

人材確保や生産性向上などを議論

2022年10月17日(月) 10:00~12:00

10月17日開催の介護保険部会で、「人材確保・生産性向上」について下記論点が提示されました。

【総合的な介護人材確保】

- ▽多様な人材の更なる参入に向けた方策
- ▽介護福祉士を介護職グループリーダーとして育成するための方策
- ▽多様な年齢層・他業種の人向けに、介護職に関心をもってもらうための方策
- ▽外国人介護人材に対し、引き続き受け入れ・定着を促しながら介護福祉士の資格取得を支援等する方策

【地域における生産性向上の推進体制の整備】

- ▽介護現場の生産性向上の推進に関して、地方公共団体を中心に一層取り組んでもらうための方策（地方公共団体の役割を法令上明確化することも含め）

【施設や在宅におけるテクノロジー活用】

- ▽施設や在宅サービスを含めたテクノロジーの一層の普及・活用に向けた方策

【介護現場のタスクシェア・タスクシフティング】

- ▽介護現場における業務の明確化と役割分担を進め、いわゆる介護助手に、現場の担い手の一員として存分にその役割を果たしてもらおうための方策

【経営の大規模化・協働化等】

- ▽地域の実情等を踏まえた経営の大規模化・協働化の推進方策
- ▽社会福祉連携推進法人制度の普及・活用に向けた方策（本年（2022年）10月17時点で全国で4法人）
- ▽各サービスにおける「管理者等の常駐」等について、利用者のサービスに直接関わらない業務でテレワーク等の取扱いを明示するなどの必要な検討

①人材確保について主な意見

- ・中高年齢層の割合が多い現状を是正していくべきで、**若者の入職を増やす抜本的な対策が必要**

日本介護クラフトユニオン

- ・若者が介護職を安定した職業として選択できるよう賃金の見直しなど抜本的な処遇改善をするべき

日本労働組合総連合会

- ・好事例の横展開も重要であるが、助成・支援制度に申請してこない事業所の**ボトルネックは何か？**地域性はあるのか？などを詳しく分析することが重要

一橋大学大学院教授

- ・現在、介護福祉士を評価する制度として、認定介護福祉士や介護プロフェSSIONAL段位制度などがあるが、実効性あるものになっていない。高いレベルの知識・技術を持つ介護福祉士「**トップ・オブ・介護福祉士**」に対しては、**処遇改善加算を特別付与対象にし**、年収700万円・800万円を得られるような仕組みで、介護福祉士の社会的地位向上につながることを検討してはどうか

全国老人保健施設協会

- ・介護福祉士資格取得後もキャリアアップをはかり、キャリアに応じた役割を担うことができるよう教育養成体系を整備する必要がある。認定介護福祉士になっても**評価に見合った仕組みになっていない**

全国知事会

②介護助手について

- ・介護助手を雇用している事業者への**報酬上の評価が必要**

全国老人保健施設協会

- ・特に地方では、現状、介護助手を募集しても応募がなく「働く意欲のある高齢者」等が思惑どおりに確保できるか疑問である

日本慢性期協会

- ・直接業務と間接業務を分けるということが、訪問介護の生活援助＝間接業務と位置付けることになり、生活援助を介護保険からの除外を意図しているのではと危惧している

認知症の人と家族の会

③その他



- ・ICT活用の加速化は重要であるが、導入コストが高いという声が多く聞かれるため、資金的支援の拡充と、普及のための伴走型支援が必要

日本商工会議所

民間介護事業推進委員会 座小田孝安代表委員の意見

1. 地域における生産性向上の推進体制の整備について

介護現場の革新などを行う、介護生産性向上推進総合事業などは都道府県が主導的に積極的に推進すべき

2. 施設や在宅におけるテクノロジー活用

様々な支援事業が実施されているのは承知しているが、テクノロジーを導入したメリットや効果を積極的に開示し、事業者の導入に資する取り組みをすべき

3. 経営の大規模化・協働化

管理者の常駐について、女性が多い職場であることも

勘案してほしい、又、現在、都道府県や保険者の常駐専任専従の解釈にばらつきがあり、統一するよう整理すべき

4. 質問：介護現場のタスクシェアリング

介護助手は人員基準上の介護職員として取り扱うのか？

回答：現状の介護助手の実態について効果検証した上で、介護報酬改定の中で（給付費分科会）議論いただけるように準備したい