

「報酬や人材確保等」部会作業チーム報告書の概要

一 国家公務員の「福祉職棒給表」を新法で規定

人材確保のため従事者が未来を感じられる待遇が必要

「10ヵ年福祉計画」で毎年給与上昇率を提示し、OECD平均レベルの障害者予算を組み立てながら給与水準を改善し、労働者の福祉産業離れを食い止める。

二 複雑な「加算」は基本報酬に組み入れ、加算抜きで事業維持可能な報酬水準とする

三 「月払い・日払い」を発展解消する利用者の選択権と事業の安定を目指す新報酬体系

・在宅：日払い

・入所・通所

「利用者個別給付報酬」（利用者への個別支援に関する費用）と

「事業運営報酬」（人件費・固定経費・一般管理費）に大別。

概ね、前者が2割、後者が8割程度。

前者を原則日払いとする。但し、利用率80%を上回れば全額支払い、それ以下の場合は、利用実績に応じた日割り計算で事業所に支払われる。

後者を原則月払いとする。すなわち、施設利用定員による月額を定額で支払う。

四 人材確保策

「福祉職棒給」「労働環境整備」「人材の相互異動・流動体制」「資格取得のカリキュラム等のOJTを重視する抜本改正」「人材登用の間口を広げる」「中間管理職にゆとりを与える」「福祉労働者手帳」制度。

五 当事者の立場に立つ地域移行を実現するため「相談支援専門員」制度を創設する

前提条件は次のもの

- ① 受験のバリアフリー徹底。
- ② 既存のピアカウンセラーの資格取得ルートの確保
- ③ 福祉専門職の現場研修をなど内容の見直し。
- ④ 資格の独立性保障。
- ⑤ 既存の福祉専門職資格の発展的統合の方向。
- ⑥ 当事者中心の資格検討委員会で検証の上、国家資格化の是非を検討する。→この資格者が当事者の立場に立って、支給決定における一定の裁量権限を有するようになる方向を目指す。

六 事務量増大の解消策

利用者負担制度の見直し＝利用者負担作業チーム担当

事業規模に応じた事務職員の配置と報酬付与

報酬請求事務職を報酬付きで配置

七 地域移行実現のための10ヵ年計画が必要

当事者主体に立った現場研修の徹底、「地域生活移行支援センター」を作る。

八 直ちに実施すべき事項（短期的課題）

- 1 常勤換算方式の廃止
- 2 併給を認めるシステム
入所、通所、在宅など体系ごとの併給の禁止を廃止する。
- 3 知的、精神の方へのパーソナルな支援
- 4 体験的自立生活体験室と介助支援

以上