

介護の提供体制の強化に向けて

@医療介護福祉政策研究フォーラム新春座談会2024

2024. 1. 11

厚生労働省 老健局長

間 隆一郎

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

講演中、意見に渡る部分は個人の意見です。

人材確保上の課題

専門職が成長できる職場環境

- 介護職が転職する理由の第一は、職場の人間関係（特に上司）、次に給与
 - 介護現場に限らず、若者の多くは、成長できる職場環境を求めている
 - ベテランが経験則で知っていることをデータで語る。そのためのICT活用
- 介護事業所内の役割分担
 - 直接処遇とそれ以外を分けて、専門職以外の人材の活用
- 地方の社会福祉法人が東京などで指定受託を行う理由
 - 保険あってサービスなしにならないよう、広域的な人材確保
 - 外国人材をフェアな処遇で確保する
- スタンドアロンの事業所の限界
 - 創業の志を活かすなら、人材募集、災害対応、リカレント教育等のための連携推進法人

2

生活支援上の課題

古くて新しい生活上の課題

- お金のあるなしにかかわらず高齢者が住居を借してもらいにくい
→住宅セーフティネット法の改正と、住宅部局と福祉部局の連携
- お一人様が増加し身元保証・資産管理や死亡時の遺品整理などの課題が顕在化
→民間事業者やケアマネの「シャドウ」ワークの調査、質的な担保の方策の検討
- 認知症基本法の施行による展開
→「点」ではなく「面」で支えるための企業等の認知症バリアフリー
→認知症本人等の企画段階からの政策参加、専門職の有効活用

介護保険施行23年を踏まえた 今後の方向性

介護保険のリフォーメーション

- 医療と介護の利用実態の差等を踏まえた給付と負担の見直し
→金融資産・金融所得の勘案、きめ細かい負担割合の設定
- 健康寿命の延伸と要介護認定の後ろ倒しの実態を踏まえた元気な高齢者を増やす対策
→介護保険事業計画へのビルトイン
- 元気な時から、フレイル、要介護までを通じて高齢者が選択したくなる参加プログラムの提供と、限られた社会資源である専門職の有効活用
→「総合事業」のフルモデルチェンジ