

介護人材確保の具体的な方策について

介護人材確保に向けた基本的な考え方

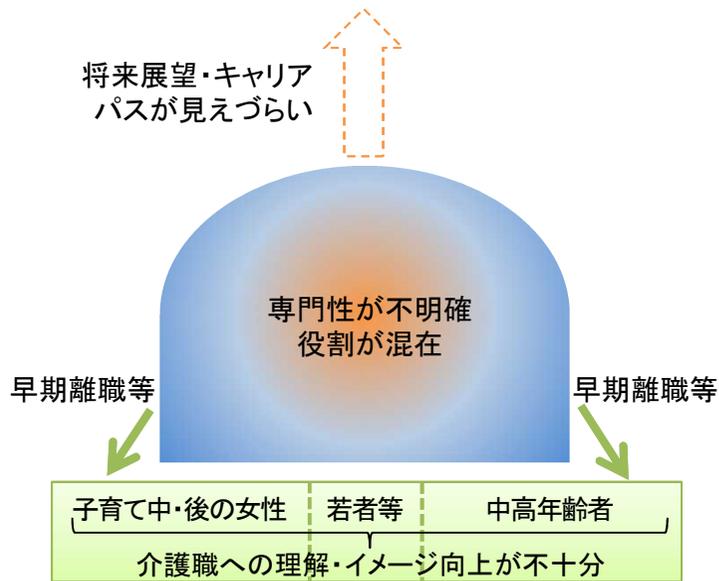
- 1 人材の量的確保と質的確保を両輪として、介護人材の「量」と「質」の好循環を進めるという視点に立つ。その上で、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」という3つのアプローチによる総合的な政策対応を図る。
- 2 現在の介護人材にかかる課題(若年者人口の減少、介護ニーズの高度化・多様化等)を踏まえ、介護人材とそれに関する介護業界の構造を転換することが必要。その際、対象とする人材のセグメント(層)に応じた、きめ細やかな方策を講じることが必要。

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
<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。

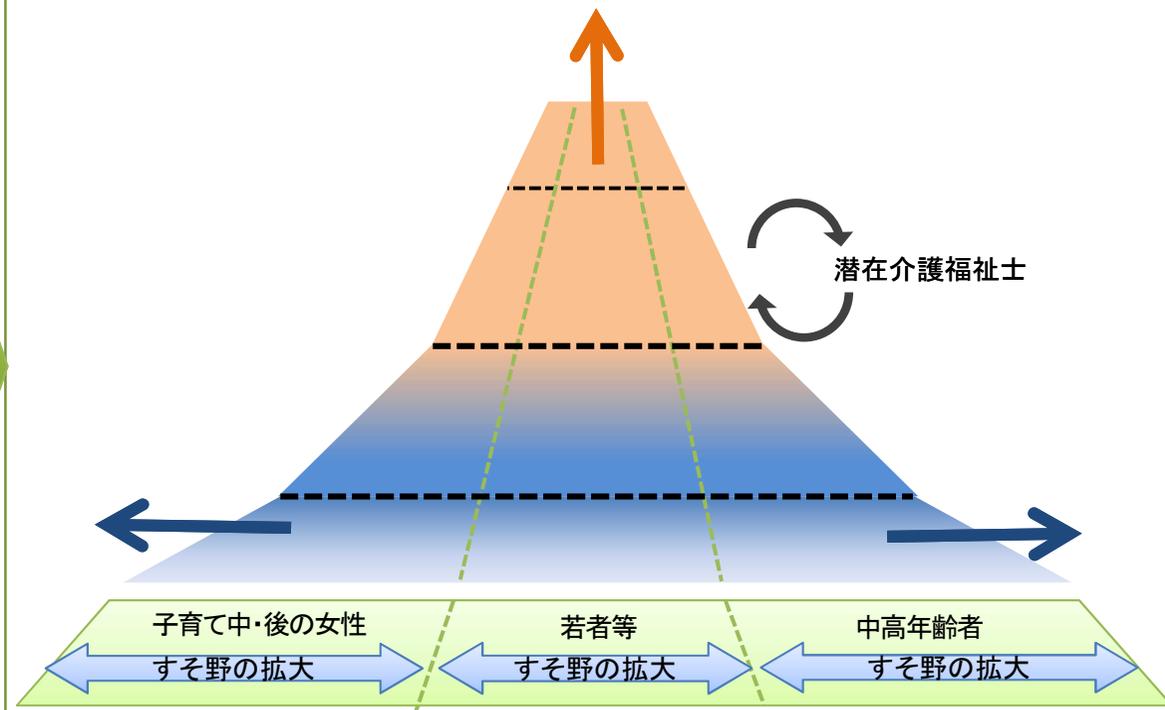
2025年に向けた介護人材・介護業界の構造転換(イメージ)

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	

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>

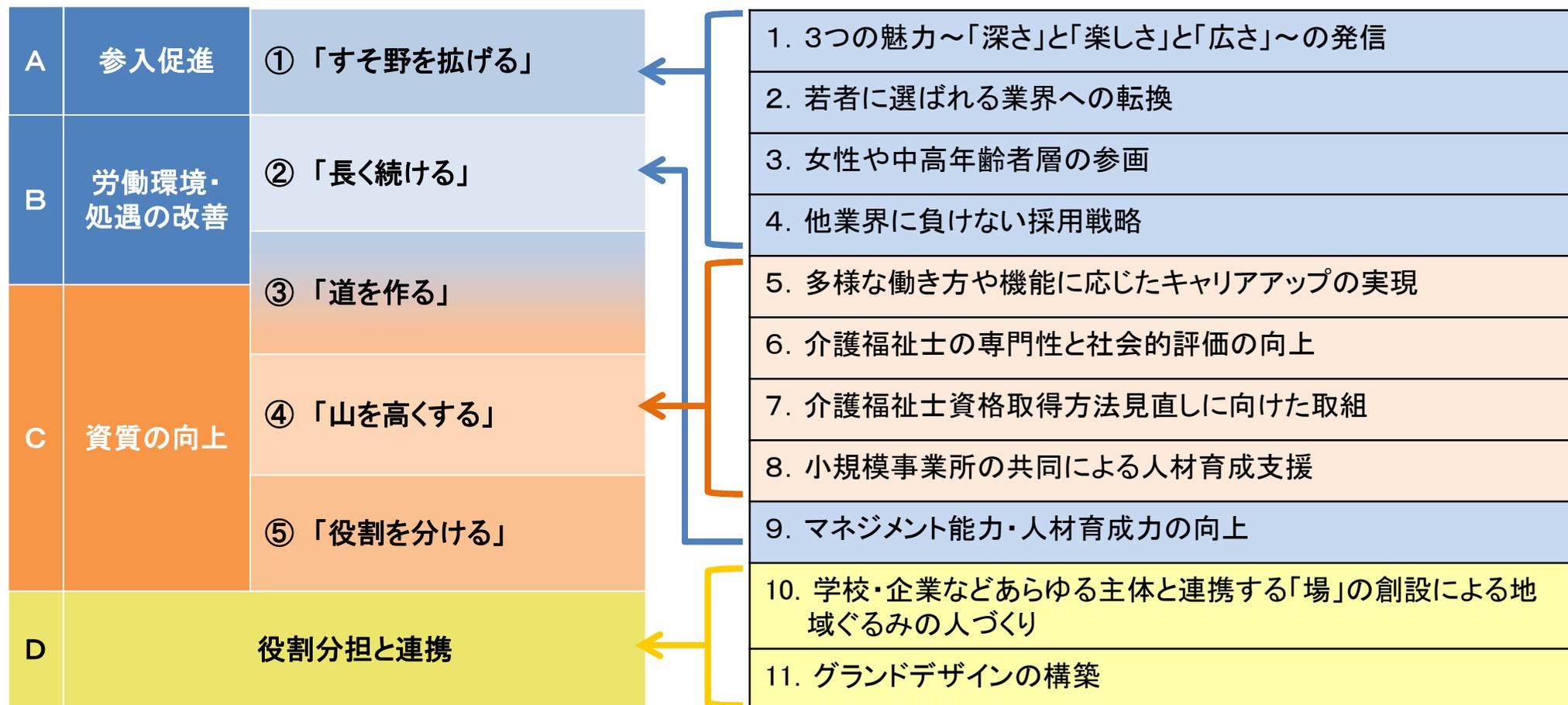
以降、福祉人材確保指針の改正に向け議論を継続

※ 必要に応じ、回数追加等があり得る。

福祉人材確保対策検討会において示された11の方向性との関係

○ 介護人材確保に向けた方策を検討する際には、福祉人材確保対策検討会で取りまとめられた11の方向性を踏まえつつ、具体化を進める。

介護人材確保 11の方向性



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 style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">未就業者層</p> <p>介護を就職の選択肢と考 えている者</p> <p>いったん離職 した者</p> <p>潜在介護福 祉士</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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"> ▪ 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 ▪ 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 ▪ 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 ○ 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"> ▪ 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 ▪ 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 ▪ 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 ○ 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"> ▪ 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 ▪ 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

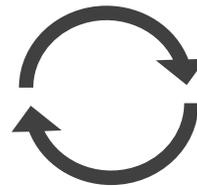
介護事業者の役割(例)

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

具体的手法等の普及支援

キャリアパスの運用

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