

社会保障・税一体改革における 介護分野の対応について

社会保障・税一体改革における介護分野の検討課題

《一体改革に掲げられた課題》

「地域包括ケアシステム」の構築

- 在宅介護・居住系サービスの充実
- ケアマネジメントの機能強化
- 医療との連携
- 施設のユニット化

- 介護予防・重度化予防
- 介護施設の重点化(在宅への移行)

- 上記の重点化に伴うマンパワー増強

介護保険の費用負担の能力に応じた負担の強化と低所得者への配慮、保険給付の重点化

- ・ 1号保険料の低所得者保険料軽減強化
- ・ 介護納付金の総報酬割導入
- ・ 重度化予防に効果のある給付への重点化

《これまでの対応及び検討課題》

- 介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部改正(H24.4施行)
 - ・ 24時間対応の定期巡回・随時対応サービス、複合型サービスを創設
 - ・ 介護職員によるたんの吸引等の実施
 - ・ 介護予防・日常生活支援総合事業の創設

- 高齢者住まい法の改正(H23.10施行)
 - ・ 「サービス付き高齢者住宅」の創設

- 平成24年度介護報酬改定の検討
 - ・ 医療と介護の連携等左記の方向性に沿った改定

- 介護職員処遇改善交付金による処遇改善(23年度末まで)
 - ・ 介護職員一人当たり月額1.5万円の給与改善

- 交付金期限後(平成24年度以降)の処遇改善を継続するための方策の検討

- 制度的な改正の検討
 - ・ 処遇改善のための財源確保に関連した検討
 - ・ 抜本的な税制改革の実施及び社会保険制度における低所得者対策強化の観点からの検討

介護職員の処遇改善について

1. 介護職員処遇改善交付金の概要、効果、課題

概要

- 平成21年度補正予算により、介護職員の賃金月額1.5万円引上げの経費を事業者に交付。(H21.10～24.3までの時限措置で全額国費(3,900億円))
- 全国平均で83%の事業所が交付金を申請、交付(23年6月末現在)

効果

- 交付金申請事業所では、介護職員の平均給与額が約1.5万円増加。対象外の職種(看護職員やケアマネジャー等)でも1万円前後増加。(H22介護従事者処遇状況調査結果)
- 介護労働者の需給逼迫状況は改善(入職率の上昇、離職率の低下、介護分野の有効求人倍率の低下)。

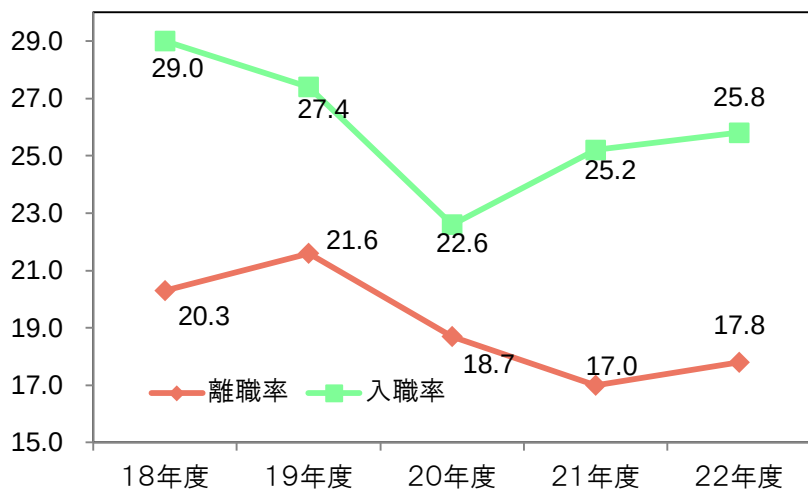
課題

- 給与の引上げの多くは一時金(50%)や諸手当(30%)という形で行われており、継続性(「基本給の引上げ」約16%。)が弱い。(H22介護労働実態調査結果)
- 全体的に離職率が低下する中で、離職率の高い事業所と低い事業所の二極分化は変わらず。



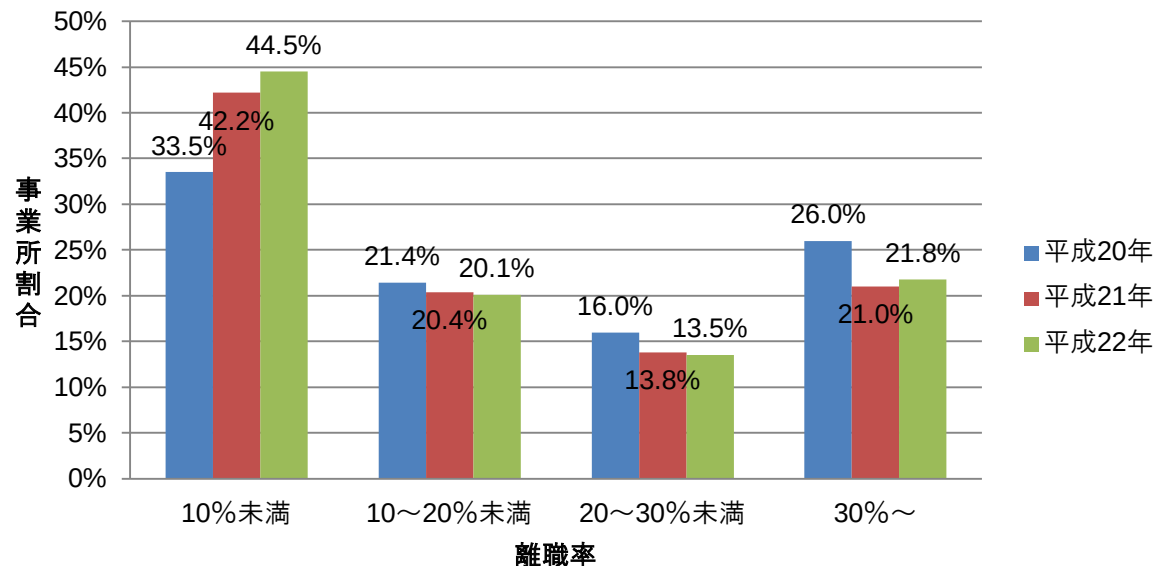
- 適切な介護サービス供給を安定的に確保するため、交付金による介護労働力需給の改善効果を維持することが重要
- この際、交付金による賃金改善はその多くが一時的な対応にとどまっていることを踏まえ、効果が持続するような対応(条件付きで介護報酬に組み入れるなど)を検討することが必要

離職率と入職率の推移



(資料)介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

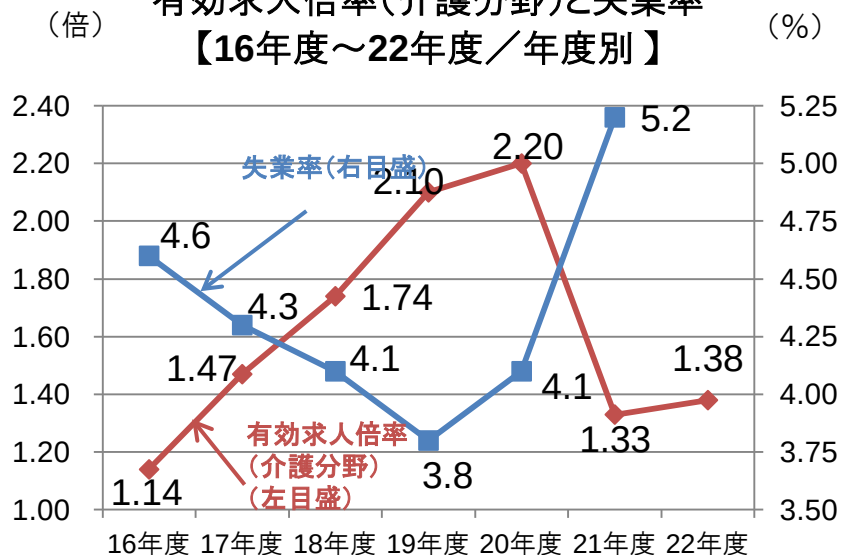
事業所別離職率



(資料)介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

(注) 訪問介護員(訪問介護事業所のホームヘルパー)、介護職員(訪問介護以外の介護事業所で直接介護を行う者)の両者又はいずれかのいる事業所の離職率

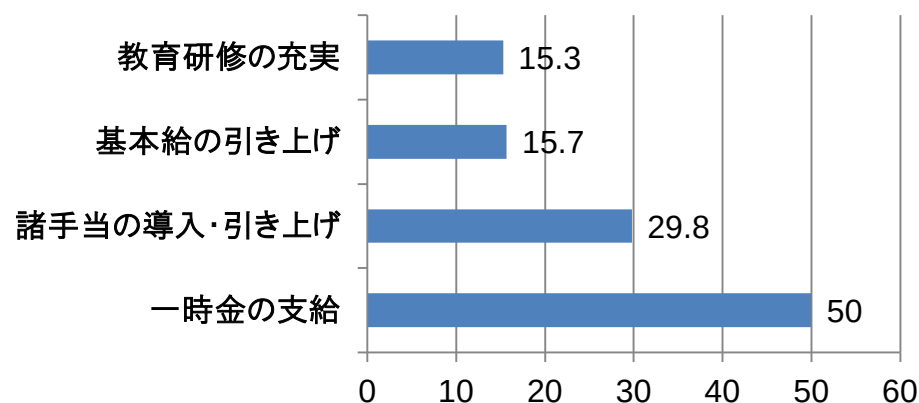
有効求人倍率(介護分野)と失業率 【16年度～22年度／年度別】



(資料)厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

(注) 介護分野とは、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

処遇改善交付金の対応状況



(資料)介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

(注)複数回答。主な対応状況。

2. 処遇改善効果を継続するために必要な財源について

現行の処遇改善交付金と同様の仕組みを第5期計画期間(平成24～26年度)に実施すると仮定した場合、必要な費用は、**約6,000億円**(単年度換算約1,900億円)。

- 現行の処遇改善交付金は10兆円の経済対策(平成21年度第1次補正予算)で設けられたもの
- 平成24年度概算要求において要求することは、概算要求枠に収まらず不可能
- 10兆円を超える規模の震災復興対策が必要となっている今日の状況下で、このような予算措置を講ずることは現実的かどうか

介護報酬に組み入れる場合であっても、概算要求基準の自然増は高齢化のみを反映しており、介護職員の処遇改善を行うための政策改定を実施する場合には、別途財源確保が必要

- 現行の処遇改善交付金相当分をそのまま介護報酬に上乗せすると、+2%改定に相当、この場合、国、地方それぞれに公費財源約500億円の確保が必要

・ 社会保障・税の一体改革は、「必要な機能の充実と徹底した給付の重点化・制度運営の効率化を同時に行う」(社会保障・税一体改革成案)という考え方で構築されており、充実項目である「マンパワー増強」(介護職員の処遇改善)とセットで、重点化・効率化項目である「介護納付金の総報酬割導入」や「重度化予防に効果のある給付への重点化」について検討が必要

・ 介護事業者の経営状況は全般的に改善しており(平成23年介護事業経営実態調査)、介護職員の処遇改善に関しても、事業者の自主的な努力が求められるのではないかと

今後の検討の進め方について

- 社会保障・税一体改革で掲げられた介護分野の改革のうち制度的な対応を必要とするものについて検討を進めることとし、当面は、平成23年度末で処遇改善交付金の期限が到来することを踏まえ、処遇改善問題を中心とした検討を行う。

介護保険部会

- 処遇改善のための財源確保方策を含む制度見直しに関する論点の検討
 - ： 介護納付金の総報酬割導入
 - ： 給付の重点化
 - ： 第1号保険料の低所得者保険料軽減強化

意見のとりまとめ

介護給付費分科会

- 介護報酬及び各サービスの基準等について議論
- 処遇改善を介護報酬で対応する場合の論点について議論
 - ： 報酬に確実に反映させる方策
 - ： キャリアアップを促進させる方策
 - ： 人材確保に伴う経営改善効果

意見のとりまとめ

予算編成過程において、以下の3点を決定

- ① 介護報酬改定率
 - ② 介護職員の処遇改善方策
 - ③ 財源確保方策を含む制度見直し
- 次期通常国会に所要の法案を提出