

介護人材確保の推進に関する調査研究事業

第4回検討委員会 議事次第

日時：平成26年3月6日（木）16：00～18：00

場所：TKP虎ノ門会議室 カンファレンスルーム6A

<議 事>

開会

1. 介護事業者ワーキンググループの結果報告
2. 介護人材確保に係る最近の動きについて
3. とりまとめ案について
4. 意見交換

閉会

<資 料>

資 料 1：席次表

資 料 2：検討委員会委員名簿

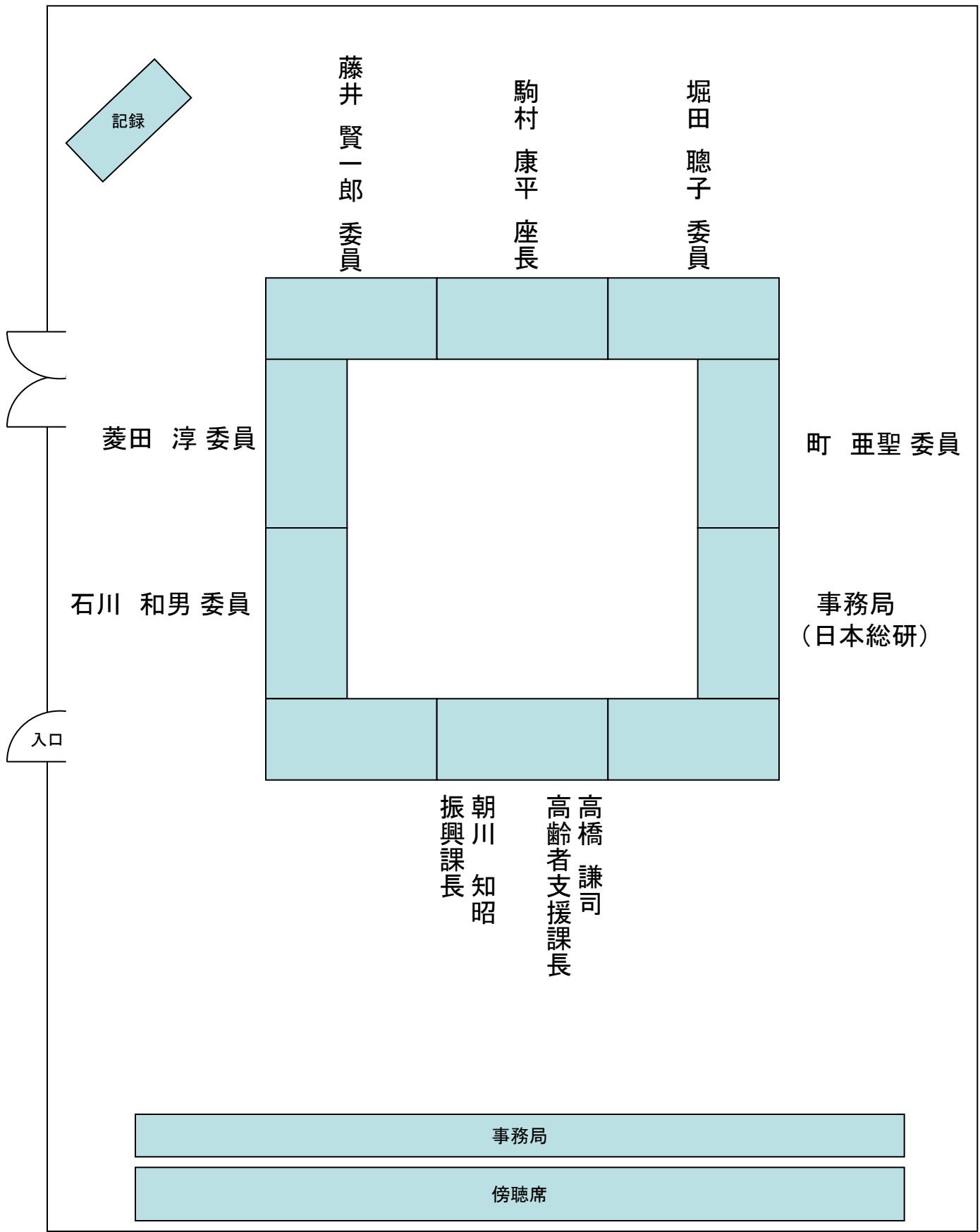
資 料 3：介護事業者ワーキンググループの結果概要

資 料 4：介護人材確保に係る最近の動き

資 料 5：介護人材確保の推進に関する調査研究 報告書(案)

参考資料：都道府県における取り組みの調査について

以 上



介護人材確保の推進に関する調査研究

第4回検討委員会 委員名簿

(敬称略・五十音順)

	第4回 出席	氏 名	所 属 ・ 職 位
1	○	石川 和男	東京財団 上席研究員
2	○	駒村 康平	【座長】慶應義塾大学経済学部 教授
3	×	橋本 正明	社会福祉法人至誠学舎立川 常務理事
4	○	菱田 淳	リクルートキャリア 雇用創出支援グループ ソリューションディレクター
5	○	藤井 賢一郎	上智大学総合人間科学部 准教授
6	×	豊後 晴一	広島県健康福祉局 地域ケア部長
7	○	堀田 聡子	独立行政法人労働政策研究・研修機構人材育成部門 研究員
8	○	町 亞聖	フリーアナウンサー
9	×	松尾 睦	北海道大学大学院経済学研究科 教授

以 上

介護人材確保の推進に関する調査研究事業

介護事業者ワーキンググループにおける主な意見

【第1回】 平成 25 年 12 月 9 日(月) 14:00～16:00

【第2回】 平成 25 年 12 月 25 日(水) 14:00～16:00

＜介護人材確保に関する課題認識＞

(人材確保の現状)

- ・ 売り手市場で人材が事業者を選ぶ状況にある。介護業界内で転職することも多く、事業者としては自助努力をしなければ待っていても来ない。
- ・ 事業所内で、職場や事業者の方向性について話をする機会が少なく、事業所に対する信頼感が醸成されないことが離職につながっている。
- ・ 求人者によればハローワーク等の面接会で個別の介護事業者の PR は聞けるが、介護業界全体について話を聞く機会は少ないとのこと。業界全体の状況等を説明すると好評だったので、介護業界全体を知ることができる機会を増やすことが求められているのではないか。
- ・ 訪問介護サービスの場合、サービス提供責任者の配置基準や資格要件の問題で、人数が十分に確保できず、事業拡大を図りにくい。
- ・ 新卒採用に関して福岡県で実施したアンケートでは、新卒学生にはデイサービスやグループホームの希望が多い。事業所に対しては「職員関係が良い」「新入社員への指導体制が整っている」「正社員である」ことを求め、中規模の事業所を選ぶ傾向が大きい。
- ・ 外国人労働者をどう受け入れていくかを真剣に考えるべきときではないか。事業所からは常に外国人労働者の受け入れの話題が出る。
- ・ 子育てが終わった 40～50 代の女性のパワーをいかに活用するかを考える必要がある。
- ・ 医師や看護師のように、潜在介護職の把握も必要ではないか。

(入口やキャリアアップの整備)

- ・ 子育てや介護が終わった人など多様な人材が入りやすい職場環境が求められる。
- ・ 介護職としてのキャリアアップが見えず、介護支援専門員に転じるケースも多いため、認定介護福祉士やキャリア段位制度等も活用し介護福祉士のリーダーをきちんと育てる必要がある。
- ・ 人材の定着と質の向上を図るならば、資格と報酬が連動するような環境整備が

重要。

- ・ 若い人がいきなり高齢の方に接するのはコミュニケーションの面から難しい。現実的には高・大学生の新卒と、子育てを卒業した人の2つのルートから確保する必要がある。
- ・ 養成機関の修了者でも、続ける人とやめてしまう人がはっきりと分かれる。養成機関における養成過程においても、介護の専門性に対する意識づけが必要。
- ・ 介護福祉士の仕事の“純度”を上げる必要がある。資格取得のハードルを上げることと併せて、職場でも、専門職による介護と補助的な業務という形で仕事を分け、さらにITを活用することで仕事の能率を上げることが必要。
- ・

<介護人材確保推進のために今後実施すべき取り組みのアイデア>

(事業者自身の取り組み強化)

- ・ 売り手市場では事業者自身による魅力ある職場作りへの取り組み強化が必要。そのためには、採用戦略やキャリアアップに向けた取り組みが求められることから、最低限事業者が取り組まなければならないことをチェックリストにして配布してはどうか。また、そういう取り組みを行っていることをHPで公表することを推奨してはどうか。
- ・ 業務環境の改善において事務負担の軽減も重要。例えば訪問介護に携帯システムを導入し、事務作業を軽減する取り組みは、間接業務の削減にも役立っている。
- ・ 定昇については一定規模が必要だが、小規模では難しい。
- ・ 多様な働き方、パートなども相当許容する市場にしておかないと、人件費は膨らみ続ける。財源は公的資金で限られているので、介護保険というシステムの中で人件費率を上げる仕組みを考えないといけない。そうすると他のコストを下げる方法を考えざるを得ない。
- ・ 気持ちよく働ける職場環境づくりは小さなことでも出来ることがある。例えば事務員の活用事例が参考になる。介護職員がタイムカードを押す際に、事務員が立ち上がって「おつかれさまでした」と声かけし、介護職員の態度で気になることがあればすぐに施設長に報告することで、離職率が大幅に低下した事例がある。
- ・ 新卒者、潜在的な有資格者ともに、いきなり居宅系サービスはハードルが高い。例えば大規模の施設や通所事業所で集めた人材を、ヘルパーに流す取り組みが必要。
- ・ 慢性的に人材不足のせいで、中途採用者には即戦力を求めてしまうが、そうすると負担が大きくて辞めてしまう。一年間は温かく見守ってあげるようなことをしている法人では辞めない。経営者の観点では我慢が難しいが「待つ」ことが重要。経営者の質の向上も考える必要がある。

(業界全体での「介護のイメージ」の確立)

- ・ 介護の仕事を正しく知ってもらうため、イメージを伝える共通のツールを作成し、それぞれの事業者や団体、自治体で活用してはどうか。
- ・ 小さい頃から介護の仕事のイメージをきちんと持ってもらうため、小中学生との交流といった取り組みを推進してはどうか。(先行例では、小学生の頃に交流で訪れた人に就職先として選ばれるといった効果が表れている)
- ・ 小中高生に介護とは何かということを教育段階で伝えないといけない。過去に団体として「Care」という雑誌を2万部制作し日本全国の高校に配布したことがある。ただし、配布した時は反響があったが、1回きりになっている。

(他団体との課題共有や人材養成における連携)

- ・ 単独の団体では人材育成は難しいため、他の団体と連携していくことも考えている。様々な団体と常に情報共有していくことが望ましく、事業者懇談会のような枠組みは定期的に実施した方が良いと思う。
- ・ 人材育成にあたっては、在宅系と施設系が連携する、地域の事業者団体と養成校、介護労働安定センターが連携するなど、互いにないものを提供しあう関係づくりを進めてはどうか。
- ・ それなりの規模がないと人材育成の余裕ができないというのはわかるが、一概に制度で縛るのは良くない。
- ・ 研修は共通にできることとできないことがある。人材マネジメントの方法論をあまりご存じない事業所も多いため、人事担当者向けの研修は共通化する効果が高い。また、新卒者については同期がいなくて孤立するケースがあるので、例えば入職6か月目に合同研修をするという取り組みが有効だ。

(働く人の目線に立った情報提供)

- ・ 新卒者を念頭に置いて、自分に合った事業者を選んでももらうために、「就職先を選ぶ上での視点」を伝えてはどうか。
- ・ 学校の先生に対して卒業生の様子を報告する等のきめ細やかなコミュニケーションを行うことで、介護の仕事に対するイメージ向上や継続的な紹介につながるのではないかと。

以上

介護人材確保に係る最近の動き

- (1) 介護保険制度の見直しに関する意見
(平成25年12月20日社会保障審議会介護保険部会)
- (2) 地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律案
(平成26年2月12日国会提出)
- (3) 人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議
(平成26年2月19日)
- (4) 全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議
(平成26年2月25日)

国

- ・介護報酬改定等を通じた処遇改善の取組等、4つの視点に基づき総合的に施策を推進
- ・介護保険事業(支援)計画の基本指針と連動した福祉人材確保指針や介護雇用管理改善等計画の見直し
- ・介護人材の需給推計ツールの提供など都道府県への支援

都道府県

- ・介護保険事業支援計画等に基づき、介護職員の研修など、4つの視点からの取組
- ・必要となる介護人材の需給推計の実施
- ・関係団体や関係機関などを集めた協議会の設置運営

市町村

- ・事業者の介護人材確保に向けた取組の支援
- ・生活支援の担い手を増やしていくための取組

事業者(事業者団体)

- ・選ばれる事業所となるための魅力ある職場作り等も含めた介護職員の処遇改善への取組
- ・業界自らのイメージアップへの取組
- ・業界全体としてマネジメントに関する情報の提供と意識改革
- ・複数事業所が共同で採用や研修を行うなど事業所の連携強化

視点①:参入の促進

介護業界のイメージアップの推進、介護職員の専門性に対する社会的認知度のアップ、情報公表や適切なマッチングなど多様な人材が就労できるような裾野を広げる取組等

視点②:キャリアパスの確立

研修の受講支援や法人の枠を超えた人事交流の推進などのステップアップやキャリアパスの確立等

視点③:職場環境の整備・改善

介護職員の負担軽減のための介護ロボットの開発促進やICTを活用した情報連携の推進・業務の効率化などの職場環境の整備・改善等

視点④:処遇改善

介護報酬の改定を通じて、介護職員の更なる処遇改善を図るとともに、事業者による取組の促進策を検討等

取組の4つの視点

国・都道府県・市町村・事業者の主な役割

(参考)介護保険制度の見直しに関する意見(抄)

平成25年12月20日社会保障審議会介護保険部会

5. 介護人材の確保

- 介護人材は、2025(平成37)年度には237～249万人が必要と推計されており、現在の149万人から毎年6.8～7.7万人の人材を確保していく必要がある。
 - そのためには、学卒就職者やハローワーク、福祉人材センターなどを通じて新たに入職してくる者を確保・増加させるとともに、離職して他産業へ流出していく者が流出せず介護分野に定着するよう取り組むことが重要である。
 - 介護人材の確保に当たっては、事業者の意識改革や自主的取組を推進することが重要であるとともに、人材の新規参入の促進と定着を図る取組が必要であり、他の産業に比べて離職率が高いことや平均賃金が低いことなどの課題を踏まえ、
 - ① 介護業界のイメージアップや学童期からの介護についての教育、介護職員の専門性に対する社会的認知度のアップ等社会的評価の向上の推進、多様な人材が就労できるような裾野を広げる取組などの参入の促進
 - ② 研修の受講支援や法人の枠を超えた人事交流の推進などのステップアップを促すキャリアパスの確立
 - ③ 介護職員の負担軽減のための介護ロボットの開発促進・福祉用具の活用やICTを活用した情報連携の推進・業務の効率化などの職場環境の整備・改善
 - ④ 処遇改善
- の4つの視点から、事業者等とも連携して、国・都道府県・市町村が役割分担しつつ、それぞれが積極的に取り組むべきである。

- 具体的には、
 - ・ 国は、介護報酬改定を通じた処遇改善の取組の推進、キャリアパス制度の確立に向けた取組の推進
 - ・ 都道府県は、介護保険事業支援計画を活用しつつ、人材確保に向けた様々な取組の推進
 - ・ 市町村は、単身高齢者などが増加する中、必要性が高まる生活支援サービスの担い手を育成・確保するとともに研修を実施することなどを中心に取り組むことが重要である。
- これまで、介護従事者の処遇改善に重点をおいた平成21年度介護報酬改定、平成21年10月からの介護職員処遇改善交付金の実施、時限措置の処遇改善交付金から安定的な効果を継続させるための介護職員処遇改善加算を新設した平成24年度介護報酬改定といった取組を行ってきた。引き続き、国は平成27年度の介護報酬改定において処遇改善に向けた検討を行うことが必要である。なお、この点に関して、介護職員処遇改善加算は継続すべきとの意見があった一方で、介護報酬の引上げは保険料負担の増大に直結するものであり、事業者の経営実態が改善していることも踏まえ、事業者の更なる自助努力を求めていくことを優先すべきとの意見があった。
- 都道府県は、介護人材の確保に関する事項が介護保険事業支援計画の記載事項となっていること等から、特に積極的な政策展開が求められる。地域によって高齢化等人口構成の状況が異なること、介護労働市場は地域密着型であること、地域の関係者が協力して対策を講じていくことが効果的であることなども勘案すると、これまで以上に都道府県が広域的な視点から総合的な取組を推進することが期待される。

- このためには、まず、必要となる介護人材の推計を行うことが重要であるが、現在推計を実施している都道府県は少数である。推計手法が示されていないために実施できていないところもあることから、国は、都道府県で必要となる介護人材の推計が可能となるワークシートを整備して提供するなど、都道府県の人材確保の取組を支援していく必要がある。
- また、都道府県レベルで協議会を設置し、介護関係団体等が参画・協働して施策を推進していくなど、都道府県の先進的な取組が既にあるところであり、それらを参考にしつつ取組を進めることが重要である。
- 取組に当たって、介護保険事業支援計画の基となる国の基本指針と、「福祉人材確保指針」・「介護雇用管理改善等計画」との連携が重要であり、国においては、関係部局が連携しながら、必要な見直しを検討することが適当である。また、これらの見直しを踏まえ、都道府県は介護保険事業支援計画を策定することが必要である。
- なお、都道府県が策定する介護保険事業支援計画に関して、生活支援サービスを担う人材の必要量も記載していくことが必要であるとの意見があった。

地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律案の概要

趣旨

持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律に基づく措置として、効率的かつ質の高い医療提供体制を構築するとともに、地域包括ケアシステムを構築することを通じ、地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するため、医療法、介護保険法等の関係法律について所要の整備等を行う。

概要

1. 新たな基金の創設と医療・介護の連携強化（地域介護施設整備促進法等関係）

- ①都道府県の事業計画に記載した医療・介護の事業（病床の機能分化・連携、在宅医療・介護の推進等）のため、**消費税増収分を活用した新たな基金を都道府県に設置**
- ②**医療と介護の連携を強化**するため、厚生労働大臣が基本的な方針を策定

2. 地域における効率的かつ効果的な医療提供体制の確保（医療法関係）

- ①医療機関が都道府県知事に**病床の医療機能（高度急性期、急性期、回復期、慢性期）等を報告し**、都道府県は、それをもとに**地域医療構想（ビジョン）**（地域の医療提供体制の将来のあるべき姿）を医療計画において策定
- ②**医師確保支援**を行う地域医療支援センターの機能を法律に位置付け

3. 地域包括ケアシステムの構築と費用負担の公平化（介護保険法関係）

- ①在宅医療・介護連携の推進などの**地域支援事業の充実**とあわせ、**予防給付（訪問介護・通所介護）を地域支援事業に移行し、**
多様化 ※地域支援事業：介護保険財源で市町村が取り組む事業
- ②**特別養護老人ホーム**について、在宅での生活が困難な中重度の要介護者を支える機能に重点化
- ③**低所得者の保険料軽減を拡充**
- ④**一定以上の所得のある利用者の自己負担を2割へ引上げ**（ただし、一般の世帯の月額上限は据え置き）
- ⑤低所得の施設利用者の食費・居住費を補填する**「補足給付」の要件に資産などを追加**

4. その他

- ①診療の補助のうちの**特定行為を明確化**し、それを手順書により行う看護師の研修制度を新設
- ②**医療事故に係る調査の仕組み**を位置づけ
- ③医療法人社団と医療法人財団の合併、持分なし医療法人への移行促進策を措置
- ④**介護人材確保対策の検討（介護福祉士の資格取得方法見直しの施行時期を27年度から28年度に延期）**

施行期日（予定）

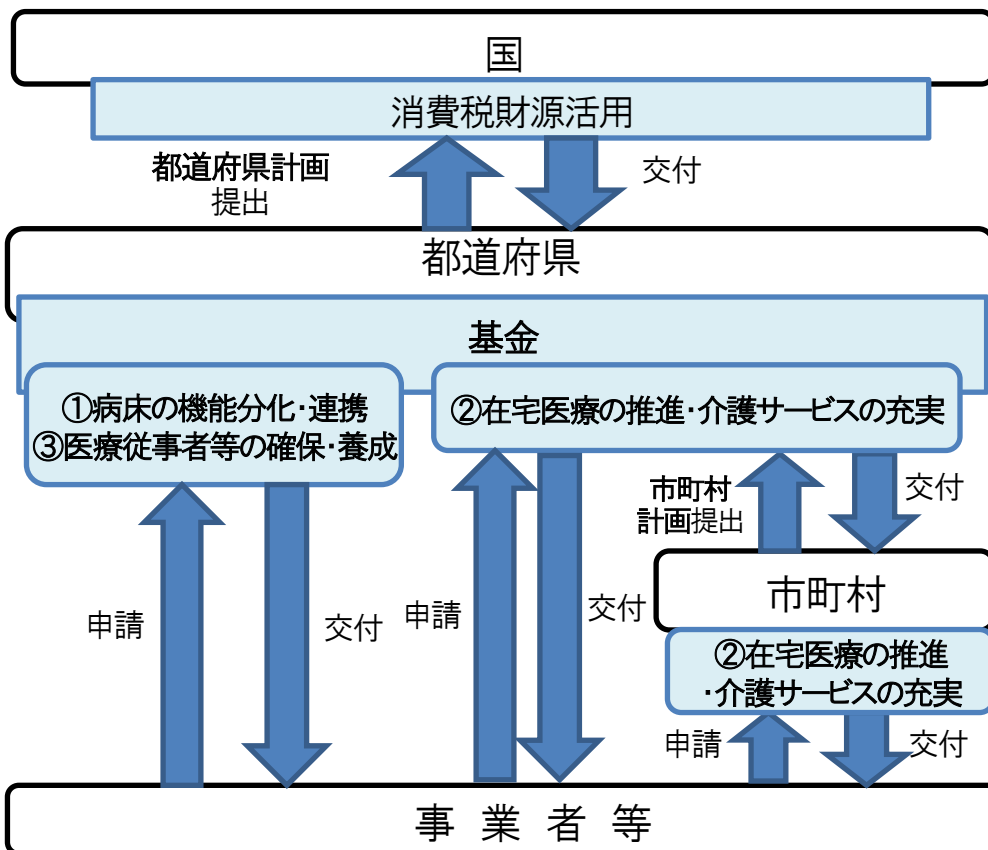
公布日。ただし、医療法関係は平成26年10月以降、介護保険法関係は平成27年4月以降など、順次施行。

医療・介護サービスの提供体制改革のための新たな財政支援制度

平成26年度
：公費で904億円

- 団塊の世代が後期高齢者となる2025年を展望すれば、病床の機能分化・連携、在宅医療・介護の推進、医師・看護師等の医療従事者の確保・勤務環境の改善、地域包括ケアシステムの構築、といった「医療・介護サービスの提供体制の改革」が急務の課題。
- このため、医療法等の改正による制度面での対応に併せ、消費税増収分を財源として活用し、医療・介護サービスの提供体制改革を推進するための新たな財政支援制度を創設する。
- 各都道府県に消費税増収分を財源として活用した基金をつくり、各都道府県が作成した計画に基づき事業実施。
- ◇ 「地域における公的介護施設等の計画的な整備等の促進に関する法律」を改正し、法律上の根拠を設ける。
- ◇ この制度はまず医療を対象として平成26年度より実施し、介護については平成27年度から実施。病床の機能分化・連携については、平成26年度は回復期病床への転換等現状でも必要なもののみ対象とし、平成27年度からの地域医療構想(ビジョン)の策定後に更なる拡充を検討。

【新たな財政支援制度の仕組み(案)】



地域にとって必要な事業に適切かつ公平に配分される仕組み(案)

- ①国は、法律に基づき基本的な方針を策定し、対象事業を明確化。
- ②都道府県は、計画を厚生労働省に提出。
- ③国・都道府県・市町村が基本的な方針・計画策定に当たって公正性及び透明性を確保するため、関係者による協議の仕組みを設ける。
※国が策定する基本的な方針や交付要綱の中で、都道府県に対して官民に公平に配分することを求める旨を記載するなどの対応を行う予定。(公正性及び透明性の確保)

新たな財政支援制度の対象事業(案)

- 1 病床の機能分化・連携のために必要な事業**
 - (1)地域医療構想(ビジョン)の達成に向けた医療機関の施設・設備の整備を推進するための事業 等
- 2 在宅医療・介護サービスの充実のために必要な事業**
 - (1)在宅医療(歯科・薬局を含む)を推進するための事業
 - (2)介護サービスの施設・設備の整備を推進するための事業 等
- 3 医療従事者等の確保・養成のための事業**
 - (1)医師確保のための事業
 - (2)看護職員の確保のための事業
 - (3)介護従事者の確保のための事業**
 - (4)医療・介護従事者の勤務環境改善のための事業 等

■国と都道府県の負担割合は、2/3:1/3

介護福祉士の資格取得方法の見直しの施行延期等について

介護人材の確保が困難な状況を踏まえ、介護福祉士の資格取得にかかる実務者研修の義務付け(実務者ルート)及び国家試験の義務づけ(養成施設ルート)の施行時期を延期するとともに、介護人材の確保のための方策についての検討を行うこととする。

現状と考え方

- 平成19年の制度改正により、資格取得方法の見直しを実施。実務者研修の義務付け(実務者ルート)及び国家試験の義務づけ(養成施設ルート)が平成27年度から施行予定。
- しかし、依然、介護人材の確保が困難な状況が続き、今後の経済状況の好転による他業種への流出懸念が高まる中で、介護業界への入職意欲を削がないようにし、幅広い方面から人材を確保するための方策を講じる必要性が高まっている。

今回の対応

以下の2点について、改正法案に盛り込むこととする。

- 1 介護人材の確保のための方策について、1年間をかけて、検討を行うこと(検討規定)
- 2 資格取得方法の見直しの施行時期を1年間延長すること

人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議の設置

趣 旨

人手不足が見られる分野（建設、介護、保育、看護など）においては、全国的な雇用情勢の改善（労働力需給のひっ迫）や、それぞれの分野での労働需要の高まり等に伴い、一層の人手不足が懸念される状況にある。これらの分野の人材（担い手）の確保・育成対策の強化を図るためには、関係部局が緊密に連携し、短期的視点にとどまらず中長期的視点に立って、総合的に取り組むことが求められる。このため、厚生労働副大臣をヘッドに、関係部局からなる「人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議」を設置する。

構成員

座 長：佐藤厚生労働副大臣

構成員：医政局長、労働基準局長、職業安定局長、職業能力開発局長、
雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、社会・援護局障害保健福祉部長、
老健局長

検討事項（例）

- 人手不足分野における不足の現状と見通し（離職率の高い分野も含む）
- 人手不足分野における人材確保・育成に向けた課題
- 人材の確保・育成に向けた当面の対応状況
- 人材の確保・育成に向けて講ずるべき対応方策（中長期的取組を含む）

全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議(抄)

○ 介護人材の確保等について

- ・ 団塊の世代が75歳以上となってくる2025年度に向け、地域包括ケアシステムを構築し、在宅サービスを充実していくにあたり、介護人材は237～249万人が必要と推計されており、現在の149万人から毎年6.8～7.7万人の人材を確保していく必要がある。
- ・ 介護人材の確保にあたっては、①参入の促進、②キャリアパスの確立、③職場環境の整備・改善、④処遇改善の4つの視点での取組が重要であり、事業者等とも連携して、国・都道府県・市町村が役割分担しつつ取り組むことが必要である。特に、都道府県におかれては、地域によって高齢化等人口構成の状況が異なること、介護労働市場は地域密着型であること、地域の関係者が協力して対策を講じていくことが効果的であることなどを勘案し、都道府県による先進的な取組も参考にしつつ、広域的な視点から総合的な取組のこれまで以上の推進をお願いしたい。
- ・ その取組を推進するにあたっては、必要となる介護人材の推計を行うことが重要であることから、現在、社会・援護局において、都道府県で必要となる介護人材の需給推計が可能となるワークシートの作成を進めているところであり、本年4月以降に提供する予定である。当該ワークシートは、2025年を見据えて策定することとなる第6期介護保険事業支援計画においても活用されるものであるため、各都道府県において必要な介護人材の需給推計を行い、介護関係団体や関係機関等を集めた協議体を設置するなどにより、関係者が連携・協働しながら介護人材の確保に取り組まれない。

- ・ また、今月成立した補正予算において、緊急雇用創出事業臨時特例基金を積み増し、「地域人づくり事業」の創設が盛り込まれ、職業安定局より各都道府県地域雇用対策担当部(局)長あてに当該事業の実施にかかる通知がされている。
- ・ この「地域人づくり事業」については、雇用拡大プロセス(失業者(無業者)の就職に向けた支援)、処遇改善プロセス(在職者に対する処遇改善に向けた支援)を事業内容としており、介護の分野においても、介護事業所や事業者団体等において、雇用拡大のための実習受入、雇用管理改善のための研修、正社員化に向けたコンサルティングなどに活用できるものであることから、緊急雇用創出基金担当部局と連携し、当該基金を積極的に活用されたい。
- ・ さらに、福祉・介護人材確保対策については、緊急雇用創出事業臨時特例交付金に基づく基金事業(住まい対策拡充等支援事業分)を用いて、「福祉・介護人材確保緊急支援事業」を実施しており、福祉・介護人材の参入促進や潜在的有資格者等の再就業促進の取組等といった福祉・介護人材確保のための取組を都道府県等が実施する際に活用できる。
- ・ 当該基金事業については、実施期間が平成25年度末までとされているが、平成26年度についても事業実施が可能となるよう、平成25年度補正予算において実施期間の延長と所要額の積み増しを計上しているところであり、これについても積極的に活用いただきたい。
- ・ なお、先般提出した法案の中で、医療・介護の提供体制改革のための新たな財政支援制度を創設することとしたところであるが、その中で都道府県の事業メニューの1つとして「介護従事者の確保に関する事業」が盛り込まれている。これについては、平成27年度から活用することを前提に平成27年度予算編成過程の中で調整していくことになると見込まれるのでご了願いたい。

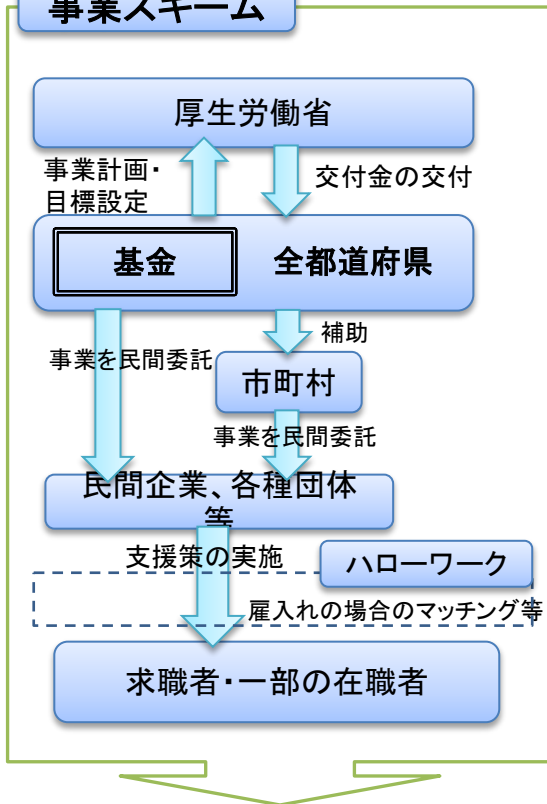
地域人づくり事業の概要

平成25年度補正予算
1,020億円

趣旨

- 地域経済を活性化し、「日本再興戦略」による経済成長を確実なものとするために、地域において、産業や社会情勢等の実情に応じた多様な「人づくり」により、若者や女性、高齢者等の潜在力を引き出し、雇用の拡大など「全員参加」を可能とする環境を整備するとともに、賃金の上昇や、家計所得の増大等処遇改善に向けた取組を推進。
- 都道府県に造成している基金を積み増し、「地域人づくり事業」を創設し、民間企業等の活力を用い、雇用の拡大及び処遇の改善に取り組む。

事業スキーム



地域の多様な「人づくり」を通じた雇用拡大・賃上げ促進

概要

- 事業期間は、事業開始（平成25年度補正予算成立）から、平成26年度末まで。（ただし、平成26年度までに開始した事業は平成27年度末まで。）
- 都道府県は、予め雇用拡大及び処遇改善に関する事業の到達目標を立て、その進捗を管理することが必要。

事業内容

地域のニーズに応じて、以下の雇用対策事業を計画・実施。受託事業主は、予め計画を立てて取り組むことが必要。

雇用拡大プロセス

…失業者（無業者）の就職に向けた支援

（例）

【雇入れを伴うもの】

- ① 未就職卒業生・出産により離職した女性を雇い入れての座学研修・企業実習／
- ② 高齢者等を雇い入れての介護補助事業等（支弁費用）人件費、研修費、企業実習受入経費

【雇入れを伴わないもの】

- ③ 人手不足分野のミスマッチ解消のための合同採用説明会／
- ④ 中小企業の情報発信／
- ⑤ 地域の実情に応じた就職支援セミナー
- ⑥ 生涯現役社会実現に向けた高齢者就業機会の掘り起こしとマッチング 等

（支弁費用）説明会経費、情報発信費、セミナー経費等

処遇改善プロセス

…在職者に対する処遇改善に向けた支援

（例）

- ① 【定着支援】に向けたメンタルトレーニング（若手社員向け）・雇用管理研修（管理者向け）／
- ② 非正規雇用労働者の【正社員化】に向けた生産性拡大に関するコンサルティング／
- ③ 【賃金上昇】を目的とした、海外販路拡大・グローバル人材育成のための国内外派遣 等
（支弁費用）研修費（講師謝金、アドバイス費用）等

※ 実施都道府県は、両プロセスの実施が必要。 11

雇用拡大プロセスの例

介護人材確保支援事業

(概要)

介護事業所が地域の若年者、高齢者等の無業者を、有期雇用契約にて雇入れ、業務に従事させながら訓練を受講させることにより能力を高め、正規雇用につなげる。

(効果)

介護人材確保、育成

(委託先のイメージ)

・人材確保や人材育成に取り組む介護施設



※ 本資料はあくまで想定し得る事業のイメージを示したものです。実際に実施される事業は、各自治体により異なりますのでご注意ください。

※ 本事業例を参考に事業を実施する場合でも、実施要領等で示した要件に合致しない事業は実施できませんので、ご注意ください。

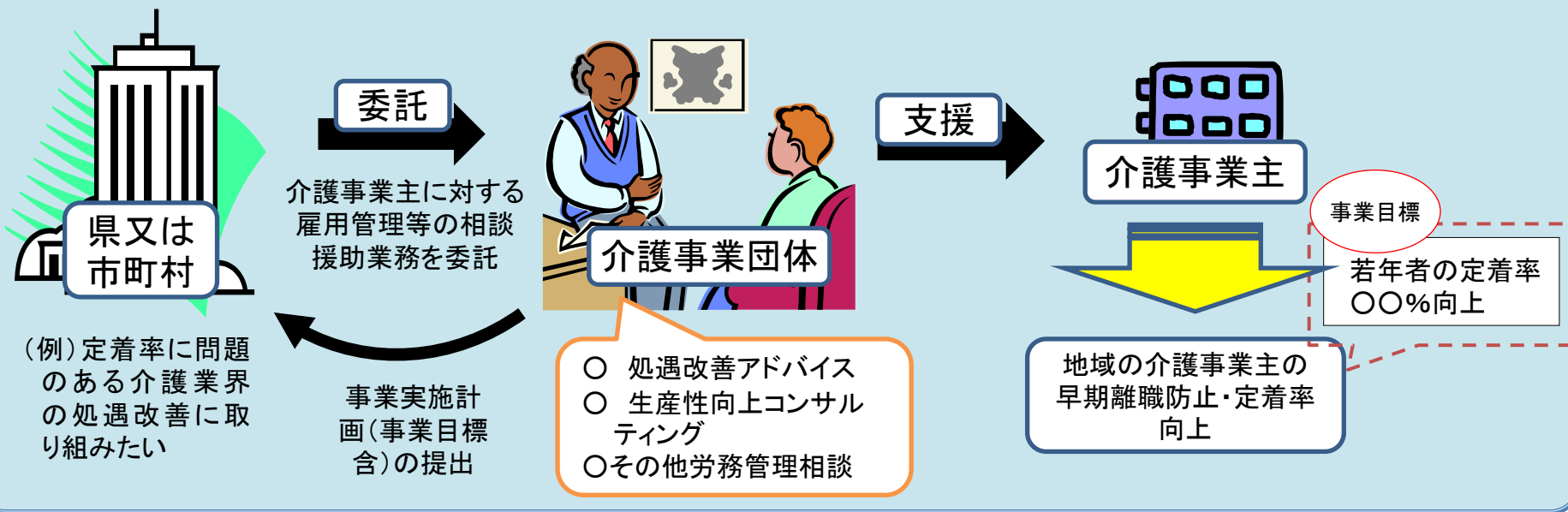
処遇改善プロセスの例

介護業雇用管理等相談援助事業

(概要)
介護業界における賃上げ等処遇改善の取組を推進するため、介護事業団体等が、介護事業主を対象に、中小企業診断士等の専門家による雇用管理等の相談援助を実施する。

(効果)
・介護業界における若者等の離職防止

(委託先のイメージ)
・介護事業団体、労務管理を専門に扱う団体 等



※ 本資料はあくまで想定し得る事業のイメージを示したものです。実際に実施される事業は、各自治体により異なりますのでご注意ください。

※ 本事業例を参考に事業を実施する場合でも、実施要領等で示した要件に合致しない事業は実施できませんので、ご注意ください。

介護人材確保の推進に関する調査研究
報告書（案）

平成26年3月

株式会社 日本総合研究所

介護人材確保の推進に関する調査研究

報告書

目次（案）

第1章 本調査研究の目的と概要	1
1. 目的	1
2. 実施方法	1
(1) 検討委員会	1
(2) 介護事業者懇談会・ワーキンググループ	2
(3) 都道府県・政令指定都市調査	4
第2章 介護人材確保に係る現状と今後の対応の方向性	5
1. 現状認識	5
① 介護人材確保のこれまで	5
② 地域による違い	10
③ 介護人材確保をとりまく直近の状況 ～介護人材の不足感に関する留意点	11
2. 今後の対応の方向性	12
第3章 今後の取り組みを強化するために必要な視点	15
1. 参入の促進	15
① イメージアップの推進	15
② 一般の学生への働きかけなど採用戦略の充実	18
③ すそを広げる	21
2. 定着の促進	23
① 事業所の意識改革と自主的な取組の推進	23
② 事業所の連携強化の推進	27
③ 専門性の高い人材の確保	29
3. 多様な介護人材の活用と生産性向上・イノベーションの創出	32
① 多様な介護人材の活用等	32
② 生産性向上・イノベーションの創出	33

第4章 都道府県による広域的・総合的な支援	37
1. 都道府県による支援の必要性	37
2. 都道府県による取り組みの現状と今後の方向性	38
(1) 都道府県による取り組みの例	38
① 広島県の取り組み	38
② 京都府の取り組み	40
③ その他の取り組み	42
(2) 都道府県による取り組みの今後の方向性	44
 第5章 今後の介護人材確保の推進に向けた提案	45
1. 第6期介護保険事業(支援)計画期間等の早期に実施が期待される取り組み	45
(1) 事業者における自主的な取り組み	45
(2) 団体等において期待される取り組み	47
(3) 都道府県等の行政に期待される取り組み	47
(4) 国に期待される取り組み	48
2. 今後さらに検討を要する取り組み	49
 参考資料 1 検討委員会での事業者・都道府県プレゼンテーション資料	50
 参考資料 2 都道府県・政令指定都市調査結果	50

第1章 本調査研究の目的と概要

1. 目的

介護事業者においては、これまで処遇改善交付金等による賃金面等(衛生要因)での改善策が講じられてきた一方、職員の意欲や自己効力感の向上、自己実現の実現、そのための褒賞制度や研修、勤務環境の整備といった「職場の魅力」(動機づけ要因)の向上に関する取り組みは十分でない。今後、わが国の労働力人口が減少する中、介護職にはこれまで以上に高い資質が期待されていることを踏まえると、「職場の魅力」の向上を推進することが喫緊の課題である。

そこで本事業では、介護事業者における「職場の魅力」の向上に関する取り組みを推進するための課題と方策を明らかにするとともに、介護の職場に対する社会的な評価を改善するための課題とその解決方策を明らかにすることを目的とする。

2. 実施方法

(1) 検討委員会

本事業全体が、介護職及び介護事業者にとって実践的かつ効果的なものとなるようにするため、本事業の推進に関する助言・指導等を行うことを目的として、介護事業者、人材マネジメント会社、教育機関、行政等の構成員から成る検討委員会を設置した。

本検討委員会における検討そのものが、介護分野の魅力向上と社会的評価の改善にも資するよう、本検討委員会は公開で開催した。

本検討委員会の委員及び各回の開催日程・主な議題は以下の通りである。

(検討委員会 委員名簿)(敬称略、五十音順、◎は委員長)

	氏名	所属・職位
	石川 和男	東京財団 上席研究員
◎	駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授
	橋本 正明	社会福祉法人至誠学舎立川 常務理事
	菱田 淳	リクルートキャリア 雇用創出支援グループ ソリューションディレクター
	藤井 賢一郎	上智大学総合人間科学部 准教授
	豊後 晴一	広島県健康福祉局 地域ケア部長
	堀田 聡子	独立行政法人労働政策研究・研修機構人材育成部門 研究員
	町 亜聖	フリーアナウンサー
	松尾 睦	北海道大学大学院経済学研究科 教授

(検討委員会 会議開催日程・主な議題)

日時・場所	議事
第1回検討委員会 日時:平成25年8月9日(金)10:00~12:00 場所:TKP 品川カンファレンスセンター カンファレンスルーム5	1. ご挨拶 2. 委員紹介 3. 本検討の背景と目的 4. 介護人材確保に関する現状と本検討会で取り上げる論点(案) 5. 意見交換
第2回検討委員会 日時:平成25年8月30日(金)10:00~12:00 場所:航空会館 B101 会議室	1. 介護事業者からのプレゼンテーション (1)株式会社やさしい手 (2)社会福祉法人あかね 2. 論点整理(案)及び追加資料について 3. 意見交換
第3回検討委員会 日時:平成25年9月10日(火)10:00~12:00 場所:航空会館 B101 会議室	1. 都道府県及び事業者からのプレゼンテーション (1)静岡県 (2)京都府 (3)地域密着型総合ケアセンターきたおおじ 2. 介護人材確保の推進に関する論点(議論中の整理案)について 3. 意見交換
第4回検討委員会 日時:平成26年3月6日(木)16:00~18:00 場所:TKP 虎ノ門会議室 カンファレンスルーム6A	1. 介護事業者ワーキンググループの結果報告 2. とりまとめ案について 3. 意見交換

(2) 介護事業者懇談会・ワーキンググループ

検討委員会での検討結果(中間整理)を踏まえ、事業者による具体的な取り組みを促進する上で必要な条件整備を検討するため、介護事業者、検討委員会委員から成る懇談会、及びワーキンググループを設置した。介護事業者懇談会とワーキンググループの構成メンバー及び各回の開催日程・主な議題は以下の通りである。

(介護事業者懇談会 出席者名簿)(敬称略、五十音順)

氏名	所属・職位
石橋 真二	(公社)日本介護福祉士会 会長
因 利恵	日本ホームヘルパー協会 会長
河原 四良	UAゼンセン 日本介護クラフトユニオン 顧問・政策主幹
河原 至誓	(公社)全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 幹事
国政 貴美子	(一社)全国特定施設事業者協議会 副代表理事
島津 禮子	(特)市民福祉団体全国協議会 代表理事
清水 紘	(一社)日本慢性期医療協会 副会長
下田 肇	(公社)日本認知症グループホーム協会 常務理事
高橋 寛典	(一社)日本在宅介護協会 業務委員会委員
高橋 三千代	全国ホームヘルパー協議会 会長
平田 直之	全国社会福祉法人経営者協議会 介護保険事業経営委員長 (代理 全国社会福祉法人経営者協議会 協議員 宮田裕司)
藤田 誠	日本生活協同組合連合会 福祉事業推進部 会員支援部長
古俣 泰規	全国社会福祉協議会 地域福祉推進委員会
本間 達也	(公社)全国老人保健施設協議会 常務理事

(介護事業者懇談会 開催日程・主な議題)

日時・場所	議事
日時:平成 25 年 10 月 8 日(火)13:00~16:00 場所:TKP ガーデンシティ竹橋 ホール 10E	1. 介護人材の確保について 2. 人材確保に関する事業者等の取組等について 3. 意見交換

(介護事業者ワーキンググループ 出席者名簿)(敬称略、五十音順)

氏名	所属
青木 たか子	(一社)日本在宅介護協会 業務委員会 委員
扇田 守	(一社)全国介護事業者協議会 専務理事
加藤 伸二	(一社)全国特定施設事業者協議会 理事
河原 至誓	(公社)全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 幹事
清水 紘	(一社)日本慢性期医療協会 副会長
下田 肇	(公社)日本認知症グループホーム協会 常務理事
田中 尚輝	(特)市民福祉団体全国協議会 専務理事
平田 直之	全国社会福祉法人経営者協議会 介護保険事業経営委員長
藤田 誠	日本生活協同組合連合会 福祉事業推進部 会員支援部長
本間 達也	(公社)全国老人保健施設協会 常務理事

(介護事業者ワーキンググループ 開催日程・主な議題)

日時・場所	議事
日時:平成 25 年 12 月 9 日(月)13:00~15:00 場所:航空会館 201 会議室	1. 「介護人材確保の推進に関する論点(議論中の整理案)」について 2. 意見交換 (1)介護人材確保に関する課題認識 (2)介護人材確保推進のために今後実施すべき取り組みのアイデア
日時:平成 25 年 12 月 25 日(水)14:00~16:00 場所:TKP 田町カンファレンスセンター カンファレンスルーム B1A	1. 「介護人材確保の推進に関する論点(議論中の整理案)」について 2. 第 1 回介護事業者ワーキンググループにおける主な意見について 3. 意見交換 (1)介護人材確保に関する課題認識 (2)介護人材確保推進のために今後実施すべき取り組みのアイデア

(3) 都道府県・政令指定都市調査

検討委員会において、介護人材確保の推進のために、地域の実情に応じた介護分野と雇用・労働分野の施策を一体的に促進する必要があるとの方向性が示されたことを受け、都道府県及び政令指定都市における介護人材確保推進に関する取り組み等の現状と今後の方向性や課題等を把握することを目的として、以下の通り調査を実施した。

< 調査概要 >

実施時期	平成 26 年 2 月 28 日(金)～3 月 日()
実施方法	質問紙調査(郵送による発送/ファックスによる回収)
調査対象	全都道府県・政令指定都市の介護保険担当部局
主な調査項目	<ul style="list-style-type: none">・ 介護人材確保に関する取り組みの所管部局、体制、予算・ 介護人材確保に関する取り組みの実施状況・ 介護人材確保を推進するための庁内関係部局及び庁外関係機関等との協議の場の運営状況・ 協議の場の設置・運営による成果と課題・ 事業者による自主的な取り組みを推進するための施策・ 今後の介護人材確保に関する取り組みで重視する取り組み、課題 など
回収数(回収率)	(%)

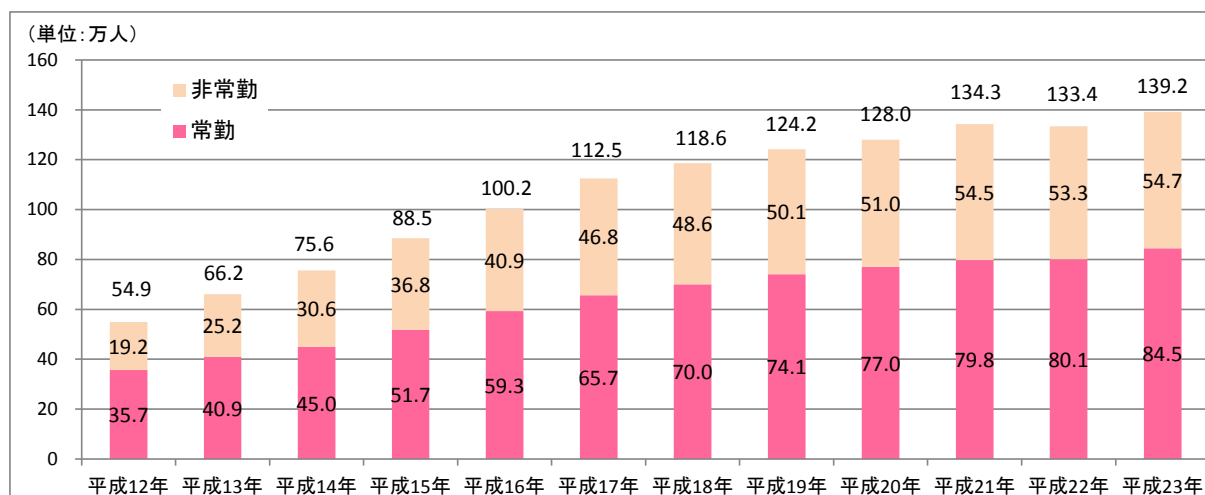
第2章 介護人材確保に係る現状と今後の対応の方向性

1. 現状認識

① 介護人材確保のこれまで

介護保険制度の経緯をみると、発足当初は人材獲得に主眼が置かれ、介護職員数は増加を続けたが、2005年(平成17年)の介護報酬改訂の時点から介護人材の質が問われるようになってきた。その結果、介護サービスの質を向上させることで経営を安定化させ、人材を確保することに主眼が置かれ、介護職員数の伸びも介護保険制度発足当初よりは鈍化している。

図表1 介護職員数の推移



(注1) 平成21年以降は、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、数量を示す従業者数の実数は単純に年次比較できない。

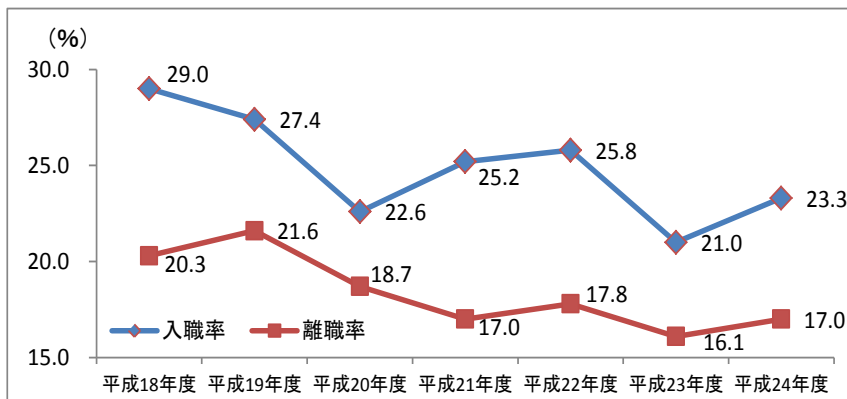
(注2) 介護職員とは、直接介護を行う従事者であり、訪問介護員も含む。

(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)

(出典) 介護職員の処遇改善等に関する懇談会(2012年)資料を基に日本総研作成(平成23年の数値を追加)
(原典) 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

当初、介護分野は離職率が高かったが、経営の質を高めて人材の定着を図ることの重要性に気づき、取り組みを進めた事業者が増えたこと等により、近年の傾向を見れば離職率は低下傾向にある。

図表2 有効求人倍率と失業率の動向



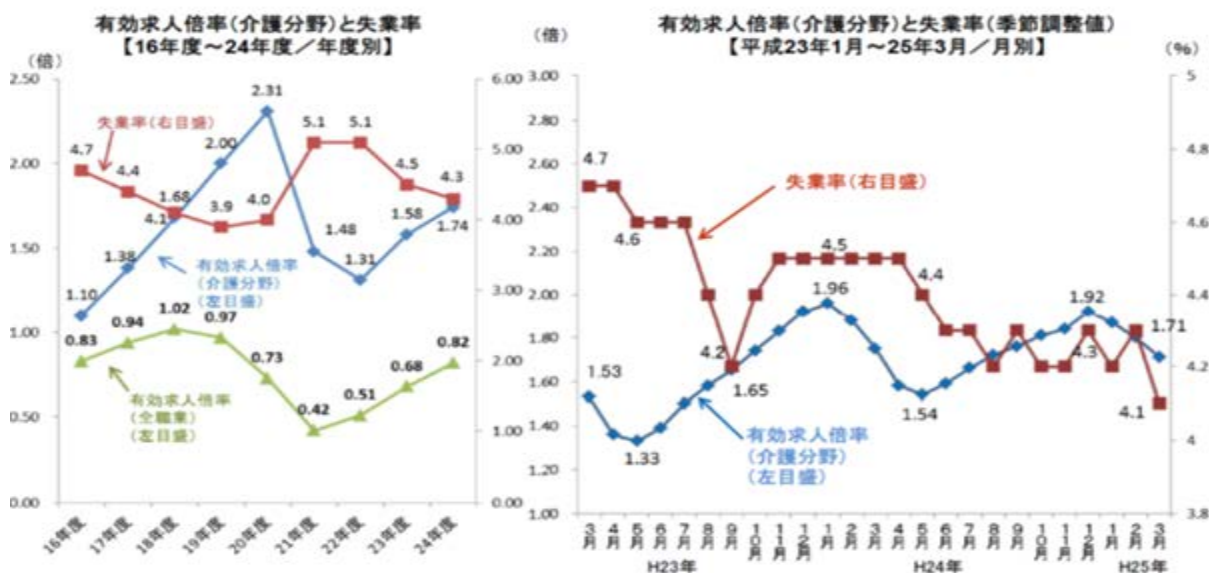
(注1) 離職(入職)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

(注2) ここで介護職員とは「訪問介護員」及び「施設介護職員等」の2職種全体を指す

(出典) (財)介護労働安定センター「平成24年度介護労働実態調査」

また、かつては、景気が良くなると、より処遇の良い職種、やりがいのある職種に流れがちであったが、近年では介護職内にとどまる傾向も見られる。

図表3 有効求人倍率と失業率の動向



(注) 平成23年3～8月の失業率は岩手、宮城県及び福島県を除いたもの。

(出典) 社会保障審議会介護保険部会(第45回)資料
(原典) 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

平均賃金について見ると、介護職は全産業平均よりも低く、サービス業全体よりも低い。ただし、年齢別・在職年数別にみれば理美容師や調理師より給料も良いという状況にある。

図表4 常勤労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

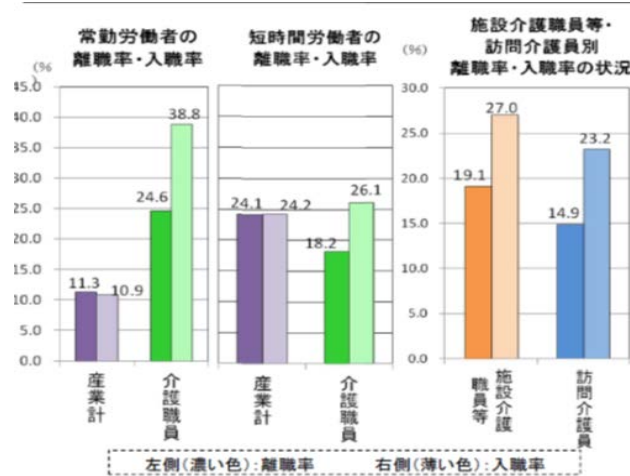
	男女計				男性				女性			
	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって 支給する 現金給与 額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって 支給する 現金給与 額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって 支給する 現金給与 額 (千円)	構成比 (%)
産業別												
産業計	41.7	11.8	325.6	67.4%	42.5	13.2	362.3	32.6%	40.0	8.9	249.7	73.1%
医療・福祉	39.9	7.7	295.7	26.9%	39.6	8.0	376.1	73.1%	40.0	7.6	266.1	73.1%
社会保険・社会福祉・介護事業	40.6	6.9	241.4	27.9%	39.2	7.0	274.2	72.1%	41.2	6.9	228.7	72.1%
サービス業	42.8	8.0	269.6	67.4%	44.0	8.8	291.5	32.6%	40.4	6.3	224.5	32.6%
職種別												
医師	41.2	5.2	879.3	72.8%	42.6	5.6	931.2	27.2%	37.6	4.0	740.1	72.8%
看護師	37.3	7.1	326.9	7.3%	34.6	6.0	336.2	92.7%	37.6	7.2	326.2	92.7%
准看護師	46.3	10.3	280.0	8.2%	38.8	9.9	301.0	91.8%	47.0	10.4	278.1	91.8%
理学療法士、作業療法士	31.2	5.0	276.8	44.9%	32.0	5.0	289.9	55.1%	30.5	5.0	266.1	44.9%
保育士	35.0	7.8	214.2	5.3%	30.0	4.7	231.2	94.7%	35.3	8.0	213.3	94.7%
ケアマネジャー	46.1	7.0	260.4	22.5%	39.6	7.1	285.8	77.5%	48.0	7.0	253.0	77.5%
ホームヘルパー	44.6	5.1	208.5	19.2%	37.0	3.2	226.3	80.8%	46.4	5.5	204.2	80.8%
福祉施設介護員	38.3	5.5	218.4	33.1%	35.6	5.3	231.4	66.9%	39.7	5.6	211.9	66.9%

【出典】厚生労働省「平成24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。
 注2) サービス業とは、商業物処理事業、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。
 注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。
 注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。

(出典) 社会保障審議会介護保険部会(第45回)資料
 (原典) 厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

介護分野は非正職員が大半を占める上、そうした人たちが生活のスタイルに応じて一定期間労働市場から離れてから復職することが多い。こうした介護分野の労働市場の特徴を踏まえた上で、離職率だけでなく「復帰率」とでも言うような視点も持って人材確保の取組を考えていくことが必要である。

図表5 雇用形態別の離職率・入職率



(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(期間を定めて雇われている者等)」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。

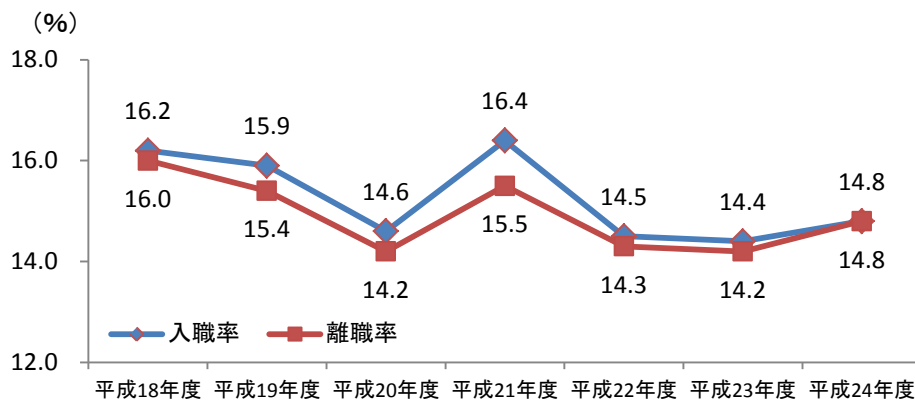
(出典) 社会保障審議会介護保険部会(第45回)資料
 (原典) (財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

介護職の離職率は他産業と比べて決して高くはなく、事業者の過半数が離職率10%未満であるという事実である。多くの事業者で人材不足である理由は「採用できない」ことにあり、この先は採用戦略が重要である。

全体的な離職率が改善してきている一方で、依然として高離職率の事業所もあり、離職率の観点に立てば“二極化”していると言える。工夫して人材確保が改善できている事業所がある一方で、そうした事業所が業界の中でまだ少数であることが問題であると言える。

また、事業所規模別の離職率について見ると、事業所の規模が小さいほど離職率が高くなる傾向が見られており、小規模の事業所における人材の定着を促進が課題である。

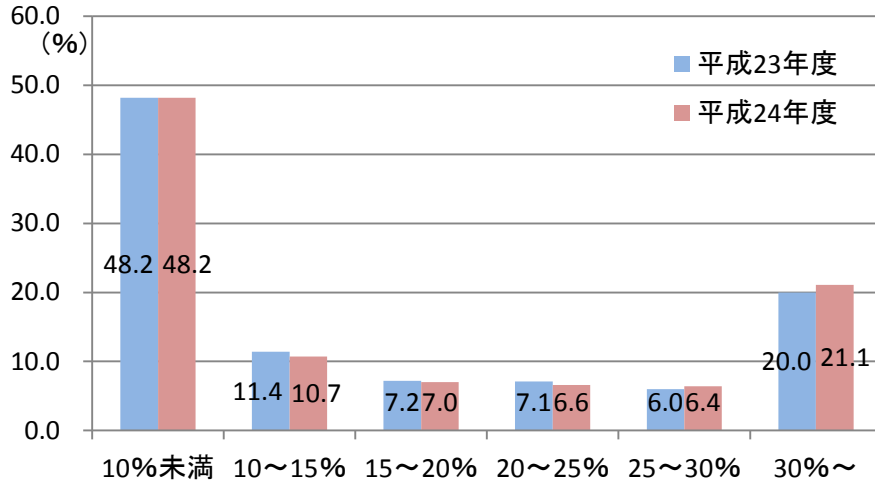
図表6 産業計の離職率と入職率の推移



(注) 離職(入職)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

(出典) 厚生労働省「雇用動向調査」

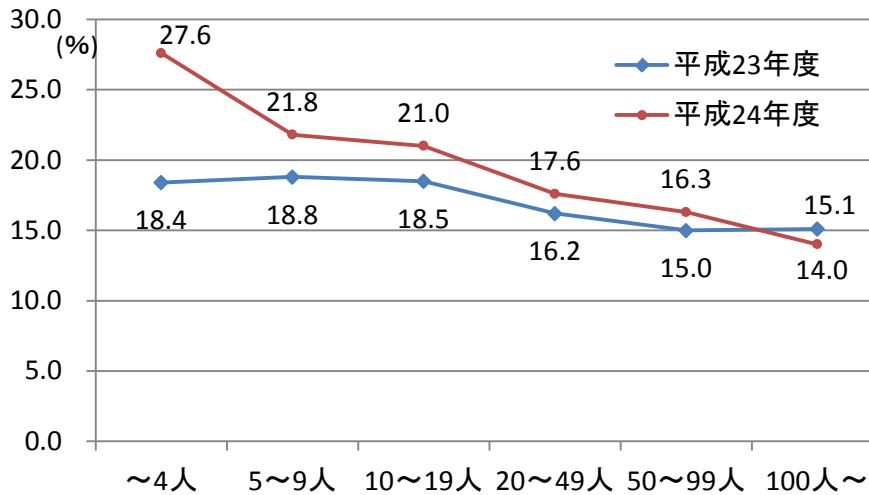
図表7 離職率階級別の事業所の割合(平成 23、24 年度)



(注) 離職率=(1年間の離職者数)÷労働者数

(出典) (財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

図表8 事業所規模別(従事者数別)離職率(平成 23、24 年度)



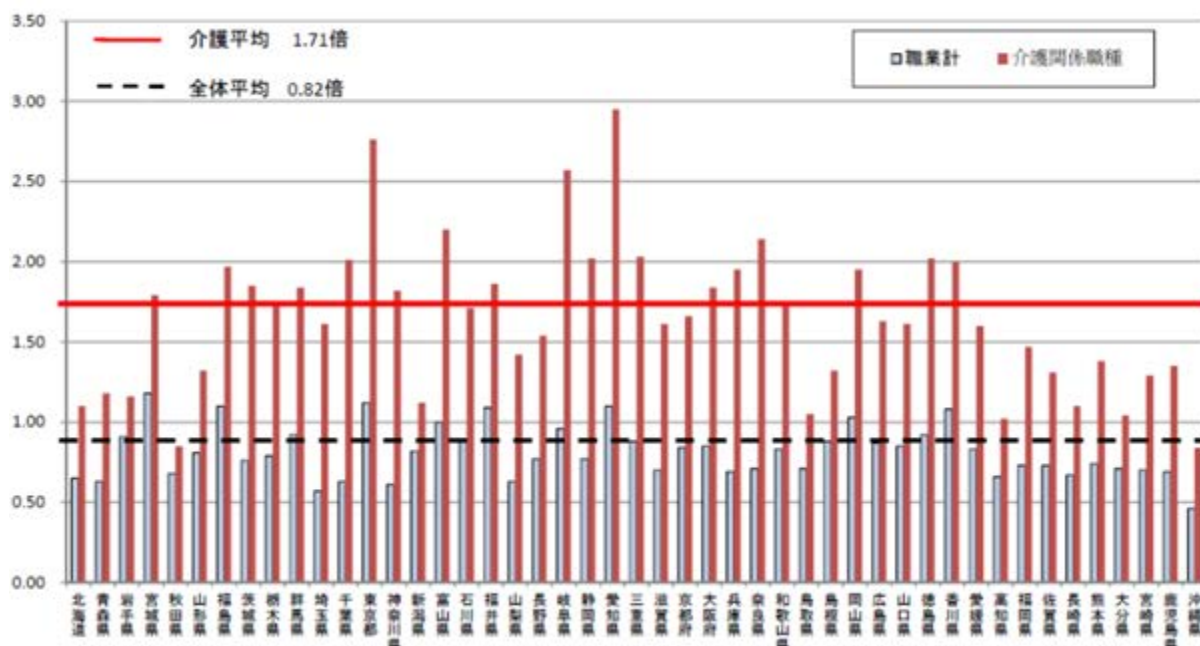
(注) 離職率=(1年間の離職者数)÷労働者数

(出典) (財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

② 地域による違い

介護人材を巡る状況については地域差が大きく、日本全体を一緒にはできない。有効求人倍率について職業計の倍率は全体平均を下回るが介護関係職種では介護平均を上回っている地域(千葉県、神奈川県、静岡県など)では介護への人材の移動を促進する取組が必要と解釈できる。

図表9 都道府県別有効求人倍率(平成25年3月)



(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。

(出典) 社会保障審議会介護保険部会(第45回)資料
(原典) (財)介護労働安定センター「職業安定業務統計」

介護労働市場の地域差として都市/地方という切り口もある。介護はサービスゆえ「同時性」という特徴があるため過疎地にも事業所がある。他に勤める選択肢のある都市部では事業所を競争環境におくことも経営改善には有効だろうが、地方ではそもそも選択するだけの事業所数がなかったりあるいは勤務環境より通勤の近さを優先したりする状況があることに配慮が必要である。

他にサービス業や製造業といった選択肢のない地域においては、介護が地域の労働力を吸収する産業として成立しているという視点も必要である。

③ 介護人材確保をとりまく直近の状況 ～介護人材の不足感に関する留意点

(業務内容・資格別に見た留意点)

近年の傾向を見れば、前述の通り、介護人材の確保と定着は一定程度進んできたと言える。しかしながら、既に顕在化している介護の需要の増加と、労働力人口の減少、直近の景気動向等から、介護人材確保の不足感が強まっているとされる。

特に、介護福祉士等の専門的な知識・技術を持ち、介護事業所で中核的な役割を担う人材の確保とともに、必ずしも資格を有さなくても日常の介護を支える業務に従事する人材(例えば介護施設において日常の家事等を支援する人材等)の不足感が強いとされる。

また、前述の統計等では「介護人材」を、直接的に介護を提供する職員として把握している。しかし、介護事業所においては、例えば介護報酬の給付管理や経理、労務・人事管理、研修企画など、必ずしも直接的に介護を提供しないが介護の質に直結する間接業務を担う人材が多く必要であり、こうした人材についても不足感が強いとされる。

さらに、保有資格別にみると、看護師や理学療法士、作業療法士、言語聴覚士等の有資格者について、その不足感が強いとされる。

景気動向等が大きく変動する中、今後の介護人材確保の推進に向けた取り組みの方向性を検討する上では、このように職域別・資格別の視点にも留意が必要である。

(求職者と事業所のマッチングにおける留意点)

介護人材確保の現状をマクロレベルで見ればこれまでに見た通りだが、ミクロレベルでは個々の事業者と求職者との間でのマッチングが課題となっている。現在の状況は、前述のように人材が事業者を選ぶ状況にある。介護人材の中には介護分野内で転職することも多く、事業者が自助努力をして魅力ある職場を作らなければ人材の獲得は困難な状況にある。

マッチングの場面では、既にハローワーク等の面接会で個別の事業者のPRの機会を設けるなど、丁寧な情報発信に力が入られてきたが、一方で、介護業界全体の状況を知ってもらう機会が不足していることが新たな課題として指摘されている。

また、マッチングを円滑化するには、事業者が職場や事業の方向性についてしっかりとした考えを持つことが前提となるが、必ずしもそれが十分に行われていないために、求職者から見て事業所に対する信頼感が醸成されないことも課題となっている。

2. 今後の対応の方向性

これまでに見てきたとおり、これまでの介護人材確保に関する取り組みを通じて、定着の促進については一定の効果が表れている。一方で、将来的には、団塊世代が後期高齢者となる2025年をめどに介護を必要とする人口が増加していくことと併せ、わが国の総人口の減少と併せて労働力人口全体の減少が見込まれる。

したがって、今後10～20年を見通した場合、介護人材確保の推進は、定着率の改善や現に労働力となっている人材を介護分野に引き付ける取り組みに加え、労働力全体を確保する取り組みとも連携し、介護分野で働く人材の割合を高めていく必要がある。

将来の見通しについては、今後の経済動向や雇用政策の動向によって想定が大きく異なる点に留意が必要だが、これまでに公表されている推計を前提にすると、介護人材確保に関しては、労働力全体の中で介護人材の占める割合を高める必要があると見られる。

したがって、現在の介護人材の不足に対応するとともに、今後10～20年を見通した取り組みも併せて積極的に実施することが必要である

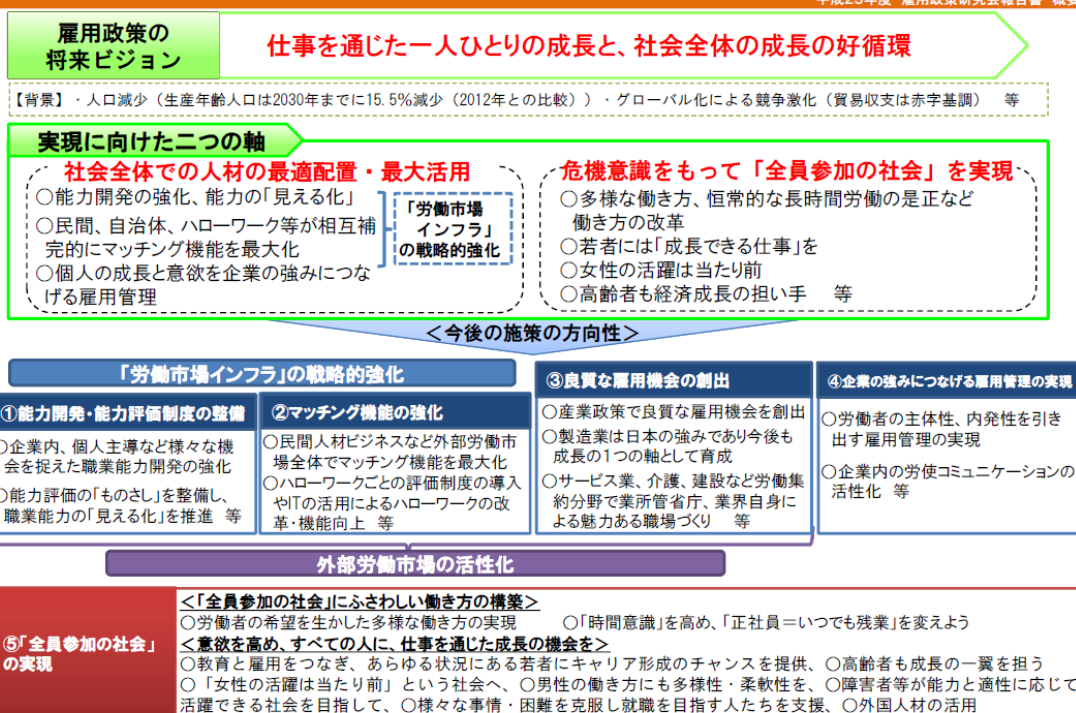
○雇用政策の将来ビジョン（平成26年2月、雇用政策研究会）

厚生労働省の雇用政策研究会では、将来的な人口減少及び労働力人口を見据えた上で、今後5年程度の間重点的に実施すべき雇用政策の方向性に関する検討を行い、その結果が公表されている。

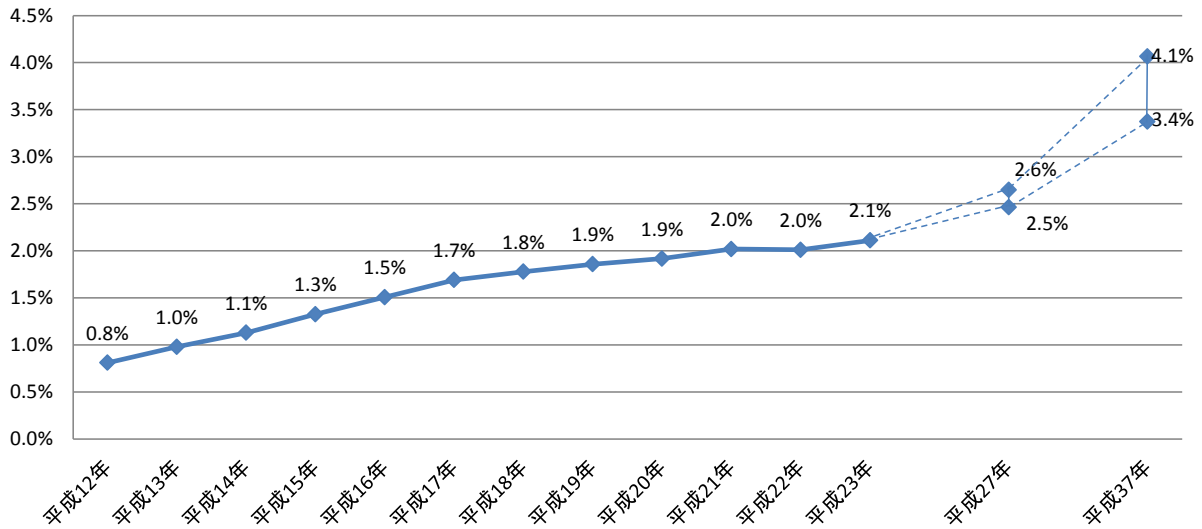
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036753.html>

雇用政策研究会報告書(概要)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 概要



図表10 労働力人口に占める介護職員の割合



- (注 1) 労働力人口について、平成 12～23 年は実績値(労働力調査)、平成 27 年、平成 37 年は推計値。推計値は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「2006 年度 労働力需給の推計」の「労働市場への参加が進むケース (人口 1 人当たり 2%成長)」を利用。
- 労働力需給の推計については、「2013 年度 労働力需給の推計」が最新だが、将来推計の時点が 2020 年及び 2030 年となっているため、介護職員数の将来推計値との比較を必要から、上記推計値を利用した。なお、参考として「2013 年度 労働力需給の推計」における 2020 年及び 2030 年の労働力人口の推計値は後述図表の通りである。
- (注 2) 介護職員数について、平成 12～23 年は実績値(介護サービス施設・事業所調査)。なお、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。また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)
- (注 3) 介護職員数について、平成 27 年、平成 37 年は推計値。平成 27 年の推計値は、厚生労働省「医療・介護に係る長期推計」を利用。平成 37 年の推計値は、社会保障国民会議の A シナリオ～B2・B3 シナリオの値。

(出典) 社会保障国民会議「医療・介護費用のシミュレーション」、総務省「労働力調査」、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」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「2006 年度 労働力需給の推計」

図表11 2015 年、2025 年の労働力人口の推計値

	平成 27 年	平成 37 年
労働市場への参加が進まないケース(人口 1 人当たり 1%成長)	6,237	5,835
労働市場への参加が進むケース (人口 1 人当たり 2%成長)	6,536	6,277

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「2006 年度労働力需給の推計」

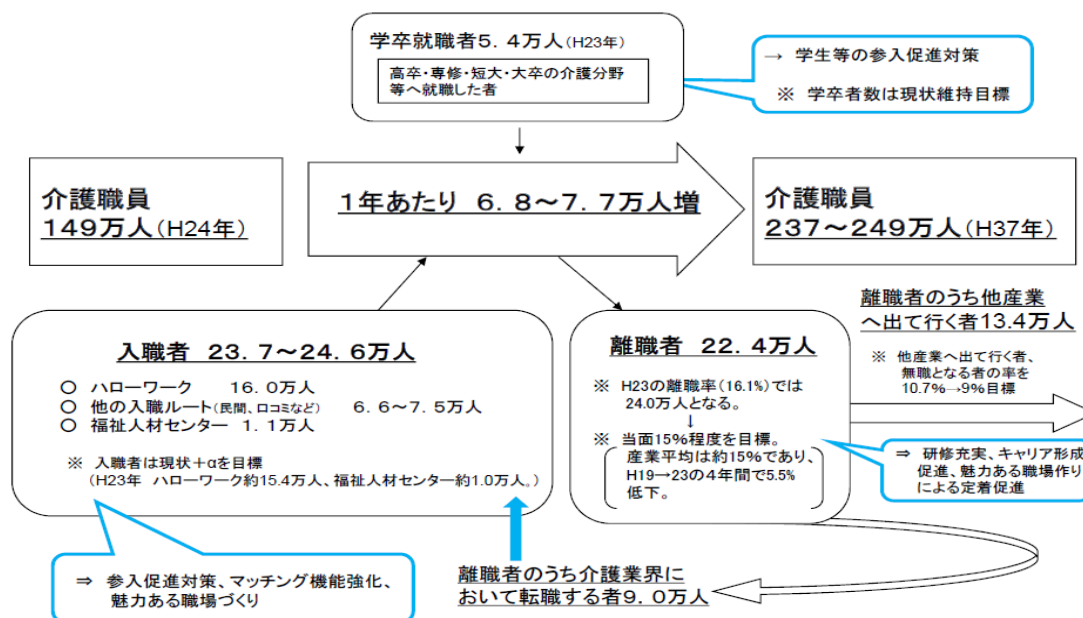
図表12 【参考】2020 年、2030 年の労働力人口の推計値

	平成 32 年	平成 42 年
ゼロ成長、労働市場への参加が進まないシナリオ (ゼロ成長・労働参加現状シナリオ)	6,190	5,683
経済成長、労働市場への参加が一定程度進むシナリオ (参考・労働参加漸進シナリオ)	6,331	5,954
経済成長、労働市場への参加が進むシナリオ (経済再生・労働参加進展シナリオ)	6,495	6,285

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「2013 年度労働力需給の推計」

将来的に必要なになるとされる介護需要を前提とした今後必要な介護職員数と、現下の入職・離職の状況をまとめると以下の通りである。

図表13 今後の対応の方向性



基本的に、マクロの人材確保の方策は、①ケアワーカーに対する需要の低減(介護予防やインフォーマルケアの推進、多職種間の役割分担)、②新たな採用プールの開拓(介護福祉系以外の出身の大卒者など)、③人材の定着促進、④生産性向上・イノベーションの創出(規制緩和や事務の簡素化、専門職の代替、ワークプロセスの改善など)に整理できる。

上記のうち①は介護人材確保に関する取り組みとは別に検討・実施するとして、③については個々の事業所における人材確保の定着のための取組はこれまでもさまざまな推進がなされてきた。こうした人材定着をさらに伸ばすためには、個々の事業所の取組を超えたモデルを検討し、推進していくことが必要である。その上で、今後は②、④の取組も必要だと考えられる。

第3章 今後の取り組みを強化するために必要な視点

今後、介護人材確保の取組をこれまで以上に進めていくためには、介護分野の事業者全体の意識改革や事業所間の連携も含めた自主的な取組が重要である。その際には、行政とも協働しながら、「参入の促進」、「定着の促進」「多様な介護人材の活用と生産性向上・イノベーションの創出」の3つの視点に留意しつつ、取組を進める必要がある。

1. 参入の促進

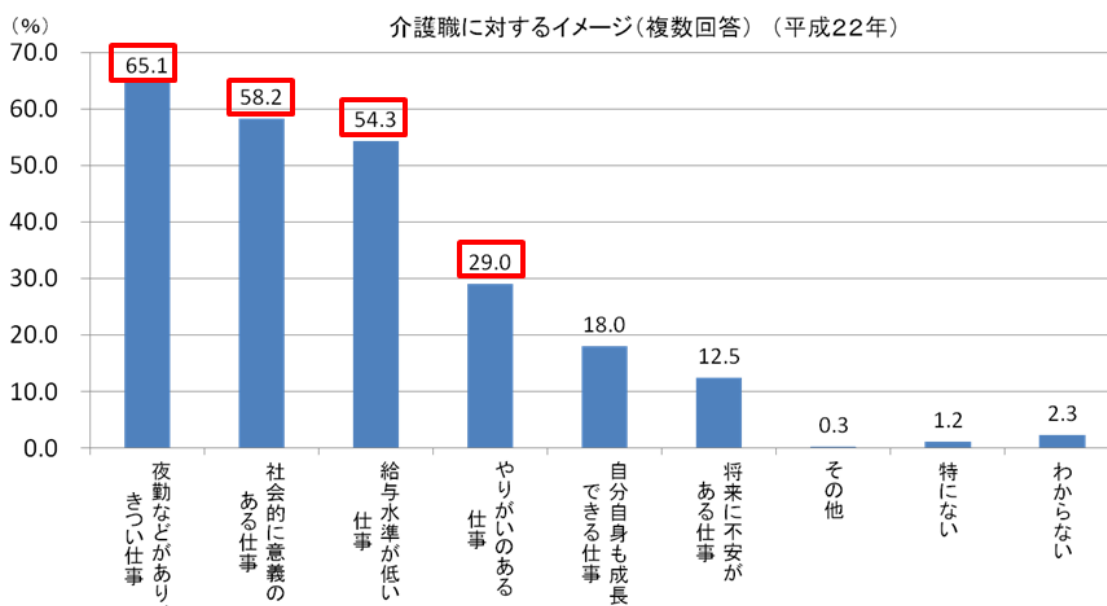
① イメージアップの推進

介護職に対するイメージについては、下図表のように「社会的に意義のある仕事」、「やりがいのある仕事」といった肯定的なものがある一方で、「夜勤などがあり、きつい仕事」、「給与水準が低い仕事」といった否定的なものもあり、イメージアップの更なる向上が必要である。

まず、新卒人材を取り込むためには、「介護職は給料が安くて大変」という保護者、教員のイメージをどう払拭するかが課題である。その前提として、介護業界がどのようなイメージを伝えたいかを議論し、イメージを具体的かつ明確なものにする必要がある。

あわせて、介護職のイメージアップの取組ももっと細やかに実施すべきで、ターゲット(例えば、新卒学生、他産業から移ってくる男性など)によってメッセージを変えて発信していくことが必要である。

図表14 介護職に対するイメージ



(出典) 内閣府「介護保険制度に関する世論調査」(平成22年)

○イメージアップに関する取り組み例 高知県

県の提供で、介護職を若者にPRするミニ番組を制作(毎週月曜日に3分間の枠)。

高知県在住の漫画家であるくさか里樹氏の作品「ヘルプマン！」をモチーフに、県内で介護の仕事に従事している若者をクローズアップし、介護の仕事の魅力をPRする。

2011年9月～3月に放送し、さらに新シリーズを2013年9～12月に放送。

(画像出典:RKC 高知放送)



○イメージアップに関する取り組み例 全国介護事業者協議会

平成22年に訪問介護の仕事の魅力を伝える冊子「Care(ケア)」を2万部制作し、全国の高校に配布。ファッション雑誌風のデザインで、若者が読みやすい仕立てにした。

配布した時は反響があったものの、1回きりに留まっている。

(画像出典:シルバー新報)



○イメージアップに関する取り組み例 株式会社リクルート

介護業界への正しい理解・イメージ形成に向けて、学校等と連携して情報発信を行っている。

例えば、講談社の漫画「ヘルプマン！」とタイアップして雑誌を作成し、漫画を通して介護業界のイメージ形成を図っている。リクルートの就職イベントでの配布、希望する学校への送付、介護事業者向け勉強会での配布を行っている。(平成24年度は5万冊、平成25年度は7万冊)

また「HELPMAN! ●JAPAN サイト」を立ち上げ、「次代の介護を創る46人」のインタビューや特集「介護ビジネスの未来」の掲載等を行っている。



HELP MAN! ●JAPANサイト「次代の介護を創る46人」



(画像出典:株式会社リクルート)

介護分野を持続性のある産業として成長させていくためには、将来を見据えて小中学校段階から看取りを含めた介護全体や地域包括ケアの考え方についてアプローチすることも有効であり、産業界だけでなく教育界も含めた議論も必要である。例えば高知県のセミナーや施設見学等の取組では主なターゲットを本人ではなく保護者、教員に定め、実状への理解やイメージアップを図っている。

このような取組の充実を図っていく際には、イメージアップも大事だが、決して美しいものではない介護の実態もきちんと提示し、覚悟と決断を持って介護に向き合ってくれる人材を育てていく視点が大切である。

○教育界との連携に関する取り組み例 高知県

中山間地域の介護人材の確保に向けた取組として、中高生や保護者、一般の人を対象にセミナーを開催している。希望者に対しては施設見学や介護体験なども実施。

また、介護関連団体に加えて県教育委員会や専門学校も参加する「高知県福祉・介護人材確保推進協議会」を設置し、人材確保に関する取組の情報共有を行っている。

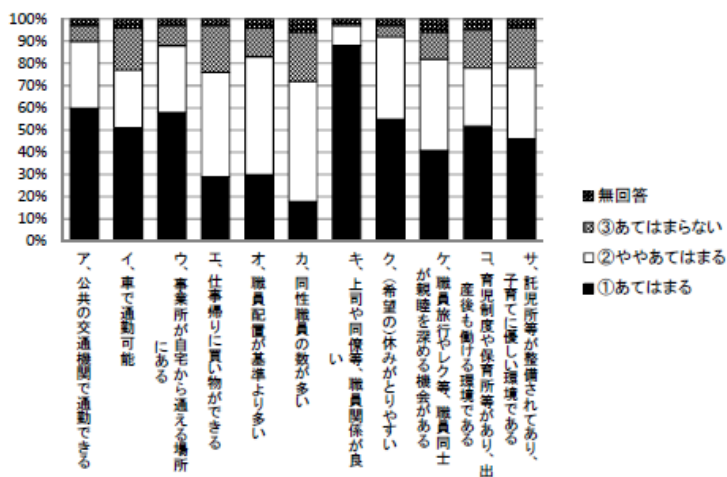
② 一般の学生への働きかけなど採用戦略の充実

多くの事業者で人材不足である理由は「採用できない」ことにあり、これを解決するためには採用戦略が重要になる。採用を増やすために、これからは新たな採用プールを開拓するという視点も必要である。

例えば、ある法人で新規採用者に就職理由を尋ねると、ホームページ等でチューター制度を知り「ここなら育ててもらえるだろう」という安心感を持ったと言う。介護職を志す人は総じて意識の高い人が多いので、働くにあたって感じる不安を払拭する仕組みがあり、それを発信するだけでも人材の獲得が容易になる。

図表15 新卒者等にとっての事業所選定の基準(職場環境)

図表 14～16 を通じて、新卒者等は事業所に対して、「職員関係が良い」、「新入社員への指導体制が整っている」、「スキルアップの機会がある」、「地域の評判がよい」ことを期待していることが分かる

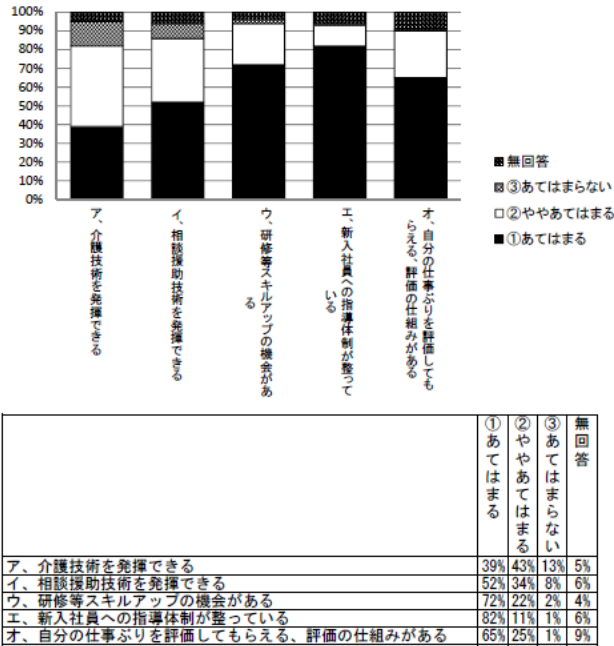


	①あてはまる	②ややあてはまる	③あてはまらない	無回答
ア、公共の交通機関で通勤できる	60%	30%	7%	3%
イ、車で通勤可能	51%	26%	19%	4%
ウ、事業所が自宅から通える場所にある	58%	30%	9%	3%
エ、仕事場に買い物ができる	29%	47%	21%	3%
オ、職員配置が基準より多い	30%	53%	13%	4%
カ、同性職員の数が多い	18%	54%	22%	6%
キ、上司や同僚等、職員関係が良い	88%	9%	1%	2%
ク、(希望の)休みがとりやすい	55%	37%	5%	3%
ケ、職員旅行やレク等、職員同士が親睦を深める機会がある	41%	41%	12%	6%
コ、育児制度や保育所等があり、出産後も働ける環境である	52%	26%	17%	5%
サ、託児所等が整備されており、子育てに優しい環境である	46%	32%	18%	4%

(注) 回答数は187で、そのうち83%が学生(高校、専門学校、大学を含む)

(出典) 福岡県老人福祉施設協議会「福祉の職場合同面接会の参加者アンケート」

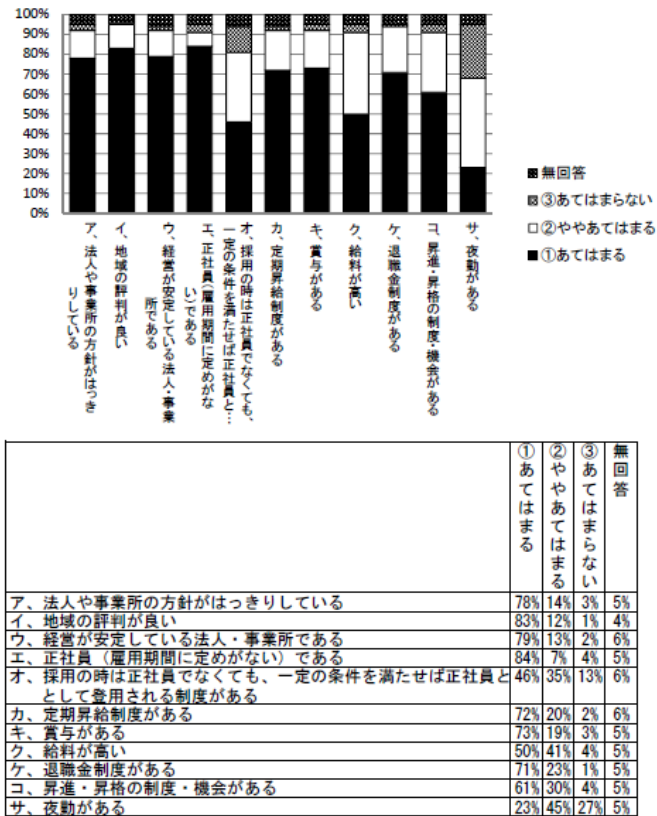
図表16 新卒者等にとっての事業所選定の基準(専門性)



(注) 回答数は 187 で、そのうち 83%が学生(高校、専門学校、大学を含む)

(出典) 福岡県老人福祉施設協議会「福祉の職場合同面接会の参加者アンケート」

図表17 新卒者等にとっての事業所選定の基準(法人や事業所の方針及び労働条件)



(注) 回答数は 187 で、そのうち 83%が学生(高校、専門学校、大学を含む)

(出典) 福岡県老人福祉施設協議会「福祉の職場合同面接会の参加者アンケート」

○不安を払拭する取り組み取り組み例 社会福祉法人 至誠学舎立川

昭和 52 年の特養開設をきっかけに毎年大勢の新人職員を採用することになり、人材の質を一定の水準に保つため、「新任職員研修」と「チューター制度」を組み合わせた教育を導入した。

採用後、新任職員研修を経て、1 年間マンツーマンで入職 2～3 年目の若手職員が付き、OJT と面談(3 回)、研修ノートでのやり取りを組み合わせで指導している。

目標の設定、職場全体での教育においては、当法人の「介護のスタンダード」といえる「指導指針」(心構えや介護技術など最低限身に付けるべき項目、500 項目以上)に基づいて実施することで、質の担保を図っている。

さらに、チューターである若手職員にとっても、後輩に教える立場になることで振り返りを行うことができ、自身の育成にもつながっている。なお、チューターの負担軽減のため、業務時間内にはこなせない面談などを残業扱いにするなどの配慮を行っている。

福祉系出身の学生をいかに取りこぼさず労働市場に誘導するかという視点だけでなく、福祉系大学以外の学生にも介護分野を職業として認識してもらい働こうと思ってもらうことが重要であり、例えば、他業界と同時期に採用活動を実施するなど、各事業者が採用戦略を持ち、採用を行うことが求められる。

○一般学生の取り込みを企図した取り組み例 社会福祉法人 あかね

【概要】

介護業界以外の一般企業と同時期(大学3年12月～)に採用活動を実施するとともに、自法人のウェブサイト・採用専用サイトや、求人ポータルサイト(リクナビ、マイナビ)を活用して、徹底的なブランディング(イメージ戦略と情報発信)を行っている。

【ブランディングの内容】

(キャリアアップ)

- ・3 つのバリエーション(管理職、ケアマイスター、サービスマイスター)を選択できるようにし、介護職以外のキャリアも用意する。
- ・ケアマイスター、サービスマイスターについては技術認定制度を設け、試験合格者には手当を支給する。
- ・新人が即現場で活躍できるよう、実技特化型の新人研修を実施する。

(デザインの重視)

- ・職場環境やユニフォームのデザイン性を高め、誇りや愛着をより持ってもらえるようにする。

(見る年齢層に合わせた情報発信)

- ・ウェブサイトに掲載する内容やテイストを、読み手に合わせて工夫する。
- ・SNS を活用し、賑やかで楽しい雰囲気積極的に発信する。
- ・リクルート専用パンフレットを作成し、学生が知りたい情報を掲載する。

・一般企業と同様、就職フェアで自社ブースへの呼び込みを行う。

【経緯】

以前は福祉系専門学校からの人材獲得が中心だったが、協調性は高い一方で競争が苦手な人材が多くなったことから、リーダーシップを発揮できる人材を獲得するため、一般大学の学生の取り込みを目指した。

介護業界は大学4年の6月頃に採用活動を開始する一方、他業界は大学3年の12月頃に開始するため、一般大学の学生を取り込むため他業界と同時期に採用活動を実施。

【成果】

- ・多数の応募者を獲得し、質の高い人材を選ぶことができています。(平成25年度は、リクナビ・マイナビからのエントリー283名のうち、一次面接を受けた人が116名、内定者が21名)
- ・新卒採用者に占める一般大学の学生の割合が高まった。(平成25年度は83%)

キャリアアップとして、3つのバリエーションを選択できる

人の上に立ち、リーダーシップを発揮できる人を目指す

ホスピタリティのプロとして、専門スキルとリンクさせ、会社を理解し貢献していく

介護技術を持って、現場での専門的立場を目指す

管理職 全社員対象

ケアマイスター 介護職対象

サービスマイスター 全社員対象

介護職職員以外でもキャリアアップの舞台を用意

UNIFORM innovation ユニフォーム・イノベーション

業界内に納得できるものがなければ自分たちで生み出す

リクルート専用パンフの作製は必須

学生が知りたい情報と、施設を探す家族が知りたい情報は全く違う

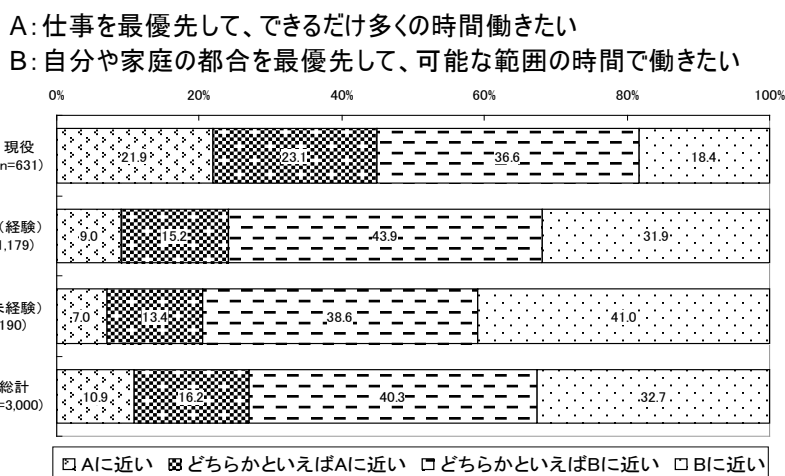
③ すそのを広げる

増大するケアのニーズをどう支えるかが根本的な課題であるから、インフォーマルなケアも含めて多主体でのケア体制をどう構築するか(多主体、多職種の役割分担の在り方)という視点も必要である。特に、現在の介護職の働き方を踏まえ、非正規雇用などの活用や復職支援を前提に設計していくことが必要である。

介護の現場は例えば「1日3時間、週3日」という働き方ができる環境であり、労働に見合う待遇の設計が可能という特長がある。人材が不足している以上、役割分担と併せて柔軟な働き方を設計すべきである。

また、その前提として、介護業務は幅が広いことを踏まえ、新卒者や介護関連の有資格者だけでなく、例えば子育てや家族の介護が終わった人材の参入を促進するという視点も重要である。

図表18 訪問介護員養成研修修了者における仕事と生活のバランスのとり方の希望



- (注1) 現役は、訪問介護員養成研修(1～3級のいずれか)修了者のうち介護職の人
 (注2) 潜在(経験)は、訪問介護員養成研修(1～3級のいずれか)修了者のうち介護職経験者
 (注3) 潜在(未経験)は、訪問介護員養成研修(1～3級のいずれか)修了者のうち介護職未経験者

(出典) 日本総合研究所「平成22年度潜在ホームヘルパーの実態に関する調査研究」
 (平成21年度老人保健健康増進等事業)

さらに、家族のケアに大きな効果を発揮するのが家族介護の経験者(当事者)であることを踏まえると、今ある介護事業所だけでなく、家族介護を経験した人などで構成されるNPOを活用する視点も必要である。また、そうした活動の全てを介護保険事業で実施するのではなく、退職した団塊世代をはじめ地域の力を生かした共助の取り組みとして推進していくことが必要であり、生涯現役社会の実現に向けて、元気な高齢者がボランティアの担い手になるなど、市町村が中心となった地域の支え合いの体制づくりを推進していくことも必要である。

○すそのを広げる取り組み例 社会福祉法人 あかね

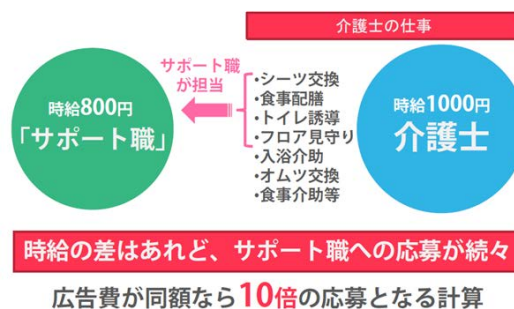
【概要】

未経験者は自分の介護技術に対する不安が大きいいため、まずは敷居を下げて、介護の現場を知ってもらえるように「サポート職」を設けている。役割は介護職の業務のサポートであり、具体的には食事の配膳やリネン交換を行う。

【成果】

求人広告の「未経験者特集」に掲載したところ、時給は介護職より若干低いにもかかわらず、多数の応募があり、求人にかかる費用対効果が非常に高い。

未経験者に対しては、研修を通じて、介護士に育てていく。応募者の中には介護福祉士取得者もあり、「blankが大きくて不安なため、サポート職から取り組みたい」という潜在者の獲得につながっている。ということだった。



2. 定着の促進

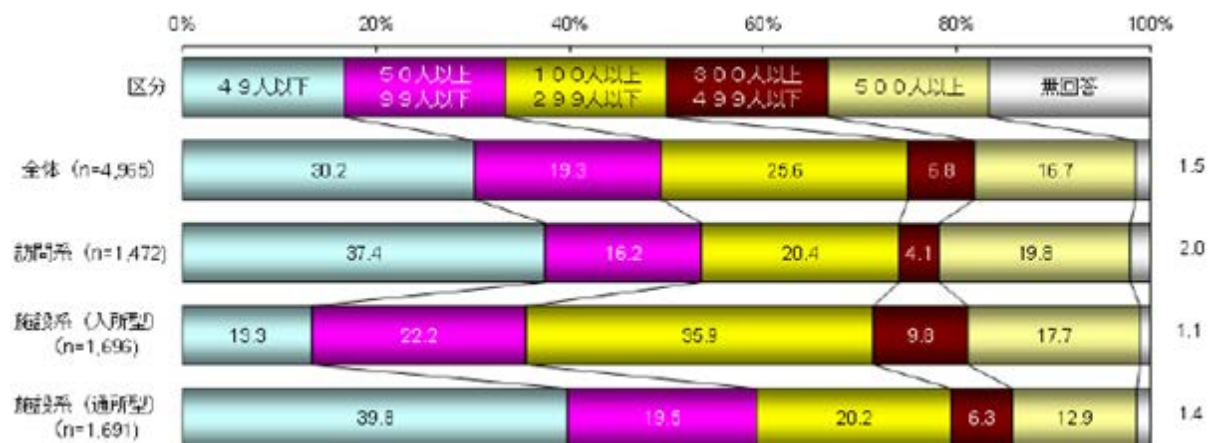
① 事業所の意識改革と自主的な取組の推進

個々の事業所レベルでは、定着促進策を講じて定着を図る取組みは既に多く行われており、法人の理念・ケア方針の浸透と学習できる組織づくり、すなわちトップやミドルマネジメントの役割が重要である。

しかしながら、多くの事業所が魅力ある職場づくりの必要性、組織マネジメントの重要性をまだ感じていないことが問題である。特に、中小規模の事業所にマネジメントの知識は普及しておらず、管理者が限られた情報源に基づいて日々の運営をしているのが実状である。もう少し外部の情報につなげ、外に意識を向けさせるための手助けが必要である。

また、さまざまな情報を獲得して経営の質を高めるとともに、人材の定着に対する経営者の意識の改革も必要である。つまり、中途採用者には即戦力となることを求め過ぎず、一定程度「待つ」姿勢を持つことが重要である。

図表19 サービスごとの1法人あたり全従業者数



(出典) (財)介護労働安定センター「平成24年度介護労働実態調査」

介護事業所は開業しやすいがゆえに、中小零細事業者が多い状況であり、いわゆる介護労働の問題は実際には中小零細事業者の問題と捉えることができる。規模に関係なく全ての事業者にとって、人材確保は、まずは事業者自らが主体的に取り組むべき課題であるということとを真面目に捉えて取り組むことが重要である。

例えば、各事業所で自らの取り組みを点検する際に活用できるチェックリスト等が開発・公表されており、こうしたものの活用を促進することが必要である。その際、単に自主点検するだけでなく、その結果をホームページ等で公表することを推奨するといった取り組みも考えられよう。

また、人事制度や組織の見直しにまで踏み込まなくとも、気持ちよく働ける職場環境づくりは小さなことでも出来ることがある。例えば事務員の活用事例が参考になる。介護職員がタイムカードを押す際に事務員が立ち上がって声かけし、介護職員の態度で気になることがあればすぐに施設長に報告するといった取り組みを行うことで、離職率が大幅に低下した事例もある。

さらに、介護職員の知識と実践的スキルを判定するキャリア段位制度をOJTのツールとして事業者が積極的に活用して、職員の専門性を確保し、提供する介護の質の向上を図りつつ、職員のキャリアアップにつなげていくことも有力な選択肢である。

○ 自主的な雇用管理改善に向けた検討・支援策の例

事業者における自主的な雇用管理改善の取り組みを支援するため、チェックリストや好事例集等のとりまとめが、国や団体等において行われている。

【全般】

- ・ 「職場改善好事例集～介護事業所ナビ“こんなときDo(どう)する？”～」 「雇用管理改善のための業務推進マニュアル」(平成 25 年、介護労働安定センター)
雇用管理改善の事例、雇用管理のポイント・解説、労働関係法令・様式例等を紹介。
(詳細は後述)
<http://www.dosuru.kaigo-center.or.jp/index.html>
- ・ 「介護保険施設における中核的介護職員の確保と定着のための 100 のチェック項目とその解説」(平成 21 年、雇用開発センター)
雇用管理改善の事例、雇用管理のポイント・解説、労働関係法令・様式例等を紹介。
(詳細は後述)
- ・ 「介護分野における雇用管理モデル検討会(訪問介護、施設系)」(平成 19～21 年、職業安定局)
雇用管理領域の整理を行った上で(訪問介護の場合、キャリア管理・コミュニケーション管理、配置管理・稼働管理、能力開発、労働時間・賃金管理、サービス提供責任者の役割と育成の 5 領域)、考え方と事例を紹介。
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/06/h0615-1.html>
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/07/h0731-2.html>
- ・ 「介護分野における雇用管理モデル共同事業」(平成 20 年度 介護労働安定センター)
介護労働者の雇用管理改善を通じた雇用の安定と能力の育成を目的に、介護事業所とともに、3つの雇用管理改善のテーマについて改善モデルをとりまとめたもの。
http://www.kaigo-center.or.jp/report/h20_model.html
- ・ 「介護労働者の確保・定着等に関する研究会 中間とりまとめ」(平成 20 年 7 月 職業安定局)
介護保険事業に従事する介護労働者の確保・定着を中心に、各介護関係事業主団体・事業所等よりヒアリングを踏まえた政策的な検討を実施した研究会における中間的なとりまとめ結果を掲載。
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/h0729-2.html>

【採用・キャリア管理】

- ・ 「介護施設・事業所のための戦略的な採用と初期の定着促進の手引き」(平成 20 年、中央福祉人材センター)
採用計画、初期の定着策の実施方法について、事例を交えて紹介。
<http://www.shakyo.or.jp/news/081208.html>
- ・ 「介護職員キャリアアップシステム導入マニュアル」(平成 21 年、介護労働安定センター)
施設におけるキャリアアップシステムの考え方と、内部研修の取組方法や外部研修の活用方法を説明。

【労働環境】

- ・ 「介護施設の組織力を高めるワーク・ライフ・バランス[その考え方と実際]」(平成 22 年、中央福祉人材センター)
WLB の効果、取り組みの進め方について、事例を交えて紹介。
http://www.shakyo.or.jp/research/2010_pdf/kaigowork.pdf

○職場改善好事例集～介護事業所ナビ“こんなときDo(どう)する？”

雇用管理のあり方に関する事業所における調査研究成果を踏まえ、事業所における職場改善の好事例をまとめたウェブサイト。

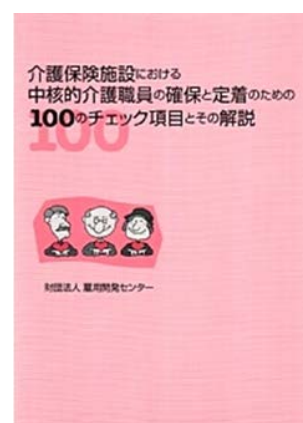
事業所が直面しやすい「困りごと」に応じて事例が体系的に整理されており、事業所ごとの課題に応じた事例探索が容易になっている。



○介護施設における人材定着のためのチェックリスト等の取組み
一般財団法人雇用開発センター

介護保険施設において中核的介護職員の確保・定着を進めるツールとして、「介護保険施設における中核的介護職員の確保と定着のための 100 のチェック項目とその解説」を作成。

人事方針、募集・採用・人材確保など人材マネジメントに関する 10 の領域ごとに各 10 問、計 100 問のチェックポイントを提示している。「十分している」～「全くしていない」の 4 段階評価により、施設長自身の点検や、管理者・職員研修での活用を想定している。



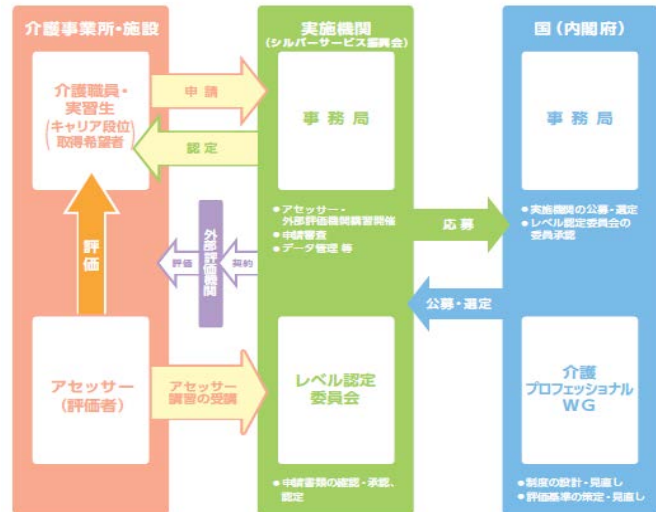
○キャリア段位制度

キャリア段位制度は、これまでの資格制度で不足していた「実際にその現場で何ができるのか」という部分を補うため、「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の両面を評価するもの。対象業種の1つとして、成長分野である介護サービスの従事者に対して、「介護プロフェッショナル」のレベル認定が行われる。

「介護プロフェッショナル」については、既存の国家資格制度や研修制度との関係も考慮し、特に、実践的スキルについて、エントリーレベルからプロレベルまで7段階で、アセッサー(評価者)がレベル認定を行う。当面はまずレベル1からレベル4について基準をつくり、レベル認定が実施される。

レベル	「わかる(知識)」の評価(案)
レベル4	介護福祉士であること(国家試験合格) ※介護福祉士養成施設卒業者について、国家試験の義務付け前においては、介護福祉士養成課程修了によりレベル4とする。
レベル3	介護福祉士養成課程修了 実務者研修修了
レベル2	レベル1と同様
レベル1	ホームヘルパー2級研修 [※] 修了相当以上 ※平成25年度以降は介護初任者研修

■介護キャリア段位制度の運営体制



② 事業所の連携強化の推進

個々の事業所における人材確保の定着のための取組はこれまでもさまざまな推進がなされてきた。一方、事業者の規模が一定程度ないと定期昇給の仕組みを作ったり研修を円滑に実施したりといったことが実現しにくいといった側面などもある中、こうした人材定着をさらに伸ばすためには、個々の事業所の取組を超えたモデルを検討し、推進していくことが必要である。

具体的には、例えば、行政が積極的に関与しつつ、同じ地域内の事業所が連携を強化し、情報交換や共同での研修実施など、人材確保に向けた取組を行うことが考えられる。広島県では、複数の小規模事業所をまとめてユニット化する取組を進めており、将来的にはユニット内でサービスの質の平準化や人材確保を図ることを目指している。

○都道府県における定着促進の事例 広島県

【概要】

単独では人材の確保・定着に取り組むことが困難な複数の福祉・介護サービス事業所が協同・連携して求人活動や人材育成等を実施するため、ユニットの構築及び構築後の自立的な活動等を支援している。

ユニット構成事業所の要件は、「施設定員が 50 名以下、在宅サービスでは一日の利用者が概ね 20 名以下の事業所、あるいはサービス種別が一種類の法人」。ただし、地域において同種の事業所等が連携して事業所等の就業改善、人材育成等の研修を行う場合も可能。

平成 25 年 3 月末、42 ユニット(646 事業所)が参加。小規模事業所同士(作業所、小規模多機能型居宅介護、グループホーム等)もあるが、地域の同種の事業所(訪問介護、通所介護、地域包括支援センター等)で構成されるものが大半である。

【経緯】

平成 21～23 年度は、ユニットへの直接助成(協同の求人活動・説明会や合同研修・人事交流等の事業への補助)、コーディネーター事業者への助成(ユニット構築の促進、円滑な連携活動を支援するコーディネーターを委託により 7 拠点で 10 名設置)を実施。

平成 24 年度からは、コーディネーター事業者への助成のみを行い、求人活動等を支援するための事業(合同求人説明会開催(求職者数 704 名)、ユニット構築支援、地域の要望に基づく合同研修・新人研修等)を実施。

【成果】

地域での情報交換や地域の実情に応じた研修の実施などによる新人職員への離職防止や人材育成、地域ケアの向上などの成果が出ている。

小規模事業所が集まってシステムを共有したり運営を一体化させたりすることで、効率性の高い経営が実現するだろう。ただし、広島県では無医地区も多く、ユニットを組成しようにも事業者が少なく組みようがない地域もある。こういう地域では事業所の連携強化と言っても現実には難しいことに留意が必要である。

また、小規模の社会福祉法人がキャリアパスシステムを統一し、人事異動ができるまで組織形態を合わせることも視野にいれつつ、グループ化を進め、共同で研修を実施するなど人材育成に取り組んでいるきたおおじの例もあり、社会福祉法人の新たな事業展開モデルとして注目される。

○きたおおじにおける法人合同の事例 社会福祉法人 端山園など

【概要】

地域密着型サービスや地域サロンの整備、コーディネートを行う人材育成に向けて、単独では地域展開や人材確保が困難な小規模法人が取り組めるよう、複数法人のグループ化を進めている。

その一環として、平成 24 年 8 月に、5 法人で共同事業拠点「地域密着型総合ケアセンターきたおおじ」を開設(代表法人は社会福祉法人端山園)。

【経緯】

グループ化に向けて、平成 22 年 9 月に京都地域包括ケア事業研究会を設立(共同化の取組状況の開示、地域包括ケアの学び合い)。会員 21 法人・個人会員 3 名・専門委員 24 名。

法人会員のうち、A 会員の 7 法人は「組織の標準化」・「ケアの標準化」・「人材の育成」を通じてグループ化を目指す。

- ①組織の標準化:組織風土、財務、ストラクチャー等
- ②ケアの標準化:情報共有の方法、ケアチームの質、アウトカム等
- ③人材の育成:採用、研修、キャリアパス(給与体系)等

【人材に関する取組みの特徴】

「きたおおじ」の運営やスーパーバイザーの派遣を通じて、サービスの標準化と人材等の共有を進めている。スーパーバイザーは各法人を巡回し、新人職員の育成や各法人の強み・課題を検討。キャリアパスシステムを統一し、人事異動ができるまで組織形態を合わせる予定。

今後、法人の名称やキャリアパス、研修のあり方等を統一して、外部からもグループを「見える」化し、新たな人材確保・育成を目指す。

これまであげたような取組を各地域で行政が適切に関与しつつ実践し、事業者間の連携を強化すれば、経営面では効率化を進めつつ、職員がキャリアパスを描きやすくすることにつながることも考えられる。

③ 専門性の高い人材の確保

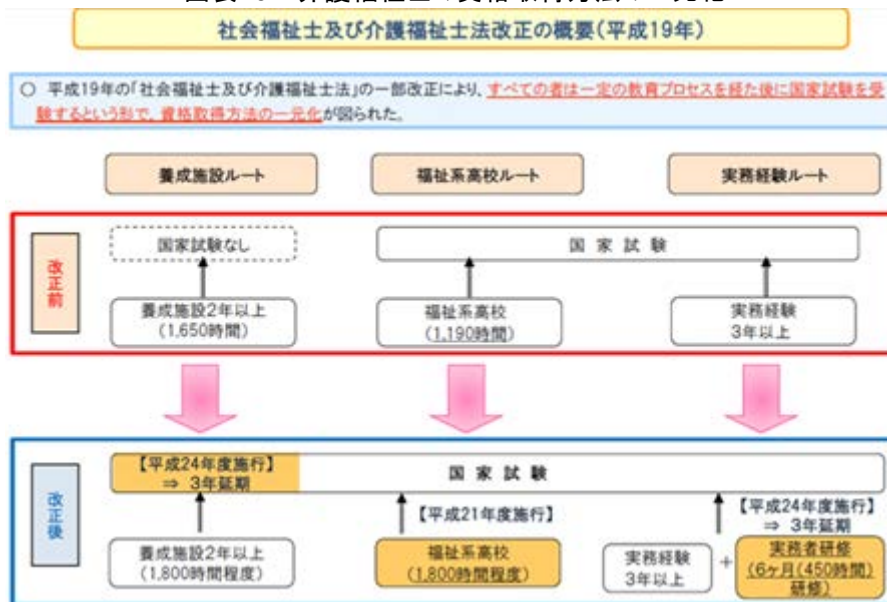
介護現場での業務内容は、日々の生活援助から高度な専門性を要するものまで幅広であり分担が必須である。例えばケアプランの作成などは、ある程度しっかりした教育を要するものであり、高卒の新卒者には荷が重い業務になりつつある。一方で、例えば介護施設における調理・配膳や日常の家事の支援などは、必ずしも専門的な知識・技術を持っている人材でなければならないものではない。

したがって、介護業務を「専門性が期待される中核的なもの」から「サポート的なもの」までの広がりの方眼で整理し、前者についてはより高い専門性を持った人材を確保して配置するとともに、後者の業務については多様な人材に業務を振り分けて専門性の高い人材の業務負担を軽減することで、職場全体の効率性を高めることが必要である。

専門性の高い人材を確保し、介護現場での業務を振り分けることは、結果的に介護人材確保の推進に資すると考えられる。例えば、かつて、看護師不足が大きな問題となった際、高学歴化で専門性を高めるとの方針に従い、都道府県は人材確保計画を策定し養成校を設置して教育を推進してきた。

このような動きを進める中で、専門性の高い人材が質の高いサービスを提供でき処遇も良いというキャリアパスも確保しておくことが必要である。

図表20 介護福祉士の資格取得方法の一元化



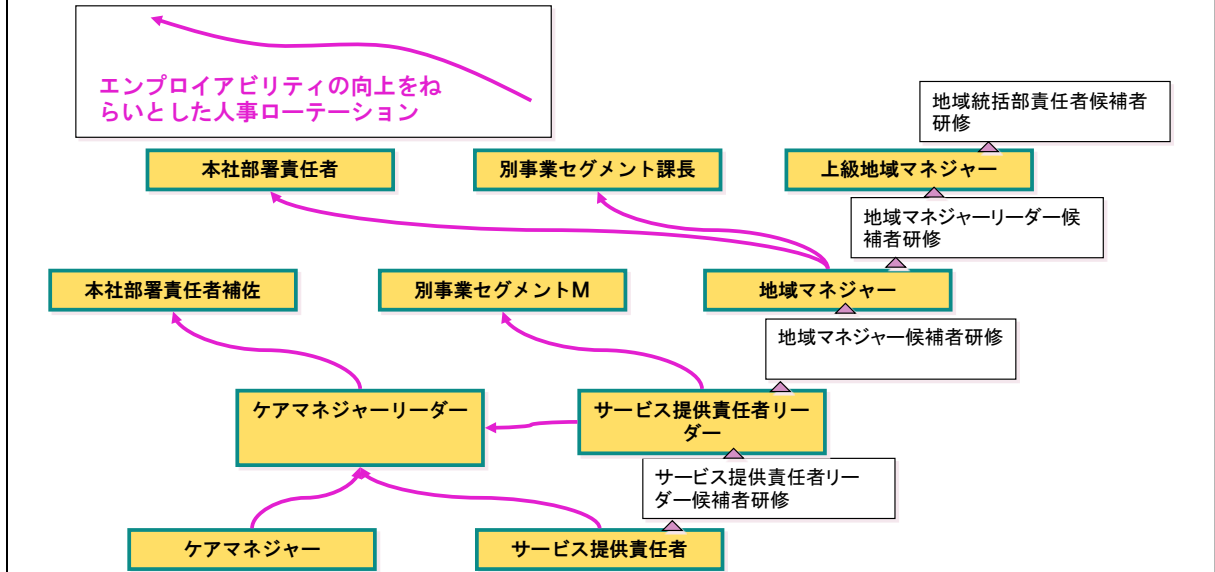
(出典) 今後の介護人材養成の在り方に関する検討会「今後の介護人材養成の在り方について」(報告書)

○キャリアパス設計の事例 株式会社 やさしい手

職務役割基準に基づく目標管理制度を実施し、目標達成の支援や、セルフマネジメント能力の向上、納得性の高い評価を行っている。

併せて、エンployアビリティ(人材価値)の向上をねらいとして、人事ローテーションや選抜教育制度を実施している。

(在宅介護事業従事者の人事ローテーション)



なお、介護職に期待される専門性が上がっていくにつれ、高校の課程で介護福祉士を取得するのは厳しい状況になってきている。特に、介護福祉士の養成に課される時間数が1850時間になったために、高校段階から福祉分野に進もうとする意欲のある人材の進学先が無くなりつつあることへの対応も必要である。

将来的にさらなる人口減少が進むことを念頭に置くと、介護福祉士取得までのプロセスをもう少し区切り、例えば高校の専門科でも何かしら専門性を習得できるような道筋を整備できれば、新卒者をスムーズに誘導できると考えられる。わが国では、医療・介護に係る様々な専門職が現在ばらばらに専門認定されており横串を刺す共通のプラットフォームがない。産業界と教育界が一緒になって、セクター全体の資格構成を継続的に発展させる方法を考えることも必要である。

○資格制度の事例「ラヒホイタヤ」

年齢、障害及び症状の異なるあらゆるケアを必要とする者に対応し得る柔軟性のある資格（ラヒホイタヤ）を創設することにより、専門職の裾野を広げるとともに、専門職種間の流動性を高める。


これにより、労働者にとっての介護人材の魅力を高めるとともに、事業主にとっても人材を確保しやすい状況を作る。施設ケアから在宅ケアへの政策転換を図りつつ、マンパワーの総量を変えずに、一人一人のケアワーカーの能力向上を図りながら、構造変化に応じたマンパワーの配置を行う。

保健医療部門における7つの資格

准看護婦：Perushoitaja
 精神障害看護助手：mielenterveyshoitaja
 歯科助手：hammashoitaja
 保母／保育士：lastenhoitaja
 ペディケア士：jalcojenhoitaja
 リハビリ助手：kuntohoitaja
 救急救命士－救急運転手：lääkintävahitimestari-sairaankuljettaja

社会ケア部門における3つの資格

知的障害福祉士：kehitysvammaistenhoitaja
 ホームヘルパー：kodinhoitaja
 日中保育士：päivähoitaja

 ラヒホイタヤに統合

(出典：厚生労働科学研究費補助金 政策科学総合研究事業「介護者の確保育成策に関する国際比較研究」)

3. 多様な介護人材の活用と生産性向上・イノベーションの創出

① 多様な介護人材の活用等

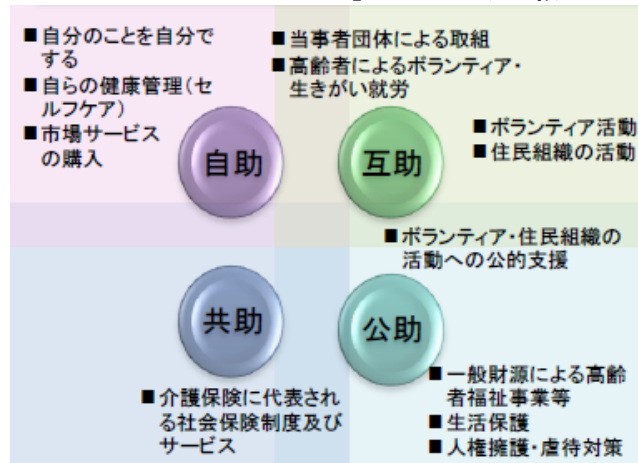
一人暮らし高齢者や認知症高齢者が増加する中で、団塊の世代が75歳以上になる2025年に向けて、増大するケアのニーズをどう支えるかが課題である。

その中では、介護保険の枠組みにおいては、公財政支出⇨人件費であること等も踏まえると、インフォーマルなケアも含めて多主体でのケア体制をどう構築するか(多主体、多職種の役割分担の在り方)という視点が必要である。特に、今後必要になると言われている100万人の介護職について、全員に高度な専門性が必ずしも必要ではないという捉え方も可能であり、適切な役割分担を前提として、高度な専門性とは別に介護職に必要なスキルや資質をどう身に付けてもらうかを考えることが必要である。

さらに、これからの介護の仕事は、これまでの人生において経験少ない人の死に向き合う看取りを行うことも多くなるものと思われ、これまで以上に感受性豊かな人間力が問われることとなる。

また、そもそも介護保険を活用せず自立して暮らしていけるように、全年齢の国民が、セルフケアの考え方に基づく取り組みを推進していくことも求められる。

図表21 「自助・互助・共助・公助」からみた地域包括ケアシステム



(出典) 地域包括ケアシステムの構築における【今後の検討のための論点整理】(概要版)

② 生産性向上・イノベーションの創出

介護保険の持続可能性を維持しつつ、必要なサービスを提供していくためには、介護の質は担保しつつ、収益性を確保できる、効率性の良い(労働生産性が高い、つまり介護職員一人当たりが提供できる介護サービスの量と質が大きい)ビジネスモデルがどのようなものかを検討する必要がある。

経営という観点に立てば、さまざまな考え方があり、例えば、

- ・ 介護保険にはサービスに差をつける発想がなく価格が同じであるという点が問題であり、コストをかけても高い質のサービスを提供しても評価されない現実があるため、事業者としてビジネスモデルが確立しているところは無いといって良い状況にある
- ・ 経営の観点に立てば、介護事業の規模の問題があり、基本的に一定規模がないと経営が成立しないのではないかと
といった意見もあることには留意が必要である。

図表22 介護事業所における経営の状況(介護老人福祉施設)

介護老人福祉施設の概況を見ると、常勤換算職員数は49.0人、一か月当たりの収入は26,573千円、介護事業費用全体に占める給与費比率は57.5%となっている(平成23年調査)

1-① 介護老人福祉施設(総括表)

		平成17年調査	平成20年調査	平成23年調査	(参考)平成22年概況調査
		千円	千円	千円	千円
1	I 介護事業収益	21,910	20,741	22,870	25,082
2	(1)介護料収入	21,910	20,741	22,870	25,082
3	(2)保険外の利用料	146	3,983	2,872	
4	(3)補助金収入	404	239	260	264
5	(4)国庫補助金等特別積立金取崩額	1,062	871	1,001	1,200
6	(5)介護報酬査定減	0	-2	-2	-34
7	(6)介護職員処遇改善交付金	-	-	486	180
8	II 介護事業費用	12,504	15,237	15,271	14,465
9	(1)給与費	7,180	8,500	8,750	8,465
10	(2)減価償却費	1,810	2,386	2,412	2,306
11	(3)その他	6,110	7,366	7,079	6,567
12	うち委託費	1,072	1,558	1,659	-
13	III 介護事業外収益	215	98	88	112
14	(1)借入金補助金収入	215	98	88	112
15	IV 介護事業外費用	204	81	192	257
16	(1)借入金利息	204	81	192	257
17	V 特別損失	20	1	154	145
18	(1)本部費繰入	20	1	154	145
19	収入 ①=I-I(4)+III	22,875	25,059	26,573	25,613
20	支出 ②=II+IV+V-I(4)	19,586	24,199	24,108	22,541
21	差引 ③=①-②	3,089	859	2,466	3,073
22	施設数	991	174	655	1017

※ 比率は収入に対する割合

		平成17年調査	平成20年調査	平成23年調査	(参考)平成22年概況調査
23	平均定員	66.9人	76.3人	68.7人	70.5人
24	延べ利用者数	2001.9人	2284.9人	2104.3人 *	2059.1人 *
25	常勤換算職員数(常勤率)	39.4人 86.1%	45.0人 85.9%	49.0人 83.5%	46.5人 82.8%
26	管理・介護職員常勤換算数(常勤率)	28.3人 87.7%	32.7人 86.5%	37.0人 84.8%	35.3人 84.3%
27	常勤換算1人当たり給与				
28	常勤				
29	看護師	392,784円	453,236円	409,133円	418,886円
30	准看護師	346,897円	362,652円	362,994円	361,274円
31	介護福祉士	324,401円	340,464円	327,865円	322,995円
32	介護職員	271,808円	290,289円	279,276円	301,927円
33	非常勤				
34	看護師	305,416円	344,956円	323,450円	289,214円
35	准看護師	263,604円	301,046円	261,080円	250,112円
36	介護福祉士	214,206円	276,598円	227,591円	201,767円
37	介護職員	218,218円	219,350円	215,872円	193,919円

*: 平成22年の延べ利用者数は「実利用者数×30」で、平成23年の延べ利用者数は「実利用者数×31」で算出している

(出典) 厚生労働省「平成23年介護事業経営実態調査」

図表23 介護事業所における経営の状況(訪問介護事業所)

訪問介護事業所の概況を見ると、常勤換算職員数は9.8人、一か月当たりの収入は2,721千円、介護事業費用全体に占める給与費比率は76.9%(平成23年調査)

6-① 訪問介護(予防を含む)(総括表)

		平成17年調査		平成20年調査		平成23年調査		(参考)平成22年概況調査		
		千円		千円		千円		千円		
1	I 介護事業収益	(1)介護料収入	3,024	2,524	2,721	2,652				
2		(2)保険外の利用料	3	2	65	51				
3		(3)補助金収入	19	3	4	17				
4		(4)国庫補助金等特別積立金取崩額	9	2	2	1				
5		(5)介護報酬査定減	-1	-1	-2	-59				
6		(6)介護職員処遇改善交付金	-	-	85	30				
7	II 介護事業費用	(1)給与費	2,545	83.5%	2,060	81.5%	2,216	76.9%	1,899	70.5%
8		(2)減価償却費	40	1.3%	38	1.5%	31	1.1%	24	0.9%
9		(3)その他	425	13.9%	401	15.9%	432	15.0%	646	24.0%
10		うち委託費	22	0.7%	19	0.7%	13	0.4%	-	-
11	III 介護事業外収益	(1)借入金補助金収入	2		1		7		4	
12	IV 介護事業外費用	(1)借入金利息	13		10		6		21	
13	V 特別損失	(1)本部費繰入	34		4		52		40	
14	収入 ①=I-I(4)+III		3,048		2,528		2,881		2,693	
15	支出 ②=II+IV+V-I(4)		3,049		2,511		2,735		2,630	
16	差引 ③=①-②		-1	0.0%	17	0.7%	146	5.1%	64	2.4%
17	施設数		1849		1730		1502		444	
※ 比率は収入に対する割合										
18	延べ訪問回数		795.2回		725.5回		745.7回		654.0回	
19	常勤換算職員数(常勤率)		11.2人	40.4%	8.6人	42.8%	9.8人	48.6%	8.9人	45.8%
20	介護職員常勤換算数(常勤率)		10.1人	38.1%	7.7人	40.8%	8.5人	43.7%	7.9人	41.1%
	常勤換算1人当たり給与									
21	常勤	介護福祉士	259,662円		264,107円		258,986円		249,775円	
22		介護職員	218,764円		223,124円		223,464円		224,527円	
23	非常勤	介護福祉士	182,916円		230,476円		262,173円		200,948円	
24		介護職員	215,241円		212,046円		199,209円		189,904円	

(出典) 厚生労働省「平成23年介護事業経営実態調査」

地域包括ケアシステムの構築を進める中で、人的資源の効率的な活用、キャリアアップの視点も踏まえれば、施設サービスが地域に展開したり、24時間対応可能な在宅サービスを普及したりといった取り組みが重要である。例えば新潟県長岡市では、市の委託により社会福祉法人が現在までに13カ所の「サポートセンター」を設置し、小地域完結型で、高齢者向け住宅、小規模多機能居宅介護、地域密着型特養、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、配食サービス等を組み合わせて一体的に提供している。

さらに今後は、より少ない職員で同じ品質のサービスを提供するための事業者自身の努力や、事業所単位の人員基準が事業者間で人材を融通しあうことを邪魔していないかなど、人員配置基準の妥当性を含め、経営の効率化を阻む要因を検証することも求められる。

また、例えば介護サービス事業者のネットワーク化の推進など、事業者同士が経営的に連携する取り組みを検討していくことも考えられる。特に、小規模事業者の連携を強化する取組は重要であり、例えば、広島県のユニット化の取組なども参考としつつ、小規模事業所が集まってシステムを共有したり運営を一体化させたりすることができれば、効率性の高い経営が実現することが見込まれる。

品質の良い経営を認証する制度などの検討についても、京都府での取組も参考にしつつ、実施することが必要である。認証制度を導入し、地域の多くの事業者が認証を受けるようになれば、事業者が事業構造や管理体制、働きやすさなどをきちんと整備することにつながるとみられる。こうした仕組みを整備すれば、事業所によって離職率の違いが生まれる要因を検証しやすくなるという効果も考えられる。

○都道府県における定着促進の事例 京都府

【概要】

福祉中核人材の養成・定着に努力する事業所を承認・支援し、若年者に対する福祉業界の「見える化」、人材確保・定着を促進するため、「きょうと福祉人材育成認証制度」を創設。



【経緯】

平成 20 年 12 月に「介護・福祉サービス人材確保プラン」(平成 20～24 年度)を策定。それを受けて、介護・福祉人材の確保・定着のための関係団体のプラットフォームとして「きょうと介護・福祉ジョブネット」を設立。

プラットフォームでの検討を経て、平成 24 年度から京都府介護・福祉人材確保総合事業を開始し、その一環として平成 25 年度より「きょうと福祉人材育成認証制度」を開始。

府職員 2 名が担当するとともに、事務局業務や認証申請支援業務は民間企業に委託。

【成果】

平成 26 年 2 月末時点で宣言事業所数は 230 法人、認証事業所数は 29 法人。

今後、本制度を通じて、若手人材の確保を促進していく予定。

全体的な離職率が改善してきている一方で、依然として高離職率の事業所もあることを踏まえ、情報公表システムなども活用しつつ、例えば離職率等に着眼した事業所の状況の見える化・差別化を推進することも必要である。具体的には、現行の情報公表システムにおいて、利用者のサービス選択を支援する機能の 1 つとして、公表情報の比較機能が設けられている。これを活用して従業者の配置状況、勤務期間、退職の状況などを比較可能と

し、併せて更に見やすくなるよう充実する予定もあるため、この機能を地域包括支援センターなどで積極的に活用してこれまで以上に利用者やケアマネジャー等が質の高いサービスを選択できるようにすることが考えられる。

○介護サービス情報の公表制度における公表情報の比較機能

介護サービス情報の公表制度では、介護保険の各サービス種別に事業所のサービス提供実績や提供体制等の情報を、利用者やケアマネジャー等が把握できるようになっている。さらに、複数の事業所を比較することもでき、今後、以下のように、サービス提供体制に着目した比較がより見やすい形でできるように検討がなされている。

「介護事業所検索」サイト（介護サービス情報公表システム） <http://www.kaigokensaku.jp/>

＜公表情報の比較イメージ 訪問介護事業所の例＞

	A 訪問介護事業所		B 訪問介護事業所		
事業の開始年月日 (11 頁)	年 月 日		年 月 日		
利用者数 (12 頁)	55 人		94 人		
訪問介護員数 (常勤換算) (①、13 頁)	常勤 6 人 非常勤 21 人 (8.6 人)		常勤 5 人 非常勤 77 人 (14.9 人)		利用者/サービス提供責任者 A: 55 / 6 人 B: 94 / 5 人
サービス提供責任者 (②、13 頁)	介護福祉士 6 人		介護福祉士 3 人 訪問介護員 1 級 2 人		
前年度退職者数 (③、13 頁)	常勤 0 人 非常勤 0 人		常勤 0 人 非常勤 25 人		退職者 A: ゼロ B: 非常勤 25 人
訪問介護業務に従事した経験年数 (④、13 頁)	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
1 年未満	0 人	1 人	0 人	8 人	
1～3 年未満	0 人	2 人	3 人	16 人	
3～5 年未満	0 人	6 人	1 人	35 人	常勤・経験年数 5 年以上 A: 100% B: 20.0%
5～10 年未満	6 人	12 人	1 人	18 人	
訪問介護員資格 (⑤)	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
介護福祉士	6 人	12 人	3 人	8 人	介護福祉士 非常勤 A: 57.1% B: 10.4%
訪問介護員 1 級	0 人	1 人	2 人	0 人	
2 級 (延べ)	1 人	8 人	0 人	69 人	
管理者の資格 (⑥)	介護福祉士		訪問介護員 1 級		
訪問介護を利用できる時間 (11 頁)	平日・土日 9 時～17 時		平日・土日・祝日 6 時～22 時		
利用者の都合で介護を提供できなかった場合の費用の徴収 (14 頁)	前日 17 時まで：無料 当日キャンセル：500 円		前日営業時間まで：無料 当日キャンセル：基本料金の 10%		意見把握 A: 実施 B: なし
利用者の意見等を把握する取組み (⑦、14 頁)	あり 開示あり		なし		
第三者評価実施状況 結果の開示 (⑧、15 頁)	あり あり		なし		第三者評価 A: 実施 B: なし

(出典)「消費者のための介護サービス情報ガイド 『介護サービス情報の公表』制度の利活用促進のために」(平成 24 年 3 月 社団法人シルバーサービス振興会 介護サービス情報公表支援センター)

さらにこうした検討と併せて学問的アプローチ、つまり介護経営学の確立を進め、経済学的見地から分析・検討を進めることが有効であると考えられる。

第4章 都道府県による広域的・総合的な支援

1. 都道府県による支援の必要性

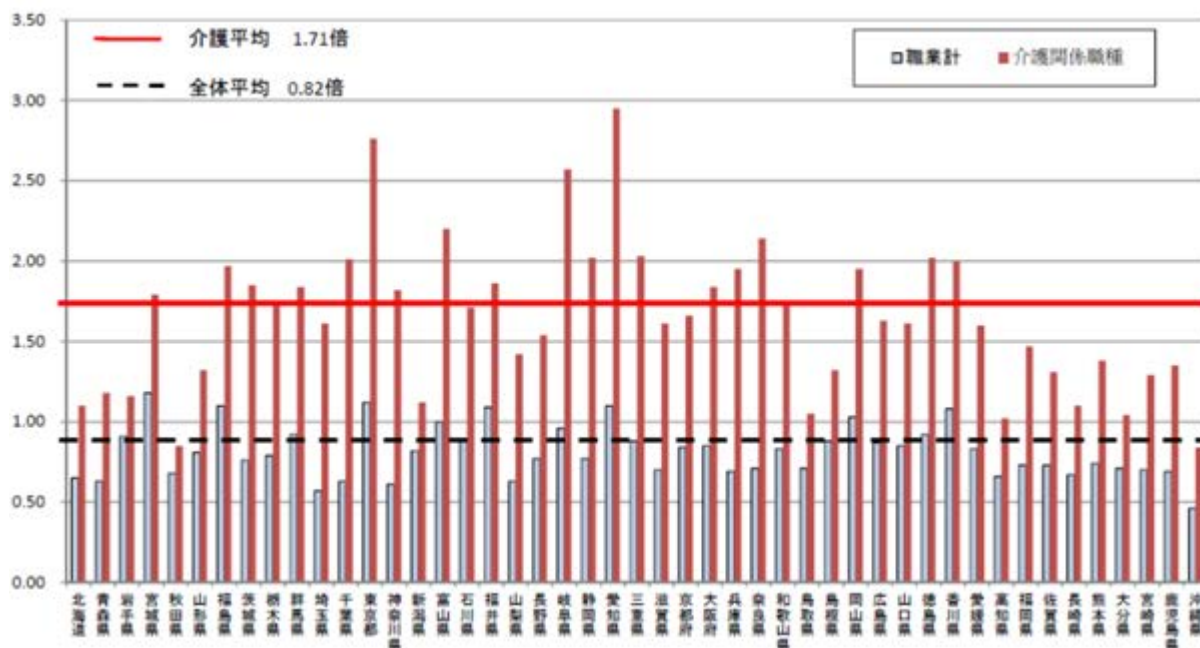
介護人材を巡る状況については地域差が大きく、日本全体を一緒には捉えることは難しい。特に、都道府県によって高齢化の状況や労働市場の状況等が異なること、介護労働市場は地域密着型であること等を踏まえると、人材確保については、国が大きな方向性を提示しつつ、都道府県が主導して考えていく必要がある。

多主体、多職種の役割分担の在り方についても、都道府県が主導的に検討を進めていき、その上で、都道府県が、介護事業者はもとより、NPO等の主体も含めた個々の事業所の連携を促進していくことが重要である。

また、有効求人倍率について職業計の倍率は全体平均を下回るが介護関係職種では介護平均を上回っている地域(千葉県、神奈川県、静岡県など)では、介護への人材の移動を促進する取組が必要と解釈でき、特に都道府県が取組を進めるべきであると捉えられる。

なお、介護労働市場の地域差について、都市／地方という切り口でみると、介護はサービスゆえ「同時性」という特徴があるため過疎地にも事業所がある。他に勤める選択肢のある都市部では事業所を競争環境におくことも経営改善には有効だろうが、地方ではそもそも選択するだけの事業所数がなかったりあるいは勤務環境より通勤の近さを優先したりする状況があることに配慮が必要である。

図表24 都道府県別有効求人倍率(平成25年3月)【再掲】



(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。

(出典) 社会保障審議会介護保険部会(第45回)資料
 (原典) (財)介護労働安定センター「職業安定業務統計」

2. 都道府県による取り組みの現状と今後の方向性

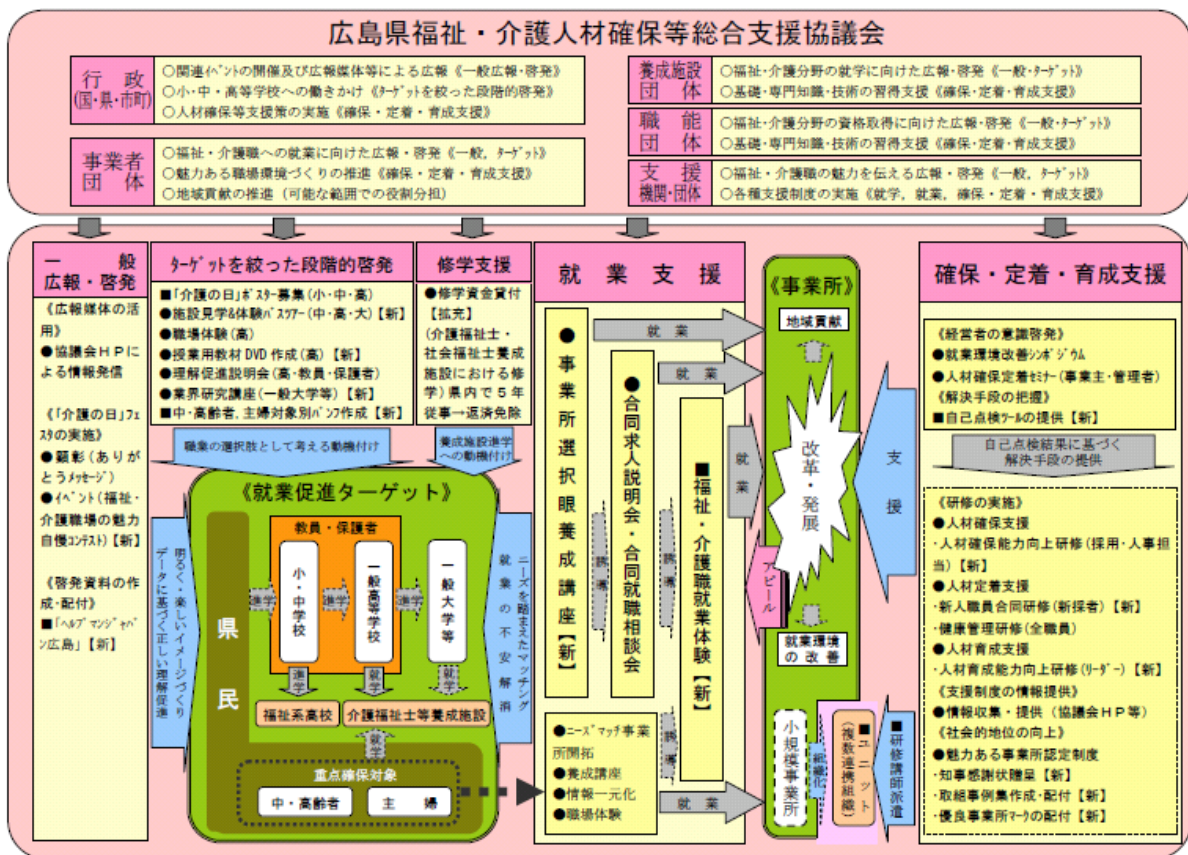
(1) 都道府県による取り組みの例

① 広島県の取り組み

広島県では、地域全体で共通認識を持って福祉・介護人材確保に向けた取り組みを進めるため、県の費用負担で関係団体が参画して「広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会」を立ち上げ、部会ごとに検討を重ねている。

このような取組を円滑に進めるためには、介護人材確保の推進は介護分野だけでなく、労働・雇用分野、教育分野等とも緊密な連携が必要であることから、庁内プロジェクトチームの設置など、庁内の体制整備を行った。

図表25 都道府県による取り組みの例(広島県)



(出典) 広島県

(協議会の概要)

平成 24 年 4 月に「広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会」を設置し、協議会の下に「情報提供・啓発部会」、「人材確保・育成部会」、「就業環境改善部会」を設置し、人材確保推進に向けた各種の取り組みを推進している。

平成 25 年度においては、社会福祉人材育成センター設置事業、福祉・介護人材確保等支援事業を活用し、県が事務局機能を広島県社会福祉協議会に委託して運営している。

(協議会設置に至る背景と経緯)

広島県では、平成 21 年度から介護人材確保に関する関係機関との協議の場の設置・運営や庁内での体制整備を順次進めてきた以下のような経緯があり、このことが関係機関どうしの関係構築や平成 24 年度から設置された協議会の円滑な運営につながっている。

「広島県福祉・介護人材就業支援会議」の設置(平成 21 年 5 月)

平成 21 年 4 月に、障害者自立支援対策臨時特例基金を活用して県健康福祉局内に「介護人材就業支援プロジェクトチーム」を設置(職員 4 名)。

さらに庁外の関係機関の間で福祉・介護人材確保に関する情報共有、具体的な方策の検討と推進、福祉・介護人材の就業支援に係る行動計画の策定を目的として上記支援会議を設置した。県が事務局となって以下のような構成で検討を進め、介護人材確保の推進に向けた行動計画として平成 21 年 3 月に「福祉・介護従事者の育成と確保のためのアクションプラン」をとりまとめた。

このアクションプランにおいて、現在推進されている小規模事業所どうしの連携の促進や小中学校段階での介護分野の仕事についての PR といった取り組みの方向性が示された。

<「広島県福祉・介護人材就業支援会議」 構成員>

広島県社会福祉人材育成センター、広島県社会福祉施設経営者協議会、広島県老人福祉施設連盟、広島県老人保健施設協議会、広島県介護福祉士会、広島県看護協会、広島県社会福祉士会、広島県訪問介護事業連絡協議会、日本介護福祉士養成施設協会、日本社会福祉教育学校連盟、日本社会福祉士養成校協会、広島県教育委員会、広島労働局、公共職業安定所、市町、学識経験者

支援会議は、関係機関での情報共有のため、上記アクションプランをとりまとめた後も継続的に開催され、平成 21～23 年度の 3 年間で計 8 回となった。当初は関係機関によって、介護人材確保に対する意識、さまざまな取り組みを実施することに対する姿勢が大きく異なっていたが、関係機関の間で介護人材確保に関する課題や各事業者・団体が実施すべき取り組みについて、認識の共有につながった。特に、介護関連の関係機関だけでなく、教育委員会や県労働局も参画し、課題認識を共有できた点が大きな成果となった。

庁内担当部局の体制整備(平成 23 年 4 月)

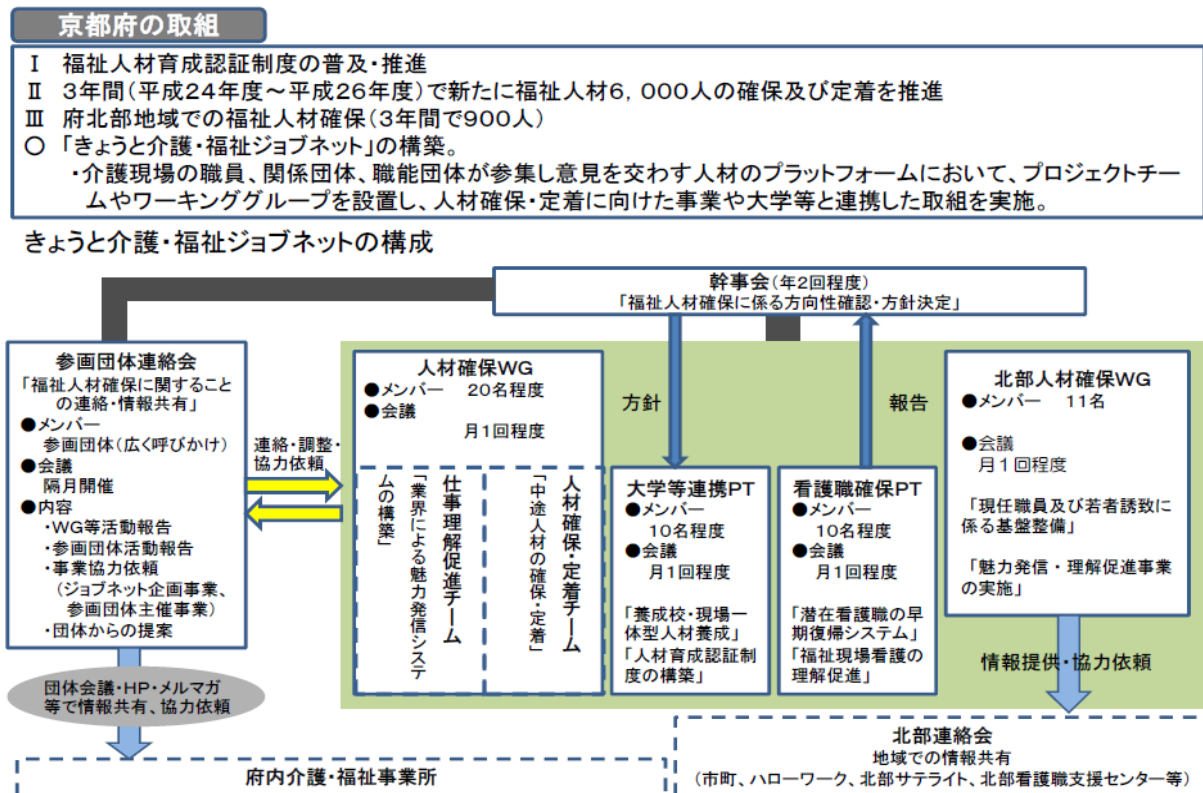
前述した「介護人材就業支援プロジェクトチーム」を引き継ぐ形で、介護人材確保を担当する部局として地域福祉課内に介護人材グループを設置・発足させ、「第 5 期ひろしま高齢者プラン」(介護保険事業支援計画)の策定に取り組んだ。

第 5 期計画策定に際しては、時限的な設置であった「広島県福祉・介護人材就業支援会議」を第 5 期計画期間以後も継続的に開催できるよう、財政安定化基金を取り崩して協議会を開催し、関係機関が協議する場の設置を第 5 期介護保険事業支援に位置付けることと決められた。

② 京都府の取り組み

京都府では、介護・福祉人材の確保・定着のために関係機関での情報共有や連携、具体的な取り組みの実施推進を目的としたプラットフォーム「きょうと介護・福祉ジョブネット」での検討を踏まえ、各種の取り組みに加え、特に介護人材確保に積極的な事業所を後押しするため、前述のとおり、事業所の認証制度を構築し運営している。介護・福祉サービス人材確保対策の推進は京都府知事のマニフェスト施策にも掲げられており、京都府健康福祉部介護・地域福祉課が企画・調整等を行いつつ、強力に推進されている。

図表26 都道府県による取り組みの例(京都府)



(出典) 社会保障審議会介護保険部会(第 45 回)資料

(取り組みの概要)

介護・福祉サービス人材確保プラン(平成 20 年 12 月)

平成 20～24 年度の間の 5 か年にわたって実施すべき人材確保に関する取り組みの支援、専門性・スキルアップの向上支援、事業所における雇用確保等の取り組みを展開するとともに、5 年間の確保数の目標を設定した。当初設定した人材確保目標は 5 年間で 6,000 人だったが、その後の取り組みの成果もあり、結果的に 6,256 人を確保した。

きょうと介護・福祉ジョブネット(平成 20 年 12 月)

介護・福祉人材の確保・定着のためのプラットフォームとして設置。事務局は京都府福祉人材・研修センター(京都府社会福祉協議会)で、現在まで継続して運営している。

<きょうと介護・福祉ジョブネット 構成団体等>

府レベルの医療・介護・福祉関連の職能団体及び事業者団体、介護労働安定センター京都支部、京都府社協、京都市社協、有識者、京都労働局(職業安定課)、京都市(保健福祉局長寿社会部課)、京都府の計 20 団体・人

きょうと福祉人材育成認証制度(平成 25 年度～)

平成 24 年度から京都府介護・福祉人材確保総合事業を開始し、その一環として、福祉中核人材の養成・定着に努力する事業所を承認・支援し、若年者に対する福祉業界の「見える化」、人材確保・定着を促進するため、平成 25 年度から開始された制度。府職員 2 名が担当するとともに、事務局業務や認証申請支援業務は民間企業に委託して実施している。

平成 26 年 2 月末時点で宣言事業所数は 230 法人、認証事業所数は 29 法人である。

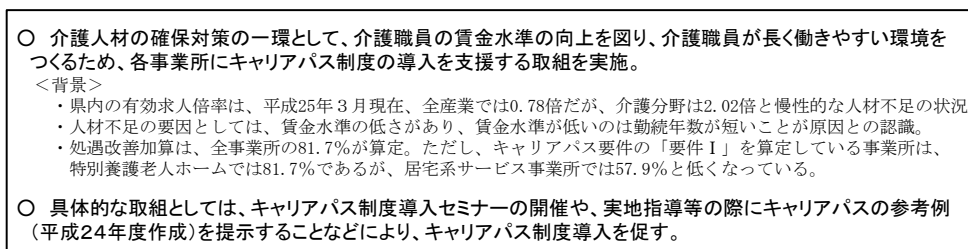
図表 27 きょうと福祉人材育成認証制度の概要【再掲】



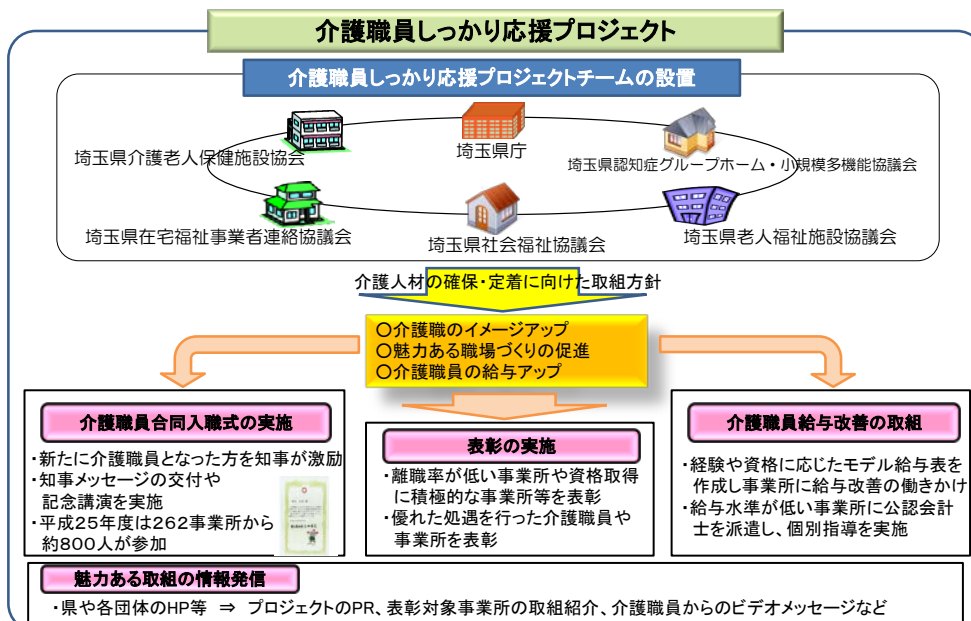
③ その他の取り組み

前述の事例のほか、他の都道府県においても、介護人材確保の推進に向け、例えば静岡県では事業所へのキャリアパス制度導入により賃金向上を図る取り組み、埼玉県ではイメージアップ及び職場の魅力向上と賃金向上により介護職員の応援を図る取り組み、高知県では漫画やテレビ等も活用し中高生・専門学校生も対応としたPRによりイメージアップを図る取り組み、神奈川県では介護職員の功労や介護に関わるエピソードの表彰により介護の魅力伝える取り組みなどが実施されている。

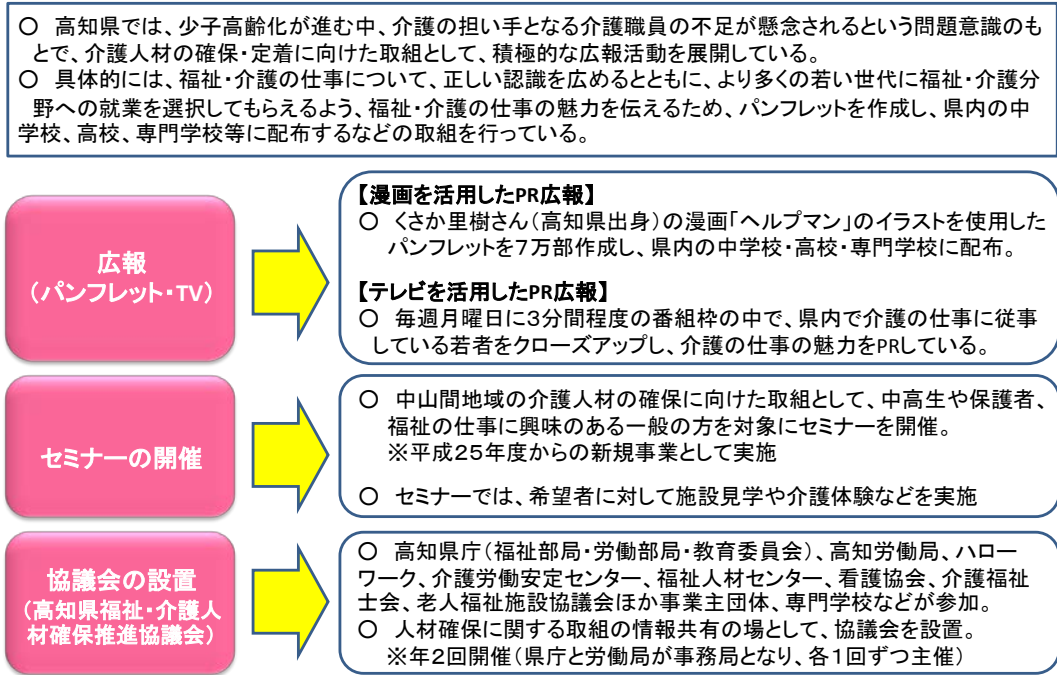
図表28 静岡県における取り組みの事例



図表29 埼玉県における取り組みの事例



図表30 高知県における取り組みの事例



図表31 都道府県による取り組みの例(神奈川県)

介護職員認定研修


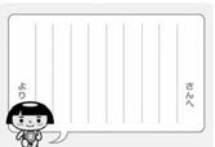

- 個々の施設が単独では実施することが難しい「初任者→チームリーダー→リーダー」と段階的に職員を育てる体系的な研修を実施。
- 研修内容は、介護職員基礎研修修了者やファーストステップ研修修了者として全国的に認められるものに相当。
- 参加しやすく経費も節減できるような県独自の方式(地域共同研修方式)で実施。

神奈川県介護賞、かながわ福祉みらい賞

- 「神奈川県介護賞」は、おおむね勤続20年以上の功労者を称えるもので、平成5年に創設。
- 「かながわ福祉みらい賞」は、民間社会福祉施設の若い福祉従事者を対象に、各種研究発表大会等で他の社会福祉施設の模範となるような研究発表を行う等、対外的にも顕著な功績があった人を表彰するもので、平成24年に創設。

かながわ感動介護大賞～ありがとうを届けたい～

- 介護の素晴らしさを伝える感動的なエピソードを募集し、応募者や施設等を表彰。平成24年に創設。
- 「神奈川県介護賞」の表彰ではカバーしきれなかった、若手に対する表彰制度として位置づけ。
- 併せて、介護を受けた高齢者やその家族らが介護職員への感謝のメッセージを記入して、その場で手渡せる「ありがとうカード」も制作。一定枚数を集めた介護職員、上位500人に「サンクスバッジ(通称:金太郎バッジ)」を贈呈。

(2) 都道府県による取り組みの今後の方向性

前述のように、介護人材確保を推進していくために、積極的な取り組みを行っている都道府県もある。都道府県が策定する介護保険事業支援計画について、平成 27 年から始まる第 6 期計画においては、各都道府県において介護人材に関する計画を盛り込むことが示されており、これについては適切に実施することが求められる。

これまでも見てきたとおり、介護人材確保の推進において重要なことは、介護の職場の魅力を高める取り組みを促進すること、より多くの人に介護分野に参入してもらうよう働きかけること、マッチングの精度を高めることである。

第一に介護の職場の魅力を高める点については、個々の事業者の取り組みが最も重要であることを踏まえ、事業者が活用できる情報等の発信に注力することと併せて、積極的に取り組む事業者を支援するような取り組みが期待される。

第二に介護分野への参入の促進については、一点目の職場の魅力の向上に加えて、介護分野の仕事について知ってもらうよう、介護需要の増大を見据え、教育段階からアプローチすることが必要である。つまり、現時点での介護人材不足に対応する取り組みも必要だが、同時に、今后来たるべき介護需要のピークである 10～15 年後を見据え、将来の介護人材確保に向けた取り組みも必要である。その際、高等学校や専門学校等の段階については市町村の教育委員会では連携を取りにくいいため、小中学校向けのアプローチに加えて、都道府県が積極的に関与し、人づくりを支援することも必要である。

第三に、マッチングの精度を高める観点からは、ハローワーク等の関係機関と介護事業者や関係団体等との連携を図ることが重要である。そのため、関係機関や庁内関係部局が参加して介護人材確保に関する現状や課題、取り組みの方向性等を協議する場を設置し、連携を深めていくこと取り組みが必要である。

第5章 今後の介護人材確保の推進に向けた提案

本調査研究事業における検討を通じて、介護人材確保を推進していくための提案が示された。その中には例えば第6期介護保険事業(支援)計画期間等の早期に実施が期待される取り組みと、今後さまざまな調査研究や検証を通じた議論を積み重ねる必要がある内容が含まれる。それらをまとめて示すと以下のとおりである。

1. 第6期介護保険事業(支援)計画期間等の早期に実施が期待される取り組み

(1) 事業者における自主的な取り組み

介護分野は総じて人材が不足している状況にあるが、その中でも比較的人材の確保や定着で成果を上げている事業者もある。人材の確保と定着は、職場環境の改善や給与制度等と密接に関係があり、その事業者の経営・運営の方針がそのまま表れるものでもある。また、人手不足の状況下においては、求職者が事業者(応募先)を選ぶ状況にある。

したがって、団体や国・都道府県等においても後述するようなさまざまな取り組みを進めることは必要だが、仮にこれが功を奏して介護業界で働こうとする者が増えたとしても最終的に職場を決めるのは求職者である。事業者は求職者が「他業界よりもこの事業所で働きたい」と思うような自ら魅力ある職場づくりを進め、「選ばれる事業者になる」ことが何よりも重要である。

事業者は求職者に対し、何を、どういう場面で、どういう方法で訴えかければ反応してもらえるのか、「人材獲得戦略」を十分研究し、実践する必要がある。事業者は、今後100万人必要となると言われている介護人材こそが最大のステークホルダーと認識し、介護業界内及び他業界との人材獲得競争を乗り越えていくことが求められる。

このため、例えば、公表されているチェックリスト等を活用した経営の状況の自己点検を行ったうえで、以下のような取り組みを推進していくも有効と考えられる。

<事業者に期待される自主的な取り組み>

- 経営・運営方針の明確化と、職員への普及定着
- 業務の効率化や職員どうしの関係性の構築支援、職場環境の改善などによる職場の魅力の向上
- 専門性の高い人材のキャリアパスの構築
- (専門性の高い介護業務を担う人材だけでなく、サポート的な業務を行う業務を担う人材も含め)多様な人材の採用と活用の推進
- 介護能力に応じた業務内容や役割の整理の推進、および多様な働き方の推進
- 新たに採用した職員を支える職場環境の構築(入職時に感じる不安の払拭)
- 人事・研修担当者が人事制度・採用・研修等に関する知識・技術、関係機関等とのネットワークを構築することの支援
- (事業所の規模が小さいために十分な取り組みを実施することが困難である場合)他の事業所との連携による取り組みの検討・推進

但し、こうした取り組みも一つの事例に過ぎず、前述のように「人材獲得戦略」が最も重要であることは変わらない。「何を」にあたる事業者としての魅力をどのような内容とするべきか考え、そしてどうやってそれを達成していくか(方法論、スケジュール等)の計画を策定するとともに、介護人材が他業界へ流れている状況に鑑みれば、福祉人材獲得の場面のみならず、他の業界との競争も視野に入れいわゆる労働市場での人材獲得競争にも打ち勝たなければならぬ。更に我が国の少子高齢化の進行による労働力不足の中で、どのような業界もどのような企業も人材獲得には様々な工夫を凝らしているといえ、介護事業者もホームページ上の採用ページを充実させて5年後10年後のビジョンを示す等魅力ある職場であることの発信、求職者が求める情報を網羅した採用パンフレットの作成、求職者の立場に立った丁寧な説明、内定判断等に関する素早い対応等は最低限行っていくことが必要である。

こうした取り組みは主として新規採用者を中心としたものと言える。しかしながら介護の現場では即戦力を求めるため中途採用者が多いのも事実である。中途採用には中途採用者用の人材獲得戦略が必要となる。事業者は、有資格の即戦力を採用したいというこちらの事情だけで募集するのではなく、中途採用者が何を求めているのかよく考え、例えば介護のサポートだけであれば空いた時間を有効に活用して働きたいという人材のニーズを採用に結びつけてしまう等の工夫をしなければならない。

なお、人材獲得戦略の策定と実践は、今後は更に高度化・複雑化しかつ、永続的なものになると思われる。長期的には広報戦略として組織的な対応も視野に入れておくことが必要である。

介護事業は支援が必要な高齢者を対象としたサービスである。中には日々の介護サービスがなければ生きていくことが困難な者もいる。こうした者を対象としている以上、介護事業者は人材不足を理由に事業を止めることなどはあってはならず、何としても人材獲得競争に打ち勝たなければならない。特に社会福祉法人は、営利企業とは異なり事業からの撤退が自らの経営判断で自在に出来ることにはなっておらず、利用者がいる以上あらゆる手段を尽くして人材を獲得し、事業を継続することが求められる。後述の団体での取り組みも併せ、事業者には介護人材獲得に向け不断の努力が求められる。

(2) 団体等において期待される取り組み

前述のように、介護人材確保を推進する上での出発点は個々の事業者による取り組みであり、人材確保・定着に関する取り組みを実施する事業者が増えることが重要である。

しかしながら、新たに介護分野に参入する人材の確保を考える場合、まずは介護分野全体として仕事のイメージの向上、小中高校や大学等への情報発信、各事業所で人事や研修等を担当する職員向けの研修の実施などは、個々の事業所(者)だけで実施することが難しいものも多い。特に中途採用者に対する研修は、採用の時期や個々人の基礎スキルの違いにより統一した研修が困難である。

したがって、事業者団体等においては、介護分野全体の魅力を高め、「介護分野で働いてみよう」と思う人材を確保するため、以下のような取り組みを推進していくことが求められる。

さらに、これまでも各事業者団体・職域団体等でもこれらの取り組みを実施してきているが、今後は介護分野全体での人材確保を推進するため、全国団体・都道府県団体の各層において、団体どうしが協働していくための協議の場を設け、定期的に会合を持つことも必要である。

<団体等に期待される取り組み>

- 介護業界自らのイメージを明確化し、新卒学生や他産業から移ってくる労働者、潜在有資格者など対象に合わせた情報の発信
- 新任職員や人事・研修担当職員など、フォローアップや知識・技術の獲得が課題となっている職員向けの研修の実施
(特に、規模が小さいために事業所内で実施できない事業所からの受入れ)
- 都道府県単位又は市町村単位での中途採用者共同研修システムの整備(多様な研修プログラムの用意、座学、実技講習の常設研修所の用意等)
- 専門性を高めていくキャリアパスの構築
- (全国、都道府県支部等)関係団体どうしの協働を推進するための協議の場の設置

(3) 都道府県等の行政に期待される取り組み

介護保険制度は保険料に加えて公費が投入される制度であり、被保険者の介護を受ける権利を守る観点からも、介護保険サービスの提供に必要な人材の確保は、保険者および都道府県にとって重要な役割である。

一方で、今後は、いま以上に総人口及び労働力人口の減少が進み、限られた人的資源を、介護を含む全産業分野で配置していかなければならない。したがって、「第6期介護保険事業(支援)計画策定の手引き」でも示された通り、都道府県においては2025年を見据えた介護需要の推計とともに、必要となる介護人材と供給の見通し(需給推計)を行い、不足が見込まれる分について、計画的に政策を推進する必要がある。

同時に、前述の業界団体の取り組みについても、都道府県等と連携して実施することがより効果的と考えられる場合もあることから、具体的な連携体制を構築していくことが必要である。

＜都道府県等の行政に期待される取り組み＞

- 介護人材の需給推計の実施
- 介護人材確保に関する庁内関係部局及び庁外の関係機関との協議の場の設置・運営
- 事業者における自主的な取り組みに対する支援
(例:事業者が自主的に活用できるチェックリスト等の情報提供、複数の事業所が連携して採用・研修等を実施することの支援、施設・通所事業所による地域へのサービス展開の支援、24時間対応可能な在宅サービスの普及、など)
- 前述した団体等における取り組みの促進
(例:介護分野のイメージアップ、小中学校生への情報発信、新任職員や人事・研修担当職員等向けの研修の実施の支援)
- 介護人材を養成する学校・教育機関や養成研修等における実施状況・定員充足状況等の把握

(4) 国に期待される取り組み

国においては、前述したような取り組みを促進していくための支援が期待される。特に、介護人材確保の取り組みは個々の事業者での実践が最も重要である一方、事業者にとっては取り組み推進のためのツールを含め、全国の好事例等の情報を収集・把握することが課題となる。したがって、団体等や都道府県の取り組みも含め、全国の好事例等を収集し、利用しやすいようにWEBサイト等を活用して一元的に発信することが必要である。

また、団体等や都道府県における取り組みを促進するための支援として、情報提供に加えて施策推進のためのツールや効果的な財政的支援等も検討する必要がある。

このような介護人材確保の推進に関する課題や取り組みの方向性等について、全国レベルの関係機関が参加し、共有したり協議したりする場を設置することも必要である。

＜国に期待される取り組み＞

- 事業者における自主的な取り組みに関する情報の集約と一元的な発信
(例:チェックリスト等の事業者が活用できるツール等あるいは好事例等の集約とWEBサイト等を活用した一元的な情報発信、など)
- 前述した団体・都道府県等における取り組みを促進するための支援
- 全国レベルの関係機関どうしが参加し介護人材確保の現状や今後の取り組み等について協議する場の設置

2. 今後さらに検討を要する取り組み

介護人材確保の推進は各事業所(者)の経営・運営に関わる課題であるため、基本的には介護報酬や運営基準等の影響が大きい。運営基準等は、介護保険制度において介護サービスの質を担保する重要な役割がある一方で、事業者の創意工夫を活かして介護人材確保を推進していく観点に立てば、事業者にとって取組の阻害要因とならないようにする視点も求められる。

したがって、各事業者において職場の魅力を高めていく取り組みが進められることを前提とした上で、以下のような点においては、今後さらに検討を加えていくことが求められる。

<今後さらに検討を要する取り組み>

- 介護の質を担保しつつ収益性を確保できる効率性の良いビジネスモデルの検証
- 品質の良い経営の“見える化”や一部の離職率が高い事業所があることを踏まえた離職率等に着目した事業所の経営の“見える化”の推進
- 事業所間で人的資源を共有しつつ、効果的・効率的なサービス提供の推進
- 外国人人材の活用

参 考 資 料

参考資料 1 検討委員会での事業者・都道府県プレゼンテーション資料

参考資料 2 都道府県・政令指定都市調査結果

3. 取り組みの検討や推進に関する主な 庁内関係部局 との協議の場の設置・運営について

前述2. の取り組みの推進に関して定例的に設置している主な 庁内関係部局 との協議の場について下欄にご回答ください。

行番号	(1)名称	(2)主な協議事項	(3)H25 年度開催回数	(4)参加者	(5)部会や WG 等の有無
1			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
2			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
3			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
4			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
5			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
6			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
7			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
8			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
9			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
10			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)

【(2)主な協議事項の凡例】 ※当てはまるものを全て選び上欄に記号(ア～シ)をご記入ください

ア:介護の仕事のPRの内容や方法に関する事

イ:介護事業者(所)のPRの内容や方法に関する事

ウ:介護分野の求人のPRの内容や方法に関する事

エ:求職者と事業所のマッチングに関する事

オ:介護人材の職場環境や処遇の改善に関する事

カ:キャリアアップの仕組みの構築に関する事

キ:介護職員の資質向上に関する事

ク:経営層やリーダー層の資質向上に関する事

ケ:事業者(所)の経営の質の評価に関する事

コ:多職種間の連携推進に関する事

サ:介護保険事業計画の策定・推進に関する事

シ:介護人材の需給の推計に関する事

【(4)参加者の凡例】 ※当てはまるものを全て選び上欄に記号(ア～エ)をご記入ください

ア:政策企画・財政部局の職員

イ:商工・労働関係部局の職員

ウ:教育委員会の職員

エ:その他

【(5)部会やWG等の有無の凡例】

当該協議の場の下に部会やWG等を設置している場合は、「2.有」にチェックを入れた上で、その部会やWGの名称、主な協議事項、開催回数、参加者について別の行に記載にし、その行番号を「行番号」欄にご記入ください。

4. 取り組みの検討や推進に関する主な 庁外の関係機関等 との協議の場の設置・運営について

前述2. の取り組みの推進に関して定例的に設置している主な 庁外の関係機関等 との協議の場について下欄にご回答ください。

行番号	(1)名称	(2)主な協議事項	(3)H25 年度開催回数	(4)参加者	(5)部会や WG 等の有無
1			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
2			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
3			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
4			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
5			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
6			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
7			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
8			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
9			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)
10			回/年		<input type="checkbox"/> 1.無 <input type="checkbox"/> 2.有⇒(行番号:)

【(2)主な協議事項の凡例】 ※当てはまるものを全て選び上欄に記号(ア～シ)をご記入ください

ア: 介護の仕事の PR の内容や方法に関する事

イ: 介護事業者(所)の PR の内容や方法に関する事

ウ: 介護分野の求人の PR の内容や方法に関する事

エ: 求職者と事業所のマッチングに関する事

オ: 介護人材の職場環境や処遇の改善に関する事

カ: キャリアアップの仕組みの構築に関する事

キ: 介護職員の資質向上に関する事

ク: 経営層やリーダー層の資質向上に関する事

ケ: 事業者(所)の経営の質の評価に関する事

コ: 多職種間の連携推進に関する事

サ: 介護保険事業計画の策定・推進に関する事

シ: 介護人材の需給の推計に関する事

【(4)参加者の凡例】 ※当てはまるものを全て選び上欄に記号(ア～コ)をご記入ください

ア: 介護・医療・福祉分野の職能団体

イ: 介護・医療・福祉分野の事業者団体

ウ: 福祉人材センター

エ: ハローワーク

オ: (都道府県あるいは市区町村)社会福祉協議会

カ: 学校・教育機関あるいはその団体

キ: 商工団体(商工会・商工会議所等)

ク: 地方労働局

ケ: 市区町村

コ: その他

【(5)部会や WG 等の有無の凡例】

当該協議の場の下に部会や WG 等を設置している場合は、「2.有」にチェックを入れた上で、その部会や WG の名称、主な協議事項、開催回数、参加者について別の行に記載にし、その行番号を「行番号」欄にご記入ください。

5. 介護人材確保に関する取り組みを推進する上での課題と今後の方向性について

<p>(1) 前述2. の取り組みを推進する上での課題のうち、特に解決の 優先度が高いと捉えている課題 をご回答ください。 【自由記述】</p>	
<p>(2) 来年度以降に、介護人材確保に関する取り組みに関して、特に注力して実施しようと考えている取り組みがあれば、事業名とその概要をご回答ください。 【自由記述】</p>	<p>※「特に注力して実施しようと考えている取り組み」が次項(3)「事業者の自主的な取り組みを促進するための取り組み」と重複する場合は、「(3)と同じ」とご記入下さいませ。</p>
<p>(3) 来年度以降に、介護人材確保に関する 事業者の自主的な取り組みを促進するための取り組みとして検討していることがあれば、事業名とその概要をご回答ください。 【自由記述】</p>	
<p>(4) 前述(3)の事業者の自主的な取り組みを促進する上での 課題があればご回答ください。 【自由記述】</p>	

6. 関係機関や庁内関係部局等との協議の場の設置・運営に関わる課題について

<p>(1) 前述3. 及び4. の庁内関係部局及び庁外の関係機関等との 協議の場の成果として捉えているものがあればご回答ください。 【自由記述】</p>	
<p>(2) 前述3. 及び4. の庁内関係部局及び庁外の関係機関等との協議の場の 設置・運営に関わる課題をご回答ください。 【自由記述】</p>	

回答は以上です。ご協力ありがとうございました。ご記入頂いた調査票は、**送信状、及び(もしあれば)別添資料**と合わせて FAX: **03-6833-9481** へお送りくださいませ。