

介護人材確保に向けた総合的な対策の推進に関する提言

平成26年7月15日

全国知事会

我が国は、高齢化が急速に進行し、団塊世代が全て75歳以上となる2025年には、3人に1人が65歳以上、5人に1人が75歳以上とも言われており、医療や介護が必要となる人も急激に増加していくと見込まれている。

そうした中で、病床の機能分化・連携、在宅医療の推進・介護との連携等、効率的で質の高い医療提供体制の構築や、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らしていくことを可能とする地域包括ケアシステムの実現など、地域における医療・介護の一体的な提供体制を確立するための取組が全国で始まっており、先の国会においては、それらの取組の根拠となる「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」が成立したところである。

一方で、健康長寿社会の実現に向けて、全国で、健診受診率の向上、健全な食生活の実践や介護予防の重要性の普及啓発など、様々な健康づくりと介護予防の取組が行われているが、医療・介護需要の伸びを抑えるためにも、これらの取組を充実させて、高齢者がいきいきと活躍する、豊かで活力ある地域社会を築くことが重要である。

このように、今後、地域において、医療、介護、健康づくりなど総合的な観点から高齢化に対応していくためには、人口減少が急速に進む中であって、医療・介護従事者のみならず、NPO、ボランティア、自治会や企業など地域の様々な主体の社会参加が必要であり、人づくりが重要なテーマとなる。

特に、介護分野においては、国の2012年時点の推計によれば、介護サービスの需要の増加によって、全国で新たに年間7万人から8万人、2025年までにトータルで約100万人の介護人材が必要とされていることから、介護人材確保対策の取組強化は、まさに喫緊の課題である。

都道府県では、福祉人材センターにおけるマッチング、ハローワークと連携した就職支援、職場体験の実施や介護福祉士等養成施設への助成等様々な対策を講じて介護人材の確保に取り組んでいるものの、有効求人倍率が全職種平均の約2倍であるなど、介護分野は他産業と比較すると、新規採用が難しい、離職率が高い、賃金が低い、未就労の有資格者が多数存在するといった構造的課題を抱えているため、その取組には限界がある。

また、今後生産年齢人口が急激に減少していくことも踏まえると、100万人にも及ぶ新たな介護人材の確保は困難であると言わざるを得ず、このままでは、まさに「介護崩壊」が現実のものになってしまう。

以上のことを踏まえ、国は、改めて、国家的課題である介護人材の確保が危機的な状況にあることをしっかりと認識し、将来にわたって持続可能な社会保障制度の確立に向けて、総合的な対策を直ちに講じる必要があることから、下記のとおり提言する。

記

1 100万人介護職員確保・育成プランの策定

国の責任において、100万人必要とされる介護職員の具体的かつ計画的な確保・育成プランを早急に策定すること。その際、処遇及び労働環境の改善に加え、以下のような対策を講じてプランの実効性を確保すること。

(1) 新規参入・定着の促進と潜在的な人材の掘り起こし

中学校や高等学校での教育課程への介護の魅力や重要性を伝える体験学習の導入等を図るほか、国を挙げたイメージアップ活動の展開、専門職員による的確なマッチング等により、新規学卒者、他産業からの転職者などの介護業界への新規参入と定着や有資格者の再就業等を促進すること。

(2) 介護従事者のすそ野の拡大

地域包括ケアシステムの実現のためには、介護予防や生活支援において、ボランティアやNPO、老人クラブなど、地域の多様な主体の参加を得ることが不可欠であることから、新たな地域支援事業に係るガイドラインの作成等により、元気な高齢者や就労復帰を望む子育てを終えた女性などの積極的な参加を促進すること。

2 介護職員の処遇及び労働環境の改善

介護報酬改定を通じた給与の改善やキャリアパスの確立などにより、介護職員の処遇を改善し、専門職として介護職員の社会的評価の向上を図るとともに、介護サービスの質の向上や介護職員の負担軽減のため、最新介護福祉機器や介護ロボット利用を介護保険の適用対象とするほか、介護サービス情報公表制度を活用した労働条件の公表などにより、労働環境を改善すること。

3 抜本的な対策の推進

今後必要となる介護人材を確実に確保するためには、上記の対策の効果を検証しながら、絶えず制度や事業等の改善を図るとともに、地域の実情を丁寧に把握した上で、施策に必要な予算措置を講じて計画的に実行すること。

併せて、国は、都市部等での深刻な介護職員不足に対する外国人介護福祉士の活用も視野に入れ、抜本的な対策を早急に打ち出すこと。

なお、介護分野に外国からの人材を受入れることについては、単に短期的な労働力確保ではなく、業務特性、地域社会や労働市場への影響、サービスの質確保、処遇・労働環境等、様々な課題について十分議論し、場当たりの対応ではない、受入から育成、継続的な就業まで一貫した制度とすること。