

介護人材の確保について

平成28年3月7日(月)
全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料

介護職の魅力とさらなる対策

いつでもキャリアを開始できる

修学資金の貸付・
事業所内保育施設
等の拡充

仕事を通じて社会貢献

介護の魅力発信

誰にでも働けるチャンス

中高年等に対する
入門的な研修・
職業体験の充実

どこでも働ける

福祉人材センター等による
マッチングの強化

多様な働き方がある

機能分化の推進・
雇用管理の改善

『介護離職ゼロ』に向けた介護人材確保策の3本柱

離職した介護職員を
介護現場に呼び戻す

離職者のうち再就業者

年間14万人をUP↑

- 介護現場での即戦力となる人材の確保

新規参入促進

新規入職者：年間20万人をUP↑

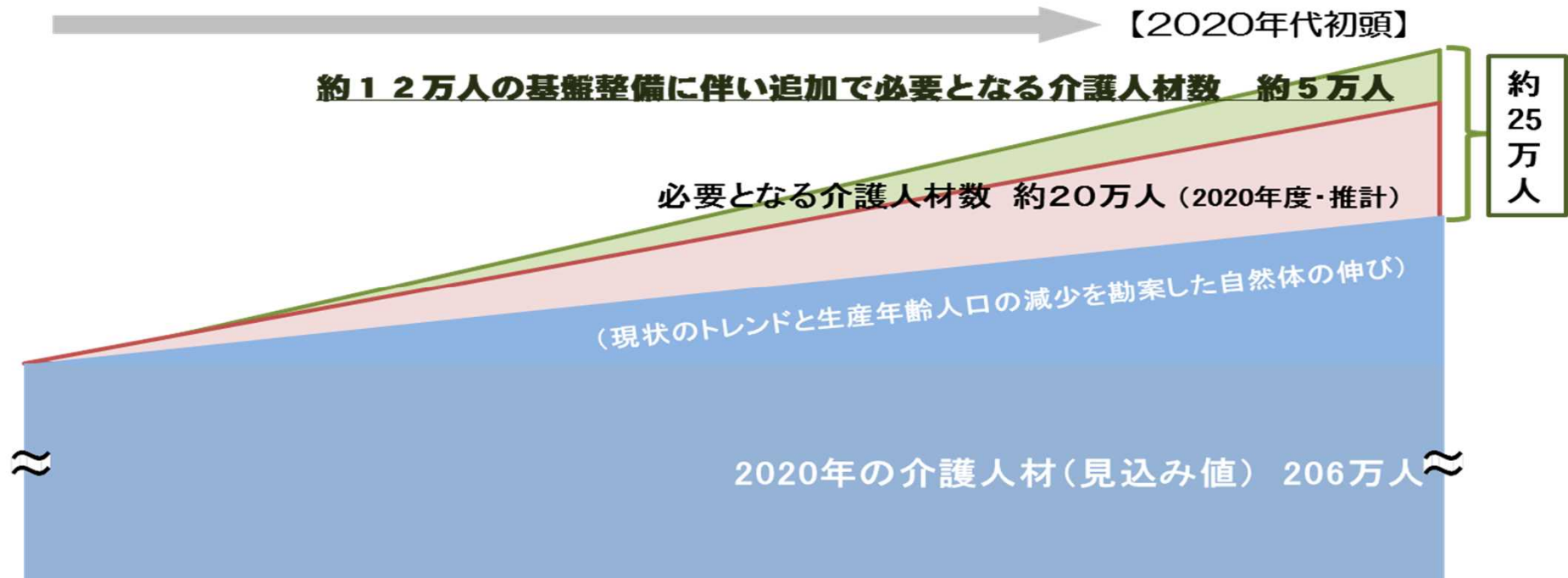
- 学生を増やし将来の中核となる職員を確保
- 介護未経験の地域住民の介護分野への参入を促進し、多様な人材の確保

現場で働く介護人材の
定着を促進

離職率16.6%をDOWN↓

- より長く働くことができ、バランスのとれた職員構成となる

2020年代初頭に向けた介護人材確保について



3つの視点による27年度補正予算（444億円）等による主な対策

- | | |
|--------------------|--|
| 1. 離職した介護人材の呼び戻し | > 再就職準備金貸付事業の新設 ※2年勤務で返還免除 (20万円×1回限り) |
| 2. 新規参入促進 (学生) | > 介護福祉士を目指す学生への学費貸付の拡充 |
| | ※ 5年勤務で返還免除 (80万円/年×2年)、定額補助 (国庫負担 9/10相当) |
| (中高年齢者) | > ボランティアを行う中高年齢者への入門的研修・職場体験の実施等 |
| 3. 離職防止・定着促進、生産性向上 | > 雇用管理改善の推進 (コンテスト・表彰の実施、職場定着支援助成金の拡充(当初)) |
| | > 介護施設等の保育所の整備・運営支援、介護ロボット・ICTの活用推進 |

引き続き、地域医療介護総合確保基金による取組支援や介護職員処遇改善加算による賃金改善を推進

2020年代初頭に向けた総合的な介護人材確保対策

これまでの主な対策

追加で講じる主な対策

◎: 27年度補正予算 ◇: 28年度予算案

潜在介護人材の呼び戻し

離職した介護人材の再就職支援

- 離職した介護人材に対する知識や技術を再確認するための研修
- ハローワークや福祉人材センターにおけるマッチング支援の実施

- ◎ 離職した介護人材に対する再就職準備金の貸付
- ◎ 離職した介護人材の届出システムの構築
- ◇ ハローワークにおけるマッチング機能の強化

新規参入促進 ①

介護職を目指す学生の増加・定着支援

- 介護福祉士養成施設の学生に対する修学資金等の貸付
- 学校の生徒に対する介護の仕事の理解促進や職場体験

- ◎ 介護福祉士養成施設の学生に対する修学資金等の貸付対象者等の拡充

新規参入促進 ②

介護未経験の中高年齢者をはじめとした地域住民の参入促進

- 中高年齢者に対する職場体験
- 地域住民による生活支援の担い手の養成
- ハローワークや福祉人材センターにおけるマッチング支援の実施(再掲)

- ◎ 初任者研修とマッチングの一体的な提供
- ◎ 福祉人材センター、シルバー人材センター、ボランティアセンターの連携による将来の就労を視野に入れている中高年齢者に対する入門的な研修、職場体験の実施
- ◇ ハローワークにおけるマッチング機能の強化

離職防止 定着促進

雇用管理改善や負担軽減に資する生産性向上等の推進

- 1.2万円相当の介護職員処遇改善の拡充
- キャリアアップのための研修の受講負担軽減や代替要員の確保による機会の確保
- 管理者等に対する雇用管理改善の普及
- エルダー、メンター制度の導入支援
- 職場定着支援助成金による雇用管理制度の改善への助成

- ◎ 介護施設・事業所内保育施設の設置の加速化
- ◎ 子育て支援のための代替職員のマッチング(介護職員子育て応援人材ステーションの実施)
- ◎ 雇用管理改善に取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施による優良事例の普及・促進
- ◎ 資格取得のための研修受講の際の代替要員確保
- ◎ 医療的ケア研修の受け皿の整備
- ◎ 介護ロボットの活用推進、ICTの活用等による文書量の半減
- ◇ 新たに賃金制度を導入した事業主への助成

既存施策と追加施策による総合的な取組

2020年代初頭までに約25万人を確保

1. 介護人材確保のPDCAサイクルの確立

2. 離職した介護人材の呼び戻し対策

- (1) 離職した介護人材に対する再就職準備金貸付制度
- (2) 離職した介護人材の届出制度(システム)

3. 若者の新規参入促進対策

(介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付)

4. 中高年齢者の新規参入促進対策

5. 離職防止、定着促進対策

介護人材確保策の推進に向けたPDCAサイクルについて(イメージ①)

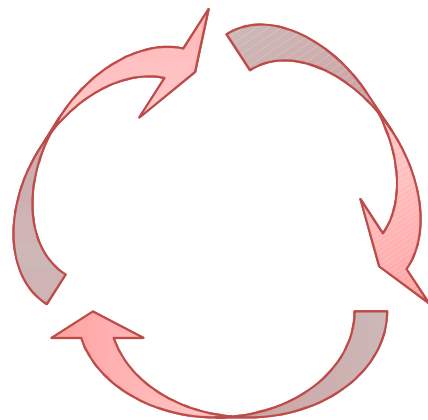
- 介護保険事業支援計画に基づき、都道府県において、地域医療介護総合確保基金を活用した事業、修学資金等貸付事業等について定量的な目標を設定の上、実施。
- 都道府県において、地域の関係主体が参画する「協議の場」(プラットフォーム)を活用し、事業の事後評価や、ハローワーク等との連携による地域の就業動向の把握・分析等を行い、毎年度施策効果の検証を行い、必要に応じて施策を充実・改善。
- さらに、介護人材需給推計を3年ごとに実施するとともに、中期的な施策効果の検証を行い、介護保険事業支援計画へ反映。

介護保険事業支援計画

- 都道府県において、2025年を見据えつつ、3年1期の計画を策定
- 計画に、介護人材需給推計に基づく需給ギャップを埋める方策を位置付け

介護人材需給推計

- 現状施策に基づく人材の需給ギャップを推計するとともに、中期的な施策効果を検証し、次期介護保険事業支援計画に反映



地域医療介護総合確保基金を活用した事業等の実施

- 都道府県において、介護保険事業支援計画に基づき、ハローワーク、介護事業者等と連携し、取組を推進
- 毎年度施策効果を検証し、必要に応じて施策を充実・改善

介護人材確保策の推進に向けたPDCAサイクルについて(イメージ②)

2015年度
(平成27年度)

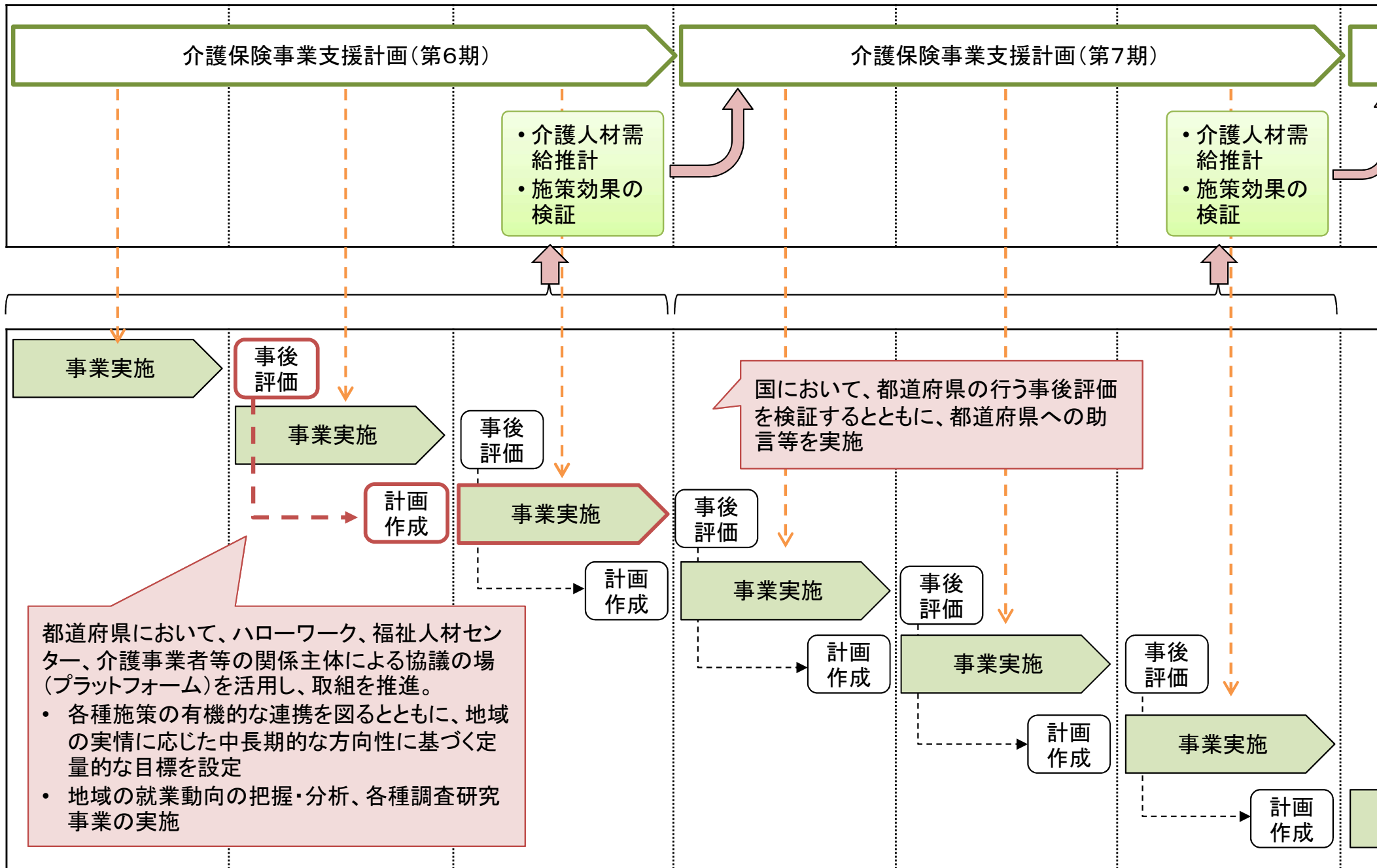
2016年度
(平成28年度)

2017年度
(平成29年度)

2018年度
(平成30年度)

2019年度
(平成31年度)

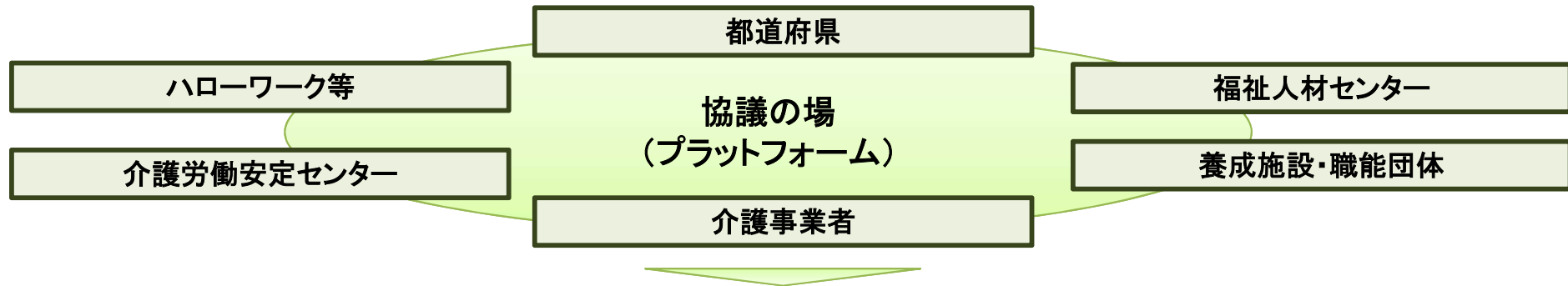
2020年度
(平成32年度)



地域の関係主体の協議の場(プラットフォーム)を活用した取組の推進

- 都道府県におかれては、地域医療介護総合確保基金、介護福祉士修学資金等貸付事業、更には労働施策との有機的な連携を図るとともに、都道府県ごとに中期的な施策の方向性、定量的な目標を明確にすることにより、PDCAサイクルを確立しつつ、取組を進めていただきたい(全国の目標設定の状況については、3月に中間的な報告を求める予定)。
- この目標設定等に当たっては、地域の多様な関係主体との連携を図るため、都道府県ごとに地域医療介護総合確保基金等を活用して設置している協議の場(プラットフォーム)を活用願いたい。

都道府県ごとの施策の方向性・定量的な目標の明確化のための関係主体間での協議(イメージ)



施策の有機的な連携の推進

- 地域医療介護総合確保基金(当初予算分)
- 平成27年度補正予算における対策
 - ・ 地域医療介護総合確保基金(積み増し分119億円)
 - ・ 介護福祉士修学資金等貸付事業の拡充(261億円)
- ハローワーク、介護労働安定センター等による労働施策(マッチングや雇用管理改善)
- 介護事業者や養成施設・職能団体自らによる改善の推進

平成27年度補正予算等による介護人材確保対策についての定量的な目標設定、達成状況の検証(短期・中期)

定量的な目標の達成状況の検証・平成28年度以降の介護人材確保対策の更なる加速化

介護人材確保対策のPDCAサイクルの定量的指標(イメージ)

介護人材確保の視点	個別の取組	指標(案)
離職した介護人材の呼び戻し	再就職準備金の貸付数	約〇〇人
	届出システムの登録者数	〇〇人
学生の新規参入促進	介護福祉士養成施設の学生への学費等の貸付数	〇〇人
	生徒、保護者、進路指導担当者への理解促進のための学校訪問数	〇〇校
各センターの連携による中高年齢者の新規参入促進	将来の就労意向のある中高年齢者への入門的研修・職場体験の実施	〇〇回(〇〇人)
	上記研修受講者の都道府県福祉人材センター等への登録数	〇〇人
離職防止・定着促進	雇用管理改善(キャリアアップ)のための助成金の活用	〇〇事業者
	認証・評価制度の実施	〇〇事業者を認定
	雇用管理改善に取り組む事業者の表彰	〇〇件
	介護施設・事業所内保育所の整備・運営支援	〇〇箇所(〇〇人)
	管理者向けの雇用管理改善方策普及のための研修	〇〇回(〇〇事業者)
	キャリアアップのための研修機会の確保	〇〇人
	医療的ケア研修の受け皿整備	〇〇箇所

上記については、基本的な事項であり、全国統一的な指標のもと目標設定をしていただきたい。

都道府県ごとの目標設定の報告(記入イメージ)

(1) 2020年代初頭に向けた対策の方向性

- 2020年度に見込まれる需給ギャップ*、***人の解消のため、
 - ① 労働市場のボリュームゾーンである中高年齢者層の新規参入促進のための掘り起こし対策や介護事業者の受入体制の構築支援(業務プロセスのカイゼン等)
 - ② 現在、介護職として働く方々のやむを得ない理由による離職を防止し、そのキャリアアンカーに応じたキャリア形成支援による定着促進
- ① ②
- に特に重点化し、総合的な施策を進める。

(2) 平成28年度に実施する取り組みの数値目標

介護人材確保の視点	個別の取組	指標
離職した介護人材の呼び戻し	再就職準備金の貸付数	約〇〇人
	届出システムの登録者数	〇〇人
学生の新規参入促進	介護福祉士養成施設の学生への学費等の貸付数	〇〇人
	生徒、保護者、進路指導担当者への理解促進のための学校訪問数	〇〇校
各センターの連携による中高年齢者の新規参入促進	将来の就労意向のある中高年齢者への入門的研修・職場体験の実施	〇〇回(〇〇人)
	上記研修受講者の都道府県福祉人材センター等への登録数	〇〇人
離職防止・定着促進	雇用管理改善(キャリアアップ)のための助成金の活用	〇〇事業者
	認証・評価制度の実施	〇〇事業者を認定
	雇用管理改善に取り組む事業者の表彰	〇〇件
	介護施設・事業所内保育所の整備・運営支援	〇〇箇所(〇〇人)
	管理者向けの雇用管理改善方策普及のための研修	〇〇回(〇〇事業者)
	キャリアアップのための研修機会の確保	〇〇人
	医療的ケア研修の受け皿整備	〇〇箇所

地域独自の取組を記載することも可能

① 需給推計結果を記載(必須)

② 地域の人口動態や雇用情勢等(例:介護福祉士養成施設の定員充足率、管内の介護施設・事業所の有効求人倍率や離職率、労働力人口の年齢構成等)を踏まえ、特に当該都道府県で重点的に実施する対策の視点を記載

中長期的な施策の方向性



(整合性)

単年度のアウプット

(1)の方向性も踏まえつつ、都道府県ごとに平成28年度の定量的目標を記載する。

記載に当たっては、都道府県等の平成27年度補正予算・28年度予算等の内容に応じ、

介護福祉士等修学資金貸付事業の交付申請の際の「貸付計画」や

地域医療介護総合確保基金に係る「都道府県計画」

等から転記(又は計画の内容と整合性が図られた数値を試算)をすることを想定。

(スケジュール案)

中間報告・・・平成28年3月

最終報告・・・平成28年7月 を予定

(参考)都道府県における協議の場(プラットフォーム)の設置状況

- 都道府県の協議の場(プラットフォーム)については、全ての都道府県で設置済み(予定含む。)。開催実績(予定を含む)は初年度ということもあってか、16自治体が年1回、19自治体が年2回にとどまっており、今後、精力的に開催していただき、この場を有効活用されたい。
- 参加主体を見ると、介護関係機関は、ほぼ全ての都道府県で参加が見られるが、労働局・ハローワーク、介護労働安定センターは7～8割であり、今後、労働施策との連携を更に深める観点から、積極的に参加を求めている。

都道府県	平成27年度 開催回数 (○は予定(内数))	福祉・介護関係機関				労働関係機関		教育関係機関(福祉系除く)		その他関係機関	
		介護関係の 事業者団体等	介護関係の 職能団体等	介護関係の 養成機関等	福祉人材センター 社協福祉協議会	都道府県労働局	介護労働 安定センター	教育機関	学校等	市区町村	有識者
1 北海道	2 (1)	○	○	○	○	○	○	○			
2 青森県	3 (1)	○	○	○	○		○				○
3 岩手県	1	○	○	○	○	○	○			○	○
4 宮城県	3 (1)	○	○	○	○	○	○		○	○	○
5 秋田県	3 (1)	○	○	○	○	○	○				
6 山形県	1	○	○	○	○	○	○	○		○	○
7 福島県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	
8 茨城県	1 (1)	○	○	○	○	○	○			○	
9 栃木県	4 (1)	○	○	○	○						
10 群馬県	2 (1)	○	○	○	○	○	○		○		
11 埼玉県	4 (1)	○			○						
12 千葉県	1	○	○	○	○	○	○	○			
13 東京都	2 (1)	○	○	○	○			○		○	
14 神奈川県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	
15 新潟県	2	○	○	○	○	○	○				
16 富山県	2	○	○	○	○	○	○			○	○
17 石川県	2 (1)	○	○	○	○	○	○			○	○
18 福井県	2	○	○	○	○					○	
19 山梨県	1 (1)	○				○					
20 長野県	2 (1)	○			○	○	○		○	○	○
21 岐阜県	2 (1)	○	○				○	○		○	○
22 静岡県	1	○	○	○	○	○	○		○	○	
23 愛知県	1	○	○	○	○	○	○		○	○	
24 三重県	1 (1)	○		○	○	○	○		○		
25 滋賀県	3	○	○	○	○	○	○			○	○
26 京都府	1	○	○		○	○	○			○	○
27 大阪府	(※)	○			○					○	
28 兵庫県	3 (2)	○	○	○							
29 奈良県	2 (1)	○	○	○	○	○	○				
30 和歌山県	2	○	○	○	○	○	○	○		○	
31 鳥取県	1 (1)	○	○	○	○	○	○		○	○	
32 島根県	2 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	○
33 岡山県	2 (1)	○	○	○	○	○	○		○		
34 広島県	2	○	○	○	○	○	○		○	○	○
35 山口県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	○
36 徳島県	2 (1)	○	○		○					○	○
37 香川県	1 (1)	○	○	○	○						
38 愛媛県	1 (1)	○	○	○	○	○	○		○		○
39 高知県	2	○	○	○	○	○	○				
40 福岡県	2 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	
41 佐賀県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○			
42 長崎県	2 (1)	○	○	○	○	○	○				○
43 熊本県	1	○	○	○	○	○	○		○	○	
44 大分県	1	○	○	○	○	○	○				
45 宮崎県	2 (1)	○	○	○	○	○	○		○	○	
46 鹿児島県	1	○	○	○	○			○	○		
47 沖縄県	1 (1)	○	○		○			○	○		○

※ 府をブロックに分け、各ブロック4～7回開催 (資料出所) 社会・援護局より都道府県にヒアリング。分類は社会・援護局で実施。なお、上記には地域医療介護総合確保基金を活用していないものを含む。

1. 介護人材確保のPDCAサイクルの確立

2. 離職した介護人材の呼び戻し対策

- (1) 離職した介護人材に対する再就職準備金貸付制度
- (2) 離職した介護人材の届出制度(システム)

3. 若者の新規参入促進対策

(介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付)

4. 中高年齢者の新規参入促進対策

5. 離職防止、定着促進対策

離職した介護人材の呼び戻し対策の全体像

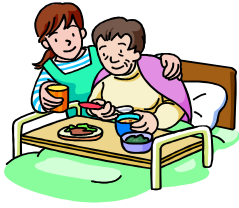
- 離職した介護人材のうち一定の経験を有する者に対し、介護職員として再就職する際に必要となる再就職準備金の貸付メニュー（再就職後2年間介護職としての実務に従事することにより返還義務を免除。）を新たに創設し、潜在介護人材の呼び戻しを促進。
- さらに、離職した介護人材の届出事業を新たに実施するなど、再就職支援対策を強化。

離職時等の届出・登録から求職、再就業までの一体的な支援（イメージ）

【実施主体】 都道府県又は 都道府県が適当と認める団体
 【補助率】 定額補助(国9/10相当)

【福祉・介護の仕事(介護職員)】

借り受けた再就職準備金の返済を**全額免除**。



2年間、介護職員として継続して従事

【他産業の仕事
又は未就労】

借り受けた再就職準備金を実施主体に返済。

(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

※ 介護職員とは介護職員処遇改善加算の対象となる職種をいう。

○再就職準備金(貸付額(上限)20万円)(1回を限度)

- ・ 子どもの預け先を探す際の活動費
- ・ 介護に係る軽微な情報収集や学び直し代(講習会、書籍等)
- ・ 被服費等(ヘルパーの道具を入れる鞆、靴など)
- ・ 転居を伴う場合の費用(敷金礼金、転居費など)
- ・ 通勤用の自転車・バイクの購入費など



貸付

計画

離職した介護職員
(1年以上の経験を有する者)

福祉人材センター等に**求職**

離職した介護職員

氏名・住所等の届出・登録

ニーズに沿った求人情報等のプッシュ型の提供

(再就業に向けた研修・職場体験)

福祉人材センター

届出システム等

再就職準備金の貸付

届出の受付・情報発信

離職した介護人材に対する再就職準備金貸付制度について

- 新たに創設する離職した介護人材の再就職準備金の貸付制度の貸付対象者については、その費用対効果向上のため、
 - ・ 現場の即戦力として求められる一定の経験と知識・技術要件を課すこととともに、
 - ・ 同じく新設する離職した介護人材の届出制度との有機的な連携を図り、掘り起こしや再就職支援の加速化を図る観点から、都道府県福祉人材センターへの届出(登録)を前提とする予定。
- また、都道府県の地域の実情に応じ、国が要綱で定める要件を上回る要件を課すことも可能とする。

要綱イメージ

貸付対象者	<p>当該都道府県に居住する者であり、かつ、当該都道府県の介護施設・事業所に介護職員(介護職員処遇改善加算の対象職種。以下、この表において同じ。)として再就職する者であって、以下の<u>全ての要件</u>を満たすこと。</p> <p>(一定の経験)</p> <p>① <u>介護職員として1年以上(雇用期間が通算365日以上かつ介護等の業務に従事した期間が180日以上)就労した経験を有する者であること</u></p> <p>(一定の知識・技術)</p> <p>② <u>介護福祉士有資格者又は介護職員初任者研修その他これと同等以上と都道府県が認める研修を修了している者であること</u></p> <p>(届出制度との有機的な連携)</p> <p>③ <u>原則として、都道府県福祉人材センターに離職した介護職員として氏名・住所等の届出又は登録を行っていること</u></p> <p>※ 上記のほか、介護人材のキャリアアップ及び職場定着を促進する観点から、貸付対象者の再就業先は、介護職員処遇改善加算が算定されている事業所が望ましい旨を規定する予定</p> <p>(都道府県の上乗せ要件の例)</p> <p>必要となる経験年数として3年以上を設定、求められる資格として介護福祉士に限定、再就業先を特定の介護サービスに限定、雇用形態について常勤職員に限定 など</p>
貸付額	<p>20万円(上限)</p> <p>※貸付申請にあたっては、貸付対象者から貸付計画を提出させる等により、用途の確認を行う。</p>
返還免除	<p>介護職員として2年間従事した場合</p> <p>※実施団体の努力義務として、2年間の就労継続のための相談支援等の実施を求める予定。</p>
事務費	<p>1,280万円(実施団体の人件費、管理費及び貸付事業の実施に当たってのシステム構築経費等)</p> <p>※平成24年度予備費当時の600万円(750万円)から約2倍とし、事業実施のための体制を強化</p>

1. 介護人材確保のPDCAサイクルの確立

2. 離職した介護人材の呼び戻し対策

- (1) 離職した介護人材に対する再就職準備金貸付制度
- (2) 離職した介護人材の届出制度(システム)

3. 若者の新規参入促進対策

(介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付)

4. 中高年齢者の新規参入促進対策

5. 離職防止、定着促進対策

離職した介護人材の届出システムの構築等について

- 平成27年度補正予算3.9億円により、中央福祉人材センターにおいて、各都道府県人材センターにおいて離職した介護人材（介護福祉士に限らない。）の氏名・住所等の届出・登録を受付け、プッシュ型での情報提供を可能とするシステムを構築する（平成27年度中に着手し遅くとも平成28年度中に運用開始）。
- この届出制度については、離職した介護人材の再就職準備金貸付制度との一体的運用を前提としており、システムの運用開始を待たずに、早期の実施をお願いしたい（届出システム構築までの間の情報管理はエクセル等を活用していただくことを想定）。なお、届出制度の実施のための体制強化・整備に要する経費は地域医療介護総合確保基金の活用が可能。
また、事業開始までの間の広報に資するよう、国においてリーフレット案（別添資料）を作成したので必要に応じて御活用いただきたい。
- また、届出システム運用開始後の効果的な離職した介護人材への情報提供が可能となるよう、
 - ① 中央福祉人材センターにおいて、情報コンテンツの標準例を作成（平成27年度補正予算3.9億円の内数）
 - ② 都道府県福祉人材センターにおける情報コンテンツ開発のための調査研究の実施（地域医療介護総合確保基金）のための予算を計上しており、活用を図られたい。

離職した介護人材の再就職支援に活用できる予算等（○は27年度補正予算）

	中央福祉人材センター	都道府県福祉人材センター
離職した介護人材の届出	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中央福祉人材センターにおける届出システムの開発 ○ 離職した介護人材に対する情報発信のための情報コンテンツ開発 ○ 制度普及のための広報経費 	地域医療介護総合確保基金の活用 <ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県福祉人材センターの届出事務の処理の円滑化のための体制強化 ○ 地域の実情に応じた情報発信のための離職した介護人材の実態調査
離職した介護人材に対する再就職支援		地域医療介護総合確保基金の活用 <ul style="list-style-type: none"> ・ 再就業のための研修・職場体験

※ 現在、参議院で継続審議中の社会福祉法等一部改正法案において、平成29年4月より、離職した介護福祉士に対し、都道府県福祉人材センターへの氏名・住所等の届け出の努力義務を課すこととする内容を盛り込んでおり、法案が成立した場合、本事業の更なる加速化が期待される。

(参考) ナースセンターによる看護職員の届出制度等の実施による復職支援

都道府県ナースセンターによる看護職員の復職支援を強化するため、看護師等人材確保促進法を改正（平成27年10月1日施行）

- **看護師等免許保持者による届出制度の創設** - 看護職員が病院等を離職した際などに、連絡先等を都道府県ナースセンターへ届け出る（努力義務）
- **ナースセンターの機能強化** - 復職に関する情報提供など「求職者」になる前の段階から総合的な支援、就職あっせんや復職研修の一体的実施などニーズに合ったきめ細やかな対応
 - 事業運営について地域の医療関係団体が協議、ハローワーク等と密接な連携、支所等の整備による復職支援体制の強化

都道府県ナースセンター

届出情報に基づき、離職後も一定のつながりを確保し、本人の意向やライフサイクル等を踏まえて、積極的にアプローチして支援

【支援の例】

- ・復職意向の定期的な確認
- ・医療機関の求人情報の提供
- ・復職体験談等のメールマガジン
- ・復職研修の開催案内
- ・「看護の日」等のイベント情報
- ・その他復職に向けての情報提供



届出データベース
「とどけるん」



医療機関等に勤務する看護師等

離職時の届出

※代行届出も可

復職

離職

届出

離職中の看護師等

- ・子育て中
- ・求職中
- ・免許取得後、直ちに就業しない
- ・定年退職後 など

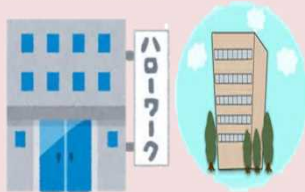
助言等

連携

支援体制強化



都道府県看護協会が
医師会、病院団体等と
ナースセンターの事業運
営について協議



ハローワークや医療勤務
環境改善支援センター
等と密接に連携



より身近な地域での復
職支援体制を強化
(支所等の整備)

ニーズに応じた
復職支援

(参考)ナースセンターによる離職した人材への情報発信コンテンツ(H28.1現在)

生活情報コンテンツ（ライフ、ヘルス&ビューティー、子育て・介護）

育児・介護などの日常生活に役立つ情報から旅行やリラクゼーション等の仕事で疲れた心身を癒すリフレッシュ情報まで看護職の皆様の日ごろの生活をサポートするコンテンツをご用意しております。

オリジナルコンテンツ（看護職に関するコンテンツ）

いつかまた看護職として働けたらいいな、ゆっくり休んだからそろそろ復帰してみようかな、と思った時などに役立つ、以下のコンテンツを定期配信しております。

私のまちのナースセンター

全国各地にある都道府県ナースセンターの復職支援や職業紹介などのサービスについてご紹介します。

あなたのまちのナースセンターがどこにあるのか、どんなことをしているのか、興味のある方はぜひご覧ください。

私の復職ストーリー

家庭や進学等いろいろな事情で離職としていた看護職の方が、復職に至るまでのいきさつや今の生活について、ご本人のインタビューを通じてご紹介します。

働き方も場所もこんなにある！！ 看護のお仕事いろいろ

現在、看護職の仕事は、病院での時短勤務や、訪問看護ステーション、企業など専門知識を生かして様々な業種、雇用形態で働くことができ、勤務形態も勤務場所も多様化しています。そんな職場の最前線をご紹介します。

1. 介護人材確保のPDCAサイクルの確立

2. 離職した介護人材の呼び戻し対策

(1) 離職した介護人材に対する再就職準備金貸付制度

(2) 離職した介護人材の届出制度(システム)

3. 若者の新規参入促進対策

(介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付)

4. 中高年齢者の新規参入促進対策

5. 離職防止、定着促進対策

介護職を目指す学生の修学・介護分野への就労支援

- 介護職を目指す学生の増加と入学後の修学を支援するとともに、卒業後の介護現場への就労・定着を促進するため、貸付対象者の要件緩和や貸付実施主体の修学・就労支援など支援体制の強化を行った上で、返還免除付き学費貸付(介護福祉士等修学資金貸付制度)の拡充のための財源を確保。

事業実施イメージ

養成施設入学者への修学資金貸付

○貸付額(上限)

介護福祉士又養成施設修学者

ア 学 費 5万円(月額)

イ 入学準備金 20万円(初回に限る)

ウ 就職準備金 20万円(最終回に限る)

エ 国家試験受験対策費用 4万円(年額)

※【新規メニュー】国家試験の受験見込者に限る

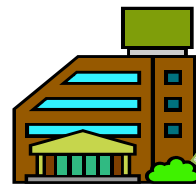
オ 生活費加算 4.2万円程度(月額)

※生活保護受給者及びこれに準ずる経済状況の者に限る

【実施主体】

都道府県又は都道府県が適当と認める団体

【補助率】 定額補助(国9/10相当)



支援

貸付

【福祉・介護の仕事】

借り受けた修学資金等の返済を
全額免除。



5年間、介護の仕事に継続して従事

(貸付実施後、一定期間内に福祉・介護の仕事に就職)

(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

【他産業の仕事又は未就労】

介護福祉士養成施設の学生

(他産業に就職又は未就労)

借り受けた修学資金を実施主体に返済。

介護福祉士養成施設に通う学生に対する修学資金貸付事業の拡充

- 平成27年度補正予算において、国庫負担について、従来の3/4から9/10相当の定額補助とするとともに、都道府県負担分について特別交付税措置の対象とするとともに、1.2万人分の財源を確保するなど、従来の制度を拡充し、多くの介護福祉士養成施設の学生への支援を図る。
- これに伴い、貸付を希望する学生が、その意欲に応じた支援を受け、地域の介護人材として働き続ける(介護職として5年間働くことにより返還免除)ことができるよう、
 - ・ 従来の入学時の学業成績に着目する要件に加え、介護分野での就労意欲等に着目する要件を加えるとともに、
 - ・ 実施団体の責務として学習継続支援と就労継続支援を位置付けることとしている(実施に要する経費は事務費を活用。再就職準備金貸付事業において同じ)。

要綱イメージ

貸付対象者	(従前)優秀な学生であって、かつ、家庭の経済状況等から真に本修学資金の貸付が必要と認められる者 (改正案)次のいずれかに該当する学生であって、家庭の経済状況等から修学資金の貸付が必要と認められる者 ① 学業成績等が優秀と認められる者 ② 卒業後、中核的な介護職として就労する意欲があり、介護福祉士資格取得に向けた向学心があると認められる者
貸付額	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学 費 5万円以内(月額) ・ 入学準備金 20万円以内(初回に限る) ・ 就職準備金 20万円以内(最終回に限る) ・ 国家試験受験対策費用 4万円以内(年額)【新設】…介護福祉士国家試験の受験見込者に限る ・ 生活費加算 4.2万円程度(月額)…生活保護受給者及びこれに準ずる経済状況の者に限る ※ 実務者研修については学費20万円のみ ※ 新設される国家試験受験対策費用の貸付対象者は、平成29年度以降の卒業見込者であって、国家試験を受験する意思のある者とする。なお、貸付期間については、都道府県の判断により、2年制課程の者と4年制課程の者との均衡を図る観点から卒業見込み年年度及びその前年度の2年間などとすることも可能とする。 ※ 貸付決定については、入学前に行うことも可能
返還免除	介護職員等として5年間(実務者研修修了者は2年に軽減)従事した場合 ※実施団体の努力義務として、2年間の学習継続及び5年間(実務者研修修了者は2年間)の就労継続のための相談支援等の実施を求める予定。
事務費	1,280万円 (実施団体の人件費、管理費及び貸付事業の実施に当たってのシステム構築経費等) ※平成24年度予備費当時の600万円(750万円)から約2倍とし、事業実施のための体制を強化 ※ 上記金額は、再就職準備金貸付事業と本事業に係る経費の合計額

学生や保護者・進路指導担当者に対する介護職の理解促進と魅力発信

- 地域医療介護総合確保基金を活用し、学生やその保護者・進路指導担当者に対する介護職への理解促進や魅力発信を行い、あらゆるルートからの若者の参入促進策を講じることが有効。

【実施に当たってのポイント】

- 都道府県の福祉人材確保対策担当と教育委員会、福祉人材センターの協働で実施することが有効
- できるだけ多くの生徒に対象を広げていくため、目標値(対象学校数や生徒数)を掲げて実施する
- 授業の感想等をまとめ整理していくことで、ブラッシュアップしていくことも有効

【考えられる実施形態】

- ① 介護事業所や介護福祉士養成施設が小中学校・高校へ訪問して行う(出張授業)
福祉の現場で活躍している若手介護職員や介護福祉士養成施設の若手教員等を派遣して、仕事の魅力や、やりがいを伝える出張授業を行う (平成28年度目標値:〇〇校)
- ② 地域の生徒に介護事業所等に来てもらって行う(体験学習)
土曜日授業等の機会を活用して、地域の生徒(小中学校・高校)が介護事業所等に来てもらって職場体験を行う (平成28年度目標値:〇〇校)

1. 介護人材確保のPDCAサイクルの確立

2. 離職した介護人材の呼び戻し対策

(1) 離職した介護人材に対する再就職準備金貸付制度

(2) 離職した介護人材の届出制度(システム)

3. 若者の新規参入促進対策

(介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付)

4. 中高年齢者の新規参入促進対策

5. 離職防止、定着促進対策

介護未経験の中高年齢者をはじめとした地域住民の参入促進

- 全国で約120万人の中高年齢者(50歳～64歳の者)が、高齢者向けの社会参加活動(ボランティア)を行っており、中高年齢者層の介護分野への関心が高いことがうかがえる。
- 福祉人材センター、シルバー人材センター、ボランティアセンターの連携のもと、将来的に介護分野での就労を視野に入れている方々の掘り起こしを行い、以下の取り組みを通じた介護分野への新規参入促進を図る。
 - ① 介護職として従事する際に必要となる基礎的な知識・技術を学ぶための入門的な研修や職場体験の実施
 - ② 中高年齢者を労働者として受け入れる際の介護事業者に求められる環境整備(業務フローのカイゼン、人事労務管理制度の再考など)の支援

事業イメージ

(初任者研修とマッチングの一体的な提供)

このほか、特に都市部での需要の増加が見込まれる訪問介護員等の確保を図るため、都道府県福祉人材センターによるマッチングを通じて就労し、働きながら介護職員初任者研修の修了を目指す者に対し研修受講費等の助成を支援。

中高年齢者受入れのための環境整備
例)業務フローの改革(配膳等の業務の切り出し・勤務シフトの見直し)
給与体系等の再構築、人事考課・OJTの体系化

【福祉・介護の仕事】



介護施設・事業所

入門的な研修の実施(年間3万人相当)
職場体験の提供

将来の就労意向のある者

中高年齢者(50歳～64歳の者)のうち
高齢者向けの社会活動を行っている者
約120万人

就労意向のある方の掘り起こし

ボランティアセンター

地域連絡会の設置

シルバー人材センター

福祉人材センター

中高年齢者を雇用する際のノウハウの提供

3センター地域連絡会の設置による施策の有機的な連携について

1. 本事業の目的について

- 本事業の目的は、将来を含めた介護分野での就労の意向のある者に対し、入門的研修や職場体験を行うことにより、最終的には介護分野でのマッチングを推進することであり、ボランティア活動を行う者の増加を主たる目的とするものではないことに留意すること。

2. 1の目的を踏まえた3センターの役割について

- 本事業の推進に当たり、福祉人材センター、シルバー人材センター、ボランティアセンターの3センターの連携を図ることとしているが、役割分担としては次のとおり想定される。

福祉人材センター	<ul style="list-style-type: none">・ 就労意向のある中高年齢者などに対する入門的研修や職場体験のあっせんやマッチング支援・ 地域の介護事業者に対する中高年齢者の受入環境の整備のための相談援助・研修等・ (将来的に新システムが更改された際の)中高年齢者の研修受講歴の管理
シルバー人材センター	<ul style="list-style-type: none">・ 会員の就労意向を確認し福祉人材センターにつなげる
ボランティアセンター	<ul style="list-style-type: none">・ 高齢者向け社会参加活動を行う中高年齢者などの就労意向を確認し福祉人材センターにつなげる

3. 地域連絡会の設置要綱(例)

(設置)

第1条 ○○県に地域の中高年齢者の介護分野への就労促進を図るための情報共有、連絡調整、意見交換、ノウハウの共有等を行うための場として○○県3センター地域連絡会(以下「地域連絡会」という。)を置く。

(協議事項)

第2条 地域連絡会は、○○県に居住する中高年齢者等の介護分野への就労促進を図るための入門的な研修等の事業についての実施方針について協議する。

(組織)

第3条 地域連絡会は、○○県■■課長、○○県福祉人材センター** (職名)、○○県シルバー人材センター連合(職名)、都道府県ボランティアセンター(職名)で組織する。

2 管内市区町村単位での取組の促進を図るため、連絡会に、市町村連絡会を置く。

(会議)

第4条 地域連絡会は、○○県■■課長が必要に応じて前条第一項に定める者を招集して行う。

2 ○○県■■課長は、必要と認めるときは、前条第一項に定める者以外の者に出席を求めることができる。

(庶務)

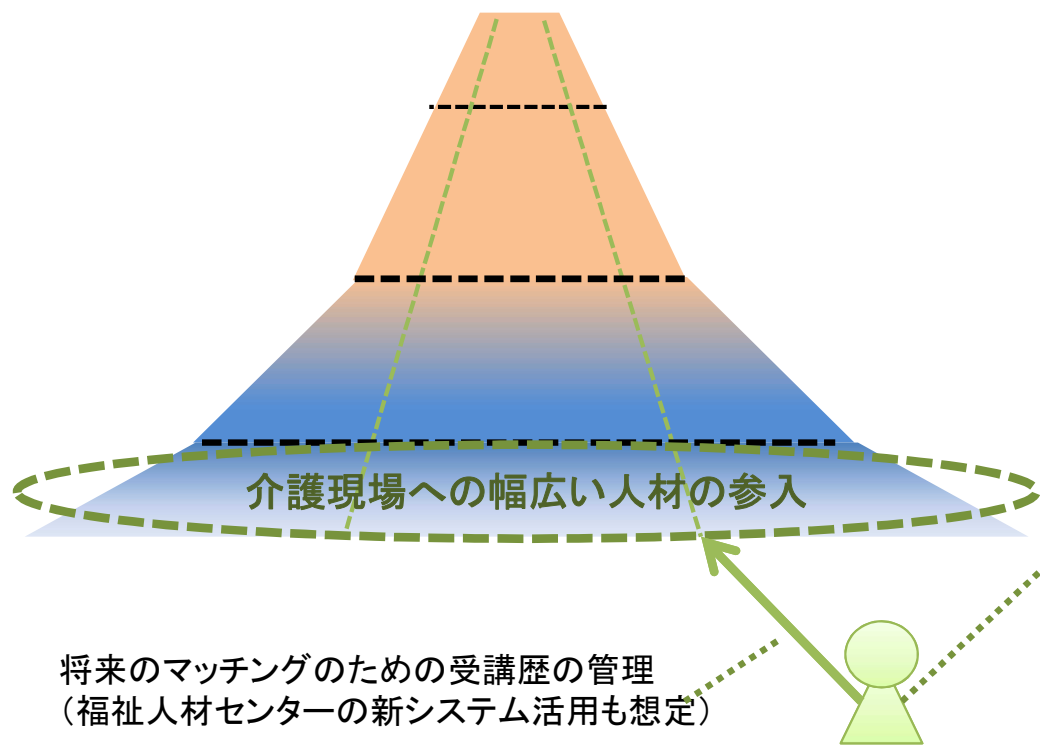
第5条 地域連絡会の庶務は、○○県■■課において行う。

(施行の細目)

第6条 この要綱に定めるもののほか、連絡会の運営に関し必要な事項は、○○県■■課長が定める。

中高年齢者向け入門的研修について

- 本事業で実施していただく入門的研修については、幅広い方々に受講していただくため、介護現場での就労の際に求められる最低限度の知識・技術等を修得していただき、安心して介護職員として働いていただくことを念頭にしたものとするのが想定される。
- 具体的には下表のように、尊厳の保持と自立支援など介護職員としての心構え、基本的な生活支援技術、緊急時の対応など、網羅的な知識、技術を学んでいただくことが考えられるが、例えば、受講者負担を考慮し生活支援技術のみのコースを設定する、地域住民からのニーズの高い下表以外のカリキュラムを設定するなど可能であり、3センター地域連絡会での議論も踏まえながら、都道府県の地域の実情に応じ、既存研修を活用するなど柔軟に実施されたい。
- また、将来的に福祉人材センターのシステムで都道府県の入門的研修受講歴の登録を可能とし、複数コースを受講した者の管理などに活用することも検討している。



最低限度の知識・技術等について取得

科目	時間数
尊厳の保持と自立支援	1時間
介護保険制度等の理解	1時間
高齢者や家族の心理	1時間
コミュニケーション技術	1時間
認知症の理解	2時間
生活支援技術	4時間
リスクマネジメント、緊急時の対応	1時間
介護現場の理解(職場体験や映像教材の活用)	2時間
合計	13時間

※研修の実施主体については、都道府県、市区町村、社会福祉研修センター、介護福祉士養成施設、介護職員初任者研修実施機関等を想定

都道府県から提供いただいた代替可能な既存研修の例(茨城県)

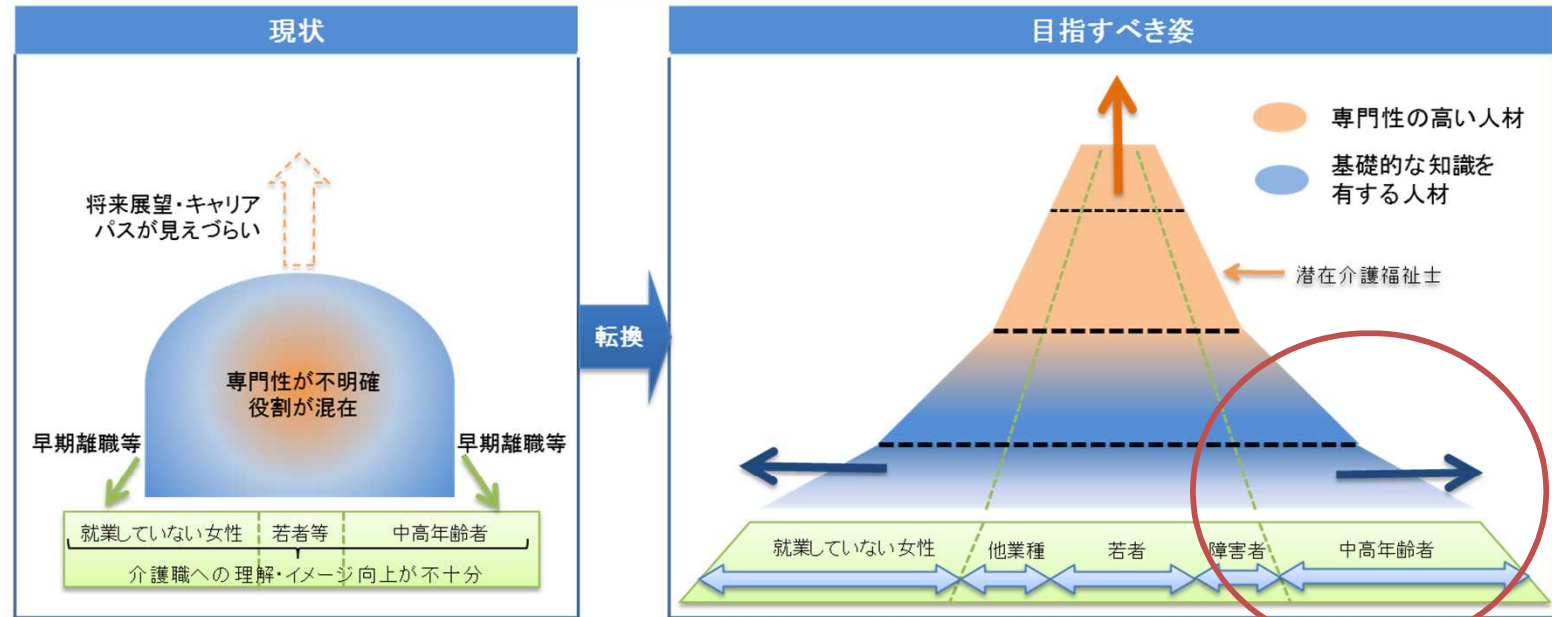
暮れ六つ講座(すぐ役立つ～初心者のための介護入門～) 2時間(定員10名)

介護の専門家(福祉人材センターのキャリア支援専門員や介護福祉士会を講師に招き、介助の技術を学習

中高年齢者の受入れに当たっての介護事業者の環境づくり

- 中高年齢者の受入れに当たっては、就労に当たっての意向や介護分野についての知識・経験にも多様であることから、受け入れる側の介護事業者としても、
 - ① 業務フローを検証し、例えば配膳やベッドメイクなど、それほど高度な専門性が求められないと考えられる業務の切り出し
 - ② 個々の中高年齢者の働きかたの希望(勤務時間、勤務日、キャリア志向等)を踏まえることのできる、勤務シフト・人事考課・給与体系の再構築やOJTなどの育成体制整備
 など、介護サービスの質の確保と働く介護人材の育成・定着支援のための体制整備が必要と考えられ、3センター地域連絡会の機能も活用し、介護事業者に対する受入ノウハウの提供を併せて行うことが有効。
- 国としても、こうした視点を含め、介護人材の機能分化の議論を今後進めていくこととしている。

(参考) 介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～



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た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

1. 介護人材確保のPDCAサイクルの確立

2. 離職した介護人材の呼び戻し対策

(1) 離職した介護人材に対する再就職準備金貸付制度

(2) 離職した介護人材の届出制度(システム)

3. 若者の新規参入促進対策

(介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付)

4. 中高年齢者の新規参入促進対策

5. 離職防止、定着促進対策

離職防止・定着促進に向けた対策

○ 介護人材の離職事由の上位を占める要因に対し、総合的な対策を実施することにより、介護人材の離職防止・定着促進を推進する。

過去働いていた職場を辞めた理由(介護福祉士:複数回答)

結婚、出産・育児	31.7%
法人・事業所の理念や運営のあり方に不満があった	25.0%
職場の人間関係に問題があった	24.7%
収入が少なかった	23.5%
心身の不調(腰痛を除く)、高齢	22.0%
労働時間・休日・勤務体制があわなかった	18.9%
腰痛	14.3%
専門性や能力を十分に発揮・向上できない職場・仕事だった	13.2%
家族等の介護・看護	13.1%
将来の見込みが立たなかった	12.2%
いろいろな職場を経験してみたかった	10.9%
家族の転勤・転居	5.3%
新しい資格を取得した	4.2%
人員整理、勸奨退職、法人解散、事業不振	3.7%
利用者・家族との関係に問題があった	2.0%
起業・開業した	0.9%
その他	19.7%

○介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営支援【拡充】

子育てをしながら働き続けることのできる環境整備のため、**介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営を支援**。(新規・拡充)(医療介護基金の積増し)

○子育て支援のための代替職員のマッチング(介護職員子育て応援人材ステーションの実施)【新規】

○優良な雇用管理改善の取組の普及・促進【一部新規】

雇用管理改善に取り組む事業者の**コンテスト・表彰の実施**(新規)や**認証・評価制度の推進**(継続)(医療介護基金の積増し等)

○身体的負担軽減や事務の効率化等による生産性向上【拡充】

- ・ **介護ロボットの効果的活用方法の検討・開発・導入支援**(新規・拡充)(医療介護基金の積増し等)
- ・ 業務上の書類削減・ICTの活用(ペーパーレス化の推進)による**文書量の半減**(新規・拡充)

○介護職員のキャリアアップ支援【新規】

今後、増加が見込まれる医療的ケアの研修機会を拡大し、介護人材のキャリアアップ・定着促進を図るため、喀痰吸引等の**登録研修機関の開設を支援**(新規)(医療介護基金の積増し)

また、介護福祉士を目指す現任介護職員の実務者研修受講機会確保のための代替要員の雇上経費を支援(重点実施)

○キャリアパスの整備を行う事業者への助成【拡充】

新たに賃金制度を導入(賃金テーブルの設定等)した事業主への支援(28'当初:職場定着支援助成金の拡充)

雇用管理改善に取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施

- 今後の介護人材の確保・定着を図る上で、介護事業者の雇用管理改善の推進を図ることは重要な課題。
- このため、平成27年度補正予算により地域医療介護総合確保基金を積増し、都道府県において優良な取組を行う介護事業者のコンテスト・表彰を実施しベストプラクティスの横展開を図るための財源を確保。
- 今後、国においても雇用管理改善の取組に関する調査研究事業を行うとともに、都道府県から推薦いただいた事業者のコンテスト・表彰を実施することを予定しており、各都道府県におかれては、積極的な実施を図られたい。

都道府県

- 平成27年度に引き続き「認証・評価制度」の全国展開の推進（既に実施している都道府県においては改善・発展等の検討）

- 認証・評価制度を活用した（事業スキーム等について検討中の都道府県においては、制度設計を視野に入れた）優良な雇用管理改善の取組のコンテスト・表彰の実施

国

- 優良な雇用管理改善の取組に関する調査研究等の実施

- 都道府県からの推薦等を踏まえ、国においてコンテスト・表彰を実施

（参考）雇用管理改善の評価に当たって考えられる視点の例（このほか都道府県の自由な発想で評価していただきたい）

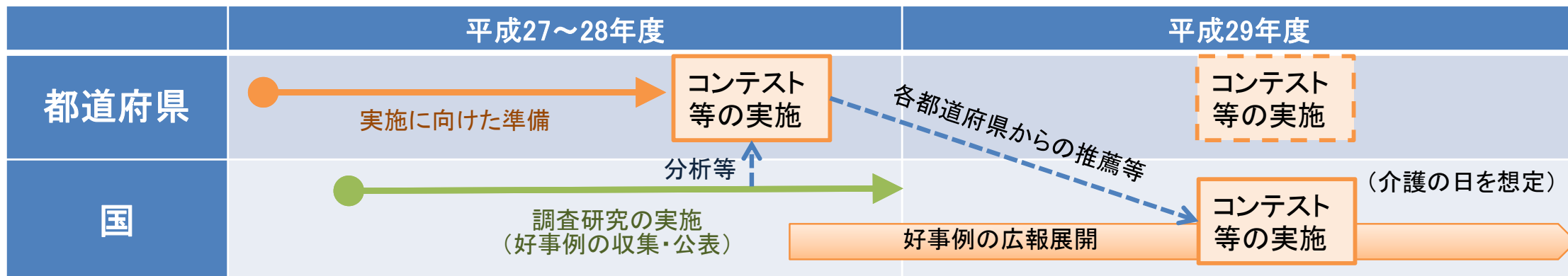
- ・ キャリアパス制度や人事考課と評価制度的な運営を実施している
- ・ 介護職員の業務について短期・中長期の成果目標を設定している
- ・ 介護職員の休暇取得率が100%である、リフレッシュのため長期休暇を定期的に取得する制度を構築している
- ・ 介護職員の家族が出産する際の休暇制度など、介護職員の意向を反映した福利厚生制度の充実
- ・ 個々の介護職員の能力、採用年次、キャリアアンカーに応じた育成プログラムを策定している
- ・ 介護サービスの提供方針を含む経営方針について介護職員に明確に示し合意形成を図っている
- ・ 介護職員から現場の気づきを活かした業務改善提案を受け付け活用している

今後、国として、介護職員の休暇取得に向けた取組の強化を図る予定

雇用管理改善に取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施スケジュール等

- 雇用管理改善に取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施に当たっては以下の事項に留意されたい。
 - 実施スケジュールについては例えば「介護の日」周辺のイベント等にコンテストを内在化することも考えられるが、都道府県の準備等に要する期間に応じ柔軟に設定していただければ差し支えないこと。
 - コンテストの実施に当たっての評価の視点については「協議の場」(プラットフォーム)を活用し、検討していただくことが、推薦などの関係主体の協力が得られやすいと考えられ望ましいと考えられること。
 - コンテストの実施の際に、民間企業に事務局機能を委託することが考えられるが、このための経費については、地域医療介護総合確保基金の活用が可能であること。
 - 国においては、平成28年度に行う予定としている調査研究事業により、都道府県のコンテストで優秀な評価を受けた事業者の取組など好事例の収集・公表を行った上で、国としてもコンテスト・表彰を行う予定であること。

(参考) 全体の実施スケジュール (イメージ)



(参考) コンテスト・表彰の実施規程の例 (介護人材確保のための協議の場(プラットフォーム)を活用した表彰の実施例)

- 趣旨 介護職のイメージアップ及び魅力ある職場づくりを推進するとともに介護人材の確保・定着を図るため、働きやすい職場づくりに取り組む介護事業者を表彰する。
- 実施主体 ○○県「協議の場」(以下「○○県PF」という。)
- 取組の推薦 以下の内容に取り組んでいる介護事業者について○○県PFを構成する団体等から推薦する。
 - キャリアパス制度や人事考課と評価制度的な確な運営を実施している
 - 介護職員の業務について短期・中長期の成果目標を設定している
 - 介護職員の休暇取得率が100%である、リフレッシュのため長期休暇を定期的取得する制度を構築している
 - 介護職員の家族が出産する際の休暇制度など、介護職員の意向を反映した福利厚生制度の充実
 - 個々の介護職員の能力、採用年次、キャリアアンカーに応じた育成プログラムを策定している
 - 介護サービスの提供方針を含む経営方針について介護職員に明確に示し合意形成を図っている
 - 介護職員から現場の気づきを活かした業務改善提案を受け付け活用している
- 審査 ○○県PFが審査し、優れた取組を選定します。
- 表彰 審査の結果、優れた取組に選定された事業所には、○○県△△から表彰を行う。
- 周知・広報 表彰を受けた介護事業者の取組について、○○県により、管内の介護事業者や介護福祉士養成施設等への周知及び広報を行う。
- その他 表彰の実施のための事務局を<////////>に置く。

介護人材の育成・定着に取り組む介護事業者の認証・評価制度について

- 「認証・評価制度」は、地域医療介護総合確保基金の「基本事業」として位置付けており、平成29年度までに全都道府県での実施をお願いしているところ。
- 本事業は、介護事業者の人材育成・確保の取組の「見える化」を図ることにより、
 - ① 介護事業者の切磋琢磨を進め業界全体のレベルアップとボトムアップの推進
 - ② 介護職を志す者の参入・定着促進に資するものであり、今後とも積極的な実施に向けた検討をお願いしたい。
- 本事業の実施に当たっては、都道府県と介護業界が同一の方向感を持ち、お互いに協力しながら事業を進めることが重要であり、「協議の場」(プラットフォーム)を活用しながら地域内でのコンセンサスを得ていただきたい。

【認証・評価制度の実施に向けた進め方の一例】 ※平成26年度社会福祉推進事業による(株)メディヴァの報告書をもとに厚生労働省で作成

認証・評価制度の検討

- 都道府県における協議の場(プラットフォーム)等で「認証・評価制度」を検討
※介護事業者の主体的な取組を促すことが目的であり、都道府県と介護事業者団体等、地域の関係者が同じ方向感と目的意識を持ち、協働して仕組みづくりを行う。

認証プロセスの設定

- 評価項目等、認証プロセスを設定
※①継続的に認証制度を実施する仕組みづくり、②成果が実感できるプログラム作り、③事業者の参加を促す(人材不足解消等)メリットの提供が課題。

認証開始

- 主な流れ
申請⇒書類審査⇒現場確認⇒審査委員会⇒認証
※認証を通じて事業所のレベルアップを図ることが目的。
認証に届かない事業者には改善策の実施支援などフォローアップの体制構築がカギ。
- 認証説明パンフレットやホームページ等、県民向け広報で認証制度のブランド化を図る。

【認証・評価の項目の一例】

- キャリアパス制度や人事考課と評価制度の的確な運営を実施している
- 介護職員の業務について短期・中長期の成果目標を設定している
- 介護職員の休暇取得率が100%である、リフレッシュのため長期休暇を定期的を取得する制度を構築している
- 介護職員の家族が出産する際の休暇制度など、介護職員の意向を反映した福利厚生制度の充実
- 個々の介護職員の能力、採用年次、キャリアアンカーに応じた育成プログラムを策定している
- 介護サービスの提供方針を含む経営方針について介護職員に明確に示し合意形成を図っている
- 介護職員から現場の気づきを活かした業務改善提案を受け付け活用している

今後、国として、介護職員の休暇取得に向けた取組の強化を図る予定

認証・評価事業の実施状況について

○ 「認証・評価制度」は、平成29年度までに全都道府県での実施をお願いしているところであるが、

- ① 今年度より既に実施している都道府県は5箇所(山梨県、愛知県、京都府、広島、沖縄県)
 - ② 平成28年度から平成29年度までの間に事業の開始を予定している都道府県は18箇所(20箇所は検討着手のみ)
 - ③ 平成29年度までの間に検討に着手する予定がない都道府県は4箇所
- と取組状況にバラツキがあり、実施に向けた取組の加速化をお願いしたい。

都道府県	状況 (○:制度実施)		
	平成27年度	平成28年度	平成29年度
1 北海道	検討	検討	検討
2 青森県	検討	○	○
3 岩手県	未着手	検討	
4 宮城県	検討	○	○
5 秋田県	未着手	検討	○
6 山形県	実施(検討含む)予定なし		
7 福島県	未着手	未着手	検討
8 茨城県	未着手	検討	検討
9 栃木県	未着手	検討	検討
10 群馬県	検討	検討	○
11 埼玉県	検討	○	○
12 千葉県	実施(検討含む)予定なし		
13 東京都	未着手	未着手	検討
14 神奈川県	検討	○	○
15 新潟県	未着手	検討	○
16 富山県	未着手	検討	検討
17 石川県	未着手	検討	○
18 福井県	検討	検討	検討
19 山梨県	○	○	○
20 長野県	検討	検討	○
21 岐阜県	検討	○	○
22 静岡県	未着手	検討	検討
23 愛知県	○	○	○
24 三重県	実施(検討含む)予定なし		

都道府県	状況 (○:制度実施)		
	平成27年度	平成28年度	平成29年度
25 滋賀県	検討	検討	検討
26 京都府	○	○	○
27 大阪府	検討	検討	検討
28 兵庫県	未着手	未着手	検討
29 奈良県	検討	○	○
30 和歌山県	実施(検討含む)予定なし		
31 鳥取県	検討	検討	○
32 島根県	未着手	検討	○
33 岡山県	検討	検討	○
34 広島県	○	○	○
35 山口県	検討	検討	○
36 徳島県	検討	検討	検討
37 香川県	検討	検討	検討
38 愛媛県	未着手	検討	検討
39 高知県	検討	検討	○
40 福岡県	未着手	検討	○
41 佐賀県	検討	検討	○
42 長崎県	未着手	検討	検討
43 熊本県	未着手	検討	検討
44 大分県	未着手	検討	検討
45 宮崎県	検討	検討	検討
46 鹿児島県	未着手	検討	検討
47 沖縄県	○	○	○

(資料出所) 社会・援護局より都道府県にヒアリング。

認証・評価制度について(京都府の取組例)

- ①ホップ 人材育成に取り組むことを意思表示→「宣言」
- ②ステップ 認証基準を満たす→「認証」
- ③ジャンプ 更なる取組→「上位認証」

▼認証マーク



■独自の基準(4分野17項目)を設定

評価項目の4分野	認証基準
1. 新規採用者が安心できる育成体制	新規採用者育成計画の公表、研修の実施 等
2. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成	キャリアパスの公表、人材育成計画の策定、実施 等
3. 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり	休暇取得・労働時間縮減のための取組 等
4. 社会貢献とコンプライアンス	第三者評価の受診、関係法令の遵守 等

働きながら介護福祉士取得を目指す介護人材への実務者研修受講支援

- 介護現場で働く介護人材のキャリアアップを推進するため、平成28年度より介護福祉士国家試験の受験要件となる実務者研修に係る返還免除付き学費(研修受講料)貸付の要件を緩和した上で、介護人材の定着の促進を図るための財源を確保(介護福祉士修学資金等貸付制度のメニュー事業)。
- また、実務者研修受講時の代替職員の雇い上げ経費についてその全部又は一部を補助(地域医療介護総合確保基金)。

実務者研修の受講費用貸付事業の実施イメージ(介護福祉士修学資金等貸付事業(平成24年度よりメニュー化))

修学資金貸付

- 貸付額(上限)
実務者研修受講費用
学 費 20万円(上限)



貸付

介護福祉士を目指す
介護現場で働く者

【実施主体】

都道府県又は都道府県が適当と認める団体

【補助率】 国9/10相当(定額)

【福祉・介護の仕事】

借り受けた修学資金
の返済を**全額免除**。



2年間、介護職員として継続して従事

(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

借り受けた修学資金
を実施主体に返済。

介護職員の実務者研修受講時の代替職員確保事業の実施イメージ(地域医療介護総合確保基金の27'補正予算による積増し)

介護施設・事業所



更なるキャリアアップを目指し介護福祉士を取得するため、実務者研修(320時間程度※)を受講

※ 介護職員初任者研修修了者の場合

一定期間のマンパワーの低下に伴い代替職員の雇い上げが必要

マンパワー低下分の
全部又は一部を代替
する要員

雇い

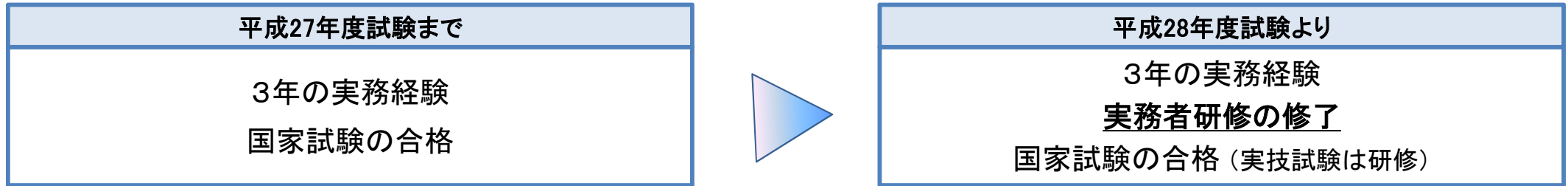
代替職員の人員費の全部又は一部を補助
(紹介予定派遣等の活用等もあり得る)

都道府県

実務者研修の義務化と各都道府県における貸付の実施状況について

○ 平成28年度より実務経験ルートでの介護福祉士資格取得の要件として実務者研修の修了が課されることになり、来年度以降の研修受講ニーズは高まることが想定されるが、平成26年度の貸付事業の実施自治体数は12にとどまっており、都道府県におかれては、実務者研修の受講支援のための方策を積極的に講じていただきたい。

実務経験ルートにおける介護福祉士の資格取得方法の変更(平成28年4月1日施行)



■ は、施行済み □ は、未施行(現行法では、平成28年4月施行予定)

	実務経験ルート 〔3年以上の介護等の業務に関する実務経験を経た後に、国家試験に合格して資格を取得する方法〕	養成施設ルート 〔都道府県知事が指定する介護福祉士養成施設等において必要な知識及び技能を修得して資格を取得する方法〕	福祉系高校ルート 〔文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定する福祉系高校において必要な知識及び技能を修得した後に、国家試験に合格して資格を取得する方法 平成25年度までに特例高等学校等(通信課程含む)に入学した者を含む〕
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 34単位(1,190時間*)) ■ +19単位=53単位(1,855時間*)
国家試験	■ 国家試験	□ 国家試験	■ 国家試験
【参考】資格取得者数			
累計	約88.1万人	約30.3万人	内訳無し(実務経験ルートに含む)
平成25年度	約8.7万人	約1.1万人	(約0.4万人)

*時間数は、1単位を35時間として換算

介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営の一体的な支援

- 介護人材の離職事由の最上位は「結婚、出産・育児」（31.7%）であり、介護職員が子育てをしながら働き続けることのできる環境整備が重要であり、介護施設・事業所内保育施設の設置を加速化するため整備・開設・運営の一体的支援を講じる。
- 本事業の予算については整備、開設支援については「介護施設等の整備に関する事業」、運営支援については「介護従事者の確保に関する事業」として区分されており、都道府県においては施設整備部局と人材確保部局との間で緊密な連携を図り、施策の推進を図っていただきたい。

地域医療介護総合確保基金の構造

（介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営の一体的支援）

地域医療介護総合確保基金

施設整備分

- 整備に要する経費
配分基礎単価(案) 11,300千円／施設

- 開設に要する経費
※ 遊具、寝具等の初度経費
配分基礎単価(案) 3,100千円／施設

人材確保分

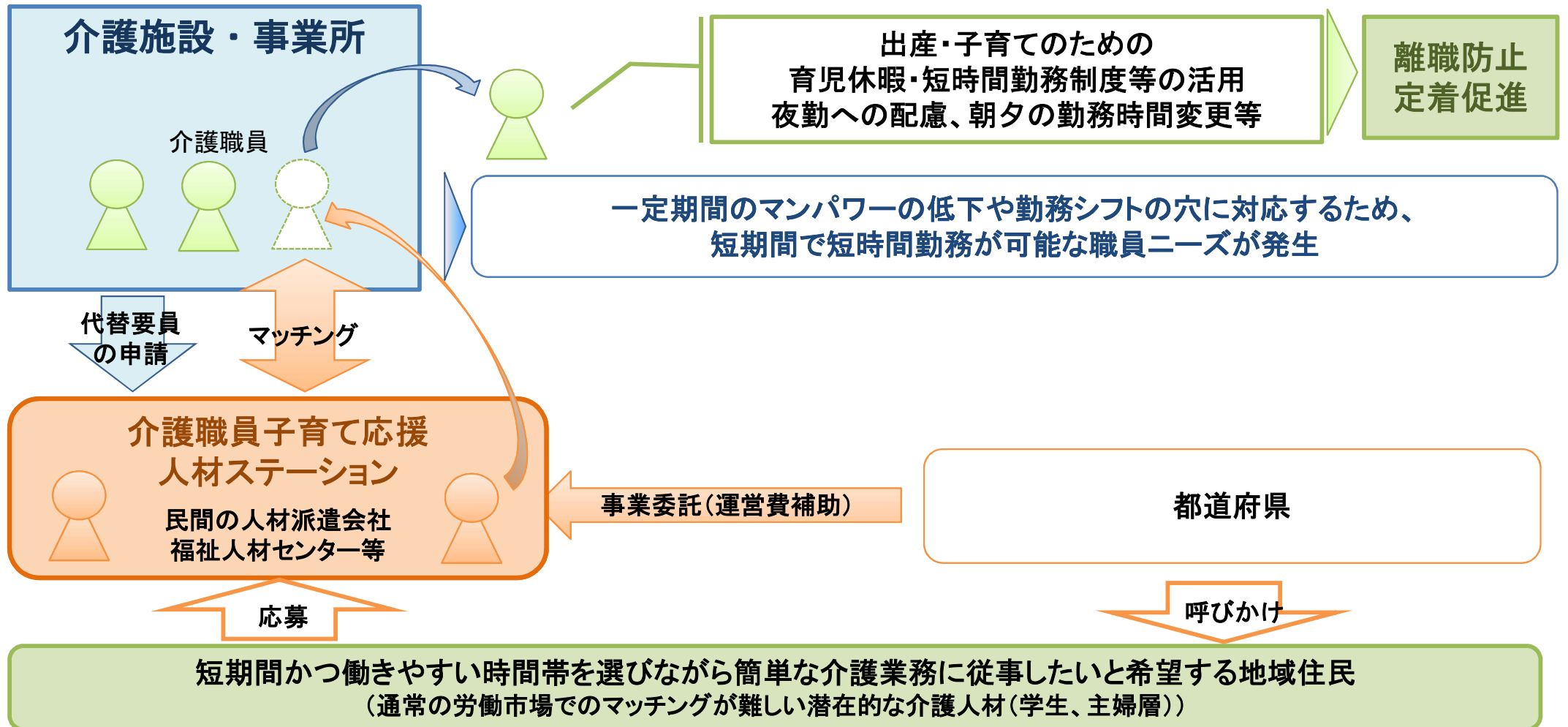
- 運営に要する経費
(都道府県が必要と認める額)

基金を活用した事業の考え方

- 介護事業所内保育所の支援については本日現在、主として次の3つの手法があり、本事業は③に該当
 - ① 子ども・子育て支援新制度における事業所内保育事業(市町村認可事業)に対する給付
 - ② 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金(雇用保険を財源)による都道府県労働局による助成
 - ③ 地域医療介護総合確保基金を活用した都道府県による補助
- 基金を活用した事業のメリット等については、
 - ①とは異なり地域枠の定員設定が必要なく、
 - ②とは異なり都道府県の判断により柔軟な事業期間の設定等が可能であることのほか、
 - ・ 地域の中核となる介護施設・事業所に一定規模以上の保育施設を整備し、地域(近隣)の介護職員専用の受入れを行う事業
 - ・ 小規模な地域密着型介護サービス事業所等の1スペースを活用し、高齢者とのふれあうことのできる空間で介護職員の子どもを受け入れるなど、地域の実情に応じた柔軟な事業展開が可能となること等が挙げられる。

子育て支援のための代替職員のマッチング(介護職員子育て応援人材ステーションの実施)

- 介護人材の離職事由の最上位である「結婚、出産・育児」(31.7%)のための対策について、介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営の一体的な支援に加え、本事業を創設。
- 子育てをしながら働き続けるためには育児休業、育児のための短時間勤務制度等を活用する必要があるが、その際、当該職員のマンパワーの低下をカバーする、あるいは、夜勤をしない、朝夕の送り迎えのためのフレックスタイム等の活用に伴うシフトの穴埋め要員の確保が必要。
- このため、地域に介護分野で短期間・短時間で勤務することが可能な人材のステーションをつくり、子育てをしながら働き続けようとする介護職員の代替要員を介護施設・事業所等のニーズに応じてマッチングを行う。



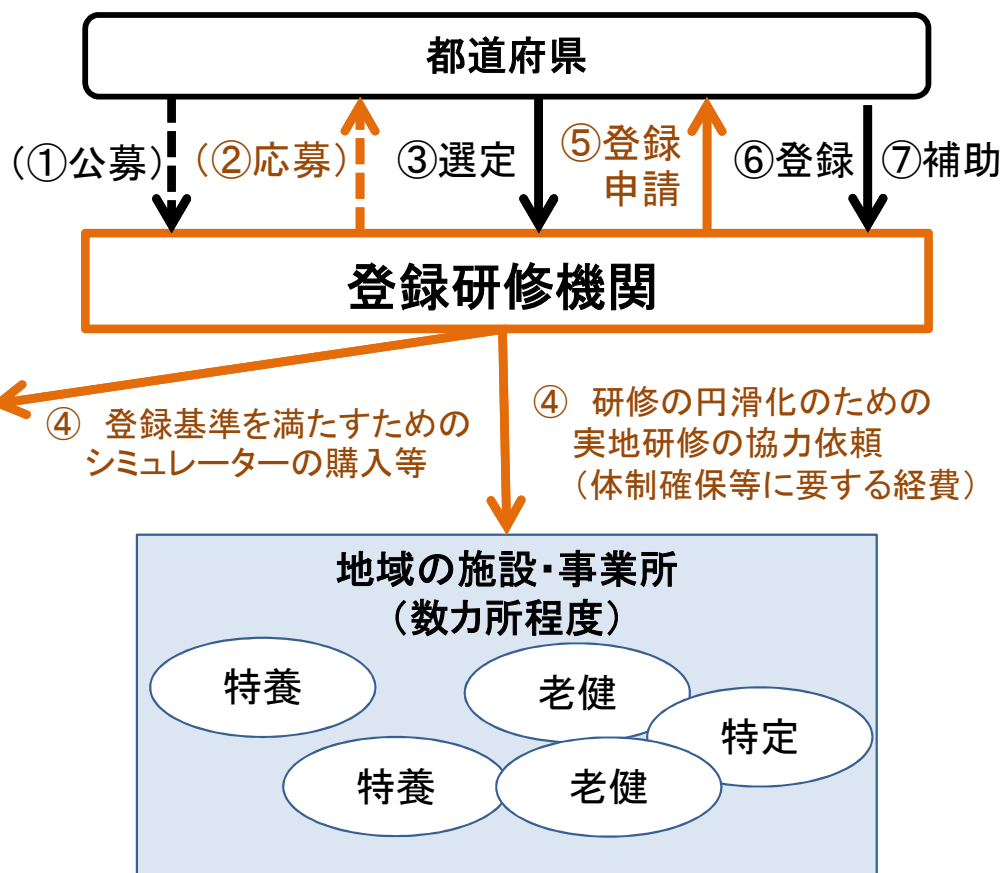
介護職員のキャリアアップ支援（医療的ケアに係る登録研修機関の受け皿の拡大）

- 喀痰吸引等の医療的ケアを実施することのできる介護職員を養成していくことは、医療と介護双方のニーズを併せ持つ要介護高齢者に対するサービスの質の向上はもとより、介護職員のキャリアパスにも資するものと考えられる。
- こうした観点から、地域で医療的ケア研修機会の更なる確保を進めるため、登録研修機関の初度経費について支援を行い、医療的ケア研修の受け皿の拡大を進める。

事業イメージ

登録基準（登録研修機関の要件）

- たんの吸引等の実務に関する科目については、医師、看護師等が講師となること。
- 研修受講者に対し十分な数の講師を確保していること。
- 研修に必要な器具等を確保していること。
- 以下の研修に関する事項を定めた「業務規程」を定めること。
 - ・研修の実施場所、実施方法、安全管理体制、料金、受付方法等
- 研修の各段階毎に習得の程度を審査すること。（筆記試験及びプロセス評価）
- 都道府県に対する研修の実施状況の定期的な報告
- 研修修了者に関する帳簿の作成及び保存 など



地域の医療的ケア研修の受け皿整備

介護人材のキャリアアップの推進

※ 介護人材の研修機会の確保については、既存メニュー（研修の受講負担の軽減、研修に参加する際の代替要員の確保等）を活用

参考資料①

平成28年度予算案に盛り込まれた
介護人材確保対策事業

○ 地域の実情に応じた介護従事者の確保対策を支援するため、都道府県計画を踏まえて実施される「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」に資する事業を支援。

参入促進

- 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
 - 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
 - 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成
 - 介護未経験者に対する研修支援
 - 過疎地域等の人材確保が困難な地域における合同就職説明会の実施
 - 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
- 等

資質の向上

- 介護人材キャリアアップ研修支援
 - ・ 経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修
 - ・ 喀痰吸引等研修
 - ・ 介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講
 - ・ 介護支援専門員に対する研修
 - 各種研修に係る代替要員の確保
 - 潜在介護福祉士の再就業促進
 - ・ 知識や技術を再確認するための研修の実施
 - ・ 離職した介護福祉士の所在等の把握
 - 認知症ケアに携わる人材育成のための研修
 - 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成
 - ・ 生活支援コーディネーターの養成のための研修
 - 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成
- 等

労働環境・処遇の改善

- 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入のための研修
 - 管理者等に対する雇用改善方策の普及
 - ・ 管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催
 - ・ 介護従事者の負担軽減に資する介護ロボットの導入支援
 - ・ 新人教育やキャリアパスなど雇用管理体制の改善に取り組む事業所のコンテスト・表彰を実施
 - 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
 - 子育て支援のための代替職員のマッチング
- 等

- 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位での協議会の設置
- 介護人材育成等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営支援

介護ロボット開発等加速化事業（新規）

平成28年度予算（案）
3.0億円

概要

介護ロボット等の開発・普及について、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を開発内容に反映、開発中の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ことにより、加速化を図る。

事業内容

○ ニーズ・シーズ連携協調のための協議会の設置

開発前の着想段階から介護ロボットの開発の方向性について開発企業と介護現場が協議し、介護現場のニーズを反映した開発の提案内容を取りまとめる協議会を設置する。

○ 福祉用具・介護ロボット実用化支援事業

介護現場のニーズに適した実用性の高い介護ロボットの開発が促進されるよう、開発中の試作機器について介護現場での実証、成果の普及啓発等を行い、介護ロボットの実用化を促す環境を整備する。

○ 介護ロボットを活用した介護技術開発支援モデル事業

介護ロボットの導入を推進するためには、使用方法の熟知や、施設全体の介護業務の中で効果的な活用方法を構築する視点が重要であり、介護ロボットを活用した介護技術の開発までを支援するモデル事業を実施する。

着想
段階

現場のニーズを踏まえた介護ロボット開発の提案を取りまとめ
※開発企業、介護現場、福祉機器等に精通した専門家で構成

開発
段階

モニター調査
・専門職によるアドバイス支援
・臨床評価
※ニーズに即した製品となるよう支援

上市
段階

効果的な介護ロボットを活用した介護方法の開発
※開発企業、介護現場、福祉機器等に精通した専門家により、導入から実証まで総合的に実施

実証成果等の普及啓発
※研修、普及啓発イベント等の実施

居宅サービス事業所における業務効率（ペーパーレス）化促進モデル事業

平成28年度予算（案） 1.3億円【新規】

1. 概要

居宅介護支援事業所や居宅サービス事業所等におけるICT等の活用による効果的・効率的なサービス提供や事業所間連携を促進し、生産性の向上を加速化することの一環として、ICT技術の活用によるペーパーレス化の普及拡大を図る。

2. 事業内容

(1) ICTを活用したペーパーレス化の取組に係るモデル事業

- ① ペーパーレス化による業務改善の効果検証
 - ・ICTを活用したペーパーレス化が市町村の指導監査などの業務に与える課題の把握・分析
 - ・ICTを活用したペーパーレス化による業務改善の効果測定
- ② ICTを活用した事業所内外の情報連携の効果検証
 - ・ICTを活用した事業所内外の情報連携による業務改善の効果測定

(※)ICTを活用したペーパーレス化の例

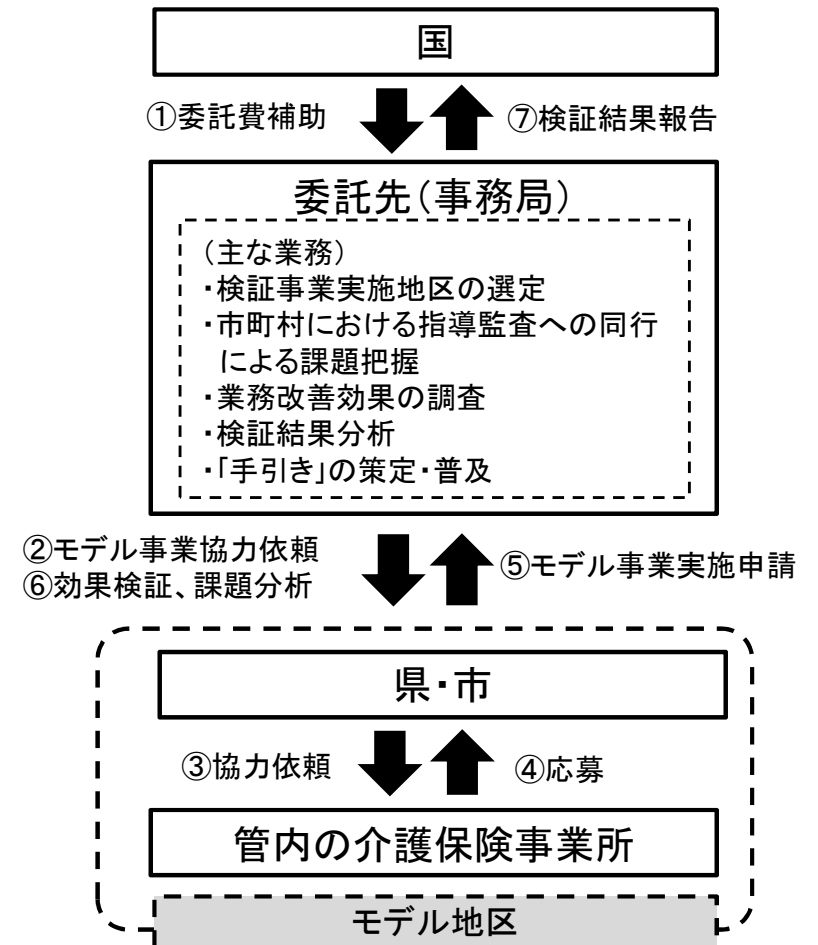
- ・手作業で行われている事業所内業務(個別サービス計画やサービス提供後の実施記録作成等)についてICT機器を活用
- ・書面で保管されている諸記録(個別サービス計画、実施記録等)を電子化

(2) 「ペーパーレス化の実施に向けた手引き」の策定

(その他の留意事項)

- ・平成27年度において、ICT活用の有無に応じた業務プロセス等の実態把握及び比較分析を先行調査として行い、ここから得られた知見を踏まえ、平成28年度において本事業を実施。
- ・また、介護分野における生産性向上に資する取組として、老人保健健康増進等事業を活用し、先進的なICT活用の取組事例の収集等を別途実施。

3. 事業の流れ



介護従事者は残業や夜勤等が多く、共働きや子育てとの両立に苦慮していることが理由で退職する事例が多い(注)実態を踏まえ、ベビーシッターをはじめとする児童の預かりサービスの利用を促進して負担軽減を図ることにより、仕事と子育ての両立支援による離職防止、就労の継続、待遇改善等を推進する。

(注)平成24年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査(公益財団法人社会福祉振興・試験センター)によれば、結婚・出産・育児で離職した介護従事者は、離職者全体の31.7%。

<事業内容>

介護事業所(特別養護老人ホーム、訪問介護事業所、認知症高齢者グループホーム、小規模多機能型居宅介護事業所等)に勤務する子育て中の介護職員が、ベビーシッターの派遣などの育児支援サービスを利用する場合に、当該事業所がその費用の一部を負担する際の補助を行う。

(事業例)

- ・未就学児童等を持つ子育て中の介護職員を対象として、ベビーシッターの利用割引券を配付する場合の費用の助成を行う。
- ・介護職員の子どもが、病気や怪我等で、保育園等に登園させることが困難なときのために、介護事業所内の保育施設等に看護師等の職員を配置する経費に対する助成を行う。

<実施主体> 都道府県(委託可)

<負担割合>

・事務費(国10/10(定額))

事業に要する経費のうち、ベビーシッターの利用割引券等の配付に必要な事務費(人件費、事務費)

・事業費(国3/4、都道府県1/4)

事務費以外の経費で、実際の事業実施に必要な、ベビーシッター利用割引券の割引金額や介護事業所内の保育施設等の看護師等の人件費など

職場定着支援助成金（個別企業助成コース）の概要（※「事業の概要」2及び3）

趣 旨

- 全国的な雇用情勢の改善や景気好転に伴い、建設、介護、飲食サービス業等の分野で人材不足が顕著となっており、これらの分野では採用意欲がありながら人材が確保できない等の雇用管理上の課題を抱えている。
- 雇用管理改善（魅力ある職場づくり）を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成を行うことにより、労働者の職場定着を促進させ、人材不足の解消、魅力的な雇用創出を図る。

事業の概要

事業主が、雇用管理改善につながる以下の事項について、就業規則・労働協約を変更することにより制度を新たに導入、介護福祉機器の導入を行った場合に助成金を支給する。また、介護関連事業主については、賃金制度を導入した場合に助成金を支給する。

1 雇用管理制度助成【対象事業主:重点分野等関連事業主→重点分野等以外の事業主にも拡充】

(1) 制度導入助成(最大40万円)

導入する制度に応じて、以下の①～④の合計額を助成。

- | | |
|---------------|--------------|
| ①評価・処遇制度:10万円 | ②研修制度:10万円 |
| ③健康づくり制度:10万円 | ④メンター制度:10万円 |

(2) 目標達成助成(60万円)

事業実施前に策定する雇用管理制度整備計画において、制度導入による効果として、計画期間終了から1年経過後の離職率低下に係る目標の設定を義務づけ、当該目標を達成できた場合、(1)の助成に加え、60万円を助成する。

2 介護労働者雇用管理制度助成【対象事業主:介護関連事業主】

(1) 制度導入助成

賃金制度を導入(賃金テーブルの設定等)した場合、**50万円**を助成。

(2) 目標達成助成

上記1(2)と同様、計画期間終了から1年経過後の離職率低下に係る目標を達成できた場合、(1)の助成に加え、**60万円**を助成。また、計画期間終了3年経過後に離職率が上昇しなかった場合、さらに**90万円**を助成。

3 介護福祉機器等助成【対象事業主:介護関連事業主】

介護福祉機器等を導入した場合、導入費用の1/2を助成(上限300万円)

<離職率低下目標>

事業所規模 (雇用保険 一般被保険者数)	離職率 低下目標
1～9人	△15%ポイント
10～29人	△10%ポイント
30～99人	△7%ポイント
100～299人	△5%ポイント
300人～	△3%ポイント

※計画策定時点の離職率－離職率低下目標が0%ポイント未満の場合、離職率0%を達成目標とする。

人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業

現状・課題

- 雇用情勢の改善や景気好転に伴い、建設、介護分野や、若者の雇用管理に課題のある分野などにおける人材不足が懸念。
- この解消のためには、現在就業している従業員の職場定着を高めるなど、事業主による雇用管理改善の取組を通じた「魅力ある職場」を創出することが必要。



雇用管理改善促進事業

モデル調査コース【シンクタンク等に委託】

【対象分野】 事業主が取り組むべき雇用管理の内容が明確となっていない分野

【概要】 雇用管理上の課題を抱える事業主に対し、その課題の解消に資する様々な雇用管理制度をモデル的に導入・運用するためのきめ細かなコンサルティングを実施する。

このコンサルティングの過程で得られたモデル取組事例について、その導入効果やノウハウ等の検証・分析を行い、分野ごとの特性を踏まえた効果的な雇用管理改善方策を整理し、これを普及・啓発する。

啓発実践コース【都道府県単位の民間団体等に委託】

【対象分野】 事業主が取り組むべき雇用管理改善の指針がある程度明確である分野（平成28年度は建設分野、介護分野を対象）

【概要】 雇用管理改善の実践段階に課題を抱える事業主に対し、雇用管理改善等アドバイザーによる相談支援を行い、業界ぐるみでの雇用管理改善の実践や、雇用管理改善に積極的に取り組む事業主を中心とした地域ネットワーク・コミュニティによる地域ぐるみでの雇用管理改善の実践（介護分野のみ）を促進する。



成果

雇用管理改善（魅力ある職場づくり）を通じた人材不足の解消

介護労働者雇用改善援助事業等交付金事業

平成28年度予定額
3.8億円

1. 趣旨・目的

- 介護労働者については、賃金、労働時間、健康面等の不安や不満が多く見られるように厳しい労働環境にあり、定着率が低いこと等、雇用管理等の面で解決すべき課題が多い。
- こうした状況を踏まえ、介護サービス分野における人手不足や高い離職率を改善するためには、雇用管理の改善等を通じて介護労働者を安定的に確保するとともに、魅力ある仕事として評価され、将来にわたって安心して働き続けることができる環境づくりを進めていくことが重要である。
- このため、指定法人である(公財)介護労働安定センターが行う雇用管理改善援助事業により、介護労働者が意欲と誇りを持って働くことができる社会の実現を目指した取組を進めていくこととする。

2. 事業の内容

(1) 相談援助事業

介護労働インストラクターによる雇用管理改善に関する相談援助、雇用管理コンサルタントによる専門的な相談、ヘルスカウンセラーによる介護労働者の心身の健康確保に係る相談を実施する。

(2) 介護労働実態調査

事業所における介護労働の実態及び介護労働者の就業の実態等を把握・明らかにし、介護労働者の労働環境の改善等に資する調査を実施する。

(3) 簡易診断システム

事業主がインターネットを通じて、自らの雇用管理改善についての診断や、雇用管理改善に関する事例等の情報を入手できるシステムを運営する。

(4) 地域におけるプラットフォームの運営

介護労働懇談会による地域における介護労働に関する情報交換等を行う。

3. 交付先

厚生労働省 → (公財)介護労働安定センター

社会福祉法人における経営労務管理改善支援事業【新規】

【概要】

- 介護や保育等のサービスを安定的かつ継続的に提供するため、介護や保育事業等を行う社会福祉法人が、経営労務管理について、経営労務管理の専門家による確認・相談支援等を受けることに対して支援を行うもの

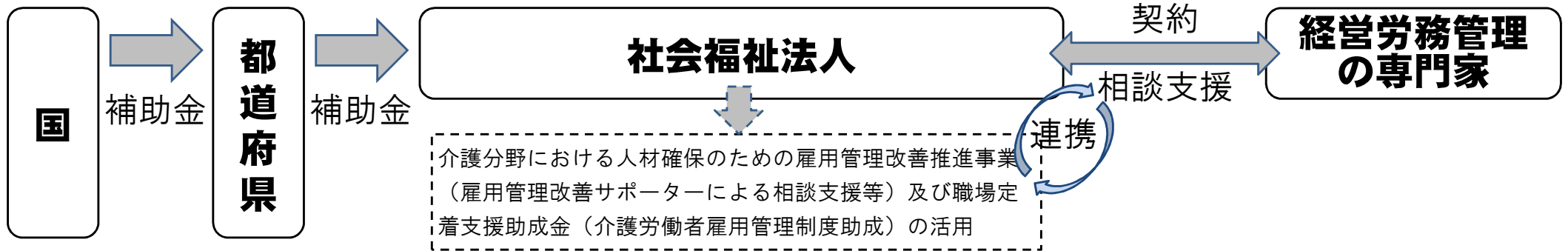
【平成28年度予算（案）額：20.7億円】

1. 実施主体 社会福祉法人
2. 間接補助事業者 都道府県（社会福祉法人の主たる事務所が所在する都道府県が補助を行う）
3. 補助基準 定額補助（3／4相当）

- ①経営労務管理の専門家による法人経営労務管理状況の確認
②法人の経営労務管理の改善に向けた専門家による相談支援
③専門家による改善状況のフォローアップ

経営状況や職務環境の改善

- 介護・保育人材等の確保・
職場定着の促進)



○経営労務管理に関する相談支援の内容

- ・ 介護職員等の業務の総合的な見直し（業務の分類により介護職員の専門性に応じた業務分担を行う）
- ・ 労務管理に係る状況の確認（賃金テーブルの設定等の状況確認）
- ・ ガバナンス体制（理事会・評議員会・監事等）、各種規程・業務手順の整備等の状況の確認
- ・ 決算・財務報告に関する規程の整備等の状況の確認

○経営労務管理の専門家

- ・ 各分野の専門家（公認会計士・税理士・弁護士・中小企業診断士・社会保険労務士等）、介護や保育事業等の経営労務の有識者

地域の介護事業者等の経営管理連携推進事業[新規]

概要

- 地域の介護等事業者の経営・労務管理等の優良事例の分析・検証のほか、人材育成の共同実施や人材交流等を通し、職員処遇に関する好事例の横展開を図るとともに、取組の推進を図る。

【平成28年度予算額(案):0.5億円】

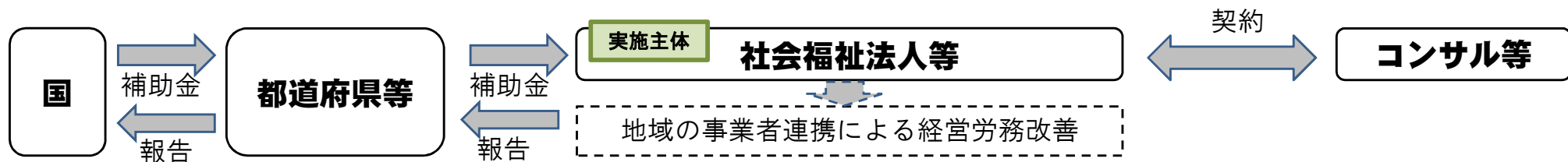
1. 実施主体 社会福祉法人等 ※このほか都道府県等が直接実施することも可能。
2. 補助基準 定額補助(500万円程度)・10箇所程度での実施を想定

補助対象事業

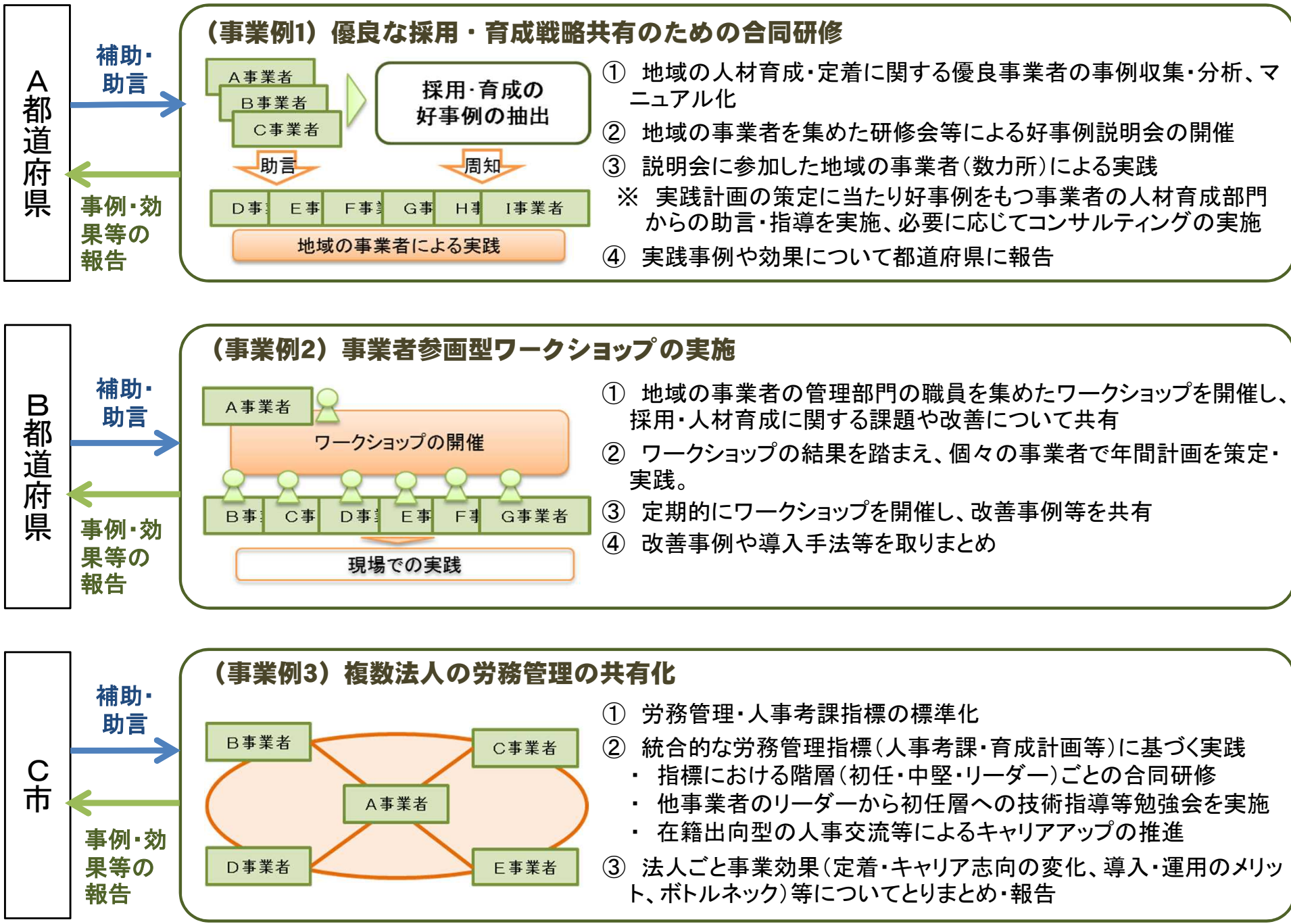
地域の事業者が連携し、経営労務管理手法を改善させる様々な取組を実施するための、コンサル経費、会議費、人件費等を補助対象とする。

事業実施にあたっては、地域のリーダー的な事業所が実施主体となり、コンサル等の連携により合同研修や、ワークショップを開催するなど、多様な手法で行うことが可能だが、取組により得られた知見等を地域の事業者等に還元することが求められる。

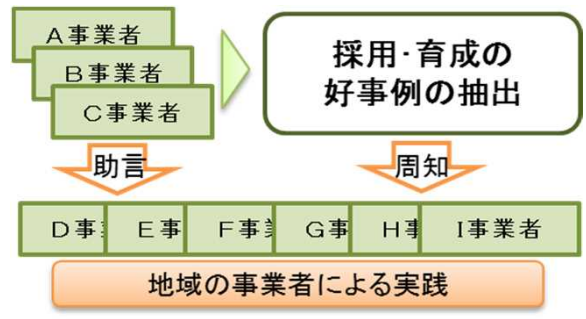
補助スキーム



【具体的事例】地域の介護事業者等の経営管理連携推進事業



(事業例1) 優良な採用・育成戦略共有のための合同研修



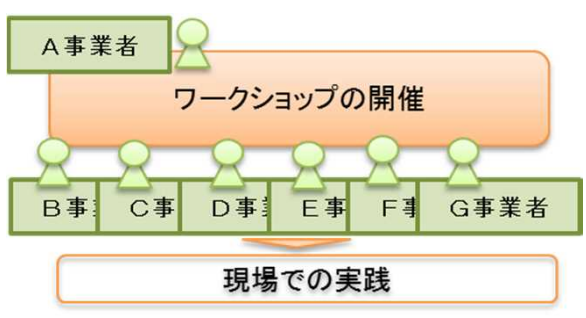
- ① 地域の人材育成・定着に関する優良事業者の事例収集・分析、マニュアル化
- ② 地域の事業者を集めた研修会等による好事例説明会の開催
- ③ 説明会に参加した地域の事業者(数カ所)による実践
※ 実践計画の策定に当たり好事例をもつ事業者の人材育成部門からの助言・指導を実施、必要に応じてコンサルティングの実施
- ④ 実践事例や効果について都道府県に報告

A 都道府県

補助・助言

事例・効果等の報告

(事業例2) 事業者参画型ワークショップの実施



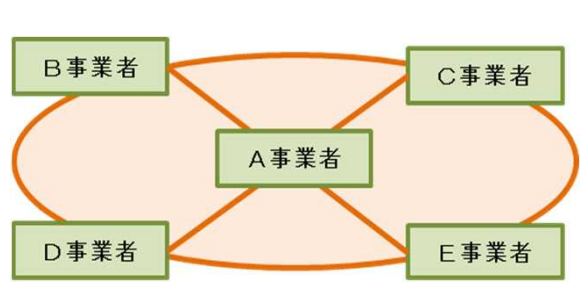
- ① 地域の事業者の管理部門の職員を集めたワークショップを開催し、採用・人材育成に関する課題や改善について共有
- ② ワークショップの結果を踏まえ、個々の事業者で年間計画を策定・実践。
- ③ 定期的にワークショップを開催し、改善事例等を共有
- ④ 改善事例や導入手法等を取りまとめ

B 都道府県

補助・助言

事例・効果等の報告

(事業例3) 複数法人の労務管理の共有化



- ① 労務管理・人事考課指標の標準化
- ② 統合的な労務管理指標(人事考課・育成計画等)に基づく実践
 - ・ 指標における階層(初任・中堅・リーダー)ごとの合同研修
 - ・ 他事業者のリーダーから初任層への技術指導等勉強会を実施
 - ・ 在籍出向型の人事交流等によるキャリアアップの推進
- ③ 法人ごと事業効果(定着・キャリア志向の変化、導入・運用のメリット、ボトルネック)等についてとりまとめ・報告

C 市

補助・助言

事例・効果等の報告

定額補助 @500万円 (10箇所程度想定)

事例・効果等の報告

国

事例の全国展開 (国の全国会議等を活用)

福祉人材確保重点プロジェクトの推進

事業概要

介護、看護をはじめとする医療、保育の各分野におけるサービスを担う質の高い人材の安定的な確保を図るため、全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」（64箇所）を整備し、当該コーナーを中心にハローワークの全国ネットワークを活かし、福祉人材の確保に向けた取組を推進

取組内容

- **求職者に対する支援** ・ 求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
- **事業者に対する支援** ・ 事業所訪問等による求人条件見直し等の求人充足支援
- **求職者と事業者
双方への支援** ・ セミナーや福祉分野関係事業所等の見学会の開催
・ 地域の関係機関とのネットワークを活用した福祉分野の面接会等の開催

各分野での取組

- **「介護求人充足支援強化プログラム」**
介護分野への就職を希望している者はもとより、介護分野に係る資格・経験を有するものの介護分野の就職を希望しない者が同職種への就職を検討する契機となるような働きかけ、就職支援を実施。
- **ナースセンター・ハローワーク連携事業**
ナースセンターとハローワークの連携により、看護師等の医療分野での就業を希望する者と地域の医療機関等とのマッチングを全国の福祉人材コーナーにおいて実施。
- **「保育士マッチング強化プロジェクト」**
「待機児童解消加速化プラン」や子ども・子育て支援新制度等に伴い、待機児童が多くいる地域を中心に保育施設の新設等が見込まれており、これまで以上に高まることが予想される保育士への需要に対応。



拡充内容

- **拠点の拡大**
福祉分野の就職支援を一層充実させるため、福祉人材の確保が困難な地域に福祉人材コーナーを新設（10箇所）。
事業拠点 平成27年度 64箇所 → 平成28年度 74箇所
- **支援体制の強化**
福祉人材の確保をより推進するため、既存の福祉人材コーナー（3箇所）に就職支援コーディネーター及び就職支援ナビゲーターを1名ずつの増配置。
就職支援コーディネーター 3人増、就職支援ナビゲーター 3人増
- **福祉人材センター・ハローワーク連携モデル事業（仮称）**
福祉人材センターとハローワークの連携により、福祉分野での就業を希望する者と地域の介護施設等とのマッチングを全国6箇所の福祉人材コーナーにおいて実施。
- **「保育士マッチング強化プロジェクト」の推進**
保育士の需要が高まる時期に、保育士の資格を有するものの保育士の就職を希望しない者に対して、同職種への就職を検討する機会となるような周知広報、事業所見学会と面接会をセットで行うツアー型面接会の実施（17箇所）。

被災地における福祉・介護人材確保事業

平成28年度予算(案) 0.9億円

(東日本大震災復興特別会計)

- 東日本大震災により特に甚大な被害を受け、特に福祉・介護人材の確保が困難になっている福島県で従事する介護人材を広域的に確保するため、福島県相双地域等の介護施設等への福島県外からの就労希望者に対し、
- ・ 介護職員初任者研修の受講費や就職準備金の貸与等の支援を引き続き行うとともに、
 - ・ 行政事業レビューの指摘を踏まえ、平成28年度予算において、新たに、(1)世帯で赴任する場合や(2)自動車の輸送等を行う場合の加算の創設等を行うなど事業の有効性を高めるための見直しを行う。

福島県が適当と認める団体(実施主体)

研修受講費の貸与

【貸付対象者】

福島県相双地域等の介護施設等で就労を希望する福島県外の者

【貸付内容】

① 学費 15万円を上限(実費の範囲内)

※ 研修メニュー

- ・ 無資格者 介護職員初任者研修
- ・ 有資格者 県社協等が実施する現任者向け研修

② 就職準備金 30万円+(1)+(2)

28年度予算で新設

① 世帯赴任加算

- ・ 家族と赴任する場合… 12.5万円+(世帯員数-1)×5万円
- ・ 単身赴任の場合 … 20万円

② 自動車輸送費用等加算(新規購入の場合は登録手続代行費用)

- ・ 20万円を上限(実費の範囲内)

【貸付条件等】

- ・ 福島県が適当と認める団体が示す施設における就労を条件
 - ・ 当該施設で2年間従事した場合は全額返済免除
- ※ 就職準備金部分は1年間の従事により免除

住まいの確保支援

現地の住宅情報の提供 等

事業の広報

【事業概要】

【事業の流れ】

※ 本事業は福島県単独事業と連携して実施

①貸付申請



②斡旋依頼に基づき、
現地で従事する施設
を提示

③奨学金の貸与

⑤現地の住宅情報を
紹介

相双地域等への就職希望者

無資格者 有資格者

④研修受講

介護職員
初任者研修

現任研修

(研修修了後)※

相双地域等の住居

⑥福島県が適当と認める
団体が示した施設で就労
(2年間の従事で返済免除)

相双地域等の介護施設

人材の斡旋を依頼

※有資格者は現地で働きながら受講も可

経済・財政再生アクション・プログラム (平成27年12月24日経済財政諮問会議)

- 「経済・財政再生計画」に基づき、主要分野の改革の方向性を具体化するとともに、改革の時間軸を明確化し、その進捗管理や測定に必要となる主な指標(改革工程とKPI)を策定した上で、改革を着実に進めるため、経済財政諮問会議において「経済・財政再生アクション・プログラム」を昨年12月24日に取りまとめ(同年12月25日に閣議報告)。
- 同プログラムにおける「経済・財政再生計画改革工程表」において、「介護人材の資質の向上と事業経営の規模の拡大やICT・介護ロボットの活用等による介護の生産性向上」のためのKPI等が示されており、引き続き地域医療介護総合確保基金を活用した介護人材のキャリアアップ研修等や、27年度補正予算に盛り込まれた事業についての取組を進められたい。

経済・財政再生計画 改革工程表(関係部分抜粋)

2014・2015年度 《主担当府省庁等》		集中改革期間			2019年度	2020年度～	KPI (第一階層)	KPI (第二階層)	
		2016年度	2017年度	2018年度					
		通常国会	概算要求 税制改正要望等	年末	通常国会	都道府県ごとの地域の 実情に応じた取組の推進			
		<②介護人材の資質の向上と事業経営の規模の拡大やICT・介護ロボットの活用等による介護の生産性向上>							
公的サービスの産業化	介護福祉士養成施設卒業生に対する国家試験の義務付け等の内容とする社会福祉法等一部改正法案提出	地域医療介護総合確保基金により都道府県が行うキャリアアップのための研修などの取組を支援					地域医療介護総合確保基金による介護人材の資質向上のための取組の実施都道府県数【47都道府県】、計画の目標(研修受講人数等)に対する達成【100%】		
	2015年度介護報酬改定に併せて人員や設備基準の見直しを実施	・介護職を目指す学生への修学資金の貸付け等による支援の実施 ・離職した介護福祉士の届出システム整備等による円滑な再就業支援の実施			・書類削減に向けて対応可能なものから実施 ・ICTを活用した効果的・効率的なサービス提供モデルの普及等、介護ロボット・ICTを活用した介護分野の生産性向上に向けた取組を実施				
		・介護事業所におけるICTを活用した事務負担の軽減のための課題の把握・分析、業務改善の効果測定のためのモデル事業を実施。あわせて、介護事業所における書類削減に向け方策を検討。 ・ICTを活用した事務負担軽減について、整理した論点を踏まえ、2016年度末までに必要なガイドラインをまとめ、公表・周知			・介護ロボットの開発の方向性について開発者と介護職員が協議する場を設置することにより、開発段階から介護施設の実際のニーズを反映 ・福祉用具や介護ロボットの実用化を支援するため、介護現場における機器の有効性の評価手法の確立、介護現場と開発現場のマッチング支援によるモニター調査の円滑な実施等を推進				
					毎年の進捗状況を把握				

参考資料②

社会福祉法等の一部を改正する法律案

社会福祉法等の一部を改正する法律案

※平成27年4月3日国会提出、7月31日
衆議院可決、参議院において継続審議中

福祉サービスの供給体制の整備及び充実を図るため、

- ・社会福祉法人制度について経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上等の改革を進めるとともに、
- ・介護人材の確保を推進するための措置、社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直しの措置を講ずる。

1. 社会福祉法人制度の改革

(1) 経営組織のガバナンスの強化

- 議決機関としての評議員会を必置（小規模法人について評議員定数の経過措置）、一定規模以上の法人への会計監査人の導入 等

(2) 事業運営の透明性の向上

- 財務諸表・現況報告書・役員報酬基準等の公表に係る規定の整備 等

(3) 財務規律の強化(適正かつ公正な支出管理・いわゆる内部留保の明確化・社会福祉充実残額の社会福祉事業等への計画的な再投資)

- 役員報酬基準の作成と公表、役員等関係者への特別の利益供与の禁止 等
- 「社会福祉充実残額（再投下財産額）」（純資産の額から事業の継続に必要な財産額（※）を控除等した額）の明確化
※①事業に活用する土地、建物等 ②建物の建替、修繕に要する資金 ③必要な運転資金 ④基本金及び国庫補助等特別積立金
- 「社会福祉充実残額」を保有する法人に対して、社会福祉事業又は公益事業の新規実施・拡充に係る計画の作成を義務付け 等

(4) 地域における公益的な取組を実施する責務

- 社会福祉事業及び公益事業を行うに当たって、無料又は低額な料金で福祉サービスを提供することを責務として規定

(5) 行政の関与の在り方

- 所轄庁による指導監督の機能強化、国・都道府県・市の連携 等

2. 福祉人材の確保の促進

(1) 介護人材確保に向けた取組の拡大

- 福祉人材の確保等に関する基本的な指針の対象者の範囲を拡大（社会福祉事業と密接に関連する介護サービス従事者を追加）

(2) 福祉人材センターの機能強化

- 離職した介護福祉士の届出制度の創設、就業の促進、ハローワークとの連携強化 等

(3) 介護福祉士の国家資格取得方法の見直しによる資質の向上等

- 平成29年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5年間をかけて国家試験の義務付けを漸進的に導入 等

(4) 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直し

- 退職手当金の支給乗率を長期加入者に配慮したものに見直し
- 被共済職員が退職し、再び被共済職員となった場合に共済加入期間の合算が認められる期間を2年以内から3年以内に延長
- 障害者支援施設等に係る公費助成を介護保険施設等と同様の取扱いに見直し

【施行期日】平成29年4月1日（1の(2)と(3)の一部,(4),(5)の一部,2の(1),(4)は平成28年4月1日、2の(3)は公布の日）

社会福祉法等の一部を改正する法律案（福祉人材確保の促進）

※平成27年4月3日国会提出、
7月31日衆議院可決、
参議院において継続審議中

- 福祉人材の量的・質的確保対策を総合的に推進するため、予算や介護報酬での対応と併せて、社会福祉法、社会福祉士及び介護福祉士法等を改正し、制度的基盤を整備する。

1. 介護人材確保に向けた取組の拡大

- 介護人材確保は喫緊かつ重要な政策課題であることから、福祉人材確保指針の対象範囲を拡大する

○ 福祉人材確保指針の対象範囲を介護保険サービス全般に拡大

- ・「社会福祉事業従業者」から「社会福祉事業及び社会福祉事業と密接に関連する介護サービス従業者」まで拡大
- ※福祉人材センター等の事業の対象範囲について同様の見直し

2. 福祉人材センターの機能強化

- 地域における介護人材確保対策の基盤である都道府県福祉人材センターの機能強化を図る

① 福祉人材センターにおける支援体制の強化

- ・業務委託によるサテライト展開推進 ・ハローワークとの連携強化等

② 離職した介護福祉士の届出制度を創設し、再就業を促進

- ・離職者情報の把握や情報提供等により、円滑な職場復帰を支援

3. 介護福祉士の国家資格取得方法見直しによる資質の向上等

- 介護福祉士の資格取得方法の一元化を実施し、資質・社会的評価の向上を図る
- 若者や他業界からの参入促進、現場の介護人材のキャリア志向を向上させる措置を講じる

① 平成29年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5年間をかけて国家試験の義務付けを漸進的に導入

② 他産業からの参入促進を図る観点からの福祉系高校の「通信課程」を時限的に復活等

- ※地域の教育機会確保のため、カリキュラムが軽減されている特例高校を時限的に活用

（施行日）平成29年4月1日（1、3②は平成28年4月1日、3①は公布の日）

福祉人材センターの機能強化等

※平成27年4月3日国会提出、
7月31日衆議院可決、
参議院において継続審議中

- 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

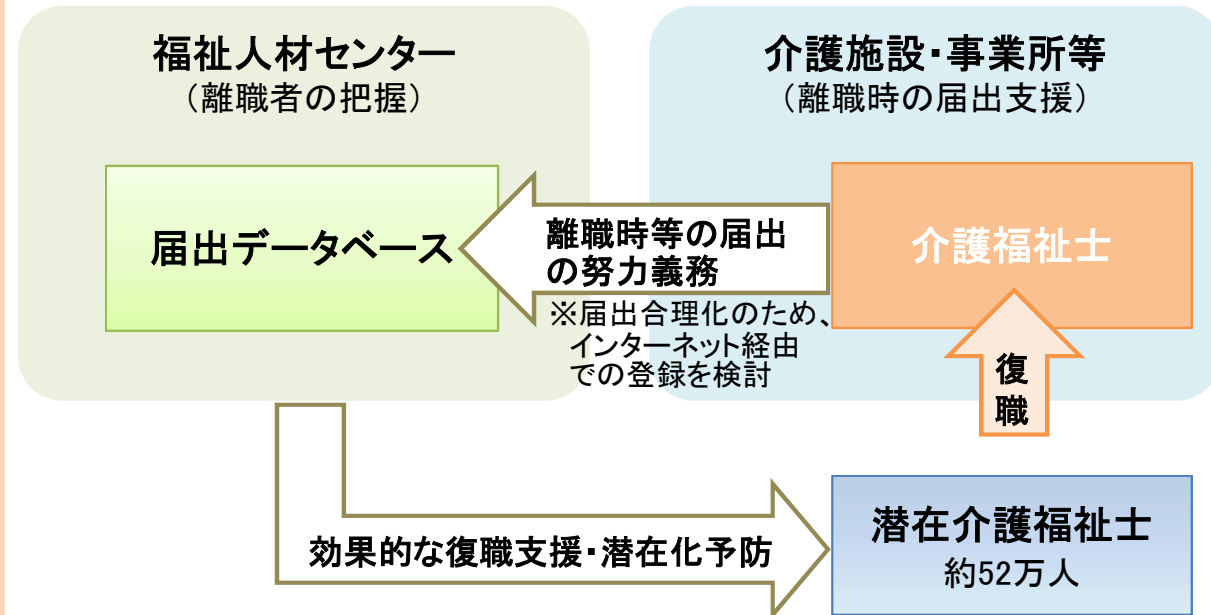
(センター職員の守秘義務の整備)

- 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

介護福祉士資格取得方法の一元化に向けた経緯について

- 平成19年の「社会福祉士及び介護福祉士法」の改正により、介護人材の資質向上を図る視点から、資格取得方法を一元化（全ての者に一定の教育プロセスや実務経験を経た後に国家試験義務付けを行う（平成24年度施行））
- 平成23年に、新たな教育内容（喀痰吸引等）を踏まえ、一部の施行日を3年間延期（平成24年度→27年度施行へ）
- 平成26年、介護人材確保が困難な状況等を踏まえ、「医療・介護総合確保推進法」により、介護福祉士資格取得方法の一元化の延期（平成28年度施行へ）、介護人材確保の方策についての検討を行う旨規定

■ は、施行済み □ は、未施行（現行法では、平成28年4月施行予定）

	実務経験ルート	養成施設ルート	福祉系高校ルート
	〔3年以上の介護等の業務に関する実務経験を経た後に、国家試験に合格して資格を取得する方法〕	〔都道府県知事が指定する介護福祉士養成施設等において必要な知識及び技能を修得して資格を取得する方法〕	〔文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定する福祉系高校において必要な知識及び技能を修得した後に、国家試験に合格して資格を取得する方法 平成25年度までに特例高等学校等（通信課程含む）に入学した者を含む〕
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 34単位(1,190時間*)) ■ +19単位=53単位(1,855時間*)
国家試験	■ 国家試験	□ 国家試験	■ 国家試験

*時間数は、1単位を35時間として換算

【参考】 資格取得者数

累計	約88.1万人	約30.3万人	内訳無し(実務経験ルートに含む)
平成25年度	約8.7万人	約1.1万人	(約0.4万人)

注1) 累計資格取得者数は、平成25年9月末時点の登録者数である。

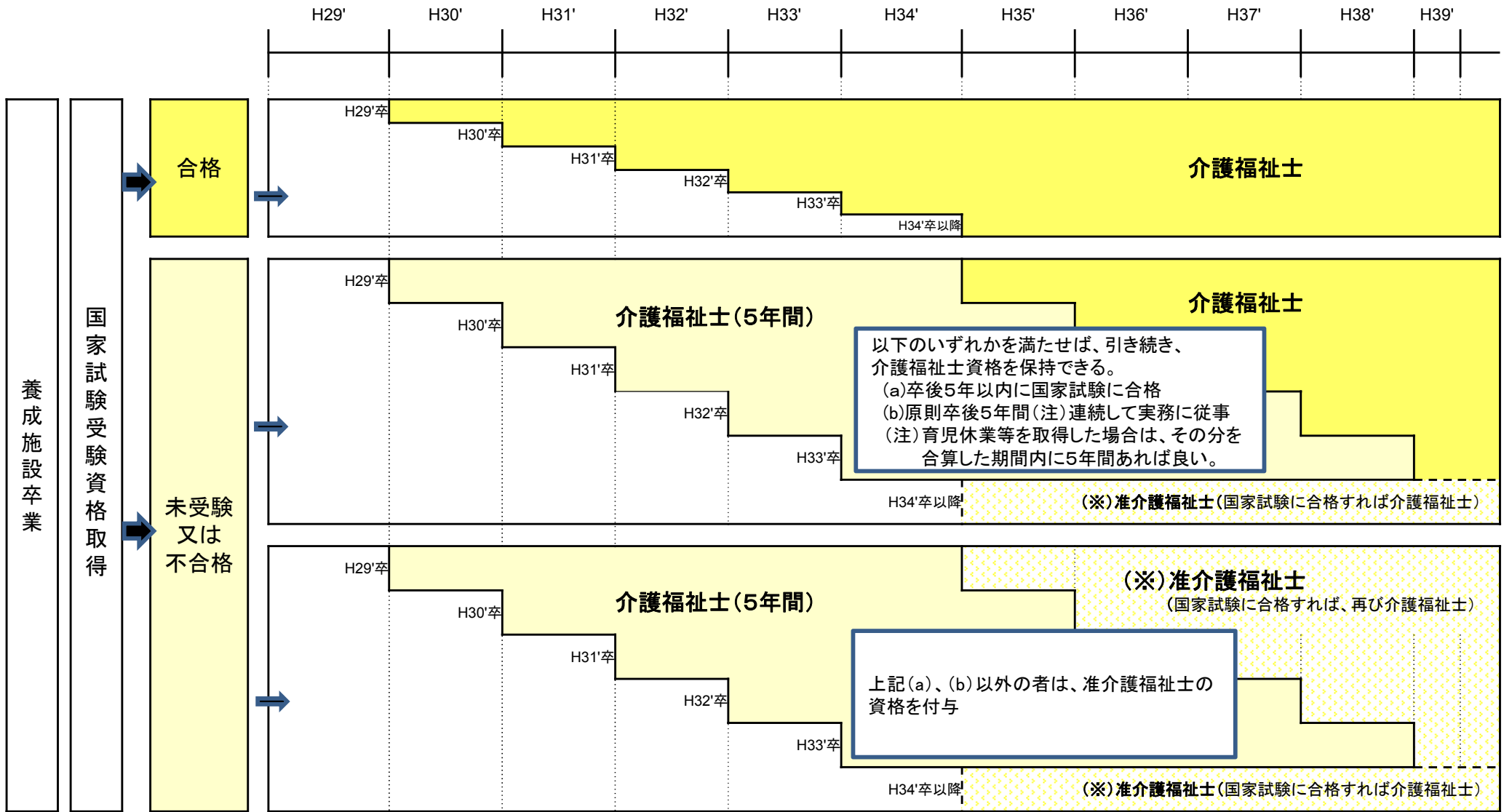
注2) 平成25年度の資格取得者数は、平成24年9月末から平成25年9月末までの登録者の増加数である。

注3) 福祉系高校ルートは実務経験ルートの資格取得者数に含むが、参考として、平成25年3月発表の国家試験合格者数を記載している。

養成施設ルートへの国家試験導入の道筋

※平成27年4月3日国会提出、7月31日衆議院可決、参議院において継続審議中

○ 平成29年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5年間をかけて国家試験の義務付けの漸進的な導入を図る。



(※) 平成19年の社会福祉士及び介護福祉士法の改正において、養成施設卒業者への国家試験の義務付けに伴い、未受験又は不合格者には当分の間、「介護福祉士の技術的援助及び助言を受けて、専門的知識及び技術をもって、介護等を業とする者」として准介護福祉士の資格が付与されることとされた。准介護福祉士制度については、国家試験の義務付けの完全実施となる平成34年度から施行されることとなる。

実務者研修の円滑な実施について

- 受講者本人及び施設側の負担を軽減する措置をこれまで行ってきたことに加え、より一層の環境整備を図った上で、平成28年度から施行。
※既に、平成26年1月1日現在、5, 879人の者が実務者研修を修了、10, 367人の者が実務者養成施設に在籍。

【平成19年改正】

- 実務経験ルートにおける受験資格として、理論的・体系的な知識・技能を学ぶため「実務者研修」(6月以上、600時間)を義務付け

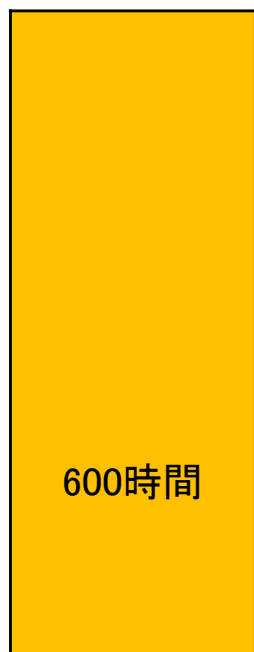
【平成23年改正～】(28年度より実施)

- 実務者研修の負担軽減

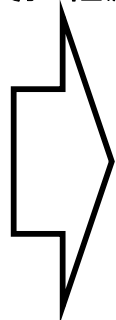
- ① 受講時間の短縮(600 → 450時間へ)、② 既に履修した科目の読み替えができる仕組みの導入、③ 通信課程の活用 等
- 介護事業者が「実務者研修」を受講する際に必要な代替要員を雇い上げるための費用を助成する仕組みを創設(24年度から)
(受講者1人あたり平均25. 6万円を助成(実績))

【H19改正】

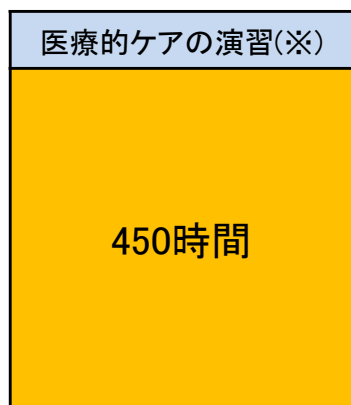
【H23改正】



制度見直し
(負担軽減)

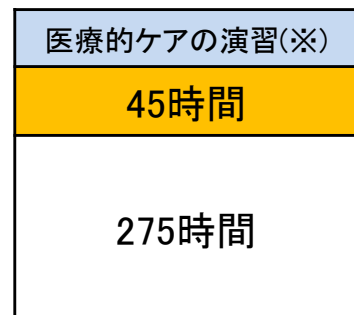


- ① 初任者研修等の受講歴に基づき、450時間全てを受講する必要のある者は少なく、320時間の受講が平均的な姿
- ② 通信課程の活用により、320時間の受講のうち、275時間は通信での習得が可能
・H26. 4現在、実務者研修の総定員数約11. 4万人のうち、通信課程の定員は約10万人(約9割)

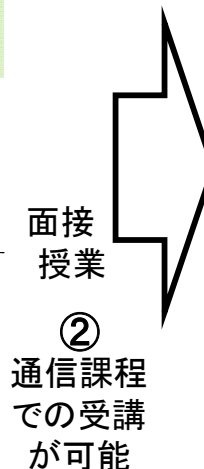


(一般的な姿)

①
320時間



環境整備



面接
授業

②
通信課程
での受講
が可能

【今後】

- より一層受講・受験しやすい環境整備を図る
- ・業務と両立して資格取得できるよう、数年かけて国家試験の科目別に合格を認定する仕組み(いわゆる「単位制」等)の導入を検討
- ・受験希望者の利便性のため、受講歴に基づき、実務者研修の受講期間を柔軟化(平成28年度から)[省令]

※「医療的ケアの演習」は、回数設定されている(例:「口腔内の喀痰吸引」が「5回以上」等)

参考資料③

外国人介護人材の受入れに関する議論の状況

外国人介護人材受入れ検討の基本的な視点

【制度の趣旨に沿った検討】

○ 外国人介護人材の受入れに係る検討については、人材不足への対応ではなく、以下の各制度の趣旨に沿って進めていく

- EPA : 経済活動の連携強化を目的とした特例的な受入れ
- 資格を取得した留学生への在留資格付与 : 専門的・技術的分野への外国人労働者の受入れ
- 技能実習 : 日本から相手国への技能移転

【国内の人材確保対策】

○ 2025(平成37)年に向けた介護人材の確保においては、国内人材の確保対策を充実・強化していくことが基本

【在留資格「介護」の創設】

○ 介護福祉士養成施設を卒業し、介護福祉士の国家資格を取得した留学生の在留資格「介護」を創設するため、「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」を平成27年通常国会に提出(継続審議中)。

【技能実習制度の抜本的見直しとの関係】

○ 技能実習制度への介護職種の追加については、

- 介護サービスの特性に基づく要請に対応できるよう具体的な制度設計を進めつつ、
- 技能実習法案(平成27年通常国会に提出、継続審議中)に基づく新制度の詳細が確定した段階で、介護サービスの特性に基づく要請に対応できることを確認の上、新制度の施行と同時に職種追加を行うという手順を進める。

(様々な懸念へ対応するための3つの要件)

- 以下の3点について具体的な対応が図られていることが必要
 - ① 介護が「外国人が担う単純な仕事」というイメージとならないようにすること
 - ② 業務内容に応じた適切な処遇を確保し、日本人労働者の処遇・労働環境の改善の努力が損なわれないようにすること
 - ③ 介護のサービスの質を担保するとともに、利用者の不安を招かないようにすること

経済連携協定(EPA)に基づく受入れの枠組

○ 候補者の受入れは、看護・介護分野の労働力不足への対応ではなく、二国間の経済活動の連携の強化の観点から、経済連携協定(EPA)に基づき、公的な枠組で特例的に行うものである。

要件

インドネシア(平成20年度～)

(看護)インドネシアの看護師資格+実務経験2年
(介護)「高等教育機関(3年以上)卒業+インドネシア政府による介護士認定」又は「インドネシアの看護学校(3年以上)卒業」

フィリピン(平成21年度～)

(看護)フィリピンの看護師資格+実務経験3年
(介護)「4年制大学卒業+フィリピン政府による介護士認定」又は「フィリピンの看護学校(学士)(4年)卒業」

ベトナム(平成26年度～)

(看護)3年制又は4年制の看護課程修了+ベトナムの看護師資格+実務経験2年
(介護)3年制又は4年制の看護課程修了

訪日前日本語研修(12か月)

日本語能力試験
N3以上のみ

マッチング

訪日前日本語研修(6か月)

日本語能力試験
N5程度以上のみ
平成26年度受入れ～

日本語能力試験
N5程度以上のみ
平成28, 29年度受入れ

入国【特定活動】

訪日後日本語等研修(6か月)【特定活動】

訪日後日本語等研修(約2.5か月)
【特定活動】

受入れ施設(病院・介護施設)で雇用契約に基づき就労・研修【特定活動】

※ 【 】内は在留資格を示す。

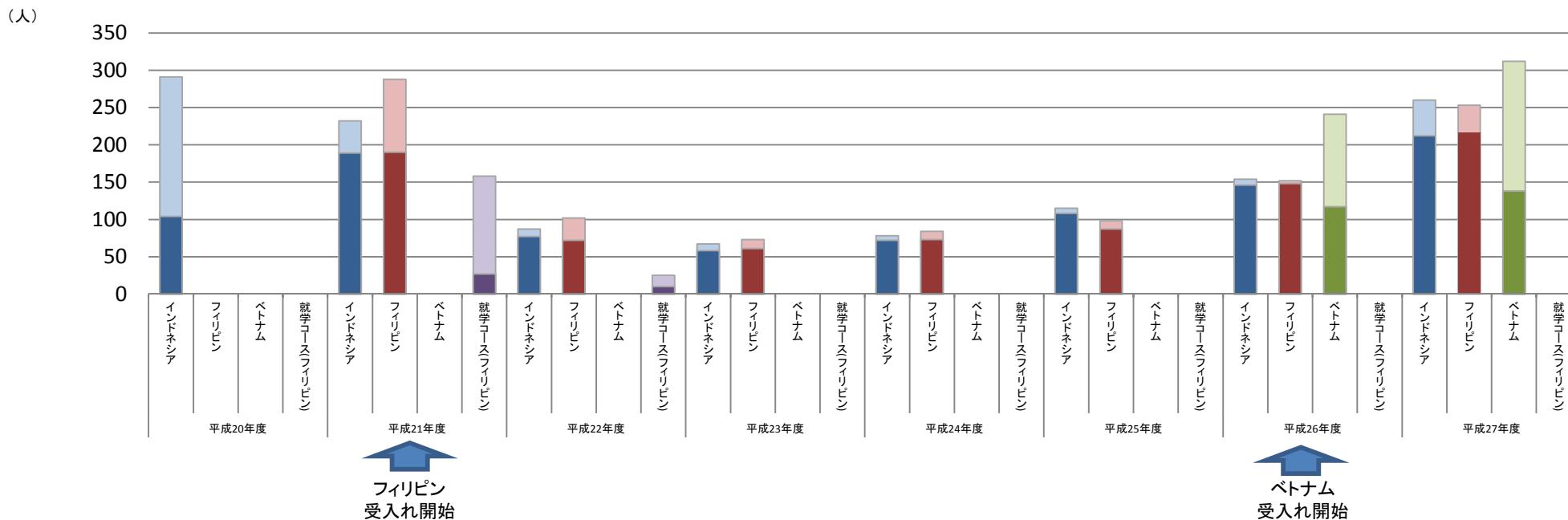
※ 日本語能力試験N2以上の候補者は太枠の日本語研修を免除。

※ フィリピン及びベトナムにおいては上記の他に就学コースがある(フィリピンは平成23年度より、ベトナムは入国当初より受入れ実績なし)。

受入れ人数等の推移(介護)

○ EPAに基づく介護福祉士候補者の累計受入れ人数は2,000人超。

薄い色＝受入れ希望人数 濃い色＝受入れ人数



入国年度		H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	累計
インドネシア	受入れ希望人数	291	232	87	67	78	115	154	260	1,284
	受入れ人数	104	189	77	58	72	108	146	212	966
フィリピン	受入れ希望人数	-	288	102	73	84	98	152	253	1,050
	受入れ人数	-	190	72	61	73	87	147	218	848
ベトナム	受入れ希望人数	-	-	-	-	-	-	241	312	553
	受入れ人数	-	-	-	-	-	-	117	138	255
受入れ希望人数合計		291	520	189	140	162	213	547	825	2,887
受入れ人数合計		104	379	149	119	145	195	410	568	2,069
就学コース受入れ希望人数(フィリピン)		-	158	25	-	-	-	-	-	183
就学コース受入れ人数(フィリピン)		-	27	10	-	-	-	-	-	37

※ 国内労働市場への影響を考慮して設定された受入れ最大人数は各国300人/年(インドネシア、フィリピンについては、受入れ開始当初の2年間で600人)。就学コースは平成23年度以降、送り出しが行われていない。

介護に従事する外国人の受入れ

出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案(継続審議中)

背景

- 要介護者 564万人(H25年度)
- 介護従事者 171万人(H25年度)
- 今後の需要 H37年度に約250万人必要

★質の高い介護に対する要請

高齢化の進行等に伴い、質の高い介護に対する要請が高まっている。

★介護分野における留学生の活躍支援

現在、介護福祉士養成施設(=大学、専門学校等)の留学生が介護福祉士の資格を取得しても、我が国で介護業務に就けない。

「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)

**担い手を生み出す ～ 女性の活躍促進と働き方改革
外国人が日本で活躍できる社会へ**

(持続的成長の観点から緊急に対応が必要な分野における新たな就労制度の検討)

○ 我が国で学ぶ外国人留学生が、日本の高等教育機関を卒業し、介護福祉士等の特定の国家資格等を取得した場合、引き続き国内で活躍できるよう、在留資格の拡充を含め、就労を認めること等について年内を目途に制度設計等を行う。



(参考)

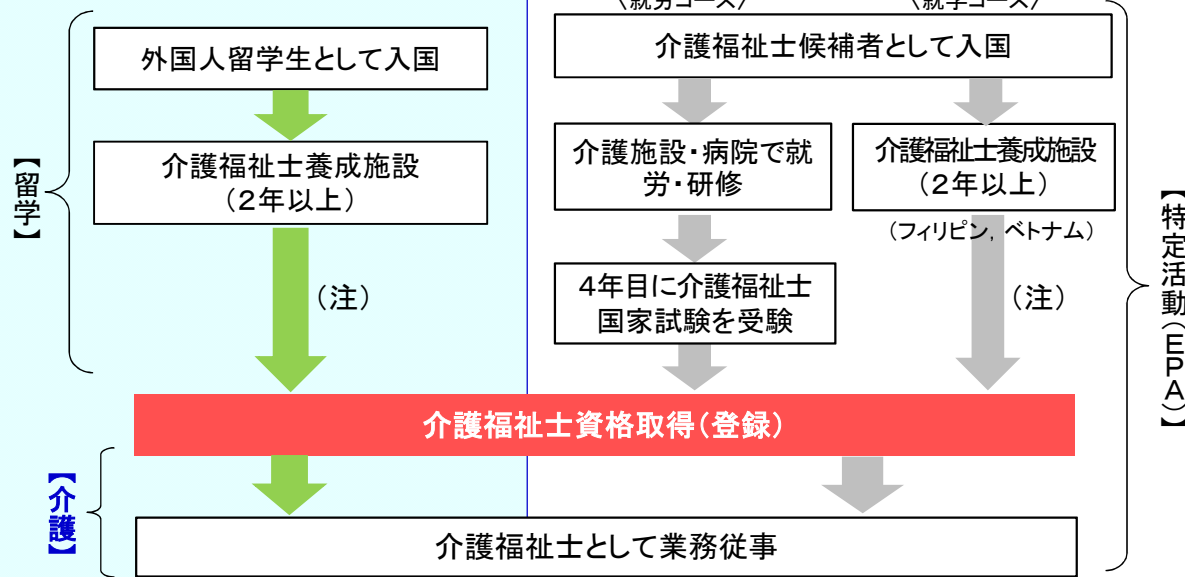
介護福祉士登録者数
129.3万人(H26年度)
介護福祉士養成施設数
378校(H26年4月)

在留資格「介護」の創設

入管法別表第1の2に以下を追加

介護	本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動
----	--

在留資格「介護」による受入れ



※【 】内は在留資格

(注) 社会福祉士及び介護福祉士法(平成26年に一部改正(公布済み))では、平成28年度より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となる。この施行時期を平成29年度とするとともに、施行後5年以内の卒業者には卒業後5年間の経過措置を設ける内容を含む法案を、現在、厚生労働省より提出中。

見直しの方向性：管理監督体制の強化を前提に制度を拡充（2015年度中に新制度移行）

1. 管理監督体制の強化策のポイント

法：技能実習法案で規定している事項

現行

- ①政府（当局）間の取決めがない保証金を徴収している等の不適正な送出し機関の存在
- ②監理団体や実習実施者の義務・責任が不明確であり、実習体制が不十分
- ③民間機関である（公財）国際研修協力機構が法的権限がないまま巡回指導
- ④実習生の保護体制が不十分
- ⑤業所管省庁等の指導監督や連携体制が不十分

見直し後

- ① 実習生の送出しを希望する国との間で**政府（当局）間取決め**を順次作成することを通じ、相手国政府（当局）と協力して不適正な送出し機関の排除を目指す。
- ② 監理団体については**許可制**、実習実施者については**届出制**とし、技能実習計画は個々に**認定制**とする。法
- ③ 新たな**外国人技能実習機構（認可法人）**を創設し、監理団体等に報告を求め、実地に検査する等の業務を実施。法
- ④ **通報・申告窓口**を整備。人権侵害行為等に対する**罰則**等を整備。**実習先変更支援**を充実。法
- ⑤ 業所管省庁、都道府県等に対し、**各種業法等に基づく協力要請**等を実施。これらの関係行政機関から成る「**地域協議会**」を設置し、指導監督・連携体制を構築。法

2. 拡充策のポイント

- ①優良な監理団体等への実習期間の延長又は再実習 ⇒ **3年間 ⇒ 5年間**（一旦帰国後、最大2年間の実習）法
- ②優良な監理団体等における受入れ人数枠の拡大 ⇒ 常勤従業員数に応じた人数枠を倍増（**最大5%まで ⇒ 最大10%まで等**）
- ③対象職種 of 拡大 ⇒ **地域限定の職種・企業独自の職種（社内検定の活用）・複数職種の同時実習の措置**
職種の随時追加

※優良な監理団体等とは、法令違反がないことはもとより、技能評価試験の合格率、指導・相談体制等について、一定の要件を満たした監理団体及び実習実施者をいう。

技能実習法案の審議状況等

- 第189回通常国会に法案提出（平成27年3月6日）
- ⇒ 衆議院本会議で趣旨説明・質疑（同年9月3日）
- ⇒ 衆議院法務委員会で提案理由説明（同年9月4日）
- ⇒ 継続審議

法案の施行期日

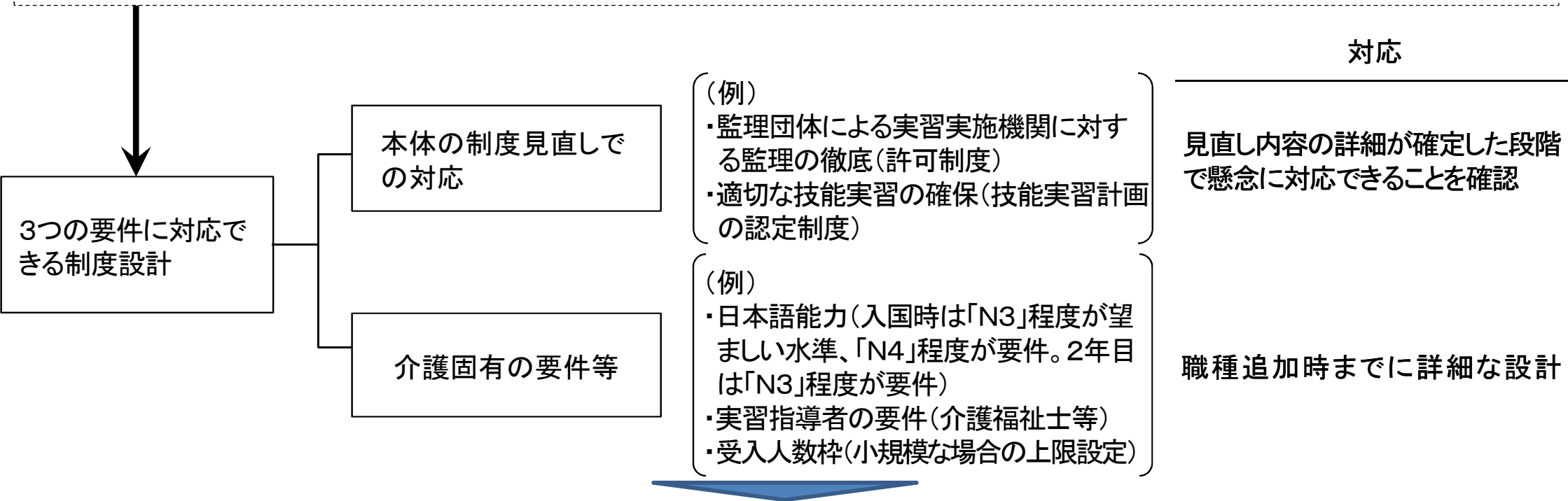
平成28年3月31日までの間において政令で定める日
ただし、外国人技能実習機構の設立規定については、公布の日

介護職種の追加について

(外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会中間まとめ(平成27年2月4日))

【基本的考え方】

- 外国人介護人材の受入れは、介護人材の確保を目的とするのではなく、技能移転という制度趣旨に沿って対応
- 職種追加に当たっては、介護サービスの特性に基づく様々な懸念に対応するため、以下の3つの要件に対応できることを担保した上で職種追加
 - ① 介護が「外国人が担う単純な仕事」というイメージとならないようにすること
 - ② 外国人について、日本人と同様に適切な処遇を確保し、日本人労働者の処遇・労働環境の改善の努力が損なわれないようにすること
 - ③ 介護のサービスの質を担保するとともに、利用者の不安を招かないようにすること



- 職種追加に向け、様々な懸念に対応できるよう、具体的な制度設計を進める。
技能実習制度の見直しの詳細が確定した段階で、介護固有の要件等と併せて、様々な懸念に対応できることを確認する。
その上で、新たな技能実習制度の施行と同時に、職種追加を行う。(技能実習法案に基づく法務省・厚労省共管省令で対応)

介護職種の追加に係る制度設計の考え方

(外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会中間まとめ(平成27年2月4日))

1. 移転対象となる適切な業務内容・範囲の明確化

一定のコミュニケーション能力の習得、人間の尊厳や介護実践の考え方、社会のしくみ・ところとからだのしくみ等の理解に裏付けられた以下の業務を、移転対象とする

- ・必須業務＝身体介護(入浴、食事、排泄等の介助等)
- ・関連業務＝身体介護以外の支援(掃除、洗濯、調理等)、間接業務(記録、申し送り等)
- ・周辺業務＝その他(お知らせなどの掲示物の管理等)

2. 必要なコミュニケーション能力の確保

・1年目(入国時)は「N3」程度が望ましい水準、「N4」程度が要件。2年目は「N3」程度が要件

・入国後、OJTや研修等により、専門用語や方言等に対応

(参考)「N3」: 日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる

「N4」: 基本的な日本語を理解することができる (日本語能力試験: 独立行政法人国際交流基金、公益財団法人日本国際教育支援協会が実施)

3. 適切な公的評価システムの構築

・試験実施機関は、技能実習の新制度で求められる要件を満たす団体を選定

・各年の到達水準は以下のとおり

1年目 指示の下であれば、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践できるレベル

2年目 指示の下であれば、利用者の心身の状況に応じた介護を一定程度実践できるレベル

3年目 自ら、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を一定程度実践できるレベル

5年目 自ら、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を実践できるレベル

4. 適切な実習実施機関の対象範囲の設定

・「介護」の業務が現に行われている機関を対象とする(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設)

ただし、技能実習生の人権擁護、適切な在留管理の観点から、訪問系サービスは対象としない

・経営が一定程度安定している機関(原則として設立後3年を経過している機関)に限定

5. 適切な実習体制の確保

・受入れ人数の上限 : 小規模な受入機関(常勤職員数30人以下)の場合、常勤職員総数の10%まで

・受入れ人数枠の算定基準 : 「常勤職員」の範囲を「主たる業務が介護等の業務である者」に限定

・技能実習指導員の要件 : 介護職として5年以上の経験を有する介護福祉士等

・技能実習計画書 : 技能移転の対象項目ごとに詳細な作成を求める

・入国時の講習 : 専門用語や介護の基礎的な事項を学ぶ

6. 日本人との同等処遇の担保

「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること」を徹底するため、以下の方策を講じる

・受入時 : 賃金規程等の確認

・受入後 : 訪問指導時の関係者のヒアリングや賃金台帳の確認、監理団体への定期報告

(監理団体による確認等に従わない実習実施機関は、技能実習の実施を認めない)

7. 監理団体による監理の徹底

・技能実習制度本体の見直しによる、新制度に沿った監理の徹底を図る