

## 2 福祉・介護人材確保対策等について

(1)「介護離職ゼロ」に向けた介護人材の確保対策について

(2)外国人介護人材の受入れに関する議論の状況について

## 2020年代初頭に向けた介護人材確保の方向性

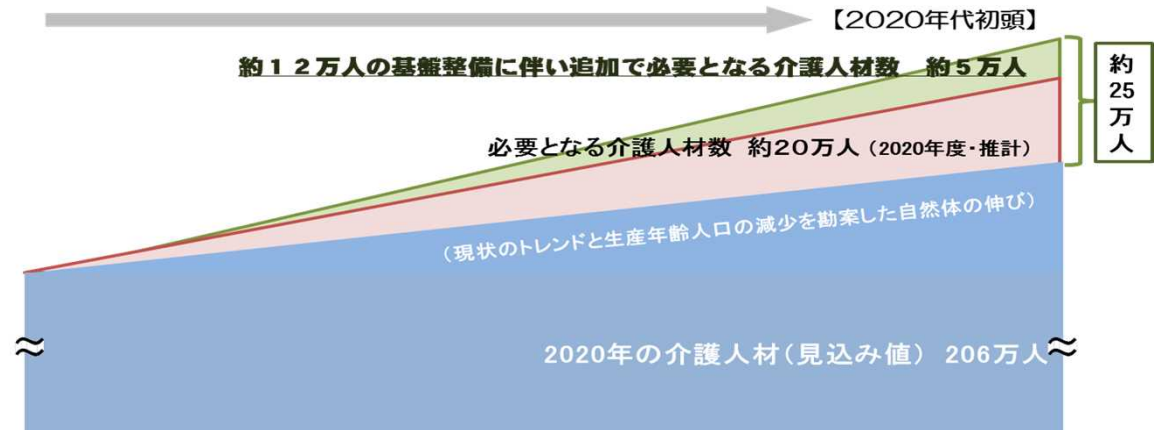
- 昨年度、都道府県の御協力のもと実施した介護人材の需給推計において、2025年には約38万人の介護人材が不足することが見込まれており、介護人材を量と質の両面から確保していくことは喫緊の課題。
- 更に、今般、政府として新たに掲げた「介護離職ゼロ」の実現に向け、2020年代初頭に向け、介護サービス基盤約12万人分の上乗せ・前倒し整備を進めることとしており、それを支える介護人材を確保するため、
  - ① 同推計で不足すると見込まれる2020年に不足が見込まれている約20万人の介護人材と、
  - ② 今般の上乗せ・前倒し整備に伴い追加的に必要になると見込まれる約5万人（一定の仮定をおき試算）の介護人材との合計、約25万人の介護人材を着実に確保すべく、平成27年度補正予算案及び平成28年度当初予算案において、追加・緊急的に必要となる対策を講じ、引き続き、あらゆる施策を総動員し、総合的・計画的に取組を進める。

約12万人の基盤整備に伴い  
約5万人の介護人材が必要  
(一定の仮定を置いて試算したもの)



2020年度に必要な介護人材  
約20万人

**介護人材（約25万人）確保のため  
対策を総合的・計画的に推進**



### 3つの視点による27年度補正予算案（444億円）等による主な対策

- |                    |  |
|--------------------|--|
| 1. 離職した介護人材の呼び戻し   | > 再就職準備金貸付事業の新設 ※2年勤務で返還免除（20万円×1回限り）  |
| 2. 新規参入促進（学生）      | > 介護福祉士を目指す学生への学費貸付の大幅拡充<br>※ 5年勤務で返還免除（80万円/年×2年）、定額補助（国庫負担 9/10相当）           |
| （中高年齢者）            | > ボランティアを行う中高年齢者への入門的研修・職場体験の実施等   |
| 3. 離職防止・定着促進、生産性向上 | > 雇用管理改善の推進（コンテスト・表彰の実施、職場定着支援助成金の拡充(当初)）<br>介護施設等の保育所の整備・運営支援、介護ロボット・ICTの活用推進 |

総合的・計画的実施

引き続き、地域医療介護総合確保基金による取組支援や介護職員処遇改善加算による賃金改善を推進

# 2020年代初頭に向けた総合的な介護人材確保対策

## これまでの主な対策

## 追加で講じる主な対策

◎:27年度補正予算案 ◇:28年度当初予算案

### 潜在介護人材の呼び戻し

離職した介護人材の再就職支援

- 離職した介護人材に対する知識や技術を再確認するための研修
- ハローワークや福祉人材センターにおけるマッチング支援の実施

- ◎ 離職した介護人材に対する再就職準備金の貸付
- ◎ 離職した介護人材の届出システムの構築
- ◇ ハローワークにおけるマッチング機能の強化

### 新規参入促進 ①

介護職を目指す学生の増加・定着支援

- 介護福祉士養成施設の学生に対する修学資金等の貸付
- 学校の生徒に対する介護の仕事の理解促進や職場体験

- ◎ 介護福祉士養成施設の学生に対する修学資金等の貸付対象者等の拡充

### 新規参入促進 ②

介護未経験の中高年齢者をはじめとした地域住民の参入促進

- 中高年齢者に対する職場体験
- 地域住民による生活支援の担い手の養成
- ハローワークや福祉人材センターにおけるマッチング支援の実施(再掲)

- ◎ 初任者研修とマッチングの一体的な提供
- ◎ 福祉人材センター、シルバー人材センター、ボランティアセンターの連携による将来の就労を視野に入れている中高年齢者に対する入門的な研修、職場体験の実施
- ◇ ハローワークにおけるマッチング機能の強化

### 離職防止 定着促進

雇用管理改善や負担軽減に資する生産性向上等の推進

- 1.2万円相当の介護職員処遇改善の拡充
- キャリアアップのための研修の受講負担軽減や代替要員の確保による機会の確保
- 管理者等に対する雇用管理改善の普及
- エルダー、メンター制度の導入支援
- 職場定着支援助成金による雇用管理制度の改善への助成

- ◎ 介護施設・事業所内保育施設の設置の加速化
- ◎ 子育て支援のための代替職員のマッチング(介護職員子育て応援人材ステーションの実施)
- ◎ 雇用管理改善に取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施による優良事例の普及・促進
- ◎ 資格取得のための研修受講の際の代替要員確保
- ◎ 医療的ケア研修の受け皿の整備
- ◎ 介護ロボットの活用推進、ICTの活用等による文書量の半減
- ◇ 新たに賃金制度を導入した事業主への助成

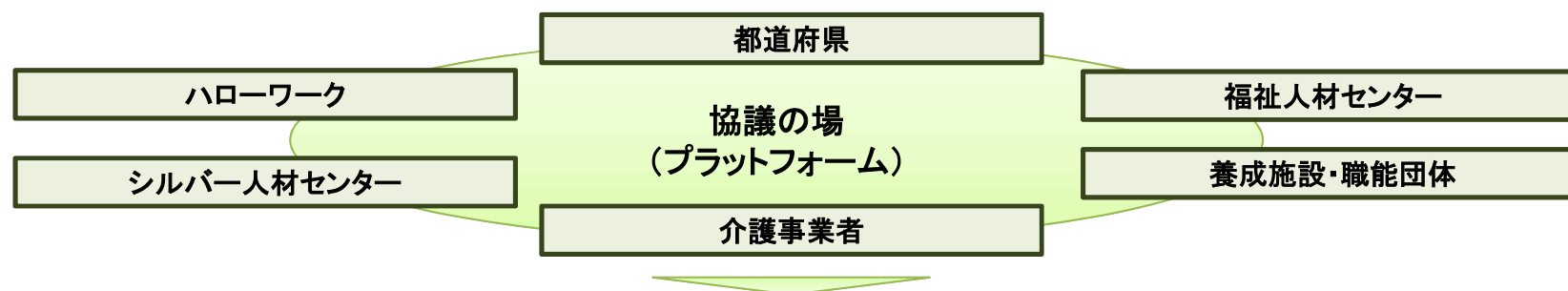
2020年代初頭までに約25万人を確保

既存施策と追加施策による総合的な取組

## 地域の関係主体の協議の場(プラットフォーム)を活用した取組の推進

- 都道府県におかれては、地域医療介護総合確保基金、介護福祉士修学資金等貸付事業、更には労働施策との有機的な連携を図るとともに、都道府県ごとに中期的な施策の方向性、定量的な目標を明確にすることにより、PDCAサイクルを確立しつつ、取組を進めていただきたい(全国の目標設定の状況については、年度内に中間的な報告を求める予定)。
- この目標設定等に当たっては、地域の多様な関係主体との連携を図るため、都道府県ごとに地域医療介護総合確保基金等を活用して設置している協議の場(プラットフォーム)を活用願いたい。

都道府県ごとの施策の方向性・定量的な目標の明確化のための関係主体間での協議(イメージ)



施策の有機的な連携の推進

- 地域医療介護総合確保基金(当初予算分)
- 平成27年度補正予算(案)における対策
  - ・ 地域医療介護総合確保基金(積み増し分119億円)
  - ・ 介護福祉士修学資金等貸付事業の拡充(261億円)
- ハローワーク、シルバー人材センター等による労働施策(マッチングや雇用管理改善)
- 介護事業者や養成施設・職能団体自らによる改善の推進

平成27年度補正予算案等による介護人材確保対策についての定量的な目標設定、達成状況の検証(短期・中期)

※ 定量的な目標の設定に当たり、厚生労働省社会・援護局より全国統一の指標をお示しする予定(イメージは次頁参照)

定量的な目標の達成状況の検証・平成28年度以降の介護人材確保対策の更なる加速化

## 介護人材確保対策のPDCAサイクルの定量的指標(イメージ)

指標については、基本的な事項について、全国統一的な設定をしていただくことを想定。

27年度補正予算(案)の視点	指標(案)	単位(案)
離職した介護人材の呼び戻し	再就職準備金の貸付数	約〇〇人
	届出システムの登録者数	〇〇人
学生の新規参入促進	介護福祉士養成施設の学生への学費等の貸付数	〇〇人
	生徒、保護者、進路指導担当者への理解促進のための学校訪問数	〇〇校
各センターの連携による中高年齢者の新規参入促進	将来の就労意向のある中高年齢者への入門的研修・職場体験の実施	〇〇回(〇〇人)
	上記研修受講者の都道府県福祉人材センター、シルバー人材センター、ハローワークへの登録数	〇〇人
離職防止・定着促進	雇用管理改善(キャリアアップ)のための助成金の活用	〇〇事業者
	認証・評価制度の実施	〇〇事業者を認定
	雇用管理改善に取り組む事業者の表彰	〇〇件
	介護施設・事業所内保育所の整備・運営支援	〇〇箇所(〇〇人)
	管理者向けの雇用管理改善方策普及のための研修	〇〇回(〇〇事業者)
	キャリアアップのための研修機会の確保	〇〇人
	医療的ケア研修の受け皿整備	〇〇箇所

※上記は現時点の案であり、詳細については、今後、追ってお示しさせていただくこととしている。

# 都道府県における協議の場(プラットフォーム)の設置状況

- 都道府県の協議の場(プラットフォーム)については、全ての都道府県で設置済み(予定含む)。開催実績(予定を含む)は初年度ということもあつてか、16自治体が年1回、19自治体が年2回にとどまっており、今後、精力的に開催していただき、この場を有効活用されたい。
- 参加主体を見ると、介護関係機関は、ほぼ全ての都道府県で参加が見られるが、労働局・ハローワーク、介護労働安定センターは7~8割であり、今後、労働施策との連携を更に深める観点から、積極的に参加を求めていただきたい。

都道府県	平成27年度 開催回数 (○は予定(内数))	福祉・介護関係機関				労働関係機関		教育関係機関(福祉系除く)		その他関係機関	
		介護関係の 事業者団体等	介護関係の 職能団体等	介護関係の 養成機関等	福祉人材センター 社協福祉協議会	都道府県労働局	介護労働 安定センター	教育機関	学校等	市区町村	市区町村
1 北海道	2 (1)	○	○	○	○	○	○	○			
2 青森県	3 (1)	○	○	○	○		○				○
3 岩手県	1	○	○	○	○	○	○			○	○
4 宮城県	3 (1)	○	○	○	○	○	○		○	○	○
5 秋田県	3 (1)	○	○	○	○	○	○				
6 山形県	1	○	○	○	○	○	○	○		○	○
7 福島県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	
8 茨城県	1 (1)	○	○	○	○	○	○			○	
9 栃木県	4 (1)	○	○	○	○						
10 群馬県	2 (1)	○	○	○	○	○	○		○		
11 埼玉県	4 (1)	○			○						
12 千葉県	1	○	○	○	○	○	○	○			
13 東京都	2 (1)		○		○			○		○	
14 神奈川県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	
15 新潟県	2	○	○	○	○	○	○				
16 富山県	2	○	○	○	○	○	○			○	○
17 石川県	2 (1)	○	○	○	○	○	○			○	○
18 福井県	2	○	○	○	○						
19 山梨県	1 (1)	○	○	○	○	○					
20 長野県	2 (1)	○	○	○	○	○	○		○	○	○
21 岐阜県	2 (1)									○	○
22 静岡県	1	○	○	○	○	○	○		○	○	○
23 愛知県	1	○	○	○	○	○	○		○	○	○
24 三重県	1 (1)	○	○	○	○	○	○		○		
25 滋賀県	3	○	○	○	○	○	○			○	○
26 京都府	1	○	○		○	○	○			○	○
27 大阪府	(※)	○			○					○	○
28 兵庫県	3 (2)	○	○	○							
29 奈良県	2 (1)	○	○	○	○	○	○				
30 和歌山県	2	○	○	○	○	○	○	○		○	
31 鳥取県	1 (1)	○	○	○	○	○	○		○	○	
32 島根県	2 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	○
33 岡山県	2 (1)	○	○	○	○	○	○		○		
34 広島県	2	○	○	○	○	○	○		○	○	○
35 山口県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○			○
36 徳島県	2 (1)	○	○	○	○	○	○			○	○
37 香川県	1 (1)	○	○	○	○						
38 愛媛県	1 (1)	○	○	○		○	○		○		○
39 高知県	2	○	○	○	○	○	○				
40 福岡県	2 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	
41 佐賀県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○			
42 長崎県	2 (1)	○	○	○	○	○	○				○
43 熊本県	1	○	○	○	○	○	○		○	○	
44 大分県	1	○	○	○	○	○	○				
45 宮崎県	2 (1)	○	○	○	○	○	○		○	○	
46 鹿児島県	1	○	○	○	○			○	○		
47 沖縄県	1 (1)	○	○		○			○			○

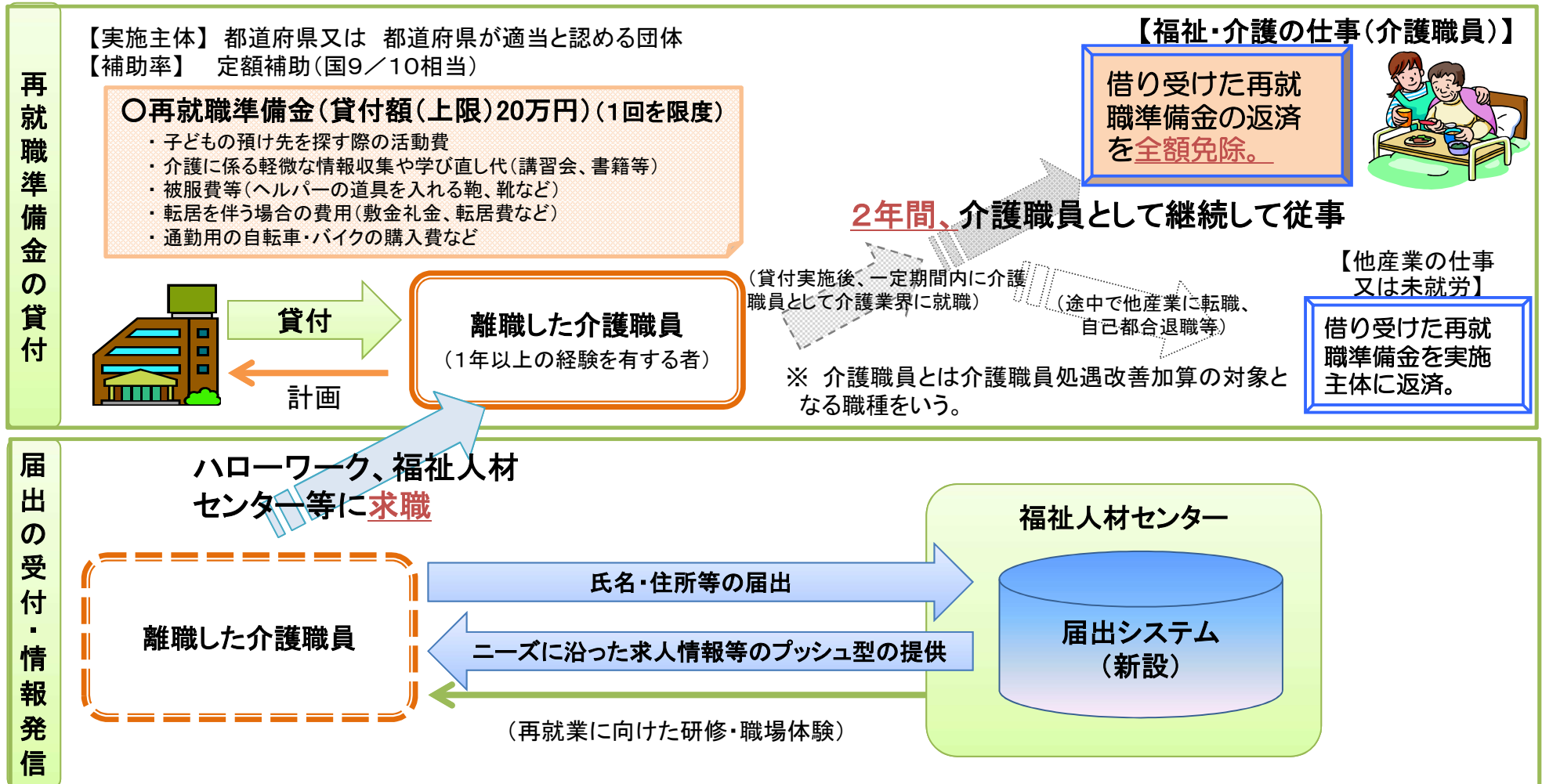
※ 府をブロックに分け、各ブロック4~7回開催 (資料出所) 社会・援護局より都道府県にヒアリング。分類は社会・援護局で実施。なお、上記には地域医療介護総合確保基金を活用していないものを含む。



# 1. 潜在介護人材の呼び戻し（離職した介護人材の再就職準備金貸付メニューや届出制度の新設）

- 離職した介護人材のうち一定の経験を有する者に対し、介護職員として再就職する際に必要となる再就職準備金の貸付メニュー（再就職後2年間介護職としての実務に従事することにより返還義務を免除。）を新たに創設し、潜在介護人材の呼び戻しを促進。
- さらに、離職した介護人材の届出事業を新たに実施するなど、再就職支援対策を強化。

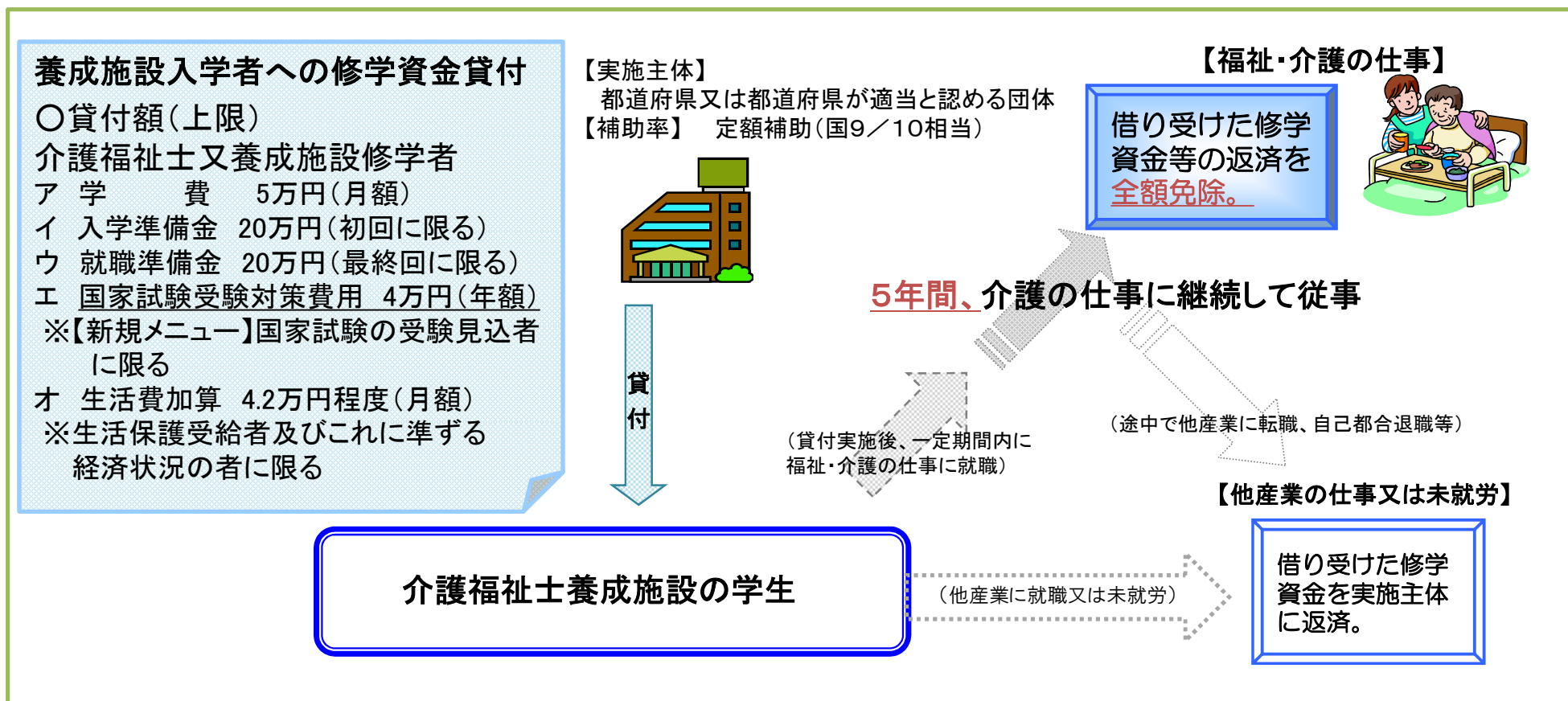
届出から求職、再就業までの一体的な支援イメージ



## 2. 新規参入促進①（介護職を目指す学生の増加・定着支援）

- 介護職を目指す学生の増加と入学後の修学を支援するとともに、卒業後の介護現場への就労・定着を促進するため、返還免除付き学費貸付（介護福祉士等修学資金貸付制度）の実施のための財源を確保。

### 事業実施イメージ

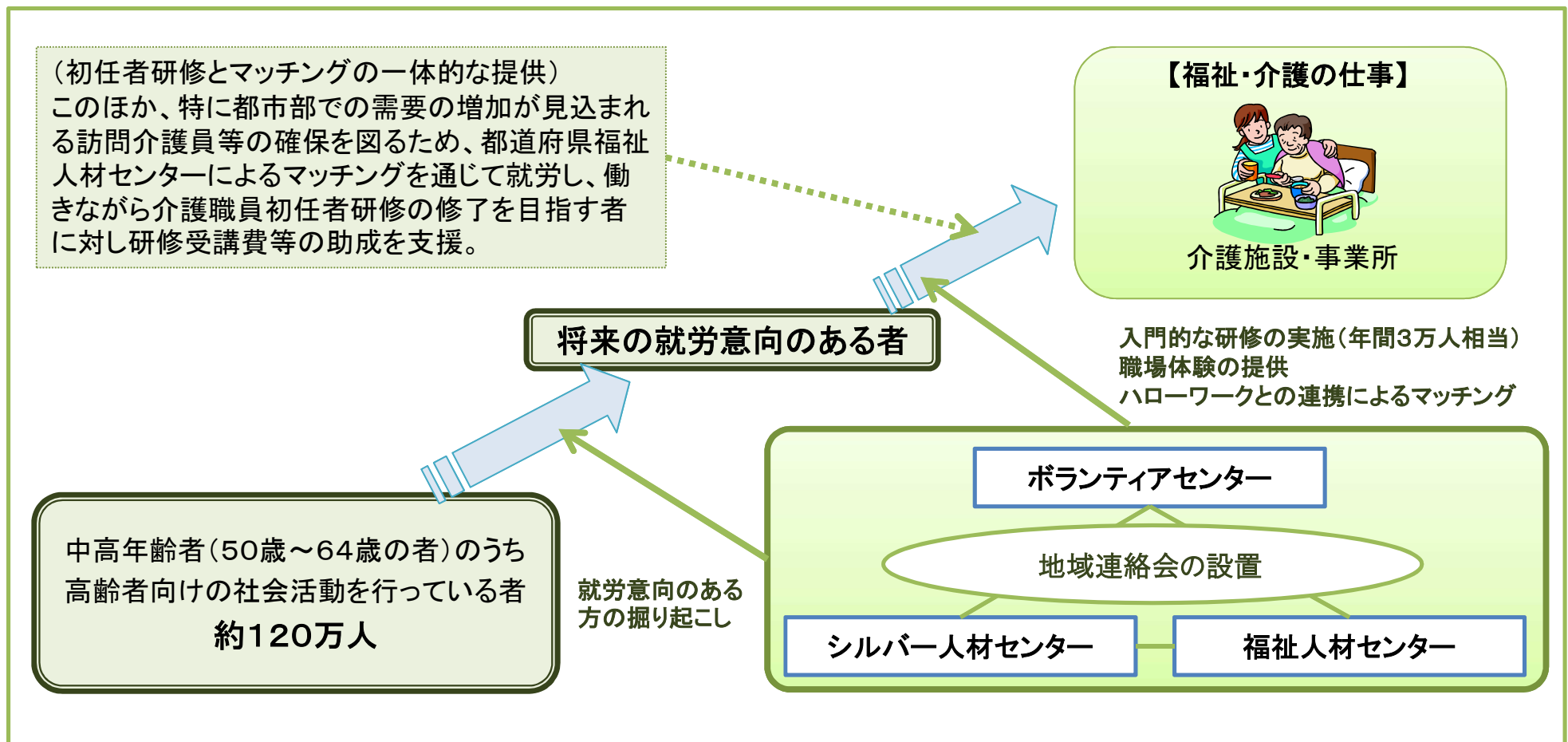




### 3. 新規参入促進②（介護未経験の中高齢者をはじめとした地域住民の参入促進）

- 全国で約120万人の中高齢者（50歳～64歳の者）が、高齢者向けの社会参加活動（ボランティア）を行っている。
- ボランティアセンター、福祉人材センター、シルバー人材センターの連携のもと、こうした方々のうち将来的に就労を視野に入れている方々に対して介護職に従事する際に必要となる基礎的知識を学ぶための入門的な研修等を実施し参入を促進。

事業イメージ（調整中）



## 4. 離職防止・定着促進（雇用管理改善や負担軽減に資する生産性向上等の推進）

○ 介護人材の離職事由の上位を占める要因に対し、総合的な対策を実施することにより、介護人材の離職防止・定着促進を推進する。

### 過去働いていた職場を辞めた理由（介護福祉士：複数回答）

結婚、出産・育児	31.7%
法人・事業所の理念や運営のあり方に不満があった	25.0%
職場の人間関係に問題があった	24.7%
収入が少なかった	23.5%
心身の不調（腰痛を除く）、高齢	22.0%
労働時間・休日・勤務体制があわなかった	18.9%
腰痛	14.3%
専門性や能力を十分に発揮・向上できない職場・仕事だった	13.2%
家族等の介護・看護	13.1%
将来の見込みが立たなかった	12.2%
いろいろな職場を経験してみたかった	10.9%
家族の転勤・転居	5.3%
新しい資格を取得した	4.2%
人員整理、勧奨退職、法人解散、事業不振	3.7%
利用者・家族との関係に問題があった	2.0%
起業・開業した	0.9%
その他	19.7%

○ 介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営支援【拡充】  
子育てをしながら働き続けることのできる環境整備のため、**介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営を支援**。（新規・拡充）（医療介護基金の積増し）

○ 子育て支援のための代替職員のマッチング（介護職員子育て応援人材ステーションの実施）【新規】

○ 優良な雇用管理改善の取組の普及・促進【一部新規】  
雇用管理改善に取り組む事業者の**コンテスト・表彰の実施**（新規）や**認証・評価制度の推進**（継続）（医療介護基金の積増し等）

○ 身体的負担軽減や事務の効率化等による生産性向上【拡充】

- ・ **介護ロボットの効果的活用方法の検討・開発・導入支援**（新規・拡充）（医療介護基金の積増し等）
- ・ 業務上の書類削減・ICTの活用（ペーパーレス化の推進）による**文書量の半減**（新規・拡充）

○ 介護職員のキャリアアップ支援【新規】  
今後、増加が見込まれる医療的ケアの研修機会を拡大し、介護人材のキャリアアップ・定着促進を図るため、喀痰吸引等の**登録研修機関の開設を支援**（新規）（医療介護基金の積増し）  
また、介護福祉士を目指す現任介護職員の実務者研修受講機会確保のための代替要員の雇上経費を支援（重点実施）

○ キャリアパスの整備を行う事業者への助成【拡充】  
新たに賃金制度を導入（賃金テーブルの設定等）した事業主への支援（28'当初：職場定着支援助成金の拡充）

## 平成28年度予算(案)の概要 (介護人材確保関係)

- 平成27年度補正予算案(444億円)に盛り込まれた事業に加え、平成28年度当初予算案において、地域医療介護総合確保基金の財源を引き続き確保するとともに、介護人材確保に資する多様な新規事業の創設や既存事業の拡充を行う。

### 平成28年度予算(案)に盛り込まれた主な取組

#### 地域医療介護総合確保基金による総合的・計画的な介護人材確保の推進 60億円(60億円)

地域の実情に応じた総合的・計画的な介護人材確保対策を推進するため、都道府県が行う地域の関係主体との連携・協働や介護人材確保に積極的に取り組む事業者を認証・評価するための体制整備、介護人材の「参入促進」「労働環境・処遇の改善」「資質の向上」を図るための多様な取組を支援する。

#### 新 子育て中の介護従事者への負担軽減の取組の推進 20億円

預かりサービス(ベビーシッターの派遣等)の利用料の負担軽減など、子育て中の介護従事者に対して離職防止や待遇改善につながる負担軽減の取組を推進する。

#### 新 社会福祉法人における経営労務管理の改善に向けた支援 21億円

経営労務管理の専門家による相談支援や、優良事例を分析・検証することにより、社会福祉法人が経営する介護事業所等の経営管理や職務環境の改善を支援する。

#### 潜在有資格者の掘り起こし・マッチング対策の強化 17億円(15億円)

介護・看護・保育の各分野について、全国の主要なハローワークに設置している「福祉人材コーナー」の拡充等によるマッチング機能の強化を推進する。

#### 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進 12億円(0億円)

雇用管理改善につながる制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金について、介護関連事業主が新たに賃金制度を導入(賃金テーブルの設定等)した場合の助成の拡充を行う。

# 経済・財政再生アクション・プログラム（平成27年12月24日経済財政諮問会議）

- 「経済・財政再生計画」に基づき、主要分野の改革の方向性を具体化するとともに、改革の時間軸を明確化し、その進捗管理や測定に必要となる主な指標（改革工程とKPI）を策定した上で、改革を着実に進めるため、経済財政諮問会議において「経済・財政再生アクション・プログラム」を昨年12月24日に取りまとめ（同年12月25日に閣議報告）。
- 同プログラムにおける「経済・財政再生計画改革工程表」において、「介護人材の資質の向上と事業経営の規模の拡大やICT・介護ロボットの活用等による介護の生産性向上」のためのKPI等が示されており、引き続き地域医療介護総合確保基金を活用した介護人材のキャリアアップ研修等や、27年度補正予算に盛り込まれた事業についての取組を進められたい。

経済・財政再生計画 改革工程表（関係部分抜粋）

	2014・2015年度 《主担当府省庁等》	集中改革期間				2019年度	2020年度～	KPI (第一階層)	KPI (第二階層)
		2016年度	2017年度	2018年度					
		通常国会	概算要求 税制改正要望等	年末	通常国会				
		<p>＜②介護人材の資質の向上と事業経営の規模の拡大やICT・介護ロボットの活用等による介護の生産性向上＞</p> <p style="text-align: right;"><b>都道府県ごとの地域の実情に応じた取組の推進</b></p>							
公的サービスの産業化		<p>地域医療介護総合確保基金により都道府県が行うキャリアアップのための研修などの取組を支援</p>							
	介護福祉士養成施設卒業生に対する国家試験の義務付け等の内容とする社会福祉法等一部改正法案提出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護職を目指す学生への修学資金の貸付け等による支援の実施</li> <li>・離職した介護福祉士の届出システム整備等による円滑な再就業支援の実施</li> </ul>							<p>地域医療介護総合確保基金による介護人材の資質向上のための取組の実施都道府県数【47都道府県】、計画の目標（研修受講人数等）に対する達成【100%】</p>
	2015年度介護報酬改定に併せて人員や設備基準の見直しを実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護事業所におけるICTを活用した事務負担の軽減のための課題の把握・分析、業務改善の効果測定のためのモデル事業を実施。あわせて、介護事業所における書類削減に向け方策を検討。</li> <li>・ICTを活用した事務負担軽減について、整理した論点を踏まえ、2016年度末までに必要なガイドラインをまとめ、公表・周知</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>・書類削減に向けて対応可能なものから実施</li> <li>・ICTを活用した効果的・効率的なサービス提供モデルの普及等、介護ロボット・ICTを活用した介護分野の生産性向上に向けた取組を実施</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護ロボットの開発の方向性について開発者と介護職員が協議する場を設置することにより、開発段階から介護施設の実際のニーズを反映</li> <li>・福祉用具や介護ロボットの実用化を支援するため、介護現場における機器の有効性の評価手法の確立、介護現場と開発現場のマッチング支援によるモニター調査の円滑な実施等を推進</li> </ul>							

毎年の進捗状況を把握



# 社会福祉法等の一部を改正する法律案（福祉人材確保の促進）

※平成27年4月3日国会提出、  
7月31日衆議院可決、  
参議院において継続審議中

○ 福祉人材の量的・質的確保対策を総合的に推進するため、予算や介護報酬での対応と併せて、社会福祉法、社会福祉士及び介護福祉士法等を改正し、制度的基盤を整備する。

## 1. 介護人材確保に向けた取組の拡大

- 介護人材確保は喫緊かつ重要な政策課題であることから、福祉人材確保指針の対象範囲を拡大する

### ○ 福祉人材確保指針の対象範囲を介護保険サービス全般に拡大

- ・「社会福祉事業従業者」から「社会福祉事業及び社会福祉事業と密接に関連する介護サービス従業者」まで拡大
- ※福祉人材センター等の事業の対象範囲について同様の見直し

## 2. 福祉人材センターの機能強化

- 地域における介護人材確保対策の基盤である都道府県福祉人材センターの機能強化を図る

### ① 福祉人材センターにおける支援体制の強化

- ・業務委託によるサテライト展開推進
- ・ハローワークとの連携強化等

### ② 離職した介護福祉士の届出制度を創設し、再就業を促進

- ・離職者情報の把握や情報提供等により、円滑な職場復帰を支援

## 3. 介護福祉士の国家資格取得方法見直しによる資質の向上等

- 介護福祉士の資格取得方法の一元化を実施し、資質・社会的評価の向上を図る
- 若者や他業界からの参入促進、現場の介護人材のキャリア志向を向上させる措置を講じる

### ① 平成29年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5年間をかけて国家試験の義務付けを漸進的に導入

### ② 他産業からの参入促進を図る観点からの福祉系高校の「通信課程」を時限的に復活等

- ※地域の教育機会確保のため、カリキュラムが軽減されている特例高校を時限的に活用

(施行日)平成29年4月1日 (1、2①、3②は平成28年4月1日)

# 被災地における福祉・介護人材確保事業

平成28年度予算案 0.9億円  
(東日本大震災復興特別会計)

- 東日本大震災により特に甚大な被害を受け、特に福祉・介護人材の確保が困難になっている福島県で従事する介護人材を広域的に確保するため、福島県相双地域等の介護施設等への福島県外からの就労希望者に対し、
- ・ 介護職員初任者研修の受講費や就職準備金の貸与等の支援を引き続き行うとともに、
  - ・ 行政事業レビューの指摘を踏まえ、平成28年度予算において、新たに、(1)世帯で赴任する場合や(2)自動車の輸送等を行う場合の加算の創設等を行うなど事業の有効性を高めるための見直しを行う。

## 福島県が適当と認める団体(実施主体)

### 研修受講費の貸与

#### 【貸付対象者】

福島県相双地域等の介護施設等で就労を希望する福島県外の者

#### 【貸付内容】

① 学費 15万円を上限(実費の範囲内)

※ 研修メニュー

- ・ 無資格者 介護職員初任者研修
- ・ 有資格者 県社協等が実施する現任者向け研修

② 就職準備金 30万円+(1)+(2)

28年度予算で新設

新

(1) 世帯赴任加算

- ・ 家族と赴任する場合… 12.5万円+(世帯員数-1)×5万円
- ・ 単身赴任の場合 … 20万円

新

(2) 自動車輸送費用等加算(新規購入の場合は登録手続代行費用)

- ・ 20万円を上限(実費の範囲内)

#### 【貸付条件等】

- ・ 福島県が適当と認める団体が示す施設における就労を条件
- ・ 当該施設で2年間従事した場合は全額返済免除
- ※ 就職準備金部分は1年間の従事により免除

### 住まいの確保支援

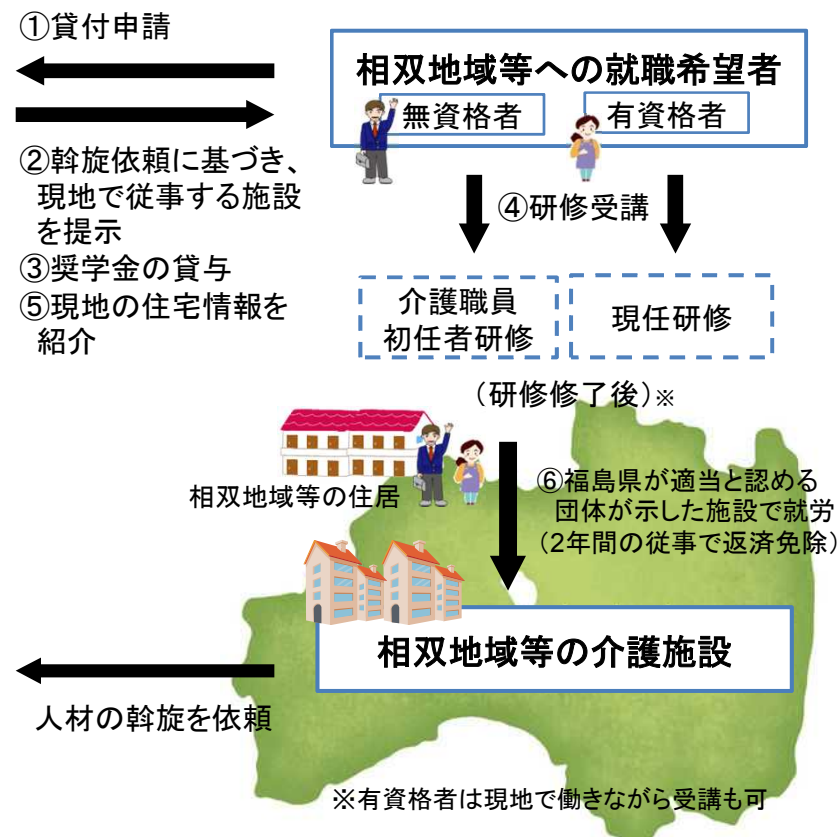
現地の住宅情報の提供 等

### 事業の広報

## 【事業概要】

### 【事業の流れ】

※ 本事業は福島県単独事業と連携して実施





## 2 福祉・介護人材確保対策等について

(1)「介護離職ゼロ」に向けた介護人材の確保対策について

(2)外国人介護人材の受入れに関する議論の状況について

## 外国人介護人材受入れ検討の基本的な視点

### 【制度の趣旨に沿った検討】

- 外国人介護人材の受入れに係る検討については、人材不足への対応ではなく、以下の各制度の趣旨に沿って進めていく
  - ・ EPA : 経済活動の連携強化を目的とした特例的な受入れ
  - ・ 資格を取得した留学生への在留資格付与 : 専門的・技術的分野への外国人労働者の受入れ
  - ・ 技能実習 : 日本から相手国への技能移転

### 【国内の人材確保対策】

- 2025(平成37)年に向けた介護人材の確保においては、国内人材の確保対策を充実・強化していくことが基本

### 【在留資格「介護」の創設】

- 介護福祉士養成施設を卒業し、介護福祉士の国家資格を取得した留学生の在留資格「介護」を創設するため、「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」を平成27年通常国会に提出(継続審議中)。

### 【技能実習制度の抜本的見直しとの関係】

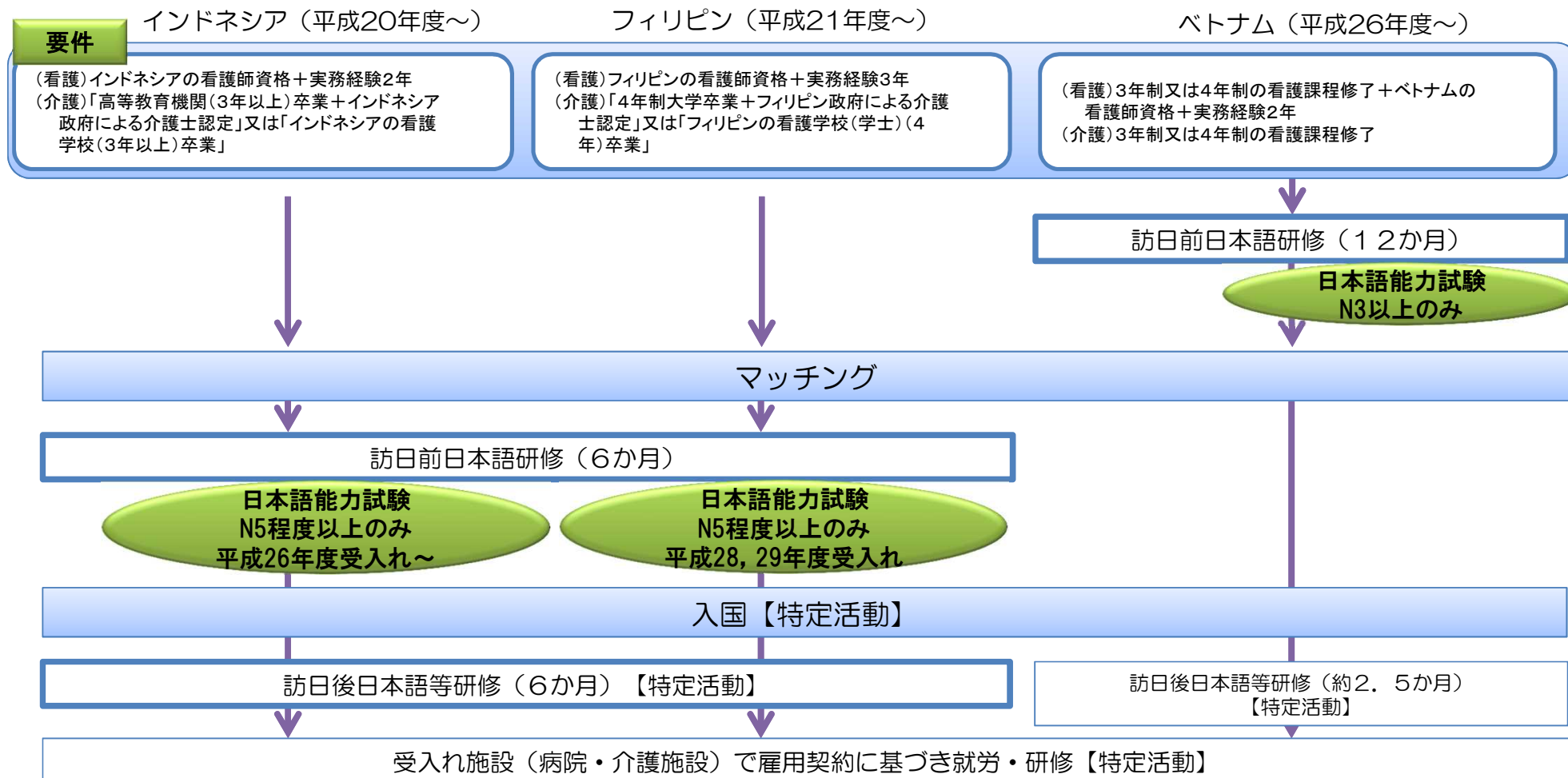
- 技能実習制度への介護職種の追加については、
  - ・ 介護サービスの特性に基づく要請に対応できるよう具体的な制度設計を進めつつ、
  - ・ 技能実習法案(平成27年通常国会に提出、継続審議中)に基づく新制度の詳細が確定した段階で、介護サービスの特性に基づく要請に対応できることを確認の上、新制度の施行と同時に職種追加を行うという手順を進める。

(様々な懸念へ対応するための3つの要件)

- ・ 以下の3点について具体的な対応が図られていることが必要
  - ① 介護が「外国人が担う単純な仕事」というイメージとならないようにすること
  - ② 業務内容に応じた適切な処遇を確保し、日本人労働者の処遇・労働環境の改善の努力が損なわれないようにすること
  - ③ 介護のサービスの質を担保するとともに、利用者の不安を招かないようにすること

## 経済連携協定(EPA)に基づく受入れの枠組

○ 候補者の受入れは、看護・介護分野の労働力不足への対応ではなく、二国間の経済活動の連携の強化の観点から、経済連携協定(EPA)に基づき、公的な枠組で特例的に行うものである。



※ 【 】内は在留資格を示す。

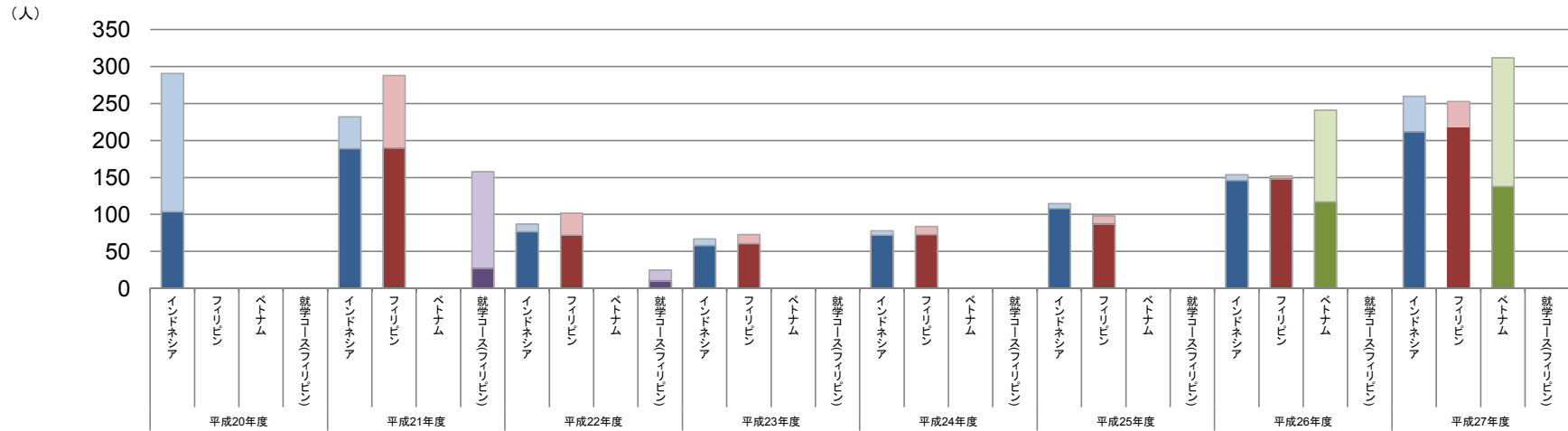
※ 日本語能力試験N2以上の候補者は本枠の日本語研修を免除。

※ フィリピン及びベトナムにおいては上記の他に就学コースがある(フィリピンは平成23年度より、ベトナムは入国当初より受入れ実績なし)。

# 受入れ人数等の推移(介護)

○ EPAに基づく介護福祉士候補者の累計受入れ人数は2,000人超。

薄い色＝受入れ希望人数 濃い色＝受入れ人数



フィリピン  
受入れ開始

ベトナム  
受入れ開始

入国年度		H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	累計
インドネシア	受入れ希望人数	291	232	87	67	78	115	154	260	1,284
	受入れ人数	104	189	77	58	72	108	146	212	966
フィリピン	受入れ希望人数	-	288	102	73	84	98	152	253	1,050
	受入れ人数	-	190	72	61	73	87	147	218	848
ベトナム	受入れ希望人数	-	-	-	-	-	-	241	312	553
	受入れ人数	-	-	-	-	-	-	117	138	255
受入れ希望人数合計		291	520	189	140	162	213	547	825	2,887
受入れ人数合計		104	379	149	119	145	195	410	568	2,069
就学コース受入れ希望人数(フィリピン)		-	158	25	-	-	-	-	-	183
就学コース受入れ人数(フィリピン)		-	27	10	-	-	-	-	-	37

※ 国内労働市場への影響を考慮して設定された受入れ最大人数は各国300人/年(インドネシア、フィリピンについては、受入れ開始当初の2年間で600人)。就学コースは平成23年度以降、送り出しが行われていない。

# 介護に従事する外国人の受入れ

出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案(継続審議中)

## 背景

- 要介護者 564万人(H25年度)
- 介護従事者 171万人(H25年度)
- 今後の需要 H37年度に約250万人必要

### ★質の高い介護に対する要請

高齢化の進行等に伴い、質の高い介護に対する要請が高まっている。

### ★介護分野における留学生の活躍支援

現在、介護福祉士養成施設(=大学、専門学校等)の留学生が介護福祉士の資格を取得しても、我が国で介護業務に就けない。

### 「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)

**担い手を生み出す ~ 女性の活躍促進と働き方改革  
外国人が日本で活躍できる社会へ**

(持続的成長の観点から緊急に対応が必要な分野における新たな就労制度の検討)

○ 我が国で学ぶ外国人留学生が、日本の高等教育機関を卒業し、介護福祉士等の特定の国家資格等を取得した場合、引き続き国内で活躍できるよう、在留資格の拡充を含め、就労を認めること等について年内を目途に制度設計等を行う。



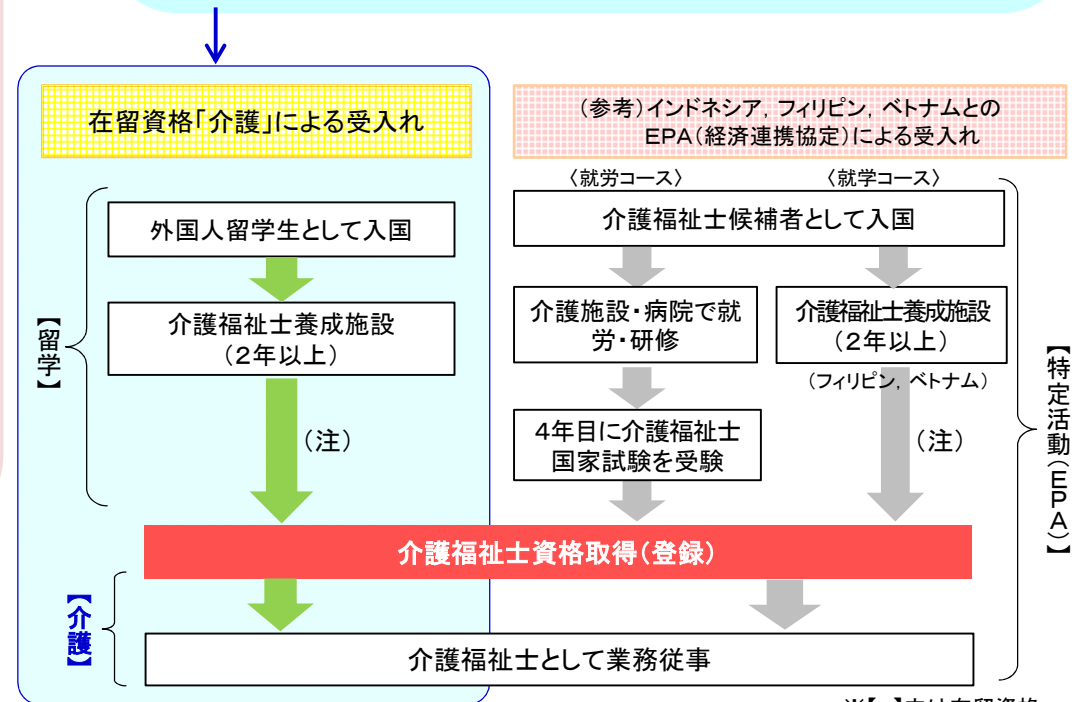
(参考)

介護福祉士登録者数  
129.3万人(H26年度)  
介護福祉士養成施設数  
378校(H26年4月)

## 在留資格「介護」の創設

入管法別表第1の2に以下を追加

介護	本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動
----	--



(注)社会福祉士及び介護福祉士法(平成26年に一部改正(公布済み))では、平成28年度より、養成施設卒業業者も国家試験合格が必要となる。この施行時期を平成29年度とするとともに、施行後5年以内の卒業業者には卒業後5年間の経過措置を設ける内容を含む法案を、現在、厚生労働省より提出中。

# 技能実習制度の見直しの内容について

※平成27年3月6日国会提出、継続審議中

## 見直しの方向性：管理監督体制の強化を前提に制度を拡充（2015年度中に新制度移行）

### 1. 管理監督体制の強化策のポイント (法)：技能実習法案で規定している事項

現 行	見直し後
①政府(当局)間の取決めがない 保証金を徴収している等の不適正な送出し機関の存在	① 実習生の送出しを希望する国との間で <b>政府(当局)間取決め</b> を順次作成することを通じ、相手国政府(当局)と協力して不適正な送出し機関の排除を目指す。
②監理団体や実習実施者の義務・責任が不明確であり、実習体制が不十分	② 監理団体については <b>許可制</b> 、実習実施者については <b>届出制</b> とし、技能実習計画は個々に <b>認定制</b> とする。(法)
③民間機関である(公財)国際研修協力機構が法的権限がないまま巡回指導	③ 新たな <b>外国人技能実習機構(認可法人)</b> を創設し、監理団体等に報告を求め、実地に検査する等の業務を実施。(法)
④実習生の保護体制が不十分	④ <b>通報・申告窓口</b> を整備。人権侵害行為等に対する <b>罰則</b> 等を整備。 <b>実習先変更支援</b> を充実。(法)
⑤業所管省庁等の指導監督や連携体制が不十分	⑤ 業所管省庁、都道府県等に対し、 <b>各種業法等に基づく協力要請</b> 等を実施。これらの関係行政機関から成る「 <b>地域協議会</b> 」を設置し、指導監督・連携体制を構築。(法)

### 2. 拡充策のポイント

①優良な監理団体等への 実習期間の延長又は再実習	⇒ <b>3年間 ⇒ 5年間</b> (一旦帰国後、最大2年間の実習) (法)
②優良な監理団体等における 受入れ人数枠の拡大	⇒ 常勤従業員数に応じた人数枠を倍増 ( <b>最大5%まで ⇒ 最大10%まで等</b> )
③対象職種 of 拡大	⇒ <b>地域限定の職種・企業独自の職種(社内検定の活用)・複数職種の同時実習の措置</b> 職種の随時追加

※優良な監理団体等とは、法令違反がないことはもとより、技能評価試験の合格率、指導・相談体制等について、一定の要件を満たした監理団体及び実習実施者をいう。

技能実習法案の審議状況等	法案の施行期日
第189回通常国会に法案提出(平成27年3月6日) ⇒ 衆議院本会議で趣旨説明・質疑(同年9月3日) ⇒ 衆議院法務委員会で提案理由説明(同年9月4日) ⇒ 継続審議	平成28年3月31日までの間において政令で定める日 ただし、外国人技能実習機構の設立規定については、公布の日

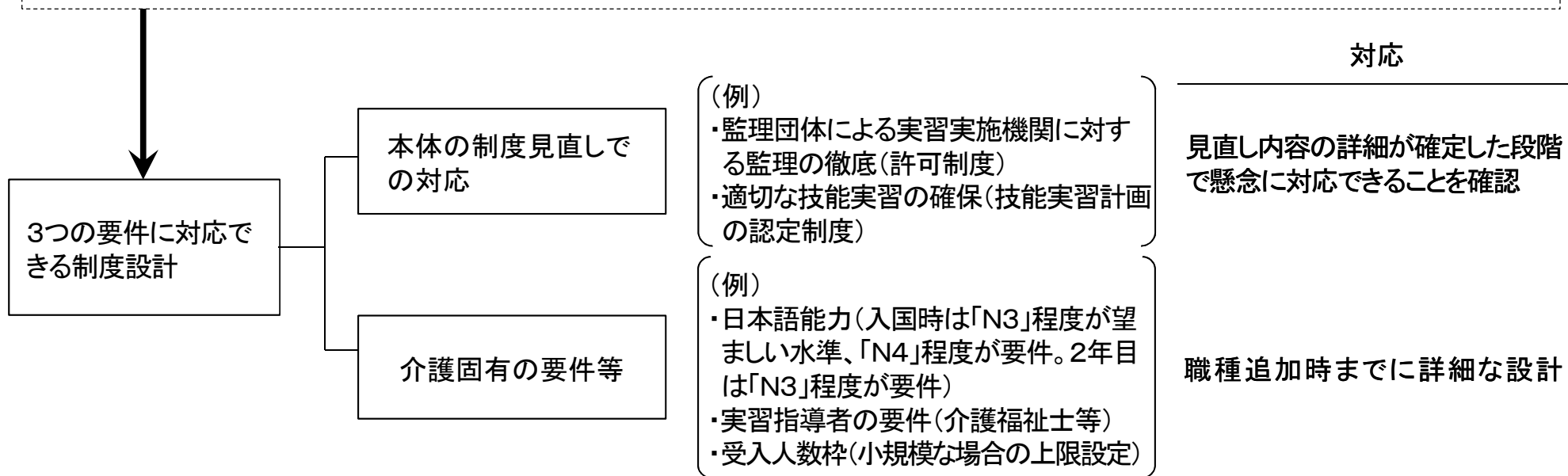


# 介護職種の追加について

(外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会中間まとめ(平成27年2月4日))

## 【基本的考え方】

- 外国人介護人材の受入れは、介護人材の確保を目的とするのではなく、技能移転という制度趣旨に沿って対応
- 職種追加に当たっては、介護サービスの特性に基づく様々な懸念に対応するため、以下の3つの要件に対応できることを担保した上で職種追加
  - ① 介護が「外国人が担う単純な仕事」というイメージとならないようにすること
  - ② 外国人について、日本人と同様に適切な処遇を確保し、日本人労働者の処遇・労働環境の改善の努力が損なわれないようにすること
  - ③ 介護のサービスの質を担保するとともに、利用者の不安を招かないようにすること



- 職種追加に向け、様々な懸念に対応できるよう、具体的な制度設計を進める。  
技能実習制度の見直しの詳細が確定した段階で、介護固有の要件等と併せて、様々な懸念に対応できることを確認する。  
その上で、新たな技能実習制度の施行と同時に、職種追加を行う。(技能実習法案に基づく法務省・厚労省共管省令で対応)

# 介護職種の追加に係る制度設計の考え方

(外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会中間まとめ(平成27年2月4日))

## 1. 移転対象となる適切な業務内容・範囲の明確化

一定のコミュニケーション能力の習得、人間の尊厳や介護実践の考え方、社会のしくみ・こころとからのしくみ等の理解に裏付けられた以下の業務を、移転対象とする

- ・必須業務＝身体介護(入浴、食事、排泄等の介助等)
- ・関連業務＝身体介護以外の支援(掃除、洗濯、調理等)、間接業務(記録、申し送り等)
- ・周辺業務＝その他(お知らせなどの掲示物の管理等)

## 2. 必要なコミュニケーション能力の確保

・1年目(入国時)は「N3」程度が望ましい水準、「N4」程度が要件。2年目は「N3」程度が要件

・入国後、OJTや研修等により、専門用語や方言等に対応

(参考)「N3」: 日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる

「N4」: 基本的な日本語を理解することができる (日本語能力試験: 独立行政法人国際交流基金、公益財団法人日本国際教育支援協会が実施)

## 3. 適切な公的評価システムの構築

・試験実施機関は、技能実習の新制度で求められる要件を満たす団体を選定

・各年の到達水準は以下のとおり

1年目 指示の下であれば、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践できるレベル

2年目 指示の下であれば、利用者の心身の状況に応じた介護を一定程度実践できるレベル

3年目 自ら、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を一定程度実践できるレベル

5年目 自ら、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を実践できるレベル

## 4. 適切な実習実施機関の対象範囲の設定

・「介護」の業務が現に行われている機関を対象とする(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設)

ただし、技能実習生の人権擁護、適切な在留管理の観点から、訪問系サービスは対象としない

・経営が一定程度安定している機関(原則として設立後3年を経過している機関)に限定

## 5. 適切な実習体制の確保

・受入れ人数の上限 : 小規模な受入機関(常勤職員数30人以下)の場合、常勤職員総数の10%まで

・受入れ人数枠の算定基準 : 「常勤職員」の範囲を「主たる業務が介護等の業務である者」に限定

・技能実習指導員の要件 : 介護職として5年以上の経験を有する介護福祉士等

・技能実習計画書 : 技能移転の対象項目ごとに詳細な作成を求める

・入国時の講習 : 専門用語や介護の基礎的な事項を学ぶ

## 6. 日本人との同等処遇の担保

「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること」を徹底するため、以下の方策を講じる

・受入時 : 賃金規程等の確認

・受入後 : 訪問指導時の関係者のヒアリングや賃金台帳の確認、監理団体への定期報告

(監理団体による確認等に従わない実習実施機関は、技能実習の実施を認めない)

## 7. 監理団体による監理の徹底

・技能実習制度本体の見直しによる、新制度に沿った監理の徹底を図る