



訪問介護員養成研修等

訪問介護員養成研修の見直し経緯（平成7年）

平成7年の改正において、①身体介護を中心とする介護ニーズのますますの増加②新ゴールドプランによるホームヘルパーの量的拡大と質的充実の推進の必要性③デイサービスの増加や毎日提供型配食サービスの普及等、ホームヘルパーの食事提供業務代替サービスの充実④ホームヘルプサービスチーム運営方式や24時間対応ホームヘルプサービス（巡回型）等の新しい業務形態の登場等、ホームヘルパーを取り巻くサービス提供環境や期待される業務内容の変化により、研修内容の見直しを行い、現状の研修体系となった。
カリキュラム改定にあたっては、豊かな人間性の形成と質の高い援助方法・技術獲得の視点から、実践的な研修を通じて、①福祉サービスの基本視点の形成、高い倫理性・豊かな人間性の形成、②公的ホームヘルプサービスサービス従事者の専門性としての高い介護能力の獲得、を可能とする研修内容とすることとされた。（「ホームヘルパー養成研修カリキュラム検討委員会報告書（平成7年3月（財）長寿社会開発センター）」）

改正前

1級課程 360時間

目的：ホームヘルプサービス事業における基幹的なホームヘルパーの養成

受講対象者：処遇困難ケースを担当するとともに、2級課程及び3級課程修了者の指導等を行う者



2級課程 90時間

目的：主に寝たきり老人等の身体介護業務に当たるホームヘルパーの養成

受講対象者：主に寝たきり老人等の身体介護業務に従事する者



3級課程 40時間

目的：主に家事援助業務に当たるホームヘルパーの養成

受講対象者：主に家事援助業務に従事する者

※各級と勤務形態等（常勤ヘルパー、パートヘルパー等）との対照・位置付けは行っていない

改正後

1級課程 230時間
（2級と合わせて360時間）

目的：チーム運営方式主任ヘルパー等の基幹的ホームヘルパーを養成

受講対象者：2級課程修了者



2級課程 130時間

目的：ホームヘルプサービス従事者の基本研修

受講対象者：ホームヘルプサービス従事者、従事予定者等



3級課程 50時間

目的：ホームヘルプサービス入門課程として、基礎的な知識と技術を修得

受講対象者：勤務時間数の少ない非常勤ヘルパー及び福祉公社等の協力会員、登録ヘルパー等

・2級課程を常勤及び非常勤ヘルパーの基本研修として位置付け
・1級と2級を合わせた総時間数は変わらない（360時間）ものの従来1回の360時間の研修を受けて以降、基本的な研修を受けない者がなくなり、全体的なホームヘルパーの質的向上が期待できる。
・1級と2級を合わせた360時間の時間数の内容は、従来よりも、講義（座学）を限定し、実技講習・実習を強化
・3級課程は、40時間から50時間程度の時間数を増加し、内容を強化

訪問介護員（ホームヘルパー）1級研修課程

区分	科目	時間数	備考
講義	老人保健福祉に係る制度及びサービスに関する講義	10時間	演習を行う。
	障害者福祉に係る制度及びサービス並びに社会保障制度に関する講義	7時間	演習を行う。
	社会保障制度に関する講義	3時間	
	介護技術に関する講義	28時間	事例の検討に関する講義は4時間以上
	主任訪問介護員が行う他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との連携等に関する講義	20時間	事例の検討に関する講義を行う。
	医学等の関連する領域の基礎的な知識に関する講義	16時間	
演習	居宅介護支援に関する演習	6時間	
	介護技術に関する演習	30時間	
	処遇が困難な事例に関する演習	20時間	
	福祉用具の操作法に関する演習	6時間	
実習	介護実習	76時間	認知症の症状を呈する老人等に対する介護実習、主任訪問介護員が行う他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との連携等に関する実習、老人デイサービスの業務に関する実習、訪問看護に関する実習及び地域包括支援センター又は老人介護支援センターの業務に関する実習並びに実習終了後の事例報告の検討を行う。
	福祉事務所、保健所等の老人保健福祉に係る公的機関の見学	8時間	
合計		230時間	

※講義（84時間）うち72時間までは通信により受講可能

訪問介護員（ホームヘルパー）2級研修課程

区分	科目	時間数	備考
講義	社会福祉の基本的な理念及び福祉サービスを提供する際の基本的な考え方に関する講義	6時間	
	老人保健福祉及び障害者福祉に係る制度及びサービス並びに社会保障制度に関する講義	6時間	
	訪問介護に関する講義	5時間	訪問介護員の職業倫理に関する講義は2時間以上
	老人及び障害者の疾病、障害等に関する講義	14時間	
	介護技術に関する講義	11時間	事例の検討に関する講義は4時間以上
	家事援助の方法に関する講義	4時間	
	相談援助に関する講義	4時間	
	医学等の関連する領域の基礎的な知識に関する講義	8時間	
演習	福祉サービスを提供する際の基本的な態度に関する演習	4時間	
	介護技術に関する演習	30時間	
	訪問介護計画の作成等に関する演習	5時間	
	レクリエーションに関する演習	3時間	
実習	介護実習	24時間	特別養護老人ホーム等における介護実習及び訪問介護に関する実習を行う。
	老人デイサービスセンター等のサービス提供現場の見学	6時間	
合計		130時間	

※講義（58時間）のうち52時間までは通信により受講可能

介護職員をめぐる意見

【平成18年の制度改正に向けた議論】

○高齡者介護研究会

「2015年の高齡者介護」（平成16年6月25日）（抄）

高齡者の尊厳を支えるケアを確立するうえでは、専門職としての知識・技術とともに、人と共感できる豊かな人間性を備え、介護の本質的な理念を体得できるような人材を確保・育成していくことが重要である。

○社会保障審議会介護保険部会

「介護保険制度の見直しにおける意見」（平成16年7月30日）（抄）

介護職員については、まず、資格要件の観点からは、将来的には介護福祉士を基本とすべきであり、これを前提に、現任者の研修についても、実務経験に応じた段階的な技術向上が図れるよう、体系的な見直しを進めていく必要がある。




介護職員基礎研修創設へ

介護職員基礎研修創設の経緯

「介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究事業」（全国社会福祉協議会）

平成16年11月	中間まとめ
平成17年 9月	第二次中間まとめ
平成18年 3月	最終まとめ

研究事業における提言、見直しの方向性として

 介護サービスの質の向上のためにはケアの転換が必要

- ⇒ 三介護中心から生活全体を支えるケアへ
- ⇒ 画一的なケアから希望・意欲を取り戻すためのケアへ
- ⇒ できないことを補うケアからできることを発見するケアへ
- ⇒ 身体中心から認知症も含めたケアへ

■ そのためには介護職員はより高い水準の幅広い能力（高度化）が求められる

■ しかし、任用要件の曖昧、職場教育の格差、離職率の高さ等介護職員の能力水準にばらつき



介護職員が教育・研修を通じて能力開発できるよう能力開発システムを構築する必要がある

現状として・・・


○訪問介護員養成課程は、本来訪問介護員の養成を目的としたものであるが、現状では2級ヘルパーが就業要件としては重視され、事実上の基礎資格となっている。

○しかし、2級ヘルパー養成時間は130時間と短く、介護職員に求められる専門能力を担保するには不十分。また比較的安易に取得できることから専門的な職業として社会的な確立を阻害

見直しの方向性

■本来の目的である専門的な労働力の確保、サービスの質の確保という観点からは見直しが必要

■「サービスの質の確保・向上」のために介護職員の資格要件は「介護福祉士」を基本とすべきであるが、ヘルパーについては当面は研修の強化等により資質の向上を図る。

そのために 

1級課程と2級課程を統合一元化し、内容も充実強化した、介護福祉士との中間的な研修（介護職員基礎研修）を設け水準の引き上げをめざす。

介護職員基礎研修は、介護福祉士資格を取得できるステップとして位置づけるべきである。

基礎研修カリキュラムの考え方

訪問介護員養成研修カリキュラム（1級、2級）の内容について一定の妥当性はあるので、その内容を踏まえつつ下記の視点から内容・課目構成・時間数を見直した。

- 基礎的な職業教育として明確に位置づける
- 利用者の尊厳を支え、生活全体を支援するケアが実行できるような内容拡充を図る
- 対人支援の基本理念、基礎的介護技術を習得する為、講義と演習を一体的に実施することを基本とする
- 介護福祉士資格への接続性を持たせる
- 高齢者の介護に従事するために必要な内容を中心とし、例えば障害者介護のための実践技術などについては必要に応じて研修することを前提とする
- 修了にあたっては評価を行うことが必要である

介護職員基礎研修の概要

研修の目的・概要

○ 目的

介護職員基礎研修は、介護職員として介護サービスに従事しようとする者を対象とした基礎的な職業教育として、対人理解や対人援助の基本的な視点と理念、専門的な職業人として職務にあたる上での基本姿勢、基礎的な知識・技術等を修得させるとともに、介護職員については将来的には、任用資格は介護福祉士を基本とすべきであることを踏まえて、より専門的な知識・技術を修得するための機会とすることを目的とする。

○ 実施主体

介護職員基礎研修の実施主体は、都道府県知事又は都道府県知事の指定した者とする。

○ 対象者

介護福祉士資格を所持しない者で、今後介護職員として従事しようとする者若しくは現任の介護職員とする。

○ 研修科目及び研修時間数等

別表の通り

○ その他

- ・ 平成18年度に創設
- ・ 訪問介護員養成研修修了者については、受講科目を一部免除。
- ・ 各科目ごとに研修機関が修得度を評価。
- ・ 研修事業者が教育体制（講師、設備等）等の情報項目を開示。
- ・ 認知症高齢者へのケアや医療・看護との連携等に関する内容を充実。
- ・ 講義と演習を一体的に実施。

別表 <500時間>

基礎理解とその展開 (360時間)

— 講義・演習を一体的に実施 —

1. 生活支援の理念と介護における尊厳の理解 (30H)

2. 老人、障害者等が活用する制度及びサービスの理解 (30H)

3. 老人、障害者等の疾病、障害等に関する理解 (30H)

4. 認知症の理解 (30H)

5. 介護におけるコミュニケーションと介護技術 (90H)

6. 生活支援と家事援助技術 (30H)

7. 医療及び看護を提供する者との連携 (30H)

8. 介護における社会福祉援助技術 (30H)

9. 生活支援のためのアセスメントと計画 (30H)

10. 介護職員の倫理と職務 (30H)

※165時間/360時間は通信家庭により実施可能

実習 (140時間)

※ 指定研修事業者数 284事業者 (平成21年10月1日現在)
 研修修了者数 6,453人 (平成21年3月31日現在)
 従事者数 2,317人 (平成19年10月1日現在)

訪問介護員養成研修課程修了者が介護職員基礎研修の通信課程を受講する場合のカリキュラム

〔 1 実務経験が1年以上の訪問介護員養成研修2級課程修了者 〕

科 目	通信時間	総時間
1. 生活支援の理念と介護における尊厳の理解	15時間	30時間
8. 介護における社会福祉援助技術		
4. 認知症の理解	15時間	30時間
5. 介護におけるコミュニケーションと介護技術	10時間	30時間
7. 医療及び看護を提供する者との連携	15時間	30時間
9. 生活支援のためのアセスメントと計画	15時間	30時間
合 計	70時間	150時間

〔 2 実務経験1年未満の訪問介護員養成研修2級課程修了者 〕

1. 生活支援の理念と介護における尊厳の理解	15時間	30時間
8. 介護における社会福祉援助技術		
4. 認知症の理解	15時間	30時間
5. 介護におけるコミュニケーションと介護技術	30時間	90時間
7. 医療及び看護を提供する者との連携	15時間	30時間
9. 生活支援のためのアセスメントと計画	15時間	30時間
合 計	90時間	210時間

〔 3 実務経験1年以上の訪問介護員養成研修1級課程修了者 〕

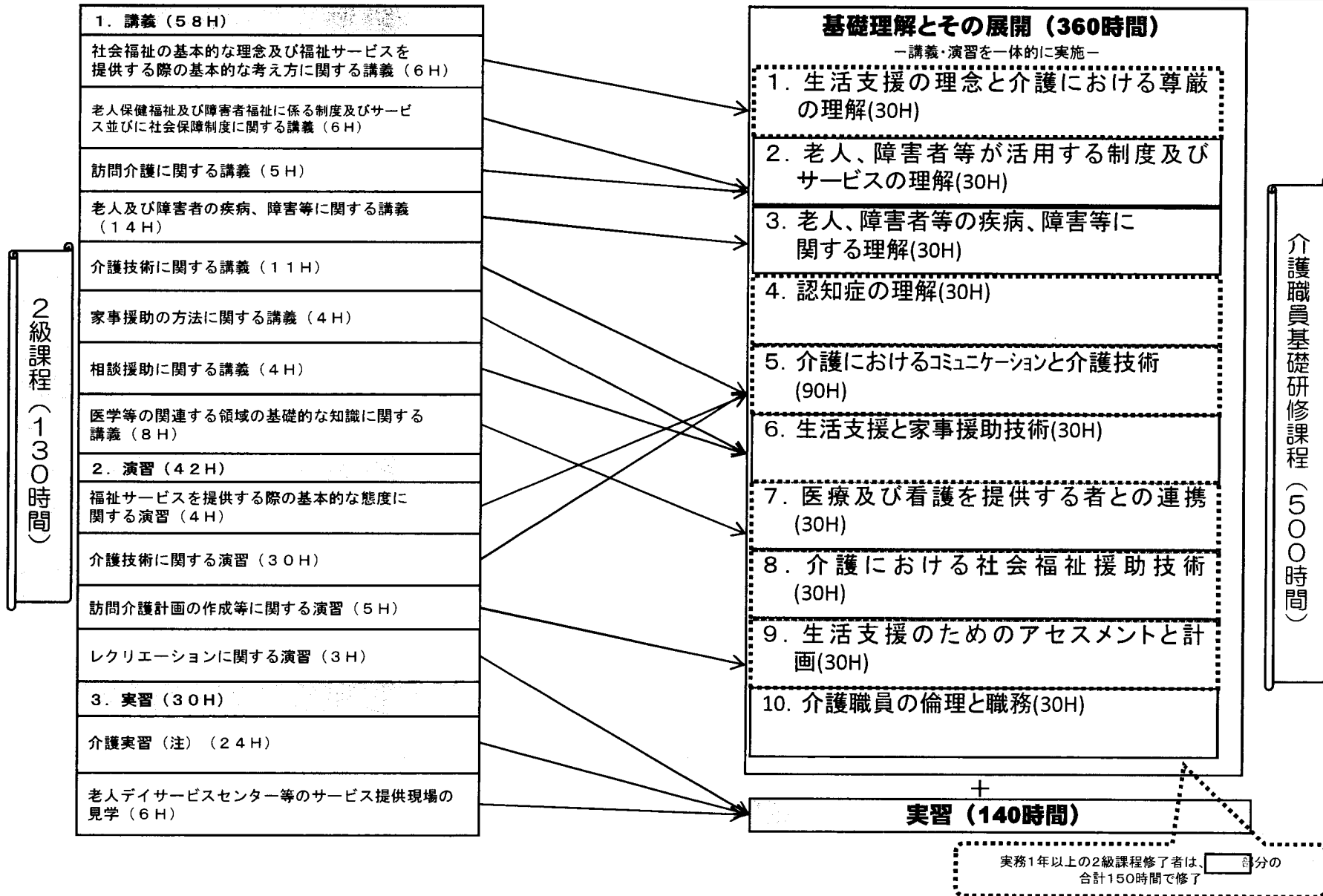
科 目	通信時間	総時間
1. 生活支援の理念と介護における尊厳の理解	15時間	30時間
8. 介護における社会福祉援助技術		
7. 医療及び看護を提供する者との連携	15時間	30時間
合 計	30時間	60時間

〔 4. 「その他の者」(実務経験1年以上) 〕

1. 生活支援の理念と介護における尊厳の理解	15時間	30時間
2. 老人、障害者等が活用する制度及びサービスの理解	15時間	30時間
3. 老人、障害者等の疾病、障害等に対する理解	15時間	30時間
4. 認知症の理解	15時間	30時間
5. 介護におけるコミュニケーションと介護技術	10時間	30時間
6. 生活支援と家事援助技術	15時間	30時間
7. 医療及び看護を提供する者との連携	15時間	30時間
8. 介護における社会福祉援助技術	15時間	30時間
9. 生活支援のためのアセスメントと計画	15時間	30時間
10. 介護職員の倫理と職務	15時間	30時間
合 計	145時間	300時間

訪問介護員養成研修2級課程（130時間）と介護職員基礎研修（500時間）のカリキュラム比較

介護職員基礎研修は、ヘルパー2級研修のカリキュラムと比較して、認知症の理解や医療・看護の連携といった科目を創設し、介護技術に関する科目について大幅に時間数を伸ばしている。



【参考】訪問介護事業所の従事者数

	総数	勤務形態		
		常勤(専従)	常勤(兼務)	非常勤
介護福祉士	68,875	26,423	11,181	31,271
1級訪問介護員	26,227	9,029	3,937	13,261
2級訪問介護員	254,476	25,488	13,359	215,629
3級訪問介護員	2,109	204	52	1,853
その他(注)	25,626	2,892	1,839	20,895
介護職員計	377,313	64,036	30,368	282,909

(注) 看護師、准看護師、職種不詳が含まれる。



今後の介護人材養成の基本的な 方向性に関する論点

今後の介護職員のキャリアアップの在り方のイメージ（案）

【 現 在 】

【 将 来 】

【施設長・介護職員
リーダー】
(10年以上?)

【中堅介護職員】
(3年以上)

【初任介護職員】
(1年~3年程度)

介護職員基礎研修

ヘルパー2級

介護福祉士

専門介護福祉士
(仮称)

※ あくまで現在の仕組み
を前提としたイメージ

介護福祉士
(1800時間課程or3年実務+600時間課程)

600時間課程

介護職員基礎研修
(500時間)

ヘルパー2級
(130時間)

○ 各資格の役割分担が曖昧であり、資格取得が
キャリアアップと必ずしも結びついていない。

今後の介護人材養成の前提

- 今後の高齢化の一層の進行等により、国民の介護ニーズは拡大が見込まれ、社会保障国民会議の「医療・介護費用のシミュレーション」によれば、平成18年の117万人から、平成37年にはさらに95万人～138万人の確保が必要と見込まれている。
- また、介護保険制度の創設以降、認知症ケアや医療的ケアを必要とする利用者は増加するとともに、住み慣れた地域での生活を支援する小規模多機能型居宅介護サービスが新たに創設されるなど、介護人材に求められる役割も多様化・高度化してきている。
- 他方、総体的に労働力人口は減少（平成18年6,657万人→平成42年5,584万人～6,180万人）していくことが見込まれる中で、新規学卒者はもちろん他産業からの離職者など、多様なルートで介護人材を確保していく必要がある。
- これらを考慮し、人材の量的確保と資質向上を両立していくという観点に立って、介護人材の参入の間口は広く捉えつつ、現場職員がキャリアに応じて無理なく資質向上を図ることができるような養成システムを考慮していく必要がある。

人材養成に関する論点（例）

1. 初任介護職員の段階における論点

- 介護人材の参入の間口を広く捉える観点から、入職段階の研修制度の在り方についてどのように考えるか。
- 入職段階における研修以降の中間的な能力形成・キャリアアップを支援する研修制度の必要性についてどのように考えるか。

2. 中堅介護職員の段階における論点

- 介護福祉士の実務経験ルートにおける養成課程について、現場職員が働きながら無理なく受講できる養成の在り方をどのように考えるか。
- 実務経験ルートにおける養成課程と他の研修制度との関係性についてどのように考えるか。
- 介護福祉士と他の介護人材との役割分担についてどのように考えるか。
- 介護福祉士と他の専門職との役割分担についてどのように考えるか。

3. 施設長・リーダーの段階における論点

- 平成19年の「社会福祉士及び介護福祉士法」の一部改正法附帯決議等において指摘されている専門介護福祉士（仮称）についてどのように考えるか。

【社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針(平成19年8月)】

- 国家資格等の有資格者について、さらに高い専門性を認証する仕組みの構築を図るなど、従事者の資質向上に取り組むこと。(職能団体、養成機関の団体その他の関係団体等)

【平成19年「社会福祉士及び介護福祉士法」一部改正法衆議院厚生労働委員会附帯決議(平成19年11月)】

- 社会的援助を必要とする者が増加していることにかんがみ、重度の認知症や障害を持つ者等への対応、サービス管理等の分野において、より専門的対応ができる人材を育成するため、専門社会福祉士及び専門介護福祉士の仕組みについて、早急に検討を行うこと。また、介護福祉士をはじめ、関連分野専門職が社会福祉士となるための必要な履修認定等について検討すること。

- 施設長や管理者の資質向上についてどのように考えるか。

4. その他の論点

- 各資格・研修制度の互換性を高め、段階的にキャリアアップしやすい仕組みを構築していくことについてどのように考えるか。
- 各資格・研修制度とは別個に位置付けられている制度的な個別のテーマ研修と各資格・研修制度の関係性についてどのように考えるか。
- 介護に関する知識や技術が適切に身に付いているかどうかを確認できる評価の在り方についてどのように考えるか。
- 積極的に実習生を受入れ、人材の育成に取り組む実習施設についてどのように考えるか。
- 働きながらキャリアアップしていくことを支援するための制度的対応についてどのように考えるか。

介護福祉士の資格取得方法の見直しに関するご意見の募集について

平成22年3月
厚生労働省
社会・援護局 福祉基盤課

今後の高齢化の一層の進展等を踏まえ、介護福祉士の資質向上を図るため、平成19年に「社会福祉士及び介護福祉士法」の一部が改正され、平成24年度（平成25年1月に実施される国家試験）より介護福祉士の資格取得方法が見直されます。

従来は介護職員としての実務経験が3年以上あれば国家試験が受験できたところ、3年以上の実務経験に加えて、国が指定する教育機関で、介護に関する体系的な知識・技術を学習する6ヵ月（600時間）以上の養成課程を経ることが必要となります。

しかしながら、これによる資質向上が期待される一方、現在の介護分野においては、離職率が高く、地域によっては人手不足が生じているなどの課題があり、介護人材の量的な確保に向けた見直しが必要との意見があります。

厚生労働省としては、資質向上と量的確保が可能な限り両立されるよう、介護分野の現状に即した介護福祉士養成の在り方について検討を行う必要があると考えております。

ついては、こうした検討の参考とさせていただくため、下記の要領により広くご意見を募集いたします。

なお、頂いたご意見に対する個別の回答はいたしかねますので、その旨ご了承ください。

（注）本意見募集について、当方の不手際により中途段階のものが3月3日に一時当省HPに掲載されてしまいました。既にご意見を頂戴した方におかれましては、当方の不手際を深くお詫びいたしますとともに、改めてご意見を頂戴できれば幸いです。

記

1. ご意見募集期間

平成22年3月5日（金）から平成22年3月18日（木）まで

2. ご意見募集内容

参考資料をご覧いただいた上、別紙のアンケートにご回答ください。

【別紙アンケート】

- ワードファイル：こちらをクリック
- PDF ファイル：こちらをクリック

【参考資料】

- PDF ファイル：こちらをクリック

3. ご意見提出方法

下記のいずれかの方法にて、ご提出願います。

【※下記のいずれの方法においても平成22年3月18日（木）必着にてお願いいたします。】

○ 郵送の場合

〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 宛

○ FAXの場合

03-3591-9898

○ Eメールの場合

kaigoshikaku@mhlw.go.jp

4. ご意見提出に当たってのお願い事項

ご意見は、別紙の「介護福祉士の資格取得方法の見直しについて」の各質問項目に○を付してご提出くださいますよう、お願いいたします。

また、個人の方は氏名・住所・職業を、法人の方は法人名・担当者氏名・役職・法人所在地を記載してください。ご提出いただきましたご意見については、氏名

(法人名・担当者氏名・役職)・住所(所在地)を除き、公開される可能性があることを、あらかじめご承知おきください。ご意見中に、個人に関する情報であって特定の個人が識別しうる記述がある場合又は法人等の財産権等を害するおそれがあると判断される場合には、公表の際に該当箇所を伏せる場合もあります。

5. ご不明な点についてのお問い合わせ先

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 マンパワー企画係・資格試験係

【代表電話】 03-5253-1111 (内線: 2845・2849)

※ 電話によるご意見はご遠慮くださいますようお願いいたします。

以上

介護福祉士の資格取得方法の見直しについて

氏名・法人名	
【法人の場合： 担当者氏名】	
住所・法人所在地	
職業・役職	

質問1 あなたの介護サービスとの関わりについて、該当する番号一つを○で囲んでください。

1. 介護サービス従事者 (介護福祉士資格あり)	2. 介護サービス従事者 (介護福祉士資格なし)	3. 介護サービス経営者	4. 介護サービス利用者・家族又はその関係者	5. 介護人材教育機関関係者	6. 医師・看護師等医療関係者	7. その他
-----------------------------	-----------------------------	--------------	------------------------	----------------	-----------------	--------

(※ 質問2は、質問1で1から4までを選択された方のみご回答ください。)

質問2 あなたが関わりを持つ介護サービスの種類について、該当する番号一つを○で囲んでください。

1. 在宅サービス	2. 施設サービス	3. 在宅サービス・施設サービスの両方
-----------	-----------	---------------------

質問3 あなたの年齢はおいくつですか。該当する番号一つを○で囲んでください。

1. 19歳以下	2. 20～29歳	3. 30～39歳	4. 40～49歳	5. 50～59歳	6. 60～69歳	7. 70～79歳	8. 80歳以上
----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------

質問4 介護福祉士の資質向上のため、平成24年度以降、実務経験に加えて、6ヵ月（600時間）以上の養成課程の受講を新たな要件とした見直しの方向性について、あなたはどのようにお考えですか。該当する番号一つを○で囲んでください。

1. 良いと思う。	2. 良くないと思う。	3. どちらともいえない。
-----------	-------------	---------------

質問5 新たに受講が義務付けられることとされている6ヵ月（600時間）以上の養成課程について、あなたはどのようにお考えですか。該当する番号一つを○で囲んでください。

1. 介護福祉士の資質向上のため、6ヵ月（600時間）以上の養成課程は必要である。
2. 介護福祉士の資質向上のため、6ヵ月（600時間）よりも長い養成課程を義務付けるべきである。
3. 介護福祉士の資質向上のため、一定の養成課程は必要であると思うが、6ヵ月（600時間）以上では長すぎる。
4. 介護分野の現状に即して、6ヵ月（600時間）以上の養成課程の実施は当面見合わせるべきである。
5. 介護福祉士は現状でも十分な資質が備わっており、6ヵ月（600時間）以上の養成課程は必要ない。
6. その他

質問6 働きながら無理なく資質向上のための学習を行うためには、どのような支援が必要であるとお考えですか。該当する番号を三つまで○で囲んでください。

1. 通信課程の設置を認め、極力スクーリングの期間を短くする必要がある。
2. 単位制を取り入れ、段階的に受講できるようにするなど、受講者のやる気を引き出す仕組みとすべき。
3. 身近な地域で受講できる環境が必要である。
4. スクーリング期間中に休暇が取れる環境など、事業者側の理解が必要である。
5. 受講期間中の代替職員が円滑に確保できるようにする必要がある。
6. 受講期間中の給与保障が必要である。
7. 受講費用を助成する仕組みが必要である。
8. 自らの資質向上のためなのだから受講支援策は必要ない。
9. その他

質問7 介護福祉士の資格取得方法の見直しその他介護人材の養成制度全般について、ご意見がございましたら、下欄にご記入ください。

--

※ 質問項目は以上です。ご協力ありがとうございました。



福祉・介護人材確保対策関係予算について

【 目 次 】

1. 全体像・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P2～P8
2. 介護保険サービスに従事する職員の処遇改善等・・・・・・・・P9～P12
3. 雇用管理改善等に関する取組の充実・・・・・・・・P13～P15
4. ハローワークにおける取組の充実・・・・・・・・P16～P18
5. 能力開発施策の充実・・・・・・・・P19～P23
6. 都道府県福祉人材センターの機能の充実等・・・・・・・・P24～P35
7. 「働きながら資格をとる」介護雇用プログラム・・・・・・・・P36～P39

1. 全体像

福祉・介護人材確保対策等の全体像

1. 福祉・介護サービス事業者を対象としたもの

事業名	事業内容	事業の実施主体	既存・新規の別	措置年度・予算額(案)	事業を活用する場合の相談窓口	担当局課室係名 (厚生労働省代表電話:03-5253-1111)	頁数
介護報酬のプラス3%改定による介護従事者の処遇改善	介護従事者の処遇改善を図るため、負担の大きな業務や専門性の高い人材への報酬上の評価を導入。	—	既存	—	—	老健局 老人保健課 企画法令係 (内線:3949)	
介護職員等の処遇改善	介護職員の処遇改善に取り組む事業者への助成を実施。	都道府県	新規	平成21年度補正予算 4,000億円	都道府県	老健局 介護保険課 企画法令係 (内線:2164)	P11
現任介護職員等の研修支援	現に介護職員等として働く者を外部研修等に派遣する場合に必要な代替職員を雇用する場合等の経費を助成。	都道府県	新規	平成21年度補正予算 緊急雇用創出事業 3,000億円の内数	都道府県	老健局 振興課 基準係 (内線:3983)	P12
新規介護職員等の養成	雇用保険の受給資格のない離職者等に対して、社会福祉施設等に委託し、現場で職業訓練を実施。	中央職業能力開発協会	新規	平成21年度補正予算 緊急人材育成・就職支援事業 3,466億円の内数	都道府県労働局	老健局 振興課 人材研修係 (内線:3936)	
地域相談体制の強化	地域包括支援センター等に、相談支援専門職のバックアップを行う職員や認知症の連携担当者等を雇用する場合の経費を助成。	都道府県	新規	平成21年度補正予算 緊急雇用創出事業 3,000億円の内数	市町村	老健局 振興課 人材研修係 (内線:3936)	
雇用管理の改善のための相談援助事業	雇用管理の改善に関する専門的な相談援助、雇用管理者講習等を実施。	財団法人介護労働安定センター	既存	平成22年度予算 13.8億円	財団法人介護労働安定センター各支部(所)	職業安定局 雇用政策課 介護労働対策室 介護労働対策係 (内線:5785)	P15

事業名	事業内容	事業の実施主体	既存・新規の別	措置年度・予算額(案)	事業を活用する場合の相談窓口	担当局課室係名 (厚生労働省代表電話:03-5253-1111)	頁数
介護人材確保定着等助成金	雇用管理改善を担う特定労働者又は介護関係業務の未経験者を雇い入れた場合に一定額を助成。	厚生労働省	新規	平成22年度予算 110.2億円	都道府県労働局	職業安定局 雇用政策課 介護労働対策室 介護労働対策係 (内線:5785)	P14
介護労働者設備等整備モデル奨励金	介護福祉機器(移動リフト等)を導入した場合に一定額を助成。	厚生労働省	新規	平成22年度予算 18.8億円	都道府県労働局	職業安定局 雇用政策課 介護労働対策室 介護労働対策係 (内線:5785)	
複数事業所連携事業※1	小規模事業所が連携して、合同採用や合同研修等の取組を行った場合に一定額を助成。	都道府県(委託可)	新規	平成20年度補正予算 205億円(※1~※4の合計)の内数	都道府県福祉人材確保担当部局	社会・援護局 福祉基盤課 指導養成係 (内線:2848)	P30
実習受入施設ステップアップ事業	一定の要件を満たす優良な実習施設が中心となって、地域の実習施設と連携を図りつつ、講習会や実践事例報告会等の取組を行った場合に一定額を助成。	都道府県(委託可)	新規	平成22年度予算 セーフティネット支援対策等事業費補助金240億円の内数	都道府県福祉人材確保担当部局	社会・援護局 福祉基盤課 指導養成係 (内線:2848)	P33

2. 福祉・介護サービス従事者を対象としたもの

事業名	事業内容	事業の実施主体	既存・新規の別	措置年度・予算額(案)	事業を活用する場合の相談窓口	担当局課室係名 (厚生労働省代表電話:03-5253-1111)	頁数
福祉・介護人材定着支援事業	就職して間もない従事者に対する巡回相談等の実施。	都道府県(委託可)	新規	平成22年度予算 セーフティネット支援対策等事業費補助金240億円の内数	都道府県福祉人材確保担当部局	社会・援護局 福祉基盤課 指導養成係 (内線:2848)	P32
キャリア形成訪問指導事業※5	養成校の教員等が事業所を巡回・訪問して職員のキャリアアップや施設の向上等のための研修を行った場合の経費を助成。	都道府県	新規	平成21年度補正予算 98億円(※5・※6の合計)の内数	都道府県福祉人材確保担当部局	社会・援護局 福祉基盤課 指導養成係 (内線:2848)	P35

3. 福祉・介護の仕事に関心を有する者を対象としたもの

事業名	事業内容	事業の実施主体	既存・新規の別	措置年度・予算額(案)	事業を活用する場合の相談窓口	担当局課室係名 (厚生労働省代表電話:03-5253-1111)	頁数
福祉人材確保重点プロジェクト	<p>全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」を設置し、福祉分野におけるマッチング機能の強化を図る。</p> <p>※ 他産業から離職した非正規労働者等への介護分野の職業情報の提供等の体制整備及び「福祉人材コーナー」の増員を予定。</p>	厚生労働省	新規	<p>平成22年度予算 13.9億円</p> <p>-----</p> <p>平成21年度補正予算 9億円</p>	公共職業安定所 (ハローワーク)	<p>職業安定局 総務課首席職業指導 官室 職業紹介第2係 (内線:5779)</p>	P17 ・ P18
福祉・介護人材マッチング支援事業※6	都道府県福祉人材センターにキャリア支援専門員を設置し、個々の求職者に相応しい職場を開拓するとともに、働きやすい職場づくりに向けた指導・助言を実施。	都道府県	新規	平成21年度補正予算 98億円(※5・※6の合計)の内数	都道府県福祉人材確保担当部局	社会・援護局 福祉基盤課 指導養成係 (内線:2848)	P35
福祉・介護人材養成のための離職者訓練の実施	介護福祉士及びホームヘルパー1級・2級等の養成に係る離職者訓練の実施。	厚生労働省	新規	平成22年度予算 91.6億円	公共職業安定所 (ハローワーク)	職業能力開発局 能力開発課 企画調整係 (内線:5924)	P20
緊急人材育成就職支援基金事業	雇用保険の受給資格のない者等に対する新たなセーフティネットとして、今後3年間基金を造成し、職業訓練、再就職、生活への支援を総合的に実施(新規成長や雇用吸収の見込める分野(医療、福祉・介護等)における基本能力習得のための長期訓練の実施)。	中央職業能力開発協会	新規	平成21年度補正予算 3,466億円の内数	公共職業安定所 (ハローワーク)	職業能力開発局 能力開発課 緊急人材育成・就職 支援基金係 (内線:5929)	P21 ～ P23
介護福祉士等修学資金貸付事業	介護福祉士養成施設等へ就学を希望する者に対する修学資金の貸付け。	都道府県社会福祉協議会等	新規	平成20年度補正予算 320億円	都道府県社会福祉協議会等	社会・援護局 福祉基盤課 資格試験係 (内線:2849)	P26 ・ P27
進路選択等学生支援事業※2	学生や教員に対し、福祉・介護の仕事の魅力を伝えるための相談・助言を実施。	都道府県(介護福祉士養成施設等へ委託可)	新規	平成20年度補正予算 205億円(※1～※4の合計)の内数	都道府県福祉人材確保担当部局	社会・援護局 福祉基盤課 指導養成係 (内線:2848)	P28

事業名	事業内容	事業の実施主体	既存・新規の別	措置年度・予算額(案)	事業を活用する場合の相談窓口	担当局課室係名 (厚生労働省代表電話:03-5253-1111)	頁数
潜在的有資格者等養成支援事業※3	潜在的有資格者等の再就労を促進するための研修を実施。	都道府県(介護福祉士養成施設等へ委託可)	新規	平成20年度補正予算 205億円(※1～※4の合計)の内数	都道府県福祉人材確保担当部局	社会・援護局 福祉基盤課 指導養成係 (内線:2848)	P29
職場体験事業※4	福祉・介護の職場体験の機会の提供。	都道府県(都道府県福祉人材センターへ委託可)	新規	平成20年度補正予算 205億円(※1～※4の合計)の内数	都道府県福祉人材確保担当部局	社会・援護局 福祉基盤課 指導養成係 (内線:2848)	P31
福祉人材確保重点事業(都道府県福祉人材センター・バンク)	都道府県福祉人材センターによる福祉・介護人材確保のための取組を支援。	都道府県	既存	平成22年度予算 セーフティネット支援対策等事業費補助金240億円の内数	各都道府県福祉人材センター・バンク	社会・援護局 福祉基盤課 指導養成係 (内線:2848)	/
「働きながら資格をとる」介護雇用プログラム	働きながら介護関連資格(介護福祉士、ホームヘルパー2級)の取得ができるよう支援するプログラムの実施。	都道府県	新規	平成21年度補正予算 緊急雇用創出事業 3,000億円の内数	都道府県	社会・援護局 福祉基盤課マンパワ 一企画係 (内線:2849)	P37 ～ P39

主な福祉・介護人材確保対策①

福祉・介護人材の安定的な確保のためには、①処遇改善等による定着の促進を進めるとともに、②多様な人材の参入の促進を図ることが必要。

→ 平成20年度補正、平成21年度当初、平成21年度補正予算により、**多年度にわたる総合的な対策を実施。**

処遇改善等による定着促進

多様な人材の参入促進

【20年度補正】

- ① 介護報酬のプラス3%改定による職員の処遇改善と介護保険料の上昇の抑制(1,154億円)
- ② 介護関係業務の未経験者を雇い入れた事業主への賃金助成(99億円)
- ③ 移動リフト等の介護福祉機器導入費用の助成(19億円)

【21年度当初】

- ① 雇用管理改善に関連する業務を担う人材を雇い入れた事業主への賃金助成(18億円)
- ② 処遇改善等のための人事制度を導入・運用し、かつ、雇用管理改善のための取組を行う事業主に対する助成(2億円)
- ③ 介護事業主団体等に対する人材確保や雇用管理改善のための事業等の委託(7億円)
- ④ 新たに福祉・介護分野に従事する者に対する巡回相談の実施(セーフティネット支援対策等事業費補助金210億円の内数)

【21年度補正】

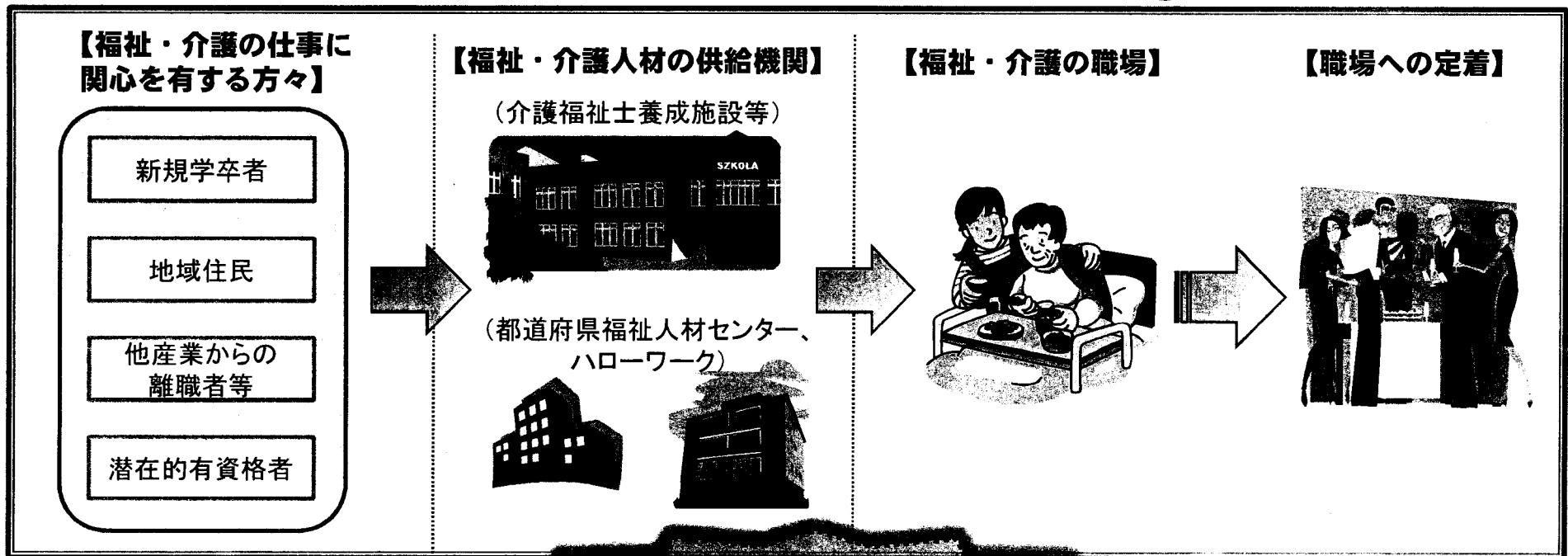
- ① 介護職員の処遇改善に取り組む事業者への助成(4,000億円)
- ② 現任介護職員等を研修等に派遣する場合の代替要員の雇用に係る経費の助成(緊急雇用創出事業3,000億円の内数)
- ③ 養成校の教員等が事業所を巡回・訪問して、キャリアアップ等のための研修の実施(98億円の内数)

- ① 介護福祉士等の養成校の入学者に対する修学資金の貸付け(320億円)
- ② 学生や教員に対して福祉・介護の仕事の魅力を伝えるための相談助言
- ③ 潜在的有資格者の再就業を支援するための研修の実施
- ④ 福祉・介護の職場を体験する機会の提供
(②～④:205億円の内数)

- ① 全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」を設置し、福祉分野(介護・医療・保育)の人材確保に向けたマッチング機能を強化(7億円)
- ② 介護福祉士及びホームヘルパー1級の養成に係る離職者訓練を新たに実施(51億円)
- ③ 都道府県福祉人材センターによる福祉・介護人材確保のための取組の支援(セーフティネット支援対策等事業費補助金210億円の内数)

- ① 離職者等に対して社会福祉施設等に職業訓練を委託して実施(緊急人材育成戦略等事業費補助金1,000億円の内数)
- ② 都道府県福祉人材センター等において個々の求職者に相応しい職場の開拓や働き方等の相談等に向けた指導助言の実施(98億円の内数)
- ③ 福祉・介護分野における離職者訓練の定員枠の拡充(105億円の内数)

主な福祉・介護人材確保対策②



《多様な人材の参入促進》

- 学生や教員に対して福祉・介護の仕事の魅力を伝えるための相談助言
- 潜在的有資格者の再就業を支援するための研修の実施
- 職場体験の機会の提供

- 介護福祉士及びホームヘルパー1級の養成に係る離職者訓練を新たに実施

- 離職者等に対して社会福祉施設等へ職業訓練委託して実施
- 福祉・介護分野における離職者訓練の定員枠の拡充

《マッチング機能の強化》

- 介護福祉士等の養成校の入学者に対する修学資金の貸付け

- 全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」を設置し、福祉分野(介護・医療・保育)の人材確保に向けたマッチング機能を強化

- 都道府県福祉人材センターにおいて個々の求職者に相応しい職場の開拓や働きやすい職場づくりに向けた指導助言の実施

《処遇改善等を通じた定着促進》

- 介護報酬のプラス3%改定
- 介護関係業務の未経験者を雇い入れ助成
- 介護福祉機器導入費用の助成

- 雇用管理改善業務を担う人材を雇い入れた事業主への助成
- 処遇改善等のための人事制度を導入・運用し、かつ、雇用管理改善のための取組を行う事業主に対する助成
- 新たに福祉・介護分野に従事する者に対する巡回相談の実施

- 介護職員の処遇改善に取り組む事業者へのさらなる処遇改善のための助成
- 現任介護職員等を研修等に派遣する場合の代替要員の雇用に係る経費の助成
- 養成校の教員等が事業所を巡回・訪問して、キャリアアップ等のための研修を実施

【20補正】

【21当初】

【21補正】

2. 介護保険サービスに従事する 職員の処遇改善等

介護分野における経済危機対策（平成21年度第1次補正予算）

来るべき超高齢社会を迎える中で、国民が安心して老後を迎えることができるようにするとともに、現下の厳しい雇用情勢の中で、介護分野における雇用の創出・人材養成等につながるよう、総合的な対策を講じる。

（注）雇用創出量については、事業量の見込み具合等によっては、今後変動があり得る。

【介護力の向上・雇用創出】

- ・介護拠点等の緊急整備等を通じた老後の安心確保
- ・今後3年間で介護職員等の介護人材約30万人の雇用創出を目指す

①介護拠点等の緊急整備

特養・老健・グループホーム・小規模多機能事業所など介護拠点の緊急整備を通じた雇用の創出

②現任の介護職員等の研修支援

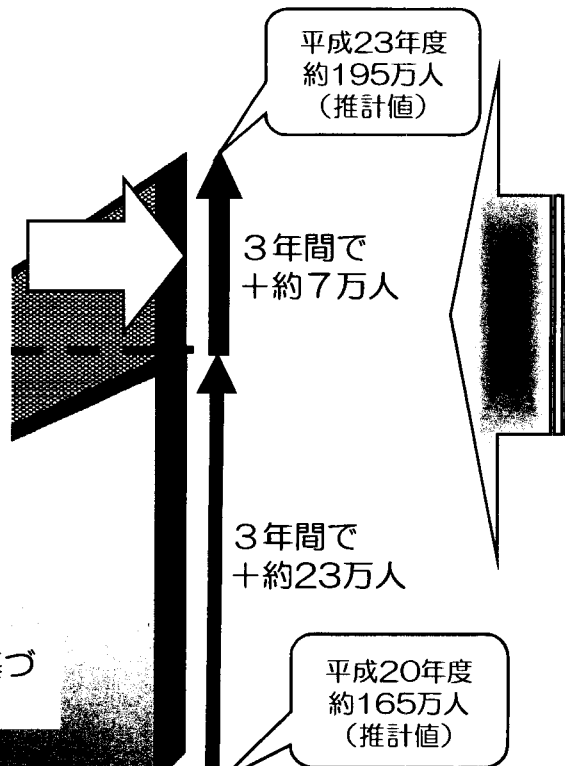
現任の介護職員等の研修支援を通じた代替雇用の創出

③地域相談体制の強化

地域包括支援センター等への事務職員・認知症の連携担当者等の配置

第4期事業計画に基づく介護基盤の整備

平成21～23年度



【介護職員等の処遇改善・養成】

①介護職員処遇改善交付金

介護職員の処遇改善に取り組む事業者への資金の交付を通じた介護職員の更なる処遇改善

②新規介護職員等の養成

離職者等に対して、社会福祉施設等に委託した現場における職業訓練を実施

（注1）「第4期事業計画に基づく介護基盤の整備」を通じた雇用創出量については、平成18年10月時点の職員数（介護サービス施設・事業所調査）をもとに、現在、各自治体において策定を進めている第4期介護保険事業計画に基づく介護給付費の暫定集計値（平成20年10月時点）を用いて、職員数の伸びが給付費の伸びと同率であると仮定して算出した推計値である。

（注2）雇用創出量は、介護職員・介護支援専門員・調理員・事務職員等の合計であり、いずれも一定の仮定を置いて算出した推計値である。

介護職員処遇改善交付金

(1) 目的

21年度介護報酬改定(+3%)によって介護職員の処遇改善を図ったところであるが、他の業種との賃金格差をさらに縮め、介護が確固とした雇用の場としてさらに成長していけるよう、介護職員の処遇改善に取り組む事業者へ資金の交付を行うことにより、介護職員の処遇改善を更に進めていくこととする。

(2) 補助の概要

介護職員のさらなる処遇の向上のため、介護事業者からの申請に基づき、介護職員処遇改善交付金を介護報酬とは別に交付する。

交付は、各サービス毎の介護職員人件費比率に応じた交付率による。(介護職員のないサービスは助成対象としない)

(3) 交付方法

- ① 都道府県が基金を設置して実施する。
- ② 財源 : 国費10/10
- ③ 交付対象: 以下の要件を全て満たす事業者
 - (ア) 各事業所における介護職員一人当たりの本交付金の交付見込額を上回る賃金改善を行うことを含む処遇改善計画を職員に周知の上提出すること。
 - (イ) 22年度以降については、キャリア・パスに関する要件を加えることとし、この要件を満たさない事業所については、交付率を減額する。
- ④ 助成額 : 介護報酬総額×介護職員人件費比率を勘案してサービス毎に定める率
※介護報酬総額には、利用者負担を含み、補足給付を含まない。

- (4) 事業規模 合計約3,975億円〈介護職員(常勤換算)1人当たり月額1.5万円の賃金引上げに相当する額〉
※21年度は地方における準備等を勘案し、21年10月サービス分からの実施を予定し、2.5年分を予算計上

現任・新規介護職員等の研修支援・養成

(1)目的

介護職員等の確保と資質向上を図る観点から、介護分野の経験のない離職者等が介護分野で活躍できるよう訓練を実施するとともに、現に介護職員等として働く者の資質向上と代替雇用等を通じた更なる雇用創出を図る。

(2)事業内容

- ① 現に介護職員等として働く者を外部研修等に派遣する場合に必要な代替職員を雇用する事業を実施する。
(介護分野を緊急雇用創出事業の重点的な取組を行う分野として位置付け、積極的に実施)
- ② 雇用保険の受給資格のない離職者等に対して、社会福祉施設等の現場において職業訓練を実施する。
(緊急人材育成・就職支援基金事業として実施)

地域相談体制の強化

(1)目的

高齢者等が住み慣れた地域で生活できるよう、地域相談体制の強化を図る。

(2)事業内容等

地域包括支援センター等に、相談支援専門職のバックアップ(利用者に関する情報整理や、地域の医療機関・介護サービス事業所との連携・協働に必要な事務など)を行う職員や認知症の連携担当者等を雇用する事業を実施する。(介護分野を緊急雇用創出事業の重点的な取組を行う分野として位置付け、積極的に実施)

3. 雇用管理改善等に関する取組の充実

介護労働者雇用管理改善等の主要関連施策について

(平成22年度予算 248億円)

1 介護人材確保定着等助成金(110.2億円)

●介護基盤人材確保等助成金(18億円)(経過措置分を含む。)

新サービスの提供に伴い、雇用管理改善に関連する業務を担う人材として、特定労働者(※)を雇い入れた場合に、特定労働者1人当たり6箇月で70万円まで助成。

(※) 保健医療サービス又は福祉サービスの提供に関する実務経験が1年以上あり、かつ、社会福祉士、介護福祉士、介護職員基礎研修修了者、訪問介護員(1級)のいずれかの資格を有する者、又はサービス提供責任者としての実務経験が1年以上ある者

●介護未経験者確保等助成金(92.2億円)

介護関係業務の未経験者(新規学卒者を除く。)を雇用保険一般被保険者として雇い入れ、6ヶ月以上定着した場合に、未経験者1人あたり25万円、さらに6ヶ月以上定着した場合に25万円、合わせて1年間で50万円まで助成。

また、介護業務未経験者のうち、いわゆる年長フリーター等(25歳以上40歳未満)を雇い入れた場合は、通常の倍額を助成。

2 介護労働者設備等整備モデル奨励金(18.8億円)

介護労働者の作業負担軽減や腰痛対策のため、事業主が介護福祉機器(移動用リフト等)の導入・運用計画を提出し、都道府県労働局の認定を受けて導入した場合に助成。

☆ 助成内容:介護福祉機器導入に係る所要経費の1/2を助成(上限300万円まで)。

3 雇用管理の改善・能力の開発及び向上のための相談援助等事業(13.8億円)

介護労働者の雇用管理改善等について、介護労働サービスインストラクターによる相談援助や介護関連情報の収集・提供を行うとともに、雇用管理コンサルタントや介護能力開発アドバイザーによる専門的な相談援助のほか、介護労働者の実態調査、介護職員基礎研修(500時間)等を実施。

4 介護分野における労働力需給調整機能の整備 「福祉人材確保重点対策事業」の推進(13.9億円)

主要なハローワークに「福祉人材コーナー」を設置し、関係機関との連携による潜在有資格者等の掘り起こしや、きめ細かな職業相談、職業紹介、求人者への助言、指導等を行うとともに、他産業からの離職を余儀なくされた非正規労働者を中心に、介護分野に関心を持つ者等に対する職業情報の提供等及び必要に応じた「福祉人材コーナー」への誘導等の支援を行う。

5 離職者訓練の拡充【能力開発局】(91.6億円)

◇ より高度な技能の養成

6ヶ月訓練(介護職員基礎研修): 6,000人(見込み)(訓練修了は平成22年度)
2年訓練(介護福祉士) : 3,760人(見込み)

○即戦力養成

3ヶ月訓練(ヘルパー2級)等
14,940人(見込み)

4. ハローワークにおける取組の充実

福祉人材確保重点プロジェクト(平成21年度新規事業)

○ 事業概要

◆ 福祉人材コーナーの設置

全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」を設置し、福祉分野(介護・医療・保育)の人材確保に向けてマッチング機能の強化を図る。

- ・ 各都道府県原則1箇所を設置。人材確保の困難な都市部は複数設置。(54箇所)
- ・ 介護分野の就業経験者等を配置。

<支援内容>

- ① 介護分野の就業経験者等による求人充足に向けての助言・指導
- ② 求人者に対する雇用管理改善・人材確保に資するセミナー等の開催
- ③ 求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
- ④ 求職者に対する就業に関するセミナーや社会福祉施設等への見学会等の開催

◆ 関係団体等とのネットワークの構築

福祉人材センター、介護労働安定センター等関係団体等とのネットワークを構築するとともに、求職者・求人者を対象に、各機関のノウハウ、情報を活用した合同説明会、合同就職面接会等を開催

福祉人材確保重点プロジェクトの拡充

平成21年度予算(7.4億円)

○ 支援内容

福祉人材コーナーにおける求人・求職者支援等

- ・ 福祉・介護サービス分野の経験者等による求人充足に向けての助言・指導
- ・ 求人者に対する雇用管理改善・人材確保に資するセミナー等の開催
- ・ 求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
- ・ 求職者に対する就業に関するセミナーや社会福祉施設等への見学会等の開催

福祉分野の人材確保に係るネットワークの構築

- ・ 都道府県(都道府県社会福祉協議会が運営する福祉人材センター)等との連携

※ 当該事業の対象職種は、介護、医療、保育分野

○ 実施体制

福祉人材コーナー

(全国の主要なハローワーク内に設置)

職業相談員(福祉人材担当)(1~3人)

福祉人材確保連携推進員(1~2人)
(介護分野の就業経験者等)

拡
充

平成21年度補正予算(9億円)

○ 拡充内容

- ・ 他産業から離職した派遣労働者等の非正規労働者を対象とする、キャリアアップハローワーク、キャリアアップコーナー、安定就職コーナーに、介護分野への関心を持つ者等に対して介護分野の職業情報の提供等を行うとともに必要に応じて、「福祉人材コーナー」への誘導を行う人員体制を強化する。
- ・ 他産業からの離職者の参入等求職者数の増加に対応し、きめ細かな職業相談、職業紹介等を担当する福祉人材確保連携推進員を増員する。

○ 実施体制

福祉人材コーナー

職業相談員(福祉人材担当)(1~3人)

福祉人材確保連携推進員+1人(2~3人)
(介護分野の就業経験者等)

キャリアアップハローワーク・安定就職コーナー等

職業相談員(福祉人材誘導)(1人)

5. 能力開発施策の充実

公共職業訓練(離職者訓練)の充実

平成22年度予算額
約397億円(委託訓練分のみ)

1. 離職者訓練の充実(約22万人)

厳しい雇用失業情勢が続く中、過去最大であった今年度と同規模の離職者訓練を確保するため、民間教育訓練期間等への委託により、今後成長が見込まれる介護・福祉、医療、情報通信等の分野を中心に実施

(平成22年度訓練計画数: 約22万人 (施設内訓練:約4.5万人、委託訓練17.5万人))

2. 安定雇用に向けた資格取得のための長期訓練の実施(4,760人)

離職を余儀なくされた非正規労働者等、失業者の増加に対応するため、介護福祉士及び保育士の資格取得を目的とした長期間の職業訓練を、民間教育訓練機関等への委託により実施

(平成22年度訓練計画数: 4,760人 (※平成21年度訓練計画数:3,760人))

1. 介護福祉士

平成21年度に引き続き、平成22年度においても介護福祉士の資格取得を目的とした訓練を実施する。

- ・平成21年度 3,760人(21年、22年の2年訓練)
- ・平成22年度 3,760人(22年、23年の2年訓練)

2. 保育士(新規)

平成22年度から、新たに保育士の資格取得を目的とした訓練を実施する。

- ・平成22年度 1,000人(22年、23年の2年訓練)

緊急人材育成・就職支援基金の概要

3,466億円

- 雇用保険の受給資格のない者(非正規離職者、長期失業者など)等に対する新たなセーフティネットとして、今後3年間、基金を造成し、ハローワークが中心となって、職業訓練、再就職、生活への支援を総合的に実施。

Ex
製造業
事業活動の縮小等を
余儀なくされた事業主

ハローワーク

ニーズや状況に応じて
求職者の送り出し

【離職者等】
(雇止め等により離職した非正規労働者等)

1 職業訓練、訓練期間中の生活保障

- ① 職業訓練の拡充 (35万人)
 - ・ 新規成長や雇用吸収の見込める分野(医療、介護・福祉等)における基本能力習得のための長期訓練
 - ・ 再就職に必須のITスキル習得のための訓練
- ② 訓練期間中の生活保障 (30万人)
 - ・ 訓練を受講する主たる生計者に対して、訓練期間中の生活費を給付(単身者:月10万円、扶養家族を有する者:月12万円)
 - ・ 希望者には貸付を上乗せ(単身者:月5万円まで、扶養家族を有する者:月8万円まで)

2 中小企業等における雇用創出

- ① 実習型雇用・雇入れの助成 (7万人)
 - ・ 新規成長・雇用吸収分野等において、十分な技能・経験を有しない求職者を実習型雇用により受け入れる中小企業等に対し助成(実習型雇用:1人月10万円、雇入れ:1人100万円)
- ② 職場体験等を通じた雇入れの助成 (2万人)
 - ・ 介護・ものづくり分野等において、職場体験、職場見学を通じて求職者を雇い入れる中小企業等に対し助成(職場体験の受入:1人10万円、雇入れ:1人100万円)

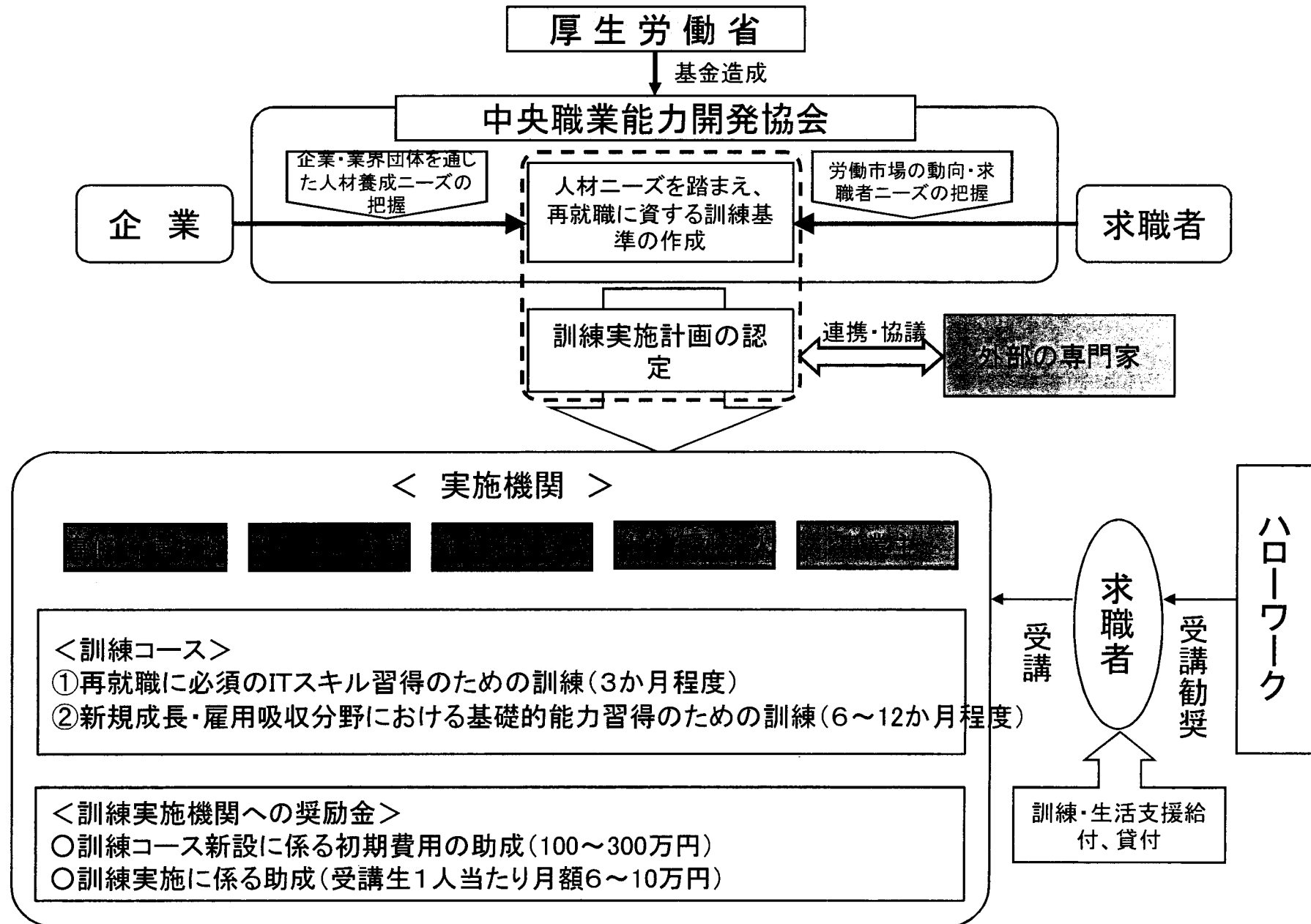
3 長期失業者等の再就職支援

- ① 長期失業者に対する再就職支援 (3万人)
 - ・ 長期失業者について、民間職業紹介事業者に委託して、再就職支援(カウンセリング・再就職先の開拓・セミナーの実施等)や就職後の定着支援を実施
- ② 就職活動困難者に対する再就職及び住居・生活支援 (1万人)
 - ・ 住居を喪失し就職活動が困難となっている者について、民間職業紹介事業者に委託して、再就職支援(カウンセリング・セミナーの実施等)と住居・生活支援(住居の提供、生活・就職活動費の支給)を併せて実施

※ 1~3のほか、帰国を希望する日系人、研修・技能実習生への帰国支援を実施

緊急人材育成・就職支援基金

★ 緊急人材育成支援事業の概要



若年者、非正規労働者等の新規成長・雇用吸収分野訓練(案)

民間教育訓練機関

【基礎科目(共通)】

＜訓練期間6月＞

- 若年者等に配慮し、演習・実習を中心にした多様なカリキュラム編成とする。
就職に必要な基礎力の養成と主要な業界、業種に係る短期間の体験機会等を提供。
実践的な演習に向けたレディネス付与と具体的な職種選択へ向けた動機付けを支援。

＜一般科目＞

- ① 基礎学力の向上(数学、力学、図学等)

＜基礎演習＞

- ② 自己理解、職業マインド、表現スキル、人間関係スキル(コミュニケーション力)、思考スキルの向上
- ③ IT活用スキル向上(帳票作成、表計算等)
- ④ 事務処理能力向上(総務・経理、一般事務等)
- ⑤ ものづくり基礎力向上(基礎課題作成等)

＜業界(医療、福祉、IT、教育、環境、観光、農業等)実習(可能な限り多様な業界を体験等できるよう設定)＞

- ⑥ ガイダンス
- ⑦ 職場見学、職場体験 等

希望業界、職種の絞り込み、就職に向けたアクションプランの策定(ジョブ・カード様式5の活用)

【職種別実践演習(選択)】

＜訓練期間3～6月＞

- 希望職種等に係る実践演習の実施。
 - ① 座学と企業実習等を組み合わせたデュアル形式
 - ② 座学形式
 - ③ 事業主委託形式 等

医療分野(医師事務作業補助者)

- ① 座学(3か月)+企業実習(1か月)

介護分野(ヘルパー1・2級)

- ① 座学(3か月)+企業実習(1か月)
- ② 座学実習(6か月)

IT分野(情報処理技術者)

- ① 座学(4か月)+企業実習(2か月)
- ② 座学(6か月) ③ 事業主委託(3か月)

農業分野 ② 座学実技(6か月)

観光分野 等

ものづくり分野(電気設備)※

- ① 座学(4か月)+企業実習(2か月)
- ② 施設内訓練(6か月)

※ ものづくり分野は、機構又は都道府県で実施

登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングの実施
及びジョブ・カードの交付

☆ジョブ・カード

訓練分野[業界・職種]ごとのキャリアマップ、
能力評価基準等を活用したキャリア・コンサルティングの実施

6. 都道府県福祉人材センターの機能の充実等

福祉・介護人材確保対策の拡充について

背景

○ 高齢化の進行、世帯構成の変化、国民のライフスタイルの多様化などにより、国民の福祉・介護ニーズはますます拡大している一方、生産年齢人口の減少に伴い、労働力確保が重要な課題になると見込まれており、質の高い人材の安定的確保は喫緊の課題。

現行事業

平成20年度2次補正、平成21年度予算において緊急対策を実施

介護福祉士等修学資金貸付制度の拡充

予 算 額: 320億円(セーフティネット事業費補助金)
※2次補正予算

- ・ 事業概要: 介護福祉士・社会福祉士養成施設等の入学者に対して修学資金の貸付けを行う。
(福祉・介護の仕事に5年間従事した場合、返還を免除。)

福祉・介護人材確保のための緊急対策

- ・ 予 算 額: (1) 205億円(下記①~④)※2次補正予算
障害者自立支援対策臨時特例交付金に基づく基金事業として実施
(2) セーフティネット事業費補助金の内数
(下記⑤、⑥)※21年度当初予算
- ・ 事業概要: ①進路選択学生等支援事業
②潜在的有資格者等養成支援事業
③複数事業所連携事業
④職場体験事業
⑤福祉・介護人材定着支援事業
⑥実習受入施設ステップアップ支援事業

今回の「新たな経済対策」における対応

平成21年度1次補正予算において実施

⑦福祉・介護人材マッチング支援事業

個々の求職者にふさわしい職場を開拓するとともに、働きやすい職場づくりに向けた指導・助言

⑧キャリア形成訪問指導事業

事業所を巡回・訪問して研修を行うことにより、職員のキャリアアップや資質の向上及び定着を支援

- ・ 予 算 額: 98億円
(障害者自立支援対策臨時特例交付金に積み増し)
- ・ 補 助 率: 定額(10/10)
- ・ 実施主体: 都道府県

介護福祉士等修学資金貸付制度の拡充について

○ 介護福祉士等養成施設に著しい定員割れが生じている現状を踏まえ、若い人材の福祉・介護分野への参入を促進する観点から、介護福祉士・社会福祉士養成施設の入学者に対し修学資金の貸付けを行う「介護福祉士等修学資金貸付制度」について、貸付原資等の補助及び貸付条件の緩和を行う。

	第2次補正予算による対応	現行制度(平成20年度)
予算額(案)	320億円(※)	セーフティネット事業費補助金195億円の内数
補助率	10/10(セーフティネット事業費補助金)	1/2(セーフティネット事業費補助金)
実施主体	都道府県が適当と認める団体(都道府県社協等)	都道府県
貸付対象	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護福祉士養成施設(1年課程) ・ 介護福祉士養成施設(2年以上課程) ・ 社会福祉士一般養成施設(1年以上課程) ・ 社会福祉士短期養成施設(6月以上課程) のいずれかに入学する者(学年当たり6,000人程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護福祉士養成施設(1年課程) ・ 介護福祉士養成施設(2年以上課程) ・ 社会福祉士一般養成施設(1年以上課程) ・ 社会福祉士短期養成施設(6月以上課程) のいずれかに入学する者
貸付限度額	① 月額5万円 ② 入学準備金20万円(初回に限る。) ③ 就職準備金20万円(最終回に限る。)	月額3.6万円
貸付利子	無利子	無利子
返還方法	都道府県が設定する期間内に、都道府県が設定する金額を返還	貸付を受けた期間に相当する期間内に、毎月3.6万円を返還
返還免除	① 養成施設等の卒業の日から1年(国家試験に不合格となった場合等には3年)以内に、 ② 貸付を受けた都道府県の区域内において ③ 受験資格の対象となる介護又は相談援助の業務に従事し、 ④ 以後5年間当該業務に従事すること	① 養成施設等の卒業の日から1年以内に、 ② 貸付を受けた都道府県の区域内において ③ 介護福祉士の場合には受験資格の対象となる介護等の業務に、社会福祉士の場合には受験資格の対象となる相談援助の業務に従事し、 ④ 以後7年間当該業務に従事すること
貸付事務費	交付された資金の中から年間600万円以内の範囲で取崩し可能	なし

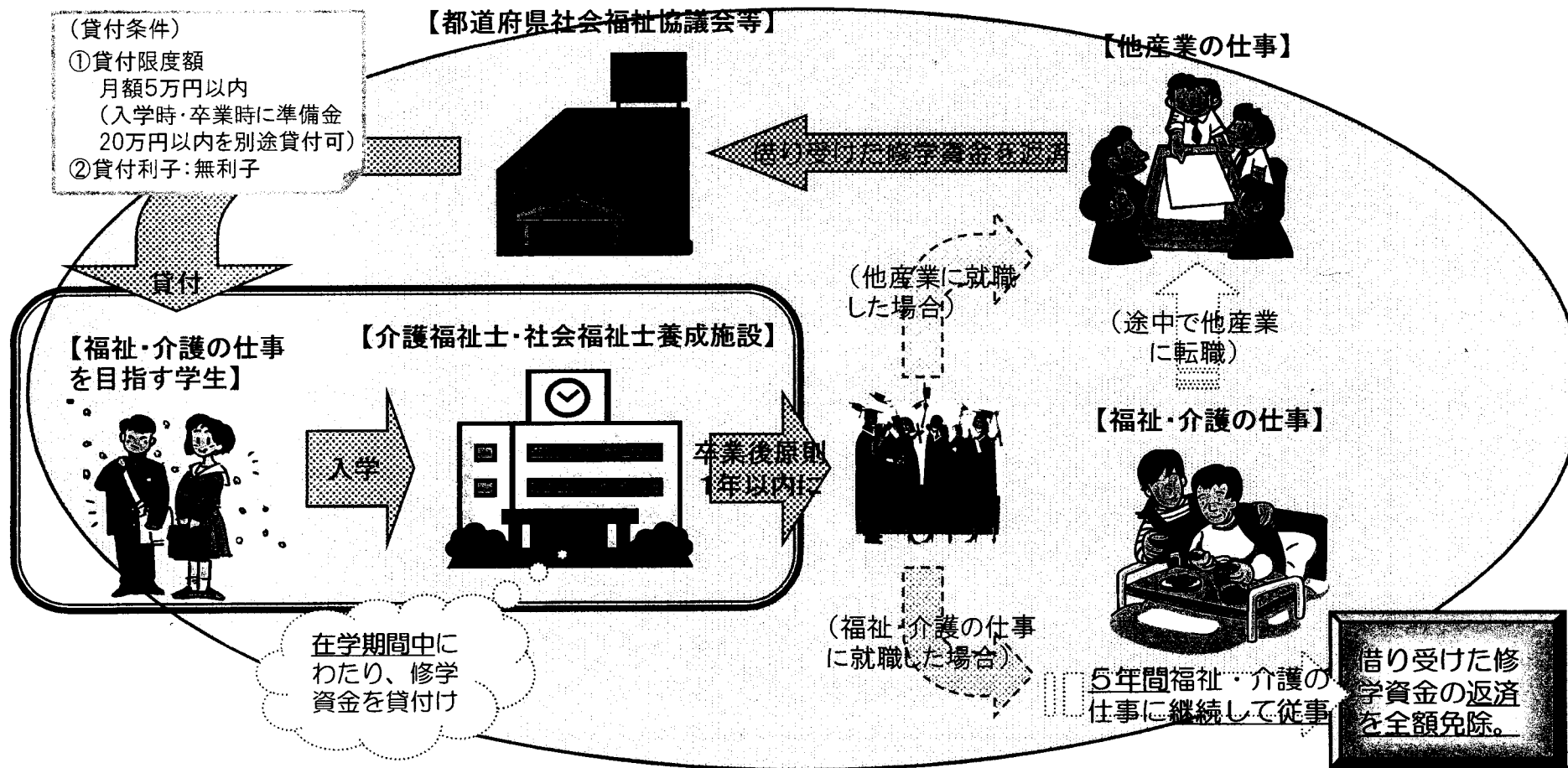
※ 3年分に相当する規模の貸付に係る原資を交付。

介護福祉士等修学資金貸付制度について

○ 平成20年度第2次補正予算において、介護福祉士・社会福祉士養成施設等への入学者に対し修学資金の貸付けを行う「介護福祉士等修学資金貸付制度」を大幅に拡充（3年相当分で320億円）。

この制度は、養成施設等に在学期間中1月5万円を限度に貸付けを行うとともに、養成施設等を卒業後、貸付けを受けた都道府県内で、5年間介護又は相談援助の業務に従事した場合は返還を免除。

（介護福祉士等修学資金貸付制度の仕組み）



① 進路選択学生等支援事業（平成20年度第2次補正予算で創設）

目的

○ 将来の福祉・介護人材を養成する介護福祉士・社会福祉士等養成施設においては、深刻な定員割れの状態にあり、このままでは、サービス提供を担う人材の確保やサービス水準の維持に支障を生ずるおそれがある。

※ 介護福祉士養成施設定員充足率(71.8%(平成18年度)→64.0%(平成19年度)→45.8%(平成20年度))

○ このため、養成施設に、専門員を設置し、次のような取組を通じ、若い世代や地域の人材確保を推進する。

(対象)

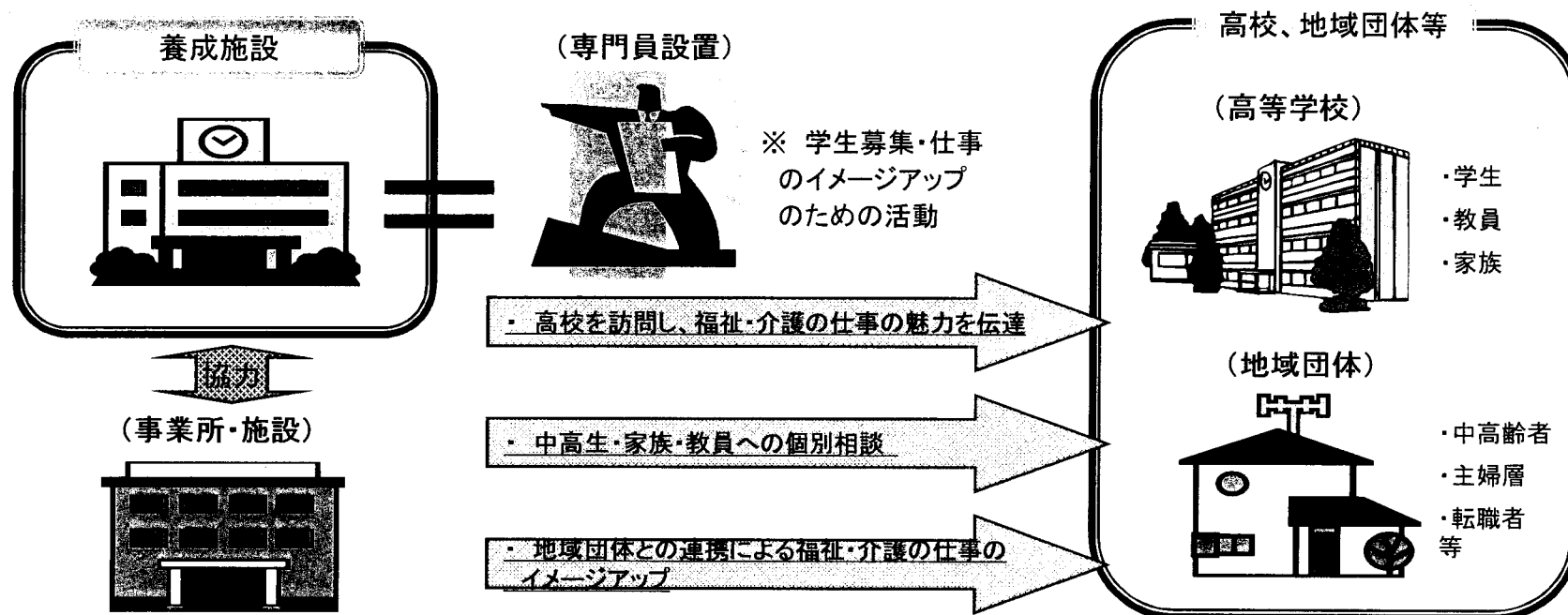
- ・ 中高生、家族、教員
- ・ 中高齢者、主婦層、転職者等
- ・ 地域団体・機関等

(活動内容)

- ・ 福祉・介護の仕事の魅力や実情を紹介
- ・ 就学・研修受講に向けて、個別に相談・助言・指導等を行う
- ・ 理解促進、意識啓発のための地域イベント、説明会等を開催

※ 定員充足率60%未満の養成施設(介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士)を対象。

【イメージ】

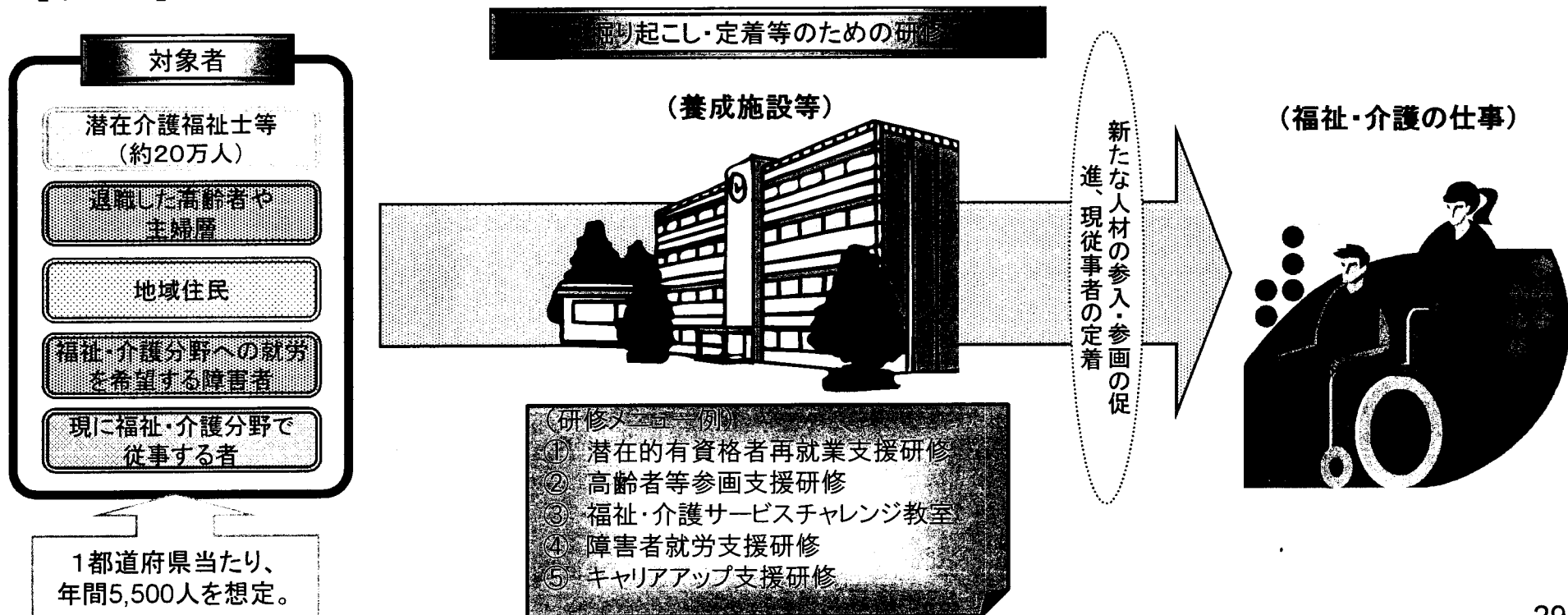


② 潜在的有資格者等養成支援事業（平成20年度第2次補正予算で創設）

目的

- 定員に余裕がある介護福祉士養成施設等の資源を活用し、
 - ① 潜在的な介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士の再就業を支援するための研修
 ※潜在的介護福祉士は約20万人以上存在（平成17年度）
 - ② いわゆる「団塊の世代」や主婦層の知識・能力を活かして参画を進めるための研修
 - ③ 地域住民に対し、福祉・介護サービスの意義や重要性を理解してもらうための研修
 - ④ 障害者の福祉・介護分野への就労を支援するための研修
 - ⑤ 職員のOFF-JTを行うことが困難な事業所に従事する者のキャリアアップを支援するための研修
- 等を行うことを通じ、福祉・介護分野への新たな人材の参入・参画を促進するとともに、現に従事する者の定着を支援する。

【イメージ】

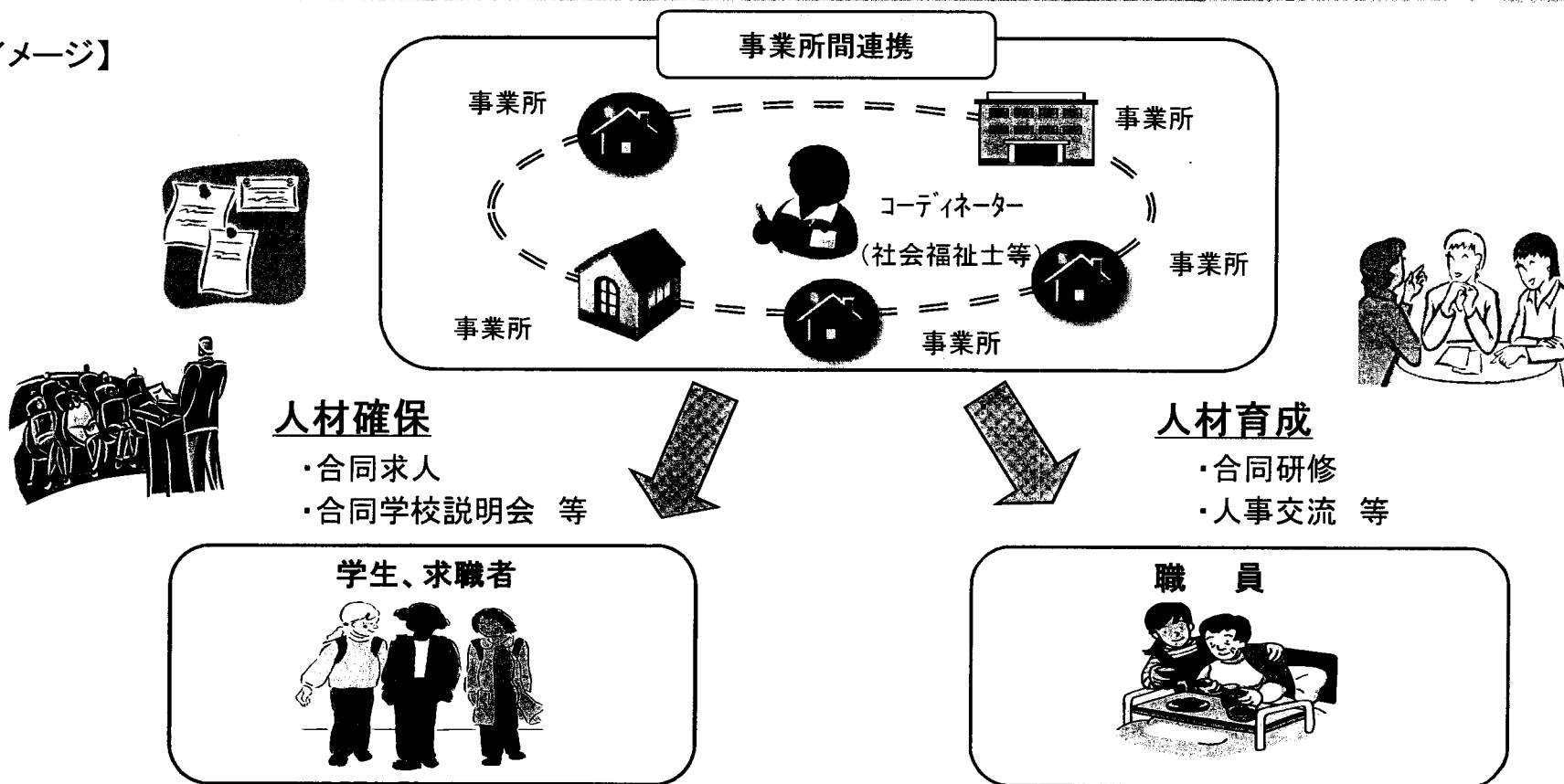


③ 複数事業所連携事業（平成20年度第2次補正予算で創設）

目的

- 在宅サービス事業所や小規模事業所は、効率性の問題により、求人や広報、研修等を自ら実施することに困難が多い。
- 景気動向に伴い他分野の採用が活発になる一方、福祉・介護分野では離職率が高く、特に小規模事業所ほど、その傾向が強くなっている。 ※1年間の離職率(平成20年財団法人介護労働安定センター調査)
 ……従業員数 9人以下 29.0%、10～49人 24.6%、50～99人 20.6%、100人以上 17.7%
- そこで、複数の事業所がネットワークを形成し、協同による求人活動、合同研修によるキャリア開発等を行い、事業所間連携による新たな経営モデルを通じ、人材の確保・育成を図る。

【イメージ】

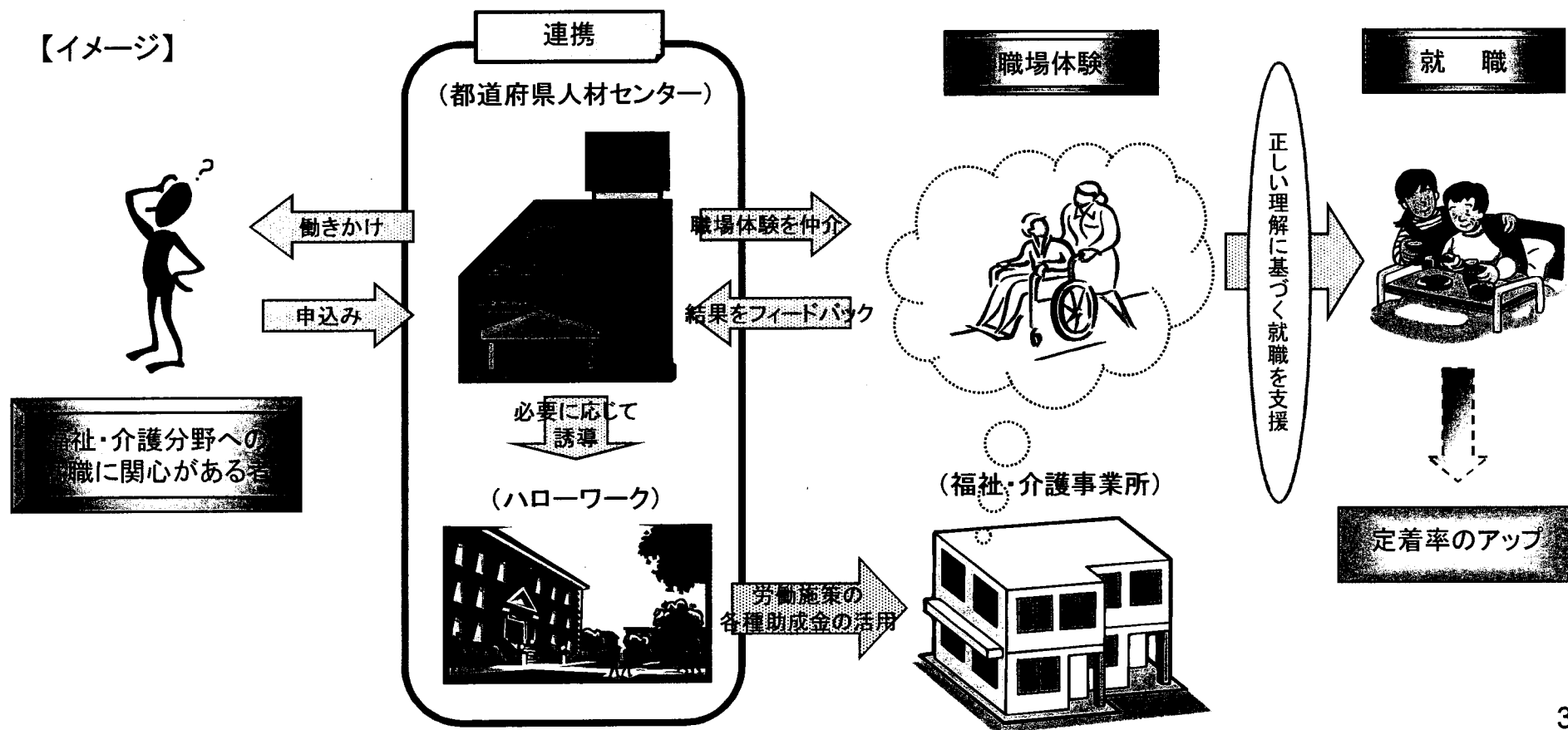


④ 職場体験事業（平成20年度第2次補正予算で創設）

目的

- 福祉・介護分野において、離職者の約75%が3年未満で離職している状況にあり、また、事業者の約5割が採用した者の質に満足していないなど、就職希望者が抱く職場のイメージと、事業者が求める人材像にギャップが生じているケースも多いと考えられる。（平成20年財団法人介護労働安定センター調査）
- このため、あらかじめ職場体験を行う機会を提供し、就職希望者には実際の職場の雰囲気やサービスを直接知ってもらい、事業者には就職希望者のパーソナリティを理解してもらうことにより、こうしたギャップを埋め、円滑な人材参入を促進する。
- こうした取組と併せて、労働施策（各種助成金の活用）との十分な連携を図ることにより、政策効果を高める。

【イメージ】



⑤ 福祉・介護人材定着支援事業（平成21年度予算で創設）

目的

- 福祉・介護分野においては、離職率が約22%と全産業の平均(約16%)を上回っており、これら離職者のうち、約75%が3年未満で離職している状況。(平成20年財団法人介護労働安定センター調査)
- このため、人材定着支援アドバイザー(仮称)を設置し、就職して間もない従事者等を個々にフォローアップし、職場の労働環境、人間関係等に関する相談に応じるとともに、その結果を事業者者にフィードバックすることを通じ、福祉・介護分野に従事する者の定着を支援する。

【イメージ】

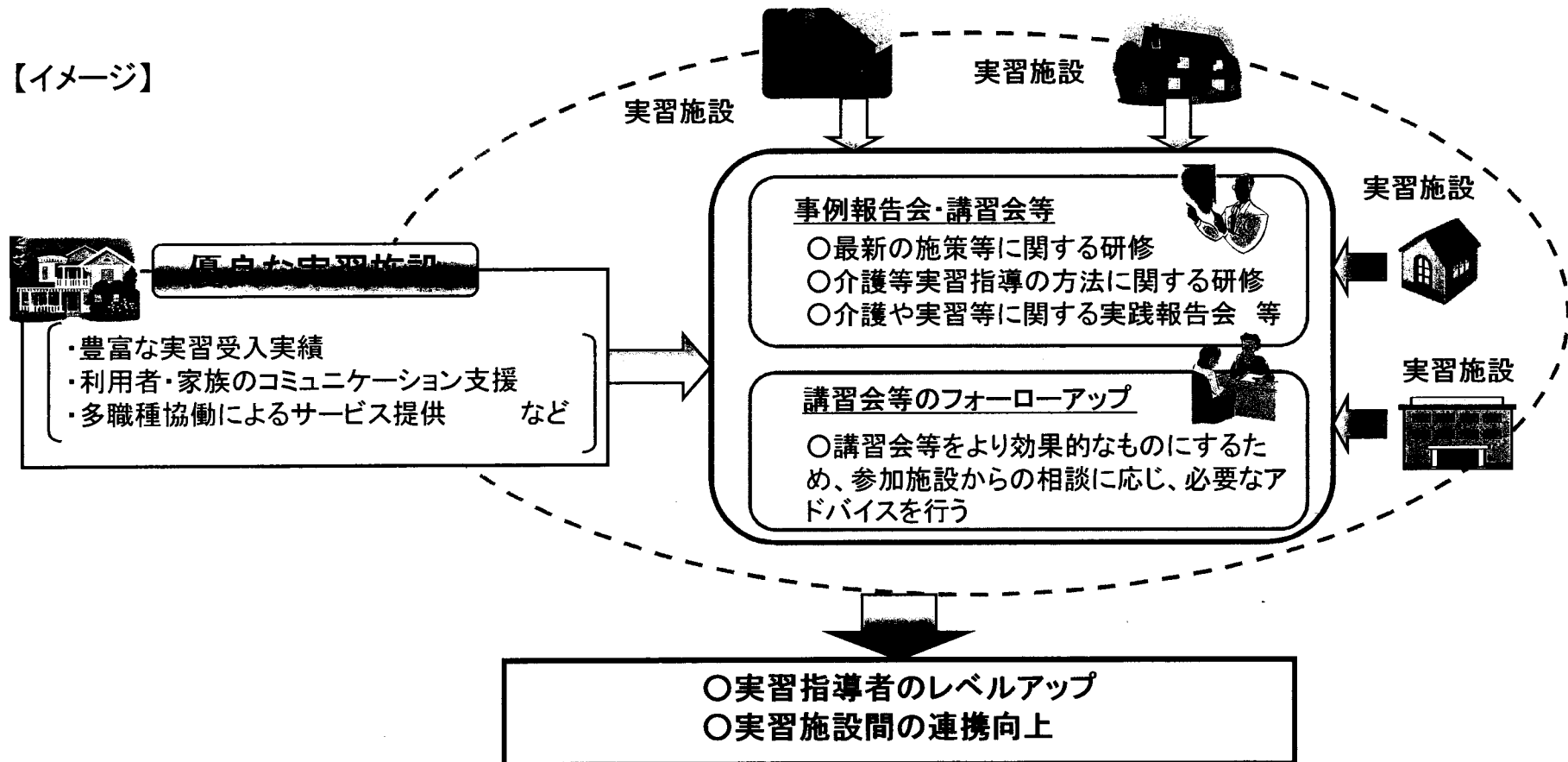


⑥ 実習受入施設ステップアップ事業（平成21年度予算で創設）

目的

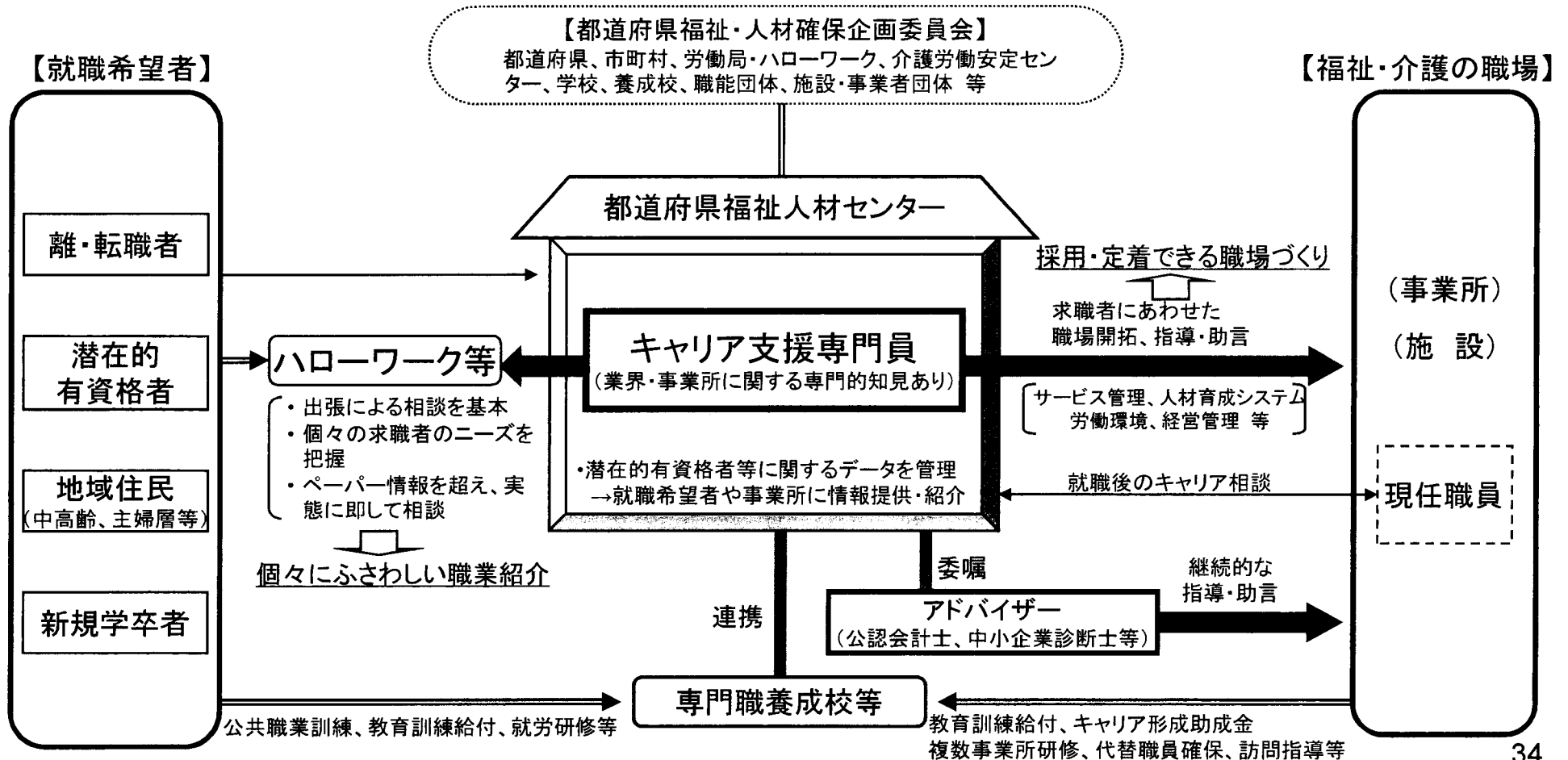
- 介護福祉士や社会福祉士の養成課程における実習は、実践を通じて学習する機会として、人材養成に当たり不可欠。
- 現在、実習施設指導者を養成する講習会はあるものの、その後のフォローアップは、それぞれの施設や実習指導者に委ねられている状況。
- このため、一定の要件を満たす優良な実習施設を中心として、他の実習施設に対し、実践事例報告会や講習会を開催すること等により、実習指導のレベル向上を図るとともに、実習施設間の連携を促進する。

【イメージ】



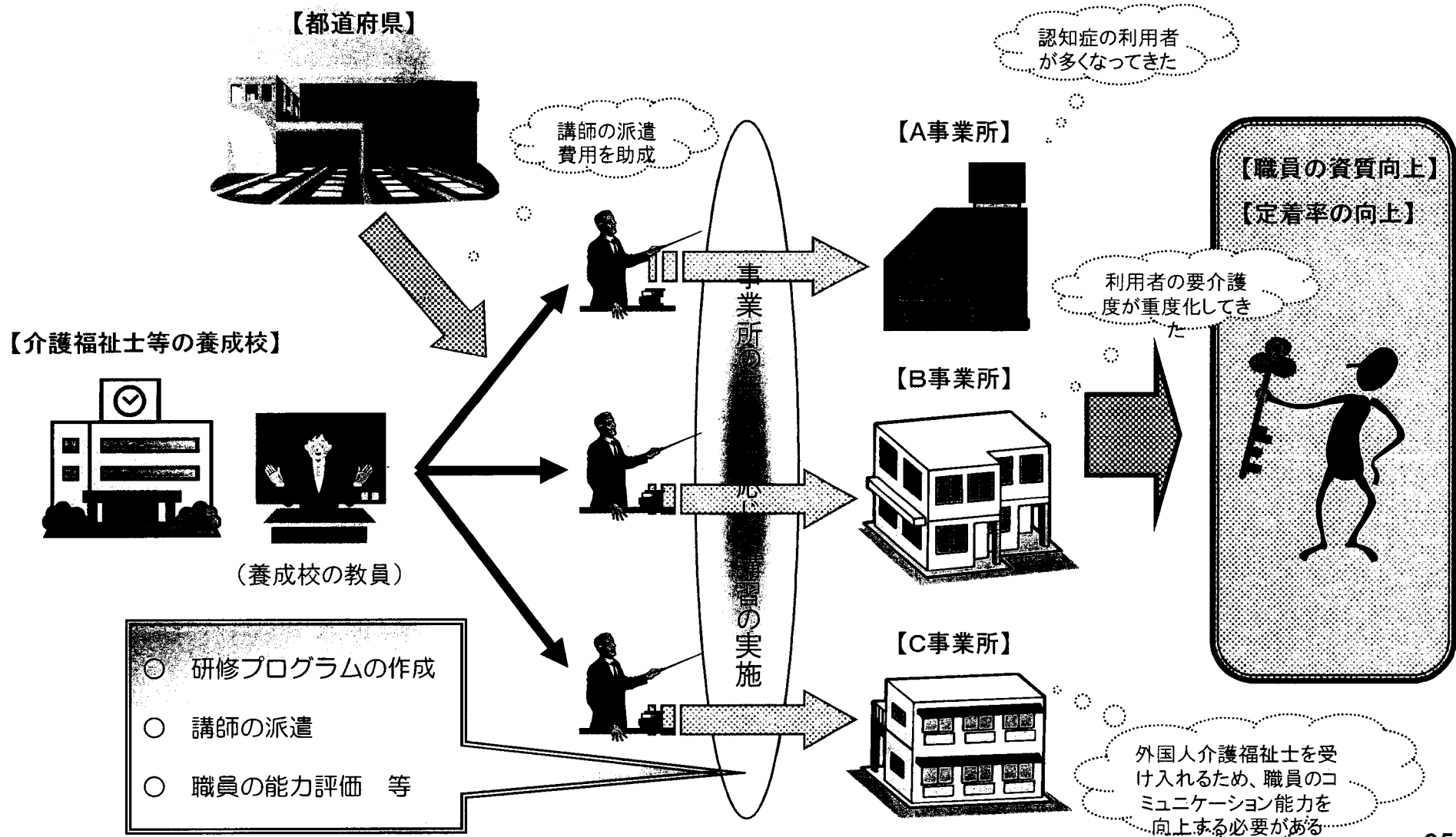
⑦ 福祉・介護人材マッチング支援事業（平成21年度補正予算で創設）

- 福祉・介護分野においては、個々の事業所の実状がわかりにくいこと、小規模事業所が多いことなどから、求職者が自分にふさわしい職場を見つけにくい状況。
- 事業所・施設では、労働環境整備が不十分であり、キャリア展望を示すことができていない状況。
- このため、都道府県福祉人材センターにキャリア支援専門員（仮称）を配置し、個々の求職者にふさわしい職場を開拓するとともに、働きやすい職場づくりに向けた指導・助言を行い、円滑な就労・定着を支援する。



⑧ キャリア形成訪問指導事業（平成21年度補正予算で創設）

○ 介護福祉士等の養成校の教員が、福祉・介護事業所を巡回・訪問し、介護技術等に関する研修を行うことにより、職員のキャリアアップや資質の向上及び定着を支援する。



7. 「働きながら資格をとる」介護雇用 プログラム

Ⅱ 具体的な対策

2. 「緊急雇用創造プログラム」の推進

(1) 3つの重点分野におけるプログラムの推進

成長分野における雇用促進のため、「働きながら職業能力を高める」
雇用プログラムの推進等に取り組む

〈介護雇用創造〉

① 「働きながら資格をとる」介護雇用プログラム

- ・ 求人ニーズが高い介護分野で、働きながら資格取得(介護福祉士、ホームヘルパー2級)ができるよう支援するプログラムを創設
- ・ 資格取得のための研修費用の手当及び1年又は2年の実践的な雇用経験の付与を可能にするため、「緊急雇用創出事業」の要件を緩和
- ・ 実習免除等の働きながら資格を取ることを容易にするための措置の導入等
- ・ 地方自治体に対して、①重点事業としての事業採択と事業の前倒し執行、

②介護サービス施設、事業者への積極的な周知を要請

～介護福祉士の養成を目指すコースの場合～

地方公共団体



※緊急雇用創出事業を、介護施設に委託

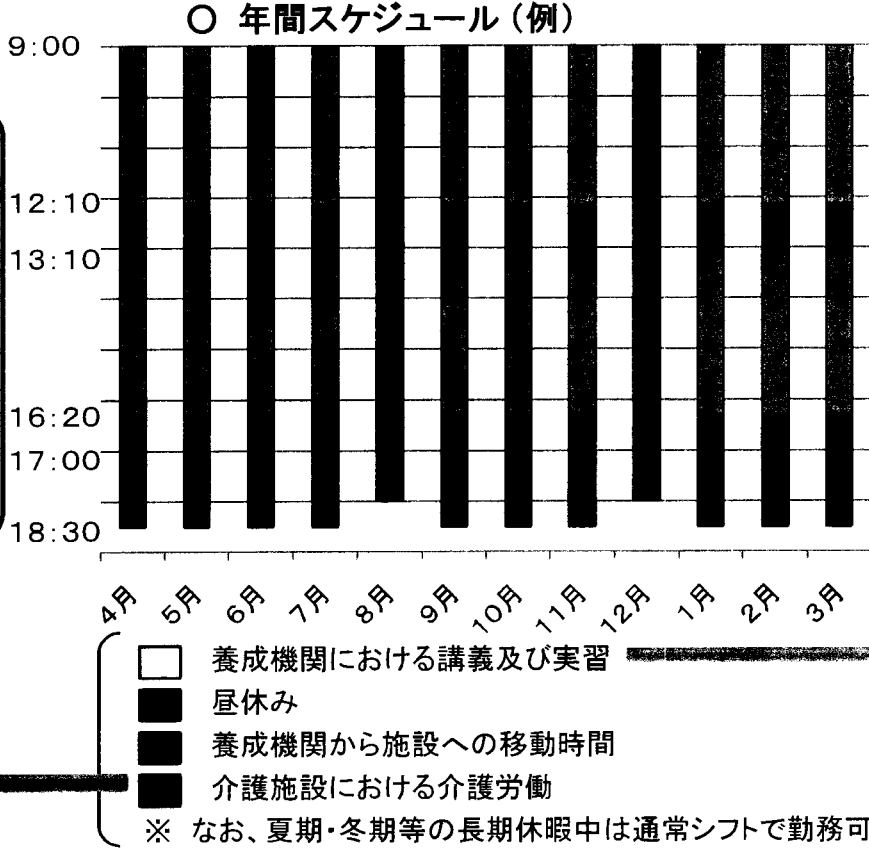
介護施設：離職失業者等を有期雇用契約(1年契約を更新して実質2年)にて雇入れ
 養成機関における講座受講とともに、施設における介護補働を業務指示
 委託事業費：講座受講中を含め、雇入れ期間中の対象者の賃金
 養成機関における受講料 等

介護施設

介護福祉士養成機関

- 通常通学时：養成機関における日課終了後、要介護者への夕食・入浴の世話などの介護労働
- 長期休暇時：一般職員と同様のシフトで勤務可能

- 雇用契約期間内に、給料を得ながら無料で、介護福祉士資格取得のための、通常の講座を受講する。
- 2年間で1800時間の講義(学科、実技及び実習)を受講する。



～ホームヘルパー2級の養成を目指すコースの場合～

地方公共団体

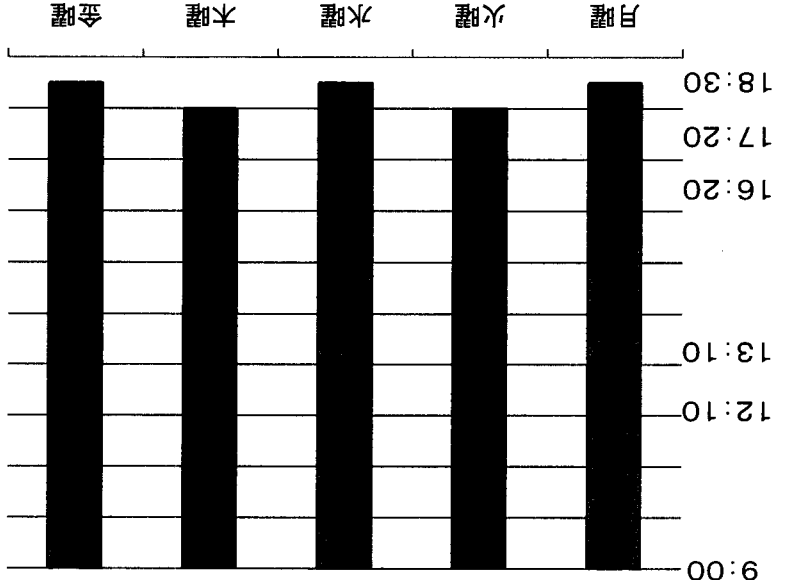
※緊急雇用創出事業を、介護施設に委託

介護施設：離職失業者等を有期雇用契約(1年以内)にて雇入れ
 養成機関における講座受講とともに、施設における介護労働を業務指示
 委託事業費：講座受講中を含め、雇入れ期間中の対象者の賃金
 養成機関における受講費用 等

ヘルパー2級養成機関

- 雇用契約期間内に、給料を得ながら無料でホームヘルパー2級取得のための、通常の講座を受講する。
- 130時間の講義(学科、実技及び実習)を受講。
 ※うち、実習30時間。
- カリキュラムについては、
 ・週1回通学、4ヶ月程度
 ・週3回通学、3ヶ月程度
 ・週5回通学、2ヶ月程度
 等、様々な講座が開講されている。

○ 講座受講中の週間スケジュール(例)



○通常通学時：養成機関における
 日課終了後、要介護者への
 夕食・入浴の世話などの介
 護労働
 ○休講日及び受講終了後
 ：一般職員と同様のシフトで
 勤務可能

介護施設

※ なお、夏期・冬期等の長期休暇中は通常シフトで勤務可能

養成機関から施設への移動時間
 昼休み
 養成機関における講義及び実習