

将来の介護需給に対する 高齢者ケアシステムに関する研究会

報告書 [概要版]

2018年4月9日

経済産業省 経済産業政策局 産業構造課

本研究会の目的・検討の方向性

- 少子高齢化の進展に伴い、今後、わが国の生産年齢人口は減少し、各産業における深刻な労働力不足を招く可能性がある。
- こうした趨勢は、高齢化に伴って需要が増加することが見込まれる介護サービス分野において顕著であるが、介護サービス分野における労働力不足等による介護サービス不足は、家族の介護を理由とした離職（介護離職）を招き、各産業における労働力不足に拍車をかけるおそれがあるため、早急な対応が必要。

本研究会の目的

- 2016年3月に、「将来の介護需要に即した介護サービス提供に関する研究会報告書」をとりまとめ、将来にわたって必要な介護サービスを確保していくためには、「**介護機器・IT等を活用した介護サービスの質・生産性の向上**」等を進めていくことが必要、と提言。

- 他方、将来の介護人材需給ギャップを解消・軽減するためには、介護機器・IT等の活用のみならず、**需要面の対策や介護現場の人材確保などを同時並行的に進めることが必要**。

- また、「**人生100年時代**」を見据えると、**高齢者をはじめとする国民一人ひとりが生きがいを持って自分らしく暮らす社会の構築が必要不可欠**。このため、高齢者への「介護」の提供にとどまらず、**就労を含む社会参加を促進する「高齢者ケアシステム」の検討が必要**。

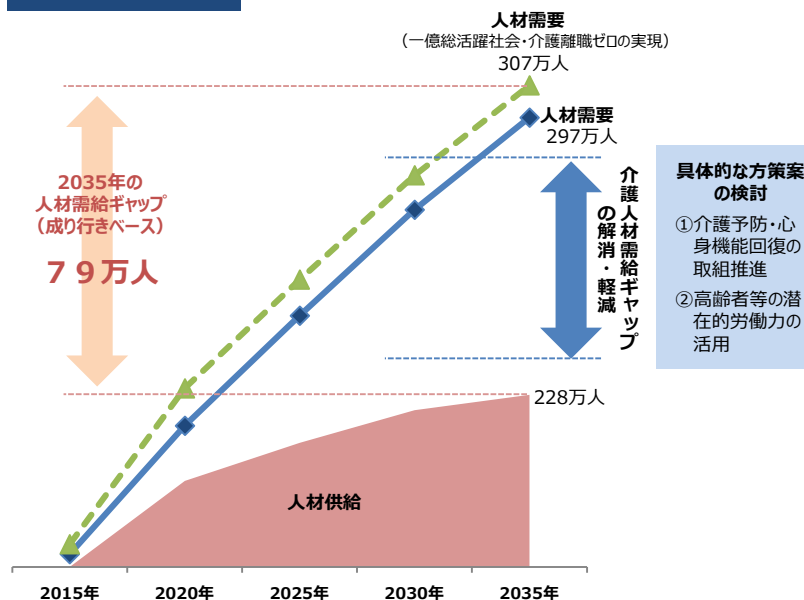
検討の方向性

こうした背景から、本研究会では、特に

- ① **社会参加を中心とした介護予防の推進**
- ② **介護サービスにおける高齢者を中心とした就労促進（人材確保）**

に係る方策を検討

検討イメージ



介護予防の観点からの社会参加の促進に向けた方策

高齢者ケアに係る現状・課題

- ❗ 要介護・支援認定者の増加
- ❗ 要介護・支援状態になると「生きがい」を感じる場面が減少

対応の方向性

- ✓ 介護予防を推進

介護予防の推進に向けた基本的な考え方

介護予防に係る現状・課題

- ❗ 生活機能低下は「社会的役割」の低下から
- ❗ 高齢者のみ世帯の増加や地域での付き合い低下による階層的な支え合い機能の低下

対応の方向性

- ✓ 高齢者の社会参加の促進が必要

社会参加の促進に向けた基本的な考え方

社会参加に係る現状・課題

- ❗ 高齢者が参加したい活動が見つからない

2つの
ミスマッチ

- ・高齢者が参加したい活動が地域にない
- ・地域にどのような活動があるのかわからない

- ❗ 高齢者の希望や生活機能（健康度）に応じ、求められる社会参加の形態は異なる
- ❗ 一度社会から離れてしまうと再び活動を始めることは容易ではない（長期継続の必要性）

✓要介護状態になると、必需品以外の消費（選択的消費）が抑制されるおそれ

✓その額は、年間最大1.7兆円に上ると推計

要介護状態にならなければ本来消費されていた選択的消費（推計）

品目	影響額/年
教養娯楽	約0.5～0.6兆円
交通・通信	約0.3～0.9兆円
被服及び履物	約0.1～0.2兆円

対応の方向性（提案）

① 高齢者が参加したいと思うような社会参加の場・サービスの開発

- 民間事業者の企画・マーケティング等のノウハウを活用した魅力的なコンテンツの創出

既存のサービスに「3つの工夫」で介護予防効果!



民間活力を活用

- 地域版次世代ヘルスケア産業協議会をベースとした新事業創出の促進
- 民間事業者等による生活支援コーディネーターや協議体への協力・関与
- 高齢者でも活躍できる多様な働き方の創出（⇒介護ヘルパーの推進）

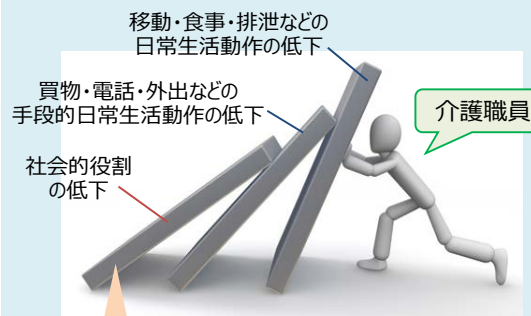
② 高齢者の状態像にあわせた地域の社会参加の場・サービスに関する情報提供・シームレスな支援

- 潜在的リスクを有する高齢者（無関心層）の早期発見・早期介入に向けた健康期における社会との関わり・参加状況の指標化
- 地域の社会参加の場・サービスに関する一元的情報提供ツールの構築
- 介護事業者による在宅復帰時のヘルパーの推進（⇒社会参加のきっかけ・場所の提供）

③（高齢期に入る前を含む）早期からの社会参加・継続促進

- 若年層からの社会貢献活動の参加推奨（⇒ボランティアポイント）

生活機能低下と介護のイメージ



身体機能の低下を未然に防止するためにも、まず「社会的役割」を失わせないように社会参加を促進していくことが重要。

介護分野における人材確保力の強化に向けた方策

介護分野を含む業種横断的な人手不足

- ❗ 労働力人口の将来的な減少
- ❗ わが国産業全体での人手不足

対応の方向性

- ✓ 介護分野においても、高齢者・女性等の潜在的労働力の活用を進めるべき。

人材確保力強化に向けた基本的な考え方

潜在的労働力の活用に向けた方向性

- ❗ 潜在的労働力の中には、キャリアアップを望まず、やりがいや定型的業務の遂行を重視する者も多い。

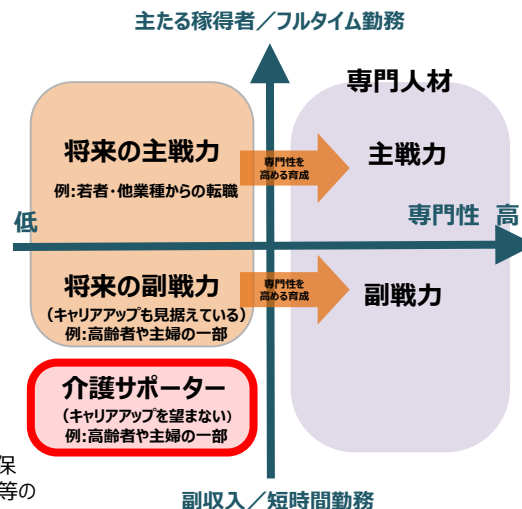
対応の方向性

- ✓ 専門人材を目指さず、周辺業務を担う「介護サポーター」として、潜在的労働力を活用。
(主として施設サービス・通所サービスを想定※)

「介護サポーター」導入に向けた方策

※訪問サービスを含む介護分野全体での人材確保策として、ネガティブイメージの払拭やIT・ロボット等の活用促進、福祉人材間の移動促進も重要。

専門人材と非専門人材のキャリアイメージ



「介護サポーター」導入により期待される効果

介護サービス全体

- ✓ 介護現場の人材需給ギャップの軽減

専門人材

- ✓ 身体的・心理的負担の軽減。
- ✓ 残業時間減少・有給休暇取得率の向上。
- ✓ 直接介助に関わる時間が増加。
- ✓ 専門性を高めたいという向上意欲が根付く。

事業所

- ✓ 柔軟な働き方を認める職場環境・組織文化の改善に寄与。
- ✓ 離職率の低下。

利用者

- ✓ 事故減少や丁寧なケアといった介護の質の向上。
- ✓ 「介護サポーター」が高齢者の場合は、利用者と同年代が近いので、より細やかな傾聴や状況変化への対応が可能。

「介護サポーター」

- ✓ やりがい・生きがいの向上。
- ✓ 高齢者の場合、介護予防に効果がある。

「介護サポーター」導入に向けた主な方策（提案）

① 「介護サポーター」と専門人材との役割分担や導入目的の明確化

- 法人や事業所の理念・運営方針を明確化し、提供すべき付加価値 = 専門人材が担うべき役割を明確化、現場に周知。

※「介護サポーター」は、専門人材を代替するものではなく、あくまでそのサポートをする役割。

② 業務プロセスの見極め・見直し・切り出し

- 業務プロセスにおける介護の専門性（付加価値）を仕分けし、「介護サポーター」に切り出し可能な業務を見極め。
- その際、BPR（ビジネス・プロセス・リエンジニアリング）の手法を可能な限り活用。
- 利用者の状態等に係る情報を「介護サポーター」と専門人材との間で円滑に共有。

③ 「介護サポーター」の効果的な導入に向けた環境整備

◆ 中小事業者への対応

- 業務の分析・切り出しにリソースを割けない中小事業者に対して、中間支援団体等が成功事例を横展開。

◆ 業務負担増大への対応

- IT利活用によるシフト調整の効率化 等

◆ 潜在的労働力への効果的なアプローチ（募集）方法

- 「元気高齢者」等、ターゲットを明確にし、その特性に応じて訴求する方法で募集。

「介護サポーター」導入を通じたマネジメント力の強化