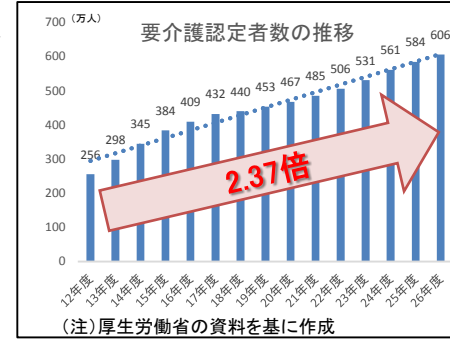


介護施策に関する行政評価・監視－高齢者を介護する家族介護者の負担軽減対策を中心として－(概要)

[勧告日：平成30年6月19日 勧告先：厚生労働省]

背景

- ◆ 高齢化に伴い介護保険制度上の要介護認定者数は、H26年度末現在で約606万人（平成12年度末の2.37倍）に増加
⇒ 国は介護保険法等に基づき地方公共団体による介護保険サービスの整備や介護人材の確保等を推進
- ◆ 家族の介護・看護を理由とした離職・転職者も多数発生（年間約10万人が離職・転職）（平成24年就業構造基本調査）
⇒ 国は、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）等により介護離職ゼロに向けた取組を推進
- ◎ 家族介護者が仕事と介護との両立を図る上での重要な施策となる介護保険サービス、介護休業制度等について、家族介護者等の介護現場における認識・声を「意識調査」により収集。また、行政による取組状況を「実地調査」



<実地調査> 厚生労働省、20都道府県、40市町村等、50地域包括支援センター、民間事業所、関係団体等（平成28年12月～29年3月）

【意識調査】 家族介護者及びケアマネジャーに対して、家族介護者が仕事と介護を両立するに当たって、特にどのようなことを負担に感じているか、どのような支援を必要としているかなどを把握するため、介護のために離職した経験のある者を第一優先に、(一社)日本介護支援専門員協会都道府県支部等の協力を得て、調査票を全国を対象に1都道府県当たり20人のケアマネジャーに配布するとともに、ケアマネジャー1人当たり家族介護者5人に配布を依頼（郵送回収）【回収数(回収率)】 家族介護者：1,938人(41.2%)（うち介護離職経験者:475人） ケアマネジャー：527人(56.1%)

意識調査の主な結果

実地調査の主な結果

主な勧告事項

<介護保険サービスへの不足感>

- ◇ 施設サービスの特別養護老人ホームに不足を感じるケアマネジャーが<4割以上>
- ◇ 在宅サービスの夜間対応や一時引き受けの機能に不足を感じるケアマネジャーが<約8割>

<介護休業制度等の認知不足>

- ◇ 介護休業を利用したことがない家族介護者が<9割以上>
- ◇ うち、介護休業自体を知らない者が<6割以上>

<介護離職者の再就職の困難性>

- ◇ 介護離職時に仕事の継続希望があり、就職活動を行った家族介護者のうち、再就職できていない者が<約6割>

1 介護保険サービスの整備の的確な推進

- ◎ 不足を感じるとの声があるサービスでも、計画で利用を見込んでいない、見込んでいても利用実績とかい離する状況あり 利用見込み量が未設定(42サービス)、かい離50%以上(48サービス)
⇒ 計画の点検・評価自体が未実施の自治体あり H27年度未実施(17自治体)

2 介護人材の確保の着実な推進

- ◎ 介護人材不足により必要な介護保険サービスの提供に支障発生(事業所の廃止・休止等)
⇒ 人材確保の目標値が未設定、管内介護職員数の把握が不十分な自治体あり
H27年度の目標値が未設定(18都道府県) 管内介護職員数を未把握・把握不十分(10都道府県)

3 介護休業制度等の周知促進

- ◎ 働きながら介護に従事する上で重要な介護休業制度等の情報が十分浸透していない
制度改正内容が就業規則に未反映等の事業所(5割以上)
⇒ 家族介護者や事業所への制度周知のための関係方面への要請が不十分な労働局あり 要請先における要請の趣旨の理解が不十分、要請先における周知の取組を未把握等(17労働局)

4 家族介護者の求職・就職実態の把握・分析

- ◎ 再就職が容易でない家族介護者に重点を置いた就職支援の必要性や方法の検討については、家族介護者の求職・就職実態を統計的に把握していないため、未着手

- 自治体に対し、各年度の計画の達成状況の点検・評価について適切に実施するよう助言等

- 都道府県に対し、効果的な目標の設定や点検・評価の方法等を情報提供等

- 労働局による関係方面への介護休業制度等の周知要請を的確に実施等

- システムの機能を活用し、家族介護者の求職・就職実態を把握・分析し、支援検討

1 介護保険サービスの整備的確保な推進

制度概要

◎ 介護保険サービスは、都道府県及び市町村が介護保険法に基づく介護保険事業(支援)計画に定めたサービスの利用見込み量等に基づき整備・提供

ア 都道府県及び市町村等は、介護保険法等に基づき、3年を1期(※)とする介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施に関する「介護保険事業(支援)計画」を策定

(※) 平成27年度～29年度が第6期計画期間、30年度～32年度が第7期計画期間

イ 同計画には、各年度ごとに介護施設の必要利用定員総数その他の介護保険サービスの種類ごとの量の見込み(以下「利用見込み量」)を設定

ウ 基本指針では、各年度において、介護保険事業(支援)計画の達成状況を点検し、その結果に基づいて対策を実施することが重要であると指摘

★ 主な介護保険サービスとしては、訪問介護、通所介護等の居宅介護サービス(11種)、介護老人福祉施設等の施設サービス(3種)、夜間対応型訪問介護等の地域密着型介護サービス(8種)、居宅介護支援(1種)の計23種(介護予防サービスを除く。)があり、本調査では、意識調査で不足を感じるとするケアマネジャーが多かったもの(下線を付したもの)を含む10サービス(※)を抽出して調査

- (※) ① 介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム) ② 介護老人保健施設 ③ 認知症対応型共同生活介護 ④ 夜間対応型訪問介護
⑤ 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 ⑥ 短期入所生活介護(ショートステイ) ⑦ 訪問介護 ⑧ 通所介護
⑨ 小規模多機能型居宅介護 ⑩ 複合型サービス(看護小規模多機能型居宅介護)

主な調査結果

結果報告書P58～80

◎ 介護保険事業(支援)計画で利用を見込んでいない、見込んでいても利用実績とかい離する状況あり

◇ 上記10介護保険サービスの介護保険事業(支援)計画における推進実態をみると(20都道府県・40市町村等の延べ600サービス)

① 第6期の計画期間(H27～H29)を通して利用見込み量が未設定のものが延べ42サービス(2都道府県・22市町村等)

※ うち「夜間対応型訪問介護」<21サービス> 「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」<5サービス>

② H27年度における利用見込み量に対する利用実績の割合が、50%未満のものが延べ42サービス、150%以上のものが延べ6サービスあり

※ うち「夜間対応型訪問介護」<50%未満 8サービス 150%以上 4サービス> 「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」<50%未満 20サービス 150%以上 1サービス>

⇒ 介護保険事業(支援)計画の達成状況の点検・評価が不十分

【原因】 各年度における計画の達成状況の点検・評価の重要性が自治体において十分に理解されていない

介護保険事業(支援)計画の達成状況の点検・評価の状況(27年度の状況) <20都道府県・40市町村等>

◇ 計画の達成状況の点検・評価が未実施の自治体 <28.3%> 17/60自治体

うち、利用実績と利用見込み量との間に50%以上のかい離のあるサービスを有する自治体 <58.8%> 10/17自治体 (該当延べ15サービス)

主な勧告

◎ 地方公共団体に対し、介護保険サービスの整備を計画的かつ着実に進めるため、介護保険事業(支援)計画における各年度の計画の達成状況の点検・評価について、適切に実施するよう改めて助言。併せて、点検・評価の効果的な取組等について情報提供

2 介護人材の確保の着実な推進

制度概要

◎ 介護人材の確保は、都道府県が定める介護保険事業支援計画に基づき推進

ア 厚生労働省は、平成37年度(2025年度)の介護人材の需要見込みを推計※し、37.7万人が不足するとの見込み

※当該推計では、都道府県別に平成29年度、32年度の需要見込みも推計され公表

イ 都道府県は、介護保険法等に基づき、介護保険事業支援計画に、「介護給付等対象サービス及び地域支援事業に従事する者の確保又は資質の向上に資する事業に関する事項」を定めるよう努めるものと規定

また、同法に基づく基本指針においては、「人材の確保及び資質の向上に資する事業に関する事項」を定める場合は、具体的な目標(可能な限り定量的な目標値、時期)を掲げることのほか、各年度において、計画の達成状況を点検し、その結果に基づいて対策を実施することが重要と指摘

ウ 都道府県が介護人材の確保に係る計画の達成状況の点検・評価に必要となる管内の介護職員数については、厚生労働省が、毎年度「介護サービス施設・事業所調査」(介護サービス事業所に調査票を配付、直接回収)を実施し、都道府県別の数を把握(回収率でデータを補正し使用※) ※概数では調査結果を公表

主な調査結果

◎ 介護人材不足により必要な介護保険サービスの提供に支障が発生

結果報告書P102～117

◇ 介護サービス業の有効求人倍率は高水準 ⇒ **【全国】全職種平均の2倍以上で毎年度増加<27年度2.69倍>** **【調査対象20都道府県】<27年度1.50～5.35倍>**

◇ 介護人材不足により介護保険サービスの提供に支障が生じる事態が発生<調査対象60自治体から聴取>

- 高齢で退職したヘルパーの後任が補充できず、年間約20事業所が管内で事業の廃止又は休止に至っている状態
- 管内にある特養では、定員は80床分であるが、介護人材不足により65人しか受け入れられない状態
- 特養とケアハウスを新設したが、介護人材を確保できず、特養は定員29人のところ20人に縮小して部分開所し、ケアハウスは開所できない状態
- 介護人材不足により、特養で提供していたショートステイ(20人分)と認知症対応型通所介護の受入れを休止している状態

⇒ 必要な介護人材の確保を着実に進めるための取組が不十分

◇ 都道府県では、介護保険事業支援計画における介護人材の確保等に関する各年度の定量的な目標値の設定が進んでいない

【原因】 定量的な目標を設定し毎年度その達成状況を点検・評価することについて理解が十分得られていない

○ 27年度に確保すべき介護人材の定量的な目標値を設定している都道府県は <10%> 2/20都道府県

⇒ 9割は、29年度又は37年度の目標値のみを設定

◇ 都道府県では、管内の介護職員数を的確に把握できていない

- 27年度の管内の介護職員数を把握していない都道府県が <25.0%> 5/20都道府県
- 管内の介護職員数を把握する15都道府県のうち、国の把握数より5千人以上かい離れた数で把握している都道府県が <33.3%> 5/15都道府県
※国の把握数より 5千人以上多い<3都道府県> 5千人以上少ない<2都道府県>

【都道府県の声】国が調査により把握している介護職員数の補正後の数値を毎年度提供してほしい

主な勧告

◎ 都道府県に対し、**介護人材を着実に確保する観点から、介護保険事業支援計画について、各年度の介護人材の確保に係る定量的な目標設定や点検・評価の実態を把握し、効果的な方法を情報提供、毎年度の点検等の徹底を助言。補正後の都道府県別介護職員数を毎年度情報提供**

3 介護休業制度等の周知促進

制度概要

◎ **介護休業制度等の周知を図るため、都道府県労働局が地域包括支援センターと関係機関・団体に周知要請**

【介護休業制度等の内容】

ア 育児・介護休業法により、事業主は、労働者の申出に基づき介護休業(93日)、介護休暇(5日)を利用させるほか所定労働時間の短縮等の措置を講ずる義務等あり
→ 平成29年1月改正により制度拡充:3回を限度に介護休業の分割取得可能等
イ 事業所は介護休業制度等に関する規定を就業規則に整備することが必要

【介護休業制度等の周知】

ウ 厚生労働省は、都道府県労働局に対し、次の取組を指示
① 家族介護者への周知のため地域包括支援センターとの連携
② 事業所への周知のため関係機関・団体(※)に協力要請
(※) 都道府県、市町村等、経営者協会、商工会議所・商工会、労働組合

主な調査結果

結果報告書P138~168

◎ **働きながら介護に従事するために必要な介護休業制度等の情報が十分浸透していない**

◇ 家族介護者における介護休業制度等の認知度が低い

家族介護者への意識調査結果

- 介護休業を利用したことがないとする者が<95.7%>
うち、介護休業自体を知らないとする者が<63.4%>

◇ 事業所に介護休業制度等の28年度改正内容が十分に伝わっていない

介護休業制度等の28年度改正内容の就業規則への反映状況

- 介護休業制度等の改正内容が就業規則に適切に反映されていない事業所が<51.6%> 47/91事業所(調査対象20労働局管内の91事業所を抽出)

⇒ **家族介護者や事業所への制度周知のための関係機関・団体への要請等が不十分**

【原因等】労働局におけるセンターとの連携、関係機関・団体への周知要請の重要性の理解不足、関係機関・団体への周知方法等が不明確

◇ 労働局における地域包括支援センターへの周知の働き掛けが十分でない

介護休業制度等の家族介護者への周知を図るため、20労働局が50地域包括支援センターに行った周知の働き掛けの状況

- 労働局が周知の働き掛けを未実施 <3労働局・7センター>
- 地域包括支援センターが労働局から周知の働き掛けを受けた認識がない又は認識していても家族介護者への周知の必要性等を理解していない <14労働局・34センター>

◇ 労働局における関係機関・団体への周知要請が十分でない

介護休業制度等の28年度改正内容の事業所への周知を図るため、20労働局が関係機関・団体に行った周知要請の状況

- 労働局による周知協力の要請先が、都道府県、市町村等、経営者協会、商工会議所・商工会、労働組合の一部にとどまる <2労働局>
- 労働局が要請先による事業所への周知の取組状況を全部又は一部について把握していない<17労働局>

主な勧告

- ◎ 都道府県労働局に対し、
- ① **地域包括支援センターにおける制度の十分な理解、家族介護者への周知の確保が図られるよう、同センターへの働き掛けを的確に実施**
 - ② **周知要請すべき関係機関・団体を明確化し要請を徹底、周知要請先における取組状況を把握し、周知が図られるための必要な対応を実施**

4 家族介護者の求職・就職実態の把握・分析

制度概要

◎ 都道府県労働局(ハローワーク)における家族介護者への就職支援

ア 国は、介護を理由として退職した者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置等が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、円滑な再就職を図るため必要な援助を行う(育児・介護休業法32条)

イ 「一億総活躍プラン」では「介護離職ゼロ」が3大目標の一つ。女性、高齢者等にはきめ細かな就職支援の方策について示されているが、家族介護者に関しては就職支援に関する特段の言及なし

ウ 厚労省本省は、毎年度「地方労働行政運営方針」により、当該年度における業務運営の方針を職業安定業務も含め都道府県労働局に提示

主な調査結果

◎ 家族介護者の再就職が容易でない

結果報告書P169～186

家族介護者への意識調査結果

- 介護離職時に仕事の継続希望があり、就職活動を行った者のうち、再就職できていない者が<56.3%>
- 再就職し、現在、正規の職員・従業員で就業している者は<20.6%>
⇒ 介護離職時に正規の職員・従業員であった者の割合<49.5%>の半分以下

再就職が容易でない家族介護者に重点を置いた就職支援は未実施

◇ 20労働局における家族介護者に対する就職支援の状況

○ 専用の相談窓口の設置等の家族介護者に重点を置いた就職支援を実施している労働局なし

<労働局の意識>

- ・ 地方労働行政運営方針に明示なし
- ・ 一般の求職者と同様に、面談で家族状況等の個別事情を把握し、必要な対応を実施している

○ 家族介護者に重点を置いた就職支援の必要性や方法の検討については、家族介護者の求職・就職実態を統計的に把握していないため、未着手

<事情>

求職申込書のデータを管理するハローワークシステムの現行の事務処理では、家族介護者を抽出して集計することができず、家族介護者の求職実態・就職実態を統計的に把握・分析することができない

主な勧告

- ◎ 事務処理方法を見直し、ハローワークシステムの機能の活用等により、家族介護者の求職及び就職の実態を的確に把握・分析し、家族介護者に重点を置いた就職支援の在り方検討