

# 介護人材確保の総合的・計画的な推進 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

平成27年8月20日  
厚生労働省社会・援護局福祉基盤課  
福祉人材確保対策室

**1. 2025年に向けた総合的・計画的な確保対策**

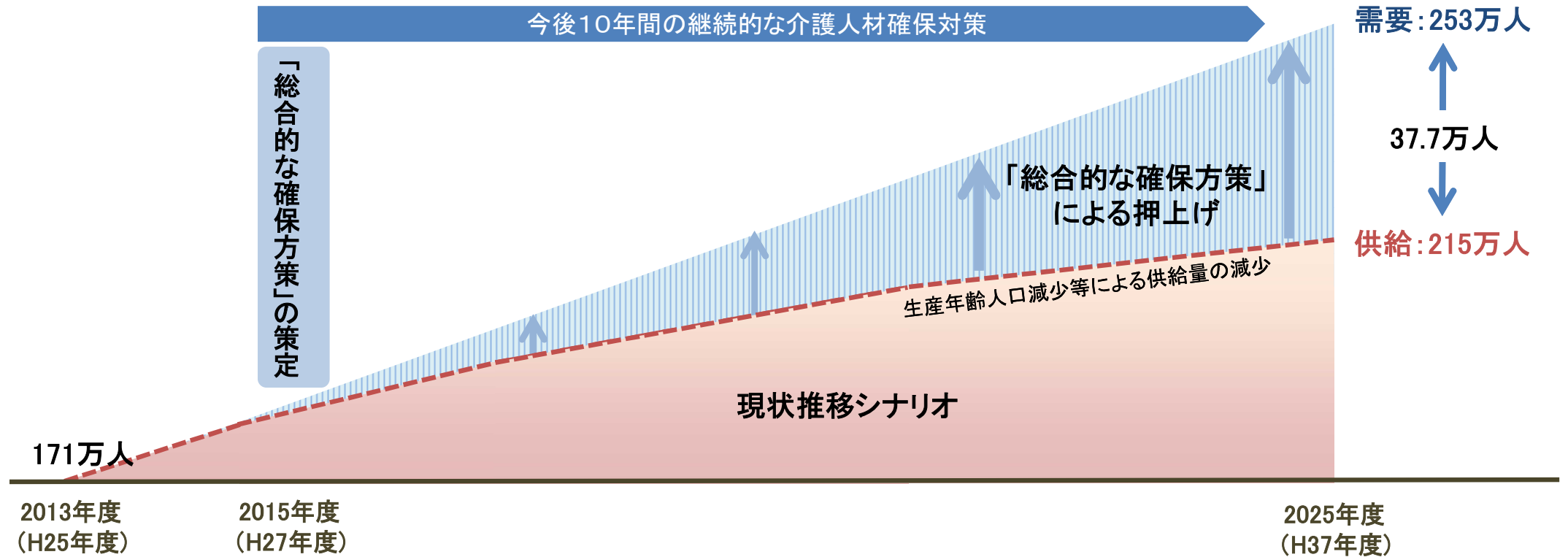
**2. 「日本再興戦略」改訂2015（生産性の向上）**

**3. 社会福祉法等の一部を改正する法律案**

# 2025年に向けた介護人材にかかる需給推計

- 都道府県推計に基づく介護人材の需給推計における需給ギャップは37.7万人(需要約253万人、供給約215万人)
- 都道府県においては、第6期介護保険事業支援計画に需給推計結果に基づく需給ギャップを埋める方策を位置付け、2025(平成37)年に向けた取組を実施。
- 国においては、今次常会に提出中の「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、都道府県が地域医療介護総合確保基金を活用して実施する具体的な取組などを含めた施策の全体像(「総合的な確保方策」)を取りまとめ、2025(平成37)年に向けた取組を総合的・計画的に推進。
- 3年1期の介護保険事業計画と併せたPDCAサイクルを確立し、必要に応じて施策を充実・改善。

## 介護人材にかかる需給推計結果と「総合的な確保方策」(イメージ)



注1) 需要見込み(約253万人)については、市町村により第6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等に基づく推計

注2) 供給見込み(約215万人)については、現状推移シナリオ(近年の入職・離職等の動向に将来の生産年齢人口の減少等の人口動態を反映)による推計(平成27年度以降に追加的に取り組む新たな施策の効果は含んでいない)

注3) 「医療・介護に係る長期推計(平成24年3月)」における2025年の介護職員の需要数は237万人～249万人(社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによると218万～229万人。推計値に幅があるのは、非常勤比率の変動を見込んでいることによるもの。同推計及び上記の推計結果のいずれの数値にも通所リハビリテーションの介護職員数は含んでいない。)

# 2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(都道府県別)(1/3)

都道府県	2013年度 (平成25年度) の介護職員数	2017年度(平成29年度)			2020年度(平成32年度)			2025年度(平成37年度)			
		需要見込み (D1)	現状推移シナリオ による供給見込み (S1)	充足率 (S1/D1)	需要見込み (D2)	現状推移シナリオ による供給見込み (S2)	充足率 (S2/D2)	需要見込み (D3)	現状推移シナリオ による供給見込み (S3)	充足率 (S3/D3)	需給ギャップ (D3-S3)
1 北海道	81,117	93,773	93,057	99.2%	98,923	96,390	97.4%	109,903	97,580	88.8%	12,323
2 青森県	22,090	28,120	25,991	92.4%	29,943	28,144	94.0%	32,218	30,811	95.6%	1,407
3 岩手県	19,069	26,711	23,130	86.6%	28,383	24,287	85.6%	29,775	24,851	83.5%	4,924
4 宮城県	28,041	34,879	29,447	84.4%	39,538	30,385	76.9%	45,532	31,396	69.0%	14,136
5 秋田県	19,621	23,566	22,227	94.3%	25,103	23,062	91.9%	26,018	23,275	89.5%	2,743
6 山形県	17,688	20,662	18,716	90.6%	21,779	19,106	87.7%	22,489	19,128	85.1%	3,361
7 福島県	25,654	34,061	28,867	84.8%	36,603	30,374	83.0%	38,306	32,149	83.9%	6,157
8 茨城県	33,060	40,830	36,541	89.5%	45,130	38,499	85.3%	50,807	40,673	80.1%	10,134
9 栃木県	21,317	25,799	23,109	89.6%	28,082	23,922	85.2%	31,293	24,428	78.1%	6,865
10 群馬県	28,518	36,372	30,602	84.1%	39,354	31,583	80.3%	43,806	32,205	73.5%	11,601
11 埼玉県	70,723	90,118	82,570	91.6%	101,829	88,130	86.5%	121,352	93,882	77.4%	27,470
12 千葉県	67,600	84,052	81,696	97.2%	96,592	87,420	90.5%	115,272	92,517	80.3%	22,755
13 東京都	154,609	195,780	181,410	92.7%	216,633	194,439	89.8%	243,701	207,950	85.3%	35,751
14 神奈川県	116,591	137,664	138,848	100.9%	153,815	148,410	96.5%	182,643	157,942	86.5%	24,701
15 新潟県	35,509	42,885	41,740	97.3%	45,970	43,617	94.9%	49,317	44,622	90.5%	4,695
16 富山県	15,296	18,635	16,041	86.1%	20,192	16,752	83.0%	21,721	17,810	82.0%	3,911
17 石川県	16,251	19,026	18,243	95.9%	20,183	18,969	94.0%	22,158	19,543	88.2%	2,615
18 福井県	11,774	11,274	10,200	90.5%	11,849	10,524	88.8%	12,458	10,686	85.8%	1,772
19 山梨県	10,737	13,244	12,277	92.7%	14,217	12,910	90.8%	15,364	13,647	88.8%	1,717
20 長野県	31,827	39,808	35,406	88.9%	42,818	36,869	86.1%	46,339	37,948	81.9%	8,391

# 2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(都道府県別)(2/3)

都道府県	2013年度 (平成25年度) の介護職員数	2017年度(平成29年度)			2020年度(平成32年度)			2025年度(平成37年度)				
		需要見込み (D1)	現状推移シナリオ による供給見込み (S1)	充足率 (S1/D1)	需要見込み (D2)	現状推移シナリオ による供給見込み (S2)	充足率 (S2/D2)	需要見込み (D3)	現状推移シナリオ による供給見込み (S3)	充足率 (S3/D3)	需給ギャップ (D3-S3)	
21	岐阜県	27,140	32,563	30,133	92.5%	35,675	31,481	88.2%	39,559	32,441	82.0%	7,118
22	静岡県	45,419	53,195	50,448	94.8%	57,141	53,344	93.4%	65,077	56,575	86.9%	8,502
23	愛知県	81,136	101,763	92,301	90.7%	113,040	98,817	87.4%	131,852	107,461	81.5%	24,391
24	三重県	25,312	30,943	29,695	96.0%	33,633	31,477	93.6%	36,573	32,969	90.1%	3,604
25	滋賀県	16,034	19,968	18,853	94.4%	22,079	20,009	90.6%	24,674	21,202	85.9%	3,472
26	京都府	33,146	43,310	38,922	89.9%	46,329	41,863	90.4%	51,940	45,129	86.9%	6,811
27	大阪府	136,355	168,755	165,564	98.1%	190,623	176,305	92.5%	219,190	185,324	84.5%	33,866
28	兵庫県	77,495	94,448	85,782	90.8%	103,761	90,171	86.9%	117,817	95,314	80.9%	22,503
29	奈良県	19,982	25,278	22,700	89.8%	27,264	24,233	88.9%	31,019	26,521	85.5%	4,498
30	和歌山県	19,552	22,865	20,573	90.0%	23,451	20,967	89.4%	25,162	20,975	83.4%	4,187
31	鳥取県	9,895	10,586	10,168	96.1%	11,028	10,400	94.3%	11,541	10,634	92.1%	907
32	島根県	14,018	16,203	15,652	96.6%	16,493	16,276	98.7%	17,110	16,784	98.1%	326
33	岡山県	30,069	35,315	32,226	91.3%	36,560	33,160	90.7%	39,490	33,789	85.6%	5,701
34	広島県	43,162	50,331	47,650	94.7%	52,377	49,688	94.9%	58,970	52,021	88.2%	6,949
35	山口県	23,388	29,512	27,276	92.4%	31,010	28,554	92.1%	33,191	29,411	88.6%	3,780
36	徳島県	12,970	14,581	14,336	98.3%	14,809	14,365	97.0%	15,538	14,256	91.7%	1,282
37	香川県	14,009	17,110	15,891	92.9%	17,931	16,369	91.3%	18,940	16,593	87.6%	2,347
38	愛媛県	26,095	31,499	29,628	94.1%	33,193	31,000	93.4%	35,808	32,170	89.8%	3,638
39	高知県	12,779	14,828	14,236	96.0%	15,312	14,663	95.8%	15,644	14,743	94.2%	901
40	福岡県	70,253	80,021	79,455	99.3%	84,011	82,419	98.1%	94,314	84,257	89.3%	10,057

# 2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(都道府県別)(3/3)

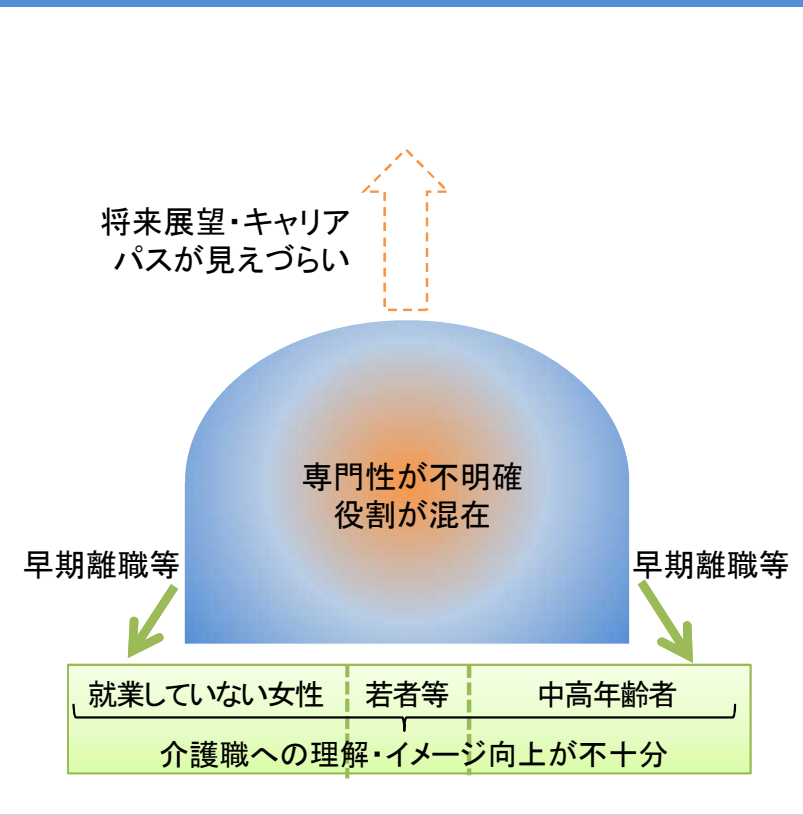
都道府県	2013年度 (平成25年度) の介護職員数	2017年度(平成29年度)			2020年度(平成32年度)			2025年度(平成37年度)			
		需要見込み (D1)	現状推移シナリオ による供給見込み (S1)	充足率 (S1/D1)	需要見込み (D2)	現状推移シナリオ による供給見込み (S2)	充足率 (S2/D2)	需要見込み (D3)	現状推移シナリオ による供給見込み (S3)	充足率 (S3/D3)	需給ギャップ (D3-S3)
41 佐賀県	13,204	14,255	13,868	97.3%	14,326	14,129	98.6%	15,037	14,432	96.0%	605
42 長崎県	24,871	28,277	28,002	99.0%	28,539	28,744	100.7%	30,382	28,815	94.8%	1,567
43 熊本県	27,244	31,634	31,531	99.7%	32,958	32,836	99.6%	34,954	33,420	95.6%	1,534
44 大分県	20,022	21,231	21,255	100.1%	22,214	21,878	98.5%	23,401	22,186	94.8%	1,215
45 宮崎県	18,606	21,633	19,998	92.4%	23,041	20,457	88.8%	24,852	20,528	82.6%	4,324
46 鹿児島県	28,247	32,455	30,782	94.8%	33,481	32,140	96.0%	35,197	33,690	95.7%	1,507
47 沖縄県	15,246	18,482	16,584	89.7%	19,639	17,117	87.2%	22,039	17,696	80.3%	4,343
合計	1,707,743	2,078,300	1,953,627	94.0%	2,256,854	2,056,654	91.1%	2,529,743	2,152,379	85.1%	377,364

(資料出所) 2013(平成25)年度の数值:厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」  
 (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)にて補正)  
 2017(平成29)年度以降の数值は都道府県が行った推計による

- 注1) 2013(平成25)年度の計数は国及び各都道府県の値ごとに回収率を踏まえた補正を行っているため、合計の値が一致しない  
 注2) 需要見込み、供給見込みの値は、いずれも通所リハビリテーションの職員数を含まない(「医療・介護に係る長期推計」(平成24年3月)と同様の整理)  
 注3) 需要見込みの値は、市町村により第6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等に基づく推計  
 注4) 供給見込みの値は、現状推移シナリオ(近年の入職、離職の動向に将来の人口動態を反映)による推計  
 (平成27年度以降に追加的に取り組む新たな施策の効果は含んでいない)

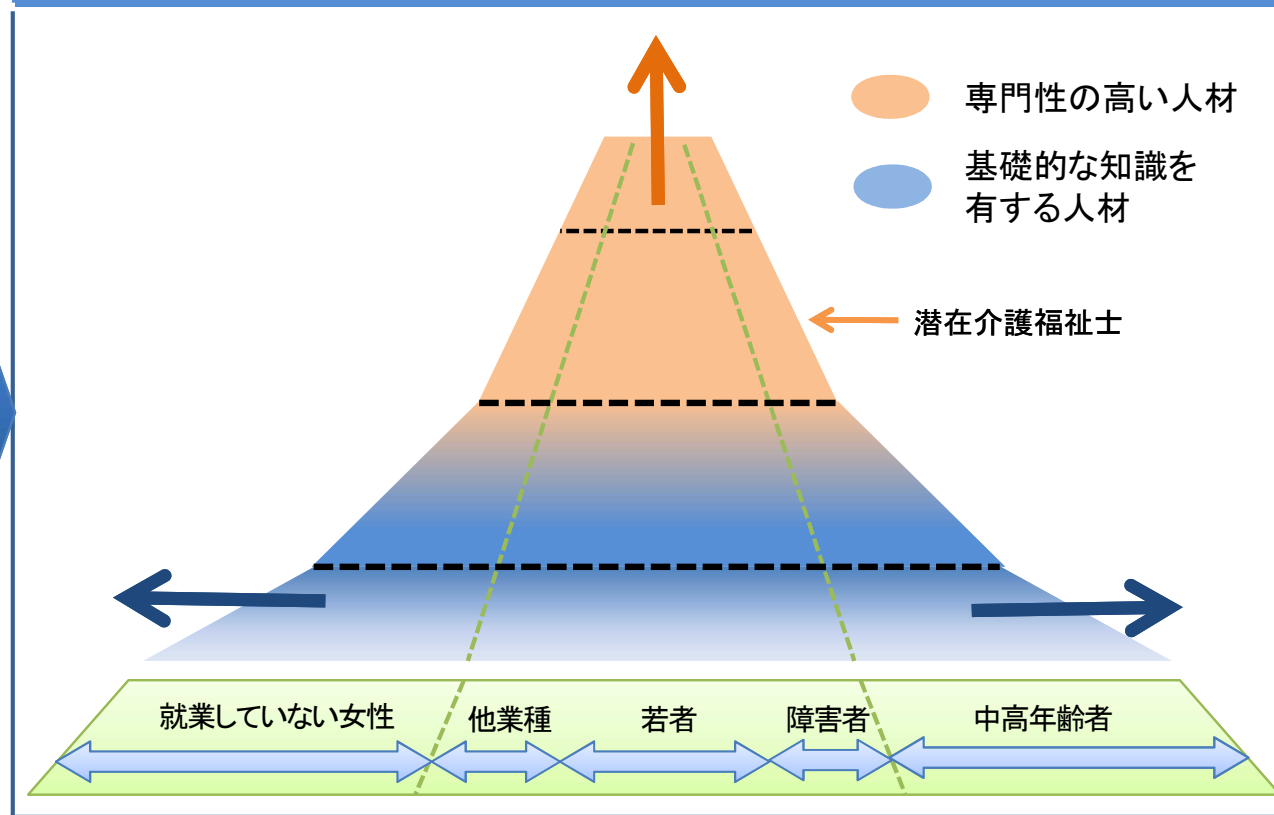
# 「総合的な確保方策」の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

現状



転換

目指すべき姿



参入促進

1. すそ野を広げる

人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る

労働環境・  
処遇の改善

2. 道を作る

本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する

3. 長く歩み続ける

いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る

資質の向上

4. 山を高くする

専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す

5. 標高を定める

限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

# 「総合的な確保方策」の主要施策

## 目指すべき姿

## 主要施策

促進  
参入

1. すそ野を広げる  
～多様な人材の参入促進を図る～

- ・ 介護の3つの魅力(楽しさ・深さ・広さ)の情報発信によるイメージアップ 【予算】
- ・ 高校教師・親の理解促進、地域志向型の若者の掘り起こしの強化 【予算】
- ・ 中高年齢者の地域ボランティア参画等の促進 【予算】
- ・ 他産業からの参入促進を図るため、通信課程を活用 【法令】
- ・ 福祉人材センターの機能強化(サテライト展開やハローワークとの連携 等) 【法令】

労働環境・  
処遇の改善

2. 道を作る  
～キャリアパスを構築する～

- ・ 資格取得の支援(実務者研修の受講期間の柔軟化 等) 【法令】
- ・ 離職した介護福祉士の届出制度創設と再就業支援対策の強化 【法令】
- ・ 介護人材のキャリアパスシステム整備の推進 【報酬】
- ・ 代替職員の確保等による研修機会の確保 【予算】

3. 長く歩み続ける  
～定着促進を図る～

- ・ 介護人材1人当たり月額1万2千円相当の賃金改善 【報酬】
- ・ 人材育成に取り組む事業所の認証・評価の実施による取組の「見える化」の推進 【予算】
- ・ エルダー・メンター制度の導入支援による早期離職の防止 【予算】
- ・ 事業所内保育所の運営支援による出産・育児との両立支援 【予算】
- ・ 雇用管理改善の推進(介護ロボット導入支援やICTの活用 等) 【予算】
- ・ 社会福祉施設職員等退職手当制度を見直しによる定着促進 【法令】

資質の向上

4. 山を高くする  
～継続的な質の向上を促す～

- ・ 介護福祉士の資格取得方法の見直しによる資質向上 【法令】
- ・ 介護福祉士の配置割合の高い施設・事業所に対する報酬上の評価 【報酬】
- ・ マネジメントや医療的ケア・認知症ケアなどの研修の受講支援 【予算】

5. 標高を定める  
～人材の機能分化を進める～

- ・ 限られた人材を有効に活用するため、その能力や役割分担に応じた適切な人材の組合せや養成の在り方を検討 (検討)
- ・ 介護福祉士養成カリキュラムの改正等 (検討)
- ・ 未経験者等に対する入門的な研修等の構築 (検討)


### 国・地域の基盤整備

- ・ 国が示す人材確保のための「基本的な指針」の対象を介護サービス全般へ拡大 【法令】
- ・ 地域の関係主体が連携する場を構築し、人材確保のプラットフォームを創設 【予算】



# 平成27年度予算における介護人材確保方策

- 団塊の世代が75歳以上となり医療・介護等の需要の急増が予想される2025(平成37)年を目途に、医療や介護が必要な状態になっても、できるだけ住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される「地域包括ケアシステム」の構築に向けて取組を進めており、人材確保においても地域医療介護総合確保基金で措置されている。

 が介護人材確保の関係

## 介護サービスの充実と人材確保

### (1) 地域医療介護総合確保基金(介護分) 724億円

- 平成26年6月に成立した医療介護総合確保推進法に基づき、各都道府県に設置した地域医療介護総合確保基金を活用し、介護施設等の整備を進めるほか、介護人材の確保に向けて必要な事業を支援する。

#### ① 介護施設等の整備に関する事業

地域密着型特別養護老人ホーム等の地域密着型サービスの施設の整備に必要な経費や、介護施設(広域型を含む)の開設準備等に必要な経費、特養多床室のプライバシー保護のための改修など介護サービスの改善を図るための改修等に必要な経費の助成を行う。(634億円)

#### ② 介護従事者の確保に関する事業

多様な人材の参入促進、資質の向上、労働環境・処遇の改善の観点から、介護従事者の確保対策を推進する。(90億円)

※基金の負担割合 国2/3 都道府県1/3

### (2) 平成27年度介護報酬改定における介護職員の処遇改善等 1,051億円

- 介護報酬改定において、介護職員の処遇改善等を行う。

・1人あたり月額1万2千円相当の処遇改善  
(784億円<改定率換算で+1.65%>)

・中重度の要介護者や認知症高齢者等の介護サービスの充実  
(266億円<改定率換算で+0.56%>)

(参考:改定率)

改定率▲2.27%

(処遇改善:+1.65%、介護サービスの充実:+0.56%、その他:▲4.48%)

○ 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。

→ これまで予備費や補正予算で実施してきた基金事業を大幅に充実・拡充  
(参考)福祉・介護人材確保緊急支援事業の25年度執行実績33億円

## 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

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

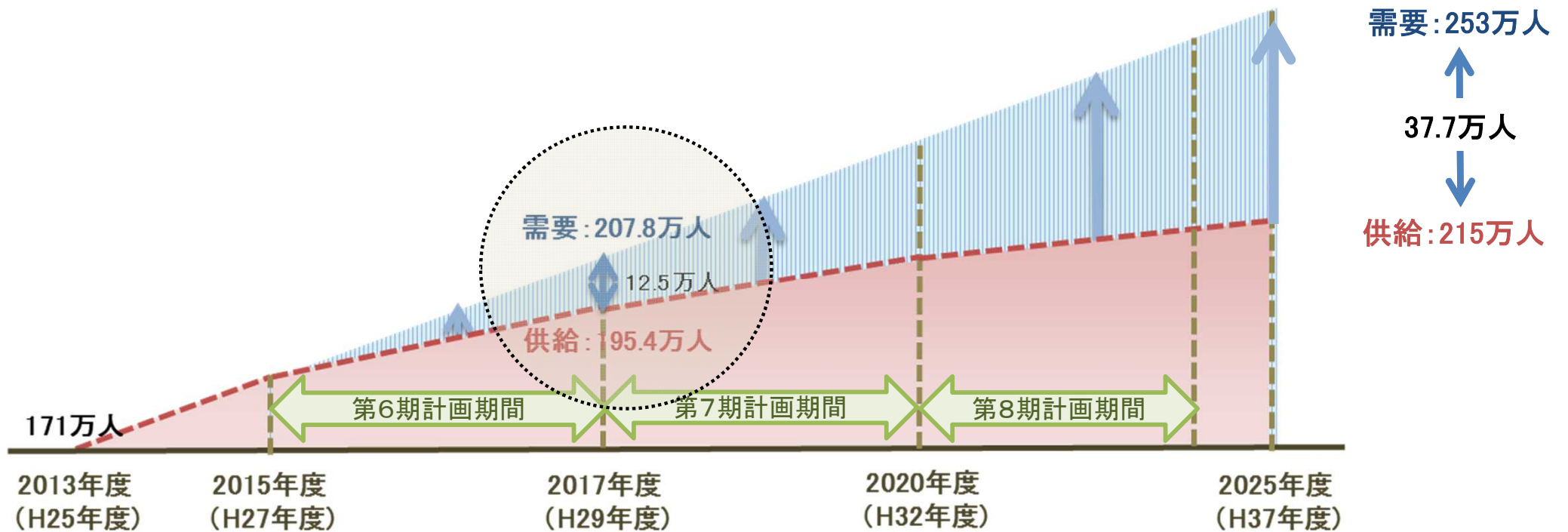
- 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入のための研修
- 管理者等に対する雇用改善方策の普及
  - ・ 管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催
  - ・ 介護従事者の負担軽減に資する介護ロボットの導入支援
- 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援

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

# 介護保険事業計画と連動した人材確保の取組

○ 2025年に向け、3年1期の介護保険事業計画と併せ、PDCAを回しながら、必要に応じて施策を充実・改善。



介護保険事業支援計画へ反映

3年1期の  
施策見直し

介護人材需給推計の3年ごとの実施  
福祉人材確保指針の3年ごとの見直し等

毎年の検証

地域医療介護総合確保基金の事後評価  
ハローワークとの連携による地域の就業動向の把握・分析  
各種調査研究事業の実施

PDCAサイクルを確立し必要に応じて施策の優先順位の変更・拡充等

**1. 2025年に向けた総合的・計画的な確保対策**

**2. 「日本再興戦略」改訂2015（生産性の向上）**

**3. 社会福祉法等の一部を改正する法律案**

## 第二 3つのアクションプラン

### 一. 日本産業再興プラン

#### 1. 産業の新陳代謝の促進

##### (3) 新たに講ずべき具体的施策

##### ii) サービス産業の活性化・生産性向上

我が国のGDPの約7割はサービス産業で占められており、我が国経済の成長には、サービス産業の活性化・生産性の向上が不可欠である。このため、「サービス産業チャレンジプログラム」(平成27年4月15日日本経済再生本部決定)に基づき以下の施策を実行できるものから迅速に着手し、サービス産業の労働生産性の伸び率を、2020年までに2.0%とすることを目指す(2013年時点:0.8%)。

#### ・ 業種横断施策

ベストプラクティスの徹底普及(日本サービス大賞、経営課題と解決策の「見える化」等)、サービス品質の評価(日本版顧客満足度指数の普及促進等)、人材育成(大学・専門学校等における

経営・職業人材の育成推進等)、独立行政法人日本貿易振興機構等を活用した海外展開支援、都市のコンパクト化・ネットワーク化等

#### ・ 業種別施策

宿泊産業、運送業、外食・中食産業、医療・介護・保育分野、卸・小売業ごとに、IT利活用、海外展開、業務カイゼン等

# サービス産業チャレンジプログラム（平成27年4月15日日本経済再生本部決定）

横断的 施策	横断施策として、(1)ベストプラクティスに基づいた個々の企業の経営課題と対応策を分かりやすく整理し、その普及促進を図るとともに、(2)サービス品質の見える化を進め、質の高いサービスが消費者に評価される仕組みを広く普及していく。
介護	<p>＜介護サービスの質の評価に向けた仕組み作り＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>平成26年度に実施した「介護保険サービスにおける質の評価に関する調査研究事業」の公表結果を踏まえ、介護サービスの質の評価に向けた仕組み作りを引き続き検討する。</li></ul> <hr/> <p>＜持続的な人材確保サイクルの確立＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>都道府県ごとに2025年に向けた介護人材の需給推計を行い、地域の実情に応じた人材確保の取組を促すとともに、福祉人材センターの機能強化等を行う。（社会福祉法等の一部改正案）</li><li>介護事業所の人材確保・育成の取組の見える化や多様な人材へのきめ細やかなマッチングの実施等により、サービス需要拡大に対応するための基盤である介護人材の量的確保を進める。</li></ul> <hr/> <p>＜人的資源の質の向上と効果的な活用＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>介護福祉士の資格取得方法の一元化の推進（社会福祉法等の一部改正案）による資質の向上を図るとともに、介護人材の働き方の実態について平成27年度中に実態を把握し、介護を担う人材層ごとの機能、役割等について検討を行った上で介護人材の機能分化の検討を進める。</li><li>専門性の向上のため、中堅職員向けのマネジメント研修や、認知症ケアなどに係る専門的な技術等を習得するための研修の受講環境の整備を図る。</li></ul> <hr/> <p>＜介護ロボットの開発・実用化等支援、IT利活用促進＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>「ロボット新戦略」に基づき、介護ロボットの開発・実用化の支援を行うとともに、介護保険制度適用種目追加の要望受付・検討等の弾力化、介護従事者の負担軽減に資する介護ロボット導入支援等を行う。</li><li>ITを活用した介護従事者の事務負担軽減や利用者情報の共有に係るベストプラクティスの普及を促進する。</li></ul> <hr/> <p>＜小規模事業者の連携強化＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>優良事例の収集・普及展開等により、小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための共同事業化を促進するための環境整備を進める。</li></ul> <hr/> <p>＜関係者間の連携推進と効率的な事業運営＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>効率的・効果的なサービス提供に向け、平成27年度介護報酬改定においても必要な見直しを行ったところであり、今後も引き続き人員・設備基準の見直しを行い、簡素・合理化等を進める。</li></ul>

※ 「アベノミクスによる地方創生を果たすためにも、成長戦略の改訂を待たずに、プログラムを即座に実行していただきたい」旨、総理より各大臣に指示。

# 中短期工程表「産業の新陳代謝の促進⑰」

「日本再興戦略」改訂2015

2013年度・2014年度

2015年度

2016年度

2017年度

2018年度～

KPI



## <サービス産業の活性化・生産性向上(医療)>

- 「地域医療構想策定ガイドライン」の策定(2015年3月)
- 医療機関間等での情報やり取りに使用する用語、コード等の標準規格を策定
- 医療勤務環境改善支援センターの設置(2015年4月1日現在31都道府県で設置済)
- 医療従事者の勤務環境改善に役立つ情報を提供する「いきいき働く医療機関サポートWeb」の開設・周知
- 各医療機関における勤務環境改善計画策定のための具体的な手引書の策定・周知

- 各都道府県における「地域医療構想」の策定及びこれに基づく質が高く効率的な医療提供体制の構築を支援
- 診療データをオンラインで参照できるシステムの構築等ITを活用した効率的かつ質の高い医療提供体制の構築を推進
- 2015年度中に全都道府県における支援センターの設置に向けた働きかけ
- 医療機関の取組事例の追加等サポートWebの掲載情報の充実
- セミナー等を通じた手引書の周知、改善計画策定の推進

## <サービス産業の活性化・生産性向上(介護)>

- 介護人材の需給推計(暫定値)の公表(2015年2月)
- 介護人材確保に向けた福祉人材センターの機能強化や介護福祉士の資格取得方法の一元化等を内容とする社会福祉法等の一部を改正する法律案を2015年通常国会に提出
- 「福祉用具・介護ロボット実用化支援事業」において、ニーズに即した実用性の高い機器の開発に向けた介護現場と開発現場のマッチングを支援
- 「介護人材確保地域戦略会議」において、介護業界のIT活用方を都道府県担当者と共有(2015年2月)

- 介護人材需給推計(確定値)の公表
- 「地域医療介護総合確保基金」を活用した介護人材確保の事業の実施
- 介護人材の働き方の実態把握
- 引き続き、介護ロボットの開発・実用化を推進
- 介護保険の対象となる福祉用具・住宅改修に係る要望の随時受付を開始
- 「地域医療介護総合確保基金」により、都道府県が行うIT活用事例の普及促進等を支援
- 「地域医療介護総合確保基金」を活用した取組の推進
- 「介護人材確保地域戦略会議」等を活用し、IT活用の優良事例を全国に情報発信

## <サービス産業の活性化・生産性向上(保育)>

- 保育所において、ガイドラインに基づく第三者評価の実施
- 保育士の雇用管理のための手引きや事例集の策定に向けた検討

- 全ての事業者における第三者評価の受審促進(第三者評価の受審及び公表を行った事業者に対する受審料の補助(2015年4月～)等)
- 手引きや事例集の普及啓発
- 保育所の第三者評価ガイドラインに、IT活用を位置づけ

・サービス産業の労働生産性の伸び率が、2020年までに2.0%(2013年:0.8%)となることを目指す

ビジネスイノベーションの推進④

- 1. 2025年に向けた総合的・計画的な確保対策**
- 2. 「日本再興戦略」改訂2015（生産性の向上）**
- 3. 社会福祉法等の一部を改正する法律案**



# 社会福祉法等の一部を改正する法律案（福祉人材確保の促進）

- 福祉人材の量的・質的確保対策を総合的に推進するため、予算や介護報酬での対応と併せて、社会福祉法、社会福祉士及び介護福祉士法等を改正し、制度的基盤を整備する。

## 1. 介護人材確保に向けた取組の拡大

- 介護人材確保は喫緊かつ重要な政策課題であることから、福祉人材確保指針の対象範囲を拡大する

## ○ 福祉人材確保指針の対象範囲を介護保険サービス全般に拡大

- ・「社会福祉事業従業者」から「社会福祉事業及び社会福祉事業と密接に関連する介護サービス従業者」まで拡大
- ※福祉人材センター等の事業の対象範囲について同様の見直し

## 2. 福祉人材センターの機能強化

- 地域における介護人材確保対策の基盤である都道府県福祉人材センターの機能強化を図る

## ○ 福祉人材センターにおける支援体制の強化

- ・業務委託によるサテライト展開推進
- ・ハローワークとの連携強化等

## ○ 離職した介護福祉士の届出制度を創設し、再就業を促進

- ・離職者情報の把握や情報提供等により、円滑な職場復帰を支援

## 3. 介護福祉士の国家資格取得方法見直しによる資質の向上等

- 介護福祉士の資格取得方法の一元化を実施し、資質・社会的評価の向上を図る
- 若者や他業界からの参入促進、現場の介護人材のキャリア志向を向上させる措置を講じる

## ○ 平成29年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5年間をかけて国家試験の義務付けを漸進的に導入

## ○ 他産業からの参入促進を図る観点からの福祉系高校の「通信課程」の復活等

- ※地域の教育機会確保のため、カリキュラムが軽減されている特例高校を時限的に活用

# 福祉人材センターの機能強化等

- 都道府県福祉人材センターが中心となり、地域における介護福祉士をはじめとした福祉・介護人材確保を推進する
  - ① 福祉人材センターの機能強化により、総合的な福祉・介護人材の確保を推進
  - ② 地域における福祉・介護人材の支援体制を強化するための委託制度やその前提となる守秘義務規定等を整備
  - ③ 潜在介護福祉士の届出制度を設け、離職者の把握と求職者になる前の段階からの効果的・総合的支援を推進

※福祉人材センターとは、社会福祉法に基づき、福祉分野への就労を希望する者への職業紹介等を実施する指定法人

## ① 福祉人材センターの機能強化

### (福祉人材センターの支援対象の拡充)

- 介護老人保健施設等、社会福祉事業以外に従事する介護人材も福祉人材センターの支援対象とし、総合的な福祉・介護人材確保対策を推進

## ② 地域における支援体制の強化

### (ハローワーク等との連携強化)

- 地域における就労の動向に応じた的確な福祉・介護人材確保のため、都道府県、ハローワーク等の官公署との緊密な情報共有を促進

### (サテライト展開の推進)

- 福祉・介護人材や福祉・介護を志す者が、より身近な地域で支援を受けられるよう、福祉人材センターの業務を地域の関係団体等に委託することを可能とし、広域的な人材確保対策を推進

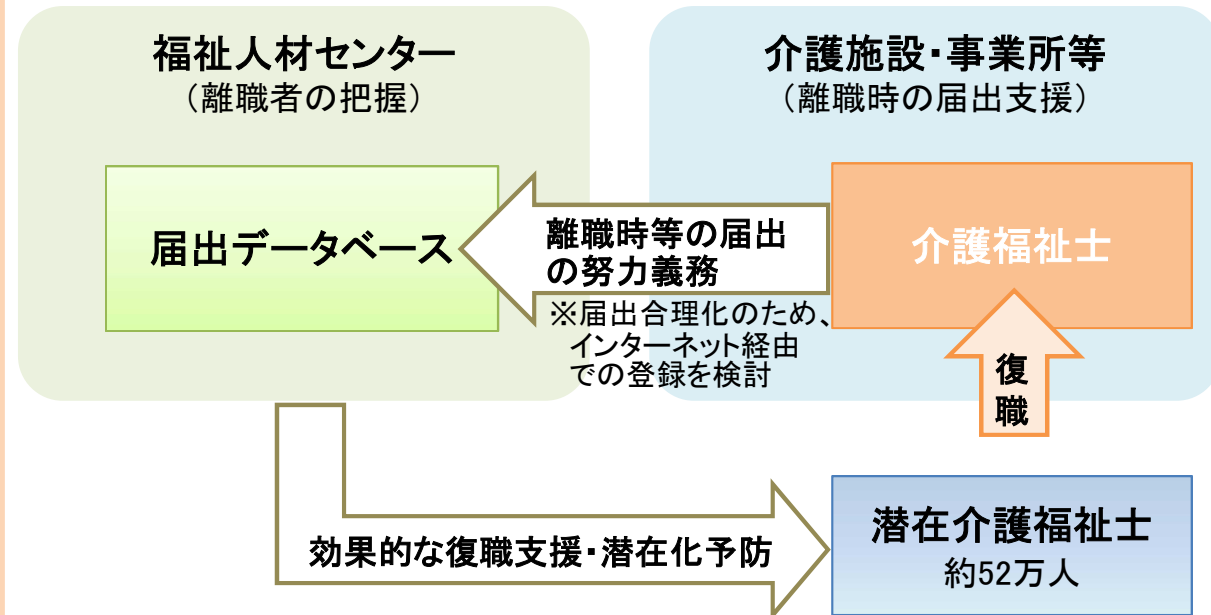
### (センター職員の守秘義務の整備)

- 離職した介護福祉士の届出制度や委託制度による支援を、福祉・介護人材や福祉・介護を志す者が安心して受けられるよう、福祉人材センターの守秘義務規定を整備

## ③ 離職した介護福祉士の届出制度の創設

### (離職した介護福祉士の届出制度の創設)

- 介護現場の中核を担うことが期待されている介護福祉士のうち約4割の者は介護に従事していない(平成25年10月現在)。このため、離職者情報の把握や、求職者になる前からの情報提供等の総合的な支援を行い、介護福祉士の再就業を促進



- メールによる情報提供等、求職者になる前から福祉・介護とのつながりを確保
- 一定期間、現場から離れていた者の不安感を払拭し、再就業が円滑に進むよう知識・技術の再修得研修や職場体験の実施

# 介護福祉士資格取得方法の一元化に向けた経緯について

- 平成19年の「社会福祉士及び介護福祉士法」の改正により、介護人材の資質向上を図る視点から、資格取得方法を一元化（全ての者に一定の教育プロセスや実務経験を経た後に国家試験義務付けを行う（平成24年度施行））
- 平成23年に、新たな教育内容（喀痰吸引等）を踏まえ、一部の施行日を3年間延期（平成24年度→27年度施行へ）
- 平成26年、介護人材確保が困難な状況等を踏まえ、「医療・介護総合確保推進法」により、介護福祉士資格取得方法の一元化の延期（平成28年度施行へ）、介護人材確保の方策についての検討を行う旨規定

■ は、施行済み □ は、未施行（現行法では、平成28年4月施行予定）

	実務経験ルート	養成施設ルート	福祉系高校ルート
	〔3年以上の介護等の業務に関する実務経験を経た後に、国家試験に合格して資格を取得する方法〕	〔都道府県知事が指定する介護福祉士養成施設等において必要な知識及び技能を修得して資格を取得する方法〕	〔文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定する福祉系高校において必要な知識及び技能を修得した後に、国家試験に合格して資格を取得する方法 平成25年度までに特例高等学校等（通信課程含む）に入学した者を含む〕
教育プロセス 〔実務経験 研修〕	■ 実務経験 3年以上 + □ 実務者研修 (6月以上/450時間)	■ 履修期間 2年以上 (改正前 1,650時間) ■ (+200時間=1,850時間)	■ 履修期間 3年以上 (改正前 34単位(1,190時間*)) ■ +19単位=53単位(1,855時間*) *時間数は、1単位を35時間として換算
国家試験	■ 国家試験	□ 国家試験	■ 国家試験

## 【参考】 資格取得者数

累計	約88.1万人	約30.3万人	内訳無し(実務経験ルートに含む)
平成25年度	約8.7万人	約1.1万人	(約0.4万人)

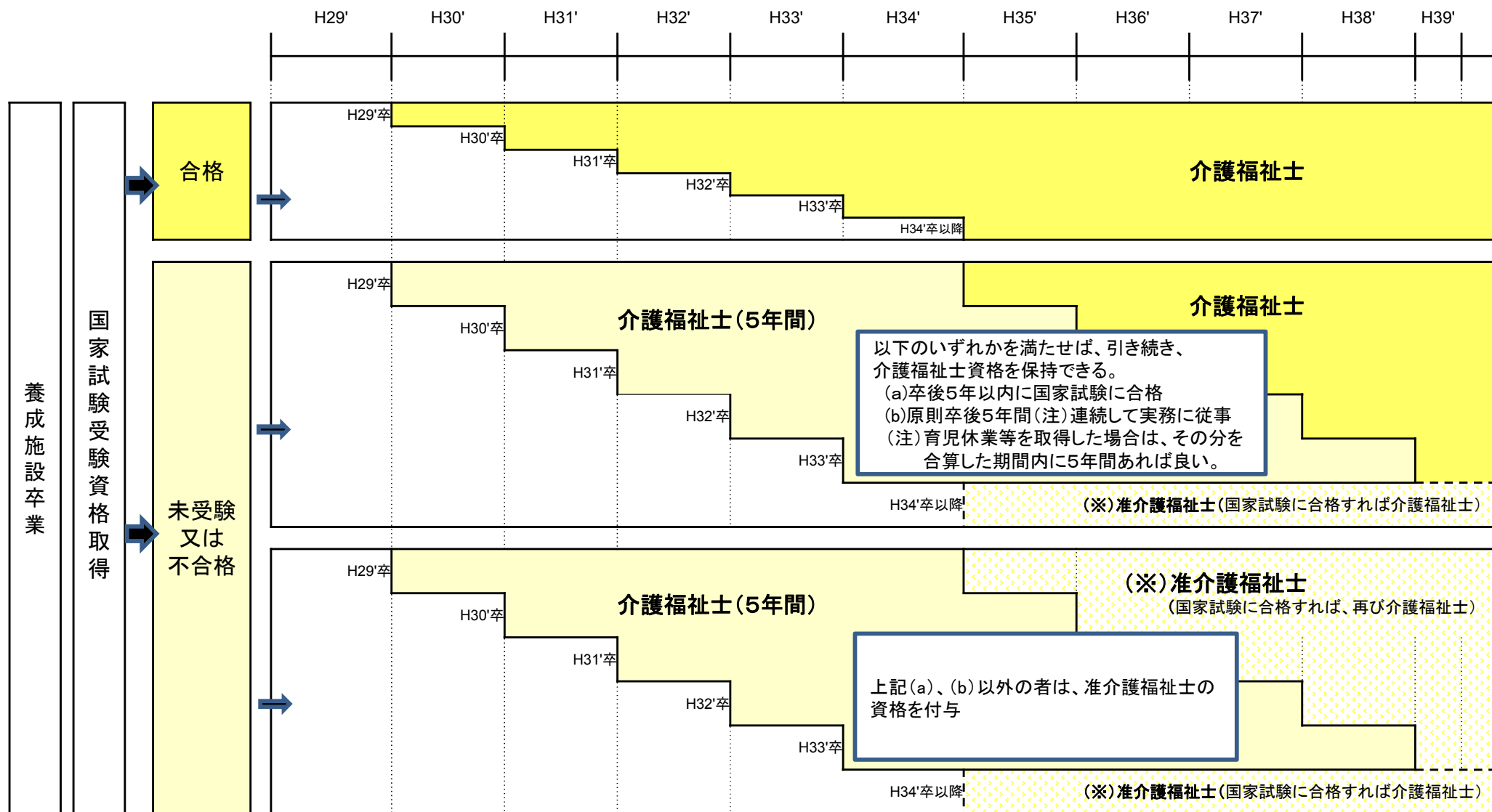
注1) 累計資格取得者数は、平成25年9月末時点の登録者数である。

注2) 平成25年度の資格取得者数は、平成24年9月末から平成25年9月末までの登録者の増加数である。

注3) 福祉系高校ルートは実務経験ルートの資格取得者数に含むが、参考として、平成25年3月発表の国家試験合格者数を記載している。

# 養成施設ルートへの国家試験導入の道筋

○ 平成29年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5年間をかけて国家試験の義務付けの漸進的な導入を図る。



(※) 平成19年の社会福祉士及び介護福祉士法の改正において、養成施設卒業者への国家試験の義務付けに伴い、未受験又は不合格者には当分の間、「介護福祉士の技術的援助及び助言を受けて、専門的知識及び技術をもつて、介護等を業とする者」として准介護福祉士の資格が付与されることとされた。准介護福祉士制度については、国家試験の義務付けの完全実施となる平成34年度から施行されることとなる。

# 実務者研修の円滑な実施について

○ 受講者本人及び施設側の負担を軽減する措置をこれまで行ってきたことに加え、より一層の環境整備を図った上で、平成28年度から施行。

※既に、平成26年1月1日現在、5,879人の者が実務者研修を修了、10,367人の者が実務者養成施設に在籍。

## 【平成19年改正】

○実務経験ルートにおける受験資格として、理論的・体系的な知識・技能を学ぶため「実務者研修」(6月以上、600時間)を義務付け

## 【平成23年改正～】(28年度より実施)

○実務者研修の負担軽減

① 受講時間の短縮(600→450時間へ)、② 既に履修した科目の読み替えができる仕組みの導入、③ 通信課程の活用 等

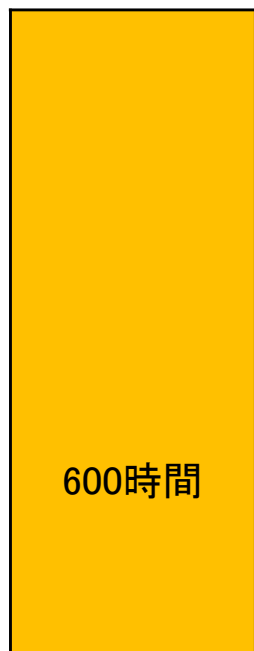
○介護事業者が「実務者研修」を受講する際に必要な代替要員を雇い上げるための費用を助成する仕組みを創設(24年度から)  
(受講者1人あたり平均25.6万円を助成(実績))

## 【H19改正】

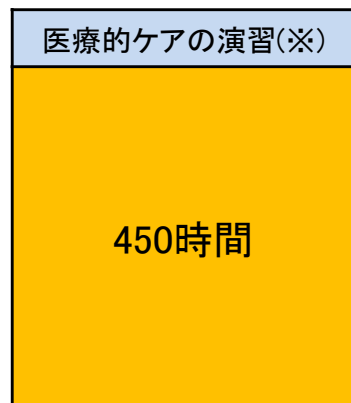
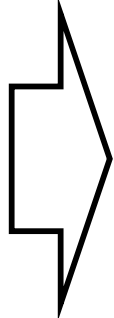
## 【H23改正】

① 初任者研修等の受講歴に基づき、450時間全てを受講する必要のある者は少なく、320時間の受講が平均的な姿

② 通信課程の活用により、320時間の受講のうち、275時間は通信での習得が可能  
・H26.4現在、実務者研修の総定員数約11.4万人のうち、通信課程の定員は約10万人(約9割)

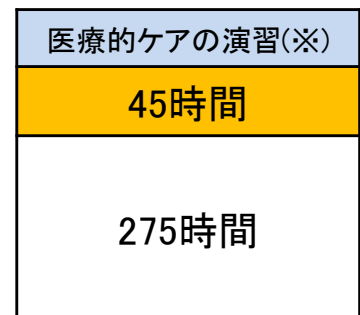


制度見直し  
(負担軽減)



(一般的な姿)

①  
320時間



環境整備



## 【今後】

○より一層受講・受験しやすい環境整備を図る

・業務と両立して資格取得できるよう、数年かけて国家試験の科目別に合格を認定する仕組み(いわゆる「単位制」等)の導入を検討

・受験希望者の利便性のため、受講歴に基づき、実務者研修の受講期間を柔軟化(平成28年度から)[省令]

※「医療的ケアの演習」は、回数が設定されている(例:「口腔内の喀痰吸引」が「5回以上」等)

**(参考資料)**

# 被災地における福祉・介護人材確保事業

平成27年度予算 1.8億円(1.9億円)(東日本大震災復興特別会計)

## 【目的】

東日本大震災により特に甚大な被害を受け、特に福祉・介護人材の確保が困難になっている福島県で従事する介護人材を広域的に確保する

## 【ポイント】

- 県外からの就職予定者に対し、福島県相双地域等の介護施設等における就労を条件として奨学金(学費15万円(上限)、就職準備金30万円)を貸与するもの(※2年間就労した場合に全額返済免除)
- 貸付対象者は他地域から就労する者であることに配慮し、現地の住宅情報の提供等、住まいの確保を支援する

## 【事業概要】 福島県が適当と認める団体(実施主体)

### 研修受講費の貸与

#### 【貸付対象者】

福島県相双地域等の介護施設等で就労を希望する福島県外の者

#### 【研修メニュー】

- ・無資格者 介護職員初任者研修
- ・有資格者 県社協等が実施する現任者向け研修

#### 【貸付内容】

- ①学費 15万円を上限(実費の範囲内)
  - ②就職準備金 30万円
- ※ 就職準備金には、住宅確保に要する初期費用(敷金等)相当額を含む

#### 【貸付条件等】

- ・ 福島県が適当と認める団体が示す施設における就労を条件
  - ・ 当該施設で2年間従事した場合は全額返済免除
- ※ 就職準備金部分は1年間の従事により免除

### 住まいの確保支援

現地の住宅情報の提供 等

### 事業の広報

※ 本事業は福島県単独事業と連携して実施

## 【事業の流れ】

### ①貸付申請



### ②斡旋依頼に基づき、現地で従事する施設を提示

### ③奨学金の貸与

### ⑤現地の住宅情報を紹介

### 相双地域等への就職希望者

無資格者 有資格者

### ④研修受講

介護職員初任者研修 現任研修

(研修修了後)※



相双地域等の住居

⑥福島県が適当と認める団体が示した施設で就労(2年間の従事で返済免除)

### 相双地域等の介護施設

人材の斡旋を依頼

※有資格者は現地で働きながら受講も可

# 被災地における福祉・介護人材確保事業の実施状況(平成26年度)

## 研修受講費等の貸与

○事業に係る相談件数 52件

○奨学金の貸与

- ・就職準備金 28人
- ・介護職員初任者研修等の受講料 5人

(参考) 福島県外から相双地域等の介護施設等への就職者数 45人

## 住まいの確保支援

- ・福島県と福島県宅建協会とで協定を結び、相双地域の介護保険施設等が不動産業者に対し住まいに関する相談を行ったり、情報提供を受ける仕組みを構築。
- ・採用予定の応募者に対し、施設・事業所近隣エリアの住宅情報を情報提供。

## 事業の周知・広報

- (1) 雇用・労働・人材確保等の会議における事業説明の実施
- (2) 相双地域等の法人等訪問
- (3) 県外の介護福祉士養成校訪問
- (4) 県外の学生等を対象とした就職フェアの実施(ブース出展)
- (5) 県外避難者に対するパンフレット等の配布
- (6) 関係機関へのポスター及びパンフレットの配布
  - ・県内施設事業所、県内並びに全国規模の職能団体及び事業者団体
  - ・県内外各関係機関、全社協、都道府県社協(福祉人材センター)等
- (7) 就職応援ページの作成
  - ・県外からの就職者、奨学金利用者取材し、県社協HPに掲載などの事業の周知に関する取組を実施。
- (8) JR東日本・東京メトロ主要駅へのポスターの掲示

## ○ 福島県社会福祉協議会ホームページでの広報



今、福島の福祉にあなたの力が必要です。

介護職を目指すあなた、福島のチャレンジませんか!!

福島県では、3.11以降、避難指示区域等が継続していることにより、現在も休止中の社会福祉施設が多くあります。また、介護施設や障害者施設を運営する人が相次ぎ、施設等において再開している社会福祉施設では、運営の転手が3年がたった今も人手不足が続いています。

南相馬市や飯館村など相双地域等では特に職員が足りず、去年12月の介護職の有効求人倍率は、1.1倍と、全国平均の2倍以上に達しています。

このため、福島県外からリターンして介護職に就く学生や福島県の相双地域等に寄り住んで新たに介護職に就く人を対象に、介護職員初任者研修修了者の支給を取得するための研修費用を13万円を上限に、引当しなどのための支度金として一律30万円を、それぞれ貸し付けの優遇制度を設けます。

この制度では介護職として1年勤務すれば支度金の返済が、2年勤務すれば研修費用の返済がそれぞれ免除されます。

なお、この制度は現在、避難のため外県で暮らしている住民も利用できます。貸付条件、申請方法など詳細につきましては、以下の問い合わせ先にご確認ください。



## ○ 事業周知用ポスター(全国に配布・掲示中)

