

介護人材は急速に増加(10年で2倍超)、介護人材の不足が指摘されている。

- 不況下で人材不足は、特に地方部において改善。経済情勢に影響され、安定的確保が必要。
- 介護の一般労働者は、全産業と比較し、離職率が高く、給与が低い傾向(短時間労働者は逆の傾向)。
- 離職率は事業所により二極化。小規模事業所は、離職率が高く給与が低い傾向。労働法規非遵守事業場が8割弱にのぼる。
- 給与以外の面(やりがい、能力向上、働きやすい職場)に対する雇用管理も重要。

課題①:良質なケアを効率的に提供するための人材の役割分担

課題②:事業者による雇用管理・組織経営等

課題③:介護労働市場全体の労働環境整備

2. 2025年の地域包括ケアシステムの姿(p33~36)

- 医師・看護師は急性期の医療機関に重点的に配置、訪問看護において、より自律的に医療に携われるようになっている。
- 基礎的な医療的ケアは、医師・看護職員との連携の下、介護福祉士が担っている。本文p35
- 介護職員の間口が広がり多様な働き方が実現する一方、キャリアアップする資格制度の見直し等が行われている(→介護福祉士→専門性を有した介護福祉士の(受けやすい)研修制度が確立)
- 資格に応じた賃金体系、看護職員・介護福祉士・社会福祉士が相互に資格をとりやすい仕組みが整備されている。

- 介護事業者による労働法規の遵守が徹底。
- 雇用管理の取組に応じて、介護労働者による適切な事業者選択が実現。夜勤、出産・介護等の労働者の不安・不満が解消されている。
- キャリアパス設定や研修機会確保により、キャリアアップの取組が推進されている。
- 事業者・従業員とのコミュニケーションの積極化により、職場環境整備やサービスの質の向上が図られている。
- 事業者規模の拡大等により、組織経営の安定化・効率化が実現。

- 他産業からの転職者を含め参入促進のため実態に応じた職業訓練が実施
- キャリア開発の推進の観点にたった教育・研修体制が推進されている。
- 労働環境の整備(育児休業等の取得推進等)により働きやすい環境が実現。
- 地域の実情に応じて、都道府県・市町村が教育・研修等の施策を実現する環境が整備。
- サービスの質に基づいた介護報酬体系が構築、質の評価に伴い人員配置基準や設備基準は弾力化されている。

3. 当面の改革の方向(提言)(p46~52)

- 看護職員との連携のもと特養における介護職員の口腔内吸引等を実施できるようにする。
- 介護福祉士が基礎的な医療的ケアを実施するとした場合の条件を検討すべき(p46-47)。
- 介護職員基礎研修や訪問介護員2級課程のあり方の検討が必要(p48)。
- 訪問介護の生活援助については、地域支援事業活用等により、人材の裾野拡大が可能。
- 介護支援専門員の試験・研修の見直し、研修内容や講師の資質の向上が必要。
- 地域包括支援センターの3職種研修を充実させるべき。
- 役割りの拡大に応じて、行政職員の能力拡大や、人事のあり方の見直しが必要。

- 事業者に対する労働法規遵守の徹底→労働法規に違反・罰則事業者には介護保険法の事業者指定を行わない等の措置を検討。
- 事業者の希望に応じて、雇用管理データ(賃金、勤務時間、人材育成の取組等)の公表を検討(サービス情報公表制度の活用など)。
- 介護職員処遇改善交付金のキャリアパスへの取組の成果等を踏まえ、事業者の取組を強化する施策を講じるべき。キャリアアップの好事例の普及をはかるべき。
- 組織経営の安定化・効率化の目標を勘案し、指定基準・介護報酬の設定を検討すべき。複数サービスをパッケージ化した事業所創設を検討すべき。
- 事業者による人材発掘を推進すべき。

- 緊急対策成果を踏まえ支援策を継続すべき。
- 現場の経験を吸い上げて、キャリア開発に資する教育・研修を作成する仕組みとすべき。
- キャリアを登録・証明する仕組みを導入。
- 定着促進における国・自治体の役割整理や協力の仕組みの構築を検討すべき。
- 「現任介護職員等の研修支援」「介護職員処遇改善交付金」後の対応を検討すべき。
- 女性が多いという労働市場の特性を踏まえ、育児支援等の推進を図るべき。
- 夜勤業務負担の雇用管理、身体的負担軽減(福祉用具活用等)、IT積極活用を図るべき。
- 意欲を高める職場づくりの検討、事例普及。
- 人材の処遇を改善するための質の評価指標開発;従事者がやりがいを感じる取組をサービスの質ととらえた評価を検討など(p52)