

Special 特集Ⅱ Feature

国による介護職員の 処遇改善の変遷と解説

本年6月からの介護報酬の臨時改定に至るまでの流れ、ポイントや留意すべき点などについて、介護事業者向けに介護職員等処遇改善加算の解説サイトを運営している「サードプレイス社会保険労務士法人」の三島幹雄代表社員と小宮山伸氏の2人にお伺いした。

臨時改定への対応について三島氏は、「目的は加算の算定ではなく、介護人材の定着・育成にいかに関与するか」と強調した。

インタビュー

人材確保・定着のために 補助金や加算の活用は必須

三島 幹雄 (写真左)

サードプレイス社会保険労務士法人 代表社員
特定社会保険労務士

小宮山 伸

サードプレイス社会保険労務士法人
特定社会保険労務士



17年前に始まり、加算は2024年度改定で一本化
現場の実情を考慮して猶予期間を延長

——介護分野の処遇改善の変遷を教えてください。

小宮山：介護職員の処遇改善に関する政府の取り組みは、17年前の2009年度の「介護職員処遇改善交付金」の創設が始まりでした。2012年度から介護報酬で評価する「介護職員処遇改善加算」に移行し、その後も度重なる見直し・改定が行われ、今日に至って

います（図表1）。

そのなかで、2022年度に創設された「介護職員等ベースアップ等支援加算」では、基本給あるいは毎月支給の手当による賃上げを一定割合以上行うことが求められます。それまでは事業所内の賃金制度を見直せず、加算分を賞与や一時金だけで支払っている事業所も多かったのですが、それができなくなりました。

介護職員の雇用形態は多様で、時給の方なども多く、能力レベルに応じた配分方法を決めることも簡単ではありません。さらに基本給・毎月の手当で対応した場合、想定していた加算分の報酬を算定できないと事業