

介護人材確保シンポジウム

～魅力ある介護業界と、基金事業の活用を考える～

「基金事業について」

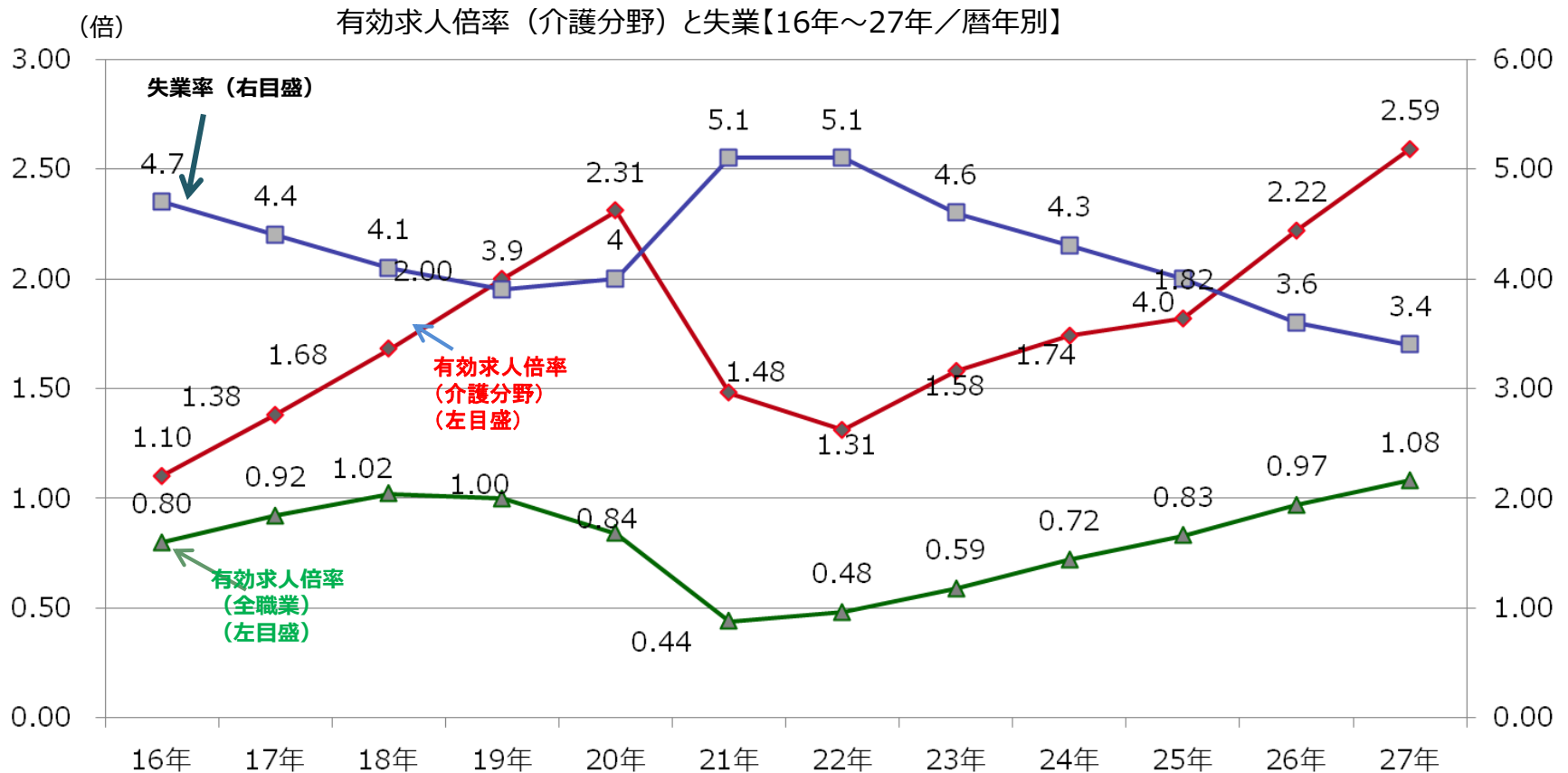
介護人材確保に向けた行政の取り組みと本事業の紹介

みずほ情報総研

2018/1/30

1. 介護人材確保の環境①（介護人材の有効求人倍率など）

- ① 介護分野の有効求人倍率は、全産業と対比して高い水準で推移。
- ② 介護分野の労働市場の特徴として、失業率が低下すると有効求人倍率が上昇し、逆に失業率が高くなると有効求人倍率が低下する傾向がある。
⇒景気が良くなると他の産業に人材が流れてしまう。

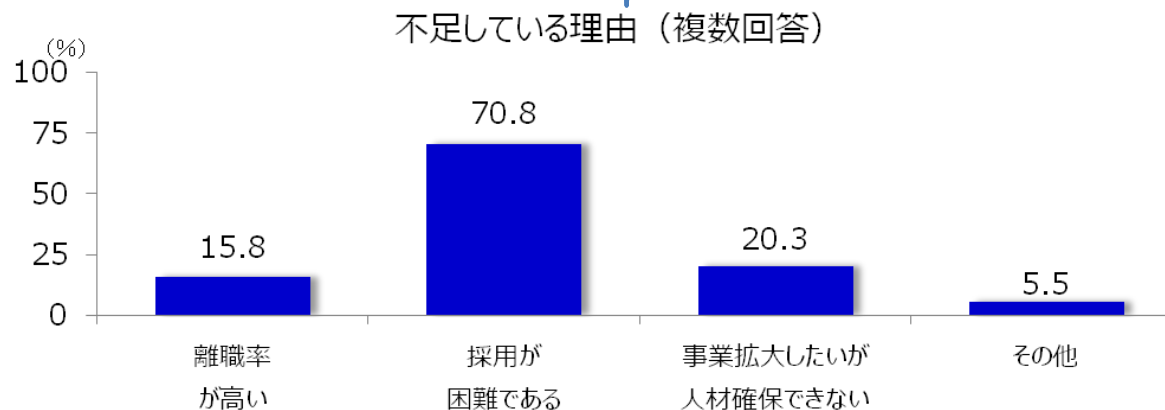
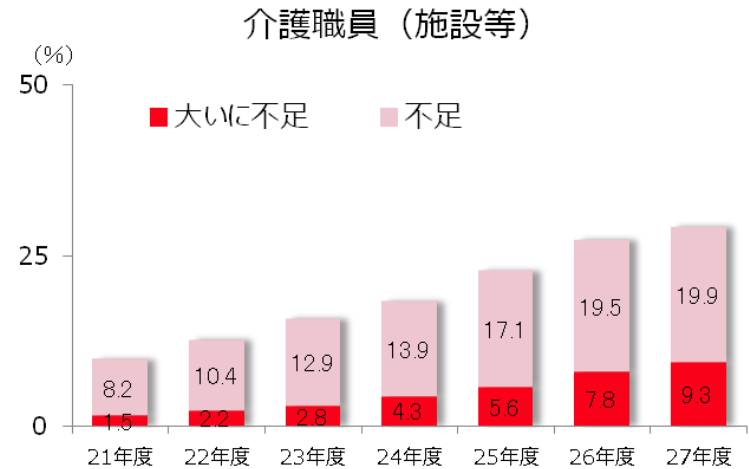
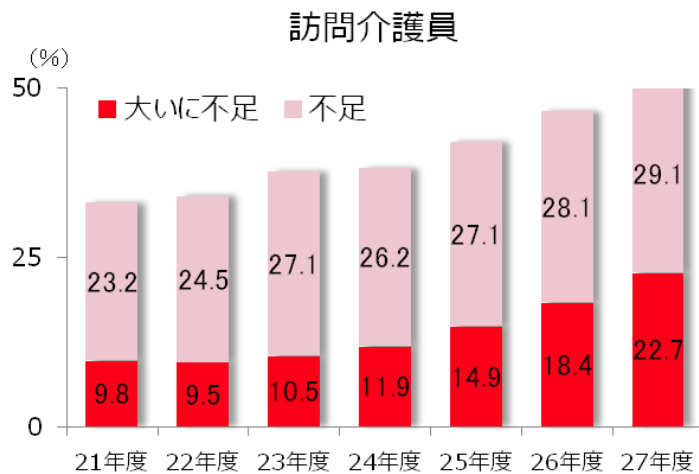


注）平成22年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。

【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

1. 介護人材確保の環境②（介護人材不足とその理由）

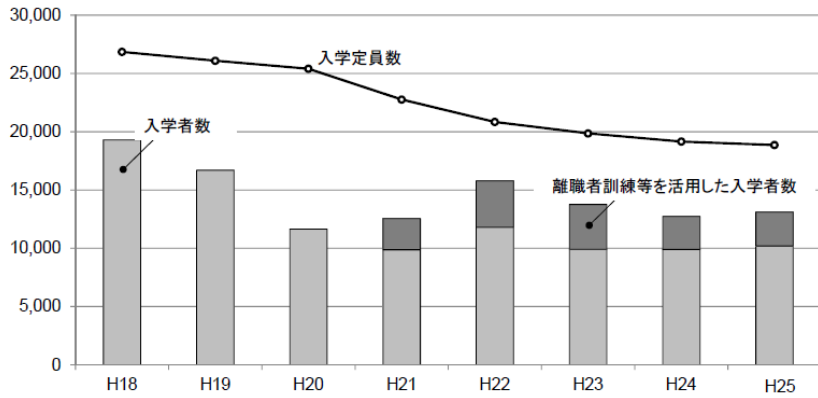
- ① 現状の介護人材の不足感について、訪問介護の事業所では、「訪問介護員（ヘルパー）が不足している」と回答した事業所が約半数である。
- ② 介護人材の不足理由は、「採用が困難である」が最も多かった。



注) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。
 【出典】平成21～27年度介護労働実態調査 ((財)介護労働安定センター)

1. 介護人材確保の環境③（養成校の入学者減少）

- ① 介護福祉士を養成する大学・専門学校は、入学定員に対して入学者数が50%を割る状況。
⇒定員数や入学者数は減少傾向が続いており、2006年度は定員が約2万6800人（405校）、入学者数が約1万9300人だったのに対し、平成25年度は定員で約1万8000人、入学者で約1万1300人に減少。
- ② 介護事業者は、職員が確保できないために、施設の円滑な開設が妨げられている。
⇒空床のある施設のうち、約13%が「職員の採用が困難であるため」と回答



	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
学校数	405	419	434	422	396	383	377	378
定員数	26,855	26,095	25,407	22,761	20,842	19,858	19,157	18,861
入学者数	19,289	16,696	11,638	12,548	15,771	13,757	12,730	13,090
（内数）離職者訓練等を活用した入学者	-	-	-	2,671	3,971	3,845	2,826	2,900
定員充足率	71.8%	64.0%	45.8%	55.1%	75.7%	69.3%	66.5%	69.4%
（参考）離職者訓練等を活用した入学者を除いた充足率	-	-	-	43.4%	56.6%	49.9%	51.7%	54.0%

施設の定員に空きが生じている理由/職員側の理由

No.	カテゴリー名	複数回答		最も重要なもの（単数回答）	
		n	%	n	%
1	職員の採用が困難であるため	43	30.1%	19	13.3%
2	職員の離職が多いため	29	20.3%	4	2.8%
3	特になし	68	47.6%	8	5.6%
4	その他	13	9.1%	3	2.1%
	無回答	19	13.3%	109	76.2%
	全体（空きがあると答えた施設数）			143	100.0%

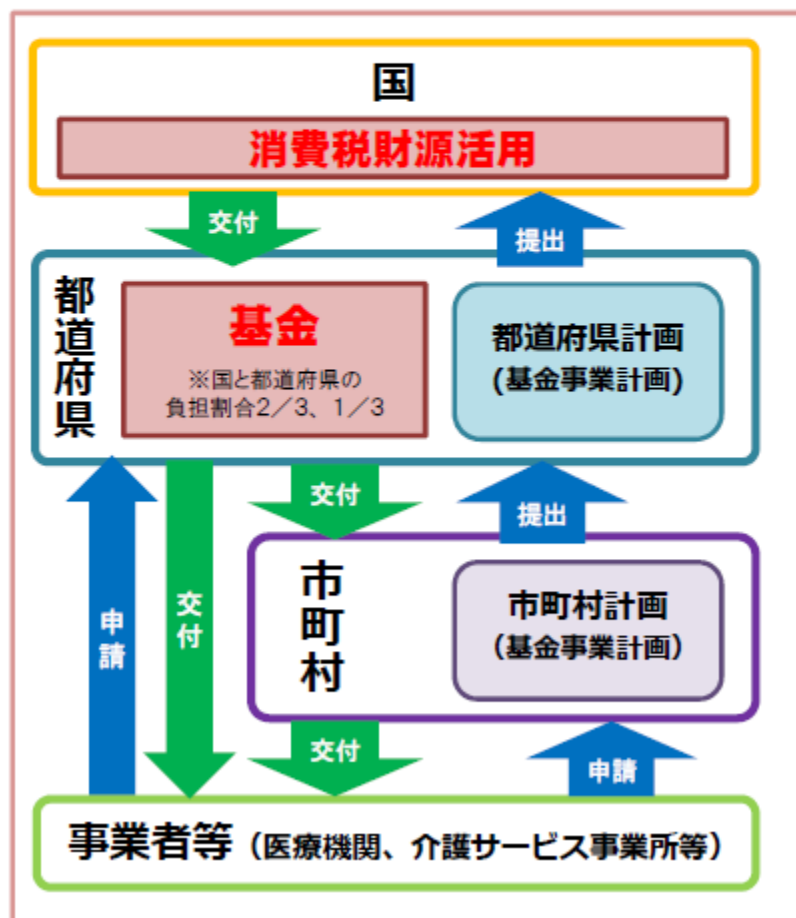
（出所）みずほ情報総研 平成28年度 特別養護老人ホームの開設状況に関する調査研究（厚労省委託調査）

（出典）厚生労働省 第4回福祉人材確保対策検討会（H26.7.25）参考資料2 介護福祉士資格の取得方法について

2. 基金事業とは (地域医療介護総合確保基金)

地域医療介護総合確保基金

- 団塊の世代が75歳以上となる2025年を展望すれば、病床の機能分化・連携、在宅医療・介護の推進、医療・介護従事者の確保・勤務環境の改善等、「効率的かつ質の高い医療提供体制の構築」と「地域包括ケアシステムの構築」が急務の課題。
- このため、平成26年度から消費税増収分等を活用した財政支援制度(地域医療介護総合確保基金)を創設し、各都道府県に設置。各都道府県は、都道府県計画を作成し、当該計画に基づき事業を実施。



都道府県計画及び市町村計画 (基金事業計画)

- 基金に関する基本的事項
 - ・公正かつ透明なプロセスの確保(関係者の意見を反映させる仕組みの整備)
 - ・事業主体間の公平性など公正性・透明性の確保
 - ・診療報酬・介護報酬等との役割分担
- 都道府県計画及び市町村計画の基本的な記載事項
医療介護総合確保区域の設定※1 / 目標と計画期間(原則1年間) / 事業の内容、費用の額等 / 事業の評価方法※2
 - ※1 都道府県は、二次医療圏及び老人福祉圏域を念頭に置きつつ、地域の実情を踏まえて設定。市町村は、日常生活圏域を念頭に設定。
 - ※2 都道府県は、市町村の協力を得つつ、事業の事後評価等を実施。国は都道府県の事業を検証し、基金の配分等に活用
- 都道府県は市町村計画の事業をとりまとめて、都道府県計画を作成

地域医療介護総合確保基金の対象事業

- 1 地域医療構想の達成に向けた医療機関の施設又は設備の整備に関する事業
- 2 居宅等における医療の提供に関する事業
- 3 介護施設等の整備に関する事業(地域密着型サービス等)
- 4 医療従事者の確保に関する事業
- 5 介護従事者の確保に関する事業

2. 基金事業の概要①

地域医療介護総合確保基金の対象事業①

1. 地域医療構想の達成に向けた医療機関の施設又は設備の整備に関する事業

急性期病床から回復期病床への転換等、地域医療構想の達成に向けた病床の機能の分化及び連携等について実効性のあるものとするため、医療機関が実施する施設・設備の整備に対する助成を行う。

(病床の機能分化・連携を推進するための基盤整備等の医療提供体制の改革に向けた施設及び設備等の整備)

- ・ 平成27年度以降に策定される地域医療構想に基づいた病床機能の転換等の施設・設備整備に対する助成事業
- ・ 地域医療構想の策定前の病床の機能分化・連携については、回復期病床等への転換など構想策定前においても必要性が明らかな施設・設備整備に対する助成事業
- ・ 医療機関(病院、診療所)をはじめ、訪問看護ステーション、薬局及び介護関係施設等におけるICTを活用した地域医療情報ネットワークの構築を行う事業



2. 居宅等における医療の提供に関する事業

地域包括ケアシステムの構築を図るため、在宅医療の実施に係る拠点の整備や連携体制を確保するための支援等、在宅における医療を提供する体制の整備に対する助成を行う。

(在宅医療の実施に係る拠点・支援体制の整備)

- ・ 在宅医療の実施に係る拠点の整備 / ・ 在宅医療に係る医療連携体制の運営支援 / ・ 在宅医療推進協議会の設置・運営 等

(在宅医療や訪問看護を担う人材の確保・養成に資する事業)

- ・ 在宅医療の従事者やかかりつけ医の育成 / ・ 訪問看護の促進、人材確保を図るための研修等の実施 等

(その他在宅医療の推進に資する事業)

- ・ 在宅歯科医療の実施に係る拠点・支援体制の整備 / ・ 在宅医療や終末期医療における衛生材料や医療用麻薬等の円滑供給の支援 等



3. 介護施設等の整備に関する事業

地域包括ケアシステムの構築に向けて、地域密着型サービス等、地域の実情に応じた介護サービス提供体制の整備を促進するための支援を行う。

(地域密着型サービス施設等の整備への助成)

- ・ 地域密着型サービス施設・事業所等の整備に対する支援 ←

(介護施設の開設準備経費等への支援)

- ・ 特別養護老人ホーム等の円滑な開設のため、施設の開設準備に要する経費について支援
(※定員30人以上の広域型施設を含む。)
- ・ 訪問看護ステーションの大規模化やサテライト型事業所の設置に必要な設備費用等の支援
- ・ 土地の取得が困難な都市部等での定期借地権の設定のための一時金の支援
- ・ 介護施設で働く職員等の確保のために必要な施設内の保育施設の整備に対する支援

(特養多床室のプライバシー保護のための改修等による介護サービスの改善)

- ・ 特別養護老人ホームにおける多床室のプライバシー保護のための改修に対する支援
- ・ 特別養護老人ホーム等のユニット化改修に対する支援
- ・ 介護療養型医療施設等を老人保健施設等への転換整備に対する支援

(対象施設) 地域密着型特別養護老人ホーム、小規模な老人保健施設・養護老人ホーム・ケアハウス、都市型軽費老人ホーム、認知症高齢者グループホーム、小規模多機能型居宅介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、看護小規模多機能型居宅介護、緊急ショートステイ等
※ 定員30名以上の広域型施設の整備費については、平成18年度より一般財源化され、各都道府県が支援を行っている。



2. 基金事業の概要②

地域医療介護総合確保基金の対象事業②

4. 医療従事者の確保に関する事業

医師等の偏在の解消、医療機関の勤務環境の改善、チーム医療の推進等の事業に助成することにより、医師、看護師等の地域に必要な質の高い医療従事者の確保・養成を推進する。

(医師確保対策)

- ・ 地域医療支援センターの運営(地域枠に係る修学資金の貸与事業、無料職業紹介事業、定年退職後の医師の活用事業を含む)
- ・ 医科・歯科連携に資する人材養成のための研修の実施
- ・ 産科・救急・小児等の不足している診療科の医師確保支援
- ・ 女性医師や歯科医師、薬剤師、歯科衛生士、歯科技工士の復職や再就業の支援 等

(看護職員等確保対策)

- ・ 新人看護職員・看護職員等の質の向上を図るための研修の実施
- ・ 看護職員が都道府県内に定着するための支援
- ・ 看護師等養成所の施設・設備整備、看護職員定着促進のための宿舍整備 等

(医療従事者の勤務環境改善対策)

- ・ 医療勤務環境改善支援センターの運営
- ・ 各医療機関の勤務環境改善や再就業促進の取組への支援(医療クラークの配置、院内保育所整備・運営等)
- ・ 電話による小児患者の相談体制や休日・夜間の小児救急医療体制の整備 等



5. 介護従事者の確保に関する事業

多様な人材の参入促進、資質の向上、労働環境・処遇改善の観点から、介護従事者の確保対策を推進する。

(参入促進)

- ・ 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進
- ・ 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験
- ・ 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成
- ・ 介護未経験者に対する研修支援
- ・ 過疎地域等の人材確保が困難な地域における合同就職説明会の実施 等

(資質の向上)

- ・ 介護人材キャリアアップ研修支援 / ・ 各種研修に係る代替要員の確保 / ・ 潜在介護福祉士の再就業促進
- ・ 認知症ケアに携わる人材育成のための研修 / ・ 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成 / ・ 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成 等

(労働環境・処遇の改善)

- ・ 新人介護職員に対するエルダー、メンター(新人指導担当者)制度等導入のための研修
- ・ 管理者等に対する雇用管理改善方策の普及(雇用管理改善の説明会、介護ロボット導入支援等)
- ・ 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援 等



2. 基金事業（介護人材確保）①

地域医療介護総合確保基金（介護人材確保分）

27補正予算額	: 119.4億円(国費)
	179.1億円(公費)

(参考)介護従事者確保事業分のみ	
27補正予算額	: 102.9億円(国費)
	154.4億円(公費)

(1) 介護人材の就労促進

(主な事業)

○ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化

社会活動(ボランティア)を通じて介護分野に関心を持った中高年高齢者(50歳～64歳:全国で120万人と推定)の就労を促進するため、ボランティアセンター・シルバー人材センター及び都道府県福祉人材センター等を構成員とする協議会を設置し、地域の実情に応じた取組を総合的に推進。

○介護分野での就労未経験者の就労・定着促進

特に都市部での需要の増加が見込まれる訪問介護職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する。

○新人教育やキャリアパスなど雇用管理体制の改善に取り組む事業者のコンテスト・表彰制度を創設

介護人材の資質向上や定着促進に資する効果的な新人教育やキャリアパスの設定等に取り組む先進的な介護事業者を都道府県ごとに評価・表彰し、優良事例の横展開を図る。

(2) 介護人材の子育て支援

○介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営を支援 (注)整備及び開設については、介護施設等整備分として計上

離職事由の最上位(約3割)は「結婚・出産・育児」であり、介護人材が子育てをしながら働き続けることのできる環境を整備するため、全国約6千人分の介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営を支援する。

○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)

介護分野で短期間・短時間の勤務を可能とするため、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マッチングさせる子育て応援人材ステーションを設置する。

2. 基金事業（介護人材確保）②

（3）介護従事者の業務効率化・負担軽減の推進

○ 介護ロボットの導入支援

介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化を図るため、介護施設等における介護ロボットの導入経費を支援。

（4）介護人材の資質向上への支援

（主な事業）

○ 喀痰吸引等研修の実施体制の強化

今後、増加が見込まれる医療と介護のニーズを併せ持つ高齢者への対応強化と、介護人材のキャリアアップ・定着促進に資する喀痰吸引等研修の実施機関を増設するため、新規開設機関に対して初度経費を支援。

○ 介護職員の研修参加のための代替要員の確保

現任職員が研修を受講している期間における代替職員の確保に要する経費を支援。

（5）潜在介護人材の再就職支援

（主な事業）

○ 潜在介護福祉士の再就業促進への取組に対する支援

潜在介護福祉士の介護分野への再就業が円滑に進むよう、介護サービスの知識や技術等を再認識するための研修を実施。

○ 離職した介護人材のニーズ把握のための実態調査

離職した介護人材に対する再就職支援に際し、地域の経済・人口動態や労働市場の状況等に即した効果的な情報発信を行うため、離職した介護人材のニーズ把握等のための実態調査を実施する。

（6）地域全体で高齢者を見守る社会づくりを支える多様な人材・取組への支援

○ 地域包括ケア実現のための多様な人材の育成

地域における認知症ケア・権利擁護、介護予防、生活支援を推進するための人材の育成を支援する。

2. 基金事業（介護人材確保）③

地域医療介護総合確保基金を活用した介護従事者の確保

平成28年度予算(案)
公費90億円(国費60億円)

○ 地域の実情に応じた介護従事者の確保対策を支援するため、都道府県計画を踏まえて実施される「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」に資する事業を支援。

参入促進

- 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進
 - 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験
 - 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成
 - 介護未経験者に対する研修支援
 - 過疎地域等の人材確保が困難な地域における合同就職説明会の実施
 - ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化
- 等

資質の向上

- 介護人材キャリアアップ研修支援
 - ・ 経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修
 - ・ 喀痰吸引等研修
 - ・ 介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講
 - ・ 介護支援専門員に対する研修
 - 各種研修に係る代替要員の確保
 - 潜在介護福祉士の再就業促進
 - ・ 知識や技術を再確認するための研修の実施
 - ・ 離職した介護福祉士の所在等の把握
 - 認知症ケアに携わる人材育成のための研修
 - 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成
 - ・ 生活支援コーディネーターの養成のための研修
 - 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成
- 等

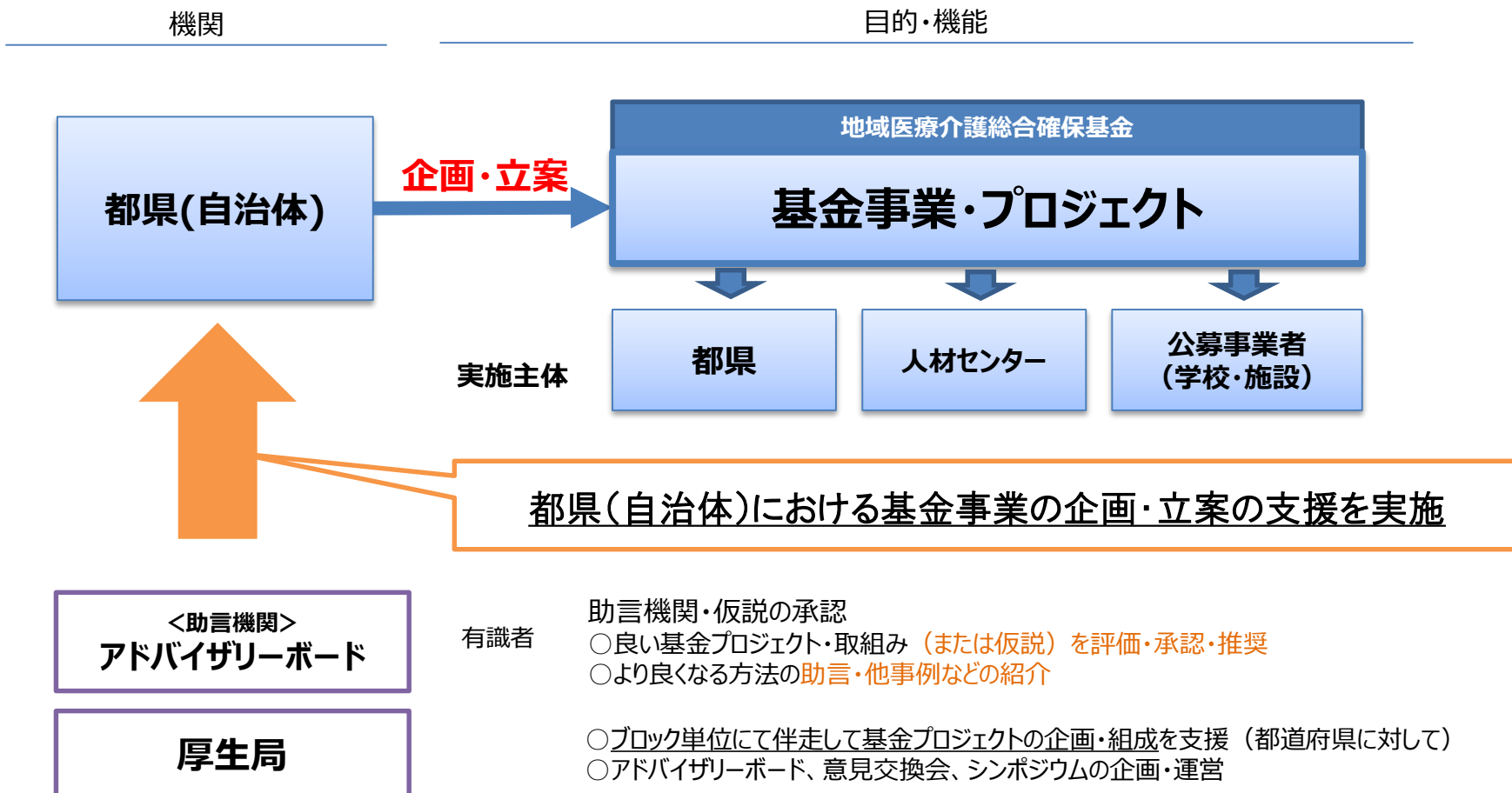
労働環境・処遇の改善

- 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入のための研修
 - 管理者等に対する雇用改善方策の普及
 - ・ 管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催
 - ・ 介護従事者の負担軽減に資する介護ロボットの導入支援
 - ・ 新人教育やキャリアパスなど雇用管理体制の改善に取り組む事業所のコンテスト・表彰を実施
 - 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援
 - 子育て支援のための代替職員のマッチング
- 等

- 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位での協議会の設置
- 介護人材育成等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営支援

3. 『戦略的』な基金活用に向けて本事業の目指すもの

・基金事業に関する都県（自治体）の**企画・立案機能を強化**していくために、ブロック単位での地方厚生局及びアドバイザーボードを活用して、具体的な支援方法を構築する。



4. 都県の企画・立案機能に対する支援方法

・都県（自治体）への企画・立案機能に対する支援検討を、下記方法にて実施。

【1.前提】

基金事業（介護人材確保）は26メニューあり、各都県が、それぞれ個々検討を進めながら、実施してきた

【2.各都県の基金状況・ニーズ】

- 事業者の取組みが最も重要と認識
- 他都県での取組状況を詳しく知りたい [都県アンケート]

【3.有識者検討委員会】

(アドバイザーボードによる協議)

- 構造的な介護人材確保に向けた対策 ＜基本的考え方の整理＞

魅力ある事業者の増加を中心とした4つの政策ターゲット明確化と2つのテーマ<経営者の意識改革・介護のイメージアップ>の重要性確認

- 今後介護人材確保は、ブロック単位での対策が必要になることが予見

- 基金事業については、事業者・養成校とも、認知度の低い介護業界における 全体的なPR力強化が必要

4. 意見交換会（内部共有）

- 先進的取組事業者の事例紹介
- 構造的な介護人材確保の考え方
- グループディスカッションによる、気づき・アイデアの獲得

基金事業のブラッシュアップ支援

5. シンポジウム（外部発信）

- 構造的な介護人材確保にむけた基金事業の活用について（パネルディスカッション）

基金事業のPR・認知度向上

各都県における、次年度以降の基金事業への反映・改善

事業者等への周知と、基金事業への期待・要望の収集

都県では、地域の実情に即した対応に苦慮しており、試行錯誤を続けている状況。

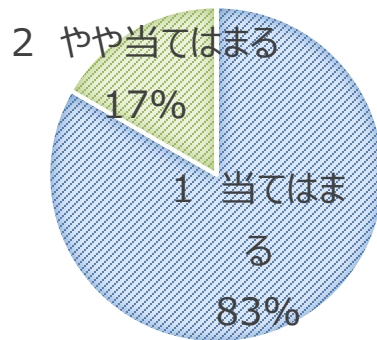
5. 都県における基金事業の現状と課題【アンケート調査結果】

- ・魅力ある事業所・施設になることが、基金事業活用において重要。
- ・都県の基金担当者は、基金事業の事例検討や情報共有により、基金事業をより良くしていくための機会を求めている。

都県アンケート結果（一部抜粋）

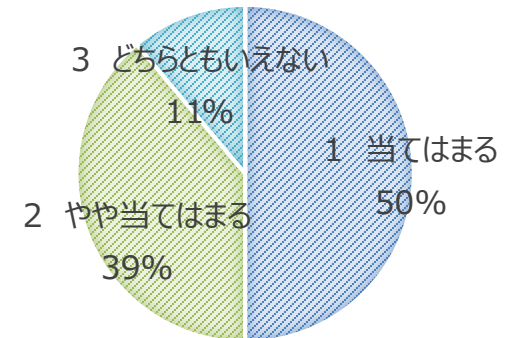
<基金事業の活用方法について>

1. 事業所が魅力ある職場になることが重要

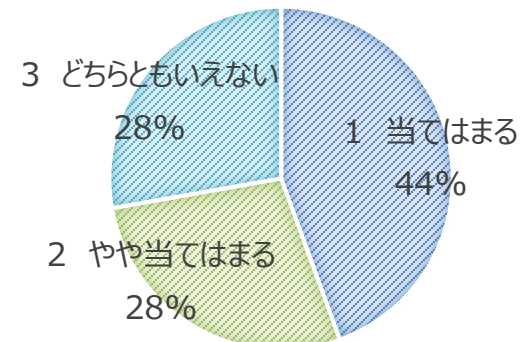


<基金事業のブラッシュアップ方法について>

1. 基金事業の事例共有が効果的と思う



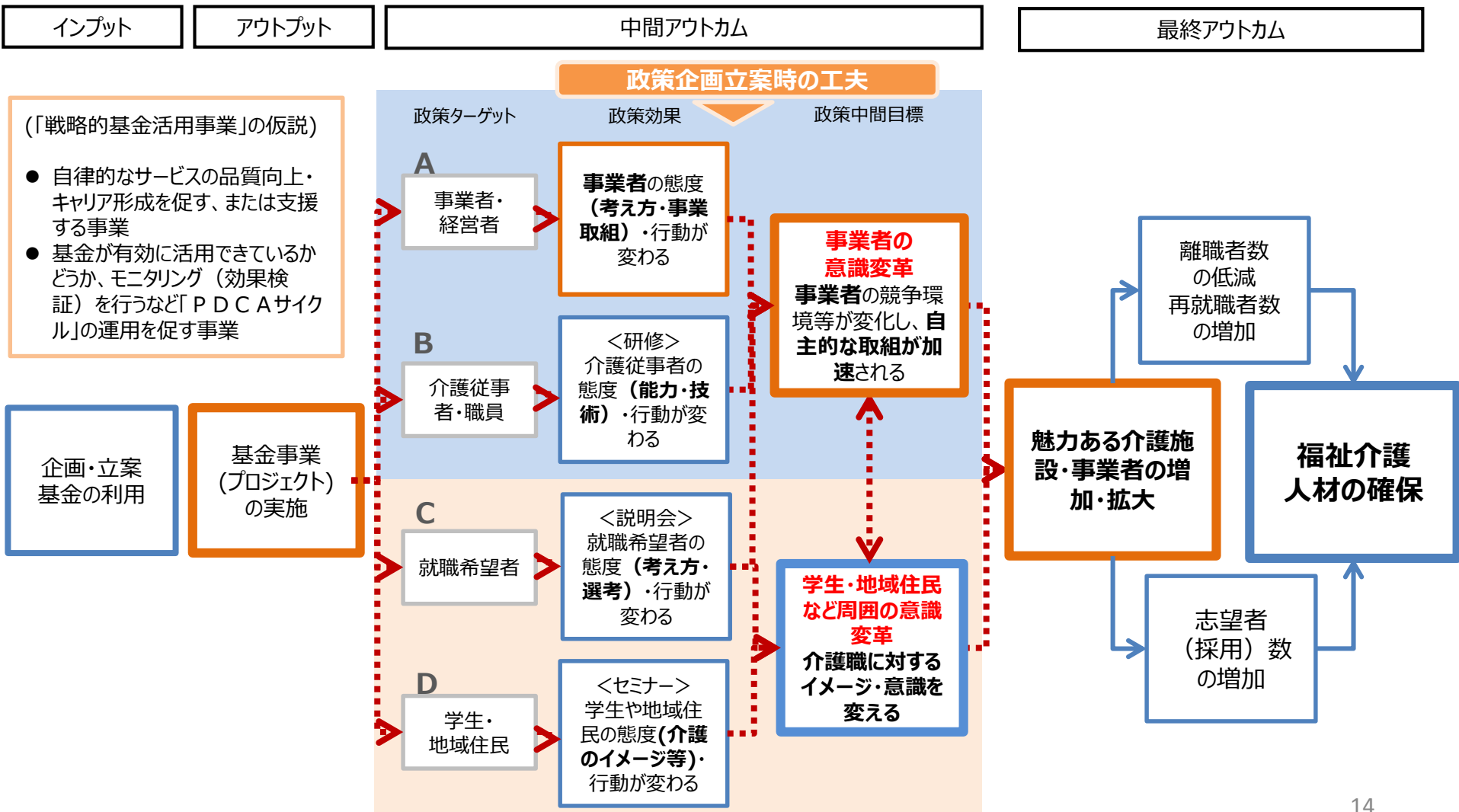
2. 基金事業担当者の情報共有、スキルアップの機会が必要



6. 基金事業を活用した介護人材確保の考え方

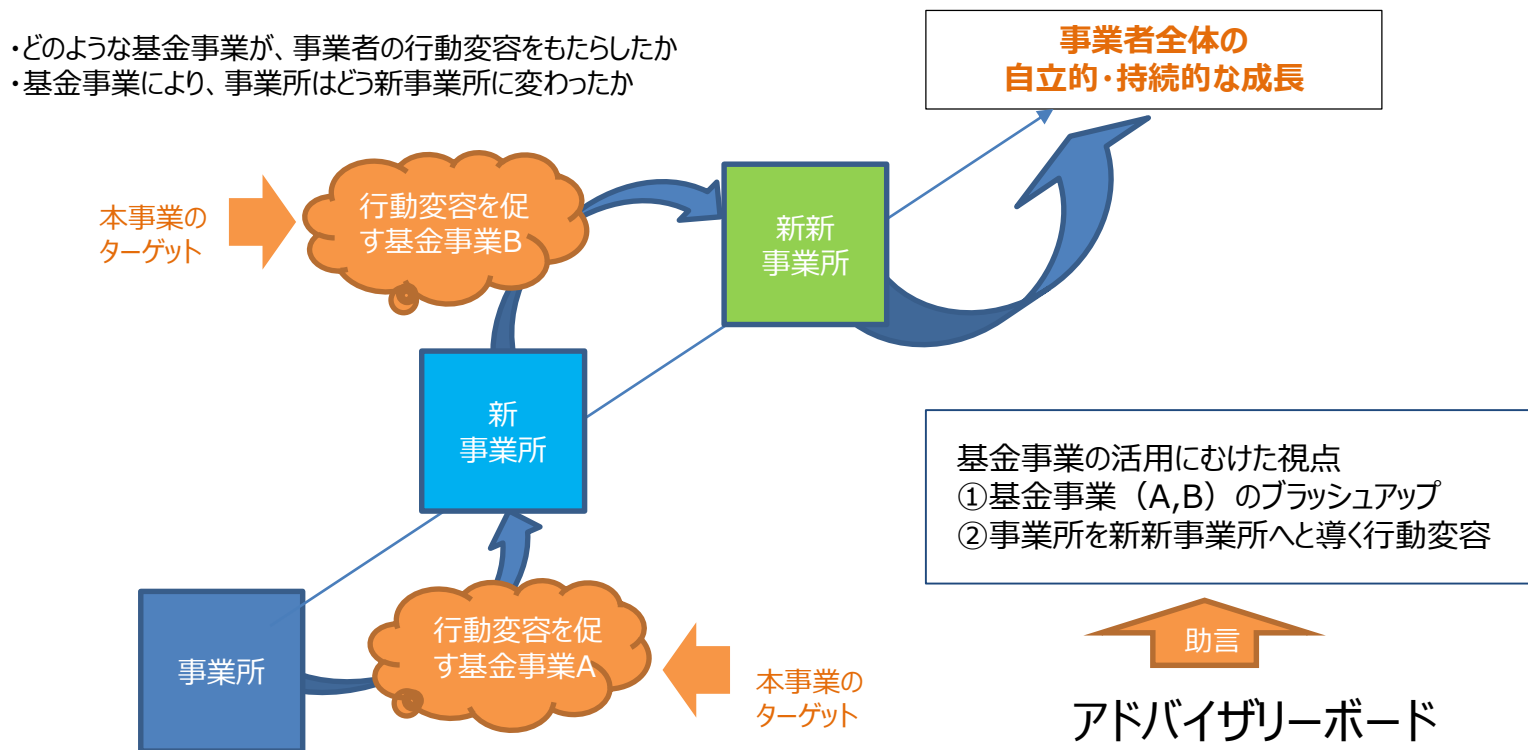
本事業においては、基金事業を以下のフレームワークで整理

- **魅力ある介護施設・事業者を増やしていくこと**が、福祉介護人材確保の近道と想定。
- 魅力ある施設・事業者を増やすには、事業者はもちろん、周辺住民や学生など周囲の意識を変革していくことが必要。
- そこで、基金事業を以下 A～D の 4 つに分類・整理。



7. 基金事業の企画立案機能の強化にて目指すもの

- 介護人材の確保・育成にあたり、**介護業界全体の自立的・持続的な成長**（魅力ある介護施設・事業者が評価され・活躍していくこと）を促すことが重要
- 各自治体は、**政策手段の一つとしての基金を通じて**、事業者の主体的な取り組みを刺激し、**事業所全体の行動変容を促す**こと（本事業のターゲットとなる基金事業）が、**基金事業の戦略的活用**といえるのではないだろうか



8. 「基金事業担当者介護人材確保意見交換会」 関東①

○基金事業の企画・立案において、より戦略的なプロジェクトにしていくための実施方法に関する気づきを得ることを目的として、都県（自治体）及び福祉人材センターの職員による意見交換会を開催。

<実施概要>

日時：平成29年10月16日（月）13:00-17:00

参加：都県(基金担当)・福祉人材センター29名
有識者(アドバイザリーボード) 5名
関東信越厚生局 近畿厚生局 8名
厚生労働省老健局 2名

目的：基金事業の主体となる都県（自治体）及び福祉人材センターの職員による基金事業の取組事例（20件）を共有し、取組みの方向性や戦略的な実施方法について検討。

*ファシリテーター： 関東信越厚生局

*事務局： みずほ情報総研

<意見交換会にて事例として取扱った基金事業>

□福祉人材センターの運営 地域密着面接会（東京）

□介護への理解促進事業（栃木県）

□かながわ感動介護大賞表彰事業(神奈川県)

□複数事業所連携事業(茨城県)

*20件のうち関心の高かった事例

<意見交換会の流れ>

前半：講演（45分）

(1) 基調講演

「介護人材の確保について」

(2) 講演①

「ユニットケア推進と週休3日制導入の取組み」

(3) 講演②

「経営改善のポイント」

後半：グループディスカッション（180分）

(1) 代表的事例紹介

(2) 都県・福祉人材センター担当者が、紹介事例について下記を整理

①疑問点（確認したい点）

②気づき、参考となった点

③改善のアイデア

(3) 班ごとに事例検討し、関心の高かった事例詳細についてディスカッション

(4) 抽出した事例を各班ごとに全体発表

(5) 全体総括及び有識者（アドバイザリーボード）によるコメント及び総評



8 「基金事業担当者介護人材確保意見交換会」九州②

○基金事業の企画・立案において、より戦略的なプロジェクトにしていくための実施方法に関する気づきを得ることを目的として、県（自治体）及び福祉人材センターの職員による意見交換会を開催。

<実施概要>

日時：平成29年11月16日（月）13:00-17:00

参加：県(基金担当)・福祉人材センター 20名

有識者(アドバイザリーボード) 3名

九州厚生局 3名

厚生労働省老健局 1名

目的：基金事業の主体となる都県（自治体）及び福祉人材センターの職員による基金事業の取組事例（16件）を共有し、取組みの方向性や戦略的な実施方法について検討。

*事務局：みずほ情報総研

<意見交換会にて事例として取扱った基金事業>

- 明るい職場づくり推進事業（佐賀県）
- 介護の仕事魅力発信事業（佐賀県）
- 介護役職者向けマネジメント研修事業（沖縄県）
- 介護ロボット導入支援事業（鹿児島県）
- 介護未経験者就業支援事業（宮崎県）

*16事例のうち関心の高かったもの

<意見交換会の流れ>

前半：講演（45分）

- (1) 基調講演
「介護人材の確保について」
- (2) 講演① スマイリングパーク
「養護老人ホームの取組、ICT活用の取組」
- (3) 講演②
「経営改善のポイント」

後半：グループディスカッション（180分）

- (1) 代表的事例紹介
- (2) 都県・福祉人材センター担当者が、紹介事例について下記を整理
 - ① 疑問点（確認したい点）
 - ② 気づき、参考となった点
 - ③ 改善のアイデア
- (3) 班ごとに事例検討し、関心の高かった事例詳細についてディスカッション
- (4) 抽出した事例を各班ごとに全体発表
- (5) 全体総括及び有識者（アドバイザリーボード）によるコメント及び総評



8. 「基金事業担当者介護人材確保意見交換会」 関東・九州のまとめ

- 都県担当者は、基金事業の企画・立案にあたり、①類似事業について研究し、②都県の状況を踏まえながら仮説を考え、③工夫を凝らして事業を企画・立案、実施している状況が浮かび上がった。
- 更なる企画立案機能の強化に向け、基金事業をどのように考えたのか、どのように工夫したのかというポイントを共有していくことが、意見交換における情報共有として、より良かったのではないかと考えられた。

<意見交換会におけるアンケート結果>

○講演

- 「介護人材確保の考え方や先進的な事業所の取組を知る事ができて良かった」
- 「先進的な取組を他事業所にも普及させていきたいと思いました」

○グループディスカッション

- 「他県でも同様の課題をかかえているということがわかり、解決策等について共有できたことがよかった」
- 「同様の目的の事業でも県により少しずつやり方が違うことがわかり、勉強になった」

などの好評を参加者より頂いた。