

事 務 連 絡
平成 29 年 3 月 30 日

都 道 府 県
各 指 定 都 市 障害保健福祉主管課 御中
中 核 市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部 障害福祉課

「平成 29 年度障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q & A（平成 29 年 3 月 30 日）」等
の送付について

平素より、障害保健福祉行政の推進に、格段の御高配を賜り厚く御礼を申し上げます。

「平成 29 年度障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q & A（平成 29 年 3 月 30 日）」
等を送付いたしますので、各自治体におかれましては、御了知の上、管内市町村、関係団
体、関係機関に周知徹底を図るとともに、その取扱いに当たっては遺漏なきようお願いし
ます。

なお、問11から問13については、平成29年3月28日に働き方改革実現会議において決定
された「働き方改革実行計画」に対応する Q & A となっていることを申し添えます。

【送付資料】

- ① 平成29年度障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q & A（平成29年3月30日）
- ② 介護給付費等の算定に係る体制等状況一覧表の算定に係る体制等状況一覧表

（参考：働き方改革実行計画（平成28年3月28日決定））

<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html>

※本文 P23 及び工程表 P50 の「障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進」を参
照ください。

【Q & A 照会先】

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

【問 1～問10】

評価・基準係（内線3036）

【問11～問13】

就労支援係（内線3044）

TEL：03-5253-1111

平成 29 年度障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q & A
(平成 29 年 3 月 30 日)

【 目 次 】

1. 障害福祉サービス等における共通的事項・・・・・・・・・・ 2
(福祉・介護職員処遇改善加算について)

2. 就労系障害福祉サービスについて・・・・・・・・・・ 5

1. 障害福祉サービス等における共通的事項 (福祉・介護職員処遇改善加算について)

(キャリアパス要件Ⅲについて①)

問1 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。

(答)

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るものである。一方、新設する福祉・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。

(キャリアパス要件Ⅲについて②)

問2 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昇給の要件を定めてもいいか。

(答)

お見込みのとおり。

(キャリアパス要件Ⅲについて③)

問3 昇給の方式については、手当や賞与によるものでもよいのか。

(答)

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。

(キャリアパス要件Ⅲについて④)

問4 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。

(答)

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、社会福祉士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。

(キャリアパス要件Ⅲについて⑤)

問5 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。

(答)

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福祉・介護職員が対象となり得るものである必要がある。

また、福祉・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、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。

(キャリアパス要件Ⅲについて⑥)

問6 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。

(答)

「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、福祉・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。

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。

(キャリアパス要件Ⅲについて⑦)

問7 『一定の基準に基づき定期的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、「定期的に」とは、どの程度の期間まで許されるのか。

(答)

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。

(キャリアパス要件Ⅲについて⑧)

問8 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。

(答)

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。

(キャリアパス要件Ⅲについて⑨)

問9 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。

(答)

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を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。

(キャリアパス要件Ⅲについて⑩)

問10 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。

(答)

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。

2. 就労系障害福祉サービスについて

(就労継続支援B型の対象者)

問11 平成27年度から、特別支援学校卒業者等が就労継続支援B型を利用するに当たっては、就労移行支援事業所によるアセスメントを受けることとされているが、障害者の通える範囲に就労移行支援事業所がないなど、就労移行支援事業所によるアセスメントが困難な場合にはどのように対応するのか。

(答)

就労継続支援B型の利用を希望する障害者が通える範囲に就労移行支援事業所がない場合、就労移行支援事業所による施設外支援を活用し、障害者が通っている特別支援学校等でアセスメントを実施することが可能である。

また、就労移行支援事業所によるアセスメントが困難な場合、障害者就業・生活支援センター、自治体設置の障害者就労支援センター及び障害者職業能力開発助成金による能力開発訓練事業を行う機関によるアセスメントを受けた場合には、就労継続支援B型の利用が可能である。

なお、障害者職業能力開発助成金による能力開発訓練事業を行う機関がアセスメントを実施する場合は、当該助成金の支給対象となる訓練事業に従事する訓練担当者とは別の人員を配置して実施する必要があるが、訓練事業の人員配置基準を満たしていることを前提として、当該訓練担当者が当該訓練に従事しない時間帯において、その者が就労アセスメントの実施に従事することができる。

また、特別支援学校高等部在学中に、一般企業や就労移行支援事業所における実習が行われ、本人、保護者、自治体や相談支援事業所にアセスメント結果が提供された場合、アセスメントを受けたとみなすことができる。

なお、いずれの場合においても、課題の早期把握や進路の検討等のためにアセスメント結果を活用するものであることから、卒業年次よりも前の年次にアセスメントを実施するとともに、アセスメント結果の提供に当たっては、本人、保護者、自治体、相談支援事業所、就労系障害福祉サービス事業所及び障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関を必要に応じて参集したアセスメントに関する会議等を開催することにより検討されることが望ましい。

(注) 今回の見直しに伴い、平成27年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A(平成27年3月31日)問52は削除する。

(就労系障害福祉サービスの休職期間中の利用)

問12 一般就労している障害者が休職した場合、休職期間中において就労系障害福祉サービスを利用することができるか。

(答)

一般就労している障害者が休職した場合の就労系障害福祉サービスの利用については、以下の条件をいずれも満たす場合には、就労系障害福祉サービスの支給決定を行って差し支えない。

- ① 当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援（例：リワーク支援）の実施が見込めない場合、又は困難である場合
- ② 休職中の障害者本人が復職を希望し、企業及び主治医が、復職に関する支援を受けることにより復職することが適当と判断している場合
- ③ 休職中の障害者にとって、就労系障害福祉サービスを実施することにより、より効果的かつ確実に復職につなげることが可能であると市区町村が判断した場合

(就労移行支援の大学在学中の利用)

問13 大学在学中の卒業年度に、就労移行支援を利用することができるか。

(答)

大学（4年生大学のほか、短期大学、大学院、高等専門学校を含む。以下同じ。）在学中の就労移行支援の利用については、以下の条件をいずれも満たす場合に、支給決定を行って差し支えない。

- ① 大学や地域における就労支援機関等による就職支援の実施が見込めない場合、又は困難である場合
- ② 大学卒業年度であって、卒業に必要な単位取得が見込まれており、就労移行支援の利用に支障がない者
- ③ 本人が就労移行支援の利用を希望し、就労移行支援の利用により効果的かつ確実に就職につなげることが可能であると市町村が判断した場合