

2008年11月28日

社会保障審議会介護給付費分科会

介護従事者処遇改善について

慶應義塾大学 田中 滋

<目標>

- 質の高い介護を安定的に提供していくためには、介護従事者の処遇改善を図る必要がある。

<考察の条件>

- 処遇改善の根幹は賃金・給与とはいえ、事業の経営者・管理者の側から見れば、良質の従事者の確保と離職防止の手段は賃金だけにかぎられない。中長期的にはキャリアパスの明示と、示されたパスの下でキャリアアップを目指す人への支援（教育研修機会）が大切である。また、柔軟な勤労形態（例えば夜勤専門や、子育て期の女性に対する短時間正規雇用など）の提供も意味をもつだろう。時にはおしゃれで働きやすい新しいユニフォームが「この職場で働くことへの誇り」にいくばくか影響するかもしれない。
- こうした観点を踏まえると、介護報酬上の評価では、介護従事者の専門性向上に役立ち、事業経営者に処遇改善のインセンティブを与える工夫が望まれる。
- その際に介護サービスの質を評価するために用いる指標は、客観的な判断が容易で、さらに介護報酬改定の成果について今後取り組まれるであろう検証評価過程においてデータを取りやすいものでなくてはならない。
- 現時点ではエビデンスをもった指標の提示は難しいにしても、将来は明らかなエビデンスに基づく指標の開発が求められる。
- なお、事業運営の自律性を維持向上させるためには、経営者・管理者の自主的意思決定に委ねるべき事柄を過度に規制する介入とならないよう注意すべきである。

<具体的な加算指標に関する意見>

- 介護福祉士等の有資格者割合：異論なし
- 研修等のシステム実施：賛成
- 勤続年数：離職率との逆相関関係はみられるものの、質との関係は明らかではなく、さらにこれを指標とすることのデメリットも否定でない。ただし、現時点では何らかの使いやすい指標が必要なことは理解する。よって、「エビデンスを伴う指標の開発を急ぎ、有効な指標が得られれば将来は勤続年数は指標からははずす」との条件つきで、今回にかぎり採用することに賛成。
- 経験年数：定義が困難で、かつ信憑性の確保が容易ではないので反対。
- 常勤割合：施設については賛成。

介護従事者の賃金・給与など処遇に関する情報公表について

<目標>

- 「報酬改定が介護従事者の賃金・給与などの処遇改善に結びついたかどうかの検証」が上位目標であり、公表はそのために取りうる手段の一つ。検証が果たせるなら他の手段でもよい。したがって、公表そのものを目標とする議論にはならないと考える。

<考察の条件>

- 個人情報・プライバシー保護に対する配慮が第一。
- 介護従事者と経営者の自主的協議に委ねるべき雇用契約の内容に過度の影響を与えないよう注意すべきである。
- 介護事業経営者・管理者に多大な管理コストや事務処理時間を課すべきではない。むしろ事務負担の削減が図られている点は周知の通り。
 - ◇ 介護情報公表制度との関係をどうするか。
 - ◇ 介護事業者にとって、介護保険制度からの報酬だけが収入のすべてとはかぎらない。そもそも施設食住費や医療保険からも収入を得る事業者は珍しくなく、介護保険外の自由な契約に基づくサービスを行なう事業者も存在する。「公費と保険による事業である以上、給与水準等の情報を公表すべき」との意見も見られるが、介護従事者の賃金がどの収入から支払われたものかを割り当てる計算は簡単ではない。

<意見>

- 給与情報等の公開を義務付けすることは法令上も不可能に近い。
- 自主的な公表は言葉の定義からして自由でしょう。
- 報酬改定後半年ないし1年たった時点で、「介護報酬増のうちどの程度が処遇改善（前頁に記すように賃金・給与だけにとどまらない）につながったか」に関する検証評価を、適切な標本数を確保して実行し、公表する。

以上