

質の高い訪問介護サービスを実現できる職業能力を 備えたヘルパーの確保・育成に向けた提言

「質の高いヘルパーの確保・育成に関する研究委員会」(*主査)

*佐藤 博樹 (東京大学社会科学研究所教授) 大木 栄一 (職業能力開発総合大学校能力開発専門学科助教授)
堀田 聡子 (東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究部助手) 大野 哲義 (㈱日本ビコー代表取締役社長)
逢見 直人 (UIゼンセン同盟副会長) 他、連合総研推薦の労使委員

2000年4月に施行された介護保険制度は、2006年の制度見直しに向けて2004年7月に社会保障審議会介護保険部会としての意見が取りまとめられ、2005年通常国会に議論の場が移されるとともに、まもなく介護報酬の改定に向けた議論がスタートすることになる。

本提言は、2004年6月に発表した中間提言をベースに、その後の委員会での議論や適正な介護報酬の運用に関する試算、さらに別途連合総研で実施したアンケート調査結果を踏まえ、最終的にとりまとめたものである。

—提言のポイント—

- ◆ ホームヘルパー2級以上の資格取得に試験制度を導入するなど、ヘルパーの職業能力を担保できるような資格認定のあり方を検討する必要がある。さらに、専門・高度化する利用者のサービスニーズに対応できる高い能力を保有するヘルパーを対象とした新たな資格を設定することが求められる。
- ◆ 高い職業能力を保有するヘルパーの確保・育成を促進し、介護サービスの質を維持・向上させていくためには、サービス提供責任者の果たす役割が大きい。ヘルパーへの研修・指導を含めたサービス提供責任者の業務の具体的な内容を明確化することが求められる。
- ◆ サービス提供責任者の職業能力を担保できる資格を新設するとともに、その配置あるいは業務に対する加算など、サービス提供責任者に係る介護報酬を新設することが求められる。
- ◆ 現行の介護報酬制度では、ヘルパーの質の維持・向上に向けた雇用管理を行うと、訪問介護事業のみでは事業経営がたちゆかないことが明らかとなった。介護報酬の算定にあたっては、少なくとも労働基準法や社会・労働保険などを適用することを前提とすべきである。
- ◆ 事業主は、ヘルパーの就労ニーズや職業能力を把握する機会を設けるとともに、それに対応した雇用管理上の配置や賃金等の処遇制度を整備することが求められる。

目次

はじめに

I. 提言の背景

II. ヘルパーの雇用管理の現状と課題

III. 提言

◆介護保険制度の見直し・労働法制のあり方に係る提言

◆事業主の取組みに係る提言