

介護人材確保のための 『魅力ある職場づくり』に向けて

平成29年4月

厚生労働省

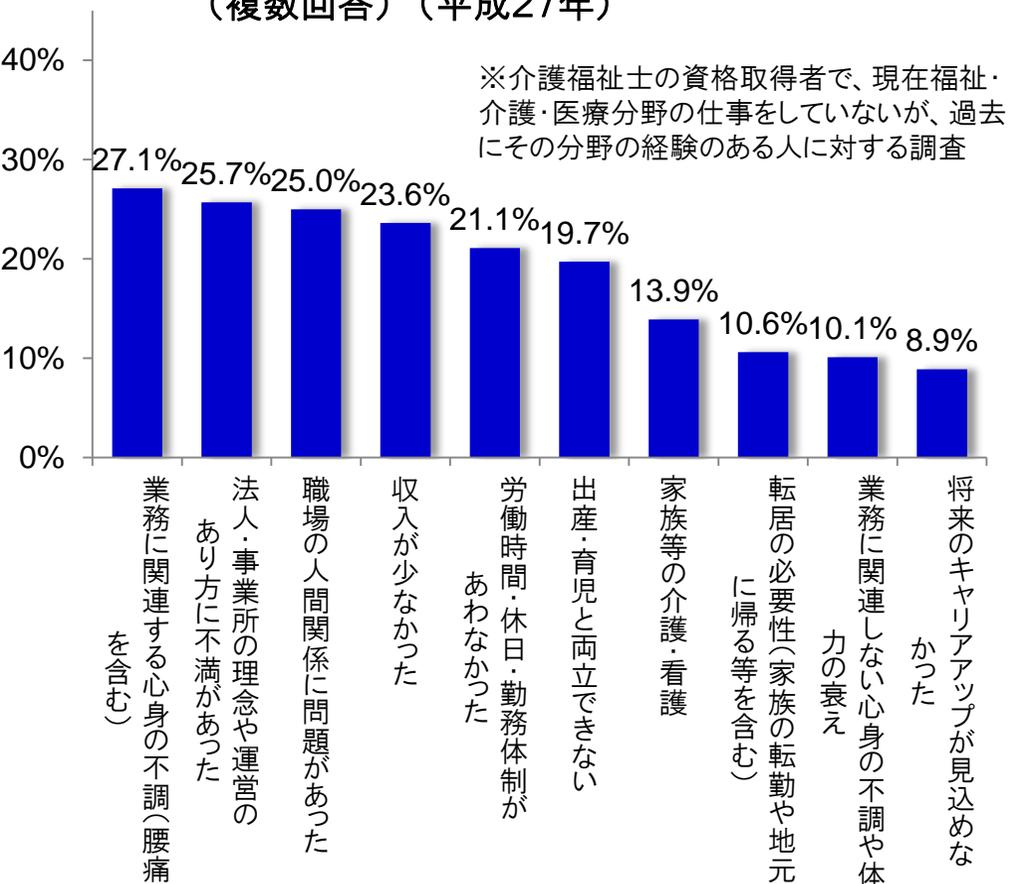
介護分野のさらなる人材確保に向けて①

職場のマネジメント強化に向けて

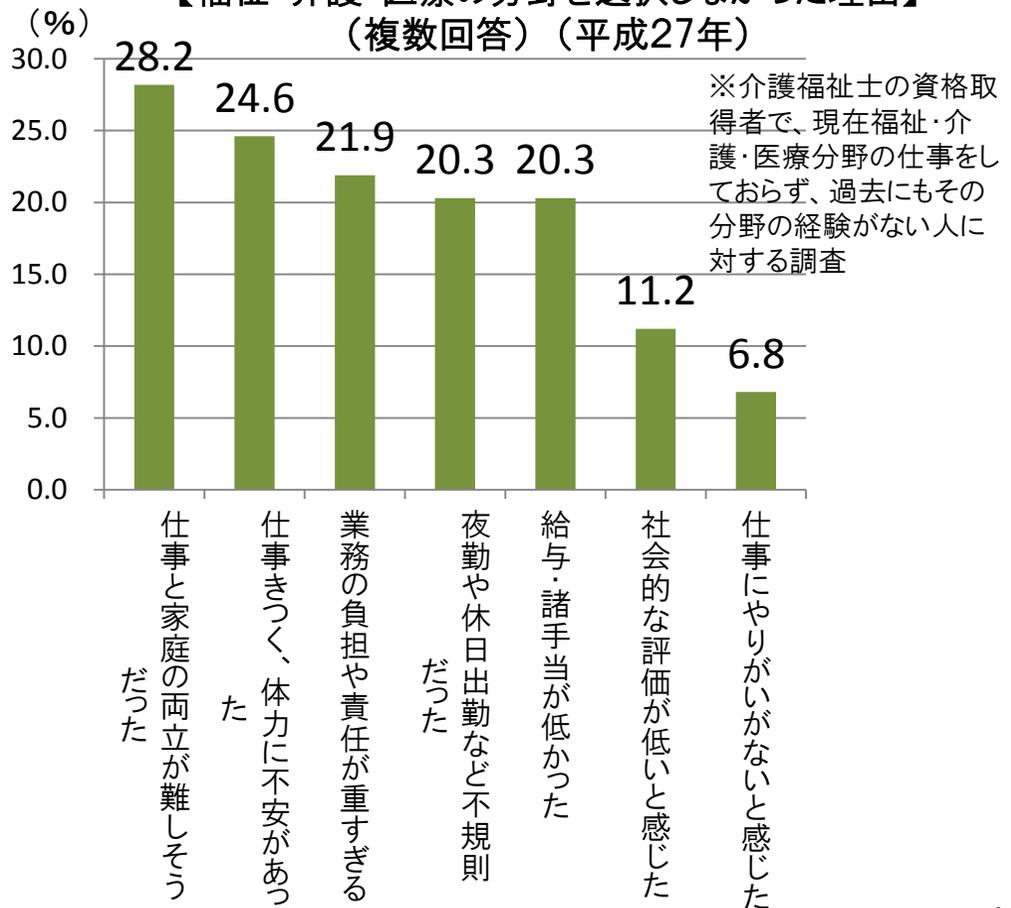
介護業界として雇用管理改善の成果を見せていくことが、入職拡大・定着促進につながり、介護のイメージも引き上げていきます。

入職拡大・定着促進のためには、職場としての魅力を高め、イメージアップしていくことが必要

【過去働いていた職場を辞めた理由】
(複数回答) (平成27年)



【福祉・介護・医療の分野を選択しなかった理由】
(複数回答) (平成27年)



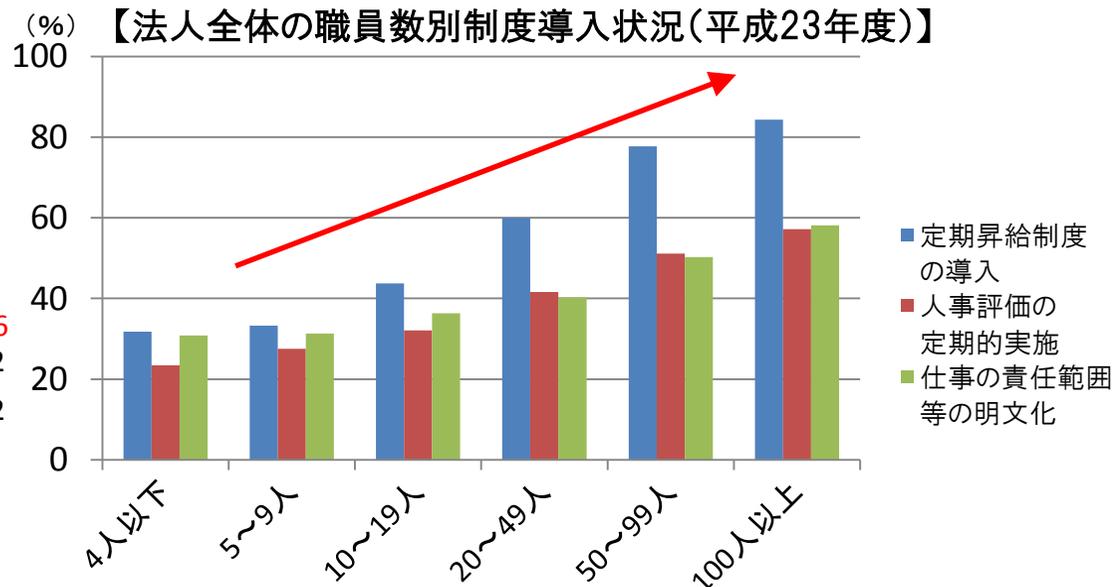
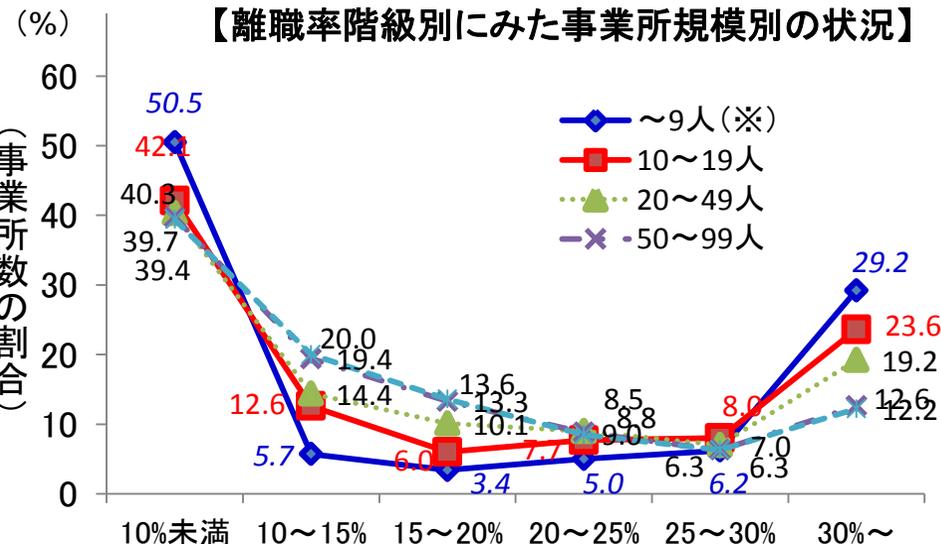
介護分野のさらなる人材確保に向けて②

中小法人における雇用管理制度の未整備

介護職員の離職率は、離職率が高い事業所と低い事業所との二極化が見られるとともに、小規模な事業所において、その傾向が顕著です。また、規模の小さい法人ほど、賃金・雇用管理に関する制度整備が進んでいない傾向も見られます。

➡ 中小法人による雇用管理制度の導入・運用を支援し、離職者数の抑制を図ることが必要

職員数が20～30人の規模を超えると、賃金・雇用管理について明文化・制度化を進めないと職員の不安や不信、不公平感等を招き、人材の離職につながるケースが多くなることが推測されます。他方、導入・整備した制度をうまく運用するためには、組織と個人の信頼関係維持・向上の方法を規模に応じて工夫することや、制度を運用する管理職やリーダー層のマネジメント力を高めていくことが重要です。

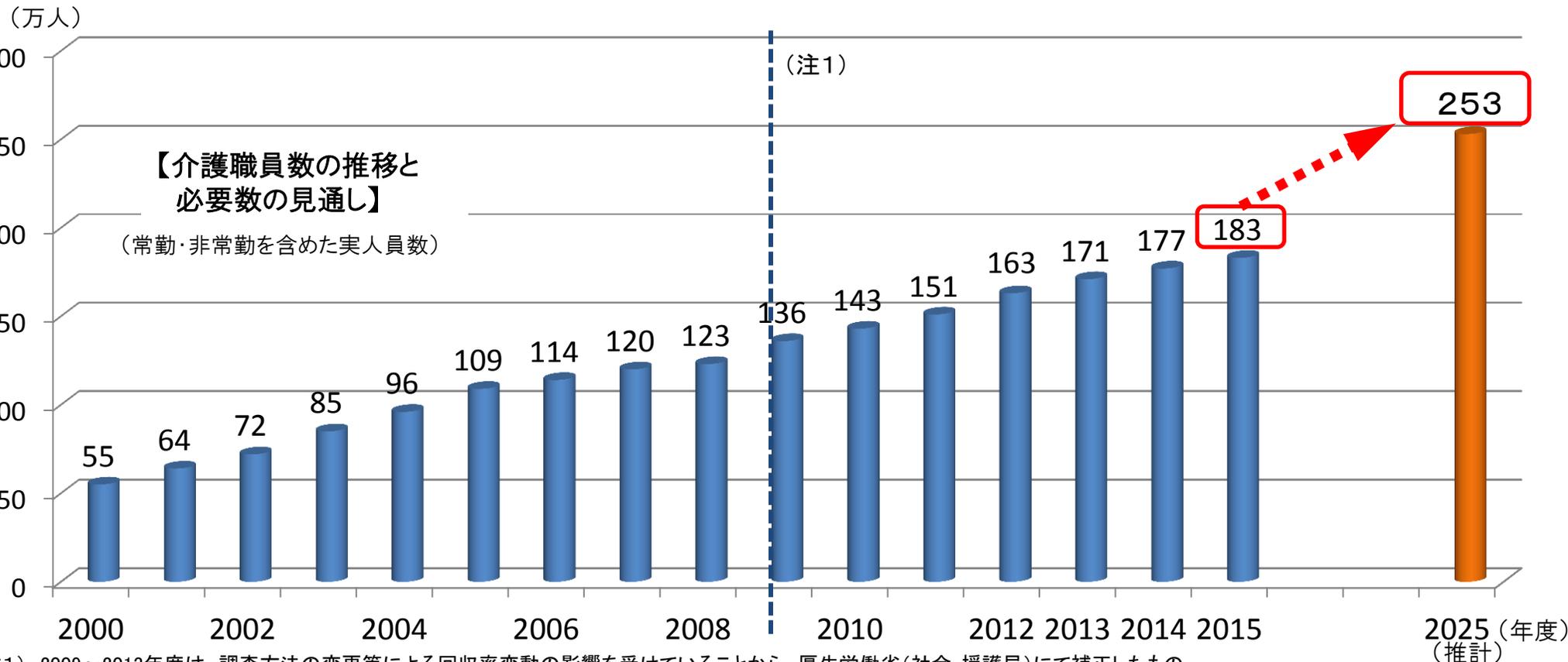


注1) 離職率=(1年間の離職者数)÷労働者数
 注2) 離職率の全産業平均15.0%(平成27年 厚生労働省「雇用動向調査」より)
 【資料出所】(公財)介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査」

【出典】(公財)介護労働安定センター「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査」(平成24年度)

介護分野における人材確保の必要性

団塊の世代が75歳以上となる2025年には、253万人の介護職員が必要になると推計されています。今後、急速な高齢化が進むことが見込まれており、高まる介護ニーズに対応するためには、介護人材の確保が求められます。



注1) 2009～2013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)にて補正したもの。
・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」における利用者を用いて補正)

注2) 2025年度についてはP.5の注1)参照

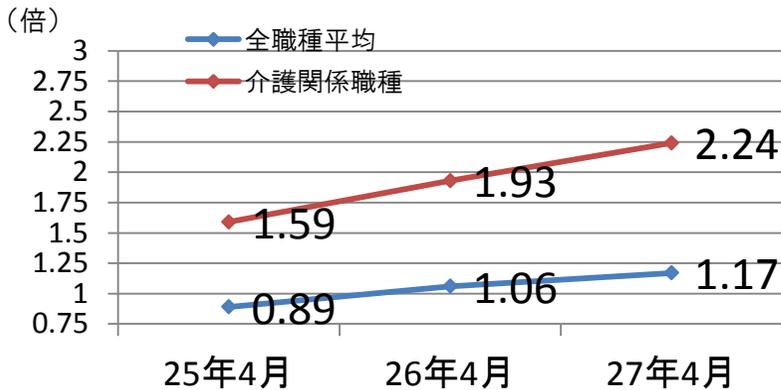
注3) 「医療・介護に係る長期推計(平成24年3月)」における2025年の介護職員の需要数は237万人～249万人(社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによると218万～229万人。推計値に幅があるのは、非常勤比率の変動を見込んでいることによるもの。同推計及び上記の推計結果のいずれの数値にも通所リハビリテーションの介護職員数は含んでいない。)

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)

介護分野における人材不足の現状

有効求人倍率は、雇用情勢が改善する中で上昇傾向にある。また、介護事業主の間では人手不足感が拡大。

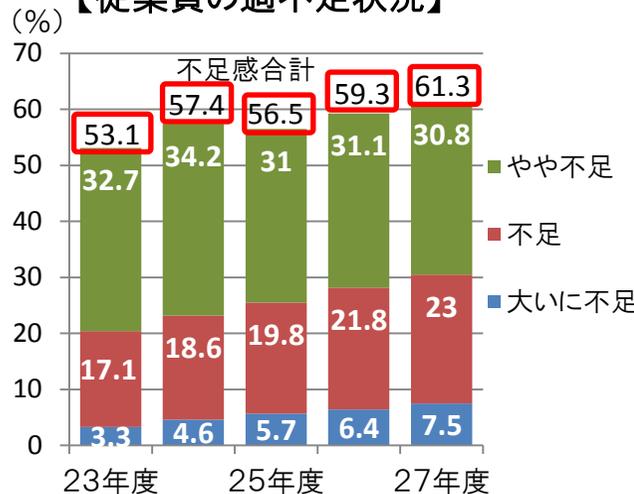
【有効求人倍率】



【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」

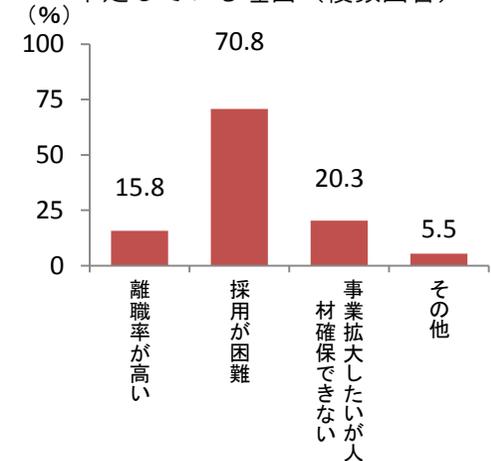
(注)介護関係職種とは、「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉専門の職業」、「家政婦(夫)、家事手伝い」「施設介護員」「訪問介護職」。

【従業員の過不足状況】



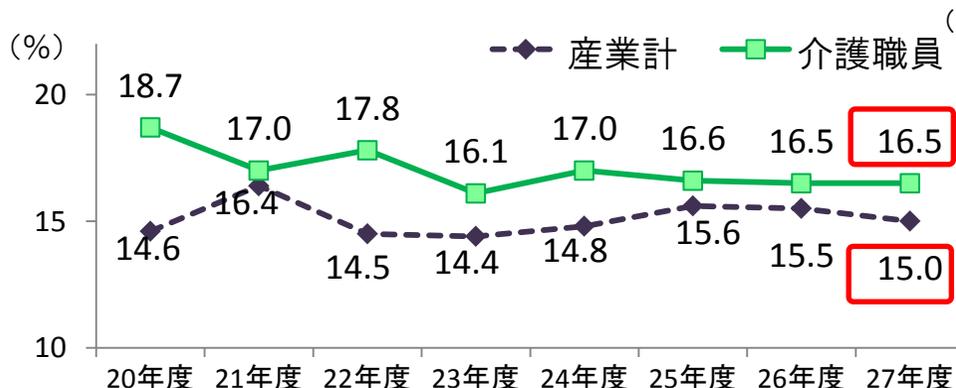
【出典】(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」(「不足している理由」は平成27年度)

(※事業主に対するアンケート調査)
不足している理由(複数回答)



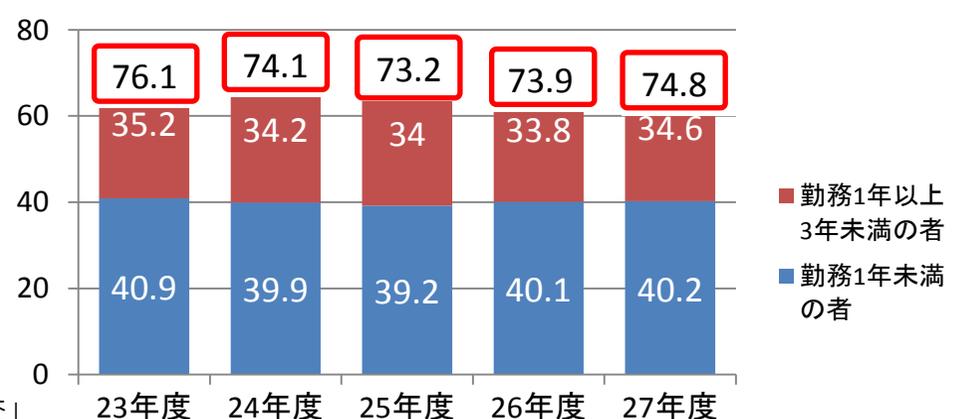
離職率は、低下傾向にあるものの、他の職種に比べてやや高い水準にある。また、早期離職の傾向も顕著。

【離職率の推移】



【出典】(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」
(産業計の離職率は、厚生労働省「雇用動向調査」)

【離職者に占める勤務年数3年未満の者の割合】

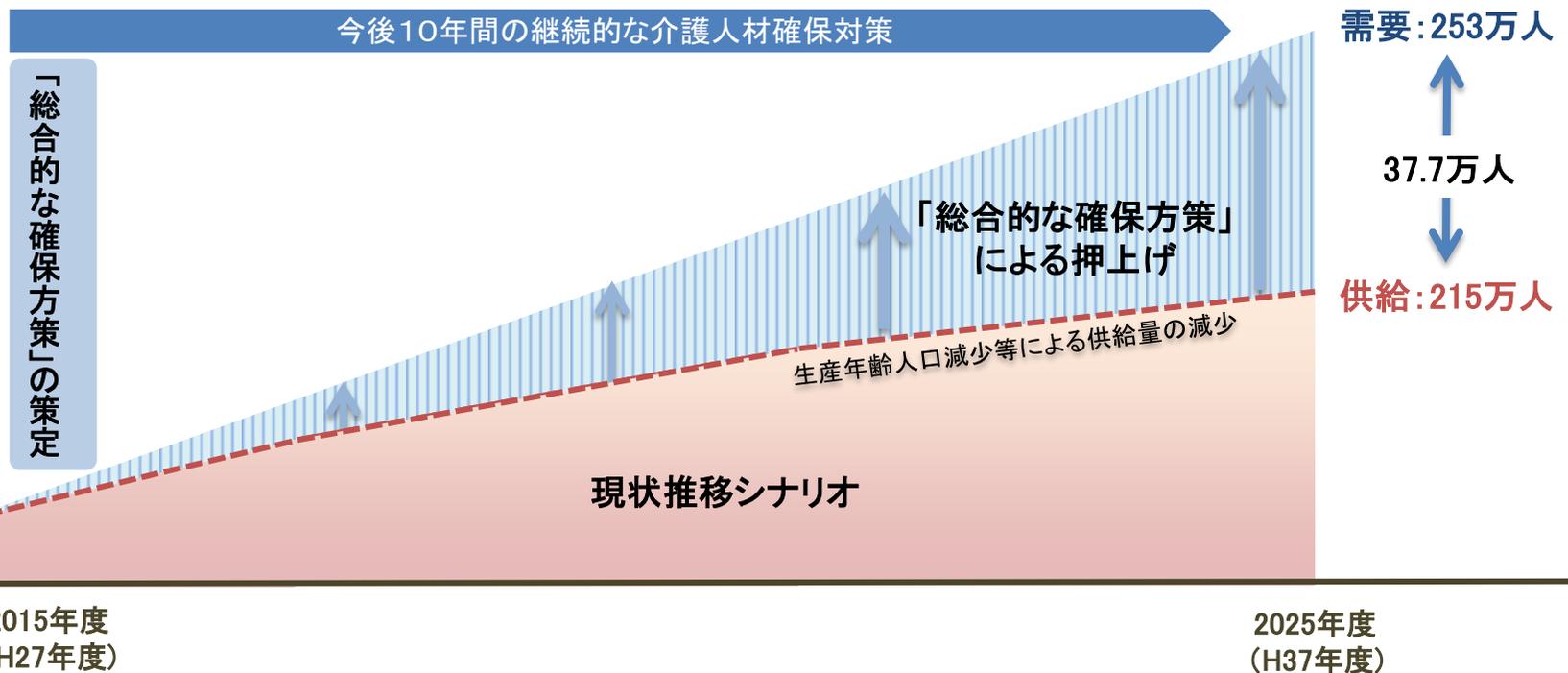


【出典】(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

2025年に向けた介護人材にかかる需給推計

- 都道府県推計に基づく介護人材の需給推計における需給ギャップは37.7万人(需要約253万人、供給約215万人)
- 都道府県においては、第6期介護保険事業支援計画に需給推計結果に基づく需給ギャップを埋める方策を位置付け、2025(平成37)年に向けた取組を実施。
- 国においては、今次常会に提出中の「社会福祉法等の一部を改正する法律案」による制度的対応や、都道府県が地域医療介護総合確保基金を活用して実施する具体的な取組などを含めた施策の全体像(「総合的な確保方策」)を取りまとめ、2025(平成37)年に向けた取組を総合的・計画的に推進。
- 3年1期の介護保険事業計画と併せたPDCAサイクルを確立し、必要に応じて施策を充実・改善。

介護人材にかかる需給推計結果と「総合的な確保方策」(イメージ)



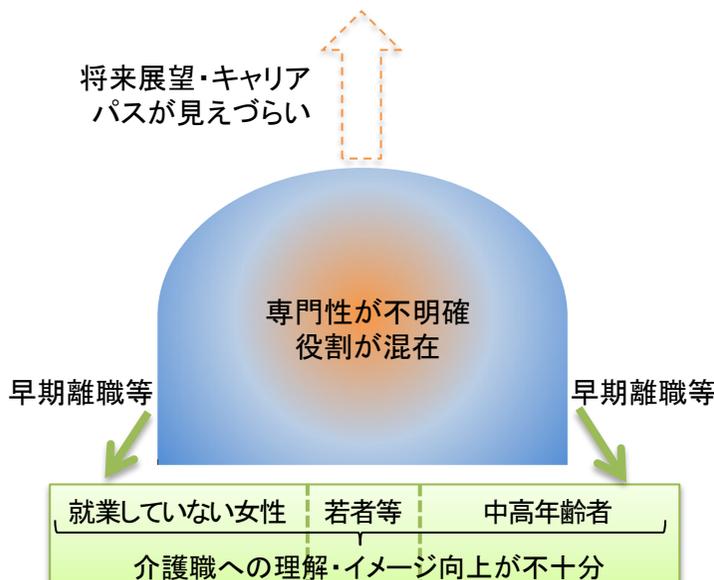
注1) 需要見込み(約253万人)については、市町村により第6期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量等に基づく推計

注2) 供給見込み(約215万人)については、現状推移シナリオ(近年の入職・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反映)による推計(平成27年度以降に追加的に取り組む新たな施策の効果は含んでいない)

注3) 「医療・介護に係る長期推計(平成24年3月)」における2025年の介護職員の需要数は237万人～249万人(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。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と218万～229万人。推計値に幅があるのは、非常勤比率の変動を見込んでいることによるもの。同推計及び上記の推計結果のいずれの数値にも通所リハビリテーションの介護職員数は含んでいない。)

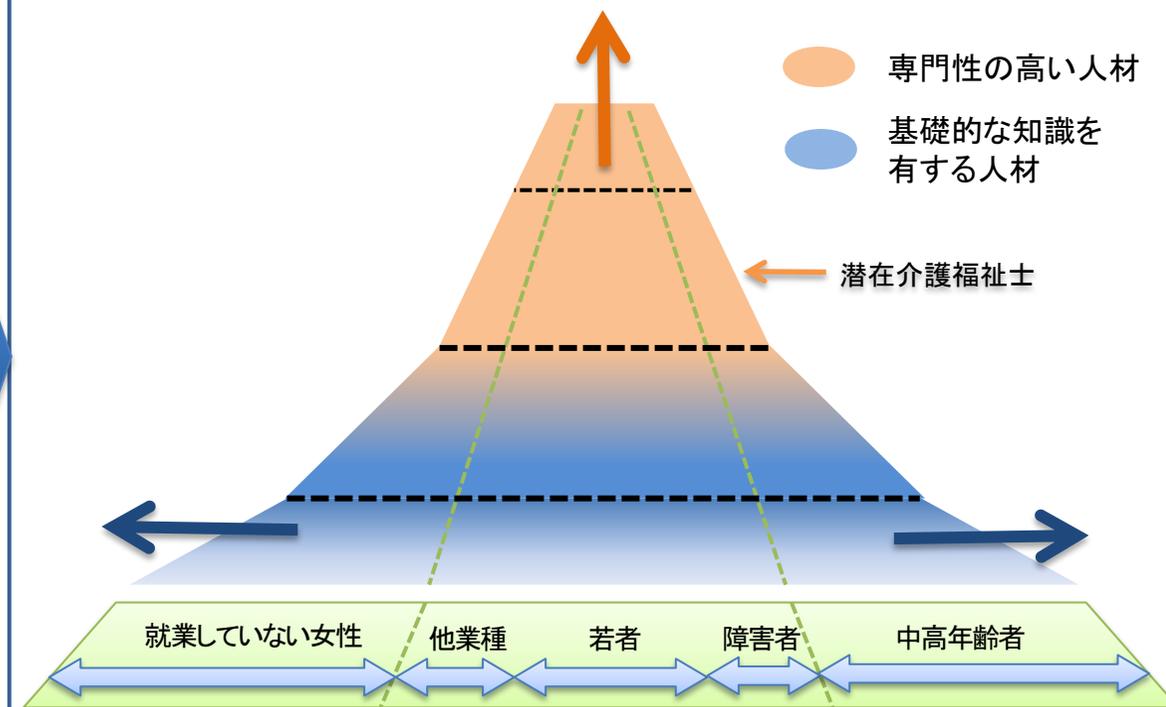
「総合的な確保方策」の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

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

「総合的な確保方策」の主要施策

目指すべき姿

主要施策

促進
参入

1. すそ野を広げる
～多様な人材の参入促進を図る～

- ・ 介護の3つの魅力(楽しさ・深さ・広さ)の情報発信によるイメージアップ 【予算】
- ・ 高校教師・親の理解促進、地域志向型の若者の掘り起こしの強化 【予算】
- ・ 中高年齢者の地域ボランティア参画等の促進 【予算】
- ・ 他産業からの参入促進を図るため、通信課程を活用 【法令】
- ・ 福祉人材センターの機能強化(サテライト展開やハローワークとの連携等) 【法令】

労働環境・
処遇の改善

2. 道を作る
～キャリアパスを構築する～

- ・ 資格取得の支援(実務者研修の受講期間の柔軟化等) 【法令】
- ・ 離職した介護福祉士の届出制度創設と再就業支援対策の強化 【法令】
- ・ 介護人材のキャリアパスシステム整備の推進 【報酬】
- ・ 代替職員の確保等による研修機会の確保 【予算】

3. 長く歩み続ける
～定着促進を図る～

- ・ 介護人材1人当たり月額1万2千円相当の賃金改善 【報酬】
- ・ 人材育成に取り組む事業所の認証・評価の実施による取組の「見える化」の推進 【予算】
- ・ エルダー・メンター制度の導入支援による早期離職の防止 【予算】
- ・ 事業所内保育所の運営支援による出産・育児との両立支援 【予算】
- ・ 雇用管理改善の推進(介護ロボット導入支援やICTの活用等) 【予算】
- ・ 社会福祉施設職員等退職手当制度を見直しによる定着促進 【法令】

資質の向上

4. 山を高くする
～継続的な質の向上を促す～

- ・ 介護福祉士の資格取得方法の見直しによる資質向上 【法令】
- ・ 介護福祉士の配置割合の高い施設・事業所に対する報酬上の評価 【報酬】
- ・ マネジメントや医療的ケア・認知症ケアなどの研修の受講支援 【予算】

5. 標高を定める
～人材の機能分化を進める～

- ・ 限られた人材を有効に活用するため、その能力や役割分担に応じた適切な人材の組合せや養成の在り方を検討 (検討)
- ・ 介護福祉士養成カリキュラムの改正等 (検討)
- ・ 未経験者等に対する入門的な研修等の構築 (検討)

国・地域の基盤整備

- ・ 国が示す人材確保のための「基本的な指針」の対象を介護サービス全般へ拡大 【法令】
- ・ 地域の関係主体が連携する場を構築し、人材確保のプラットフォームを創設 【予算】

社会福祉法等の一部を改正する法律案(福祉人材確保の促進)

介護分野 (1. 現状と課題)

- 福祉人材の量的・質的確保対策を総合的に推進するため、予算や介護報酬での対応と併せて、社会福祉法、社会福祉士及び介護福祉士法等を改正し、制度的基盤を整備する。

1. 介護人材確保に向けた取組の拡大

- 介護人材確保は喫緊かつ重要な政策課題であることから、福祉人材確保指針の対象範囲を拡大する

○ 福祉人材確保指針の対象範囲を介護保険サービス全般に拡大

- ・「社会福祉事業従業者」から「社会福祉事業及び社会福祉事業と密接に関連する介護サービス従業者」まで拡大
- ※福祉人材センター等の事業の対象範囲について同様の見直し

2. 福祉人材センターの機能強化

- 地域における介護人材確保対策の基盤である都道府県福祉人材センターの機能強化を図る

○ 福祉人材センターにおける支援体制の強化

- ・業務委託によるサテライト展開推進
- ・ハローワークとの連携強化等

○ 離職した介護福祉士の届出制度を創設し、再就業を促進

- ・離職者情報の把握や情報提供等により、円滑な職場復帰を支援

3. 介護福祉士の国家資格取得方法見直しによる資質の向上等

- 介護福祉士の資格取得方法の一元化を実施し、資質・社会的評価の向上を図る
- 若者や他業界からの参入促進、現場の介護人材のキャリア志向を向上させる措置を講じる

○ 平成29年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5年間をかけて国家試験の義務付けを漸進的に導入

○ 他産業からの参入促進を図る観点からの福祉系高校の「通信課程」の復活等

- ※地域の教育機会確保のため、カリキュラムが軽減されている特例高校を時限的に活用

○ 都道府県福祉人材センターが中心となり、地域における介護福祉士をはじめとした福祉・介護人材確保を推進する

- ① 福祉人材センターの機能強化により、総合的な福祉・介護人材の確保を推進
- ② 地域における福祉・介護人材の支援体制を強化するための委託制度やその前提となる守秘義務規定等を整備
- ③ 潜在介護福祉士の届出制度を設け、離職者の把握と求職者になる前の段階からの効果的・総合的支援を推進

※福祉人材センターは、社会福祉法に基づき、福祉分野への就労を希望する者への職業紹介等を実施（各都道府県に1箇所設置）

① 福祉人材センターの機能強化

（福祉人材センターの支援対象の拡充）

- 介護老人保健施設等、社会福祉事業以外に従事する介護人材も福祉人材センターの支援対象とし、総合的な福祉・介護人材確保対策を推進

② 地域における支援体制の強化

（ハローワーク等との連携強化）

- 地域における就労の動向に応じた的確な福祉・介護人材確保のため、都道府県、ハローワーク等の官公署との緊密な情報共有を促進

（サテライト展開の推進）

- 福祉・介護人材や福祉・介護を志す者が、より身近な地域で支援を受けられるよう、福祉人材センターの業務を地域の関係団体等に委託することを可能とし、広域的な人材確保対策を推進

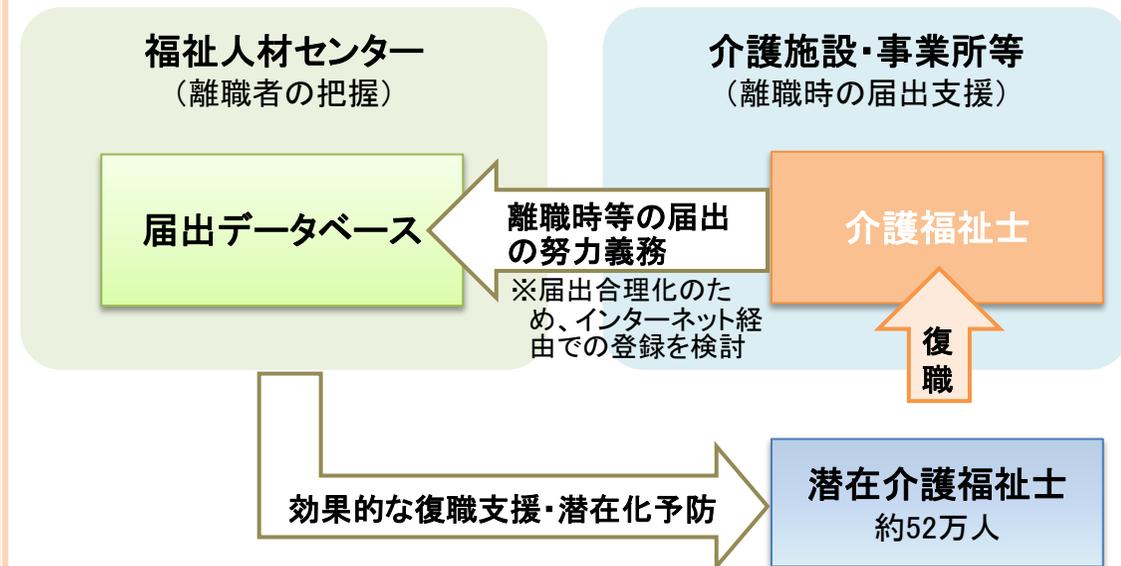
（センター職員の守秘義務の整備）

- 離職した介護福祉士の届出制度や委託制度による支援を、福祉・介護人材や福祉・介護を志す者が安心して受けられるよう、福祉人材センターの守秘義務規定を整備

③ 離職した介護福祉士の届出制度の創設

（離職した介護福祉士の届出制度の創設）

- 介護現場の中核を担うことが期待されている介護福祉士のうち約4割の者は介護に従事していない（平成25年10月現在）。このため、離職者情報の把握や、求職者になる前からの情報提供等の総合的な支援を行い、介護福祉士の再就業を促進



- メールによる情報提供等、求職者になる前から福祉・介護とのつながりを確保
- 一定期間、現場から離れていた者の不安感を払拭し、再就業が円滑に進むよう知識・技術の再修得研修や職場体験の実施