

## 社会保障国民会議 最終報告(平成20年11月4日) (抄)

### 4. 社会保障の機能強化に向けて(抄)

医療・介護サービスについては、社会の高齢化に伴い医療・介護サービスを必要とする人が大きく増大していくことから、費用が今後急速に増えていくことは避けられない。他方で現在の医療・介護サービスは様々な構造的問題を抱えていることが指摘されている。この点について中間報告では、救急医療の問題、地域医療の困窮、産科小児科医の不足などの「当面の緊急課題」について現段階で出来るだけの対策を講じていく必要性を指摘しつつ、同時に、これらの問題の背景にある「構造問題の解決への取組」が不可欠である旨指摘した。

今回の医療・介護費用に関するシミュレーションでは、中間報告で指摘されている現行制度の様々な構造問題(サービスの不足・非効率的な提供システムなど)について、サービスの充実と効率化を同時に実施する改革を行い、「医療・介護サービスのあるべき姿」を実現した場合の医療・介護費用について、大胆な仮定をおいて試算を行った。

今回のシミュレーションの背景にある哲学は、医療の機能分化を進めるとともに急性期医療を中心に人的・物的資源を集中投入し、できるだけ入院期間を減らして早期の家庭復帰・社会復帰を実現し、同時に在宅医療・在宅介護を大幅に充実させ、地域での包括的なケアシステムを構築することにより利用者・患者のQOL(生活の質)の向上を目指す、というものである。

今回示されている医療・介護の将来費用推計は、そのような前提に立ち、一つ一つのサービスの改革を積み上げて算定しているものであり、この哲学に基づいたサービス提供体制の姿が実現されれば、現在の医療・介護とは格段に異なる質の高いサービスが効率的に提供できることになる。この点は、今回のシミュレーションを理解する上で非常に重要な点であり、できるだけ分かりやすく国民に示していく努力が求められる。

また、もとより、このようなサービスの姿が実現されるためには、安定的な財源の確保のみならず、サービス供給体制の計画的整備や専門職種間の役割分担に関する制度の見直し、診療報酬・介護報酬体系の見直し、マンパワーの計画的養成・確保、サービス提供者間・他職種間の連携・ネットワークの仕組の構築、サービスの質の評価など、制度面を含めたサービス提供体制改革のための相当大胆な改革が実行されなければならない。

その意味で、このような改革を実際に行っていくに際しては、実現されるサービスの姿を分かりやすく国民に示し、国民的合意を得ながら具体的な改革の道筋(工程表)を明らかにし、一つ一つ確実に改革を実現していくことが必要であることは言うまでもない。

平成21年度介護報酬改定に関する審議報告(抄)  
(平成20年12月12日 社会保障審議会介護給付費分科会)

Ⅲ 今後の方向性について

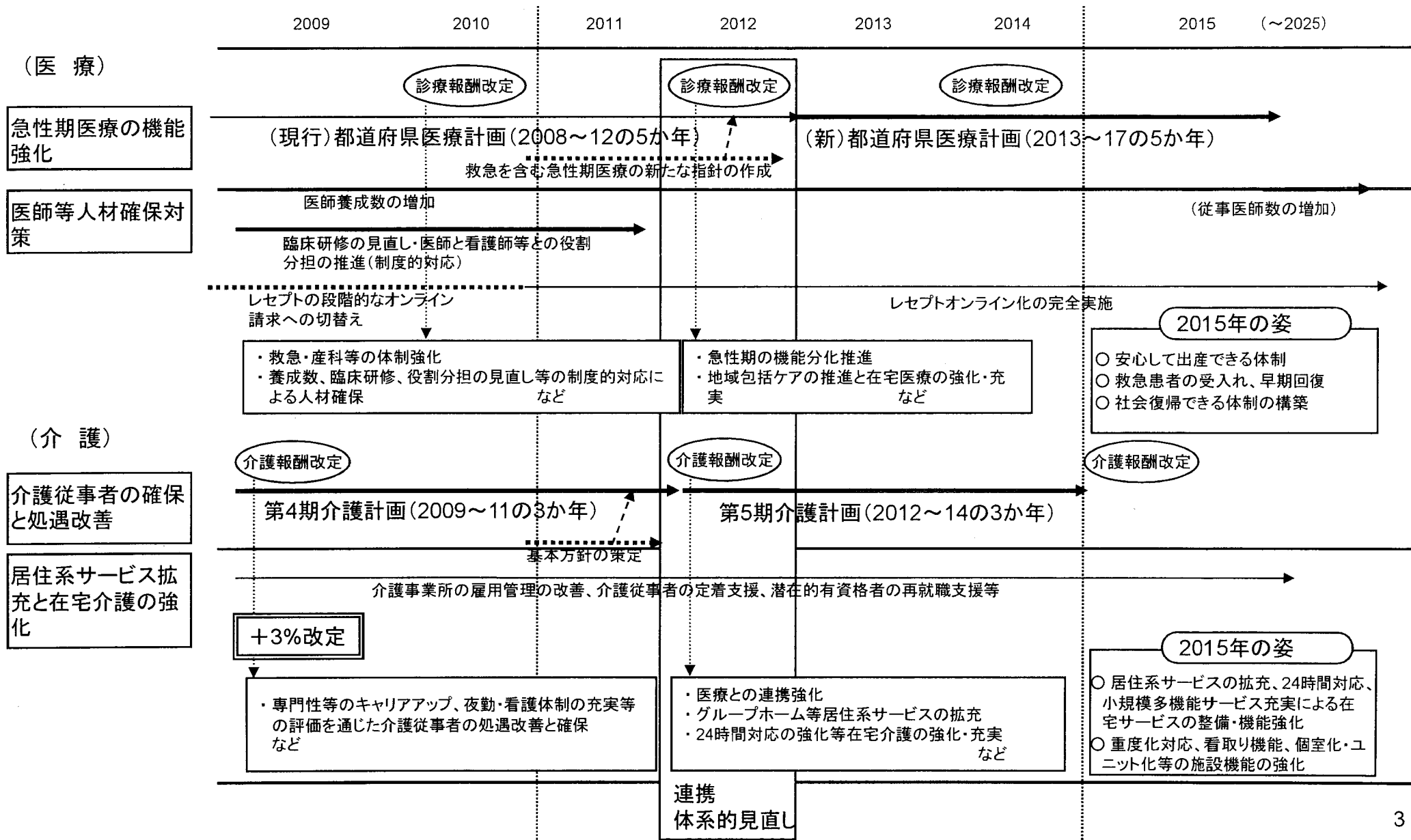
次期の介護報酬改定に向かって、…今後、例えば以下のような対応を着実に行うことが求められる。

- 今回の介護報酬改定が介護従事者の処遇改善につながっているかという点についての検証を適切に実施すること。
- 介護サービスの質の評価が可能と考えられる指標について、検討を行うこと。
- 介護サービス事業者がより効率的かつ効果的なサービス提供を行うことができるよう、引き続き検討を行うこと。  
特に平成18年度及び今回の介護報酬改定で新たに導入された各種サービスについて、その効果、効率性及び普及・定着の度合い等を把握した上で、より効果的なサービスの在り方について検討を行うこと。
- 介護事業経営実態調査等の調査手法の設計や調査結果の検証を行う場を設けること。
- 今回の介護報酬改定後の事業者の経営状況にかかる調査を踏まえ、補足給付や介護サービス情報の公表制度について必要な検討を行うこと。

また、認知症に関する脳科学や精神医学の成果と現場の知見を結集して、認知症高齢者等への介護サービスがより一層適切かつ十分に行えるよう研究・検討を迅速化し、それを介護サービスに応用する施策の充実を図ることが極めて重要である。

さらに、…介護報酬の在り方については、利用者の視点に立った上で、サービス種別毎の検討に加え、現行サービス種別の枠を超え、望ましい地域包括ケアシステムの構築という観点からも検討されるべきものである。  
今後の介護報酬改定については、こうした視点も踏まえた総合的な検討を行うこととする。

# 医療・介護の機能強化の工程表（閣議決定）



## 社会保障改革推進懇談会報告(抄) (平成21年6月18日 社会保障改革推進懇談会)

### 3 介護人材育成戦略

高齢化が急速に進展する中で、老後の安心を支える介護サービスの充実は急務であり、社会保障国民会議の最終報告ではその供給体制の将来像が費用の見込みとともに示された。

しかし、介護分野は身体的に厳しい労働を余儀なくされる上に、処遇面等の問題ともあいまって人材の定着率の低迷が指摘されている。行政・民間ともに、急拡大する介護ニーズを満たす人材供給の絵姿を描き切れていないといえる。

昨今の厳しい経済情勢の下で、製造業を中心に失業・離職が大量に発生し、いわば「職を求める」人が労働市場に大量に存在する一方で、雇用吸収力が高く、老後の生活を支える重要産業としての介護分野での人材不足が継続するという mismatches が生じている。今こそ、政策的な対応を効果的に実施し、介護分野の魅力を高め、介護分野で職が得られる若者を増やすことを通じて量・質ともに拡大する介護ニーズを充足し、国民の老後の安心を確保することが必要である。特に、マクロ的に見て、必要な介護労働を新卒者だけで充足することは極めて困難であることから、転職者が介護分野に定着するための方策が必要とされている。

現在提供されている介護サービスは、サービス提供事業者の経営の在り方により、介護サービスの質や従事する労働者の意欲、満足度にバラツキが見られることが各種の分析によって明らかにされている。従って、介護分野における人材定着には、単なる金銭的な処遇改善にとどまらず、介護サービスにおける供給主体の経営の在り方にも遡った対策も必要である。また、経営努力で処遇が総合的に改善され、人材の定着率を高めていくことが、同時に人材を介して提供される介護サービスの質の向上につながっていくという点にも留意すべきである。

#### (1) 介護報酬引き上げと処遇改善について

介護労働者の現状をみると、他産業と比して、平均賃金が低く、特に男性において格差が顕著である。「男性が長く勤められない職場である」と言われる状況がデータでも裏付けられている。介護労働者の離職理由の上位には「待遇に不満」が挙げられており、介護労働における処遇・待遇への不満の解消は急務である。

特に、その中心をなす金銭面での処遇・待遇改善については、平成21年の介護報酬改定において実施されるプラス3%改定の効果が期待されるが、介護報酬水準と現場の従事者の賃金水準の間には、サービス提供事業者の経営など様々な要因が介在しており、その関係は必ずしも直接的ではない。従って、過去の事例も含め、介護報酬水準と賃金水準の相関関係についての定量的なデータを分析し、介護報酬引き上げを賃金水準の具体的な向上につなげていく上での課題を明確化するとともに、必要な政策的対応を講ずることが求められる。

また、平成21年度補正予算で講じられる「介護職員処遇改善交付金(仮称)」も介護労働者の平均賃金の上昇につながっていくことが期待されるが、上記と同様の政策効果の検証と改善へのフィードバックを図ることが有益である。

## (2) 介護施設等におけるマネジメント改善について

介護分野における人材定着に向けた処遇改善策は、単に賃金水準の引上げにとどまらない。介護労働者の離職傾向には、事業者の人的資源管理、つまりは経営問題が大きく影響している。例えば、各介護事業所において、介護労働者の介護への取組意識(「考えながら実践することができるか」、「自ら働きかけ、介護される者との関わりを実感できるか」など)が、介護労働に従事したいという意欲(内発的動機づけ)と密接に関係していることがデータにより示されている。こうした内発的動機づけを高め、離職傾向を減少させていくことは、経営(マネジメント)の問題にほかならない。

各介護事業者のマネジメントの不断の改善を促すためには、近年徐々に進みつつある介護事業者の会計等の経営透明化を一層進めることも有効であろう。経理面等の透明化を進めることにより、(1)で述べた賃金上昇の具体的な検証作業も一層促進される。また、こうした透明化措置は単にガバナンスの強化による人材重視の経営への転換のみならず、サービス利用者の選択の幅を広げ、介護サービスの質の向上にもつながることが期待される。

## (3) 介護労働者の処遇向上と介護サービスの質の向上

介護労働者の処遇向上は、それ自体が目的ではなく、利用者にとっての介護サービスの質の向上に結びつかねばならないことは当然である。しかし、処遇向上をサービスの質の向上にどのように結びつけていくか、必ずしも明確な道筋が明らかになっているとはいえない。ここでも客観的なデータの蓄積と課題の抽出、それに裏打ちされた政策展開が求められる。現時点で取り組むべき課題としては、少なくとも以下が考えられる。

- ① 介護サービスにおける「質」の意義の明確化と標準化の推進
- ② そのために必要な介護労働者の資質の明確化
- ③ 介護労働者の資質の向上に向けた教育・訓練体系の確立と教育訓練の実施
- ④ 利用者による介護サービスの質の評価と労働者の処遇への反映

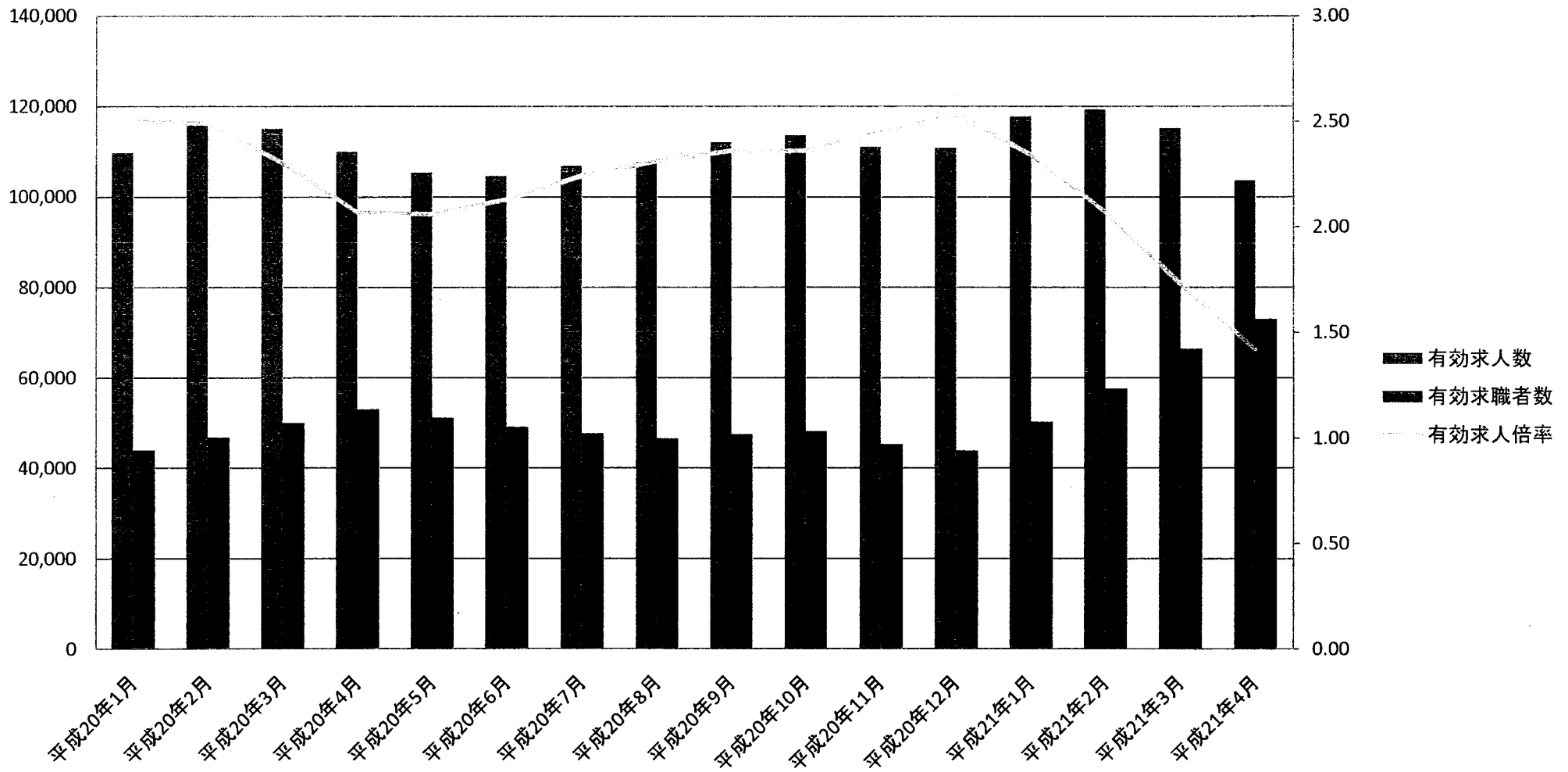
上記の4項目は、同時に進められて初めて、介護労働者の処遇改善、介護労働者の資質向上、介護サービスの質の向上が好循環として実現できるものと考えられ、総合的な取組が求められる。

## (4) サービスの質の向上と連動した職業訓練の強化

上記の処遇改善を通じた人材定着、サービスの質の向上への介護行政領域の取組と有機的に連携して、昨今の労働市場の状況にも即した効果的な職業訓練を実施することが重要であり、様々な面での施策強化が求められる。例えば、

- ① 製造業を中心とする離職者の職業経験を活かし、介護分野に参入してもらえるような能力開発・資格制度の枠組を検討すべきである。新卒者同様にキャリアパスの第一歩から歩ませるだけでなく、多様な活用を検討すべきである。
- ② 在職者が専門性を高めるためには、サービスの質の評価と結合した体系的な研修・資格制度の確立など、教育訓練の強化が図られるべきである。
- ③ さらに、大学や大学院などによる、質の高いサービスに向けた科学的・体系的な調査研究活動も強化すべきである。

## 介護関係職種(パートタイムを含む常用)の有効求人倍率等



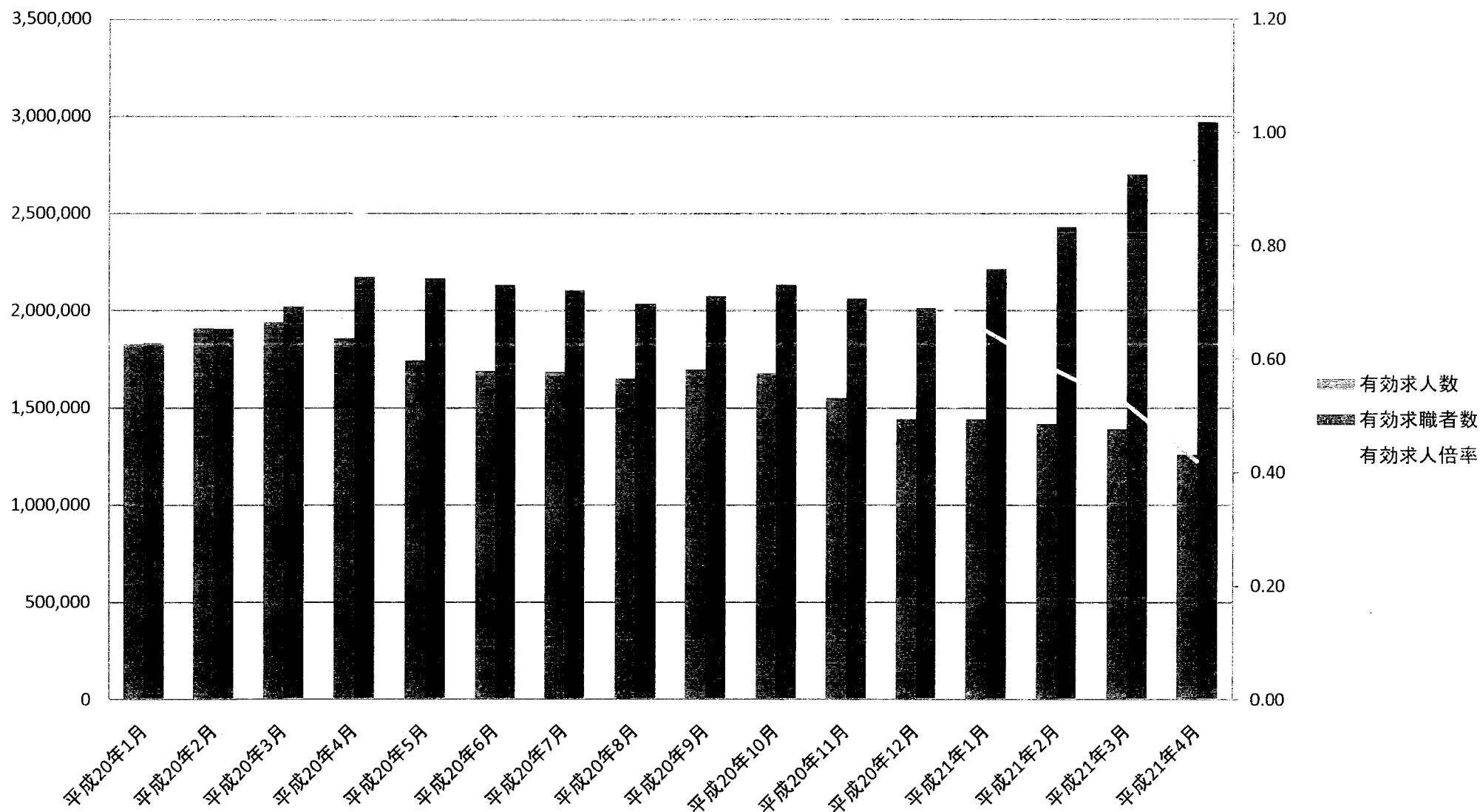
※資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

(注1)介護関係職種:「122 福祉施設指導専門員」「124 福祉施設寮母・寮父」「129 その他の社会福祉専門の職業」「341-10 家政婦(夫)」「342 ホームヘルパー」

(注2)常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがないか又は4ヶ月以上の雇用期間が定められているものをいう。

(注3)パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

## 職業計(パートタイムを含む常用)の有効求人倍率等



※資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

(注1)常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがないか又は4ヶ月以上の雇用期間が定められているものをいう。

(注2)パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。