

介護人材の確保について

介護人材の確保について

現状と課題

- 団塊の世代が75歳以上となってくる2025年度に向け、地域包括ケアシステムを構築し、在宅サービスを充実していくにあたり、介護人材は、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などを通じて新たに入職してくる者を維持・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介護分野に定着するよう取り組むことが重要。
- そこで、介護人材の確保にあたっては、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、以下の視点で取組を推進していくことが必要である。
 - ①参入の促進
 - ②キャリアパスの確立
 - ③職場環境の整備・改善
 - ④処遇改善

社会保障制度改革国民会議 報告書(抄)

- 2 医療・介護サービスの提供体制改革
 - (4)医療と介護の連携と地域包括ケアシステムというネットワークの構築
 - (中略)地域包括ケアを支えるサービスを確保していくためには、介護職員等の人材確保が必要であり、処遇の改善やキャリアパスの確立などを進めていく必要がある。

論点

○ 以下の4つの視点からの取組みは、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関与することが重要。

- ①参入の促進⇒8・9ページ参照
- ②キャリアパスの確立⇒11ページ参照
- ③職場環境の整備・改善⇒14ページ参照
- ④処遇改善⇒17ページ参照

○ 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や認定介護福祉士など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、人材確保に向けたさまざまな取組の推進
- ・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について担い手を増やすことなどを中心に取り組むことが重要である。

○ 特に、都道府県については、人材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、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り、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。

※ 平成24年度に調査研究事業（社会福祉推進事業）として実施した「介護人材の見通し策定に関する調査・研究事業報告書」によると、都道府県・指定都市において、介護人材の需給推計を実施しているのは約2割。

○ このことから、国では、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ことが重要。

(1) 介護職員の状況

介護職員の推移と見通し

○ 介護保険制度の施行後、介護職員数は増加し、10年間で倍以上となっている。また、2025年には、介護職員は更に1.5倍以上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 (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」

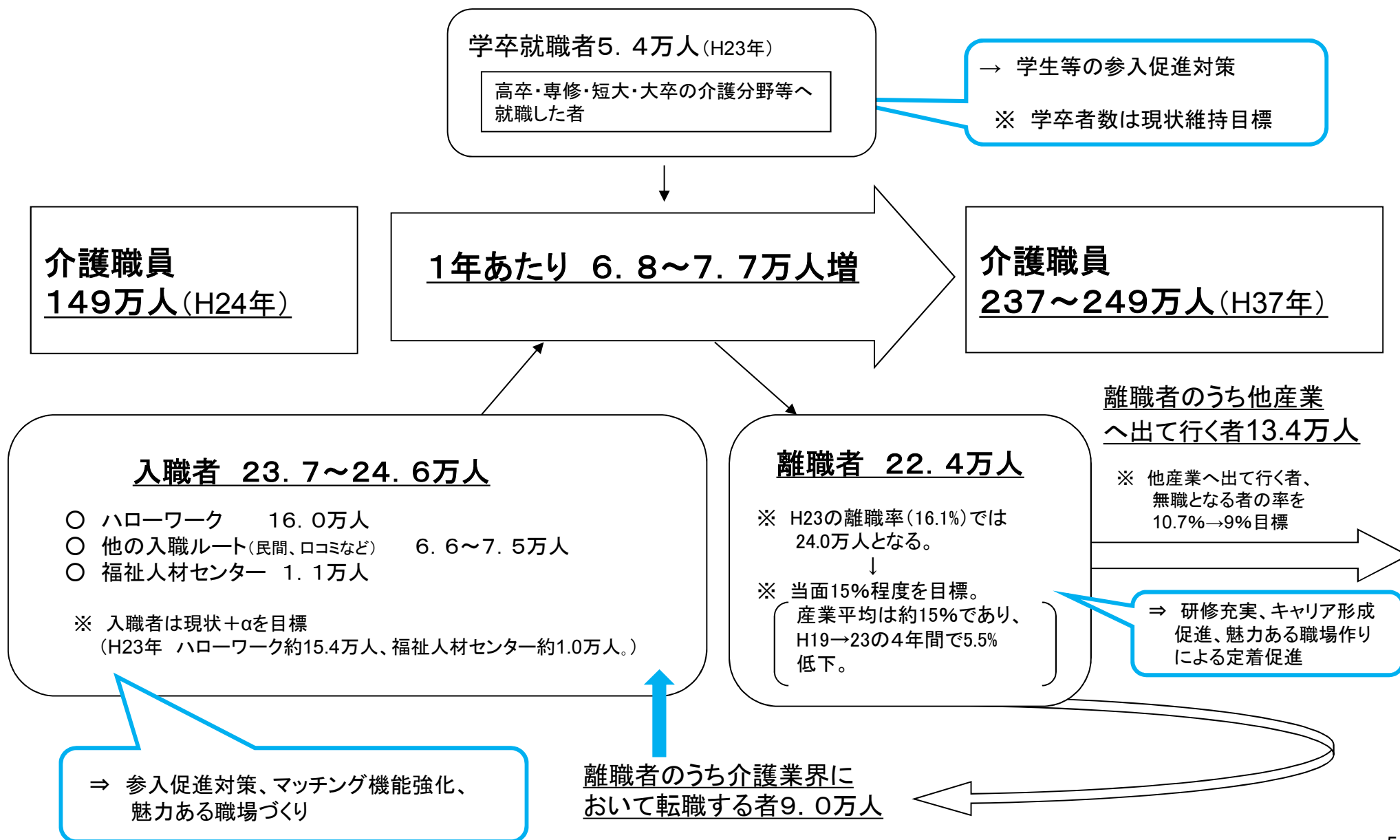
(注1) 平成27年度・平成37年度の数値は社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。()内は現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによる数値。

(注2) 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。

(平成23年10月1日現在)				介護保険施設			居宅サービス等		
	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	139.9万人	85.1万人	54.8万人	35.4万人	29.5万人	5.9万人	104.5万人	55.6万人	48.9万人
		60.8%	39.2%		83.3%	16.7%		53.2%	46.8%

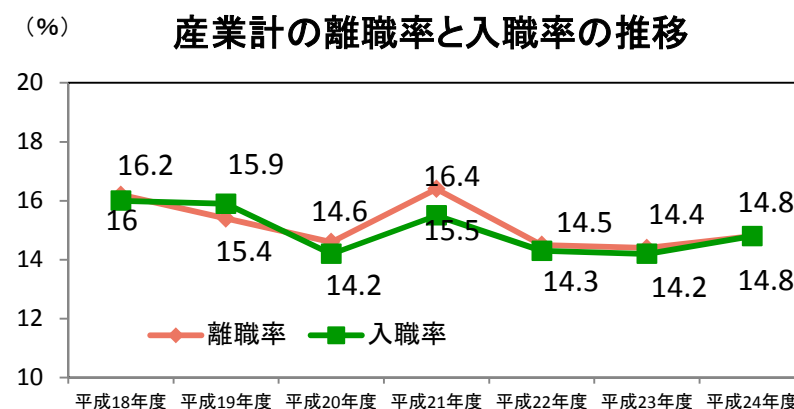
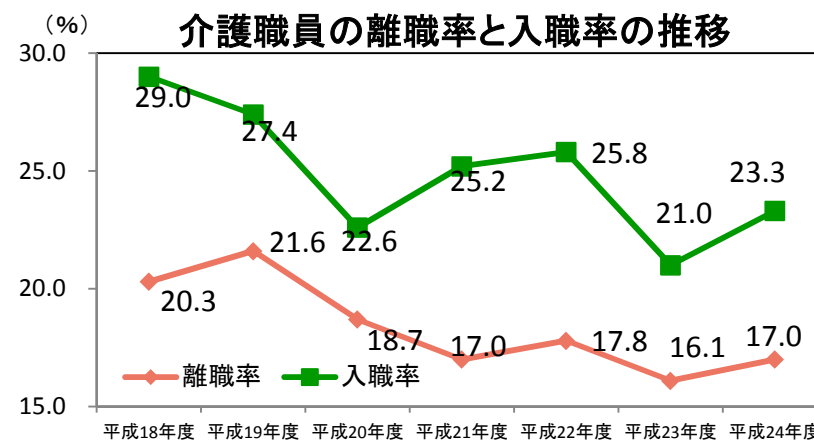
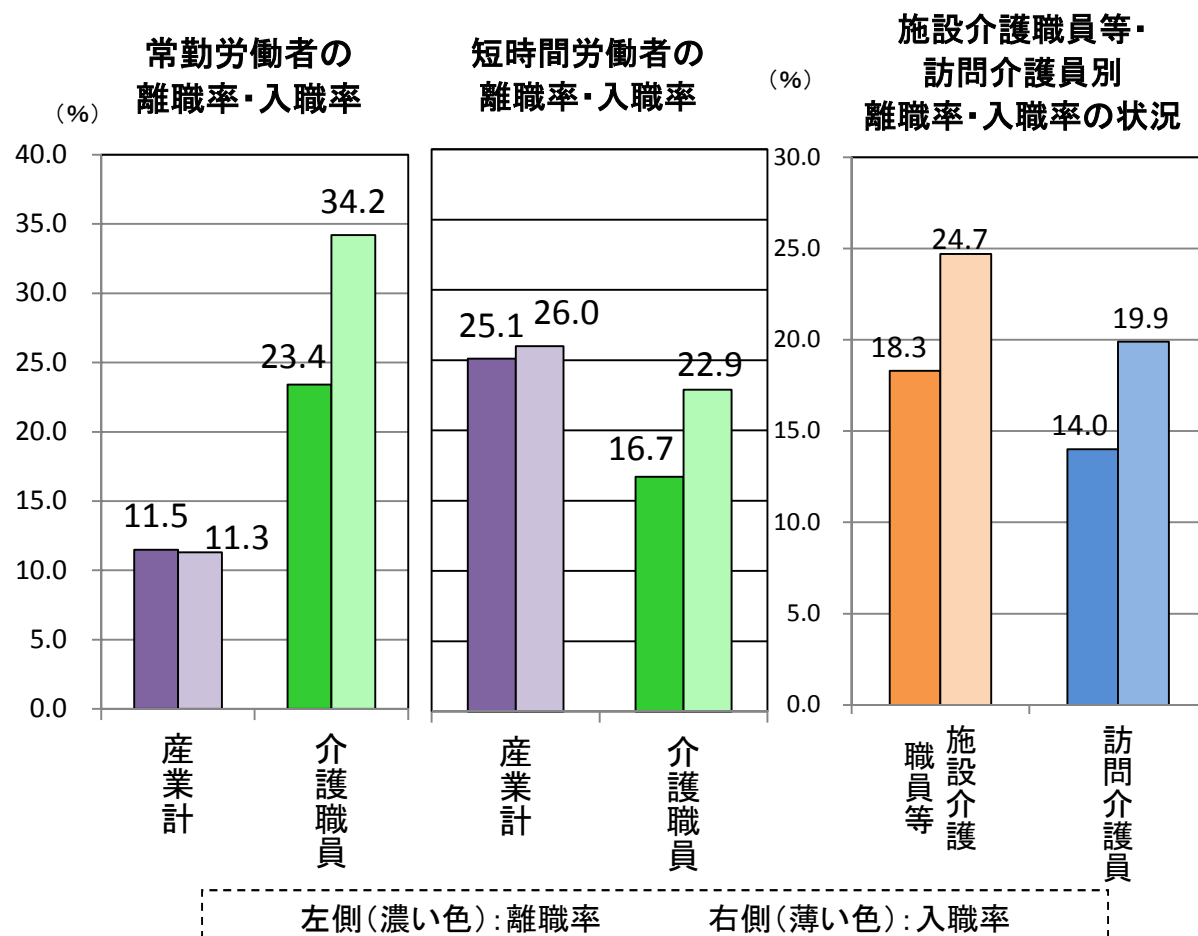
【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

介護人材確保における当面の見通しについて



離職率・入職率の状況（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。



【出典】産業計の離職(入職)率: 厚生労働省「平成24年雇用動向調査」、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」

(注1) 離職(入職)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)。

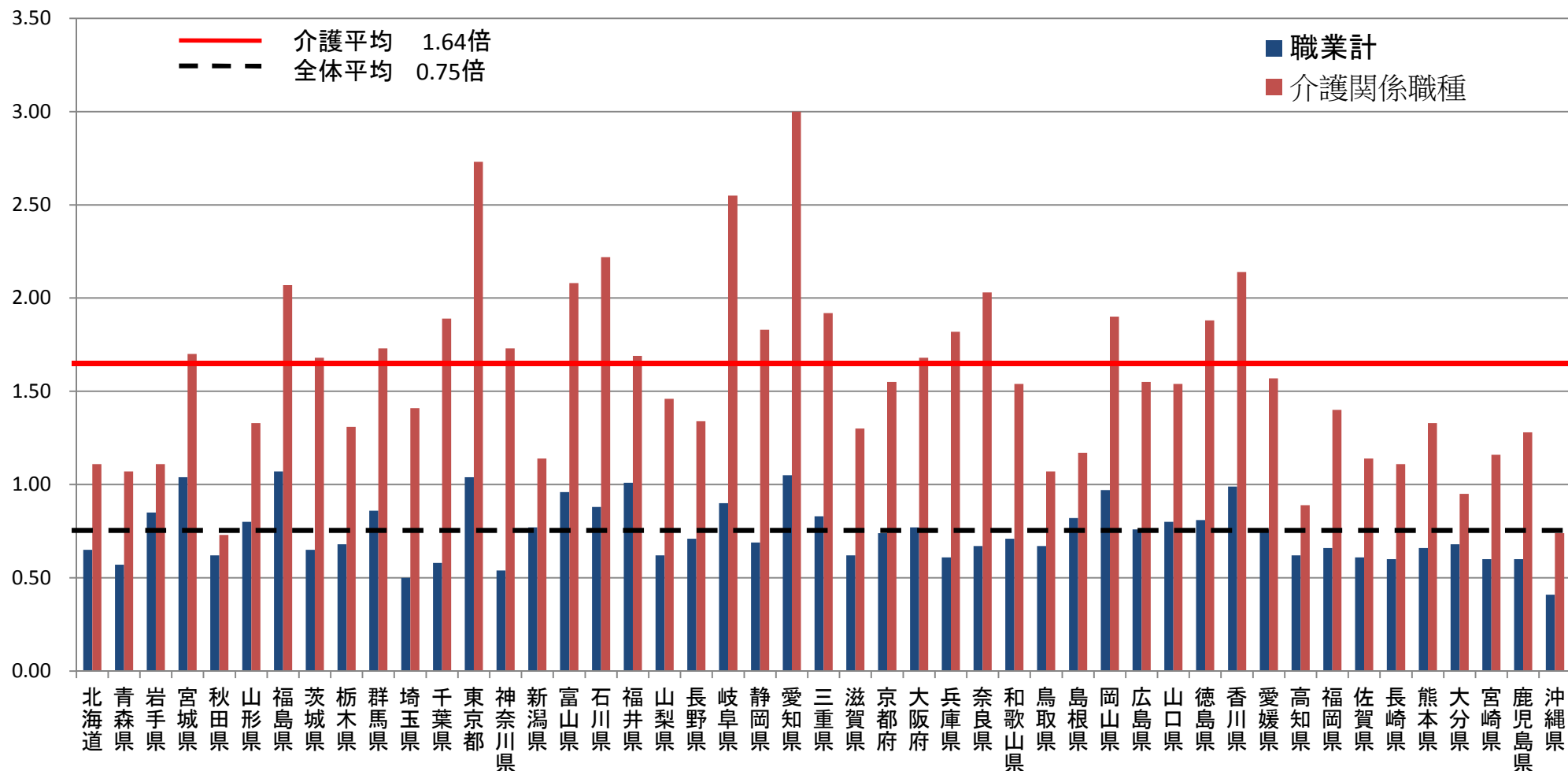
(注4) 訪問介護員とは介護労働実態調査における「訪問介護員」をいい、施設介護職員等とは同調査における「介護職員(訪問介護以外の介護保険の指定事業所で働き、直接介護を行う者)」をいう。介護職員とは「訪問介護員」及び「施設介護職員等」の2職種全体をいう。

(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。

(参考) 都道府県別有効求人倍率(平成25年6月)

- 介護関係職種の有効求人倍率は、地域ごとに、大きな差異がある。
- 基本的には、職業計の場合と同様、介護関係職種の有効求人倍率も、地方よりも都市部の方が高くなっている。

都道府県別有効求人倍率(平成25年6月)



【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

(2) 4つの取組の視点

視点①：参入の促進（その1）

ハローワークでの取組	介護福祉士等修学資金貸付事業	イメージアップへの取組
ハローワークに「福祉人材コーナー」を設置、介護職員として介護分野で働こうとする者について、マッチングを実施 	【貸付内容】 ○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 4万2千円(月額) →生保世帯等の子どもに貸与する場合に上乗せ ○貸付利子:無利子 5年間継続して福祉・介護分野の事業所で就労した場合に、返済を全額免除	○ 介護職員合同入職式を開催し、介護職員に対し知事が激励(埼玉県における取組) ○ 小学校・中学校・高校へ介護職の実態を描写した図書を寄贈(広島県における取組) ○ 介護に関する漫画のイラストを活用したパンフレットの中学校、高校等への配布や、ローカル放送を活用したテレビによる広報(高知県における取組)
福祉人材センターでの取組		
都道府県福祉人材センターにおいて、福祉の仕事の紹介あっせん・マッチング、合同面接会、職場体験、セミナー、中高生へのイメージアップなどを実施		

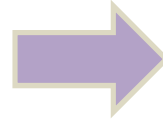


参入を促進していくための取組を強化していく方向性

- ①学校、学生、保護者等に対する介護職の魅力の広報、入職を促進するためのイメージアップを図る取組の推進
- ②地域の生活支援(高齢者の見守り・配食等)の担い手を増やすなどすそ野を広げる
- ③介護分野で働こうとしている方が、事前に事業所の状況を知ることができるよう、情報公表制度を活用した介護職員の労働条件などの公表を推奨
- ④ハローワークや都道府県福祉人材センターでの介護分野への就職支援の取組
- ⑤潜在的有資格者等の再就業を促進するための研修等実施

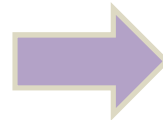
視点①：参入の促進（その2）

学校や保護者も介護業界への
就職に消極的



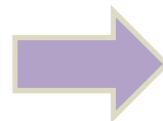
- ・ 介護職として働くことの魅力、メリットを丁寧に周知
- ・ 事業主等関係者も含めたイメージ向上の取組

介護サービスは成長産業



- ・ 福祉系学校以外の一般学生も視野に入れた参入促進
- ・ ターゲット（学生、潜在的有資格者、他産業）別の参入促進

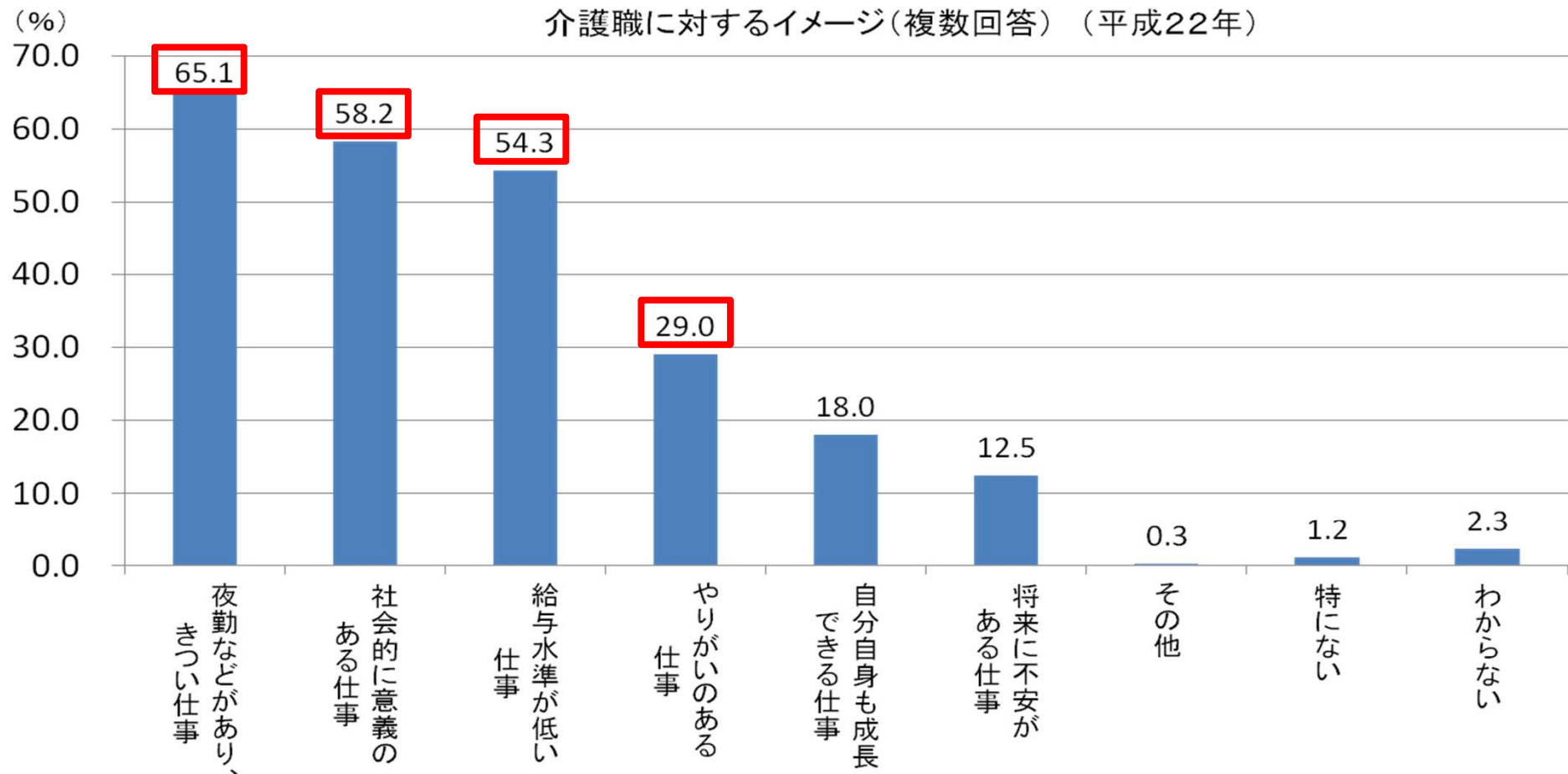
介護従事者のすそ野を広げる



- ・ サービスの質の確保のために充実した資格制度
- ・ 生活支援の担い手や補助的な業務で幅広い人材確保

(参考) 介護職に対するイメージ

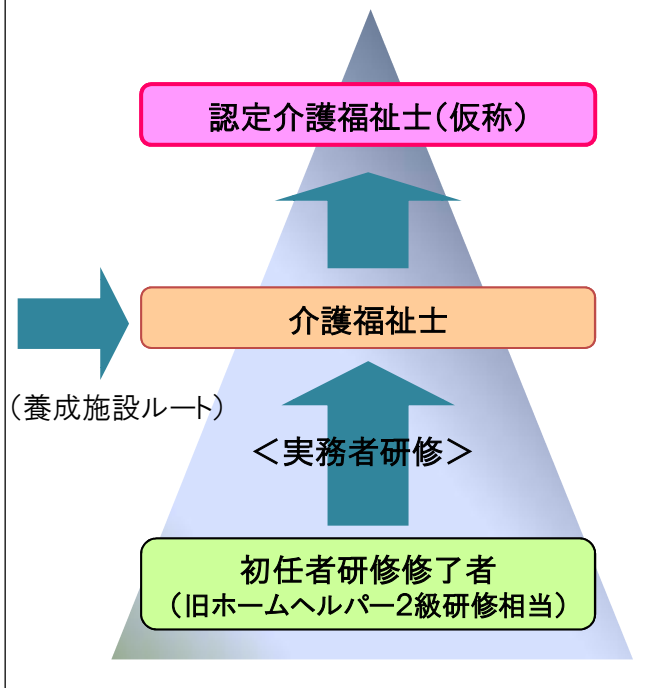
- ホームヘルパーや介護福祉士などの介護職について、イメージに近いものはどれか聞いたところ、「夜勤などがあり、きつい仕事」を挙げた者が65.1%と最も高く、以下、「社会的に意義のある仕事」、「給与水準が低い仕事」、「やりがいのある仕事」などの順となっている。
- 介護職に対するイメージのさらなる向上が重要であり、若い方にも介護職に就いてもらえるような取組を進める必要がある。



視点②：キャリアパスの確立

＜国における取組例＞

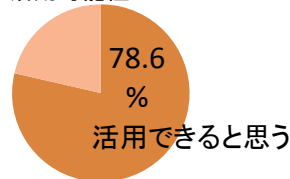
今後の介護人材のキャリアパス



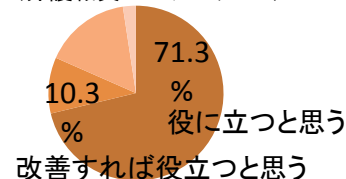
介護キャリア段位制度(内閣府)

レベル	レベルの特徴
プロレベル	7 分野を代表するトッププロフェッショナル
	6 ・プロレベルのスキル ・高度な専門性、オリジナリティ
	5
	4 チーム内でリーダーシップ
3	指示がなくとも、一人前の仕事ができる
2	指示のもと、ある程度の仕事ができる
1	職業準備教育を受けた段階

人事評価や処遇決定への活用可能性



能力開発やスキル向上に役立つか(介護職員へのアンケート)



＜事業者における取組例＞

(期待される取組の例)

- ・介護職員の技術を向上させる取組
- ・職位に応じた賃金体系の整備
- ・経験年数等に応じた業務内容の高度化等魅力ある職場づくり
- ・介護職員に他分野など様々な経験の機会を付与
- ・新人職員に対し先輩職員を教育係とするなど社内教育の充実等

＜県における取組例＞

- ・セミナー等の開催を通じ事業所に対するキャリアパス制度導入を支援(静岡県の取組)
- ・経験や資格に応じたモデル給与表を提示し、事業所での処遇改善を促進(埼玉県の実践)

キャリアパスの確立を実現していくための取組を強化していく方向性

- ①専門的な知識を習得しキャリアアップが図られるよう職員に対する研修の受講支援
- ②事業運営規模の拡大や経営の高度化を促進することによる法人の枠を超えた人事交流や研修等の実施の推進
- ③改正後の介護福祉士制度の円滑な施行等(実務者研修の導入、養成施設卒業者に対する国家試験義務付け、準介護福祉士の廃止・介護福祉士への統一化)
- ④認定介護福祉士の具体化に向けた取組など、介護福祉士の資格取得後のキャリアパスの確立
- ⑤介護キャリア段位制度などを活用した事業者によるOJT研修の促進
- ⑥事業者(管理者)の人材マネジメント能力の強化のための取組の推進
- ⑦常勤職員を増加していく上で有効な在宅サービスの普及 等

(参考) 介護人材の資質向上のための資格制度の見直し状況

1 認知症介護や他職種との連携等の介護人材の資質向上を図るため養成体系を整理

初任者研修終了者→介護福祉士→認定介護福祉士(仮称)をキャリアパスの基本とする。

ホームヘルパー2級研修を「初任者研修」と位置付け。在宅・施設を問わず、介護職として働く上で基本となる知識・技術を修得する研修とする。

介護職員基礎研修及びホームヘルパー1級研修は、実務者研修に一本化。

2 実務者研修は、以下のように見直したうえで、平成27年度より施行

(注)19年法改正により、国家試験を受験する実務経験者に義務付けられた研修

実務者研修の目標は、実務経験だけでは修得できない幅広い利用者に対する体系的な知識・技能の修得。

研修目標は維持しつつ、働きながら研修を受講しやすい環境を整備するとともに、時間数を450時間に見直し。(19年法改正時は600時間を想定)

3 介護福祉士養成施設卒業者に対する国家試験義務付け(平成27年度より)

(注)介護福祉士等の業務に喀痰吸引等を追加し、養成カリキュラムを充実

(参考) 「准介護福祉士」の廃止と介護福祉士の統一化について

「准介護福祉士」とは

- 「准介護福祉士」とは、養成施設卒業者のうち、国家試験に合格しなかった者に付与される資格であり、養成施設修了者に国家試験の合格が義務づけられる平成27年度以降に発生。

「准介護福祉士」創設の背景

※「就学コース」…養成施設を卒業して介護福祉士を取得するコース
「就労コース」…介護施設で介護実務経験を経て国家試験の合格により介護福祉士を取得するコース

- 日・フィリピンEPA協定締結当時、フィリピンの「就学コース」候補者は、「介護福祉士」資格の取得のためには、国家試験の合格が必要ない従来の制度を前提としていた。
このため、平成19年の社会福祉士及び介護福祉士法の改正で養成施設卒業者に対する国家試験が義務付けられた際、フィリピン「就学コース」の候補者が国家試験に不合格の場合も、日本に在留できるようにするためにも、「准介護福祉士」制度が創設された。

フィリピン・就学コース候補者の受入れ状況

- フィリピン政府は、「就労コース」への送り出しに注力し、「就学コース」については平成23年度以降送り出しを停止している。
このため、フィリピン側にとって、現時点では「准介護福祉士」資格の意味は実態上なくなっている。
- 現状のままでは、平成27年度以降は日本人の養成施設卒業者で国家試験不合格者のみに「准介護福祉士」が発生することになる。

国会の附帯決議等

- 平成19年の改正法の審議の際に、国家試験に不合格の場合にも、「准介護福祉士」資格を付与することについては、介護福祉士の資質向上を図る改正法の趣旨に反するとの議論があった。
- このため、「准介護福祉士」資格については、改正法の附則や国会の附帯決議で、フィリピン政府と早急に調整を行い、速やかに「介護福祉士」資格への統一化を図ることとされている。
 - **改正法附則第9条**
政府は、経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定に関する日本国政府とフィリピン共和国政府の間の協議の状況を勘案し、この法律の公布後5年を目途として、准介護福祉士の制度について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
 - **参議院厚生労働委員会における法律案に対する附帯決議(平成19年4月26日) ～抄～**
准介護福祉士の仕組みは、フィリピンとの間の経済連携協定との整合を確保する観点にも配慮して暫定的に置かれたものであることから、介護福祉士制度の見直し後の介護福祉士の受け入れの在り方について早急にフィリピン側と調整を行う等の対応を行い、その結果を踏まえ、速やかに介護福祉士への統一化を図ること。
- フィリピン政府と交渉中であり、両国間で一致でき次第「准介護福祉士」の廃止が可能となる。

視点③：職場環境の整備・改善

介護ロボットの開発支援

＜今後の開発等の重点分野の例＞

○移乗介助①

ロボット技術を用いて介助者のパワーアシストを行う装着型の機器



○移乗介助②

ロボット技術を用いて介助者による抱え上げ動作のパワーアシストを行う非装着型の機器



中小企業労働環境向上助成金

重点分野等の中小企業が、雇用管理責任者を選任し、雇用管理改善につながる例えば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、又は介護福祉機器の導入を行った場合に、助成金を支給する。

○評価・処遇制度

評価・処遇制度、昇進・昇格基準等を導入し実施 ⇒ 40万円助成

○介護福祉機器（介護事業所のみ）

介護福祉機器等を導入 ⇒ 導入費用の1/2助成（上限300万円）

介護サービス情報の公表制度

○介護サービス情報

＜基本情報＞

- | | |
|--------------------|--------|
| 1 事業所の名称、所在地等 | 4 利用料等 |
| 2 従業者に関する情報 | 5 法人情報 |
| 3 提供サービスの内容 | |

＜運営情報＞

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 利用者の権利擁護の取組 | 5 適切な事業運営・管理の体制 |
| 2 サービスの質の確保の取組 | 6 安全・衛生管理等の体制 |
| 3 相談・苦情等への対応 | 7 その他（従業者研修の状況等） |
| 4 外部機関等との連携 | |

○介護従事者に関する情報の具体的な公表内容例

＜職種・勤務形態別の採用・退職者数＞

採用・ 離職者数	介護職員		介護支援専門員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
前年度の採用者数	4	1	2	1
前年度の退職者数	3	0	1	0

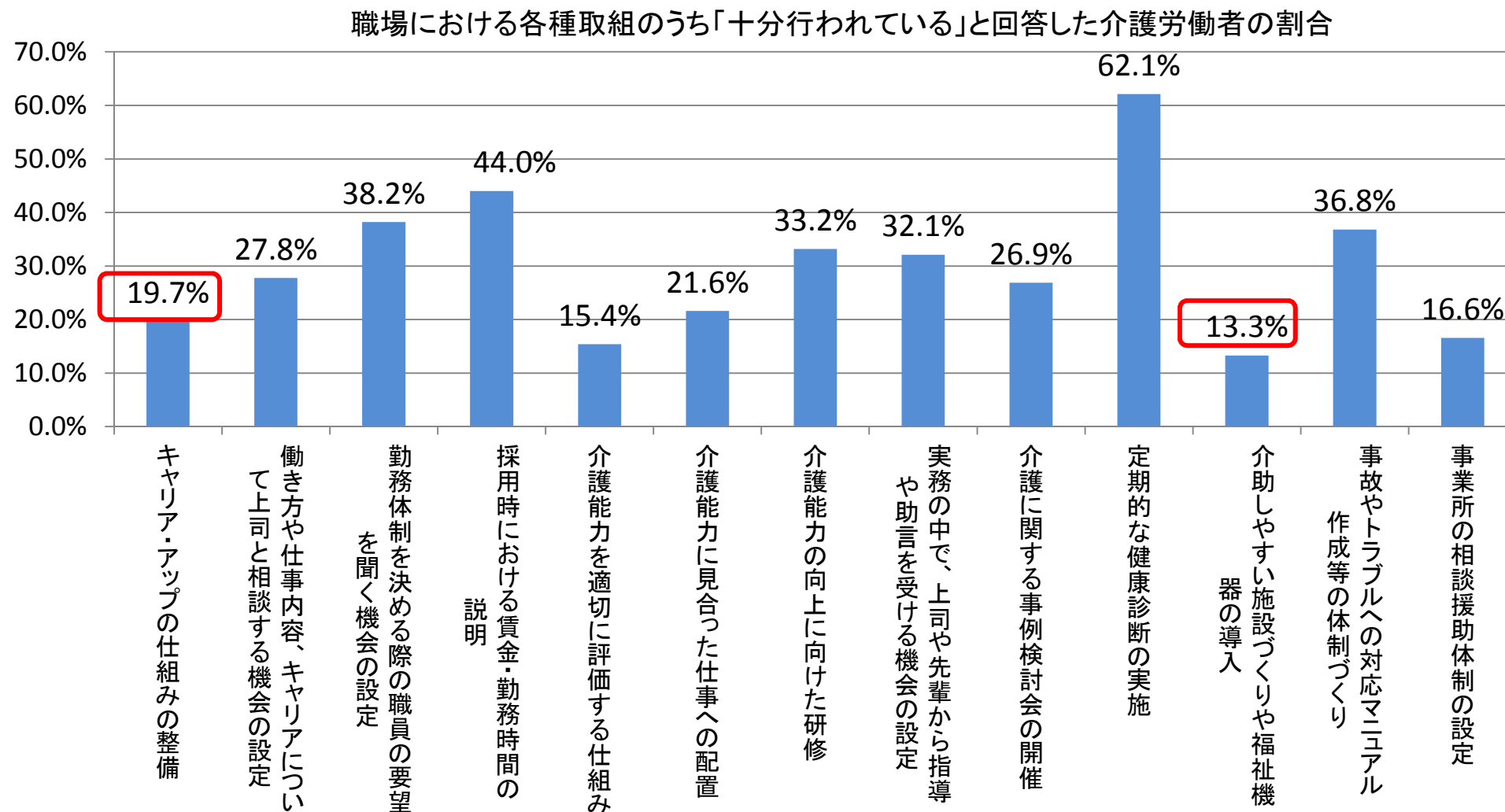


職場環境の整備・改善のための取組を強化していく方向性

- ①介護職員の負担軽減（介護職員の腰痛予防等）を図るために介護ロボットの開発促進
- ②介護福祉機器の導入など職場環境の整備を図るために助成金の活用
- ③介護分野で働こうとしている方が、事前に事業所の状況を知ることができるよう、情報公表制度を活用した介護職員の労働条件などの公表（再掲）
- ④ICTを活用した情報連携の推進・業務の効率化 等

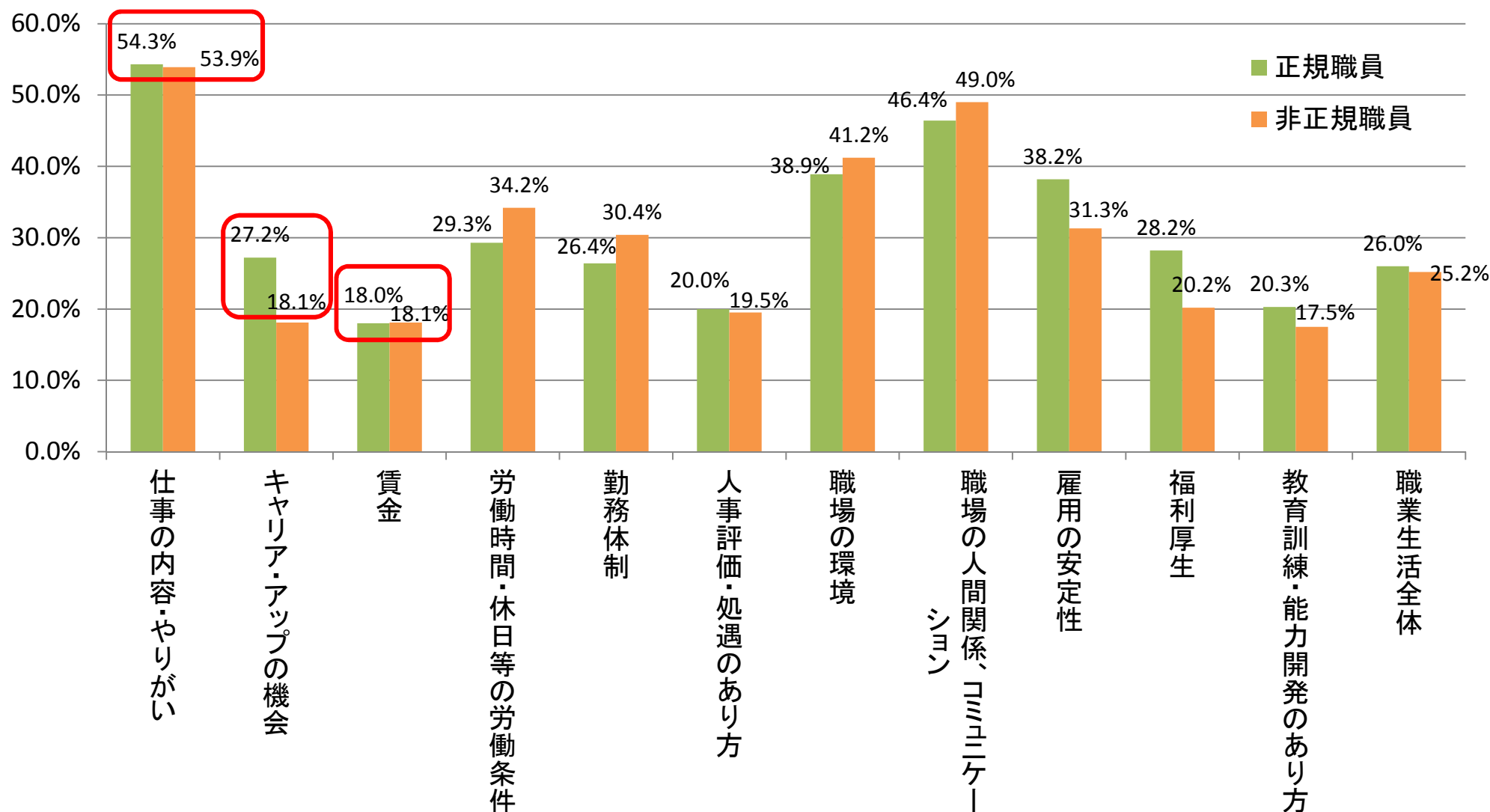
(参考) 介護労働者から見た職場の取組状況

- 職場における各種取組について、介護労働者に十分行われているかどうかを聞いたところ、「キャリア・アップの仕組みの整備」は約2割にとどまっている。
- また、「介護しやすい施設づくりや福祉機器の導入」についても13.3%と低くなっている。



(参考) 介護労働者の仕事に対する満足度

○ 介護労働者の仕事に対する満足度を見ると、「仕事の内容・やりがい」は高くなっているが、キャリア・アップの機会」や「賃金」については、満足度が低くなっている。



視点④：処遇改善

- 介護職員の処遇改善について、これまで介護報酬改定等により取り組んできている。

- ＜平成21年4月＞

- 平成21年度介護報酬改定でのプラス3%改定

- ＜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24年4月＞

- 平成24年度介護報酬改定でのプラス1.2%改定

- 介護職員処遇改善加算の創設（介護職員処遇改善交付金による処遇改善の継続）

- 介護職員の賃金水準の改善のためには、介護報酬の改定を通じた取組が中心となるが、職員のキャリアパスにあわせた賃金制度を事業所で整備するなど事業者による取り組みも非常に重要であり、そのためには施設長等の管理者が高い意識を持つことが求められる。

- また、事業者の介護職員の処遇改善に対する取組について、介護分野で働くことを希望している者にホームページなども活用して積極的に周知していくことも重要である。



処遇改善に向けた取組を強化していく方向性

- ・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
- ・施設長や人事労務管理者などに対する研修の実施 等

(参考) 介護職員の賃金 (常勤労働者)

- 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、①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い傾向にあり、②常勤労働者である介護職員の平均賃金は、医療福祉分野における他の職種の平均賃金と比較して低い傾向にある。
- 女性の介護職員は、産業計や福祉・介護分野全体との差が、それほど大きくはない。
- なお、介護職員は、産業計と比較すると、勤続年数が短い(半分弱)。

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	41.7	11.8	325.6	67.4%	42.5	13.2	362.3	32.6%	40.0	8.9	249.7
	医療・福祉	39.9	7.7	295.7	26.9%	39.6	8.0	376.1	73.1%	40.0	7.6	266.1
	社会保険・社会福祉・介護事業	40.6	6.9	241.4	27.9%	39.2	7.0	274.2	72.1%	41.2	6.9	228.7
	サービス業	42.8	8.0	269.6	67.4%	44.0	8.8	291.5	32.6%	40.4	6.3	224.5
職種別	医師	41.2	5.2	879.3	72.8%	42.6	5.6	931.2	27.2%	37.6	4.0	740.1
	看護師	37.3	7.1	326.9	7.3%	34.6	6.0	336.2	92.7%	37.6	7.2	326.2
	准看護師	46.3	10.3	280.0	8.2%	38.8	9.9	301.0	91.8%	47.0	10.4	278.1
	理学療法士、作業療法士	31.2	5.0	276.8	44.9%	32.0	5.0	289.9	55.1%	30.5	5.0	266.1
	保育士	35.0	7.8	214.2	5.3%	30.0	4.7	231.2	94.7%	35.3	8.0	213.3
	ケアマネジャー	46.1	7.0	260.4	22.5%	39.6	7.1	285.8	77.5%	48.0	7.0	253.0
	ホームヘルパー	44.6	5.1	208.5	19.2%	37.0	3.2	226.3	80.8%	46.4	5.5	204.2
	福祉施設介護員	38.3	5.5	218.4	33.1%	35.6	5.3	231.4	66.9%	39.7	5.6	211.9

【出典】厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

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。

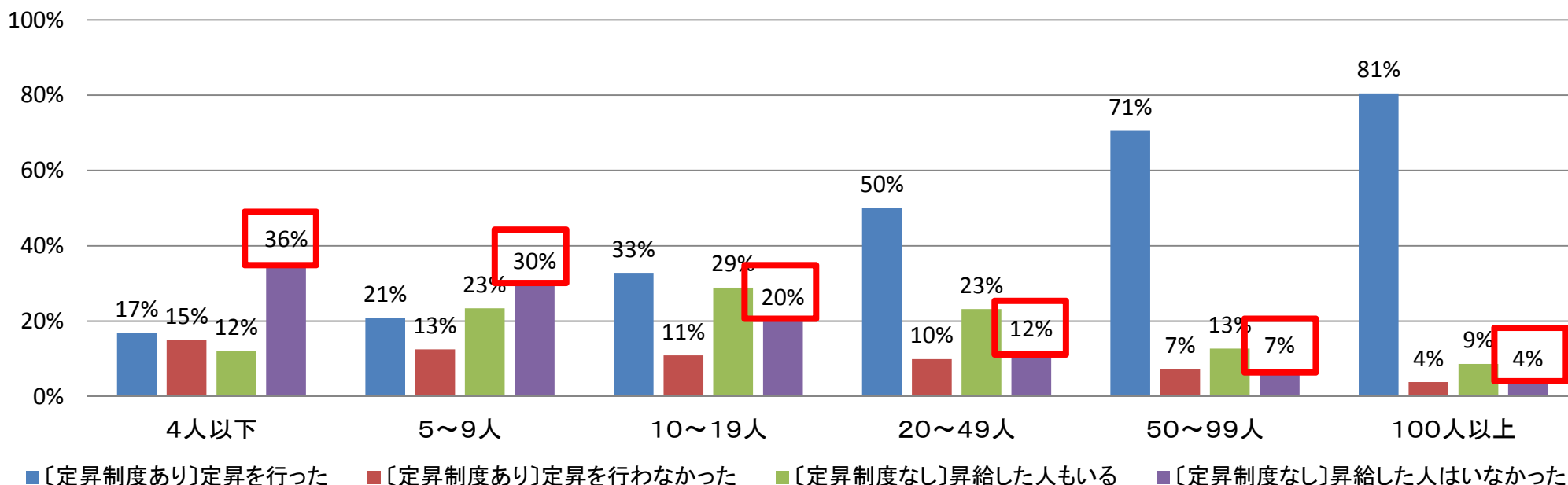
注3) 福祉施設介護員は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、介護の仕事に従事する者をいう。

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。

(参考) 事業所における賃金制度の整備状況

- 介護事業所における定昇制度や賃金表の整備状況を見ると、事業所の規模が小さくなると、定昇制度もなく、昇給した人もいない事業所が多くなる。
- また、定昇制度がある事業所での賃金表の整備状況を見ると、賃金表がない事業所が約4割となっている。

事業所規模別の基本給の定昇制度の有無と運用状況



定昇制度のある事業所における賃金表の整備状況と運用状況

【賃金表あり】賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する。	35.6%
【賃金表あり】賃金表はあるが、収支状況等に応じて運用は変動する。	22.5%
【賃金表なし】毎年経営トップの判断によって決める。	36.6%
【賃金表なし】毎年労使で話し合って決める。	1.4%
【賃金表なし】その他	2.0%

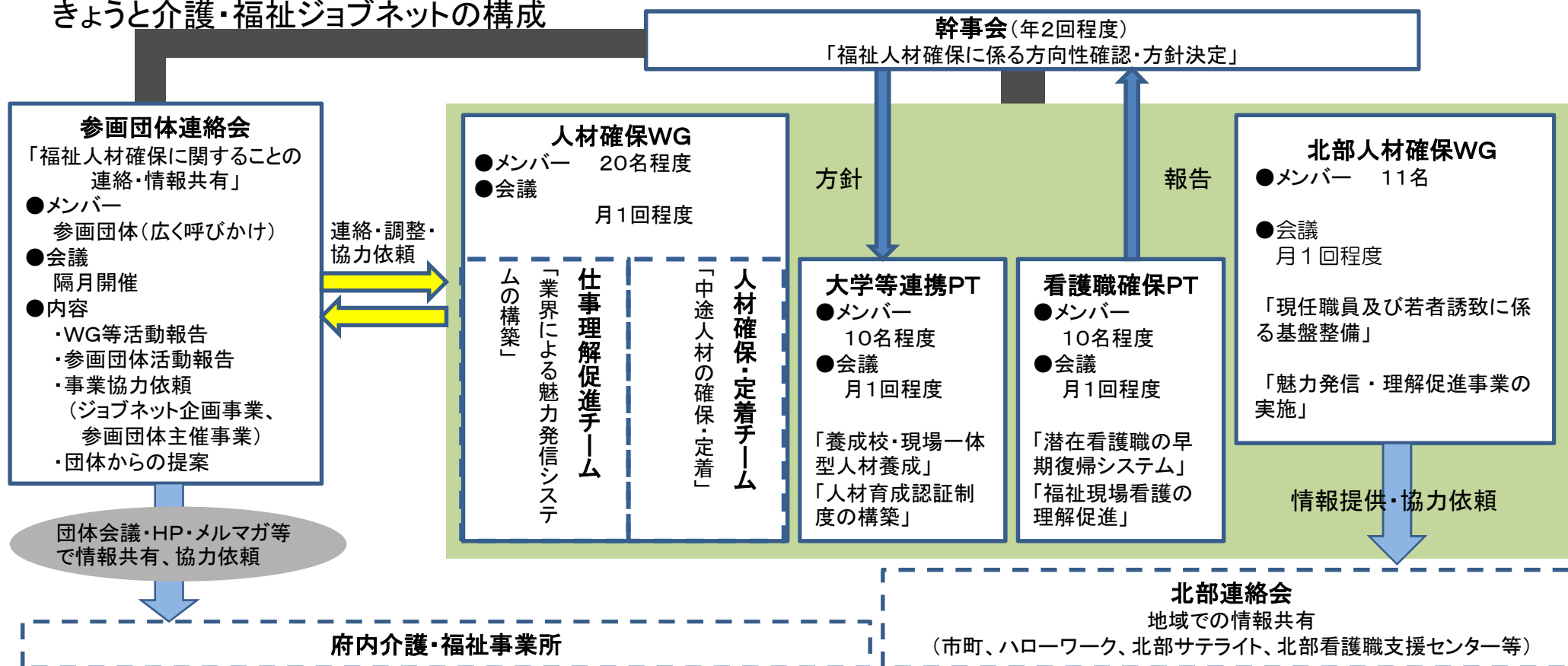
(3) 都道府県による取組

① 京都府における介護人材確保・定着に向けた取組

京都府の取組

- 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



② 広島県における介護人材確保・定着に向けた取組

第5期ひろしま高齢者プラン

・質の高い人材育成・確保に向けた事業者、関係団体等の主体的な取組を促し、総合的に支援

保険者や事業者等の主体的な取組を促進するため協議会を設置

広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会 ※運営は広島県社協、運営経費は広島県の負担

【構成員】※以下のように行政や職能団体、事業者団体などで構成

広島県、広島労働局、広島県社会福祉協議会、広島県看護協会、広島県介護福祉士会、広島県社会福祉士会、日本介護福祉士養成施設協会、日本社会福祉教育学校連盟、日本社会福祉士養成校協会、介護労働安定センター、広島県社会福祉施設経営者協議会、広島県老人福祉施設連盟、広島県老人保健施設協議会、広島県身体障害者施設協議会、広島県知的障害者福祉協会、広島県訪問介護事業連絡協議会、広島県生活協同組合連合会、広島県教育委員会、（広島県市長会、広島県町村会：平成25年度参画予定）

【情報提供・啓発部会】

- 社会的認知の確立や中・高校生
の理解促進に向けた情報提供や啓
発

【人材確保・育成部会】

- 福祉介護人材の安定的確保に向
けた体制の整備
- 従事者全体の知識・技術の底上
げと高度な資質を有する人材の育成

【就業環境改善部会】

- 福祉・介護事業所における就業
環境改善の推進

広島県におけるビジョンの共有⇒利用者・従事者にとっての「魅力ある環境づくり」

【情報提供・啓発に関する取組】

- 小学校、中学校、高等学校への介護職の
実態を描写した図書(コミック)の寄贈
- 「介護の日フェスタin広島」の実施、「介護
の日」ポスター募集
- 職業の選択肢としての動機付けのため、
学生等への施設見学&体験バスツアーの
実施 等

【人材確保・育成に関する取組】

- マッチング機会を提供するため、合同
求人説明会や合同就職相談会を開催
- 介護職の就業体験の実施
- 新人教育を充実させるための新任職
員教育担当者研修の実施
- 事業所選択眼養成講座や人材確保
能力向上研修の開催 等

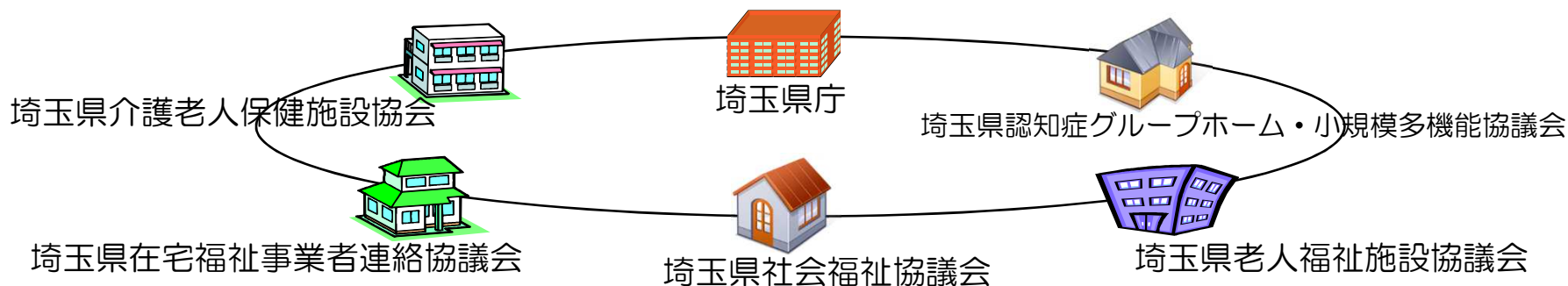
【就業環境の改善に関する取組】

- 自己点検ツールの提供による人材の
確保・定着に向けた就業環境改善等の
取組の促進
- 就業環境改善シンポジウムの開催に
よる改革・発展に向けた機運醸成と意
識改革の促進 等

③ 埼玉県における介護人材の確保・定着に向けた取組（平成25年度から）

介護職員しっかり応援プロジェクト

介護職員しっかり応援プロジェクトチームの設置



介護人材の確保・定着に向けた取組方針

- 介護職のイメージアップ
- 魅力ある職場づくりの促進
- 介護職員の給与アップ

介護職員合同入職式の実施

- ・新たに介護職員となった方を知事が激励
- ・知事メッセージの交付や記念講演を実施
- ・平成25年度は262事業所から約800人が参加



表彰の実施

- ・離職率が低い事業所や資格取得に積極的な事業所等を表彰
- ・優れた処遇を行った介護職員や事業所を表彰

介護職員給与改善の取組

- ・経験や資格に応じたモデル給与表を作成し事業所に給与改善の働きかけ
- ・給与水準が低い事業所に公認会計士を派遣し、個別指導を実施

魅力ある取組の情報発信

- ・県や各団体のHP等 ⇒ プロジェクトのPR、表彰対象事業所の取組紹介、介護職員からのビデオメッセージなど

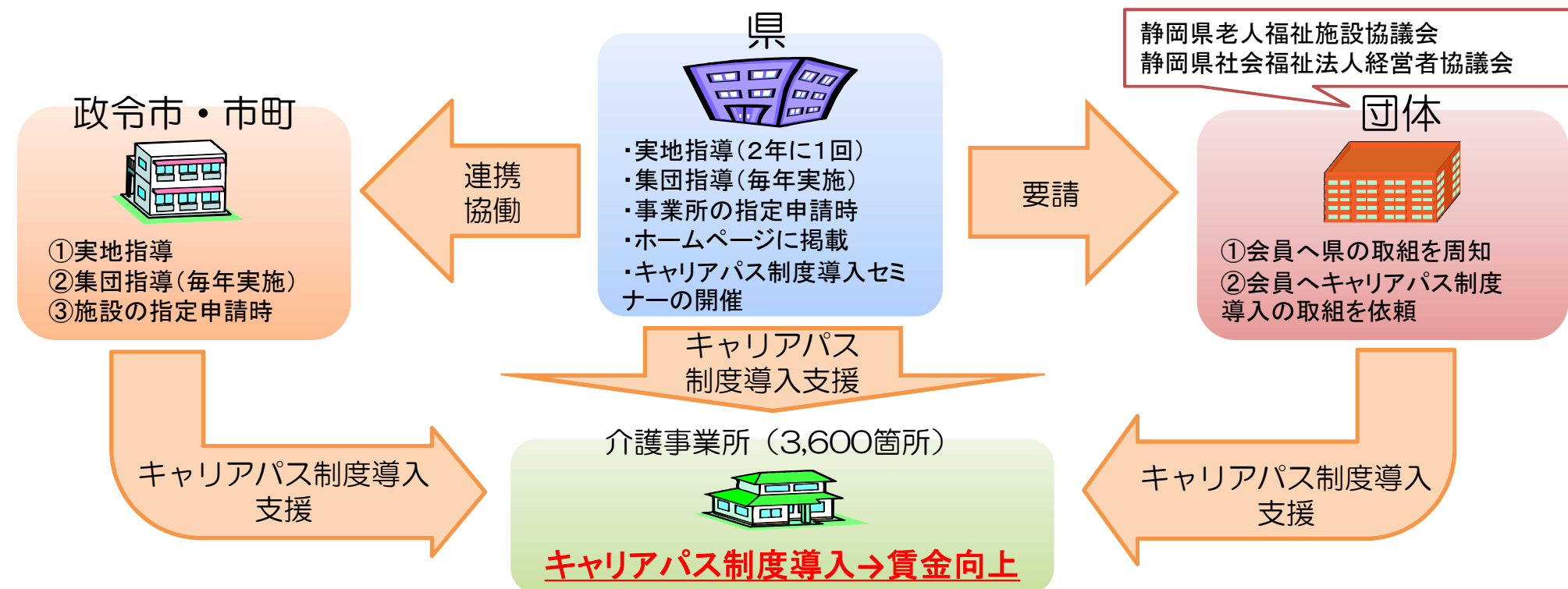
④ 静岡県における介護人材の確保・定着に向けた取組（平成25年度から）

○ 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。

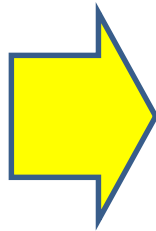
○ 具体的な取組としては、キャリアパス制度導入セミナーの開催や、実地指導等の際にキャリアパスの参考例（平成24年度作成）を提示することなどにより、キャリアパス制度導入を促す。



⑤ 高知県における介護人材の確保・定着に向けた取組

- 高知県では、少子高齢化が進む中、介護の担い手となる介護職員の不足が懸念されるという問題意識のもとで、介護人材の確保・定着に向けた取組として、積極的な広報活動を展開している。
- 具体的には、福祉・介護の仕事について、正しい認識を広めるとともに、より多くの若い世代に福祉・介護分野への就業を選択してもらえるよう、福祉・介護の仕事の魅力を伝えるため、パンフレットを作成し、県内の中学校、高校、専門学校等に配布するなどの取組を行っている。

広報 (パンフレット・TV)



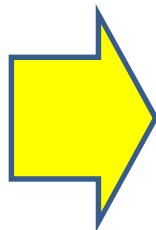
【漫画を活用したPR広報】

- くさかり樹さん(高知県出身)の漫画「ヘルプマン」のイラストを使用したパンフレットを7万部作成し、県内の中学校・高校・専門学校に配布。

【テレビを活用したPR広報】

- 毎週月曜日に3分間程度の番組枠の中で、県内で介護の仕事に従事している若者をクローズアップし、介護の仕事の魅力をPRしている。

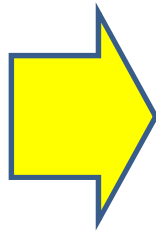
セミナーの開催



- 中山間地域の介護人材の確保に向けた取組として、中高生や保護者、福祉の仕事に興味のある一般の方を対象にセミナーを開催。
※平成25年度からの新規事業として実施

- セミナーでは、希望者に対して施設見学や介護体験などを実施

協議会の設置 (高知県福祉・介護人材確保推進協議会)



- 高知県庁(福祉部局・労働部局・教育委員会)、高知労働局、ハローワーク、介護労働安定センター、福祉人材センター、看護協会、介護福祉士会、老人福祉施設協議会ほか事業主団体、専門学校などが参加。
- 人材確保に関する取組の情報共有の場として、協議会を設置。
※年2回開催(県庁と労働局が事務局となり、各1回ずつ主催)

(4) 国・都道府県・市町村の役割分担

介護人材の確保に向けた国・都道府県・市町村の主な役割（現行）

【国】

- 介護報酬改定を通じた処遇改善の取組の推進
- 介護分野におけるキャリアパス制度の確立に向けた取組の実施
- 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介護福祉機器の導入支援などの職場環境の整備に向けた取組
- ハローワーク等における職業紹介を通じた介護分野でのマッチング機能の強化
- 介護人材の需給推計のツールの提供等都道府県による人材確保の取組を促進するための支援

【都道府県】

- 介護保険事業支援計画に必要な介護人材の確保に向けた取組を位置付け
- 介護職員のスキルアップ等のための研修等の実施
- 学生等今後介護分野に就職する可能性がある層を主なターゲットとしたイメージアップのためのセミナー等の開催
- 情報交換・意見交換等を円滑に行うための関係団体・関係機関などを集めた協議会の設置・運営
- 研修等を通じた都道府県内の介護職員のネットワーク化の推進

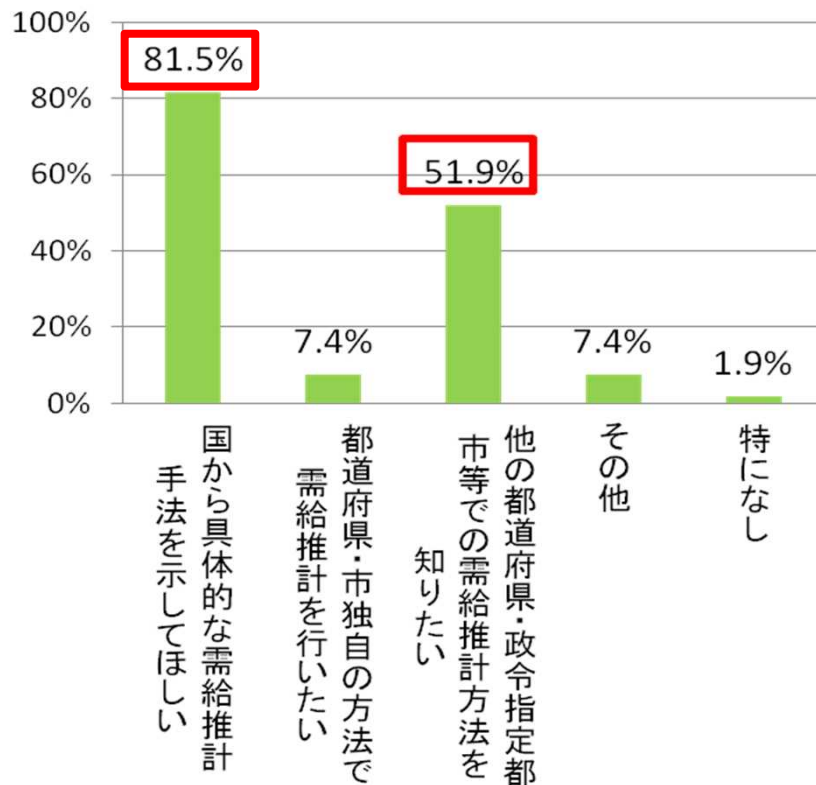
【市町村】

- 都道府県と連携し、事業者による介護人材確保に向けた取組を支援

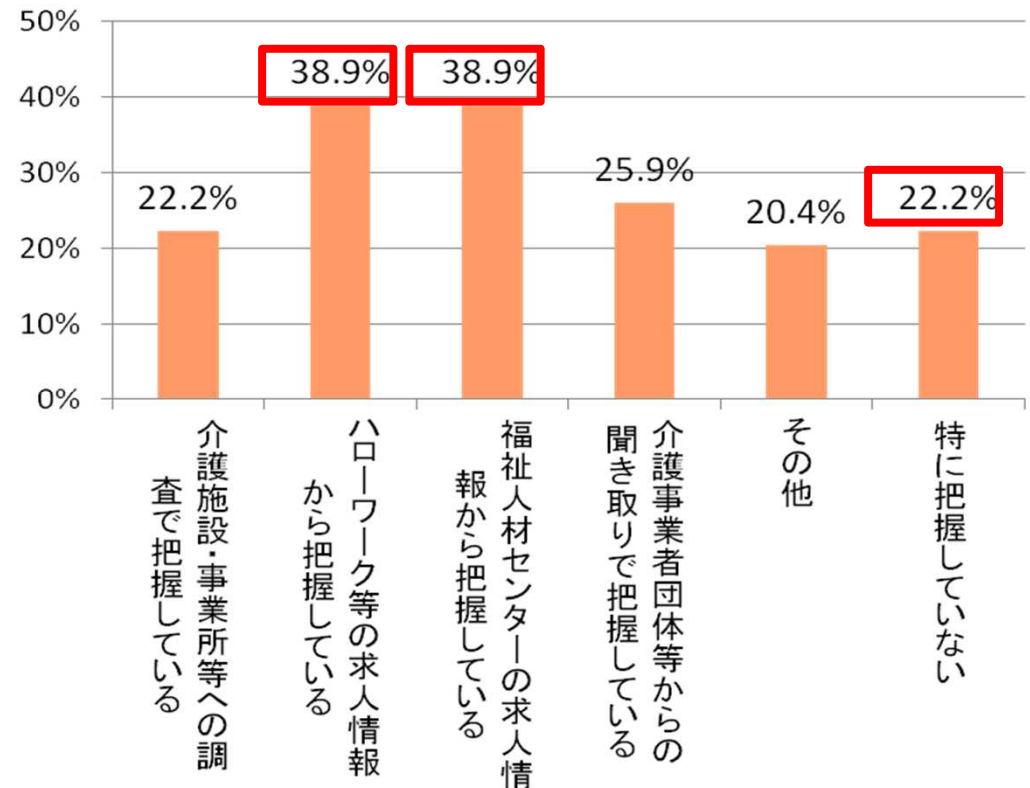
(参考) 介護人材の需給推計について

- 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)



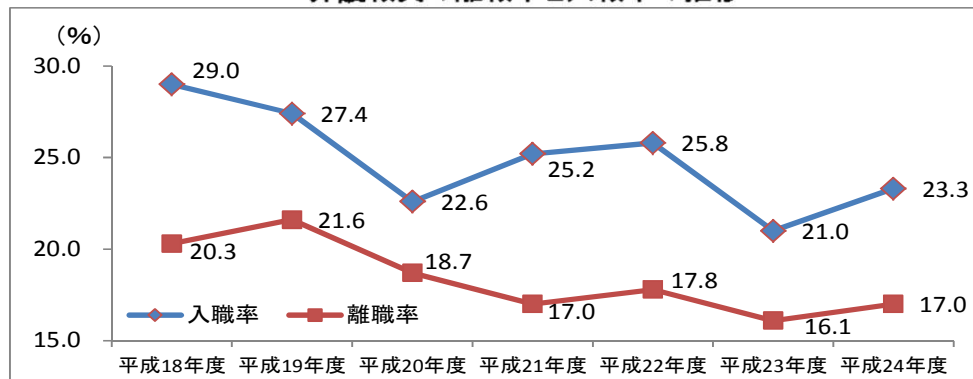
(参考)介護人材確保の推進に関する論点(議論中の整理案)

※ 介護人材確保策について今年度老人保健健康増進等事業を活用し有識者がメンバーの委員会で年度末の取りまとめに向け議論中であり、現在までの議論を整理したもの

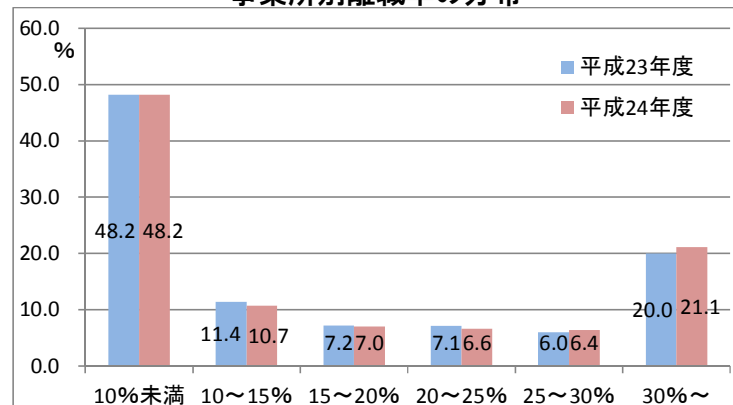
1. 介護人材に係る現状と今後の対応の方向性

- 介護職員（介護人材）の離職率は低下傾向にある。ただし、事業所のばらつきが大きい。
有効求人倍率の現状等を踏まえれば、今後高齢化が急速に進み介護サービス需要の増加が見込まれる都市部で人材確保が難しい状況。
- 介護人材確保を推進するため、これまでに「参入促進」と「定着促進」の観点からさまざまな取組が推進されてきた。これらの取組については、さらに効果を高めるための視点を持って推進し続けることが必要である。
- さらに、今後労働力人口の減少が進むこと等を考慮すれば、「参入促進」や「定着促進」の観点からの更なる取組に加え、「多様な介護人材の活用」と「生産性の向上・イノベーションの創出」の観点に立った取組の推進も必要。
- その際、介護分野の事業者全体の意識改革や事業所間の連携も含めた自主的な取組が重要であり、行政と協働しながら取り組むことが求められる。

介護職員の離職率と入職率の推移



事業所別離職率の分布

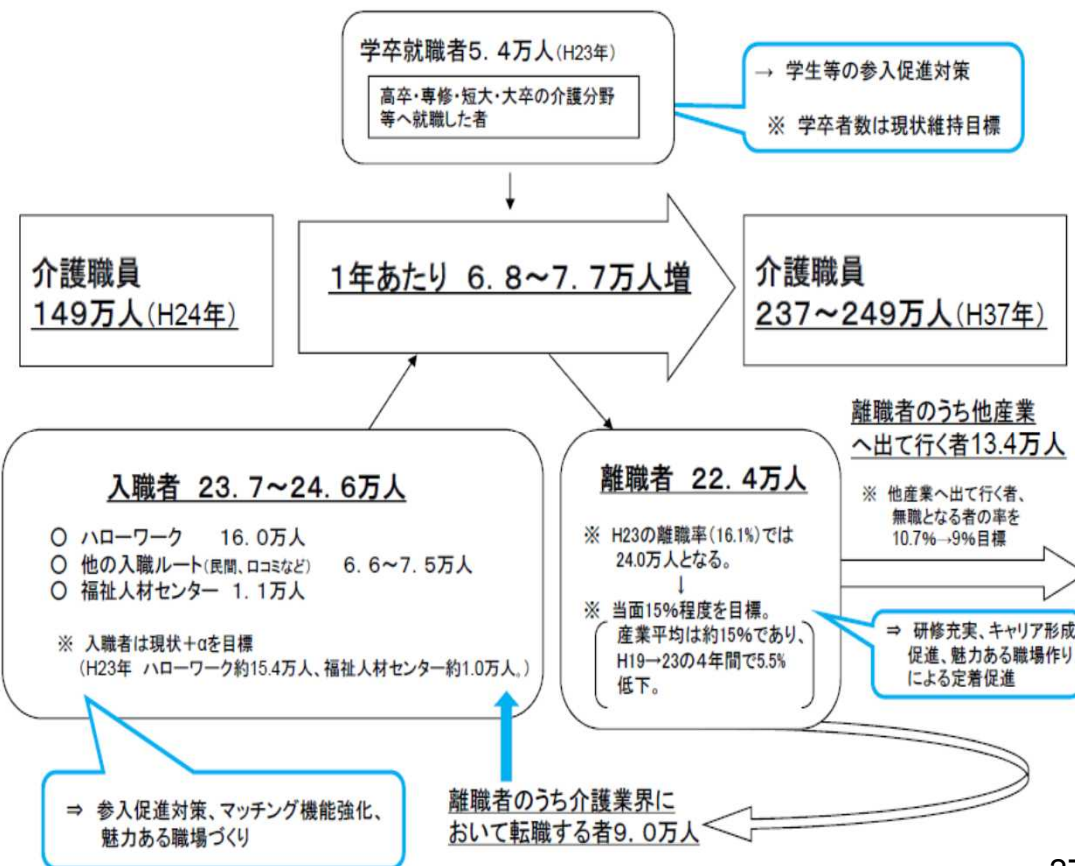


出典：(財)介護労働安定センター「平成24年度介護労働実態調査」

(注1) 離職(入職)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

(注2) ここで介護職員とは「訪問介護員」及び「施設介護職員等」の2職種全体を指す

介護人材の確保における当面の見通し



2. 今後の取組を強化するために必要な視点

①参入の促進

これまでの取組を、さらに以下のような視点を加えて推進

(イメージアップの推進)

- ・介護業界自らのイメージ明確化の推進と、新卒学生、他産業から移る労働者、潜在有資格者など対象に合わせたきめ細かなメッセージの発信
- ・(介護、地域包括ケア等の理解について、)小中学校段階からのアプローチ

(一般学生への働きかけなど採用戦略の充実)

- ・介護福祉分野の養成施設等以外の一般学生への働きかけ
- ・入職時に感じる不安を払しょくする環境づくり

(すそを広げる)

- ・インフォーマル支援等で介護に関与し、いずれは本格的な介護職として従事する可能性がある人材の層の拡大
- ・多様な人材が介護現場で就労できるよう、介護能力に応じた業務内容や役割の整理の推進や多様な働き方の推進
- ・介護経験者や地域の介護者支援を行う団体等の活用の推進

②定着の促進

これまでの取組を、さらに以下のような視点を加えて推進
(事業者の意識改革と自主的な取組の推進)

- ・中小規模の事業所を含め、介護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

(事業所の連携強化)

- ・複数の事業所が共同で採用等を行うユニットの形成促進など連携強化や共同化等の推進

(専門性の高い人材の確保)

- ・専門性の高い人材が質の高いサービスを提供し良い処遇を得られる仕組みの構築
- ・キャリア段位制度の活用

③多様な介護人材の活用と生産性向上・イノベーションの創出

上記の「参入の促進」や「定着の促進」等に加えてサービス量にも着目して以下のような視点に立った取組を推進

(多様な介護人材の活用)

- ・専門性の高い介護サービスの充実とあわせ、多様な人材を活用した生活支援・福祉サービス等の充実、セルフケアの考え方の推進

(生産性向上・イノベーションの創出)

- ・品質の良い経営の見える化の推進
- ・介護の質を担保しつつ収益性を確保できる効率性の良いビジネスモデルの検討と提示
- ・24時間対応可能な在宅サービス普及や施設の地域へのサービス展開や、個々の事業所単位だけでなく事業所間連携も視野に入れた規制の見直し
- ・一部の離職率が高い事業所があることを踏まえ、離職率等に着目した見える化・差別化の推進

3. 都道府県による広域的・総合的な支援

有効求人倍率など介護人材を巡る状況は地域差が大きいこと、近隣で就職する傾向が強いなど介護労働市場が地域密着型であることなどから、**国が大きな方向性を示しつつ都道府県が主導して考え、以下のような取組の推進が必要**

- ・地域の実情を反映する仕組みづくり(都道府県による需給推計の実施、都道府県レベルの介護関係団体等が参画、協働し、業界全体としての取組を強化する協議会の設置等)と、個々の事業所を超えた連携の促進
- ・労働市場における介護人材のマッチング精度の向上(対象者に応じた細やかな情報発信等)