

Mizuho Short Industry Focus

異業種大手企業の介護事業参入について ～業界成長の好機、課題解決への期待～

【要旨】

- ◆ 介護保険の給付対象は中重度者・認知症高齢者に絞られる方向にあり、軽度者にサービスが行き届かなくなるいわゆる「軽度切り」が懸念されている。
- ◆ 一方、介護を本業としない大手企業に介護事業の強化や新規参入の動きがある。GMS や CVS、警備業者などであれば、高齢者の状態悪化や改善に柔軟に対応し、介護保険内外のサービスをシームレスに提供することが可能である。また、保険サービスが受けづらくなる軽度者への支援充実に加え、利便性の高い在宅生活の推進と高コストの施設利用の適正化を通じた介護保険財政の負担軽減も期待できる。
- ◆ 企業規模・資本力に優れた異業種大手企業による業界再編は、経営管理体制の強化や透明性の向上など業界の健全な成長が促進される好機と見るべきであろう。多様なキャリアパスの提示、充実した福利厚生制度などによって業界の構造的な課題とされる人材不足の解消を進めることも可能である。異業種大手企業によって介護の産業化が図られ、利便性の高い在宅サービスの普及と保険制度の持続可能性の向上につながることも期待したい。

介護報酬改定は大幅引下げ、保険サービスの対象者は重度者・認知症に絞られ、「軽度切り」の懸念

介護保険給付の重点化・効率化を図る観点から、軽度者（＝要支援者）を対象とした訪問介護・通所介護は 2015 年度より保険の給付対象から外され、市町村が実施する事業への移行が進められている¹。また、4 月に実施された介護報酬改定は実質 ▲4.48% の大幅引下げとなり、各事業者はこれを補うべく各種加算の取得に向けて、重度者や認知症高齢者向けのサービス強化を迫られている。介護保険財政の厳しい状況に鑑み、保険の対象は重度者や認知症高齢者へ絞り込まれる方向にあり、軽度者に介護サービスが行き届かなくなるいわゆる『軽度切り』が懸念されている。

異業種大手企業に介護事業強化、新規参入の動きあり

一方で、高齢化に伴う経済・社会構造の変化への対応として、介護を本業としない異業種大手企業が介護事業の強化及び新規参入を図る動きがある（【図表 1】）。最近の事例としては、損保ジャパン日本興亜ホールディングス㈱によるワタミの介護㈱の買収、イオングループの通所介護への新規参入計画や㈱ローソンの「ケア拠点併設コンビニ」の出店などが挙げられる。

【図表 1】最近の大手異業種企業の介護事業に関する取組事例

社名・グループ名	業種	概要
総合警備保障㈱ (ALSOK)	警備保障	2012 年より介護事業に参入、2014 年～2015 年にかけて介護事業者 3 社を買収、業容の拡大を図る
損保ジャパン日本興亜ホールディングス㈱	損害保険	・2012 年に介護事業者を買収し事業参入、2015 年にサービス付き高齢者住宅の最大手事業者㈱メッセージに出資 ・2015 年 10 月、ワタミの介護㈱の買収を発表
イオングループ	GMS	リハビリ型の通所介護を強化、2020 年まで首都圏の高齢化が進行する地域を中心に 50 力所展開予定（新聞報道ベース）
㈱ローソン	CVS	2015 年に介護事業者と業務提携、居宅介護支援事業所等を併設した「ケア（介護）拠点併設型店舗」を開業、3 年間で 30 店舗の出店を目指す
パナソニック㈱	ICT・家電	2025 年に介護関連売上高を 2,000 億円（現在の 6 倍）に引き上げる方針、介護サービス施設は 200 拠点（同 10 倍）を目指す（新聞報道ベース）

（出所）各社公表資料、新聞報道よりみずほ銀行産業調査部作成

¹ 2015 年度より 3 年かけて、市町村が実施する「介護保険予防・日常生活支援総合事業」に段階的に移行される。

GMS、CVS、ICT、警備業者等は、高齢者の介護ニーズの変化に柔軟に対応し、自社の保険外サービスと介護サービスのシームレスな提供が可能

施設利用の適正化等による財政の健全化も期待

異業種大手企業による業界再編は、業界成長の好機

このような異業種大手、特にサービス業者であれば、自立～軽度の高齢者には自社の事業ドメインの保険外サービスを、状態が悪化した場合には介護サービスを幅広く柔軟に提供することが可能な点に注目したい。自立～軽度者向けのサービス例として、GMSやCVSであれば、惣菜・弁当、イートインコーナーなどを活用した食事の提供、配達による買い物支援がある。また、GMSであれば、ショッピングモールへの送迎バスを充実させ、フードコートやフィットネス、理美容など各種店舗を活用し通所介護に近いサービスも創出できる。ICTや警備業者であれば、自立～軽度者にはホームセキュリティや見守りサービスを提供し、重度化した場合に介護サービスを併せて提供することも可能である。損保会社は、公的介護保険を補完する軽度者向けの民間保険商品の開発も可能であろう。

上述のような保険内外サービスのシームレスな提供が進めば、介護サービスが受けづらくなる軽度者への支援の充実はもとより、利便性が高い在宅生活の推進と高コストである施設サービス利用の適正化を通じた介護保険財政の負担軽減も期待できる。

なお、介護業界の約80%は資本金1,000万円未満の中小事業者が占め²、有料老人ホーム事業者の10社の上位集中度も30%未満に留まっている(【図表2】)。冒頭に述べた介護報酬の引下げ改定など外部環境が厳しさを増す中、再編進行が見込まれており、企業規模・資本力に優れた異業種大手企業がそのカギを握ると目されている。このことは経営の管理体制の強化や透明性の向上等を通じて業界全体が健全な成長を図る好機と見るべきであろう。

【図表2】 有料老人ホーム等事業者のランキング(居室数ベース)

	事業者名	総居室数 (室)	シェア	上場区分
1	(株)メッセージ	17,499	5.3%	JASDAQ
2	(株)ベネッセスタイルケア(株)ベネッセホールディングス)	14,869	4.5%	東証一部
3	(株)ニチイ学館	12,626	3.8%	東証一部
4	(株)ベストライフ	10,179	3.1%	非上場
5	ワタミの介護(株)(ワタミ(株))	8,558	2.6%	東証一部
6	(株)川島コーポレーション	7,030	2.1%	非上場
7	(福)聖隷福祉事業団	6,909	2.1%	—
8	湖山医療福祉グループ	6,141	1.8%	非上場
9	(株)メディカル・ケア・サービス	5,156	1.5%	非上場
10	(株)木下の介護	5,044	1.5%	非上場
上位10社 合計			28.3%	

(出所)週刊高齢者住宅新聞(2015年8月5日号)、各社公表資料よりみずほ銀行産業調査部作成
(注1)総居室数・シェアは週刊高齢者住宅新聞の前掲記事を基にみずほ銀行産業調査部作成。
(注2)総居室数は、有料老人ホーム、グループホーム、サービス付き高齢者向け住宅、関連法人が運営する特養等介護施設、シニア向け分譲マンション等の居室の合計。
(注3)シェアは同記事による業界上位550法人の総居室数に対する各社の総居室数の構成比。

2025年には介護人材は38万人不足見込み。課題解決に向けて、各種施策が講じられる方向

特に、業界の構造的課題である人材不足に対しては、異業種大手企業ならではの取組が大いに期待できる。厚生労働省は2025年には人材不足が38万人にのぼると推計³、その構造的な要因として、①職員が将来展望・キャリアパスを描きづらい環境、②多数の早期離職者の存在、③介護福祉士など有資格者が行う専門業務の未分化などを指摘し、課題解決に向けて①キャリアパスの構築と職員への周知、②職員の定着・就業継続促進、③専門性の明確化と機能分化など各種施策によって構造転換を図る方針⁴を公表した。

まず、課題解決策の一つ目として挙げられた「キャリアパスの構築」についてみると、研修やローテーションをセットにしたキャリアパスの導入には、一定の事業規模が必要である。異業種大手企業をみると、例えば医療事務受託・教育事業から介護事業に参入したニチイ学館は、教育事業を基盤に各種資格取得を支援、資格と職務経験を連動させたキャリアパ

² 財務省主計局「財政制度審議会財政制度分科会資料(平成26年10月8日)」によると老人福祉・介護事業者の79%は資本金1,000万円未満。

³ 「2025年に向けた介護人材にかかる受給推計(2015年6月24日)」。

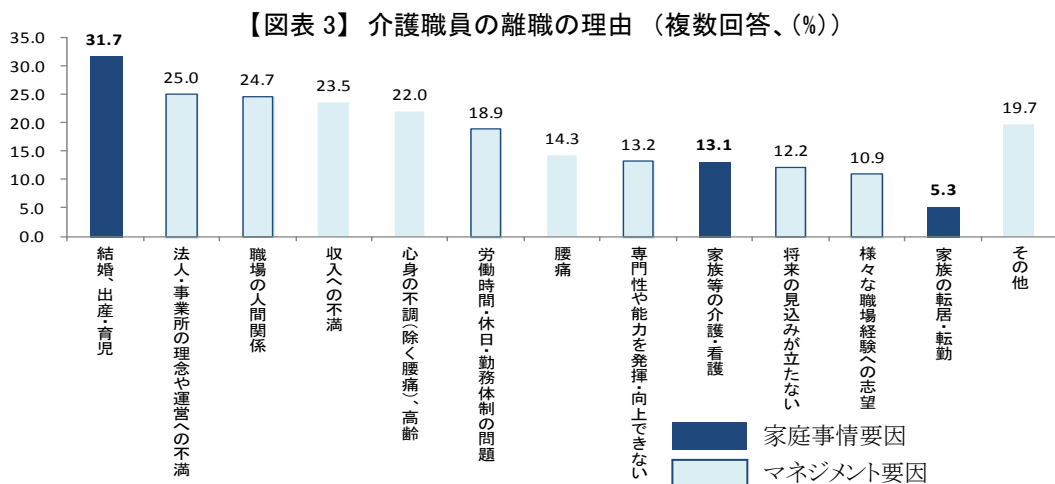
⁴ 2015年2月25日第15回社会保障審議会福祉部会で公表された「2025年に向けた介護人材の確保(案)」。今後これを基に、「社会福祉法等の一部を改正する法律案」による制度的対応や地域医療介護総合確保基金などを活用した施策の全体像が取りまとめられる方向である。

ニチ学館やベネッセスタイルケアなど異業種大手企業は、多様なキャリアパス、人事制度を導入済

「職員の定着・就業支援」には、福利厚生制度の充実が必須

スを明示し、マネジメント職、専門職、教育・指導職など個人の特性や希望に応じた複数のキャリアビジョンを打ち出している。また、ベネッセグループのベネッセスタイルケアは、介護事業と非介護事業（保育事業、管理部門など）を跨ぐ人事異動を実施、社内やグループ他社への公募制度も導入、職員のモチベーション向上と多様な職場経験の機会を提供している。

第二の「職員の定着・就業継続促進」については、事業者の福利厚生制度の充実が必須であり、この点でも概して大手企業が先行している。介護職員は女性比率が高いこともあり⁵、（公財）社会福祉振興・試験センターの調査によると、離職理由は「結婚・出産・育児」を筆頭に、「家族の介護」、「家族の転居・転勤」など家庭事情が挙げられている（【図表 3】）。前述の二社ともに出産・育児⁶や介護の休職制度を整備、育児手当の支給や一定期間の深夜勤務の免除など各種制度の充実を図り、職員の定着・離職防止に努めている。



（出所）（公財）社会福祉振興・試験センター「社会福祉士・介護福祉士就労状況調査結果（平成 24 年度）」よりみずほ銀行産業調査部作成

（注）介護・医療・福祉分野での就業経験はあるが、現在は当該分野の仕事をしていない介護福祉士のうち約 2 万人に実施したアンケート調査。

「専門性の明確化と人材の機能分化」には人事管理・マネジメント力を期待

人材不足解決と併せて、「介護の産業化」にも期待

第三の「専門性の明確化と人材の機能分化」についても、人事マネジメント力を備えた異業種大手によって、介護福祉士など有資格者等が担うべき専門業務の明確化に資する取組を期待したい。また、前述の調査で離職理由の上位に挙げられた「法人・事業所の理念や運営への不満」、「職場の人間関係」、「労働時間、休日・勤務管理が合わない」、「専門性や能力を発揮・向上できない」などもマネジメントで改善を図ることが可能であろう。

以上からみて、人材不足の課題解消には大手異業種企業に期待するところが大きい。併せて、保険内外サービスの一体提供などによって介護事業の公的保険に過度に依存しない事業モデルへの転換、ひいては「介護の産業化」を推進し、利便性の高い在宅サービスの普及と保険制度の持続可能性の向上に資することも期待したい。

⁵ 2014 年 10 月第 1 回社会福祉審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会調査によると、介護職員に占める女性の割合は施設等では 73.0%、訪問介護では 88.6%。

⁶ 両社とも次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」の基準をクリアし、いわゆる「くるみんマーク」を取得済。

みずほ銀行 産業調査部
ライフケアチーム
TEL: 03-6838-1210

高杉 周子
E-mail: chikako.a.takasugi@mizuho-bk.co.jp