

そうごうふくしぶかい 総合福祉部会	だい かい 第14回
H23.5.31	しりょう 資料5

ぶかいさぎょうちーむ ほうしゅう じんざいかくほうと ぎじょうし がつ
部会作業チーム（報酬や人材確保等）議事要旨（4月）

1 日 時：平成23年4月26日（火）14：00～16：45

2 場所：厚生労働省低層棟2階講堂

3 出席者：藤岡座長、藤井副座長、平野副座長、田中正博委員、中西、野沢委員、光増委員

4 議事要旨

【提言の仕上げ方・提言のアピールポイント】

- ・報告書（案）、シンプルにまとめ直す。6月に第2期作業チーム報告。
- ・地域移行の受け皿が無い現状であり、地域生活移行センター等新しいビジョン提言と、現実も見つつ10カ年計画で、短期・中期・長期に分けて提言。
- ・①報酬の方向性（地域移行を全面に出す）、②報酬の役割（経営と利用者本位のバランス）、③長期的ビジョン、④短期的課題に絞る。
- ・「給付法」との理解でなく公的責任と選択権の保障。・現場で働いている職員の給料のことも考える。・利用者の囲い込み等のモラルについて、本人の権利を保障するソーシャルワーク。・報酬体系は段階的に変えていく必要。
- ・時給を上げると良いヘルパーになるがサービス時間は減る。報酬体系を提言する必要。
- ・「月払い」と「日払い」の賛否両論を意識した提言。

【労働条件・賃金水準の確保策と法制度化すべき事項】

- ・福祉従事者の給与レベルは国家公務員俸給表の「福祉職俸給表」を導入すると法定化する。

【人材確保策】

- ・〔報酬のレベルアップ〕〔OJTでスキルアップ〕・〔労働環境整備〕保険、年金などの「福利厚生」、子育て環境等の充実。
- ・〔人材の交流促進〕事業者間の流動性を高め、福祉分野だけではなく、医療や教育分野等、隣接分野との人事異動ができる仕組みを創る。
- ・〔人材確保の複眼的視点〕①福祉分野のコアとなる専門職の養成、②一般市民

が福祉分野に流れてくる仕組み、③ボランティア人材の養成という、多層構造で間口を
ひろげて人材確保策を考えるべき。

- ・ [指導者の養成と中間職の待遇改善] 中間管理職（課長、係長級）に週1日は勉強する時間等ゆとりの時間を与える。
- ・ [福祉労働者手帳の創設] スウェーデンの「労働者手帳制度」に倣って「福祉労働者手帳」みたいなものを導入し、労働を評価してランク付けし、他の職場にうつってもランクが落ちない仕組み。
- ・ [人事評価の指標] 「利用者にとって良い支援をする」従事者は給与アップの仕組みが必要。しかし、どのような指標で測るのかは悩ましい。・利用者サイドの評価と経営サイドの視点をミックスした評価により、従事者をランク付けすることが考えられるが、評価者との相性もあり課題はある。

【資格要件のあり方】

- ・ 自立支援法で資格の位置付けが曖昧になり、報酬全体が下がった。国の評価と利用者の評価は別。
- ・ 経験、能力があり、当事者主体で考える人が良い支援者。当事者中心に立つた者が資格がないことで支援できないのは問題。当事者性を重視。・資格を「入り口のハードル」とせず、資格がなくとも働けることとし、一定の実務経験を有する社会福祉士、精神保健福祉士等を報酬上評価する。・資質と資格は別だが、社会福祉士や精神保健福祉士の資格を活かしていくことも必要。
- ・ 地域移行支援を行う専門職としての【相談支援専門職】の国家資格を作る。ソーシャルワークや障害学を学んだ人を育てる。

【事務負担量増大の解消策】

[加算を減らし、基本報酬に組み込む]

[制度として事務職員の配置] 医療事務のような職種がない。事業所規模に応じ事務職員を増やし報酬とは別に事務職員給与を給付。

[会計処理の簡素化]

いじょう
以上