

介護人材の確保関係

介護人材の確保

介護人材をめぐる現状

- 介護保険制度の施行後、介護職員数は増加し、10年間で倍以上となっているが、2025年には、介護職員はさらに1.5倍以上(約100万人)必要と推計されている。
 - ※平成22年度(2010年度) 133.4万人 ⇒ 平成37年度(2025年度) 237~249万人
- 介護分野での有効求人倍率は、産業合計と比較して高くなっており、失業率と逆の動きをする傾向にある。
 - ※平成23年度有効求人倍率 介護分野 1.58倍、 全産業 0.68倍
- 介護職員の離職率は、産業合計と比較して高くなっている。
 - ※介護職員 16.1%、 全産業 14.4% (平成23年度)
- 賃金について見ると、介護職員の平均賃金は他の職種や産業合計と比較して低くなっている。
 - ※ホームヘルパー 208.5千円、 福祉施設介護員 218.4千円、 全産業 325.6千円
- 規模が小さな事業所では、規模が大きな事業所に比べて、研修支援といった能力開発への取組を行っている割合が少なく、離職率も高くなっている。

現在の主な取組

- 介護報酬における介護職員処遇改善加算の創設による介護人材の処遇改善
 - ⇒介護職員の処遇改善については、これまで、平成21年度介護報酬改定や介護職員処遇改善交付金などの取組を行ってきた。
- 介護職員初任者研修の創設や認定介護福祉士の仕組みの検討によるキャリアパスの形成
- 都道府県において、福祉・介護人材確保緊急支援事業を活用し、福祉・介護人材の参入促進や福祉・介護人材マッチング機能強化などを実施。

社会保障制度改革国民会議での関連する指摘

- 介護人材の確保については、処遇改善とキャリアパスの確立が重要。

(参考) 介護職員の推移と見通し

○ 介護保険制度の施行後、介護職員数は増加し、10年間で倍以上となっている。また、2025年には、介護職員は更に1.5倍以上必要と推計されている。

	平成12年度 (2000年度)	平成24年度 (2012年度) (推計値)	平成27年度 (2015年度) (推計値)	平成37年度 (2025年度) (推計値)
介護職員	55万人	149万人	167~176 (164~172万人)	237~249万人 (218~229万人)

【出典】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」

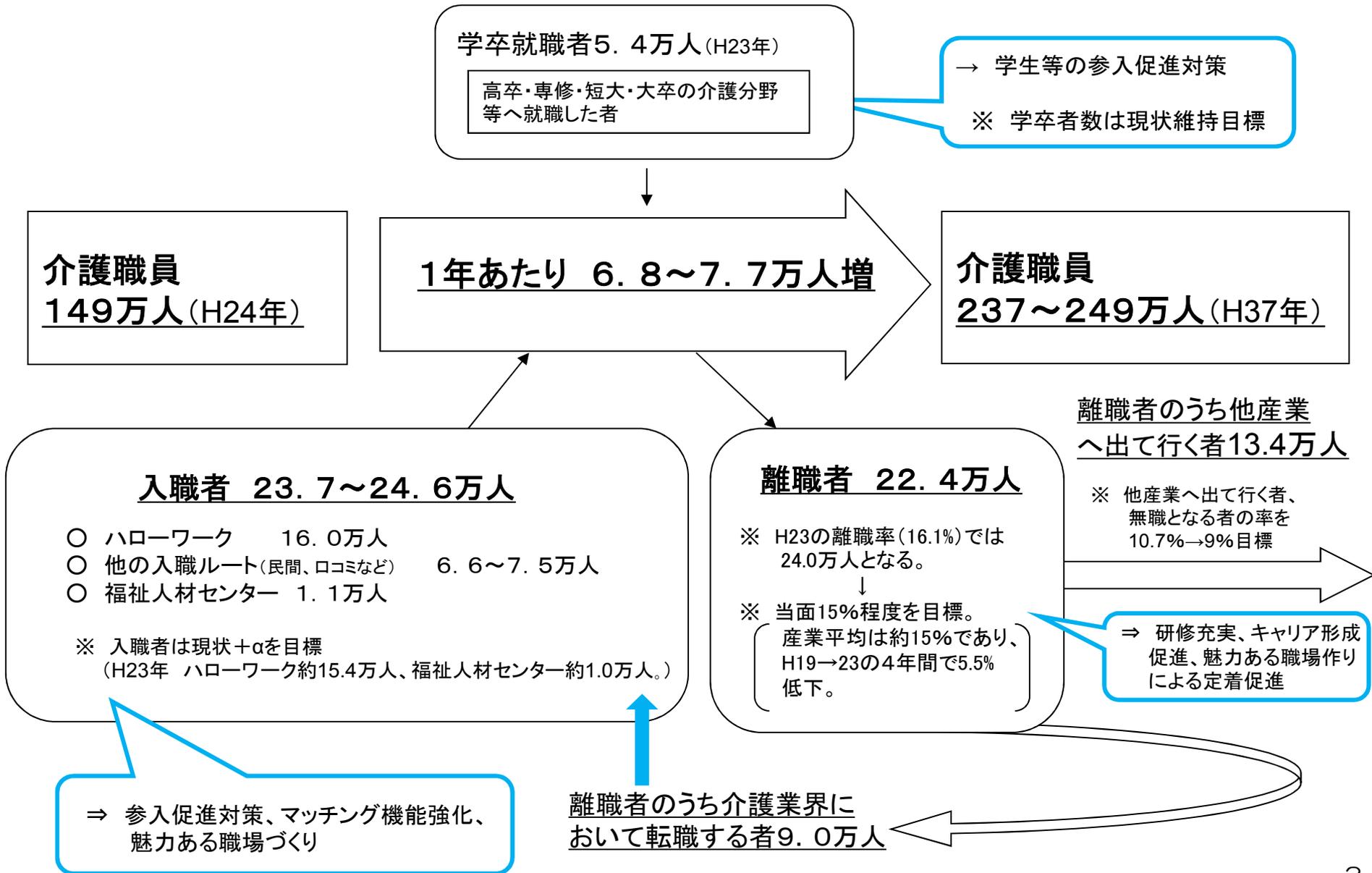
(注1) 平成27年度・平成37年度の数値は社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。()内は現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによる数値。

(注2) 2015年、2025年の推計値に幅があるのは、非常勤比率の変動を見込んでいることによるもの。

	(平成22年10月1日現在)			介護保険施設			居宅サービス等		
	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤
介護職員	133.4万人	80.1万人	53.3万人	33.9万人	28.1万人	5.7万人	99.5万人	51.9万人	47.6万人
		60.0%	40.0%		83.2%	16.8%		52.1%	47.9%

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

(参考) 介護人材確保における当面の見通しについて



(参考) 介護労働者の現状

(1) 一般労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

	男性				女性			
	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
全産業	67.4%	42.5歳	13.2年	362.3千円	32.6%	40.0歳	8.9年	249.7千円
福祉施設職員	33.1%	35.6歳	5.3年	231.4千円	66.9%	39.7歳	5.6年	211.9千円
ホームヘルパー	19.2%	37.0歳	3.2年	226.3千円	80.8%	46.4歳	5.5年	204.2千円

(出典)平成23年賃金構造基本統計調査

(2) 就業形態

	正社員	非正社員		
			うち常勤	うち非常勤
介護職員	57.7%	41.7%	32.9%	45.4%
訪問介護員	15.7%	83.5%	6.7%	68.1%

(出典)平成23年介護労働実態調査 ((財)介護労働安定センター)

(3) 年齢構成

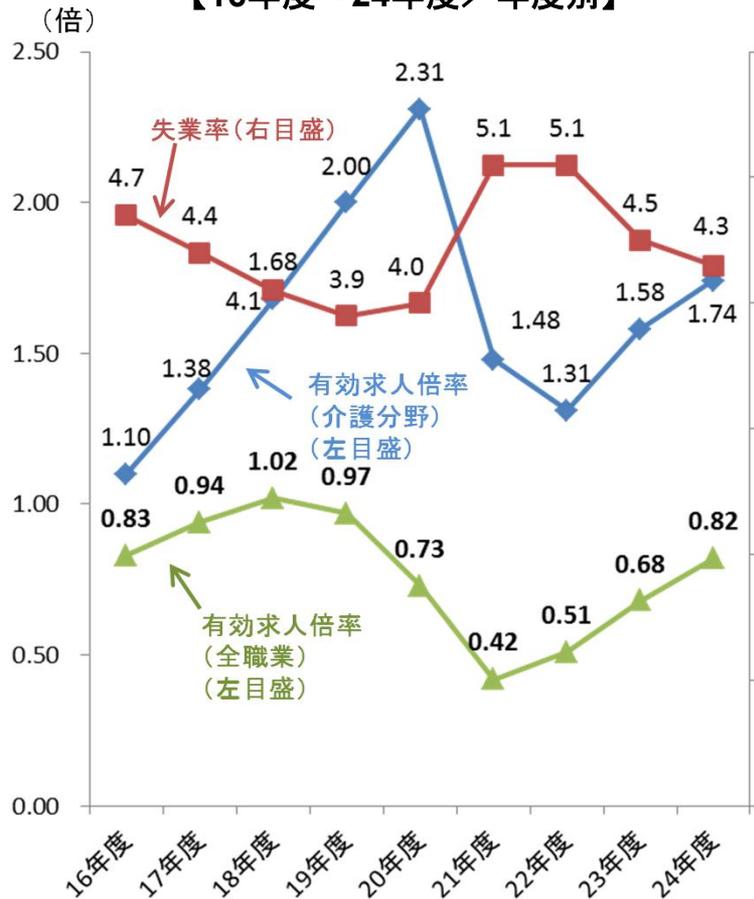
	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
介護職員	0.9%	21.0%	23.8%	21.7%	19.4%	10.4%
訪問介護員	0.2%	5.3%	12.7%	23.5%	27.5%	28.0%

【出典】平成23年介護労働実態調査 ((財)介護労働安定センター)

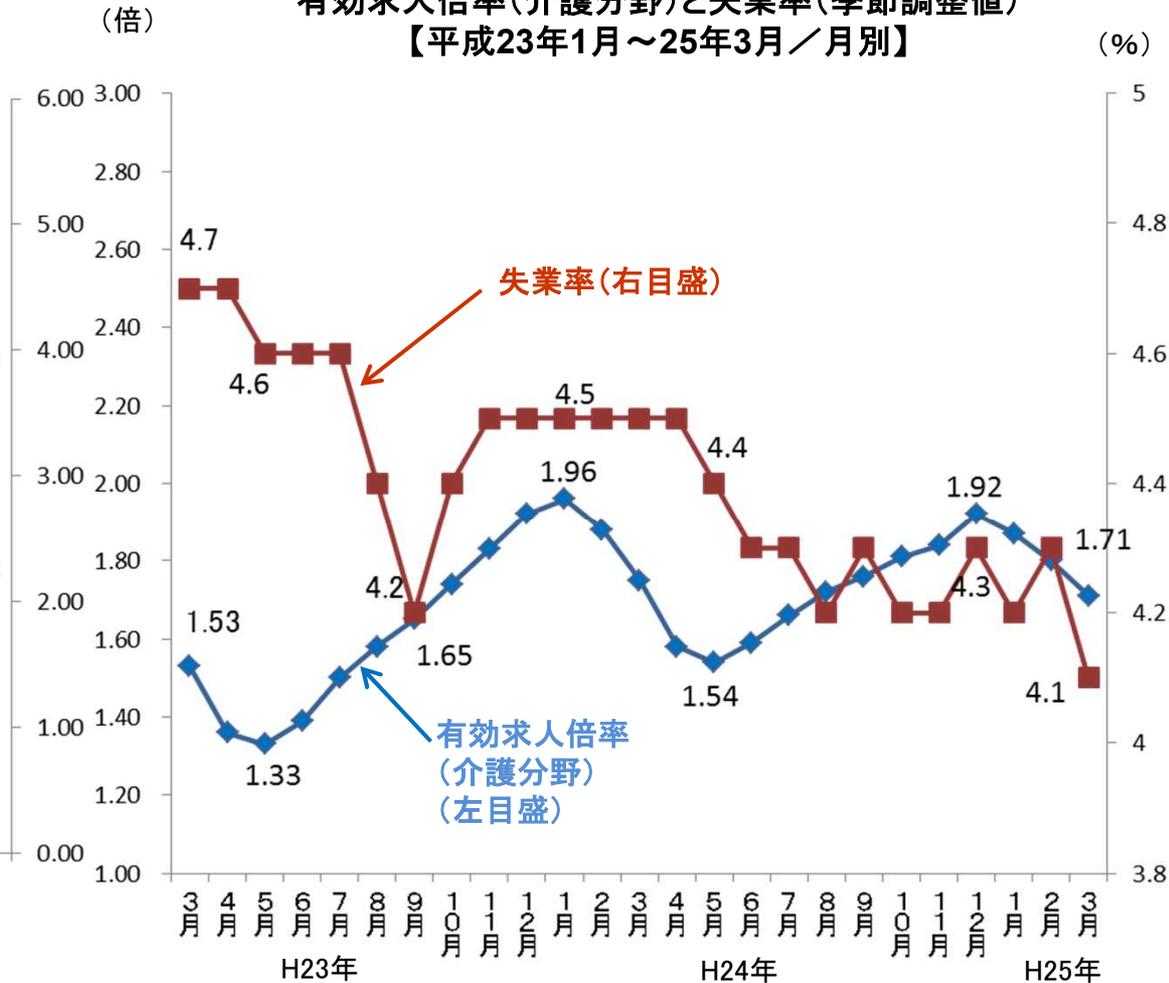
(参考) 介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 介護分野の有効求人倍率は、失業率が改善してきている中、依然として高い水準にあり、全産業より高くなっている。

有効求人倍率(介護分野)と失業率
【16年度～24年度／年度別】



有効求人倍率(介護分野)と失業率(季節調整値)
【平成23年1月～25年3月／月別】

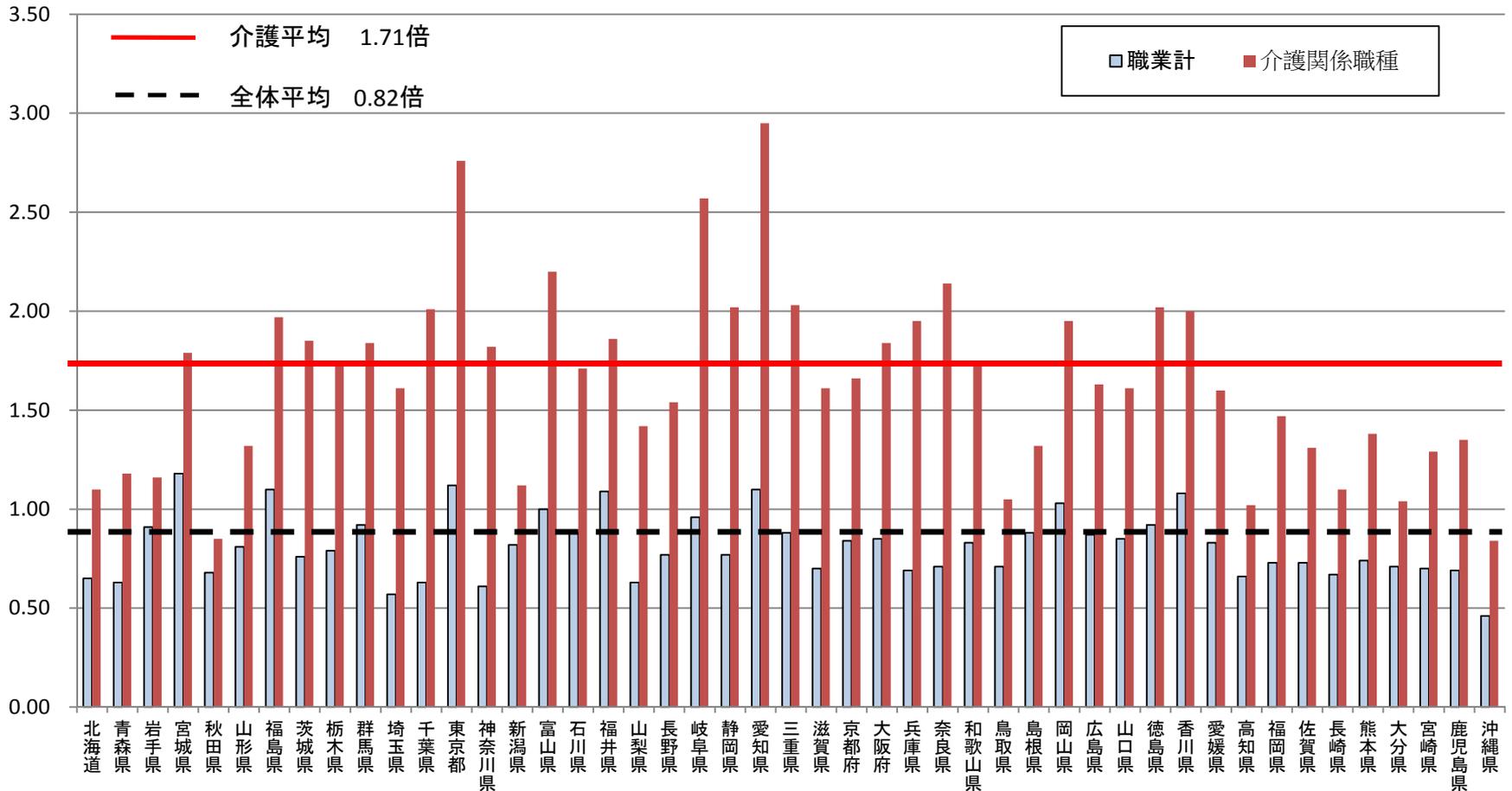


【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」 ※平成23年3～8月の失業率は岩手県、宮城県及び福島県を除いたもの。5

(参考) 都道府県別有効求人倍率(平成25年3月)

- 介護関係職種の有効求人倍率は、地域ごとに、大きな差異がある。
- 基本的には、職業計の場合と同様、介護関係職種の有効求人倍率も、地方よりも都市部の方が高くなっている。

都道府県別有効求人倍率(平成25年3月)

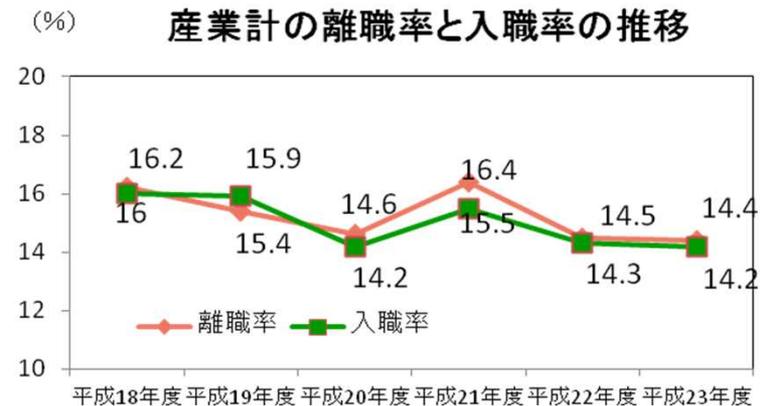
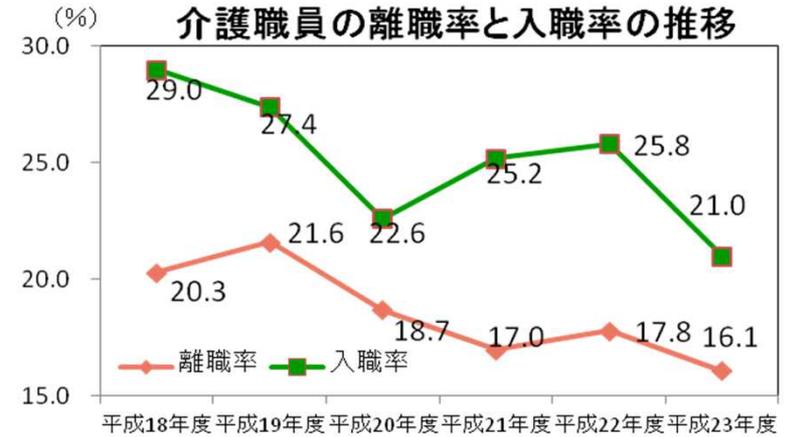
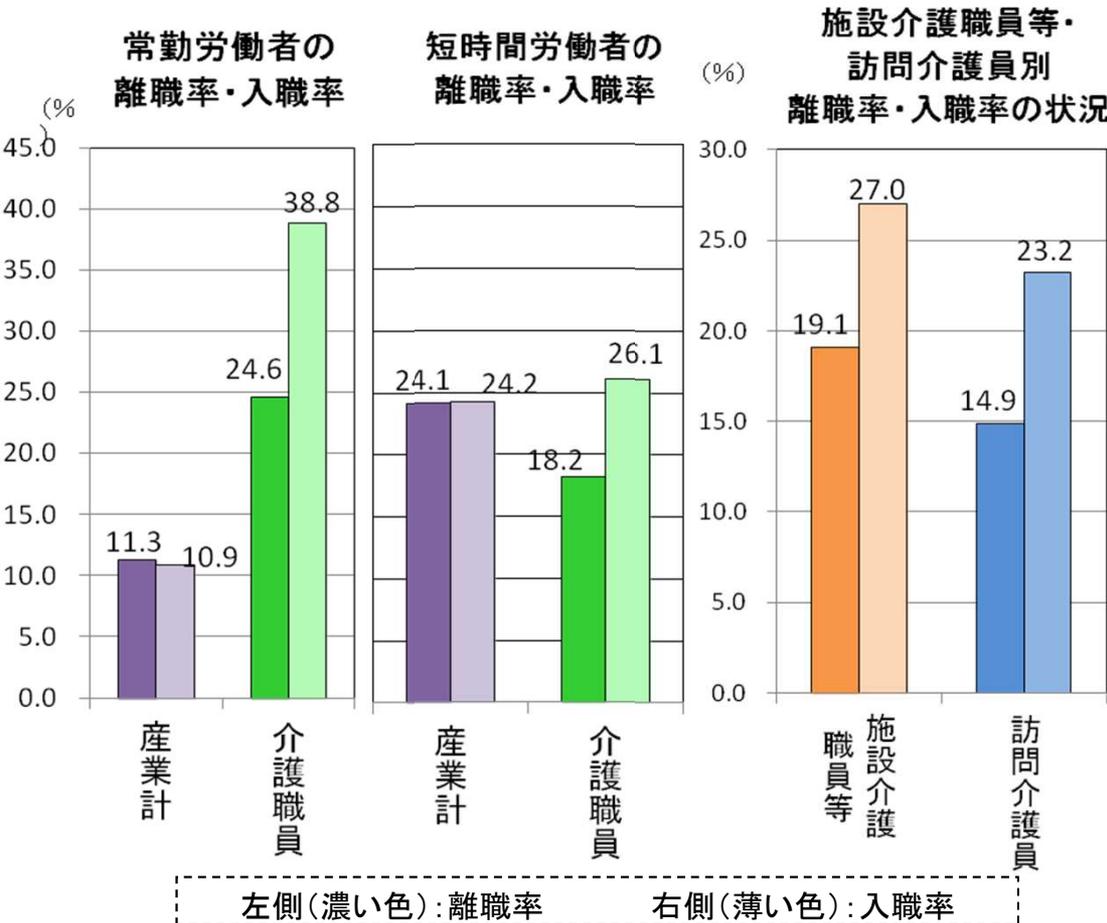


【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」

(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。

(参考) 離職率・入職率の状況 (就業形態別、推移等)

- 介護職員の離職率は、産業計と比べて、常勤労働者では高いが、短時間労働者では低くなっている。
- 産業計・介護職員ともに離職率は低下傾向にある。



【出典】産業計の離職(入職)率: 厚生労働省「雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率: (財)介護労働安定センター「平成22年度介護労働実態調査」(一部「平成23年度介護労働実態調査」)

(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)。

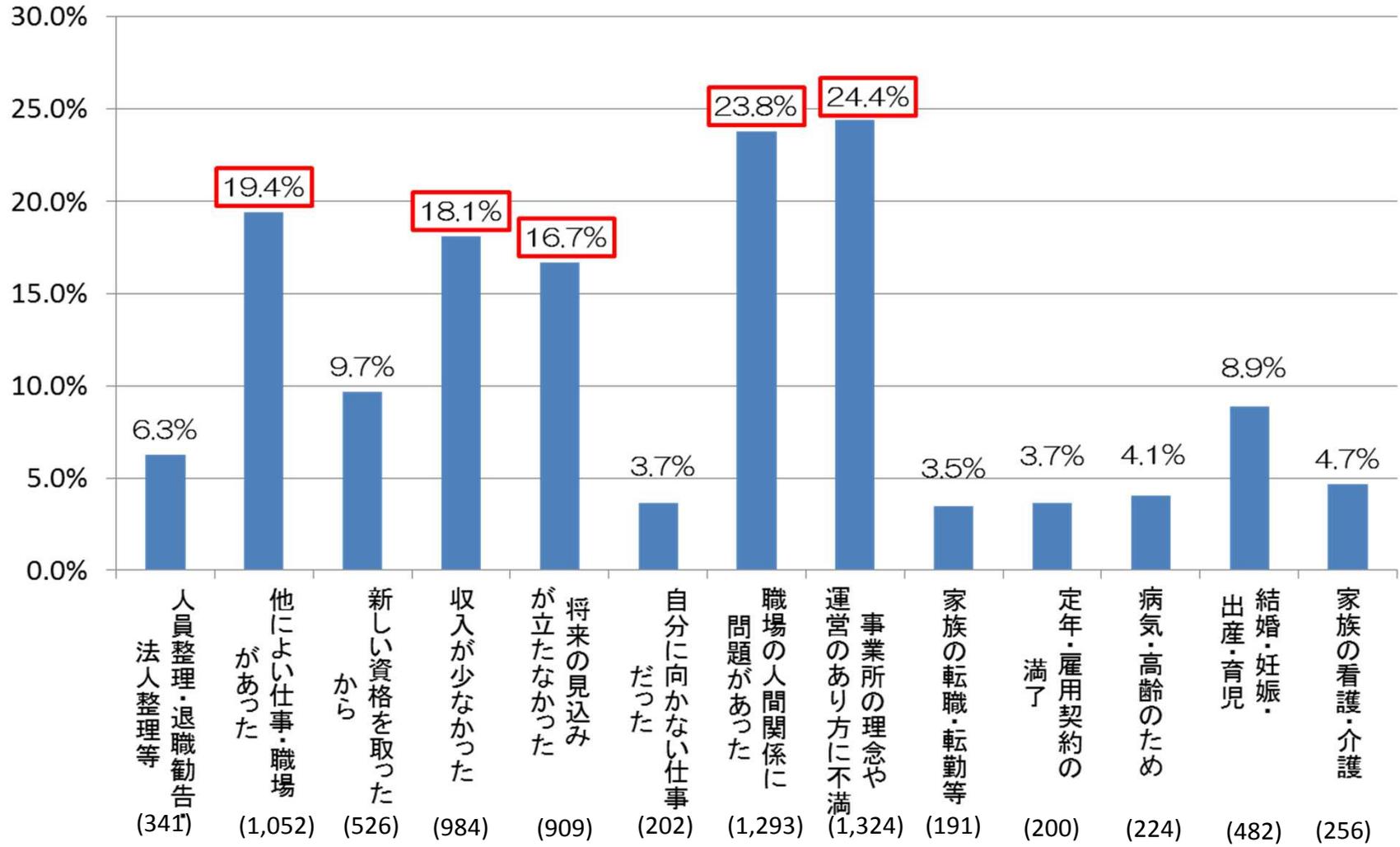
(注3) 産業計の短時間労働者: 雇用動向調査におけるパートタイム労働者(常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者等)。

(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。

(参考) 直前の介護の仕事辞めた(他の介護事業所へ転職した)理由

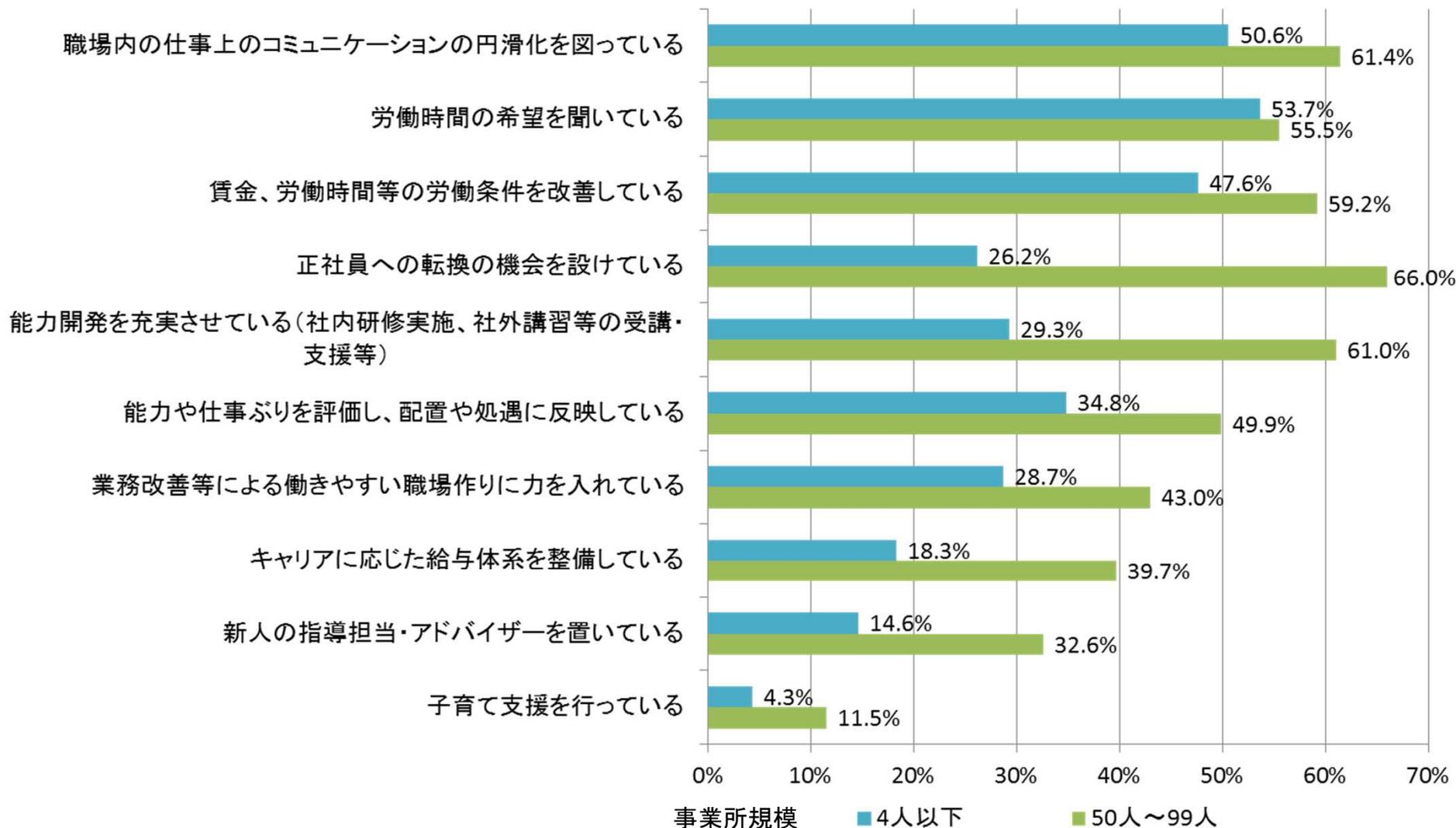
○ 「事業所等の理念や運営のあり方に不満がある」、「職場の人間関係に問題があった」、「収入が少なかった」、「他によい仕事・職場があった」「自分の将来の見込みが立たなかった」という理由で、退職(他の介護事業所へ転職)している者が多い。



【出典】 (財) 介護労働安定センター「平成23年度介護労働実態調査」

(参考) 事業所による早期離職防止や定着促進のための方策

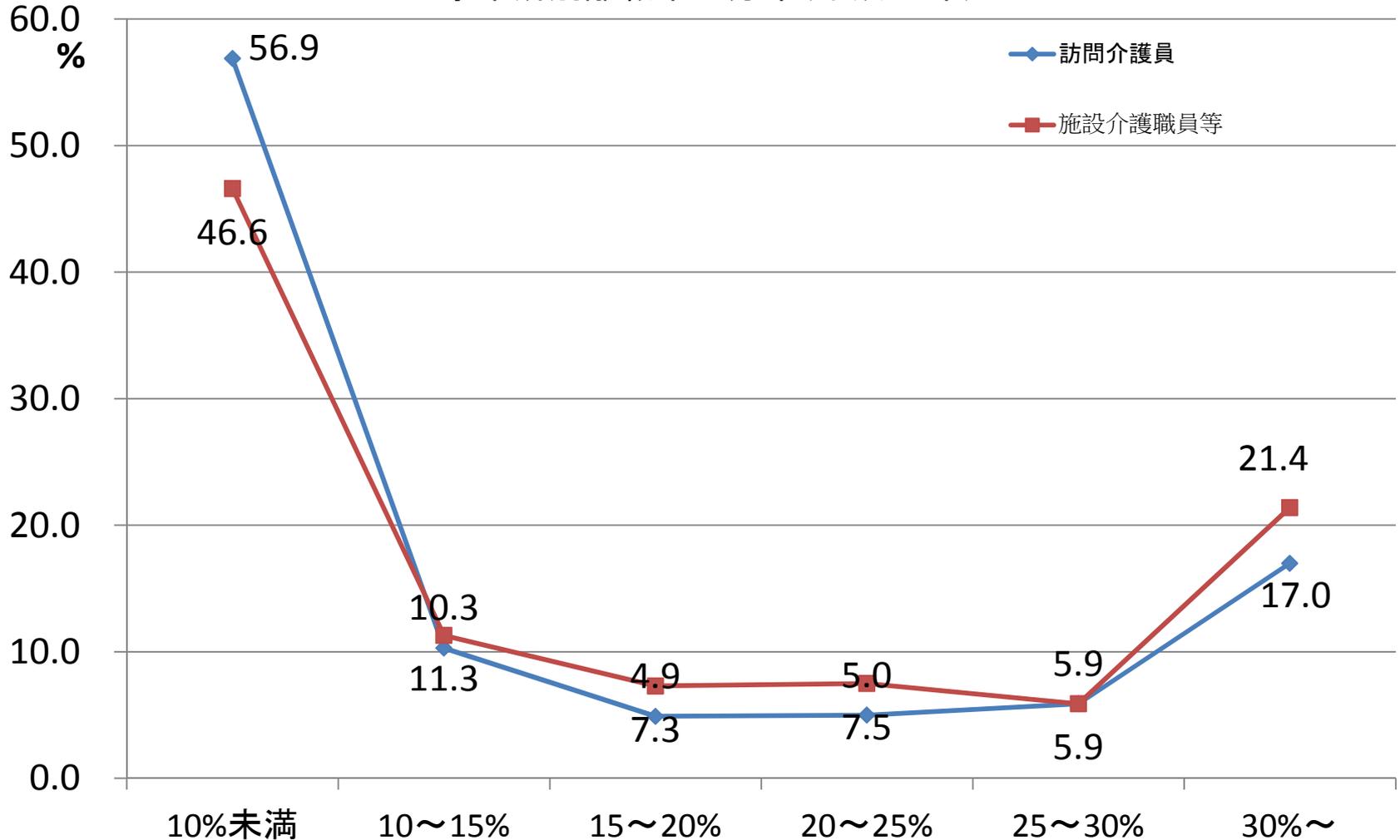
○ 職員の早期離職防止や定着促進のための方策として様々な取組が行われているが、規模の小さな事業所では、規模の大きな事業所に比べて、取り組んでいる事業所の割合が低い。



(参考) 事業所ごとの離職率の状況

○ 離職率の分布には、離職率が「10%未満」の事業所と「30%以上」の事業所との二極化が見られる。

事業所別離職率の分布(平成23年)

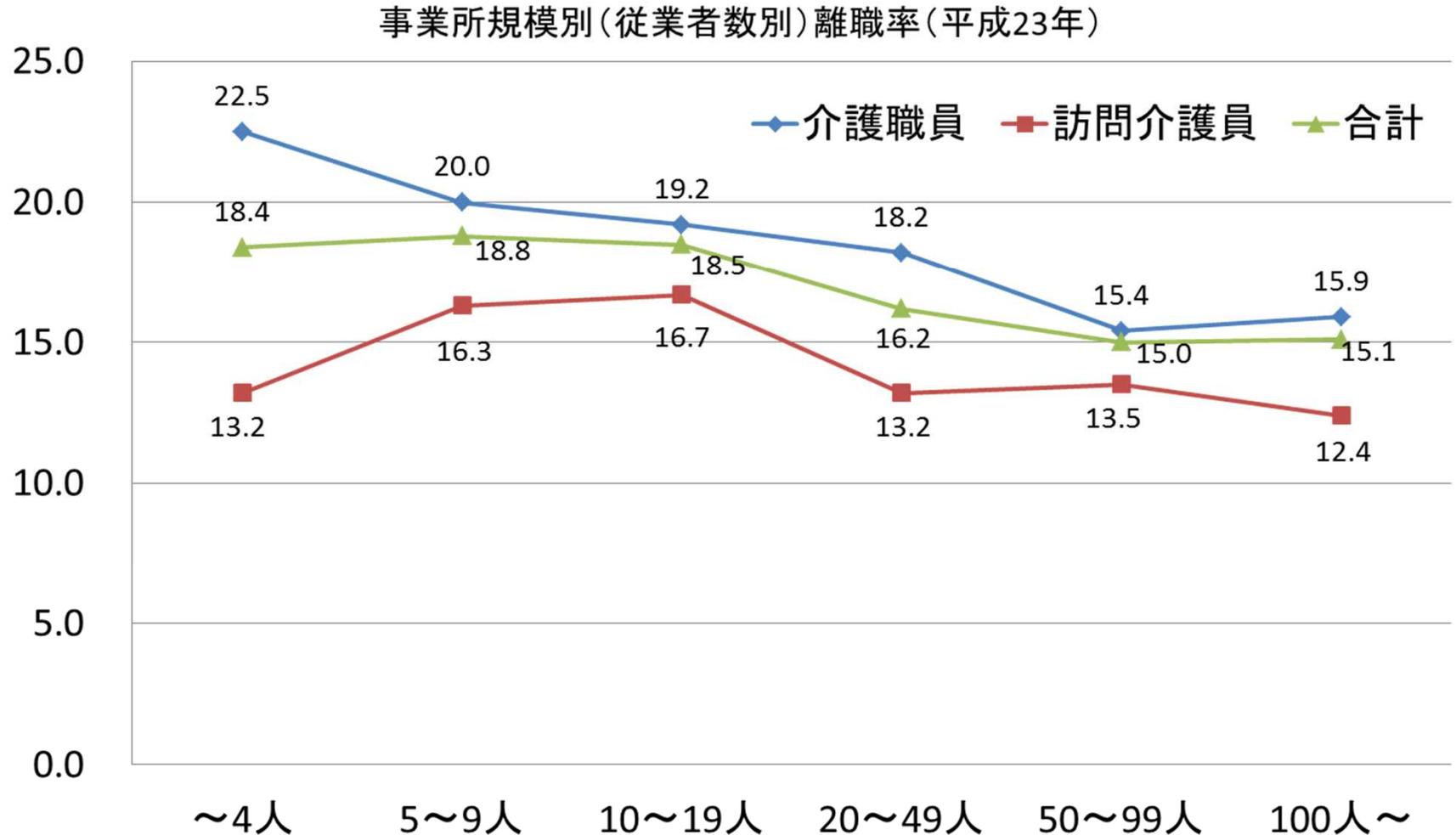


【出典】(財)介護労働安定センター「平成23年度介護労働実態調査」

注) 離職率 = (1年間の離職者数) ÷ 労働者数

(参考) 事業所規模別の離職率の状況

○ 事業所の規模が大きくなるほど離職率が若干低くなる傾向が見られる。



【出典】(財)介護労働安定センター「平成23年度介護労働実態調査」

注) 離職率 = (1年間の離職者数) ÷ 労働者数

(参考) 介護職員の賃金 (常勤労働者)

- 勤続年数、平均年齢等の要素の違いがあり、単純な比較はできないが、①介護分野の平均賃金の水準は産業計の平均賃金と比較して低い傾向にあり、②常勤労働者である介護職員の平均賃金は、医療福祉分野における他の職種の平均賃金と比較して低い傾向にある。
- 女性の介護職員は、産業計や福祉・介護分野全体との差が、それほど大きくはない。
- なお、介護職員は、産業計と比較すると、勤続年数が短い(半分弱)。

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)	
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

【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、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) 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。

(参考) 介護人材確保等のための主な対策

1 多様な人材の参入促進対策

- **福祉・介護人材の参入促進**
⇒相談員による中高生やその保護者、進路指導担当教員等を対象にした進路相談等の活動経費や職場体験やセミナー開催等。
- **潜在的有資格者等の再就業促進**
⇒子育て等のため離職した潜在的有資格者が知識や技術を再確認するための研修や他分野からの離職者の福祉・介護分野への就業支援のための職場体験等。
- **福祉・介護人材マッチング機能強化**
⇒都道府県福祉人材センターに配置した専門員が、求人事業所と求職者間双方のニーズを的確に把握し、以て円滑な人材参入・定着を支援。
- **介護福祉士等修学資金貸付事業**
⇒介護福祉士・社会福祉士養成施設の入学者に対し、修学資金の貸付けを行う。平成24年度からは、貸付対象者に実務者研修の受講者を追加。生活保護受給世帯の者が高等学校卒業後などに介護福祉士等養成施設に就学する場合、在学中の生活費の一部に相当する額を上乗せ。
- **介護福祉士養成のための離職者訓練**
⇒介護福祉士の資格取得を目的とした職業訓練を、民間教育訓練機関等への委託により実施。

2 人材育成による介護職員の資質の向上と定着促進

- **キャリアパスの形成（介護職員初任者研修の創設、認定介護福祉士の仕組みの検討）**
- **キャリア形成促進助成金**
⇒事業主が雇用する労働者に対し、年間職業能力開発計画に基づき職業訓練の実施などを行った場合に、訓練経費や訓練中の賃金等を助成。
- **介護福祉士試験の実務者研修に係る代替要員の確保**
⇒介護従事者が介護福祉士試験の受験資格の要件となる「実務者研修」を受講する際に必要な代替要員を確保し、その者が実務者研修受講中における施設のサービスの質を維持するとともに、その者の介護職としてのキャリアアップ・スキルアップを支援。

3 処遇の改善と魅力ある職場づくり

- **介護報酬における介護職員処遇改善加算の創設**
- **中小企業労働環境向上助成金**
⇒介護従事者の雇用管理改善につなげるため、介護福祉機器の導入等を行った場合に、助成金を支給。

(参考) 介護従事者の処遇改善状況 (給与等の引き上げ以外)

○ 給与等の引き上げ以外の処遇改善状況をみると、「職員の増員による業務負担の軽減」、「資格取得や能力向上に向けた教育研修機会の充実や対象者の拡大」、「腰痛対策、メンタルケア等を含めた健康管理の充実」で「改善あり(予定)」の割合が高くなっている。

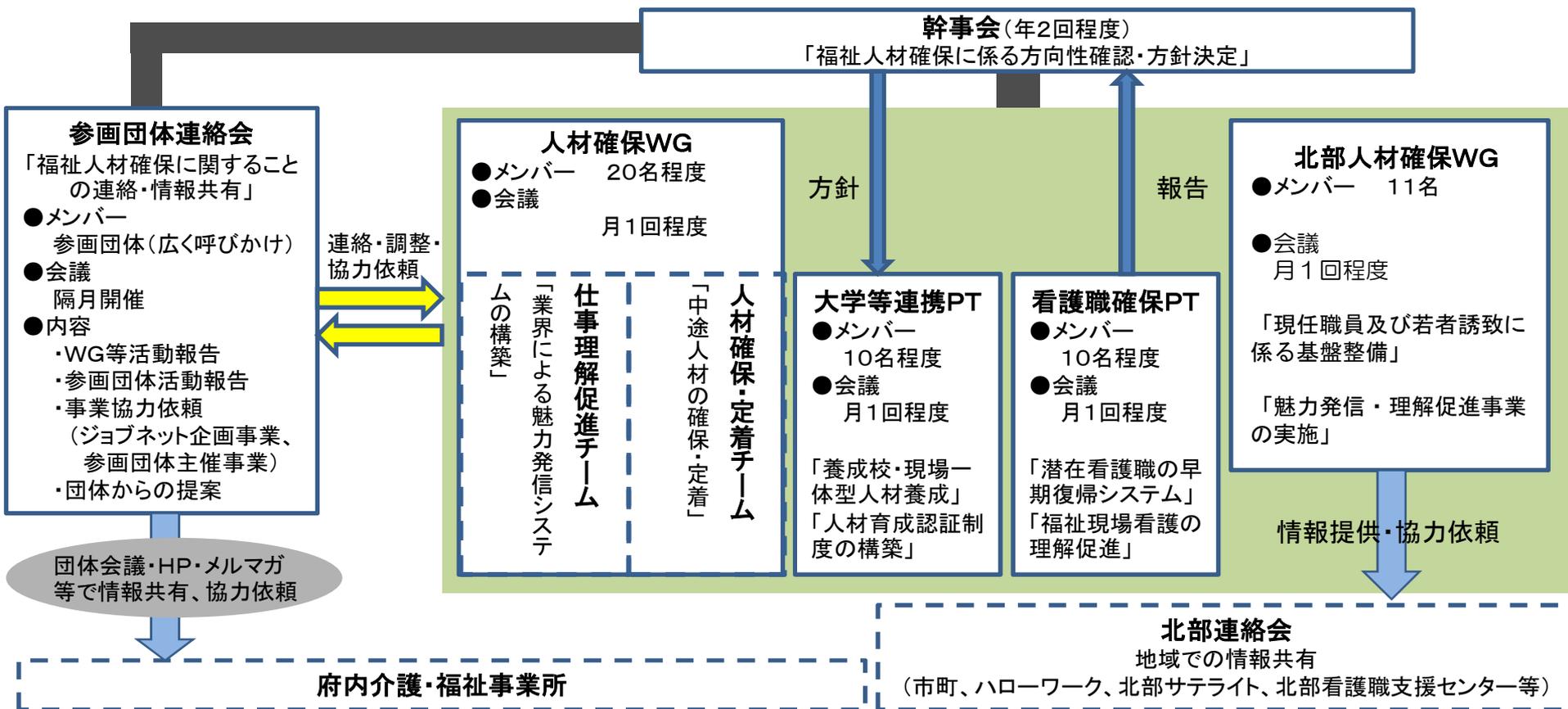
	総計 (無回答を含む)	改善あり(予定)				改善なし		
		合計	従来より実施、 今回更に 充実	従来、実施し ていないが、 今回新たに実 施	従来及び今回 実施してない が、今後実施 予定	合計	従来より実施、 今回内容等 の変更なし	従来及び今 回実施して おらず、今後 も予定なし
(処遇全般)								
職員の増員による業務負担の軽減	100.0%	28.2%	13.6%	5.2%	9.4%	68.5%	45.8%	22.7%
夜勤の見直しや有給休暇の取得促進等の労働条件の改善	100.0%	20.7%	8.7%	3.0%	9.0%	75.5%	54.2%	21.3%
能力や仕事ぶりの評価と配置・処遇への反映	100.0%	26.6%	11.6%	3.6%	11.4%	70.1%	56.4%	13.7%
昇給または昇進・昇格要件の明確化	100.0%	26.1%	9.2%	3.3%	13.6%	70.4%	53.4%	17.0%
非正規職員から正規職員への転換機会の確保	100.0%	21.6%	10.2%	2.9%	8.5%	74.9%	56.0%	18.9%
賃金体系等の人事制度の整備	100.0%	27.1%	9.4%	3.6%	14.1%	69.3%	51.9%	17.5%
(教育・研修)								
資格取得や能力向上に向けた教育研修機会の充実や対象者の拡大	100.0%	27.1%	19.0%	2.7%	5.3%	70.0%	65.3%	4.7%
資格取得や外部の研修参加にかかる費用等の負担(一部を含む)	100.0%	21.5%	14.5%	2.6%	4.4%	75.8%	68.8%	6.9%
部下指導を管理職等の役割として明確化	100.0%	24.1%	9.5%	3.8%	10.7%	72.6%	60.8%	11.9%
新人職員の指導担当・アドバイザーの設置	100.0%	24.7%	8.0%	3.8%	13.0%	71.9%	52.0%	19.9%
(職場環境)								
定期的なミーティング等による仕事上のコミュニケーションの充実	100.0%	22.0%	17.9%	1.8%	2.3%	75.2%	72.0%	3.2%
仕事内容や労働条件に関する個別面談機会の確保	100.0%	25.4%	10.8%	4.1%	10.5%	71.4%	61.8%	9.6%
腰痛対策、メンタルケア等を含めた健康管理の充実	100.0%	26.3%	10.2%	3.9%	12.2%	70.6%	61.6%	9.0%
出産・子育て・家族等の介護を行う職員への支援の強化	100.0%	21.2%	10.6%	2.5%	8.1%	75.5%	65.2%	10.3%
事故やトラブルへの対応体制の整備	100.0%	17.5%	11.1%	1.9%	4.5%	79.4%	75.1%	4.3%

(参考) 京都府における介護人材確保・定着に向けた取組

京都府の取組

- I 福祉人材育成認証制度の普及・推進
- II 3年間(平成24年度～平成26年度)で新たに福祉人材6,000人の確保及び定着を推進
- III 府北部地域での福祉人材確保(3年間で900人)
- 「きょうと介護・福祉ジョブネット」の構築。
 - ・介護現場の職員、関係団体、職能団体が参集し意見を交わす人材のプラットフォームにおいて、プロジェクトチームやワーキンググループを設置し、人材確保・定着に向けた事業や大学等と連携した取組を実施。

きょうと介護・福祉ジョブネットの構成



(参考) 広島県における介護人材確保・定着に向けた取組

第5期ひろしま高齢者プラン

・質の高い人材育成・確保に向けた事業者、関係団体等の主体的な取組を促し、総合的に支援

保険者や事業者等の主体的な取組を促進するため協議会を設置

広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会 ※運営は広島県社協、運営経費は広島県の負担

【構成員】※以下のように行政や職能団体、事業者団体などで構成

広島県、広島労働局、広島県社会福祉協議会、広島県看護協会、広島県介護福祉士会、広島県社会福祉士会、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、介護労働安定センター、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、広島県身体障害者施設協議会、広島県知的障害者福祉協会、広島県訪問介護事業連絡協議会、広島県生活協同組合連合会、広島県教育委員会、(広島県市長会、広島県町村会:平成25年度参画予定)

【情報提供・啓発部会】

- 社会的認知の確立や中・高校生
の理解促進に向けた情報提供や啓
発

【人材確保・育成部会】

- 福祉介護人材の安定的確保に向
けた体制の整備
- 従事者全体の知識・技術の底上
げと高度な資質を有する人材の育成

【就業環境改善部会】

- 福祉・介護事業所における就業
環境改善の推進

広島県におけるビジョンの共有⇒利用者・従事者にとっての「魅力ある環境づくり」

【情報提供・啓発に関する取組】

- 小学校、中学校、高等学校への介護職の
実態を描写した図書(コミック)の寄贈
- 「介護の日フェスタin広島」の実施、「介護
の日」ポスター募集
- 職業の選択肢としての動機付けのため、
学生等への施設見学&体験バスツアーの
実施 等

【人材確保・育成に関する取組】

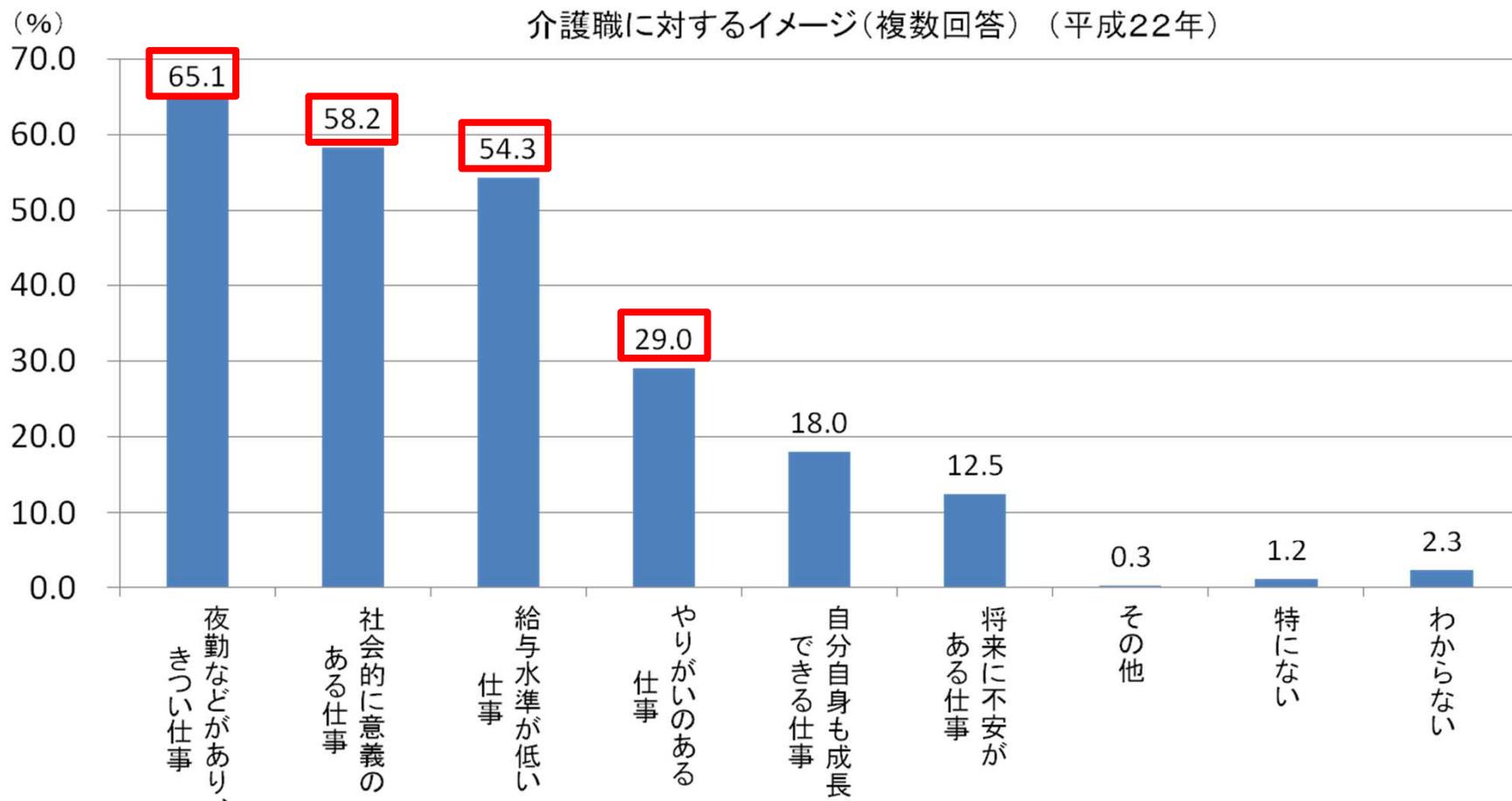
- マッチング機会を提供するため、合同
求人説明会や合同就職相談会を開催
- 介護職の就業体験の実施
- 新人教育を充実させるための新任職
員教育担当者研修の実施
- 事業所選択眼養成講座や人材確保
能力向上研修の開催 等

【就業環境の改善に関する取組】

- 自己点検ツールの提供による人材の
確保・定着に向けた就業環境改善等の
取組の促進
- 就業環境改善シンポジウムの開催に
よる改革・発展に向けた機運醸成と意
識改革の促進 等

(参考) 介護職に対するイメージ

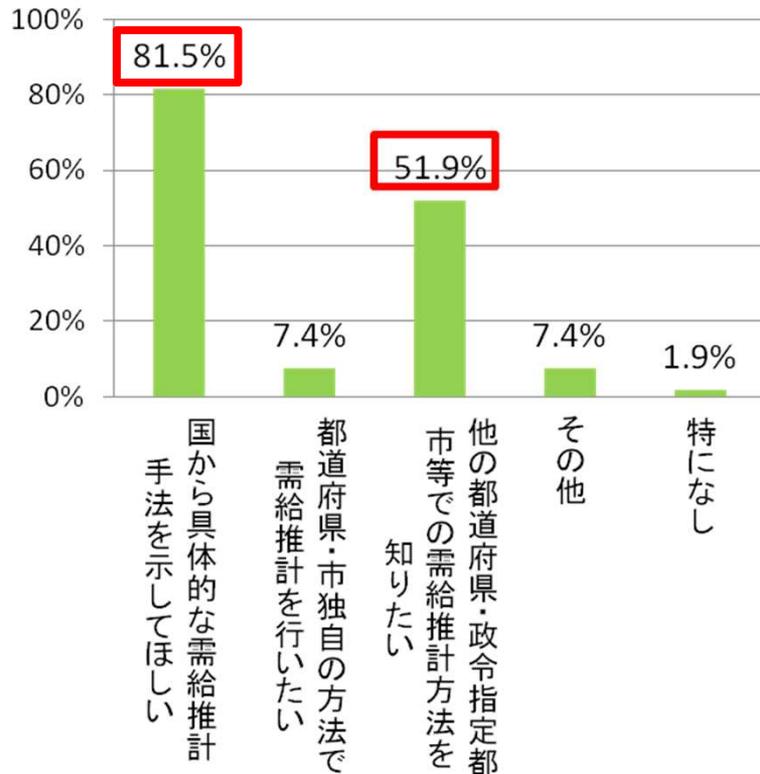
- ホームヘルパーや介護福祉士などの介護職について、イメージに近いものはどれか聞いたところ、「夜勤などがあり、きつい仕事」を挙げた者が65.1%と最も高く、以下、「社会的に意義のある仕事」、「給与水準が低い仕事」、「やりがいのある仕事」などの順となっている。
- 介護職に対するイメージのさらなる向上が重要であり、若い方にも介護職に就いてもらえるような取組を進める必要がある。



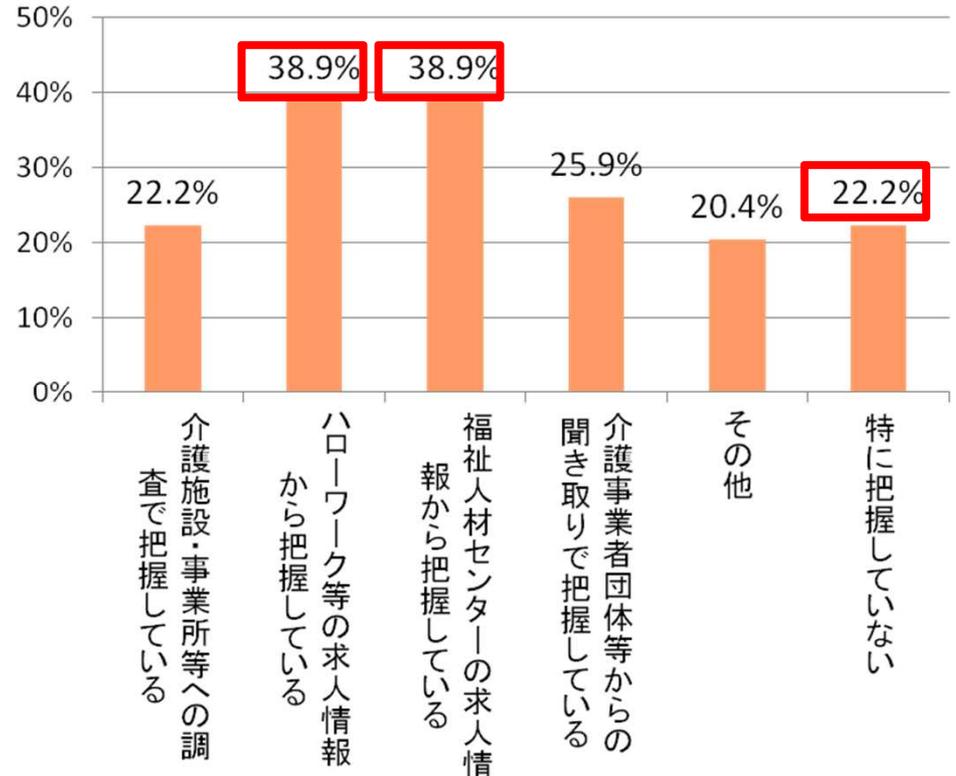
(参考) 介護人材の需給推計について

- 都道府県・指定都市において、介護人材の需給推計を行う場合の方法については、「国から具体的な需給推計手法を示してほしい」が最も多く、次に「他の都道府県・政令指定都市等で需給推計方法を知りたい」となっている。
- また、介護人材の過不足状況の把握方法としては、「ハローワーク等の求人情報から」、「福祉人材センターの求人情報から」把握しているのが多く、「特に把握していない」都道府県・指定都市も約2割ある。

介護人材の需給推計を行う場合の方法(複数回答)



介護人材の過不足状況の把握方法(複数回答)



(参考) 介護従事者に関する情報の公表の取組

○介護従事者に関する情報の公表の取組

介護保険法に基づく「介護サービス情報の公表制度」において、公表する介護サービス情報（基本情報及び運営情報）として、介護サービス事業所・施設における従業者に関する情報を定めている。

○介護サービス情報

<基本情報>

- | | |
|--------------------|--------|
| 1 事業所の名称、所在地等 | 4 利用料等 |
| 2 従業者に関する情報 | 5 法人情報 |
| 3 提供サービスの内容 | |

<運営情報>

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 利用者の権利擁護の取組 | 5 適切な事業運営・管理の体制 |
| 2 サービスの質の確保の取組 | 6 安全・衛生管理等の体制 |
| 3 相談・苦情等への対応 | 7 その他（従業者研修の状況等） |
| 4 外部機関等との連携 | |

○介護従事者に関する情報の具体的な公表内容

<職種・勤務形態別の従業者数>

<職種・勤務形態別の採用・退職者数>

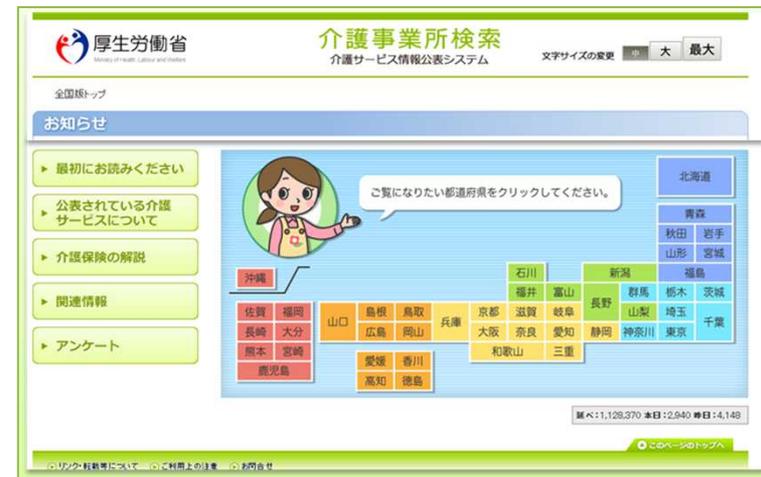
<職種・勤務形態別の業務に従事した経験年数>

従業者数	常勤		非常勤	
	専従	非専従	専従	非専従
介護職員	8	2	3	0
介護支援専門員	3	2	1	0
生活相談員	1	0	0	0

採用・退職者数	介護職員		介護支援専門員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
前年度の採用者数	4	1	2	1
前年度の退職者数	3	0	1	0

業務に従事した経験年数	介護職員		介護支援専門員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
1年未満	4	1	2	1
1～3年未満	2	2	1	0
3～5年未満	3	0	0	0
5～10年未満	1	0	1	0
10年以上	0	0	1	0

○公表ホームページ



(参考) 介護職員の研修受講状況について

○ 事業所において外部研修を受講した者の割合を見ると、正規職員では「2割未満」が30.9%と最も多く、非正規職員においても「2割未満」が60.8%と最も多くなっている。

正規職員			正規職員の外部研修受講割合					合計	
			2割未満	2割～3割未満	3割～4割未満	4割～5割未満	5割以上		不明
種類	在宅サービス	度数	236	46	21	16	68	67	454
		割合	52.0%	10.1%	4.6%	3.5%	15.0%	14.8%	100.0%
	施設サービス	度数	57	102	93	49	83	2	386
		割合	14.8%	26.4%	24.1%	12.7%	21.5%	0.5%	100.0%
	地域密着型サービス	度数	89	59	53	33	138	24	396
		割合	22.5%	14.9%	13.4%	8.3%	34.8%	6.1%	100.0%
合計		度数	382	207	167	98	289	93	1,236
		割合	30.9%	16.7%	13.5%	7.9%	23.4%	7.5%	100.0%

非正規職員			非正規職員の外部研修受講割合					合計	
			2割未満	2割～3割未満	3割～4割未満	4割～5割未満	5割以上		不明
種類	在宅サービス	度数	274	37	18	6	10	91	436
		割合	62.8%	8.5%	4.1%	1.4%	2.3%	20.9%	100.0%
	施設サービス	度数	235	42	17	17	12	13	330
		割合	71.2%	12.7%	5.2%	3.3%	3.6%	3.9%	100.0%
	地域密着型サービス	度数	160	46	22	27	50	29	334
		割合	47.9%	13.8%	6.6%	8.1%	15.0%	8.7%	100.0%
合計		度数	669	125	57	44	72	133	1,100
		割合	60.8%	11.4%	5.2%	4.0%	6.5%	12.1%	100.0%

(参考) 今後の介護人材養成の在り方について

(平成23年1月 今後の介護人材養成の在り方に関する検討会報告書概要)

1. 検討の背景

- 高齢化の進展や世帯構造の変化の中で、質の高い介護サービスを安定的に提供していくためには、介護人材の安定的確保・資質向上が不可欠。介護福祉士については、資質向上を図る観点から、平成19年に法律改正し、資格取得方法を見直し。
- 一方で、地域によっては人材が不足している等の課題があり、介護人材の安定的な確保に向けた配慮が必要。

2. 報告書のポイント

- 1 介護人材の養成体系を整理し「初任者研修修了者→介護福祉士→認定介護福祉士」をキャリアパスの基本とする。**
⇒ 現在のホームヘルパー2級を「初任者研修」と位置付け。在宅・施設を問わず、介護職として働く上で基本となる知識・技術を修得する研修とする。介護職員基礎研修は、実務者研修に一本化。
- 2 実務者研修は、以下のように見直し。** (注)19年法改正により、国家試験を受験する実務経験者に義務付けられた研修
 - ア 研修時間は450時間**
⇒ 実務者研修の目標は、幅広い利用者に対する基本的な介護提供能力の修得。
研修に負担感を持つ者も多い現状を踏まえ、現場職員の意欲を減退させない配慮も必要であること等から、研修目標は維持しつつ、時間数を見直し。(19年法改正時は600時間を想定)
 - イ 働きながらでも研修を受講しやすい環境を整備**
⇒ 通信教育の活用、身近な地域で研修を受講するための環境整備、過去に受講した研修(ホームヘルパー2級等)を読み替える仕組み、受講費用の支援 等
 - ウ 施行を3年間延期(24→27年度)** (28年1月予定の試験から適用)
- 3 介護福祉士養成施設卒業者に対する国家試験義務付けの施行を3年間延期(24→27年度)** (28年1月予定の試験から適用)
- 4 介護福祉士資格取得者がステップアップできるよう、認定介護福祉士(仮称)の仕組みづくりを進める。**

(参考) 今後の介護人材キャリアパス

【現在のキャリアパス】

資格取得後の
キャリアパスに十分
な仕組みがない!

介護福祉士

介護職員基礎研修
修了者

ホームヘルパー
1級修了者

ホームヘルパー
2級修了者

養成体系が複雑!

見直し

(養成施設ルート)

認定介護福祉士
(仮称)

介護福祉士

<実務者研修>

初任者研修修了者
(ホームヘルパー2級研修相当)

- 多様な生活障害をもつ利用者
に質の高い介護を実践
- 介護技術の指導や職種間連携の
キーパーソンとなり、チームケアの
質を改善

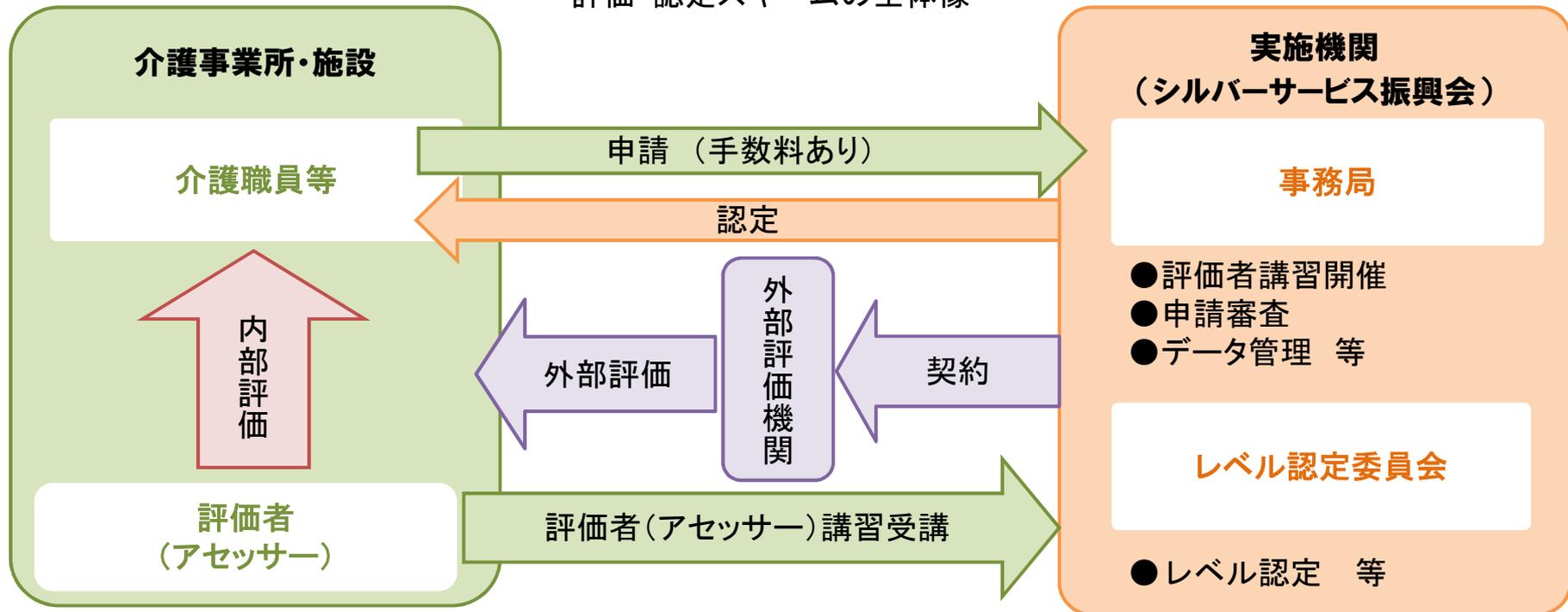
- 利用者の状態像に応じた介護や
他職種との連携等を行うための幅
広い領域の知識・技術を修得し、
的確な介護を実践

- 在宅・施設で働く上で必要となる
基本的な知識・技術を修得し、指
示を受けながら、介護業務を実践

(参考) 介護キャリア段位制度の概要

- 介護キャリア段位制度は、キャリア・アップの仕組みを構築することにより、介護職員の定着と新規参入を促進し、介護分野における人材の確保を図るため、平成24年度から実施。
 - ※ 平成24年度は、岩手県、宮城県、福島県の被災3県で実施。
- 具体的には、既存の資格・研修等を通じて「わかる(知識)」を評価しつつ、一定の実務経験等を有し講習を修了した評価者(アセッサー)が事業所・施設内の介護職員の「できる(実践的スキル)」を評価することにより、レベルを認定する制度。
- 平成24年度は326名の評価者を養成し、現在、事業所・施設において、順次、評価を開始。
- 平成25年度は、特定被災区域で先行的・重点的に実施しつつ、他地域の主要都市でも展開。
 - ※ 具体的には、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、千葉県、北海道、東京都、愛知県、大阪府、広島県、福岡県の計11都道府県で評価者(アセッサー)講習を開催予定(開催地以外からの参加も可能)。

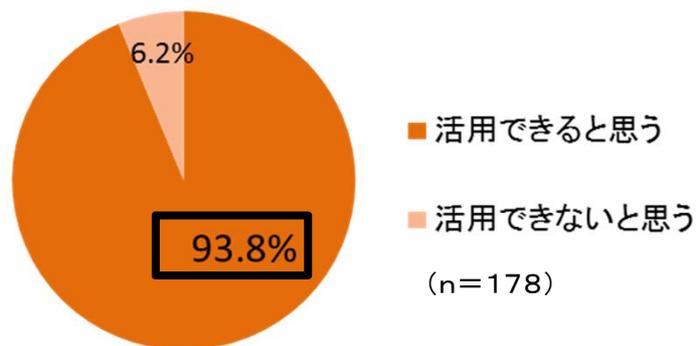
評価・認定スキームの全体像



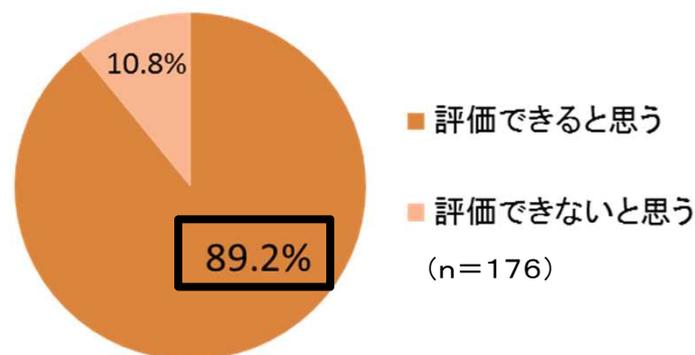
(参考) 介護キャリア段位制度に対する評価

- 介護キャリア段位制度は、「OJTツールとして活用できる」との評価が高く、約9割の評価者(アセッサー)が介護職員の能力を客観的に評価することが可能と回答している。
- また、約8割が人事評価や処遇の決定に活用できると回答している。
- 実証事業において実際に評価を受けた介護職員の8割以上が、「能力開発やスキル向上に役立つ」と回答している。

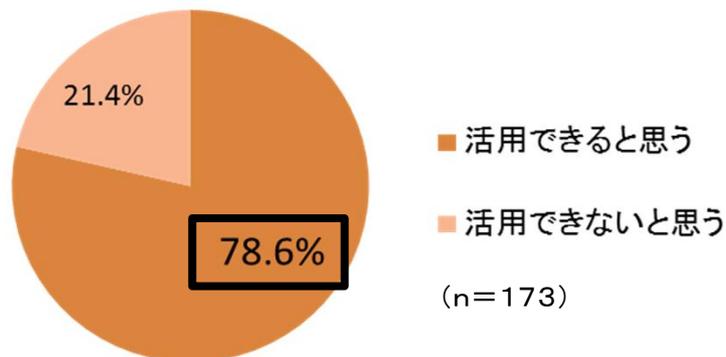
OJTツールとしての活用可能性



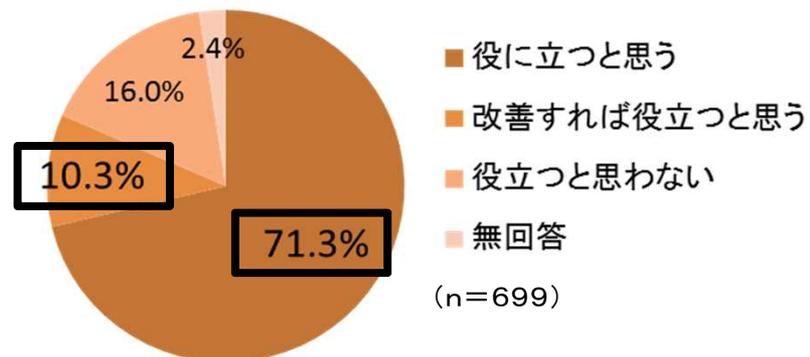
介護職員の能力の客観的評価



人事評価や処遇決定への活用可能性



能力開発やスキル向上に役立つか(介護職員へのアンケート)



【出典】評価者(アセッサー)向けアンケートは、シルバーサービス振興会「評価者(アセッサー)向けアンケート調査(2013年2月)」、「第2回アセッサー講習(2日目)アンケート集計(2013年3月)」。

介護職員へのアンケートは、平成23年12月~24年3月に実施した実証事業のアンケート結果。

(参考) 介護職員処遇改善加算について

1. 介護職員処遇改善加算の創設について

- 平成21年度補正予算において、介護職員の給料を月額平均1.5万円引き上げる、介護職員処遇改善交付金が創設された。
- この交付金は平成23年度で終了するため、平成24年度介護報酬改定において、交付金と同様の仕組みで、介護職員処遇改善加算を創設した。

2. 加算の算定要件について

- 1 賃金改善等に関する計画を作成し、全ての介護職員に周知するとともに、都道府県知事等に届け出た上で、加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。
 - 2 事業年度ごとに、介護職員の処遇改善に関する実績を都道府県知事等に報告すること。
 - 3 労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていないこと。また、労働保険料の納付が適切に行われていること。
 - 4 キャリアパス要件として、次の(1)又は(2)に適合すること。
 - (1) 介護職員の任用等の要件(賃金に関するものを含む)を定め、全ての介護職員に周知していること。
 - (2) 介護職員の資質向上のための計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保するとともに、全ての介護職員に周知していること。
 - 5 平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善の内容及び要した費用を全ての介護職員に周知していること。
- ※ 上記の要件について、適合状況に応じて減算される。

3. 加算額について

- 各事業所の介護報酬総額に、当該加算率を乗じた額を事業所に交付し、介護職員の賃金改善を図る。
- 主なサービスの加算率は以下のとおり。

サービス名	訪問介護	通所介護	小規模多機能	グループホーム	特養	老健施設
加算率	4.0%	1.9%	4.2%	3.9%	2.5%	1.5%