

2. 主な論点等

- 今回の報酬改定にあたり、給与情報等の公開について、取組を行うとすれば、以下のような選択肢が考えられるのではないか。
 - ① 介護事業者が介護従事者の処遇改善への取組み状況等を自主的に公表すべきものとする。
 - ② 介護保険のスキームを活用し、介護事業者に介護従事者の処遇改善に関する情報公表の一定の義務を課すものとする。
- その際、以下の点についてどのように考えるか。
 - ・ 給与等は、事業者と介護従事者との個々の雇用契約で決められるものであり、その内容については労使間の協議に委ねるべきものではないか。
 - ・ 仮に、公表するとした場合、処遇改善の方法としては、給与以外にも有給休暇等の労働条件、教育訓練等も想定されることから、こうした情報も含める必要があるのではないか。
 - ・ 給与等は、事業者が自主的に公表することは望ましいとしても、その場合でも、国や事業者団体が一定のガイドライン等を作成することで、事業者の取組を支援することも重要ではないか。
 - ※ 給与等は個人情報に関連しうる情報であり、プライバシー保護に配慮する必要がある。
- なお、厚生労働省としては、介護報酬改定により、介護従事者の給与等の処遇改善が図られているか等について事後的に検証することとしている。

【参考2】

- ・ 個人情報保護法においては、個人情報取扱事業者が、同意を得ずに個人が特定される形で情報を公表すると個人情報保護法違反となる。
 - また、個人情報取扱事業者でなくとも、同意を得ずに個人が特定される形で情報を公表すると、プライバシーの観点から民事上の責任を問われる可能性がある。
- ・ 国家公務員については、情報公開法に基づき個人の給与は非開示となっている。ただし、俸給表が法定されていることから、一定の推定は可能である。地方公務員についても、基本的には国家公務員と同様であるが、地方公務員法の規定に基づき、地方公共団体ごとに条例で定めるところにより、給与、勤務時間その他の勤務条件等を公表することとされている。

介護従事者の処遇改善と人材確保対策(イメージ)

(1) 介護報酬改定等による対応

○介護報酬の引上げ(3.0%) ☆

- ・地域差、小規模事業所への対応
- ・手厚い人員配置や有資格者を多く配置する事業者に対する評価 等

○キャリアアップの仕組みの構築 ☆

- ・有資格者を多く配置する事業者に対する評価(再掲)

○介護報酬改定の影響の検証 ※

- ・介護従事者の給与の改善が図られているか等について事後的に検証

○人員配置基準の見直し ☆

- ・効率的な経営及び人材確保を図る観点等からの基準の見直し(サービス提供責任者等)

→ 介護事業者や施設に対して、管理者を含めた介護労働者の給与水準の公表が円滑に実施されるよう必要な措置を講ずること(見直された介護報酬が介護労働者の給与へ行き渡ったことを、国民の目に見える形で検証できる仕組みを導入すべき)との意見がある。

(2) 介護報酬改定以外の対応

○介護人材の緊急確保対策(第2次補正)

- ・ 介護福祉士等修学資金貸付事業の拡充
- ・ 母子家庭の母親の介護福祉士等の資格取得支援
- ・ 介護人材の参入促進のための相談・助言、潜在的有資格者等養成支援、複数事業所連携、年長フリーター等を介護人材として確保・定着させた事業者への助成、介護作業負担軽減のための設備・機器導入奨励金

○雇用管理改善に取り組む事業者へ支援 ※

- ・雇用管理改善の業務を担う人材の雇入れ助成
- ・キャリアアップ・処遇改善等の各種人事制度の導入等を行う事業者に対する助成
- ・外部のコンサルタントを活用した雇用管理改善等に関する相談援助 等

○福祉・介護分野での労働力需給調整機能の強化 ※

- ・福祉人材ハローワーク(仮称)の創設等による福祉・介護分野におけるマッチング機能の強化 等

○経営モデルの作成・提示

- ・効率的な経営を行うために参考に参考となる経営指標や経費の配分モデルの作成・提示

○社会的な評価を高めるための取組み

- ・ 介護の日の制定 等