

実績評価書

(厚生労働省3(VIII-2-1))

<p>施策目標名</p>	<p>福祉・介護人材の養成確保を推進すること等により、福祉サービスの質の向上を図ること(施策目標VIII-2-1) 基本目標VIII: ナショナル・ミニマムを保障し、社会変化に対応した福祉サービスを提供するとともに、自立した生活の実現や安心の確保等を図ること 施策大目標2: 福祉・介護人材の養成確保を推進すること等により、福祉サービスの質の向上を図ること</p>
<p>施策の概要</p>	<p>○ ニッポン一億総活躍プラン(平成28年6月2日閣議決定)において、一億総活躍社会の実現を目指しており、その重要な政策の柱として、「介護離職ゼロ」を掲げ、介護施設等の整備と併せ、必要な介護人材確保に取り組むとされている。具体的には、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な取組を進めている。</p> <p>【①介護職員の処遇改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護職員の処遇改善については、これまでの累次にわたり、介護報酬改定で対応してきているところであるが、令和元年10月からは、経験・技能のある職員に重点化を図りつつ、更なる処遇改善を実施 介護職員処遇改善加算の新規取得やより上位区分の取得、介護職員等特定処遇改善加算の取得に向けて、事業所への専門的な相談員(社会保険労務士など)の派遣による個別の助言・指導等、都道府県等担当者向けの研修の実施により、加算の取得に向けた支援を実施 <p>【②多様な人材の確保・育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士修学資金貸付・再就職準備金貸付による支援 特に、令和3年度からは、介護福祉士資格取得後の介護職としての定着率が高い福祉系高校の学生(※1)や他業種で働いていた者等多様な人材の介護・障害福祉分野への参入を促進するため、新たな返済免除付き貸付事業を創設している。 ※1 介護職における3年後の定着率: 全体 35.8%、福祉系高校 73.9% 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでの一体的支援、介護分野への元気高齢者等参入セミナーの実施 <p>【③離職防止、定着促進、生産性向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職理由の上位となっている職場の人間関係や事業所の理念等への不満を中心とした介護職員に対する悩み相談窓口の設置 事業所を超えた若手介護職員の交流促進 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援 仕事と育児や介護との両立支援(人員配置基準等において、育児・介護休業取得の際の非常勤職員による代替職員の確保や、短時間勤務等を行う場合にも「常勤」として取扱うことを可能とする) 介護ロボット・ICTの活用促進の加速化 <p>【④介護職の魅力向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> 先進的な「介護」を知るための体験型イベントの開催、若年層、子育てを終えた層、アクティブシニア層に対する個別のアプローチなど、介護の仕事の魅力等の情報発信 <p>【⑤外国人材の受入環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定技能による就労希望者と介護施設等とのマッチング支援 日本語学習支援や介護技能の向上のための研修、特定技能制度の介護技能評価試験の実施 介護業務の悩み等に関する相談支援 外国人介護人材受入促進のための海外へのPR <p>【⑥障害福祉人材の確保等】</p> <p>○ 障害福祉サービスを安定的に提供していくため、障害福祉人材の確保・定着が重要であり、障害福祉サービス等報酬の改定等により、処遇改善、職場環境の改善、仕事と育児や介護との両立支援等に取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 福祉・介護職員の処遇改善、経験・技能のある職員に重点化を図った更なる処遇改善の実施 福祉・介護職員処遇改善加算等の取得促進の取組として、都道府県・指定都市・中核市が社会保険労務士を事業所に派遣することなどにより加算の取得を支援する事業に対する補助の実施 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定において、福祉・介護職員等特定処遇改善加算について、事業者がより活用しやすい仕組みとなるよう見直す 障害福祉の仕事の魅力向上のため、障害福祉の仕事の魅力を伝えるパンフレットや動画等による広報に加え、都道府県が地域の関係機関等と連携しつつ、障害福祉分野の就職フェア等を開催する事業に対する補助を実施 <p>○ このほか、新型コロナウイルス感染症対策として、以下を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会福祉施設等で働く介護職員、保育士等の職員が新型コロナウイルス感染症等により出勤が困難となった場合、職員が不足する社会福祉施設等に他の社会福祉施設等から応援職員を派遣することによる、サービス提供の維持。 医療・福祉事業者への資金繰りの支援の拡充
<p>施策実現のための背景・課題</p>	<p>1</p> <ul style="list-style-type: none"> いわゆる団塊の世代が全員75歳以上となる令和7(2025)年に向けて高齢者人口が急速に増加し、それ以降は高齢者人口が緩やかになる一方で、生産年齢人口の減少が加速すると見込まれている。このような中で、第7期介護保険事業計画(平成30年度～令和2年度)の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要をみると、令和2(2020)年度末までに約26万人(合計で約216万人)、令和7(2025)年度末までに約55万人(合計で約245万人)、すなわち年間6万人程度の介護人材の伸びが必要となる。 現行の介護分野の有効求人倍率は、全産業と比較して高い傾向があり、今後の我が国の人口動態を踏まえれば、介護人材の確保は一段と厳しくなることが想定される。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、介護施設の負担が増加する中、介護人材不足が依然として深刻である。 <p>2</p> <ul style="list-style-type: none"> 今後増加が見込まれる外国人介護人材が安心して国内の介護現場で円滑に就労・定着できる環境を整備する必要がある。 介護分野の特定技能外国人材が大都市圏その他の特定の地域に集中して就労することとならないよう、必要な措置を講ずる必要がある。 外国人介護人材の受入れを検討するにあたり、一部の介護施設等では、コミュニケーションや文化・風習の違いに関する不安や、学習支援や生活面における支援体制が整備できないため受入れができないといった状況もあることから、介護施設等の不安を和らげるとともに、外国人介護人材の受入れ施設又は受入れ予定施設等への支援が必要である。 <p>3</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者自立支援法(※2)が施行された平成18年度以降、障害福祉サービス等の利用者数は約3倍に増加しており、サービス量の増加に伴う障害福祉分野の福祉・介護職員数は約2倍となっている。 ※2 平成25年4月1日から「障害者自立支援法」は「障害者総合支援法」に改正されている。 しかしながら、障害福祉関係分野の職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっており、障害福祉サービス等従事者を含む関係職種の有効求人倍率は全職種より高い水準で推移していることから、人手不足が深刻化していると見られる。

各課題に対応した 達成目標	達成目標/課題との対応関係			達成目標の設定理由			
	目標1	地域医療介護総合確保基金等による介護人材の資質向上のための取組を実施するとともに、第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数の確保に向けて、総合的な介護人材確保対策に取り組む。	<p>○「介護離職ゼロ」の実現に向けて、ニッポン一億総活躍プラン(平成28年6月2日閣議決定)において、多様な人材の確保・育成等により総合的な介護人材確保に取り組むとされているため。</p> <p>○介護人材の資質向上等に向けた都道府県等の取組の進捗状況を評価するため。</p> <p>○地域包括ケアシステムの実現のための取組を進めており、地域の実情に応じて、資質の向上等の計画を実行するために地域医療介護総合確保基金等により措置されているため。</p>				
	(課題1)						
	目標2	新たな在留資格「特定技能」の創設等を踏まえ、外国人介護人材の活用を適切に進める。		<p>○ 特定技能制度の趣旨を踏まえ、人手不足の状況を判断するための客観的な指標及び動向や法務省から提供される介護分野における在留外国人数等に照らし、介護分野における人手不足の状況について継続的かつ的確に把握・分析することで、状況に応じた必要な措置を講じる必要があるため。</p> <p>○ 介護分野における特定技能外国人材の受入れに際し、地方における人手不足の状況について、地域別の有効求人倍率等による定期的な把握を行い、必要な措置を講じることによって、大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにし、各地域の事業者が必要な特定技能外国人材を受け入れることができるようにしていくことが必要であるため。</p> <p>○ 特定技能以外の制度により介護に従事する場合も含め、今後増加が見込まれる外国人介護人材が国内の介護現場で円滑に就労・定着できるよう、日本語学習環境の整備や介護技能に関する研修、介護業務に関する相談支援の実施による受入環境の整備を推進する必要があるため。</p>			
	(課題2)						
目標3	障害福祉人材の確保・定着に向けて、職員の処遇改善に取り組む。	<p>○ 利用者本位の質の高い障害福祉サービスを安定的に提供していく観点から、障害福祉人材の確保・定着が必要であり、職員の処遇改善に取り組んでいく必要がある。</p> <p>○ また、令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた関係団体ヒアリングにおいても、人材確保のためには、職員の処遇改善及び処遇改善加算の取得促進が必要であるという意見が大宗を占めていたため。</p>					
(課題3)							
施策の予算額・執行額等	区分		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
	予算の 状況 (千円)	当初予算(a)	50,158,584	63,953,047	61,467,280	46,695,000	45,581,000
		補正予算(b)	6,870,173	9,753,104	12,464,654	10,322,000	
		繰越し等(c)	1,484,778	▲ 11,855,665	1,691,115	4,573,000	
		合計(a+b+c)	58,513,535	61,850,486	75,623,049	61,590,000	
	執行額(千円、d)		58,011,212	59,998,374	71,818,158	59,908,000	
執行率(%、d/(a+b+c))		99.1%	97.0%	95.0%	97.3%		
施策に関する内閣の重要政策(施政方針演説等のうち主なもの)	施政方針演説等の名称		年月日		関係部分(概要・記載箇所)		
	① 第196回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説		① 平成30年1月22日		<p>① 関係部分 2020年代初頭までに、50万人分の介護の受け皿を整備します。四月から介護報酬を引き上げ、ロボットなどを活用して、現場で働く皆さんの負担軽減、労働環境の改善に取り組めます。 介護人材の確保に向けて、処遇改善を進めます。既に、自公政権で月額4万7千円の改善を行いました。来年秋からは、リーダー級の職員の皆さんを対象に、更に、8万円相当の給与増を行えるような処遇改善を実現することで、他産業との賃金格差をなくしてまいります。</p>		
	② 第198回国会における衆議院厚生労働委員会における厚生労働大臣所信表明演説		② 平成31年3月8日		<p>② 関係部分 改正出入国管理法に基づく新たな外国人材の受入れについては、本年4月の施行に向けて、介護・ビルクリーニング分野における受入環境の整備(中略)などに取り組み、外国人材がその能力を有効に発揮できる環境を整備してまいります。</p>		

測定指標	指標1 介護職員数 (アウトカム)	指標の選定理由	<p>・「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)において「2020年代初頭までに追加的に必要となる25万人を確保することとしており、それを含めた231万人を確保する」ことを目標とした(第6期介護保険事業計画(2015～2018年度)に基づいた目標)。</p>							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<p>・第7期介護保険事業計画(2018～2020年度)の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要を見ると、2020(令和2)年度末には約216万人、2025(令和7)年度末には約245万人が必要となることから、目標値を修正。</p> <p>・第8期介護保険事業計画(2021～2023年度)の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要を見ると、2023(令和5)年度末には約233万人、2025(令和7)年度末には約243万人が必要となることから、目標値を修正。</p> <p>・2019(平成30)年度の約211万人に対して、2023(令和5)年度末までに約22万人、年間5.5万人程度の介護人材を確保する必要がある。</p> <p>※1 介護職員数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員数に、介護予防・日常生活支援総合事業における従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を加えたもの。</p> <p>※2 2018(平成30)年度分から、介護職員数を調査している「介護サービス施設・事業所調査」の集計方法に変更があったため、2018(平成30)年度より前に設定した目標値と実績値を直接比較することはできない。このため、従来調査方法に基づく値を参考値として記載。</p>							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
	令和元年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和5(2023)年度末	○	(△)	
	211万人	-	-	-	216万人	222万人	233万人			
		195万人	203万人 (参考値: 198万人)	211万人 (参考値: 201万人)	212万人 (参考値: 202万人)	集計中 (R5年3月 目途公表予定)				
	指標2 「介護に関する入門的研修」 の実施からマッチングまでの 一体支援事業により介護施設等と マッチングした数 (アウトプット)	指標の選定理由	<p>・新経済・財政再生計画改革工程表2020(令和2年12月18日経済財政諮問会議決定)において、「介護に関する入門的研修」の実施からマッチングまでの一体支援事業(※3)により介護施設等とマッチングした者を、2021年度までに2018年度と比べて15%の増加を目標としていることから、測定指標に設定。</p> <p>※3 介護未経験者が介護業務の入門的な知識・技術を修得により資質向上を図るとともに、研修受講者と介護施設・事業所とのマッチングを行うことによって、介護分野での雇用やボランティアの参画につなげる。</p> <p>【新経済・財政再生計画 改革工程表2020のKPIは、施策の達成状況を表すものになっており、同KPIと同じ指標を測定指標として設定】</p>							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	同上							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		年度ごとの実績値								
-		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3(2021)年度	-		
-	-	-	-	-	平成30(2018)年度と比べて15%増加(235人)	平成30(2018)年度と比べて15%増加(235人)				
	-	204人	703人	329人	集計中 (R4年12月 目途公表予定)					

測定指標	<p>指標3</p> <p>地域医療介護総合確保基金等による介護人材の資質向上のための取組を実施する都道府県数(アウトプット)</p> <p>【新経済・財政再生計画関連:社会保障分野44-ii】 【新経済・財政再生計画 改革工程表2020のKPI関連】</p>	指標の選定理由	<p>・ 新経済・財政再生計画改革工程表2020(令和2年12月18日経済財政諮問会議決定)において、毎年度47都道府県が地域医療介護総合確保基金(※4)による介護人材の資質向上のための取組を実施するという目標としていることから、測定指標に設定。</p> <p>※4 介護人材の資質向上では、キャリアアップの研修支援や喀痰吸引等研修の実施体制強化等、地域の実情に応じた都道府県の取組を支援。 【新経済・財政再生計画 改革工程表2020のKPIは、施策の達成状況を表すものになっており、同KPIと同じ指標を測定指標として設定】</p>							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	同上							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
		-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	毎年度		○
	-	-	47都道府県	47都道府県	47都道府県	47都道府県	47都道府県			
		47都道府県	47都道府県	47都道府県	47都道府県	47都道府県				
	<p>指標4</p> <p>介護福祉士従事者数(アウトプット)</p>	指標の選定理由	<p>・ 介護の質を指標として評価することは非常に困難であるが、専門的知識・技能を有し、介護職のグループの中で中核的な役割を担うことが期待される介護福祉士従事者が増加することは、認知症や医療的ケアなど介護ニーズの複雑化、多様化、高度化が進む今日において、利用者のニーズに対応できる介護職員の増加につながると考えられ、介護福祉士従事者数について、介護人材の確保目標をもとに、2016年度に対し15%の増加を目標値として設定する。</p> <p>・ 第7期介護保険事業計画(2018~2020年度)から第8期介護保険事業計画(2021~2023年度)に移行したため、2023年度に2019年度に対し15%の増加を目標値として設定する。</p> <p>※5 2018(平成30)年度分から、介護職員数を調査している「介護サービス施設・事業所調査」の集計方法に変更があったため、2018(平成30)年度より前に設定した目標値と実績値を直接比較することはできない。このため、従来の調査方法に基づく値を参考値として記載。</p>							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	同上							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
年度ごとの実績値										
令和元年度		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和5(2023)年度末		(△)	
933,940人	-	-	-	平成28(2016)年度と比べて15%増加(953,028人)	-	令和元(2019)年度と比べて15%増加(1,074,031人)				
	861,056人	906,219人(参考値:883,260人)	933,940人(参考値:901,117人)	969,891人(参考値:948,417人)	集計中(R5年3月 別途公表予定)					

測定指標	指標5 介護職員処遇改善加算(Ⅰ) 取得率 (アウトカム)	指標の選定理由	当該加算の取得により、職員の賃金改善が図られ、職員の確保・定着に資するものであるため、当該加算(Ⅰ)の取得率を2023年度末までに85%の目標値と設定する。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	厚生労働省「介護給付費等実態統計」の特別集計により算出した当該加算を算定した事業所割合							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
		令和2年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和5 (2023)年度 末		-
		80%	-	-	-	-	-	85%		
		-	-	-	80.0%	82.0%				
	指標6 介護職員等特定処遇改善加算取得率 (アウトカム)	指標の選定理由	当該加算は経験・技能のある介護人材に重点化した処遇改善を行いつつ、多様な職種への柔軟な処遇改善も可能としており、当該加算を取得することにより、職員の長期雇用・離職防止等に資するものであるため、当該加算の取得率の増加を目標とする。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	厚生労働省「介護給付費等実態統計」の特別集計により算出した当該加算を算定した事業所割合							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
		令和2年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3 (2021)年度		○
		66%	-	-	-	-	前年度 (66%)以上	前年度以上		
		-	-	-	66.4%	69.1%				
	【参考】指標7 介護職員数に占める介護福祉士 従事者の割合	実績値								
		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	集計中 (R5年3月 目途公表予 定)			
	44.1%	44.6%	44.3%	45.8%						
【参考】指標8 介護職員の勤続年数	実績値									
	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度					
	6.3年	7.0年	7.0年	6.9年	7.0年					
【参考】指標9 介護職員の平均賃金(月額)	実績値									
	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度					
	27.4万円	28.4万円	28.7万円	29.3万円	28.5万円					

測定指標	指標10 外国人介護人材受入支援事業の実施都道府県の割合 (アウトプット)	指標の選定理由	介護分野における1号特定技能外国人及び介護職種における技能実習生を対象に介護技能を向上するための研修等の取組を進める外国人介護人材受入支援事業等を含む外国人介護人材受入環境整備事業を実施。本事業の取組状況を評価するため、本指標を選定している。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<ul style="list-style-type: none"> 介護分野における1号特定技能外国人及び介護職種における技能実習生の受入れ実績がある都道府県すべてにおいて外国人介護人材受入支援事業が実施されることを目標とする。 令和3年度実績値の算出方法は、分母:47都道府県、分子:外国人介護人材受入支援事業を実施する都道府県数(30)から算出している。 							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度		×		
-	-	-	50%	75%	100%	100%				
	-	-	47%	57%	64%					
測定指標	指標11 地域医療介護総合確保基金による外国人介護人材の受入環境を整備するための取組を実施する都道府県の割合 (アウトプット)	指標の選定理由	<ul style="list-style-type: none"> 地域医療総合確保基金を活用して、外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援、特定技能1号外国人等のマッチング支援及び外国人介護人材受入れ環境整備に取り組むことができる。 今後、全国的に受入れが増加すると見込まれる外国人介護人材が、介護現場で円滑に就労・定着できるようにするため、これらの取組は全都道府県において実施されることを目標とする。 							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	令和3年度実績値の算出方法は、分母:47都道府県、分子:地域医療介護総合確保基金による外国人介護人材の受入環境を整備するための取組を実施する都道府県数(37)から算出している。							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度		×		
-	-	-	50%	75%	100%	100%				
	-	2 (都道府県数)	36%	57%	79%					
測定指標	指標12 特定技能評価試験の合格率 (アウトカム)	指標の選定理由	<ul style="list-style-type: none"> 外国人介護人材の受入環境を整備するため、特定技能による就労希望者と介護施設等とのマッチング支援、日本語学習支援や介護技能の向上のための研修、特定技能制度の介護技能評価試験の実施、介護業務の悩み等に関する相談支援、外国人介護人材受入促進のための海外へのPR等の取組を実施している。 これらの取組を複合的に実施していくことで、海外からの特定技能による就労希望者を増加させるとともに、日本語の学習支援や介護技能の向上のための取組等を通じて、最終的に特定技能試験の介護技能評価試験・介護日本語評価試験における合格率を段階的に向上させていくことを目標とする。 							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	令和3年度実績値の算出方法は、それぞれ以下のとおり。 (技能)分母:受験者数(23,527人)、分子:合格者数(15,906人) (日本語)分母:受験者数(19,977人)、分子:合格者数(16,282人)							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度		○	△	
-	-	-	-	(技能) 54.7% (日本語) 58.6%	前年度以上 (技能) 70.7%以上 (日本語) 84.3%以上	前年度以上				
	-	-	(技能) 54.7% (日本語) 58.6%	(技能) 70.7% (日本語) 84.3%	(技能) 67.6% (日本語) 81.5%					

達成目標3について		障害福祉人材の確保・定着に向けて、職員の処遇改善に取り組む。								
測定指標	指標13 福祉・介護職員処遇改善加算取得率 (アウトカム)	指標の選定理由	当該加算の取得により、職員の賃金改善が図られ、職員の確保・定着に資するものであるため、当該加算の取得率の増加を目標とする。 また、令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の検討においては、 ・当該加算の中でも下位区分を廃止し、より上位区分の取得を促進する ・当該加算の取得要件の一つである職場環境等要件についてより実効性を確保する観点の見直しを予定している。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	令和3年度実績値の算出方法は、分母:加算対象事業の障害福祉サービス等総報酬請求事業所数(113,822箇所)、分子:福祉・介護職員処遇改善加算を取得した事業所数(95,667箇所)から算出している。							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
		令和2年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度	○	△
	83%	-	-	-	-	85%	85%			
		77%	79%	81%	83%	84%				
	指標14 福祉・介護職員等特定処遇改善加算取得率 (アウトカム)	指標の選定理由	当該加算は経験・技能のある障害福祉人材に重点化した処遇改善を行いつつ、多様な職種への柔軟な処遇改善も可能としており、当該加算を取得することにより、職員の長期雇用・離職防止等に資するものであるため、当該加算の取得率の増加を目標とする。 また、令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の検討においては、 ・当該加算の取得を促進するために賃金改善における配分ルールの緩和 ・当該加算の取得要件の一つである職場環境等要件についてより実効性を確保する観点の見直しを予定している。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	令和3年度実績値の算出方法は、分母:加算対象事業の障害福祉サービス等総報酬請求事業所数(113,822箇所)、分子:福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得した事業所数(57,691箇所)から算出している。							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		年度ごとの実績値								
令和2年度		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度		△	
46%	-	-	-	-	60%	60%				
	-	-	-	46%	51%					
【参考】指標15 障害福祉人材の勤続年数	実績値									
	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度					
	-	-	7.3年	7.0年	7.2年					
【参考】指標16 障害福祉人材の平均賃金 (月額)	実績値									
	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度					
	-	-	29.1万円	29.4万円	28.9万円					

※ 平成29年度から令和3年度は第4期基本計画期間である。

学識経験を有する者の知見の活用	第12回政策評価に関する有識者会議福祉・年金ワーキンググループ(令和4年8月26日開催)で議論いただいたところ、以下の9点について意見があり、これを踏まえ、以下に示すような評価書の修正等を行った。
	【達成目標1について】 ① 今後、未経験者も介護分野に積極的に参入いただき、介護職員数(指標1)を増やす場合に、相対的に、介護職員数に占める介護福祉士従事者の割合(参考指標7)が低下する可能性も考えられる。介護職員数(指標1)を増やしつつ、介護福祉士従事者数(指標4)及び介護職員数に占める介護福祉士従事者の割合(参考指標7)についても増加させることが課題。 ② 令和5年度に233万人の介護職員数を確保することが目標(指標1)となっているが、コロナ禍で人材確保が難しい面があると思われる。これまでの施策の延長で令和5年度に233万人という目標を達成できるのか。 ⇒(①及び②について)現在行っている様々な事業についても、事業実績を踏まえて、メニューの拡充等を行うことで目標達成を目指している。なお、人数の確保だけでなく、質の向上を図るための取組も継続していく。また、必要となる介護職員数(指標1)については現在、学識者等を交えてその推計方法の検討を行っているところであり、令和6年度中に見直しを行うこととしている。
	③ 指標2(「介護に関する入門的研修」の実施からマッチングまでの一体支援事業により介護施設等とマッチングした数)について、総合判定欄に「令和元年度と令和2年度の実績を踏まえ、令和3年度は516人程度まで到達すると考えられる」との記載があるが、これは令和元年度と令和2年度の実績値を単純平均したもの。令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、オフラインの研修が実施できなかったため、実績が大きく減少しており、その実績値を単純平均して、令和3年度の見込み値を算出することは不相当ではないか。 ⇒ ご指摘を踏まえ、指標2については、現段階では、判定不能とした。
	④ 指標3(地域医療介護総合確保基金等による介護人材の資質向上のための取組を実施する都道府県数)は、全ての都道府県で基金等を活用した資質向上の取組が行われることを目標としており、実績としても全ての都道府県で実施されている(目標を達成している)状況。そのため、指標を別の内容に変える必要。 ⇒ ご指摘のとおり既に目標が達成されているので、令和4年度事前分析表からは本指標を削除することとしている。
	⑤ 指標5(介護職員処遇改善加算(I)取得率)について、令和3年度目標値が設定されていないが、同じような指標である指標13(福祉・介護職員処遇改善加算取得率)は令和3年度目標値が設定されている。中長期的な目標だけでなく、そこに至るプロセスとして、各年度の目標値も設定すべきである。 ⇒ 今後は、毎年度の目標値を設定することとする。

学識経験を有する者の
知見の活用

<p>⑥ 介護人材の確保についての都道府県の格差を是正することに関連した指標を設定することはできないか。また、地域包括ケア見える化システム等により、人材確保の目標を達成できていない都道府県について、どのように改善していくかという点も課題である。</p> <p>⇒ 「見える化」システムに掲載されている介護職員の需要見込みについては、足下の介護職員数を基準に介護保険事業計画において見込まれる将来のサービス利用者の見込み数で単純推計したものであり、介護分野の生産性の向上など職員配置に影響を与える取組の効果を加味していない。</p> <p>この指標を用いて単純に都道府県別の介護職員の充足を判断することは、生産性向上などに取り組む又は今後取り組む自治体にとっては不利な指標となるため、人材確保の達成状況ではなく現在設定されているような各種施策における取組状況を指標とすることが適切かと考える。</p> <p>【達成目標3について】</p> <p>⑦ 施策目標には「福祉サービスの質の向上を図ること」と記載されているが、達成目標3の障害福祉分野については、処遇改善加算の取得率しか指標として設定されていない。障害福祉の質の向上に係る指標を設定すべき。</p> <p>⇒ 質の高い障害福祉サービスを提供していくためには障害福祉人材の確保・定着が必要であり、処遇改善に取り組むことが重要と考え、この指標を設定している。また、処遇改善加算の取得要件には職場環境等の取組を行うことが含まれており、この点からも現在設定している指標が適切であると考えている。</p> <p>【全般について】</p> <p>⑧ 指標2(「介護に関する入門的研修」の実施からマッチングまでの一体支援事業により介護施設等とマッチングした数)のように、令和3年度の目標値は令和元年度及び令和2年度の実績値よりも低い目標設定となっている。工程表のKPIとして設定されている内容であっても、直近の実績値を踏まえ、より高い目標を設定し、それをどのような手段で達成するのかを示すことが政策評価の重要な意義であるため、是非意識すべき。</p> <p>⇒ 目標値の設定方法については、本施策目標に限らず、工程表のKPIとして設定されている内容であっても、直近の実績値を踏まえ、KPIとして設定されている水準以上を目指すことが妥当であると考えられるものについては、直近の実績値を踏まえた目標水準となるよう目標値を設定する旨を事前分析表の記載要領に明記することとする。</p> <p>⑨ 達成目標1として記載されている内容自体が課題でもあり、複数の要素に分解できるのではないかと。人材を確保すること自体が難しい場合に、生産性の向上等によるサービスの質の維持向上、間接業務のあり方も含め、厚労省の施策も変化している。その変化に合わせて、施策目標や達成目標を見直した上で、新たに設定した施策目標や達成目標を達成するために、どのような指標を設定したらよいか見直すべきではないか。</p> <p>⇒ 施策目標については、必要に応じて年度末に政策体系を改正して見直しを行っている。達成目標の設定が雑駁なものとなっている点は多くの施策目標に当てはまる御指摘であるため、順次見直しを行っていくこととする。</p> <p>その上で、直接的に言及のあった、本施策目標の達成目標1については、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)において、総合的な介護人材確保に取り組むとされていることを踏まえ、介護職員数を主要な指標として設定し、その他の各施策に関する指標を盛り込むという現時点の整理で適切と考える。</p>

<p>評価結果と 今後の方向性</p>	<p>目標達成度合いの測定結果</p>	<p>(各行政機関共通区分)④【進展が大きくない】</p>
	<p>総合判定</p>	<p>(判定結果)B【達成に向けて進展あり】</p> <p>(判定理由)</p> <p>【達成目標1:総合的な介護人材確保対策部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標1の介護職員数は、令和3年度実績値は集計中。 ・ 直近で実績値が判明している令和2年度は、目標値216万人に対し、実績値は212万人であり目標値に対する達成度は80%以上100%未満であるため、「(△)」(概ね目標を達成しているとみなせる)と判断した。 ・ 指標2の「介護に関する入門的研修」の実施からマッチングまでの一体支援事業により介護施設等とマッチングした数については、令和3年度実績値を推計する上で有効な傾向を過年度実績値から推計することは困難であるため、判定不能。 ・ 指標3の地域医療介護総合確保基金等による介護人材の資質向上のための取組を実施する都道府県数については、令和3年度においても目標を達成している。 ・ 指標4の介護福祉士従事者数については、平成30年度から令和2年度の推移を見ると、年平均31,836人増である。 ・ 現在の増加ペースを維持すると、令和5年度には1,065,399人、目標値に対する達成率は99.2%となることが見込まれることから、「(△)」(概ね目標を達成しているとみなせる)と判断した。 ・ 指標5については、令和3年度実績値は前年度より増加したものの、令和3年度目標値を設定しておらず、実績値も2年度分しかないため、過年度の伸び率を算出することもできないため、指標の達成区分としては「-」(判定不能)と判断した。 ・ 指標6については、順調に増加し、目標値であった前年度(66%)以上を達成した。 <p>【達成目標2:外国人材の活用部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標10及び指標11について、いずれも令和3年度の目標値に対する達成率は80%未満となったため、指標の達成区分としては「×」(未達成)と判断した。 ・ 指標12について、令和3年度の目標値に対する達成率は技能は95.6%、日本語は96.7%であることから、指標の達成区分は「△」(概ね目標達成)と判断した。 <p>【達成目標3:障害福祉人材の処遇改善部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標13及び指標14については、令和3年度の目標値に対する達成率は、指標13は98.8%で指標14は85.0%であることから、指標の達成区分としては「△」(概ね目標達成)と判断した。 <p>【総括】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 測定指標が11指標あるうち、主要な指標は3指標(指標1、指標12及び指標13)あり、いずれも、概ね目標達成であった。また、主要な指標以外の指標は8指標あり、目標未達成は2指標、判定不能は2指標、目標達成は2指標、概ね目標達成は2指標である。 ・ 以上から、評価基準に照らし、目標達成度合いの測定結果としては④(進展が大きくない)、総合判定としてはB(達成に向けて進展あり)と判断した。

評価結果と 今後の方向性	<p>（有効性の評価）</p> <p>【達成目標1：総合的な介護人材確保対策部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1及び指標4については、介護人材を確保するため、処遇改善や人材育成への支援、離職防止のための職場環境の改善、外国人材の受入環境の整備などを総合的に取り組んできた結果として、介護職員数とともに、専門的知識・技能を有し、介護職のグループの中で中核的な役割を担うことが期待される介護福祉士従事者も増加傾向にある。 このことから、介護人材の確保の取組みは有効に機能していると評価できる。ただし、令和元年度まで着実に増加してきたが、令和2年度においては新型コロナウイルスの感染拡大等の影響もあり伸び率が鈍化している。 指標2及び指標3については、地域医療介護総合確保基金の介護従事者確保に係る事業が全国的に取り組まれていることで介護人材の確保や資質向上を図られていることから取組が有効に機能していると評価できる。 指標5及び指標6については、前年度から比較すると増加傾向にあり、都道府県・指定都市・中核市が社会保険労務士を事業所に派遣するなどの取得促進の取組は有効に機能していると評価できる。 測定指標ではないものの、参考指標7について、介護職員数に占める介護福祉士従事者の割合が増加していること踏まえると、介護職員全体における質の向上が図れていると評価できる。
	<p>（有効性の評価）</p> <p>【達成目標2：外国人介護人材の活用部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標10及び指標11については、令和3年度実績値が目標未達となったが、その要因は、海外からの新規外国人の入国が停止され、今後の外国人介護人材の受入れの見通しが立たなかったこと等の理由により、目標を達成できなかった。 指標12が目標未達となった要因として、新型コロナウイルス感染症の影響による受験者の学習環境の変化等（集合学習が困難になったこと、オンライン学習のノウハウやインフラが十分でなかった等）が考えられる。 介護分野において特定技能1号の在留資格で受け入れる外国人は、一定の技能水準と日本語能力水準が求められている。具体的には、技能水準については、「介護技能評価試験」に合格すること、日本語能力水準については「日本語基礎テスト」又は「日本語能力試験（N4以上）」に加え、「介護日本語評価試験」に合格することが必要である。 この、介護技能評価試験及び介護日本語評価試験の令和3年度実績は概ね目標値に近い数値となっていることから、外国人介護人材を対象とした日本語の学習支援や介護技能の向上のための取組等が有効に機能していると評価できる。
	<p>（有効性の評価）</p> <p>【達成目標3：障害福祉人材の処遇改善部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標13については、福祉・介護職員処遇改善加算の取得率は基準年から増加していることから、都道府県・指定都市・中核市が社会保険労務士を事業所に派遣するなどの取得促進の取組は有効に機能していると評価できる。 ただし、令和3年度実績値は目標値を若干下回ったが、その要因としては、一部の事業所等において、処遇改善等の仕組みの理解が進んでいないことなどが考えられる。 指標14については、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得率は基準年から増加していることから、都道府県・指定都市・中核市が社会保険労務士を事業所に派遣するなどの取得促進の取組及び令和3年度障害福祉サービス等報酬改定における見直しは有効に機能していると評価できる。 ただし、令和3年度実績値は目標値を下回ったが、その要因としては、一部の事業所等において、処遇改善等の仕組みの理解が進んでいないことなどが考えられる。
	<p>（効率性の評価）</p> <p>【達成目標1：総合的な介護人材確保対策部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1及び指標4については、介護報酬、地域医療介護総合確保基金、生活困窮者就労準備支援事業費等補助金などを活用し、処遇改善や人材育成への支援、離職防止のための職場環境の改善、外国人材の受入環境の整備などの取組を総合的に実施しているため、成果に対するコスト面での効率性の評価は困難。 指標2及び3については、地域医療介護総合確保基金として都道府県計画における事後評価や医療介護総合確保促進会議における議論等を通じ、基金が適切に活用されるためのPDCAサイクルを回しながら事業を実施することで、効率的な事業実施が図られている。 指標5及び指標6については、事業の効率性向上の観点から申請書類の簡素化に取り組んでおり、前年度から比較すると増加傾向にあることから効率的な取組が行われていると評価できる。
	<p>（効率性の評価）</p> <p>【達成目標2：外国人介護人材の活用部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標10について、外国人介護人材受入支援事業は、令和3年度より、集合形式の研修等に加え、オンライン形式の研修等についても、実施要綱における補助対象に明記するなど、必要に応じて事業内容を見直しており、事業の効率性は向上しているものと考えられる。 指標11については、地域医療介護総合確保基金として都道府県計画における事後評価や医療介護総合確保促進会議における議論等を通じ、基金が適切に活用されるためのPDCAサイクルを回しながら事業を実施することで、効率的な事業実施が図られている。 指標12について、令和3年度は試験実施国を拡大しており、受験者の属性なども変化している。また、新型コロナウイルスの影響による学習環境の変化等もあったことから、経年で一概にコスト面での評価を行うことは困難であるが、補助事業において、特定技能評価試験の合格に向けた学習用テキストを作成、翻訳し、特定技能評価試験に向けた学習を自律的に行うための環境整備を行っていることから、妥当と考えられる。
<p>（効率性の評価）</p> <p>【達成目標3：障害福祉人材の処遇改善部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標13から指標14については、平成30年度以降執行額がほぼ一定である（※）に関わらず、実績が順調に上昇していることから効率的な取組が行われていると評価できる。 ※ 平成30年度執行額：53百万円、令和元年度53百万円、令和2年度：49百万円、令和3年度：52百万円 	

評価結果と 今後の方向性	施策の分析 (現状分析)	<p>(現状分析)</p> <p>【達成目標1:総合的な介護人材確保対策部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1の介護職員数は、介護人材を確保するため、処遇改善や人材育成への支援、離職防止のための職場環境の改善、外国人材の受入環境の整備などを総合的に取り組んできた結果、介護職員数は増加している。また令和6年度中に目標を見直すこととしており、検討を進めていく。 一方で、令和元年度まで着実に増加してきたが、令和2年度においては新型コロナウイルスの感染拡大等の影響もあり伸び率が鈍化しており、現在の増加ペースでは令和5年度の目標年度における目標数にはやや届かないことが見込まれる。 また、介護分野における有効求人倍率は、コロナ禍においても高い水準で推移しており、今後、労働人口が減少していくことを考慮すると、介護分野での人材確保が一段と厳しくなることが想定され、介護の仕事の魅力発信等介護分野への参入促進についてこれまで以上に取組を強化していく必要がある。 指標2の「介護に関する入門的研修」の実施からマッチングまでの一体支援事業により介護施設等とマッチングした数については、令和元年度は703人と高い実績となったが、令和2年度は新型コロナウイルスの感染拡大によりオンラインでの研修実施が出来なかったことなどにより、前年度に比べると実績値が低下したと考えられる。それでも、329人と平成30年度比15%増(235人)以上となっており、効果的な事業が実施できている。 指標3の地域医療介護総合確保基金等による介護人材の資質向上のための取組を実施する都道府県数については、平成29年度から継続的に目標を達成しており、都道府県における事業実施が定着している。 指標4の介護福祉士従事者数については、処遇改善や人材育成への支援、離職防止のための職場環境の改善、外国人材の受入環境の整備などを総合的に取り組んできており、令和2年度まで着実に増加していることから、効果的な事業が実施できている。 一方で、現在の増加ペースでは令和5年度の目標年度における目標数にはやや届かないことが見込まれることから、引き続き介護の仕事の魅力発信等による介護分野への参入促進、介護福祉士資格取得のための修学資金の貸付事業、離職した介護福祉士の復職支援などについて総合的に取組を行う。 指標5については、前年度以上の取得率となっていることから、引き続き、目標達成に向けた取組を実施していく。 指標6については、前年度以上の取得率となっていることから、引き続き、前年度以上の目標達成に向けた取組を実施していく。
	施策の分析 (現状分析)	<p>【達成目標2:外国人介護人材の活用部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標10及び指標11については、海外からの外国人の新規入国が停止され、今後の外国人介護人材の受入れの見通しが立たなかったこと等の要因から目標達成に至らなかったと考えられるが、過年度から事業を実施する都道府県数は着実に増加しており、引き続き、都道府県に対して、事業の周知を図ることとする。 指標12について、補助事業において、特定技能評価試験の合格に向けた学習用テキストを作成、翻訳しており、引き続き、当該事業の実施を通じて、特定技能評価試験に向けた学習を自律的に行うための環境整備を推進していくこととする。
	施策の分析 (現状分析)	<p>【達成目標3:障害福祉人材の処遇改善部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標13から指標14については、令和2年度の基準値から比較すると順調に改善しており、目標達成に向け取組みが着実に進展している。
	次期目標等への 反映の方向性	<p>(施策及び測定指標の見直しについて)</p> <p>【達成目標1:総合的な介護人材確保対策部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1の介護職員数は、令和元年度まで着実に増加してきたが、令和2年度においては新型コロナウイルスの感染拡大等の影響もあり伸び率が鈍化している。当面は令和5年度末の目標を達成するため、取組を強化していく。 その中で、介護人材については、少子高齢化の進展や慢性的な人手不足である状況に加え、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策や利用者が感染した場合の対応などによって、介護施設等における業務が増大している。 そのため、介護分野への参入のハードルを下げ、更なる介護人材を確保・支援する観点から、介護職の業務の機能分化を図り、掃除、配膳、見守り等の周辺業務を担う人材(介護助手等)を、介護事業所とマッチングする仕組みを構築する事業を、令和4年度から地域医療介護総合確保基金のメニューとして新設しており、介護現場での多様な就労を促進していく。 指標4の介護福祉士従事者数は、現在の増加ペースでは令和5年度における目標値に若干届かないことを予想されるため、引き続き介護の仕事の魅力発信等による介護分野への参入促進、介護福祉士資格取得のための修学資金の貸付事業、離職した介護福祉士の復職支援などについて総合的に取組を行う。 指標2については、令和2年度時点で令和3年度目標を達成しており、適切な目標値を設定した上で引き続き目標達成を目指していく。 指標3については、既に目標が達成されているので、令和4年度事前分析表からは本指標を削除することとしている。 指標5については、今後は、毎年度の目標値を設定することとし、目標達成を目指していく。 指標6については、順調に推移していることから、引き続き前年度以上の目標達成を目指していく。
	次期目標等への 反映の方向性	<p>【達成目標2:外国人介護人材の活用部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標10及び指標11について、令和4年3月以降、外国人介護人材の新規入国が認められ、受入れの見通しが立ち始めたことから、外国人介護人材が介護現場でより円滑に就労・定着できるよう、都道府県に対し、事業の周知徹底を図っていく。 指標12について、令和4年3月以降、外国人介護人材の新規入国が認められ、受入れの見通しが立ち始めたことから、現指標を維持し、引き続き目標達成に向けて学習を自律的に行うための環境整備等を推進していく必要がある。
	次期目標等への 反映の方向性	<p>【達成目標3:障害福祉人材の処遇改善部分】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標13から指標14については、順調に取得率が向上していることから、引き続き目標達成を目指していく。

参考・関連資料等	<p>○介護人材確保に向けた取り組み https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02977.html</p> <p>○介護分野における特定技能外国人の受入れについて https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html</p> <p>○関連通知等(介護職員の処遇改善) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202201_42226.html</p>
----------	--

担当部局名	社会・援護局	作成責任者名	福祉基盤課長 宮下 雅行 福祉基盤課福祉人材 確保対策室長 今泉 愛	政策評価実施時期	令和4年8月
-------	--------	--------	--	----------	--------