

NCCU介護産業政策

～健全で明るい福祉社会のために～



UAゼンセン日本介護クラフトユニオン

2023年9月

— 目 次 —

I. はじめに	1
II. 「NCCU介護産業政策」全体概要	2
III. 3つの視点から見た具体的施策	
1. 持続可能な介護保険制度の構築	3
抜本的な視点に立った3つの政策	
2. 介護産業の健全な発展のために	6
中期・長期に取り組む9つの政策	
3. 介護人材の確保、介護現場の革新に向けて	11
早急に取り組む4つの政策	
IV. 終わりに	15

I. はじめに

介護産業政策の立案にあたって

2000年4月、「走りながら考える」として介護保険制度が施行されてから、今年で23年が経過した。その間、要介護（支援）認定者数や制度利用者数の大幅な増加とともに、介護総費用額は膨らみ続け、介護保険料の著しい引上げも含め大きく変化してきている。さらに認知症患者や高齢者単独世帯、高齢者夫婦のみ世帯の増加への対応等、喫緊に取り組まねばならない課題も山積している。

政府は、こうしたいくつもの課題を抱えた超高齢社会への対応として、医療・介護・予防・住まい・生活支援のサービスが一体的に提供される「地域包括ケアシステム」の構築を、2025年を目途に地域特性に配慮しながら進めている。2025年は、団塊の世代が介護と医療の利用が高まる「後期高齢者」に到達する年として注視されている。

しかし、超高齢社会への対応は2025年で終わるわけではなく、さらにその先、高齢者人口がピークとなる2040年を見据えた施策も議論されているところである。

介護事業は、介護保険制度の導入当時から高齢者の増加が確実に見込まれ、サービス産業としての市場の豊かさから成長産業として位置づけられてきた。介護サービスの市場規模は、2014年の8.6兆円から2025年度には18.7兆円程度まで拡大するものと予測されている。（デトロイトトーマツ「国内介護市場の動向について」）

一方で、国の制度の下で事業を展開する介護事業者は、介護保険制度の改正・介護報酬の改定に大きな影響を受けている。改正・改定の内容によっては、経営者のマネジメント能力を超え、事業の存続すら危うくなり、結果として介護従事者の処遇が悪化することさえある。

成長産業とされる介護事業ではあるが、「国の制度事業」であることを忘れてはならない。

また、介護保険制度の持続にあたっての大きな課題として、深刻な介護人材不足がある。厚生労働省の試算では、高齢者人口がピークとなる2040年度、介護職員は約280万人必要と言われており、2019年度の約211万人に加えて、純増数約69万人を追加で確保していく必要があるとされている。人材不足の要因は様々ではあるが、賃金を始めとした処遇の低さが大きな課題となっている。このまま適切かつ効果的な対策が取れなければ、介護職員の不足により介護サービスを利用したくても利用できない『介護難民』が多数発生することになる。

さらに、社会問題となっている年間10万人と推定される介護離職を解消するには、介護保険制度のもとで実施される公的介護サービスの更なる充実が必要不可欠である。

高齢化率が2025年に30.3%、2040年には35.3%と推計されている日本の超高齢社会にあって、介護を必要とする人やその家族が安心して生活するために、介護サービスの質と量の確保を始めとした課題克服のための具体的対策の実施がますます求められている。

このNCCU介護産業政策では、「介護従事者の処遇の改善」と「高齢者とその家族が安心して暮らせる社会の実現」を目的の第一義とし、その目的を達成するための介護産業の健全な発展とサービスの質の向上に関わる具体的施策を以下に掲げる。

Ⅱ. 「NCCU介護産業政策」全体概要

3つの視点

1. 持続可能な介護保険制度の構築

—抜本的な視点に立った3つの政策—

- (1) 将来にわたっての財政確保の方策
 - 1) 財源負担割合の見直し
 - 2) 被保険者・受給者範囲の拡大
- (2) 公平・公正かつ適正な介護保険サービスの確立
信頼される認定制度

2. 介護産業の健全な発展のために

—中期・長期に取り組む9つの政策—

- (1) 公正労働基準の確立
- (2) 簡素で納得性のある介護報酬の設計と改定ルールの明確化
- (3) 基準の適正化と規制の緩和
- (4) 介護従事者に対する教育・研修システムの充実
- (5) 介護労働のイメージ向上への取り組み
- (6) 地域包括ケアシステムとの関わり
- (7) 税制優遇措置の拡大
- (8) 介護サービス情報公表制度の活用と推進
- (9) 法令順守の徹底と悪質事業者の排除

3. 介護人材の確保、介護現場の革新に向けて

—早急に取り組む4つの政策—

- (1) 処遇改善の対策と促進
- (2) テクノロジーの導入・活用の推進
- (3) 国の支援策の活用
- (4) 外国人介護人材について

Ⅲ. 3つの視点から見た具体的施策

1. 持続可能な介護保険制度の構築

—抜本的な視点に立った3つの政策—

介護保険制度は、公費である税金と、40歳以上の国民が負担する介護保険料でその財源を確保している。介護給付費（総費用額）は2000年度の制度導入時には3.2兆円であったものが、2020年度には11.5兆円と大きく膨らみ、制度導入時より約3.6倍となっている。

それともなっていて、65歳以上の高齢者が負担する介護保険料は同年度比較で、全国平均2,911円から6,014円と約2倍に引き上げられている。2040年度にはさらに引き上がり、介護保険料は全国平均9,000円程度になると予測されている。

こうした介護保険料の引き上げは、介護保険制度に対する被保険者の理解を難しくするとともに、高齢者の生活を困窮させる可能性も考えられる。

このような制度を取り巻く財政的な環境の変化を踏まえ、国は「介護保険制度の持続」の観点から、財政抑制の政策を打ち出している。しかし、この政策はサービスの重点化・効率化の名の下に、利用者が必要とするサービスの利用抑制に繋がりがかねないことが懸念される。

さらに、2020年から広まった新型コロナウイルス感染症は、国の制度下で介護事業を営む事業者の事業経営に大打撃を与え、それは介護従事者の処遇の維持・改善にも大きく影響している。

膨らみ続ける介護給付費の安定的な確保と「持続可能な介護保険制度の構築」は、3年に一度の介護報酬の見直しの度に重要な検討課題となっており、その解決の方策は、もはや小手先の給付抑制策等ではなく、制度の抜本の見直しも含めた議論が不可欠である。

また、利用できるサービスの種類や量を決定する基準となる要介護認定にバラつきがあるなど、介護保険制度の運用に対する信頼性への疑問等の課題もあり、合わせて取り組まなければならない。

こうした背景を踏まえ、持続可能な介護保険制度を構築する必要がある。

(1) 将来にわたっての財源確保の方策

1) 財源負担割合の見直し

今後、進展する超高齢社会を見据えた介護保険制度とするためには、抜本的な制度設計の見直しや基盤整備が必要である。介護保険料の上昇抑制も、そうした観点から議論を深め、その対策として公費負担割合の引き上げについて真剣に議論する必要がある。介護保険料の上昇は、高齢者や地方自治体に過重な負担となっていることも合わせ、サービスの抑制を招かず、長期にわたる安定的な介護保険制度の運営を担保するための財源確保の施策を講じなければならない。

現状の公費50%の引き上げの議論は、全国市長会などの保険者からも「意見書」として声が上がっていることや、各政党も関心を寄せている現状からも、決して踏み込んではいない「聖域」に位置付けないことが重要である。

—対策—

利用者やこれから介護を必要とする人が、介護保険料の上昇に伴う過度な負担を強いられることなく安心して必要なサービスが利用できるよう、公費負担割合を引き上げることを求めていく。

2) 被保険者・受給者範囲の拡大

社会保障制度としての介護保険制度は、高齢者施策にとどまらず介護を必要とするすべての人たちが、そのサービスを受給することが本来あるべき姿である。と同時に、国民に理解が深まっている「介護は社会が支える」という介護保険制度の理念の方向を一層明確にするためにも、また、今後、急速な少子高齢化の進行が見込まれる中で、社会の支え手を増やすという観点からも、被保険者の範囲を拡大することの合意形成を図ることが必要である。

被保険者・受給者範囲の拡大は、財政基盤の強化とともに介護産業の役割を拡大することになり、安定的な産業の発展と雇用の創出につながることを期待される。

被保険者・受給者範囲については、制度創設時から、また2006年に設置された「介護保険制度の被保険者・受給者範囲に関する有識者会議」や2022年に開催された社会保障審議会介護保険部会でも議論されているが、範囲の拡大には至っていない。

介護保険制度の持続可能性を確保するためには、被保険者・受給者範囲を拡大し、介護保険財政の安定を目指すべきである。

—対策—

被保険者範囲は18歳以上、受給者範囲は年齢を問わない、とする案を軸に議論を進めていくことを求めていく。

(2) 公平・公正かつ適正な介護保険サービスの確立

信頼される認定制度

要介護認定はサービス利用者の状態を正しく反映していない、との利用者や介護従事者の意見は多く、認定制度への不信に強く結びついている。特に、認知症の場合、日常生活に支障をきたしていても軽い判定が出るなど、認定結果に納得できないという声はよく聞かれる。

ケアプランは、認定区分によるのではなく、利用者の生活実態や地域の環境等を踏まえて作成すべきとする「認定制度廃止論」も存在する。また要介護状態の5区分を利用者に分かりやすく、例えば「軽度・中度・重度」の3区分にしてはどうかとの意見もある。いずれも、介護保険制度やケアマネジメントの根幹の在り方、認定制度の諸課題を問う議論ではあるが、介護保険制度の理念である高齢者の自立支援を具現化するシステムはどうあるべきかについて、再検討が必要な時期に来ている。

認定制度の評価や在り方について検証を行い、誰もが納得できる評価基準の構築が必要である。

—対策—

利用者や家族、そして介護従事者が納得できるより良い認定制度とするために、国や行政ならびに保険者に対して、認定制度の評価や現場リスクに関わるデータを検証し、認定制度の在り方について見直しするよう求めていく。

2. 介護産業の健全な発展のために

—中期・長期に取り組む9つの政策—

2021年度の介護保険制度の見直し及び介護報酬の改定は、新型コロナウイルス感染症等の感染症や大規模災害に対しての日頃の備えと業務継続に向けた取り組みの推進を図るとともに、団塊世代の全ての人が75歳以上となる2025年に向けて、「地域包括システムの推進」、「自立支援・重度化防止の取り組みの推進」、「介護人材の確保・介護現場の革新」、「制度の安定性・持続可能性の確保」を図る内容となった。

特に、LIFEを活用した科学的介護の取り組みや見守り機器やICTを導入した際の人員配置の緩和など、テクノロジーの活用による自立支援・重度化防止に対する取り組みや業務効率化・業務負担軽減の推進など、2040年を見据えた今後の介護保険制度の方向を示すものとなった。

今後、高齢化率は上昇を続け労働力人口の減少が著しくなることから、人材確保と生産性の向上を目指し、介護現場の革新をより一層進めていくことが必要となる。また重度者や認知症者への対応が増え、医療知識が十分に必要なサービス提供が中心になる可能性もある。

このように、介護保険制度は日本の超高齢社会に対応するため、急激な変化が予測される。介護産業の市場規模は大きく、成長産業であることは間違いないが、介護産業が健全に発展するためには、急激な変化への対応を着実に進めるとともに、存在するいくつかの課題に対して積極的に取り組まなければならない。

(1) 公正労働基準の確立

介護業界の大きな課題である「人材の確保と定着」の解決のための最も有効な処方箋は処遇改善であり、介護従事者の最低賃金制度の創設やあるべき賃金水準を明確にすること、といった労働条件の整備・向上、そしてそれを標準化することは、離職率を低下させ人材不足を解消させることにつながる。

介護産業の健全な発展のためには、介護従事者が安心して働ける環境づくりとともに、労働条件の整備等を通じ公正労働基準を確立することが大切である。

また、公正労働基準の確立は介護従事者の労働意欲を高め、介護事業者にとっては生産性の向上に結びつくことになり、労使共通の利益をもたらすこととなる。

介護業界および介護従事者の社会的地位の向上のために、そして、介護従事者が安心・安定して長く働き続けることを可能とするために、公正労働基準の確立は重要な施策である。

—対策—

介護従事者の最低賃金制度の創設や介護労働の適正な労働対価の水準設定、対人労働を踏まえての安全衛生に関わること、過重労働対策やストレス回避のための休息・休暇制度の在り方、介護従事者にふさわしい福利厚生のある在り方等を検証し、介護業界の公正労働基準を確立するよう求めていく。

(2) 簡素で納得性のある介護報酬の設計と改定ルールの明確化

介護報酬の改定にあたっては、介護事業者経営実態調査における「給与費率と収支差率」等が分析され、新設定の引き上げ・引き下げ理由の大きな要素とされているところであるが、そのルールが明確ではなく、事業運営や業績に影響を与えている。結果として、その不明確さは介護従事者の処遇にも影響することから、改定ルールを明確にし、健全な事業運営や、介護従事者の処遇の改善に資することを可能にする単位設定となるように、関係機関に働きかけていくことが必要である。

また、介護報酬は改定の度に複雑になり、加算・減算等、利用者・家族をはじめ現場で働く介護従事者も理解することが困難な状態であり事務量の増大にもつながっている。利用者・家族が使いやすく、また適切なサービス提供を行うためにも報酬の設定にあたっては、シンプルかつ納得性のある設計である必要がある。

さらに、要介護度が改善することは、介護従事者と事業者への評価となるべきであり、事業収入の減少につながる現在の報酬設定の仕組みは、介護従事者や事業者のモチベーションの確保の観点から見直すべきである。

—対策—

介護報酬改定のあり方について、改定ルールを明確化し、加算・減算は基本報酬に組み込むことで簡素化すること、また、要介護度が改善した場合の事業者へのインセンティブを求めていく。

(3) 基準の適正化と規制の緩和

在宅系、施設系を問わず、利用者の安全とサービスの質の確保及びサービス提供における労働負荷の軽減ならびに介護保険制度の効率的運用のため、実証的なデータを基に基準や規制の適正化を図ることが重要となる。

特に「人員配置基準」については、施設における人員配置基準の適正化を通じた夜勤体制の整備や、夜間の訪問介護員の安全の確保等、喫緊の課題解決に優先的に取り組む必要がある。

また、利用者ニーズへの対応や事業者の経営改善の観点から、介護保険外サービスの提供に関する規制を見直すなど、必要とされる規制緩和についても検討すべきである。

同様に、健全な競争による公平な産業の育成とサービスの質の向上、民間資源の活用観点から、多様な経営主体による介護老人福祉施設（特養）や介護老人保健施設（老健）への参入も可能とすることが、高齢者人口の増加と労働力人口の減少に対応するための重要な施策となる。

—対策1—

利用者が安心・安全なサービスを受けられるように、在宅系、施設系のすべてのサービスに人員配置基準、設備基準、運営基準等の調査を実施し適正化をはかるよう求めていく。

—対策2—

介護保険外サービスの規制緩和など、必要とされる規制の適正化を推進するよう求めていく。

—対策3—

民間介護事業者が参入できない福祉事業にも明確な基準を設け、参入できるシステムの構築を図るよう求めていく。

(4) 介護従事者に対する教育・研修システムの充実

超高齢社会が進むにつれ、要介護者の重度化や認知症患者の増加により医療との連携の必要性、介護サービスの高度化、質の向上が一層求められるようになった。

そのため、介護従事者の確保と能力開発の観点からも、教育・研修の充実はますます重要な位置付けになっている。

特に、保険者、介護事業者においては、次の内容について従来にも増して取り組みを強化し、介護従事者の社会的地位の向上に連動させていく必要がある。

- ① 多様な利用者に対応するため、介護技術やコミュニケーション能力の向上、認知症患者への対応などの教育・研修システムを構築し実践する。
- ② 医療との連携強化のため、医療知識の習得に関する取り組みを強化・充実する。
- ③ 職種別に、それぞれの専門職教育システムを構築し実践する。
- ④ 法定、法定外を問わず、研修に係る経済的支援を検討し実施する。

—対策—

介護サービスの質の向上や介護従事者の社会的地位の向上の観点から、保険者、介護事業者に対して研修システムの構築や専門職教育システムの構築の推進を求めていく。

(5) 介護労働のイメージ向上への取り組み

介護労働は、きつい仕事内容の割に賃金が安い、人間関係を理由とした離職率が高い、慢性的な人材不足による過重労働で休暇も取りにくい等、ネガティブなイメージが定着しており、人材確保の促進や介護事業の運営を阻害している。

しかし、介護の仕事だけがもつ「魅力」や「やりがい」「面白さ」を価値ある労働として、その意義を評価する介護従事者は多い。国は、こうした介護労働の魅力の発信について行政・事業者・関係団体とも協働して積極的に社会に広報活動する必要がある。

—対策—

例えば、義務教育課程における体験実習・施設見学の推進や学校の進路相談関係者に対するPR、マスメディアを通じたポジティブイメージの積極的な発信など、様々な角度からの介護労働のイメージの向上を推進していくよう求めていく。

(6) 地域包括ケアシステムの構築

医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される地域包括ケアシステムの構築に際しては、住まいの確保を軸としつつ「医療と介護の連携」が大きな役割となる。介護従事者には、医療知識や認知症患者への対応技術の習熟等、専門職としての高度な能力が求められるようになり、そうした専門職を多く抱えた介護事業者は高く評価され、安定した経営につながっていくことが考えられる。

また一方で、地域包括ケアシステムの実現に向けた様々な取り組みについて、地域によってばらつきが大きいことが課題であり、在宅で重度の要介護者を支えるのに有効な小規模多機能型居宅介護や看護小規模多機能型居宅介護、定期巡回随時対応型訪問介護看護など、多様なサービスの一つとして少なくとも全ての地域で要介護者が選択できるようにする必要がある。そのため、確保できない地域密着サービスや実施できない事業については、確実に確保、実施につながる施策を具体的に推進していかなければならない。

—対策—

地域包括ケアシステム構築に向け、医療・介護の連携の強化と地域との連携の強化を推進するとともに、全ての地域において地域密着サービスや地域支援事業を要介護者が選択できるよう、国、自治体、介護事業者に求めていく。

(7) 税制優遇措置の拡大

2000年4月、介護サービスは「措置」から「契約」へ、介護保険制度による普遍的なサービスへと転換した。かつて、行政、社会福祉法人が提供の中心であったが、民間事業者や非営利法人、住民団体等の様々な主体が併存・連携する体制へ、変化・発展している。

今後も、介護サービス事業は広く市場化され、公平な競争によるサービスの質の向上が期待されている。こうした中であって、現在、社会福祉法人のみに税制（租税）上の優遇措置が取られ、事業が展開されていることは、営利法人として事業を営む民間事業者と比較して不公平と指摘せざるを得ない。このままでは、民間事業者の産業発展・充実の障壁ともなりかねない。超高齢社会を支えるためには、公益性の強い事業に与えられた特別な税制優遇措置を民間事業者にも一定程度適用拡大し、社会インフラである様々な介護サービスの量の確保を推進していかなければならない。

—対策—

現在、社会福祉法人のみに適用されている税制優遇措置を、明確な基準を設けた上で民間事業者へ拡大することによって、必要な介護サービスの量が確保できるシステムの構築を求めていく。

(8) 介護サービス情報公表制度の活用と推進

現在、介護サービス情報の公表内容は形式的な基本情報や運営情報となっており、利用

者・家族が介護事業者を選択する際の基準としては情報量が十分とは言えない。介護サービスの質を評価する上では、基本情報に加え、事業者の優秀な人材を確保するための取組を評価する必要がある。賃金システムや評価システム、有休の消化率や定着率等の雇用管理の取組情報、さらに福利厚生に関する情報も掲載し、公表内容を充実させる必要がある。

一方で、2022年12月20日取りまとめられた「介護保険制度の見直しに関する意見」では、社会福祉法人や障害福祉サービス事業所が法令の規定により事業所等の財務状況を公表することとされている点を踏まえて、「介護サービス事業者についても同様に財務状況を公表することが適当である」とし、あわせて「一人当たりの賃金等についても公表の対象への追加を検討することが適当である」とされた。

このように情報の公表内容を充実させることは、利用者・家族の事業所選択の評価基準になるだけではなく、介護従事者においても働きやすい事業所を選択する基準となることから、介護事業所は「選ばれる事業所」として、労働環境の整備と向上に必然的に取り組むことにつながる。

—対策—

介護サービス情報公表システムを、利用者・家族等誰もが利用しやすい情報ツールとして、また、介護従事者が働きやすい事業所を選択するために活用できるよう、介護サービスの質等を評価するうえで必要な基本情報をさらに充実させるよう求めていく。

(9) 法令遵守の徹底と悪質事業者の排除

税金と保険料で運用され、要介護者の生活に密着した介護事業の運営にあたっては、介護保険法はもとより、労働基準法を始めとする労働関係法規を遵守することが一層強く求められる。

しかしながら、未払い残業・非常勤ヘルパーの移動時間に対する賃金の未払いなどの労働法規に関する違反、介護保険制度上の運営基準・人員基準違反、さらに介護報酬の不正請求等、介護サービス提供上の不適正な事例の摘発は多い。このことは、介護産業全体への社会的評価の低下につながるばかりか、介護事業に従事することへのイメージ悪化ともなり、必要な人材の確保へも影響を与える。

2012年度より、介護サービス事業者の指定権者である都道府県や市町村は、労働基準法等に違反して罰金刑を受けた介護サービス事業者の指定を取り消すことができるよう、法改正されている。介護従事者は女性が占める割合が高いことを考慮すれば介護保険法・労働基準法に加え、パートタイム労働法、育児・介護休業法等を遵守できない事業者も、同様の措置を講じるべきである。

—対策—

法令遵守の徹底をはかるだけではなく、他の介護事業所との差別化をはかり、その他、改正された法令以上の取り組みを行っている介護事業所を「優良介護事業所」として認定するなどの取り組みを求めていく。

3. 介護人材の確保、介護現場の革新に向けて

—早急に取り組む4つの政策—

介護従事者は、介護保険制度の発足以降、介護保険サービス利用者の増加に比例して増加しているものの、処遇や労働環境の問題、雇用情勢の変化等の関係から、必要とされる介護人材の数は確保できていない。介護労働安定センターの調査によれば、不足している理由は、「離職率が高い」こともあるが、それ以上に「採用が困難である」との回答が多い。

厚生労働省の人材確保に対する対策は、「介護職員処遇改善加算」等各種処遇改善の関連加算を始め「参入の促進」「定着率の向上」「潜在有資格者の掘り起し」等の視点から総合的に進められているが、有効な結果はまだ出ていない、と言っても過言ではない。

介護人材の確保を推進するにあたっては、処遇や労働環境の改善、特に「生活のできる賃金水準への到達」と「将来設計が描ける昇給システムの構築」等の賃金体系の確立が大きなポイントを占めており、喫緊の課題である。

さらに、介護従事者への社会的地位の向上が人材の確保を優位にする、との観点から、各職種の専門性を高める仕組みづくりや、研修体系の整備・充実等を通じて、介護業界におけるキャリアパスの確立等を促進させる必要がある。

介護人材は、国が構築を目指す重要な社会基盤である「地域包括ケアシステム」を実現する上で必要不可欠であり、その確保を早急に実現しなければならない。

また、高齢化率の上昇と労働力人口の減少により、介護人材の確保が大きな課題となっている中、多様化、複雑化する介護ニーズに対応していくため、介護現場の職場環境の整備に取り組む必要がある。介護ロボットやICT、AI等、テクノロジーの導入、活用は、介護従事者の負担軽減や業務の効率化、サービスの質の維持・向上に有効であり、早急に推進していく必要がある。

(1) 処遇改善の対策と促進

要介護（要支援）者の増加に対応し、必要とされる介護従事者の確保には、介護従事者の処遇の改善・向上は重要な課題であり、労使が連携し継続的にこの課題に取り組む必要がある。

また、介護従事者が安心して誇りを持って働き続けるための重要な視点は、賃金水準が「全産業の平均賃金を下回らない」こと、将来設計が描ける「定昇制度」を導入すること、自身の能力の適切な評価とキャリアアップの道筋を示す「昇格・昇給システム」を確立させることにある、との認識を継続的に発信していかなければならない。

さらに国は、「介護職員処遇改善加算」「介護職員等特定処遇改善加算」「介護職員等ベースアップ等支援加算」によって介護従事者の処遇改善を図ってきたが、全産業平均賃金との格差を考えた時、その引き上げ額はあまりにも低い。また加算の対象者が限定されていることから、職種間の賃金格差も拡大している現状がある。特に、居宅介護支援事業所、福祉用具貸与事業所、訪問看護ステーション等の対象外介護サービス事業所からは不満の声が大きく、職種間の心情的あつれきが生じ、モチベーションの低下等、多職種協働のチームケアである介護サービスに支障をもたらすことになっている。そのため、対象サービ

スの拡大とともに、加算を受けるに当たり必要な賃金水準を明確にすることが必要である。

—対策1—

介護職員処遇改善加算等は、処遇改善の対象者を限定することなく、ケアマネジャーや福祉用具専門相談員、事務員等、すべての介護従事者を対象とすることを求めていく。

—対策2—

介護産業の賃金水準と全産業平均との格差是正に向け、介護事業者すべてに「昇給制度」の導入やキャリアアップによる評価システムの導入を求めていく。

(2) テクノロジーの導入・活用の推進

現在、国は総合的な介護人材確保対策の一環として、介護現場における介護ロボット・ICT等テクノロジーの活用を通じた業務改善の推進を図ることによって、離職防止・定着促進と生産性向上に取り組んでいる。実際に介護ロボットやICTを活用している介護従事者からは、「業務の効率化や職員の負担軽減に非常に役立っている」という意見が多く聞かれ、テクノロジーの活用が介護従事者の業務負担の軽減に一定の効果がある、ということは明らかとなっている。

一方で、介護事業者は中小・零細企業が多く、高額な介護ロボットの導入が困難になっている場合があることや、在宅サービスには普及が進んでいない現状があることから、補助金の充実や範囲の拡大を行う等、介護現場全体にテクノロジーが行き届くようにしていく必要がある。

ただし、テクノロジー導入・活用については、介護従事者の負担軽減やサービスの質の維持・向上を第一義とし、テクノロジーの導入・活用による生産性向上の取組を通じて介護従事者の処遇改善、もって社会的地位向上に資することを目的とする。

—対策1—

介護ロボット導入の推進にあたっては、国の補助制度をさらに拡大・充実させることを求めていくとともに、介護事業者へ積極的な活用を求めていく。

—対策2—

魅力ある実用性の高いロボットの開発と普及にあたっては、利用者と介護従事者目線による十分な調査と現場ニーズの把握を行い、適切かつ低廉な価格設定となるよう求めていく。

(3) 国の支援策メニューの活用

介護従事者の定着促進や離職防止、またキャリアアップの取り組みは、業界や各事業者が中心となって進めていく必要があるが、国や自治体が主管する以下の関係支援事業等も積極的に活用していくことが大切である。多くの事業者には、こうした支援策の情報が十

分に届いていないことを踏まえ、支援事業の種類や具体的な活用方法等、広報活動対策の強化が必要である。

また、活用できる支援事業は地域によってばらつきがあるため、統一性を図ることが重要である。

《支援事業例》

◎福祉・介護人材確保緊急支援事業

- 福祉・介護人自在マッチング機能強化
- 福祉人材確保重点対策事業
- 福祉・介護人材の参入促進
- 潜在的有資格者等の再就業促進
- 介護福祉士試験の実務者研修に係る代替要員の確保

◎求職者支援訓練（求職者支援制度）

◎公共職業訓練

◎介護労働講習（実務者研修等）

◎人材開発支援助成金

◎キャリアアップ助成金

◎ジョブ・カード制度における雇用型訓練

◎研修コーディネーター事業

◎中小企業労働環境向上助成金

- 雇用管理制度助成
- 介護福祉機器等助成

——対策——

国が行っている支援事業の周知や活用を積極的に発信し、介護サービスの質の向上や介護職員のキャリアアップの取り組みを関係機関とともに推進していく。

（４）外国人介護人材について

厚生労働省が公表している介護職員の必要数によると、2019年の介護職員数約211万人に加えて、2025年に約32万人、2040年には、約69万人が必要とされている。国は、外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組むことで必要な介護人材数を確保しようとしているが、人材不足は、根本的な原因である介護従事者の処遇を改善しなければ解消されない。

同時に、現在約12万人と言われている潜在介護福祉士などの有資格者の掘り起こしを行い、介護人材の確保を行うことが重要である。

また、介護は対人サービスであり、職員間のみならず、利用者とその家族とのコミュニケーションが十分に図られなければならないことから、「読み書き」「コミュニケーション力」「専門用語の習得」等、外国人介護人材に求められる日本語能力は決して低いものではない。

このような問題が懸念される中、国は、将来介護人材不足が見込まれる中で、「必要な

介護サービスを安心して受けられるよう、介護人材を確保することは重要な課題であり、外国人介護人材の確保・定着及び受入環境の整備が必要である」とし、技能実習「介護」、特定技能「介護」等の外国人介護人材の従事が認められていない訪問系サービスなどについても受け入れを拡大しようとしている。

外国人労働者の介護分野への受け入れは、現在の介護従事者の処遇の改善とともに、外国人にとって働く上での懸念される事項を解消できるよう、適切に対応することが重要である。

—対策—

外国人介護人材については、日本語能力要件や研修体制などにおいて、サービスの質の維持・向上をはかる上で、適切な対応を求めていく。

IV. 終わりに

介護が必要になっても、独居高齢者になっても、認知症を患っても、自分が好む地域で安心して過ごしたいとの思いは、誰もが持つ「素朴な夢」である。

日本は、これまでに例のない超高齢社会を迎える。それにともない、介護ニーズはますます多様化・複雑化し増大することが見込まれ、介護保険制度の持続可能性を確保するための様々な施策が実施されるものと予測される。

国は、超高齢社会の変化に対応すべく「地域包括ケアシステム」の構築を中心に、自助・互助・共助・公助を連携させ、新たに「わがまち」における生活基盤を創造し推進しようとしている。

また、2016年6月に、政府は「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定した。新たな三本の矢の一つとして、「介護離職ゼロ」を目指し、在宅・施設サービス等の整備の加速化、それにとまなう介護人材の確保という具体的施策を掲げた。

一方で、現在、現役世代も含めた負担のあり方や軽度者に対するサービスの抑制について、議論が進められているが、政府が推進する「介護離職ゼロ」と矛盾している、との指摘も多い。介護保険制度の持続可能性の確保のためには、避けては通れない議論であるが、指摘が現実とならないよう、慎重に進めていく必要がある。

これからの日本は、介護を必要とする高齢者とその家族、それを支える介護従事者はもちろんのこと、すべての国民が安心して暮らせる社会の実現に向けて、より良い社会保障制度を構築していかなければならない。

そのことが、誰もが持つ「素朴な夢」の実現につながると確信している。

日本介護クラフトユニオン（NCCU）は、「誇りを持って安心して働き続けられる介護業界」「働きながら家族の介護ができる社会」を目指す取り組みを主軸としており、その使命は大きい。

私たちは、介護産業の更なる発展と働く者の幸せのため、本介護産業政策の着実な実現に取り組んでいく。

以上