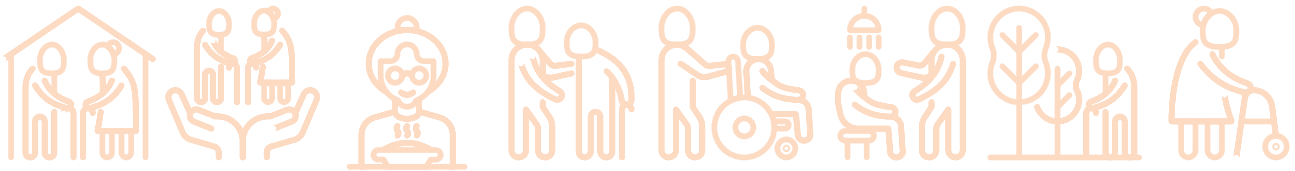


ケアレポ

VOL. 01



今号のテーマ

第223回社会保障審議会介護給付費分科会（9月8日開催）

介護人材の確保と 介護現場の生産性向上

Contents

- 人材確保と生産性向上について4つの視点から議論
- 介護人材の処遇改善等
- 人員配置基準等
- 介護現場の生産性向上の推進／経営の協働化・大規模化
- 外国人介護人材に係る人員配置基準上の取り扱いについて

医療・介護・福祉をつなぐ

今号のダイジェスト

9月8日の社会保障審議会介護給付費分科会で示された4つの視点「処遇改善」「人員配置基準の緩和」「生産性向上の推進／経営の協働化・大規模化」「外国人介護人材に係る人員配置基準上の取り扱い」は、国の政策の方向性はある程度定まっている。とはいえ、処遇改善にあたっての財源確保、人員配置基準にともなう特定のスタッフへの負担のしわ寄せといったように懸念事項も示されている。今回の議論は秋以降の本格的な議論に向けた論点提示となったかっこうだ。

人材確保と生産性向上について4つの視点から議論

社会保障審議会介護給付費分科会は9月8日、第223回の会合を開き、介護報酬改定に向けた議論を進めた。この日は「介護人材の確保と介護現場の生産性向上」をテーマに

- ▶ 介護人材の処遇改善等
- ▶ 人員配置基準等
- ▶ 介護現場の生産性向上の推進／経営の協働化・大規模化
- ▶ 外国人介護人材に係る人員配置基準上の取り扱いについて

——の4つの視点が示されている。

いずれもこれまでの中長期的な問題意識とそれを踏まえた介護政策、介護報酬改定の流れやその効果についての調査報告を紹介しつつ、現状と課題に関する厚生労働省の認識を示し、論点を提示するという流れで進められた。

介護人材の処遇改善等

介護人材の処遇改善等については、論点として「介護の現場で働く方の確保に向けてどのような方策が考えられるか」が論点として提示されている。とりわけ、

- ▶ 処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用してもらい、現場で働く人に届くようにする
- ▶ 新規人材の確保、適切な業務負担の推進、やりがいの醸成・キャリアアップを含めた離職防止や、職場環境等要件に基づく取り組みについて、より実効性のあるものとする

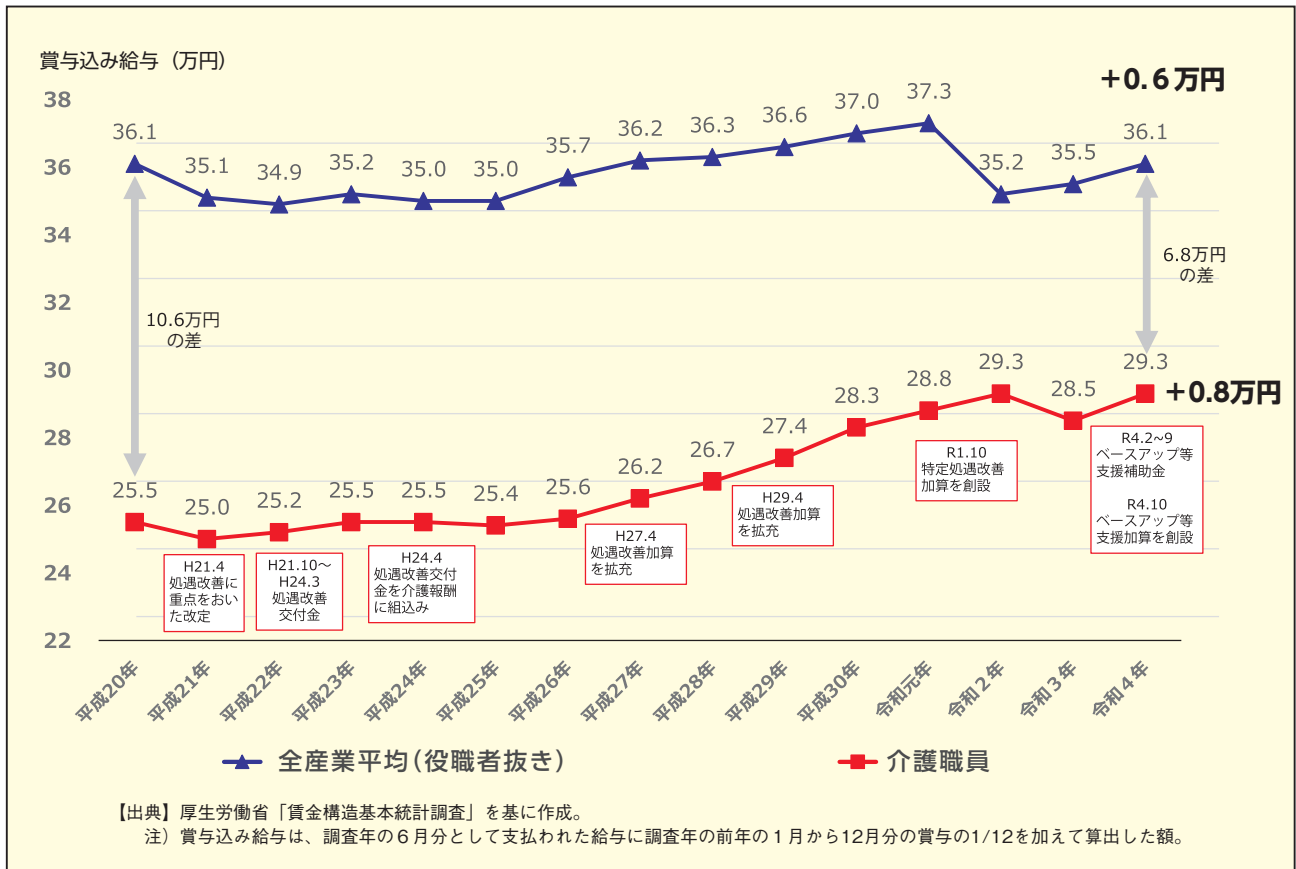
——という観点が強調されている。

厚労省によると、介護関係職種の有効求人倍率は依然として高い水準で、2022年では3.71となっている。一方、全職種は1.16で、介護関係職種の有効求人倍率の高さがひととき目立つ結果となっている。特に不足状況が顕著なのは訪問介護員、介護職員で、サービス種別では施設系、居住系が他と比べて「定着率が低く困っている」事業所が多かった。

こうしたことを受けて、介護職員の処遇改善を進めており、2009年度介護報酬改定で月額9000円の賃金改定を実施したのを皮切りに、2022年10月の臨時改定ではベースアップ等支援加算を創設（2月～9月は補助金）し、月額1万7000円（実績）の賃金改善を行っている。

一方で、現在、処遇改善に関する加算が「介護職員処遇改善加算」「介護職員等特定処遇改善加

図 賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金の推移



算」「介護職員等ベースアップ等支援加算」の3本立てとなっており、事務負担が大きいとの声もあることから、2023年には加算の申請様式について簡素化を行い、事業所の負担軽減を図ってきた。

議論では、「このままでは人手不足が危機的な状況から壊滅的な状況になる」「介護業界からの人材の流出を重く受け止めるべき。他産業と遜色のない賃上げが必須」といった主張が相次いだ一方で、「加算でなく報酬本体で対応すれば、利用料が上がることになる。一番大事なのは国民の理解だ」との指摘も出た。

人員配置基準等

人員配置基準についての論点としては

- ▶ 提供する介護サービスの質の担保に留意しつつ、柔軟な働き方を可能としていくための、またデジタル原則の適合性の観点からの方策
 - ▶ いわゆるローカルルールへの対応について、実態の把握を含めた方策
- の2点が挙げられた。

2021年度介護報酬改定では、各サービスの人員配置基準や報酬算定について、育児・介護休業取得の際の非常勤職員による代替職員の確保や、短時間勤務などを行う場合も「常勤」として取り扱うようになった。

常勤専従要件についても、「規制改革実施計画2023」が見直しの必要性に言及しており、「同一

の管理者が複数の介護サービス事業所を管理しうる範囲の見直し」「常勤又は専任の有資格者の配置要件等について、質が担保された医療及び介護が提供されることを前提に、医療従事者及び介護事業者の柔軟な働き方の支援の観点から、必要な検討を行う」ことを求めている。

またデジタル原則に照らした規制の点検・見直しとして、デジタル庁の「デジタル臨時行政調査会」は「介護報酬上の人員配置基準においては、各サービス・職種ごとに、一定の人員配置（例：常勤換算〇対1以上／常勤職員〇名以上）を求めているところ、職員がテレワークを行った場合の取り扱いは示しておらず、デジタル臨調において、テレワークにより業務に従事する時間の人員配置基準上の取り扱いの明確化」を求めていると指摘している。

ローカルルールについては、たとえば介護支援専門員と生活相談員の兼務について、同一事業所内における他の職種との兼務を認めている自治体が過半数、管理者との兼務のみを認めている自治体が1～10%程度となっていた。

兼務要件については、「サービスの質は必ずしも介護者の数だけが担保するものではない」と、事業所間の兼務についての規制緩和を求める意見が出た一方で、「兼務が常態化すると、有給休暇や休憩が取りにくくなるなど労働環境の改善に逆行する恐れもある。離職理由にもなりかねず、慎重な検討が必要だ」との反論も聞かれた。

介護現場の生産性向上の推進／経営の協働化・大規模化

現場における生産性の向上については、論点として

▶利用者のQOLや安全性等の確保を図りつつ、介護職員の業務負担軽減や介護サービスの質の向上を図る

▶多様な人材がやりがいをもって働くことができる介護現場とする

——といった点を踏まえながら、「さらなるテクノロジーの活用やいわゆる介護助手の活躍を推進するにあたっての方策をどう考えるか」が示された。

2021年度介護報酬改定では、テクノロジーの活用や人員基準・運営基準の緩和を通じて業務効率化・業務負担軽減を推進すべく、①見守り機器等を導入した場合の夜勤職員配置加算等の見直し、②見守り機器を導入した場合の夜間における人員配置基準の緩和、③テクノロジー活用によるサービスの質の向上や業務効率化の推進——などを行った。

このうち夜勤職員配置加算については、介護老人福祉施設と短期入所生活介護における人員配置要件について、

▶0.9人配置要件における見守り機器の導入割合をそれまでの15%から10%に緩和

▶0.6人要件の新設

——を行った。

経営の協働化・大規模化については、その推進について「どのような方策が考えられるか」が論点として示された。この日、報告された大規模化の好事例では、教育体系の見直しによる離職率低下、法人全体での有資格者の確保、経営の安定化、利用者のニーズへの対応強化、一括仕入れによるコスト減等の成果が得られているという。

また2022年4月からは「社会福祉連携推進法人」制度が施行され、2023年8月2日までに18法人が設立されていることも紹介された。

外国人介護人材に係る人員配置基準上の取り扱いについて

外国人介護人材に係る人員配置基準上の取り扱いに関する議論では、「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」が論点として提示された。

人員配置基準の取り扱いは現在、

▶EPA=訪日後研修(インドネシア・フィリピン候補生は6カ月、ベトナム候補生は2.5カ月)

+6カ月の就労後から算定可能

▶技能実習=訪日後研修(2カ月)+6カ月の実習後から算定可能(3年修了時実技試験を受検)

▶特定技能1号=他の日本人とチームでケアに従事する期間は算定可能

—— などとなっている。

一方、今年7月からは「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」が始まっており、

▶訪問系サービスなどへの従事

▶事業所開設後3年要件

▶技能実習「介護」等の人員配置基準

—— などの検討が進められている。

受け入れ施設・事業所へのアンケート調査によると、「一定の要件を付したうえで就労直後からの算入を認めるべき」「要件なく一律に算入を認めるべき」「就労直後からの算入はすべきではないが、6カ月より短い期間で算入できるようにすべき」との回答は、EPA介護福祉士候補者に対しては76.2%、技能実習生では79.7%だった。

構成員のあいだでは人員配置基準への算入のタイミングが議論になり、「就労開始直後から人員配置基準に算入できるように検討してほしい」とする声があった一方、「他の職員の負担増になったりケアの質が低下したりすることが懸念される。利用者の安全確保にも直結する話で、安易にルールを緩和すべきではない」との意見も出た。



弊社製品に関するお問い合わせ先

お電話でのお問い合わせ先

0120-442-993

株式会社ワイズマンホームページ

<https://www.wiseman.co.jp/>