

介護経営術

vol.40

介護職員等 特定処遇改善加算の対応

特定加算への対応方法

2019年10月から、消費税増税と同時に、その財源を活用した介護職員等特定処遇改善加算が創設されます。特定加算は、従来の介護職員処遇改善加算と考え方が異なります。

配分対象は、a「経験・技能のある介護職員」、b「他の介護職員」、c「その他の職種」のうちa、もしくは、a、b、もしくはaとcのいずれかの選択が可能です。

a「経験・技能のある介護職員」は、勤続年数10年以上の介護福祉士を基本とし、事業所の裁量によって設定します。そのうち、最低1人は月額8万円相当の賃金改善を行うこと、もしくは年収440万円以上と

することを原則とした賃金改善方法です。

さて、実際の特定加算額は、年間介護報酬8000万円（通所介護25人定員）で、ようやく月額8万円相当の1人分の改善額が確保できる換算です。対象が4人になれば1人当たり平均2万円の財源に過ぎません。メディア等の報道が先行し、実際の特定加算総額をはるかに超過した待遇改善イメージが職員に浸透しています。職員のとらえ方と実際の改善額に乖離が生じる結果となり、慎重な判断と説明が必要となります。

実際の改善は、次の手順で考えることを推奨します。

- 1 特定加算の取得により得られる額（年間）を把握する
- 2 経験・技能のある介護職員から評価したい層を決定し、人数を把握する

株式会社川原経営総合センター
経営コンサルティング部門
シニアコンサルタント



田中 律子

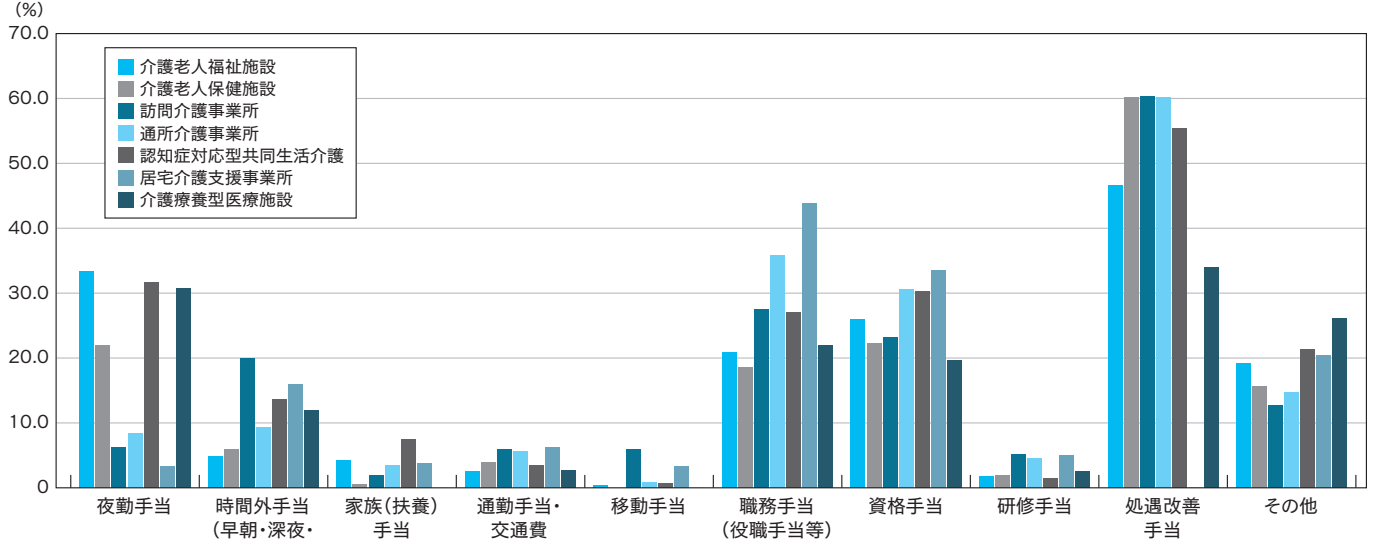
- 3 その層と年収440万円との給与水準を比較する。まず、最も給与が高い職員との差額（各種手当を含む）を押さえ、次に該当層の平均年収を把握する

最も給与の高い職員の年収が440万円を超える場合、「経験・技能のある介護職員」の定義に対して認められた法人の裁量権を、どう生かすかがポイントとなります。一方、440万円を大きく下回っている場合は、特定加算総額と対象人数を勘案し、地域相場との関係を意識して、介護職員の流出につながらない対応を考えます。

介護職員の 社会的地位向上への対応

従来からの介護職員処遇改善加算

参考 待遇改善方法(手当での引き上げまたは新設の内容)



厚生労働省「平成30年度介護従事者処遇状況等調査」を筆者加工

と同様、特定加算の影響を受けて利用者の自己負担は増加します。同時に消費税増税にともない、全サービスの基本報酬の見直しとともに、特定加算以外にも利用者負担は増加の一步をたどっています。

介護保険サービスの場合、利用者には、介護報酬改定による負担増に対する選択権がありません。負担増の目的を自信をもって説明できる支給方法を考えるべきです。

原則にしたがい、特定の職員のみ極端な待遇改善を行う場合は、役割を明確にすることを推奨します。介護職員の社会的地位が上がり、事業として繁栄できるよう努めることが特定加算の目的です。待遇改善を受けた介護職員は、リーダーとして資質向上を図り、その対価を公費(社会)から受け取っていることを自覚する必要があります。

そして、自己負担増となった利用者に対して、謙虚な姿勢でサービス向上に努めることが本義といえます。

他職員を含め
納得できる支給方法に

特定加算は職員の関心の高い話題です。支給方法では、「労使の話し合い」が重要視されます。支給対象外となった職員がどうとらえるかが重

要な視点です。

採用戦略の1つとして月額8万円の支給を売りにする法人が出てくるのが想定されます。法人が求める人材に特定加算を支給するには、たんに勤続10年以上の介護福祉士に限定することなく、人事考課を反映した結果を含めて支給することを推奨します。人事考課制度は、法人が求める行動が明確に記されていれば、独自で作成しても機能を満たします。

支給対象となった職員が他職員の目標となり、多くの職員が納得できる支給方法とすることが、最も重要といえます(参考)。

特定加算への対応は、月額8万円相当や年収440万円といった数字に流されて行くと、経営自体を破綻させる可能性さえ危惧されます。待遇改善により事業が成り立たなくなつては、本末転倒です。経営状況を勘案し、状況によっては例外的措置の適用も検討します。その際、例外的措置はあくまで期間限定とし、職員と改善策を共有し取り組むことが離職防止につながります。

職員に正しい説明を行い、不公平感を不用意に助長させることなく、本来の目的に沿って、真に「経験・技能のある介護職員」が、他業種に準じた待遇を得られるよう活用されることを願います。