

「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カ年福祉計画」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

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

とうじしゃ たちば た しきゆうけつてい いってい さいりょうけんげん ゆう
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。

ろく **六 事務量増大の解消策**

りようしゃふたんせいど みなお りようしゃふたんさぎようち ーむたんとう
利用者負担制度の見直し＝利用者負担作業チーム担当

じぎょうきぼ おう じむしょくいん はいち ほうしゅうふよ
事業規模に応じた事務職員の配置と報酬付与

ほうしゅうせいきゅうじむしょく ほうしゅうづ はいち
報酬請求事務職を報酬付きで配置

しち **七 地域移行実現のための10か年計画が必要**

とうじしゃしゆたい た げんぱけんしゅう てってい ちいきせいかついこうしえんせんた つく
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。

はち **八 直ちに実施すべき事項（短期的課題）**

じょうきんかんさんほうしき はいし
1 常勤換算方式の廃止

へいきゅう みと しすてむ
2 併給を認めるシステム

にゅうしょ つうじょ ざいたく たいけい へいきゅう きんし はいし
入所、通所、在宅など体系ごとの併給の禁止を廃止する。

ちてき せいしん かた ぱーそなる しえん
3 知的、精神の方へのパーソナルな支援

たいけんてきじりつせいかつたいけんしつ かいじょしえん
4 体験的自立生活体験室と介助支援

いじょう
以上