

これからの政策は人材確保・DXを加速 …乗り遅れることなく「先手の舵取り」を

早いもので、今年も各府省庁から概算要求事項が示され、令和7年度予算編成に向けた骨格が固まりました。これから年末まで、様々な検討機関での議論を経て、政府内で調整が進められることとなります。厚生労働省関連では、大きな柱だては人材確保、DX、持続可能性の3つになると言えるでしょう。介護報酬改定で措置された新たな処遇改善加算の効果も含め、各施設・事業所でどの程度の賃金アップが行われているかは、政府にとっても国策における重点のひとつです。また、急激な高齢化と人口減少のなかでいかにテクノロジーを普及させるか。そして制度の無理や無駄を排除してソリッドな給付の在り方を追求するとともに、然るべく負担を求めていく駆け引きも、既にスタートしています。私たちは、こうした一つひとつが次の介護報酬改定や制度改正に結び付いていくことを常に意識し、来るべき改革に備えていかなければなりません。

今回のWELVISIONでは、これら今後を占うトピックスを中心にとりまとめました。読者各位におかれてはぜひ、目指されている政策の核心を読み解いていただき、乗り遅れることのない「先手の舵取り」への一助として活かしていただけたら幸いです。

シムウェルマン株式会社

代表取締役 飯村 芳樹

CONTENTS

02

R7 予算概算要求の基本方針を決定…PB黒字化、社保費自然増は4,100億円に

03

ケアマネのシャドーワークへの対応や法廷研修の在り方についてさらなる論点を提示

04

介護情報基盤の整備にあたり、介護事業所にネット環境やセキュリティ対策が必要

- 令和7年度予算の概算要求事項を提示…人材確保やDXの推進掲げ
- 介護職員の必要数の見込みを更新、2040年までに57万人必要他

COLUMN

人材不足は解消されない
…実現可能な「変化」への答えづくりを

R 7 予算概算要求の基本方針を決定 …P B黒字化、社保費自然増は 4,100 億円に

政府

政府は7月 29 日に経済財政諮問会議を開催、中長期の経済財政に関する試算や予算の全体像を踏まえ、令和7年度予算の概算要求基準を了承しました。

事務局が示した資料では、財政の中長期的な展望として、累次の経済対策にかかる歳出の大宗は 2024 年度までに執行されるため、2024～25年度にかけてPB(プライマリーバランス)が大幅に改善、民需主導の堅調な成長が続く中、一定の前提の下ではあるものの「2025 年度のPBは黒字化する」との見通しを明らかにしました。

その上で、「令和7年度予算の全体像」としては、物価高の抑制と所得・賃金の拡大、投資拡大、競争力強化などを前提としながら、「潜在成長率の引上げに軸足を置いた、すなわち乗数効果が高く、社会変革という投資のリターンが得られるような資源配分へと財政の質を変化させていく必要がある」「来年度予算は、中長期の視点を踏まえつつ骨太方針 2024 に従って編成を進め、効果的・効率的に政策を実行する」とし、▽経済・物価動向等に配慮し、骨太方針 2024 に盛り込まれた賃上げや処遇改善の取組が実行できるよう、ワイズスペンディングを徹底すること、▽政策の実効性の向上、効果的・効率的に政策を実行すること等を掲げています。

これらを踏まえてとりまとめられた「令和7年度予算の概算要求に当たっての基本的な方針について(案)」では、前年度予算額(84.1 兆円)に社会保障費の自然増(4,100 億円)や防衛力整備計画対象経費の伸びなどを見込み、▽要求・要望は賃金や調達価格の上昇を踏まえて行い、予算編成過程において適切に反映すること、▽物価高騰対策、賃上げ促進環境整備対応等を含めた重要政策については、必要に応じて、「重要政策推進枠」や事項のみの要求も含め、適切に要求・要望を行い、予算編成過程において検討すること等を記載しました。

社会保障に関する部分では、「年金・医療等については、前年度当初予算額に高齢化等に伴ういわゆる自然増(4,100 億円)を加算した範囲内で要求。ただし、増加額について、『新経済・財政再生計画改革工程表』及び『全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋(改革工程)』に沿って着実に改革を実行していくことを含め、合理化・効率化に最大限取り組み、『基本方針 2024』等を踏まえつつ、その結果を令和7年度予算に反映させる」「『こども未来戦略』で示された『こども・子育て支援加速化プラン』の施策については、同戦略に基づいて要求」などの注釈がされています。

政府は同日中にこの方針を閣議決定しました。

令和7年度予算の概算要求事項を提示 …人材確保やDXの推進掲げる

厚生労働省

厚生労働省は8月 28 日に開かれた自由民主党の政務調査会・厚生労働部会で、令和7年度予算概算要求について、重点要求のポイントを示しました。

当日提出された資料によれば、厚生労働省分の7年度予算は一般会計で 34 兆 2,763 億円となり、前年度から 4,574 億円の増。高齢化等に伴ういわゆる自然増は 4,100 億円を見込むとともに、重点政策推進枠として裁量的経費に係る削減額の3倍となる 1,508 億円を計上しています。

今回の概算要求では、「少子高齢化・人口減少時代にあっても、▽今後の人口動態や経済社会の変化を見据えた保健・医療・介護の構築や包摂社会を実現するとともに、▽持続的・構造的な賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進と多様な人材の活躍促進を通じて、国民一人ひとりが、安心して生涯活躍できる社会の実現に向

け、以下を柱に重点的な要求を行う」と記載。「Ⅰ. 全世代型社会保障の実現に向けた保健・医療・介護の構築」「Ⅱ. 持続的・構造的な賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進と多様な人材の活躍促進」「Ⅲ. 一人一人が生きがいや役割を持つ包摂的な社会の実現」の3つを柱だてに構成しています。

介護に関連する部分では、「Ⅰ」で▽医療・介護分野におけるDXの推進等(358億円:科学的介護推進のためのデータベースの機能拡充、介護・障害福祉分野におけるテクノロジー開発・導入促進に向けた支援の推進等)、▽地域包括ケアシステムの推進(2,531億円:地域医療介護総合確保基金等による介護サービス提供体制の整備及び介護従事者の確保支援、介護職員等処遇改善加算の取得支援、介護施設等の防災・減災対策の推進等)、▽認知症施策の総合的な推進(148億円)等、「Ⅱ」で▽人材確保の支援(425億円:ハローワークの専門窓口の増設による医療・介護分野等への就職支援の強化等)、「Ⅲ」で▽医療・看護・介護・福祉の国家資格に係る複数資格の取得支援(0,8億円)等を記載。

そのほか、新規事業として以下を示しました。(抜粋・要約)

○訪問介護等サービス提供体制等確保支援事業(97億円)

- ✓ 地域において、利用者へ必要なサービスを安定的に提供できるよう、特に小規模な訪問介護等事業者が行う人材確保に向けた研修体系の整備のほか、地域の介護事業所が相互に協力して行う人材育成や経営改善に向けた取組などを支援する。

○介護人材確保のための福祉施策と労働施策の連携体制の強化(97億円)

- ✓ 都道府県の介護保険部局が主体となり、地域の介護業界団体のほか、都道府県の労働局や福祉人材センター等が連携した協議会を設置。セミナーや職場見学会、体験会等の取組推進を通じて採用のミスマッチを防止しつつ、地域特性やニーズに合った人材確保・定着を図る。

○ホームヘルパーの魅力発信のための広報事業(5800万円)

- ✓ ヘルパーの仕事のやりがいや実際のケアのイメージ等仕事の魅力について広く周知するために、ヘルパーに関する広報事業を実施し、人材確保を促進する。

○外国人介護人材獲得強化事業(地方自治体への補助事業)(1.2億円)

- ✓ 都道府県と連携し海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等に対して支援を行う。

○外国人介護人材定着促進事業(地方自治体への補助事業)(1.1億円)

- ✓ 外国人職員と日本人職員の意思疎通の円滑化、外国人の日本語学習の支援、外国人の記録作業の負担軽減をし、外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を促進する目的で、受入事業所等に対して、外国人介護人材の活躍に資するツール等の導入、導入されたツール等が有効活用されるための環境整備に係る経費を助成する。

動向解説

03

ケアマネのシャドーワークへの対応や法廷研修の在り方についてさらなる論点を提示

厚生労働省

厚生労働省は6月24日、「ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」の第3回会合を開きました。

当日は、▽ケアマネジャーの業務の在り方について、▽人材確保・定着に向けた方策について、▽法定研修の在り方について、▽ケアマネジメントの質の向上に向けた取り組みの促進の4つの論点について、これまで交わされた意見をもとに「さらに議論を深めていただきたい論点」として以下を示しました。

(以下、抜粋・要約)

▽ケアマネジャーの業務の在り方について

- ① ケアマネジャーが地域の中で担うべき役割や業務とはどのようなものか。
- ② ケアマネジャーの業務範囲外と考えられる業務はどのようなもので、ケアマネジャー全てに当てはまるものか。
- ③ 業務範囲外とされた業務については、どのように対応することが適切か。
(主任ケアマネジャーについて)

- ① 主任ケアマネジャーの配置が進んできたこと等により環境が変化中、居宅介護支援事業所と地域包括支援センターが今後担うべき役割についてどう考えるか。
- ② 居宅介護支援事業所と地域包括支援センターにおける主任ケアマネジャーの役割についてどのように考えるか。
- ③ 居宅介護支援事業所の管理者業務と主任ケアマネジャーの役割の関係についてどのように考えるか。

▽人材確保・定着に向けた方策について

- ① どのような考え方で進めていくことが適切か。
- ② 受験要件の拡大や、受験しやすい試験方法に見直すことについて、また質を確保する方策についてどう考えるか。
- ③ 離職防止や、離職・退職したケアマネジャーの職場復帰に向けて、どのような対応策が考えられるか。

▽法定研修の在り方について

- ① 講義の科目を統一的に実施することについてどう考えるか。国と都道府県との役割分担をどのように考えるか。
- ② 研修科目を一定期間内に分割して受講するなど、柔軟な受講の仕組みについてどう考えるか。
- ③ 更新研修の研修内容や時間数等についてどう考えるか。

▽ケアマネジメントの質の向上に向けた取り組みの促進

- ① ケアマネジメントの質を評価するためにどのような手法が考えられるか。
- ② ケアマネジャーの専門性の評価や「適切なケアマネジメント手法」の普及等についてどのような対応が考えられるか。
- ③ テクノロジーを活用したケアマネジャーの業務効率化・負担軽減に向けて、どのような対応が考えられるか。

報道によれば、委員として参加している日本介護支援専門員協会の柴口里則会長から、現状ではケアマネジャーが担っている本来業務以外の「シャドーワーク」について「どうしても介護支援専門員に依存しなければならない業務については、対価を確保するべき」と求めたほか、UAゼンセン日本介護クラフトユニオンの染川朗会長からはケアマネジャー資格の更新制廃止を求める意見があったとしています。

動向解説

審議会レポート

04

介護情報基盤の整備にあたり、介護事業所にネット環境やセキュリティ対策が必要

厚生労働省・厚生労働部会

厚生労働省は7月8日に社会保障審議会・介護保険部会を開き、介護情報基盤の整備に向けて審議しました。

冒頭、厚生労働省から、令和4年に介護保険部会でとりまとめられた意見をもとに「全世代対応型の持続可能な社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」(令和5年5月19日公布)において、自治体・利用者・介護事業所・医療機関等が介護情報等を電子的に閲覧できる情報基盤を整備することについて地域支援事業に位置付けることが定められたことを説明。

これを踏まえて「経済財政運営と改革の基本方針(骨太の方針)2024」でも「全国医療情報プラットフォーム」の構築をはじめとする医療・介護DXの推進が掲げられた旨を示した上で、「質の高い効率的な介護サービス提供体制を確保する必要がある、介護事業所や自治体におけるICT等を活用した業務の効率化が喫緊の課題となっている」とし、▽これまで紙を使ってアナログにやりとりしていた情報を電子で共有できるようになり、業務の効率化(職員の負担軽減、情報共有の迅速化)が実現されること、▽事業所間及び多職種間の連携の強化、本人の状態に合った適切なケアの提供など、介護サービスの質の向上に繋がることも期待されること、の2点を目的に、介護情報基盤を整備していく方針を示しました。 介護情報基盤の仕組みについては、関係者の間で共有される情報の範囲を▽要介護認定情報、▽請求・給付情報、▽LIFE情報、▽ケアプラン、▽住宅改修費利用等の情報と定め、介護情報基盤に登録されたこれらの介護情報については、利用者はマイナポータル経由で自身のものを閲覧でき、介護事業所も介護保険資格確認等WEBサービスを經由して閲覧できるようになるとしています。

当日の会合では、これらを実現するための検討課題として「介護情報基盤における本人同意の取得について」「介護情報基盤および介護事業所のセキュリティ対策」「介護保険被保険者証のペーパーレス化」の3つが提示され、特にペーパーレス化については「介護情報基盤に格納された被保険者の資格情報等を活用することによって、65歳到達時の被保険者証の一斉送付や、要介護認定手続等における送付・記載・返付、サービス利用時における複数の証の提示などをペーパーレス化し、さらなる業務効率化や利便性向上を図る」とする方向性が示されています。

これらを踏まえた介護情報基盤に係る規定の施行日は令和8年4月1日を目指すこととされ、今後、介護保険部会でも審議を重ねながら、準備が進められていくこととなります。

そのなかで厚生労働省の想定では、介護情報基盤の施行に向けて必要となる準備として、介護事業所には▽インターネット環境の整備、▽介護情報基盤に接続し、情報を閲覧する端末の準備(既存端末も利用可能)、▽マイナンバーカードを読み込むカードリーダーの準備、▽閲覧端末のセキュリティ対策(端末認証、ウイルス対策ソフトの導入等)等が求められるとしており、委員から現場への費用負担を抑える対策を求める声が複数あげられました。

動向解説

05

介護職員の必要数の見込みを更新、2040年までに57万人必要

厚生労働省

厚生労働省は7月12日、第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づく介護職員の必要数を取りまとめ、公表しました。

これによると、2026年度には約240万人(+約25万人(6.3万人/年))、2040年度には約272万人(+約57万人(3.2万人/年))を必要とする旨が示されており、前回調査(2021年)では2040年度は約280万人が必要としていた推計から約8万人減少しています。

しかしながら、あわせて示された「介護職員数の推移」によれば、介護職員数(介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する職員数)は令和元年度(210.6万人)から令和4年度(215.4万人)までの4年間で4.8万人の増に留まっており、その充足は極めて困難であることが窺えます。実際に都道府県別の推計によれば、新たに人手不足対策を打たない場合には、2040年度の職員数が30の道府県で2022年度より減少する見込みとなっています。

厚生労働省はこの推計を踏まえて「引き続き、総合的な介護人材確保対策を推進していく」としています。

離職率は低下傾向、人間関係が大きく影響

介護労働安定センター

介護労働安定センターは7月10日に、令和5年度介護労働実態調査の結果を公表しました。

同調査は、介護分野における優れた人材の確保と育成、介護に関わる方々の働く環境の改善、より質の高い介護保険サービスの提供等に資することを目的に毎年実施しているもので、今回の調査は令和5年10月に実施。全国の介護保険サービスを実施する事業所のうち9,077事業所から有効な回答を得たとしています。

主な内容では、事業所全体における従業員の不足感は依然として高く(64.7%)、特に訪問介護員では約8割にのぼるものの、採用率は2021年度を底に2年連続で対前年度比増となり、2023年度は16.9%となったこと、離職率は2012年度(17.0%)以来減少傾向にあり、13.1%と低い数値となったことなどを報告。また、事業所の従業員の採用がうまくいっている理由を聞いたところ、「職場の人間関係がよいこと」(62.7%)が最も多くなったこと、職場が実施している雇用管理の取り組みのうち、従業員からみて実際に役立っているものとしては、「ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている」(37.8%)が最も多かったこと、「離職率は低下(定着率は上昇)傾向にある」と回答した事業所のその理由は、「職場の人間関係がよくなったため」(63.6%)が最も多かったことなどをあげ、人間関係が人材確保や定着における大きな要因になっていることを明らかにしました。

その他、介護ロボット・ICT機器等の導入状況について、サービス系型別に「日常的に利用している」機器の種類をみても、施設系(入所型)ではパソコンによって利用する介護ソフトの「利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力・保存・転記の機能」(80.7%)、介護業務用のアプリが入ったタブレット端末・スマートフォンの「利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力の機能」(50.6%)、施設の居室内に設置する「ベッドセンサー(マット型・内蔵型)」(67.4%)、「施設内の無線ナースコール機器」(55.8%)、「施設内のICT機器同士の通信のためのWi-Fi設備」(65.4%)で50%を超える結果となりました。また、施設系(通所型)と居住系では「利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力・保存・転記の機能」(それぞれ63.1%、58.7%)と「施設内のICT機器同士の通信のためのWi-Fi設備」(同54.2%、57.1%)が、また訪問系と居宅介護支援では「利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力・保存・転記の機能」(それぞれ65.7%、77.8%)が50%を超える結果となっており、次第に導入が進んでいる様子が伺えます。

その他、外国籍労働者の受入れについては13.4%の事業所が受入れていると回答。区分別には、「在留資格『介護』(法人で直接受け入れ)」(5.9%)、「在留資格『特定技能1号』(法人で直接受け入れ)」(4.9%)、「技能実習生」(4.8%)となりました。

介護福祉士試験を3分割、「パート合格」の検討が進む

厚生労働省

厚生労働省は7月12日に「介護福祉士国家試験パート合格の導入に関する検討会」を開き、合格基準や運営面について検討を行いました。

当日の資料では、厚生労働省はパート合格の仕組みについて「2回目以降の受験時に不合格パートの学習に注力できるようになるなど、一人ひとりの状況に応じた学習を後押しすることが可能となり、より受験しやすい仕組みとなる」と記載。受験者の利便性・運営面の負担を考慮した上で、学習への取り組み易さをより重視するという

点から「3分割」することが適切であるとし、その分割方法や試験の運営について、またパート合格の有効期限や導入時期などについて論点整理を行っていくとしました。

あわせて、有効期限の設定について「受験した後の翌年・翌々年(2年)までとしてはどうか」とする案を示すとともに、合否判定パターンについては昨年の検討会で「パートごとの合格基準は、全体の合格基準点に対し全科目を受験した受験者の平均得点の比率で按分することにより、合格基準を設けることが望ましい」とされたことを踏まえ、▽全パートの総得点において「問題の総得点の60%程度を基準(難易度により補正)」「11科目群全てにおいて得点」、▽パート別の得点において「全体の合格基準を全パートを受験した者の平均得点の比率で按分した点数」「各パートを構成する科目群の全てにおいて得点」とする案を示しました。これらを踏まえたパート合格導入のスケジュールについては、令和6年度内に検討会での審議とシステム改修を行った上で、令和7年度から導入するとし、令和8年度からはパート合格者の受験が開始されるイメージを明らかにしました。

動向解説

審議会レポート

08

お祝い金・転職勧奨の違反は許可取消へ …職業紹介事業の規制強化へ追加的対応

厚生労働省

厚生労働省は7月24日に開催した労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会で、雇用仲介事業の現状等を踏まえ、「集中的な指導監督結果等を踏まえた労働力需給調整機能強化のための追加的対応」の案について審議しました。

示された資料では、医療・福祉分野の入職経路(新卒以外)では、ハローワークが25.8%と全産業(19.2%)より高くなっている一方で、職業紹介についても医療・福祉10.5%に対し全産業では6.3%と差異があることを報告。また、近年では求職活動におけるインターネットの利用が拡大する中、就職・転職の主要なツールとなっている求人メディア等について、幅広く求人情報・求職者情報を提供する事業を法的に位置づけ、安心してサービスを利用できる環境とするため、求人メディア等が依拠すべきルールを明確にする法改正を行ったとして、職業安定法における「募集情報等提供」の定義を拡大し、新たな形態のサービスについても職業安定法上の規定の対象となるようにしたことを説明しました。

その上で、都道府県からは募集情報等提供事業者によるお祝い金等の提供への相談事例が相次いでいることを明らかにした上で、▽お祝い金・転職勧奨禁止について、職業紹介事業の許可条件に加えること(違反が継続・反復する場合は、許可取消の対象)、▽募集情報等提供事業(労働者の登録から就職・定着までの全ての過程)における金銭等の提供を原則禁止とする規定を職業安定法指針に設けること、▽職業紹介事業者の手数料実績の公開義務化、▽募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示義務化、▽ハローワークの機能強化等を追加的対応として取り組んでいく方向性を示しました。

コラム



人材不足は解消されない …実現可能な「変化」への答えづくりを

介護人材不足が社会問題として提起されてから、何年経ったでしょうか。少なくとも、介護職員処遇改善交付金が創設された2009年には顕在化していたことは間違いなく、少なく見積もっても15年が経過していることになります。

しかし、それ以降も介護人材の不足状態が解消されることはなく、介護労働安定センターの直近の調査(令和5年度介護労働実態調査)でもなお64.7%の介護施設・事業所が不足感を感じている状況が続いています。

こうした状況を踏まえて、厚生労働省は第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づく介護職員の必要数を発表、2026年度には約240万人(+約25万人(6.3万人/年))、2040年度には約272万人(+約57万人(3.2万人/年))を必要とする旨を示しました。確かに前回調査(2021年)での推計よりも約8万人減少したとは言え、依然としてハードルが高い数字であることは否めず、事実、統計を見れば令和に入ってからこのかた、年あたり3.2万人の介護人材増が果たされたことはありません。現実問題として、2040年に介護人材が目標通り272万人に達していることはおそくないでしょう。

一方で政府としても、そのことは間違いなく織り込み済であるということが出来ます。人口減少は特に生産年齢人口が中心で、むしろ高齢者(なかでも後期高齢者)は増加していくという我が国人口動態の問題はこれまでも本誌でお伝えしてきましたが、そのなかで、限られたマンパワーの獲得競争は、介護分野のなかだけで起きることではありません。全産業的に人手不足に陥るなかで、介護分野にたくさんのマンパワーが確保・投下される見込みがほとんどないことはわかっています。

そこで、来年度予算に向けた概算要求でも、重点的なテーマとして人材確保とDXの推進、ひいては生産性向上による現場革新が推進されることになりました。もちろんこれまでも、例えば介護報酬改定でテコ入れのための加算が新設されるなどの措置がされてきたことはご存知の通りですが、この方針は今後も確実に、しかも長い目線で推し進められていくでしょう。

一時期、介護施設の人員配置基準をテクノロジーの活用によって4:1へ引き下げるべきだ、という主張が一部事業者から打ち出されたことがありました。しかし、さすがに荒唐無稽なそれは現実感がなく、非常に厳しいハードルを課された上で、3:0.9というところに落ち着いています。一方で、実際に多くの特別養護老人ホーム等で2:1の人員配置がされていることを鑑み、それに応じた介護報酬の増を求める声がありますが、我が国の人口動態や社会保障財政の見通しから、それだけのマンパワーや財源を確保、維持していくことが難しいのも事実です。

私たちは、日本という国の岐路に立っています。この国に変化が必要であるように、私たちにもやはり変化が必要であり、その変化を実現可能なものにするには、どうすべきか…それを考え、打ち出すことが当事者の使命です。

私たちシムウェルマン株式会社は、今後も皆さまとともに、そうした未来への答えづくりにチャレンジしていきたいと考えています。

※本号に関連するご質問等ありましたら、お気軽にお問い合わせください。

シムウェルマン株式会社
老人福祉・介護保険事業主席研究員 天野尊明
✉t-amano@simwelman.com



〒102-0083 東京都千代田区麹町 3-5-2 BUREX 麹町 ☎03-5211-2858
<http://www.simwelman.com/>

シムウェルマン