



介護需要の急増を目前 持続可能な枠組みのため 人材確保と生産性革新

医療・介護システム改革委員会
(2019年度)

委員長
若林 辰雄

コロナ禍によって介護サービスが一部供給停止するなど、人材不足の深刻化という課題があらためて表面化した。介護保険制度創設から20年を迎えた今、あと数年のうちに必ず訪れる需要の増大と、供給不足を前に、実行すべき対策について、若林辰雄委員長が語った。

(インタビューは10月21日に実施)

介護職が専門業務に集中できるよう「介護助手」制度の創設を

社会保障制度については医療保険や年金が注目されがちです。しかし、少子高齢化が進む中、今後介護を必要とする人が急激に増加し、担い手が不足するなど、供給体制が深刻な状況になることが懸念されます。2019年は111件の「老人福祉・介護事業」の倒産がありました。背景には人手不足があります。

介護職はエッセンスワークの担い手です。われわれはその方々に国民的な尊敬や感謝の気持ちを今一度持つ必要があります。コロナ禍を契機に、医療・介護体制の充実があってはじめて持続可能な社会が成り立つことに多くの人が気付いたと思います。

介護従事者の不足を解消するためには、介護現場に人材を惹きつける方が必要です。そのためには、社会にとって必要な仕事に従事しているのだとの誇りを感じ、介護職としてのキャリアパスが明確に見えることが重要です。大手の介護事業者が雇用者としてキャリアプランを提示していくべきでしょう。

また、提言では業務のすみ分けと「介

護助手」の創設を挙げました。介護を生涯の仕事として集中してもらうことと、元気な高齢者や短時間労働が可能な人に働く場を提供する二つの狙いがあります。介護従事者は現場で掃除や食器洗い、ベッドメイクなどの専門性を求められない周辺業務も担っています。介護助手に周辺業務を担当してもらい、介護従事者は身体介護や介護サービスメニューの検討など「介護業務」に集中してもらう、そして元気な年金受給者や短時間労働が可能な現役世代に介護助手として活躍してもらうために「介護助手従事者控除」などインセンティブを設けることを求めました。

モチベーションにつながる報酬制度 持続可能な制度設計が必要

現状の制度では、介護報酬は公定価格として要介護度が高いほど多くの給付を受けることになっており、介護サービス向上によって要介護度が改善した場合も、報酬上のインセンティブはありません。これでは要介護度の悪化が収入増につながることになり、介護従事者のモチベーションの向上にはつながらないでしょう。

また、介護事業者の公費以外の収入源確保と利用者の利便性向上を目指す「選択的介護」は、介護保険サービスと保険外サービスがはっきり分けられており、事業者、利用者双方にとって非効率が生じています。区分の明確化を求め過ぎる現状の規制を排し、より柔軟な運用にすべきです。こうした現状の枠組みは、規制緩和や制度改革が必要であり、それらは介護職の所得を増やす仕組みとしても期待されます。

介護業務を外国人労働者に担ってもらうという声の前からありますが、受け入れや在留資格の問題もあり、基本的に人材不足に対応する方策ではありません。しかも今般のような事態が起こり海外との行き来ができなくなれば突然破綻する恐れがあります。マスクや医療用防護服の不足も、輸入に頼っていたために起きました。介護については持続可能な社会を前提に制度設計する必要があります。それはコロナ禍であらためて学んだことです。

現場の生産性を高めるためには ICT機器導入とDXの加速を

介護現場の生産性を高めるためには、

提言概要(10月22日発表)

希望ある超高齢社会を支える介護の枠組み ～DXによる生産性革新を通じた処遇改善と質の向上～

要介護認定率が高まる85歳以上人口の急増が見込まれる中、より深刻な課題となり得るのは、介護職人材の不足である。こうした課題に対応するためには、介護保険制度創設から20年を迎えた今、創設時の趣旨に立ち返り、介護の専門職が利用者のために創意工夫を促し、また事業者も生産性の高いオペ

レーションができるようにしていくべきだ。今回、介護現場と先進的な自治体のヒアリングと議論を基に、Ⅰ)介護人材を惹きつける策、Ⅱ)サービスの質向上に資する「自立の支援」のための公的枠組みの見直し、Ⅲ)事業者の効率的なサービス提供体制の観点から、介護現場の課題解決に向けた道筋を提言した。

Ⅰ 介護職人材を惹きつける策

1. 介護職が専門業務に集中できるための業務のすみ分け

- ・専門性を要しない業務(掃除、洗濯など)については、保険者が認定する「介護助手」に担ってもらうこととする。
- ・インセンティブとして「介護助手従事者控除」を創設。1年以上・平均して週12時間以上就労した場合、当該業務で得た収入を課税対象所得に含めないこととする。

2. 介護福祉士に対するキャリアプランの提示

- ・経営に余力のある大規模事業者が率先して具体的なキャリアパスを明示し、魅力ある就労モデルを社会に提示する。

3. 選択的介護の促進

- ・介護事業者の公費以外の収入源確保と利用者の利便性向上を目指す「選択的介護」には、両者の区分の明確化を求め過ぎる現状の規制を排し、より柔軟な運用を求めめる。

Ⅱ 自立の支援に資する介護の公的枠組みの見直し

1. 保険者機能強化推進交付金の使途限定の撤廃

- ・「保険者機能強化推進交付金」については区町村独自の裁量で介護事業の創意工夫を進められるよう交付金の使途限定の撤廃をする。
- ・交付金の評価指標は介護人材確保、自立の支援、重度化防止など重点課題により高い配点を付ける。

- ・「日常生活動作(ADL)維持等加算」を利用する事業所が全体の5%にも満たないことから、より加算対象を広げ、単位数を増やす。

2. 要介護度改善に関する加算の介護保険制度内への導入

3. 要介護認定者による就労継続支援事業の利用促進

- ・要介護認定を受けてもそれぞれの能力に応じて社会に包摂・貢献できるように、これまでに活用できるようにする。

Ⅲ 事業者の効率的なサービス提供体制の確立

1. 見守り機器の導入促進による介護サービスの生産性革新

- ・ロボットで一部代替できる夜間時間帯の利用者への見守りは現場の生産性を高めるため、「夜間職員配置加算」において見守り機器で代替可能な職員の比率を上げる。

できるようにする。

3. 多世代交流の促進する基準の緩和

- ・高齢者施設と保育園を併設することによる多世代交流のメリットと効率的運営を促進するため、建築基準法を改正し、厨房などの設備の共用を可能にする。

2. 社会福祉法人の不動産利用にかかる規制緩和

- ・社会福祉法人のより効率的な運営をするため社会福祉法を改正し、社会福祉法人も民間企業同様にヘルスケアREITなどを活用

4. 要介護度1～3の利用者に対するサービス付き高齢者向け住宅

- ・要介護度が相対的に軽い利用者に対しサービス付き高齢者向け住宅を周知とともに、促進させるべきである。

Ⅳ ニューノーマルに即した危機対応の強化

- ・新型コロナウイルス感染症拡大を受けて、今後は緊急事態に一定の指針となる事業継続計画(BCP)を小規模な介護事業者も策定できるよう、国は大規模感染症に特化した小規模事業者向けBCPの標準フォーマットを策定する。
- ・緊急時の急激な人材不足に対応するため、あらかじめ研修などを受講した人材に介護

に従事してもらう「予備介護福祉士制度」の創設、衛生用品の備蓄の製造方法の一つとして刑務所作業における衛生用品の生産を検討する。



詳しくはコチラ

若林 辰雄 委員長 三菱UFJ信託銀行 特別顧問

1952年広島県生まれ。77年一橋大学法学部卒業後、三菱信託銀行(現三菱UFJ信託銀行)入社。2006年常務執行役員、08年常務取締役、09年専務取締役、12年取締役社長兼三菱UFJフィナンシャル・グループ取締役、13年取締役社長兼取締役会長兼三菱UFJフィナンシャル・グループ取締役副会長、16年4月取締役会長兼三菱UFJフィナンシャル・グループ取締役、20年4月より現職。2013年4月経済同友会入会。17年度より幹事。17～19年度医療・介護システム改革委員会委員長。

ICT機器の導入を拡大し、介護のデジタルトランスフォーメーション(DX)を加速していくことも求められます。この分野の導入が進んでいる施設を視察しましたが、見守り機器などセンサーやロボットを使った最先端の機器を活用し、効率的なサービスが行われていました。しかし、これは費用がかかることなので、中小零細が多い介護業界で本格的に取り入れるには、さまざまな仕組みを考える必要があります。注意したいのは、DXが先ではないということです。まず問題を洗い出した上で、その解決のためにデータを収集し、デジタルを活用したソリューションを目指すということです。

介護は他人事ではありません。親の介護の問題は誰にも起こり得ることです。介護離職しか選択肢がない状況を避けるために、企業においても、健康経営の推進とともに、研修プログラムで取り上げるなど介護支援に取り組んでいくべきでしょう。