

福祉・介護人材確保対策等について

第1 「介護離職ゼロ」に向けた介護人材の確保対策について

福祉・介護人材の確保対策について

1. 現状と課題

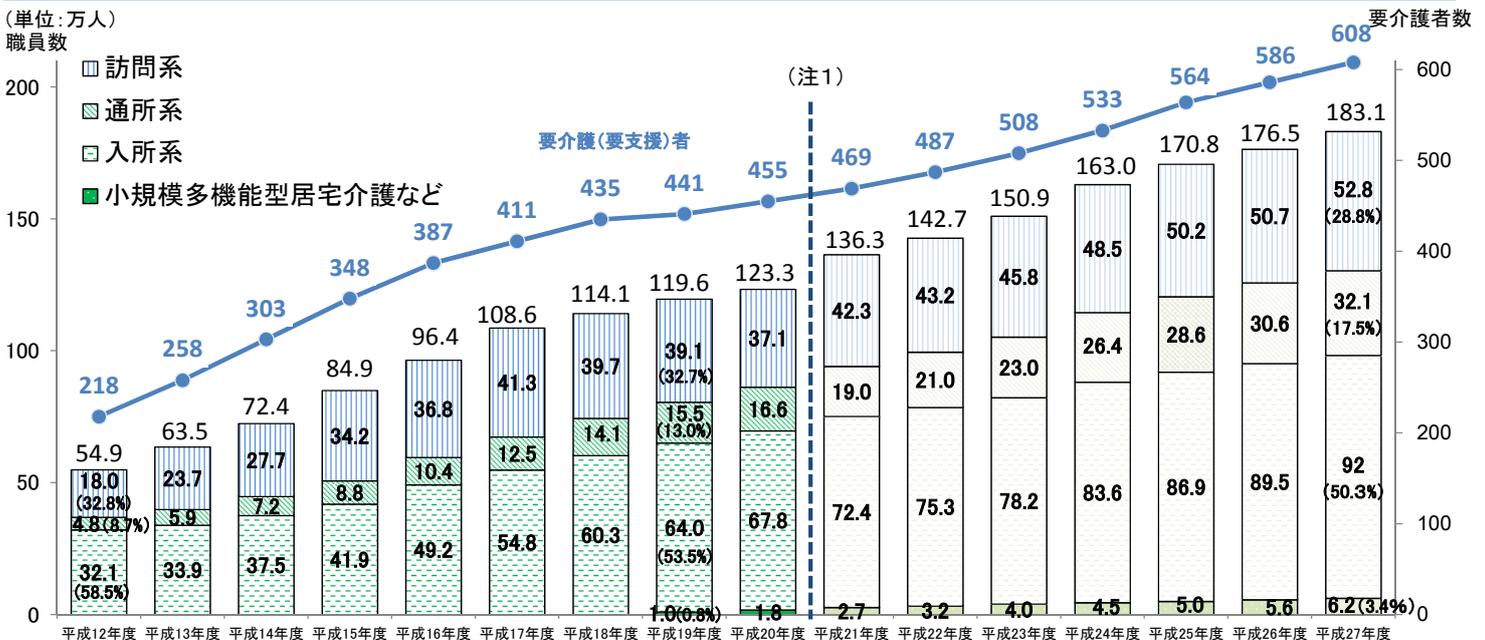
- 平成27年度の介護職員数は約183万人(対前年6.6万人増)となっており、介護保険制度が施行された平成12年から約3.3倍に増加。
- 「介護離職ゼロ」の実現に向け、介護サービスの基盤整備とともに、求められる介護サービスを提供するための人材の確保として、2020年代初頭までに追加的に必要となる25万人の介護人材の確保に取り組む必要がある。また、2025年には、約38万人の需給ギャップが生じると推計されており、施策効果を検証しつつ、継続的な取組が必要。
- このため、潜在介護人材の呼び戻し、新規参入促進、離職防止・定着促進等の観点から、
 - ・ 離職した介護人材への再就職準備金貸付制度の創設や介護福祉士を目指す学生への奨学金制度の拡充
 - ・ 学生や中高年齢者に対する介護の仕事の理解促進や職場体験
 - ・ 介護施設等における職員のための保育施設の設置・運営支援
 など、総合的・計画的に取り組んできている。
- また、平成28年度第2次補正予算において、再就職準備金貸付制度を拡充(介護人材の確保が特に困難な地域における再就職準備金の貸付上限額を増額するとともに、貸付対象者の要件を緩和)したところ。

2. 今後の取組

- 「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえ、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成等を柱として、あらゆる施策を総動員し、2020年代初頭までに25万人の介護人材の確保に取り組む。
- 平成29年度予算においては、臨時の介護報酬改定により、キャリアアップの仕組みを構築した事業者に対する新たな上乘せ評価を行う加算の創設による月額平均1万円相当の処遇改善(老健局)に加え、介護事業所におけるインターンシップ等の導入支援などを図ることとしており、介護人材確保の取組にあたっては、地域医療介護総合確保基金や介護福祉士修学資金等貸付制度などを活用し、総合的・計画的な取組を推進。

介護保険制度施行以降の介護職員数の推移

介護保険制度の施行後、要介護(要支援)認定者数は増加しており、サービス量の増加に伴い、介護職員数もこの15年間で約3.3倍に増加している。



注1) 平成21~27年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計したもの。
 (平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成27年の回収率:訪問介護89.9%、通所介護84.7%、介護老人福祉施設93.6%)
 ・補正の考え方:入所系(短期入所生活介護を除く)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。
 (①「介護サービス施設・事業所調査」における施設数を用いて補正、②「介護サービス施設・事業所調査」における利用者数を用いて補正)

注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。
 (訪問リハビリテーション:平成12~24年、特定施設入居者生活介護:平成12~15年、地域密着型介護老人福祉施設:平成18年)
 ※「通所リハビリテーション」の介護職員数は、すべての年に含めていない。

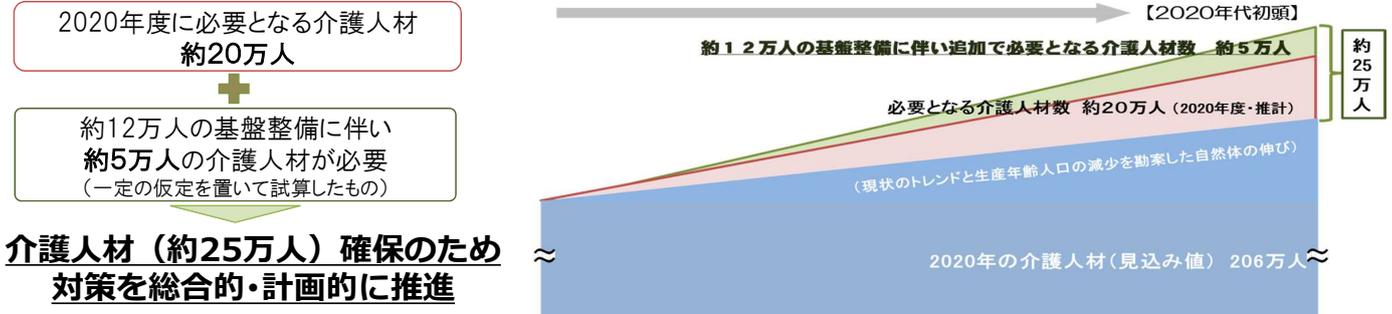
注3) 「小規模多機能型居宅介護など」には、「小規模多機能型居宅介護」の他、「複合型サービス」も含まれる。

注4) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

2020年代初頭に向けた介護人材確保の方向性

- 都道府県の御協力のもと実施した介護人材の需給推計において、2025年には約38万人の介護人材が不足することが見込まれており、介護人材を量と質の両面から確保していくことは喫緊の課題。
- また、政府として新たに掲げた「介護離職ゼロ」の実現のため、2020年代初頭に向け、介護サービス基盤約12万人分の上乗せ・前倒し整備を進めることとしており、需給推計で2020年に生じることが見込まれている需給ギャップ約20万人の介護人材と、介護サービス基盤の上乗せ・前倒し整備に伴い追加的に必要になると見込まれる約5万人（一定の仮定をおき試算）の介護人材との合計約25万人を着実に確保すべく、地域医療介護総合確保基金などを活用し、引き続き、あらゆる施策を総動員し、総合的・計画的に取組を進める。



介護人材(約25万人)確保のため 対策を総合的・計画的に推進

3つの視点による主な対策

離職した介護人材の呼び戻し	新規参入促進	離職防止・定着促進、生産性向上
<ul style="list-style-type: none"> ・ 再就職準備金貸付事業 ※平成28年度補正予算において、貸付上限額等の拡充を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護福祉士を目指す学生への学費貸付 ・ ボランティアを行う中高年齢者への入門的研修や職場体験の実施等 ・ 介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用管理改善の推進(賃金制度を導入した事業主への助成金支給) ・ 介護職員のための介護施設等内保育施設の整備加速化 ・ 介護ロボット・ICTの活用推進
地域医療介護総合確保基金による取組支援や介護職員処遇改善加算による賃金改善の推進		

これらの取組を総合的・計画的に実施することにより必要な介護人材を確保

2020年代初頭に向けた総合的な介護人材確保対策

- 地域医療介護総合確保基金の活用や介護福祉士修学資金等貸付制度等により、3つの視点で2020年代初頭において追加的に必要となる25万人の介護人材の確保に取り組んでいく。
- 取組にあたっては、当初予算や補正予算により必要な財源を確保し、内容の充実を図っている。

対策の視点	介護人材の確保に向けた具体的な対策
潜在介護人材の呼び戻し 離職した介護人材の再就職支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ 離職した介護人材に対する再就職準備金の貸付 ※平成28年度第2次補正予算において、人材確保が特に困難な地域の貸付額を倍増(20万円→40万円)等 ○ 離職した介護人材の届出システムの構築 ○ ハローワークにおけるマッチング機能の強化 ○ 離職した介護人材に対する知識や技術を再確認するための研修
新規参入促進① 介護職を目指す学生の増加・定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護福祉士養成施設の学生に対する修学資金等の貸付 ○ 学校の生徒や進路指導担当者等に対する介護の仕事の理解促進 ○ 介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入支援(平成29年度新規)
新規参入促進② 介護未経験の中高年齢者をはじめとした地域住民の参入促進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 初任者研修とマッチングの一体的な提供 ○ 福祉人材センター、シルバー人材センター、ボランティアセンターの連携による将来の就労を視野に入れている中高年齢者に対する入門的な研修、職場体験の実施 ○ ハローワークや福祉人材センターにおけるマッチング支援の実施
離職防止 定着促進 雇用管理改善や負担軽減に資する生産性向上等の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護職員処遇改善加算の拡充(平成27年度介護報酬改定1.2万円相当の上乗せ加算) ○ 介護施設・事業所内保育施設の設置・運営の支援 ○ 子育て支援のための代替職員のマッチング(介護職員子育て応援人材ステーションの実施) ○ キャリアアップのための研修の受講負担軽減や代替職員の確保による研修受講機会の確保 ○ エルダー、メンター制度の導入支援 ○ 介護ロボットの活用推進、ICTの活用等による文書量の半減 ○ 新たに賃金制度を導入(賃金テーブルの設定等)した事業主への職場定着支援助成金の支給

2020年代初頭までに約25万人を確保

介護人材確保対策に係る主な予算について

「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として、約25万人の介護人材の確保に総合的に取り組んでいく。

<事業概要及び予算額> ※平成29年度予算額(案)の合計:370.8億円 平成27年度補正予算:261億円 平成28年度補正予算:10億円

介護人材の処遇改善【新規】:289億円

臨時に介護報酬改定を行い、介護職員処遇改善加算について、介護職員の経験、資格又は評価に応じた昇給の仕組み(キャリアアップの仕組み)を構築した事業者に対し、新たな上乗せ評価を行う加算を創設し、月額平均1万円相当の処遇改善を実施する。

介護分野のICTの活用等による生産性の向上【新規】:2.3億円

ICTの活用等による生産性の向上効果を普及させるため、小規模事業所における介護記録等のICT化を進めるための試行的事業を行い、その具体的成果を集約して横展開を図る。

再就職準備金貸付制度の創設及び修学資金貸付制度の拡充:261億円 ※平成27年度補正予算

離職した介護人材のうち一定の経験を有する者に対する、介護職員として2年間従事した場合に返還免除となる再就職準備金の貸付メニューを新たに創設するとともに、介護福祉士を目指す学生に対する修学資金等の貸付事業の拡充を行う。

地域医療介護総合確保基金による総合的・計画的な介護人材の確保推進:60億円(60億円)

地域の実情に応じた総合的・計画的な介護人材確保対策を推進するため、新たに、平成29年度から介護事業所におけるインターンシップ等の導入支援を実施するなど、介護人材の「参入促進」「労働環境・処遇の改善」「資質の向上」を図るための多様な取組を支援する。

介護人材についての再就職準備金貸付事業の拡充:10億円 ※平成28年度第2次補正予算

いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く際の再就職準備金貸付事業について、介護人材の確保が特に困難な地域において再就職準備金を倍増するなどの拡充を行う。

介護人材の機能の明確化やキャリアアップの推進に向けたモデル的な取組の実施【新規】:0.5億円

多様な人材の活用と人材育成を図るため、介護事業所における介護職員間の業務分担の推進や、介護福祉士の専門性を高めるための研修プログラムの策定に向けたモデル事業を実施する。

介護ロボット開発等加速化事業:3億円(3億円)

介護ロボット等の開発・普及について、開発企業と介護現場の協議を通じた着想段階からの現場のニーズの開発内容への反映、開発中の試作機へのアドバイス、開発された機器を用いた効果的な介護技術の構築など、各段階で必要な支援を行うことにより、加速化を図る。

ハローワークにおける人材確保支援の充実:16億円(17億円)

介護分野における人材確保のため、全国の主要なハローワークに設置された「福祉人材コーナー」を拡充するとともに、関係機関との連携強化を図るなど、就職支援の取組を強化する。

介護保険制度における介護人材の処遇改善等について (介護職員処遇改善加算等の拡充)

○ 介護職員処遇改善加算について、平成29年度から、**介護職員の経験、資格又は評価に応じた昇給の仕組み**を構築した事業者に対して、新たな上乗せ評価を行う加算を創設。(報酬改定)

※ 障害福祉人材の処遇についても、同様の措置を行う。

キャリアパス要件

※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。

- 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的に昇給を判定する仕組みを設けること(新設)**

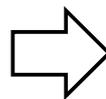
【平成29年度から】
(介護職員1人当たり月額平均1万円相当)

(介護職員1人当たり月額平均1万2千円相当)

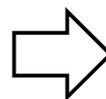
(介護職員1人当たり月額平均1万5千円相当)



①及び②**及び**③



①**及び**②



①**又は**②

左記の要件を満たせば、原則として、加算を取得可能

※ 介護サービス事業者は、加算として得た額以上の賃金改善を実施することが求められる。

介護福祉士修学資金等貸付制度における再就職準備金貸付事業の拡充

平成28年度第2次補正予算額: 10.0億円

大都市、被災地等の介護人材の確保が特に困難な地域で、離職した介護職員の再就職を支援して人材確保を加速化し、「介護離職ゼロ」の実現に向けた介護の受け皿の拡大に向けた支援を行う。

【概要】

大都市、被災地等の人材確保が特に困難な地域における再就職準備金貸付制度の貸付額の上乗せや、貸付対象者の要件緩和を行う。

【実施主体】 都道府県又は 都道府県が適当と認める団体
【補助率】 定額補助(国9/10相当)

【福祉・介護の仕事(介護職員)】



要件緩和：県境を越えて働きに来る者も貸付対象とする

○再就職準備金(1回を限度)(貸付額(上限)20万円 **+上乗せ(20万円追加)**)

- ・ 子どもの預け先を探す際の活動費
- ・ 介護に係る軽微な情報収集や学び直し代(講習会、書籍等)
- ・ 被服費等(ヘルパーの道具を入れる靴、靴など)
- ・ 転居を伴う場合の費用(敷金礼金、転居費など)
- ・ 通勤用の自転車・バイクの購入費など (※一部例示)

※ 介護職員とは介護職員処遇改善加算の対象となる職種をいう。

借り受けた再就職準備金を実施主体に返済。

※人材確保が特に困難な地域

- ・ 介護職種の有効求人倍率が一定以上の地域であって、「介護離職ゼロ」の実現に向けた介護の受け皿の拡大に伴い必要な人材の確保が困難な地域
- ・ 東日本大震災等の影響により、必要な人材の確保が困難となっている被災地域

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

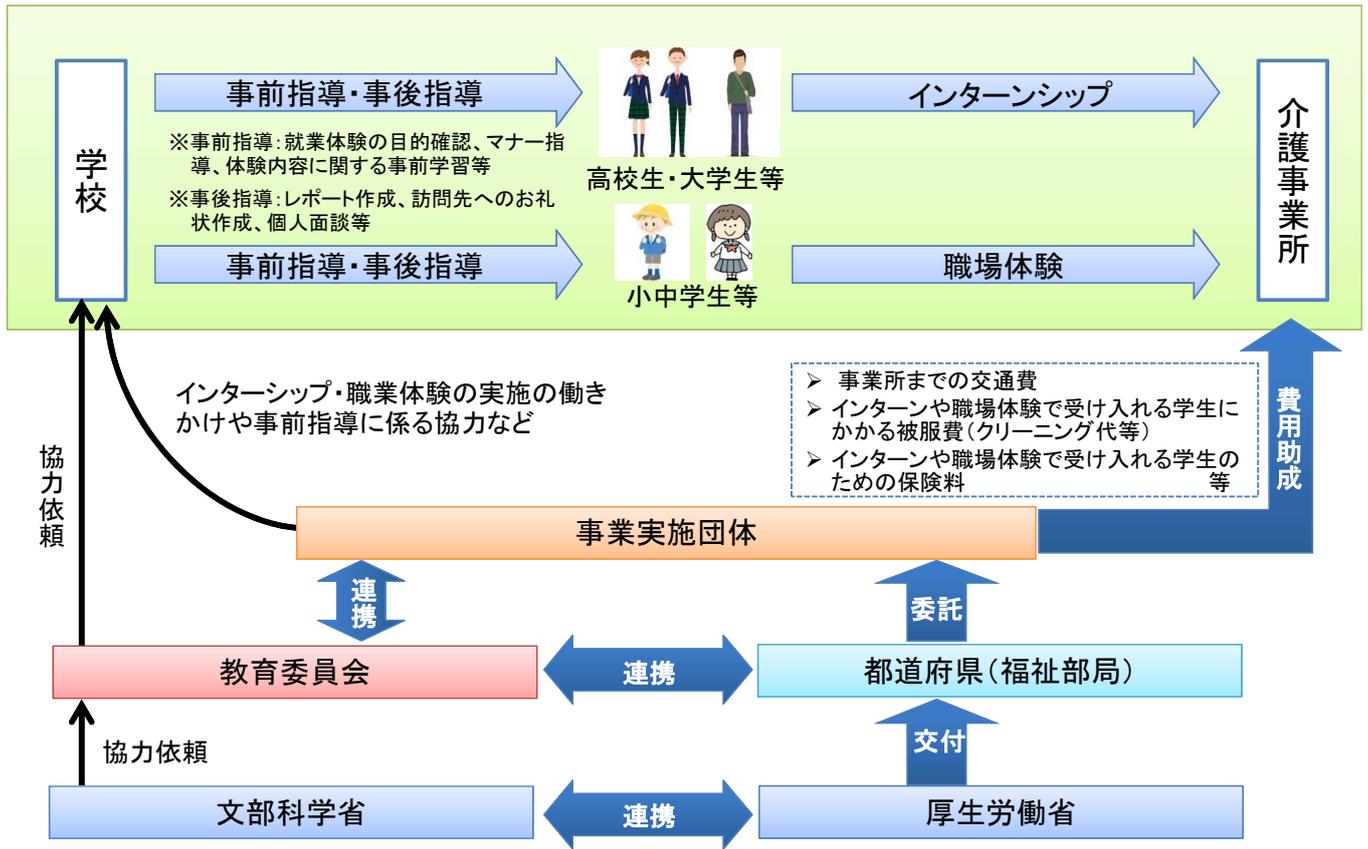
平成29年度予算額案
公費90億円(国費60億円)

- 平成29年度において、学生等の介護事業所でのインターンシップや職場体験の導入促進を図るため、インターンシップや職場体験の実施にかかる費用(参加者の交通費や学生のための保険料等)を助成するためのメニューを創設。
- また、介護に関する理解を深めるための図書等の情報発信ツールの購入等にかかる費用も助成。
- 各都道府県においては、教育委員会とも連携しつつ、介護分野が学生の将来的な進路となるよう取組を推進されたい。

参入促進	資質の向上	労働環境・処遇の改善
<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進 ○ 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 ○ 介護未経験者に対する研修支援 ○ 過疎地域等の人材確保が困難な地域における合同就職説明会の実施 ○ 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(新規) <p>等</p>	<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 ・ 介護支援専門員に対する研修 ○ 各種研修に係る代替要員の確保 ○ 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 ○ 認知症ケアに携わる人材育成のための研修 ○ 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 <p>等</p>	<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)制度等導入のための研修 ○ 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の導入支援 ・ 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 ○ 介護サービス事業者等の職員に対する育児支援(ハビシッター派遣等)事業(新規) <p>等</p>

- 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位での協議会の設置
- 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

介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入促進(事業実施イメージ)



介護サービス事業者等の職員に対する育児支援(ベビーシッター派遣等)事業

- 介護従事者は、残業や夜勤等が多く、共働きや子育てとの両立に苦慮していることを理由に退職する事例が多い(注)。
 - このため、ベビーシッターをはじめとする児童の預かりサービスの利用を促進して、介護従事者の負担軽減を図ることにより、仕事と子育ての両立支援による離職防止、就労の継続、待遇改善等を推進する。
- (注)平成24年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査(公益財団法人社会福祉振興・試験センター)によれば、結婚・出産・育児で離職した介護従事者は、離職者全体の31.7%。

<事業内容>

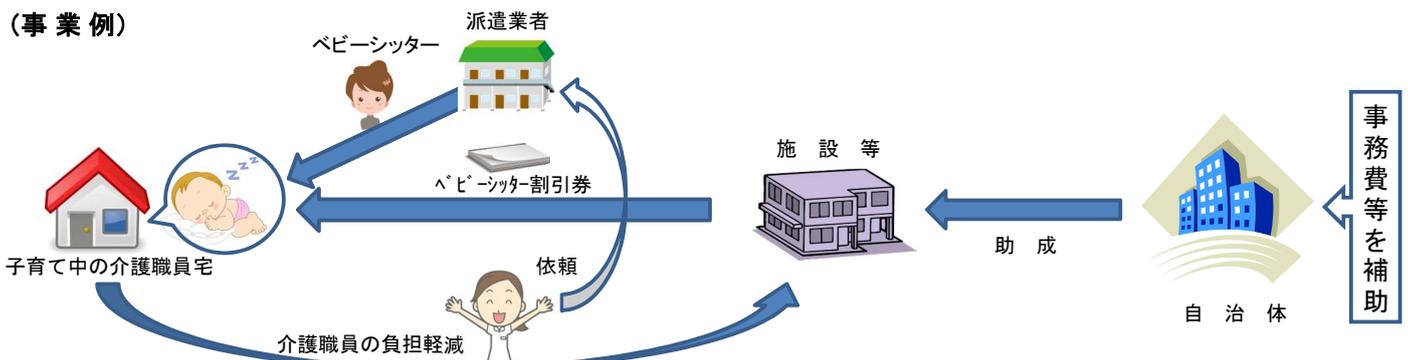
介護サービス事業者及び介護保険施設に勤務する子育て中の介護職員が、ベビーシッターの派遣などの育児支援サービスを利用する場合に、当該事業者等がその費用の一部を負担する際の補助を行う。

(事業例)

未就学児童等を持つ子育て中の介護職員を対象として、ベビーシッターの利用割引券を配付する場合の費用の助成を行う。

<実施主体> 都道府県

(事業例)



介護ロボット開発等加速化事業

概要

平成29年度予算(案) : 3.0億円

介護ロボット等の開発・普及について、開発企業と介護現場の協議を通じ着想段階から現場のニーズを開発内容に反映、開発中の試作機へのアドバイス、開発された機器を用いた効果的な介護技術の構築など、各段階で必要な支援を行うことにより、加速化を図る。

事業内容

○ ニーズ・シーズ連携協調のための協議会の設置

開発前の着想段階から介護ロボットの開発の方向性について開発企業と介護現場が協議し、介護現場のニーズを反映した開発の提案内容を取りまとめる協議会を設置する。

○ 福祉用具・介護ロボット実用化支援事業

介護現場のニーズに適した実用性の高い介護ロボットの開発が促進されるよう、開発中の試作機器について介護現場での実証、成果の普及啓発等を行い、介護ロボットの実用化を促す環境を整備する。

○ 介護ロボットを活用した介護技術開発支援モデル事業

介護ロボットの導入を推進するためには、使用方法の熟知や、施設全体の介護業務の中で効果的な活用方法を構築する視点が重要であり、介護ロボットを活用した介護技術の開発までを支援するモデル事業を実施する。

着想段階

現場のニーズを踏まえた介護ロボット開発の提案を取りまとめ
※開発企業、介護現場、福祉機器等に精通した専門家で構成

開発段階

モニター調査
・専門職によるアドバイス支援
・臨床評価
※ニーズに即した製品となるよう支援

上市段階

効果的な介護ロボットを活用した介護方法の開発
※開発企業、介護現場、福祉機器等に精通した専門家により、導入から実証まで総合的に実施

実証成果等の普及啓発
※研修、普及啓発イベント等の実施

ICTの活用等による効果的・効率的なサービス提供の支援事業

平成29年度予算(案) : 2.3億円

事業概要・目的

- 一億総活躍プランにおいて、「介護離職ゼロ」の実現に向け、介護サービスを支える人材確保に向けた取組として、ICTの活用によるペーパーレス化による文書量の半減などが盛り込まれている。
- 規模の大きい介護事業所では、ICTを活用したペーパーレス化等による業務効率化を図り、生産性向上に向けた取組が進められているが、規模の小さい介護事業者についてもICTの普及による生産性向上に向けた取組を推進することが必要である。
- そのため、当該事業では、規模の小さい事業者を対象として試行的事業を行い、その成果を集約して横展開を図る。

事業イメージ

ガイドラインに基づく導入

日本全国への展開

ガイドラインの普及

●事業内容
・事業規模の小さい介護事業者に対して、介護記録の電子化ソフト導入のための経費等の支援を行い、業務効率化の効果測定を実施

市町村単位で試行的事業を行い、その具体的成果を集約

ICTの活用による生産性向上の事例を全国に横展開を図る

生産性向上・人材の確保

一億総活躍社会の実現

事業スケジュール

特に小規模事業者における介護記録等のICT化による生産性向上の効果を普及促進するため、試行的事業を実施

その成果を集約し、横展開を図る。

期待される効果

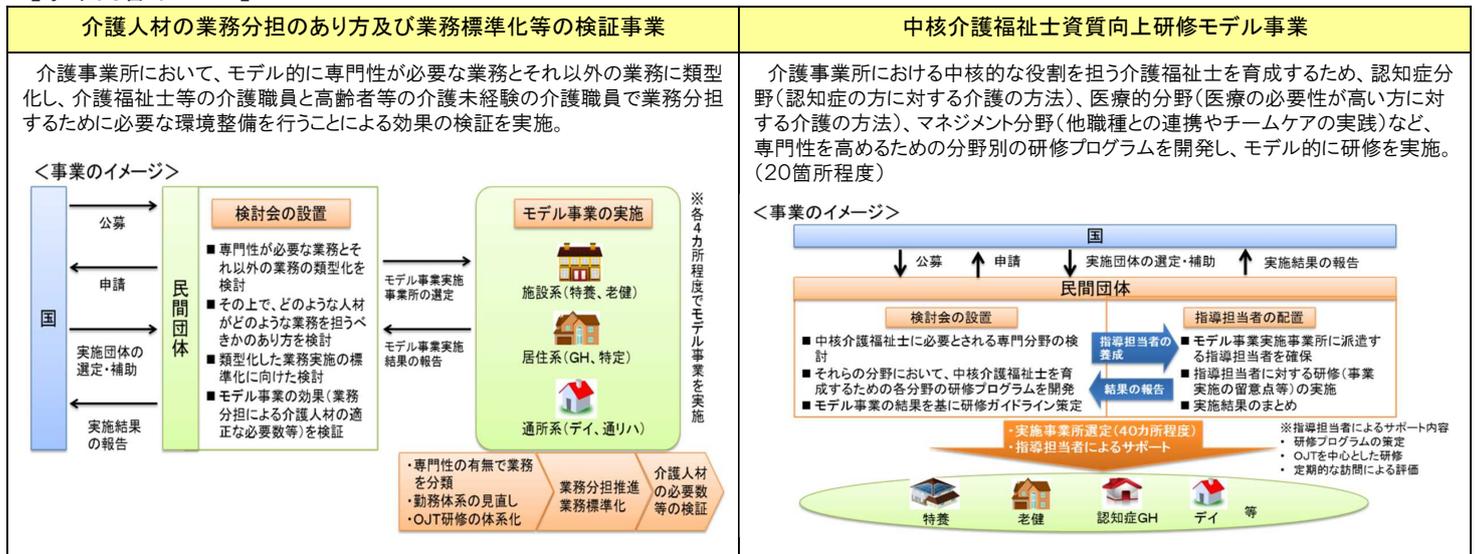
- ICTの導入に消極的な介護サービス事業者の経営者層に具体的な事例によりICT活用による生産性の効果を積極的にPRすることで、普及促進が進み、介護の生産性向上の達成及び介護業界に対するイメージを改善することにより介護人材の確保につながる事が期待される。

介護人材の機能の明確化やキャリアアップの推進等に向けたモデル事業

平成29年度予算(案) : 0.5億円

- 「介護離職ゼロ」の実現に向け、介護の受け皿を38万人分以上から50万人分以上へ拡大することに伴い、2020年代初頭までに25万人の介護人材の確保に取り組む必要がある。
- 「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)のロードマップにおいては、今後の対応の方向性として「多様な人材の活用と人材育成」が掲げられており、そのための具体的な施策として、「介護サービスの業務を、必要とされる専門性を踏まえて類型化し、それに応じて、介護福祉士等の専門職とそれ以外の者との業務分担を推進する。あわせて、介護人材の中核的な役割を担う介護福祉士について、専門性の高度化による資質の向上の在り方についても、検討を進める。」とされている。
- このため、多様な人材の活用と人材育成に向け、介護事業所における介護職員間の業務分担の推進や、介護福祉士の専門性を高めるための研修プログラムの策定に向けたモデル事業を実施する。

【事業内容イメージ】



「ニッポン一億総活躍プラン」(抜粋) (平成28年6月2日閣議決定)

4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

(1) 介護の環境整備

(介護人材確保のための総合的な対策)

「介護離職ゼロ」の実現に向けて、昨年末の緊急対策において、介護の受け皿を38万人分以上から50万人分以上へ拡大することなどを盛り込んだ。

介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなるよう、平成29年度(2017年度)からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。この際、介護保険制度の下で対応することを基本に、予算編成過程で検討する。なお、障害福祉人材の処遇についても、介護人材と同様の考え方に立って予算編成過程で検討する。

多様な介護人材の確保・育成に向けて、介護福祉士を目指す学生に返済を免除する月5万円の修学資金貸付制度や、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の20万円の再就職準備金貸付制度の更なる充実、高齢人材の活用等を図る。また、介護ロボットの活用促進やICT等を活用した生産性向上の推進、行政が求める帳票等の文書量の半減などに取り組む。さらに、改正介護休業制度の着実な実施や、介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化を行うなど、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進する。

このように、介護の受け皿整備に加え、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として25万人の介護人材の確保に総合的に取り組む。