

## 介護労働者の労働環境及び処遇の改善を求める意見書

超高齢化を迎える中で、介護の人材確保・離職防止対策は喫緊の課題となっています。2018年5月に厚生労働省が公表した「第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」によれば、介護人材の需要ギャップは2025年度末には約34万人に及んでいる。また、供給見込みは、2015年に同省が実施した「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計」よりも4万人も減っており、介護人材の確保が推計通りに進んでいないということが読み取れる。介護人材の不足は、地域の介護施設にも深刻な影響を与えるため、自治体としても看過できない問題となっている。

これまで、政府は数次にわたって人材確保対策として処遇改善を実施してきた。しかし、平成29年度介護従事者処遇状況等調査では、「給与表の改定」を行った事業所は2割にとどまっており、現行の処遇改善策だけでは介護従事者全体の賃金水準を引き上げる効果は不十分となっていることが結果となって現れている。また、2007年8月に改定された「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針（福祉人材確保指針）」でも指摘されているように、介護従事者の人材確保・離職防止を進めていく上で「労働環境の整備」が重要である。指針では、介護従事者の労働負担を考慮する観点から「職員配置のあり方にかかる基準等」について検討を行うことを国に求めている。実際の介護現場では、法律で定められた人員基準を大幅に上回る人員配置をしているという状況があるにもかかわらず、本格的に職員配置のあり方について議論された経過はない。

実効性のある介護の人材確保・離職防止対策を確立するためには、介護従事者の勤務環境と処遇の両方の抜本的な改善が必要不可欠である。また、それを実現するためには介護報酬の引き上げが欠かせない。同時に報酬の引き上げに伴う負担を自治体や被保険者に負わせないことも重要になる。介護労働者の勤務環境及び処遇の改善を図り、介護制度の真の持続性を確保するために、下記の事項について要望する。

1. 介護現場で働くすべての労働者の処遇改善策を講じること。その際、賃金水準の引き上げの実効性を確保するために「ベースアップ」を要件とすること。処遇改善の費用は国費で賄うこと。
2. 介護保険施設の介護職員及び看護職員の人員配置に関する基準省令について、現行の「利用者3人に対して1人以上」を実態に合わせて「利用者2人に対して1人以上」に引き上げること。夜間の人員配置要件を改善し、一人夜勤は解消すること。
3. 上記の項目の保障するため、介護報酬の引き上げを行うこと。同時に、保険料負担・自治体負担を軽減するために、介護保険財政における国の負担割合を大幅に引き上げること。

以上、地方自治法第99条の規定により意見書を提出する。

平成30年12月20日

庄原市議会