

平成20年11月21日
全国知事会

介護人材の確保等に係る提言（概要）

1 介護報酬の設定

- (1) 地域差を反映した単価設定
 - ・ 1単位の単価の地域区分・割増率の見直し
 - ・ 中山間地域等での特別地域加算の内容の充実
- (2) 施設等の定員規模別に応じた報酬設定
 - ・ 事業所(施設)の規模に応じた段階的な報酬設定への見直し
- (3) 有資格者の雇用を評価した報酬設定
 - ・ 有資格者の雇用を評価した報酬体系の設定、有資格者の給与への反映

2 個別介護サービスの報酬設定

- (1) 介護予防支援
 - ・ 報酬の適正な水準への見直し
- (2) 小規模多機能型居宅介護
 - ・ 要介護1・2の報酬の適切な水準への見直し
- (3) 認知症対応型共同生活介護
 - ・ 夜勤従業者の複数配置に対する加算制度、看取り加算の創設
- (4) 居宅介護支援
 - ・ 標準担当件数の緩和
- (5) 療養通所介護
 - ・ 定員の上限の撤廃
- (6) 施設サービス
 - ・ 現状を踏まえた人員基準への見直しとそれに見合う報酬設定

3 福祉・介護サービス関連職種の待遇改善・人材誘導

- (1) 待遇の改善と職員の育成
 - ・ 生涯設計が立てられるモデル賃金体系の提示と報酬体系への反映
- (2) 職場環境の改善
 - ・ 雇用管理改善に向けての相談援助事業等の拡大
- (3) イメージアップ等の広報
 - ・ 国民への啓発、効果的な行事の実施
- (4) 都道府県福祉人材センター、ハローワークにおける取り組みの連携強化
 - ・ 連携強化により、実効ある福祉・介護人材誘導體制の構築
- (5) 潜在的有資格者の就職誘導方策
 - ・ 潜在的有資格者に向けた情報提供などの対策の実施

介護人材の確保等に係る提言

平成20年11月21日

全 国 知 事 会

介護人材の確保等に係る提言

近年、我が国においては、高齢化の進行等を背景に、国民の介護サービスに対するニーズが増加するとともに、質的にも多様化・高度化している状況にある。そうした中で、国民のニーズに応えるためには、介護を担う人材の安定的な確保が必要である。

こうした認識の下で、厚生労働省では、平成 19 年 8 月に「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」を 14 年ぶりに改定し、労働環境の整備推進やキャリアアップの仕組みの構築、福祉・介護サービスの周知・理解などを柱とする人材確保方策を打ち出したところである。

しかしながら、有効求人倍率でみると、平成 19 年度、全職業が 0.97 倍であるのに対して、介護関連職種では 2.10 倍(いずれも常用でパートを含む)と介護人材の確保は非常に厳しい状況となっている。

全国知事会においては、こうした状況を踏まえて、「平成 21 年度 国の施策並びに予算に関する提案・要望」の中で、「平成 21 年度の介護報酬改定に当たっては、地域特性や各種サービスの利用状況を踏まえて適切に見直すこと。また、今後、ますます需要の増加が見込まれる介護サービスを担う人材を確保するため、適切な水準の介護報酬を設定するとともに、労働環境の改善やキャリアアップの仕組みの構築のために施策を推進すること。」を求めている。

上記の要望に加えて、今回、全国知事会では、全都道府県に対する調査を行い、その集計結果を踏まえて、以下のように提言を取りまとめたものである。

1 介護報酬の設定

(1) 地域差を反映した単価設定

ア 1 単位の単価

人件費の地域差を反映させるために地域区分、割増率が設定されているが、特に、賃金水準の高い地域では、介護以外の分野との給与水準の格差が大きく、安定的な事業運営と介護人材の確保に支障をきたしている。

介護報酬の 1 単位の単価について、地域で安定したサービス提供ができる水準となるよう、生活、経済の圏域も勘案しながら、地域区分・割増率を見直す必要がある。

イ 特別地域加算

中山間地域等では、過疎化の進展でサービス利用者が点在しており、移動に時間を要することから、効率的な事業運営が困難な状況となっている。

こうしたことにより、事業者の参入が進まないなど、地域間で介護サービスの提供に格差が生じている。

中山間地域等におけるサービスの確保のため、訪問系サービス以外のサービスも特別地域加算の対象とする必要がある。

特別地域加算を拡充した場合は、保険者、利用者の負担増とならないよう、国が財源措置を講じる必要がある。

(2) 施設等の定員規模別に応じた報酬設定

平成20年介護事業経営実態調査結果によると、定員等が小規模な事業所(施設)の経営が非常に厳しいものとなっている。

また、介護老人福祉施設の介護支援専門員や生活相談員のように、利用者数が50名でも100名でも1名を配置しなければならないにもかかわらず、報酬単位が同じであるため、小規模な施設では人件費が占める割合が大きくなり、経営が厳しいものとなっている。

小規模な事業所(施設)が安定的に経営できるよう、事業所(施設)の事業(定員)規模に応じて段階的な介護報酬の単価を設定する必要がある。

(3) 有資格者の雇用を評価した報酬設定

事業所(施設)では、利用者へ質の高いサービスを提供するために、介護福祉士等の有資格者を介護職員として雇用しているが、有資格者に対する報酬上の評価がされていない。

このため、人材の離職防止や潜在的有資格者の人材確保に支障をきたしている。

利用者に対する質の高いサービスを継続的に提供し、優れた人材を安定的に確保するため、有資格者を雇用した場合に評価する報酬体系に改め、有資格者の給与に反映させる必要がある。

2 個別介護サービスの報酬設定

(1) 介護予防支援

介護予防支援は、居宅介護支援と同様の事務処理が必要であるにもかかわらず、その報酬は居宅介護支援に比べて極めて低いため、介護予防支援事業所において、担当職員の確保が困難な状況となっている。

介護予防支援の報酬により、必要な専従職員を雇用できるように、介護予防支援の報酬単位を適正な水準に引き上げる必要がある。

(2) 小規模多機能型居宅介護

小規模多機能型居宅介護は、本人・家族の安心感につながり、中重度者となっても在宅での生活を継続できるよう支援するもので、今後、特に普及させる必要がある。

しかし、このサービスを利用すると訪問介護等他の居宅サービスを利用できなくなるなどにより、利用者が増えない状況である。

また、1事業所での登録者数が25名以下とされているとともに、要介護1・2の報酬単位が極端に低く設定されていることなどから、事業者が採算性に不安を抱いており、新規の事業参入を阻害していると思われる。

事業所の安定的な経営のため、要介護1・2の報酬単位を適正な水準に見直す必要がある。

1事業所の登録者数や通いサービスの利用者数の上限規定等を緩和するとともに、空室を利用して登録者以外の者にも宿泊利用を認めるなど、設備・人員の有効活用を図れるような柔軟な運営を認める必要がある。

(3) 認知症対応型共同生活介護

認知症対応型共同生活介護は、共同生活住居で家庭的な環境と地域住民との交流の下、介護・機能訓練を提供し、自立した日常生活を送れるよう支援するものであるが、利用者が重度化し、事業所の設立趣旨である共同生活が営めない者も利用しており、人員基準や介護報酬体系が現状にそぐわなくなってきている。

利用者の安全確保及び職員の待遇改善のため、夜勤従業者の複数配置に対する加算制度を創設する必要がある。

認知症対応型共同生活介護においても、看取りをするケースが増加してきており、介護老人福祉施設と同様に看取り加算を創設する必要がある。

看護職員の配置について、介護報酬上で評価する必要がある。

(4) 居宅介護支援

居宅介護支援は、居宅サービス計画の作成、サービス事業者等との連絡調整など介護保険制度の中心的な役割を担っているが、介護報酬が低く独立の事業所では運営できないため、他のサービスと併設することによって経営している状況がある。

居宅介護支援の公平公正な立場を確立するため、事業所の経営を安定させる必要がある。

事業所経営が単独でも成り立つよう、標準担当件数の緩和や介護報酬の引き上げを行う必要がある。

(5) 療養通所介護

療養通所介護は、ターミナル期等の重度の要介護者を対象とした地域ケア体制構築のための重要なサービスであるが、人員基準で利用者1.5人に対して職員1人、定員の上限が5人と、通所介護事業所と比較して運営面

で厳しいにもかかわらず、介護報酬が低く設定されている。

事業者の参入促進を図るため、定員の上限の撤廃、介護報酬単価の引き上げなど制度全般を見直す必要がある。

(6) 施設サービス

施設サービスについては、夜間の勤務体制や入所者の重度化などにより人員基準を上回る人員配置を行っているが、実態に応じた事業費収入を得ることができないため、給与水準の改善を図ることが困難となっている。

人員基準を現実の配置状況を踏まえたものに見直すとともに、それに見合う介護報酬を設定する必要がある。

3 福祉・介護サービス関連職種の待遇改善・人材誘導

(1) 待遇の改善と職員の育成

職員の能力・職責に応じた給与の適正な分配に努め、介護職場に長く従事できるよう長期的展望を示すことは、介護人材の新規確保と離職の防止のために重要である。

介護従事者が生涯設計をたてられるようなモデル賃金体系を示すとともに、その対応が可能となるよう報酬体系を見直す必要がある。

人材育成の観点から従事者のキャリアパスやそれに対応した研修体系を構築する必要がある。

(2) 職場環境の改善

介護職場の職場環境の改善を図ることは、介護従事者が安心して働き続けることにもつながる、事業者自身が取り組むべき課題である。

事業者の行う職場環境改善の取り組みについて、財団法人介護労働安定センターが行っている雇用管理改善に向けての相談援助事業等により拡大するなど一層の支援を行う必要がある。

(3) イメージアップ等の広報

国民に介護についての理解や認識を深めていただき、介護に対するイメージアップを図ることは、人材を確保する上で大変重要である。

介護の意義や重要性について国民への啓発をマスコミ等を通じて全国展開するとともに、効果的な行事を実施する必要がある。

(4) 都道府県福祉人材センター、ハローワークにおける取り組みの連携強化

都道府県では福祉人材センターを設置し、無料職業紹介事業を実施しているが、ハローワークも無料の職業紹介を行っており、介護職場への就職・転職紹介も両者の特徴を活かし今まで以上に幅広く取り組むことが求められている。

都道府県福祉人材センターとハローワークのそれぞれの機能に応じた役割を明らかにし、連携を強化して実効ある福祉・介護人材誘導體制を構築する必要がある。

(5) 潜在的有資格者の就職誘導方策

介護福祉士や社会福祉士等の資格を有しながら実際に介護の分野で就業していない者も数多く、こうした、潜在的有資格者の就職誘導を図ることも人材確保の上で重要であるが、介護福祉士等の国家資格保持者の情報は、地方公共団体では保有していない。

財団法人社会福祉振興・試験センターが管理している情報をもとに潜在的有資格者に向けた情報提供などの対策を実施する必要がある。

平成 2 0 年 1 1 月 2 1 日

全 国 知 事 会