

介護人材の確保 (生産性向上・業務効率化等)

介護人材の確保（生産性向上・業務効率化等）

現状・課題

1. 介護人材の確保について

- 介護職員については、介護保険制度創設時の約55万人から、平成26年度には約177万人と、この14年間で約3.2倍に増加している。
- 平成27年6月に公表した「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」では、2025年度の介護人材の需要見込みは253万人、現状推移シナリオによる介護人材の供給見込みは215.2万人、都道府県推計に基づく需給ギャップの見込みは37.7万人となっており、当該需給ギャップが見込まれることを踏まえ、介護人材の確保に向けた取組を総合的・計画的に推進していく必要がある。
- また、現在、一億総活躍社会の実現のため「介護離職ゼロ」を掲げ、介護施設等の整備と併せ、必要な人材の確保についても、就業促進や離職の防止、生産性の向上などに総合的に取り組んでいくこととしており、多様な介護人材の確保・育成に向けて、介護福祉士を目指す学生・生徒が、一定期間就労した場合に返還を免除する修学資金貸付制度や、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の再就職準備金貸付制度の更なる充実、高齢人材の活用等により、2020年代初頭までに約25万人の介護人材の確保を目指している。

介護人材の確保（生産性向上・業務効率化等）

現状・課題

- さらに、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において、介護人材の確保のための具体的な方策について議論を行い、平成27年2月に「2025年に向けた介護人材の確保～量と質の好循環の確立に向けて～」が取りまとめられており、今後、限られた人材を有効に活用するため、多様な人材の参入を促進しつつ、その意欲・能力に応じた役割・機能を担っていただけるよう、引き続き当該専門委員会において介護人材の類型化・機能分化について検討を進めることとしている。
- なお、外国人介護人材については、「ニッポン一億総活躍プラン（案）」（平成28年5月18日 第8回一億総活躍国民会議資料）において、「経済連携協定（EPA）に基づく専門的介護人材の活用を着実に進めるとともに、出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案の成立後、これらの仕組みに基づく外国人材の受入れについて、それぞれの制度趣旨に沿って積極的に進めていく。」とされており、各制度の趣旨に沿って進めていく必要がある。

介護人材の確保（生産性向上・業務効率化等）

現状・課題

2. 介護の生産性向上・業務効率化等について

- 限りある人材の有効活用に取り組む中で、介護の質を低下させずに現場の業務負担の軽減を図る観点からは、生産性の向上・業務効率化や介護人材の専門性の発揮等が重要である。

（ロボット・ICT等の新しい技術を活用した生産性の向上等）

- 新しい技術を活用した生産性の向上等のためには、介護記録の作成・保管等のICT化により、事務を効率化することで、間接的業務の所要時間を削減し、介護職員が直接処遇に係る業務に多くの時間をかけることができるようにする取組が考えられる。また、ICTの導入に備え、業務全体のプロセスの見直しにより、業務を効率化することも必要である。さらに、介護現場におけるロボット技術の活用により、介護の業務負担の軽減を図る取組なども有効である。

- 生産性の向上等の観点からは、これまでに、介護ロボットの導入促進・開発支援や、ICTの活用等を要件とした訪問介護のサービス提供責任者の配置基準の緩和（平成27年度介護報酬改定）などの取組を行ってきた。

- 一方、様々な帳票等をICTを活用して作成・保存する事業者の増加を踏まえれば、帳票等の必要性自体を精査する等、事業者が内部で作成する文書や行政が提出を求める文書について、そのあり方の見直しが必要である。また、そもそも、行政手続に際して必要となる書類について、その種類や様式が自治体によって差があることなどが指摘されている。

介護人材の確保（生産性向上・業務効率化等）

現状・課題

（介護人材の専門性の発揮）

- 前述のとおり、介護人材の類型化・機能分化についての検討が進められているところであるが、地域の高齢者を「介護助手」として活用することで介護の担い手を増やし、専門性のある介護職には専門分野でその能力を発揮してもらう取組も行われている。
- 一方で、介護人材の類型化・機能分化に関する調査研究結果によると、サービス種別による違いはあるものの、各サービス施設・事業所の管理者が考える介護の各業務に求められる専門性と、実際の介護職員の業務実態との間に、差が生じているとの指摘がある。

※例えば、訪問介護事業所の管理者が考える生活援助（掃除・洗濯・衣類の整理・ベッドメイク）に求められる専門性については、「介護に関する知識、技術をそれほど有しない者でもできる」又は「介護に関する基本的な知識、技術を備えた者であればできる」（いずれも介護福祉士の資格を取得していない者でもできるとの回答）が8割を超えているが、介護福祉士の約7割がこれらの業務をほぼ毎回（毎日）実施している。（出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「介護人材の類型化・機能分化に関する調査研究事業報告書」（平成28年3月））

介護人材の確保（生産性向上・業務効率化等）

現状・課題

- 介護人材の専門性の発揮の観点から、事業者ごとで介護人材の効果的な育成を進めていく必要がある。専門性を発揮して適切な介護を提供するためには、明確な根拠に基づき介護を行うことが重要であり、その根拠となるように標準的な介護業務の手順等を策定するなど、介護を行う際に参考となるものが必要であるとの指摘がある。
- 現在、介護人材の育成については、各施設・事業所が各々の方法で取り組んでいる状況である。その中で、地域において複数の事業者が連携しながら各事業者の介護職員に対して助言・指導を行い、事業者同士が協力しながら介護の標準化を目指している事例もある。

介護人材の確保（生産性向上・業務効率化等）

論点

- 介護における生産性の向上や業務効率化の必要性について、どのように考えるか。
- ロボットやセンサー等の新しい技術を利用者に対するサービスの向上や労働環境の改善に繋げるために、どのような取組が考えられるか。
- 介護記録のICT化による業務効率化が期待されるが、個々の事業者レベルでICTの活用促進をするためには、どのような方策が考えられるか。
- ICTによって業務の効率化を進めるに当たり、適切な制度運用に必要とされる文書を精査するうえで、自治体が求める書類のあり方について業務効率化の観点や地方分権の観点等も踏まえ、どのように考えるか。
- 介護人材の類型化・機能分化によって、介護職の専門性を活かす取組を踏まえて、介護サービスの内容や施設・事業所のあり方について、どのように考えるか。
- 介護人材の専門性や能力の向上の観点から、施設・事業所における介護職員の業務管理や研修・技術指導など人材育成のあり方について、どのように考えるか。その際、事業者における介護業務の手順を明確にすることについて、どのように考えるか。
- 上記の他、処遇改善を含め、介護人材の確保策についてどのような方策が考えられるか。