

<今号の内容>

1. 新制度移行へ向けた取組状況を報告

～子ども・子育て会議（第 18 回）、基準検討部会（第 22 回）合同会議～

2. 障害福祉サービス報酬改定 サービス毎の改定に向けた議論を開始

～厚生労働省 第 7 回障害福祉サービス等報酬検討チームを開催～

3. 「地域における医療及び介護を総合的に確保するための基本的な方針」を策定

1. 新制度移行へ向けた取組状況を報告

～子ども・子育て会議（第 18 回）、基準検討部会（第 22 回）合同会議～

9 月 17 日、子ども・子育て会議（第 18 回）、基準検討部会（第 22 回）合同会議が開催され、

①処遇改善等加算、使途制限等のあり方について

②私立幼稚園の意向調査結果について

③認定こども園についての対応状況について

を議題として議論が行われた。

冒頭、9 月 4 日付で内閣府に着任した赤澤亮正副大臣、越智隆雄政務官から挨拶がされたのち、事務局から資料に沿って議事について説明がされた。

①処遇改善等加算のあり方

前回までの議論を踏まえ、職員の勤続年数の通算対象となる施設・事業について整理した上で、勤務年数 10 年以上の職員に対する重点配分については若年層に対する加算率が引き下げられる懸念から見送られることとなった。

また、加算金を確実に職員の賃金改善に充てることを要件とすることが盛り込まれた他、キャリアアップに対応した取り組みを実施しない場合には加算率を減算する方針が示された。

使途制限等のあり方については、前回の議論と大幅な変更はなく、施設型給付及び地域型保育給付に関しては、個人給付であるため、使途制限を設けず、委託費については、現行制度のまま使途制限を設けてはどうか、との提案がされた。

これらに対し、委員からは概ね同意が得られたが、「勤続年数と経験年数のどちらを重視した政策かがわからないので、整理をする必要があるのではないか」といった意見や、現行制度における株式会社の配当制限の撤廃を求める声が上がった。

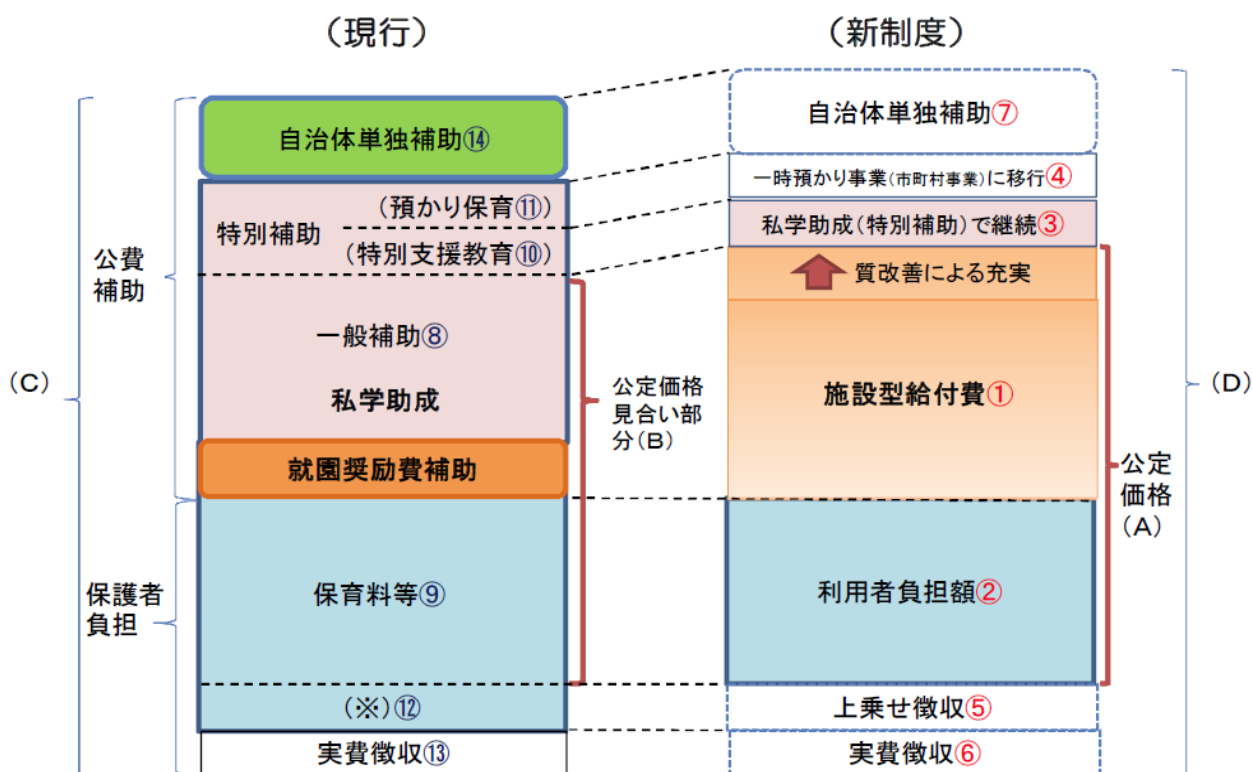
②私立幼稚園の意向調査結果

私立幼稚園の子ども・子育て支援新制度への移行については、来年度に移行を検討しているのは約 22%。そのうち認定こども園への移行予定は約 12%。来年度移行する予定がないのは約 78%という結果が示された。

③認定こども園についての対応状況

認定こども園向け全国説明会や都道府県担当者向け説明会の実施状況を報告した。とりわけ、現行制度と新制度における収入比較については、誤解を与えやすい表記であったことを謝罪し、イメージ図（下記）を示した。

現行と新制度における収入比較【私立幼稚園（認定こども園含む）】（イメージ）



※現行の保育料等が全国平均よりも高い水準の私立幼稚園のイメージ

その他に、概算要求の概要や、一時預かり事業（幼稚園型）の補助仮単価について、資料に沿って説明がされた。

委員からは、「すでに認定こども園としてスタートしている施設が、新制度に移行するにあたって園長を 2 人から 1 人に減らさなければいけないことは乱暴なことであり、少なくとも経過措置が必要ではないか」といった意見があげられ、内閣府からは「新規と既存の認定こども園で切り分けて考えることも検討する」と回答があった。

その他に、「現在、保育所の園児の声がうるさいと近所の人が訴訟を起こした事例が報道されているが、ドイツでは、子どもの声を騒音と見なさないと法律で定められている。もし、今回の訴訟で保育園が負けることがあれば、少なくとも都市部で保育所の運営はできなくなる。子どものためにも早急に対応をお願いしたい」という意見が挙がり、多くの委員から賛意と対応を求める声があがった。

また、イコールフットINGの観点から社会福祉施設職員等退職手当共済制度の廃止を求める声があがったことに対し、厚労省からは、「現在、他の部会において、社会福祉

施設職員等退職手当共済制度については議論が行われているので、そちらの議論を参考にしたい」と回答があった。

社会福祉施設職員等退職手当共済制度については、社会保障審議会 福祉部会において社会福祉法人制度の見直しに関する論点の一つとして挙げられており、今後議論がされることとなっている。

次回は、10月24日（金）に開催される。

当日資料は、以下の内閣府ホームページに掲載される。

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/meeting/index.html#kijun>

2. 障害福祉サービス報酬改定 サービス毎の改定に向けた議論を開始 ～厚生労働省 第7回障害福祉サービス等報酬検討チームを開催～

9月29日（月）、第7回障害福祉サービス等報酬改定チームが開催された。今回からは、12月に取りまとめを予定している報酬・基準に関する基本的な考え方の整理に向けて、サービス毎（各論）の検討となる。

今回は、「障害福祉サービス等従事者の人材確保・処遇改善」と「基準該当サービス」の2点について検討が行われた。

（1）障害福祉サービス等従事者の人材確保・処遇改善について

厚生労働省から、8月26日に公表された福祉人材確保対策検討会「介護人材確保の方向性について（中間整理メモ）」について説明があった。また、福祉・介護分野の平均賃金は全産業計に比べて低いことや、勤続年数も短い傾向にあること。そして、福祉・介護職員処遇改善加算は（特別加算を含む）約3割の事業所が算定していないこと等を説明した。

その後、当該テーマにかかる主な論点として、以下の4点が示された。

【主な論点】

- （1）障害福祉サービスにおける利用の伸びが見込まれる中、障害福祉分野においても介護分野と同様、財源確保を前提に、今後更に人材確保・処遇改善の取組を進めていく必要があるのではないか。その際、障害種別ごとの特性や重度化・高齢化に対応したきめ細やかな支援が可能となるよう、障害特性に応じた専門性を持った人材の確保が必要なのではないか。
- （2）福祉・介護職員の賃金水準は産業計と比較して低いと評価されるが、他産業と比較した賃金水準の高低の議論よりも、更なる資質向上や雇用管理の改善などの取組を通じて社会的・経済的評価が高まっていくという好循環を生み出していくほうが安定的な処遇改善につながっていくと考えるかどうか。

(3) 平成 24 年度改定において福祉・介護職員処遇改善加算を創設し、安定的かつ継続的な処遇改善のための取組を進めているが、現在の福祉・介護職員処遇改善加算は、事業者には、職位・職責・職務内容等に応じた任用要件や賃金体系の整備、資質向上のための計画策定や研修の実施等を求めているものの、必ずしも加算取得の必須の要件となっておらず、この点改善の余地があると考えられるか。

また、福祉・介護職員の処遇を含む労働条件は、本来、労使間において自立的に決定されるべきものであること等に鑑み、今後の加算の在り方についてどう考えるか。仮に、各サービスの基本サービス費において評価を行うとした場合、処遇改善の取組が後退しないようにするためには、どのような方策が考えられるか。

(4) 平成 21 年度改定で導入された「福祉専門職員配置等加算」において、①常勤の社会福祉士等資格保有者の割合、②常勤職員で 3 年以上の勤続年数を有する者の割合等を指標に評価を行っているが、事業所による職員の早期離職防止・定着促進について一層の取組が求められる中、障害福祉サービス等報酬における対応として、どのようなことが考えられるか。

【主な論点にかかる意見等】(回答は厚生労働省)

○人材確保・定着、養成について

- 定着率の低さや離職者の多さは、必ずしも賃金水準が低いことだけが理由ではない。良い事業所には人材が集まり、そうでない事業所には人材が集まっていない。良くない事業所にまで処遇改善を行うことが有効か疑問である。“良いリーダー”を育てることが必要であり、それを実現しているところを評価するべきである。
- 良いリーダーを育てるために、キャリアパスをどう考えるべきか。処遇改善加算にかかるキャリアパス要件では、計画の策定・研修の実施とあるが、その中身の確認が必要である。また、要件を厳しくしすぎることによって申請が減っては本末転倒であるが、要件がやさしすぎてもいけない。バランスが必要になるのではないかな。
⇒キャリアパス要件では、計画や研修の中身を問うことはしておらず、基本的にこういうことをしているという届出だけで良いことになっている。多くの事業所に加算をとってもらうことで、賃金改善につなげていくという目的が、制度設計当初にあった。
- 処遇改善加算のキャリアパス要件(賃金を含めた任用等の要件を定める計画策定と研修実施)は、必須とするべきではないか。あまり研修に参加できない職員に対して、いかに受講機会を提供するかが重要ではないか。

○福祉職員の在り方について

- 処遇改善加算は直接処遇職員を対象とし、特別加算は全ての職種を対象としている。6 月に成立した地域医療・介護総合確保推進法の中で、処遇改善等は「幅広い職種を対象にして実施するよう努めること」とあるが、この法律を受けて処遇改善加算の対象を拡大しようと考えているのであれば、どの範囲を考えているのか。

⇒事務局より明確な回答はなし

- 計画相談支援・障害児相談支援、地域相談支援が、処遇改善加算の対象になっていない理由は何か。
⇒当該事業所には直接処遇職員がいないので、対象となっていない。
- 人材が定着しない要因は事業者側の要因だけではなく、従事者の考え方の問題もあるのではないか。緩やかに仕事をしたい（競争はしたくない、自分の時間を優先したい）という人も多いと思うが、そうした職員まで処遇改善（賃金アップ）の対象とする必要はあるのか。
- （福祉専門職員配置等加算について）福祉専門職の資格は、どのように活用されているか。就労移行支援事業所であれば、企業にプレゼンをしていくような能力が求められ、その他の事業所でも地域からの苦情にいかに対応できるかといった胆力のようなものが求められている。資格保有者の配置の評価は、最低限の要件としつつも、こうした能力をもった人をさらに評価するべきなのではないか。

上記の意見を踏まえ、藤井障害保健福祉部長は、「人材確保・処遇改善を報酬改定にのせるには、どういう職員であるべきか、どんな能力が必要なのかを要件化できる指標が必要だと考える」との発言があった。

（２）基準該当サービスについて

介護保険制度の小規模多機能居宅介護は、障害者に対して通所・訪問・宿泊サービスを提供した場合に、障害福祉サービス（生活介護、短期入所）として報酬上評価される。しかし、平成 24 年度に介護保険制度に創設された小規模多機能型居宅介護と訪問介護を組み合わせた「複合サービス」は、障害者に通所・宿泊サービスを提供できる機能を有しているが、基準該当サービスと扱われないため、関係団体ヒアリングの中でもその改善を求める意見があった。

こうした状況を踏まえ、次期改定において複合サービス事業所が、障害者を受け入れた場合に基準該当サービスとしてみなす方向で議論することについて検討を行った。本内容について、アドバイザーからは反対の意見はなかった。

次回（第 8 回）は、10 月 6 日（月）に開催を予定。平成 26 年障害福祉サービス等経営実態調査の結果報告に加え、生活介護、短期入所、施設入所支援、就労系サービス（就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型、就労移行支援）についての協議が予定されている。

当日の資料は、今後下記 URL に掲載される。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000059445.html>

3. 「地域における医療及び介護を総合的に確保するための基本的な方針」を策定

厚生労働省は、地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律（医療介護総合確保促進法）に基づき、3 回にわたる医療介護総合確保促進会議での議論を踏まえ、「地域における医療及び介護を総合的に確保するため

の基本的な方針」をとりまとめた。

方針掲載 URL <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000057500.html>

会員法人の皆様
本会ホームページをご活用ください！
<http://www.keieikyo.gr.jp/>

会員法人情報公開ページを開設

法人の社会への情報公開のツールとして、ぜひ、法人情報公開ページをご活用ください。自法人のホームページがなくても**無料**でインターネット上に情報公開ができます（法人概要、公益的取組等の実施状況、事業報告、財務諸表、監査報告書など）。もちろん、法人の既存ホームページへのリンクも可能です。

（ホームページ右の「会員法人情報公開ページ」をクリック）

WEB経営診断

会員法人が自ら法人の現状把握と経営課題の抽出、改善への取り組みに向けて、手軽にホームページ上にて、**無料**で経営診断できるツールです。

「チェックリスト」「組織風土診断」「財務分析」の3つを利用いただけます。

（ホームページ左の「WEB経営診断」のロゴマークをクリック）

＜「経営協情報」送付先＞

- ・ 電子メールによる直接配信をご希望された全国経営協会員法人
- ・ 全国経営協 協議員・監事・相談役
- ・ 都道府県経営協の正副会長、事務局
- ・ 全国社会福祉法人経営青年会 会員（メールニュース配信希望者のみ）