

介護人材の確保・介護現場の革新 ＜参考資料＞

令和元年10月9日
厚生労働省老健局

第7期 介護保険事業(支援)計画 基本指針の構成

前文

第一 サービス提供体制の確保及び事業実施に関する基本的事項

一 地域包括ケアシステムの基本的理念

- 1 自立支援、介護予防・重度化防止の推進
- 2 介護給付等対象サービスの充実・強化
- 3 在宅医療の充実及び在宅医療・介護連携を図るための体制の整備
- 4 日常生活を支援する体制の整備
- 5 高齢者の住まいの安定的な確保

二 二千二十五年を見据えた地域包括ケアシステムの構築に向けた目標

三 医療計画との整合性の確保

四 地域包括ケアシステムの構築を進める地域づくりと地域ケア会議・生活支援体制整備の推進

五 地域包括ケアシステムを支える人材の確保及び資質の向上

六 介護に取り組む家族等への支援の充実

七 認知症施策の推進

八 高齢者虐待の防止等

九 介護サービス情報の公表

十 効果的・効率的な介護給付の推進

十一 都道府県による市町村支援等

十二 市町村相互間の連携

十三 介護保険制度の立案及び運用に関するPDCAサイクルの推進

第二 市町村介護保険事業計画の作成に関する事項

一 市町村介護保険事業計画の作成に関する基本的事項

- 1 基本理念、達成しようとする目的及び地域の実情に応じた特色の明確化、施策の達成状況の評価等
- 2 要介護者地域の実態の把握
- 3 市町村介護保険事業計画の作成のための体制の整備
- 4 二千二十五年度の推計及び第七期の目標
- 5 目標の達成状況の点検、調査及び評価等並びに公表
- 6 日常生活圏域の設定
- 7 他の計画との関係
- 8 その他

二 市町村介護保険事業計画の基本的記載事項

- 1 日常生活圏域
- 2 各年度における介護給付等対象サービスの種類ごとの量の見込み
- 3 各年度における地域支援事業の量の見込み
- 4 被保険者の地域における自立した日常生活の支援、要介護状態等となることの予防又は要介護状態等の軽減若しくは悪化の防止及び介護給付の適正化への取組及び目標設定

三 市町村介護保険事業計画の任意記載事項

1 地域包括ケアシステム構築のため重点的に取り組むことが必要な事項

- (一)在宅医療・介護連携の推進
- (二)認知症施策の推進
- (三)生活支援・介護予防サービスの基盤整備の推進
- (四)地域ケア会議の推進
- (五)高齢者の居住安定に係る施策との連携

2 各年度における介護給付等対象サービスの種類ごとの見込量の確保のための方策

3 各年度における地域支援事業に要する費用の額及びその見込量の確保のための方策

4 介護給付等対象サービス及び地域支援事業の円滑な提供を図るための事業等に関する事項

5 地域包括支援センター及び生活支援・介護予防サービスの情報公表に関する事項

6 市町村独自事業に関する事項

7 療養病床の円滑な転換を図るための事業に関する事項

第三 都道府県介護保険事業支援計画の作成に関する事項

一 都道府県介護保険事業支援計画の作成に関する基本的事項

- 1 基本理念、達成しようとする目的及び地域の実情に応じた特色の明確化、施策の達成状況の評価等
- 2 要介護者等の実態の把握
- 3 都道府県介護保険事業支援計画の作成のための体制の整備
- 4 市町村への支援
- 5 二千二十五年度の推計及び第七期の目標
- 6 目標の達成状況の点検、調査及び評価等並びに公表
- 7 老人福祉圏域の設定
- 8 他の計画との関係
- 9 その他

二 都道府県介護保険事業支援計画の基本的記載事項

- 1 老人福祉圏域
- 2 各年度における介護給付等対象サービスの種類ごとの量の見込み
- 3 市町村が行う被保険者の地域における自立した日常生活の支援、要介護状態等となることの予防又は要介護状態等の軽減若しくは悪化の防止及び介護給付の適正化への取組への支援に関する取組及び目標設定
- 4 老人福祉圏域を単位とする広域的調整
- 5 市町村介護保険事業計画との整合性の確保

三 都道府県介護保険事業支援計画の任意記載事項

1 地域包括ケアシステム構築のための支援に関する事項

- (一)在宅医療・介護連携の推進
- (二)認知症施策の推進
- (三)生活支援・介護予防サービスの基盤整備の推進
- (四)地域ケア会議の推進
- (五)介護予防の推進
- (六)高齢者の居住安定に係る施策との連携

2 介護給付等対象サービスを提供するための施設における生活環境の改善を図るための事業に関する事項

3 地域包括ケアシステムを支える人材の確保及び資質の向上に資する事業に関する事項

4 介護給付等対象サービス及び地域支援事業の円滑な提供を図るための事業に関する事項

5 介護サービス情報の公表に関する事項

6 療養病床の円滑な転換を図るための事業に関する事項

第四 指針の見直し

別表

介護保険事業(支援)計画の記載事項(介護保険法の規定)

◎介護保険法(平成9年法律第123号)

(市町村介護保険事業計画)

第百十七条 市町村は、基本指針に即して、三年を一期とする当該市町村が行う介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施に関する計画(以下「市町村介護保険事業計画」という。)を定めるものとする。

2 市町村介護保険事業計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 当該市町村が、その住民が日常生活を営んでいる地域として、地理的条件、人口、交通事情その他の社会的条件、介護給付等対象サービスを提供するための施設の整備の状況その他の条件を総合的に勘案して定める区域ごとの当該区域における各年度の認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護及び地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護に係る必要利用定員総数その他の介護給付等対象サービスの種類ごとの量の見込み

二 各年度における地域支援事業の量の見込み

三 被保険者の地域における自立した日常生活の支援、要介護状態等となることの予防又は要介護状態等の軽減若しくは悪化の防止及び介護給付等に要する費用の適正化に関し、市町村が取り組むべき施策に関する事項

四 前号に掲げる事項の目標に関する事項

3 市町村介護保険事業計画においては、前項各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について定めるよう努めるものとする。

一 前項第一号の必要利用定員総数その他の介護給付等対象サービスの種類ごとの見込量の確保のための方策

二 各年度における地域支援事業に要する費用の額及び地域支援事業の見込量の確保のための方策

三 介護給付等対象サービスの種類ごとの量、保険給付に要する費用の額、地域支援事業の量、地域支援事業に要する費用の額及び保険料の水準に関する中長期的な推計

四 指定居宅サービスの事業、指定地域密着型サービスの事業又は指定居宅介護支援の事業を行う者相互間の連携の確保に関する事業その他の介護給付等対象サービス(介護給付に係るものに限る。)の円滑な提供を図るための事業に関する事項

五 指定介護予防サービスの事業、指定地域密着型介護予防サービスの事業又は指定介護予防支援の事業を行う者相互間の連携の確保に関する事業その他の介護給付等対象サービス(予防給付に係るものに限る。)の円滑な提供及び地域支援事業の円滑な実施を図るための事業に関する事項

六 認知症である被保険者の地域における自立した日常生活の支援に関する事項、地域支援事業と高齢者保健事業及び国民健康保険保健事業の一体的な実施に関する事項、居宅要介護被保険者及び居宅要支援被保険者に係る医療その他の医療との連携に関する事項、高齢者の居住に係る施策との連携に関する事項その他の被保険者の地域における自立した日常生活の支援のため必要な事項

(都道府県介護保険事業支援計画)

第百十八条 都道府県は、基本指針に即して、三年を一期とする介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施の支援に関する計画(以下「都道府県介護保険事業支援計画」という。)を定めるものとする。

2 都道府県介護保険事業支援計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 当該都道府県が定める区域ごとに当該区域における各年度の介護専用型特定施設入居者生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護及び地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護に係る必要利用定員総数、介護保険施設の種類の必要入所定員総数その他の介護給付等対象サービスの量の見込み

二 都道府県内の市町村によるその被保険者の地域における自立した日常生活の支援、要介護状態等となることの予防又は要介護状態等の軽減若しくは悪化の防止及び介護給付等に要する費用の適正化に関する取組への支援に関し、都道府県が取り組むべき施策に関する事項

三 前号に掲げる事項の目標に関する事項

3 都道府県介護保険事業支援計画においては、前項各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について定めるよう努めるものとする。

一 介護保険施設その他の介護給付等対象サービスを提供するための施設における生活環境の改善を図るための事業に関する事項

二 介護サービス情報の公表に関する事項

三 介護支援専門員その他の介護給付等対象サービス及び地域支援事業に従事する者の確保又は資質の向上に資する事業に関する事項

四 介護保険施設相互間の連携の確保に関する事業その他の介護給付等対象サービスの円滑な提供を図るための事業に関する事項

五 介護予防・日常生活支援総合事業及び第百十五条の四十五第二項各号に掲げる事業に関する市町村相互間の連絡調整を行う事業に関する事項

◎介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本的な指針(平成30年告示第57号)

第一 サービス提供体制の確保及び事業実施に関する基本的事項

五 地域包括ケアシステムを支える人材の確保及び資質の向上

地域包括ケアシステムの構築に当たっては、介護給付等対象サービス及び地域支援事業に携わる質の高い人材を、安定的に確保するための取組を講じていくことが重要である。

このため、都道府県は、広域的な立場から、必要な介護人材の確保のため、二千二十五年(平成三十七年)を見据えつつ、「介護離職ゼロ」の実現に向けた介護サービス基盤の整備に伴って、二千二十年代初頭までに必要となる人材の確保に向け、地域の関係者とともに、介護の仕事の魅力の向上、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する総合的な取組を推進することが重要である。

その際には、学卒者・中高年齢者や他業種からの新規参入促進の取組、離職した介護福祉士等の届出制度も活用した潜在的有資格者等の復職・再就職支援、都道府県福祉人材センター等の活用等による多様な人材の参入促進、キャリアパスや専門性の確立による資質の向上、介護ロボットやICT等の活用も含め、事業主による雇用環境改善の取組の促進・処遇改善等による環境改善を一体的に取り組むことが重要である。

また、認知症施策の総合的な推進に当たっては、七に掲げる各施策の推進に必要な人材育成のための取組を進めることが重要である。

地域包括支援センターの職員については、その業務が適切に実施されるよう、地域包括支援センターの評価の結果に基づき、必要な体制を検討し、その確保に取り組むことが重要である。なおその際、地域包括支援センター運営協議会において検討を行い、市町村は、地域包括支援センター運営協議会の意見を踏まえて職員体制の検討を行うことが重要である。

さらに地域支援事業を充実させるため、地域において生活支援コーディネーター(地域支え合い推進員)の養成を進めることが重要である。この場合、市町村においても、都道府県と連携しながら、生活支援等の支え手となるボランティア及びNP0の育成、市民後見人の育成、認知症サポーターの養成等、必要な施策に取り組むことが重要である。

生活支援等の担い手については、高齢者やその家族が地域において安心して日常生活を営むことができるように、生活支援コーディネーター(地域支え合い推進員)や協議体が中心となり、サービス提供者と利用者とは「支える側」と「支えられる側」という画一的な関係性に陥ることのないよう高齢者の社会参加等を進め、世代を超えて地域住民が共に支え合う地域づくりを市町村が進めていくことが重要である。

また、今後、都道府県及び市町村において、医療提供体制や地域包括ケアシステムの構築に向けた計画等の立案、評価等に携わる人材の育成を行っていくことも重要である。

第二 市町村介護保険事業計画の作成に関する事項

三 市町村介護保険事業計画の任意記載事項

2 各年度における介護給付等対象サービスの種類ごとの見込量の確保のための方策

(五) 人材の確保及び資質の向上

介護保険事業の運営主体である市町村は、二千二十五年(平成三十七年)を見据えて、第七期に必要なサービスの種類ごとの量の見込み等を定めるとともに、それらを基にサービスを提供するために必要となる介護人材の数等を推計することが重要である。

また、市町村においても、必要となる介護人材の確保に向け、国や都道府県と連携し、介護の仕事の魅力の向上、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する総合的な取組を推進することが重要である。

加えて、市町村は、必要な介護サービスの提供を確保するため、国や都道府県と連携し、介護サービス従事者に対する相談体制の確立、介護サービス事業所や医療・介護関係団体等の連携・協力体制の構築、ボランティア活動の振興や普及啓発活動等を通じて地域の特色を踏まえた人材の確保及び資質の向上に取り組んでいくことが重要である。

生活支援等の担い手については、高齢者やその家族が地域において安心して日常生活を営むことができるように、生活支援コーディネーター(地域支え合い推進員)や協議体が中心となり、サービス提供者と利用者とは「支える側」と「支えられる側」という画一的な関係性に陥ることのないよう高齢者の社会参加等を進め、世代を超えて地域住民が共に支え合う地域づくりを市町村が進めていくことが重要である。

なお、都道府県は、市町村が取り組む人材の確保及び資質の向上について、積極的に支援することが重要である。

◎介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本的な指針(平成30年告示第57号)

第三 都道府県介護保険事業支援計画の作成に関する事項

一 都道府県介護保険事業支援計画の作成に関する基本的事項

5 平成三十七年度の推計及び第七期の目標

高齢者が可能な限り住み慣れた地域でその有する能力に応じて自立した日常生活を営むことができるよう、広域的な観点から地域における地域包括ケアシステムの構築を進めるため、管内市町村に対する様々な支援を行うとともに、市町村が行う推計を踏まえながら地域包括ケアシステムを支える人材の確保、資質の向上等の取組を進めるための中長期的視点に立って、第七期の目指す具体的な取組内容やその目標を都道府県介護保険事業支援計画に定めるとともに、都道府県の関係部局と連携して市町村を支援していくための体制を整備し、目標達成に向けた取組を推進していくことが重要である。

その際には、第一の三を踏まえ、地域医療構想を含む医療計画との整合性を図る観点からも連携を図ることが重要である。

また、介護保険施設については、重度の要介護者に重点を置き、施設に入所した場合は施設での生活を居宅での生活に近いものとしていくとともに、これらと併せて、高齢者の多様なニーズに対応するため、サービス付き高齢者向け住宅や介護を受けながら住み続けることができるような介護付きの住まいの普及を図ることが重要である。

このような観点を踏まえ、次のそれぞれについて地域の実情に応じて定めることが重要である。

(一) 二千二十五年度の介護人材等の推計及び確保

都道府県は、市町村が推計した二千二十五年度(平成三十七年度)において必要となるサービスの種類ごとの量の見込み等を勘案し、都道府県全域及び老人福祉圏域ごとに必要となる介護給付等対象サービスの状況を明らかにすることが重要である。その上で、二千二十五年度(平成三十七年度)に都道府県において必要となる介護人材の需給の状況等を推計し、地域医療介護総合確保基金等を活用しつつ、事業ごとの実施状況を把握し、事後評価を行うことで施策を充実・改善していくPDCAサイクルの確立により、中長期的な視野をもって介護人材等の確保に向けた取組を定めることが重要である。

(二) 第七期の目標

都道府県は、(一)の推計を踏まえて地域包括ケアシステム深化・推進に向けた段階的な取組方針及びその中での第七期の位置付けを明らかにするとともに、第七期の具体的な施策により目指す目標を定めることが重要である。

その際には、都道府県における地域的条件や管内市町村が目指す地域包括ケアシステム構築のための地域づくりの方向性を勘案することが重要である。

(三) 施設における生活環境の改善 (略)

◎介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本的な指針(平成30年告示第57号)

三 都道府県介護保険事業支援計画の任意記載事項

3 地域包括ケアシステムを支える人材の確保及び資質の向上に資する事業に関する事項

地域包括ケアシステムの構築の推進のためには、介護人材、在宅医療を担う医師や看護師等の医療職、介護支援専門員、生活支援サービスの担い手又は生活支援コーディネーター(地域支え合い推進員)等の多様な人材の確保を支援する方策を定めるよう努めるものとする。特に介護人材の量的な確保については、一の5の(一)において推計された介護人材の需給の状況を踏まえ、学卒者・中高年齢者や他業種からの新規参入の促進や離職した介護福祉士等の届出制度も活用した潜在的人材の復職・再就職支援、介護ロボットやICT等の活用も含め、事業主による雇用環境改善による離職防止・定着の促進等のための方策を、以下の点に留意して定めることが重要である。

(一) 具体的な目標(可能な限り定量的な目標値、時期)を掲げること。

(二) 都道府県が中心となって地域内の関係団体や関係機関等と連携し、人材確保のための協議会を設置するなどし、地域の実情に応じ、重点的に取り組む事項を明確にすること。

(三) 事業ごとの実施状況を把握し、事後評価を行うことで施策を充実・改善していくPDCAサイクルを確立すること。

(四) 都道府県福祉人材センター事業、都道府県看護職員確保センター(ナースセンター)事業等も含め、介護給付等対象サービス及び地域支援事業に従事する者の養成、就業の促進等に関する事項を盛り込むこと。

さらに、介護人材の資質の向上に資するよう、介護の世界で生涯働き続けることができるようなキャリアパスの支援や事業主によるキャリアアップへの支援等の方策や、その具体的な目標を掲げることが重要である。

また、介護支援専門員については、介護離職の防止の実現に向け、介護に取り組む家族等への支援技術の向上を含め資質の向上を目指し、介護支援専門員に対する研修が適切に行われるような実施体制を組むとともに、介護支援専門員が当該研修を円滑に受講することができるよう、職能団体等との連携を十分に図りつつ、体制整備を図ることが重要である。

在宅医療・介護連携の推進において、これまで市町村は在宅医療の提供体制等への関与が少なかったことから、市町村の人材育成の支援が重要である。医療と介護の連携体制の構築を進めるために、各市町村で中心的役割を担うリーダーや医療と介護の両分野に精通し、各分野の連携を推進するコーディネーターとなる人材育成等について記載することが重要である。

訪問看護職員については訪問看護推進協議会を設置し、都道府県が主体的に地域の実情を踏まえた訪問看護サービスの確保のための施策を策定し、その内容を都道府県介護保険事業支援計画に盛り込むことが望ましい。

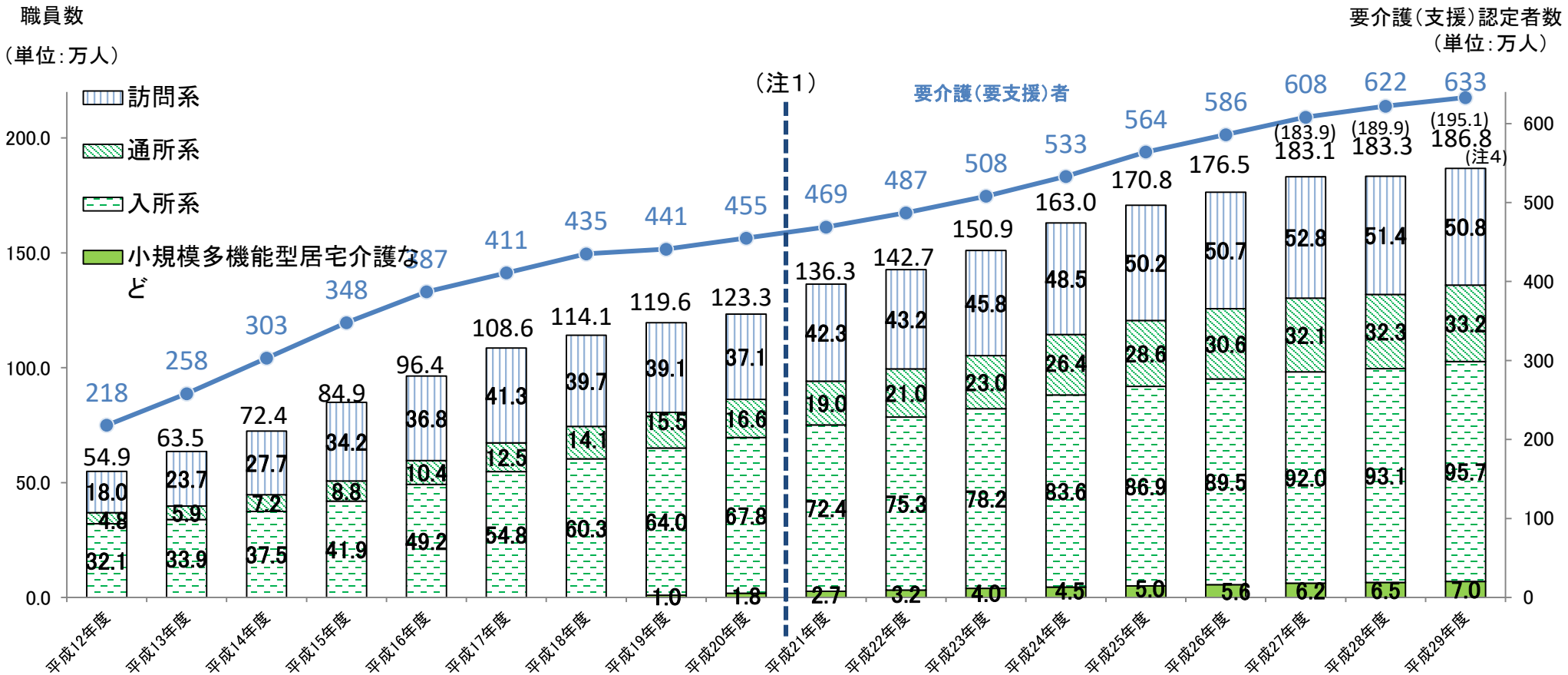
また、訪問看護事業所の看護師が最新又は高度な医療処置・看護ケアに関する知識や技術、在宅医療に求められるケアの視点や退院支援、地域連携に関する知識といった専門性を高めるための研修等の実施が必要であることを踏まえ、これらの研修が適切に実施されるよう、体制整備を図ることが重要である。

地域医療介護総合確保基金(介護従事者の確保分)の取組状況について(平成29年度)

区分	平成29年度基金メニュー		平成29年度 実施都道府県
整 基 備 盤	1	介護人材確保対策連携強化事業（協議会設置等）	35
	2	人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度実施事業	17
参 入 促 進	3	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事業	46
	4	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事業	37
	5	助け合いによる生活支援の担い手の養成事業	20
	6	介護福祉士養成課程に係る介護実習支援事業	3
	7	介護未経験者に対する研修支援事業	33
	8	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事業（27年度補正～）	8
	9	介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入促進（29年度～）	0
	10	介護分野での就労未経験者の就労・定着促進事業（27年度補正～）	8
	11	多様な人材層に応じたマッチング機能強化事業	46
資 質 の 向 上	12	多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業	47
	13	喀痰吸引等研修の実施体制強化事業（27年度補正～）	9
	14	各種研修に係る代替要員の確保支援事業	27
	15	潜在介護福祉士の再就業促進事業	34
	16	離職した介護人材のニーズ把握のための実態調査事業（27年度補正～）	3
	17	認知症ケアに携わる人材の育成のための研修事業	47
	18	地域包括ケアシステム構築に資する人材育成・資質向上事業	46
	19	権利擁護人材育成事業	41
	20	介護予防の推進に資するOT、PT、ST指導者育成事業	31
労 働 環 境 ・ 処 遇 の 改 善	21	新人介護職員に対するエルダー、メンター制度等導入支援事業	23
	22-①	管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業	39
	22-②	介護ロボット導入支援事業	27
	23	雇用管理体制の改善に取り組む事業者表彰事業（27年度補正～）	6
	24	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事業	15
	25	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（29年度～）	2
	26	子育て支援のための代替職員のマッチング事業（27年度補正～）	3

介護職員数の推移

○ 本表における介護職員数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する職員数。



注1) 平成21年度以降は、調査方法の変更による回収率変動等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29年の回収率:訪問介護91.7%、通所介護86.6%、介護老人福祉施設92.5%)
・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。

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。
(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全ての年に含めていない)

注3) 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)

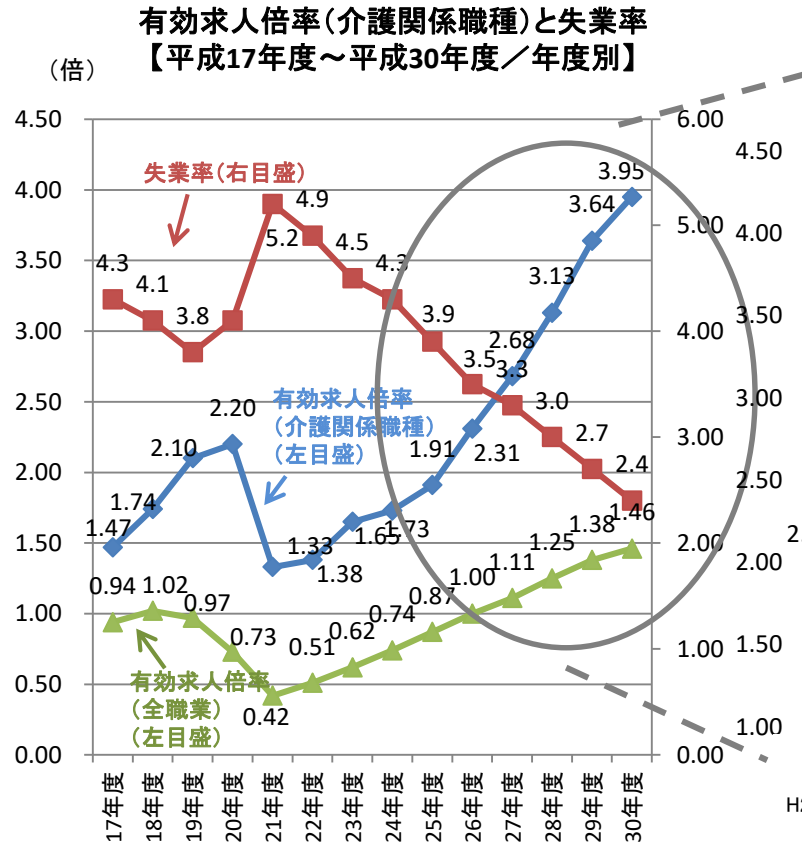
注4) 平成27年度以降の介護職員数には、介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)に従事する介護職員数は含まれていない。【参考・推計値】平成27年度:0.8万人、平成28年度:6.6万人、平成29年度:8.3万人 ※総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数の推計。グラフの各年度の()内の数字は、これらを加えた介護職員数を示す。

【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)

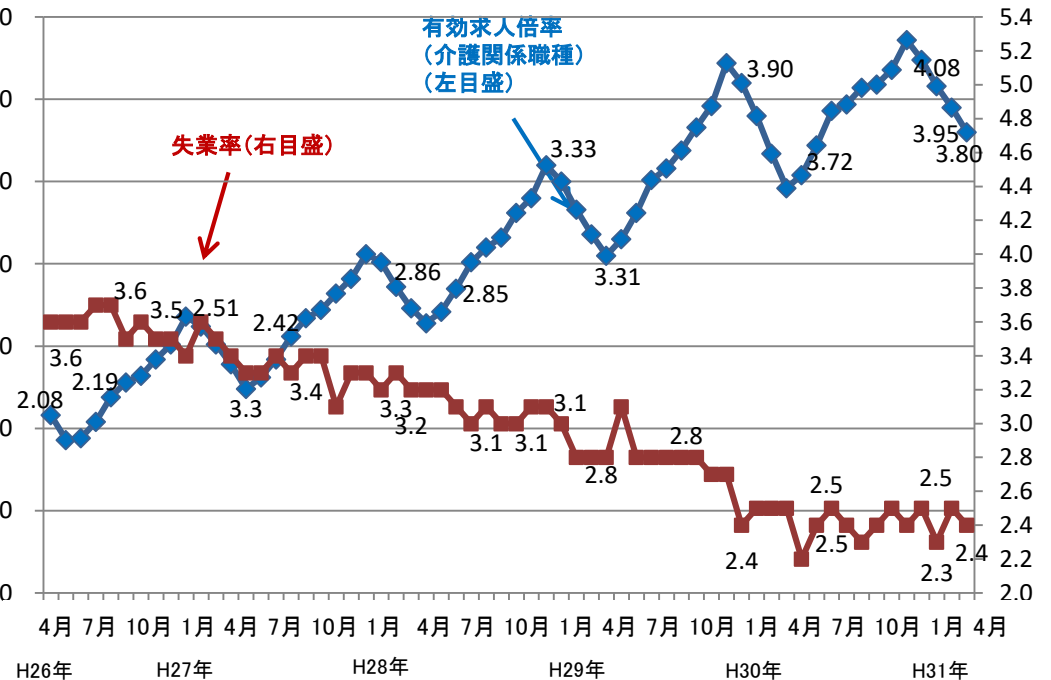
人手不足の現状（介護分野の有効求人倍率等）

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～

○ 介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。



有効求人倍率（介護関係職種）（原数値）と失業率（季節調整値）
【平成26年3月～31年4月／月別】



注) 平成23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」

(※1) 全職業及び介護関係職種の有効求人倍率は、パートタイムを含む常用の原数値。

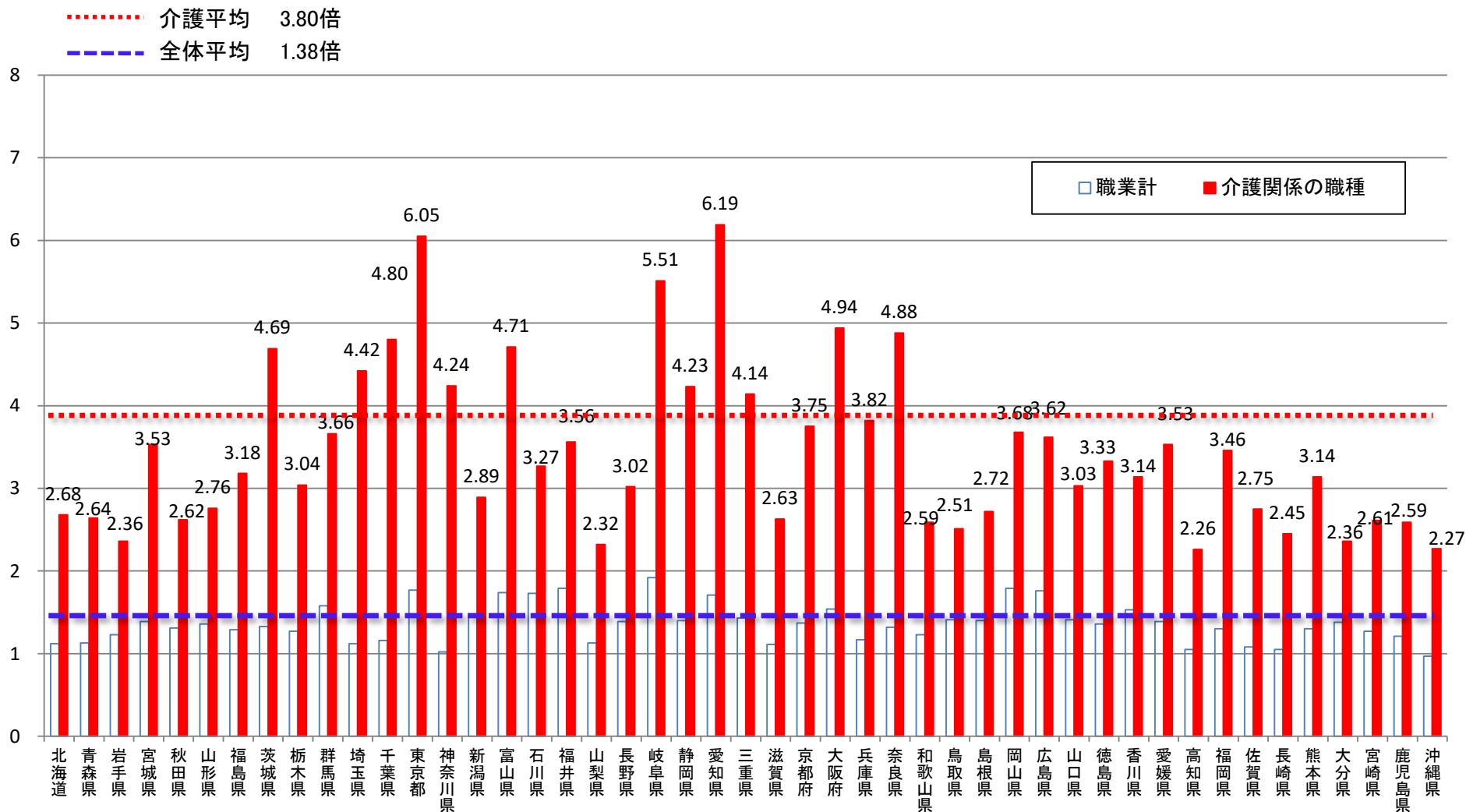
月別の失業率は季節調整値。

(※2) 常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

人手不足の現状（介護分野の有効求人倍率・都道府県別）

都道府県別有効求人倍率（平成31年4月）と地域別の高齢化の状況

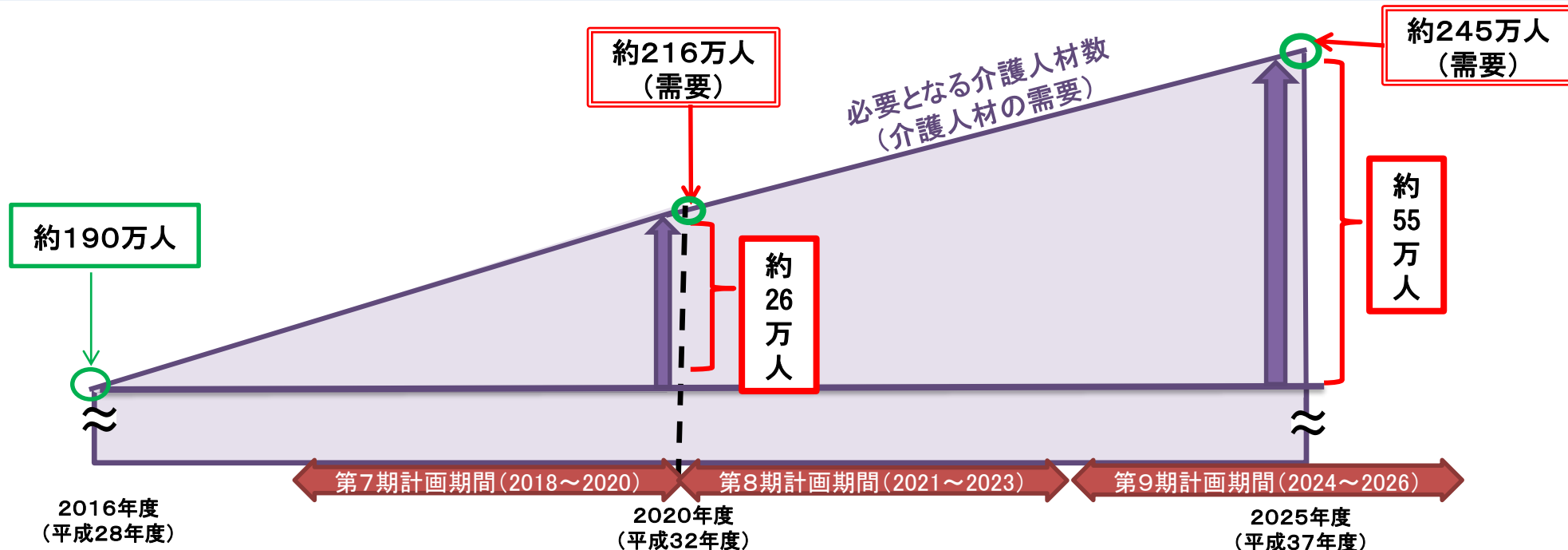
○ 介護分野の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異がある。



（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。

2025年に向けた介護人材ニーズ（第7期計画に基づく介護人材の必要数）

- 第7期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要を見ると、2020年度末には約216万人、2025年度末には約245万人が必要。
- 2016年度の約190万人に加え、2020年度末までに約26万人、2025年度末までに約55万人、年間6万人程度の介護人材を確保する必要がある。
- ※ 介護人材数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を加えたもの。
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。

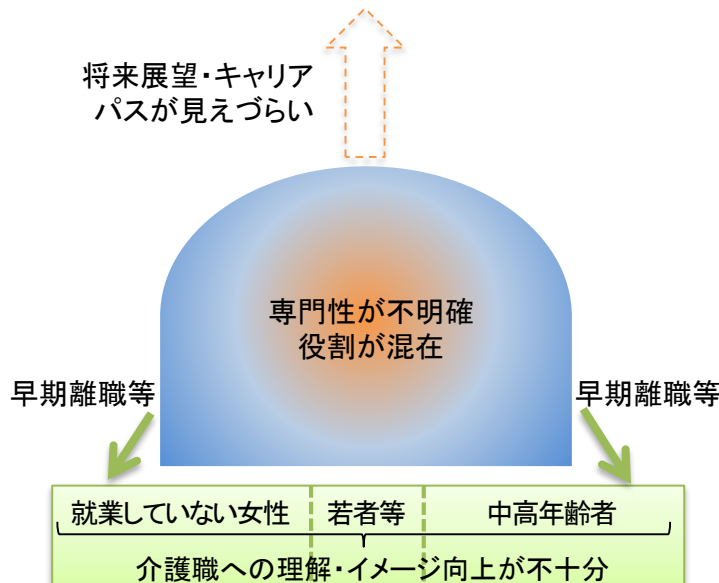


注1) 需要見込み(約216万人・245万人)については、市町村により第7期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量(総合事業を含む)等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

注2) 2016年度の約190万人は、「介護サービス施設・事業所調査」の介護職員数(回収率等による補正後)に、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数(推計値:約6.6万人)を加えたもの。

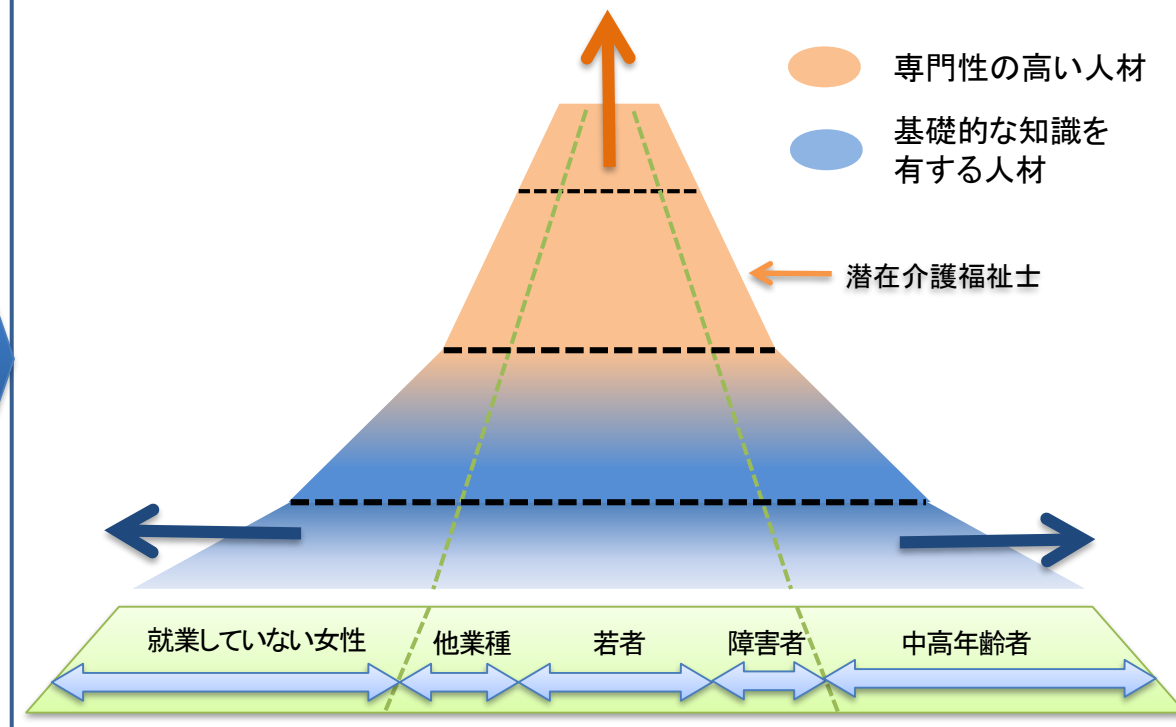
介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

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

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

これまでの主な対策

今後、さらに講じる主な対策

介護職員の 処遇改善

（実績）月額平均5.7万円の改善

- 月額平均1.4万円の改善（29年度～）
- 月額平均1.3万円の改善（27年度～）
- 月額平均0.6万円の改善（24年度～）
- 月額平均2.4万円の改善（21年度～）

◎ リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、更なる処遇改善を2019年10月より実施

多様な人材 の確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、再就職準備金貸付による支援
- 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後のマッチングまでを一体的に支援

◎ 入門的研修受講者等への更なるステップアップ支援（介護の周辺業務等の体験支援）

離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICTの活用推進
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援

- ◎ 介護職機能分化・多職種チームケア等の推進
- ◎ 介護ロボット・ICT活用推進の加速化
- ◎ 生産性向上ガイドラインの策定・普及
- ◎ 認証評価制度ガイドラインの策定・普及

介護職 の魅力向上

- 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進
- 介護を知るための体験型イベントの開催

◎ 若者、子育て層、アクティブシニア層に対する介護職の魅力などの発信

外国人材の受 入れ環境整備

- 介護福祉士を目指す留学生等の支援（介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等）

◎ 「特定技能」等外国人介護人材の受入環境整備（介護技能向上のための集合研修、介護の日本語学習支援、介護業務等の相談支援・巡回訪問の実施等）

介護現場革新会議 基本方針【概要】

「介護現場革新会議」委員

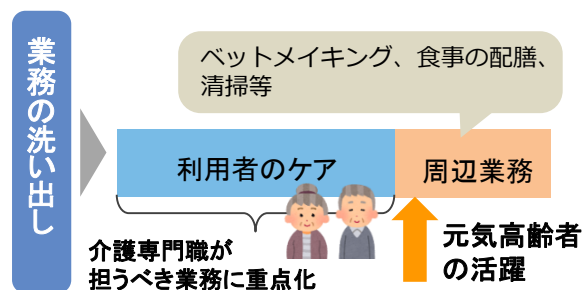
公益社団法人全国老人福祉施設協議会 会長	石川 憲	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 副会長	木村 哲之
公益社団法人全国老人保健施設協会 会長	東 憲太郎	公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長	本間 達也
公益社団法人日本医師会 会長	横倉 義武	公益社団法人日本医師会 常任理事	江澤 和彦
公益社団法人日本認知症グループホーム協会 会長	河崎 茂子	公益社団法人日本認知症グループホーム協会 副会長	佐々木 薫
一般社団法人日本慢性期医療協会 会長	武久 洋三	一般社団法人日本慢性期医療協会 副会長	池端 幸彦

介護サービス利用者と介護現場のための「介護現場革新会議の基本方針」

厚生労働省と関係団体が一体となって以下の内容に取り組む。2019年度については、都道府県(又は政令市)と関係団体が協力して、全国数力所でパイロット事業を実施(特に赤字太字部分)。

※赤字部分は、優先的な取組事項

人手不足の時代に対応した マネジメントモデルの構築



- 介護専門職が利用者のケアに特化できる環境を整備する観点から、①介護現場における業務を洗い出した上で、②業務の切り分けと役割分担等により、業務整理。
- 周辺業務を地域の元気高齢者等に担ってもらうことにより、介護職員の専門性と介護の質向上につなげる。

ロボット・センサー、 ICTの活用



施設における課題を洗い出した後、その解決のためにロボット・センサー、ICTを用いることで、介護職員の身体的・精神的負担を軽減し、介護の質を維持しながら、効率的な業務運営を実現する。
(特に見守りセンサー・ケア記録等)

介護業界のイメージ改善と 人材確保・定着促進

守り

介護人材の定着支援

- 結婚や出産、子育てをしながら働ける環境整備
- 定年退職まで働ける賃金体系、キャリアラダーの確立
- 成功体験の共有、発表の実施

攻め

新規介護人材の確保

- 中学生、高校生等の進路選択に際して、介護職の魅力を正しく認識し就業してもらえるよう、進路指導の教員等への働きかけを強化
- 定年退職警察官や退職自衛官の介護現場への就業促進

これらの前提として、以下の考え方が基盤となる。

- 介護は、介護者と利用者の関係を基本として、人と人で行われるものであり、介護人材の充実が欠かせない。
- 介護施設においてはチームケアが必須となっていることから、良好な人間関係の構築は極めて重要である。
管理職や新人職員に対してはメンター職員が普段から話を聞く等の意思疎通と、丁寧な心のケアが求められる。

介護現場革新会議「パイロット事業」各自治体の取組

		宮城県	福島県	神奈川県	三重県	熊本県	横浜市	北九州市
		協同組合の活用	介護オープンラボ	AIの活用	介護助手の活用	介護の魅力発信	外国人人材への支援	ロボット・ICTの活用
業務改善	業務仕分け	◇課題の検証 特養 1	◇若手経営者による業務仕分け 特養10	◇業務の洗い出しと切り分け	◇タイムスタディ 特養 1、老健 2	◇業務分析 ◇業務や課題の見える化 特養 1、老健 1	◇業務の標準化・平準化・簡素化 特養 1	◇業務整理 特養 1
	介護助手	◇介護助手導入 老健 7	◇高齢者による介護補助・見守り		◇介護助手の効果的な導入方法の検討	◇介護助手の活用 特養 1、老健 1		◇高齢者・有償ボランティア等の活用 特養 1
	ロボット ICT	◇協同組合によるICT等の活用 特養 1	◇業務仕分け結果を踏まえた効率化 特養 3 ◇ロボット・ICT・モバイル端末等の活用	◇ロボット・ICTの活用 特養 3、老健 1、グループホーム 1、特定 1、訪問介護 1 ◇介護現場の実態に合わせた介護記録ソフトの共同開発 特養 2、老健 2	◇インカムの活用 特養 1、老健 2	◇ロボット・ICTの活用 特養 1、老健 1	◇ICTの活用 特養 1 ◇音声入力による介護記録の作成支援	◇ロボット・ICTの活用 ◇介護記録・見守りセンサー等におけるプラットフォームの活用 特養 1 ◇ロボット等を活用した働き方等の好事例を作成 特養 4
	その他			◇取組成果の横展開を目的としたセミナー		◇好事例横展開		◇効率的な勤務シフトの検討 特養 1
	魅力発信	◇介護の魅力・イメージアップ	◇介護オープンラボ（産学官連携）	◇かながわ感動大賞	◇プロモーションビデオ等による介護現場の魅力発信 ◇教職員のイメージ改善	◇介護職の言葉・写真による魅力発信 ◇福祉系高校と連携した学校現場への働きかけ	◇外国語版「介護の仕事PRビデオ」作成	◇先進的介護ワークショップ
	人材確保・育成	◇協同組合による介護職のキャリアパスの構築		◇AIを活用したケアプラン点検 ◇アプリを活用した研修の効率化		◇退職自衛官に対する福祉分野への再就職働きかけ	◇e-ラーニングによる介護の知識・技能・日本語等習得支援	◇介護ロボットマスター育成講習
	その他	◇協同組合による物品調達の合理化		◇大学と連携「音楽活動のマニュアル化」				

第1 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

7 福祉分野における生産性向上の推進 33億円(10億円)

(1) 介護分野における生産性向上の推進 24億円(9.9億円)

①介護事業所における生産性向上推進事業【推進枠】 9億円(4.4億円)

介護事業所の生産性向上を推進するため、モデル事業所において具体的な取組を展開するとともに、これまでの取組の成果を全国に普及するため、経営者や介護従事者、生産性向上の取組を支援する者を対象としたセミナー開催や当該支援者を養成するための手引きを作成する。

②介護ロボット開発等加速化事業【推進枠】 6.8億円(4.8億円)

開発企業と介護現場の協議を通じ、着想段階から現場ニーズの開発内容への反映、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とともに、開発・導入・活用・改善の一連のプロセスを支援する拠点を設置し、介護現場、開発企業・大学、自治体等との連携により、介護ロボット等の開発・普及の加速化を図る。

③ICTを活用した介護情報連携推進事業【推進枠】 2億円(65百万円)

居宅介護支援事業所と介護事業所間のICTを活用した情報連携を全国に推進していくため、クラウド等を活用した標準仕様の情報連携を試行実施し、その費用対効果を測定するなどの実証実験等を行うとともに、医療機関と介護事業所の所有する情報の効果的な連携に向けた検討を行う。

④リーダー的介護職員の育成とチームケアによる実践力の向上【新規】【推進枠】(後掲) 5.9億円

(2) (3) (略)

第3 地域包括ケアシステムの構築等に向けた安心で質の高い医療・介護サービスの提供

4 安心で質の高い介護サービスの確保 3兆3,342億円(3兆1,846億円)

(2) 介護の受け皿整備、介護人材の確保 811億円(792億円)

①地域医療介護総合確保基金(介護分)の実施 549億円(549億円)

各都道府県に設置され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。

ア 介護施設等の整備に関する事業 (略)

イ 総合的・計画的な介護人材確保の推進【一部新規】 82億円(82億円)

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、介護分野へのアクティブシニア等の参入促進セミナーの実施、地域の支え合い活動継続のための事務手続き等支援、介護職員に対する悩み相談窓口の設置、介護事業所におけるハラスメント対策、「介護現場革新会議」の取組支援(パイロット事業の全国展開)、若手介護職員同士のネットワーク構築、チームオレンジのコーディネーター養成など、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。

②介護分野における生産性向上の推進【推進枠】(再掲) 18億円(9.9億円)

介護ニーズが増加する一方、労働力人口が減少する状況下で、介護サービスを効果的・効率的に提供するため、介護分野における生産性向上に係る取組を推進する。

③リーダー的介護職員の育成とチームケアによる実践力の向上【新規】【推進枠】 5.9億円

リーダー的介護職員の育成をはじめ、介護職員のキャリア・専門性に応じたサービス提供体制によるチームケアの実践を推進し、介護人材の参入環境の整備と定着促進を図る。

④介護職員の処遇改善の促進【一部新規】 217億円(216億円)

介護職員処遇改善加算について、加算の新規取得やより上位区分の取得に向けて、事業所へ専門的な相談員(社会保険労務士など)を派遣して個別の助言・指導等を行うとともに、都道府県等担当者向けの研修を実施することにより、加算の取得に向けた支援を行う。

⑤介護の仕事の魅力等に関する情報発信の強化【一部新規】【一部推進枠】 8.9億円(6.8億円)

関係団体との協働の下で、先進的な「介護」を知るための体験型イベントの開催や、若年層、子育てを終えた層、アクティブシニア層に対する個別のアプローチなど、介護の仕事の魅力等に関する情報発信の取組をさらに進める。

⑥外国人介護人材の受入環境の整備【一部新規】【推進枠】 13億円(9.1億円)

新たな在留資格「特定技能」の創設等により、今後増加が見込まれる外国人介護人材が国内の介護現場で円滑に就労・定着できるよう、日本語学習環境の整備や介護技能に関する研修、介護業務に関する相談支援、介護技能評価試験等の実施による受入環境の整備を推進する。

第6 地域共生社会の実現に向けた地域づくりと暮らしの安心確保

6 福祉・介護人材確保対策等の推進 363億円(346億円)

- (1) 総合的・計画的な介護人材確保の推進(再掲) 地域医療介護総合確保基金(介護従事者確保分) 82億円(82億円)の内数
- (2) リーダー的介護職員の育成とチームケアによる実践力の向上【新規】【推進枠】(再掲) 5.9億円
- (3) 介護の仕事の魅力等に関する情報発信の強化【一部新規】【一部推進枠】(再掲) 8.9億円(6.8億円)
- (4) 外国人介護人材の受入環境の整備【一部新規】【推進枠】(再掲) 13億円(9.1億円)
- (5) 小規模社会福祉法人等のネットワーク化の推進 12億円(12億円)
 地域共生社会の実現に向け、小規模な社会福祉法人等による地域貢献事業の推進を図るため、複数法人が参画するネットワークを構築し、ネットワーク参画法人による協働事業の試行、これらの事業の実施に必要な合同研修や人事交流等の取組を推進する。
- (6) ハローワークにおける人材確保支援の充実 39億円(34億円)
 介護分野における人材確保のため、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を拡充し、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。
- (7) 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の円滑な実施に係る支援 274億円(276億円)
 社会福祉法人が経営する社会福祉施設等の職員のための退職手当共済制度を安定的に運営させることにより、社会福祉施設等に従事する職員の処遇の確保を図る。
- (8) 災害時における福祉支援体制の整備推進【一部新規】【一部推進枠】 530億円の内数(436億円の内数)
 災害時において高齢者・障害者等支援が必要な要配慮者に対し、避難所等での避難生活における生活機能の低下などの二次被害を防止するため、災害派遣福祉チームの組成や保健医療分野も含めた一体的支援体制の検討等、平時から支援体制の整備を推進する。また、昨今の被災時における災害ボランティアの重要性に鑑み、社会福祉協議会による災害ボランティアセンターの設置運営に係る平時からの研修や訓練を推進する。

- 2025年以降、現役世代（担い手）の減少が一層進むことが見込まれる一方、高齢者の若返りが見られる中で、介護分野における人材のすそ野を広げるためには、高齢者の活躍を一層促進することが重要。
- 平成30年度から、介護に関する入門的な知識・技術を習得する研修（入門的研修・3～21時間）を実施しているが、これに加えて、特に元気高齢者等をターゲットに、介護分野への関心を持つきっかけとなるセミナー（1～2時間）を実施し、希望者を入門的研修等の受講へ誘導するとともに、介護助手等として介護施設・事業所へのマッチングまで一体的に実施する。

【事業イメージ】





介護人材確保のためのボランティアポイントの活用 (地域医療介護総合確保基金(介護従事者確保分))

令和2年度概算要求

○ボランティアポイントを活用することで、介護分野の各種研修やボランティア活動へのインセンティブを拡大し、若者層、中年齢層、子育てを終えた層、高齢者層など各層の 社会参加・就労的活動を推進するとともに介護現場での更なる活躍を支援。介護人材の裾野を拡大する。

※現行制度で実施されている介護予防に資する高齢者向けのボランティアポイント制度の仕組みを参考



地域医療介護総合確保基金を活用した「介護人材確保のためのボランティアポイント」

若者層、中年齢層、
子育てを終えた層、
高齢者層



○実施主体: 都道府県(市町村への補助を想定)

○ポイント付与の対象: 若者、中年齢者、子育てを終えた者、高齢者

○対象事業:

① 都道府県等が実施する介護分野への入門的研修等の各種研修の受講

② 高齢者の通いの場や介護施設等での介護の周辺業務(清掃、配膳、見守り等)などのボランティア活動

○財源構成: 国2/3、都道府県1/3

<取組のイメージ>

介護予防に着目(現行制度)

通いの場
への参加

ポイント

通いの場の運営や
補助等を行う
ボランティア

ポイント

さらなる社会
参加を希望
する者

ポイント

人材確保に着目

ポイント

介護分野の
研修参加

実践

介護の
周辺業務

ステップ
アップ

介護現場での
更なる活躍

【現行制度】地域支援事業(一般介護予防事業)を活用した「介護予防に資するボランティアポイント」

高齢者層
(第1号被保険者)



○実施主体: 市町村(平成29年度: 445市町村で実施)

○ポイント付与の対象: 高齢者(第1号被保険者)

○対象事業: ① 介護予防に資するボランティア活動

② 介護予防に資する活動への参加

○財源構成: 国25%、都道府県12.5%、市町村12.5%、介護保険料50%

※両施策を同時に実施する場合、一体的にポイントの管理、ボランティア活動の場へのマッチングを行うことは可能(共通経費は登録者数の多い制度に計上)

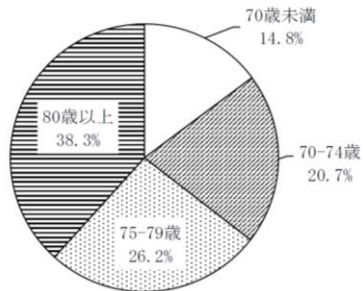
※それぞれ単独での実施も可能

老人クラブなど、高齢者を中心とした互助の取組を行う団体が、構成員の高齢化等により、会計処理、事業報告、補助金申請などの書類作成等ができないために活動の継続が難しくなる場合、事務手続き等に詳しい者(企業退職者、税理士、社会保険労務士等)が、「事務お助け隊」として書類作成等をサポートすることにより、地域の支え合い・助け合い活動の立ち上げや活動の継続を支援する。

(参考)

図表 14 会員・年齢別 (N=141,098 人)

○老人クラブ年齢構成 75歳以上 64.5%



○老人クラブの9割以上がボランティア活動を実施

図表 40 老人クラブが実施している活動の割合と活動数 (N=2,215)

分野	各分野において1つ以上の活動を実施しているクラブの割合	活動数(平均)
健康づくり活動	92.5%	3.4項目
友愛活動	84.0%	2.4項目
奉仕・ボランティア活動	94.8%	2.7項目
学習・趣味・親睦活動	95.7%	3.2項目
地域活動	91.7%	3.5項目
生産・伝承活動	49.1%	0.9項目
計		16.1項目



ボランティア活動を実施していく上で
毎年度必要な各種書類作成等が難しく、
活動の継続が難しくなってきた

事務お助け隊
が各種書類作
成等をサポート



地域の支え合
い・助け合い活
動が継続



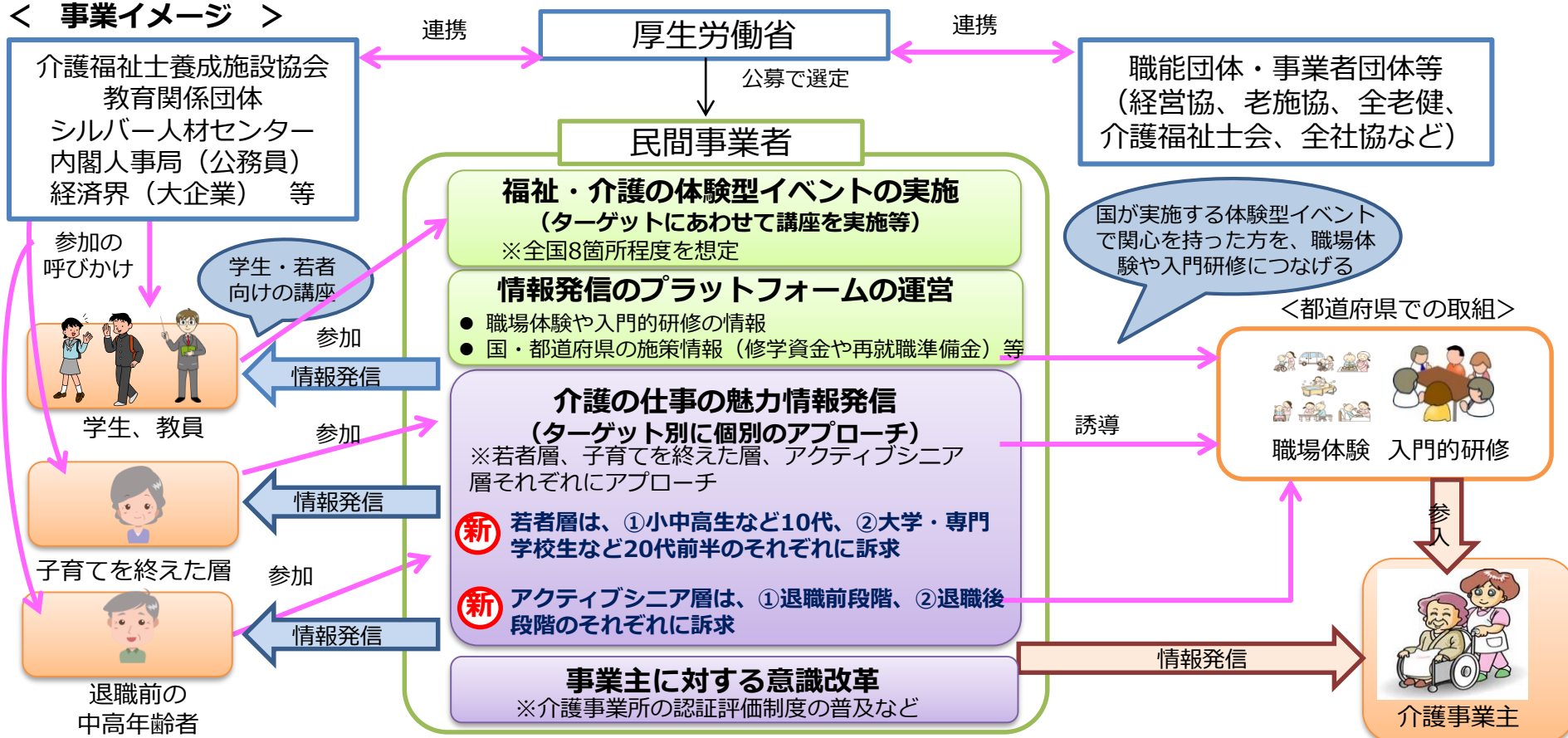
「介護のしごとと魅力発信等事業」の拡充

令和2年度概算要求

【令和2年度概算要求額】887,963千円（684,274千円）

- 介護の仕事の魅力発信については、福祉・介護型イベントの実施に加えて、①若者層、②子育てを終えた層、③アクティブシニア層に対する個別のアプローチ、介護事業所の事業主に対する意識改革により、魅力向上に取り組んでいる。
（ターゲット別アプローチの例）
 - ・若者層：新卒者向け就職フェアなどにおいて、介護の専門性や魅力、働き方の多様性、「残業が少ない」等を発信
 - ・子育てを終えた層：介護の専門性や魅力、働き方の柔軟性、「親の介護に役立つ」等を発信
 - ・アクティブシニア層：経済界等と連携し、退職前の中高年に対して介護の専門性や魅力、社会的重要性、「介護される側からする側へ」等を発信
- 令和2年度においては、さらにきめ細やかにアプローチできるよう、若者層については、①小中高生など10代、②大学・専門学校生など20代前半のそれぞれに、アクティブシニア層については、①退職前段階、②退職後段階のそれぞれに訴求できるよう事業内容の拡充を図る。

＜事業イメージ＞



- 平成29年度介護労働実態調査によると、介護関係の仕事をやめた理由として、①職場の人間関係に問題があったため（20.0%）、②結婚・出産・妊娠・育児のため（18.3%）、③法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため（17.8%）が上位を占めており、事業所内で相談できずに離職するケースが考えられる。
- このため、都道府県において、介護職員からの職場の悩み等に関する相談を受け付ける窓口を設置し、業務経験年数の長い介護福祉士や心理カウンセラー等が相談支援を行うとともに、必要に応じて、都道府県労働局等への紹介、弁護士や社会保険労務士等の専門家による助言を得て、介護職員の離職を防止する。

【事業イメージ】

都道府県等

委託可

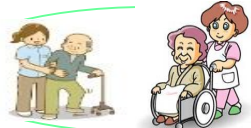
【社協、民間団体等】



相談

助言等

【介護職員】



【取組例】

【相談窓口の設置】

- 相談窓口には、介護業務の経験年数の長い介護福祉士や心理カウンセラーなどの専門の相談員を配置し、次のような方法により相談を受け付ける。
 - ・ 専門の相談員による窓口での相談（来所）
 - ・ 電話による相談
 - ・ メール・SNSによる24時間相談受付
 - ・ 施設・事業所に対する出張相談
 - ・ 弁護士や社会保険労務士等の専門家による相談（外部委託等）

※相談内容が個別労働紛争の場合は、都道府県労働局の相談窓口を紹介。

※相談内容が利用者からのハラスメントの場合は、相談者の同意を取ったうえで、事業所の管理者や利用者等と調整するなど必要に応じて介入することも想定。

【相談窓口の普及】

- 相談窓口の専用ダイヤル、メール相談のアドレス等をポスター、リーフレット、携帯カード等により周知
- 相談窓口の特設サイトを開設し、相談内容や解決策を提示

【要求要旨】

- 今後、高齢化のさらなる進展、現役世代の急速な減少が生じる中、介護人材を安定的に確保・維持していくことが求められている。
- そのためには、誰もが安心して活躍できる就業環境を整備することが大変重要となるが、介護現場では利用者や家族等による介護職員へのハラスメントが数多く発生しており、介護職員の離職等を招いている。
- このため、調査研究事業を活用し、平成30年度は、ハラスメントの実態を調査し対応マニュアルを作成したところであり、令和元年度については、自治体や介護事業者が活用可能な研修・相談支援の手引きを作成することとしている。
- 調査研究事業の結果明らかになった、介護事業所におけるハラスメント対策を推進するため、令和2年度においては、地域医療介護総合確保基金に新たなメニューを創設する。

【事業内容】

ハラスメント対策を講じるために要する以下の費用

□ ハラスメント実態調査

- － 対策の実施を検討するために都道府県等が行う管内の実態調査

□ 各種研修

- － 都道府県等、又は事業者が行うハラスメント研修
- － 都道府県等が行うヘルパー補助者（後述）のための研修

□ リーフレットの作成

- － 利用者に配布するハラスメント防止のためのリーフレット作成費

□ 弁護士相談費用

- － ハラスメント防止条項を重要事項説明書へ入れるなど法律の専門家に相談する費用

□ ヘルパー補助者同行事業

- － ヘルパー補助者として同行する者（有償ボランティア等を想定）への謝金
※ 補助者については、ハラスメント対策を含む最低限の介護知識を得る必要があるため、研修受講（県その他の団体による実施）を要件とする
とともに、事業所等への登録制とする。

□ その他

- － ハラスメント対策の為に行う事業で都道府県が認めるもの 等



- 平成29年度介護労働実態調査によると、介護関係職種の離職の状況として、勤続3年未満での離職が6割を超えており、小規模の事業所ほど離職者の勤続年数が短い傾向にある。
- このため、一定区域の若手介護職員（経験年数概ね3年未満）が一堂に会し、介護施設・事業所を超えた職員同士のネットワークを構築するとともに、介護職の魅力を再確認するなどの取組を推進することにより、若手介護人材の離職を防止し、職場定着を図る。

【事業イメージ】

都道府県等

委託可

【民間団体等】



合同入職式・交流会等の開催

【若手介護職員】



【取組例】

- 入職時及び入職3年目などの節目となるタイミングで、所属する施設・事業所外の同様の立場にある若手介護職員とネットワークを構築する。

【入職時のネットワーク構築】

- 施設・事業所単位を超えた合同入職式の開催（グループワーク等も実施）
- 経験年数の高い先輩介護職員との交流会の開催
- 所属する事業所外の施設見学や職場体験 等

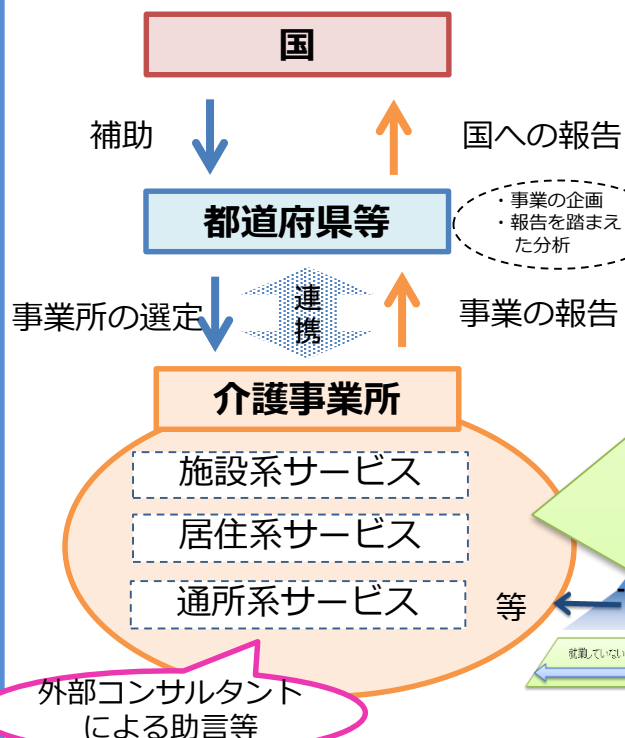
【入職3年程度の若手介護職員のネットワーク構築】

- 入職3年目等の節目に、施設・事業所単位を超えた交流会の開催（グループワーク等も実施）
 - 若手介護職員による介護技術コンテストの開催
 - 若手介護職員の出身校の学生に対して、合同で介護の魅力をPR 等
- ※ 基金における「介護の仕事の理解促進事業」と組み合わせて実施することが考えられる。

【令和2年度概算要求額】592,050千円

- 生産年齢人口の減少が本格化していく中、終末期の看取りへの対応や認知症の各種症状に応じた対応など、多様化・複雑化する介護ニーズに限られた人材で対応していくためには、リーダー的介護職の育成をはじめ、介護職員のキャリア・専門性に応じたサービス提供体制のもとで、多様な人材によるチームケアの実践をさらに進めていくことが必要。
- このため、介護助手等多様な人材の参入を促しつつ、外部コンサルタントを活用し、リーダー職の育成等チームケアの実践を強力に推進することにより、介護現場に従事する職員の不安を払拭し、介護人材の参入環境の整備、定着促進とサービス利用者の自立支援・満足度の向上を図る。こうした取組に係るかかり増し費用の助成等を行い、その成果の全国展開を図る。

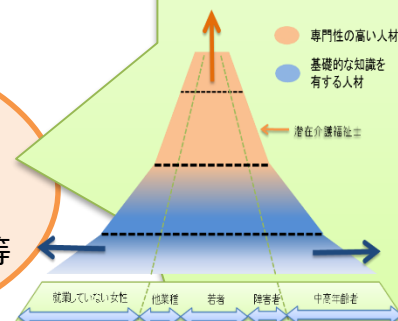
【事業イメージ】



【取組例】

◎生産性向上ガイドラインを踏まえ、外部コンサルタントを活用し、以下の視点により、チームケアの実践力向上の取組をさらに推し進め、これを全国展開していく。

- ・ リーダー職などの人材育成、キャリアパスの明確化（介護助手、介護職員の定着促進、キャリアアップ等）
- ・ 利用者の重度化予防、自立支援（状態変化への気付き、コミュニケーション等）
- ・ 事故発生防止、ヒヤリハットの減少
- ・ 家族支援、地域連携 等



- 介護福祉士等専門性の高い人材が能力を最大限発揮する仕組の構築
- 介護職員のキャリア・専門性に応じたサービス提供体制のもと、多様な人材によるチームケアの実践
- 地域の特性を踏まえ、介護助手等多様な人材を呼び込み、OJT研修等により育成する取組
- 一連の実践を踏まえた効果の検証、更なる改善点の検討

報告書の作成



- 取組を実施する自治体ごとに以下の項目を整理。
 - 地域の特性等、事業実施の背景
 - 取組の内容、ねらい
 - 効果測定、検証
 - 都道府県等による所見 等

国において、事業による成果を評価・整理し、全国にわかりやすく周知

【実施主体】

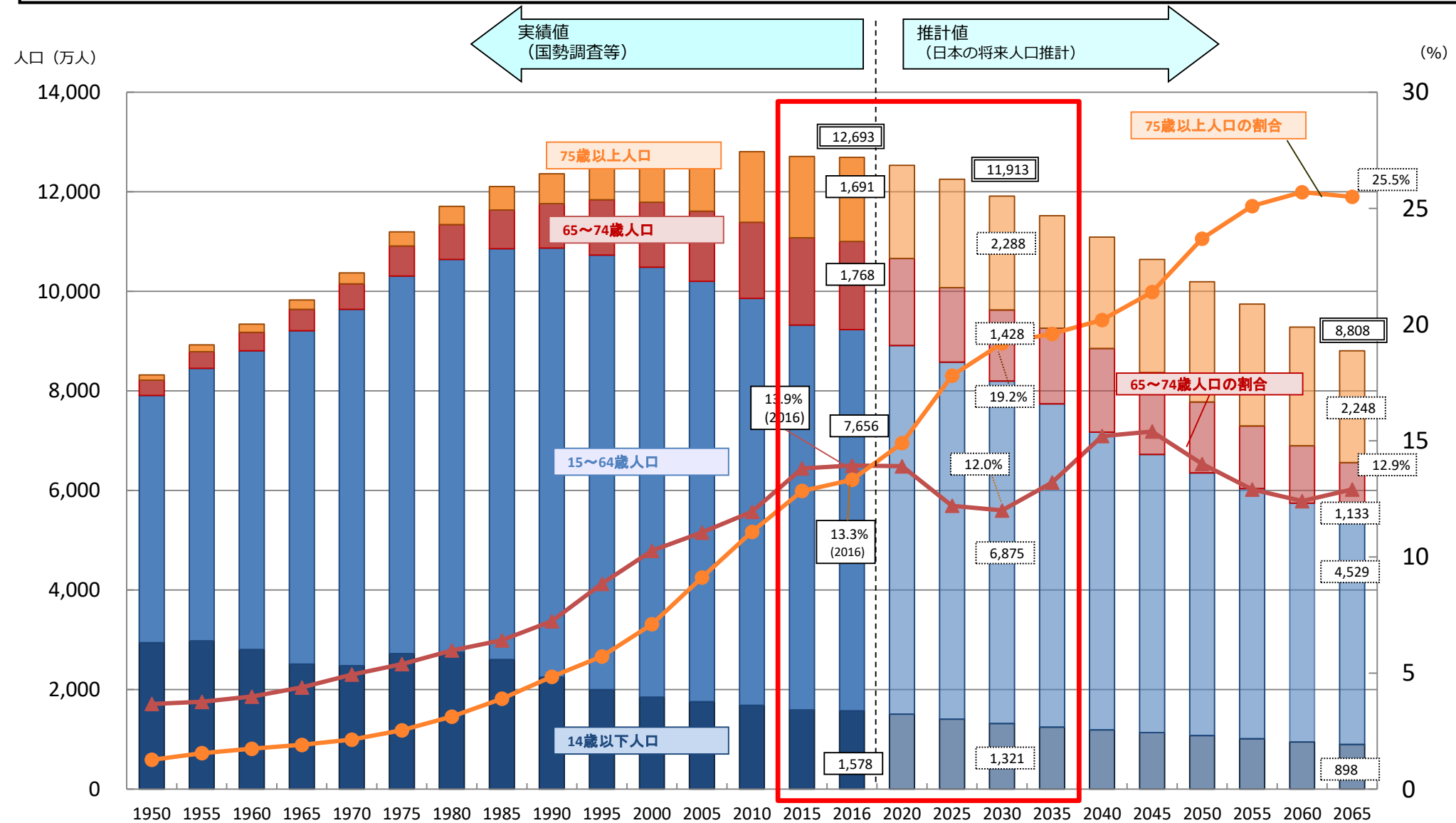
都道府県、指定都市、中核市、都道府県等が認めた団体

【補助率】

定額補助

総人口の推移

○ 今後、日本の総人口が減少に転じていくなか、高齢者（特に75歳以上の高齢者）の占める割合は増加していくことが想定される。

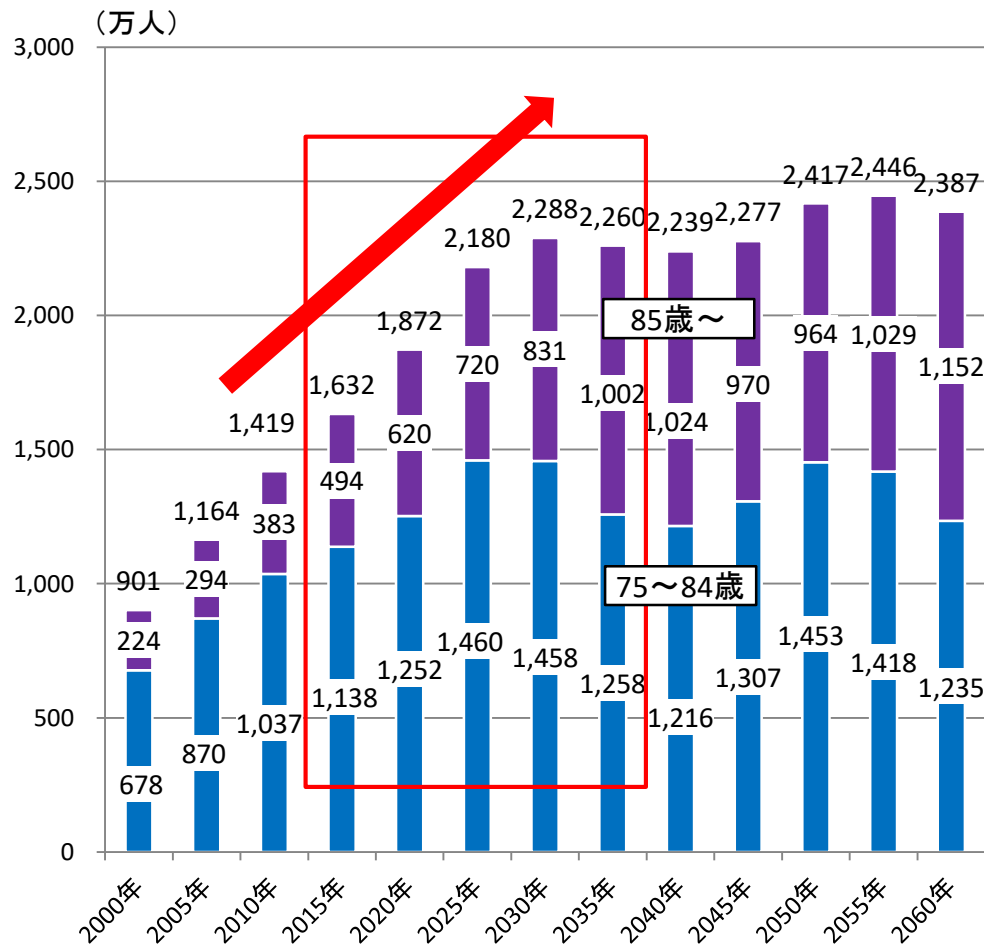


資料：2016年までは総務省統計局「国勢調査」および「人口推計」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年4月推計）中位推計」

今後の介護保険をとりまく状況

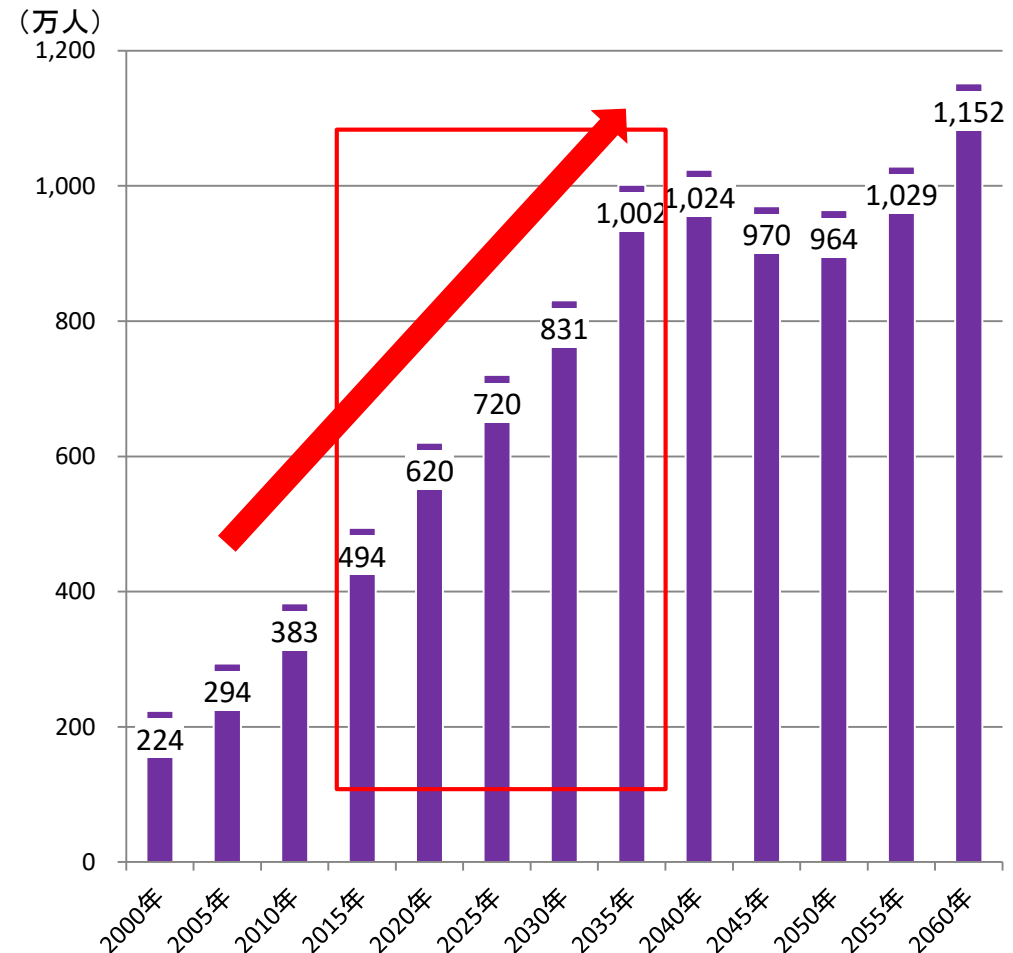
75歳以上の人口の推移

○ 75歳以上人口は、介護保険創設の2000年以降、急速に増加してきたが、2025年までの10年間で、急速に増加。



85歳以上の人口の推移

○ 85歳以上の人口は、2015年から2025年までの10年間、75歳以上人口を上回る勢いで増加し、2035年頃まで一貫して増加。



(資料) 将来推計は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成29年4月推計) 出生中位(死亡中位)推計
実績は、総務省統計局「国勢調査」(国籍・年齢不詳人口を按分補正した人口)

人材の確保と育成に向けた取り組み（参考事例：武蔵野市地域包括ケア人材育成センター）

- 福祉サービスの拡充や地域福祉活動の推進に向け、専門職や地域の担い手も含めた**福祉人材の育成と確保を目的に創設**
- 人材の発掘・養成、質の向上、相談受付や情報提供までを**一体的**に行い、事業所や団体における人材の確保の総合的な支援などを実施
- 武蔵野市第3期健康福祉総合計画に記載されている「**活かす**」「**育てる**」「**つなぐ**」「**支える**」の4つの機能をもたせ、福祉サービス事業者及びその従事者への様々な事業を順次実施

武蔵野市地域包括ケア人材育成センター 事業関連図

活かす

人材養成事業

～武蔵野市ならではの共助互助の市民の力を活用し2025・2040年に備えます～

- 介護職員初任者研修
東京都の研修事業所としての指定を受け実施しています。通学形式で、130時間講義、演習、在宅訪問実習を行います。研修後、就労に向けたご相談をお受けします。
- 認定ヘルパー養成研修
武蔵野市独自の総合事業（いきいき支え合い事業）を担う認定ヘルパーの養成研修です。家事支援サービスの提供について、18時間の講義と在宅訪問実習です。
- 認定ヘルパーフォローアップ研修
武蔵野市認定ヘルパー養成研修を修了した方を継続的に支援する研修です。



就業の支援
・マッチング

人材の
発掘・養成

福祉人材の
確保と育成
の実現

人材確保に向
けた事業所・
団体の支援

つなぐ

就職支援事業

～人それぞれに合った仕事、事業所が見つかるよう支援します～

- ホームページによる情報発信
センター事業の紹介、センター主催の研修実施の案内とウェブによる受講受付をします。市の関係機関の研修については、年間研修受講予定が立てやすいように開催案内を一覧でお示しします。市に登録している介護サービス事業者及び障害福祉サービス事業者で、承諾を得た事業者について一覧を掲載しています。
- お仕事フェア
介護に関する啓発目的のイベントを行います。
- 就職相談会
介護の職に関心のある市民の方、及び就労を考えている有資格者の方等、経験の有無を問わず、介護の就労に向けて実施する相談会です。

育てる

研修・相談事業

～質の高いサービスを目指した研修と従事者相談を行います～

- 介護サービス・障害福祉サービス事業者向けの体系的な研修
テーマ別、対象者別、経験年数別など、スキルアップを図ります。
※裏面研修一覧をご覧ください。
- 介護職員初任者研修受講料返還制度
研修の全課程を修了した後一定の就労条件を満たした場合、受講料の8割を返還します。
- 喀痰吸引等研修助成事業
今後実施を予定している『喀痰吸引等研修』について、受講奨励金制度を適用します。
- 介護従事者の悩み相談事業
仕事をするうえでの悩み事をお受けします。法的な対処が必要な場合、委託した法律事務所の協力を受けて対応します。



質の向上・
就業継続支援

支える

事業者・団体支援事業

～市内の事業者・団体の経営と運営を支援します～

- 管理者・経営者向け研修
人事管理、危機管理、コーチング、相談支援技術等、管理者や経営者にとって必要な内容をテーマとして行う研修です。
- 事業所の求人案内
事業所一覧において、求人中の事業所をお示しします。詳細は、各事業所のホームページにリンクします。これからホームページを検討予定の事業所には、作成支援の案内をします。
- 共助の活動への支援
地域の活動・ボランティア人材等把握している市民社会福祉協議会と連携し、まちぐるみ支え合いの仕組みを強化していきます。

～2017年度

2018年度

2019年度

… 2020年代初頭

1. 指定申請関連文書

- 削減項目の検討
- ・削減可能項目の洗い出し
- ・自治体へのアンケート

- 省令改正（10月施行）**
- ・一部の提出項目を削除
- 様式例の変更・周知
- 更なる効率化検討

- 社会保障審議会**介護保険部会**の下に
**「介護分野の文書に係る負担軽減に
関する専門委員会」を設置**

2. 報酬請求関連文書

- (H30老健事業)
- 自治体・事業者へのアンケート等による実態把握
- 文書の削減方策についての提言

- ・自治体ごとに様式や添付書類の差異がある等の課題について検討
- ・更なる文書の共通化・簡素化の方策について検討
(12月を目途に、中間取りまとめを行う)

3. 指導監査関連文書

- (H29老健事業)
- 自治体が実地指導にて求める文書の実態把握
- 文書量削減の方向性の提言

- (H30老健事業)
- 自治体へのヒアリングをふまえた項目の標準化、様式整備
- モニタリング調査の実施

- 結果を踏まえ、必要に応じて通知発出
その他の必要な対応を行う。

- 通知発出（5月29日付）**
- ・実地指導の標準化・効率化等の運用指針

必要に応じ更なる見直し

**「行政が求める
帳票等の文書量
の半減」を実現**

〔国・自治体が求める帳票等〕

〔事業所が独自に作成する文書〕

- 事業所における実態把握等
- ・訪問、通所介護事業所、ケアマネ事業所等における文書の種類、負担感等を調査
- ・訪問、通所事業所を対象に、ICT導入前後の書類作成時間等の効果を検証

- 生産性向上ガイドラインの作成**
- ・作成文書の見直し、ICT化等の業務改善の取組を後押し

- ガイドラインの改定・横展開
- ・モデル事業で新たな取組事例創出、アウトカム評価を行い、ガイドラインを改訂
- ・webを活用したデジタルツールの作成
- ・生産性向上協議会の開催

- 介護現場革新会議**
- ・関係団体と議論し基本方針を策定

- 自治体・関係団体と協力し、**パイロット事業**を実施

- 地域医療介護総合確保基金を活用した事業所への**ICT導入支援**（介護ソフト及びタブレット端末等の費用の一部を助成）

更なる普及展開

介護分野の文書に係る負担軽減に関する専門委員会

○ 設置の趣旨

介護分野の文書に係る負担軽減の実現に向け、国、指定権者・保険者及び介護サービス事業者が協働して、必要な検討を行うことを目的として、社会保障審議会介護保険部会に「介護分野の文書に係る負担軽減に関する専門委員会」を設置する。

○ 検討事項

介護分野において、国、指定権者・保険者及び介護サービス事業者の間でやり取りされている文書に関する負担軽減を主な検討対象とする。

(1) これまでに取組が進められている以下の分野について、必要に応じ更なる共通化・簡素化の方策を検討する。(様式例の見直し、添付文書の標準例作成)

① 指定申請関連文書

(人員・設備基準に該当することを確認する文書等)

② 報酬請求関連文書

(加算取得の要件に該当することを確認する文書等)

③ 指導監査関連文書

(指導監査にあたり提出を求められる文書等)

(2) (1)に掲げる分野以外を含めて、地域によって取扱に顕著な差異があり、事業者及び指定権者・保険者の業務負担への影響が一定程度見込まれる分野について、共通化・簡素化の方策を検討する。(例：自治体によって解釈が分かれることが多い案件の整理)

(注) 介護報酬の要件等に関連する事項については、介護給付費分科会にて検討。

○ 委員名簿 (敬称略、五十音順) (令和元年9月18日現在)

- | | |
|---------|--------------------------------------|
| ○ 井口 経明 | 東北福祉大学客員教授 |
| 石川 貴美子 | 秦野市福祉部高齢介護課参事(兼高齢者支援担当課長) |
| 江澤 和彦 | 公益社団法人日本医師会常任理事 |
| 遠藤 健 | 一般社団法人全国介護付きホーム協会代表理事 |
| 菊池 良 | 奥多摩町福祉保健課長 |
| 木下 亜希子 | 公益社団法人全国老人保健施設協会研修推進委員 |
| 久保 祐子 | 公益社団法人日本看護協会医療政策部在宅看護課長 |
| ◎ 野口 晴子 | 早稲田大学政治経済学術院教授 |
| 野原 恵美子 | 栃木県保健福祉部高齢対策課長 |
| 橋本 康子 | 一般社団法人日本慢性期医療協会副会長 |
| 濱田 和則 | 一般社団法人日本介護支援専門員協会副会長 |
| 桒田 和平 | 公益社団法人全国老人福祉施設協議会
介護保険事業等経営委員会委員長 |
| 松田 美穂 | 豊島区保健福祉部介護保険課長
(兼介護保険特命担当課長) |
| 山際 淳 | 民間介護事業推進委員会代表委員 |
| 山本 千恵 | 神奈川県福祉子どもみらい局福祉部高齢福祉課長 |

今後検討すべき主な論点（案）

介護分野の文書に係る負担軽減に
関する専門委員会（第3回）

資料

令和元年9月18日

- 以下の全体整理に基づき、各論点に関する検討を進めることとしてはどうか。

	指定申請	報酬請求	指導監査	
簡素化・標準化の検討が、ICT化の推進にも繋がる。	簡素化			<凡例> - 比較的小短期の取組 - 短期～中期の取組 - 中期～長期の取組
	報酬請求			<<取組を徹底するための方策>>
	指導監査			■ 簡素化の各取組の周知徹底（特に小規模事業者）
	標準化			■ 標準化の各取組の周知徹底（特に小規模事業者） ■ 国・都道府県から市区町村への支援
	ICT等の活用			■ 電子申請等が導入された場合の小規模事業者支援（入力支援、代替策の用意等）
	その他			

（※）介護保険法施行規則の改正（H30年10月施行）の内容を踏まえた、老人福祉法施行規則上の規定の整理も含む。

介護人材の確保・介護現場の革新 (介護保険部会における委員からの主な意見①)

- ・ 介護人材不足といっても、大都市と地方では課題が異なり、異なる処方箋が必要であることに留意。
- ・ サービス量について計画をたてる際には人材の確保も考えることが必要。介護人材確保を介護保険事業計画の基本事項に位置付けて、各市町村において介護人材確保に関して計画をたてて取り組んでいくことが必要。
- ・ 在宅サービスに関する人材確保が課題となっており、特出しして取り組んでいくことが必要。
- ・ 介護の人材確保のためには、やりがいに踏み込んでいくことが重要。長く仕事を続けている方がどうして続けてできているのかという点に着目して対策を検討すべき。
- ・ 介護人材の確保については、一時的に加えて継続的な確保が重要であり、介護人材の社会的位置付けも含めた検討が必要。
- ・ 離職が抑えられている事業所の特徴も踏まえながら対策を検討していくべき。
- ・ 介護職員不足は相対的な問題であり、要介護者を減らしたり、介護度を軽くするという視点もあるのではないかな。
- ・ 介護人材確保のためには介護従事者への更なる処遇改善を早急に行うことが必要。
- ・ 現職の介護職が継続して働き続ける対策も重要であるが、介護職の間口を広げるため、新人の育成に重点を置くことが必要。
- ・ 保護者、教職員に対して、介護職員の処遇改善があることを周知し、理解を得ることが重要。
- ・ 数十万いるといわれる潜在介護福祉士に現場に戻ってもらう取組も大変重要。
- ・ 中山間地域や離島等の町村部では単独町村での人材確保には限界があり、広域的に人材確保を行う体制の構築を検討すべき。また、そもそも民間事業者が参入できるような支援策も検討すべき。
- ・ 新たな外国人材の受入れは介護現場の人手不足解消につながるものであり、着実に推進する必要がある。
- ・ 特定技能による外国人材の受け入れに当たり、生活環境の整備のための自治体への支援策の強化を行う必要。
- ・ 新たな外国人材について、海外からの人材のマッチング支援が必要。
- ・ 人材のすそ野を広げる取組が進められる中で、介護福祉士が果たすべき役割、機能を制度上明確に位置づける必要があるのではないかな。
- ・ 人件費や離職率等の見える化や賃金制度の整備が重要。
- ・ 小規模事業者は労務管理、働きやすい職場環境整備に不得手なところも多い。ノウハウ支援が重要。
- ・ 離職理由として職場の人間関係が多いことを踏まえれば、職場環境改善のため専門職の相談員を設置することや外部の相談窓口を設置・活用することも考えられる。
- ・ 職員の評価を進めたり定着率が上がって待遇改善を行うほど事業所の収支バランスが崩れる状況がある。事業者が健全経営ができるように報酬体系の見直しを行うことが必要。
- ・ 元気高齢者による介護助手は現場の介護職員にも好評、離職率も下がっているというデータもあり、今後、より多くの施設で導入されることが求められる。

介護人材の確保・介護現場の革新 (介護保険部会における委員からの主な意見②)

- ・ 専門職の高齢化が進む中で、リタイアした地域の中の人材も活用しながら、住民を巻き込みながら介護予防の取組などを進めていくことが必要ではないか。
- ・ 生産性向上や業務効率化に向けて、事業者や自治体任せにするのではなく厚労省がしっかり音頭をとって取組を進めるべき。
- ・ 人がやるべきこと以外は効率化を図ることが重要であり、ICT・ロボットの積極的な利用が必要。
- ・ 介護ロボット、ICT、業務改善、事務手続きの簡素化、職員配置の見直しなど、生産性向上につながる制度改革が必要。
- ・ 生産性向上のためには保険者への報告書等の標準化、ローカルルールは是正等、事務作業量の削減が必要。
- ・ ペーパーワークの徹底的な削減、ロボットICTの活用、申請書類の共通化などについて早急に実施し、介護現場における生産性向上を実現することが必要。
- ・ 介護ロボットやICTの活用は安全が確保される限りで進めていくべき。普及のためには導入費用への支援が必要。
- ・ 介護ロボット、ICTの活用について、機器同士の接続ができない状況もあると聞く。より便利に活用できるよう、機器事業者が協力する取組も必要。
- ・ ICTや介護ロボット活用の推進に対する更なる支援が必要。また、助成金等各種支援策について経営者への周知が必要。
- ・ 人手不足対応・業務効率化の観点からICT導入が進められているが、データフォーマットの不統一により紙媒体での情報共有が行われてしまっている。国が中心となってデータフォーマットの統一や共通プラットフォーム提供などを行うべき。
- ・ 業務の洗い出し・切り分けを行い役割分担を決めていく取組は重要であるが、その際、全体を把握し管理する役割を果たす専門職の存在が必要。また、利用者と人間関係を構築しながらケアを行うなど効率的ではない部分についても、重度化のスピードが抑制されているなどの部分を評価して収入などに反映させる仕組みをつくる必要がある。
- ・ 管理者について、管理業務に専念できる体制づくりや研修などによりしっかりと管理を行えるようにすることが重要。
- ・ 生産性向上の取組について、事業所への専門コンサルタントの紹介や導入費用の支援策も必要。
- ・ 経営の効率化や安定化により利用者が安心して介護を継続して受けられるようにすることが必要。人手不足を前提とすると、生産性向上が必要であり、その観点からは事業者の大規模化を進めていくことも必要。ICTやロボットの共同購入、研修や事務処理の共同化を進めることも考えられる。
- ・ 生産性向上について、効率化は重要ではあるが、介護の仕事の中には効率化になじまない業務もあり、その点を再確認した上で取組をすすめていくことが重要。
- ・ 現場の介護職が実際に感じている働きがいや魅力を把握して、広く社会に発信していくことが必要。
- ・ 介護の魅力発信について、現場の生の声を発信し、効果も検証しながら、魅力ある仕事であることを理解してもらう働きかけが必要。
- ・ ICTなども活用しながら、家族が介護の現場をみて、子どものときから介護の仕事を知る機会を設けたり、地域の応援団を増やして介護現場を地域全体で応援する仕掛けづくりができないか。