

## ＝福祉・介護職員～3度目の公的賃上げへ＝

本年4月から、福祉・介護職員処遇改善加算が拡充されます。

当初、福祉・介護人材の処遇改善事業を実施する事業所に対する助成金として始まったものが、平成24年度に各種事業報酬の加算に見直され、その後、平成27年度の報酬改定の際に充実（全体の報酬改定はマイナス）され、更に今回、通常の報酬改定より前倒しで額の引き上げがなされることになりました。

今回の通信は、この3度目の公的賃上げについて考えてみます。

### <福祉・介護職員処遇改善加算の概要>

福祉・介護職員処遇改善加算は、右図のように5つの区分で構成されます。平成24年度に、加算Ⅲ～Ⅴが作られ、平成27年度に加算Ⅱが、そして今回、加算Ⅰが設けられました。この加算Ⅰで、福祉・介護職員の賃金が3万7千円の賃金上昇につながるということです。

もちろん、無条件ではなく、「キャリアパス要件」及び「職場環境等要件」の2つの条件に適合しているか否かで、5つの区分のどれに該当するかが判断されます。

また、加算を受ける事業者は、賃金改善のほか、福祉・介護職員の雇用管理の改善・研修機会の確保を義務付けられます。福祉・介護事業者の中には、人事労務の水準が低いものや、人材育成に関心が低いものがある現実を踏まえて、その改善を賃金上昇とあわせて行う意図を持ったものと言えます。

### <福祉・介護職員処遇改善加算の課題>

既に、加算は取得しているが、実際には賃上げや職場環境の改善をしていない事業者が存在し、報酬の返還などを求められている事例は報道されています。こうした詐欺まがいの行為が生じやすい枠組みであることのほか、今回の見直しに関しても、いくつかの課題があると考えられます。

#### (1) 追加されたキャリアパス要件の曖昧さ

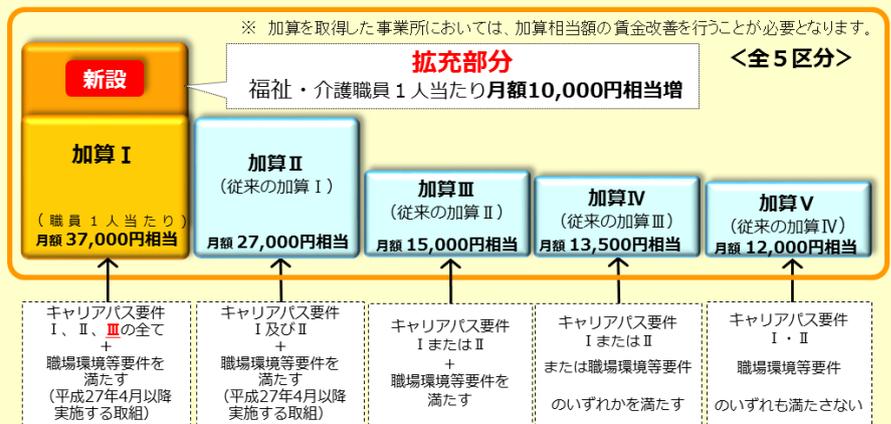
従来2つだったキャリアパス要件は、今回、昇給に関する要件が追加されました。

##### キャリアパス3つの要件

- I … 職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること
- II … 資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設けること
- III … 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昇給を判定する仕組みを設けること（新設）

この昇給要件の具体的な例として、「勤続年数」や「経験年数」、「介護福祉士」や「実務者研修修了者」、「実技試験」や「人事評価」の3つが示されています。これだけ見れば普通のことなのですが、この要件がIの要件～職位・職責・職務内容に応じた任用要件・賃金体系と直接連動すると運用に混乱が生じることとなります。

▶平成29年4月から新設される「加算Ⅰ」を取得すれば福祉・介護職員1人当たり月額3万7千円相当の加算が受け取れます。従来の加算Ⅰを取得している場合は、月額平均1万円相当の増となります。



職位とは、課長・主任・班長などといった、組織運営をする上で、必要な職責を担うポストを示すもので、本来、数が決まっているものです。しかし、経験年数、資格取得、人事評価等の結果で、職位の数を増やすことを求めているとすると、組織運営上に支障をきたすことになります。

古い給与制度のままの事業者の中には、本来の職位制とは別に、給与面で水準を上げるために職位に似た名称を付与しているところがありますが、そうした事業所内では、誰が責任者かが曖昧となり、組織全体の規律やモチベーションが下がっていきやすくなるものです。

したがって、Ⅲの昇給要件は、職位等と連動するものではなく、同じ職位の中で、昇給するという仕組みでないと拙いことになるのですが、なぜか2月に配布された資料には、下記の内容が含まれていました。人事給与制度に疎い人が作ったのでしょうか、こうした指導が広がらないように願うものです。

事業者において以下の①～③のいずれかに応じた昇給の仕組みを設けることを新たに要件とする (就業規則等の明確な根拠規定の書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む)※昇給の方式は、基本給、手当、賞与等を問わない。									
新しい加算	<b>①経験</b>			<b>②資格</b>			<b>③評価</b>		
	職位	勤続年数	月給例	職位	資格	月給例	職位	実技試験の結果	月給例
	主任	6年～	36万円	主任	事業者が指定する資格を取得	36万円	主任	班長試験でS評価	36万円
	班長	3～6年	32万円	班長	介護福祉士	32万円	班長	一般試験でA評価以上	32万円
	一般	～3年	28万円	一般	資格なし	28万円	一般	一般試験でB評価以下	28万円

## (2) 処遇改善加算の職員給与に占めるウエイトの上昇

当然のことながら、福祉・介護職の賃金水準は地域によって異なるものです。

種々の統計資料がありますが、例えば、昨年6月に求人広告に提示された介護職の平均額(日経ヘルスケアで集計・公表)は、全国平均では約20万円、地域別では関東圏が最高額で約22万円、北陸が最低額で約17万と大きな開きがあります。

仮に加算Iを取得すると、3.7万の賃金上昇となりますが、これは上記の賃金額の2割弱～北陸では2割を越えます。福祉・介護事業の賃金制度の2割前後が政策的な要件で縛られている・ということになります。これで賃金制度の自律性・健全性が確保されているのか・このままでは国が福祉職の賃金表を事実上決めていた措置費制度へ～福祉事業者の人事労務能力が育つことを阻害した時代に逆戻りという感じがします。

そもそも当該加算には、介護職の賃金水準が他産業の同年齢の人と比較して低いのか、賃金を上げて離職防止～サービスの向上につながったのか・等の問題はありますが、仮に当該加算が政策的に正しいとしても、そろそろ加算による賃上げも、福祉・介護事業の自律性・健全性の観点から限界と考えるべきと思われます。

今後、さらなる加算の拡充があるのか・事業者の健全性確保の観点から注目すべき点です。

## (3) 処遇改善加算と利用者へのサービスの質との関係性

福祉・介護の報酬制度は、利用者が受けたサービスに対して支払われるものです。したがって、利用者から見れば、新たなサービスを受ける、サービスの質が上がるなどの理由がなければ、金額の引上げに納得できないとなるべきものです。

しかし、この処遇改善加算は、サービスの改善等とは直接関係しない(職員の離職が減ればサービスの質も上がるという間接的な理屈はあるが・)のものであり、本来の報酬体系からは異質のものであります。現在、サービスの種類によって加算率は違いますが、その率が1割に近いものも増えてきました。障害サービスでは、3割を超える加算率というものまであります。

本来例外的なものを、直接のサービス改善もないのに、1割を超える水準まで加算するのかというのも疑問です。こうした観点からも、今の加算方式は限界に近づいていると考えるのが普通でしょう。

### <福祉・介護職員処遇改善加算の発展的解消へ>

現在の福祉・介護職員改善加算は、既存の事業者を人事労務の観点から、大きく3つに区分しているのだと考えられます。

キャリアパス要件のⅠ及びⅡは、どのような事業でも当然のことですので、加算Ⅱを取得する事業者は普通の事業者としての位置づけと考えれば、加算Ⅲ～Ⅴは存続が認められない事業者、加算Ⅰは優良事業者となるのでしょうか。

要は事業者を3つに区分(都道府県の認定)して、報酬体系をそれぞれ別に整えれば良いという結論になります。普通の事業者には現行の報酬体系を当てはめ(基本報酬を加算分だけ引き上げ)、優良事業者には算定できるサービス内容を普通の事業者より増やす(増収が可能になる)ことで利用者の満足度を上げ、一方で、存続が認められない事業者には基本報酬の減額又は事業廃止勧告などの措置を講じれば、今の加算制度が抱える課題をクリアできそうです。

例外的な措置も10年を超えると、なかなか手が付けられなくなります。平成33年度の報酬改定では、ぜひ、当該加算の発展的解消に向けて検討をして欲しいものです。

ヒューマンケア・システム研究所 代表 北川