

第 33 回社会保障審議会介護保険部会が 9 月 24 (金) 14 時から 17 時まで厚生労働省低層棟 2 階講堂で開催された。



今回の議事は、「介護人材の確保と処遇の改善策について」であり、主な内容は次のとおりである。

1. 介護人材の確保と処遇の改善策について

1. 介護人材の確保と処遇改善の推進方策

介護人材を巡る現状

これまでに講じられた主な施策先 (参入支援・処遇改善)

2. 労働法規遵守、キャリアアップ等の促進策

3. 介護職員等によるたんの吸引等の実施について

2. 情報公表制度のあり方について

3. 介護保険制度における指導監督について

厚生労働省から現状とこれまでの主な指摘事項の説明が行われ、さらに議論の論点が表示された。その後、各委員から資料への質問や論点等に対する意見が述べられた。

介護人材の確保と処遇改善の推進方策の主な論点

- ・就業形態・事業所・地域ごとの差異等に応じた対策を講ずるべきではないか。
- ・事業者における人材育成や雇用管理の取組みを促進するという観点から、介護事業者の規模の拡大を図ることについて、どう考えるか。
- ・人材の量的確保と質的向上を同時に達成するため、間口を広く保ち労働力確保を図りつつ、希望する者がキャリアアップできる仕組みの構築が必要ではないか。

労働法規遵守、キャリアアップ等の促進策の主な論点

- ・介護サービス事業所の労働法規遵守やキャリアアップ等の促進方策としてどのようなことが考えられるか。

介護職員等によるたんの吸引等の実施についての論点

・「介護職員等によるたんの吸引等の実施のための制度の在り方に関する検討会」における議論を踏まえて、在宅等において介護職員等がたんの吸引等を実施できるようにされた場合、介護職員等が実施するたんの吸引等についても、介護保険法上の位置づけを明確にすべきでないか。

情報公表制度のあり方についての論点

・情報公表制度については、一定の情報公表は必要ではあるが、次期制度改正時に手数料負担を廃止することを含め、抜本的に見直しを行うことが適当ではないか。具体的な見直しの方向性について、どのように考えるか。併せてより使いやすい制度にすべきではないか。

介護保険制度における指導監督について

・サービスの質の向上を図る観点から、事業所の指導・監督のあり方をどう考えるか。

委員からの主な発言内容は、次のとおりである。

・介護人材の確保となっているが、連続して休みがとれない、昇給していかないなどの問題があり、介護職員が離職せずに持続・継続して働ける仕組みが必要である。また、管理職の人の教育面も考える必要がある。

・潜在介護士を介護現場に引き戻す施策が必要である。

・介護職員処遇改善交付金は平成 24 年度以降はどのようになるのか、また、この分を保険料に転嫁するとなると保険料を払う中小事業者の負担は大きい。

・規模拡大については、社会福祉法人など非営利法人にとって単純に統合・合併は難しい。何らかの仕組みが必要。

・半数近くが 30 人以下の中小零細事業者にとって人材育成のための取組みを実施することは難しい。地域包括ケア内でのキャリアアップ等の仕組みを必要。

・公表制度については、ある、なしだけでは評価ができない。また、利用率も低く廃止すべきという発言、介護保険制度では利用者本人がサービスを選択するシステムであり、情報提供は必要であり、活用されるように見直しが必要という発言もあった。

・公表制度の調査、監査・指導など事業者にとって緊張感や事務負担も大きい。このほか、不適切な指導、行き過ぎ指導などに対するチェックを求める意見があった。

なお、委員から別紙資料（添付）として意見等が出されているので、参照ください。

なお、今回は、10月7日に開催される予定である。