

障害者のグループホーム・ケアホームと介護職員の キャリアパスの関係についての意見（要旨）

障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会
代 表 室 津 滋 樹

1. 当学会は、グループホーム・ケアホームで働く者の処遇や能力開発については、これまで以下のことを発言し、また主張してきました。

- ①サービス管理責任者、世話人・生活支援員の兼務状態の解消
- ②夜間体制について、日常の支援の必要性や緊急時・防災面での必要性に応じ、夜勤や宿直によって支援者が十分に配置できること
- ③サービス管理責任者や世話人、生活支援員に対する研修の充実・強化の重要性
- ④グループホーム・ケアホームで働く者の賃金のアップや身分保障、社会保険の適用
- ⑤労働基準法等の労働諸法規を遵守して安定かつ良質なサービス提供ができる仕組み
- ⑥世話人の地位の向上等

そして、これらを実現するために、報酬体系やその水準、サービス提供体制の制度上の見直しが必要であると、主張してきました。

2. 「介護職員のキャリアパスに関する懇談会」（平成21年12月11日）資料によると、「2. 介護職員処遇改善交付金事業について」において、「キャリアパスに関する要件を満たしていない場合は助成額を減額することを予定している」として、現在検討中の具体的な内容が例としてあげられています。

「例えば

- ア 介護職員についてどのようなポスト・仕事があり、そのポスト・仕事に就くために、どのような能力・資格・経験等が必要であるかを定め
 - イ それに応じた給与水準を定める
- こと等を要件とすることを考えている」（下線略）と述べられています。

3. 2009年4月からの障害者自立支援法の報酬の改定では、世話人：入居者が4：1、5：1の場合の報酬が実質的に増額されました。それは、小規模な（手厚い）人員配置をしているグループホーム・ケアホームに対する報酬の裏付けが重要であることが、認識されてのことだと思えます。

今後も、小規模で柔軟な支援を実施してきたグループホーム・ケアホームにおいても、十分な職員の処遇改善が行われるために、介護職員処遇改善交付金事業の適用対象を広げ、先のキャリアパス要件の

導入は慎重にさせていただきたく思います。

小規模なグループホーム・ケアホームでは、ポスト・仕事自体が少ないといえます。そのような、ポスト・仕事毎に給与水準を定めるのではなく、

ア 介護職員についてどのようなポスト・仕事があり、そのポスト・仕事に就くために、どのような能力・資格・経験等が必要であるかを定め

イ 介護職員が将来展望を持って介護の職場で働き続けることができるよう、能力・資格・経験等に
応じて給与面で相応の評価を行うこと

として下さい。

4. 加えて、各事業所や法人での「介護職員の処遇改善」とキャリアパスの関係を考える上で、重要な
のは

- ①個々の職員のキャリア開発支援に事業所が取り組んでいること
- ②キャリア開発は、介護職員間や管理的地位の者との間のコミュニケーションが重要であること
- ③雇用の安定性を高めるため、各介護職員の身分保証と、希望に応じた正規雇用化をはかること
- ④介護職員の定着率の向上に事業所が意識的に取り組むこと
- ⑤人事査定の導入を行う場合は、差別的な取扱いがなされないよう有効な申し立ての仕組みを設けていること（なお、厚生労働省他「介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント」パンフレット（H21.8）にも、差別的な扱いの禁止、申し立て、救済措置について明記すべきこと）
- ⑥名ばかり管理職をつくらないこと

これらの財政的な基盤の確立のためには、報酬単価の増額が必要であると思います。

(以上)