

社会保障審議会 介護給付費分科会長

田 中 滋 殿

2018 年 10 月 15 日

一般社団法人 日本経済団体連合会

常務理事 井 上 隆

大変恐縮ながら、所用により参加できませんので、本日の議題につきまして、下記のとおり意見を提出いたします。

【介護人材の処遇改善について】

更なる処遇改善の関連で、「その他の職員の処遇改善」について、あくまで事業所内での当該加算の配分の問題であり、算定根拠となる対象者が増えて、必要な財源規模の拡張に結びつかない形とすべきである。

併せて、検討にあたり、真に処遇改善を必要とする介護職員に当該加算が配分されることを担保するために、「その他の職員」として想定される職種や介護事業所における賃金の状況等について、詳細なデータを提出していただきたい。

また、加算の実施に際しては、当該事業所の職員に対する加算分の配分見込みや状況について報告させることを組み込むことは検討すべき。

これらに加えて、介護人材の確保や定着促進に向けては、処遇改善のみならず生産性の向上が極めて重要。政府としても、介護ロボットの導入支援や開発促進をはじめとした生産性向上施策を今まで以上に打ち出していきたい。

また、処遇改善加算については、平成 24 年度の報酬改定で創設されて以来、27 年度改定での増額、さらには平成 29 年度にも期中に増額の改定を行なうなどの対応がなされ、加えて、今回もさらに増額の改定が検討されている。

処遇改善そのものは大変重要な課題と認識しているが、「平成 29 年度介護報酬改定に関する審議報告」でも明記されている通り、処遇の改善は、本来労使の自立的な取組を通じて実現されるべきものであると考える。収入の使い道を公的に指示する処遇改善加算自体に違和感がある。さらに、利用者の視点に立てば、介護報酬は本来、提供されるサービスへの対価である。提供したサービスに対する評価によって得られる収入に基づき、処遇を労使間で検討していくべきである。

この観点からは、そもそも処遇改善を介護報酬による対応で引き続き行うべきなのか、次回の通常の報酬改定を見据えて、根本的に検討すべきではないか。

以 上