

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

2019 年 10 月
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

目次

2019年度介護報酬改定（介護職員等特定処遇改善加算）アンケート概要	4
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	5
基本情報	5
1. 法人が運営する介護サービス（2019年8月1日現在・複数回答）	5
2. 法人が運営する介護以外のサービス（2019年8月1日現在・複数回答）	5
介護職員等特定処遇改善加算への対応	6
3. 介護職員等特定処遇改善加算の算定開始時期・見込み	6
4. 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（複数回答）	6
5. 見える化要件への対応予定	7
6. 算定を予定する介護職員等特定処遇改善加算の区分	7
7. 加算（Ⅰ）と加算（Ⅱ）の法人内算定比率	7
8. 介護職員等特定処遇改善加算の計画書提出方法	7
9. 介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善内容の検討状況	8
介護職員等特定処遇改善加算の配分	8
10. 介護職員等特定処遇改善加算の配分対象となる職員グループ（複数回答）とその組み合わせ	8
11. 「a.経験・技能のある介護職員」の設定	8
12. 「a.経験・技能のある介護職員」のうち月額8万円等の賃金改善となる者	9
13. 「a.経験・技能のある介護職員」の勤続年数要件	9
14. 「a.経験・技能のある介護職員」の基準（複数回答）	9
15. 月額8万円等の賃金改善となる者がいない事業所がある理由	10
16. 介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善額等の計画の作成単位	10
17. 賃金改善対象者数・改善額等（グループ別）	11
① aグループ	11
② bグループ	11
③ cグループ	11
18. 改善させる給与項目（グループ別・複数回答）	12
① aグループ	12
② bグループ	12
③ cグループ	12
19. 各グループ間平均改善額の比率	12
20. 1人1月当たりの賃金改善所要見込額の最大額と最小額	13
① aグループ最大額	13

②	a グループ最小額.....	13
③	b グループ最大額.....	13
④	b グループ最小額.....	14
⑤	c グループ最大額.....	14
⑥	c グループ最小額.....	14
21.	法人の持ち出しによる処遇改善の実施予定.....	14
22.	持ち出しでの処遇改善対象グループ等（複数回答）.....	15
23.	持ち出しでの処遇改善を行う介護職員等特定処遇改善加算対象外施設および職員 （複数回答）.....	15
①	施設.....	15
②	職種.....	15
2020年度以降の状況		16
24.	2020年度以降の「a.経験・技能のある介護職員」数の想定.....	16
25.	「a.経験・技能のある介護職員」が増えた場合の賃金改善額の運用.....	16
派遣雇用		16
26.	派遣雇用形態で採用している介護職員数.....	16
27.	派遣契約の見直し等による手数料の増加.....	16
その他		17
28.	自由記述（任意）.....	17

2019年度介護報酬改定（介護職員等特定処遇改善加算）アンケート概要

2019年10月9日
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

目的

2019年10月より運用が開始される介護職員等特定処遇改善加算に関する、法人・施設の取組等の把握

アンケートの対象および回収状況

対 象：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

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

基本情報

1. 法人が運営する介護サービス（2019年8月1日現在・複数回答）

	回答数 (n=1,016)	割合 (%)
特別養護老人ホーム（定員30人以上）	696	68.5
地域密着型特別養護老人ホーム	291	28.6
介護老人保健施設	177	17.4
介護療養型医療施設	7	0.7
介護医療院	6	0.6
特定施設入居者生活介護	141	13.9
小規模多機能型居宅介護	184	18.1
看護小規模多機能型居宅介護	12	1.2
認知症高齢者グループホーム	307	30.2
通所介護	699	68.8
認知症対応型通所介護	158	15.5
訪問介護（夜間対応型含む）	348	34.3
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	35	3.4
訪問入浴介護	29	2.9

2. 法人が運営する介護以外のサービス（2019年8月1日現在・複数回答）

	回答数 (n=1,016)	割合 (%)
病院*	91	9.0
診療所	121	11.9
訪問看護（医療保険または介護保険）	118	11.6
特定施設ではないサ高住・有料老人ホーム・ケアハウス等入居施設	194	19.1
児童福祉施設（保育所・認定こども園等）	171	16.8
障害福祉サービス（障害者総合支援法関連）	249	24.5

*介護療養型医療施設以外の病床を有するもの

介護職員等特定処遇改善加算への対応

3. 介護職員等特定処遇改善加算の算定開始時期・見込み

	回答数 (n=1,016)	割合 (%)
2019年10月から算定	777	76.5
2019年11月以降(年度内)算定予定	56	5.5
2020年4月から算定予定	40	3.9
2020年5月以降、将来的に算定予定	70	6.9
算定する予定はない	73	7.2

4. 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(複数回答)

	回答数 (n=1,016)	割合 (%)
介護職員処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)の算定	58	5.7
介護福祉士等要件*	170	16.7
職場環境等要件への対応	69	6.8
見える化要件(2020年度から適用)への対応	98	9.6
「経験・技能のある介護職員」の基準の設定	311	30.6
月額8万円等の賃金改善**となる職員の設定	428	42.1
介護職員内の配分方法の決定	564	55.5
その他の職員への配分の検討	531	52.3
事業所間の賃金バランス調整	473	46.6
加算の対象外の介護事業所職員との賃金バランス調整	511	50.3
法人内他事業(障害、保育、医療等)職員との賃金バランス調整	269	26.5
ルールが複雑でよく分からない	216	21.3
その他	80	7.9

* 介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)を算定する要件

** 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

5. 見える化要件への対応予定

	回答数 (n=873)	割合 (%)
「介護サービス情報公表システム」へ掲載 (2019年度より)	104	11.9
「介護サービス情報公表システム」へ掲載 (2020年4月以降)	234	26.8
ホームページ上での掲載(2019年度より)	126	14.4
ホームページ上での掲載(2020年4月以降)	248	28.4
事務所、施設建物に掲示(2019年度より)	97	11.1
事務所、施設建物に掲示(2020年4月以降)	57	6.5
その他	7	0.8

6. 算定を予定する介護職員等特定処遇改善加算の区分

	回答数 (n=873)	割合 (%)
加算(Ⅰ)のみ	385	44.1
加算(Ⅱ)のみ	86	9.9
事業所によって異なる*	402	46.0

*複数の事業所を有し、加算(Ⅰ)と加算(Ⅱ)の事業所が両方ある場合

7. 加算(Ⅰ)と加算(Ⅱ)の法人内算定比率

	回答数* (n=402)	割合 (%)
加算(Ⅰ)が多い	240	59.7
加算(Ⅱ)が多い	94	23.4
どちらとも言えない	68	16.9

*7は、6で「事業所によって異なる」と回答した402施設が対象の質問

8. 介護職員等特定処遇改善加算の計画書提出方法

	回答数 (n=873)	割合 (%)
法人で一括作成して提出	713	81.7
事業所ごとに作成して提出	91	10.4
複数の事業所がない(1か所しか算定しない)	52	6.0
その他の方法	17	1.9

9. 介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善内容の検討状況

	回答数* (n=96)	割合 (%)
ほぼ決定している	13	13.5
まだ決まっていない	83	86.5

*9は、3で「2019年11月以降（年度内）算定予定」または「2020年4月から算定予定」と回答した法人が対象の質問

介護職員等特定処遇改善加算の配分

10. 介護職員等特定処遇改善加算の配分対象となる職員グループ（複数回答）とその組み合わせ

	回答数 (n=790)	割合 (%)
a.経験・技能のある介護職員	769	97.3
b.他の介護職員	753	95.3
c.その他の職種	599	75.8

組み合わせ	回答数 (n=790)	割合 (%)
a-b-c	580	73.4
a-b	153	19.4
a-c	2	0.3
aのみ	34	4.3
b-c	16	2.0
bのみ	4	0.5
その他	1	0.1

11. 「a.経験・技能のある介護職員」の設定

	回答数* (n=769)	割合 (%)
「a.経験・技能のある介護職員」は、加算対象の事業所でそれぞれ1人以上設定	547	71.1
加算対象の事業所のうち、aグループを設定しない事業所もある	222	28.9

*11～14は、10で「a.経験・技能のある介護職員」と回答した法人が対象の質問

12. 「a.経験・技能のある介護職員」のうち月額8万円等の賃金改善となる者

	回答数 (n=769)	割合 (%)
a グループを設定した事業所ごとに必ず1人以上設定	328	42.7
a グループを設定した事業所のうち、特定の事業所に設定(0人の事業所がある)	325	42.3
1人もいない	116	15.1

13. 「a.経験・技能のある介護職員」の勤続年数要件

	回答数 (n=769)	割合 (%)
勤続年数の要件は設けない	164	21.3
勤続年数の要件を設ける	605	78.7

勤続年数要件(年)	回答数 (n=605)	割合 (%)
1	1	0.2
2	3	0.5
3	8	1.3
5	40	6.6
6	5	0.8
7	13	2.1
8	21	3.5
9	4	0.7
10	509	84.1
12	1	0.2

14. 「a.経験・技能のある介護職員」の基準(複数回答)

	回答数 (n=769)	割合 (%)
勤続年数に他法人の経験を考慮しない	307	39.9
勤続年数に他法人における経験(介護施設のみ)も考慮する	283	36.8
勤続年数に他法人における経験(介護施設以外も含む)も考慮する	130	16.9
一定の役職以上を対象とする	173	22.5
人事考課結果を踏まえて対象とする	127	16.5
その他	47	6.1

15. 月額 8 万円等の賃金改善となる者がいない事業所がある理由

	回答数* (n=441)	割合 (%)
既に賃金が年額 440 万円以上の者がいる	154	34.9
小規模事業所等で加算額全体が少額である	138	31.3
職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難	94	21.3
事業所内の階層・役職、能力・処遇を明確化することが必要で、規程の整備に一定の期間を要する	11	2.5
事業所内の階層・役職、能力・処遇を明確化することが必要で、研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する	5	1.1
その他	39	8.8

*15 は、12 で「a グループを設定した事業所のうち、特定の事業所に設定 (0 人の事業所がある)」または「1 人もいない」と回答した法人が対象の質問

16. 介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善額等の計画の作成単位

	回答数 (n=790)	割合 (%)
法人単位	664	84.1
施設単位	126	15.9
特別養護老人ホーム (定員 30 人以上)	72	57.1
地域密着型特別養護老人ホーム	10	7.9
介護老人保健施設	21	16.7
特定施設	2	1.6
認知症高齢者グループホーム	4	3.2
通所介護	7	5.6
訪問介護	1	0.8
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1	0.8
訪問入浴介護	8	6.3

17. 賃金改善対象者数・改善額等（グループ別）

…それぞれ金額が空白またはゼロのものを除く。17は単純集計であり、16で法人単位とした回答のみの計数はレポート参照

① aグループ

	平均値 (n=750)
賃金改善所要見込月額計	530,201 円
「a.経験・技能のある介護職員」の人数	24.2 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*	8.9 人
うち、月額賃金8万円以上賃上げとなる人数	0.8 人

* 加算算定前より年額440万円以上の者を含む

② bグループ

	平均値 (n=722)
賃金改善所要見込月額計	536,133 円
「b.他の介護職員」の人数	57.0 人

③ cグループ

	平均値 (n=559)	
賃金改善所要見込月額計	126,224 円	
「c.その他の職種」の人数*	41.6 人	
うち、賃上げ対象となる人数**	27.8 人	
その他の職種の人数の算出方法	法人数	割合 (%)
実人数	277	49.6
常勤換算	282	50.4

* 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）

** 介護職員等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

18. 改善させる給与項目（グループ別・複数回答）

① aグループ

	回答数 (n=769)	割合 (%)
基本給	58	7.6
手当	433	56.4
賞与・一時金	439	57.2
その他	19	2.5

② bグループ

	回答数 (n=753)	割合 (%)
基本給	58	7.7
手当	424	56.3
賞与・一時金	422	56.0
その他	20	2.7

③ cグループ

	回答数 (n=599)	割合 (%)
基本給	48	8.0
手当	325	54.3
賞与・一時金	329	54.9
その他	14	2.3

19. 各グループ間平均改善額の比率

aグループ：bグループ：cグループ間の 配分比率	回答数* (n=577)	割合 (%)
2：1：0.5	400	69.3
2：1：0.5 未満	29	5.0
2 超 3 以下：1：0.5 未満	46	8.0
3 超：1：0.5 未満	17	2.9
2：1：0.5 超	25	4.3
2 超 3 以下：1：0.5	28	4.9
その他	32	5.5

* 19は、10で組み合わせを「a-b-c」と回答した法人が対象の質問（配分比率の未回答等を除く）

20. 1人1月当たりの賃金改善所要見込額の最大額と最小額

① aグループ最大額

	回答数 (n=757)	割合 (%)
10,000 円以下	18	2.4
10,001～19,999 円	185	24.4
20,000 円	60	7.9
20,001～29,999 円	213	28.1
30,000 円	47	6.2
30,001～50,000 円	152	20.1
50,001～79,999 円	44	5.8
80,000 円	27	3.6
80,001 円～	11	1.5

② aグループ最小額

	回答数 (n=757)	割合 (%)
10,000 円以下	192	25.4
10,001～19,999 円	249	32.9
20,000 円	67	8.9
20,001～29,999 円	150	19.8
30,000 円	27	3.6
30,001～50,000 円	48	6.3
50,001～79,999 円	16	2.1
80,000 円	5	0.7
80,001 円～	3	0.4

③ bグループ最大額

最大額	回答数 (n=740)	割合 (%)
10,000 円以下	358	48.4
10,001～19,999 円	287	38.8
20,000 円	23	3.1
20,001～30,000 円	42	5.7
30,001～50,000 円	20	2.7
50,001 円～	10	1.4

④ bグループ最小額

	回答数 (n=740)	割合 (%)
4,999 円以下	274	37.0
5,000 円	51	6.9
5,001~9,999 円	207	28.0
10,000 円	54	7.3
10,001~20,000 円	140	18.9
20,001 円~	14	1.9

⑤ cグループ最大額

	回答数 (n=587)	割合 (%)
3,000 円以下	82	14.0
3,001~5,000 円	238	40.5
5,001~7,000 円	109	18.6
7,001~10,000 円	72	12.3
10,001~20,000 円	64	10.9
20,001~30,000 円	7	1.2
30,001 円~	15	2.6

⑥ cグループ最小額

	回答数 (n=587)	割合 (%)
1,000 円以下	126	21.5
1,001~3,000 円	156	26.6
3,001~5,000 円	189	32.2
5,001~7,000 円	68	11.6
7,001~10,000 円	28	4.8
10,001 円~	20	3.4

21. 法人の持ち出しによる処遇改善の実施予定

	回答数 (n=790)	割合 (%)
予定あり	280	35.4
予定なし	510	64.6

22. 持ち出しでの処遇改善対象グループ等（複数回答）

	回答数 (n=280)	割合 (%)
aグループ	63	22.5
bグループ	68	24.3
cグループ	175	62.5
介護職員等特定処遇改善加算対象外施設の職員	160	57.1

* 22 は、21 で「予定あり」と回答した法人が対象の質問

23. 持ち出しでの処遇改善を行う介護職員等特定処遇改善加算対象外施設および職員（複数回答）

① 施設

	回答数* (n=160)	割合 (%)
居宅介護支援事業所	66	41.3
軽費老人ホーム・ケアハウス	28	17.5
特別養護老人ホーム	22	13.8
地域包括支援センター	15	9.4
養護老人ホーム	14	8.8
病院	6	3.8
救護施設	4	2.5
法人本部	4	2.5

② 職種

	回答数* (n=160)	割合 (%)
ケアマネジャー	66	41.3
介護職員	35	21.9
看護師	18	11.3
生活相談員	15	9.4
事務職員	8	5.0
施設長	6	3.8

* 23 は、22 で「介護職員等特定処遇改善加算対象外施設の職員」と回答した法人が対象の質問

2020年度以降の状況

24. 2020年度以降の「a.経験・技能のある介護職員」数の想定

	回答数 (n=782)	割合 (%)
勤続年数や経験を積んで、対象職員数は増えていく	583	74.6
自然増減で対象職員数は増えない	89	11.4
人数に一定の上限を設ける	44	5.6
その他	14	1.8
分からない	52	6.6

25. 「a.経験・技能のある介護職員」が増えた場合の賃金改善額の運用

	回答数* (n=583)	割合 (%)
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	488	83.7
配分方法は維持して、本加算額以上は持ち出しとする	58	9.9
その他	8	1.4
未定	29	5.0

*25は、24で「勤続年数や経験を積んで、対象職員数は増えていく」と回答した法人が対象の質問

派遣雇用

26. 派遣雇用形態で採用している介護職員数

	回答数 (n=790)	割合 (%)
1人以上	280	35.4
0人	510	65.6

27. 派遣契約の見直し等による手数料の増加

	回答数* (n=280)	割合 (%)
発生する	7	2.5
発生しない	122	43.6
未定	151	53.9

*27は、26で「1人以上」と回答した法人が対象の質問

その他

28. 自由記述（任意）

※ 本設問は介護職員等特定処遇改善加算に関する自由記述回答から類似のものを整理して記載しており全てではありません。また、個別のご意見もあるため、そのままの引用はお控えください。

【賃金バランス関係】

- ・ 職員の処遇向上のための法制度であり大変ありがたいのですが、法律が煩雑すぎて正直余分なところに時間がかかりすぎています。対象でない事業所の専門職運営が難しくなり、法人内の処遇バランスが崩れるため、今後、介護報酬を単に上乘せし、法人内の人材育成を誘発させていくべきです。
- ・ 法人内での職員異動を行う際、ケアハウスは処遇改善加算及び特定処遇改善加算の対象外の為、安易に異動が行えず人員配置に苦慮する。また、介護保険対象事業においても、施設介護支援専門員及び計画作成担当者を専任・兼任することにより支給対象から外れたり、兼務による按分で100%の支給を受けられないと反発も出ている。
- ・ 介護職員としての経験は年数だけで技能のある介護職員としてみれるのか疑問であり、また、月額8万円以上の賃上げを行っても月額440万円以上の収入とはならない現状や処遇改善加算を算定できない職員との賃金バランスがあり、不公平さを感じる内容である。
- ・ 介護事業所だけではなく、法人全体での賃金のバランスの見直しを行わなくてはならない。
- ・ 大きく職種間の給与バランスが崩れ経営にも支障をきたす。多くの介護職員が年収440万円を超えている状況で介護福祉士を取得している、また、勤続10年以上の職員へ月8万円の支給を受け場合、ほとんどの介護職員が相談員や看護師、他の主任より給与が多くなり職責や責任の所在に関係なく、多くの給与を頂くことになりやる気の低下につながる。
- ・ 法人内他事業所職員との賃金バランスが崩れる。他事業所分を、自己財源で賄うことは困難である。対象事業所のみ処遇改善を行った場合、他事業所との人事異動により、手当が増減することとなり、不公平と不満が生じることが一番の課題と思われる。
- ・ 配分方法が難解。職員間の不公平感や職員格差が否めない。できるだけ均等に配分できるように全ての処遇改善を対象に事業所側に配分方法を決めさせてほしい。介護職以外でも介護への携わりがあることを十分に評価して欲しい。

- ・ 事務職、看護職、ケアマネ等のその他の職種の賃金は介護職員の賃金と格差はない。それが既存も含めて介護職員のみでの処遇改善によりますます賃金格差が広がってしまい、介護職員とその他の職種の職員間で軋轢が生じ始めている。
- ・ 事業所の裁量による部分が多い今回の介護職員等特定処遇改善加算。正直、様々な条件を満たしながら、みんなの納得のいく分配をすることはかなり難しいと思いました。他の職員にも分配できるようになったことは職場のバランス的にも大変ありがたいことですが、比率が決められていることでその要件を満たすための分配には非常に苦労します。
- ・ 賃金の設定等は法人に一任してほしい。縛りがあることで法人の考えや規程と矛盾しないように設定することが難しく、非常に負担が大きい。介護職員確保が困難な状況において、介護職員に還元しない法人・事業所は自然と淘汰されていく社会環境にあるので法人を信じて欲しい。
- ・ 医療系職種また事務員等間接職員からは不満の声が上がり、事業所間において軋轢が生じることもしばしば。このまま処遇改善加算の改善額が上昇するほどにこの問題は大きくなっていくと思われるため、改善策を検討している。
- ・ 今回、特定処遇改善加算算定にあたり、その他職員で今まで対象とならなかった支援されている方に支給できるようになったことが大きかったと思います。しかしながら、cグループということで、制度縛りがあるので、もう少し事業所の裁量を認めていただきたかったです。
- ・ 処遇改善加算が始まってから、介護職から、相談員・ケアマネ・管理者等へのキャリアパスの道も示しにくくなりました。その他の職種への配分の厳しい制限(年収440万以上は対象外、経験のある介護職員の4分の1)を緩和してもらわなければ、今後益々困ります。
- ・ 同一労働同一賃金の過程から、2:1を確保するとなるとキャリアパスや職能要件について、精査し新たに作成しなおす必要がでてきた。
- ・ 従来での処遇改善加算Ⅰを取得してから給与に不満で退職する介護職員は少なくなりましたが、今回の特定処遇改善加算は事務手続きが煩雑である上に、取得することで正看護師や生活相談員との賃金の逆転が起これり、結局職員全体の賃上げを行なうことになり、現在の給与規程が崩壊してしまう。前年度の法人の収支は赤字であり、特定処遇改善加算の取得は経営リスクがあるので、取得するか否か悩んでいる。
- ・ 加算要件について、「年収440万円以上または月額8万円以上の改善を行うこと」が大きな要件と感じているが、他の法人の意見を聞いていた中で、今回各法人の裁量が大きく認められていながら、前述の要件によって改善内容が縛られてしまい、自由度が減ってしまったという印象を受けている。法人毎の給与水準や規程内容が異なるため、金額で要件づけるのは内部バランスを相当崩してしまう

危険性があると感じた。その点については保育における処遇改善も同様に縛りがあり、職員間のバランスを調整するのに苦慮した。

- ・ ケアマネも是非対象にして欲しいと思います。ケアマネは介護福祉士のさらに高いレベルの資格としての認知も高く、報酬がなかなか上がり、待遇がなかなか上げられない状態です。介護の入口の重要なポストなので、検討してほしいです。

【事務関係】

- ・ 加算算定をするための要件や実施に際する内容の確認作業が煩雑となっている。
- ・ 配分方法が難解。職員間の不公平感や職員格差が否めない。できるだけ均等に配分できるように全ての処遇改善を対象に事業所側に配分方法を決めさせてほしい。介護職以外でも介護への携わりがあることを十分に評価して欲しい。
- ・ 制度が複雑であり、わかりにくい。事務的負担の軽減とはとても思えない。加算も重要であるが、基本単位数を上げて処遇改善を支えていただきたい。
- ・ 配分の基準の設定も難しいが、申請書および実績報告書の作成が面倒過ぎる。
- ・ 現行の処遇改善加算と本加算が並行的に実施され、制度の違い等を各職員へ説明するのが困難である。さらに現時点では、別々に申請、報告が必要となっているので、事務手続きがさらに複雑かつ手間のかかるものになった。
- ・ 今後人件費の増額、事務負担の増等による経営への影響が考えられる。マイナンバーや労働局における賃金データとの連携などを進めもっと簡便な加算制度としてもらいたい。
- ・ 要件が複雑すぎて、仕組みへの落とし込みが煩雑すぎる。もっと簡素化していかないと、処遇を改善する前に事務方への無駄な労力の負担が生じて、処遇改善加算全般の処理をする職員にも手当が必要なレベルになってしまっていると感じる。
- ・ 本加算を算定するために、事務量が激増した。働き方改革等もあり、業務の省力化をしなければならないのに、この加算のためにあきらかに事務仕事量が増えるという矛盾に、国がいったい何をしたいのか、まったくわからない。
- ・ この制度はあまりにも複雑すぎて解りにくい。介護職員の収入増を考えるなら、行政的な手当として、行政からの支給をして、完全に分離するべきである。事務量ばかり増えて、その分の賃金が事務員に増えるわけでない。
- ・ 本加算の届出や10月からの介護報酬改定の準備等を行う介護職員ではない私の業務量が増えた。私は処遇改善を受けられないので、介護職員は本当に待遇が良いと感じる。

【加算額関係】

- ・ 一人8万円の賃上げ等到底出来るものではない。それなのに8万円以上の職員一人以上とする内容に不満がある。
- ・ 基本的に処遇改善加算については、加算ではなく基本報酬に含むべきと考える。
- ・ 新たに追加で処遇の改善が始まる、と周知しても退職する職員はいます。当法人ではぎりぎりの人員配置で事業を行っているので一人当たりの給与や加算による改善額は多いのですが、根本的な人材不足の解決にはなっていないと考えます。
- ・ 加算自体はありがたいが、実際にシュミレーションすると、当初報道（月額8万円UP）には程遠い。（一部の職員のみ適用すればできるが）また、ベースの加算（サービス体制強化加算）に影響されるので、加算収入が安定しないリスクがある。
- ・ 今回対象外の介護職員も次年度以降に対象となるため「頑張ろう」という声や「楽しみにしている」等の声が聞かれます。また、定年後もパートで働きたいとの声や定年の年齢を上げてほしいなどの声が聞かれるようになりました。しかし、次年度から順次数名の職員が対象者に加わるため、一人当たりの配分額が少なくなってしまう（職員へは説明済みですが、）期待を裏切らないか心配です。
- ・ 報道等のみで現場の介護職員から、給与が大幅に上がるという期待の声を聞いたが、実際分配すると月額8万円はあり得ないので困った。すでにキャリアパスで440万円以上の職員は規定人数に達しており、それに続く介護職員もたくさんおり、逆にそれ以外の職種の440万の職員も能力が高いのに「対象外」とされていることに対する不満が大きいと感じた。
- ・ 単刀直入に申しますとこの制度はとても難しい。難しいという先には、なんと杜撰な制度であるのか、と解釈せざるを得ませんでした。介護保険事業収入次第では、8万円を手にすることが出来ない事業所の職員、柔軟な運用だけに賃上げのルールも非常に頭を痛める制度だと考えます。現実、地域性等もありこの賃金改正内容に該当が非常に難しいですが、多少なりとも当施設介護職員に支給出来るよう、前向きに検討したいと思います。
- ・ 特養、老健と比較して、極端に加算金額が少ない（申請は通らない可能性もある）介護職員確保に繋がると言われるが、小規模多機能型居宅介護職員は頑張っているのに対し、報われていないむしろ定着ではなく転出が懸念される。
- ・ 規模が小さい法人のため、今後対象人数が増加した際の配分する原資が加算しかなく、①配分額が小さくなっていく② ①により8万円以上等の職員との格差が大きくなっていき、不平不満が発生するのではと懸念している。

【職員の認識関係】

- ・ 年収 440 万円や月額 8 万円が独り歩きしてしまい、介護職員にとって改善させる金額が誤った情報として伝わってしまっていること。全ての介護職員が 8 万円改善されると誤認識している。
- ・ 介護職員から「10 月から 8 万円上がるんですか」との質問があり説明すると「皆 8 万円上がると思っています」との事。8 万円が独り歩きしているようです。正確に報道される事を望みます。
- ・ 勤続 10 年以上の介護福祉士はすべて月額 8 万円以上の賃上げがあるものという、新聞等の見出し記事的情報が法人内の支給対象以外の職員もまきこんで錯綜している。
- ・ マスコミにより介護職員全員が 8 万円増額すると理解している方が一部おり迷惑している。求人では特定処遇加算を加えた広告等があり加算を取得しない施設は求人に影響が出る。
- ・ 配分のグループ分けなどは各施設で決めてよいとされているが、「10 年以上勤務者は全員 8 万円 UP だ」と勘違いして期待している介護職員や「多職種にも分配がある」と期待している介護職員以外の職員が、多数いる為に説明が難しい。
- ・ 加算を用いた配分方法等について全職員（正規職員）に対してアンケートを実施。制度の仕組みや加算の対象外となる職員への対応方法等を協議、周知することができた。処遇改善加算や制度の趣旨についての認識や、参加型による納得度を深めることができた。
- ・ 現場の職員は「介護福祉士月額 8 万円」という箇所だけの情報が先行しており、年収 440 万円条件など配分に係るその他の条件について理解していないことから、まずはこの制度の理解を求めることから始める必要がある。
- ・ 加算算定について、給与が増えるのはありがたい話であるが、その内容が複雑過ぎて一般職員は説明を理解することを諦めている。もう少しわかりやすい内容でお願いしたいという声が多かった。また、何故介護職員にばかり…、と一緒に働くチームとして不公平感や差別感が生じるやり方にも多少不満を感じているという声もある。
- ・ 雇用環境の厳しさは変わらない。本加算は法人裁量の余地が多く、現場の職員の関心はあるものの、法人から具体的な説明がなされるまでは、よくわからない（特に雇用関係に影響はない）というのが実態ではないか。本加算の実施後、他施設の配分方法などが明らかになれば、雇用環境に変化がみられるかもしれない。

【その他の影響関係】

- ・ 実際の改善状況により、他法人事業所・施設との比較が鮮明となり、aグループ職員の中でも賃金を最重要視する者については雇用が流動化する懸念が大。それをにおわず発言等が現場では増えているように感じられる。
- ・ 無資格・未経験での応募が少し増えてきた。
- ・ 大きな法人と小さな法人とで更に格差を生む改正だと思えます。益々、小さなところは生き残れないなと感じます。又、職員間の不公平感も増し、皆が納得するのも難しいのかなと感じ、そこをクリアしない限り当施設での算定は考えられないです。
- ・ 退職の意向を示していた職員が、「10年以上」の考え方により退職を思い留まった。逆に、経験のある転職者の採用が難しくなると感じている。既存の処遇改善加算の考え方は、制度スタート時との比較によるが、今回の特定と一体化していくなら根本的な考え方を単年度で完結できるように見直してほしい。
- ・ この加算を取得するにあたり、キャリアパス制度、同一労働同一賃金などの問題も同時に考えることとなった。かなり大変ではあるが、改めての見直しのきっかけとなっている。
- ・ 介護福祉士資格の取得を目指す介護職員が増えた。
- ・ 介護職の募集に対し、就職希望者が増加し、人員の確保が可能になったと感じています。
- ・ 有給休暇の5日取得義務化や当該処遇改善加算の周知により、職員の権利意識が増大傾向にある。よって、有給消化には職員の基準人員以上の配置＝経費増大等経営環境変化によるリスクを理解していただき職員との協力関係が不可欠となっている。
- ・ 法人により運用・分配方法が異なることについては、他法人と比較されやすく、職員が他法人のよい面を都合よく解釈し流布するので、経営者側が振り回されることもある。
- ・ 退職を見送る職員がいた。・やる気が若干でてきたとの声が聞かれた。
- ・ 主が病院事業であり、病院の看護補助者との賃金格差が生じるので、様子を見てから考えたい。
- ・ 扶養範囲内の仕事を希望するパートアルバイトの給与増に伴う勤務調整により新たなパートアルバイトが必要となる為、厳しい採用状況の中、更に採用に時間とお金がかかるようになる。同一労働同一賃金も考えると職員の給与が上げられる、と喜んでばかりいられない。