

開催年月日
質問者
答弁者

令和元年（2019年）8月7日（水）
日本共産党 真下 紀子 委員
少子高齢化対策監 粟井 是臣
高齢者支援局長 古郡 修
施設運営指導課長 山本 厚志
高齢者保健福祉課長 松本 賢司

質 問 内 容	答 弁 内 容
<p>一 介護保険について (一) 要介護認定について 1 要介護認定に関する期間等について 介護保険法では、申請を受けてから30日以内に要介護認定を行うことになっておりますけれども、遅延傾向にあるというふうに聞いております。そのため、本来必要な介護サービスを利用できなかったり、区分変更への対応が遅れるなどの声が寄せられております。 道内の要介護認定までに要する期間に遅延はないのか。どのような状況か、お示し願いたいと思います。</p> <p>2 遅延の理由について 法令に基づく認定期間が守られていないという状況がこんなに広がっていると伺って驚いております。40日を超える市町村も35あるということで改善が急がれるわけですが、要因として人材不足があるということも聞いておりますけれども、道としてはこの遅延を招く理由をどのように把握しているのか。また、遅延による影響についてはどのようにお考えになっていらっしゃるのか伺います。</p> <p>3 今後の対策について 暫定介護サービスがあるわけですが、それではやはり対応できないということと合わせて、申請者や要介護認定者が増加するという理由を挙げられているわけですが、2025年をピークに要介護者が増加していくのではないかとこのように見込まれているわけです。ところが現場は、事務量が増えている。それから難しいケースの場合は審査しなければならぬという大変困難な中で現場では頑張っているわけです。ところが、これがなかなかクリアできないというふうに考えています。ですから、今後増加するということが分かっているわけですから、それに対応できるよう改善する必要があると考えるところです。道は、どのように対策をとって、法定の30日以内となるように改善を図ろうとしているのか伺いたいと思います。</p> <p>研修や助言・指導でこと足りるとは私は思わないです。やはり効率化には限界があるわけで、業務量の増加で逆に現場が疲弊することがないように、現状を把握して対応していただきたいと思います。</p>	<p>【高齢者保健福祉課長】 申請から要介護認定までに要する期間についてありますが、国の要介護認定情報によりますと、平成30年4月から9月における要介護認定申請から認定までに係る平均日数は、全国の36.9日に対し、本道は37.3日と若干上回っており、30日を超える市町村数は154で全体の86%、その内40日を超える市町村数は35で全体の19%となっております。</p> <p>【高齢者保健福祉課長】 要介護認定に時間を要する要因などについてでございますが、要介護認定は、認定調査員による調査結果をもとに一次判定を行った後、介護認定審査会におきまして、主治医意見書などを踏まえ、要介護度を判定する仕組みとなっておりますが、高齢化の進行に伴い、申請者や要介護認定者が増加し、市町村事務担当者の事務量が增大していることに加えまして、認定調査や主治医意見書の作成に時間を要することなどが遅延する要因と考えているところでございます。 サービス利用者は、認定までの間、暫定介護サービス計画の策定により、サービスを利用できますが、暫定計画で想定した要介護度よりも認定結果が低くなりますと、介護サービス費用の全部または一部が自己負担となるなどの影響があるものと考えております。</p> <p>【高齢者支援局長】 今後の取組についてであります。道では、要介護認定が適切に行われ、サービス利用申請者が必要な介護を受けられることが重要と認識しておりまして、これまで、要介護認定が法定期間内に行われるよう、介護保険者への指導のほか、道が開催します主治医や認定調査員の研修で働きかけを行ってきているところであります。 道としましては、こうした取組を進めますとともに、今後とも、適切な要介護認定事務の執行を介護保険者指導における「指導に当たっての重点事項」に位置づけまして、各市町村の現状や取組等を確認しつつ、必要な助言・指導を行ってまいりたいと考えております。</p>

質 問 内 容	答 弁 内 容
<p>一 介護保険について (二) 特定処遇改善加算等の活用について 1 これまでの処遇改善措置に対する対応について</p> <p>ケアマネジャーだけではなく、介護現場は、大変な人手不足になっていて、深刻な問題となっています。きつい仕事なのに処遇がよくないことが大きな要因と指摘されてから久しく、時間が経っているわけですが、改善されるどころかどんどん深刻な問題となっているわけです。介護職員の賃金引き上げと、人手不足の解消は、介護サービスを安定して提供するために喫緊の課題として解決していかねばならないと思います。</p> <p>国はこれまで処遇改善措置を実施してきたわけですが、道としてはその効果についてどのように評価をしているのか伺います。</p> <p>2 特定処遇改善加算の概要について</p> <p>このたび国は、介護人材確保のため、経験技能のある職員に重点化を図って、産業平均の賃金水準の確保を目指しながら介護職員のさらなる処遇改善を進める、特定処遇改善加算を実施するというようにいたしました。これは、これまでの処遇改善とどのように違うのか。そして今回の加算措置の概要を含めて説明願いたいと。</p> <p>3 柔軟な運用と処遇改善の格差解消について</p> <p>この申請が、8月末に迫ってきていますけれども、なかなか現場ではこの事業をどういうのに活用するのか、困惑が広がっているというふうに伺っております。</p> <p>今回の問題は、この処遇改善加算をすることによって、職場の中で、一方が報酬は増額するものの、他方は増額しないという格差が生まれて、チームケアに分断が持ち込まれるのではないかと、最も避けなければならない問題が生じるということなんです。介護職場での離職の原因の一つが、人間関係といわれていますから、そこに大きく影響があるのではないかと懸念する声が聞こえてきています。具体的に試算をしたところ、厚労省は一千億円の公費投入で介護職員に平均的に支給した場合、9千円の増額になるというふうに答えているということで、ある法人で、介護職員全員に分配した場合、9,300円、9,700円、1万1,700円と試算されて、厚労省の試算どおりになっているのです。さらに月額8万円を加算対象事業所に一人以上設定する、この場合は、残りの職員への支給というのは、各法人で平均2万9,000円、3万5,000円、</p>	<p>【高齢者保健福祉課長】 介護職員に対する処遇改善加算についてでございますが、介護職員処遇改善加算は、平成24年度に介護職員の安定的確保及び資質の向上の観点から創設され、平成27年度に月額1万2千円、平成29年度に月額1万円相当の改善となる更なる介護報酬の改定が行われたところでございます。</p> <p>こうした中、国の介護従事者処遇状況調査によりますと、加算を取得した全国の事業所における平成30年の介護職員の平均給与額は、平成23年と比較し3万1,100円増加しているものの、国の賃金構造基本調査では、平成30年の全産業の月額平均賃金が33万6,700円であるのに対し、介護事業従事者を含む介護労働者は25万5,500円と依然として低い水準であることから、道では、良質な人材を安定的に確保するため、更なる処遇改善が必要と認識しております。</p> <p>【施設運営指導課長】 介護職員等特定処遇改善加算についてであります。この新たな加算制度は、これまでの介護職員のみを対象とする加算措置に加え、介護に従事する経験・技能のある職員に対する処遇改善を更に重点的に進めるため、本年10月から実施されるものであり、勤続年数10年以上の経験・技能のある介護福祉士の給与が、月額平均8万円以上改善されるか、又は年収で全産業平均である440万円以上となり、前年度と比較して賃金が改善される等、一定の条件を満たす場合に、基本サービス費に加算率を乗ずるものです。</p> <p>なお、具体的な加算の配分につきましては、「経験・技能のある介護職員」、「他の介護職員」及び「その他の職員」の3つのグループを設定し、一定のルールに基づき、事業者の裁量により実施することが認められているところでございます。</p> <p>【施設運営指導課長】 特定処遇改善加算の取扱いについてでございますが、本加算は、介護職員の確保・定着につなげていくため、現行加算に加え、創設されたものであり、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を行うとともに、この処遇改善の趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用が認められているところでございます。</p> <p>そのため、道では、本制度の円滑な運用が図られるよう各事業所の裁量による柔軟な加算の配分などについて、国のQ&Aなどの各種通知をホームページに適時掲載するとともに、集団指導などの場を活用し、事業者に対して、周知徹底を図ってまいりたいと考えております。</p>

質 問 内 容	答 弁 内 容
<p>6万4,000円と、これだけの格差を作らなければいけない制度だということが明らかになりまして、格差が生じてチームケアに支障をきたすという懸念が、先ほど申し上げましたとおり出てきているわけで、大変悩ましい事態となっているわけです。国は他の介護職員等の処遇改善にこの収入を充てることができるよう、柔軟な運用を認めることを前提にしているわけですが、この格差が生じる中で、柔軟な運用ということについては、道はどのように対応していくお考えなのかを聞きたいと思います。</p> <p>4 現状に配慮した対応について 厚労省の方も、先月ですか2回目のQ&A出していて、各都道府県でもそれぞれQ&Aを出しているんですけども、非常に難解です。それと、今集団指導などを活用して周知徹底を図るということですけども、Q&Aのほかに集団指導の方は9月からということで8月末の申請に間に合っていないわけですよ。そうすると頼るところはQ&Aと相談ということになるわけですが、これがなかなか難しいと。その中でも、月8万円年収440万円このハードルが高いということで、加算措置を諦めようとしている事業者も出てきているというふうにお聞きをしております。 道としてどのように把握しているのか、そして加算措置を最大限活用するというのが大事だと思うので、どのように取り組むのか伺いたいです。</p> <p>5 特定処遇改善加算に対する取組みについて きめ細かい対応によって、8月の初回の申請に間に合わないけれども、毎月申請できるので、それに対応していこうという意味だというふうに思うんですけども、職場によって職員の状況が全く違うわけです。経験年数が多いところもあるし、新しく始まったり職員が辞めていたりして、経験・技能が蓄積された職員があまりいないということもあります。この加算なんですけれど、厚労省のQ&Aでは合理的な理由があれば、経験・技能のある介護職員のグループを設けなくてもいいとされるなど、柔軟な対応が可能とされているわけです。職員の状況を十分配慮して加算申請できるようにすることが、必要と考えるわけです。 特定処遇改善加算の効果を最大限引き上げて、人材確保の効果を上げるために、道はどこまでを目標にして取り組んでいくのか伺いたいです。</p> <p>数はない、予算の範囲内ということなんですけど、より多くの事業者が加算を取得できるように取り組むということなんですけど、説明会とかは開催されないのですね、北海道ではほとんどね。数カ所あるというふうには聞いておりますけれども、やはり振興局がしっかりと相談にのる、あるいは本庁の方でしっかりと相談ののって行くということがないと、これは非常に難しいんじゃないかと思ったり、事業者が自粛するようなことがないように、やはり知らせていく必要があると思います。</p>	<p>【施設運営指導課長】 特定処遇改善加算制度についてであります。本加算制度における届出方法等につきましては、すでに、各事業所に対して個別に通知しているほか、国に確認した最新情報を道のホームページに掲載し、適時更新を行うとともに、その周知を図っているところでございます。 道では、本制度が一定程度柔軟な運用が認められていることなどから、集団指導や実地指導の場において、本加算の取得を働きかけるとともに、各事業所からの問合せなどに対し、引き続き、届出窓口となる各振興局を通じ、きめ細かく対応してまいりたいと考えております。</p> <p>【施設運営指導課長】 特定処遇改善加算に対する取組みについてであります。道としては、介護職員の確保・定着を図るためには処遇の改善を図ることが大変重要であると考えておりますことから、現行加算の取得を事業所に対し促すとともに、新たな加算制度について、事業所に対し、あらゆる機会を通じて周知を図るとともに、きめ細やかな相談対応などを実施し、より多くの事業所が、この加算を取得できるよう取り組んでまいりたいと考えております。</p>

質 問 内 容	答 弁 内 容
<p>6 届出に対する対応について 法人の状況によってですね、広域にわたって事業を展開している法人があります。そうした場合、対応する指定権者が多くなるわけですね。この指定権者ごとに見解が分かれた場合というのは、どう対応されるのでしょうか。</p> <p>6－(再) 届出に対する対応について 今回の加算の一番の問題は、経験・技能の高いところに、集中して加算をすると、職場に格差が生まれると。矛盾があると困るので、国の方ではですね、先ほど答弁にありました一定のルールに基づいて事業者の裁量による実施が認められるということで、指定権者が見解が違ったとしても、柔軟に対応しなければならない、現場に矛盾を丸投げしているような状況だということが明らかなんです。その矛盾にあたって、加算を取得するときに経験・技能のある介護職員のグループ設定、国においてはこの合理的理由がある場合これを設ける必要がないなど一定の裁量が認められていますが、この合理的理由の理解については、国も道の方も基準がどうなるかと具体的なものは示されておりません。東京都の方では、事業所側から届け出のあった場合、合理的理由についてはそのまま受け入れると業界誌の中で報道もされているわけです。道においては合理的理由の判断が、各指定権者において異なる見解となった場合など、統一の見解で対応することなんですけれども、道として基準をどのように設定した上で、統一の対応を図っていくのか。事業者に相当裁量が任せられている中で、具体的にどういうふうに対応してくのかお聞きしたいと思います。</p> <p>非常にわかりにくいといいますか、本当にこの加算措置の矛盾を現場に任せてそこでやりなさいといっているようなもので、本来の事業の目的、とにかく平均賃金の水準まで経験・技能の高い人は上げていくんだという目的が、達成するよりも、全体としての処遇改善を行っていく方にシフトしていつているんじゃないかと思うわけですね。私はその方がいいと思うんですけども、やはり指定権者ごとに見解が違ふということになれば、事業者が混乱するわけでそのところを法人とよく話し合っ、柔軟に対応していただきたいと思います。</p> <p>7 処遇改善の実効性について 私は今回の加算のように、対象を一部に限局してそこだけ賃金を引き上げていくということになれば、職場に格差を持ち込んでお互い疑心暗鬼の中で働かなければならないというふうに、人間関係の悪化をこの制度自体がもたらす結果になってはならないと思います。本来、処遇改善というのは、底上げをはかるという形で、全体として賃金が底上げされるように抜本的改善を今求められている状況だと思いますし、それが必要だと考えております。道は今後、さらにどう取り組んでいくのか、伺いたいと思います。</p>	<p>【施設運営指導課長】 届出に対する対応についてであります。この加算制度は、各事業所を所管する14振興局や市町村などの指定権者に対して、届け出ることとされております。そのため道では、各事業所に対し、届出方法などを通知するとともに、道のホームページ等を活用し、幅広く周知するほか、関係する指定権者と情報を共有し、連携しながら、統一の対応が図られるよう取り組んでまいり考えてございます。</p> <p>【施設運営指導課長】 届出に対する対応についてであります。国のQ&Aでは、経験・技能のある介護職員のグループの設定を行わないことや介護福祉の経験年数が10年に満たない場合等で加算が取得できる合理的理由として、介護福祉士の資格を有する者がいない場合や、比較的新たに開設した事業所で、介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合など例示されております。道としては、この国のQ&Aや通知なども踏まえ、事業所や市町村等からの問い合わせに対応するとともに、その対応状況を独自のQ&A集として取りまとめ、ホームページで随時公表しているところであり、今後とも合理的な理由に関する問い合わせも含め、Q&A集を更新するとともに、関係する指定権者と情報を共有し、連携しながら、事業者の加算取得に対し、統一かつ柔軟な対応が図られるよう取り組んでまいり考えてございます。</p> <p>【少子高齢化対策監】 今後の取り組みについてでございます。国では、平成24年度からこれまで数次にわたり、処遇改善加算の拡充などを行ってきたところであり、道におきましては、介護職員の確保・定着を図るため、事業者に対し、この新たな加算制度の活用を促すとともに、今年度から高齢者や主婦などを介護助手として雇用する事業や介護未経験者を対象とした入門的研修を実施するなど、介護人材の確保対策に取り組んでまいり考えてございます。道といたしましては、この新たな加算制度の導入に当たって、介護職員への更なる処遇改善がなされ</p>

質 問 内 容	答 弁 内 容
<p>介護現場は、先程の認定が遅延しているという問題にも象徴されるように、非常に厳しい環境のもとで、認定から介護を提供するまでどこ現場でも大変になっているんですね。そのときに一部だけを取り出して、アリバイ的に平均賃金に近づいたというようなことを国はやろうとしたんだと思うんですけど、全くそれが破綻していると言わざるをえないと思います。東京だけではなく、和歌山県の方でも、経験・技能の高いグループを設定しなくてもいいという見解を表明したようですし、やはりここは現場とよく話し合いをしてですね、この加算措置が全体の処遇改善につながるのかどうかということでは厳しい面もあるとは思いますが、上手に活用していただきたいと思います。</p> <p>ただ、介護福祉士の皆さんは、自分たちはすごく上がると思って期待しているわけですね、この加算措置に対してね。だけど全体に格差が生じるから、平均して多くの職種に加算するということになると上げ幅が下がってしまう。それはモチベーションが下がるのではないかと、非常に本当に悩ましい措置だと思います。だから、こういう場当たりのなっかっていったら失礼ですけどもね、政府のやり方はおかしいと思う。抜本的に処遇改善をして、介護の働く現場が本当に働きに合って、誇りをもって勤められる処遇にしていくために、私たち頑張らなきゃならないと思いますので、一緒に頑張っていきたいと思えます。以上でした。</p>	<p>るよう、対象となる事業所に対し、Q&Aや各種通知などについて周知徹底を図りつつ、届出窓口となる振興局等において、本年10月から実施される本制度への適切な対応に努めますとともに、集団指導などの場において、継続的に加算取得を働きかけるほか、今後とも全ての介護従事者等の処遇改善や人材確保に向け施策の充実や必要な財政措置などについて、引き続き、国に対し要望してまいります。</p>