

介護人材確保の基本的な考え方(案) ～介護人材確保の総合的・計画的な推進について～

社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室

介護人材確保の総合的・計画的な推進について

- 今後、必要とされる介護人材を確保していくための施策の全体像(「総合的な確保方策」)を明らかにし、対策を総合的・計画的に推進する。
- 「総合的な確保方策」の策定に向け、国において、「介護人材確保の基本的な考え方」を示す。

1. 「介護人材確保の基本的な考え方」

- 介護人材の確保に当たっては、次の視点に立ち、「量の確保」と「質の向上」の両面から進める。
 - ① 目標年次を2025年と定め、都道府県ごとの需給推計に基づき、介護保険事業計画(3年1期)と連動した計画的な取組を推進する。
 - ② 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を進め、良質なチームケアを提供できる体制を構築する。
 - ③ 地域ごとに関係主体の連携・協働体制(協議会等)を構築し、地域の実情に応じた効果的な取組を推進する。
- また、対策を進めるに当たっては、PDCAサイクルを確立し、進捗管理と施策の検証・改善を行う。

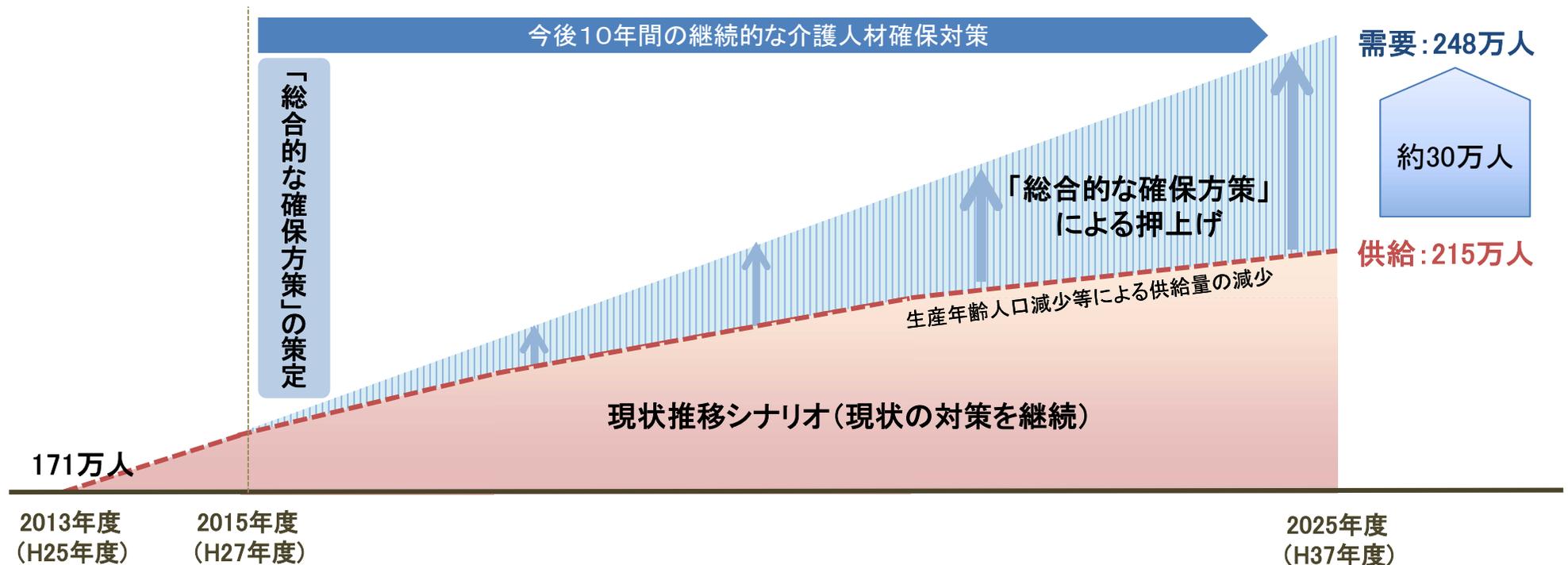
2. 「総合的な確保方策」の策定までの手順

- 「介護人材確保の基本的な考え方」を踏まえ、
 - ① 所要の法改正による制度的対応(今常会に法案提出を予定)
 - ② 市町村によるサービス見込み量(確定値)に基づく需給推計値の確定(5月頃を目途)
 - ③ 都道府県における地域医療介護総合確保基金等を活用した取組内容の確定(7月頃を目途)を進める。
- これらに基づき、「総合的な確保方策」を策定・公表する。

2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(暫定値)

- 都道府県推計に基づく介護人材の需給推計(暫定)における需給ギャップは約30万人。
 - ・ 需要見込み(約248万人)は、「暫定値」であり平成26年度末を目途に確定
 - ・ 供給見込み(約215万人)は、「現状推移シナリオ」であり、今後の政策効果は見込まれていない
- この推計は暫定であり、今後、都道府県において、第6期介護保険事業支援計画に、需給推計の確定値や需給ギャップを埋める具体的な方策を位置付け、その確定値を平成27年5月頃を目途に取りまとめ。

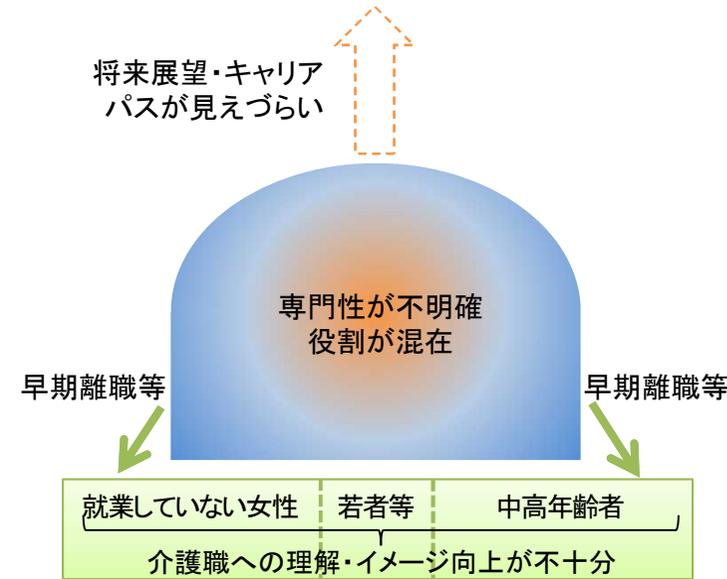
介護人材にかかる需給推計(暫定)と「総合的な確保方策」(イメージ)



注)「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。)

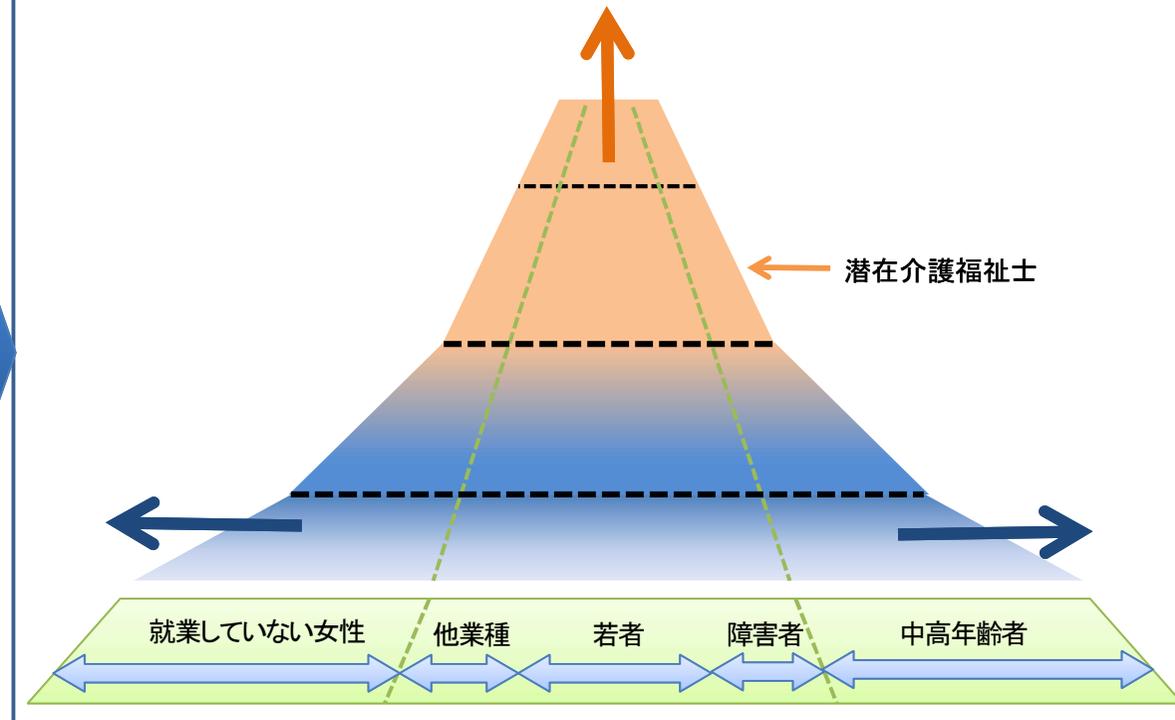
「総合的な確保方策」の目指す姿

現状



転換

目指すべき姿



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

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者に対する認証・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年度予算案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%>)

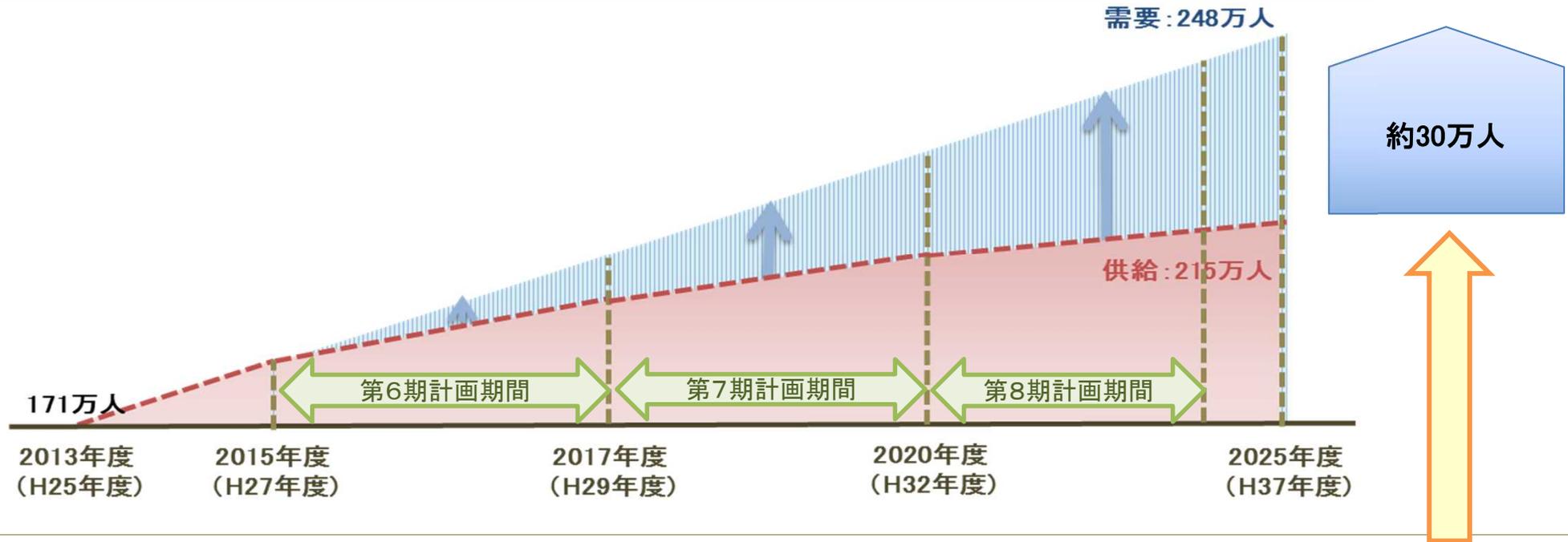
(参考:改定率)

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%)

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

当面の具体的な施策メニュー (1/6)

国と地域の基盤の構築

国	福祉人材確保指針の対象範囲の拡大	福祉人材確保指針の対象を「社会福祉事業」から「社会福祉事業と密接に関連する介護保険サービス」に拡大する	平成28年度～	社会福祉法改正
地域	地域におけるプラットフォームの構築	介護人材確保の取組推進に向け、地域の関係主体(事業者、従業者、養成施設、行政等)が連携する「場」(プラットフォーム)を構築する(協議会の創設等)	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)

目指す姿1. すそ野を広げる ～多様な人材の参入促進を図る～

1	介護の理解促進とイメージアップ	例えば、介護事業者や従業者等による小中学校・高校等への訪問等、家族介護者による情報共有イベント、学生が作成するフリーペーパー作成等により、子ども、地域住民に対し、介護の3つの魅力(楽しさ・深さ・広さ)の情報発信を行う	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
2	若者に焦点を当てた地元志向型人材の参入促進	高等学校の進路指導教員や保護者を対象とした説明会の開催や専用の教材の作成、高校生に対するフリーペーパー等の配布や土曜日授業の活用などにより、介護の魅力を発信するとともに、有期雇用で雇い入れながら養成講座の受講を支援するなどの取組により、地元志向の強い若者の掘り起こしを進める	平成27年度～	26年度補正予算 地域住民生活等緊急支援のための交付金【地方創生先行型】1,700億円の内数 (内閣府計上)(地域しごと支援事業) 27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)

当面の具体的な施策メニュー (2/6)

目指す姿1. すそ野を広げる ～多様な人材の参入促進を図る～

3	中高年齢者層等の参入促進	中高年齢者等に対し、生活支援サービスの担い手養成のための研修受講支援や、地域ボランティアへの参画支援を行う	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
4	介護福祉士養成施設等の活性化と機能強化等	介護福祉士養成施設等において、地域住民への介護技術研修の実施等により地域とのつながりを強化するとともに、学生に対し介護福祉士等修学資金貸付による支援を行い、学生の確保を進める。また、他産業からの参入促進しやすい環境整備として、「通信課程」を有効活用する。さらに、離職者を対象に、介護分野を含めた公的職業訓練を実施する	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療・介護総合確保基金) 1,063億円の内数 (公的職業訓練等) 社会福祉士及び介護福祉士法関係法令改正
5	地域におけるマッチング機能の強化	福祉人材センターの機能強化(サテライト展開の推進)、ハローワークによる福祉人材確保重点プロジェクトの推進や、人口減少地域における合同就職説明会の開催等により、地域の実情に応じた、きめ細やかなマッチングを推進する	平成27年度～	27年度予算案 15億円の内数 (福祉人材確保重点プロジェクト) 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金) 社会福祉法改正
6	業界横断型の取組推進	業界内の横断的な連合(コンソーシアム)を創設し、情報発信のほか、共同採用・人材交流・研修等を進める	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
7	障害者の参入促進	介護分野においても、障害者の参加を促進するため、ハローワークにおけるきめ細やかな職業相談、職業訓練、障害福祉サービス事業者による就労支援等を推進する	平成27年度～	27年度予算案 192億円の内数 等

当面の具体的な施策メニュー (3/6)

目指す姿2. 道を作る ～キャリアパスを構築する～

8	従事者の資格取得支援	介護従業者が、介護福祉士資格を取得しやすくなるよう、実務者研修の受講期間の設定の柔軟化や実務経験要件である3年間の見込み受験を認める	平成28年度～	社会福祉士及び介護福祉士法施行規則改正等
9	離職した介護福祉士の届出制度創設と再就業支援	介護福祉士の離職時に都道府県福祉人材センターへ届け出る制度を創設し、離職者情報を把握し、メールによる情報提供、技術の再修得のための研修、職場体験支援等により、復職しやすい環境づくりを行う	平成29年度～	社会福祉法改正27年度予算案90億円の内数(地域医療介護総合確保基金)
10	介護事業者によるキャリアパス整備の推進	介護職員処遇改善加算におけるキャリアパス要件の見直しを行い、キャリアアップ支援に取り組む事業者にかかる介護報酬上の更なる評価を行う。また、小規模事業者の共同による研修・人事管理システムの導入のための研修等を行う	平成27年度～	27年度介護報酬改定27年度予算案90億円の内数(地域医療介護総合確保基金)
11	キャリアアップに取り組む事業者への支援	正規・非正規を問わず労働者に対して職業訓練などを実施する介護事業者に、訓練経費や訓練中の賃金助成を行う	平成27年度～	27年度予算案319億円の内数(キャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金)
12	研修受講機会の確保	各種研修(実務者研修、喀痰吸引等研修、認知症ケア研修、介護職員初任者研修等)の受講時における代替職員の確保等の支援(雇上げ経費)を行う	平成27年度～	27年度予算案90億円の内数(地域医療介護総合確保基金)

当面の具体的な施策メニュー (4/6)

目指す姿3. 長く歩み続ける ～定着促進を図る～

13	人材確保・育成の取組の「見える化」推進	各都道府県において、介護人材確保・定着に積極的に取り組む事業者への認証・評価を行う。また、介護サービス情報公表制度の項目に人材育成に係る取組情報の追加等を進める	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金) 等
14	処遇の改善	介護職員処遇改善加算を拡充し、これまでの1人当たり月額3万円相当の賃金改善に加え、月額1万2千円相当の賃金改善を進める	平成27年度～	27年度 介護報酬改定
15	新任の人材の定着促進	介護事業者に対し、エルダー・メンター制度導入促進のための研修を行い、介護施設・事業所における相談支援体制の充実を図るとともに、介護職員初任者研修等の受講支援を行う	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
16	出産・育児と介護の仕事の両立支援	介護事業所内保育所の設置・運営等を支援するとともに、事業者への出産・育児を支援するための環境整備にかかる研修を行う	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
17	雇用管理改善の推進による「魅力ある職場づくり」の推進	雇用管理制度や介護福祉機器等の導入支援を行う助成金について、中小企業以外への適用拡大などの拡充を図るとともに、「魅力ある職場づくり」の普及・啓発や雇用管理制度の導入のための相談支援を行う。加えて、都道府県において、介護ロボット等の機器導入支援や、ICTを活用した利用者情報の共有等のシステム構築や各種労働関係法規の理解促進等の研修等を行う	平成27年度～	27年度予算案 58億円 (職場定着支援助成金、雇用管理改善促進事業) 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
18	定着促進等に資する退職手当共済制度の見直し	社会福祉施設職員等退職手当共済制度について、定着促進を図る観点から長期加入者の支給乗率を引き上げるとともに、再就職支援の観点から、加入期間を通算できる離職期間について、2年以内から3年以内に見直す	平成28年度～	社会福祉施設職員等退職手当共済法改正

当面の具体的な施策メニュー (5/6)

目指す姿4. 山を高くする ～継続的な質の向上を促す～

19	介護福祉士資格取得方法の見直し	介護福祉士養成施設卒業者に対し、国家試験を義務付ける(平成29年度より受験資格を付与し、養成施設と学生が円滑に対応できるよう、5年間をかけて漸進的に導入)	平成34年度～	社会福祉士及び介護福祉士法改正
20	介護福祉士の役割の明確化	介護福祉士が、より一層中核的な役割を担うための方策や、必要な制度上の対応等について検討を進める	平成27年度～ 平成29年度目途	
21	介護福祉士の専門性への評価	中核的な役割を担う介護福祉士によるサービスの質の評価を促進する観点から、平成27年度介護報酬改定において、介護福祉士の配置割合の高い介護施設・事業所に対する報酬上の更なる評価(サービス提供体制強化加算)を行う	平成27年度～	27年度 介護報酬改定
22	専門性向上に向けた研修の推進	中堅職員のチームケアに係るマネジメント能力向上や、医療的ケア・認知症ケアなど専門技術の習得のための研修受講を支援する。	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
23	継続的な資質向上の支援	介護福祉士の継続的な質の向上を促すため、職能団体や養成施設団体との連携の上、資格の高度化等や専門性の向上に向けた検討を進める	(検討) 平成27年度～ (実施)適宜	

当面の具体的な施策メニュー (6/6)

目指す姿5. 標高を定める ～人材の機能分化を進める～

24	介護人材の適切な役割の明確化	様々な介護人材の適切な役割分担を進め、限られた人材を有効活用するため、求められる役割に応じた人材配置や養成の在り方について検討する	(調査・研究) 平成27年度～ (検討) 平成28年度～	
25	介護福祉士養成カリキュラム等の改正	中核を担うべき高度人材たる介護福祉士に求められる役割を踏まえ、現行の介護福祉士養成カリキュラム等について検証を行い、必要に応じて見直しを行う	(検討) 平成29年度～ (実施) 平成30年度以降	
26	未経験者が参入しやすい入門的な研修の推進	未経験者などが、その担うべき役割に即して参入しやすいよう、入門的な研修や他の福祉分野との共通基盤を修得するための研修の創設等について検討を進める	平成29年度に検討を開始し平成30年度以降実施	

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

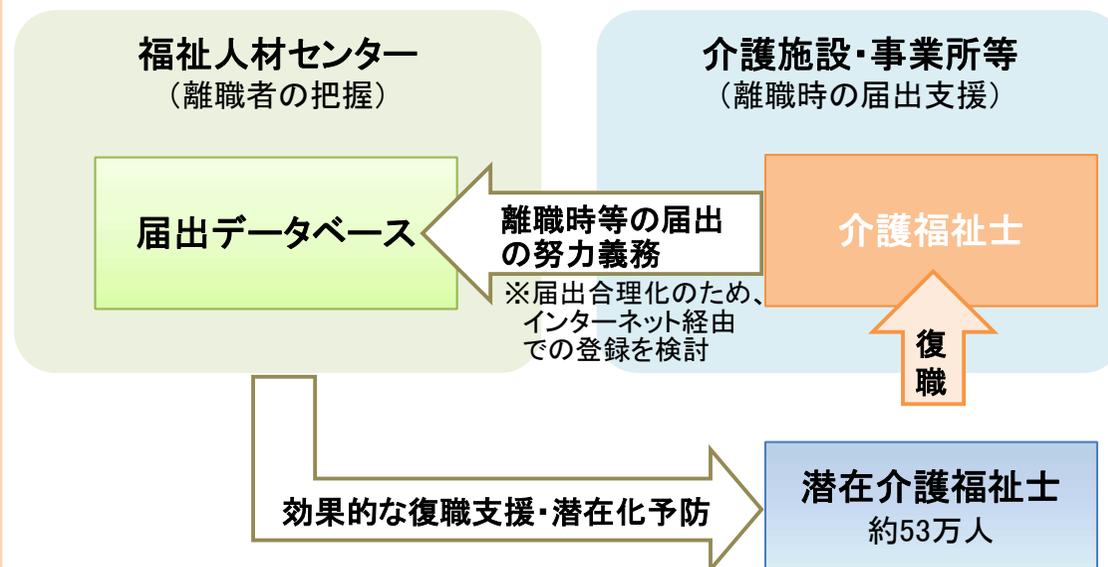
(センター職員の守秘義務の整備)

- 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