

介護人材確保対策について

～介護人材確保対策の検討状況及び

福祉人材確保指針の改正と介護人材需給推計～

平成26年7月28日(月)

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課

福祉人材確保対策室

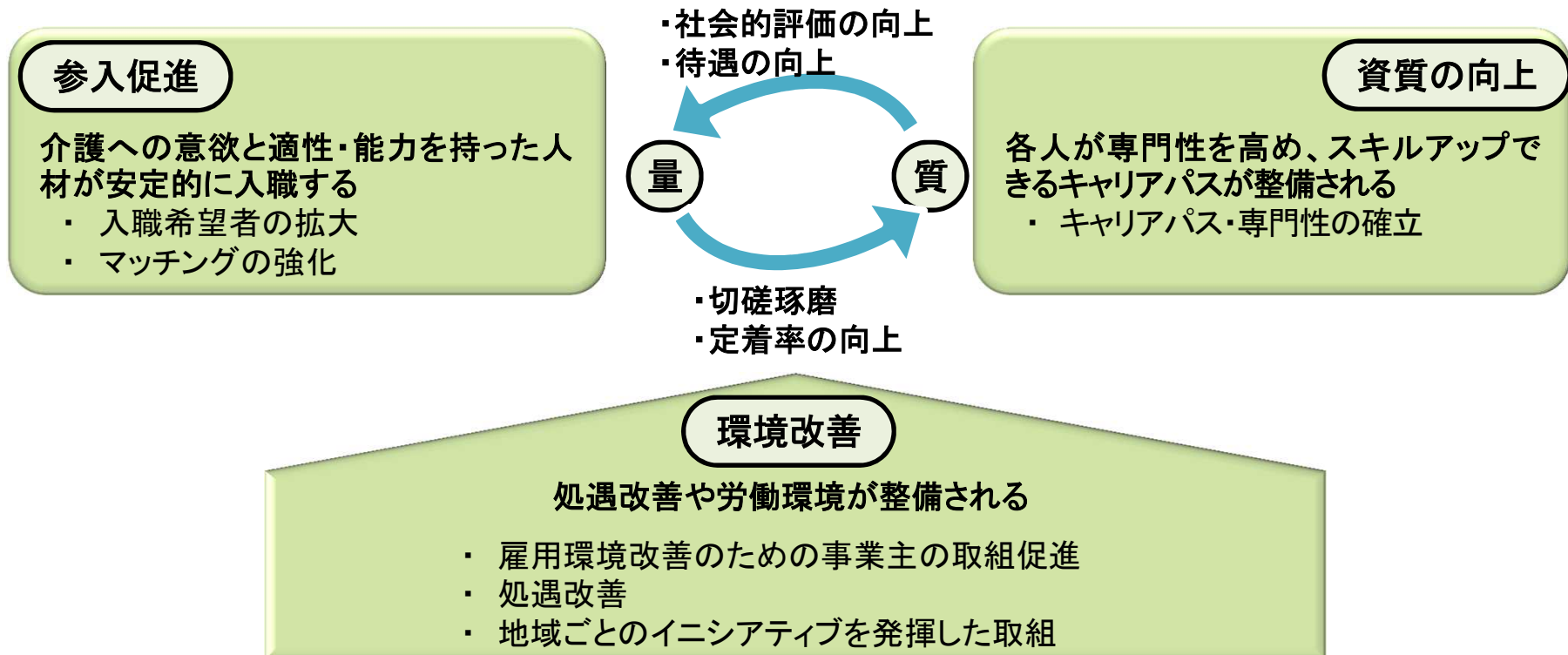
介護人材の確保について

○ 団塊の世代が75歳以上となる2025年には最大約250万人の介護職員が必要と推計されており、「参入促進」「資質の向上」「環境の改善」の取組を一体的に講じ、量と質の好循環を進めることが必要。

	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 (164～172万人)	237～249万人 (218～229万人)

【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)」

(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。



福祉人材確保対策検討会における議論の経過

- 喫緊の課題である介護人材の確保対策を含めた福祉人材確保対策について議論するため、「福祉人材確保対策検討会」を設置し、先般、「介護人材確保の方向性(中間整理メモ)」を取りまとめ。
 - 第1回検討会(平成26年6月4日(水))
 - ・ 介護人材確保のための方策について議論(総論)
 - 第2回検討会(平成26年6月20日(金))
 - ・ 事業者等ヒアリング
中央福祉人材センター、介護労働安定センター、ケアワーク弥生
地域密着型総合ケアセンターきたおおじ、マッキンゼー・アンド・カンパニー
 - ・ 介護人材確保のための方策について議論(総論)
 - 第3回検討会(平成26年7月1日(火))
 - ・ 事業者ヒアリング
全国老人保健施設協会、日本慢性期医療協会
 - ・ 介護福祉士資格の取得方法について議論
 - ・ 介護人材確保のための方策について議論(総論)
 - 第4回検討会(平成26年7月25日(金))
 - ・ 介護人材確保の方向性(中間整理メモ)について議論
- 今後、介護人材確保に向けた議論は、8月に設置予定の社会保障審議会福祉部会において議論していく(福祉人材確保対策検討会は秋まで継続)

福祉人材確保対策検討会の概要

○ 趣旨

福祉人材は、高齢化に伴う福祉ニーズの拡大等に伴い、その確保について喫緊の課題として指摘されているところである。

特に介護人材の確保については、かねてより、入職率・離職率が高いこと、給与水準が相対的に低いこと、女性比率が著しく高い職場であり、結婚・出産段階での離職率が高いなどの課題が指摘されているところである。また、平成37年には現在の1.5倍以上の237万人から249万人の介護職員が必要と推計されているが、平成22年度以降、有効求人倍率が一貫して増加するなど、人手不足感が広がっており、足下の景気好転による他産業への人材流出が懸念されるなど、大きな課題となっている。

このため、介護人材を含む福祉人材の確保対策の在り方について、多様な人材の参入促進、資質の向上及び環境の改善等の観点から、多角的に検討を行うものである。

○ 主な検討項目

国、自治体、事業主等の役割や方策など、福祉人材確保対策の在り方全般

○ 検討のスケジュール

平成26年6月4日に第1回を開催し、7月25日の第4回検討会で中間整理メモを打ち出し。その後、平成26年秋頃を目途に取りまとめる。

構成員名簿(敬称略)

学識経験者・有識者		介護事業者団体	
井上由起子	日本社会事業大学専門職大学院教授	佐藤 優治	民間介護事業推進委員会代表委員
門野 友彦	株式会社リクルートキャリア HELP MAN! ●JAPAN担当	平田 直之	全国社会福祉法人経営者協議会 高齢者福祉事業経営委員長
川井太加子	桃山学院大学社会学部教授	松本 敦	公益社団法人全国老人福祉施設協議会副会長
田中 滋	慶應義塾大学名誉教授	介護福祉士養成施設等	
堀田 聰子	労働政策研究・研修機構研究員	高橋福太郎	全国福祉高等学校長会理事長
山田 尋志	特定非営利活動法人 介護人材キャリア開発機構理事長	田中 博一	公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会副会長
地方自治体		職能・労働者団体	
西條 由人	神奈川県保健福祉局福祉部地域福祉課長(知事会推薦)	石橋 真二	公益社団法人日本介護福祉士会会長
		平川 則男	日本労働組合総連合会生活福祉局長

(基本的な考え方)

- 介護人材は、地域包括ケアシステムの構築に不可欠の社会基盤であり、その確保は最重要の課題。
- 今後、「量」と「質」の好循環の確立、すなわち、多くの人材が介護に従事し、切磋琢磨を通じて資質の向上が促され、社会的・経済的評価が高まり、介護職の魅力がさらに高まる循環を生み出すことが重要。
- また、生産年齢人口の減少や他業種への人材流出も懸念される中、将来の担い手たる若者や学生に「選ばれる業界」への転換を図るとともに、女性や高齢者等の潜在的な労働力のさらなる活用が求められる。
- 介護人材確保については、ともすれば、賃金水準の問題のみに帰着されやすいが、より中長期的な視点、総合的な視点で取り組むことが肝要。このため、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」の視点からの対策を総合的に講じる必要。
- 特に、個別の地域や事業者のレベルでは、革新的な動きも見られ、それらの活動を横展開させていくことや、意欲的な取組が報われる業界としていくことが重要。
- これらの観点から、本検討会で議論を進めてきたが、今後の方向性として、以下の11の方向性を整理したもの。今後さらに具体化に向けた議論を進めることが必要。

1. 2つの魅力～「深さ」と「楽しさ」～の発信

介護は「深さ」と「楽しさ」という2つの魅力をもつ。「深さ」とは、専門性に基づき高齢者の尊厳の維持と自立支援を支えること、「楽しさ」とは、自ら考え工夫した結果が利用者の感謝として現れ、地域のまちづくりにもつながること。その両面を介護現場から、社会全体、特に将来の担い手たる学生や保護者・教員に向けて発信する。

2. 若者に選ばれる業界への転換

介護業界が「若者に選ばれる業界」へ生まれ変わるため、経営者の意識改革や多様な人材の活用を図り、経営力・採用力の向上やIT化等を推進する。

3. 地域に貢献したい女性や中高年齢者層の参画

地域貢献に意欲をもつ子育て中・後の女性や、第2の人生のスタートを控えた中高年齢者層が介護への就労や多様な形での参加ができる環境整備を促進する。

4. 他業界に負けない採用戦略

求人にとって経営理念の「見える化」や給与体系の整備など「他業界並み」の採用戦略を持つよう促す。また、福祉人材センターなどのさらなる機能向上を含め、求人・求職のマッチングを強化する。

介護人材確保の方向性について(中間整理メモ)(2/2)(案)

資質の向上

5. 多様な働き方や機能に応じたキャリアアップの実現

介護人材について、専門性を追求する人材、マネジメントを担う人材、一定の領域に特化し従事する人材など、働き方や求められる機能に応じた類型化を進める。多様な人材のキャリアパスを整備し、意欲ある者は学び、キャリアアップが図れる環境を実現する。

6. 介護福祉士の専門性と社会的評価の向上

介護福祉士について、地域包括ケアに対応し、社会的評価向上につながるよう、専門性を高め、介護現場での中核的な役割を担う存在として明確に位置づける。また、離職した介護福祉士が介護の現場に再就業しやすい環境整備を進める。

7. 介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組

介護福祉士の資格取得方法について、6の観点を踏まえた中期的な在り方を検討する。当面は、すそ野の拡大の観点から、実務ルートにおける実務者研修を受講しやすい環境づくり、養成施設ルートにおける国家試験義務付けの延期、福祉系高校ルートにおける通信課程の活用を検討を行う。(具体的内容は次ページを参照)

8. 小規模事業所の共同による人材育成支援

小規模事業所の共同による研修体制の構築や人事交流などを支援し、キャリア向上支援のための環境を構築する。

労働環境・
処遇の改善

9. マネジメント能力・人材育成力の向上

求職者に「選ばれる事業所」となるよう、マネジメント能力・人材育成力の向上や技術革新の積極的な導入を促す。このため、優れた取組を行う事業者への評価・認証や、情報公表の強化を進める。

全体的な視点

10. 学校・企業などあらゆる主体と連携する「場」の創設による地域ぐるみの人づくり

介護人材を「地域全体で育み、支える」環境を整備する。このため、地方自治体が、介護事業者、養成機関、学校、一般企業といった、地域のあらゆる主体と連携するための「場」を設ける。また、学校教育、企業内研修、地域住民への啓発活動を進める。

11. グランドデザインの構築

上記の取組を実効的なものとするため、国は10年間を念頭に置いた介護人材に係るグランドデザインを描く。それをもとに、地域の関係者が同じ方向感を持ち、施策のPDCAを図りながら、役割に応じた取組を主体的に進める。

(別紙)介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組(方向性中間整理メモ7. 関連)(案)

(基本的考え方)

- 介護福祉士を介護職の中核的存在として位置付け、介護福祉士の社会的評価を確立する方向性を目指す。
- 認知症等が増加する中、養成校や福祉系高校における体系的教育が必要。
- 現下の状況(人材不足感の高まり、若者の参入減少等)も踏まえつつ、「中期的」及び「当面」という時間軸に基づく対応が必要。

1. 中期的対応：「介護ニーズの高度化に対応した質の向上を図り、「量」と「質」の好循環を生み出す」

- 地域包括ケアに対応し、また、社会的評価の向上につながるよう、継続的に専門性を高めていくことのできる教育体系の確立、専門性に応じた役割と位置付けのあり方等について、総合的な観点からの検討を進める。

2. 当面の対応：「人材の資質の向上に配慮しつつ、裾野の拡大を図る」

(養成施設ルート)

- 諸事情を踏まえつつ、上記の中期的対応と併せた議論を行う必要があると考えられることから、平成28年度からの国家試験義務付けを延期する(施行時期については法令改正で対応)。ただし、養成校による進級・卒業時の統一試験等、教育の質の確保を法令上担保。

(実務経験ルート)

- 実務者研修の受講の義務付けを平成28年度から施行。ただし、
 - ・ 現在の負担軽減措置(科目の読み替え、通信教育の活用等)に加え、
 - ・ 受講しやすい環境整備(受講期間を最大限柔軟にする等)を進めるとともに、その他の方策(実務経験要件の運用の在り方等)について引き続き検討する。

(福祉系高校ルート)

- 国家試験を引き続き実施。ただし、
 - ・ 他業種からの転職者の参入を促進するため、通信課程での養成の在り方を見直した上で活用を検討するとともに、その他の負担軽減を図るための方策についても検討する。

第6期介護保険事業支援計画等と地域ベースでの人材確保対策の強化

- これまでの介護保険事業支援計画等は、地域で必要となる介護サービスを適切に提供するために不可欠な介護人材確保の視点が不足していたものも見られた。
- 今後は、地域包括ケアの構築を確実に進めるため、地域の実情に応じたビジョンに基づき、介護人材の確保に係る明確な数値目標をたて、具体的かつ実効性のある方策を計画的に位置付けることが求められる。

これまでの介護保険事業支援計画等

- 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が、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、単なる方向性の提示にとどまり具体性に欠けるものや、地域における行政と関係団体・機関、事業者の役割分担が不明確なものもみられる。
- さらに、福祉人材確保指針や雇用管理改善等計画との整合性確保の視点が不足している面もあり、都道府県ごとの介護人材確保対策に係る計画には具体性や定量性の点でばらつきがある。

今回の計画のポイント

「定量的に考える」

- 数値目標に基づく進捗管理
- 特に注力すべき政策課題の発掘
- 具体的かつ実効性ある事業の実施

需給推計ワーク
シートの活用

「役割分担の明確化を図る」

- 都道府県のリーダーシップの発揮
- 地域の関係者との連携強化のための「場」の創設(すべての関係者が主体的に取り組む)
- 政策のPDCAサイクルの確立

福祉人
材確保
指針と
の連携

新たな
財政支
援制度
(基金)
の活用

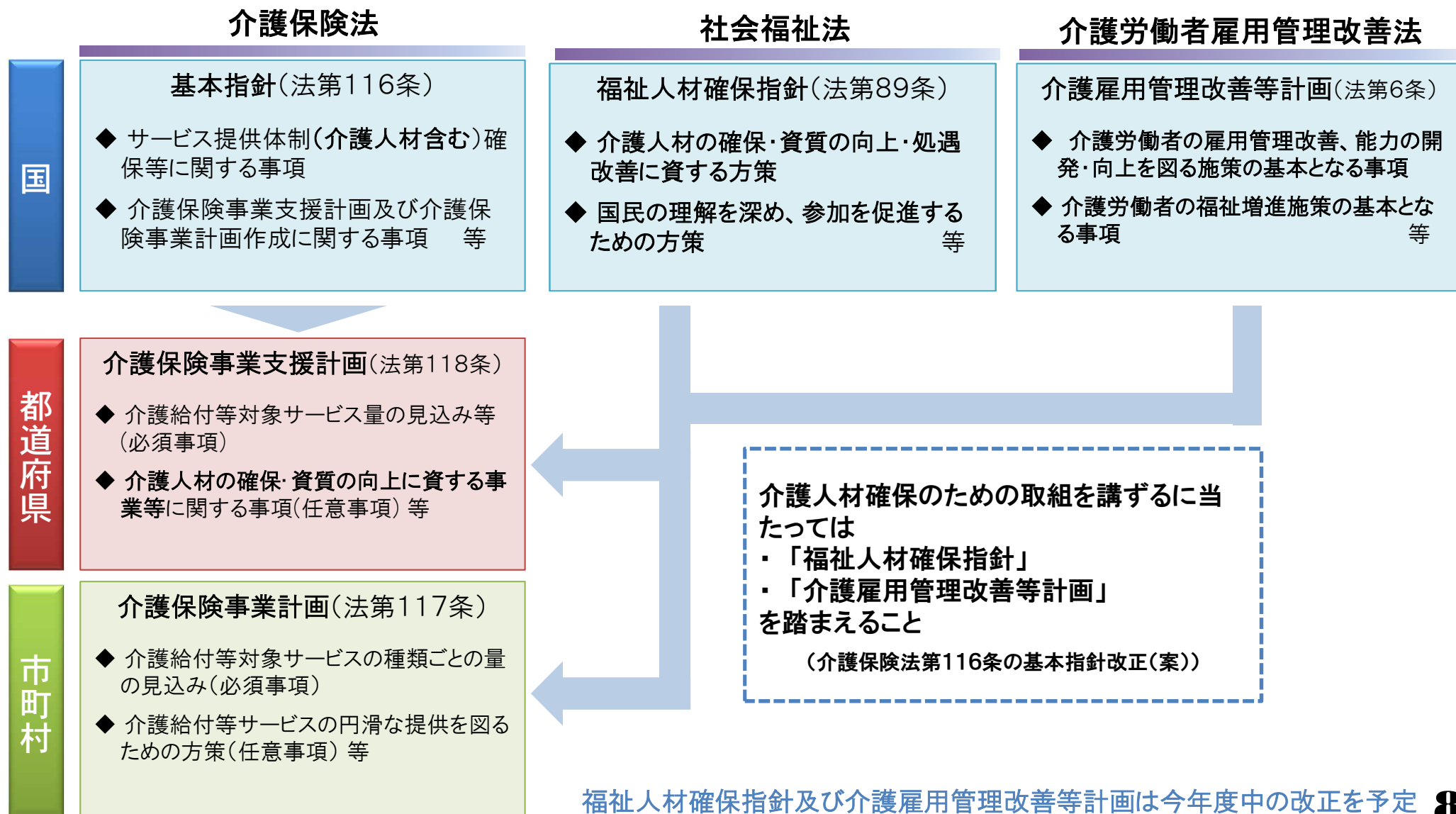
「労働施策との連携強化」

- ハローワークや人材センターとの協働
- 介護労働懇談会の積極展開

雇用管理改善等
計画との連携

福祉人材確保指針・介護雇用管理改善等計画と介護保険事業支援計画等との関係

○ 今般、示された介護保険法第116条第1項の基本指針改正(案)において、都道府県が策定する「介護保険事業支援計画」や市町村が策定する「介護保険事業計画」に、介護人材の確保等に関する事業を位置付けるにあたっては、「福祉人材確保指針」や「介護雇用管理改善等計画」を踏まえることとされている。



介護保険法第116条の基本指針改正(案)における介護人材確保に係る記載(抜粋) ①

前文

この指針は、これらの制度改革を踏まえ、2025年度(平成37年度)における目標を示した上で、第6期(平成27年度から平成29年度まで)の市町村介護保険事業計画及び都道府県介護保険事業支援計画の策定のための基本的事項を定めるとともに、地域の実情に応じた介護給付等対象サービスを提供する体制の確保及び地域支援事業の実施が計画的に図られるようにすることを目的とするものである。

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

三 2025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

高齢者の尊厳を支えるケアを実現するため、団塊の世代が七十五歳以上となり介護が必要な高齢者が急速に増加する2025年度(平成37年度)までの間に、各地域の実情に応じた地域包括ケアシステムを構築することを目標として、介護給付等対象サービスの充実を図るとともに、在宅医療・介護連携の推進、認知症施策や生活支援サービスの充実など地域包括ケアシステムの構築に向けた方策に取り組むこと。

このため、第6期以降の介護保険事業計画を地域包括ケア計画として位置づけ、2025年度までの各計画期間を通じて地域包括ケアシステムを段階的に構築することとし、第六期の位置づけ及び第六期に目指すべき姿を具体的に明らかにしながら目標を設定し取組を進めること。

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、2025年を見据え地域の関係者とともに総合的な取組を推進すること。

その際には、学卒者や他業種からの新規参入促進の取組、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などによる「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」、事業主による雇用環境改善の取組の促進・処遇改善などによる「環境改善」を一体的に取り組むこと。(以下略)

六 介護サービス情報の公表

(前略)また、利用者のサービスの選択の指標として、また同時に、介護人材の確保に向けた取組の一環として、情報公表制度を活用し、従業者に関する情報の公表の推進に努めること。

介護保険法第116条の基本指針改正(案)における介護人材確保に係る記載(抜粋) ②

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

6 他の計画との関係

市町村介護保険事業計画は、(略)その他の法律の規定による計画であって要介護者等の保健、医療、福祉又は居住に関する事項を定めるものと調和が保たれたものとする。(略)また、市町村介護保険事業計画においては、これら計画との関係について盛り込むこと。

(六)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を踏まえた取組

介護保険制度が国民のニーズに応えるよう十分機能していくためには、福祉・介護サービスを担う人材の安定的な確保が重要である。こうした観点から、市町村介護保険事業計画において、介護人材確保策を定める場合にあっては、福祉・介護サービスの仕事が魅力ある職業として認知され、今後さらに拡大する福祉・介護ニーズに対応できる質の高い人材の確保のための取組の指針である「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(以下、「福祉人材確保指針」という。)」を踏まえ、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。

(七)介護雇用管理改善等計画を踏まえた取組

介護労働者が意欲と誇りをもっていきいきとその能力を発揮して働くことができるようにすること等のため、介護労働者の雇用管理改善や能力開発をすることが重要である。こうした観点から、市町村介護保険事業計画において、介護人材確保策を定める場合にあっては、介護雇用管理改善等計画に定める介護労働者の雇用管理の改善の促進、能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項を踏まえること。

介護保険法第116条の基本指針改正(案)における介護人材確保に係る記載(抜粋) ③

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

2 平成37年度の推計及び第六期の目標

(略)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、資質の向上などの取り組みを進めるための中長期的視点に立った都道府県介護保険事業支援計画の策定が必要である。(略)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。

(一)平成37年度の介護人材等の推計

都道府県は、市町村が推計した平成37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。その上で、平成37年度において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、課題の構造を明らかにした上で、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。

(二)第6期の目標

都道府県は、(一)で示した平成37年度の推計を踏まえ、地域包括ケアシステム構築に向けた段階的な取組方針及びその中での第6期の位置づけを明らかにするとともに、第六期の具体的な施策により目指す目標を定めること。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。

6 他の計画との関係

都道府県介護保険事業支援計画は、(略)その他の法律の規定による計画であって要介護者等の保健、医療、福祉又は居住に関する事項を定めるものと調和が保たれたものとする。

(九)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を踏まえた取組

介護保険制度が国民のニーズに応えるよう十分機能していくためには、福祉・介護サービスを担う人材の安定的な確保が重要である。こうした観点から、都道府県介護保険事業支援計画において、介護人材確保策を定めるにあたっては、福祉・介護サービスの仕事が魅力ある職業として認知され、今後さらに拡大する福祉・介護ニーズに対応できる質の高い人材の確保のための取組の指針である福祉人材確保指針を踏まえ、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。

(十)介護雇用管理改善等計画を踏まえた取組(略)

介護保険法第116条の基本指針改正(案)における介護人材確保に係る記載(抜粋) ④

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

三 都道府県介護保険事業支援計画の任意記載事項

都道府県介護保険事業支援計画において地域の実情に応じて定めることとされた事項は、一(5を除く。)に掲げる事項のほか、次に掲げる事項とする。

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、生活支援の担い手、生活支援コーディネーター等の多様な人材の確保を支援する方策を定めること。特に介護人材の量的な確保については、第三の一の2(一)において推計された介護人材の需給の状況を踏まえ、福祉人材確保指針による取組を参考としつつ、「新規参入の促進」や「潜在的人材の復職・再就職支援」、「離職防止・定着の促進」などのための方策を定めること。

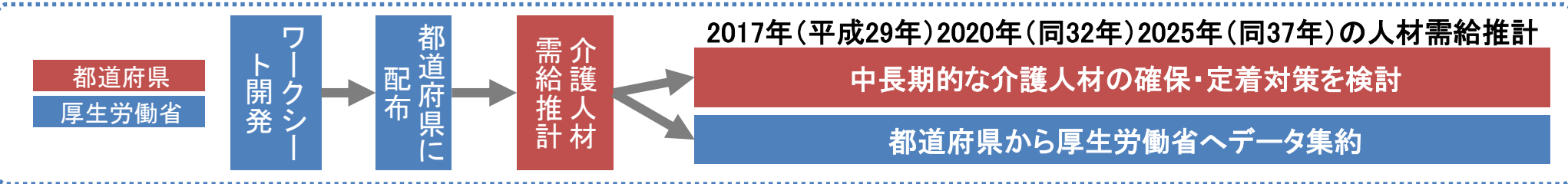
その際、以下の点に留意すること。

- ① 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。
- ② 都道府県が中心となって地域内の関係団体や関係機関などと連携し、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。
- ③ 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などの方策や、その具体的な目標を掲げること。(略)

介護人材の需給推計について

- 地域ごとに異なる人口動態やサービス見込み等に応じた、地域ベースでのきめ細やかな対策を促進するため、厚生労働省において「介護人材の需給推計ワークシート」を作成し、本年7月15日に都道府県へ配布。
- 都道府県では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。



		H26.4～6	H26.7～9	H26.10～12	H27.1～3	27.4
スケジュール(予定)	都道府県	介護保険事業計画用ワークシート	配布 市町村でサービス見込み量推計	都道府県で集約	都道府県でサービス見込み量推計	
		介護人材需給推計ワークシート		配布	データ転記 都道府県で人材需給推計	データ転記 都道府県で人材需給推計
	厚生労働省		配布 簡易推計	中間値 国で集約	最終値 国で集約	

(参考)介護保険法第116条の基本指針改正(案)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」の一の2の(一)

都道府県は、市町村が推計した平成37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。その上で、平成37年度において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、課題の構造を明らかにした上で、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。

福祉人材確保指針に盛り込むことが考えられる事項の例 ①

- 福祉人材確保指針については、福祉人材確保対策検討会で示された「介護人材確保の方向性」も踏まえつつ、今後、社会保障審議会福祉部会において議論を深め、来年早期に改正を行う予定。具体的には、さらなる役割分担の明確化や、明確な数値目標の設定、具体的なメニューの提示などを想定。
- 特に、介護人材確保のためには、定量的な目標設定と、行政のイニシアティブのもと、地域のあらゆる関係機関が主体的に対策を講じることが重要と考えており、介護保険法第116条の基本指針改正(案)第三の三の3にも同旨のことが記載されているので参照されたい。

介護人材確保の方向性(中間整理メモ)

福祉人材確保指針に盛り込むことが考えられる事項の例

10. 学校・企業などあらゆる主体と連携する「場」の創設による地域ぐるみの人づくり

介護人材を「地域全体で育み、支える」環境を整備する。このため、地方自治体が、介護事業者、養成機関、学校、一般企業といった、地域のあらゆる主体と連携するための「場」を設ける。また、学校教育、企業内研修、地域住民への啓発活動を進める。

11. グランドデザインの構築

上記の取組を実効的なものとするため、国は10年を念頭に置いた介護人材に係るグランドデザインを描く。それをもとに、地域の関係者が同じ方向感を持ち、施策のPDCAを図りながら、役割に応じた取組を主体的に進める。

○ 都道府県(市町村)は、介護事業者、養成機関、学校、一般企業といった、地域のあらゆる主体と連携するための「場」を設け、その「場」において、地域における介護人材確保について、「参入促進」「資質の向上」「環境の改善」の視点からの総合的な対策を講じること。

○ 対策を講じるにあたっては、介護保険法第116条の基本指針を踏まえ、2025年を見据えた段階的な人材需給推計を行い、地域の実情を踏まえた課題の抽出を行うこと。その上で、課題に対応するための具体的な施策と、それに関する定量的な目標値(例:年間〇〇人の新卒入職者を確保する、全ての小学生に年1回の介護体験機会を提供する、就職フェアに〇〇人の学生を参集する等)を定め、事業に取り組み、前述の「場」において、当該施策の事後評価を行うよう努めること。

○ 教育委員会との連携による土曜日授業の活用等を含めた小中学生の介護体験機会の創出、一般企業との連携による現に働く者に対する介護保険制度等に対する理解の促進、地域住民に対する介護に関する啓発活動など、地域全体で介護人材を育み、支える体制の構築に向けた取組を進めること。

福祉人材確保指針に盛り込むことが考えられる事項の例 ②

介護人材確保の方向性(中間整理メモ)

福祉人材確保指針に盛り込むことが考えられる事項の例

参入促進

1. 2つの魅力～「深さ」と「楽しさ」～の発信
介護は「深さ」と「楽しさ」という2つの魅力をもつ。「深さ」とは、専門性にに基づき高齢者の尊厳の維持と自立支援を支えること、「楽しさ」とは、自ら考え工夫した結果が利用者の感謝として現れ、地域のまちづくりにもつながること。その両面を介護現場から、社会全体、特に将来の担い手たる学生や保護者・教員に向けて発信する。

- 都道府県(市町村)は、地域住民に対し、介護に対する理解を促進するための情報発信機会を創出すること。
- 情報の発信に当たっては、介護体験イベント・職場体験フェア等の活動のほか、例えば、地域の介護事業者団体が主体的な情報発信を行うために業種横断連合(コンソーシアム)を構築する、具体的なストーリー(高齢者の状態が改善した事例等)を有効活用する、介護の創造性やビジネスとしての拡がりといった点に着目する等、介護のイメージを高めるよう工夫すること。
- 教育委員会や福祉人材センター等との連携により、就職活動中又は就職活動を控えた学生(福祉系学部以外の学生を含む)や、その保護者・進路指導の教員に対する情報発信機会の創出に取り組むこと。その際、学生本人が介護をどう捉えているのかを十分に把握するといったマーケティングを行うとともに、NPOや学生・地域住民のコミュニティなど、介護に関する情報発信ツールの発掘と連携を図ること。

2. 若者に選ばれる業界への転換
介護業界が「若者に選ばれる業界」へ生まれ変わるため、経営者の意識改革や多様な人材の活用を図り、経営力・採用力の向上やIT化等を推進する。

- 都道府県(市町村)は、福祉人材センターや介護労働安定センター等とも連携し、介護事業者に対し、効果的な採用・雇用管理(ITを活用した業務効率化の推進や求人活動・雇用管理の実施、求職者に対する対応の見直し、他業界との協働による就職フェアの実施、自法人の求職者へのアピールポイントの発掘等)が可能となるよう促すこと。

3. 地域に貢献したい女性や中高年齢者層の参画
地域貢献に意欲をもつ子育て中・後の女性や、第2の人生のスタートを控えた中高年齢者層が介護への就労や多様な形での参加ができる環境整備を促進する。

- 都道府県(市町村)は、NPO、家族介護者団体、シルバー人材センター等との連携を図り、地域の子育てを終えた主婦や第2の人生のスタートを控えた中高年齢層の介護分野への就業促進のため、周知・研修・介護体験・ボランティア活動の促進等の対策を講じること。
- また、介護職員が子育てをしながら働きやすい環境の構築を進めること。また、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正趣旨を踏まえ、介護事業所・施設における障害者雇用促進を促すこと。

4. 他業界に負けない採用戦略
求人に当たって経営理念の「見える化」や給与体系の整備など「他業界並み」の採用戦略を持つよう促す。また、福祉人材センターなどのさらなる機能向上を含め、求人・求職のマッチングを強化する。

- 都道府県(市町村)は、ハローワークや福祉人材センター等と連携を図り、求職者のニーズ(就業日数及び時間帯・通勤時間・将来の展望等)を踏まえた、きめ細やかなマッチングを行うことのできる体制を構築すること。その際、積極的に介護サービス情報公表制度における介護従事者に係る項目を積極的に活用すること。
- 都道府県(市町村)は、地域の実情に応じ、介護事業者団体と連携を図り、給与モデルやキャリアパス基準例、モデル例の策定・提供に努めること。

福祉人材確保指針に盛り込むことが考えられる事項の例 ③

介護人材確保の方向性(中間整理メモ)	福祉人材確保指針に盛り込むことが考えられる事項の例
<p>5. 多様な働き方や機能に応じたキャリアアップの実現 介護人材について、専門性を追求する人材、マネジメントを担う人材、一定の領域に特化し従事する人材など、働き方や求められる機能に応じた類型化を進める。多様な人材のキャリアパスを整備し、意欲ある者は学び、キャリアアップが図れる環境を実現する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 都道府県(市町村)は、多様な介護人材のキャリアパスの整備を促進するため、初任者向けの研修、喀痰吸引研修等の医療的ケアに係る研修のほか、中堅職員・チームリーダー・管理者等、各職域・経験年数ごとの研修の支援を行うこと。 ○ また、キャリアパス制度が、実際の介護職員の意向と能力に応じ、的確に運用されるよう、研修や助言等の支援を行うこと。
<p>6. 介護福祉士の専門性と社会的評価の向上 介護福祉士について、地域包括ケアに対応し、社会的評価向上につながるよう、専門性を高め、介護現場での中核的な役割を担う存在として明確に位置づける。また、離職した介護福祉士が介護の現場に再就業しやすい環境整備を進める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 都道府県(市町村)は、介護福祉士養成施設や福祉系高校等や介護事業者等との連携を図り、円滑な介護実習の推進等のための方策を講じること。 ○ 都道府県(市町村)は、介護業界に従事していない介護福祉士の円滑な再就業を支援するため、職場体験や研修を支援すること。
<p>8. 小規模事業所の共同による人材育成支援 小規模事業所の共同による研修体制の構築や人事交流などを支援し、キャリア向上支援のための環境を構築する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 都道府県(市町村)は、介護福祉士養成施設や福祉系高校等、既存の教育資源を活用するなど、小規模事業者に従事する職員に対する介護技術等の研修機会を確保する。 ○ また、介護事業者との連携を図り、小規模事業所の合同研修、人材育成、人事交流に向けた取組等に対する啓発や支援を行うこと。
<p>9. マネジメント能力・人材育成力の向上 求職者に「選ばれる事業所」となるよう、マネジメント能力・人材育成力の向上や技術革新の積極的な導入を促す。このため、優れた取組を行う事業者への評価・認証や、情報公表の強化を進める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 都道府県(市町村)は、介護事業者の人材育成・マネジメントスキル向上のため、管理者等に対する支援を行う。例えば、離職率の高い新規採用者の定着率向上を図るため、新人向けのOJT制度(メンター・エルダー制度等)を普及させるための対策を講じること。 ○ 都道府県(市町村)は、関係機関との連携の上、人材育成に熱心に取り組む事業所の認証・評価や介護サービス情報公表制度を活用した情報公開など、退職者や現に働く介護職員にとって有益な情報の「見える化」対策に向けた取組を進めること。

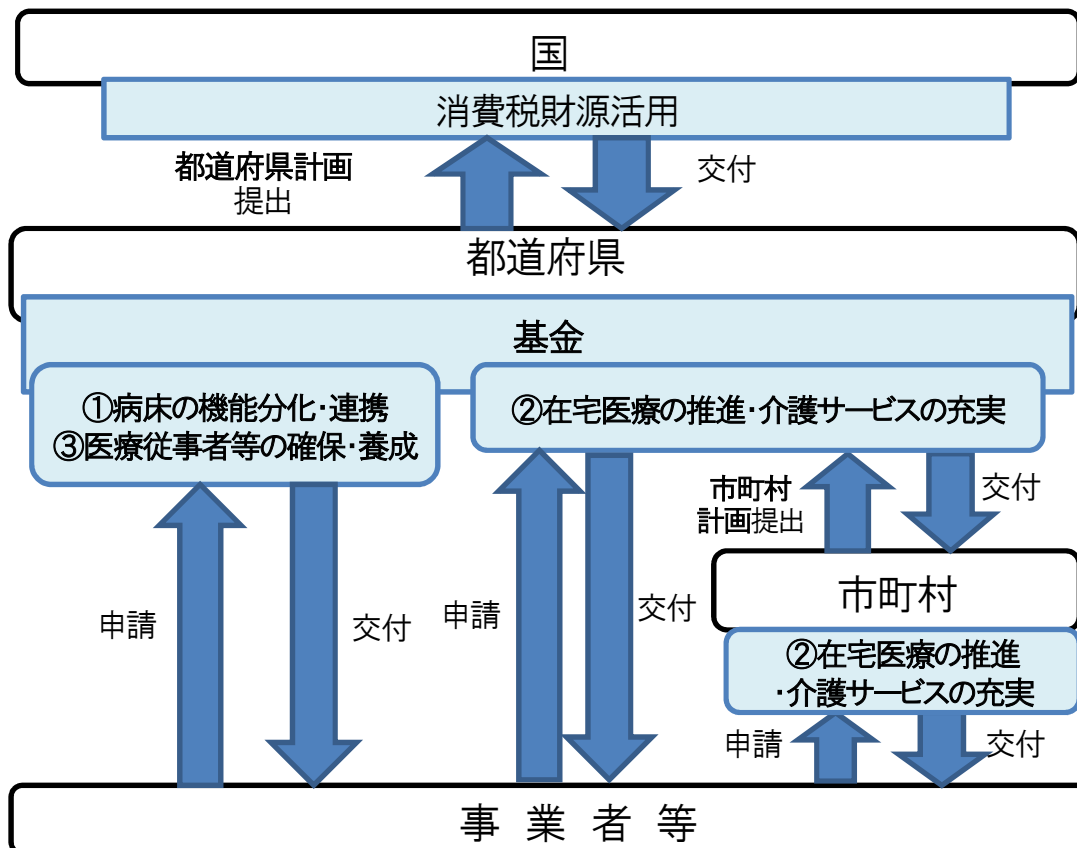
上記は、あくまでも現時点で考えられる例示であり、今後の議論によって変更があり得る。
都道府県におかれては、それぞれの項目の趣旨を勘案し、地域の実情(課題・資源等)を踏まえた創意工夫により、実効性のある対策を講じられたい。

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

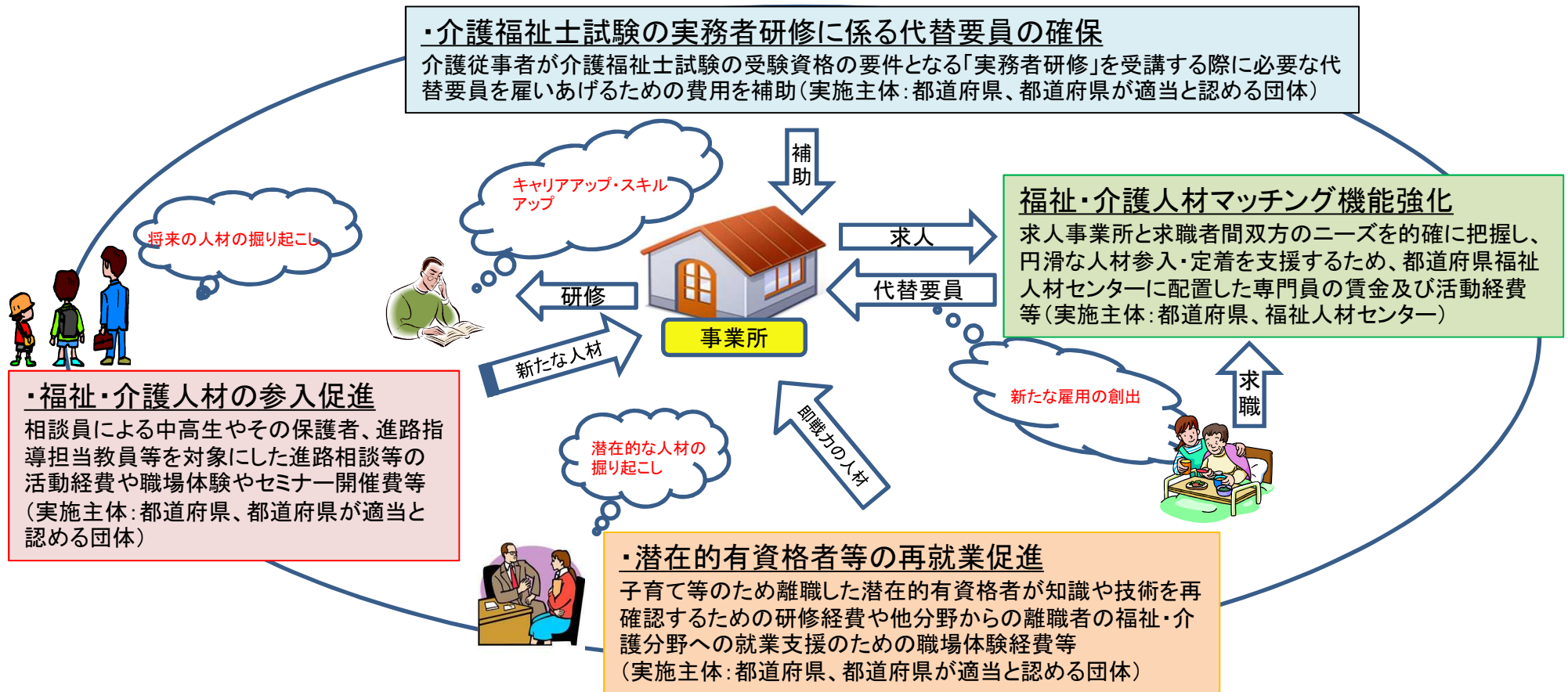
■国と都道府県の負担割合は、2/3:1/3

福祉・介護人材確保緊急支援事業

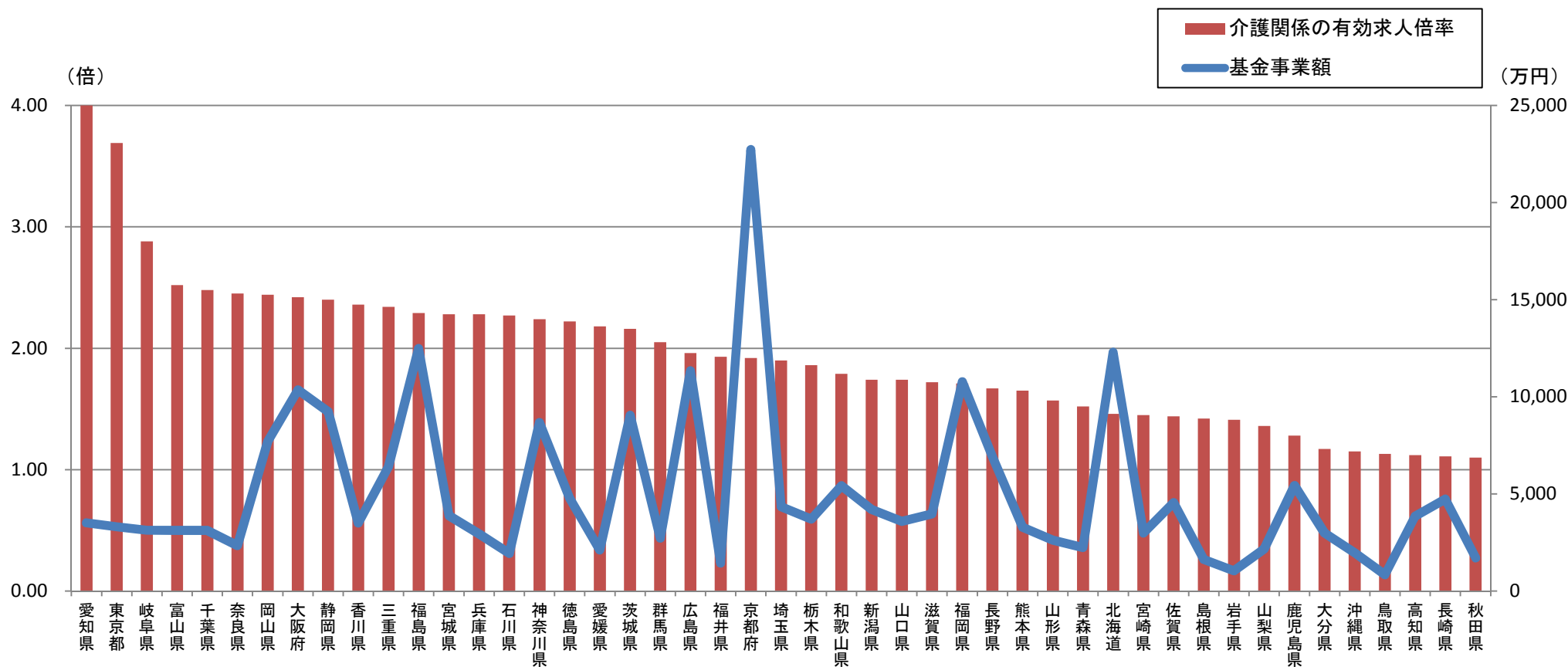
○ 緊急雇用創出事業臨時特例交付金に基づく基金事業において、平成25年度補正予算で所要額の積み増しを行い、都道府県が実施する福祉・介護人材確保のための事業を支援

(参考) 平成25年度補正予算 520億円の内数

事業イメージ



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



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)

介護人材確保地域戦略会議（第1回）（6月17日開催）

- 今後の都道府県における介護人材確保対策を強力に推進するため、介護人材確保地域戦略会議を開催。
- 先進的な取組の具体例の紹介、シンポジウムのほか、初の試みとして、会議の参加者全員（有識者・若手介護職員・各自治体の担当者・厚生労働省職員）が一同に介し、介護人材確保対策についてグループディスカッションを実施。都道府県参加者のアンケートでは非常に有効な取組との評価が多く見られた。

※当日の様様(YouTube厚生労働省チャンネル) <https://www.youtube.com/watch?v=fKH0Fbv2qRI&list=PLMG33RKISnWgh-4I8v7dMx7s57onoRMFa>

プログラム	説明者等
開会挨拶	社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室長
(行政説明) 「平成25年度基金事業実績等について」	社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室長補佐
(講演・事例紹介) 「子ども・若者の参入促進について」 ① 土曜日の教育活動の推進について(15分) ② 介護に対する若者に向けたアプローチ(30分)	①文部科学省 生涯学習政策局 社会教育課、初等中等教育局 教育課程課 ②有識者
(事例発表) 「各都道府県における独自性の高い取組について①」 ～アイデアの発現から実施まで～	埼玉県・静岡県 京都府・岡山県
(ミニ・シンポジウム) 「各都道府県における独自性の高い取組について②」 ～各地域で活用する際の課題とポイント～	埼玉県・静岡県 京都府・岡山県 有識者
(グループディスカッション) 「介護人材確保対策の現状と未来志向の対策について」 ① グループディスカッション(90分) ② グループごとの発表(40分)	47都道府県 有識者 若手介護職員
グループディスカッションの講評	有識者
閉会挨拶	社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室長



熱の入った議論を交わす都道府県職員・若手介護職員・有識者・厚生労働省職員

- 参加有識者（敬称略・五十音順）
岡 勇樹 NPO法人 Ubdobe（ウブドベ）代表理事
門野 友彦 (株)リクルートキャリア HELP MAN! ●JAPAN担当
堀田 聡子 労働政策研究・研修機構 研究員
山田 尋志 NPO法人 介護人材キャリア開発機構 理事長
- 参加若手介護職員（五十音順）
岩本 恭典 一般社団法人FACE to FUKUSHI
岸 沙祐里 ユアハウス 弥生／アイデア北烏山
佐藤 悠祐 社会福祉法人 七日会／せたがや給田乃社
高橋 智史 社会福祉法人胆沢やまゆり会／特別養護老人ホームやなぎの里

都道府県における人材確保・定着に向けた取組例

○ 都道府県によっては、①都道府県主導による、関係団体との連携の場を構築し、②関係団体を巻き込み主体的な取組を促すための対策を講じている。

京都府

- 介護現場の職員・関係団体・職能団体が意見を交わすプラットフォームを構築し人材確保対策について検討、大学等と連携した取組を実施
- 福祉人材育成認証制度により、人材育成に積極的に取り組む事業者の「見える化」と、事業所のレベルアップ・業界のボトムアップを推進

静岡県

- 知事主導で介護職員の賃金水準向上に向けた取組方針を発表し、知事より関係団体に件の取組への協力を要請
- 介護職員の賃金水準向上と定着促進のため、モデル給与表とキャリアパス基準例を作成

埼玉県

- 県と関係団体によるプロジェクトチームを設置し、取組方針を策定
- 新たに介護職員となった職員を知事が激励する介護職員合同入職式を実施
- 離職率が低い事業所や資格取得に積極的な事業所を表彰

岡山県

- 従前の介護業界の常識ではなく、他の業界が当たり前に行う求人活動について、地域の法人が学び、ともに研究する研究会を実施し、就職フェアで成果を活用
- 実践を通じ、研究会参加事業者がアドバイザーとなり、事業所自らが当事者として、就職フェアの運営や改善に関わっていくPDCAマネジメントの仕組みを構築