

平成26年12月19日

社会保障審議会介護給付費分科会
分科会長 田中 滋 様

社会保障審議会介護給付費分科会委員
内田 千恵子
(公益社団法人日本介護福祉士会副会長)

平成27年度介護報酬改定にあたっての要望書

1. サービス提供責任者配置数の緩和について

サービス提供責任者には下記のような責務があるが、ホームヘルパーの人手不足等に対応するため、ホームヘルパー業務をしなければならない場合も多い。サービス提供責任者としての業務をしていないのではなく、できない状況にあると考えられる。

地域包括ケアにおいて、訪問介護サービスは必要不可欠であり、その質を担保することが住み慣れた地域で尊厳ある生活を続けていくことにつながる。そのため、サービス提供責任者の役割は重要であり、責務を十分に実行できる環境を整備する事が必要であり、単にサービス提供責任者の配置数の緩和は訪問介護サービスの質の担保にはつながらない。サービス提供責任者の配置数の緩和を行うのであれば、サービス提供責任者の補助者や業務管理・労務管理等を別な職員が行うなど十分な体制を整えての実施としていただきたい。

- ・利用者の日常生活全般の状況及び希望を踏まえた訪問介護計画を作成。
- ・ホームヘルパーの業務の実施状況の把握（同行訪問や家族への聞き取り等）
- ・ホームヘルパーの能力や希望を踏まえた業務管理
- ・ホームヘルパーに対する研修や実技指導の実施
- ・ホームヘルパーの労務管理 など

2. 介護職員処遇改善加算について

介護職員処遇改善加算については、平成27年度介護報酬が切り下げられたとしても、加算の金額が大きく変動することのないよう要望したい。また、加算の使途については、介護職員の本俸等の改善等適正な使用となるような仕組みを工夫するとともに、加算率等を十分考えて事業者が積極的に取り組めるよう周知をお願いしたい。

さらに、事業者が介護職員処遇改善加算をどのように使っているかの実態がわからず介護職員の実感につながっていない。そのため、事業者が介護職員に対して十分に説明する必要があるとともに、取り組みが促進される環境が必要である。

3. 介護職員処遇改善加算の定量的要件について

要件として、処遇全般、教育・研修、職場環境、その他となっているが、内容については具体性のないものやさまざまに解釈できる項目、介護保険制度下での事業であれば当然の実施と思われる項目もある。たとえば「人材育成環境の整備」や「資格取得・能力向上のための措置」などについては具体的な内容に直していただきたい。

介護職員が定着し、働き続けられることや介護職員の資質の向上に資する取組みが実行されることが重要であり、そのためには要件の具体的に定義を明確化する必要がある。