



21年度 介護労働者に対する施策の動向

平成21年5月26日(火)

厚生労働省 職業能力開発局 能力開発課

【 目 次 】

21年度 介護労働者に対する施策の動向

- 1 労働市場の状況・介護労働者の就業状況・・・P2
- 2 介護報酬の改定・・・P3～8
- 3 雇用管理改善等に関する取組・・・P9～13
- 4 能力開発に関する主な取組・・・P14～15
- 5 今後の取組（平成21年度補正予算（案）関係）・・・P16～24

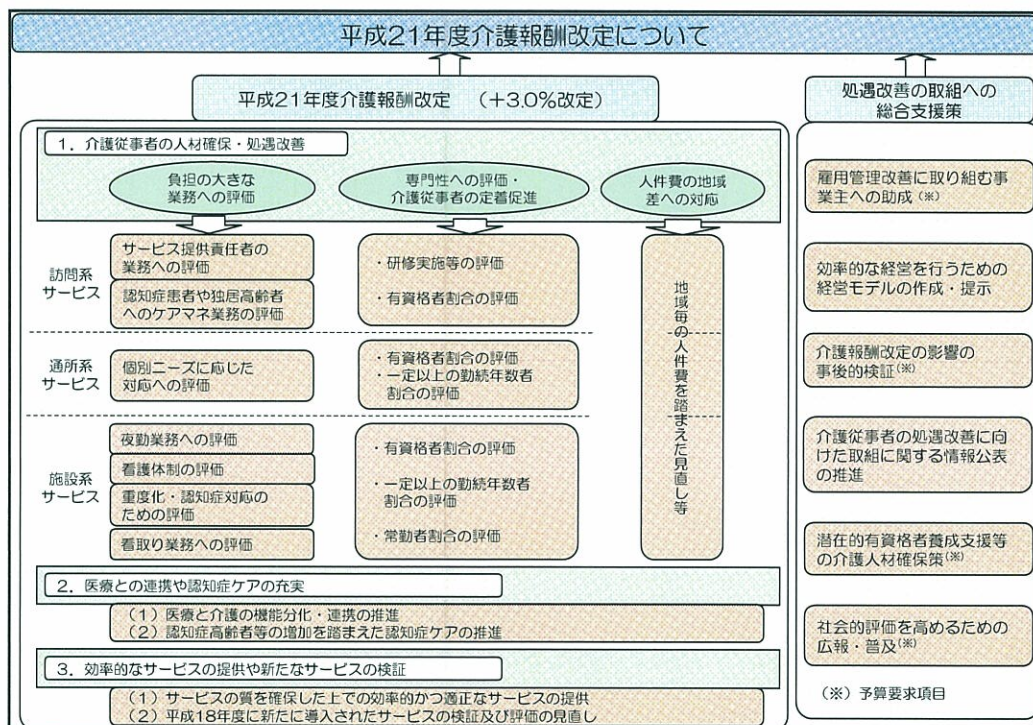
1 介護労働市場の状況・介護労働者の就業状況

- 介護労働者は**年々増加傾向**
 - 平成12年の約55万人から平成18年で約117万人と約2.1倍に増加
平成26年には140万～160万人の介護労働者が必要(試算)
- 全職業と比較して**高い有効求人倍率**(介護関連職種)
 - 平成20年度では、全職業(常用(含むパート))で0.73倍に対し、介護関連職種2.20倍
- **女性**の占める割合が高い(介護従事者の**約8割**)
- 訪問系では**非正社員**の占める割合が**約7割**
- **高い入職率と離職率**(入職率**約27%**、離職率**約22%**)
 - 介護職員数112万人(05年)にかけると、年間約31万人が新しく事業所・施設に入職し、約24万人が離職(他の介護事業所への転職を含む)。
- 全労働者平均と比較して**低い給与水準**
- **潜在的有資格者等**が多数存在
 - 介護福祉士47万人のうち福祉・介護サービスに従事しているのは約27万人
(平成17年現在)

2

2 介護報酬の改定

3



介護従事者の人材確保・処遇改善について	
○ 質の高い介護サービスを安定的に提供する観点から、介護従事者の処遇改善を進めるとともに経営の安定化を図るため、平成21年度介護報酬改定において次の措置を講じる。	
1 負担の大きな業務への評価	各サービスの特性に応じ、夜勤業務など負担の大きな業務に対して的確に人材を確保するための評価
① 訪問介護 ○ 初回時や緊急時の訪問といったサービス提供責任者の労力が特にかかる場合を評価。 ② 通所介護(デイサービス) ○ 常勤の理学療法士等を配置し、個別機能訓練計画に基づき、利用者の多様なニーズに対応する複数の機能訓練メニューを提供する場合を評価。 ③ 居宅介護支援(ケアマネジャー) ○ 特に労力を要する認知症高齢者等、独居高齢者及び初回に係るケアマネジメントについて評価。 ④ 介護保険施設(介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設) ○ 夜間において、基準を上回る職員配置を行っている施設を評価(三施設)。 ○ 常勤の看護師や基準を上回る看護職員を配置している介護老人福祉施設を評価。 ○ 介護老人保健施設において、看取りを評価。	

2 介護従事者の専門性への評価・定着促進

介護従事者のキャリアアップの推進と早期離職を防止して、定着を促進するための評価

① 訪問系サービス(訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護 等)

- 一定の研修を実施している事業所を評価。
- 有資格者(介護福祉士等)が一定割合以上いる事業所を評価。

② 通所系サービス(デイサービス、通所リハ 等)

- 有資格者(介護福祉士)が一定割合以上いる事業所を評価。
- 3年以上の勤続年数のある者が一定割合以上いる事業所を評価。

③ 施設・居住系サービス(特養、老健、介護療養病床、グループホーム 等)

- 有資格者(介護福祉士)が一定割合以上いる事業所を評価。
- 常勤職員が一定割合以上いる事業所を評価。
- 3年以上の勤続年数のある者が一定割合以上いる事業所を評価。

3 人件費の地域差への対応

介護従事者の賃金の地域差を地域区分の見直し等により適切に評価

① 地域区分の見直し(都市部への対応)

- 都市部における地域区分毎の1単位当たりの報酬単価(原則:1単位10円)を見直す。
(例) 東京23区における介護報酬1単位当たりの単価
・ 訪問介護:10.72円→11.05円 ・ 特養:10.48円→10.68円

② 小規模事業所への対応(中山間地域への対応)

- 中山間地域等一定の地域に所在する小規模事業所が行う訪問介護等のサービスについて、現行の特別地域加算(15%加算)に加え、新たに10%加算を新設。
- 事業所が通常の事業の実施地域を越えて中山間地等に居住する者にサービスを提供した場合に5%を加算。

6

医療と介護の連携・機能分化の推進について

○ 介護が必要となっても住み慣れた地域で自立した生活を続けることができるよう、医療と介護の継ぎ目のないサービスを効果的に利用できるようにする観点から、例えば、次の措置を講じる。

① 通所リハビリテーション

- 医療保険から介護保険に移行してもニーズに合ったサービスを継ぎ目なく受けることができるよう、短時間、個別のリハビリテーションについての評価を新設する。
- 診療報酬で脳血管等疾患リハビリテーション等を算定している医療機関は、通所リハビリテーション事業所の指定があったものと見なすことにより、利用者のアクセスを向上させる。
- 早期かつ集中的なリハビリテーションをさらに充実する観点から短期集中リハビリテーション実施加算について評価を見直すとともに、算定を3か月以内に限定する。また、3か月以降の個別リハビリテーションの評価を新たに行う。

② 訪問看護

- ターミナルケアの充実を図るため、ターミナルケア加算を引き上げる。
- 同時に2人の職員が1人の利用者に対して訪問看護を行った場合について、新たに評価を行う。

③ 居宅療養管理指導

- 居宅療養している要介護者等やその家族の療養上の不安・悩みを解決し、円滑な療養生活を送ることを可能とするため、看護職員による相談等に対する評価を新設する。

④ 居宅介護支援(ケアマネジャー)

- 入院時や退院・退所時に、病院等と利用者に関する情報共有等を行う際の評価を新設する。

⑤ 特定施設

- 利用者の健康状態について、協力医療機関又は主治医に対して定期的に情報提供を行う場合の評価を新設する。

⑥ 介護療養型老人保健施設

- 療養病床再編の円滑な推進を図るため、療養病床から転換の受け皿として、入所者に対する適切な医療サービスの提供が可能となるよう、医薬品費・医療材料費や医師によるサービス提供といった医療サービスに要するコスト、要介護度の分布といった実態を踏まえ、報酬を引き上げる。

7

認知症高齢者等の増加を踏まえた認知症ケアの推進について

- 「認知症の医療と生活の質を高める緊急プロジェクト」報告を踏まえ、認知症高齢者等やその家族が住み慣れた地域での生活を継続できるようにするとともに、認知症ケアの質の向上を図る。

① 認知症対応型共同生活介護(グループホーム)

- グループホームを退居する利用者が地域での生活に円滑に移行できるように相談援助する場合や、利用者の重度化に伴う看取り対応に対する評価。

② 認知症短期集中リハビリテーションの拡充(介護老人保健施設、介護療養型医療施設、通所リハ)

- 利用対象者をこれまでの軽度者に加え中等度・重度者に拡大するとともに、対象事業所を介護老人保健施設のほか、介護療養型医療施設及び通所リハビリテーション事業所に拡大。

③ 認知症の行動・心理症状(BPSD)への対応(短期入所系サービス、グループホーム)

- 家族関係等が原因で認知症の行動・心理症状(BPSD)が出現したため、在宅生活が困難になった者をショートステイにより緊急に受け入れた場合を評価。

④ 若年性認知症対策(施設系、短期入所系、通所系、グループホーム)

- 65歳未満の若年性認知症患者を受け入れ、本人やその家族の希望を踏まえた介護サービスの提供を評価。

⑤ 専門的な認知症ケアの普及(施設系サービス、グループホーム)

- 認知症介護について一定の経験を有し、国や自治体の実施又は指定する認知症ケアに関する専門研修を修了した者が介護サービスを提供する場合を評価。

3 雇用管理改善等に関する取組

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21年度予算 159億円)

<介護関係助成金の概要>

1 介護人材確保職場定着支援助成金(116.8億円)【新規】

- **介護基盤人材確保等助成金(18.2億円)**(経過措置分を含む。)
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(訪問介護員(1級)等の資格を有し、実務経験が1年以上ある者等)を雇い入れた場合に助成。
☆ 助成内容: 特定労働者1人当たり6箇月で70万円まで助成。

- **介護未経験者確保等助成金(98.6億円)**
【平成20年度第1次補正により12/1から実施した分及び20年度第2次補正による拡充分を含む。】
介護サービスに従事する者として、介護関係業務の未経験者(新規卒卒者を除く。)を雇用保険一般被保険者(短時間労働者を除く。)として雇い入れた場合に助成。
☆ 助成内容: 6箇月以上定着した場合に、未経験者1人当たり25万円まで、さらに6箇月以上定着した場合、合わせて1年間で50万円(いわゆる年長フリーター等(25才以上40歳未満)の場合は100万円)まで助成。

2 介護労働者設備等整備モデル奨励金(18.8億円)【新規】(平成20年度第2次補正による拡充分を含む。)

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250万円まで)。

3 介護雇用管理制度等導入奨励金(2億円)【新規】

介護関係事業主が、キャリアアップ、処遇改善等のための各種人事管理制度を導入(既存の制度の見直しを含む。))し、かつ、採用・募集、健康管理等の雇用管理改善事業を実施した場合に、その費用の一部を助成。
☆ 助成内容: 各種人事管理制度の導入(10/10)、それ以外は経費の1/2を助成(合計額上限100万円まで)。

10

4 介護雇用管理改善推進委託事業(6.8億円)【新規】

介護関係事業主団体や市町村等に対して、人材確保対策や雇用管理改善対策、イメージアップ対策のための事業を委託(企画提案型)。

- ☆ 委託内容: 全国的なモデル事業に対しては上限3千万円、地域の事業主団体等が行う取組に対しては上限500万円を委託(1事業当たり)。

◎介護分野における労働力需給調整機能の整備、強化 「福祉人材確保重点対策事業」の推進等による福祉人材確保対策の強化(7.4億円)【新規】

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、指導等により、福祉・介護サービス分野の人材確保対策を強化する。

◎雇用管理の改善のための相談援助事業(4.9億円)

介護労働安定センターの支部に介護労働サービスインストラクターを配置し、雇用管理の改善等についての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による専門的な相談援助や介護労働者の実態調査、雇用管理者講習等を実施。

11

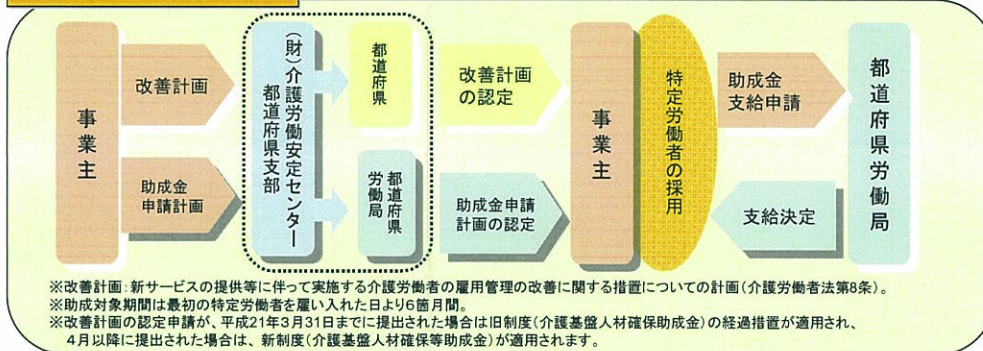
介護基盤人材確保等助成金

1. 概要

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(ただし、1事業主につき3人まで)。

(※)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

2. 支給までの主な流れ



※ この資料は、制度の概要を説明したものです。

支給要件等の詳細については、平成21年4月1日以降、最寄りの(財)介護労働安定センター都道府県支部又は都道府県労働局にお問い合わせください。

12

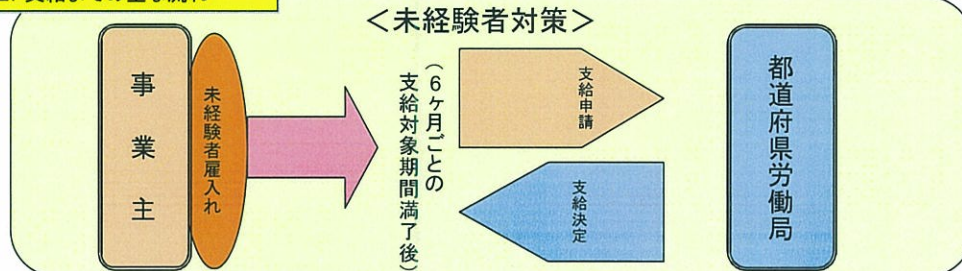
介護未経験者確保等助成金

1. 概要

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(ただし、短時間労働者を除く。)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、合わせて50万円まで助成。(平成20年12月1日より実施)。

また、平成20年度第2次補正予算の成立により制度を拡充し、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. 支給までの主な流れ



※ この資料は、制度の概要を説明したものです。

支給要件等の詳細については、平成20年12月1日以降、最寄りの都道府県労働局に、お問い合わせください。

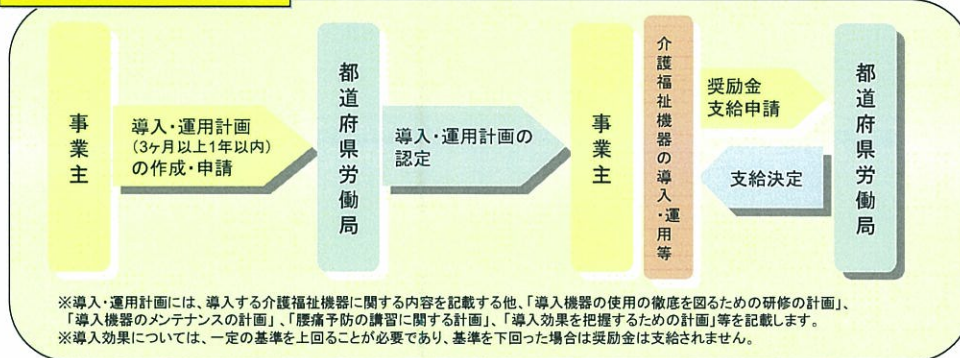
13

介護労働者設備等整備モデル奨励金

1. 概要

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)について、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・運用した場合に、所要経費の1/2を助成(上限250万円まで)。

2. 支給までの主な流れ



※ この資料は、制度の概要を説明したものです。

支給要件等の詳細については、平成21年2月6日以降、最寄りの都道府県労働局に、お問い合わせください。

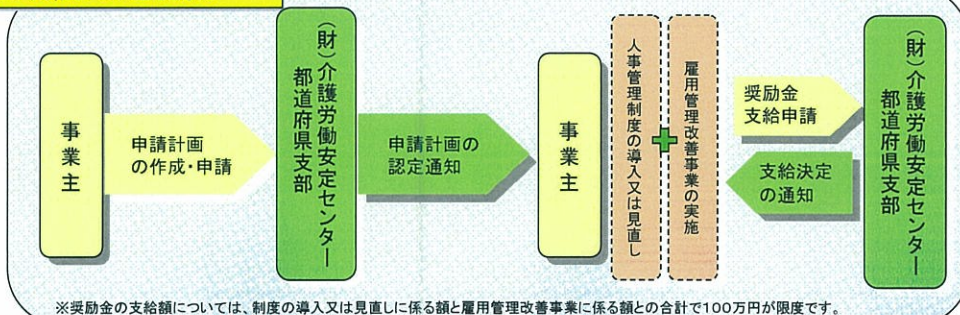
14

介護雇用管理制度等導入奨励金

1. 概要

介護関係事業主が、キャリアアップ、処遇改善等のための各種人事管理制度の導入又は見直しを行い、かつ、採用・募集、健康管理等の雇用管理改善事業を実施した場合に、当該制度の導入等に要した費用に雇用管理改善事業に要した費用の2分の1に相当する額を加えた額を助成。(上限100万円)。

2. 支給までの主な流れ



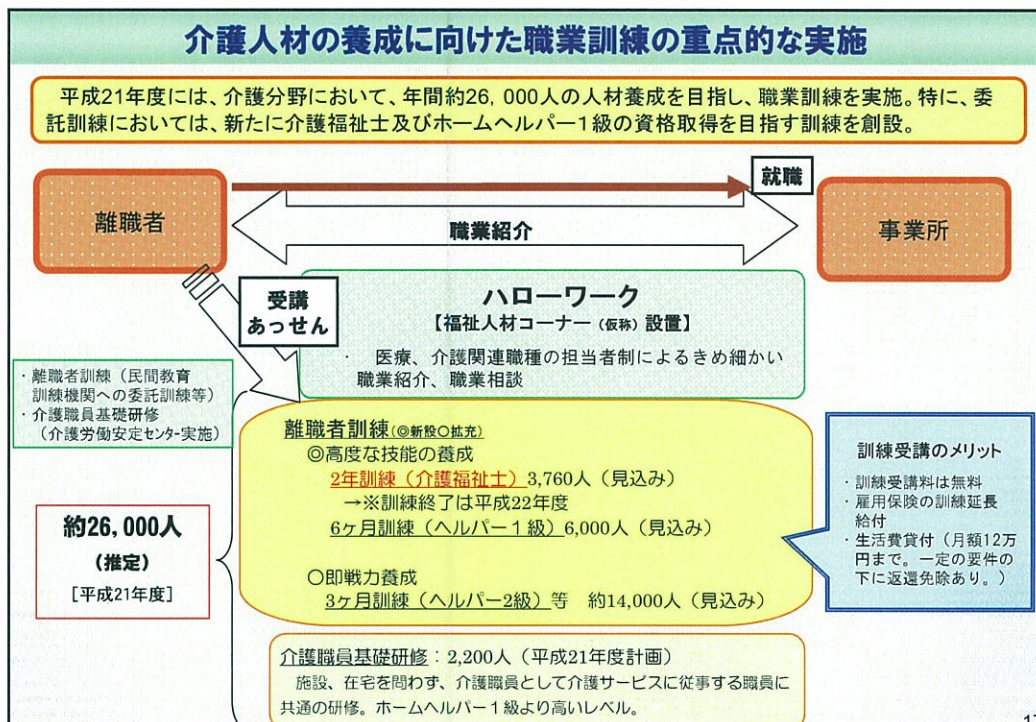
※ この資料は、制度の概要を説明したものです。

支給要件等の詳細については、平成21年4月1日以降、最寄りの(財)介護労働安定センター都道府県支部にお問い合わせください。

15

4 能力開発に関する主な取組

16



5 今後の取組

平成21年度補正予算(案)関係

18

介護分野における経済危機対策（平成21年度補正予算（案））

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

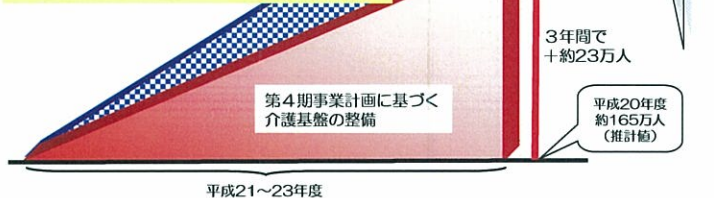
特養・老健・グループホーム・小規模多機能事業所など介護拠点の緊急整備を通じた雇用の創出

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



【介護職員等の処遇改善・養成】

①介護職員処遇改善交付金（仮称）

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すすめている第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年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。

19

介護職員処遇改善交付金（仮称）

(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（仮称）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、補正給付を含まない。

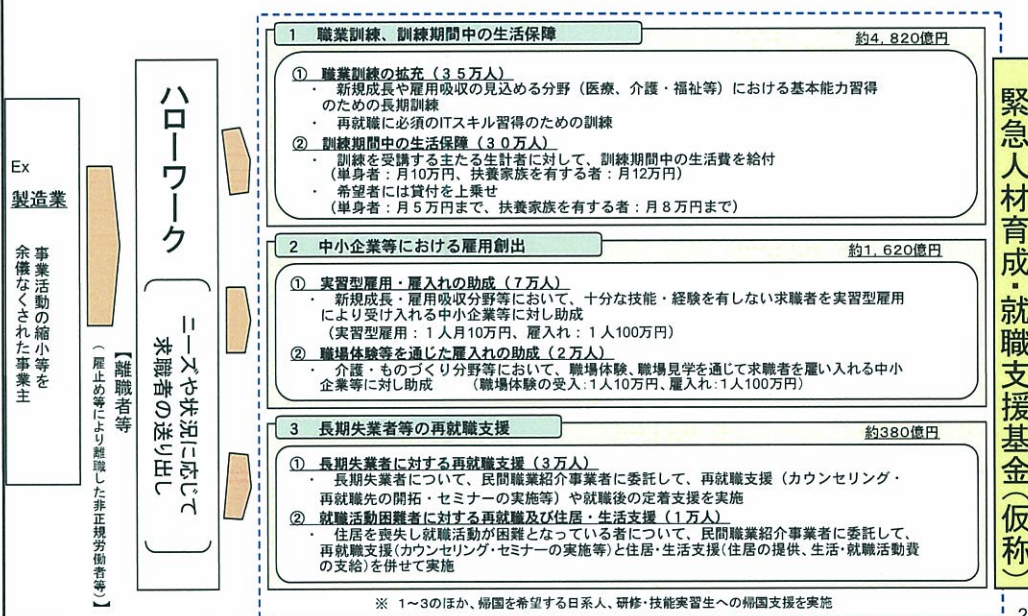
- (4) 事業規模 合計約3,975億円（介護職員（常勤換算）1人当たり月額1.5万円の賃金引上げに相当する額）
※21年度は地方における準備等を勘案し、21年10月サービス分からの実施を予定し、2.5年分を予算計上

20

緊急人材育成・就職支援基金（仮称）の概要

7,000億円

- 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。



21

介護拠点等の緊急整備

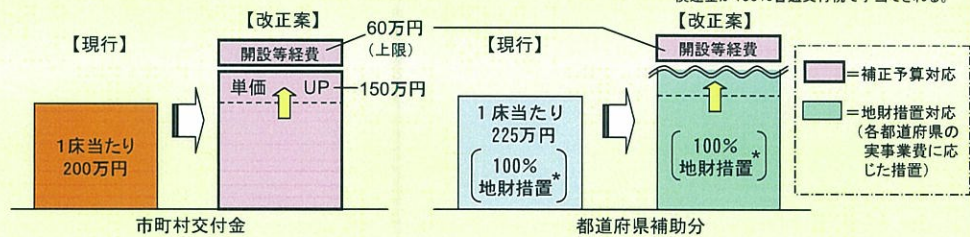
(1) 目的

地域の介護ニーズに対応するため、地域密着型サービスの整備に係る既存交付金(市町村交付金)の拡充、施設整備に係る都道府県による補助金に対する地方財政措置の拡充等を通じて、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等を緊急に整備する。

(2) 助成対象となる介護拠点

- ① 市町村交付金の拡充により対応する介護拠点
小規模(定員29人以下)特別養護老人ホーム、小規模老人保健施設、小規模ケアハウス、認知症高齢者グループホーム、小規模多機能型居宅介護事業所
- ② 都道府県補助に対する地方財政措置の拡充により対応する介護拠点
大規模(定員30人以上)特別養護老人ホーム、大規模老人保健施設、大規模ケアハウス

(3) 助成のスキーム(特別養護老人ホームの場合)



- ※ 大都市部等における用地確保を後押しするため、定期借地権の一時金に対して助成する。
 ※ (独)福祉医療機構の融資の拡充(融資率の拡大(90%)、当初5年間の利率引き下げ(財投▲0.5%))についても検討。

(4) 事業規模 合計約3,011億円(3年分)

22

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。

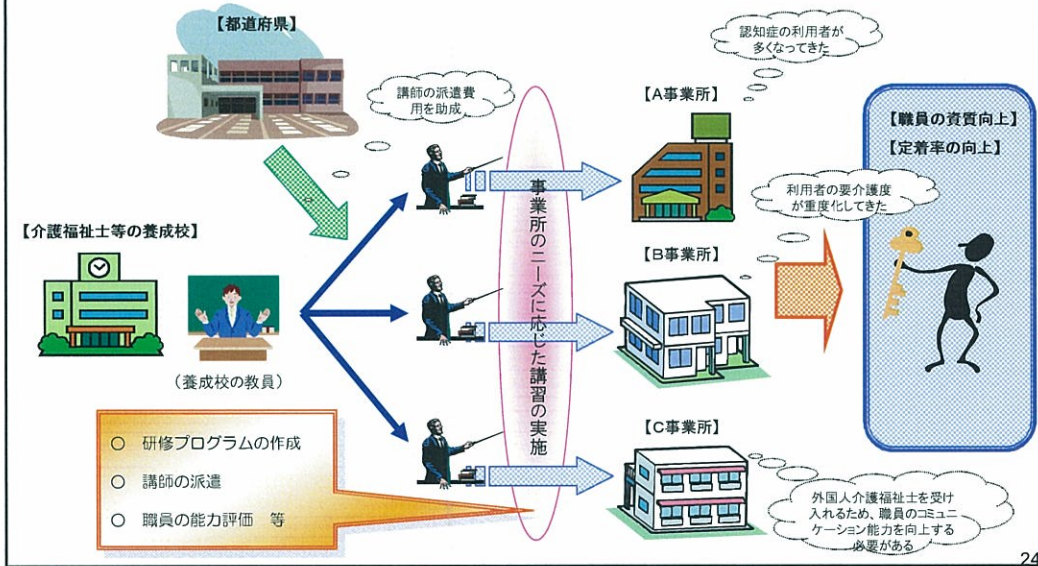
(2) 事業内容等

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)

23

キャリア形成訪問指導事業

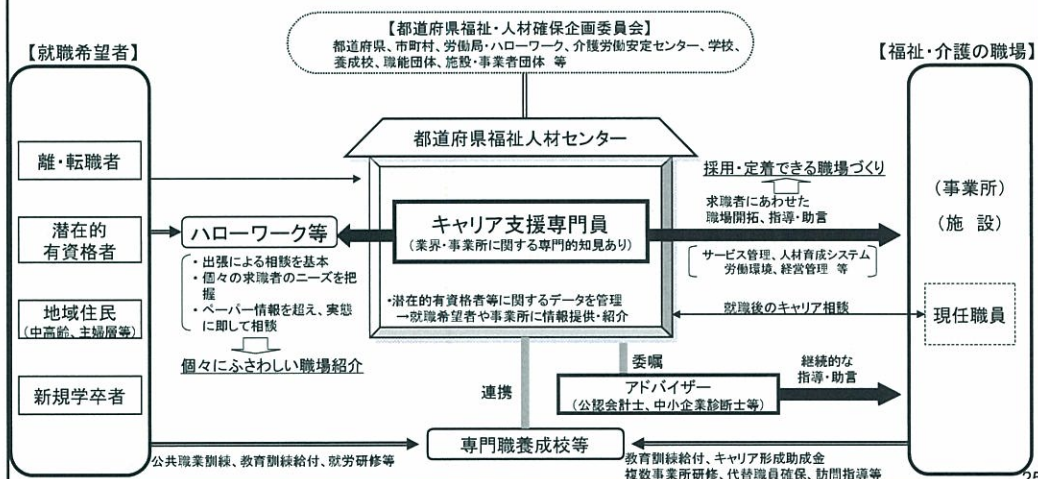
- 介護福祉士等の養成校の教員が、福祉・介護事業所を巡回・訪問し、介護技術等に関する研修を行うことにより、職員のキャリアアップや資質の向上及び定着を支援する。



24

福祉・介護人材マッチング支援事業

- 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。



25