

## 平成21年介護報酬改定に関する委員の主なご意見

(注) 本資料は、分科会（第55回～第62回）において、委員からご発言があった事項及び各委員から文書でご提出いただいたご意見の概要を、事務局で整理した上で取りまとめたものである。

なお、委員のご意見を整理する際に類似のご意見については、適宜集約等を行っている。

## 1 総論に関する意見

- 国民にとって良いサービスとは何かを考えることが重要。
- 前回改定の評価・検証に基づき、今回の介護報酬改定を行うことが必要。
- 大都市の事業所、小規模の事業所、居宅介護支援事業所については、収支差率が低いことから何らかの対応が必要。
- 要介護度が高いと報酬が高くなるシステムをそろそろ見直し、アウトカムに対する評価を行うことも必要なのではないか。
- 介護報酬の引き上げとあわせ、給付の適正化や透明性の確保、被保険者の負担増についての国からの説明、給与水準の公表制度の創設が必要。
- 介護従事者処遇改善法の趣旨を踏まえた議論が重要。
- 今回の緊急避難的な介護従事者対策も必要だが、長期的視点に立った議論も忘れてはならず、医療との連携や短時間リハなどについても十分に検討するべきではないか。
- 介護報酬の改定率（プラス 3.0%）が決定された経緯・過程に唐突な印象を抱く。改定率は、本来分科会における改定内容の議論を踏まえ、決定されるべきものではないか。

## 2 介護報酬・保険料負担に関する意見

- 平成18年の改定は大きな改定であったが、その後の実態把握・検証・メンテナンスが行われていないのではないか。介護保険の今後の方向性を見据えて、介護報酬をどうするかという検討が必要ではないか。
- 介護報酬を引き上げると保険料も上がることから、報酬引上げの理由をきちんと説明すべき。全国の首長を納得させる説明が必要。
- 介護報酬を引き上げれば保険料が上がるのは当たり前。如何に財源を確保するかという問題がある。
- 利用者負担の増を避けるのであれば、介護報酬の引上げは不可能である。

- 介護報酬改定の議論では、財源や保険料に関する議論も行うべき。
- 今回の3%の報酬改定により、将来的には利用者の自然増も含め保険料も引き上げざるを得ないが、一方で安定財源の確保が必要であり、公費負担割合についての検討が必要ではないか。
- 在宅で要介護4・5の者が支給限度額を超えて利用する場合は、全額自己負担ではなく介護給付を利用できる仕組みを検討すべきではないか。
- 新たな加算を創設すると利用料（1割負担）が高くなる。低所得者対策や利用料に跳ね返らない仕組みの創設が必要ではないか。
- 新たな加算を創設すると従来どおりの利用でも支給限度額に到達し、サービス利用が頭打ちになる懸念がある。加算部分に係る区分支給限度額の適用については、工夫が必要ではないか。
- 3%の報酬アップに伴い、区分支給限度額も引き上げが必要ではないか。
- 区分支給限度額については、自治体判断でアップさせたが、給付が増え、赤字になった例がある。区分支給限度額を引き上げると、保険財政にとって大幅な負担増となる。今回の改定で見直すということではなく、介護保険の財源構成を議論する中で検討することが必要ではないか。
- 利用者負担については、高額介護サービス費の議論をすべき。高額介護サービス費の仕組みが十分活用されているのか。
- 利用者の立場からは、サービスの質が向上しない限り負担増には納得しない。
- 加算については、同じサービスを利用しながら、加算取得事業所とそれ以外の事業所とで利用者負担に差が出るのはおかしい。利用者負担が増えない仕組みの検討が必要。
- 加算の要件が、効率的な事業運営の妨げになっていないか検証が必要。
- 保険料の上昇を抑制する措置については、保険料が毎年度段階的に変わるのではなく、保険者の裁量により、3カ年の保険料を同額にすることができるようにするなど、保険者の意見を聞きながら進める形にすべきではないか。
- 評価を適正化すべき点や効率化すべき点という観点からの検討も進めるべきではないか。
- 制度の持続可能性を高めるため、必要性が低いサービスの見直しを進めるとともに、必要性が高いサービスについては、人材の確保が図られるよう、保険料の水準に留意しつつ適切な介護報酬を設定することが必要ではないか。なお、介護報酬が介護従事者の賃金等に反映するような仕組みについて十分に検討することも必要ではないか。
- 現行の介護報酬の体系は、加算・減算の種類も多くて複雑でわかりにくく、また、事業者にとって請求事務が大きな負担である。加算・減算の中には、ほとんど請求されているもの、逆に、ほとんど請求されていないものもあることから、できるだけ本体報酬に包括化するなど、簡素で

わかりやすい報酬体系とすることが必要ではないか。

- 介護従事者が生涯設計をたてられるようなモデル賃金体系を示すとともに、その対応が可能となるよう報酬体系を見直す必要があるのではないか。
- 施設サービスの増加が見込めず、病院からも退院が促進され、在宅で介護と医療を必要とする人たちが増えつつあるなか、在宅介護推進のためにも、介護報酬引き上げと同時に利用限度額を引き上げることが必要ではないか。
- 介護保険サービスは、所得や貯蓄と関わりなく必要な人に届けるもの。要支援・要介護認定を受けながらサービス未利用の100万人前後のなかにも、経済的な理由による利用控えがある。介護を必要とする被保険者が必要とするサービスを利用できるよう、利用料負担について、低所得者対策を講じる必要があるのではないか。
- 介護保険制度の持続可能性の確保と経済との整合性、さらには、保険料を負担する者の視点も踏まえつつ、給付の重点化を図るとともに、効率的かつ適正なサービス提供を進めるという課題認識を盛り込むべきではないか。
- 現在の個別事業別の収支差に着目した改定に係る検討手続きも含め、介護報酬のあり方自体を機能横断的な視点に立ち中期的に検討していく旨、盛り込むべきではないか。

### 3 介護従事者対策に関する意見

#### 【総論に関する意見】

- 職員の処遇の悪化については、原因の分析が必要。単純に「悪化しているから報酬を上げる」という話ではない。
- 加算だけに頼らずに介護従事者の処遇向上につながる仕組みの検討が必要。
- 介護従事者処遇改善法の趣旨を踏まえた報酬改定が必要。
- 介護従事者の処遇を向上させるというが、従事者の給料をどの程度引き上げるのか。その結果、介護報酬はどの程度引き上がり、保険料はどの程度引き上がるのか。明確な説明が必要。
- 人材確保対策は意味があること。特にヘルパーの処遇改善は考えてほしい。
- 介護従事者の人材確保対策は、賃金水準のみならず、研修の充実や仕事ぶりの評価と処遇への反映など雇用管理全体の高度化によってみられるべきではないか。
- 介護従事者の処遇改善につながる事業主の経営や雇用管理の自由な工夫が阻害されないような制度設計を行うべきではないか。

- 介護サービスにおける人材確保に関する計画といったメッセージを発信することが必要ではないか。
- 報酬改定が処遇改善に確実につなげることが重要ではないか。
- 3%の改定により賃金が2万円引き上がると大きく取り上げられているが、一律に2万円引き上がるとは限らないはず。介護従事者の期待と報酬改定後の実態に大きなギャップが出ることに懸念を覚える。3%改定と2万円アップとの関係について、厚労省の考え方を明確にすべきではないか。
- 介護労働がディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）となるよう、適切な介護報酬額が確保されるべきではないか。
- 介護福祉士が一定数、施設及び在宅サービスの分野で配置されることが必要ではないか。
- 介護報酬の一定割合を人件費と設定し、その分は確実に介護従事者に賃金として支払われることを義務づけることも検討すべきではないか。
- 常勤職員のみならず、非常勤職員の待遇改善も視野に入れた検討が必要ではないか。
- チームリーダー養成のためのファーストステップ研修修了者の配置を運営基準に明記し、介護報酬で評価すべきではないか。
- 現行の人員配置基準の見直しの際には、グループホームや小規模多機能、特定施設等の居宅系サービスを含めて新たにサービス利用者に対する介護福祉士等の配置を定めた基準介護の仕組みを導入すべきではないか。
- 居宅サービス事業の管理者や施設サービス事業所の管理者は、一定の資質を有する者に限定することが必要ではないか。
- 「処遇改善」のための引き上げであれば、賃金の引き上げに結びつく明確な方向を示す必要があるのではないか。
- 介護報酬の引き上げが給与の引き上げにつながるとは限らないという点、現場の従事者の期待に応えられないのではないか。介護に従事する方の介護保険に対する信頼を確保しないと将来の人材確保に困難を来すのではないか。

【適切な給与水準に関する意見】

- 処遇改善を図る上で適切な給与水準はどの程度か。公務員たる介護福祉士や看護師の給料を参考にしてはどうか。
- 介護職員の給与水準をどの程度にすることが必要かという点を整理すべきではないか。

- 人材育成の観点から介護従事者の賃金水準をどの程度にするかという議論が必要。その際、施設職員については年功給のイメージが合致するが、訪問・通所系の職員については能力給のイメージが合致する。いずれにせよ、生活給の視点も必要ではないか。
- 限られた財源を有効に使う観点から、今回の介護報酬改定をいかに質の向上に結びつけるかという視点が必要。給与水準が高いから介護サービスの質が高いとは限らないが、給与水準が低いと介護サービスの質が低下することは間違いないのではないか。
- 介護サービスの提供で生計を立てている者については生活給を保障する視点からの議論が必要。一方、自ら選択してパートタイムで働いている方については、「103万円の壁」があることから、時給を引き上げても就労時間を抑制するだけではないか。
- 人材確保の観点から介護従事者の給与水準を議論するのであれば、他職種・全産業との比較も重要ではないか。
- 人材確保の観点から、介護従事者が現行の介護報酬で生計を立てていけるのか、望ましい給与水準はどの程度で現状の水準はどうかという分析が必要ではないか。
- 一律の賃金アップも必要だが、介護従事者自身が将来を見通せるような給与体系にしていくべきではないか。

#### 【キャリアアップに関する意見】

- 介護職員としてキャリアを積むとこれだけの仕事ができるという道筋が示されればやる気が出るのではないか。
- 介護従事者のキャリアアップに関しては、事業主や事業主団体等への支援、介護職員本人への支援など多様な取組が考えられる。介護報酬での対応が主力ではないのではないか。
- 介護従事者の育成については、報酬以外の枠組みによる対策も考えるべきではないか。
- 看護職員のキャリアアップについては、看護師及び准看護師とは分けて考えるべきではないか。
- 人材育成の観点から従事者のキャリアパスやそれに対応した研修体系を構築する必要があるのではないか。
- 介護支援専門員の生涯研修体系については、質を担保するために平成18年改正介護保険法施行において更新研修が導入された。さらに質の向上を図ることができるよう、国が定めた研修内容の見直しが必要ではないか。更新研修にかかるコストや時間の負担を少なくする必要がある。そのためには、eラーニングシステムや、通信教育（DVD等）を活用するべきではないか。また、更新研修課目の受講時間について、都道府県をまたいで相互に受講できる体制整備が必要ではないか。

## 【介護従事者の処遇改善のための報酬上の評価に関する意見】

- 勤続年数が長いことを報酬上、評価することはできないか。
- 勤続年数の割合に着目した評価については、新設の施設ほど不利になるのではないか。
- 勤続年数が長いとサービスの質が高いと本当に言えるのか。
- 勤続年数が長いということは事業所の雇用管理が適切であるということであり、この観点からも勤続年数による評価は妥当ではないか。
- 勤続年数や常勤職員の割合は、必ずしも質の評価にはつながらない。報酬上の評価は有資格者の要件のみにすべきではないか。
- 介護従事者の処遇改善のための報酬上の評価については、有資格者などの専門性、勤続年数、常勤職員の3つの視点で概ね適当なのではないか。
- 事業主の経営や人事労務管理の考え方により、よりよいサービスを提供するための職員の組み合わせは多様である。育成型の事業所に不利になることもあり、個別の事業所を介護報酬上評価する仕組みのなかに、勤続年数や資格者割合などを入れることは適切ではない。
- キャリアアップを報酬上評価することは重要な視点。有資格者の雇用について報酬上評価し、賃金に反映させることが必要ではないか。
- 介護職員の「夜間・深夜時間帯の不安」に対し、報酬による手当・配慮が必要ではないか。
- 配置が手厚いから介護サービスの質が高いとは限らないのではないか。少ない職員配置でも効率的な運営で質の高いサービスを提供している事業所も存在する。手厚い配置を報酬で評価することについては慎重であるべきではないか。職員の配置に対する評価は、果たされる機能とセットで考えるべきではないか。
- 配置基準については、どれだけ手厚ければ良いかといった議論がある。配置が厚ければ利用者にとって安心であり、職員にとってもストレスが少ないという面はあるかもしれないが、配置基準を高めるとコストも上昇する。介護保険でどこまで評価するかといった議論も必要ではないか。
- 介護従事者の処遇改善と人材確保を図るのであれば、基本サービス費そのものの見直しが必要ではないか。
- 良質なサービスを安定的に提供できるよう、専門性の高い人材の確保及びサービスの提供に必要なコストを適正に評価した介護報酬とすることが必要ではないか。
- 利用者に対する質の高いサービスを継続的に提供し、優れた人材を安定的に確保するため、有資格者を雇用した場合に評価する報酬体系に改め、有資格者の給与に反映させる必要がある

のではないか。

○ 介護老人福祉施設においては、介護福祉士を一定割合以上に配置している場合の評価を講ずるとともに、介護従事者の定着に着目した評価を講ずることが必要ではないか。

○ 質の高い介護を安定的に提供していくためには、介護従事者の処遇改善を図る必要がある。処遇改善の根幹は賃金・給与とはいえ、事業の経営者・管理者の側から見れば、良質の従事者の確保と離職防止の手段は賃金だけに限られない。中長期的にはキャリアパスの明示と、示されたパスの下でキャリアアップを目指す人への支援（教育研修機会）が大切。また、柔軟な勤労形態（例えば夜勤専門や、子育て期の女性に対する短時間正規雇用など）の提供も意味をもつ。

こうした観点を踏まえると、介護報酬上の評価では、介護従事者の専門性向上に役立ち、事業経営者に処遇改善のインセンティブを与える工夫が望まれる。

その際に介護サービスの質を評価するために用いる指標は、客観的な判断が容易で、さらに介護報酬改定の成果について今後取り組まれるであろう検証評価過程においてデータを取りやすいものでなくてはならない。

現時点ではエビデンスをもった指標の提示は難しいにしても、将来は明らかなエビデンスに基づく指標の開発が求められる。

なお、事業運営の自律性を維持向上させるためには、経営者・管理者の自主的意思決定に委ねるべき事柄を過度に規制する介入とならないよう注意すべきである。

具体的な加算指標に関する意見については、

- ・ 介護福祉士等の有資格者割合は異論なし。
- ・ 研修等のシステム実施は賛成。
- ・ 勤続年数は、離職率との逆相関関係はみられるものの、質との関係は明らかではなく、さらにこれを指標とすることのデメリットも否定でない。ただし、現時点では何らかの使いやすい指標が必要なことは理解する。よって、「エビデンスを伴う指標の開発を急ぎ、有効な指標が得られれば将来は勤続年数は指標から外す」との条件つきで、今回に限り採用することに賛成。
- ・ 経験年数：定義が困難で、かつ信憑性の確保が容易ではないので反対。
- ・ 常勤割合：施設については賛成。

#### 【その他の意見】

○ 中間管理職の職員がリーダーシップを発揮すれば離職が減ると考える。中間管理職の待遇を改善することが必要ではないか。

○ 施設における軽易な医療行為を介護職員に認めるべきではないか。

○ EPAから受入れた者を人員配置基準上カウントできないので、一定期間経験すれば人員配置基準にカウントできるように見直すことが必要。

○ 介護は女性が中心の職場である。男女の賃金格差があることは問題という視点が必要。

○ 介護の質を高めるため、介護従事者は正職員を原則とすべき。

- 現下の労働市場では、常勤換算方法でなければ介護従事者の確保は難しい。
- 介護従事者の人材確保対策については、介護報酬以外の対策の必要性についてどう考えるべきか。
- 訪問介護員の高年齢化が進んでいる。若い人の参入を促すためにも、報酬を上げることなどにより、魅力ある職種とすることが重要ではないか。
- 事業者の行う職場環境改善の取り組みについて、財団法人介護労働安定センターが行っている雇用管理改善に向けての相談援助事業等をより拡大するなど一層の支援を行う必要があるのではないか。
- 介護の意義や重要性について国民への啓発をマスコミ等を通じて全国展開するとともに、効果的な行事を実施する必要があるのではないか。
- 都道府県福祉人材センターとハローワークのそれぞれの機能に応じた役割を明らかにし、連携を強化して実効ある福祉・介護人材誘導體制を構築する必要があるのではないか。
- 財団法人社会福祉振興・試験センターが管理している情報をもとに潜在的有資格者に向けた情報提供などの対策を実施する必要があるのではないか。

#### 4 地域差・小規模事業所への対応に関する意見

- 地域区分の見直しは必要だが、都市部の人件費が高いのはかつての自治体単独補助に起因する面もあるので、単に都市部だけ加算するというだけではバランスを欠くのではないか。この場合、都市部に介護従事者が集中する「逆ドーナツ現象」を誘発する恐れがあることに留意する必要があるのではないか。
- 第5期以降の検討課題ではあるが、地域差を勘案する仕組みとしては、生活保護の仕組みを参考にする余地があるのではないか。
- 地域区分ごとの割増率を設定する際の前提となる人件費比率については、実態に合った設定を行うべきではないか。50%を下回るような設定は適切ではないのではないか。
- 介護サービスの提供にあたって、給与水準の差及び中山間地域等でのサービス提供の非効率性など、介護報酬の地域区分の違いに基づく格差を是正するよう介護報酬を見直すことが必要ではないか。
- 介護報酬の1単位の単価について、地域で安定したサービス提供ができる水準となるよう、生活、経済の圏域も勘案しながら、地域区分・割増率を見直す必要があるのではないか。

- 介護老人福祉施設の介護報酬の算定基礎となる人件費比率を訪問・通所系並の人件費率 60% に統一し、地域区分ごと割り増し率を見直すことが必要ではないか。
- 平成 20 年介護事業経営実態調査結果によれば、介護報酬における地域区分の人件費比率については、訪問系サービスは 80%、通所・居住・施設系サービスは 60% とすべきではないか。
- 人件費率 60%、40% というサービス類型の見直しと、級地区分で評価されない大都市近郊等への評価を行うべきではないか。
- 小規模事業所への対応については、僻地にあるため小規模にせざるを得ないところや、制度上小規模であることが想定される小規模多機能型居宅介護などについて配慮すべきであり、経営判断で小規模にしているところや、単に他の事業所との競争に負けて赤字になっているところに対しては、配慮する必要はないのではないか。
- 通所系サービスを特別地域加算の対象とすることを検討してほしい。
- 中山間地域に居住する者へのサービス提供に係る移動コストについては、介護保険（介護報酬）で手当すべきものなのか。
- 人件費の地域差を適切に反映させる仕組みは当然必要だと考えるが、改定後に検証を行うことが重要。
- 中山間地域におけるサービス提供に加算をすると、利用者負担が上がることから、そうした地域に住む者に必要なサービスが提供されない恐れがあるのではないか。
- 中山間地域等におけるサービスの確保のため、訪問系サービス以外のサービスも特別地域加算の対象とする必要があるのではないか。
- 特別地域加算を拡充した場合は、保険者、利用者の負担増とならないよう、国が財源措置を講じる必要があるのではないか。
- 地域区分については、級地区分が分かりにくい点や、大都市周辺等の地域について必ずしも地域特性を反映しきれていない点を考慮し、その見直しを行うべきではないか。
- 介護従事者の人材確保・処遇改善にあたっては、審議報告に指摘されているように、「経営の効率化への努力を前提としつつ経営の安定化を図ることが必要」と考える。経営規模による影響に着目した介護報酬上の対応については、あくまでも規模拡大が困難な地理上の制約や介護保険制度上の制約に係るところに限定した議論であったと理解している。本来、経営規模は事業者の選択によるものであり、小規模であることのみに着目した優遇措置は、経営の効率化に向けたインセンティブとはなりえない。今回、一部に暫定的に規模に着目した報酬対応を行うとしても、それは時限的な措置とするべきではないか。

## 5 事業者の経営に関する意見

- 居宅介護支援事業所のあるべき経営収支等を提示すべきではないか。
- 収支差率について、どの程度であれば適切と考えるべきか。
- スケールメリットを考慮して事業所規模の拡大を図ることが重要だが、拡大のインセンティブをどう図るか。
- 事業者に対して安定経営のモデルを提示すべき。
- 経営モデルの研究については、居宅介護支援事業所だけ別個に取り扱って考えるべき。
- モデル事業所を設定し、教育訓練等を十分に行った上で現行の介護報酬で事業運営できるのか、他産業との比較はどうかの検証が必要。
- 事業所の大規模化については、サービス毎にではなく、地域ケアの拠点として考えていけばよい。
- 経営モデルの検討に際しては、元データとして何を使うかという点が重要であり、この点は慎重に検討する必要があるのではないか。

## 6 サービスの質の評価に関する意見

- 介護サービスの質の評価は容易ではない。検討を進めていくべきではないか。
- 質の高いサービスを加算で評価するという場合、質の高さの評価の仕方は難しい。
- サービスの質を評価する際は、利用者に分かりやすい評価の仕組みや指標が必要。

## 7 個々のサービスに関する意見

### 【訪問介護に関する意見】

- サービス提供責任者については、常勤でなければならないので、非常勤で優秀な人をサービス提供者にするという柔軟な対応ができない。
- サービス提供責任者に対する何らかの評価が必要。
- サービス提供責任者は常勤であることが基本ではないか。

- サービス提供責任者の配置基準については、研修や資格の創設等により質の担保が図られるための様々な措置が確保され、全員が非常勤でないのであれば常勤に限定しなくてもよいのではないか。また、新規事業所創設にあたっての応援など、専従でない場合も認められてよいのではないか。
- サービス提供責任者の役割に見合う報酬上の評価を検討すべき。
- 複数のサービス提供責任者がいる場合に統括する責任者を置いてはどうか。
- サービス提供責任者の評価については、人材確保対策の一環として明確に位置付けるべき。
- サービス提供責任者の評価については、加算要件の中に組み込むのではなく、必要な教育訓練や福利厚生を整備を図り、現在の報酬水準でサービス提供責任者を十分に雇用できるのかを検証したうえで、位置付けを検討すべきではないか。
- サービス提供責任者の常勤要件の緩和については、その検討に当たり、常勤要件があるために基準どおりの配置が困難となっている事業所がどの程度あるのかといった実態の把握が必要ではないか。
- サービス提供責任者の常勤要件の緩和については、常勤要件を課した趣旨やサービス提供責任者が中核的スタッフとしての位置付けを有していることを勘案すれば、緩和すべきではないのではないか。
- サービス提供責任者の常勤要件の緩和については、事業所に対する調査は行われているが、従事者に対する調査を行うべきではないか。非常勤を当たり前とするような制度見直しはいかがなものか。
- サービス提供責任者の常勤要件の緩和については、原則として1人分のみの常勤換算を認めるとしても、すべて常勤職員で対応している事業所に対する評価や、常勤のサービス提供責任者に大きな負担がかかることに対する歯止めの措置の検討が必要ではないか。
- サービス提供責任者の常勤要件の緩和については、非常勤化することだけが目的ではなく、従事者の処遇改善を図るための事業所の収支改善を図るための手段と理解すべきではないか。
- サービス提供責任者の常勤要件の緩和については、「常勤換算数が常勤数を超えない」とする案でいくには、時期尚早ではないか。まずは「1人分のみの常勤換算を認める」という案でスタートした上で、実態を評価することが必要ではないか。
- サービス提供責任者の業務の重要性に鑑みその介護報酬上の評価をすること及び効率的な運用や非常勤職員の登用ができるよう配置基準等を見直すことが必要ではないか。
- サービス提供責任者は、国家資格取得後、3年以上の訪問介護実務経験を有した者に限定すべきではないか。

- サービス提供責任者については、その質の確保のための検討を行うべきではないか。
- 訪問介護については、現行の2類型を基本とするとともに、訪問介護の在り方や行為別の報酬体系の導入については、利用実態等を踏まえて十分検討することが必要ではないか。また、サービス提供責任者の業務や配置基準を見直すことが必要ではないか。
- 特定事業所加算の算定要件を緩和すること及び利用者の負担軽減策を講じる必要があるではないか。
- 特定事業所加算については、資格要件や常勤比率、経験年数などで評価すべきではなく、全体の報酬水準を検証した上で、質の向上については、各事業所の裁量に任せるべきではないか。
- 特定事業所加算の重度化要件は厳しいのではないか。
- 短時間の頻回訪問の推進に際しては、まずは、短時間サービスの分析を行うべきではないか。また、経営の安定化と処遇改善という点も考慮すべきではないか。
- 短時間サービスの推進は、サービスの質の低下を招くのではないか。
- 現在の滞在型は非効率なので、巡回型のサービスの推進を図るべきではないか。
- 生活援助については、時間制限等保険者独自のルールにより使いづらい実態があるのではないか。保険料はアップしているのにサービスは使いづらくなっていることは問題ではないか。
- 介護給付費分科会において、「同居家族」など家族形態による「生活援助」の制限は行わないよう、見解をまとめる必要があるのではないか。
- 介護給付費分科会において、訪問介護の「生活援助」は在宅の高齢者、介護者を支える重要なサービスであり、今後も維持することを確認すべきではないか。
- 訪問介護において、利用者の日常生活におけるADLを高め、QOLを高めるためにも、「居室」内のみならず、訪問介護員による「散歩」の付き添いを認めるべきではないか。
- 「生活援助」のサービス提供時間に応じた評価を再検討すべきではないか。
- 訪問介護の管理者に特段の任用要件がないのはいかがか。何らかの資格が必要ではないか。
- 3級訪問介護員の経過措置を設けることについては、これまでの国の方針と反するのではないか。むしろ制度の趣旨を徹底させることが国の役割ではないのか。
- 施設から在宅復帰を支援するためには、訪問介護サービスの充実が必要ではないか。
- 報酬体系の機能別再編に向けた訪問介護の行為内容の調査研究については、前回改定時からの宿題であり、次期改定までには目途をつけるべきではないか。