

届出の手引

福祉・介護職員等特定処遇改善加算

令和元年度版
(令和元年7月作成)

岡山市保健福祉局高齢福祉部 事業者指導課

目 次

1	福祉・介護職員等特定処遇改善加算の概要	1
	(1) 特定加算の算定開始時期等	1
	(2) 特定加算の仕組み	1
	(3) 賃金改善等の実施等	1
	(4) 福祉・介護職員等特定処遇改善計画書の作成	1
2	届出等	2
	(1) 令和元年度の計画書の提出期限	2
	(2) 提出方法について	3
	(3) 提出先について	3
	(4) 提出書類及び部数について	3
	(5) 変更届について	3
	(6) 実績報告について	3
	(7) 特別の事情の届出	3
	(8) 提出書類	3
	(9) その他留意事項	7
	(10) 別紙1	8
	(11) 2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL.1	11
	(12) 2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL.2	17

【関係通知等】

- ・2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL.1 (令和元年5月17日)
- ・2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL.2 (令和元年7月29日)

【関連情報等】

- ・厚生労働省 ホームページ (2019年度障害福祉サービス等報酬改定について)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202214_00003.html
- ・岡山市事業者指導課障害事業者係 ホームページ
http://www.city.okayama.jp/hohuku/jigyousyasidou/jigyousyasidou_00109.html
※各様式については、事業者指導課 障害事業者係のホームページからダウンロードしてください。

1 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の概要

福祉・介護職員等特定処遇改善加算（以下、特定加算）は、2019年度の障害福祉サービス等報酬改定において、福祉・介護職員の確保・定着につなげていくため、福祉・介護職員処遇改善加算（以下、現行加算）に加えて創設されたものです。

算定要件等について以下に概要を記載しましたが、詳細内容は告示及び通知等で必ず確認してください。

(1) 特定加算の算定開始時期等

① 算定開始時期

令和元年10月から

② 対象外サービス

就労定着支援、自立生活援助、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）

(2) 特定加算の仕組み

特定加算は、サービス別の基本サービス費に現行加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算を除く各種加算減算を加えた1月当たりの総単位数にサービス別加算率を乗じた単位数で算定します。

サービス別加算率については、8ページの別紙1に掲げる表1を参照してください。

(3) 賃金改善等の実施等

① 賃金改善の考え方

特定加算の算定額に相当する職員の賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。以下同じ。））の改善（以下「賃金改善」という。）を実施してください。

賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうちから対象とする賃金項目を特定した上で行います。この場合、特定した賃金項目を含め、賃金水準を低下させてはなりません。

② 賃金改善に係る賃金水準の比較の考え方

賃金改善は、現行加算による賃金改善と区分して判断する必要がありますが、特定加算を取得していない場合の賃金水準と、特定加算を取得し実施される賃金水準との差分を用いて算定します。

③ 賃金改善に係る留意点

特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、「配置等要件」「現行加算要件」「職場環境等要件」「見える化要件」を満たすことが必要です。

なお、当該取組に要する費用を賃金改善所要額に含めることはできません。

※「配置等要件」は加算区分Ⅰを算定する場合のみ。

(4) 福祉・介護職員等特定処遇改善計画書の作成

① 配分対象と配分方法

一 賃金改善の対象となるグループ

a 経験・技能のある障害福祉人材

以下の要件に該当するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業所の裁量で設定します。

- ・福祉・介護職員（※）のうち介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士又は保育士のいずれかの資格を保有する者
- ・心理指導担当職員（公認心理師含む）
- ・サービス管理責任者
- ・児童発達支援管理責任者
- ・サービス提供責任者

b 他の障害福祉人材

aに該当しない障害福祉人材

c その他の職種

障害福祉人材以外の職員

※ 福祉・介護職員とは、ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、指導員、保育士、障害福祉サービス経験者、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員、目標工賃達成指導員とする。

二 職員分類の変更特例

経験若しくは技能等を鑑みて、通常の職員分類では適正な評価ができない職員の特性を考慮し、以下の職員分類の変更を行うことができます。

ただし、当該特例の趣旨に沿わない計画（特段の理由がない職員分類の変更や、職員分類の変更特例の例示（別紙1表4及び5）に例示されていない特性かつ同じ特性により多数の職員の分類変更を行う場合）については、詳細な理由の説明を求めるとします。

三 事業所における配分方法

a 経験・技能のある障害福祉人材のうち1人以上は、賃金改善所要見込額が月額平均8万円以上又は賃金改善後の賃金見込額が年額440万円以上

※ 以下の場合など例外的に当該賃金改善が困難な場合は合理的な説明を求めるとします。（→任意様式を提出）

・ 小規模事業所等で加算額全体が少額である場合

・ 職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合

・ 8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合

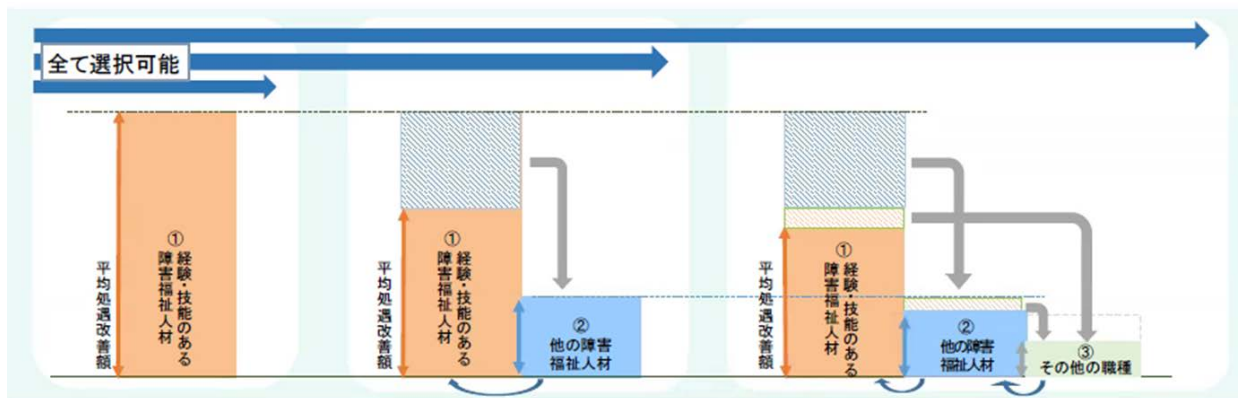
b 経験・技能のある障害福祉人材の賃金改善所要見込額の平均が、他の障害福祉人材の賃金改善所要見込額の平均の2倍以上

c 他の障害福祉人材の賃金改善所要見込額の平均が、その他の職種の賃金改善所要見込額の平均の2倍以上

※ その他の職種の平均賃金額が他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでない。

d その他の職種の賃金改善後の賃金見込額が年額440万円を上回らない

（賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る職員は特定加算対象外。）



2 届出等

書類の提出先は、各事業所の指定権者になります。岡山市での取扱いは以下のとおりですが、岡山市提出分以外の取扱いは、各指定権者へおたずねください。

特定加算を受けようとする場合は、事業者指導課に福祉・介護職員等特定処遇改善計画書及び介護給付費等算定に係る体制等に関する届出を行い、各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日には、福祉・介護職員等特定処遇改善実績報告を行います。

(1) 令和元年度の計画書の提出期限

算定開始が令和元年10月からの場合、提出期限は、令和元年8月30日です。

以降、福祉・介護職員等特定処遇改善加算を受けようとする場合は、加算を取得しようとする月の前々月末日が提出期限です。

(2) 提出方法について

岡山市役所事業者指導課窓口を持参 又は 郵送とします。

(3) 提出先について

各事業所の指定権者となります。

岡山市内に障害福祉サービス事業所等がある事業者

⇒ 岡山市保健福祉局事業者指導課 障害事業者係

〒700-0913

岡山市北区大供三丁目1番18号 KSB会館4階

電話 086-212-1015 FAX 086-221-3010

<注意>

※ 岡山市以外にも障害福祉サービス事業所等がある事業者については、他の指定権者にも手続きが必要です。岡山市以外の指定権者への提出方法、提出部数については、各指定権者へご確認ください。

(4) 提出書類及び部数について

①事業所ごとに計画書等を作成する場合

・福祉・介護職員等特定処遇改善加算計画書（別紙様式2）及び添付書類

・介護給付費の算定に係る体制等に関する届出書・状況一覧表（以下「体制等届出書等」という。）：各1部

②障害福祉サービス事業者等（法人である場合に限る。）が複数事業所分を一括して計画書等を作成する場合

・福祉・介護職員等特定処遇改善加算計画書（別紙様式2）及び添付書類：法人で各1部

※事業所単位で提出する必要はありません

・体制等届出書等：事業所ごとに各1部

※体制等届出書等は、引き続き同じ区分の加算を算定する場合は提出不要

(5) 変更届について

特定加算を取得する際に提出した福祉・介護職員等特定処遇改善計画書、計画書添付書類に変更があった場合には、変更の届出が必要です。

(6) 実績報告について

各事業年度における最終の特定加算の支払があった月の翌々月の末日までに提出してください。

令和2年3月まで加算算定した場合、令和2年7月までに提出が必要です。

実績報告は、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の算定要件に当たるため、提出がない場合は不正請求として、当該加算は全額返還となりますので必ず提出してください。また、年度途中での事業終了などの際も適切に処理されますようご注意ください。

(7) 特別の事情の届出

事業の継続を図るために、福祉・賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合には、特別な事情に係る届出書（別紙様式4）の提出が必要になります。

(8) 提出書類

① 計画書

提出書類	記載事項等について
福祉・介護職員等特定処遇改善計画書（別紙様式2）	<p><賃金改善計画の記載></p> <p>①福祉・介護職員等特定処遇改善加算の見込額（総額）（（1）⑤）</p> <p>加算の見込額の計算については、以下のとおりとすること。</p> <p>* 障害福祉サービス等報酬総単位数（見込数）×サービス別加算率（別紙1に掲げる表1）（1単位未満の端数四捨五入）×1単位の単価（1円未満の端数切り捨て）</p>

障害福祉サービス等報酬総単位数は、サービス別の基本サービス費に現行加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算を除く各種加算減算を加えた1月当たりの総単位数とし、算定を受ける年度における障害福祉サービス等の提供の見込数により算出する。この場合、過去の実績や事業計画等を勘案し、事業の実態に沿った見込数を用いること。

また、加算の見込額は、各サービス別に都道府県等ごとに作成するものとし、複数の障害福祉サービスを提供する障害福祉サービス事業所等において、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書を一括作成する場合の特定加算の見込額の計算については、別紙1表1に定めるサービス区分及び加算区分ごとに行い、それぞれのサービスごとに算出された単位（1単位未満の端数切り捨て）を合算すること。

なお、実際の障害福祉サービス等報酬総額は、次の計算による。

* 実際の障害福祉サービス等報酬総単位数 × { 1 + サービス別加算率（別紙1表1） } × 1単位の単価（1円未満の端数切り捨て）

②賃金改善所要見込額（総額）（（1）⑥）

賃金改善の見込額は各障害福祉サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額を含む。）の総額であって、特定加算の見込み額を上回る額とすること。

③グループごとの平均賃金改善額及び対象人数（（1）⑦から⑨）

賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループごとの平均額（aの額からbの額を差し引いた額をcの人数で除したものをいう。）をいう。

- a 特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の当該グループにおける総額
- b 初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額
- c 当該グループの対象人数（原則として常勤換算方法による。）
- d 「経験・技能のある障害福祉人材」のうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者の見込数
- e 改善後の賃金が最も高額な者の賃金（見込額）

④賃金改善実施期間（（1）⑩）

原則4月（年度の途中で加算を算定しようとする場合、当該加算を受けた月）から翌年の3月までの期間。

※令和元年度にあつては10月から翌年の3月までの期間。

⑤賃金改善を行う賃金項目及び方法（（1）⑪）

賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等）、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額等について、可能な限り具体的に記載すること。

なお、「経験・技能のある障害福祉人材」の基準設定の考え方については、必ず記載すること。

〈賃金改善以外の要件に係る記載〉

①配置等要件（（1）③）

福祉専門職員配置等加算（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護にあつては特定事業所加算）を算定していること。

※ 重度障害者等包括支援、施設入所支援、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援にあつては記載不要。

②現行加算要件（（1）②）

現行加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを算定していること（特定加算と同時に現行加算にかかる処遇改善計画書の届出を行い、算定される場合を含む。）。

	<p>③職場環境等要件（（２）） 平成２０年１０月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての職員に周知していること。 別紙１表３の「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに１つ以上の取組を行うこと。</p> <p>④見える化要件（（３）） 障害福祉サービス等情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。 ※ 当該要件については令和２年度からの算定要件。</p>
（別紙様式２（添付書類１））	複数事業所を一括して福祉・介護職員等特定処遇改善計画書を作成する場合に添付すること。
（別紙様式２（添付書類２））	届出をする法人が有する障害福祉サービス事業所の 指定権者が複数 である場合に添付すること。
（別紙様式２（添付書類３））	届出をする法人が、 複数の 都道府県に障害福祉サービス事業所を有するものである場合に添付すること。
（別紙様式２（添付書類４））	<p>経験若しくは技能等を鑑みて、通常の職員分類では適正な評価ができない職員の特性を考慮し、職員分類の変更を行う場合に提出。 ただし、当該特例の趣旨に沿わない計画（特段の理由がない職員分類の変更や、職員分類の変更特例の例示（別紙１表４及び５）に例示されていない特性かつ同じ特性により多数の職員の分類変更を行う場合）については、詳細な理由の説明が必要。</p> <p>a 「他の障害福祉人材」に分類される職員であって、別紙１表４の例示を参考にした上で、研修等で専門的な技能を身につけた勤続10年以上の職員について、「経験・技能のある障害福祉人材」に分類することができる。</p> <p>b 「その他の職種」に分類される職員であって、別紙１表５の例示を参考にした上で、個別の障害福祉サービス等の類型ごとに必要となる専門的な技能によりサービスの質の向上に寄与している職員について、「他の障害福祉人材」に分類することができる。ただし、賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る者の分類は変更できないものとする。</p>

添付書類（チェックリスト）

提出書類	記載事項等について
チェックリスト （別紙様式１０）	届出書及び添付資料のチェックを事業者欄に記入すること。

② 届出書（変更）

提出書類	記載事項等について
福祉・介護職員等特定処遇改善加算変更届出書（別紙様式７）	<p>福祉・介護職員等特定処遇改善計画書、計画書添付書類及びキャリアパス要件等に変更（次の一から四のいずれかに該当する場合に限る。）があった場合には、変更事項を記載した変更の届出を行うこと。</p> <p>一 会社法の規定による吸収合併、新設合併等による福祉・介護職員等特定処遇改善計画書の作成単位が変更となる場合は、当該事実発生までの賃金改善の実績及び承継後の賃金改善に関する内容</p>

	<p>二 複数の障害福祉サービス事業所等について一括して申請を行う事業者において、当該申請に係る障害福祉サービス事業所等に増減（新規指定、廃止等の事由による）があった場合は、当該事業所等の障害福祉サービス等事業所番号、事業所等名称、サービス種別</p> <p>三 就業規則を改正（職員の処遇に関する内容に限る。）した場合は、当該改正の概要</p> <p>四 配置等要件に関する適合状況に変更があり、該当する加算の区分に変更が生じる場合は、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書における賃金改善計画、配置等要件の変更に係る部分の内容（計画書添付書類の内容に変更があった場合には変更後の計画書添付書類を添付すること。） なお、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、特定事業所加算を算定できない状況が常態化し、3か月以上継続した場合には、変更の届出を行うこと。</p>
--	---

添付書類（計画書）

提出書類	記載事項等について
福祉・介護職員等特定処遇改善計画書（別紙様式2）	変更のあった様式のみを添付し、変更が分かるよう記入すること。
（別紙様式2（添付書類1））	
（別紙様式2（添付書類2））	
（別紙様式2（添付書類3））	就業規則の変更で、福祉・介護職員の処遇に変更がある場合は添付すること。変更が分かるよう記入すること。
・就業規則等	

③ 実績報告

提出書類	記載事項等について
福祉・介護職員等特定処遇改善実績報告書（別紙様式3）	<p>④ 賃金改善所要額 各障害福祉サービス事業所等において、賃金改善実施期間における賃金改善に要した費用（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分に充当した場合は、その額を含む。）の総額であって、特定加算の総額を上回る額を記載する。</p> <p>⑧ 実施した賃金改善に係る賃金項目及び方法 賃金改善を行う賃金項目）、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善額について、可能な限り具体的に記載すること。 「経験・技能のある障害福祉人材」の基準設定の考え方については、必ず記載すること。</p> <p>※ 必要に応じて、積算の根拠となる詳細な積算資料等の提出を求める場合がある。</p>
（別紙様式3（添	複数事業所を一括して福祉・介護職員等特定処遇改善実績報告書を作成し

付書類 1))	て提出する場合に添付すること。
(別紙様式 3 (添付書類 2))	届出をする法人が、複数の都道府県に障害福祉サービス事業所を有するものである場合に添付すること。
(別紙様式 5 (添付書類 3))	届出をする法人が有する障害福祉サービス事業所の指定権者が複数である場合に添付すること。

添付書類 (チェックリスト)

提出書類	記載事項等について
チェックリスト (別紙様式 1 2)	実績報告書のチェックを事業者欄に記入すること。

(9) その他留意事項

① 賃金改善方法の周知について

特定加算の届出を行った事業所は、当該事業所における賃金改善を行う方法等について福祉・介護職員等特定処遇改善計画書や情報公表制度等を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知する必要があります。また、職員から加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答してください。

(10) 別紙1
【加算区分の適合表】

区分	対象サービス	賃金改善以外の要件 (5～6頁の賃金改善以外の要件)
区分なし	重度障害者等包括支援、施設入所支援、 居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	② 現行加算要件 ③ 職場環境等要件 ④ 見える化要件
I	上記以外の加算対象サービス	① 配置等要件 ② 現行加算要件 ③ 職場環境等要件 ④ 見える化要件
II		② 現行加算要件 ③ 職場環境等要件 ④ 見える化要件

表1 加算対象サービス

サービス区分	福祉専門職員配置等加算等の 算定状況に応じた加算率	
	特定加算（I）	特定加算（II）
居宅介護	7.4%	5.8%
重度訪問介護	4.5%	3.6%
同行援護	14.8%	11.5%
行動援護	6.9%	5.7%
療養介護	2.5%	2.3%
生活介護	1.4%	1.3%
重度障害者等包括支援	1.5%	
施設入所支援	1.9%	
自立訓練（機能訓練）	5.0%	4.5%
自立訓練（生活訓練）	3.9%	3.4%
就労移行支援	2.0%	1.7%
就労継続支援A型	0.4%	0.4%
就労継続支援B型	2.0%	1.7%
共同生活援助（指定共同生活援助）	1.8%	1.5%
共同生活援助（日中サービス支援型）	1.8%	1.5%
共同生活援助（外部サービス利用型）	2.0%	1.6%
児童発達支援	2.5%	2.2%
医療型児童発達支援	9.2%	8.2%
放課後等デイサービス	0.7%	0.5%
居宅訪問型児童発達支援	5.1%	
保育所等訪問支援	5.1%	
福祉型障害児入所施設	5.5%	5.0%
医療型障害児入所施設	3.0%	2.7%

- ※ 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。

表2 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
就労定着支援、自立生活援助、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%

表3 職場環境等要件

平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず 全て に○をつけること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、 それぞれ1つ以上の取組を行うこと。	
資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> 働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む） 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない障害福祉サービス事業者に限る） その他（ ）
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> 新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等の導入 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実 ICT活用（支援内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による福祉・介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化 福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備 ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備 その他（ ）
その他	<ul style="list-style-type: none"> 障害福祉サービス等情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等） 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮 非正規職員から正規職員への転換 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上 職員の増員による業務負担の軽減 その他（ ）

職員分類の変更特例の例示

以下の表 4、5 は、障害福祉サービス等の特性を踏まえた、職員分類の変更特定の適用例を示すものであるが、例示に該当する者を必ず変更しなければならないものではなく、それぞれの事業所等において、経験・技能等を鑑みて、通常の職員分類では適正な評価ができない職員がいるかどうかを考慮し、職員分類の変更特例を適用するかどうかを判断してください。

表 4

a 他の障害福祉人材について、 研修等で専門的な技能を身につけた勤続 10 年以上の職員 (例)	強度行動障害支援者養成研修修了者
	手話通訳士、手話通訳者、手話奉仕員、要約筆記者
	点字技能士、点字指導員、点字通訳者
	盲ろう者向け通訳・介助員養成研修修了者
	失語症者向け意思疎通支援者養成研修修了者
	サービス管理責任者研修修了者
	児童発達支援管理責任者研修修了者
	サービス提供責任者研修修了者
	たんの吸引等の実施のための研修修了者
	職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修修了者
など	

表 5

b その他の職種について、個別 の障害福祉サービス等の類型 ごとに必要となる専門的な技 能によりサービスの質の向上 に寄与している職員（例）	職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修修了者
	障害者の芸術文化活動を指導する職員
	障害者のスポーツ活動を指導する職員
	工賃・賃金の向上に寄与する職員
	障害者 IT サポーター
など	

(11) 2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A (Vol. 1) (令和元年 5 月 17 日)

○ 取得要件について

問 1 福祉・介護職員等特定処遇改善加算は、勤続 10 年以上の介護福祉士等がいなければ取得できないのか。

(答) 福祉・介護職員等特定処遇改善加算については、

- ・ 現行の福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること
- ・ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
- ・ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

を満たす事業所が取得できることから、勤続 10 年以上の介護福祉士等がない場合であっても取得可能である。

問 2 職場環境等要件について、現行の福祉・介護職員等特定処遇改善加算の要件を満たすものとして実施している取組とは別の取組を実施する必要があるのか。

(答) 福祉・介護職員等特定処遇改善加算における職場環境等要件については、職場環境等の改善が行われることを担保し、一層推進する観点から、複数の取組を行っていることとし、具体的には、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに一以上の取組を行うことが必要である。

これまで福祉・介護職員等特定処遇改善加算を算定するに当たって実施してきた取組をもってこの要件を満たす場合、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取扱いと同様、これまでの取組に加えて新たな取組を行うことまでを求めているものではない。

問 3 ホームページ等を通じた見える化については、障害福祉サービス等事業所検索サイトを活用しないことも可能か。

(答) 事業所において、ホームページを有する場合、そのホームページを活用し、

- ・ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得状況
- ・ 賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

を公表することも可能である。

○ 配分対象と配分ルールについて

問4 経験・技能のある障害福祉人材について、勤続10年以上の介護福祉士等を基本とし、勤続10年の考え方については、事業所の裁量で設定できることとされているが、どのように考えるのか。

(答) 「勤続10年の考え方」については、

- ・勤続年数を計算するに当たり、同一法人のみだけでなく、他法人や医療機関等での経験等も通算する
- ・すでに事業所内で設けられている能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数を有しない者であっても業務や技能等を勘案して対象とするなど、各事業所の裁量により柔軟に設定可能である。

問5 経験・技能のある障害福祉人材に該当する職員がいないこととすることも想定されるのか。その場合、月額8万円の賃金改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上となる者を設定・確保することは必要か。

(答) 経験・技能のある障害福祉人材については、勤続年数10年以上の介護福祉士等を基本とし、各事業所の裁量において設定することとなり、処遇改善計画書及び実績報告書において、その基準設定の考え方について記載することとしている。

今回、経験・技能のある障害福祉人材に重点化を図りながら、福祉・介護職員の更なる処遇改善を行うという福祉・介護職員等特定処遇改善加算の趣旨を踏まえ、事業所内で相対的に経験・技能の高い障害福祉人材を「経験・技能のある障害福祉人材」のグループとして設定し、その中で月額8万円の賃金改善となる者等を設定することが基本となる。

ただし、介護福祉士等に該当する者がいない場合や、比較的新たに開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積に一定期間を要するなど、職員間における経験・技能に明らかな差がない場合などは、この限りでない。なお、このような「経験・技能のある障害福祉人材」のグループを設定しない理由についても、処遇改善計画書及び実績報告書に具体的に記載する必要がある。

どのような経験・技能があれば「経験・技能のある障害福祉人材」のグループに該当するかについては、労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断することが重要である。

問6 月額8万円の処遇改善を計算するに当たり、現行の福祉・介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することは可能か。

(答) 月額8万円の処遇改善の計算に当たっては、福祉・介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善分で判断するため、現行の福祉・介護職員処遇改善加算による賃金改善分とは分けて判断すること

が必要である。

問7 処遇改善後の賃金が、役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上かを判断するに当たっての賃金に含める範囲はどこまでか。

（答）「経験・技能のある障害福祉人材」のうち設定することとしている「月額8万円の処遇改善」又は「処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上」の処遇改善となる者に係る処遇改善後の賃金額については、手当等を含めて判断することとなる。

なお、「月額8万円」の処遇改善については、法定福利費等の増加分も含めて判断し、処遇改善後の賃金「440万円」については、社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含まずに判断する。

問8 令和元（2019）年度は10月から算定可能となるが、経験・技能のある障害福祉人材について、処遇改善後の賃金が、役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上かを判断するに当たり、考慮される点はあるのか。

（答）処遇改善後の賃金が年額440万円以上となることが原則であるが、福祉・介護職員等特定処遇改善加算が10月施行であることを踏まえ、令和元（2019）年度の算定に当たっては、6月間又はそれ以下の期間の特定処遇改善加算を加えても年収440万円以上を満たすことが困難な場合、12月間加算を算定していれば年収440万円以上とすることが見込まれる場合であっても、要件を満たすものとして差し支えない。

問9 その他の職種の440万円の基準を判断するに当たって、賃金に含める範囲はどこまでか。

（答）その他の職種の440万円の基準については、手当等を含めて判断することとなる。なお、法定福利費等は含めない。

問10 その他の職種の440万円の基準についての非常勤職員の給与の計算はどのように行うのか。

（答）その他の職種の440万円の基準についての非常勤職員の給与の計算に当たっては、常勤換算方法で計算し賃金額を判断することが必要である。

問11 小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合に合理的な説明を求める例として、8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合が挙げられているが、「一定期間」とはどの程度の期間を想定しているのか。

（答）実際に月額8万円の改善又は年収440万円となる者を設定するにはこれまで以上に事業所内の階

層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、時間を要する可能性があるが、規程の整備等については適切にご対応いただきたい。

当該地域における賃金水準や経営状況等、それぞれ状況は異なることから、「一定期間」を一律の基準で定めることや計画を定めて一定の期間で改善を求めることは適切でない。

問 12 各グループの対象人数に関して、「原則として常勤換算方法による」とされているが、どのような例外を想定しているのか。

(答) 各グループにおける平均賃金改善額を計算するに当たっては、経験・技能のある障害福祉人材及び他の障害福祉人材については、常勤換算方法による人数の算出を求めている。一方で、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能であり、各事業所における配分ルールにも影響することも踏まえ、労使でよく話し合いの上、適切に判断されたい。

問 13 平均改善額の計算にあたり、母集団に含めることができる職員の範囲はどこまでか。

(答) 賃金改善を行う職員に加え、賃金改善を行わない職員についても、平均改善額の計算を行うにあたり職員の範囲に含めることとなる。

○ 指定権者への届出について

問 14 実績報告に当たって、積算の根拠となる資料は「求められた場合には、提出できるようにしておく」とあるが、予め提出を求めても差し支えないか。

(答) 今後、見込まれる厳しい人材不足の中、障害福祉サービス事業所等の事務負担・文書量の大幅な削減が求められている。

過去の経緯等を踏まえ、特定の事業所に個別に添付書類の提出を求めることは差し支えないが、各事業所における賃金改善の方法や考え方については、処遇改善計画書及び実績報告書において記載を求めており、また職員の個々の賃金改善額は柔軟に決められる一方、各グループの平均賃金改善額のルールを設け、実績報告書に記載を求めるものであり、更に詳細な積算資料（各職員の賃金額や改善額のリスト等）の事前提出を一律に求めることは想定していない。

問 15 福祉・介護職員等特定処遇改善加算については、法人単位の申請が可能とされているが、法人単位での取扱いが認められる範囲はどこまでか。

(答) 法人単位での取扱いについては、

- ・月額 8 万円の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金（440 万円）以上となる者を設定・確保

・経験・技能のある障害福祉人材、他の障害福祉人材、その他の職種の設定が可能である。

また、法人単位で月額8万円の処遇改善となる者等の設定・確保を行う場合、法人で一人ではなく、一括して申請する事業所の数に応じた設定が必要である。なお、事業所の中に、設定することが困難な事業所が含まれる場合は、実態把握に当たりその合理的理由を説明することにより、設定の人数から除くことが可能である。

なお、取得区分が（Ⅰ）、（Ⅱ）と異なる場合であっても、福祉・介護職員等特定処遇改善加算取得事業所間においては、一括の申請が可能である（加算未取得事業所や処遇改善加算の非対象サービスの事業所、障害福祉サービス等制度外の事業所については一括した取扱いとは認められない。）。

○ 配分対象における職員分類の変更特例について

問 16 配分対象における職員分類の変更特例について、「当該特例の趣旨に沿わない計画（特段の理由がない職員分類の変更や、職員分類の変更特例に例示されていない特性かつ同じ特性により多数の職員の分類変更を行う場合等）については、詳細な理由の説明を求めることとする。」とされているが、具体的にどのような計画を指しているか。

（答）福祉・介護職員等特定処遇改善加算は、新しい経済政策パッケージに基づき

- ・経験・技能のある障害福祉人材への重点化
 - ・障害福祉人材の更なる処遇改善
 - ・障害福祉人材の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度の柔軟運用
- という趣旨で創設されたものである。

しかし、通常の職員分類では、経験若しくは技能等を鑑みて、上記趣旨を踏まえた適正な評価ができない職員の特性を考慮し、職員分類の変更特例を設けたものである。したがって、「当該特例の趣旨に沿わない計画」とは、

- ・経験・技能等を鑑みず、職種で一律に変更特例を行うような事例
- ・経験・技能等を鑑みず、雇用形態で一律に変更特例を行うような事例

などが考えられる。

なお、障害福祉サービス事業所等の事務負担・文書量の大幅な削減が求められているため、変更特例の適用について一律に説明を求めることは想定していない。

また、詳細な理由の説明を求めた結果、提出された「職員分類の変更特例に係る報告」に記載されていない事由があった場合は、その事由を追記（または資料添付）することとする。

○ その他

問 17 福祉・介護職員特定処遇改善加算の配分以上に賃金改善を行う場合で、処遇改善計画書及び実績報告書において、加算配分以上の賃金改善分を含めると配分ルールを満たせなくなる場合は、どのように取り扱えばよいか。

（答）福祉・介護職員特定処遇改善加算の額を上回る賃金改善を行う場合であって、全ての賃金改善を含めた場合、処遇改善計画書及び実績報告書において配分ルールを満たせなくなる場合は、福祉・介護職員特定処遇改善加算の配分を上回る賃金改善分を除いて、処遇改善計画書及び実績報告書を作成して差し支えない。

問 18 平成 21 年 9 月 25 日に発出された「福祉・介護人材の処遇改善事業に係る Q&A（追加分）」の問 4 において、就労継続支援 B 型事業所の目標工賃達成指導員が対象となる旨の回答がなされており、福祉・介護職員処遇改善加算においても同様の取扱いがなされているが、福祉・介護職員等特定処遇改善加算においても、福祉・介護職員と同様の取扱いとしてよいか。

（答）お見込のとおり取り扱って差し支えない。

問 19 法人単位の処遇改善計画書の提出が可能とされているが、事業所ごとに賃金改善額が加算額を上回る必要があるのか。

（答）福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善加算並びに福祉・介護職員処遇改善特別加算について、原則、各事業所において処遇改善計画書を作成し、賃金改善されることとしており、複数の事業所等を有する法人においても各事業所において賃金改善されることが望ましいものの、事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合は、法人が処遇改善計画書を一括して作成することを特例として認めているところ。

そのため、法人単位で一括作成された処遇改善計画書及び実績報告書においては、法人単位で加算額以上の賃金改善が行われていることが確認されれば、足りるものとする。

なお、加算を取得していない事業所や処遇改善加算の非対象サービスの事業所、障害福祉サービス等制度外の事業所については、一括した取扱いは認められない。

(12) 2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A VOL. 2 (令和元年 7 月 29 日)

○ 取得要件について

問 1 配置等要件（福祉専門職員配置等加算または、特定事業所加算を算定していることとする要件。以下同じ。）について、年度途中で、喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件等を満たせないことにより、特定事業所加算を算定できない状況が常態化し、3ヶ月以上継続した場合に、変更の届出を行うとされているが、特定加算（福祉・介護職員等特定処遇改善加算をいう。以下同じ。）の算定はいつからできなくなるのか。

（答）特定加算（Ⅰ）の算定に当たっては、配置等要件を満たす必要があるところ、その要件の適合状況に変更があった場合は、変更の届出を行うこととしているが、「喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、特定事業所加算を算定できない状況」については、直ちに変更することを求めるものではなく、当該状況が常態化し、3か月間を超えて継続した場合に変更の届出を行うこととしている。

このような変更の届出を行った場合、4か月目より特定加算（Ⅰ）の算定ができなくなるため、各事業所の状況に応じて、適切な届出、請求を行うよう努められたい。

問 2 特定加算（Ⅰ）について、計画届出時点において、配置等要件を満たしていなければ算定できないのか

（答）原則、計画書策定時点において、福祉専門職員配置等加算等を算定している等、配置等要件を満たしていることが必要である。一方で、計画書策定時点では算定していないものの、特定加算（Ⅰ）の算定に向け、配置等要件を満たすための準備を進め、特定加算の算定開始時点で、配置等要件を満たしていれば算定することが可能である。

問 3 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とされているが、短期入所サービスについては、福祉専門職員配置等加算がないところ、特定加算（Ⅰ）と特定加算（Ⅱ）どちらの加算率が適用されるか

（答）単独型事業所において短期入所サービスをおこなった場合における特定加算については、生活介護の特定加算（Ⅰ）の加算率を適用する。

問 4 見える化要件（特定加算に基づく取組についてホームページへの掲載等により公表することを求める要件。以下同じ。）について、通知に「2020 年度より算定要件とすること」とあるが、2019 年度においては特定加算に基づく取組を公表する必要はないのか。

（答）当該要件については、特定加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、賃金以外の処遇改善に関する

る具体的な取組内容に関する公表を想定しているため、2019 年度においては要件としては求めず、2020 年度からの要件としている。

問5 情報公表制度の報告対象外でかつ事業所独自のホームページを有しない場合、見える化要件を満たすことができず、特定加算を算定できないのか。

(答) 見える化要件を満たすには、特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していることを求めている。

具体的には、障害福祉サービスの情報公表制度を活用していることを原則求めているが、この制度の対象となっていない場合は、外部の者が閲覧可能な形で公表することが必要である。その手法としては、ホームページの活用に限らず、事業所・施設の建物内の入口付近など外部の者が閲覧可能な場所への掲示等の方法により公表することも可能である。

問6 特定加算（Ⅱ）の算定に当たっては、配置等要件を満たす必要がないが、この場合であっても、経験・技能のある障害福祉人材のグループを設定する必要があるのか。

(答) 配置等要件は特定加算（Ⅰ）の算定要件である一方で、経験・技能のある障害福祉人材のグループの設定等は事業所内における配分ルールとして設定しているものである。このため、特定加算（Ⅱ）を算定する場合であっても、経験・技能のある障害福祉人材のグループの設定が必要である。なお、事業所の事情に鑑み経験・技能のある障害福祉人材に該当する職員がいない場合の取扱いについては、2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A（Vol. 1）問5を参照されたい。

○配分対象と配分ルールについて

問7 2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A（Vol. 1）（令和元年5月17日）問6に「月額8万円の処遇改善を計算するに当たっては、現行の福祉・介護職員処遇改善加算による賃金改善分と分けて判断することが必要」とされているが、「改善後の賃金が年額440万円以上か」を判断するに当たっては、現行の福祉・介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することは可能か。

(答) 経験・技能のある障害福祉人材のグループにおいて、月額平均8万円以上又は賃金改善後の賃金が年額440万円以上となる者（以下この Q&A において「月額8万円の改善又は年収440万円となる者」という。）を設定することを求めている。この年収440万円を判断するに当たっては、現行の福祉・介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することが可能である。

問8 経験・技能のある障害福祉人材のグループにおいて、月額8万円の改善又は年収440万円となる者を設定することについて、「現に賃金が年額440万円以上の者がいる場合にはこの限りでなく、当該要件は満たしているものとする。」とは、具体的にどのような趣旨か。

(答) 今回の特定加算については、リーダー級の障害福祉人材について他産業と遜色ない賃金水準(=440万円)を目指し、福祉・介護職員の更なる処遇改善を行うものである。

特定加算による改善を行わなくとも、経験・技能のある障害福祉人材のグループ内に、既に賃金が年額440万円以上である者がいる場合には、当該者が特定加算による賃金改善の対象となるかに関わらず、新たに月額8万円の改善又は年収440万円となる者を設定しなくても差し支えない。

問9 事業所における配分方法における「ただし、その他の職種の平均賃金額が他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでないこと。」とはどのような意味か。

(答) 今回の特定加算については、福祉・介護職員の処遇改善という趣旨を損なわない程度で、福祉・介護職以外の職員も一定程度処遇改善を可能とする柔軟な運用を認めることとしており、この具体的な配分方法として、他の障害福祉人材の平均賃金改善額については、その他の職種の平均賃金改善額の2倍以上となることを求めている。

ただし、その他の職種の平均賃金額が他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない場合においては、柔軟な取扱いを認め、両グループの平均賃金改善額が等しくなる(1:1)までの改善を可能とするものである。

問10 サービス区分の異なる加算算定対象サービスを一体的に運営している場合であっても、月額8万円の改善又は年収440万円となる者をサービス区分ごとに設定する必要があるのか。また、その場合の配分ルール(グループ間の平均賃金改善額2:1:0.5)はどのような取扱いとなるのか。

(答) 事業所において、サービス区分の異なる加算算定対象サービスを一体的に行っており、同一の就業規則等が適用されるなど労務管理が同一と考えられる場合は、法人単位の取扱いを適用するのではなく、同一事業所とみなし、

- 月額8万円の改善又は年収440万円となる者を1人以上設定すること
- 配分ルールを適用すること

という取扱いにより、処遇改善計画書等の作成が可能である。

問11 本部の人事、事業部等で働く者など、法人内で障害福祉サービスに従事していない職員について、「その他職種」に区分し、特定加算による処遇改善の対象とすることは可能か。

(答) 特定加算の算定対象サービス事業所における業務を行っているとは判断できる場合には、その他の職種に含めることができる。

問12 事業所内での配分方法を決めるに当たり、「他の障害福祉人材」を設定せず、「経験・技能のある障害福祉人材」と「その他の職種」のみの設定となることは想定されるのか。

(答) 事業所毎に、「経験・技能のある障害福祉人材」のグループを設定することが必要であるが、福祉・介護職員の定着が進み、勤続年数が長くなったこと等により、当該事業所で働く福祉・介護職員全てが、「経験・技能のある障害福祉人材」であると認められる場合には、「経験・技能のある障害福祉人材」と「その他の職種」のみの設定となることも想定される。

この場合における配分ルールについては、当該事業所における「経験・技能のある障害福祉人材」の平均賃金改善額が、「その他の職種」の平均賃金改善額の4倍以上であることが必要である。

問 13 特定加算によって得られた加算額を配分ルール（グループ間の平均賃金改善額が 2 : 1 : 0.5）を満たし配分した上で、更に事業所の持ち出しで改善することは可能か。

(答) 各事業所において、特定加算による処遇改善に加え、事業所の持ち出しで処遇改善を行うことは可能である。

なお、事業所の持ち出しによる賃金改善額を含めて実績報告書を作成すると、配分ルールが満たせなくなる場合は、持ち出しによる賃金改善額を除いて実績報告書等を作成して差し支えない。

(2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A (Vol. 1) 問 17 参照)。また、持ち出しによる賃金改善額を除いて実績報告書等を作成する場合は、持ち出しによる賃金改善を差し引いている旨を付記すること（賃金改善金額の記載までは不要）。

問 14 看護と障害福祉サービスの仕事を 0.5 ずつ勤務している福祉・介護職員がいる場合に、「他の障害福祉人材」と「その他の職種」それぞれに区分しなければならないのか。

(答) 勤務時間の全てでなく部分的であっても、障害福祉サービス等の業務を行っている場合は、福祉・介護職員として、「経験・技能のある障害福祉人材」、「他の障害福祉人材」に区分することは可能。なお、兼務職員をどのグループに区分するか、どのような賃金改善を行うかについては、労働実態等を勘案し、事業所内でよく検討し、対応されたい。

問 15 障害福祉サービス等や地域生活支援事業、介護サービス等において兼務している場合、配分ルールにおける年収はどのように計算するのか。

(答) どのサービスからの収入かに関わらず、実際にその職員が収入として得ている額で判断して差し支えない。

問 16 その他の職種に配分しない場合、計画書は空欄のままでよいのか。

(答) その他の職種に配分しない場合等においては、人数部分について、「0（ゼロ）」等と記載する等記入漏れと判断されることがないようにされたい。

問 17 「役職者を除く全産業平均賃金（440 万円）」とはどのような意味か。440 万円を判断するに当たり、役職者は抜いて判断する必要があるのか。

（答）特定加算の趣旨は、リーダー級の障害福祉人材について他産業と遜色ない賃金水準を目指すものであり、その具体的な水準として、役職者を除く全産業平均の賃金である年額 440 万円の基準を定めているもの。

年額 440 万円の基準を満たしているか判断するに当たっては、役職者であるかどうかではなく、事業所毎で設定された、経験・技能のある障害福祉人材の基準に該当するか否かで判断されたい。

○その他

問 18 本来は 10 月から特定加算を算定し、これによる賃金改善を行うことになるが、法人・事業所の賃金制度が年度単位であることに合わせるため、年度当初から特定加算を織り込んで賃金改善を行いたいと考えた場合、4～10 月分の賃金改善に特定加算を充てることは可能か。（例：10 月から月 2 万円の賃金改善を行うのではなく、4 月から月 1 万円の賃金改善を行う場合）

（答）今般の特定加算については、年度途中から開始するものであり、給与体系等の見直しの時期が、年に 1 回である事業所等において、既に年度当初に今回の特定加算の配分ルールを満たすような賃金改善を行っている場合も想定される。

こうした場合には、その年度当初から 10 月より前に行っていた賃金改善分について、特定加算を充てることも差し支えない。

なお、当該取扱いを行う場合にあっては福祉・介護職員の賃金低下につながらないようにするとともに、事業所内でよく検討し、計画等を用いて職員に対し周知することが必要である。

問 19 法人単位で複数事業所について一括申請しており、そのうち一部事業所において加算区分の変更が生じた場合、変更届出は必要か。

（答）計画書における賃金改善計画、介護福祉士の配置等要件に変更が生じた場合は、必要な届出を行うこととなる。