

「安心と希望の介護ビジョン」会議

安心できる介護サービス提供体制（ひと）の確立に向けて

東京大学社会科学研究所 堀田聡子

1. 介護サービス提供体制（ひと）の現状と課題：利用者・地域視点と提供者の安心
 - ・ 介護人材養成数、介護職数の伸びの鈍化、有資格者の潜在化のなかで、介護職に対する需要は増加の見込み
 - ・ 有効求人倍率の上昇、離職率の上昇、事業者における介護職不足感の広がり：
 - ▶ 全体として介護職が安心して働き続けられる環境を整えることが、事業者による安定的なサービス提供（安心）、利用者が安心して介護を受けられる体制の充実につながる。
 - ▶ 現在の介護職の定着・育成、生産性の向上に加え、広く介護に携わる人の裾野を広げることが求められる。
 - ・ 働きがいとを理由に入職した介護職が、待遇や自分・家庭の事情、職場の人間関係、経営理念や運営のあり方などにより、あるいはやりがいを見失って離職せざるを得ない状況
 - ・ 「利用者・入居者の笑顔」「自分自身の仕事をつうじた成長」「他職種と連携しながら利用者・入居者とともに、その理解のなかでケアを高めていける」ことなどが介護職の働きがい：
 - ▶ 働きがいとを提供しつづけられれば防げる離職が少なくない。介護職の働きがいの内容を考慮すれば、「継続的なサービスの革新・向上」が鍵となる。
 - ・ 地域、法人種、事業所開設時期、事業所数、法人の事業展開、雇用管理のあり方などによる離職率のばらつき・二極化、サービスの質のばらつき：
 - ▶ 詳細にみると地域の状況（介護事業市場、労働市場、介護労働市場など）、事業者の経営・事業戦略（理念・運営・サービスのあり方など）、雇用管理の状況などが、介護職及び利用者の満足度を左右しており、地域レベルで両者の安心感を高められるモデルを構築する必要がある。

2. 対策と検討の方向性

(1) 介護職の基礎的な労働環境を整備する

- ・ 単身者は単身でも、既婚者は世帯として生計を支えていける可能性を担保する（介護報酬の水準、事業者の経営・事業戦略、雇用管理）
- ・ 心身負担感を軽減する

(2) いま介護の仕事に就いている人が活躍しやすくする

- ・ 結婚・妊娠・出産などと仕事の両立を支援する
- ・ 働き方に中立的な税制・年金制度として就業調整の必要性をなくして、短時間労働者の労働時間をのばす
- ・ 引退年齢を遅らせる
- ・ 適切な人が適切な場で働けるようにする
- ・ 地域での能力開発機会を充実させる

(3) もっと多くの人が広く介護に携わりやすくする

- ・ 要介護者の家族…仕事を持つ人が介護しやすくする（介護休業にかかわるさらなる検討）、家族介護者に対する現金給付のオプションなど
- ・ 地域におけるインフォーマルケア…高齢者自身の参加を促すまちづくり、キーマンの発掘、ネットワークなど

(4) 継続的にサービスを革新する～介護職の働きがいを高める

- ・ 介護現場（経営者・現場管理職・介護職）と利用者が介護サービスモデルと具体的なサービスを検証し、ともに高めていけるようにする（求められる要件、仕掛けの検討）…アセスメント手法、介護手法、サービス提供時間、サービス提供体制（介護・医療の連携）、革新型サービス

(5) 地域レベルでモデルを構築する～Care Innovation Platform?

- ・ 高齢者の暮らし（住まい・食事・見守り・介護・医療・看取り）、介護サービスモデルとその革新、多様な介護の担い手の組み合わせ、経営・事業戦略、雇用管理