

## 介護職員処遇改善加算拡充に伴う 介護職員の仕事への評価

柴山 麻祐子\*<sup>1</sup>

### 要 約

本研究では、2015（H27）年度介護報酬改定によって「介護職員処遇改善加算」が拡充され、その後の改定でも更なる拡充がなされたことによる介護現場の処遇改善効果を、「介護労働実態調査」を通して展望することを目的とした。分析には公益財団法人介護労働安定センターが実施した「介護労働実態調査」のうち介護労働者の就業意識調査から「現在の仕事の満足度」の調査結果を使用し、2014（H26）年度の結果と2020（R2）年度の調査結果を統計的に比較することによって、「介護職員処遇改善加算」が介護職員の満足度に影響を与えている要因を間接的に検証した。その結果、「介護職員処遇改善加算」拡充前と比較して直近の2020年度の評価では「賃金」、「労働時間・休日等の労働条件」、「勤務体制」、「人事評価・処遇のあり方」、「職場の環境」、「雇用の安定性」、「福利厚生」に対する「満足群」の割合は相対的に高くなっていることが明らかになった。

### 1. 緒言

我が国の65歳以上の人口は、現在3,500万人を超えており、2042年の約3,900万人でピークを迎え、その後も、75歳以上の人口割合は増加し続けることが予想されている。そのような状況の中、団塊の世代が75歳以上となる2025年以降は国民の医療や介護の需要がさらに増加することが見込まれている。「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」によれば2025年度には約243万人の介護人材が必要であり、約32万人の介護人材が不足するとの見通しが示されている<sup>1)</sup>。一方で、厚生労働省においては、2025年を目途に、高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制、すなわち、地域包括ケアシステムの構築が進められている<sup>2)</sup>。地域包括ケアシステムの中で安定的に医療・介護サービスを提供していくためには、特に介護人材の質的・量的確保が喫緊の課題となっている。

そこで、介護人材の安定的確保および資質の向上

の観点から2012（H24）年度介護報酬改定において「介護職員処遇改善加算」が創設され、その後の介護報酬改定において算定要件や単位数が見直されながら、処遇改善が図られてきているところである。そこで本研究では、2015年度介護報酬改定によって「介護職員処遇改善加算」が拡充され、その後の改定でも更なる拡充がなされたことによる介護現場の処遇改善効果を、「介護労働実態調査」を通して展望することを目的とする。すなわち、介護現場の処遇改善効果を職員の職場に対する満足度の側面から分析することによって、介護現場の処遇に対する現状や課題が明らかになり、今後の介護人材確保に対する示唆を得ることにつながるのではなかろうか。

### 2. 介護職員処遇改善加算の概要

「介護職員処遇改善加算」は、2011（H23）年度まで実施されていた「介護職員処遇改善交付金」を継続する形で、2012（H24）年度から介護報酬体系に組み込まれ、介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設されたものである。また、2015（H27）年度の介護報酬改定では、介護職員の処遇改善が後

\*1 川崎医療福祉大学 医療福祉マネジメント学部 医療福祉経営学科  
(連絡先) 柴山麻祐子 〒701-0193 倉敷市松島288 川崎医療福祉大学  
E-mail : ueda@mw.kawasaki-m.ac.jp

退しないよう現行の加算の仕組みは維持しつつ、さらなる資質向上の取組み、雇用管理の改善、労働環境の改善を進める事業所を対象として加算の上乗せが行われた。さらに、2017（H29）年度の介護報酬改定においては、介護人材の職場定着の必要性、介護福祉士に期待される役割の増大、介護サービス事業者による、昇給や評価を含む賃金制度の整備・運用状況などを踏まえ、事業者による、昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築を促すため、更なる加算の拡充が行われた。

加えて、2019（H31）年度の介護報酬改定において、介護職員の確保・定着につなげていくため、現行の介護職員処遇改善加算を取得していることを前提として取得することができる介護職員等特定処遇改善加算が創設された。この加算の創設により、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、介護職員のさらなる処遇改善と他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用が認められた<sup>3)</sup>。

算定にあたっては、図1に示すように、介護職員処遇改善加算については3つの加算単位が設けられており<sup>†1)</sup>、それぞれ図に示す算定要件が厚生労働省によって定められている。ここでの、キャリアパス要件1には、職位、職責または職務内容に応じた任用要件と賃金体系を整備すること、また、キャリアパス要件2には、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、さらに、キャリアパス要件3には、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けることが求められている。また、職場環境等要件には、表1に示す内容が含まれており、介護職員処遇改善加算を取得するためには、1つ以上取り組んでいること、介護職員等特定改善加算を取得する場合は、区分ごとにそれぞれ1つ以上取り組んでいることが必要とされている。さらに、介護職員等特定処遇改善加算については、処遇改善加算の加算ⅠからⅢのいずれかを取得していること、処遇改善の取組みについて、厚生労働省の「介護サービス情報公表システム」やホームページへの掲載を通じて、「見える化」を行っていることを取得要件として、特定加算ⅠおよびⅡが設定されている<sup>4,5)</sup>。

### 3. 方法

分析には公益財団法人介護労働安定センターが実施した「介護労働実態調査」のうち、介護労働者の就業意識調査から「現在の仕事の満足度」の調査結果を使用する。具体的には「介護職員処遇改善加算」拡充前である2014（H26）年度の結果と直近の2020（R2）年度の調査結果を統計的に比較することによって、「介護職員処遇改善加算」が介護職員の満

算定要件	介護職員処遇改善 加算Ⅰ	介護職員処遇改善 加算Ⅱ	介護職員処遇改善 加算Ⅲ
キャリアパス要件1	○	○	○
キャリアパス要件2	○	○	(1or2)
キャリアパス要件3	○	×	×
職場環境等要件	○	○	○



算定要件	介護職員等特定 処遇改善加算Ⅰ	介護職員等特定 処遇改善加算Ⅱ
サービス提供体制強化加算、特定事業所加算、日常生活継続支援加算、入居継続支援加算のいずれかを取得していること。	○	×

図1 処遇改善に関する加算の全体イメージ

(厚生労働省「処遇改善に関する加算の全体イメージ」<sup>4)</sup>を元に筆者作成)

表1 処遇改善に関する加算の職場環境等要件

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化</li> <li>・事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築</li> <li>・他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築</li> <li>・職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施</li> </ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等</li> <li>・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>・エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入</li> <li>・上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保</li> </ul>
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備</li> <li>・職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備</li> <li>・有給休暇が取得しやすい環境の整備</li> <li>・業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実</li> </ul>
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施</li> <li>・短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施</li> <li>・雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施</li> <li>・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備</li> </ul>
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減</li> <li>・高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化</li> <li>・5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備</li> <li>・業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減</li> </ul>
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善</li> <li>・地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施</li> <li>・利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供</li> <li>・ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供</li> </ul>

（厚生労働省老健局長「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」<sup>6)</sup>を元に筆者作成）

足度に影響を与えている要因を間接的に検証する。

#### 4. 結果

##### 4.1 介護職員処遇改善加算の取得実績

介護従事者処遇状況等調査結果の概要によると、2020（R2）年度介護職員処遇改善加算Ⅰを取得している事業所は全体の75.6%であり、介護職員処遇

改善加算Ⅱの10.0%、介護職員処遇改善加算Ⅲの7.0%の取得割合と合わせると、92.6%の事業所が介護職員処遇改善加算Ⅲ以上を取得している。さらに、介護職員等特定処遇改善加算については、加算Ⅰを取得している事業所は34.7%、加算Ⅱを取得している事業所は28.6%となっており、63.3%の事業所が取得していることが明らかになった<sup>7)</sup>。

表2 現在の仕事の満足状況（2014年度および2020年度）

仕事の満足度項目		満足群		普通～不満足群		N	
		n	%	n	%		
仕事の内容・やりがい	2014	10,879	53.5	9,455	46.5	20,334	p= 0.680
	2020	11,897	53.7	10,257	46.3	22,154	
キャリアアップの機会	2014	4,819	23.7	15,515	76.3	20,334	p= 0.628
	2020	5,206	23.5	16,948	76.5	22,154	
賃金	2014	3,843	18.9	16,491	81.1	20,334	p<0.001
	2020	5,140	23.2	17,014	76.8	22,154	
労働時間・休日等の労働条件	2014	6,670	32.8	13,664	67.2	20,334	p<0.001
	2020	8,441	38.1	13,713	61.9	22,154	
勤務体制	2014	5,836	28.7	14,498	71.3	20,334	p<0.001
	2020	7,178	32.4	14,976	67.6	22,154	
人事評価・処遇のあり方	2014	4,250	20.9	16,084	79.1	20,334	p<0.001
	2020	5,317	24.0	16,837	76.0	22,154	
職場の環境	2014	7,971	39.2	12,363	60.8	20,334	p<0.001
	2020	9,039	40.8	13,115	59.2	22,154	
職場の人間関係, コミュニケーション	2014	9,537	46.9	10,797	53.1	20,334	p= 0.013
	2020	10,656	48.1	11,498	51.9	22,154	
雇用の安定性	2014	7,341	36.1	12,993	63.9	20,334	p<0.001
	2020	9,039	40.8	13,115	59.2	22,154	
福利厚生	2014	5,328	26.2	15,006	73.8	20,334	p<0.001
	2020	6,403	28.9	15,751	71.1	22,154	
教育訓練・能力開発のあり方	2014	3,884	19.1	16,450	80.9	20,334	p= 0.293
	2020	4,143	18.7	18,011	81.3	22,154	
職業生活全体	2014	5,267	25.9	15,067	74.1	20,334	p= 0.010
	2020	5,982	27.0	16,172	73.0	22,154	

（（公財）介護労働安定センター「平成26年度介護労働実態調査 [介護労働者の就業実態と就業意識調査]」および「令和2年度介護労働実態調査 [介護労働者の就業実態と就業意識調査]」を元に筆者集計）

#### 4.2 介護職員の満足度の変化

「介護労働実態調査」のうち介護労働者の就業意識調査から「現在の仕事の満足度」の調査結果を使用して、介護職員処遇改善加算による介護職員の仕

事の満足度の変化を分析した。分析にあたっては、「介護職員処遇改善加算」拡充前である2014（H26）年度の調査結果<sup>8)</sup>と直近の2020（R2）年度の調査結果<sup>9)</sup>を援用し、現在の仕事に対する「満足群」と「普

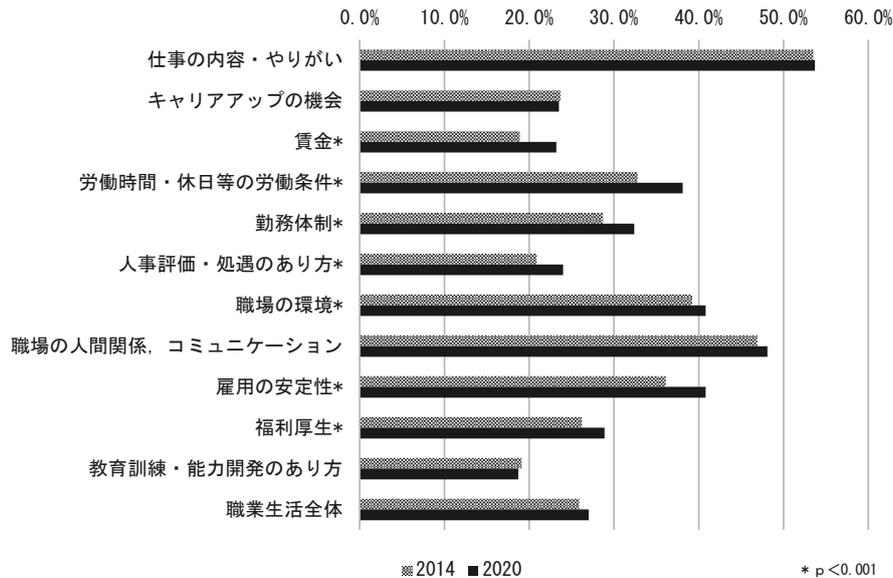


図2 仕事の満足項目における満足群の割合

((公財) 介護労働安定センター「平成26年度介護労働実態調査〔介護労働者の就業実態と就業意識調査〕」および「令和2年度介護労働実態調査〔介護労働者の就業実態と就業意識調査〕」を元に筆者集計)

通～不満足群」の2郡で集計し、それぞれの項目ごとに $\chi^2$ 検定を行い、2014 (H26) 年度と2020 (R2) 年度における統計的な有意差を確認した。結果は表2に示されている。これを見ると、「介護職員処遇改善加算」拡充前と比較して直近の2020 (R2) 年度の評価では「賃金」、「労働時間・休日等の労働条件」、「勤務体制」、「人事評価・処遇のあり方」、「職場の環境」、「雇用の安定性」、「福利厚生」に対する「満足群」の割合は相対的に高くなっていることが明らかになった。一方、「仕事の内容・やりがい」、「キャリアアップの機会」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「職業生活全体」については、統計的に有意な変化は見られなかった。

## 5. 考察

本研究では介護職員処遇改善加算による介護職員の仕事の満足度の変化を「介護労働実態調査」の結果を分析し明らかにした。その結果、「賃金」や「労働時間・休日等の労働条件」といった多くの項目で加算拡充前の2014 (H26) 年と比較すると「満足群」の割合は相対的に高くなっていることが確認された。柴山による2014 (H26) 年と2015 (H27) 年

の介護職員の仕事の満足度を比較した分析では、有意な変化は認められなかったが<sup>10)</sup>、その後の度重なる介護報酬改定によって、介護職員の評価に影響を与えたと考えられる。これは冒頭に述べたように、介護人材の安定的確保および資質の向上の観点から介護報酬改定の度に加算の拡充がなされていたことに対して一定の効果が見え始めたと言える。ただし、図2に示すように、仕事の満足度の項目を見ると「キャリアアップの機会」や「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」や「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」については、未だ「満足群」の割合は3割に満たない状況となっており、さらなる改善が求められる。

## 6. 結論

本研究を通して、「介護職員処遇改善加算」の拡充が介護職員の満足度に良い影響を与えていることが示唆された。特に、賃金や労働条件、処遇や職場の環境といった制度的側面での評価に対して統計的に有意な変化が見られたことから徐々に改善がなされている傾向にあることが確認できた。

## 注

†1) 加算ⅣおよびⅤについては2021年3月末時点で同加算を算定している事業者について、1年の経過措置を設けたうえで、2020年度で廃止されている。

## 文 献

- 1) 厚生労働省：第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/000804129.pdf>, 2021. (2022.3.1確認)
- 2) 葛西龍樹：地域包括ケアシステムにおけるプライマリ・ケアの役割と課題. 医療経済研究, 26(1), 2014.
- 3) 厚生労働省老健局長：介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について。  
<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/uploaded/attachment/428437.pdf>, 2021. (2022.3.1確認)
- 4) 厚生労働省：処遇改善に関する加算の全体イメージ。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/000880028.pdf>, 2021. (2022.3.1確認)
- 5) 社会保障審議会一介護給付費分科会：介護人材の処遇改善について。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000349994.pdf>, 2018. (2022.3.1確認)
- 6) 厚生労働省老健局長：介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について。  
<https://www.roken.or.jp/wp/wp-content/uploads/2021/03/vol.935-1.pdf>, 2021. (2022.4.28確認)
- 7) 厚生労働省：令和2年度介護従事者処遇状況等調査結果のポイント。  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/20/dl/r02point.pdf>, 2020. (2022.3.1確認)
- 8) (公財)介護労働安定センター：平成26年度介護労働実態調査 [介護労働者の就業実態と就業意識調査].  
[http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h26\\_chousa\\_roudousha\\_toukeihyou.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h26_chousa_roudousha_toukeihyou.pdf), 2014.  
(2022.3.1確認)
- 9) (公財)介護労働安定センター：令和2年度介護労働実態調査 [介護労働者の就業実態と就業意識調査].  
[http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01\\_chousa\\_cw\\_kekka.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01_chousa_cw_kekka.pdf), 2020. (2022.3.1確認)
- 10) 柴山麻祐子：介護サービス事業における人材確保を中心とした人的資源管理に関する現状と課題. 川崎医療福祉学会誌, 27(1), 221-226, 2017.

(2022年5月5日受理)

## Evaluation of Caregivers' Work with the Expansion of Additional Compensation for Care Workers

Mayuko SHIBAYAMA

(Accepted May 5, 2022)

Key words : care worker, improvement of labor conditions, wages, job satisfaction

### Abstract

The purpose of this study was to examine the effects of the 2015 revision of compensation for long-term care workers, which expanded the “Additional Compensation for Care Workers” and further expanded it in subsequent revisions, on the treatment of long-term care workers through the “Survey on the Actual Conditions of Care Workers”. The results of the “Level of Satisfaction with Current Job” survey of the Employment Attitudes of Long-Term Care Workers were used in the analysis. Specifically, by statistically comparing the results for FY 2014, before the expansion of the “Additional Compensation for Care Workers,” with the most recent results for FY 2020, we indirectly examined the impact of the “Additional Compensation for Care Workers” on the level of satisfaction of care workers. The results showed that the percentage of respondents in the “satisfaction group” for “wages,” “working hours, holidays, and other working conditions,” “work system,” “personnel evaluation and treatment,” “workplace environment,” “employment stability,” and “welfare” was relatively higher in the most recent evaluation in FY2020 compared to before the “additional incentive program for care workers” was expanded.

Correspondence to : Mayuko SHIBAYAMA

Department of Health and Welfare Services Management

Faculty of Health and Welfare Services Administration

Kawasaki University of Medical Welfare

288 Matsushima, Kurashiki, 701-0193, Japan

E-mail : [ueda@mw.kawasaki-m.ac.jp](mailto:ueda@mw.kawasaki-m.ac.jp)

(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.32, No.1, 2022 237 – 243)