

介護人材の確保・介護現場の革新

令和元年7月26日
厚生労働省老健局

現状・課題

(人手不足の現状)

- 介護関係職種の有効求人倍率は、平成30年度は3.95倍と、全職業（1.46倍）より2ポイント以上高い。都道府県別に見ても、全都道府県で2倍を超えている状況（本年4月時点）。
- また、介護サービス事業所における人手不足感は強くなってきており、約7割の事業所が従業員の不足感を感じているとの調査結果。そもそも「採用が困難である」ことを不足の理由に挙げる割合が高い。

(2025年に向けた介護人材ニーズ)

- こうした状況のなか、第7期計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要を見ると、2020年度末には約216万人、2025年度末には約245万人が必要。2016年度の約190万人に加え、2020年度末までに約26万人、2025年度末までに約55万人、年間6万人程度の介護人材を確保することが必要。

(介護職員の離職率等)

- 介護職員の離職率は低下傾向にあるが、産業計（平成29年度：14.9%）と比べて、やや高い水準（平成29年度：16.2%）となっている。
- 介護職員の離職率を事業所別に見ると、バラツキが見られ、10%未満の事業所が約4割である一方、離職率が30%以上と著しく高い事業所も約2割存在する。
- 介護関係職種が仕事をやめた理由として、雇用管理に関わる事が上位となるほか、仕事と家庭の両立に関わる事、処遇に関わる事も挙げられている。
 - ・「職場の人間関係」（20%）、「法人・事業所の理念や運営のあり方に対する不満」（17.8%）
 - ・「結婚・出産・妊娠・育児」（18.3%）、「家族の介護・看護」（4.6%）
 - ・「将来の見込みが立たない」（15.6%）、「収入が少なかったため」（15%）

現状・課題

(介護職員の処遇等)

- 介護職員の勤続年数や賃金の状況等について、産業全体と比較すると、勤続年数が短く（産業計の10.7年に対して6.4年）、賃金も低い傾向にある（産業計の36.6万円に対して27.4万円）。
介護職員の平均勤続年数について、産業全体や、看護師や介護支援専門員等の他の職種と比較すると、30～34歳までは概ね変わらないが、35歳以上では短い傾向にある。また、離職者の勤続年数で見ると、勤続3年未満である場合が6割を超えており、小規模の事業所ほど離職者の勤続年数が短い傾向にある。
- 介護関係職種の約半数（介護職員の48%、訪問介護員の55.9%）は残業のない職場に勤務しているが、週10時間以上残業している職員も一定数見られる（介護職員の3.2%、訪問介護員の3.5%）。
また、施設系（入所）・居住系の職員の6～7割は深夜勤務があり、月平均5回程度となっている。介護職員（通所系も含む）の約半数（46.2%）は深夜勤務があり、平均回数は5回となっている。
- 介護職については肯定的なイメージもある一方で、「夜勤などがあり、きつい仕事」、「給与水準が低い仕事」、「将来に不安がある仕事」など、一面的な見方が流布され、マイナスイメージが生じており、人材の参入の阻害要因となっているとの指摘がある。

現状・課題

(介護人材確保に向けた取組)

- このため、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上など、総合的な介護人材確保対策を実施。

①介護職員の処遇改善

これまで介護職員を対象に、平成21年4月以降5度にわたり、キャリアパス要件や職場環境等要件等を設けながら処遇改善に取り組んできている。

また、本年10月の消費税率引上げに合わせ、これまでの処遇改善に加え、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない水準を目指し、公費1000億円、総額2000億円を投じ、更なる介護職員の処遇改善を行うこととしている。

具体的には、介護職員が長く働き続けられるよう、経験・技能のある介護職員に重点化を図りながら介護職員の処遇改善を進め、その趣旨を損なわない程度で、介護職以外の職員も一定程度処遇改善を可能とすることとしている。

②多様な人材の確保・育成

都道府県や社会福祉協議会、関係団体が実施主体となって、国からの補助や地域医療介護総合確保基金を活用しながら、介護職を目指す学生の修学や介護分野への就労支援に加え、元気高齢者をはじめ介護未経験者に対する介護業務の入門的な研修の実施・受講者と事業所とのマッチングなど、介護人材のすそ野を拡げ、多様な人材の参入を促進する取組を進めている。

現状・課題

③離職防止・定着促進・生産性向上

- ・ 職場の人間関係や事業所の理念・運営等への不満が介護職員の離職につながることを踏まえれば、定着促進には、介護職員の負担軽減や人事・労務管理の見直しなど雇用管理の改善が重要であり、介護福祉機器の導入や賃金制度の整備などの雇用管理改善に取り組んだ事業主への助成、雇用管理に関する相談援助等を行っている。また、人材育成や就労環境等の改善につながる介護事業者の取組について都道府県において認証する制度を推進している。さらに、職場内外での身体的・精神的暴力やセクシャルハラスメント等が生じている中、ハラスメントのない労働環境を構築すべく、「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」を本年3月に作成。
- ・ 仕事と家庭の両立支援の観点からは、地域医療介護総合確保基金を活用し、事業所内保育や子育て支援のための代替職員の確保への支援に取り組んでいる。
- ・ 介護ロボット・ICTの活用、「生産性向上に資するガイドライン」による業務改善・生産性向上等に取り組んでいる。

④介護職の魅力向上

介護の仕事の魅力発信のための福祉・介護の体験型イベントの実施に加えて、若年層、子育てを終えた層、アクティブシニア層に対して、それぞれ個別のアプローチにより、介護のイメージ転換を図っている。

⑤ 外国人材の受入環境整備

国内人材確保の取組を行っても、なお、不足する人材の確保を図るため、本年4月から、在留資格「特定技能」に基づく外国人材の受入れ制度を開始。介護技能向上のための集合研修や介護の日本語学習支援、介護業務等の相談支援等にも取り組んでいる。

現状・課題

- 人材確保が課題となっている他産業においても、業界や行政等を挙げた取組が行われている。
 - 医療分野では、医療勤務環境改善支援センターによる医療機関の勤務環境改善に向けた取組の支援やナースセンターによる離職した看護職員の復職支援等が行われている。
 - また、保育分野では、保育対策総合支援事業において、保育士の資格取得や潜在保育士のマッチング支援、宿舍借り上げ支援等が行われている。
- このほか、
 - ・建設業・・・ 業界団体、行政、教育訓練機関が一体となって「建設産業担い手確保・育成コンソーシアム」を設置し、平成26年から5年間を目途に、地域における教育訓練体系の構築等に取り組んでいる。
 - ※平成30年度の有効求人倍率(建設の職業)は4.79倍。
 - ・自動車運輸(トラック)・・・ 全日本トラック協会において、平成30年3月、トラックドライバーの長時間労働の抑制、魅力向上、人手不足対策のための「働き方改革アクションプラン」を策定。(時間外労働の上限規制960時間が適用される2024年度までに960時間超の運転手がいる事業所割合をゼロにすることを目標)
 - ※平成30年度の有効求人倍率(自動車運転の職業)は3.01倍。
 - ・旅館・ホテル業・・・ 観光庁の生産性向上推進事業(平成28年度・30年度)において、業務効率化等に向けたコンサルティング及びワークショップの実施、好事例集の作成。
 - ※平成29年度の有効求人倍率(宿泊業)は6.15倍。

現状・課題

(介護現場の革新)

- 生産年齢人口が減少し、働き手の確保が一層難しくなることが予想される一方で、今後とも介護施設等において地域における介護ニーズに応えられるよう、介護現場を預かる関係団体の叡智を結集し、取組の意識共有を図るため、昨年12月に「介護現場革新会議」を立ち上げ。

- 同会議では、本年3月に基本方針をとりまとめ、
 - (1) 人手不足の中でも介護サービスの質の維持・向上を実現するマネジメントモデルの構築
 - (2) ロボット・センサー・ICTの活用
 - (3) 介護業界のイメージ改善と人材の確保といった課題に介護業界を挙げて取り組む必要性を共有。

- その上で、当面、次の項目について、関係団体と厚生労働省が一体となって優先的に取り組むこととし、今年度は、全国7カ所の地域でパイロット事業を実施することとしている。
 - ・ 業務の洗い出し・切り分けを行った上で、ロボット・センサー・ICTの活用と元気高齢者などの活躍を促し、介護施設をはじめとする介護現場における業務の効率化モデルを普及させる。
 - ・ 中学生、高校生等が進路を考えるに当たって、介護職の魅力を認識し、仕事として選択をしてもらえるよう、学校や進路指導の教員などへの働きかけを行う。

- 今後、パイロット事業を実施する中などで、現場の知恵を拾い集め、ノウハウを「生産性向上に資するガイドライン」に反映させるとともに、今後の進捗状況を踏まえ、フォローアップを行うこととしている。

論点

- 現下の厳しい介護人材難に加え、今後も現役世代の減少に伴う担い手不足が見込まれる中で、介護職員が離職することなく、長く働き続けられるようにすることが重要である。また、介護職員が長く働き続けられる職場環境を整備していくことが、介護現場の魅力向上、新たな人材の確保にもつながると考えられる。
- 介護職員の定着を促進するための方策についてどのように考えるか。特に、介護事業所において、介護職員の処遇面、雇用管理面の改善やI C T等による業務改善など、継続して働き続けられるような労働条件や職場環境を確保するため、どのような対応方策が考えられるか。
- また、介護現場革新の取組の中で、業務仕分けや介護ロボット・I C T等の活用、介護現場の魅力向上、教育現場への働きかけ等の取組が行われている。医療・保育分野や他産業においても、様々な施策や業界を挙げた取組が行われている。介護分野において、このような取組を効果的に横展開していくための方策についてどのように考えるか。