

2007年8月24日

関係各位

『民間事業者の質を高める』
有限責任中間法人 全国介護事業者協議会
監事 馬袋 秀男

第2回介護事業運営の適正化に関する有識者会議
ヒヤリング項目への説明資料

1. 広域的な介護サービス事業者への規制の在り方について

Q1: 広域的に複数の事業所を展開する事業者が組織的に不正を未然に防止する方策

Q2: 不正を行った場合に適切に対処するための方策

提案

- (1) 事業所単位での規制運用を徹底することが基本であり、事業所への規制権限を市町村（保険者）へ委譲し、規制の運用を徹底する。
- 今回のコムスン問題は、都道府県が所轄（権限）する全域の事業所を定期的に監査指導することは物理的に困難であったことも一因としてある。介護保険における規制には、①事前規制 ②実施指導・監査 ③事後規制 があるが、その規制権限と運用方法について、都道府県と市町村（保険者）における責任と権限を整備する。基本的には市町村へ権限委譲する。
- (2) 広域的に展開している事業者については、市町村（地域内）→都道府県（県内）→国（他府県に展開）の規模別に事業者申請や報告制度を創設し、事業活動状況、法的遵守や運営体制などについて報告と申請事項変更報告などを実施する。
- (3) 規制別の整備については次の通り。
- ① 事前規制（届出申請・書類）は、審査担当を市町村（保険者）へ委譲する。
- 申請書類誓約の徹底→申請者、管理者、提供責任者などに誓約書（サイン）
 - 人員基準は、採用予定者又は異動職員の履歴書及び労働契約書写しにサイン
 - 設備基準は、現申請書類に基づく、行政担当者の現地確認が必要
 - 運営基準は、介護サービス公表制度項目に該当する書類等を現地で確認
 - 法令遵守担当者（仮称）（管理者兼務）設置（事業所と事業者の双方に配置）
- ② 実施指導・監査の担当は市町村（保険者）→都道府県へ報告と連携
- 事業所管理者（法令遵守担当者）に対して、定期研修の実施（更新要件とする）
 - 変更届け提出の徹底（変更時、定期を6ヶ月間とする）、更新履歴の確認について、行政担当窓口と事業者方法で検証できる仕組みの検討（変更事項申請受理記録確認）
 - 介護情報サービス調査員の調査時に変更申請届けの内容確認（1回/年）
 - 実施指導、監査の担当者（行政側）について、標準化や教育がされてなく、バラツキがある。よって、監査・指導する担当者への教育訓練し認定する（監査技法、介護サービス情報の調査員研修、介護保険報酬適正など）
 - 法令遵守担当者による内部監査記録保管、また内部通報制度の窓口整備
 - 事業者支援計画（育成へ研修、実施指導・監査計画）を市町村、又は都道府県にて作

成し、運用状況を報告（開示）する。→事業者として事例から学ぶ体制へ

③ 事後規制（不正を行った場合の対処）

- a. 実施指導→監査→是正計画提出→審査承認→是正実行→検証活動（再監査、報告書）などについて、国として運用規定を示す必要がある。公表し事業者も理解できる内容とする。
- b. 不正事業者（所）の公開の在り方（利用者などの混乱回避）や是正指導期間中の事業所扱い（報酬など）の整備
- c. 利用者への対応について、事業所運営、継続が困難の場合、市町村、都道府県で対策本部（窓口）を設置。場合によっては、サービス遂行の管理者などを派遣。

2. 法令遵守の徹底

Q1：サービス提供主体が営利～医療法人～NPOまで様々であり、介護給付は公的な資金である。よって、事業者に対して法令遵守を徹底させるための方策は
提案

(1) 介護保険制度は、事業所に関して一定の規則がある。法令遵守の基本は、介護サービスを提供している事業所であり、事業者（事業主体）には連座制をもって法令遵守の徹底を図る。

(2) 広域的に展開している事業者については、市町村（地域内）→都道府県（県内）→国（他府県に展開）の規模別に、事業活動状況、法的遵守への体制（運用）について報告などを実施する。事業者においては、法令遵守は最低ルールであり、社会的な要求事項（倫理、社会通念など）や地域連携などをどのように達成していくかは、企業の理念であり、経営者としてのトップマネジメントの資質である。

(3) 具体的な方策について

① 介護保険制度における規制毎の具体的な方策は、上記1の提案(3)の通りである

② 適正なモデル事業所運営の検証

現在の介護報酬体制において、制度規則に準用を確実にし、健全な経営体制が機能しているモデル事業所について検証する必要がある。

③ 各制度の運用、介護報酬における解釈の標準化

各制度の運用、介護報酬における解釈が、国、都道府県、市町村（保険者）の担当者で変わることがある。標準化されていない。そのことにより、事業者（所）は、どこに法的遵守の基準があるか、権限はだれで、疑心となり不安である。

その対策として、制度運用・解釈についての標準化と、上記1の提案(3)②dの担当者の研修が必要である。

また、制度運用関係者（国、都道府県、保険者及び事業者代表、学識経験者、利用者）で、運用(解釈)や課題について検討する委員会設置をお願いしたい。

④ 国民へ介護保険制度への啓蒙

介護保険と社会福祉との役割分担について、介護保険は生活の利便性を補完するのではなく、要介護状態、予防へ適用であること。

多様な事業主体があること、質の向上を図りつつ事業者が継続して運営できる体制が

安心した高齢社会へのインフラであることなど。

2. 事業所廃止における利用者へのサービス確保のために必要な措置

Q1：不正を行った事業者には速やかに撤退が求められる一方で利用者へのサービス継続が必要。事業を廃止（取消）した場合の利用者保護・サービス継続への方策は提案

- (1) 保険者及び都道府県及び地域介護事業者団体などで、委員会を設置し、継続又は支援する事業所などを設定し、利用者へ対応する。
- (2) サービス契約時に保全処置として継続提供する業務代行事業者の選定制度の検討

4. その他意見

- (1) 介護報酬の引き上げ改定が必要。（緊急対策として2008年4月改定）

法的遵守事項の徹底、質向上への取り組みの推進、介護労働者の雇用環境変化による人件費増大など、介護保険事業に関わる運営コストが増大しているのに、2000年4月の介護保険制度開始以来、2度の介護報酬引き下げが実施され、健全な事業経営が困難になっている。罰則でうける制裁（報酬の返還、社会的制裁など）と悪化する介護事業経営、介護の担い手である介護人材の雇用難などがあり、将来の介護保険事業運営に不安を抱く事業者が増加している。

①介護人材の課題、人件費のアップの要因

- a. 人材の流動化（景気回復による介護人材が他産業へ、賃金格差、介護報酬が減額しているので正規職員雇用拡大は困難（非正規職員に頼る）、給与アップが見込めず、将来継続して働くことへの不安から転職へ）
- b. 職員への労働環境費用の上昇（社会保険料上昇、健康診断費用（感染症検査）の上昇、介護休暇、育児休暇など対応人材の費用など）
- c. 非正規職員への労働環境整備による費用上昇（移動・待機・研修などへの有給、有給休暇取得対応など）
- d. 採用に関わる募集費用の上昇（人材採用難→募集広告媒体の多様化と頻度の増加→募集費用の増大）*紹介費用（東京の例：サービス提供責任者50万円/名）
- e. 研修教育費用の増大 採用→採用時研修→同行研修→月次研修、定期研修など研修費（研修対応人件費上昇+外部研修費用+研修材料費）増大。
- f. 正規職員雇用が経営的に困難であり非正規職員へ頼る体制となり、非正規職員が増加すると、一人当たりの募集、研修費、健康診断料、運営管理費用など経費増。
- g. 管理業務などの非生産性時間の増大（調整会議、事前訪問、定期訪問な、地域連携などの増加）

以上