

2040 年に向けた施策のメッセージを 地域へ還元する事業者の役割こそ重要

来年度の予算編成に向けて、各府省庁で概算要求のとりまとめがされました。予め政府が示した基準では、経済・物価動向等を適切に予算へと反映する方向性が示されており、介護をはじめとする社会保障分野においても、今後の議論がどのような行方を辿るのが注目されます。

さて、今回の概算要求で目を引くのは、最初の項目に「社会の構造変化に対応した保健・医療・介護の構築」と掲げられたように、物価高や賃上げへの対応という直近の課題はもちろん、これからの我が国が「2040 年」に向けてどのように社会保障のあり方を変えていくべきなのかという問題意識の表出です。体制の整備やDX、認知症施策といった大きな枠組みに加えて、人口減少地域における既存サービス資源の有効活用や自治体間・事業者間での連携推進などを目指した諸施策の展開を、私たち事業者がメッセージとしてしっかりと受け止め、地域へ還元していくことが一層重要になります。

今号のWELVISIONでは、そうした施策の動向や政府の狙いを汲み取るために重要となるトピックスをピックアップし、解説しています。皆さまがこれからの地域福祉を描くためのヒントとして、ご活用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

P 2

令和8年度の予算概算要求に係る基準を閣議了解、社保費に物価動向等対応分を加算

P 4

2040年に向けた検討を最終とりまとめ、体制確保と地域共生社会の実現を目指す

P 5

採用率が離職率を上回って低下、約3割で深刻な人材不足感

- ・ 幹部人事を発表、社会・援護局長に鹿沼氏が就任、黒田老健局長は留任

COLUMN

最低賃金大幅引き上げに募る人材流出の危機感…未来につながる道を拓く取組を

令和8年度の予算概算要求に係る基準を閣議了解、社保費に物価動向等対応分を加算

政府

政府は8月8日の閣議で、令和8年度の予算編成に向けて各府省庁が行う概算要求の基準について了解しました。

今回の基準では、いわゆる骨太の方針等で示した方向性に基づき、「歳出全般にわたり、施策の優先順位を洗い直し、予算の中身を大胆に重点化」と記載。各府省庁からの要求・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、物価上昇に合わせた公的制度の点検・見直しも踏まえ、経済・物価動向等を適切に反映するとしています。

その上で、介護を含む「年金・医療等」の社会保障分野については、いわゆる自然増を4,000億円とし、それを加算した範囲内での要求とすることを明記。予算編成過程においては、高齢化による増加分に相当する伸びに、経済・物価動向等を踏まえた対応に相当する増加分を加算することとしました。

また、その他の経費として、物価高対策を含む重要政策の推進のため「裁量的経費」を2割増しで要求することを認めるとしています。

▽R8予算概算要求で「社会構造の変化に対応した賃上げ」目指す 厚労省

政府から示された概算要求基準を踏まえ、8月26日に開かれた自由民主党の厚生労働部会で、令和8年度厚生労働省予算概算要求のとりまとめに向けた議論が行われました。

当日の資料では、令和8年度要求額を昨年度より4,865億円増となる34兆7,929億円で計上。このうち「前年度当初予算額にいわゆる自然増を加算した範囲内で要求し、予算編成過程において、高齢化による増加分に相当する伸びに、経済・物価動向等を踏まえた対応に相当する増加分を加算」とされた年金・医療等に係る経費は32兆9,387億円(前年度比3,516億円増)としたほか、今年度分は2割増しでの要求を認められている裁量的経費については、8,245億円(前年度比982億円増)としています。

重点要求事項については、『労働供給制約社会』へ本格的に突入するとともに、日本経済が新たなステージに移行しつつあることが明確になる中で、○社会構造の変化に対応した保健・医療・介護の構築や、包摂的な地域共生社会等の実現、○物価上昇を上回る賃上げの普及・定着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について、以下を柱に重点的な要求を行い、安心と活力ある暮らしの実現を目指す」と掲げ、その第1章に「Ⅰ. 社会の構造変化に対応した保健・医療・介護の構築」を記載しています。

介護に関する主な項目(抜粋)は以下の通りです。

Ⅰ. 社会の構造変化に対応した保健・医療・介護の構築

<医療・介護・障害福祉分野の賃上げ・経営の安定・人材確保等>

- ✓ 日本経済が新たなステージに移行しつつあることが明確になる中で、これまでの改革努力を継続しつつ、現場で働く幅広い職種の方々の賃上げや昨今の物価上昇の影響といった経済・物価動向等への的確な対応とともに、DX、タスクシフト・タスクシェア等を計画的に進めることで、賃上げ・経営の安定・人材確保等につながるよう、次期報酬改定を始めとした必要な対応策を講ずる。

<地域医療・介護の提供体制の確保>

- ✓ 2040年頃を見据え、医療・介護の複合ニーズを抱える85歳以上人口の増大や現役世代の減少に対応できるよう、質が高く効率的な地域医療・介護提供体制を全国で確保する。

○地域包括ケアシステムの更なる深化・推進 2,457億円(R7:2,292億円)

- ・ 地域医療介護総合確保基金等による地域の事情に応じた介護サービス提供体制の整備及び訪問介護員や介護支援専門員など介護従事者の確保等支援
- ・ 地域の多様な主体による柔軟なサービス提供を通じた介護予防の取組の推進と高齢者を地域で支えていく体制の構築支援
- ・ 保険者機能の一層の推進に向けたインセンティブの強化
- ・ 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

<医療・介護分野におけるDXの推進>

- ✓ マイナ保険証の利用を促進しつつ、医療DX工程表に基づき、医療・介護DXの技術革新の迅速な実装により、全国で、質が高く効率的な医療・介護サービスが提供される体制を構築する。

○医療・介護分野におけるDXの推進 162 億円(R7:44 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 他

<予防・重症化予防、女性の健康づくり、認知症施策等>

- ✓ 性別や年齢に関わらず生涯活躍できる社会の実現に向け、健康づくり・予防・重症化予防を推進する。加えて、女性の健康支援の総合対策、認知症施策に総合的かつ計画的に取り組む。また、がん・循環器病・肝炎・難病などの各種疾病対策を着実に実施するとともに、歯科保健医療などを推進する。

○予防・重症化予防の推進、女性の健康づくり 21 億円(R7:15 億円)

- ・ 高齢者の保健事業と介護予防の一体的な実施の推進 他

○認知症施策の総合的な推進 130 億円(R7:125 億円)

- ・ 「共生社会の実現を推進するための認知症基本法」等に基づいた自治体の認知症施策推進計画の策定支援等の認知症施策の推進 他

○歯科保健医療・栄養対策・リハビリテーションの推進 34 億円(R7:27 億円)

- ・ 地域の実情に応じた介護予防・リハビリテーションの推進 他

<感染症対策の体制強化、国際保健への戦略的取組等>

- ✓ 国立健康危機管理研究機構と連携し、次なる感染症危機への対応に万全を期すとともに、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ(UHC)の実現に向けた取組の加速や健康・医療・介護の国際展開等により国際保健課題対策に係る貢献を促進する。

○国際保健への戦略的取組の推進、医療・介護分野の国際展開等 35 億円(R7:19 億円)

- ・ 外国人介護人材の確保に向けた海外現地への働きかけ、定着支援の推進等 他

Ⅱ. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着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

<人材確保の支援>

- ✓ 人手不足分野等における人材確保を推進するとともに、高齢者の社会参加、外国人材の就職支援等による人手不足解消に向けた取組を推進する。

○深刻化する人手不足への対応 515 億円(R7:484 億円)

- ・ ハローワークの専門窓口(人材確保対策コーナー)の増設等による医療・介護分野等へのマッチング支援の強化 他

また、特筆すべきこととして、地域医療介護総合確保基金のメニューが拡充され、今回新たに「通所介護事業所等の多機能化」(訪問機能の追加)の推進が掲げられています。ここでは、「近年、訪問介護事業所の休止・廃止に

より、特に人口減少が進む中山間地域等において、地域内に訪問介護サービスを提供する事業所が1か所も存在しない地域が生じている。一方、これらの地域には通所介護が残存している場合が多く、こうした既存の事業所の役割の多機能化(訪問機能の追加)を支援することで、地域における在宅介護のインフラを効率的かつ迅速に再構築し、将来にわたって安定的な訪問介護サービスの提供体制の確保を図っていく」として、訪問介護サービスの提供主体が存在しない地域に存在する既存の通所介護事業所に対して▽訪問機能の導入に向けた伴奏支援、▽訪問機能の導入にかかる初期費用の助成、▽訪問機能の導入から一定期間の定額補助などを行うとしています。

その他、物価高対策を含む重要政策や、令和6年度介護報酬改定・令和6年度障害福祉サービス等報酬改定による処遇改善分の3年目の対応については、「予算編成過程において検討する」としています。

動向解説

審議会レポート

02

2040 年に向けた検討を最終とりまとめ、体制確保と地域共生社会の実現を目指す

厚生労働省・2040 検討会

厚生労働省は、7月24日に開催した「「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会」で、これまでの議論やヒアリングでの提言等を踏まえ、最終とりまとめを行いました。

ここでは、当検討会における大きなテーマとして、「地域における「連携」を通じたサービス提供体制の確保と地域共生社会」を記載。「2040年に向けて、高齢化・人口減少のスピードが異なる中、地域の実情を踏まえつつ、事業者など関係者の分野を超えた連携を図り、サービス需要に応じた介護、障害福祉、こどもの福祉分野のサービス提供体制の構築が必要」とする視点に立ち、「地域住民を包括的に支えるための包括的支援体制の整備も併せて推進することで、地域共生社会を実現」することを目指すべきとしました。

また、そのためには、85歳以上の医療・介護ニーズを抱える者や認知症高齢者、独居高齢者等の増加やサービス需要の地域差等の課題があると指摘。それらへの対策を講じていく基本的な考え方として、①「地域包括ケアシステム」を2040年に向け深化、②地域軸・時間軸を踏まえたサービス提供体制確保、③人材確保と職場環境改善・生産性向上、経営支援、④地域の共通課題と地方創生をあげ、以下の4点の方向性のもとで検討を進めていくべきとしました。(抜粋・要約)

(1) サービス需要の変化に応じた提供体制の構築等

- ✓ <中山間・人口減少地域> サービス維持・確保のための柔軟な対応(地域ニーズに応じた柔軟な対応、地域の介護等を支える法人への支援)
- ✓ <大都市部> 需要急増を踏まえたサービス基盤の構築(ICT技術等を用いた24時間対応、包括的在宅サービスの検討等)
- ✓ <一般市等> サービスを過不足なく提供(既存資源の有効活用、将来の需要減少への備え等)

(2) 人材確保・生産性向上・経営支援等

- ✓ テクノロジー導入・タスクシフト/シェアによる生産性向上
- ✓ 都道府県単位での経営支援体制構築
- ✓ 大規模化のメリット提示、協働化・連携推進

(3) 地域包括ケアシステム、医療介護連携等

- ✓ 医療・介護状況の見える化・分析と介護・医療連携の議論
- ✓ 介護予防支援拠点の整備と地域保健活動の組み合わせ
- ✓ 認知症高齢者等に対するインフォーマルな支援の推進

(4)福祉サービス共通課題への対応(分野を超えた連携促進)

- ✓ 社会福祉連携推進法人の活用を促進するための要件緩和
- ✓ 地域の中核的なサービス主体が間接業務をまとめることへの支援
- ✓ 地域の実情に応じた既存施設の有効活用等(財産処分等に係る緩和)
- ✓ 人材確保等に係るプラットフォーム機能の充実
- ✓ 福祉医療機構による経営支援、分析スコアカードの活用による経営課題の早期発見

また、文中では当社が携わった長崎県・西海市における事業者連携の取り組みについても触れ、「長崎県西海市における事業者間連携の取組では、地域の中核となる事業者を軸に、個々の事業者では解決が難しい課題や地域の人口減少に伴う共通課題を乗り越えるため、関係者間で連携し、地域資源のネットワーク化や地域の福祉や人材確保の戦略を協働して考えることが必要であり、そのためには国の支援も含めた継続的な支援が必要とのことであった」と詳細に記述。地域の意欲のある関係者が集い、実践的な取組を検討・実行することや、地域の中核的なサービス提供主体により協働化や連携を進めていくことが、特に中山間・人口減少地域において効果的であることを強調しています。

厚生労働省では今後、同とりまとめを社会保障審議会・介護保険部会や同・福祉部会等に報告し、制度的な議論を進めていくとしています。



採用率が離職率を上回って低下、約3割で深刻な人材不足感

介護労働安定センター

介護労働安定センターは7月28日、令和6年度介護労働実態調査の結果について公表しました。この調査は、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。

結果の概要では、「採用率・離職率の動向」について、訪問介護員と介護職員の2職種における採用率が前年(令和5年度:16.9%)から2.6%低下し、14.3%となっています。離職率は前年(同:13.1%)に引き続き0.7%低下して12.4%となったものの、採用難がそれを上回って深刻化している状況が明らかになりました。

また、事業所別にデータを見ると、採用率で10%未満と答えたのが全体の50.4%であった一方、20%以上と回答をした事業所が28.7%に及ぶこと、また離職率でも同様に、10%未満と答えたのが53.6%であった一方、24.1%の事業所が20%以上と回答したことから、事業所ごとに大きなバラつきが生まれていることが分かります。

こうした状況を踏まえた「従業員の過不足状況」については、従来と傾向は変わらず、65.2%の事業所が不足感を持っていますが、なかでも特に深刻な不足感を示す「大いに不足」と「不足」の合計は31.2%となり、前年(34.0%)よりも減少しているものの、引き続き厳しい状況であることを示しています。

介護労働者の就業意識に係る項目では、現在の仕事の満足度について、「職場の人間関係」(満足度に係る指標(満足度D.I.)で32.4)、「仕事の内容」(同28.2)で高いプラスになる一方で、「人員配置体制」(同▲21.3)、

「休憩室などの付帯設備」(同▲15.3)、「賃金水準」(同▲14.3)とマイナスが大きくなっています。また、「労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満等」について調べた項目では、「人手が足りない」が最も高く(49.1%)、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」(35.3%)、「身体的負担が大きい」(24.6%)となっており、負担の軽減や負担感に見合う賃金設定が重要であると考えている傾向が見られます。

その他の項目では、▽約半数の事業所が「昼間の業務負担の軽減」、「夜間の業務負担の軽減」に効果があるとしていること、▽約8割の事業所が受け入れていないが、前年度と比較すると受け入れている事業所の割合は2.4ポイント上昇していること等が示されています。

動向解説

04

幹部人事を発表、社会・援護局長に鹿沼氏が就任、黒田老健局長は留任

厚生労働省

厚生労働省は、7月8日付で新たな幹部人事を発令しました。今回注目されていた事務次官レースは、その席を争っていた鹿沼均氏、間隆一郎氏ともに年金や高額療養費など担当した政策が大きく取沙汰されたことで課題を抱えることとなり、伊原和人氏が留任することで決着。鹿沼氏は介護人材や社会福祉法人等に関わる社会・援護局長に、間氏は医療保険制度を担う保険局長に就いています。

介護報酬等に携わる老健局は、黒田秀郎局長が留任。その他の重要ポストでは、ナンバー2である厚生労働審議官に山田雅彦氏(前・職業安定局長)が、国会対策にあたる大臣官房長には宮崎敦文氏(前・大臣官房総括審議官)が就任。大臣官房長として評価の高かった村山誠氏は職業安定局長に就いています。

また、年金局長として朝川知昭氏(前・政策統括官)、政策統括官(総合政策担当)として辺見聡氏(前・東北厚生局長)が登用されるなど、介護分野での経験も豊富な面々が重点に配置されています。

その他、医務技監の迫井正深氏、医政局長の森光敬子氏は留任。社会・援護局長だった日原知己氏は辞職となっています。

課長級人事では、老健局は主な顔ぶれに変更はなく、江口満総務課長、吉田慎認知症施策・地域介護推進課長、堀裕行老人保健課長らは留任。国土交通省のポストである高齢者支援課長には濱本健司氏(前・観光庁国際観光部参事官)が着任したほか、介護保険計画課長には西澤栄晃氏(前・職業安定局障害者雇用対策課長)が就いています。

社会・援護局では、年金制度改革推進官などの経験がある芦田雅嗣氏が福祉人材確保対策室長に就任しました。

また、両局を兼務する大臣官房審議官として、過去にそれぞれの局で総務課長を務めた林俊宏氏が着任しています。

最低賃金大幅引き上げに募る人材流出の危機感 …未来につながる道を拓く取組を

厚生労働省が8月4日に開催した中央最低賃金審議会で、最低賃金(時給)の 2025 年度改定の目安として 63 円を引き上げ、全国平均で 1,118 円とするとりまとめを行いました。昨年度は 51 円であり、そこからのジャンプアップとなる今回の目安ですが、昭和 53 年度に目安制度が始まって以降で最高額のものとなります。

これにより、介護分野においても一層の処遇改善が図られることが期待される一方で、公定価格である介護報酬により運営される介護施設・事業所では、ただでさえ物価高の影響等により経営が圧迫されるなか、それに対応する賃上げ財源の確保が困難であることや、平均的な給与水準と最低賃金との差が縮まり、労働市場における競争力をさらに失うことを懸念する声があがっています。

本社代表の飯村と当方では、介護人材課題の解消に向けて活動する一般社団法人介護人材政策研究会(介人研)を運営しています。介人研では、今回の最低賃金引き上げに係るこうした介護事業者の問題意識を集約するために、緊急にアンケート調査を行いました。

調査結果では、7割以上の回答者が、今回の最低賃金引き上げを「必ずしも好ましいとは言えない」と答えています。もちろん、介護事業者のなかで介護従事者の処遇改善を望まない者は誰ひとりいません。しかし、価格転嫁のできない公定価格である介護報酬は、構造上、こうした統制経済への対応力はあまりにも脆弱です。ただでさえ他産業との賃金格差が問題視されているなかで、人材流出に拍車をかけかねない事態に、介護業界として強い危機感を示していることが明らかになったと言えるでしょう。

その解決策として求められているのは言うまでもなく、最低賃金の引き上げに見合った、社会情勢の変化に応じた介護報酬の引き上げです。厚生労働省の次年度予算概算要求においても、「現場で働く幅広い職種の方々の賃上げや昨今の物価上昇の影響といった経済・物価動向等への的確な対応」が掲げられていますが、これをいかに実質の伴ったかたちにするかがまさに問われています。政治の舞台も揺れに揺れている昨今ではありますが、この問題は与野党一致した問題意識であることは確実であるところ、介護関係者が大きく声をあげ、未来につながる道を自ら拓かなければならないときなのではないでしょうか。

※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

