



介護保険制度の改正と 企業の対応

3



らも、入院・入所を限定して介護を在宅で行うようにしていく事にあると思われ
ます。

ではここで、介護報酬の改正の内容は企業にどのような影響を与えるのか考えてみたいと思います。総務省統計局の調査によると、

での介護期間は55・1カ月(注5)という調査もあり介護休業制度においても問題がある
ところですが。

このような現状であっても、介護・看護離職をせず、働き続けるために、企業には「制度の整備」「上司・同僚等周りの理解」「ワークライフバランスの環境整備」等、社員には「制度・施策の利用」「上司・同僚等への相談」「働き方の工夫」等、それぞれが働き続けるための有効な対策を検討していくことが肝要と考えられます。これから益々顕著となる少子高齢化を見据え、人材の流出を極力防ぐ対策が早急に求められています。

(墨社会保険労務士事務所 所長、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会副会長)

タイトル・浅井健史

イラスト・伊藤栄章

出典 注1 厚生労働省「介護保険事業状況報告」、注2 総務省統計局、注3 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査結果の概要」、注4 内閣府共同参画局「男女共同参画白書」(H25)、注5 生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」(H24)

平成26年6月18日介護保険法改正法(「地域における医療および介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備に関する法律」)が成立しました。趣旨は「継続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律の措置として、効率的かつ質の高い医療体制を構築するとともに、地域包括ケアシステムを構築することを通じ、地域における医療および介護の総合的な確保を推進するため、医療法、介護保険法の関係法律について所用の整備等を行う」というものです。本稿ではその中の「介護保険法」の改正について取り上げます。

平成12年の介護保険法施行時218万人であった要介護認定者は平成25年には564万人となり(注1)、介護認

定リスクの高い75歳以上の高齢者の比率も平成22年の11・1%から団塊の世代が全て75歳以上となる平成37年には18・1%となります(注2)。

「互助」(近隣住民の助け合い、元気な高齢者の活用)「補助」(介護保険等)「公助」(公的な措置)を使い、入院・入所ではなく、地域で支えあつて高齢者が住み慣れた地域で生活できるようにする仕組み。

今後65歳後半の高齢者の増加に伴い、その世代を親に持つ40代・50代の企業の中核を構成する社員が、親等の介護・看護を行わなければならないこと

なる事態が、増加してくると思われれます。その上、以前は配偶者や子供が、介護・看護の補助や分担を引き受けてくれ、介護・看護のための離職が回避されることがあり

注1 厚生労働省「介護保険事業状況報告」、注2 総務省統計局、注3 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査結果の概要」、注4 内閣府共同参画局「男女共同参画白書」(H25)、注5 生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」(H24)

●平成27年4月1日施行分(一部)

○サービスマイル利用対象の変更

① 要支援1、2 認定者について訪問介護・通所介護の対象から外す

② 特別養護老人ホームの利用者を原則として要介護3以上とする

○地域包括ケアシステムの構築

趣旨は「高齢者が住み慣れた地域で生活を維持できるようにするため、介護・医療・生活支援・介護予防を充実」です。つまり「自助」(自分

●平成27年8月1日施行分(一部)

○費用負担の公平化

① 一定以上の所得者の負担割合を1割から2割にする

② 一定以上の所得者の負担割合の上限を37、2000円から44、4000円にする

③ 低所得者の保険料の軽減割合の拡大

以上が介護保険法の改正の一部ですが、今回の改正の目的は「継続可能な社会保障制度の確立を図るための改革」にあり、本稿に記載しなかった、介護報酬の改正の内容か

た、介護報酬の改正の内容から44、4000円にする

離婚が回避されることがありました。しかし近頃では生涯未婚の人が、男性で20・1%、女性で10・6%(注4)あり、1人で親等の介護・看護を行わなければならない事となることが考えられます。また、介護休業制度でカバーできるのは93日であり、自宅