

# 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の 概要及び計画書のポイント等について

2021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

---

# 福祉・介護職員等特定処遇改善加算を算定するためには

## 1 特定処遇改善加算の算定要件の確認

- 1 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを算定していること
- 2 職場環境要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること
- 3 情報公表システム等において、取り組んでいる職場環境等要件の内容を等公表していること（公表予定含む）

 勤続10年以上の介護福祉士等がいなくても算定可能

## 2 加算区分の確認

- 特定処遇改善加算の加算区分は、ⅠとⅡの2区分
- 配置等要件、その他全ての要件を満たした場合、区分Ⅰを算定可能。

配置等要件：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、行動援護にあたっ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、短期入所、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援にあたっては、配置等要件がないため、加算区分は一つとなる

## 3 特定処遇改善加算の見込額の計算

- 加算率に基本サービス費を乗じる形で計算


基本サービス費  
(現行の処遇改善加算分を除く)

×

各サービスの  
特定処遇改善  
加算の加算率

=

各事業所の特定  
処遇改善加算に  
よる収入

 事業所ごとの勤続10年以上の介護福祉士等の数に応じて加算されるのではない

## 4 処遇改善計画書の作成する単位の決定

- 複数の事業所を有する場合は、処遇改善計画書と同じ単位で実績報告書を作成することを念頭に、計画書の作成単位を決める。

## 5 賃上げのルール決定

### 1 賃上げを行う職員の範囲を決める

- 1 経験・技能のある障害福祉人材を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある障害福祉人材」、「B：他の障害福祉人材」、「C：その他の職種」に分ける。

- Aを定義する際のルール  
10年より短い勤続年数でも可。他法人での勤続年数もカウント可能

- 2 どの職員範囲（1、2又は3）で、賃上げするかを決める。

- 1) 経験・技能のある障害福祉人材（Aのみ）
- 2) 障害福祉人材全体（A+B）
- 3) 職員全体（A+B+C）

加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。

### 2 賃上げ額と方法を決める（配分ルール）

- 1 Aのうち1人以上は、月額8万円の賃金増又は年収440万円までの賃金増が必要。

Aの中に既に年収440万円の人がいる場合は新たに設定する必要はない。小規模な事業所等は、この条件を満たさなくてもよい。

- 2 グループ（A、B、C）の平均賃金改善額について、**AはBより高く、CはBの2分の1以下**

各グループ内の一人ひとりの賃上げは、一律でもメリハリをつけても可。

# 1 特定処遇改善加算の算定要件の確認

## 要件 1

現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを算定していること

※ 処遇改善加算の算定と同時に、特定処遇改善加算の届出を行い、算定される場合を含む

## 要件 2

福祉・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行うこと

職場環境等要件に関し、複数の取組を行うこと

※ 処遇改善加算と異なる取組を行うことまでは求めている。

入職促進に向けた取組	6つの区分から3つの区分を選択し、それぞれで1つ以上の取組を行うこと。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	
両立支援・多様な働き方の推進	
腰痛を含む心身の健康管理	
生産性向上のための業務改善の取組	
やりがい・働きがいの構成	

## 要件 3

情報公表システム等において、取り組んでいる職場環境等要件の内容等を公表していること（公表予定含む）

- 以下の内容について、障害福祉サービス情報公表制度を活用し、公表していること
  - ・ 処遇改善に関する加算の算定状況
  - ・ 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容
- 原則は、情報公表システムでの公表だが、事業所のホームページがある場合は、そのホームページでの公表もOK



勤続10年以上の介護福祉士等がいなくても算定可能



特定処遇改善加算の区分は、ⅠとⅡの2区分。

Ⅰは、「配置等要件、現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件」の全てを満たす場合、算定可能。

区分（Ⅰ）は、「配置等要件、現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件」の全てを満たす場合、算定可能。

● 配置等要件

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、行動援護にあたっ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、短期入所、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援にあたっては、配置等要件がないため、加算区分は一つ（区分なし）となる

**留意点：年度途中での変更の届出**

- 配置等要件に関する適合状況に変更があり、該当する加算区分に変更が生じる場合には、届出が必要
- 喀痰吸引を必要とする利用者割合についての要件などを満たせないことで、特定事業所加算を算定できない状況が、3ヶ月を超えて常態化した場合は届出が必要

特定加算（Ⅰ）

特定加算（Ⅱ）



加算(Ⅰ)

月額3.7万円相当

加算(Ⅱ)

月額2.7万円相当

加算(Ⅲ)

月額1.5万円相当

現行の加算区分

## 2 加算区分の確認 — (参考) 加算率

### 1. 加算算定対象サービス

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	
	区分 ( I )	区分 ( II )
居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護	7. 0 %	5. 5 %
重度障害者等包括支援	6. 1 %	
生活介護	1. 4 %	1. 3 %
施設入所支援、短期入所	2. 1 %	
療養介護	2. 1 %	1. 9 %
自立訓練（機能訓練、生活訓練）	4. 0 %	3. 6 %
就労移行支援、就労継続支援（A型、B型）	1. 7 %	1. 5 %
共同生活援助	1. 9 %	1. 6 %
児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス	1. 3 %	1. 0 %
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	1. 1 %	
障害児入所施設（福祉型、医療型）	4. 3 %	3. 9 %
障害者支援施設が行う生活介護	1. 7 %	
障害者支援施設が行う自立訓練（機能訓練、生活訓練）	2. 6 %	
障害者支援施設が行う就労移行支援、就労継続支援（A型、B型）	1. 8 %	

### 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 %

## 配置等要件を満たしているか？

## 満たしている

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

※ 重度障害等包括支援、施設入所支援、短期入所、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援にあたっては配置等要件がないため、区分は一つ

## 満たしていない

## 特定処遇改善加算（Ⅰ）の算定

## 特定処遇改善加算（Ⅱ）の算定

## 特定処遇改善加算（Ⅰ）の算定額の計算

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{基本サービス費} \\ \text{（現行の処遇改善加算分を除く）} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{各サービスの} \\ \text{加算区分(Ⅰ)} \\ \text{の加算率} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{各事業所の} \\ \text{区分(Ⅰ)による} \\ \text{収入} \\ \hline \end{array}$$

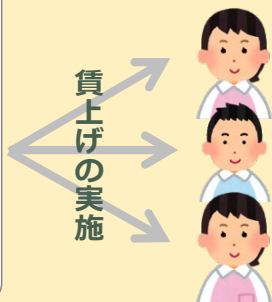
## 特定処遇改善加算（Ⅱ）の算定額の計算

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{基本サービス費} \\ \text{（現行の処遇改善加算分を除く）} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{各サービスの} \\ \text{加算区分(Ⅱ)} \\ \text{の加算率} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{各事業所の} \\ \text{区分(Ⅱ)による} \\ \text{収入} \\ \hline \end{array}$$

※各サービスの加算率はP.4を参照

## 特定処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施

特定処遇改善加算の算定額



- 特定処遇改善加算は、事業所毎の勤続10年以上の介護福祉士等の数に応じて配分されるものではない
- 配分ルールはP.7、8の考え方で決める

## 4 処遇改善計画書の作成する単位の決定（複数事業所を有する場合）

処遇改善計画書と同じ単位で実績報告を行うことを念頭に、計画書の作成（申請）単位を決める。

- 特定処遇改善加算の配分ルール（P.7、8）について、複数事業所を一括で取り扱うときには、以下に留意。

1. 経験・技能のある障害福祉人材における「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）」の設定・確保  
→ **（法人等の）申請単位で1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**  
（設定することが困難な事業所が含まれる場合は、その合理的説明を行うことにより、設定人数から除くことが可能）
2. 平均の賃金改善額について、
  - ・ A：経験・技能のある障害福祉人材は、B：他の障害福祉人材より高くすること
  - ・ C：その他の職種（役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）以上の者は賃金改善の対象外）は、B：他の障害福祉人材の2分の1を上回らないこと
 → **（法人等の）申請単位の全体を一つの単位として取り扱うことが可能。**

- 算定区分が（Ⅰ）、（Ⅱ）で異なる場合であっても、一括の申請は可能
- 一括申請が可能な事業所の範囲（オレンジ部分）

加算取得事業所	加算未取得事業所	特定処遇改善加算非対象サービス	医療介護保育
特定処遇改善加算対象サービス			
障害福祉サービス等			

**例** 法人が4事業所分を一括して申請する場合



1. 経験・技能のある障害福祉人材における「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）」の設定・確保  
→ **法人内で各事業所1人分として、合計4名の設定・確保**
2. **法人の職員全体で、**  
A：経験・技能のある障害福祉人材、B：他の障害福祉人材、C：その他の職種を設定し、処遇改善額を設定

## 1

## 賃上げを行う職員の範囲を決める

1. 経験・技能のある障害福祉人材を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある障害福祉人材」、「B：他の障害福祉人材」、「C：その他の職種」に分ける。
2. どの職員範囲で配分するか決める。

- 加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。（全ての職員をA、B、Cに分ける）
- 介護福祉士等の要件：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

いずれの範囲も選択可能

## A | 経験・技能のある障害福祉人材

（定義する際のルール）

- ・勤続10年以上の職員を基本
- ・介護福祉士等に該当すること
- ・勤続年数は、他の法人や医療機関等での経験等も通算可能
- ・事業所の能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数がなくても業務や技能等を勘案し対象とできる

## B | 他の障害福祉人材

（定義する際のルール）

- ・「A：経験・技能のある障害福祉人材」に該当しない障害福祉人材
- ※ Aに該当しない福祉・介護職員、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

## C | その他の職種

（定義する際のルール）

- ・障害福祉人材以外の職員



- 労使でよく話し合い、設定することが重要。
- Aは、介護福祉士等に該当する者がいない場合や、比較的新しい事業所で研修・実務経験の蓄積等に一定期間を有するなど、職員間における経験・技能に明らかな差がない場合にまで、設定を求めるものではない。（設定しない場合は、処遇改善計画書及び実績報告書に具体的な理由を記載する。）
- Aでは介護福祉士等に該当することを求めるが、10年より短い勤続年数でも可。他の法人での経験もカウント可能。
- ※ 上記のうち、特に職種により分類している部分について、職員分類の変更特例の適用を行わずに、分類ルールに沿わない職員分類で届出を行っている不適切な事例が散見されるため注意が必要。

## 賃上げ額と方法を決める

「A：経験・技能のある障害福祉人材」のうち1人以上は、  
**月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増が必要**

### 月額8万円の賃上げ

- ・ 賃金改善実施期間における平均賃上げ額が月額8万円となる必要
- ・ 現行の福祉・介護職員処遇改善の賃金改善分とは別に判断する
- ・ 法定福利費等の増加分を含めて判断可能。

### 賃上げ年収440万円までの賃金引き上げ

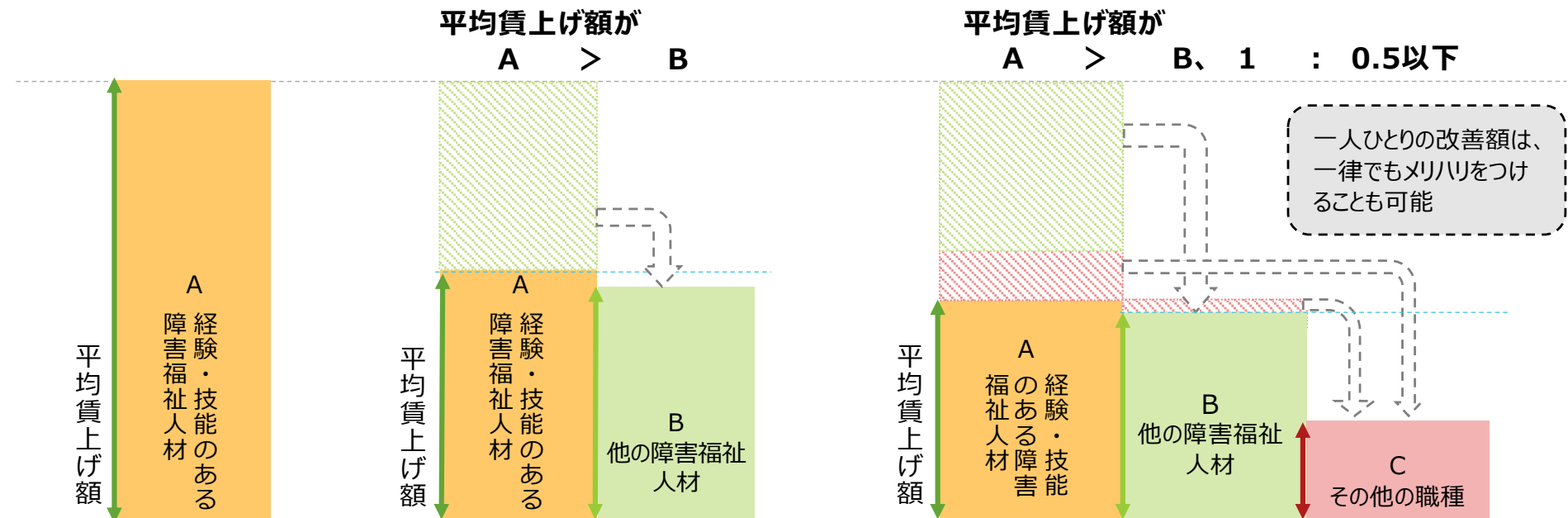
- ・ 440万円を判断するに当たっては、手当等を含めて判断することが可能。
- ・ 賃金年額440万円が原則。年度途中から加算を算定している場合、12ヶ月間加算を算定していれば、年収440万円以上と見込まれる場合について、要件を満たすものとして差し支えない。
- ・ 現に年収440万円の者がいる場合は、要件を満たすものとして差し支えない。
- ・ 社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含まずに判断。

### 例外的な取扱い

- ・ 以下の場合などは、月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増の条件を満たさなくてもよい。
  - ▶ 小規模事業所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

## 賃上げ額と方法を決める

グループ（A、B、C）の平均賃上げ額について、「Aは、Bより高く」、「Cは、Bの2分の1以下」



## 留意点：平均賃上げ額の計算

- 原則、常勤換算方法による人数算出が必要。一方、その他の職種については、実人数による算出も可能であり、労使でよく話し合い、設定することが重要
- 全ての職員をA、B、Cのいずれかに区分するため、賃金改善を行わない職員についても職員の範囲（平均額計算の分母）に含めることとなる

- 賃金改善後の賃金が年額440万円を上回る場合は対象外
  - ※ 440万円の基準の判断にあたり
    - ・手当等を含めて判断
    - ・非常勤職員の場合は、常勤換算方法で計算し判断
- 平均賃金額について、CがBより低い場合、平均賃上げ額を、基本の1 : 0.5ではなくBと同等の水準（1 : 1）とすることが可能

## 3

## 配分対象における職員分類の変更特例

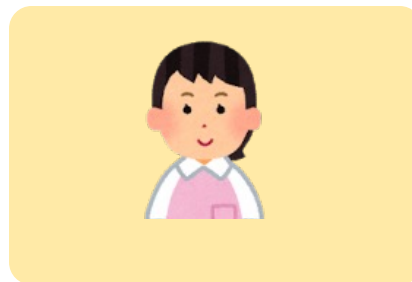
経験若しくは技能等を鑑みて、**通常の職員分類では適正な評価ができない職員**の特性を考慮し、一定のルールのもと、法人・事業所の裁量で職員分類の変更を行うことができる。

他の障害福祉人材



裁量

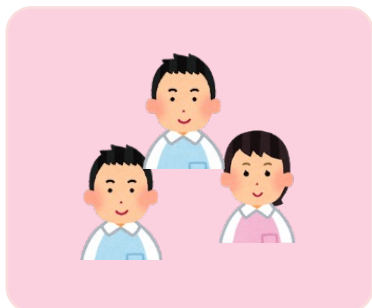
経験・技能のある障害福祉人材



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

「経験・技能のある障害福祉人材」に分類することができる。

その他の職種



裁量

他の障害福祉人材



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

「他の障害福祉人材」に分類することができる。

※ 賃金改善前の年収が440万円を上回る職員は変更不可



- 変更特例を適用する場合、特例の種別、該当職員の職種、特性、人数についてできる限る具体的な報告が必要。
- 通知で示しているのは例示であり、限定されているわけではない。
- 特例の趣旨に沿わない計画（全職員の分類変更を行う等）については、詳細な理由の説明を求める。
- 変更特例を適用するにあたっては、経験・技能等を鑑みて、通常の職員分類では正当な評価ができない職員がいるかどうかを考慮し、労使でよく話し合うことが重要。

# 障害福祉サービス等処遇改善計画書の作り方について（主なポイント）

## 1 処遇改善計画書の様式を入手

- 算定要件を満たしていることを確認した上で、各都道府県、政令指定都市、中核市のホームページ等に掲載されている処遇改善計画書を入手（令和2年度より様式がExcelとなっている）
- ※ 掲載状況については、各自治体の障害福祉担当部署へお問い合わせください。
- ※ 処遇改善加算のⅣ及びⅤ並びに処遇改善特別加算は、廃止予定であるため、令和2年度からの継続（1年限り）以外の新規申請はできません。

## 2 前年1～12月の報酬総額等を確認

- 次年度の処遇改善加算の申請は、原則、2月末日までのため、処遇改善計画書に入力する前年度の賃金総額及び処遇改善加算等の額は、前年1～12月分の実績となっている。
- 報酬総額及び処遇改善加算等の額について、国民健康保険団体連合会から通知される以下の資料を確認しておく。
  - ・ 障害福祉サービス費等支払決定額内訳書
  - ・ 福祉・介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ

## 3 様式の基本情報入力シートの入力

- 提出先自治体名（指定権者）、法人名などの基本情報及び加算対象事業所に関する情報を入力する。
- 1月当たりの障害福祉サービス等報酬総額は、原則、前年1～12月分の支払決定額内訳書に基づき報酬総額の平均額を入力する。
- 1月当たりの処遇改善加算等の総額は、原則、前年1～12月分の処遇改善加算等総額のお知らせに基づき加算総額の平均額を入力する。
- 上記の対応ができない新規事業所などは、想定される利用者数や取得予定の加算などから標準的な額として見込まれる1か月分の額を入力する。



令和2年度の様式では、平均単位数と1単位の単価を入力する形式であったが、平均額を入力する形式に変更

## 4 様式の施設・事業所別個表の入力

- 様式2-2、2-3へ事業所ごとに「新規・継続の別」、「加算の区分」、「算定対象月」を入力する。

## 5 賃金改善計画の入力（処遇改善加算）

（処遇改善加算と特定処遇改善加算を併せて申請する場合）

- ④処遇改善加算の賃金の総額（前年度、改善後）には、職員グループを分けた後の「経験・技能のある障害福祉人材（A）」と「他の障害福祉人材（B）」の合計額を入力する。
  - ※ 処遇改善加算の対象職種に変更は無く、便宜的な対応である。
- 前年度の処遇改善加算の総額及び特定処遇改善加算の総額を入力する。なお、特定処遇改善加算の総額は「その他の職種（C）」に支払われた額を除いた額を入力する。
- 前年度に処遇改善加算等以外に事業所で独自の賃金改善を実施している場合は、その額を入力する。（A、Bの職員に係る額）

## 6 賃金改善計画の入力（特定処遇改善加算）

- ⑤賃金改善の見込額の各項目について、賃上げを行う職員の範囲に関わらず、事業所・法人内の全ての職員の賃金額等を入力する。
  - ※ 独自の賃金改善額も全ての職員に係る額を入力する。
- ⑥のi～ivを入力し、当該項目の右の印刷範囲外に、配分比率を入力する項目があるので、配分ルールに沿って設定する。

## 7 その他

- 各加算により賃金改善を行う賃金項目及び方法並びに独自の賃金改善の内容・算定根拠を入力する。
- 各キャリアパス要件、職場環境等要件、見える化要件及び届出に係る根拠資料について該当項目を選択・入力する。

# (参考) 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定における処遇改善加算等の主な変更点

## 1 加算区分(Ⅳ)、(Ⅴ)、特別加算廃止

- 令和3年3月31日をもって処遇改善加算の区分(Ⅳ)、(Ⅴ)及び処遇改善特別加算は廃止となる。
- ※ 経過措置として、令和3年3月から引き続き令和3年度も当該加算を取得する事業所においては、令和4年3月31日まで、従前通り算定可能
- ※ 厚生労働省・自治体において、経過措置期間中に、処遇改善加算の区分(Ⅲ)以上の取得を促進するために周知徹底を図る。

## 2 加算率の変更

- 加算率の算定方法の見直しに伴い、令和3年度から加算率が変更される。(短期入所については、新たに短期入所としての加算率を設定する。)
- 障害者支援施設が行う日中活動系サービスに係る例外的取扱いについては、加算率の変更による影響を緩和する観点から、今回の報酬改定においては、加算率を見直した上で継続する。

## 3

### 職場環境等要件の内容等の変更

- 職場環境等要件について、各事業者による職場環境改善の取組をより実効性が高いものとする観点から、内容の見直しを行った。
  - ※ 「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性の向上のための業務改善の取組」及び「やりがい・働きがいの醸成」の6つの区分から3つの区分を選択し、それぞれで1つ以上の取組を行うこと。なお、処遇改善加算と特定処遇改善加算において、異なる取組を行うことまでを求めるものではない。
- 職場環境等要件に基づく取組の実施について、原則、届出に係る計画の期間中における取組の実施を求めることとする。
  - ※ 届出に係る計画の期間中に実施できない合理的理由がある場合は、例外的に前年度の取組実績をもって、要件を充たすものと認めて差し支えないこととする。

## 4 配分ルールの変更(特定処遇改善加算)

- 特定処遇改善加算の事業所における配分方法について、これまで、平均賃金改善額について、「経験・技能のある障害福祉人材(A)」は「他の障害福祉人材(B)」の2倍以上とする取扱いを平均賃金改善額について、「経験・技能のある障害福祉人材(A)」は「他の障害福祉人材(B)」を上回ることとする。に変更する。

## 5

### 職員分類の変更特例(特定処遇改善加算)

- 特定処遇改善加算における職員分類の変更特例の例示に以下を追記する。
  - a 通常の分類では「他の障害福祉人材」に分類される職員であって、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)
    - ・ 相談支援従事者研修修了者
    - ・ 社会福祉主事
    - ・ 教員免許保有者
  - b 通常の分類では「その他の職種」に分類される職員であって、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)
    - ・ サービス管理責任者研修修了者
    - ・ 産業カウンセラー資格保有者
- なお、従前と同様だが、当該例示は適用の可否を決める限定列挙ではないため、各事業所等において、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判断することとなる。