

『障害福祉サービス事業所の 処遇改善加算・特定処遇改善加算実務ハンドブック』 改正情報と訂正事項

令和3年4月より、福祉・介護職員等特定処遇改善加算等の見直しが行われ、①特定処遇改善加算について、より柔軟な配分を可能とするよう配分ルールの変更、②事業者による職場環境改善の取組みをより実効性の高いものとする観点から、処遇改善加算および特定処遇改善加算の算定要件の1つである職場環境等要件の変更、③従来からの処遇改善加算の減算区分であるIVおよびVの廃止等が行われました。

※ 本書に関する改正情報と訂正事項は、下記、弊社ホームページ（書籍の追加情報）からもご確認いただけます。

<https://www.horei.co.jp/book/osirasebook.shtml>

☞ 関連ページ：7頁 下から4行目～

（改正前）

～加算区分が（I）から（V）までの5段階（ただし、（IV）と（V）については将来廃止される予定）に分かれています。

（改正後）

～加算区分が（I）から（V）までの5段階（ただし、（IV）と（V）については令和4年3月で廃止）に分かれています。

☞ 関連ページ：12頁 下から9行目～

（改正前）

処遇改善加算Ⅰ～Ⅴのうち、ⅣとⅤについては「処遇改善加算Ⅲ」以上の要件の一部を満たしていない場合の、いわば減算適用のような位置付けであり、今後一定の経過措置を設けたうえで廃止することが検討されています。そのため、あえて処遇改善加算ⅣとⅤを算定している事業所はほとんどなく、～

（改正後）

処遇改善加算Ⅰ～Ⅴのうち、ⅣとⅤについては「処遇改善加算Ⅲ」以上の要件の一部を満たしていない場合の、いわば減算適用のような位置付けであり、令和4年3月までの経過措置期間を設けたうえで廃止することが決定しています。そのため、処遇改善加算ⅣとⅤを算定している事業所はほとんどなく、～

☞ **関連ページ：24 頁（3）職場環境要件 下から 11 行目～**
（改正・訂正前）

～、処遇改善加算の届出を行う日までに「2種類以上」の職場環境改善を実施すれば問題ありません。

まとめますと、「処遇改善加算Ⅲ」を取得する場合は「1つ以上」の職場環境改善を、「処遇改善加算ⅠまたはⅡ」を取得する場合は「2つ以上」の職場環境改善を実施する必要があるということです（なお、いずれの場合も「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」のどの分野から選択しても大丈夫です。

これについてはたんに実施するだけではなく、金銭的な支出を行って改善を図ることが必要となることに注意してください（例えば「事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による所在の明確化」であれば資料印刷代、周知のための研究にかかる会場費など）。

（改正・訂正後）

～、処遇改善加算の届出を行う日までに「1つ以上」の職場環境改善を実施すれば問題ありません。

まとめますと、新たに「処遇改善加算Ⅰ～Ⅲ」を取得する場合は「1つ以上」の職場環境改善を実施する必要があるということです（なお、いずれの場合も次ページの6つの分野のどの分野から選択しても大丈夫です。

☞ **関連ページ：25 頁～26 頁 図表**
（改正前）

職場環境要件	
職員の内定	職掌等から労働者に対する心の持ちようを把握するに資する業務の担当や、その専門性の高い業務に担当をもち、およびその業務に責任をもち、就業行動規範を遵守し、サービス提供責任を担い、本職に就くべきマインドを醸成するなどの内定後指導を実施し、研修の受講と人事考課との連携、小規模事業者の採用による採用、入職オリエンテーション、研修のための研修の構築、キャリアパス案内に該当する事項（キャリアパス案内を通知して、研修や研修サービス事業等に該当）
労働環境の改善	新人研修（労働者の存続確保のための定例オリエンテーション（新人研修））研修等の実施、研修者の研修、就業後支援、研修、研修施設に係る研修施設等による業務管理改善等の実施、研修（主要内閣府や中核自治体等の共有（事業所内に設置された研修室を共有し）研修場内でアクセスを容易にすること等を目的）による研修、介護職員の新規採用促進、研修の料金を減額するサービス提供、研修介護職員の労働環境改善によるサービス提供責任者のシフト要請に係る柔軟な対応、研修設備の整備による年間研修の特性に応じたサービス提供体制による業務改善
	<p>※注：介護職員の就業環境改善を目指す自治体等のための介護キャリアパス研修の開催等の実施、子育ての両立を目的とするための育児休業取得等の実施、職員の労働環境の改善</p> <p>※キャリアパス案内による就業内コミュニケーションの強化による研修の促進、介護職員の研修機会を確保するための研修や就業内での研修</p> <p>※研修・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の明確化</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・就業計画、こころの健康等の健康増進の強化、職員研修室、分庁スペース等の整備
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・中途採用前（西産業からの転職前、土井職、中核自治体等）に特化した人材育成の確立（勤務シフトの確保、意向調査、職業意識の導入等） ・障壁を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフトの配慮 ・主任研修員から正職員への転換 ・職員の質による業務改善の促進

(改正後)

入職促進 に向けた 取組	法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
	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
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
	職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
資質の向上 やキャリア アップに向け た支援	働きながら介護福祉士等の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等
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
	エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等の導入
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員か正規職員への転換の制度等の整備
	有給休暇が取得しやすい環境の整備
	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
	障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮
腰痛を含む心身の健康管理	福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施
	短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減
	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化
	5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備

	業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの構成	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
	地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
	利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
	支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

☞ 関連ページ：70 頁 上から 6 行目～

(改正前)

現行の処遇改善加算の (I) から (III) のいずれかを算定していれば満たせます (処遇改善加算の (IV) (V) では満たせません)。

(3) 職場環境等要件

「資質の向上」「職場環境・処遇改善」「その他」の区分ごとに1つ以上～

(改正後)

現行の処遇改善加算の (I) から (III) のいずれかを算定していれば満たせます。

(3) 職場環境等要件

職場環境等要件として定められた6つの区分ごとに1つ以上～

☞ 関連ページ：72 頁 中段「② 職場環境等要件」の 2 行目～

(改正前)

厚生労働省の掲げる職場環境等要件は図3-4の通り「資質の向上」「職場環境・処遇の改善」「その他」の3つの分野に分けられています。

特定処遇改善加算における職場環境等要件を満たすには、現行加算とは異なり、「各分野」の中から「1つずつ」以上実施する必要～

(改正後)

厚生労働省の掲げる職場環境等要件は図3-4の通り大きく分けて6つの分野に分けられています。

特定処遇改善加算における職場環境等要件を満たすには、現行加算とは異なり、6つの分野のうち任意の3分野を選択し、その中から各「1つずつ」以上実施する必要～

☞ 関連ページ：73 頁 図表

(改正・訂正前)

5分野：職能開発分野	
5分野	<p>本分野は労働者の能力・素養の向上を図るために、様々な取組を実施することを目指す。</p> <p>働き手から職能開発のための意識的取組が期待でき、かつ労働者研修等が実施されること、労働者の意識・意欲の向上を図るための取組、労働者の働きやすさ向上のための取組、働き手から研修等への参加意識・関心・モチベーションの向上を図る取組、労働者の働きやすさ向上のための取組等が期待される。</p>
職能向上	<p>労働者の意欲・意識の向上を図る取組</p> <p>労働者の意欲・意識の向上を図る取組は、労働者の意欲・意識の向上を図るための取組であり、労働者の働きやすさ向上を図る取組、働き手から研修等への参加意識・関心・モチベーションの向上を図る取組、労働者の働きやすさ向上のための取組等が期待される。</p>
研修	<p>労働者の能力・素養の向上を図る取組</p> <p>労働者の能力・素養の向上を図る取組は、労働者の能力・素養の向上を図るための取組であり、労働者の働きやすさ向上を図る取組、働き手から研修等への参加意識・関心・モチベーションの向上を図る取組、労働者の働きやすさ向上のための取組等が期待される。</p>
働きやすさ	<p>労働者の働きやすさ向上を図る取組</p> <p>労働者の働きやすさ向上を図る取組は、労働者の働きやすさ向上を図るための取組であり、労働者の働きやすさ向上を図る取組、働き手から研修等への参加意識・関心・モチベーションの向上を図る取組、労働者の働きやすさ向上のための取組等が期待される。</p>

(改正・訂正後)

▼6分野の項目のうちから任意で3つの分野を選択し、それぞれ1つ以上を実施(現行加算と重複しても可)

入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
	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
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
	働きながら介護福祉士等の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等
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
両立支援・多様な働き方の推進	エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等の導入
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員が正規職員への転換の制度等の整備
	有給休暇が取得しやすい環境の整備

	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
	障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮
腰痛を含む心身の健康管理	福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施
	短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減
	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化
	5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備
	業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの構成	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
	地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
	利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
	支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

☞ 関連ページ：74頁「(3) 特定処遇改善加算の配分ルール」の手順1について

(訂正前)

[A人材] ……A人材は経験・技能のある福祉・介護職員。例えば～

[B人材] ……B人材はA人材に該当しない福祉・介護職員

[C人材] ……C人材は福祉・介護以外の職員。例えば事務員や調理員など

(訂正後)

[A人材] ……A人材は経験・技能のある障害福祉人材。例えば～

[B人材] ……B人材はA人材に該当しない障害福祉人材

[C人材] ……C人材は上記以外の職員。例えば事務員や調理員など

☞ 関連ページ：74 頁「(3) 特定処遇改善加算の配分ルール」の手順 2 について

(改正前)

[注意点 1] ……平均配分額の比率。A 人材の平均配分額は B 材の 2 倍以上、B 人材の平均配分額は C 人材の 2 倍以上にすること。つまり平均配分額の比率の目安は A:B:C=4：2：1 となります。

(改正後)

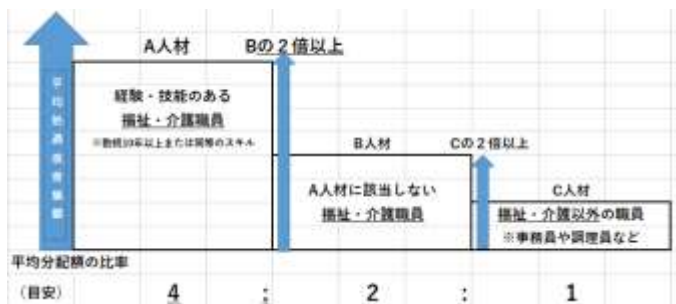
[注意点 1] ……平均配分額の比率。A 人材の平均配分額は B 人材よりも多く、B 人材の平均配分額は C 人材の 2 倍以上にすること。

☞ 関連ページ：75 頁 図表

(改正・訂正前)

手順 2 それぞれのグループに配分する金額を設定する

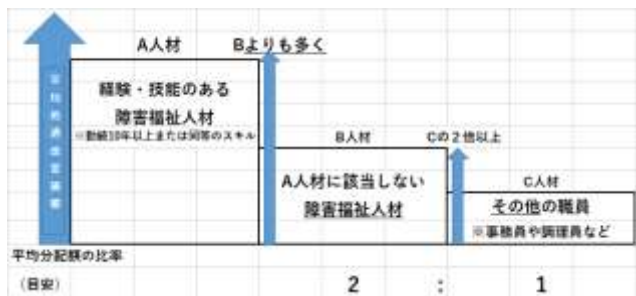
① A 人材の平均配分額は B 人材の 2 倍以上、B は C の 2 倍以上にする



(改正・訂正後)

手順 2 それぞれのグループに配分する金額を設定する

① A 人材の平均配分額は B 人材の よりも多く、B は C の 2 倍以上にする



☞ 関連ページ：75 頁 下から 8 行目～

（改正・訂正前）

[A 人材がない場合] ……例えば、新設のため経験・技能のある福祉・介護職員がいない事業所や、月額 8 万円以上～

[福祉・介護職員のすべてが A 人材に該当する場合] ……A 人材と C 人材のみを設定することも可能です（その場合の配分比率は A:C= 4 : 1）。

（改正・訂正後）

[A 人材がない場合] ……例えば、新設のため経験・技能のある障害福祉人材がいない事業所や、月額 8 万円以上～

[障害福祉人材のすべてが A 人材に該当する場合] ……A 人材と C 人材のみを設定することも可能です。

☞ 関連ページ：76 頁 上から 1 行目～

（改正・訂正前）

さらに、福祉・介護職員のみに加算を配分したい場合は A 人材と B 人材だけを設定することもできますし（その場合の配分比率は A:B= 2 : 1）、経験・技能のある福祉・介護職員にだけ配分したい場合～

（改正・訂正後）

さらに、障害福祉人材のみに加算を配分したい場合は A 人材と B 人材だけを設定することもできますし、経験・技能のある障害福祉人材にだけ配分したい場合～

☞ 関連ページ：157 頁 上から 2 行目

（改正前）

解説：処遇改善加算区分ⅣとⅤについては前述の通り廃止が予定されています～

（改正後）

解説：処遇改善加算区分ⅣとⅤについては前述の通り廃止が決定されています～