



報酬改定と経済対策で大きく動く施策を読み解き、 次へのシミュレーションを

年末に向けて、介護分野を取り巻く状況が大きく動きはじめています。本誌でも随時取り上げてきた令和6年度介護報酬改定に向けた動向は、社会保障審議会・介護給付費分科会における1巡目の議論を終え、おおまかな方向性が示されたところです。業界から強く求められてきた物価高や賃上げへの対応はもちろんですが、2040年に向けた医療・介護連携の強化を図る体制づくりや、介護DXによる生産性向上なども重要な課題として俎上にあがっており、引き続き財務省からは厳しい指摘がされているなかで、11月から本格化する2巡目の議論が注目されます。

また、政府がとりまとめを急ぐ総合経済対策において、月6千円程度の賃上げが措置される見込みであることが報じられました。入職超過率がマイナスとなり、他分野への人材流出が問題視されるなかでのあくまでも止血策としてのものとはいえ、十分なボリュームなのかどうか賛否が分かれるところではあるものの、こうした周辺施策へもいち早く、そして確実に対応していくことが肝要となる局面を迎えていることは間違いありません。

今回のWELVISIONでは、それら介護事業経営に大きな影響を及ぼすであろうトピックスをダイジェストでお届けしています。ぜひ、そこに込められた制度のベクトルを逃すことなくキャッチしていただき、来春に控える次期報酬改定以降の介護施設・事業所の在り方をシミュレーションするヒントとしていただけましたら幸いです。

シムウェルマン株式会社

代表取締役 飯村 芳樹

CONTENTS

02

改定の基本的視点を提示、6月施行へ移行案も

03

R6報酬改定に向け、医療・介護の改革を求め

05

技能実習制度等見直しの最終報告書案を審議

- DXによる人員配置基準の見直し等を検討
- 常勤・専任要件の緩和や人員配置の特例的な柔軟化等を検討

COLUMN

6千円賃上げの背景と報酬改定への影響

改定の基本的視点を提示、6月施行へ移行案も 厚生労働省・介護給付費分科会

厚生労働省は10月11日に開いた社会保障審議会・介護給付費分科会で、1巡目の審議で行われた議論をもとにとりまとめた「令和6年度介護報酬改定に向けた基本的な視点」の案を示しました。

ここでは、「基本的認識」として、▽2040年を展望して地域ごとの特性や実情に応じた地域包括ケアシステムの深化・推進が必要であること、▽多職種連携・アウトカム評価、科学的介護等の取り組みを踏まえた質の高い自立支援・重度化防止に資するサービスの提供を推進すること、▽適切な処遇を確保しつつ、サービスの質の向上を図るための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総合的な人材確保の取組を進めていくこと、▽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、を記載。その上で、それらに基づく基本的な視点として、以下を示しました。

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等や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)

▽介護報酬改定の施行時期について

また同日は、診療報酬改定について、令和6年度分より施行時期を6月1日施行(薬価改定の施行は4月1日)とすることについて中医協において了解されていることや、改定に伴う負担軽減にもつながること等を踏まえ、「介護報酬改定の施行時期について、介護現場の職員やベンダの負担、医療と介護の給付調整、利用者にとってのわかりやすさ、施行時期が変更された場合の事業所や介護保険事業(支援)計画への影響などを踏まえ、どのような対応が考えられるか」との論点を提示、2か月後ろ倒しの改定とする案が示されましたが、プラス改定や更なる処遇改善を見越して早期実施を求める声や、住民にとってわかりにくくなる懸念(窓口負担等)などが示され、結論は持ち越しとなりました。

▽処遇改善関連加算等、制度の簡素化を検討

上記に先駆け、9月15日に開かれた社会保障審議会・介護給付費分科会では、「地域包括ケアシステムの深化・推進」「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」「制度の安定性・持続可能性の確保」について審議しました。

このうち「制度の安定性・持続可能性の確保」については、「報酬体系の簡素化」「多床室の室料負担」の2項目を提示。前者について「介護保険制度の創設時と比較すると、加算の種類は、例えば訪問介護は3から22に、通所介護は5から31に、特養では8から65に、老健では8から71に増加している」「現在、処遇改善に関する加算が3本立てとなっており、事務負担が大きいとの声が多い」との課題感をもとに、「利用者へのわかりやすさを実現し、介護サービス事業所等における負担を軽減する観点から、令和3年度介護報酬改定における対応や、審議報告等を踏まえ、報酬体系の簡素化について、どのような方策が考えられるか」との論点を示すと同時に、介護保険部会で結論が得られず、介護給付費分科会へ持ち越しとなっていた介護老人保健施設及び介護医療院の多床室の室料負担の導入について、「在宅でサービスを受ける者との負担の公平性、各施設の機能や利用実態等を踏まえ、どのように考えるか」と改めて俎上にあげました。

また同日は、「今後の新型コロナウイルス感染症の退院患者受入に係る特例的な評価について」とする資料もあわせて示されました。ここでは、令和3年2月より実施してきた介護保険施設において退院患者を受け入れた場合の介護報酬上の特例的な評価を、令和5年10月以降は「算定できる退所前連携加算(500単位)について、算定可能日数を30日から14日とする」との案が示されています。

動向 解説

R6報酬改定に向け、医療・介護の改革を求める

財務省

財務省は9月27日に開いた財政制度等審議会・財政制度分科会で、財政総論として「令和6年度予算編成に向けて」の課題を整理し、医療・介護制度改革のイメージを提示しました。

まず、令和6年度予算概算要求・要望額については114兆3,852億円となり、前年度から8兆3,845億円の増となっていると指摘。このうち柱のひとつとなる「こども・子育て政策の強化(加速化プラン)」の「財源の基本骨格(イメージ)」として、「徹底した歳出改革等を行い、それらによって得られる公費の節減等の効果及び社会保険負担軽減の効果を活用しながら、実質的に追加負担を生じさせないことを目指す」「歳出改革等は、これまでと同様、全世代型社会保障を構築するとの観点から、歳出改革の取組みを徹底するほか、既定予算の最大限の活用などを行う」等とし、医療・介護分野における削減の可能性について示唆しました。

また、「必要な医療・介護を提供しつつ、給付費等の伸びを抑制するとともに、構造的賃上げを通じて雇用者報酬を増加させ、給付と負担のバランスをとることが必要」とした上で、「制度の持続可能性を確保していくための医療・介護制度改革」として、▽保険給付の効率的な提供、▽保険給付範囲の在り方の見直し、▽高齢化、人口減少下での負担の公平化、を掲げ、それに伴って考えられる「公定価格の適正化 — 2024年度報酬改定における主な課題」として、以下を示しました。

○医療

- ✓ 近年の物価上昇率を上回る単価増への対応(医療経済実態調査の結果を見た上で、適正な単価を設定)
- ✓ コロナ補助金等による内部留保の積み上がり(賃上げ原資等として活用する方策の検討)

○介護

- ✓ 構造的な人手不足の下で経済成長を大きく上回るペースで増加する需要への対応(職場環境の改善・生産性の向上が不可欠)

○医療・介護共通

- ✓ 事業者の収入増(全体として年+2~3%)が現場の賃上げに確実につながる好循環の実現
 - ・処遇改善の実績に応じた配分(処遇改善加算の仕組みの活用など)
 - ・その前提として、費用負担・配分の見える化の強化(経営情報データベースの充実、職種別給与・人数の見える化)
- ✓ 経済政策(構造的賃上げ・投資促進の取組み)との整合性
 - ・現役世代の消費活性化による成長と分配の好循環の実現のため、配分のメリハリ付けを通じた国民負担増(現役世代の保険料負担増等)の最大限の抑制(国民への還元)
 - ・必要な医療・介護を提供しつつ、医療・介護の給付の伸びと国民所得(総報酬)の伸びを同水準にして、保険料率の上昇傾向に歯止めをかけることを目指す

動向 解説

DXによる人員配置基準の見直し等を検討

政府・デジタル行財政改革会議

政府は10月11日、岸田文雄首相のもと新たに発足した「デジタル行財政改革会議」の会合を開きました。

事務局が示した資料では、同会議を「規制改革・デジタル改革・行政改革・デジタル田園都市国家構想及び各府省庁の改革の司令塔」と位置づけ、「総理のリーダーシップの下で方針決定を行い、デジタル行財政改革を国・地方を通じて一体的かつ強力で推進していくとした上で、各分野において「デジタルで解決すべき課題(例)」を提示。介護分野については、▽介護等の人材不足、▽介護・医療等におけるデジタル技術の活用の遅れ、▽制度の持続可能性を挙げ、「検討の方向性」の例として、「デジタル技術の活用の加速化(ICT導入支援、介護報酬・人員配置、運営協働化・大規模化、伴走支援、人材育成等)、介護の効果の計測、医療アプリ・機器・システムの開発促進、オンライン診療の拡充・展開、医療・介護テックベンチャーの活用等」と記載しています。

これを受けて岸田首相は「人口減少が進行している日本だからこそ、デジタルの力を借りて、必要であれば、国と地方の行財政の仕組みを変えていく。様々な制度や仕組みも改革していく。利用者起点で、公共サービスの維持・強化と地方の活性化を図り、社会変革を実現していく、これがデジタル行財政改革である」とした上で、デジタル行財政改革の3本柱として、▽デジタルによる質の高い公共サービスの提供、▽デジタル活用を阻害している規制・制度の徹底した改革、▽EBPM(証拠に基づく政策立案)を活用した予算の見える化による事業・基金の見直しを掲げ、武見敬三厚生労働大臣に対しては、「介護事業者向けのDX(デジタル・トランスフォーメーション)支援のほか、年末の介護報酬の改定の機会も活用し、生産性の抜本向上のための適切なKPI(重要業績評価指数)の設定などを具体化すること。また、オンライン診療の拡充等の検討を加速すること」について指示しました。

同会議では年末に中間報告をとりまとめ、令和6年度当初予算等への反映を目指すとしていますが、「できるものから改革を迅速に実行するべく、河野大臣と関係大臣が緊密に協議し、取組を進める」としています。

出入国在留管理庁が所管する「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の会合が10月18日に開かれ、現行の技能実習制度の廃止と、我が国社会の人手不足分野における「人材確保・人材育成」を目的とする新たな制度の創設などを提言する最終報告書のたたき台を示しました。

ここでは、5月に法務大臣に提出された「中間報告書」で示された検討の方向性をもとに、制度設計に向けた9項目を提示、技能実習制度について、これまでやむを得ない場合を除き転籍が認められていなかった在り方を改め、人権侵害との批判が海外からも強く寄せられていたことを受けて、一定の要件を満たせば本人の意向による転籍も認めるとしています。

また、受入れ企業にも、育成・支援体制等に係る要件を整備するといった、監理・支援のあり方についても示されています。

1. 新制度及び特定技能制度の位置付けと関係性等

- ✓ 現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と育成を目的とする新たな制度を創設。
- ✓ 基本的に3年の育成期間で、特定技能1号の水準の人材に育成。
- ✓ 特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続。

2. 新制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

- ✓ 受入れ対象分野は、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。
- ✓ 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定めて育成・評価(技能検定、特定技能評価試験等)
- ✓ 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。

3. 受入れ見込数の設定等の在り方

- ✓ 特定技能制度の考え方と同様、新制度でも受入れ分野ごとに受入れ見込数を設定(受入れの上限数として運用)。
- ✓ 受入れ見込数や対象分野は経済情勢等の変化に応じて柔軟に変更、有識者等で構成する会議体の意見を踏まえ政府が判断。

4. 新制度での転籍の在り方

- ✓ 「やむを得ない場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化。
- ✓ これに加え、一定の要件を満たすことで本人の意向による転籍も認める。
- ✓ 監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による転籍支援を実施。
- ✓ 育成終了前に帰国した者につき、新制度による再度の入国を認める。

5. 監理・支援・保護の在り方

- ✓ 技能実習機構の監督指導・支援保護機能を強化し、特定技能外国人への相談援助業務を追加。
- ✓ 監理団体の許可要件厳格化。
- ✓ 受入れ企業につき、育成・支援体制等に係る要件を整備。

6. 特定技能制度の適正化方策

- ✓ 新制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。
 - ①技能検定3級等又は特定技能1号評価試験合格
 - ②日本語能力A2相当以上のレベル(日本語能力試験N4合格など)

- ✓ 登録支援機関の登録要件や支援業務委託の要件を厳格化。

7. 国・自治体の役割

- ✓ 入管、機構、労基署等が連携し、不適正な受入れ・雇用を排除。
- ✓ 送出国と連携し、不適正な送出機関を排除。
- ✓ 業所管省庁と業界団体の連携による受入れ環境整備のための取組。
- ✓ 日本語教育機関を適正化し、日本語学習の質を向上。
- ✓ 自治体において、生活相談等を受ける相談窓口の整備を推進。

8. 送出機関及び送出しの在り方

- ✓ 二国間取決め(MOC)により送出機関の取締りを強化。
- ✓ 手数料等の透明性を高め、送出国間の競争を促進。
- ✓ 受入れ企業が一定の来日前手数料を負担するなどの仕組みを導入。

9. 日本語能力の向上方策

- ✓ 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
- ✓ 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

▽原案から、具体的記載を大きく見直し

同有識者会議では、10月27日にも会合を開き、上記で示された9項目の具体的な記載について大きく見直しを行っています。

原案に対して委員の間から地方により長く安心して就労できるような制度を望む声や転籍制限の緩和による外国人材の確保への不安等問題提起がされており、今後も見直しが重ねられていく見込みです。

年末とされる取りまとめまで、引き続き推移が注目されます。

動向 解説

常勤・専任要件の緩和や人員配置の特例的な柔軟化等を検討

規制改革推進会議

政府の規制改革推進会議が10月16日に開かれ、令和6年夏のとりまとめを目途に審議を行うためのワーキンググループ(WG)の設置及び構成員の選定、それらで取り扱う重要課題の案について審議しました。

介護分野について取り扱う「健康・医療・介護WG」では、一橋大学経済学部長の佐藤主光氏が座長に就任。また、在宅医療で先進的な取組を進める医療法人社団悠翔会の佐々木淳理事長等が専門員に選ばれています。

重要課題としては、『人材不足の解決』、『賃上げ』、『投資の拡大』を実現する規制・制度改革を主題に掲げ、「革新的サービスの利用を可能とし(市場創出)、これらの市場への投資を拡大し、併せて、ヒトを高生産性部門へシフトする改革を一体的に推進していく」とし、「医療・介護」分野については「緊急に対応すべき課題」として以下の4点をあげています。

- オンライン診療のさらなる普及・促進(デイサービスや学校での受診、公民館などでの受診(医師非常駐のオンライン診療専用の診療所)の全国拡大、診療報酬上の評価の在り方見直し 等)
- 地域における持続可能な在宅医療提供体制の構築
- 診療報酬、介護報酬における常勤・専任要件等の緩和
- 高齢者施設における人員配置基準の特例的な柔軟化、データに基づく自立支援・重度化防止に資する介護サービスの実現、地域内の複数種類の介護サービスに関する一体的マネジメントの実現

6千円賃上げの背景と報酬改定への影響

10月18日に朝日新聞が報じた「介護職、月6千円賃上げ案で最終調整 政府経済対策、人材流出抑止へ」とする記事に、驚かれた方も多かったのではないのでしょうか。通説では、内々の調整段階で表に出てしまったものと言われており、関係する介護業界団体も「寝耳に水」。当日は困惑する声があちこちから聞こえてきたものでした。

業界の受け止めとしては、その日のうちに早速、日本クラフトユニオンが会見を開き、「賃上げ6千円では不十分」と訴えがあったほか、翌日には全国老人保健施設協会はじめ大手介護関係12団体が連名で「足りない」と表明。10月24日に行われた岸田文雄首相の所信表明演説に対する代表質問で野党から「低すぎる。最低でも月1万円」と批判するに至っており、決して好意的とは言えないところではありますが、結局は政府として進めていく方針となり、武見敬三厚生労働大臣から「(経済対策としては)6千円は妥当」という発言もあって、概ね報道された通りとなる見込みです。

なぜ6千円なのか、という点についてですが、厚生労働省の資料では、連合の「2023 春季生活闘争第5回回答集計結果」によれば、組合の賃上げ率は3.67%となるということである一方、介護分野においては1.4%に留まると言い、2%分となる月6千円を乗せることで、民間の賃上げ水準に追いつかせようという意図であるとされています。些か数字合わせ然とし過ぎているようにも感じるのですが、読者の皆さまはどうお感じになりますでしょうか。

この賃上げ施策の是非以上に、むしろ懸念されるのは、今後の介護報酬改定への影響です。これまで介護関係者は、「物価高による経営圧迫や、全国的に進む賃上げに対抗できるプラス改定を」と求めてきたわけで、そのうち賃上げ分については「これにて措置済」と考えるのが、財務省的な常識です。改定率に割り戻せば1%にも満たない賃上げと引き換えに、今後物価高にのみフォーカスして折衝せざるを得ない状況に陥っていくことは目に見えており、「これだけ苦しいのだからプラス改定に違いない」と楽観的でさえあったムードが一変、暗い影をまとい始めています。

原稿を書いている10月下旬時点では、まだ厚生労働省から「介護事業経営実態調査」の結果(収支差率)が明らかにされていませんが、その結果次第では手詰まりともなりかねないところ、緊張感をもって、今後を見守ってまいりたいと思います。

※本号に関連するご質問等ありましたら、お気軽にお問い合わせください。

シムウェルマン株式会社

老人福祉・介護保険事業主席研究員 天野尊明

✉ t-amano@simwelman.com



〒102-0083 東京都千代田区麹町 3-5-2 BUREX 麹町 311 ☎03-5211-2858

<http://www.simwelman.com/>

シムウェルマン

