

1. 介護人材の確保と処遇改善の推進方策

② これまでに講じられた主な施策

(参入支援・処遇改善)

介護関係の職業訓練制度等

介護分野においては、補正予算等を通じて、ニーズに応じた様々な参入支援策を講じている。

訓練の修了者をまずは6ヶ月間有期雇用で雇い入れ、育成してから、正社員採用したい



A (35頁)

短期間の訓練生(実習生)として受け入れ、良ければ採用を考えたい



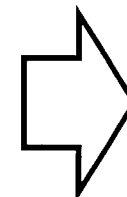
B (36頁)

未経験の方に資格を取らせながら、1年から2年の間、実習生として雇い入れ、良ければ採用したい



C (37頁)

今すぐ実務経験がある方を採用したい



D (37頁)

A

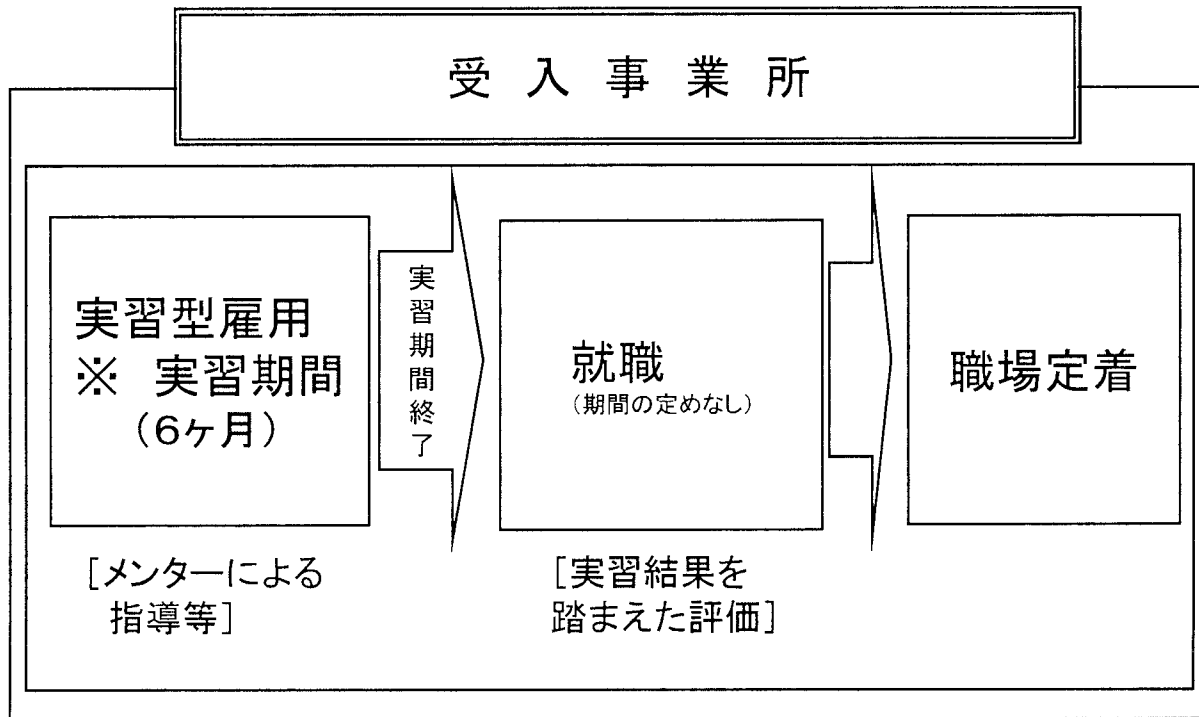
実習型雇用支援事業

問合せ先

ハローワーク

I 概要

- ・基金訓練の修了者を、6か月間、企業現場(介護分野の場合は、介護施設等)で雇い入れて職場実習を行い、正規雇用につなげる事業
- ・介護施設に対し、実習期間中及び正規雇用した場合の助成措置がある



II 特徴

- 介護施設の皆様
- 介護施設に対して、実習期間中と、実習終了後に、正社員に雇い入れた場合、各々に助成措置がある
 - ・実習型雇用中: 月10万円
 - ・正社員で雇用した場合: さらに100万円(半年定着後に50万円、さらに半年定着後に50万円)
- 実習終了後に、正社員採用の是非を判断することができる。
- 求職者のメリット
- 訓練終了後、実務経験を積み、正規就職を目指したい者向け。(資格がない者でも利用可能)

B

基金訓練・公共職業訓練

問合せ先

基金訓練 : (独)雇用・能力開発機構
各都道府県センター
公共職業訓練 : 各都道府県職業能力主管課(部)

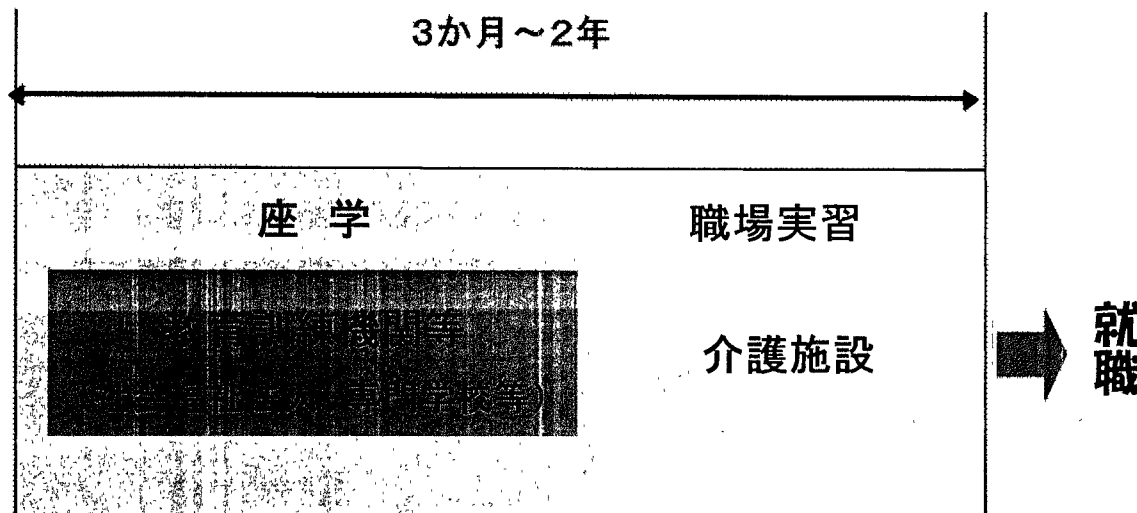
I 概要

・離職者の再就職を実現するため、無料の職業訓練を実施する事業

・訓練のコース

介護・福祉等の新規成長分野での再就職に必要な実践能力を習得するための訓練(3か月～6か月)を実施。職場実習については、教育訓練機関等から介護事業者に委託して実施。

さらに、公共職業訓練では、介護福祉士の資格取得を目的とした長期間の職業訓練(2年以下)を実施。



II 特徴

○介護施設の皆様

□教育訓練機関(訓練実施機関)から実習受け入れ費(金額は双方の調整)が支払われる。

□実習生の適性を把握した後、雇用に繋げることができる。

○求職者のメリット

□無料で講座を受講でき、資格取得などを目指せる。

※テキスト代等実費については、自己負担

□雇用保険を受給できない方には、要件に該当すれば、訓練・生活支援給付が支給される。

C

介護雇用プログラム

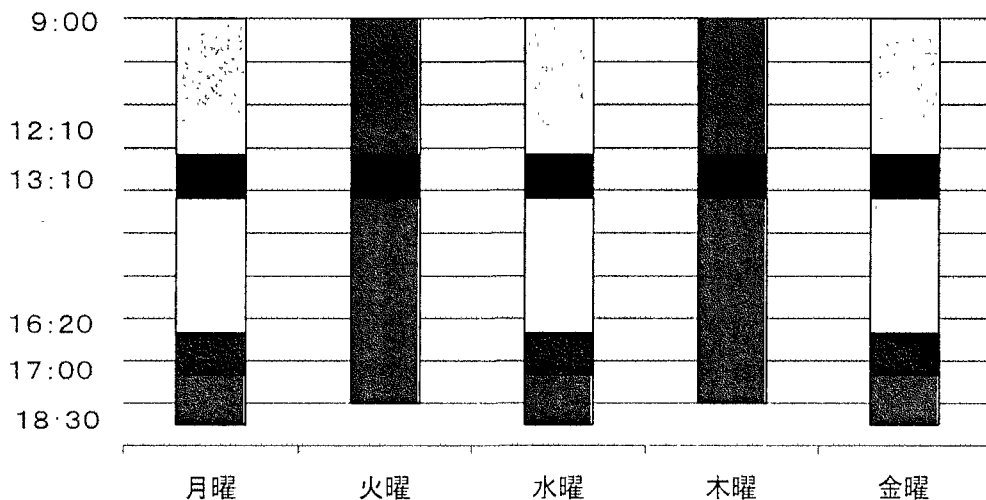
問合せ先

各都道府県・市町村

I 概要

- ・求職者を1年以内の期間雇い入れて、介護資格を取得するために養成施設に通学させながら、休校日等に介護労働に従事してもらう事業
- ・介護福祉士を目指す事業は1年契約を更新して2年間の事業実施が可能

○ 講座受講中の週間スケジュール (例)



II 特徴

○ 介護施設の皆様

□ 対象者の給与と、資格養成機関への受講料については、一切負担はない。(自治体からの委託費)

○ 求職者のメリット

- 1年間にもわたる雇用の中で、ホームヘルパー等の資格を取りたい者向け。
- 無料で資格養成講座の受講ができる。
- 働いている時間に加え、受講時間についても給与が支給される。

- 養成機関における講義及び実習
- 昼休み
- 養成機関から施設への移動時間等
- 介護施設における介護労働

※ なお、夏期・冬期等の長期休暇中は通常シフトで勤務可能

D

経験、資格ともにある方など

問合せ先

各ハローワーク
各都道府県福祉人材センター・バンク

- 求人条件に応じた方を紹介する

平成21年度介護報酬改定について

平成21年度介護報酬改定 (+3.0%改定)

1. 介護従事者の人材確保・処遇改善

負担の大きな
業務への評価

専門性への評価・
介護従事者の定着促進

人件費の地域
差への対応

訪問系
サービス

サービス提供責任者の
業務への評価
認知症患者や独居高齢者
へのケアマネ業務の評価

・研修実施等の評価
・有資格者割合の評価

通所系
サービス

個別ニーズに応じた
対応への評価

・有資格者割合の評価
・一定以上の勤続年数者
割合の評価

施設系
サービス

夜勤業務への評価
看護体制の評価
重度化・認知症対応の
ための評価
看取り業務への評価

・有資格者割合の評価
・一定以上の勤続年数者
割合の評価
・常勤者割合の評価

地域毎の
人件費を踏まえた見直し等

2. 医療との連携や認知症ケアの充実

- (1) 医療と介護の機能分化・連携の推進
- (2) 認知症高齢者等の増加を踏まえた認知症ケアの推進

3. 効率的なサービスの提供や新たなサービスの検証

- (1) サービスの質を確保した上での効率的かつ適正なサービスの提供
- (2) 平成18年度に新たに導入されたサービスの検証及び評価の見直し

処遇改善の取組への
総合支援策

雇用管理改善に取り組む事
業主への助成(※)

効率的な経営を行うための
経営モデルの作成・提示

介護報酬改定の影響の
事後的検証(※)

介護従事者の処遇改善に向
けた取組に関する情報公表
の推進

潜在的有資格者養成支援等
の介護人材確保策(※)

社会的評価を高めるための
広報・普及(※)

(※) 予算案計上項目

介護従事者処遇改善臨時特例交付金（平成20年度補正）

平成21年度の介護報酬改定（プラス3.0%）により介護従事者の処遇改善を図ることとしつつ、それに伴う介護保険料の急激な上昇の抑制等を行う。

（内容）

- プラス3.0%の介護報酬改定により介護従事者の処遇の向上を図る。
- このプラス3.0%の介護報酬改定に伴う保険料の上昇を抑制する措置を講じることとし、

改定による平成21年度の上昇分の全額

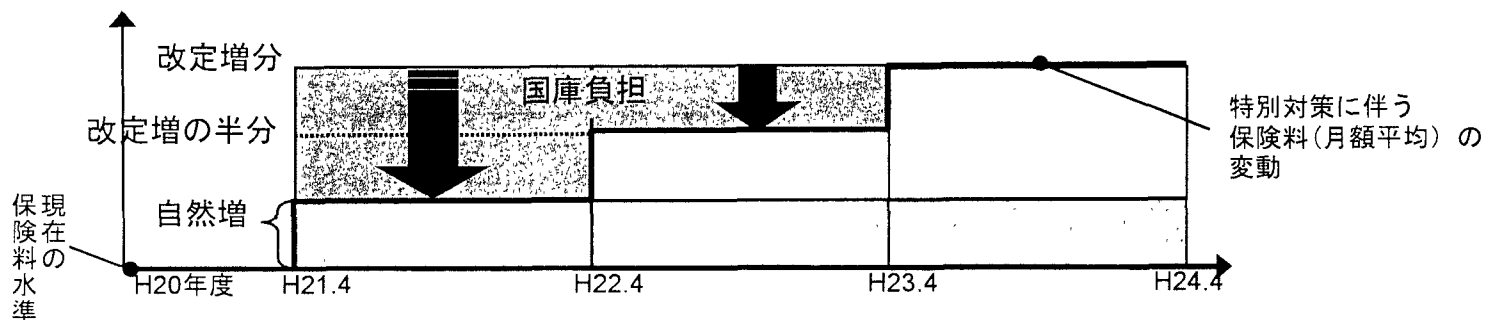
改定による平成22年度の上昇分の半額

について、被保険者の負担を国費により軽減。

- ・ 65才以上の者（第1号被保険者）の保険料分については、市町村に基金を設置。
- ・ 40～64才の者（第2号被保険者）の保険料分については、財政の厳しい組合等に限定して交付。

（所要額） 1,154億円（第1号保険料分 631億円、第2号保険料分 443億円、準備経費 79億円）

（保険料上昇抑制のイメージ）



平成21年度介護従事者処遇状況等調査の結果の概要

1. 平成21年4月から9月の間に、定期昇給を含め何らかの給与等の引き上げを実施した施設・事業所は、全体の68.9%であり、平成21年10月以降に実施する予定を含めると81.6%となっている。
2. 平成20年及び平成21年ともに施設・事業所に在籍している介護従事者の平均給与額は、平成20年「221,000円」、平成21年「229,930円」で、「8,930円」増額。
3. 平成20年及び平成21年ともに施設・事業所に在籍している介護従事者の平均給与額の増加額は、サービス別にみると「5,560円」から「12,160円」となっている。

参考：施設・事業所別にみた介護従事者の平均給与額

	平成20年9月	平成21年9月	差引 (平成21年－平成20年)
介護老人福祉施設	269,720円	281,880円	12,160円
介護老人保健施設	283,680円	295,230円	11,550円
介護療養型医療施設	297,780円	304,090円	6,310円
訪問介護事業所	129,350円	134,910円	5,560円
通所介護事業所	189,070円	197,540円	8,470円
認知症対応型共同生活介護事業所	196,980円	205,830円	8,850円
居宅介護支援事業所	298,210円	307,550円	9,340円

※ 介護職員処遇改善交付金は平成21年10月から交付されており、その影響は本調査結果に含まれていない。

介護職員処遇改善交付金

○介護職員（常勤換算）1人当たり月額平均1.5万円の賃金引上げに相当する額を介護職員の処遇改善に取り組む事業者へ交付

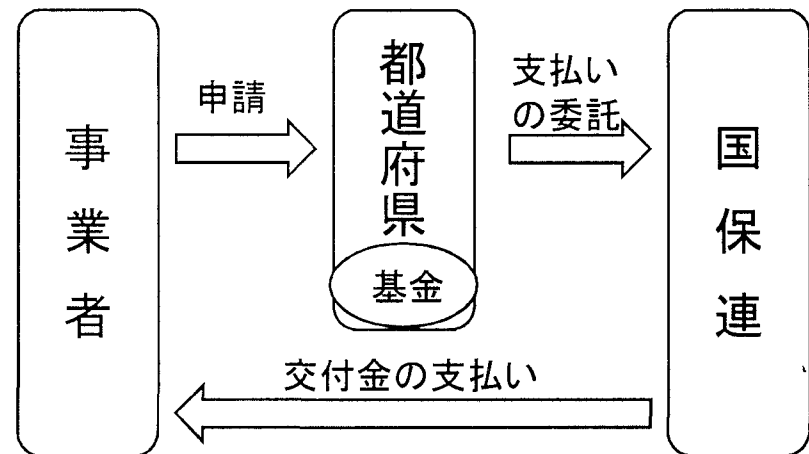
○21年10月サービス分から実施し、24年3月までの2.5年分を予算計上
（21年度第1次補正予算 事業規模：約3,975億円）

○22年10月サービス分から、キャリアパス要件の適用が始まる。

① 都道府県が基金を設置して実施する。
（支払いは国保連に委託）

② 財源 : 国費10/10

執行のイメージ



(参考) 平成22年度介護従事者処遇状況等調査について

1. 目的

平成21年度介護報酬改定及び介護職員処遇改善交付金が介護従事者の処遇改善に与えた影響を把握することを目的とする。

2. 調査時期

平成22年7月1日（平成22年6月の処遇状況等を記入）

3. 調査対象

調査対象施設・事業所： 約8,000施設・事業所
調査対象従事者： 約70,000人

4. 調査項目

(1) 施設・事業所票

給与等の引上げ状況、介護従事者の処遇状況、収支の状況、加算の取得状況 等

(2) 従事者票

性別、年齢、勤続年数、勤務形態、労働時間、資格の取得状況、兼務の状況、基本給額、一時金額 等

5. 公表時期（予定）

平成22年12月を目途に社会保障審議会介護給付費分科会調査実施委員会に報告

これまでの主な指摘事項①

研究会・団体等からの指摘事項

○ 地域包括ケア研究会報告書(平成22年3月)

- ・ 介護人材の確保・定着促進を図るためには、介護事業者内での教育の充実や、介護事業者における適正な雇用管理の実施を図っていくことが重要であるが、そのためには、介護事業者の規模の拡大、他の介護サービスや他業種との組合せによる事業実施の推進等を通じて、介護事業者による組織経営の安定化・効率化を図ることが必要である。(組織経営の安定化・効率化の観点からは、一定の事業者規模を有することが重要であり、事業所規模は小さくても構わないと考えられる。)
- ・ そのため、以下のような施策を検討すべきである。
 - * 組織経営の安定化・効率化の推進という目標を勘案しつつ、指定基準を設定する。また、介護報酬についても、必要な工夫を行う。
 - * 複数のサービスをパッケージ化して提供する複合型事業所を創設する。これにより、規模の拡大に基づく組織経営の安定化・効率化が図られ、処遇改善や人材育成の取組みの充実が期待される。
- ・ 平成21年度第1次補正予算で実施されている「緊急人材育成就職支援基金事業」では、介護分野等について、非正規離職者、長期失業者などに対する職業訓練が拡充されている。また、緊急雇用対策(2009年10月)においては、施設等で働きながら介護福祉士や訪問介護員2級の資格を取得することを支援する『「働きながら資格をとる」介護雇用プログラム』(給与・研修費用の相当額を事業主に支給)が創設された。
- ・ これらは、平成22年度又は平成23年度までの時限措置であるが、期限以降も、これらの取組みの成果等を踏まえつつ、介護労働市場への参入を支援する施策を講じるべきである。
- ・ 平成21年度第1次補正予算で実施している「現任介護職員等の研修支援」及び「介護職員処遇改善交付金」については、平成23年度までの時限措置であり、その後の対応を検討する必要がある。

これまでの主な指摘事項②

研究会・団体等からの指摘事項

○ 良質のサービスを提供するために(平成22年4月UIゼンセン同盟日本介護クラフトユニオン)

- ・ 介護従事者が、希望と誇りを持って働くための賃金水準は、『全産業平均以下であってはならない』と考え、介護保険制度の下で働く人たちは、誰でも真面目に働けば、日本の労働者が平均的に受け取っている賃金水準を確保されるべきである。
このことは、仕事への意欲を支え、結果としてサービスの質の向上、雇用の安定、人材確保につながる。
NCCUは、厚生労働省の「賃金センサス」を根拠として、「常勤者(月給者)年収450万円以上、非常勤者(時給者)は均等待遇で、時給1800円以上」と設定している。また、管理職等、重責にある者についての賃金水準は、より高い設定が求められる。
- ・ (略)介護職員処遇改善交付金については早急に介護職員の限定枠を解除するとともに、2012年以降は、現状の介護職員処遇改善交付金の予算額を確保した上で、基本介護報酬単価として反映させるべきである。
「介護従事者の賃金を4万円引き上げる」との民主党の政権公約については、早急に、介護従事者の賃金増を担保した公約実現への工程を明確に示すべきである。

○ 2009年度社会保障改革委員会 提言(平成22年6月経済同友会)

- ・ 2009年度に介護報酬は3%プラス改定されたが、必要な財源は国庫が負担した。人材不足の緩和や賃金の引き上げをねらいとした改定であったが、本来的には、介護事業者の経営努力による生産性の向上や、付加価値の高いサービスの提供等によって、収益と処遇の改善は実現されるべきである。

○ 介護保険を持続・発展させるための1000万人の提言(平成22年3月介護保険を持続・発展させる1000万人の輪)

- ・ 今後は、まず、介護従事者一人ひとりの所得を上げるべきです。給与が上がることで働く意欲、学習意欲、介護の質の向上に事業者・介護従事者共に励める体系作りが必然になると思います。
- ・ 介護従事者の生活設計が描ける賃金は常勤型で年収450万円です。均等待遇の考え方を適用して、非常勤型で1時間当たり1,800円となります。また、22歳からは一人で生活できる給与水準を保証することが必要であり、最低でも年収240万円が相当金額であると考えます。

介護人材を巡る現状を踏まえた論点①

現状

- 経済情勢の変化や諸施策（職業訓練の充実・処遇改善等）の実施等によって、全国的には、介護人材の確保を巡る情勢は大幅に改善してきている。

- ※ 有効求人倍率：2.53（平成20年12月）→1.23（平成22年7月）
- ※ 介護職員の離職率（平成21年度）：17.0% 《産業計：16.4%》
- ※ 介護職員の入職率（平成21年度）：25.0% 《産業計：15.5%》

- 介護人材を巡る状況は、就業形態・事業所・地域ごとに差異がある。

- 離職率や賃金、人材育成の取組の実施状況等は、事業所ごとに差異がある。事業所規模別に比較すると、規模が大きいほど、人材育成の取組が行われているとともに、離職率が低く、賃金が高くなる傾向にある。

- 負担が大きい、休暇や休憩が取りにくい等の雇用環境に関連する悩みを抱える介護職員が多い。また、早期離職防止や定着促進に効果があった方策として、労働条件の改善、コミュニケーションの円滑化、労働時間の希望を聞く等の雇用管理に関わる取組を挙げる事業者が多い。

論点

- 効果を検証しつつ、財源の制約も考慮しながら、これまで講じてきた施策の取扱いを検討すべきではないか。

- 就業形態・事業所・地域ごとの差異等に応じた対応を講ずるべきではないか。

- 事業者による人材育成・雇用管理の取組を促進すべきではないか。

- 事業者における人材育成や雇用管理の取組を促進するという観点から、介護事業者の規模の拡大を図ることについて、どう考えるか。

介護人材を巡る現状・課題を踏まえた論点②

現状

- 事業所内で中核的な役割を担うことが期待される常勤労働者である介護職員については、産業計と比較して、賃金が低く離職率が高い傾向にある。一方で、短時間労働者である介護職員については、産業計と比べて1時間当たりの所定内給与が高く、離職率が低い傾向にある。中核的な役割を担っていく介護職員の確保・育成が必要。
- やりがいを求めて介護分野に入職してくる者が多く、また、ケアの提供に不安を感じている介護職員が多い。介護人材の定着のためには、業務経験を重ねるごとに、やりがいが高まり、ケアの技能が高まっていくような仕組みを構築することが必要。

○ 少子高齢化の進行により、必要となる介護人材数は増加する一方で、支え手となり得る労働力人口は減少する。このため、将来にわたって介護人材の確保が大きな課題になる。

○ 医療ニーズのある要介護高齢者が増大する一方で、少子高齢化の進行により、医療・介護分野全体で考えても、人材の確保が困難になる。

※ 労働力人口に占める介護職員の割合
1.8% (2007年) → 3.4~4.4% (2025年)

※ 労働力人口に占める医療・介護分野全体の人材数
5.89% (2007年) → 8.7~11.8% (2025年)

論点

○ 中核的な役割を担うことを希望する介護職員がキャリアアップできるようにすべきではないか。

○ 人材の量的確保と資質向上を同時に達成するため、間口を広く保ち労働力確保を図りつつ、希望する者がキャリアアップできる仕組みの構築が必要ではないか。

○ 医療・介護人材の役割分担の在り方を検討すべきではないか。