



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

介護人材の確保について

平成27年12月22日(火)

全国介護保険・高齢者保健福祉担当者会議資料

1. 2020年代初頭に向けた介護人材確保対策の方向性

2. 平成27年度補正予算(案)について

- (1) 介護福祉士修学資金等貸付事業について
- (2) 地域医療介護総合確保基金の積み増しによる新規メニューについて

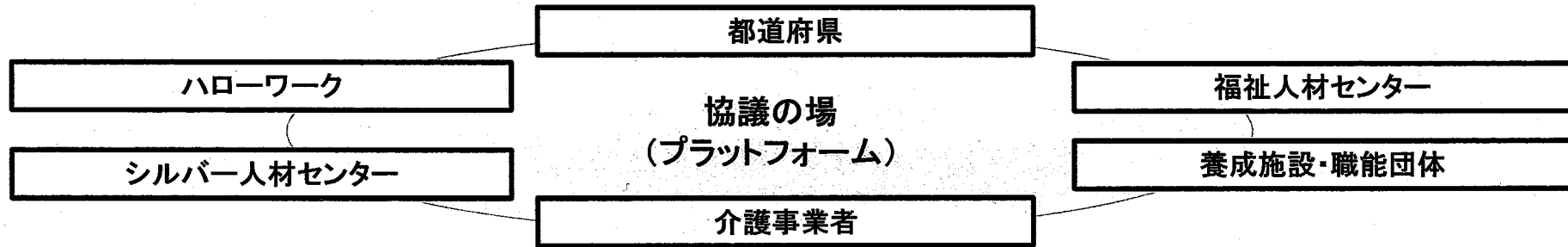
2020年代初頭に向けた総合的な介護人材確保の推進

- 介護人材を量と質の両面から確保するため、都道府県におかれては、第6期の介護保険事業支援計画において、将来的な需要と供給のギャップを明らかにした上で、「地域医療介護総合確保基金」等を活用した積極的な取組を進めていただいている。
- さらに、政府として新たに掲げた「介護離職ゼロ」の実現に向けた対策の強化を図るため、平成27年度補正予算において、
 - ・ 「介護福祉士修学資金等貸付事業」として261億円を確保し、離職した介護人材の再就職準備金の貸付制度の新設や、介護福祉士養成施設の学生に対する学費等の貸付制度の拡充を行うほか、
 - ・ 「地域医療介護総合確保基金」について119億円を積み増し、多様な新規メニューを創設するなど、
 - ① 潜在介護人材の呼び戻し
 - ② 新規参入促進（若者、中高年齢者）
 - ③ 離職防止・定着促進の3つの視点にたった追加的・緊急的な取組を講じるための財源（総額444億円）を確保している。
- 都道府県におかれては、今後、今年度の取組の事後評価等踏まえつつ、よりきめ細やかに定量的な目標値を定め、地域医療介護総合確保基金における都道府県計画に反映していただくとともに、介護福祉士修学資金等貸付事業による対策とも連携を図りつつ、中期的なビジョンに基づく的確なPDCAサイクルの確立を念頭に置いた事業計画を立案願いたい。
 - ※ 介護福祉士修学資金等貸付事業の国庫補助協議において、介護人材の需給推計の結果や「介護離職ゼロ」の実現方針を踏まえた、中期的な介護人材確保の方向性・施策の全体像をお示しいただくことを予定しているので予めご承知おき願いたい。
- また、こうした中期的なビジョンや事業計画の策定に当たっては、地域医療介護総合確保基金における基本事業のひとつとして取り組んでいただいている都道府県の協議の場での議論や検討を十分に反映していただき、地域全体で同じ方向感を持った取り組みを進めていただくようお願いする。
- さらに、介護事業者自身の雇用管理改善に向けた取組の推進の加速化を図るため、同基金の基本事業のひとつとして取組をお願いしている認証・評価制度の構築・実施について、引き続き御協力をお願いしたい。

関係主体の協議の場(プラットフォーム)を活用した取組の推進(イメージ)

- 介護人材確保の総合的・計画的な取組推進に当たり、都道府県におかれては、これまでも
 - ・ 介護人材の需給推計の実施、推計結果に基づく対策の介護保険事業支援計画の位置付け
 - ・ 地域医療介護総合確保基金にかかる都道府県計画における目標設定、事後評価について取り組んでいただいている。
- 平成27年度補正予算(案)444億円等による施策を実効性あるものとするため、都道府県におかれては、地域医療介護総合確保基金により設置している協議の場等のプラットフォームを活用し、各種施策の有機的な連携を図るとともに、地域の実情に応じた中長期的な方向性に基づく定量的な目標設定の上、取組を進めていただきたいと考えている。

都道府県ごとの需給推計結果や地域の実情等に基づく総合的なビジョン・方向性の関係主体間での共有



施策の有機的な連携の推進

- 地域医療介護総合確保基金(当初予算分)
- 平成27年度補正予算(案)における対策
 - ・ 地域医療介護総合確保基金(積み増し分119億円)
 - ・ 介護福祉士修学資金等貸付事業の拡充(261億円)
- ハローワーク、シルバー人材センター等による労働施策(マッチングや雇用管理改善)
- 介護事業者や養成施設・職能団体自らによる改善の推進

平成27年度補正予算(案)等による介護人材確保対策についての定量的な目標設定、達成状況の検証(短期・中期)

※ 定量的な目標の設定に当たり、厚生労働省社会・援護局より全国統一の指標をお示しする予定(イメージは次頁参照)

定量的目標の達成状況の検証・平成28年度以降の介護人材確保対策の更なる加速化

介護人材確保対策のPDCAサイクルの定量的指標(イメージ)

基本的にはアウトプット指標について全国統一的な設定をしていただくことを想定

27年度補正予算(案)の視点	指標(案)	単位(案)
離職した介護人材の呼び戻し	再就職準備金の貸付数	約〇〇人
	届出システムの登録者数	〇〇人
学生の新規参入促進	介護福祉士養成施設の学生への学費等の貸付	〇〇人
	生徒、保護者、進路指導担当者への理解促進のための学校訪問数	〇〇校
中高年齢者の新規参入促進	将来の就労意向のある中高年齢者への入門的研修の実施	〇〇回(〇〇人)
	上記研修受講者の都道府県福祉人材センター等への登録	〇〇人
	上記登録者のマッチング成功件数	〇〇人
離職防止・定着促進	雇用管理改善(キャリアアップ)のための助成金の活用	〇〇事業者
	認証・評価制度の実施	〇〇事業者を認定
	雇用管理改善に取り組む事業者の表彰	〇〇件
	介護施設・事業所内保育所の整備・運営支援	〇〇箇所(〇〇人)
	管理者向けの雇用管理改善方策普及のための研修	〇〇回(〇〇事業者)
	キャリアアップのための研修機会の確保	〇〇人
	医療的ケア研修の受け皿整備	〇〇箇所

※上記は現時点の案であり、平成27年度補正予算・平成28年度予算成立以降、事業の進捗状況も踏まえつつ、追ってお示しさせていただくこととしている。

2020年代初頭に向けた総合的な介護人材確保対策

これまでの主な対策

補正予算で講じる追加的対策(444億円)

☆は地域医療介護総合確保基金【119億円】の内数

潜在介護人材の呼び戻し

離職した介護人材の再就職支援

- 離職した介護人材に対する知識や技術を再確認するための研修
- ハローワークや福祉人材センターにおけるマッチング支援の実施

- ★ 離職した介護人材に対する再就職準備金の貸付【261億円の内数】
 - ・ 再就職準備金を20万円貸付（1回限り）
 - ・ 介護現場に2年勤務で返還免除
- ★ 離職した介護人材の届出システムの構築

新規参入促進 ①

介護職を目指す学生の増加・定着支援

- 介護福祉士養成施設の学生に対する修学資金等の貸付
- 学校の生徒に対する介護の仕事の理解促進や職場体験

- ★ 介護福祉士養成施設の学生に対する修学資金等の貸付対象者等の拡充【261億円の内数(再掲)】
 - ・ 国庫負担割合 9/10相当
 - ・ 学費(5万円以内/月)と入学準備金・就職準備金(各20万円)を貸付
 - ・ 介護現場に5年勤務で返還免除

新規参入促進 ②

介護未経験の中高年齢者をはじめとした地域住民の参入促進

- 中高年齢者に対する職場体験
- 地域住民による生活支援の担い手の養成
- ハローワークや福祉人材センターにおけるマッチング支援の実施【再掲】

- ☆ 初任者研修とマッチングの一体的な提供
- ☆ 福祉人材センター、シルバー人材センター、ボランティアセンターの連携による将来の就労を視野に入れている中高年齢者に対する入門的な研修、職場体験の実施

離職防止 定着促進

雇用管理改善や負担軽減に資する生産性向上等の推進

- 1.2万円相当の介護職員処遇改善の拡充
- キャリアアップのための研修の受講負担軽減や代替要員の確保による機会の確保
- 管理者等に対する雇用管理改善の普及
- エルダー、メンター制度の導入支援

- ☆ 資格取得のための研修受講の際の代替要員確保
- ☆ 医療的ケア研修の受け皿の整備
- ☆ 介護施設・事業所内保育施設の設置の加速化
- ☆ 子育て支援のための代替職員のマッチング(介護職員子育て応援人材ステーションの実施)
- ☆ 雇用管理改善に取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施による優良事例の普及・促進
- ★ 介護ロボットの活用推進、ICTの活用等による文書量の半減【54億円】

介護人材確保対策の強化

既存施策と追加施策による総合的な取組

1. 潜在介護人材の呼び戻し（離職した介護人材の再就職準備金貸付メニューや届出制度の新設）

- 離職した介護人材のうち一定の経験を有する者に対し、介護職員として再就職する際に必要となる再就職準備金の貸付メニュー（再就職後2年間介護職としての実務に従事することにより返還義務を免除。）を新たに創設し、潜在介護人材の呼び戻しを促進。
- さらに、離職した介護人材の届出事業を新たに実施するなど、再就職支援対策を強化。

届出から求職、再就業までの一体的な支援イメージ

【実施主体】 都道府県又は 都道府県が適当と認める団体

【補助率】 国9/10相当(定額)

○再就職準備金(貸付額(上限)20万円)(1回を限度)

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

【福祉・介護の仕事(介護職員)】

借り受けた再就職準備金の返済を全額免除。



2年間、介護職員として継続して従事

(貸付実施後、一定期間内に介護職員として介護業界に就職)

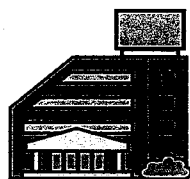
(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

【他産業の仕事又は未就労】

借り受けた再就職準備金を実施主体に返済。

※ 介護職員とは介護職員処遇改善加算の対象となる職種をいう。

再就職準備金の貸付



貸付

計画

離職した介護職員

(1年以上の経験を有する者)

届出の受付・情報発信

ハローワーク、福祉人材センター等に求職

離職した介護職員

氏名・住所等の届出

ニーズに沿った求人情報等のプッシュ型の提供

(再就業に向けた研修・職場体験)

福祉人材センター

届出システム
(新設)

2. 新規参入促進①（介護職を目指す学生の増加・定着支援）

- 介護職を目指す学生の増加と入学後の修学を支援するとともに、卒業後の介護現場への就労・定着を促進するため、返還免除付き学費貸付（介護福祉士等修学資金貸付制度）の実施のための財源を確保。

事業実施イメージ

養成施設入学者への修学資金貸付

○貸付額(上限)

介護福祉士又養成施設修学者

ア 学 費 5万円(月額)

イ 入学準備金 20万円(初回に限る)

ウ 就職準備金 20万円(最終回に限る)

エ 国家試験受験対策費用 4万円(年額)

※【新規メニュー】国家試験の受験見込者に限る

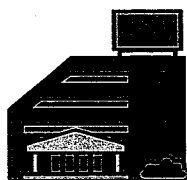
オ 生活費加算 4.2万円程度(月額)

※生活保護受給者及びこれに準ずる経済状況の者に限る

【実施主体】

都道府県又は都道府県が適当と認める団体

【補助率】 国9/10相当(定額)



介護福祉士養成施設の学生

【福祉・介護の仕事】

借り受けた修学資金等の返済を全額免除。



5年間、介護の仕事に継続して従事

(貸付実施後、一定期間内に福祉・介護の仕事に就職)

(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

【他産業の仕事又は未就労】

借り受けた修学資金を実施主体に返済。

(他産業に就職又は未就労)

3. 新規参入促進②（介護未経験の中高齢者をはじめとした地域住民の参入促進）

- 全国で約120万人の中高齢者（50歳～64歳の者）が、高齢者向けの社会参加活動（ボランティア）を行っている。
- ボランティアセンター、福祉人材センター、シルバー人材センターの連携のもと、こうした方々のうち将来的に就労を視野に入れている方々に対して介護職に従事する際に必要となる基礎的知識を学ぶための入門的な研修等を実施し参入を促進。

事業イメージ(調整中)

（初任者研修とマッチングの一体的な提供）

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

【福祉・介護の仕事】



介護施設・事業所

将来の就労意向のある者

入門的な研修の実施（年間3万人相当）
職場体験の提供
ハローワークとの連携によるマッチング

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

就労意向のある
方の掘り起こし

ボランティアセンター

地域連絡会の設置

シルバー人材センター

福祉人材センター

4. 離職防止・定着促進（雇用管理改善や負担軽減に資する生産性向上等の推進）

- 介護人材の離職事由の上位を占める要因に対し、総合的な対策を実施することにより、介護人材の離職防止・定着促進を推進する。

過去働いていた職場を辞めた理由（介護福祉士：複数回答）

結婚、出産・育児	31.7%
法人・事業所の理念や運営のあり方に不満があった	25.0%
職場の人間関係に問題があった	24.7%
収入が少なかった	23.5%
心身の不調（腰痛を除く）、高齢	22.0%
労働時間・休日・勤務体制があわなかった	18.9%
腰痛	14.3%
専門性や能力を十分に発揮・向上できない職場・仕事だった	13.2%
家族等の介護・看護	13.1%
将来の見込みが立たなかった	12.2%
いろいろな職場を経験してみたかった	10.9%
家族の転勤・転居	5.3%
新しい資格を取得した	4.2%
人員整理、勸奨退職、法人解散、事業不振	3.7%
利用者・家族との関係に問題があった	2.0%
起業・開業した	0.9%
その他	19.7%

- **介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営支援【拡充】**
子育てをしながら働き続けることのできる環境整備のため、介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営を支援。（新規・拡充）（医療介護基金の積増し）
- **子育て支援のための代替職員のマッチング（介護職員子育て応援人材ステーションの実施）【新規】**

- **優良な雇用管理改善の取組の普及・促進【一部新規】**
雇用管理改善に取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施（新規）や認証・評価制度の推進（継続）（医療介護基金の積増し等）

- **身体的負担軽減や事務の効率化等による生産性向上【拡充】**
 - ・ 介護ロボットの効果的活用方法の検討・開発・導入支援（新規・拡充）（医療介護基金の積増し等）
 - ・ 業務上の書類削減・ICTの活用（ペーパーレス化の推進）による文書量の半減（新規・拡充）

- **介護職員のキャリアアップ支援【新規】**
今後、増加が見込まれる医療的ケアの研修機会を拡大し、介護人材のキャリアアップ・定着促進を図るため、喀痰吸引等の登録研修機関の開設を支援（新規）（医療介護基金の積増し）
また、介護福祉士を目指す現任介護職員の実務者研修受講機会確保のための代替要員の雇上経費を支援【重点実施】

1. 2020年代初頭に向けた介護人材確保対策の方向性

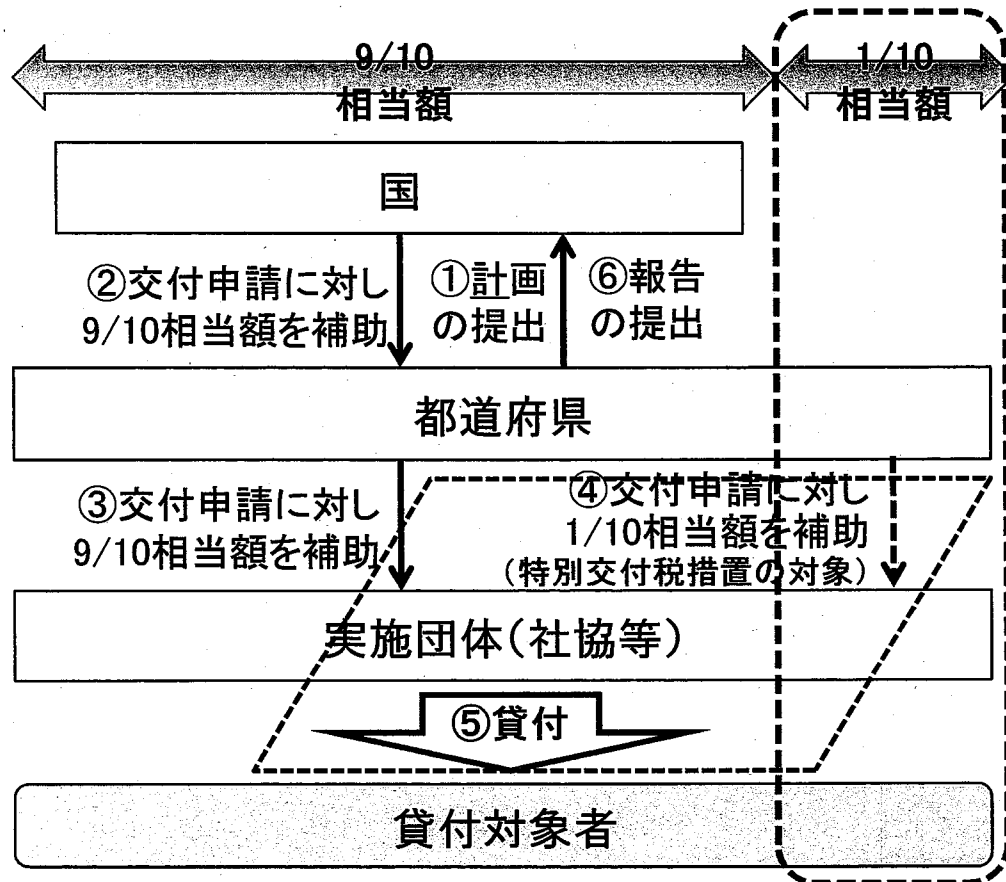
2. 平成27年度補正予算(案)について

- (1) 介護福祉士修学資金等貸付事業等について
- (2) 地域医療介護総合確保基金の積み増しによる新規メニューについて

介護福祉士修学資金等貸付事業(27年度補正予算261億円)の執行について

- 平成27年度補正予算案における、介護福祉士修学資金等貸付事業については、その着実な実施のため都道府県ごとの財政状況や予算編成スケジュール等に柔軟に対応できるよう、以下の措置を講じている。
 - ① 国庫負担について、9/10『相当』定額とし、配分段階での都道府県の負担を求めない
 - ② 都道府県の補助額に対し特別交付税措置の対象とする
 - ③ 都道府県の計画策定に要する一定の猶予期間を確保できるよう繰越明許費の対象とする
- 離職した介護人材の再就職支援と介護福祉士養成施設の学生分の配分については、当該事業間の経理区分等は求めないものの、追って国から一定の方針をお示しする予定。

事業の実施スキーム(イメージ)



都道府県に策定いただく計画(イメージ)

- (1) 介護人材の需給推計の結果や「介護離職ゼロ」の実現方針を踏まえた、中期的な介護人材確保の方向性
- (2) (1)の達成に向けた都道府県の施策の全体像における本事業の位置付け
- (3) (2)を踏まえた貸付計画(都道府県における1/10相当額の執行計画を含む。)

(今後のスケジュール)

近日中に都道府県に対し本事業に係る事業量見込みについての調査を実施予定

離職した介護人材の届出システムの構築等について

- 離職した介護人材の再就職支援の推進のため、各都道府県人材センターにおいて離職した介護人材（介護福祉士に限らない。）の氏名・住所等の届出を受け、プッシュ型での情報提供を可能とするシステムを構築する。
- この届出事業については、国におけるシステムの構築を待たずに実施することも可能であり、都道府県においては、
 - ① 平成27年度補正予算（案）における離職した介護人材の再就職準備金貸付事業
 - ② 地域医療介護総合確保基金を活用した再就職支援のための研修等や都道府県センターの体制強化等の事業も活用し、総合的な対策を講じていただきたい。
- 届出様式や事業周知用リーフレットのひな形については、追って、国から標準例をお示しする予定。
また、27年度補正予算（案）において
 - ① 中央福祉人材センター予算としてシステム構築と一体的に情報コンテンツの策定・広報を行うための経費を計上
 - ② ①をもとに、都道府県において地域の実情に応じたアレンジを行うための実態調査経費を地域医療介護総合確保基金のメニューとして創設
しており、今後、新システムを活用した再就職支援に資するよう取り組んでいただきたい。

離職した介護人材の再就職支援に活用できる予算等（○は27年度補正予算案における対応）

	国	都道府県
離職した介護人材の届出	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中央福祉人材センターにおける届出システムの開発 ○ 離職した介護人材に対する情報発信のための情報コンテンツ開発 ○ 制度普及のための広報経費 	地域医療介護総合確保基金の活用 ・ 都道府県福祉人材センターの届出事務の処理の円滑化のための体制強化 ○ 地域の実情に応じた情報発信のための離職した介護人材の実態調査
離職した介護人材に対する再就職支援		地域医療介護総合確保基金の活用 ・ 再就業のための研修・職場体験

※ 現在、国会に提出中の社会福祉法等の一部改正法案において、平成29年4月より、離職した介護福祉士に対する都道府県センターへの届け出の努力義務を課すこととする内容を盛り込んでおり、法案が成立した場合、本事業の更なる加速化が期待される。

1. 2020年代初頭に向けた介護人材確保対策の方向性

2. 平成27年度補正予算(案)について

(1) 介護福祉士修学資金等貸付事業等について

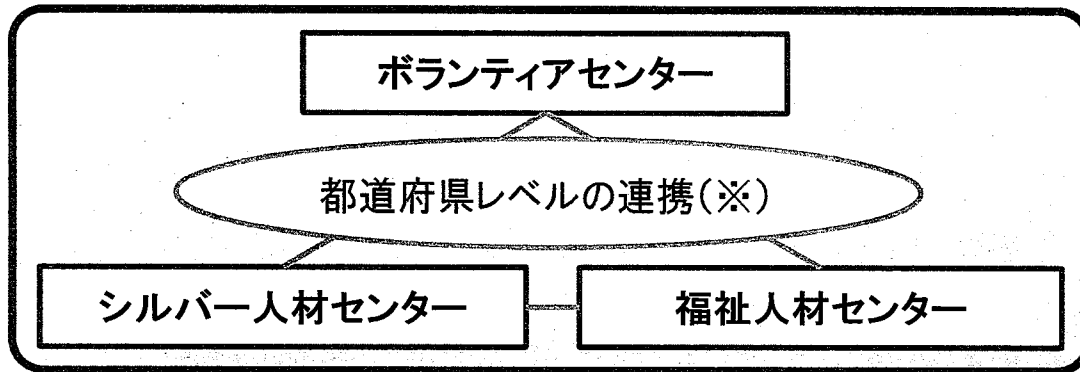
(2) 地域医療介護総合確保基金の積み増しによる新規メニューについて

※ 本資料については実際に都道府県が基金を活用し事業を実施していただく際の考え方や事業例を示すものであり、適宜、地域の実情に応じた事業アレンジの上、平成27年度補正予算案の趣旨を踏まえた積極的かつ効果的な取組をお願いしたい。

ボランティアを行う中高年齢者に対する入門的研修・職場体験の実施

都道府県・市町村レベルでの3センターの連携による中高年齢者の就労促進スキーム(イメージ)

都道府県



広域的な介護人材需給状況等を見据えた中高年齢者活用の方向性の提示、求職者や就労の可能性のある者への支援

※既存の場合(地域医療介護総合確保基金による協議会や介護労働懇談会等)との一体的運営も可

中高年齢者に対する入門的研修の実施。
 ※ 研修カリキュラムについては、10~15時間程度の短時間かつ基礎的な内容を想定(カリキュラムの参考例については次頁参照)

将来的には都道府県福祉人材センターの新システムを活用し、

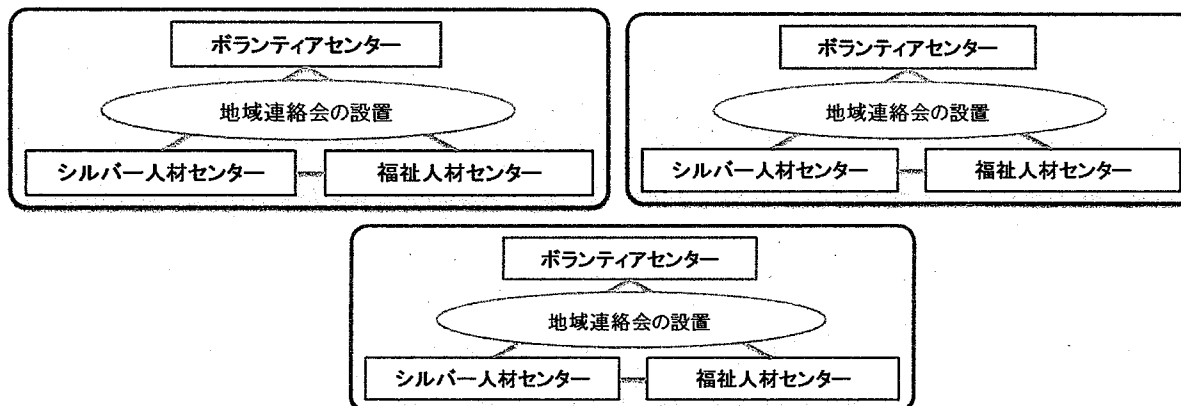
- ・ 将来の就労意向のある中高年齢者の氏名や入門的研修の受講歴等の管理、
 - ・ 求職までの職場体験、求職段階でのマッチング支援
- を実施することを想定



↑ 就労意向のある中高年齢者の報告

市区町村

地域の介護事業者との連携も含めた中高年齢者の掘り起こし



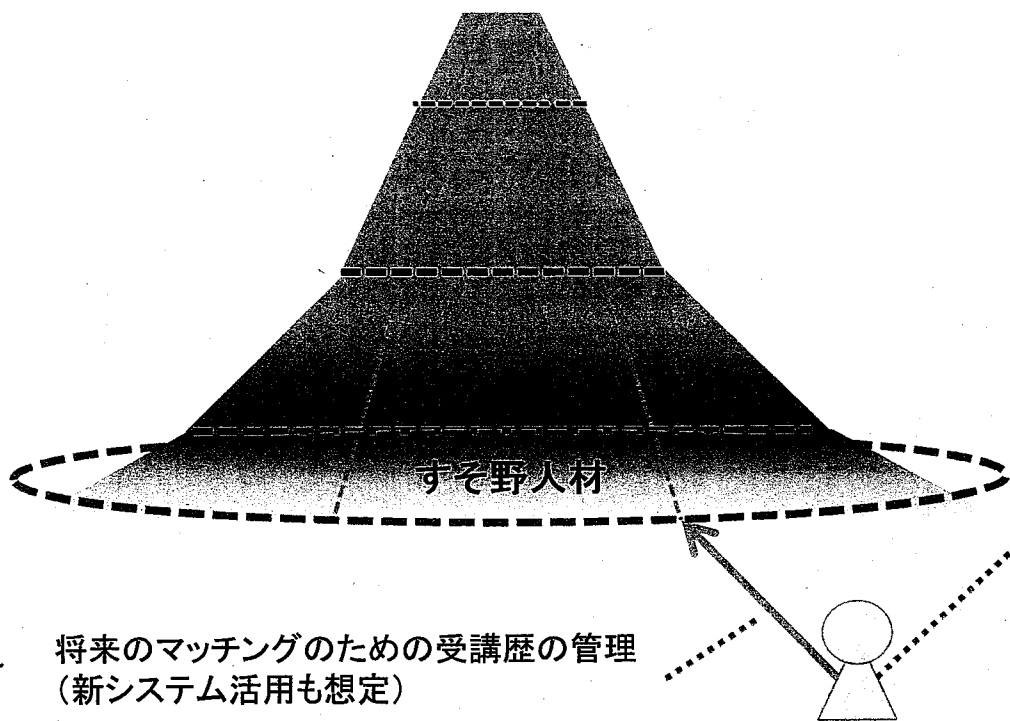
※ 都道府県福祉人材センターについては、市町村レベルに存在しないため、都道府県レベルの連絡会との連携で対応可

ボランティアセンターに登録しているボランティアを対象とした就労意向のある中高年齢者の掘り起こし

より介護の現場に近いレベル(特養等でのレクリエーションの参加や地域交流イベントの手助など)でのボランティアや短期間の就労体験の推進

ボランティアを行う中高年齢者に対する入門的研修(カリキュラム例)

- 本事業で実施していただく入門的研修については、ボランティアセンター、都道府県福祉人材センター、シルバー人材センターの連携により掘り起こされた、主たる対象者を将来の介護現場での就労意向のある中高年齢者を想定。
- こうした方々は、入職後速やかにチームケアのコアメンバーになることは想定されず、いわゆる「すそ野」人材としての活用が想定され、研修の内容については、これを踏まえ、介護現場での就労の際に求められる最低限度の知識・技術等を、受講者の負担とならないよう修得していただき、安心して介護職員として働いていただくことを念頭にしたものとするのが想定される。
- 具体的には、下表のように、尊厳の保持と自立支援など介護職員としての心構え、基本的な生活支援技術、緊急時の対応など、網羅的な知識、技術を学んでいただくことが考えられる。
- こうした入門的研修は、受講者が将来的に介護職として求職活動を行う際、雇い上げる介護施設・事業所側にとっても有益な情報となると考えられるため、例えば、都道府県福祉人材センターに設置される離職した介護人材の届出システム等を活用し管理していただくことも、将来のマッチングの円滑化に資するものと考えている。



最低限度の知識・技術等について取得

科目	時間数
尊厳の保持と自立支援	1時間
介護保険制度等の理解	1時間
高齢者や家族の心理	1時間
コミュニケーション技術	1時間
認知症の理解	2時間
生活支援技術	4時間
リスクマネジメント、緊急時の対応	1時間
介護現場の理解(職場体験や映像教材の活用)	2時間
合計	13時間

※研修の実施主体については、都道府県、市区町村、社会福祉研修センター、介護福祉士養成施設、介護職員初任者研修実施機関等を想定

介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営の一体的な支援

- 介護人材の離職事由の最上位は「結婚、出産・育児」（31.7%）であり、介護職員が子育てをしながら働き続けることのできる環境整備が重要であり、介護施設・事業所内保育施設の設置を加速化するため整備・開設・運営の一体的支援を講じる。
- 本事業の予算については整備、開設支援については「介護施設等の整備に関する事業」、運営支援については「介護従事者の確保に関する事業」として区分されており、都道府県においては施設整備部局と人材確保部局との間で緊密な連携を図り、施策の推進を図っていただきたい。

地域医療介護総合確保基金の構造

(介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営の一体的支援)

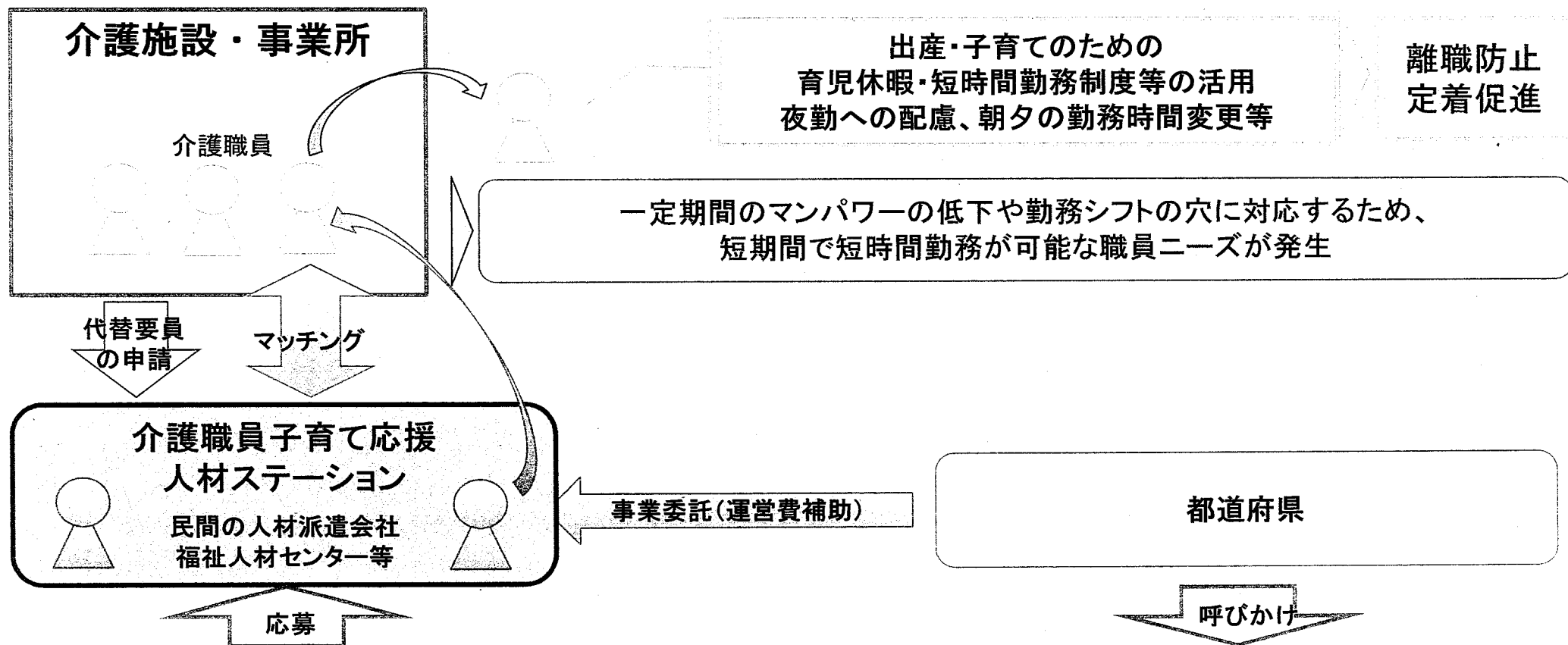
地域医療介護総合確保基金	施設整備分	<ul style="list-style-type: none"> ○ 整備に要する経費 配分基礎単価(案) 11,300千円/施設
	施設整備分	<ul style="list-style-type: none"> ○ 開設に要する経費 ※ 遊具、寝具等の初度経費 配分基礎単価(案) 3,100千円/施設
	人材確保分	<ul style="list-style-type: none"> ○ 運営に要する経費 (都道府県が必要と認める額)

基金を活用した事業の考え方

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

子育て支援のための代替職員のマッチング(介護職員子育て応援人材ステーションの実施)

- 介護人材の離職事由の最上位である「結婚、出産・育児」(31.7%)のための対策について、介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営の一体的な支援に加え、本事業を創設。
- 子育てをしながら働き続けるためには育児休業、育児のための短時間勤務制度等を活用する必要があるが、その際、当該職員のマンパワーの低下をカバーする、あるいは、夜勤をしない、朝夕の送り迎えのためのフレックスタイム等の活用に伴うシフトの穴埋め要員の確保が必要。
- このため、地域に介護分野で短期間・短時間で勤務することが可能な人材のステーションをつくり、子育てをしながら働き続けようとする介護職員の代替要員を介護施設・事業所等のニーズに応じてマッチングを行う。



短期間かつ働きやすい時間帯を選びながら簡単な介護業務に従事したいと希望する地域住民
(通常の労働市場でのマッチングが難しい潜在的な介護人材(学生、主婦層))

優良な雇用管理改善の取組の普及・促進(雇用管理改善に取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施)

- 平成27年8月時点において介護人材の育成・定着に取り組んでいる都道府県は(検討予定を含む)30自治体(うち地域医療介護総合確保基金における都道府県計画に位置付けている自治体は17自治体)となっており、平成28年度以降、本事業の更なる推進が期待される。
- 認証・評価制度について制度設計を行い地域の介護事業者等との合意形成を図ることは中期的な取組と解しているが、現下の情勢を鑑みれば、介護事業者の雇用管理改善の推進を都道府県のリーダーシップのもとに推進することは重要な課題。
- そのため、都道府県において優良な取組を行う介護事業者のコンテスト・表彰の実施のための財源を確保し、ベストプラクティスの横展開を推進する。なお、平成28年度、国においても雇用管理改善の取組に関する調査研究事業を行うとともに、都道府県から推薦いただいた事業者のコンテスト・表彰を実施することを予定しており、詳細は追ってお知らせしたい。

都道府県

- 平成27年度に引き続き「認証・評価制度」の全国展開の推進(既に実施している都道府県においては改善・発展等の検討)

- 認証・評価制度を活用した(事業スキーム等について検討中の都道府県においては、制度設計を視野に入れた)優良な雇用管理改善の取組のコンテスト・表彰の実施

国

- 優良な雇用管理改善の取組に関する調査研究等の実施

- 都道府県からの推薦等を踏まえ、国においてコンテスト・表彰を実施(平成28年度中)

(参考) 雇用管理改善の評価に当たって考えられる視点の例(このほか都道府県の自由な発想で評価していただきたい)

- ・ キャリアパス制度や人事考課と評価制度の的確な運営を実施している
- ・ 介護職員の業務について短期・中長期の成果目標を設定している
- ・ 介護職員の休暇取得率が100%である、リフレッシュのため長期休暇を定期的に取得する制度を構築している
- ・ 介護職員の子どもが産出する際の休暇制度など、介護職員の意向を反映した福利厚生制度の充実
- ・ 個々の介護職員の能力、採用年次、キャリアアンカーに応じた育成プログラムを策定している
- ・ 介護サービスの提供方針を含む経営方針について介護職員に明確に示し合意形成を図っている
- ・ 介護職員から現場の気づきを活かした業務改善提案を受け付け活用している

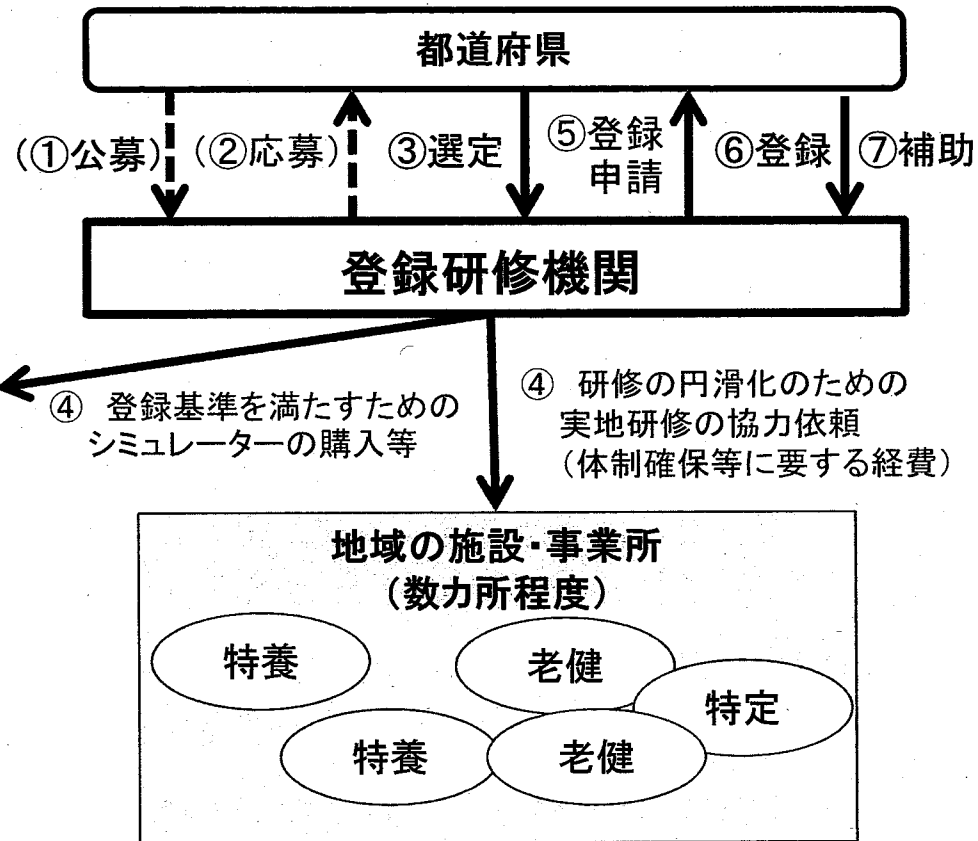
介護職員のキャリアアップ支援①（医療的ケアに係る登録研修機関の受け皿の拡大）

- 喀痰吸引等の医療的ケアを実施することのできる介護職員を養成していくことは、医療と介護双方のニーズを併せ持つ要介護高齢者に対するサービスの質の向上はもとより、介護職員のキャリアパスにも資するものと考えられる。
- こうした観点から、地域で医療的ケア研修機会の更なる確保を進めるため、登録研修機関の初度経費について支援を行い、医療的ケア研修の受け皿の拡大を進める。

事業イメージ

登録基準(登録研修機関の要件)

- たんの吸引等の実務に関する科目については、医師、看護師等が講師となること。
- 研修受講者に対し十分な数の講師を確保していること。
- 研修に必要な器具等を確保していること。
- 以下の研修に関する事項を定めた「業務規程」を定めること。
 - ・ 研修の実施場所、実施方法、安全管理体制、料金、受付方法等
- 研修の各段階毎に習得の程度を審査すること。(筆記試験及びプロセス評価)
- 都道府県に対する研修の実施状況の定期的な報告
- 研修修了者に関する帳簿の作成及び保存 など



地域の医療的ケア研修の受け皿整備

介護人材のキャリアアップの推進

※ 介護人材の研修機会の確保については、既存メニュー(研修の受講負担の軽減、研修に参加する際の代替要員の確保等)を活用

介護職員のキャリアアップ支援②

(働きながら介護福祉士取得を目指す現任介護職員の実務者研修受講推進のための代替要員の確保)

- また、介護職員のキャリアパスを考えるに当たって、介護福祉士の取得を目指す現任介護職員に対する支援も有効と考えられる。他方、平成28年度国家試験より、実務経験ルートで介護福祉士国家試験を受験するには「実務者研修」を修了していることが求められるため、当該研修の受講ニーズが高まることが予想される。
- このため、今般の補正予算案による積み増し分を活用し、代替職員の雇上経費の支援について積極的に事業化していただき、現任介護職員の実務者研修受講機会の確保が図られるようお願いしたい。

(参考)実務経験ルートにおける介護福祉士の資格取得方法の変更

