

平成22年10月28日

社会保障審議会 介護保険部会  
部会長 山崎 泰彦 殿

社会保障審議会 介護保険部会  
委員 田中 雅子  
(社団法人日本介護福祉士会名誉会長)

### 介護保険制度見直しにあたっての提言書

私たち日本介護福祉士会は、介護現場で利用者に最も近い専門職の立場から、介護サービスの質の維持と向上の観点に立って、介護保険制度のより良い発展のために提言します。

#### 記

#### 1 制度改善にむけての基本的な考え方

(1) 介護保険法第2条4項に「第1項の保険給付の内容及び水準は、被保険者が要介護状態となった場合においても、可能な限り、その居宅において、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように配慮されなければならない」と規定されているように、この原則は必ず守られるべきである。

また居宅や施設などの日常生活の場面において、人間の尊厳が守られるような介護が実現するよう制度の見直しを行うべきである。(注1)

(2) 平成19年に告示された『「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」第3 人材確保の方策 1 労働環境の整備の推進等 (1) 労働環境の改善 ②介護報酬等の設定』に示されているように、人材確保のために適切な介護報酬の設定をすること、並びにキャリアと能力に見合う給与体系の構築の観点から、介護福祉士や社会福祉士等の専門性の高い人材を配置した場合の介護報酬等による評価の在り方について検討を行うことが必要である。(注2)

(3) 社会福祉士及び介護福祉士法等の一部改正法の附帯決議として決定されているように、介護福祉士の社会的評価に見合う処遇の確保を図るため、制度・介護報酬の見直しなど介護保険事業の充実等に努めるべきである。(注3)

## 2 提言の具体的内容

### (1) 施設介護に関する提案

○ 介護労働を魅力あるものにし、適切な介護サービスの提供という観点やより安全かつゆとりあるサービスにするためには、人員配置基準の見直しが必要である。

介護施設では2対1にすべきであり、グループホームやその他の居宅系サービスでも実態を踏まえたものに見直すべきである。

○ 施設サービスのみならず、グループホームや小規模多機能型居宅介護などの地域密着型サービス、特定施設等の居住系サービスにおいて、サービス利用者に対する介護福祉士等の配置を定めた基準介護の仕組みを導入すべきである。

なお重度化に対応する等、施設における人員配置基準を加配した場合については、介護報酬上に適切に評価することが必要である。

○ 施設における利用者の個別ケアの推進及びサービス管理を適切に行う介護支援専門員を新たに配置し、介護報酬上で評価すべきである。

### (2) 在宅介護に関する提案

○ 特別養護老人ホームへの入所待機者が42万人に上るなど、利用者及び家族の施設サービス志向の増加の背景には、重度化した場合の不安と在宅サービス利用の不便さが挙げられる。したがって、軽度の利用者に対して生活援助を行うことで重度化を予防し、不安を軽減することが必要である。

また訪問介護が利用者にとって利用しやすい介護サービスであるためには、身体介護、生活援助のサービスを一体的に行い、パッケージとしてサービスを提供すべきである。

その際、訪問介護の類型を「生活支援」として一本化し、利用の促進を図るべきである。

### (3) 医療ニーズを有する利用者の対応に関する提案

○ 地域包括ケアにおける24時間対応のサービスを充実していくためには、医療と介護の連携が大切であり、医療ニーズの高い要介護者に対応するためには、介護福祉士がたんの吸引等の基礎的な医療的ケアができるように「社会福祉士及び介護福祉士法」を改正すべきで

ある。

なお、法改正にあたっては、教育・訓練、責任体制、報酬等が考慮されるべきである。

#### (4) 介護人材の確保と処遇改善に関する提案

○ 介護保険制度を持続可能にするためには、介護分野で働く者が、安心して、意欲と誇り、やりがいを持って働くことができる雇用環境の整備が重要である。

賃金の向上やキャリアアップの仕組みを導入するなどにより、介護労働の環境を改善して、介護という仕事が名実とも高齢化を支える働き甲斐のある職業にすることが必要であり、介護労働がディーセント・ワーク（価値ある労働）となるよう、適切な制度の仕組みと介護報酬額が確保されるべきである。

○ 基本的な考え方で示してあるように、介護報酬改定にあたっては、いかにして安定的に人材を確保し、専門職として処遇を行い、その能力を高めていくかという観点を考慮して検討することが必要であり、キャリア・能力・資格に見合う賃金制度の構築など介護従事者個人の努力が評価される仕組みを構築すべきである。

○ 介護人材の定着および資質向上のためには、チームリーダーの養成が不可欠であり、日本介護福祉士会などが行っているチームリーダー養成のためのファーストステップ研修修了者の配置を運営基準に明記し、介護報酬上で評価すべきである。

またキャリアアップの仕組みに応じたより専門性の高い介護福祉士の認定資格についても介護報酬で評価すべきである。

○ 介護現場における就労実態は大きく変化している。そのような中で、現場においてサービスの質を支えるとともに、基幹的業務や介護従事者の日常的な指導に当たることができる人材を配置するために、施設および在宅サービスの分野で、介護福祉士が一定数配置されることが必要であり、運営基準等に「介護福祉士」の配置を明記すべきである。

○ 平成21年度の介護報酬改定では、介護労働者の処遇を改善するためにも、一定の措置を講じることとされていたが、実際には今回の介護報酬改定が必ずしも介護労働者の処遇改善につながったといえない。

介護報酬の改定が単に事業者を潤すだけにならないようにすることが重要である。報酬の改定が確実に介護労働者の処遇の向上につながるような仕組みの検討と、介護労働者の処遇の向上にどの程度つながったかを検証する仕組みを検討すべきである。

○ 介護報酬の一定割合を人件費と設定し、その分は確実に介護従事者に賃金と支払われることを義務付けることも検討すべきであり、人件費率については情報の公表で義務付けすべ

きである。

○ 多様な働き方を促進させるためには、常勤職員の待遇改善と合わせて、非常勤職員の待遇改善も視野に入れた見直しをすべきである。

○ より良い介護サービス提供のためには、介護従事者の労働環境の整備が必要であり、労働関係法規の遵守を徹底すべきである。

(注1) 介護保険法第2条第4項「第1項の保険給付の内容及び水準は、被保険者が要介護状態となった場合においても、可能な限り、その居宅において、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように配慮されなければならない」

(注2) 「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」第3 人材確保の方策

1 労働環境の整備の推進等 (1) 労働環境の改善 ②介護報酬等の設定「ア 給与、物価等の経済動向や地域間の給与の格差等を勘案しつつ、従事者の給与等の水準や事業収入の従事者の給与等への分配状況を含め、経営実態や従事者の労働実態を把握すること等を通じて、国民の負担している保険料等の水準にも留意しながら、適切な水準の介護報酬等を設定すること。」  
「イ キャリアと能力に見合う給与体系の構築等の観点から、介護福祉士や社会福祉士等の専門性の高い人材を配置した場合の介護報酬等による評価の在り方について検討を行うこと。」

(注3) 社会福祉士及び介護福祉士法等の一部改正法の附帯決議

(参議院) 第二項 「介護労働の魅力を高めるため、雇用管理や労働条件の改善の促進、生涯を通じた能力開発及びキャリアアップの支援、潜在マンパワーの就業促進等の実効性ある介護労働力確保対策を総合的に推進すること。」

(衆議院) 第三項 「福祉・介護労働の魅力を高めるため、『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』に基づく施策として、介護福祉士の雇用管理や労働条件の改善の促進、生涯を通じた能力開発及びキャリアアップの支援、潜在マンパワーの就業促進等の実効性ある福祉・介護労働力確保対策を総合的に推進すること」