

新 長野県高齢者プランについて

高齢者福祉施策の充実についての実現を願い、以下、社会部長にお伺いいたします。

平成21年度を初年度といたします、長野県老人福祉計画・第4期介護保険事業計画に基づく、「新 長野県高齢者プラン」が策定され、諸施策が展開されています。

高齢化社会の現状と、今後の見通し、取り組むべき課題が、整備目標、数値目標とともに盛り込まれています。

そのなかで、増大する介護ニーズを支える人材の養成と、介護サービスの質の向上は、取り組むべき課題の大きな一つです。

国は介護職員の処遇改善に取り組む事業者に対して、昨年10月から「介護職員処遇改善交付金」を交付していますが、申請、交付状況はどのようになっているか、ご説明下さい。

また今年2月から導入を予定していました「キャリアパス要件」につきましては、要件を満たさない場合は、交付金が減額されるとお聞きいたしました。

しかし、その後、小規模事業所などでは、要件のクリアがむずかしいことなどから、当面は見送り、「現行のままでの申請で良い」との、通達が国から出されたようですが、期限はいつまでなのでしょう。

キャリアパス要件は、いずれ導入されると考えます。

導入ということであれば、小規模事業者への配慮は必要と思われませんが、ご見解をお聞かせ下さい。

長野県は、高齢者や障害者等が住み慣れた地域において、家庭的な雰囲気のもとで、きめ細やかなケアを受けながら暮らせるよう、県の補助事業として、宅幼老所の整備をすすめ、平成20年度までに381か所が整備されている現状です。

宅幼老所のある事業者は、「3～4人の職員の事業所で、経営者などによる人事評価、自己評価は難しく、人間関係がうまくいかなくなることも考えられる」。

「介護事業は、営業などと異なり、形として見えにくく、評価が難しい」と、新たな人事考課システムである、「キャリアパス」の導入に難色を示しています。

小規模事業所でも受け入れやすいように、手続きの簡素化などについても配慮をお願いしていただきたい、との声が寄せられていますですが、ご見解をお伺いします。

小規模事業者の皆さんも交付金を有効に活用して、職員の定着を図るため、研修会を重ねるなどの努力はしています

介護サービスの質の向上、人材の養成、確保の観点からも導入の必要性は理解できます。

介護職の場合の、キャリアパスは「資格」が重要と思います。2012年にはヘルパー1級が介護職員基礎研修に一元化される予定です。したがって、キャリアパスにおける基本的な資格は、「無資格」、「ヘルパー2級」、「介護職員基礎研修修了」、(新280時間研修)、「介護福祉士」の段階になるものと考えられます。

さらに、平成 21 年度の介護報酬の改定により、介護従事者の専門性等に係る適正な評価及び、キャリアアップを推進する観点から、介護福祉士の資格保有者が一定割合雇用されている事業所が提供するサービスに対して、「サービス提供体制強化加算」が付くようになりました。

資格取得により、職員の仕事に対するモチベーションも高まり、次のステップへという意欲もわいてきます。

職員の定着率を高めるためには、どうやって仕事へのモチベーションを維持し、高めるかが最も重要な要因と考えます。

介護職を目指す人にとっては、段階的な資格手当制度の充実している事業所は職員教育に力を入れてくれているということから、就職先の選択の目安にもなっていると伺いました。

逆に、そのような制度の導入ができてにくい事業所で働く職員は、仕事にやりがい、面白みも感じないことから、やめてしまうケースが多いことも、指摘されました。

平成 19 年度に県で実施した、「福祉人材の確保等に関する実態調査」の結果では 79.8%の事業所が、「人材の確保が困難」。53.1%の事業所が、「人材の定着が困難」と回答しています。

福祉職場が人材の確保、定着に極めて深刻なことが裏付けられています。

福祉人材が不足している最大の原因は、給与等の労働条件が悪いことがあげられています。労働環境の整備が求められています。

年度内に使い切る交付金でなく、介護報酬の増額での対応を望む声も寄せられています。

介護職員の処遇改善は、職員の定着率向上となり、高齢者の個性に応じたきめ細かなサービス提供、質の高いサービスに結びつくこととなります。

今回の、「新 長野県高齢者プラン」の基本目標であります、「健康長寿の喜びが実感できる社会づくり」、「『くらし』と『いのち』のケアが一体的に提供される環境づくり」の着実な推進が図れるものと期待しています。

繰り返しとなりますが、小規模事業所でも導入しやすい、キャリアパス要件となるよう、国への働きかけをお願いします。