人口減少・サービス需要の変化に応じたサービス提供体制の構築に関する意見

公益社団法人　日本看護協会
常任理事　田母神　裕美

高齢者が要介護の状態や疾病を有する状態にあっても、出来る限り自立した生活を送り、尊厳を保持し、安心して暮らせるように支援するためには、介護サービス提供の基盤となる多職種の人材確保が不可欠です。

令和８年９月 30 日に示された、「令和９年度介護報酬改定に向けた基本的な視点（案）」においても、「医療・介護の複合ニーズを有する高齢者や認知症の高齢者、独居高齢者の増加等を踏まえ、医療ニーズが高い方への対応や看取りへの対応を含めた医療と介護の連携や生活期における自立支援に向けたリハビリテーションを一層推進する」としています。

生産年齢人口の減少とともに、介護サービスの量的な需要の変化に地域差がある中、新たなサービス提供体制の構築の必要性については理解をしております。
一方で、サービス利用者の更なる高齢化、重度化、ニーズの複雑化等の質的な需要の変化を踏まえ、介護現場での人員配置について、最低基準である指定基準を上回る体制を整備する事業所が多い状況です。そのような中、データに基づく十分な検討や必要な人材確保策を講じられない中で、サービス提供の人員配置基準が緩和されることには反対いたします。

特に看護職員は、介護老人福祉施設では入居者 100 人に対して最低では３人という非常に少ない配置数の中、夜間オンコールの体制を含め、入居者の心身の状態の変化等に医療従事者として対応しています。現行の基準においても人員配置数が限られる中、更なる配置基準の緩和が与える影響は大きく、利用者への悪影響とともに、従事者の負担増が人材確保困難な状況に拍車をかけることを懸念します。

つきましては、以下の対応をいただきますよう、要望いたします。

１．厚生労働省においては、医療・介護の複合ニーズを有する高齢者が住み慣れた場での生活の継続を支援する方向性である中、「利用者に対するサービスの質と安全性」、「職員の勤務環境（処遇、業務負担）」、「地域におけるサービス事業者間の公平」等に問題は生じないかとの観点から、データに基づく議論となるよう、資料を提示いただきたい。また、その際に、利用者及び現場の職員の視点を欠くことがないよう対応いただきたいと考えます。

２．2025 年 12 月の「介護保険制度の見直しに関する意見」においては、職員の負担への配慮の観点から、新たな枠組みの実施にあたって「職員の賃金の改善に向けた取組」が位置付けられている一方、今回の案には明記がありません。現状、求人を行っている事業所の中には、地域の専門職の雇用状況からみても他の職場との均衡が図られていない状況が見受けられます。人員緩和

の前に、こうした状況の解決に向けた事業所の取り組みを必須の要件とし、また、行政等による支援策についても、制度導入の前提となる基準として位置付ける必要があります。

※人材確保に向けた処遇改善・労働環境整備等について参考資料・1～5 枚目参照

３．人口減少地域において各事業所の利用者数が減少し少数となっている場合等、人員配置基準の緩和や兼務が合理的と考えられる場合もありますが、現在の案では、利用者数や利用者の状態を勘案する視点がありません。

また、配置基準（最低基準）の緩和とともに、併せて、緩和された基準を満たさない場合の猶予期間の延長についても視野に含むような記載もあります。これらを総合すると、利用者へのサービスの質はおろか、最低限の安全性の保持ですら問題があると言わざるを得ません。仮に、緩和された基準の適用が想定以上に多数の事業所に適用となった場合は、地域の医療介護提供体制に予期せぬ影響を与える懸念もあります。

少なくとも安全性確保の点で、一定の範囲（利用者数や要介護度の状況等）の線引きが必要と考えます。

※特養の利用者像等との関係で考慮すべきことについて参考資料・6～7 枚目参照

４．介護老人福祉施設以外でも、訪問入浴介護をはじめ、重度要介護者を中心としたサービスでありかつ医療処置を要する場合も多いことが示されている中、ICT の活用は重要ではありますが、それをもってデータも無いまま看護職員の人員配置基準を弾力化する対応は極めて乱暴です。

看護職員についていえば、訪問入浴介護と訪問看護との連動、介護老人福祉施設への訪問看護の対応の拡大（現在は末期の悪性腫瘍の場合のみ可能）を含め、看護職員の確保策をきちんと講じる必要があります。

また、対応案には、配置基準の弾力化にあたって、自治体の運営指導や、事業所での委員会の設置、制度導入後の事後的な検証等が記載されていますが、こうした取り組みは当然必要であるとともに、加えて、弾力化の要件として、業務効率化に向けた ICT 活用（見守り機器、記録端末・タブレット、音声入力機器の導入等)、職員の負担軽減策（時間外労働のモニタリング等)、ハローワークの他、看護職員についてはナースセンターの活用や地域の医療機関等との連携による人材確保の取り組み（人材出向等）を講じることを基準として位置付ける必要があると考えます。

※特養等との関係で考慮すべきことについて参考資料・8～10 枚目参照