

平成25年度 基金事業実績等について

福祉・介護人材確保緊急支援事業

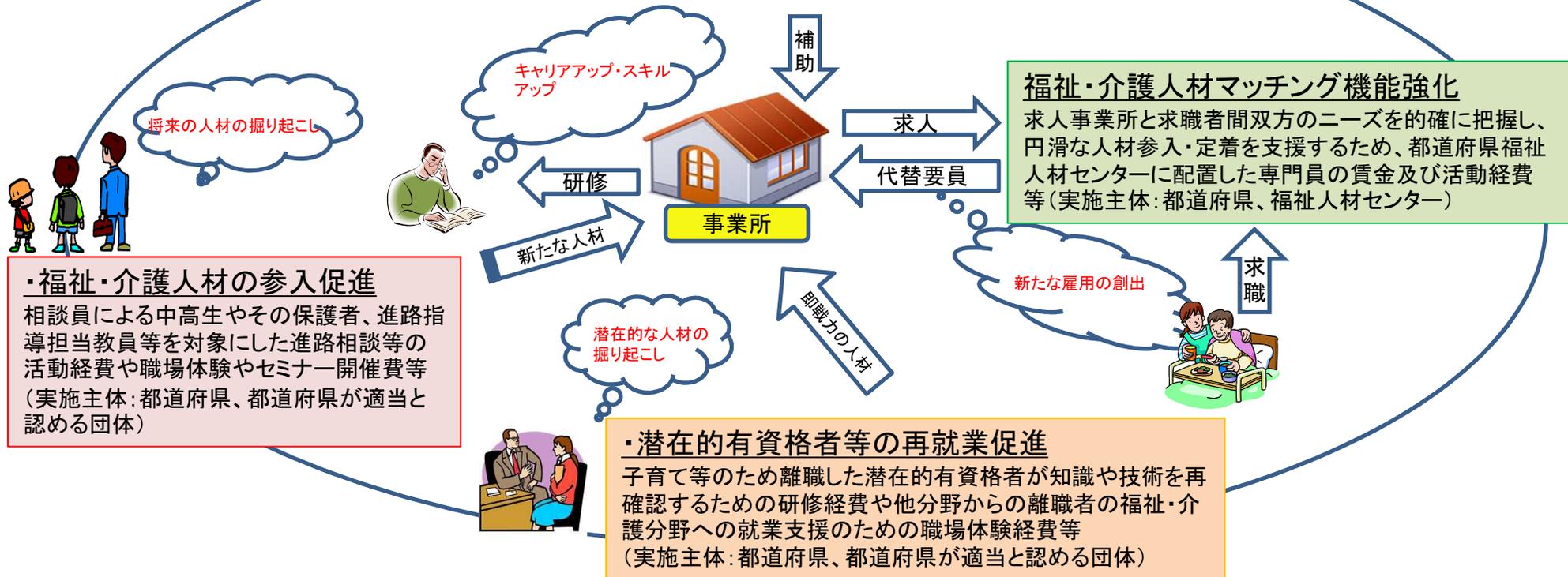
○ 緊急雇用創出事業臨時特例交付金に基づく基金事業において、平成25年度補正予算で所要額の積み増しを行い、都道府県が実施する福祉・介護人材確保のための事業を支援

(参考) 平成25年度補正予算 520億円の内数

事業イメージ

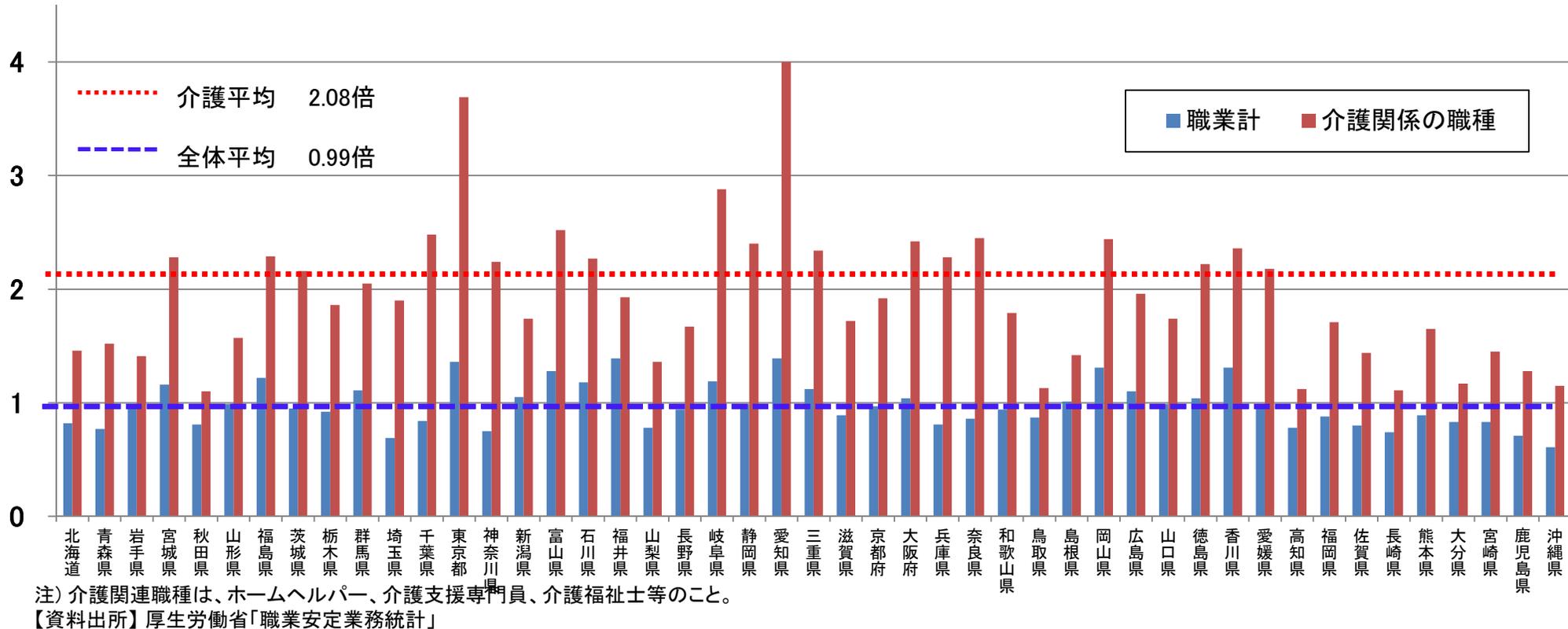
・介護福祉士試験の実務者研修に係る代替要員の確保

介護従事者が介護福祉士試験の受験資格の要件となる「実務者研修」を受講する際に必要な代替要員を雇いあげるための費用を補助(実施主体:都道府県、都道府県が適当と認める団体)



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

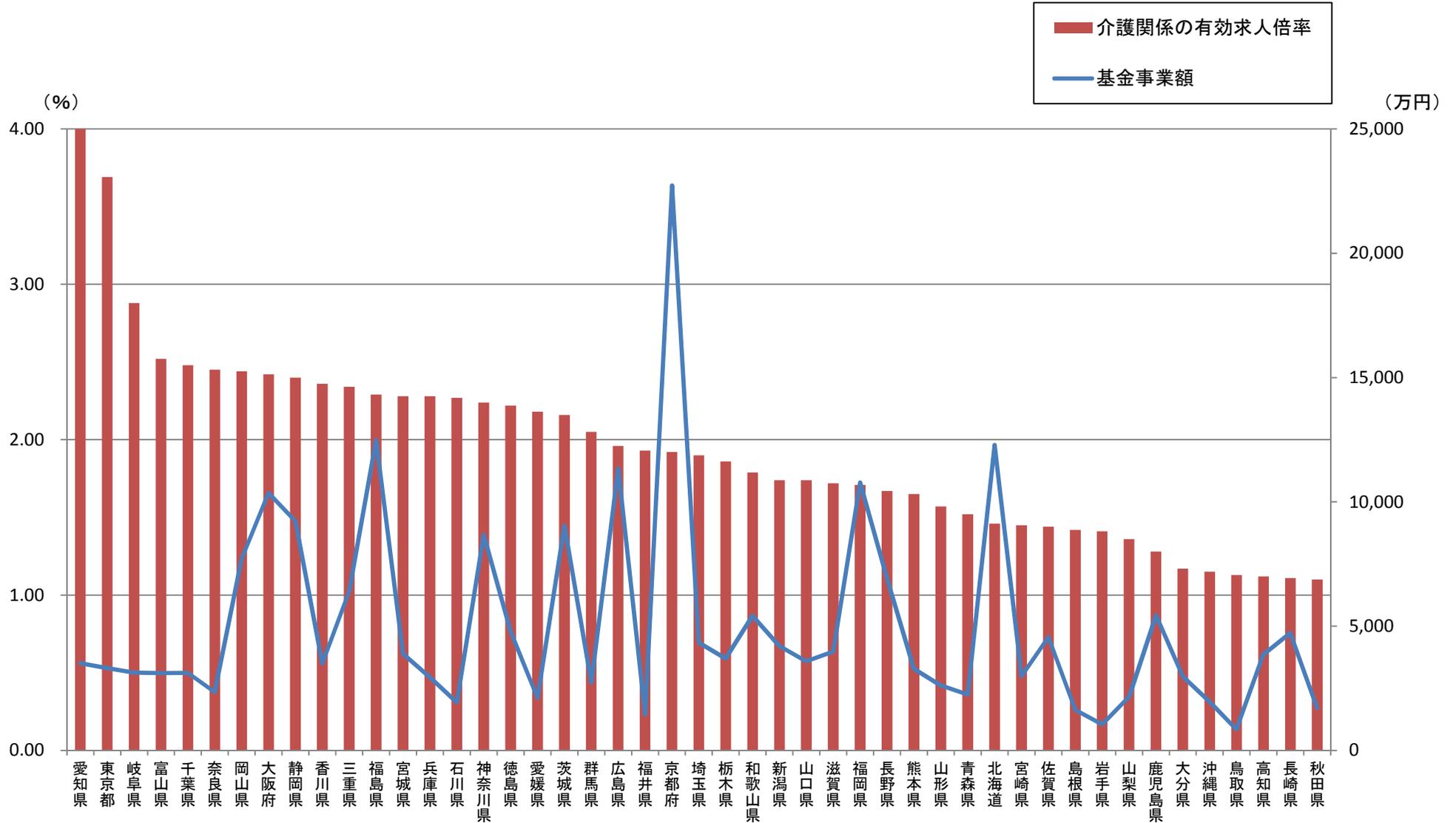
○ 介護分野の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、地域によって高齢化の状況等も異なる。



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)

各都道府県における介護関係職種有効求人倍率(平成26年3月)と 基金事業額(平成25年度福祉・人材確保緊急支援事業実績)の比較



各都道府県における地域の課題

- 地域ごとに認識している課題にはばらつきがある。
- 若者へのイメージアップや参入促進はどの地域でも共通する課題である。

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	
		若者の介護職へのイメージが悪い	高校・大学卒業後など若年層の入職者の拡大が必要	介護分野への離職者の労働参加の拡大が必要	介護分野への女性の労働参加の拡大が必要	介護分野への高齢者の労働参加の拡大が必要	現在、就業していない介護福祉士等の即戦力の掘り起こしが必要	特に在宅サービスの求人が不足している	特に施設サービスの求人が不足している	求人の相談はあるが、実際の求人結びつかない	離職率が高く、就業時のマッチング機能の強化が必要	現在従事している介護職員の業務研修受講希望が多く対応が必要	介護職員のキャリアパスの確率が高い研修のニーズが高い		若者の介護職へのイメージが悪い	高校・大学卒業後など若年層の入職者の拡大が必要	介護分野への離職者の労働参加の拡大が必要	介護分野への女性の労働参加の拡大が必要	介護分野への高齢者の労働参加の拡大が必要	現在、就業していない介護福祉士等の即戦力の掘り起こしが必要	特に在宅サービスの求人が不足している	特に施設サービスの求人が不足している	求人の相談はあるが、実際の求人結びつかない	離職率が高く、就業時のマッチング機能の強化が必要	現在従事している介護職員の業務研修受講希望が多く対応が必要	介護職員のキャリアパスの確率が高い研修のニーズが高い	
1	北海道	○	○	○			○				○		○	25	滋賀県	○	○	◎	○	○							
2	青森県	◎	○	○			○	○	○	○			○	26	京都府	○	◎	◎	○	○	◎			○	○		◎
3	岩手県	○	○				○			○	○			27	大阪府	○	○	○			◎			○	○		
4	宮城県	○	○				○							28	兵庫県	◎	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
5	秋田県	○	○								○			29	奈良県	◎	○	○						○			
6	山形県		○				◎	○	○	○	○			30	和歌山県	○	◎	○	○		○	○		○	○		
7	福島県			○			◎			○	○			31	鳥取県	○	◎	○					○	○			
8	茨城県	○	○	○			○			○	○			32	島根県	○	○			○			○	◎			
9	栃木県	○	◎	○			○				○			33	岡山県	◎	○				○			○			
10	群馬県	○	○	○	○	○	○			○	○			34	広島県	○	◎		○			○		○	○		○
11	埼玉県		○							◎				35	山口県	○	◎	○			○			○			
12	千葉県	◎				○				○				36	徳島県	○	○	○	○	○	○			○	○		○
13	東京都	○	○	○		○	○	○			○			37	香川県	○	◎					○	○				
14	神奈川県		◎	○			○				○			38	愛媛県		◎			○				○	○		
15	新潟県		○	○			○	○	○	○	○			39	高知県	○	○	○			○			◎			
16	富山県	◎	○	○							○			40	福岡県	○	○							○			○
17	石川県	○	○	○		○	○	○		○	○			41	佐賀県	◎	○	○		○							
18	福井県	○	○	○	○	○								42	長崎県	○	○				○			○	○		○
19	山梨県		○									◎		43	熊本県	◎		○			○			○			
20	長野県	○	○	◎		○	○	○		○				44	大分県	○	◎		○		○			○			
21	岐阜県	◎					○			○				45	宮崎県	○	◎	○			○						
22	静岡県	◎	○											46	鹿児島県	○	◎	○									
23	愛知県	○												47	沖縄県	◎	○				○			○			
24	三重県	○	○	○			○			○	◎			合計	40	43	28	9	14	29	10	5	26	30	1	17	

注)各都道府県より回答があった「福祉・介護人材確保対策事業の平成25年度実施状況」から抽出・集計。
○は課題認識がある項目、◎は最重要課題。

介護人材確保等のための主な対策

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)

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の必要な代替要員を確保(福祉・介護人材確保緊急支援事業)

環境の改善

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

「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。

介護保険事業支援計画と介護人材の確保について

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

介護人材の需給推計について

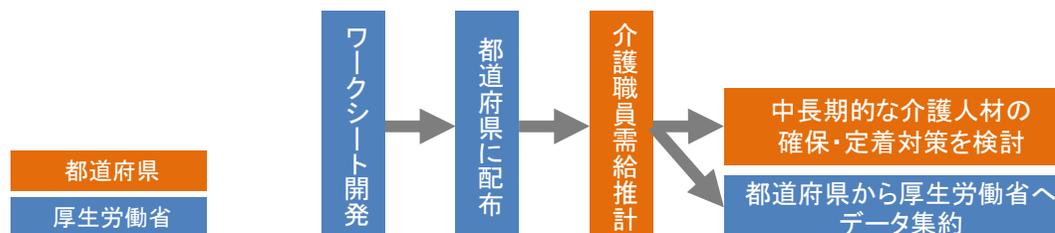
現状

- ・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）

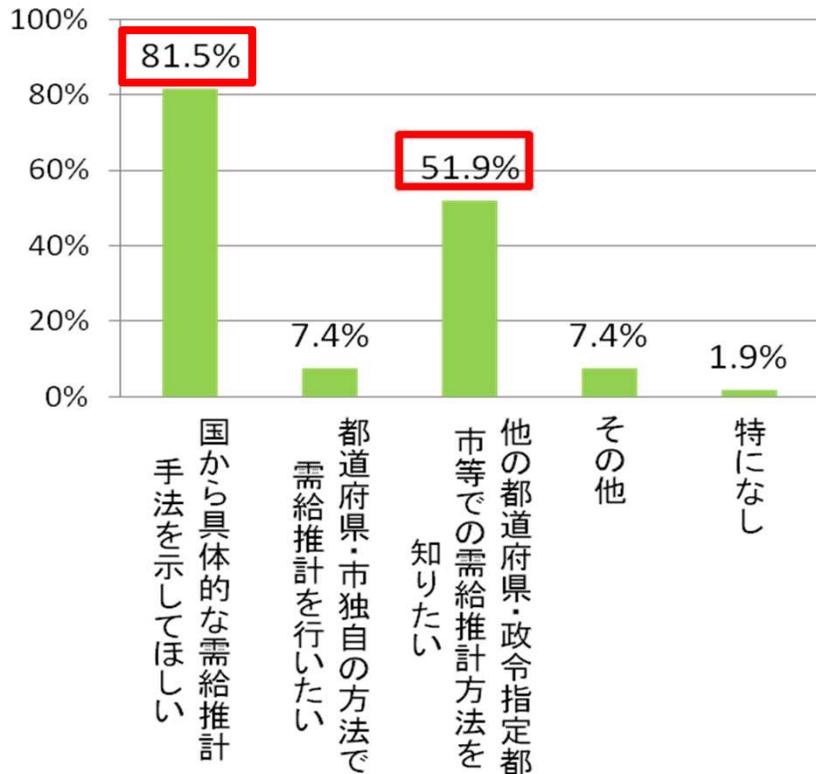
- ・厚生労働省において、都道府県において介護人材の需要・供給推計を行うためのワークシートを開発中。
- ・都道府県がワークシートを用いて介護職員等の需給推計を行い、その結果を踏まえて、中長期的な視点で介護人材の確保・定着対策を検討し、第6期介護保険事業支援計画に位置づける。



(参考) 介護人材の需給推計について

- 都道府県・指定都市において、介護人材の需給推計を行う場合の方法については、「国から具体的な需給推計手法を示してほしい」が最も多く、次に「他の都道府県・政令指定都市等で需給推計方法を知りたい」となっている。
- また、介護人材の過不足状況の把握方法としては、「ハローワーク等の求人情報から」、「福祉人材センターの求人情報から」把握しているのが多く、「特に把握していない」都道府県・指定都市も約2割ある。

介護人材の需給推計を行う場合の方法(複数回答)



介護人材の過不足状況の把握方法(複数回答)

