

大阪府介護・福祉人材確保戦略

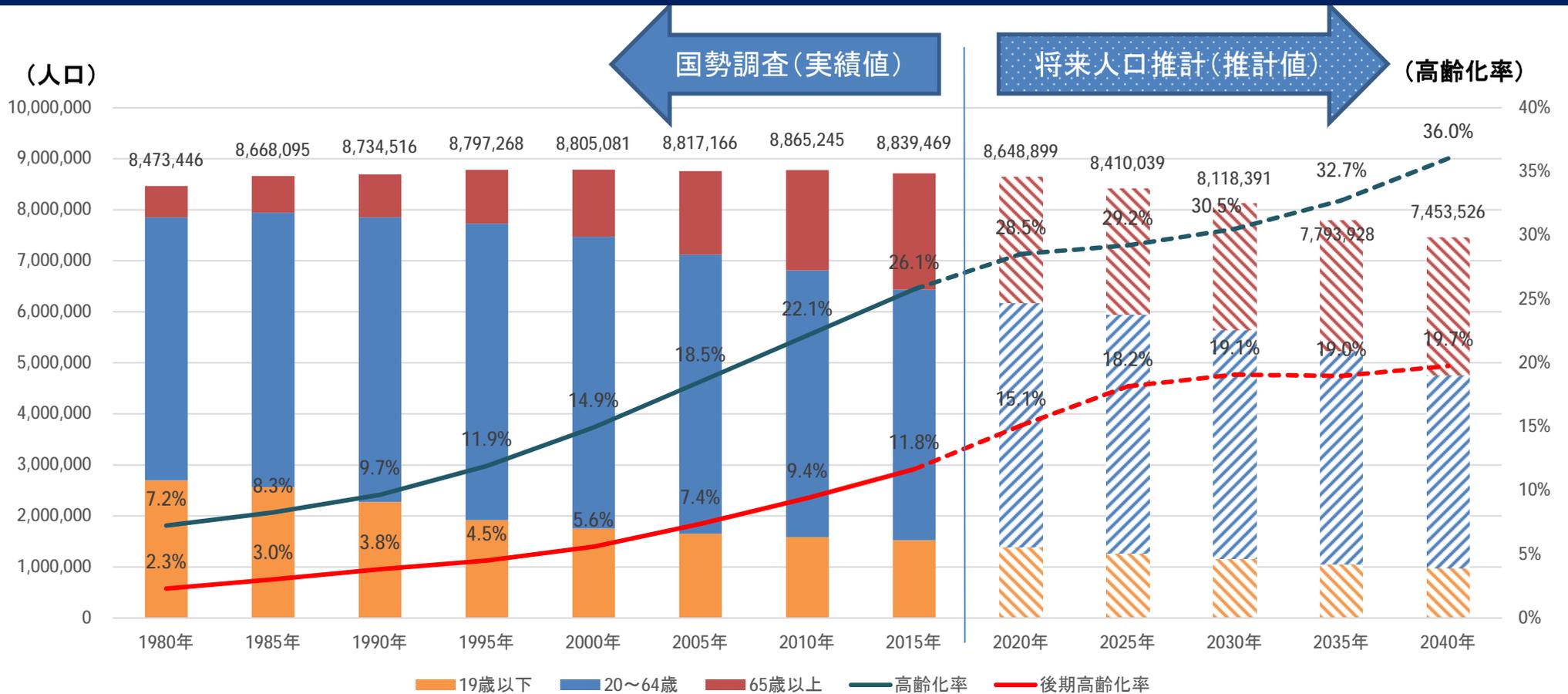
(参考資料)

大阪府社会福祉審議会
新たな福祉課題検討専門分科会
介護・福祉人材確保等検討専門部会

平成29年11月9日(木)

介護・福祉人材を取り巻く現状

府内の人口構造の推移(高齢化率の上昇)



出典: 総務省「国勢調査」(2015年まで)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25年3月推計)」(2020年以降)より、大阪府介護支援課にて作成

後期高齢者(75歳以上人口)の今後の状況 ~ 都市部では今後、高齢化が急速に進行する ~

	埼玉県(1)	千葉県(2)	神奈川県(3)	愛知県(4)	大阪府(5)	東京都(11)	鹿児島県(45)	秋田県(46)	山形県(47)	全国
2015年 <>は割合	76.5万人 <10.6%>	71.7万人 <11.6%>	101.6万人 <11.1%>	81.7万人 <10.9%>	107.0万人 <12.1%>	147.3万人 <11.0%>	26.7万人 <16.2%>	18.8万人 <18.4%>	19.0万人 <17.0%>	1645.8万人 <13.0%>
2025年 <>は割合 ()は倍率	117.7万人 <16.8%> (1.54倍)	108.2万人 <18.1%> (1.51倍)	148.5万人 <16.5%> (1.46倍)	116.6万人 <15.9%> (1.43倍)	152.8万人 <18.2%> (1.43倍)	197.7万人 <15.0%> (1.34倍)	29.5万人 <19.4%> (1.10倍)	20.5万人 <23.0%> (1.09倍)	20.7万人 <20.6%> (1.09倍)	2178.6万人 <18.1%> (1.32倍)

出典: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25(2013)年3月推計)」

生産年齢人口の減少と生活支援ニーズの増大

人口減少社会

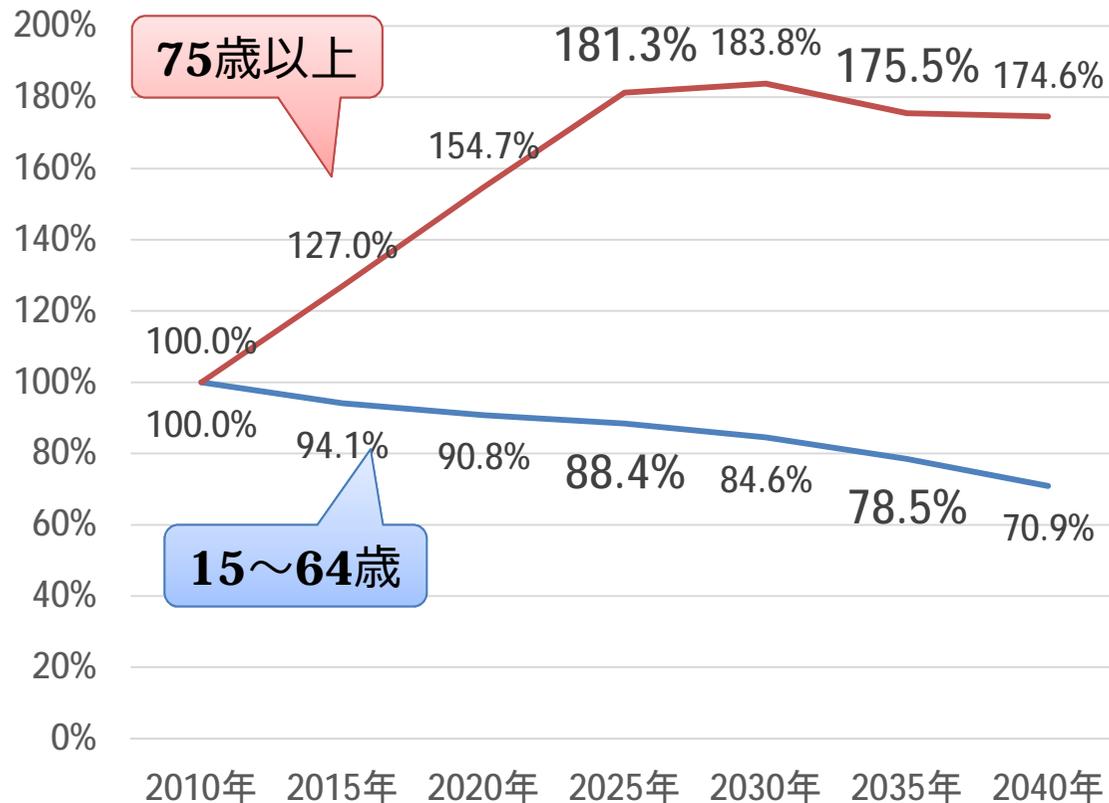


担い手の不足



増大する地域のニーズに応える方法

2010年の人口を100とした場合の推計値（大阪府）



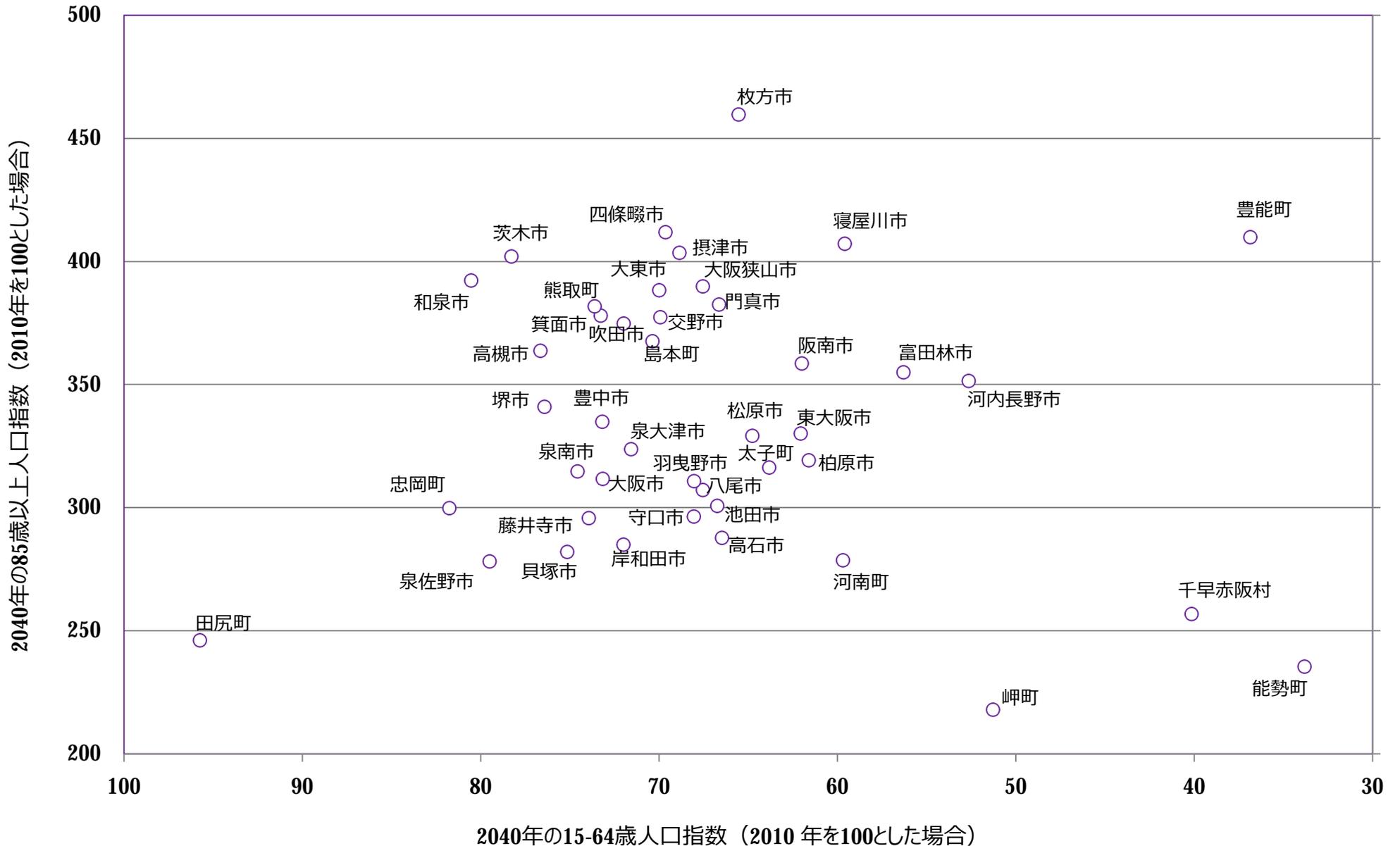
① 活動的生活の継続による介護予防の強化

② 高度な介護ニーズに対応する人材の確保

③ 専門職以外の生活支援の担い手の確保

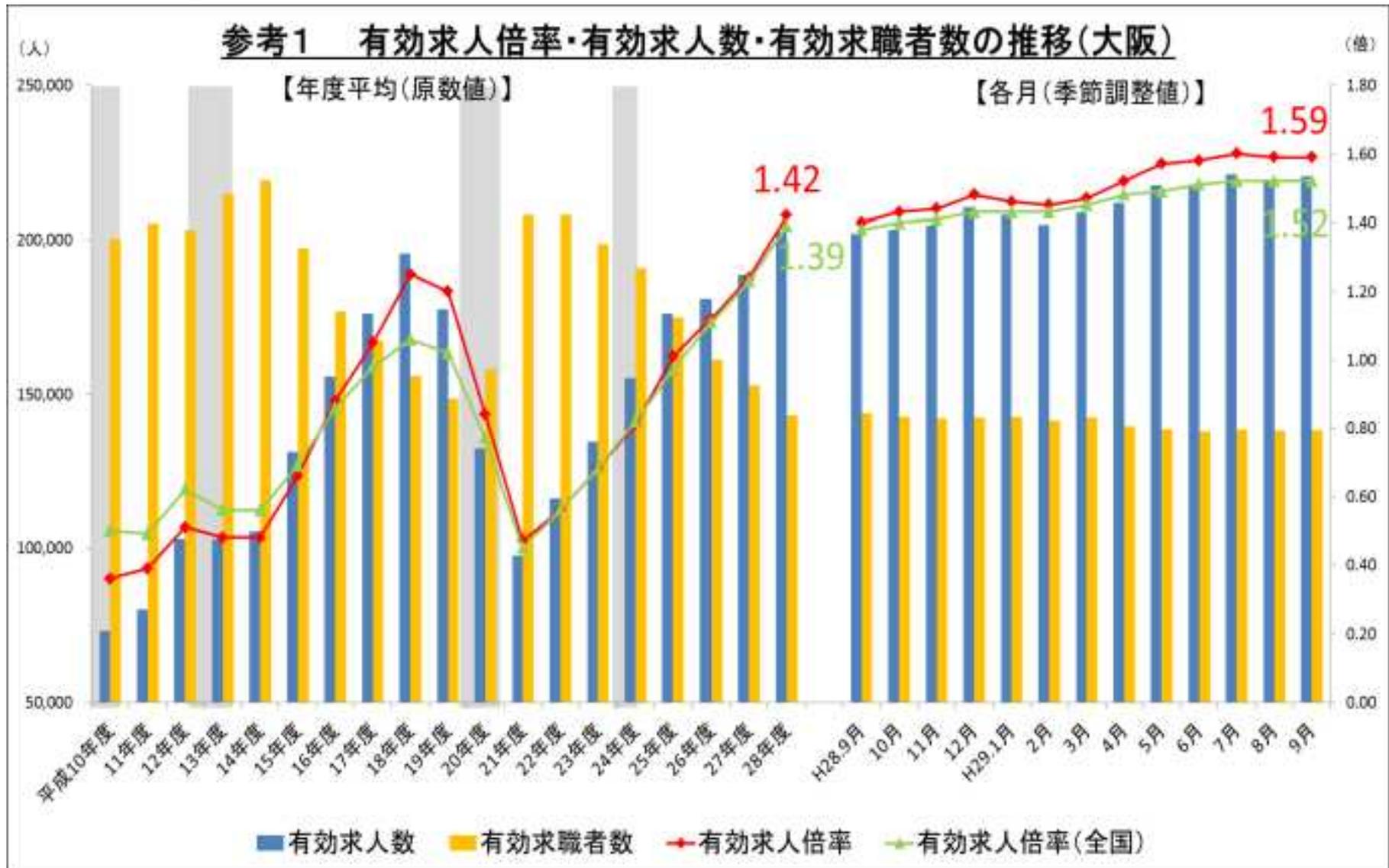
出所) 国立社会保障人口問題研究所のデータをもとに大阪府庁がグラフを作成

市町別にみた15～64歳／85歳以上人口の変化（大阪府） - 2040年の人口指数（2010年を100とした場合） -



大阪府内の雇用情勢について(有効求人倍率)

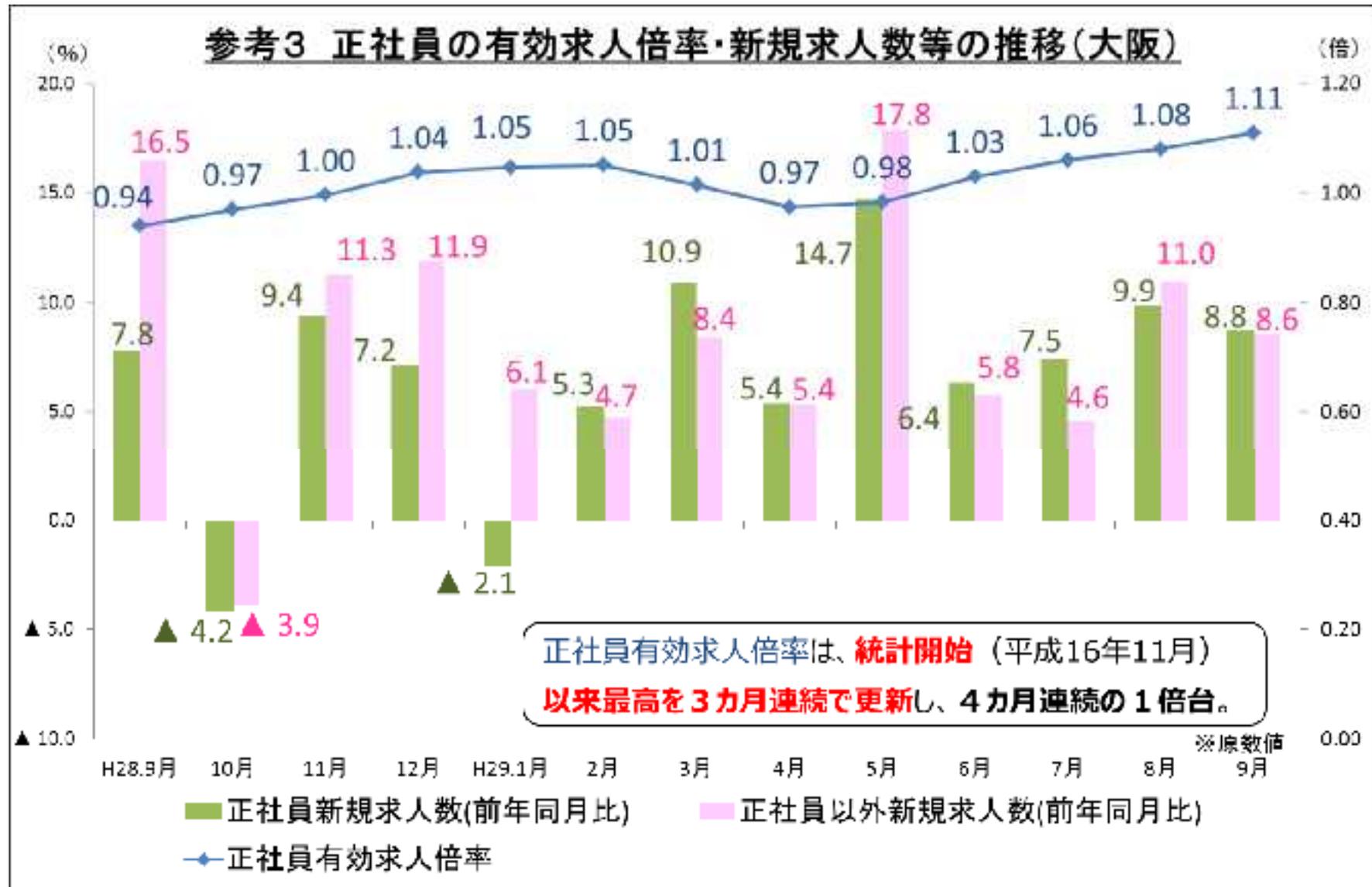
○大阪府の平成29年9月の有効求人倍率(季節調整値)は1.59倍に達するなど、民間企業一般に人手不足感が強まっている。



(大阪労働局調べ)

正社員有効求人倍率(大阪府)

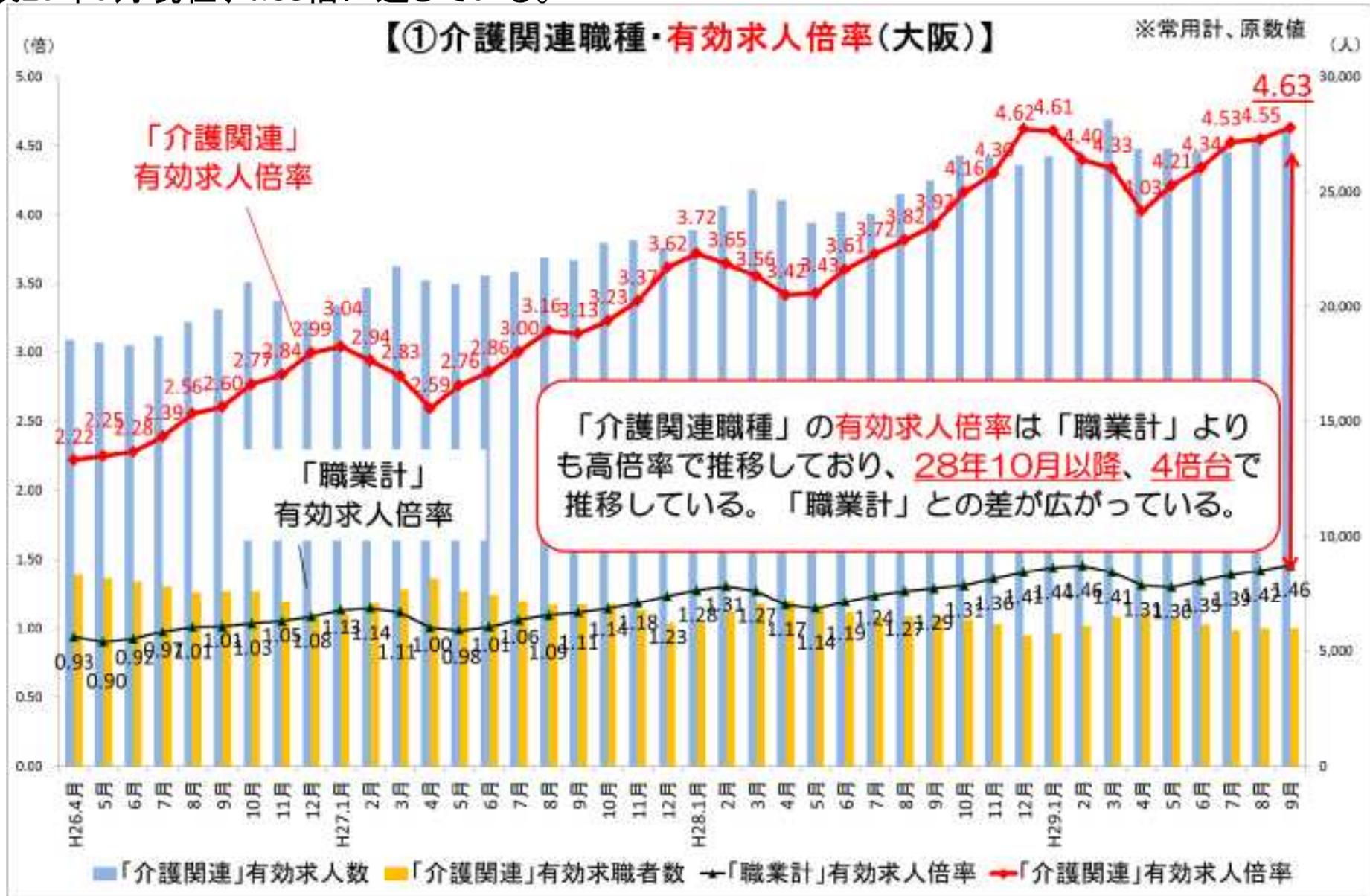
○大阪府の平成29年9月の正社員有効求人倍率は1.11倍に達しており、統計開始(平成16年11月)以来の最高を3か月連続で更新。



(大阪労働局調べ)

介護関連職種の有効求人倍率(大阪府)

○大阪府の介護関連職種の有効求人倍率は、昨年10月以降4倍を超える状況が続いており、平成29年9月現在、4.63倍に達している。

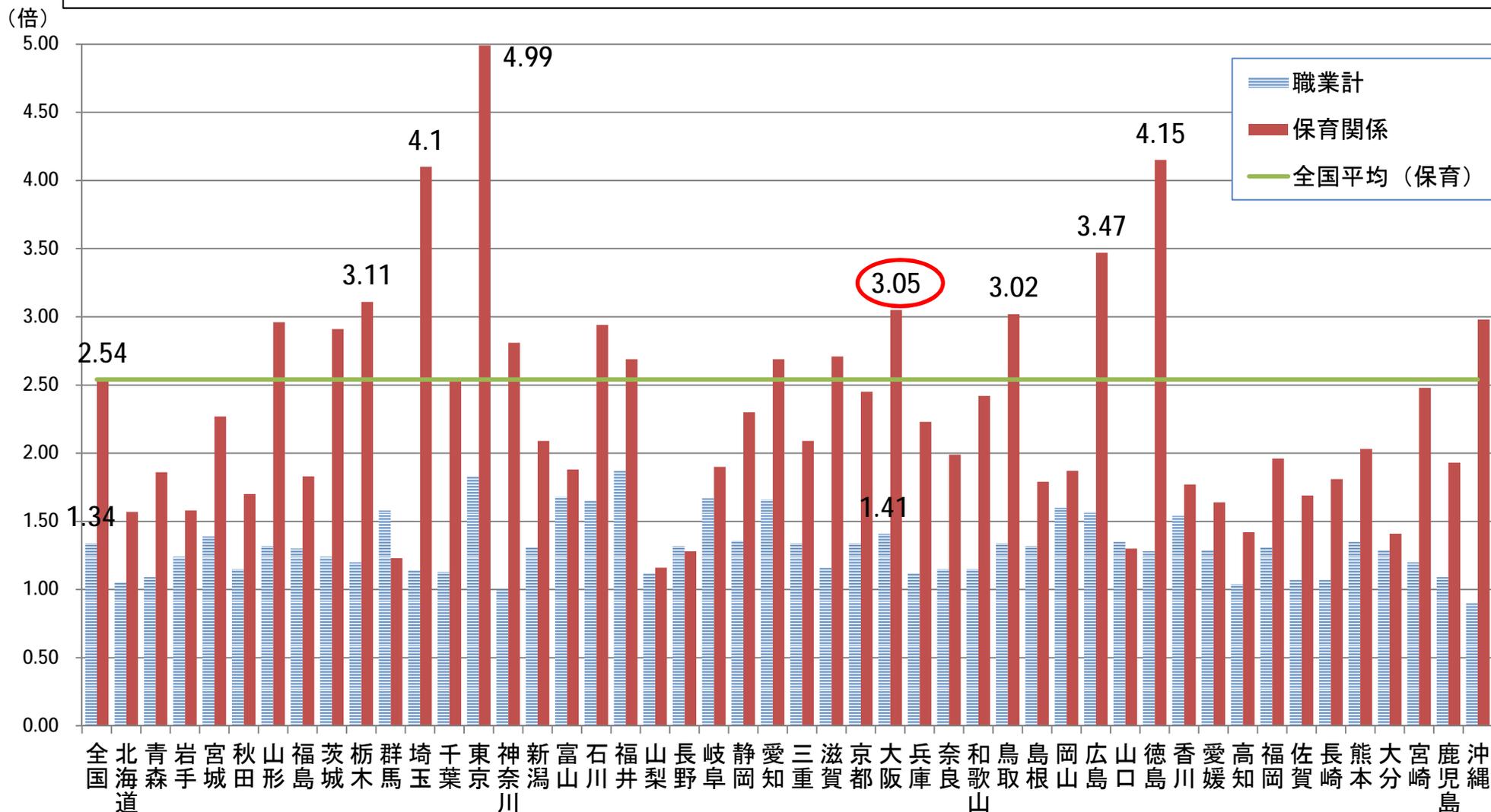


※有効求人倍率＝有効求人数÷有効求職者数(求職者一人あたりの求人数)

(大阪労働局調べ)

保育士の各都道府県別有効求人倍率の比較（平成29年3月）

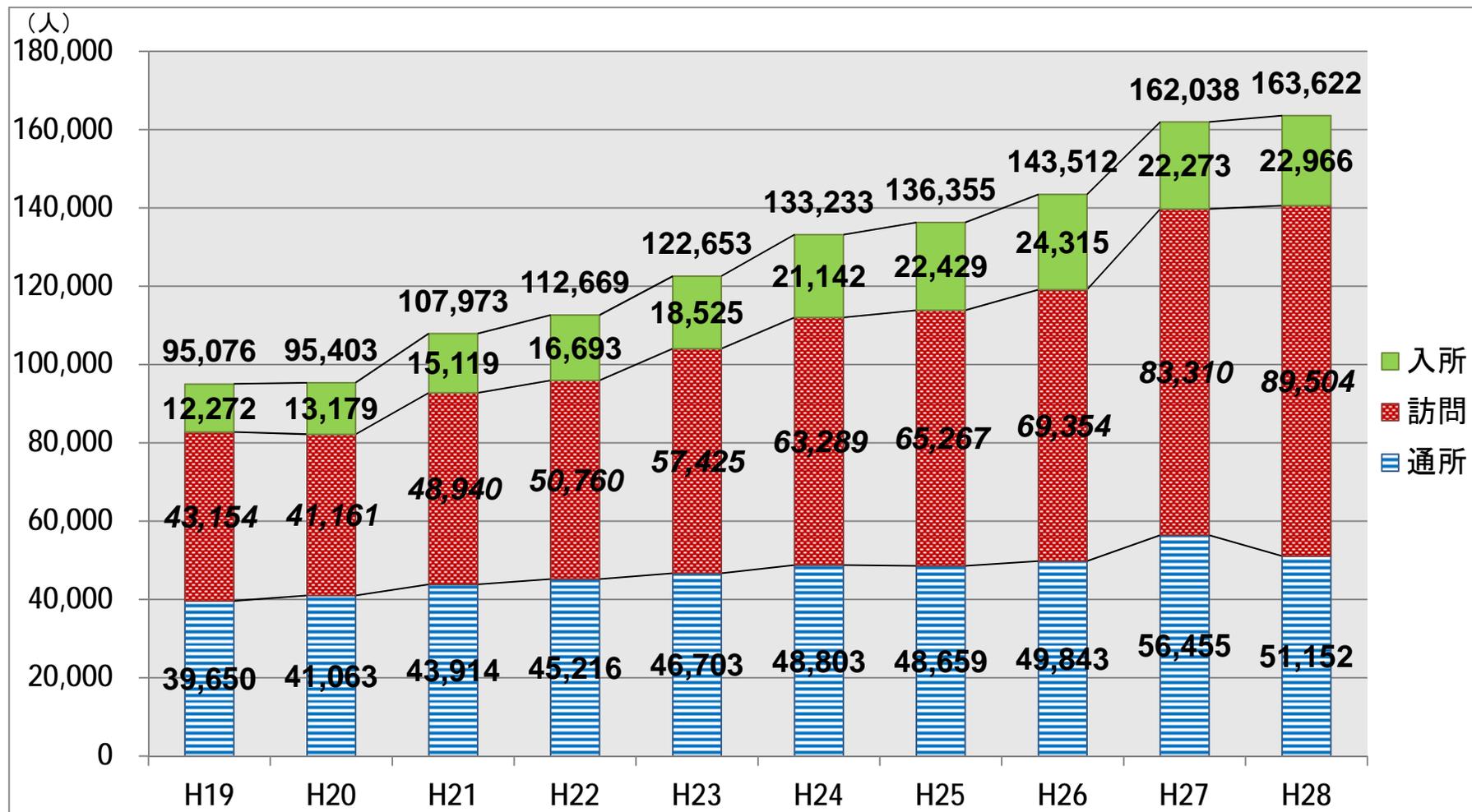
- 保育士の有効求人倍率は、おおむね全国的に前年同月よりも上昇している。
【平成28年3月⇒平成29年3月】(全国)2.21倍⇒2.54倍 (大阪府)2.34倍⇒3.05倍
- 大阪府の保育士の有効求人倍率は全国よりも高い状況が続いている。



出典：厚生労働省「職業安定業務統計」

介護サービスの従事者数の推移（大阪府）

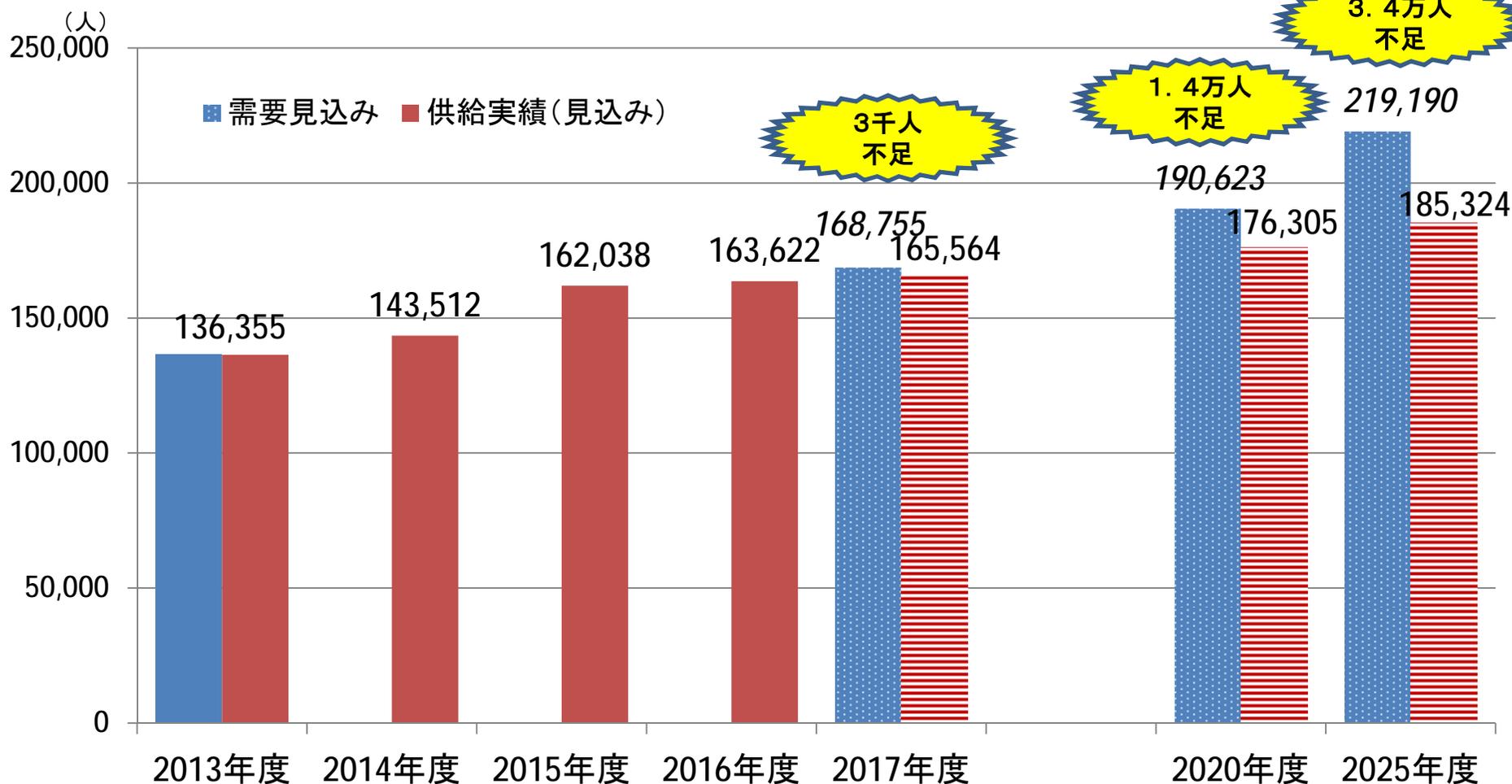
- 平成19～28年度で、介護従事者数は約1.7倍に増加し、約16.4万人に。（+約6万9千人）。
 このうち、入所サービスは約1.2万人増、訪問サービスは約4.6万人増、通所サービスは約1.1万人増となっており、訪問サービスの伸びが大きい。



(出典：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」（平成19年～平成28年）よりサービス別に集計し、回収率で割り戻し、補正した値)

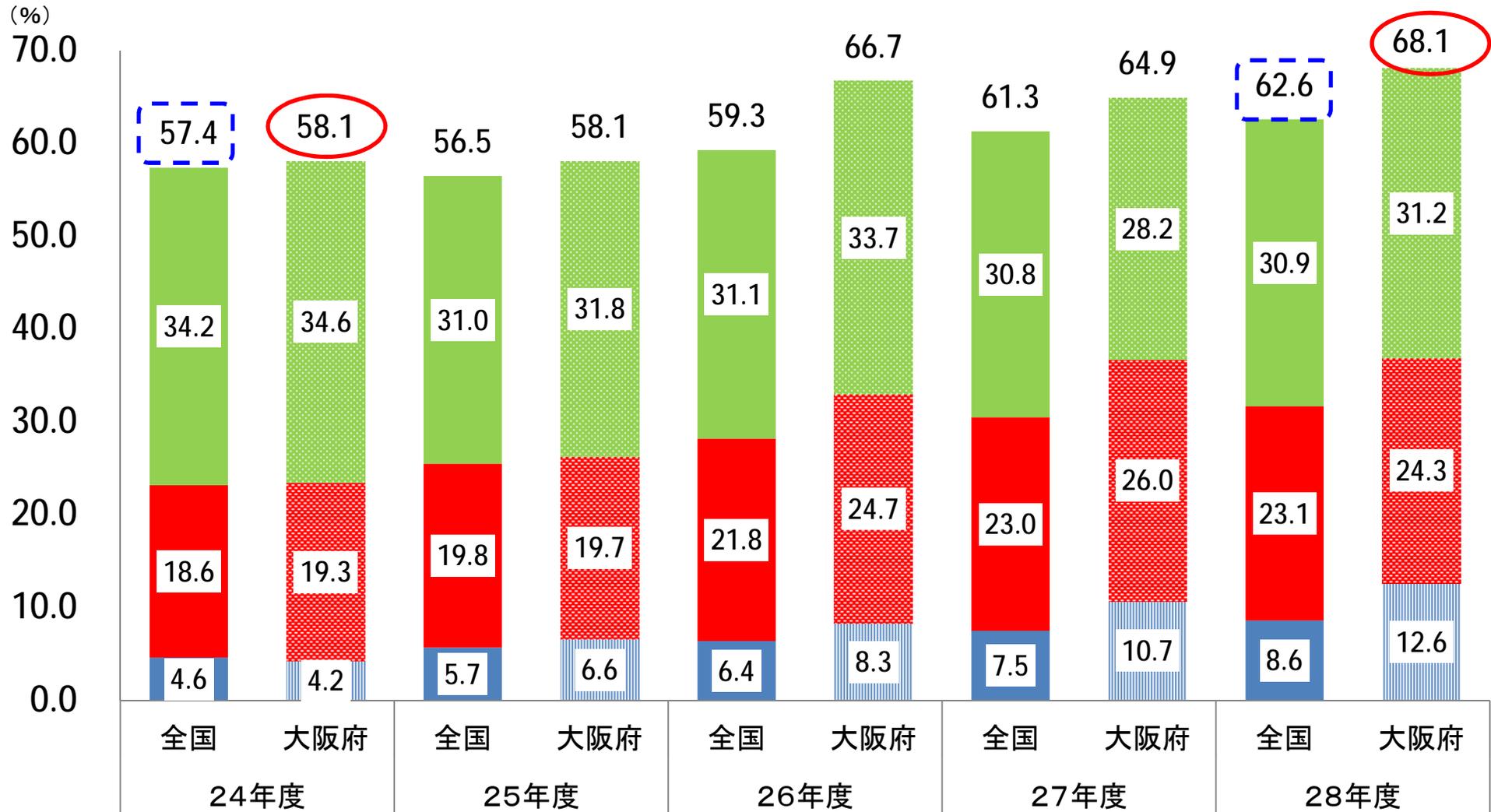
2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(大阪府)

- 2013年度の介護人材供給実績をベースとした場合、大阪府における需給ギャップは2025年に約3.4万人まで拡大する見込み。
 - ⇒ 2013年度から2025年度にかけて、介護需要は年平均約6900人増加するのに対し、介護供給は年平均約4080人の増加に留まる。この結果、差し引き、年平均約2820人ずつ受給条件が悪化する見込み。
- 大阪府の介護需要のピークは2035年、2040年頃であることを踏まえれば、より一層の人材確保対策が不可欠。



介護事業所における従業員の過不足感（平成24～28年度）

○ 府内介護事業所では7割弱（68.1%）で従業員が不足と回答。「不足感」は大阪府の方が高く、経年でみると、全国・大阪府ともに深刻さが増しつつある。（大阪府+10ポイント、全国+5.2ポイント）



■ ①大いに不足 ■ ②不足 ■ ③やや不足 不足感(①+②+③)

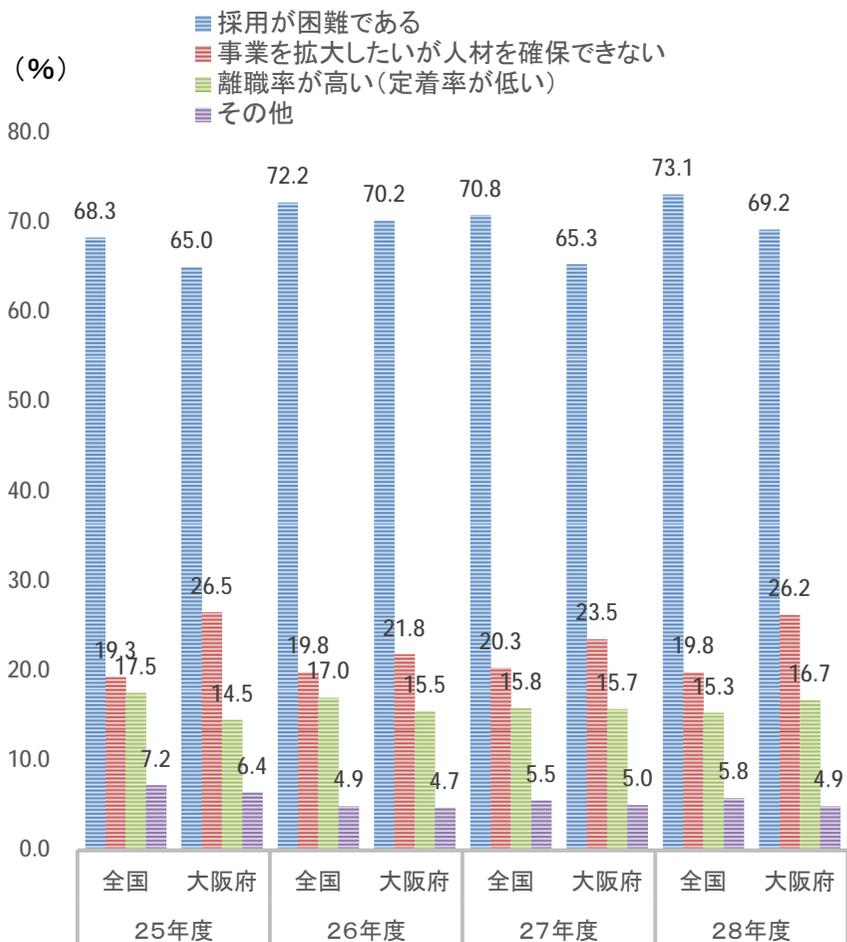
公益財団法人 介護労働安定センター「平成24～28年度介護労働実態調査」

人材が不足している理由（全国・大阪府）

○ 介護事業所の人材が不足している理由は約7割が「採用が困難」なためと回答。「採用が困難である原因」としては、「賃金が低い」、「仕事がつい」、「社会的評価が低い」の順。「社会的評価が低い」の割合は一貫して大阪府の方が高く、全国・大阪府ともに、その割合は高まりつつある。

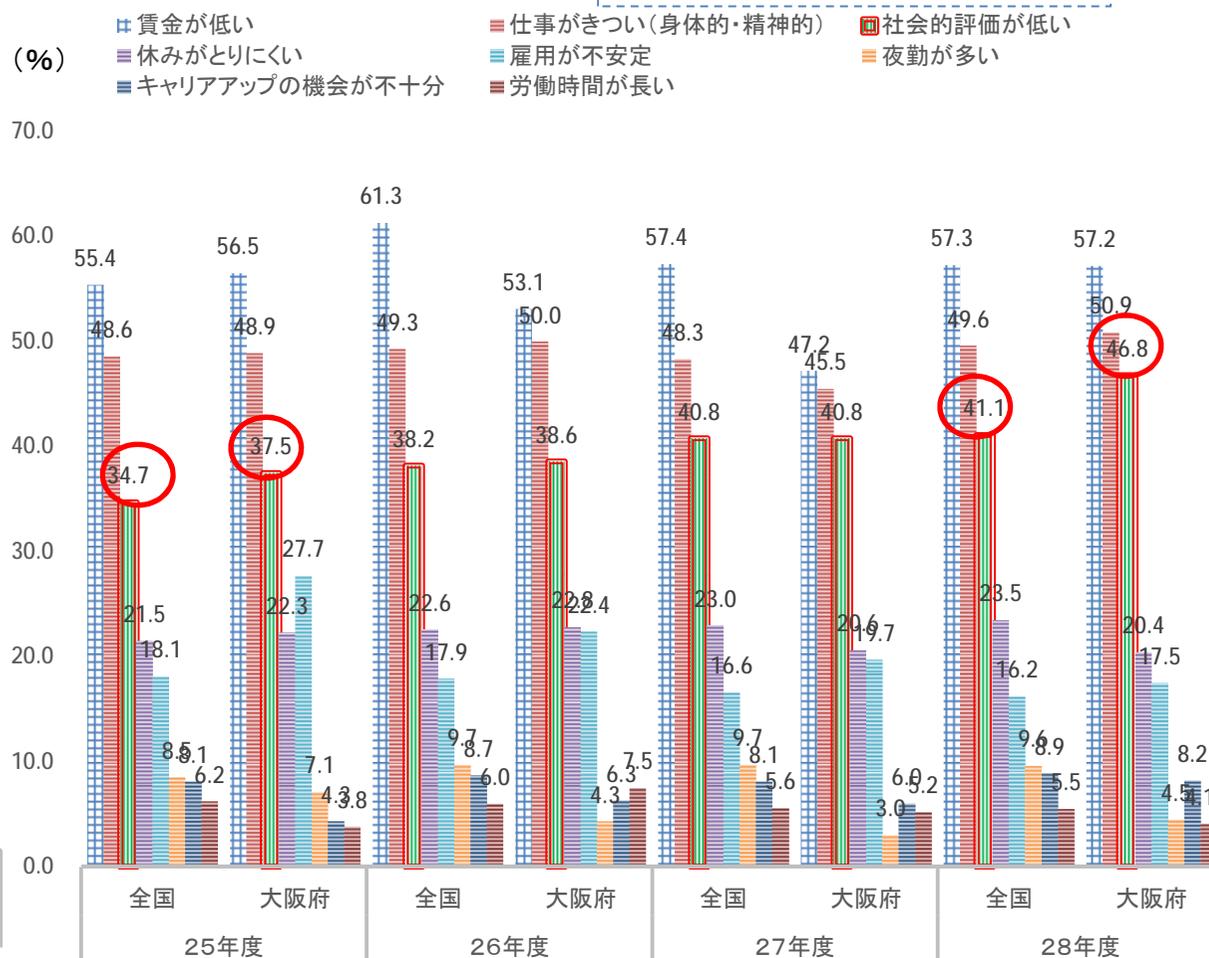
不足している理由

「不足している」と回答した事業所(=「大いに不足」+「不足」+「やや不足」)が回答



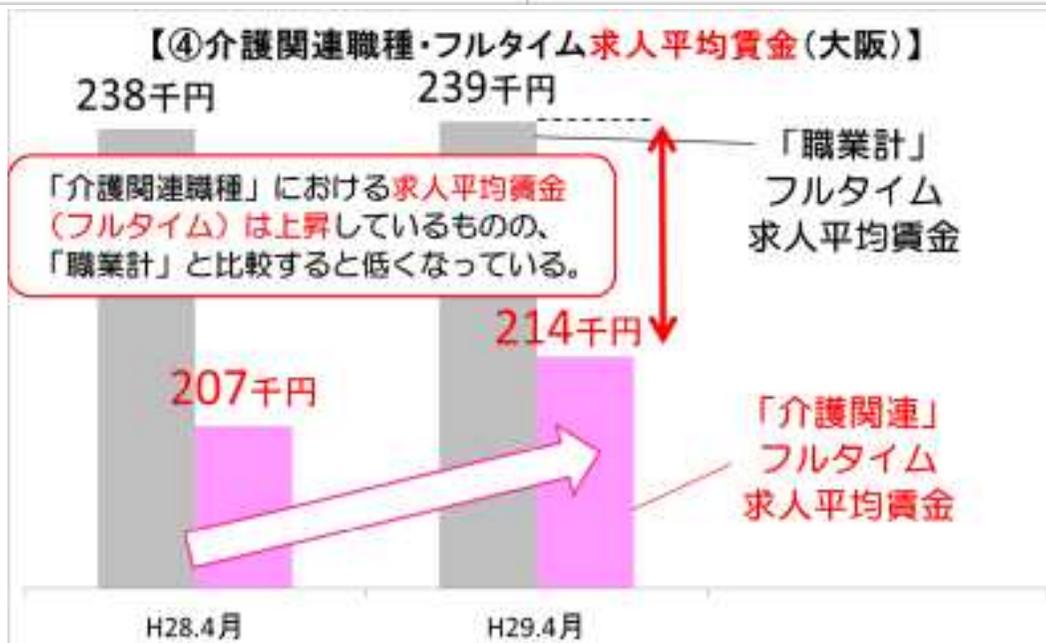
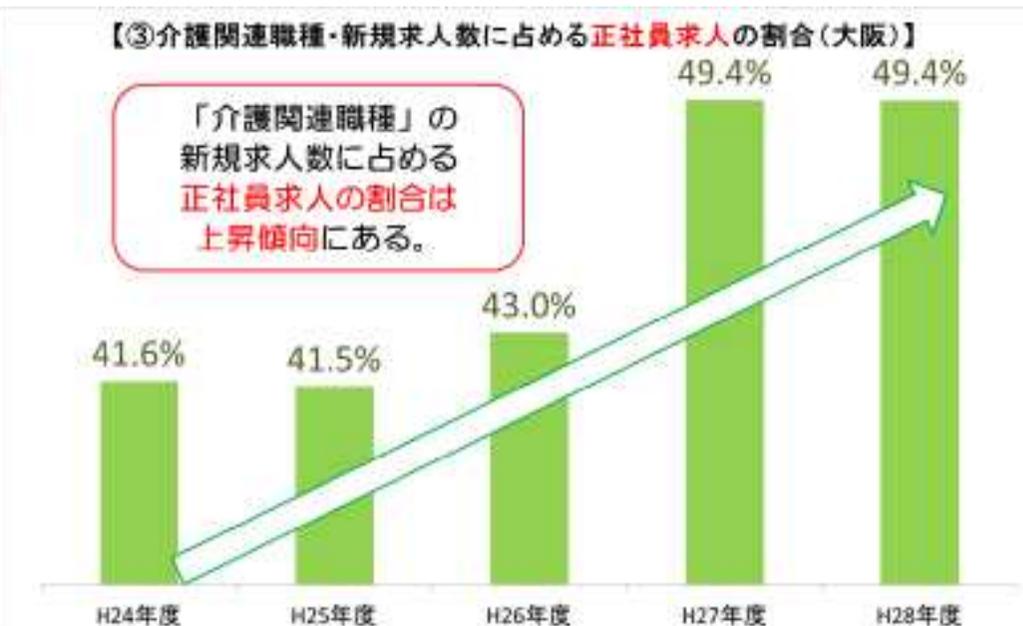
採用が困難である原因

「不足している理由」として「採用が困難である」と回答した事業所が回答



介護関連職種の求人・求職状況

H29. 6
大阪労働局職業安定部



(大阪労働局調べ)

大阪府における介護需要の将来推計

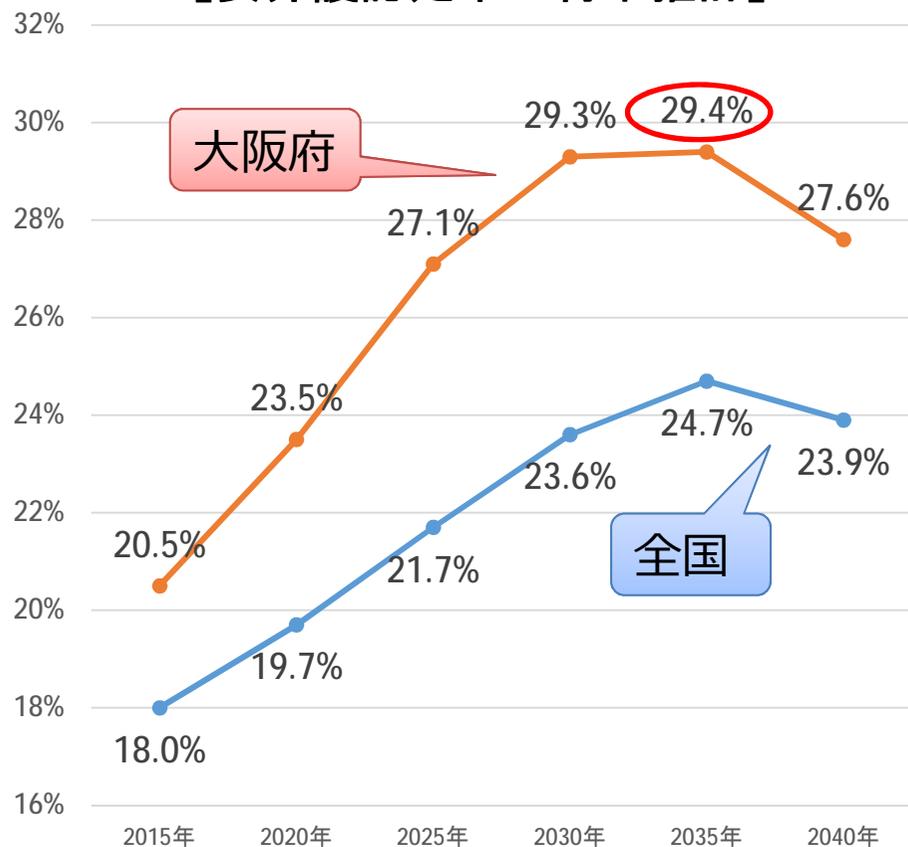
○ 現在の性別・年齢階級別の認定率（全国・大阪府）を用いて推計すると、

①大阪府の要介護認定率は、2015年の20.5%から2035年には29.4%まで上昇、

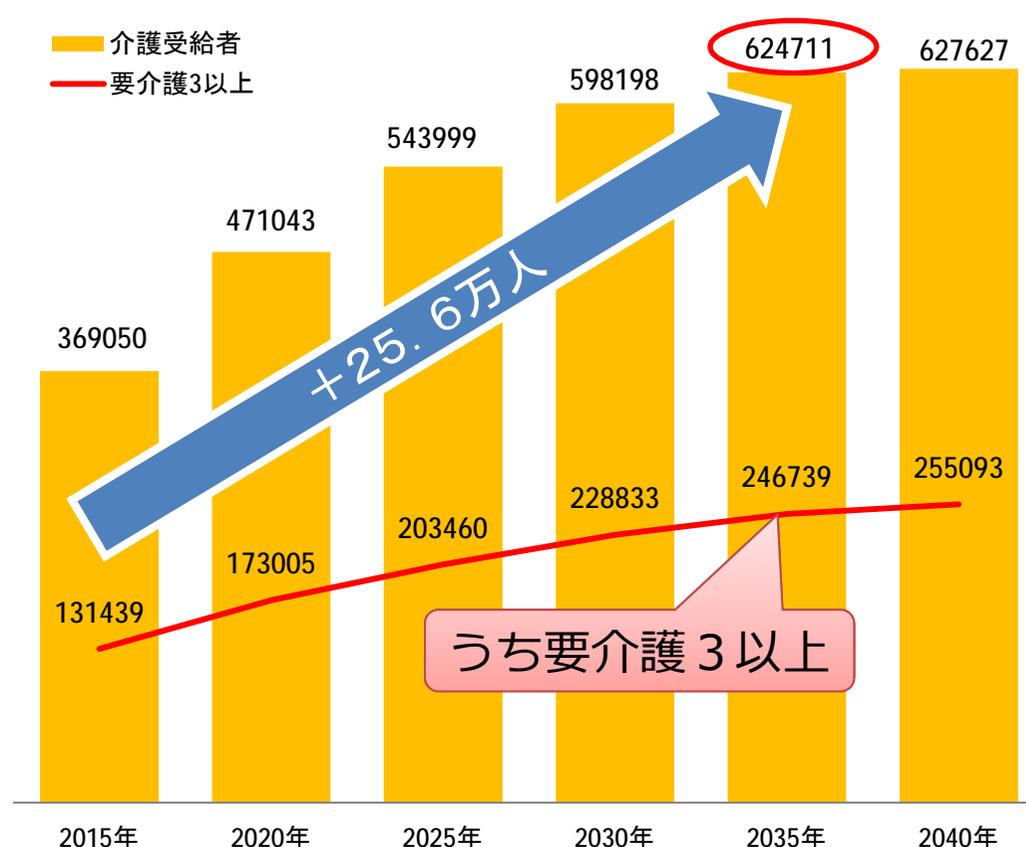
②介護サービス受給者数も、2015年の36.9万人から2035年には62.5万人に増加（+25.6万人）

うち要介護3以上のサービス受給者も25.5万人に増加（+11.5万人）する。

【要介護認定率の将来推計】



【介護サービス受給者の将来推計(大阪府)】



※ 大阪府福祉部高齢介護室において推計

大阪府における認知症有病率

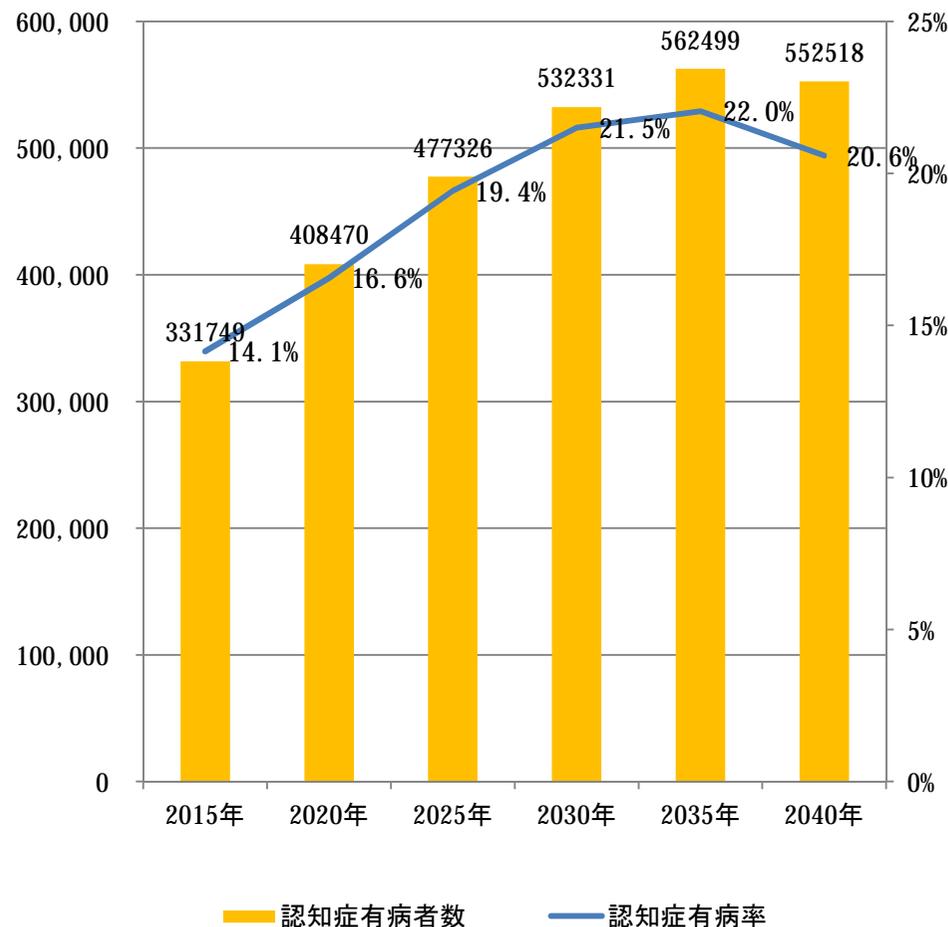
○ 性・年齢階級別認知症有病率を用いて、大阪府内の認知症有病者数の将来推計を行った場合、33.2万人(2015年推計)から、20年間で56.2万人(2035年推計)に増加することが見込まれる。

(参考)「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」(平成26年度厚生労働科学研究費補助金特別研究事業 九州大学 二宮教授)による速報値

数学モデルにより算出された2012年の性・年齢階級別認知症有病率(%)

年齢階級	男性	女性
65-69歳	1.94%(1.44%-2.61%)	2.42%(1.81%-3.25%)
70-74歳	4.30%(3.31%-5.59%)	5.38%(4.18%-6.93%)
75-79歳	9.55%(7.53%-12.12%)	11.95%(9.57%-14.91%)
80-84歳	21.21%(16.86%-26.68%)	26.52%(21.57%-32.61%)
85歳以上	47.09%(37.09%-59.77%)	58.88%(47.6%-72.69%)

【大阪府】認知症の人の将来推計



【全国】認知症の人の将来推計

	2015年	2020年	2025年	2030年	2040年
認知症有病率	15.7%	17.2%	19.0%	20.8%	21.4%
認知症有病者数	517万人	602万人	675万人	744万人	802万人

※ 大阪府の推計は、上記有病率に、国立社会保障人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25(2013)年3月推計)」による大阪府の男女別・年齢階級別人口の将来推計をかけて算出。

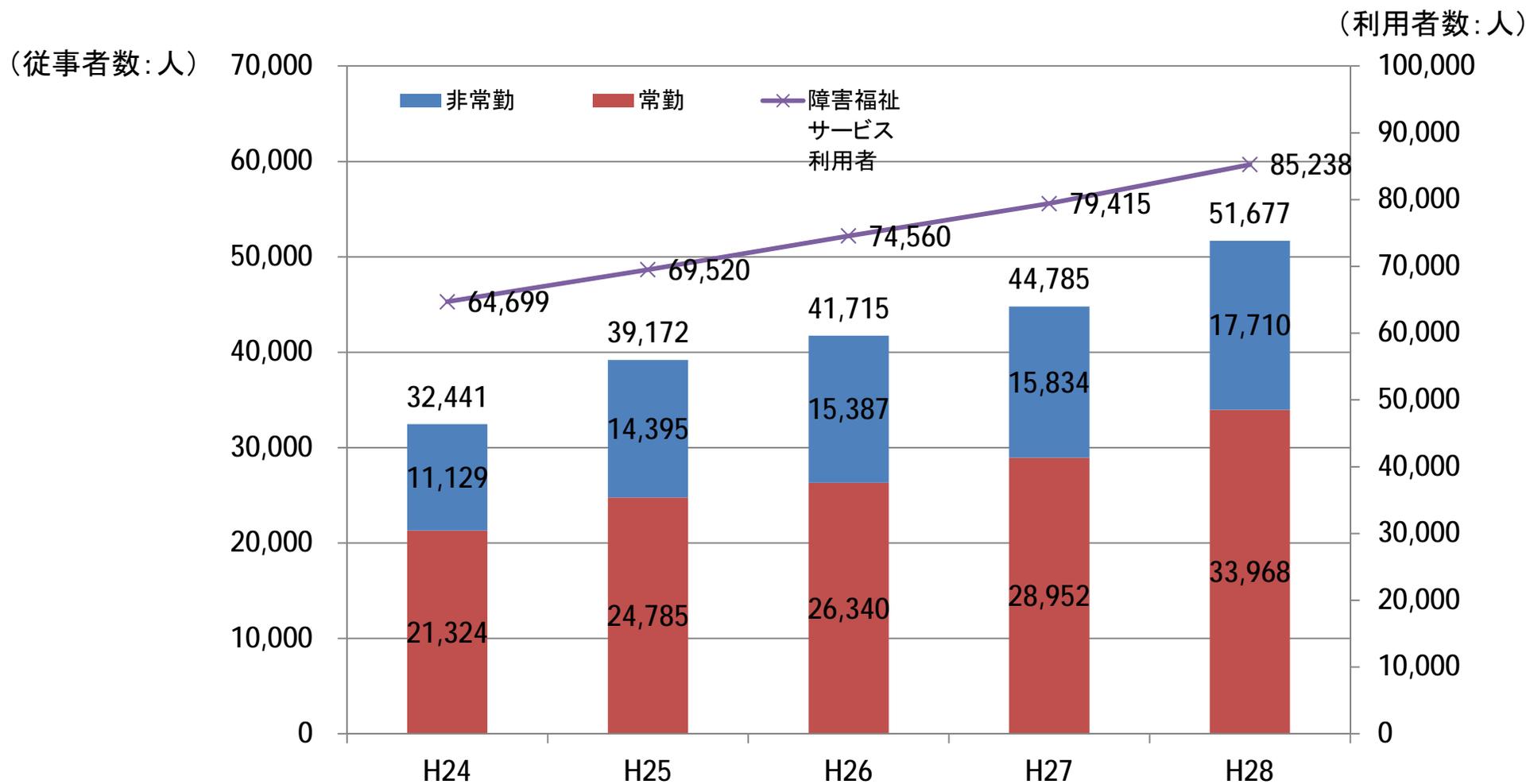
※ なお、上記研究事業によると、認知症リスクを高める危険因子として、「年齢(1歳上昇毎)、女性(対男性)、高血圧の頻度(5%上昇毎)、糖尿病の頻度(5%上昇毎)、肥満の頻度(5%上昇毎)、現在・過去喫煙者の頻度(5%上昇毎)」が挙げられている。

障がい福祉サービスの常勤換算従事者数及びサービス利用者数の推移

○障がい福祉サービス利用者の増加に伴い従事者数も年々増加している。

大阪府における障がい福祉サービス従事者数及びサービス利用者数の推移

※サービス利用者は各年度4月の利用者数

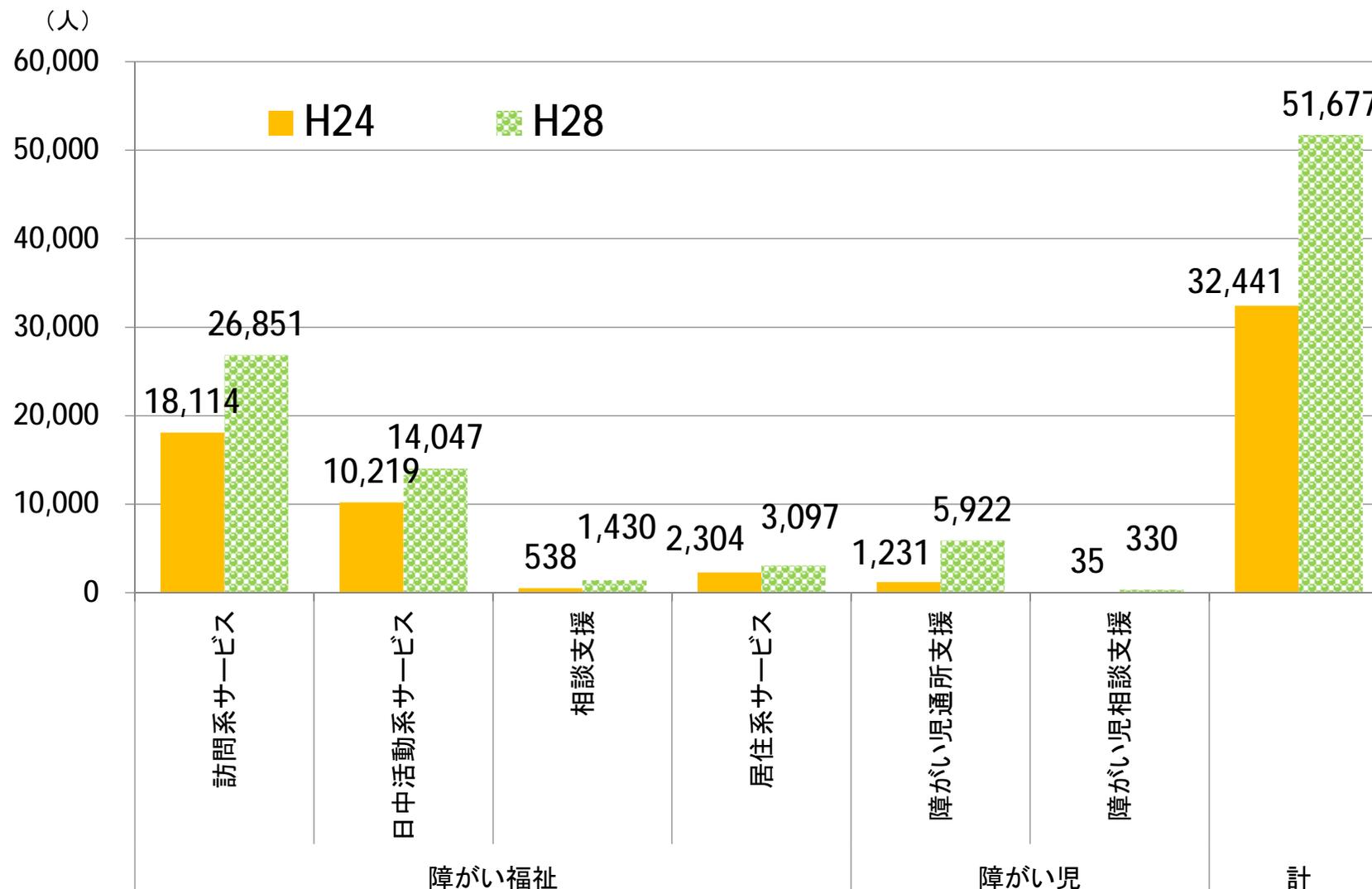


(出典)厚生労働省「社会福祉施設等調査」

障がい福祉サービス等の従事者数の推移の内訳(大阪府)

○障がい福祉サービス従事者数のサービス別推移は以下のとおり

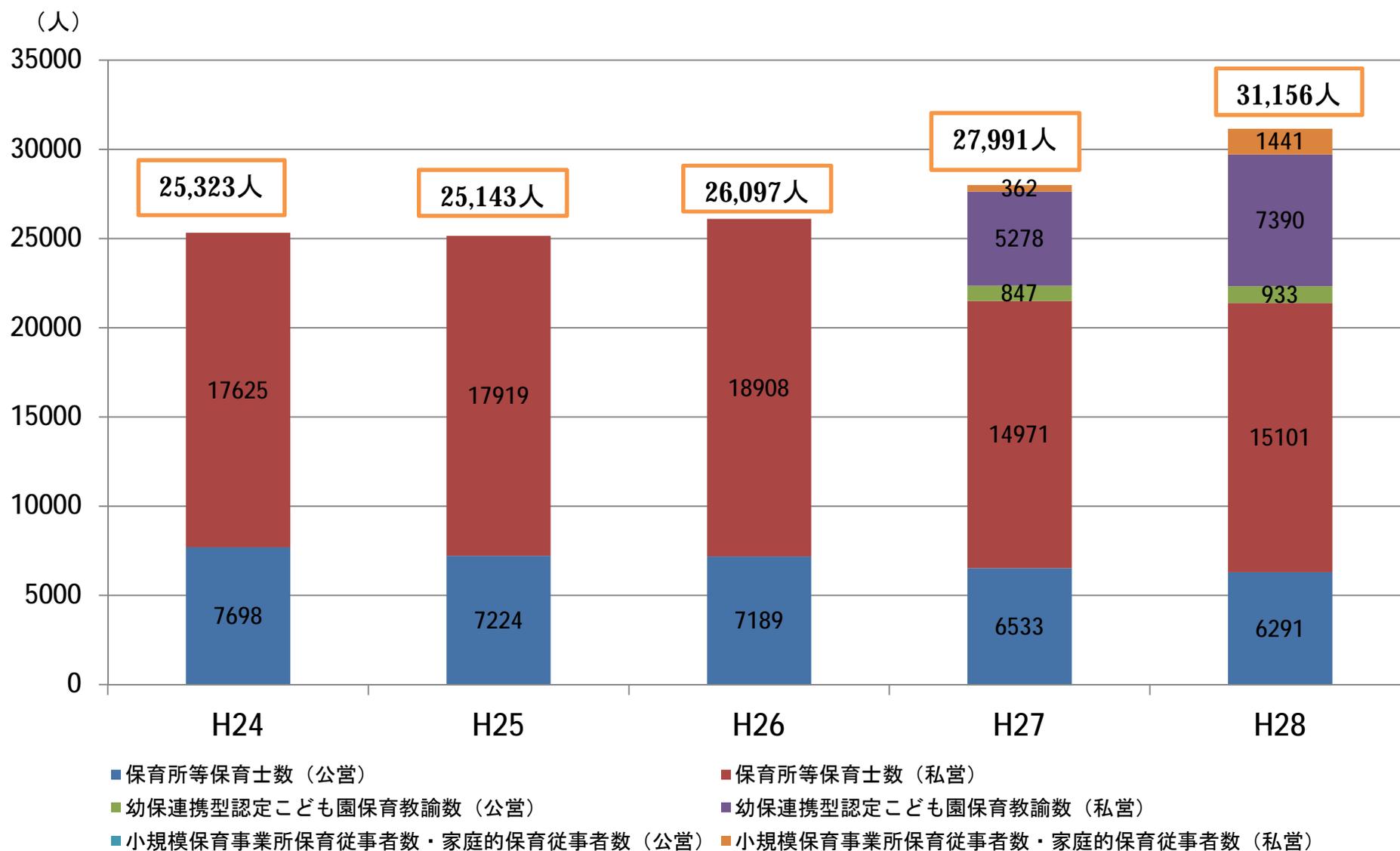
大阪府における障がい福祉サービス等の従事者数の推移の内訳(H24→H28)



(出典)厚生労働省「社会福祉施設等調査」

大阪府における保育従事者数の推移

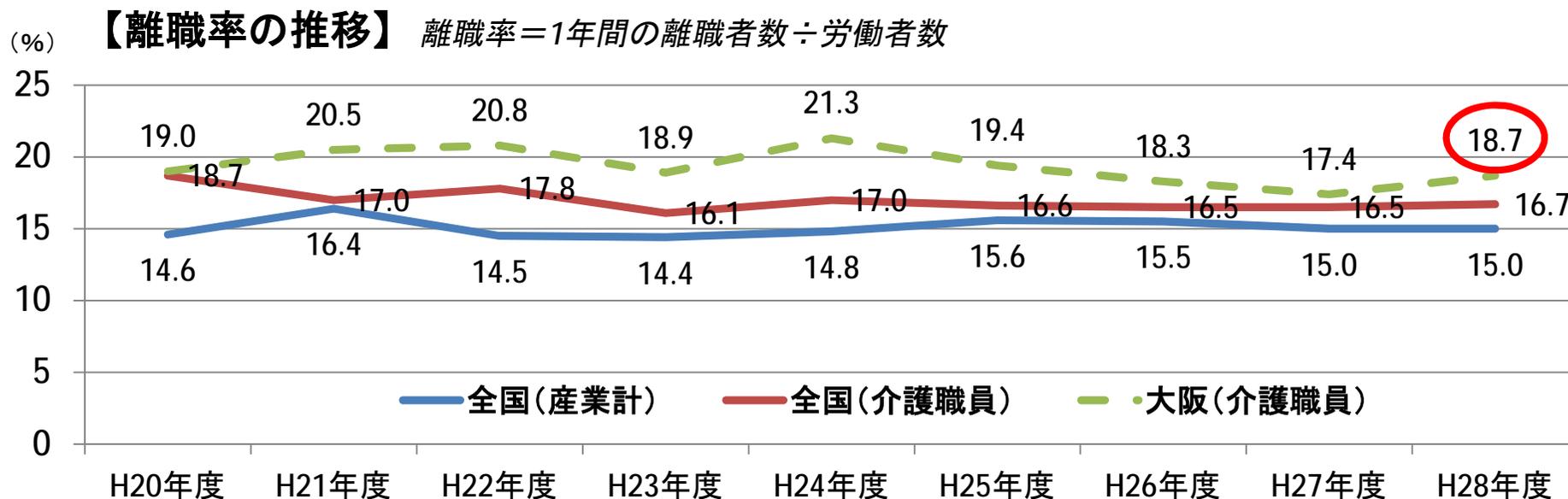
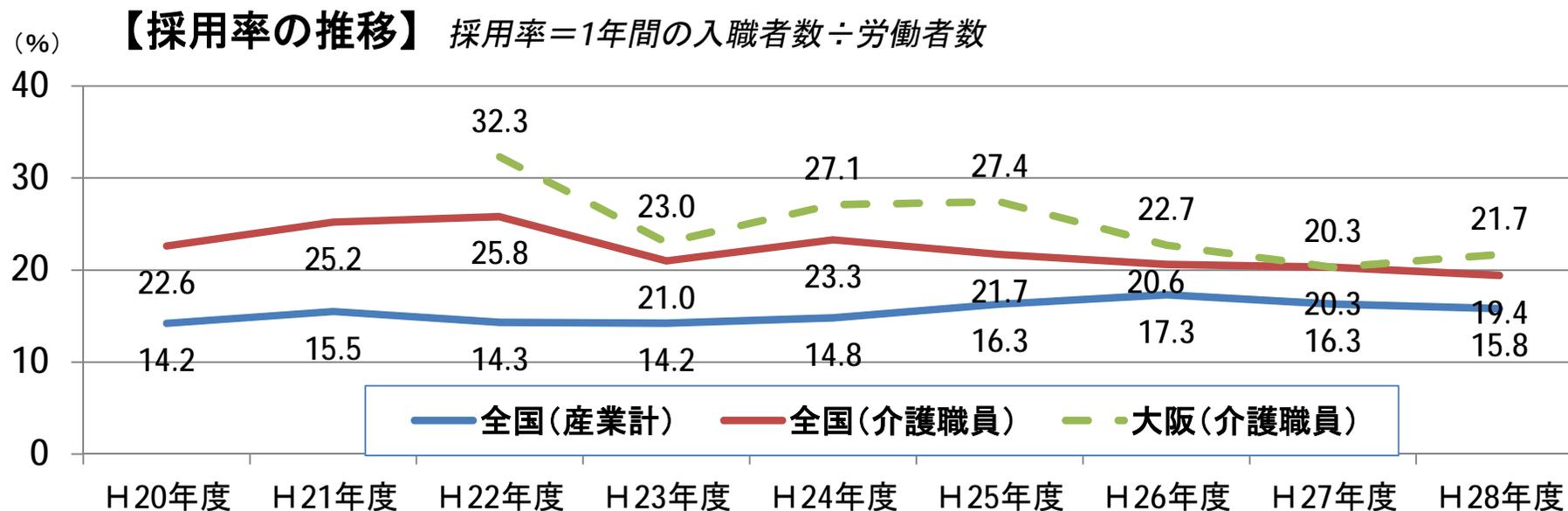
○大阪府における保育従事者数は、保育士確保の取組を行う中、増加傾向にある。



(出典) 厚生労働省「社会福祉施設等統計調査」

介護職員の離職率・採用率の状況(全国・大阪府の比較)

○大阪府における介護職の離職率は全国と比べて高い状況が続いている。



(出典)公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」、厚生労働省「雇用動向調査」

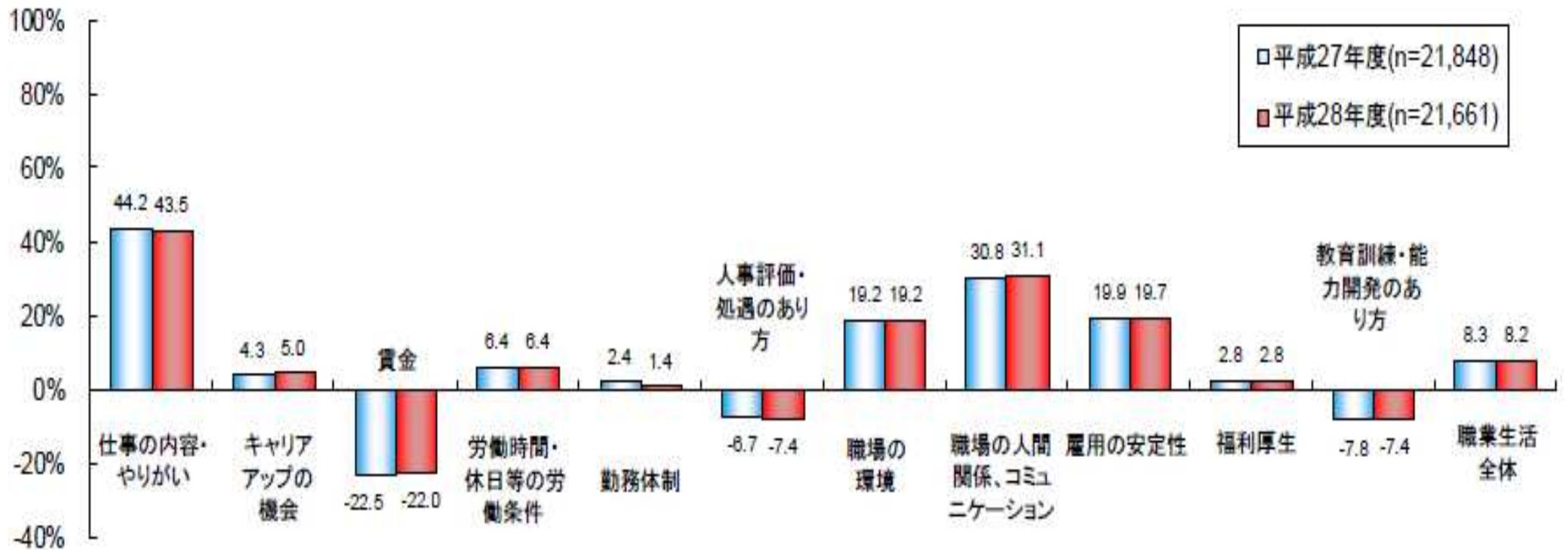
介護労働の実態 等

介護職場に関する評価（現在の仕事の満足度D.I.（全国））

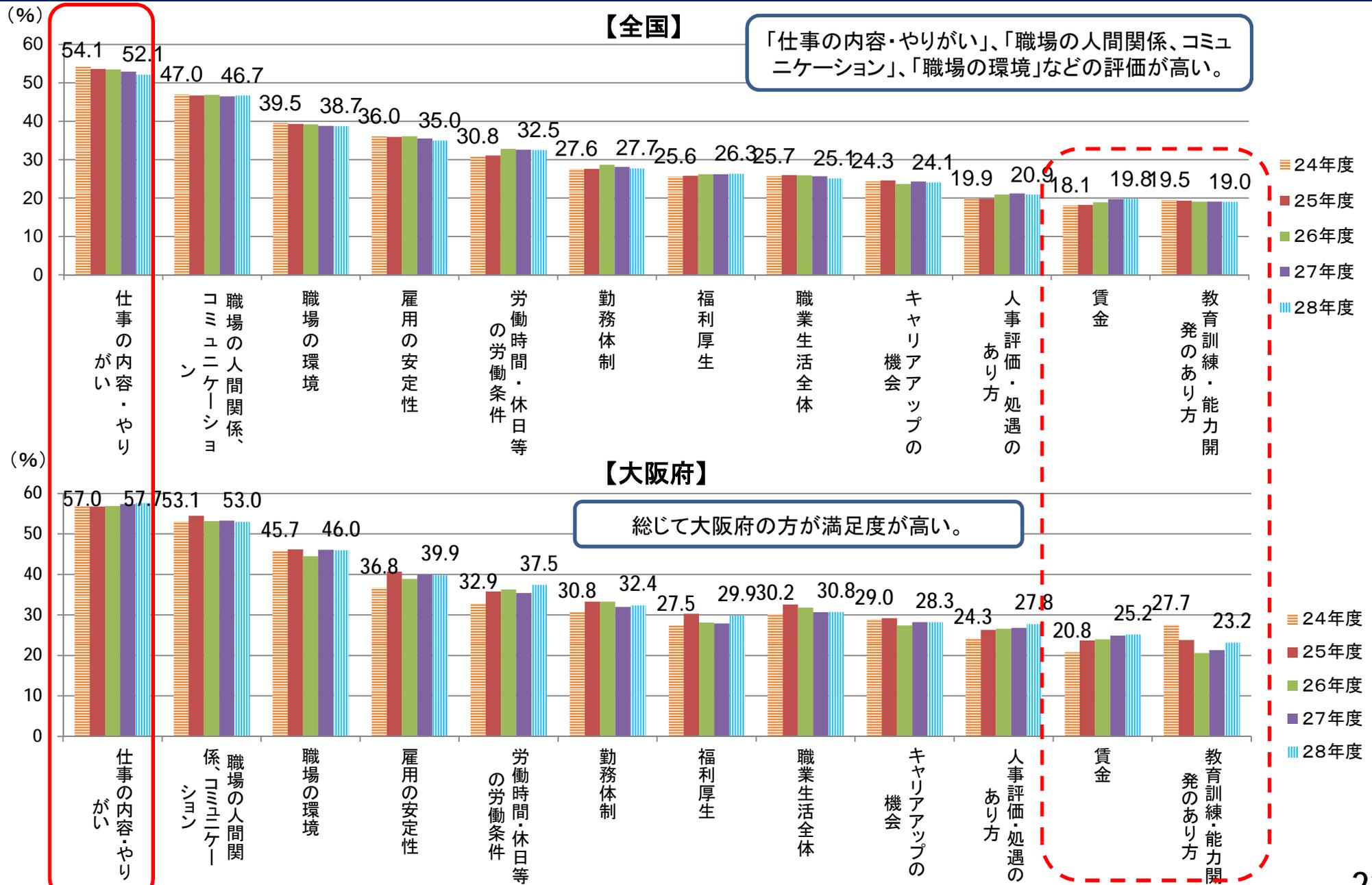
（注）満足度のD.I. = (満足の割合 + やや満足の割合) - (やや不満足の割合 + 不満足の割合)。

介護労働者の現在の仕事の満足度D.I.
（27年度調査と比較して）

- ・「キャリアアップの機会」
 - ・「賃金」
 - ・「職場の人間関係、コミュニケーション」
 - ・「教育訓練・能力開発のあり方」
- は昨年より満足度D.I.が上昇した。



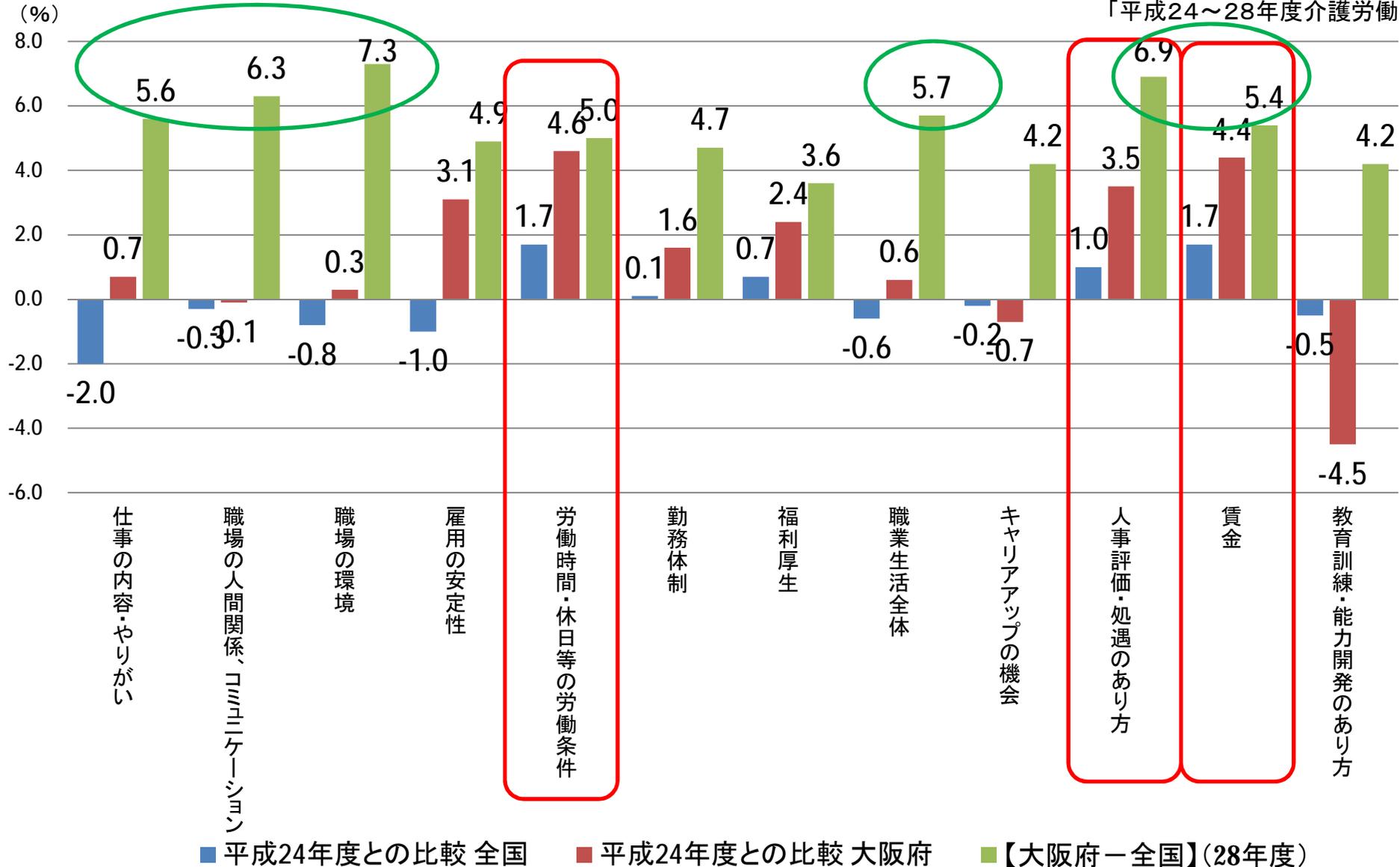
介護労働者の現在の仕事の満足度（「満足」+「やや満足」の割合）（全国・大阪府）



介護労働者の現在の仕事の満足度（全国・大阪府比較）

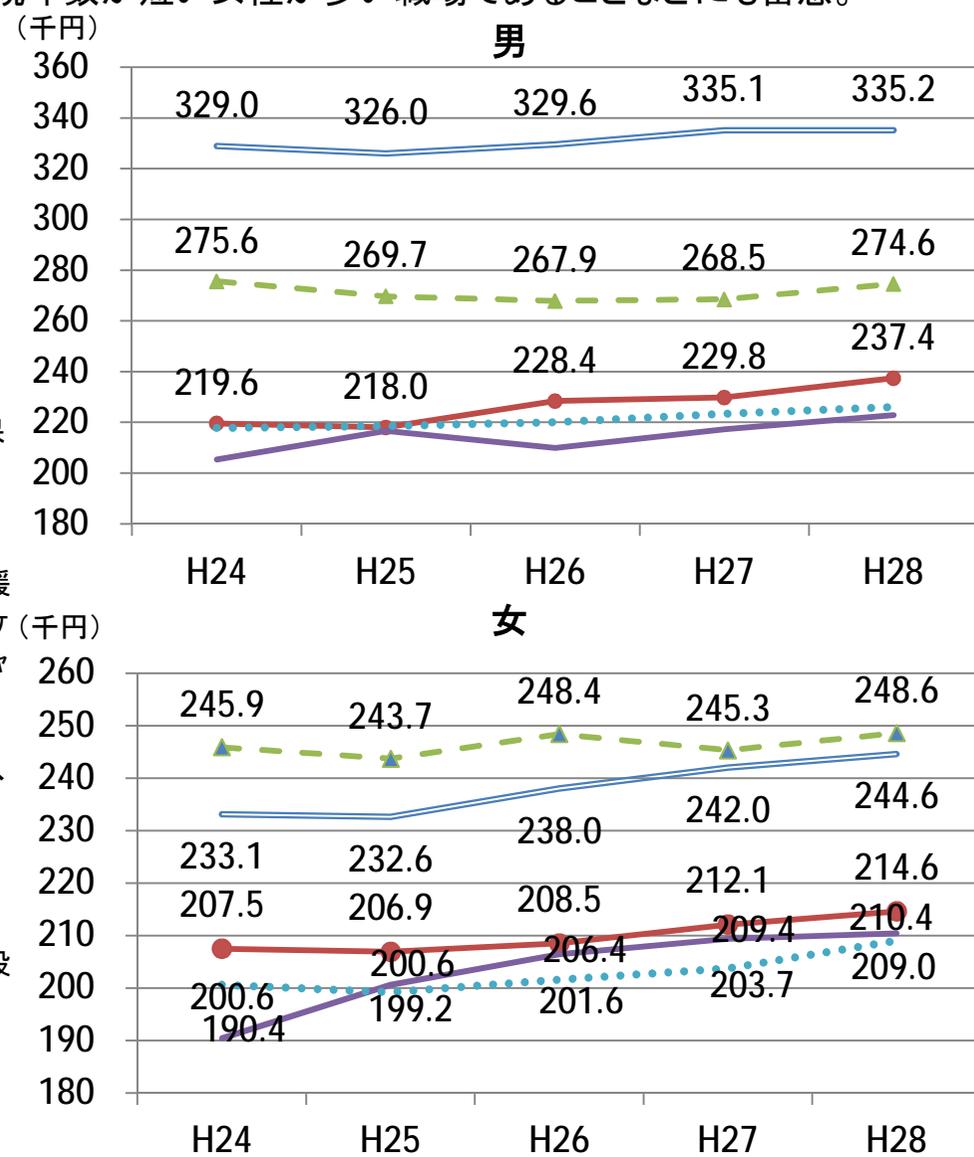
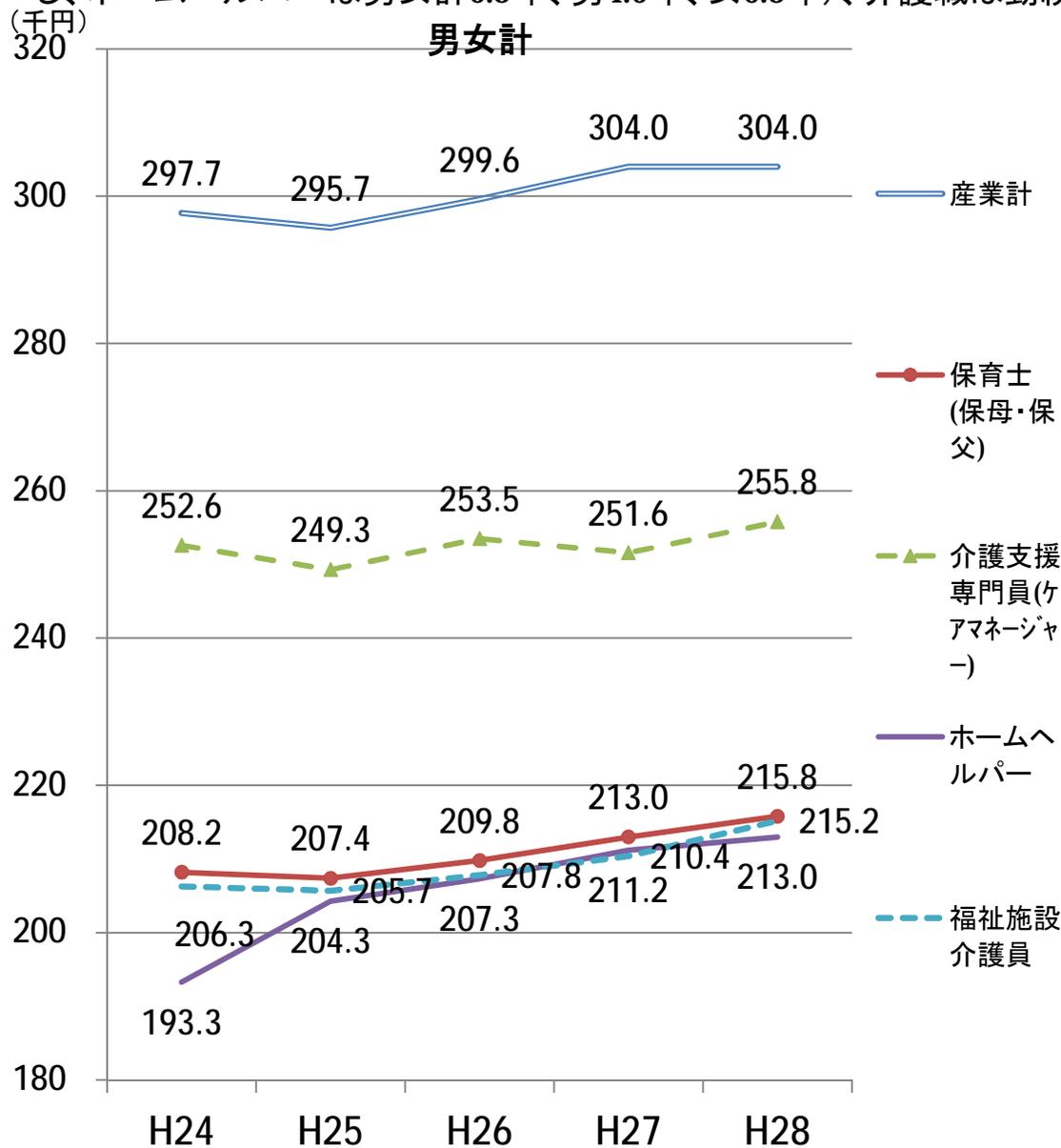
平成24年度と平成28年度を比較すると、大阪府では労働時間・休日等の条件、賃金、人事評価・処遇のあり方などが改善。全国と大阪府を比較すると、職場の環境、人事評価・処遇のあり方、職場の人間関係、コミュニケーション、職業生活全体、仕事の内容・やりがい、賃金などの点で、大阪府が全国を5ポイント以上上回っている。

公益財団法人 介護労働安定センター
「平成24～28年度介護労働実態調査」



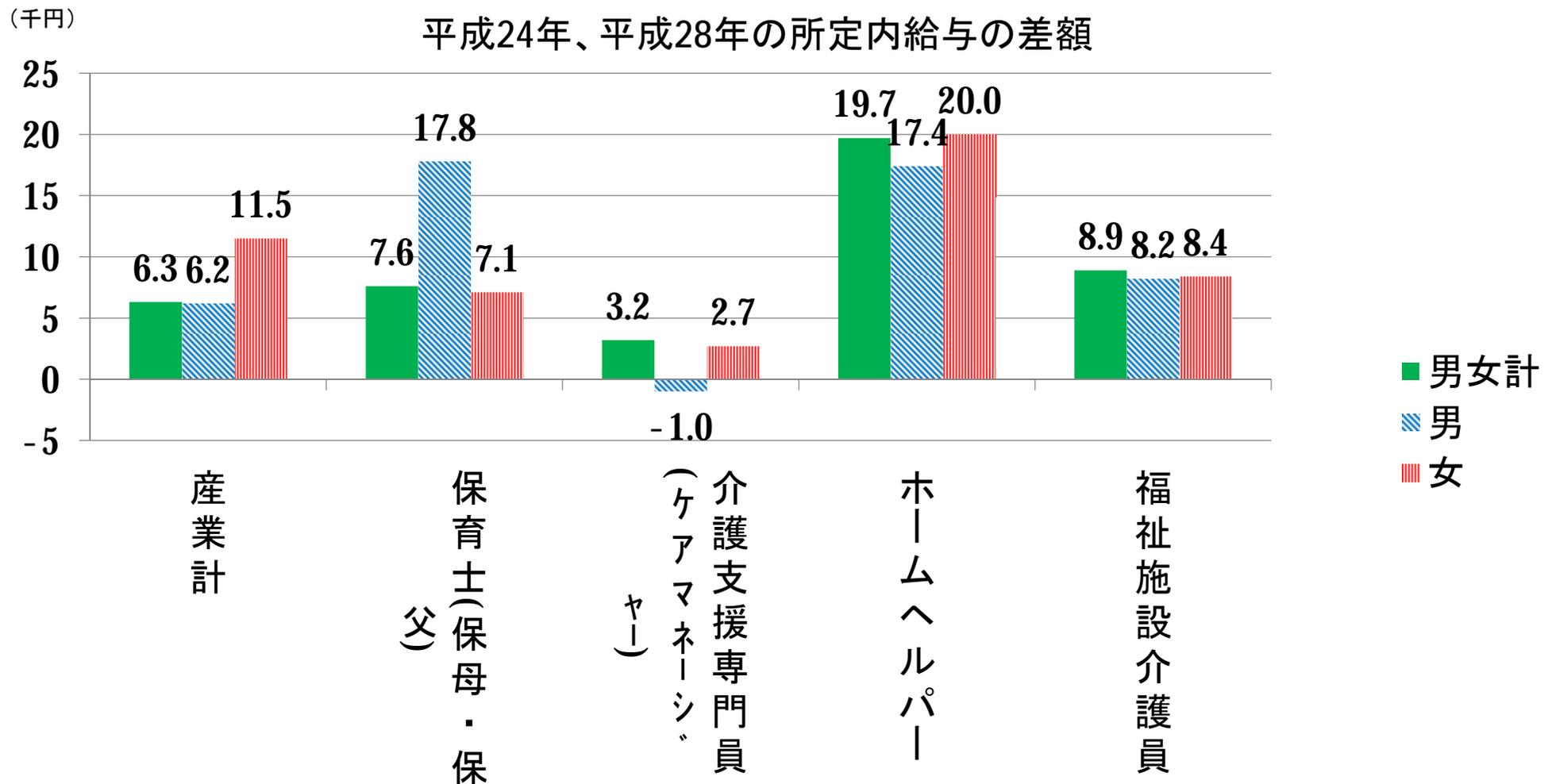
決まって支給する現金給与(所定内給与額)(全国)

所定内給与額を比較すると、男女計で月30万4千円の産業計と比較してホームヘルパーは月21万3千円、福祉施設介護員は月21万5200円と安くなっている。しかし、この差は例えば勤続年数が異なること(産業計は男女計11.9年、男13.3年、女9.3年であるのに対し、ホームヘルパーは男女計6.3年、男4.6年、女6.8年)、介護職は勤続年数が短い女性が多い職場であることなどにも留意。



決まって支給する現金給与(所定内給与額)の改善幅【全国】

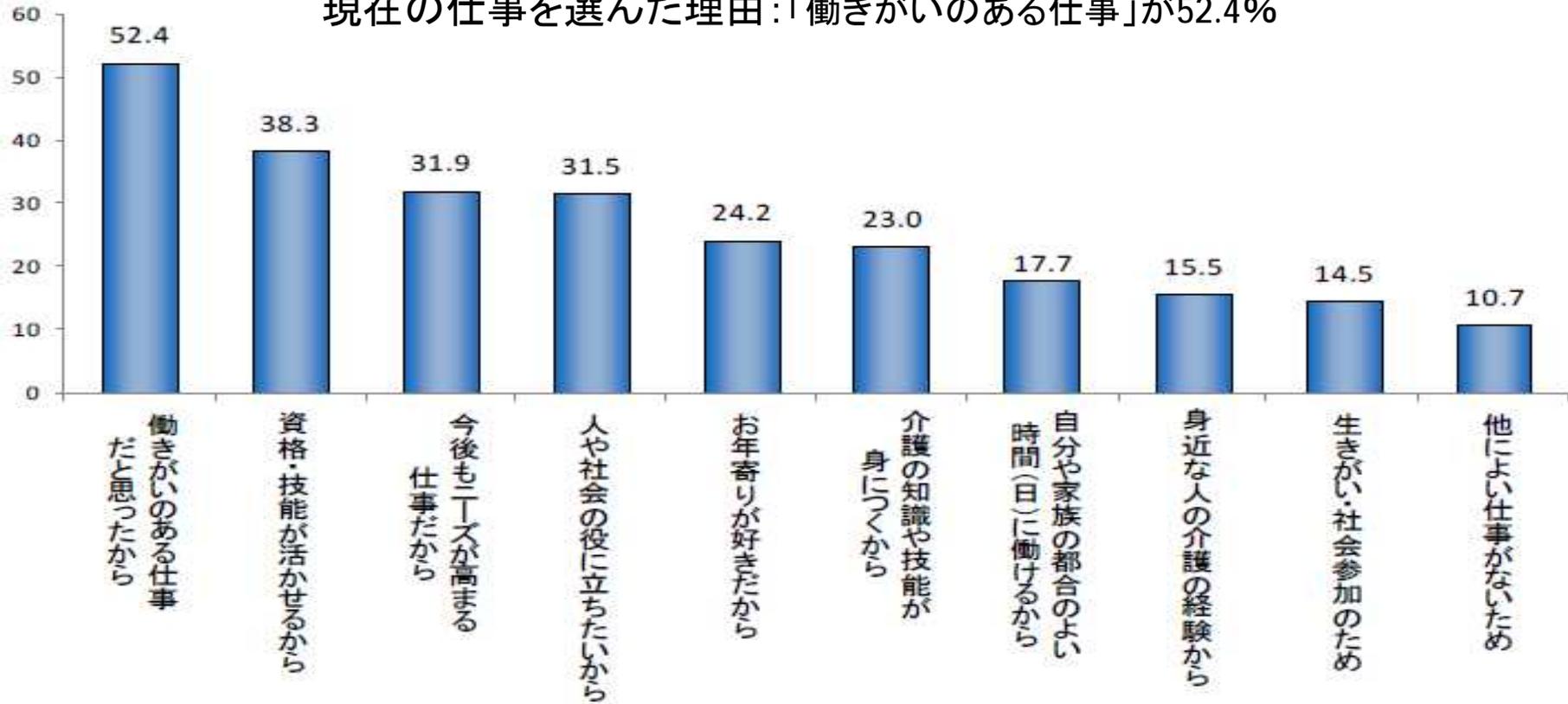
○平成24～28年の4年間で、ホームヘルパーの給与は約2万円、福祉施設介護員の給与は約9千円改善した。この改善幅は、産業計の約6千円よりも大きかった。



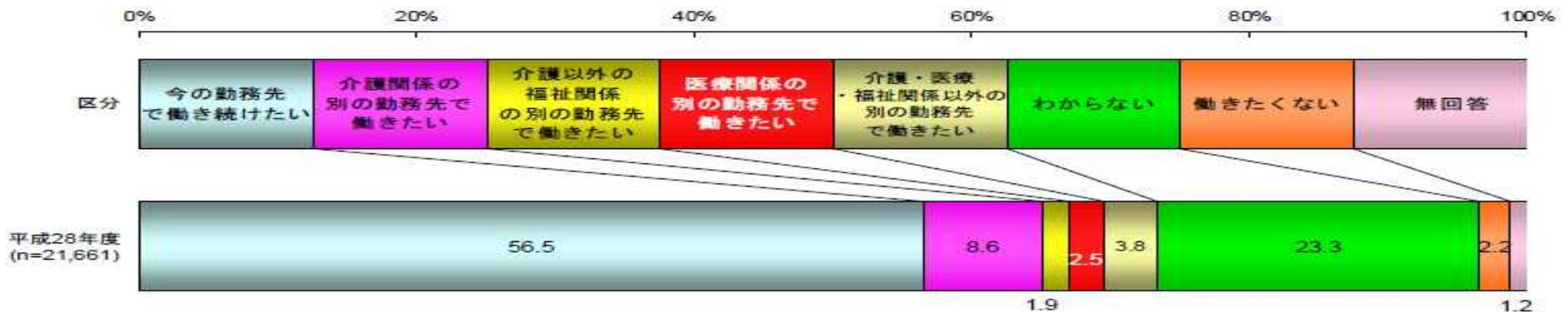
現在の職場に対する評価(全国)

(%)

現在の仕事を選んだ理由:「働きがいのある仕事」が52.4%

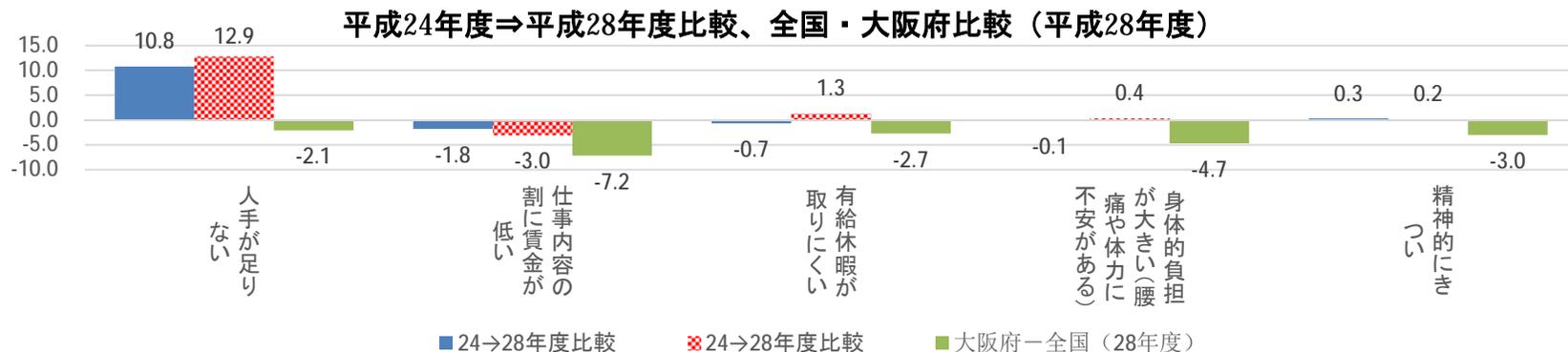
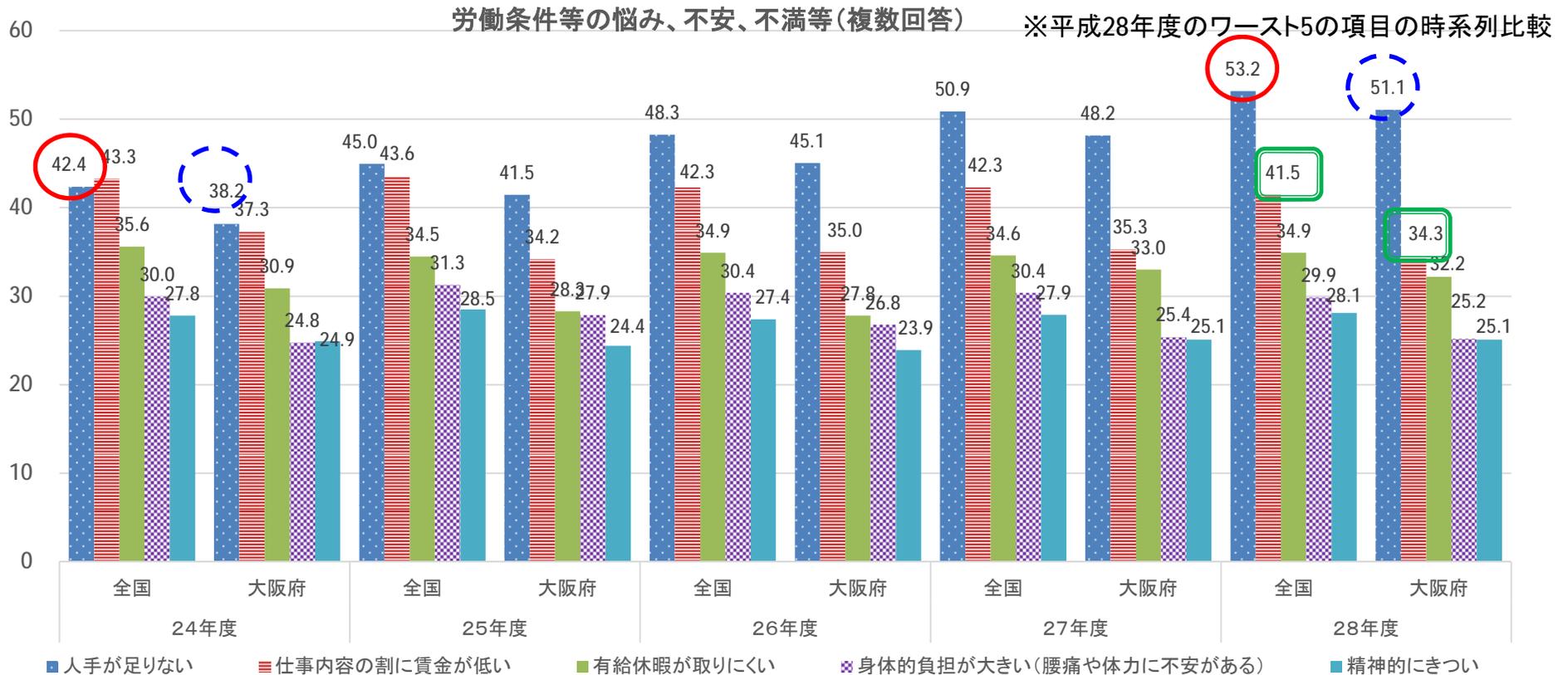


勤務先に関する希望:今の勤務先で働き続けたいが56.5%



労働条件等の悩み、不安、不満等(平成24年度⇒平成28年度)

○ 介護労働者の「労働条件等の悩み、不安、不満等」は、「人手が足りない」の割合が一層高まっている。全国平均と比較すると、大阪府の介護労働者の方が、「賃金」に対する不満等が少ない。 公益財団法人 介護労働安定センター「平成24～28年度介護労働実態調査」



介護労働者の就業実態(全国)

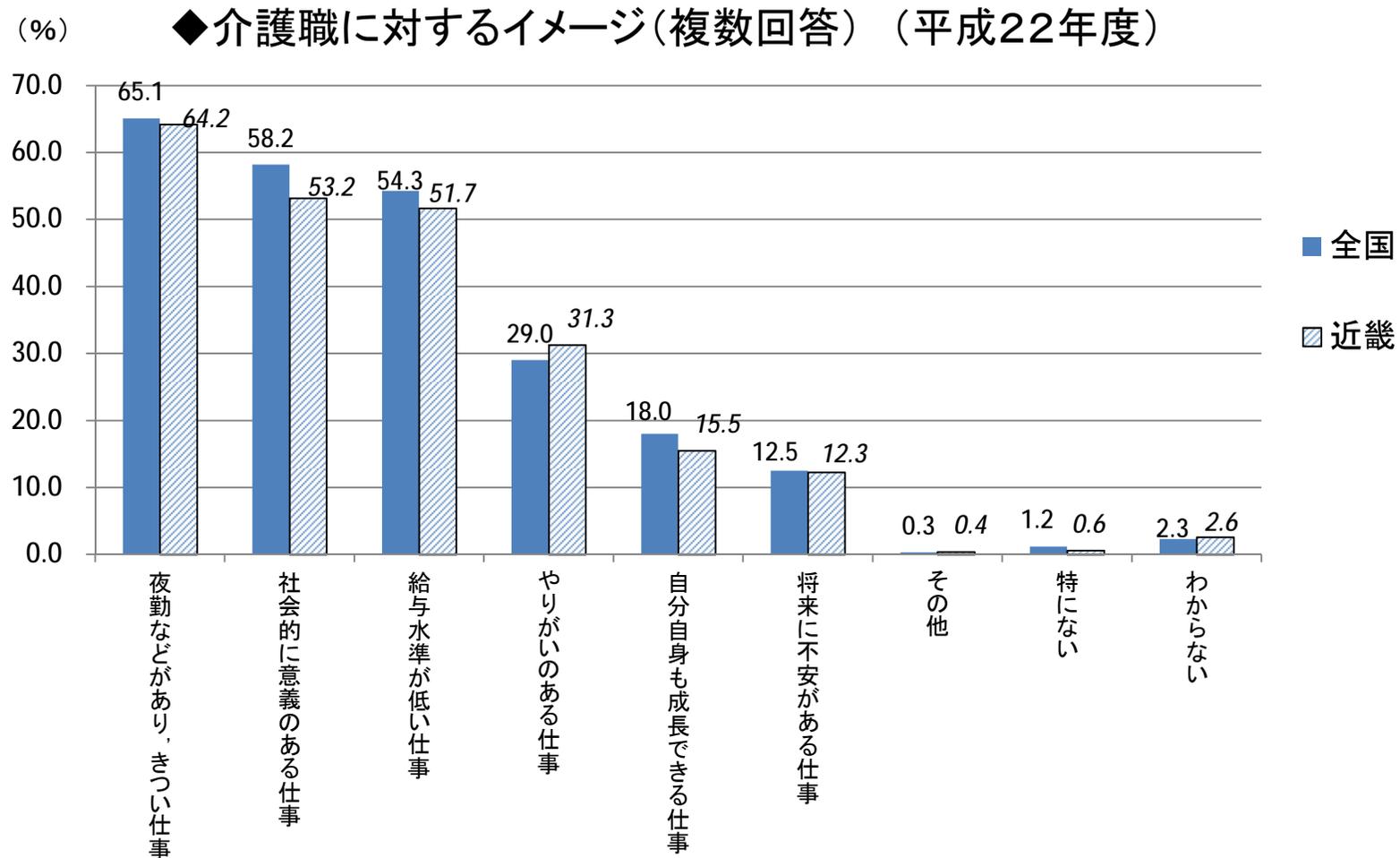
○介護労働者(正規職員)の就業実態をみると、1週間の労働日数は5.1日、1週間の労働時間数は41.0時間、深夜業がない者は68.7%にのぼる。

	1週間の労働日数	1週間の労働時間数	1週間の残業時間	深夜勤務の有無 (「ない」の割合)	過去1年間の研修受講回数 (「受けた」の割合) 《さらにその平均回数》	1年前と比較して仕事上の能力・スキル (「大幅に伸びた」+「やや伸びた」の割合)
正規職員	5.1日	41.0時間	2.3時間	68.7%	75.5% (3.9回)	67.0%
非正規職員	4.4日	28.5時間	0.8時間	86.6%	55.3% (3.5回)	61.2%
全体平均	4.9日	37.4時間	1.9時間	73.9%	69.8% (3.8回)	65.3%

(出典)公益財団法人 介護労働安定センター「平成28年度介護労働実態調査【介護労働者の就業実態と就業意識調査】」

介護職に対する世論のイメージ

○平成22年に内閣府が実施した調査によると、介護職に対する世論のイメージは、「夜勤などがあり、きつい仕事」が一番高く、次いで「社会的に意義のある仕事」、「給与水準が低い仕事」の順。

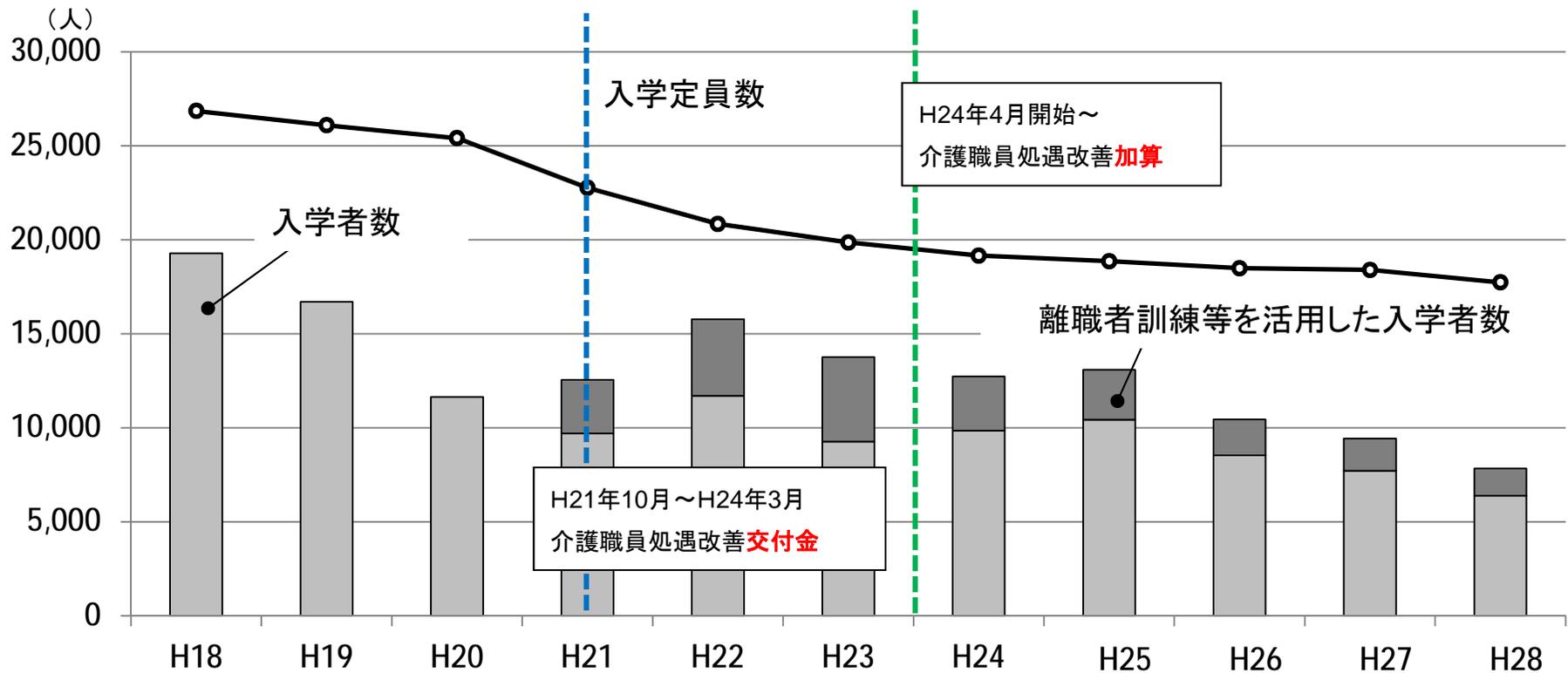


※出典:内閣府 介護保険制度に関する世論調査(平成22年)

入職・採用・離職の実態

介護福祉士養成施設の定員充足状況の推移(全国)

○平成28年度の定員充足率は44.2%。平成22年度と比較すると、31.5ポイント下落



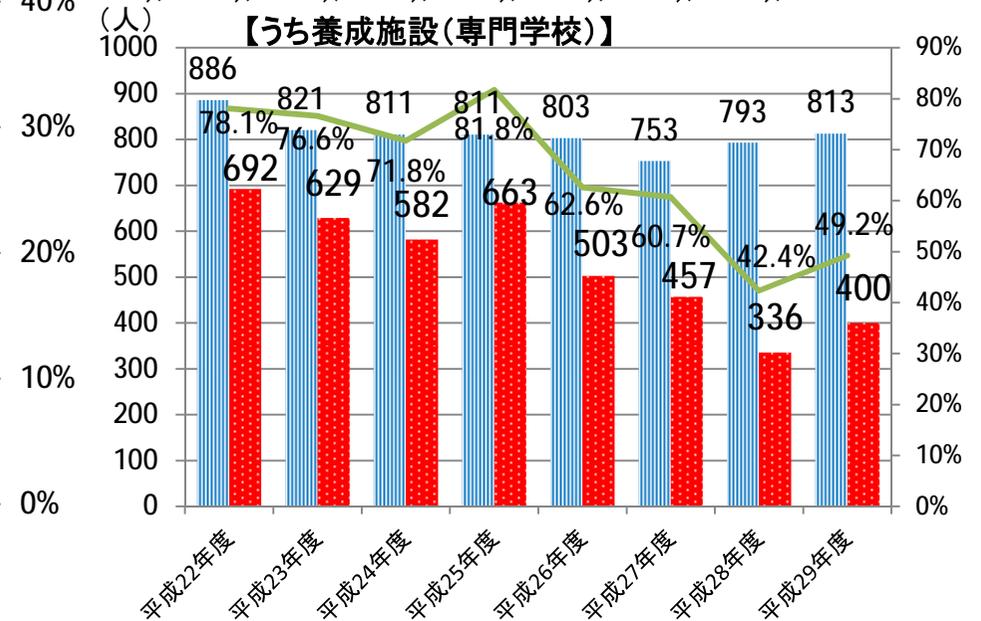
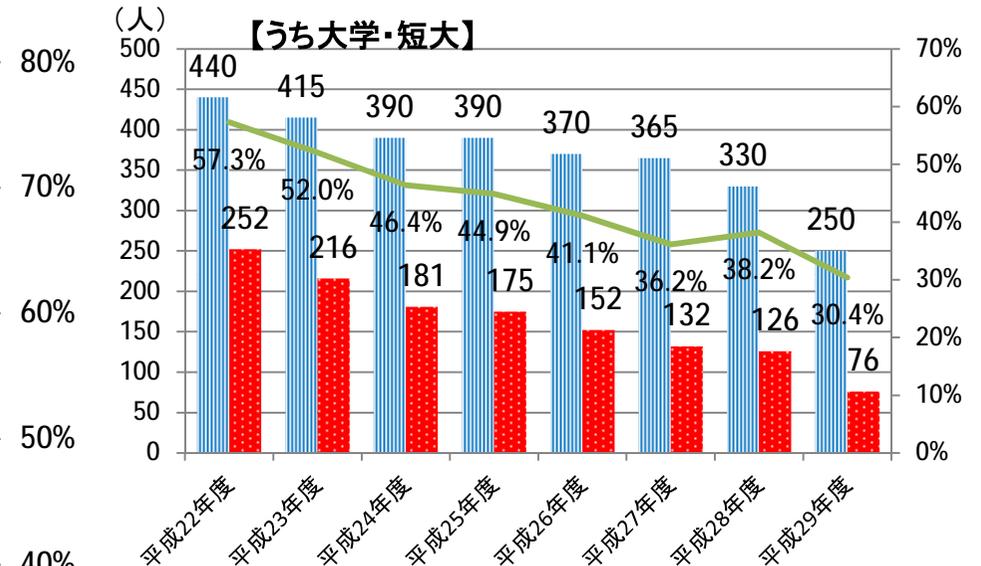
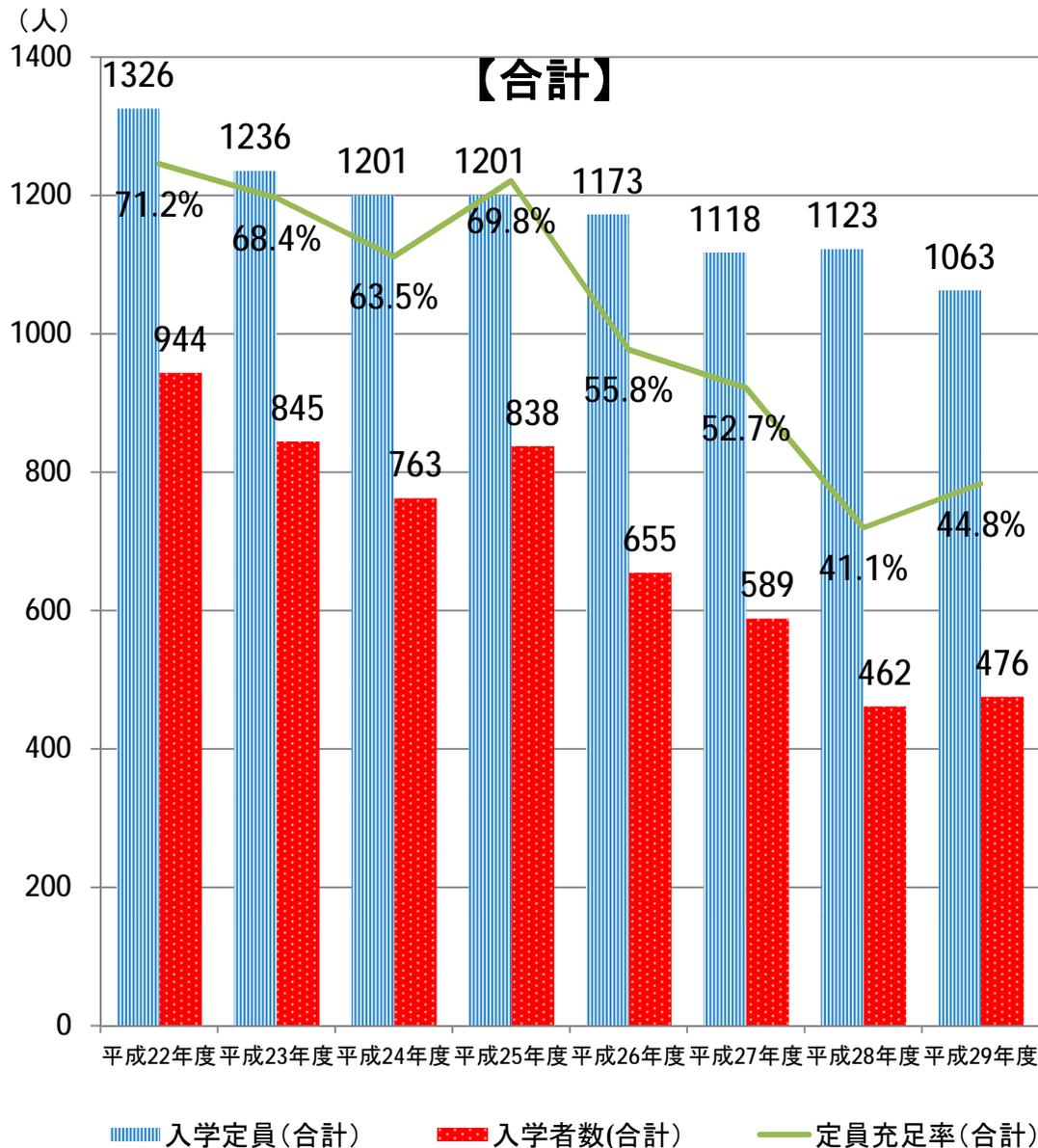
	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
学校数	405	419	434	422	396	383	377	378	378	379	380
定員【人】	26,855	26,095	25,407	22,761	20,842	19,858	19,157	18,861	18,485	18,398	17,730
入学者【人】	19,289	16,696	11,638	12,548	15,771	13,757	12,730	13,090	10,453	9,435	7,835
離職者訓練等を活用した入学者	—	—	—	2,844	4,065	4,488	2,877	2,663	1,941	1,715	1,447
定員充足率 (%)	71.8	64.0	45.8	55.1	75.7	69.3	66.5	69.4	56.5	51.3	44.2
離職者訓練等を活用した入学者を除いた充足率	—	—	—	42.6	56.2	46.7	51.4	55.3	46.0	42.0	36.0

(各年4月1日現在)

注：離職者訓練等を活用した入学者数のうち平成28年度は速報値。

介護福祉士養成施設の定員充足状況の推移(大阪府)

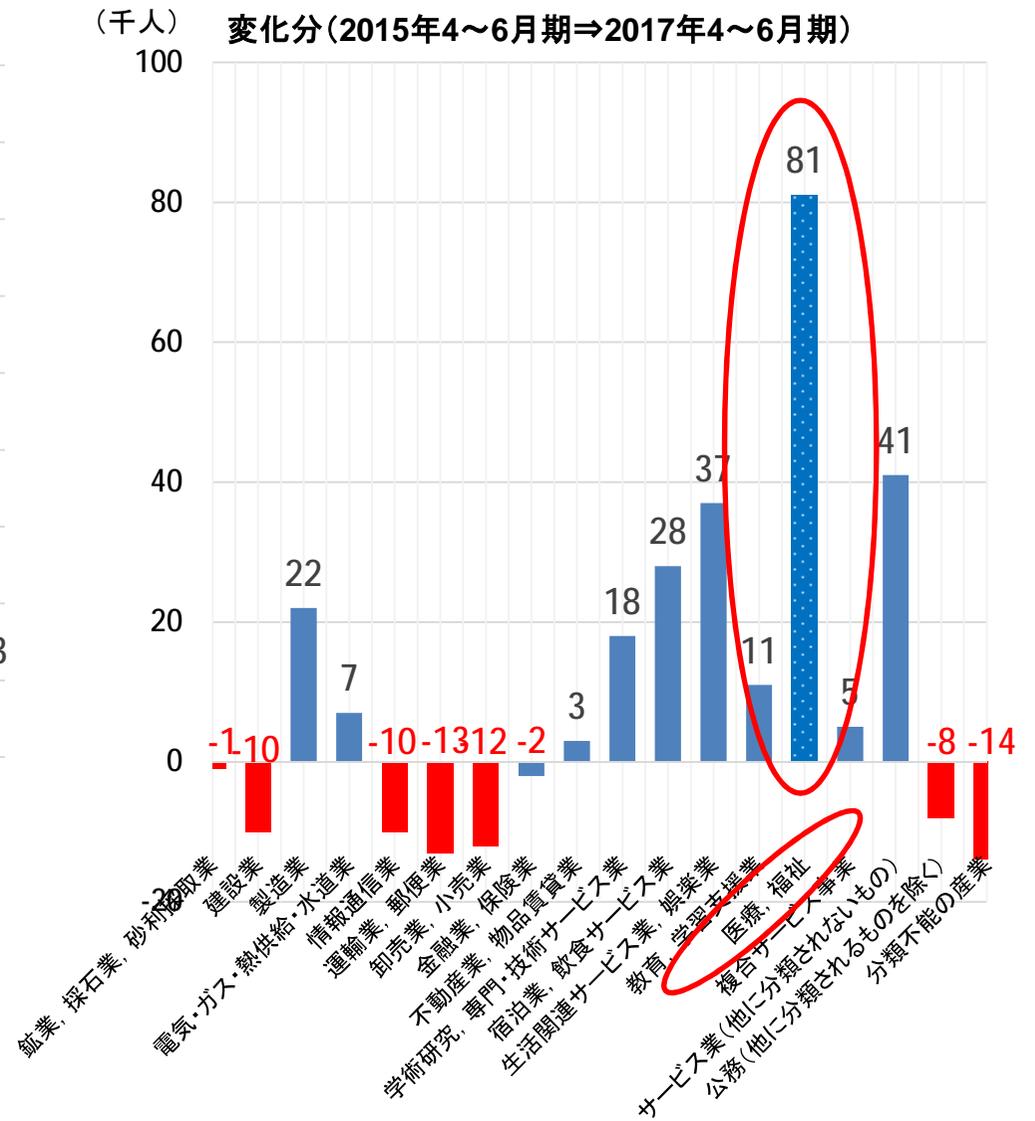
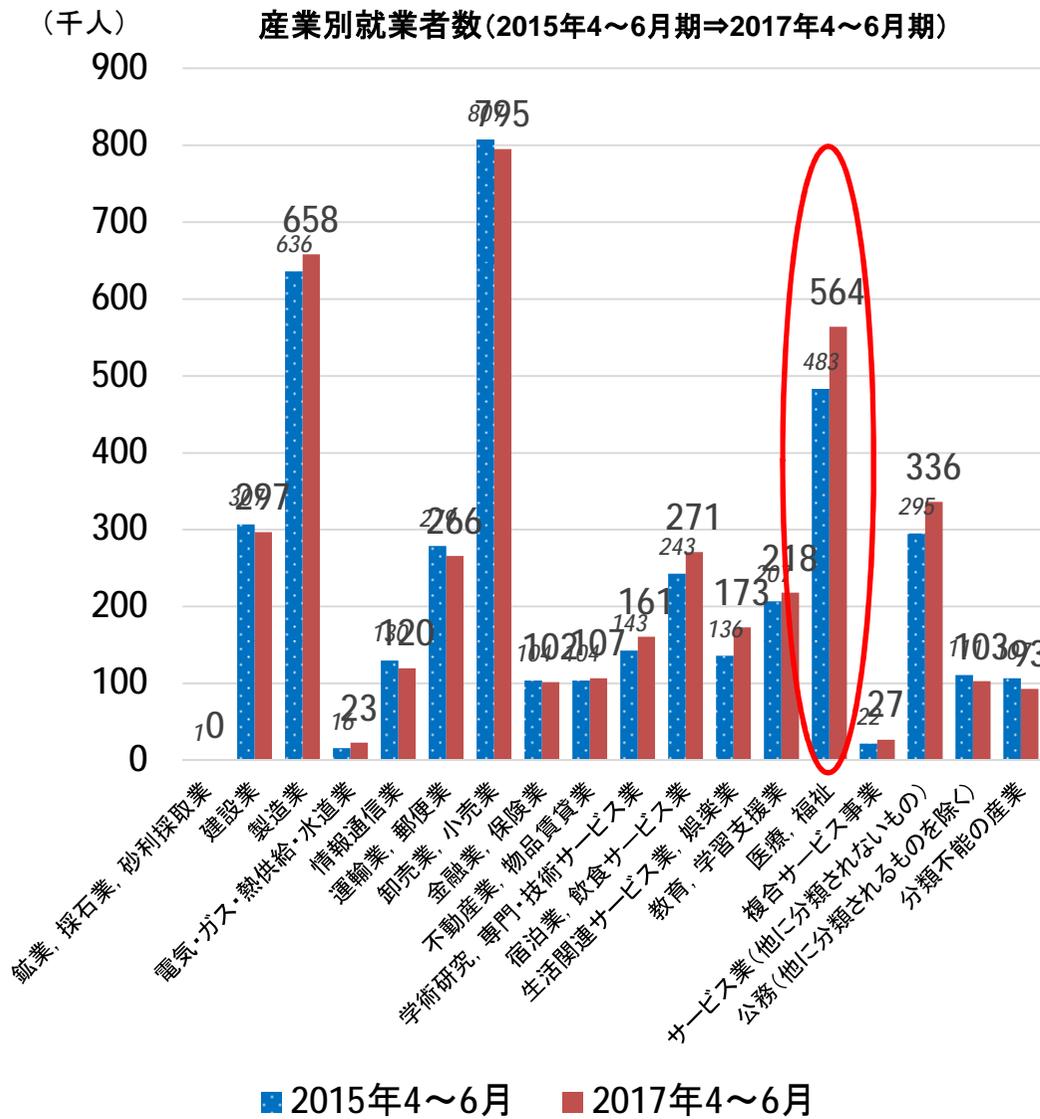
○平成29年度の介護福祉士養成施設の定員充足率は44.8%。専門学校には反転の兆しがある。



(各年4月1日現在)

大阪府：就業者数の推移（2015年4～6月期⇒2017年4～6月期）

○2015年4～6月期から2017年4～6月期にかけて、最も就業者数が増加した産業は「医療・福祉」。



大阪府：就業者数の推移(2015年4～6月期⇒2017年4～6月期)

2015年4～6月期から2017年4～6月期にかけ、就業者数が男女計で17万1千人増。うち医療、福祉で8万1千人増。男女別には、男性計3万4千人増のうち、医療、福祉は4万6千人増であり、他の産業のマイナス分を埋め合わせ。女性13万7千人増のうち、医療、福祉業は3万5千人増。男性は35～44歳の増加が最も多いが、女性は45～54歳の増加が最も多い。また、65歳以上でも、男女計で1万4千人の就業者増となっていた。

(千人)

男女計	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	(再掲) 15～64歳
就業者	4337	404	799	978	1037	672	448	3889
	171	71	15	-33	81	14	24	147
非農林業	4312	404	799	972	1033	670	433	3879
	181	71	15	-35	79	20	29	152
医療、福祉	564	39	115	129	146	85	49	514
	81	3	8	25	6	24	14	66

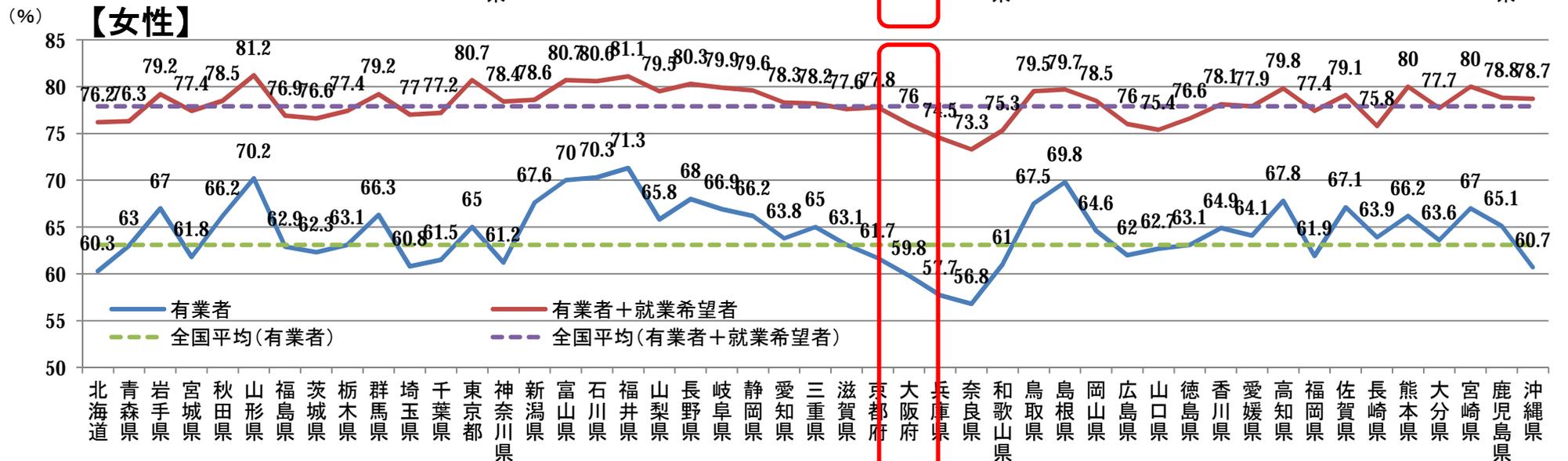
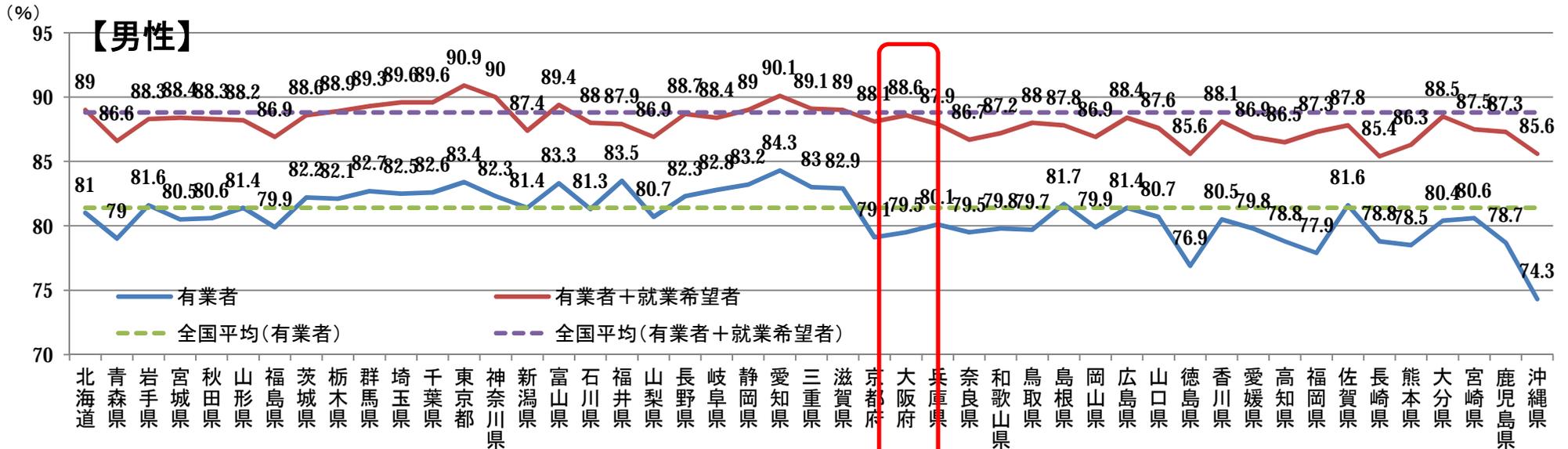
男	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	(再掲) 15～64歳
就業者	2414	198	442	559	563	378	274	2140
	34	24	7	-25	31	-9	5	29
非農林業	2400	198	442	558	560	377	265	2135
	46	24	7	-22	31	-4	9	37
医療、福祉	160	11	35	46	22	24	22	138
	46	3	1	25	-4	15	6	40

女	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	(再掲) 15～64歳
就業者	1923	206	357	418	474	294	174	1749
	137	47	7	-9	50	23	19	118
非農林業	1912	206	357	415	473	293	168	1744
	136	47	7	-12	49	24	20	116
医療、福祉	404	28	79	83	125	61	28	376
	35	0	6	0	11	9	9	26

総務省「労働力調査地方集計結果(四半期平均)」

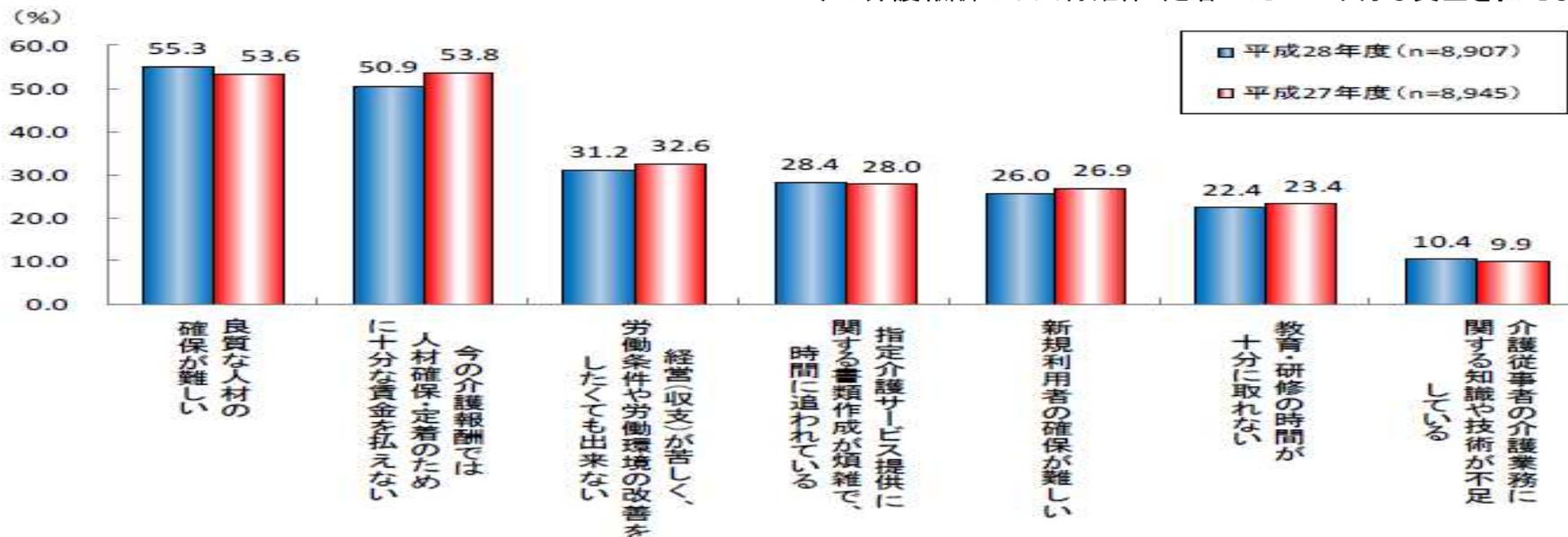
全国都道府県別生産年齢人口(15~64歳)に占める有業者の割合

全国都道府県別生産年齢人口(15~64歳)に占める有業者の割合は、大阪府男性は79.5%で全国36位タイ(全国平均81.4%)、大阪府女性は59.8%で全国45位(全国平均63.1%)。まだ拡大の余地が多い。



介護サービス事業を運営する上での問題点(全国)

介護サービス事業を運営する上での問題点 「良質な人材の確保が難しい」
「今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」の割合が高い。

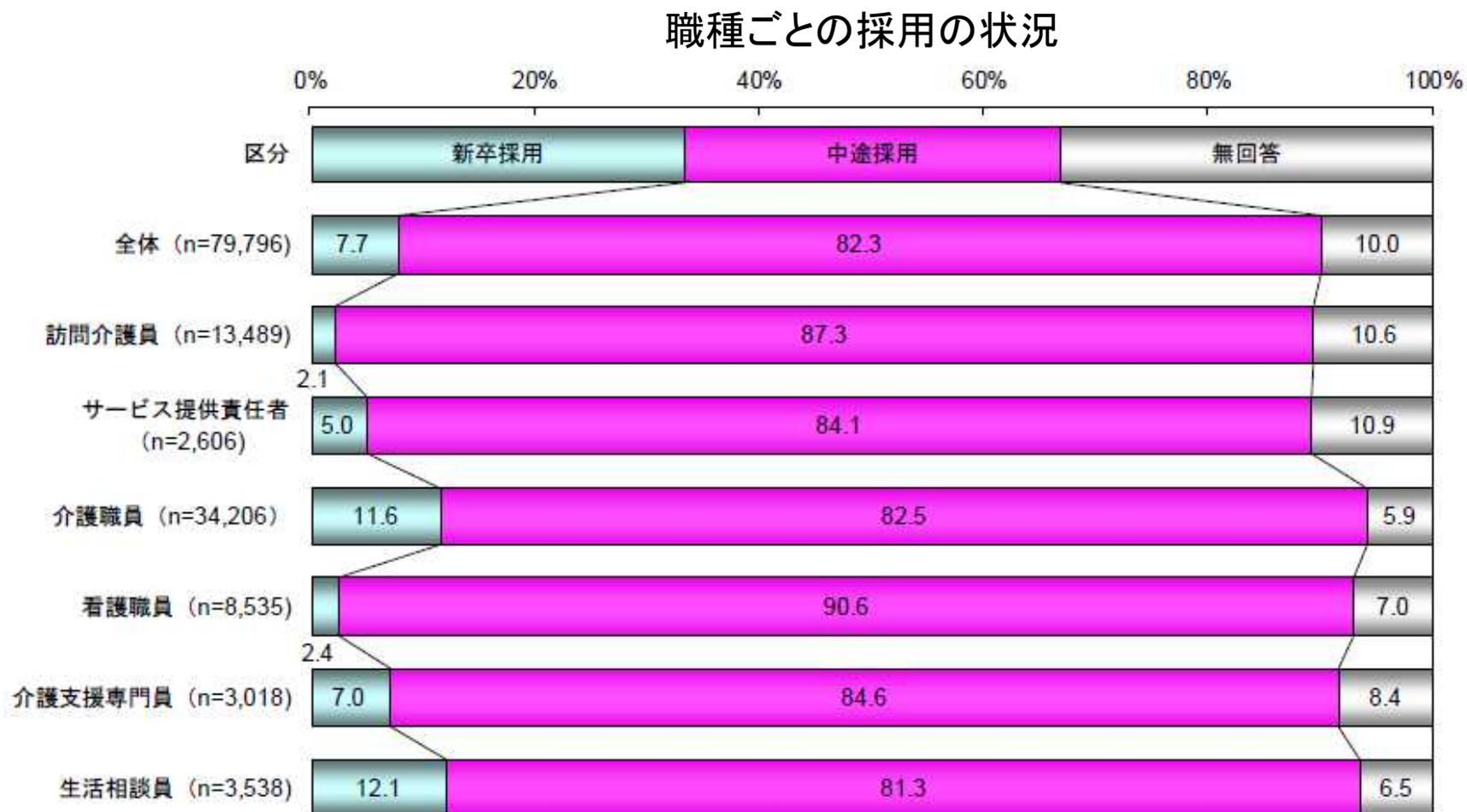


介護事業収入に占める人件費の割合 平均指数(%) : 訪問系:71.8% 施設系(入所型):61.5% 施設系(通所型):63.3%



介護事業所における職種ごとの採用の状況(全国)

介護事業所においては、中途採用が82.3%であり、新卒採用は7.7%に留まっている。



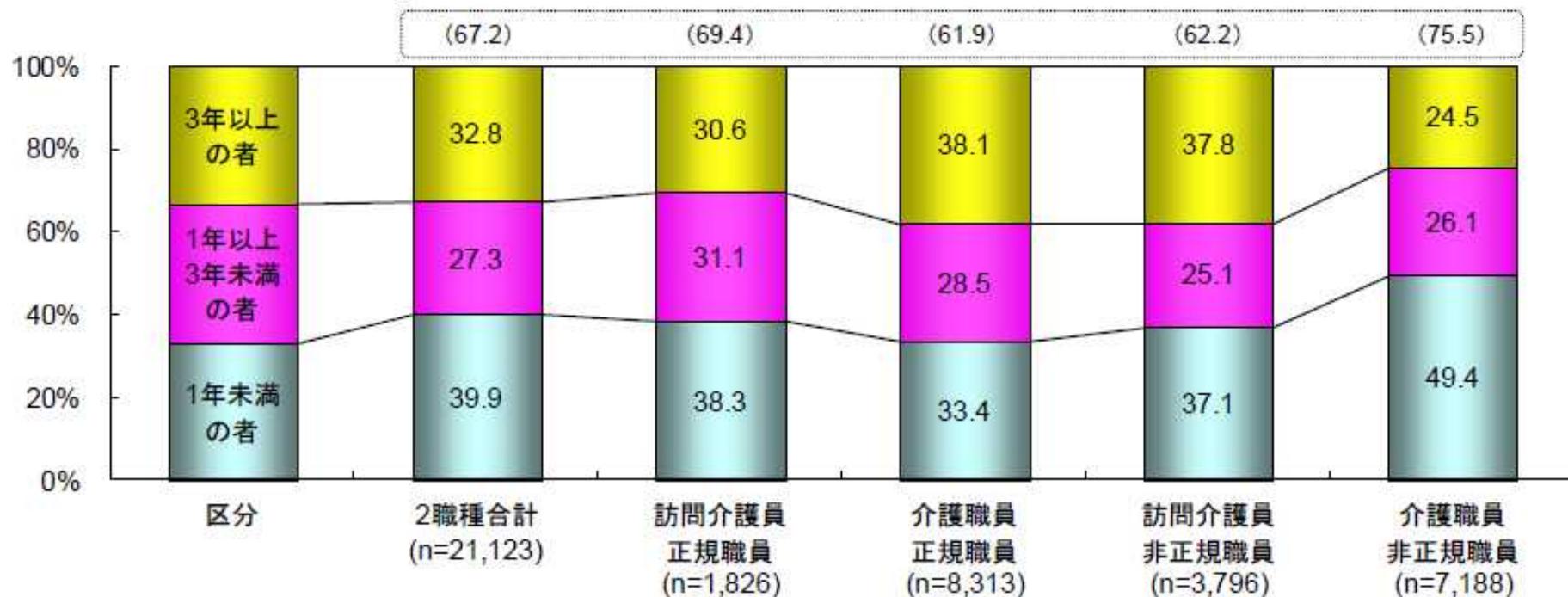
介護事業所における離職者の勤務年数(全国)

○離職者の勤務年数を見ると、67.2%が勤続3年未満となっている。

(3) 離職者の勤務年数(職種・就業形態別)

1年間の離職者のうち、「1年未満の者」と「1年以上3年未満の者」の合計割合。

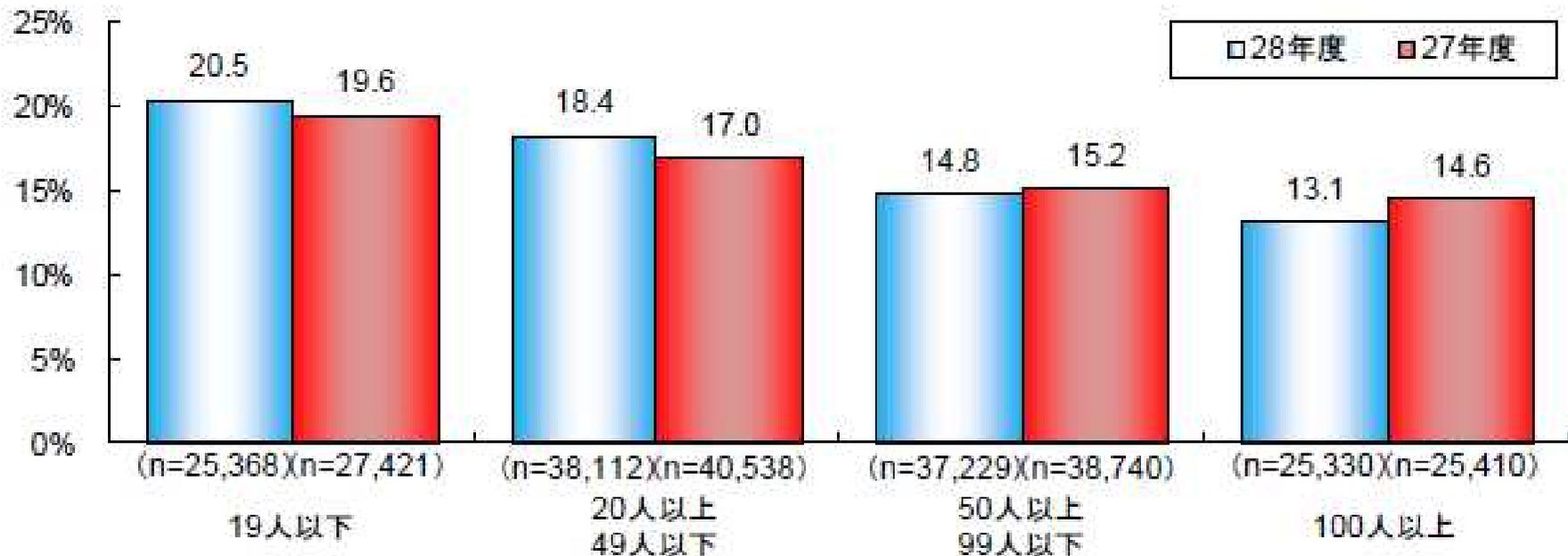
離職者の67.2%が勤務年数3年未満



事業所規模別 離職率の比較(全国)

○比較的小規模の事業所のほうが、離職率が高い状況がみられる。

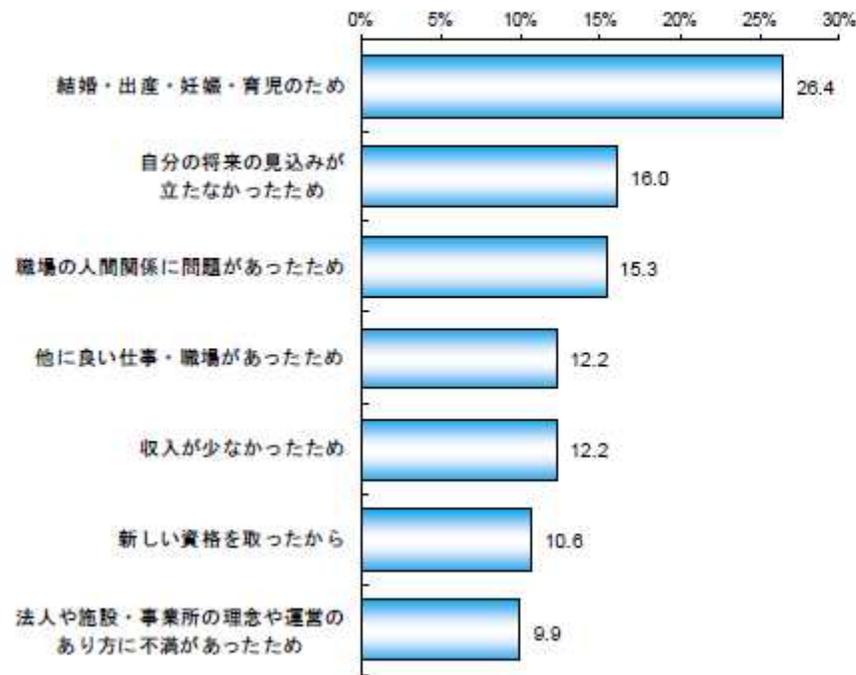
事業所規模別 離職率比較 49人以下では、前年度よりも離職率が上昇した



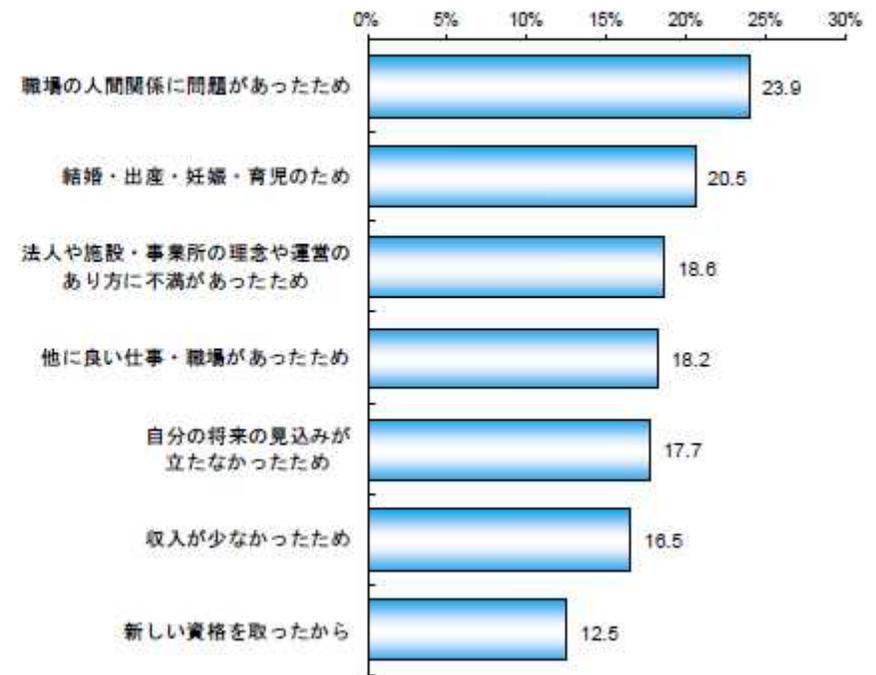
仕事をやめた理由(全国)

「全体」では「結婚・出産・妊娠・育児のため」が最も多いが、
「前職が介護関係の仕事」では「職場の人間関係に問題があったため」が最も多い。

【全体】



【前職が介護関係の仕事】

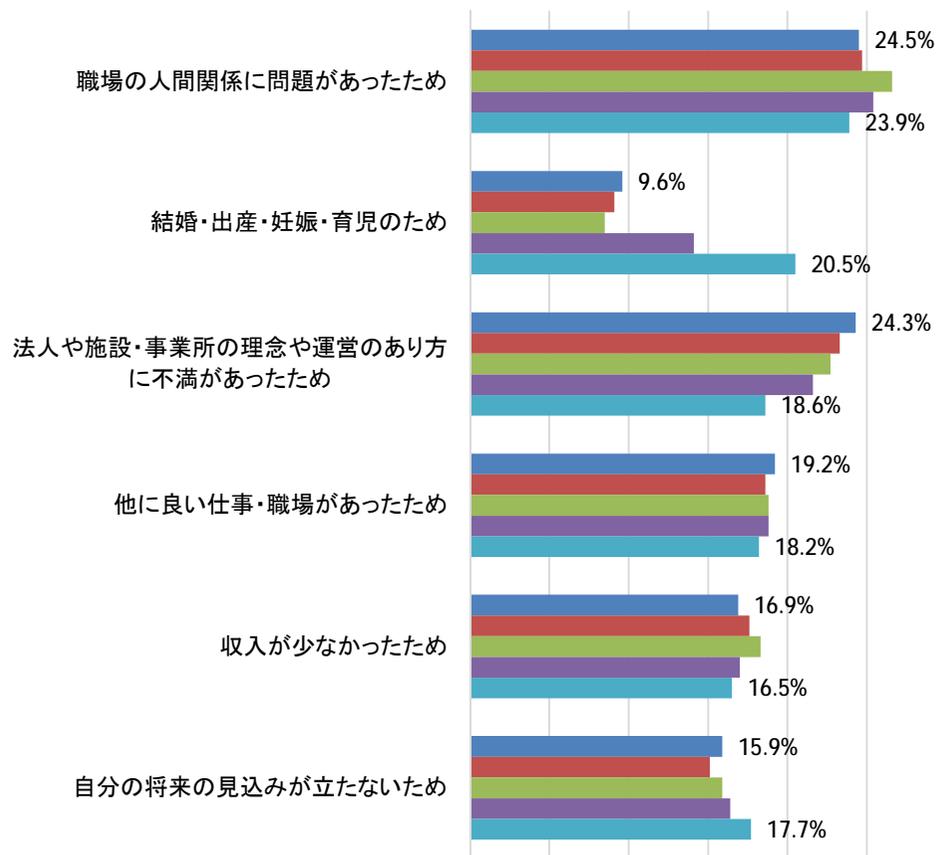


介護労働者の介護関係の仕事をやめた理由（全国・大阪府）

「前職が介護関係の仕事」の場合、仕事をやめた理由は「職場の人間関係に問題があったため」が最も多い。「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」という回答は一貫して下がりつつある。

全国

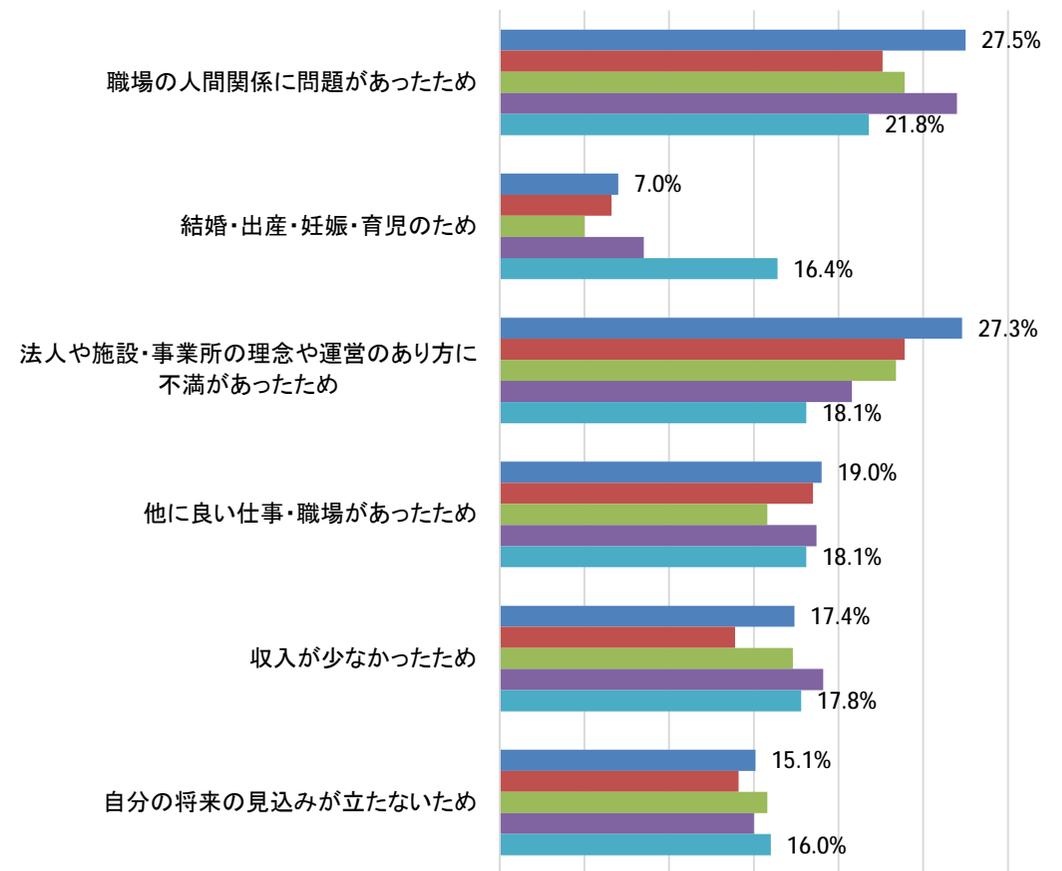
0.0% 5.0% 10.0% 15.0% 20.0% 25.0% 30.0%



■ 24年度 ■ 25年度 ■ 26年度 ■ 27年度 ■ 28年度

大阪府

0.0% 5.0% 10.0% 15.0% 20.0% 25.0% 30.0%



■ 24年度 ■ 25年度 ■ 26年度 ■ 27年度 ■ 28年度

ひとり親世帯の現状

ひとり親である理由（平成27年国勢調査）（全国・大阪府）

○ 大阪府では、ひとり親である理由のうち「未婚」の割合がやや高い。

母子世帯				
全国	総数	未婚	死別	離別
世帯数	754724	113562	52679	588483
（構成比）		15.0%	7.0%	78.0%
子供が1人	406006	79470	27061	299475
子供が2人	268807	27780	20141	220886
子供が3人以上	79911	6312	5477	68122

父子世帯				
全国	総数	未婚	死別	離別
世帯数	84003	4128	16839	63036
（構成比）		4.9%	20.0%	75.0%
子供が1人	48125	2722	9003	36400
子供が2人	28504	1156	6358	20990
子供が3人以上	7374	250	1478	5646

大阪府				
	総数	未婚	死別	離別
世帯数	64842	13884	3624	47334
（構成比）		21.4%	5.6%	73.0%
子供が1人	35012	9482	1806	23724
子供が2人	23082	3672	1428	17982
子供が3人以上	6748	730	390	5628

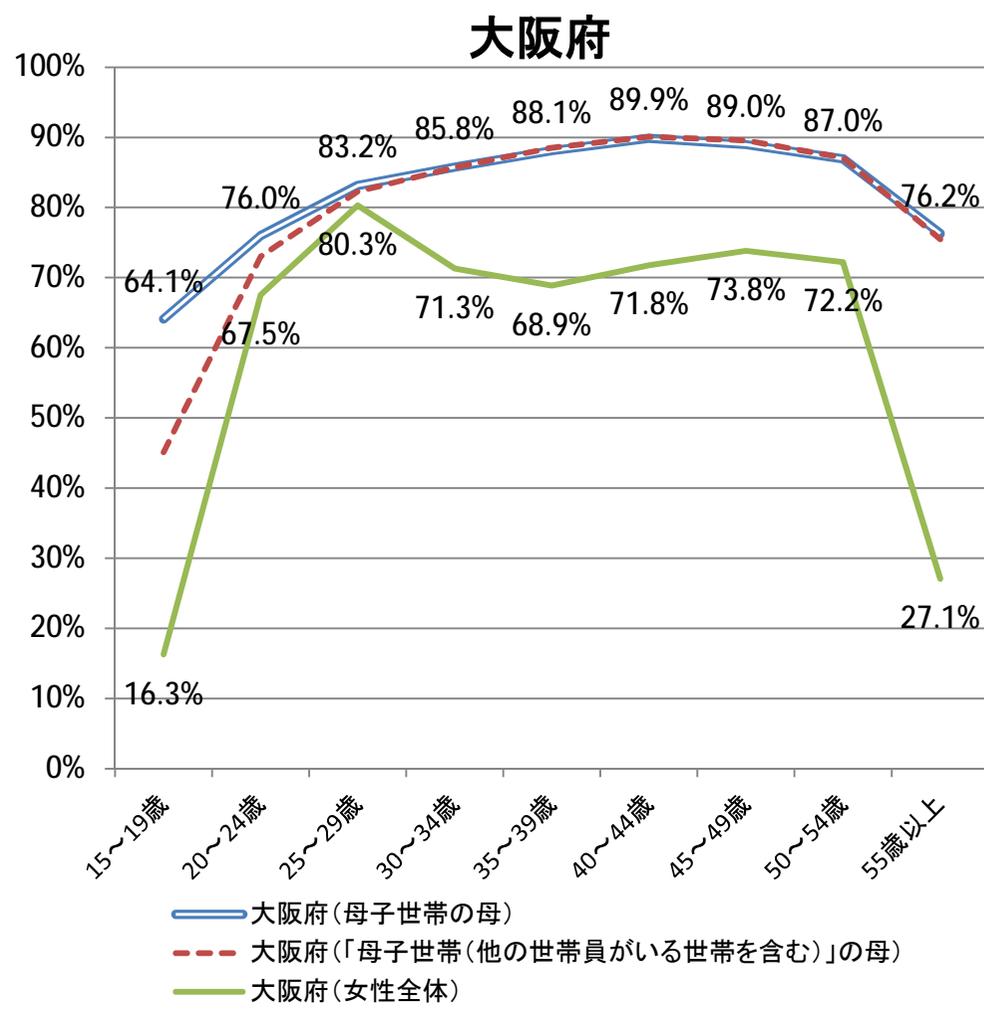
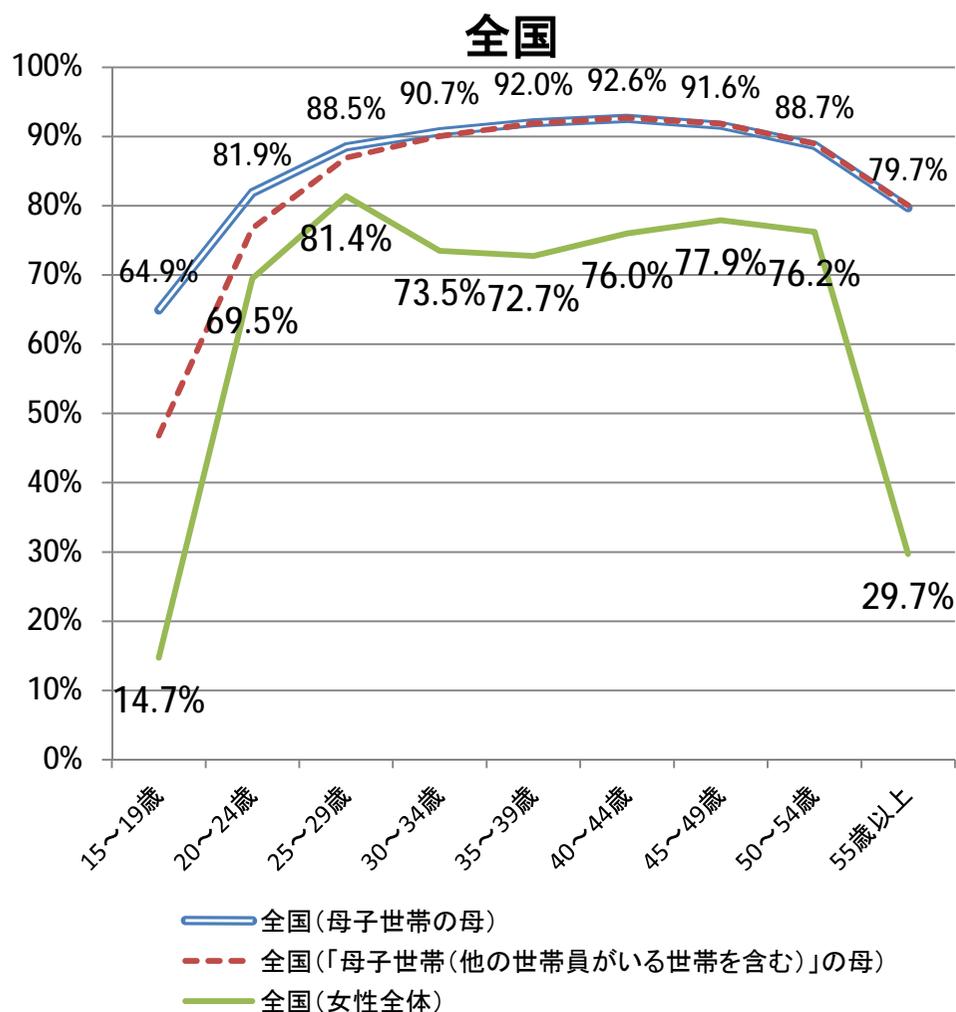
大阪府				
	総数	未婚	死別	離別
世帯数	5914	405	1114	4395
（構成比）		6.8%	18.8%	74.3%
子供が1人	3394	263	558	2573
子供が2人	1941	101	434	1406
子供が3人以上	579	41	122	416

出典)平成27年国勢調査世帯構造等基本集計(総務省統計局)第11表、第17表より作成

母子世帯の母及び女性全体の年齢(5歳階級)別労働力率(平成27年)

○「母子世帯」と母子世帯(他の世帯員がいる世帯を含む)」の母親の労働力率は女性全体に比べて高く、M字カーブは見られない。

(全国) 15歳以上女性全体の労働力率 50.0% 母子世帯の母の労働力率 90.7%
 (大阪府) 15歳以上女性全体の労働力率 48.3% 母子世帯の母の労働力率 87.8%



(出典)総務省「平成27年国勢調査 世帯構造等基本集計及び就業状態等基本集計」

母子世帯の母の就業状況(平成27年)(全国・大阪府)

- 母子世帯の母の就業率は、全国で79.9%、大阪府で72.9%と、就業率は高めだが、全国平均よりは低くなっている。(全女性では全国で45.4%、大阪府で41.8%)
- 失業率(完全失業者/労働力人口)は、全国6.1%、大阪府7.1%と高めであり、労働の意欲はあるものの、ミスマッチがあることが窺われる。(全女性では全国で3.4%、大阪府で4.3%)

	総数	労働力人口		非労働力人口	労働力状態「不詳」
		就業者	完全失業者		
全国	754724	641929	602969	38960	49814
		85.1%	79.9%	5.2%	6.6%
		(100%)	(93.9%)	(6.1%)	
大阪府	64842	50884	47259	3625	6867
		78.5%	72.9%	5.6%	10.6%
		(100%)	(92.9%)	(7.1%)	

- 就業者に占める、正規の職員・従業員の割合は全国で42.5%、大阪府で38.0%となっており、大阪府の方が低い。

	就業者	(雇用者)	(雇用者)	(雇用者)	業主	その他	従業上の地位「不詳」
		正規の職員・従業員	労働者派遣事業所の派遣社員	パート・アルバイト・その他			
全国	602969	256422	28173	273479	22573	2593	12458
		42.5%	4.7%	45.4%	3.7%	0.4%	2.1%
大阪府	47259	17949	2147	23619	1681	208	1066
		38.0%	4.5%	50.0%	3.6%	0.4%	2.3%

母子世帯の総所得(平成28年国民生活基礎調査)

○ 平成27年の母子世帯の総所得は270.3万円(+26.9万円(対平成24年))、うち雇用者所得は209.3万円(+41.0万円(対平成24年))となった。児童のいる世帯と比較すると引き続き低い状況が続いているが、雇用者所得の上昇により好転の兆しがある。(出典)厚生労働省「平成28年国民生活基礎調査」

世帯の種類	総所得	稼働所得	(再掲) 雇用者所得	公的年金・ 恩給	財産所得	年金以外の 社会保障 給付金	(再掲) 児童手当等	仕送り・企業 年金・個人年 金・その他の 所得	
1世帯当たり平均所得金額(単位:万円)									
平成27年									
全世帯	545.8	403.7	373.6	104.3	18.4	6.3	3.4	13.1	
(対平成24年)	8.6	7.0	2.1	1.6	2.0	-2.3	-1.7	0.3	
高齢者世帯	308.4	65.0	49.2	201.6	22.9	1.9	0.0	16.9	
(対平成24年)	-0.7	9.3	5.3	-10.3	0.7	-0.6	0.0	0.1	
児童のいる世帯	707.8	646.9	609.9	27.0	9.7	17.4	14.1	6.7	
(対平成24年)	34.6	43.9	35.8	-2.1	-1.8	-5.8	-5.5	0.4	
母子世帯	270.3	213.8	209.3	7.6	0.5	42.6	31.8	5.8	
(対平成24年)	26.9	34.8	41.0	0.0	-1.2	-6.7	-3.3	0.0	
平成24年									
全世帯	537.2	396.7	371.5	102.7	16.4	8.6	5.1	12.8	
高齢者世帯	309.1	55.7	43.9	211.9	22.2	2.5	0.0	16.8	
児童のいる世帯	673.2	603.0	574.1	29.1	11.5	23.2	19.6	6.3	
母子世帯	243.4	179.0	168.3	7.6	1.7	49.3	35.1	5.8	
1世帯当たり平均所得金額の構成割合(単位:%)									
平成27年									
全世帯	100.0	74.0	68.4	19.1	3.4	1.2	0.6	2.4	
高齢者世帯	100.0	21.1	16.0	65.4	7.4	0.6	0.0	5.5	
児童のいる世帯	100.0	91.4	86.2	3.8	1.4	2.5	2.0	0.9	
母子世帯	100.0	79.1	77.4	2.8	0.2	15.7	11.7	2.1	

非正規雇用労働者の実態

非正規雇用労働者の増加(全国)

非正規雇用労働者は、平成6年から以降現在まで緩やかに増加(役員を除く雇用者全体の37.5%・平成28年平均)
 正規雇用労働者は、平成26年までの間に緩やかに減少していましたが、平成27年については8年ぶりに増加に転じ、平成28年も増加。

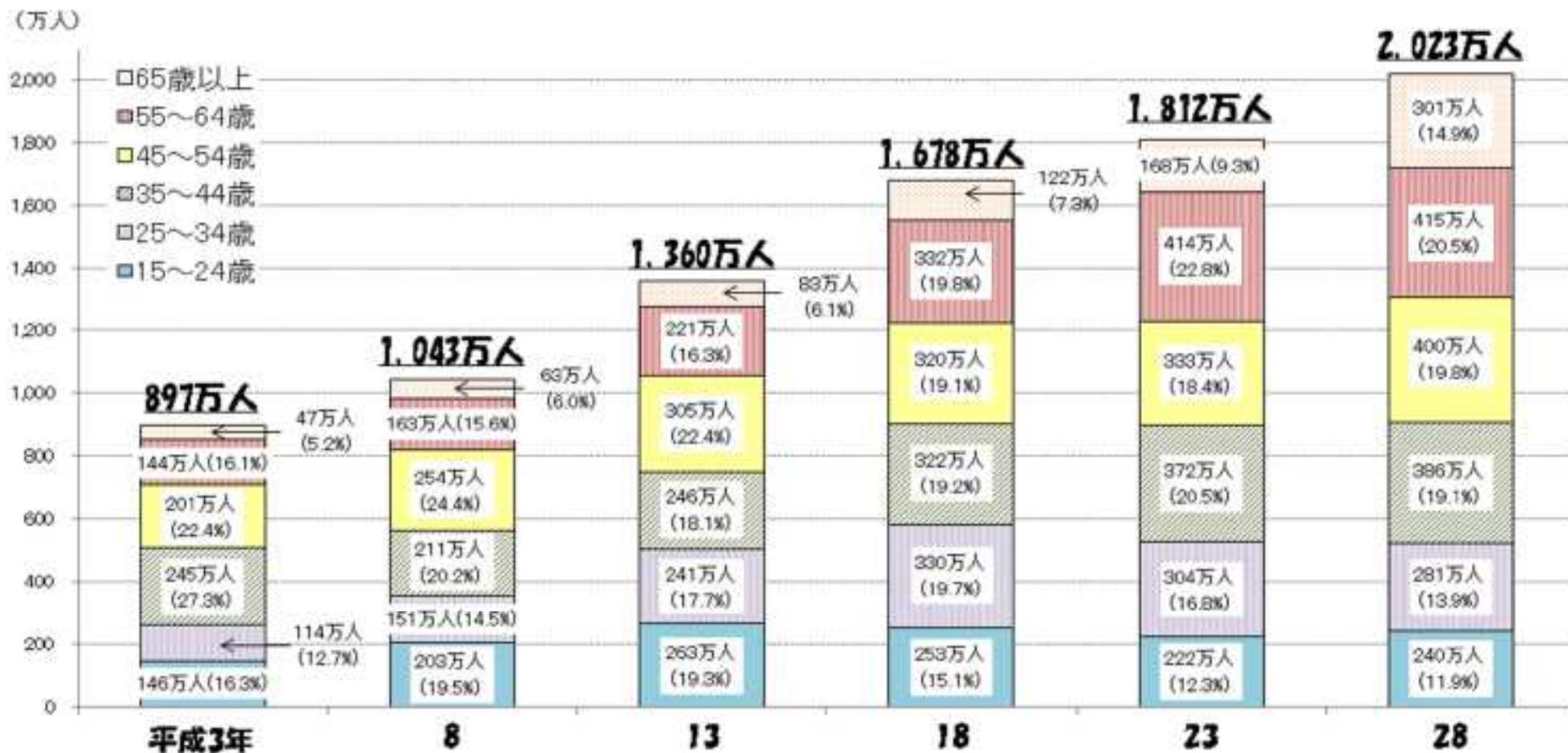


(資料出所)平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注)1)平成17年から平成21年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による選及集計した数値(割合は除く)。
 2)平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による選及集計した数値(割合は除く)。
 3)平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(平成27年国勢調査基準)。
 4)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 5)正規雇用労働者:勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 6)非正規雇用労働者:勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 7)割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

非正規雇用労働者の推移(年齢別)(全国)

近年、非正規雇用労働者に占める65歳以上の割合が高まっている。



(資料出所) 平成13年までは総務省「労働力調査(特別調査)」「2月調査」長期時系列表9表、平成18年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」「年平均」長期時系列表10

(注) 1) 平成18年の数値は平成22年国勢調査の確定人口に基づき推計人口の切替による速及集計した数値。

2) 平成23年、平成28年の数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づき推計人口(新基準)の切替による速及又は補正した数値。

3) 非正規雇用労働者は、勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

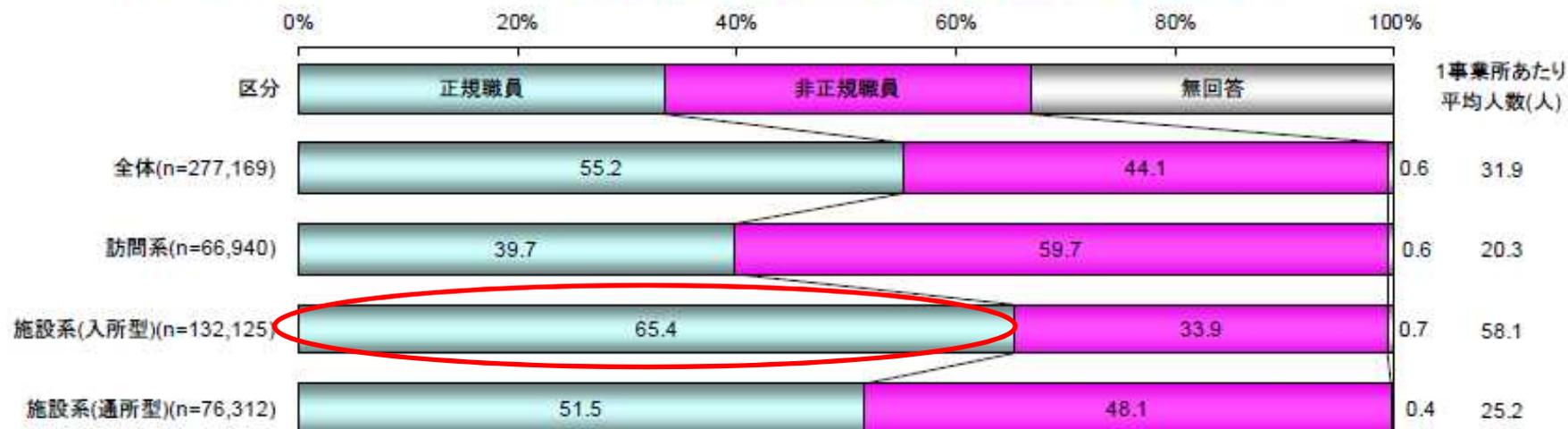
4) 割合は、非正規雇用労働者全体に占める各年齢層の割合。

5) 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(平成27年国勢調査基準)。

介護事業所における従業員の就業形態及び規模(全国)

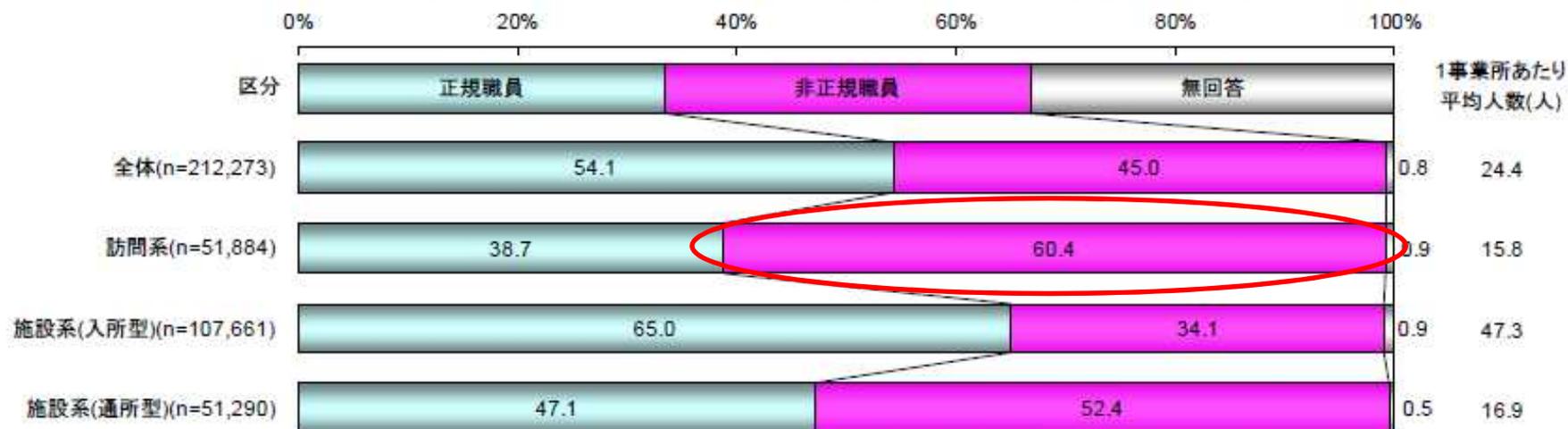
(1) 全従業員の就業形態

施設系(入所型)の正規職員比率は65.4%



(2) 介護サービス従事者の就業形態

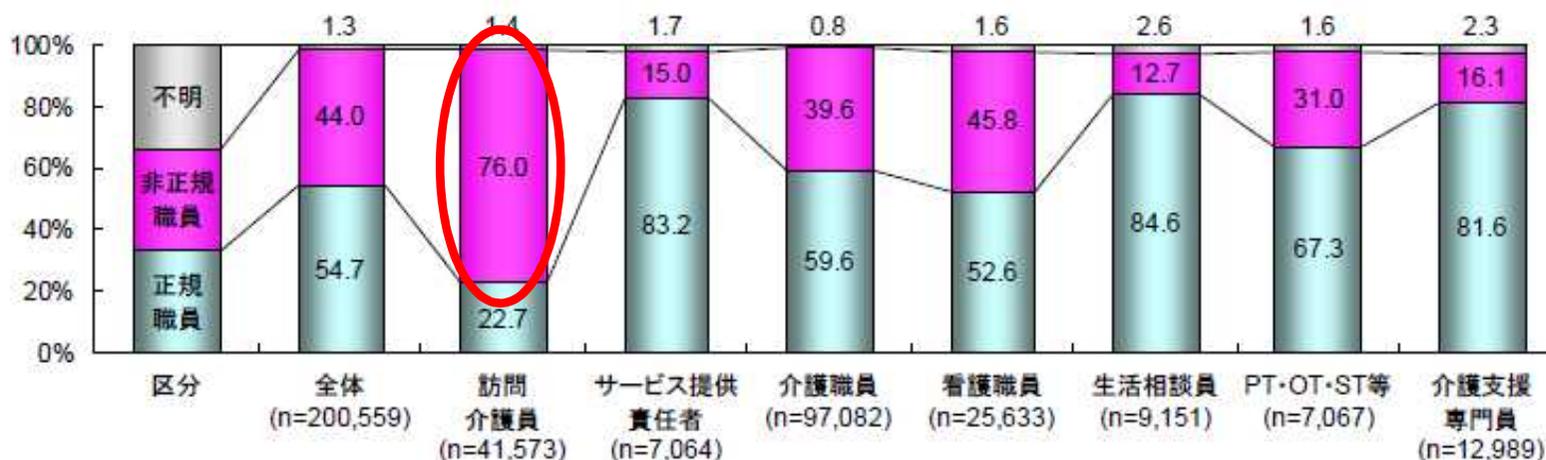
訪問系の60.4%が非正規職員



介護事業所の職種別就業形態・従業員数(全国)

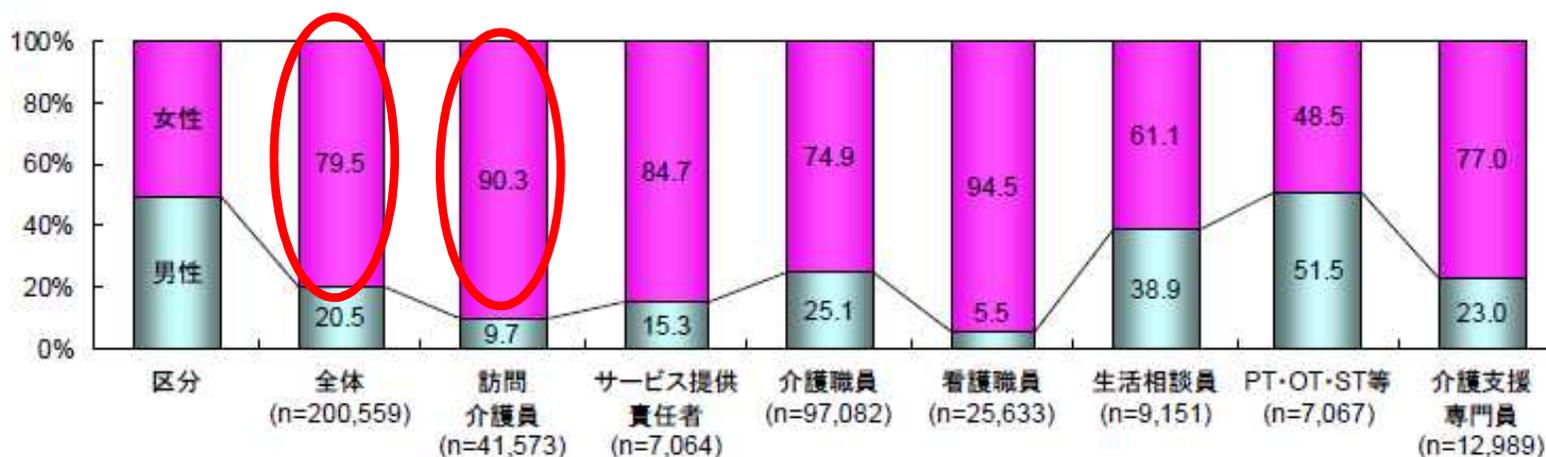
(1) 職種別就業形態

訪問介護員の76.0%が非正規職員



(2) 職種別性別

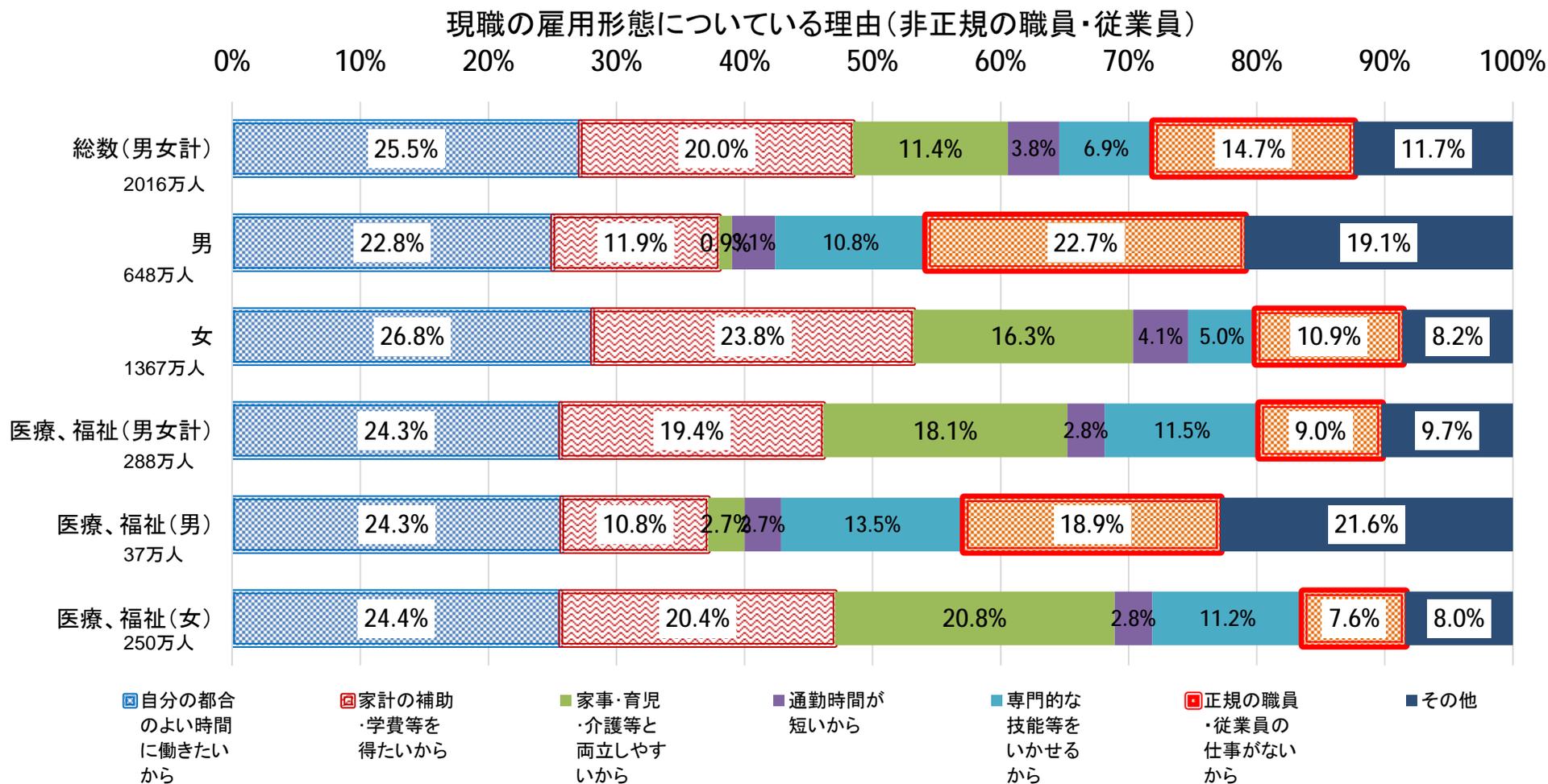
訪問介護員の90.3%が女性 全体でも79.5%が女性



非正規の仕事に就いた理由(男女別・産業別)(全国)

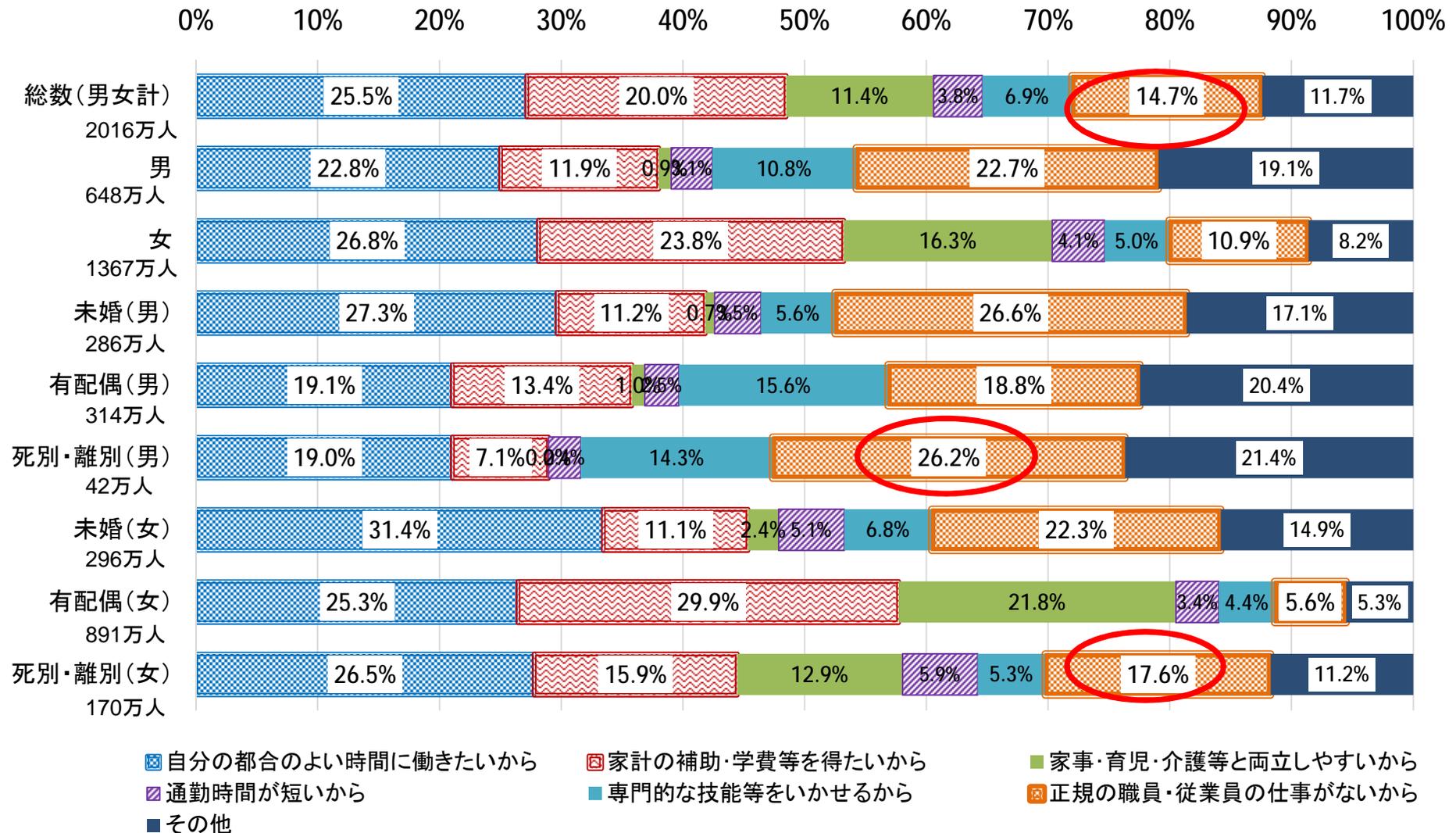
○非正規雇用を選んだ理由(総数(男女計))は、「自分の都合のよい時間に働きたいから(25.5%)」、「家計の補助・学費等を得たいから(20.0%)」、「正規の職員・従業員の仕事がないから(14.7%)」の順となっている。

○男女別・産業別によって特性が異なっており、「医療・福祉」産業に従事する女性は「家事・育児・介護等と両立しやすいから(20.8%)」の割合が高い一方、「正規の職員・従業員の仕事がないから(7.6%)」の割合は低い。



非正規の仕事に就いた理由(配偶者の有無別)(全国)

○配偶者の有無別にみると、「死別・離別」の者では、男女とも「正規の職員・従業員の仕事がないから」と答えた者の割合が高い。



キャリアアップ助成金について 平成29年度予算額：670億円（28年度予算額410億円）

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」といいたいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容	助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額、下線は新規又は拡充部分
正社員化支援	正社員化コース 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ②有期→無期：1人当たり28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>）※無期雇用への転換は、基本給を5%以上増額した場合に限る。 ③無期→正規：1人当たり28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） （注）正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含む。 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円<36万円>（大企業も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、 ①：1人当たり9.5万円<12万円>（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円<6万円>（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）加算
人材育成支援	人材育成コース 有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT）	OFF-JT 賃金助成：1h当たり760円<960円>（475円<600円>） 経費助成：実費助成 ※訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度 （有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合） 100時間未満の場合 10万円（7万円） 15万円（10万円） 100時間以上200時間未満の場合 20万円（15万円） 30万円（20万円） 200時間以上の場合 30万円（20万円） 50万円（30万円） OJT 実施助成：1h当たり760円<960円>（665円<840円>）
処遇改善支援	賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が 1人～3人：9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>） 4人～6人：19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） 7人～10人：28.5万円<36万円>（19万円<24万円>） 11人～100人：2.85万円<3.6万円>（1.9万円<2.4万円>）×人数 ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 対象労働者数が 1人～3人：4.75万円<6万円>（3.325万円<4.2万円>） 4人～6人：9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>） 7人～10人：14.25万円<18万円>（9.5万円<12万円>） 11人～100人：1.425万円<1.8万円>（0.95万円<1.2万円>）×人数 ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円<0.96万円>加算 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>）加算
	健康診断制度コース 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円<48万円>（28.5万円<36万円>）
	賃金規定等共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円<72万円>（42.75万円<54万円>）
	諸手当制度共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用	1事業所当たり38万円<48万円>（28.5万円<36万円>）
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース 選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施	1人当たり 3%以上：1.9万円<2.4万円>（1.425万円<1.8万円>） 5%以上：3.8万円<4.8万円>（2.85万円<3.6万円>） 7%以上：4.75万円<6万円>（3.325万円<4.2万円>） 10%以上：7.6万円<9.6万円>（5.7万円<7.2万円>） 14%以上：9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）
	短時間労働者労働時間延長コース 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、 1時間以上5時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満：3.8万円<4.8万円>（2.85万円<3.6万円>） 2時間以上3時間未満：7.6万円<9.6万円>（5.7万円<7.2万円>） 3時間以上4時間未満：11.4万円<14.4万円>（8.55万円<10.8万円>） 4時間以上5時間未満：15.2万円<19.2万円>（11.4万円<14.4万円>）

多様な正社員について

一般的に、正社員は、①労働契約の期間の定めがない、②所定労働時間がフルタイムである、③直接雇用である者をいう。

多様な正社員とは、いわゆる正社員（従来の正社員）と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員を指す。

- ◆勤務地限定正社員 転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員
- ◆職務限定正社員 担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員
- ◆勤務時間限定正社員 所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員
- ◆いわゆる正社員 勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員

企業側のメリット

●多様な正社員を導入・運用することで、家庭の事情等により転勤やフルタイム勤務が困難なため、辞めざるをえない従業員の離職を防止することができます。

●多様な正社員として働ける可能性を従業員に提供することは、地元に着職した就業を希望する優秀な人材の採用や定着促進につながります。

●勤務地や勤務時間が限定された多様な正社員を、無期転換後の受皿とすることで、労働力の安定的な確保を図り、さまざまな人材の活用を促します。

●勤務地や職務が限定された多様な正社員を、非正規雇用の労働者の登用後の受皿とすることで、企業の発展を支えるために必要な人材の育成、技能の蓄積・承継が可能となります。

●勤務地限定正社員を導入・運用し、地元密着型の人材採用を行うことで、より地域のニーズに合ったサービスの提供や地元の顧客確保が可能になります。

優秀な人材の確保・定着

多様な人材の活用

技能の蓄積・承継

地域に根ざした事業展開

労働者側のメリット

●勤務地や残業時間をコントロールできるようになり、ワーク・ライフ・バランスの実現が促されます。

●安定した雇用のもとで、自身の能力を発揮することや処遇改善が可能になり、モチベーション高く働くことができます。

●安定した雇用のもとで、中長期的なキャリア形成を見据えたスキルアップが可能になります。また、特定の職務のスペシャリストとしてキャリア・アップも可能となります。

●育児・介護等の事情により転勤やフルタイム勤務が困難な者などの、就業の継続、能力の発揮が可能となります。

ワーク・ライフ・バランスの実現

雇用の安定・処遇の改善

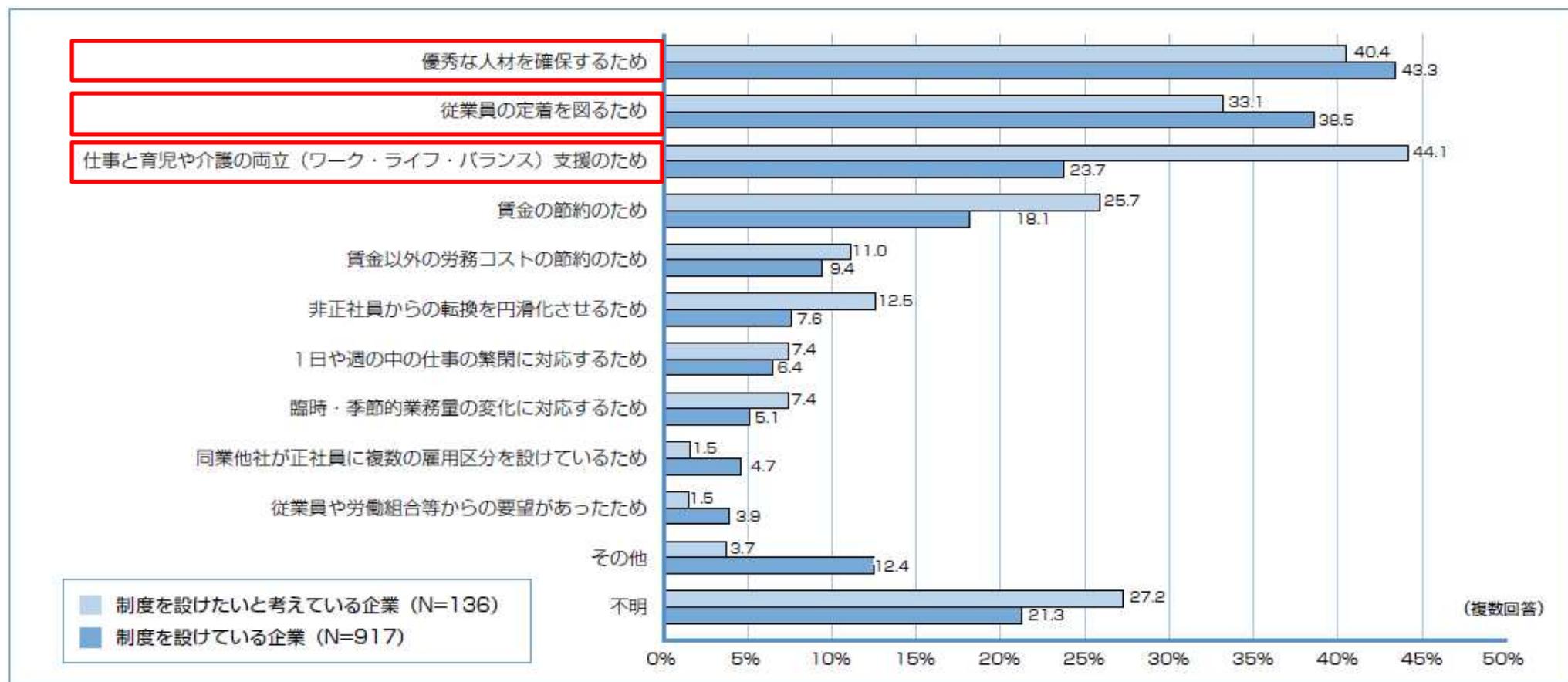
キャリア形成

キャリア・アップの実現

「多様な正社員」導入の目的

企業アンケート調査では、多様な正社員を導入する目的として、

- ①「優秀な人材を確保するため」、「従業員の定着を図るため」といった人材確保・定着の必要性
- ②「仕事と育児や介護の両立(ワーク・ライフ・バランス)支援のため」といった主として正社員の働き方の見直しの必要性が多く挙げられている。



人材確保方策の現状と課題

平成29年度地域介護人材確保連絡会議の概要について

《趣 旨》

急激な少子高齢化の進展の下、平成37年に団塊の世代がすべて75歳以上となるなど、今後ますます増大、多様化していく福祉・介護ニーズに対応していくため、府内市町村をブロックに分け、各ブロックの現状、課題を共有し、今後の採用戦略等を検討するなど、地域の実情にあった介護人材確保に取り組むため、『地域における介護人材確保連絡会議』を開催する。

《構 成》

大阪府、大阪福祉人材支援センター、市町村、市町村社協、府社協老人施設部会
(必要に応じて、大阪介護福祉士会、介護福祉士養成施設連絡協議会、ハローワークなども参画)

《概 要》

府内6ブロックで地域の実情にあった介護人材確保に取り組む。

※6ブロック：北摂、北河内、中河内、南河内、泉北、泉南

《平成29年度実施状況》

平成29年4月27日

平成29年5月～

府域介護人材確保連絡会議情報交換会（事例発表等）開催

府内6ブロックで順次『介護人材確保地域連絡会議』を開催、地域ごとの取組みを展開

平成29年度 大阪府地域介護人材確保連絡会議の状況

◇地域介護人材確保連絡会議（府内6ブロック）

【構成】

大阪府、大阪福祉人材支援センター、市町村、市町村社協、府社協老人施設部会
 （必要に応じて、大阪介護福祉士会、介護福祉士養成施設連絡協議会、ハローワークなど）

【検討内容】

- ・各ブロックの現状、課題の把握
- ・介護人材確保・定着のための取組みについて、企画立案・開催



保育人材の確保に向けた総合的な対策

- ◆保育人材の確保については、処遇改善のほか、就業促進や離職の防止なども含めて、総合的に取り組んでいくことが重要。
- ◆平成25年時点で、保育所等勤務保育士は、37.8万人であり、平成29年度末までに国全体として新たに確保が必要となる保育人材(約9万人)の確保を目指す。

【6. 9万人の確保】

(受け皿拡大40万人ベース)

+

【2万人程度の確保】

(受け皿拡大を50万人とした時の追加必要数)

これまでの保育人材確保策 (保育士確保プラン)

- 保育士資格の新規取得者の確保
 - ・保育士試験の年2回実施
 - 27年度：4府県で実施
(国家戦略特区)
 - 28年度：46都道府県及び
1政令市に拡大
 - 29年度：全ての都道府県で実施
 - ・修学資金貸付 など
- 保育士の就業継続支援
 - ・処遇改善
 - 消費税を活用し、3%改善
 - ・保育士宿舍借り上げ支援 など
- 離職者の再就職支援
 - ・保育士・保育園支援センターや
ハローワークによるマッチング支援 など

保育士資格の新規取得者の確保

- インターンシップや保育園見学の機会の提供等により、新卒の人材確保に取り組む市町村への支援 【29予算】
- 保育士宿舍借り上げ支援事業の対象者拡大(採用されてから5年以内の者→10年以内の者) 【29予算】

多様な人材の活用

- 保育士配置特例による子育て支援員等の活用 【省令改正：28年度】

保育士の就業継続支援

- 保育補助者の雇上支援の拡充 【28補正】
- 保育事業主による雇用管理改善の取組への助成 【28補正：制度要求】
【29予算】

離職者の再就職支援

- 就職準備金や保育料の一部貸付による離職した保育士への支援 【27補正】 【28補正】
- 再就職のためのマッチング支援の強化(マッチング支援を行うコーディネーターの追加配置) 【29予算】

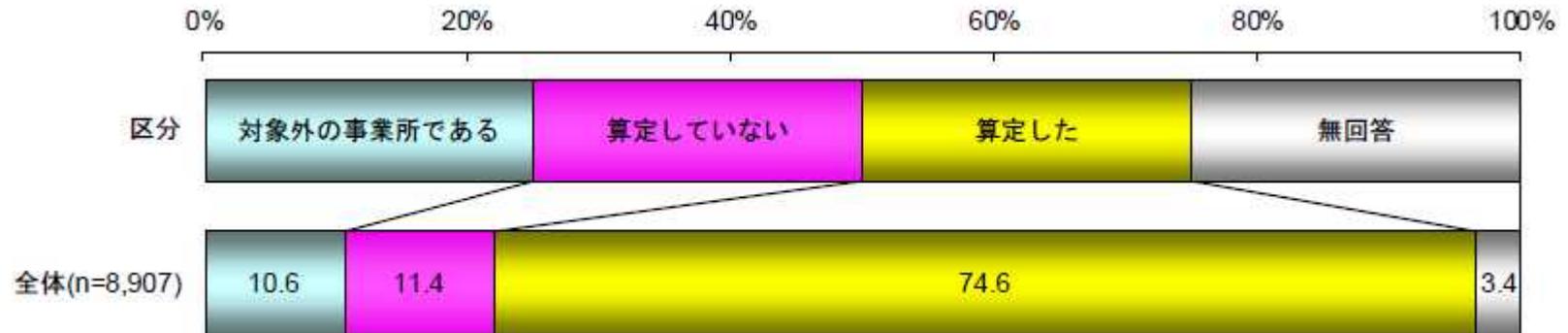
⇒保育士等の更なる処遇改善と合わせ、総合的な対策を実施

介護職員処遇改善加算の概要

介護事業所の介護職員処遇改善加算の活用状況(全国)

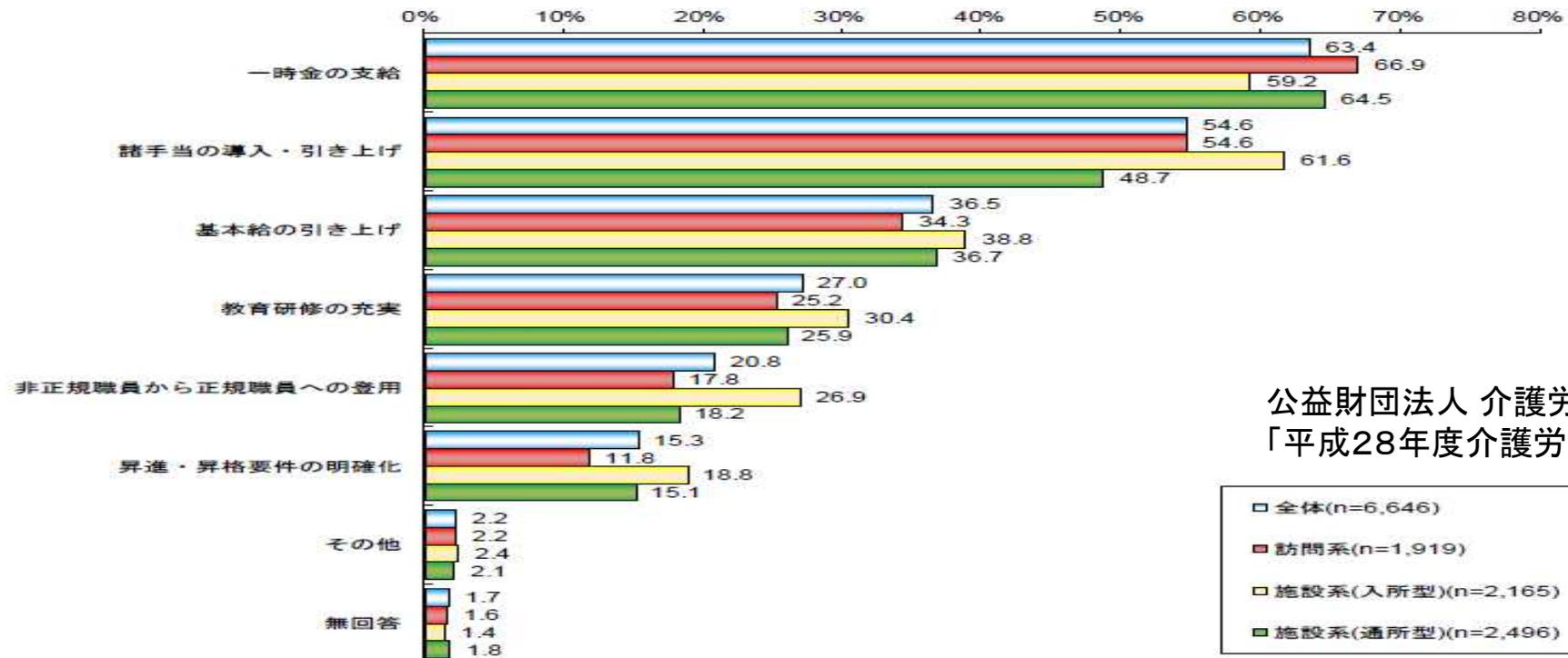
①介護職員処遇改善加算に伴う経営面での対応

算定した事業所は74.6%



②介護職員処遇改善加算を算定した事業所の対応

一時金の支給が多い。



公益財団法人 介護労働安定センター
「平成28年度介護労働実態調査」

平成29年度介護報酬改定の概要

1. 改定率について

- 平成29年度介護報酬改定は、介護人材の処遇改善について、平成29年度より、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の処遇改善を実施するため、臨時に1.14%の介護報酬改定を行うものである。

(参考)

介護報酬改定率：1.14%

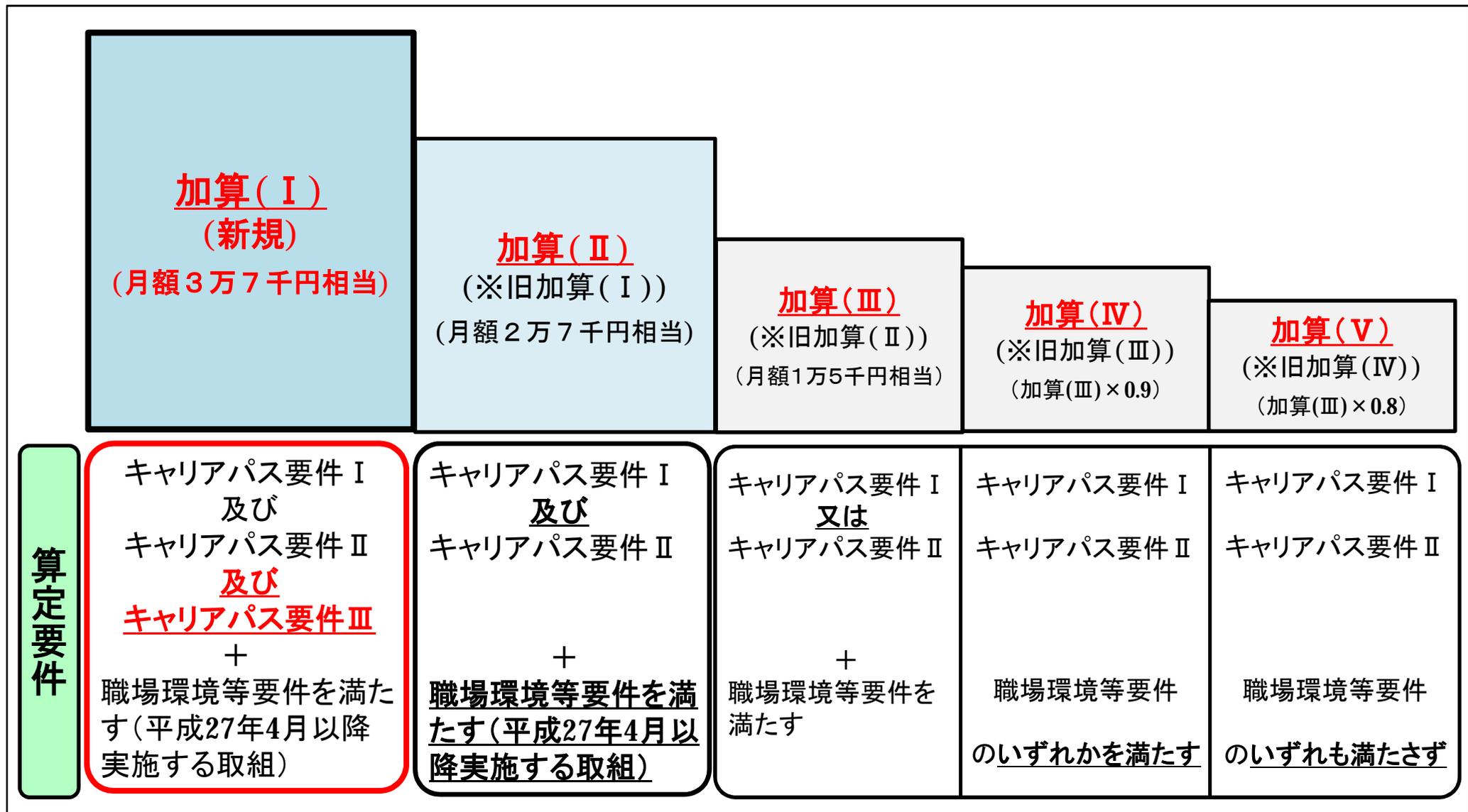
(うち、在宅分：0.72%、施設分：0.42%)

※内訳は、1.14%のうち、在宅分と施設分の内訳を試算したもの

2. 平成29年度介護報酬改定の基本的考え方とその対応

- 事業者による、昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築について、手厚く評価を行うための区分を新設する。
- 新設する区分の具体的な内容については、現行の介護職員処遇改善加算(I)の算定に必要な要件に加えて、新たに、「経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けること(就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む)」とのキャリアパス要件を設け、これらを全て満たすことを要することとする。
- 上記に伴い、介護職員処遇改善加算の区分と加算率については、次頁以降のとおりとする。

介護職員処遇改善加算の区分



(注) 「キャリアパス要件Ⅰ」…職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
 「キャリアパス要件Ⅱ」…資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
 「キャリアパス要件Ⅲ」…経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること
 「職場環境等要件」…賃金改善以外の処遇改善を実施すること
 ※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

処遇改善加算（拡充後）におけるキャリアアップの仕組みのイメージ

現行の加算

職位・職責・職務内容等に応じた賃金体系

職位	月給例
主任	36万円
班長	32万円
一般	28万円

どのような場合に昇給するのかが必ずしも明らかでない。

新加算

事業者において以下の①～③のいずれかに応じた昇給の仕組みを設けることを新たに要件とする

(就業規則等の明確な根拠規定の書面での整備・全ての介護職員への周知を含む) ※昇給の方式は、基本給、手当、賞与等を問わない。

(例) ①経験

職位	勤続年数	月給例
主任	6年～	36万円
班長	3～6年	32万円
一般	～3年	28万円

(例) ②資格

職位	資格	月給例
主任	事業者が指定する資格を取得	36万円
班長	介護福祉士	32万円
一般	資格なし	28万円

(例) ③評価

職位	実技試験の結果	月給例
主任	班長試験でS評価	36万円
班長	一般試験でA評価以上	32万円
一般	一般試験でB評価以下	28万円

※1 「経験」…「勤続年数」「経験年数」などを想定。

※2 「資格」…「介護福祉士」「実務者研修修了者」などを想定。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。

※3 「評価」…「実技試験」「人事評価」などを想定。ただし、客観的な評価（採点）基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

外国人介護従事者の受入れについて

昨今の外国人介護人材をめぐる動きについて

①技能実習制度への介護職種の追加

【制度の趣旨】 技能実習制度：日本から相手国への技能移転

- 「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が昨年11月に成立、公布。
- 今後、サービスの質の担保など介護サービスの特性に基づく要請に対応できるように、要件設定等を行い、新たな技能実習制度の施行(本年11月1日)と同時に対象職種への追加を行う。
⇒ 優秀な実施者については実習期間を従来の3年から5年まで延長する技能実習制度の拡充等も実施

②資格を取得した留学生への在留資格付与(在留資格「介護」の創設)

【制度の趣旨】 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人材の受入れ

- 介護福祉士養成施設を卒業し、介護福祉士資格を取得した者を対象とする在留資格「介護」を創設する「入管法一部改正法」が昨年11月に成立、公布。(本年9月1日施行)
- 留学生として入国し、介護福祉士養成施設(2年以上)を卒業し、介護福祉士資格を取得した外国人にも、介護福祉士として国内で就労することが可能に。

③ EPA(経済連携協定)に基づく受入れ

【制度の趣旨】 EPA(経済連携協定)：経済活動の連携強化を目的とした特例的な受入れ

- 現在、インドネシア、フィリピン、ベトナムの3カ国から受入れを実施。(2,777人を受け入れ、544名が資格取得)
- 本年4月から、更なる活躍の促進のため、EPA介護福祉士の就労範囲に訪問系サービスを追加。

各制度の比較①

	外国人技能実習制度 【本年11月1日施行】	在留資格「介護」 【本年9月1日施行】	EPAによる受入れ
制度の目的	日本から相手国への技能移転	外国人留学生在が介護福祉士を取得した場合、引き続き国内で活躍できるように就労を認める (日本再興戦略2014) → 専門的・技術的分野への外国人人材の受入れ	日本と相手国の経済活動の連携強化を目的とした特例的な受入れ
送り出し国	原則として制限なし (監理団体の許可事務・技能実習計画の認定事務を適切に行うため、国レベルでの協力覚書を順次作成していく見通し(ベトナム、カンボジアは作成済))	制限なし	3カ国: インドネシア(2008年度～)、フィリピン(2009年度～)、ベトナム(2014年度～)
在留資格	「技能実習」	「留学」(資格取得前) 「介護」(介護福祉士の資格取得後)	「特定活動(介護福祉士候補者)」 「特定活動(介護福祉士)」
求められる日本語能力試験のレベル	入国時: N3程度が望ましい水準、 N4程度が要件 2年目: N3程度が要件	N2以上又は日本での日本語学校学習歴6か月以上 (在留資格「留学」で一般に求められるレベル)	フィリピン、インドネシア: 現地で6か月、来日後6か月の日本語研修を受けたのち施設で就労開始。 ベトナム: 現地で12か月研修後、N3合格者のみが来日。2か月ほど導入前研修等を受けたのち施設で就労開始。
就労期間	3年(一定条件のクリアで5年)	最長5年間(更新可能) (介護福祉士資格の取得者は、更新し続けることで働き続けることが可能)	「候補者」は原則として4年(最長5年) (介護福祉士の国家試験に合格すれば永続的に働き続けることが可能)
国家試験の受験義務	なし(任意) (「養成施設ルート」を経ないで介護福祉士資格を取得した技能実習生が、いったん本国に戻ってから再度入国しても、在留資格「介護」を付与することは現時点では想定していない。)	2017～2021年度の養成施設卒業者は卒業後5年間、介護業務に従事するか国家試験に合格すれば介護福祉士の登録を継続できる。 2022年度以降の卒業者は国家試験受験が必要。	国家試験の受験が必須 (不合格でも一定点数以上を取得できていれば1年間の滞在延長後の再受験が可能) → 二度目も不合格なら帰国
勤務できるサービスの種類	訪問系サービスは対象としない	原則として制限なし	「候補者」: 介護保険3施設、特定施設入居者生活介護、通所介護 「介護福祉士」: 上記の他、訪問系サービス(2017年度より)
処遇	日本人と同等額以上の報酬	「留学」: アルバイト並み? 「介護」: 日本人と同等額以上の報酬	「候補者」: 日本人と同等額以上の報酬 「介護福祉士」: 日本人と同等額以上の報酬
受入れ調整機関	各監理団体(団体監理型)、 各企業(企業単独型)	—	国際厚生事業団(JICWELS)

各制度の比較②（利点と課題）

	外国人技能実習制度 JITCO	在留資格「介護」	EPAによる受入れ
利点	<ul style="list-style-type: none"> ・他産業では実績あり 	<ul style="list-style-type: none"> ・養成校卒業後、すぐに介護福祉士として登録し、就労可 ・在留期限が更新できる ・奨学金制度の整備 ・就労事業所に制限がない 	<ul style="list-style-type: none"> ・制度の信頼性が高い ・教育支援体制が充実
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・不法滞在等の問題 ・5年間(最大)で帰国 →入国後座学で2か月 →3年目で一旦1か月以上帰国、在留資格の変更または取得すればさらに2年間の延長が可能。 ・前職要件が曖昧 ・受入れ数上限あり (小規模な受入期間(常勤職員数30人以下)の場合、常勤職員総数の10%まで) 	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語学校、養成校等のインフラが必要 ・入管手続きが煩雑、厳格化 ・奨学金の返済 ・管理体制が未整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・試験不合格であれば、原則帰国 ・語学要件有 ・事業所(教育、費用等)負担が高い ・受入れ数上限あり

大阪府所管の介護福祉士養成施設(昼間課程)の在籍状況【大阪府調査】

○ 府内15の介護福祉士養成施設(大学等を除く。)の在籍状況(在籍者には留年者も含む。)を調べたところ、今年度から、ベトナム人・フィリピン人を中心に留学生の受入れが急増している。
(平成29年4月末現在)

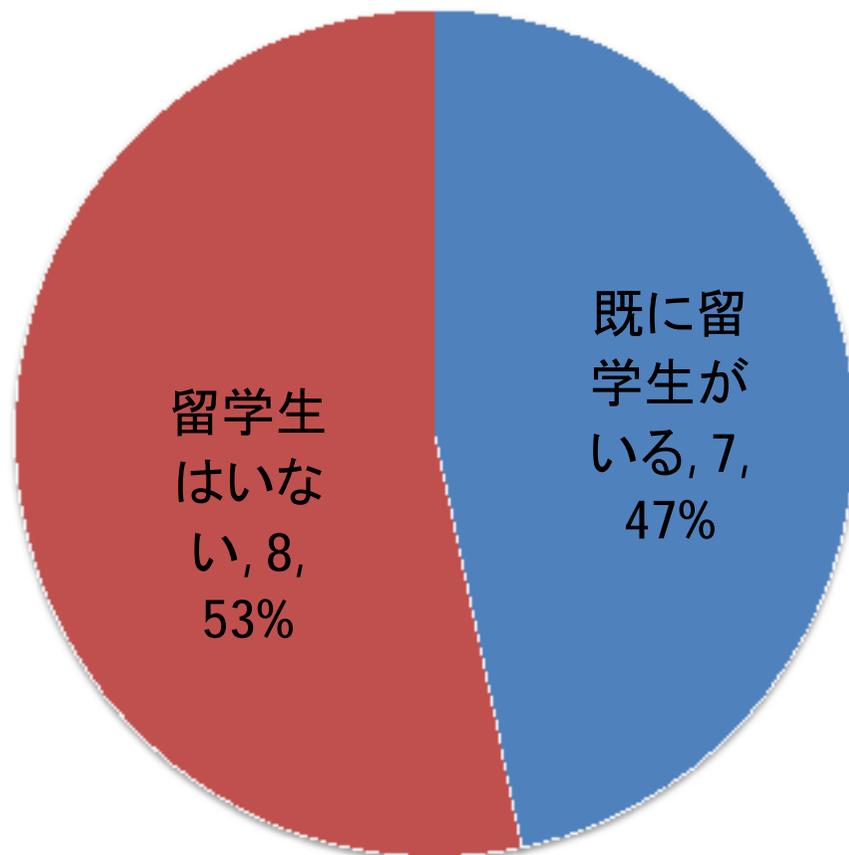
学年	各学年の定員総数	在籍者数	定員充足率	うち大阪府離職者等再就職訓練による受講生	再就職訓練を除いた充足率	外国人留学生の人数	在籍者数に占める留学生の割合
第1学年	747	419	56.1%	84	44.8%	109	26.0%
第2学年	697	277	39.7%	75	29.0%	12	4.3%
第3学年	72	27	37.5%	0	37.5%	0	0.0%
第4学年	-	-	-	-	-	-	-
計	1,516	723	47.7%	159	37.2%	121	16.7%

学年	外国人留学生の人数	うちベトナム	うちフィリピン	うち中国	うち韓国	うちインドネシア	うち台湾
第1学年 (構成比)	109	89 81.7%	15 13.8%	2 1.8%	2 1.8%	0 0.0%	1 0.9%
第2学年 (構成比)	12	5 41.7%	5 41.7%	1 8.3%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%
第3学年	0	0	0	0	0	0	0
第4学年	-	-	-	-	-	-	-
計	121	94	20	3	2	1	1

外国人留学生の受入れ実態について【大阪府調査】

(平成29年4月末現在)

Q1: 既に外国人留学生がいる 7/15 施設



Q2: 受入れにあたって配慮している点

※実際に受け入れている養成施設のみ

- | | |
|-----------------------------|-------|
| ①外国語での補修を行っている | 0/7施設 |
| ②相談対応する職員を置いている | 7/7施設 |
| ③アルバイトの状況などについて必要に応じて確認している | 3/7施設 |

Q3: 受入れに当たって苦慮している点

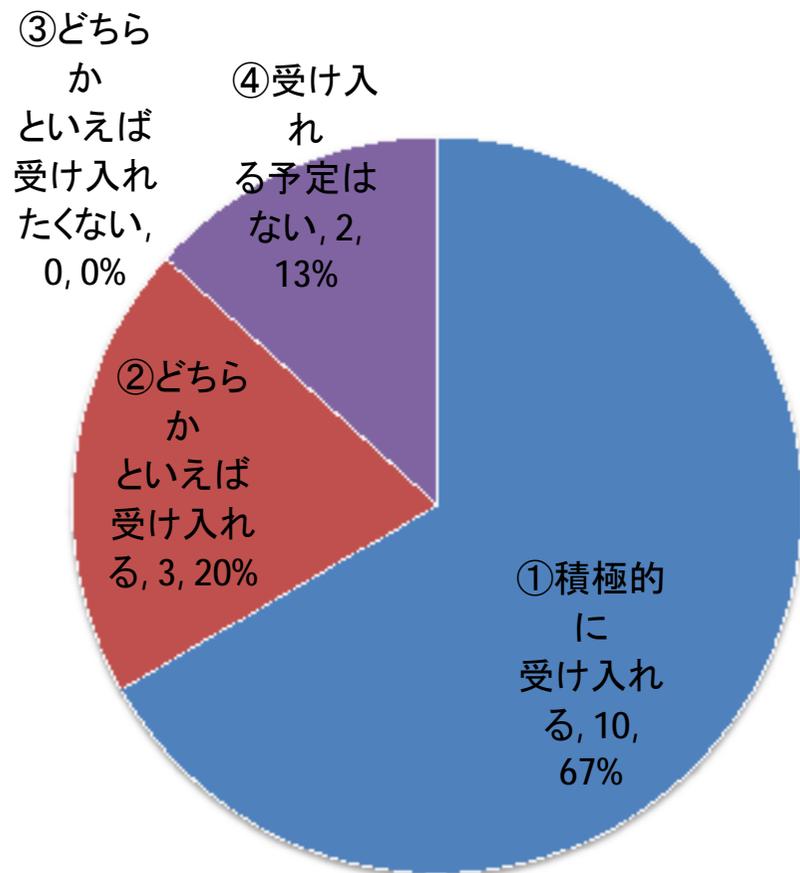
※実際に受け入れている養成施設のみ

- | | |
|-------------------------|-------|
| ①授業のスピード、質の確保が困難 | 7/7施設 |
| ②教員や日本人学生とのコミュニケーションが困難 | 4/7施設 |
| ③文化的配慮が必要 | 4/7施設 |
| ④特に苦慮している点はない | 2/7施設 |

外国人留学生の受入れ意向について【大阪府調査】

(平成29年4月末現在)

Q4: 将来の受入れ意向 受け入れる方向 13/15 施設



Q5: 受け入れを進めようと考えた理由(複数回答可) (※ Q4で①又は②と回答した施設のみ)

- ①入学者数確保のため 12/13施設
- ②多様な入学生により学生の質の向上を図りたい 5/13施設

Q6: 受け入れを進めたくないと考えた理由(複数回答可) (※ Q4で④と回答した施設のみ)

- ①外国人留学生の受入体制が整っていないため 2/2施設
- ②アルバイトなど、就労状況の確認などが生じる恐れがあるため 0/2施設
- ③授業料の支払い等に懸念があるため 0/2施設

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の概要

外国人の**技能実習の適正な実施**及び**技能実習生の保護**を図るため、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずる。

法律の概要

※ 法務省及び厚生労働省で共管

1. 技能実習制度の適正化

- (1) 技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、技能実習に関し基本方針を策定する。【第3条から第7条まで関係】
- (2) 技能実習生ごとに作成する**技能実習計画**について**認定制**とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消し等を規定する。【第8条から第16条まで関係】
- (3) **実習実施者**について、**届出制**とする。【第17条及び第18条関係】
- (4) **監理団体**について、**許可制**とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定する。【第23条から第45条まで関係】
- (5) **技能実習生に対する人権侵害行為**等について、禁止規定を設け違反に対する所要の**罰則を規定**するとともに、技能実習生に対する**相談**や**情報提供**、技能実習生の**転籍の連絡調整**等を行うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。【第46条から第51条まで関係】
- (6) **事業所管大臣等に対する協力要請等**を規定するとともに、地域ごとに関係行政機関等による**地域協議会**を設置する。【第53条から第56条まで関係】
- (7) **外国人技能実習機構を認可法人として新設**し、【第3章関係】
 - ・(2)の技能実習計画の認定【第12条関係】
 - ・(2)の実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査【第14条関係】
 - ・(3)の実習実施者の届出の受理【第18条関係】
 - ・(4)の監理団体の許可に関する調査【第24条関係】等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う。【第87条関係】

2. 技能実習制度の拡充

優良な実習実施者・監理団体に限定して、**第3号技能実習生の受入れ(4～5年目の技能実習の実施)**を可能とする。【第2条、第9条、第23条及び第25条関係】

3. その他

技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。

施行期日

公布の日から起算して1年を超えない範囲内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

平成28年11月18日成立
平成28年11月28日公布

在留資格「介護」の創設(入管法改正)

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)の留学生在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在が、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。



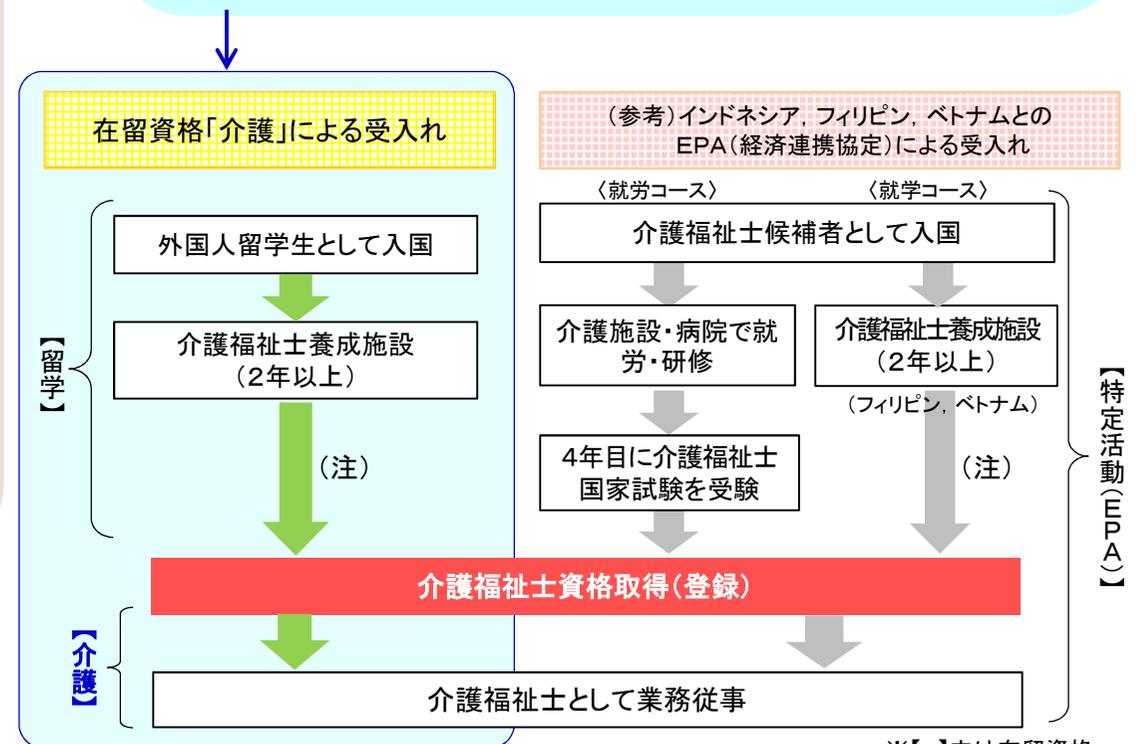
(参考)

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

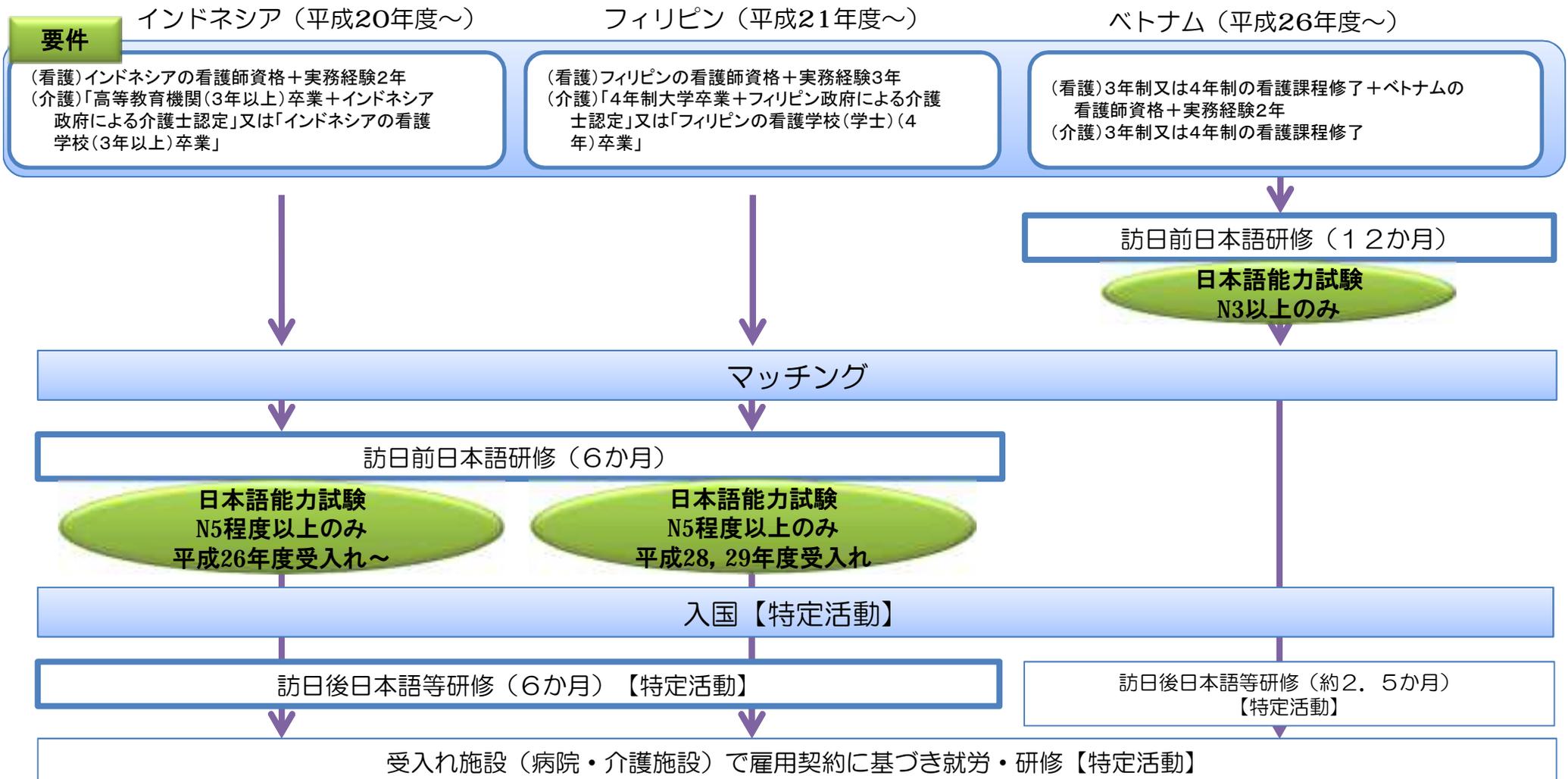
介護	本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動
----	--



(注)平成29年度より、養成施設卒業生も国家試験合格が必要となる。ただし、平成33年度までの卒業生には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

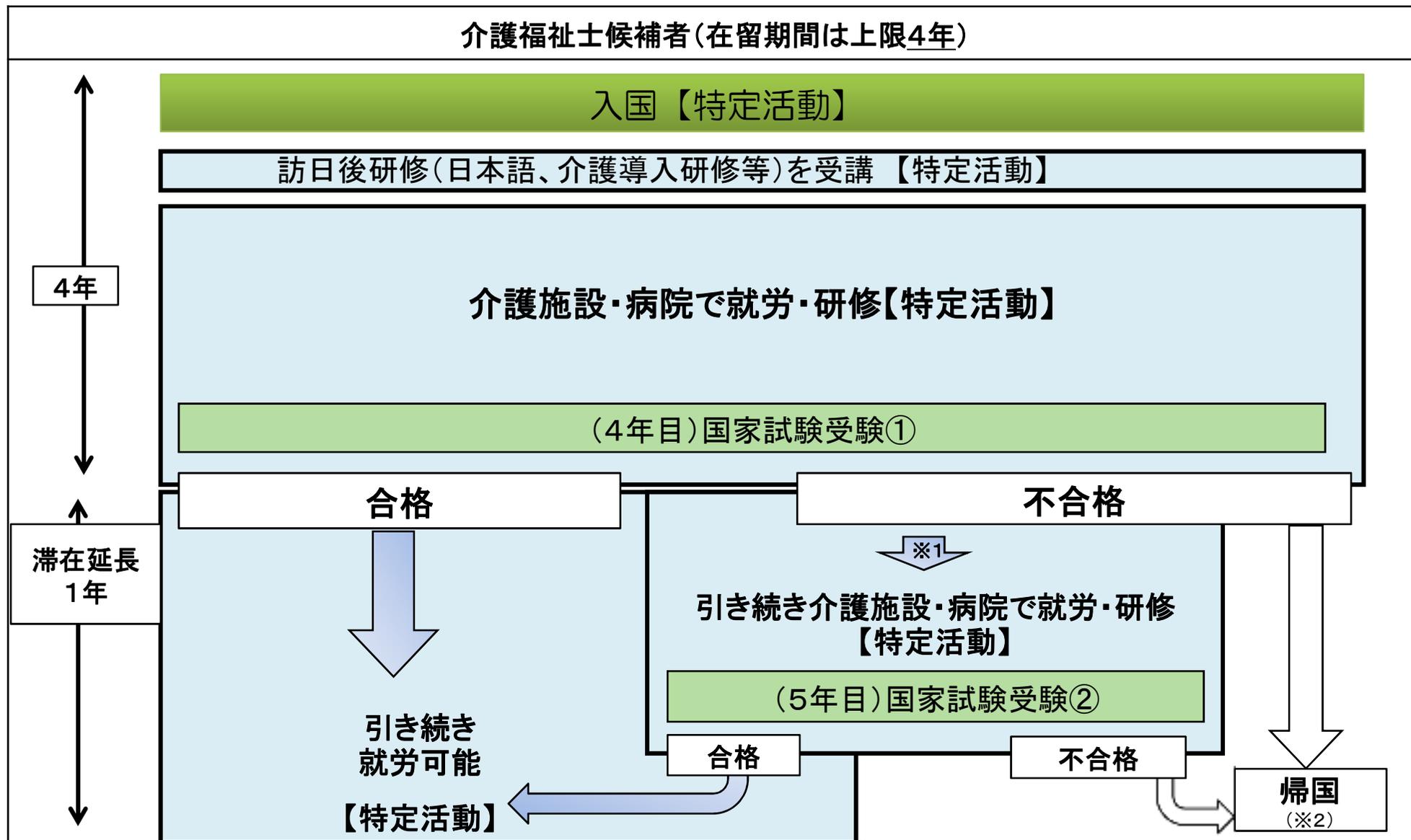
経済連携協定に基づく受入れの枠組

○ 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以上の候補者は太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）。

経済連携協定に基づく受入れの枠組(介護:入国以降)



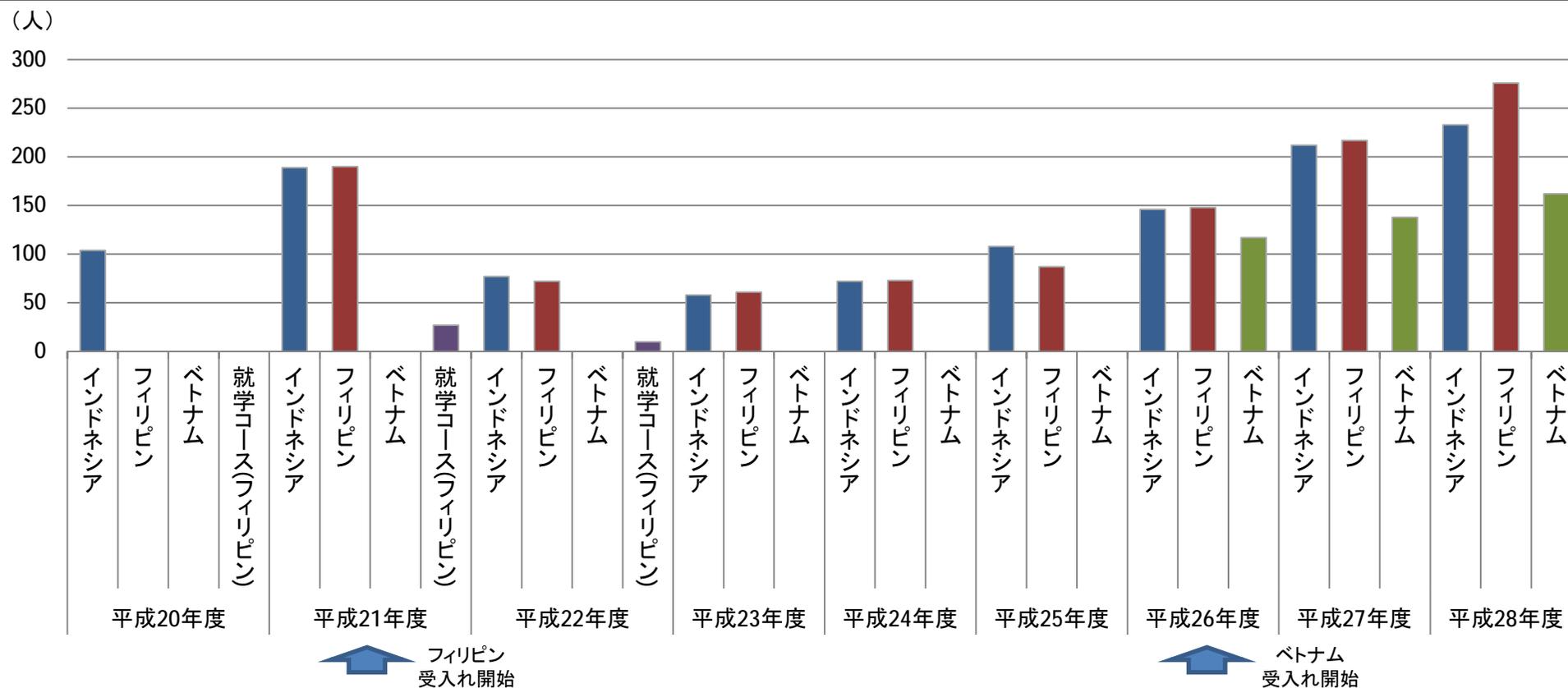
(※1)一定の条件を満たす者は、不合格であっても、協定上の枠組を超えて、1年間の滞在延長が可能。

(※2)帰国後も、在留資格「短期滞在」で再度入国し国家試験を受験することが可能。

注)【 】内は在留資格を示す。

介護福祉士候補者受入れ人数の推移

OEPAに基づく介護福祉士候補者の累計受入れ人数は2,700人超。



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	H28年度	累計
介護	インドネシア	104	189	77	58	72	108	146	212	233	1,199
	フィリピン(就労)	-	190	72	61	73	87	147	218	276	1,124
	ベトナム	-	-	-	-	-	-	117	138	162	417
	合計	104	379	149	119	145	195	410	568	671	2,740
	フィリピン(就学)	-	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、受入れ開始当初は2年間で600人)。

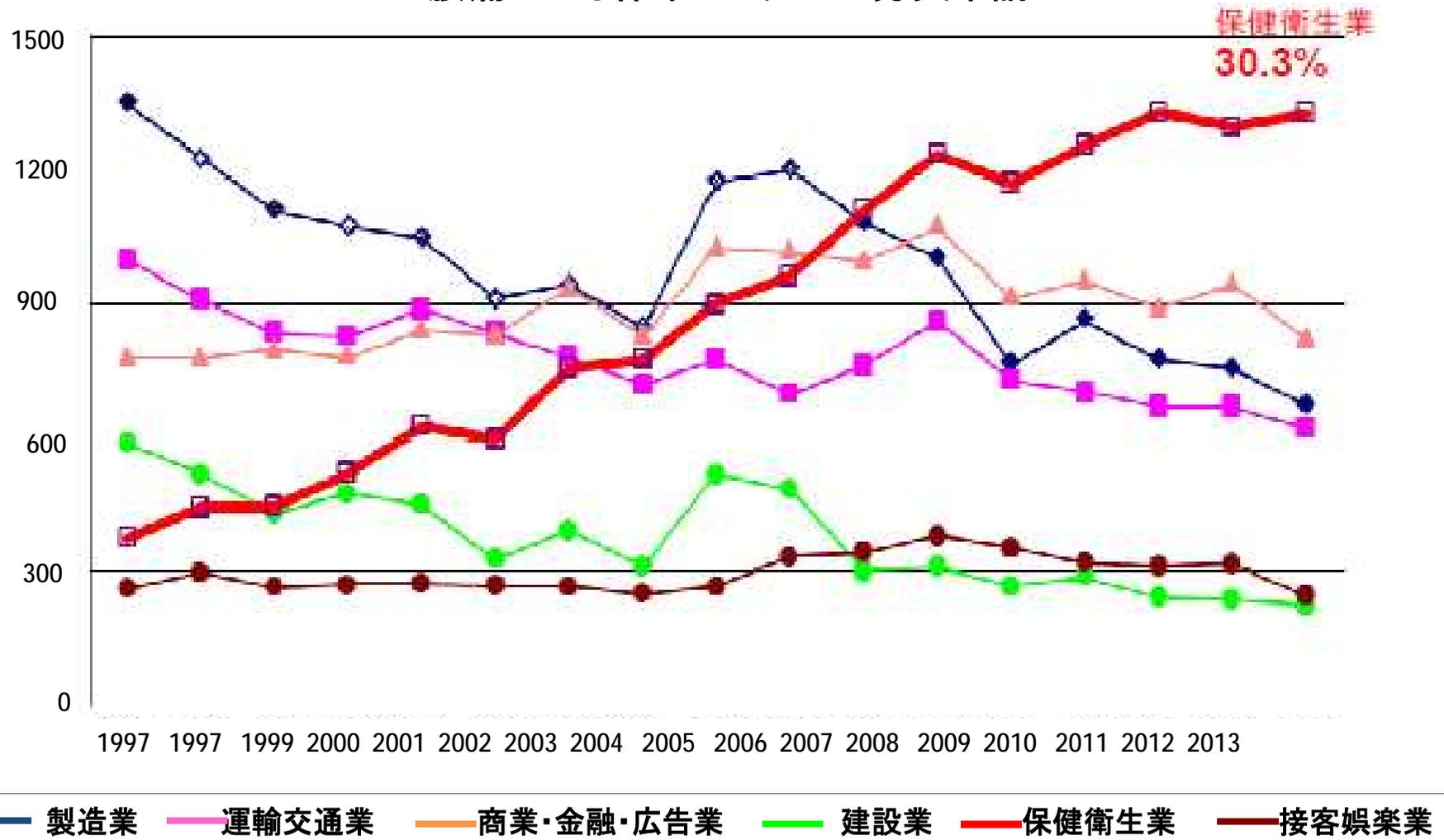
※ フィリピン就学コースは平成23年度以降送り出しが行われておらず、ベトナムは平成26年度の受入れ開始当初から送り出しが行われていない。

福祉機器、介護ロボットの導入について

介護職員の腰痛による労災申請の状況

○ 近年、介護職員を含む「保健衛生業」の腰痛による労災申請が急増している。

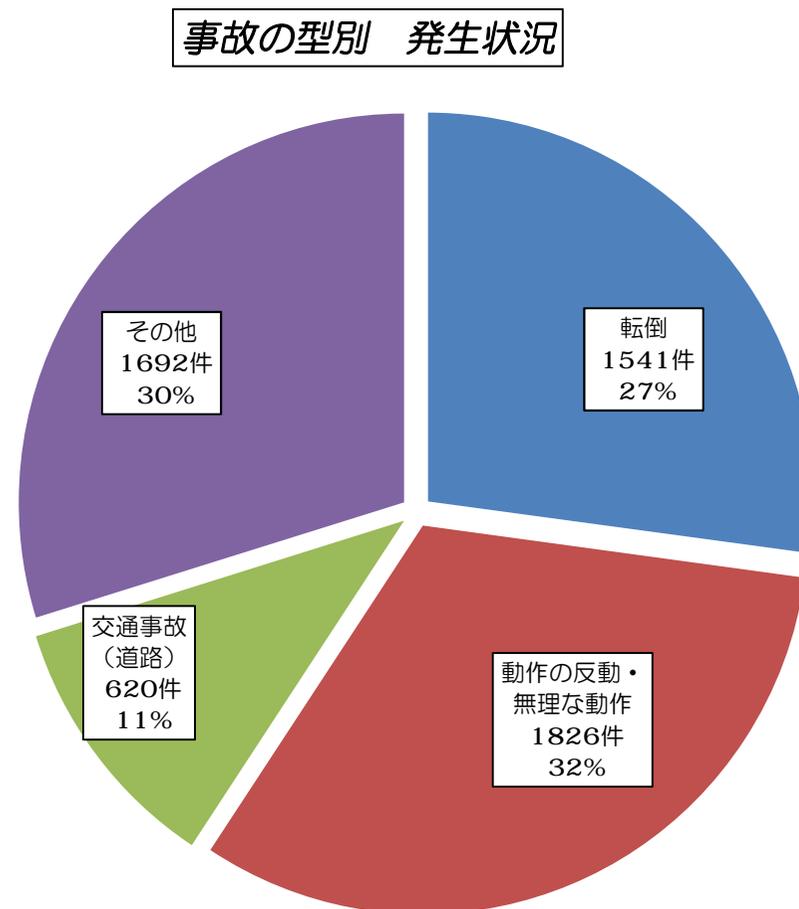
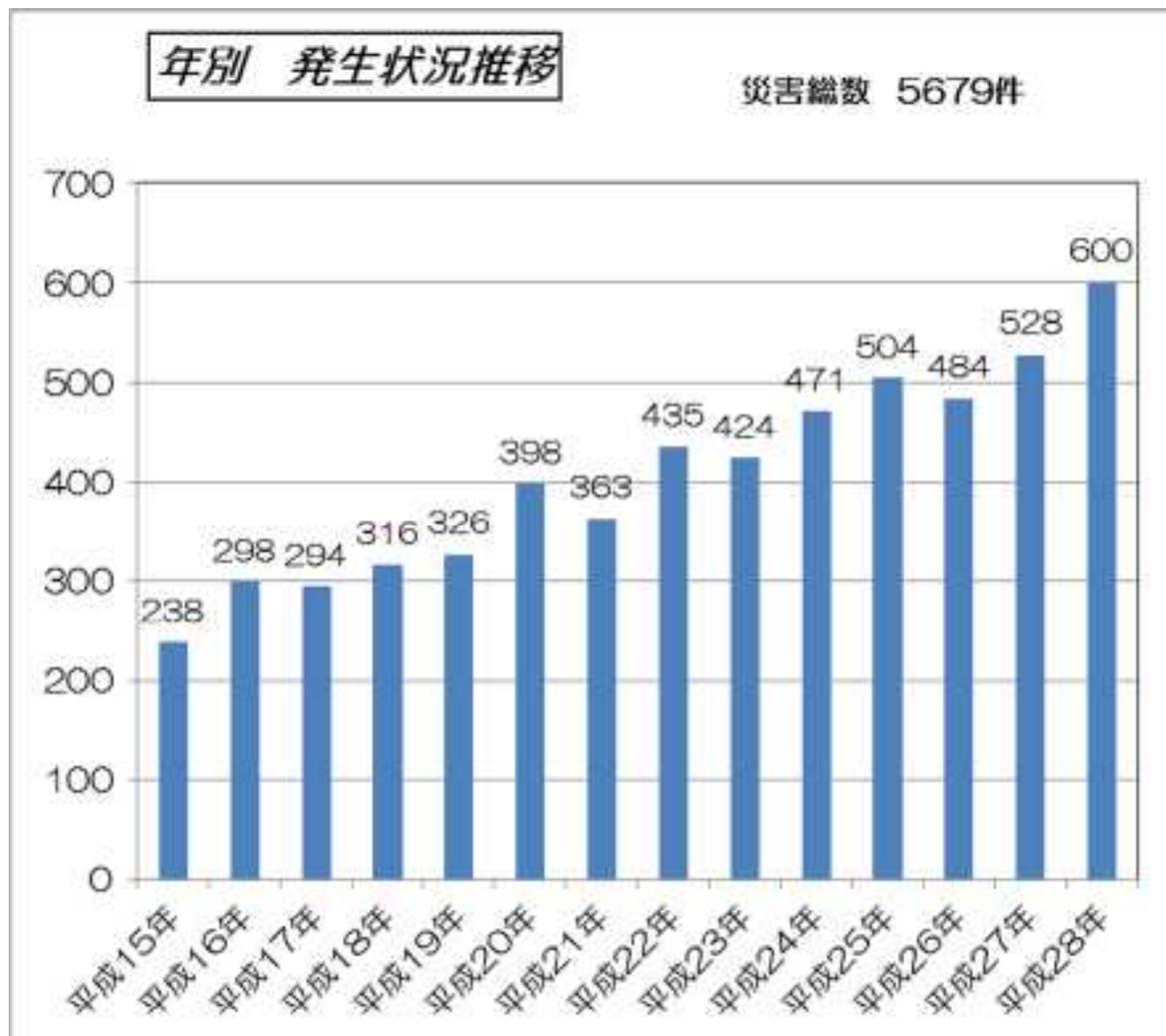
腰痛による休業4日以上の労災申請



出典：平成9年度～平成25年度厚生労働省「業務上疾病発生状況等調査」より作成

社会福祉施設 災害発生状況（平成15～28年 大阪労働局調べ）

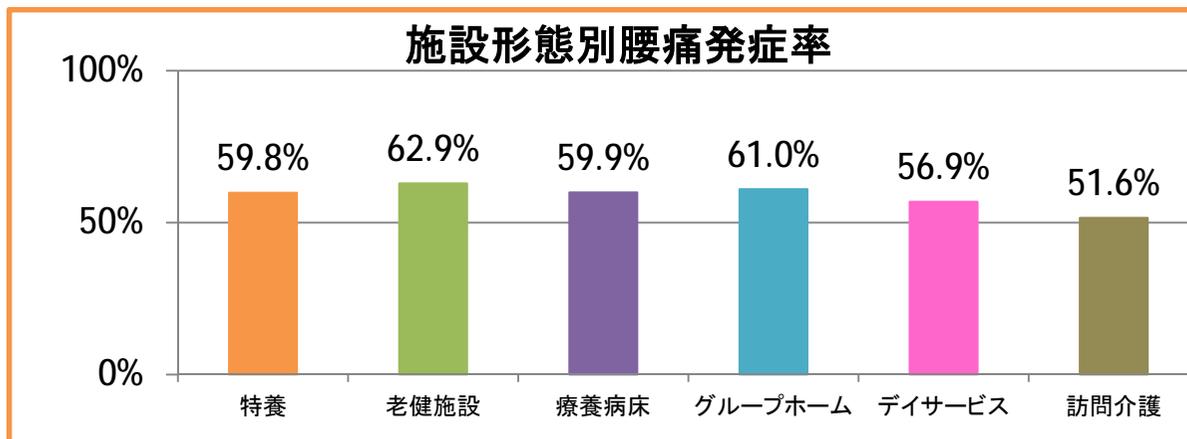
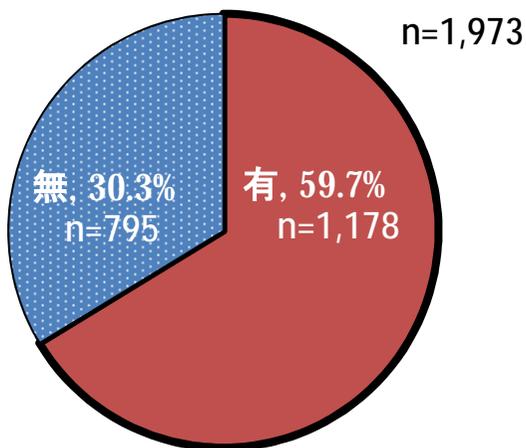
○ 府内の社会福祉施設における労災件数は年々増加しており、その多くは、転倒、動作の反転・無理な動作に起因している。



介護職員の腰痛保有率

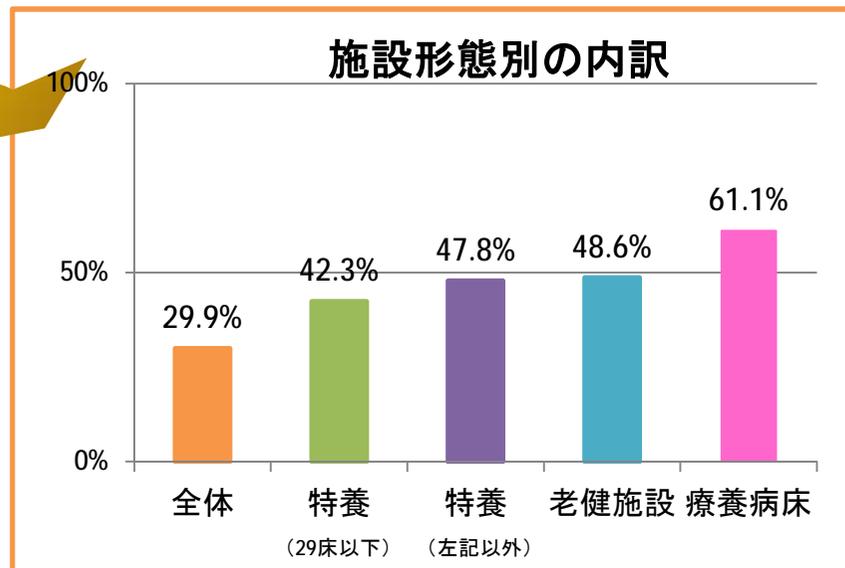
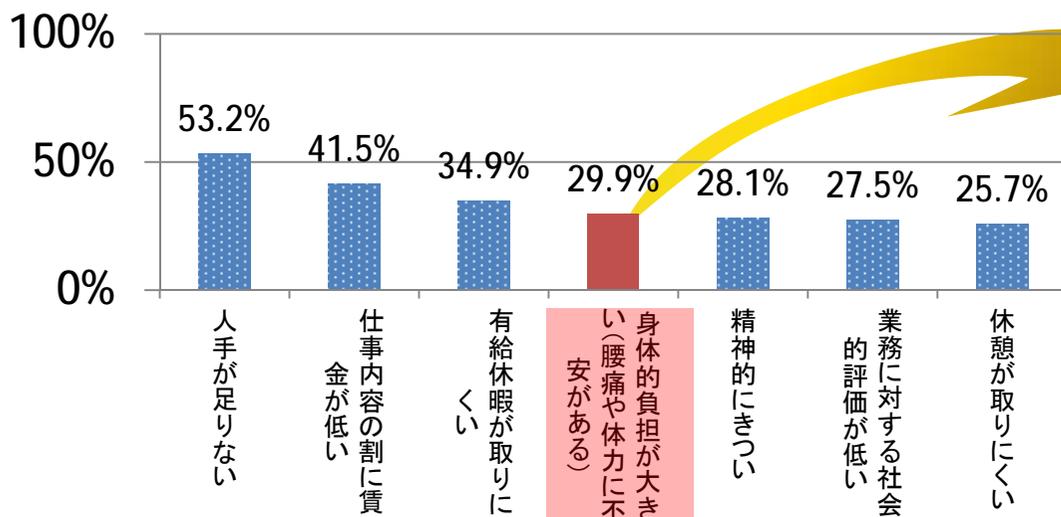
○ 介護職員の腰痛保有率は約6割。労働条件等の悩み等のうち、特養・老健施設では約半数が腰痛や体力に不安がある、と答えている。

介護職員の腰痛発症率



出典：森ノ宮医療大学 上田 喜敏「日本の介護作業の問題点」

労働条件等の悩み、不安、不満等



出典：介護労働安定センター「平成28年度 介護労働実態調査」

世界的な持ち上げない介護(ノーリフティング・ポリシー)への潮流

○ 人の手で持ち上げない介護は、介護者の腰痛予防だけでなく、介護される者の安全性、表皮裂傷等の予防の観点からも重要とされている。

オーストラリア



◆オーストラリア・看護連盟ビクトリア州支部が発信したノーリフティングポリシー

- 1998年「押さない・引かない・持ち上げない・ねじらない・運ばない」という原則を発表
- 介助する場合、福祉用具を利用して人力のみでの移乗介助をしない
- 2002年ノーリフトプログラムを実施

◆法的枠組み

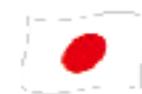
- 労働保険安全立法2012
- 危険な手動作業の行動規範2011
- オーストラリアスタンダード(基準)とガイドライン(指針)

負傷・労災給付の減少

利用者の表皮裂傷等の減少

ノーリフティングポリシーの実現・離職率の減少

日本



「職場における腰痛予防対策指針」2013・6厚生労働省作業別 腰痛予防対策

◆福祉・医療分野等における介護・看護作業

- リスクアセスメントを実施し、合理的・効果的な腰痛予防対策を立てる。
- 人を抱え上げる作業は、原則、人力では行わせない。福祉用具を活用する。
- 定期的な職場の巡視、聞き取りなどを行い、新たな負担や腰痛が発生していないか確認する体制を整備する。

出典：厚生労働省「職場での腰痛を予防しましょう！」

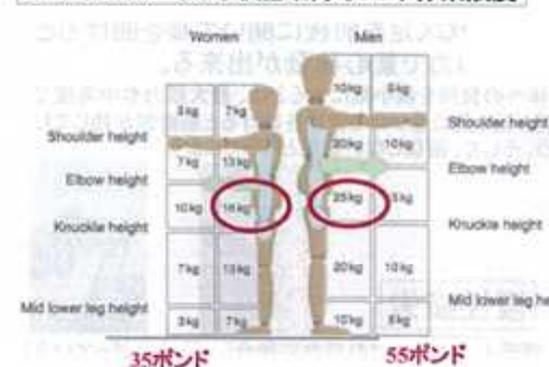
イギリス



介助作業中の世界的な持ち上げ作業限度

●NIOSH(国立安全衛生研究所)が推奨している重量制限は、「介護者が患者/利用者重量として男性では55ポンド以上(約25kg)、女性では35ポンド以上(約16kg)を持ち上げるべきではない」となっている。

イギリスの一般的な産業持ち上げ作業限度

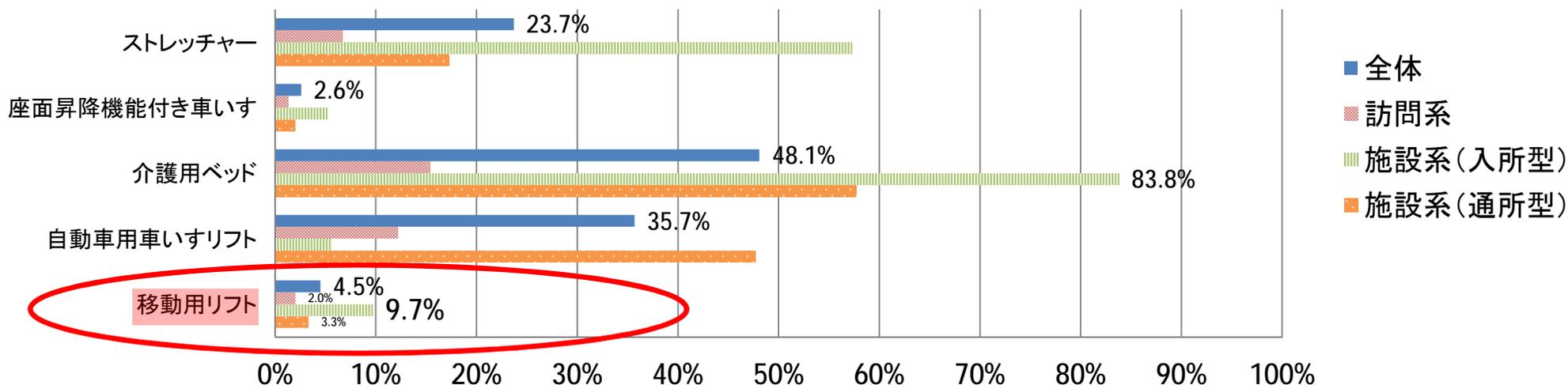


出典：森ノ宮医療大学 上田 喜敏「介護職・看護職のための腰痛予防推進研修会」資料

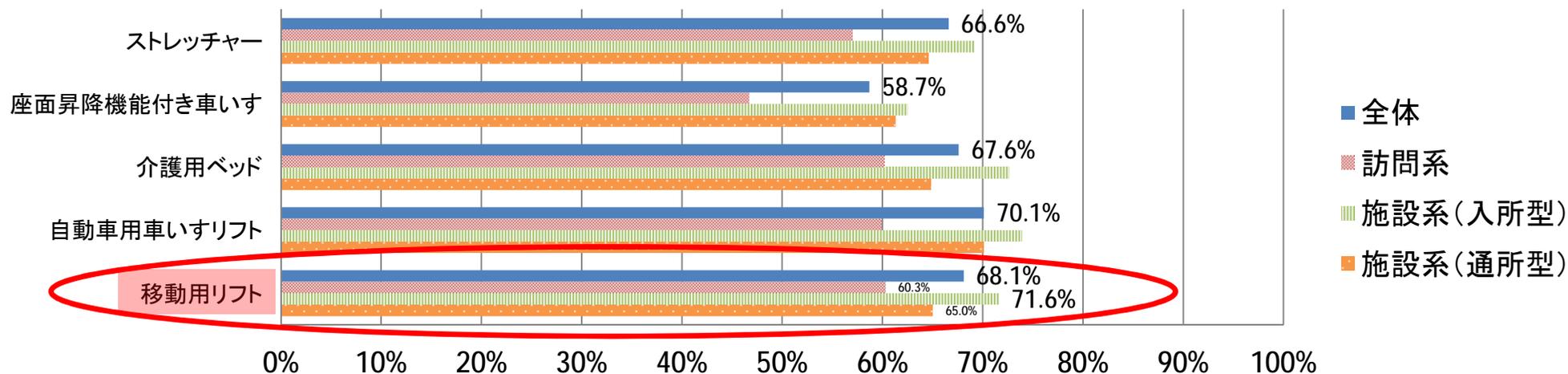
介護現場における介護福祉機器の導入率及び効果(全国)

○ 8割以上の施設において介護用ベッドは導入が進みつつあるが、移動用リフトは9.7%の導入状況に留まっている。導入をした施設においては約7割で効果があったと答えている。

介護福祉機器の導入率(複数回答可)



介護福祉機器の導入効果(複数回答可)



出典:介護労働安定センター「平成28年度 介護労働実態調査[事業所における介護労働実態調査]」

介護ロボットについての導入状況(全国)

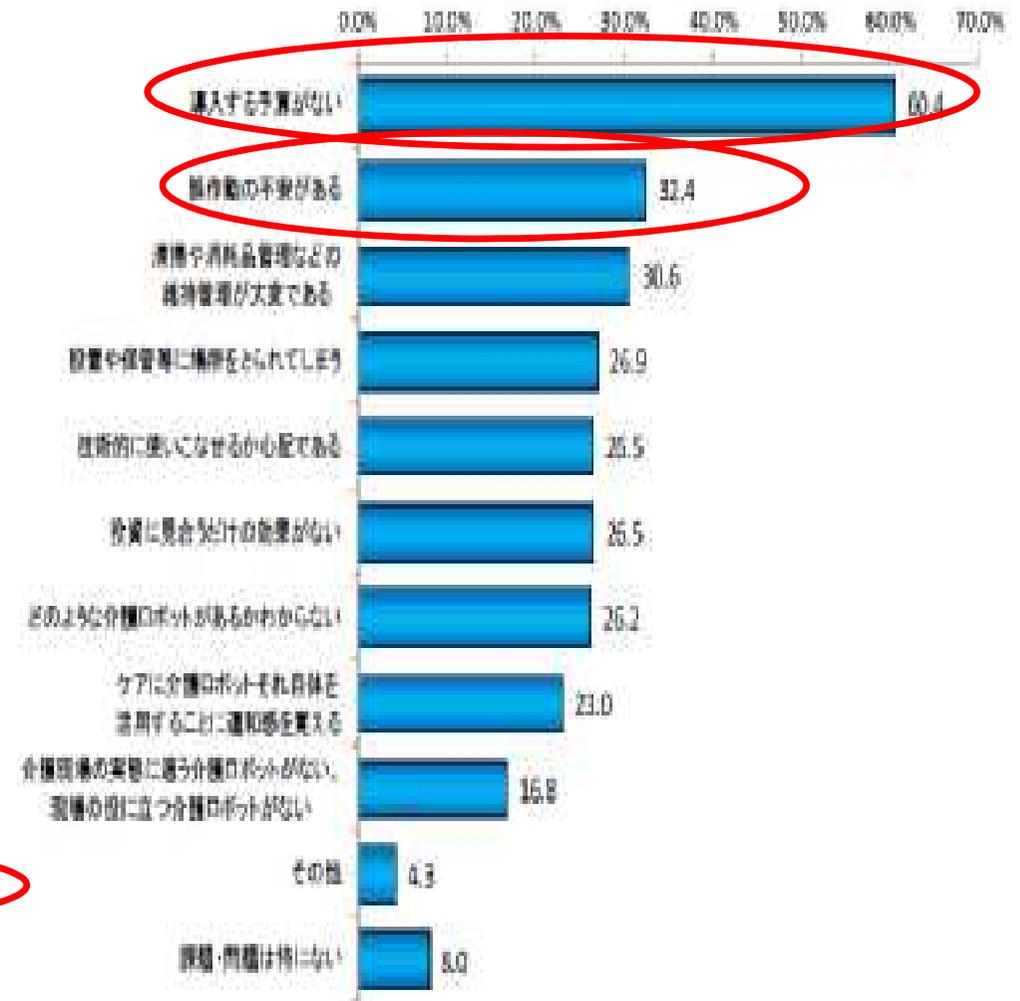
導入状況

導入しているなかでは「入浴支援機器」が1.8%で最も多い。ただし、全体では「いずれも導入していない」が78.8%で最も多い。



課題・問題

「導入する予算がない」が60.4%。誤動作の不安、技術的に使いこなせるか不安という回答も。

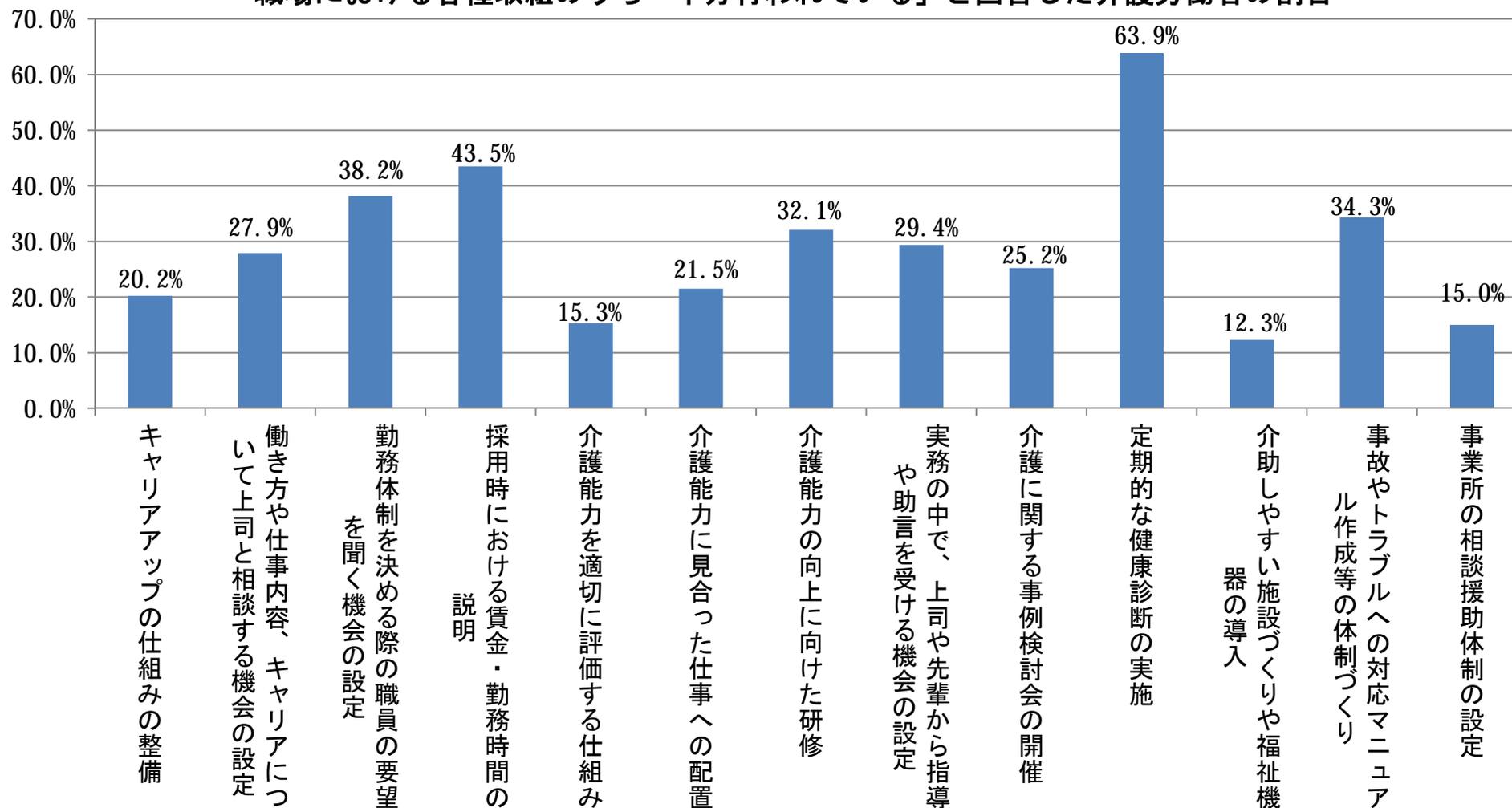


労働環境の改善

介護労働者から見た職場の取組状況（全国）

- 職場における各種取組について、介護労働者に十分行われているか聞いた結果、「介護能力を適切に評価する仕組み」「事業所の相談援助体制の設定」「キャリアアップの仕組みの整備」など、事業者（経営者）の努力によって改善が可能な項目が多い。

職場における各種取組のうち「十分行われている」と回答した介護労働者の割合



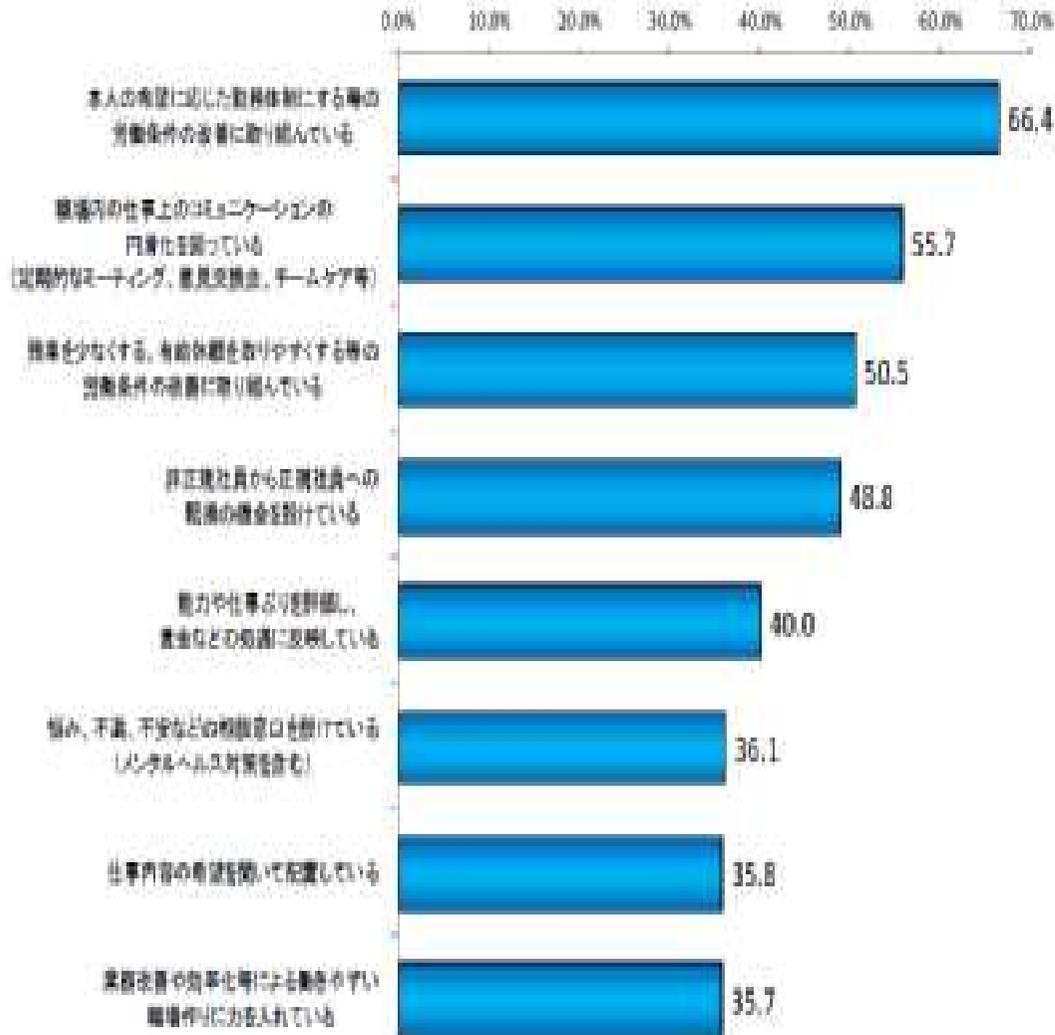
【出典：介護労働安定センター 「平成28年度介護労働実態調査」】

介護事業所による改善の取組み(全国)

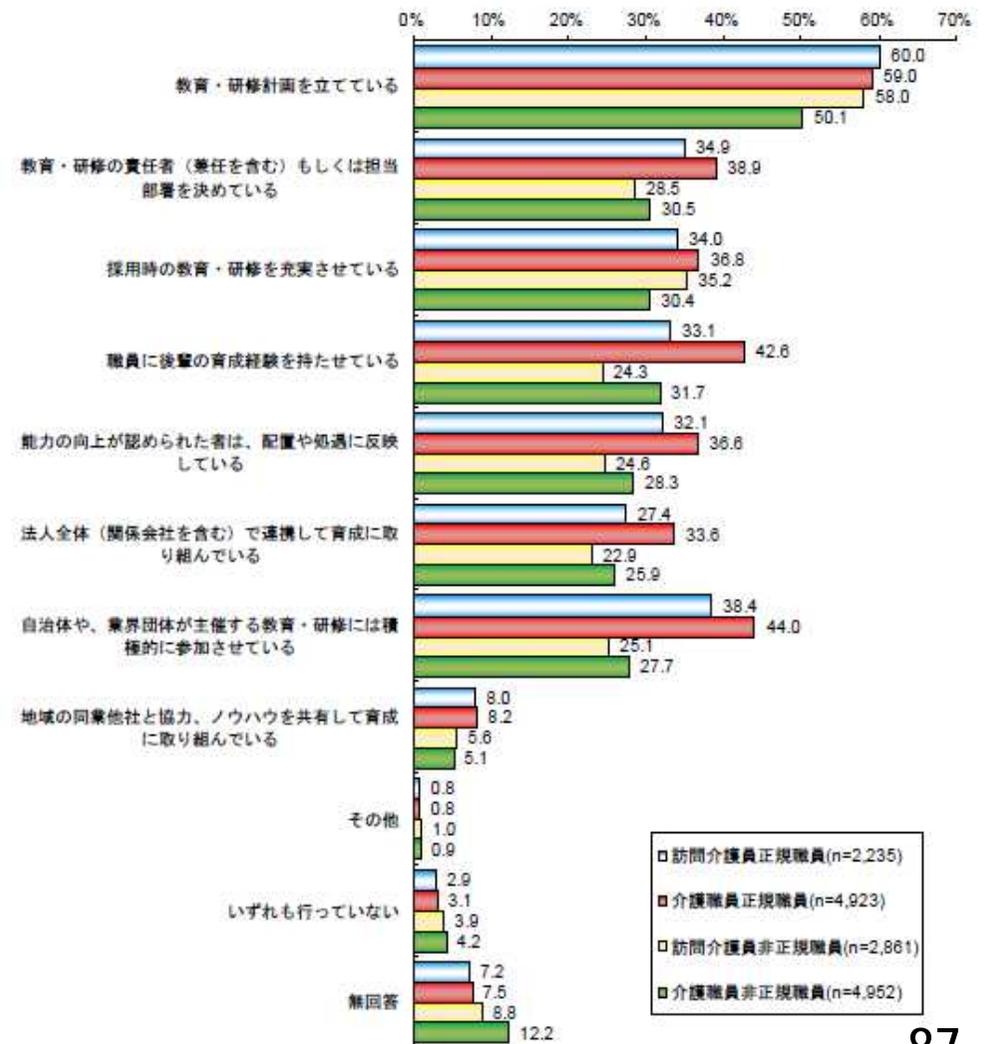
○早期離職防止や定着促進のための方策については、介護事業所は、「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が66.4%で最も高い。

○人材育成の取組みとしては、「教育・研修計画を立てている」が最も多い。

【早期離職防止や定着促進のための方策】



【人材育成の取組みのための方策】



【出典：介護労働安定センター「平成28年度介護労働実態調査」】