

介護人材の確保について

資料目次

<u>1. 介護人材をとりまく現状と見通し……………(P.2)</u>	<u>2. 介護人材確保に向けた課題と取組……………(P.18)</u>
(1) 介護労働者の現状	(1) 介護に対するイメージ
(2) 介護労働者の構造と採用・離職率	(2) 現在の職場を選択した理由
(3) 介護福祉士の登録者数と介護職の従事者数の推移	(3) 過去働いていた職場を辞めた理由
(4) 訪問介護員(ホームヘルパー)の養成について	(4) 離職率階級別にみた事業所規模別の状況
(5) 介護職員の賃金(常勤労働者)	(5) 事業所規模別離職率・法人格別の離職率
(6) 介護職員の賃金(初任給)	(6) 介護実習について
(7) 介護労働者の保有資格別賃金	(7) 人材の「量」と「質」の循環
(8) 介護保険制度施行以降の介護職員数の推移	(8) 介護人材確保に向けた好循環のための施策
(9) 介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向	(9) 福祉・介護人材確保緊急支援事業
(10) 都道府県別有効求人倍率と地域別の高齢化の状況	(10) 都道府県における介護人材確保・定着に向けた取組
(11) 離職率・採用率の状況(就業形態別、推移等)	(11) 介護福祉士等修学資金貸付制度
(12) 従業員の過不足の状況	(12) 介護職員の処遇改善についての取組
(13) 介護職員の推移と見通し	(13) 福祉人材センターの取組
(14) 必要な人材の確保に向けた推計	
(15) 介護人材の需給推計について	
	<u>3. 介護人材確保に係る最近の議論等……………(P.34)</u>
	(1) 「介護保険制度の見直しに関する意見」について
	(2) 「介護保険制度の見直しに関する意見」における介護人材確保のイメージ
	(3) 介護保険事業支援計画と介護人材の確保について
	(4) 医療・介護総合確保推進法案について
	(5) 医療・介護サービスの提供体制改革のための新たな財政支援制度
	(6) 介護福祉士の資格取得方法の見直しについて(現時点)
	(7) 介護・障害福祉従事者処遇改善法案について
	(8) 人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議について

1. 介護人材をとりまく現状と見通し
2. 介護人材確保に向けた課題と取組
3. 介護人材確保に係る最近の議論等

介護労働者の現状

- 介護労働者の就業形態は、非正規職員に大きく依存している。
- 介護労働者の年齢構成は、介護職員（施設）については、30～49歳が主流となっているが、訪問介護員においては、60歳以上が約3割を占めている。
- 男女別に見ると、介護職員、訪問介護員いずれも女性の比率が高く、男性については40歳未満が主流であるが、女性については40歳以上の割合がいずれの職種も過半数を占めている。

1 就業形態

	正規職員	非正規職員	うち常勤労働者	うち短時間労働者
介護職員（施設）	57.0%	41.5%	17.9%	23.6%
訪問介護員	16.8%	80.3%	8.5%	71.8%

注）正規職員：雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員：正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）。

常勤労働者：1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ労働者。短時間職員：1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者。

注）調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】平成24年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）

2 年齢構成（性別・7職種別）

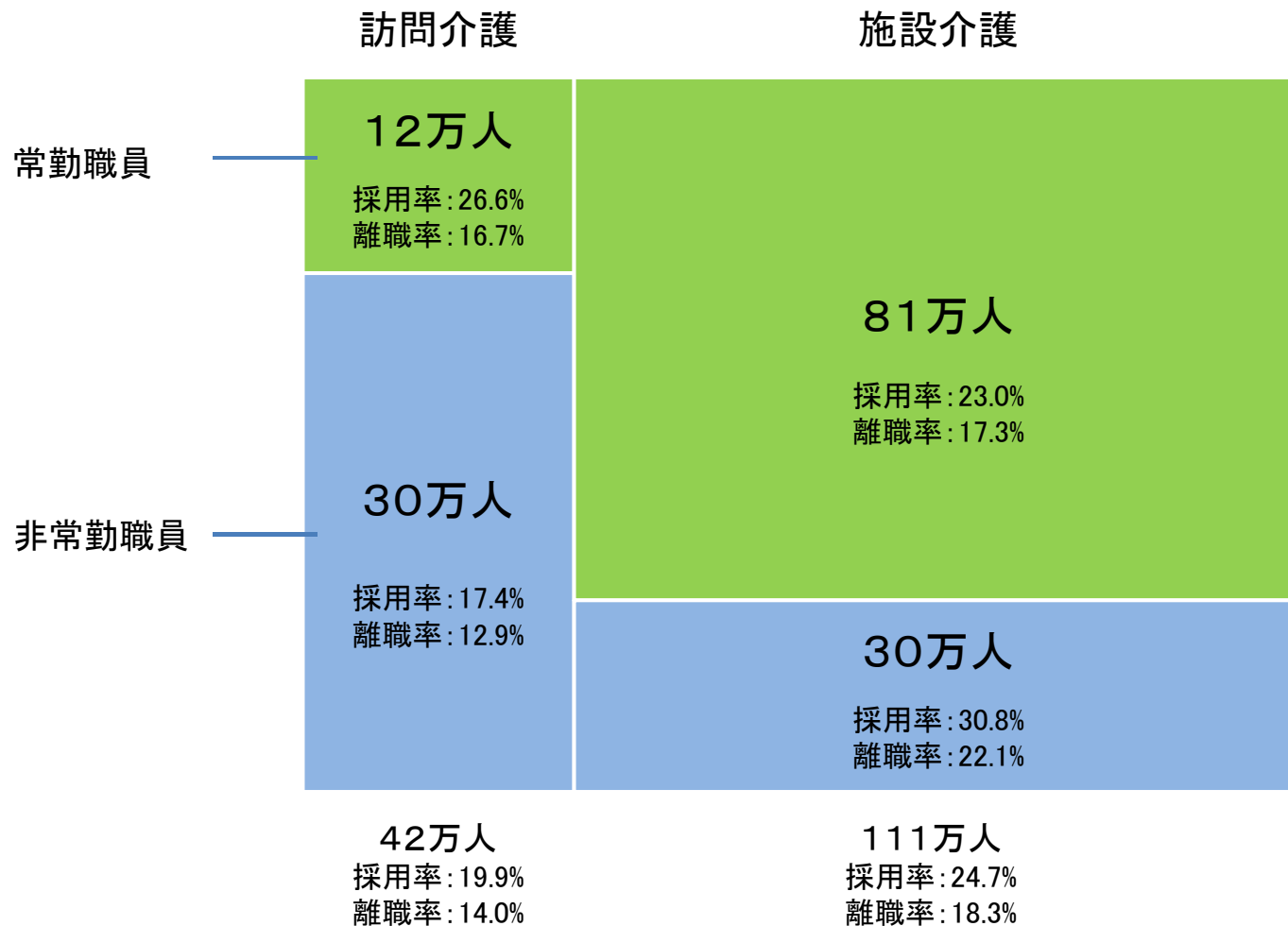
	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
介護職員（施設）	1.1%	19.7%	23.6%	22.5%	19.5%	11.4%
男性（23.1%）	1.3%	30.9%	34.0%	15.3%	9.7%	6.7%
女性（74.5%）	1.1%	16.2%	20.5%	24.8%	22.5%	12.8%
訪問介護員	0.2%	4.4%	12.7%	23.1%	28.1%	30.2%
男性（7.3%）	1.1%	16.0%	25.8%	18.7%	19.0%	18.4%
女性（89.9%）	0.1%	3.4%	11.5%	23.4%	28.9%	31.2%

注）調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【資料出所】平成24年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）を社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計

介護労働者の構造と採用・離職率

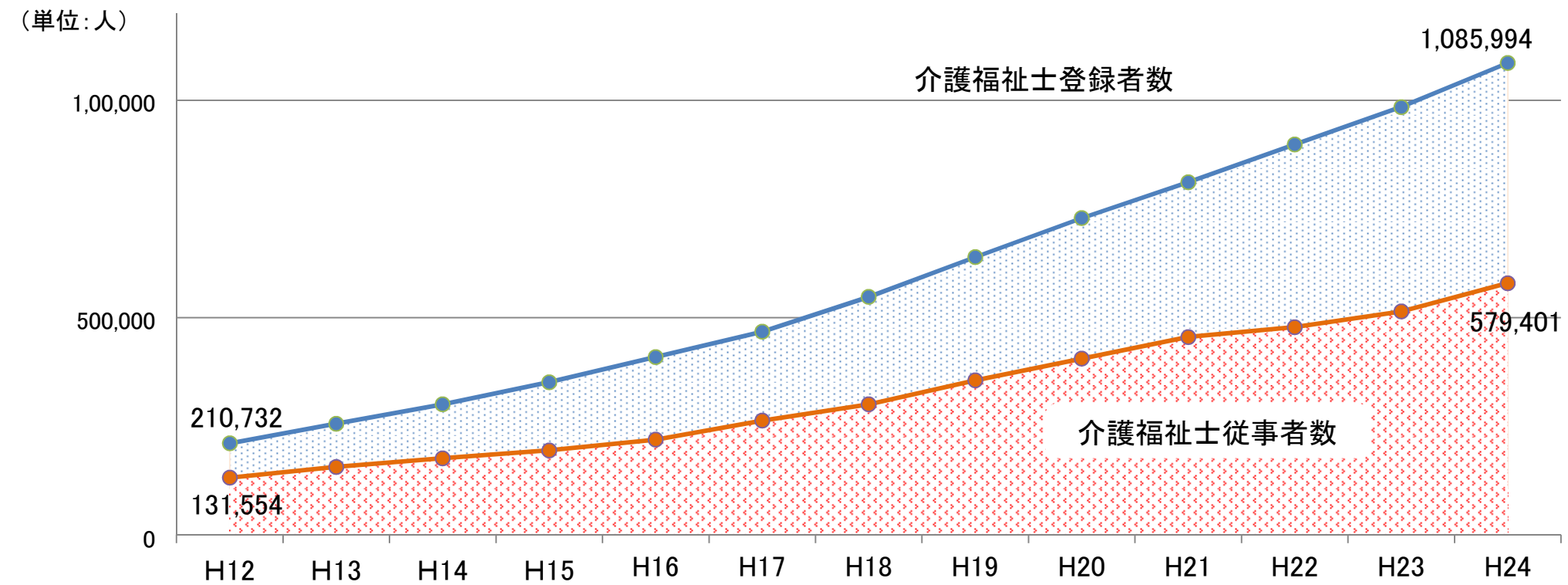
○ 訪問は非常勤、施設は常勤職員主体。施設の方が常勤・非常勤問わず離職率が高い。



注) 従業者数は、厚生労働省「平成24年介護サービス施設・事業所調査」による。訪問介護については訪問介護事業所の従業者のみを、施設介護については訪問介護以外の全てのサービス(定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護も含む。)の従業者を記載
採用率、離職率は、介護労働安定センター「平成24年度 介護労働実態調査」において、正規職員と非正規職員のうちの常勤労働者を合わせたものを常勤職員として、非正規職員のうち、短時間労働者を非常勤職員として計算。

1(3) 介護福祉士の登録者数と介護職の従事者数の推移

○ 介護職の中核を担うことが期待される介護福祉士のうち、介護職として従事(障害分野等他の福祉分野に従事している者を除く)している者は約半数程度に止まる。



	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
介護福祉士登録者	210,732	255,953	300,627	351,267	409,369	467,701	547,711	639,354	729,101	811,440	898,429	984,466	1,085,994
介護福祉士の従事者数	131,554	156,436	176,257	194,567	219,331	263,048	300,567	355,659	405,602	455,443	478,069	514,129	579,401
介護福祉士の従事率	62.4%	61.1%	58.6%	55.4%	53.6%	56.2%	54.9%	55.6%	55.6%	56.1%	53.2%	52.2%	53.4%

【出典】介護福祉士従事者数:厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」
介護福祉士登録者数:社会福祉振興・試験センター「各年度9月末の登録者数」

1(4)

訪問介護員（ホームヘルパー）の養成について

○ 訪問介護員として従事するために必要な、介護職員初任者研修や訪問介護員養成研修を修了している者は、平成24年までに約380万人存在している。

介護職員初任者研修の概要

課 程	概 要	開始時期	時間
介護職員 初任者研修	在宅・施設を問わず、介護に従事する者が行う業務全般に必要な基本的な知識・技術の習得 ※ 訪問介護員は受講が必須	平成25年4月	130時間

注) 旧3級研修(50時間)に相当する研修は、平成21年度末をもって報酬の対象から除外され、平成24年度末をもって廃止している。
また、初任者研修では、修了評価を課すこととしている。

訪問介護員従事者数

	総 数
介護福祉士	121,585
基礎研修修了者	10,355
旧1級研修修了者 (230時間)	16,519
旧2級研修修了者 (130時間)	269,621
その他(注)	4,595
合 計	422,675

訪問介護員養成研修修了者数
(平成3～24年度までの累計)

	総 数
旧1級課程	190,158
旧2級課程	3,642,056
単純合計	3,832,214

注) 看護師、准看護師、職種不詳を含む

【出典】
訪問介護員従事者数:厚生労働省大臣官房統計情報部「介護サービス施設・事業所調査(平成23年10月1日現在)」
訪問介護員養成研修修了者数:厚生労働省老健局調べ

○ 介護分野の平均賃金の水準は産業計の平均賃金と比較して低く、勤続年数が短い傾向にある。

常勤労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

		男女計			男性			女性				
		平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額
		(歳)	(年)	(千円)	(%)	(歳)	(年)	(千円)	(%)	(歳)	(年)	(千円)
産業別	産業計	42.0	11.9	324.0	67.6%	42.8	13.3	359.8	32.4%	40.4	9.1	249.4
	医療・福祉	40.2	8.0	294.4	26.9%	39.9	8.3	375.5	73.1%	40.3	7.8	264.5
	社会保険・社会福祉・介護事業	40.7	7.1	238.4	27.3%	39.3	7.2	270.6	72.7%	41.2	7.1	226.3
	サービス業	44.0	8.8	273.6	70.2%	45.0	9.6	297.7	29.8%	41.6	6.9	216.8
職種別	医師	41.0	5.5	833.2	70.6%	42.4	5.8	896.8	29.4%	37.6	4.7	680.4
	看護師	38.0	7.4	328.4	8.4%	35.2	6.1	326.9	91.6%	38.3	7.5	328.6
	准看護師	46.7	10.2	278.7	10.1%	40.4	8.3	283.3	89.9%	47.4	10.4	278.2
	理学療法士・作業療法士	30.7	4.8	277.3	49.3%	31.5	4.8	286.8	50.7%	30.0	4.9	268.1
	保育士	34.7	7.6	213.2	4.1%	30.2	4.8	225.4	95.9%	34.9	7.7	212.6
	ケアマネジャー	47.5	8.3	258.9	21.8%	43.0	8.1	281.1	78.2%	48.7	8.4	252.7
	ホームヘルパー	44.7	5.6	218.2	23.3%	40.0	3.7	235.0	76.7%	46.2	6.2	213.0
	福祉施設介護員	38.7	5.5	218.9	33.5%	35.1	5.4	235.4	66.5%	40.5	5.5	210.6

注1) 常勤労働者とは、賃金構造基本統計調査の一般労働者（短時間労働者以外の労働者）をいう。

短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注2) サービス業とは、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、その他の事業サービス業、政治・経済・文化団体・宗教、職業紹介・労働者派遣業が含まれる。

注3) 福祉施設介護員は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、介護の仕事に従事する者をいう。

注4) きまって支給する現金給与額：労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額。基本給のほか、家族手当、超過労働手当を含むが、賞与は含まない。なお手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。

【出典】厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」

- 全産業と比較して、福祉施設介護員の初任給は高卒程度(～19歳)、短大・大卒程度(20～24歳)のいずれも低い傾向にある。

勤続年数1年未満の者の所定内給与額

	～19歳	20～24歳
産業計	163.0千円	192.6千円
福祉施設介護員(男性)	154.8千円	183.4千円
福祉施設介護員(女性)	161.4千円	178.9千円

注)所定内給与額:労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された現金給与額(きまって支給する現金給与額)のうち、超過労働給与額((1)時間外勤務手当、(2)深夜勤務手当、(3)休日出勤手当、(4)宿日直手当、(5)交替手当として支給される給与をいう。)を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいう。

【資料出所】厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

- 勤続年数、平均年齢等の要素の違いがあり、単純な比較はできないが、有資格者や研修修了者の賃金は無資格者と比べ高い。

1か月の平均実賃金(月給の者)

保有資格	平均実賃金	平均勤続年数
看護師・准看護師	284,718円	4.9年
介護支援専門員	271,871円	7.1年
介護福祉士	234,904円	5.7年
ホームヘルパー2級	210,288円	3.8年
無資格	195,582円	2.6年

注1)実賃金とは、1ヶ月分として実際に支給した税込み賃金額。(残業、休日出勤手当等を含む。)

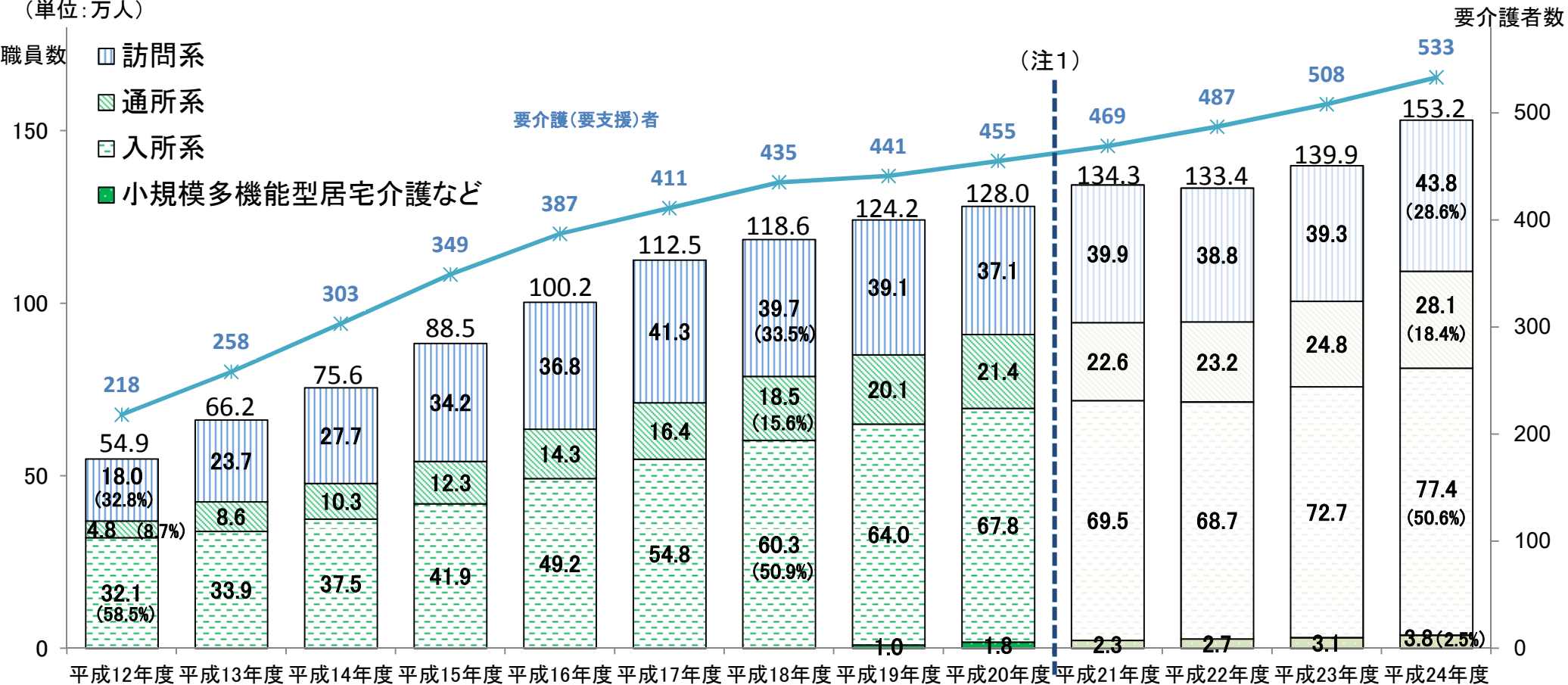
注2)平均勤続年数については、月給の者、日給の者及び時給の者を含む有資格者全体の勤続年数の平均である。

【出典】平成24年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

介護保険制度施行以降の介護職員数の推移

○ 介護保険制度の施行後、要介護(要支援)認定者数は増加しており、サービス量の増加に伴い介護職員数も12年間で約3倍に増加している。

(単位:万人)



注1) 平成21年以降は、調査方法の変更等による回収率が大きく変動しており、単純に比較できない。

(平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成24年の回収率: 訪問介護80.1%、通所介護87.1%、老人福祉施設92.4%)

注2) 介護職員数は各年度の10月1日現在、要介護(要支援)認定者数は各年度4月末現在の数値である。

注3) 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。

(訪問リハビリテーション: 平成12~22年、通所リハビリテーション: 平成12年、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)

注4) 「小規模多機能型居宅住宅など」には、「小規模多機能型居宅住宅」の他、「複合型サービス」も含まれる。

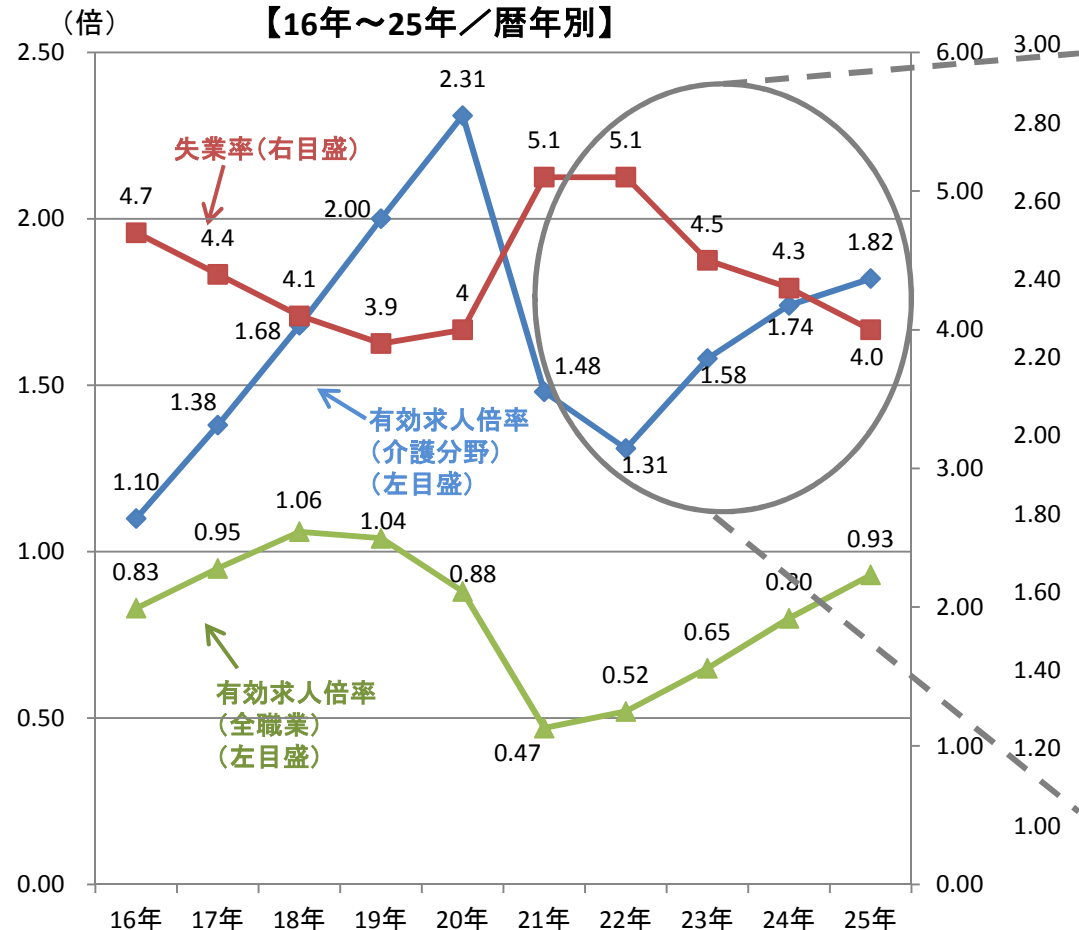
注5) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。

【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)、「介護保険事業状況調査」(要介護(要支援)認定者数)

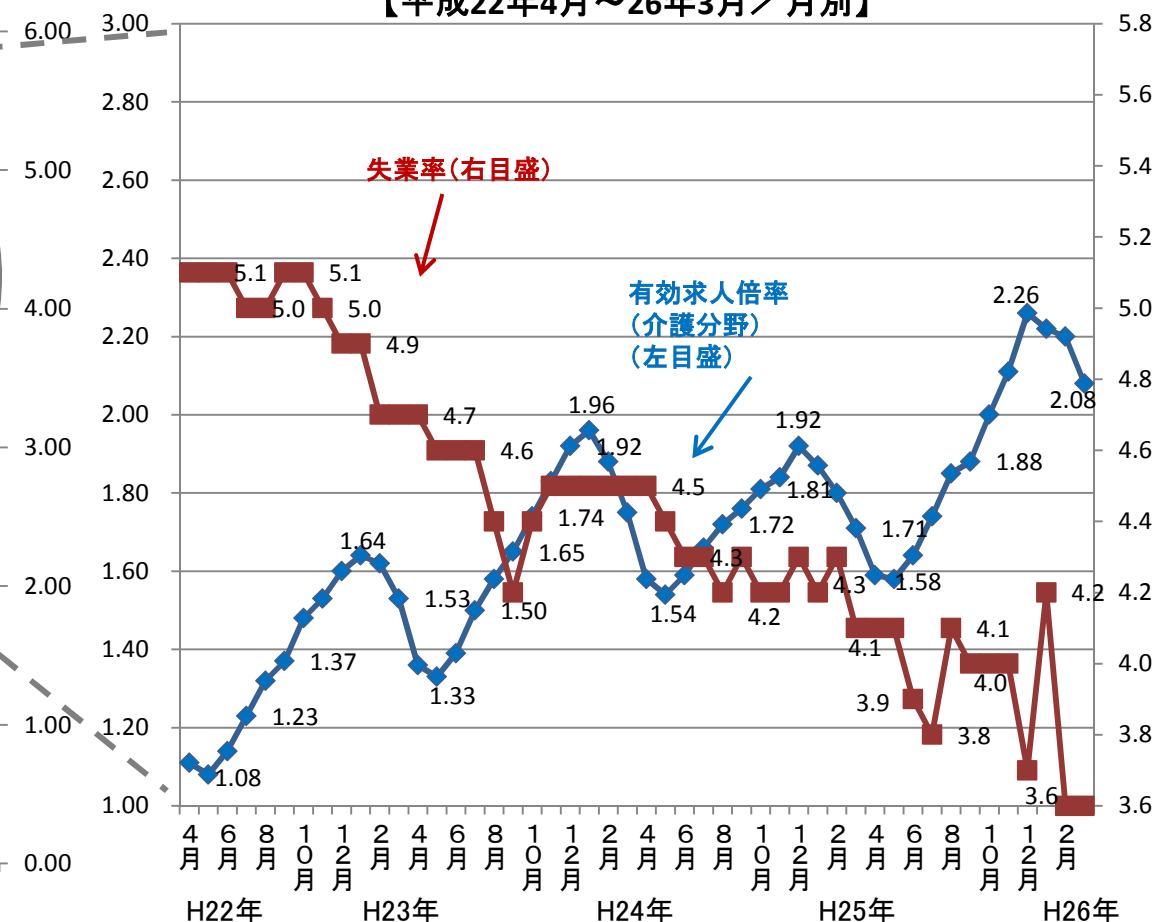
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 介護分野の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全産業より高い水準で推移している。

有効求人倍率(介護分野)と失業率
【16年～25年／暦年別】



有効求人倍率(介護分野)と失業率(季節調整値)
【平成22年4月～26年3月／月別】

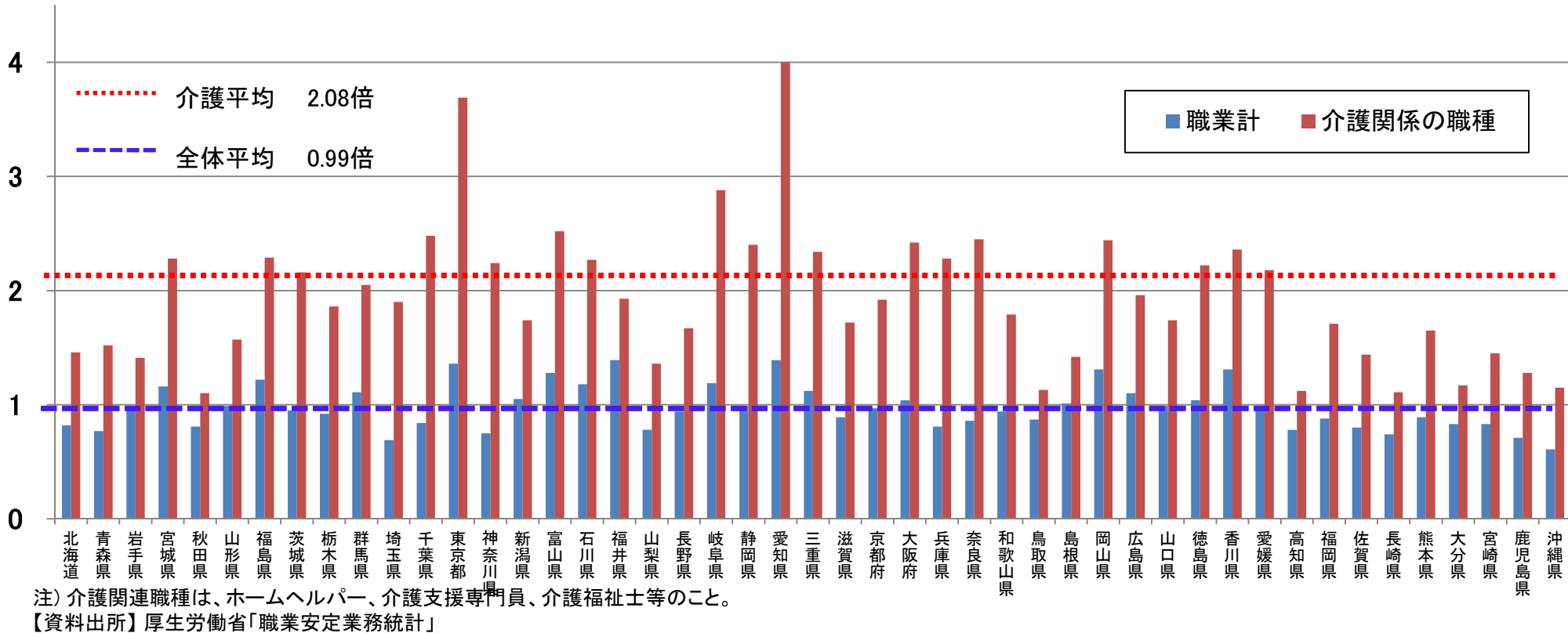


注) 平成22年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。

【出典】 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

1(10) 都道府県別有効求人倍率(平成26年3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り、地域によって高齢化の状況等も異なる。

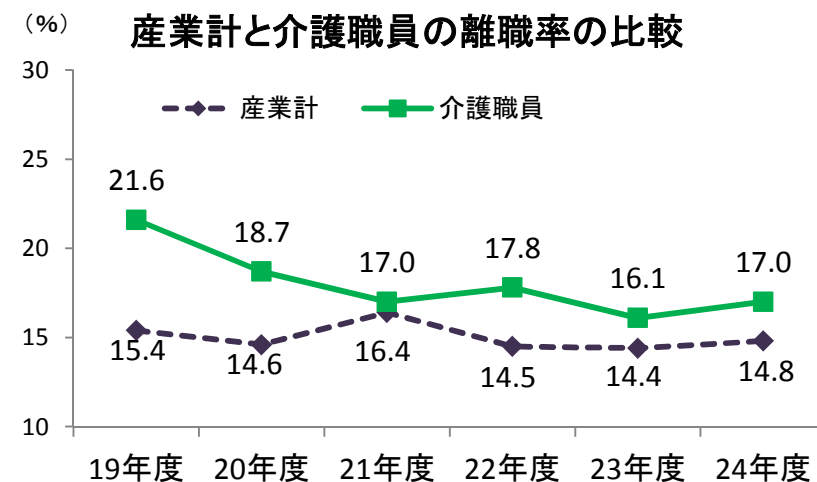
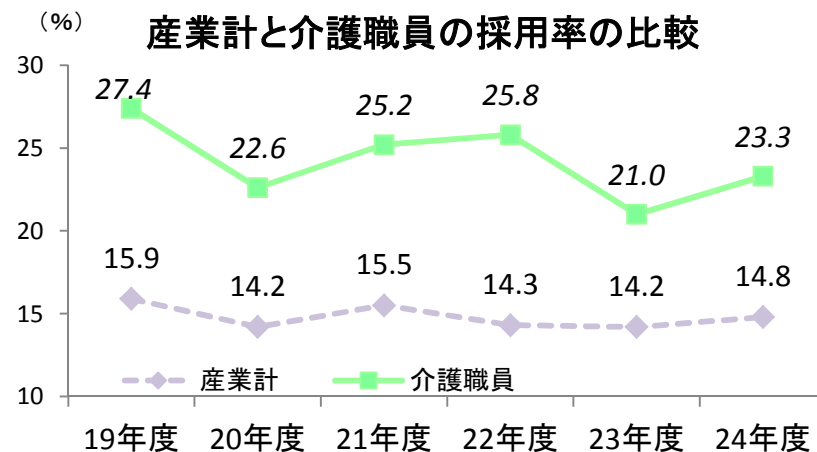
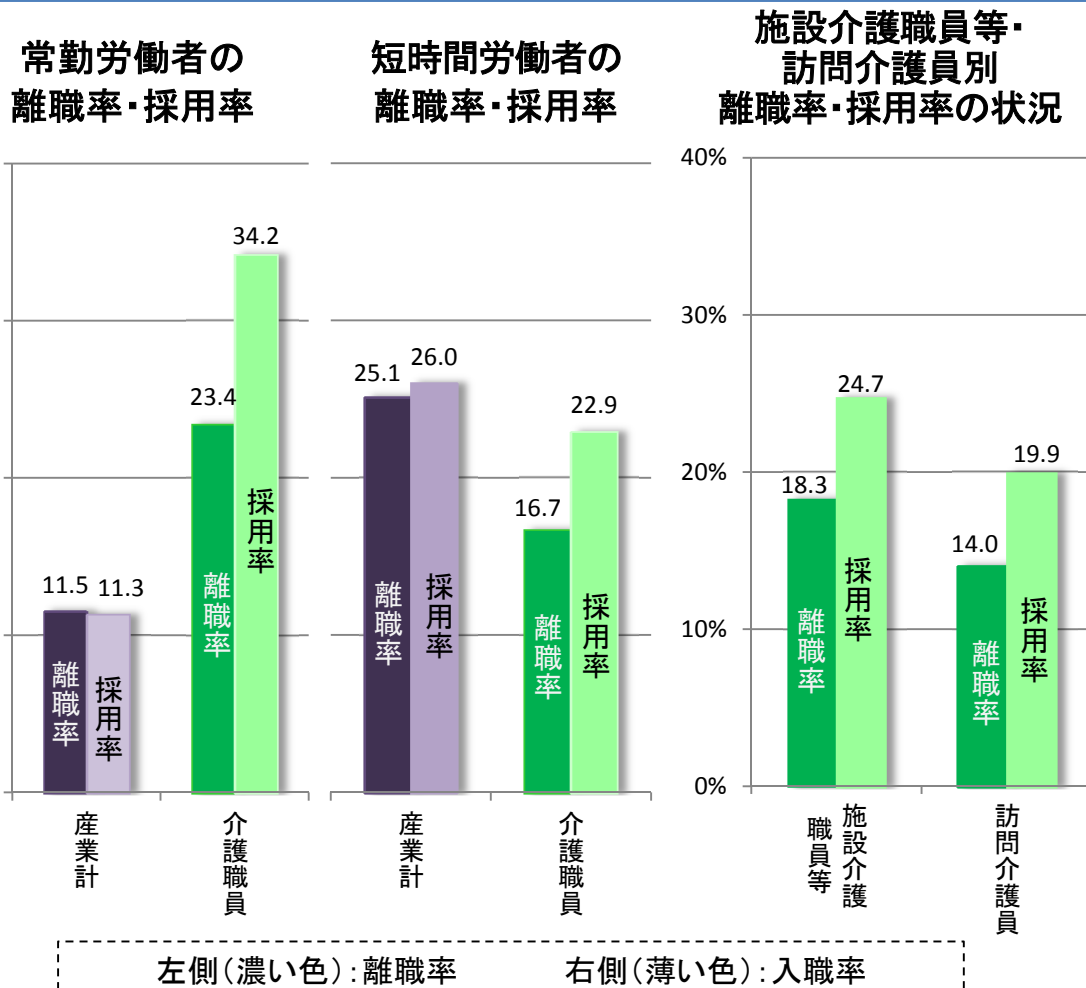


75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

	埼玉県	千葉県	神奈川県	大阪府	愛知県	東京都	～	鹿児島県	島根県	山形県	全国
2010年 <>は割合	58.9万人 <8.2%>	56.3万人 <9.1%>	79.4万人 <8.8%>	84.3万人 <9.5%>	66.0万人 <8.9%>	123.4万人 <9.4%>		25.4万人 <14.9%>	11.9万人 <16.6%>	18.1万人 <15.5%>	1419.4万人 <11.1%>
2025年 <>は割合 ()は倍率	117.7万人 <16.8%> (2.00倍)	108.2万人 <18.1%> (1.92倍)	148.5万人 <16.5%> (1.87倍)	152.8万人 <18.2%> (1.81倍)	116.6万人 <15.9%> (1.77倍)	197.7万人 <15.0%> (1.60倍)		29.5万人 <19.4%> (1.16倍)	13.7万人 <22.1%> (1.15倍)	20.7万人 <20.6%> (1.15倍)	2178.6万人 <18.1%> (1.53倍)

離職率・採用率の状況(就業形態別、推移等)

- 介護職員の離職率は、産業計と比べて、常勤労働者では高いが、短時間労働者では低くなっている。
- 産業計・介護職員ともに離職率は低下傾向にあるが、介護職員の離職率は低下傾向にある。



注1) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

注2) 産業計の常勤労働者:雇用動向調査における一般労働者(「常用労働者(期間を定めず雇われている者等)」のうち、「パートタイム労働者」以外の労働者)。

注3) 産業計の短時間労働者:雇用動向調査におけるパートタイム労働者(常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者等)。

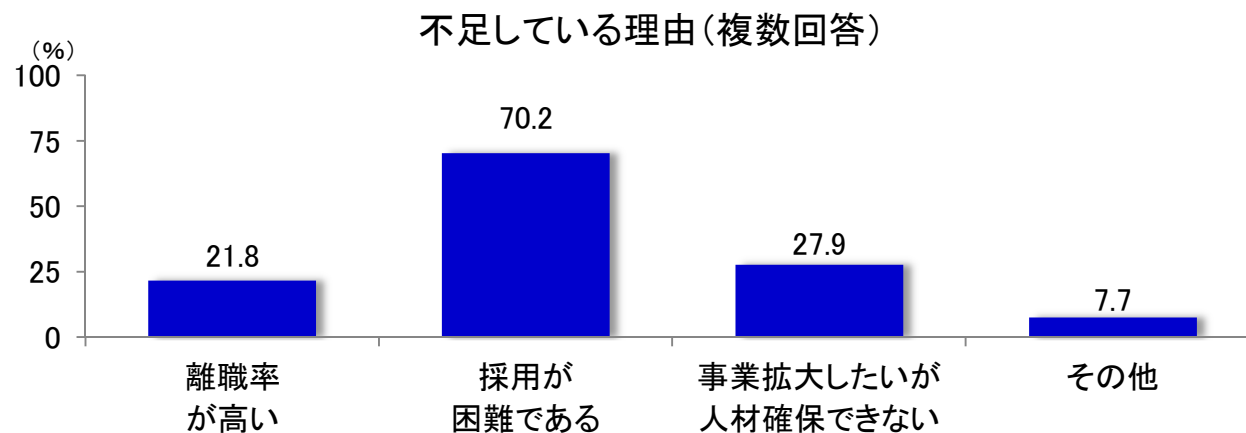
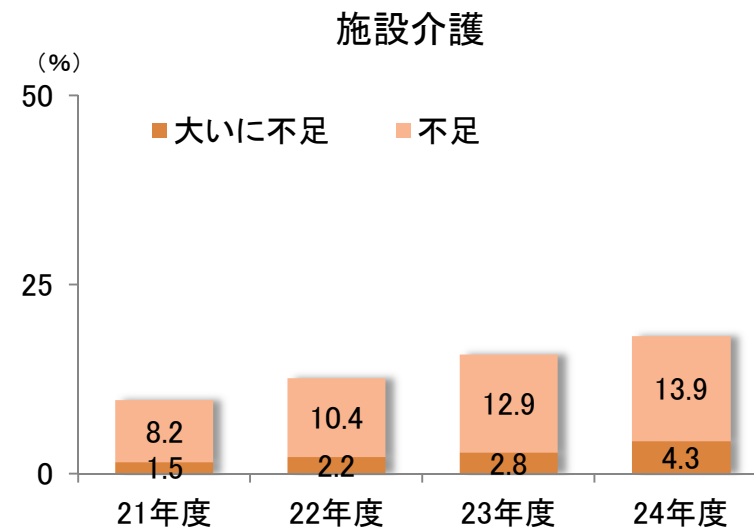
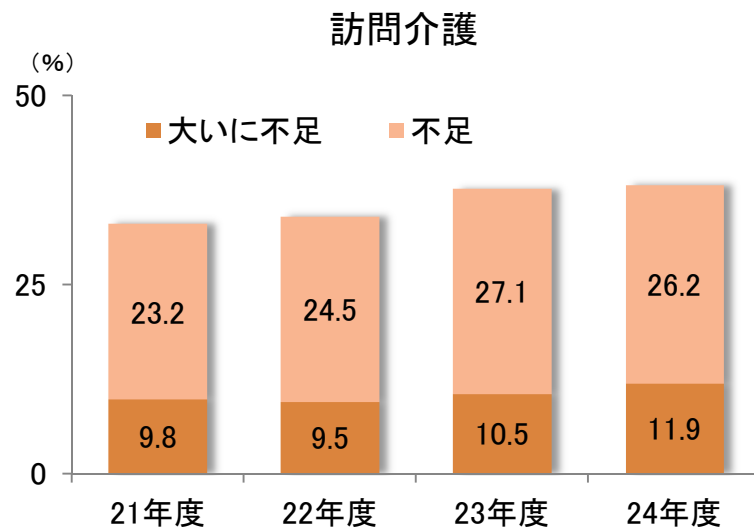
注4) 訪問介護員とは介護労働実態調査における「訪問介護員」をいい、施設介護職員等とは同調査における「介護職員(訪問介護以外の介護保険の指定事業所で働き、直接介護を行う者)」をいう。
介護職員とは「訪問介護員」及び「施設介護職員等」の2職種全体をいう。

注5) 介護職員・施設介護職員等・訪問介護員の常勤労働者・短時間労働者は、介護労働実態調査における常勤労働者・短時間労働者をいう。

【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率:(財)介護労働安定センター「平成24年度介護労働実態調査」

従業員の過不足の状況

○ 人手不足感については、種別としては訪問介護の不足感が強い。段階としては採用段階での不足感が強い。



○ 介護保険制度の施行後、介護職員数は増加し、12年間で約3倍となっている。また、2025年には、237～249万人の介護職員が必要と推計されている。

	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 (注) (164～172万人)		237～249万人 (218～229万人)

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。

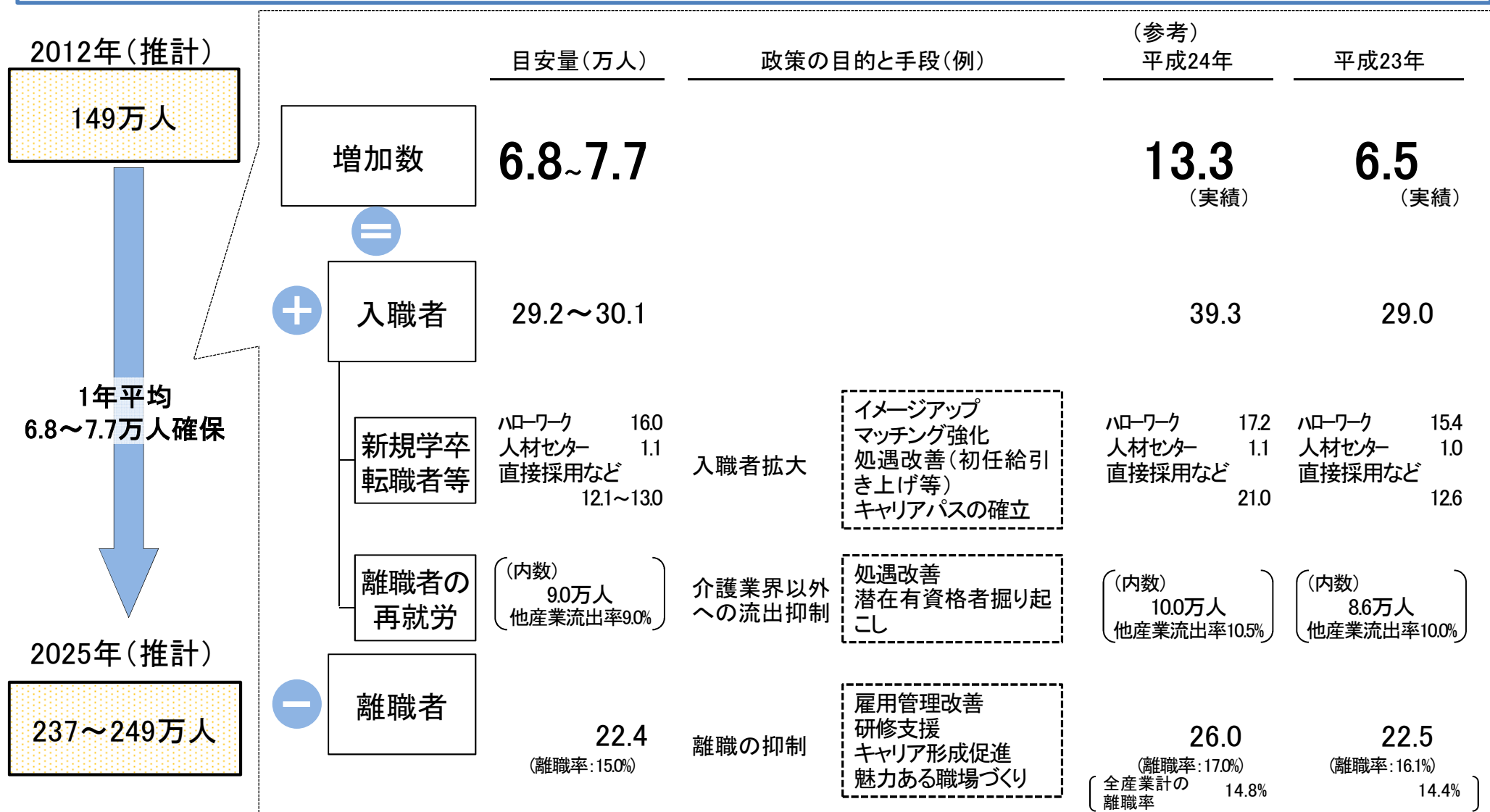
【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、「医療・介護に係る長期推計(平成24年3月)」

(平成24年10月1日現在)				訪問系			通所系			入所系			小規模多機能型 居宅介護など		
	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤
介護職員	153.2万人	93.0万人 60.7%	60.2万人 39.3%	43.8万人	12.8万人 29.2%	30.1万人 68.7%	28.1万人	16.0万人 56.9%	12.1万人 43.1%	77.4万人	61.6万人 79.6%	15.8万人 20.4%	3.8万人	2.5万人 65.8%	1.3万人 34.2%

【出典】厚生労働省「平成24年介護サービス施設・事業所調査」

必要な人材の確保に向けた推計

○ 2025年に向け最大100万人確保するのに必要な水準(毎年6.8～7.7万人)を確保するため、引き続き、更なる対策を講じることが必要。



注) 内訳については、従業員の動態を全て統計的に把握することは困難であるため、対前年増減数を基に、離職率やハローワーク・福祉人材センターからの就職者数(実績)のデータ等に基づき推計したもの。

介護人材の需給推計について

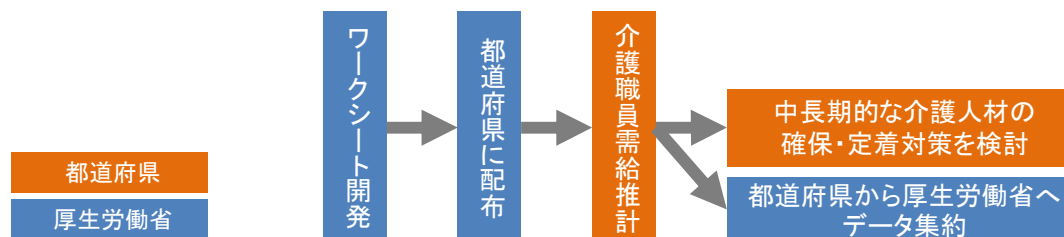
現状

- ・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。
- ・しかし、昨年度実施した社会福祉推進事業（介護人材の見通しの策定に関する調査・研究事業）の結果をみると、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なっている。

対策

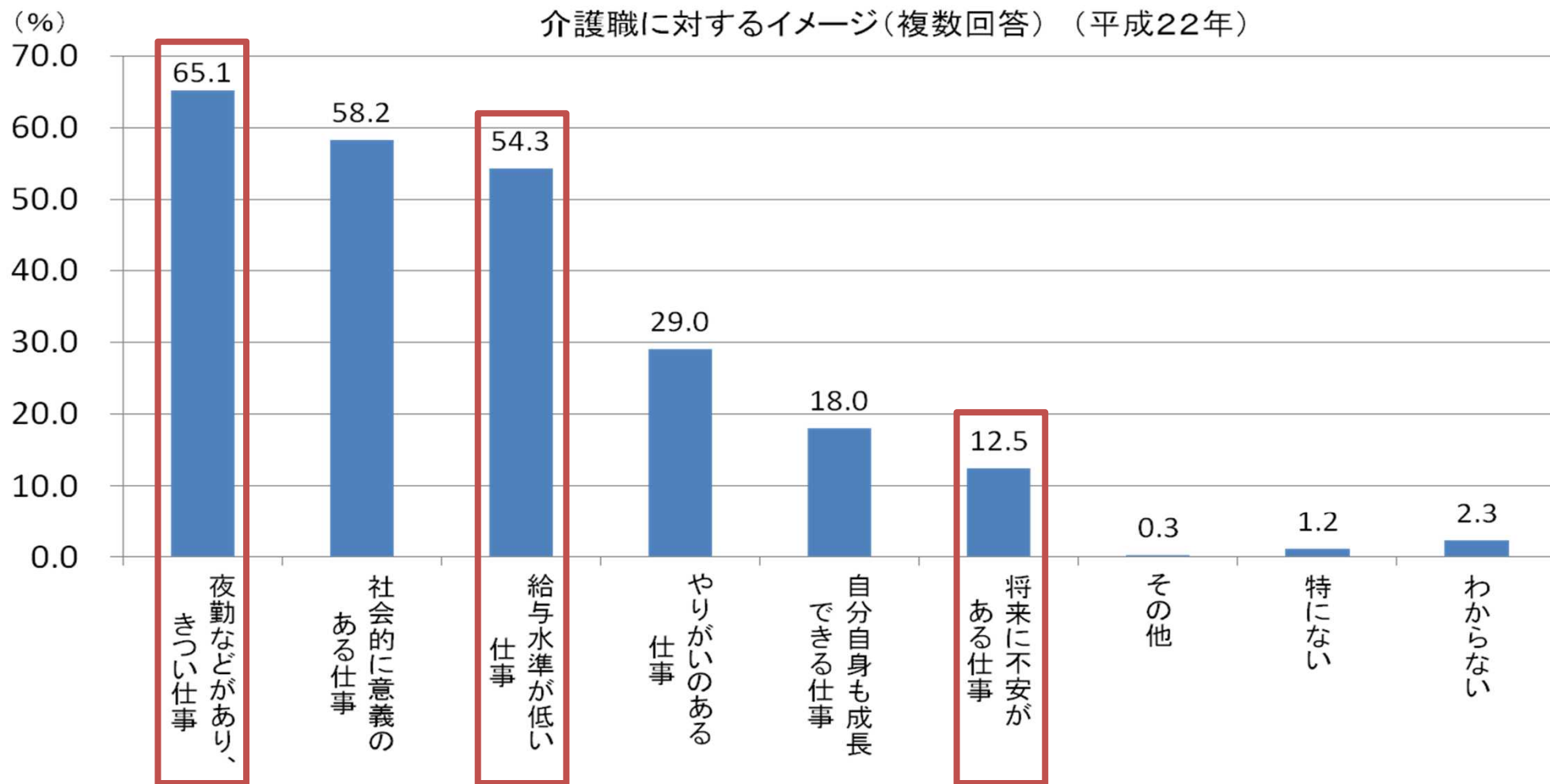
都道府県における介護人材の需給推計ワークシートの活用（H26）

- ・厚生労働省において、都道府県において介護人材の需要・供給推計を行うためのワークシートを開発中。
- ・都道府県がワークシートを用いて介護職員等の需給推計を行い、その結果を踏まえて、中長期的な視点で介護人材の確保・定着対策を検討し、第6期介護保険事業支援計画に位置づける。



1. 介護人材をとりまく現状と見通し
2. 介護人材確保に向けた課題と取組
3. 介護人材確保に係る最近の議論等

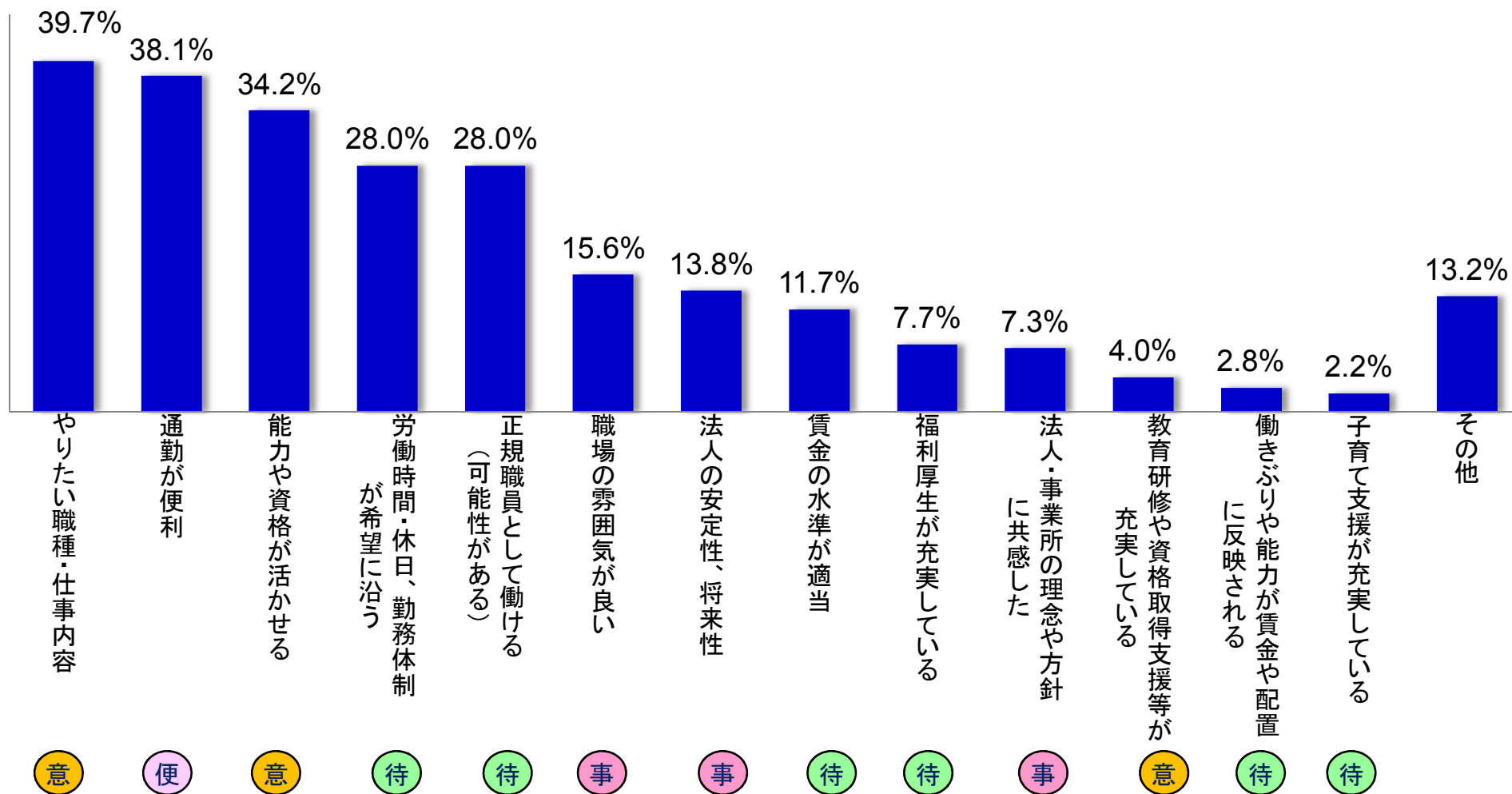
○ 介護職については肯定的なイメージもある一方で、「夜勤などがあり、きつい仕事」、「給与水準が低い仕事」、「将来に不安がある仕事」など、一面的な見方が流布され、マイナスイメージが生じており、人材の参入の阻害要因となっているとの指摘がある。



現在の職場を選択した理由(介護福祉士:複数回答)

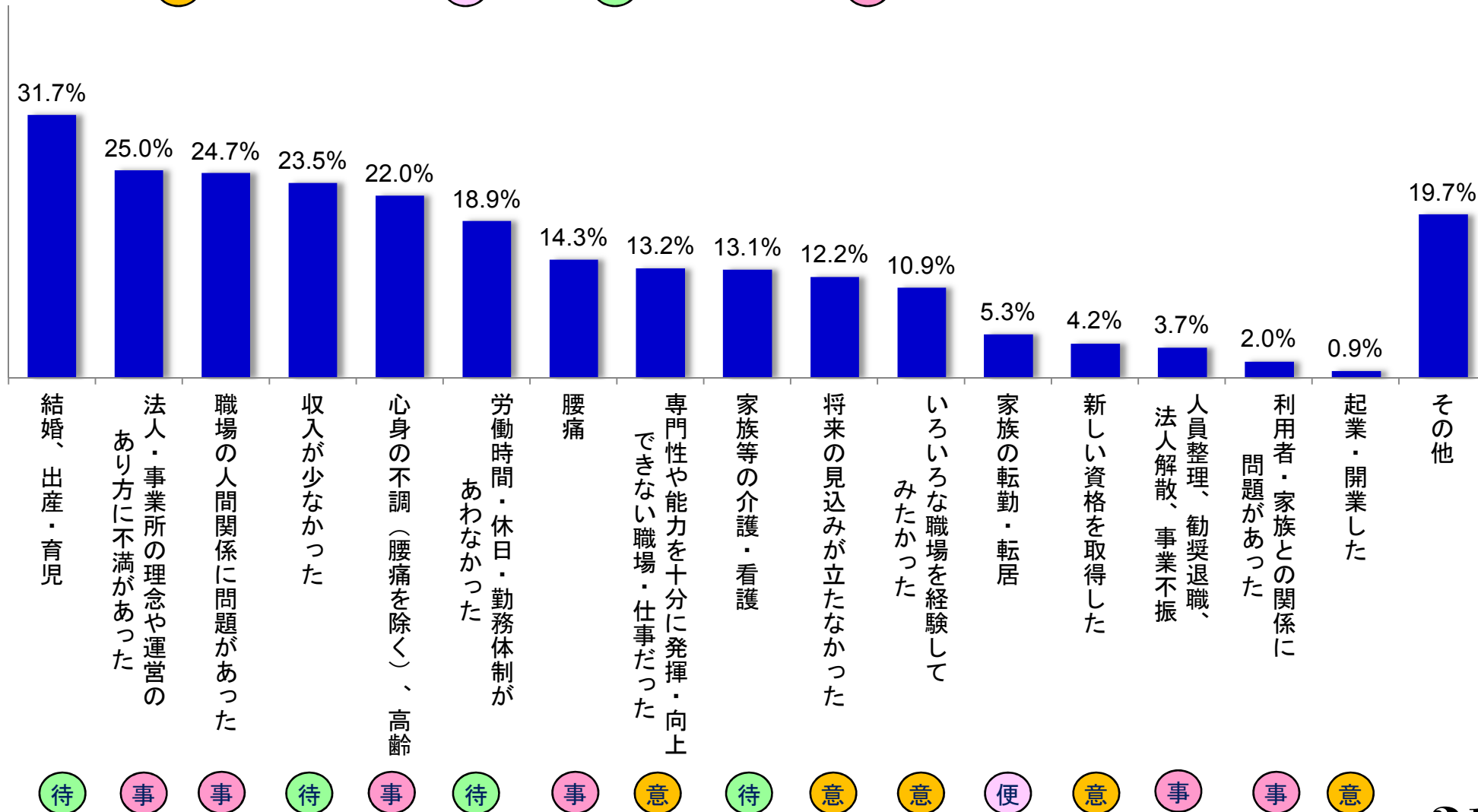
○ 入職時には、介護という仕事への思いに比べると、法人・事業所の理念・方針や職場の状況、子育てなどの面への関心は相対的に低い。

回答の分類: (意) 個人の意識・意欲、(便) 便利さ、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



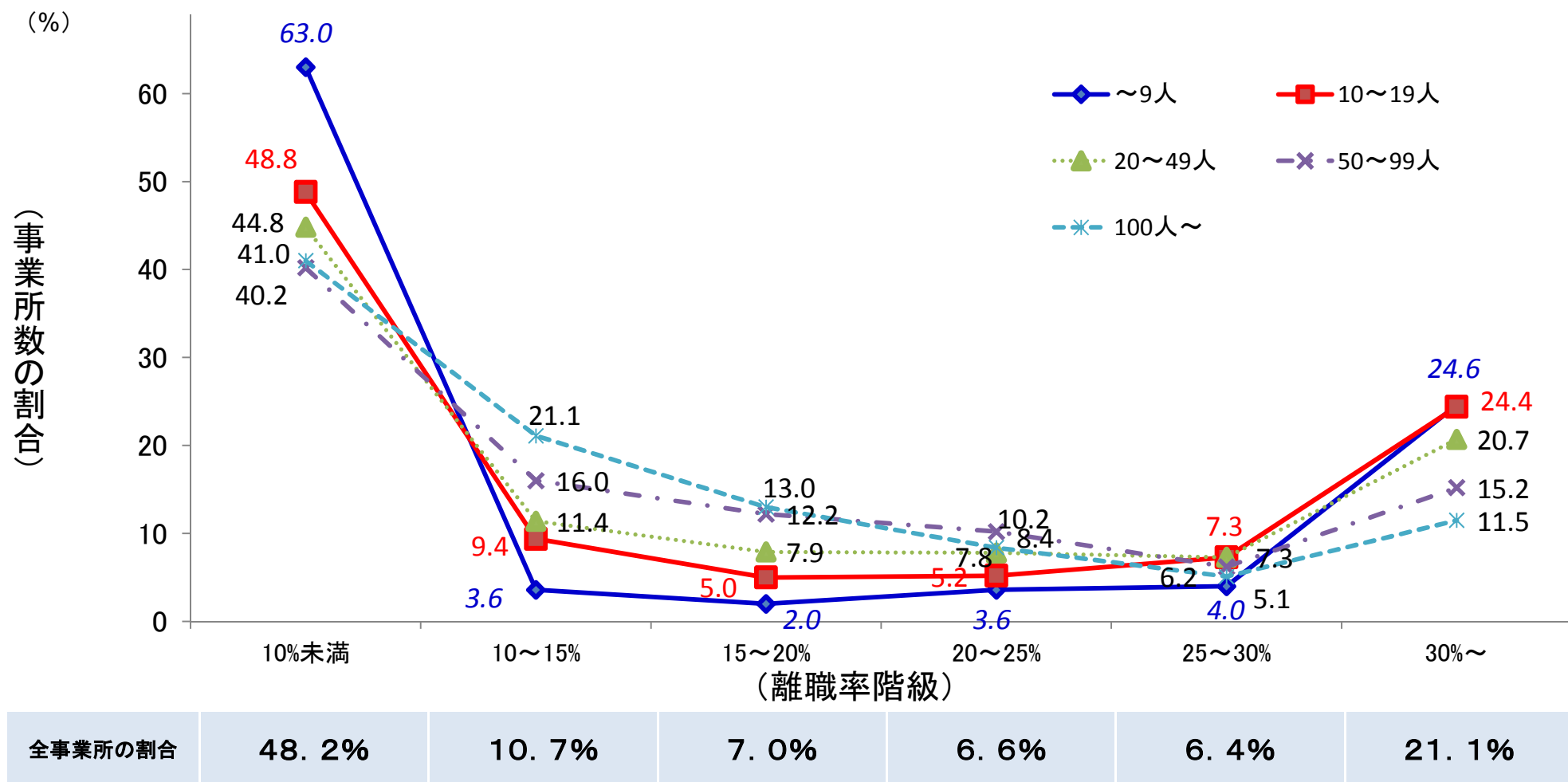
○ 離職時には、結婚・子育てや、職場の方針や人間関係などの雇用管理のあり方がきっかけとなっている。

回答の分類: (意) 個人の意識・意欲、(便) 便利さ、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



離職率階級別にみた事業所規模別の状況

○ 介護職員の離職率は、事業所別に見るとバラツキが見られ、10%未満の事業所が約半数である一方、離職率が30%以上と著しく高い事業所も約2割存在する。



注1) 離職率＝(1年間の離職者数)÷労働者数

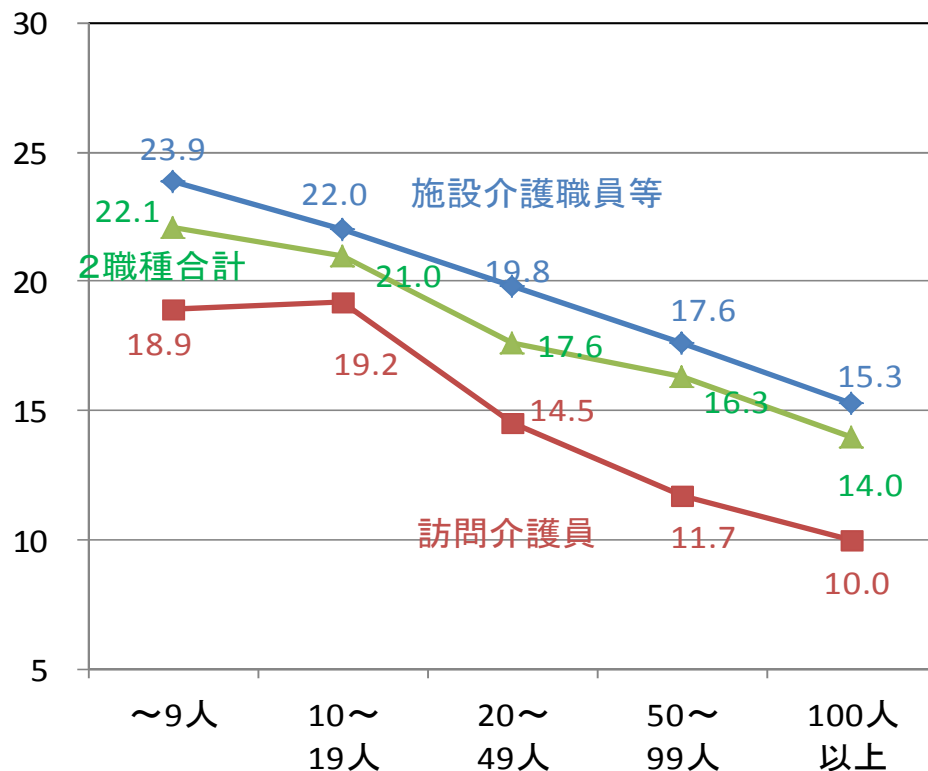
注2) 離職率の全産業平均14.8%(平成24年度 厚生労働省「雇用動向調査」より)

【資料出所】(財)介護労働安定センター「平成24年度介護労働実態調査」

○ 基本的には事業所規模別で見ると、事業所の規模が大きくなるほど離職率が低くなる傾向にあり、法人格別の離職率を見ると違いがみられる。

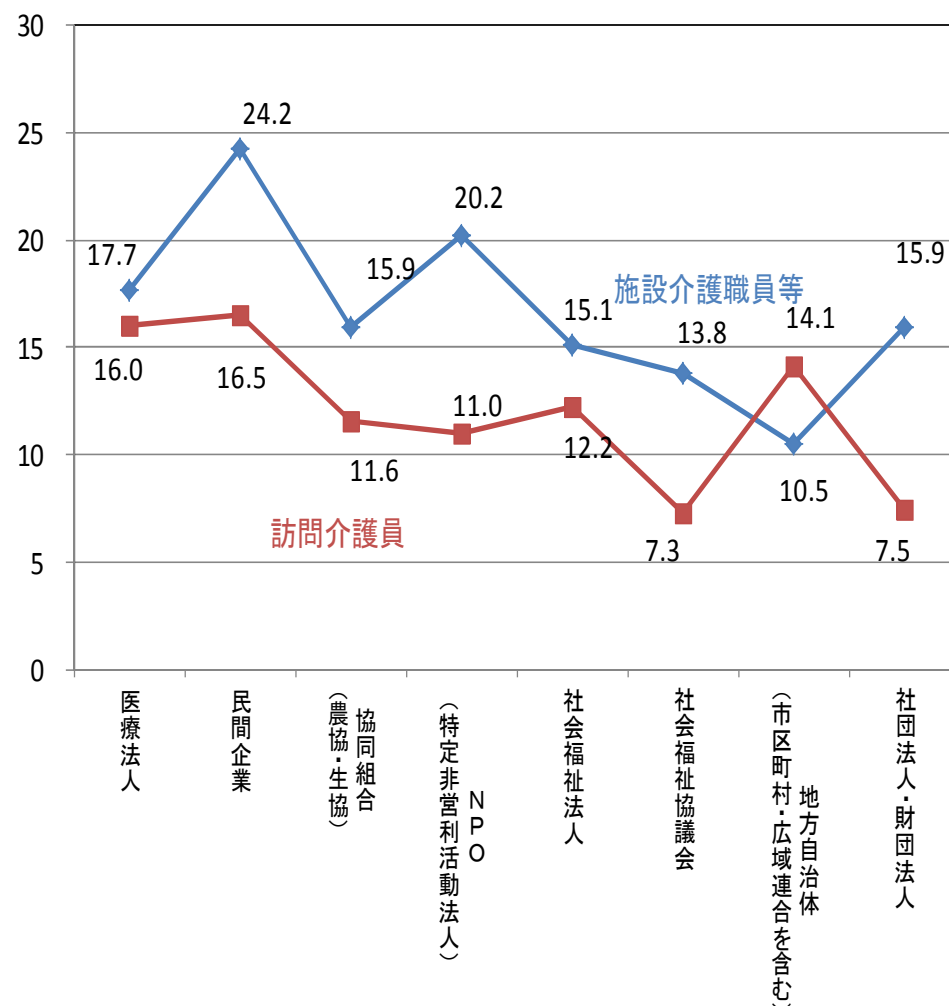
(%)

事業所規模別(従業員数別)離職率



(%)

法人格別の離職率



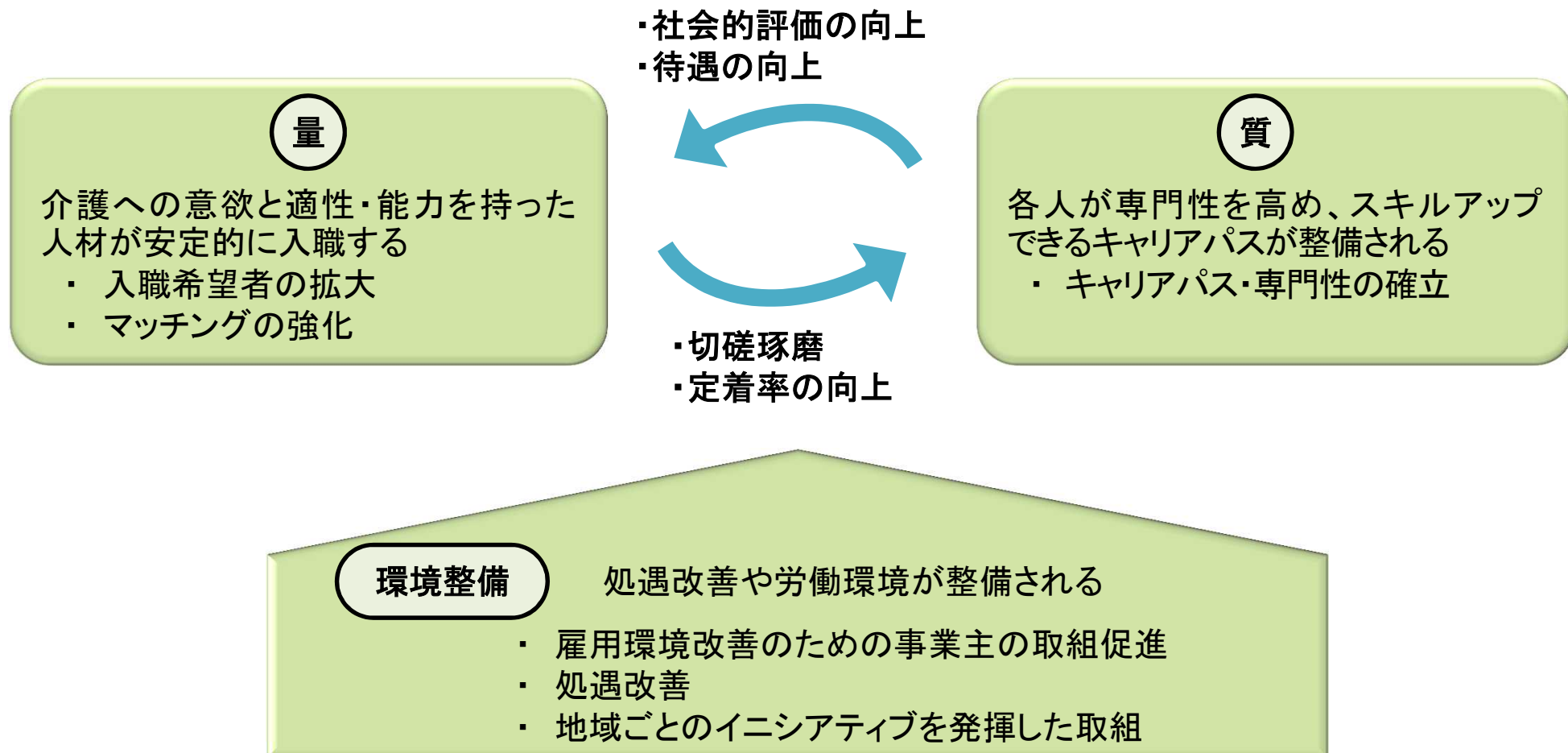
注) 離職率 = (1年間の離職者数) ÷ 労働者数

【資料出所】(財)介護労働安定センター「平成24年度介護労働実態調査」

○ 介護実習は、介護福祉士養成施設に所属する学生が、要介護者等の利用する入所施設や在宅サービス事業所において、介護の実践の理解等を目的として行われる科目である(450時間)。

実習区分	ポイント	実習施設・事業所	時間数	実習施設・事業所の要件	実習指導者の要件
実習施設・事業等(Ⅰ)	多様な介護現場において、利用者の理解を中心とし、これに併せて利用者・家族との関わりを通じたコミュニケーションの実践、多職種協働の実践、介護技術の確認等を行う	・訪問介護事業所 ・通所介護事業所 ・小規模多機能型居宅介護事業所 ・障害者支援施設 ・福祉ホーム など	計450時間 ※ 介護実習に係る時間数の3分の1以上を実習施設・事業等(Ⅱ)における実習に充てること	・職員の配置要件を満たす	・介護福祉士の資格を有する者又は3年以上介護業務に従事した経験のある者
実習施設・事業等(Ⅱ)	一つの施設・事業等において一定期間以上継続して実習を行う中で、利用者ごとの介護計画の作成、実施後の評価や計画の修正といった一連の介護過程のすべてを継続的に実践する	・特別養護老人ホーム ・介護老人保健施設 など		・介護職員に占める介護福祉士の比率が3割以上 ・介護サービス提供のためのマニュアル等や介護過程に関する諸記録が整備されている など	・介護福祉士として3年以上実務に従事した経験があり、かつ、実習指導者研修課程(25時間)を修了した者

- 介護人材確保の持続可能性を確保する観点から、量的確保のみならず、質的確保及びこれらの好循環を生み出すための環境整備の三位一体の取組を進めていくことが重要。



介護人材確保に向けた好循環のための施策

多様な人材の参入促進

マッチング強化

- ・各都道府県福祉人材センターに配置した専門員による的確なマッチング(福祉・介護人材確保緊急支援事業)
- ・全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」を整備(福祉人材確保重点対策事業)

修学支援

- ・介護福祉士等養成施設の入学者に対して修学資金の貸付(介護福祉士等修学資金貸付事業)

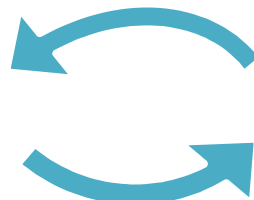
人材の開拓

- ・潜在的有資格者に対する再就業に向けた研修(福祉・介護人材確保緊急支援事業)
- ・介護福祉士の資格取得を目的とした民間委託による職業訓練(離職者訓練)

イメージアップ

- ・小・中・高校生を対象とした福祉・介護の仕事の魅力を伝えるための福祉・介護体験の実施
- ・介護を必要としない高齢者や、子育てを終えた主婦など一般の方を対象としたボランティア体験などの実施(福祉・介護人材確保緊急支援事業)

- ・社会的評価の向上
- ・待遇の向上



- ・切磋琢磨
- ・定着率の向上

資質の向上

キャリアパスの確立

- ・研修体系の一元化(介護職員初任者研修の創設等)
- ・認定介護福祉士の仕組みの検討

キャリアアップ支援

- ・事業主が雇用する労働者に対し、職業訓練の実施などを行った場合に訓練経費や訓練中の賃金等を助成(キャリア形成促進助成金)
- ・介護従事者が実務者研修受講の際に必要な代替要員を確保(福祉・介護人材確保緊急支援事業)

処遇改善

- ・介護報酬における介護職員処遇改善加算の創設

労働環境改善

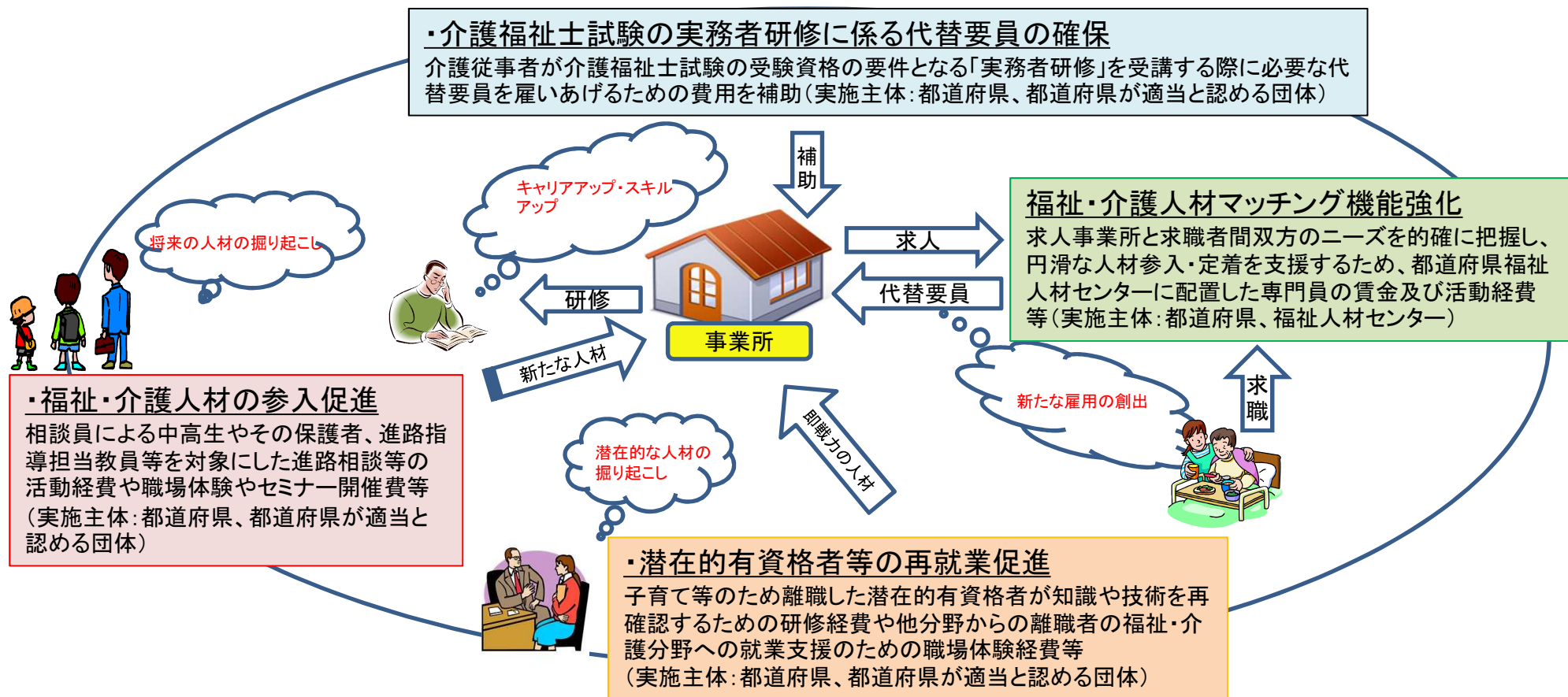
- ・事業所のマネジメント能力の向上(介護労働安定センターの雇用管理改善等援助事業)
- ・介護従事者の雇用管理改善につなげるため、介護福祉機器の導入等を行った場合に助成金を支給(中小企業労働環境向上助成金)
- ・介護ロボット開発支援

環境の改善

- 緊急雇用創出事業臨時特例交付金に基づく基金事業において、平成25年度補正予算で所要額の積み増しを行い、都道府県が実施する福祉・介護人材確保のための事業を支援

(参考) 平成25年度補正予算 520億円の内数

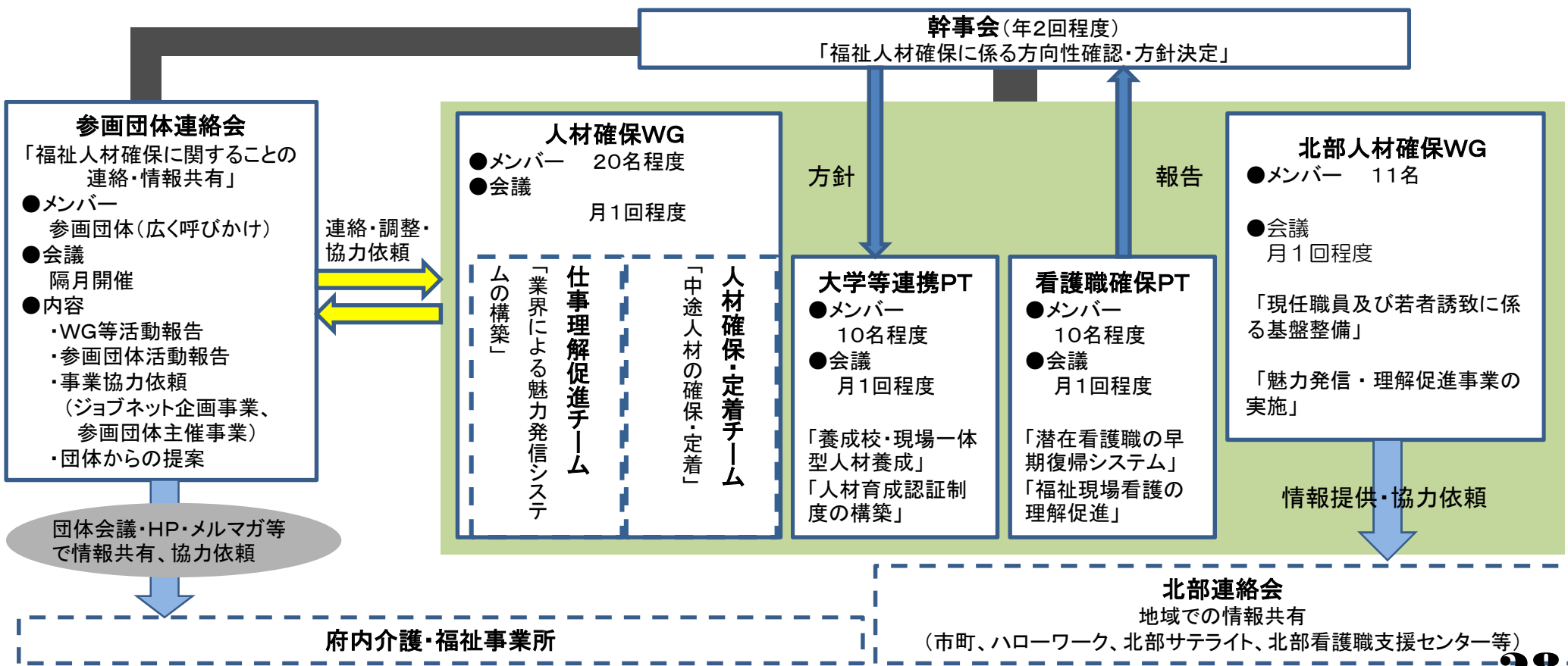
事業イメージ



2(10) 都道府県における介護人材確保・定着に向けた取組 ①(京都府)

- I 福祉人材育成認証制度の普及・推進
- II 3年間(平成24年度～平成26年度)で新たに福祉人材6,000人の確保及び定着を推進
- III 府北部地域での福祉人材確保(3年間で900人)
- 「きょうと介護・福祉ジョブネット」の構築。
 - ・ 介護現場の職員、関係団体、職能団体が参集し意見を交わす人材のプラットフォームにおいて、プロジェクトチームやワーキンググループを設置し、人材確保・定着に向けた事業や大学等と連携した取組を実施。

きょうと介護・福祉ジョブネットの構成

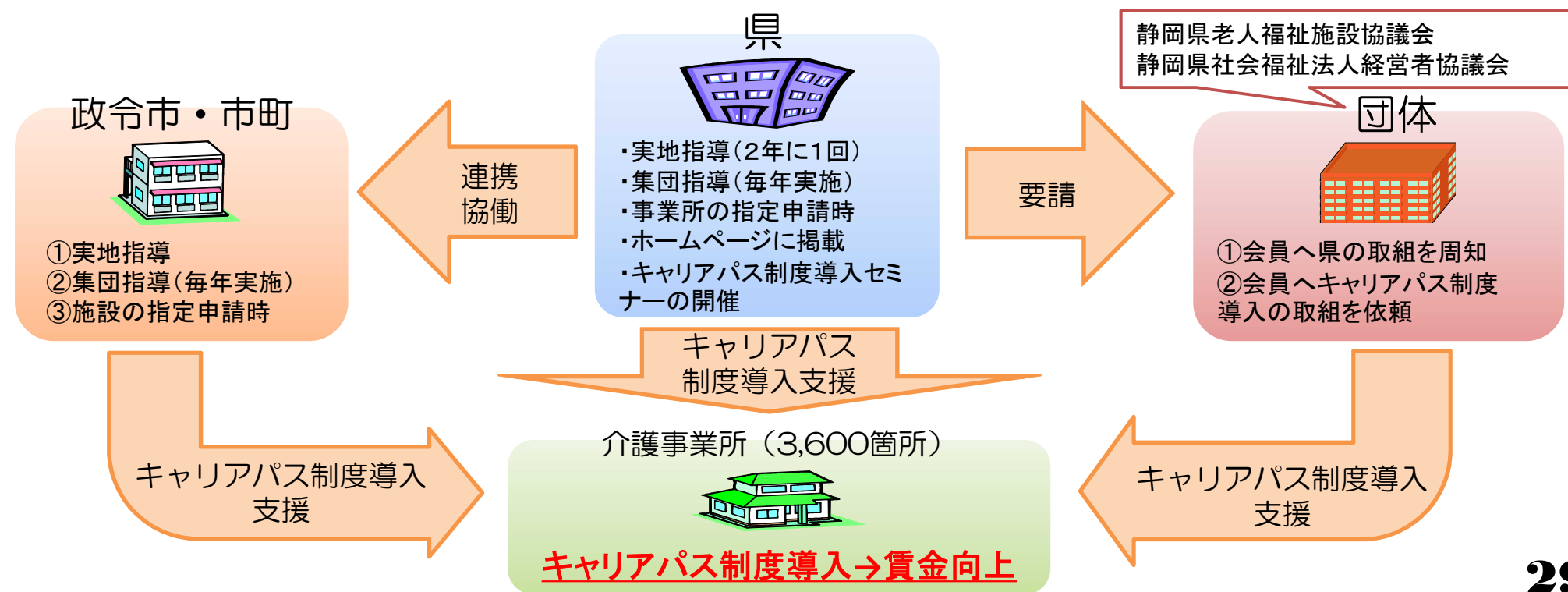


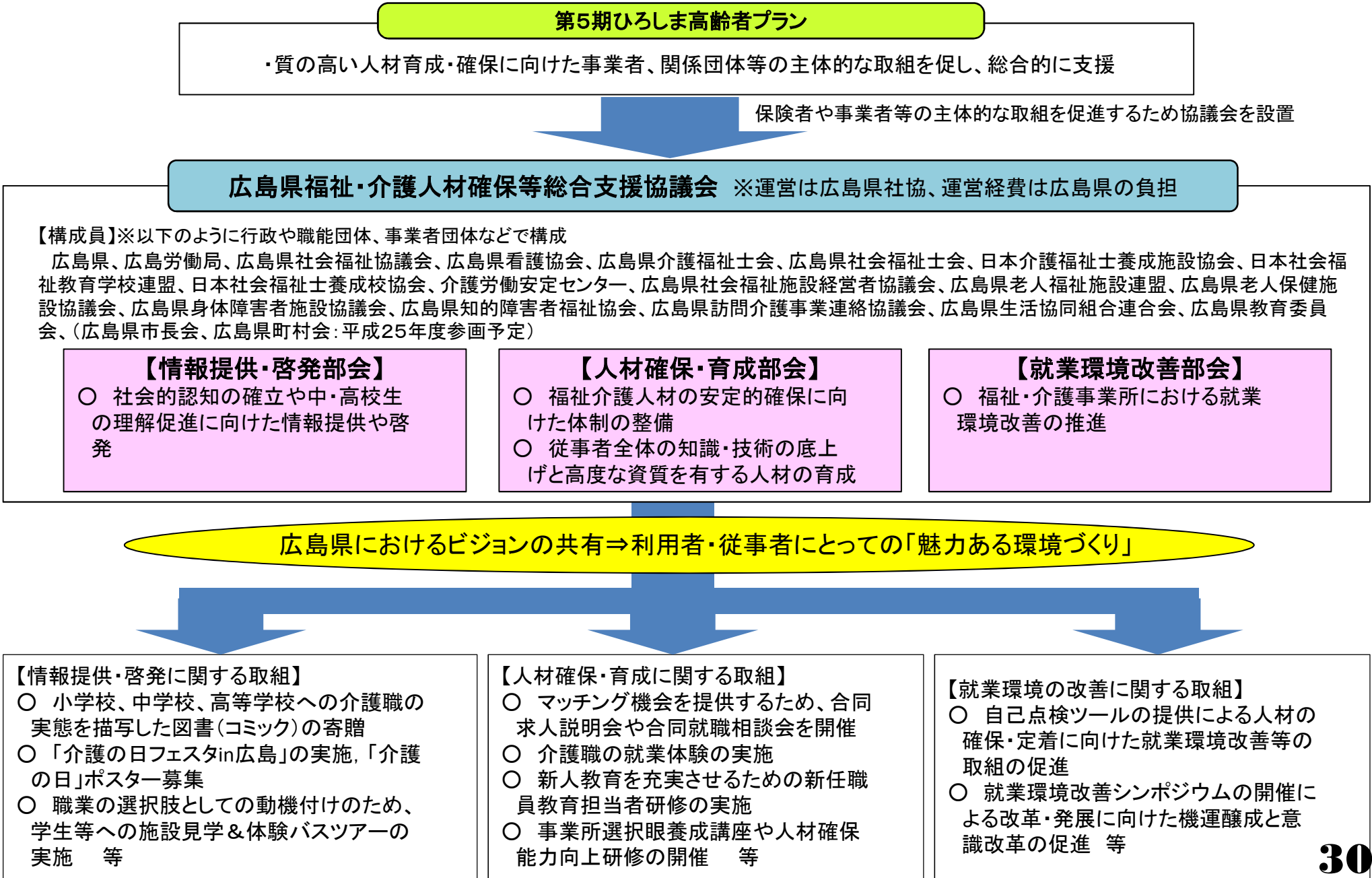
○ 介護人材の確保対策の一環として、介護職員の賃金水準の向上を図り、介護職員が長く働きやすい環境をつくるため、各事業所にキャリアパス制度の導入を支援する取組を実施。

＜背景＞

- ・県内の有効求人倍率は、平成25年3月現在、全産業では0.78倍だが、介護分野は2.02倍と慢性的な人材不足の状況。
- ・人材不足の要因としては、賃金水準の低さがあり、賃金水準が低いのは勤続年数が短いことが原因との認識。
- ・処遇改善加算は、全事業所の81.7%が算定。ただし、キャリアパス要件の「要件Ⅰ」を算定している事業所は、特別養護老人ホームでは81.7%であるが、居宅系サービス事業所では57.9%と低くなっている。

○ 具体的な取組としては、キャリアパス制度導入セミナーの開催や、実地指導等の際にキャリアパスの参考例(平成24年度作成)を提示することなどにより、キャリアパス制度導入を促す。





介護福祉士等修学資金貸付制度

- 介護福祉士養成施設等の学生に対し、在学中の学費(1月あたり最大5万円)、入学準備金及び就職準備金(各20万円)等を奨学金として貸与し、5年間従事すれば返還免除となる。

(参考)平成20年度補正予算 320億円、平成24年度予備費 81億円(単年度あたり新規貸付人数:約3,000人(全国))

(介護福祉士等修学資金貸付制度の仕組み)

(貸付条件)

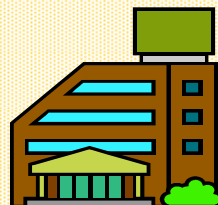
○貸付額(上限)

- ・学費 5万円(月額)
- ・入学準備金 20万円
- ・就職準備金 20万円
- ・生活費加算(※) 4万2千円(月額)(東京23区)
※生活保護受給世帯等の子どもに限る
※加算額は地域により異なる
- ・実務者研修の場合は一人あたり総額20万円

○貸付利子:無利子

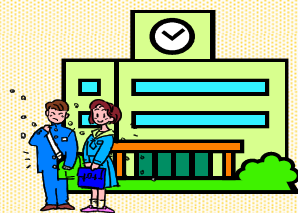
○一定の要件を満たした場合は、全額返還免除

【都道府県社協等】



貸付

【介護福祉士・社会福祉士養成施設の学生】



卒業後原則
1年以内

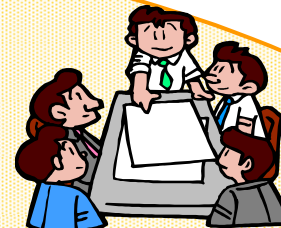
在学中の学費等を貸付

(他産業に就職)



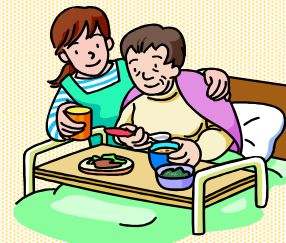
(福祉・介護の仕事に就職)

【他産業の仕事】



(途中で他産業に転職)

【福祉・介護の仕事】



5年間福祉・介護の
仕事に継続して従事

借り受けた修学
資金の返済を全
額免除。

① 平成21年4月：介護報酬改定 +3%改定

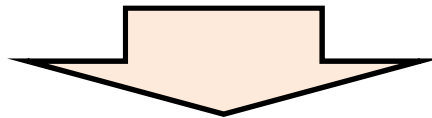
⇒ 介護従事者の人材確保・処遇改善等を図る。

② 平成21年10月～平成24年3月：介護職員処遇改善交付金（補正予算）

⇒ 平成21年度補正予算（平成21年4月の経済危機対策）において、介護職員の処遇改善等の支援を行うための措置を講じる。

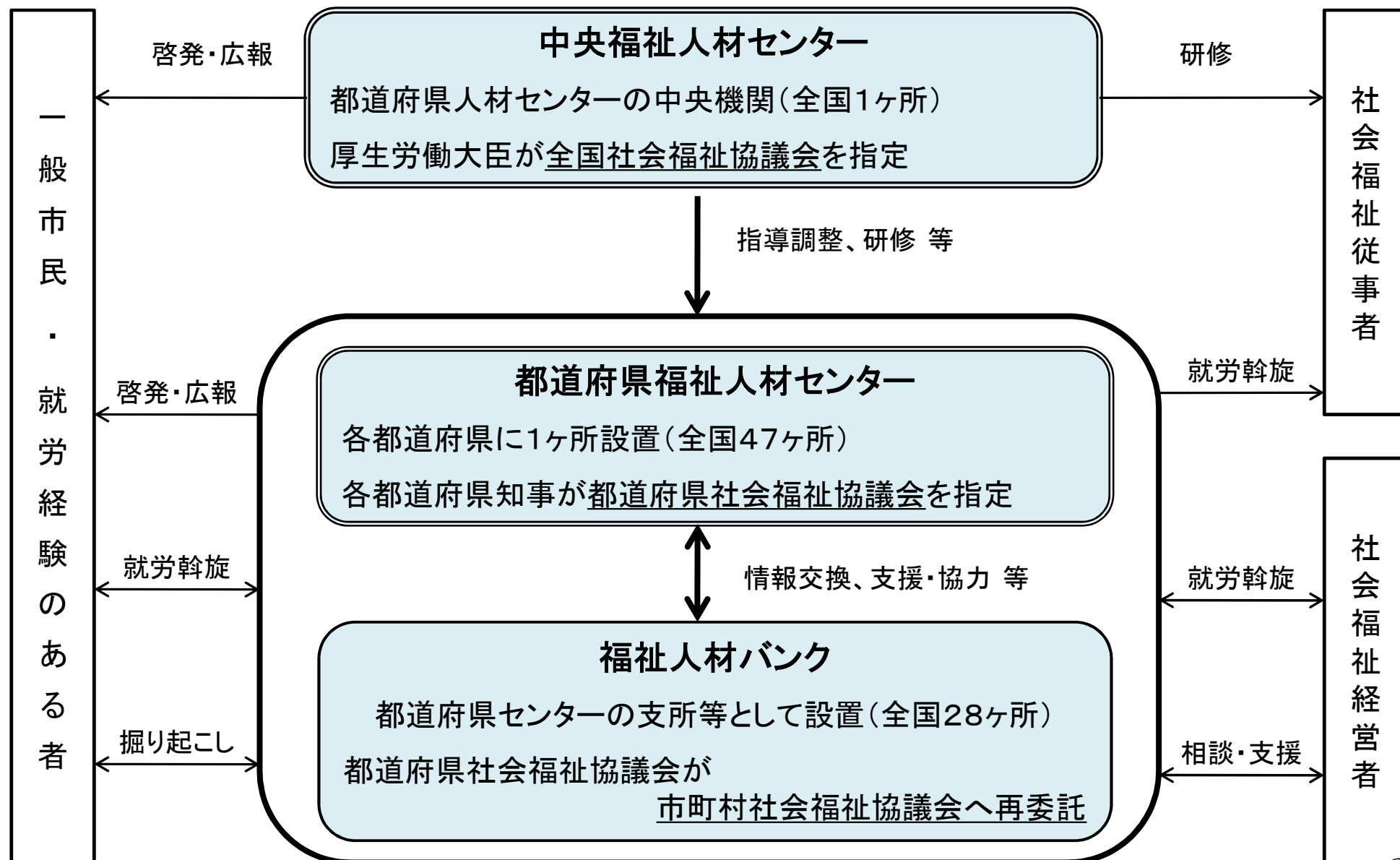
③ 平成24年4月：介護報酬改定 +1.2%改定

⇒ 「介護職員処遇改善加算」の創設により、介護職員処遇改善交付金による処遇改善を継続。



社会保障・税一体改革の中で更なる処遇改善を行う

福祉人材センターの取組



1. 介護人材をとりまく現状と見通し
2. 介護人材確保に向けた課題と取組
3. 介護人材確保に係る最近の議論等

「介護保険制度の見直しに関する意見」について ～平成25年12月20日介護保険部会取りまとめ～

- 昨年12月に社会保障審議会介護保険部会で取りまとめられた「介護保険制度の見直しに関する意見」において、4つの視点、国・都道府県・市町村の役割についてのあり方が示されたところ。
- さらに、都道府県において特に積極的な政策展開が求められるとの指摘があり、そのため、必要となる介護人材の推計のための支援や、「介護保険事業支援計画の基となる国の基本指針」と、「福祉人材確保指針」・「介護雇用管理改善等計画」との連携の重要性が指摘されている。

5. 介護人材の確保

- 介護人材は、2025(平成37)年度には237～249万人が必要と推計されており、現在の149万人から毎年6.8～7.7万人の人材を確保していく必要がある。
- そのためには、学卒就職者やハローワーク、福祉人材センターなどを通じて新たに入職してくる者を確保・増加させるとともに、離職して他産業へ流出していく者が流出せず介護分野に定着するよう取り組むことが重要である。
- 介護人材の確保に当たっては、事業者の意識改革や自主的取組を推進することが重要であるとともに、人材の新規参入の促進と定着を図る取組が必要であり、他の産業に比べて離職率が高いことや平均賃金が低いことなどの課題を踏まえ、
 - ① 介護業界のイメージアップや学童期からの介護についての教育、介護職員の専門性に対する社会的認知度のアップ等社会的評価の向上の推進、多様な人材が就労できるような裾野を広げる取組などの参入の促進
 - ② 研修の受講支援や法人の枠を超えた人事交流の推進などのステップアップを促すキャリアパスの確立
 - ③ 介護職員の負担軽減のための介護ロボットの開発促進・福祉用具の活用やICTを活用した情報連携の推進・業務の効率化などの職場環境の整備・改善
 - ④ 処遇改善
- 具体的な4つの視点から、事業者等とも連携して、国・都道府県・市町村が役割分担しつつ、それぞれが積極的に取り組むべきである。
- 具体的には、
 - ・ 国は、介護報酬改定を通じた処遇改善の取組の推進、キャリアパス制度の確立に向けた取組の推進・都道府県は、介護保険事業支援計画を活用しつつ、人材確保に向けた様々な取組の推進
 - ・ 市町村は、単身高齢者などが増加する中、必要性が高まる生活支援サービスの担い手を育成・確保するとともに研修を実施することなどを中心に取り組むことが重要である。

「介護保険制度の見直しに関する意見」について ～平成25年12月20日介護保険部会取りまとめ～

- これまで、介護従事者の処遇改善に重点をおいた平成21年度介護報酬改定、平成21年10月からの介護職員処遇改善交付金の実施、時限措置の処遇改善交付金から安定的な効果を継続させるための介護職員処遇改善加算を新設した平成24年度介護報酬改定といった取組を行ってきた。引き続き、国は平成27年度の介護報酬改定において処遇改善に向けた検討を行うことが必要である。なお、この点に関して、介護職員処遇改善加算は継続すべきとの意見があった一方で、介護報酬の引上げは保険料負担の増大に直結するものであり、事業者の経営実態が改善していることも踏まえ、事業者の更なる自助努力を求めていくことを優先すべきとの意見があった。
- 都道府県は、介護人材の確保に関する事項が介護保険事業支援計画の記載事項となっていること等から、特に積極的な政策展開が求められる。地域によって高齢化等人口構成の状況が異なること、介護労働市場は地域密着型であること、地域の関係者が協力して対策を講じていくことが効果的であることなども勘案すると、これまで以上に都道府県が広域的な視点から総合的な取組を推進することが期待される。
- このためには、まず、必要となる介護人材の推計を行うことが重要であるが、現在推計を実施している都道府県は少数である。推計手法が示されていないために実施できていないところもあることから、国は、都道府県で必要となる介護人材の推計が可能となるワークシートを整備して提供するなど、都道府県の人材確保の取組を支援していく必要がある。
- また、都道府県レベルで協議会を設置し、介護関係団体等が参画・協働して施策を推進していくなど、都道府県の先進的な取組が既にあるところであり、それらを参考にしつつ取組を進めることが重要である。
- 取組に当たって、介護保険事業支援計画の基となる国の基本指針と、「福祉人材確保指針」・「介護雇用管理改善等計画」との連携が重要であり、国においては、関係部局が連携しながら、必要な見直しを検討することが適当である。また、これらの見直しを踏まえ、都道府県は介護保険事業支援計画を策定することが必要である。
- なお、都道府県が策定する介護保険事業支援計画に関して、生活支援サービスを担う人材の必要量も記載していくことが必要であるとの意見があった。

3(2) 「介護保険制度の見直しに関する意見」における介護人材確保のイメージ

国

- ・介護報酬改定等を通じた処遇改善の取組等、4つの視点に基づき総合的に施策を推進
- ・介護保険事業(支援)計画の基本指針と連動した福祉人材確保指針や介護雇用管理改善等計画の見直し
- ・介護人材の需給推計ツールの提供など都道府県への支援

都道府県

- ・介護保険事業支援計画等に基づき、介護職員の研修など、4つの視点からの取組
- ・必要となる介護人材の需給推計の実施
- ・関係団体や関係機関などを集めた協議会の設置運営

市町村

- ・事業者の介護人材確保に向けた取組の支援
- ・生活支援の担い手を増やしていくための取組

事業者(事業者団体)

- ・選ばれる事業所となるための魅力ある職場作り等も含めた介護職員の処遇改善への取組
- ・業界自らのイメージアップへの取組
- ・業界全体としてマネジメントに関する情報の提供と意識改革
- ・複数事業所が共同で採用や研修を行うなど事業所の連携強化

取組の4つの視点

視点①: 参入の促進

介護業界のイメージアップの推進、介護職員の専門性に対する社会的認知度のアップ、情報公表や適切なマッチングなど多様な人材が就労できるような裾野を広げる取組 等

視点②: キャリアパスの確立

研修の受講支援や法人の枠を超えた人事交流の推進などのステップアップやキャリアパスの確立 等

視点③: 職場環境の整備・改善

介護職員の負担軽減のための介護ロボットの開発促進やICTを活用した情報連携の推進・業務の効率化などの職場環境の整備・改善 等

視点④: 処遇改善

介護報酬の改定を通じて、介護職員の更なる処遇改善を図るとともに、事業者による取組の促進策を検討 等

介護保険事業支援計画(都道府県)においては、人材確保に関する事項が記載事項となっていること等から、積極的な政策展開が求められる。その際、「福祉人材確保指針」や「介護雇用管理改善等計画」との連携に留意することが重要。併せて、必要な見直しを一体的に検討することが適当。

介護保険事業支援計画

介護保険法第118条(都道府県介護保険事業支援計画)第3項では、都道府県においては「介護給付費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(第3号)」について定めるよう努めることとされている。

社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針(平成19年8月28日厚生労働省告示第289号)

社会福祉法第89条に基づき、厚生労働大臣は基本指針を策定することとされている。

第1 就業の動向

- ・福祉・介護サービスにおける就業の現況
- ・福祉・介護サービスにおける今後の就業の見通し

第2 人材確保の基本的考え方

第3 人材確保の方策

- ① 労働環境の整備の推進
- ② キャリアアップの仕組みの構築
- ③ 福祉・介護サービスの周知・理解
- ④ 潜在的有資格者等の参入の促進
- ⑤ 多様な人材の参入・参画の促進

第4 経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体の役割と国民の役割

第5 指針の実施状況の評価・検証

介護雇用管理改善等計画

(平成12年10月16日厚生労働省告示第106号)

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づき、厚生労働大臣は計画を策定することとされている。

第1 計画の基本的考え方

第2 介護労働者の雇用の動向

- ・介護労働者の需要の見通し
- ・介護労働者の供給の見通し

第3 計画の目標

- ・介護労働者の雇用管理改善の推進
- ・介護労働者の能力開発

第4 施策の基本となるべき事項

- ・介護労働者の雇用管理の改善
- ・介護労働者の能力の開発及び向上

第5 その他

○ 今常会に「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律案」を提出し、現在、審議中。

(注) 平成26年2月12日提出、平成26年5月15日衆議院通過、現在、参議院で審議中

(同法案における介護人材確保対策に関連する事項)

1 新たな財政支援制度

- ・ 厚生労働省が定める「総合確保方針」に即し、都道府県が、地域の実情に応じて、「介護従事者の確保に関する事業」を含めた、地域における医療及び介護の総合的な確保のための事業の実施に関する計画(「都道府県計画」)を作成することができることとされ、
- ・ 当該都道府県計画に掲載された事業を実施する基金の造成のため、国は3分の2を負担することとしている(「新たな財政支援制度」)。

2. 介護人材確保のための検討

- ・ 急速な高齢化の進展等に伴い、介護関係業務に係る労働力の需要が増大していることに鑑み、法律の公布後一年を目途として、介護関係業務に係る労働力の確保のための方策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとしている。

3. 介護福祉士の資格取得方法の見直し

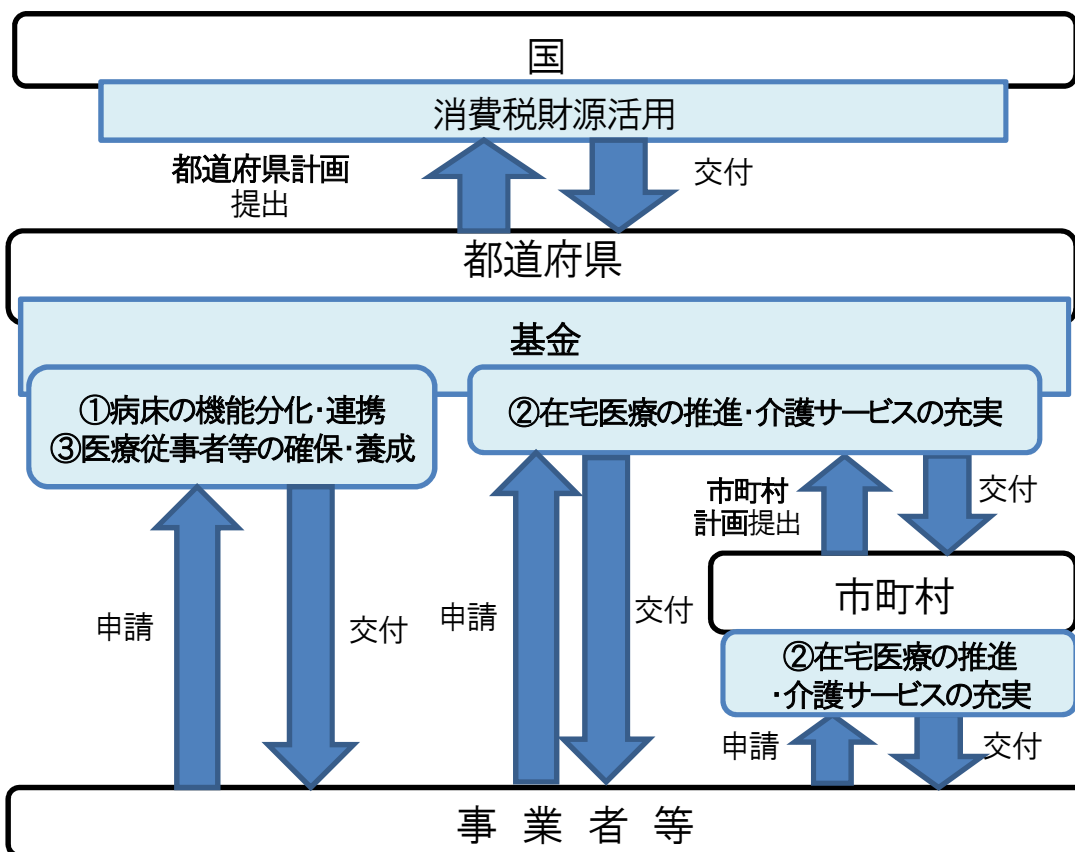
- ・ 平成19年改正で、介護人材の資質向上を図る視点から、介護福祉士の資格取得方法を見直し。その後、施行日を3年間延長したものをさらに1年延長(平成28年度施行へ)

3(5) 医療・介護サービスの提供体制改革のための新たな財政支援制度

平成26年度
：公費で904億円

- 団塊の世代が後期高齢者となる2025年を展望すれば、病床の機能分化・連携、在宅医療・介護の推進、医師・看護師等の医療従事者の確保・勤務環境の改善、地域包括ケアシステムの構築、といった「医療・介護サービスの提供体制の改革」が急務の課題。
- このため、医療法等の改正による制度面での対応に併せ、消費税増収分を財源として活用し、医療・介護サービスの提供体制改革を推進するための新たな財政支援制度を創設する。
- 各都道府県に消費税増収分を財源として活用した基金をつくり、各都道府県が作成した計画に基づき事業実施。
 - ◇ 「地域における公的介護施設等の計画的な整備等の促進に関する法律」を改正し、法律上の根拠を設ける。
 - ◇ この制度はまず医療を対象として平成26年度より実施し、介護については平成27年度から実施。病床の機能分化・連携については、平成26年度は回復期病床への転換等現状でも必要なもののみ対象とし、平成27年度からの地域医療構想(ビジョン)の策定後に更なる拡充を検討。

【新たな財政支援制度の仕組み(案)】



地域にとって必要な事業に適切かつ公平に配分される仕組み(案)

- ①国は、法律に基づく基本的な方針を策定し、対象事業を明確化。
 - ②都道府県は、計画を厚生労働省に提出。
 - ③国・都道府県・市町村が基本的な方針・計画策定に当たって公正性及び透明性を確保するため、関係者による協議の仕組みを設ける。
- ※国が策定する基本的な方針や交付要綱の中で、都道府県に対して官民に公平に配分することを求める旨を記載するなどの対応を行う予定。(公正性及び透明性の確保)

新たな財政支援制度の対象事業(案)

- 1 病床の機能分化・連携のために必要な事業
 - (1)地域医療構想(ビジョン)の達成に向けた医療機関の施設・設備の整備を推進するための事業 等
- 2 在宅医療・介護サービスの充実のために必要な事業
 - (1)在宅医療(歯科・薬局を含む)を推進するための事業
 - (2)介護サービスの施設・設備の整備を推進するための事業 等
- 3 医療従事者等の確保・養成のための事業
 - (1)医師確保のための事業
 - (2)看護職員の確保のための事業
 - (3)介護従事者の確保のための事業**
 - (4)医療・介護従事者の勤務環境改善のための事業 等

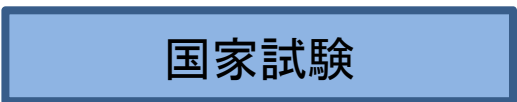
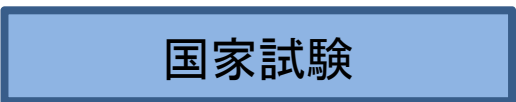
■国と都道府県の負担割合は、2/3:1/3

介護福祉士の資格取得方法の見直しについて(現時点)

○ これまで、平成19年改正で、介護人材の資質向上を図る視点から、資格取得方法を見直し。その後、施行日を3年間延長した(平成24年度→平成27年度施行へ)

 は、「社会福祉士及び介護福祉士養成施設指定規則」の改正により平成21年4月入学者から適用済(新カリ)

 は、平成19年の「社会福祉士及び介護福祉士法の一部改正」により改正(平成27年4月施行)

	実務経験ルート	養成施設ルート	福祉系高校ルート
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 1,190時間) (+660時間=1,850時間)
国家試験	 国家試験	 国家試験	 国家試験

【参考1】 資格取得者数

平成24年度	約8.3万人	約1.1万人	約0.4万人
累計	約82.0万人	約27.6万人	内訳無し (実務経験ルートに含む)

【参考2】 平成24年度介護福祉士国家試験の状況 受験者数 13.4万人 / 合格者数 8.8万人(合格率64.4%)

○ 今常会で「介護・障害福祉従事者の人材確保のための介護・障害福祉従事者の処遇改善に関する法律案」が議員立法で提出され、現在、審議されているところ。

(注) 平成26年5月16日衆議院厚生労働委員長提案、平成26年5月20日衆議院通過。

政府は、高齢者等並びに障害者及び障害児が安心して暮らすことができる社会を実現するためにこれらの者に対する介護又は障害福祉に関するサービスに従事する者(以下「介護・障害福祉従事者」という。)が重要な役割を担っていることに鑑み、これらのサービスを担う優れた人材の確保を図るため、平成二十七年四月一日までに、介護・障害福祉従事者の賃金水準その他の事情を勘案し、介護・障害福祉従事者の賃金をはじめとする処遇の改善に資するための施策の在り方についてその財源の確保も含め検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。

(介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律の廃止)

2 介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律(平成二十年法律第四十四号)は、廃止する。

人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議について

人手不足が見られる分野(建設、介護、保育、看護など)においては、全国的な雇用情勢の改善(労働力需給のひっ迫)や、それぞれの分野での労働需要の高まり等に伴い、一層の人手不足が懸念される状況にある。このため、厚生労働副大臣をヘッドに、関係部局からなる「人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議」を設置。(平成26年2月に設置)

○ 構成員

座長: 佐藤厚生労働副大臣

構成員: 医政局長、労働基準局長、職業安定局長、職業能力開発局長、雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、社会・援護局障害保健福祉部長、老健局長

○ 検討事項(例)

- ・人手不足分野における不足の現状と見通し(離職率の高い分野も含む)
- ・人手不足分野における人材の確保・育成に向けた課題
- ・人材の確保・育成に向けた当面の対応状況
- ・人材の確保・育成に向けて講ずるべき対応方策(中長期的取組を含む)