

医療介護福祉保育職等の人材の円滑な確保を考える議員連盟  
会長 根本 匠 様

『介護・障害福祉人材の確保と  
令和6年度介護・障害福祉サービス等  
報酬改定に関する要望事項』



一般社団法人

全国介護事業者連盟

理事長 齊藤正行

令和5年11月8日（水）

# 当団体について

法人形態	一般社団法人
法人名	全国介護事業者連盟
設立年月日	2018年6月
本店所在地	東京都千代田区麴町4丁目
代表者	斉藤正行

介護・障害福祉事業者による横断的(法人・サービス種別)組織体制

「産業化の推進」・「生産性向上の推進」を2大テーマとする。

介護・障害福祉事業者会員数 : 4,000社 25,530事業所

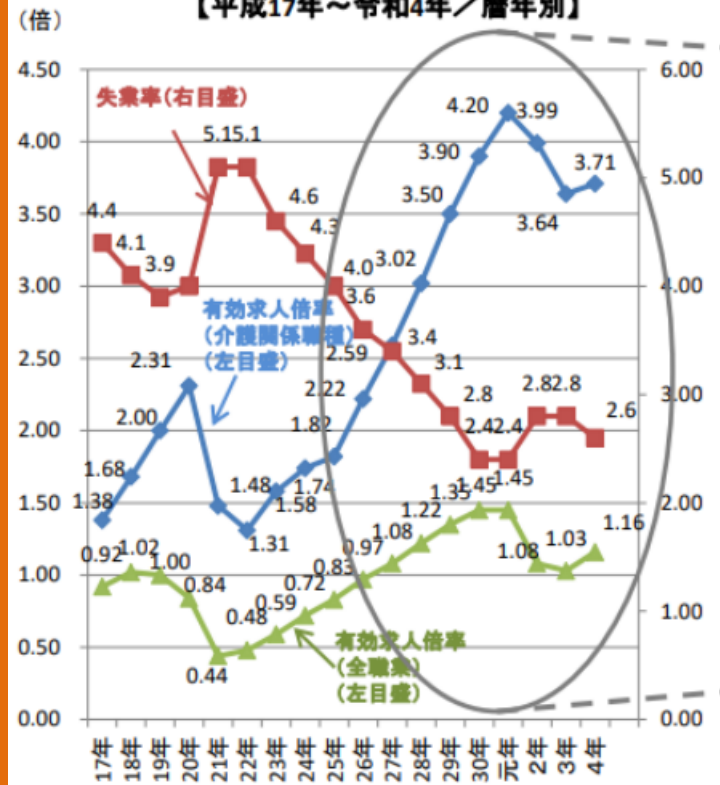
※令和5年11月現在

# 介護・障害福祉事業と人材を取巻く環境

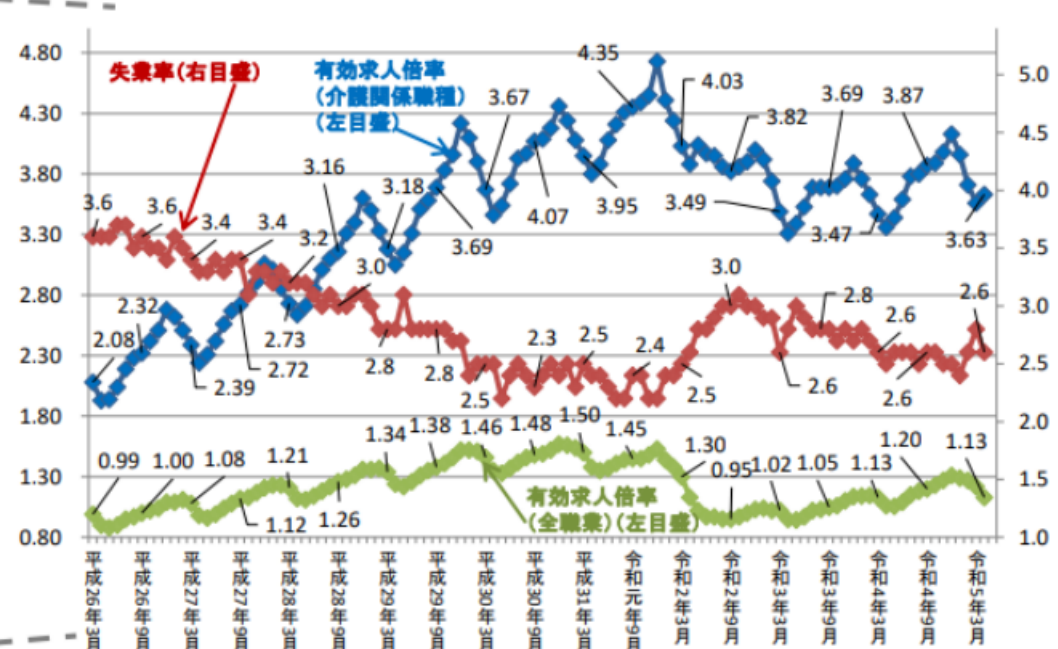
## 介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。

有効求人倍率(介護関係職種)と失業率  
【平成17年～令和4年/暦年別】

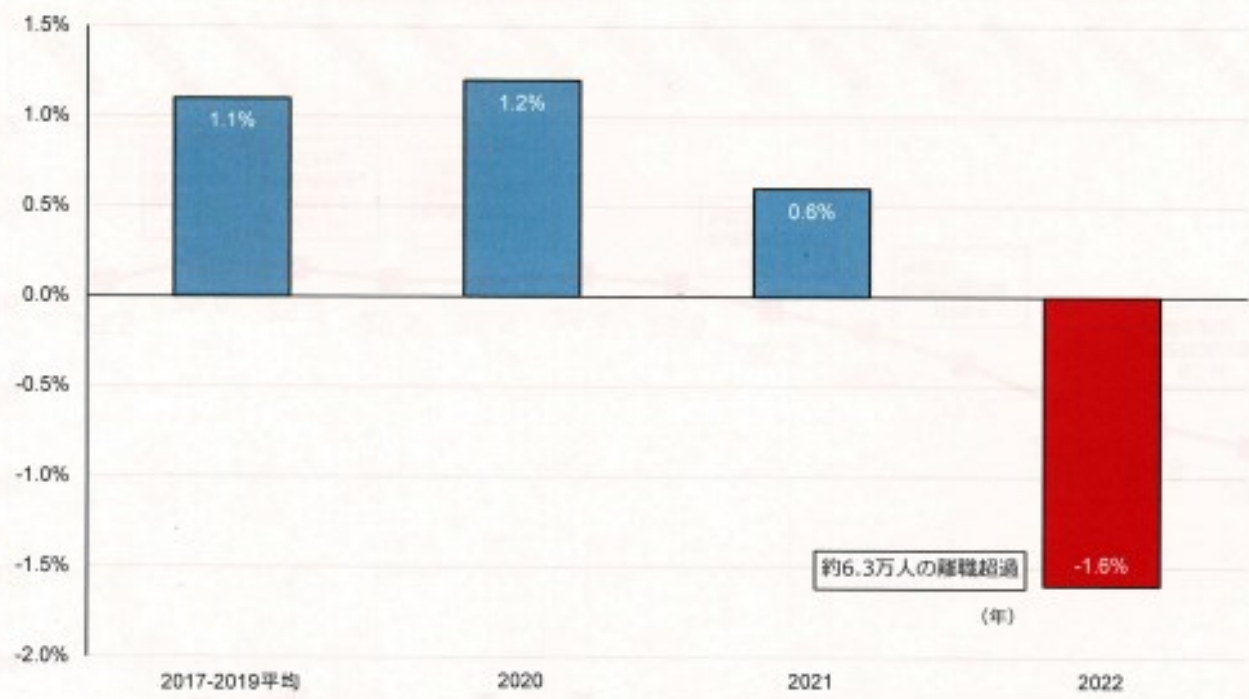


有効求人倍率(介護関係職種)(原数値)と失業率(季節調整値)  
【平成26年3月～令和5年4月/月別】



注)平成23年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。  
 【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」  
 (※1)全職業及び介護関係職種の有効求人倍率はパートタイムを含む常用の原数値。  
 月別の失業率は季節調整値。  
 (※2)常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

■ 「社会保険・社会福祉・介護事業」分野の入職超過率（入職率－離職率）



○入（離）職率  
1月1日現在における常用労働者数に対する入（離）職者の割合をいう。

○入職超過率  
入職率から離職率を引いたものをいう。プラスであれば入職率が離職率を上回っている（入職超過）。マイナスであれば離職率が入職率を上回っている（離職超過）。

（出典：厚生労働省「雇用動向調査」より作成）

■ R 5 年度の賃金引上げの状況

**春闘の全産業平均賃上げ率 3.60%**

（出典：厚生労働省労使関係担当参事官室公表資料）

# 介護現場における賃上げ・ 物価高騰・離職者等の状況調査 (速報値)

【調査実施団体】 公益社団法人 全国老人保健施設協会  
公益社団法人 全国老人福祉施設協議会  
公益社団法人 日本認知症グループホーム協会  
一般社団法人 日本慢性期医療協会 (介護医療院)  
一般社団法人 全国介護事業者連盟  
高齢者住まい事業者団体連合会  
一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会  
一般社団法人 日本在宅介護協会

【調査期間】 令和5年8月初旬～8月25日

【調査回答数】 4,726 施設/事業所

【調査方法】 共通の調査票を各団体の会員施設/事業所等へ配布(WEB等を活用)

# 介護現場における賃上げ・物価高騰・離職者等の状況（集計：全体）

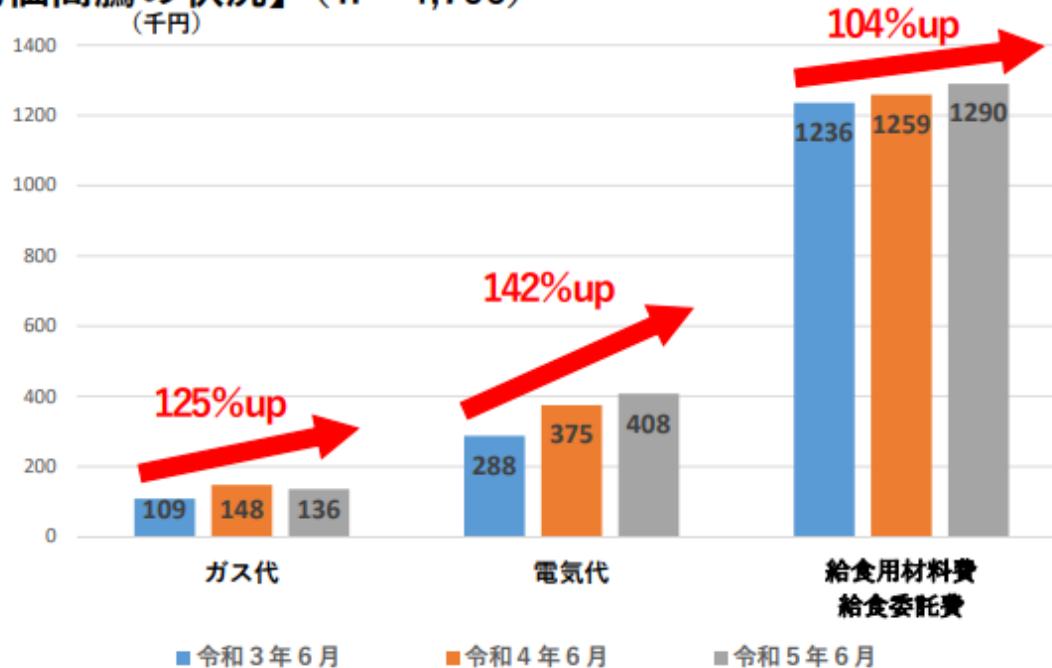
## 【賃上げの状況】（n = 4,723）

上期：夏期賞与額	令和4年	令和5年	前年度比
一人当たり賞与	241千円	241千円	100.0%
正社員一人あたり賞与	281千円	281千円	100.0%

※ 事業所全体の賞与総額を、事業所全体の賞与支給対象者の人数で除した額（医師は除く；正社員一人あたり賞与も同様）  
 ※ 一時金は除く

施設/事業所経営が厳しいためか賞与は前年度から全く上がっていない

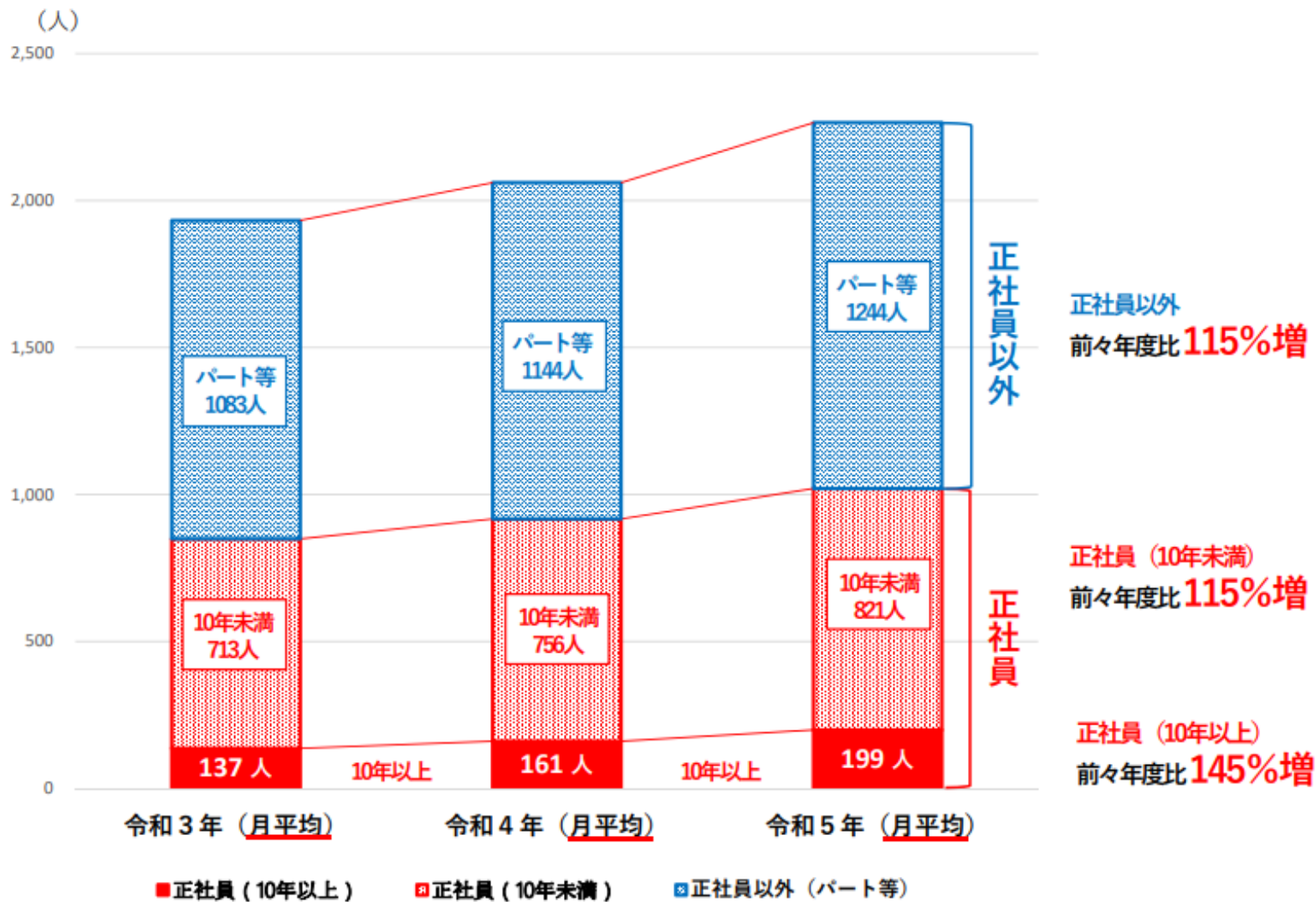
## 【物価高騰の状況】（n = 4,706）



- ・ 物価高騰は続いている
- ・ 既に今後の値上げの連絡が届いているところも約2割ある

# 介護現場における賃上げ・物価高騰・離職者等の状況（集計：全体）

## 【離職者の状況】 介護 8 団体全体（n = 4,726）





# 外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会（令和5年7月24日）資料（抜粋）

## 2. 主な検討事項（案）①

### I 訪問系サービスなどへの従事について

訪問系サービスなどについては、技能実習「介護」、特定技能「介護」等の外国人介護人材の従事が認められていない。これらの施設における外国人介護人材の受入について、どう考えるか。

外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会 中間まとめ（平成27年2月4日）（P8、9）より抜粋

#### ④ 適切な実習実施機関の対象範囲の設定

##### ア 介護職種を追加する場合に求められる水準・内容

- ・ いわゆる「介護」は、日常生活上の行為を支援するものであり、多様な場で展開され得るものである。しかしながら、適切な技能移転を図るためには、移転の対象となる「介護」の業務が行われていることが制度的に担保されている範囲に限定すべきである。
- ・ また、複数の職員が指導可能な施設サービスとは異なり、訪問系サービスについては、利用者と介護者が1対1で業務を行うことが基本であることを踏まえ、技能実習生に対する適切な指導体制の確保、権利擁護、在留管理の観点に十分配慮する必要がある。

##### イ 具体的な対応の在り方

- ・ 実習実施機関の範囲については、「介護」の業務が関連制度において想定される範囲として、介護福祉士の国家試験の受験資格要件において、「介護」の実務経験として認められる施設に限定すべきである。
- ・ 訪問系サービスは利用者と介護者が1対1で業務を行うことが基本であることから、
  - 適切な指導体制をとることが困難
  - 利用者、技能実習生双方の人権擁護、適切な在留管理の担保が困難
 である。このため、技能実習の実習実施機関の対象とすべきではない（※）。
 

※ 同様の観点から、訪問系サービスはEPA介護福祉士候補者、EPA介護福祉士の受入れ対象施設・機関の対象外となっている。

「介護職種について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等」（平成29年厚生労働省告示第320号）

第二条 介護職種に係る規則第十二条第一項第十四号に規定する告示で定める基準は、次のとおりとする。

- 三 技能実習を行わせる事業所が次のいずれにも該当するものであること。
  - イ 介護等の業務（利用者の居宅においてサービスを提供する業務を除く。）を行うものであること。
  - 四 技能実習生を、利用者の居宅においてサービスを提供する業務に従事させないこと。

「介護分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」

#### 5 その他特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する重要事項

##### (1) 1号特定技能外国人が従事する業務

身体介護等（利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等）のほか、これに付随する支援業務（レクリエーションの実施、機能訓練の補助等）とし、訪問介護等の訪問系サービスにおける業務は対象としない。

## 現状と課題及び論点

### <現状と課題>

- 技能実習生1人につき、入国前から就労開始までに監理団体に支払う費用の総額の平均は約55万円、就労開始後に監理団体に支払う費用の月平均の額の平均は約4万4千円であった。また、特定技能1人を雇用するに当たって登録支援機関に支払う費用の総額の平均は約39万6千円であった。
- 外国人介護職員を受け入れている法人が外国人介護職員へ期待する役割について、「基本的な介護業務に従事する」は各在留資格において約9割、「介護福祉士国家資格を取得する」はEPA介護福祉士候補者で約9割、技能実習生で約6割、特定技能外国人で約7割であった。
- 「施設の職員は、丁寧に仕事を教えてくれる」について「あてはまる」及び「ややあてはまる」と回答した外国人介護職員の割合の合計は、就労開始後6か月未満のEPA介護福祉士候補者で約98%、就労開始後6か月未満の技能実習生で98%となっていた。「利用者を介護するときに困ることがある」については、就労開始後6か月未満のEPA介護福祉士候補者で約78%、就労開始後6か月未満の技能実習生で約68%となっていた。

### <論点>

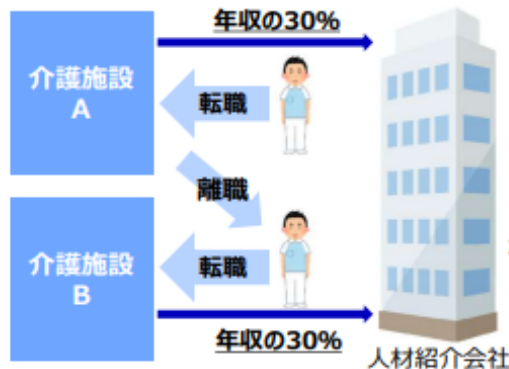
- EPA介護福祉士候補者及び技能実習生について、介護サービスの質の確保等に十分に配慮した上で、就労開始直後から人員配置基準に算入することについてどう考えるか。

## 人材紹介会社の規制強化

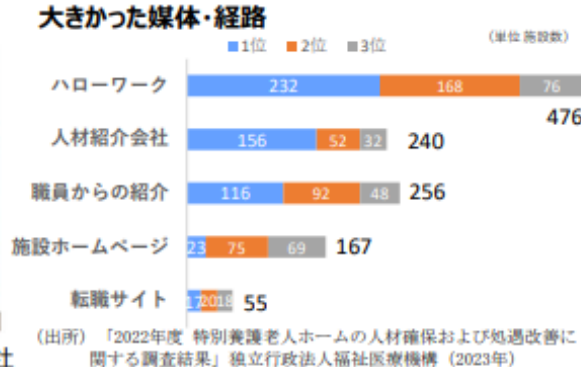
担い手の確保

- 介護事業者が民間の人材紹介会社を活用して人材を採用する場合、一部の事業者は高額な経費（手数料）を支払っている状況。また、人材紹介会社経由の場合、離職率が高いとする調査もあり、必ずしも安定的な職員の確保に繋がっているとは言い難い。
- 介護職員の給与は公費（税金）と保険料を財源としており、本来は職員の処遇改善に充てられるべきもの。介護事業者向けの人材紹介会社については、今後、本人への「就職お祝い金」に関する集中的指導監督の実施等が行われる予定だが、更なる取組の強化が求められる。
- 介護分野は医療・保育と比べ、厚労省が認定する適正紹介事業者を通じた人材紹介の市場シェア率が低く、更なる対応が必要。

### ◆人材紹介会社を介した転職の例



### ◆正規職員（中途）の採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路



### ◆介護従事者の離職率

	人材紹介会社経由		人材紹介会社以外	
	3か月以内	6か月以内	3か月以内	6か月以内
介護職員	28.2%	38.5%	17.9%	25.6%
看護職員	21.3%	32.5%	12.4%	22.3%

※全産業の離職率：15.0%

（出所）「医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査」厚生労働省（2019年）、「令和4年雇用動向調査結果」（2023年）

### ◆厚労省における今後の対応（医療・介護・保育分野における職業紹介）

#### 1. 悪質な職業紹介事業者の排除

- 「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口の一層の周知
- 転職勧奨・お祝い金規制に係る集中的指導監督の実施 等

#### 2. 有料職業紹介事業の更なる透明化

- 3分野の紹介手数料の平均値・分布、離職率について、地域毎、職種毎に公表
- 離職状況の公表状況が不十分な事業主に対して追跡調査を徹底 等

#### 3. 優良な紹介事業者の選択円滑化

- 3分野における適正な有料職業紹介事業者認定制度の認定基準の見直し

#### 4. ハローワークの機能強化

- ハローワーク毎の職種別就職実績を毎年度公表 等

（出所）「介護保険部会資料」（令和5年7月10日）から要約

#### 【改革の方向性】（案）

- 人材紹介会社に対する指導監督の強化により一層取り組むべき。また、ハローワークや都道府県等を介した公的の人材紹介を充実させるべき

### ◆適正認定事業者の市場シェア（医療・介護・保育分野）

分野	常用就職件数			
	医療		介護	保育
区分	医師	看護師	介護リハース	保育士
適正認定事業者（①）	約15,200件	約43,200件	約22,500件	約14,500件
有料職業紹介事業者（②）	約18,200件	約57,300件	約56,900件	約23,100件
シェア率（①/②）	83.4%	75.4%	39.6%	62.9%

（出所）「令和3年度職業紹介事業報告書の集計結果」より厚生労働省作成

（注）常用就職件数：4ヶ月以上の期間を定めて雇用される者または期間の定めなく雇用される者の就職件数の計

# 大幅なプラス改定の実現

現在、介護・障害福祉現場の置かれている環境は極めて深刻な状況にあります。長きにわたるコロナ禍は未だ続いており、物価高騰は事業者の収益環境の悪化を招き、利用者・職員の生活全般にも影響を及ぼしています。その中で、賃上げ・処遇改善があらゆる業界において求められており、この度最低賃金も過去最大幅での引き上げが行われます。介護・障害福祉業界においては、圧倒的な人手不足の状況が業界最大の課題となっており、他産業と賃金水準を同様に引き上げるための処遇改善策が、課題解決に向けた最重要施策であることは、周知の事実です。

このような状況を踏まえ、継続した感染防止対策に係る費用及び厳しい収益環境への対応とともに、公的価格であり人員配置基準が細かく定められている事業の特性に配慮した職員の処遇改善を実現するため、

## 令和6年度介護・障害福祉サービス等報酬改定における大幅な(プラス5%程度)報酬増

を事業者も創意工夫し、将来に向けて改革を進めるよう努めますので、次期改定は切にお願い申し上げます。

# 外国人材の活用に関する要望

外国人材活用における技能実習・特定技能における  
介護特有要件の見直し(訪問系サービスへの対象拡大等)

- ◎ 訪問系サービスでの人材活用について、複数で訪問を行う住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅等の集合住宅及び、特定技能における訪問入浴においては、技能実習、特定技能ともに活用可能とするルールへ見直しを検討頂きたい。
- ◎ 技能実習制度における人員配置要件について、制度の整合性を図る観点からも、特定技能と同様に、勤務即日から配置可能な要件への見直しを検討頂きたい。
- ◎ 技能実習、特定技能ともに、介護職として外国人材の活用の認められている障害福祉の支援員について、障害福祉固有要件に配慮したルールの整備を検討頂きたい。

# 有料職業紹介事業の適正化に向けた要望

## ④有料職業紹介事業の適正化に向けた取組み支援

- ◎公共職業安定所(ハローワーク)のネット・SNS広告への予算増と新施策実行検討チームの設置
- ◎有料職業紹介事業者に対する啓発や知識・技術に関する研修の開催及び予算確保
- ◎ネット求人サイト等における採用課金型・クリック課金型に対する指針・ガイドラインの整備
- ◎有料職業紹介事業者の業務プロセスに対する指針・ガイドラインの整備及び業務プロセスに応じた価格設定の義務化
- ◎人材サービス総合サイトにおいてルールを逸脱した事業者の公表の仕組みなど、有料職業紹介事業者のルール違反に対する罰則強化策の追加

# 6つの重点項目に関する提言 (介護4項目・障害福祉2項目)

# 6つの重点項目に関する要望事項

## ◆介護4項目の提言内容

①介護従事者への更なる処遇改善、加算の一本化・その他職種への分配

②ケアの質向上・従事者の負担軽減に資する生産性向上、DX推進

③科学的介護の推進、LIFE関連加算の拡充と該当サービスの拡大

④報酬体系の簡素化、利用者ニーズに応じた制度と事業者の持続性確保

## ◆障害福祉2項目の提言内容

①サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の要件見直し

②障害児通所の時間報酬の在り方、支援の質向上に向けた取組み評価



# 介護 4 項目に関する提言

# 介護4項目の提言内容

## ①介護従事者への更なる処遇改善、加算の一本化・その他職種への分配

追加経済対策による処遇改善策の検討には感謝するところではあるが、**他産業に給与水準を近づけるためには更なる処遇改善を次期改定で実現頂きたく、原資となる全体改定率の大幅増を是非ともお願いしたい。**

合わせて、処遇に係る下記具体的対策を次期改定で検討頂きたい。

◆3種類となっている処遇改善関連加算の一本化と簡素化の実現

◆**居宅介護支援のケアマネジャーに対する処遇改善策を検討頂きたい。**

## ②ケアの質向上・従事者の負担軽減に資する生産性向上、DX推進

介護人材不足が深刻化する中、現役世代の急減という新たな局面に対して、**介護事業の生産性向上、DX推進を行うための支援や制度を検討頂きたい。**ただし、介護現場においては、**ケアの質の向上・従事者の負担軽減に資する取組みが不可欠であり、下記具体的対策を次期改定で検討頂きたい。**

◆**規制改革推進会議の答申でも提言された特定施設入居者生活介護(介護付き有料老人ホーム)における要介護者への介護職の配置要件3対1について、一定条件を満たした(ケアの質向上・従事者の負担軽減の実現)事業所へ特例的な柔軟化を検討頂きたい。**

# 第213回 社会保障審議会 介護給付費分科会（令和5年1月16日開催）において、様式の簡素化と制度の一本化に向けた検討を開始

## 介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージについて

令和4年12月23日 厚生労働省

- 持続的な介護職員の待遇改善を実現するためには、個々の事業者における経営改善やそれに伴う生産性の向上が必要であり、具体的には、取組の横展開や働きかけの強化等、総合的に取り組むことが重要。
- 中小事業者も多い、介護事業者の職場環境づくりを全政府的な取組と位置づけ、自治体や事業者も巻き込んで推進し、その成果を、従業員の賃金に適切に還元していただくことについて期待。

### (1) 総合的・横断的な支援の実施

#### ① 介護現場革新のワンストップ窓口の設置

事業者への様々な支援メニューを一括し、適切な支援につなぐワンストップ窓口を各都道府県に設置。中小企業庁の補助金の活用促進。

#### ② 介護ロボット・ICT機器の導入支援

課題に対応した代表的な導入モデルを紹介するとともに、①のワンストップ窓口と連携して、相談対応、職員向け研修など伴走支援を進める。

### (2) 事業者の意識改革

#### ③ 優良事業者・職員の表彰等を通じた好事例の普及促進

職員の待遇改善・人材育成・生産性の向上などに取り組む事業者・職員を総理大臣が表彰等する仕組みを早期に導入し、優良事例の横展開を図る。

#### ④ 介護サービス事業者の経営の見える化

介護サービス事業者の財務状況や処遇改善状況の見える化を進め、経営改善に向けた動機付けを進める。

### (3) テクノロジーの導入促進と業務効率化

#### ⑤ 福祉用具、在宅介護におけるテクノロジーの導入・活用促進

在宅介護の情報共有や記録の円滑化などについて、調査研究を進め、活用を促進する。また、福祉用具貸与等の対象種目の追加について、評価検討を進める。

#### ⑦ 職員配置基準の柔軟化の検討

実証事業などでのエビデンス等を踏まえつつ、テクノロジー導入に先進的に取り組む介護施設における職員配置基準（3:1）の柔軟な取扱い等を検討。

#### ⑥ 生産性向上に向けた処遇改善加算の見直し

未取得事業者の取得促進を図るとともに、加算手続の簡素化や制度の一本化について検討。

#### ⑧ 介護行政手続の原則デジタル化

今年10月から運用開始した電子申請・届出システムの利用原則化に取り組む。

## 介護人材の賃金の状況（一般労働者、男女計）

○ 介護職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっている。

		平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	賞与込み給与 (万円)
産業別	産業計	42.6	10.4	36.1
	医師	39.3	3.9	97.1
職種別	看護師	39.4	7.8	40.7
	准看護師	51.0	12.0	34.5
	理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士、視能訓練士	33.5	6.2	34.2
	介護支援専門員（ケアマネジャー）	51.6	9.6	32.6
	<b>介護職員 【(C)と(D)の加重平均】</b>	<b>44.3</b>	<b>7.4</b>	<b>29.3</b>
	訪問介護従事者(C)	48.9	8.1	28.3
介護職員（医療・福祉施設等）(D)	44.0	7.4	29.4	

【出典】厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。  
 注1)一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。  
 注2)「賞与込み給与」は、「きまって支給する現金給与額(労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額)」に、「年間賞與其他特別給与額(前年1年間(原則として1月から12月までの1年間)における賞与、期末手当等特別給与額(いわゆるボーナス))」の1/12を加えて算出した額  
 注3)「介護職員(医療・福祉施設等)」は、医療施設・福祉施設等において入所者及び通所者に対する入浴、排せつ、食事等の介護の仕事に従事するものをいう。なお、特定処遇改善加算の(I)～(II)を取得している事業所の勤続10年以上介護福祉士の賞与込み給与は、35.5万円(令和3年度介護従事者処遇状況等調査)  
 注4)産業別賃金は「10人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別賃金には役職者は含まれていない。役職者を含む産業計は、平均年齢43.7歳、勤続年数12.2年、賞与込み給与41.4万円

## 『規制改革推進に関する答申』—主な実施事項について—

- 内閣総理大臣の諮問を受け、「**人への投資**」と「**経済成長**」を実現する規制改革の推進に向けた、規制改革項目の審議結果を取りまとめ。

### I. 分野横断的な新たな取組

#### 資格要件の見直し（学歴等）

技術者等の資格受検の要件としての実務経験年数設定の必要性や、資格取得の要件として**学歴に応じて実務経験年数に差異を設けることの合理性に関する検討・必要な見直し**を行う。

- ・建設業における技術者
- ・水道・下水道分野の技術者
- ・プログラム医療機器(SaMD)開発に係る製造管理及び品質管理等を行う責任者

#### ローカルルールの見直し

地方公共団体等の意見を聴きつつ、手続様式の標準化、法令解釈や運用の適正化・精緻化など必要な措置を講ずる。

- ・介護分野の手続負担軽減（手続書類の共通化、デジタルによる一元的提出(法令上の措置)）
- ・農地転用許可制度における運用のばらつき解消
- ・地方公共団体と事業者間の手続の標準化・デジタル化

※ローカルルール：事業者等の負担となる各種様式や法令の解釈・運用における地域ごとのばらつき

#### 規制改革関連制度の連携

規制改革関係府省庁は、**規制改革関係府省庁連絡会議を設置することなどにより連携を強化し**、規制改革の実効性を高める。

- ・好事例の横展開・情報共有
- ・国民・事業者にとってわかりやすく使いやすい要望受付窓口の整備（事務局体制の強化や周知広報の徹底等）

### II. 5つの重点分野 ～①医療・介護・感染症対策 ②スタートアップ・イノベーション ③「人」への投資 ④地域産業活性化 ⑤デジタル基盤～

#### ①医療・介護・感染症対策

##### 在宅での受診・健康管理等（医療DXの基盤整備等）

- ・**オンライン診療等により自宅で受診・健康管理から薬剤・医薬品受取までを可能とし**、さらに、デジタルに明るくない**高齢者等の(自宅以外の)身近な場所でのオンライン診療受診について検討**。【令和4年度結論等】
- ・一般用医薬品のコンビニ等における販売に関する要件緩和。（登録販売者が店舗管理者となるための必要経験年数の短縮等）【令和4年度措置等】
- ・承認済抗原定性検査キットの利用環境整備、更に**OTC化を検討**。【前段 措置済み、後段 令和4年度上期結論】

##### 医療・介護職の専門能力の最大発揮

- ・対人業務の強化のため**調剤業務の一部外部委託を可能とする方向で技術的検討**。【令和4年度結論等】
- ・介護施設の入居者に対するケアの質の確保を前提に、**介護職員の負担軽減・処遇改善を図るための、介護付き有料老人ホーム等における人員配置基準の特例的な柔軟化**。【遅くとも令和5年度結論・措置】

##### 先端的な医薬品・医療機器の開発促進

- ・機械学習を行う**プログラム医療機器（SaMD）**のアップデート時の**審査の省略・簡略化**。【令和4年度結論】

#### ②スタートアップ・イノベーション

##### スタートアップに関する規制・制度見直し

（法人設立手続の迅速化・負担軽減）

- ・公証人による**定款認証**について、実態調査を行った上で、**デジタル原則を踏まえて、起業家の負担軽減策を検討し、措置**。【令和4年度調査、令和5年度検討、令和6年度措置】
- （事業成長担保権の創設・整備）
- ・不動産担保によらない資金提供・調達の内実として、「**事業成長担保権**」を**始めとした事業全体を担保とする制度を検討**。【結論を得次第速やかに措置】

##### デジタル時代の電波・放送制度等

- ・電波の有効利用に資する**携帯電話用周波数の割当方式を検討**。【令和4年結論】
- ・放送制度における、**マスメディア集中排除原則や放送対象地域の見直し**。【令和4年度措置等】
- ・簡素で一元的な権利処理が可能となるような著作権制度を、デジタルで一元的に完結する形を目指して実現。【令和4年度内に法案提出等】

##### ラストワンマイル配送手段の多様化及び担い手拡大

- ・ラストワンマイル配送の手段充実のため、**事業への軽乗用車活用及び貨客混載可能地域の拡大を検討**。【令和4年度結論、結論を得次第速やかに措置】

# 介護4項目の提言内容

## ③科学的介護の推進、LIFE関連加算の拡充と該当サービスの拡大

持続可能な社会保障制度の確立に向けて、健康寿命の延伸及び要介護高齢者に対する自立支援・重度化防止の観点は不可欠であり、エビデンスに基づく科学的介護の推進、科学的介護情報システム「LIFE」の本格導入に向けた体制支援は必須であることから、下記具体的対策を次期改定で検討頂きたい。

- ◆居宅介護支援・訪問介護等へのLIFE関連加算の対象拡大を検討頂きたい。
- ◆LIFE関連加算の拡充、機能訓練・口腔・栄養の一体的取組みの評価を推進頂きたい。

## ④報酬体系の簡素化、利用者ニーズに応じた制度と事業者の持続性確保

制度のシンプル化、報酬体系の簡素化とともに、制度の持続可能性に向けた報酬の適正化は必要であるが、他方で事業者の持続可能性の確保も同時不可欠であり、厳しい経営環境の事業者に対する配慮を頂いた上で、下記具体的対策を次期改定で検討頂きたい。

- ◆集合住宅(サ高住等)に対する更なる報酬削減は慎重な議論を進めて頂きたい。
- ◆訪問看護の看護職員配置の要件に関して、慎重な議論を進めて頂きたい。
- ◆地域密着型サービスの総合マネジメント体制強化加算の基本報酬への組込みは、慎重な議論を検討頂くとともに、代案を検討頂きたい。
- ◆居宅介護支援における特定事業所加算の算定要件のうち、減算要件について、事業所全体ではなく、介護支援専門員ごとの対応となるよう検討頂きたい。

# 令和6年度介護報酬改定に向けた基本的な視点(案)概要

社保審一介護給付費分科会

## 改定に当たっての基本的認識

第227回 (R5.10.11)

資料2-1

- 2040年を展望すると、認知症の高齢者や単身高齢者の増加など介護ニーズが増大・多様化し、地域ごとに異なる形で進行。地域ごとの特性や実情に応じ、**地域包括ケアシステムを深化・推進**させていくことが必要。また、医療、介護の複合ニーズを抱える方への対応、感染症や災害への対応力強化、介護現場における安全性の確保、認知症施策の推進も重要な課題。
- 高齢者の要介護状態等の軽減又は悪化の防止に資するよう、これまで、多職種連携、アウトカム評価、科学的介護の推進を図ってきた。こうした取組も踏まえながら、質の高い、**自立支援・重度化防止**に資するサービスの提供を引き続き推進していくことが必要。
- 近年、物価高騰や他業種の賃金引上げが進み、介護分野からの人材流出も見られる中、今後、更に現役世代の減少が急速に進むことも想定されており、良質なサービスを確保しつつ、人材不足に対応することが喫緊の課題。適切な処遇を確保しつつ、介護サービスの質の向上を図るため、**働きやすい職場環境づくり**や**柔軟なサービス提供**の推進などの総合的な人材確保の取組が必要。
- 介護に要する費用は増加。必要なサービスは確保しつつ、適正化・重点化を図り、**制度の安定性・持続可能性**を高めていくことが必要。

## 介護報酬改定に向けた基本的な視点

### ①地域包括ケアシステムの深化・推進

- 認知症の方や単身高齢者、医療ニーズが高い中重度の高齢者を含め、それぞれの住み慣れた地域において利用者の尊厳を保持しつつ、質の高いケアマネジメントや必要なサービスが切れ目なく提供されるよう、地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組を推進
  - ・ 医療・介護連携による医療ニーズの高い方や看取りへの対応
  - ・ 感染症や災害への対応
  - ・ 高齢者虐待防止等の取組
  - ・ 認知症への対応

### ②自立支援・重度化防止に向けた対応

- 高齢者の自立支援・重度化防止という制度の趣旨に沿い、多職種連携やデータの活用を推進
  - ・ リハビリテーション・口腔・栄養の一体的取組
  - ・ LIFEを活用した質の高い介護

### ③良質な介護サービスの確保に向けた働きやすい職場づくり

- 介護人材不足の中で、更なる介護サービスの質の向上を図るため、処遇改善や生産性向上による職場環境の改善に向けた先進的な取組を推進
  - ・ 介護ロボット・ICT等いわゆる介護助手の活用によるサービスの質の向上と業務負担の軽減
  - ・ 経営の協働化等や、テレワークなどの柔軟な働き方・サービス提供に関する取組

### ④制度の安定性・持続可能性の確保

- 介護保険制度の安定性・持続可能性を高め、全ての世代にとって安心できる制度を構築
  - ・ 評価の適正化・重点化
  - ・ 報酬体系の整理・簡素化

## 論点③訪問介護 同一建物等居住者にサービス提供する場合の報酬

### 論点③

- 訪問介護における同一建物等居住者にサービス提供する場合の報酬については、サービス付き高齢者向け住宅等の建物と同一の建物に所在する事業所が、当該住宅等に居住する一定数以上の利用者に対し、サービスを提供する場合の評価を適正化することを目的として平成24年度の介護報酬改定時に同一建物減算が設けられたところ。
- また、基準省令では、同一建物等に居住する利用者以外の者に対してもサービス提供を行うよう努めることとされているところ。
- 事業所と同一建物等に居住する者にサービス提供を行う事業所については、
  - ①介護給付費等実態統計によると、同一建物減算の算定実績のある事業所において、同一建物減算を算定する利用者のみサービス提供を行う事業所の割合が半数以上であり、
  - ②調査研究事業によると、その他の事業所と比較して、同一建物等居住者へのサービス提供割合が多くなるにつれて、訪問件数は増加し、移動時間や移動距離は短くなっている実態がある。
- 関係団体からは、同一建物等居住者にサービス提供を行う場合については、地域に提供を行っている事業所と比較して、訪問に係る時間等のコストが少ないため、未だ公平性に欠けるという指摘があったところ。
- このような状況を踏まえ、同一建物等居住者以外へのサービス提供を促進する観点から、同一建物等居住者にサービス提供する場合の報酬の在り方について、どのように考えるか。

### 対応案

- 同一建物等に居住する者へのサービス提供の実態を踏まえ、現行の同一建物減算について、事業所の利用者のうち、一定割合以上が同一建物等に居住する者への提供である場合には、段階的に報酬の適正化を図る仕組みとして、更に見直してはどうか。



## 論点④ 理学療法士等による訪問看護の評価

### 論点④

- 令和 3 年度介護報酬改定では、基本サービス費の見直しを行うとともに、理学療法士等が行う訪問看護が12月を超える場合と、1日に2回を超えて実施する場合の評価について見直しを行ったところ。
- 訪問看護事業所については、必要とされるサービスを提供する観点からサービス提供体制や実績等に応じて様々な加算等による評価が行われている。
- 看護業務の一環としてのリハビリテーションの提供実態を踏まえ、訪問看護に求められる役割に基づくサービスが提供されるようにする観点から、どのような対応が考えられるか。

### 対応案

- 訪問看護の役割を踏まえたサービスを適切に評価する観点から、サービスの提供体制や実績等を踏まえ、理学療法士等による訪問看護に係る評価の差別化を行ってはどうか。

社会保障審議会 介護給付費分科会（第228回）	資料1
令和5年10月23日	

## 論点② 総合マネジメント体制強化加算の見直し

### 論点②

- 定期巡回・随時対応型訪問介護看護については、24時間365日の在宅生活を支援する上で、主治医や看護師等との調整のもとにサービス計画を立案する必要があることを踏まえ、日頃から多様な主体との意思疎通等を図り、適切に連携するための体制構築に取り組むことに対して、総合マネジメント体制強化加算として評価している。
- 当該加算の算定率（※）は、90.4%と多くの事業所が算定を行っている。  
※ 介護給付費等実態統計（令和4年4月審査分）
- こうした状況を踏まえ、定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所が、多様な主体と連携を図りながら、地域包括ケアシステムの担い手として認知症対応を含む様々な機能の発揮を促進する観点から、どのような対応が考えられるか。

### 対応案

- 定期巡回・随時対応型訪問介護の更なる地域包括ケアの推進、サービスの普及を図るため、総合マネジメント体制強化加算について、基本サービス費として包括的に評価してはどうか。

### 論点③ 質の高いケアマネジメント（特定事業所加算の見直し）

#### 対応案

- 居宅介護支援事業所において質の高いケアマネジメントを継続的に提供していくためには、事業所自らが環境の変化を踏まえてケアマネジャーの育成やその定着に取り組んでいくことが重要。
- このため、多様化・複雑化する課題に対応するための取組を促進する観点から、特定事業所加算の要件の一部を以下のとおり見直すとともに、こうした取組を評価してはどうか。

現行	見直し案
・地域包括支援センター等が実施する事例検討会等に参加していること。	・ヤングケアラー、障害者、生活困窮者、難病患者等、他制度に関する知識等に関する事例検討会、研修等に参加していること。

- また、特定事業所加算の要件のうち「専ら指定居宅介護支援の提供に当たる常勤の主任介護支援専門員を配置していること」、「専ら指定居宅介護支援の提供に当たる常勤の介護支援専門員を配置していること」については、居宅介護支援事業者が介護予防支援の提供や地域包括支援センターの委託を受けて総合相談支援事業を行う場合に、これらの事業に従事することができるよう、兼務しても差し支えないものとしてはどうか。

- さらに、特定事業所加算の要件のうち、「居宅介護支援費に係る運営基準減算又は特定事業所集中減算の適用を受けていないこと」について、事業所における毎月の確認作業等の手間を軽減する観点から、運営基準減算については、加算の要件の見直しを行ってはどうか。  
一方、特定事業所集中減算に関しては、居宅介護支援における公正中立性を担保する観点から、引き続き、要件として残すこととしてはどうか。

# 障害福祉 2 項目に関する提言

# 障害福祉2項目の提言内容

## ① サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の要件見直し

人材確保に課題を抱える障害福祉事業において、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の圧倒的な不足が支援の質の低下、運営の混乱、不正の温床の一因となっていることから、下記具体的対策を検討頂きたい。

◆サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者の基礎研修・実践研修の開催頻度・定員拡充に向けた、オンライン活用等の対策を推進頂きたい。

◆サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者の研修に係る要件緩和を検討頂きたい。

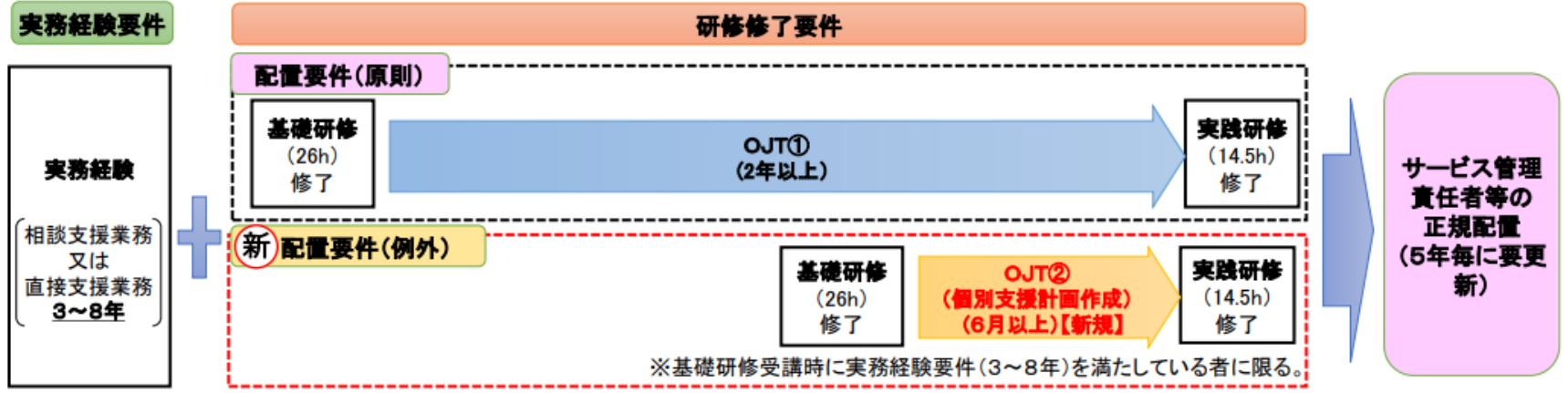
## ② 障害児通所の時間報酬の在り方、支援の質向上に向けた取組み評価

障害福祉サービス等報酬改定における適正化は重要であるが、障害児通所事業（児童発達支援・放課後等デイサービス）の厳しい経営環境を考慮頂くとともに、支援の質向上に向けた評価を検討頂く観点から、下記具体的対策を次期改定で検討頂きたい。

◆児童発達支援・放課後等デイサービスの短時間報酬の削減において、支援時間の長短のみではなく、支援員の配置体制等を評価頂くとともに、利用定員に対する考え方の見直し等の代案も検討頂きたい。

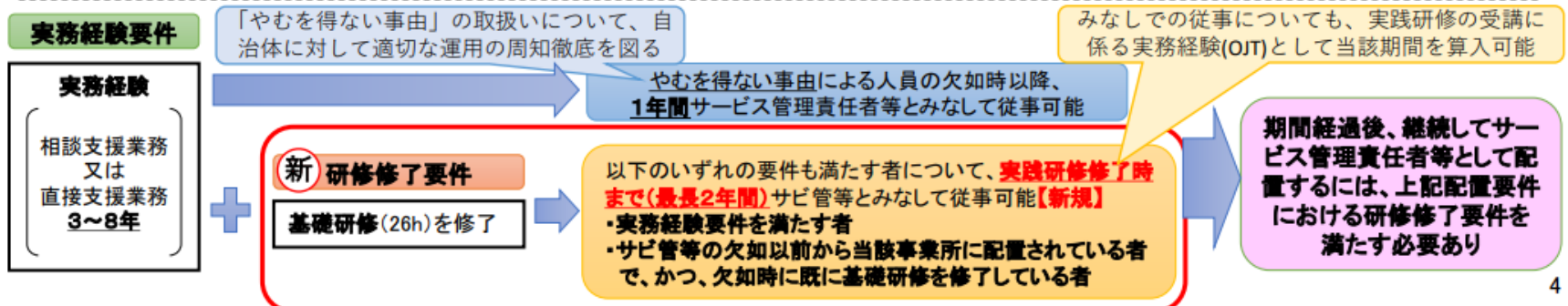
## サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修の対応について

- 実践研修受講要件としての実務経験(OJT)について、**障害福祉サービス事業所等において、実務経験要件を満たした基礎研修修了者が以下の業務に従事する場合は「6月以上」の期間で実践研修の受講を可能とする**
- ・ サービス管理責任者等が配置されている事業所において、**個別支援計画の原案の作成までの一連の業務を行う場合**
  - ・ **やむを得ない事由**によりサービス管理責任者等を欠いている事業所において、**サービス管理責任者等とみなして従事し、個別支援計画の作成の一連の業務を行う場合**



### 例外的な措置(やむを得ない事由によりサービス管理責任者等が欠いている場合)

- 実務経験要件を満たし、人員の欠如時に既に**基礎研修修了者**である者をサービス管理責任者等とみなして配置する場合は、**実践研修修了時まで**みなし配置を可能とする (最長2年間)。



産業化の推進・生産性向上に向けた事業者の横断的組織

## (質の高い発達支援の提供の推進①)

### 【論点2】総合的な支援の推進と特定領域への支援の評価等

#### 検討の方向性

##### (総合的な支援と特定領域への支援)

- 児童発達支援・放課後等デイサービスにおいて、適切なアセスメントの実施とこどもの特性を踏まえた支援を確保する観点から、支援において、5領域（「健康・生活」「運動・感覚」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」）を全て含めた総合的な支援を提供することを基本とすることを求めることを検討してはどうか。
- 総合的な支援と支援内容の見える化を進める観点から、事業所において、5領域とのつながりを明確化した事業所全体の支援内容を示すプログラムの策定・公表を求めることを検討してはどうか。
- 児童指導員等加配加算について、専門職による支援の評価は専門的支援加算により行うこととし（次項参照）、経験ある人材の活用・評価を推進する観点から、配置形態（常勤・非常勤等）や経験年数に応じた評価とすることを検討してはどうか。
- 専門的支援加算及び特別支援加算について、専門人材の活用とニーズを踏まえた計画的な専門的支援の実施を進める観点から、両加算を統合し、専門的な支援を提供する体制と、専門人材による個別・集中的な支援の計画的な実施を2段階で評価することを検討してはどうか。

##### (基本報酬の評価)

- 児童発達支援・放課後等デイサービスの基本報酬について、発達支援に対するきめ細かい評価とする観点から、極めて短時間の支援は算定対象から原則除外するとともに、個別支援計画に定めた個々の利用者の支援時間に応じた評価が可能となるよう、支援時間による区分を設けることを検討してはどうか。  
長時間の支援については、延長支援加算を見直し、預かりニーズに対応した延長支援として評価することを検討してはどうか（論点10参照）。

##### (支援の質の向上)

- 自己評価・保護者評価について、運用の標準化と徹底を図る観点から、基準において実施方法を明確化することを検討してはどうか。