

若年層の人材確保が課題

～介護助手に報酬上の評価を求める意見も～

2022年7月25日（月）10:00～12:00

7月25日開催の介護保険部会では、「介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について」下記7つの項目が議論されました。

- ・総合的な介護人材確保
- ・地域における生産性向上の推進体制

- ・施設や在宅におけるテクノロジーの活用の推進
- ・介護現場のタスクシェア・タスクシフティング
- ・経営の大規模化・協働化
- ・文書負担の軽減
- ・財務状況等の見える化

総合的な人材確保

厚労省の人材確保事業の取組の報告について、委員から「事業はどの程度人材確保につながったか」という質問に対し、下記実施状況が報告された。

- ・介護分野就職支援金貸付事業→R3年度実施、実績調査中
- ・介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援事業の創設→38都道府県329人
- ・多様な働き方導入モデル事業→R3年度実施、実績調査中 実施は8府県
- ・介護助手等の普及を通じた介護現場での多様な就労の促進→R4年度開始 3府県で申請
- ・介護のしごと魅力発信事業→44都道府県

生産性向上

令和4年度に取り組む主な事業

- ・介護事業所における生産性向上推進事業（1.7億円）
- ・パイロット事業の全国展開
- ・地域医療介護総合確保基金（137.4億円）を活用した介護ロボットの導入支援、ICT導入支援事業
- ・介護ロボット開発等加速化事業（5億円）
- ・介護ロボット等による生産性向上の取組に関する効果測定事業（令和4年度実証事業）
 - ①見守り機器等を活用した夜間見守り
 - ②介護ロボットの活用
 - ③介護助手の活用
 - ④介護事業者等からの提案方法
- ・介護助手等の導入に関する実態及び適切な業務の設定等に関する調査研究事業

民間介護事業推進委員会の意見

民間介護事業推進委員会の座小田孝安委員は下記2点の意見を述べた

1. 民間介護事業者として介護人材確保は、極めて深刻な課題であり、総合的な介護人材確保対策について更に進めていただきたい。一方で、介護の魅力の向上については、介護事業者が自ら積極的に発信していかなければならないと考えている。又、取得率が低い加算や9割超の取得率の加算のための業務負担を勘案した視点を持ってほしい。
2. デジタル臨調からの「介護サービス事業所における管理者の常駐」について、子育て世代の女性管理職は常駐要件の時間成約が大きすぎて働きづらくなる。介護職場の魅力向上にもつながる問題なので、常駐要件の緩和を進めてほしい。

デジタル原則に照らした規制の一括見直しプラン

具体的な検討例（見直しの方向性）

例：介護サービス事業所における**管理者の常駐**（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等）

- 訪問介護事業所：35,075事業所
 - ・利用者のサービスに直接関わらない業務については、**テレワーク等の取扱いを明示**
 - ・利用者のサービスに直接関わる業務については、論点等を整理・影響を実証又はヒアリング等で把握し、必要に応じて社会保障審議会の意見を聴きつつ検討

骨太の方針2022

経営実態の透明化の観点から、医療法人・介護サービス事業者の経営状況に関する全国的な電子開示システム等を整備するとともに、**処遇改善を進めるに際して費用の見える化などの促進策**を講じる（法改正による財務状況の報告義務化）。

委員からの意見

- 介護事業に従事する約8.6万人のデータを分析 女性比率が8割、40代Ⅱ 21.7%、50代Ⅱ28.8%、60代が20.8%で女性と中高年者が労働力の中心65歳以上も約15%を占めている。若い従事者が極めて少ない。
- 日本介護クラフトユニオン 日本介護福祉士会 ●介護福祉士資格の一元化の実現を強く要望する
- ホームヘルパーの9割が女性で非常勤が多い。時給は9年間で50円しか上がっていない。平均年齢が56.1歳、若いヘルパーが増えない実情を認識してほしい
- 認知症の人と家族の会 ●介護助手として採用する新たな人材として女性や高齢者がどれほどいるのか、学生アルバイトなど若い人材も想定すべきでは？ 高齢社会をよくする女性の会
- 同一区分内に大規模と小規模自治体が存在することで生じる弊害をどう解消するか 全国町村会
- 外国人人材確保に紹介料や、毎月管理料を払うスキームは、現在の制度で費用を捻出するのは極めて難しい。スキーム自体に議論が必要では。 日本医師会
- 介護助手の名称に工夫が必要。 日本慢性期協会