

第 22 回介護保険部会における主な意見等（案）

（第 22 回介護保険部会において各委員から出た意見等を事務局でまとめたもの）

1. 事業者規制について

【介護事業運営の適正化全般について】

- 予想外の事態が発生しそれに対応するということは、法制度の成長という観点から極めて健全なことであり、適切な法改正がなされることが重要ではないか。
- 「介護事業運営の適正化に関する有識者会議」の報告書は、おおむね問題がフォローされているのではないか。
- 営利法人が入りやすく、不正を行いにくいスキームを設定することが重要ではないか。
- 法律論として、外部から見ても規制の根拠が明らかである仕組みにする必要があるのではないか。

【法令遵守等に係る体制の整備】

- 事業者の規模に応じて、適正な指導監督ができるよう配慮すべきではないか。
- 事後規制だけでは健全な事業者の育成につながらず、他の方法が必要なのではないか。
- 組織的な不正行為を減殺するという観点から、事業者に対する規制及び立入調査等は必要ではないか。

【きめ細かな監査指導の実施】

- 自治体の監査指導について、バラツキが見られることから標準化する必要があるのではないか。

- 不正行為の抑制対策に力を入れるべきであり、保険者機能の強化を図るべきではないか。
- 国民の信頼を回復するためにも、適正かつ厳正な監査指導の実施、法律の厳格な適用が必要ではないか。

【指定・更新の欠格事由の見直し】

- 連座制は必要であるが、「一事業所が悪いと機械的に全部の事業所が悪い」という仕組みは改める必要があるのではないか。
- 指定・更新の欠格事由について、原則指定・更新を拒否し例外的に裁量で指定・更新ができるようにするのか、それとも、裁量が大きい仕組みなのか。
- 国、都道府県、市町村で十分な情報共有と連携を図るべきではないか。
- 介護事業者に対する不正抑止のため、いわゆる連座制の仕組みは堅持すべきではないか。

【事業廃止時における利用者へのサービス確保対策】

- 利用者のサービス確保は重要であり、事業者が自らの責任で対応すべきであるが、どうしてもできない場合は行政が事業者を支援することが必要ではないか。
- 従業員が安心して働けるよう、雇用確保への配慮が必要ではないか。
- 利用者のサービス確保の観点から、ケアマネジメントの徹底を図るべきではないか。

【その他】

- 処分された事業所名の公表など、利用者が事業者を適切に見極めることができるような工夫が必要ではないか。

2. その他

【介護労働力、介護報酬】

- コムスンの不正事案の背景には、介護労働力不足の問題や介護報酬の問題があるのではないか。
- 介護報酬は、経済の情勢に応じてある程度弾力的に動かせるようにする必要があるのではないか。
- 介護労働者の賃金は非常に低いため、労働分配率の実態把握など、できることから早急に行い、介護労働者の労働条件・労働環境を改善する必要があるのではないか。

【介護サービス情報公表制度等】

- 介護サービス情報公表制度や第三者評価制度等をまとめるべきではないか。
- 介護事業者の自主的な取組を促すためには、現行の介護サービス情報公表制度だけでは不十分ではないか。

介護サービス事業の経営の安定化・効率化と介護労働者の 処遇向上を図るための今後の検討課題について

平成19年12月10日

社会 保 障 審 議 会 介 護 給 付 費 分 科 会

介護サービス事業の実態把握のためのワーキングチーム

介護サービスの質を維持・向上させるには、介護サービス事業の安定的かつ効率的な経営と介護労働者の確保・育成が不可欠である。本ワーキングチームが行った9団体からのヒアリング結果をもとに、必要な実態把握とその分析を進め、介護サービス事業の安定的かつ効率的な経営と介護労働者の処遇の向上に向けた施策に係る議論を深めることが必要である。

施策の検討に際しては、安定的かつ効率的な介護サービス事業の経営、人事労務管理の充実を通じた介護労働者の労働環境の改善やキャリアアップの実現、これらを可能とする制度や評価の在り方という視点が重要である。

1 介護労働者や介護事業者を取り巻く状況について

- 介護労働者の処遇に関しては、次のような指摘がある。
 - ・ 介護労働者は、仕事内容の割に賃金水準が低く、業務に対する社会的評価が低いことに対する不満があり、現在の賃金水準では将来、世帯の生計を支えていくことができないとの不安を持っている。結果として、意欲があっても離職せざるを得ない、人材の応募が減少するといった状況がある。
 - ・ 事業者は、現在の介護報酬水準では経営が苦しく、介護労働者に対する十分な処遇を確保することが難しいため、人材の確保・育成が困難といった状況がある。
- 介護労働者の実態については、
 - ・ 性別は女性の割合が高い。
 - ・ 就業形態は、施設系事業所においては正規職員の割合が高く、訪問系事業所においては非正規職員の割合が高い。
 - ・ 勤続年数は全産業平均と比較すれば短い。
 - ※ 介護サービス事業は介護保険制度開始後（平成12年）の参入が多いことに留意が必要である。
 - ・ 賃金水準は全産業平均と単純に比較すれば低い。
 - ・ 介護労働者の賃金水準は、勤続年数に応じて一定の伸びが見られるという実態もある。
 - ・ 介護労働者の賃金水準の議論に当たっては、勤続年数や年齢、性別、就業形態といった条件を揃えた実態把握に基づく比較が必要。また、地域による差が大きいことに配慮が必要。
- 介護労働市場の状況については、
 - ・ 社会福祉専門職種及び介護関連職種の有効求人倍率は、全産業よりも高い水準にあり、近年急速に上昇している。特に、都市部で高い。

- ・ 介護職員とホームヘルパーを合わせた離職率は、全産業平均よりも高い水準にある。
 - ・ 離職率については、高い事業所と低い事業所との二極化が見られる。なお、サービスの種類、開設主体等による差にも留意が必要。
 - ・ 過半数の介護サービス事業所は、従業員が不足していると感じている。
 - ・ 今後、介護サービス対象者数の伸びに伴い、介護職員についても需要の増加が見込まれる。
- 介護サービス事業の経営については、
- ・ サービスの種類、地域、規模、開設主体等により、経営状況が異なるものの、経営環境は厳しさを増している。
 - ・ 訪問介護や通所介護は、特に受給者数の増を超える事業所数の増に伴い、競争が激化している。
 - ・ 介護サービス事業所運営上の問題点として、介護報酬の水準、労働条件・環境の改善、良質な人材の確保に加え、書類作成や事務手続きの煩雑さを挙げる事業所が多い。

2 基本的な考え方について

- 質が高い介護サービスを安定的に提供するためには、必要な介護労働力を安定的に確保し、定着・育成を図ることが必要である。
- 介護事業の経営や介護労働者の処遇に影響を与えると考えられる要因は、次のとおり様々である。
- ① 介護報酬の水準（労働者の専門性等に係る評価は適正か。人件費等の地域差を適正に反映しているか。労働者のキャリアアップが可能な水準か。安定的かつ継続的なサービス提供を可能とする水準か。）
 - ② 介護サービス事業に係る基準や規制の在り方（サービスの質を確保するために必要十分な基準か。事業者の経営努力や事業展開の妨げになっていないか。）
 - ③ 介護保険サービスの在り方とその範囲（社会保険である介護保険が担うべき範囲のサービスか。）
 - ④ 介護事業市場の状況（利用者のニーズを把握できているか。競争が激化しているのではないか。）
 - ⑤ 介護サービス事業のマネジメント（収益を労働者の賃金に適切に分配できるような事業運営モデルになっているか。サービスの種類・地域・規模・開設主体等により適正な事業運営モデルが確立しているか。経営者に効率的で質の高いサービスを提供できる資質はあるか。）
 - ⑥ 人事労務管理の在り方（労働者の就業形態や介護能力に応じた職員配置は適正か。労働者の定着や能力開発を促進する人事労務管理が行われているか。人事労務管理を行う者に適正な管理を行う資質があるか。）
 - ⑦ 介護労働者市場や他の労働市場の状況（好況経済下で労働市場全体が逼迫し、介護労働者のなり手が減っているのではないか。介護労働者の処遇や社会的評価の低

さにより介護労働離れが進んでいるのではないか。介護労働市場が拡大する中で、中核的な人材が不足しているのではないか。）

- ⑧ 介護サービス提供以外の事務負担（事務が煩雑であるため、介護サービスの効率的な提供の妨げになっているのではないか。）

- 介護報酬の水準のみでは介護事業の経営や介護労働者の処遇に係る問題の根本的な解決にはつながらない。様々な要因について十分な分析を行い、幅広い観点からの施策を講じることが必要である。

3 今後の検討課題について

(1) 各事業に共通する事項について

① サービス提供体制について

- 質の高いサービスの効率的な提供を可能とする施策を講じるには、常勤職員と短時間勤務職員といった職員の就業形態や介護能力に応じた職員配置、職員の定着・能力開発を促進する人事労務管理の推進、適正な事業所規模といったサービス提供体制の在り方に留意すべきではないか。

- 介護労働者の定着を図るための措置を講じる際には、例えば、常勤職員と短時間勤務職員などの労働者の属性に応じた対策を講じることが必要ではないか。

② キャリアアップについて

- 介護労働者のキャリアアップに資する人員配置基準、キャリアアップにつながる取組を行う事業所に対する評価、研修システムの構築又は介護労働者個人に対するキャリアアップのインセンティブの在り方等について検討する必要があるのではないか。

その際、小規模事業所ではキャリアアップのシステムを自ら構築することが困難であることから、何らかの対策を検討する必要があるのではないか。

③ 事業所の業務について

- 書類作成や事務に係る負担が可能な限り軽減されるよう規制の見直しが必要ではないか。

④ 賃金水準について

- 質の高いサービスの継続的かつ効率的な提供にも留意しつつ、介護労働者に対する適正な処遇の確保を可能とする介護報酬の水準について分析が必要ではないか。

- 事業所における介護労働者に係る人件費(※)配分の実態と人件費の決定要因、望ましい人件費配分の在り方や適正な人件費配分を促す仕組みについて、分析が必要ではないか。

※ ここでの人件費には、外部委託、派遣等に係る費用を含む。

- 介護サービスと雇用の質を確保する観点から、給与水準等の地域差を適切に反映させる仕組みを検討する必要があるのではないか。

⑤ 労働環境について

- 事業所によって離職率の差は大きく、離職率の高い事業所と低い事業所についてそれぞれ要因を分析し、定着率の向上に生かすべきではないか。
- 事業所の労働条件、キャリアアップ、福利厚生、安全衛生管理等といった労働環境に関連する事項を事業所が情報開示することを検討する必要があるのではないか。
- 介護現場における利用者からのハラスメント対策、腰痛予防・感染症対策やメンタルヘルスを含めた健康管理等、事業者による安全衛生管理、労働環境改善のための措置の在り方を検討する必要があるのではないか。

(2) 訪問・通所系の事業について

① 事業所の状況について

- 単独のサービスのみを行っている事業所と複数のサービスを行っている事業所では、経営の実態が異なるのではないか。効率的なサービス提供に向け、この点の分析が必要ではないか。

② サービス提供について

- 「出張所等」（いわゆる「サテライト」）が運用上へき地以外には活用されていないが、経営の多角化を図り、介護サービス事業の安定的な運営を可能とするために、「サテライト」の積極的な活用について検討する必要があるのではないか。

- 利用者のライフスタイルに沿ったサービスが提供されて初めて高い満足感が得られる生活援助については、重要性を指摘する意見と、社会保険である介護保険ですべて対応することに疑問を呈する意見があった。

多くの事業者は介護保険によるサービス提供が中心であるが、利用者に対するサービス提供は介護保険だけでなく、相対契約による付加的なサービス提供もある。

こうした観点から、介護保険が担うべき役割を考慮しつつ、訪問介護における生活援助の在り方や介護保険サービスと相対契約による付加的なサービスの組み合わせの在り方を検討する必要があるのではないか。

- 介護サービスを受ける者の状況に応じた柔軟かつ効率的なサービス提供を可能とするため、アセスメントの充実に加え、例えば、①昼間の巡回による介護サービスの提供や、②短時間の訪問介護を可能とする仕組み等について検討する必要

があるのではないか。

- 訪問介護といった福祉系サービスと訪問看護といった医療系サービスについては、利用者のサービスニーズを踏まえた適切なサービスの役割分担と事業運営モデルの検討が必要ではないか。その際、利用者及びケアマネジャーに対するサービスの周知徹底についても考慮される必要があるのではないか。

③ 人員配置基準や介護報酬上の評価について

- 業務の実態に即した適切なサービス提供を可能とする観点から、サービス提供責任者等について、サービスの質の確保を前提に人員配置基準等の在り方の検討を行うとともに、介護報酬上の評価の可否について検討する必要があるのではないか。
- 現状では、訪問介護員等の員数（常勤換算方法で2.5人）やサービス提供責任者の配置基準を満たさない場合、介護報酬の全額返還が求められる場合がある。このような場合でも利用者に対するサービス提供が適切に行われた場合には、何らかの段階的な措置を検討する必要があるのではないか。

(3) 施設系の事業について

- 施設入所者の重度化の進展などを踏まえた施設の人員配置基準の在り方や介護福祉士等の専門性の高い職員を多く配置した場合の評価の在り方、任用要件について検討する必要があるのではないか。
- 施設系の事業者については、将来の施設の建替え等に備えた資金の積立てにより人件費等の必要な運営コストを過度に圧迫することのないよう、収入により建替えに要する借入金を返済していくモデルに切り替えることが必要ではないか。

(4) その他

- 実地指導・監査における見解や制度の運用に際し提出が求められる文書の様式が自治体ごとに異なることが、事業者にとって過重な事務負担であるとの指摘がある。実地指導・監査を行う者の同質性を担保する仕組みや、文書の様式を統一・簡素化等することにより、極力事業者の事務負担の増加を招かない仕組みを検討する必要があるのではないか。

介護サービス情報の公表制度の概要

介護サービス情報の公表制度の主旨

【介護サービス情報の公表の制度とは】

・ 基本的に全ての介護サービス事業所が、利用者の選択に資する情報を自ら公表し、標準化された項目についての情報を第三者が客観的に調査・確認し、定期的に公表される仕組み

※ 事業所の評価、格付け、画一化を目的としない。

※ 情報について、公平に、いつでも、誰でも閲覧可能とするため、インターネットでの情報開示を基本とする。

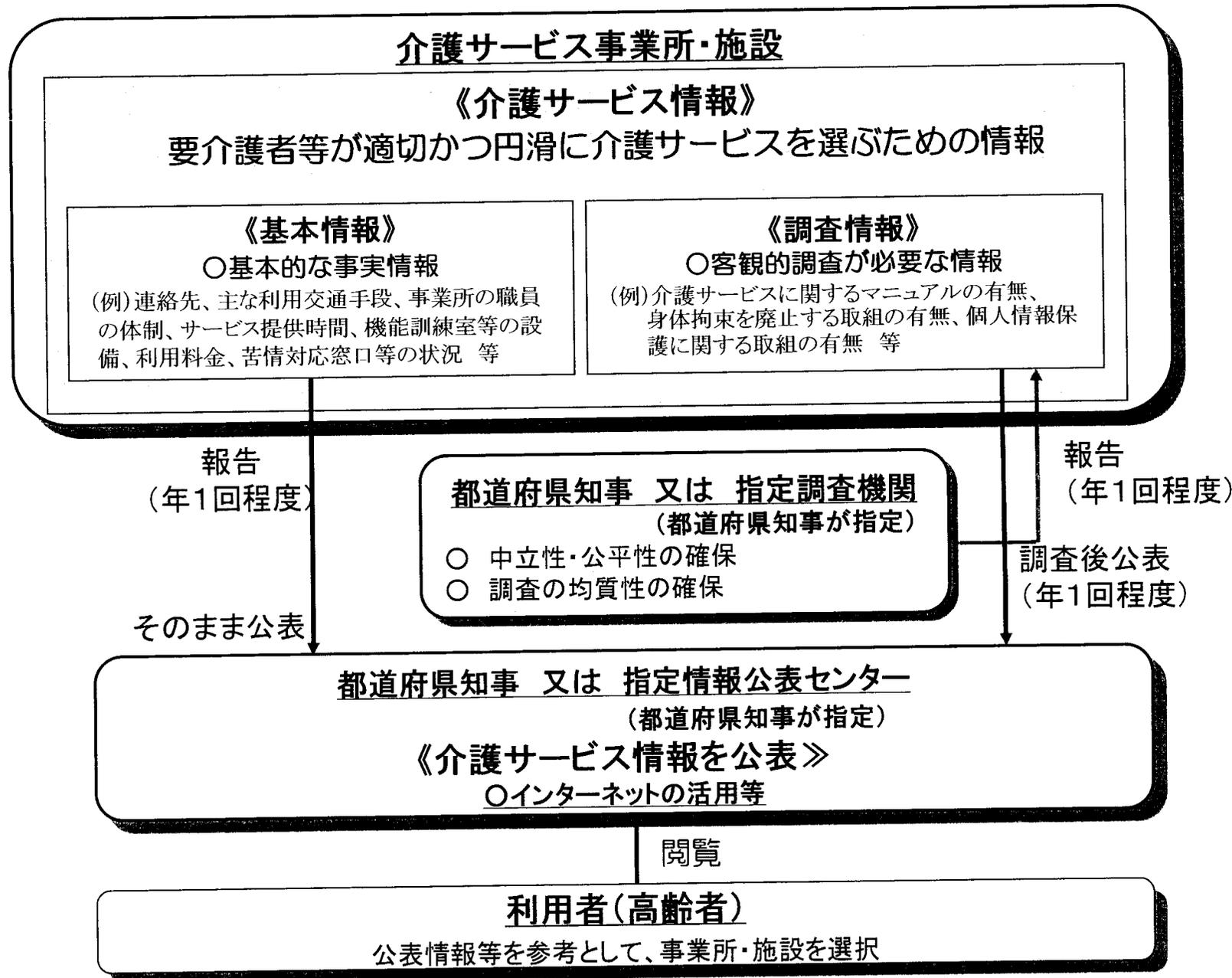
- ・ 利用者が介護サービス事業所を比較検討・選択することを支援
- ・ 事業者の努力が適切に評価され選択されることを支援



・ 利用者が介護サービス事業所に関する情報を入手し、活用することで、主体的に適切な介護サービス事業所を選択することができる。

・ 利用者の選択が適切に機能することで、介護サービス事業所においてはサービス改善への取組が促進され、サービスの質による競争が機能することにより、介護サービス全体の質の向上が期待される。

介護サービス情報の公表制度の仕組み



指定情報公表センター・指定調査機関の指定状況

(平成19年7月1日現在)

指定情報公表センター

都道府県直営	6	13%
社会福祉協議会	28	60%
財団法人	4	8%
社団法人	2	4%
NPO法人	1	2%
国保連合会	6	13%
合 計	47	100%

指定調査機関

都道府県直営	0	0%
社会福祉協議会	36	13%
社会福祉法人 (社協を除く)	5	2%
財団法人	13	5%
社団法人	23	8%
NPO法人	99	36%
国保連合会	2	1%
有限会社	35	13%
株式会社	55	20%
その他	5	2%
合 計	273	100%

調査員の登録状況

(平成19年7月1日現在)

	調査員数 (人)	構成割合
常勤	1,092	12%
非常勤	8,017	88%
合 計	9,109	100%

情報公表対象事業所数

(平成19年7月1日現在)

訪問介護	24,464
訪問入浴介護	2,334
訪問看護	8,328
訪問リハビリテーション	2,454
通所介護	20,013
通所リハビリテーション	6,362
特定施設入居者生活介護	2,095
福祉用具貸与	6,169
居宅介護支援	28,459
介護老人福祉施設	5,794
介護老人保健施設	3,436
介護療養型医療施設	2,263
合 計	112,171

介護サービス情報の公表制度の問題点と対応

介護サービスの情報の公表制度については、利用者や介護サービス事業者等から下記のような問題点があると指摘が寄せられていることから、指摘事項に対しては逐次対応し、制度の適切な運用を図っているところである。

1 利用者等に対して制度の周知が不十分なのではないか。開示されている情報の項目が、利用者の選択に資するものになっていないのではないか。

【現状】

- ・ 公表画面アクセス数(平成19年5月現在) 約22万件
(※システム不具合等によりアクセス数が抽出できない4県を除くデータ)

【対応】

- ・ 政府公報等を通じ、利用者への制度の普及啓発に努めているところ
- ・ 全国会議等において、各都道府県に対し、被保険者のいる世帯、管内市区町村、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所等介護サービスの利用者の相談に応じる多様な主体に向けて、広く本制度の活用について普及啓発を行うよう要請しているところ
- ・ 今後、情報の項目の妥当性について検討を進める。

2 事業運営の透明性の確保が不十分なのではないか。

【現状】

- ・ 全国会議等において、本制度の事業運営について、運営状況の開示を要請してきたところであるが、20都道府県については運営状況開示済み(予定含む)
27県については、未開示 (平成19年10月時点)

【対応】

- ・ 全国会議等において、各都道府県に対し、各都道府県等のホームページ等を活用して積極的に事業運営の公表を行うことによって事業運営の透明性を確保を図り、幅広く国民の理解を得られる制度となるよう、適切な対応を行うことを要請しているところ

3 手数料水準が事業運営のコストに見合ったものでなく、過剰な負担となっているのではないか。

【現状】

- ・ 各都道府県が、事業所に対する調査体制、地理的条件等を踏まえて算定し、都道府県条例で手数料を定めている。
- ・ 手数料設定状況(全国平均) 約5万4千円
(調査事務手数料 約4万1千円 情報公表事務手数料 約1万3千円)(平成19年7月1日現在)

【対応】

- ・ 一昨年より、全国会議等において、可能な限り調査事務等の実態を把握し、手数料の水準の妥当性等について検証し、対外的にも理解が得られるものとなるように、必要な条例の見直し等適切な対応を図るよう、累次要請してきているところ。本年1月16日に開催した全国厚生労働関係部局長会議においても、再度、同様の要請を行ったところ。
- ・ また、昨年12月4日付けで、各都道府県に対して事務連絡を発出し、対外的にも妥当性等についての理解が得られる水準の手数料に引き下げるなど必要な条例の見直し等の取組を行うよう、重ねて依頼したところ