

介護職員(等特定)処遇改善加算に係る 令和3年度変更点等について

和歌山県介護サービス指導室



目次

1. 令和3年度変更点

- ① 処遇改善加算(Ⅳ)(Ⅴ)の廃止
- ② 特定加算に係る平均賃金改善額の配分ルール変更
- ③ 職場環境等要件の変更
- ④ 特定加算に係る介護福祉士要件の変更

2. 留意点

- ① 改善対象である賃金について
- ② 不適合事例について

1-① 処遇改善加算(Ⅳ)(Ⅴ)の廃止

処遇改善加算の区分	処遇改善加算(Ⅰ)	処遇改善加算(Ⅱ)	処遇改善加算(Ⅲ)	処遇改善加算(Ⅳ)	処遇改善加算(Ⅴ)
	キャリアパス要件 ①&②&③	キャリアパス要件 ①&②	キャリアパス要件 ①or②	キャリアパス要件 ①or②	いずれも満たさない
取得要件	+	+	+	or	
	職場環境要件	職場環境要件	職場環境要件	職場環境要件	

廃止

※ R3.3末時点で当該加算区分を算定している事業者に関し、1年間の経過措置あり

キャリアパス要件

- ① 職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ② 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- ③ 経験若しくは資格等に応じて昇級する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇級を判定する仕組みを設けること

職場環境要件

- 賃金改善を除く職場環境の改善 (→令和3年度改正あり。3参照)

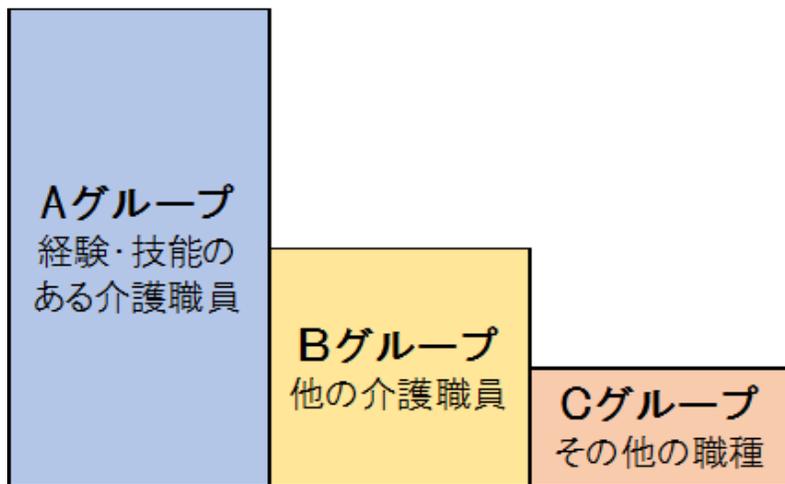
1-② 特定加算に係る平均賃金改善額の配分ルール変更

- Aグループ（経験・技能のある介護職員）とBグループ（他の介護職員）の平均賃金改善額の配分費について、**A : B = 2以上 : 1** → **A > B**に変更

【令和2年度まで】

平均賃金改善額が

A:B:C=2以上:1:0.5以下



【令和3年度】

平均賃金改善額が

A > B

B:C=2:1以下



1-③ 職場環境等要件の変更

【令和2年度まで】

資質の向上
労働環境・処遇の改善
そのほか

【令和3年度】

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取組
やりがい・働きがいの醸成



処遇改善加算 ・ 1つ以上の取組を行うことが要件

特定加算 ・ 各区分ごとに1つ以上の取組を行うことが要件
・ ただし、令和3年度においては6つの区分のうち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が要件（処遇改善の取組と重複可）



届出に係る計画期間中に実施する処遇改善（賃金改善を除く）の内容をすべての職員に周知

1-④ 特定加算に係る介護福祉士要件の変更

- サービス提供体制加算等の見直しに伴い、特定加算(Ⅰ)の取得要件である介護福祉士要件について下記のとおり変更

要件	内容	特定加算(Ⅰ)	特定加算(Ⅱ)
処遇改善加算要件	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・特定加算の同時算定は可)	要	要
職場環境等要件	届出に係る計画期間中に実施する処遇改善(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 この処遇改善には、令和3年度は 6つの区分から3つを選択し、それぞれで1以上の取組を行うこと	要	要
見える化要件	特定加算に基づく取組について、HPへの掲載等により公表していること (※令和3年度は算定要件とされない)	要※	要※
介護福祉士の配置要件	令和3年度改正	要	不要

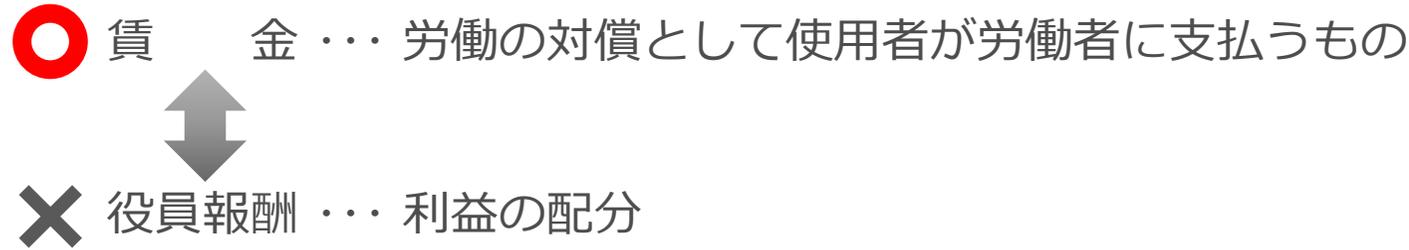


1-④ 特定加算に係る介護福祉士要件の変更



サービス区分	介護福祉士の配置要件
訪問介護	特定事業所加算(Ⅰ)or(Ⅱ)を算定
(介護予防)特定施設入居者介護、地域密着型特定施設入居者生活介護	入居継続支援加算(Ⅰ)or(Ⅱ)or サービス提供体制強化加算(Ⅰ)or(Ⅱ)を算定
介護福祉施設サービス 地域密着型介護老人福祉施設	日常生活継続支援加算or サービス提供体制強化加算(Ⅰ)or(Ⅱ)を算定
地域密着型通所介護 (療養通所介護費を算定する場合)	サービス提供体制強化加算(Ⅲ)Ⅰor(Ⅲ)Ⅱを算定
夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、(介護予防)訪問入浴介護、通所介護、地域密着型通所介護、地域密着型通所介護、(介護予防)通所リハビリテーション、(介護予防)認知症対応型通所介護、(介護予防)小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護、(介護予防)認知症対応型共同生活介護、(介護予防)短期入所生活介護、介護保険施設サービス、(介護予防)短期入所療養介護(老健)、(介護予防)短期入所療養介護(病院等[老健以外])、介護医療院サービス、(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)or(Ⅱ)を算定

2-① 改善対象である賃金について



労働も行う役員については？→使用人兼務役員に該当するか否かで判断

1. 判断のポイント

- ・雇用保険に加入しているか
(ハローワークに兼務役員雇用実態証明書を提出しているか)

2. 「使用人兼務役員」になれないケース

- ・代表取締役、代表執行役、代表理事及び清算人
- ・副社長、専務、常務その他これらに準ずる職制上の地位を有する役員
- ・合名会社、合資会社及び合同会社の業務執行社員
- ・取締役(委員会設置会社の取締役に限る)、会計参与及び監査役並びに監事
- ・同族会社の使用人のうち税務上みなし役員とされる者

2-② 不適合事例

- 処遇改善加算手当支給予定分を月額賃金から減じるという雇用契約をしていた。
- 処遇改善加算キャリアパス要件Ⅱについて、介護職員と意見交換を行っていたが、資質向上の目標を策定した記録が残されていなかった。
- 介護職員処遇改善加算として計上している諸手当が給与明細に記載されていなかった。
- 指定訪問介護の介護職員ではない者に処遇改善手当を支給している事例があった。