

第225回社会保障審議会介護給付費分科会

< 団体ヒアリング >

令和6年度介護報酬改定に 向けた意見



令和5年9月27日



一般社団法人介護人材政策研究会
代表理事 天野尊明
E-mail : info@kaijinken.or.jp

優れた職場に、 優れた人材を。

私たち、介護人材政策研究会は
介護人材課題にフォーカスした、
他にはない業界団体 です。

会のシンボルマークは、私たちの願いでもある
「介」護に携わる「人」が繋がっていく
「結び」を表現しています。



介人研がめざすもの

私たちの活動を通じて生まれる好事例が、日本の介護のスタンダードになることを目指します。

1



介護経営・人材戦略の「知」が集約されたプラットフォーム

介人研は、様々な分野の専門家パートナーズが集まる経営・人材戦略の「知」が集約されたプラットフォームです。情報力・分析力を強みに、会員施設・事業所の様々な経営課題に対して解決策を示します。

2



経営・人材課題の改善、ひらめきや気づき、未来戦略が描ける

経営・人材課題に合わせて機会やノウハウ、ひらめきや気づきを提供します。現場で実践することで課題が改善され、さらには5年10年先の「これからの介護」がわかる、今やるべきことが見える未来戦略が描けるようになります。

3



貯まるノウハウは循環し、好事例の連鎖へ

現場で実践した経験はノウハウとして介護人材政策研究会とその専門家パートナーズに蓄積され、次の経営・人材戦略に役立てられます。その結果、高い品質のノウハウが好事例の連鎖を生み出していきます。

4



好事例はやがて日本中のスタンダードに

介護現場での好事例や優れた仕組みが日本中に広がっていくことで、やがて介護のスタンダードとなり、日本の介護がより良いものになっていくことを目指します。

ニッポンの宝である介護人材が、そのパフォーマンスを最大限に発揮できる土壌を育て、介護福祉分野の好循環を生み出す一助となるべく、活動をしています。

結



関係省庁とのダイレクトな協議 の場づくり

厚生労働省においては大西証史老健局長をはじめとする担当局責任者と問題意識を共有し、課題解決の道を探るとともに、財務省に対しても中村英正主計局次長をお招きし、会員とダイレクトに意見交換する場（介護人材政策アクチュアル・ミーティング）を設け、これからの介護制度がどうあるべきかを議論しました。

※役職はいずれも当時

動



“介護の声”で制度を動かす（要望活動）

昨今、介護分野にも大きな影響を及ぼしている物価・光熱水費等の高騰への対応や、介護保険制度改正・介護報酬改定に向けて、「介護福祉議員連盟」等との連携のもと、鈴木俊一財務大臣や麻生太郎自民党副総裁、萩生田光一同政調会長など政府・与党の中枢に“介護の声”を届けました。

研



介護現場の“いま”を発信する (調査・研究)

介護人材課題にフォーカスして毎年行う調査・研究事業では、「物価・光熱水費等の高騰による介護施設・事業所への影響調査」を実施。明らかとなった厳しい実情を厚生労働記者クラブでの記者会見を通じて発信しました。これらはNHKニュースをはじめとする数々のメディアで取り上げられ、世論への強い問題提起となりました。

学



先進的な取組を通じた独自の課題集約

隔月ペースで開催する会員勉強会では「介護×ICT」「生産性向上」「制度改正の動向」など各テーマにおける第一人者を講師に招き、先進的取り組み等を共有することを通じて独自に課題を集約。会員施設・事業所における知見やノウハウ集積の機会とするとともに、介人研ならではの発信基盤の強化を図りました。

育



介護現場の未来をつくる リーダー人材の育成

リーダー人材の育成を目指して取り組んできた基幹事業「KAIGOアンバサダー育成研修会」は、第3期となった令和4年度を「対話型リーダーシップの創造」と掲げて開催。25名が新たに資格認定されました。KAIGOアンバサダーは延べ90名となり、それぞれの現場で活躍しています。

[団体概要]

名称：一般社団法人 介護人材政策研究会

所在地：〒102-0083 東京都千代田区麹町3-5-2 BUREX麹町311
(シム・コンサルティンググループ内)

代表者：代表理事 天野 尊明

役員：

理事 飯村 芳樹 (シムウェルマン株式会社・代表取締役)

理事 田村 栄司 (専門学校徳島穴吹カレッジ・副校長)

理事 徳永 憲威 (社会福祉法人桑の実園福祉会・理事長)

理事 三村 恵三 (株式会社ミーティング・代表取締役)

理事 山下 興一郎 (社会福祉法人全国社会福祉協議会中央福祉学院 主任教授)

監事 荒川 仁雄 (荒川・荒木法律事務所-弁護士・社会保険労務士)

活動内容：

1. 介護・福祉人材マネジメントに関するプロポーザル事業
2. 介護・福祉人材政策等に関する研修事業
3. 介護・福祉人材の確保・育成等に関する調査・研究事業
4. その他、本会の目的を達成するために必要な事業

連絡先：

E-MAIL：info@kaijinken.or.jp

TEL：03-5213-4270

FAX：03-6478-8333

令和 6 年度介護報酬改定に向けて

R6 介護報酬改定の意義

今回の介護報酬改定は、

◆物価・光熱水費の高騰による著しい経営圧迫や、全国的な賃上げムードのなかでの人材獲得競争（力）の問題を大前提として、
「我が国の介護サービスそのものをいかにしてまもっていくのか」という極めて重いものである

と同時に、

◆高齢者とされる層の数的ピークとともに、85歳以上となる方が増加していくこと、またさらなる生産年齢人口の減少が見込まれる 「2040年」に備えた制度設計基盤をいま一度、点検・強化する

という、歴史的にも意義深い機会であると考えます。

令和6年度介護報酬改定に向けて ～介人研の意見～

令和6年度介護報酬改定に向けた意見

(1) 物価高騰等を踏まえた大幅な基本報酬の引き上げ

物価・光熱水費は1年半にわたって高騰を続けており、本会等が行った「物価・光熱水費等の高騰による介護施設・事業所への影響調査」（令和5年4月）では、実に約3割の施設・事業所が「事業の廃止や倒産の危機に直面、又はその可能性がある」と回答するなど、介護事業経営への圧迫は深刻なレベルに達しています。

また、コスト増をサービス価格に転嫁できない以上、他産業で押し進められている賃上げの波に介護事業者が対抗していくことは困難であり、人材獲得競争力はますます失われています。

それらを踏まえ、次期介護報酬改定に向けて「大幅な基本報酬の引き上げ」が絶対に必要であることを審議報告に明記いただきたく、強く意見いたします。

令和6年度介護報酬改定に向けた意見

(2) 処遇改善関連加算の一本化と人材確保・定着等に係る上位区分の創設

厚生労働省においては、「介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージ」（令和4年12月）において、「生産性向上に向けた処遇改善加算の見直し」として「加算手続きの簡素化や制度の一本化」の検討について掲げていただいているところですが、その見直しにあたっては、これまでこれらの加算を通じて行われてきた処遇改善の流れを一層加速させるために、以下について意見いたします。

- ① 3つの処遇改善加算が一本化された後に、得られる単価が目減りすることがないように設計すべきであること。
- ② さらなる人材確保・定着等に資する取り組みを求めることを要件として、上位区分を設けるべきであること。

令和6年度介護報酬改定に向けた意見

(3) 介護DXの推進～効果の明らかなものに関する導入支援とさらなる活用の推進

介護従事者の負担軽減や医療・介護連携、データヘルス推進等による効果的なサービス提供を促進していくため、介護現場におけるロボット・ICT等の利活用が必要不可欠であることは言うまでもありません。

しかし、最も活用が進む見守り支援機器の導入でも約3割に留まるとする調査結果も明らかになるなか、効果の確かなものについては「導入支援加算」を創設してでも、介護現場を後押しする意義は十分にあるものと考えます。

合わせて、一定の成果（生産性向上の数値化した評価等）を要件として、さらなる活用のための費用（拡充のための費用やランニングコスト等）についても、加算での支援を検討いただきたく、意見いたします。

令和6年度介護報酬改定に向けた意見

(4) 介護福祉士に認められる医療行為の範囲拡大によるタスクシフトの推進を通じた看護師の負担軽減とさらなる評価

介護現場における必要性を鑑み、平成24年から介護福祉士に認められる医療行為（喀痰吸引、経管栄養 ※実務者研修修了、医療職による監督が必要等条件有）が一部解禁されました。しかしながら、「インスリン注射」「摘便」「床ずれの処置」等、場合によっては家族が行うケースがあるようなものでも、現状では介護福祉士には認められず、看護師が行う必要があります。

限られたマンパワーを最大限に活用していくためには、こうした規制を取り払い、過重な業務負担や人材確保難が指摘される看護師の人員配置上の評価について、技能を有する介護福祉士で代替できる部分は代替を進めつつ、コアな部分に重点化していくことによって一層高めていくことが必要であると考えます。（規制改革案件）

令和6年度介護報酬改定に向けた意見

(5) 経営規模拡大または連携の推進に係るインセンティブの付与

限られた介護人材のリソースを有効に活用し、生産性を上げていくため、経営の協働化・大規模化は重要な取り組みであると考えます。

厚生労働省においても、社会福祉連携推進法人制度を設けて推進しているところですが、現状においてメリットを実感しづらい段階にあることから、十分浸透しているとは言えないところです。

経営が大規模化あるいは連携強化されることにより、地域においては介護力や感染症への対応力等についてもボトムアップが期待されるところ、診療報酬における「感染対策向上加算」等を参考に、複数施設・事業所のカンファレンス等を要件とした、大規模化あるいは連携強化と算定が紐づけられるような（地域包括ケアの深化・推進を目指した）加算を新たに検討してはどうかと考えます。

(地域包括ケアシステムの深化・推進)

(介護人材の確保と介護現場の生産性の向上)

令和6年度介護報酬改定に向けた意見

(6) 「2040年」に向けた関連加算の強化・拡充

高齢者の数的ピークを迎えるばかりでなく、85歳以上の方が増加することが見込まれる「2040年」に向けて、また先だって成立した「認知症基本法」の趣旨に鑑み、関連の加算について強化・拡充すべきであると考えます。

[例]

- ① 外部の医療専門職との連携強化（ICT等の活用含む）を一層求めること等を要件に、特別養護老人ホーム等での看取り介護加算を拡充すべきであること。
- ② 介護老人保健施設やショートステイ等での看取りがより行いやすい環境の整備に向けて、実態把握の上、加算等の整備・拡充を検討すべきであること。
- ③ 通所介護において「中重度者ケア体制加算」や「認知症加算」について手厚い評価を行うとともに、より算定しやすい下位区分を設けるべきであること。
- ④ 訪問介護において、ケアマネジャーや医師との連携のもと看取りを行うケースがあり、ICTの活用等も含め、そうした取り組みを評価する加算を新設すべきであること。

(自立支援・重度化防止を重視した質の高い介護サービスの推進)

令和6年度介護報酬改定に向けた意見

(7) 基準費用額の見直し

物価・光熱水費等の高騰、また各分野における賃上げの状況等を受けて、例えば「食費」については食材料費や調理員の人件費等が上昇しており、法人・施設の持ち出しによる差額の対応や委託業者等との契約の見直し（値上げや打ち切り等）が様々に報告されています。

利用者の生活の質に直結しかねない問題であることを踏まえ、実情に応じた早急な見直しが必要であると考えます。

※なお、補足給付の対象となる方の負担限度額についても、今日の状況を鑑みて適宜見直しを行っていく必要があるのではないかとする意見がありました。

優れた職場に、 優れた人材を。



ニッポンの宝である介護人材が、そのパフォーマンスを最大限に発揮できる土壌を育てていきたい。

わたしたちは、介護福祉分野の好循環を生み出す一助となるべく、活動していきます。

年末まで、介護給付費分科会での議論が尽くされ、**未来へつながる報酬改定が実現すること**を国民の一人として大いに期待しています。