

## Research Report

2019年10月9日  
 経営サポートセンター リサーチグループ  
 チームリーダー 荒牧 登史治

## 2019年度介護報酬改定-介護職員等特定処遇改善加算アンケート結果について

福祉医療機構では介護施設・事業所を運営する法人を対象に、2019年10月の介護報酬改定で新たに設けられた介護職員等特定処遇改善加算に関するアンケート調査を実施した。

2019年10月から介護職員等特定処遇改善加算を算定することとしていた法人は、回答した法人の76.5%を占め、多くの法人で算定に向けた準備が進んでいる状況であった。収益規模が小さい法人や主体事業が介護・老人福祉事業ではない法人では、算定しないとする回答割合が比較的高かった。算定に当たっては多くの法人で職員内での配分方法、介護職員等特定処遇改善加算の対象とならない事業所職員との賃金バランスの調整という点に難しさを感じている状況がみられる。

「経験・技能のある介護職員 (a グループ)」、「他の介護職員 (b グループ)」および「その他の職種 (c グループ)」の全てを配分対象として設定した法人は、算定予定法人の4分の3に迫る73.4%となっており、c グループへの配分も含めた制度設計を多くの法人で検討していた。a グループとして設定する職員の基準について、8割の法人で勤続年数を要件に組み込み、そのうち多くは国が目安として示した10年を基準としていた。

各グループ別の1人当たり賃金改善所要見込額は、大まかな比率が「2:1:0.5」となり全体として算定ルールに沿った運用状況にあった。具体的に「2:1:0.5」の配分方針で制度運用する法人は、およそ7割にのぼった。

グループ内の職員への配分方法について、同一グループの職員間で差を設けず一律の配分としていた法人は、およそ半数であった。

## はじめに

2017年12月8日に閣議決定された新しい経済政策パッケージに基づき、2019年10月より、「経験・技能のある介護職員」に重点化を図りながら、介護職員のさらなる処遇改善を進めることを目的として、「介護職員等特定処遇改善加算 (以下「特定処遇改善加算」という。) の運用が開始された。

独立行政法人福祉医療機構 (以下「機構」という。) では、2019年8月から9月にかけて融資先法人を対象に「介護職員等特定処遇改善加算に関するアンケート調査」を実施した。

アンケート項目は、本加算の算定意向、加算額を配分する職員の範囲、「経験・技能のある介護職員」の基準、各職員グループへの配分比率

やその他の職員への処遇改善の有無など、さまざまな対応状況について調査した。本レポートはその結果を取りまとめたものである。なお、各調査項目の詳細な結果については別添のデータ編を参照いただきたい。

## 1 アンケート結果について

## 1.1 概要

対 象 : 特定処遇改善加算の対象となる介護サービス事業所を運営する法人 (4,872 法人)

有効回答数 : 1,016 法人 有効回答率 : 20.9%

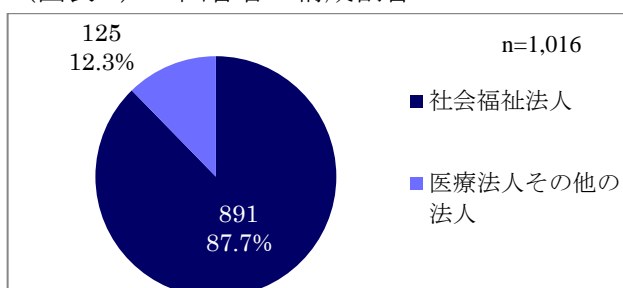
実施期間 : 2019年8月21日 (水) ~  
2019年9月6日 (金)

方 法 : Web アンケート

## 1.2 回答者の属性

本アンケートの対象は機構の融資先法人であるため、回答法人は全国の介護サービス事業者の母集団構成と比べ偏りがある。本アンケート結果では、社会福祉法人が全体の87.7%を占めていた（図表1）。

（図表1） 回答者の構成割合

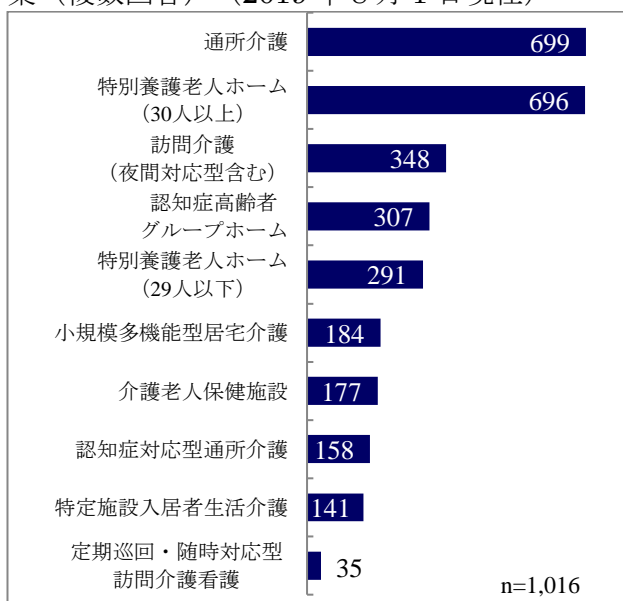


注) 数値は四捨五入のため、内訳の合計が一致しない場合がある（以下、記載がない場合は同じ）

資料出所：福祉医療機構（以下、記載がない場合は同じ）

回答のあった法人が運営している介護サービス事業については、通所介護が最も多く、特別養護老人ホーム（30人以上）もほぼ同数で続いている（図表2）。

（図表2） 法人が運営する主な介護サービス事業（複数回答）（2019年8月1日現在）



## 2 介護職員等特定処遇改善加算への対応状況

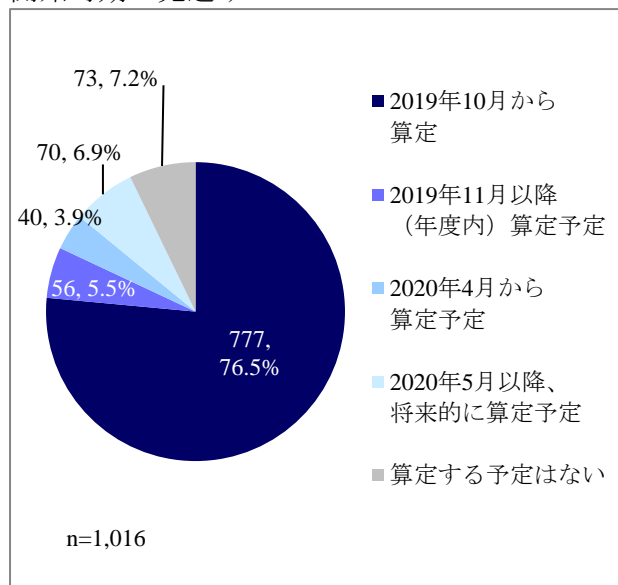
### 2.1 算定意向

【4分の3が2019年10月から算定。半数以上で配分バランスに苦慮】

2019年10月から特定処遇改善加算を算定すると回答した法人は76.5%で、遅くとも2020年度初めには、合わせて85.9%が算定を開始すると回答した（図表3）。

なお、7.2%の法人が特定処遇改善加算を算定する予定はないと回答していたが、とくに収益規模の小さな法人ではその回答割合が高かった（図表4）。例えば通所介護をメイン事業としているような収益規模の小さな法人では、加算額が少なく対象職員に対して要件を満たすような十分な賃金改善を行うことができないことから算定を控えたケースもある。この点、小規模事業所で加算額が少額なために月額8万円等の賃金改善<sup>1</sup>となる者を設けなくてもよい特例があるが、実際の運用検討に当たってはやはり難しい状況もあったと推察される。

（図表3） 介護職員等特定処遇改善加算の算定開始時期・見込み



<sup>1</sup> 「経験・技能のある介護職員」のうち1人以上は、月額8万円以上の賃上げまたは賃金の年額440万円以上となる賃金改善であることが求められる（例外あり）



(図表 4) 介護職員等特定処遇改善加算の算定意向 法人の年間収益規模別

2018年度 収益額	10月から 算定	11月以降算 定(来年以 降含む)	算定を予定 していない
1億円未満 (n=8)	0.0%	50.0%	50.0%
1億円超 2.5億円未満 (n=88)	53.4%	28.4%	18.2%
2.5億円超 5億円未満 (n=205)	78.0%	17.1%	4.9%
5億円超 10億円未満 (n=328)	83.8%	12.2%	4.0%
10億円超 (n=334)	78.7%	14.4%	6.9%

注) 本表は、機構融資先の事業報告データから収益額(社会福祉法人の場合はサービス活動収益、その他の法人の場合は事業収益)の集計可能な法人に絞っており、サンプル数は全体の回答結果と異なる(図表5も同じ)

このほか、主体事業が介護・老人福祉事業ではない法人において、介護・老人福祉事業を主体とする法人に比べて、10月からの算定予定と回答した割合や算定を予定していない割合などに違いがみられた(図表5)。同じ介護事業所であっても、法人の主体事業の違いにより算定意向に差があることもうかがえる。

(図表 5) 介護職員等特定処遇改善加算の算定意向 法人の主体事業別

法人の主体事業 (収益の50%以上を占めるもの)	10月から 算定	11月以降算 定(来年以 降含む)	算定を予定 していない
介護・老人福祉 事業 (n=756)	81.3%	13.5%	5.2%
保育・児童福祉 事業 (n=26)	53.8%	30.8%	15.4%
障害福祉サービ ス事業 (n=48)	58.3%	29.2%	12.5%
その他 (n=133)	66.2%	21.1%	12.8%

注) 「その他」は医療法人など

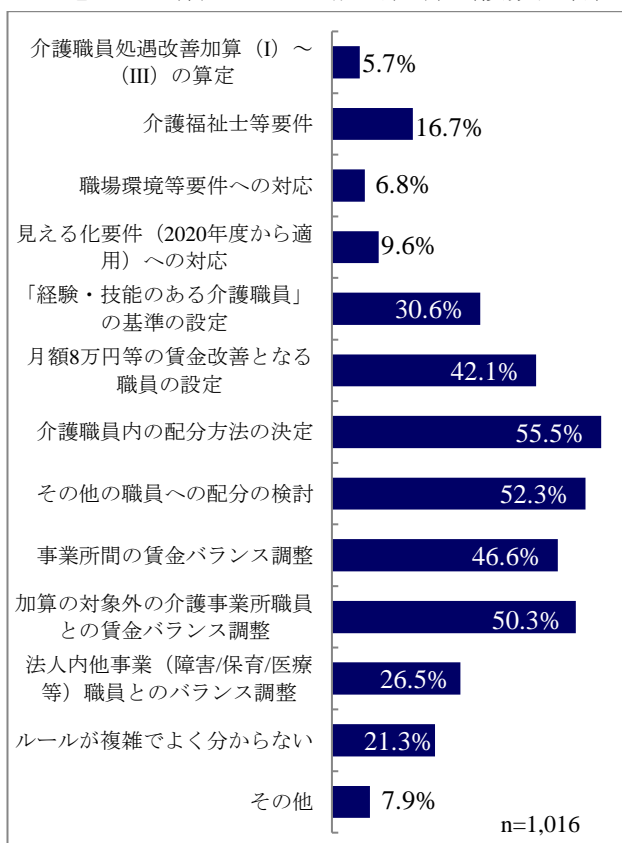
特定処遇改善加算は、加算による処遇改善の収入を「a.経験・技能のある介護職員(以下「aグループ」という。))のほか、「b.他の介護職員(以下「bグループ」という。))」、「c.その他の職種(以下「cグループ」という。))」に対しても配分することを認めている。

また、aグループの平均賃金改善額がbグループの2倍以上となることなどの要件(いわゆるa:b:cが「2以上:1:0.5以下」)を満たせば、個々の職員への配分額をはじめとして、各法人にかなり大きな裁量が認められている点が特徴である。

一方で、こうした裁量の余地の大きな制度の影響からか、特定処遇改善加算の算定においてどういった職員を対象にどのように配分するかという点について大変頭を悩ませている状況もみてとれる。本アンケートで、加算の算定に向けた要件や事項のなかで難しいと感じる点を尋ねると、「介護職員内の配分方法の決定」との回答が55.5%、「その他の職員への配分の検討」が52.3%に達した(図表6)。

また、「加算の対象外の介護事業所職員との賃金バランス調整」を挙げた法人は50.3%という結果であった。逆に、加算算定要件である「介護職員処遇改善加算(I)~(III)の算定」、「介護福祉士等要件(特定処遇改善加算(I)のみ)」、「職場環境等要件への対応」、「見える化要件(2020年度から適用)への対応」については、達成が難しいと回答した法人はわずかであった。

(図表 6) 算定に向けた要件達成や準備が難しいと感じる要件・理由の該当割合 (複数回答)

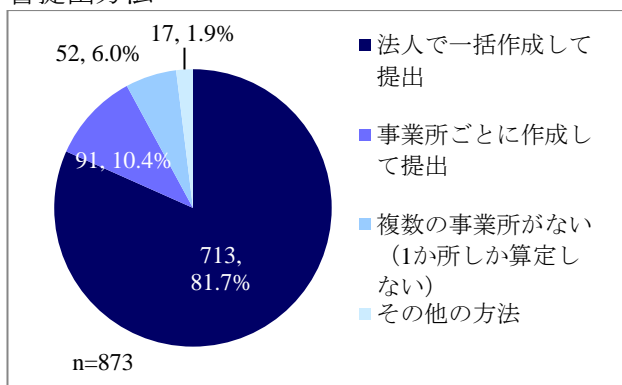


## 2.2 算定区分

**【加算 (I) が多め。加算算定にあたっては法人一括での計画書作成・届出が多数】**

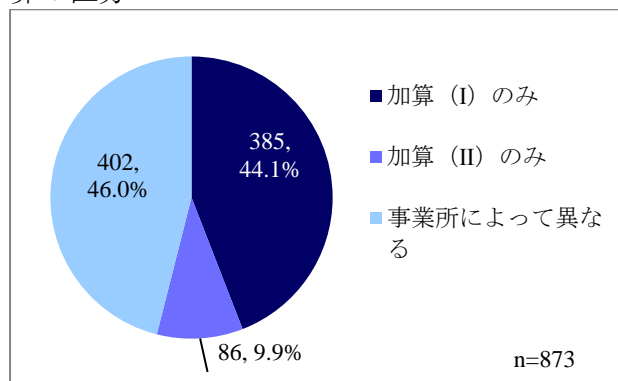
特定処遇改善加算の算定に当たって、処遇改善計画書の作成単位について、算定意向のあった法人の 81.7% で、法人単位で一括して作成することとしていた (図表 7)。

(図表 7) 介護職員等特定処遇改善加算の計画書提出方法

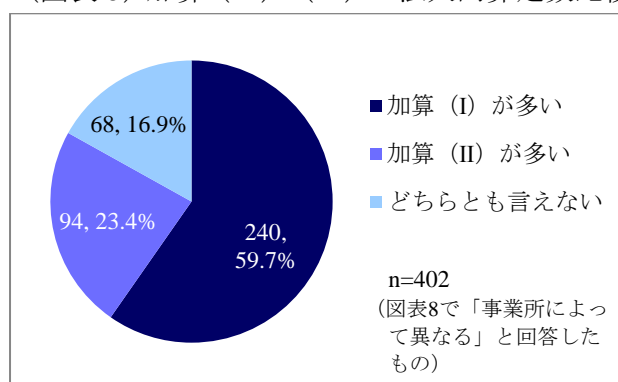


また、算定区分については、46.0%が「事業所によって異なる」と回答し、複数の事業所で特定処遇改善加算 (I) または (II) を算定している状況がみられた (図表 8)。次点は、「特定処遇改善加算 (I) のみ」で 44.1%であった。事業所によって異なる」と回答した法人についてさらに確認すると、6割近い法人が加算 (I) の方が多いという回答であったことから、全体としては特定処遇改善加算 (I) の方が多く算定される状況がうかがえる (図表 9)。これは、図表 6 で触れた介護福祉士等要件 (加算 (I) のみの算定要件) を困難と回答した割合が 16.7% しかなかったこととも整合している。

(図表 8) 算定する介護職員等特定処遇改善加算の区分



(図表 9) 加算 (I)・(II) の法人内算定数比較



## 3 介護職員等特定処遇改善加算の配分

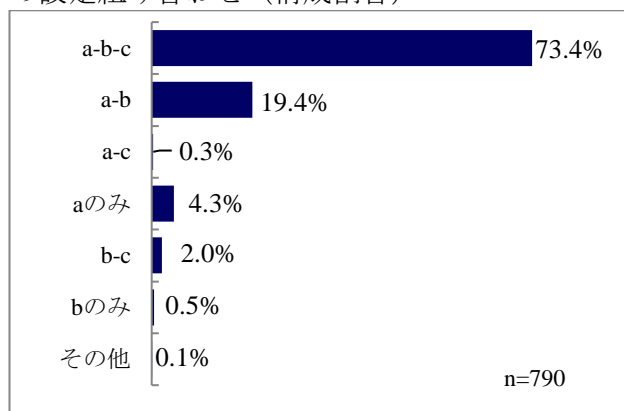
### 3.1 配分対象職員の考え方

**【a,b,c 全てのグループに配分する法人が多数。経験・技能のある介護職員の勤続年数要**

## 件を設定したのは約 8 割】

法人が特定処遇改善加算の算定に当たって設定した職員グループの組み合わせは図表 10 のとおりである。「a-b-c」の全てを配分対象として設定した法人は全体の 4 分の 3 に迫る 73.4% を占め、その他の職種への配分も含めた制度設計を多くの法人で検討していた。介護職員に限定した配分を予定している法人は「a-b」の 19.4% を含め、あわせて 24.2% であった。

（図表 10）加算の配分対象となる職員グループの設定組み合わせ（構成割合）

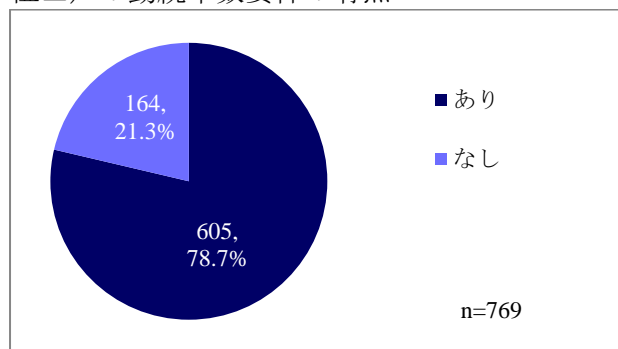


職員グループを個別にみると、a グループ（97.3%）および b グループ（95.3%）はほぼ全ての法人が設定し、c グループは約 4 分の 3 の法人で設定されている状況であった。

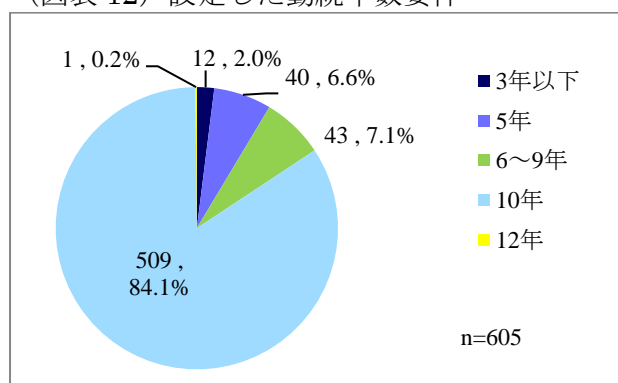
今回の特定処遇改善加算において、a グループの経験・技能のある介護職員の基準については、「介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数 10 年以上の介護職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業所の裁量で設定することとする」とされている。本アンケートで勤続年数をはじめとした基準の設定方法について確認したところ、勤続年数を要件として設けた法人は a グループ設定法人のうち 78.7% であった（図表 11）。そのうち、「10 年」を要件として設定している法人は 84.1% にのぼり、多くの法人で目安として示された 10 年を基

準としている状況にあった（図表 12）。

（図表 11）経験・技能のある介護職員（介護福祉士）の勤続年数要件の有無



（図表 12）設定した勤続年数要件

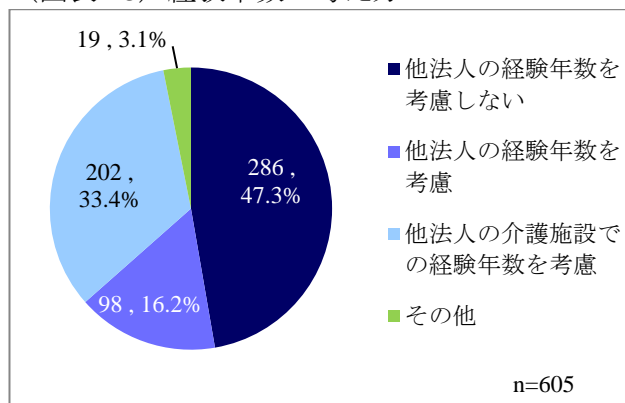


勤続年数を要件としている法人のうち、他の法人における経験年数も考慮している割合は、介護施設に限定しているものも含めると 49.6% となって、他法人での経験を考慮しない法人の割合と拮抗していた（図表 13）。なお、その他として、回答時点で未定のもの、グループ法人での経験のみ対象にするもの、他法人での経験年数を一定割合で減算するもの、特定の資格者に限定して他法人での経験を考慮するものなどの回答がみられた。

他法人の経験年数については、本加算の場合に限らず、一般の中途採用者の俸給設定においてどのように換算するのか法人によりさまざまである。本加算においても、一律に年数を考慮することにより、賃金バランスが崩れるおそれもあり各法人でも実情に合わせた運用を検討しているようだ。



(図表 13) 経験年数の考え方



### 3.2 配分額・比率

【1人1月当たりの平均改善額はaで約2万円、bで約1万円、cは約5千円。2:1:0.5の目安に準じた法人が約7割】

具体的な賃金改善額（計画額）と、グループ間比率についても本アンケートで調査している。

それぞれの法人における、各グループの賃金改善所要見込額（1月当たり）と、対象となる職員数の平均値は図表14のとおりである。これは、計画内容が法人単位で回答のあった者に限っているが、介護職員の平均人数はaグループが26.5人、bグループが62.6人であった。1法人平均89.1人の介護職員のうち、およそ30%の職員がaグループとなっていることがわかる。

賃金改善所要見込額は、総額でみるとaグループとbグループで拮抗しているが、1人当たり賃金改善所要見込額はaグループの職員で21,700円、bグループの職員で9,339円となり比率的にはおよそ2:1に近い水準となっていた（いずれも1月当たりの金額）。また、同様にcグループ職員の1人当たり賃金改善所要見込額は4,585円<sup>2</sup>となり、こちらもbグループとの比較では1:0.5の水準に近い結果となった。

(図表 14) 1月当たりの賃金改善計画内容（法人単位 平均）

a グループ	n=631
賃金改善所要見込額（1月当たり）	575,188円
「a.経験・技能のある介護職員」の人数	26.5人
うち、月額8万円以上の賃金改善または改善後賃金が年額440万円以上となる人数*	9.64人
うち月額8万円以上の賃金改善となる人数	0.84人
1人当たり賃金改善所要見込額（1月当たり）	21,700円
b グループ	n=606
賃金改善所要見込額（1月当たり）	584,439円
「b.他の介護職員」の人数	62.6人
1人当たり賃金改善所要見込額（1月当たり）	9,339円
c グループ	n=468
賃金改善所要見込額（1月当たり）	139,667円
「c.その他の職種」の人数**	45.6人
うち、賃上げ対象となる人数***	30.5人
1人当たり賃金改善所要見込額（1月当たり）****	4,585円

\* 特定処遇改善加算算定前より年額440万円以上の者を含む

\*\* 既に年額440万円以上の者を含む（非常勤職員に当たっては常勤換算方法で計算して賃金額を判断）

\*\*\* 特定処遇改善加算算定前より年額440万円以上の者を除く

\*\*\*\* cグループの「賃金改善所要見込額（1月当たり）」÷「賃上げ対象となる人数」により算出

注）賃金改善計画内容を「法人単位」で記入のあった回答に限る

こうした結果から、国が要件として示した

「2:1:0.5」の配分比におおむね沿った運用がなされる状況がうかがえる。実際に、配分比率についてアンケートにおいて確認したところ、

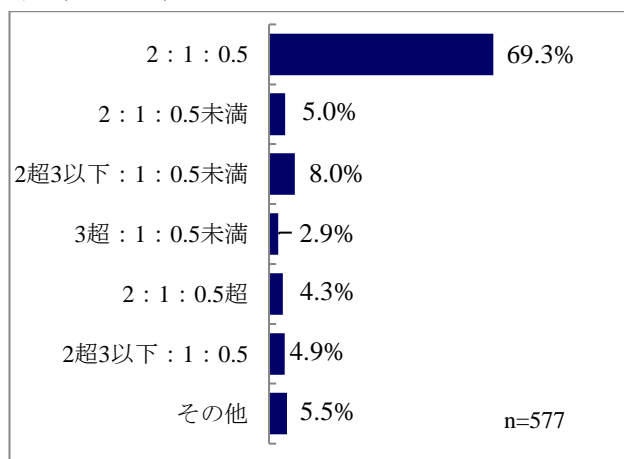
「a・b・c」全てのグループに配分する法人における配分比率は、「2:1:0.5」が69.3%と約7割であったこともこれを裏付ける結果となった（図表15）。それ以外の配分比率は、a、bグループに手厚く配分する「2:1:0.5未満」や、aグループにより手厚い「2超3以下:1:0.5未満」「3超:1:0.5未満」など、法人によってばらつきがみられた。

<sup>2</sup> 本来は、「2019年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.1）（平成31年4月12日事務連絡）」の間13によれば、cグループの平均賃金改善所要見込額の計算に当たっては、「cグループの人数」（賃金改善を行わない職員を含む）で割った平均額としており、当該ルールに基づけばcグループの平均改善額や配分比はさらに低い値となる。

参考：「cグループの人数」（賃金改善を行わない職員を含む）で計算すると、1人1月当たり3,060円の賃金改善、bグループと比較しておよそ1:0.3の賃金改善水準となる



(図表15) 各グループにおける大まかな配分比率 (a:b:c)



注 1) 特定処遇改善加算の配分対象の職員グループの組み合わせを「a-b-c」全てとした法人（配分比率の未回答等を除く）  
 注 2) 算定ルールを満たさない「2:1:0.5 超」とした回答が 4.3%あるが、c グループの平均賃金改善所要見込額の計算において実際に賃上げ対象となった人数で割り戻した金額（「c グループの人数」で割った金額よりも高くなる）と比較したケースが考えられる

なお、特定処遇改善加算は、新しい経済政策パッケージにおいて「介護サービス事業所における勤続年数 10 年以上の介護福祉士について月額平均 8 万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に公費 1,000 億円程度を投じ、処遇改善を行う」とされたことから、月額 8 万円の賃金改善というイメージが先行したが、あくまで財

源の根拠の話であって、次に掲げる算定ルール等を踏まえると賃金改善の対象となる職員はより幅広く設定される仕組みである点はあらためて留意しておきたい。

- ① 経験・技能のある介護職員は、その基準となる勤続年数およびその他要件を事業所の裁量で設定できること
- ② その他の介護職員およびその他の職種にも配分できること

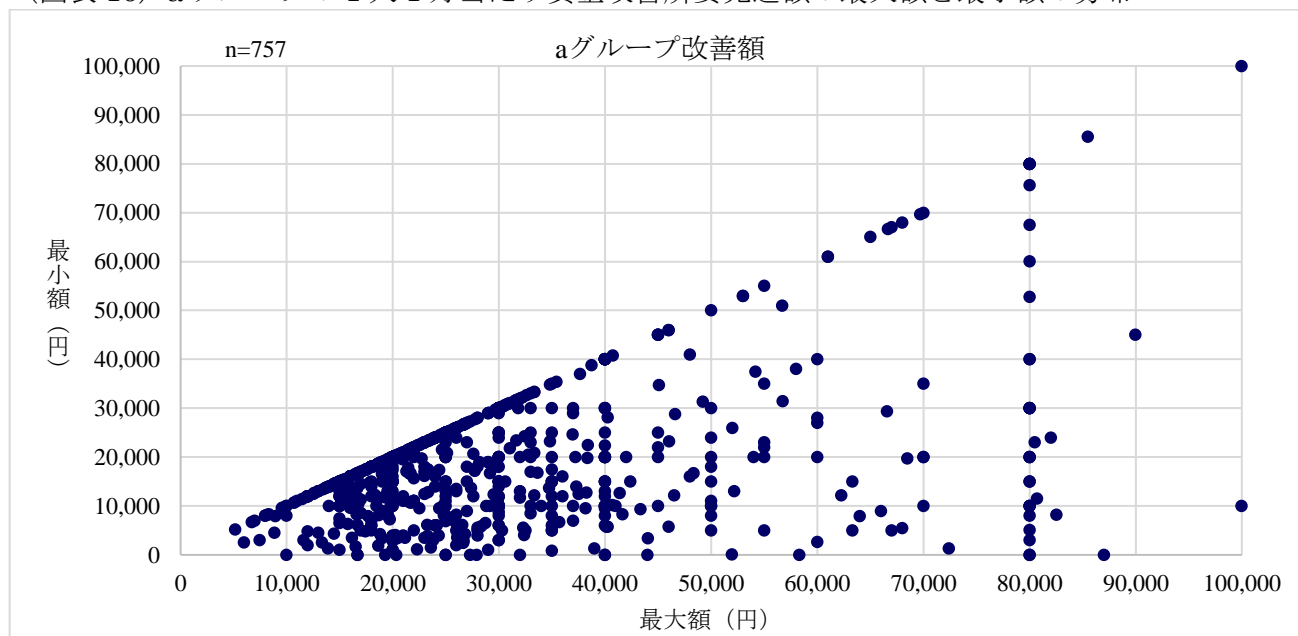
したがって、平均的な賃金改善額は前述したとおりであり、図表 14 で示した a グループの職員 26.5 人のうち、実際に月額 8 万円の賃金改善となった者は平均 0.84 人と、a グループの職員の 3.2%という状況であった。

### 3.3 グループ内の配分状況

【一律に配分する法人は、a グループ 45.2%、b グループ 42.2%、c グループ 48.2%】

各グループ内では職員にどのように配分されているのか、本アンケートでは各グループでの 1 人 1 月当たり賃金改善所要見込額の最大額と最小額を確認した（図表 16・図表 17・図表 18）。

(図表 16) a グループの 1 人 1 月当たり賃金改善所要見込額の最大額と最小額の分布

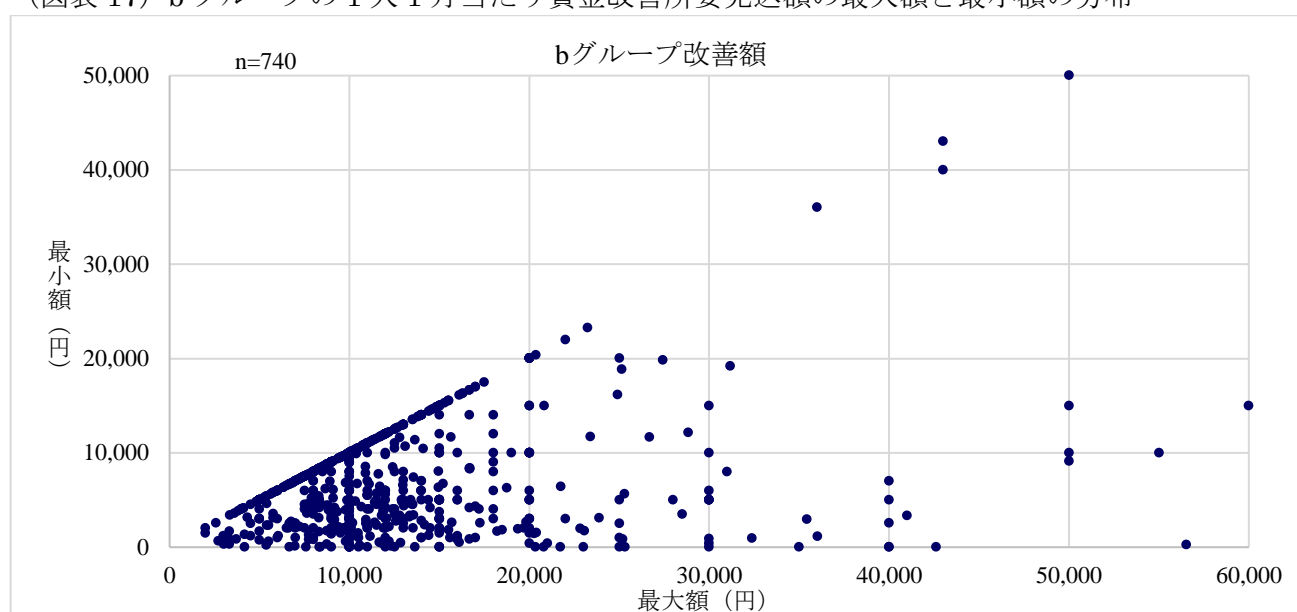




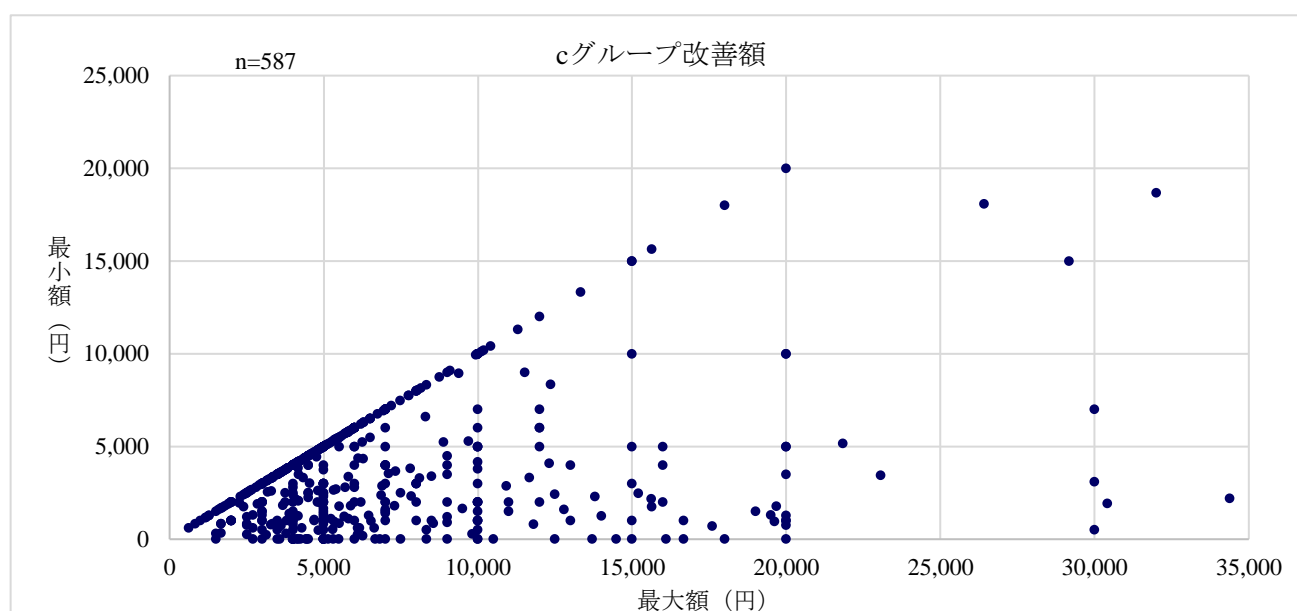
a グループの1人1月当たり賃金改善所要見込額の最大額と最小額について回答のあった757法人のうち、最大額と最小額が同額、つまりグループ内の職員の改善額に差を設けず一律に配分したとする法人は342法人(45.2%)にのぼった。図表16でいえば最大額と最小額が同額の対角線上に位置する点である。その一方で、最小額が1万円以下という回答も25.4%あり、さまざまな配分方法がみられた。

b グループの1人1月当たり賃金改善所要見込額の最大額と最小額の状況は図表17のとおりである。こちらでもグループ内の職員の改善額に差を設けず一律に配分したとする法人は740法人のうち312法人(42.2%)であった。なお、aグループおよびbグループいずれのグループでも一律の配分を行ったとする法人は266法人であった。

(図表17) bグループの1人1月当たり賃金改善所要見込額の最大額と最小額の分布



(図表18) cグループの1人1月当たり賃金改善所要見込額の最大額と最小額の分布





cグループの1人1月当たり賃金改善所要見込額について、職員の改善額に差を設けず一律に配分したとする法人は587法人のうち283法人(48.2%)にのぼり、3つのグループの中ではもっとも高い割合であった。cグループでは多くが最大額5,000円前後に分布しているが、1万円あるいは2万円のところにも一定の集中がみられた。

#### 4 その他の処遇改善内容

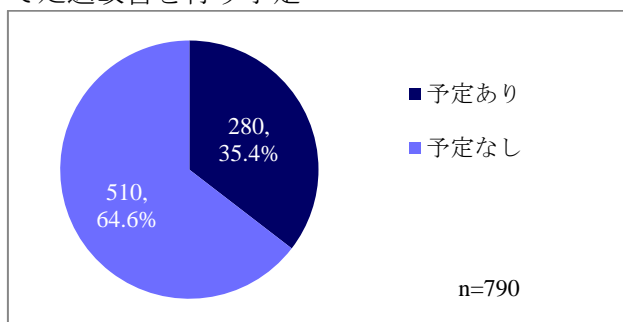
**【介護職員等特定処遇改善加算分以外に、「持ち出し」による処遇改善を行う法人は35.4%。そのうち57.1%は加算対象外の施設で勤務する職員にも配分】**

グループ間・職員間の賃金バランスや不公平感への配慮などの観点から、特定処遇改善加算による改善に加えて、法人の持ち出しによる処遇改善の実施も「予定あり」と回答した法人は35.4%にのぼった(図表19)。

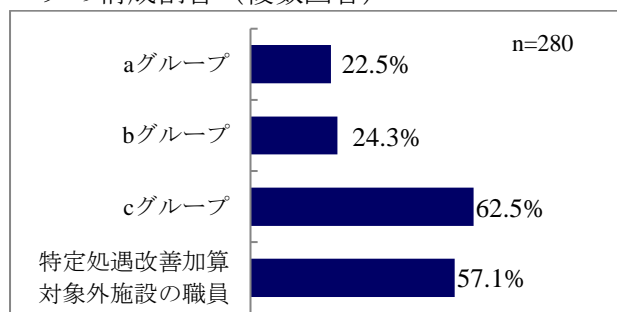
持ち出しによって改善する対象は、特定処遇改善加算による恩恵がさほど大きくない「cグループ」(62.5%)のほか、「特定処遇改善加算対象外施設の職員」(57.1%)が多数を占めた

(図表20)。なお、「a-b」グループのみを特定処遇改善加算による改善対象として設定した法人でも、そのうち15.0%は持ち出しによるcグループへの改善を行うと回答している。cグループや特定処遇加算対象外施設の職員への対応をめぐるっては、各法人で知恵を絞っている状況がうかがえた。

(図表19) 特定処遇改善加算以外の「持ち出し」で処遇改善を行う予定



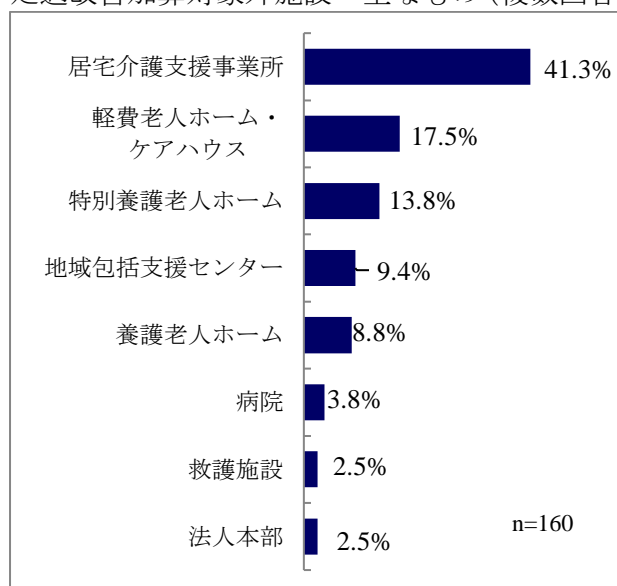
(図表20) 「持ち出し」で処遇改善を行うグループの構成割合(複数回答)



持ち出しによる処遇改善を実施する特定処遇改善加算対象外の施設は「居宅介護支援事業所」が41.3%と最も多く、次いで17.5%の「軽費老人ホーム・ケアハウス」であった(図表21)。

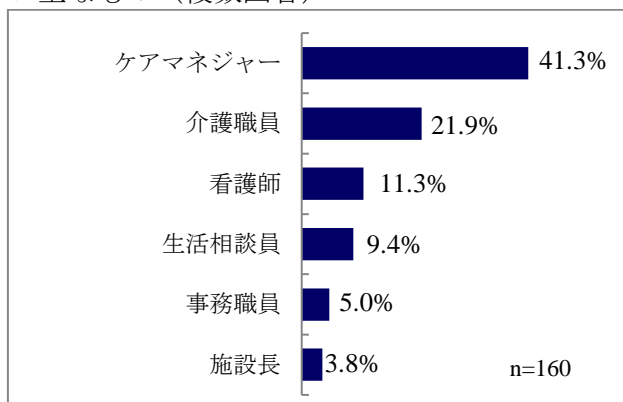
その中でも対象となる職員は「ケアマネジャー」が最多の41.3%、「介護職員」が21.9%、「看護師」が11.3%、「生活相談員」が9.4%と続いていた(図表22)。特にケアマネジャーや生活相談員は介護職のキャリアパスの中でも上位に位置づけられる場合が多く、介護職員との給与の乖離などの観点から持ち出しの処遇改善を実施すると回答した法人が多かったのではないだろうか。

(図表21) 「持ち出し」で処遇改善を行う特定処遇改善加算対象外施設 主なもの(複数回答)



注) 特定処遇改善加算対象外の施設の職員にも、持ち出しで処遇改善を行うとした160法人を対象にした質問

(図表 22)「持ち出し」で処遇改善を行う特定加算対象外施設の職員で、改善額や対象が大きい主なもの(複数回答)



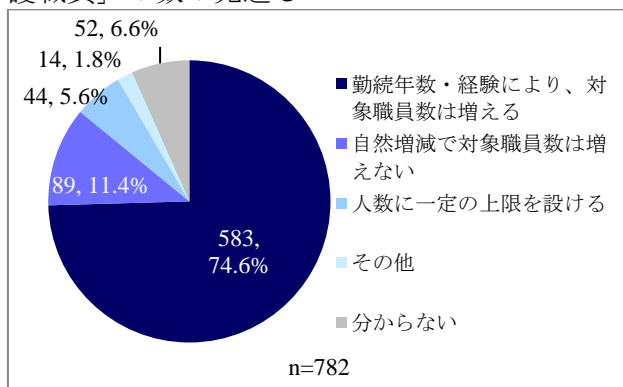
## 5 今後の運用方針

### 【7割超が「aの対象者は今後増加」】

特定処遇改善加算の特徴として、基本的には一定の加算額の範囲内で、a、b、cの3グループで対象職員および配分額の管理を行っていく必要があり、今後の運用をいかに見通していくか経営上の課題でもある。「経験・技能のある介護職員」が勤続年数の経過により増加する一方、1人当たりの賃金改善額を維持しようとする、現在の加算額以上の財源が必要となり、法人の持ち出しが増えることになるからである。

本アンケートの結果からは、回答法人の74.6%(583法人)が、次年度以降の「経験・技能のある介護職員」(aグループ)について、「勤続年数や経験を積んで、対象職員数は増えていく」と考えていた(図表 23)。

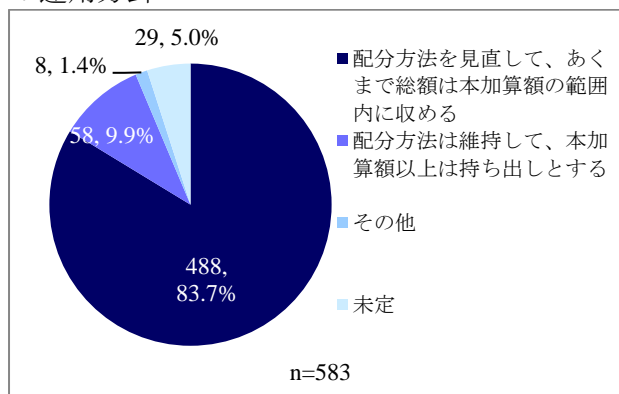
(図表 23) 次年度以降の「経験・技能のある介護職員」の数の見通し



一方で、そのような事態を見越してか、5.6%の法人はaグループに該当する職員に役職等要件を設定することで、「人数に一定の上限を設ける」と回答していた。

では、aグループの対象者が増加すると見込んでいる583法人において、次年度以降の対応をどう考えているだろうか。実に83.7%の法人で「配分方法を見直して、あくまで総額は本加算額の範囲内に収める」と考えている状況であった(図表 24)。「配分方法は維持して本加算額以上は持ち出しとする」とした回答は9.9%にとどまった。このことは、次年度以降、他の条件が変わらず、aグループの対象者が増加した場合、8割の法人において1人当たりの賃金改善額が下がる可能性があることを意味している。これは喫緊の課題ではないものの、今後、職員への丁寧な説明が必要になってくるだろう。

(図表 24) 対象職員が増加した場合の賃金改善の運用方針



2020年度からは「見える化要件」の適用が始まり、加算の算定状況や、どのような処遇改善の取組を行っているかなどについて、他の事業所との比較が容易になる。このことが求職者や現在雇用している職員に与える影響は決して小さくないと思われる。算定および今後の運用に当たっては、法人が設定した各グループの要件や、背景にある経営方針や意図について改めて組織内で説明・共有することで意識の統一を図る機会としてもよいかもしれない。

- ※ 本資料は情報の提供のみを目的としたものであり、借入など何らかの行動を勧誘するものではありません
- ※ 本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、情報については、その完全性・正確性を保証するものではありません
- ※ 本資料における見解に関する部分については、著者の個人的所見であり、独立行政法人福祉医療機構の見解ではありません

《本件に関するお問合せ》

独立行政法人福祉医療機構

経営サポートセンター リサーチグループ

TEL : 03-3438-9932 FAX : 03-3438-0371