

2002年2月20日

特定非営利活動法人

北海道たすけあいワーカーズ

代表理事 石川 絹子

介護報酬改定への要望

厚生労働省におかれましては、保険者である全国各基礎自治体の介護保険事業が円滑に行われるよう指導援助が貢務とされていますが、これまで各基礎自治体の介護保険事業が概ね順調に運営されているときいています。厚生労働省介護保険担当部局の皆様のご努力に深く敬意を表します。

私ども、特定非営利活動法人・北海道たすけあいワーカーズは1994年に発足し、全国のたすけあいワーカーズと同じ趣旨のもと、非営利の事業を展開してまいりました。介護保険制度スタートより訪問介護事業者として参画したのは、NPO事業者として、介護保険制度の理念である「利用者の自立支援」「自己決定」「利用者本位」「介護の社会化」が私どもの自立援助サービスの理念と一致していたことも要因のひとつでした。

この度、介護保険制度が始まり一年が経過し、当団体では現状や問題点の把握のためアンケートを実施しました。利用者の区分では身体が17%、複合が35%、家事が48%という結果で、家事を必要としている方が8割をこえている事が明らかになりました。サービス提供をしていて、身体、家事、複合と分ける事には無理があります。身体介護は身体能力によって介護する手順やマニュアルがありますが、家事にはその家庭ごとでやり方が違い、味付けひとつとってもだしの取り方から調味料まで各々違います。家事はその家庭の様子を把握し、その日の健康状態をみながら臨機応変に対応する事が求めら、専門性が必要と言えます。ヘルパーの労働として、家事、身体、複合と差は付けられません。また、間接経費に関して、家事の介護報酬が妥当かどうかを周辺業務について調査しました。依頼が入り1回目のサービス提供と記録作成までの平均所要時間が5.5時間でした。上記の区分でも判るように、家事サービスの利用が多い現状では、報酬に反映されない周辺業務をどう対価していくか難しい状況にあります。以上のことから家事の報酬単価の引き上げを要望します。

また、積雪寒冷地の問題として、ヘルパーの移動にかかる時間を調査したところ、積雪期は約2倍の所要時間がかかっていました。基本は公共の交通機関を使用して移動しますが、交通の便の悪い所はやむを得ず車での移動になります。自宅前の除雪から利用者宅前の除雪はケア時間には含まれていません。積雪寒冷地特有の加算を要望します。

記

1、介護保険制度における家事型の介護報酬の引き上げ。

2、積雪寒冷地での特別加算。

介護報酬に関する意見（意見公募）

名称：町田の介護保険をよくする市民の会

代表者氏名：山田敏雄

活動の内容

- 1、 介護保険に関する情報の収集と学習
- 2、 利用者の意見・要望に関する訪問聞き取り調査
- 3、 利用者の意見・要望をもとにした行政側との懇談
- 4、 シンポジウム（サービス提供者・利用者の意見発表と討議）
- 5、 その他

意見内容

- 1、 **ケアマネージャーの報酬を資格と仕事の内容に見合ったものにしていただきたい。**
現在のケアマネージャーの報酬は仕事の内容に比べて極めて低く、ケアマネージャーとしての仕事だけでは生活が成り立たないというのが実情である。
現在のままでは仕事（職業）に対する意欲を失い、利用者にとってもサービスが行き届かず、不満が多い。
- 2、 **ホームヘルパーの仕事のうち、家事援助に対する報酬を改善していただきたい。**
現在の家事援助に対する報酬は身体介護に比べて低すぎるというのがヘルパー並びに利用者の意見である。
家事援助の重要性（利用者本人と家族にとって）に見合った報酬になるよう改善していただきたい。

介護報酬西州に関する意見

1. 名称・代表者の氏名

社会福祉法人松豊会

理事長 吉田 即夫

2. 事業所

特別養護老人ホーム 津田の里

入所者数 50名

ベッド数 8床

3. 意見内容

当施設は入所50名の特養施設です。

職12年及び介護報酬西州率西0.7事業E継続12年と受給は
23年ですが、介護費1〜3まで入所者は50名に対し20%の311
しめしです。年間2億24万円と311の総収入で、人員E3:1、

又至には、総計償還に対し利用負担減額も行っており、

施設整備も7年経過後からは、修繕費は毎年新増増え
11のカー現状であります。又将来増着台は莫も0.5床と311が、

と経営も苦に暮りとの見方も去っており、2021の現状でも、

将来の事業拡大は大変な努力が必要と予想されます。又入浴期
の規制もあり、ベッドありの状態をいかに現状であります

介護報酬西州率西の見直しには、50床でも経営カー可能と
率西の西0.7を教示します。

代表(協定) 郵便

要望事項

特別養護老人ホーム 津田の里

施設長 関 瑞子

・ 訪問介護の報酬が不足し

家事援助と身体介護の格差が大きい

内容が同じでも、比重に差をつけているのか
援助に

現実である

複合介護も 採引してあるにあり、計画は

たにたに 多少はあり、わかりやうな

やめ直し

・ 施設反接事業費の不足

介護支援専門員の責任の重さと仕事量との

対比が適切に 報酬が低く、

施設に事業として 成り立たず、単に、公平に

なす原因とあり、

介護報酬に関する意見

・名称

三菱電機ライフサービス株式会社鎌倉ケアハートガーデン

施設長 國原 典子

・事業内容

居宅介護支援・通所介護・訪問介護・福祉用具貸与、販売

意見内容

1. 居宅介護支援

この制度の中で、居宅介護支援はその他のサービスとは異なり制度の根幹的な役割を為す事業として位置付けられているが、介護報酬はそれに見合うものではない。ケアマネとして就労する人材も限られておりこれが人件費を引き上げる要因となり、事業としては経常的な赤字構造である。その結果、介護保険の在宅支援現場では下記のような問題が発生している。

- ①利用者を重介護度の方（報酬が高い）しかとらないというように選別している事業所がある。
- ②単独事業として成り立たない構造から、その他の自社居宅サービスへの誘導係りとして位置付け全体で採算をとる構造になっている。為に、利用者がサービスを選別できない。ショートステイを利用したいなら、そこでケアマネを指定しろ、とさえいう事業所がある。
- ③ケアプランを作成しサービスに繋がらなければ報酬請求ができない構造から、代行申請や意見書のみ利用者等が担当見込み数50名を超えて約2割発生する。中には1人のケアマネで150件を超える担当利用者を持ち、とても制度の根幹を支えるマネジメントとは呼べない実態がある。そこまでしないと単独採算がとれないという報酬構造は構造的問題である。
- ④「労多く収益少ない仕事」という認識が行き渡り成り手が少なく、事業所も赤字構造から人員を増やさない事から、慢性的なケアマネ不足で、利用者や関係機関から「10件断られた」「ケアマネが見つからない」等の電話が入る事が日常茶飯事である。当社も断りたくても後に繋ぐ所が無く受けざるを得ない状況が続いている。
- ⑤重介護度の利用者ほどケアマネージメントが煩雑という認識から報酬単価に差があるが、実際は家庭環境や経済力、利用者意識などが作用する為、そうした段階報酬は現実にそぐわない。

2. 訪問介護

ただでさえ密室型サービスに困難さを覚え就労に繋がらない有資格者が多い中、制度上制限が多く利用者との板ばさみになる事から更に現場に出て働きたいヘルパーはおらず、人件費の増加に繋がっている。また、最も希望の多い家事サービスの評価が不当に低い為、経費との兼ね合いから以下のような問題が生じている。

- ①事業所によっては、はっきりと「家事は受けない」と利用者を選別する所が多々ある。
- ②労働基準法上では、登録ヘルパー（現在この就労形態が一般的）の利用者間の移動は、業務指示という性格上労働時間（又は通勤時間）として給与支給の対象となるという見解だが、報酬には移動時間が含まれないことから、労働時間・移動時間・移動交通費を経費として見込むと報酬の85%以上が経費となり、家事・複合サービスでは確実な赤字構造になる。法律間での論理的整合性が必要ではないか。
- ③訪問介護3種のサービス形態で、報酬単価の落差があまりに激しく実態にそぐわない為（ヘルパーは家事サービスは家庭ごとの好みや価値観に左右される難しい仕事と判断している）、慣れたヘルパーの中には家事サービスを敬遠する人が多い。
- ④報酬、制度矛盾、就労条件、保証などの狭間で、被養成者は増加しても、仕事としてヘルプ現場に出てくる有資格者が少なく、どこも人員の安定確保に大変な苦勞を強いられている。特に保険開始後参入した事業所は尚更である。結果、就労するヘルパーが業務過多となり質が向上しないという構造的欠陥が発生している。今後は特に登録ヘルパーの就労条件・保証・教育等の改善が、質の向上の為に必要不可欠だが、現在の報酬単価ではそうした積極的な対策をとる余裕は皆無に等しい。