

介護人材確保対策について

～介護人材確保対策の議論の動向と地域の取組～

平成26年11月10日(月)

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課

福祉人材確保対策室

介護人材の確保について

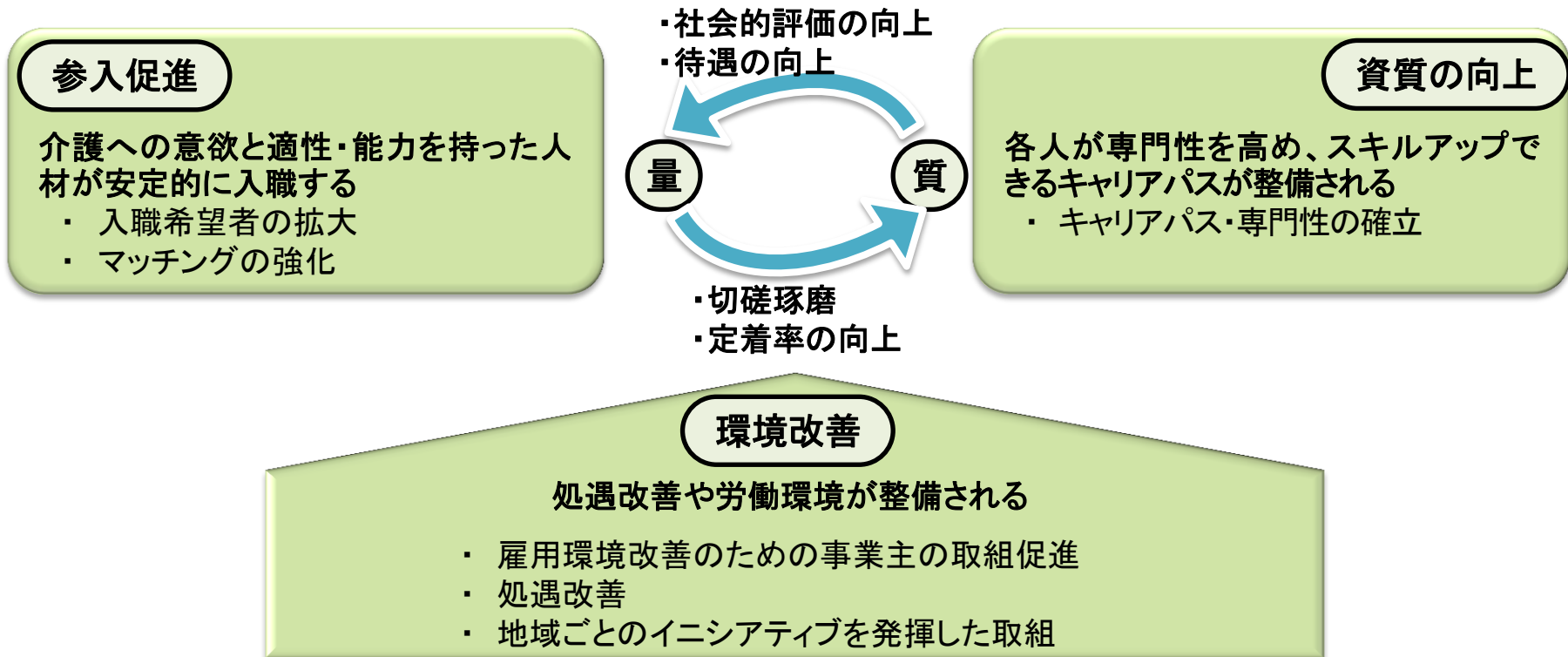
- 団塊の世代が75歳以上となる2025年には最大約250万人の介護職員が必要と推計されており、「参入促進」「資質の向上」「環境の改善」の取組を一体的に講じ、量と質の好循環を進めることが必要。

	平成12年度 (2000年度)	平成24年度 (2012年度) (推計値)	平成27年度 (2015年度) (推計値)	平成37年度 (2025年度) (推計値)
介護職員	55万人	149万人	167～176万人 (164～172万人)	237～249万人 (218～229万人)

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、「医療・介護に係る長期推計(平成24年3月)」

(注) 平成27年度・平成37年度の数値は社会保障・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。()内は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数値。

2015年、2025年の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。



介護人材確保にかかる今後の検討の進め方

～10月22日 福祉人材確保検討会(社会・援護局長が参集)

人材確保の課題を俯瞰し、論点を抽出・整理(7回開催)

- ・8月26日に「中間整理メモ」を公表(人材確保の大きな方向性、介護福祉士の資格取得方法など)
- ・10月22日にとりまとめ(上記に介護人材の全体像、介護以外の福祉人材確保の方向性を追加)

10月27日～ 社会保障審議会福祉部会の下の福祉人材確保専門委員会で議論 (年内にとりまとめ)

検討会での議論を受け、具体的な政策対応の在り方を議論

【主な検討事項】

- 介護人材等の総合的な確保方策
- 介護人材における介護福祉士の位置づけ・介護福祉士の資格取得方法

12月 部会での議論等に基づき、介護人材等にかかる「総合的な確保方策」をとりまとめ

人材確保の理念、需給推計、需給ギャップを埋めるための取組と工程表を盛り込む

併せて、予算、法案等で所要の対応

- ① 平成27年度予算(新たな財政支援措置(地域医療介護総合確保基金))
 - ② 平成27年介護報酬改定
 - ③ 必要な法改正(次期通常国会に提出)
 - ④ 福祉人材確保指針の見直し
- 等

1. 福祉人材確保専門委員会における議論

2. 介護人材の需給推計

介護人材確保に向けた基本的な考え方

- 1 人材の量的確保と質的確保を両輪として、介護人材の「量」と「質」の好循環を進めるという視点に立つ。その上で、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」という3つのアプローチによる総合的な政策対応を図る。
- 2 現在の介護人材にかかる課題(若年者人口の減少、介護ニーズの高度化・多様化等)を踏まえ、介護人材とそれに関する介護業界の構造を転換することが必要。その際、対象とする人材のセグメント(層)に応じた、きめ細やかな方策を講じることが必要。

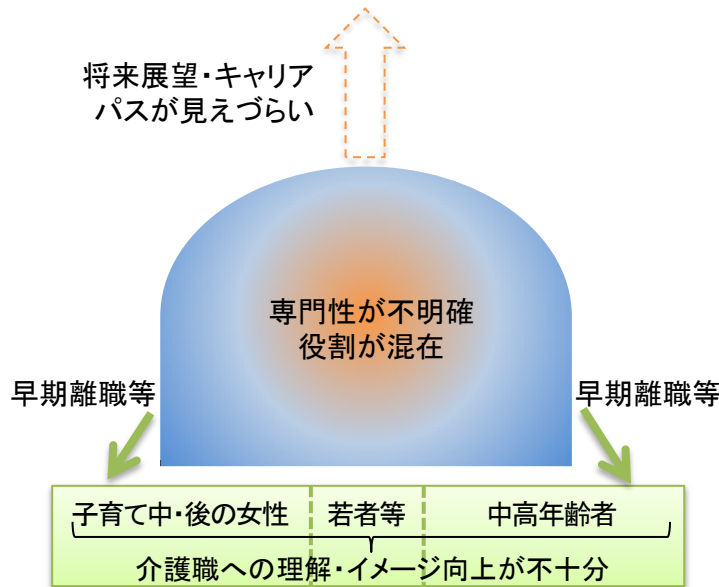
現状	目指すべき姿
<ul style="list-style-type: none">・ 入職するルートが区々、若年者人口が減少する中、イメージが向上せず十分に魅力を訴求できていない	①「すそ野を拡げる」 人材のすそ野の拡大を進め多様な人材の参入促進を図る
<ul style="list-style-type: none">・ 離職者が相対的に高く、約7割が入職後3年以内に離職(離職理由は「結婚・出産」「人間関係」「収入」等)。多くの潜在有資格者の存在	②「長く続ける」 いったん入職した者の定着促進を図る
<ul style="list-style-type: none">・ 入職後の将来展望が見えにくい	③「道を作る」 意欲や能力に応じたキャリアパスを整備する
<ul style="list-style-type: none">・ 専門性が不明確で、技能向上への評価も不十分	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
<ul style="list-style-type: none">・ 意欲・能力にかかわらず、現場では様々な人材が混在している	⑤「役割を分ける」 限られた人材を有効活用するための機能分化を進める

- 3 政策対応に当たっては、介護事業者をはじめ、都道府県など地域の関係者の適切な役割分担のもとに、連携して取組を進めていく体制を構築することが重要。

- 4 2025年に向け、今後の戦略的な政策展開を図るには、定量的な目標を定め、時間軸に沿った対策を、計画的に講じていくことが必要。

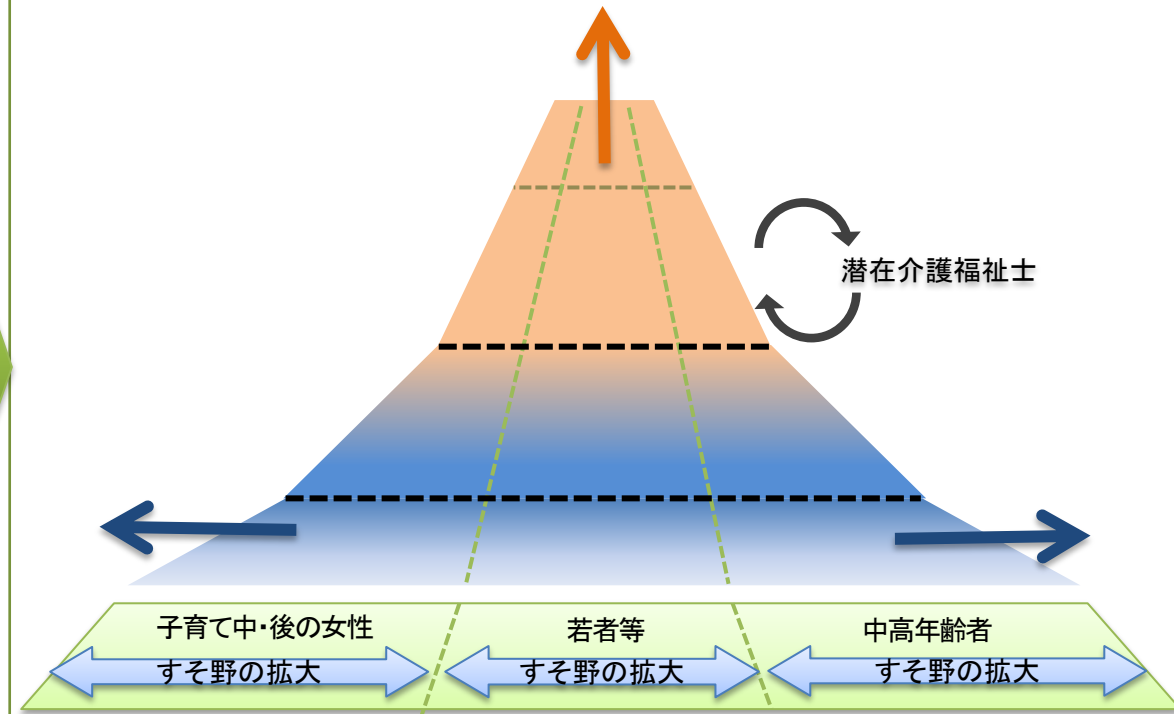
2025年に向けた介護人材・介護業界の構造転換(イメージ)

現状



転換

目指すべき姿



量的確保	A	参入促進	① 「すそ野を拓げる」	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	D 役割分担と連携
	B	労働環境・処遇の改善	② 「長く続ける」	いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る	
③ 「道を作る」			意欲や能力に応じたキャリアパスを構築する		
質的確保	C	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 「役割を分ける」	限られた人材を有効活用するため機能分化を進める	

介護人材の量的確保に向けた論点① (A:参入促進(その1))

対象となる人材層	具体的方策についての論点
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">未就業者層</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">介護に関心のない層</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護に関心のない層に対し、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護への親しみを持つためには、「楽しさ」や「広さ」を伝える機会が重要。介護事業者や介護職員が自ら具体的なイメージを発信する ・ 若者、主婦層といった地域住民からの情報発信を強化し、双方向での理解促進を進める ○ 将来の担い手たる小中学生に対し、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 核家族化が進む中、小中学生が実際に高齢者と接することのできるような体験型学習を地域の教育機関との連携により進める ・ 介護事業者自らが積極的に地域開放を進め、小中学生の受入れを進める ○ 就職活動期の高校生や大学生、地域の潜在労働力である子育て中・後の女性や中高年齢者層に対するアプローチとして、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護事業者における職場体験の充実やボランティア活動の推進により、介護との接点をつくる ・ 一般企業との連携も図りつつ、地域住民に対し、介護体験や介護について基礎的な知識を学ぶための研修等を推進する ○ 2025年に向けた道筋を考えると、これらの理解促進の取組は効果検証が難しい面があるが、人材のすそ野を拡大する基盤となるものであることから、当面、重点を置いた取組が必要ではないか ○ 特に人口減少が進む地域においては、住民の参画を得ながら、地域ごとのきめ細やかな対策を促進していくべきではないか

介護人材の量的確保に向けた論点② (A:参入促進(その2))

対象となる人材層	具体的方策についての論点
<p data-bbox="31 564 72 749">未就業者層</p> <p data-bbox="113 464 331 585">介護を就職の選択肢と考 えている者</p> <p data-bbox="113 642 331 721">いったん離職 した者</p> <p data-bbox="113 778 331 856">潜在介護福 祉士</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="372 264 2040 578">○ 介護を現実的な就職の選択肢として考えている層に対し、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="414 357 2040 442">・ 介護事業者の取組として、10年後を見据えた賃金体系、キャリアパス制度、人材育成システム等の整備とその「見える化」を図り、就職希望者への情報提供を強化する <li data-bbox="414 449 2040 535">・ 介護事業者の経営理念や将来へ向けた事業計画(構想)など、中長期的なビジョンを「見える化」し、求職者へのアピールを強化する <li data-bbox="414 542 2040 578">・ 現実感を持って職場に入りやすくするため、職場体験の実施や介護実習の取組を進める <li data-bbox="372 592 2040 906">○ 意欲や能力が異なる多様な人材へのきめ細やかなマッチングを可能とするため、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="414 685 2040 721">・ 求人情報等の共有化の推進など、福祉人材センターとハローワークとの連携を強化する <li data-bbox="414 728 2040 813">・ 福祉人材センターにおいて、きめ細やかなマッチングが可能となるよう、アウトリーチによる地域の施設・事業所の実態に係る情報収集及び求人改善、経営改革のための指導等に取り組む <li data-bbox="414 821 2040 906">・ 介護事業者自らの求人活動の強化に資するよう、他産業・他事業者での効果的な取組等について学び合う <li data-bbox="372 921 2040 1056">○ 潜在介護福祉士の活用を図るため、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="414 971 2040 1006">・ 離職期間中のブランクによる不安感を払拭するため、再研修や職場体験の実施を進める <li data-bbox="414 1013 2040 1056">・ 離職した介護福祉士に継続的に職場復帰を促すための効果的な方策(例えば情報提供など)を講じる

介護人材の量的確保に向けた論点③ (B:労働環境・処遇の改善)

対象となる人材層		具体的方策についての論点
現に従事している層	入職初期段階の者	<ul style="list-style-type: none"> ○ 離職者の約7割は入職後3年以内の者であり、入職初期段階の者の定着のため、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場内で入職初期段階の職員が働きやすい環境整備(エルダー・メンターの活用など)を進める ・ 入職初期段階で、将来展望が持てるよう、事業所におけるキャリアパス制度・賃金体系やキャリア支援の仕組みの「見える化」を進める ・ 新人職員が安心して働くことができるよう、現場で求められる基礎的な知識・技術を学びやすい環境を整備する
	育児等との両立を目指す者	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護職員の離職理由については「結婚、出産・育児」が上位となっていることを踏まえ、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場内の育児休業制度の充実や保育の支援など、子育てをしながら働き続けることのできる環境整備を進める
	中堅職員 チームリーダー	<ul style="list-style-type: none"> ○ 一定の経験を積んだ者が、それぞれのキャリア設計に応じて力を高め、定着することを促すため、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護福祉士を志す職員や、さらなる専門性向上を目指す職員の学びを促す ・ 介護施設・事業所において専門性を評価するためのキャリアパスの構築を進める
経営者・マネジメント層		<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働環境・処遇の改善を図るため、経営者に対し、その重要性の理解及び改革のインセンティブの付与のために、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護施設・事業所におけるキャリアパスの構築と、その運用のためのノウハウの定着推進を図る ・ 経営者(施設長・管理者)に対し、他産業や他の事業者の労働環境等の改善における先駆的な取組や具体的手法の理解を進める ・ より効果的な取組を進める事業者が、求職者から見えやすくなるよう、人材確保に積極的に取り組む事業者の「見える化」を進め、情報公開を進める

介護人材の量的確保に向けた論点④ (D: 役割分担と連携)

具体的方策についての論点

- 介護人材確保に向けて、人材層ごとに有効なアプローチを進めるに当たっては、介護事業者の自助努力を前提としつつ、地域全体で人材を育てるという観点から、以下のような環境整備が必要ではないか
 - ・ 都道府県において、介護事業者の切磋琢磨を促すため、その取組の「見える化」を進め、介護人材確保・育成のための効果的な取組について認証する取組を普及する
 - ・ 地域の実情に応じた人材確保の取組が進むよう、企業や学校等の地域のあらゆる関係機関との連携の「場」を構築し、介護事業者の取組を促す
 - ・ 国は、こうした地域の取組を推進するため、中長期的な視点に立った方策を示す

人材層

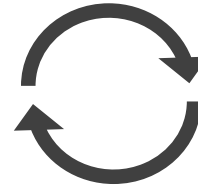
介護事業者の役割(例)

地域の取組に参画

都道府県等の役割(例)

未就業者層

意識改革
具体的イメージの発信



理解促進・イメージアップ

賃金体系・人材育成の
取組の「見える化」

職場体験・再就業支援
きめ細かなマッチング

現に従事
している層

経営改革

効果的な支援

介護施設・事業所が行う
人材育成・定着の取組を促す

各種労働環境の改善

賃金体系の整備

人材確保・育成
に取り組む施設
・事業所への
認証・評価等

キャリアパスの運用

具体的手法等の普及支援

経営者・
マネジメント層

地域の介護・労働関係機関、教育機関、一般企業、地域住民との連携の場(プラットフォーム)の構築

国はこれら取組の具体化に向けた中長期的な視点に立った方策を提示し、促進する

福祉人材確保専門委員会における当面の議論のスケジュール(予定)

	議論のテーマ(案)
第1回	<p>【量的な確保方策】</p> <p>A 参入促進</p> <p>B 労働環境・処遇の改善</p> <p>D 役割分担と連携 ① (地域の連携)</p>
第2回	<p>D 役割分担と連携 ② (定量的な目標)</p> <p>【質的な確保方策】</p> <p>C 資質の向上 ①</p>
第3回	<p>C 資質の向上 ②</p> <p>【議論のとりまとめ(1)】</p>
第4回	<p>【議論のとりまとめ(2)】</p>

以降、福祉人材確保指針の改正に向け議論を継続

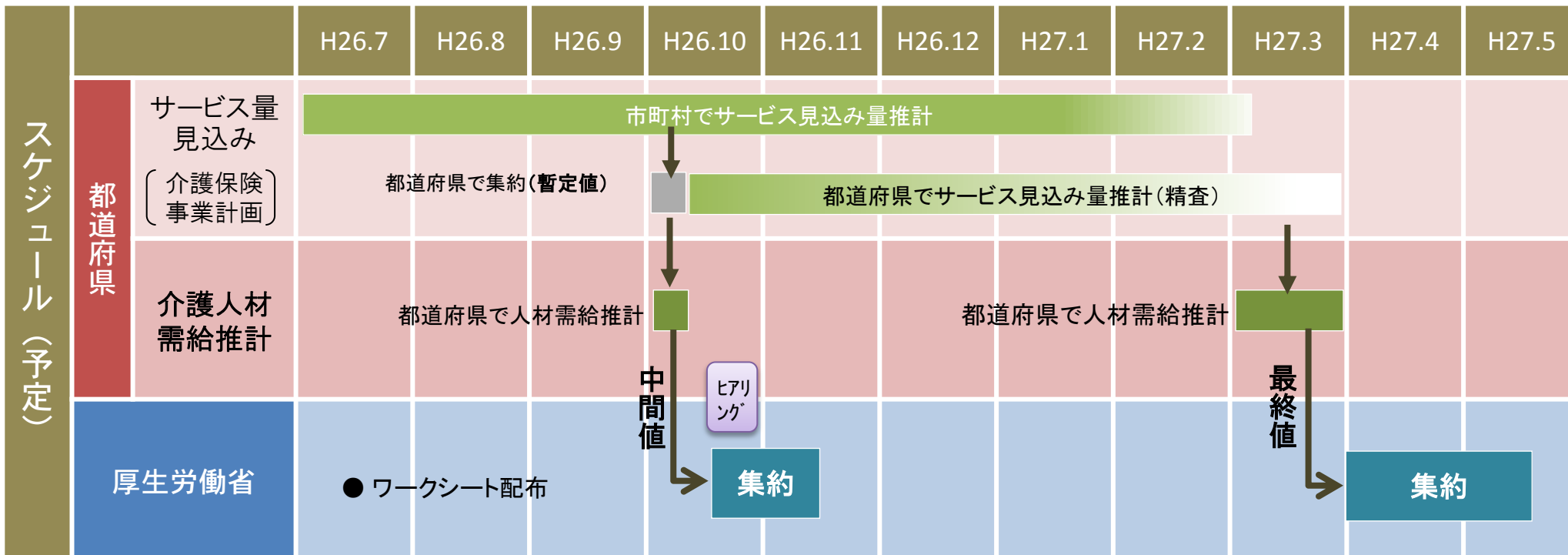
※ 必要に応じ、回数追加等があり得る。

1. 福祉人材確保専門委員会における議論

2. 介護人材の需給推計

介護人材需給推計のスケジュールについて(平成26年度)

- 本年7月15日にワークシートを都道府県へ配布し、10月7日に推計結果の報告をいただき、10月下旬に全都道府県に対するヒアリングを実施。
- 現在いただいている推計値については、今後、さらに精査を行い、11月中に社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において、国において集計した結果を「中間値」として報告予定。
- 各都道府県におかれては、「中間値」で示された需給ギャップを踏まえるとともに、今後の福祉人材確保専門委員会での議論も参考にしつつ、地域の実情に応じた介護人材確保対策を検討の上、年度末の「最終値」推計作業の際にその効果を反映されたい(最終値は平成27年4月以降公表予定)。



第6期介護保険事業支援計画等と地域ベースでの人材確保対策の強化

- これまでの介護保険事業支援計画等は、地域で必要となる介護サービスを適切に提供するために不可欠な介護人材確保の視点が不足していたものも見られた。
- 今後は、地域包括ケアの構築を確実に進めるため、地域の実情に応じたビジョンに基づき、介護人材の確保に係る明確な数値目標をたて、具体的かつ実効性のある方策を計画的に位置付けることが求められる。

これまでの介護保険事業支援計画等

- 高齢化等の人口動態や今後の介護サービス量の見込みは、各都道府県間で相違があることから、今後の介護人材の確保策を講じていくにあたっては、国レベルの推計のみでなく、都道府県の需給予測が重要となるが、現状ではほとんどのところで需給推計は行われていない。
- また、推計を行っているところでも、介護保険事業計画によるサービス見込み量と連動した定量的な目標設定となっていないところが多く、単なる方向性の提示にとどまり具体性に欠けるものや、地域における行政と関係団体・機関、事業者の役割分担が不明確なものもみられる。
- さらに、福祉人材確保指針や雇用管理改善等計画との整合性確保の視点が不足している面もあり、都道府県ごとの介護人材確保対策に係る計画には具体性や定量性の点でばらつきがある。

今回の計画のポイント

「定量的に考える」

- 数値目標に基づく進捗管理
- 特に注力すべき政策課題の発掘
- 具体的かつ実効性ある事業の実施

需給推計ワーク
シートの活用

「役割分担の明確化を図る」

- 都道府県のリーダーシップの発揮
- 地域の関係者との連携強化のための「場」の創設(すべての関係者が主体的に取り組む)
- 政策のPDCAサイクルの確立

福祉人
材確保
指針と
の連携

新たな
財政支
援制度
(基金)
の活用

「労働施策との連携強化」

- ハローワークや人材センターとの協働
- 介護労働懇談会の積極展開

雇用管理改善等
計画との連携

福祉人材確保指針・介護雇用管理改善等計画と介護保険事業支援計画等との関係

- 今般、示された介護保険法第116条第1項の基本指針改正(案)において、都道府県が策定する「介護保険事業支援計画」や市町村が策定する「介護保険事業計画」に、介護人材の確保等に関する事業を位置付けるにあたっては、「福祉人材確保指針」や「介護雇用管理改善等計画」を踏まえることとされている。

介護保険法

基本指針(法第116条)

- ◆ サービス提供体制(介護人材含む)確保等に関する事項
- ◆ 介護保険事業支援計画及び介護保険事業計画作成に関する事項 等

社会福祉法

福祉人材確保指針(法第89条)

- ◆ 介護人材の確保・資質の向上・処遇改善に資する方策
- ◆ 国民の理解を深め、参加を促進するための方策 等

介護労働者雇用管理改善法

介護雇用管理改善等計画(法第6条)

- ◆ 介護労働者の雇用管理改善、能力の開発・向上を図る施策の基本となる事項
- ◆ 介護労働者の福祉増進施策の基本となる事項 等

介護保険事業支援計画(法第118条)

- ◆ 介護給付等対象サービス量の見込み等(必須事項)
- ◆ 介護人材の確保・資質の向上に資する事業等に関する事項(任意事項) 等

介護保険事業計画(法第117条)

- ◆ 介護給付等対象サービスの種類ごとの量の見込み(必須事項)
- ◆ 介護給付等サービスの円滑な提供を図るための方策(任意事項) 等

介護人材確保のための取組を講ずるに当たっては

- ・ 「福祉人材確保指針」
 - ・ 「介護雇用管理改善等計画」
- を踏まえること

(介護保険法第116条の基本指針改正(案))