

令和6年度 厚生労働省山梨労働局委託事業 基調講演

『大変革への備え！2027年法改正 報酬改定に向けた最新動向解説』

～新補助金、処遇改善加算の一部要件緩和等の動向も交えて～

KAIZIREN



一般社団法人

全国介護事業者連盟

理事長 齊藤正行

令和7年2月17日

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

本部所在地

東京都千代田区麹町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 : 5,883社 36,021事業所

※令和7年2月現在

令和6年度報酬改定

○診療報酬

本体＋0.88% 薬価－1.0%

○介護報酬

＋1.59%（うち処遇改善0.98%）

○障害福祉サービス等報酬

＋1.12%

2024年「トリプル改定」 大変革への準備の3年

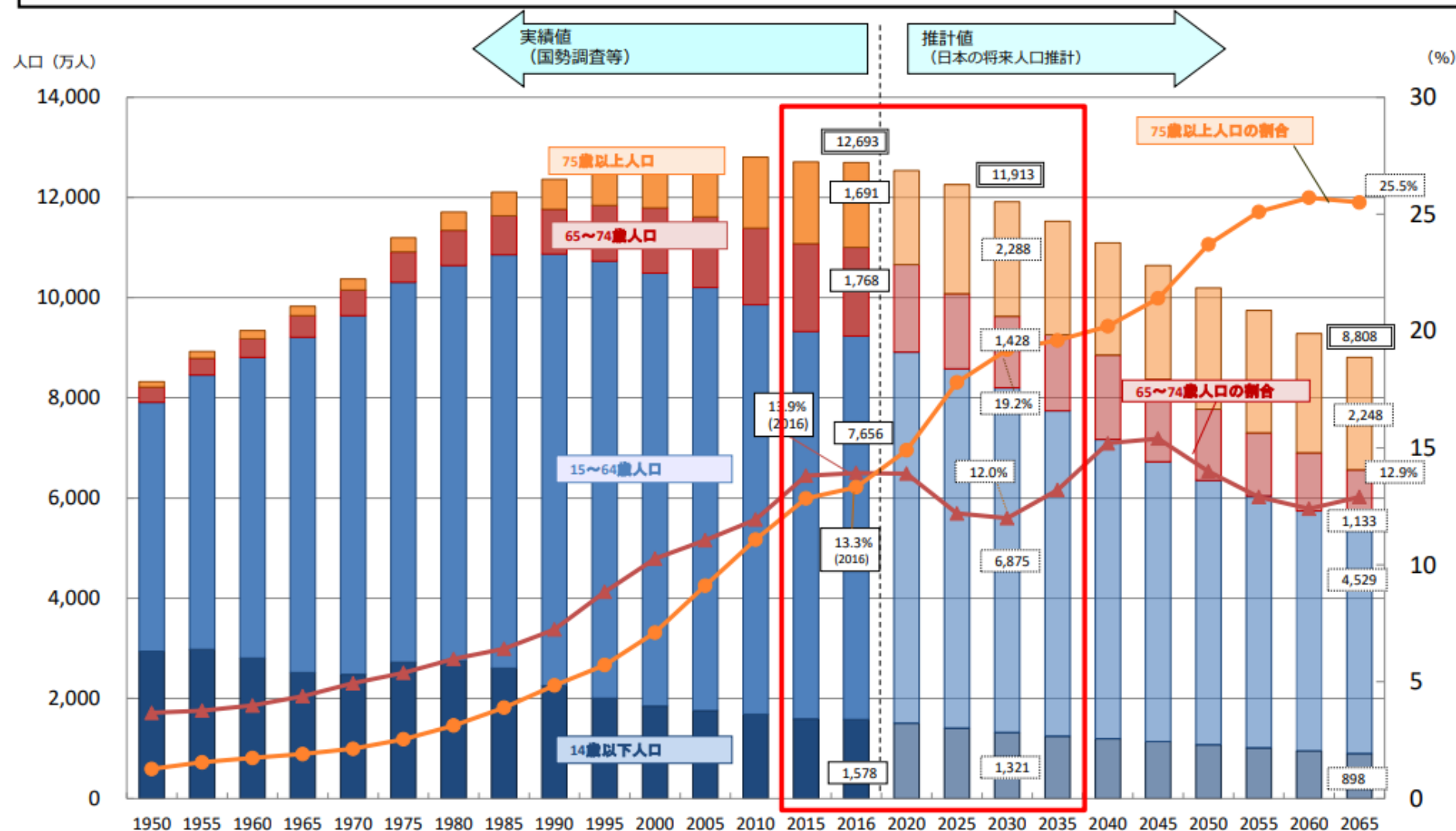
○診療報酬

○介護報酬

○障害福祉サービス等報酬

総人口の推移

○ 今後、日本の総人口が減少に転じていくなか、高齢者（特に75歳以上の高齢者）の占める割合は増加していくことが想定される。



2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現

令和元年5月29日
2040年を展望した社会保障
働き方改革本部 配付資料

- 2040年を展望すると、**高齢者の人口の伸びは落ち着き、現役世代（担い手）が急減する。**
→「総就業者数の増加」とともに、「より少ない人手でも回る医療・福祉の現場を実現」することが必要。
- 今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、以下の取組を進める。
**①多様な就労・社会参加の環境整備、②健康寿命の延伸、③医療・福祉サービスの改革による生産性の向上
④給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保**
- また、社会保障の枠内で考えるだけでなく、**農業、金融、住宅、健康な食事、創薬にもウイングを拡げ、関連する政策領域との連携の中で新たな展開を図っていく。**

2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指す。

＜現役世代の人口の急減という新たな局面に対応した政策課題＞

多様な就労・社会参加

【雇用・年金制度改革等】

- 70歳までの就業機会の確保
- 就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援
(厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン)
- 中途採用の拡大、副業・兼業の促進
- 地域共生・地域の支え合い
- 人生100年時代に向けた年金制度改革

健康寿命の延伸

【健康寿命延伸プラン】

⇒2040年までに、健康寿命を男女ともに3年以上延伸し、**75歳以上**に

- ①健康無関心層へのアプローチの強化、
②地域・保険者間の格差の解消により、
以下の3分野を中心に、取組を推進
・次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等
・疾病予防・重症化予防
・介護予防・フレイル対策、認知症予防

医療・福祉サービス改革

【医療・福祉サービス改革プラン】

⇒2040年時点で、単位時間当たりのサービス提供を**5%（医師は7%）以上改善**

- 以下の4つのアプローチにより、取組を推進
・ロボット・AI・ICT等の実用化推進、
データヘルス改革
・タスクシフティングを担う人材の育成、
シニア人材の活用推進
・組織マネジメント改革
・経営の大規模化・協働化

＜引き続き取り組む政策課題＞

給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保

2024年介護報酬改定の概要

令和6年度介護報酬改定の概要

- 人口構造や社会経済状況の変化を踏まえ、「地域包括ケアシステムの深化・推進」「自立支援・重度化防止に向けた対応」「良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり」「制度の安定性・持続可能性の確保」を基本的な視点として、介護報酬改定を実施。

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、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

- ・ 質の高い公正中立なケアマネジメント
- ・ 医療と介護の連携の推進
 - 在宅における医療ニーズへの対応強化
 - 高齢者施設等における医療ニーズへの対応強化
 - 在宅における医療・介護の連携強化
 - 高齢者施設等と医療機関の連携強化
- ・ 地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組
- ・ 看取りへの対応強化
- ・ 感染症や災害への対応力向上
- ・ 高齢者虐待防止の推進
- ・ 認知症の対応力向上
- ・ 福祉用具貸与・特定福祉用具販売の見直し

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等を推進

- ・ リハビリテーション・機能訓練、口腔、栄養の一体的取組等
- ・ 自立支援・重度化防止に係る取組の推進
- ・ LIFEを活用した質の高い介護

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
- ・ 報酬の整理・簡素化

3. 良質な介護サービスの効率的な提供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

- ・ 介護職員の処遇改善
- ・ 生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくり
- ・ 効率的なサービス提供の推進

5. その他

- ・ 「書面掲示」規制の見直し
- ・ 基準費用額（居住費）の見直し
- ・ 地域区分
- ・ 通所系サービスにおける送迎に係る取扱いの明確化

令和9年度(2027年度) 介護保険法改正 介護報酬改定 その他制度改革 に向けた最新動向

令和6年度介護報酬改定 処遇改善加算の1本化 「介護職員等処遇改善加算」 緩和措置

処遇改善に係る加算全体のイメージ（令和6年度改定前）

①介護職員処遇改善加算

- 対象：介護職員のみ
- 算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算（Ⅲ）
キャリアパス要件のうち、 ①＋②＋③を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①＋②を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①or②を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす

<キャリアパス要件>

- ①職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ②資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- ③経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

<職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

②介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
※介護福祉士の配置割合等に応じて、加算率を二段階に設定。
➢処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得していること
➢処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
➢処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

③介護職員等ベースアップ等支援加算

- 対象：介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
➢処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得していること
➢賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等（※）に使用することを要件とする。
※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

全体のイメージ

特定処遇改善加算（Ⅰ）	特定処遇改善加算（Ⅱ）	特定処遇改善加算（Ⅰ）	特定処遇改善加算（Ⅱ）	特定処遇改善加算（Ⅰ）	特定処遇改善加算（Ⅱ）
ベースアップ等支援加算 月額0.9万円相当（注）	ベースアップ等支援加算 月額0.9万円相当（注）	ベースアップ等支援加算 月額0.9万円相当（注）	ベースアップ等支援加算 月額0.9万円相当（注）	ベースアップ等支援加算 月額0.9万円相当（注）	ベースアップ等支援加算 月額0.9万円相当（注）
処遇改善加算（Ⅰ） 月額3.7万円相当（注）	処遇改善加算（Ⅱ） 月額2.7万円相当（注）	処遇改善加算（Ⅲ） 月額1.5万円相当（注）			

〔注：事業所の総報酬に加算率（サービス毎の介護職員数を踏まえて設定）を乗じた額を交付。〕

- ① 事業者の賃金改善や申請に係る事務負担を軽減する観点
- ② 利用者にとって分かりやすい制度とし、利用者負担の理解を得やすくする観点
- ③ 事業所全体として、柔軟な事業運営を可能とする観点から、

処遇改善に係る加算を一本化（令和6年6月～）

＜令和6年5月まで＞

介護職員処遇改善加算

介護職員等特定処遇改善加算

介護職員等ベースアップ等支援加算



＜令和6年6月から＞

介護職員等処遇改善加算

処遇改善加算の一本化及び加算率の引上げ（令和6年6月～）

■ 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへとつながるよう加算率の引上げを行う。

■ 介護職員等の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「**介護職員等処遇改善加算**」に一本化を行う。

※ 一本化後の加算については、介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとするが、**事業所内での柔軟な職種間配分を認める**。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、**月額賃金の改善に関する要件及び職場環境等要件を見直す**。

※ 令和6年度末までの経過措置期間を設け、加算率並びに月額賃金改善要件及び職場環境等要件に関する**激変緩和措置を講じる**。

加算率（※）

既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字

			対応する現行の加算等（※）	新加算の趣旨
新加算（介護職員等処遇改善加算）	I	新加算（Ⅱ）に加え、以下の要件を満たすこと。 経験技能のある介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること（訪問介護の場合、介護福祉士30%以上）	a. 処遇改善加算（Ⅰ）【13.7%】 b. 特定処遇加算（Ⅰ）【6.3%】 c. ベースアップ等支援加算【2.4%】	事業所内の経験・技能のある職員を充実
	II	新加算（Ⅲ）に加え、以下の要件を満たすこと。 - 改善後の賃金年額440万円以上が1人以上 - 職場環境の更なる改善、見える化【見直し】 ダブルアップなどの配分ルール【撤廃】	a. 処遇改善加算（Ⅰ）【13.7%】 b. 特定処遇加算（Ⅱ）【4.2%】 c. ベースアップ等支援加算【2.4%】	総合的な職場環境改善による職員の定着促進
	III	新加算（Ⅳ）に加え、以下の要件を満たすこと。 資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備	a. 処遇改善加算（Ⅰ）【13.7%】 b. ベースアップ等支援加算【2.4%】	資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備
	IV	新加算（Ⅳ）の1/2（7.2%）以上を月額賃金で配分 - 職場環境の改善（職場環境等要件）【見直し】 - 賃金体系等の整備及び研修の実施等	a. 処遇改善加算（Ⅱ）【10.0%】 b. ベースアップ等支援加算【2.4%】	介護職員の基本的な待遇改善・ベースアップ等

※：加算率は訪問介護のものを例として記載。職種間配分の柔軟化については令和6年4月から現行の介護職員処遇改善加算及び介護職員等処遇改善加算に適用。なお、経過措置区分として、令和6年度末まで介護職員等処遇改善加算（Ⅴ）（1）～（14）を設け、現行の3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引上げを受けることができるようにする。

新加算を算定するためには・・・

1. キャリアパス要件、2. 月額賃金改善要件、3. 職場環境等要件の 3種類の要件を満たすことが必要です

1 キャリアパス要件

I～Ⅲは根拠規程を書面で整備の上、
全ての介護職員に周知が必要

R6年度中は年度内の対応の誓約で可

新加算 I～Ⅳ

キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系）

- 介護職員について、職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備する。

R6年度中は年度内の対応の誓約で可

I～Ⅳ

キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

- 介護職員の資質向上の目標や以下のいずれかに関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保する。

- a 研修機会の提供又は技術指導等の実施、介護職員の能力評価
- b 資格取得のための支援（勤務シフトの調整、休暇の付与、費用の援助等）

R6年度中は年度内の対応の誓約で可

I～Ⅲ

キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み）

- 介護職員について以下のいずれかの仕組みを整備する。
 - a 経験に応じて昇給する仕組み
 - b 資格等に応じて昇給する仕組み
 - c 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み

R6年度中は月額8万円の改善でも可

I・Ⅱ

キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金額）

- 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金額が年額440万円以上であること。



小規模事業所等で加算額全体が少額である場合などは、適用が免除されます。

I

キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置）

- サービス類型ごとに一定割合以上の介護福祉士等を配置していること。

2

月額賃金改善要件

R7年度から適用

I～IV

月額賃金改善要件 I

- 新加算Ⅳ相当の加算額の2分の1以上を、月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる。



現在、加算による賃金改善の多くを一時金で行っている場合は、一時金の一部を基本給・毎月の手当に付け替える対応が必要になる場合があります。（賃金総額は一定のままで可）

現行ベア加算未算定の場合のみ適用

I～IV

月額賃金改善要件 II

- 前年度と比較して、現行のベースアップ等加算相当の加算額の3分の2以上の新たな基本給等の改善（月給の引上げ）を行う。



新加算Ⅰ～Ⅳへの移行に伴い、現行ベア加算相当が新たに増える場合、新たに増えた加算額の3分の2以上、基本給・毎月の手当の新たな引上げを行う必要があります。

3

職場環境等要件

R6年度中は区分ごと1以上、取組の具体的な内容の公表は不要

I・II

- 6の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上、うち一部は必須）取り組む。情報公表システム等で実施した取組の内容について具体的に公表する。

R6年度中は全体で1以上

Ⅲ・Ⅳ

- 6の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組む。

※ 新加算（Ⅰ～Ⅴ）では、加算による賃金改善の職種間配分ルールを統一します。介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとしますが、事業所内で柔軟な配分を認めます。

介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）

介護職員等処遇改善加算Ⅲ・Ⅳ：以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる
 介護職員等処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ：以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上うち⑰又は⑱は必須）取り組んでいる

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可） ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている ⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	⑬業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑮介護職員の身体負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている ⑱現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している ⑲5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている ㉑介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入 ㉒介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。 ㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施 ※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする ※小規模事業者は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする
やりがい・働きがいの醸成	㉕ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ㉖地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉗利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉘ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

新加算Ⅰ・Ⅱにおいては、情報公表システム等で職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める。下線部は令和6年度までの要件からの主な変更点。

処遇改善加算の更なる取得促進に向けた方策

	未取得	加算Ⅳ	加算Ⅲ	加算Ⅱ	加算Ⅰ
		・ 賃金体系等の整備及び研修の実施等 ・ 加算Ⅳ相当額の2分の1 (=4.5%)以上を月額賃金で配分			
職場環境の改善		① ○	○ ①	◎	◎
昇給の仕組み			○ ②	○	○
改善後賃金年額440万円				○ ③	○
経験・技能のある介護職員					○

①：令和7年度から新たに適用される「職場環境等要件（職場環境改善）」への対応。

※ ○：6区分からそれぞれ1つ以上、◎：6区分からそれぞれ2つ以上の取組を行う。

→ 令和7年度中に要件整備を行う誓約をすることで、職場環境等要件を満たしたものとする。(通知改正)
さらに、「介護人材確保・職場環境改善等事業」を申請している事業所においては、職場環境等要件を満たしたものとする。(通知改正)

②：「昇給の仕組み」への対応

→ 令和6年度は誓約により満たすこととしている「資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備」の要件について、経過措置の延長により、令和7年度においても誓約により満たしたものとする。(通知改正)

※「賃金体系等の整備及び研修の実施等」も同様の扱いとする。

③：「改善後賃金年額440万円」への対応

※「経験及び技能を有する介護職員と認められる者のうち一人は、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上」とする。

→ 現行規定において「加算の算定見込額が少額であることその他の理由により、当該賃金改善が困難である場合」は当該要件の適用除外となっている点について、当該規定の周知や明確化を行う。(通知改正、QAの発出)

加えて、申請の事務負担への対応として、以下の措置を講じる。

- ・ 要件を満たしているどうかの確認を可能な限りチェックリスト方式とするなど申請様式の簡素化。
- ・ ①処遇改善加算、②介護人材確保・職場環境改善等事業及び③生産性向上推進体制加算Ⅱの申請様式を一体化。
- ・ さらに、訪問介護事業所については、①、②及び「訪問介護等サービス提供体制確保支援事業」の申請様式を一体化。

※ 要件弾力化は2月の申請受付から適用。

厚生労働省

外国人介護人材の 業務の在り方に関する検討会 中間まとめ

令和6年6月26日

外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会 構成員名簿

石田 路子	NP0 法人高齢社会をよくする女性の会 理事 名古屋学芸大学看護学部 客員教授
伊藤 優子	龍谷大学短期大学部 教授
猪熊 律子	読売新聞東京本社 編集委員
今村 文典	公益社団法人日本介護福祉士会 副会長
臼井 正樹	神奈川県立保健福祉大学 名誉教授
江澤 和彦	公益社団法人日本医師会 常任理事
近藤 篤	民間介護事業推進委員会 代表委員
斉藤 正行	一般社団法人全国介護事業者連盟 理事長
内藤 佳津雄	日本大学文理学部 教授
中山 辰巳	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 外国人介護人材対策部会 部会長
濱田 和則	全国社会福祉法人経営者協議会 外国人介護人材特別委員長
平川 博之	公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長
富家 隆樹	一般社団法人日本慢性期医療協会 常任理事
松田 陽作	日本労働組合総連合会 総合政策推進局生活福祉局 局長
光元 兼二	高齢者住まい事業者団体連合会 事務局長
吉井 栄一郎	公益社団法人東京都老人クラブ連合会 常務理事・事務局長

オブザーバー：公益社団法人国際厚生事業団

外国人技能実習機構

一般社団法人シルバーサービス振興会（介護技能実習評価試験 試験実施機関）

(具体的な対応)

- 以上を踏まえると、外国人介護人材の訪問系サービスの従事については、日本人同様に介護職員初任者研修を修了した有資格者等であることを前提に、ケアの質や権利保護等の観点から、以下のとおり、事業者に対して一定の事項について遵守を求め、当該事項を適切に履行できる体制・計画等を有することを条件として従事を認めるべきである。国においては、適切な指導体制の確保やハラスメント対応等の観点から、受入事業者の遵守事項の履行体制の確保の確認や、相談窓口の設置、受入環境整備等を行うことが重要である。これは、障害福祉サービスについても、同様に考えられる。

(遵守事項)

- ① 受入事業者が行う外国人介護人材への研修については、EPA 介護福祉士の訪問系サービスで求める留意事項と同様に、訪問介護の基本事項、生活支援技術、利用者、家族や近隣とのコミュニケーション（傾聴、受容、共感などのコミュニケーションスキルを含む）、日本の生活様式等を含むものとする。
- ② 受入事業者は、訪問系サービスの提供を一人で適切に行うことができるように、一定期間、サービス提供責任者等が同行するなどにより必要な OJT を行うこと。回数や期間については、利用者や外国人介護人材の個々状況により、受入事業者により適切に判断すること。
- ③ キャリアアップに向けた支援が重要になるところ、受入事業者等は外国人介護人材の訪問系サービスを実施する際、外国人介護人材に対して業務内容や注意事項等について丁寧に説明を行い、その意向等を確認しつつ、外国人介護人材のキャリアパスの構築に向けたキャリアアップ計画を作成すること。
- ④ ハラスメント対策の観点から、受入事業所内において、
 - ・ ハラスメントを未然に防止するための対応マニュアルの作成・共有、管理者等の役割の明確化
 - ・ 発生したハラスメントの対処方法等のルールの作成・共有などの取組や環境の整備
 - ・ 相談窓口の設置やその周知等の相談しやすい職場環境づくり
 - ・ 利用者・家族等に対する周知等の必要な措置を講ずること。
- ⑤ 外国人介護人材の負担軽減や訪問先での不測の事態に適切に対応できるようにする観点から、介護ソフトやタブレット端末の活用による記録業務の支援、コミュニケーションアプリの導入や日常生活や介護現場での困りごと等が相談できるような体制整備など、ICT の活用等も含めた環境整備を行うこと。

(3) その他

(施行の時期等)

- 外国人介護人材の業務の在り方については、各在留資格の制度趣旨・目的に基づき検討され、各在留資格制度の関係法令等により施行がなされてきたところ、技能実習「介護」における事業所開設後3年要件の見直し、訪問系サービスへの従事においても、今後、国において具体的な制度設計が進められていくことになるが、これまでと同様に、制度趣旨・目的等を踏まえつつ、検討を進め、準備が整い次第、順次施行するべきである。その際、受入れ要件の策定・変更に当たっては、制度所管省庁に対し、制度趣旨との適合性や外国人の人権保護、雇用環境等の観点から必要な確認や協議を行いつつ、具体的な要件を定めていくべきである。また、特に、詳細の検討に当たっては、本報告書の内容を十分に踏まえた上で、関連する法令改正の内容などにも留意して、整理することが求められる。

なお、訪問系サービスへの従事については、介護現場の状況に鑑み、早期の実施に向けて取り組むべきとの意見が多かったが、労働者保護や利用者に対するサービスの質の担保の観点から慎重に検討すべきとの意見もあった。

- 現行の技能実習制度では、「本国への技能移転」という制度趣旨に基づき、技能移転の対象となる技能実習生の業務範囲を、必須業務、関連業務及び周辺業務に区分して規定しており、
 - ・ 必須業務として、どの技能実習生も実施する身体介護業務を位置付け、
 - ・ 関連業務及び周辺業務として、身体介護以外の支援等、必須業務に関連する技能の修得に係る業務等を位置付けている。

- この点に関する見直しの方向性については特に留意する必要があり、仮に、現行の技能実習制度の下で、訪問系サービスなどへの従事について、具体的な制度設計を進める場合には、移転すべき技能等既存の制度との整合性について、一定の整理を行いながら検討を進めるべきである。

厚生労働省 ケアマネジメントに係る 諸課題に関する検討会 中間整理

令和6年12月12日

令和6年10月30日 厚生労働省へ 「ケアマネジメントの在り方に関する要望」提出

令和6年10月30日

厚生労働省 老健局
認知症施策・地域介護推進課
課長 吉田 慎 様

第2回検討会（令和6年5月9日） ヒアリング団体として意見提言

ケアマネジメントの在り方に関する要望

一般社団法人全国介護事業者連盟
理事長 齊藤正行
ケアマネジメント在り方検討部会
部会長 田中紘太

当連盟におけるケアマネジメント在り方検討部会では、様々な論点に基づき議論を進め、令和8年度介護保険法改正及び令和9年度介護報酬改定に向け、更には「ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」における論点に対して、下記の通り要望事項を取りまとめました。

◆基本的な考え方

介護支援専門員（ケアマネジャー）は介護保険制度における根幹でありながら、近年は居宅介護支援事業所の数も減少に転じ、ケアマネジャーの成り手が大いに不足するなど、大きな課題が顕在化しています。改めて時流に沿った新しいケアマネジメントの在り方を示していただくとともに、諸課題に対する抜本的な解決策を総合的に提示することが不可欠であると考えます。

ケアマネジメントに係る 諸課題に関する検討会 (第2回)	資料 4
令和6年5月9日	

『ケアマネジメントに係る諸課題に 関する当連盟からの意見・取り組み』



一般社団法人

全国介護事業者連盟

理事長 齊藤正行

居宅介護支援・福祉用具貸与在り方委員会 副委員長

田中紘太

令和6年5月9日（木）



ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会 中間整理概要①

- 複合的な課題を抱える高齢者の増加等により、ケアマネジャーの役割の重要性は増大する一方で、ケアマネジャーの従事者数は横ばい・減少傾向。
- **利用者のために質の高いケアマネジメントを実現する観点から、ケアマネジャーがケアマネジメント業務に注力することができるよう、業務の整理やICT等の活用により負担を軽減しつつ、なり手を確保していくことが喫緊の課題。**以下に沿って制度改正や報酬改定等に向けて引き続き検討。

1. ケアマネジャーの業務の在り方

～ケアマネジャーが専門性を生かし、個々の利用者に対するケアマネジメント業務に注力するための負担軽減等の環境整備～

- ケアマネジャーは、在宅の介護サービスの要。利用者に寄り添い、尊厳の保持と自立支援を図る一連のプロセスを担う。かかりつけ医等医療を含む地域の関係者と顔の見える関係を構築し、利用者に適切な支援を行うことが重要。いわゆるシャドウワークも含めケアマネジャーの業務が増加する中、ケアマネジャーが専門性を生かして利用者へのケアマネジメント業務に注力できる環境整備が必要。
- **利用者にとってより質の高いケアマネジメントを実現しつつ、ケアマネジャーの業務負担を軽減する観点から、居宅介護支援事業所は個々の利用者に対するケアマネジメントに重点、地域包括支援センターは社会資源への働きかけを含めた地域全体の支援に重点を置くことが適当。**この役割を中心に据えつつ、業務の在り方を考えていくことが重要。
- ➡ **居宅介護支援事業所におけるケアマネジャー**が実施する業務については、以下の考え方に沿って、**負担の軽減**を図る。
 - ・ 法定業務は、ケアマネジャーに求められる役割との関係から、事業所内での業務分担を検討することが必要。特に、利用者と直接関わる業務は、更なる質の向上を図るとともに、その位置づけを整理。
 - ・ **法定業務以外の業務については、**ケアマネジャーの業務上の課題というだけではなく**地域課題として地域全体で対応を協議すべき**ものであり、**基本的には市町村が主体となって関係者を含めて協議**し、利用者への切れ目ない支援ができる地域づくりを推進。
- ➡ 業務効率化の観点から、**ケアプランデータ連携システムの更なる普及促進やAIによるケアプラン作成支援**の推進。

業務の類型	主な事例	
①法定業務	・利用者からの相談対応、関係機関との連絡調整、ケアプラン作成	
②保険外サービスとして対応しうる業務	・郵便・宅配便等の発送・受取、書類作成・発送、代筆・代読、救急搬送時の同乗	
③他機関につなぐべき業務	・部屋の片付け・ゴミ出し、買い物などの家事支援 ・福祉サービスの利用や利用料支払いの手続き ・入院中・入所中の着替えや必需品の調達	・預貯金の引出・振込、財産管理 ・徘徊時の捜索 ・死後事務
④対応困難な業務	・医療同意	

基本的には市町村が主体となり関係者を含めて地域課題として協議

相談体制の整備や地域の関係者からなる協議の場での検討、生活支援コーディネーターなど既存の仕組み、職能団体による事業化やインフォーマルな資源の活用等

～主任ケアマネジャーの役割の明確化や位置付けの検討～

- **主任ケアマネジャー**は居宅介護支援事業所・地域包括支援センターいずれでも他のケアマネジャーへの指導・育成の役割を有する。
- ➡ 役割に応じた専門性を発揮するため、**制度的位置付けの明確化、研修の在り方、役割に応じた評価の在り方、柔軟な配置等**を検討。1

ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会 中間整理概要②

2.人材確保・定着に向けた方策

～質の確保を前提とし、幅広い世代に対する人材確保・定着支援の取組の総合的な実施～

- 現在のケアマネジャーの年齢構成等を踏まえると、10年以内には、ケアマネジャーの担い手は急激に減少していくことが見込まれ、幅広い世代に対する人材確保・定着支援に向けて、様々な取組を総合的に実施することが必要。

→ 現在働いている方々の就労継続支援

- ・ 他産業・同業他職種に見劣りしない処遇の確保や様式の見直しによる書類作成の負担軽減、カスタマーハラスメント対策等の働く環境の改善。
- ・ シニア層が働き続けることができる環境の整備。

→ 新規入職の促進

- ・ ケアマネジャーの受験要件（※）について、新たな資格の追加・実務経験年数の見直しを検討。
 - ・ 若年層に重点を置きながら、魅力発信等の取組を促進。
- （※）現在は、保健・医療・福祉の法定資格に基づく業務や一定の相談援助業務に従事した期間が、通算5年以上である者となっている。

→ 潜在ケアマネジャーの復職支援

- ・ 再研修を受けやすい環境や、柔軟な勤務体制の設定など、復帰しやすい環境の整備

3.法定研修の在り方

～ケアマネジャーの資質の確保・向上を図りつつ、受講者の負担軽減を図るための法定研修の見直し～

- 利用者にとって適切な介護サービスを提供するためには、ケアマネジャーの資質の確保・向上が重要。一方で、受講者の経済的・時間的負担が大きいということが課題。このため、ケアマネジャーの資質の確保・向上を前提としつつ、可能な限り経済的・時間的負担の軽減を図ることが適当。その際、更新研修については、利用者への支援に充当する時間の増加につなげる観点から大幅な負担軽減を図るとともに、あわせてその在り方を検討。

- 研修の質の確保・費用負担の軽減の観点から、全国統一的な実施が望ましい科目について、国レベルで一元的に作成する方策の検討。
- 都道府県は、研修の実施状況や受講者の満足度等の丁寧な把握に努めながら、地域の実情も踏まえつつ、真にケアマネジャーの資質の確保・向上につながる研修を実施。また、都道府県の研修向上委員会等について、在り方を検討。
- 研修受講に当たっての負担を軽減するため、オンライン受講の推進や分割受講の仕組みなど、柔軟な受講が行えるようにする方策を検討するとともに、地域医療介護総合確保基金の活用や教育訓練給付制度等の制度について、引き続き周知。

4.ケアマネジメントの質の向上に向けた取組の促進

～ケアマネジメントの質の向上に向けた取組の総合的な実施～

- ケアマネジメントの質の向上を図る観点からは、様々な取組を総合的に実施していくことが重要。
- 適切なケアマネジメント手法の更なる普及、ケアマネジャーの自主的な気づきを促すためのケアプラン点検の適切な実施の促進。
- 業務の在り方の整理を進めた上で、ケアマネジメントの質を評価するための手法等について、引き続き検討することが適当。

2024年4月16日・11月13日

財務省

**財政制度等審議会財政制度分科会
「社会保障」**

今後の改革の方向性（総括）

- 介護保険制度については、これまでも給付の適正化等の改革を実施してきたが、一人当たり介護給付費が急増する85歳以上人口が増加を続けることや、現役世代（支え手）の減少を見据え、以下の3つの視点から制度の持続性確保のための見直しを進めることで、中長期的に増大する介護需要に応えられる体制を構築していく必要。

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

◆ これまでに取り組んできた主な事項

- サービス付き高齢者向け住宅等における利用者の囲い込み・画一的なケアプラン是正
 - ・ 訪問介護・居宅介護支援の同一建物減算の導入
- 要支援者の訪問・通所介護の地域支援事業への移行
 - ・ 2018年3月末に移行完了
- 頻回のサービス利用についてのケアプランチェック
 - ・ 2018年10月より導入
- インセンティブ交付金の活用
 - ・ アウトカム指標への配点重点化、評価結果の「見える化」等の見直し 等

- 特別養護老人ホームの重点化
 - ・ 2015年4月より、入所者を原則として要介護度3以上の高齢者に限定
- 福祉用具・住宅改修に係る給付の適正化
 - ・ 2018年10月より、福祉用具等の価格の上限を設定
 - ・ 2024年度より、一部の福祉用具に係る貸与と販売の選択制を導入 等

- 利用者負担の引上げ
 - ・ 所得額に応じて、2割負担、3割負担を導入
- 補足給付の要件見直し
 - ・ 2015年8月に預貯金等を勘案する資産要件を追加
- 介護納付金（2号保険料）の総報酬割導入
 - ・ 2017年8月分より、段階的に移行し、2020年度に全面移行
- 1号保険料負担の見直し
 - ・ 2024年度より、所得再分配機能を強化 等

◆ 今後の改革の主な方向性

- 生産性の向上（ICT機器を活用した人員配置の効率化、経営の協働化・大規模化）
- 高齢者向け住まい等の報酬体系の見直し
- 人材紹介会社の規制強化
- 軽度者に対する生活援助サービス等の地域支援事業への更なる移行
 - ・ 生活援助サービスに関するケアプラン検証の見直し

- ケアマネジメントの利用者負担の導入
- 福祉用具の貸与と販売の選択制導入等の効果検証
- 多床室の室料負担の更なる見直し
- 保険外サービスの活用

- 利用者負担の更なる見直し
 - ・ 2割負担の範囲の見直し
 - ・ 金融資産、金融所得の勘案

介護保険の利用者負担（2割負担）の見直し

- 介護保険制度においては、制度創設時、利用者負担割合を一律 1 割としていたが、保険料の上昇を可能な限り抑えながら、現役世代に過度な負担を求めず、高齢者世代内において負担の公平化を図るため、「一定以上所得のある方」（第 1 号被保険者の上位 20% 相当）について負担割合を 2 割、さらに、「現役並みの所得」を有する方の負担割合を 3 割に引き上げてきた。



(参考) 医療保険の患者負担（70歳以上）



(出所) 「年金収入等」の数字は、厚生労働省「介護保険部会」（令和5年7月10日）資料に基づく。

(参考) 全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）（2023年12月22日閣議決定）

- ・ 利用者負担が 2 割となる「一定以上所得」の判断基準の見直しについては、以下の内容につき、引き続き早急に、介護サービスは医療サービスと利用実態が異なること等を考慮しつつ、改めて総合的かつ多角的に検討を行い、第10期介護保険事業計画期間の開始（2027年度～）の前までに、結論を得る。

(i) 利用者負担の「一定以上所得」（2割負担）の判断基準について、以下の案を軸としつつ、検討を行う。

ア：直近の被保険者の所得等に応じた分布を踏まえ、一定の負担上限額を設けずとも、負担増に対応できると考えられる所得を有する利用者に限って、2割負担の対象とする。

イ：負担増への配慮を行う観点から、当分の間、一定の負担上限額を設けた上で、アよりも広い範囲の利用者について、2割負担の対象とする。その上で、介護サービス利用等への影響を分析の上、負担上限額の在り方について、2028年度までに、必要な見直しの検討を行う。

(ii) (i) の検討に当たっては、介護保険における負担への金融資産の保有状況等の反映の在り方や、きめ細かい負担割合の在り方と併せて早急に検討を開始する。

【改革の方向性】(案)

- 負担能力に応じて、増加する介護費をより公平に支え合う観点から、「改革工程」に沿って、所得だけでなく金融資産の保有状況等の反映の在り方や、きめ細かい負担割合の在り方と併せて検討した上で、2割負担の対象者の範囲拡大について早急に実現すべき。また、医療保険と同様に、利用者負担を原則 2 割とすることや、現役世代並み所得（3割）等の判断基準を見直すことについても検討していくべき。

ケアマネジメントの利用者負担の導入

- 介護保険サービスの利用にあたっては、一定の利用者負担を求めているが、居宅介護支援については、制度創設時以来、ケアマネジメントの利用機会を確保する観点等から利用者負担を取らない取扱いとされてきた。しかし、介護保険制度創設から20年以上が経ち、現状では、ケアマネジメントに関するサービス利用が定着。利用者が本来負担すべきケアマネジメントに係る費用を現役世代の保険料で肩代わりし続けることは、世代間の公平の観点からも不合理。
- また、ケアマネジメントについて利用者負担を取らない取扱いは、利用者側からケアマネジャーの業務の質へのチェックが働きにくい構造。ケアマネジメントの質の評価とあわせて、利用者自身が自己負担を通じてケアプランの質に関心を持つ仕組みとした方が、サービスの質の向上につながるのではないかと。

（参考）全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）（2023年12月22日閣議決定）

「ケアマネジメントに関する給付の在り方（利用者負担等）については、利用者やケアマネジメントに与える影響、他のサービスとの均衡等も踏まえながら、包括的に検討を行い、第10期介護保険事業計画期間の開始（2027年度）までの間に結論を出す。」

◆ケアマネジメントに係る費用のイメージ

○ケアマネジメント（居宅介護支援）に係る費用額（2020年度実績）

5,273億円

利用者
負担なし

1割負担相当分（約530億円）
の内訳に関する機械的試算

国費 132億円（25%）	都道府県・市町村 132億円（25%）
高齢者の保険料 121億円（23%）	現役世代の保険料 142億円（27%）

現役世代の負担（毎年）

（注）自己負担は、所得状況に応じて1～3割となることに留意。

◆ケアマネジメントに自己負担がない理由

「介護保険制度の見直しに関する意見」（2016年12月介護保険部会）

現在、居宅介護支援や介護予防支援のいわゆるケアマネジメントサービスには利用者負担はない。これは、要介護者等の相談に応じ、その心身の状態等に応じた適切なサービスを提供できるよう支援する新しいサービスの導入にあたり、要介護者等が積極的に本サービスを利用できるよう、制度創設時に特に10割給付のサービスと位置づけたものである。

【改革の方向性】（案）

- 質の高い介護サービスを提供する上で、利用者の立場に立ってケアプランを作成するケアマネジャーは重要な役割を果たしており、公正・中立なケアマネジメントを確保する観点から、質を評価する手法の確立や報酬への反映と併せ、居宅介護支援に利用者負担を導入することで、質の高いケアマネジメントが選ばれる仕組みとする必要。

◆受給者一人当たり介護サービス費用

10.3万円/月

利用者
負担なし（注）

ケアプラン作成等費用	利用者負担
訪問介護・通所介護など	利用者負担

サービス利用の障害との声は聞かれない

（要介護2・月ごと）

（注）仮に1割自己負担を導入した場合の受給者1人当たり費用額から粗く計算できる要介護2の者の月ごと自己負担額は1,400円程度（「介護給付費等実態統計」（2023年4月調査分））。

◆ケアマネジメントの公正中立性に対する懸念

ケアプラン作成に当たり問題となり得ること
（n=336、現場のケアマネジャーへのアンケート）

事業者の都合により、同一住宅・ホーム内の利用者のケアプランが画一的なものとなっている	全回答の40.2%
事業者の都合により、区分支給限度基準額一杯まで同一法人による介護保険サービスを設定したケアプランが多い	全回答の37.2%
事業者の都合を意図することで、利用者にとって必要な介護保険サービスがケアプランに位置づけることが難しい場合がある	全回答の31.8%

（出所）厚生労働省「サービス付き高齢者向け住宅等における適正なケアプラン作成に向けた調査研究」掲載資料（2022年3月）

28.2万円/月

利用者
負担あり

ケアプラン（施設サービス計画）作成等費用	利用者負担
施設介護サービス費（特養）	利用者負担

◆ケアマネジメントの質の向上に向けたイメージ



軽度者に対する生活援助サービス等の地域支援事業への移行

- 要支援者に対する訪問介護・通所介護については、地域の実情に応じた多様な主体による効果的・効率的なサービス提供を行う観点から、地域支援事業へ移行（2018年3月末に移行完了）。
- 今後も介護サービスの需要の大幅な増加が見込まれる中、生活援助型サービスをはじめ、**全国一律の基準ではなく、人員配置や運営基準の緩和等**を通じて、**地域の実情に合わせた多様な人材や資源の活用を図り、必要なサービスを効率的に提供するための枠組みを構築する必要**。

（参考）全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）（2023年12月22日閣議決定）

「軽度者（要介護1及び2の者）への生活援助サービス等に関する給付の在り方については、介護サービスの需要が増加する一方、介護人材の不足が見込まれる中で、現行の介護予防・日常生活支援総合事業（以下「総合事業」という。）に関する評価・分析や活性化に向けた取組等を行いつつ、第10期介護保険事業計画期間の開始（2027年度）までの間に、介護保険の運営主体である市町村の意向や利用者への影響等も踏まえながら、包括的に検討を行い、結論を出す。」

◆介護給付と地域支援事業

介護給付
＜要介護1～5＞
訪問介護・通所介護
＜要介護1・2＞

介護予防給付
＜要支援1～2＞
訪問介護・通所介護
(2018年3月末に移行完了)

介護予防・日常生活支援総合事業
(地域支援事業の一部)
＜要支援1～2、それ以外の者＞
・訪問型・通所型サービス
・生活支援サービス（配食等）
・介護予防支援事業（ケアマネ）等

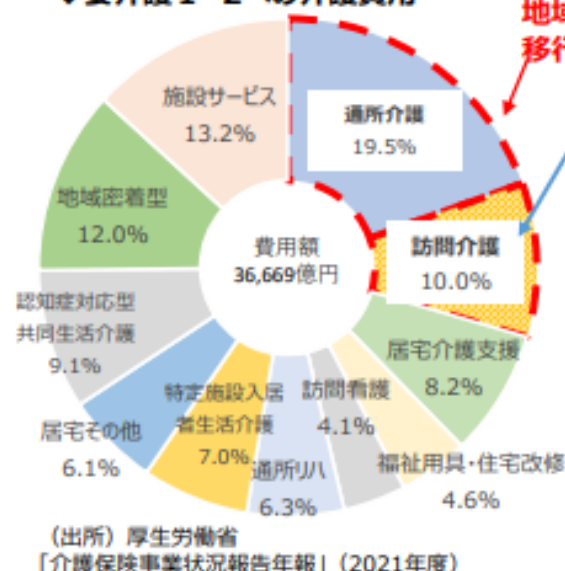
サービスの種類・内容・人員基準・単価等が全国一律

（例）介護職員2人以上
1人あたり3㎡以上

地域の実情に応じ、住民主体の取組など効果的・効率的なサービス提供を実施

（例）人員基準なし
(ボランティア可)
面積制限なし

◆要介護1・2への介護費用



地域支援事業に移行すべき

生活援助が多い
(調理、掃除、洗濯等)

- 介護職以外の地域住民や高齢者自身が担い手として参画することで、介護の支え手確保につながる。
- 柔軟な基準に基づくサービス提供（例：空き施設を活用した体操教室や通いの場、移動・買い物支援、スマホ操作支援等の生活サポート）により、高齢者の社会参加を促し、自立支援・重度化防止につながる。
- 事業者にとっても、保険外も含めて、軽度者向けに多様なサービスを提供することで、ビジネス機会の拡大につながる。

【改革の方向性】（案）

- 介護の人材や財源に限りがある中で、要介護者の中でも専門的なサービスをより必要とする重度の方へ給付を重点化していくとともに、生活援助等は地域の実情に応じて効率的に提供していく必要。このため、**軽度者（要介護1・2）に対する訪問介護・通所介護についても地域支援事業への移行を目指し、段階的にでも、生活援助型サービスをはじめ、地域の実情に合わせた多様な主体による効果的・効率的なサービス提供を可能にすべきである。**

高齢者向け施設・住まいにおけるサービス提供の在り方②

効率的な給付

- 有料老人ホームやサ高住の提供事業者は、介護報酬の仕組み上、自ら介護サービスを提供する（包括報酬）よりも、関連法人が外付けで介護サービスを提供した方（出来高払い）がより多くの報酬を得ることが可能となっており、こうした構造が未届けの施設を含めた、利用者に対する囲い込み・過剰サービスの原因になっている、との指摘がある。

（注）自ら介護サービスを提供する場合は併設・隣接の介護事業所が無い施設が7割である一方、外付けで介護サービスを活用する場合は約8割を超える施設で介護事業所が併設・隣接され、その運営主体の多くが「関連法人」となっている。

- また、自ら介護サービスを提供する施設よりも外付けで介護サービスを活用する施設の方が家賃などが安い傾向。安い入居者負担で利用者を囲い込み、関連法人による外付けサービスを活用した介護報酬で利益を上げるビジネスモデルが成立している可能性がある。

◆高齢者向け住まいの類型毎にみた月額費用の違い（要介護度5の場合）

	Ⅰ. 介護付き有料老人ホーム + サ高住（特定施設）	Ⅱ. 住宅型 有料老人ホーム	Ⅲ. サ高住 （非特定施設）
居住費・食費・光熱費等 （介護保険サービス費以外）	26.0万円	11.9万円	14.5万円
介護保険サービス費 Ⅰは、「特定施設（一般型）」の包括報酬額 Ⅱ・Ⅲは、区分支給限度基準額（上限額）	24.4万円 （包括報酬額）	36.2万円 （区分支給限度基準額）	
合 計	50.4万円	48.1万円	50.7万円
（利用者負担額：1割負担の場合）	（28.5万円）	（15.5万円）	（18.1万円）

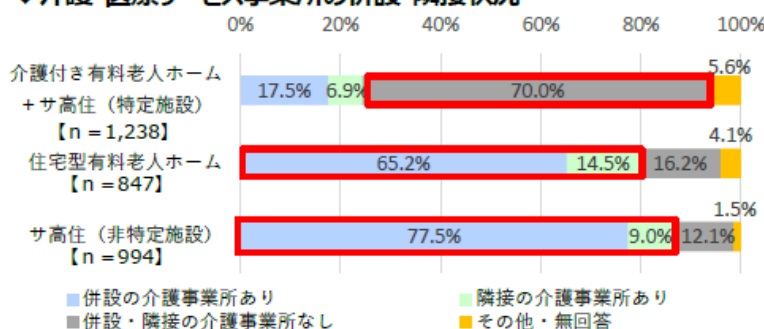
介護事業者にとっては合計の収益はあまり変わらないが、利用者の自己負担は低くなるケースがある。

（※）厚生労働省「高齢者向け住まいにおける運営形態の多様化に関する実態調査研究」報告書（2023年3月）のデータを基に計算

◆高齢者向け住まいの違い

	介護付き有料老人ホーム	住宅型有料老人ホーム	サービス付き高齢者向け住宅
施設概要	・介護等のサービスが付いた高齢者向けの住まい （「特定施設入居者生活介護」として介護保険法に基づく自治体の指定を受ける必要）	・生活支援等のサービスが付いた高齢者向け住まい （「特定施設」の指定を受けない）	・少なくとも安否確認・生活相談サービスを提供する バリアフリーの高齢者向け住まい （「特定施設」の指定を受けて介護保険サービスを提供するかどうかは住まいによる）
介護保険サービスを提供する場合の方法	・介護保険サービスはホームが直接提供	・介護保険サービスを受けたい場合は、別途外部の介護サービス事業所と個別に契約・利用	・指定を受けている場合：介護付きホームと同じ ・指定を受けていない場合：住宅型ホームと同じ
介護報酬の支払方法	・ホームに包括報酬で支払い	・各事業所にサービス利用量に応じて出来高払い	・同上

◆介護・医療サービス事業所の併設・隣接状況



（※）なお、併設・隣接事業所が介護サービス事業所の場合、その運営主体の約8～9割が「関連法人」。

（出所）厚生労働省「高齢者向け住まいにおける運営形態の多様化に関する実態調査研究」報告書（2023年3月）

【改革の方向性】（案）

- 有料老人ホームやサ高住における利用者の囲い込みの問題に対しては、訪問介護の同一建物減算といった個別の対応策にとどまらず、外付けで介護サービスを活用する場合も、区分支給限度基準額ではなく、特定施設入居者生活介護（一般型）の報酬を利用上限とする形で介護報酬の仕組みを見直すべき。

2024年6月21日閣議決定

**経済財政運営と改革の基本方針
(骨太方針2024)**

1) 全世代型社会保障の構築

少子高齢化・人口減少を克服し、「国民が豊かさと幸せを実感できる持続可能な経済社会」を目指すためには、国民の将来不安を払拭し「成長と分配の好循環」の基盤となる改革を進める

医療・介護等の不断の改革により、ワイズスペンディングを徹底し、保険料負担の上昇を抑制することが極めて重要である。このため、持続可能な社会保障制度の構築に向け、能力に応じ全世代が支え合う「全世代型社会保障」構築を目指し、**経済・財政一体改革におけるこれまでの議論も踏まえて策定された改革工程に基づき、その定める「時間軸」に沿った改革を次に掲げるとおり着実に推進する。**

（医療・介護サービスの提供体制等）

人口減少による介護従事者不足が見込まれる中で、**医療機関との連携強化、介護サービス事業者のテクノロジーの活用や協働化・大規模化**、医療機関を含め保有資産を含む財務情報や職種別の給与に係る情報などの**経営状況の見える化を推進**した上で、**処遇の改善や業務負担軽減・職場環境改善**が適切に図られるよう取り組む。また、必要な介護サービスを確保するため、**外国人介護人材を含めた人材確保対策を進める**とともに、地域軸、時間軸も踏まえつつ、中長期的な介護サービス提供体制を確保するビジョンの在り方について検討する。

(医療・介護保険等の改革)

介護保険制度について、利用者負担が2割となる「一定以上所得」の判断基準の見直し、ケアマネジメントに関する給付の在り方、軽度者への生活援助サービス等に関する給付の在り方については、第10期介護保険事業計画期間の開始の前までに検討を行い、結論を得る。あわせて、高齢者向け住宅の入居者に対する過剰な介護サービス提供(いわゆる「囲い込み」)の問題や、医療・介護の人材確保に関し、就職・離職を繰り返す等の不適切な人材紹介に対する紹介手数料の負担の問題などについて、報酬体系の見直しや規制強化となる検討を含め、実効性ある対策を講じる。

2024年11月22日閣議決定

**国民の安心・安全と持続的な成長
に向けた総合経済対策
(令和6年度追加経済対策)**

令和6年11月18日

「追加経済対策に関する要望」加藤勝信財務大臣へ提出予定 更なる処遇改善の実現、訪問介護等のマイナス改定への対応

令和6年11月吉日

財務大臣
加藤 勝信 様

新たな経済対策における介護・障害福祉分野への支援要望

全国介護事業者政治連盟
会長 久野 義博

一般社団法人全国介護事業者連盟
理事長 斉藤 正行

平素から介護・障害福祉業界へのご理解とご支援を賜り厚く御礼申し上げます。

長引く物価高騰やインフレーションに対応するための新たな経済対策案が検討されているところですが、介護・障害福祉事業においては、公定価格によって収入が固定されており、コスト増大による事業者の経営環境は厳しさを増している状況です。民間の調査会社のデータによると、令和6年度は介護事業者の創設件数が10月時点で過去最多に到達したとの結果も示されています。

加えて、他産業における賃上げが著実に行われている中、介護・障害福祉従事者の賃上げは遅れをとっており、長い年月をかけて縮めてきた全産業平均所得と介護・障害福祉従事者の平均所得の差が昨年度よりまた開き始めてしまっています。介護・障害福祉事業での有効求人倍率は、他産業の3～4倍で推移しており、賃金格差によって人手不足が一層厳しい状況となっています。



◆**介護・障害福祉従事者（居宅介護支援事業所の介護支援専門員・相談支援事業所の相談支援専門員を含む）**に対する年収の3%程度に相当する金額の新たな処遇改善施策の検討及び、処遇改善加算の取得に向けた算定要件の柔軟化を検討いただきたい。

◆**訪問サービス事業者（訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、訪問リハビリテーション）**への、採用支援、定着支援に向けた補助事業の検討及び、移動に係る燃料費等に対する物価高騰対策費用等を個別サービスへの支援メニューとして検討いただきたい。

◆**就労継続支援A型、共同生活援助（グループホーム）、放課後等デイサービス、児童発達支援、生活介護の各サービス事業者**への採用支援、定着支援に向けた補助事業の検討及び、光熱費や移動に係る燃料費等に対する物価高騰対策費用等を個別サービスへの支援メニューとして検討いただきたい。

(4) 人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備

足元の人材確保の課題に対応する観点から、令和6年度報酬改定において講じた医療・介護・障害福祉分野の職員の処遇を改善するための措置を確実に届け、賃上げを実現するとともに、生産性向上・職場環境改善等による**更なる賃上げ等を支援することとし、職員の負担軽減・業務効率化、テクノロジー・ICT機器の活用、経営の協働化、訪問介護の提供体制の確保、障害者就労施設の経営改善といった取組を支援する。**

【〇介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策】

令和6年度補正予算案 1,103億円

施策名:介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策

① 施策の目的

- 〇 介護人材の確保のためには、他産業の選択・他産業への流出を防ぐため、全産業平均の給与と差がつく中、緊急的に賃金の引き上げが必要。
- 〇 賃上げとともに、介護現場における生産性を向上し、業務効率化や職場環境の改善を図ることにより、職員の離職の防止・職場定着を推進することが重要。これらは働きやすさの改善のための事業者における基盤整備とともに、具体的なテクノロジーの導入・投資への支援、経営等の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善が必要。
- 〇 また、訪問介護については、小規模な事業者が多く、中山間や離島などの事業所も含め、人材不足が顕著で経営資源にも制約があるため、経験年数の短い方でも安心して働き続けられる環境整備や、地域の特性・事業所規模を踏まえた経営支援、福祉施策と労働施策の連携体制強化やホームヘルパーの魅力発信を通じた人材確保の促進が必要。

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

③ 施策の概要

介護人材確保・職場環境改善等事業

処遇改善加算を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、介護人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対する支援
 ※人件費に充てることが可能
 ※処遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施

介護テクノロジー導入・協働化等支援事業

生産性向上・職場環境改善等に係る具体的なテクノロジーの導入・投資への支援、経営等の協働化・大規模化への支援

訪問介護の提供体制確保支援

ホームヘルパーの同行支援など、経験年数の短い方でも安心して働き続けられる環境整備や、地域の特性・事業規模を踏まえた経営支援、福祉施策と労働施策の連携体制強化やホームヘルパーの魅力発信を通じた人材確保促進

④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

介護現場における生産性向上や職場環境改善等を図ることにより、介護職員の確保・定着や介護サービスの質の向上につなげる。

① 施策の目的

- 〇 介護人材の確保のためには、他産業の選択・他産業への流出を防ぐため、全産業平均の給与と差がつく中、緊急的に賃金の引き上げが必要。
- 〇 賃上げとともに、介護現場における生産性を向上し、業務効率化や職場環境の改善を図ることにより、職員の離職の防止・職場定着を推進することが重要。

② 対策の柱との関係

I	II	III
〇		

③ 施策の概要

- ・介護職員等処遇改善加算(※1)を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、介護人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対し、所要の額を補助する。
※1 介護職員等処遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施。
- ・介護事業所において、その介護職員等が、更なる生産性向上・職場環境改善のため、自身の業務を洗い出し、その改善方策にも関与できる形とする等のための基盤構築を図る。このため、補助は、当該職場環境改善等の経費(※2)に充てるほか、介護職員等(※3)の人件費に充てることを可能とする。
※2 介護助手等を募集するための経費や、職場環境改善等(例えば、処遇改善加算の職場環境要件の更なる実施)のための様々な取組を実施するための研修等の経費 など
※3 当該事業所における介護職員以外の職員を含む。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

■支給対象

- (1) 介護職員等処遇改善加算の取得事業所
- (2) 以下の職場環境改善等に向けた取組を行い、そのための計画を策定し、都道府県に提出する事業所
 - ① 施設、居住サービス、多機能サービス、短期入所サービス等
→ 生産性向上推進体制加算の取得等に向けて、介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策の立案を行う
 - ② 訪問、通所サービス等
→ 介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策立案を行う



※ 国保連システムを改修し、都道府県は、国保連から提供された各事業所の交付額一覧に基づき交付決定を実施。国保連システムを改修するとともに、国・都道府県に必要な事務費等を確保

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

介護現場における生産性向上や職場環境改善等を図ることにより、介護職員の確保・定着や介護サービスの質の向上につなげる。

施策名: 介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策(介護テクノロジー導入・協働化等支援事業)

① 施策の目的

- ・介護サービス需要の増加への対応や介護人材の確保が喫緊の課題となっており、サービス提供の存続にも関わる重要な問題である。特に小規模法人を中心に、従来の方法や単独では必要な人材確保が難しい法人も多く、経営の効率も悪くなるという悪循環に陥りがちである。
- ・また、デジタル行財政改革会議において、デジタル(中核)人材育成数や、ICT・介護ロボットの導入事業者割合、ケアプランデータ連携システム普及の割合等のKPIを設定しており、都道府県におけるワンストップ窓口と連携しつつ、介護現場の生産性向上に向けてテクノロジー導入等の支援を行う必要がある。
- ・こうした状況を踏まえ、介護現場の生産性向上の取組や、経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善に取り組む介護サービス事業者に対する支援を行う。

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

③ 施策の概要

- ・生産性向上の取組を通じた職場環境改善について、ICT機器本体やソフト等の導入や更新時の補助に加え、それに伴う業務改善支援や地域全体で取り組む機器導入等に対する補助を行う。また、小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う経営や職場環境の改善の取組に対して補助を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

(1) 生産性向上の取組を通じた職場環境改善

① 生産性向上に資する介護ロボット・ICTの導入や更新

- ・事業所の業務効率化に向けた課題解決を図るための業務改善支援及びこれと一体的に行う介護ロボット・ICTの導入や更新に対する支援

② 地域全体で生産性向上の取組を普及・推進する事業の実施

- ・地域の複数事業所における機器の導入に向けた研修や、地域のモデル施設の育成など、都道府県等が主導して面で生産性向上の取組を推進
- ・都道府県等が主導して、ケアマネ事業所と居宅サービス事業所の間でのケアプランデータ連携システム等の活用を地域で促進し、データ連携によるメリットや好事例を収集

(2) 小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う職場環境改善

- ・人材募集や一括採用、合同研修等の実施、事務処理部門の集約、協働化・大規模化にあわせて行う老朽設備の更新・整備のための支援 等

【事業スキーム】



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- ・生産性向上の取組や経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善を推進することにより、介護人材の確保や介護サービスの質の向上に繋げていく。

【実施主体】

都道府県 (都道府県から市町村への補助も可)

【負担割合】

- (1)①、(2)・・・国・都道府県3/4、事業者1/4
(要件によっては国・都道府県1/2、事業者1/2)
- (1)②・・・国・都道府県 10/10
- (1)①及び(2)を実施する場合・・・
国・都道府県4/5、事業者1/5

※国と都道府県の負担割合は以下のとおり

- (1)①、(2)・・・国4/5、都道府県1/5
- (1)②・・・国9/10、都道府県1/10

【○訪問介護の提供体制の確保】

令和6年度補正予算案 90億円

施策名：介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（訪問介護等サービス提供体制確保支援事業）

老健局認知症施策・地域介護推進課
(内線3983)

① 施策の目的

- ・人材不足が喫緊の課題である訪問介護等サービスについて、その担い手を確保し、経営改善を図ることで、地域において必要な介護サービスを利用者が安心して受けられるよう、サービス提供体制を確保する。

② 対策の柱との関係

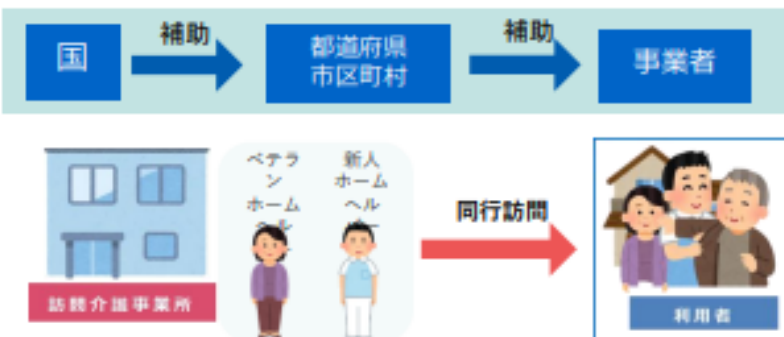
I	II	III
○		

③ 施策の概要

- ・地域において、利用者へ必要なサービスを安定的に提供できるよう、研修体制づくりやホームヘルパーへの同行支援など、人材確保体制の構築による安心して働き続けられる環境整備に向けた取組とあわせて、経営改善に向けた取組について、事業所規模や地域の特性に合わせた支援を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

実施主体：都道府県・市区町村 補助率：国：2／3、都道府県・市区町村：1／3
※中山間・離島等地域における取組(①のイ及びウ、②のウに限る)については、
国：3／4、都道府県・市区町村：1／4



①人材確保体制構築支援事業

補助対象経費（例）
ア. 研修体制づくりの支援
イ. 採用活動の支援
ウ. 経験年数が短いヘルパーへの同行支援

②経営改善支援事業

補助対象経費（例）
ア. 経営改善の支援
イ. 常勤化の促進の支援
ウ. 協働化・大規模化の取組の支援
エ. 広報活動に関する支援

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- ・訪問介護等サービスの人材確保・経営改善の取組を進めることで、地域における持続的・安定的なサービス提供体制を確保する。

【○訪問介護の提供体制の確保】

令和6年度補正予算案 7.0億円

施策名：介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策
(介護人材確保のための福祉施策と労働施策の連携体制の強化)

老健局認知症施策・地域介護推進課
(内線3983)

① 施策の目的

- ・介護人材確保のための連携協議会を設置・運営することで、採用のミスマッチを防止しつつ、地域の特性やニーズに合った介護人材の確保・定着を図る。

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

③ 施策の概要

- ・都道府県の介護保険部局が主体となって、地域の介護分野の業界団体のほか、都道府県労働局や都道府県福祉人材センター等の職員で構成される介護人材確保のための連携協議会を設置・運営する取組、及び管内各地域のハローワークや介護事業所等が協力して行う介護分野の求職イベント等の実施を支援する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

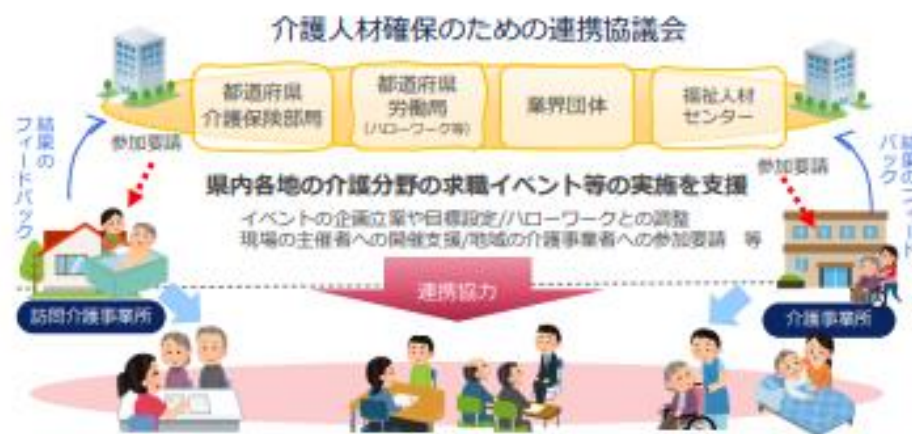
補助対象経費

- ・連携協議会の設置・運営に要する費用(人件費等)
- ・介護分野の求職イベント等の実施を支援するために必要と認められる費用(会場の賃借料、広告費、合同説明会等に参加する事業者の代替職員の人件費等)

実施主体：都道府県

(連携協議会の事務局機能を担う業界団体や福祉人材センターへ委託可)

補助率：国：2/3



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- ・本事業により、都市部に限らず中山間・離島地域などあらゆる地域において、業界団体が関与した具体的な業務説明や施設見学、職場体験等の機会を効果的に提供することにより、採用のミスマッチを防止し、地域の特性やニーズに合った介護人材の確保・定着が図られる。

【○訪問介護の提供体制の確保】

施策名：介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策
(ホームヘルパーの魅力発信のための広報事業)

令和6年度補正予算案 80百万円

老健局認知症施策・地域介護推進課
(内線3983)

① 施策の目的

・訪問介護におけるホームヘルパーの人材確保を促進するために、ホームヘルパーの仕事の魅力について、学生をはじめ介護業界を新たに目指す人や介護現場で働いた経験のある人等に広く周知する

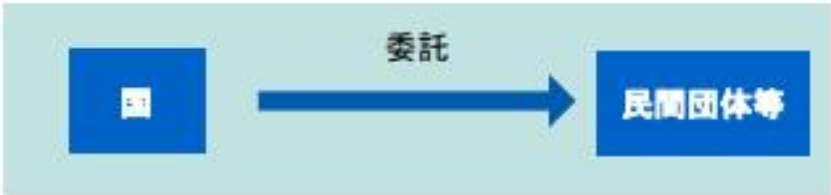
② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

③ 施策の概要

・ホームヘルパーの仕事のやりがいや実際のケアのイメージなどの仕事の魅力について、リーフレット、ポスター、及び広報動画等を作成・活用し、学生を始め、介護業界を新たに目指す人や介護現場で働いた経験のある人等に広く周知する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

ホームヘルパーの仕事の魅力発信を通じて、訪問介護における人材確保を促進する。

診療報酬における訪問看護の動向 (集合住宅における終末期への対応)

令和6年10月22日

地 方 厚 生（支）局 医 療 課

都道府県民生主管部（局）

国民健康保険主管課（部）

御中

都道府県後期高齢者医療主管部（局）

後期高齢者医療主管課（部）

厚生労働省保険局医療課

指定訪問看護の提供に関する取扱方針について

指定訪問看護の提供については、健康保険法（大正11年法律第70号）第92条第1項に基づく「指定訪問看護の事業の人員及び運営に関する基準」（平成12年厚生省令第80号。以下「基準省令」という。）及び「指定訪問看護の事業の人員及び運営に関する基準について」（令和2年3月5日保発0305第4号。以下「基準通知」という。）において、その取扱方針をお示ししてきたところであるが、今般、利用者の状態にかかわらず一律に回数を定めて訪問看護を行っている事例がある等の報道があったことを踏まえ、指定訪問看護の提供に関する取扱方針の具体的解釈をお示しするので、貴管下の訪問看護ステーションに周知徹底を図り、その取扱いに遺漏のないよう特段の御配慮を願いたい。

記

指定訪問看護事業者は、基準省令に従い、訪問看護を受ける者の心身の状況等に応じて自ら適切な指定訪問看護を提供するものとしており、指定訪問看護の取扱方針については基準通知の第三の4（9）において以下のように示しているところである。

- ① 指定訪問看護は、利用者の心身の特性を踏まえて、利用者の療養上妥当適切に行い、日常の療養生活の充実に資するようになるとともに、漫然かつ画一的なものにならないよう、主治医との密接な連携のもとに看護目標及び訪問看護計画に沿って行うこととしたものであること。
- ② 指定訪問看護の提供については、目標達成の度合いやその効果等について評価を行うとともに、訪問看護計画の修正を行い、改善を図る等に努めなければならないものであること。

したがって、訪問看護の日数、回数、実施時間及び訪問する人数（以下「訪問看護の日数等」という。）については、訪問看護ステーションの看護師等が訪問時に把握した利用者や家族等の状況に即して、主治医から交付された訪問看護指示書に基づき検討されるものであることから、訪問看護ステーションの看護師等が利用者の個別の状況を踏まえずに一律に訪問看護の日数等を定めるといったことや、利用者の居宅への訪問に直接携わっていない指定訪問看護事業者の開設者等が訪問看護の日数等を定めるといったことは認められないことに留意すること。

令和 6 年 11 月 8 日
老高発 1108 第 1 号

公益社団法人	全国有料老人ホーム協会	理事長
一般社団法人	全国介護付きホーム協会	代表理事 殿
一般社団法人	高齢者住宅協会	会長

厚生労働省老健局高齢者支援課長
(公 印 省 略)

「高齢者向け住まい紹介事業者届出公表制度」における
行動指針の見直しとその遵守の徹底について

今般、一部の有料老人ホームにおいて、入居する高齢者が難病等の場合には、有料老人ホーム等の高齢者向け住まいの紹介事業者（以下「入居者紹介事業者」という。）に 1 人当たり最高 150 万円の高額な紹介手数料を払っていることが報道により明らかになりました。

本事案のように相場から大幅に乖離した手数料を請求した事例については、貴会で構成する高齢者住まい事業者団体連合会が創設した「高齢者向け住まい紹介事業者届出公表制度」にて定めた行動指針上の取扱いが明確ではないことから、行動指針の見直しを年内を目途に速やかに行っていただくとともに、届出事業者が行動指針を遵守することを徹底していただくよう、要請いたします。

見直しにあたっては、公平性・中立性を損ね、社会保障費の不適切な費消を助長するような紹介手数料が設定されることがないように、例えば高齢者の介護度や医療の必要度等の個人の状況や属性に応じて紹介手数料を設定してはならないなど、遵守すべき内容を明確化していただくようお願いします。その上で、貴会において把握している全ての入居者紹介事業者に届出を行い、行動指針を遵守するよう働きかけていただくようお願いいたします。

また、各会員ホームに対して、高額な紹介手数料と引き換えに、優先的な利用者の紹介を求めるといったことがないように、徹底の要請を行っていただくようお願いいたします。

2025年1月9日

2040年に向けた

サービス提供体制等の在り方検討会

「2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会開催要綱

1. 目的

2040 年に向けて、人口減少のスピードが地域によって異なる中、予防・健康づくり、人材確保・定着、デジタル活用等を通じて、地域包括ケアを維持した上で、地域別のサービス提供モデルや支援体制を構築する必要がある。また、地域の状況によっては、事業者間の連携等を通じ、人材確保を図りながら将来の状況をみこした経営を行うことにより、サービス提供を維持していく必要がある。

これらを踏まえ、2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方について、高齢者等に係る施策や、他の福祉サービスも含めた共通の課題等の検討を行うため、「2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会（以下「検討会」という。）を開催する。

2. 検討事項

- （1）人口減少スピード（高齢者人口の変化）の地域差が顕著となる中、サービス需要の変化に応じたサービスモデルの構築や支援体制
- （2）介護人材確保・定着、テクノロジー活用等による生産性向上
- （3）雇用管理・職場環境改善など経営への支援
- （4）介護予防・健康づくり、地域包括ケアと医療介護連携、認知症ケア 等

「2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 構成員名簿

令和 7 年 1 月 9 日現在

池 端 幸 彦	医療法人池慶会池端病院理事長
江 澤 和 彦	医療法人和香会理事長
大 屋 雄 裕	慶應義塾大学法学部教授
大 山 知 子	社会福祉法人蓬愛会理事長
笠 木 映 里	東京大学大学院法学政治学研究科教授
香 取 幹	㈱やさしい手代表取締役社長
齊 藤 正 行	㈱日本介護ベンチャーコンサルティンググループ代表取締役
鈴 木 俊 文	静岡県立大学短期大学部教授
津 下 一 代	女子栄養大学特任教授
中 村 厚	日本クレアス税理士法人富山本部長
野 口 晴 子	早稲田大学政治経済学術院教授
東 憲太郎	医療法人緑の風介護老人保健施設いこいの森理事長
藤 原 都志子	公益社団法人徳島県看護協会複合型サービス事業所あい管理者
松 田 晋 哉	産業医科大学教授
松 原 由 美	早稲田大学人間科学学術院教授

課題と論点（人口減少・サービス需要の変化に応じたサービスモデルの構築や支援体制）

（サービスモデルの構築）

- 人口減少のスピードや高齢化の進展には地域によって差がある。既に高齢者人口のピークを迎えて減少局面に入っている地域、高齢者人口が今後急増する都市部、高齢者人口が今後ピークを過ぎて減少に転じる地域など、地域によってサービス需要の変化は様々。また、提供体制や実施事業、地域資源についても地域差があり、これからのサービス提供体制を検討するにあたっては、時間軸・地域軸の両視点が必要。
 - 既にサービス需要が減少局面に入っている「中山間・人口減少地域」、サービス需要が2040年以降も増加する見込みである「都市部」、サービス需要は当面増加するがその後減少に転じる「一般市等」の各類型について、サービス需要の変化に応じたサービスモデルやその支援体制をどのようにして構築するか。
- 中山間・人口減少地域の小規模自治体や中山間地では、地域包括ケアシステムの考え方を踏まえつつ、需要減少に応じて、過不足ないサービス基盤とすることが課題。
 - サービス基盤確保の観点から、既存の補助や報酬体系で対応が可能か。難しい場合に、どのような方策をとることが考えられるか。
 - サービス需要の動向に応じ、過不足ないサービス基盤をどのように確保するか。また、地域における中心的なサービス提供主体や自治体の役割、地域における支え合いの強化について、どのように考えるか。
 - サービス維持のため、事業者間の連携、協働化・大規模化、連携法人といった手法を活用できないか。共同購入や人材育成・研修の共同実施、請求事務等のアウトソーシングなど、事業者間の協力が可能ではないか。これらの促進・普及のためにどうすべきか。
- 大都市部では、サービス需要が急増し、2040年以降も増加する。これらの状況に応じたサービス基盤の確保、すまいの確保が課題。
 - サービス需要の急増、特に独居高齢者の急増に対応するため、ICTやテクノロジーのサービスとの組み合わせ、様々な主体による役割分担のもののサービス供給、相談支援が必要ではないか。
- 一般市において、サービス需要が当面増えた後、減少に転じる。サービス提供体制の変化が課題。
 - 現在のサービス提供主体が中心となって、サービス需要に過不足なく対応するために、どのような方法を行うことが適切と考えられるか。

課題と論点（介護人材確保・定着、テクノロジー活用等による生産性向上）

（介護人材確保）

- 介護職員の有効求人倍率は、求職者数の減少等に伴い、高止まりしている状況。また、これまで累次の処遇改善を国は図ってきたところであるが、依然として、全産業平均の給与とは差がある状況。一方、介護従事者の離職率は中長期的なトレンドでは低下傾向にある中、離職率が低い事業所・高い事業所と2極化が進んでいる。このような中、地域を問わず、介護サービスの確保のためには、介護人材確保が大きな課題であり、処遇の改善をはじめ、様々な対策を講じていく必要がある。
 - 足下の人材確保の課題に対応する観点から、令和6年度介護報酬改定で講じた処遇改善加算等の更なる取得促進を進めるとともに、今回の補正予算を通じて、職場環境の改善や生産性の向上、更なる賃上げ等の支援に取り組む。その上で、賃金の実態や経営実態のデータを踏まえた上で、引き続き、処遇改善に向けて取り組んでいくべきではないか。
 - 訪問介護については、「1人で利用者宅に訪問してケアを提供することに対する不安」など、特有の理由で有効求人倍率（14倍）も他の介護職種に比して高い。経験が十分でない方の支援、事業所の垣根をこえた研修の多角化・協働化、経営改善、魅力発信等などに取り組んでいくべきではないか。
- 介護職員の入職経路は様々であるが、全産業平均に比してハローワーク経由の方も多く、ハローワークや福祉人材センターなど、公的な機関等（※）が担う役割は大きい。小規模事業者については採用活動を行っていない割合が高く、様々な支援が重要。
※福祉人材センター、都道府県、市町村、介護労働安定センター、労働局、ハローワーク、各団体など
 - 介護人材確保のための様々な施策を実効的に実施するため、例えば、ハローワークと福祉人材センターで連携した取組（例：職場体験の実施等）を行うなど、公的な機関等の一層の連携強化が必要ではないか。また、福祉人材センターにおいて、潜在介護福祉士の情報収集を強化し、復職支援等をよりきめ細かに行うべきではないか。
- 介護職員について、2040年度までに新たに約57万人の確保が必要と推計されている。生産年齢人口の減少が見込まれる中で、介護人材の確保は喫緊の課題。介護人材の確保にあたっては、まずは介護人材の属性（年齢・性別、入職経路、外国人の動向等）を分析の上、整理した上で議論していくことが重要。
 - 介護人材は、人口減少や高齢化の状況、地域における介護人材の供給量（外国人材を含む）など、地域差や地域固有の課題が存在。地方の状況を分析し、関係者間で共有のうえ、地域の実状に応じた対策を講じていくことが重要。その仕組みを構築すべきであり、供給面でも精緻な人材推計を地域ごとに行い、必要な人材確保対策を講じていくことが必要ではないか。

課題と論点（介護人材確保・定着、テクノロジー活用等による生産性向上）

（介護人材確保）（続き）

- 外国人介護人材については、大規模な法人等では活用が進んでいるものの、小規模な法人等においてはハードルが高く、受け入れが進まないとの指摘もあり、海外現地への働きかけや定着支援を進めることが重要。
 - 海外現地への働きかけについては国ごとのアプローチの手法を整理して取組を強化するとともに、定着支援に向けた日本語の支援等の強化、地域の実情に応じた受入体制の整備などを進めていくべきではないか。

（介護人材定着）

- 介護事業者において、職場環境改善や適切な雇用管理を行うとともに、キャリアラダーを整備し、介護職員のキャリアアップを図っていくことがその定着支援・人材確保のために重要。また、業務を切り出し、介護事業所が多様な人材を地域等から介護助手として受け入れ、業務効率化を図ることも重要。
 - 本人の意欲、能力、ライフステージ等に応じたキャリアパス（※）を構築し、事業所への定着を図っていくために、どのような職員配置や、研修内容の充実・強化等を図っていく必要があるか。中長期的に、報酬体系や人員基準をどのように構築・見直していく必要があるか。
 - ※経営者・施設長となる道、認知症など専門性を追求する道、学校等地域の働きかけなど地域の介護力向上を追求する道など多様化
 - キャリアアップのため、事業者において、働きながら介護福祉士等の資格を取得したり、新たな技術等の研修を受講するなどの環境整備をどのように試験制度や試験の形態の面で支援していくか。介護事業所が行う働きやすい勤務環境づくりや有給休暇・育児休業等の取得や復帰に向けた取組をどのように普及促進していくか。

課題と論点（介護人材確保・定着、テクノロジー活用等による生産性向上）

（介護現場における生産性向上の意味）

- 介護現場における生産性向上とは、テクノロジーを活用し、業務の改善や効率化等を進めることにより、職員の業務負担の軽減を図るとともに、業務の改善や効率化により生み出した時間を直接的な介護ケアの業務に充て、利用者と職員が接する時間を増やすなど、介護サービスの質の向上にもつなげるもの。これにより、職員の離職の防止・職場定着・人材確保も推進。

（テクノロジー活用等による生産性向上）

- 介護テクノロジー等は現場の課題解決・業務効率化と負担軽減に向けた技術である必要。これまで、国等は、令和5年度から補助金や基金等を活用した導入支援等を実施するとともに、令和6年度介護報酬改定では、施設系サービス等の生産性向上の取組を評価する新たな加算を設けている。これらの取組により施設系サービス等を中心にテクノロジーの導入・活用が進み、2024年時点の導入率は31.6%となっている。

（注）介護分野におけるKPIでは、2026年までテクノロジー導入率を50%、2029年までに90%を目指すとともに、2040年までに施設系サービス等においては約3割の効率化を目指すこととされている。

- 介護事業者において、テクノロジー導入等により業務効率化が図られ、人材確保・定着の面でもそのメリットを実感し、利用者の個々のニーズに沿ったサービス提供を実現するために、事業者の規模やサービス類型（施設、通所、訪問）等に応じて必要な支援を行うべきではないか。
- 国において、引き続き、テクノロジーの効果を実証し、その導入による生産性向上の取組の効果を定量的に示すことや、事業者がテクノロジー導入をどのようなプロセスを経て導入したか実例をわかりやすく示すことで、事業者のテクノロジー導入への不安等を解消し、その普及を図ることが重要ではないか。
- 様々な現場における課題解決等のため、新たなテクノロジーの開発も必要であり、スタートアップも含めた開発段階の支援を促進していくことが重要ではないか。
- 訪問系サービスにおいて、テクノロジーの実証、現場での取組事例の把握、新たなテクノロジー開発を進めるとともに、様々な現場で使える汎用性の高い介護ソフト等の普及をまずは促進していくべきではないか。また、訪問先の利用者に対する福祉用具貸与も負担軽減の面で活用していくべきではないか。
- 小規模な事業所を含め、介護事業所が課題に応じた適切なテクノロジーを選択することが可能となるような情報の集約・活用の仕組み、事業所内でリーダーシップを発揮して生産性向上・職場環境改善を推進するデジタル中核人材の育成・配置の取組を進めていくべきではないか。

課題と論点（雇用管理・職場環境改善など経営の支援）

（経営課題と雇用管理、職場環境改善・生産性向上等）

○ 高齢化や人口減少が進む中、介護事業所はそれぞれ多くの経営課題を有する。

- 介護事業者が地域の状況を把握し、また、足下の経営状況のみならず将来の経営状況を見通した上で経営を行うことが重要ではないか。そのために、地域の状況について、より精緻な情報を提供すべきではないか。
- 都道府県に対して報告される経営情報について、適切に事業所支援に活用することも考えられる。そのために、これまで蓄積のある福祉医療機構（WAM）等のノウハウも活用し、情報の分析手法をわかりやすい形で示していくべきではないか。

○ 介護事業所において、職場環境改善のため、適切な雇用管理を行うとともに、生産性の向上を進めて必要な業務効率化を行うことが、職員の負担軽減による介護人材の確保・定着、ケアの質の確保、ひいては経営の安定化につながるため重要。生産性向上の取組の推進については、介護保険法を改正し、都道府県に対し、介護サービスを提供する事業所又は施設の生産性の向上に資する取組が促進されるよう努める旨の規定が新設され、ワンストップ型の相談窓口の全都道府県への設置及び生産性向上の取組を関係機関と協議するための都道府県介護現場革新会議の設置を進めている。

- 現在、ワンストップ相談窓口及び都道府県介護現場革新会議は立ち上げ期（令和6年度中に31都道府県に設置予定）にあるが、今後、本格的運用を開始するに当たり、どのような取組や仕掛けが必要と考えられるか。
- また、効果的な取組を進めていくためには、昨年12月に策定した介護分野におけるKPIについて、都道府県による効果の把握及び具体的な検証が重要であるが、どのような分析や活用が有効と考えられるか。
- さらに、各地域には、自治体、都道府県労働局、よろず支援拠点、福祉人材センター、WAMなど多くの経営支援・人材確保に取り組む関係機関がある。また、会計士や中小企業診断士など様々な専門職もいる。これらの機関等がより連携し、介護事業者のニーズにあった支援を行うにはどのような取組が求められるか。
- あわせて、適切な雇用管理の実施については、介護労働安定センターが事業者へのアウトリーチ相談、研修の実施など様々な雇用管理に係る支援を実施。この枠組みが一層活用されるべきではないか。

課題と論点（雇用管理・職場環境改善など経営の支援）

（介護事業者の連携等）

- 個々の介護事業者により経営課題が解決できない場合も、他事業者との連携、協働化、経営の多角化も含めた大規模化など複数の経営主体により解決が図られるケースもある。また、社会福祉連携推進法人や小規模事業者のネットワーク構築といった手法もある。しかしながら、現状、国による支援等も行われているが、これらの取組は進んでいない状況。
 - これらの手法を普及させるにはどうすべきか。事業者が取り組むインセンティブとしてどのようなものが考えられるか。
 - 社会福祉法人等の公益を担う法人の役割についてどう考えるか。地域でのサービスの維持のために果たすべき役割のため、その連携も含めて、どのような策を促していくべきか。

課題と論点（介護予防・健康づくり、地域包括ケアと医療介護連携、認知症ケア）

（介護予防等）

- 介護保険制度の創設後20年以上が経過し、要介護（要支援）認定者数は、制度開始当初（2000年）の256万人から2022年には694万人へと約2.7倍に増加している。一方、足下で要介護認定率は低下傾向で推移している。介護保険制度の持続可能性を確保するためにも、引き続き、地域において介護予防・健康づくり・リハビリテーションや重度化防止に取り組んでいくことが重要。
 - 住民主体の通いの場や高齢期における就労等、高齢者の社会参加の拡大は介護予防や認知症発生リスクの低減に効果があると考えられる。これまでに実施してきた介護予防・健康づくり等の取組とその効果の検証を進めていくべきではないか。
 - 介護予防のデータ分析を地域の介護予防活動に効果的につなげるために、自治体に対してどのような情報提供を行うべきか。
 - 人口減少・中山間地域等において、身近な場所で介護予防の取組を中心に効果的に支援するための拠点と、地域のささえあいを下支えする機能を整備することで、地域共生社会の実現を目指していくことが必要ではないか。

（介護予防・日常生活支援総合事業）

- 総合事業を活用し、医療・介護専門職がより専門性を発揮しつつ、高齢者や多様な主体を含めた地域の力を組み合わせることは重要。一方、地域によって高齢者や資源の状況は様々であり、昨年度実施した検討会の議論の中間整理を踏まえ、市町村の財源の確保を含めた事業の推進方策について更なる検討が必要。
 - 「総合事業の充実に向けた工程表」を踏まえた取組を着実に進めるとともに、地域ごとの総合事業の実施内容を精緻に分析した上で、地域類型（中山間地域、一般市、都市部等）に分けて、その事業実施までのプロセスを含め、好事例の横展開をすること等により市町村の取組支援を進めるべきではないか。
 - 今後の人口動態等を踏まえ、支援を必要とする高齢者の増加が見込まれる中、保険者が地域の実情に応じて生活支援や介護予防のニーズを効果的かつ継続的に支援していくことができるよう、上限額や安定的な財源確保方策等について、どのようなあり方が考えられるか。
 - 通いの場については、年齢や心身の状況等によって分け隔てることなく、誰もが一緒に参加し、認知症予防、多世代交流や就労的活動など、地域のニーズに応じた多様な機能を有する場として発展・拡充させていくことが必要ではないか。

課題と論点（介護予防・健康づくり、地域包括ケアと医療介護連携、認知症ケア）

（介護予防・日常生活支援総合事業）（続き）

- 地域資源の掘り起こしに加え、地域に根ざす企業や移住・UJターン者、ボランティア等など外部の人材・資源と組み合わせることも有効と考えられるが、地域づくりの活性化や介護予防活動の充実を図るためにはどのような工夫が考えられるか。
- 総合事業の訪問及び通所のサービス・活動Cについては、介護予防に効果的であるが、その利用が低調であるため、①サービスCの設置、②対象となる利用者の選定を効果的に行うことができる手法、③サービスCの効果的な活動プログラム、④サービスCの利用終了後に活動する場の確保等を進めるべきではないか。

（インセンティブ交付金）

- 保険者機能強化推進交付金や介護保険保険者努力支援交付金（インセンティブ交付金）により介護予防等に係る自治体の取組を評価し、促進することは重要。
 - 先進的な取組等を行い、成果を上げている自治体がより適切に評価されるようにしていく観点から、指標の精査を行うとともに、10期に向けた介護予防・健康づくりの強化・促進に向けて、当該交付金制度を含め、枠組みの整理・強化を図っていくべきではないか。

（地域包括ケアと医療介護連携）

- 2040年を見据えると、人口構成の面では、85歳以上の人口が顕著に増加すると予想され、医療と介護の複合ニーズを抱えた方が急増。このため、医療機関と介護施設の連携の強化等、医療と介護の連携がより一層重要。また、医療ニーズを有する要介護者の受け皿の整備が課題。
 - 地域において、医療と連携した介護の提供体制を構築していくにあたって、どのような方策が考えられるか。
 - 令和6年の同時改定では、人口構成の変化に伴い増加する比較的軽症な高齢者の急性期患者に対応することが主な課題とされ、医療と介護の連携を評価することとした。こうした方向性も踏まえ、2040年に向けて医療と介護の連携をどう進めていくべきか。
 - 医療ニーズを有する要介護者の受け皿を検討する上で、介護施設等における医療提供機能の活用についてどう考えるか。

課題と論点（介護予防・健康づくり、地域包括ケアと医療介護連携、認知症ケア）

（認知症）

- 高齢化の進展に伴い、2040年に向けて、認知症の方は増加し、認知症有病率は上昇することが見込まれている。こうした状況を踏まえ、国の認知症施策推進基本計画に基づき、都道府県や市町村が認知症施策推進計画を策定し、認知症施策を計画的に進め、認知症の人・家族が安心して暮らせるために、本人や家族が参画した共生社会を実現していくことが重要。
 - 地域で認知症の人が集うことができる認知症カフェや、社会参加の機会につながるピアサポート活動や本人ミーティングなど、認知症の人の幅広い居場所づくりを進めていくことが必要ではないか。
 - その上で、医療・介護のシステムが連携することにより、認知症の早期発見・早期対応・診断後支援までの体制を構築することが必要ではないか。

今後のスケジュール（案）

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会（第1回）

令和7年1月9日

資料4

日程（予定）

議論する内容（予定）

第1回 1月9日

課題と論点

第2回・第3回 2月中

ヒアリング・議論

※地域で先進的な取組を行う自治体や事業者等

第4回・第5回 春頃

論点整理と対策の方向性の検討

高齢者施策にかかる中間とりまとめ

※ 第1回～第5回までは高齢者施策を中心に議論

※ 第6回以降は、第5回目までの議論も踏まえ、他の福祉サービスも含めた共通の課題について検討し、夏を目途にとりまとめ（予定）

今後の介護事業者の 取るべき対応

**大変革に向けた
足場固めの
準備の3年と捉える
ことが大切
変化への備えを！**

今後の大変革に備えること

認知症対応力の強化・医療連携、地域連携の推進

自立支援・重度化防止に向けた
高齢者の状態像全体に対するケアサービスの構築

科学的介護の実践・LIFEへの本格対応

働き方改革・DX化・生産性向上による職員の業務改善

軽度者改革への対応・保険外サービスの検討

現場主導の制度改革に向け

今こそ、

介護・障害福祉事業者

の大同団結が不可欠

介護・障害福祉従事者

処遇改善

他産業と同水準以上

平均年収500万円目指す

◆一般（運営事業者）会員 年会費：無料

月2回のメールマガジン配信・広報誌の送付など、業界の最新動向が情報提供されます。

※入会の条件は、介護及び障害福祉サービスを提供している法人で、介事連の活動に賛同していること。

※子会社、関連法人による介護事業・障害福祉事業運営を行なっている場合には法人ごとに入会手続きを頂くか、主たる運営法人の入会時に子会社、関連法人の情報提供を頂くかを選択出来るものとする。

※フランチャイズ事業を営む法人は、本部直営事業所のみの入会とし、加盟法人は個々に入会手続きが必要となる。

※各地方支部が設立された場合には、支部の管轄する都道府県に本店所在地が存在する法人は、支部にも同時に入会されるものとする。詳細は別途会員規

下記の全国介護事業者連盟HPより無料入会登録が出来ます。

<http://kaiziren.or.jp/form/index.php?fm=general>

全国介護事業者連盟公式YouTubeチャンネル



今後も継続的に報酬改定に向けた解説動画を投稿致します！！

下記のサイト又はQRコードよりチャンネル登録をお願いします。



www.youtube.com/channel/UCD50A6NnDt5Kbj1e3YJMb5Q