

先進的な特定施設（介護付き有料老人ホーム）の人員配置基準について
（これまでの議論の取りまとめ）

令和4年2月17日
規制改革推進会議

1. 経緯

○介護人材の不足は、既に深刻な問題であるが、今後予測される後期高齢者人口の増加及び生産年齢人口の減少によって、更なる深刻化が見込まれる。施設におけるケアの維持のため、処遇改善やイメージ向上といった介護人材確保対策は緊急の課題である。

○そのような中、令和3年12月20日の医療・介護ワーキング・グループにおいて、特定施設（介護付き有料老人ホーム）を経営する事業者から、特定施設の人員配置基準の柔軟化に関する次の提案があった。

－利用者それぞれのケアの計画と実績の差異や体調の変調を踏まえたケアニーズの予測に関するビッグデータ解析やセンサー類の最大活用により、現行法上のいわゆる3：1の人員配置基準（※）よりも少ない配置職員数で介護サービスの提供を実現できる見通しであること。

※ 介護保険法（平成9年法律第123号）第74条、指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準（平成11年厚生省令第37号）第175条

－人員配置基準の柔軟化を特例的に許容することの妥当性を判断するため、国の関与の下での実証事業を行い、問題がなければ、早期の制度化を希望すること。

－特例の制度化に当たっては、当該介護事業者における介護職員の処遇改善を図りたいこと。

○上記の事業者からの提案に関して、厚生労働省からは、本年4月頃より実証事業を行う方針が明らかにされた。

○事業者の提案、及び当該提案に関して厚生労働省が実施予定の実証の在り方については、ワーキング・グループで2度の議論を行うとともに、関係団体・企業からも意見を伺った（別紙）。

2. 介護施設の人員配置基準の柔軟化に関する考え方

○介護人材不足への対応を検討するに当たっては、「介護の質の維持」と「介護職員の負担軽減・処遇改善」が最も重要な観点となる。

○この点、ビッグデータ解析、センサーなどのICT技術の最大活用、介護補助職員の活用等によって、特例的により少ない人員で介護の質を維持し、かつ、介護職員の負担軽減・処遇改善を両立させるとの今回の提案は、今後の介護人材不足の解決に向けた有力な一つの方策となる可能性がある。

○このため、今後の厚生労働省における実証を通じて、実際に介護の質が維持されること及び介護職員の負担増につながらないことが客観的に検証される必要がある。その上で、規制改革推進会議のワーキング・グループにおける議論（別紙）も踏まえ、介護職員の処遇改善等を企図す

る人員配置基準の特例的な柔軟化（※）の可否について、速やかに社会保障審議会介護給付費分科会において議論を行い、判断される必要がある。

※ 一律の変更ではなく、先進的な取組を行う事業者に対する特例的な柔軟化。

○なお、今後、規制改革推進会議も必要に応じて、議論のフォローアップを行う。

3. 今後の実証に当たっての重点事項

○本年4月頃から厚生労働省において実施予定の実証に当たっては、以下の事項に関する精緻な検証を要請する。

<介護の質>

－利用者の状態変化、日中の活動量の増減、事故等の発生状況 等

※LIFE（科学的介護情報システム）の項目（*）も参考にしながら評価することが考えられる。

（*）日常生活自立度（自立が可能か、寝たきりか）、ADL（移動・排泄・食事などの日常生活動作がどのくらいできるか） 等

<介護職員の負担>

－身体的負担や心理的負担等の変化 等

※タイムスタディ調査、アンケート調査、ヒアリング調査等の実施が考えられる。

規制改革推進会議 医療・介護・感染症対策ワーキング・グループにおける
人員配置基準の柔軟化に関する主な議論・考え方

【委員・専門委員等の主な意見】

- ーデジタルテクノロジーの活用により人員配置基準を特例的に柔軟化することで、介護施設に関わる経験から、むしろ現場の負担が軽減され、介護の質が上がる可能性もあるが、介護の質の低下や職員負担増が生じないことを実証する必要がある。
- ー介護職員の負担の軽減に加えて、給与増の原資も捻出できるという、一つの方向性を示す提案である。
- ー特例を適用した事業者について、配置人員数が少ないことなどを理由として、介護報酬が減額される場合、本特例を活用し介護職員の処遇改善を図るインセンティブが減殺されることとなるため、適切な措置を講じる必要がある。
- ー施設ケアがひっ迫するのは、平時ではなく急変時。日々のケアを薄く浅く軽減するよりも急変を起こさない、あるいは起こした時の対応が重要。今回の提案者の取組では、日常の管理によってある程度急変が予測でき、予期的な対処ができる点が素晴らしく、他の事業者もトライする価値がある。
- ー一部の意欲的な事業者において成功事例もでてきており、人員配置を基準化せず、できるところは少ない人材でやってもいいという選択はあるべき。ただし、現場の懸念もよく理解できるので、現場の不安をきっちりと払拭することが絶対条件。
- ーこれだけでは介護人材不足への効果は限定的であり、在宅介護も含めた抜本的な改革のビックピクチャーが必要。

【関係団体の主な意見】

(全国老人福祉施設協議会)

- ー介護は高度な対人サービスであり、モノづくりで培われた生産性向上ノウハウはそのまま当てはまらない。
- ー介護職員の削減は、ケアの質の低下、職場環境の悪化につながる可能性が高く、生産性向上は単純な人減らしを目的としたものであってはならない。
- ー生産性向上は、事業者の利益ではなく、利用者が受けるケアの質が高まること、職場環境改善（職員の処遇改善、職場の魅力アップ）で実を結ばなければならない。
- ー特殊な条件のもとで成立する基準を、介護施設一般に適用すべきではない。

(日本介護福祉士会)

- ー実証における効果検証作業においては、以下の点の確認を求める。
 - ・ いかに関護サービスの質の向上に結びついているか
 - ・ 具体的にどのような介護業務が効率化されるのか

- ・介護職員の新たな業務負荷に結びついていないか
- ・新たなリスク管理の必要性を生み出していないか（緊急時、災害時） 等

【人員配置基準の柔軟化に関する考え方】

仮に、実証結果を踏まえて、社会保障審議会介護給付費分科会において議論を行い、人員配置基準の柔軟化に関して、問題がないと認められる場合は、早期に制度化を行う必要がある。その際、以下の点への留意が必要。

- 一介護施設は、運営事業者や施設の規模、利用者の要介護度等によって必要人員数は様々であるため、現行の人員配置基準を施設の種類等によらず一律に変更することは現実的ではない。このため、先進的な取組を行う事業者について、人員配置基準の特例を認め、当該取組を順次、日本全国へ展開していくことが妥当なアプローチである。
- 一今回の事業者提案は、特定施設のうちの有料老人ホームを対象とするものであるが、先進的な取組は特別養護老人ホームなど他種の施設運営者においても広く見られることから、「特例」アプローチは、特定施設以外の介護施設についても、適用可能である必要がある。
- 一特例への「挑戦」インセンティブが減殺され、介護職員の処遇改善が図られないこととならないよう、特例が認められた事業者についての介護報酬の切下げを回避する必要がある。