

介護人材確保のための 『魅力ある職場づくり』に向けて

平成30年4月

厚生労働省

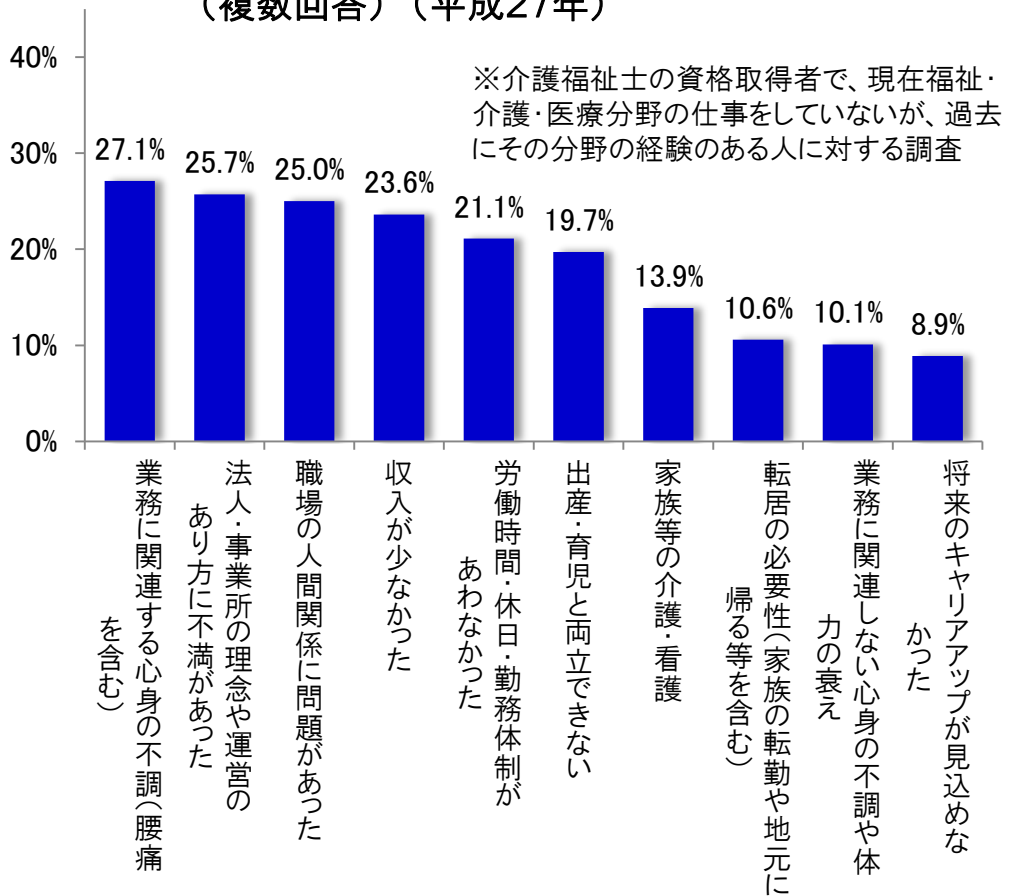
介護分野のさらなる人材確保に向けて①

職場のマネジメント強化に向けて

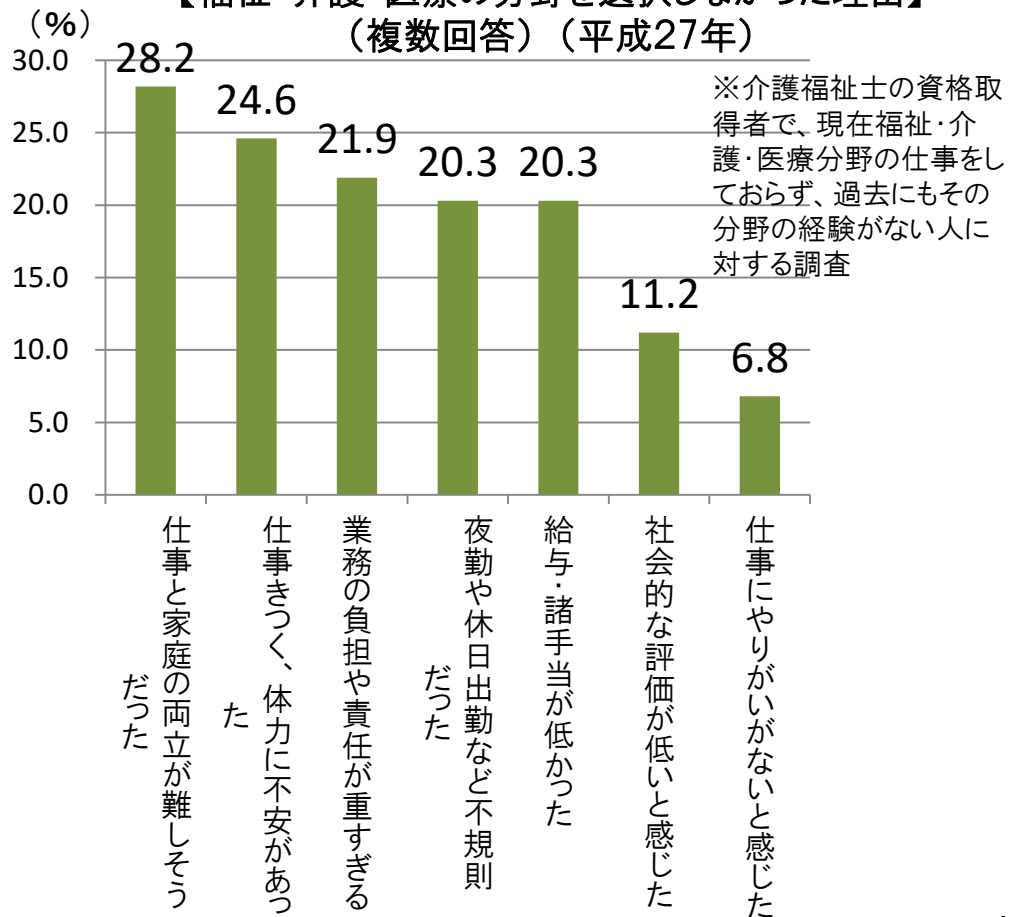
介護業界として雇用管理改善の成果を見せていくことが、入職拡大・定着促進につながり、介護のイメージも引き上げていきます。

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

【過去働いていた職場を辞めた理由】
(複数回答) (平成27年)



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



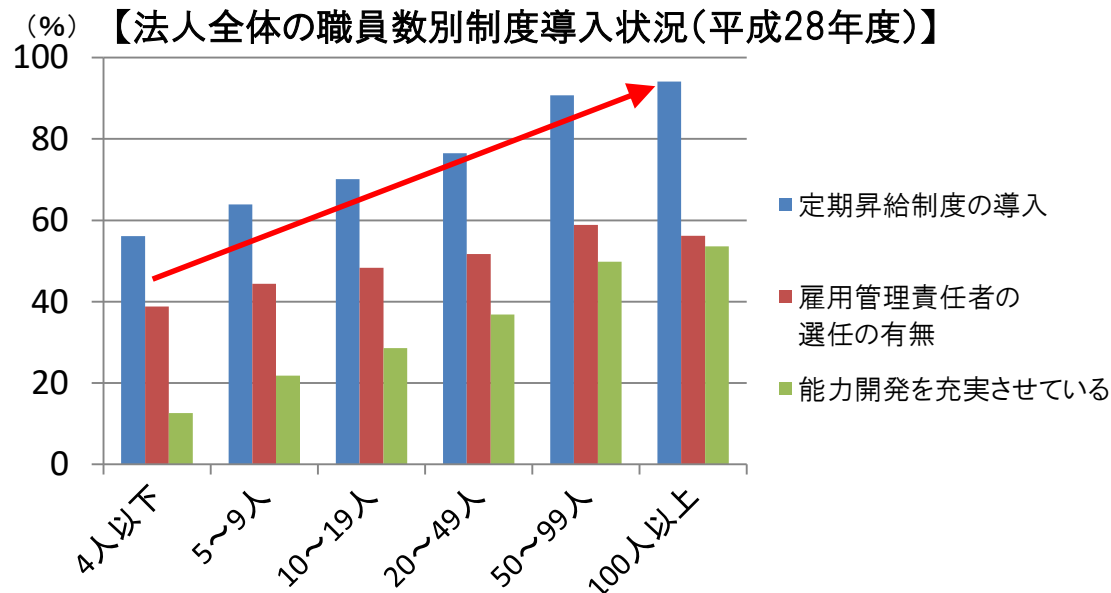
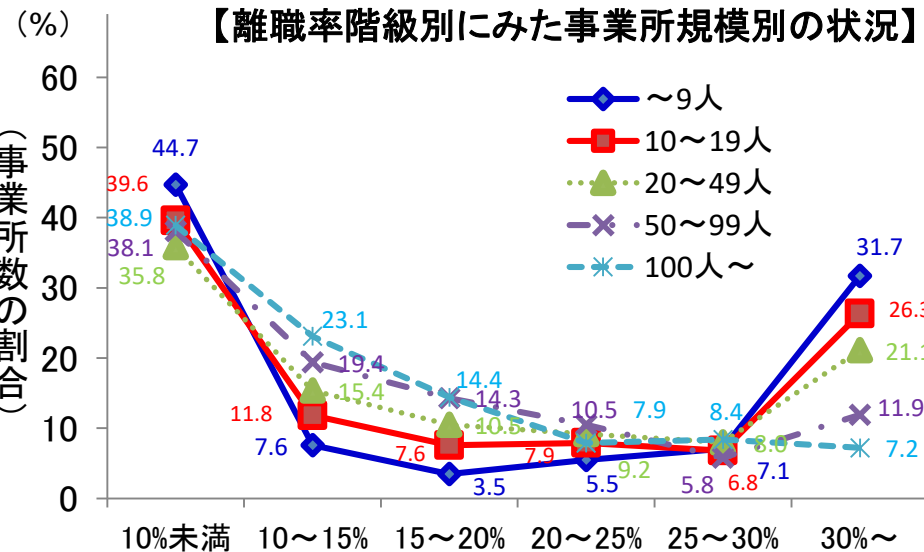
介護分野のさらなる人材確保に向けて②

中小法人における雇用管理制度の未整備

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

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

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



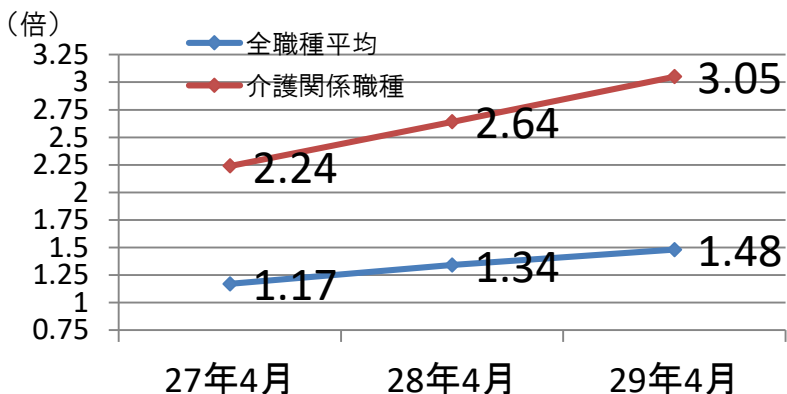
注1) 離職率=(1年間の離職者数)÷労働者数
 注2) 離職率の全産業平均15.0%(平成28年 厚生労働省「雇用動向調査」より)
 【資料出所】(公財)介護労働安定センター「平成28年度介護労働実態調査」

【出典】(公財)介護労働安定センター「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査」(平成28年度)

介護分野における人材不足の現状

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

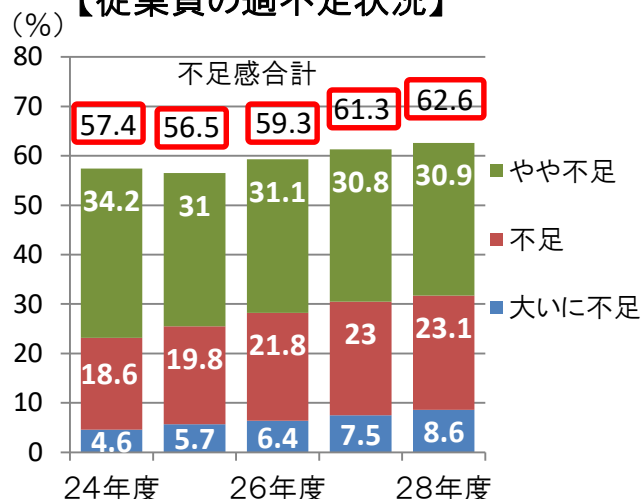
【有効求人倍率】



【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」

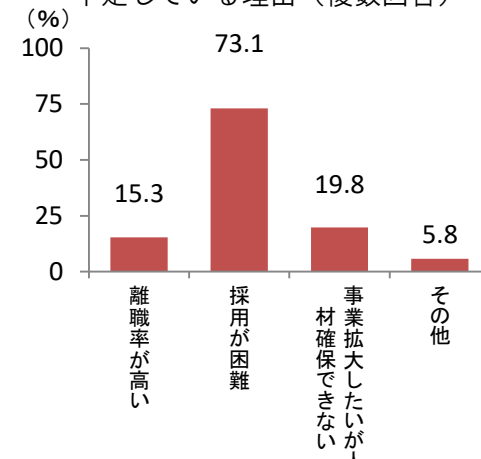
(注)介護関係職種とは、「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉専門員の職業」、「家政婦(夫)、家事手伝い」「施設介護員」「訪問介護職」。

【従業員の過不足状況】



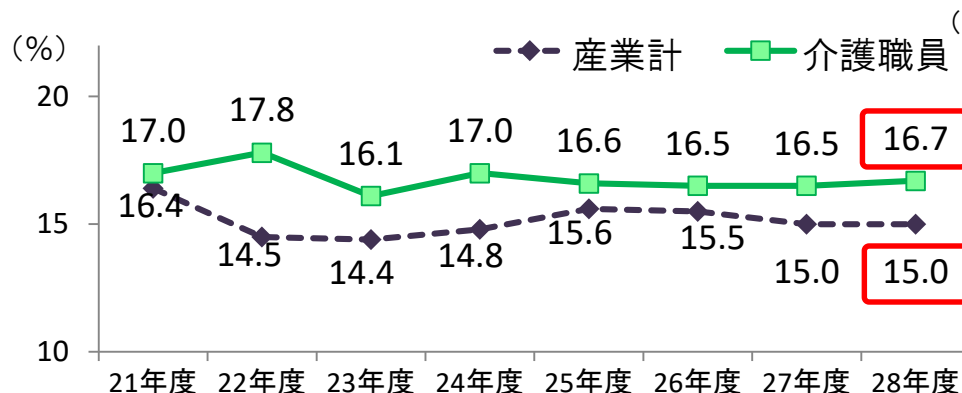
【出典】(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」(「不足している理由」は平成28年度)

(※事業主に対するアンケート調査)
不足している理由 (複数回答)



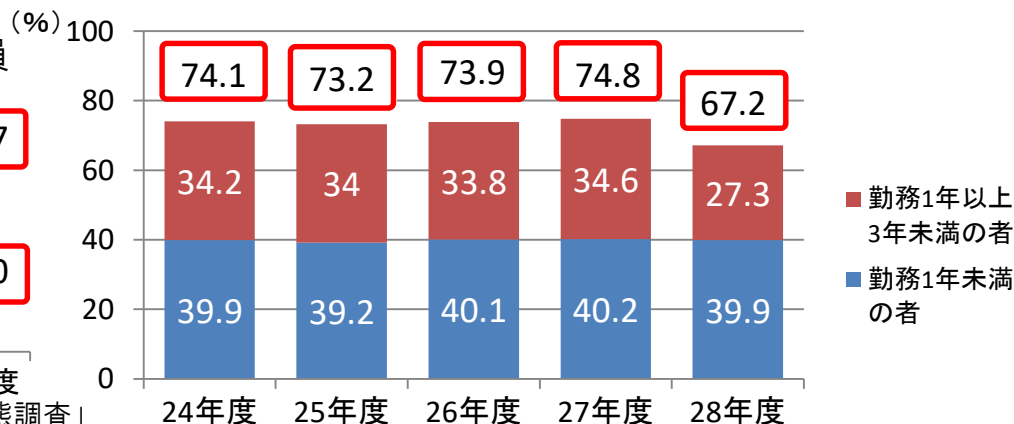
離職率は、低下傾向にあるものの、産業計に比べてやや高い水準にある。また、早期離職の傾向も顕著。

【離職率の推移】



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

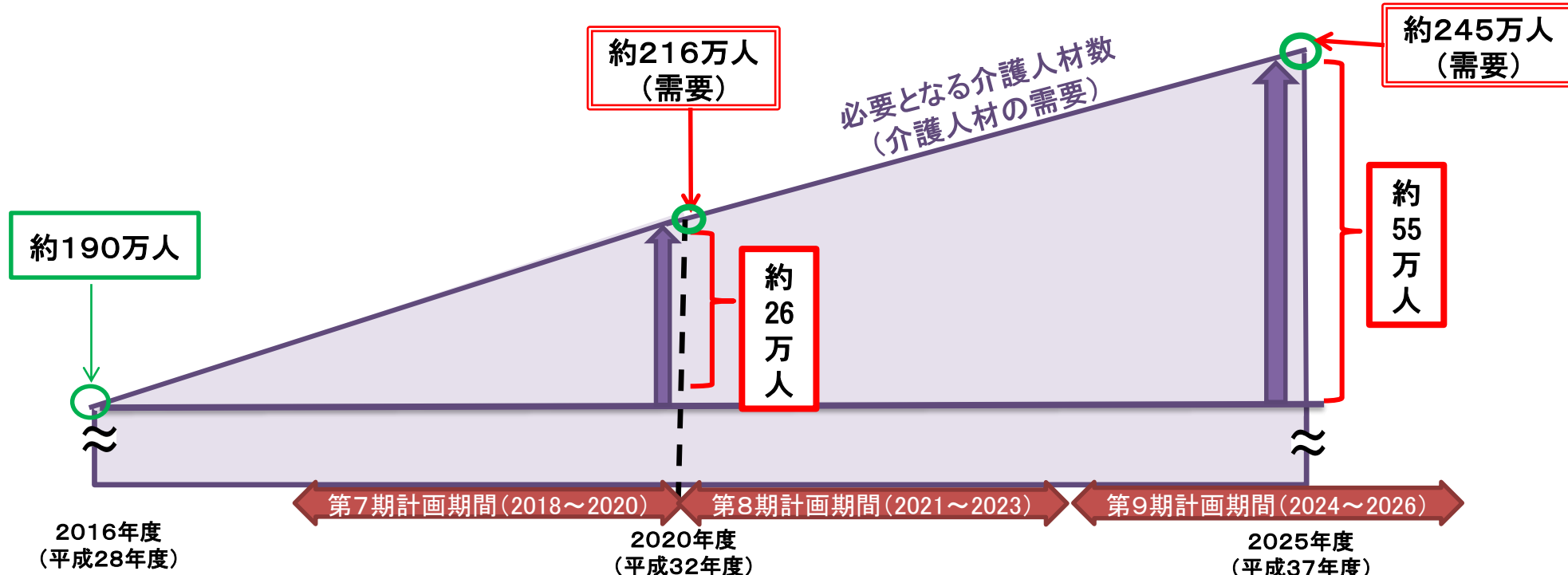
【離職者に占める勤務年数3年未満の者の割合】



【出典】(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について

- 第7期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要を見ると、2020年度末には約216万人、2025年度末には約245万人が必要。
- 2016年度の約190万人に加え、2020年度末までに約26万人、2025年度末までに約55万人、年間6万人程度の介護人材を確保する必要がある。
- ※ 介護人材数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を加えたもの。
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



注1) 需要見込み (約216万人・245万人) については、市町村により第7期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量 (総合事業を含む) 等に基づく都道府県による推計値を集計したものである。

注2) 2016年度の約190万人は、「介護サービス施設・事業所調査」の介護職員数 (回収率等による補正後) に、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数 (推計値: 約6.6万人) を加えたものである。

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

これまでの主な対策

今後、さらに講じる主な対策

介護職員の 処遇改善

（実績）月額平均5.7万円相当の改善

- 月額平均1.4万円の改善（29年度～）
- 月額平均1.3万円の改善（27年度～）
- 月額平均0.6万円の改善（24年度～）
- 月額平均2.4万円の改善（21年度～）

◎ 2019年10月の消費税率の引き上げに伴い、更なる処遇改善を実施予定

多様な人材 の確保・育成

- 介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付
- いったん仕事を離れた介護人材への再就職準備金貸付（人材確保が特に困難な地域では貸付額を倍増）

- ◎ 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修を創設し、研修受講後のマッチングまでを一体的に支援
- ◎ 介護福祉士養成施設における人材確保の取組を支援

離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICTの活用推進
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援

- ◎ 介護ロボットの導入支援や生産性向上のガイドラインの作成など、介護ロボット・ICT活用推進の加速化
- ◎ 認証評価制度の普及に向けたガイドラインの策定

介護職 の魅力向上

- 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進

- ◎ 介護を知るための体験型イベントの開催（介護職の魅力などの向上）

外国人材の受 入れ環境整備

- 在留資格「介護」の創設に伴う介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生等の支援（介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等）