

概要(実績評価書のポイント)

施策目標Ⅷ-2-1

福祉・介護人材の養成確保を推進すること等により、
福祉サービスの質の向上を図ること

確認すべき主な事項（実績評価書）

測定指標について

1

各測定指標の目標達成状況の判断は適切か。

（注1）当該年度の実績値が集計中の場合は、過年度の実績値の推移や当該年度の実績値の速報値等から合理的に達成状況を判断する。

有効性の評価について

2

目標未達となった指標について、その要因が記載されているか。

3

目標を大幅に超過して達成した指標について、その要因が記載されているか。また、当初設定した目標値は妥当であったか。

4

外部要因等の影響について、適切に分析されているか。

効率性の評価について

5

目標未達となった指標に関連する事業の執行額の推移や実施方法は妥当であったか。

（注2）複数年度にわたり、目標未達が続いている場合には、当該指標に関連する予算額や実施方法に何らかの見直しが必要か。

6

施策目標全体としての執行率が低調な場合には、その理由と改善方策は記載されているか。

7

目標値を達成していることにより、直ちに効率的に施策が実施されているとは言えず、同水準のアウトプット又はアウトカムを達成する上で、効率的な手段で実施されたかについて説明が記載されているか。

現状分析について

8

各測定指標の達成状況、有効性及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標の進捗状況の評価結果や今後の課題は記載されているか。

次期目標等への反映の方向性（施策及び測定指標の見直し）について

9

目標未達となった指標について、今後の具体的な改善策が記載されているか。

10

過年度の実績値の推移等から、既に役割を終えたと判断される測定指標はあるか。該当がある場合には、新たな測定指標をどうするか。

11

現状分析で記載した課題等に対応して、どのように対応していくのか。また、新たに測定指標等の設定の必要があるか。

12

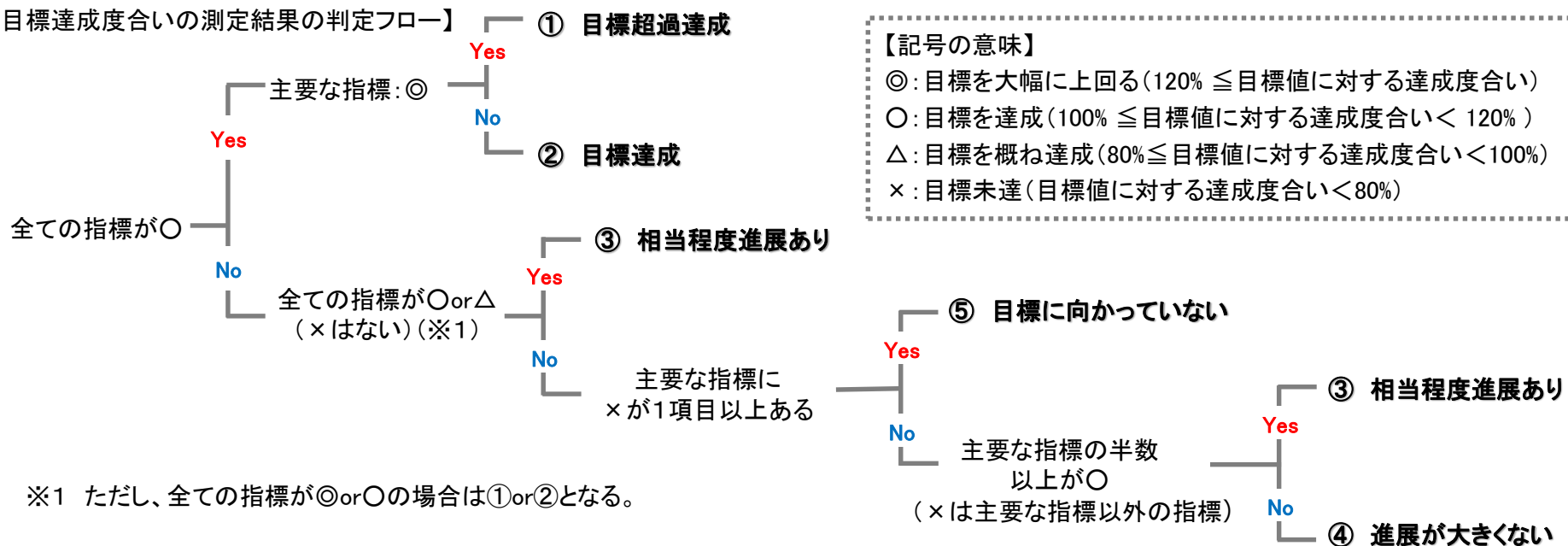
各指標の目標値の設定水準は、同様の考え方や水準を維持してよいか。

厚生労働省における施策目標の評価区分（目標達成度合いの測定結果）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1-4 実績評価書様式の記載要領

各行政機関共通区分	要件
①目標超過達成	全ての測定指標の達成状況欄が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回るもの
②目標達成	全ての測定指標の達成状況が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回っていないもの
③相当程度進展あり	<ul style="list-style-type: none"> 全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」（①もしくは②に該当する場合を除く）、もしくは、 主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となったが、主要な測定指標の半数以上が「○」で、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要せずに目標達成が可能であるもの
④進展が大きくない	主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となり、かつ主要な測定指標の達成状況の「○」が半数未満で、現行の取組を継続した場合、目標達成に相当な期間を要すると考えられるもの
⑤目標に向かっていない	主要な測定指標の達成状況の全部又は一部が「×」となり、施策としても目標達成に向けて進展していたとは認められず、現行の取組を継続しても目標を達成する見込みがないもの

【目標達成度合いの測定結果の判定フロー】



【記号の意味】
 ◎：目標を大幅に上回る（120% ≤ 目標値に対する達成度合い）
 ○：目標を達成（100% ≤ 目標値に対する達成度合い < 120%）
 △：目標を概ね達成（80% ≤ 目標値に対する達成度合い < 100%）
 ×：目標未達（目標値に対する達成度合い < 80%）

※1 ただし、全ての指標が◎or○の場合は①or②となる。

厚生労働省における施策目標の評価区分（総合判定）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1-4 実績評価書様式の記載要領

【総合判定の区分】

総合判定区分		要件
A	目標達成	測定結果が①又は②に区分されるもの
		測定結果が③に区分されるもので、その他外部要因等を加えて総合的に判断し、目標を達成していると判断できるもの
B	達成に向けて進展あり	測定結果が③に区分されるもの（「目標達成」と判定されたものを除く。）
		測定結果が④に区分されるもの
C	達成に向けて進展がない	測定結果が⑤に区分されるもの

（参考1）主要な指標の選定要件

- 達成目標ごとに1つ以上主要な指標を選定しなければならない。
- 主要な指標の選定基準は、以下のいずれかに当てはまると料される指標から選定する。
 - ① 当該指標の達成に向けて、多くの予算・人員等が投入されているもの
 - ② 当該指標について、国民の関心が高く行政上も課題となったもの
 - ③ その他、目標達成に向けて重要性が高いと判断するもの

（参考2）参考指標

- 当該施策目標の実績評価に当たって、達成すべき水準（目標値）を定める測定指標としては適さないが、施策の実施状況や、施策を取り巻く状況の変化を把握するために有益であると思われる指標。

（参考3）有効性の評価、効率性の評価、現状分析

有効性の評価

- 目標を達成している場合には、主として施策のどのような点が有効性を高めるのに寄与したのかを分析・説明する。
- 目標を達成できなかった場合には、その理由として以下の①～④等の観点から要因を分析・説明する。
 - ① 目標数値の水準設定の妥当性
 - ② 事前の想定と施策実施時期における客観情勢の乖離
 - ③ 施策の具体的な仕組上の問題点
 - ④ 予算執行面における問題点

効率性の評価

- アウトプットに対してインプットが適切なものになっているか（コストパフォーマンスの観点）の分析。
- 事前に想定した政策効果が得られたとしても、それに要するコスト（予算執行額や要した時間など行政として投入した全ての資源）が課題であれば、効率性は低いと評価され、改善が必要となる。

現状分析

- 有効性の評価及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標についての総合的な評価や明らかになった課題を記載する。

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標Ⅷ-2-1）

基本目標Ⅷ： ナショナル・ミニマムを保護し、社会変化に対応した福祉サービスを提供するとともに、自立した生活の実現や安心の確保等を図ること

施策大目標2： 福祉・介護人材の養成確保を推進すること等により、福祉サービスの質の向上を図ること

施策目標1： 福祉・介護人材の養成確保を推進すること等により、福祉サービスの質の向上を図ること

現状（背景）

1. 人手不足の現状

- ・ 介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業計より高い水準で推移。
- ・ なお、介護関係職種の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、特に都市部で高い。
- ・ 第8期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数によると、令和5年度末までに約233万人、令和7年度末までに約243万人の介護職員の確保が必要。

2. 介護職員の現状

- ・ 平均年齢・勤続年数に違いがあり、単純な比較はできないが、介護職員の平均賃金の水準は産業計に比べ低い傾向。なお、介護職員の平均勤続年数は、産業計と比較すると30歳までは概ね変わらないが、35歳以上では産業計を下回っている。
- ・ 介護職員の離職率は、低下傾向にあり、令和元年に初めて15.4%と産業計の15.6%を下回り、令和2年度には14.9%とさらに低下している。
- ・ 介護職員の平均年齢は年々上昇しており、介護職員の年齢構成は、介護職員（施設等）については30～59歳、訪問介護員については40～59歳が主流となっている。訪問介護員においては、60歳以上が1/3以上を占めている。

課題 1

新型コロナウイルス感染症の影響により、介護施設の負担が増加する中で、介護人材不足が依然として深刻

達成目標1 介護人材の必要数確保に向けた総合的な介護人材確保対策の実施

【測定指標】太字・下線が主要な指標

1 介護職員数（アウトカム）

- 2 「介護に関する入門的研修」の実施からマッチングまでの一体的支援事業により介護施設等とマッチングした数（アウトプット）
- 3 地域医療介護総合確保基金等による介護人材の資質向上のための取組を実施する都道府県数（アウトプット）

4 介護福祉士従事者数（アウトプット）

- 5 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）取得率（アウトカム）
- 6 介護職員等特定処遇改善加算取得率（アウトカム）

【参考指標】目標値は設定しないが、現状把握のために設定する指標

- 7 介護職員数に占める介護福祉士従事者数の割合
- 8 介護職員の勤続年数
- 9 介護職員の平均賃金（月額）

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標Ⅷ-2-1）

基本目標Ⅷ： ナショナル・ミニマムを保護し、社会変化に対応した福祉サービスを提供するとともに、自立した生活の実現や安心の確保等を図ること

施策大目標2： 福祉・介護人材の養成確保を推進すること等により、福祉サービスの質の向上を図ること

施策目標1： 福祉・介護人材の養成確保を推進すること等により、福祉サービスの質の向上を図ること

現状（背景）

3. 介護分野の特定技能外国人の受入状況

- ・ これまでの特定技能外国人の在留者数の推移を見ると、令和2年3月末の在留者数は56人、令和3年3月末の在留者数は1,705人、令和4年3月末の在留者数は7,019人と増加傾向にある。
- ・ また、新型コロナウイルス感染症の影響により停止されていた外国人の新規入国が、令和4年3月から再開したことから、今後、外国人介護人材の増加が見込まれる。

課題 2

- ① 外国人介護人材が安心して国内の介護現場で就労・定着できる環境整備
- ② 介護分野の特定技能外国人材が大都市圏その他の特定の地域に集中して就労しないよう必要な措置

達成目標2 外国人介護人材の活用の適切な推進

【測定指標】太字・下線が主要な指標

- 10 外国人介護人材受入支援事業の実施都道府県の割合（アウトプット）
- 11 地域医療介護総合確保基金による外国人介護人材の受入環境を整備するための取組を実施する都道府県の割合（アウトプット）
- 12 特定技能評価試験の合格率（アウトカム）**

4. 障害福祉人材の現状

- ・ 障害福祉サービス等の利用者数は約3倍に増加しており、サービス量の増加に伴う障害福祉分野の福祉・介護職員数は約2倍となっている。
- ・ 障害福祉関係分野の職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっている。
- ・ 障害福祉サービス等従事者を含む関係職種の有効求人倍率は、全職種より高い水準で推移している。

課題 3

障害福祉サービス等従事者を含む関係職種人手不足の深刻化

達成目標3 障害福祉人材の確保・定着に向けた処遇改善

【測定指標】太字・下線が主要な指標

- 13 福祉・介護職員処遇改善加算取得率（アウトカム）
- 14 福祉・介護職員等特定処遇改善加算取得率（アウトカム）

【参考指標】

- 15 障害福祉人材の勤続年数
- 16 障害福祉人材の平均賃金（月額）

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標Ⅷ-2-1）

総合判定

赤字は主要な指標

【達成目標1】総合的な介護人材確保対策

指標1: (△) (目標達成率98%)

(R2年度の実績値と目標値より目標達成率を算出)

指標2: (○) (過年度実績)

指標3: ○ (目標達成率100%)

指標4: (△) (目標達成率99.2%)

(H30年度からR2年度までの増加ペース(年平均31,836人増)を維持した場合のR5年度見込み)

指標5: - (R3年度目標値の設定なし)

指標6: ○ (目標達成率105%)

【達成目標2】外国人介護人材の活用

指標10: × (目標達成率64%)

指標11: × (目標達成率79%)

指標12: △ (技能:目標達成率96%) (日本語:目標達成率97%)

【達成目標3】障害福祉人材の処遇改善

指標13: △ (目標達成率99%)

指標14: △ (目標達成率85%)

【目標達成度合いの測定結果】

④(進展が大きくない)

【総合判定】

B(達成に向けて進展あり)

【判定理由】

- ・ 主要な指標以外の2指標(指標10及び指標11)で×
- ・ 主要な指標である3指標(指標1、指標12及び指標13)の目標達成状況は△
- ・ 以上から、評価基準に照らし、目標達成度合いの測定結果は④、総合判定はBと判断。

施策の分析(有効性の評価)

【達成目標1】総合的な介護人材確保対策

- ・ 介護人材を確保するため、処遇改善や人材育成への支援、離職防止のための職場環境の改善、外国人材の受入環境の整備などを総合的に取り組んできた結果、介護職員数(指標1)・介護福祉士従事者数(指標4)とも増加傾向にあり、介護人材の確保が図られている。
- ・ ただし、介護職員数はR元年度まで着実に増加していたが、R2年度は新型コロナウイルスの感染拡大等の影響もあり伸び率が鈍化している。
- ・ 指標2及び指標3は目標を達成しており、地域医療介護総合確保基金の介護従事者確保に係る事業が全国的に取り組まれ、介護人材確保や資質向上が図られている。また、介護職員数に占める介護福祉士従事者の割合(参考指標7)は増加しており、介護職員全体の質の向上が図られている。
- ・ 介護職員の処遇改善のための加算取得率(指標5及び指標6)については、前年度比で増加傾向。都道府県等が社会保険労務士を事業所に派遣する等の取得促進の取組は有効に機能。

【達成目標2】外国人介護人材の活用

- ・ 外国人材の受入環境の整備に係る事業を実施する都道府県割合(指標10及び指標11)は、R3年度は目標未達となったが、その要因は、海外からの新規外国人の入国が停止され、外国人介護人材の受入れの見直しが立たなかったこと等によるもの。
- ・ 特定技能評価試験の合格率(指標12)が目標未達となった要因は、新型コロナウイルス感染症の影響による受験者の学習環境の変化等が考えられる。ただし、介護技能評価試験及び介護日本語評価試験の目標達成率は90%台後半である。

【達成目標3】障害福祉人材の処遇改善

- ・ 福祉・介護職員等の処遇改善のための加算取得率(指標13及び指標14)については、前年度比で増加傾向。都道府県等が社会保険労務士を事業所に派遣する等の取得促進の取組は有効に機能。
- ・ ただし、指標13、指標14ともに令和3年度実績値は目標値を下回り、その要因としては、一部の事業所等において、処遇改善等の仕組みの理解が進んでいないことなどが考えられる。

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標Ⅷ-2-1）

施策の分析(効率性の評価)

【達成目標1】総合的な介護人材確保対策

- ・ 介護職員数(指標1)及び介護福祉士従事者数(指標4)については、介護報酬、地域医療介護総合確保基金、生活困窮者就労支援準備支援事業等補助金等を活用し、処遇改善や人材育成への支援、離職防止のための職場環境の改善、外国人材の受入環境の整備等の取組を総合的に実施しているため、成果に対するコスト面での効率性の評価は困難。
- ・ 指標2及び指標3は、地域医療介護総合確保基金として都道府県における事後評価や医療介護総合確保促進会議における議論等を通じて、基金が適切に活用されるためのPDCAサイクルを回しながら事業を実施。
- ・ 指標5及び指標6は、申請書類の簡素化に取り組んでおり、実績も増加傾向にある。

【達成目標2】外国人介護人材の活用

- ・ 外国人介護人材受入支援事業(指標10)は、R3年度より、集合形式の研修等に加え、オンライン形式の研修等も補助対象とすることを明記するなど、必要に応じて事業内容を見直している。
- ・ 外国人介護人材の受入環境を整備するための取組(指標11)については、地域医療介護総合確保基金として都道府県計画における事後評価や医療介護総合確保促進会議における議論等を通じ、基金が適切に活用されるためのPDCAサイクルを回しながら事業を実施することで、効率的な事業実施が図られている。
- ・ 特定技能評価試験(指標12)については、受験者の属性の変化等や新型コロナウイルスの影響による学習環境の変化等により、経年で一概にコスト評価を行うことは困難。
- ・ 当該試験の合格に向けた学習用テキストの作成・翻訳により、試験に向けた学習を自律的に行う環境整備を行っていることから、妥当。

【達成目標3】障害福祉人材の処遇改善

- ・ 福祉・介護職員等の処遇改善のための加算取得の支援(指標13及び指標14関係)については、H30年度以降執行額がほぼ一定であるにも関わらず、加算取得率は順調に向上していることから、効率的な取組が行われている。

施策の分析(現状分析)

【達成目標1】総合的な介護人材確保対策

- ・ 総合的な人材確保対策の結果、介護職員数(指標1)は増加しているが、R2年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響等により、伸び率が鈍化。現在の増加ペースではR5年度における目標数には、やや届かない見込み。
- ・ 同様に、介護福祉士従事者数(指標4)についても、総合的な人材確保対策により、R2年度まで着実に増加しているものの、現在の増加ペースではR5年度における目標数には、やや届かない見込み。
- ・ 介護分野における有効求人倍率はコロナ禍でも高い水準で推移しており、介護の仕事の魅力発信など介護分野への参入促進の取組を強化や、介護福祉士資格取得のための修学資金の貸付事業、離職した介護福祉士の復職支援などに総合的に取り組む。
- ・ 入門的研修からマッチングまで一体的支援事業(指標2関係)については、実績値はR2年度は前年度の高水準(R元年度:703人)に比べ低下したものの、H30年度比で15%増以上となり、効果的な事業が実施されている。

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標Ⅷ-2-1）

施策の分析（現状分析）

〔達成目標1〕総合的な介護人材確保対策

- ・ 介護職員数（指標1）については、介護人材を確保するため、処遇改善や人材育成への支援、離職防止のための職場環境の改善、外国人材の受入環境の整備などを総合的に取り組んできた結果、介護職員数は増加している。
- ・ 他方で、今後、労働人口が減少していくことを考慮すると、介護分野での人材確保が一段と厳しくなることが想定され、介護の仕事の魅力発信等介護分野への参入促進についてこれまで以上に取組を強化していく必要がある。
- ・ 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）を取得している事業所割合（指標5）及び介護職員等特定処遇改善加算を取得している事業所割合（指標6）については引き続き目標達成に向け取り組む。

〔達成目標2〕外国人介護人材の活用

- ・ 外国人材の受入環境の整備に係る事業を実施する都道府県割合（指標10及び指標11）は、海外からの外国人の新規入国の停止の影響によりR3年度は目標未達となったが、R3年度までの実績値の推移では、事業を実施する都道府県数は着実に増加しており、引き続き、事業の周知を図る。
- ・ 特定技能評価試験（指標12）については、引き続き、学習を自律的に行うための環境整備を推進する。

〔達成目標3〕障害福祉人材の処遇改善

- ・ 福祉・介護職員等の処遇改善のための加算取得率（指標13及び指標14）については、R2年度から比較すると順調に向上しており、目標達成に向けた取組が着実に進展している。

次期目標等への反映の方向性（施策及び測定指標の見直しについて）

〔達成目標1〕総合的な介護人材確保対策

- ・ 介護職員数（指標1）については、当面はR5年度末の目標達成を目指す。その中で、慢性的な人手不足に加え、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策や、利用者が感染した場合の対応等により、介護施設等における業務が増大している。
- ・ そのため、介護職の業務の機能分化を図り、周辺業務を担う人材（介護助手等）を、介護事業所とマッチングする仕組みを構築する事業をR4年度から、地域医療介護総合確保基金のメニューとして新設、介護現場での多様な就労を促進していく。

〔達成目標2〕外国人介護人材の活用

- ・ 外国人材の受入環境の整備に係る事業の実施（指標10及び指標11）関係については、R4年3月以降、外国人介護人材の新規入国が認められ、受入れの見通し立ち始めたことから、都道府県に対し、事業の周知徹底を図る。
- ・ 特定技能評価試験（指標12）についても、R4年3月以降、外国人介護人材の新規入国が認められ、受入れの見通し立ち始めたことから、現指標を維持する。

〔達成目標3〕障害福祉人材の処遇改善

- ・ 福祉・介護職員等の処遇改善のための加算取得率（指標13及び指標14）は順調に向上しており、引き続き目標達成を目指す。

参考資料

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

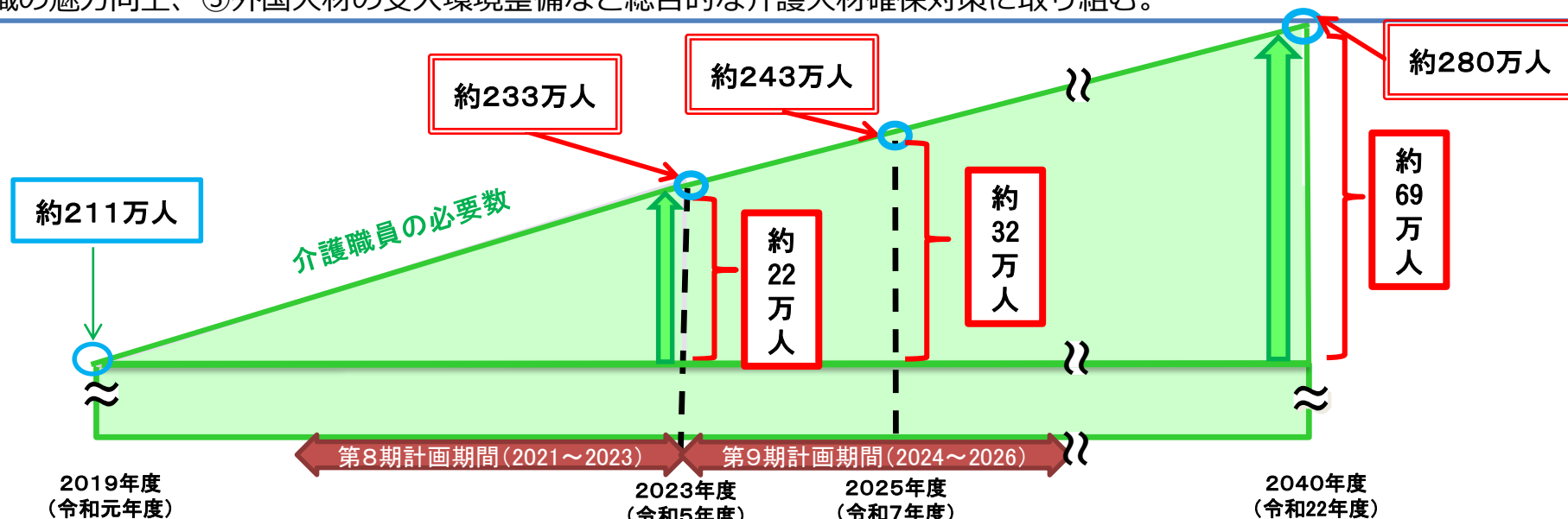
- 第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
 - ・2023年度には約233万人（+約22万人（5.5万人/年））
 - ・2025年度には約243万人（+約32万人（5.3万人/年））
 - ・2040年度には約280万人（+約69万人（3.3万人/年））

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（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。

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

介護職員の 処遇改善

- リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、総額2000億円(年)を活用し、経験・技能のある介護職員に重点化した更なる処遇改善を2019年10月より実施
 - 介護職員について、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置を、2022年2月から実施
- ※ 令和3年度介護報酬改定では、介護職員の人材確保・処遇改善等にも配慮し、改定率を+0.70%とするとともに、更なる処遇改善について、介護職員間の配分ルールの柔軟化を実施。

(実績)月額平均7.5万円の改善

月額平均1.8万円の改善(令和元年度～)
月額平均1.4万円の改善(29年度～)
月額平均1.3万円の改善(27年度～)
月額平均0.6万円の改善(24年度～)
月額平均2.4万円の改善(21年度～)

多様な人材 の確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、再就職準備金貸付による支援
- 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援
- ボランティアポイントを活用した介護分野での就労的活動の推進
- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- 他業種からの参入促進のため、キャリアコンサルティングや、介護・障害福祉分野の職業訓練卒の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乗せ、訓練修了者への返済免除付きの就職支援金の貸付を実施
- 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施
- 介護施設等における防災リーダーの養成

離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICT等テクノロジーの活用推進
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援
- 生産性向上ガイドラインの普及
- 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進
- ウィズコロナに対応したオンライン研修の導入支援、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施

介護職 の魅力向上

- 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進
- 民間事業者によるイベント、テレビ、新聞、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施

外国人材の受 入れ環境整備

- 介護福祉士を目指す留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等)
- 「特定技能」等外国人介護人材の受入環境整備(現地説明会等による日本の介護のPR、介護技能向上のための集合研修、介護の日本語学習支援、介護業務等の相談支援・巡回訪問の実施等)
- 特定技能の受入見込数を踏まえ、試験の合格者見込数を拡充するとともに、試験の開催国を拡充

地域医療介護総合確保基金を活用した介護従事者の確保

令和4年度予算案:公費206億円(国費137億円)
令和3年度予算額:公費206億円(国費137億円)

- 地域の実情に応じた介護従事者の確保対策を支援するため、都道府県計画を踏まえて実施される「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」に資する事業を支援。

※ 赤字下線は令和4年度新規・拡充等

参入促進	資質の向上	労働環境・処遇の改善
<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域における介護のしごとの魅力発信 ○ 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験 ○ 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成、支え合い活動継続のための事務支援 ○ 介護未経験者に対する研修支援 ○ ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化 ○ 介護事業所におけるインターンシップ等の導入促進 ○ 介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援、参入促進セミナーの実施、介護の周辺業務等の体験支援 ○ 人材確保のためのボランティアポイント活用支援 ○ 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進 ○ 介護福祉士国家資格取得を目指す外国人留学生や1号特定技能外国人等の受入環境整備 ○ 福祉系高校修学資金貸付、時短勤務、副業・兼業、選択的週休3日制等の多様な働き方のモデル実施 ○ 共生型サービスの普及促進 等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護人材キャリアアップ研修支援 <ul style="list-style-type: none"> ・経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修 ・喀痰吸引等研修 ・介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講 ・介護支援専門員、介護相談員育成に対する研修 ○ 各種研修に係る代替要員の確保、出前研修の実施 ○ 潜在介護福祉士の再就業促進 <ul style="list-style-type: none"> ・知識や技術を再確認するための研修の実施 ・離職した介護福祉士の所在等の把握 ○ チームオレンジ・コーディネーターなど認知症ケアに携わる人材育成のための研修 ○ 地域における認知症施策の底上げ・充実支援 ○ 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成 <ul style="list-style-type: none"> ・生活支援コーディネーターの養成のための研修 ○ 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成 ○ 介護施設等防災リーダーの養成 等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)養成研修 ○ 管理者等に対する雇用改善方策の普及 <ul style="list-style-type: none"> ・管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催 ・介護従事者の負担軽減に資する介護ロボット・ICTの導入支援(拡充) ※拡充分は令和5年度まで ・介護事業所への業務改善支援 ・新人教育やキャリアパスなど雇用管理体制の改善に取り組む事業所のコンテスト・表彰を実施 ○ 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営等の支援 ○ 子育て支援のための代替職員のマッチング ○ 介護職員に対する悩み相談窓口の設置、ハラスメント対策の推進、若手介護職員の交流の推進、両立支援等環境整備 ○ 新型コロナウイルス感染症流行下におけるサービス提供体制の確保(令和4年度継続) 等

- 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位、市区町村単位での協議会等の設置
- 介護人材育成等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営支援
- 離島、中山間地域等への人材確保支援

「介護助手」等の普及を通じた介護現場での多様な就労の促進

【令和4年度予算額】生活困窮者就労準備支援事業費等補助金:386億円の内数
地域医療介護総合確保基金(介護従事者確保分):137億円の内数

【要求要旨】

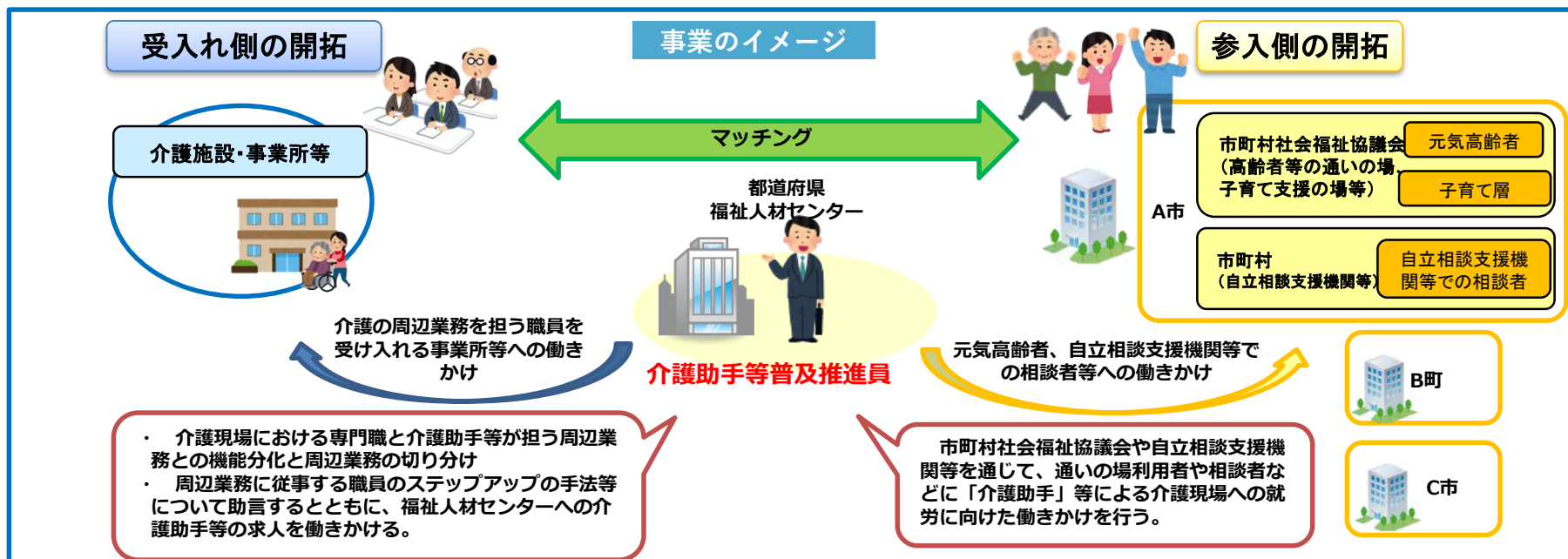
介護人材については、少子高齢化の進展や慢性的な人手不足である状況に加え、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策や利用者が感染した場合の対応等によって、介護施設等における業務が増大している。

そのため、介護分野への参入のハードルを下げ、更なる介護人材を確保・支援する観点から、介護職の業務の機能分化を図り、掃除、配膳、見守り等の周辺業務を担う人材を、介護事業所とマッチングする仕組みを構築する。

【事業内容】

都道府県福祉人材センターに「介護助手等普及推進員」を配置し、市町村社会福祉協議会等を巡回して周知活動を行い、介護助手等希望者の掘り起こしを行う。

併せて、介護事業所に対し、介護職の業務の機能分化や介護助手等のステップアップの手法を助言するとともに、介護助手にかかる求人提出の働きかけを行うことにより、介護の周辺業務を担う人材の確保を促す。



処遇改善に係る加算全体のイメージ(令和4年度改定後)

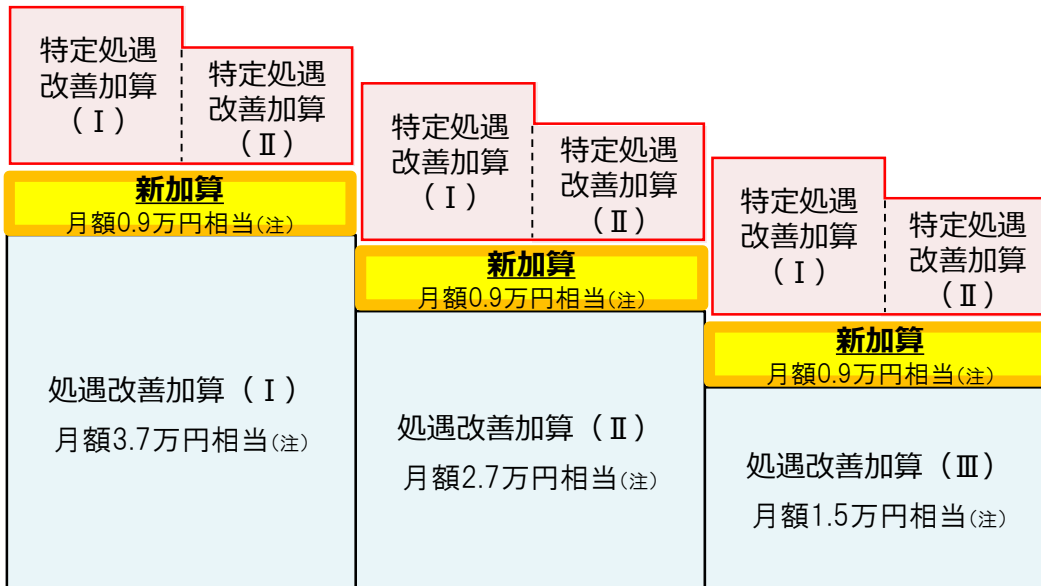
新加算(介護職員等ベースアップ等支援加算)

- 対象：介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
 - 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
 - 賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等(※)に使用することを要件とする。
 - ※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
 - ※介護福祉士の配置割合等に応じて、加算率を二段階に設定。
 - 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
 - 処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
 - 処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

全体のイメージ



介護職員処遇改善加算

- 対象：介護職員のみ
- 算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)
キャリアパス要件のうち、①+②+③を満たすかつ職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①+②を満たすかつ職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①or②を満たすかつ職場環境等要件を満たす

<キャリアパス要件>

- ①職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ②資質向上のための計画を策定して**研修の実施又は研修の機会を確保**すること
- ③経験若しくは資格等に応じて**昇給する仕組み**又は一定の基準に基づき**定期に昇給を判定する仕組み**を設けること

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

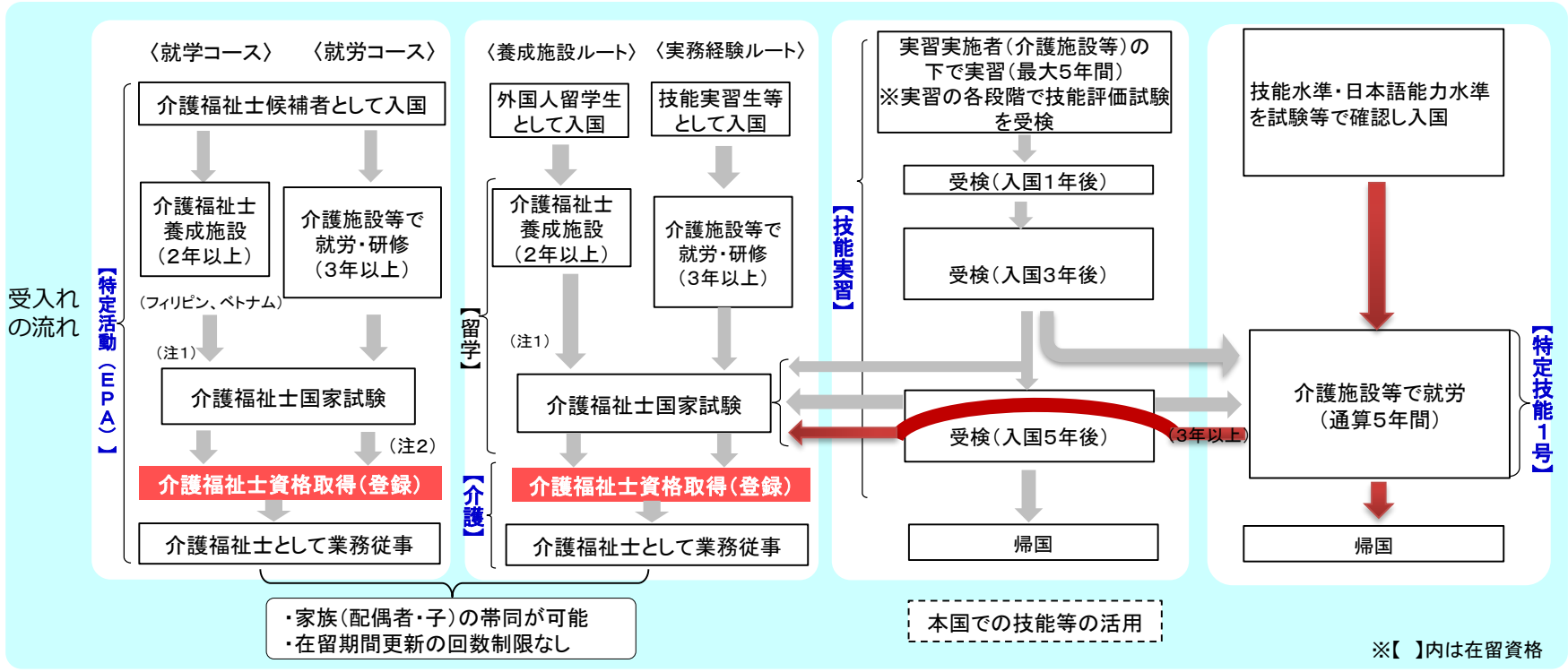
<職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

[注：事業所の総報酬に加算率(サービス毎の介護職員数を踏まえて設定)を乗じた額を交付。]

外国人介護人材受入れの仕組み

	EPA (経済連携協定) (インドネシア・フィリピン ・ベトナム)	在留資格「介護」 (H29. 9 / 1～)	技能実習 (H29. 11 / 1～)	特定技能1号 (H31. 4 / 1～)
制度趣旨	二国間の経済連携の強化	専門的・技術的分野の 外国人の受入れ	本国への技能移転	人手不足対応のための一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ



(注1) 平成29年度より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、令和8年度までの卒業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。
 (注2) 4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

介護分野の外国人受入実績

在留資格	受入実績
E P A介護福祉士・候補者	在留者数：3,586人（うち資格取得者675人） ※2022年3月1日時点（国際厚生事業団調べ）
在留資格「介護」	3,794人 ※2021年12月末時点（入管庁）
技能実習	認定件数：22,858件 ※2021年3月末時点（外国人技能実習機構）
特定技能	在留者数：7,019人 ※2022年3月末時点（速報値）（入管庁）

分野別運用方針の概要（介護分野）

分野		介護
1 人手不足状況	受入れ見込数 （5年間の最大値）	60,000人
2 人材基準	技能試験	介護技能評価試験 等
	日本語試験	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験（N4以上） （上記に加えて） 介護日本語評価試験 等
3 その他重要事項	従事する業務	・身体介護等（利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等）のほか、これに付随する支援業務（レクリエーションの実施、機能訓練の補助等） （注）訪問系サービスは対象外 〔1 試験区分〕
	雇用形態	直接
	受入れ機関に対して特に課す条件	・厚労省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・厚労省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・事業所単位での受入れ人数枠の設定

技能試験・日本語試験の概要

技能試験

「介護技能評価試験」

- 試験言語: 現地語
- 実施主体: プロメトリック株式会社
- 実施方法: コンピューター・ベースド・テスト(CBT)方式
- 開始時期: 平成31年4月

日本語試験

「国際交流基金日本語基礎テスト」(※)

- 実施主体: 独立行政法人国際交流基金
- 実施方法: コンピューター・ベースド・テスト(CBT)方式
- 開始時期: 平成31年4月

「介護日本語評価試験」

- 実施主体: プロメトリック株式会社
- 実施方法: コンピューター・ベースド・テスト(CBT)方式
- 開始時期: 平成31年4月

(※)又は「日本語能力試験(N4以上)」

試験の実施状況

《これまで》

- 2019年4月からフィリピン、9月からはカンボジア、10月からはインドネシア、ネパール、国内、11月からモンゴル、2020年2月からミャンマー、2020年11月からタイ、2022年1月からインド、スリランカ、3月からウズベキスタンにおいて順次実施。
- これまで介護技能評価試験に計35,550名、介護日本語評価試験に計36,820名が合格(2019年4月～2022年6月試験の実績)。

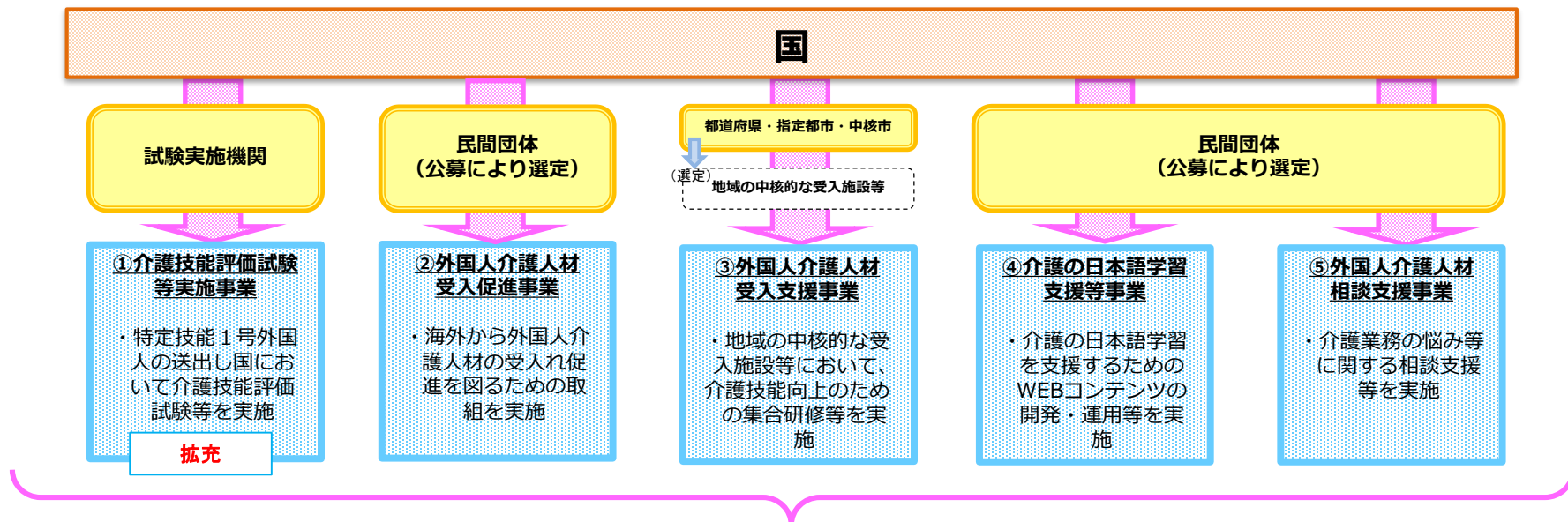
《今後》

- フィリピン、カンボジア、インドネシア、ネパール、モンゴル、ミャンマー、タイ、インド、スリランカ、ウズベキスタン、日本(47都道府県)において、引き続き実施予定。
- また、ベトナムなど、実施環境が整った国から順次実施。

令和4年度外国人介護人材受入環境整備事業

- 在留資格「特定技能」の活用促進等により、今後増加が見込まれる外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるよう、以下のような取組を通じて、その受入環境の整備を推進する。
- ① 介護分野における特定技能1号外国人の送出しを行う国において、介護の技能水準を評価するための試験等を実施 **【拡充】**
 - ② 地方の特定技能外国人の受入を促進するための取組や海外への情報発信の取組を実施
 - ③ 介護技能の向上のための研修等の実施に対する支援
 - ④ 介護の日本語学習を自律的に行うための環境整備の推進に対する支援
 - ⑤ 介護業務の悩み等に関する相談支援等を実施

【事業内容】



外国人介護人材が安心して日本の介護現場で就労・定着できる環境を整備

【補助率】 定額補助

【実施主体】 試験実施機関、都道府県(間接補助先:集合研修実施施設等) 等

【予算額】 (目)生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 【令和3年度予算額】945,167千円 → 【令和4年度予算額】831,775千円

外国人介護人材受入支援事業

令和4年度予算

本事業は、介護職種における技能実習生及び介護分野における1号特定技能外国人の介護技能を向上するための集合研修等を実施することにより、当該外国人介護人材が日本国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的とする。

○集合研修の実施等

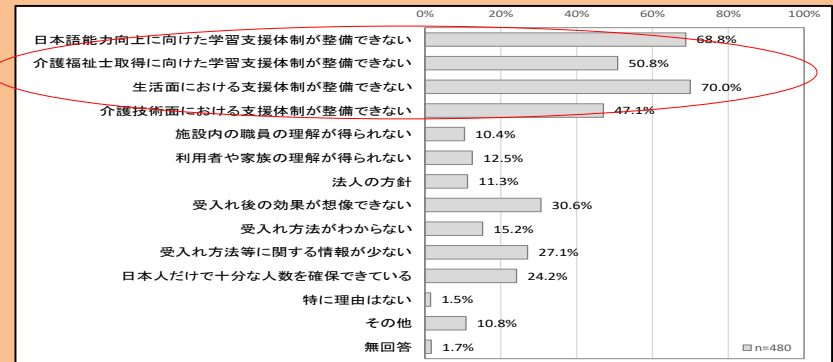
補助率：定額補助
実施主体：
直接補助 都道府県、指定都市、中核市(民間団体へ委託可)
間接補助 都道府県等が適当と認める民間団体等

- 都道府県、指定都市、中核市等が、技能実習生や1号特定技能外国人を対象に集合研修を実施。
※なお、技能実習生や1号特定技能外国人の受入状況や就労場所の地理的要因など各地域の実情に応じて、集合研修以外（派遣講師による巡回訪問等）の方法で研修を実施することも可能
⇒ 新型コロナウイルス感染症対策等として、「オンライン研修」の実施も可能。
- 研修内容は、研修対象者が介護現場で円滑に就労・定着できるようにする観点から必要と考える内容とする。
例えば、「介護の基本」「コミュニケーション技術」「移動、食事、衣服の着脱、排泄及び入浴の介護」「文化の理解」「介護の日本語」「認知症の理解」などが考えられるが、実施主体のそれぞれの実情に応じて検討できる。
なお、研修は座学のみならず演習を取り入れること。

- また、必要に応じて、技能実習生や1号特定技能外国人を対象に研修を行う研修講師の養成や、当該外国人介護人材を雇用する介護施設等で技術指導等を行う職員を対象にした研修を実施することができる。 など



➢外国人介護職員を受け入れない理由として受入れ側の支援体制が不十分である点が挙げられている



(出典)三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「外国人介護人材の受入れに関するアンケート調査」(平成30年10月1日時点調査)
(平成30年度厚生労働省老人保健健康増進等事業)

外国人留学生及び特定技能1号外国人の受入環境整備事業について

【地域医療介護総合確保基金のメニュー】

1. 外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業

【目的】

介護福祉士の資格取得を目指す外国人が、直接又は日本語学校を経由して介護福祉士養成施設に留学するケースが増加することが見込まれることから、当該留学生に対して、留学生の就労予定先の介護施設等が支援する奨学金に係る費用の一部を助成する。

【事業内容】

留学生に対して奨学金の給付等の支援を行う介護施設等に対して、当該支援に係る経費を助成。

留学生（日本語学校・養成施設）

奨学金の貸与・給付

受入介護施設等

< 留学生の支援例 >

- 1年目：日本語学校
学費：月5万円
居住費：月3万円
- 2年目・3年目：介護福祉士養成施設
学費：月5万円
入学準備金：20万円（初回に限る）
就職準備金：20万円（最終回に限る）
国家試験受験対策費用：4万円（年額）
居住費：月3万円

経費助成

補助率：1/3※
※受入介護施設等が留学生に給付する奨学金等の総額の1/3を補助

都道府県（委託可）

2. 外国人留学生及び特定技能1号外国人のマッチング支援事業

【目的】

介護福祉士養成施設と養成施設の留学希望者、また、介護施設等と特定技能による就労希望者等とのマッチングを適切に行うための経費を助成することにより、留学希望者や特定技能による就労希望者の円滑な受入支援体制の構築を図る。

【事業内容】

- ① マッチング支援団体が、外国人介護人材の送り出し国において留学希望者や特定技能による就労希望者に関する情報収集を行うとともに、マッチング対象となる双方に必要な情報を提供する
- ② 現地（海外）での合同説明会の開催等のマッチング支援を行う など

【送出国】

留学・就労希望者等
※ベトナム、フィリピン、カンボジア、中国、インドネシア、タイ、ミャンマー、ネパール、モンゴル 等

協議体の設置など、地域の関係団体等と連携しながらマッチングを実施

都道府県

委託

マッチング支援団体

- ・受入れの意向の有無
- ・受入実績
- ・求める人材の確認
- ・特色あるカリキュラムや行事等の紹介
- ・施設のアピールポイント等の紹介
- ・ビデオレターの作成 等

①養成施設、介護施設等からの情報収集

②現地教育機関等からの情報の提供

【日本】

介護福祉士養成施設

介護施設等

①養成施設、介護施設等からの情報の提供

②現地教育機関等からの情報の提供

- ・現地教育機関訪問
- ・候補者リストの作成
- ・候補者との面談
- ・ビデオレターの作成 等

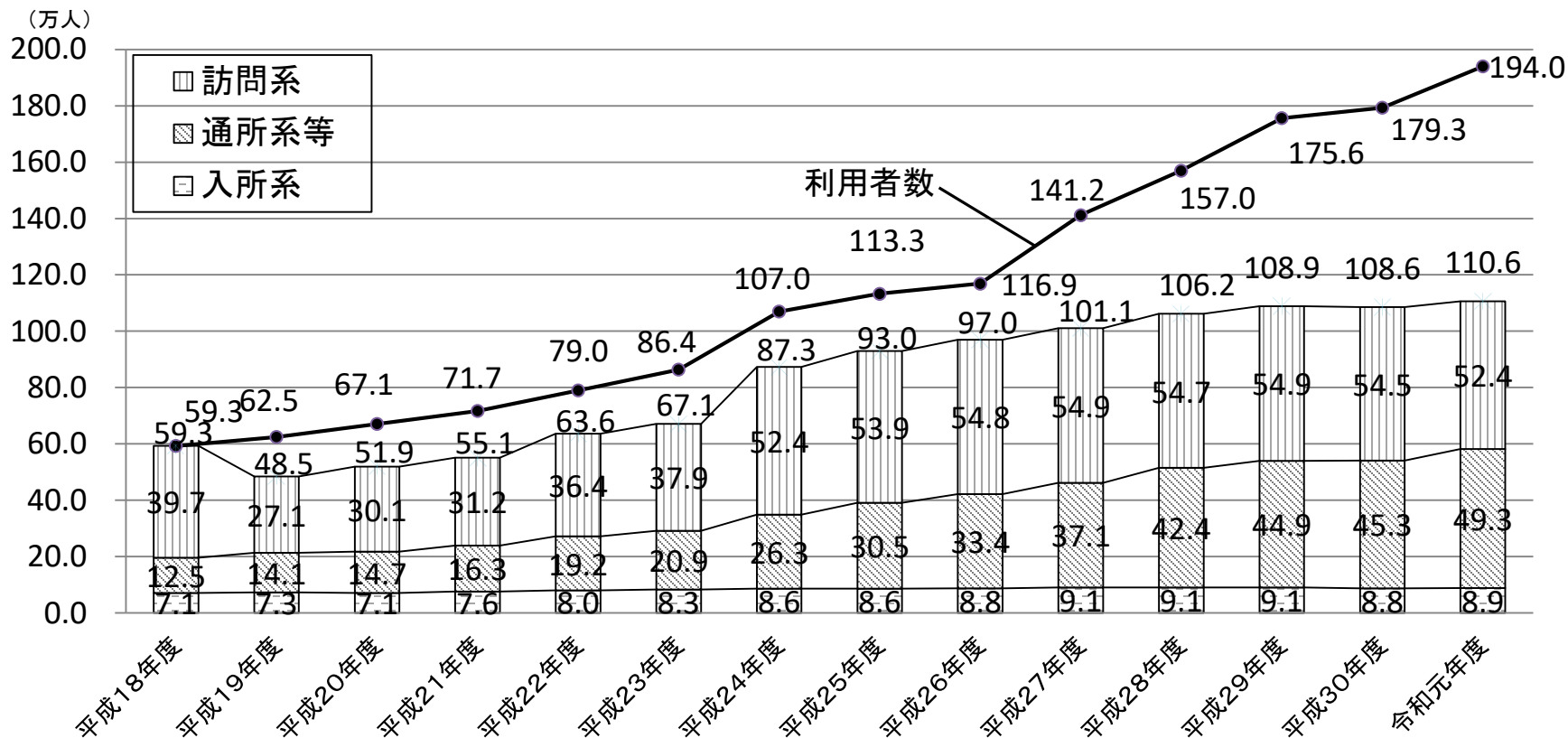
③現地合同説明会等のコーディネート

③現地合同説明会等の開催

留学生候補者や特定技能入国希望者と、受入れを希望する日本の介護福祉士養成施設、介護施設等の中でマッチングを行うため、現地で合同説明会等を開催する。

障害福祉分野の福祉・介護職員数の推移(推計値)

○ 障害者自立支援法施行以降、障害福祉サービス等の利用者数は13年間で約3倍に増加している。サービス量の増加に伴う障害福祉分野の福祉・介護職員数は13年間で約2倍となっている。



【出典】厚生労働省「社会福祉施設等調査」に基づき社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において作成。

注1) 平成21～29年度の数値は、回収率の割り戻しにより補正し推計したもの。平成30年度からは、調査結果が全施設・事業所の推計値となり、回収率での割り戻しはしていないため、平成29年以前の結果との比較には留意が必要。

注2) 従事者数及び利用者数は各年の10月1日現在の数値である。

注3) 従事者数は、福祉・介護職員処遇改善加算の対象となる直接処遇職員について、常勤、非常勤を含めた実人員数を各サービス・事業で合計したものである。

注4) 各年度の「社会福祉施設等調査」の結果を踏まえ、障害者自立支援法、障害者総合支援法のサービス及び児童福祉法のサービスを含めているが、年度によってサービスの新設・廃止があるため、年度間の比較には留意が必要。

障害福祉関係分野の賃金の状況(一般労働者、男女計)

○ 障害福祉関係分野の職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっている。

		平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	賞与込み給与 (万円)
産業別	産業計	42.2	10.3	35.5
職種別	医師	41.0	5.8	95.0
	看護師	39.9	8.0	39.9
	准看護師	50.2	11.3	33.4
	理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士、視能訓練士	33.7	6.3	33.8
	介護支援専門員(ケアマネジャー)	50.9	9.0	32.1
	障害福祉関係分野の職員 【(A)・(B)・(C)の加重平均】	42.7	7.2	28.9
	保育士(A)	37.3	8.2	30.9
	訪問介護従事者(B)	46.4	6.7	29.3
介護職員(医療・福祉施設等)(C)	43.6	7.0	28.4	

【出典】厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」に基づき社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において作成。

注1) 一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注2) 「賞与込み給与」は、「きまって支給する現金給与額(労働協約、就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給された現金給与額)」に、「年間賞与その他特別給与額(前年1年間(原則として1月から12月までの1年間)における賞与、期末手当等特別給与額(いわゆるボーナス))」の1/12を加えて算出した額

注3) 産業別(産業計)賃金は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別賃金には役職者は含まれていない。

処遇改善に係る加算全体のイメージ(令和4年度改定後)

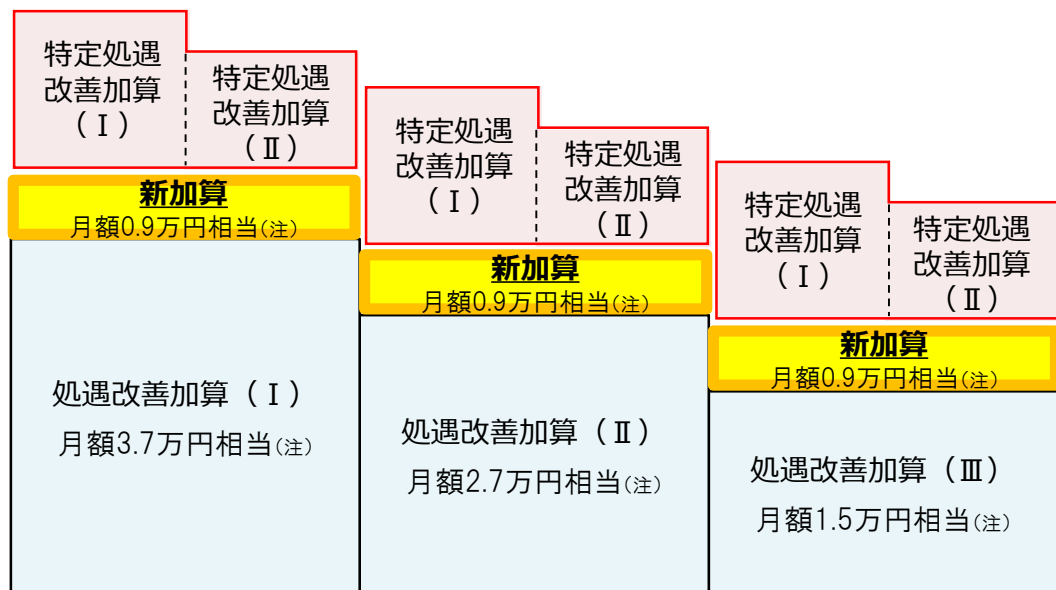
新加算(福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算)

- 対象：福祉・介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。
 - 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
 - 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
 - 賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は福祉・介護職員等のベースアップ等(※)の引上げに使用することを要件とする。
- ※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」

福祉・介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある障害福祉人材、②他の障害福祉人材、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
 - ※福祉専門職員配置等加算、特定事業所加算の取得状況を加味して、加算率を二段階に設定。
 - 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
 - 処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
 - 処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

全体のイメージ



(注：事業所の総報酬に加算率(サービス毎の福祉・介護職員数を踏まえて設定)を乗じた額を交付)

福祉・介護職員処遇改善加算

- 対象：福祉・介護職員のみ
- 算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)
キャリアパス要件のうち、①+②+③を満たすかつ職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①+②を満たすかつ職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①or②を満たすかつ職場環境等要件を満たす

<キャリアパス要件>

- ①職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ②資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- ③経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む。

<職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

障害福祉サービス等支援体制整備事業

令和3年度予算額:約52,930千円((目)障害者総合支援事業費補助金)

実施主体:都道府県、指定都市、中核市

事業趣旨

- 都道府県等が行う福祉・介護職員処遇改善加算及び「新しい経済政策パッケージ」に基づく福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得に係る障害福祉サービス等事業所への助言・指導等の取組を支援し、事業所における加算の新規取得や、より上位区分の加算の取得を促進するとともに、障害福祉サービス等情報公表制度に係る都道府県等の審査体制を確保する取組を支援し、当該制度を円滑に実施することを目的とする。

事業内容

1. 福祉・介護職員処遇改善加算等の取得促進に係る事業所への助言・指導等(補助率:10/10)

(1)研修等の実施

福祉・介護職員等特定処遇改善加算の仕組みや加算の取得方法等について説明を行い、障害福祉サービス等事業所における当該加算の取得に係る支援を行う。

(2)個別訪問等の実施

障害福祉サービス等事業所における福祉・介護職員処遇改善加算の新規取得や、より上位区分の加算取得に向けて、社会保険労務士など労務関係の専門的知識を有する者に委託等を行い、当該社会保険労務士などが直接、加算未届事業所などを訪問し、加算の取得等に係る助言・指導・各種書類の作成補助等の支援を行う。

2. 障害福祉サービス等情報公表制度の施行に係る審査体制の確保(補助率:1/2)

障害福祉サービス等情報公表制度の審査に必要な非常勤職員の雇用に係る経費を補助する。

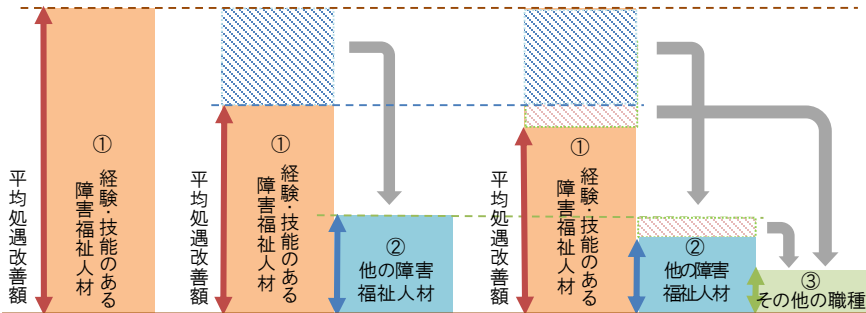
福祉・介護職員等特定処遇改善加算等の見直し

- 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について、リーダー級の職員について他産業と遜色ない賃金水準の実現を図りつつ、更なる処遇改善を行うとの趣旨は維持した上で、事業者が活用しやすい仕組みとする観点から、より柔軟な配分を可能とするよう配分ルールを見直すことにより取得促進を図る。
- 処遇改善加算及び特定処遇改善加算の算定要件の一つである職場環境等要件について、事業者による職場環境改善の取組をより実効性の高いものとする観点からの見直しを行う。
 - ① 職場環境等要件に定める取組について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行う。
 - ・ 職員の新規採用や定着促進に資する取組
 - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
 - ・ 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
 - ・ 生産性の向上につながる取組
 - ・ 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
 - ・ 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
 - ② 職場環境等要件に基づく取組の実施について、原則、当該年度における取組の実施を求めることとする。
- 従来からの処遇改善加算の減算区分であるⅣ及びⅤ並びに処遇改善特別加算（※）について、上位区分の算定が進んでいることを踏まえ、1年の経過措置を設けた上で廃止する。（※）処遇改善加算よりも下位の加算（障害報酬における独自の加算）
- 処遇改善加算等の加算率の算定方法を見直す（※）。見直しに際しては、加算率の変更による影響を緩和する観点から、各サービスの経営状況等を踏まえつつ、今回及び今後の報酬改定において段階的に反映する。
 - （※）処遇改善加算の加算率の算定方法の見直し
 これまで用いている社会福祉施設等調査では、各サービスの常勤換算職員数と当該サービスの提供実態との間に乖離がみられること等から、今後の加算率の算定に当たっては、複数のサービスにグループ分けした上で、障害福祉サービス等経営実態調査における従事者数及び報酬請求事業所数を用いる。

特定処遇改善加算の配分ルールの緩和

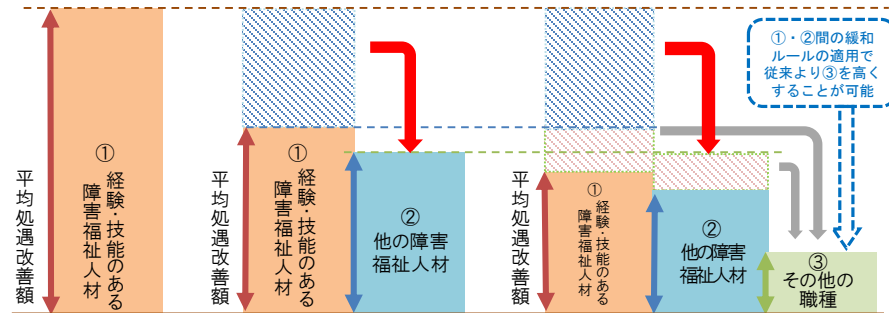
<見直し前>

- ① 「A：経験・技能のある障害福祉人材」のうち1人以上は、月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増
- ② グループ（①、②、③）の平均処遇改善額について、
 - ・ 「①は、②の2倍以上」
 - ・ 「③は、②の2分の1以下」



<見直し後>

- ① 「A：経験・技能のある障害福祉人材」のうち1人以上は、月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増 → 維持
- ② グループ（①、②、③）の平均処遇改善額について、
 - ・ 「①は、②より高く」 → 緩和
 - ・ 「③は、②の2分の1以下」 → 維持



障害福祉のしごと魅力発信事業(地域生活支援事業、厚生労働省本省事業)

1. 事業の目的

障害福祉の仕事の魅力を伝え、障害福祉に対して抱いているイメージを変えて、障害福祉の職場について理解を促進するための障害福祉就職フェア等を行い、障害福祉分野への多様な人材の参入促進を図る。

2. 事業概要・実施主体

① 障害福祉への就職を促すためのパンフレットや動画等を活用したWEB広告等による情報発信(実施主体:厚生労働省)

② 障害福祉就職フェア等の開催(実施主体:都道府県、補助率:国50/100以内)

小中高生、福祉系大学の学生・教員、働く意欲のあるアクティブシニア等を主なターゲットとし、地域の福祉人材センター、ハローワーク、社会福祉法人、企業、学校などの多様な関係団体と連携しつつ、障害福祉の就職フェア等を開催する。

< 事業イメージ >

