

介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について

厚生労働省 老健局

社会・援護局

○ 検討の視点	2
○ 現状と課題	3
・ 総合的な介護人材確保	3
・ 地域における生産性向上の推進体制の整備	4
・ 施設や在宅におけるテクノロジーの活用	5
・ 介護現場のタスクシェア・タスクシフティング	6
・ 経営の大規模化・協働化等	8
○ 論点	9

介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について

検討の視点

- 2025年には団塊の世代が全員75歳以上となり、更にはその先の2040年にかけて、認知症の有病率や要介護認定率が他の世代と比較して相対的に高い85歳以上人口が急増することから、介護サービスの需要は更に高まることが見込まれている。増加するサービス需要に対応する介護職員の数について、第8期介護保健事業計画の介護サービス見込み量に基づき、都道府県が推計した必要数を集計すると、2040年度には2019年度比で約69万人増の約280万人となっている。
- 一方で、2025年から2040年にかけて、生産年齢人口は急激に減少することが見込まれている。既に介護現場の人手不足が指摘されている中で、介護分野のみならず全産業的に人材確保が大きな課題となることが見込まれる。とりわけ、現役世代が流出する地方ではますますこうした問題が深刻になる可能性がある。
- 介護人材の不足は、介護サービスの供給を制約する要因となることから、喫緊の対応が必要である。これまでにも処遇改善やマッチング支援、介護のしごとの魅力発信などの総合的な人材確保策に取り組んできた。これと並行して、介護現場において、テクノロジーの導入等により質を確保しつつ効率的なサービス提供を行うとともに、介護職員が行うべき業務の切り分けや、事務処理等の職員負担軽減を徹底することにより、介護職員が専門性を生かしながら働き続けられる環境づくりを早急に進めつつ、職員の待遇改善などにつなげていく必要がある。
- このような観点から、介護人材の確保および介護現場の生産性向上の取組を一層普及するために必要な方策について、現状を踏まえつつ検討する。

介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について

現状・課題①

(総合的な介護人材確保)

- 第8期介護保険事業計画（令和3年度～令和5年度）の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要をみると、令和5（2023）年度末までに約22万人（合計で約233万人）、令和7（2025）年度末までに約32万人（合計で約243万人）、すなわち、2019年度以降、年間5.3万人程度の介護人材の伸びが必要となっている。
- さらに、現行の介護分野の有効求人倍率は、全産業と比較して高い傾向があり、今後の我が国の人口動態を踏まえれば、介護人材の確保は一段と厳しくなることが想定される。
- こうした現状において、介護人材を確保するためには、人材育成への支援、職場環境の改善による離職防止、介護職の魅力向上、外国人材の受入れ環境整備などの取組を総合的に実施する必要がある。令和3年度からは、他業種からの参入に向け、「雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援パッケージ」を展開している。
- 他業種や外国人材といった多様な人材が参入する中、多様化・複雑化する介護ニーズに対応するためには、介護福祉士を介護職グループのリーダーとして育成することが必要。
- また、地域の実情に応じた介護人材確保対策が実施できるよう地域医療介護総合確保基金の中で様々なメニューを用意し、地方自治体を支援していく必要がある。
- 引き続き、参入促進、資質の向上、労働環境の改善を図るための事業を実施することに加えて、他業種からの参入を含めた多様な人材参入を更に促進するための介護職の魅力発信事業等の拡充を図るなど、介護人材確保のための支援策の更なる充実を進める必要がある。

介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について

現状・課題②

(地域における生産性向上の推進体制の整備)

- 介護現場において、生産性向上の取組を進めるためには、一つの介護事業者のみの自助努力だけでは限界があり、発信力のあるモデル事業所を地域で育成し、周辺に取組を伝播させていくことが重要である。また、自治体が主導し、地域の福祉関係者はもとより、雇用や教育などの多様な関係者とも連携しながら、地域全体で取組を推進していく必要がある。
- こうしたことから、「介護現場革新会議基本方針」や「生産性向上に資するガイドライン」においても、介護現場の生産性向上(業務改善の取組)については、国、自治体、関係団体、介護事業所が一体となって進めていくことが重要であるとしている。
- また、30都府県（令和4年4月1日時点）において、地域医療介護総合確保基金を活用して、人材育成や職場環境の改善、生産性向上等につながる取組を行う介護事業者に対して、評価を行い、認証を付与することなども実施している。
- 一方で、都道府県が主体となった介護現場の生産性向上を推進する取組については、その広がりがまだまだ限定的であり、内容もより充実化を図るべきとの指摘もある。地域医療介護総合確保基金の「介護事業所に対する業務改善支援事業」は、都道府県等が行う介護現場革新会議の開催やモデル事業所の育成等を支援するものであるが、これを事業化している都道府県は少数にとどまっている。

介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について

現状・課題③

- また、都道府県において、人材確保、魅力発信、テクノロジー、介護助手等の取組は行われているが、取組・分野ごとに実施主体が異なり、生産性向上の取組を進めたい事業者にとって、地域においてどのような支援メニューがあるのか分かりにくいものとなっているとの声もある。
- これを踏まえ、令和5年度から、都道府県主導のもと、生産性向上に資する様々な支援・施策を一括して網羅的に取り扱い、適切な支援につなぐワンストップ型の総合的な事業者への支援に取り組むことを目指す。

(施設や在宅におけるテクノロジーの活用)

- 介護現場におけるテクノロジーの導入を推進するため、地域医療介護総合確保基金を活用した介護ロボット・ICTの導入支援事業を実施し、テクノロジーを導入する際の経費の一部を補助している。
- それぞれの介護現場において、自らの課題・ニーズに応じた適切な機器が導入されることが重要であるため、「介護ロボットの開発・実証・普及のプラットフォーム事業」により設置している相談窓口を通じ、体験展示、研修会、個別相談対応等に取り組んでいる。昨年度末には、主に施設系サービスにおいて抽出・把握した課題や目指すべき姿・方向性と、その課題の改善等の効果が期待される機器の導入とを組み合わせた取組事例集として、「介護ロボットのパッケージ導入モデル」を示し、その普及に努めているところであり、今後さらに大規模な実証等を通じて、導入モデルの一層の充実等を図る。
- 在宅サービスにおいても、ICTの導入等テクノロジーの利活用をさらに進める必要がある。

介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について

現状・課題④

(介護現場のタスクシェア・タスクシフティング)

- 「生産性向上に資するガイドライン」において、業務改善に向けた取組の一つとして、「業務の明確化と役割分担」を掲げているところであり、例えば、施設における介護職員が行っている業務を、利用者に直接触れる移動・排泄・食事等の介助や清拭などの専門性の高い直接的な介護業務と、清掃・洗濯、配膳、必要品の買出しなどのそれ以外の間接的な業務等に仕分けを行った上で、介護職員は、その専門性を十分に発揮できるよう、直接的な介護業務により注力していただくとともに、間接的な業務については、いわゆる介護助手に実施していただくことなどにより、適切な役割分担の下でのケアの質の向上を図っていくことが考えられる。
- このように、業務の明確化と役割分担を図り、介護現場の生産性向上につなげるため、いわゆる介護助手等の確保・活用について、しっかりと取り組んでいく必要がある。
- 「介護老人保健施設等における業務改善に関する調査研究事業」（令和2年度老人保健健康増進等事業）において、介護老人保健施設における介護助手（※）の取組状況等について調査を行い、以下のような実態が明らかになっている。
 - (※) 本調査における介護助手：施設と直接の雇用関係にあり、介護職員との役割分担により利用者の身体に接することのない周辺業務のみを担っている者で年齢が60歳以上のもの
 - ・調査に回答のあった施設（1,261施設）のうち介護助手を雇用しているのは全体の54.5%
 - ・介護助手が担当している業務で多いのは、「居室や施設の清掃、備品の準備・片付け・補充作業等」（75.4%）、「ベッドメイキング」（56.3%）、「洗濯・洗濯物の回収・配布」（52.4%）等。
 - ・介護助手を雇用する70%以上の施設が（介護職の）「業務負担感」「業務量」が減少していると思うと回答し、半数近くの施設が「介護の専門性を生かした業務への集中」が高まっていると思うと回答している。

介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について

現状・課題⑤

- 今年度、「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」において、介護助手を導入することによる効果測定（介護職員等のタイムスタディ、職員向け調査、利用者向け調査等）を行うほか、「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」（令和4年度老人保健健康増進等事業）において、特養等も含めた施設系サービス全体における介護助手の導入実態の調査等を行っているところ。
- 介護人材の確保が難しい中で、今年度より、地域医療介護総合確保基金を活用し、都道府県福祉人材センターなどに介護助手等のなり手の掘り起こしや受入事業所への支援等を行う「介護助手等普及推進員」を配置する事業を開始したところ。

介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について

現状・課題⑥

(経営の大規模化・協働化等)

- 介護人材不足への対応や生産性の向上、安定的なサービス提供を可能とする観点からは、介護の経営の大規模化・協働化により人材や資源を効果的・効率的に活用することが重要。
- 「新経済・財政再生計画 改革工程表2021」において、介護経営の大規模化・協働化を推進するための施策について、必要な措置を講じる旨記載されており、これを受けて、令和3年度老人保健健康増進等事業において、合併等の介護事業所の大規模化や、事業所間での連携を行う等の協働化事例の実態把握を行い、事例集の作成・周知を行ったところ。
- 2以上の社会福祉法人等を社員として、相互の業務連携を推進する「社会福祉連携推進法人」制度を創設し、令和4年4月に施行されたところ。
現在までに3法人が設立されており、引き続き活用に向けた周知を行っている。
- また、「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定。以下「骨太の方針2022」という。）において、介護サービスの生産性向上を図るため、タスク・シフティングや経営の大規模化・協働化を推進する旨記載されているところ。
- 協働化等を促進していくためには、業務の実態を踏まえつつ、事業所内・事業所間で柔軟に業務に従事できるようにすることも重要。「デジタル原則に照らした規制の一括見直しプラン」（令和4年6月3日デジタル臨時行政調査会）では、デジタルの力を活用しながら、生産年齢人口が減少する中での人手不足の解消や生産性向上等の観点から、テレワークの活用等、介護サービス事業所における管理者の常駐等について見直しの検討が提言されている。

介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について

論点①

(総合的な介護人材確保)

- 多様な人材の更なる参入に向けて、どのような方策が考えられるか。
- 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には、どのような方策が考えられるか。
- 多様な年齢層・他業種の方に向け、介護の仕事の魅力を効果的に発信し、介護職に関心をもってもらうためには、どのような方策が考えられるか。
- 我が国で介護職として活躍することを希望する外国人介護人材に対し、引き続き受入・定着を促しながら、介護福祉士の資格取得支援等に向けて、どのような方策が考えられるか。

介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について

論点②

(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いただくために、地方公共団体の役割を法令上明確化することも含めて、どのような方策が考えられるか。

(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・活用に向けてどのような方策が考えられるか。

(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、いわゆる介護助手の方が現場の担い手の一員として存分にその役割を果たしていただくために、その確保も含めて、どのような方策が考えられるか。

(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・協働化の推進について、どのような方策が考えられるか。
- 社会福祉連携推進法人制度の普及・活用に向けて、どのような方策が考えられるか。
- 各サービスにおける管理者等の常駐等について、必ずしも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、必要な検討を進めていくこととしてはどうか。