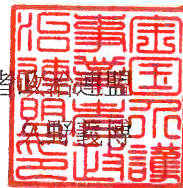


内閣総理大臣補佐官
村井英樹様

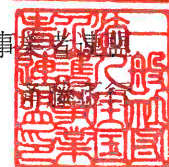
公的価格の見直しによる介護従事者に対する処遇改善に関する要望書

令和3年11月12日

全国介護事業者
会長



一般社団法人全国介護事業者
理事長



この度、岸田内閣において、「新しい資本主義実現本部」が設置され、「成長と分配の好循環」の具体化に向けて、岸田文雄内閣総理大臣の最初の所信表明演説で「公的価格の在り方を抜本的に見直す」「介護などの現場で働いている方々の収入を増やしていく」方針を示して頂きました。

コロナ禍の大変厳しい環境の中で、感染拡大防止に務めてきた介護現場や介護従事者を評価頂ける方針に介護業界として感謝申し上げるとともに、これからの具体的な方策に大きな期待を寄せております。

具体的な方策が今後「新しい資本主義実現会議」や「公的価格評価検討委員会」の場などを通じて議論が進められるにあたり、介護・福祉事業者団体の立場から下記に要望事項を取りまとめ致しました。

介護・福祉現場には、地域、法人種別、介護サービス分類、事業規模、従事者の職能など、様々な背景から複雑な実情が存在しており、それらを多面的視点で捉え、現場が求める介護従事者の公平な処遇改善施策を検討いただけるよう今後の議論への反映をお願い致します。

◆公的価格の見直しに関する要望事項

公的価格の見直しに伴い財源確保が最大の焦点と推察致します。一時的な措置対応ではなく継続的な施策として公的価格を見直し、同時に社会保障改革を進め、介護保険制度の在り方を見直していくために、

『介護保険制度における被保険者の年齢を30歳以上（現行40歳以上）へと引き下げる』
ことによって公的価格の継続的な財源とすることをご議論頂きますようお願い致します。

◆介護従事者の処遇改善策の検討における基本的な考え方について

現在、介護従事者の処遇改善支援策として、介護報酬上の「介護職員処遇改善加算」及び「介護職員等特定処遇改善加算」が設けられています。介護事業者には大変重要な位置づけの加算であるため、その在り方については多くの意見があがっているところです。

特に、「介護職員処遇改善加算」創設時期と現在では労働環境が大きく変化したことや「介護職員等特定処遇改善加算」が新たに創設されたことによる両制度の役割の整理や課題が山積しており、結果的に、「介護職員等特定処遇改善加算」の申請率は66.4%に留まっています。（2021年3月厚生労働省調査）

このような状況に鑑み、「公的価格の見直しによる介護従事者の処遇改善」においては、両加算との整合性を踏まえた上で、以下の3点を介護現場の求める基本的な考え方として議論くださいますようお願い致します。

① 介護事業者の裁量権の拡大

従業員の給与規定に関する事項は、企業経営の根幹に係る事柄であり、過大な加算金額及び細かな取り決めは介護事業者の経営の独自性に影響を及ぼすこととなるため、制度の運用において事業者の裁量権の拡大を前提とした制度設計を求めます。

◎介護は多職種連携が重要であり、介護現場では介護職員と共に様々な職種が働いています。事業所の規模やサービス分類によって職種ごとの処遇改善の必要度合いは異なり、例えば、小規模な事業所では介護職員のみ公的制度で処遇改善が図られると、公平性の観点から介護職員以外に対する法人独自の処遇改善の負担が生じ、規模的に経営基盤が脆弱なところへ加えて、さらに経営が圧迫されているケースが散見されます。

◎現在「介護職員等特定処遇改善加算」において、部分的に介護職員以外の介護従事者への支給が認められているところですが、制度趣旨は踏まえた上で資格や役割・機能・研鑽意欲の有無や利用者満足度を考慮するなど、法人や事業所の実状に応じた柔軟な判断が出来るように、その分配方法についてより弾力的な運用が可能となるよう検討いただきますようお願い致します。

◎居宅介護支援・介護予防支援・障害福祉事業従事者も算定対象としていただきますようお願い致します。

◎一方で、公的な処遇改善策は、介護現場で働く従事者への処遇改善に限定すべきであり、現行ルールは介護職員との兼務であれば法人役員や理事への支給も可能となっています。法人役員や理事への支給は介護職員兼務でも不可であることを明記することを検討いただきますようお願い致します。

② 加算の統合及び文書負担増への配慮

◎「介護職員処遇改善加算」及び「介護職員等特定処遇改善加算」は、令和2年3月に基本的な考え方を整理し、事務処理手順及び様式事例の提示により計画書及び実績報告書等が一本化され、介護現場の事務作業負担が軽減されたところです。それでも、両加算の算定における事務作業量は、いまだ膨大であり、更なる負担軽減に向けて書式の一本化のみならず、制度自体の統合の実現を検討くださいますようお願い致します。

◎「介護職員等特定処遇改善加算」において、対象のグループごとに処遇改善を行うこととなっていますが、人事異動や配置転換に伴う対象グループ間の異動について逐一チェックが必要であり、広域・大規模に事業展開を行っている事業者にとっては、大変煩雑な業務となっています。このような事情を踏まえて、グループ分けの考え方をシンプルな区分けとなるよう今一度見直しを検討くださいますようお願い致します。

◎新しい処遇改善施策の検討に際しては上記事情を踏まえて、現場の業務負担が過度に増大しないよう、従前の両加算との整合性を踏まえて制度設計をお願い致します。

③ 過度なローカルルールの見直し

◎上述の通り、令和2年3月に、基本的な考え方の整理、事務処理手順及び様式事例が提示され、各都道府県に対して様式の統一化や書類の簡素化が求められていますが、各都道府県においては十分に浸透が図られておらず過度なローカルルールが現在も存続しています。新しい処遇改善施策の検討においても過度なローカルルールが生じないよう配慮した制度設計を検討くださいますようお願い致します。

以上

公的価格の見直しによる介護従事者に対する処遇改善に関する要望書

令和3年11月12日

全国介護事業者政治連盟
会長 大野豊博



一般社団法人全国介護事業者連盟
理事長 山本 隆



この度、岸田内閣において、「新しい資本主義実現本部」が設置され、「成長と分配の好循環」の具体化に向けて、岸田文雄内閣総理大臣の最初の所信表明演説で「公的価格の在り方を抜本的に見直す」「介護などの現場で働いている方々の収入を増やしていく」方針を示して頂きました。

コロナ禍の大変厳しい環境の中で、感染拡大防止に務めてきた介護現場や介護従事者を評価頂ける方針に介護業界として感謝申し上げるとともに、これからの具体的な方策に大きな期待を寄せております。

具体的な方策が今後「新しい資本主義実現会議」や「公的価格評価検討委員会」の場などを通じて議論が進められるにあたり、介護・福祉事業者団体の立場から下記に要望事項を取りまとめ致しました。

介護・福祉現場には、地域、法人種別、介護サービス分類、事業規模、従事者の職能など、様々な背景から複雑な実情が存在しており、それらを多面的視点で捉え、現場が求める介護従事者の公平な処遇改善施策を検討いただけるよう今後の議論への反映をお願い致します。

◆公的価格の見直しに関する要望事項

公的価格の見直しに伴い財源確保が最大の焦点と推察致します。一時的な措置対応ではなく継続的な施策として公的価格を見直し、同時に社会保障改革を進め、介護保険制度の在り方を見直していくために、

『介護保険制度における被保険者の年齢を30歳以上（現行40歳以上）へと引き下げる』
ことによって公的価格の継続的な財源とすることをご議論頂きますようお願い致します。

◆介護従事者の処遇改善策の検討における基本的な考え方について

現在、介護従事者の処遇改善支援策として、介護報酬上の「介護職員処遇改善加算」及び「介護職員等特定処遇改善加算」が設けられています。介護事業者には大変重要な位置づけの加算であるため、その在り方については多くの意見があがっているところです。

特に、「介護職員処遇改善加算」創設時期と現在では労働環境が大きく変化したことや「介護職員等特定処遇改善加算」が新たに創設されたことによる両制度の役割の整理や課題が山積しており、結果的に、「介護職員等特定処遇改善加算」の申請率は66.4%に留まっています。（2021年3月厚生労働省調査）

このような状況に鑑み、「公的価格の見直しによる介護従事者の処遇改善」においては、両加算との整合性を踏まえた上で、以下の3点を介護現場の求める基本的な考え方として議論くださいますようお願い致します。

① 介護事業者の裁量権の拡大

従業員の給与規定に関する事項は、企業経営の根幹に係る事柄であり、過大な加算金額及び細かな取り決めは介護事業者の経営の独自性に影響を及ぼすこととなるため、制度の運用において事業者の裁量権の拡大を前提とした制度設計を求めます。

◎介護は多職種連携が重要であり、介護現場では介護職員と共に様々な職種が働いています。事業所の規模やサービス分類によって職種ごとの処遇改善の必要度合いは異なり、例えば、小規模な事業所では介護職員のみ公的制度で処遇改善が図られると、公平性の観点から介護職員以外に対する法人独自の処遇改善の負担が生じ、規模的に経営基盤が脆弱なところへ加えて、さらに経営が圧迫されているケースが散見されます。

◎現在「介護職員等特定処遇改善加算」において、部分的に介護職員以外の介護従事者への支給が認められているところですが、制度趣旨は踏まえた上で資格や役割・機能・研鑽意欲の有無や利用者満足度を考慮するなど、法人や事業所の実状に応じた柔軟な判断が出来るように、その分配方法についてより弾力的な運用が可能となるよう検討いただきますようお願い致します。

◎居宅介護支援・介護予防支援・障害福祉事業従事者も算定対象としていただきますようお願い致します。

◎一方で、公的な処遇改善策は、介護現場で働く従事者への処遇改善に限定すべきであり、現行ルールは介護職員との兼務であれば法人役員や理事への支給も可能となっています。法人役員や理事への支給は介護職員兼務でも不可であることを明記することを検討いただきますようお願い致します。

② 加算の統合及び文書負担増への配慮

◎「介護職員処遇改善加算」及び「介護職員等特定処遇改善加算」は、令和2年3月に基本的な考え方を整理し、事務処理手順及び様式事例の提示により計画書及び実績報告書等が一本化され、介護現場の事務作業負担が軽減されたところです。それでも、両加算の算定における事務作業量は、いまだ膨大であり、更なる負担軽減に向けて書式の一本化のみならず、制度自体の統合の実現を検討いただきますようお願い致します。

◎「介護職員等特定処遇改善加算」において、対象のグループごとに処遇改善を行うこととなっていますが、人事異動や配置転換に伴う対象グループ間の異動について逐一チェックが必要であり、広域・大規模に事業展開を行っている事業者にとっては、大変煩雑な業務となっています。このような事情を踏まえて、グループ分けの考え方をシンプルな区分けとなるよう今一度見直しを検討いただきますようお願い致します。

◎新しい処遇改善施策の検討に際しては上記事情を踏まえて、現場の業務負担が過度に増大しないよう、従前の両加算との整合性を踏まえて制度設計をお願い致します。

③ 過度なローカルルールの見直し

◎上述の通り、令和2年3月に、基本的な考え方の整理、事務処理手順及び様式事例が提示され、各都道府県に対して様式の統一化や書類の簡素化が求められていますが、各都道府県においては十分に浸透が図られておらず過度なローカルルールが現在も存続しています。新しい処遇改善施策の検討においても過度なローカルルールが生じないよう配慮した制度設計を検討いただきますようお願い致します。

以上