

厚生労働省は22日
に開かれた第165
回社会保障審議会介
護給付費分科会で、

介護人材の更なる
処遇改善について、
サービスごとの加算
率、事業所内の配分
具体案を提出。加算
率に2〜3段階の差
を設ける案に多く支
持が集まり、石本淳

社保審介護 給付費分科会

也委員(日本介護福
祉士会会長)は「他産
業全体との賃金ギャ
ップを埋めるととも
に、人材の定着促進、
新規参入、潜在有資
格者の掘り起こしに
作用するものであ
り、配分された者が
実感を得られるよう
にすること」を求め
た。

介護人材の更なる処遇改善 事業所内配分具体案示す

19年10月の消費税率
引き上げに伴う介護報

「加算率に2〜3段階の差設ける」

示。

酬改定で、介護人材の
更なる処遇改善に投じ
る2000億円(公費
1000億円)をどう
配分するか注目が集
まった。論点は▼経験・
技能のある介護職員が
高く評価されるような
加算率設定と取得要件
▼事業所内の配分で勤
続10年以上の介護福祉
士を基本とし、その他
職員にも一定の傾斜を
設定する等柔軟な運用
の2点。

同省は、経験・技能
のある介護職員が多
いサービス、さらに同
サービス内でも職場環
境が良く経験・技能の
ある介護職員が多い事
業所を高く評価する案
として、①加算率に差
を設けない②加算率に
一定の差を設ける③事
業所別の加算率を設け
るの3パターンを示

し、それぞれのメリッ
トとデメリットを提

現行の処遇改善加算 I〜III取得を要件に

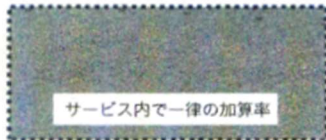
これらの要件を満た
す事業所数を示すデー
タが乏しく、把握には
事務負担が増加する。
要件によっては新サー
ビスや設立してから年
数の浅い事業所が不利
になる、などを今後の
検討課題とした。

要「介護の現場はチー
ムで働いており、他職
種にも広く適用できる
よう柔軟に考えるべ
き」等、これまでの意見
を踏まえ①経験・技能
のある介護職員②他の
介護職③その他の職種
の順に傾斜をつけて
設定することをあらた
めて示した。

石本委員は加算率設
定について、「介護福祉
士を多く配置してい
る、サービス提供体制
強化加算や特定事業所
加算を取っている事業

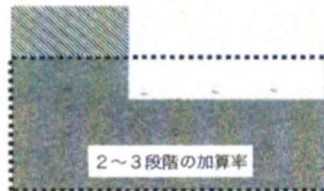
□同じサービス種類の中で経験・技能のある介護職員数、職場環境状況に応じ更なる評価等を行う場合のイメージ

＜加算率に差を設けない場合＞



- ▶職員配置が手厚くても同一サービスでは評価が変わらない。
- ▶事業所の新たな事務負担が少ない。

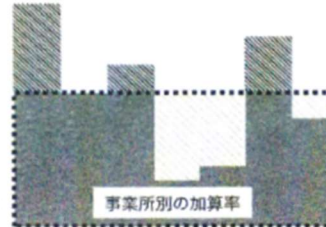
＜加算率に一定の差を設ける場合＞



※斜線部分の面積は同じ。

- ▶職員配置が手厚い等の事業所を一定程度評価できる。
- ▶事業所毎に、一定の取組状況の申請・確認が必要。
- ▶一律の加算率や上乘せの加算率の設定に当たり十分な配慮が必要。

＜事業所別の加算率を設ける場合（介護報酬で行うため困難）＞



※斜線部分の面積は同じ。

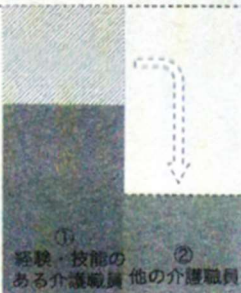
- ▶職員配置が手厚い等の事業所を個別に高く評価できる。
- ▶事業所毎に、取組状況の申請・確認が必要（職員数等が変われば加算率が変わる）。

□一定の傾斜設定等を行うこととした場合の事業所内での配分

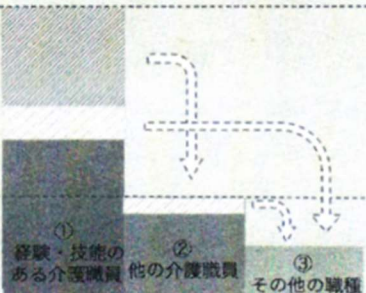
A) 経験・技能のある介護職員に全て配分



B) 経験・技能のある介護職員に加え、他の介護職員に配分



C) 経験・技能のある介護職員、他の介護職員に加え、その他の職種に配分



所に手厚く配分すべき」と指摘。事業所内での配分方法は「勤続10年以上の介護福祉士を基本」としながらも、技能の担保を図る観点から介護福祉士会主催のマネジメントに着眼した研修、チームリーダー育成研修受講を要件に加えることを提唱。

井上隆委員（日本経済団体連合会常務理事）は「処遇改善は本来、労使の自立的な取り組みを通じて実現されることを踏まえ、数千億円も公金を投入することから、効果的な介護人材確保につながらなければならない」と強調。加算率設定は「有効求人倍率等も踏まえた、地域ごとの人材確保の困難性にも配慮して検討すべき」と指摘した。

今後はさらに議論を深め、年内の審議報告取りまとめを目指す。