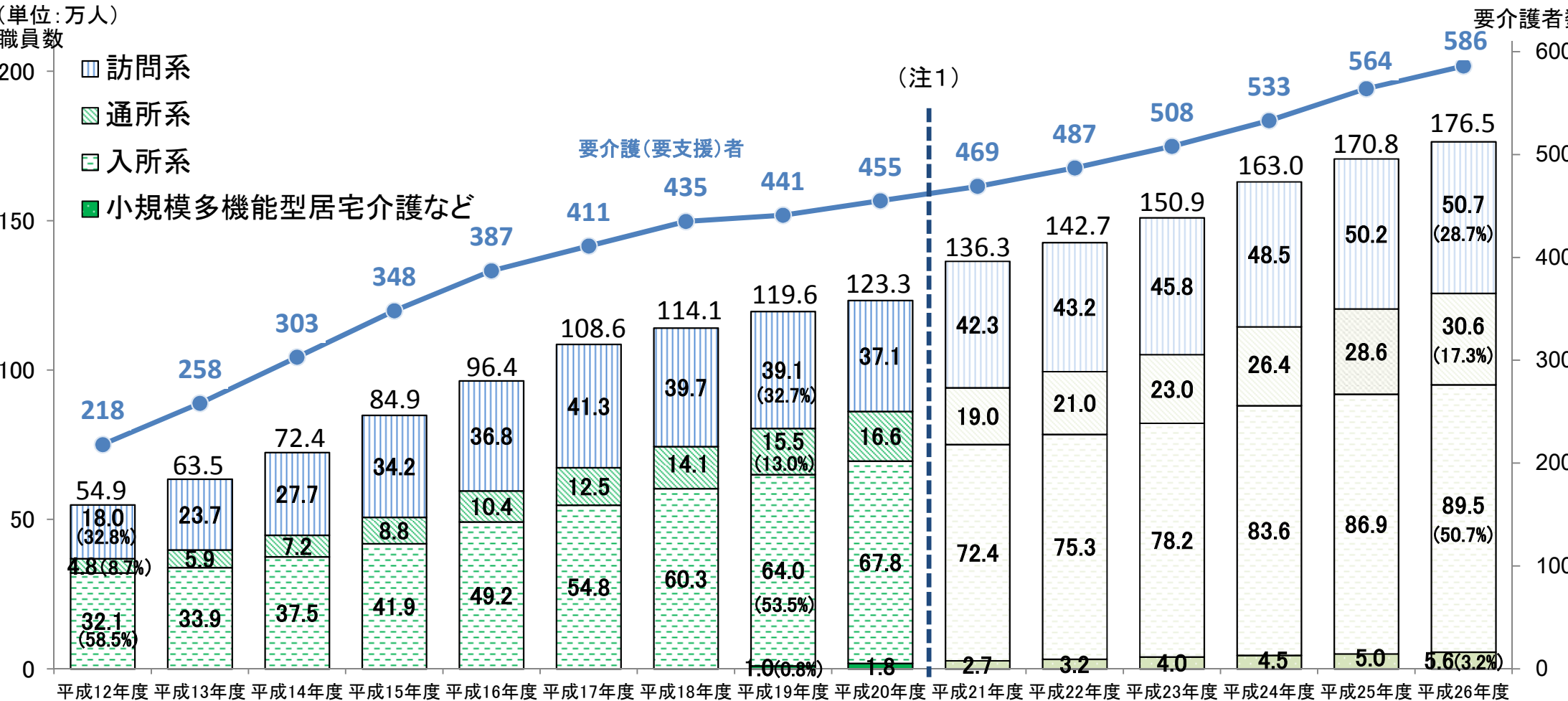


介護人材の確保 （生産性向上・業務効率化等） （参考資料）

1. 介護人材の確保について (参考資料)

介護保険制度施行以降の介護職員数の推移

○ 介護保険制度の施行後、要介護（要支援）認定者数は増加しており、サービス量の増加に伴い介護職員数も14年間で3.2倍に増加している。



注1) 平成21～26年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計したもの。
 (平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成26年の回収率: 訪問介護79.1%、通所介護85.0%、介護老人福祉施設93.3%)

・補正の考え方: 入所系(短期入所生活介護を除く。)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。
 (①「介護サービス施設・事業所調査」における施設数を用いて補正、②「介護サービス施設・事業所調査」における利用者数を用いて補正)

注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。
 (訪問リハビリテーション: 平成12～24年、特定施設入居者生活介護: 平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設: 平成18年)
 ※「通所リハビリテーション」の介護職員数は、すべての年に含めていない。

注3) 「小規模多機能型居宅介護など」には、「小規模多機能型居宅介護」の他、「複合型サービス」も含まれる。

注4) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

介護職員の現状

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

1 就業形態

	正規職員	非正規職員	うち常勤労働者	うち短時間労働者
介護職員（施設等）	60.2%	38.7%	14.9%	23.9%
訪問介護員	20.3%	76.9%	10.5%	66.4%

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

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

注) 介護職員（施設等）：訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員：訪問介護事業所で働く者。

注) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】平成26年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）

2 年齢構成（性別・職種別）

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
介護職員（施設等）	1.0%	18.6%	23.9%	23.0%	19.1%	12.3%
男性（23.6%）	1.0%	28.6%	34.6%	17.5%	9.6%	7.0%
女性（74.2%）	1.0%	15.3%	20.6%	24.8%	22.1%	14.0%
訪問介護員	0.2%	4.0%	11.0%	21.1%	26.5%	34.3%
男性（8.2%）	0.4%	12.6%	24.5%	17.7%	18.7%	23.9%
女性（89.6%）	0.2%	3.3%	9.7%	21.4%	27.2%	35.6%

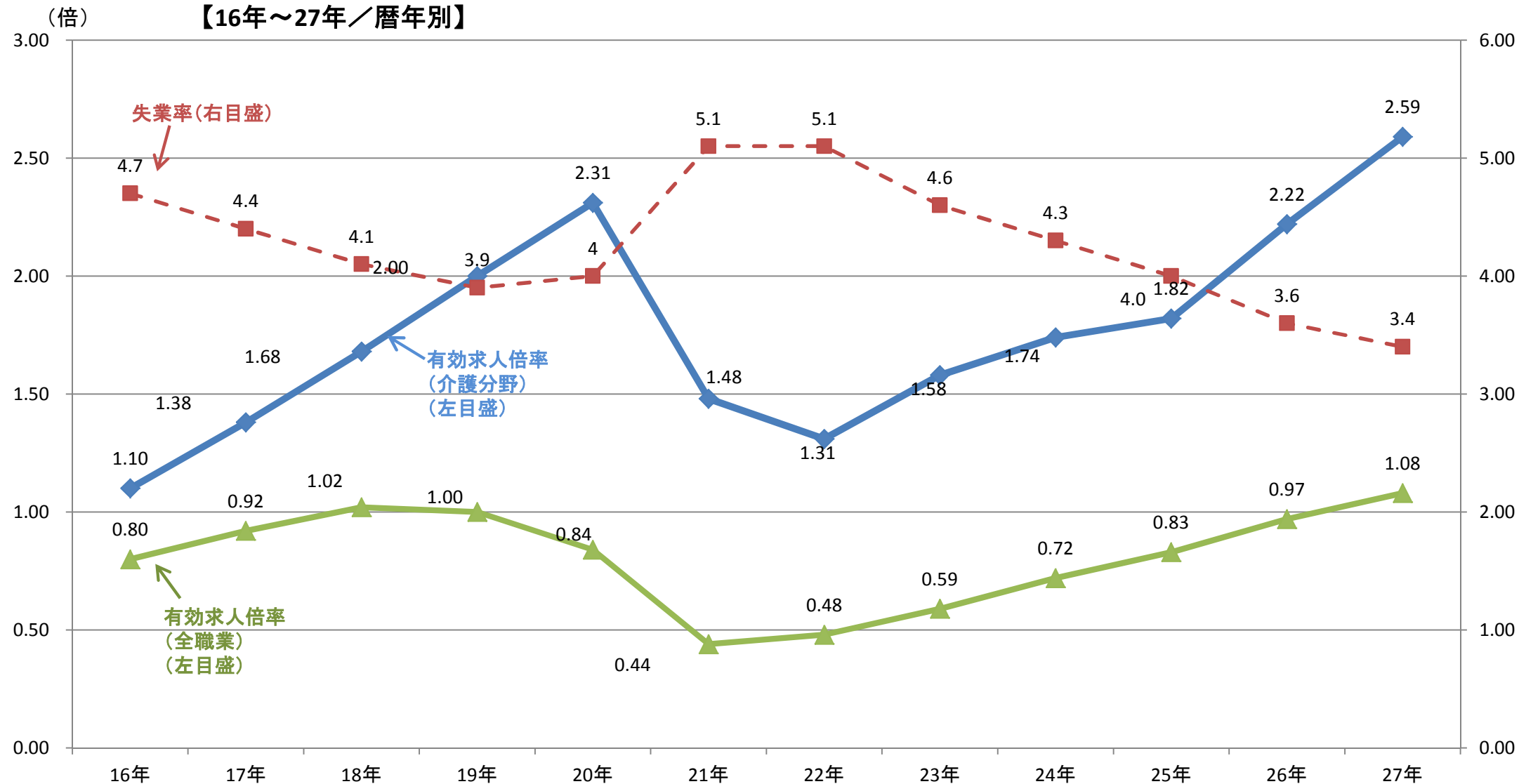
注) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】平成26年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）を社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計。

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

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

有効求人倍率（介護分野）と失業率
【16年～27年／暦年別】

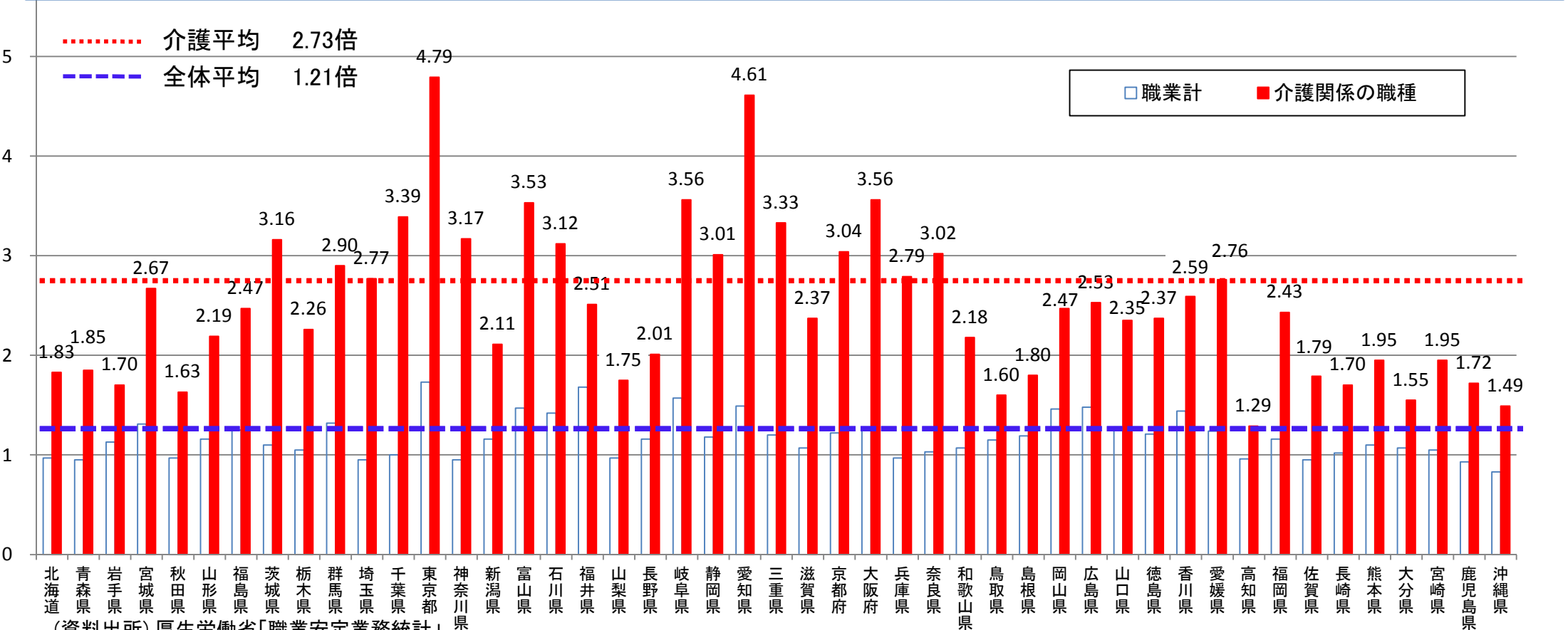


注) 平成22年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。

【出典】 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

地域ごとの状況（都道府県別有効求人倍率（平成28年3月）と地域別の高齢化の状況）

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



（資料出所）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。

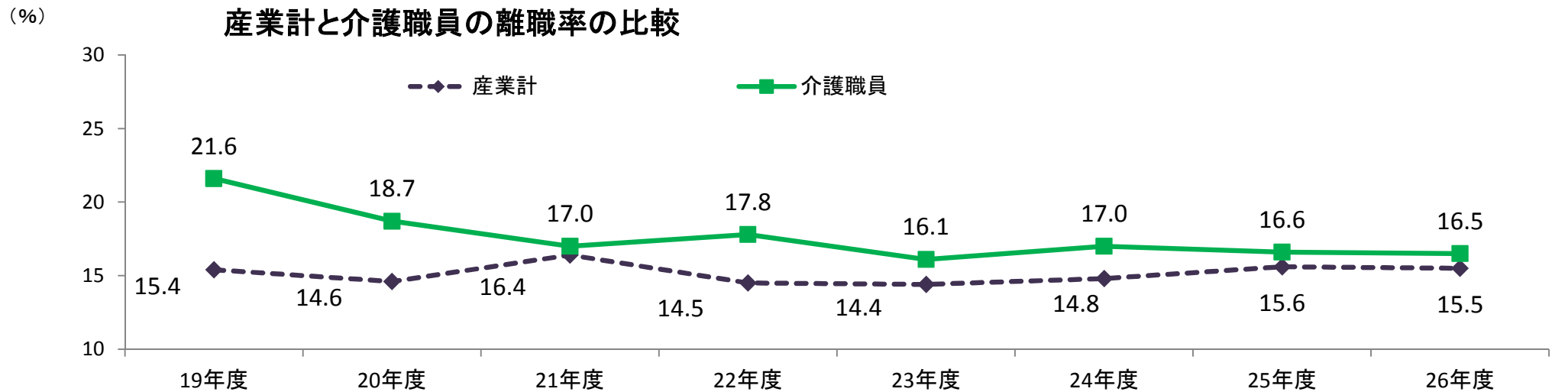
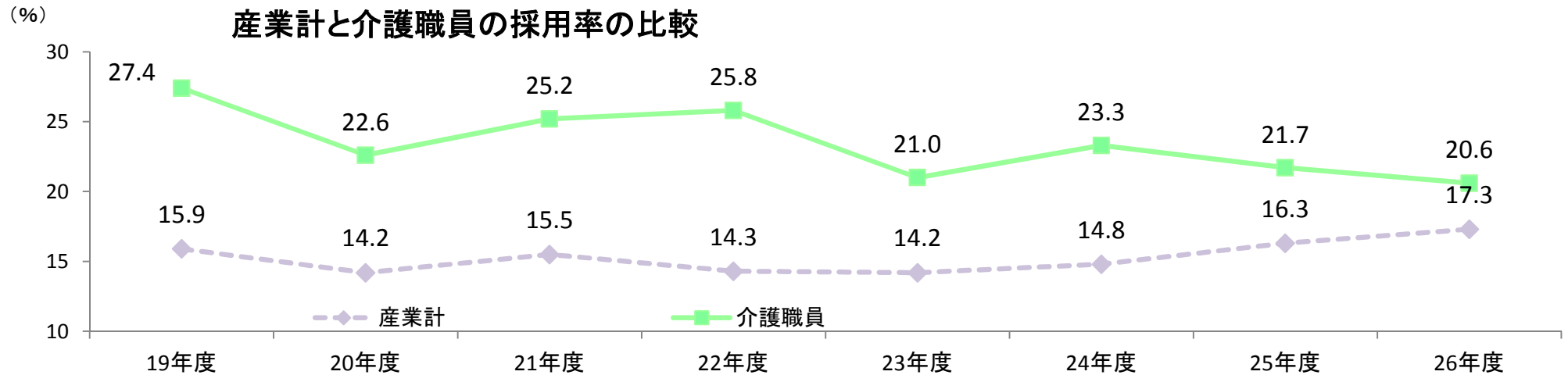
75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

※ 数字は75歳以上人口。＜＞内は、全体の人口に占める割合。（ ）内は、2010年との比較を倍率で示したもの。

	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	58.9万人	56.3万人	79.4万人	84.3万人	66.0万人	123.4万人		25.4万人	11.9万人	18.1万人	1419.4万人
＜＞は割合	＜8.2＞	＜9.1＞	＜8.8＞	＜9.5＞	＜8.9＞	＜9.4＞		＜14.9＞	＜16.6＞	＜15.5＞	＜11.1＞
2025年	117.7万人	108.2万人	148.5万人	152.8万人	116.6万人	197.7万人		29.5万人	13.7万人	20.7万人	2178.6万人
＜＞は割合	＜16.8＞	＜18.1＞	＜16.5＞	＜18.2＞	＜15.9＞	＜15.0＞		＜19.4＞	＜22.1＞	＜20.6＞	＜18.1＞
（ ）は倍率	（2.00倍）	（1.92倍）	（1.87倍）	（1.81倍）	（1.77倍）	（1.60倍）		（1.16倍）	（1.15倍）	（1.15倍）	（1.53倍）

離職率・採用率の状況

○ 介護職員の離職率は低下傾向にあるが、産業計と比べて、やや高い水準となっている。



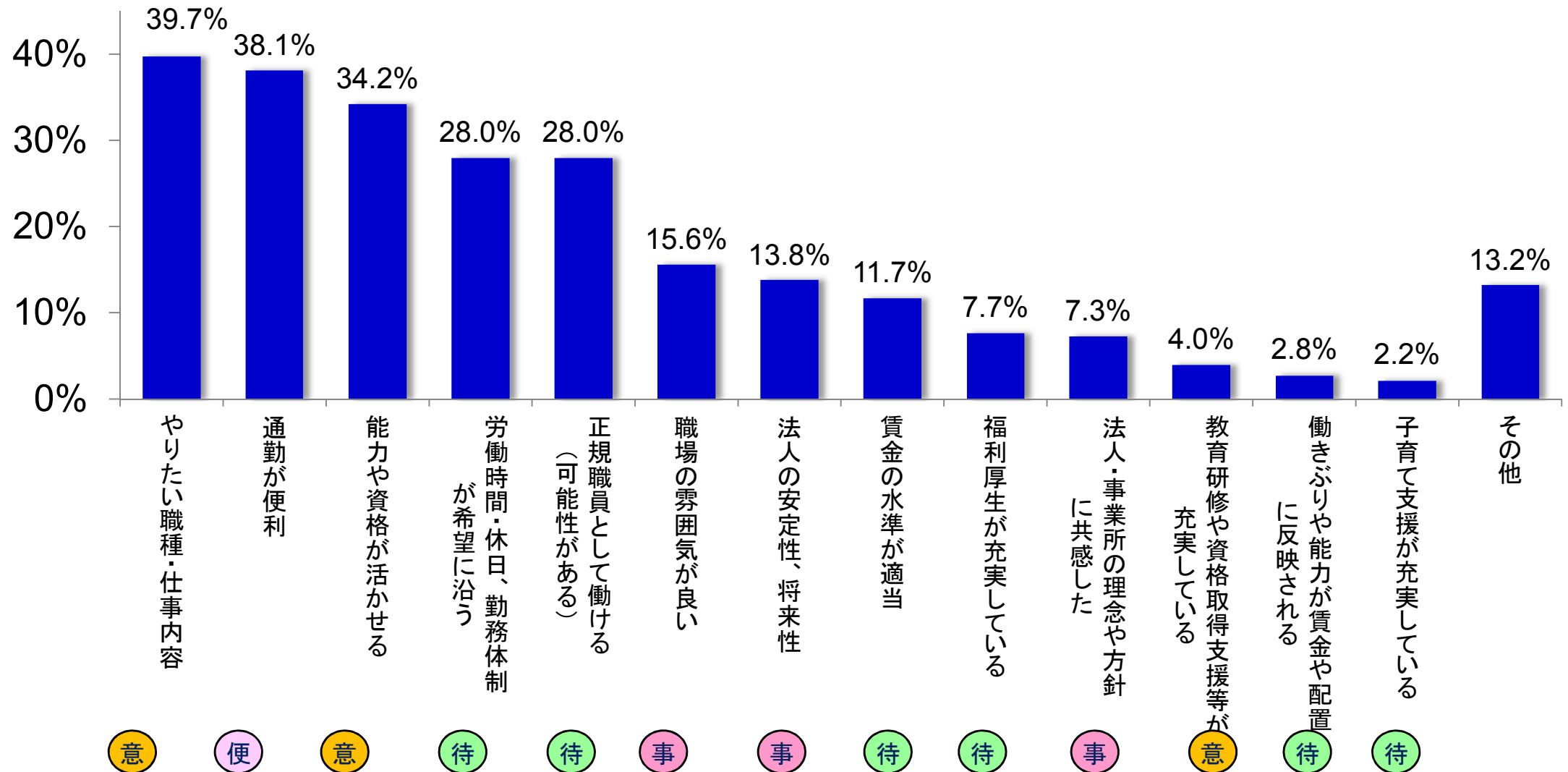
注) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「平成26年度雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率:(財)介護労働安定センター「平成26年度介護労働実態調査」

現在の職場を選択した理由(介護福祉士:複数回答)

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

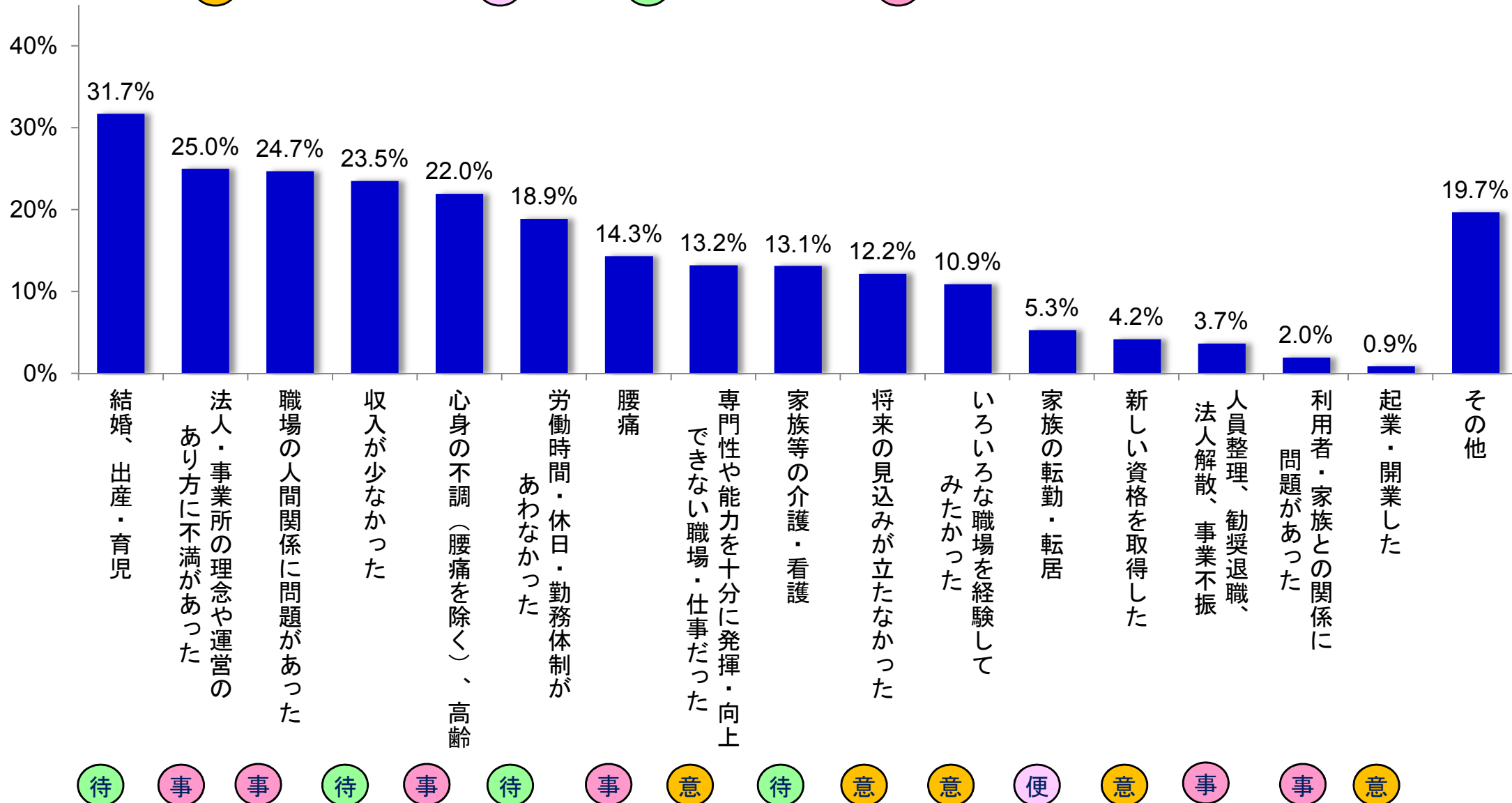
回答の分類: (意) 個人の意識・意欲、(便) 便利さ、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



過去働いていた職場を辞めた理由(介護福祉士:複数回答)

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

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



2020年代初頭に向けた介護人材確保について

利用者約12万人分の基盤整備に伴い約5万人の介護人材が必要

※ 介護サービス約12万人増 × 利用者1人あたり必要な介護人材数(平均)0.4人 … 約5万人



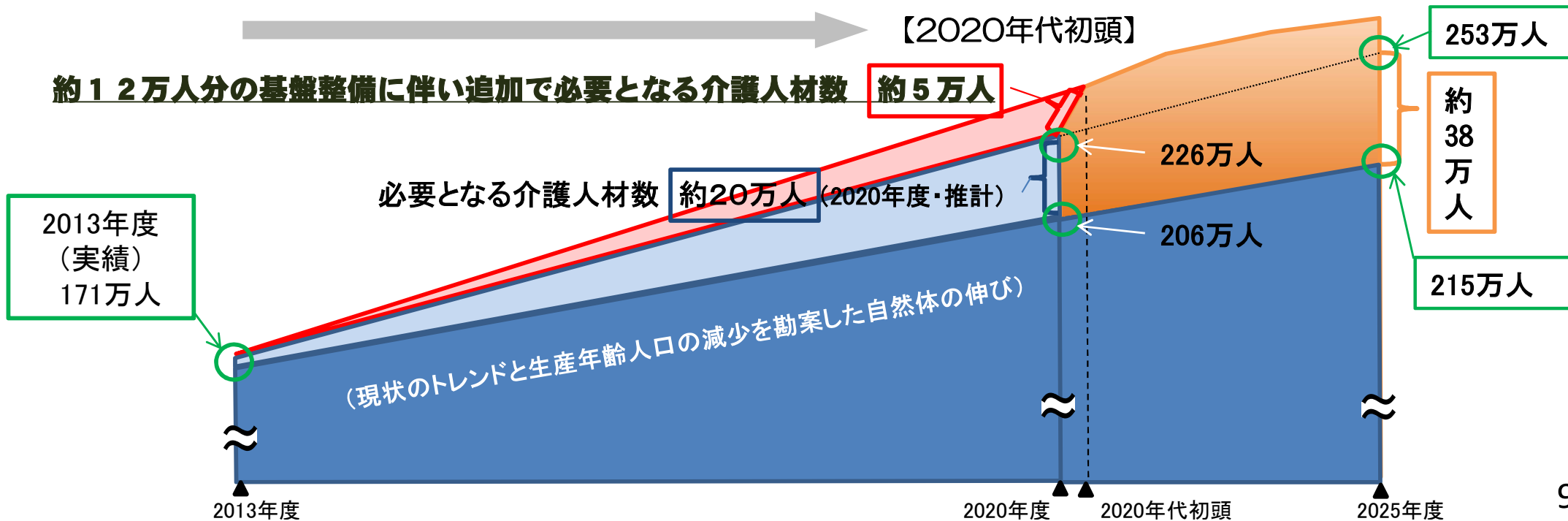
2020年度に必要となる介護人材 約20万人 (需要見込みと供給見込みの差)

※ 需要見込み: 市町村による第6期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量等に基づく推計

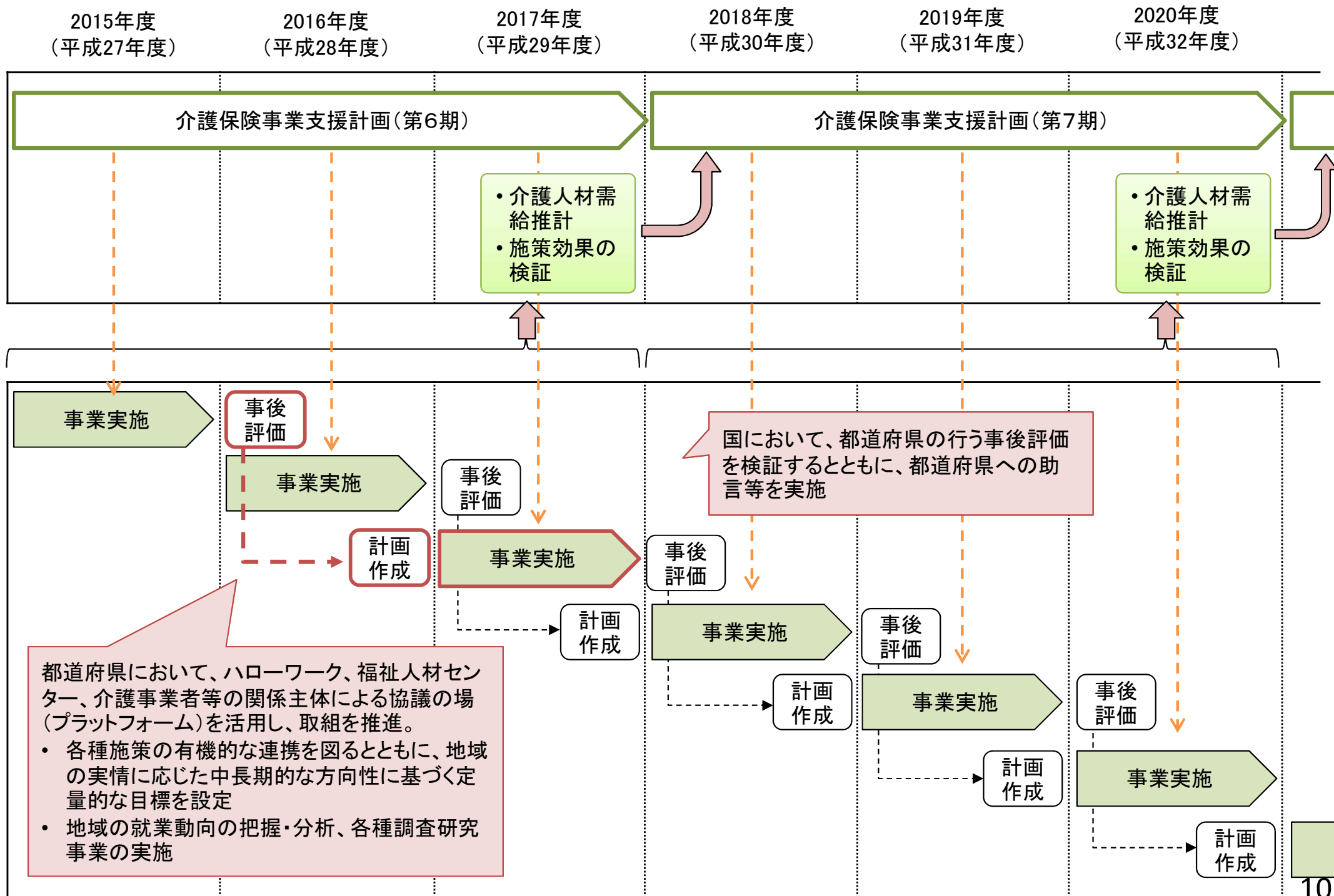
※ 供給見込み: 入職・離職等の動向に将来の生産年齢人口の減少等の人口動態を踏まえた推計*
(平成27年度以降に追加的に取り組む施策の効果は含んでいない)

* 入職・離職等の見込みは、現状維持を前提とし、さらに生産年齢人口の減少を折り込んだ堅めの推計となっている

介護人材 約25万人 確保のため対策を総合的・計画的に推進



介護人材確保策の推進に向けたPDCAサイクルについて



『介護離職ゼロ』に向けた介護人材確保策の関連データ

離職した介護職員を介護現場に呼び戻す

離職者のうちの再就業者

(年間14万人)をUP ↑

- 介護現場での即戦力となる人材の確保

復帰意欲のある者のうち、
約4万人が潜在化している

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

全国で約120万人の中高齢者
(50歳～64歳)が、高齢者向け
の社会参加活動を実施

現場で働く介護人材の定着を促進

離職率(16.5%)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

全産業平均並にすることで、
約1.7万人の離職を防止

2020年代初頭に向けた総合的な介護人材確保対策①

27年度補正予算（444億円）・28年度予算（163億円）による主な対策

潜在介護人材の呼び戻し

- ・ **いったん仕事を離れた介護人材への再就職準備金の貸付制度【新規】**

※ 貸付額：20万円×1回限り（介護職として2年勤務で返済を免除）

新規参入促進

- （学生） **介護福祉士を目指す学生への奨学金制度（学費貸付）【拡充】**

※ 貸付額：80万円/年×2年（介護職として5年勤務で返済を免除）

【拡充内容】国庫負担：3/4 → 定額（9/10相当）、予算規模：0.3万人(実績) → 1.2万人程度

- （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【基金(新規×1-)]**

離職防止・定着促進、生産性向上

- ・ **働きやすい職場づくりに取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施【基金(新規×1-)]**

- ・ **職場定着助成金のメニューの創設【新規（28予算）】**

※ 事業者が賃金制度を導入（賃金テーブルの設定等）した場合50万円

（1年後に離職率の目標を達成した場合：60万円、3年後に離職率が上昇しない場合：90万円）

- ・ **介護施設等における職員のための保育施設の整備加速化【基金(新規×1-)]**

※ 開設費：310万円（新規）、整備費：1,130万円、運営費：都道府県が定める額

- ・ **介護ロボット・ICTの活用推進【新規】**

※ 高額(20万円超)の介護ロボットの導入経費を助成（300万円上限）

※ ICTの活用による業務効率（ペーパーレス）化にかかるモデル事業の実施、ガイドラインの作成

2020年代初頭に向けた総合的な介護人材確保対策②

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

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

2020年代初頭までに約25万人を確保

既存施策と追加施策による総合的な取組

2020年代初頭に向けた総合的な介護人材確保対策③

(雇用管理改善や負担軽減に資する生産性向上等の推進による離職防止・定着促進)

- 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、勧奨退職、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)

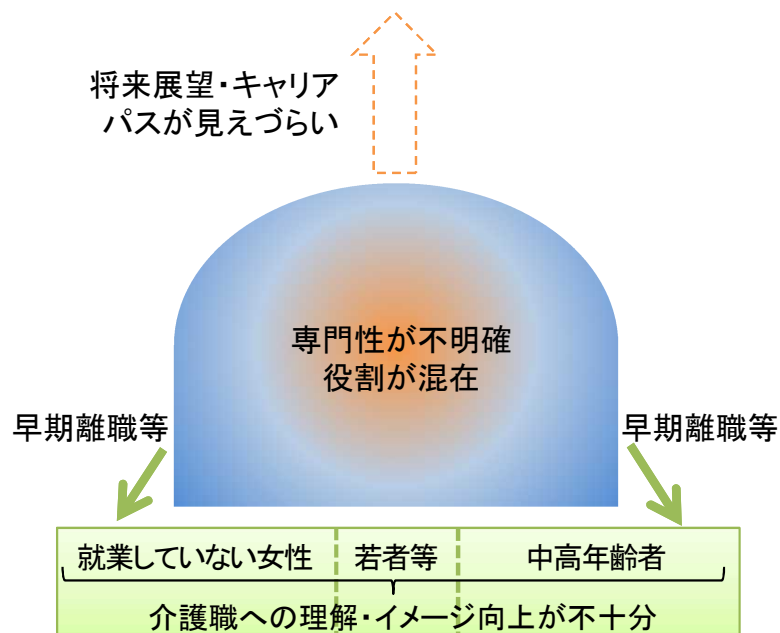
また、介護福祉士を目指す現任介護職員の実務者研修受講機会確保のための代替要員の雇上経費を支援(重点実施)

○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)

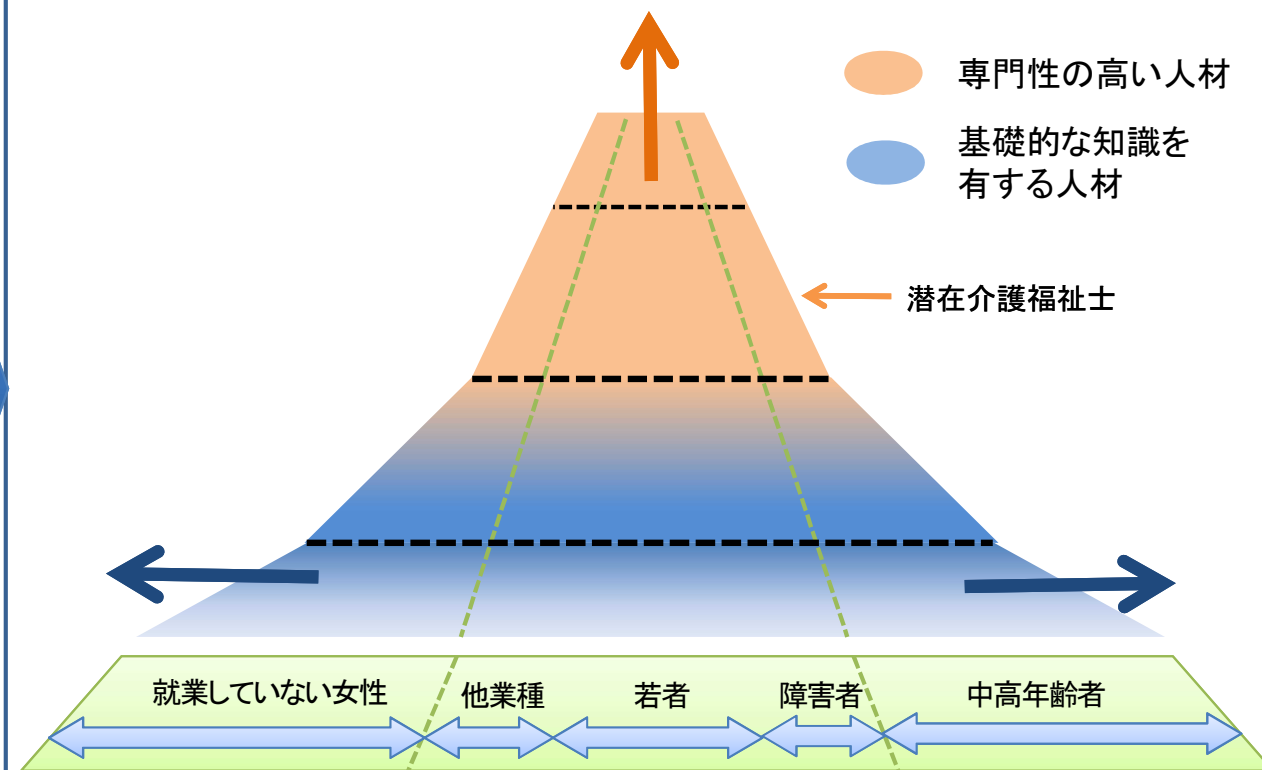
介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

現状



転換

目指すべき姿



参入促進

1. すそ野を拡げる

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ての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

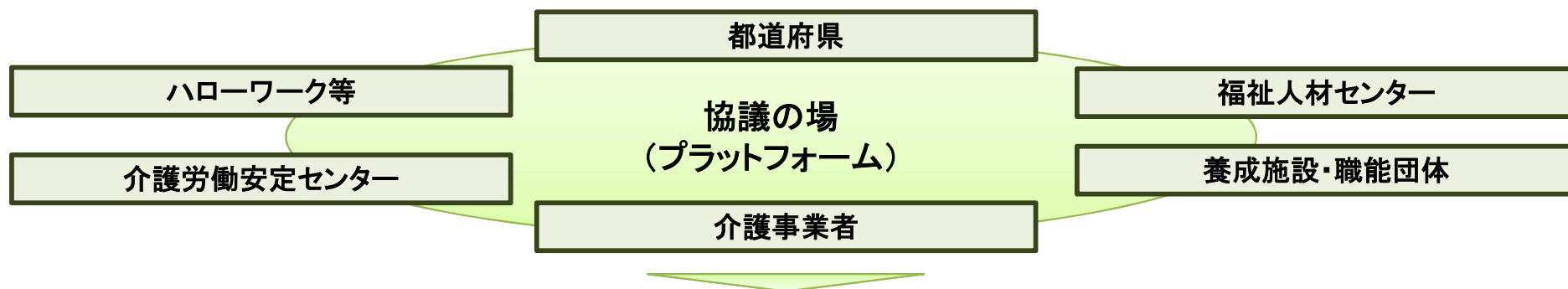
限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

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

※第55回の部会でご指摘のあった事項に関する資料

- 都道府県においては、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、介護人材の確保に向けた取組を進めている。
- 取組を進めるに当たっては、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協議の場(プラットフォーム)を設置し、地域の多様な関係主体との連携・協働の推進を図っている。

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

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

※第55回の部会でご指摘のあった事項に関する資料

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がされているものの、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、教育関係機関やその他関係機関(経済団体や地元メディアなど)の参加は少ない状況である。

都道府県	平成27年度 開催回数 (〇は予定(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
北海道	2 (1)	○	○	○	○	○	○	○			
青森県	3 (1)	○	○	○	○		○				○
岩手県	1	○	○	○	○	○	○			○	○
宮城県	3 (1)	○	○	○	○	○	○		○	○	○
秋田県	3 (1)	○	○	○	○	○	○			○	
山形県	1	○	○	○	○	○	○	○		○	○
福島県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	
茨城県	1 (1)	○	○	○	○	○	○			○	
栃木県	4 (1)	○	○	○	○						
群馬県	2 (1)	○	○	○	○	○	○		○		
埼玉県	4 (1)	○			○						
千葉県	1	○	○	○		○	○	○			
東京都	2 (1)		○		○			○		○	
神奈川県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	
新潟県	2	○	○	○	○	○	○				
富山県	2	○	○	○	○	○	○			○	○
石川県	2 (1)	○	○	○	○	○				○	○
福井県	2	○	○	○	○						
山梨県	1 (1)	○	○	○	○	○					
長野県	2 (1)	○			○	○	○		○	○	○
岐阜県	2 (1)	○	○	○	○		○	○		○	○
静岡県	1	○	○	○	○	○	○		○	○	
愛知県	1	○	○	○	○	○	○		○		
三重県	1 (1)	○		○	○	○	○		○		
滋賀県	3	○	○	○	○	○	○			○	○
京都府	1	○	○		○	○	○			○	○
大阪府	(※)	○			○					○	
兵庫県	3 (2)	○	○	○							
奈良県	2 (1)	○	○	○	○	○	○				
和歌山県	2	○	○	○	○	○		○		○	
鳥取県	1 (1)	○	○	○	○	○	○		○	○	
島根県	2 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	○
岡山県	2 (1)	○	○	○	○	○	○		○		
広島県	2	○	○	○	○	○	○		○	○	○
山口県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○			○
徳島県	2 (1)	○	○		○					○	○
香川県	1 (1)	○	○	○	○						
愛媛県	1 (1)	○	○	○		○	○		○		○
高知県	2	○	○	○	○	○	○				
福岡県	2 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	
佐賀県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○			
長崎県	2 (1)	○	○	○	○	○	○				○
熊本県	1	○	○	○	○	○			○	○	
大分県	1	○	○	○	○	○	○				
宮崎県	2 (1)	○	○	○	○	○	○		○	○	
鹿児島県	1	○	○	○				○	○		
沖縄県	1 (1)	○	○		○		○	○			○

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。

【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、

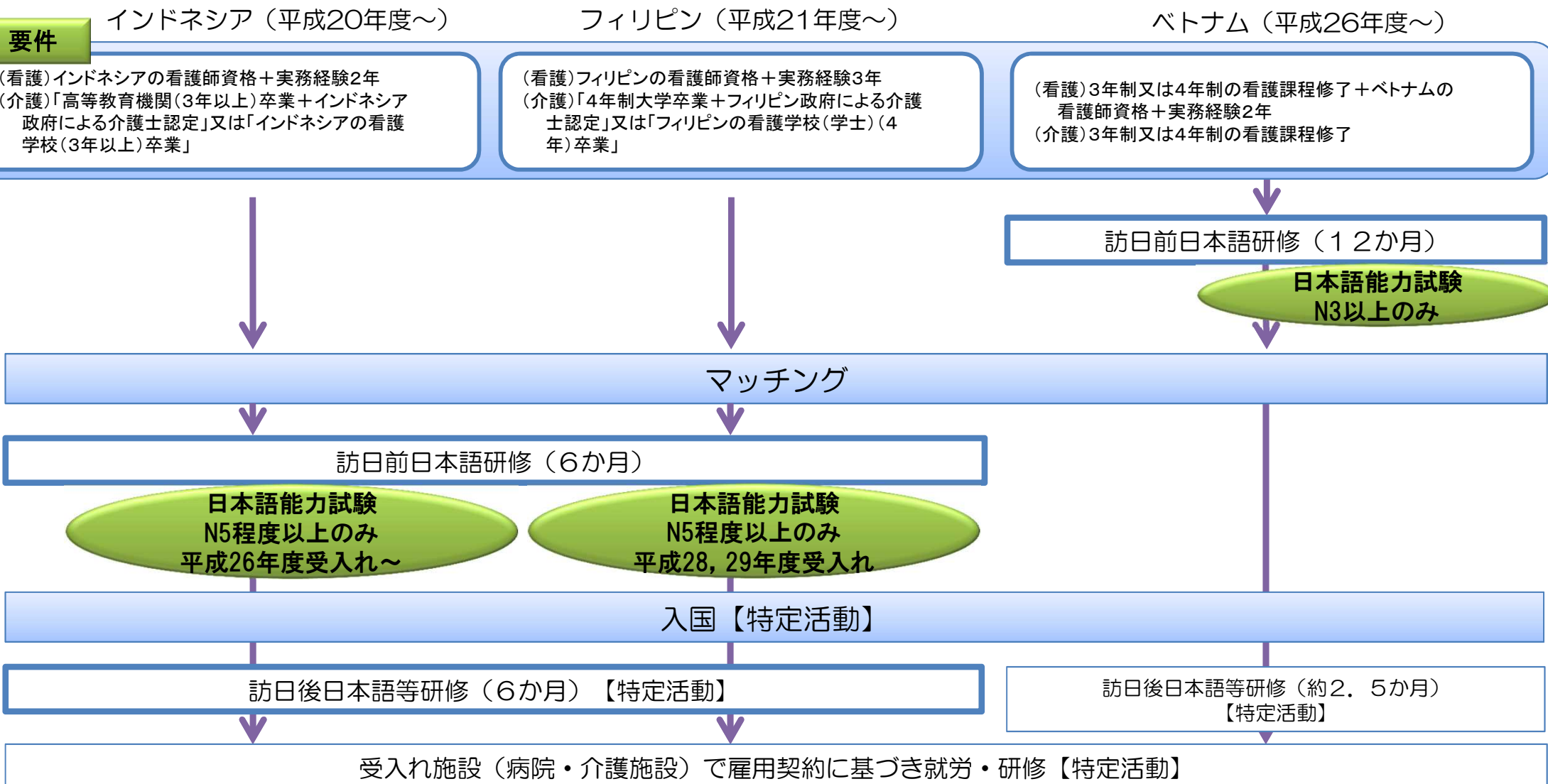
- 介護サービスの特性に基づく要請に対応できるよう具体的な制度設計を進めつつ、
- 技能実習法案(平成27年通常国会に提出)に基づく新制度の詳細が確定した段階で、介護サービスの特性に基づく要請に対応できることを確認の上、新制度の施行と同時に職種追加を行うという手順で進める。

(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。



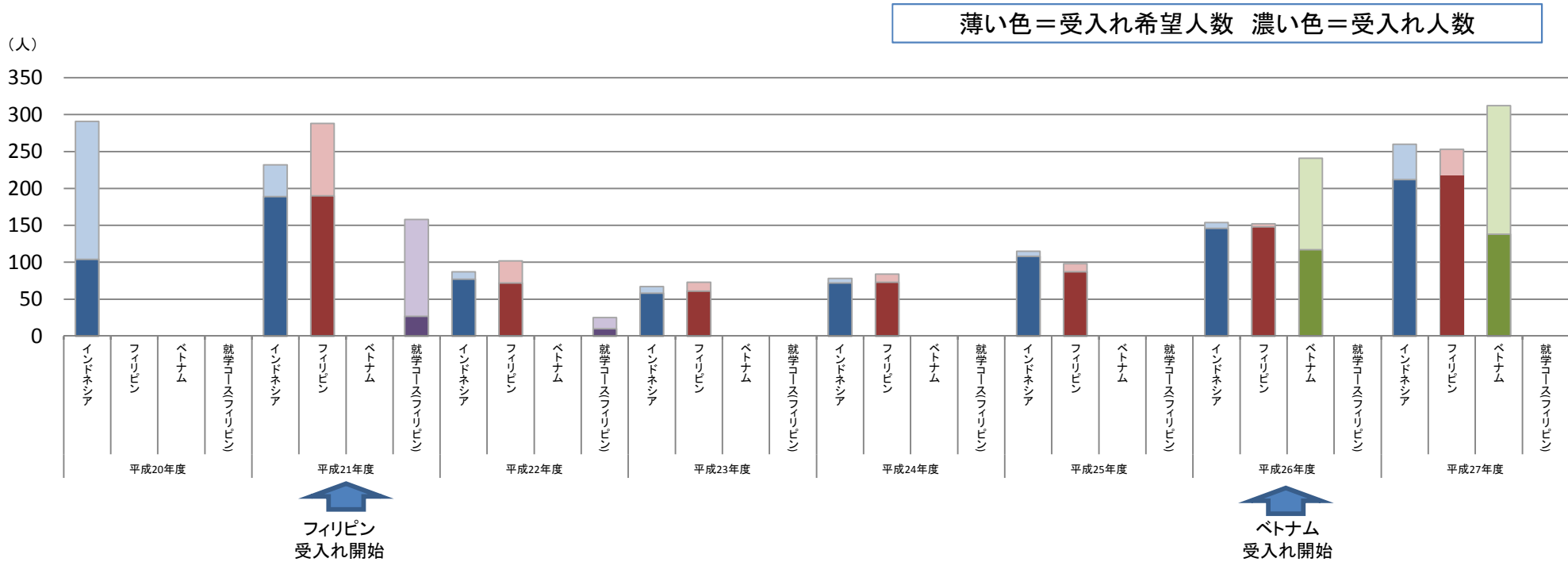
※ 【 】内は在留資格を示す。

※ 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。



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。

EPAによる入国者数等(平成28年1月1日現在)

(人)

	入国者数 (※1)	候補者		資格取得者(※2)		
		就労中	雇用契約終了・ 帰国者数	合計	就労中	雇用契約終了・ 帰国者数
インドネシア	966	528	224	214	135	79
フィリピン	885	502	242	141	115	26
ベトナム	255	253	2	—	—	—
合計	2106	1283	468	355	250	105

※1 入国者数は、平成27年度までの受入れ実績数。

※2 資格取得者数は、平成26年度までの累積

経済連携協定に基づく介護福祉士候補者等の更なる活躍促進について

1. 検討の背景

○ 『日本再興戦略』(改訂2015)(平成27年6月30日閣議決定)

- ・ 経済連携協定に基づきインドネシア、ベトナム及びフィリピンから受け入れている外国人介護福祉士候補者について、その更なる活躍を促進するための具体的方策について検討を開始し、本年度中に結論を得る。

2. 具体的方策

○ EPA介護福祉士候補者及び介護福祉士資格取得者の受入れ対象施設の範囲を拡大

	現行の受入れ対象施設	見直し内容
候補者	① 定員30人以上の入所施設(特養等) ② ①と同一敷地内で一体的に運営されている(併設されている)、通所介護等の事業所	・①に、定員30人以上で介護保険サービスを提供する特定施設(有料老人ホーム等)を追加 ・①に、サテライト型施設を追加 ・②に、定員29人以下の小規模入所施設(小規模特養等)を追加
資格取得者	・訪問系サービスは対象外 ・療養病床を除き、医療機関は対象外	・日本人介護福祉士と同様とし、訪問系サービス、医療機関も対象に追加 ・その際、訪問系サービスについては、利用者と1対1が基本であり、人権擁護等の観点から、安全確保措置(国際厚生事業団(JICWELS)*に苦情・相談窓口を設置する等)を併せて講じる等の対応が必要

* EPAに基づく介護福祉士候補者の受入れにおいて、マッチングや受入れ施設への巡回訪問の実施等の業務を担っている。

産業競争力の強化に関する実行計画(2016年版)(抜粋) (平成28年2月5日閣議決定)

二. 重点施策の内容、実施期限及び担当大臣

1. 「日本産業再興プラン」関係

(2) 雇用制度改革・人材力の強化

施策項目	施策の内容及び実施期限	担当大臣
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	・ 介護分野の国家資格を取得した外国人留学生の活躍支援等につき、「介護福祉士」の国家資格を取得した外国人留学生が引き続き国内で就労できるための新たな在留資格を速やかに創設する。 ※上記を盛り込んだ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年通常国会に提出した。	法務大臣 厚生労働大臣
外国人技能実習制度の抜本的な見直し	・ 外国人技能実習制度の新たな制度管理運用機関を設置するための措置を速やかに講じる。 ・ 監理団体及び受入れ企業が一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる場合、技能等のレベルの高い実習生に対して認める技能実習期間の延長(3年→5年)のための措置を速やかに講じる。 ※上記を盛り込んだ外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案を平成27年通常国会に提出した。	法務大臣 厚生労働大臣
	・ 介護の対象職種追加に向け、質の担保など、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、技能実習制度の見直し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、新たな技能実習制度の施行と同時に対象職種への追加を行う。	厚生労働大臣

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

外国人留学生として入国

介護福祉士養成施設
(2年以上)

(注)

介護福祉士資格取得(登録)

介護福祉士として業務従事

【留学】

【介護】

(参考) インドネシア、フィリピン、ベトナムとの
EPA(経済連携協定)による受入れ

〈就労コース〉

〈就学コース〉

介護福祉士候補者として入国

介護施設・病院で就
労・研修

介護福祉士養成施設
(2年以上)

(フィリピン、ベトナム)

4年目に介護福祉士
国家試験を受験

(注)

【特定活動(EPA)】

※【 】内は在留資格

(注) 平成29年度より、養成施設卒業生も国家試験合格が必要となる。ただし、平成33年度までの卒業生には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

技能実習制度の見直しの内容について

開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力するという制度趣旨を徹底するため、
管理監督体制を強化するとともに、技能実習生の保護等を図る。

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。
- 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。
- 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。
- 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。

優良な監理団体等に対する拡充策のポイント

（注）橙色網掛け部分は法律案で規定

- 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）
- 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。

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案の概要

外国人の技能実習における**技能等の適正な修得等の確保**及び**技能実習生の保護**を図るため、技能実習を実施する者及び実施を監理する者並びに技能実習計画についての許可等の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずる。

法律案の概要

※ 法務省及び厚生労働省で共同提出

1. 技能実習制度の適正化

- (1) 技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、技能実習に関し基本方針を策定する。【第3条から第7条まで関係】
- (2) 技能実習生ごとに作成する**技能実習計画**について**認定制**とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消し等を規定する。【第8条から第16条まで関係】
- (3) **実習実施者**について、**届出制**とする。【第17条及び第18条関係】
- (4) **監理団体**について、**許可制**とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定する。【第23条から第45条まで関係】
- (5) **技能実習生に対する人権侵害行為等**について、禁止規定を設け違反に対する所要の**罰則を規定**するとともに、技能実習生に対する**相談**や**情報提供**、技能実習生の**転籍の連絡調整**等を行うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。【第46条から第51条まで関係】

- (6) **事業所管大臣等に対する協力要請等**を規定するとともに、地域ごとに関係行政機関等による**地域協議会**を設置する。【第53条から第56条まで関係】
- (7) **外国人技能実習機構を認可法人として新設**し、【第3章関係】
 - ・(2)の技能実習計画の認定【第12条関係】
 - ・(2)の実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査【第14条関係】
 - ・(3)の実習実施者の届出の受理【第18条関係】
 - ・(4)の監理団体の許可に関する調査【第24条関係】等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う。【第87条関係】

2. 技能実習制度の拡充

優良な実習実施者・監理団体に限定して、**第3号技能実習生の受入れ(4～5年目の技能実習の実施)**を可能とする。【第2条、第9条、第23条及び第25条関係】

3. その他

技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。

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

(※)第190回通常国会の衆議院法務委員会において、自民・公明・民進の3党から、「公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日」とする修正案が提出されている。

【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）

⇒ 衆議院法務委員会で継続審議

第190回通常国会の衆議院法務委員会で質疑（平成28年4月～5月）

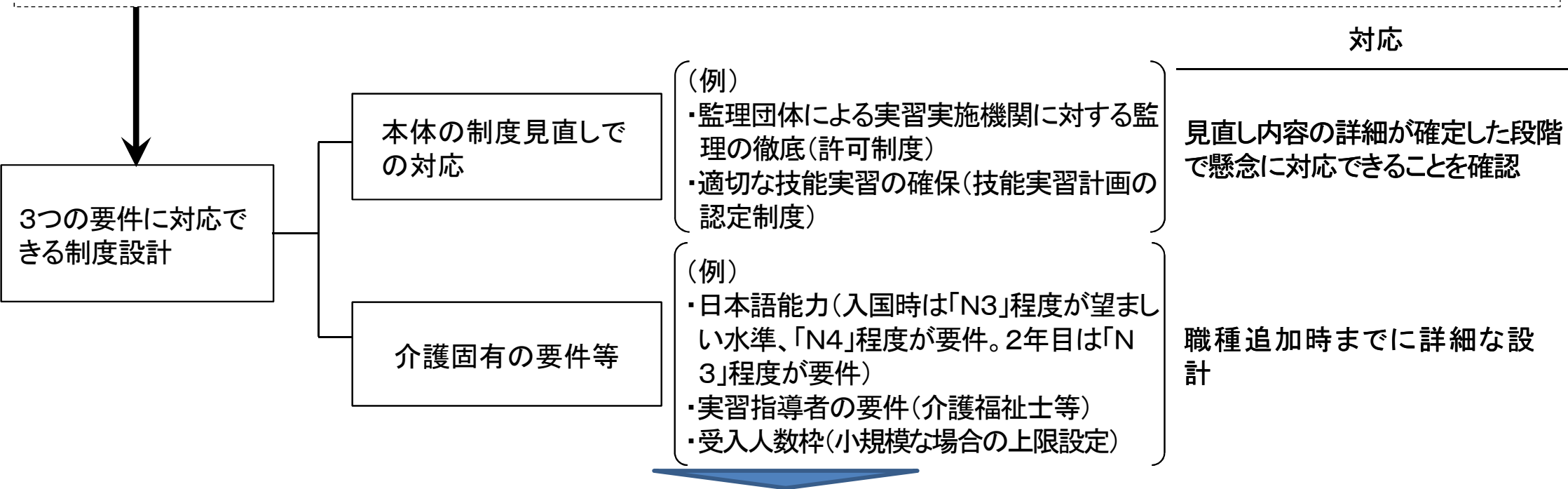
⇒ 衆議院法務委員会で質疑終局（同年5月13日）、継続審議

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・ここ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	<table><tr><td>・受入れ人数の上限</td><td>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</td></tr><tr><td>・受入れ人数枠の算定基準</td><td>「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</td></tr><tr><td>・技能実習指導員の要件</td><td>介護職として5年以上の経験を有する介護福祉士等</td></tr><tr><td>・技能実習計画書</td><td>技能移転の対象項目ごとに詳細な作成を求める</td></tr><tr><td>・入国時の講習</td><td>専門用語や介護の基礎的な事項を学ぶ</td></tr></table>	・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
・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 ※EPAにおける取組を参考に、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ことも検討										
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										

2. 介護の生産性向上・業務効率化等について (参考資料)

- 介護を原因とした離職を防ぎ、特養への入所を希望しながら自宅待機せざるを得ない方をなくすため、在宅・施設サービスの整備加速化、働く家族に対する支援の充実等により「介護離職ゼロ」の実現を目指す。

地域包括ケアシステムの推進

自立支援・介護予防の先進的取組を全国で実施

- ・ 市町村の保険者機能及び都道府県による保険者支援機能の強化の制度化を検討
 - 目標、評価に応じた自治体の取組へのインセンティブ付け等の制度的枠組みを検討
 - 国・都道府県によるアドバイザー派遣や住民が積極的に参加する仕組みづくり

「良くなるための介護」(介護の重度化防止)の推進

- ・ 介護記録のICT化による業務分析・標準化を推進
- ・ 適切なケアマネジメント手法の普及・サービスの質の評価を推進

介護基盤整備の着実な推進

- ・ 2020年代初頭までに介護サービス等の整備量を約12万人分上積み

介護の職場の魅力向上

介護人材の処遇改善の推進

- ・ 安定財源を確保しつつ、事業所におけるキャリアパスの形成に資する処遇改善を充実

人材育成・専門性確保を通じた良質なチームケアの実現

- ・ 介護福祉士を中核とした適切な人材の組み合わせ、業務の類型化の推進、人材育成計画の作成等の制度的対応を検討

業務の生産性・効率性の向上

- ・ 介護ロボット等次世代型介護技術(※)の活用促進、活用促進に向けた制度的対応を検討
(※)次世代型介護技術・介護ロボット、ICT、AI、センサー、インカム、IoT、ノーリフティング等
- ・ 文書のICT化の推進、行政が求める帳票等を含め文書量を半減

働く家族等に対する相談・支援の充実

- 介護休業給付の引き上げや介護休業等の分割取得を可能とする等柔軟な働き方を確保するための制度見直しの着実な施行
- 身近な地域で相談できる拠点の整備・情報提供体制の強化
- 認知症の方やその家族が暮らしやすい地域づくり

目指すべき 将来像

- どこに暮らしていても住み慣れた地域で暮らし続けられる社会を全国で実現
：自立支援・介護予防に向けた先進的な取組を全市町村で実施
- 介護職員がその業務内容に応じた専門的な能力を適切に評価され、やりがいを感じられる魅力的な職場を実現
：介護職員の離職率を全産業平均以下に改善

魅力ある介護の職場とは？

業務の生産性や効率性が高い
(働きやすい、未来指向)

業務に携わる中で専門性が高まり、
キャリアアップもできる
(自己実現、達成感)

利用者に感謝される
(対人サービスゆえの喜びの実感)

魅力ある職場づくりのための実践

業務の生産性と効率性の向上

ICTを活用したペーパーレス化や 業務プロセスの見直し

- 記録作成・保管等のICT化で事務効率化し、本来の介護業務に専念。また、管理業務の時間を半減(育児時短等柔軟な働き方も可能に)
- 管理スタッフをチーム制とし、本来の管理業務に専念できるよう業務プロセスを見直すことで、残業を短縮
- モバイル端末による情報共有と、着信情報のトリージにより、効率的に業務を実施

介護ロボット等新しい技術の活用 (介護職員の負担軽減)

- 介護リフトによる「持ち上げない介護(ノーリフティング)」により移乗介護の負担を軽減
- 装着型の介助用ロボットにより介護職員の腰痛を防止
- 見守りセンサーにより安否確認業務を軽減

業務の分析・標準化・改善

- 業務の分析のためには、介護の現場の記録の標準化が重要な要素
- ICTを活用し個人の経験・現場の気づきのデータを収集・分析することで、根拠に基づく介護を実践。その結果を踏まえ、業務をさらに改善
- サービス内容を統一化するために業務マニュアルを作成し、当事者により継続的に刷新
- 支援の目的と役割を共有するため、基本的な評価事項を簡潔な表にし、多職種間で共通言語化

資質向上・キャリアアップの実現と 専門性の確保

介護業務の類型化と 専門性に応じた人材の機能分化

- 介護業務のうち、身体介助は専門の介護職員が対応。食事、掃除等の生活援助には地域にある社会資源を活用
- 常時の見守りにセンサー等IoT機器を活用することにより、介護職員は事故防止や生活支援業務に注力できる

人材育成

- 業務の分析と標準化を踏まえ、ICTを活用し、階層別・職種別・テーマ別の研修体制を構築。キャリアアップと技能習得の関係が明確化
- 複数の中小規模の法人が連携・グループ化して、人材育成を実施。研修内容や体制の標準化

人事管理

- 職務役割基準の設定と目標管理システムの導入により、管理者、従事者双方にとって目標達成状況や職務習熟度の確認が容易に
- キャリアパス、人事評価、処遇を連動

利用者本位の仕事観

利用者の笑顔が見られるサービス

- 介護リフトによる「持ち上げない介護」により、利用者とのアイコンタクトがとれ、利用者の表情が明るくなる
- 「良い介護ができています」実感が職場定着の重要な要素
- 利用者の状態の基本的な評価を多職種間で共有することで、皆が効果を実感
- 介護職員の自立支援を通じた自己実現と成果の実感、それに基づく学習の循環が重要

地域で生活を続けられるための支援・事故防止

- 地域内の支援者が適切に情報共有することで、在宅の暮らしを続けることが可能となる
- 事故はいつ起きるか分からないので、センサー等のIoT機器を用いた感知が有効
- 画像処理技術を用いたプライバシー保護の工夫も進んでいる
- 見守りセンサーを居室に設置することに加え、必要に応じて随時訪問することで効果的・効率的な生活支援が可能となる

確固とした経営者の理念・組織の風土

- シゴトのやり方を変えて介護サービスを魅力あるものにすることを目指し、事業主自身が自助努力することが肝要。制度による支援は事業主のやる気を後押し
- 事業主の視点と従事者の視点が一致・統合されることにより、組織として力を発揮できる

処遇改善、人材の参入・定着を進める

魅力ある職場づくりのための実践

介護のシゴト 魅力向上懇談会
議論の整理(平成28年4月)

- 経営者の確固とした理念・リーダーシップにより、1～3を一体的に推進
- 国・保険者は、先進的な取組みの後押しや行政が求める帳票等の文書量の半減、介護業務等に関するデータの標準化と分析等を通じて制度面・環境面を整備

海外にも発信できるような日本式ケアモデルの構築

1. 業務の生産性と効率性の向上

- ICTを活用したペーパーレス化や業務プロセスの見直し
- 介護ロボット等新しい技術の活用
- 業務の分析・標準化・改善

2. 資質向上・キャリアアップの実現と専門性の確保

- 介護業務の類型化と専門性に応じた人材の機能分化
- 人材育成
- 人事管理

3. 利用者本位の仕事観

- 利用者の笑顔が見られるサービス
- 地域で生活を続けられるための支援・事故防止
- 確固とした経営者の理念・組織の風土

介護ロボットとは

1. ロボットの定義とは、

- 情報を感知(センサー系)
- 判断し(知能・制御系)
- 動作する(駆動系)

この3つの要素技術を有する、知能化した機械システム。

2. ロボット技術が応用され利用者の自立支援や介護者の負担の軽減に役立つ介護機器を介護ロボットと呼んでいる。

介護ロボットの例

移乗支援



離床アシストベッド

排泄支援



装着型パワーアシスト

移動支援



自動排せつ処理装置



歩行アシストカート

介護ロボットの開発支援について

民間企業・研究機関等

機器の開発

○日本の高度な水準の工学技術を活用し、高齢者や介護現場の具体的なニーズを踏まえた機器の開発支援

【経産省中心】

・モニター調査の依頼等

・試作機器の評価等

介護現場

介護現場での実証等

○開発の早い段階から、現場のニーズの伝達や試作機器について介護現場での実証（モニター調査・評価）

【厚労省中心】

開発現場と介護現場との意見交換の場の提供等（※）

※相談窓口の設置、実証の場の整備（実証試験協力施設の把握）、普及啓発、意見交換の場の提供等

（開発等の重点分野）

経済産業省と厚生労働省において、重点的に開発支援する分野を特定（平成25年度から開発支援）

○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



○移動支援（1）

- ・高齢者等の外出をサポートし、荷物等を安全に運搬できるロボット技術を用いた歩行支援機器



○移動支援（2）

- ・高齢者等の屋内移動や立ち座りをサポートし、特にトイレへの往復やトイレ内での姿勢保持を支援するロボット技術を用いた歩行支援機器



○排泄支援

- ・排泄物の処理にロボット技術を用いた設置位置調節可能なトイレ



○認知症の方の見守り（1）

- ・介護施設において使用する、センサーや外部通信機能を備えたロボット技術を用いた機器のプラットフォーム



○認知症の方の見守り（2）

- ・在宅介護において使用する、転倒検知センサーや外部通信機能を備えたロボット技術を用いた機器のプラットフォーム



○入浴支援

- ・ロボット技術を用いて浴槽に出入りする際の一連の動作を支援する機器



※開発支援するロボットは、要介護者の自立支援促進と介護従事者の負担軽減に資することが前提。

介護ロボットの導入支援事業

(地域医療介護総合確保基金
(H27補正) 積増し)

- 現在上市されつつある介護ロボットは、介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化に資する新たな技術が活用されており、介護従事者が継続して就労するための環境整備策として有効である。
- これらの介護ロボットは価格が高額であることから、普及促進策として、地域医療介護総合確保基金で実施する事業の一つに本事業を設けて、介護環境の改善に即効性を持たせるとともに、広く一般に介護事業所による購入が可能となるよう先駆的な取組について支援を行う。

対象概要

- ・介護施設等の実情に応じて策定する介護従事者負担軽減のための介護ロボット導入計画の実現のために使用される介護ロボットであって、先駆的な取組により介護従事者が被介護者に提供する介護業務の負担軽減や効率化に資するものであること。
→都道府県が提出された計画内容を判断

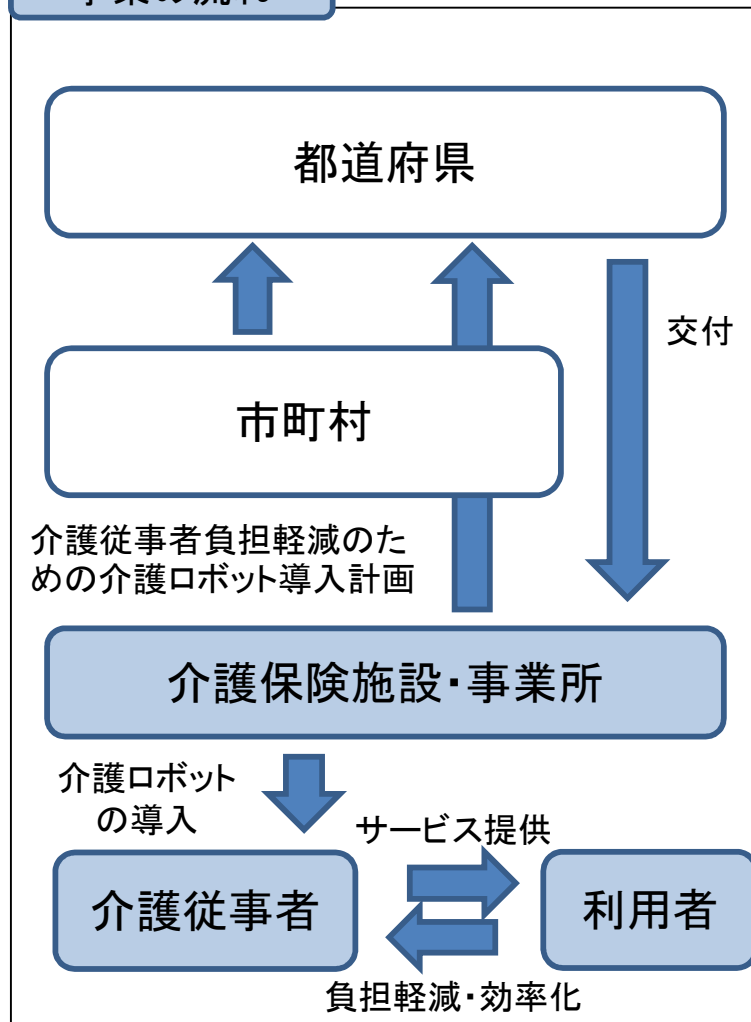
対象範囲

- ・介護従事者負担軽減のための介護ロボット導入計画の作成
＜記載内容＞
 - 達成すべき目標
 - 導入すべき機種
 - 期待される効果等とし、実際の活用モデルを示すことで他の介護施設等の参考となるべき内容であること。(3年計画)
- ・日常生活支援における移乗支援、移動支援、排泄支援、見守り、入浴支援で利用する介護ロボットが対象。
- ・ロボット技術を活用して、従来の機器ではできなかった優位性を発揮する介護ロボット
- ・販売価格が公表されており、一般に購入できる状態にあること。

補助額等

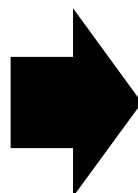
- i 補助額
1機器につき補助額10万円。ただし20万円未満のものは価格に2分の1を乗じて得た額が上限。
- ii 一回当たりの限度台数
 - ・施設・居住系サービスは、利用定員数を10で除した数を限度台数とする。
 - ・在宅系サービスは、利用定員数を20で除した数を限度台数とする。
- iii 介護ロボット導入計画との関係
一計画につき、一回の補助とする。

事業の流れ



基準の新旧

・利用者40人につき1人



- ・利用者40人につき1人
- ・以下の要件を全て満たす場合には、利用者50人につき1人
 - ①常勤のサービス提供責任者を3人以上配置
 - ②サービス提供責任者の業務に主として従事する者を1人以上配置
 - ③サービス提供責任者が行う業務が効率的に行われている場合

その他

- ・「サービス提供責任者の業務に主として従事する者」とは、サービス提供責任者である者が当該事業所の訪問介護員として行ったサービス提供時間（事業所における待機時間や移動時間を除く。）が、1月あたり30時間以内である者。
- ・「サービス提供責任者が行う業務が効率的に行われている場合」とは、訪問介護計画の作成や訪問介護員の勤務調整等のサービス提供責任者が行う業務について、省力化・効率化や、利用者に関する情報を職員間で円滑に共有するため、ソフトウェアやネットワークシステムの活用等の業務の効率化が図られているもの。

元気な高齢者が支える 超高齢化社会『モデル事業』に 参加しませんか？

生涯現役！
生涯青春！

この度、以下の老健施設で、
『モデル事業』として、60歳～75歳くらいの『介護助手』人材づくり事業
を行うことになりました。

あなたも、『介護助手さん』として老健施設で働きながら、みんなで支える
『安心できる地域社会』づくりに参加しませんか？

事業を行う老健施設：小山田老健 みえ川村老健 ちゅうぶ アルテハイム鈴鹿 鈴の丘
いこいの森 あおう やまゆりの里 カトレア

介護助手
事前説明会
詳しくは裏面へ

●「事前説明会」の
お申し込みは、
裏面の会場まで。

●事業に関するお問い合わせは
三重県老人保健施設協会「介護助手」づくり事務局
担当：大久保 ☎ 059-245-6677

この「モデル事業」は、消費税を財源とした「地域医療介護総合確保基金」の助成を受けています。

事業のねらい（3本の柱）

1

介護人材 の確保

（直接）地域の元気高齢者を「介護助手」として導入することで、介護の担い手が増える。

（間接）「介護助手」導入により、介護職の労働環境が整備され、介護職を専門職化することが可能となる。（若者があこがれる職業にする。）

2

高齢者の 就労先

住み慣れた地域の中で、自分に合った時間に働ける新たな高齢者の就労先ができる。（年金の足しにも…）

3

介護予防

働きながら介護のことが学べ、介護の現場を知ることによって、一番の「介護予防」になる。（要介護高齢者の増加の抑制→保険支出の抑制につながる）

介護職が本来の介護業務に専念！

「介護助手」の業務内容（3分類例）

（三重県老人保健施設協会による分類）

【Aクラス】

一定程度の専門的知識・技術・経験を要する比較的高度な業務
（認知症の方への対応、見守り、話し相手、趣味活動のお手伝い 等）

【Bクラス】

短期間の研修で習得可能な専門的知識・技術が必要となる業務
（ADLに応じたベッドメイキング、配膳時の注意 等）

【Cクラス】

マニュアル化・パターン化が容易で、専門的知識・技術がほとんどない方でも行える業務（清掃、片付け、備品の準備 等）

訪問介護におけるサービス提供責任者について

必要となる人員・設備等

○訪問介護サービスを提供するために必要な職員は次のとおり

訪問介護員等	常勤換算方法で2.5以上
サービス提供責任者 (※)	介護福祉士、実務者研修修了者、旧介護職員基礎研修修了者、旧1級課程修了者、3年以上介護等の業務に従事した介護職員初任者研修課程修了者 ・訪問介護員等のうち、利用者の数40人に対して1人以上 (原則として常勤専従の者であるが一部常勤職員でも可。) ・以下の要件を全て満たす場合には、利用者50人につき1人 ・常勤のサービス提供責任者を3人以上配置 ・サービス提供責任者の業務に主として従事する者を1人以上配置 ・サービス提供責任者が行う業務が効率的に行われている場合 ※介護職員初任者研修修了者(旧2級課程修了者相当)のサービス提供責任者を配置している場合は、所定単位数を30%減算。
※サービス提供責任者の業務 ①訪問介護計画の作成②利用申込みの調整③利用者の状態変化、サービスへの意向の定期的な把握④居宅介護支援事業者との連携(サービス担当者会議出席等)⑤訪問介護員に対しての具体的援助方法の指示及び情報伝達⑥訪問介護員の業務の実施状況の把握⑦訪問介護員の業務管理⑧訪問介護員に対する研修、技術指導等	
管理者	常勤で専ら管理業務に従事するもの

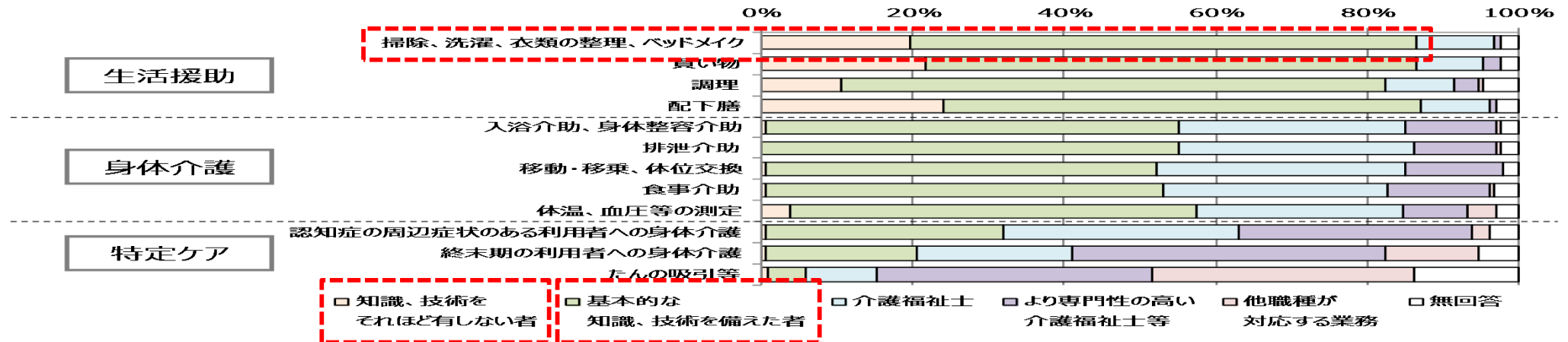
○訪問介護事業所の設備及び備品等は次のとおり

- ・事業の運営を行うために必要な広さを有する専用の区画(利用申込の受付、相談等に対応できるもの)を有していること
- ・訪問介護の提供に必要な設備及び備品を備え付けていること

訪問介護に求められる専門性について

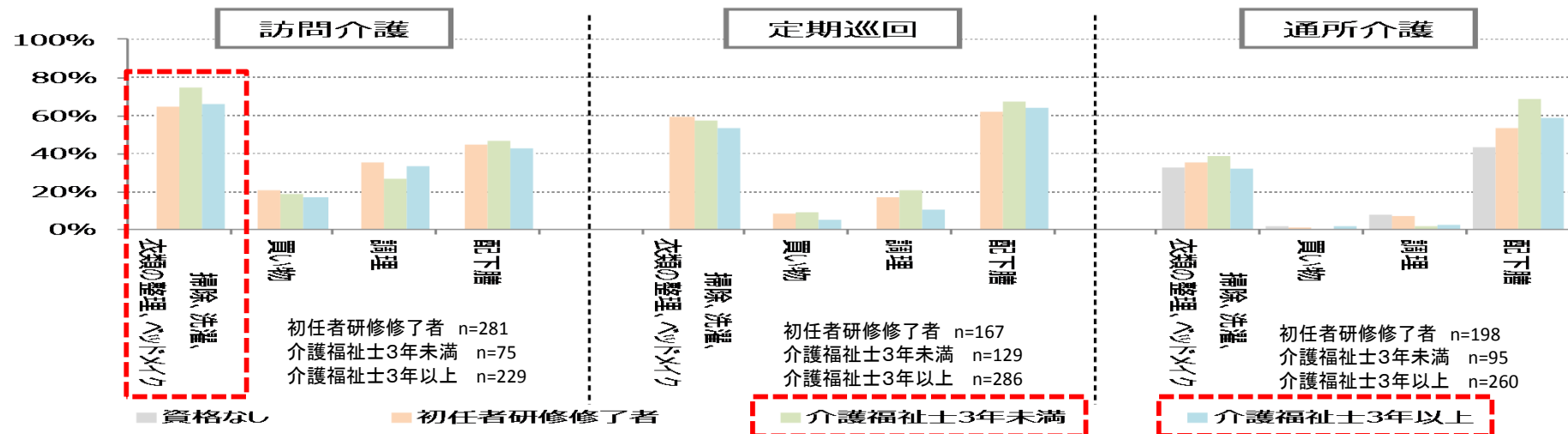
- 訪問介護事業所の管理者が考える生活援助（掃除・洗濯・衣類の整理・ベッドメイク）に求められる専門性については、「介護に関する知識、技術をそれほど有しない者でもできる」又は「介護に関する基本的な知識、技術を備えた者であればできる」が8割を超えている。

業務の専門性の認識（訪問介護） n=209



- 訪問介護における生活援助（掃除・洗濯・衣類の整理・ベッドメイク）の実施状況は、介護福祉士でも約7割がほぼ毎日（毎日）実施。

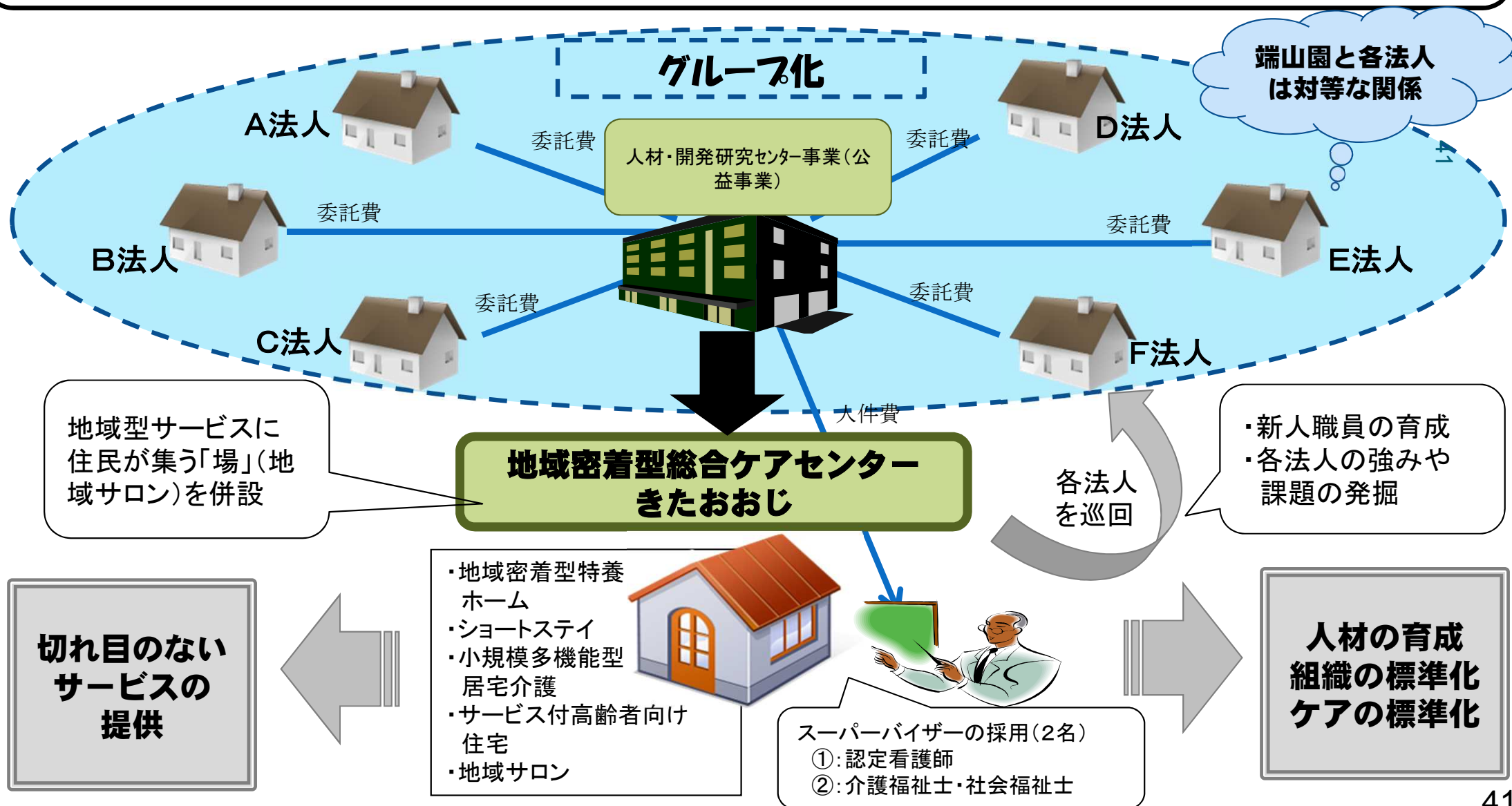
生活援助の業務実施状況①（※「ほぼ毎日（毎日）実施」の割合）



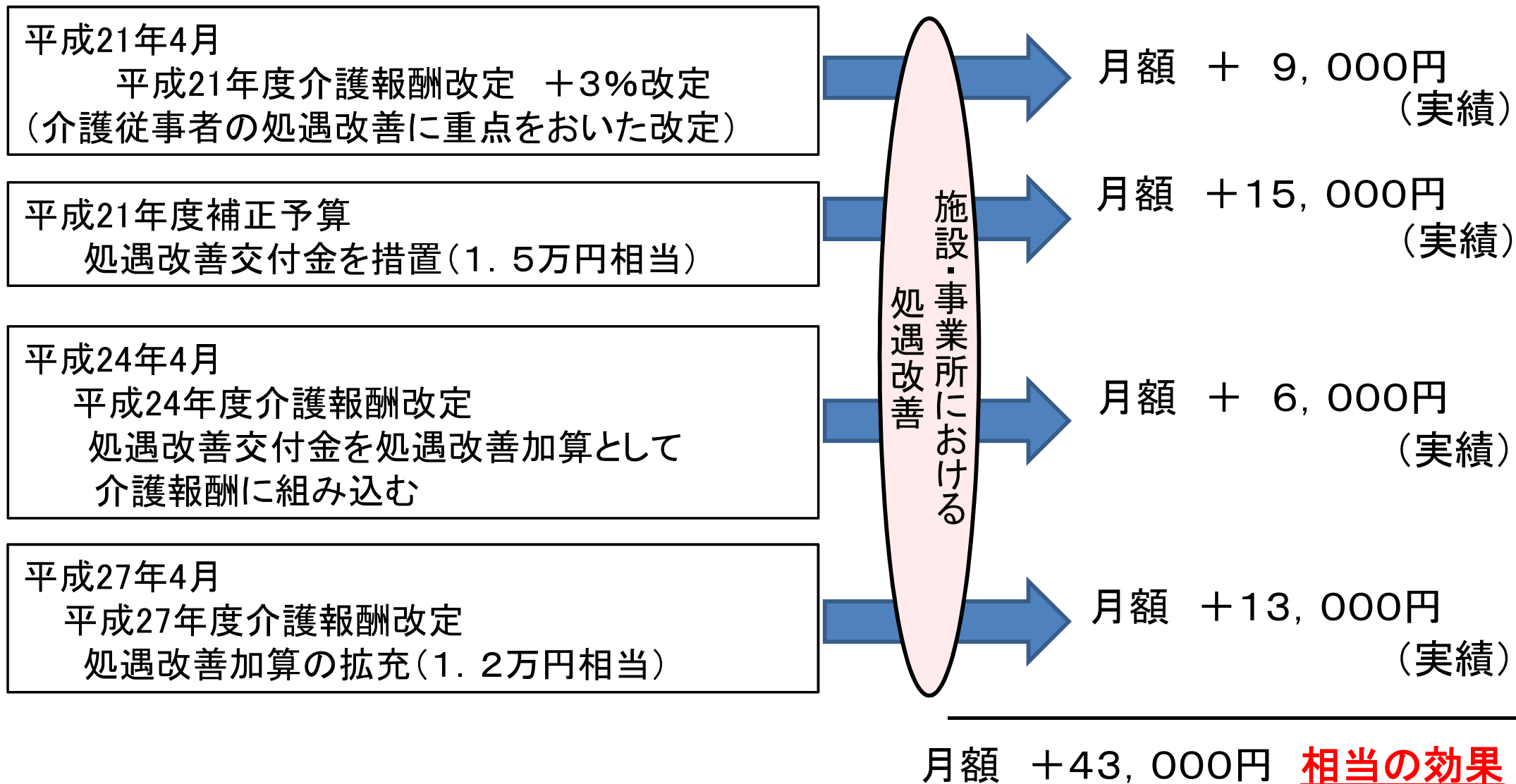
複数の法人からの拠出金による人材育成の取組事例(京都府)

平成25年10月28日
第2回社会福祉法人の在り方等
に関する検討会 資料1

- 複数の社会福祉法人が連携し、リガーレ暮らしの架け橋グループ本部「地域密着型総合ケアセンターきたおおじ」を開設。
- きたおおじでは、地域密着型特養ホームなどとともに、地域の人々が集う「場」である地域サロン併設
- 共同でスーパーバイザーを確保し、人材育成や組織の標準化を図る。



介護職員の処遇改善についての取組



※1. 上記4つの取組等により、それぞれ実績として給与が改善されている。

※2. 上記実績はそれぞれ調査客体等が異なるが、これを合計すれば月額4.3万円相当の改善となっている。

3. 「希望出生率1.8」に向けた取組の方向

(1) 子育て・介護の環境整備

昨年末の緊急対策では、保育、介護の受け皿整備の促進を決定した。子育てや介護をしながら仕事を続けることができる社会をつくるため、保育や介護の受け皿整備を一層加速する。さらに、本プランでは、求められる保育・介護サービスを提供するための人材の確保に向けて、安定財源を確保しつつ、保育士や介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性向上を通じた労働負担の軽減、さらには安心・快適に働ける環境の整備を推進するなどの総合的対策を示す。高い使命感と希望を持って、保育士や介護職の道を選んだ人たちを応援する。また、保育士や介護職の方たちがキャリアアップできるよう、再編・統合等を通じた大規模化・連携の強化などの環境整備を図る。

4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

(1) 介護の環境整備

(介護人材確保のための総合的な対策)

「介護離職ゼロ」の実現に向けて、昨年末の緊急対策において、介護の受け皿を38 万人分以上から50 万人分以上へ拡大することなどを盛り込んだ。

介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなるよう、平成29 年度(2017 年度)からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。この際、介護保険制度の下で対応することを基本に、予算編成過程で検討する。なお、障害福祉人材の処遇についても、介護人材と同様の考え方に立って予算編成過程で検討する。

多様な介護人材の確保・育成に向けて、介護福祉士を目指す学生に返済を免除する月5万円の修学資金貸付制度や、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の20 万円の再就職準備金貸付制度の更なる充実、高齢人材の活用等を図る。また、介護ロボットの活用促進やICT 等を活用した生産性向上の推進、行政が求める帳票等の文書量の半減などに取り組む。さらに、改正介護休業制度の着実な実施や、介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化を行うなど、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進する。

このように、介護の受け皿整備に加え、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として25 万人の介護人材の確保に総合的に取り組む。

なお、経済連携協定(EPA)に基づく専門的介護人材の活用を着実に進めるとともに、出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案の成立後、これらの仕組みに基づく外国人材の受入れについて、それぞれの制度趣旨に沿って積極的に進めていく。

第一 総論

Ⅱ 日本再興戦略2016 における鍵となる施策

1. 600兆円に向けた「官民戦略プロジェクト10」

1-1: 新たな有望成長市場の創出

(2) 世界最先端の健康立国へ

従前からのいわゆる医療、介護分野についても、ICTの利活用に加え、ビッグデータと人工知能、ロボット等の新技術の活用へと第4次産業革命への対応を加速化しなければならない。膨大な臨床データと個々の患者の状態を踏まえた創薬、医療機器開発、個別化サービス等が実現し、これまで以上に質の高いサービスが国民一人一人に行き渡ることとなる。介護ロボットや画像診断から事務作業の効率化等まで、医療、介護の現場負担も大きく軽減される。我が国の誇るべき患者や要介護者に寄り添った丁寧なサービス、チーム医療、チーム介護に、現場がさらに専念することも可能となるのである。

(中略)

また、介護については、人材不足が喫緊の課題である中、ロボットやセンサー、ICT等、介護現場を支える技術進歩にこれまでに以上に取り組んでいくことが必要である。ICT等により、現場の負担を軽減させる。これに加え、ロボットやセンサー等の技術を最大限活用して、現場の負担を軽減し、新たな取組へのモチベーションを生み出し、高齢者の自立支援につながる質の高い介護を実現する。そしてそれがまた、介護現場のイノベーションに向けた意欲を引き出すという好循環を生み出すよう、早急に検討を進めなければならない。

第二 具体的施策

I 新たな有望成長市場の創出、ローカル・アベノミクスの深化等

2. 世界最先端の健康立国へ

(2) 新たに講ずべき具体的施策

⑤ 保険者機能の強化等による健康経営やデータヘルス計画等の更なる取組強化

ロボット・センサー等の技術を活用した介護の質・生産性の向上行政が求める帳票等の文書量の半減に向けて取り組むとともに、現場のニーズを反映した使いやすいロボット等の開発支援やロボットやセンサー技術の介護現場への導入をさらに進める。また、ロボット等の導入による介護現場の生産性向上などのアウトカムデータの収集・分析を行うため、実証を行うフィールドを早急に決定し、本年度中に事業を開始する。そこで得られるデータの収集・分析結果を踏まえて、介護現場でのイノベーションや創意工夫を引き出すインセンティブの視点も考慮しつつ、介護現場の負担軽減に資する形での、介護報酬や人員配置・施設の基準の見直し等の対応も含め、制度上、ロボット等を用いた介護について適切に評価を行う方針について検討し、来年度中に結論を得る。

また、介護業務等に関するデータの標準化、介護記録のICT化による業務分析・標準化、適切なケアマネジメント手法の普及・サービスの質の評価を推進する。

こうした取組により、介護業務の改善を促進し、高齢者の自立支援に資する適切な介護サービスの推進による質の向上を図るとともに、介護業務の生産性の向上とそれを通じた介護職員の負担軽減を図る。

第2章 成長と分配の好循環の実現

1. 結婚・出産・子育ての希望、働く希望、学ぶ希望の実現

(5) 介護の環境整備等

介護サービスが利用できずやむを得ず離職する者をなくすとともに、特別養護老人ホームに入所が必要であるにもかかわらず自宅で待機している高齢者を解消することを目指し、介護ニーズに応じた機動的な介護サービス基盤を整備し、地域包括ケアを推進する。このため、在宅・施設サービスの整備、介護離職の観点も含めた介護ニーズの把握等に関する調査、高齢者の自立支援や介護予防に取り組む保険者等の好事例の全国展開、国有地の利用推進、介護基盤整備の強力な推進に取り組む。

求められる介護サービスを提供するための人材の確保に向けて、介護人材の処遇改善等、多様な人材の活用と人材育成、生産性向上を通じた労働負担の軽減、さらには安心・快適に働ける環境の整備を推進するなど総合的に取り組む。

家族が介護を必要とする状況になったときに、職場や地域包括支援センター等、様々な場所で介護の情報を入手し、相談できる体制を構築する。また、認知症施策推進総合戦略(新オレンジプラン)の実現により、認知症の介護を行う家族等への支援を行う。

このため、地域包括支援センターの強化、認知症サポーターの養成、認知症初期集中支援チームの設置、家族支援の普及、成年後見制度の利用促進に取り組む。

第2章 成長と分配の好循環の実現

2. 成長戦略の加速等

(1) 生産性革命に向けた取組の加速

⑤ サービス産業の生産性向上

雇用、GDPの7割超を占め、生産性向上の潜在可能性が高いサービス産業において、生産性革命を推進し、賃金引上げの環境を整備するとともに、労働力不足の克服を図る。

官民で設立したサービス業の生産性向上協議会において、製造業の「カイゼン活動」等異業種のノウハウをサービス産業へ応用し、分野別の生産性改善のためのモデル創出・標準化を通じた優良事例の横展開を図る。

「サービス産業チャレンジプログラム」に基づき、「日本サービス大賞」によるベストプラクティスの普及、中小サービス事業者へのIT投資促進、サービスの質を見える化する「おもてなし規格」の創設・普及等を進めるとともに、中小企業等経営強化法の事業分野別指針に基づく取組の支援や、中小企業団体等の活用を通じた地域単位での取組の推進等を行う。

労働力不足が深刻化する中、トラックの隊列走行やダブル連結トラックの早期実現、特車通行許可の迅速化、小型無人機(ドローン)による荷物配送、港湾の荷役機械の遠隔操作等により物流生産性革命の実現を図る。

第3章 経済・財政一体改革の推進

5. 主要分野毎の改革の取組

(1) 社会保障

②「見える化」の更なる深化とワイズ・スペンディング

ii) 介護

介護分野においては、地域包括ケアシステムの一層の推進を図るとともに、地域差の縮小も実現する。そのために、要介護度別認定率や一人当たり介護費等の地域差を各保険者が自ら分析できるよう、地域包括ケア「見える化」システムの開発・活用を推進する。これにより、各保険者の給付実態を明らかにし、それぞれの課題に応じた効果的な施策実施につなげていく。

市町村や都道府県による取組の好事例等について、全国展開を推進する。介護保険事業計画のPDCAサイクル強化や、保険者機能の強化、市町村による高齢者の自立支援・介護予防等を通じた給付の適正化に向けた取組へのインセンティブ付けなどに係る制度的枠組み等について検討し、本年末までに結論を得る。

行政が求める帳票等の文書量の半減や介護ロボット・ICT等の次世代型介護技術の活用による介護の質・生産性の向上を進める。