

# 2020年代初頭に向けた介護人材確保について

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）

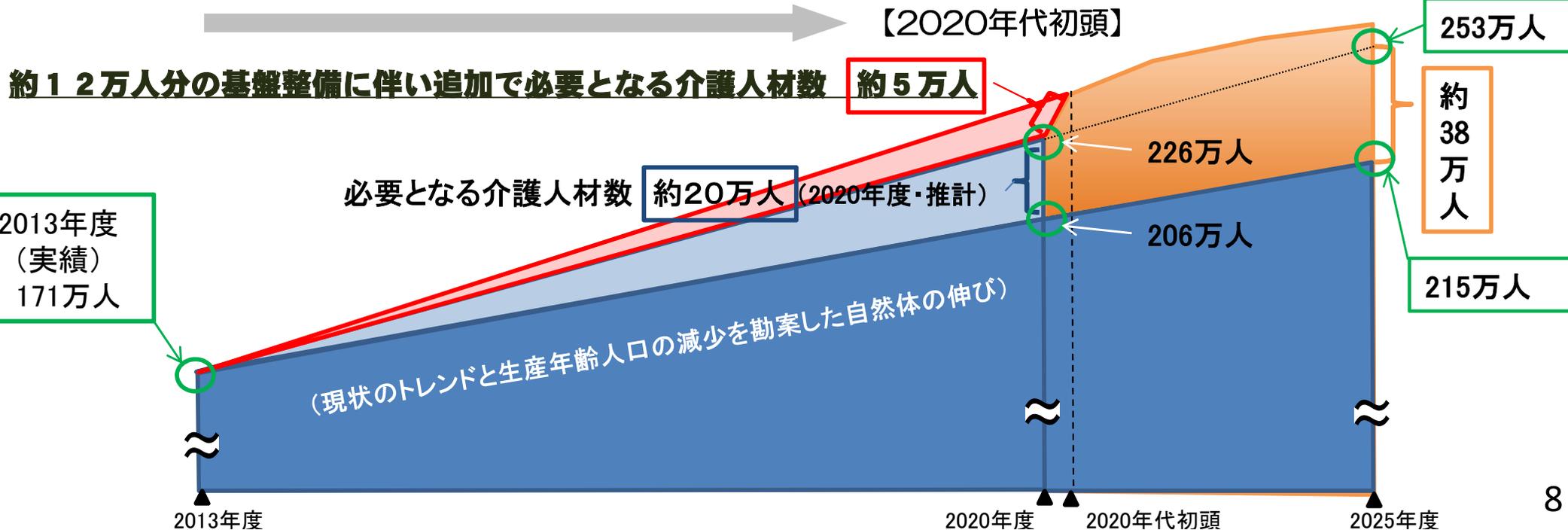
\* 入職・離職等の見込みは、現状維持を前提とし、さらに生産年齢人口の減少を折り込んだ堅めの推計となっている



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

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



# 介護人材の育成・確保に関する主な取組

## 介護職員の処遇改善

- **介護職員処遇改善加算の拡充【平成29年度予算：289億円】**

## 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【平成27年度補正予算：261億円の内数、平成28年度第二次補正予算：10億円】**

※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）

※介護人材の確保が特に困難な地域における貸付額の倍増（20万円→40万円）等

## 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）【平成27年度補正予算：261億円の内数】**

※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）

### 【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【平成29年度予算：60億円（地域医療介護総合確保基金）】**

## 離職防止・定着促進、生産性向上

- **介護ロボット・ICTの活用推進【平成29年度予算：5.3億円】**

※現場のニーズを開発内容へ反映、介護ロボットを活用した効果的な介護方法の構築などを支援

※介護記録等のICT化を進めるための試行的事業の実施や成果の横展開

- **職場定着支援助成金【平成29年度予算：32億円】**

※事業者が賃金制度を整備（賃金テーブルの設定等）した場合に50万円を助成（1年後に離職率の目標を達成した場合に57万円（生産性要件を満たした場合は72万円）を助成、3年後に離職率が上昇しなかった場合に85.5万円（生産性要件を満たした場合は108万円）を助成）

- **介護施設等における職員のための保育施設の設置・運営支援【平成29年度予算：60億円（地域医療介護総合確保基金）】**

※開設費：310万円 整備費：1,130万円 運営費：都道府県が定める額

# 介護福祉士修学資金等貸付制度における再就職準備金貸付事業の拡充

(平成28年度第二次補正予算において対応)

大都市、被災地等の介護人材の確保が特に困難な地域で、離職した介護職員の再就職を支援して人材確保を加速化し、「介護離職ゼロ」の実現に向けた介護の受け皿の拡大に向けた支援を行う。

## 【概要】

大都市、被災地等の人材確保が特に困難な地域における再就職準備金貸付制度の貸付額の上乗せや、貸付対象者の要件緩和を行う。

【実施主体】 都道府県又は 都道府県が適当と認める団体  
【補助率】 定額補助(国9/10相当)



貸付

計画

離職した介護職員  
(1年以上の経験を有する者)

2年間、介護職員として継続して従事

【福祉・介護の仕事(介護職員)】

借り受けた再就職準備金の返済を全額免除。



要件緩和：県境を越えて働きに来る者も貸付対象とする

○再就職準備金(1回を限度)(貸付額(上限)20万円 **+上乗せ(20万円追加)**)

- ・ 子どもの預け先を探す際の活動費
- ・ 介護に係る軽微な情報収集や学び直し代(講習会、書籍等)
- ・ 被服費等(ヘルパーの道具を入れる鞆、靴など)
- ・ 転居を伴う場合の費用(敷金礼金、転居費など)
- ・ 通勤用の自転車・バイクの購入費など (※一部例示)

人材確保の加速化

(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

【他産業の仕事  
又は未就労】

借り受けた再就職準備金を実施主体に返済。

※人材確保が特に困難な地域

- ・ 介護職種の有効求人倍率が一定以上の地域であって、「介護離職ゼロ」の実現に向けた介護の受け皿の拡大に伴い必要な人材の確保が困難な地域
- ・ 東日本大震災等の影響により、必要な人材の確保が困難となっている被災地域

# 介護職を目指す学生の修学・介護分野への就労支援

- 介護職を目指す学生の増加と入学後の修学を支援するとともに、卒業後の介護現場への就労・定着を促進するため、介護福祉士等修学資金貸付制度を拡充。

## 【概要】

### 養成施設入学者への修学資金貸付

#### ○貸付額(上限)

介護福祉士又養成施設修学者

ア 学 費 5万円(月額)

イ 入学準備金 20万円(初回に限る)

ウ 就職準備金 20万円(最終回に限る)

エ 国家試験受験対策費用 4万円(年額)

※国家試験の受験見込者に限る

オ 生活費加算 4.2万円程度(月額)

※生活保護受給者及びこれに準ずる  
経済状況の者に限る

【実施主体】

都道府県又は都道府県が適当と認める団体

【補助率】 定額補助(国9/10相当)



支援

貸付

【福祉・介護の仕事】

借り受けた修学  
資金等の返済を  
全額免除。



**5年間、介護の仕事に継続して従事**

(貸付実施後、一定期間内に  
福祉・介護の仕事に就職)

(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

【他産業の仕事又は未就労】

介護福祉士養成施設の学生

(他産業に就職又は未就労)

借り受けた修学  
資金を実施主体  
に返済。

# 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

- 全国で約120万人の中高年齢者(50歳～64歳の者)が、高齢者向けの社会参加活動(ボランティア)を行っており、中高年齢者層の介護分野への関心が高いことがうかがえる。
- 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のもと、将来的に介護分野での就労を視野に入れている方々の掘り起こしを行い、以下の取り組みを通じた介護分野への新規参入促進を図る。
  - ① 介護職として従事する際に必要となる基礎的な知識・技術を学ぶための入門的な研修や職場体験の実施
  - ② 中高年齢者を労働者として受け入れる際の介護事業者に求められる環境整備(業務フローのカイゼン、人事労務管理制度の再考など)の支援

## 事業イメージ

(初任者研修とマッチングの一体的な提供)  
 このほか、特に都市部での需要の増加が見込まれる訪問介護員等の確保を図るため、都道府県福祉人材センターによるマッチングを通じて就労し、働きながら介護職員初任者研修の修了を目指す者に対し研修受講費等の助成を支援。

中高年齢者受入れのための環境整備  
 例)業務フローの改革(配膳等の業務の切り出し・勤務シフトの見直し)  
 給与体系等の再構築、人事考課・OJTの体系化

**【福祉・介護の仕事】**



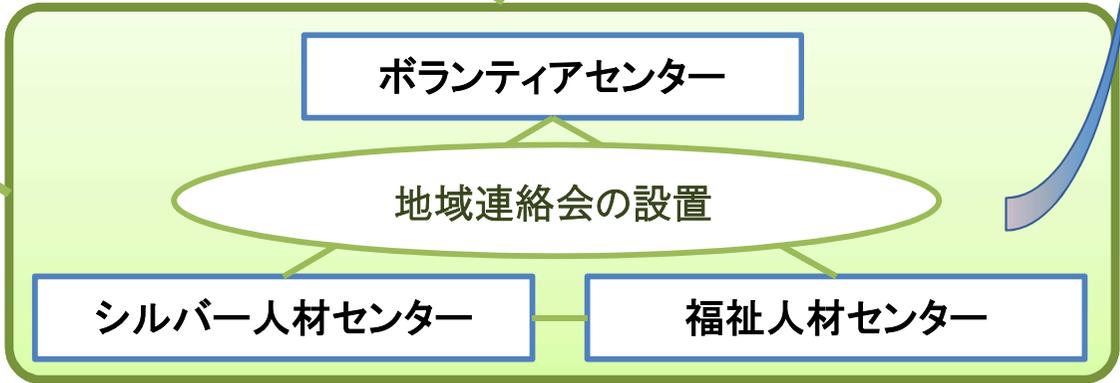
介護施設・事業所

入門的な研修の実施(年間3万人相当)  
 職場体験の提供

**将来の就労意向のある者**

中高年齢者(50歳～64歳の者)のうち  
 高齢者向けの社会活動を行っている者  
**約120万人**

就労意向のある方の掘り起こし



中高年齢者を雇用する際のノウハウの提供

# 職場定着支援助成金の概要（個別企業向け）

## 趣旨

- 全国的な雇用情勢の改善や景気好転に伴い、建設、介護等の分野で人材不足が顕著となっており、これらの分野では採用意欲がありながら人材が確保できない等の雇用管理上の課題を抱えている。
- 雇用管理改善（魅力ある職場づくり）を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成を行うことにより、労働者の職場定着を促進させ、人材不足の解消、魅力的な雇用創出を図る。

## 事業の概要

事業主が、雇用管理改善につながる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した場合及び、介護福祉機器の導入等を行った場合に助成金を支給する。

### 1 雇用管理制度助成コース

#### (1) 制度導入助成

導入する制度に応じて、以下の①～④の合計額を助成。また、保育関連事業主においては⑤短時間正社員制度を導入した場合に10万円を助成。

- ①評価・処遇制度：10万円
- ②研修制度：10万円
- ③健康づくり制度：10万円
- ④メンター制度：10万円
- ⑤短時間正社員制度：10万円【保育関連事業主】

#### (2) 目標達成助成

制度導入前に策定する雇用管理制度整備計画において、制度導入による効果として、計画期間終了から1年経過後の離職率低下に係る目標の設定を義務づけ、当該目標を達成できた場合、(1)の助成に加え、**57万円(生産性要件を満たした場合は72万円)**を助成する。

### 2 介護福祉機器助成コース【対象事業主：介護事業主】

#### (1) 機器導入助成

介護福祉機器を導入等した場合、**導入費用の25%**を助成(**上限150万円**)。

#### (2) 目標達成助成

機器導入前に策定する導入・運用計画において、計画期間終了から1年経過後の離職率に係る目標の設定を義務付け、当該目標を達成できた場合に、(1)の助成に加え、**導入費用の20%(生産性要件を満たした場合は35%)**を助成(**上限150万円**)。

### 3 保育労働者雇用管理制度助成コース【対象事業主：保育事業主】

#### (1) 制度整備助成

賃金制度を整備(賃金テーブルの設定等)した場合、50万円を助成。

#### (2) 目標達成助成

1(2)と同様、計画期間終了から1年経過後の離職率低下に係る目標を達成できた場合、(1)の助成に加え、**57万円(生産性要件を満たした場合は72万円)**を助成。

また、計画期間終了3年経過後に離職率が上昇しなかった場合、さらに**85.5万円(生産性要件を満たした場合は108万円)**を助成。

### 4 介護労働者雇用管理制度助成コース【対象事業主：介護事業主】

#### (1) 制度整備助成

賃金制度を整備(賃金テーブルの設定等)した場合、50万円を助成。

#### (2) 目標達成助成

1(2)と同様、計画期間終了から1年経過後の離職率低下に係る目標を達成できた場合、(1)の助成に加え、**57万円(生産性要件を満たした場合は72万円)**を助成。

また、計画期間終了3年経過後に離職率が上昇しなかった場合、さらに**85.5万円(生産性要件を満たした場合は108万円)**を助成。

# 介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営の一体的な支援

- 介護人材の離職理由において、「出産・育児と両立できない」との理由が19.7%となっており、介護職員が子育てをしながら働き続けることのできる環境整備が重要。
- このため、介護施設・事業所内保育施設の設置を加速化するため整備・開設・運営の一体的支援を講じる。

## 地域医療介護総合確保基金の構造

(介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営の一体的支援)

地域医療介護総合確保基金	施設整備分	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 整備に要する経費 配分基礎単価 11,300千円／施設</li> </ul>
	施設整備分	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 開設に要する経費 ※ 遊具、寝具等の初度経費 配分基礎単価 3,100千円／施設</li> </ul>
	人材確保分	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 運営に要する経費 (都道府県が必要と認める額)</li> </ul>

## 基金を活用した事業の考え方

- 介護事業所内保育所の支援については本日現在、主として次の4つの手法があり、本事業は④に該当
  - ① 子ども・子育て支援新制度における事業所内保育事業(市町村認可事業)に対する給付
  - ② 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金(雇用保険を財源)による都道府県労働局による助成
  - ③ 企業主導型保育事業に対する助成金
  - ④ 地域医療介護総合確保基金を活用した都道府県による補助
- 基金を活用した事業のメリット等については、
  - ①とは異なり、市町村の認可や地域枠の定員設定が必要なく、
  - ②、③とは異なり、職員の配置や設備の基準等の細かい要件がなく、都道府県の判断で柔軟な事業の実施が可能であるほか、
    - ・ 地域の中核となる介護施設・事業所に一定規模以上の保育施設を整備し、地域(近隣)の介護職員専用の受入れを行う事業
    - ・ 小規模な地域密着型介護サービス事業所等の1スペースを活用し、高齢者とのふれあうことのできる空間で介護職員の子どもを受け入れる
 など、地域の実情に応じた柔軟な事業展開が可能となること等が挙げられる。

# 介護ロボット開発等加速化事業

○ 平成29年度予算  
3.0億円

## 概要

介護ロボット等の開発・普及について、開発企業と介護現場の協議を通じ着想段階から現場のニーズを開発内容に反映、開発中の試作機へのアドバイス、開発された機器を用いた効果的な介護技術の構築など、各段階で必要な支援を行うことにより、加速化を図る。

## 事業内容

### ○ ニーズ・シーズ連携協調のための協議会の設置

開発前の着想段階から介護ロボットの開発の方向性について開発企業と介護現場が協議し、介護現場のニーズを反映した開発の提案内容を取りまとめる協議会を設置する。

### ○ 福祉用具・介護ロボット実用化支援事業

介護現場のニーズに適した実用性の高い介護ロボットの開発が促進されるよう、開発中の試作機器について介護現場での実証、成果の普及啓発等を行い、介護ロボットの実用化を促す環境を整備する。

### ○ 介護ロボットを活用した介護技術開発支援モデル事業

介護ロボットの導入を推進するためには、使用方法の熟知や、施設全体の介護業務の中で効果的な活用方法を構築する視点が重要であり、介護ロボットを活用した介護技術の開発までを支援するモデル事業を実施する。

着想  
段階

現場のニーズを踏まえた介護ロボット開発の提案を取りまとめ  
※開発企業、介護現場、福祉機器等に精通した専門家で構成

開発  
段階

モニター調査  
・専門職によるアドバイス支援  
・臨床評価  
※ニーズに即した製品となるよう支援

上市  
段階

効果的な介護ロボットを活用した介護方法の開発  
※開発企業、介護現場、福祉機器等に精通した専門家により、導入から実証まで総合的に実施

実証成果等の普及啓発  
※研修、普及啓発イベント等の実施

# 居宅サービス事業所におけるICTの導入に向けた取組状況

## 平成27年度補正予算(予算額:600万円)【実施済み】

目的：ICT機器を導入済と未導入の居宅サービス事業所の業務の手順、書類の作成に係る時間等の比較検証を実施し、ICT機器の導入の効果を測る。

対象：ICT機器導入済の居宅サービス事業所（訪問介護1事業所、通所介護2事業所）

ICT機器未導入の居宅サービス事業所（訪問介護2事業所、通所介護1事業所）

成果：訪問介護及び通所介護の業務の手順を明らかにして、ICT機器の導入による効果が大きい業務として、「日々のサービス内容の記録業務」、「事業所内の情報共有業務」、「介護報酬請求業務」が把握された。

## 平成28年度当初予算(予算額:1.3億円)【実施済み】

目的：平成27年度補正予算事業で把握された成果を踏まえて、新規にICT機器を導入することによる効果の検証を実施し、導入に向けた課題の整理と導入支援のための手引きの作成を行う。

対象：13法人39事業所（訪問介護9事業所、通所介護30事業所）

上記事業所の支援ベンダーとして、6法人が参加。

成果：記録作成・情報共有業務に要する時間について、36事業所で検証を実施した結果、23事業所（64%）で減少、13事業所（36%）で増加。

介護報酬請求業務の時間に要する時間について、15事業所で検証を実施した結果、13事業所（87%）で減少、1事業所で増加、1事業所は変化なし

## 平成28年度補正予算(予算額:2.6億円)【平成29年度実施】

内容：平成28年度当初予算事業で把握された課題を踏まえて、複数の居宅サービス事業所の連携（異なるベンダー間を含む）について、ICTの標準化に向けた課題把握のため、新規にICT機器を導入する場合と既に導入している場合の業務手順の比較も踏まえて検証を実施する。また、介護サービス事業所に対して現状のICT機器の導入状況等のアンケート調査を行う。

## 平成29年度当初予算(予算額:2.3億円)【平成29年度実施】

内容：規模の小さい介護事業者についてもICTの普及による生産性向上に向けた取組を推進することが必要であるため、規模の小さい介護事業者を含めた市町村単位でのモデル事業を実施するとともに、ICTにおける標準仕様の構築のために、各ベンダーのシステム仕様を調査する。

#### 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。

# 新たな医療の在り方を踏まえた医師・看護師等の働き方ビジョン検討会 報告書

また、介護においても、今後高齢化により介護ニーズが高まる中で、一層の労働力確保、職場定着、働き方改革等が課題であることから、この医師に対する働き方実態調査と同様に、介護従事者に対する働き方実態調査を実施して、地域、年齢、職種等ごとの働き方や採用・離職の状況・理由等について把握し、あるべきビジョンの策定や具体的対策の検討に活用していくべきである。