

部会作業チーム（報酬や人材育成等）議事要旨（2月）

1. 日 時：平成23年2月15日（火）14：25～16：45

2. 場 所：厚生労働省低層棟2階講堂

3. 出席者

藤岡座長、藤井副座長、田中正博委員、中西委員、光増委員

4. 議事要旨

- ・5月に開催予定の第15回の総合福祉部会までに、合わせて3回の議論を行うことになるが、この限られたスケジュールの中で、支払方式や人材確保・育成、報酬、その他について意見をまとめていく。
- ・低すぎる現行の報酬水準の引き上げが至上命題である。法定化できる具体的なことは何かを議論し、現場で困っていることに対する、ニーズに合った提言を行っていくべき。
- ・現状の問題点から議論していくか、理想から描いていくか。
- ・理想を描いて10年計画で検討するもの、法令ではなく政省令の変更で検討を行っていくものに分けて整理をした方がいい。
- ・GH／CHや相談支援の人的な社会資源、人材確保が弱い。事業者が少ないなど、利用者がサービスを選択できる体制ができていない。地域間格差を緊急に修復する必要がある。
- ・日払い・月払いにこだわるのではなく利用者が利用した分、報酬が支払われるという個別給付の中で対応できる枠組みを検討する。それ以外については、「利用者の本人支援計画」に基づき報酬を支給する。利用者が施設に帰属していないと受けられないサービス、利用者の顔が見えないサービスは問題。
- ・施設職員の年収は200万円位が多い。報酬体系については二階建て方式とすべき。一階部分は施設部分の固定給付、二階部分は個別給付として利用者に応じて支給する仕組みにしないと、施設職員の年収300から400万円は確保できない。
- ・施設の空きベッドの問題がある。GH／CHでの体験入所ができるよう施設を利用しない間でも報酬を支給し、人員が配置できるようにしておく必要がある。
- ・3年から5年で地域移行を誘導する政策としてGH／CHの人員配置を手厚くすべき。
- ・施設職員は、常勤換算方式の導入により非常勤職員が増えた。
- ・実感や達成感を職員に経験させていくことが、人材確保という意味での目的であり、それがイコール人材確保だと思う。
- ・小規模事業所ではキーパーソンが倒れてしまうと、運営ができなくなることもある。小規模な事業所がネットワークを組み、請求事務等はまとめて出来るような支援を行わないと、そういった事業所は孤立してしまう。
- ・GH／CHの支援員のための相談支援が必要だと言われている。事業者や職員同士がお互いに相談して支え合っていくことで成長していける。
- ・利用者負担と事業所への報酬が連動する仕組み自体をどう考えるか。事業に見合った報酬体系、利用実績に連動した報酬設定の発想はないだろうか。
- ・障害を持っている人が関係している医療、教育、福祉等で、どのくらい給与差があるのか。そういった従業員の賃金実態調査の基礎データを共有した方が良いのでは。