



ポストコロナと人材課題の解消に向けて…未来に挑む経営戦略を

4回目の緊急事態宣言下にあっても、新型コロナウイルス感染症は拡大の一途です。東京での1日あたり感染者数は6千人に迫り、全国各地でも制御不能の感染爆発が指摘されています。

こうしたさなかにあつて国の施策は、当然「感染拡大防止を最優先」としつつも、来年度を見据えて動き出しています。介護分野に関連してその軸となるのは、いかに「ポストコロナ」のあり方を描いていくかということと、どのように介護人材課題を解消していくかということに尽きると思います。

コロナ禍を通じて、介護施設・事業所においても新しい日常が求められて久しいところですが、そのなかで、多くの改善やチャレンジが生まれました。例えば、ICTの活用によってコミュニケーションの機会を確保する取り組みは、もはやスタンダードと言えるものです。これはソーシャルディスタンスの壁を超えると同時に、これまでの働き方(面会や移動など)を根本から問い直すものになりました。

また、この間に行われた様々な調査や検証で、多くの課題も明らかになりました。例えば、介護人材が2040年には69万人不足するというものがあります。この課題を、「ポストコロナ」という価値観でとらえたとき、私たちはどう乗り越えていけるのか。新しい視点が生まれてくる可能性を感じずにいられません。

政府は、令和4年度予算の概算要求に関するとりまとめに入りました。そこで掲げられている事項は、間違いなく訪れる直近の課題です。本紙を通じて最新の動向を把握していただき、目に見える未来に挑む経営戦略の構築にお役立ていただけましたら幸いです。

シムウェルマン株式会社

代表取締役 飯村 芳樹

CONTENTS

02

令和4年度に向けて、概算要求事項まとまる

04

介護職員の必要数を試算、2040年までに+69万人

05

介護人材の不安感減少傾向も、ヘルパー等高齢化の課題も

- 処遇状況調査を10月に実施、ケアマネも対象に
- 離職者に対する介護分野の就職支援策を改めて周知
- 施設等における面会事例・留意事項等を周知

COLUMN

介護人材確保はますます苛烈に…
選ばれる職場へ、競争力の獲得を

令和4年度に向けて、概算要求事項まとまる

厚生労働省

厚生労働省はこのほど、令和4年度予算の編成に向けて、概算要求事項をとりまとめました。

予算編成にあたっては、政府がとりまとめた「経済財政運営と改革の基本方針」(骨太の方針)をもとに、財務省から各省庁に対して次年度予算の上限(概算要求基準)が示されます。各省庁はそれに沿ったかたちで、言わば見積書にあたる「概算要求」を財務省へ送付することになっており、今年は8月中が締め切りとなっていました。

厚生労働省が公表した資料では、令和4年度の予算要求額は33兆9,450億円で、前年度に比べて8,070億円の増となっています。

また、年金・医療等に係る経費に関連する「高齢化等に伴う増加額」は、かねてから報道されていたように6,600億円という大きな額となった他、今回の概算要求における看板政策として全体で4.4兆円程度を認めるとされていた「新たな成長推進枠」は、裁量的経費に係る削減額の3倍として2,228億円となりました。

重点要求事項としては、「新型コロナウイルス感染症から国民の命・暮らし・雇用を守る万全の対応を引き続き行うとともに、感染症を克服し、ポストコロナの新たな仕組みの構築、少子化対策、デジタル化、力強い成長の推進を図ることにより、一人ひとりが豊かさを実感できる社会を実現するため、以下を柱に重点的な要求を行う」とした上で、①新型コロナの経験を踏まえた柔軟で強靱な保健・医療・介護の構築、②ポストコロナに向けた「成長と雇用の好循環」の実現、③子どもを産み育てやすい社会の実現、④安心して暮らせる社会の構築、の4項目に整理。

このうち介護に関する部分については、以下のように記載されています。

①新型コロナの経験を踏まえた柔軟で強靱な保健・医療・介護の構築

<地域包括ケアシステムの構築等>

- ◆ 地域医療構想・医師偏在対策・医療従事者の働き方改革の推進等
 - ・ 地域医療介護総合確保基金等による地域医療構想の推進
- ◆ 地域包括ケア、自立支援・重度化防止の推進
 - ・ 保険者インセンティブ強化(介護保険保険者機能強化推進交付金)等
 - ・ 科学的介護推進のためのデータベースの機能拡充
- ◆ 介護の受け皿整備、介護人材の確保
 - ・ 地域医療介護総合確保基金による介護施設等の整備及び介護人材の確保
 - ・ 介護施設等の防災・減災対策の推進
 - ・ 介護分野の生産性向上の推進、介護職員の処遇改善の促進、介護の仕事の魅力発信、介護助手等の普及を通じた多様な就労の促進、外国人材の受入環境整備 等

<予防・重症化予防・健康づくりやデータヘルス改革>

- ◆ 健康寿命延伸に向けた予防・重症化予防・健康づくり
 - ・ 高齢者の保健事業と介護予防の一体的な実施の推進
- ◆ データヘルス改革の推進
 - ・ レセプト情報・特定健診等情報データベース(NDB)や介護保険総合データベース等で保有する健康・医療・介護情報を連結・解析する環境等の整備・拡充

②ポストコロナに向けた「成長と雇用の好循環」の実現

<雇用維持・労働移動・人材育成等に向けた支援>

- ◆ デジタル化の推進、人手不足分野への円滑な労働移動の推進
 - ・ ハローワークの専門窓口での支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進
 - ・ 雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援 等

④安心して暮らせる社会の構築

＜被災地における心のケア支援等＞

- ◆ 被災地における心のケア支援、福祉・介護サービス提供体制の確保

これらの要求事項をもとに、年末にかけて財務省による精査を経て、厚生労働省との間で調整が行われます。

令和4年度 厚生労働省予算概算要求における重点要求

新型コロナウイルス感染症から国民の命・暮らし・雇用を守る万全の対応を引き続き行うとともに、感染症を克服し、ポストコロナの新たな仕組みの構築、少子化対策、デジタル化、力強い成長の推進を図ることにより、一人ひとりが豊かさを実感できる社会を実現するため、以下を柱に重点的な要求を行う。

新型コロナの経験を踏まえた柔軟で強靱な保健・医療・介護の構築	ポストコロナに向けた「成長と雇用の好循環」の実現	子どもを産み育てやすい社会の実現	安心して暮らせる社会の構築
<p>＜新型コロナ克服の保健・医療等体制の確保＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 新型コロナから国民を守る医療等提供体制の確保 ◆ PCR検査等の検査体制の確保 ◆ 保健所・検査所等の機能強化 ◆ ワクチン接種体制の構築 ◆ 医療用物資等の確保・備蓄等 <p>＜ワクチン・治療薬等の研究開発の推進等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ワクチンの研究開発・生産体制の戦略的な強化 ◆ 治療薬の研究開発・実用化の支援 <p>＜地域包括ケアシステムの構築、データヘルス改革等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 地域医療構想・医師偏在対策・医療従事者の働き方改革の推進 ◆ 自立支援・重度化防止、認知症施策の推進、介護の受け皿整備・介護人材の確保の推進 ◆ 予防・重症化予防・健康づくり、データヘルス改革の推進 	<p>＜雇用維持・労働移動・人材育成＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援 ◆ 女性・非正規雇用労働者へのマッチングやステップアップ支援、新規卒業者等への就職支援 ◆ デジタル化の推進、人手不足分野への労働移動の推進 <p>＜多様な人材の活躍促進＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性活躍・男性の育休取得促進 ◆ 就職氷河期世代の活躍支援 ◆ 高齢者の就労・社会参加の促進 ◆ 障害者の就労促進、外国人の支援 <p>＜働きやすい職場づくり＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 良質なテレワークの導入促進 ◆ 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など公正な待遇の確保 ◆ 総合的なハラスメント対策の推進 	<p>＜子育て家庭や女性の包括支援体制＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 母子保健と児童福祉の一体的な支援体制の構築 ◆ ヤングケアラー等への支援 ◆ 困難な問題を抱える女性への支援 ◆ 生涯にわたる女性の健康の包括的支援 <p>＜児童虐待防止・社会的養育の推進、ひとり親家庭等の自立支援＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 地域における見守り体制の強化 ◆ 里親委託の推進や施設退所者等の自立支援 ◆ ひとり親家庭等への就業支援を中心とした総合的支援 <p>＜不妊症・不育症の総合的支援＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 不妊治療の保険適用 ◆ 不妊治療と仕事の両立支援 <p>＜総合的な子育て支援＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 「新子育て安心プラン」等に基づく受け皿整備 ◆ 保育人材確保のための総合的な取組 	<p>＜地域共生社会の実現等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 相談支援、参加支援、地域づくりの一体的実施による多層的支援 ◆ 生活困窮者自立支援、ひきこもり支援、自殺対策、孤独・孤立対策 ◆ 成年後見制度の利用促進 <p>＜障害児・者支援等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 医療的ケア児への支援の拡充 ◆ 依存症対策の推進 <p>＜水道、戦没者遺骨収集、年金、被災地支援等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 水道の基盤強化 ◆ 戦没者遺骨収集等の推進 ◆ 安心できる年金制度の確立 ◆ 被災地における心のケア支援、福祉・介護提供体制の確保

全世代型社会保障・一人ひとりが豊かさを実感できる社会の実現



高齢化に伴う社会保障費の自然増は6,600億円、今後の報酬改定にも影響

概算要求に関連して、高齢化の進展に伴う社会保障費の自然増が6,600億円にのぼる見込みであることが示されています。この「自然増」について、今年度は後期高齢者に入る世代の人口が少なかったため、4,800億円というやや低い試算がされていたことに加えて、概ね1,300億円の抑制を行ったことにより、3,500億円の増に留まったとされています。しかし、来年度以降は、団塊の世代が後期高齢者世代になり始めるということから「自然増」も急増すると見込まれ、6,600億円の試算がされています。

例年、この自然増は5,000億円程度に留めることが目指されてきました。単純に見繕えば1,600億円程度となる今年度の抑制策においては、当然、来年に予定されている診療報酬・薬価改定が核となります。今回、例えば診療報酬が大きく削られるようなことになれば、2024年に控える介護との同時改定は、医療にとって「巻き返し」を図るタイミングとなり、削減の軸は介護に置かれることとなります。

もちろん来夏に参議院議員通常選挙を控え、日本医師会などに関係する国会議員が強烈に抵抗することは明らかで、財務省として十分な引き幅が確保できないというケースもあり得るでしょう。そうなればそうなったで、2024年改定はまた揺り戻しの回になります。昨年来、コロナ対策で社会保障財政はさらに緊迫しています。どのみち厳しくなるであろう次期改定が、どのような方向性になるのかを占うという点で、来年度予算の方向性は重要であると言うことは間違いなさそうです。

介護職員の必要数を試算、2040年までに+69万人 厚生労働省

厚生労働省は7月9日、第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要量について公表しました。

これによれば、第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要量は、

- ・2023年度には約233万人(+約22万人、2019年度比年あたり5.5万人)
- ・2025年度には約243万人(+約32万人、2019年度比年あたり5.3万人)
- ・2040年度には約280万人(+約69万人、2019年度比年あたり3.3万人)

となっています。

これについて厚生労働省では、「①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策の強化が必要と考えており、さらに、今年度から、他分野から介護・障害福祉分野に就職した者に対する返済免除条件付き就職支援金貸付制度を創設するなど、引き続き、介護人材確保対策を推進していく」としています。

第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

別紙1

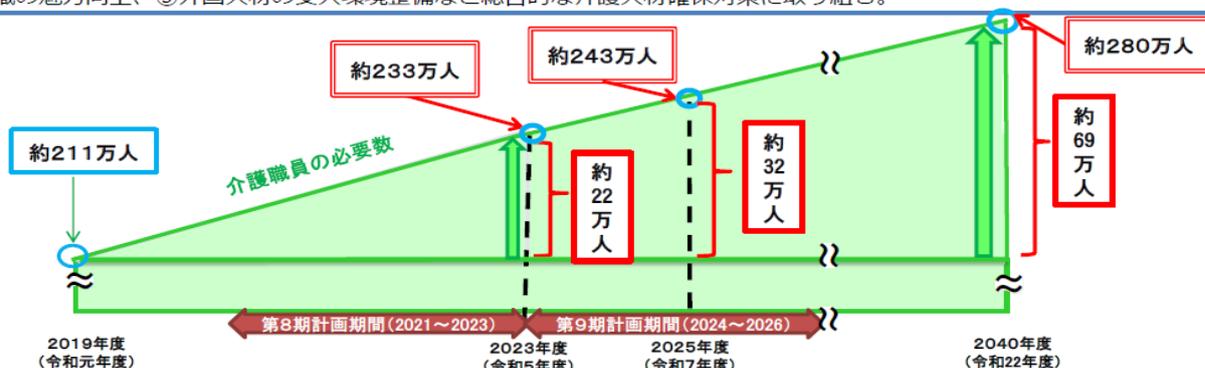
- 第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
 - ・2023年度には約233万人(+約22万人(5.5万人/年))
 - ・2025年度には約243万人(+約32万人(5.3万人/年))
 - ・2040年度には約280万人(+約69万人(3.3万人/年))

となった。

※ () 内は2019年度(211万人)比

※ 介護職員の必要数は、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介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。

- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



注1) 2019年度(令和元年度)の介護職員数約211万人は、「令和元年介護サービス施設・事業所調査」による。
 注2) 介護職員の必要数(約233万人・243万人・280万人)については、足下の介護職員数を約211万人として、市町村により第8期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量(総合事業を含む)等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。
 注3) 介護職員数には、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を含む。
 注4) 2018年度(平成30年度)分から、介護職員数を調査している「介護サービス施設・事業所調査」の集計方法に変更があった。このため、同調査の変更前の結果に基づき必要数を算出している第7期計画と、変更後の結果に基づき必要数を算出している第8期計画との比較はできない。

介護人材の不足感は減少傾向も、ヘルパー等高齢化の課題も

介護労働安定センター

公益財団法人介護労働安定センターは、8月23日に「令和2年度『介護労働実態調査』」の結果について、ホームページ上に公表しました。

この調査は令和2年10月1日～10月31日に、全国の介護保険サービス事業を実施する事業所のうち18,000事業所を無作為抽出にて選定し、郵送にてアンケート調査を実施したもので、新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言が発令されていない期間での調査となっています。

回収状況は、調査対象事業所17,544事業所のうち、有効回答数9,244事業所(回収率52.7%)、労働者調査回答数22,154人(回収率42.1%)となりました。

調査結果では、引き続き課題は見られるものの、次第に介護分野における人材不足の状況が改善しつつあるデータが示されています。

まず、介護事業所における人材の不足感は、年々上昇傾向にあったところ、事業所全体での不足感(「大いに不足」+「不足」+「やや不足」)は全体で60.8%と、前年度(65.3%)から引き続き改善傾向を示しており、職種別では訪問介護員の不足感が80.1%で最多、次いで介護職員の66.2%となっています。

また、離職率についても改善傾向が見られ、平成17年度以来の最低となる14.9%(前年度は15.4%)となりました。これは全産業の平均離職率(15.6% ※厚生労働省 令和元年雇用動向調査結果)よりも低い値であり、特に介護職員では採用率(16.7%)が離職率(14.7%)を上回っています。

賃金についても上昇しており、一般労働者の所定内賃金(無期雇用職員、月給の者)は、平均243,135円で前年度より8,696円の増。賞与を支給している事業所における一般労働者(無期雇用職員、月給の者)の平均賞与額は626,094円で26,588円の増となりました。

関連して、介護職員処遇改善加算の算定状況は「算定していない」が8.4%(前年度は7.7%)、「算定した」が75.9%(同78.0%)。令和元年10月に創設された介護職員等特定処遇改善加算の算定については、「算定した」が55.5%(前年度は48.4%)、「算定する予定」が5.0%(同15.1%)で、過半数が算定するとしています。この加算額を配分する範囲については、「職員全体」が最多で38.5%、「経験・技能のある介護職員」が31.4%で、「介護職員全体」は29.2%となっています。

一方で懸念すべき事項も明らかになっています。全従業員数(無期雇用職員と有期雇用職員の合計)に占める65歳以上の労働者の割合は12.3%で、職種別では訪問介護員が最も割合が高く、4人に1人が65歳以上という結果になりました。次いで看護職員でも13.1%、介護職員は9.4%となり、高齢職員の確保については定年後の再雇用制度の導入や多様な働き方が広く認められたこと等による効果がみられる一方で、今後ますます高齢化が進む我が国において、若年層の確保や外国人労働者の活用等の人材不足を解決するための根本的な方策が必要とする指摘もあがっています。

▽広くコロナ禍が影響も、支援策の活用は不十分

加えて、介護労働安定センターは7月27日にも「令和2年度『介護労働実態調査(特別調査)』」の結果を公表しています。

こちらについては、新型コロナウイルス感染症によって介護業界では大きな影響を受けていることから、雇用管理の現状や事業運営における対策の実態を把握し、今後の施策や介護事業所の雇用管理改善に資することを目的に同センターが令和2年12月10日(木)から令和3年1月6日(水)に実施したものです。

まず、「感染疑いの有無」については、「感染した方や疑いのある方はいない」(69.4%)が最多だったものの、「利用者に感染の疑いがある方がいた」(11.8%)が次点。また職員、利用者、関係者のいずれかに感染があったとする回答をまとめると12.7%となり、広く感染リスクにさらされてきた現状が明らかになっています。

これにともなって、コロナ禍への対応策として新たに導入した情報通信技術(ICT)では、「オンラインミーティングツールによる会議」が 25.5%と最も高く、「オンラインミーティングツールによる利用者のご家族の面会」「モバイル・タブレット端末で利用者情報を共有」が 12.3%と続き、ソーシャルディスタンスを ICT で埋めていく取り組みが普及しつつある状況が伺えます。

その一方で、「厚生労働省老健局事務連絡『新型コロナウイルス感染症に係る介護サービス事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて』に基づく人員基準や介護報酬などの適用」については「知っているが適用・申請していない」が 58.5%と最も高く、「知らない」が 12.7%。「適用・申請した」は 22.5%に留まっており、十分な活用がされなかったことが見て取れます。

介護人材に関する部分では、「新型コロナウイルス感染症の人材への影響 3.新型コロナウイルスの影響による離職者の有無とその理由」で、職員に「新型コロナを理由とした離職者がいた」は 5.2%となりました。

また、「新型コロナウイルス感染症禍で働く不安」として「自身が感染症にかかる不安」が 89.6%と最も高く、次いで「自身が職場にウイルスを持ち込んでしまう不安」が 86.4%、「利用者の方が感染症にかかる不安」83.2%と続いています。介護職員ではそれらに加えて「仕事中に感染した場合の補償についての不安」(56.1%)、「外出自粛など、私生活を制限されることの不安」(55.1%)が高くなっています。

動向 解説

処遇状況調査を 10 月に実施、ケアマネも対象に 介護給付費分科会

厚生労働省は7月 28 日に開いた社会保障審議会・介護給付費分科会で、「令和 3 年度介護従事者処遇状況等調査」の実施について審議しました。

この調査の実施に関しては、ちょうど1か月前に開かれた介護事業経営調査委員会で予め検討されていました。今回はこれまでの「給与等の引き上げ以外の処遇改善状況」の調査項目に「入職促進に向けた取組、資質の向上やキャリアアップに向けた支援、両立支援・多様な働き方の促進、腰痛を含む心身の健康管理、生産性向上のための業務改善の取組、やりがい・働きがいの醸成」などの状況が加えられるほか、介護事業経営調査委員会での調整を経て「新型コロナウイルス感染症の影響」が調査されることとなりました。

また、同じく介護事業経営調査委員会では、当調査の対象に居宅介護支援事業所が含まれていなかったことについて委員からの指摘がされていました。当初、厚生労働省は「介護職員等特定処遇改善加算の影響度合いを適切に調査するため」という理由から、同加算の対象外である居宅介護支援事業所を除外した経緯を説明していましたが、この点も改められています。今回の調査で、かねてから課題として様々に指摘されてきたケアマネジャーの処遇状況についてより詳細が明らかとなり、停滞していた議論が改めて俎上に載せられることが見込まれます。

同調査は 10 月に実施、来年4月に結果を公表するとしています。

離職者に対する介護分野への就職支援策を改めて周知

厚生労働省

厚生労働省は7月20日に発出した事務連絡で、令和3年度に新たに取り組む介護人材確保対策のうち、コロナ禍の影響による離職者の再就職や、介護分野等における人材確保を支援するための施策について改めて周知しました。

加えて、ハローワークにおいては、求職者や訓練受講者向けに職場見学や職場体験を実施することや雇用管理改善、雇入れ、職場定着支援に対する助成金を支給していることから、関係事業者においても介護人材確保に向けて積極的にハローワークや福祉人材センターとの連携や各種助成金の活用を検討するよう促しています。

同事務連絡で周知が図られたのは以下のメニューです。

1 介護業務に従事しながら研修を受講した場合の就職支援金の取扱い

令和3年度から、他分野から介護職への参入促進を行うため、他業種で働いていた者であって介護職員初任者研修等を修了した者に対して、介護・障害福祉分野における介護職として就職する際に、就職支援金(20万円)の貸付を行い、2年間、介護・障害福祉分野における介護職員として継続して従事した場合は全額返済免除となる事業を実施する。

本貸付事業は、公共職業訓練や求職者支援訓練等の介護職員初任者研修等を修了して介護施設での就職が決まった者に加え、介護施設での就職後、当該施設で勤務しながら介護職員初任者研修等を修了した方も、当該就職支援金の貸付対象となっている。

なお、本貸付事業は、都道府県により実施時期が異なるため、詳細は都道府県の「介護分野就職支援金貸付事業」等の担当部局にお問い合わせいただきたい。

2 雇用管理改善、雇入れ、職場定着に係る各種助成金の活用

厚生労働省では、事業者の方の雇用管理改善、雇入れ、職場定着を支援するため、以下の雇用関係助成金により支援しており、詳細は最寄りの都道府県労働局職業安定部にご相談いただきたい。

① 人材確保等支援助成金(介護福祉機器助成コース)

事業主が介護福祉機器の導入を通じて、事業所の雇用保険被保険者数に応じ、低下させる離職率の目標を達成した場合に助成(被保険者の数が10人以上30人未満の場合、対象期間に10%ポイント減を達成すれば介護福祉機器の導入等に要した費用の20%、上限150万円助成)

② トライアル雇用助成金

新型コロナウイルス感染症の影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する方等に対して原則3か月試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成(所定労働時間が週30時間以上の場合は、月額最大4万円を支給)

3 職場見学・職場体験の推進によるマッチング支援

都道府県に対し、ハローワークにおける求職者等への職場体験等の取組を推進するため、ハローワークに求人を出しており、求職者等の受入れが可能で、積極的な参加を希望する介護事業所を一覧として都道府県労働局に提供することが有効であることを示している。

施設等における面会事例・留意事項等を周知

厚生労働省

厚生労働省は、7月19日付の事務連絡で、高齢者施設等における面会に係る事例集及び留意事項について再周知を行いました。

今回の内容は、昨年10月15日付事務連絡で示されたものを再整理したかたちです。まず、面会に係る事例集「介護施設・事業所等における新型コロナウイルス感染症対応等に係る事例の共有について」(令和3年3月9日付厚生労働省健康局結核感染症課ほか連名事務連絡)で示された「高齢者施設等における新型コロナウイルス感染症に関する事例集(令和3年3月9日版)」のうち、介護施設・事業所等における新しい生活様式を取り入れた面会の実施例に係る内容について、面会の手法別(対面での面会、ガラス越しでの面会等)に改めて整理したスライドが提示されています。

また、高齢者施設等の施設内で面会を実施する場合の留意事項については、同じく昨年10月の事務連絡から抜粋されるかたちで、以下のように列挙されています。

- ✓ 面会者に対して、体温を計測してもらい、発熱が認められる場合には面会を断ること。
- ✓ 面会者がのどの痛み、咳、倦怠感、下痢、嗅覚・味覚障害等の感染症が疑われる症状を有する場合やその他体調不良を訴える場合には面会を断ること。
- ✓ 面会者の氏名・来訪日時・連絡先については、感染者が発生した場合に積極的疫学調査への協力が可能となるよう記録しておくこと。
- ✓ 面会者は原則として以下の条件を満たす者であること。
 - ・感染者との濃厚接触者でないこと
 - ・同居家族や身近な方に、発熱や咳・咽頭痛などの症状がないこと
 - ・過去2週間内に感染者、感染の疑いがある者との接触がないこと
 - ・過去2週間以内に発熱等の症状がないこと
 - ・過去2週間以内に、政府から入国制限、入国後の観察期間を必要とされている国・地域等への渡航歴がないこと
 - ・人数を必要最小限とすること
- ✓ 面会者には、面会時間を通じてマスク着用、面会前後の手指消毒を求めること。
- ✓ 面会者の手指や飛沫等が入所者の目、鼻、口に触れないように配慮すること。
- ✓ 寝たきりや看取り期以外の場合は居室での面会は避け、換気可能な別室で行うこと。
- ✓ 面会場所での飲食は可能な限り控えること。大声での会話は控えること。
- ✓ 面会者は施設内のトイレを極力使用しないようにすること。やむを得ず使用した場合はトイレのドアノブも含め清掃及び必要に応じて消毒を行うこと。
- ✓ 面会時間は必要最小限とし、1日あたりの面会回数を制限すること。
- ✓ 面会後は、必要に応じて面会者が使用した机、椅子、ドアノブ等の清掃又は消毒を行うこと。

介護施設等における面会については、ワクチン接種が進んでいることを受けて、全国老人福祉施設協議会などが国に対して方針を示すよう求めてきたところですが、今回の事務連絡はすべて「再周知」に留まり、不十分な内容となりました。厚生労働省としては、政府の「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」を待って改めて対応したいとのことですが、結局は各事業者が徹底した感染予防・対策のもとで個別にあたっていく他ない状況が続いています。

▽ワクチン接種後の副反応等について、人員配置への柔軟な対応を認める

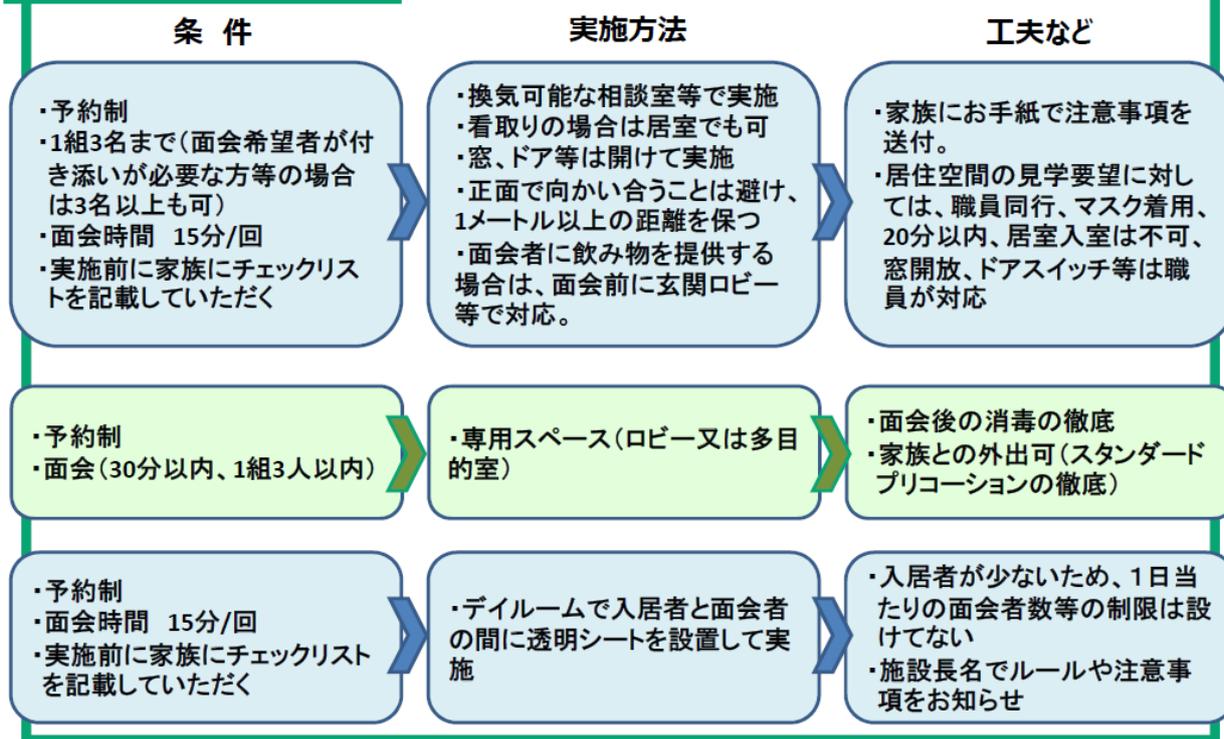
また、7月19日付「介護保険最新情報 Vol.998」では、同月2日に発出された「新型コロナウイルス感染症に係る介護サービス事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて(第24報)」により、「職員が新型コロナワクチンの接種を受けることや接種後の副反応により、一時的に人員配置基準や加算の要件を満たさなくなる場合、柔軟な対応をして差し支えない」等とされたことについて、当事務連絡の適用日以前に生じた事例についても同様の取扱いを可能とする旨のQ&Aが記載されています。

当然予見されていたことだけに対応の遅れが指摘されていましたが、これにより、実情として懸念されていたワクチンの副反応による基準違反の可能性が排除されることとなりました。

新しい生活様式を取り入れた面会（介護施設・事業所での実施例①）

別紙

対面での面会を実施する事例



1

コラム

介護人材確保はますます苛烈に… 選ばれる職場へ、競争力の獲得を

大手介護事業者である SOMPO ケアが約 15 億円を投じ、リーダー級介護職員の給与を看護師の平均給与である約 491 万円レベルまで引き上げると発表しました。来年度中にと期限を切り、「居住系サービスの展開など事業拡大で得た収益を元手に」としています。

このニュースは多くの介護関係者に、驚きをもって受け止められたようです。本来 SOMPO ケアほどの規模であれば財源的余裕はあるはずですが、敢えて「事業拡大で得た収益を元手」とすることで、賃金アップだけでなく将来展望も同時に打ち出し、新たな入職や転職を考えている介護人材に大いにアピールしたのではないかと推察します。

今号でも取りあげた通り、2040 年には 69 万人の介護人材が不足するという推計がされています。当面、年あたり5万人程度の確保が必要とのことですが、それが出来たのは平成 26～27 年まで遡り、それ以降は伸び率も低下しています。「介護労働実態調査」では改善傾向が出てきているとはいえ、非常に高いハードルであることは間違いありません。

加えて、高齢化の進展とともに生産年齢人口が減少、2040年には6千万人を下回るとされています。労働力そのものが希少化し、あらゆる産業で獲得競争が展開されるなか、実にそのうちの5%を介護現場に迎えることが求められているのです。

このように介護人材の確保は、ますます難しくなっていきます。今回、SOMPO ケアが打ち出した戦略は、まずは介護というフィールドでトップランナーの位置を確立するためのものと言えるでしょう。介護業界全体を見渡したとき、果たしてどれだけの事業者が、十分な競争力を獲得することができるでしょうか。

この難局を乗り越えるためには、採用戦略の強化はもちろんのこと、離職防止・定着促進を軸に、生産性の向上(効率化)や多様な人材の活用(ダイバーシティ化)を加速させていくことが不可欠です。それこそ、新たな人材に選ばれる職場づくりが実現します。昨今の介護業界では、とかく「採用難」の面ばかりがクローズアップされてきた経緯がありますが、今後は総合的な展開をもって組織の体力を高め、競争力を獲得することが出来るかどうかで、事業者ごとの持続可能性がダイレクトに問われてきます。

私たちは、そのための皆さまのチャレンジを、しっかりとサポートしてまいります。これからの介護人材戦略構築に向けて、検討を進められる際には、ぜひご一報ください。

※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

 Satisfaction of Innovative Management
シム・コンサルティンググループ

〒102-0083 東京都千代田区麹町 3-5-2 BUREX 麹町 311 ☎03-5211-2858
<http://www.simwelman.com/>

シムウェルマン 