

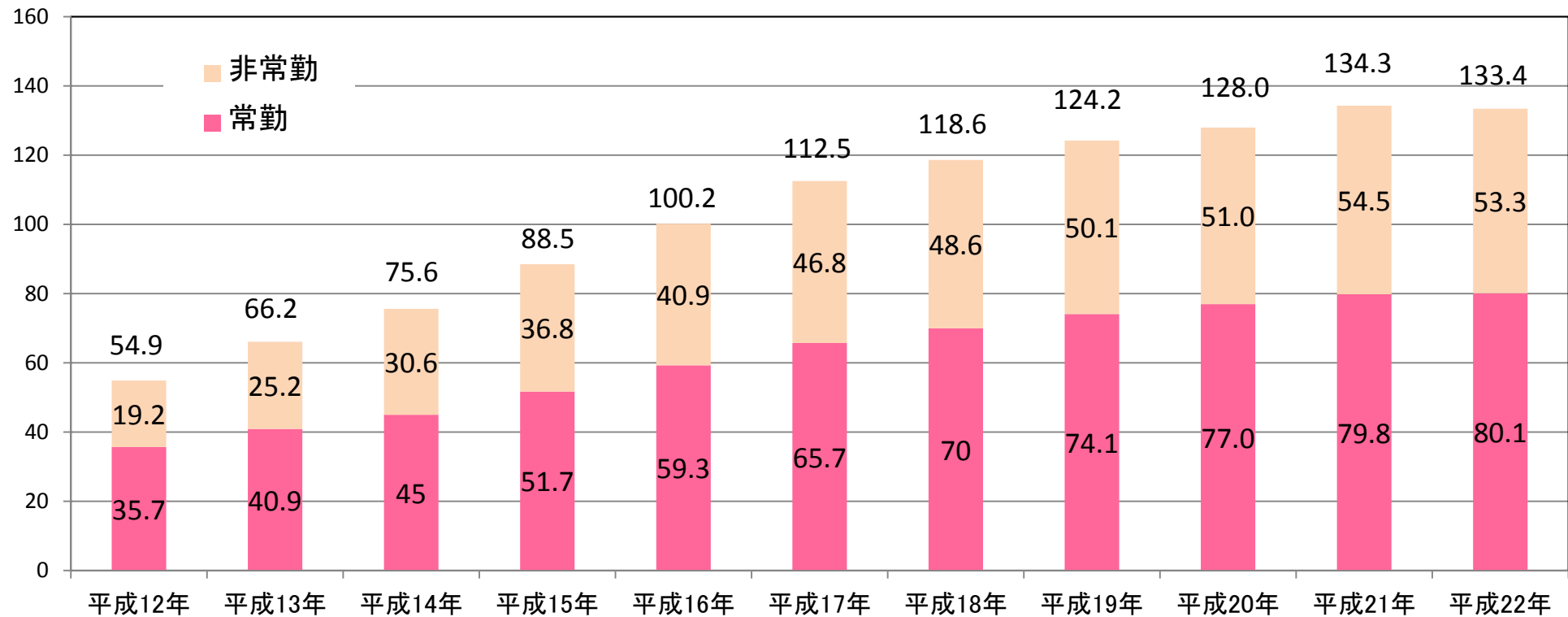
介護職員をめぐる現状と 人材の確保等の対策について

介護職員数の推移

介護保険制度の創設以後、介護職員数は大幅に増加しており、倍以上になっている。

介護職員の実数の推移

(単位:万人)



(注1) 平成21年度以降は、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ため、数量を示す従事者数の実数は単純に年次比較できない。

(注2) 介護職員とは、直接介護を行う従事者であり、訪問介護員も含む。

(注3) 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12~22年、通所リハビリテーション:平成12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)

職種別介護従事者数（平成22年度）

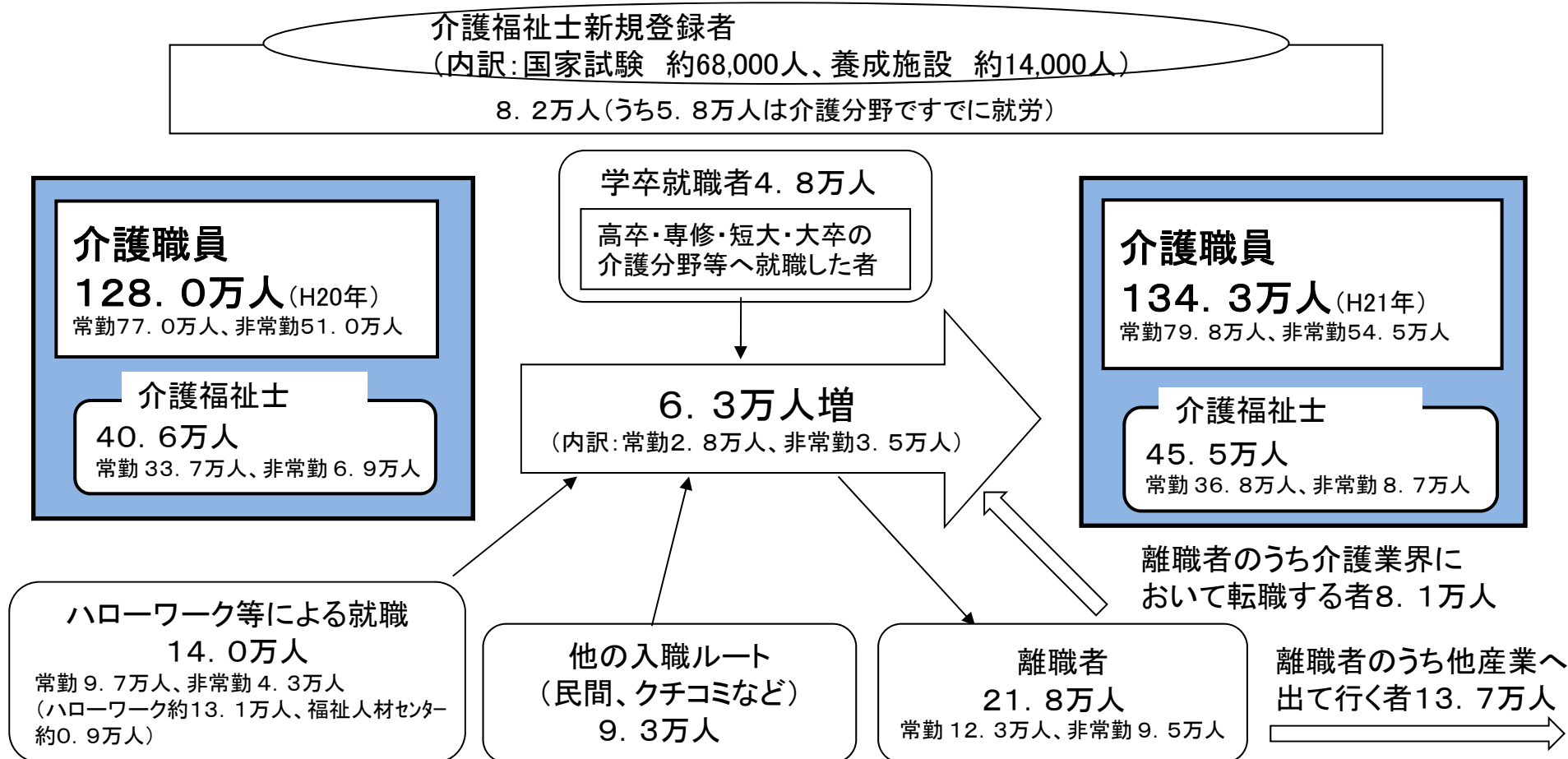
職種	介護従事者数(万人)			職種	介護従事者数(万人)		
	常勤	非常勤	計		常勤	非常勤	計
施設長	0.6	0.0	0.6	機能訓練指導員	3.2	2.8	6.0
医師	1.8	2.5	4.2	障害者生活支援員	0.0	0.0	0.0
歯科医師	0.0	0.1	0.1	介護支援専門員	9.6	1.2	10.9
生活相談員	6.9	0.7	7.5	調理員	3.4	2.9	6.3
薬剤師	0.3	0.2	0.6	保健師	0.1	0.0	0.1
看護師	7.7	4.9	12.6	助産師	0.0	0.0	0.0
准看護師	7.5	3.5	11.0	歯科衛生士	0.0	0.1	0.1
介護職員(訪問介護員も含む)	80.1	53.3	133.4	計画作成担当者	1.6	0.2	1.8
支援相談員	0.6	0.0	0.6	福祉用具専門相談員	1.9	0.2	2.1
理学療法士	2.3	0.7	3.0	専門職員	1.8	0.3	2.1
作業療法士	1.4	0.3	1.7	オペレーター	0.0	0.0	0.1
言語聴覚士	0.3	0.1	0.4	面接相談員	0.0	0.0	0.0
管理栄養士	1.7	0.1	1.8	その他の職員	9.7	6.0	15.7
栄養士	0.8	0.1	0.9				
介護従事者計					143.0	80.1	223.1

(注) 訪問リハビリテーションの従事者は、含まれていない。

【出典】厚生労働省「平成22年度介護サービス施設・事業所調査」に基づき老健局で作成。

介護分野における従事者の動向等

- 介護職員は6.3万人増加(平成21年度における対平成20年度)
- うち、学卒就職者が4.8万人
- うち、社会人からの就職者が1.5万人
- 社会人からの入職者が23.3万人いる一方で、離職者は21.8万人
(他産業への離職者13.7万人)
- 介護人材の定着(処遇改善やキャリアパスの明確化)が重要。



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(介護その他職員)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。
- また、介護保険施設・居宅サービス事業所とも、常勤職員の割合が比較的高い。

	平成12年度 (2000年度)	平成24年度 (2012年度)	平成27年度 (2015年度) <u>(推計値)</u>	平成37年度 (2025年度) <u>(推計値)</u>
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)
介護その他 職員	26万人	70万人	81~85万人 (77~81万人)	128~134万人 (102~107万人)

【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) 介護その他職員には、介護支援専門員、相談員、OT、PTなどのコメディカル職種等が含まれる。

	(平成22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	133.4万人	80.1万人 60.0%	53.3万人 40.0%	33.9万人	28.1万人 83.2%	5.7万人 16.8%	99.5万人	51.9万人 52.1%	47.6万人 47.9%
介護その他 職員	62.3万人	46.4万人 74.5%	15.9万人 25.5%	16.3万人	12.9万人 79.1%	3.4万人 20.9%	46.0万人	33.5万人 72.9%	12.5万人 27.1%

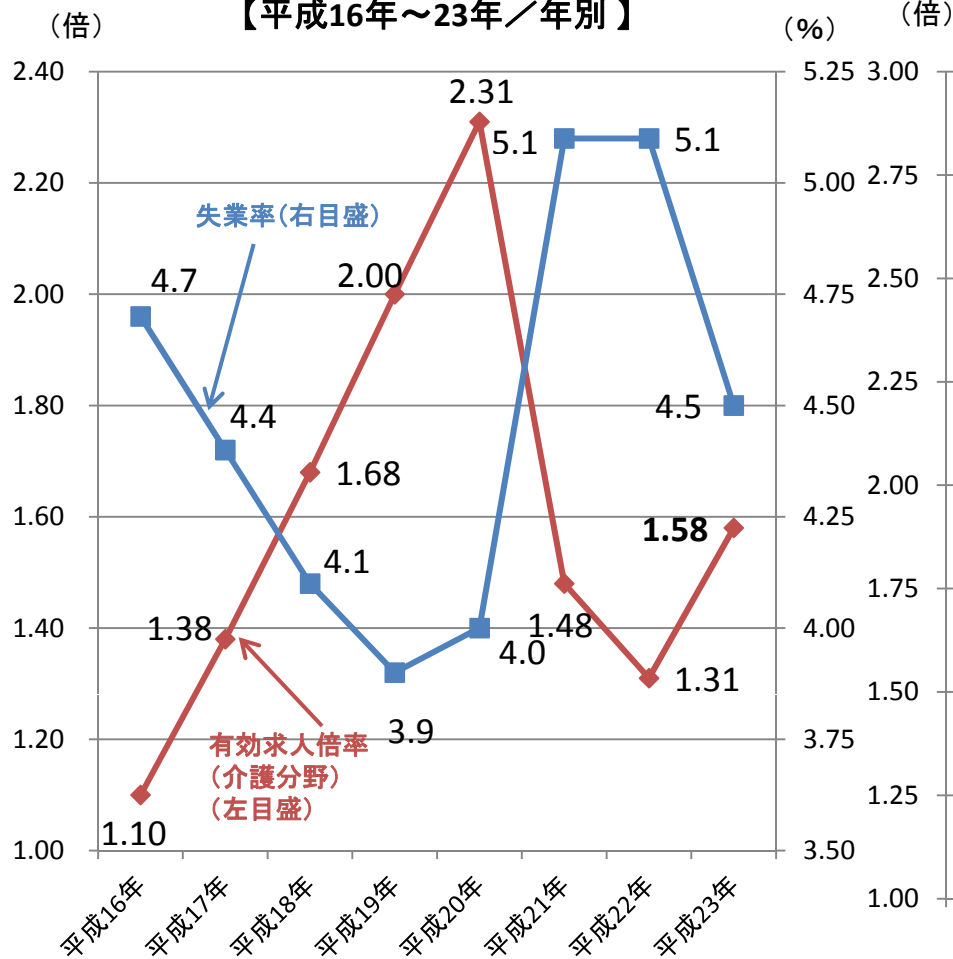
【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

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～

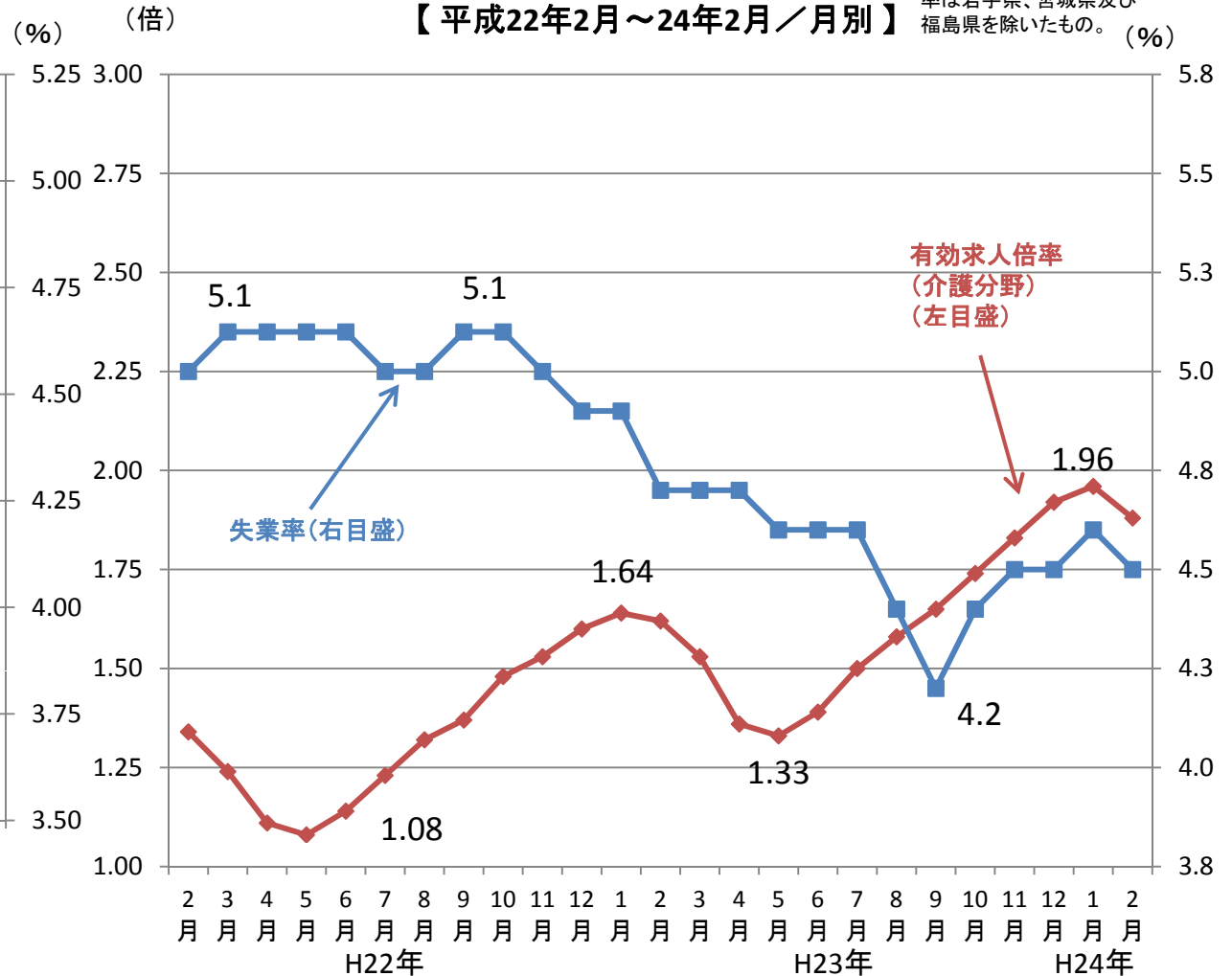
介護分野の有効求人倍率は、経済情勢の変化や諸施策の効果等により、一時に比べて低下しているが、昨年後半から上昇傾向にある。

有効求人倍率(介護分野)と失業率
【平成16年～23年／年別】



有効求人倍率(介護分野)と失業率
【平成22年2月～24年2月／月別】

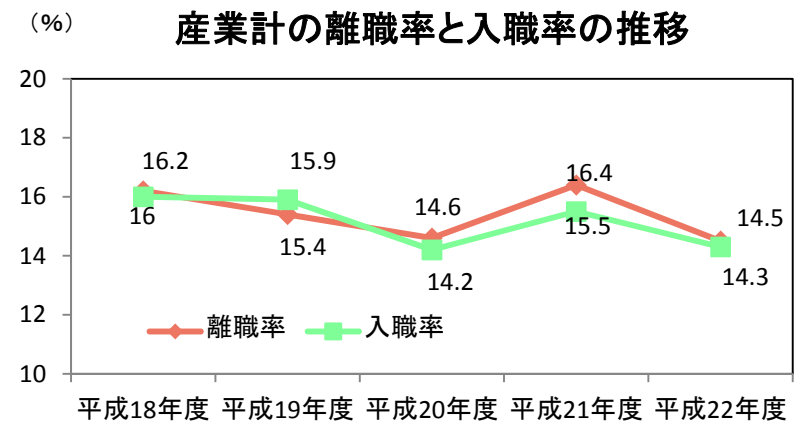
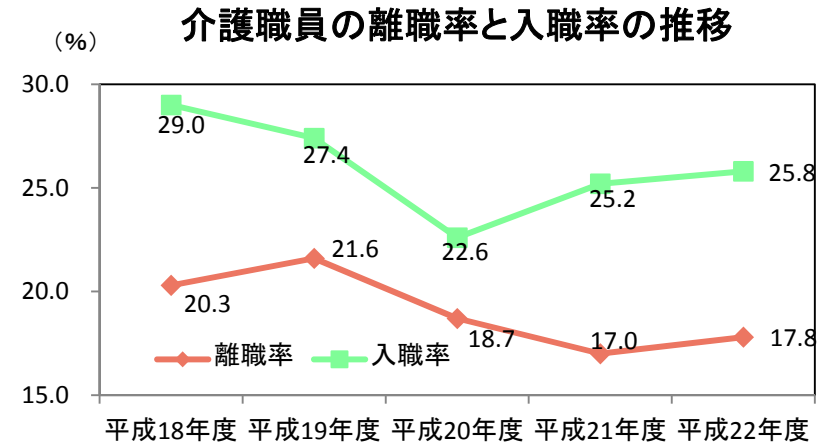
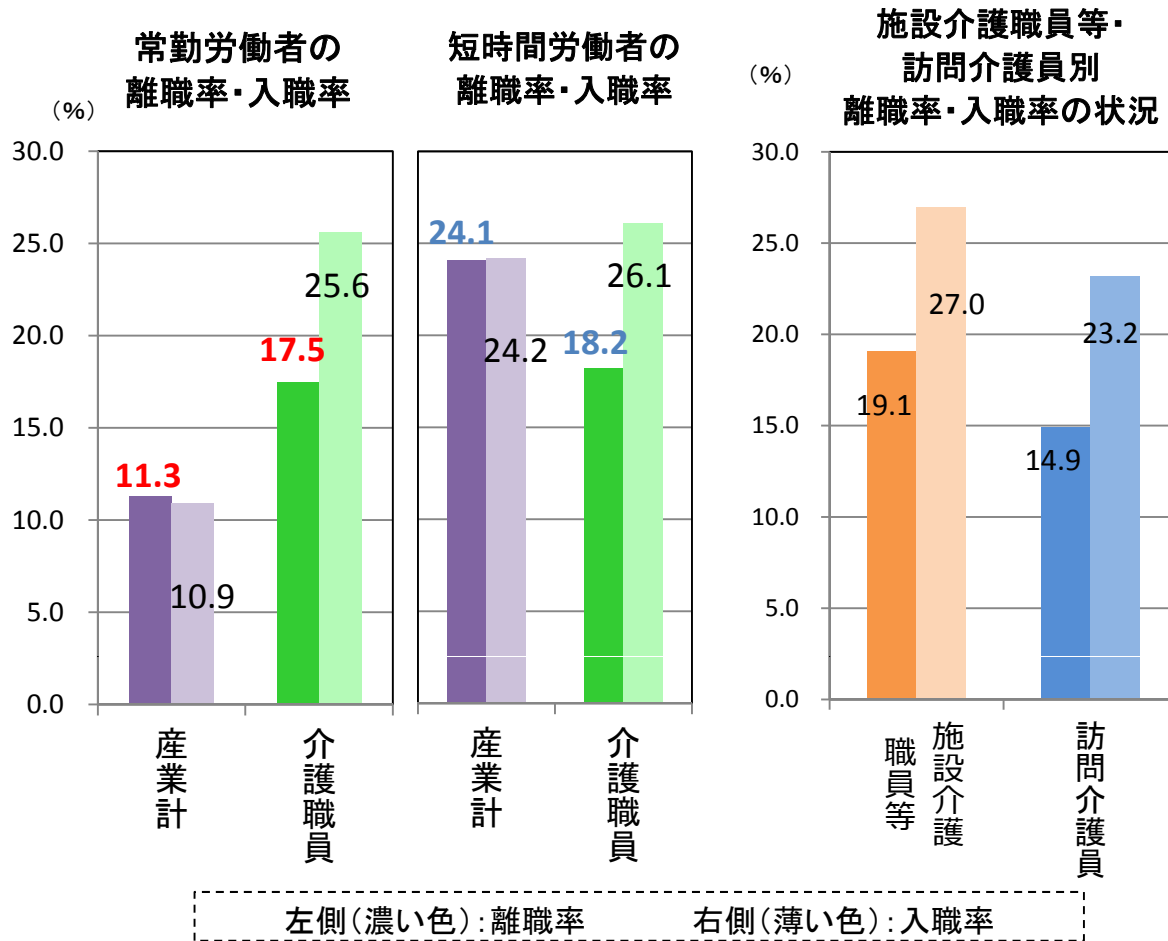
平成23年3～8月の失業率は岩手県、宮城県及び福島県を除いたもの。(%)



【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

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が、介護職員の離職率は直近では上昇している。



【出典】産業計の離職(入職)率:厚生労働省「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22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)。

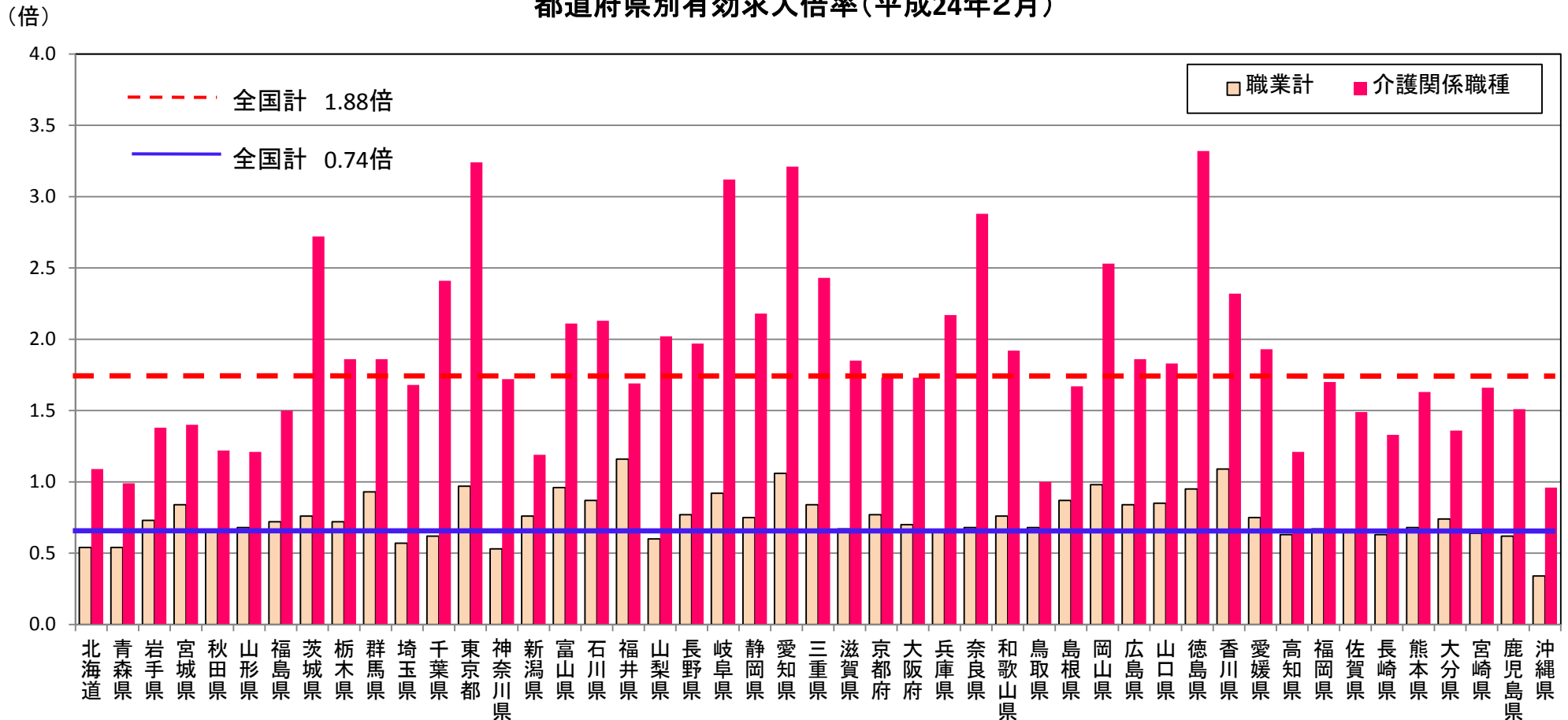
(注4) 訪問介護員とは介護労働実態調査における「訪問介護員」をいい、施設介護職員等とは同調査における「介護職員(訪問介護以外の介護保険の指定事業所で働き、直接介護を行う者)」をいう。介護職員とは「訪問介護員」及び「施設介護職員等」の2職種全体をいう。

(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。

都道府県別有効求人倍率(平成24年2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。東北・北海道、九州・沖縄では、介護関係職種の有効求人倍率が1を少し超えた程度の地域が多い。

都道府県別有効求人倍率(平成24年2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。

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と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	41.5	11.9	323.8	67.3%	42.3	13.3	360.2	32.7%	39.9	9.0	248.8
	医療・福祉	39.7	8.0	295.9	26.4%	38.7	8.0	376.5	73.6%	40.0	7.9	267.1
	社会保険・社会福祉・介護事業	40.0	7.1	239.5	27.6%	38.3	7.1	269.0	72.4%	40.7	7.1	228.3
	サービス業	43.6	8.5	278.0	69.5%	44.8	9.4	302.7	30.5%	40.8	6.7	221.9
職種別	医師	39.6	5.2	883.6	72.2%	40.5	5.3	936.4	27.8%	37.5	4.8	746.3
	看護師	37.7	7.4	326.0	7.8%	35.0	6.8	330.6	92.2%	37.9	7.4	325.6
	准看護師	46.4	10.4	283.4	8.0%	38.3	8.9	278.0	92.0%	47.1	10.6	283.8
	理学療法士、作業療法士	30.7	4.6	278.4	49.9%	31.3	4.5	290.1	50.1%	30.1	4.6	266.7
	保育士	34.7	8.4	220.3	5.9%	31.6	7.1	263.2	94.1%	34.8	8.5	217.7
	ケアマネージャー	45.6	8.1	261.7	22.1%	40.6	8.4	283.7	77.9%	47.0	8.0	255.5
	ホームヘルパー	41.9	5.4	217.9	23.5%	35.3	4.0	231.2	76.5%	43.9	5.8	213.8
	福祉施設介護員	37.6	5.5	216.4	33.2%	34.8	5.4	229.4	66.8%	39.0	5.5	210.0

【出典】厚生労働省「平成23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。

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。

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。

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。

職種ごとの賃金と従業員の過不足の状況

平均賃金が全体より低い訪問介護員と介護職員で、不足感が高まっている。

介護労働者の職種別所定内賃金

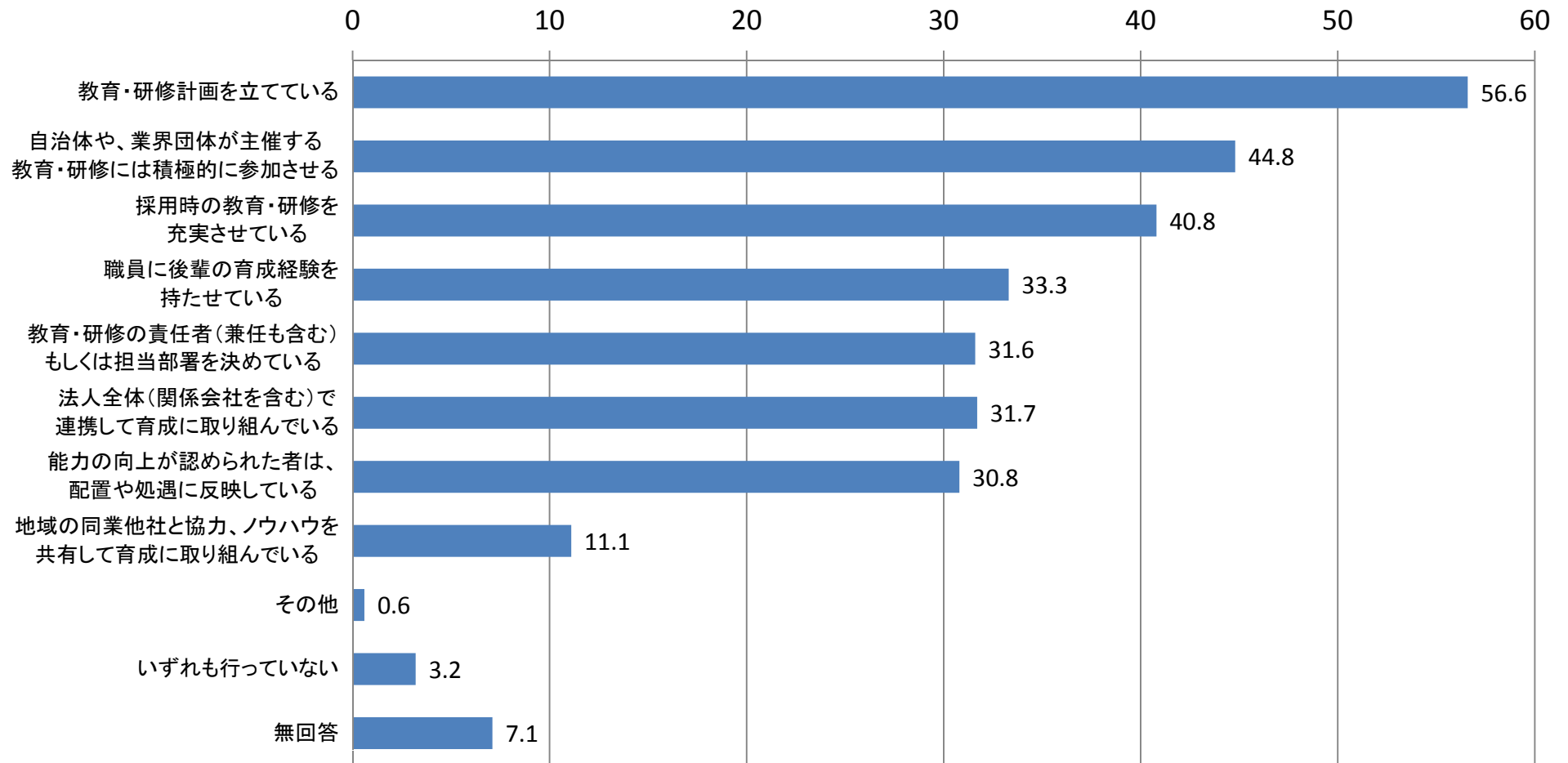
	月給の者		日給の者		時間給の者	
	労働者個別 人数(人)	平均賃金 (円/月)	労働者個別人 数(人)	平均賃金 (円/日)	労働者個別 人数(人)	平均賃金 (円/時間)
全体	35,596	216,494	1,958	8,269	30,685	1,116
訪問介護員	2,432	189,718	224	7,882	13,309	1,249
サービス提供責任者	2,573	224,791	48	7,796	286	1,202
介護職員	18,346	196,142	1,254	7,550	12,325	896
看護職員	4,034	262,717	167	9,902	2,890	1,384
介護支援専門員	2,652	254,098	34	9,444	266	1,275
生活相談員または 支援相談員	3,068	236,526	43	8,213	431	966

従業員の過不足の状況

	①大いに不足	②不足	③やや不足	④適当	⑤過剰	不足感(再掲) (①+②+③)
全体	3.2	15.3	31.8	48.8	0.9	50.3
訪問介護員	9.5	24.5	31.9	33.1	1.0	65.9
サービス提供責任者	2.2	6.3	11.4	79.0	1.2	19.9
介護職員	2.2	10.4	27.8	56.7	2.9	40.4
看護職員	5.5	11.5	22.0	59.1	1.8	39.0
生活相談員	1.1	3.0	10.0	85.5	0.5	14.1
PT・OT・ST	2.6	7.0	19.1	69.0	2.3	28.7
介護支援専門員	1.1	4.2	12.4	80.5	1.8	17.7

介護職員に対する教育・研修の状況

ほぼすべての事業所で、何らかの人材育成の取組みが行われており、そのうち教育・研修計画を立てている事業所が全体の半数を超えている。



【出典】(財)介護労働安定センター「平成22年度 介護労働実態調査」

介護人材確保等のための主な対策

○「働きながら資格をとる」介護雇用プログラム (別紙1)

求職者が、養成機関での受講時間も含めて給与を得て働きながら介護資格を取得。

- ① 地方公共団体から委託を受けた介護事業者等が、1年以内（介護福祉士を目指す場合は1回更新可で、最長2年）の雇用契約で採用
- ② その間、プログラム利用者は養成機関に通って、ホームヘルパーや介護福祉士の資格を取得することが可能
- ③ 講座受講のない日時は、事業所で働く
- ④ 資格取得後も、雇用契約終了まで、事業所で働く

※雇用創出の基金(平成23年度末まで)を活用し実施



※平成24年度は、「重点分野雇用創造事業」(平成24年度末まで延長)により実施

○介護福祉士等修学資金貸付事業 (別紙2)

介護福祉士・社会福祉士養成施設の入学者に対し、修学資金の貸付けを行う。

- [貸付対象] ①以下のいずれかに入学するもの
- ・介護福祉士養成施設（1年課程、2年以上課程）
 - ・介護福祉士一般養成施設（1年以上課程）
 - ・社会福祉士短期養成施設（6か月以上課程）
- ②実務者研修の受講者（平成24年度～）

※セーフティネット支援対策等事業費

○介護福祉士養成のための離職者訓練 (別紙3)

介護福祉士の資格取得を目的とした長期間（2年間）の職業訓練を、民間教育訓練機関等への委託により実施

【訓練対象者】公共職業安定所に求職申込みを行った者であり、公共職業安定所長のあっせんを受けた者

※平成24年度訓練計画数

2,200人

○キャリア形成促進助成金 (別紙4)

事業主が、その雇用する労働者に対し、年間職業能力開発計画に基づき、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援を行った場合に、訓練経費や訓練中の賃金等を助成する。

※雇用保険法の能力開発事業により実施

○福祉・介護人材参入促進事業

(別紙5)

小～大学生、高齢者や主婦等の一般の方を対象に、年齢等に応じた進路・就職相談や福祉・介護の仕事の大切さと魅力を伝えるための福祉・介護体験やセミナー等を実施し、将来にわたって福祉・介護人材の安定的な参入促進を図る。

○潜在的有資格者等再就業促進事業

(別紙6)

資格を有しながら福祉・介護分野に就職していない介護福祉士等の潜在的有資格者や他分野からの離職者等を対象に、子育て等のため離職した潜在的有資格者が知識と技術を再確認するための研修や、他分野からの離職者が福祉・介護の仕事の魅力と実際の現場を知るための職場体験等を実施し、福祉・介護分野への再就業を促進する。

○福祉・介護人材マッチング機能強化事業

(別紙7)

施設・事業所における詳細な求人ニーズの把握と求職者の適正の確認、就業後の適切なフォローアップ等を都道府県福祉人材センターに配置した専門員が一体的に実施し、福祉・介護人材の円滑な参入と確実な定着を図る。

○福祉・介護人材キャリアパス支援事業

(別紙8)

施設・事業所や地域において、福祉・介護人材の就労年数や職域階層等に応じた知識や技術等を修得し、適切なキャリアパス、スキルアップを促進するための研修等を実施し、福祉・介護人材の安定的な定着を図る。

○福祉・介護人材確保対策連携強化事業

(別紙9)

福祉・介護人材確保対策について、関係団体等が参加する協議会の設置や、一体的な広報による効果的な周知と参加者の円滑な確保、求職者の就業動向等の把握、各事業の実績把握と効果の検証等を一元的に実施し、事業の連携強化、相乗効果の促進を図る。

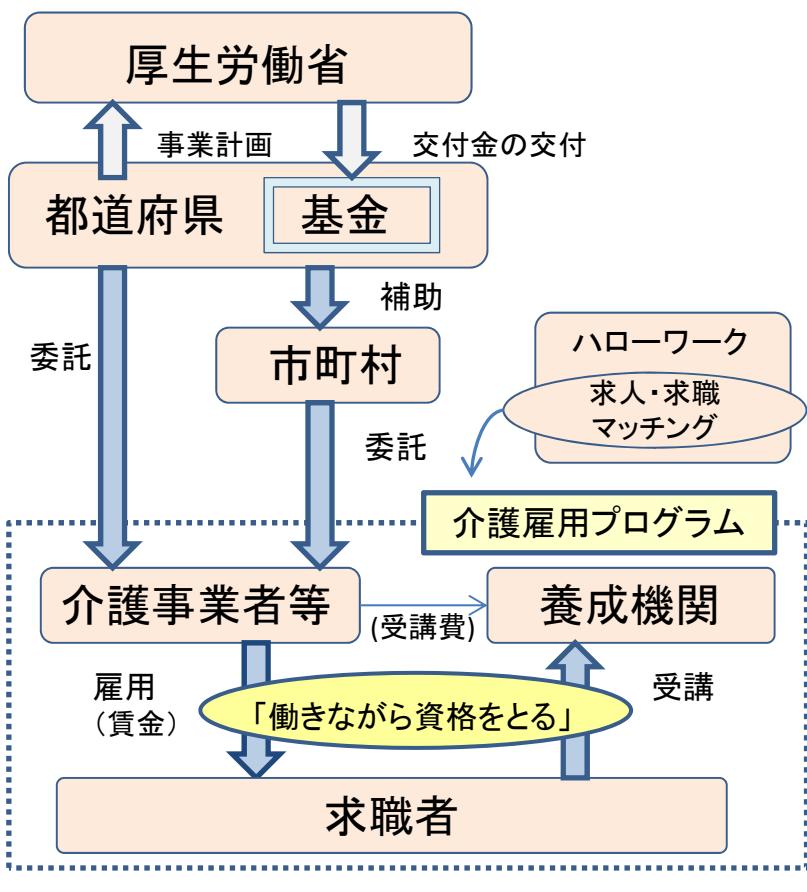
※福祉・介護人材確保対策の継続

※平成23年度第4次補正予算により、障害者自立支援対策臨時特例交付金に基づく基金事業の実施期間を平成24年度まで延長

「働きながら資格をとる」介護雇用プログラム

別紙1

事業のスキーム(重点分野雇用創造事業を活用)



雇用創出・人材育成

事業のアウトライン

○求職者が、養成機関での受講時間も含めて給与を得て働きながら介護資格を取得するプログラム。(平成24年度末まで)

- ・ 地方公共団体から委託を受けた介護事業者等が、1年以内(介護福祉士を目指す場合は1回更新可で、最長2年)の雇用契約で採用
- ・ その間、プログラム利用者はホームヘルパーや介護福祉士の資格を取得するための養成機関に通うことが可能(ホームヘルパー2級の場合130時間の講義、介護福祉士の場合2年間で1800時間の講義を受講)

- ・ 講座受講のない日時は、事業所で働く
- ・ 資格取得後も、雇用契約終了まで、事業所で働く

※ 重点分野雇用創造事業を活用し、各地方公共団体で事業計画を策定し、事業を実施

※ 当該基金事業の要件として、事業費に占める人件費割合は1/2以上

プログラムのメリット

- プログラム利用者
 - ・ 養成機関の受講料負担なし
 - ・ 養成機関に通っている時間も給与支払いあり
- 介護事業者等
 - ・ 地方自治体からの委託で事業費(人件費、研修費等)の支給
 - ・ 介護事業者等の負担無く、養成講座を受講させられる
- 養成機関
 - ・ 対象者が既に介護事業者等に雇い入れられているため、実習先として、当該施設の協力が得られやすくなる

介護福祉士等修学資金貸付制度について

別紙2

- 平成23年度第3次補正予算において、被災した学生を対象に貸付要件を緩和し、被災学生全員を貸付対象に出来るよう介護福祉士等修学資金の積み増しを行った。
- また、平成24年度予算においては、実務者研修受講者を貸付対象に追加。

	従来からの制度	平成23年度第3次補正予算	平成24年度予算
予算額 補助率等	・200億円の内数(平成23年度予算)・1/2 ・320億円(平成20年度第2次補正予算)・10/10 (セーフティネット事業費補助金)	16.6億円・3/4 (セーフティネット事業費補助金)	従来からの制度の予算で対応
貸付対象	・ 介護福祉士養成施設(1年課程) ・ 介護福祉士養成施設(2年以上課程) ・ 社会福祉士一般養成施設(1年以上課程) ・ 社会福祉士短期養成施設(6月以上課程) のいずれかに入学する者のうち、 <u>優秀な学生であって、かつ、家庭の経済状況等から真に必要性が認められる学生(都道府県が具体的基準等を設定)</u>	<u>被災県等における</u> ・ 介護福祉士養成施設(1年課程) ・ 介護福祉士養成施設(2年以上課程) ・ 社会福祉士一般養成施設(1年以上課程) ・ 社会福祉士短期養成施設(6月以上課程) のいずれかに入学する者のうち、 <u>今般の震災により被災した学生全員を想定(従前の貸付要件で選定されなかった学生も含む。)</u>	実務者研修受講者を追加
実施主体	都道府県、都道府県が適当と認める団体	都道府県が適当と認める団体	「従来からの制度」と同じ
貸付限度額	① 月額5万円 ② 入学準備金20万円(初回に限る。) ③ 就職準備金20万円(最終回に限る。)	同左	一人当たり20万円
貸付利子	無利子	同左	同左
返還方法	都道府県が設定する期間内に、都道府県が設定する金額を返還	同左	同左
返還免除	① 養成施設等の卒業の日から1年(国家試験に不合格となった場合等には3年)以内に、 ② 貸付を受けた都道府県の区域内において ③ 受験資格の対象となる介護又は相談援助の業務に従事し、 ④ 以後5年間当該業務に従事すること	同左	<u>左記②について、法人における人事異動等の場合や、東日本大震災の被災3県で従事した場合に、都道府県区域外でも返還免除とするよう緩和</u>

公共職業訓練(離職者訓練)の推進

1. 離職者訓練の推進(約23万人)

厳しい雇用失業情勢が続く中、過去最大であった今年度と同規模の離職者訓練数を要求
大学、専修学校等の教育機関を含む多様な訓練機関を活用し、介護・福祉、医療、情報通信等の成長分野における職業訓練を推進

平成24年度訓練計画数：約23.4万人（施設内訓練：約4.4万人、委託訓練：約18.9万人）

2. 環境・エネルギー分野等の新たな成長分野における職業訓練の実施

※委託訓練計画数(約19万人)の内数

環境・エネルギー分野など今後、新たな雇用機会が見込まれる業務に対応できる人材を育成するため、事業主等への委託による職場での実施を主体とした実践的な職業能力を付与する「成長分野人材育成プログラム(※)」を実施
また、事業主団体や大学等の高等教育訓練機関と連携し、訓練カリキュラムの開発等を実施

※ 太陽光パネルの取付、省エネガラスコーティング等を行う民間企業に委託し、現場実態に即した実践的な人材育成のための職業訓練を実施



3. 安定雇用に向けた資格取得のための長期訓練の実施(2,700人※)

※委託訓練計画数(約19万人)の内数

離職を余儀なくされた非正規労働者等に対応するため、介護福祉士及び保育士の資格取得を目的とした長期間の職業訓練を、民間教育訓練機関等への委託により実施

平成24年度訓練計画数：2,700人（介護福祉士2,200人、保育士500人）

キャリア形成促進助成金について（平成24年度）

別紙4

I 概要

事業主が、その雇用する労働者に対し、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援を行った場合に、訓練経費や訓練中の賃金等を助成する。

II 助成金の種類・内容

〔基本的要件〕

- i 労働組合等の意見を聴いて、事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主であって、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知しているものであること。
- ii 職業能力開発推進者を選任していること。

1 訓練等支援給付金

年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に職業訓練を受けさせる場合、又は労働者の申出により、教育訓練を受けるために必要な経費の負担・職業能力開発休暇の付与を行った場合に助成。

対象事業主	対象経費等	中小企業	大企業
①労働者に職業訓練を受けさせる事業主	OFF-JTの経費・賃金	【助成率】1/3	—
	OJTの実施助成（注）	【助成額】600円/1時間	—
②非正規労働者に職業訓練を受けさせる事業主	OFF-JTの経費・賃金	【助成率】1/2	【助成率】1/3
	OJTの実施助成（注）	【助成額】600円/1時間	【助成額】600円/1時間
③労働者が自発的に行う職業能力開発を支援する事業主	経費・賃金助成	【助成率】1/2	—
	制度導入助成	【助成額】15万円	—
	利用者1人あたり	【助成額】5万円等	—

注 訓練計画の大臣認定等を受けている訓練に限る。

2 中小企業雇用創出等能力開発助成金

中小企業労働力確保法の改善計画の認定を受けた認定組合の構成中小事業主等であって、年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に対して、職業訓練を受けさせる場合等の助成。

- ① 職業訓練に要した経費（OJTについては外部講師の謝金に限る。）及び訓練期間中に支払った賃金（OFF-JTに限る。）の1/2
- ② 労働者の申出による教育訓練について事業主が負担した経費及び教育訓練休暇期間中に支払った賃金の1/2

福祉・介護人材参入促進事業

別紙5

目的

小～大学生、高齢者や主婦等の一般の方を対象に、年齢等に応じた進路・就業相談や福祉・介護の仕事の大切さと魅力を伝えるための福祉・介護体験やセミナー等を実施し、将来に渡って福祉・介護人材の安定的な参入促進を図ることを目的とする。

ターゲット

小学生

中・高校生

大学生

介護を必要としない高齢者
子育てを終えた主婦などの一般の方

保護者・進路指導教員

取組例

多様な人材の参入
促進を安定的に
支える事業の実施

- ・都道府県直接実施
- ・委託
- ・補助
- 市町村
- 福祉人材センター
- 社会福祉協議会
- 養成施設
- 社会福祉法人 等

福祉・介護体験

老人ホームへの訪問

進路相談、
養成施設等への訪問

就業相談

インターンシップを
活用した就業体験、
現役職員との意見交換

職場訪問、職場体験

福祉・介護セミナー、就職フェア

ボランティア体験



○福祉・介護の
理解促進
○将来の人材候補

○進路選択の一つに
○養成施設等への進学

○福祉・介護分野
への就職
○若い人材の参入

○これまでの知識・経験を
生かし再就職
○地域を支えるボランティア

活動指標・成果指標の例

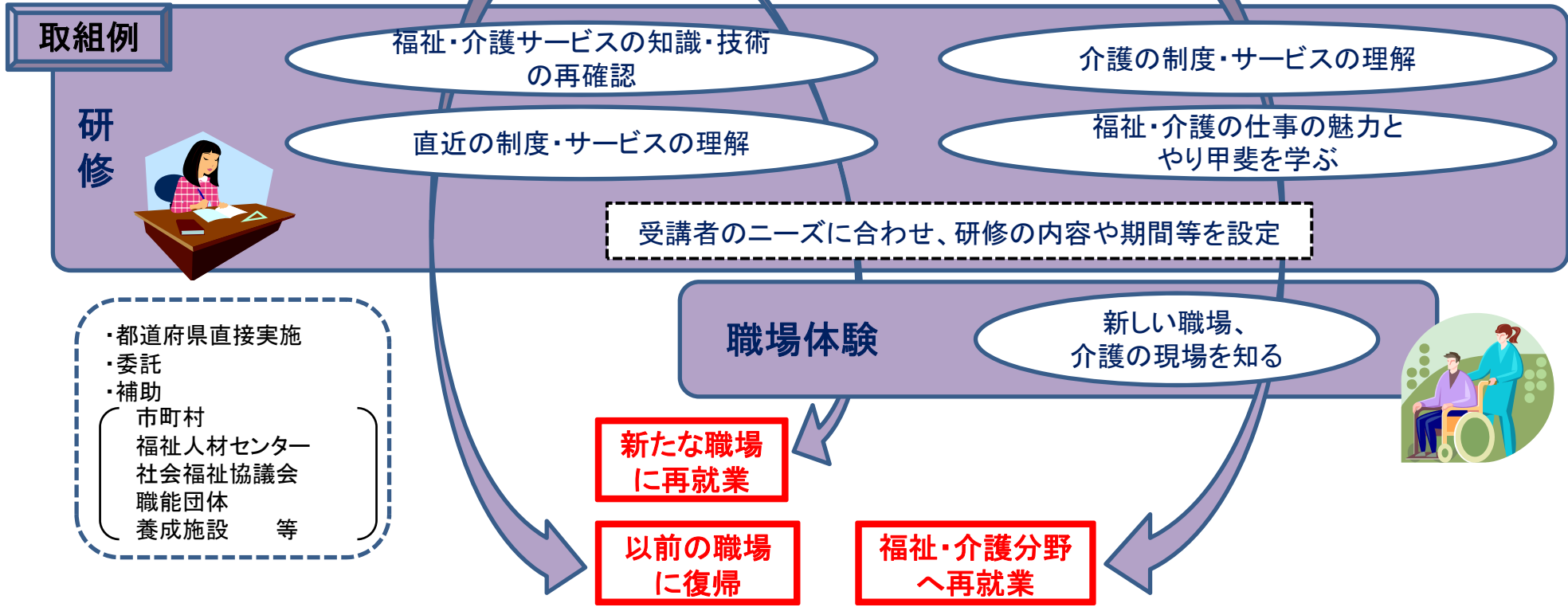
- 事業を実施した学校数、事業所数
- 事業に参加した学生数、人数
- 養成施設等に進学した人数
- 福祉・介護分野に就職した人数 等

潜在的有資格者等再就業促進事業

別紙6

目的 資格を有しながら福祉・介護分野に就業していない介護福祉士等の潜在的有資格者や他分野からの離職者等対象に、子育て等のため離職した潜在的有資格者が知識と技術を再確認するための研修や、他分野からの離職者が福祉・介護の仕事の魅力と実際の現場を知るための職場体験等を実施し、福祉・介護分野への再就業を促進することを目的とする。

ターゲット 即戦力 潜在的有資格者 (介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士等) 他分野からの離職者等 多様な人材の参入



活動指標・成果指標の例

- 研修、職場体験に参加した人数
- 職場復帰、再就業した人数 (潜在的有資格者、他分野からの離職者) 等

福祉・介護人材マッチング機能強化事業

別紙7

目的

施設・事業所における詳細な求人ニーズの把握と求職者の適性の確認、就業後の適切なフォローアップ等を都道府県福祉人材センターに配置した専門員が一体的に実施し、福祉・介護人材の円滑な参入と確実な定着を図ることを目的とする。

ターゲット

求職者

求人施設・事業所

取組例

都道府県
福祉人材センター

専門員の配置

社会保険労務士、
公認会計士等への委嘱

求職・求人情報等の発
信

求職・求人
ニーズの把握

ハローワーク等に
おける出張相談

求職者のニーズ
と適正の確認

施設・事業所の個別訪問に
よる求人ニーズの把握と職場開拓

的確なマッチング

合同面接会
の実施

職場面接、
職場体験の調整

面接終了後の求職者、
求人施設・事業所のフォロー

就業後の適切な
フォローアップ

施設・事業所
への定期訪問

職場環境、人間関係
に関する相談支援

社労士等による
指導、助言、セミナー

・福祉人材センターへの委託

福祉・介護人材の円滑な参入、確実な定着

活動指標・成果指標の例

○求職者の登録人数

○求人登録の人数、事業所数

○出張相談の回数、件数

○合同面接会の回数、参加者数

○採用人数

○就労後の相談件数 等

福祉・介護人材キャリアパス支援事業

別紙8

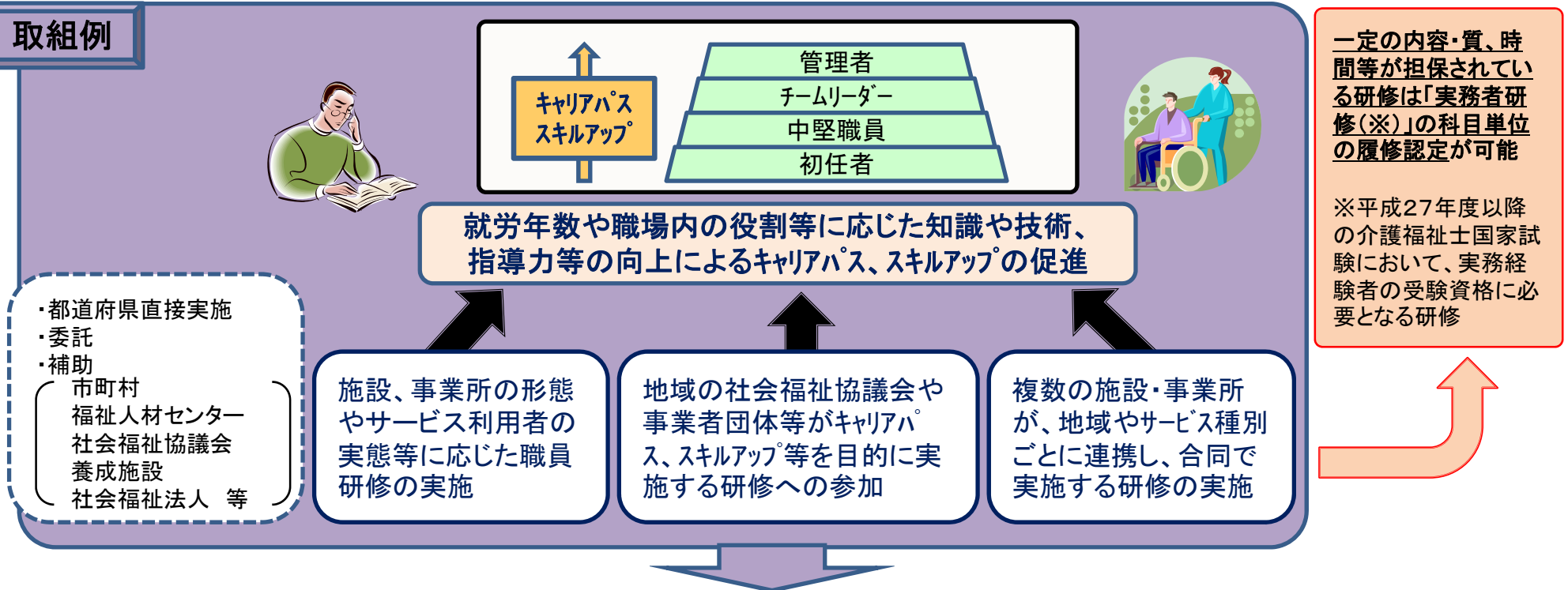
目的

施設、事業所や地域において、福祉・介護人材の就労年数や職域階層等に応じた知識や技術等を修得し、適切なキャリアパス、スキルアップを促進するための研修等を実施し、福祉・介護人材の安定的な定着を図ることを目的とする。

ターゲット

施設、事業所の職員

取組例



適切なキャリアパス、スキルアップによる福祉・介護人材の安定的な定着

活動指標・成果指標の例

- 研修の実施回数、受講者数
- 就労年数や職務階層別の実施状況
- 「実務者研修」の履修認定が認められた研修の実施状況
- 等

福祉・介護人材確保対策連携強化事業

別紙9

目的

福祉・介護人材確保対策について、関係団体等が参加する協議会の設置や、一体的な広報による効果的な周知と参加者の円滑な確保、求職者の就業動向等の把握、各事業の実績把握と効果の検証等を一元的に実施し、事業の連携強化、相乗効果の促進を図ることを目的とする。

ターゲット

市町村

事業実施団体

管内関係機関

取組例

市町村や関係団体等が参加する協議会の設置	人材確保にかかる課題と対応等の協議	地区別や分野別の協議会の設置	参加人数や開催場所、時期等の調整
一体的な広報による効果的な周知と参加者の円滑な確保	各事業の一体的な広報、情報発信	協議会参加団体における周知	事業実施時における他事業の広報
求職者の就業動向等の把握	潜在的有資格者の状況の把握	参加者等の福祉・介護分野への就職状況の確認	福祉人材センターの「福祉人材情報システム」の活用
各事業の実績把握、効果の検証	事業実績(活動指標、成果指標等)の把握	参加者の意識調査	人材確保に関する調査、分析

- ・都道府県直接実施
- ・委託（福祉人材センター等）

各事業の連携強化、相乗効果の促進

活動指標・成果指標の例

○協議会への参加団体数 ○協議会の開催回数 等

介護人材のキャリアパスの形成

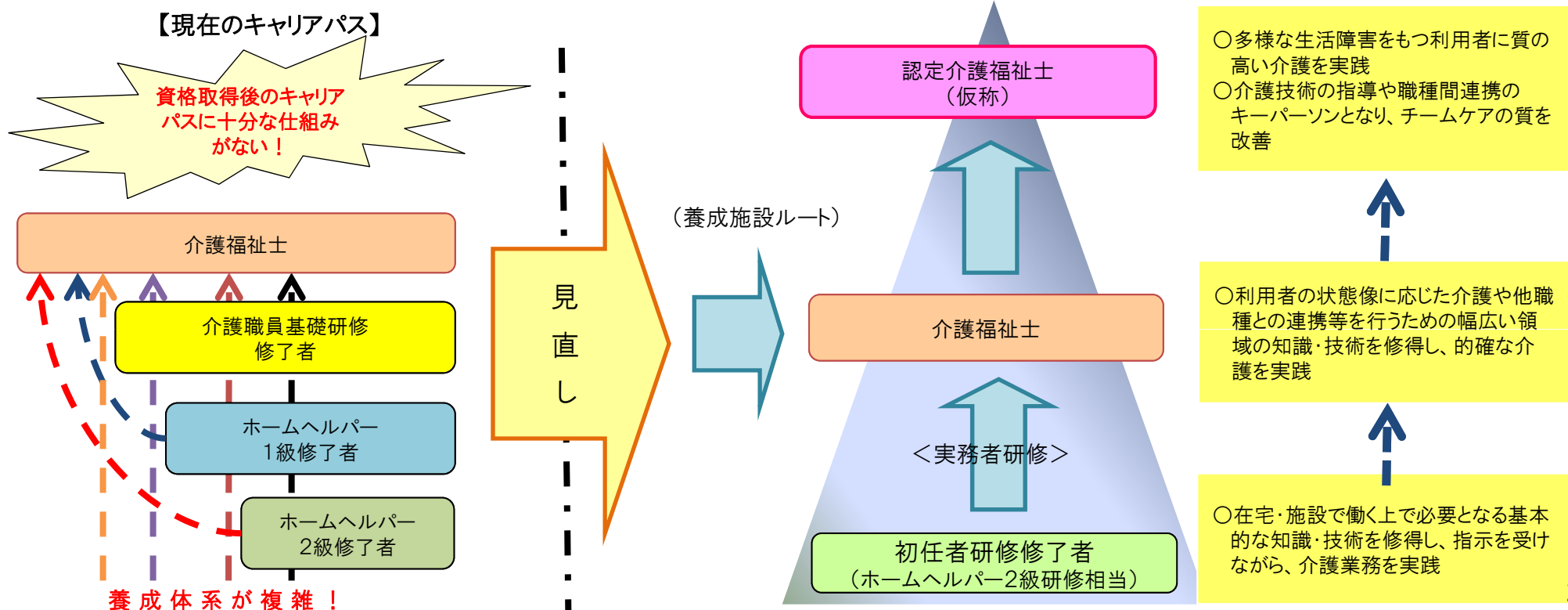
「今後の介護人材養成のあり方に関する検討会報告書」（平成23年1月）

報告書における提言として、

今後の介護人材のキャリアパスを簡素でわかりやすいものにするるとともに、介護の世界で生涯働き続けることができるという展望を持てるようにする必要がある

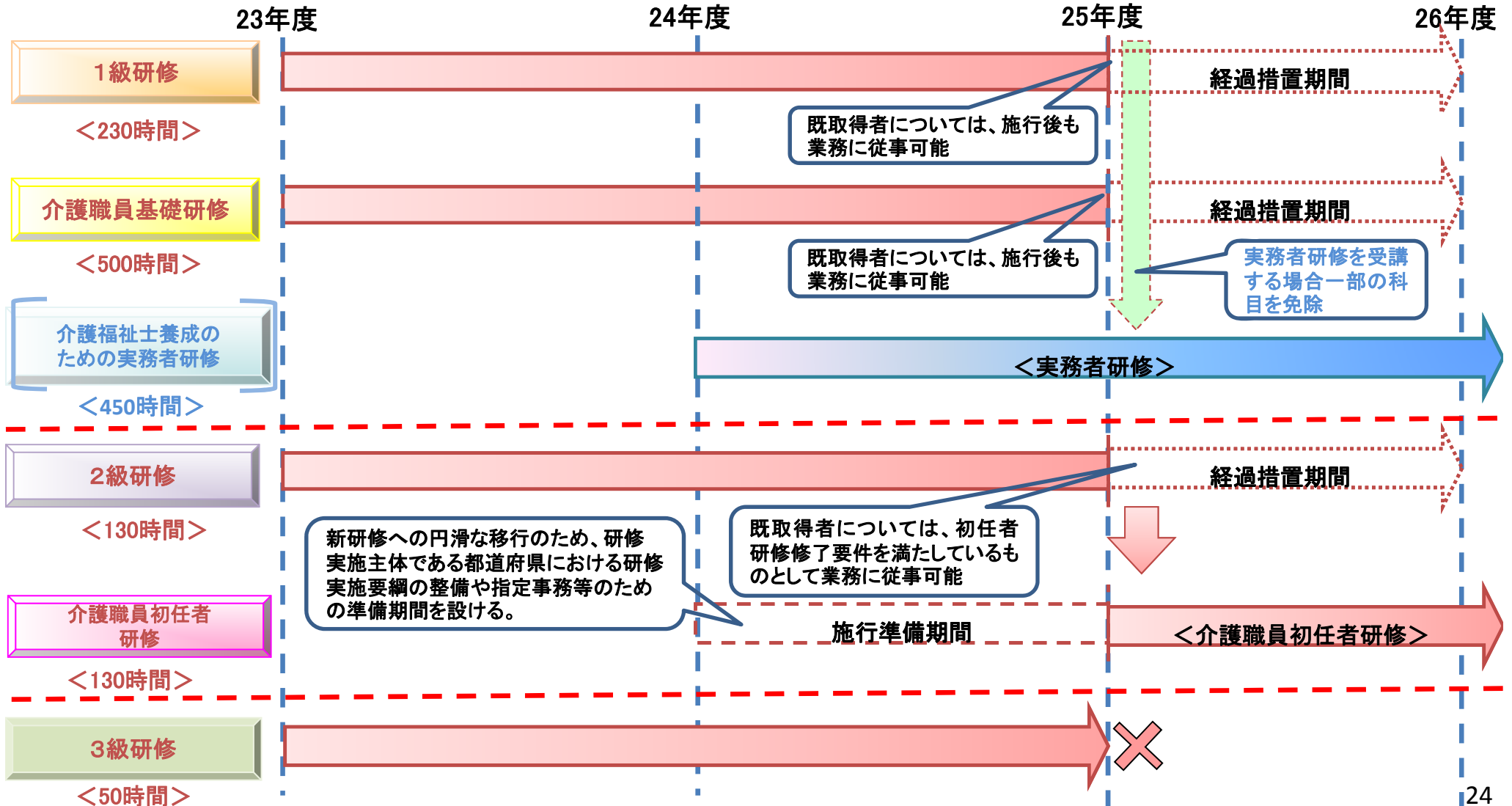
現在のヘルパー2級相当の研修を「初任者研修（仮称）」と位置付けるなど、ヘルパー研修の体系を見直す

今後の介護人材キャリアパス



介護職員養成研修移行スケジュール

- 1級研修及び介護職員基礎研修は平成24年度末をもって実務者研修へ一本化。(ただし、平成25年度未修了者への対応のため1年間の経過措置を設定)
- 2級研修は、平成24年度末をもって介護職員初任者研修へ移行(ただし、平成25年度未修了者への対応のため1年間の経過措置を設定)
- 3級研修は、平成24年度末をもって廃止(介護報酬上の評価は、平成21年度末をもって既に廃止済み)



介護職員初任者研修と訪問介護員養成研修2級課程の比較

- 介護福祉士課程への連続性を考慮し、「こころとからだのしくみと生活支援技術」として演習による介護技術を修得する時間を大幅に確保
- 地域包括ケアシステムにおけるチームケアの提供を推進していくため、「医療との連携」に係る時間を確保
- 今後の認知症高齢者の増加を見込んで、「認知症の理解」に関する科目を新設
- 「職務の理解」や「振り返り」の科目において、実習(職場見学等)により、実際の介護現場の体験等を実施

訪問介護員養成研修2級課程

科 目	時間数
社会福祉の基本的な理念及び福祉サービスを提供する際の基本的な考え方に関する講義	6時間
老人保健福祉及び障害者福祉に係る制度及びサービス並びに社会保障制度に関する講義	6時間
訪問介護に関する講義	5時間
老人及び障害者の疾病、障害等に関する講義	14時間
介護技術に関する講義	11時間
家事援助の方法に関する講義	4時間
相談援助に関する講義	4時間
医学等の関連する領域の基礎的な知識に関する講義	8時間
福祉サービスを提供する際の基本的な態度に関する演習	4時間
介護技術に関する演習	30時間
訪問介護計画の作成等に関する演習	5時間
レクリエーションに関する演習	3時間
介護実習	24時間
老人デイサービスセンター等のサービス提供現場の見学	6時間
合 計	130時間



介護職員初任者研修

科 目	時間数
職務の理解	6時間
介護における尊厳の保持・自立支援	9時間
介護の基本	6時間
介護・福祉サービスの理解と医療との連携	9時間
介護におけるコミュニケーション技術	6時間
老化の理解	6時間
認知症の理解	6時間
障害の理解	3時間
こころとからだのしくみと生活支援技術	75時間
振り返り	4時間
合 計	130時間

介護職員処遇改善加算の創設について

1. 介護職員処遇改善加算の要件

- 介護職員処遇改善交付金の効果を維持するため、介護報酬において介護職員処遇改善加算を創設。
- 交付要件は、現行の処遇改善交付金と同様。
 - ・ 賃金改善計画の策定、介護職員の資質向上の取組 等

2. 加算額

- 現行の処遇改善交付金の交付率と同率の加算率を介護報酬総額に乗じた加算額を事業所に交付し、介護職員の賃金改善を図る。

- 主なサービスの加算率は以下のとおり。

サービス名	訪問介護	通所介護	小規模多機能	グループホーム	特養	老健施設
加算率	4.0%	1.9%	4.2%	3.9%	2.5%	1.5%

- 当該加算は、区分支給限度基準額の算定対象から除外する。

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol. 1) (抄)
(平成24年3月16日)

【介護職員処遇改善加算】

問 223 介護職員処遇改善計画書における賃金改善の基準点はいつの時点になるのか。

(答)

介護職員処遇改善加算の算定要件は、賃金改善実施期間における賃金改善に要する額（当該改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額を含む。）が、加算の総額を上回ることとしている。

その「賃金改善」については、賃金改善実施期間における賃金水準を、以下の賃金水準と比較した場合の改善分をいう。

- ・ 介護職員処遇改善交付金を受けていた事業所については、平成23年度の賃金水準から交付金による改善を行っていた部分を除いた水準（ただし、平成25年度以降に新たに加算を算定する場合は、前年度の賃金水準）。
- ・ 介護職員処遇改善交付金を受けていなかった事業所については、加算を算定する年度の前年度の賃金水準。

したがって、例えば、

- ・ 手当等により賃金改善を実施する場合に、特段の事情なく基本給を平成23年度より切り下げる。
 - ・ 基本給により賃金改善を実施する場合に、業績連動ではないその他の手当等を平成23年度より引き下げる。
- などの場合は、賃金改善と認められない。

問 224 介護職員処遇改善計画書における賃金改善実施期間はいつから、いつまでか。

(答)

加算における賃金改善を実施する期間であり、当該加算は平成24年4月から算定が可能となるため、その賃金改善実施期間についても原則4月（年度の途中で加算の算定を受ける場合、当該加算を受けた月）から翌年の3月までとなる。

なお、交付金を受けている場合等により、賃金改善期間の重複が発生する等の理由がある場合は、賃金改善実施期間を6月から翌年5月までとするなど柔軟な対応をとられたい。

問 225 介護職員処遇改善計画書や報告書に関する証拠書類として事業者から求める書類について、国から基準は示されるのか。

(答)

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 89 条に規定する就業規則や就業規則と別に作成している賃金・退職手当・臨時の賃金等に関する規程を想定している。

問 226 介護職員処遇改善計画書、実績報告の様式を変更してもよいか。

(答)

3 月 16 日付け老発 0316 第 2 号通知で様式例をお示ししたとおりであり、指定権者をまたいで複数事業所を一括して法人単位で介護職員処遇改善計画書を作成することもあり、事務の簡素化の観点から、特段の事情のない限り同様式例を活用して頂きたい。

問 227 介護職員の資質向上の支援に関する計画には、具体的にどのような内容が必要か。

(答)

当該計画については、特に基準等を設けておらず、事業者の運営方針や事業者が求める介護職員像及び介護職員のキャリア志向に応じて適切に設定されたい。

また、計画の期間は必ずしも賃金改善実施期間と合致しなくても良い。なお、目標を例示すれば、次のようなものが考えられる

- ① 利用者のニーズに応じた良質なサービス提供するために、介護職員が技術・能力（例：介護技術、コミュニケーション能力、協調性、問題解決能力、マネジメント能力等）の向上に努めること。
- ② 事業所全体での資格等（例：介護福祉士、介護職員基礎研修、訪問介護員研修等）の取得率向上

問 228 介護職員処遇改善加算に係る、厚生労働大臣が別に定める基準の内容のうち、イ(6)の「労働保険料の納付が適正に行われていること」について具体的に内容を確認すればよいか。

(答)

加算の算定をしようとする事業所における従事者に対する労働保険の加入状況が適切に行われていることが必要となるため、労働保険関係成立届等の納入証明書（写）等を提出書類に添付する等により確認する。

問 229 実績報告書の提出期限はいつなのか

(答)

各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日までに、介護職員処遇改善実績報告書を提出する。

例：加算を算定する最後のサービス提供月が3月の場合、5月支払となるため、2か月後の7月末となる。

問 230 キャリアパス及び労働保険納付に関する確認資料は、交付金申請事業所からも改めて提出を求める必要があるか。

(答)

介護職員処遇改善交付金を受けている事業所について、都道府県に届出をする場合は、キャリアパス及び労働保険納付に関する確認資料に変更がない場合、省略を可能とする。

また、指定都市又は中核市については、都道府県から指定事務等の一環として、これらの確認資料を引き継ぐ場合については、省略を可能とする。

地域密着型サービスについて、新たに市町村に届出が必要となる場合については、都道府県に提出している資料と同様のものの提出が必要となる。

問 231 賃金改善等の処遇改善計画の介護職員への周知方法の確認について、回覧形式で判子を押印した計画書の写しを提出させること等が考えられるが、具体的にどのように周知すればよいか。

(答)

賃金改善計画等の周知については、全従事者が閲覧できる掲示板等への掲示や全従事者への文書による通知等が考えられるが、各法人・事業所において適切な方法で実施することが必要である。

問 232 労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に科せられていないことは、どのようにして確認するのか。

(答)

事業所の指定を行う際と同様に、届出を行う事業所に誓約書等の提出を求めることにより確認する。

問 233 介護職員の任用の際における職責又は職務内容等の定めには、最低限、どのような内容が必要か。

(答)

職責や職務内容等については、特に基準等を設けておらず、事業者の運営方針等に基づいて設定することが必要である。

問 234 介護職員処遇改善加算の届出は毎年必要か。平成24年度に加算を算定しており、平成25年度にも加算を算定する場合、再度届け出る必要があるのか。

(答)

介護職員処遇改善加算を算定しようとする事業所が前年度も加算を算定している場合、介護職員処遇改善計画書は毎年提出する必要があるが、既に提出された計画書添付書類については、その内容に変更（加算取得に影響のない軽微な変更を含む）がない場合は、その提出を省略させることができる。

問 235 介護職員処遇改善計画書の作成について、当該計画の内容が変更になった場合は、改めて都道府県知事等に届け出る必要があるのか。また、当該計画は、事業年度を超えて作成することはできないと解してよろしいか。

(答)

加算を算定する際に提出した介護職員処遇改善計画書等に変更があった場合には、必要な事項を記載した変更の届出を行う。なお、加算取得に影響のない軽微な変更については、必ずしも届け出を行う必要はない。

また、介護職員処遇改善計画は収入額・支出額等を各年度、見直しをする必要があるため、各年毎に作成することが必要である。

問 236 事業悪化等により、賃金水準を引き下げることが可能か。

(答)

サービス利用者数の大幅な減少などによる経営の悪化等により、事業の継続が著しく困難であると認められるなどの理由がある場合には、適切に労使の合意を得た上で、賃金水準を見直すこともやむを得ない。

また、賞与等において、経常利益等の業績に連動して支払額が変動する部分が業績に応じて変動することを妨げるものではないが、本加算に係る賃金改善は、こうした変動と明確に区分されている必要がある。

問 237 実績報告で賃金改善額が加算額を下回った場合、これまでの交付金と同様、返還する必要があるのか。

(答)

加算の算定要件は、賃金改善額が加算による収入額を上回ることであり、加算による収入額を下回るとは想定されないが、仮に加算による収入額を下回っている場合は、一時金や賞与として支給されることが望ましい。

なお、悪質な事例については、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となる。

問 238 期限までに実績報告が行われない場合は、実施期間中の当該加算は全額返還となるのか。

(答)

加算の算定要件で実績報告を行うこととしており、指定権者が実績報告の提出を求める等の指導を行っているにも関わらず、実績報告の提出を行わない場合は、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となる。

問 239 通常、加算は実施した翌月以降に請求することとなる、4月から加算を算定しようとする場合、3月中には介護職員処遇改善計画書を作成して従業員に周知しなければならないが、期間が短く対応ができないのではないか。

(答)

平成24年度に交付金の承認を受けていた介護サービス事業所等については、当該承認をもって、加算の算定要件を満たしたものとみなし、平成24年5月末までに、介護職員処遇改善計画書及び計画書添付書類を都道府県知事等に届出をすることで算定を可能とする経過措置を設定した。従って、この間に介護職員処遇改善計画書を作成し、都道府県知事等に届け出ることが必要である。

問 240 加算は、事業所ごとに算定するため、介護職員処遇改善加算の算定要件である介護職員処遇改善計画書や実績報告書は、(法人単位ではなく)事業所ごとに提出する必要があるのか。

(答)

加算は、事業所毎に算定をするため事業所毎の届出が原則となるが、介護サービス事業所等を複数有する介護サービス事業者等(法人である場合に限る。)である場合や介護サービス事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合、介護職員処遇改善計画書は、当該介護サービス事業者等が一括して作成することができる。また、同一の就業規則により運営されている場合に、地域ごとや介護サービスごとに作成することができる。

問 241 介護職員処遇改善計画書を単独事業所で作成する場合や同一県内の複数事業所を一括で作成する場合など、どの様式で届け出ればよいか。

(答)

介護職員処遇改善計画書は全ての事業所で作成(複数事業所を一括で作成可能)する必要があり、複数事業所を一括で作成する場合、事業所の一覧(添付資料1)、都道府県状況一覧(添付資料2)、市町村状況一覧(添付資料3)を添付することとしている。

単独の事業所で介護職員処遇改善計画書を作成する場合は、添付書類は必要なく、同一県内の複数事業所を一括で作成する場合は、事業所一覧(添付資料1)と市町村状況一覧(添付資料3)が添付資料として必要になる。

問 242 介護職員処遇改善加算は、区分支給限度基準額に反映しないとありますが、利用料には反映されるのか。

(答)

介護職員処遇改善加算は、区分支給限度基準額の算定には含まない。また、利用者には通常の介護報酬算出方式に基づき算出した額の1割を請求することになる。

問 243 介護職員処遇改善加算の算定要件として、介護職員処遇改善計画書や実績報告書を都道府県知事等に提出することとなっているが、当該要件を満たしていることを証するため、計画書や実績報告書の提出を受けた都道府県知事は、(介護給付費算定に係る体制等状況一覧表の「受理通知」は送付しているがそれとは別途に)「受理通知」等を事業所に送付する必要があるのか。

(答)

加算の算定に係る事務を滞りなく行うために必要な事務については、他の加算同様に実施することが必要である。

問 244 平成24年度から新たに介護サービス事業所を開設する場合も加算の算定は可能か。

(答)

新規事業所についても、加算算定は可能である。この場合においては、介護職員処遇改善計画書の賃金改善額は賃金のうち加算の収入を充当する部分を明確にすることが必要である。なお、方法は就業規則、雇用契約書等に記載する方法が考えられる。

問 245 交付金事業では、賃金改善は複数の給与項目で実施できたが、加算においても同様の取り扱いなのか。一時金で改善してもよいのか。

(答)

介護職員処遇改善計画書には、増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類(基本給、手当、賞与又は一時金等)等を記載することとしているが、基本給で実施されることが望ましい。

問 246 交付金事業と同様に、賃金改善は常勤、非常勤等を問わず、また、一部の介護職員を対象としないことは可能か。

(答)

介護職員処遇改善加算の算定要件は、賃金改善に要する額が加算による収入を上回ることであり、事業所(法人)全体での賃金改善が要件を満たしていれば、一部の介護職員を対象としないことは可能である。

問 247 平成24年当初の特例で介護職員処遇改善交付金を受けていた事業所は、介護職員処遇改善加算ではどの様にみなされるのか。介護職員処遇改善交付金と要件を変更する場合や加算の取得を辞退する場合はどのような手続きが必要か。

(答)

平成24年当初の特例については、介護職員処遇改善交付金を受けている事業所については、平成24年4月1日から下記の加算を算定する事業所とみなすこととなる。ただし、平成24年5月末日までに届出に関する書類を指定権者に提出する必要がある。

また、加算の要件を交付金の時と変更する場合や新規に加算を取得する場合は、新規の届出が必要になり、加算の取得を辞退する場合は、その旨の届出が必要である。

介護職員処遇改善交付金		介護職員処遇改善加算
100%	⇒	加算(Ⅰ)
90%	⇒	加算(Ⅱ)
80%	⇒	加算(Ⅲ)

問 248 削除

○ 加算の届出

問 249 加算等に係る届出については、毎月15日（今年3月は25日）までに行わなければ翌月から算定できないが、報酬改定の影響により届出が間に合わなかった場合の特例はないのか。

（答）

4月1日から加算等の対象となるサービス提供が適切になされているにもかかわらず、届出が間に合わないといった場合については、4月中に届出が受理された場合に限り、受理された時点で、ケアプランを見直し、見直し後のプランに対して、利用者の同意が得られれば、4月1日にさかのぼって、加算を算定できることとする取り扱いとなる。

なお、混乱を避けるため、その場合であっても、事業者は利用者に対し、ケアプランが事後的に変更され、加算がさかのぼって算定される可能性があることを、あらかじめ説明しておくことが望ましい。

問 250 介護給付費算定に係る体制状況一覧における介護職員処遇改善加算は、期日までに提出は必要か。また、必要な添付書類はなにか。

（答）

介護職員処遇改善加算については、平成24年当初の特例を設けており、介護職員処遇改善交付金を受けている事業所については、加算を算定する事業所とみなすため、介護給付費算定に係る体制状況一覧における介護職員処遇改善加算の部分については、記載を省略しても差し支えない。

また、介護給付費算定に係る体制状況一覧における介護職員処遇改善加算に関する添付書類については、介護職員処遇改善計画書等の届出を持って添付書類とすることとし、介護職員処遇改善計画書を複数事業所でまとめて作成している場合についても、それぞれの事業所ごとに資料を添付する必要はない。

問 251 地域区分については、該当する市町村に存在するすべての事業所について変更となりますが、届出は必要ありますか。

（答）

介護給付費算定に係る体制状況一覧については、その内容に変更がある場合は届出が必要になるが、地域区分については該当する地域に所在する事業所全てが変更になるもののため、指定権者において対応可能であれば届け出は必要ない。

平成 24 年度介護報酬改定に関する Q & A (Vol. 2) (抄)

(平成 24 年 3 月 29 日)

【介護職員処遇改善加算】

問 41 加算算定時に 1 単位未満の端数が生じた場合、どのように取り扱うのか。また同様に、利用者負担の 1 円未満はどのように取り扱うのか。

(答)

通常介護報酬における単位の計算と同等に、一単位未満の端数を四捨五入し、現行の他の加算と同様になる。また、利用者負担についても現行の他の加算と同様に、介護職員処遇改善加算額から保険請求額等を減じた額となる。

※ なお、保険請求額は、1 円未満の端数切り捨てにより算定する。

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (vol. 3) (抄)

(平成24年4月25日)

【介護職員処遇改善加算】

○ 区分支給限度基準額との関係

問12 介護報酬総単位数が区分支給限度基準額を超えた場合、介護職員処遇改善加算はどのように算定するのか。

(答)

介護職員処遇改善加算は、サービス別の介護報酬総単位数にサービス別の加算率を乗じて算出する。

その上で、利用者負担を算出する際には、まず介護報酬総単位数が区分支給限度基準額を超えているか否かを確認した上で超えている場合には、超過分と当該超過分に係る加算は保険給付の対象外となる。

問13 複数のサービスを利用し、区分支給限度基準額を超えた場合、どのサービスを区分支給限度基準額超過の取扱いとするのか。また、それは誰がどのように判断するのか。

(答)

これまでの取扱いと同様に、いずれのサービスを区分支給限度基準額超過の取扱いとしても構わない。また、ケアプラン作成時に、ケアマネジャーがどのサービスを区分支給限度基準額超過とするかについて判断する。

○ 賃金改善実施期間

問14 賃金改善実施期間は、加算の算定月数より短くすることは可能か。

(答)

加算の算定月数と同じ月数とすること。

問15 介護職員処遇改善交付金を受けておらず、平成24年4月から新規に介護職員処遇改善加算を算定する事業所について、国保連からの支払いは6月になるので、賃金改善実施期間を6月からとすることは可能か。

(答)

賃金改善実施期間は原則4月から翌年3月までの1年間とすることとしているが、6月からの1年間として取扱うことも可能である。

○ その他

問 16 介護職員処遇改善実績報告書の「介護職員処遇改善加算総額」欄には保険請求分に係る加算総額を記載するのか。

(答)

保険請求分に係る加算額（利用者1割負担分を含む）と区分支給限度基準額を超えたサービスに係る加算額を合算した額を記載することとし、その内訳が分かるようにすること。

問 17 地域密着型サービスの市町村独自加算については、介護職員処遇改善加算の算定における介護報酬総単位数に含めてよいか。

(答)

介護報酬総単位数に含める取扱いとなる。