

福祉人材確保緊急支援事業

平成24年9月

社会・援護局福祉基盤課(定塚由美子課長) [主担当]

1. 政策体系上の位置づけ

評価対象事業は以下の政策体系に位置付けられる。

【政策体系】

基本目標：ナショナル・ミニマムを保護し、利用者の視点に立った質の高い福祉サービスの提供等を図ること

施策大目標：福祉サービスを支える人材養成、利用者保護等の基盤整備を図ること

施策目標：社会福祉に関する事業に従事する人材の養成確保を推進すること等により、質の高い福祉サービスを提供すること（施策目標Ⅶ-4-1）

その他、以下の事業と関連がある。

特になし

2. 事業の内容

（1）実施主体

都道府県

（2）概要

福祉・介護業務について、関心や理解を促進し、従事者をきちんと受け止めその定着が図られるよう支援し、働きがいのある魅力ある職業となるようにすることを目的として、就職して間もない従事者等に対する個別相談や、実習施設に対する講習会等を行う事業に対して、財政支援を行う。

（3）目標

福祉・介護分野で働く介護従事者を安定的に確保していくために、施設・事業所及び養成校に対する支援策を緊急的に講じる。

（4）予算

会計区分：一般会計

平成25年度予算概算要求額：0百万円

福祉人材確保緊急支援事業全体に係る予算の推移：

(単位：百万円)

21年度	22年度	23年度	24年度
セーフティネット事業費補助金の内数	同左	同左	—

※ 本事業と同様に福祉・介護人材確保を目的とする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内容を見直し、本事業と基金事業との統合を図ったため、本事業は23年度限りで廃止されている。

3. 事前評価実施時における状況・問題分析（平成20年度）

(1) 状況分析

少子高齢化の進展により、65歳以上の人口は増加し、介護保険サービスに従事する介護職員は、平成16年は約100万人であったが、平成26年には約140～160万人必要とされている。

(2) 問題点

しかしながら、他産業と比較し離職率が高く、恒常的に求人募集が行われているなど、福祉人材確保が大変困難な状況である。

(3) 問題分析

離職率が高い背景には、他産業（離職率平均（平成22年度）：14.5%）と比較し賃金が低い傾向にあること、その賃金の割に重労働を強いられているケースがあることが考えられる。

(4) 事業の必要性

(1)～(3)を踏まえると、今後ますます増加する介護ニーズに対応するために、福祉・介護分野で働く介護従事者を安定的に確保していくことは重要であり、福祉・介護人材確保を継続的に推進する必要がある。

4. 事前評価の概要（必要性、有効性、効率性）

(1) 必要性の評価

福祉・介護の仕事が魅力ある職場として社会的に認知され、若い人をはじめ多くの国民から働きがいのある職業として選択されるよう、また、質の高い人材の養成・定着による質の高いサービスの提供が確保されるよう、国も含めた行政機関が総合的に取り組んで行く必要がある。

(2) 有効性の評価

都道府県は、優良事例集を参考にしつつ、より地域の実情に応じた事業を開拓し、新たな人材確保を推進する。

(3) 効率性の評価

都道府県は、国からの優良事例集を参考にすることにより、より地域の実情に応じた事業の効果的・効率的な実施が可能となる。

5. 事後評価実施時における現状・問題分析

(1) 現状分析

介護職員は、介護保険制度創設以後、大幅に増加しており、平成21年度においては、134.3万人となっている。

(2) 問題点

今後ますます増加する介護ニーズに対応するためには、2025年において237～249万人の介護職員が必要と推計されているため、引き続き人材確保が必要となってくる。

(3) 問題分析

そもそも少子高齢化に伴い、労働力人口が減少し、介護を必要とする高齢者が増加するという人口構造が問題であるが、他産業と比較して常勤労働者の離職率が高いことも人材確保を進める上で問題となっていると考えられる。

(4) 事業の必要性

(1)～(3)を踏まえ、今後ますます増加する介護ニーズに対応する人材確保が必要であることから、引き続き、都道府県に対する補助を実施する必要がある。

(現状・問題分析に関連する指標)

		19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
1	介護職員の離職率	21.6%	18.7%	17.0%	17.8%	16.1%
(調査名・資料出所、備考等) (財)介護労働安定センター「平成22年度介護労働実態調査」(一部「平成23年度介護労働実態調査」)						

6. 事後評価の内容(必要性、有効性、効率性等)

(1) 有効性の評価

①政策効果が発現する仕組み(投入→活動→結果→成果)

都道府県が地域の実情に応じて本事業の計画を策定

- 都道府県や、施設、事業所、養成校において福祉従事者に対する相談、実習施設に対する講習会等実施
- 福祉・介護人材の確保、定着
- 質の高い福祉サービスの提供

②有効性の評価

福祉・介護人材確保については、少子高齢化に伴い労働力人口が減少するという人口構造上の問題や、昨今の雇用情勢の悪化の問題等がある中で、介護職員数については着実に伸びていることから、本事業の実施が一定の寄与をしたものと考えられる。

③事後評価において特に留意が必要な事項

特になし

(2) 効率性の評価

①効率性の評価

福祉・介護人材の確保を目的とする事業が、障害者自立支援対策臨時特例交付金に基づく基金事業においても実施されていた。

②事後評価において特に留意が必要な事項

特になし

(3) その他（公平性、優先性等評価すべき視点があれば記載）

特になし

(4) 評価の総括（必要性の評価）

介護職員数は着実に伸びていることから、本事業について一定の評価はできるものの、今後ますます増加する介護ニーズに対応するためには、更なる人材確保対策の推進が必要であったことから、平成24年度に本事業を廃止するとともに、同様に福祉・介護人材の確保を目的とする障害者自立支援対策特例交付金に基づく基金事業について内容の見直しを図り、本事業と基金事業の統合を図った。

7. 事後評価結果の政策への反映の方向性

前述のとおり、本事業については一定の効果が認められたが、平成24年度からは、同様の事業でその事業内容を代替し、本事業を廃止したところである。このため、本事業については、平成25年度予算概算要求での要求は予定していない。

8. 評価指標等

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標		19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
1	福祉・介護分野の有効求人倍率	—	—	0.97	1.03	1.48
達成率		—	—	—	—	—

2	介護職員数	124.2万 人	128.0万 人	134.3万 人	集計中	—
達成率		—	—	—	—	—
【調査名・資料出所、備考等】						
1：福祉人材センター・バンク職業紹介実績報告有効求人倍率の上昇・下降を把握することにより、福祉・介護人材の必要性等の指標となる。						
2：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査 介護職員数を把握することにより、マクロ的なマンパワー量の指標となる。						
アウトプット指標						
		19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
3	当該事業の実施都道府県数	—	—	13	11	11
達成率		—	—	—	—	—
【調査名・資料出所、備考等】						
社会・援護局福祉基盤課調べ 実施主体が都道府県であるため、事業の実施状況を把握することで本事業の必要性等の指標となる。						

9. 特記事項

(1) 国会による決議等（総理答弁及び附帯決議等含む）の該当

① 有・無

② 具体的記載

(2) 各種計画等政府決定等の該当

① 有・無

② 具体的記載

(3) 審議会の指摘

① 有・無

② 具体的内容

(4) 研究会の有無

① 有・無

② 研究会において具体的に指摘された主な内容

(5) 総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の該当

① 有・無

② 具体的状況

(6) 会計検査院による指摘

① 有・無

② 具体的内容

(7) その他

特になし