

平成 25 年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

介護人材確保の推進に関する調査研究事業 報告書

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

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 ～介護人材の不足感を捉える際の留意点	10
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	24
① 事業所の意識改革と自主的な取り組みの推進	24
② 事業所の連携強化の推進	28
③ 専門性の高い人材の確保	30
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	33
① 多様な介護人材の活用	33
② 生産性向上・イノベーションの創出	34

第4章 都道府県による広域的・総合的な支援	39
1. 都道府県による支援の必要性	39
2. 都道府県による取り組みの現状と今後の方向性.....	40
(1) 都道府県による取り組みの例	40
① 広島県の取り組み	40
② 京都府の取り組み	42
③ その他の取り組み.....	45
(2) 都道府県及び市町村による取り組みの今後の方向性.....	47
第5章 今後の介護人材確保の推進に向けた提案.....	49
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	49
(1) 事業者における自主的な取り組み	49
(2) 団体等において期待される取り組み	51
(3) 都道府県や市町村に期待される取り組み	52
(4) 国に期待される取り組み.....	54
2. 今後さらに検討を要する取り組み	55
参考資料(介護人材確保の推進に関するアンケート調査結果)	58
1. アンケート調査の概要	58
2. アンケート調査結果	59
(1) 介護人材確保に関わる取り組み.....	59
(2) 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	60
(3) 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.....	61
(4) 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.....	63

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、自己実現の達成、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 亞聖	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
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

※全国ホームヘルパー協議会は、悪天候による公共交通機関の運休のため欠席。

(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り組み等について 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 3 月 3 日(月)～平成 26 年 3 月 18 日(火)
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)	44 団体(65.7%)

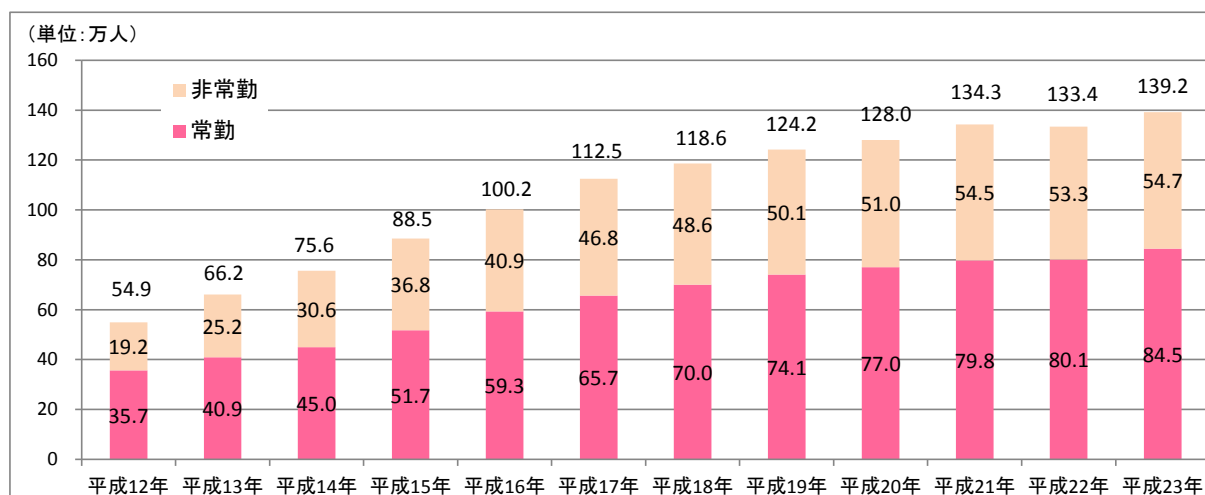
第 2 章 介護人材確保に係る現状と今後の対応の方向性

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ⁱ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、介護人材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 介護人材数の推移



(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) 調査実施時点の表記は「介護職員」であり、その定義は「直接介護を行う従事者であって訪問介護員も含む」というものである。

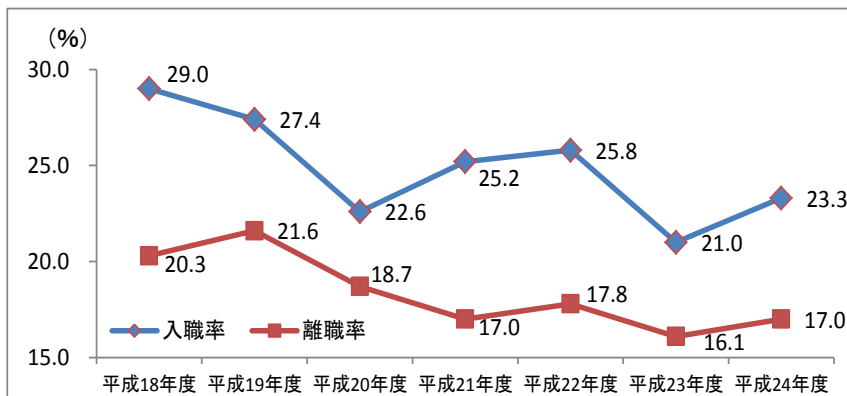
(注3) 各年の介護サービス施設・事業所調査の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、次のサービスに従事する職員については、含まれていない。(訪問リハビリテーション:平成12～22年、通所リハビリテーション:平成12年、特定施設入居者生活介護:平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設:平成18年)

(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」

ⁱ 介護人材に関する用語としては、統計によって「介護職員」「介護職」等も用いられているが、本報告書では分かりやすくするため、特に限られた対象を指し示す場合を除き「介護人材」の表記を用いる。

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



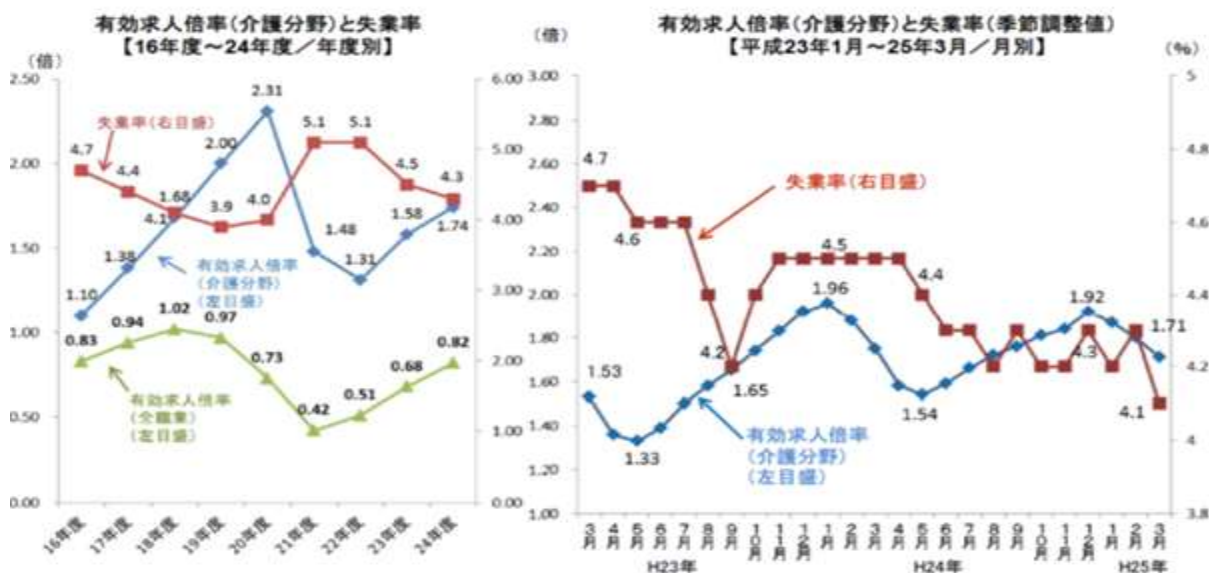
(注1) 離職(入職)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

(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、介護人材の給与額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は給料が高い。

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	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	
	(歳)	(年)	(千円)	(%)	(歳)	(年)	(千円)	(%)	(歳)	(年)	(千円)	(%)	
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	
	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	
	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	
	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	
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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	

- (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、廃棄物処理業、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) 上図表中「ホームヘルパー」と「福祉施設介護員」はそれぞれ居宅系サービス、施設サービスに従事する職員を示しており、これら2つを合わせると介護人材の多くが含まれると捉えられる。
- (注4) 「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5) 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。

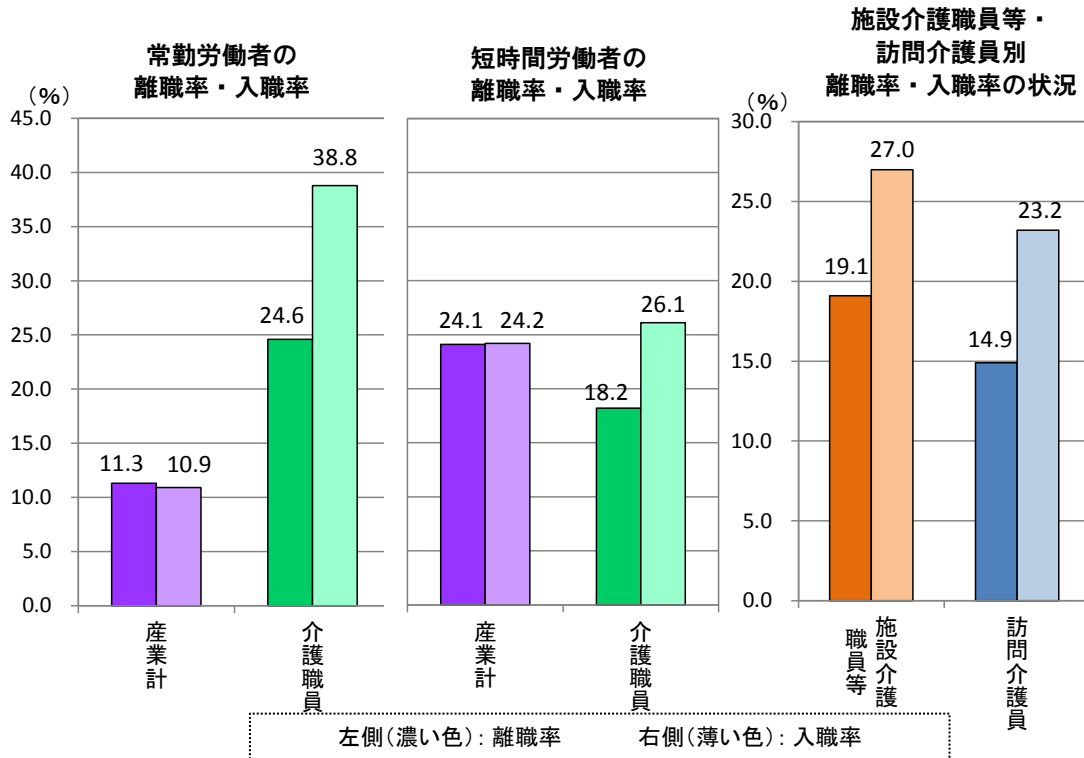
(出典) 社会保障審議会介護保険部会(第45回)資料
 (原典) 厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

次に離職率について見ると、次図表に示す通り、特に短時間労働者において介護職の離職率は他産業と比べて決して高くはなく、事業者のほぼ過半数が離職率10%未満となっている。したがって、多くの事業者で人材不足である理由は「採用できない」ことにある。定着が促進することによって必要な採用数が変わるため、定着促進策も継続的に実施することが必要だが、これからは特に採用戦略が重要となる。

なお、介護分野は非正職員が多くを占める上、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。

したがって、こうした介護分野の労働市場の特徴を踏まえれば、長期に渡って働く正職員が多い他の産業と比較して離職率が高いことをことさら問題視するよりも、離職率だけでなく「復帰率」とでも言うような視点を持ち、例えば家族の育児や介護、転居等で離職した人の復職支援や潜在的有資格者の関心に絞った情報の発信等の取り組みを考えていくことが必要である。

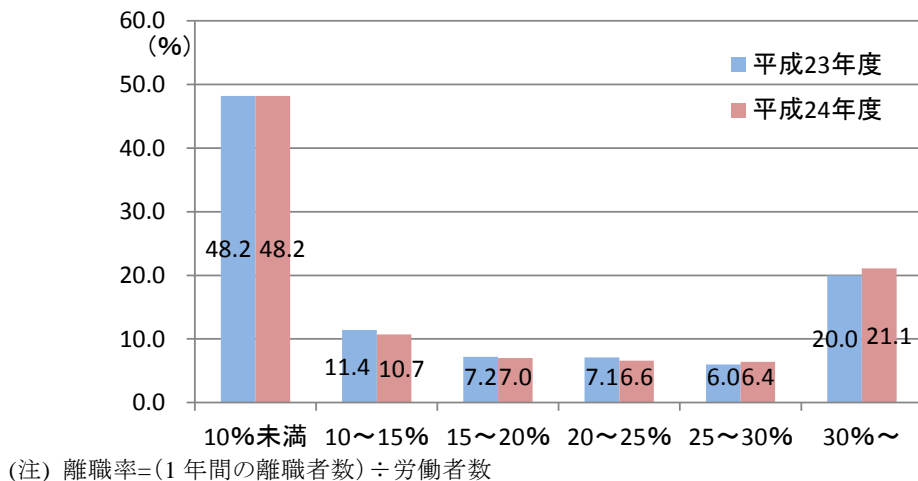
図表5 雇用形態別の離職率・入職率



- (注 1) 離職(入職)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数
 (注 2) 産業別の常勤労働者:雇用動向調査における一般労働者(「常勤労働者(期間を定めず雇われている者等)」のうち、「パートタイム労働者」以外の労働者)。
 (注 3) 産業別の短時間労働者:雇用動向調査におけるパートタイム労働者(常勤労働者のうち、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」

図表6 離職率階級別の事業所の割合(平成23、24年度)

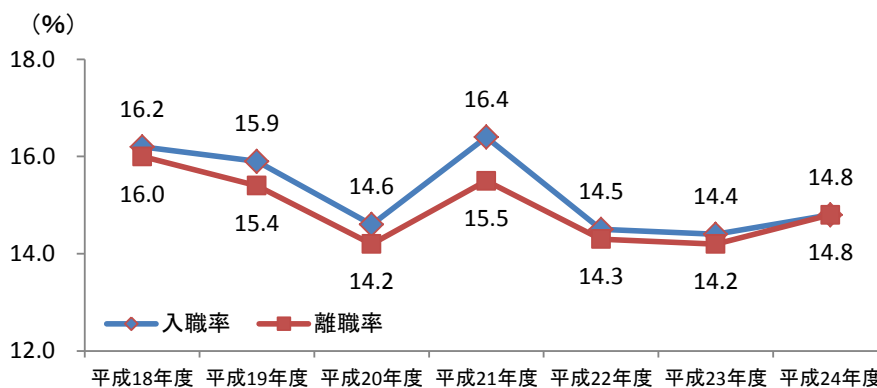


(出典) (財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

このように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。つまり、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、依然として30%以上の高い離職率にある事業所が全体の2割程度ある。例えば事業所の開所直後など、利用者数や職員数が安定するまでの間は離職率が高めになることもあるため、離職率が高いからと言って直ちに悪い就業環境であると断じることはすべきではないが、ずっと離職率が高いままである事業所については、介護の職場全体のイメージを下げってしまうことも勘案し、対策が必要である。

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る。上述のように、一時的に高い離職率になる場合もある点には留意が必要だが、小規模の事業所における人材の定着促進が課題である。

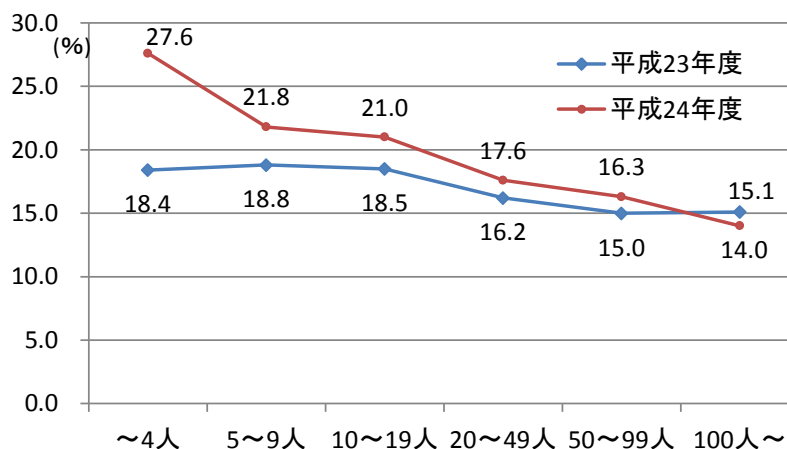
図表7 産業計の離職率と入職率の推移



(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)



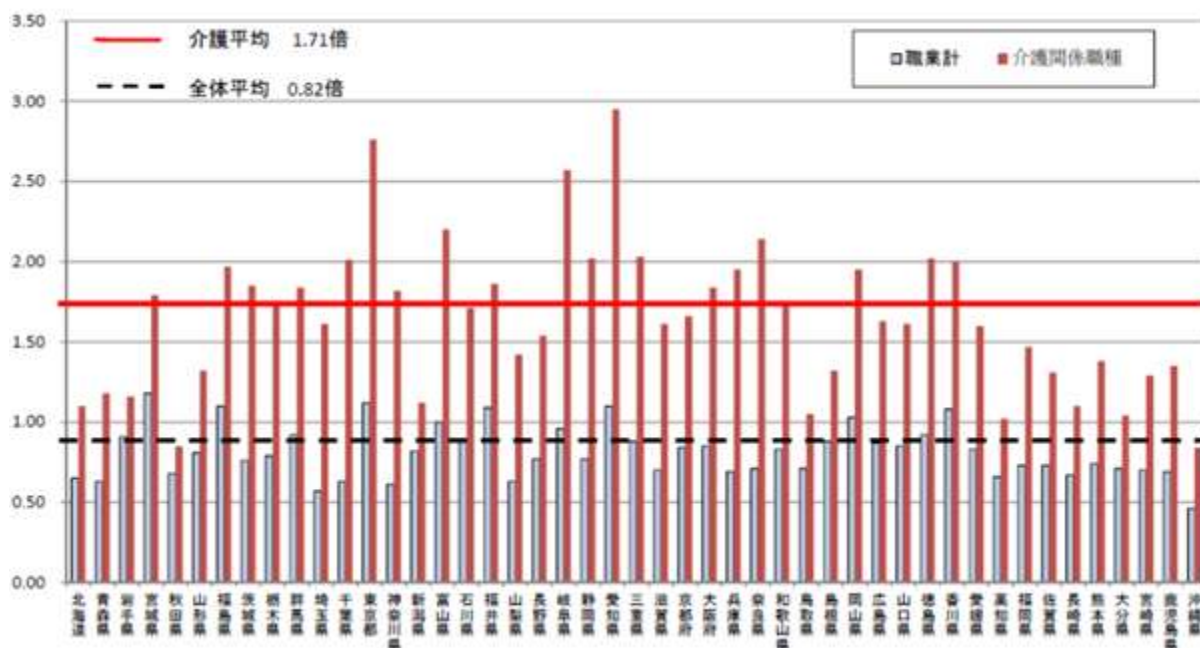
(注) 離職率=(1年間の離職者数)÷労働者数

(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り組み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 ~介護人材の不足感を捉える際の留意点

(他産業と人材確保を競争する状況)

近年の傾向を見れば、介護人材の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、直近の景気動向を踏まえると、

直近の介護人材の不足感はこれまでにないほどに高まっていると捉えるべきである。

特に、人口減少局面における景気の上昇と求人増加は、介護分野の中で事業者どうしが人材を獲りあうというよりも、介護分野と他の産業分野との間での人材確保の競争という意味を持つ。近年は他の産業においても労働力人口の減少見通しを踏まえて、これまでは非正職員として採用していた人材を正職員として採用する等、より積極的に人材を確保するようになっている。

このように、他産業との人材確保の競争が、今後さらに激しくなる可能性が大きいことに留意が必要である。

(介護人材を広く捉えて確保策を実施する必要性)

保有資格別にみると、訪問介護員、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の不足感が強い。

一方で、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ばかりでなく、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)についても不足感が高まっている。さらに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、その不足感も強まっている。

つまり、介護人材を介護事業所で働く全ての担い手として広く捉えた上で、その確保に向けた取り組みを推進することが重要である。

(円滑なマッチングの前提として事業者が職場の魅力を高める必要性)

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れられてきたが、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、事業所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。

マッチングしても短期間に離職してしまうことが無いようにするためには、まずは職場の魅力を高めた上で、求職者が期待する情報の発信に力を入れることが重要である。

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、直近では景気の上昇傾向を受け、介護人材の確保がこれまで以上に困難な状況になっている。

さらに、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ため、他の産業分野と人材を獲り合う状況が訪れる。

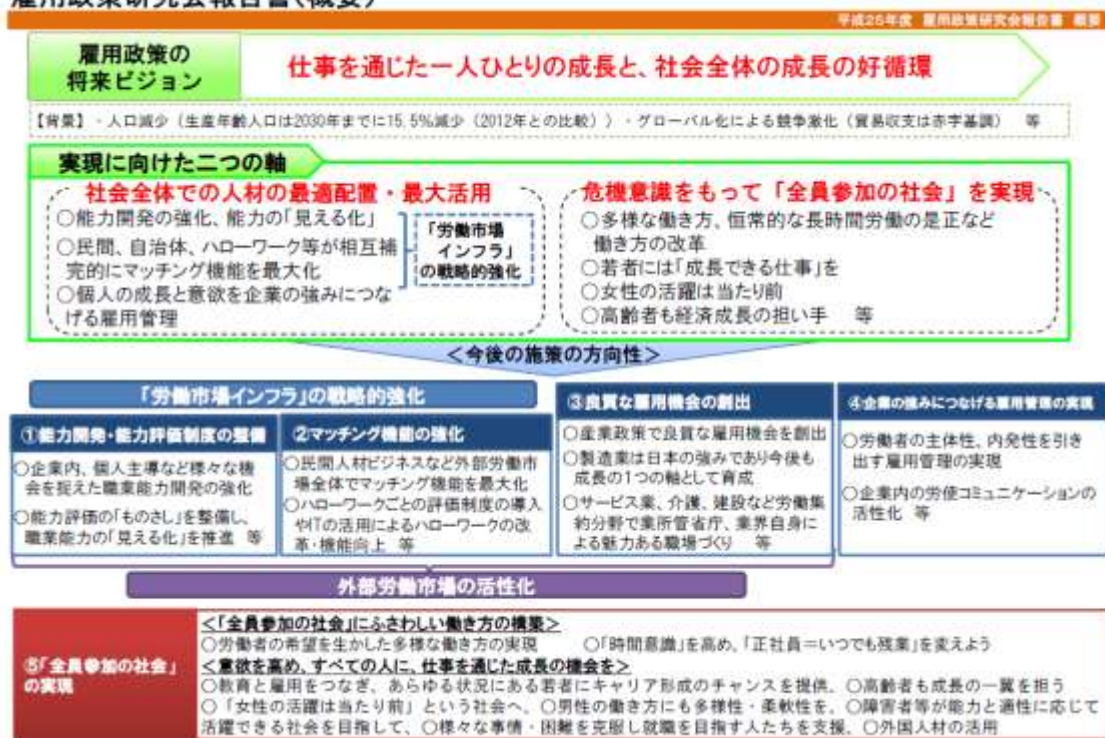
将来推計はその前提となる条件によって見通しが大きく異なる点に留意が必要だが、いずれにしても、今後は、労働力人口全体に占める介護人材の割合を常に高めていく必要があることは間違いない。

したがって、今働いていない人にも働いてもらうといった労働力人口の確保策も含め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、将来の介護人材確保に向けて子どもたちにも介護の仕事の魅力を伝えるとともに、介護需要自体を削減する取り組みについても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）

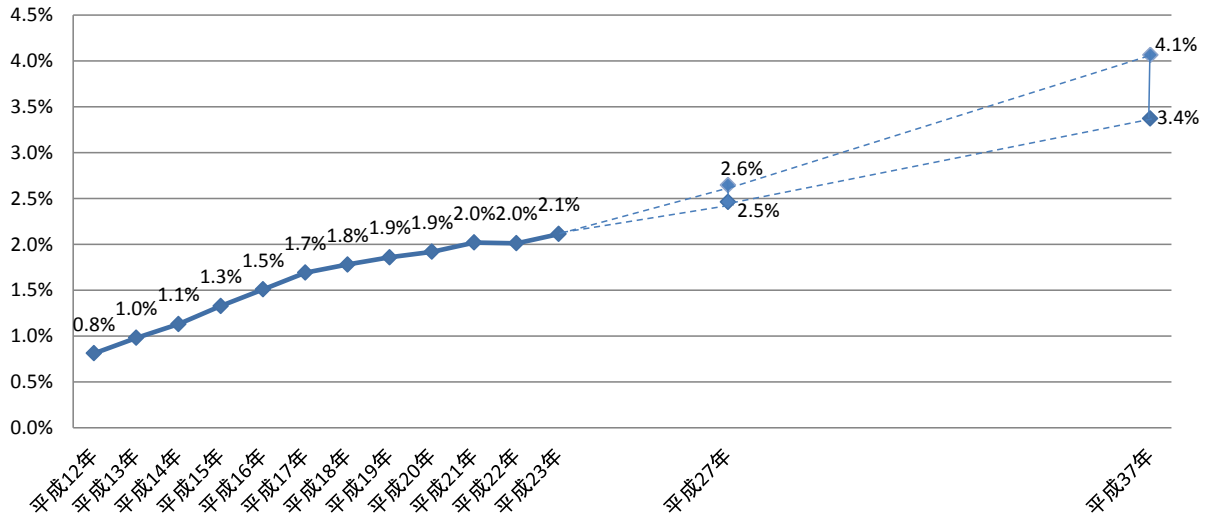
厚生労働省の雇用政策研究会では、将来的な人口減少及び労働力人口を見据えた上で、今後 5 年程度の間重点的に実施すべき雇用政策の方向性に関する検討を行い、その結果が公表されている。

雇用政策研究会報告書(概要)



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

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、将来推計の時点が平成27年(2020年)及び平成37年(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」における平成27年及び平成37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 平成27年、平成37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」

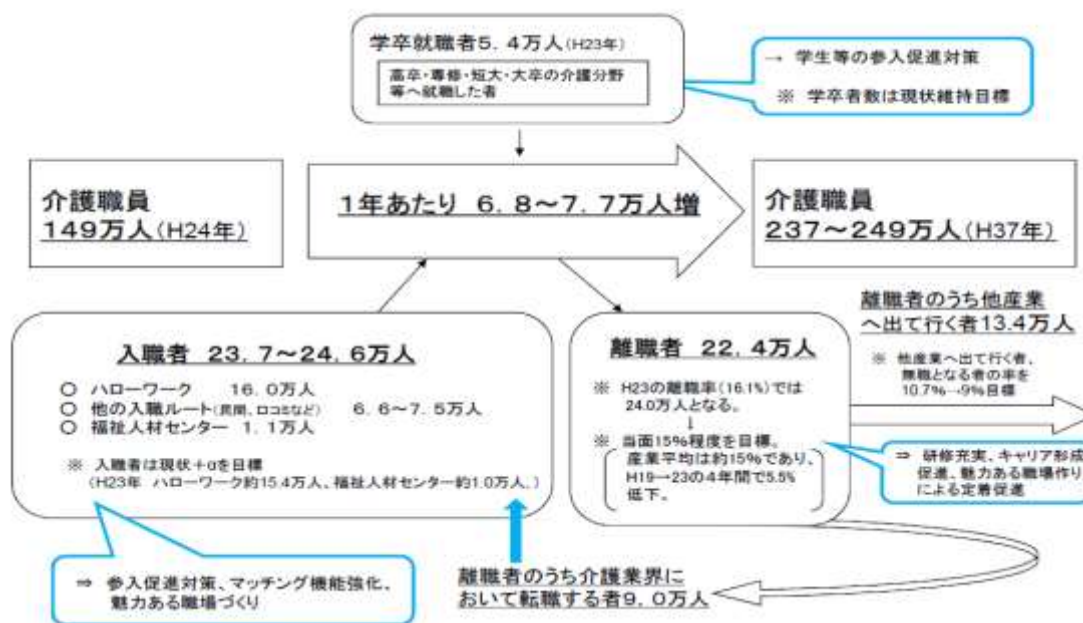
図表12 【参考】平成32年、平成42年の労働力人口の推計値

	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り組み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、個々の事業所の取り組み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の取り組みも必要だと考えられる。

なお、②の取り組みについては、人材を「人数」で見るだけでなく「時間」で捉えることも必要である。つまり、1日に3時間勤務している人が4時間以上働けるようにするための勤務条件を整えたり、週2日勤務している人が週4日勤務しても良いと思えるような職場環境にしたりといった取り組みを積み重ね、介護サービスを供給できる総時間数を増やしていくことも必要である。

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、介護人材確保の取り組み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り組みが重要である。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、取り組みを進める必要がある。

1. 参入の促進

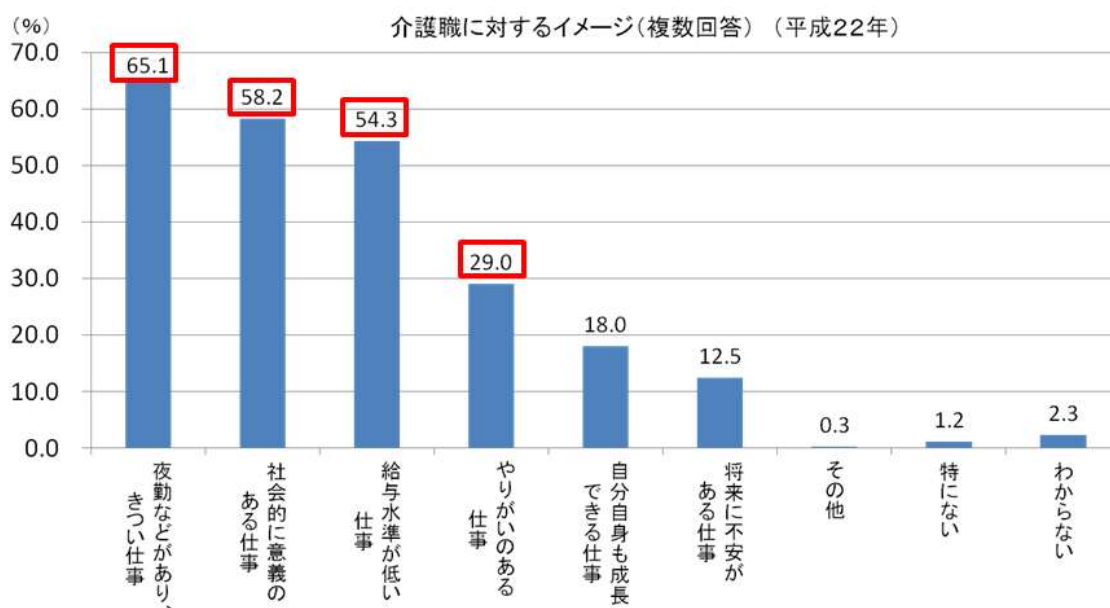
① イメージアップの推進

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り組み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必要がある。

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キャリア

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。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。



HELPMAN! ●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キャリア)

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り組み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。

このような取り組み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り組みとして、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り組みの情報共有を行っている。

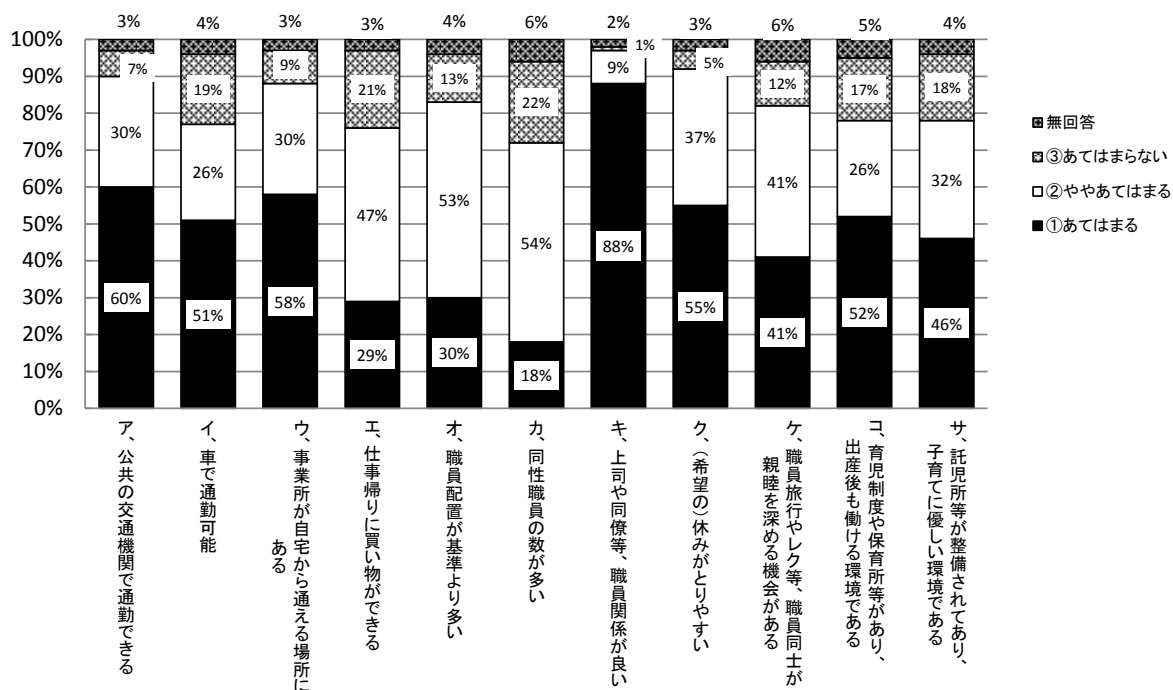
② 一般の学生への働きかけなど採用戦略の充実

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)

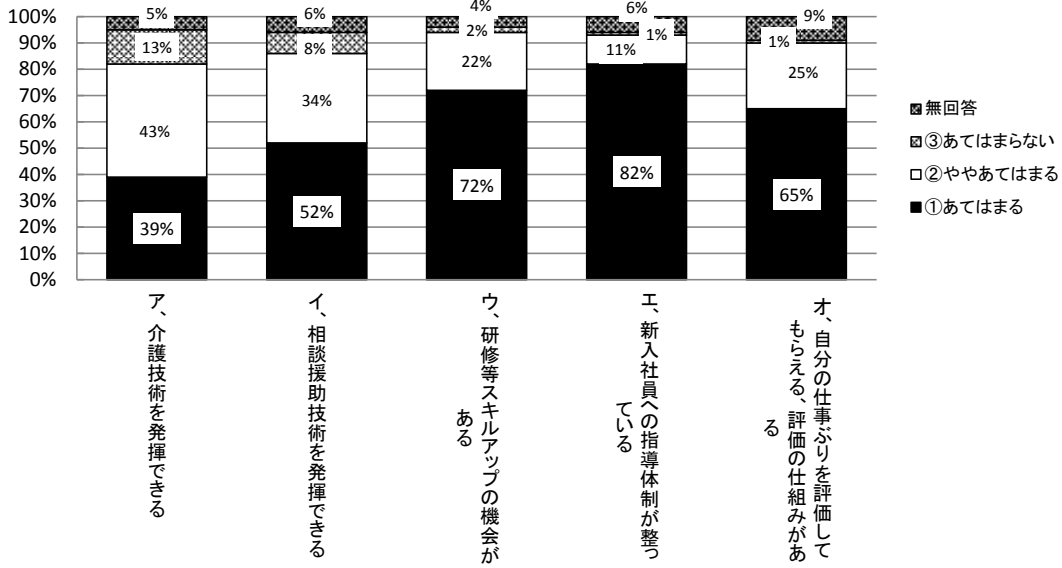
図表 14～16 を通じて、新卒者等は事業所に対して、「職員関係が良い」、「新入社員への指導体制が整っている」、「スキルアップの機会がある」、「地域の評判がよい」ことを期待していることが分かる



(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」資料を基に日本総研作成

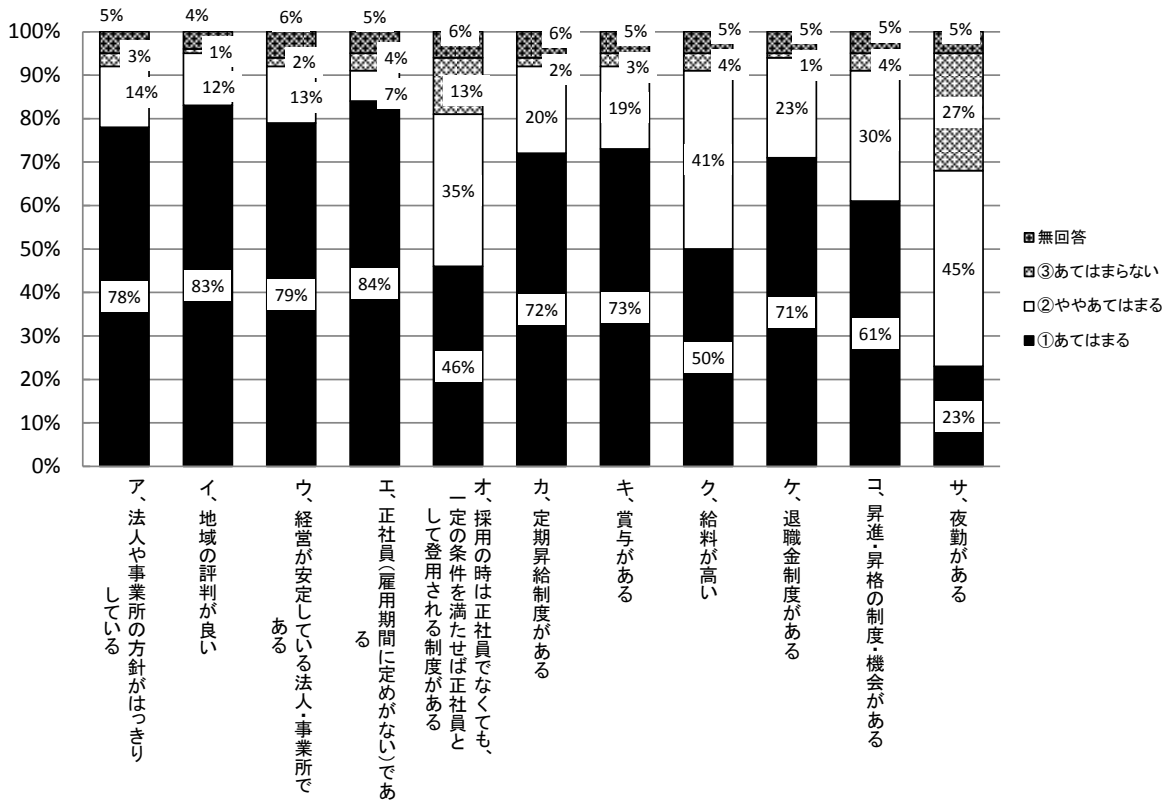
図表16 新卒者等にとっての事業所選定の基準(専門性)



(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」資料を基に日本総研作成

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」資料を基に日本総研作成

○不安を払拭する取り組み例 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を積極的に発信する。
- ・採用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%)



③ すそのを広げる

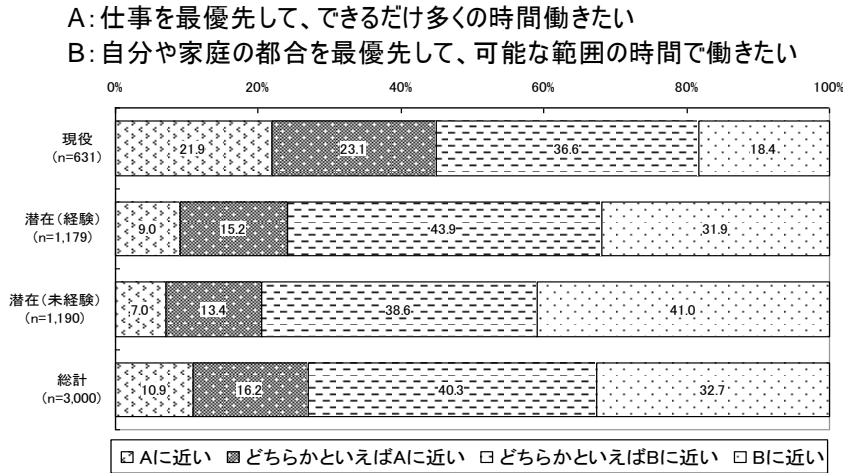
増大するケアのニーズをどう支えるかが根本的な課題であるから、インフォーマルなケアも含めて多主体でのケア体制をどう構築するか(多主体、多職種の役割分担の在り方)という視点も必要である。特に、現在の介護職の働き方を踏まえ、非正規雇用などの活用や復職支援を前提に設計していくことが求められる。

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。

その際、人材を「人数」で捉えるだけでなく「時間」で捉えることも必要である。つまり、1日3時間勤務している人がもう1時間多く勤務できるようにする、週2日勤務している人が3日勤務できるようにするといった取り組みが必要である。多様な働き方が増えると労務管理の手間が多くなるが、介護サービスを供給できる「時間」を増やすという観点に立てば、こうした取り組みも積極的に推進する必要がある。

潜在的有資格者の中には、自分の生活のスタイルを活かして短時間で働きたいという意向を持つ人も少なくないため、このように「時間」に着目して参入を促進することが重要である。

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)

また、多様な働き方を前提に、介護業務は幅が広いことを踏まえれば、新卒者や介護関連の有資格者だけでなく、例えば高齢者や、子育てや家族の介護が終わった人材の参画を促すという視点も重要である。介護に従事する職員としてだけでなく、介護以外の業務に従事する職員やボランティアとして活躍してもらうことが出来れば、既存の職員が介護に関する業務により多くの時間を割くことができ、結果として介護人材の確保と同様の効果が得られる。

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、今後は介護と就労の両立が大きな課題となっていくことを踏まえると、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

これまでの取り組みにより、多くの事業所では介護人材の定着の促進が進み離職率は低下傾向にある。しかし、依然として高い離職率にある事業所もあることから、定着の促進の取り組みを引き続き実施することが必要である。

なお、労働力人口の減少が見込まれる中で、介護分野以外の事業者もこれまで以上に積極的に人材の確保を進めると見られる。したがって、定着を促進することは新たに確保することが必要な介護人材数を減らすことに寄与することも踏まえると、離職率が低下している事業所においても、これまで以上に定着促進のための取り組みを実施する必要がある。

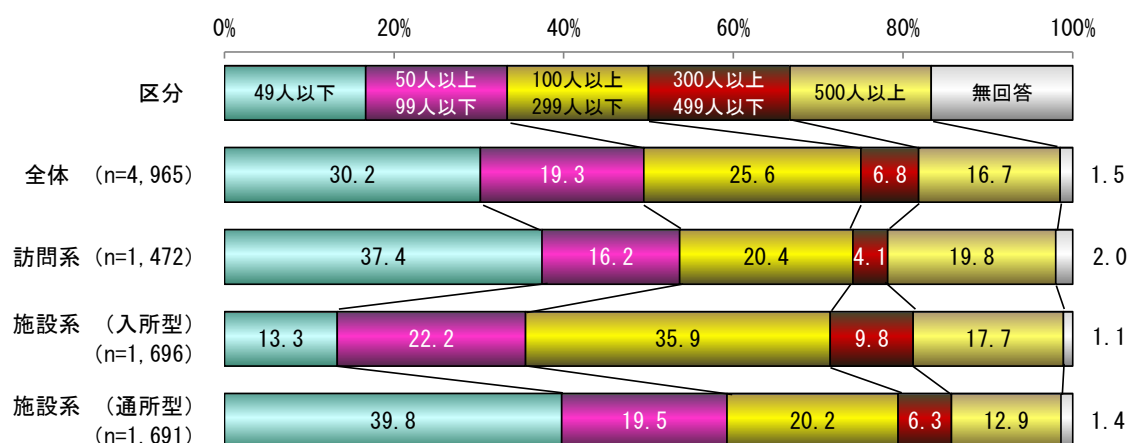
① 事業所の意識改革と自主的な取り組みの推進

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り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」姿勢を持つことも重要である。

図表19 サービスごとの1法人あたり全従業員数



(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。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を率直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ど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、内部研修の取り組み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り組み 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。

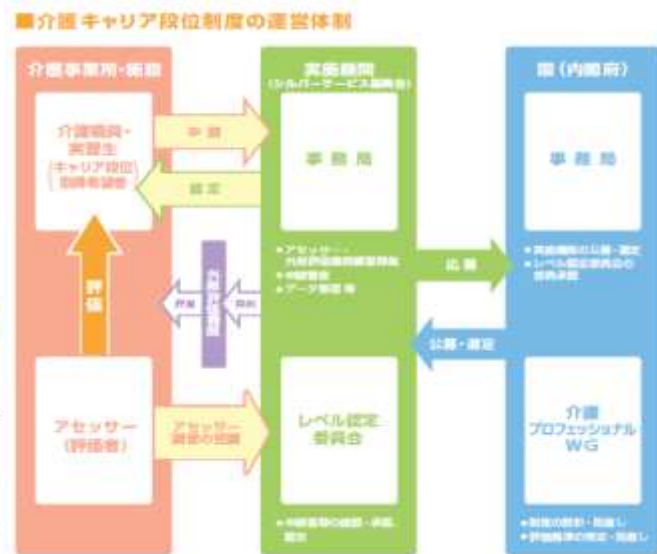


○キャリア段位制度

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生について、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



現時点ではレベル1からレベル4までの基準が示されているが、これを活用することにより、特に新任者が一人前になるまでの間に身に付けるべき内容が明確になる。これにより、学ぶ側にとっても教える側にとっても、OJT 等を実施しやすくなり、結果として定着が促進するといった効果が期待される。

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り組み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、個々の事業所の取り組み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り組み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り組みを進めており、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、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と考えられることから、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（共同化の取り組み状況の開示、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

【人材に関する取り組みの特徴】

「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り組み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く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・技術を必要としない。

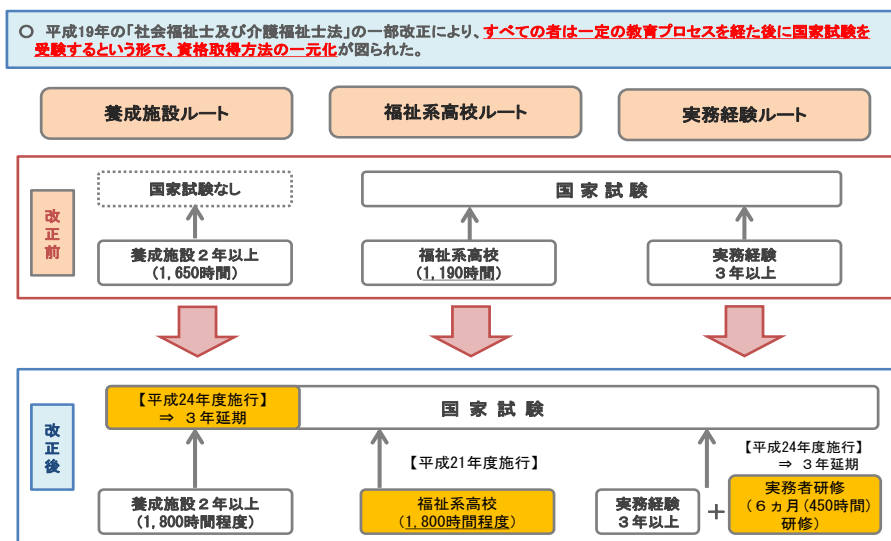
したがって、介護業務を「専門性が期待される中核的なもの」から「サポート的なもの」までの広がりの中で整理することが重要である。前者についてはより高い専門性を持った人材を確保して配置するとともに、後者の業務については多様な人材に業務を振り分けて専門性の高い人材の業務負荷を軽減することで、職場全体の効率性を高めることが必要である。

つまり、職場において適切な業務の振り分けが実施されるのであれば、専門性の高い人材を確保することは、結果的に介護人材確保の推進に資すると考えられる。このような動きを進めるためには、専門性の高い人材は質の高いサービスを提供でき、結果的に処遇も良くなるというキャリアパスを確保しておくことが必要である。

ただし、介護の現場において、現状では、介護人材が有する専門性に応じた業務の振り分けが事業者任せられているため、必ずしも全ての事業者が効果的な業務分担を実現できているわけではない。したがって、団体や行政等が、介護現場における業務標準の整理を検討していくことも必要である。

図表20 介護福祉士の資格取得方法の一元化

社会福祉士及び介護福祉士法改正の概要(平成19年)



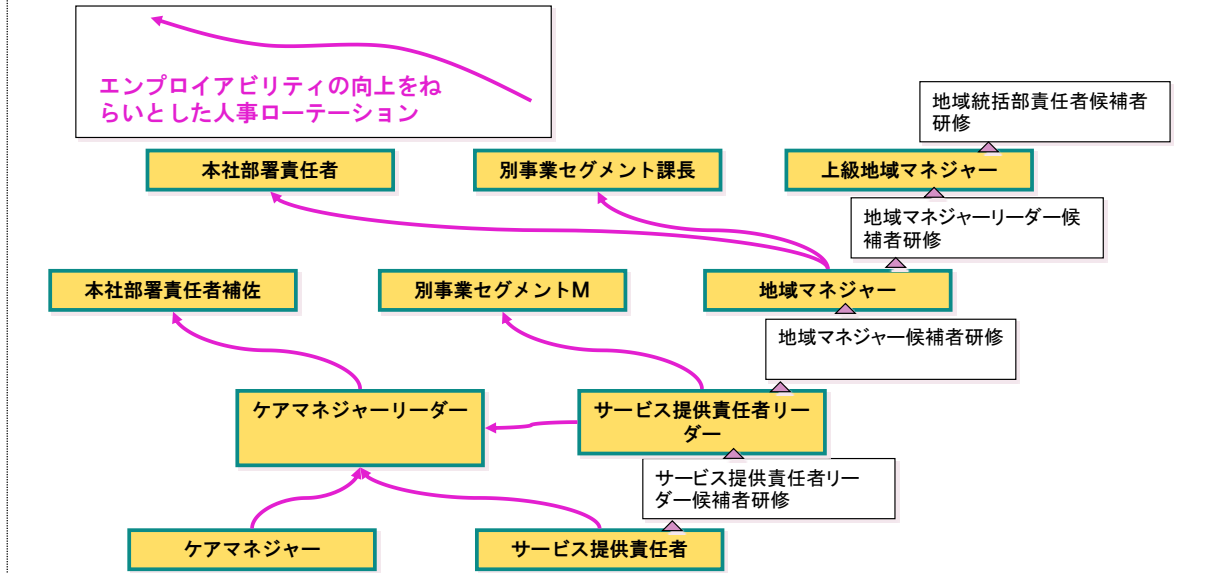
(出典) 今後の介護人材養成の在り方に関する検討会「今後の介護人材養成の在り方について」(報告書)

○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)



○新人職員に対する研修体制の整備の例 新人看護職員研修

新人看護職員においては、医療安全、資質向上、離職防止の観点から、法ⁱにおいて新人看護職員の卒後臨床研修が努力義務化されており、研修の推進が図られている

具体的には、厚生労働省において、新人看護職員が初任段階の研修で身に付けるべき基本的な姿勢・態度、技術、管理業務に関わる知識等を整理した「新人看護職員研修ガイドライン」や「研修事例集」の策定・公表等を実施している。

これに加えて、(公社)日本看護協会において、「新人看護職員臨床研修における研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド」や技術指導の際のチェックリストの例等の作成・公表が行われている。



なお、介護の現場において現に介護職に期待される専門性が上がり、養成課程を修了して入職した後も継続的に研鑽を重ねる必要があり、そうして培われた高い専門性を認定する仕組み(例えば認定介護福祉士等)についても検討が進められている。

特に、義務教育修了後から福祉分野に進もうとする意欲のある人材が、将来のキャリアの見通しを持って進学できるよう、丁寧に支援することも必要である。

ⁱ 「保健師助産師看護師法」第28条2項、「看護師等人材確保の促進に関する法律」第3条第2項、第4条第1項、第5条第1項、第6条

将来的にさらなる人口減少が進むことを念頭に置くと、介護福祉士をはじめ介護や福祉に関わる国家資格の取得までのプロセスをもう少し区切り、例えば各資格に共通する基礎的な内容については高等教育課程等でも習得できるような道筋を整備できれば、現場のニーズに合わせて新卒者を柔軟に受け入れられると考えられる。

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ため、一人の人材が複数のケアを提供したり、あるいはニーズに応じて専門職種間で人材が流動したりといったことを行いにくい。

今後、人材確保の観点だけでなく、ケアの現場における実践を教育内容に反映させ、専門職の質を継続的に高めていく観点からも、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、積極的に考えていくことも必要である。

これと併せて、初任段階の介護人材の養成については、介護の需要に応じていくという公益性のある取り組みであることを踏まえ、受講者の自己負担を軽減すべく国等がその費用を助成することも検討していく必要がある。

○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て複数のケアを提供できるようにするとともに、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、マンパワーの総量は変えずに、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図る施策である。



(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

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。

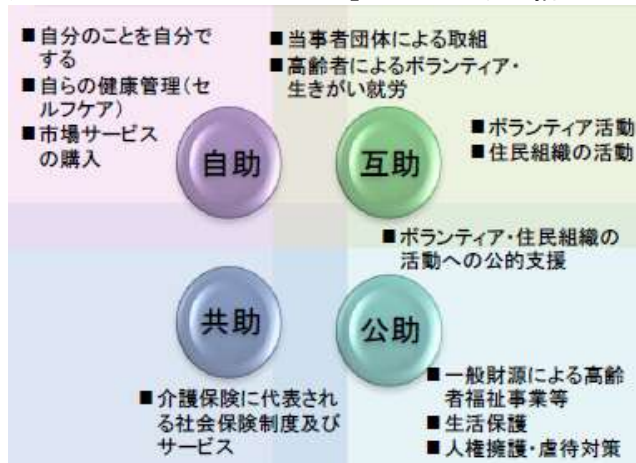
その中では、介護保険の枠組みにおいては、公財政支出の多くが人件費であること等も踏まえると、インフォーマルなケアも含めて多主体でのケア体制をどう構築するか(多主体、多職種の役割分担の在り方)という視点が必要である。特に、今後必要になると言われている 100万人の介護職について、全員に高度な専門性が必ずしも必要ではないという捉え方も可能であり、適切な役割分担を前提として、高度な専門性とは別に介護職に必要なスキルや資質をどう身に付けてもらうかを考えることが必要である。

こうした観点に立てば、第3章1節③「すそのを広げる」でも触れたように、非正規職員やボランティアについても、さまざまな勤務時間の希望に応えることができるような工夫を進めることが必要である。また、その担い手として、新卒者や介護関連の有資格者だけでなく、例えば高齢者、家族の子育て・介護を終えた人なども含めた、多様な人材の活用を視野に入れる必要がある。

また、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り、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。したがって、例えば家族の介護を経験した人を、家族等からの相談を受けるボランティアとして活躍してもらう等の取り組みも有効である。

なお、介護人材に対する需要を軽減する観点に立てば、そもそも介護保険を活用せずに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必要不可欠である。

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

(効率的なビジネスモデルの検討)

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ため、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、学問的見地から分析・検討も進めることも必要である。

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				
2	(1)介護料収入	21,910	20,741	22,870	25,092
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				
9	(1)給与費	12,504 55.1%	15,237 60.8%	15,271 57.5%	14,465 56.5%
10	(2)減価償却費	1,810 8.0%	2,386 9.5%	2,412 9.1%	2,306 9.0%
11	(3)その他	6,110 26.9%	7,366 29.4%	7,079 26.8%	6,567 25.6%
12	うち委託費	1,072 4.7%	1,558 6.2%	1,659 6.2%	-
13	III 介護事業外収益				
14	(1)借入金補助金収入	215	98	86	112
15	IV 介護事業外費用				
16	(1)借入金利息	204	81	192	257
17	V 特別損失				
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	24,106	22,541
21	差引 ③=①-②	3,089 13.6%	859 3.4%	2,466 9.3%	3,073 12.0%
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年調査
18 平均定員	66.9人	76.3人	68.7人	70.5人
19 延べ利用者数	2001.9人	2284.9人	2104.3人*	2059.1人*
20 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%
21 看護・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%
22 常勤換算1人当たり給与				
23 常勤				
23 看護師	392,784円	453,238円	409,133円	418,886円
24 准看護師	346,697円	382,652円	382,994円	381,274円
24 介護福祉士	324,401円	340,464円	327,865円	322,995円
25 介護職員	271,608円	290,289円	279,276円	301,927円
26 非常勤				
26 看護師	305,416円	344,958円	323,450円	269,214円
27 准看護師	263,804円	301,046円	261,080円	250,112円
28 介護福祉士	214,206円	276,598円	227,591円	201,767円
29 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	85	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%	2,080	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		785.2回		725.5回		745.7回		854.0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	259,862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」

(複数のサービスの一体的な提供の促進)

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。

このように、限られた労働力で大きな需要に対応するためには、複数のサービスを一体的に提供することが必要となる。したがって、今後は、こうした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取り組みに対し、制度やその運用が邪魔していないかという観点から、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。

(事業者どうしの連携による経営の効率化の促進)

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り組み

は重要であり、例えば、広島県のユニット化の取り組み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。

こうした品質の良い経営を認証する制度などの検討についても、京都府での取り組みも参考にしつつ、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。

(経営の状況の見える化の推進)

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目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員の配置状況、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 (増動換算) (7、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	常勤・経験年数 5 年以上 A: 100% B: 20.0%
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	
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 非常勤 A: 57.1% B: 10.4%
介護福祉士	6 人	12 人	3 人	8 人	
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)

(業務プロセスのイノベーションによる介護に従事できる時間の確保)

一人の介護人材が提供できる介護サービスの量・質を高めるという生産性向上及びイノベーションの創出の観点に立てば、一連の業務プロセスを見直し、実質的に介護に従事できる時間を増やしたり、ケアの質を担保した上でそのケアに要する時間や人数を減らしたりといった取り組み(プロセス・イノベーション)も重要である。

具体的には、例えば職場内でのルールの見直しやICTの活用等により事務や管理等の介護以外の業務にかかる時間を削減したり、介護ロボット・機器等の活用によって身体介助に要する人数を減らしたり、介護に関わる専門職種(例:看護師、薬剤師、PT/OT/ST、栄養士等)の専門性を活かしその専門性に委ねることができる業務を振り分けたりといった取り組みが考えられる。

また、特に事務や管理等の業務にかかる時間を削減していくためには、行政が介護事業者に求める事務業務を軽減していく、いわば「行政プロセスのイノベーション」も必要である。現在の介護保険制度では、介護サービスを提供する「プロセス」に着目して記録・報告書類の整備を求めている。

しかし、アウトプットに基づいて介護事業者が提供するサービスの質の管理が可能になれば、必要とされる記録・報告書類を現在よりも削減することが期待されるため、今後、介護の「アウトプット」の見える化に関する研究・検討を進めることも重要である。

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り組みが必要と解釈でき、特に都道府県が取り組み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。

2. 都道府県による取り組みの現状と今後の方向性

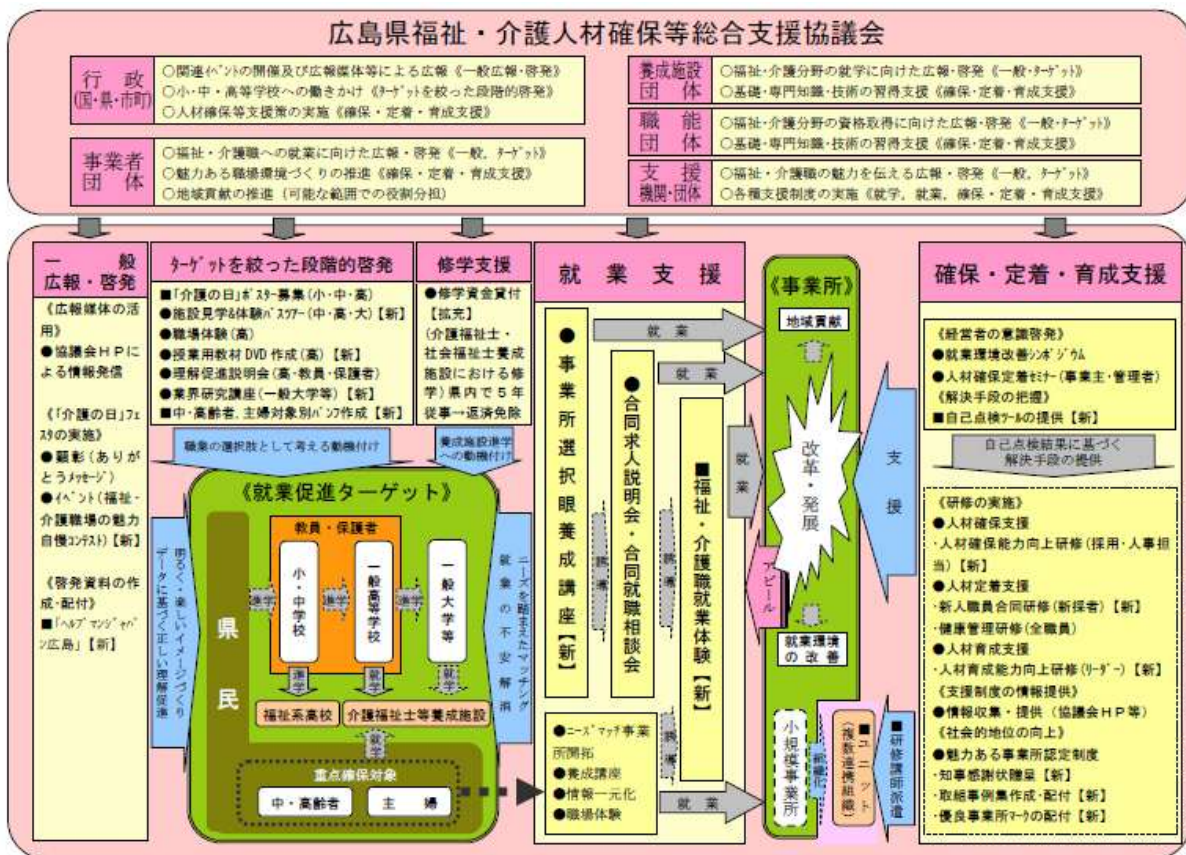
(1) 都道府県による取り組みの例

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。

このような取り組み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24 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 22 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。

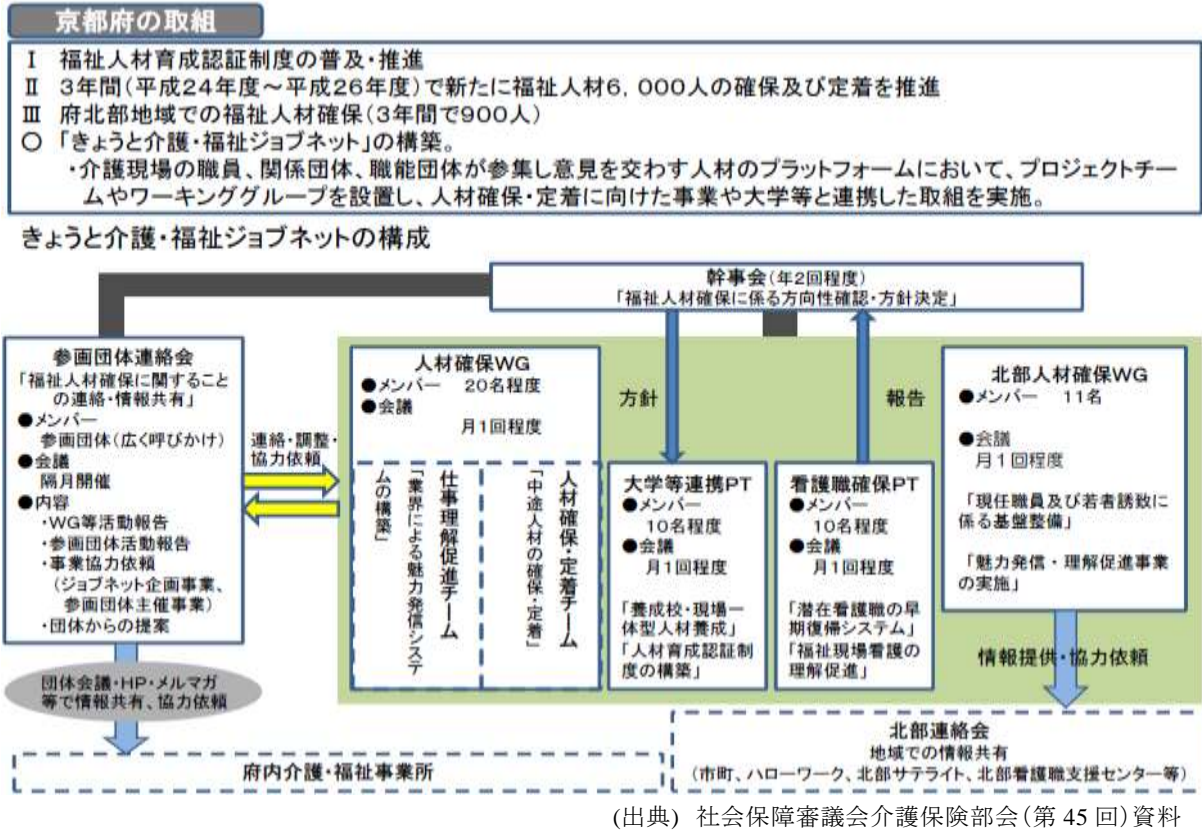
(協議会等での検討成果の施策への反映)

広島県では、協議会における検討の成果として、関係機関の間で介護人材確保に関する課題認識が共有化されたことで、関係者の連携・協働による取り組みの推進が容易となり、職能団体等との協働による学校へのアプローチや、事業者団体等と連携した「魅力ある職場づくりのための自己点検ツール」の作成などの施策が実施された。さらに、小規模事業者による合同での研修といった取り組みも進められている。

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25 都道府県による取り組みの例(京都府)



(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。

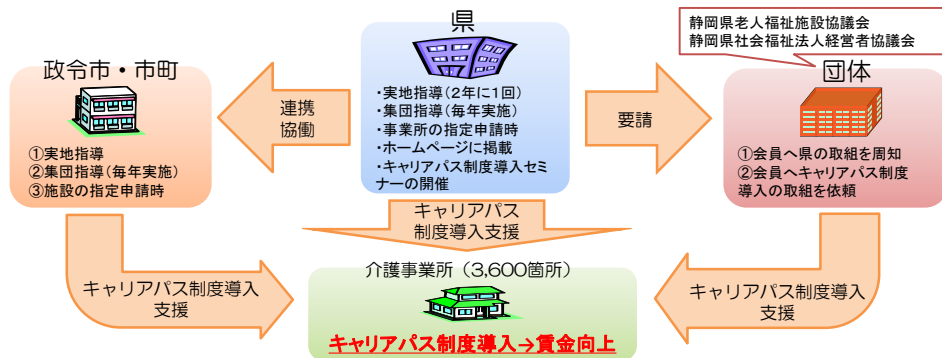
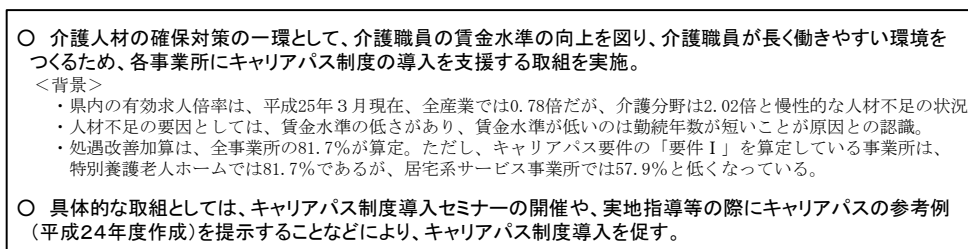
図表26 きょうと福祉人材育成認証制度の概要【再掲】



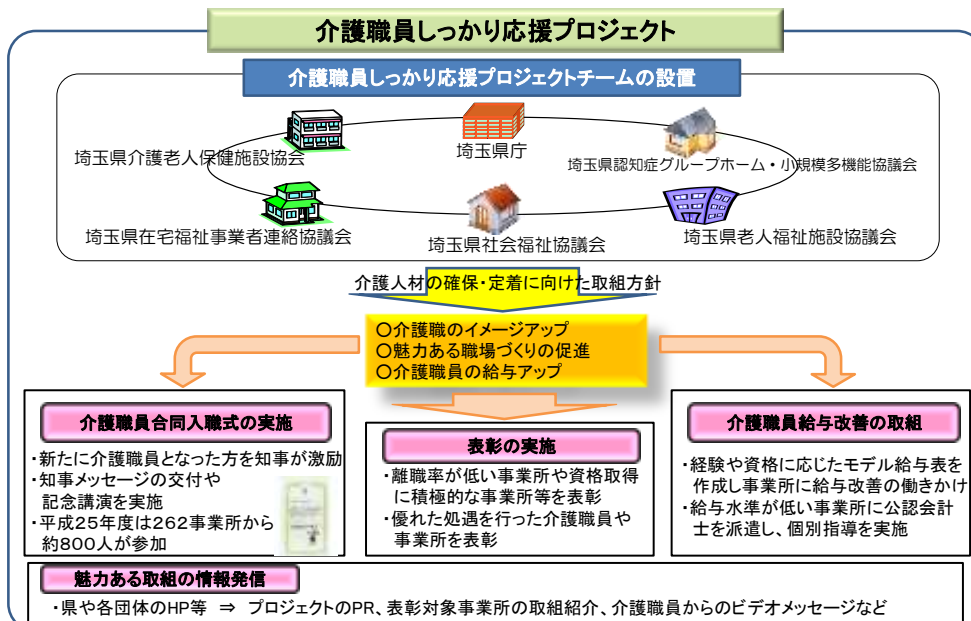
③ その他の取り組み

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。

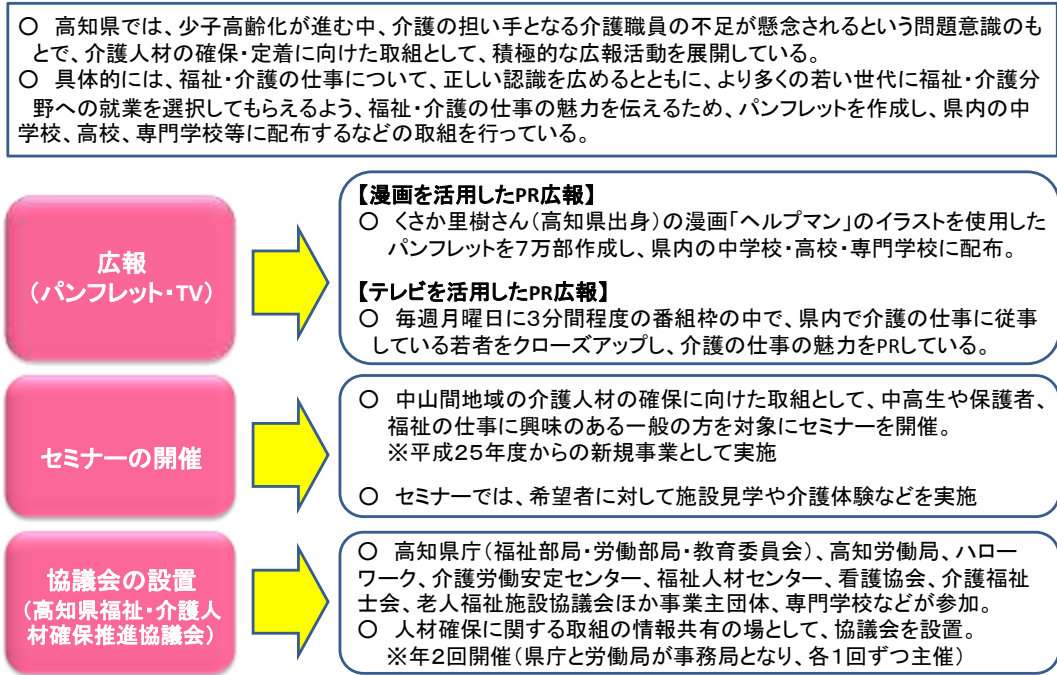
図表27 静岡県における取り組みの事例



図表28 埼玉県における取り組みの事例



図表29 高知県における取り組みの事例



図表30 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


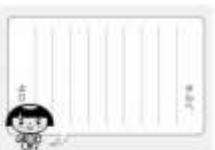

- 個々の施設が単独では実施することが難しい「初任者→チームリーダー→リーダー」と段階的に職員を育てる体系的な研修を実施。
- 研修内容は、介護職員基礎研修修了者やファーストステップ研修修了者として全国的に認められるものに相当。
- 参加しやすく経費も節減できるような県独自の方式(地域共同研修方式)で実施。

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) 都道府県及び市町村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、求職者が定着しやすい職場とのマッチングを実現することである。

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、都道府県・市町村とも、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。

この際、個々の事業者に対する支援とともに、複数の事業者が連携して研修を行ったり共通の業務を外注して効率化したりといった取り組みを後押しすることも有効である。

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、人材の供給に取り組むことも必要である。特に初任者研修については、介護分野におけるキャリアの入門となる研修であり、都道府県は必要な修了者数を把握して、積極的に実施する必要がある。

併せて、介護需要の増大を見据え、介護分野の仕事について知ってもらうよう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、今後來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、定着しやすい職場とのマッチングを進める観点からは、まずはハローワーク等の求職者支援を行う機関と介護事業者や関係団体等との連携を進めることが重要である。そのために都道府県あるいは市町村が主体となって、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が重要である。

ただし、マッチングしてもすぐに離職してしまうようでは介護人材確保の効果が高まらないことから、必要に応じて採用や職場環境整備等に詳しいコンサルティング会社等の専門機関の知見も活用し、求職者の特性と職場の特性を見極めた丁寧なマッチングを実施することが重要である。

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供給サイドの視点から、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。需要サイドである事業者が、求職者と供給サイドの期待に応え求職者が「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
(特に入職してから一人前になるまでに身に付けるべき知識・技術の体系化とそれに基づくOJT等の研修の実施)
- 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ない。

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求職者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。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。

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。同時に、社会福祉法人には地域の課題解決に向けた取り組みが期待されていることから、例えば社会貢献事業として、地域の小規模な介護事業者の職員を受け入れて共に現任研修を実施したり、介護人材やボランティア向けの研修における実習を積極的に受け入れたりといった取り組みも必要である。

こうした取り組みを通じて地域の信頼を得られれば、法人のステイタスも上がり人材獲得にも効果的と言える。但し、その際には、人材や広報、事業展開に関する経営戦略が重要となってくることから、こうした取り組みを支援するための研修やセミナーの開催等も必要となる。

(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需要サイドである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、以下のように、まずは介護業界のイメージアップを図るため、新卒学生や他産業から移ってくる労働者、潜在有資格者、高齢者、子育てや家族の介護を終えた人など、対象者に合わせた情報発信に取り組むことが期待される。その上で、取り組みを推進していくことが求められる。

その上で、特に各事業者で対応が難しい新任職員や中途採用者向けの知識・技術の向上を目的とした研修(中でも小規模事業者からの受け入れや、実技等に重点を置いた研修)の実施や、人事・研修担当職員向けの研修の実施などが期待される。

併せて、介護人材の中でもケアの中核的な役割を担う専門性の高い人材の育成を図るため、特に職能団体等においては、専門性を高めていくキャリアパスの構築に関する取り組みが期待される。こうした取り組みは、事業者の協働を促す可能性がある。キャリアパスを構築するには事業者としても一定の規模が必要となり、小規模事業者には困難な面がある。しかし、複数の事業者による協働が起これば、その中でキャリアパスを構築しようとする動きも起こり得る。第3章で述べたとおり京都では一部の社会福祉法人による人材の共有等を目的とした共同事業がスタートしている。職能団体による働きかけが必要である。

さらに、介護人材の初任段階(入職後3年以内程度)におけるOJTを円滑に実施し定着を促進する観点に立てば、キャリア段位制度のさらなる活用を推進する等が必要である。そして、このような取り組みを推進するために、初任段階の介護人材が身につけるべき知識・技術の体系化とそれを活用したガイドラインの策定などが期待される。

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、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、高齢者、子育てや家族の介護を終えた人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
- 初任段階の介護人材が身に付けるべき知識・技術の体系化と、それを活用したOJT等の実施にかかるガイドラインの策定
- (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) 都道府県や市町村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、供給サイドである都道府県及び市町村にとっても重要な課題である。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、都道府県においては、第6期介護保険事業(支援)計画策定に当たっての指針でも示された通り、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対策を推進する必要がある。その前提として、介護人材の養成に関わる機関の定員充足状況や養成研修の実施状況を把握することも必要である。

また、需給推計や養成の実施状況の把握結果に基づき、具体的な介護人材確保の方向性や取り組みを検討するため、庁内関係部局が連携できる体制を構築しつつ、関係団体等庁外の関係機関を巻き込んで協議する場を設け、関係者が認識を共有しながら取り組みを進めていくことが有効である。

一方、地域の介護事業者との関係性においては市町村の方が都道府県よりも強いことが多いと考えられる。したがって、各事業者における人材の充足状況の詳細な把握(量だけでなくどのような業務の担い手が不足しているのかといった質的な状況の把握も含む)については、市町村が積極的な役割を果たし、その情報を都道府県と共有することが必要である。

また、事業者における自主的な取り組みの支援においても、介護事業者と市町村との関係性を生かし、例えば経営や職場環境の状況を自己チェックするためのツール類や全国の先

駆的な事業者の事例等の情報の発信においては、市町村も積極的な役割を果たすことが期待される。

さらに、生涯現役社会を実現する観点に立てば、これまで以上にボランティア等の生活支援の担い手を発掘・養成していく必要があり、これについても地域の資源を最も把握している市町村が中心となって取り組むことが求められる。

なお、前項の業界団体の取り組みについても、都道府県や市町村と連携して実施することがより効果的な場合も多いと考えられる。したがって、団体等の規模やその活動範囲を踏まえて、都道府県あるいは市町村と団体等との間で、具体的な連携体制を構築していくことが必要である。

＜都道府県等や市町村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
- (需給推計や供給状況の把握結果を踏まえ)介護人材確保に関する具体的な対応策を庁内関係部局で協議する場の設置等の体制整備
(関係部局の例:政策企画や財政の担当部局、労働部局、教育委員会等)
- (需給推計や供給状況の把握結果を踏まえ)介護人材確保に関する具体的な対応策を庁外の関係機関と協議する場の設置・運営
(関係機関の例:ハローワーク、県労働局、福祉人材センター、介護事業者団体、職能団体、介護人材の養成機関、教育機関等)
- 事業者における自主的な取り組みに対する支援
(例:先駆的な事業者における取り組み事例の発信、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)
- 経営の質に着目した事業者を評価・認証する仕組みの検討・実施
- 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)

(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り、これを支援する取り組みが期待される。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て全国の好事例等を収集した上で、それらを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、団体等や都道府県および市町村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。その際、例えば多くの人が介護職として活躍できるようにするため、他の先進国と同様に財政支援を行うなど、初任者研修を充実・強化することが求められる。さらに、介護の実践現場に近い自治体ほど、現在の介護人材の不足への対応に取り組む必要性に迫られることを鑑み、将来の介護人材の担い手である子ども(小中学生等)に対して介護の仕事について知ってもらう取り組みについては、関係省庁が連携しつつ、国として積極的に取り組むことが期待される。

こうした取り組みに加えて、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>

- 事業者や団体等、養成機関・教育機関における好事例の収集・分析
- 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
(例:財政的支援、先駆的な都道府県の事例の発信等の情報提供など)
- 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
- 子どもに対して介護への理解を深めるための取り組み
(小中学校段階での啓発事業、体験学習やボランティアの推進など)

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、事業者にとって取り組み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事業モデルの検証
- 品質の良い経営の“見える化”の推進
- ケアの内容やそのアウトプットの“見える化”と質の評価に関する研究の推進
- 複数のサービスを効果的・一体的に提供する事業モデルを推進するための人員配置基準の見直し
- 介護サービスの提供における標準的な業務プロセスの検討・発信
- 介護事業者に求める記録・報告書類等の簡素化の推進
- 介護の実践に基づいた介護人材に求められる知識・技術やコンピテンシー等の見直しと体系化及び養成課程への反映を行うためのプラットフォームの設置
- 複数の専門職種間の流動性を高めたり一人で複数のケアを提供できたりすることを念頭においた専門職資格制度の検討
- 多様で柔軟な働き方を実現するための雇用に関する制度・ルール等の検討
- 外国人人材の活用
(安易な導入ではなく人材の質を確保しつつ世界的に拡大する介護需要に応えていくという観点も踏まえた具体的な条件や方法等の検討)

参 考 資 料

(介護人材確保の推進に関するアンケート調査結果)

参考資料(介護人材確保の推進に関するアンケート調査結果)

1. アンケート調査の概要

本事業において介護人材確保推進のための具体的な取組について検討を行う中で、都道府県による取り組みの重要性と、国による支援策の整備の必要性が指摘された。それを受けて、各都道府県における今後の取り組み内容や実施上の課題、取り組みを推進する上で期待する支援について整理を行うため、全国の都道府県及び政令指定都市を対象に、介護人材確保の推進に関するアンケート調査を実施した。調査の実施方法及び回収結果は以下の通りである。

図表31 調査の実施方法

項目	内容
調査対象	47 都道府県及び 20 政令指定都市 介護人材確保の担当課
調査方法	郵送調査法
調査期間	平成 26 年 3 月
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ・介護人材確保の担当課について ・介護人材確保に関わる取り組みについて ・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 ・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 ・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 ・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

図表32 回答数・回答率

	配布数	回答数	回答率(%)
都道府県	47 都道府県	33 都道府県	70.2%
政令指定都市	20 市	11 市	55.0%
合計	67 団体	44 団体	65.7%

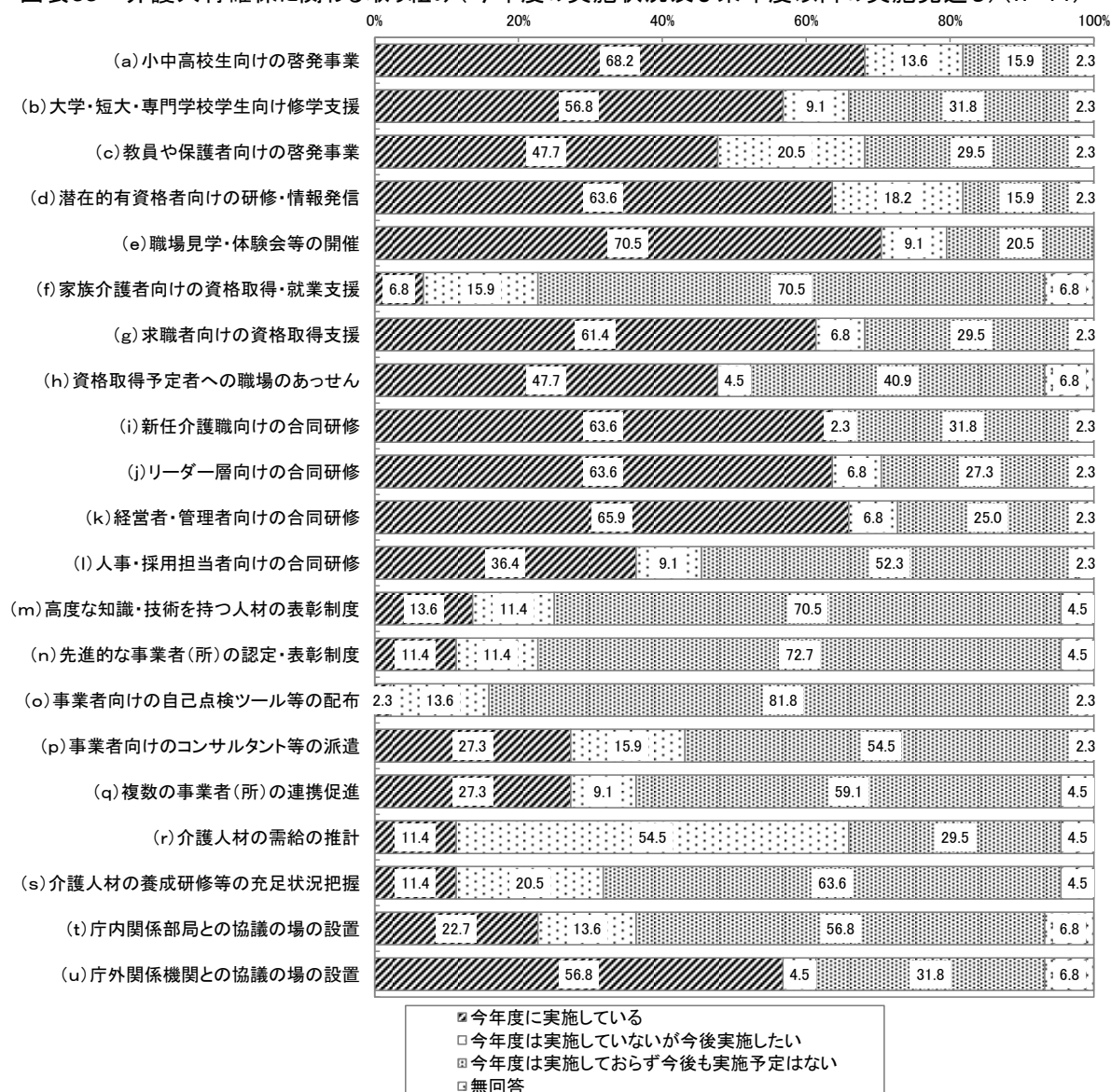
2. アンケート調査結果

(1) 介護人材確保に関わる取り組み

介護人材確保に関わる取り組みについて、今年度(平成25年度)に実施している割合をみると、職場見学・体験会等の開催(70.5%)、小中高校生向けの啓発事業(68.2%)、経営者・管理者向けの合同研修(65.9%)の順に高く、啓発事業や合同研修が上位に上がった。また今年度を実施している自治体は少ないが、今後実施したい割合が高い取り組みとしては、介護人材の需給の推計(「今年度を実施している」が11.4%、「今後実施したい」が54.5%)が挙げられた。

一方、事業者向けのコンサルタント等の派遣、複数の事業者(所)の連携促進、庁内関係部局との協議の場の設置は、「今年度を実施している」あるいは「今後実施したい」と回答した割合が約4割であった一方、「実施予定はない」が約6割に上り、自治体間で差異が見られた。

図表33 介護人材確保に関わる取り組み(今年度の実施状況及び来年度以降の実施見通し)(n=44)



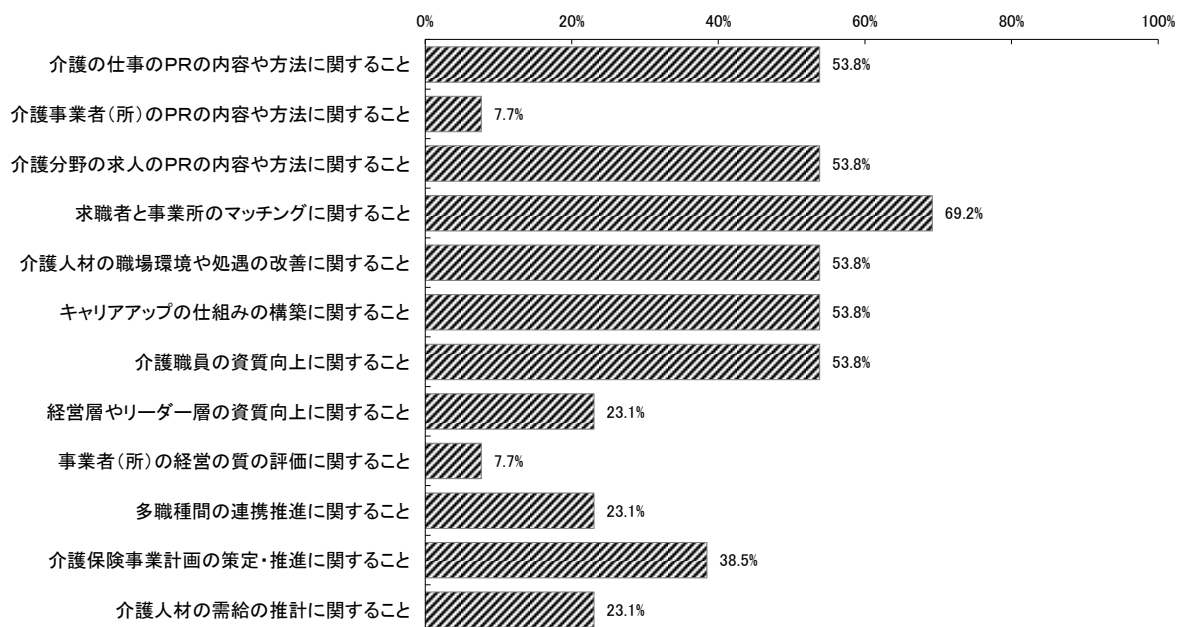
(2) 取り組みの検討や推進に関する主な庁内関係部局との協議の場の設置・運営

庁内関係部局との協議の場の設置・運営について回答があった9自治体のうち、4自治体では2つの協議の場(部会やWGを含む)を挙げたため、以下では13の協議の場について集計を行った。

① 主な協議事項

主な協議事項としては、求職者と事業所のマッチングに関すること(69.2%)が最も多く、次いで、介護の仕事のPRの内容や方法に関する事、介護分野の求人のPRの内容や方法に関する事、介護人材の職場環境や処遇の改善に関する事、キャリアアップの仕組みの構築に関する事、介護職員の資質向上に関する事、という5つがそれぞれ53.8%であった。

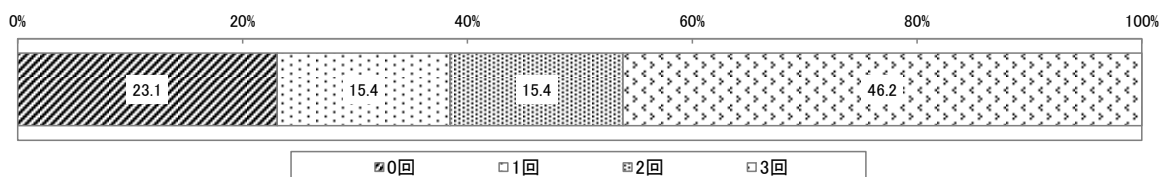
図表34 庁内関係部局との協議の場 主な協議事項(複数回答)(n=13)



② 平成25年度開催回数

平成25年度開催回数は、3回(46.2%)が最も多く、0回(23.1%)が続いた。

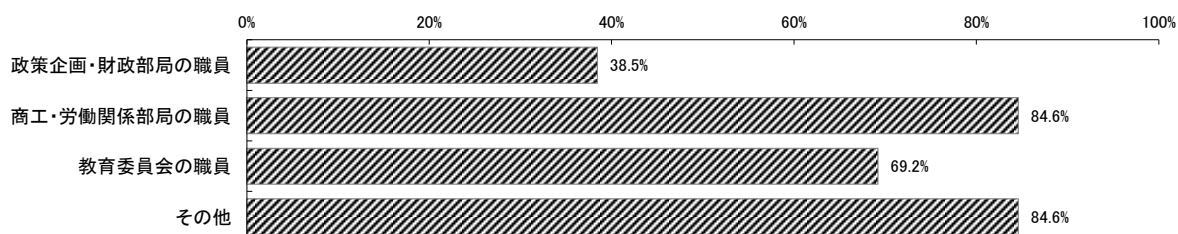
図表35 庁内関係部局との協議の場 平成25年度開催回数(n=13)



③ 参加者

参加者については、商工・労働関係部局の職員、その他と回答した割合がそれぞれ 84.6%に上った。

図表36 庁内関係部局との協議の場 参加者(複数回答)(n=13)



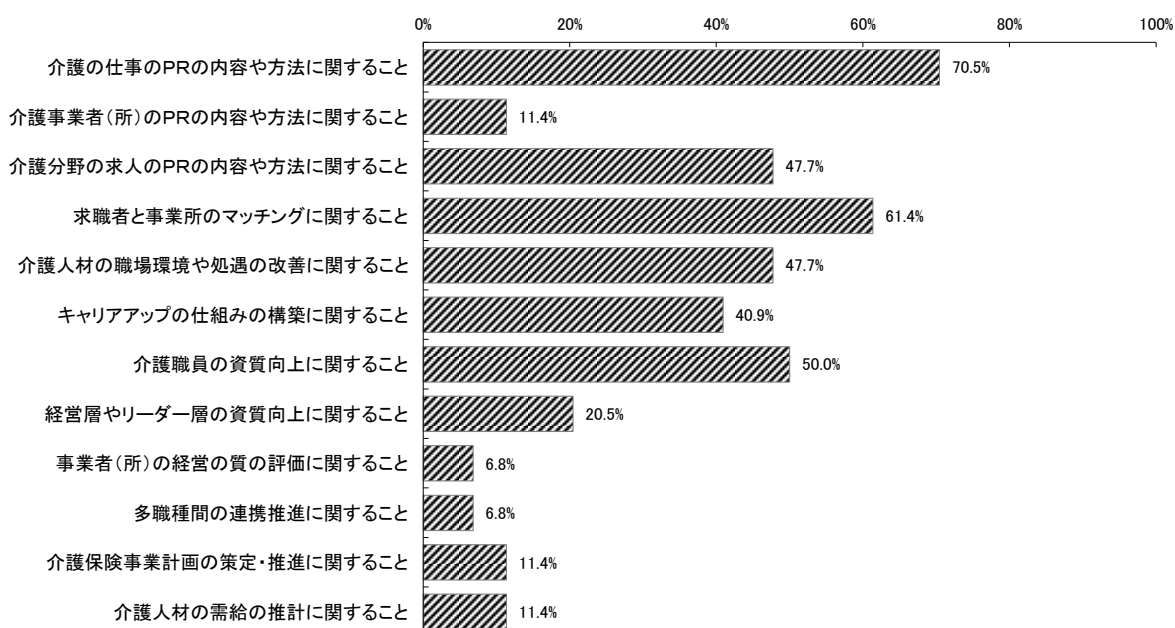
(3) 取り組みの検討や推進に関する主な庁外の関係機関等との協議の場の設置・運営

庁外関係機関等との協議の場の設置について回答した 28 自治体のうち、12 自治体では 2 つ以上の協議の場(部会や WG を含む)を挙げたため、以下では 45 の協議の場について集計を行った。

① 主な協議事項

主な協議事項としては、介護の仕事の PR の内容や方法に関すること(70.5%)が最も多く、求職者と事業所のマッチングに関すること(61.4%)、介護職員の資質向上に関すること(50.0%)、介護分野の求人の PR の内容や方法に関すること(47.7%)、介護人材の職場環境や処遇の改善に関すること(47.7%)が続いた。

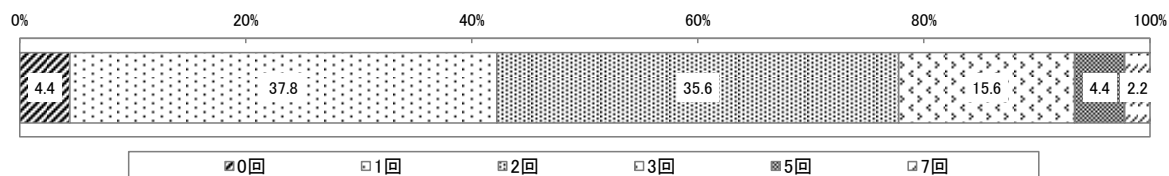
図表37 庁外関係機関等との協議の場 主な協議事項(複数回答)(n=44(無回答を除く))



② 平成 25 年度開催回数

平成 25 年度開催回数は、1 回 (37.8%) が最も多く、2 回 (35.6%) が続いた。

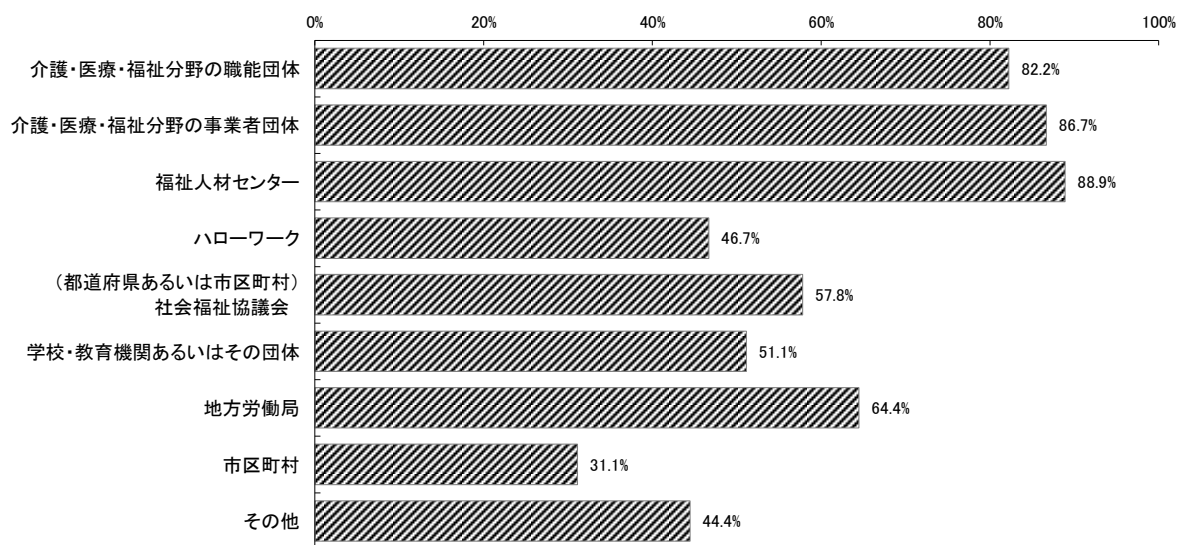
図表38 庁外関係機関等との協議の場 平成 25 年度開催回数 (n=45)



③ 参加者

参加者については、福祉人材センター (88.9%)、介護・医療・福祉分野の事業者団体 (86.7%)、介護・医療・福祉分野の職能団体 (82.2%) が上位に上がった。

図表39 庁外関係機関等との協議の場 参加者 (複数回答) (n=45)



(4) 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

① 介護の仕事に対するイメージアップの推進

介護の仕事に対するイメージアップの推進に関する取り組みについて、今年度を実施している割合をみると、「小中高校生向けの啓発事業」は 68.2%に上り、多くの自治体で実施されている。「教員や保護者向けの啓発事業」については、今年度を実施している割合は 47.7%と、小中高校生向けに比べるとやや低いが、今後実施したいという割合は 20.5%に上った。

介護の仕事に対するイメージアップの推進は、他の取り組みと比較して、より多くの自治体において推進する上での課題があると捉えている、あるいは来年度以降も実施したいと考えている傾向がみられた。具体的には、若い世代が介護の仕事について良いイメージを持っていないという課題に対し、中長期的な介護人材の確保に向けて、中学生や高校生に対する啓発を検討しているという回答が多く挙げられた。

【課題】

- (ア)若い世代や教員・保護者が、介護の仕事について良いイメージを持っておらず、進路の選択肢の一つとしてさえ挙げられないこと。(そのため今年度は、若者や教員・保護者向け広報啓発を積極的に行った)。
- (イ)本県では高校生の県外の進学率が非常に高い等、若い世代の県外流出が顕著であるため、若い世代の介護人材の確保が重要となっている。
- (ウ)介護人材確保のためには、処遇面での改善とともに、参入促進のため「介護職場のイメージアップ」が非常に重要であると考え。
- (エ)高校生の参加を促すための工夫が必要。

【今後の方向性】

(小中高校生、教員、保護者向けの啓発事業)

- (オ)高校生・資格取得見込み者向けバスツアー事業を実施しているが、今後、進路を考えていく高校生や教員に対し、福祉介護の職種、福祉系の学校へ進学などを視野に入れたものとしてもらうためにも、重要と考えている。
- (カ)将来に及ぶ長期的な福祉人材確保を重要な課題として小中高校生向けの啓発事業を優先して促しています。
- (キ)市内の中学校・高校と連携し、介護職員等による講義などを通じて介護分野の魅力をアピールする。また、介護施設でのインターンシップを実際に行ってもらうことで、将来の介護人材の育成・確保を行う。
- (ク)中長期的視点からの福祉・介護人材の確保・育成等が必要と考え、学校と施設の連携による子どもの介護現場等での体験研修等を実施する。(キャリア教育の充実・強化)
- (ケ)高校の進路指導教諭など学生・生徒を指導する方々への福祉分野への理解促進
- (コ)市内の高齢者施設事業者団体により、高校生を対象として、介護分野の就職説明会を実施。保護者、教員にも参加してもらい、介護職への理解を深め、採用の拡大を図る。
- (サ)パンフレット配布や広告、小・中・高校生への啓発、イベントの開催等を通じ、県及びハ

ローワーク等の取組を周知するとともに、介護職員のイメージアップを図る。

(一般の人向けの啓発事業)

(シ)介護分野の参入者を増やすべく、介護のイメージアップを実施する。雑誌、TV広告による介護職の啓発。(ただし、介護人材不足の主因は介護職員の所得が低いことであり、イメージアップに注力しただけでは問題解決にはならない。所得アップは国策で実施し、県はイメージアップに注力したい。)

(ス)介護職に対する社会的な理解促進と評価向上

② 資格取得・就業支援

資格取得・就業支援に関する取り組みについて、今年度を実施している割合をみると、「職場見学・体験会等の開催」は70.5%、「潜在的有資格者向けの研修・情報発信」は63.6%、「求職者向けの資格取得支援」は61.4%、「大学・短大・専門学校学生向け修学支援」は56.8%に上り、多くの自治体で実施されている。また「資格取得予定者への職場のあっせん」は、今年度を実施している割合が47.7%と約半数に上る一方、実施予定がない割合が40.9%に上り、二極化が見られた。「家族介護者向けの資格取得・就業支援」は、今後も実施予定はない割合が70.5%と高かった。

資格取得・就業支援は、介護の仕事に対するイメージアップの推進に次いで、多くの自治体において推進する上での課題があると捉えている、あるいは来年度以降も実施したいと考えている傾向がみられた。具体的には、求職者と求人側のマッチングの強化を課題として捉えており、キャリア支援専門員によるマッチング活動、失業者に対する就業・資格取得の同時支援を通じた理解促進を検討しているという回答が多く挙げられた。

【課題】

(セ)福祉人材センターにおける就業支援。特に、求職と求人のマッチングを重視した事業。

(ソ)潜在的有資格者の介護職場復職支援。

(タ)介護サービス事業所開設時における職員の確保。

【今後の方向性】

(失業者向けの資格取得支援)

(チ)人材派遣会社で失業者を雇用し、介護資格を取得させるとともに介護サービス事業所に紹介予定派遣を行い、正規職員を目指すもの。

(ツ)若年者等の失業者等に対し、介護業務等の勤務を通じて、理解促進とともに、資格取得させることにより、正規雇用につなげ、地域における人材の育成・確保を図る。1年間の有期雇用契約を結び資格取得させる「直接雇用型」と派遣により120日間働き、資格取得させる「派遣型」の2タイプ。

(テ)平成26年度は、介護職員の確保・定着を図るため、無資格者の就労や中堅職員の資格取得、休暇取得を支援するとともに介護職のイメージアップの取組を実施する。

(修学支援)

(ト) 福祉・介護分野への新たな人材確保に直結すると考えられるため。

(潜在的有資格者向けの研修・情報発信)

(ナ)「潜在的有資格者向けの研修・情報発信」(有資格者のためのスキルアップ研修)は研修受講者の確保が課題。広報のターゲット設定が困難なため、自治会等の回覧板、新聞等のメディアを利用し、幅広く広報を実施する。

(高齢者向けの就業支援)

(ニ) 高齢者介護人材創出・就労支援事業として、国の緊急雇用事業を活用し、シルバー人材センターと連携し、同センター会員などの高齢者を福祉・介護分野での就労につなげる。

(一般の人向けの資格取得支援)

(ヌ) 介護職員初任者研修受講者支援事業を継続して実施。介護職員初任者研修又はホームヘルパー2級研修修了後、一定期間介護施設などへ就労することを条件に受講に要した費用の一部を助成。

(ネ) 県外から介護施設等に就職を予定している方に対して、研修受講費や就職準備金を貸与するとともに、住宅情報の提供を行い、住まいの確保を支援する。

(求職者と求人側のマッチング支援)

(ノ) 福祉人材センターにおける就業支援。特に、求職と求人のマッチングを重視した事業。

(ハ) 従来から実施しているキャリア支援専門員によるマッチング活動を中心とし、各種事業と連携した活動が効果的と考えている。

(ヒ) 福祉人材センターに配置した専門員による福祉・介護人材の求人、求職の支援(重点項目)専門員による学校訪問、事業所訪問。

(フ) 福祉人材センターにキャリア支援専門員を配置し、個々の求職者に相応しい職場を開拓するとともに、働きやすい環境に向けた指導・助言を行い、福祉・介護人材の確保・定着を推進する。(26年度はキャリア支援専門員を4名から5名へ増員配置する。)

(ヘ) マッチング支援事業として下記の事業を実施(○福祉の就職フェア(合同求人説明会)7月と3月の年2回開催 7月は230法人、3月は150法人が出展し、求職者とのマッチングを図る ○合同面接会 福祉人材センターにおいて、月1回16法人の出展により面接会を実施)

(職場見学・体験会等の開催)

(ホ) 潜在的有資格者などが、職業紹介を利用した際「職場体験事業」の活用をすすめ、雇用のミスマッチを防ぎ、課題となっている定着促進の向上に取り組む。

(マ) 職場見学・体験会等の開催について既に労働局やハローワークで実施しており、引き続き人材確保につなげていくため必要である。

③ 介護人材に対する研修や表彰制度

介護人材に対する研修や表彰制度に関する取り組みについて、今年度を実施している割合をみると、「新任介護職向けの合同研修」および「リーダー層向けの合同研修」は63.6%に上り、多くの自治体で実施されている。一方、「高度な知識・技術を持つ人材の表彰制度」は13.6%に留まった。

現任者の離職防止・定着促進を課題として捉えている傾向がみられ、それに対して研修や、キャリアパス・働き方に関する相談支援を実施・検討しているといった回答が挙げられた。

【課題】

- (ミ) 介護人材の処遇の改善を図るとともにキャリアパスが描けるような研修体系の整備を図る必要がある。また、介護人材の確保・定着のために介護の仕事の魅力ややりがいや若年層にアピールしていくことが重要と考えている。
- (ム) 福祉・介護職員の有効求人倍率・離職率が高い。介護労働実態調査によると、勤務年数3年未満の離職率は74.1%(平成24年度)となっており、高齢化の進展等により今後増大する福祉・介護ニーズに対応していくため、質の高い人材の安定的な確保と定着が必要である。
- (メ) 介護事業所における労働環境改善と情報発信。
- (モ) 事業者の人的余裕がなく、研修を受講した成果を事業者内で共有できていないことから、受講後のフォローアップが必要。

【今後の方向性】

(現任者に対する研修)

- (ヤ) 新人職員研修、事業主向けの研修を実施する。
- (ユ) 「合同研修」: 職員の資質向上が図られ、人材の定着につながるため。

(表彰制度)

- (ヨ) 福祉・介護の現場で元気ががんばっている職員を広く賞賛・紹介することにより、職員のモチベーション向上と介護の仕事に対するマイナスイメージの払拭を図る。

(合同入職式)

- (ラ) 新規事業として、福祉・介護職員合同入職式の開催を予定しており、新規採用職員のモチベーション向上・仕事の悩み等を相談できる同期の仲間を作ることで、新規採用職員の定着を図ること、大々的に開催することで福祉・介護業界全体のイメージアップを図ること、経営者側に、職員を大切にすることがサービスの向上や経営の安定に繋がることを再認識してもらうことなどを目的としている。

(現任者に対するキャリアパス等の相談支援)

- (リ) 福祉・介護施設従事者等を対象に相談支援を行うことにより、人材定着・離職防止を図る。
- (ル) キャリアパス制度の導入を支援するため、モデル事例集の作成、専門家による訪問相談等を行う。介護職員の体の負担を軽減するための福祉用具フォーラム、体験会を開催。

④ 事業者による職場環境や採用活動の改善の支援

事業者による職場環境や採用活動の改善の支援に関する取り組みについて、今年度を実施している割合をみると、「経営者・管理者向けの合同研修」は 65.9%に上った。一方、「人事・採用担当者向けの合同研修」は 36.4%、「事業者向けのコンサルタント等の派遣」および「複数の事業者(所)の連携促進」は 27.3%、「先進的な事業者(所)の認定・表彰制度」は 11.4%にとどまり、実施している割合が低かった。特に「事業者向けの自己点検ツール等の配布」は実施している割合は 2.3%であり、今後も実施予定はない割合が 81.8%に上った。

事業者による職場環境や採用活動の改善の支援については、事業者の二極化がみられる、人的・時間的余裕がないといった点を課題として捉えている回答が挙げられた。また来年度以降の取り組みとしては、採用担当者に対するセミナー・研修の開催や、人材育成能力の向上に向けた講師の派遣や研修開催経費の補助を検討しているといった回答が挙げられた。

【課題】

- (レ)積極的に人材確保・育成に取り組む事業者と、受動的で消極的な事業者の二極化が進んでいること。
- (ロ)離職率を低くする。所得以外の要因で離職することを防ぐ。(所得アップは国策で実施していただく。)
- (ワ)就職して間もない者の定着支援

【今後の方向性】

(人事・採用担当者向けの研修)

- (フ)施設、事業所の求人担当者に対し、人材確保につながる採用のノウハウや定着に向けた研修を行う。
- (ン)事業者の採用力、人材育成能力を高めるため、採用担当者、中堅職員に対する研修を実施。
- (ア)施設・事業所のみで職員研修を実施することが最終目的だが、研修開催の希望が多く研修主任の育成まで至らない。
- (イ)OJT(職場内訓練) 担当者を対象に、OJT の考え方や効果的な実施方法に関する研修を開催予定。

(人事・採用担当者向けのセミナー)

- (ウ)福祉・介護の魅力発信事業において、施設・事業所の担当者に対して、自らの施設・事業所の魅力や特色、福祉業界のPR方法等について学ぶセミナーや研修等を開催する。
- (エ)介護人材確保事業・労働環境整備・改善に資するセミナーの開催・情報発信に資するIT活用セミナーの開催。

(人事・採用担当者向けの研究会)

- (オ)昨年度から行っていることであるが、就職フェアなどにおけるブースやプレゼンテーションなどの効果的な手法についてお互いに情報を出し合い、考え、学び合う福祉人材

確保研究会を開催している。

(事業者による研修実施に対する支援)

- (カ)福祉事業所が自ら企画・実施する職員の定着や離職防止につながる職員向けの研修等に対して助成する。
- (キ)福祉・介護職員の資質向上を図ることを目的に、介護福祉士養成施設等の教員が施設・事業所に出向き、研修主任の育成や施設・事業所が希望する研修内容を計画の上、研修を実施する。
- (ク)職場研修実施のための手引作成や研修アドバイザーによるサポートを行い、自主的な研修実施を促進する他、登録した研修講師の派遣を実施する。これにより、福祉・介護業界の職員の知識やスキルの向上を図り、利用者サービスの質の向上につなげる。
- (ケ)介護サービス事業者が実務者研修等に派遣した職員の代替職員の確保に係る経費を補助し、事業者が職員を研修に派遣しやすい環境づくりを支援。
- (コ)資質の高い福祉・介護人材の継続的な確保を図るため、人材育成ガイドラインの作成等を行うとともに、各圏域に人材育成コーディネーターの配置や、モデル施設を選定した人材育成の取組みなどを実践し、地域完結型の人材育成・確保の体制を構築する。
- (サ)研修施設の立地について、他機関・他機能との連携が困難なこと。スペースが狭いこと。研修機能が分散していること等の課題がある。

(事業者の意識改革)

- (シ)事業者や関係団体の協力や自主的な取組み(キャリアパスの構築や処遇改善等)が課題である。
- (ス)介護職員の人材確保、定着に向けた課題解決を各介護事業者が自律的に行えるよう支援する。(公募プロポーザルにより委託事業者を募っている。平成26年度事業)
- (セ)採用した者が長期に就労するためには、事業者の求人方法や職場環境の改善という意識改革も必要となってくる。よって、今年度から施設長や管理者を対象に職場環境改善啓発事業を実施する。

(事業所への表彰)

- (ソ)人材の定着を図るため、新人職員や事業主向けの研修を実施するとともに、職場環境の改善を図った事業所への表彰や経験・資格に応じたモデル給与表作成の作成を通じ、事業所の取組を促進する。

(複数の事業者(所)の連携促進)

- (タ)職員が少ない在宅サービス事業所や小規模事業所等では、自前での研修等実施が困難であるケースが多いことから、複数の事業所等がネットワーク(ユニット)を形成し、合同研修や人事交流等を行うことにより、福祉・介護職員のキャリアパス・スキルアップ・職場定着を図るとともに、コーディネーターを1名設置し、事業所職員のキャリアパス・スキルアップを支援する。
- (チ)小規模事業者が複数連携して、福祉・介護人材のキャリアパスにつながるような研修に助成してきたが、今後は県の助成なしでもこうした研修が開催できるよう、関係団体や事業者などと検討していきたい。

(働きやすい職場環境づくり)

- (ツ)女性が働きやすい職場の環境づくりの促進を図るため、介護施設等が介護福祉機器の導入に要する経費に対して、補助を行う。(国の助成金への継ぎ足し補助を含む)
- (テ)介護福祉機器の導入にとどまらず、事業所内での機器の利用促進の取り組みや、腰痛予防研修への参加を促す等の適正なマネジメントが行われるよう、ハードとソフトの一体的な取り組みが必要。

⑤ 介護人材の需給状況の把握および推計

介護人材の需給状況の把握および推計に関する取り組みについて、今年度を実施している割合をみると、「介護人材の需給の推計」および「介護人材の養成研修等の充足状況把握」はいずれも 11.4%にとどまったが、今後実施したい割合は前者が 54.5%と非常に高く、後者も 20.5%と比較的高かった。

介護人材の需給の推計については、政令市用のワークシートがないこと、介護人材の定義や推計の手法などの基準がないといった点が課題として挙げられた。また介護人材の養成研修等の充足状況把握については、市町村を主体とした制度設計が必要といった回答が挙げられた。

【課題】

- (ト)効果的な介護人材確保対策につなげていくためには、介護人材の過不足の状況把握が必要であると思われるが、その状況把握が非常に難しい。
- (ナ)介護人材の需給推計(政令市用需給推計ワークシートの不存在)
- (ニ)事業実施の目標設定及び効果測定を行うにあたり、不可欠な数値であるが、現時点では、介護人材の定義、推計の手法など基準となるものがなく、課題が多い。
- (ヌ)地域包括ケアシステムの構築に向けた介護人材の必要数の推計。及び市として実施可能な人材確保策の検討。
- (ネ)介護職員の充足状況やニーズについては、各保険者のサービス計画と密接に結びついているため、市町村を主体とした制度設計が必要。エリアが広い市町村については、区域によって給与水準に差がある。

【今後の方向性】

(介護人材の需給の推計)

- (ノ)介護人材の確保に関する取組みにあたっては、まずは本県において必要となる人材の推計を行う必要があると考えるため、今後、国から提供される予定のワークシートを用いた需給推計を行いたい。

(介護人材の養成研修等の充足状況把握)

- (ハ)市町村ほか関係機関・団体等との連携により、法人・事業所における潜在的有資格者の状況を把握するとともに、円滑なサービス等の実施のための取組、抱えている課題、行政に求める支援等のニーズを把握する。また市町村に対し資格取得に係る研修受講者に関する情報を提供することにより県内各圏域における人材確保、定着の取組を促進する。

⑥ 庁内関係部局および庁外の関係機関等との協議の場の設置・運営

庁内関係部局との協議の場の設置・運営に関する取り組みについては、今年度を実施している割合が 22.7%にとどまった。また今後実施したい割合が 13.6%、実施予定がない割合が 56.8%に上り、二極化が見られた。

庁外の関係機関等との協議の場の設置・運営に関する取り組みについては、今年度を実施している割合が 56.8%と、半数を超えた。実施予定はない割合は 31.8%であった。

これらの協議の場の主な成果としては、関係者との課題認識や情報の共有、共催や共同での事業実施の 2 点が挙げられた。一方、主な課題としては、事業実施における連携の促進、会議体の位置づけの整理の 2 点が挙げられた。

【成果】

(関係者との課題認識や情報の共有)

- (ヒ) 労働局など他団体がどういった取組をしているのか、また相乗りできるものがないかなど検討できること。また、実際に事業者がどういった課題を抱え、どのような支援・事業を必要としているか、現状を聞くことができること。
- (フ) 多くの関係機関や団体が参加しているため、協議や意見交換を行うことにより、各機関や団体における現状や希望、課題等の多様な情報が得られる。
- (ヘ) 現場も含めた最新の情報を伺うことができる貴重な機会と促している。
- (ホ) 福祉・介護事業者の現在抱えている問題等、現場の生の声を聞くことができる。
- (マ) 国、県、市町村など行政の介護人材確保の推進に関する施策や事業について、現場を中心とした庁外の方々の意見、感想及び要望を率直に聞くことが出来る。
- (ミ) 情報共有や意見交換を行いながら、関係団体や担当行政部局が相互に連携を図っており、具体的な成果は見えにくいですが、例えば各団体が実施している研修情報を取りまとめて、県 HP に掲載している。
- (ム) 介護施設が抱える問題の把握
- (メ) 関係機関と顔のみえる関係を構築できたこと。

(共催や共同での事業実施)

- (モ) 協議会と県の共催で、介護の日に合わせて普及・啓発イベントを開催。(具体的な協議については、ワーキンググループで検討。) 毎年多くの来場者を集めており、一定の効果はあるものとする。課題と施策の方向性を共有することにより、取り組みの充実につながっている。
- (ヤ) 「介護の日」に共同主催イベント・啓発を実施
- (ユ) 会議の中で若年層に対する啓発に関する提案があり、出前授業や啓発イベントを実施することとなった。実施に当たり、委員から所属団体への周知を行ったことから関係団体との連携が取りやすく、スムーズな実施につながった。
- (ヨ) 関係団体と協議することによって介護人材確保・定着のための各種取組を円滑に実施することができた。

【課題】

(事業実施における連携の促進)

- (ラ) ややもすれば、それぞれの団体が、それぞれの事業について紹介し合うだけで、課題に対して連携して事業を行おうという視点が失われがちであること。一方で、課題を出し合い、解決のために必要な事業を考え役割分担して実施しようとしても、どの団体も財政状況が厳しく、会議の場で事業実施の決定ができず、結局何も事業ができない恐れもある。
- (リ) 情報を得ることはできるが、次の段階につなげることが課題である。連携・協力して啓発物の作成やイベントを開催するなど、得られた情報を活用して何らかの取組を実施できるよう働きかける必要がある。
- (ル) 各団体、職種間の連携を深め、人材確保に関する協働での取組を促進していきたいと考えているが、現状では会議の場での協議にとどまっている。会議の構成、開催方法などに関する検討が必要。
- (レ) 取組みの中心的役割を担う都道府県との連携が重要。

(会議体の位置づけの整理)

- (ロ) 各機関の取組内容の情報提供や行政への要望に終始し、協議をする場になっていない。
- (ワ) 厚生労働省の通知等に基づき、都道府県、労働局、介護労働安定センター等が福祉・介護人材確保に関する会議等をそれぞれが設置しているが、議題及び参加メンバーの重複があることから整理が必要。
- (ヰ) 労働局なども同様の会議を開催しており、ほぼ同じメンバーで重複した会議が複数あるため、整理していく必要がある。年1回の会議のため、各メンバーの報告で会議時間の大半が費やされてしまうこともある。
- (ン) 議題となるテーマが多岐にわたるため、現在の協議の場のみでは一つ一つのテーマについて掘り下げることができない点。

(その他)

- (ア) 県内のエリアごとに充足状況等に地域特性があるため、それに応じた対策をきめ細かく検討する必要がある。
- (イ) 事業を実効性のあるものとするための進行管理及び評価・検証
- (ウ) 当センターではスムーズに行えない庁内関係部署等との連携、協力をいただくことが課題となります。県担当課係との相互の連携と即時の対応をいただいています。今後続く相談及び連携が必要です。
- (エ) 議論しても根本的問題は介護職が低所得であることであり、課題として残る。

【今後の方向性】

- (オ) 本県の状況を把握し、現在の取組をより一層進めていくため、介護事業所団体・職能団体・養成施設・労働局等で構成するネットワーク会議を設置予定。
- (カ) 都道府県レベルの介護関係団体等が参画、協働し、業界全体としての取組を強化するため介護人材確保協議会を設置するとともに、関係事業所間の連携の促進を図る。
- (キ) 県福祉人材センターが、小中高校生を対象とした啓発事業を実施するために各高校への啓発冊子の配布や学校訪問、事務連絡の取り扱い等についても必要な指示助

言をいただき、特に教育庁等関係部署との連絡・連携の検討がなされています。

⑦ 事業者に対する事業の周知・参加促進

事業者の自主的な取り組みを促進する上での課題として、個別の取り組みに関するもの以外に、「事業者に対する事業の周知・参加促進」という回答がみられた。

- (ク) 事業メニューの効果的な周知、事業参加につなげる広報
- (ケ) 平成 26 年度からの新たな取組であるため、施設・事業所の反応は未知数。担当者に対してどのように情報発信し、参加を促していくかが課題。
- (コ) 処遇改善に対する経営者の意識改革・介護人材の育成・確保に関する共通認識
- (サ) 事業者の意識改革
- (シ) 事業者への周知・PR

⑧ 事業実施のための安定的な財源の確保

取り組みを推進する上での課題として、個別の取り組みに関するもの以外に、「事業実施のための財源の確保」という回答がみられた。特に基金による対策が多い中、安定的な財源の確保が必要という指摘が挙げられた。

- (ス) 事業実施のための財源確保
- (セ) 事業を継続的・戦略的に実施するための安定的な財源の確保
- (ソ) 福祉・介護人材の確保については、雇用対策、処遇の改善やキャリアパスなど国を中心に進められたものであり、社会福祉法第 92 条第 1 項において財政上の措置が努力義務とされている。現在の、基金の延長による不安定な対策には疑問を感じる。
- (タ) 福祉・介護人材確保対策に係る予算が、国の緊急雇用創出事業臨時特例基金であるため、事業の継続性が課題となっている。
- (チ) これまで実施してきた各施策を引き続き推進していくとともに、国の基金等も活用して新たな施策や既存事業の拡充等を行っていく。

介護人材確保の推進に関するアンケート調査 調査票

1. 介護人材確保の担当課について

(1)自治体名	()都・道・府・県 ()市
(2)担当課名	
(3)課員数	(管理職(課長等)含め) 名
(4)現在の課員が直前に所属していた部局【当てはまるもの全て】	<input type="checkbox"/> 1. (現在の課以外の)介護・医療・福祉関係部局 <input type="checkbox"/> 2. 政策企画・財務部局 <input type="checkbox"/> 3. 商工・労働部局 <input type="checkbox"/> 4. 教育委員会 <input type="checkbox"/> 5. 市区町村 <input type="checkbox"/> 6. 民間事業者(介護・医療・福祉関係) <input type="checkbox"/> 7. 民間事業者(その他)
(5)担当課が所管する事業の平成25年度予算額	千円 (※介護人材確保に限らず全て)

2. 介護人材確保に関わる取り組みについて

<p>(1)右表に挙げる介護人材確保に関わる取り組みについて、今年度(平成25年度)の実施状況及び来年度(平成26年度)以降の実施見通しをご回答ください。</p>	<p>※a～uのそれぞれについてア～ウのいずれか一つをお選びください。</p>	<p>実施している</p>	<p>ア…今年度は実施していない</p>	<p>イ…今年度は実施している</p>	<p>ウ…今年度は実施しない</p>
	(a)小中高校生向けの啓発事業	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
	(b)大学・短大・専門学校学生向け修学支援	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
	(c)教員や保護者向けの啓発事業	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
	(d)潜在的有資格者向けの研修・情報発信	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
	(e)職場見学・体験会等の開催	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
	(f)家族介護者向けの資格取得・就業支援	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
	(g)求職者向けの資格取得支援	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
	(h)資格取得予定者への職場のあっせん	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
	(i)新任介護職向けの合同研修	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
	(j)リーダー層向けの合同研修	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
	(k)経営者・管理者向けの合同研修	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
	(l)人事・採用担当者向けの合同研修	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
	(m)高度な知識・技術を持つ人材の表彰制度	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
	(n)先進的な事業者(所)の認定・表彰制度	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
	(o)事業者向けの自己点検ツール等の配布	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ	
(p)事業者向けのコンサルタント等の派遣	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ		
(q)複数の事業者(所)の連携促進	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ		
(r)介護人材の需給の推計	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ		
(s)介護人材の養成研修等の充足状況把握	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ		
(t)庁内関係部局との協議の場の設置	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ		
(u)庁外関係機関との協議の場の設置	<input type="checkbox"/> ア	<input type="checkbox"/> イ	<input type="checkbox"/> ウ		
(2)前述(1)の取り組みが分かる資料があれば、添付にてご教示ください。	※添付書類の例：計画書、事業概要の分かるパンフレット・チラシ等 <input type="checkbox"/> 1. 別添資料あり () 枚) <input type="checkbox"/> 2. 別添資料なし				

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。

※本調査研究は、平成 25 年度老人保健健康増進等事業として実施したものです。

平成 25 年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

介護人材確保の推進に関する調査研究事業 報告書

平成 26 年 3 月

株式会社 日本総合研究所

〒141-0022 東京都品川区東五反田 2-18-1 大崎フォレストビルディング

TEL: 03-6833-5204 FAX: 03-6833-9480