



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

福祉・介護人材の確保に向けた取組について

平成29年6月7日(水)

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課

福祉人材確保対策室

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。

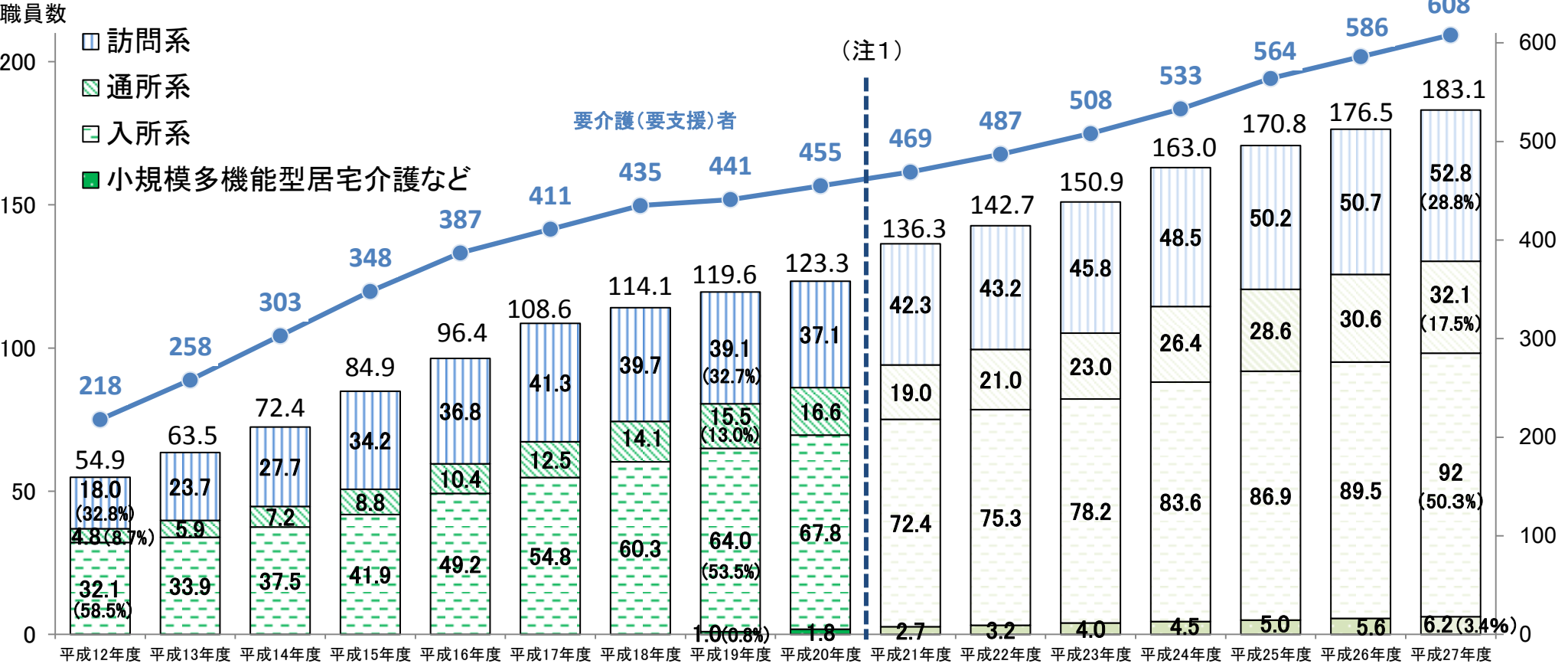
2. 今後の取組

- 「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。

(単位: 万人)



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。

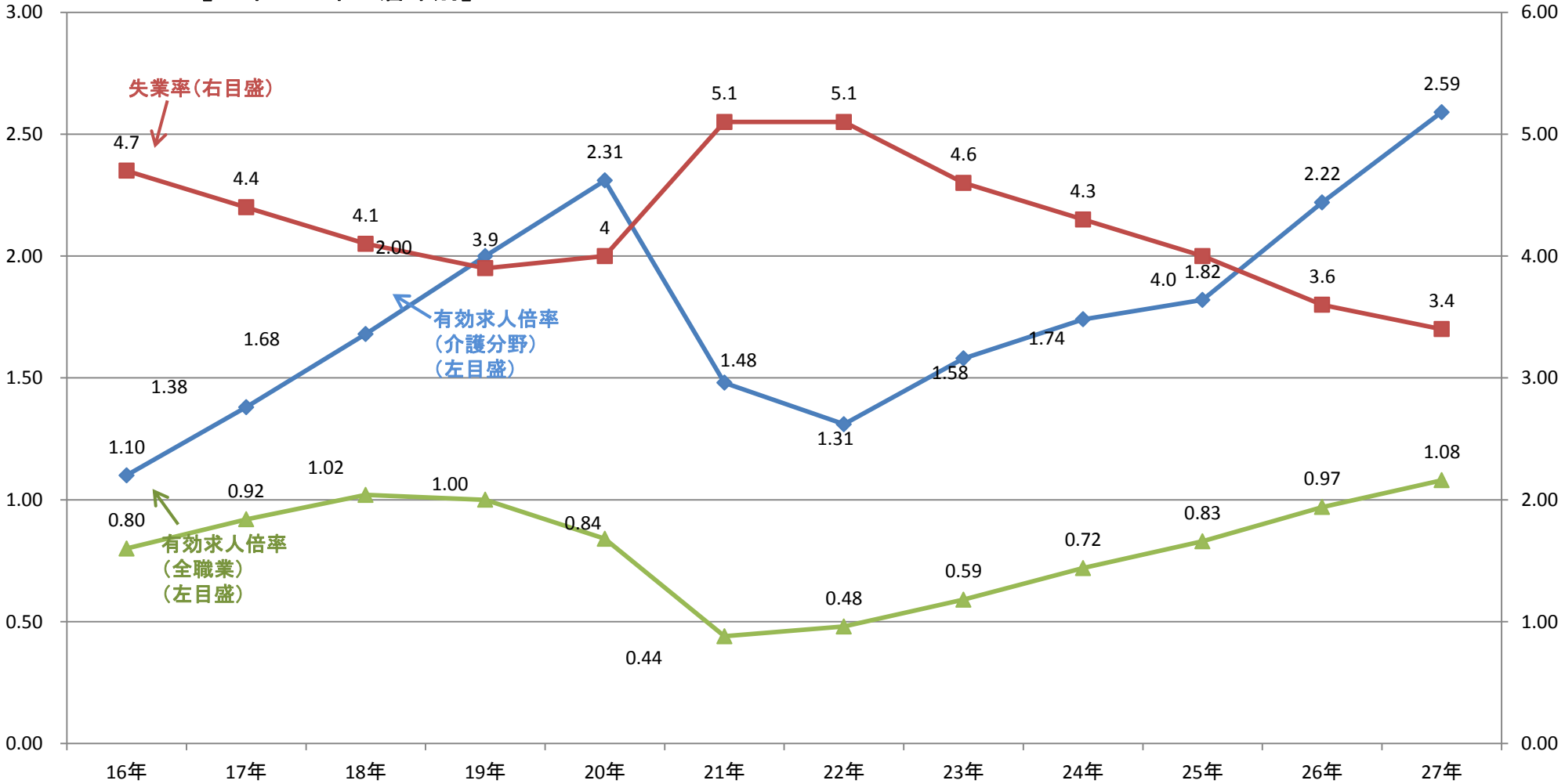
注4) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

【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)

介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向（有効求人倍率と失業率の動向）

○ 介護分野の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全産業より高い水準で推移している。

有効求人倍率（介護分野）と失業率
【16年～27年／暦年別】

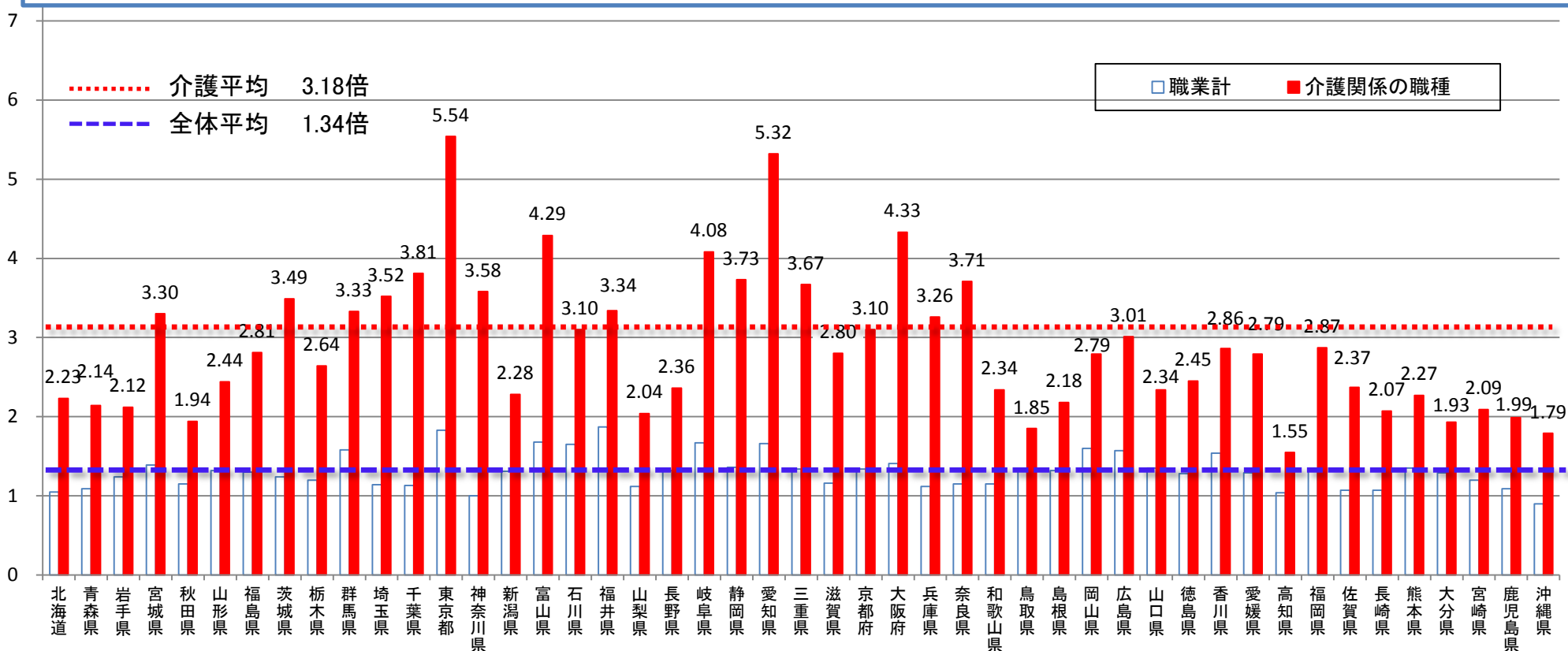


注）平成22年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。

【出典】 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

地域ごとの状況(都道府県別有効求人倍率(平成29年3月)と地域別の高齢化の状況)

○ 介護分野の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、地域によって高齢化の状況等も異なる。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(注) 介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

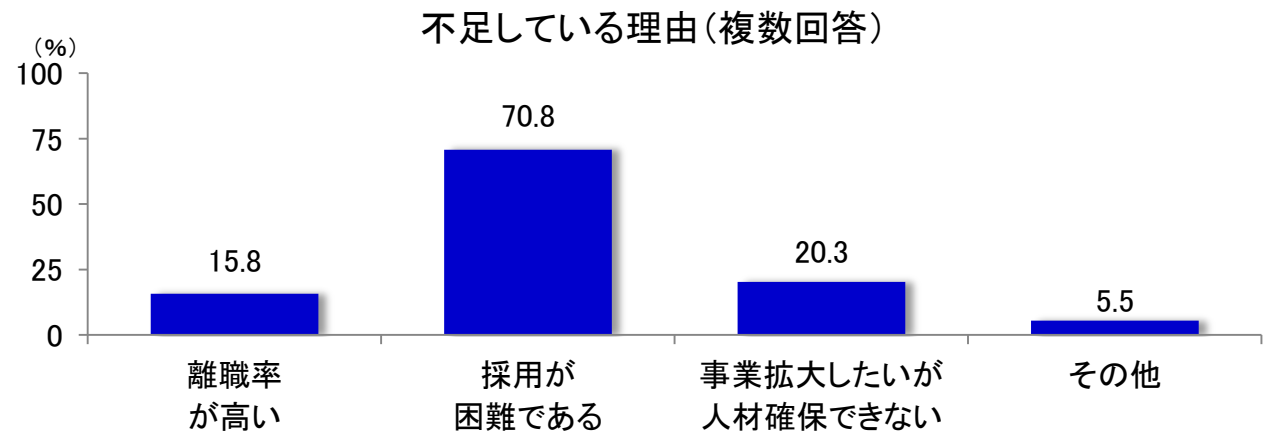
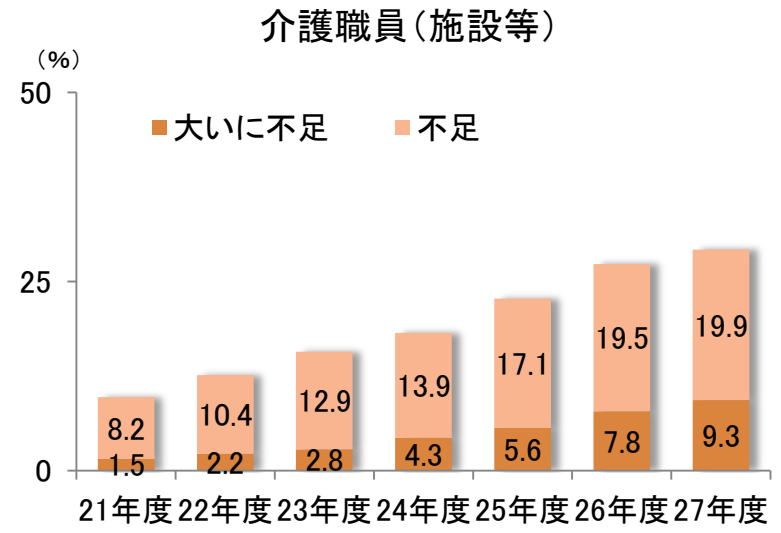
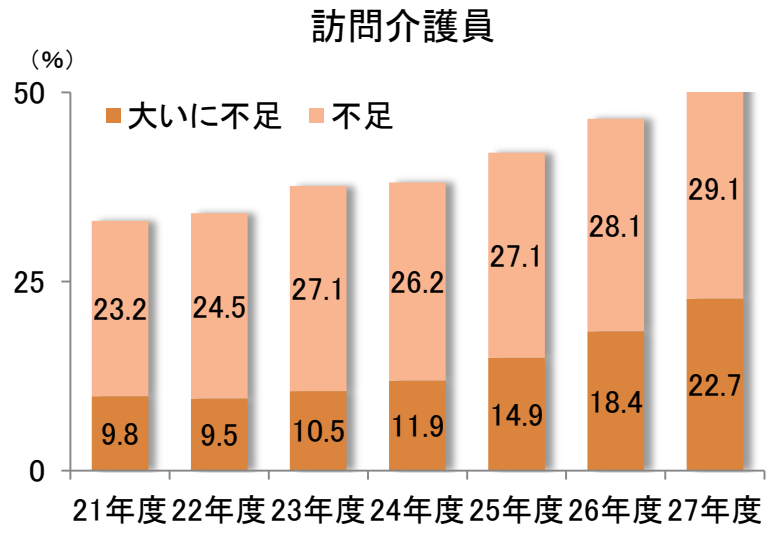
75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

※ 数字は75歳以上人口。<>内は、全体の人口に占める割合。()内は、2010年との比較を倍率で示したもの。

	埼玉県	千葉県	神奈川県	大阪府	愛知県	東京都	~	鹿児島県	島根県	山形県	全国
2010年 <>は割合	58.9万人 <8.2%>	56.3万人 <9.1%>	79.4万人 <8.8%>	84.3万人 <9.5%>	66.0万人 <8.9%>	123.4万人 <9.4%>		25.4万人 <14.9%>	11.9万人 <16.6%>	18.1万人 <15.5%>	1419.4万人 <11.1%>
2025年 <>は割合 ()は倍率	117.7万人 <16.8%> (2.00倍)	108.2万人 <18.1%> (1.92倍)	148.5万人 <16.5%> (1.87倍)	152.8万人 <18.2%> (1.81倍)	116.6万人 <15.9%> (1.77倍)	197.7万人 <15.0%> (1.60倍)		29.5万人 <19.4%> (1.16倍)	13.7万人 <22.1%> (1.15倍)	20.7万人 <20.6%> (1.15倍)	2178.6万人 <18.1%> (1.53倍)

従業員の過不足の状況

○ 人手不足感については、種別としては訪問介護の不足感が強い。段階としては採用段階での不足感が強い。

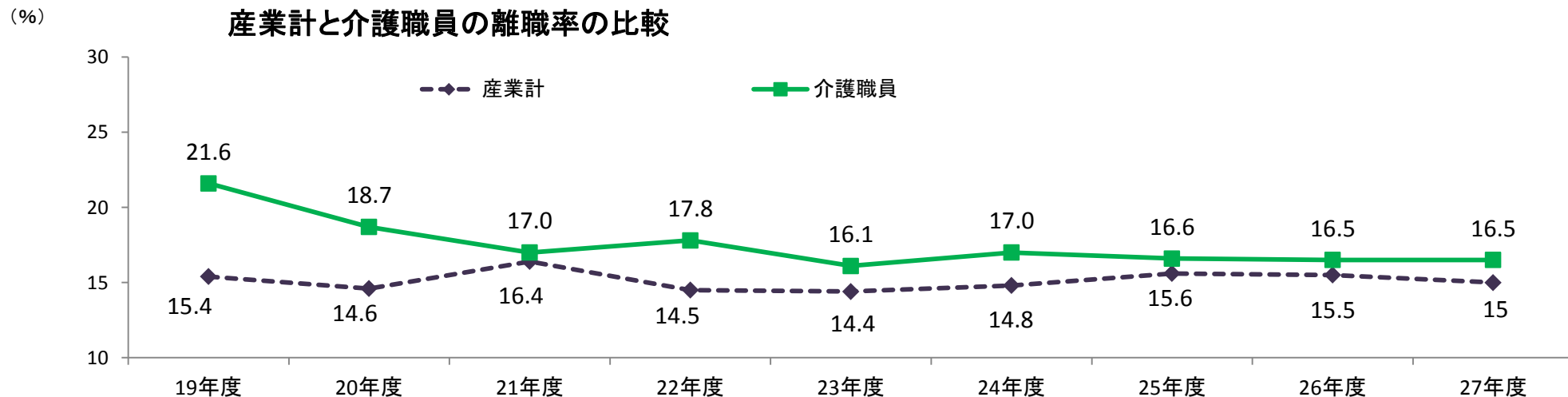
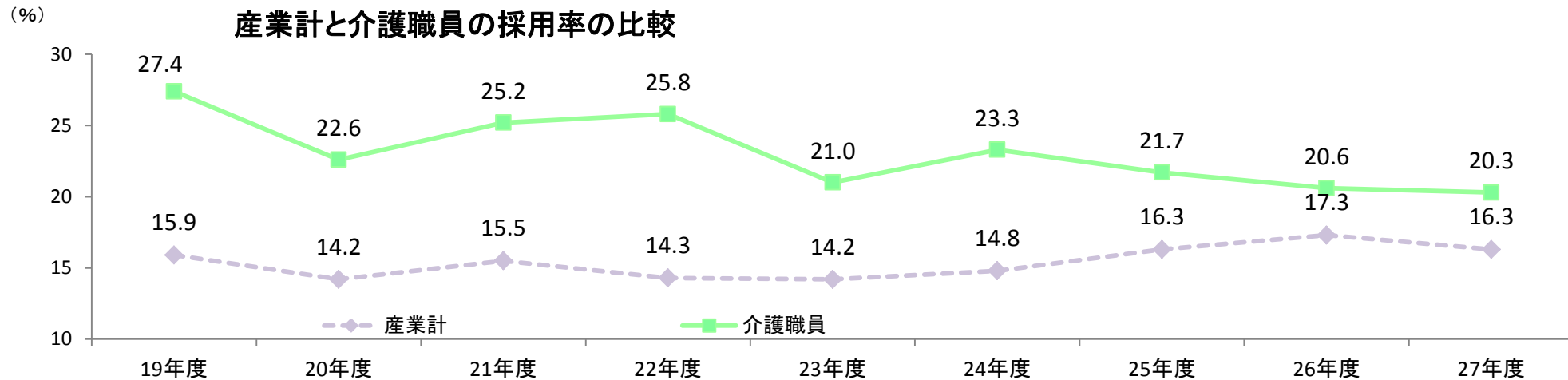


注) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

【出典】平成21～27年度介護労働実態調査 ((財)介護労働安定センター)

離職率・採用率の状況

○ 介護職員の離職率は低下傾向にあるが、産業計と比べて、やや高い水準となっている。



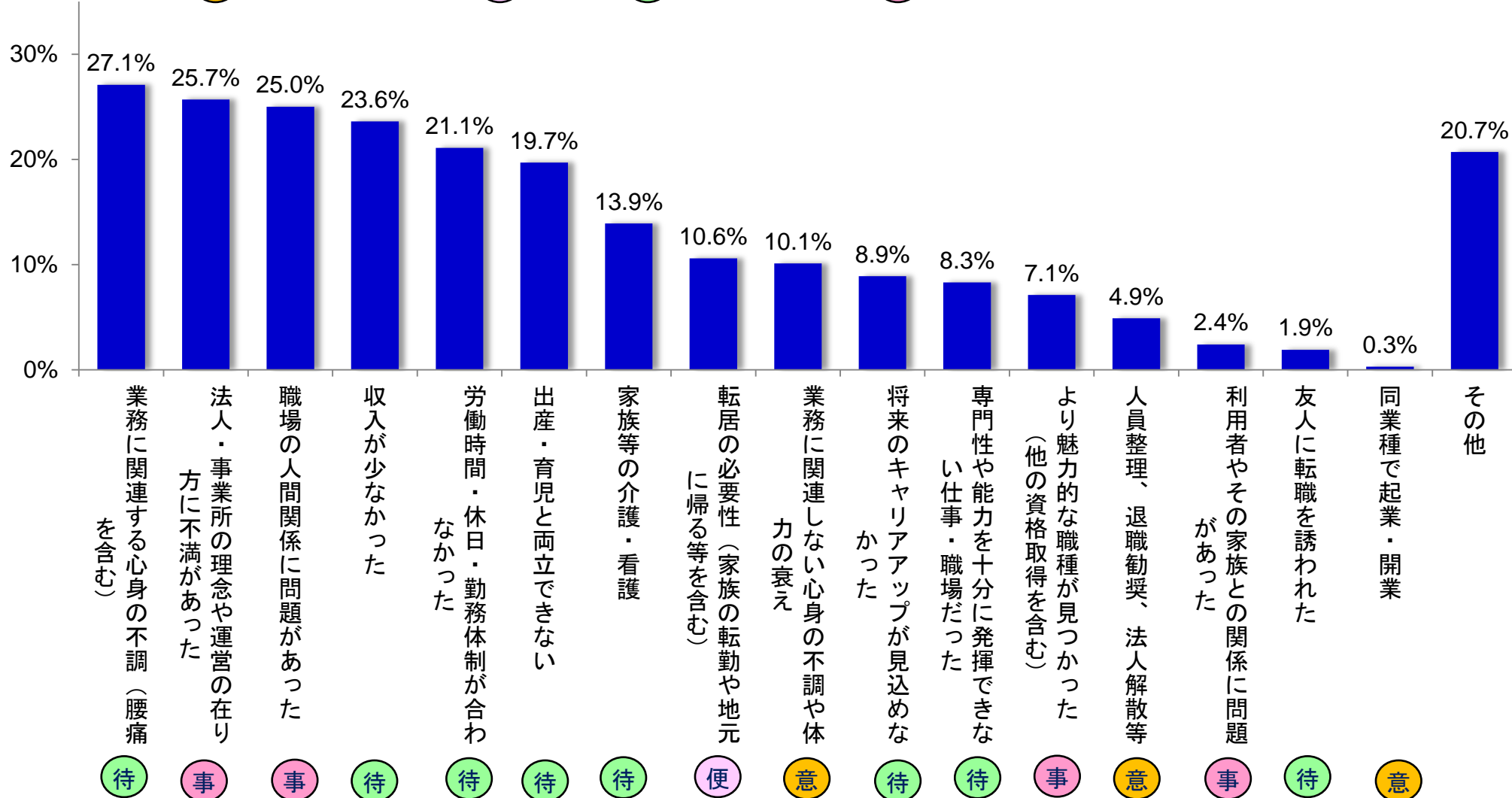
注) 離職(採用)率 = 1年間の離職(入職)者数 ÷ 労働者数

【出典】産業計の離職(採用)率: 厚生労働省「平成26年度雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率: (財)介護労働安定センター「平成26年度介護労働実態調査」

過去働いていた職場を辞めた理由(介護福祉士:複数回答)

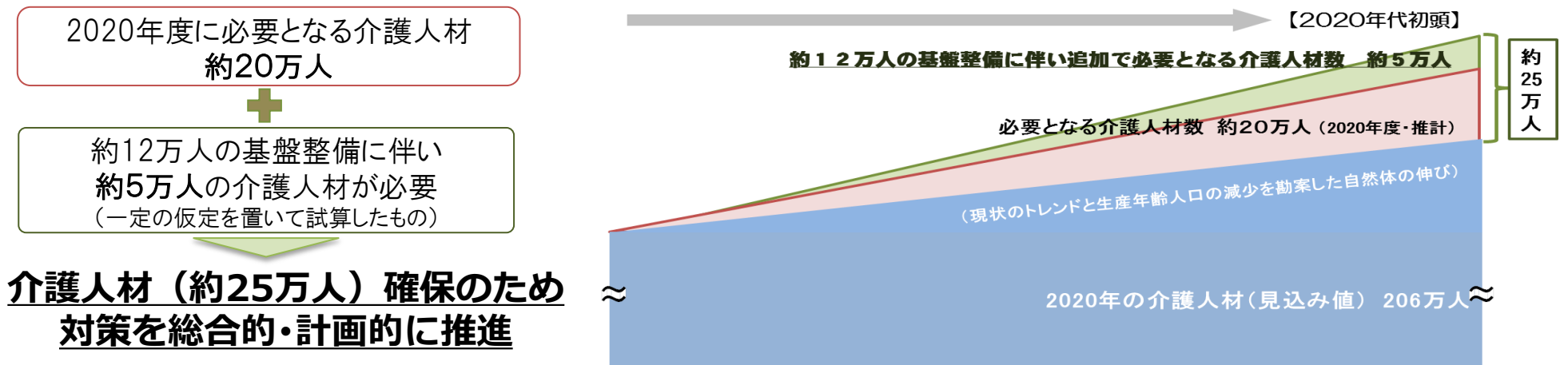
○ 離職時には、業務に関連する心身の不調や、職場の方針、人間関係などの雇用管理のあり方がきっかけとなっている。

回答の分類: (意) 個人の意識・意欲、(便) 便利さ、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



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。



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

- ・ 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

新規参入促進

- ・ 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

離職防止・定着促進、生産性向上

- ・ 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

- 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

- 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

- 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

- 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)



貸付

計画

離職した介護職員

(1年以上の経験を有する者)

2年間、介護職員として継続して従事

【福祉・介護の仕事(介護職員)】

借り受けた再就職準備金の返済を全額免除。



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)

人材確保の加速化

(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

【他産業の仕事又は未就労】

借り受けた再就職準備金を実施主体に返済。

※ 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。

※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。

参入促進

- 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
- 等

資質の向上

- 介護人材キャリアアップ研修支援
 - ・ 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
 - ・ 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
 - ・ 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
- 等

労働環境・処遇の改善

- 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
 - ・ 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(ベビーシッター派遣等)事業
- 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

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。

介護人材の届出システムの概要(平成29年4月1日稼働)

1 届出の概要

社会福祉法の改正により、社会福祉事業等に従事している介護福祉士等が離職した場合などにおいて、住所、氏名などの情報を都道府県福祉人材センターへ届け出ることが努力義務となっている。

※ 介護職員初任者研修、介護職員実務者研修、(旧)介護職員基礎研修、(旧)ホームヘルパー養成研修 1 級・2 級課程の修了者も届け出ることが可能となっている。

2 届け出るタイミング

①社会福祉事業等を実施する事業所を離職するなど以下の場合

- ◆介護福祉士等が離職した場合
- ◆社会福祉事業等に従事しなくなった場合
- ◆介護福祉士の登録を受けた後など、社会福祉事業等に直ちに従事する見込みがない場合
- ◆平成29年4月1日において、現に業務に従事していない介護福祉士等

②既に届け出た事項に変更が生じた場合

3 届け出る事項

- ◆氏名、生年月日及び住所
 - ◆電話番号、メールアドレスその他の連絡先に係る情報
 - ◆介護福祉士の登録番号及び登録年月日
 - ◆就業に関する状況
- ※上記の他、任意事項として、復職意向や希望条件など

4 届け出る方法

◆届出は、パソコンやスマートフォンから届け出る方法を原則とする。※人材センターへの来所による届出も可。

<http://www.fukushi-work.jp/todokede/> (介護福祉士等の届出サイト「福祉のお仕事」)



5 関係者による届出の支援

①以下の者は、上記の届出が適切に行われるよう必要な支援を行うよう努めなければならない。

- ◆社会福祉事業等を経営する者
- ◆介護福祉士の養成に係る学校及び養成施設の設置者

②「支援」とは、介護福祉士等に対して届出を出すように促すなどの支援。

福祉人材センターによる介護人材の復職支援の強化

- 都道府県福祉人材センターによる介護人材の復職支援を強化するため、離職者情報の把握や効果的な復職支援を行うための届出システムを構築。
- 復職に関する情報提供など「求職者」になる前の段階から総合的な支援、就職あっせんと復職研修など、ニーズに応じたきめ細かな対応を実施。
- 地方公共団体やハローワーク等との連携強化による復職支援体制を強化。

福祉人材センター

- 届出情報に基づき、離職後も一定のつながり確保し、本人の意向やライフサイクル等を踏まえて、積極的にアプローチ。
- 個別にマイページを作成し、パソコンやスマートフォンにて支援情報を確認可能。

【支援の例】

- ・社会福祉事業等の求人情報の提供
- ・研修の開催案内
- ・復職体験談等の参考となる情報提供
- ・福祉に関するイベント案内
- ・その他、福祉に関する情報提供

連携

支援体制強化

ハローワークや自治体等と密接に連携

より身近な地域での支援体制を強化

届出データベース

離職時の届出



インターネットによる届出

届出

ニーズに応じた復職支援



離職者情報の把握・効果的な復職支援により、復職までの循環型支援を実施

社会福祉事業等に勤務する介護人材



復職

離職

離職中の介護人材

※介護福祉士、介護職員初任者研修や介護実務者研修などの修了者

- ✓ 子育て・介護中
- ✓ 求職中
- ✓ 資格取得後、直ちに就業しない等

介護人材確保策の推進に向けたPDCAサイクルについて

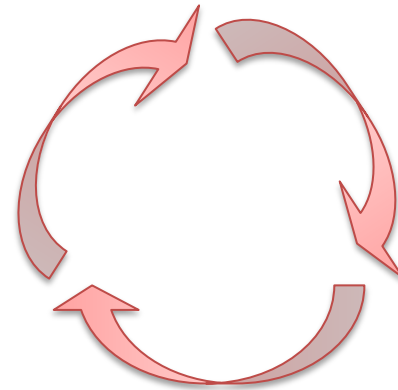
- 介護保険事業支援計画に基づき、都道府県において、地域医療介護総合確保基金を活用した事業、修学資金等貸付事業等について定量的な目標を設定の上、実施。
- 都道府県において、地域の関係主体が参画する「協議の場」(プラットフォーム)を活用し、事業の事後評価や、ハローワーク等との連携による地域の就業動向の把握・分析等を行い、毎年度施策効果の検証を行い、必要に応じて施策を充実・改善。
- さらに、介護人材需給推計を3年ごとに実施するとともに、中期的な施策効果の検証を行い、介護保険事業支援計画へ反映。

介護保険事業支援計画

- 都道府県において、2025年を見据えつつ、3年1期の計画を策定
- 計画に、介護人材需給推計に基づく需給ギャップを埋める方策を位置付け

介護人材需給推計

- 現状施策に基づく人材の需給ギャップを推計するとともに、中期的な施策効果を検証し、次期介護保険事業支援計画に反映



地域医療介護総合確保基金を活用した事業等の実施

- 都道府県において、介護保険事業支援計画に基づき、ハローワーク、介護事業者等と連携し、取組を推進
- 毎年度施策効果を検証し、必要に応じて施策を充実・改善