

2024年(令和6年)改定に向けた論点提示

5月24日に開催された第217回介護給付費分科会では、「令和6年度介護報酬改定に向けた今後の検討の進め方について」の案が厚労省から提示され、議論が行われました。

【令和6年度介護報酬改定テーマ案】

- (1)地域包括ケアシステムの深化・推進
- (2)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
- (3)介護人材の確保と介護現場の生産性の向上
- (4)制度の安定性・持続可能性の確保

【スケジュール案】 令和5年

令和6年

6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	主な論点についての議論		事業者団体等からのヒアリング		具体的な方向性について議論	報酬・基準に関する基本的な考え方の整理・とりまとめ	介護報酬改定案 諮問・答申		

委員からの主な意見

【民間介護事業推進委員会 稲葉代表委員】

1. 人材確保について

介護職の高齢化が進んでいる。「今日ヘルパーをしていた人が明日から利用者になる」というのは大げさではなくなっている。職員の年齢の分布を踏まえて今後の人材計画を策定していくべき。若い世代を増やす方策の検討も必要。

2. 介護ニーズについて

高齢者人口や介護ニーズの見込みについては、地域によって増減の傾向が異なっている。これに対して限られた社会資源と介護ニーズの関係がこれまでのバランスが崩れる地域も出てくる。広域に包括的に調整を図るなどの対策が有効ではないか。

【日本介護福祉士会】

1. 訪問と通所を組み合わせた複合型サービス

訪問介護サービスには質の確保を目的とした基準がある。検討には慎重な議論を求める。

2. テクノロジーの活用、タスクシェア

テクノロジーや介護助手の導入にあたっては、導入を前提とするのではなく、導入することの妥当性を介護現場で理解した上で適切に取り入れることが重要。

3. 外国人材

日本に在留する外国人介護人材に長く介護現場にとどまっていたら、資格取得を目指していただきたい。

【日本介護支援専門員協会】

ケアマネジャーの確保が厳しくなっている。令和3年度の有効求人倍率は2.54倍、令和4年度には3.05倍、その他の職種と比べても最も伸びが大きい状況になっている。ケアマネジャーも処遇改善に含めるなど人材不足への対応をしてほしい。

【全国老人福祉施設協議会】

介護現場で働くすべての介護職員の処遇改善を行う必要がある。よって、テーマ(3)について、「介護人材の確保および処遇改善と介護現場の生産性の向上」と処遇改善について明記した方が良い。

【健康保険組合】

制度の安定性・持続可能性の確保について、現役世代はこれ以上の負担増に耐えられない状況になってきている。これまでのように介護サービスの拡充を続けるという状況ではないと感じている。

【全国健康保険協会】

医療・介護連携の深化を個別テーマに加えてほしい。

【日本医師会】

前回改定の検証を踏まえ、尊厳保持と自立支援の実現により一層推進できるよう力点を置くべきと考える。その際、生産性向上の下、サービスの質の低下をきたすようなことがあってはならない。真の質の高いサービスを評価する仕組みも検討する必要ではないか。

経営概況調査によると、介護サービス事業所の4～5割が赤字であり、調査後に物価高騰の波が襲いかかっており危機的な状況になっている。診療報酬も介護報酬も大半は人件費に消費されており、報酬を抑制する状況には全くない。

【慶応義塾大学 堀田聡子委員】

今回示された分野横断的なテーマは、前回のテーマを継承している。どこまでなし得ていて、同時改定で何を突破しようとしているのか分かるようにする工夫が必要ではないか。