

令和2年11月24日

厚生労働大臣
田村憲久様

一般社団法人介護人材政策研究会
代表理事 天野尊明



令和3年度介護報酬改定等について（要望）

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、今般のコロナ禍を通じて、介護施設・事業所および介護人材が社会に果たす役割と意義の重要性が改めて明らかになりました。

来春に控える令和3年度介護報酬については、彼らの背中を押し、我が国の安心・安全な生活基盤を支えていくために、極めて大きな意味を持ちます。

つきましては、以下の通りご要望申し上げますので、大変お忙しいなか、誠に恐縮ではございますが、各段のお計らいを賜りますようお願い申し上げます。

（1）基本報酬増を軸としたプラス改定の実現

令和2年10月30日に公表された令和2年度介護事業経営実態調査の結果では、令和元年度決算の介護サービスの収支差率は2.4%となり、平成30年度の3.1%から大幅な減少（△0.7%）となりました。加えてコロナ禍による物件費の上昇が見られ、来年度以降も一層の経営難が懸念されるなか、介護人材にも心身両面で大きな負荷がかかっており、本会の調査では一部に離職増の傾向が見られる結果となりました。

介護人材の確保・育成・定着には、各施設・事業所による環境整備と絶え間ない注力が不可欠ですが、このままではその余力は残らず、介護人材へのさらなる支援は望めない状況に陥りかねません。

つきましては、こうした状況を乗り越え、介護分野に「ニューノーマル」をもたらす起爆剤として、令和3年度介護報酬改定においては、基本報酬増を軸としたプラス改定を要望いたします。

（2）さらなる処遇改善と職場づくりによる介護人材確保・育成・定着の促進

本会が行った調査でも、多くの介護施設・事業所において他産業からの人材参入が見られない（限定的）とする結果となるなど、コロナ禍を経てもなお介護人材は不足しています。生産性向上や業務の簡素化・効率化によってマンパワーを最大化させていくと同時に、さらなる処遇改善や人材参入の施策を講じることで、他産業に負けない人材競争力の獲得を促していかなければなりません。

つきましては、介護職員処遇改善および介護職員等特定処遇改善加算の単価拡充と同時に、報酬の一部を各施設・事業所における人事機能強化（専任職員の配置や採用や研修体制の強化等）のための費用や介護人材の労働環境を整備するための費用、または福利厚生費、労務管理費といった総合的な人材対策費として活用できるよう見直すことで「賃金増と職場づくりの2本柱」を実現し、我が国における介護人材確保・育成・定着を促進していただけますよう要望いたします。

（3）介護を「選ばれる職場」にするための諸施策の推進

介護現場においては、対人サービスという特性から、他産業以上に「人の力」を大切に育みつつ、活かしていかなければなりません。特に昨今は新型コロナウイルスはじめ感染症へのリスクも高まるなか、弾力的かつ特例的な措置が求められる場面も少なくありません。

つきましては、

- ・ 限られた専門職の幅広い兼務を認めていく基準緩和措置
- ・ 感染または感染疑い等による法定外休暇に関するさらなる補償（特別休暇や特別手当の設置助成）
- ・ 危機管理・対応を含めたリスクマネジメントを考慮した本部機能強化に関する助成
- ・ 他産業からの人材参入を踏まえた研修機能の強化に関する助成（オンラインでの受講環境整備や研修費助成等）

といった取り組みについても、ご検討くださいますよう要望いたします。

以上