

地域包括ケアシステムの構築に 向けた人材確保について

平成28年11月24日
指定都市市長会
社会保障・文化・教育部会

テーマ選定の趣旨

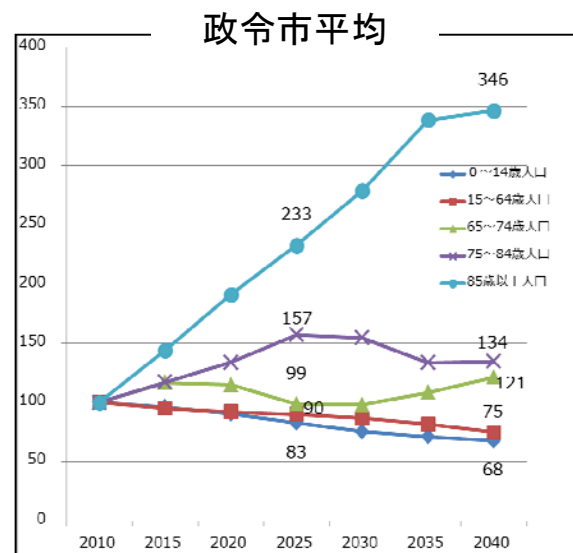
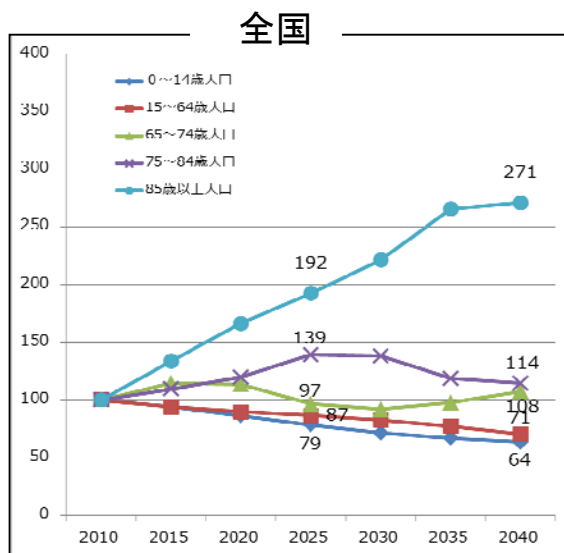
- 地域包括ケアシステムの構築に関しては、昨年度までの2年間は、社会保障部会で「在宅医療・介護の連携推進」をテーマとして取り上げ、指定都市間で取組内容を共有するとともに、課題の抽出等を実施
- 都市部における地域包括ケアシステムの構築に当たっては、包括的な支援体制を担う人材の確保に関して、
 - ・ 自助・共助を充実するための地域の担い手の育成・確保
 - ・ 介護職人材の質・量の確保 といった課題も顕在化
- 国が目標としている2025年まであと9年という限られた期間の中で、必要な人材確保に向けた実践的な取組を加速させていくため、部会参加市の取組内容を共有するとともに、国の動向や社会経済情勢等を踏まえた議論を実施

1. 地域の担い手の育成・確保①

現状・課題

- 我が国は急速に少子高齢化が進行し、2008年を境に人口減少過程にある中、政令市においては、今後、若年人口の減少に加え、高齢者人口は全国平均に比べ急激に増加する。
- 核家族化、共働き家庭の一般化、単身世帯の増加など家族形態が変化。今後、全国的に単身高齢者世帯が増加する。
- 多くの政令市は、傾向として自治会加入率が低下しており、地域の支え合いやつながりは希薄化。
- こうした社会情勢の変化により、高齢者の支え手は、現在の「騎馬戦型」(3人)から、2040年には「肩車型」(1人)に。中重度の要介護者などより専門性が求められるケースに介護人材を重点配分し、軽度者の生活支援には元気な高齢者を始めとする地域の担い手を育成・確保することが必要。

統計年齢階級別人口の伸長率(推計)2010年を100とした場合

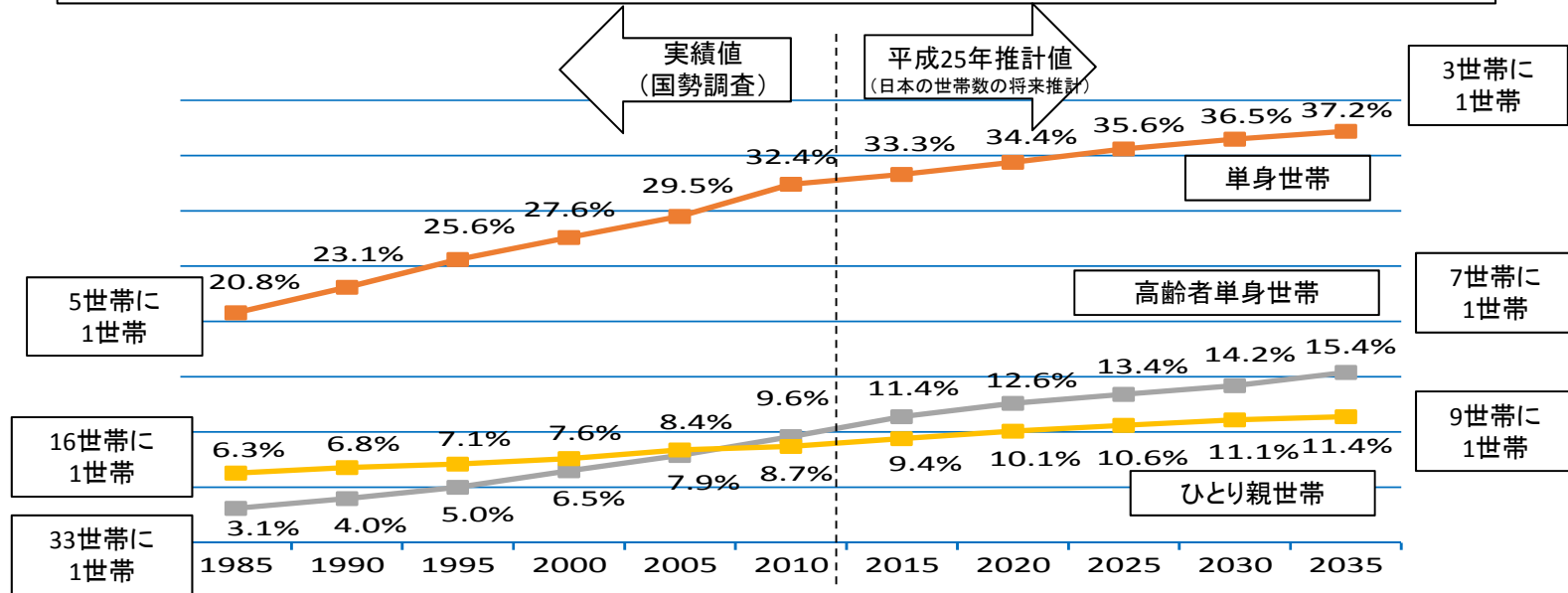


出典:国立社会保
障・人口問題研究所
「日本の地域別将来
推計人口(平成25年
3月推計)」

1. 地域の担い手の育成・確保②

○世帯構成の推移と見通し(出典:厚生労働省「社会保障制度改革の全体像」)

○ 単身世帯、高齢者単身世帯、ひとり親世帯ともに、今後とも増加が予想されている。
単身世帯は、2035年で約4割に達する見込み。(全世帯数約5,184万世帯(2010年))



(出典)総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯の将来推計(全国推計)(2013年1月推計)」

(注)世帯主が65歳以上の場合を、高齢者世帯とする。

○政令市の将来像



出典:国立社会保
障・人口問題研究所
「日本の地域別将来
推計人口(平成25年
3月推計)」

1. 地域の担い手の育成・確保③

各都市における主な取組

- 元気で活動的な高齢者が地域を支える担い手になることを促進する方策
 - ・ 男性高齢者の活躍に着目した「シニアリーダー講座」により地域における健康活動のリーダーを育成し、公民館を中心に市内で70箇所以上の体操教室を開催。(千葉市)
 - ・ 高齢者が地域でボランティア活動を行った場合に「ボランティアポイント」を付与し、貯まったポイントを市の地場産品や現金に交換できる仕組みを導入。(新潟市、静岡市、浜松市)
 - ・ 高齢者が地域のリーダーとして介護予防教室等のサポート活動を行うことに加えて、要介護・要支援認定を受けていて状態像の改善により「非該当」となった高齢者が自らフィットネスクラブで運動した場合に「介護予防ポイント」を付与し、貯まったポイントに応じて換金等ができる仕組みを導入。(岡山市)
 - ・ 地域の元気な高齢者をはじめとするボランティアが運営するミニデイサービス(『S型デイサービス』)を全市的に実施し、ボランティアポイントの対象にも位置づけ。また、介護予防体操(『しぞ〜かでん伝体操』)の自主的なサークル活動を支援する「でん伝体操サポーター」を育成。(静岡市)
 - ・ 働く意欲のある人々が集い、みんなで出資して経営に参画し、人と地域に役立つ仕事に取り組む労働形態である「協同労働」により、高齢者の働く場や生きがいを創出。(広島市)
- 若年層や壮年層などを含めた多様な担い手の参画を促進する方策
 - ・ 地域コミュニティ協議会が募集した中学生ボランティアが高齢者などのごみ出しが困難な世帯に対して支援を行い、市から交付される支援金を学校物品の購入に活用。(新潟市)
 - ・ 地域住民の誰もが集まれる場において、生きがいづくりや日常的な支援の実践を学び、支え合いの仕組みづくりをすすめるための拠点を、市と住民団体との協働で市内全ての区に設置・運営。(新潟市)



今後も指定都市間で情報交換や機運の醸成を図りながら、地域の実情に応じた取組を充実

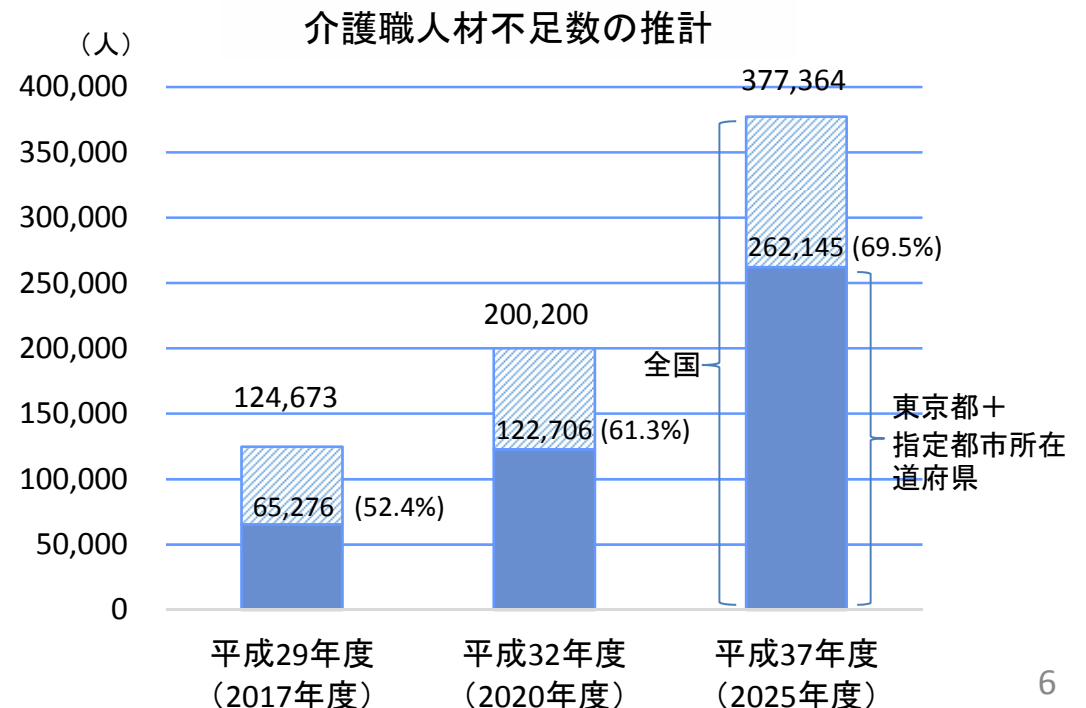
2. 介護職人材の質・量の確保①

現状・課題

- 介護職人材の需給推計【厚生労働省「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計」】
 - ・ 高齢者の増加に伴い、現状のまま推移すれば、2025年には全国で37万7千人の介護職人材が不足する見込み。
 - ・ 2025年度においては、高齢者が増大する都市部を中心に、不足が深刻化。
(2025年度の全国における介護職人材に対し、東京都及び指定都市所在道府県における不足数が占める割合は約70%)
 - ・ ただし、介護職人材の需給推計は、都道府県単位で出されたものしかなく、特に深刻な不足が見込まれる指定都市について、同じ基準で把握する仕組みがない。

介護職人材不足数の推計

区 分	平成29年度 (2017年度)	平成32年度 (2020年度)	平成37年度 (2025年度)
北海道	716人	2,533人	12,323人
宮城県	5,432人	9,153人	14,136人
埼玉県	7,548人	13,699人	27,470人
千葉県	2,356人	9,172人	22,755人
東京都	14,370人	22,194人	35,751人
神奈川県	-1,184人	5,405人	24,701人
新潟県	1,145人	2,353人	4,695人
静岡県	2,747人	3,797人	8,502人
愛知県	9,462人	14,223人	24,391人
京都府	4,388人	4,466人	6,811人
大阪府	3,191人	14,318人	33,866人
兵庫県	8,666人	13,590人	22,503人
岡山県	3,089人	3,400人	5,701人
広島県	2,681人	2,689人	6,949人
福岡県	566人	1,592人	10,057人
熊本県	103人	122人	1,534人
計	65,276人	122,706人	262,145人
全国	124,673人	200,200人	377,364人



2. 介護職人材の質・量の確保②

現状・課題(つづき)

○ 介護職を取り巻く環境

・ 有効求人倍率

他職種に比べて有効求人倍率が高く、特に大都市圏を中心に人材確保の困難な状況が顕在化。(介護2.73倍、全体平均1.21倍)【厚生労働省「職業安定業務統計」平成28年3月】

・ 離職状況

産業全体と比較して、介護職の離職率は高い状況。

(介護職員16.5%、産業全体15.0%)【平成27年「雇用動向調査」、平成27年度「介護労働実態調査」】

・ 介護職員の意識

人手不足や低賃金に対する不満が大きい。(左下グラフ参照)

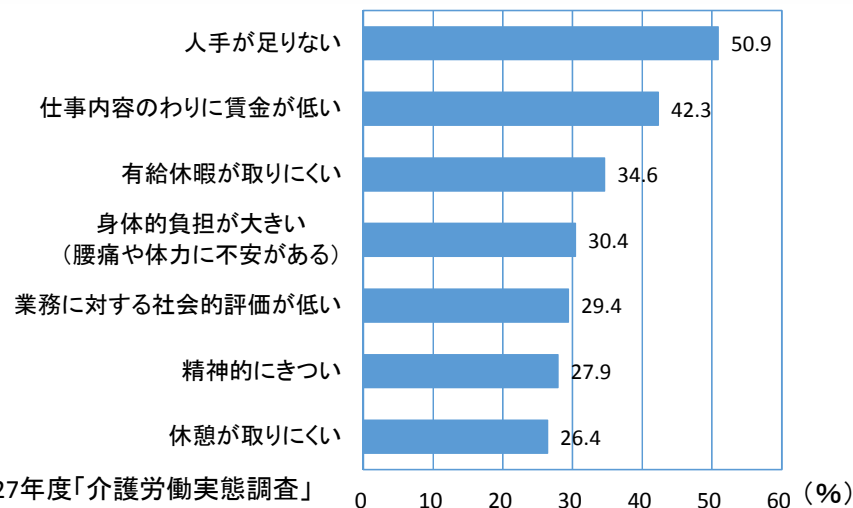
・ これまでの介護職処遇改善の状況

平成21年度以降、国において処遇改善が図られている。(右下表参照)

・ 平均給与

全職種平均と比べ、介護職の平均給与は依然として大きく乖離。(ホームヘルパー約22万5千円、福祉施設介護員約22万4千円、全職種平均約33万3千円)【平成27年「賃金構造基本統計調査」】

労働条件等の悩み、不安、不満等(複数回答、回答20%以上のみ抜粋)



これまでの介護職処遇改善の状況

時 期	内 容	実 績
平成21年4月	平成21年度介護報酬改定 +3%改定 (介護従事者の処遇改善に重点をおいた改定)	月額 + 9,000円
平成21年度 補正予算	処遇改善交付金を措置(1.5万円相当)	月額 +15,000円
平成24年4月	平成24年度介護報酬改定 処遇改善交付金を処遇改善加算として介護報酬に組み込む	月額 + 6,000円
平成27年4月	平成27年度介護報酬改定 処遇改善加算の拡充(1.2万円相当)	月額 +13,000円
平成29年4月	月額平均1万円相当の改善 (介護保険制度の下で対応することを基本に予算編成過程で検討)	—

2. 介護職人材の質・量の確保③

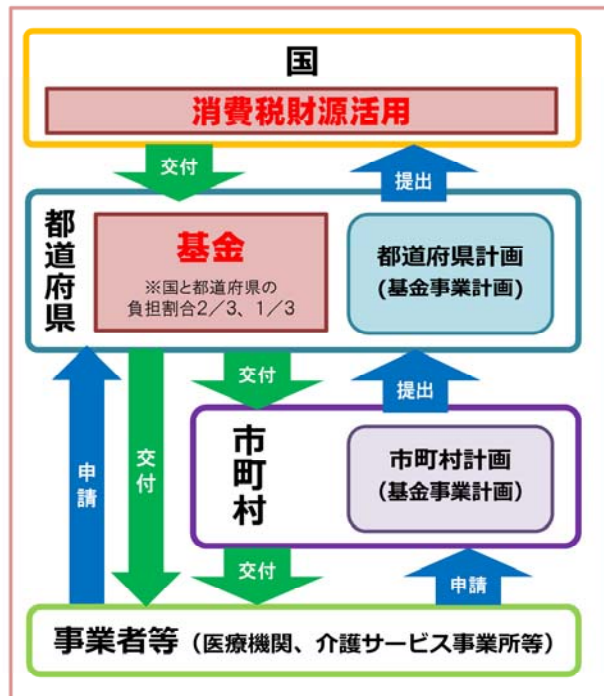
現状・課題(つづき)

○ 介護職人材の確保に向けた取組

- ・ 介護職人材の確保に向けた取組は、従来より国・都道府県が中心となって実施。
- ・ 国は、新たな財政支援制度として、平成26年度に都道府県へ造成した、医療分野に係る地域医療介護総合確保基金を、平成27年度から介護分野にも拡大。
- ・ 介護職人材の確保のためには地域特性を踏まえた継続的な取組が必要であるにもかかわらず、基金の活用は都道府県の方針に依るため、介護サービス事業所が集積し、介護職人材の不足が深刻化する指定都市において、基金を活用した取組が進んでいない。

【地域医療介護総合確保基金】

(事業スキーム)



(基金の対象事業(介護分))

整基 備盤	介護人材確保対策連携強化事業(協議会設置等)
	人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度実施事業
参入 促進	地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業
	若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験事業
	助け合いによる生活支援の担い手の養成事業
	介護福祉士養成課程に係る介護実習支援事業
	介護未経験者に対する研修支援事業
	多様な人材層(若者・女性・高齢者)に応じたマッチング機能強化事業
資質 向上	多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業
	各種研修に係る代替要員の確保対策事業
	潜在介護福祉士の再就業促進事業
	認知症ケアに携わる人材の育成のための研修事業
	地域包括ケアシステム構築に資する人材育成・資質向上事業
	権利擁護人材育成事業
善 遇 環 境 改 境	介護予防の推進に資するOT、PT、ST指導者育成事業
	新人介護職員に対するエルダー、メンター制度等導入支援事業
	管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業
	介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援事業

2. 介護職人材の質・量の確保④

各都市における主な取組

※都市名の事業は、基金対象事業。

- 介護職人材の社会的評価や認知度の向上につながる方策
 - ・ 介護職人材のイメージアップ・魅力発信に向けたパンフレットやDVD等の作成。(川崎市、仙台市、横浜市、堺市、北九州市)
 - ・ 介護についての理解を深め、福祉・介護職が魅力ある職業として選ばれることを目的とした啓発イベントの開催。(京都市、熊本市、相模原市、広島市)
 - ・ ハローワークと共同で、介護の仕事に関心のある人、介護や看護の資格等を有していながら当該職業に就いていない人を対象に介護施設見学会を開催。(新潟市)
- 介護の資格取得や就労を支援する方策
 - ・ 横浜市福祉事業経営者会との連携により、求職者(40～60代)を対象に介護職員初任者研修の受講と就労支援を一体で行うアクティブシニア資格取得支援事業(平成28年度からはチャレンジ介護人材創出事業)を平成26年度から実施しており、これまでに84名の介護職員を確保。(横浜市)
 - ・ 介護職員初任者研修を終了後、市内の介護保険事業所に勤務している人へ受講費用の一部や奨励金を交付。(千葉市、川崎市、新潟市、静岡市、浜松市)
- 地元企業や地域団体による後押しを引き出す方策
 - ・ 地元企業、介護・保育事業者、行政等が一体となって、介護・保育職員の生活支援に取り組み、実質的な処遇改善を図るとともに、地域全体で介護・保育人材を応援する機運を醸成。
【検討中】(広島市)

2. 介護職人材の質・量の確保⑤

対応策(案)

- 指定都市においては、高齢者の増大による高い介護需要から、介護サービス事業所が集積しており、サービス提供を担う介護職人材の不足が深刻化しつつあるが、その状況を適切に把握し、将来の需給状況を予測する仕組みは整備されていない。今後も介護職人材の確保に係る施策を的確に講ずるためには、現在、都道府県単位で提供されている需給推計に係るツールやデータを指定都市にも提供することで、指定都市単位での需給推計ができるようにすべきではないか。
- 介護職人材の確保に向けては、都道府県に造成された地域医療介護総合確保基金を活用した参入促進、資質向上、労働環境改善等の取組が行われているが、その活用方針については、都道府県に委ねられており、必ずしも指定都市の地域特性を踏まえた取組に活用できる仕組みになっていない。介護サービス事業所が集積し、一定の人口規模や経済規模により、施策の波及効果も大きい指定都市にあっては、それぞれの地域特性を踏まえた独自の取組を円滑に実施できるよう、希望する場合には、指定都市単位で基金を設置できるようにするなど、より基金の弾力的な活用ができる仕組みが必要ではないか。