

全社地発第 457 号
令和 5 年 11 月 15 日

厚生労働省

老健局長 間 隆一郎 様

令和 6 年度介護報酬改定等に向けた要望
～在宅ケアの最前線と最後の砦を担うホームヘルパーの専門性の発揮に向けて～

社会福祉法人 全国社会福祉協議会
全国ホームヘルパー協議会
会 長 田 尻 亨

在宅ケアの最前線と最後の砦を担うホームヘルパーは、利用者の重度化防止、自立支援を重視し、質の高いサービスの提供を継続しています。加えて、利用者に最も身近な存在として、消費者被害や特殊詐欺の未然防止、ヤングケアラーの早期発見等、公的サービス以外にも最前線で取り組んでおり、地域共生社会にとってなくてはならない存在であると自負しております。

一方、2040 年に向けて介護人材の確保が喫緊の課題となっていますが、なかでも、ホームヘルパーの人材確保は福祉・介護分野の中でも特に深刻な状況です。

利用者が住み慣れた地域や自宅で暮らし続けるために、ホームヘルパーがその専門性を十分に発揮し、やりがいを持って働き続けることができるよう、介護報酬改定にあたっては、以下の事項について強く要望いたします。

【要望事項】

1. 質の高い訪問介護の事業継続を可能とする基本報酬の引き上げ
2. 看取り期ケア加算の新設と認知症ケア加算の要件見直し
3. サービス提供責任者の業務に対する適切な評価
4. 統一した訪問介護計画書様式の作成
5. 人材確保の取り組みに対する支援と訪問介護の魅力発信
6. 同一建物等減算（集合住宅減算）の適正化
7. 既存の訪問介護と連携できる複合型のサービス類型の制度設計

【要望詳細】

1. 質の高い訪問介護の事業継続を可能とする基本報酬の引き上げ

深刻な人材不足が続く中で、人材確保のためには賃金の引き上げとともに、正規雇用としていくことが必要ですが、現行の訪問介護の報酬単価では正規常勤職員の雇用が困難です。現行の報酬水準が続く場合、より多くの事業所で事業継続が困難となり、訪問介護事業所が撤退する地域が全国各地で増加することを危惧しています。

本会会員からも、「給与が低く、人材が集まらない」「国として訪問介護が今後も必要だと思えば、基本報酬を上げてほしい」などの声が上がっています。また、土日祝日に勤務するホームヘルパーの人手確保のための手当の支払いや、ガソリン代・駐車場代の高騰などにより、事業経営がますます厳しい状況です。基本報酬が低いことで経営が厳しくなり、複数の訪問介護事業所が撤退している地域では、在宅生活を継続したくてもサービスを受けることが難しくなっていると感じている会員もいます。

在宅ケアの最前線と最後の砦を担う訪問介護が質の高いサービス提供を継続でき、全国すべての地域で希望する誰もが訪問介護を利用できるよう、基本報酬の抜本的な引き上げを要望します。

2. 看取り期ケア加算の新設と認知症ケア加算の要件見直し

ホームヘルパーは、自立支援・重度化防止の視点を持って利用者の日々の生活を観察、評価して適切な支援を行うとともに、利用者の状況に応じて、他職種との情報共有・連携を行いながら支援内容を調整する専門職として、在宅ケアの最前線と最後の砦を担っています。地域包括ケアシステムの更なる深化・推進に向けて「看取り期ケア加算」の新設と「認知症ケア加算」の要件見直しを要望します。

人生の最期を迎える利用者の支援を行う際の「看取り期ケア」においては、訪問看護等と連携し、日々変化する利用者の状況を専門的な視点から把握し、状況に応じた質の高いサービスを提供しています。訪問看護等とあわせて、訪問介護への適切な評価をお願いします。また、利用者への直接的なサービス提供以外にも、同居家族との対話等を通して家族の支えにもなっている側面もあり、本会会員からは「頻回に訪問するからこそ家族からの相談も多い。家族の心理的負担等を軽減していることも評価してほしい」との意見があります。

認知症ケアについて本会会員からは「認知症高齢者の日常生活自立度Ⅰ、Ⅱの利用者が在宅生活を継続できるよう、自立支援・重度化防止の視点を持って訪問介護サービスを提供している」との声が聞かれ、現行の「認知症ケア加算」の算定取得要件では、認知症利用者への予防的なサービス提供を行っている訪問介護事業所への適切な評価がされません。認知症利用者の受入状況ではなく事業所の体制を要件とするなど、認知症ケアを提供できる訪問介護事業所が適切に加算を取得できるよう、要件の変更を求めます。

3. サービス提供責任者の業務に対する適切な評価

利用者の自立支援・重度化防止を重視した質の高い介護サービスの推進のために、訪問介護事業の要であるサービス提供責任者の役割がますます高まっています。ケアプランに連動した適切な訪問介護計画の策定とともに、計画にもとづくサービス提供のマネジメント、必要に応じた計画の見直し、医療機関や地域住民を含めた関係機関等との適切な連携・調整等が必要です。さらに、多様な働き方や働きやすい職場づくりのために、人材育成や定着支援、ICT やテクノロジーの活用などを先頭に立って担うサービス提供責任者の業務はますます複雑化、高度化しています。

こうしたサービス提供責任者の業務実態に対して、基本報酬内での評価は十分とは言えません。退院・退所時のカンファレンスへ参加した場合の加算創設など、質の高い訪問介護サービスの提供のためにも適切な報酬上の評価を要望します。また、事業の要であるサービス提供責任者は、直接支援の専門職であるため、国家資格である介護福祉士へ限定していくことも求めます。

4. 統一した訪問介護計画書様式の作成

訪問介護計画書は統一された様式がなく、事業所によって使用している様式は異なっています。様式によっては作成作業が煩雑なものもあり、サービス提供責任者の業務においても時間を要しています。また、利用者の視点に立っても、利用する事業所によって異なる様式を使用されていることは、介護サービス利用状況等の明瞭な理解の妨げとなっています。アセスメント、計画作成、モニタリング、再アセスメント、計画作成と、介護過程を展開する中で、統一した標準様式による情報の見える化、サービス提供の見える化・見せる化を進め、ケアの質をより一層向上させる必要があります。

業務負担の軽減と、利用者目線に立ったわかりやすい介護サービス提供のために、デジタル化も見据え、訪問介護計画書様式の統一を要望します。

5. 人材確保の取り組みに対する支援と訪問介護の魅力発信

ホームヘルパーの有効求人倍率は、15.53倍（令和4年度）であり、人材確保は非常に深刻な状況で、前回報酬改定前の14.92倍（令和2年度）から改善されていません。施設介護員の有効求人倍率は3.9倍（令和2年度）、3.79倍（令和4年度）であり、ホームヘルパーの人材確保が特に喫緊の課題であることは明らかです。本会会員も「今のままでは、人材不足により訪問介護事業所を継続して経営することができない」と訴えています。

現在、加算取得に必要な研修の受講料を、「地域医療介護総合確保基金」の拠出により、無料で受講できる地域と、そうでない地域との差が生じています。「地域医療介護総合確保基金」を活用し、加算に必要な研修受講費の補助や、新規採用職員が初任者研修を受講するまでの給与補助など、介護人材の確保に資する事業を展開できるよう要望します。

また、人材不足の原因の1つに、介護の仕事を目指す人と訪問介護との接点の少なさがあると考えます。訪問介護の仕事のやりがいや魅力を正しく伝える機会を設けるため、

介護職員初任者研修等の実習での訪問介護サービス同行訪問の必須化を要望します。

6. 同一建物等減算（集合住宅減算）の適正化

同一建物等減算（集合住宅減算）においては、これまでもさまざまな適正化が図られたところではありますが、利用者の住み慣れた自宅を訪問することを主としている訪問介護事業所にとっては、まだまだ公平性に欠ける部分も多く残っています。地域に住む一人ひとりの利用者宅を訪問している訪問介護事業所と、同一建物内の利用者を短時間で多数訪問している訪問介護事業所では、訪問に要する時間が全く異なるため、更なる適正化が必要です。

また、地域に住む利用者宅を訪問する訪問介護員不足を補うため、サービス付き高齢者向け住宅等に併設された訪問介護事業所が、より地域の利用者宅を訪問しサービスを提供するよう、具体的に「利用者数の5割以上を」などと明記することを要望します。加えて、自宅での生活を希望する方を地域で支え続けるために、主として利用者の自宅を訪問し、サービスを提供している訪問介護事業所への加算に同一建物等減算によって生じた予算を活用することを要望します。

7. 既存の訪問介護と連携できる複合型のサービス類型の制度設計

訪問介護と通所介護を組み合わせた複合型のサービス類型の制度設計にあたっては、現在の各サービスにおける提供状況やサービスの質を適切に評価していただきたいと考えています。

複合型サービス類型の創設により、訪問介護事業所のみを運営している法人等の運営が難しくなり、廃止に追い込まれることを懸念しています。専門性をもって自立支援・重度化防止に取り組んでいる訪問介護事業所は、利用者の住み慣れた自宅（地域）での生活を継続するために重要な役割を担っています。現在地域で在宅ケアの最前線と最後の砦を担い、活躍している訪問介護事業所も存続できるよう配慮された仕組みを要望します。