

高齢社会が抱える介護問題 ～現状と課題～

Better介護 代表

横山 茂樹

新たな知を生むIoT経営情報交換会及び連続セミナー
【第3回】

2019年9月17日（火）

主催：株式会社国際ヘルスケア・マネジメント機構

日本の高齢者人口の推移

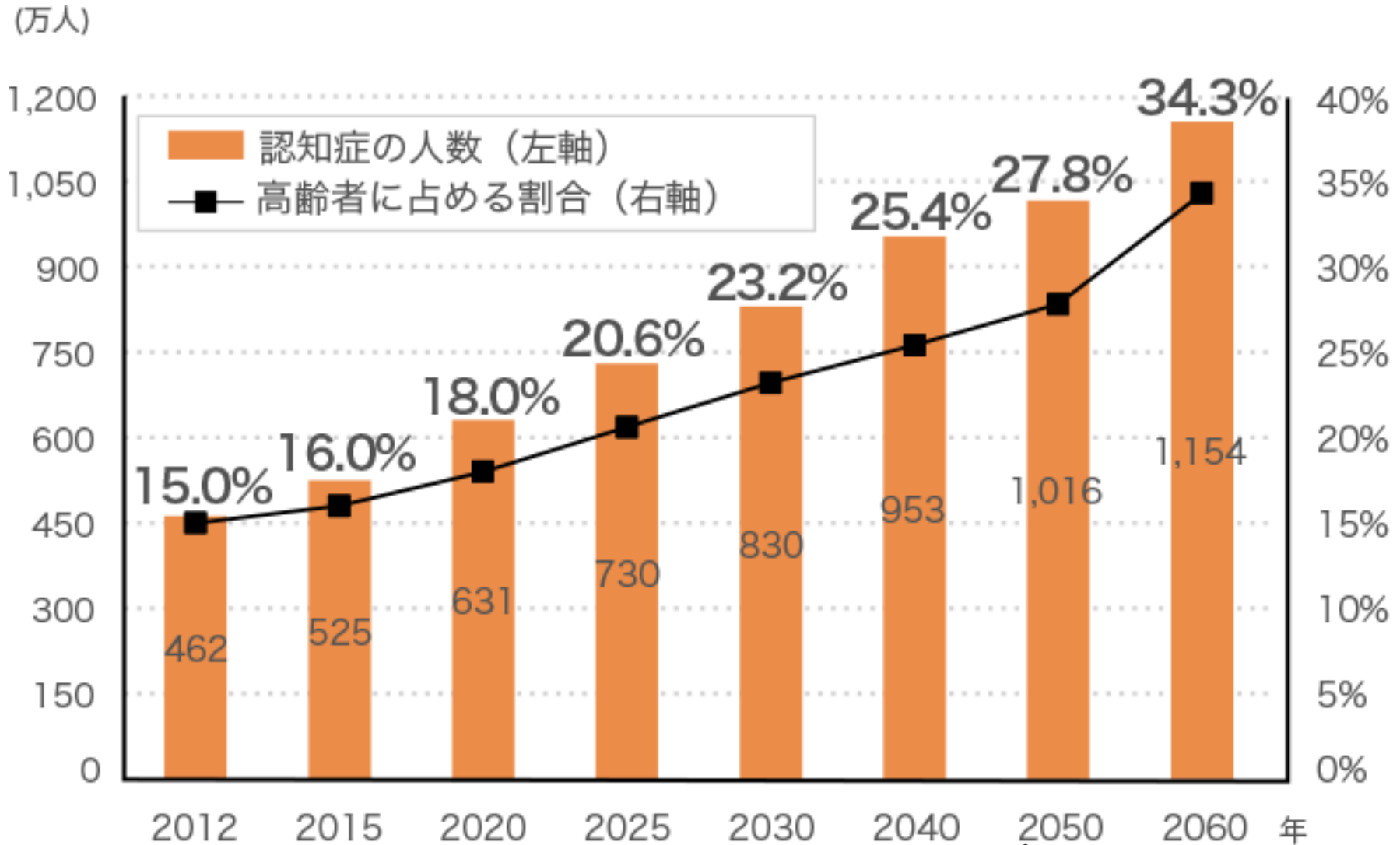
	2015年	2025年	2055年
65歳以上高齢者人口（割合）	3,395万人 (26.8%)	3,657万人 (30.3%)	3,626万人 (39.4%)
75歳以上高齢者人口（割合）	1,646万人 (13.0%)	2,179万人 (18.1%)	2,401万人 (26.1%)

出典：厚生労働省「人口動態統計」

高齢化率（65歳以上の人口が総人口に占める割合）によって次に分類される

- 高齡化社会 高齢化率7 - 14%
- 高齡社会 同14 - 21%
- 超高齡社会 同21% -

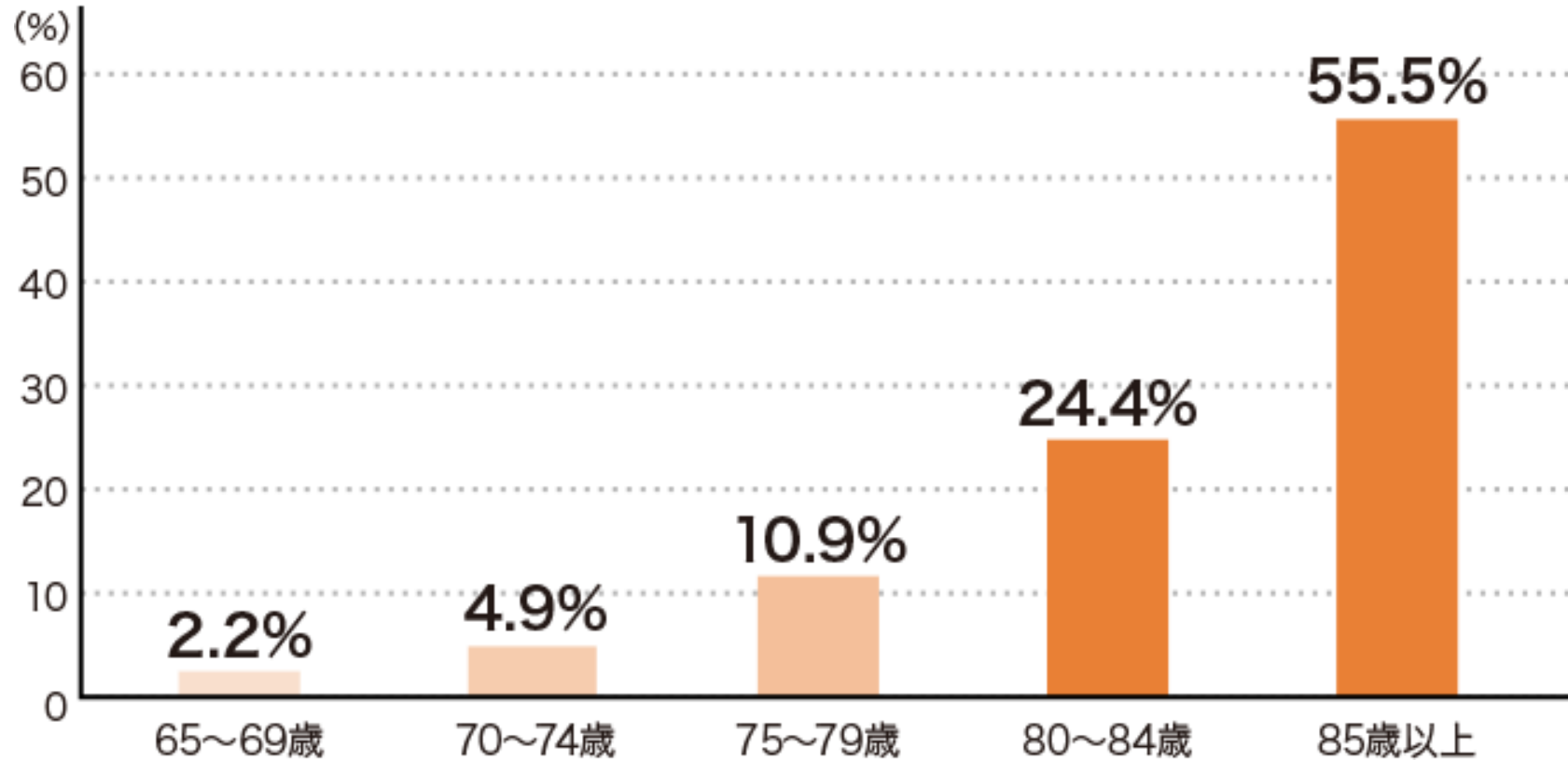
認知症を抱える人数と割合



出典：認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）～認知症高齢者等にやさしい地域づくりに向けて～の概要（厚生労働省）

認知症にかかっている方の割合（年齢別）

高齢になるにつれ、認知症の割合は増加すると予想されています。85歳以上では、55%以上の方が認知症になるといわれ、今は大丈夫であっても、将来は適切な判断ができなくなるかもしれません。



出典：「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」（平成26年度厚生労働科学研究費補助金特別研究事業）

「加齢による物忘れ」と「認知症による物忘れ」

物忘れには「加齢」によるものと「認知症」が原因となるものがあります。
前者は、脳の生理的な老化が原因で起こり、その程度は一部の物忘れであり、ヒントがあれば思い出すことができます。
本人に自覚はありますが、進行性はなく、また日常生活に支障をきたしません。
後者は、脳の神経細胞の急激な破壊による起こり、物忘れは物事全体がすっぽりと抜け落ち、ヒントを与えても思い出すことができません。
本人に自覚はないが、進行性であり、日常生活に支障をきたします。

「加齢による物忘れ」と「認知症による物忘れ」の違い
※作成：認知症ねっと編集部

	加齢による物忘れ	認知症による物忘れ
原因	老化	病気
体験した事	一部を忘れる	全てを忘れる
物忘れの自覚	あり	なし
日常生活	支障はない	支障がある

【介護の2025年問題】

1. 要介護者を支える担い手不足

団塊の世代が後期高齢者に達する2025年。

3人に一人が後期高齢者。

一方、生産年齢人口（15～64歳の人口）は2010年から減少を続け、2017年60%台を割った後、2060年には50.9%になる見込

2. 介護難民の増加

2025年には東京圏だけで約13万人の介護難民が出るといわれています。特養の待機者約36万人（2016年1月）

3. 老老介護、認認介護の増加

4. 孤独死リスクの増加

2025年までに、高齢者世帯の約7割が一人暮らし世帯、もしくは高齢夫婦のみの世帯が占めると推計されています。

「介護職が育たない主たる原因」

* 介護職のネガティブイメージ

3K（きつい、汚い、危険） 4K（+給料が低い）

介護の本質を広めることなく、負のイメージが拡散

介護業務を作業視点で語り、生活の質の維持・向上の担い手視点が欠如

* 「措置から契約へ」「運営から経営へ」転換できていない施設

介護保険制度に移行し19年経つも、経営資源の最たるものである「人材」の育成視点が不十分

* 「質」より「量」の優先

国による安易な雇用対策

外国人技能実習生受け入れは「諸刃の剣」

これで、優秀な人材が介護業界に身を投じようとするのか？

3Kを考える

「体力的にきつい」

一日中、体力的に「きつい」のではなく、
食事介助、トイレ介助、風呂介助時に人手が不足する

対策～時間帯の見直し、複数介助、介助ロボット活用、
付随業務見直し（IT活用）、パート職・ボランティア活用

「精神的にきつい」～人間関係不良、思い通りにいかない介護、周囲の監視

対策～「動機づけ」「自律型職員教育」「褒め合える職場づくり」
～訪問介護職の満足度が何故高いかがヒント～

「汚い」～汚物に触れる機会が多い

対策～「おむつ外し」「利用者の自立支援」
最も重要なことは、大切な人へのお世話意識醸成

「危険」～ノロウイルスなどの病気に感染する恐れがある

対策～対策マニュアル作成と徹底

【定着率】

低賃金・人間関係で揉める職場環境などを理由に、介護職を辞めてしまう人は
いまだに後を絶ちません。

全産業の勤続年数は平均約12年に対して、福祉施設は平均で約7年

* 施設の理念や運営のあり方に不満

どのような介護をするのか、基本的な意思結集の見直し
明確な理念策定・キャリアパス構築が必要

* 退職理由のトップは人間関係？

他業界に移ることなく、他施設へ転々としている
よって、様々な介護観を持ち、人間関係を難しくする原因ともなっています
「動機づけ」重視の職員育成
「明るい職場づくり」～利用者の笑顔づくりが最優先
ご家族との良好な人間関係構築

最たる理由は「働く」ことでのベクトルが合っていないことがあります

【賃金】

介護の仕事は今まで家庭の主婦が無料で担っていた仕事であるため、誰にでも出来る仕事、という意識が根強く残っています。

介護保険設計段階で、当時の家政婦等の賃金を参考にして介護保険が設計されていることがあります。当然、介護報酬内で賃金を支払いますので、他産業のような賃金を支払うことはできません。介護保険の存在によって、一般の市場原理が働かないことがあります。

定着率の低さは採用コストを上げ、現職の人件費を圧迫しています。人材確保のために外部の人材会社等に頼らなければならず、現職に回すべき収益が外部流失しています。

現在の介護報酬内でも雇用の多様性によって、利用者満足度を上げつつ、職員の賃金アップも可能です。ここでは経営力が問われています。

業界で出来ることは、介護の質を上げ、介護職の社会的地位向上に努め、正常な市場原理が機能するようにしていくことです。

【職員教育】

* 教育内容の見直し

「働く」とは他者の問題解決行動～多くの職員は自分の問題解決が優先
他産業からの転職者にも「働く」意味を理解していない者が多い
介護職教育には、先ずは「働く」意義の共有

* 知識・スキル偏重からの脱却

知識・スキルは「手段」
最も重要なことは要介護者の「今、幸せ」の実現であり、「人生の最終章
に関わっている」との意識の醸成が重要

* 「すること」より「知ること」重視へ

介護は問題解決であり、何が問題かを「知る」ことが先

* 底辺を上げる教育

「組織論 2・6・2 の法則」にある「できない人」も介護にあたる現実
底辺の能力アップを図ることが優先課題～定着率も上がる

【人材発掘】

* 多様な人材発掘

人間性、人間力豊かな人材発掘

地域に潜在する優秀な人材の活用～多様な働き方提案

IT関連経験者の活用～介護現場の後方支援部隊としての活躍

シルバー人材の活用～働く場は多くある～若手介護職の支援部隊

* 地域での介護関連知識教育の実施

介護資格取得講座の開設～複数事業所が連携し介護人材発掘

高齢者対象研修の実施

～介護を学べば、老老介護も難しくない、家庭での虐待も減少する～

学ぶことで、介護現場で働く意欲が湧く～ボランティア・パート職への道

* 他産業との連携

インターンシッププログラム企画～「高齢者サービスビジネスの答えは現場にあり」

他産業との様々な連携により、付加価値増大及び間接的な人材活用が可能

【介護業界を社会全体で支援】

* 高齢社会に生き、全国民40歳から徴収されている介護保険料の使い道に無関心です

介護保険料がどのような法人に介護報酬として支払われ、どのような介護の対価として賃金が支払われているかに関心を持つべきです
(介護職の賃金は介護報酬の6～7割を占めています)

* 高齢者の「今」に関心を
必ず通る道、人生の最終章を如何に過ごすか、全国民の課題

* 社会が育てる介護業界
自分は出来ない大変な仕事？
介護を知識・技術を主とする作業視点で見えています
「大変な仕事ね～」から、「素晴らしい仕事ね～」への意識転換

3K (きつい、汚い、危険) から3K (感動、感激、感謝) へ

介護問題解決は介護業界だけではなく、高齢社会に生きる国民全体の課題