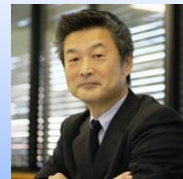


2016年 9月号 第46号 顧問レポート

今月の担当

- ・社会保険労務士法人 合同経営
- ・C-SR(社)介護経営研究会 顧問
 林 哲也(はやしてつや)



介護職員の処遇改善加算制度の新たな 対応段階への対処

報道によると2017年度の介護職員処遇対策の案として、厚生労働省では「処遇改善加算」を拡充する案が検討されているとのことです。

「処遇状況調査結果の概要」から

厚生労働省発表の「平成27年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要」を参照すると非常に興味深い内容となっています。

①加算の未届出が1割近くに

処遇改善加算を届出している事業所は全体として88.5%です。下の表には施設・事業所別にみた状況が表示されています。

○ 施設・事業所別にみた介護職員処遇改善加算の取得(届出)の有無

介護職員処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅳ)いずれかを「取得(届出)している」事業所は88.5%、「取得(届出)していない」事業所は9.6%となっている。(結果表P1・第1表)

	取得(届出)している	取得(届出)していない
全体	88.5%	9.6%
介護老人福祉施設	97.7%	2.0%
介護老人保健施設	93.1%	6.4%
介護療養型医療施設	63.1%	35.4%
訪問介護	86.2%	11.4%
通所介護	86.9%	11.0%
認知症対応型共同生活介護	95.8%	2.4%

②加算(Ⅰ)以外も多く残されている

届出をしている中で、処遇改善加算(Ⅰ)を届出しているのが、75.1です。まだ4分の1が加算(Ⅰ)以外だということです。

○ 施設・事業所別にみた介護職員処遇改善加算の取得(届出)状況

介護職員処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅳ)を取得(届出)した事業所において、取得状況を加算の種類別にみると、「介護職員処遇改善加算(Ⅰ)」が75.1%となっている。(結果表P1・第2表)

	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)	介護職員処遇改善加算(Ⅳ)
全体	75.1%	20.8%	1.2%	1.6%
介護老人福祉施設	84.9%	12.4%	0.8%	0.7%
介護老人保健施設	79.6%	16.7%	1.1%	1.6%
介護療養型医療施設	58.3%	36.0%	2.4%	3.3%
訪問介護	72.8%	23.8%	1.1%	1.2%
通所介護	73.9%	21.5%	1.3%	1.8%
認知症対応型共同生活介護	78.0%	17.2%	1.4%	1.9%

介護職員処遇改善加算(Ⅰ):27,000円相当 キヤリアパス要件Ⅰ及びキヤリアパス要件Ⅱに加え、職場環境等要件を満たす場合
 介護職員処遇改善加算(Ⅱ):15,000円相当 キヤリアパス要件Ⅰ又はキヤリアパス要件Ⅱに加え、職場環境等要件を満たす場合
 介護職員処遇改善加算(Ⅲ):(Ⅱ)×0.9相当 キヤリアパス要件Ⅰ、キヤリアパス要件Ⅱ、職場環境等要件のいずれかを満たす場合
 介護職員処遇改善加算(Ⅳ):(Ⅱ)×0.8相当 キヤリアパス要件Ⅰ、キヤリアパス要件Ⅱ、職場環境等要件のいずれも満たさない場合

③統計が物語っていること

介護療養型医療施設、介護老人保健施設では、介護士の比重が低く医療系従事者が多い等の理由から届出をしていないものと考えられます。また、訪問介護、通所介護でも届出していない事業所が多く、その処遇改善加算の手続きの煩雑さなどから届出していないことが推察されます。

処遇改善加算の基本的な仕組みの構築に戸惑ったり、対処の仕方が分からないなどの事業所が多く残されているものと見込まれます。

処遇改善加算制度の基本的な条件

ここで、改めて、処遇改善加算を受けるためには、どのような条件が求められているのかについて、初歩的ではありますが再確認します。

クリアすべき条件は「キャリアパス要件」と「職場環境等要件(旧定量的要件)」のふたつです。

①キャリアパス要件

第一の「キャリアパス要件」は、以下の2種類に分けられます。

(1)賃金制度の要件

職員がキャリアアップすることで、昇給が実現でき、よりやりがいのある仕事ができるようにするため、主に、次の3つを確認します。

- 1)資格や経験年数、介護技術など、役職に就くにあたっての条件を定めていること
- 2)それぞれの役職や仕事内容で、それに応じた給料が決まっていること
- 3)上記のルールが就業規則などの書面になっていて、全介護職員にそれを知らせていること

(2)資質向上の要件

職員がキャリアアップするために、事業者として資質向上の支援策を実施すること。

この評価のために次の2つを確かめます。

- 1)職員の資質向上のために、計画的に、研修などを実施し、シフト調整や費用援助等をする
- 2)それらの支援体制があることを、全介護職員に知らせていること

②職場環境などの要件

第二の条件は「職場環境等要件」です。これはいくつもの処遇改善の取り組みで、実施するものを、全職員に知らせていることが条件になります。

たとえば、処遇改善の取り組みには、こんなものがあります。

- ・非正規職員から正規職員への転換
- ・腰痛対策などの負担軽減を目的にした介護ロボットやリフト等の導入

・子育てとの両立を目指す人のための育児休業制度などの充実

・事故・トラブル等対応マニュアルの作成等です。

これらの「キャリアパス要件」と「職場環境等要件(旧定量的要件)」のいくつか、あるいはすべてを満たせば、その達成度合いに応じて、報酬が加算されます。これが「介護職員処遇改善加算」です。

「単価引き下」以外の条件の可能性

拡充の内容については、新たな仕組みを設けると複雑化してしまうので、単純に単価の引き上げで対応することが現実的な選択肢となっていると報道されています。具体策は今秋の審議会で提案され、年内には決められる見通しです。その決定される内容は注目しておくことが大切です。

政府は今年6月に閣議決定した「ニッポン1億総活躍プラン」に、介護職員の賃金を平均で月1万円程度引き上げると明記したこともあり、厚労省はこれを受け、介護報酬の「期中改定」によって実行する方針のようです。

春先の改正論議は①介護職員に限定した処遇改善加算、②介護職員以外にも事業に従事する職員への処遇改善加算の二種類が話題とされていました。

今回予定されている拡充容は、先にも述べたように「単価の引き上げ」で対処することが想定されているようです。

処遇改善加算制度の実務上の二つの問題点

現場で実際に展開されている処遇改善加算の問題点は、大きく言って次の二点です。

①介護職員だけに限定されていること

加算の対象は介護職員だけに限定されています。

その結果、看護職員や事務職など介護職員以外の職員は支給対象とはならず、同じ職場で利用者にサービスをしていても均等な処遇をしても処遇改善加算制度の実績の対象とはなりません。

ですので、事業所として独自の財源を持出して対応せざるを得ないことになります。

結果、処遇改善加算の額が大きくなればなるほど、事業所としての全体の賃金の均衡を維持するために、費用負担が増大し、事業の収益を悪化させかねないということになります。

②1円でも未支給だと、全額返還

「加算制度」の前史の時代の「交付金制度」の時代は、未支給となっていた残額だけを返還すれば対応できていました。しかし「加算制度」となつてからは、1円でも未支給だと、加算の要件が成立していないこととなり、全額返還をしなければならないことになっています。

しかも、この返還も簡単なものではありません。国保連に返還する手続きをするだけでなく、利用者負担の額を計算して利用者にも個別に返還しなければならない、とても煩雑な対処が求められます。

一方では、職員に支給してしまっている処遇改善加算部分の賃金を返してもらおうと考えても、いったん支給された賃金を取り返すことは困難なことになります。

このように二重のリスクを伴うのが介護職員処遇改善加算制度の特徴です。

本質的役割 報酬ダウンの調節弁

この処遇改善加算制度が、介護事業においてどのような実質的にどのような効果効用を果たしているのでしょうか。

介護保険制度は、サービスを提供した事業者には、そのサービスの質と量に応じて定められている単価で介護報酬が支払われます。

「介護職員処遇改善加算」は、加算要件の段階に応じて、介護職員の待遇を改善するレベルに応じて金額を加算する制度です。加算は、請求したサービスの種類に応じた割合で介護報酬に自動的に加算されて支給される仕組みです。

先の二重のリスクの二つ目の「②1円でも未支給だと、全額返還」となるとしました。このリスクを回避するための実務を確認すると次の二つの手順になります。

(1)介護職員の賃金水準を明確にすること
(2)賃金水準以上の支給が処遇改善加算の実績

そもそも、繰り返しますが、処遇改善加算制度は、介護職員の「賃上げ」に財源の用途を限定して投入していることが特徴です。

つまり、いったん各人毎に決定された「賃金水準」は守ることが求められるのが加算実務のポイントなのです。

これが実践的に介護事業において果たす効果効用は、「どのように介護報酬が変化(減額)しても、処遇改善加算を得る限り、賃金水準は下げはならない」という効果を発揮することになります。

処遇改善加算を得る場合は、前の賃金水準を維持することが実務上の重要な手順ですが、この点が非常に重要なポイントです。

介護事業所への実地指導では、介護サービスの全体的調査とあわせて、国が定めている基準に従って本当に介護職員の待遇を改善しているかについて、チェックされます。「適当に済ませる」ことが許されない事項です。いわば「処遇改善加算制度」は、国が定める賃金レベルとしての効果を発揮することになりました。

介護報酬が切りさらられても、何らかの事業収益が悪化しても「賃下げは許されない」制度となっているのです。

そのことを指して、私は、介護職員処遇改善加算制度は「将来における介護報酬ダウンに対して、賃下げを許さない調節弁の役割」を持っていると論じているのです。

加算受けないと賃金に見劣りしてしまう

こうした制度リスクに対して、「加算制度を受けない」選択をしているケースもあります。

しかし、来年から新たに1万円が加算されることになると、最大で、旧来の加算が15,000円、2015年改正で12,000円、そして2017年で10,000円と合計で37,000円となります。こうなると無視出来る金額ではなくなります。介護労働市場から「選ばれない事業所」となってしまう可能性もあります。

処遇改善加算制度の厳密な管理と運用のためにも社会保険労務士の支援は重要な責務があります。

C-SRの社労士の皆さんは、これからの処遇改善加算の動向もふまえて、処遇改善加算の実務に強い社労士となられるよう期待しています。