

事 務 連 絡  
令和 3 年 3 月 29 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

「福祉・介護職員処遇改善加算等に関するQ & A（令和3年3月29日）」  
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。

「福祉・介護職員処遇改善加算に関するQ & A（令和3年3月29日）」につきまして、下記のとおり掲載しましたので、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いたします。

#### 記

厚生労働省ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 福祉・介護  
> 障害者福祉 > 令和3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\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202214_00007.html)

#### 【掲載資料】

福祉・介護職員処遇改善加算等に関するQ & A（令和3年3月29日）

#### 【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  
TEL：03 - 5253 - 1111 評価・基準係（内線3036）

## 福祉・介護職員処遇改善加算等に関するQ & A

(令和3年3月29日)

(処遇改善加算( )及び( )並びに特別加算の経過措置)

問1 福祉・介護職員処遇改善加算( )及び( )並びに福祉・介護職員処遇改善特別加算について、1年間の経過措置期間を設けているが、令和3年度に取得できる加算区分は、令和2年度に算定していた加算区分と同じものに限られるのか。

(答)

経過措置期間である令和3年度においては、令和3年3月31日時点(令和2年度末)において算定している加算区分を引き続き算定することを想定しているが、例えば、令和3年3月31日時点で福祉・介護職員処遇改善加算( )を算定している事業所が、令和3年4月から福祉・介護職員処遇改善加算( )を取得するなど、今回の経過措置の対象としている加算区分間における変更は可能とする。

なお、令和3年3月31日時点において、福祉・介護職員処遇改善加算( )以上を算定している事業所や福祉・介護職員処遇改善加算を算定していない事業所については、令和3年度以降、福祉・介護職員処遇改善加算( )及び( )並びに福祉・介護職員処遇改善特別加算は算定できないものとする。

(職場環境等要件)

問2 職場環境等要件について、加算の届出に係る計画の期間中における取組を要件としているが、処遇改善計画書の提出時点において予測できなかった事情により、職場環境等要件を充たすことができなかつた場合は、どのような取扱いとなるのか。

(答)

処遇改善計画に記載された職場環境等要件について、加算の届出に係る計画の期間中において実施が困難で、要件を充たすことができないと見込まれた場合、当該事業所は、速やかにその旨を都道府県知事等(処遇改善計画書の提出先)に報告することとする。

都道府県知事等においては、事業者からの報告を踏まえ、加算の届出に係る計画の期間中に実施することができない合理的な理由があり、前年度に職場環境等要件に列挙されている取組と同様の取組実績がある場合は、加算要件を充たすものと認めて差し支えない。

( 職場環境等要件 )

問3 職場環境等要件について、前年度から継続して加算を算定する事業所が、加算の届出に係る計画の期間中に実施できない合理的な理由がある場合は、前年度の実績をもって要件を充たすものとされているが、令和3年度における「前年度の実績」は、変更前の職場環境等要件に基づく取組実績と考えるのか。

( 答 )

お見込みのとおりである。

令和3年度における「前年度の実績」については、変更前の令和2年度の職場環境等要件に基づく取組実績をもって加算要件を充たすかどうかを判断することとされたい。

( 職場環境等要件 )

問4 令和2年度までの職場環境等要件における「職員の増員による業務負担の軽減」で要件を満たしていたが、令和3年度以降はどのように取り扱えばよいか。

( 答 )

「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」の工夫等に含まれるとみなして差し支えない。

( 職場環境等要件 )

問5 職場環境等要件について、届出に係る計画の期間中に実施する処遇改善の内容を全ての職員に周知していることとあるが、毎年度新たな取組を行わなければならないのか。

( 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、「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」、「生産性向上のための業務改善の推進」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、選択した区分でそれぞれ1つ以上の取組を行うことが必要である。

職場環境等要件については、令和3年度改定において、計画期間における取組の実施が求められることとされたが、これは毎年度新たな取組を行うことまで求めるものではなく、前年度と同様の取組を当該期間に行うことで、当該要件を満たすことも可能である。

( 短期入所における加算率 )

問6 短期入所について、令和3年度からは本体施設の種別に関わらず同じ加算率が適用されるのか。

( 答 )

お見込みのとおりである。

本体施設の種別に関わらず短期入所としての加算率を適用することとなる。

( 処遇改善加算等の対象職種 )

問7 処遇改善加算等の対象職種について、「共生型障害福祉サービス等事業所及び特定基準該当障害福祉サービス等事業所に従事する介護職員」を加えた理由は何か。

( 答 )

共生型障害福祉サービス等事業所や特定基準該当障害福祉サービス事業所においては、処遇改善加算等の対象職種として列挙している障害福祉サービス等における人員基準に該当する職員がいないことが想定されることから、その場合における対象職種を明示したものである。なお、これまでの取扱いを明確化したものであり、その内容を変更するものではない。

( 処遇改善加算等の対象職種 )

問8 処遇改善加算等の対象職種について、事務処理通知に記載の職種以外は対象とならないのか。

( 答 )

処遇改善加算等の事務処理通知に列挙している対象職種（以下「福祉・介護職員」という。）については、各サービスの人員基準を参考としているものである。

一方、人員基準では配置することとされていないが、福祉・介護職員と同様に、利用者への直接的な支援を行うこととされ、その配置を報酬上の加算として評価されている職員もいることから、以下の職員については、福祉・介護職員とみなして対象に含めて差し支えないこととする。

就労継続支援A型の「賃金向上達成指導員」(賃金向上達成指導員配置加算)

就労継続支援B型の「目標工賃達成指導員」(目標工賃達成指導員配置加算)

児童発達支援及び放課後等デイサービスの「指導員等」(児童指導員等加配加算におけるその他の従業者)

共同生活援助の「夜間支援従事者」(夜間支援等体制加算)

( 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の配分ルール )

問9 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の障害福祉人材間の平均の賃金改善額の配分ルールが見直されたとのことであるが、具体的な取扱いはどのようになるのか。

( 答 )

福祉・介護職員等特定処遇改善加算について、事業所内でより柔軟な配分を可能とする観点から、平均賃金改善額について、「経験・技能のある障害福祉人材」は、「他の障害福祉人材」と比較し、「2倍以上」から「より高くする」ことに見直したものである。

これに伴い、配分ルールの見直しを行う場合は、労使でよく話し合いの上、設定することとされたい。

なお、「月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上」の者は、引き続き設定する必要があることに留意されたい。

(福祉・介護職員等特定処遇改善加算の配分ルール )

問 10 事業所内での配分方法を決めるにあたり、「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、職員の定着が進み、勤続年数が長くなったこと等により、当該事業所で働く障害福祉人材全てが、「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2倍より高いことが必要である。

(福祉・介護職員等特定処遇改善加算の配分ルール )

問 11 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く、その他の職種の賃金改善に要する費用の見込額の平均は、他の障害福祉人材の賃金改善に要する費用の見込額の平均と同じ範囲まで設定可能とする。」とは、どのような趣旨か。

(答)

福祉・介護職員等特定処遇改善加算については、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・介護職員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。

なお、その他の職種全体では他の障害福祉人材の平均賃金額を上回る場合であっても、その他の職種のうち、他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない職種については、当該職種に限り、他の障害福祉人材と平均賃金改善額が等しくなるまでの改善を行うことも可能である。

(福祉・介護職員等特定処遇改善加算の配分ルール)

問 12 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、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、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の算定が可能である。

(見える化要件)

問 13 見える化要件について、令和 3 年度及び令和 4 年度は算定要件とされないがあるが、令和 3 年度及び令和 4 年度においては福祉・介護職員等特定処遇改善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、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容に関する公表を想定しており、これに対応するための情報公表システムの改修を予定していることから、令和 5 年度からの要件とすることとしているが、これらの内容について事業所のホームページ等において公表可能である場合には公表して頂くことが望ましい。

(賃金額等)

問 14 2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A (Vol.4) (令和 2 年 3 月 31 日) 問 2 において、「これにより難しい合理的な理由がある場合」の例示及び推計方法例が示されているが、勤続年数が長い職員が退職し、勤続年数の短い職員を採用した場合等は、これに該当するのか。またどのように推計するのか。

(答)

賃金改善の見込額と前年度の賃金の総額との比較については、処遇改善加算等による収入額を上回る賃金改善が行われていることを確認するために行うものであり、勤続年数が長い職員が退職し、職員を新規採用したことにより、前年度の賃金の総額が基準額として適切でない場合は、「これにより難しい合理的な理由がある場合」に該当するものである。

このような場合の推計方法について、例えば、前年度の賃金の総額は、

- ・ 退職者については、その者と同職であって勤務年数等が同等の職員が、前年度在籍していなかったものと仮定した場合における賃金総額を推定する
- ・ 新規採用職員については、その者と同職であって勤務年数等が同等の職員が、前年度在籍したものと仮定した場合における賃金総額を推定する等が想定される。

具体的には、

- ・ 勤続 10 年、5 年、1 年の者が前年度にそれぞれ 10 人働いていたが、勤続 10 年の者が前年度末に 5 人退職し
- ・ 勤続 1 年の者を今年度当初に 5 人採用した場合には、  
仮に、勤続年数が同一の者が全て同職であった場合、前年度、
- ・ 勤続 10 年の者は 5 人在籍しており、
- ・ 勤続 1 年の者は 15 人在籍していたものとして、  
賃金総額を推計することが想定される。

< 推計の例 > 勤続年数が同一の者が全て同職の場合

		勤続 10 年	勤続 5 年	勤続 1 年
前年度	実際的人数	10 人	10 人	10 人
	推計に当たっている人数	5 人 10 人のうち、 5 人は在籍 しなかった ものと仮定	10 人 実際と同様	15 人 10 人に加え、 5 人在籍 したものと 仮定
今年度		5 人	10 人	15 人

(賃金額等)

問 15 処遇改善計画書の作成時においては、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の平均の賃金改善額の配分ルールを満たしており、事業所としても適切な配分を予定していたものの、職員の急な退職等によりやむを得ず、各グループに対して計画書通りの賃金改善を行うことができなくなった結果、配分ルールを満たすことができなかった場合、どのような取扱いとすべきか。

(答)

職員の退職等のやむを得ない事情により、配分ルールを満たすことが困難になった場合は、実績報告にあたり、合理的な理由を求めることとする。

その際、令和2年度実績報告書においては、申出方法は問わないが、令和3年度においては、「福祉・介護職員処遇改善加算等に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」(令和3年3月25日付障障発 0325 第1号)でお示しした実績報告書(様式3-1)の「(2) - その他」に記載されたい。

なお、その場合でも、福祉・介護職員等特定処遇改善加算による収入額以上の賃金改善が必要である。

(共生型障害福祉サービス等事業所)

問 16 共生型障害福祉サービス等事業所についても、福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の算定要件を満たすことができれば、同加算を算定してよいか。

(答)

お見込みのとおり、算定可能である。



( 障害者支援施設が行う日中活動系サービスの加算率 )

問 17 障害者支援施設が行う日中活動系サービス(生活介護等)における処遇改善加算等の算定については、これまで施設入所支援の加算率が適用されていたが、令和3年度報酬改定以降は、どのような取扱いになるのか。

( 答 )

障害者支援施設が行う日中活動系サービスに適用される加算率については、今回の改定において処遇改善加算等の加算率の算定方法を見直すことから、当該サービスの加算率ではなく施設入所支援の加算率を適用するというこれまでの例外的な取扱いを見直すこととしたところ。

具体的には、これまで加算率の算定に用いていた「社会福祉施設等調査」では、障害者支援施設が行うサービス別の福祉・介護職員数が把握できない状況であったため、加算率の設定にあたり、障害者支援施設の福祉・介護職員数を用いて施設入所支援の加算率を算定する一方、障害者支援施設が行う日中活動系サービスの加算率は、各サービス別の加算率ではなく、施設入所支援の加算率をそのまま適用するという例外的な取扱いで対応してきたが、今回の改定による加算率の算定方法の見直しによって、参照する統計調査を「障害福祉サービス等経営実態調査」に改めたところであり、これにより、サービス別の福祉・介護職員数の算出が可能となったため、これまでの例外的取扱いを見直すこととしたものである。

その上で、今回の改定においては、加算率の大幅な変更による影響をできる限り緩和する観点から、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な取扱いについて、加算率を見直した上で継続することとしている。

また、令和3年4月、5月サービス提供分(同年5月、6月請求)について、見直し後の加算率で請求事務が行うことができない場合(使用している請求ソフトにおいて、今回の改定に伴うシステム対応が同年6月請求以降となる場合など)は、一旦、障害者支援施設以外が行う日中活動系サービスに適用される加算率により請求した上で、自治体へ連絡の上、過誤調整を行い、7月審査以降に、障害者支援施設が行う日中活動系サービスに適用される見直し後の加算率を用いて再度請求を行うこととする。

なお、上記の取扱いは、令和3年4月、5月サービス提供分(同年5月、6月請求)のみの対応とし、同年6月サービス提供分以降(同年7月請求以降)は、障害者支援施設が行う日中活動系サービスに適用される見直し後の加算率で請求を行うこととされたい。

(その他)

問 18 新型コロナウイルス感染症への対応として、職員に対し、臨時的に慰労金や手当等を支給した場合、実績報告書や処遇改善計画書において、どのような取扱いとなるのか。

(答)

「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて(第10報)」(令和3年3月29日付厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡)でお示ししたとおり、以下の取扱いとなる。

福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算については、加算による収入額を上回る賃金改善を行うことを担保する仕組みとして、実績報告書及び処遇改善計画書の作成を求めており、職員に支払いを行った賃金については、実績報告書及び処遇改善計画書に記載することが必要である。

一方で、新型コロナウイルス感染症の影響がある中、国においても新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金により、職員への慰労金の支給を進めてきたところであるが、慰労金は賃金に該当しないものであり、実績報告書及び処遇改善計画書における賃金にも含める必要はないこと。

なお、事業所において、独自に新型コロナウイルス感染症への対応として、通常の昇給等による基本給の増加や手当の支給等(以下「通常の賃金増」という。)とは別に、臨時的・特例的に慰労金と同趣旨の賃金の支払いを行っている場合、実績報告書及び処遇改善計画書における賃金に含まない取扱いとすることも差し支えないこと。

当該取扱いを行うに当たっては、通常の賃金増とは明確に区別を行う必要があるとともに、職員から当該取扱いに係る質問があった場合は、丁寧に説明を行うことが必要であること。

(留意点)

本Q & Aの送付に伴い、以下のQ & Aについては、削除する。

- ・「福祉・介護人材の処遇改善事業に係る Q&A (追加分)(平成 21 年 9 月 25 日)」の問 4
- ・「平成 24 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A (平成 24 年 8 月 31 日)」の問 31-2
- ・「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A Vol.2 (平成 27 年 4 月 30 日)」の問 2 の職場環境等要件に係る部分、問 10、問 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)」の問 2、問 18
- ・「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)」の問 3、問 9、問 10、問 12
- ・「2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A Vol.4 (令和 2 年 3 月 31 日)」の問 11