

介護ウェブ 2022 推進ニュース

★ 「介護職員等の抜本的な処遇改善を求める要望書」を提出
(2022年7月26日、全日本民医連)

全日本民医連は7月26日、「介護職員等の抜本的な処遇改善を求める要望書」を岸田文雄内閣総理大臣、鈴木俊一財務大臣、後藤茂之厚生労働大臣宛てに提出しました。

2022年2月から、介護事業所・従事者を対象に新たな処遇改善（介護職員処遇改善支援補助金）が開始され、引き上げ幅は9,000円とされていますが、全産業平均といまだ月額8万円強の乖離がある給与差を埋めるには程遠い水準です。さらに、ケアマネジャー、訪問看護師、福祉用具相談員など一部の職種・サービス事業が対象から除外されており、病院など医療機関で働く介護福祉士も対象にふくまれていません。とりわけケアマネジャーが就業する居宅介護支援事業所は、介護保険制度が施行されて以降、厚労省が実施している介護事業経営実態調査において一度も収支差率がプラスになったことはなく、介護保険という公的制度によって指定されている事業であるにも関わらず、処遇改善策の対象からは依然として外されたままとなっています。

また、政府は10月から介護報酬の加算（公的価格）に組み替えenとしてしています。仮に実施されれば、加算分が利用料負担に反映することになり、介護サービスの新たな利用抑制に直結します。

今回の処遇改善策は、岸田首相が掲げる「分配」政策の一環として実施されたものですが、「分配」そのものが不十分な水準であり、さらに「分配」の名によって、法人・事業所と職員、さらに事業所と利用者の間に新たな「分断」をもちこむものとなっています。

深刻な人手不足のなか、必要な介護従事者の確保に向けて、介護従事者の給与を当面は全産業平均水準、さらに専門職にふさわしい水準へと確実に処遇改善を求めていくことを要請しました。

<要請項目>

1 全産業平均水準給与の実現に向けて

- (1) 公費の投入によって、介護施設・病院等の就業場所や職種を問わず、すべての介護従事者の給与を全産業平均水準まで早急に引き上げること
- (2) そのために必要な予算を2023（令和5）年度予算編成において確保すること

2 全産業平均水準、さらに専門職にふさわしい水準の給与の実現に向けて、介護事業者・介護従事者が見通しをもてるよう、その達成時期、具体的な手立てについて政府として明らかにすること

3 当面予定されている10月からの介護報酬への移行に際して

- (1) 現行の「9000円水準」を大幅に引き上げるとともに、すべての職種・サービス事業所を対象とすること
- (2) 介護報酬の上乗せ分について利用料の対象から除外すること
- (3) 以上の財源を確保するために、今年度予算において補正予算を急ぎ編成すること

★ 第95回社会保障審議会介護保険部会報告（2022年7月25日）

7月25日（月）、第95回社会保障審議会介護保険部会が開催され、「介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について」をテーマに、「総合的な介護人材確保」、「地域における生産性向上の推進体制」、「施設や在宅におけるテクノロジーの活用推進」、「介護現場のタスクシェア・タスクシフティング」、「経営の

大規模化・協働化」、「文書負担の軽減」、「財務状況等の見える化」について意見交換がされました。

施設や在宅でのテクノロジーの活用では、介護ロボットの開発・実証・普及事業や、導入支援事業などが実施されているほか、今年度は、特養や老健などで、見守り機器を導入した夜間人員配置基準の見直しでケアの質の確保や職員の負担軽減が可能かを実証する事業を行います。その結果をふまえて、2024年度介護報酬改定での対応を議論する流れになりますが、各委員よりさらなる人員配置基準の緩和には慎重な意見が相次ぎました。

処遇改善における人材確保について厚労省は、処遇改善の評価を開始した2009年から2019年までの間にトータルで月額75,000円の引き上げを行い、これに今年2月からの月額平均9,000円引き上げ分が加わると説明したのに対し、各委員より「処遇改善加算で介護福祉士は増えているのか」、「施策が人材確保に結びついているのかを定期的に検証すべき」との指摘が挙がりましたが、厚労省からの明確な回答はありませんでした。

人材確保や介護業務の機能分化を目的に始まった介護助手については、現在制度上の位置づけがなく、雇用関係や人員配置基準上の扱いも明確ではないため、ガイドラインの作成も念頭に入れ、整理を行うべきと指摘しました。

各委員から出された意見を一部紹介します。

<参加委員発言（抜粋）>

○小林 司氏（日本労働組合総連合会）

人材確保に関する予算額や結果としてどれくらい人材確保に結びついているのかを明らかにして、着実に人材確保対策を進めていくことが必要である。

現場ニーズを踏まえた介護労働者の負担軽減や介護現場の生産性向上を目的としたテクノロジーの活用は進めていくべきと考えるが、それに伴って人員配置基準を緩和することについては、実際にケアの質や職員の負担にどのような影響があるのか、丁寧に検証・把握をして人員配置基準の緩和を取り消すことも排除せずに検討を行うべきと考える。

○染川 朗氏（U Aゼンセン日本介護クラフトユニオン）

介護職員の有効求人倍率が異常値ともいえる高い倍率やさらに、労働者人口が減少し続けることが予測されるなかで、相当な危機感を持って強力な人材確保策を講じなければ達成不可能であると考えている。介護職員が安定した将来設計が描けるような、仕事の価値にふさわしい他産業と遜色のない処遇を早期に実施・実現しなければならない。人材確保の最大の処方箋は処遇改善であるということを念頭に重点的に処遇改善を進めていただきたい。

テクノロジーの導入によって、人員配置基準を特例的に緩和することについての調査では、「人員削減により安全性が確保できなくなる」、「人員削減でサー

ビスの質が低下する」、「夜間突発的な事故や救急搬送時の対応が心配」などの懸念や課題を認識しているとの結果が出ている。これらのことが現実にならないように実証を実施するにあたって、慎重かつ丁寧に進めて頂くよう要望する。また、介護施設は工場ではない。介護を必要とされる方の住まいでもあり、そこには利用者同士や職員も含めたコミュニティの側面もある。ムリ・ムラ・ムダをなくして生産性向上を進めていく過程では、人と人とのコミュニケーションは心身の介護に置いて充実を図るべきものと明確に位置付けて進めていただきたい。

○岡 良廣氏（日本商工会議所社会保障専門委員会）

生産性向上を含めて介護人材の確保という課題の解決について考える際、重要なポイントの1つは現場で働い

介護現場における生産性向上(業務改善)の捉え方と生産性向上ガイドライン

一般的な生産性向上の捉え方

- 業務のやり方を工夫することで、現在の業務から「ムリ」「ムダ」「ムラ」をなくし、業務をより安全に、正確に、効率的に行い、負担を軽減することが目的
- Output (成果) / Input (単位投入量) で表し、Process (過程) に着目



ている介護従事者のやりがいや働き甲斐などの受け止め方ではないか。人材育成や生産性向上の施策が確実に介護人材の定着、確保に結びついているのかを定期的に検証していくことが限られた財源を有効に活用するために必要である。介護従事者の実際の声を丁寧にひろい、やりがい、働き甲斐が向上しているのかを確認する仕組みが必要だと考えている。これらの施策が介護従事者の定着に効果を表しているのであれば、新たな介護人材を確保するためにはそれらの情報、介護業界以外に広く知らしめていく必要がある。

○垣中参考人（黒岩神奈川県知事代理）

介護人材の確保について、介護報酬の1単位の単価が市町村別に設定されていることに対して、県内の市町村や高齢者施設団体からは最低賃金が県内一律なのに地域区分は市町村別になっているため、経営や人材確保の面で影響が出ていると声が寄せられている。最低賃金に合わせて、県内一律の設定にするなど地域区分の設定の在り方の見直しを検討してほしい。

○花俣 ふみ代氏（認知症のひと家族の会）

第7波といわれる新型コロナウイルス感染症の流行は介護保険サービス提供事業所で働く皆さんにとって、人材不足もあいまって相当な疲労が蓄積していると思う。そのような渦中であって、生産性向上のデジタル化による人員配置基準緩和などの提案が出ていることにとっても違和感がある。人材確保のために今必要なのは、介護労働者の負担を減らすために何ができるのかを考えることではないか。

○石田 路子氏（NPO法人高齢社会をよくする女性の会）

テクノロジーの活用によって人員配置基準が緩和されているが、人材不足を ICT によってカバーするという発想は本末転倒している。人材が確保されて、さらに ICT の導入があってより効率化されることなのではないか。

○江澤 和彦氏（日本医師会）

介護現場における生産性向上は進めるべきテーマであるが、注意する点として、効率化の名目の下、生活を作業化してはならない。ここ

介護ロボット等による生産性向上の取組に関する効果測定事業（令和4年度実証事業）

目的

介護現場において、テクノロジーの活用やいわゆる介護助手の活用等による生産性向上の取組を推進するため、介護施設における効果実証を実施するとともに実証から得られたデータの分析を行い、次期介護報酬改定の検討に資するエビデンスの収集等を行うことを目的とする。

が介護の質の根幹に大きく関わる部分である。日本人のお風呂は肩までお湯につかって、心も身体も癒されることであるが、単に人の体の清潔を保てばよいということであれば、もはや介護ではない。そういった介護の質に着目することが不可欠であると考え。

介護人材確保は言い換えれば介護保険制度の健全な持続という命題といえる。介護人材確保は、事務職員等も含む介護従事者全体の問題であり、経営、労務管理、あらゆる事業所経営と連動している。介護保険を含む介護事業所の運営全体を含む重要な問題のため、人材確保だけでなく、おおきな視野で検討が必要である。

○齋藤 訓子氏（日本看護協会）

テクノロジーの活用は業務の効率化につながるが、ケアの手間が省けるかというとは決してそうではないということが私たちの認識である。どんなにテクノロジーがあっても、人の手によるケアに代替できるものではない。人員の配置基準の緩和についてはきわめて慎重な検討が必要である。

○東 憲太郎氏（全国老人保健施設協会）

ICT導入の地域医療介護総合確保基金の活用をする際、地域差があり現場では「利用しにくい」という声を聞いている。厚労省に置いてはICT支援や介護ロボット導入の基金の活用状況を詳細に調べて進んでいない都道府

県に対して指導していただきたい。

○座小田 孝安氏（民間介護事業推進委員会）

介護の魅力の向上については介護現場を運営している介護事業者自らが積極的に発信していかなければならない。様々な加算が増えて複雑化しており、申請などの事務的な負担が増えている。業務負担軽減や生産性向上の観点から加算の在り方も視点としてもっていただきたい。

○佐藤 主光氏（一橋大学国際・公共政策大学院、大学院経済学研究科）

介護事業者の財務状況の迅速な公表は、実態の把握と生産性の向上を確実に職員の処遇改善につなげるためにも必要である。政府はEBPMを進めているため、正しい情報と介護事業所の財務状況の公表を進めてほしい。

○河本 滋史氏（健康保険組合連合会）

経営状況の見える化について、介護サービス事業者についても社会福祉法人と同様に財務状況の公表の義務化を図るべきだと考える。公表の際にはわかりやすく比較分析が可能な形で公表していただきたい。

◆財務状況の公表状況			
	社会福祉法	障害者総合支援法	介護保険法
報告義務	社会福祉法人は、計算書類（法人・事業区分・拠点区分で作成）等を所轄庁に届け出る義務（社福法59条等）	事業者は、情報公表対象サービス等情報を都道府県に報告する義務（障76条の3③、介115条の35①）	
公表義務	社会福祉法人は、計算書類（法人・事業区分・拠点区分）等を公表する義務（社福法59条の2④）	都道府県は、報告を受けた後、報告内容を公表する義務（障76条の3④、介115条の35②）	
公表対象（財務状況）	厚生労働大臣は、社会福祉法人に関する情報に係るデータベースを整備（社福法59条の2⑤）	事業所等の財務状況（施行規則別表一）	— （財務状況に係る規定なし）

社会福祉法人の財務諸表等電子開示システム		
現在報告書等のダウンロード		
報告年度	報告書内容	公開期間
令和3年度	△あり	△あり
令和2年度	△あり	△あり
平成31年度	△あり	△あり
平成30年度	△あり	△あり
平成29年度	△あり	△あり

障害者サービス等情報検索システム	
事業所等の財務状況（施行規則別表一）	
事業所等の財務状況（施行規則別表一）	公開期間
事業所等の財務状況（施行規則別表一）	公開期間
事業所等の財務状況（施行規則別表一）	公開期間
事業所等の財務状況（施行規則別表一）	公開期間
事業所等の財務状況（施行規則別表一）	公開期間

※第95回社会保障審議会介護保険部会資料：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26891.html

■ 各地の取り組み

○介護キャラバンスタート！（山梨民医連）



7月11日、南アルプス市を皮切りに介護キャラバンをスタートしました。7月22日は甲斐市を訪問し、介護保険制度改善を求め市の担当者と懇談しました。



○県に対して、物価高騰により費用増が生じている医療機関、介護事業所に対する緊急支援要請を実施（広島民医連）

7月27日（水）、広島民医連と県連に加盟する法人の代表者は、県の健康福祉局・医療介護基盤課と懇談を行い、県内の医療・介護領域の費用増に対する助成措置の要請を行いました。

<要請事項>

- ・医療機関や介護事業所に対して、水光熱費、食材費、燃料費の助成措置をお願いします。



県連内の各事業所では4月～6月の費用増が顕著であり、予算や前年実績も超える状況です。電気代や医療材料、リネンなどの価格改定が各業者から続々と出され、秋頃から費用が益々増えることが予想されるなどの切実な実態を説明し、交付金の活用を迅速に検討いただくようお願いしました。

当局の動きとして、県内の複数の公的病院への聴き取り、他県の健康福祉局の動

向調査を始めた段階で、具体的な動きが見えない現状が伺えました。県連以外の医療機関などでも同じ状況が生じているはずです。医師会など他団体とともに声を上げていくことや事業所の費用の実態を様々な場で発信する取り組みが求められます。



お問い合わせ先 介護ウェーブ推進本部

TEL:03-5842-6451

E-mail:min-kaigo@min-iren.gr.jp

全日本民医連事務局:高梨・瀧澤

内閣総理大臣 岸田 文雄 殿
財務大臣 鈴木 俊一 殿
厚生労働大臣 後藤 茂之 殿

介護職員等の抜本的な処遇改善を求める要望書

2022年7月26日

全日本民主医療機関連合会

会長 増田 剛



本年 2 月より、介護事業所・従事者を対象に新たな処遇改善(介護職員処遇改善支援補助金)が開始されています。

しかし、引き上げ幅は 9000 円とされており、全産業平均水準とはいまだ月額 8 万円強の乖離がある給与差を埋めるには程遠い水準です。現場からは「一桁違う」との声が相次いでいます。しかも対象とされている職員全員が 9000 円引き上がるわけではなく、サービス事業ごとの補助率の違い、想定する対象者を実人員でカウントしていない等の制度設計により、実際は平均 6000 円～ 7000 円前後にとどまっている事業者が多数を占めているのが実態です。

さらに、ケアマネジャー、福祉用具相談員など一部の職種・サービス事業が対象から除外されており、病院など医療機関で働く介護福祉士も対象にふくまれていません。とりわけケアマネジャーが就業する居宅介護支援事業所は、介護保険制度が施行されて以来、厚労省の介護事業経営実態調査において収支差率がプラスになったことはなく、公的制度による指定事業であるにも関わらず不正常な事態が続いています。依然として処遇改善策の対象からは外されたままとなっています。また、対象外となっている職員の給与の引き上げが経営的に困難であるという理由から、職員内でのバランスを保つために今回の補助を敢えて申請しないケースも生じています。

こうした結果、「配分」の多寡や有無をめぐる法人・事業所と職員との間、及び職員相互の間に不要な軋轢や混乱がもたらされており、制度に起因するこれらの問題への対応がすべて法人・事業所の責任に帰されており、現場の矛盾を深めています。

10 月からは介護報酬上の加算に組み替えられることになりますが、これまでの加算措置と同様、実施されれば加算分が利用料負担に反映し、介護サービス利用の抑制要因となります。利用者・家族からは、「なぜ、職員の処遇改善で利用料負担が増えるのか」という強い疑問の声が出されています。コロナ禍のもと、利用者・高齢者の ADL 低下やうつ・認知症状の進行、家族の介護負担の増大などが指摘されている中で、経済的な理由で必要な介護サービスの利用に支障を来すことがあってはなりません。

以上のように、今回の処遇改善は、岸田首相が掲げる「分配」政策の一環として実施されたものですが、分配の水準が不十分であるとともに、法人・事業所と職員、職員と職員との間、さらに事業所と利用者との間の分断を広げるものです。そもそも介護は、様々な職員・職種、事業所による多職種協働によって提供されており、特定の職種、サービス提供事業を対象から外し、取り扱いに差をつけることは適切ではありません。また、職員の処遇改善が利用料負担の困難によるサービス利用抑制を広げることは許されません。

政府が介護従事者の賃金の低さを認め、全産業平均水準の確保を表明したことは、介護現場の声を

反映したものとして歓迎します。しかし、その達成時期や具体的な施策が示されていないことに加え、そもそも現在実施されている処遇改善策自体、性格・財源が異なる 3 種類の施策(加算)を積み上げたものであり、介護事業者・従事者にとって先を見通せる内容となっておりません。

深刻な人手不足の背景に様々な事情があることが指摘されていますが、低い給与水準がその主要な要因であることは間違いありません。政府は 2025 年度に 32 万人、2040 年度に 69 万人の介護職員が不足すると推計しています。必要な介護従事者を確保し不足状況を打開するためには、大幅な処遇改善が不可欠であり、全産業平均水準の給与を実現することはその第一歩です。全産業平均水準を早急に達成し、その上でさらに介護の専門職にふさわしい給与を実現することが求められます。そのための具体的な手立て、計画を明らかにし、着実に処遇改善を進めていくことが必要であると考えます。

以下、要請します。

1 全産業平均水準給与の実現に向けて

- (1) 公費の投入によって、介護施設・病院等の就業場所や職種を問わず、すべての介護従事者の給与を全産業平均水準まで早急に引き上げること
- (2) そのために必要な予算を 2023 (令和 5) 年度予算編成において確保すること

2 全産業平均水準、さらに専門職にふさわしい水準の給与の実現に向けて、介護事業者・介護従事者が見通しをもてるよう、その達成時期、具体的な手立てについて政府として明らかにすること

3 当面予定されている 10 月からの介護報酬への移行に際して

- (1) 現行の「9000 円水準」を大幅に引き上げるとともに、すべての職種・サービス事業所を対象とすること
- (2) 介護報酬の上乗せ分について利用料の対象から除外すること
- (3) 以上の財源を確保するために、今年度予算において補正予算を急ぎ編成すること

以 上