

「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の一部を改正する件について（概要）」に対して寄せられた御意見について

平成 31 年 3 月 25 日
厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部
障害福祉課

厚生労働省では、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の一部を改正する件」について、平成 31 年 2 月 15 日から平成 31 年 3 月 16 日まで御意見を募集したところ、計 46 通の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見とそれに対する当省の考え方について、別紙のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

取りまとめの都合上、いただいた御意見は、適宜要約しております。また、パブリックコメントの対象となる事項についてのみ考え方を示させていただきます。

御意見をお寄せいただきました皆様に御礼申し上げます。

回答 番号	御意見の内容	御意見等に対する考え方
1. 消費増税対応について		
1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 消費税増税に伴う加算については、処遇改善加算のみを対象として、基本単位については据え置きで対応できないのか。 ○ 事業所の課税経費補てん程度の改訂では、福祉職員の購買意欲は出てこないため、職員の給与を2%引き上げるべき。 ○ 一律の上乗せではなく、競争力に劣る就労系の小規模事業所への対応を行ってほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 消費税率 10%への引上げに伴う報酬改定について、障害福祉施設等が負担する課税費用を障害福祉サービス等報酬で適切に補填できるよう、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本報酬については、課税経費割合に税率引上げ分を乗じて基本報酬単位数へ上乗せ、 ・ 各加算については、もとの単位数が小さく上乗せが1単位に満たない等の理由により、個々の加算単位数への上乗せが困難であることから、加算に係る消費税影響相当分を基本報酬単位数に上乗せすることとしています。
2. 処遇改善について		
2	<ul style="list-style-type: none"> ○ 加算ではなく、基本報酬単価によって介護職員の待遇が安定化できるようにしてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行の処遇改善加算と同様、加算額が賃金改善に充てられるよう担保する観点から、障害福祉サービス等報酬における加算として対応することとしております。
3	<ul style="list-style-type: none"> ○ 児童指導員を「1. 経験技能のある障害福祉人材」に含めてほしい。 ○ 事業所の裁量で「経験・技能のある福祉人材」と区分される「他の福祉人材」に係る「研修等で専門的な技能を身に付けた」について、研修の範囲を明確にされたい。この場合、「強度行動障害支援者養成研修」修了者に加え、「サービス管理責任者研修」修了者、ならびに「児童発達支援管理責任者研修」修了者も対象とされたい。 ○ 「1. 経験技能のある障害福祉人材」に、各団体の認定する資格等（例えば任意団体の認定する「知的障害援助専門員」や「知的障害福祉士」等）についても事業所の判断で含めることができるようにしてほしい。 ○ 「研修等」について、「強度行動障害支援者養成研修」「手話通訳者・要約筆記者養成研修」等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害福祉サービス等に従事する職員の特性を踏まえて、事業所の裁量により、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修等で専門的な技能を身に付けた勤続10年以上の「他の障害福祉人材」を「経験・技能のある障害福祉人材」に区分すること、 ・ 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「その他の職種」に従事する職員を「他の障害福祉人材」に区分（「その他の職種」に従事している職員で賃金額が役職者を除く全産業平均賃金水準（年収440万円）を超えている場合は、区分の変更不可）すること <p>を可能としておりますが、より具体的な運用方法等については、通知等でお示しする予定です。</p> <p>なお、法人の自助努力により、これを上回る</p>

	<p>はあくまで参考指標であることを明記いただきたい。必要とされる専門的スキルは、実際の利用者児の状況に応じて多種多様であり、どのような人材を専門的スキルがあるとみなすかは各事業所の裁量にゆだねるものとしていただきたい。</p> <p>○ この新たな処遇改善制度の配分についてはあくまで職員分類の考え方に基づいて実施し、法人の自助努力（その他の原資）で2区分の福祉人材や、3区分の事務員等のその他職種を1区分と同等の処遇まで引き上げることは可能か。それともそれぞれの2倍や1/2といった処遇間差とならないことからそのようなやり方は禁止か。禁止である場合、その他原資の使用用途を縛る行為とはならないのか。</p>	<p>処遇改善を行うことは可能です。</p>
<p>4</p>	<p>○ 加算対象の職種を増やしてほしい。(福祉介護職員処遇改善加算の加算対象である介護福祉士等の中に、「相談支援専門員」も含めてほしい。)</p> <p>○ 相談支援に関するメニュー（計画相談・地域定着・地域移行・障害児相談・自立生活援助）に処遇改善加算が全く無いのはなぜか。障害者相談系サービス職員について、行政からの要請によって指定を受けて運営している事業所もあり、その業務の煩雑さと責任の重大さから福祉・介護職員と同等の職種と見なされるべきであるが、相談支援事業が処遇改善加算ならびに処遇改善特別加算の対象として認められていない。障害者相談支援従事者となるにあたり、相談支援専門員等の資格が求められるほか、強度行動障害や遷延性意識障害、医療的ケア等に対しても幅広い見識が要求され、相談支援の為に訪問を行い、他の関係機関との連携（コーディネート）等も含め、多様なスキルを必要とし、精神的負担は重大であり、超過勤務が他の介護職員等に比べ多く、常態化している事業所もある。現行の計画相談支援・障害児相談支援の給付費収入のみでは当然に同等の賃金水準は保てないため、正職員としてではなくパート職員として雇用し続けなければならないか、もしくは</p>	<p>○ これまで数度にわたり取り組んできた処遇改善をより一層進めるものであるため、福祉・介護職員処遇改善加算と同様のサービス種類とすることが適当であると考えています。</p>

	<p>赤字覚悟で法人や他事業所の持ち出しによって補填しなければならず、本来であれば報酬単価そのものを見直して頂きたいところであるが、せめて処遇改善加算等については他の障害福祉サービス事業と同等に取扱い頂けないだろうか。</p>	
5	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業所の裁量は、どの程度認められるのか。(処遇改善加算の配分ルールについて、2倍以上、1/2以下といった要件をなくし、事業所の裁量で決められるようにしてほしい。) ○ 「技能・経験のある障害職員の処遇改善分が、その他の障害職員の2倍以上とすること」という格差ありきの仕組みではなく、だれもが全員等しく、経験で昇給したり、技能資格で手当が支給されるような給与体系(賃金表)が作れるような処遇改善にしてほしい。 ○ 小規模事業所の特例を設けてほしい(月額8万円以上の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が年収440万円以上となる者を設定しなくても良い)。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護職員と他産業との賃金差が依然として小さくない中、「新しい経済政策パッケージ」における介護職員の更なる処遇改善を行うという趣旨も踏まえ、障害福祉人材においても、事業所の裁量も一定程度認めつつ、経験・技能のある職員に重点化し処遇改善を行うことが適当であると考えております。なお、月額8万円の改善又は年収440万円の設定については、小規模な事業所で開設したばかりであるなど設定が困難な場合は法人の裁量により例外を認めることとしています。
6	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新設の処遇改善加算の配分について。新設の処遇改善加算の加算率決定に勤続10年以上とある。勤続10年の考え方は事業所の裁量で設定できるとのことなので、例として、介護福祉士資格取得1年目の勤続10年以上の職員、サービス管理責任者就任1年目の10年以上の職員、児童福祉分野から障害福祉分野への異動1年目の勤続10年以上の職員などを含めて事業所の裁量で設定可か。 ○ 転職により事業所での勤続年数は5年でも、前職での経験も含めて障害福祉分野での経験年数がトータルで10年以上の職員のように、勤続年数だけでなく経験年数も含めて事業所の裁量で設定可か。 ○ 「経験・技能のある障害福祉人材」の要件として、勤続10年はあくまで参考指標であることを明記いただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「経験・技能のある障害福祉人材」は、現行の福祉・介護職員処遇改善加算の対象職種のうち介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士のいずれかの資格を保有する職員又は心理指導担当職員(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のいずれかとして従事する職員で勤続10年以上の者を基本とし、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しています。

7	<p>○ 特定処遇改善加算は全て月額8万の改善若しくは年収440万円超とするための改善に使わなければならないのか？</p> <p>○ 10年未満の職員に対して柔軟に配分できるようにしてほしい。</p>	<p>○ 福祉・介護職員特定処遇改善加算は、全ての職員の賃金改善に充てることが前提となっています。</p> <p>なお、具体的な配分の方法については、以下のとおりと取り扱うこととしております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「経験・技能のある障害福祉人材」において、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水準（年収440万円）以上となる者を設定・確保すること。 ・ 「経験・技能のある障害福祉人材」は、平均の処遇改善額が「他の障害福祉人材」の2倍以上とすること。 ・ 「その他の職種」は、平均の処遇改善額が「他の障害福祉人材」の2分の1を上回らないこと。また、改善後の賃金額が役職者を除く全産業平均賃金水準（年収440万円）を超えない場合には、賃金改善を可能とする。
8	<p>○ 事業所内の処遇改善加算の配分方法について、1区分の経験・技能のある障害福祉人材には「看護師」は含まれるのか。また、3区分のその他の職種には、現在までの処遇改善加算の対象に含まれなかった事務員等が含まれるのか。</p>	<p>○ 「経験・技能のある障害福祉人材」は、原則、勤続10年以上の介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、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及びサービス提供責任者としており、看護師は含まれません。</p> <p>○ また、「その他の職種」の対象職種として、事務職員は含まれます。</p>
9	<p>○ 福祉専門職員配置等加算の種類（1か2）に関わらず福祉専門職員配置等加算を取得している場合には、新設の処遇改善加算の算定は可能か。</p>	<p>○ 加算の取得要件については、今般の更なる処遇改善がこれまでの数度にわたり取り組んできた処遇改善をより一層進めるとともに、長く働き続けられる環境を目指す観点から、一定のキャリアパスや研修体制の構築、職場環境等の改善が行われることを担保し、これらの取組を一層推進するため、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを取得していること、 ・ 福祉・介護職員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

		<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉・介護職員処遇改善加算に基づく取組について、HPへの掲載等を通じた見える化を行っていること <p>を要件とすることとしています。</p> <p>○ 上記の取得要件を満たし、福祉・介護職員特定処遇改善加算の加算率を二段階に設定しているサービスであって、福祉専門職員配置等加算又は特定事業所加算を取得している事業所については、加算（I）を算定可能です。</p>
10	<p>○ 加算率を上げてほしい。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、の格差が大きく、また、介護保険の「介護職員等特定処遇加算」と同様の考え方で基準を設定するのなら、それぞれのカテゴリ内で不公平感が生じないようにするためには事業者側が相当に持ち出しをしなければなりません。規模が大きく経営体力がある事業者はともかく、過疎地など収益が上がりにくい状況で運営されている法人にとっては、実効性に乏しい加算とならないか。</p> <p>○ 特定処遇改善加算の趣旨を踏まえると、事業規模に関わらず、必要な資金が確保できるよう、加算率を適切な水準まで引き上げることが必要です。今回、示されている加算率では、リーダ一級の障害福祉人材について他産業と遜色のない賃金水準を目指すとしています。必要な金額が確保できません。</p> <p>○ 小規模事業所においては財源が足りない。足りない分はそれぞれの事業所で持ち出すということであれば、そのように示してほしい。</p>	<p>○ 加算率の設定について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ サービス種類ごとの加算率の設定に当たっては、障害福祉人材の確保に向けた処遇改善を一層進めるとともに、人材定着にもつながるよう、「経験・技能のある障害福祉人材」が多いサービス種類を高く評価することとし、サービス種類ごとの勤続10年以上の介護福祉士等の数に応じて設定しており、 ・ また、サービス種類内の加算率の設定に当たっては、現時点で把握可能なデータ、事業所や自治体の事務負担及び新しいサービス種類・事業所があることを考慮した上で、同じサービス種類の中であっても、「経験・技能のある障害福祉人材」の数が多事業所について更なる評価を行うため、介護福祉士等の配置が手厚いと考えられる事業所を評価する福祉専門職員配置等加算、特定事業所加算の取得状況を加味して、加算率を二段階に設定しています。
11	<p>○ 財源の算定根拠として示されている「勤続10年以上の介護福祉士をはじめとする8職種」の職種ごとの人数を示したうえで、介護人材の処遇改善と同水準の処遇改善となっているかを検証し、その結果を開示してください。介護人材側では、具体的な見込み人数が示されていますが、障害福祉側では具体的な人数が示されておらず、国費90億円が妥当なのか判断が出来ない</p>	<p>○ 国費90億円程度については、障害福祉人材約6万人（平成31年度の勤続10年以上の介護福祉士等の見込み数）×8万円×5月×約8割（福祉・介護職員特定処遇改善加算の取得見込み率）／2（国費分）の計算方法により算出しています。</p>

	ため。	
12	<ul style="list-style-type: none"> ○ 小規模な多機能型であれば同一事業所内での兼務が行われていることが想定され、事務が煩雑になるがどう考えるか。 ○ 毎年度、計画書等及び実績報告書の提出が求められるが、事務職員の過度な負担とならないよう、事務処理手続きを簡素化してほしい。 ○ 事務負担軽減のため、1～12月の年収で計算することにしてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行の福祉・介護職員処遇改善加算についても、加算額が賃金改善に充てられるよう担保し、その適正な運用を図る観点から計画及び実行報告を求めているところであり、今般の加算においても同様の取扱いとする予定です。その一方で、文書量の削減にも取り組む必要があると考えており、引き続き検討してまいります。
13	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「その他の職種」への配分に関し、「また、改善後の賃金が役職を除く全産業平均賃金水準（年収440万円）を超えない場合には、賃金改善を可能とする」の意味を明確にされたい。 ○ 1区分と2区分との処遇差の間差、2区分と3区分の処遇差の間差はどこまで厳密に区分けする必要があるのか。例えば、原則は処遇差を想定した賃金制度設計をしてはいるものの、人事評価制度を取り入れている法人であった場合、資格や経験年数があつた職員で評価結果があまり良くない職員と、資格や経験年数がない職員で評価結果が良い職員の場合、処遇間差が縮まったり若しくは逆転現象が起こる可能性もあり得るが、そういったケースは問題ないと判断されるのか。 ○ 「2019年度障害福祉サービス等報酬改定の概要」では、事業所の裁量で可能とされているものは、「勤続10年の考え方」「職員分類への区分」「職員分類の区分内での改善額」と読み取れる。このことから、事業所の裁量では不可とされるものは、「職員分類の3つの区分」「職員分類の区分ごとの配分額（月額8万円や年収440万円）・配分倍率（2倍以上や2分の1）」と考えて良いのか。 ○ 特定処遇改善加算を算定することで、かえって「他の障害福祉人材」への配分が減ることがないように配慮いただきたい。具体的には、事業所内配分ルールの適用は、あくまで特定処遇改善加算で取得した加算額のみとし、既存の処遇 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2019年度障害福祉サービス等報酬改定では、これまでの取組に加えて、障害福祉人材の更なる処遇改善を行うこととしています。具体的には、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し、「経験・技能のある障害福祉人材」に重点化する観点から、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「経験・技能のある障害福祉人材」（勤続10年以上の介護福祉士等を基本とし、介護福祉士の資格を有すること等を要件としつつ、勤続10年の考え方は、事業所の裁量で設定。）において月額8万円の改善又は役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）を設定・確保することとし、 ・ 平均の処遇改善額が、「経験・技能のある障害福祉人材」は、「他の障害福祉人材」の2倍以上とすることとしております。 ○ また、「新しい経済政策パッケージ」において、「他の介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認めることを前提」とされていることを踏まえ、障害福祉においても、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において、「その他の職種」にも一定程度処遇改善を行う柔軟な運用を認める観点から、平均の処遇改善額が、「その他の職種」（役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）以上の者は対象外）は、「他の障害福祉人材」の2分の1を上回らないこととしておりますが、より具体的

	改善加算については引き続き「経験・技能のある障害福祉人材」「他の障害福祉人材」の分け隔てなく分配することも可能としていただきたい。	な運用方法等については、通知等にてお示しする予定です。
14	○ 恒常的な賃金改善を行えば、毎年同額の加算率では経営的に破たんしてしまうが、今回の処遇改善は、1年ごとに行う臨時のものなのか。	○ 今般の処遇改善については、2017年12月8日に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」に基づき、2019年10月に予定されている消費税率10%への引上げに伴う報酬改定において対応することとされたものであり、期間が決まっているものではありません。
15	○ 報酬が得られる支援業務以外の質の向上を求められている。障がいを持つ方々の受け入れ態勢を取りやすくする為の機会を増やす事、また人材育成の為にも取得がしやすい加算を残してもらいたい。	○ 処遇改善加算においては、これまでも、職場環境等要件を設け、賃金改善以外の職員の資質向上や労働環境の改善に向けた取組等を行うことを求めているところです。今般の加算においては、職場環境等要件において複数の取組を行うことを新たに求め、取組をより促進していきます。
16	○ 支給方法について、月例給と一時金を組み合わせることは可能か。可能であれば、その旨明示されたい。	○ 現行の福祉・介護職員処遇改善加算において、賃金改善は、基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。）の改善を実施しており、今般の更なる処遇改善においても同様の取扱いとする方向で検討しています。
17	○ どの時点のどのような賃金額等を比較し、改善額を算定するのか。 ○ 処遇改善加算の改善額は、加算の制度がなかった場合の想定賃金・給与等の合計と実際に支払う賃金・給与等の合計の金額の比較でよいか。 ○ 「2019年度障害福祉サービス等報酬改定の概要」の第2の4の(2)具体的な配分の方法で示されているものの内、『月額8万円』または『年収440万円』とは、2019年10月に改定された場合は、2019年10月から月額8万円なのか、サービス費が送金される2019年12月から月額8万円とするのか。同様に年収440万円は2019年度はどのように考えるのか。 ○ 放課後等デイサービスにおいては、月額8万円の処遇改善は、平成30年度水準からではな	○ より具体的な運用方法等については、通知等でお示しする予定です。

く、平成29年度の水準からの処遇改善としてください。

- 月額8万円または年収440万円の賃金改善は、既存の処遇改善加算による過年度の改善額も含めた金額としていただきたい。すでに既存の処遇改善加算で処遇改善を平等に実施してきた場合に、特定処遇改善加算のみ・平成31年度から新規で、月額8万円または年収440万円の賃金改善を行おうとすると、「経験・技能のある障害福祉人材」と「他の障害福祉人材」の賃金格差が過剰となりかねず、職員の納得を得ることが難しい。
- 賃金額は、年収から夜勤手当等、夜間勤務することによって増額された分を除いて改善後の440万円以上という条件にすべきと考えるがいか。
- 新たな賃金改善に伴う残業代の増加について、どのような対応をする考えか示されたい。従来分の処遇改善加算を含めた加算全体の中で対応するのであれば、その旨を明示されたい。
- 新処遇改善加算の要件となる加算の取得状況に変化がある場合、新処遇改善加算はどのように算定するのか。
- 年度内で職員配置の状況により福祉専門職員配置等加算の算定要件を満たさない月が生じた場合は、その月の新設の処遇改善加算の算定は可能か。
- 年収440万円超の対象者が1名のみだった場合に、その職員が年度途中で退職して年収が440万円を超える職員が不在となる可能性があるが、その場合には処遇改善加算の算定ができなくなるのか。8万円の改善対象の従業者が年度途中で退職して、改善対象者がいなくなる場合、加算にどのように影響するか。
- 「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」で設定している、事業所内における配分方法を廃止し、法人の裁量で配分できるようにしてください。今回の配分方法を適用した場合、同一事業

	所の職員間で処遇改善後の賃金に大きな格差が生じることになり、事業の異動等が組織運営上、大きな問題となります。	
18	<ul style="list-style-type: none"> ○ 特定処遇改善加算において事業所裁量が認められる範囲については、各事業所の裁量を尊重し、各指定権者による過剰な規制が入ることがないように注意喚起していただきたい。規制が過剰に厳しい指定権者下に事業所がある場合、規制の緩やかな他指定権者下の事業所への人材流出が懸念され、事業運営に支障が出る危険がある。 ○ 新たな賃金改善に伴う社会保険料の事業主負担分を、保育所と同様に別途外枠で手当てされたい。 ○ 事業運営を安定させるため、運営を継続している法人への基礎報酬制度を創設してほしい。 ○ 公示案のような新処遇改善加算の創設とは別の方法で障害福祉人材の処遇改善を図ってほしい。(就業継続率を向上させるため、若年者の雇用にも一定額の加算を用意してほしい。) ○ 全国一律の年収 440 万円ではなく地域区分に応じた増額を設定してほしい。 	○ 御意見として今後の施策の参考とさせていただきます。
3. 現行の処遇改善加算の見直しについて		
19	○ 「平成 30 年度予算執行調査（財務省）」において、サービス提供実態に照らして過大に設定されている可能性があるという指摘があったしているが、本格的に調査を行う前に「暫定的な見直し」を行って加算率を減らすのは公平性・妥当性に欠けるのではないか。	<p>○ 財務省が行った予算執行調査において、「加算率の算定で訪問サービス等に係る常勤換算従事者数が過大に見積もられている可能性があり、適切な算定方法とすべき」との指摘があったことを踏まえ、関連データの検証や報酬改定検討チームで関係者の御意見を伺いながら検討した結果、</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 2021 年度報酬改定に向けて、2019 年に社会福祉施設等調査を行う際に、調査票の一部記載を削除した上で調査を実施し、当該結果を報酬改定に適切に反映させるとともに、 ② 今回の報酬改定における暫定的な見直しとして、一部サービスの加算率を見直すこととしており、引き続きしっかりと対応してまいります。

20	○ 新しい単位数は、消費税増税後にあたる2019年10月1日からの利用料から適用されるのか。	○ お見込みのとおりです。
4. その他		
21	○ 第2障害福祉人材の処遇改善の1. 基本的な考え方に、他産業と小さくない賃金差が続いているので、加算として必要な対応を行う、と書かれています。放課後等デイサービスについては、平成30年度の報酬改定で、基本報酬が大幅減となりましたので、処遇改善加算の改訂くらいでは、職員の賃金は平成29年度の水準への回復も困難だと思います。処遇改善加算の改訂と同時に、基本報酬の平成29年度相当への回復が必要です。福祉・介護職員等特定処遇改善加算【新設】について、算定対象となるのは介護福祉士等の配置が手厚い事業所というだけで、具体的な条件の記載がありませんし実際の単位がどれくらいになるかもわかりません。よって、加算を算定するためにどれくらい手間がかかりそうなのか、算定対象になれるのかどうなのか、算定できた時の単位がどれくらいになるのか等が全くわかりませんので、評価のしようがありません。新加算を設けることに対してパブリックコメントを求めたという既成事実を作るためだけの内容のように思えます。	○ 御意見として今後の施策の参考とさせていただきます。