

2010年9月24日

社会保障審議会介護保険部会

淑徳大学准教授
結城 康博

介護人材・情報公表制度・指導監督について

このことについて本審議会において意見を申しあげたい。

1. 介護人材の確保等について

①介護士の雇用政策

この期間、雇用政策の視点から介護士資格を取得させる施策が展開されているが、再度、潜在介護士を介護現場に引きもどす施策が優先されるべきである（特に、他業界へ転職してしまった人達を対象）。

②処遇改善交付金について

本来、処遇改善交付金は介護報酬に盛り込まれるべきであり、2012年介護報酬の引き上げで対応すべきである。しかし、いたしかたなく交付金を実施する場合は、1.5万円よりも多くの財政措置を講じるべきである。なお、事務手続きを簡素化し介護に関連する職種の人達にも交付できるように改めるべきである（ただし、その配分は職種ごとに違っていいのではないか）。

最終的には介護士の平均給与水準をどの程度まで引き上げるべきかを議論しなければならないと考える。現状では介護士の給与が勤務年数に応じてあまり引き上がらない場合もあり、介護士が数年間働くとケアマネジャー職種に転職する人もおり、ベテラン介護士が定着しづらくなっている。

③介護士等の職場環境

介護現場では人手が足りなく、かなり介護士等のストレスが懸念される。それによって虐待などに発展する可能性もあり、ゆとりのある職場環境を構築すべきである。

ア.人員基準の見直し

介護士らの職場環境を改善するには賃金の引き上げのみではなく、現行よりも手厚い人員基準にしていくことが効果的である。例えば、特養ホーム等の（3：1）基準を見直して人員を手厚くすることが一例ではないだろうか。また、特養等におけるユニット型個室と多床室の人員基準が同じであることは早急に是正すべきである。個室であれば、それだけ手厚いケアが必要となり、人手が多く必要となる（夜間体制も含めて）。

イ.夜間勤務1人体制の改善

グループホーム等の小規模介護施設では、夜間の職員体制が1人となっている（小規模多機能型居宅介護、お泊りデイなども含む）。しかし、現在、コンビニエンス・ストアなどでも夜間は2人体制となっている傾向にあり、これらの夜間人員基準を見直し、例えば、介護士1人+宿直1人といった2人体制に基準を改めるべきである（当然、財政措置も講じるべきである）。

ウ.サービス提供責任者

在宅介護分野におけるサービス提供責任者は、できる限り常勤職員とすべきと考える。

④介護士の専門性

・資格の重要性

現行では介護士はヘルパー2級資格を所有していなくとも、介護現場で従事でき人員基準上の介護報酬に算定できる。しかし、ある程度の経過措置を設けたとしても、専門職としての意義を強化する意味で、例外規定を設けるとしても2級資格を義務付けていくべきである。

なお、介護士への一部の医療行為の解禁は促進すべきであるが、介護保険サービスを限定に例外規定を設けるなどして、ヘルパー2級資格を必要条件としていくべきである。そして、在宅訪問介護における一部の医療行為解禁は施設分野と違い、研修や医療関係者による後方支援などを十分に検討し慎重に進めるべきである。

⑤キャリア・アップ

現在の介護士におけるキャリア・アップは、利用者や一般市民には理解しがたい。なぜならば無資格者、ヘルパー2級資格者、介護福祉士いずれであっても同じ介護業務が可能であるためである。本来、キャリア・アップを考えるならば、上級資格者に応じて許される介護業務等を考えていくべきである（例えば、教育課程を見直し徐々に医療行為の一部を段階的に認めていく）。それによって業務独占的な要素が加わり、キャリア・アップの仕組みが利用者や一般市民にも理解されやすくなる。

また、介護現場は小規模事業所に支えられている側面があり、大手事業所と小規模事業所の共存が望ましいと考える。そのため、小規模事業所におけるキャリア・アップ及び研修の仕組みを別途考えていく必要がある。

2. 情報公表制度の在り方

情報公表制度は、需給間における情報格差を是正する意味で理念としては正しい。しかし、これまでの情報公表制度はあまりにも高齢者側（利用者）に配慮がなく、システム（コンピュータ）に依存しており費用対効果で問題があった。再度、システム化や情報項目など利用者自身の立場になって検証・見直していくべきである。

一部の地域では紙媒体で無料の介護情報誌などが普及しており、情報公表制度よりもはるかに活用されている。このような民間情報会社のノウハウを参考に、利用者にメリットのある情報公表制度の仕組みを再考していくべきである。

3. 介護保険制度における指導監督について

前回の審議会でも述べたが、一部の保険者（市町村）を除いて「現場力」の低下が指摘される（都道府県も含めて）。自治体職員は数年で人事異動もあり、必ずしも介護現場に精通した職員が介護関連部署にいるわけではない。しかも、措置制度時代とは異なり、直接、介護現場の経験がない自治体職員が指導監督の業務に就いている傾向にある。そのため現場経験者を含めた指導監督体制の構築が求められる。それによって悪質な介護事業者を、よりの確に見分けることができる。

また、指導監督等にあたる自治体職員の一部に「上から目線」で対応しがちな者もあり、指導監督にあたっての接遇研修をさらに実施していくべきである。

以上