

平成29年度障害福祉サービス等報酬改定（介護報酬改定） 「報酬改定の基本的考え方と主な内容」

平成29年度「障害福祉サービス等報酬改定」及び「介護報酬改定」について通知・事務連絡等から改定内容を紹介いたします。詳細につきましては、告示・通知・事務連絡等でご確認下さい。

1. 平成29年度障害福祉サービス等報酬改定（介護報酬改定）の経緯

ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）

介護の環境整備

- 介護の受け皿については、現行計画等における約38万人分以上（2015年度から2020年度までの増加分）の整備加速化に加え、約12万人分前倒し・上乗せすることで2020年代初頭までに約50万人分を整備。
- 介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなるよう、平成29年度からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当を改善。
- 多様な介護人材の確保・育成に向けて、返済免除型の貸付制度の拡充や、高齢人材の活用、介護ロボットやICT等を活用した生産性向上など、総合的に取り組む。

介護利用ニーズ

要介護3以上の者：
2015年213万人（2000年の2.2倍）
2060年421万人となる見通し（2015年の2.0倍）
介護離職者：
年間約10万人（2012年）
介護離職の理由「介護サービスの利用が
できなかったこと」約15%
要介護3以上の特養自宅待機者：
約15万人（2013年）

介護人材の処遇

人材確保が困難な理由の一つとして、介護人材の賃金が他の対人サービス産業と比較し、賃金が低いことが考えられる。また、勤続年数も短くなっている。
(賃金は賞与込みの月額)
介護職員：賃金262.3千円、勤続年数6.1年
対人サービス産業：賃金273.6千円、勤続年数7.9年
介護職員は、離職率が高い傾向がある。
介護職員：離職率16.5%
全産業：離職率15.5%
(※：離職率＝1年間の離職者数÷労働者数)

介護の生産性向上

介護サービスや介護保険事務処理について、介護ロボット・ICT等の次世代型介護技術（※）の活用により、介護サービスの生産性の向上を推進。
※次世代型介護技術：
介護ロボット、ICT、AI、センサー、インカム、IoT、ノーリフティング等
⇒介護の質を低下させずに、効率的なサービス提供に資する基準の緩和や、効率的・効果的な職員配置を推進

介護の受け皿の整備拡大量を50万人分以上に
(サービス付き高齢者向け住宅約2万人分を含む)

介護人材と競合他産業との賃金差を解消

職員が本来の介護サービスを提供
できる時間を増やす

出典：内閣府「日本一億総活躍プラン」（平成28年6月2日）を基に作成

「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）及び「未来への投資を実現する経済対策」（平成28年8月2日閣議決定）に基づき、障害福祉（介護）人材の賃金が対

人サービス業と比較し低いこと等を踏まえ、障害福祉（介護）人材の処遇について競合他産業との賃金差がなくなるよう、平成29年度からキャリアアップの仕組みを構築することを要件に、福祉・介護職員1人当たり月額平均1万円相当の改善を行うことになりました。

そのため、臨時に平成29年度障害福祉サービス等報酬改定及び介護報酬改定が行われました。

2. 改定率について

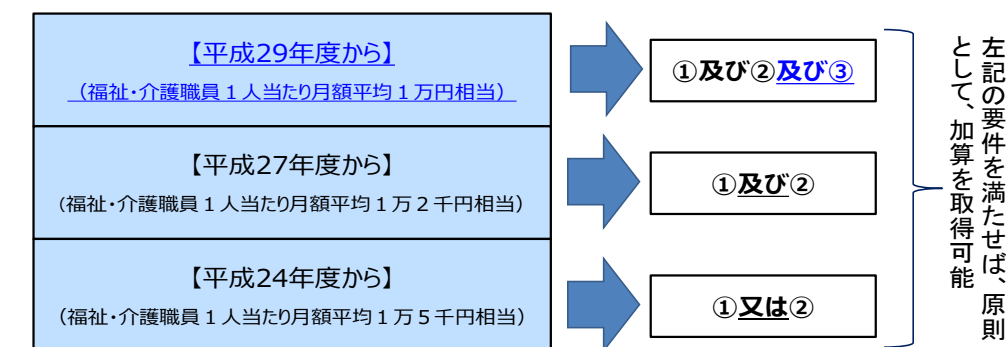
	改定率
障害福祉サービス等報酬	1.09%
介護報酬	1.14%

介護（障害福祉）人材の処遇改善について、平成29年度よりキャリアアップの仕組みを構築し、福祉・介護職員1人当たり月額平均1万円相当の処遇改善を実施するため、障害福祉サービス等報酬では1.09%（介護報酬では1.14%）の報酬改定が行われました。

障害福祉サービス等報酬では、福祉・介護職員処遇改善加算（介護報酬では介護職員処遇改善加算）の拡充が行われました。

3. 福祉・介護職員処遇改善加算（介護職員処遇改善加算）の現状と平成29年度改定

キャリアパス要件	※就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む。
① 職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること	
② 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること	
③ <u>経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること(平成29年度改定で新設)</u>	



※ 障害福祉サービス事業者は、加算として得た額以上の賃金改善を実施することが求められる。

出典：厚生労働省平成29年度障害福祉サービス等報酬改定の概要とうについて（平成29年1月18日事務連絡）を基に作成

処遇改善加算は、平成23年度まで実施されていた介護職員処遇改善交付金による賃金改善の効果を継続するため、平成24年度から介護職員処遇改善交付金を円滑に介護報酬に移行し、介護職員処遇改善交付金の対象であった介護サービスに従事する介護職員の賃金改善（福祉・介護職員1人当たり月額平均1万5千円相当）に充てることを目的に平成24年度改定で創設されました。

また、福祉・介護職員の処遇を改善するためには、事業主が介護職員の資質向上や雇用管理の改善をより一層推進し、福祉・介護職員が積極的に資質向上やキャリア形成を行うことができる労働環境を整備するとともに、職員自身が研修等を積極的に活用することにより、職員の社会的・経済的な評価が高まっていく好循環を生み出していくことが重要となります。平成27年度改定では、事業主の取組がより一層促進されるよう、新たな区分（福祉・介護職員1人当たり月額平均1万2千円相当増）を新設し、処遇改善加算が拡充されました。

介護職員処遇改善加算（Ⅰ）を届出た事業所の介護職員の平均給与額
（平成27年度介護従事者処遇状況等調査）

	平均年齢	平均勤続年数	平均給与額		
			平成27年9月 ①	平成26年9月 ②	差 ①-②
介護職員	41.3歳	7.0年	287,420円	274,250円	13,170円
介護福祉士	41.6歳	7.9年	299,630円	288,600円	11,030円
介護職員基礎研修・実務者研修	47.4歳	7.3年	287,950円	274,450円	13,500円
介護職員初任者研修	43.7歳	6.2年	270,820円	258,040円	12,780円
保有資格なし	36.7歳	4.6年	256,630円	242,960円	13,670円

注1) 平成26年と平成27年ともに在籍している者の平均給与額を比較している。
注2) 平均給与額は基本給(月額)+手当+一時金(4~9月支給金額の1/6)

出典：第132回社会保障審議会介護給付費分科会（平成28年11月16日）資料を基に作成

平成27年度改定で新設された介護職員処遇改善加算（Ⅰ）を届出た事業所の介護職員の平均給与額は、平成27年度介護従事者処遇状況等調査で約1万3千円改善している結果となっています。ただし、平成27年度改定で新設された介護報酬における処遇改善加算（Ⅰ）の取得率は70%台となっていますが、障害福祉サービス等報酬における処遇改善加算（Ⅰ）の取得率は56.8%（平成28年10月サービス提供分）と低調な状況となっています。

平成29年度改定では、障害福祉（介護）人材の職場定着の必要性、介護福祉士等に期待される役割の増大、障害福祉サービス（介護サービス）事業者等による昇給や評価を含む賃金制度の整備・運用状況などを踏まえ、事業者による、昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築を促すため、さらに新たな区分（福祉・介護職員1人当たり月額平均1万円相当増）を新設し、更なる処遇改善加算の拡充が行われました。

4. 福祉・介護職員処遇改善加算（介護職員処遇改善加算）の拡充

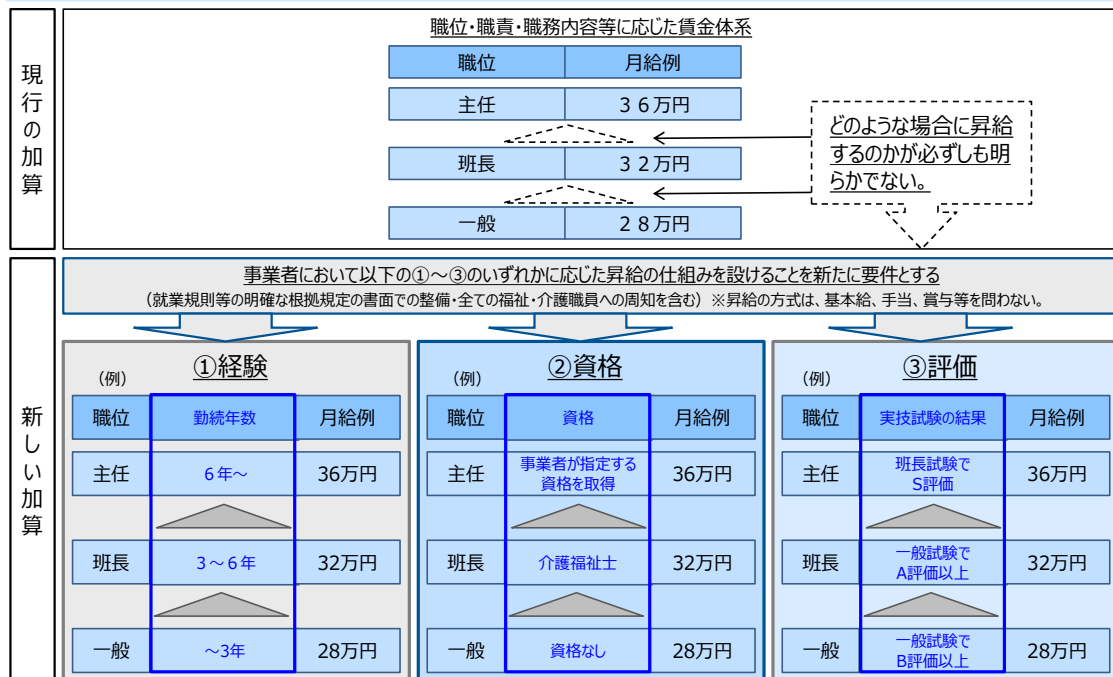
		共通の基準（加算額に相当する福祉・介護職員の賃金改善を行っていること等）			
		1) 介護職員の賃金の改善に要する費用の見込額が加算の算定見込額を上回る賃金改善に関する計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じていること。			
		2) 介護職員処遇改善計画書を作成し、全ての介護職員に周知し、都道府県知事に届け出ていること。			
		3) 介護職員処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。			
		4) 事業年度ごとに介護職員の処遇改善に関する実績を都道府県知事に報告すること。			
		5) 労働基準法、労働者災害補償保険法、最低賃金法、雇用保険法その他の労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていないこと。			
		6) 労働保険料の納付が適正に行われていること。			
		改定前	改定後	報酬	算定要件
福祉・介護職員 処遇改善加算 (介護職員処遇 改善加算)	新規		(Ⅰ)	総単位数にサービス別の加算率を乗じた単位数を加算	加算額に相当する福祉・介護職員の賃金改善を行っていること等のほか、キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ及び職場環境等要件①を満たす事業者 月額3万7千円相当
	(Ⅰ)		(Ⅱ)		加算額に相当する福祉・介護職員の賃金改善を行っていること等のほか、キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ及び職場環境等要件①を満たす事業者 月額2万7千円相当
	(Ⅱ)		(Ⅲ)		加算額に相当する福祉・介護職員の賃金改善を行っていること等のほか、キャリアパス要件Ⅰ又はⅡのいずれかに適合し、職場環境等要件②を満たす事業者 月額1万5千円相当
	(Ⅲ)		(Ⅳ)		処遇改善加算(Ⅲ)の90%を加算 処遇改善加算(Ⅲ)の算定要件のうち、キャリアパス要件又は職場環境等要件②のいずれかを満たす事業者
	(Ⅳ)		(Ⅴ)		処遇改善加算(Ⅲ)の80%を加算 処遇改善加算(Ⅲ)の算定要件のうち、キャリアパス要件及び職場環境等要件②のいずれも満たさない事業者
キャリアパス要件 ※		Ⅰ： 職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備			
		Ⅱ： 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保			
		Ⅲ： 経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを構築（平成29年度改定で新設）			
職場環境等要件 ※		①： 賃金以外の処遇改善を実施（平成27年4月以降実施する取組）			
		②： 賃金以外の処遇改善を実施（平成20年10月以降実施した取組）			

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む。

平成29年度改定では、事業者による昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築について、手厚く評価を行うための新たな区分が処遇改善加算に新設され、全5区分になりました。

新設区分の具体的な内容としては、改定前の処遇改善加算(Ⅰ)の算定に必要な要件に加えて、キャリアパス要件Ⅲ「経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること（就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む）」が新設されました。キャリアパス要件及び職場環境等要件等を全て満たし、新たな処遇改善加算(Ⅰ)を算定することができれば、福祉・介護職員1人当たり月額3万7千円相当の加算を受けとることができるため、改定前の処遇改善加算(Ⅰ)と比較して月額平均1万円相当の増額となります。

処遇改善加算（拡充後）におけるキャリアアップの仕組みのイメージ



※1「経験」…「勤続年数」「経験年数」などを想定。

※2「資格」…「介護福祉士」、「社会福祉士」、「PSW」などを想定。ただし、介護福祉士資格等を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。

※3「評価」…「実技試験」「人事評価」などを想定。ただし、客観的な評価（採点）基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

出典：障害保健福祉関係主管課長会議 社会・介護局障害保健福祉部資料（平成29年3月8日）

職位・職責・職務内容等に応じた賃金体系がどのような場合に昇給するのかが必ずしも明らかになっていないため、平成29年度改定で新設された処遇改善加算（Ⅰ）では、「事業者において3項目（①経験、②資格、③評価）に応じた昇給の仕組みを設けること」が新たにキャリアパス要件Ⅲとなり、その内容を就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての福祉・介護職員へ周知することが必要となります。

経験に応じて昇給する仕組みとしては、「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みが想定されており、資格等に応じて昇給する仕組みとしては、「介護福祉士」や「実務者研修修了者」、「社会福祉士」、「精神保健福祉士」などの資格取得に応じて昇給する仕組みが想定されています。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることが必要となります。

また、一定の基準に基づき定期的に昇給を評価（判定）する仕組みについては、「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みが想定されていますが、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることが必要となります。

5. 福祉・介護職員処遇改善加算に係る加算率【障害福祉サービス等報酬】

平成29年度改定で新設された障害福祉サービス等報酬の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）の加算率は、生活訓練で5.7%、就労移行支援で6.7%、就労継続支援A型で5.4%、就労継続支援B型で5.2%、共同生活援助（指定共同生活援助）で7.4%、共同生活援助（外部サ

ービス利用型指定共同生活援助)で17.0%等となっています。

ただし、計画相談支援、障害児相談支援、地域相談支援(移行)、地域相談支援(定着)は算定対象外となっています。

【加算算定対象サービス】

サービス区分	福祉・介護職員処遇改善加算の区分に応じた加算率					福祉・介護職員処遇改善特別加算
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ	
居宅介護	30.3%	22.1%	12.3%	新加算(Ⅲ)により算出した単位 ×0.9	新加算(Ⅲ)により算出した単位 ×0.8	4.1%
重度訪問介護	19.2%	14.0%	7.8%			2.6%
同行援護	30.3%	22.1%	12.3%			4.1%
行動援護	25.4%	18.5%	10.3%			3.4%
療養介護	3.5%	2.5%	1.4%			0.5%
生活介護	4.2%	3.1%	1.7%			0.6%
重度障害者等包括支援	2.5%	1.8%	1.0%			0.3%
施設入所支援	6.9%	5.0%	2.8%			0.9%
自立訓練(機能訓練)	5.7%	4.1%	2.3%			0.8%
自立訓練(生活訓練)	5.7%	4.1%	2.3%			0.8%
就労移行支援	6.7%	4.9%	2.7%			0.9%
就労継続支援A型	5.4%	4.0%	2.2%			0.7%
就労継続支援B型	5.2%	3.8%	2.1%			0.7%
共同生活援助(指定共同生活援助)	7.4%	5.4%	3.0%			1.0%
共同生活援助(外部サービス利用型指定共同生活援助)	17.0%	12.4%	6.9%			2.3%
児童発達支援	7.6%	5.6%	3.1%			1.0%
医療型児童発達支援	14.6%	10.6%	5.9%			2.0%
放課後等デイサービス	8.1%	5.9%	3.3%			1.1%
保育所等訪問支援	7.9%	5.8%	3.2%			1.1%
福祉型障害児入所施設	6.2%	4.5%	2.5%			0.8%
医療型障害児入所施設	3.5%	2.5%	1.4%	0.5%		

* 短期入所(併設型・空床利用型)については、本体施設の加算率を適用することし、短期入所(単独型)については、生活介護の加算率を適用する。
* 障害者支援施設が行う日中活動系サービスについては、施設入所支援の加算率を適用する。

【加算算定非対象サービス】

サービス区分	加算率
計画相談支援、障害児相談支援、地域相談支援(移行)、地域相談支援(定着)	0%

出典：障害保健福祉関係主管課長会議 社会・援護局障害保健福祉部資料(平成29年3月8日)を基に作成

6. 介護職員処遇改善加算に係る加算率【介護報酬】

平成29年度改定で新設された介護報酬の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)の加算率は、定期巡回・随時対応型訪問介護看護等で13.7%、(介護予防)認知症対応型通所介護で10.4%、(介護予防)小規模多機能型居宅介護等で10.2%、(介護予防)認知症対応型共同生活介護で11.1%、介護老人福祉施設等で8.3%、介護老人保健施設等で3.9%等となっています。

ただし、(介護予防)訪問看護、(介護予防)訪問リハビリテーション、(介護予防)福祉用具貸与、特定(介護予防)福祉用具販売、(介護予防)居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援は算定対象外となっています。

【加算算定対象サービス】

サービス区分	介護職員処遇改善加算の区分に応じた加算率				
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
・(介護予防)訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	13.7%	10.0%	5.5%	加算(Ⅲ)により 算出した単位 (一単位未満の 端数四捨五入) ×0.9	加算(Ⅲ)により 算出した単位 (一単位未満の 端数四捨五入) ×0.8
・(介護予防)訪問入浴介護	5.8%	4.2%	2.3%		
・(介護予防)通所介護 ・地域密着型通所介護	5.9%	4.3%	2.3%		
・(介護予防)通所リハビリテーション	4.7%	3.4%	1.9%		
・(介護予防)特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%		
・(介護予防)認知症対応型通所介護	10.4%	7.6%	4.2%		
・(介護予防)小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%		
・(介護予防)認知症対応型共同生活介護	11.1%	8.1%	4.5%		
・介護老人福祉施設サービス ・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 ・(介護予防)短期入所生活介護	8.3%	6.0%	3.3%		
・介護老人保健施設サービス ・(介護予防)短期入所療養介護(老健)	3.9%	2.9%	1.6%		
・介護療養施設サービス ・(介護予防)短期入所療養介護(病院等)	2.6%	1.9%	1.0%		

【加算算定非対象サービス】

サービス区分	加算率
(介護予防)訪問看護、(介護予防)訪問リハビリテーション、(介護予防)福祉用具貸与、 特定(介護予防)福祉用具販売、(介護予防)居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0%

出典：「介護職員処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」(平成29年3月9日事務連絡)を基に作成

7. 都道府県知事等への届出

処遇改善加算を4月から取得しようとする障害福祉サービス事業者(介護サービス事業者)等は、加算を取得する年度の前年度の2月末日までに、事業者等ごとに、当該事業所等の所在する都道府県知事等に介護職員処遇改善計画書と就業規則・給与規定などの必要書類を届出ることが必要となります。ただし、平成29年度当初の特例として、平成29年4月15日までに都道府県知事等に提出すれば、平成29年度4月から加算を取得することができました。なお、年度の途中で加算を取得しようとする事業者等は、加算を取得しようとする月の前々月の末日までに、都道府県知事等に提出することが必要となります。

8. 2017年度介護報酬改定に関するQ&A(平成29年3月16日事務連絡)

(1) キャリアパス要件Ⅲについて

Q	A
キャリアパス要件Ⅲと既存のキャリアパス要件Ⅰとの具体的な違い如何。	キャリアパス要件Ⅰについては、職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備することを要件としているが、昇給に関する内容を含めることまでは求めていないものである。一方、新設する介護職員処遇改善加算(以下「加算」という。)の加算(Ⅰ)(以下「新加算(Ⅰ)」という。)の取得要件であるキャリアパス要件Ⅲにおいては、経験、資格又は評価に基づく昇給の仕組みを設けることを要件としている。

<p>昇給の仕組みとして、それぞれ『①経験 ②資格 ③評価のいずれかに応じた昇給の仕組みを設けること』という記載があるが、これらを組み合わせて昇給の要件を定めてもいいか。</p>	<p>お見込みのとおりである。</p>
<p>昇給の方式については、手当や賞与によるものでも良いのか。</p>	<p>昇給の方式は、基本給による賃金改善が望ましいが、基本給、手当、賞与等を問わない。</p>
<p>資格等に応じて昇給する仕組みを設定する場合において、「介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する」とあるが、具体的にはどのような仕組みか。</p>	<p>本要件は、介護福祉士の資格を有して事業所や法人に雇用される者がいる場合があることを踏まえ、そのような者も含めて昇給を図る観点から設けているものであり、例えば、介護福祉士の資格を有する者が、介護支援専門員の資格を取得した場合に、より高い基本給や手当が支給される仕組みなどが考えられる。</p>
<p>キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みについて、非常勤職員や派遣職員はキャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みの対象となるか。</p>	<p>キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みについては、非常勤職員を含め、当該事業所や法人に雇用される全ての介護職員が対象となり得るものである必要がある。</p> <p>また、介護職員であれば派遣労働者であっても、派遣元と相談の上、介護職員処遇改善加算の対象とし、派遣料金の値上げ分等に充てることは可能であり、この場合、計画書・実績報告書は、派遣労働者を含めて作成することとしている。新加算(Ⅰ)の取得に当たっても本取扱いに変わりはないが、キャリアパス要件Ⅲについて、派遣労働者を加算の対象とする場合には、当該派遣職員についても当該要件に該当する昇給の仕組みが整備されていることを要する。</p>
<p>キャリアパス要件Ⅲの昇給の基準として「資格等」が挙げられているが、これにはどのようなものが含まれるのか。</p>	<p>「介護福祉士」のような資格や、「実務者研修修了者」のような一定の研修の修了を想定している。また、「介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組み」については、介護職員として職務に従事することを前提としつつ、介護福祉士の資格を有している者が、「介護支援専門員」や「社会福祉士」など、事業所が指定する他の資格を取得した場合に昇給が図られる仕組みを想定している。</p> <p>また、必ずしも公的な資格である必要はなく、例えば、事業所等で独自の資格を設け、その取得に応じて昇給する仕組みを設ける場合も要件を満たし得る。ただし、その場合にも、当該資格を取得するための要件が明文化されているなど、客観的に明らかとなっていることを要する。</p>
<p>『一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み』とあるが、一定の基準とは具体的にどのような内容を指すのか。また、「定期に」とは、どの程度の期間まで許されるのか。</p>	<p>昇給の判定基準については、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。また、判定の時期については、事業所の規模や経営状況に応じて設定して差し支えないが、明文化されていることが必要である。</p>
<p>キャリアパス要件Ⅲを満たす昇給の仕組みを設けたが、それによる賃金改善総額だけでは、加算の算定額を下回る場合、要件は満たさないこととなるのか。</p>	<p>キャリアパス要件Ⅲを満たす昇給の仕組みによる賃金改善では加算の算定額に満たない場合においても、当該仕組みによる賃金改善を含め、基本給、手当、賞与等による賃金改善の総額が加算の算定額を上回っていればよい。</p>

<p>新加算(Ⅰ)取得のため就業規則等の変更を行う際、役員会等の承認を要するが、平成29年度について、当該承認が計画書の提出期限の4月15日までに間に合わない場合、新加算(Ⅰ)を算定できないのか。</p>	<p>計画書に添付する就業規則等について、平成29年度については、4月15日の提出期限までに内容が確定していない場合には、その時点での暫定のもの添付することとしてよい。ただし、その内容に変更が生じた場合、確定したものを6月30日までに指定権者に提出すること。</p>
<p>平成29年4月15日までに暫定のものとして添付した就業規則等につき、役員会等の承認が得られなかった場合や、内容に変更が生じた場合、新加算(Ⅰ)は算定できないのか。</p>	<p>事業所や法人内部において承認が得られなかった場合や、内容に変更が生じ、結果としてキャリアパス要件Ⅲを満たさない場合については、新加算(Ⅰ)は算定できないが、新加算(Ⅰ)以外の区分の算定要件を満たしていれば、変更届を提出の上、当該区分の加算を取得できる。また、内容の変更が軽微で、変更後の内容がキャリアパス要件Ⅲを満たす内容であれば、変更届の提出を要することなく、新加算(Ⅰ)を取得できる。</p>

(2) その他

<p>介護職員処遇改善加算に係る加算率について、今回の改定後の介護職員処遇改善加算Ⅱ及びⅢの加算率が改定前と変わっているのはなぜか。</p>	<p>新加算(Ⅰ)の創設に伴い、最新の介護職員数と費用額の数値に基づき、介護職員処遇改善加算(Ⅱ)及び(Ⅲ)の加算率を改めて設定し直したものであり、介護職員1人当たりの賃金改善額として見込んでいる金額(27,000円相当、15,000円相当)が変わったものではない。</p>
--	---

(3) 総合事業に関する取扱いについて

<p>介護報酬によるものと総合事業によるものを一体的に提供している場合、計画書や実績報告書は各1枚で提出して差し支えないか。</p>	<p>差し支えない。</p>
<p>総合事業における介護職員処遇改善加算について、「地域支援事業の実施について」(平成18年6月9日老発0609001号厚生労働省老健局長通知)別添1に定める介護職員処遇改善とは別に、市町村の判断により、介護予防訪問介護等の単価以下となるよう留意の上で、事務職員等介護職員以外の職員を対象とする処遇改善加算を設けて良いか。</p>	<p>差し支えない。</p>

《参考文献》

1. 「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)
2. 「未来への投資を実現する経済対策」(平成28年8月2日閣議決定)
3. 第132回社会保障審議会介護給付費分科会資料(平成28年11月16日)
4. 第135回社会保障審議会介護給付費分科会資料(平成29年1月18日)
5. 平成29年度障害福祉サービス等報酬改定の概要等について
(平成29年1月18日 厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 事務連絡)
6. 障害保健福祉関係主管課長会議 社会・援護局障害保健福祉部資料(平成29年3月8日)
7. 介護職員処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について
(平成29年3月9日厚生労働省老健局長通知)
8. 全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議 老人保健課資料(平成29年3月10日)
9. 2017年度介護報酬改定に関するQ&A(平成29年3月16日厚生労働省老健局振興課・老人保健課事務連絡)

以上