

ブロック内広域連携による福祉介護人材確保対策の
地方厚生（支）局による
伴走型支援のあり方に関する調査研究事業

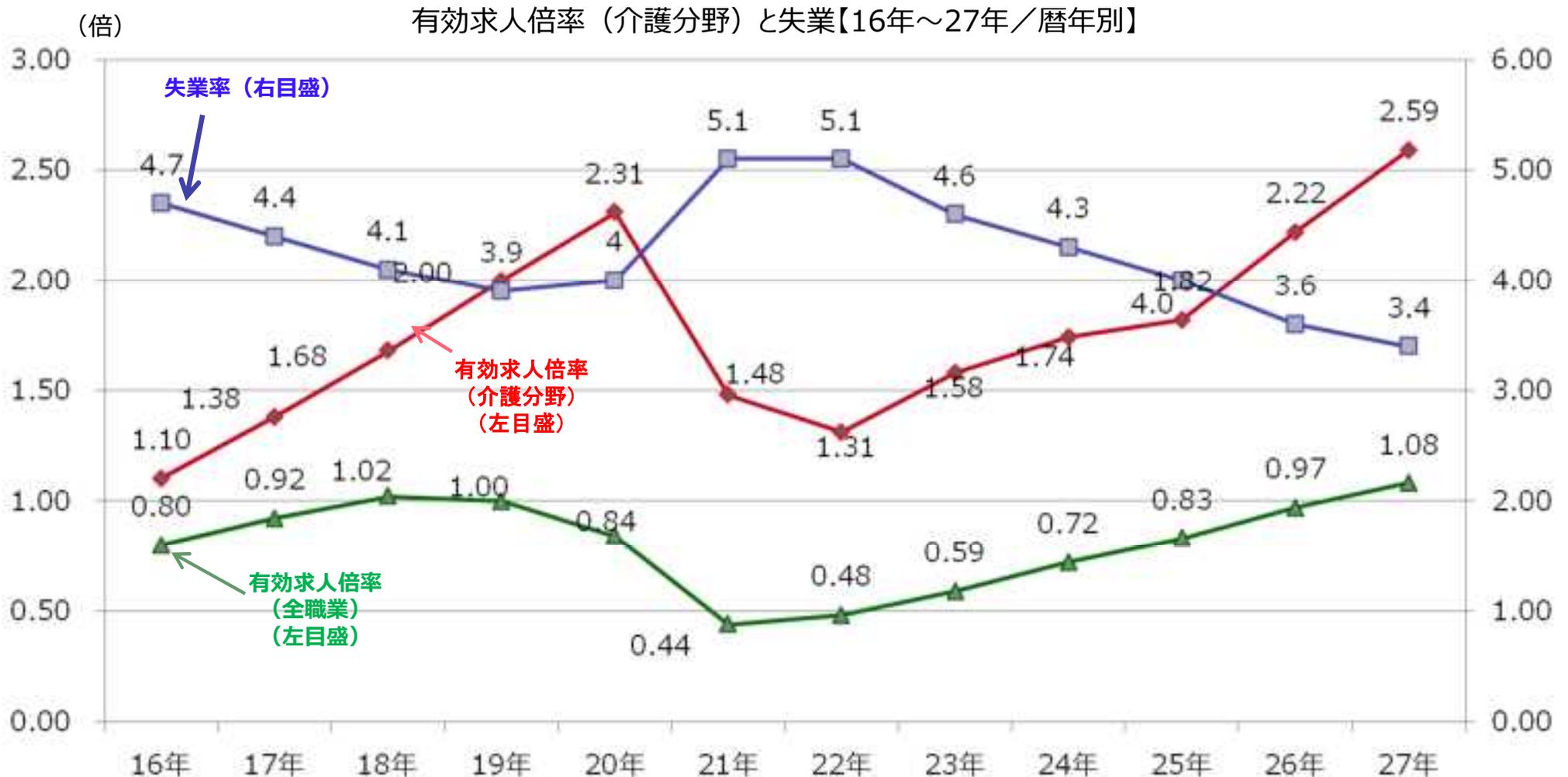
本事業の概要について



本事業実施の背景 ～問題意識～

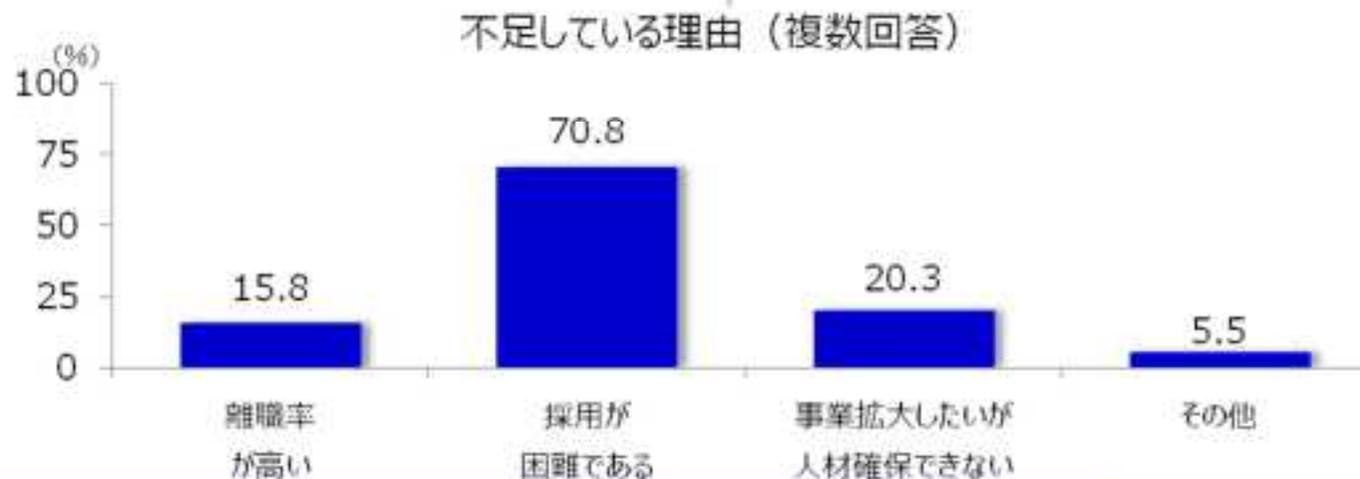
不足する介護人材①

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、失業率が低下してくると、有効求人倍率が上昇し、逆に失業率が高くなってくると、有効求人倍率が低下する傾向がある。
⇒景気がよくなると他の産業に人材が流れてしまうという状況。



不足する介護人材②

1. 現状の介護人材の不足感については、訪問介護の事業所では、訪問介護員（ヘルパー）が不足していると答えている事業所が約半数となっている。特養などにおいても、約3割の施設・事業所が不足していると答えており、年々不足感が高まっている。



不足する介護人材③

1. 介護人材不足の状況にもかかわらず、介護分野における賃金水準は他産業と比較して低くなっている。
2. 勤続年数や男女比に違いがあることに留意は必要ではあるが、ヘルパーや施設の介護職員の平均賃金は全体の平均に比べて低くなっている。

	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	42.2	11.9	333.7	65.6	43.0	13.3	370.9	34.4	40.7	9.3	262.7
	医療・福祉	41.1	8.4	300.3	28.3	40.5	8.4	370.0	71.7	41.3	8.3	272.8
	社会保険・社会福祉・介護事業	42.0	7.4	244.2	29.5	40.5	7.4	269.2	70.5	42.6	7.5	233.7
	サービス業	43.4	8.2	283.5	67.2	44.7	9.1	305.8	32.8	40.7	6.4	237.7
職種別	医師	41.8	5.7	955.3	72.3	43.0	5.8	1003.1	27.7	38.8	5.5	830.4
	看護師	39.0	8.0	331.8	9.6	36.2	7.1	342.4	90.4	39.3	8.1	330.7
	准看護師	47.8	11.3	281.9	9.7	40.7	10.1	288.8	90.3	48.6	11.4	281.2
	理学療法士・作業療法士	31.8	5.3	280.7	53.1	32.2	5.2	288.8	46.9	31.4	5.4	271.6
	保育士	36.0	7.7	223.3	5.4	31.3	6.2	248.3	94.6	36.3	7.8	221.9
	ケアマネジャー	47.7	8.6	266.0	27.5	42.3	7.8	285.3	72.5	49.8	8.9	258.6
	ホームヘルパー	46.6	6.3	228.5	20.8	40.1	4.6	242.0	79.2	48.3	6.8	225.0
	福祉施設介護員	40.5	6.3	228.3	36.2	37.8	6.1	240.7	63.8	42.0	6.4	221.3

注) 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) 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) 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) 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。

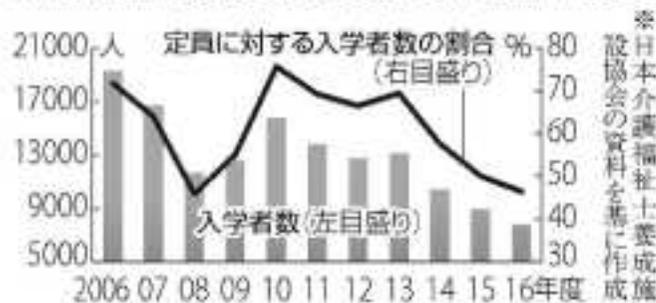
【出典】厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」

不足する介護人材④

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（409校）、入学者数が約1万9200人だったのに対し、2016年度は定員で約1万100人、入学者で約1万1500人減少。
2. 介護事業者においても、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

介護福祉士養成ピンチ、大学・専門学校で入学定員5割切る…重労働で低賃金影響

介護福祉士養成校の定員割れと入学者数の推移



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 (空きが有ると答えた施設数)			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)

(出所) 2017年1月 読売オンライン
<https://yomidr.yomiuri.co.jp/article/20170130-OYTET50029/>

〔前提条件〕厚生局でできることを考える

◎ 厚生局(関東信越、九州) 単位で実施できることを考える

1. 制度改定（法律改正や介護報酬改定）や財政措置など国レベルでの実施施策に依存しない。

⇒ **第三の支援措置**を検討

2. 伴走型支援体制の構築

⇒ 基金事業の活用方法についての助言、優良事例の共有、PDCAに寄り添う伴走型支援。

(参考)

関東信越厚生局、九州厚生局を調査フィールドに設定したのは、厚生労働省より、事業採択にあたって示された条件。

少子高齢化の中で、今後の最重要課題となる福祉介護人材確保対策および離職防止策を強化する観点から、好事例の情報共有と活用等その中核を担う都道府県および福祉人材センターへの地方厚生局による伴走型支援のあり方に関し、ブロック単位等連携が可能な範囲で、かつ、大都市部と過疎地域を含むエリアにおいてモデル的に実証事業を行うとともに、地域を限定したメリットを活かし、人材養成関係者等からの詳細なヒアリング・実態調査を併せて行い、具体的な支援のあり方について、提言し、普及を図る。

【本事業の特記条件】

関東信越厚生局及び九州厚生局が管轄する各エリアにおいて、調査、モデル事業等を実施する計画になっていること。

事業の目標

1. 真に人材を必要とするセクターが自主的な判断の下、常により効果的な人材確保対策に取り組む環境を創出する。
2. 各支援セクター(自治体、福祉人材センターなど)が、上記を支援する仕組みや情報を提供する環境を創出する。
3. 基金事業の活用を通じて、以上について専門的助言、情報交換、伴走型支援により構築する。



事業内容

基金事業を戦略的・効果的に活用するスキームを検討

1. 介護人材の確保・育成に係る実態把握
⇒アンケート、ヒアリング調査
2. 助言機関（アドバイザリーボード協議会）、優良事例の情報交換・伴走型支援を行うセンター会議の設置
⇒アドバイザリーボード協議会を年4回開催
センター会議を年4回（東京2回、九州2回）開催
3. 基金事業の効果的活用の実践への落とし込み（年度計画への反映など）

基金事業の戦略的な活用方法について、下記の点について検討する。

論点 1

「戦略的」とはどのような考え方を意味するのか
…次ページにて『仮説』を提示

論点 2

どのような事例が「戦略的」といえるのか
…優良事例を選定する視点

〔仮説〕『戦略的』な基金事業とは

1

自律的なサービスの品質向上・キャリア形成を促す、または支援する事業

2

基金が有効に活用できているかどうか、モニタリング（効果検証）を行うなど「PDCAサイクル」の運用を促す事業

◎基本的なメルクマール

……より魅力ある職場作りに向けた取組みかどうかという点から考える



实施内容

助言機関（アドバイザーボード協議会）の設置

1. 設置目的

介護人材不足に対応するため、介護事業者、介護人材養成施設、都県、福祉人材センターの戦略的取組み（特に、基金事業の活用方法）について、指導・助言等を行う。

2. 構成メンバー

別紙（検討委員会メンバー）

※介護人材の育成について、大局的な見地から指導しうるメンバーで構成。

- ・学識経験者
- ・介護事業所経営者
- ・介護人材養成施設経営者
- ・福祉人材センター
- ・コンサルタント

3. 開催時期

（時期）7月31日（本日）、9月末、12月上旬、3月中旬・・・4回

（場所）東京都内

センター会議の開催

1. 設置目的

自治体、福祉人材センターの担当者が、戦略的取組みに向けた課題を共有するとともに、所管エリア内における介護事業者、介護人材養成施設における優れた取組み事例を共有し、課題解決に向けた方策を検討するもの。
課題解決にあたっては、助言機関（アドバイザリーボード）を適宜活用。

2. 構成メンバー

- ・関東信越厚生局、九州厚生局管内の都県および福祉人材センター担当者
- ・助言機関（アドバイザリーボード）の構成メンバーから3、4名

3. 開催時期

（時期） 10月末（東京） 11月上旬（九州）
1月下旬（東京）、2月上旬（九州）（※）
（場所） 東京都内、九州

（※） 優良事例の発表会をセミナー形式で開催予定

(参考) アドバイザーボード協議会とセンター会議の関係

アドバイザーボード協議会

第1回
(7月31日)

第2回
(9月末)

「戦略的な取り組み」について検討

センター会議

第1回
東京 (10月末)
九州 (11月上旬)

- ・アドバイザーボード協議会にて検討した「戦略的取り組み」の内容を、自治体・福祉人材センターと共有。
- ・これに基づいて、自治体・福祉人材センターが管轄内において『優良事例』を選定

各自治体・福祉人材センターが選定した優良事例をアドバイザーボード協議会に報告
第2回センター会議の報告事例を選定

第3回
(1月上旬)

第2回
東京 (1月末)
九州 (2月上旬)

[セミナー開催]
優良事例を関東から2件、九州から2件選定し、プレゼン。

アンケート調査（自治体、介護事業者、養成施設）

1. 自治体向け

① 調査目的

介護人材確保に関する基金地域医療介護総合確保基金を活用した取り組み状況（戦略的な活用を行っているかどうか）を確認する。

② 調査対象

関東信越厚生局および九州厚生局管内の都県（悉皆調査）。

2. 介護事業者向け

① 調査目的

人材の確保・育成、離職防止に向けた取り組み策（ICT化の状況含む）、有用だった行政からの支援策等について現場の意見を得る

② 調査対象

関東信越厚生局および九州厚生局管内に所在する特別養護老人ホーム、訪問介護事業所。

3. 養成施設向け

① 調査目的

現在の経営・運営上の課題、人材の育成策において有用だった行政からの支援策等について現場の意見を得る

② 調査対象

関東信越厚生局および九州厚生局管内に所在する養成施設約100件を対象。

ヒアリング調査（自治体、福祉人材センター）

① 調査目的

アンケート調査の深堀をすることで、基金事業の利活用の実態と課題を明らかにするとともに優良事例の抽出の考え方について意見を聞く。

② 調査対象

関東信越厚生局および九州厚生局管内の都県（悉皆調査）。

※ 原則として、アンケート調査を行った自治体を対象にヒアリングを実施するが、必要に応じて福祉人材センターにも実施する。