

別添1

令和5年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業

「介護職員数の将来推計ワークシートの作成に関する調査研究事業」

地方自治体のための
介護サービスの安定的な提供体制の実現に向けた
介護人材の確保・定着等に関する
施策検討の手引き
【検討案】

目次

1. はじめに	1
1.1. 本手引きの作成の背景・目的	1
1.2. 本手引きの位置づけ	1
1.3. 本手引きの活用方法	2
1.4. 介護職員数の将来推計の実施方法	3
(1) 実施の流れ	3
(2) 推計ロジックの概要	3
(3) 市区町村における将来推計の実施方法	4
1.5. 第9期推計用ワークシートの概要	5
(1) 目的・推計対象期間	5
(2) 推計対象	5
2. 介護職員数の将来推計を実施する意義	7
2.1. 実績踏襲型からビジョン達成型への転換	7
2.2. 計画の作成プロセスにおける「介護職員数の将来推計」の位置づけ	9
3. PDCA サイクルに沿った施策検討の流れと実践のステップ	11
3.1. 施策検討の流れの概観	11
3.2. 実践のステップ	12
(1) 目指す姿(ビジョン)の確認・設定	12
(2) 地域の現状と今後の見通しの把握	13
(3) 取り組むべき課題の設定	19
(4) 課題解決に向けた施策の検討・実行	20
(5) 施策検討の進捗管理、効果検証、改善	24
3.3. 実践のイメージ	26
(1) 訪問介護員の新規入職数に増加に取り組む事例	26
(2) 施設系サービスの離職防止に取り組む事例	30
4. 市区町村における推計の実施事例	31
4.1. 推計を行った市区町村	31
4.2. 推計事例の概要	32
(1) 愛知県豊田市の事例	32
(2) 神奈川県横須賀市の事例	38
(3) 関東地方 A 市の事例	45
(4) 関西地方 B 市の事例	51
(5) 和歌山県御坊市(御坊・日高圏域)の事例	58
参考資料1_介護業界の現状に関する基礎データ	66
1. 介護職員の現状	66
2. 都道府県別の現状	77

1. はじめに

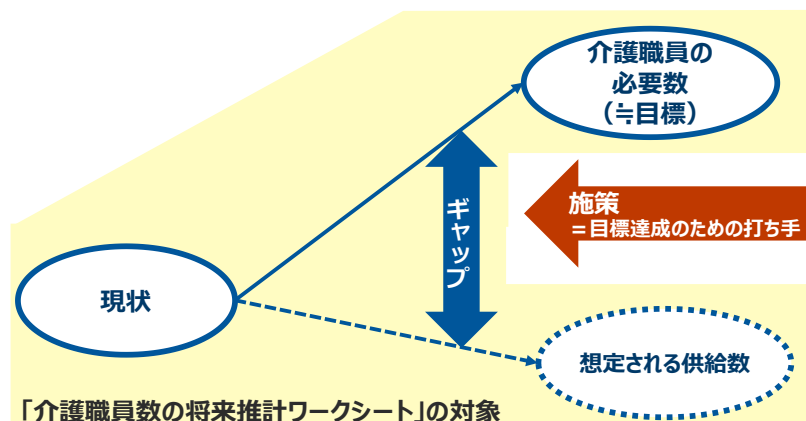
1.1. 本手引きの作成の背景・目的

介護職員数の将来推計の結果は、介護保険事業(支援)計画に掲載され、人材確保等に関する施策の根拠資料として活用される等、一定の成果が得られている。一方、より効果的な運用モデルの整理や推計精度の向上については、都道府県等から検討の必要性が指摘されている。これらの指摘を受け、ワークシートの改良、運用モデルの整理に関する検討が過年度調査において実施され、直近の第8期推計においては、サービス区分別(入所・訪問・通所系)および地域密着型サービスでの推計や常勤換算での推計、2040年までの長期推計を可能とするワークシートの改良が行われた。これらの改良による効果が期待される一方、今後の推計の実施に向けては、これまでの推計の実施状況等を踏まえ、効果的な運用モデルの整理が引き続き求められている。上記を背景として、本手引きでは、都道府県、市区町村が介護人材の確保・定着等に関する施策検討に取り組む際の一助となることを目指し、介護サービスの安定的な提供体制の実現に向けた施策検討のプロセスの概要と各プロセスにおけるポイント等を整理した。

1.2. 本手引きの位置づけ

介護人材の確保等の取組の「目的」としては「介護サービスの安定的・継続的な提供体制を実現する」などが挙げられる。その目的の達成時期・達成レベルを付与して「いつの時点でどのような状態・レベルになりたいか」を示すものが「目標」であり、目標は目的を達成するための道標やマイルストーンと言える。また、その目標を達成するためには、何らかの打ち手が必要となるが、この打ち手こそが「施策」である。介護職員数の将来推計ワークシートでは、各都道府県の直近の介護人材の動向をもとに、将来の必要量(需要量)の見通しと今後の供給量の見込みを把握することができる。つまり、「想定される供給数(自然体推計)」と「介護職員数の必要数」、そしてその「ギャップ」を把握するためのツールといえる。一方、本手引きは、これら「ギャップ」を踏まえたうえで、「目標」や「施策」の達成に向けた基本的な考え方を整理したものである。

図表 1 「本手引き」と「介護職員数の将来推計ワークシート」の関係性のイメージ



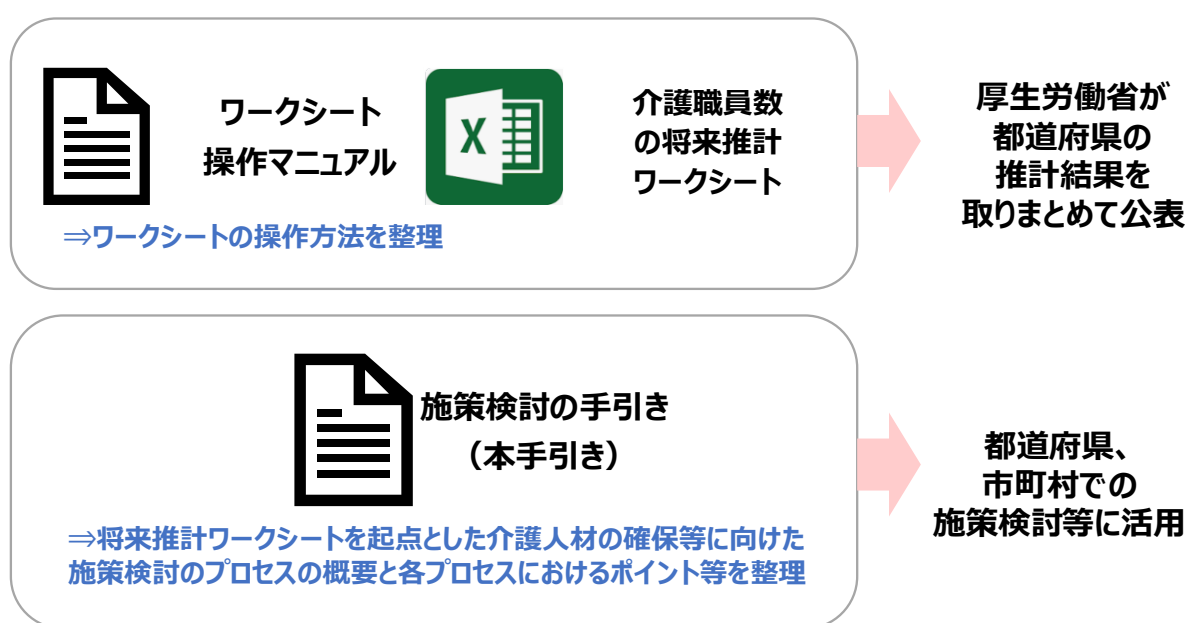
出典:株式会社日本総合研究所が作成

1.3. 本手引きの活用方法

介護職員数の将来推計に関する資料としては「介護職員数の将来推計ワークシート」と「ワークシートの操作マニュアル(ワークシート活用の手引き)」がすでに活用されている。ワークシートを用いて各都道府県が推計を実施した結果については、厚生労働省が取りまとめ、公表している。

「施策検討の手引き(本手引き)」は自治体内での施策検討等に活用することを想定して作成したものであるため、取りまとめや公表等は想定していない。現在、将来推計結果の取りまとめ対象は都道府県のみとなっているが、施策検討の基本的な考え方は市区町村においても共通であるため、本手引きは市区町村の担当者にも広く活用いただきたい。

図表 2 ワークシート、操作マニュアル、本手引きの活用方法



出典:株式会社日本総合研究所が作成

介護人材の確保等に向けた取組は介護保険事業(支援)計画と連動することが重要である。そのため、本手引きの作成にあたっては「介護保険事業(支援)計画の進捗管理の手引き」の内容を参考としている。本手引きの活用にあたっては、「介護保険事業(支援)計画の進捗管理の手引き」もあわせて参照いただきたい。

「介護保険事業(支援)計画の進捗管理の手引き」平成 30 年 7 月 30 日

厚生労働省老健局介護保険計画課

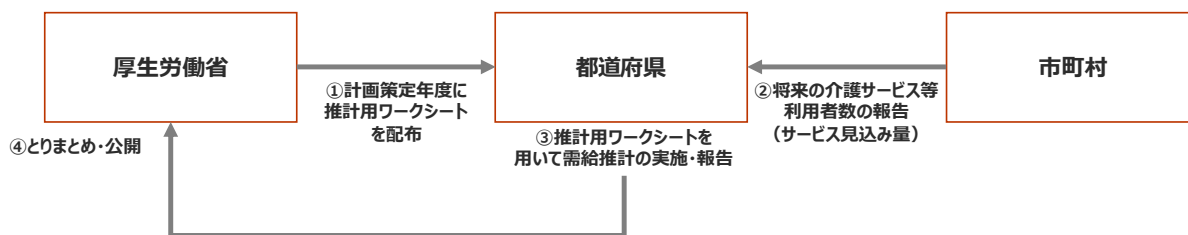
公開 URL:<https://www.mhlw.go.jp/content/12301000/000340994.pdf>

1.4. 介護職員数の将来推計の実施方法

(1) 実施の流れ

将来推計の実施の流れを下図に示す。計画策定に合わせて、厚生労働省から各都道府県にワークシートが配布され、各都道府県の推計結果が取りまとめ・公開されている。これまでに実施された3回（平成26年度、29年度、令和2年度）のワークシートのロジックは基本的に同様であるが、データ更新およびマイナーチェンジは実施されており、令和2年度の第8期推計では、サービス区分別（入所・訪問・通所系）および地域密着型サービスでの推計や常勤換算での推計が可能となった。

図表 3 将来推計の実施の流れ

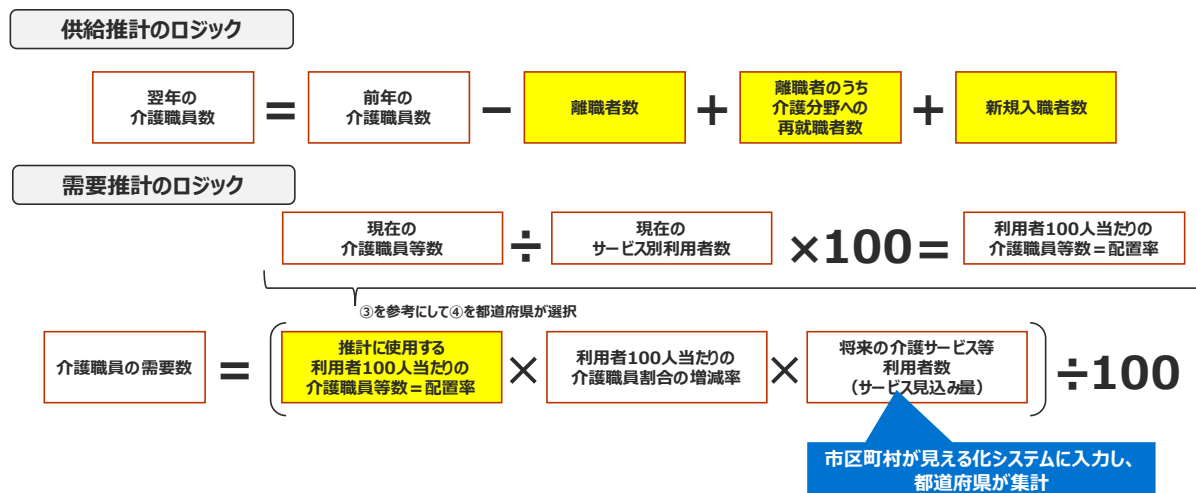


出典：株式会社日本総合研究所が作成

(2) 推計ロジックの概要

都道府県用ワークシートの需要量と供給量の推計ロジックを下図に示す。黄色項目は実績値の推移を見て、都道府県が設定する。市区町村に対しても同様のロジックのワークシートを活用任意として都道府県経由で配布しているが、推計に必要なデータは市区町村で用意・入力する設計となっている。

図表 4 推計ロジックの概要※



※推計ロジックの詳細は「ワークシートの操作マニュアル(ワークシート活用の手引き)」を参照のこと

出典：株式会社日本総合研究所が作成

(3) 市区町村における将来推計の実施方法

市区町村で将来推計を実施する方法はいくつか存在するが、最も簡易な方法は都道府県の推計結果をもとに、要介護高齢者比率等を用いて、自市区町村の数値を算出する方法である(ただし、精度面では懸念がある)。より精緻な推計を行う場合は、市区町村データを用いて「市区町村向けワークシート」で推計を行う方法がある。

いずれの推計方法が正解ということは無く、推計を実施する目的、期待する精度等を踏まえた選択を行うことが重要である。本手引きでは、市区町村データを用いて「市区町村向けワークシート」で推計を行う方法に関して、施策検討の流れ等を解説する。

図表 5 市区町村における将来推計の実施方法(例)

<p>都道府県の推計結果をもとにした推計</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 都の推計結果に、都の全体値に占める「要介護高齢者数」、「介護職員数」、「サービス利用者数」等の比率を掛け合わせる。 • 既存のデータで目安となる数値の把握が可能だが、精度は高くない(地域の実情とは齟齬がある可能性が高い)。 	<p>↑ 小</p> <p>実施に伴う負荷</p> <p>↓ 大</p>
<p>市町村データを用いた「需要」推計</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 市町村データを用いて、市町村向けワークシートで「需要」推計を実施。 • 最低限必要なデータは「将来の介護サービス等利用者数」のみであり、追加調査等無しで実施可能。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 配置率についても市町村の実績値を用いる場合は、「サービス利用者数」、「介護職員数」のデータが必要。 	
<p>市町村データを用いた「供給」推計</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 市町村データを用いて、市町村向けワークシートで「供給」推計を実施。 • 「介護職員数」、「離職率」、「再入職率」、「新規入職者数」のデータが必要であり、追加の独自調査等が必要となる可能性が高い。 	

※需要と比較して供給の方法が推計に必要なデータ項目が多いため、実施負荷が高くなることが想定される。

出典：株式会社日本総合研究所が作成

1.5. 第9期推計用ワークシートの概要

(1) 目的・推計対象期間

推計ワークシートは都道府県や市区町村において、将来必要となる介護人材の需要数・供給数を推計し、長期的な視点で介護人材の育成・確保対策を考えてもらうことを目的としたものである。令和5年度に作成・配布された第9期推計用ワークシートは2026(令和8)年から2050(令和32)年までの推計が可能となっている。

(2) 推計対象

介護保険施設・事業所に勤務する以下の職員数(実人数/常勤換算数)が需要推計の対象である。なお、供給推計については、介護職員のための推計が可能となっている。

■介護職員

介護保険施設・事業所に勤務する介護職員を推計。内訳として、訪問介護員と訪問介護員以外、介護福祉士の推計が可能。

■介護保険施設・事業所の看護職員

介護保険施設・事業所に勤務する保健師、助産師、看護師、准看護師を推計。

■介護その他職員

介護保険施設・事業所に勤務する職員のうち、介護職員、看護職員、医師、歯科医師、薬剤師を除く職員を推計。内訳として、相談員、ケアマネジャー、PT/OT/STの推計が可能。

区分		需要推計	供給推計
介護職員	合計	○	○
	訪問介護員	○	
	うち介護福祉士	○	
	訪問介護員以外	○	
	うち介護福祉士	○	
介護保険施設・事業所の看護職員 ※1		○	
介護その他職員 ※2	合計	○	
	相談員(支援相談員、生活相談員)	○	
	ケアマネジャー(介護支援専門員、計画作成担当者)	○	
	PT/OT/ST(機能訓練指導員として配置されている職員も含む)	○	

※1 介護施設・事業所の看護職員:介護保険施設・事業所に勤務する保健師、助産師、看護師、准看護師を対象とする。

※2 介護その他職員:介護サービス施設・事業所調査で対象とされている職員のうち、介護職員、看護職員、医師、歯科医師、薬剤師を除く職員。

介護職員数は、サービス3区分(入所系・訪問系・通所系)と地域密着型サービスそれぞれについて、需要数と供給数の推計を可能である。なお、「入所系」「訪問系」「通所系」「地域密着型サービス」の区分は、介護労働安定センター「介護労働実態調査」を参考とし、以下のとおりとなっている。

区分	サービス種類
入所系	短期入所生活介護、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設、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(介護医療院)
訪問系	訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、夜間対応型訪問介護、居宅介護支援、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、総合事業訪問型サービス※2
通所系	通所介護、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護、地域密着型通所介護、総合事業通所型サービス※3
地域密着型サービス ※1	小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、地域密着型通所介護、認知症対応型通所介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設

※1 地域密着型サービスと他の3区分は一部重複するサービスを含む。

※2 総合事業訪問型サービスは「訪問介護相当サービス」と「訪問型サービス A」を合計したもの。

※3 総合事業通所型サービスは「通所介護相当サービス」と「通所型サービス A」を合計したもの。

2. 介護職員数の将来推計を実施する意義

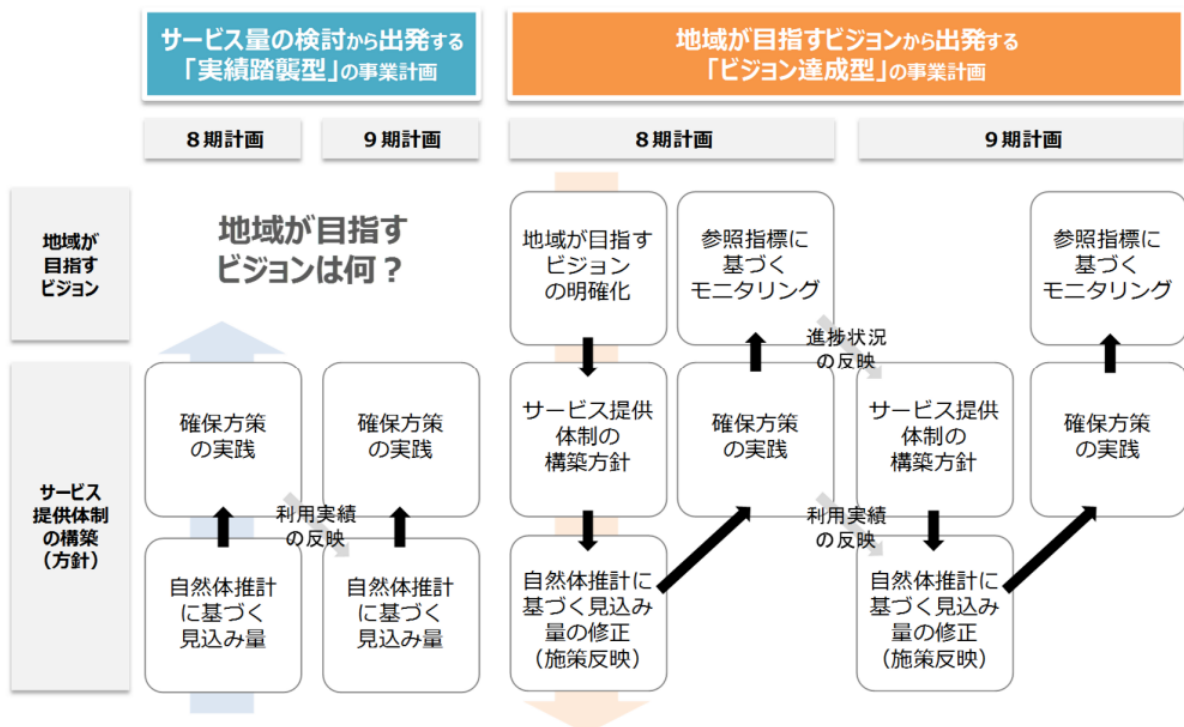
2.1. 実績踏襲型からビジョン達成型への転換

従来、介護保険事業(支援)計画は、「自然体推計(現在のサービス利用が今後も続くと仮定した推計)を基本としていたが、第8期より「ビジョン達成型」の計画策定が求められている。これは、地域が目指すビジョンを明確化し、その達成を見据えたサービス提供体制の構築方法を検討したうえで、「自然体推計に基づく見込み量を修正すること(施策反映)」が必要であることを意味する。

第9期計画の基本指針(案)において、“介護人材の需給状況の推計の実施”は都道府県では「基本的事項」、市区町村では「任意的記載事項」となっており、計画の一部として位置づけられている。そのため、介護人材の確保等に関する施策も「ビジョン達成型」で検討することが必要である。

なお、介護人材の需給状況の将来推計は、推計自体が目的ではなく、推計等を起点として、施策を充実・改善していく PDCA サイクルを確立し、中長期的な視野をもって介護人材等の確保に向けた取組を定めることが重要であるとされている。

図表 6 実績踏襲型からビジョン達成型の計画策定プロセスへ



出典:厚生労働省:介護保険事業計画における施策反映の手引きについて、第8期介護保険事業計画作成に向けた各種調査等に関する説明会(2019.7.23 開催)、資料 5-1 より引用

図表 7 「基本指針(案)」における将来推計の取り扱い

<p>都道府県</p>	<p>基本的事項</p> <p>5 中長期的な推計及び第九期の目標</p> <p>(一) 中長期的な介護人材等の推計及び確保</p> <p>都道府県は、市町村が推計した中長期的なサービスの種類ごとの量の見込み等を勘案し、都道府県全域及び老人福祉圏域ごとに必要な介護サービスを明らかにすることが重要。その上で、二十四年度に都道府県において必要となる介護人材の需給の状況を推計し、地域医療介護総合確保基金等を活用しつつ、事業ごとの実施状況を把握し、事業評価を行うことで施策を充実・改善していくPDCAサイクルの確立により、中長期的な視野をもって介護人材等の確保に向けた取組を定めることが重要である。</p>
<p>市町村</p>	<p>任意記載事項</p> <p>4 地域包括ケアシステムを支える人材の確保及び介護現場の生産性向上等の推進</p> <p>介護保険事業の運営主体である市町村は、二十四年度等の中長期を見据えて、第九期に必要なサービスの種類ごとの量の見込み等を定めるとともに、それらを基にサービスを提供するために必要となる介護人材の数を推計することが重要である。</p>

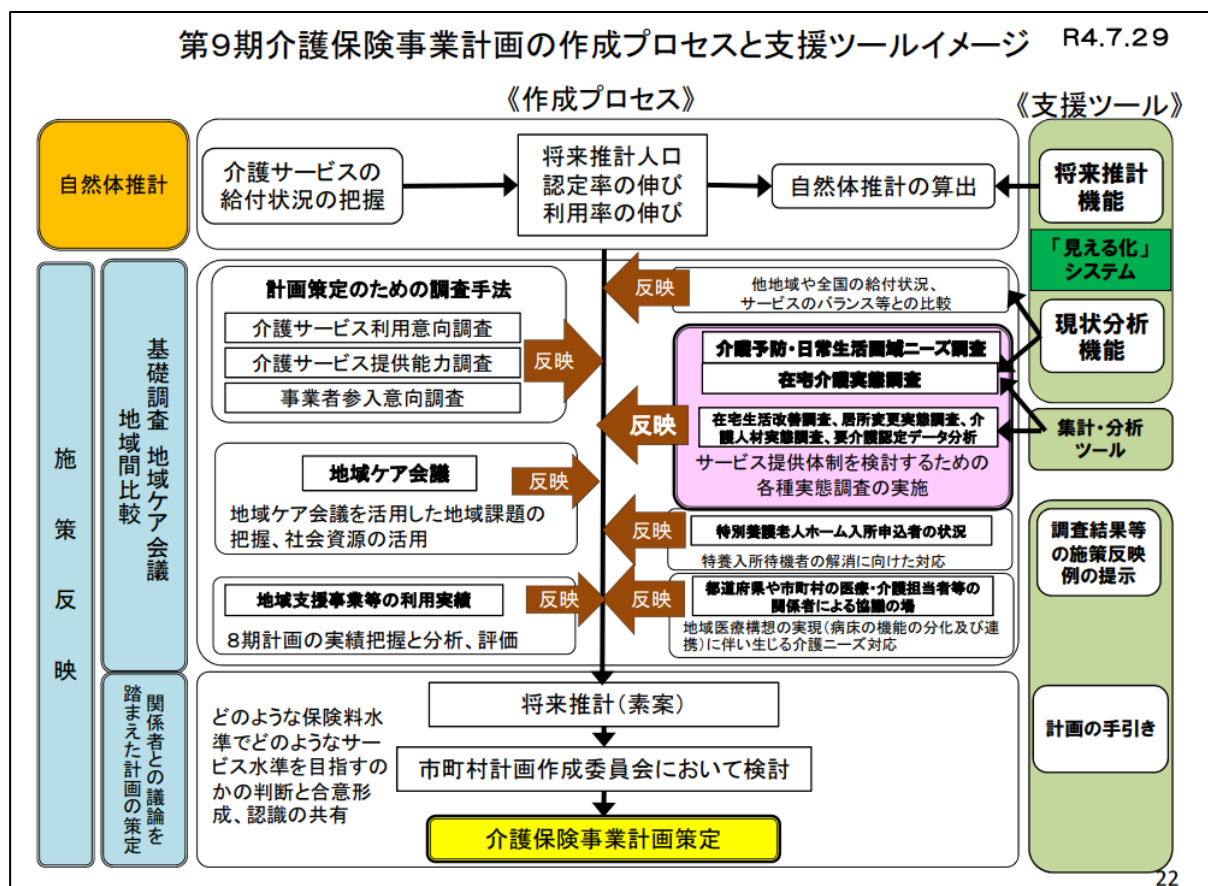
- ・基本的事項／基本的記載事項：計画に記載することが必須の事項
- ・任意記載事項：市町村介護保険事業計画において地域の実情に応じて定めるよう努める事項

出典：厚生労働省「基本指針(案)について(新旧案)」を基に株式会社日本総合研究所が作成

2.2. 計画の作成プロセスにおける「介護職員数の将来推計」の位置づけ

第9期介護保険事業計画作成に向けて、厚生労働省から以下の作成プロセスが示されており、都道府県および市区町村には各種支援ツールを用いて現状分析、将来推計等を実施し、計画に反映していくことが期待されている。介護人材に関する現状分析、将来推計の具体的な方法の一つがワークシートを用いた「介護職員数の将来推計」である。

図表 8 第9期介護保険事業計画の作成プロセスと支援ツールイメージ

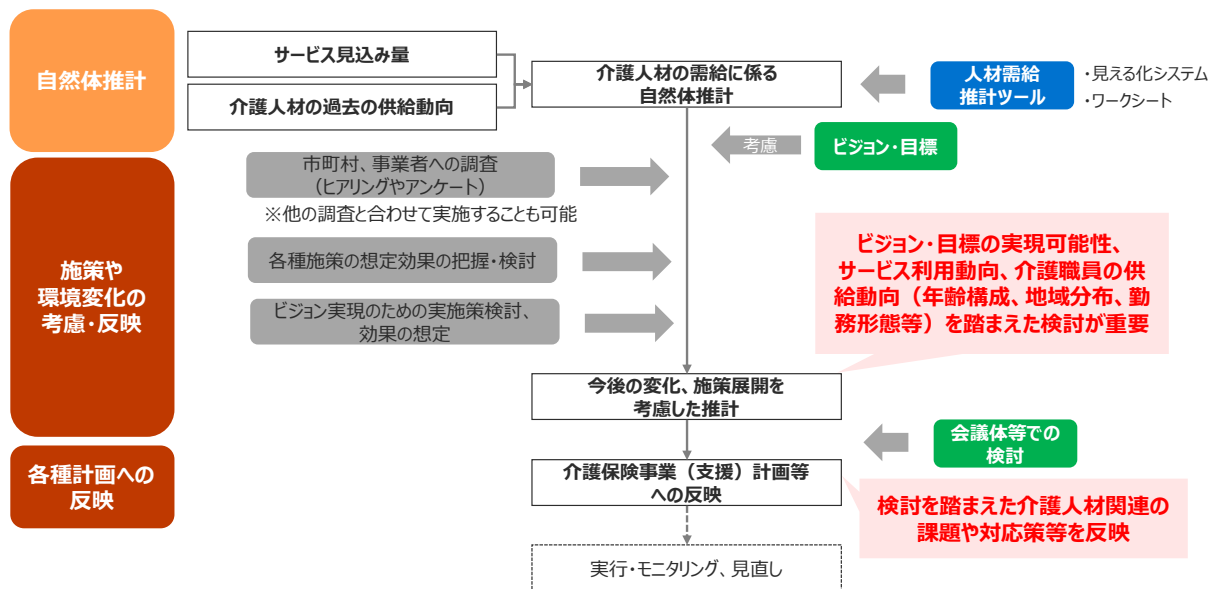


出典: 厚生労働省「第9期介護保険事業計画作成に向けた各種調査等に関する説明会 資料1 『第9期介護保険事業(支援)計画の作成準備について』(令和4年8月)より引用

介護職員数の将来推計の計画への活用は、介護保険事業（支援）計画の作成と同様に「ビジョン達成型」で進めることが求められる。具体的には、サービス見込み量や介護人材の過去の供給動向等を踏まえ、推計ツール等を用いて「自然体推計」を実施するだけでなく、地域が目指すビジョンを明確化し、その達成を見据えたサービス提供体制の構築方法を検討したうえで、「自然体推計に基づく見込み量を修正すること（施策反映）」が必要である。そのうえで、検討した内容を介護保険事業（支援）計画等に反映し、実践していく流れとなる。

したがって、都道府県や市区町村における介護職員数の将来推計の実施に際しては、単に自然体推計から不足数・必要数の見込みを確認するだけでなく、ビジョン・目標、施策や環境変化の考慮・反映を行い、効果的な施策の立案・推進につなげていくことが重要となる。

図表 9 介護職員数の将来推計の計画への活用プロセスのイメージ



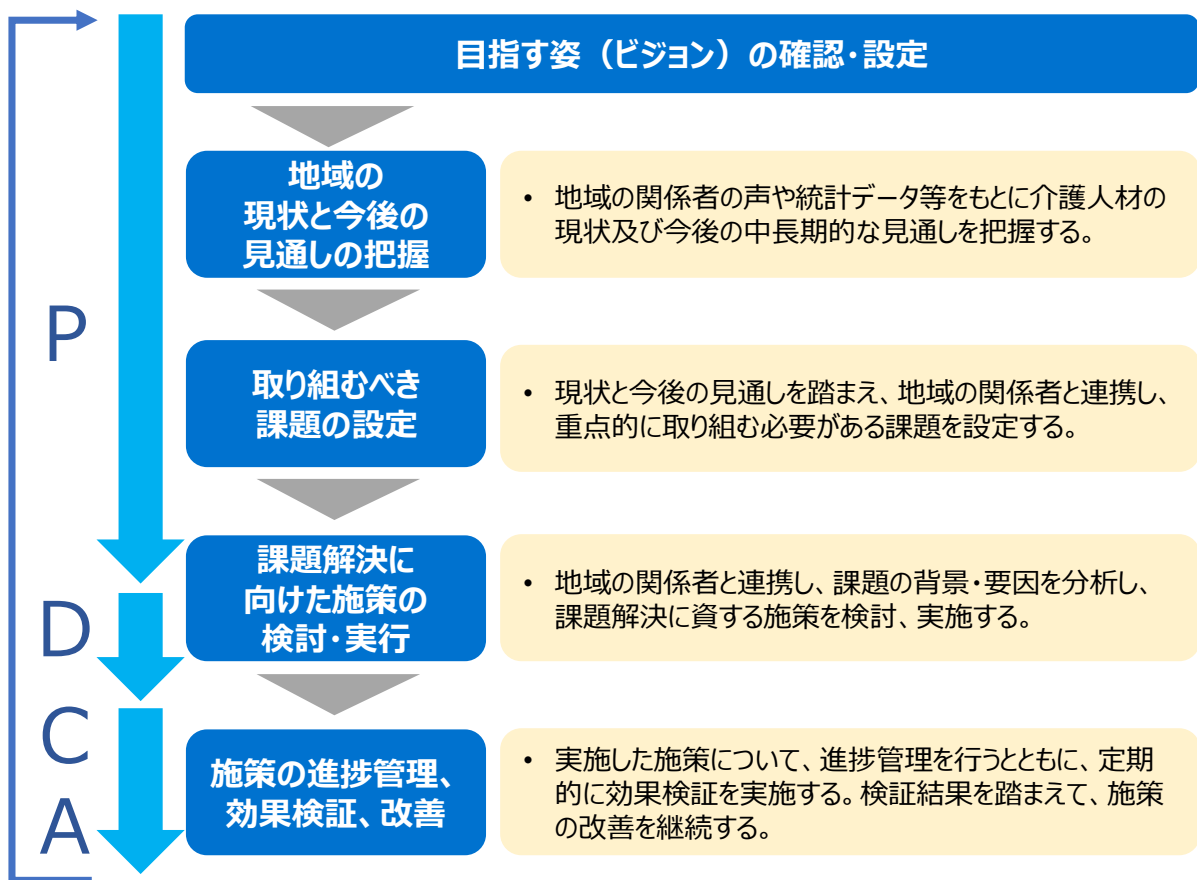
出典：株式会社日本総合研究所が作成

3. PDCA サイクルに沿った施策検討の流れと実践のステップ

3.1. 施策検討の流れの概観

本手引きでは PDCA サイクルに沿った介護人材の確保等に向けた施策検討の流れの概観を「目指す姿(ビジョン)の確認・設定」、「地域の現状と今後の見通しの把握」、「取り組むべき課題の設定」、「課題解決に向けた施策の検討・実行」、「施策の進捗管理、効果検証、改善」の5つのステップで整理した。次頁以降、各ステップについて概説する。

図表 10 施策検討の流れの概観



出典：株式会社日本総合研究所が作成

3.2. 実践のステップ

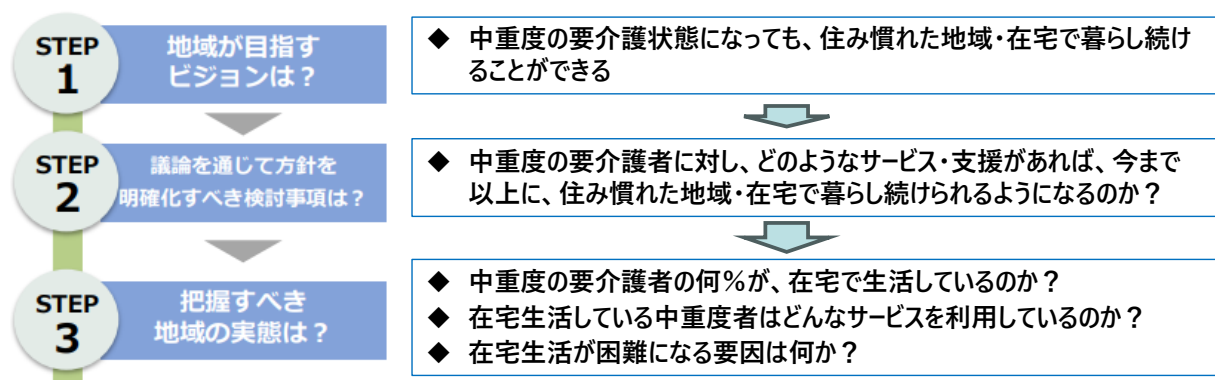
(1) 目指す姿(ビジョン)の確認・設定

「2.介護職員数の将来推計を実施する意義」に記載のとおり、介護人材に関する一連の施策検討、計画作成等は、介護保険事業(支援)計画の作成と同様に「ビジョン達成型」で進めることが求められる。したがって、最初のステップは「介護人材の確保等に関して、地域が目指すビジョンは何か？」を考えることである。

ビジョンを明確にした後は、「議論を通じて方針を明確化すべき検討事項は?」、「検討するために把握すべき地域の実態は何か?」を考え、検討すべき事項や実態把握の方向性について整理を行う。

例えば、「中重度の要介護状態になっても、住み慣れた地域・在宅で暮らし続けることができる」をビジョンとした場合、方針を明確化すべき検討事項を「中重度の要介護者に対し、どのようなサービス・支援があれば、今まで以上に、住み慣れた地域・在宅で暮らし続けられるようになるのか?」と設定する。そして、この問いに対して、「中重度の要介護者の何%が、在宅で生活しているのか?」、「在宅生活している中重度者はどんなサービスを利用しているのか?」、「在宅生活が困難になる要因は何か?」について実態把握をする、という流れで思考の展開を行うことが考えられる。ビジョンを起点にしてこのような思考展開を最初に行うことで、次のステップ以降の取組の方向性が明確になる。

図表 11 目指す姿の確認・設定の思考展開のイメージ



出典:埼玉県立大学川越雅弘教授 第9期に向けた介護職員将来推計等に係るセミナー講演資料

「保険者機能強化に向けた国の施策動向と事業マネジメントの基本的考え方・進め方」p26

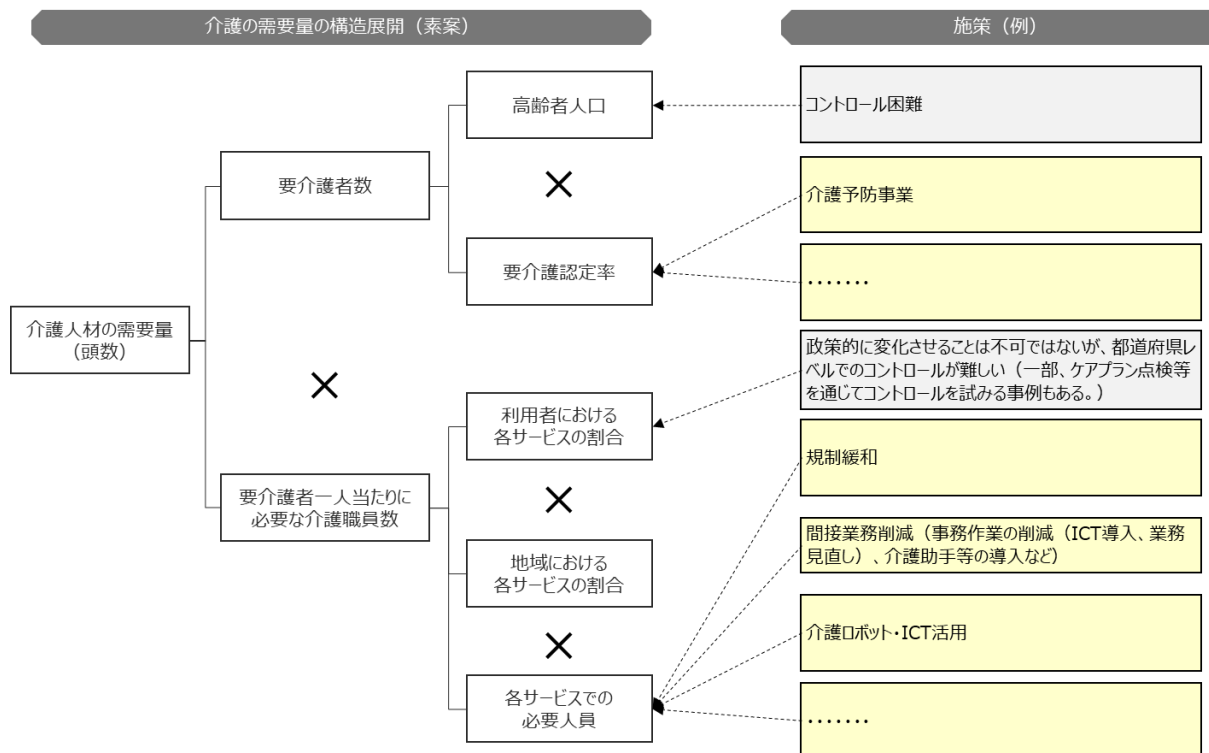
(令和5年7月28日開催)を基に作成

<将来推計ワークシート以外の実態把握の視点:『地域包括ケア「見える化」システム』の活用>

介護人材の需要面に影響を与える要素を構造展開すると以下のように整理できる。

このような整理を参考に需要面の動向(関連要素の数値や傾向を含む)を確認することも実態把握としては有効である。

図表 13 需要面に影響を与える要素の構造展開と施策の関係性の整理のイメージ



出典:株式会社日本総合研究所「介護職員数の将来推計ワークシートの改良及び需給状況の分析手法に関する調査研究事業 報告書」(令和4年3月)

【需要面に関して確認すべき事項(例)】

●要介護者数の動向

- ・高齢者人口の推移
- ・要介護認定率の推移(性別・年齢別など)
- ・要介護者1人当たりに必要な介護職員数

●利用者における各サービスの割合

- ・地域における各サービスの割合
- ・各サービスでの必要人員

需要面については、『地域包括ケア「見える化」システム(<https://mieruka.mhlw.go.jp/>)』(以下、本システム)を活用すると地域の現状確認を効率的・効果的に実施できる。本システムは、都道府県・市区町村における介護保険事業(支援)計画等の策定・実行を総合的に支援するための情報システムであり、介護保険に関連する情報をはじめ、地域包括ケアシステムの構築に関するさまざまな情報が本システムに一元化され、かつグラフ等を用いた見やすい形で提供される。

図表 14 『地域包括ケア「見える化」システム』において提供される指標(一部抜粋)

指標ID	区分	指標名	出典	月報表示
P指標 ポータル				
P1	ポータル	人口の推移	国勢調査・社人研将来推計	
P2	ポータル	要介護・要支援認定者数、要介護・要支援認定率の推移	介護保険事業状況報告	
P3	ポータル	介護費用額の推移	介護保険事業状況報告	
P4	ポータル	保険料額の推移	介護保険事業状況報告・保険者からの報告値	
A指標 人口・高齢化率等				
A1	現状分析	総人口	国勢調査・社人研将来推計	
A2	現状分析	高齢化率	国勢調査・社人研将来推計	
A3	現状分析	前期・後期別高齢者数	国勢調査・社人研将来推計	
A3 a	現状分析	前期・後期別高齢者数割合	国勢調査・社人研将来推計	
A4	現状分析	高齢者の年齢構成(5歳階級別)	国勢調査・社人研将来推計	
A5	現状分析	一般世帯数	国勢調査・社人研将来推計	
A6	現状分析	高齢者を含む世帯数	国勢調査・社人研将来推計	
A6 a	現状分析	高齢者を含む世帯の割合	国勢調査・社人研将来推計	
A7	現状分析	高齢独居世帯数	国勢調査・社人研将来推計	
A7 a	現状分析	高齢独居世帯の割合	国勢調査・社人研将来推計	
A8	現状分析	高齢夫婦世帯数	国勢調査・社人研将来推計	
A8 a	現状分析	高齢夫婦世帯の割合	国勢調査・社人研将来推計	
B指標 要介護認定者数・認定率等				
B1	現状分析	第1号被保険者数	介護保険事業状況報告	○
B2	現状分析	前期・後期別第1号被保険者数	介護保険事業状況報告	○
B2 a	現状分析	前期・後期高齢者割合	介護保険事業状況報告	○
B3 a	現状分析	要支援・要介護認定者数(要介護度別)	介護保険事業状況報告	○
B3 b	現状分析	要支援・要介護認定者数(要介護度別)※第2号被保険者を含む	介護保険事業状況報告	○
B4 a	現状分析	認定率(要介護度別)	介護保険事業状況報告	○
B4 b	現状分析	認定率(要介護度別)※第2号被保険者を含む	介護保険事業状況報告	○

出典:厚生労働省老健局老人保健課「地域包括ケア「見える化」システム 利用マニュアル 第6.0版」

② 供給面の実態把握の方法(例)

＜将来推計ワークシートを用いた実態把握＞

「介護職員数の将来推計ワークシート」では今後の「離職率」、「再入職率」、「新規入職者数」を入力・設定することで、今後の介護人材の供給量(自然体推計)を把握することができる。

図表 15 将来推計ワークシートを用いた供給量の把握



供給量（自然体推計）の把握

8. 供給推計結果（実人数）
供給推計結果を掲載しています。
資料出典等：4. 将来の介護職員数推計に設定した各年度介護職員数に、1.6. 将来の職種の別介護職員の推計と設定した介護職員数推計の推計値を乗算。
7. 将来の入職者数推計と設定した推計の入職者数を乗算して算出しています(2022年～2040年、および後の年度)。

事業年度	A. 介護職員数 (人)		B. 離職率 (%)		C. 再入職率 (%)		D. 新規入職者数 (人)		E. 介護職員数推計(自然体推計) (人)		F. 入職者数 (人)	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
介護職員	118,404	148,117	18.62%	18.62%	12.4%	12.4%	2,101	2,101	120,505	166,618	120,505	166,618
介護職員(男性)	7,242	9,812	13.12%	13.12%	13.1%	13.1%	129	129	7,113	9,683	7,113	9,683
介護職員(女性)	111,162	138,305	18.62%	18.62%	12.4%	12.4%	1,972	1,972	113,392	156,935	113,392	156,935

- 設定した各年度で供給が見込まれる介護職員数が確認可能
- (基準年度との比較でどの程度上積みで競うかも把握できる)

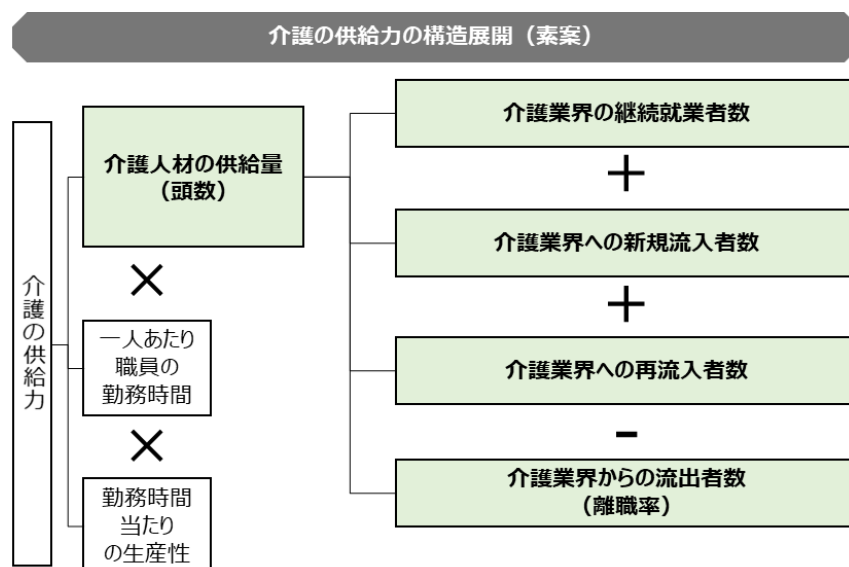
出典:株式会社日本総合研究所が作成

<将来推計ワークシート以外の実態把握の視点>

介護人材の供給面に影響を与える要素を構造展開すると以下のように整理できる。

このような整理を参考に供給面の動向(関連要素の数値や傾向を含む)を確認することも実態把握としては有効である。また、全国や他自治体と離職率等のパラメータを比較することで、自治体の定量的な観点からみた地域の特徴や課題を把握することもできる。なお、既存のデータから把握可能である情報には限界があるため、ヒアリング調査やアンケート調査等の手法を用いた実態把握も必要に応じて検討することが望ましい。

図表 16 供給面に影響を与える要素の構造展開と施策の関係性の整理のイメージ



出典:株式会社日本総合研究所「介護職員数の将来推計ワークシートの改良及び需給状況の分析手法に関する調査研究事業 報告書」(令和4年3月)

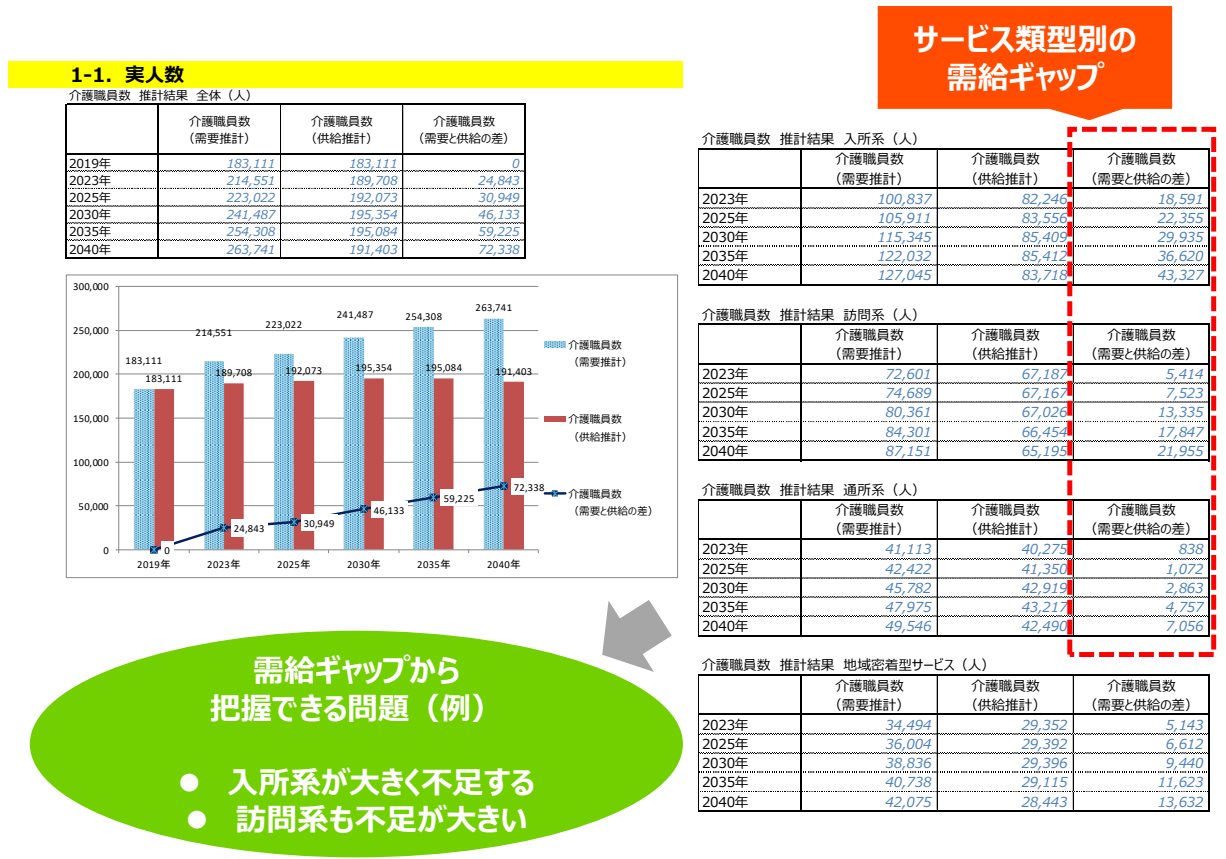
【供給面に関して確認すべき事項(例)】

- 介護人材の供給量の動向
 - ・介護業界の継続就業者数
 - ・介護業界への新規入職者数
 - ・介護業界への再流入者数(潜在人材の動向)
 - ・介護業界からの流出者数(離職率・者の動向)
- 1人当たり職員の勤務時間
- 勤務時間あたりの生産性

③ 需給ギャップの実態把握の方法(例)

「介護職員数の将来推計ワークシート」では需要と供給の自然体推計の実施結果から、介護人材の需給ギャップ(成り行きベースでの不足数)を把握することができる。全体の数に加え、サービス類型別で把握することが可能な設計となっているため、中長期的に特にどのサービス類型で、どの程度介護人材が不足するかについて定量的に可視化することができる。

図表 17 需給ギャップの実態把握の方法(例)



出典:株式会社日本総合研究所が作成

(3) 取り組むべき課題の設定

次のステップは「取り組むべき課題の設定」である。

① 課題の抽出・整理

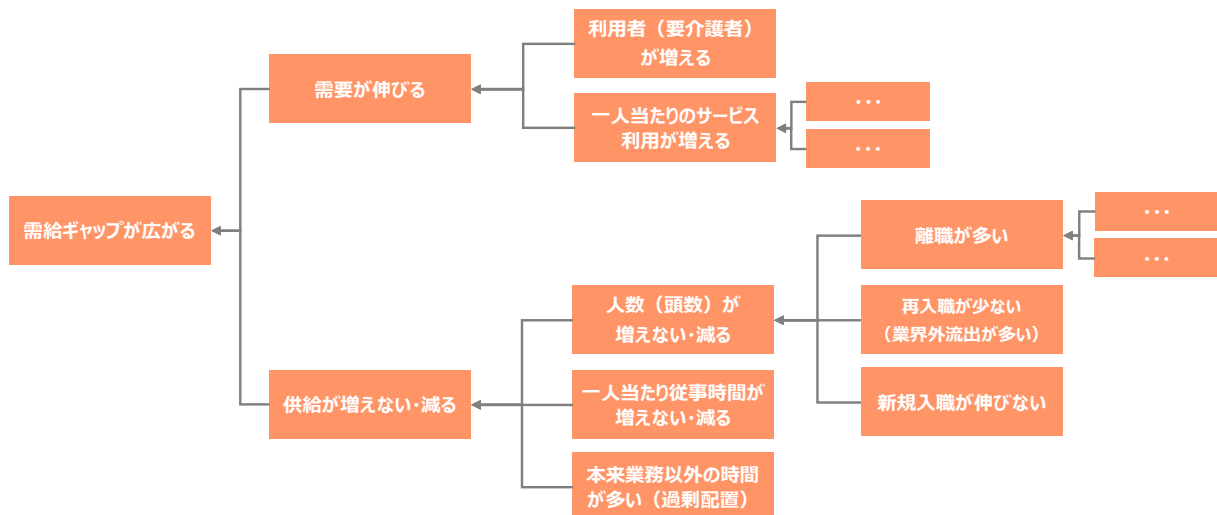
「地域の現状と今後の見通しの把握」の結果を踏まえ、ビジョンと現状のギャップ(=課題)を抽出・整理したうえで、取り組むべき課題を絞り込み、課題を具体化する。課題の絞り込みにあたっては行政だけで考えるのではなく、地域の関係者を巻き込みながら検討を進めることが重要となる。必要に応じて、ヒアリング、アンケート、協議会等を通じて地域の声を聞くことも有効である。

② 要因分析

さまざまな対策の中から、効果的な対策を選択するためには、現状を引き起こしている要因や原因を抑える必要がある。これを「要因分析」という。これらの分析を通じて、より効果的な対策を関係者で検討・選択し、実行していくことになる。

要因や原因を考える際には、介護人材の流入出のプロセスを細分化したり、流入出が生じる一般的な理由等を参考にしたりすることも有効となる。例えば、需給ギャップの拡大に関して、その要因を下図のように細分化して考えることができる。「需給ギャップが広がっている」という現状について、需要量が伸びているからなのか、供給量が減っているからなのかで取り得る対策は変わる。同様に、「介護職員数が増えない」という現状についても、離職者数が多いのか、新規入職者数が少ないのかで取り得る対策は変わる。このように、現状を引き起こしている要因については細分化して考えていくことで、現状を引き起こしている要因のうち、特に影響が大きいものを特定することが可能となる。

図表 18 需給ギャップの拡大の要因に関する細分化(例)



出典:株式会社日本総合研究所が作成

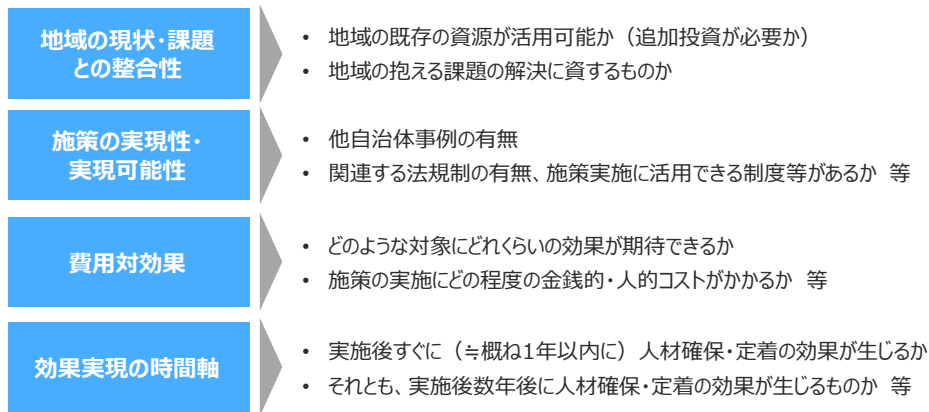
(4) 課題解決に向けた施策の検討・実行

次のステップは「課題解決に向けた施策の検討・実行」である。課題解決に向けて具体的にどのような施策を実施するか決め、実行する。

① 優先的に実施する施策の絞り込み

優先的に実施する施策の絞り込みにあたっては、以下のような視点を考慮することが必要である。

図表 19 施策の絞り込みの視点(例)



出典：株式会社日本総合研究所が作成

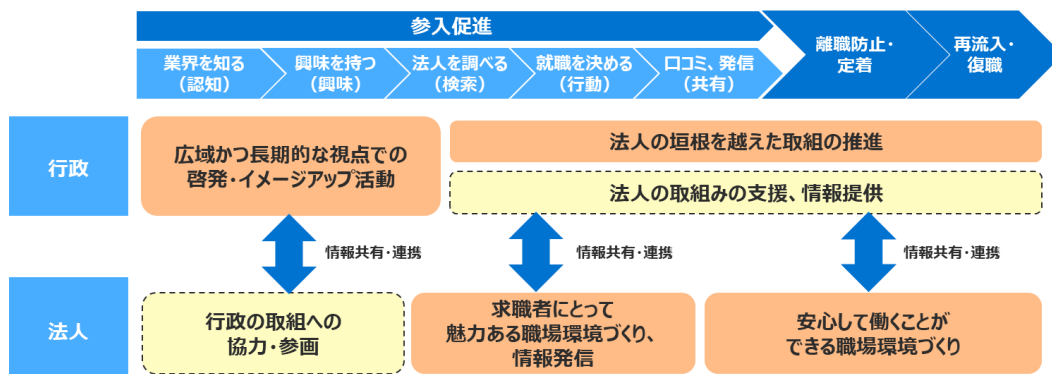
② 行政と法人の役割分担の検討

施策の決定する際には行政と法人の役割分担を考えることも重要となる。地域の状況や実施する施策の内容ごとに具体的な役割分担は異なるが、基本的な考え方として、行政の役割は、単独法人では実施が困難な「広域かつ長期的な視点での啓発・イメージアップ活動」、「法人の垣根を越えた取組の推進」、「法人の取組の支援、情報提供」等が中心になることが想定される。

介護人材の確保・定着等に向けて、行政だけではなく、法人も「求職者にとって魅力ある職場環境づくり、情報発信」、「安心して働くことができる職場環境づくり」を主体的に推進することが求められる。

次頁以降で行政と法人が実施し得る施策や取組の例を紹介する。

図表 20 行政と法人の役割分担のイメージ



出典：株式会社日本総合研究所が作成

③ 都道府県、市区町村が実施し得る取組(例)

令和3年度厚生労働省老健事業¹において介護人材の参入促進、資質向上、労働環境・処遇改善に関する課題解決に向けた都道府県、市区町村の施策の実施状況の調査が行われた。以下に調査結果を示す。他の自治体の実施施策等を参考に実施し得る施策を考えることも有効である。

<都道府県の施策の実施状況>

図表 21 都道府県が実施している施策の内容:参入促進(複数回答)

	n	実施状況		⇒	実施している場合の財源				
		実施している	実施していない		n	確保基金	一般財源	左記以外の財源(特定財源等)	
参入促進	地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進	43	95.3%	4.7%	⇒	41	100.0%	4.9%	4.9%
	若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験	43	93.0%	7.0%	⇒	40	97.5%	5.0%	2.5%
	高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成、支え合い活動継続のための事務支援	43	48.8%	51.2%	⇒	21	66.7%	23.8%	19.0%
	介護未経験者に対する研修支援	43	93.0%	7.0%	⇒	40	95.0%	5.0%	10.0%
	ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化	43	11.6%	88.4%	⇒	5	40.0%	20.0%	20.0%
	介護事業所におけるインターンシップ等の導入促進	43	30.2%	69.8%	⇒	13	76.9%	15.4%	0.0%
	介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援	43	90.7%	9.3%	⇒	39	94.9%	7.7%	10.3%
	参入促進セミナーの実施	43	53.5%	46.5%	⇒	23	95.7%	0.0%	0.0%
	介護の周辺業務等の体験支援	43	51.2%	48.8%	⇒	22	90.9%	0.0%	4.5%
	人材確保のためのボランティアポイントの活用支援	43	18.6%	81.4%	⇒	8	50.0%	0.0%	25.0%
外国人留学生や1号特定技能外国人等の受入環境整備	43	90.7%	9.3%	⇒	39	89.7%	7.7%	23.1%	

図表 22 都道府県が実施している施策の内容:資質向上、労働環境・処遇改善(複数回答)

	n	実施状況		⇒	実施している場合の財源				
		実施している	実施していない		n	確保基金	一般財源	左記以外の財源(特定財源等)	
資質の向上	介護人材キャリアアップ研修支援	43	93.0%	7.0%	⇒	40	100.0%	7.5%	7.5%
	各種研修に係る代替要員の確保、出前研修の実施	43	72.1%	27.9%	⇒	31	93.5%	3.2%	3.2%
	潜在介護福祉士の再就業促進	43	93.0%	7.0%	⇒	40	92.5%	5.0%	12.5%
	チームオレンジ・コーディネーターなど認知ケアに携わる人材育成のための研修	43	93.0%	7.0%	⇒	40	90.0%	10.0%	12.5%
	地域包括ケアシステム構築に資する人材育成	43	90.7%	9.3%	⇒	39	89.7%	10.3%	17.9%
	認知症高齢者の権利擁護のための人材育成	43	90.7%	9.3%	⇒	39	84.6%	10.3%	17.9%
労働環境・処遇改善	新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)養成研修	43	55.8%	44.2%	⇒	24	83.3%	4.2%	16.7%
	管理者等に対する雇用改善方針の普及	43	83.7%	16.3%	⇒	36	97.2%	5.6%	5.6%
	介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営等の支援	43	27.9%	72.1%	⇒	12	100.0%	0.0%	8.3%
	子育て支援のための代替職員のマッチング	43	9.3%	90.7%	⇒	4	50.0%	0.0%	0.0%
	介護職員に対する悩み相談窓口の設置	43	25.6%	74.4%	⇒	11	90.9%	0.0%	0.0%
	ハラスメント対策の推進	43	32.6%	67.4%	⇒	14	78.6%	7.1%	0.0%
	若手介護職員の交流の推進	43	51.2%	48.8%	⇒	22	90.9%	4.5%	0.0%
	仕事と介護や子育てとの両立支援	43	18.6%	81.4%	⇒	8	75.0%	0.0%	0.0%
	その他	43	69.8%	30.2%	⇒	30	93.3%	3.3%	6.7%
介護人材育成等に取り組む事業者に対する認証評価制度の運営支援	43	69.8%	30.2%	⇒	30	93.3%	3.3%	6.7%	
離島、中山間地域等への人材確保支援	43	18.6%	81.4%	⇒	8	75.0%	0.0%	0.0%	

¹ 令和3年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業)「介護人材の将来推計ワークシートの改良及び需給状況の分析手法に関する調査研究事業」

<市区町村の施策の実施状況>

図表 23 市区町村が実施している施策の内容: 参入促進(複数回答)

	n	実施状況		⇒	実施している場合の財源				
		実施している	実施していない		n	確保基金	一般財源	左記以外の財源(特定財源等)	
参入促進	地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進	676	31.4%	68.6%	⇒	212	11.3%	71.2%	43.9%
	若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験	676	5.5%	94.5%	⇒	37	13.5%	51.4%	59.5%
	高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成、支え合い活動継続のための事務支援	676	36.8%	63.2%	⇒	249	6.0%	41.8%	74.7%
	介護未経験者に対する研修支援	676	23.5%	76.5%	⇒	159	24.5%	76.7%	45.9%
	ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化	676	8.4%	91.6%	⇒	57	0.0%	77.2%	52.6%
	介護事業所におけるインターンシップ等の導入促進	676	2.2%	97.8%	⇒	15	20.0%	80.0%	40.0%
	介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援	676	13.3%	86.7%	⇒	90	31.1%	54.4%	55.6%
	参入促進セミナーの実施	676	2.8%	97.2%	⇒	19	26.3%	78.9%	36.8%
	介護の周辺業務等の体験支援	676	2.4%	97.6%	⇒	16	18.8%	81.3%	50.0%
	人材確保のためのボランティアポイントの活用支援	676	14.9%	85.1%	⇒	101	7.9%	42.6%	78.2%
外国人留学生や1号特定技能外国人等の受入環境整備	676	5.3%	94.7%	⇒	36	13.9%	80.6%	41.7%	

図表 24 市区町村が実施している施策の内容: 資質向上、労働環境・処遇改善(複数回答)

	n	実施状況		⇒	実施している場合の財源				
		実施している	実施していない		n	確保基金	一般財源	左記以外の財源(特定財源等)	
資質の向上	介護人材キャリアアップ研修支援	676	22.0%	78.0%	⇒	149	22.8%	79.9%	35.6%
	各種研修に係る代替要員の確保、出前研修の実施	676	5.0%	95.0%	⇒	34	5.9%	73.5%	52.9%
	潜在介護福祉士の再就業促進	676	3.8%	96.2%	⇒	26	19.2%	92.3%	42.3%
	チームオレンジ・コーディネーターなど認知症ケアに携わる人材育成のための研修	676	37.9%	62.1%	⇒	256	6.6%	43.4%	75.4%
	地域包括ケアシステム構築に資する人材育成	676	24.3%	75.7%	⇒	164	4.3%	40.9%	77.4%
	認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成	676	31.1%	68.9%	⇒	210	7.6%	45.7%	67.1%
労働環境・処遇改善	新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)養成研修	676	2.2%	97.8%	⇒	15	13.3%	80.0%	53.3%
	管理者等に対する雇用改善方策の普及	676	5.0%	95.0%	⇒	34	35.3%	70.6%	23.5%
	介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営等の支援	676	1.0%	99.0%	⇒	7	71.4%	57.1%	57.1%
	子育て支援のための代替職員のマッチング	676	0.0%	100.0%	⇒	0	0.0%	0.0%	0.0%
	介護職員に対する悩み相談窓口の設置	676	6.8%	93.2%	⇒	46	2.2%	65.2%	43.5%
	ハラスメント対策の推進	676	8.4%	91.6%	⇒	57	17.5%	50.9%	42.1%
	若手介護職員の交流の推進	676	4.1%	95.9%	⇒	28	17.9%	75.0%	28.6%
	仕事と介護や子育てとの両立支援	676	2.4%	97.6%	⇒	16	0.0%	62.5%	43.8%
その他	介護人材育成等に取り組む事業者に対する認証評価制度の運営支援	676	1.0%	99.0%	⇒	7	0.0%	42.9%	28.6%
	離島、中山間地域等への人材確保支援	676	2.5%	97.5%	⇒	17	17.6%	58.8%	41.2%

④ 法人が実施し得る取組(例)

介護人材の確保、育成、定着・離職防止に関する課題解決に向け、法人が実施し得る取組(例)を以下に記載する。なお、図中の「コスト」は主に当該施策によって生じる法人における金銭的な負担を指している。各取組の実施方法や規模等によって、実際のコストは変動するため、あくまで参考として参照いただきたい。

図表 25 法人が実施しうる取組(例)

目的	テーマ	取組例	コスト
確保	PR方法	・ 事業所・施設HPやSNSで事業所・施設の個性をアピールする	低
		・ 事業所・施設の特徴を紹介するパンフレットやチラシを作成する	中
	求人条件	・ 賃金体系の見直しを行う	高
		・ 職員の勤務時間帯や時間数等の求職者の希望を反映できる制度を導入する	低
		・ 賃金、労働時間などの求人条件を明確にする	低
	学校・地域交流	・ 地域行事への参加や施設の地域住民への開放等、地域住民との交流を行う	低
		・ 福祉系養成校の実習を積極的に受け入れる	中
		・ 地域の事業所・施設間で職員確保に関する情報交換を行う	低
	その他	・ 夜勤専従職員を採用する	中
		・ 職場体験や見学を実施する	中
・ 職員向けの社宅制度を導入する(社員寮や家賃補助を含む)		高	
育成		・ 新人の育成計画・方針等を作成する、新人の指導担当者やアドバイザーを置く	低
		・ 経験年数・職種別の体系的な研修・育成制度を整備する	中
		・ 業務に関するマニュアルを整備する	中
		・ 外部研修、勉強会等への職員の参加を奨励する(研修参加費の助成、勤務調整など)	中
定着・離職防止	配置・評価	・ 離職防止・モチベーション維持のために定期的に法人内での配置転換を行う	低
		・ 人事評価基準を明確化し、評価結果のフィードバックを行う	低
		・ 昇進・昇格に必要な能力等を明確にする	低
	労働条件・環境	・ 賃金水準を相場や業務負担などからみて納得感のあるものとする	高
		・ 勤務時間帯、時間数等の調整や異動など、職員の希望を反映できる制度を導入する	低
		・ 年次有給休暇取得を計画的・組織的に行う	低
		・ ICTや介護ロボットを導入する	高
		・ 子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する(事業所内保育所の設置等)	高
		・ 利用者等からのハラスメントに対する体制を整備する(相談窓口の設置等)	低
	人間関係	・ 職場のコミュニケーションを促進する機会を設ける(意見交換会、社内レクリエーション等)	中
		・ 近隣の介護事業所・施設の職員との交流や情報交換を行う機会を設ける	低
	働きがい	・ 利用者本位で目的指向の介護を事業所・施設全体で推進する	低
		・ 利用者個々のケア目標・介護計画等を共有する機会を設ける	低
		・ 職員の意見やアイデアを積極的に事業所・施設の運営や日常業務に取り入れる	低
	組織や上位者のマネジメント	・ 現場の管理者やリーダーのマネジメント力の育成・向上を組織的に行う	中
・ 現場の自主性を推奨する制度や仕組みを導入する(現場への権限移譲を推進する)		中	
・ 法人や事業所・施設の理念や方針について職員と共有する機会を設ける		中	

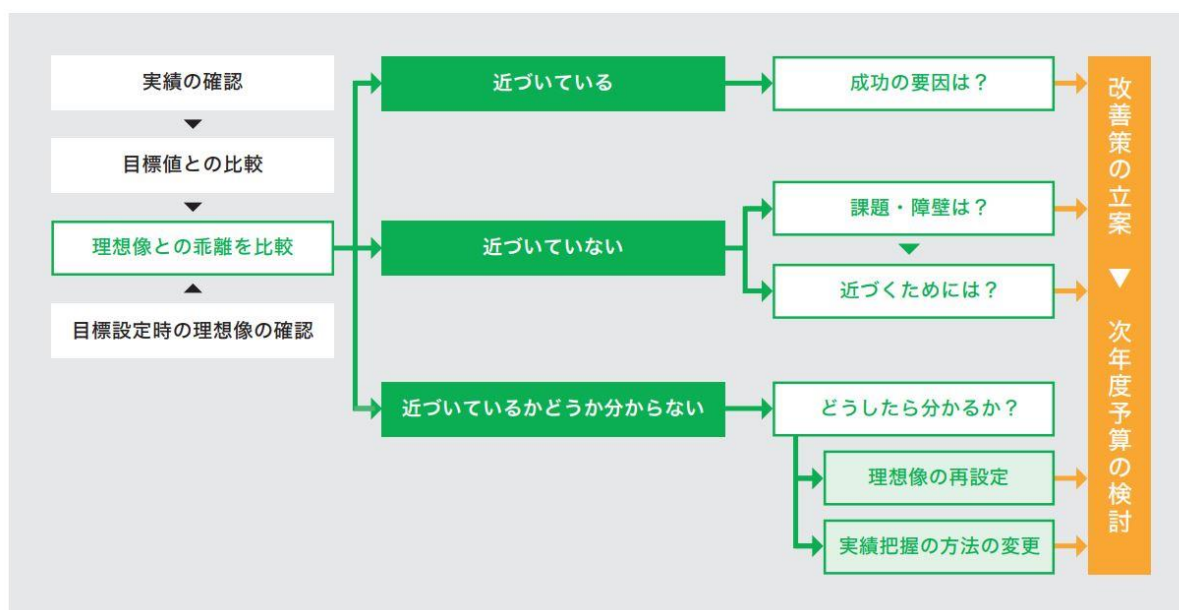
出典：株式会社日本総合研究所が作成

(5) 施策検討の進捗管理、効果検証、改善

施策の実行後は定期的に進捗管理・施策効果の検証・課題抽出を行うことが重要となる。進捗管理等の方法については「厚生労働省老健局介護保険計画課『介護保険事業(支援)計画の進捗管理の手引き』」の内容が参考になる。

各自治体で設定される取組とその目標は多種多様であるが、この取組と目標を定期的に自己評価して進捗管理するための一連の作業をフローにすると次のように整理できる。

図表 26 進捗管理・施策効果の検証・課題抽出のフロー



出所:厚生労働省老健局介護保険計画課「介護保険事業(支援)計画の進捗管理の手引き」
(平成 30 年 7 月 30 日)

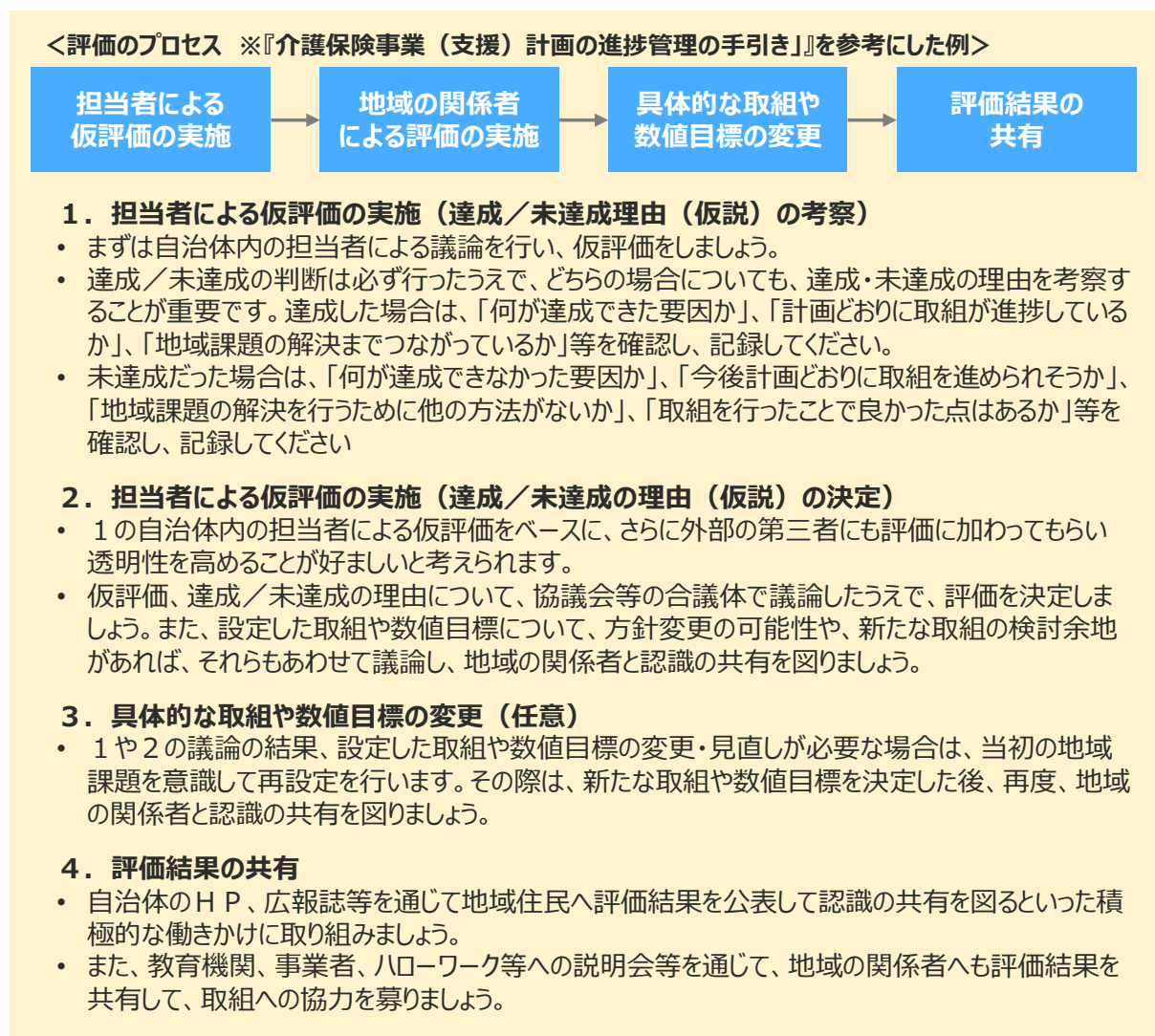
① 実績の確認、目標値との比較

施策の実行後は定期的の実績の確認を行う。設定した目標値を自己評価するためには前提として、「適切に実績が把握できるのかどうかの検証」が必要となる。例えば、「3年で通所系サービスの離職率を 5p 低下させる」ことを目標とした場合、通所系の離職率を計測する方法がなければ、実績の把握や自己評価はできない。したがって、自己評価するためにとるべき指標や評価方法について現実的な方法を考え、不足があれば気づいたときからでもよいので、備える必要がある。

実績値の確認ができれば、目標値と比較する。このとき、設定した目標の数値の内容が適切であったのかを検証することも必要となる。目標は、高すぎても、逆に低すぎても意味がない。目標値の妥当性は目標を設定する段階でも検討できるが、実際に自己評価してみることで、初めて気づくこともあるため、進捗管理を通じて検証することが望ましい。

② 評価の実施

実績の確認、目標値との比較結果を踏まえて、取組の評価を実施する。地域の実情に応じて、評価方法を選択することが重要である。自治体内だけではなく、地域の関係者や職能団体等とともに評価を行い、評価結果を共有することが、地域全体の介護人材確保に向けた取組の機運醸成や透明性の観点からも好ましいと考えられる。以下に評価のプロセスの例を示す。



③ 改善策の立案

目標が達成されている場合でも、地域課題の解決につながっていないと思われる場合や、地域の関係者から効果が確認できないといった場合は、実施している取組内容の再検討も考えられる。

目標が未達成の場合は、取組内容の実現性を高めるため、関係者にヒアリングをしたうえで、方法を再検討することも考えられる。検討した改善事項案を提示し、今後行う具体的な取組を協議会等の合議体で議論して決定することが望ましい。

3.3. 実践のイメージ

「3.2.実践のステップ」を実践した際の具体的なイメージとして「訪問介護員の新規入職者数の増加に取り組む事例」と「施設系サービスの離職防止に取り組む事例」の2つを紹介する。

なお、ステップを実施することではなく、推計等を起点として、施策を充実・改善していく PDCA サイクルを確立し、中長期的な視野をもって介護人材等の確保に向けた取組を定めることが目的であるため、すべてのステップを必ずしも実施する必要は無い。

(1) 訪問介護員の新規入職数に増加に取り組む事例

事例概要：地域の現状と今後の見通しを丁寧に把握したうえで、地域の関係者と連携し、需要量がピークになることが見込まれる 2030 年に向けて、「訪問系サービスを担う訪問介護員の新規入職者数の増加」をテーマに、課題解決に向けた施策を実施した事例。

① 目指す姿(ビジョン)の確認・設定

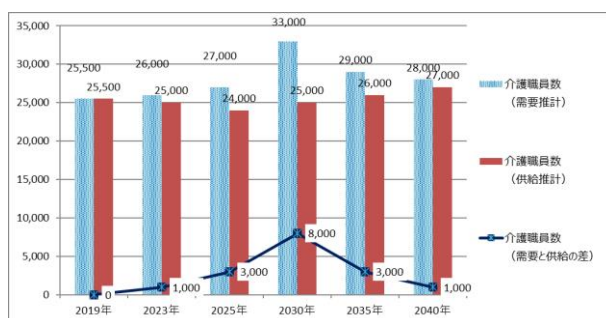
A 県の担当者は「中重度の要介護状態になっても、住み慣れた地域・在宅で暮らし続けることができる」をビジョンとして設定した。そして、そのビジョンを実現するために必要となる介護サービスの提供体制の今後のあり方について検討を開始した。

② 地域の現状と今後の見通しの把握

<需給動向の現状と今後の見通しの把握>

A 県の担当者は将来推計ワークシートを用いて介護人材の需給動向の現状と今後の見通し、整備すべき介護人材の量を以下のとおり把握した。

- 2030年に介護人材の需給ギャップが5万人で最も大きくなる。
- 2030年の需給ギャップの内訳をサービス別にみると通所系、入所系と比較して訪問系サービスの需給ギャップが特に大きい。



2030年に介護サービスを安定的・継続的に提供するための対策が必要そうだ。特に、訪問系サービスの提供体制の整備が重要になりそうだ。



A県担当者

< 需要面の実態把握 >

A 県の担当者は将来推計ワークシートで把握した今後の見通しをより掘り下げて確認するために、『地域包括ケア「見える化」システム』を活用し、「高齢者人口」、「認定率」、「利用者1人当たりの各サービスの割合（サービスのバランス）」等を分析した。その結果、需要面の現状を以下のとおり整理した。

- サービスのバランスを見ると、全国、他都道府県平均と比較して、訪問系サービスの利用率が高い。
- 後期高齢者人口は2030年頃にピークを迎え、その後減少に転じる。
- 第1号被保険者に占める後期高齢者加入割合が高いため、要支援・要介護認定率も全国、他都道府県平均と比較して高い水準で推移している

今後、2030年までは後期高齢者が増加し、引き続き認定率が高い水準で推移することが見込まれる。それにともない、訪問系サービスの利用も一層増える可能性が高いのではないかと？
その後は、後期高齢者人口の減少により、需要量がピークアウトしそうだから、やはり2030年の訪問系サービスに対する需要への対応が重要になりそうだ。



A県担当者

< 供給面の実態把握 >

A 県の担当者は、供給面の現状も確認してみることにした。介護労働安定センターの調査データを見てみると、訪問系サービスは職員の高齢化が他のサービスより進んでおり、50代の職員が中心になっていることが分かった。

更に地域の介護事業者ヒアリングをしてみたところ、以下のような声があった。



地域の介護事業者

- 地域の訪問介護員が高齢化しており、10年後には現在働いている方の大多数は引退してしまう可能性がある
- 既に一部の訪問系サービス事業者では人手不足を理由のサービスの利用を断っていることがある
- 30～40代の訪問介護員を積極的に募集しているが、全く採用ができていない

訪問系サービスは職員の高齢化、人手不足が進んでいて、現状のままの供給量の推移では2030年のサービス需要への対応は難しそうだ。



A県担当者

③ 取り組むべき課題の設定

<課題の抽出・整理>

訪問系サービスの需給状況に課題認識を持ったA県の担当者は、訪問介護員の流入に着眼して、A県の直近の離職率と新規入職者数を確認した。その結果、全国、他都道府県平均と比較して、離職率は低い一方、新規入職者数が少ないことが分かった。

離職率は既に低いので、離職防止よりも、どちらかというとな新規入職者数をいかに増やすかに注力した方が良いのかもしれないな。



A県担当者

A県の担当者は地域の介護事業者の声を聞きながら、重点的に取り組む課題を以下のとおり整理した。

A県では、需要量がピークになることが見込まれる2030年に向けて、訪問系サービスを担う訪問介護員の新規入職者数を増やすための施策に重点的に取り組むことにしよう。



A県担当者

<要因分析>

A県の担当者は、訪問系サービスを担う訪問介護員の新規入職者数が伸び悩んでいる背景・要因について分析するために、地域の介護事業者との意見交換会を開催した。

その結果、地域の介護事業者から以下のような声があった。



地域の介護事業者

- 地域の訪問介護の仕事に興味を持っている若い方は一定数いる
- 求職者との接点がないため、自分たちの法人の特徴をアピールする機会がない
- 職場体験やインターンシップに関心があるが、自法人だけで企画する余裕がない

更に、求職者側の意見を確認するため、介護福祉士養成施設の学生との意見交換を開催した。その結果、求職者側から以下のような声があった。



養成施設の学生

- 訪問介護の仕事に興味はあるが、いきなり働くのは不安なので、職場体験の機会があると嬉しい
- 法人ごとの特徴や違いが分からないので、どの法人が自分に合っているか分からない
- 既存のパンフレットやHPには求職者側が知りたいと思う情報が掲載されていない

地域の介護事業者と養成施設の学生の声を踏まえると、求職者に適切な情報提供がなされていないこと、法人と求職者の接点が少ないことの2点が、訪問介護員の新規入職者数が伸び悩んでいる要因かもしれない。



A県担当者

④ 課題解決に向けた施策の検討・実行

A 県の担当者は、求職者に適切な情報提供がなされていないこと、法人と求職者の接点が少ないことの2点の解決に向けて、施策の方向性を地域介護事業者と改めて議論し、今後の A 県における施策として以下を実施するとの方向性を決定した。

- ・ 求職者目線で情報提供が行われる仕組みの整備
- ・ ターゲット別の合同説明会の開催
- ・ 職場体験・インターンシップの実施
- ・ 法人の特徴を紹介するパンフレット等の作成の支援

A 県の担当者は、施策検討を効果的に実施するためには、定量的な目標値を設定し、進捗管理・検証を着実に実施することが重要と考え、将来推計ワークシート等を活用し、「2030 年の需給ギャップをゼロ(=需要と供給が均衡した状態)にするために、現在対比で、訪問系サービスで離職率を2%改善、新規入職者数を100人追加」するとの目標を設定した。

A 県の担当者は、施策の方向性・目標設定を踏まえて、以下のような視点でどの施策を優先的に実施していくかを検討した。

いずれの施策も地域の抱える課題の解決にはつながりそうだ。
すべての施策にいきなり着手するのは難しそうだし、財政部局との調整も必要
そうだから、段階的に取組を進めることにしよう。

まずは、1年目は他自治体の取組事例が豊富にあり、かつコストもあまりかからない「求職者目線で情報提供が行われる仕組みの整備」と「ターゲット別の合同説明会の開催」から着手し、その後、「職場体験・インターンシップの実施」、「法人の特徴を紹介するパンフレット等の作成の支援」に取り組む流れがよさそうだ。いずれの施策も地域の法人の巻き込みが重要になりそうだから、法人にも協力・参画を要請しよう。



A県担当者

⑤ 施策検討の進捗管理、効果検証、改善

A 県の担当者は、「求職者目線で情報提供が行われる仕組みの整備」と「ターゲット別の合同説明会の開催」の2施策を実施後、定期的の実績の確認を行い、取組状況の評価を行った。

そのうえ、自治体内だけではなく、地域の関係者とともに評価を行い、評価結果を共有した。評価を通じて、地域の関係者から出された意見をもとに、施策の改善を継続的に実施した。



地域の介護事業者

- ・ 「ターゲット別の合同説明会の開催」について、子育て世代向けの説明会は採用につながっているが、学生向けの説明会は集客に苦戦している
- ・ 地域の一般校と連携した集客の取組が必要ではないか

「ターゲット別の合同説明会の開催」は着実に採用につながっているようだ。学生向けの集客に課題があることが地域の介護事業者からの声でわかったので、一般校との連携を強化するとの方針のもと、再度計画を考えてみよう。



A県担当者

(2) 施設系サービスの離職防止に取り組む事例

事例概要：地域の関係者と連携し、施設系サービスを担う介護職員の離職防止をテーマに、課題解決に向けた施策を実施した事例。

① 目指す姿(ビジョン)の確認・設定

B 県の担当者は「中重度の要介護状態になっても、住み慣れた地域・在宅で暮らし続けることができる」をビジョンとして設定した。そして、そのビジョンを実現するために必要となる介護サービスの提供体制の今後のあり方について検討を開始した。

② 地域の現状と今後の見通しの把握、取り組むべき課題の設定

B 県の担当者が、地域の介護事業者を対象に、最近の人材の過不足感に関する課題認識についてヒアリングを実施したところ、次のような声があった。



地域の介護事業者

- 地域の施設系サービスで人手不足が顕著になっている。
- 新規採用はある程度できているが、離職率が高い。

B 県の担当者は地域の介護事業者の声を踏まえ、重点的に取り組む課題を以下のとおり整理した。

B県では、施設系サービスを担う介護職員の離職防止のための施策に重点的に取り組むことにしよう。



B県担当者

B 県の担当者は、施設系サービスの離職率が高くなっている背景・要因について分析するために、地域の介護事業者との意見交換会を開催した。その結果、地域の介護事業者から以下のような声があった。



地域の介護事業者

- 仕事の負担感を理由に退職する職員が多い。
- 清掃、洗濯、シーツ交換等の身体介護以外の業務に忙殺されているケースが多い。
- 業務に忙殺された結果、ご利用者さんと接する時間も減っていてモチベーション低下につながっている。

地域の介護事業者声を踏まえると、「仕事の負担感」と「身体介護等に専念できない状況、及びそれに伴うモチベーション低下」の2点が離職率が高い要因かもしれない。



B県担当者

③ 課題解決に向けた施策の検討・実行

B 県の担当者は、上記の要因の2点の解決に向けて、施策の方向性を地域介護事業者と改めて議論し、今後の B 県における施策として、介護助手を導入し、介護職員の負担軽減と「本来業務(身体介護等)」に専念できる環境の実現を目指すことを決定した。

4. 市区町村における推計の実施事例

「3.2.実践のステップ」のうち、主に「地域の現状と今後の見通しの把握」、「取り組むべき課題の設定」について、複数の市区町村の協力のもと、各市区町村が保有するデータ等を用いて推計を行った。各自治体での取組を行う際の参考となることを狙いとして、その概要を以下に示す。

各市区町村の地域特性や保有しているデータ等の状況を踏まえ、前述の「3.2.実践のステップ」で紹介した実践内容から一部変更を行っている箇所がある。また、グラフ、データ等は各市区町村との実践を行った時点のものであり、各市区町村が公表しているものとは齟齬がある可能性がある。なお、今回の実践事例は市区町村に関するものとなっているが、検討の流れは都道府県も同様に実施し得るものである。

なお、本章で示す推計結果等は各自治体から提供を受けたデータ等をもとに、株式会社日本総合研究所が本調査研究の一環として整理したものであり、各自治体が公的な統計等として公開するものではない。また、各推計は第8期推計に使用されたワークシートを用いて実施したものである。

4.1. 推計を行った市区町村

推計を行った市区町村は以下のとおり。

自治体名	区分	人口 (2020年10月時点)
愛知県豊田市	中核市	42万2,330人
神奈川県横須賀市	中核市	38万8,078人
関東地方A市	一般市	約11万人
関西地方B市	一般市	約8万人
和歌山県御坊市	一般市	2万3,481人

4.2. 推計事例の概要

(1) 愛知県豊田市の事例

愛知県豊田市では、自然体推計、需給ギャップ解消に向けたシミュレーション等を行い、課題の抽出・整理を行った。基本的な検討の流れは他の実践を行った市区町村と同様である。

① 自然体推計の実施

<需要量推計>

豊田市から提供を受けた「将来推計総括表(第8期介護保険事業計画策定に向けたワークシート)」に掲載されている「介護(予防)サービス見込量」を「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力し、2040年度までの需要量推計を実施した。「介護職員数の将来推計ワークシート」では「サービス見込量」と「配置率」を入力・設定することで、今後の介護人材の需要量を把握することが可能である。「配置率」については、市区町村ごとの数値が公表されていないことから、「愛知県」と「全国」の数値で代替した。全国と比較して愛知県は訪問系、通所系の配置率がやや高い傾向があるため、全国の配置率を用いた方が需要量は少ない傾向となった。推計結果および前提条件は以下のとおり。

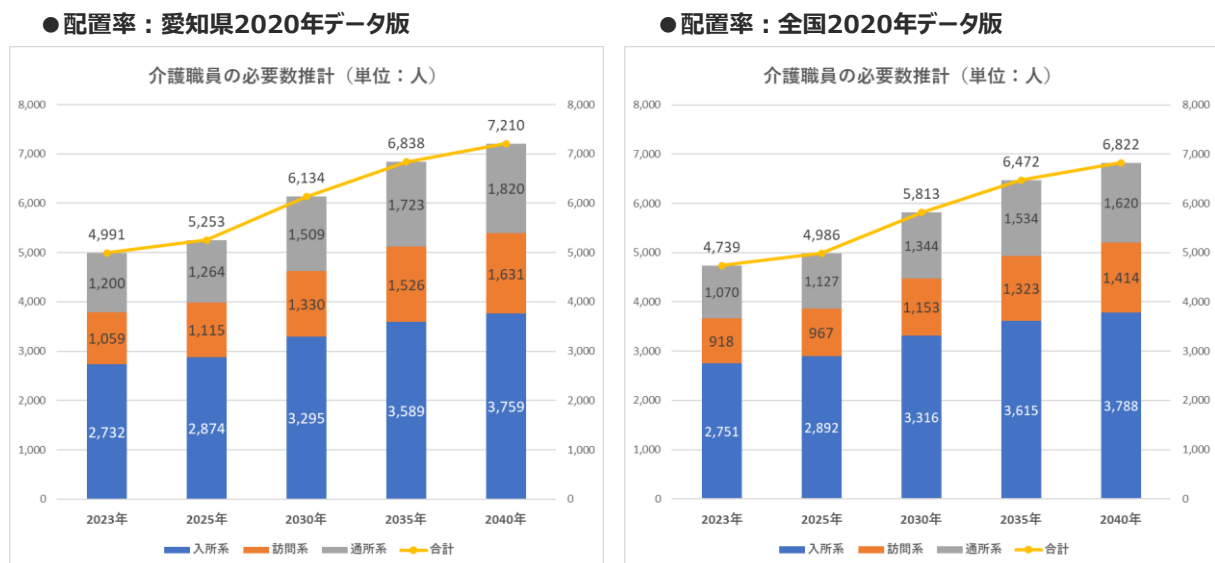
【推計結果】

需要量は、2023年度は4,991人、2030年度には6,134人(+1,143人)、2040年度には7,210人(+2,219人)となった。※愛知県2020年度の配置率使用、()内は2023年度比

【前提条件】

介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数。地域支援事業の介護予防・日常生活支援総合事業の「訪問介護相当サービス」および「通所介護相当サービス」の必要数は除く。「推計用ワークシート」を用いて、第8期時の都道府県推計と同様のロジックで推計。

図表 27 需要量の自然体推計結果:愛知県豊田市



< 供給量推計、需給ギャップ推計 >

供給量推計には、直近の介護職員数、離職率、新規入職者数等のデータが必要になることから、豊田市が令和4年度に実施した「豊田市高齢者福祉に関するアンケート調査」を再集計し、必要なデータを抽出・整理した。実際の介護職員数に近似した数値を算出するため、整理に際しては、下図のとおり、回収率 100% 換算を行った。

図表 28 「豊田市高齢者福祉に関するアンケート調査」の再集計

	令和4年度 (2022)			合計
	訪問系	施設・居住系	通所系	
サンプル数 (不明2件を除く)	58件	29件	43件	130件
回収率	77.2%	77.2%	77.2%	-
正規の介護職員数 (人)	172	1130	370	1672
非正規の介護職員数 (人)	405	784	681	1870
合計 (実人数) (人)	576	1914	1051	3541
1年間の採用者数 (人)	142	219	174	535
1年間の退職者数 (人)	90	237	114	441
採用率 (採用者数÷介護職員数)	24.6%	11.4%	16.6%	15.1%
離職率 (退職者数÷介護職員数)	15.6%	12.4%	10.8%	12.5%
1年間あたり増加数 (人) (採用者数 - 退職者数)	52	-18	60	94

	令和4年度 (2022)			合計
	訪問系	施設・居住系	通所系	
サンプル数 (不明2件を除く)	58件	29件	43件	130件
回収率	100.0%	100.0%	100.0%	-
正規の介護職員数 (人)	222	1464	479	2165
非正規の介護職員数 (人)	524	1016	882	2422
合計 (実人数) (人)	746	2479	1361	4587
1年間の採用者数 (人)	184	284	225	693
1年間の退職者数 (人)	117	307	148	571
採用率 (採用者数÷介護職員数)	24.6%	11.4%	16.6%	15.1%
離職率 (退職者数÷介護職員数)	15.6%	12.4%	10.8%	12.5%
1年間あたり増加数 (人) (採用者数 - 退職者数)	67	-23	78	122

回収率
100%
換算

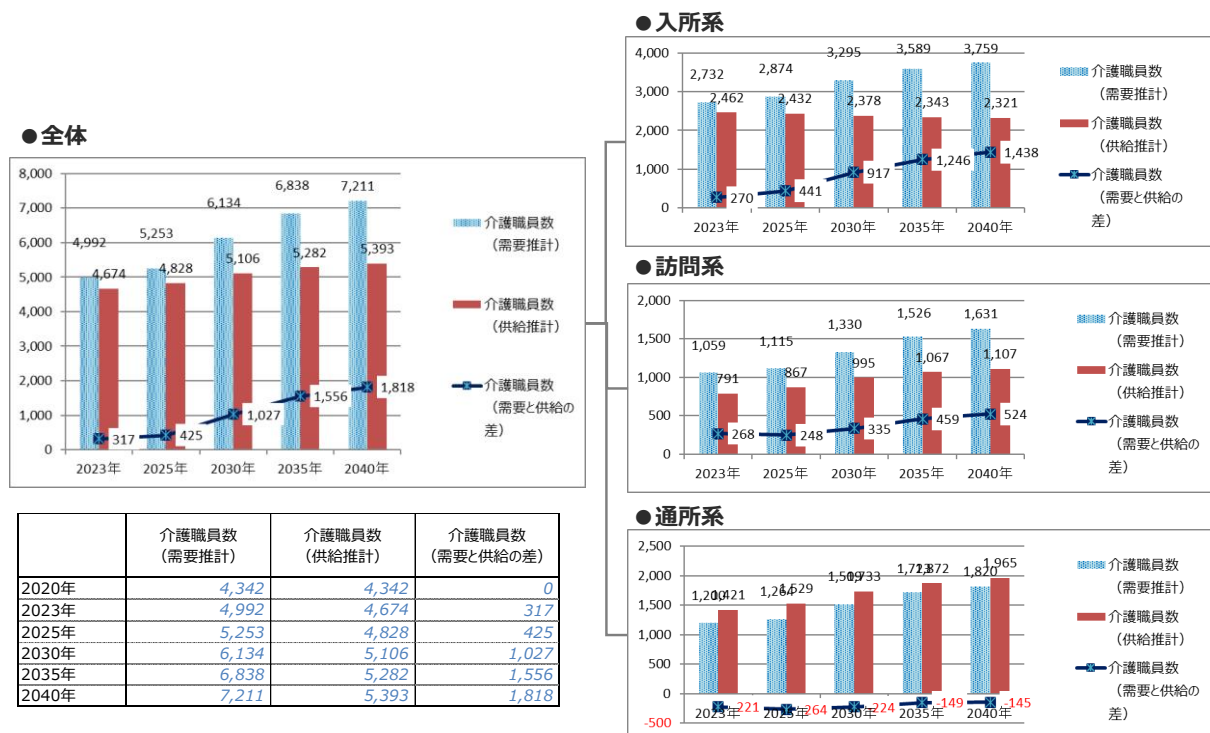
供給量推計、需給ギャップ推計に際して、上記の再集計結果を踏まえ、「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力する、直近の介護職員数、離職率、新規入職者数等について以下の仮定を置いた。

図表 29 推計時に設定した仮定の考え方(自然体推計)

項目	仮定の考え方
需要推計結果	<ul style="list-style-type: none"> 愛知県2020年の配置率を使用
直近の介護職員数	<ul style="list-style-type: none"> 2022年時点の介護職員数をそれぞれ以下とした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：746人（2018年⇒2022年まで毎年67人増加） 施設・居住系：2,479人（同、毎年23人減少） 通所系：1,361人（同、毎年78人増加）
離職率	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律でそれぞれ以下とした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：15.6% 施設・居住系：12.4% 通所系：10.8%
離職者のうち、介護分野への再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律で30.0% ※全国値が概ね3割程度のため
新規入職者数 (再就職者数除く)	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律で1年あたり平均で以下の新規入職があるとした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：127人 施設・居住系：198人 通所系：163人 ※上記の離職率、再就職割合で、毎年増加数を前提とするためには、新規入職が平均して各サービス類型ごとに上記の人数と推定されるため

上記の仮定のもと実施した豊田市の供給量推計、需給ギャップ推計の結果は以下のとおり。
全体として、需要量の伸びを供給の伸びが大きく下回り、ギャップが拡大し、2040年時点で1,818人の需給ギャップ(不足数)が生じる結果となった。特に、通所系以外で不足感が顕著であった。

図表 30 供給量、需給ギャップの自然体推計結果:愛知県豊田市



② 需給ギャップ解消に向けたシミュレーションの実施

供給量を増やし、2040年時点の1,818人の需給ギャップ(不足数)の解消を行うためには離職率、新規入職者数等をどの程度改善する必要があるかのシミュレーションを実施した。

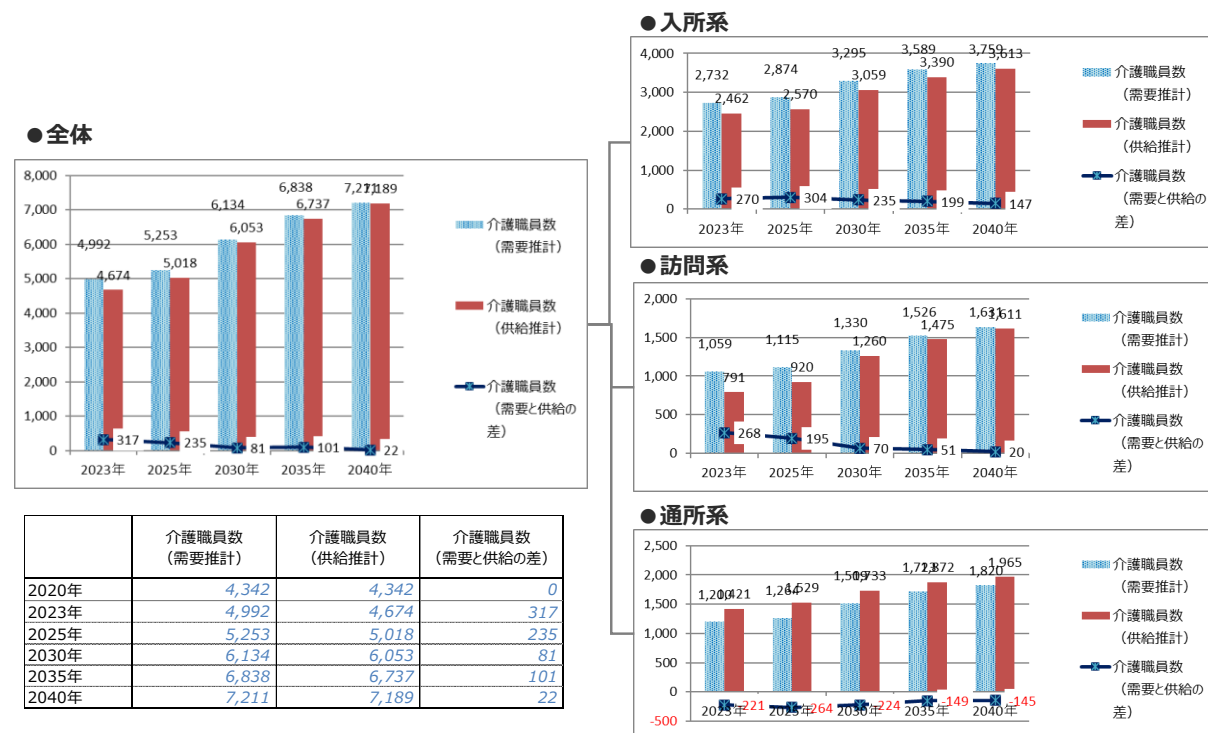
具体的には、離職率、新規入職者数を改善した場合の数値を「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力し、需給ギャップがゼロに近似する数値の組み合わせを検討した。結果として、2025年以降離職率を訪問系で15.6%⇒12.5%、施設・居住系で12.4%⇒10.8%、新規入職者数を訪問系で127人⇒162人、施設・居住系198人⇒308人とする需給ギャップがおおむね解消されることが分かった。

図表 31 推計時に設定した仮定の考え方(需給ギャップを解消するためのシミュレーション)

項目	仮定の考え方
需要推計結果	<ul style="list-style-type: none"> 愛知県2020年の配置率を使用
直近の介護職員数	<ul style="list-style-type: none"> 2022年時点の介護職員数をそれぞれ以下とした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：746人（2018年⇒2022年まで毎年67人増加） 施設・居住系：2,479人（同、毎年23人減少） 通所系：1,361人（同、毎年78人増加）
離職率	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律でそれぞれ以下とした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：15.6% ⇒ 12.5%（全体平均の離職率まで2025年以降改善） 施設・居住系：12.4% ⇒ 10.8%（通所系と同様の離職率まで2025年以降改善） 通所系：10.8%
離職者のうち、介護分野への再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律で30.0% ※全国値が概ね3割程度のため
新規入職者数 (再就職者数除く)	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律で1年あたり平均で以下の新規入職があるとした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：127人 ⇒162人（現状+35人の確保を2025年以降毎年実施） 施設・居住系：198人 ⇒ 308人（現状+110人の確保を2025年以降毎年実施） 通所系：163人

上記の仮定のもと実施した供給量推計、需給ギャップ推計の結果は以下のとおり。2040年時点での需給ギャップが22人(自然体推計時には1,818人)となった。

図表 32 供給量、需給ギャップのシミュレーション結果：愛知県豊田市



③ 課題の抽出・整理

上記の自然体推計、需給ギャップ解消に向けたシミュレーション等の結果を踏まえ、介護人材の確保・定着等に関する課題を以下のとおり、抽出・整理した。

- 自然体推計では、需要量の伸びを供給の伸びが大きく下回り、ギャップが拡大し、2040年時点で1,818人の需給ギャップ(不足数)が生じる。特に、通所系以外で不足感が顕著となる。
- 需給ギャップの解消に向けては、2025年以降、離職率を訪問系で15.6%⇒12.5%、施設・居住系で12.4%⇒10.8%、新規入職者数を訪問系で127人⇒162人、施設・居住系198人⇒308人とすることが必要。供給側の取組だけでは難しい可能性が高く、需要側の抑制の可能性についても検討が必要であると想定される。
- 具体的には、利用者数を減らす、1人当たりのサービス利用量を減らす、サービスあたりの介護職員の必要数(配置率)を下げる等の方向性が考えられる。
- 供給に関しては、訪問系、施設系の供給量の増加が必要。離職率の低減効果のみでは不十分であるため、新規入職の拡大に向けた取組にも注力が必要と考えられる。
- 今後、生産年齢人口が減少することは確実なため、「労働力人口」を増やしていくことが必要不可欠であり、元気高齢者の活用、潜在人材(有資格者・経験者)の復職支援、外国人活用等の取組も視野に入れた検討が必要であると考えられる。

④ 課題の抽出・整理後の取組等の状況

課題の抽出・整理後、豊田市が実施した取組や今後の取組(案)は以下のとおり。

【主な取組内容】

- ・ 離職率が突出して高かった法人に対して個別にヒアリングを行った。
 - 聞き取りの結果、デイサービスの事業所を廃止した際に、他の赤字事業を含めて大幅に事業を整理したため、その年だけ突出した値になっている、とことが明らかになった。
 - 事業者間の離職率の2極化の要因については下記の第 10 期に向けて実施を検討しているアンケート調査等とあわせて深掘りすることを考えている。
- ・ より詳細なデータの把握・整備の必要性を感じたため、第 10 期に向けた調査等のあり方の検討に着手した。
 - 事業者、従事者等を対象とした調査の実施に向けて、情報収集等を実施中。

【今後の取組(案)】 ※いずれも案であり、実施が確定したものではない

- ・ 今年度の推計は既存のデータ等を活用して実施したが、第 10 期に向けては、アンケート調査等を通じて、より詳細なデータを整備したうえで、推計を行う。また、推計結果がある程度固まった段階で、地域の事業者等との意見交換を行う。
- ・ 市内の事業所・施設の管理者等に集ってもらい、人材の定着・育成・確保の観点で現状把握、課題の抽出を行う研修事業や事業所へのアドバイザー派遣事業を来年度企画している。
- ・ 市内の事業者が参加する場で推計結果や市の課題認識を共有し、事業者とともに地域課題の抽出やその要因の分析、介護職員の定着・離職防止に向けた取組の検討を行う。

(2) 神奈川県横須賀市の事例

神奈川県横須賀市では、自然体推計、需給ギャップ解消に向けたシミュレーション等を行い、課題の抽出・整理を行った。基本的な検討の流れは他の実践を行った市区町村と同様である。

① 自然体推計の実施

< 需要量推計 >

横須賀市から提供を受けた「将来推計総括表(第8期介護保険事業計画策定に向けたワークシート)」に掲載されている「介護(予防)サービス見込量」を「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力し、2040年度までの需要量推計を実施した。「介護職員数の将来推計ワークシート」では「サービス見込量」と「配置率」を入力・設定することで、今後の介護人材の需要量を把握することが可能である。「配置率」については、市区町村ごとの数値が公表されていないことから、「神奈川県」と「全国」の数値で代替した。全国と比較して神奈川県は配置率が全般的に高い傾向があるため、全国の配置率を用いた方が需要量は少ない傾向となった。推計結果および前提条件は以下のとおり。

【推計結果】

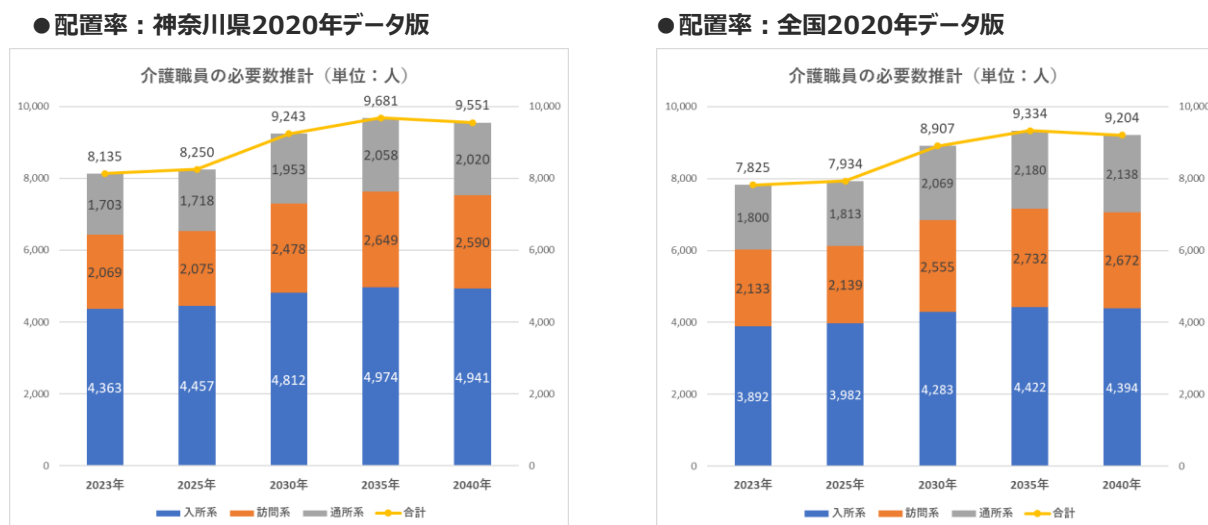
需要量は、2023年度は8,135人、2035年度には9,681人(+1,546人)となった。

※神奈川県2020年度の配置率使用、()内は2023年度比

【前提条件】

介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数。地域支援事業の介護予防・日常生活支援総合事業の「訪問介護相当サービス」および「通所介護相当サービス」の必要数は除く。「推計用ワークシート」を用いて、第8期時の都道府県推計と同様のロジックで推計。

図表 33 需要量の自然体推計結果：神奈川県横須賀市



推計で使用した全国および神奈川県の実態データは以下のとおり。上記のとおり、通所系を中心に神奈川県は全国と比較して配置率が高い傾向がある。なお、ここでの配置率とは「各サービス利用者が100人いる場合に、何人の介護職員等が勤務しているかを示す値」である。

図表 34 全国と神奈川県の配置率の比較(2020年データ)

	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(介護医療院)	地域密着型介護老人福祉施設	夜間対応型訪問介護	認知症対応型通所介護	小規模多機能型居宅介護	認知症対応型共同生活介護	地域密着型特定施設入居者生活介護	訪問介護	訪問入浴介護
全国2020年	52.2	36.2	32.9	65.5	28.0	55.2	60.4	99.5	56.1	39.3	20.5
神奈川県2020年	55.3	38.8	20.9	69.0	-	64.5	69.8	105.4	71.5	38.5	17.0
差分	(3.13)	(2.63)	11.99	(3.51)	-	(9.34)	(9.41)	(5.92)	(15.38)	0.89	3.50

	訪問看護ステーション	通所介護	通所リハビリテーション	短期入所生活介護	特定施設入居者生活介護	福祉用具貸与	居宅介護支援	介護予防支援	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	地域密着型通所介護	看護小規模多機能居宅介護
全国2020年	0.0	17.7	0.0	68.9	45.8	0.0	0.0	0.0	58.4	24.0	54.7
神奈川県2020年	0.0	14.9	0.0	83.2	53.3	0.0	0.0	0.0	-	23.7	-
差分	0.00	2.72	0.00	(14.35)	(7.52)	0.00	0.00	0.00	-	0.29	-

※「夜間対応型訪問介護」「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」「看護小規模多機能居宅介護」の配置率は全国の値のみ

<供給量推計、需給ギャップ推計>

供給量推計には、直近の介護職員数、離職率、新規入職者数等のデータが必要になることから、横須賀市が令和5年度に実施した「介護人材実態調査」を再集計し、必要なデータを抽出・整理した。実際の介護職員数に近似した数値を算出するため、整理に際しては、下図のとおり、回収率100%換算を行った。

図表 35 横須賀市「介護人材実態調査」の再集計

	令和5年度(2023)			合計
	訪問系	施設・居住系	通所系	
回収率	62.3%	63.4%	63.7%	-
正規の介護職員数(人)	396.0	1115.0	391.0	1902.0
非正規の介護職員数(人)	906.0	879.0	573.0	2358.0
合計(実人数)(人)	1302.0	1994.0	964.0	4260.0
1年間の採用者数(人)	145.0	329.0	140.0	614.0
1年間の退職者数(人)	132.0	304.0	109.0	545.0
離職率(退職者数÷介護職員数)	10.1%	15.2%	11.3%	12.8%
1年間あたり増加数(人)(採用者数-退職者数)	13.0	25.0	31.0	69.0

	訪問系	施設・居住系	通所系	合計
回収率	100.0%	100.0%	100.0%	-
正規の介護職員数(人)	635.6	1758.7	613.8	3008.1
非正規の介護職員数(人)	1454.3	1386.4	899.5	3740.2
合計(実人数)(人)	2089.9	3145.1	1513.3	6748.3
1年間の採用者数(人)	232.7	518.9	219.8	971.5
1年間の退職者数(人)	211.9	479.5	171.1	862.5
離職率(退職者数÷介護職員数)	10.1%	15.2%	11.3%	12.8%
1年間あたり増加数(人)(採用者数-退職者数)	20.9	39.4	48.7	109.0

回収率
100%
換算

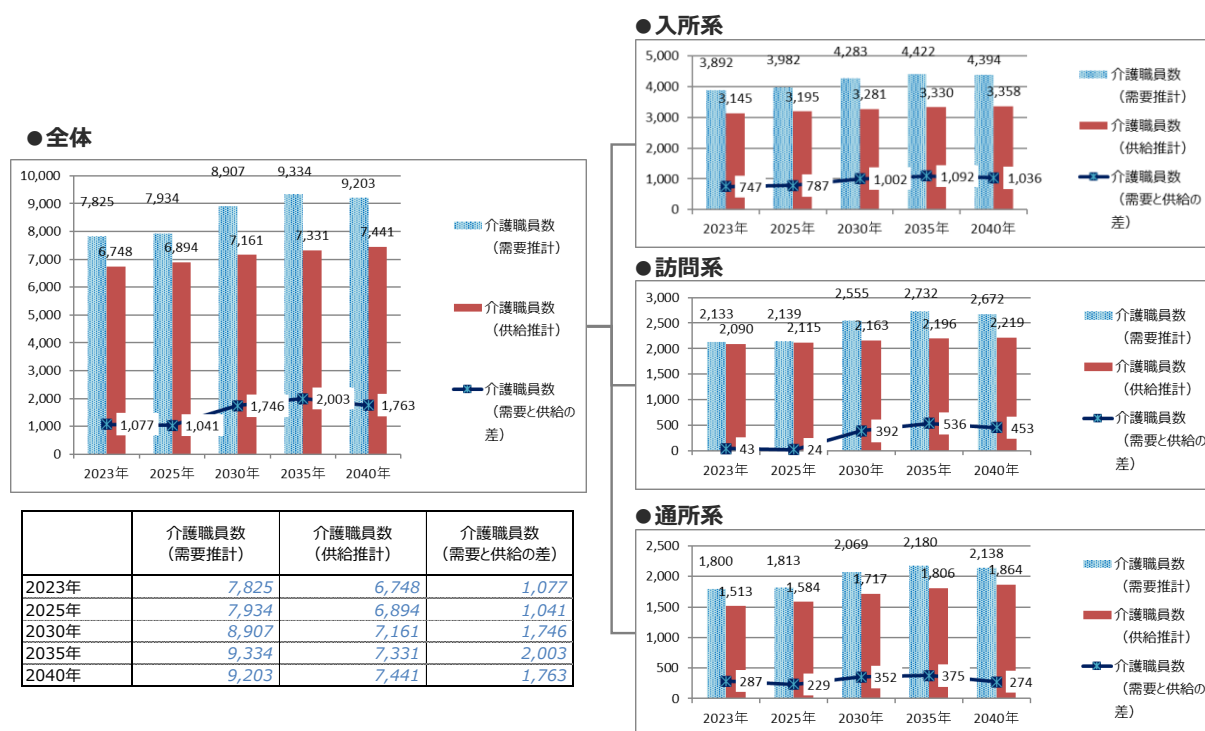
供給量推計、需給ギャップ推計に際して、上記の再集計結果を踏まえ、「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力する、直近の介護職員数、離職率、新規入職者数等について以下の仮定を置いた。

図表 36 推計時に設定した仮定の考え方(自然体推計)

項目	仮定の考え方
需要推計結果	<ul style="list-style-type: none"> 全国2020年の配置率を使用
直近の介護職員数	<ul style="list-style-type: none"> 2023年時点の介護職員数をそれぞれ以下とした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：2,090人（2018年⇒2022年まで毎年21人増加） 施設・居住系：3,145人（同、毎年39人減少） 通所系：1,513人（同、毎年49人増加）
離職率	<ul style="list-style-type: none"> 2019年⇒2040年まで一律でそれぞれ以下とした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：10.1% 施設・居住系：15.2% 通所系：11.3%
離職者のうち、介護分野への再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> 2019年⇒2040年まで一律で30.0% ※全国値が概ね3割程度のため
新規入職者数（再就職者数除く）	<ul style="list-style-type: none"> 2019年⇒2040年まで一律で1年あたり平均で以下の新規入職があるとした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：161人 施設・居住系：361人 通所系：157人 ※上記の離職率、再就職割合で、毎年増加数を前提とするためには、新規入職が平均して各サービス類型ごとに上記の人数と推定されるため

上記の仮定のもと実施した横須賀市の供給量推計、需給ギャップ推計の結果は以下のとおり。全体として、需要量の伸びを供給の伸びが大きく下回り、ギャップが拡大し、2040年時点で1,763人の需給ギャップ(不足数)が生じる結果となった。特に、入所系で不足感が顕著であった。

図表 37 供給量、需給ギャップの自然体推計結果:神奈川県横須賀市



② 需給ギャップ解消に向けたシミュレーションの実施

供給量を増やし、2040年時点の1,763人の需給ギャップ(不足数)の解消を行うためには離職率、新規入職者数等をどの程度改善する必要があるかのシミュレーションを実施した。

具体的には、離職率、新規入職者数を改善した場合の数値を「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力し、需給ギャップがゼロに近似する数値の組み合わせを検討した。結果として、2025年以降離職率を施設・居住系で15.2%⇒10.1%、通所系で11.3%⇒10.1%、新規入職者数を訪問系で161人⇒177人、施設・居住系で361人⇒397人、通所系で157人⇒173人とすると需給ギャップがおおむね解消されることが分かった。

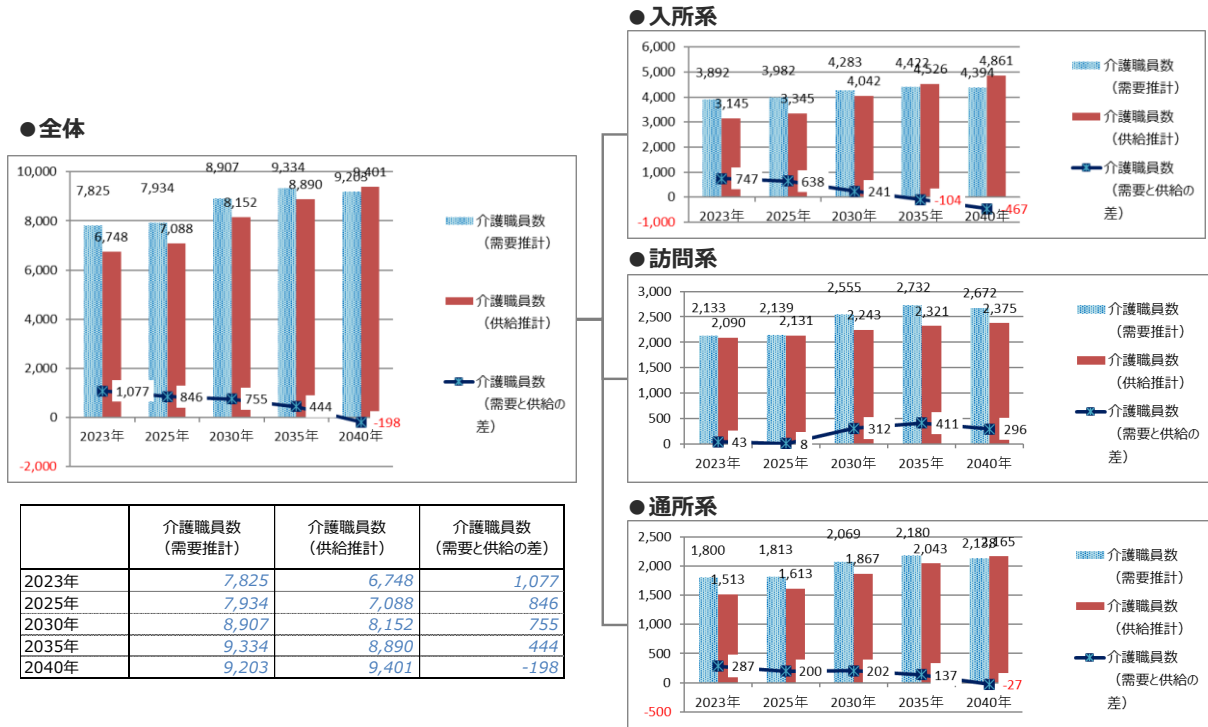
図表 38 推計時に設定した仮定の考え方(需給ギャップを解消するためのシミュレーション)

項目	仮定の考え方
需要推計結果	<ul style="list-style-type: none"> 全国2020年の配置率を使用
直近の介護職員数	<ul style="list-style-type: none"> 2023年時点の介護職員数をそれぞれ以下とした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：2,090人（2018年⇒2022年まで毎年21人増加） 施設・居住系：3,145人（同、毎年39人減少） 通所系：1,513人（同、毎年49人増加）
離職率	<ul style="list-style-type: none"> 2019年⇒2040年まで一律でそれぞれ以下とした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：10.1% 施設・居住系：15.2% ⇒ 10.1%（訪問系の離職率まで2025年以降改善） 通所系：11.3% ⇒ 10.1%（同上）
離職者のうち、介護分野への再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> 2019年⇒2040年まで一律で30.0% ※全国値が概ね3割程度のため
新規入職者数 (再就職者数除く)	<ul style="list-style-type: none"> 2019年⇒2040年まで一律で1年あたり平均で以下の新規入職があるとした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：161人 ⇒177人（現状+16人を2025年以降毎年実施） 施設・居住系：361人 ⇒397人（現状+36人同上） 通所系：157人 ⇒173人（現状+16人同上） ※いずれも現行の1割増 ※上記の離職率、再就職割合で、毎年増加数を前提とするためには、新規入職が平均して各サービス類型ごとに上記の人数と推定されるため

上記の仮定のもと実施した供給量推計、需給ギャップ推計の結果は以下のとおり。2040年時点での需給ギャップが-198人 ※(自然体推計時には1,763人)となった。

※需要量を供給量が198人上回っている状況

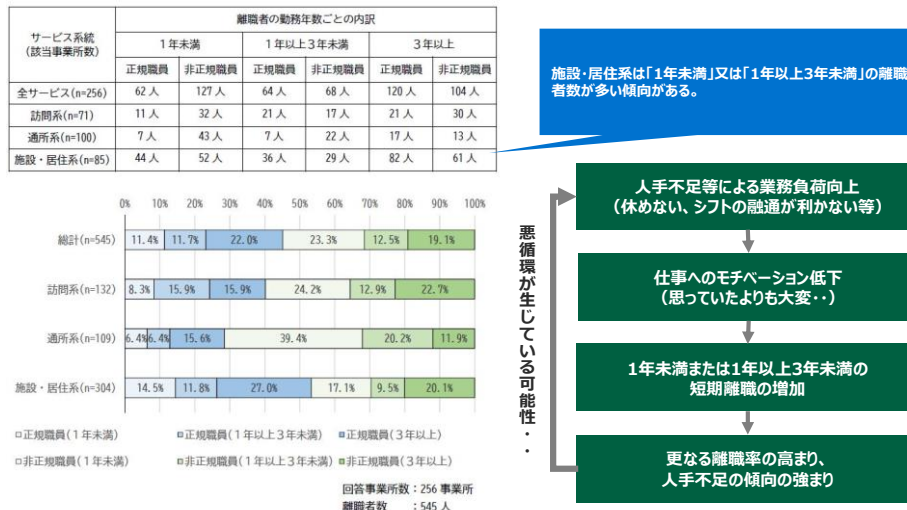
図表 39 供給量、需給ギャップのシミュレーション結果：神奈川県横須賀市



③ 課題の抽出・整理

横須賀市の調査データでは、特に、施設・居住系で、「1年未満」又は「1年以上3年未満」の離職者数が多い傾向がみられた。施設・居住系は需給ギャップも大きく、離職率も高い傾向があるため、人手不足等により、業務負荷が高まっており、早期の離職につながる、悪循環が生じている可能性が示唆された。

図表 40 過去1年間の離職者の勤務年数ごとの内訳



上記の自然体推計、需給ギャップ解消に向けたシミュレーション等の結果を踏まえ、介護人材の確保・定着等に関する課題を以下のとおり、抽出・整理した。

- 需要量は、2035年に向けて増加し、2035年以降はピークアウトし減少傾向に転じる。
- 需要量のピークである2035年に向けて現状プラス約1,500人の供給量をいかにして確保するかが当面の課題。
- 需給ギャップの解消に向けては、供給側の取組だけでは難しい可能性が高く、需要側の抑制の可能性についても検討が必要であると想定される。具体的には、利用者数を減らす、1人当たりのサービス利用量を減らす、サービスあたりの介護職員の必要数(配置率)を下げる等の方向性が考えられる。
- 供給側で注力的に取組を実施する場合、2025年以降に入所系、通所系の離職率を訪問系と同等の10.1%とするとともに、新規入職者数を現行の1割増(全体で+68人/年)すると、2040年時点で需給ギャップが解消される見込み。
- 今後、生産年齢人口が減少することは確実なため、「労働力人口」を増やしていくことが必要不可欠であり、元気高齢者の活用、潜在人材(有資格者・経験者)の復職支援、外国人活用等の取組も視野に入れた検討が必要であると考えられる。
- 入所系については、離職率が全体的に高く、かつ、「1年未満」又は「1年以上3年未満」の早期離職が多い状況であり、人手不足等により、業務負荷が高まっており、早期の離職につながる、悪循環が生じている可能性が示唆される。入社前後のミスマッチを防ぐ等、早期離職防止に特化した施策を優先的に行うことも検討すべき。

⑤ 課題の抽出・整理後の取組等の状況

課題の抽出・整理後、横須賀市が実施した取組や今後の取組(案)は以下のとおり。

【主な取組内容】

- ・ 特別養護老人ホームの施設長の集まりに参加し、現場の課題認識を確認した。
 - 施設長からは現場の稼働率がそれほど高くなく、まだ受け入れ可能との声があった。一方、待機者調査等では数百名規模の待機者が生じている。
 - 施設ごとや圏域ごとに状況に違いがあることが示唆されており、今後は圏域ごとの状況を分析していくことが必要であると考えた。
- ・ 今後実施する施策の方向性について地域の事業者アンケート調査を実施した。
 - 研修受講に関する補助金事業を想定していたが、事業所からは資格取得のための支援よりも、採用増に直接的につながる支援を希望する意見が大きい結果となり、施策の方向性の再検討に着手した。
- ・ 第9期介護保険事業計画に推計結果を盛り込み、審議会等で提示した。
 - 1,200名程度の不足する結果に対してどのように対応していくか、介護人材確保等に向けた施策を行っていく必要性について庁内外の関係者と共通認識を持つことができた。

- ・ 福祉施設を所管する市の担当者と打合せを実施し、その際に推計結果を共有した。
 - 地域包括ケアシステムにおいて、住み慣れた地域で継続した生活という目標があり、施設整備においては、在宅生活を継続できるよう地域密着型サービス事業所(小多機、定期巡回等)の整備を計画に記載した。

【今後の取組(案)】 ※いずれも案であり、実施が確定したものではない

- ・ 経年データを見ることの意義を感じたため、計画策定期に合わせた3年に1度の大規模調査と毎年実施する小規模調査(離職率、採用率、職員数等を把握)を今後継続的に実施する。
- ・ 特養や老健の施設長が参加する会合で推計結果や市の課題認識を共有し、事業者とともに地域課題の抽出やその要因の分析、職員の定着・離職防止に向けた取組の検討を行う。
- ・ 三浦、葉山、逗子、鎌倉、横須賀の近隣4市1町の情報交換の場で推計結果や市の課題認識を共有し、広域での取組の可能性等の検討を行う。

(3) 関東地方 A 市の事例

関東地方の A 市では、自然体推計、需給ギャップ解消に向けたシミュレーション等を行い、課題の抽出・整理を行った。基本的な検討の流れは他の実践を行った市区町村と同様である。

① 自然体推計の実施

< 需要量推計 >

A 市から提供を受けた「将来推計総括表(第8期介護保険事業計画策定に向けたワークシート)」に掲載されている「介護(予防)サービス見込量」を「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力し、2040 年度までの需要量推計を実施した。「介護職員数の将来推計ワークシート」では「サービス見込量」と「配置率」を入力・設定することで、今後の介護人材の需要量を把握することが可能である。「配置率」については、市区町村ごとの数値が公表されていないことから、「群馬県」と「全国」の数値で代替した。全国と比較して群馬県は配置率が全般的に高い傾向があるため、全国の配置率を用いた方が需要量は少ない傾向となった。推計結果および前提条件は以下のとおり。

【推計結果】

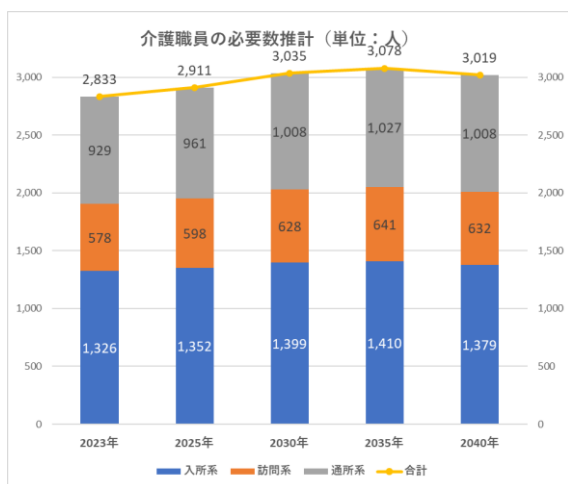
需要数は、2023 年度は 2,833 人、2035 年度には 3,035 人(+245 人)、2040 年度には 3,019 人(+186 人)となった。※群馬県 2020 年度の配置率使用、()内は 2023 年度比

【前提条件】

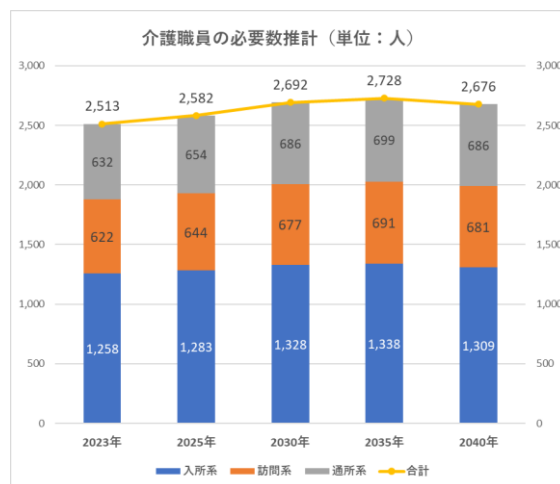
介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数。地域支援事業の介護予防・日常生活支援総合事業の「訪問介護相当サービス」および「通所介護相当サービス」の必要数は除く。「推計用ワークシート」を用いて、第8期時の都道府県推計と同様のロジックで推計。

図表 41 需要量の自然体推計結果:A 市

● 配置率：群馬県2020年データ版



● 配置率：全国2020年データ版



推計で使用した全国および群馬県の配置率データは以下のとおり。上記のとおり、通所系を中心に群馬県は全国と比較して配置率が高い傾向がある。なお、ここでの配置率とは「各サービス利用者が100人いる場合に、何人の介護職員等が勤務しているかを示す値」である。

図表 42 全国と群馬県の配置率の比較(2020年データ)

	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(介護医療院)	地域密着型介護老人福祉施設	夜間対応型訪問介護	認知症対応型通所介護	小規模多機能型居宅介護	認知症対応型共同生活介護	地域密着型特定施設入居者生活介護	訪問介護	訪問入浴介護
全国2020年	52.2	36.2	32.9	65.5	28.0	55.2	60.4	99.5	56.1	39.3	20.5
群馬県2020年	51.9	37.3	33.0	61.4	-	92.8	69.3	104.2	46.1	36.4	23.6
差分	0.31	(1.10)	(0.13)	4.16	-	(37.61)	(8.87)	(4.70)	10.02	3.00	(3.11)

	訪問看護ステーション	通所介護	通所リハビリテーション	短期入所生活介護	特定施設入居者生活介護	福祉用具貸与	居宅介護支援	介護予防支援	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	地域密着型通所介護	看護小規模多機能型居宅介護
全国2020年	0.0	17.7	0.0	68.9	45.8	0.0	0.0	0.0	58.4	24.0	54.7
群馬県2020年	0.0	29.9	0.0	79.6	51.4	0.0	0.0	0.0	-	30.4	-
差分	0.00	(12.21)	0.00	(10.74)	(5.58)	0.00	0.00	0.00	-	(6.40)	-

※「夜間対応型訪問介護」「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」「看護小規模多機能型居宅介護」の配置率は全国の値のみ

<供給量推計、需給ギャップ推計>

供給量推計には、直近の介護職員数、離職率、新規入職者数等のデータが必要になることから、A市が令和4年度に実施した「介護人材実態調査」を再集計し、必要なデータを抽出・整理した。実際の介護職員数に近似した数値を算出するため、整理に際しては、下図のとおり、回収率100%換算を行った。

図表 43 A市「介護人材実態調査」の再集計

	令和4年度(2022)			
	訪問系	施設・居住系	通所系	合計
回収率	73.1%	66.3%	66.3%	-
正規の介護職員数(人)	246.0	559.0	261.0	1066.0
非正規の介護職員数(人)	249.0	191.0	149.0	589.0
合計(実人数)(人)	495.0	750.0	410.0	1655.0
1年間の採用者数(人)	47.0	120.0	94.0	261.0
1年間の退職者数(人)	56.0	92.0	73.0	221.0
離職率(退職者数÷介護職員数)	11.3%	12.3%	17.8%	13.4%
1年間あたり増加数(人) (採用者数-退職者数)	-9.0	28.0	21.0	40.0

	100%換算			
	訪問系	施設・居住系	通所系	合計
回収率	100.0%	100.0%	100.0%	-
正規の介護職員数(人)	336.5	843.1	393.7	1573.3
非正規の介護職員数(人)	340.6	288.1	224.7	853.4
合計(実人数)(人)	677.2	1131.2	618.4	2426.8
1年間の採用者数(人)	64.3	181.0	141.8	387.1
1年間の退職者数(人)	76.6	138.8	110.1	325.5
離職率(退職者数÷介護職員数)	11.3%	12.3%	17.8%	13.4%
1年間あたり増加数(人) (採用者数-退職者数)	-12.3	42.2	31.7	61.6

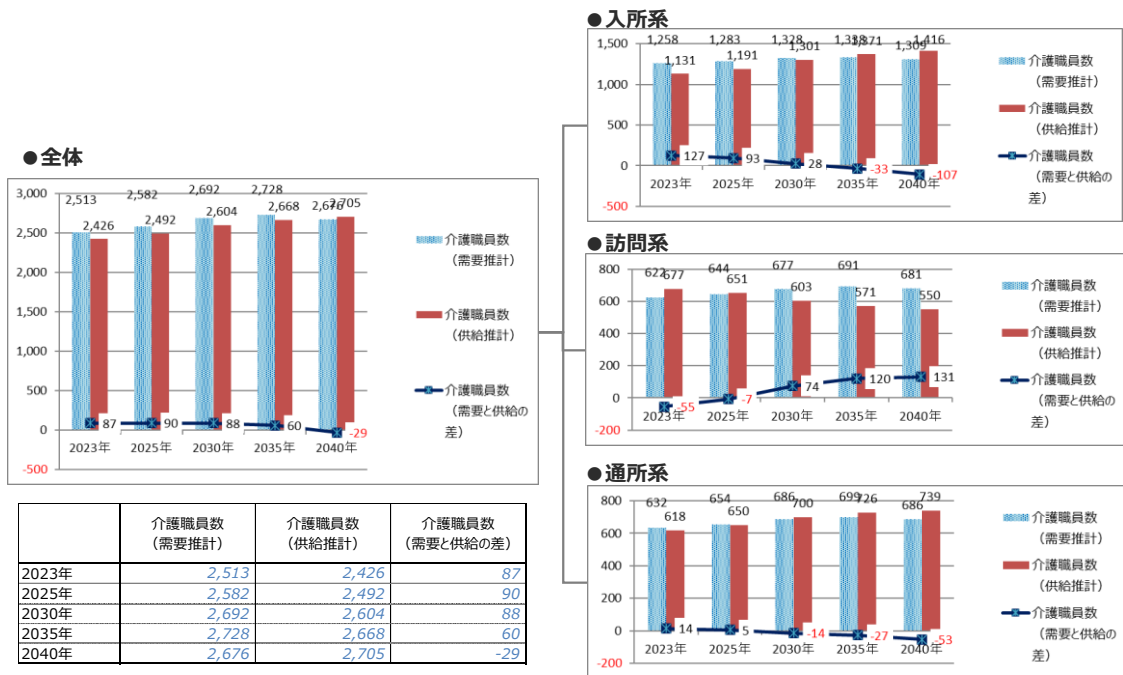
供給量推計、需給ギャップ推計に際して、上記の再集計結果を踏まえ、「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力する、直近の介護職員数、離職率、新規入職者数等について以下の仮定を置いた。

図表 44 推計時に設定した仮定の考え方(自然体推計)

項目	仮定の考え方
需要推計結果	<ul style="list-style-type: none"> 全国2020年の配置率を使用
直近の介護職員数	<ul style="list-style-type: none"> 2023年時点の介護職員数をそれぞれ以下とした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：677人（2018年⇒2022年まで毎年12人減少） 施設・居住系：1,131人（同、毎年42人増加） 通所系：618人（同、毎年32人増加）
離職率	<ul style="list-style-type: none"> 2019年⇒2040年まで一律でそれぞれ以下とした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：11.3% 施設・居住系：12.3% 通所系：17.8%
離職者のうち、介護分野への再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> 2019年⇒2040年まで一律で30.0% ※全国値が概ね3割程度のため
新規入職者数（再就職者数除く）	<ul style="list-style-type: none"> 2019年⇒2040年まで一律で1年あたり平均で以下の新規入職があるとした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：40人 施設・居住系：129人 通所系：94人 ※上記の離職率、再就職割合で、毎年増加数を前提とするためには、新規入職が平均して各サービス類型ごとに上記の人数と推定されるため

上記の仮定のもと実施した A 市の供給量推計、需給ギャップ推計の結果は以下のとおり。
 全体として、おおむね需給ギャップが均衡した状態で今後も推移する結果となった。一方、訪問系では供給量が減少することにより、今後ギャップが高まる見込み。

図表 45 供給量、需給ギャップの自然体推計結果:A 市



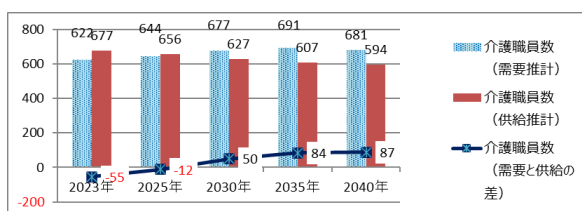
② 需給ギャップ解消に向けたシミュレーションの実施

訪問系に着目し、供給量を増やし、2040年時点の訪問系の131人の需給ギャップ(不足数)の解消を行うためには離職率、新規入職者数等をどの程度改善する必要があるかのシミュレーションを実施した。具体的には、離職率、新規入職者数を改善した場合の数値を「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力し、需給ギャップがゼロに近似する数値の組み合わせを検討した。訪問系の離職率は11.3%と低いため、「新規入職者数」を何人増やす必要があるかに着目した。

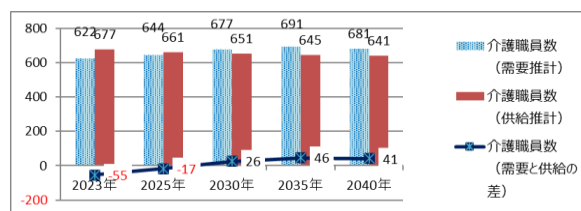
結果として、訪問系の需給ギャップを解消するためには、現行の離職率 11.3%を維持しつつ、2025年以降、1年当たりの新規入職者を約15人増やすことが必要であることが分かった。

図表 46 訪問系の供給量、需給ギャップのシミュレーション結果:A市

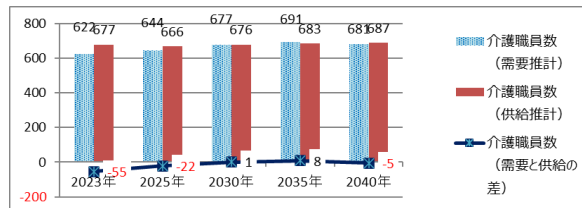
●訪問系新規入職者数が2025年以降、
1年間あたり45人(現状+5人)



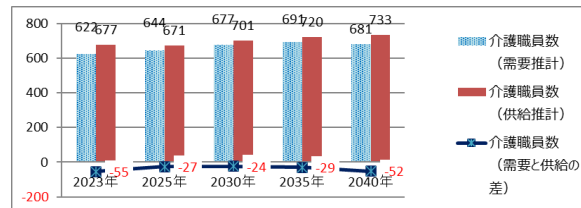
●訪問系新規入職者数が2025年以降、
1年間あたり50人(現状+10人)



●訪問系新規入職者数が2025年以降、
1年間あたり55人(現状+15人)



●訪問系新規入職者数が2025年以降、
1年間あたり60人(現状+20人)



③ 課題の抽出・整理

上記の自然体推計、需給ギャップ解消に向けたシミュレーション等の結果を踏まえ、介護人材の確保・定着等に関する課題を以下のとおり、抽出・整理した。

- 需要量は、2035 年に向けて緩やかに増加し、2035 年以降はピークアウトし減少傾向に転じるが、おおむね横ばい。2023 年から 2040 年にかけて約 2,500～2,700 人の介護職員数をどのように維持するかが当面の課題になる。
- 需要量と供給量の将来動向を推計すると、全体としてはおおむね需給ギャップが均衡した状態で今後も推移する見込み。一方、訪問系では供給量が減少することにより、今後ギャップが高まる見込み。訪問系の需給ギャップを解消するためには、現行の離職率 11.3%を維持しつつ、2025 年以降、1年当たりの新規入職者を約 15 人増やすことが、目安となる目標と想定される。
- 今後、生産年齢人口が減少することは確実なため、「労働力人口」を増やしていくことが必要不可欠であり、元気高齢者の活用、潜在人材(有資格者・経験者)の復職支援、外国人活用等の取組も視野に入れた検討も必要であると考えられる。

⑥ 課題の抽出・整理後の取組等の状況

課題の抽出・整理後、A 市が実施した取組や今後の取組(案)は以下のとおり。

【主な取組内容】

- ・ 地域密着の施設や事業所に対して、介護労働安定センターから、センターの役割や人材確保に向けての処遇改善加算の改正点などについて、講義してもらった。
 - 例年実施している集団指導時に初めて開催し、約70名の参加があった。
 - 介護労働安定センターの役割を示すことができ、介護人材確保に向けての支援を行うことができた。
- ・ 市議会において介護人材の将来推計に関する質問があった。
 - 推計結果をもとに、議会答弁書を作成した。答弁内容を財政課も聞いており、介護人材確保等に向けた取り組みの必要性について共通認識を持つことで、予算折衝がスムーズに進んだ。

【今後の取組(案)】 ※いずれも案であり、実施が確定したものではない

- ・ サービス種別を問わず慢性的な人手不足の中で、新規参入促進だけでは対応が難しいと予想されるため、生産性向上をテーマに ICT 活用に関する取組の検討を開始。地域の事業所・施設におけるICT活用状況の把握を目的とした、調査等を今後実施する。
- ・ 生産年齢人口の減少が見込まれる中、日本人だけで需要量をまかなうのは困難であるため、外国人活用についても検討を開始。
- ・ 介護職員や訪問介護員以外の介護支援専門員等でも人手不足が顕在化してきており、第 10 期計画の策定に向けて、サービス提供に係る職種全体を対象に今後の人材確保のあり方を検討していきたいと考えている。

- ・ 来年度から、県と連携して市内在住の研修修了者が3カ月市内の介護事業所に勤めた場合、年間 20 人、上限5万円を助成する事業を開始予定。
- ・ 県と全国の配置率の差異の解釈について、群馬県や県内の他の自治体の担当者と意見交換を行う機会を設ける。
- ・ 地域の事業者が参加する場で推計結果や市の課題認識を共有し、事業者とともに地域課題の抽出やその要因の分析、介護職員の定着・離職防止に向けた取組の検討を行う。

(4) 関西地方 B 市の事例

関西地方の B 市では、自然体推計、生産年齢人口を考慮した推計、需給ギャップ解消に向けたシミュレーション等を行い、課題の抽出・整理を行った。基本的な検討の流れは他の実践を行った市区町村と同様である。

① 自然体推計の実施

< 需要量推計 >

B 市から提供を受けた「将来推計総括表(第8期介護保険事業(支援)計画策定に向けたワークシート)」に掲載されている「介護(予防)サービス見込量」を「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力し、2040 年度までの需要量推計を実施した。「介護職員数の将来推計ワークシート」では「サービス見込量」と「配置率」を入力・設定することで、今後の介護人材の需要量を把握することが可能である。「配置率」については、市区町村ごとの数値が公表されていないことから、「京都府」と「全国」の数値で代替した。全国と比較して京都府は配置率が全般的に低い傾向があるため、全国の配置率を用いた方が需要量は多くなった。推計結果および前提条件は以下のとおり。

【推計結果】

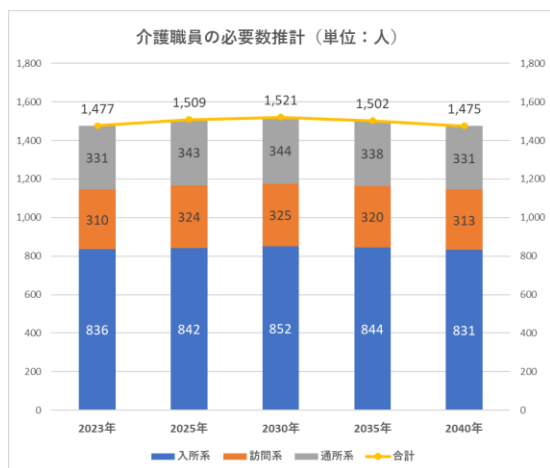
需要数は、2023 年度は 1,477 人、2030 年度には 1,521 人(+44 人)、2040 年度には 1,485 人(-2 人)となった。※京都府 2020 年度の配置率使用、()内は 2023 年度比

【前提条件】

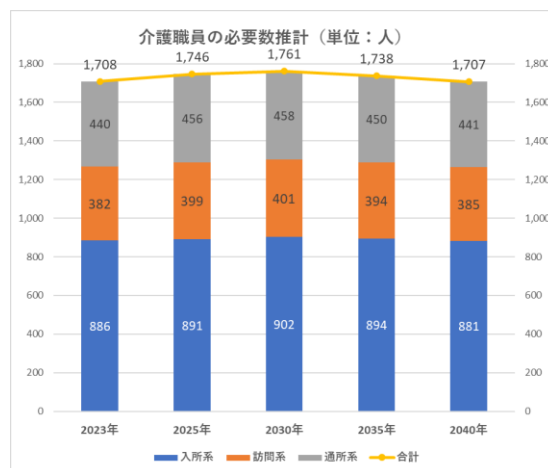
介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数。地域支援事業の介護予防・日常生活支援総合事業の「訪問介護相当サービス」および「通所介護相当サービス」の必要数は除く。「推計用ワークシート」を用いて、第8期時の都道府県推計と同様のロジックで推計。

図表 47 需要量の自然体推計結果:B 市

● 配置率：京都府2020年データ版



● 配置率：全国2020年データ版



推計で使用した全国および京都府の配置率データは以下のとおり。

図表 48 全国と京都府の配置率の比較(2020年データ)

	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(介護医療院)	地域密着型介護老人福祉施設	夜間対応型訪問介護	認知症対応型通所介護	小規模多機能型居宅介護	認知症対応型共同生活介護	地域密着型特定施設入居者生活介護	訪問介護	訪問入浴介護
全国2020年	52.2	36.2	32.9	65.5	28.0	55.2	60.4	99.5	56.1	39.3	20.5
京都府2020年	52.7	36.3	31.7	70.9	13.3	29.8	61.7	100.8	76.2	31.4	18.4
差分	(0.48)	(0.11)	1.12	(5.35)	14.72	25.39	(1.28)	(1.34)	(20.07)	7.94	2.06

	訪問看護ステーション	通所介護	通所リハビリテーション	短期入所生活介護	特定施設入居者生活介護	福祉用具貸与	居宅介護支援	介護予防支援	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	地域密着型通所介護	看護小規模多機能居宅介護
全国2020年	0.0	17.7	0.0	68.9	45.8	0.0	0.0	0.0	58.4	24.0	54.7
京都府2020年	0.0	14.7	0.0	52.4	43.9	0.0	0.0	0.0	35.1	16.5	49.4
差分	0.00	2.98	0.00	16.47	1.89	0.00	0.00	0.00	23.25	7.56	5.33

<供給量推計、需給ギャップ推計>

供給量推計には、直近の介護職員数のデータが必要になることから、B市が令和4年度、令和5年度に実施した「介護職員状況調査」を再集計し、必要なデータを抽出・整理した。実際の介護職員数に近似した数値を算出するため、整理に際しては、下図のとおり、回収率100%換算を行った。

図表 49 B市「介護人材実態調査」の再集計

	高齢者福祉事業所・施設			障害者福祉事業所・施設		
	回収率	全介護職員数	不足人数(内今後開設事業者分)	回収率	全介護職員数	不足人数(内今後開設事業者分)
令和5年度(2023年度)	68.8% (53/77)	965人	108人(17人)	75.4% (43/57)	522人	11人(7人)
令和4年度(2022年度)	75.3% (58/77)	1,043人	127人(3人)	94.1% (32/34)	585人	25人(21人)
令和3年度(2021年度)	-	1,129.2人	123人(17人)	-	241人	0人(0人)
令和2年度(2020年度)	-	956人	140人(20人)	-	188人	5人(0人)

	高齢者福祉事業所・施設			障害者福祉事業所・施設		
	回収率	全介護職員数	不足人数	回収率	全介護職員数	不足人数
令和5年度(2023年度)	100.0%	1,402.6人	157.0人	100.0%	693.2人	14.6人
令和4年度(2022年度)	100.0%	1,383.3人	168.4人	100.0%	621.7人	26.6人

回収率
100%
換算

供給量推計、需給ギャップ推計に際して、上記の再集計結果を踏まえ、「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力する、直近の介護職員数、離職率、新規入職者数等について以下の仮定を置いた。なお、離職率は市単位のデータを保有していないため、京都全体の介護職員の令和2年度の離職率データを用いた。

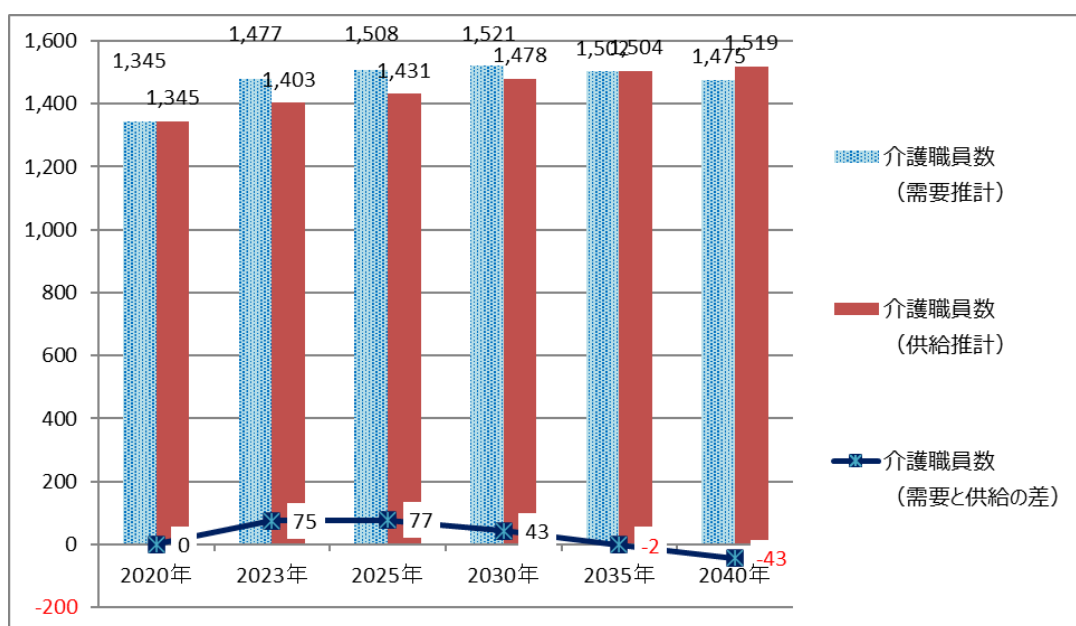
図表 50 推計時に設定した仮定の考え方(自然体推計)

項目	仮定の考え方
需要推計結果	<ul style="list-style-type: none"> 京都府2020年の配置率を使用
直近の介護職員数	<ul style="list-style-type: none"> 2023年度時点で1,402人 2018年⇒2022年にかけて毎年度19.3人増加 <ul style="list-style-type: none"> 2018年時点で1,306人
離職率	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律で15.8% <small>※京都府全体の訪問介護員/介護職員の令和2年度データを参照</small>
離職者のうち、介護分野への再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律で30.0% <small>※全国値が概ね3割程度のため</small>
新規入職者数 (再就職者数除く)	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律で170人 <small>※離職率15.8%、再就職割合3割で、毎年19.3名の増加とするためには、新規入職が170名と想定されるため</small>

上記の仮定のもと実施した B 市の供給量推計、需給ギャップ推計の結果は以下のとおり。

離職率 15.8%、新規入職者数 170 人/年と仮定した場合、2023～2030 年にかけては約 50～70 名の不足が生じ、2035 年には需給が均衡する結果となった。

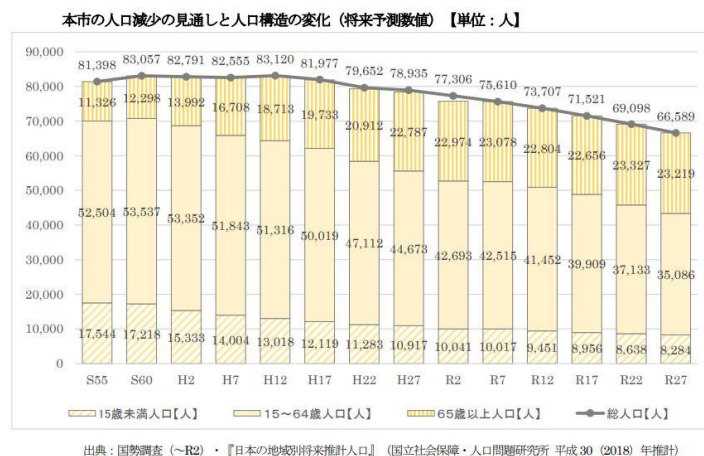
図表 51 供給量、需給ギャップの自然体推計結果：B 市



② 生産年齢人口を考慮した推計

B市では、国よりも早く2000年以降、人口が減少し続けており、国立社会保障・人口問題研究所の推計では2040年には7万人を下回る見込みである。人口構造も大きく変化し、2015年と2040年を比較すると、年少人口(15歳未満)、生産年齢人口(15～64歳)がそれぞれ20.9%、16.9%減少する見込みで、高齢者人口は2.4%増加し、高齢化に拍車がかかることが予測されている。

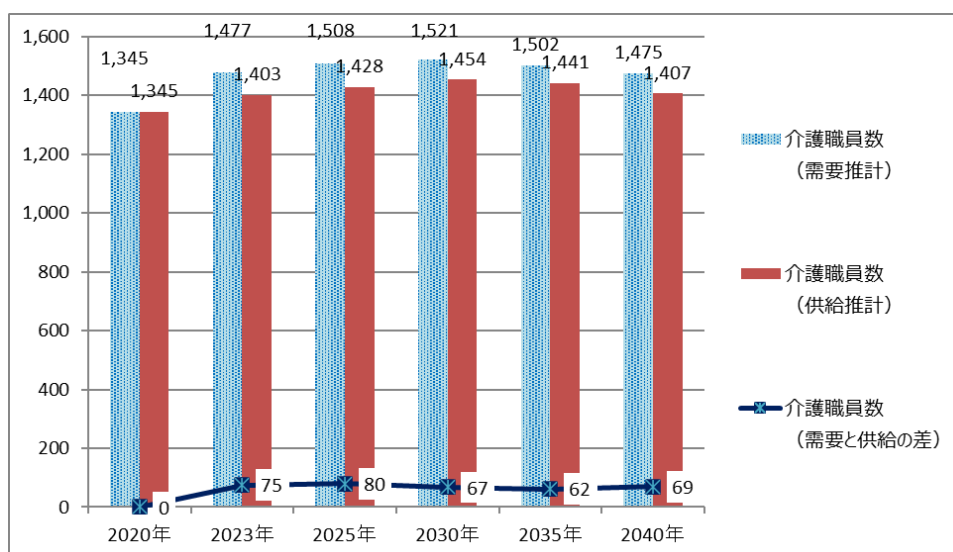
図表 52 B市の人口減少の見通しと人口構造の変化(将来予測数値)



出典：B市「B市行政改革大綱 2022-2026」（2022年3月）p3より引用

人口構造の変化が介護職員の供給にも影響を与えることが見込まれることから、「新規入職者数が2025年から2040年にかけて生産年齢人口の減少率(約12.7%)に応じて減少する」との仮定において再度推計を実施した。なお、他の条件は前頁の自然体推計と同様である。推計結果は以下のとおり。需要がピークアウトした2030年以降も約70名の不足が継続する結果となった。

図表 53 生産年齢人口を考慮した推計結果：B市



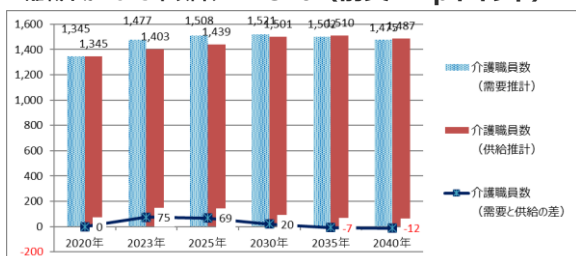
③ 需給ギャップ解消に向けたシミュレーションの実施

前頁の生産年齢人口を考慮した推計について、供給量を増やし、需給ギャップ(不足数)の解消を行うためには離職率、新規入職者数等をどの程度改善する必要があるかのシミュレーションを実施した。具体的には、離職率、新規入職者数を改善した場合の数値を「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力し、需給ギャップがゼロに近似する数値の組み合わせを検討した。生産年齢人口の減少を踏まえると「新規入職者数」の大幅な増加は難しいと見込まれるため、「離職率」を何%改善する必要があるかに着目した。結果として、需給ギャップを解消するためには、現行の離職率 15.8%を 2025 年以降「-1 ポイント」して、14.8%以下とする必要があることが分かった。

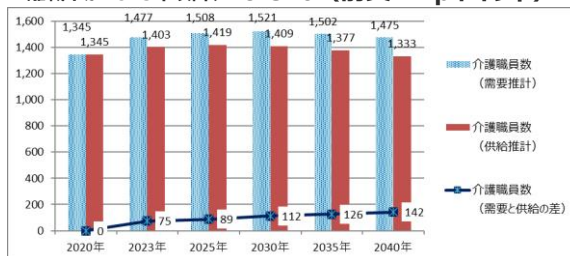
下図は 15.8%の離職率を 2025 年以降、1又は2ポイント増減させた場合の推計結果である。上記のとおり、「-1 ポイント」した場合、2035 年以降の需給ギャップが解消される結果となっている。

図表 54 供給量、需給ギャップのシミュレーション結果：B 市

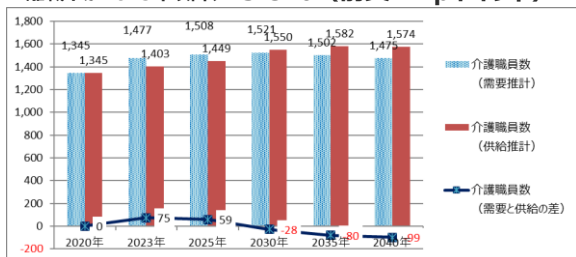
●離職率が2025年以降、14.8%（前頁-1pポイント）



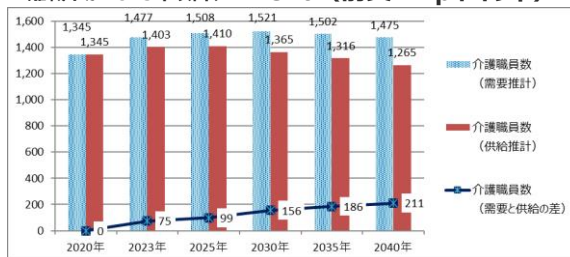
●離職率が2025年以降、16.8%（前頁+1pポイント）



●離職率が2025年以降、13.8%（前頁-2pポイント）



●離職率が2025年以降、17.8%（前頁+2pポイント）



④ 課題の抽出・整理

上記の自然体推計、生産年齢人口を考慮した推計、需給ギャップ解消に向けたシミュレーション等の結果を踏まえ、介護人材の確保・定着等に関する課題を以下のとおり、抽出・整理した。

- 需要量は、2030 年に向けて緩やかに増加し、2030 年以降はピークアウトし減少傾向に転じるが、おおむね横ばい。
- 2023 年から 2040 年にかけて約 1,500 人の介護職員数をどのように維持するかが当面の課題になる。足元の供給量と需要量は今回の推計ではおおむね均衡する結果となっている。生産年齢人口を考慮した場合、2040 年に向けた不足数は約 70 人/年と推計され、離職者数減又は新規入職増でこの 70 人を埋める施策が求められる。
- 今回の推計では京都府平均の離職率 15.8%を用いているが、一般的に都市部は離職率が高くなる傾向があるため、B 市の離職率の実態はもう少し低い可能性も想定されるため、あくまで約 70 人は目安となる。
- 離職率の改善のみで 70 人の需給ギャップの解消を目指す場合、目安となる目標値は離職率 14.8%以下(=府平均-1 ポイント)と想定される。
- なお、今後、離職率(離職者数)と採用率(採用者数=業界外からの流入+業界内転職者)のデータの収集を行うことで、現状と比較して、離職率/採用率をどの程度増減させる必要があるかの推計がより精緻に可能となるため、現行の介護職員数の実数に加えて、離職と採用の動向は可能であれば定点調査を行うことが望ましい。

⑦ 課題の抽出・整理後の取組等の状況

課題の抽出・整理後、B 市が実施した取組や今後の取組(案)は以下のとおり。

【主な取組内容】

- ・ 令和6年度予算要求時の財政課への説明資料として推計結果を活用した。
 - 具体的な数値を用いて何年時点で何名の確保が必要ということを示すことにより、財政課にも納得してもらいやすかった。
- ・ 生産年齢人口の急減を見込まれるなか、日本人のみで必要な職員数を充足するのは難しいと想定されるため、外国人を対象とした施策の検討に着手した。
 - 具体的な施策として、就職後に一定の条件を満たした場合に支援金を支給する介護人材定着支援金の対象を外国人まで拡大した施策を提案した。
 - 推計結果等をもとに、日本人のみで確保できる職員数の目安を設定し、不足分を外国人で補う計画を立てた。

【今後の取組(案)】 ※いずれも案であり、実施が確定したものではない

- ・ 京都府配置率を用いた場合は、2022 年から 2050 年にかけて、需要量を供給量が上回る結果(=「足りている」結果)となったことから、新規入職者を増やすための従来の取組よりも、現在働いている介護職員の方も定着・離職防止に力点を置いて取組を行うべきではないかと考えた。

- ・ 今回の取組を通じて、データを見ることの意義を改めて感じた。離職率や採用率、市内で働いている介護職員の属性等を職種別により深掘りするための調査の実施に向けた検討を行う。
- ・ 中長期的な視点での施策として、小中学生向けの PR 事業等の実施に向けた検討を行う。
- ・ 京都府と全国の配置率の差異の解釈について、京都府や府内の他の自治体の担当者と意見交換を行う機会を設ける。
- ・ 地域の社会福祉法人等が参加する協議会で推計結果や市の課題認識を共有し、事業者とともに地域課題の抽出やその要因の分析、介護職員の定着・離職防止に向けた取組の検討を行う。

(5) 和歌山県御坊市(御坊・日高圏域)の事例

和歌山県御坊市では、自然体推計、需給ギャップ解消に向けたシミュレーション等を行い、課題の抽出・整理を行った。基本的な検討の流れは他の実践を行った市区町村と同様である。

なお、御坊市は、近隣の美浜町および日高川町と連携し、介護サービス事業者連絡協議会などとともに「御坊・日高圏域介護人材確保推進プロジェクトチーム」を組織し、介護人材確保に向け、一体的に取り組んでいる。したがって、本推計においても、「御坊・日高圏域」(御坊市、美浜町、日高町、由良町、印南町、日高川町の6自治体により構成)を対象として、推計や検討等を実施した。

④ 自然体推計の実施

< 需要量推計 >

御坊市を通じて提供を受けた「将来推計総括表(第8期介護保険事業計画策定に向けたワークシート)」に掲載されている「介護(予防)サービス見込量」を「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力し、2040年度までの需要量推計を実施した。「介護職員数の将来推計ワークシート」では「サービス見込量」と「配置率」を入力・設定することで、今後の介護人材の需要量を把握することが可能である。「配置率」については、市区町村ごとの数値が公表されていないが、2022年時点の職員数推計結果(後掲)から、現状介護職員の不足が生じていないと仮定し、御坊・日高圏域における配置率を算出した。和歌山県・全国と比較して、御坊・日高圏域は配置率が全般的に低い傾向があるため、県・全国の配置率を採用した場合よりも必要数は少なくなった。推計結果および前提条件は以下のとおり。

【推計結果】

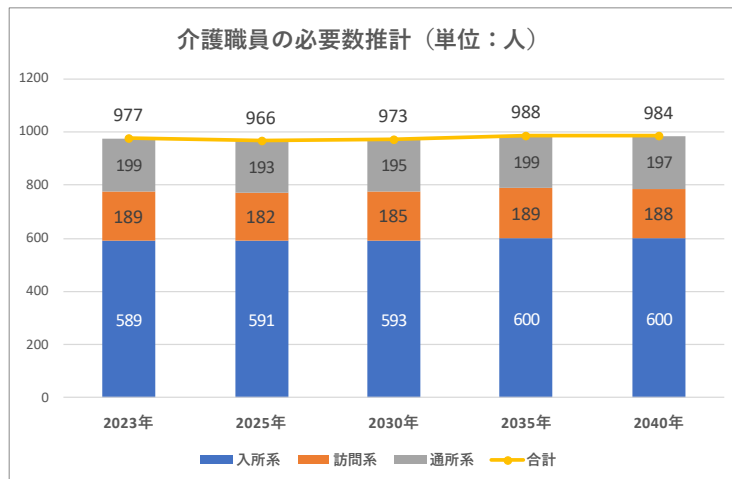
需要量は、2023年度は977人、2040年度には984人(+7人)となった。

※御坊・日高圏域の2022年時点の配置率(推計)を使用、()内は2023年度比

【前提条件】

介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数。地域支援事業の介護予防・日常生活支援総合事業の「訪問介護相当サービス」および「通所介護相当サービス」の必要数は除く。「推計用ワークシート」を用いて、第8期時の都道府県推計と同様のロジックで推計。

図表 55 需要量の自然体推計結果:御坊・日高圏域



推計で使用した御坊・日高圏域の配置率データ(全国および和歌山県は参考情報)は以下のとおり。施設・居住系を中心に全国および和歌山県と比較して配置率が低い傾向がある。なお、ここでの配置率とは「各サービス利用者が 100 人いる場合に、何人の介護職員等が勤務しているかを示す値」である。

図表 56 全国と御坊・日高圏域の配置率の比較(2020年データ)

	御坊・日高圏域 (2023年時点)			配置率比較		(参考) 和歌山県			(参考) 全国		
	職員数 (実数)	利用者数	配置率	圏域-県	圏域-全国	職員数 (実数)	利用者数	配置率	職員数 (実数)	利用者数	配置率
合計	980	3,515	27.9	-12.4	-9.2	23,520	58,412	40.3	2,047,987	5,530,530	37.0
訪問系	189	675	28.0	-15.9	-10.4	9,432	21,469	43.9	578,845	1,505,510	38.4
通所系	200	1,295	15.4	-8.1	-6.3	5,145	21,854	23.5	498,759	2,292,156	21.8
施設・居住系	590	1,545	38.2	-21.1	-17.8	8,943	15,088	59.3	970,383	1,732,864	56.0

< 供給量推計、需給ギャップ推計 >

供給量推計には、直近の介護職員数、離職率、新規入職者数等のデータが必要になることから、御坊・日高圏域介護人材確保推進プロジェクトチームが令和4年度に実施した「御坊・日高圏域介護人材確保に関する事業所と職員の実態調査」を再集計し、必要なデータを抽出・整理した。実際の介護職員数に近似した数値を算出するため、整理に際しては、下図のとおり、回収率 100%換算を行った。

図表 57 「御坊・日高圏域介護人材確保に関する事業所と職員の実態調査」の再集計

	令和4年度 (2022)			
	訪問系	施設・居住系	通所系	合計
事業所数 (右記類型に該当するものを抜粋)	8	13	17	38
回収率	50.0%	50.0%	50.0%	-
介護職員数 (実人数) (人)	104	313	106	523
採用率 (採用者数÷介護職員数)	1.0%	5.6%	5.6%	4.7%
離職率 (退職者数÷介護職員数)	9.6%	11.5%	11.5%	11.1%
1年間の採用者数 (人)	1	18	6	25
1年間の退職者数 (人)	10	36	12	58
1年間あたり増加数 (人) (採用者数 - 退職者数)	-9	-18	-6	-34

	令和4年度 (2022)			
	訪問系	施設・居住系	通所系	合計
事業所数 (右記類型に該当するものを抜粋)	16	26	34	76
回収率	100.0%	100.0%	100.0%	-
合計 (実人数) (人)	208	626	212	1046
採用率 (採用者数÷介護職員数)	1.0%	5.6%	5.6%	4.7%
離職率 (退職者数÷介護職員数)	9.6%	11.5%	11.5%	11.1%
1年間の採用者数 (人)	2	35	12	49
1年間の退職者数 (人)	20	72	24	116
1年間あたり増加数 (人) (採用者数 - 退職者数)	-18	-37	-12	-67

回収率
100%
換算

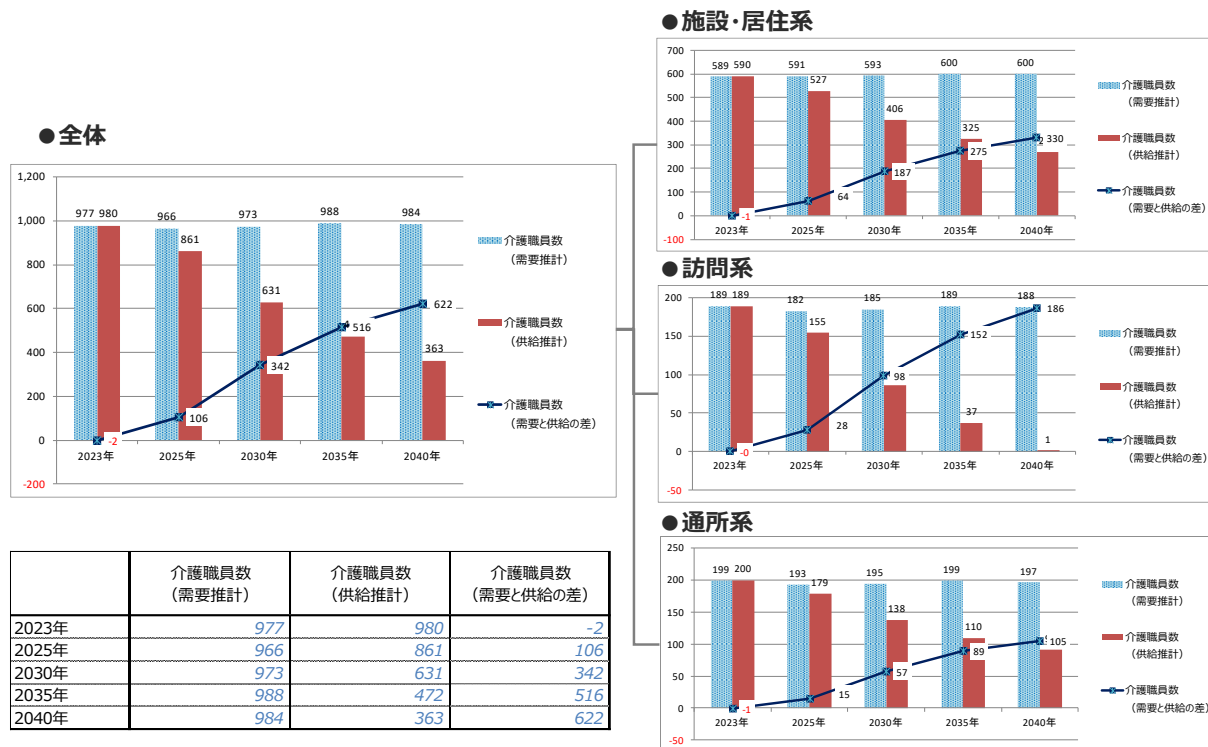
供給量推計、需給ギャップ推計に際して、上記の再集計結果を踏まえ、「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力する、直近の介護職員数、離職率、新規入職者数等について以下の仮定を置いた。

図表 58 推計時に設定した仮定の考え方(自然体推計)

項目	仮定の考え方
需要推計結果	<ul style="list-style-type: none"> 貴圏域の配置率を使用 (施設・居住系、訪問系、通所系の各サービスの配置率が貴圏域の数値となるよう調整)
直近の介護職員数	<ul style="list-style-type: none"> 2022年時点の介護職員数をそれぞれ以下とした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：208人 施設・居住系：626人 通所系：212人
離職率	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律でそれぞれ以下とした。(R4調査の数値を採用) <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：9.6% 施設・居住系：11.5% 通所系：11.5%
離職者のうち、 介護分野への再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律で34.3% (R4調査の数値を採用)
新規入職者数 (再就職者数除く)	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律で1年あたり平均で以下の新規入職があるとした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：-6人 施設・居住系：12人 通所系：4人 ※上記の離職率、再就職割合で、毎年増加数を前提とするためには、新規入職が平均して各サービス類型ごとに上記の人数と推定されるため

上記の仮定のもと実施した御坊・日高圏域の供給量推計、需給ギャップ推計の結果は以下のとおり。
 全体として、需要量の伸びを供給の伸びが大きく下回り、ギャップが拡大し、2040年時点で622人の需給ギャップ(不足数)が生じる結果となった。特に、訪問系で不足感が顕著であった。

図表 59 供給量、需給ギャップの自然体推計結果：御坊・日高圏域



⑤ 需給ギャップ解消に向けたシミュレーションの実施

供給量を増やし、2040年時点の622人の需給ギャップ(不足数)の解消を行うためには離職率、新規入職者数等をどの程度改善する必要があるかのシミュレーションを実施した。

具体的には、離職率、新規入職者数を改善した場合の数値を「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力し、需給ギャップがゼロに近似する数値の組み合わせを検討した。結果として、2025年以降離職率を施設・居住系および通所系で11.5%⇒8%、訪問系で9.6%⇒8%、新規入職者数を訪問系で-6人⇒8人、施設・居住系で12人⇒30人、通所系で4人⇒8人とすると、需給ギャップは継続するものの、ある程度の不足状態で維持できることが分かった。

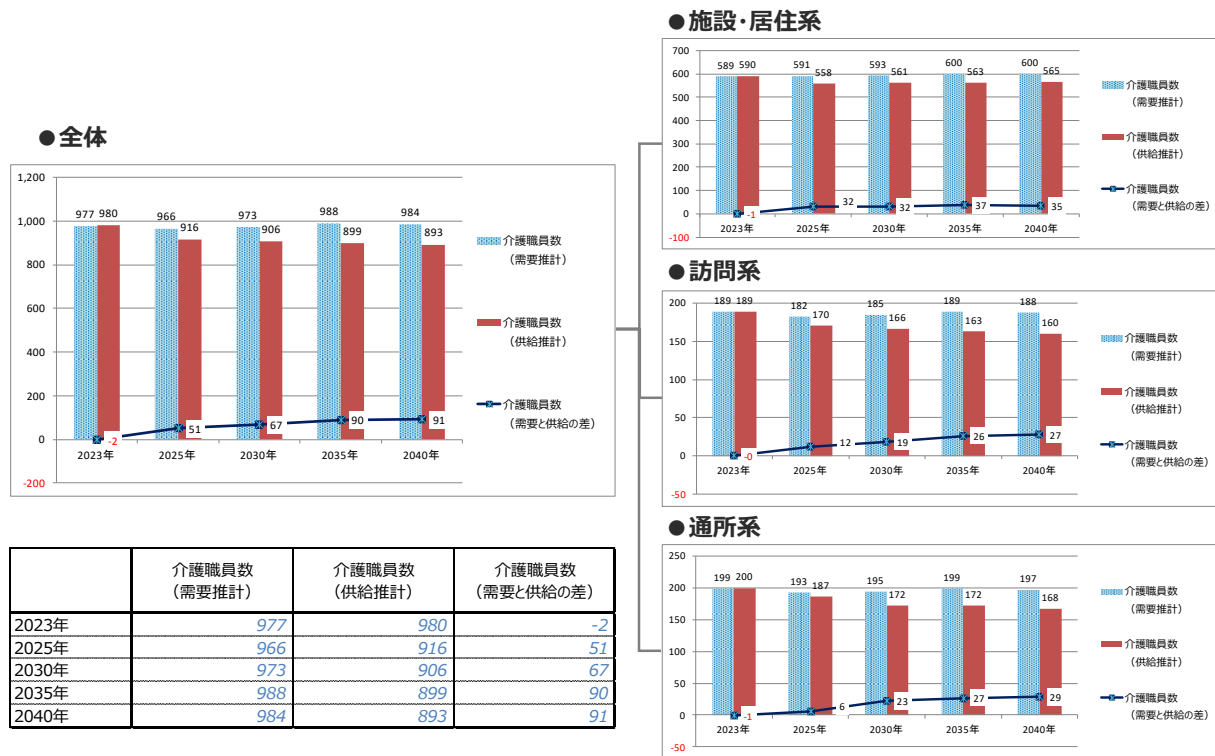
図表 60 推計時に設定した仮定の考え方(需給ギャップを解消するためのシミュレーション)

項目	仮定の考え方
需要推計結果	<ul style="list-style-type: none"> 全国2020年の配置率を使用 ※和歌山県と全国の配置率を比較した場合、後者を採用した方が全体としての必要数は少なくなるため、結果的に需給ギャップは少なめに試算されることとなる。
直近の介護職員数	<ul style="list-style-type: none"> 2022年時点の介護職員数をそれぞれ以下とした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：208人 施設・居住系：626人 通所系：212人 <p style="text-align: right; background-color: #ADD8E6;">パターン②として離職率のみ調整</p>
離職率	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律でそれぞれ以下とした。(R4調査の数値を採用) <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：9.6% ⇒ 5% (2025年以降、現状の半分程度に改善) 施設・居住系：11.5% ⇒ 5% (同上) 通所系：11.5% ⇒ 5% (同上) <p style="text-align: right; background-color: #ADD8E6;">パターン④として 2025年以降の離職率および新規入職者数を調整 離職率：8% 新規入職者数：計46人(パターン②の2/3程度) ・訪問系：8人 ・施設・居住系：30人 ・通所系：8人</p>
離職者のうち、介護分野への再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律で34.3% (R4調査の数値を採用)
新規入職者数 (再就職者数除く)	<ul style="list-style-type: none"> 2018年⇒2040年まで一律で1年あたり平均で以下の新規入職があるとした。 <ul style="list-style-type: none"> 訪問系：-6人 ⇒12人 (現状+18人の確保を2025年以降毎年実施。) 施設・居住系：12人 ⇒46人 (現状+34人の確保を2025年以降毎年実施。) 通所系：4人 ⇒15人 (現状+11人の確保を2025年以降毎年実施。) ※上記の離職率、再就職割合で、毎年増加数を前提とするためには、新規入職が平均して各サービス類型ごとに上記の人数と推定されるため <p style="text-align: right; background-color: #ADD8E6;">パターン③として新規入職者数のみ調整 (各類型が2040年時点で需給ギャップを概ね解消できている状態を目指し、計73人を採用する想定)</p>

上記の仮定のもと実施した供給量推計、需給ギャップ推計の結果は以下のとおり。2040年時点での需給ギャップが91人※(自然体推計時には622人)となった。

※需要量を供給量が198人下回っている状況

図表 61 供給量、需給ギャップのシミュレーション結果：御坊・日高圏域



⑥ 課題の抽出・整理

上記の自然体推計、需給ギャップ解消に向けたシミュレーション等の結果に加え、全国の介護職員の状況との比較等を踏まえ、介護人材の確保・定着等に関する課題等を以下のとおり、抽出・整理した。

<今後の取組の方向性>

- 特に高年齢人材のより中長期的な勤務の支援（離職防止の一環）、新規採用の促進（離職をカバーできる程度の新規採用）が必要である。新規採用が難しい場合、サービス利用の構成の見直し等も検討が必要と考えられる。

<御坊・日高圏域における強み>

- 各サービス類型における離職率は全国平均よりも低く、人材定着は一定程度進んでいると推察される。
- 職員の平均年齢は全国よりも低く、特に介護職員（通所系および入所・居住系）については 20～30 代の若い年代が多い。

<御坊・日高圏域における課題>

- 採用率が離職率を下回っており、自然体推計の場合には年々全体の職員数が減少し、需給ギャップは開いていく傾向にある。離職防止のみでは必要数を充足することが難しいとみられる。特に訪問介護は新規の入職者が少なく、離職が改善された場合でも職員数は減少することが見込まれる。訪問介護員は介護職員よりも高齢の人材が多いことを鑑みると今後年齢面・体力面の影響による離職が進むことが想定され、中長期的により離職が多くなる可能性がある。離職防止（より長く働いてもらうための取組等）に加えて、新規入職促進の施策がより重要となると考えられる。
- 新規入職についてより一層の取組が重要ではあるが、生産年齢人口の減少傾向もあり、難しい面がある。将来の人材確保の見込みを踏まえて、利用されるサービス構成の見直し等も考えていく必要があると考えられる（限られた人的リソースで継続的な対応を進めるためにどのようなサービス提供のあり方としていくか）。

⑧ 課題の抽出・整理後の取組等の状況

課題の抽出・整理後、御坊市が実施した取組や今後の取組(案)は以下のとおり。

【主な取組内容】

- ・ 「御坊・日高圏域介護人材確保推進プロジェクトチーム」内で推計結果を共有した。
 - 介護職員が大きく不足するとの「ショックな推計結果」を共有したが、参加者から特段積極的な反応は無かった。
 - 事業所の大部分が御坊市に所在していることもあり、圏域内での各市町の立場も異なることから、規範的統合の必要性を感じた。
- ・ 庁内で予算要求の際に、推計結果を踏まえ、圏域単位で介護人材対策に取り組む必要性を伝えた。
 - 介護に限らず人手不足の状況にあり、移住関係の部署とも今後意見交換を進めていくことを予定。認知症施策推進のため庁内連絡会議があり、認知症に限らず、住民のウェルビーイングに関連する事項を対象に議論を行っているため、その会議体でも議論を引き続き実施する予定。

【今後の取組(案)】 ※いずれも案であり、実施が確定したものではない

- ・ 通所系事業所の送迎の共同化を検討している。実証事業を行っている自治体への見学や地域の事業所へのアンケート調査等を通じて、具体化を進めている。
- ・ 訪問系で特に介護人材が不足する結果となっているが、訪問系は事業所が小規模かつ直行直帰の勤務形態であるため、連絡が取りにくい傾向があり、意見交換等が難しい状況がある。訪問部会、通所部会、施設部会等の会議体を事業者連絡協議会で設置しているので、そのような会議体も活用して、訪問系の実態把握を進める。
- ・ プロジェクトチーム内の自治体によっても危機感に違いがある。どのように共通意識をもって取り組むか方向づけが必要と考えている。お金をかけずに取り組めるものも含めて検討していく必要がある。
- ・ 市内の事業者が参加する場で推計結果や市の課題認識を共有し、事業者とともに地域課題の抽出やその要因の分析、介護職員の定着・離職防止に向けた取組の検討を行う。

参考資料1_介護業界の現状に関する基礎データ

1. 介護職員の現状

- 介護職員の現状(年齢構成、勤続年数等)

<年齢構成(性別・職種別)>

介護職員の年齢構成は、介護職員(施設等)については30～59歳、訪問介護員については40～59歳が主流となっている。男女別に見ると、介護職員(施設等)、訪問介護員いずれも女性の比率が高く、男性については30～49歳が主流であるが、女性については40歳以上の割合が高くなっている。

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
介護職員(施設等)	0.2%	8.3%	19.8%	27.9%	21.4%	7.3%	4.0%	2.0%
男性(23.3%)	0.2%	12.9%	32.0%	32.0%	12.4%	4.7%	2.2%	1.6%
女性(68.4%)	0.3%	7.7%	18.0%	29.7%	26.9%	8.9%	5.1%	2.3%
訪問介護員	0.2%	4.6%	12.9%	22.2%	25.6%	11.9%	7.4%	4.8%
男性(12.6%)	0.5%	8.5%	30.5%	26.9%	17.9%	5.1%	4.9%	2.6%
女性(77.7%)	0.1%	4.6%	11.6%	23.9%	29.8%	14.2%	8.6%	5.7%

注)調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】令和3年度介護労働実態調査 ((財)介護労働安定センター)結果より、社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計。

<勤続年数>

介護職員関係職種の勤続年数は、訪問介護職員、介護職員ともに5年以上10年未満の割合が最も多い。介護福祉士の過半数は、5年以上同一の事業所で勤務している。

	職種		保有資格		
	訪問介護員	介護職員	無資格	介護職員 初任者研修	介護福祉士
1年未満	4.9%	6.1%	11.4%	5.5%	4.3%
1年以上3年未満	18.8%	21.0%	33.0%	19.8%	15.8%
3年以上5年未満	14.2%	16.2%	17.9%	15.7%	14.5%
5年以上10年未満	23.4%	26.2%	21.1%	25.9%	27.8%
10年以上15年未満	13.1%	12.6%	5.7%	13.7%	16.2%
15年以上	12.3%	8.5%	2.8%	10.7%	13.4%
平均勤続年数	7.1年	6.3年	3.9年	6.7年	7.6年

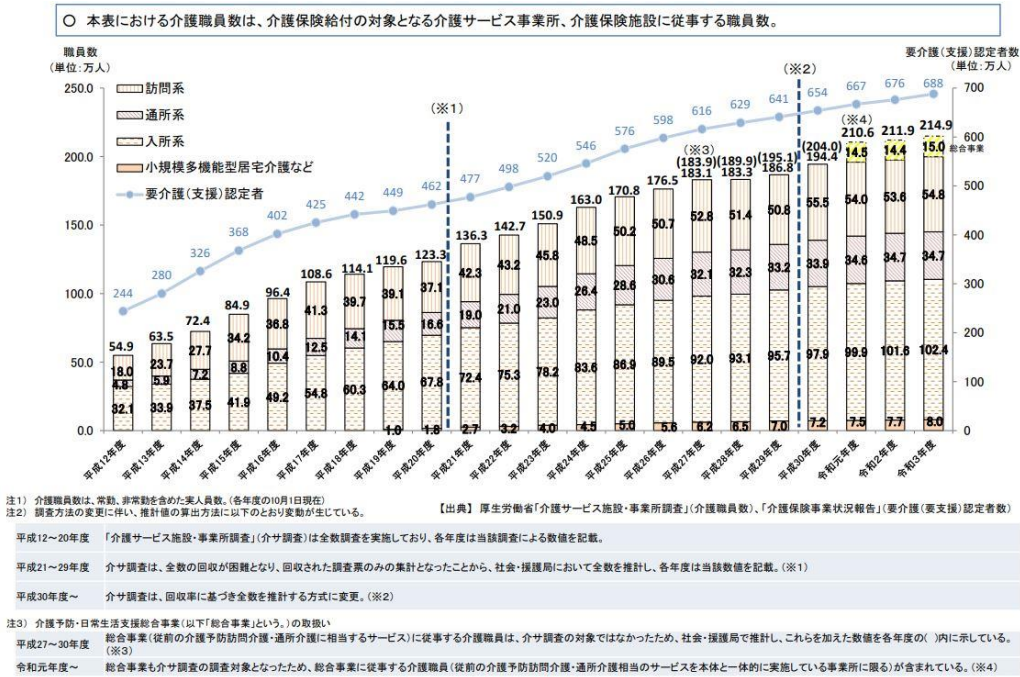
注)介護職員(施設等):訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員:訪問介護事業所で働く者。

注)調査において無回答のものがあり、合計しても100%とはならない。

【出典】令和3年度介護労働実態調査 ((財)介護労働安定センター)の結果より、社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計

● 介護職員数の推移

介護保険法の施行以来、要介護(要支援)認定者数は増加してきており、サービス量の増加に伴い介護職員数も一貫して増加している。

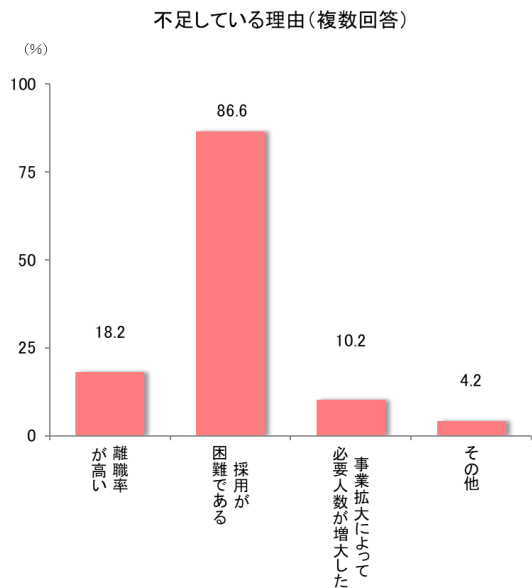
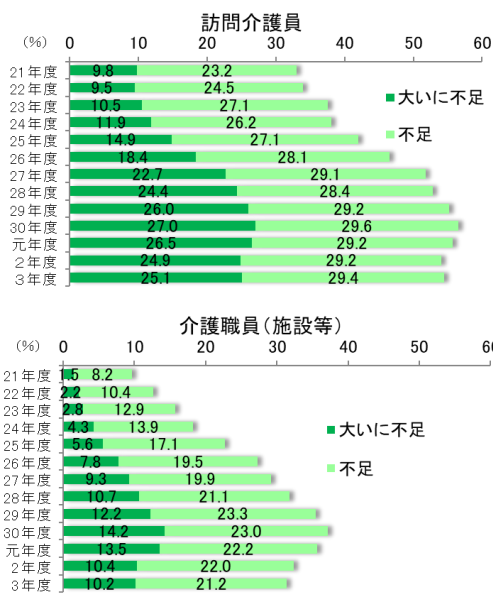


出典:厚生労働省「介護職員数の推移」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001051575.pdf>

● 介護職員の過不足の状況

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、訪問介護の人手不足感が特に強い。不足の理由に採用が困難であることを挙げる割合が高い。



● 介護職員の離職の状況

<介護職員の離職率の推移>

介護職員の離職率は低下傾向にあり、全産業平均と比較してもほぼ同等の水準。他産業と比較しても、長く安定して働ける仕事になっている。



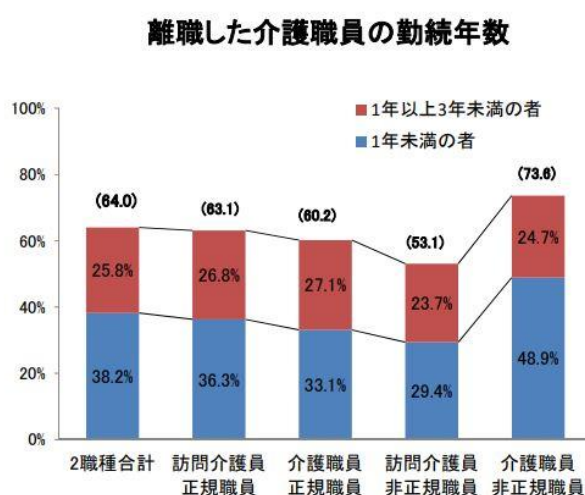
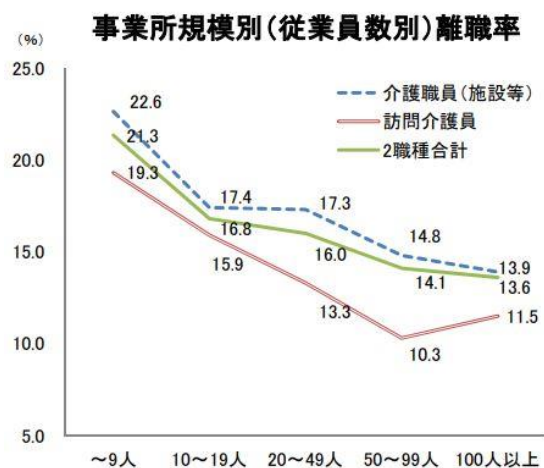
注) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数
 【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「令和3年雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率:(財)介護労働安定センター「令和3年度介護労働実態調査」

出典:厚生労働省「介護労働の現状と介護雇用管理改善等計画について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000710388.pdf>

<事業所規模別離職率・離職した介護職員の勤務年数>

事業所規模別でみると事業所の規模が大きくなるほど離職率が低くなる傾向にあり、また、離職者の約64%が勤務年数3年未満となっている。



注1) 離職率=(1年間の離職者数)÷労働者数
 注2) ()内は、1年間の離職者数のうち、1年未満の者と1年以上3年未満の者の合計割合。
 【出典】(公財)介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」

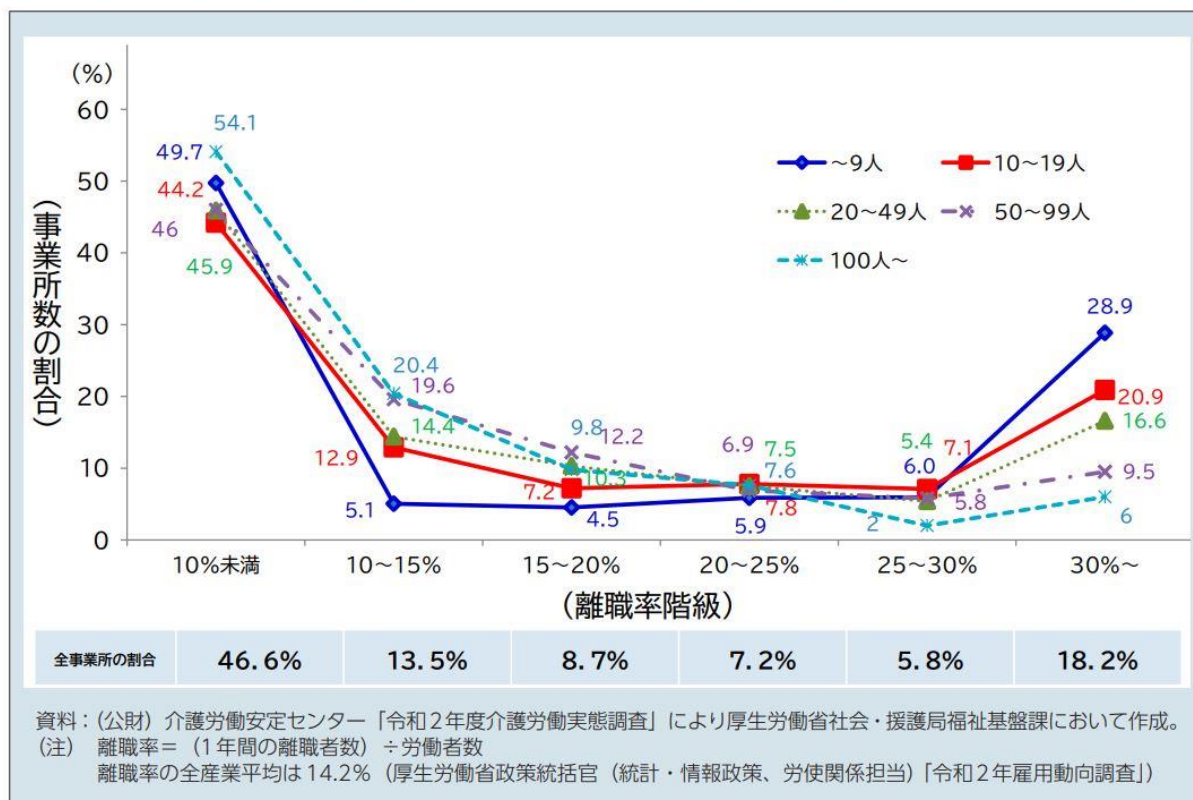
出典:厚生労働省「介護労働の現状と介護雇用管理改善等計画について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000710388.pdf>

< 離職率の二極化の傾向 >

介護職員の離職率は、事業所別にみるとばらつきが見られ、離職率が 10%未満の事業所が5割弱である一方で、離職率が 30%以上と高い事業所も約2割存在する。

これを事業所規模別にみると、事業所規模9人以下では離職率が 10%未満の事業所と 30%以上の事業所の割合がともに高くなっており、二極化する傾向がみられる。



出典: 厚生労働省「令和4年度 厚生労働白書」

● 介護職員の賃金の状況

< 所定内賃金と賞与 >

介護労働者(管理職を除いた無期雇用職員、月給)の所定内賃金は※1 は平均 244,969 円(前年 243,135 円)で前年より 1,834 円増加した。一般労働者(無期雇用職員)のうち賞与のあった者は 72.8%で、その賞与額は平均 605,212 円(624,094 円)で、前年より 20,882 円減少した。

※1:毎月定額で支給される交通費、役職手当等を含む。ただし残業代は含まず

(図表 5) 一般労働者の所定内賃金と賞与



出所:公益財団法人介護労働安定センター「令和3年度「介護労働実態調査」結果の概要について」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2022r01_chousa_kekka_gaiyou_0822.pdf

< 平均年収 >

介護労働者全体※1の令和2年1年間の年収※2(月給の者、勤続2年以上)は、3,659,292 円(前年度 3,644,880 円)となっている。職種別(月給の者、勤続2年以上)では、看護職員が 4,277,122 円で最も高く、介護職員は 3,457,919 円、訪問介護員は 3,243,882 円となっている。

※1:無期雇用、有期雇用ともに含み、管理職を除く、※2:源泉徴収票の金額、残業代、賞与、社会保険、税金を含む

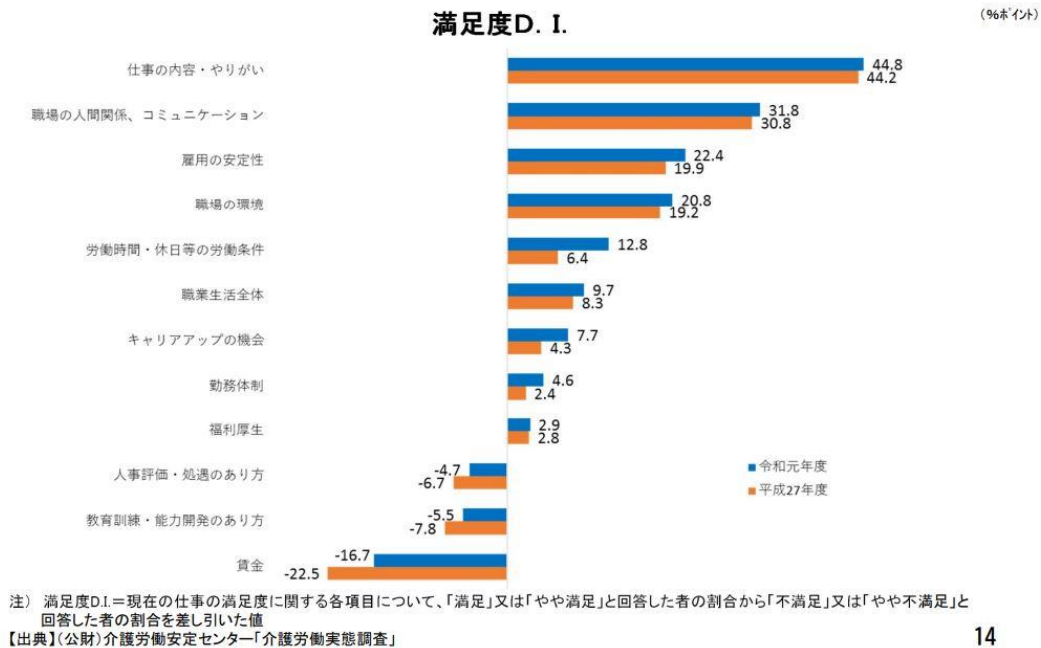
(図表 6) 月給の者、勤続2年以上の労働者の平均年収

	令和2年度(円)	令和元年度(円)
全体	3,659,292+	3,644,880
訪問介護員	3,243,882-	3,252,180
介護職員	3,457,919+	3,443,708
サービス提供責任者	3,899,562+	3,758,687
生活相談員	3,823,607-	3,838,054
看護職員	4,277,122+	4,234,230
介護支援専門員	3,912,746+	3,883,968
PT・OT・ST等	4,182,897+	4,095,506
管理栄養士・栄養士	3,660,250-	3,769,892

出所:公益財団法人介護労働安定センター「令和3年度「介護労働実態調査」結果の概要について」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2022r01_chousa_kekka_gaiyou_0822.pdf

● 現在の仕事の満足度(令和元年度と平成27年度)

介護職員の「仕事の内容・やりがい」に対する満足度は高いが、「賃金」に対する満足度は低い。いずれの項目も、平成27年度に比べ改善傾向にある。



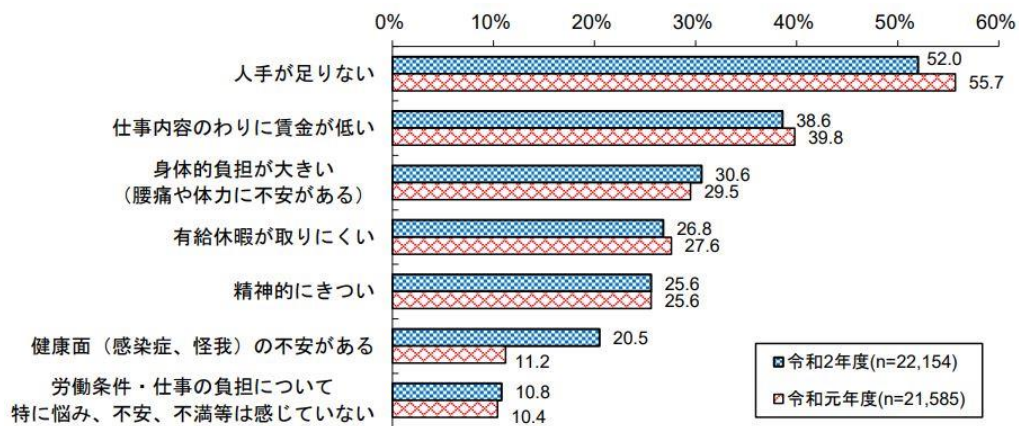
14

出所:厚生労働省「介護労働の現状と介護雇用管理改善等計画について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000710388.pdf>

● 主な労働条件等の悩み・不満(令和元年度と令和2年度)

介護職員の悩み・不満等としては、令和2年度調査では「人手が足りない」が52.0%で最も高く、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が38.6%で、労働者の悩みは賃金よりも人手不足が大きく上回っている。また、「健康面(感染症、怪我)の不安がある」は20.5%で、新型コロナウイルス感染症の影響から、令和元年度よりも倍近くの増加となっている。



出所:公益財団法人介護労働安定センター「令和2年度「介護労働実態調査」結果の概要について」

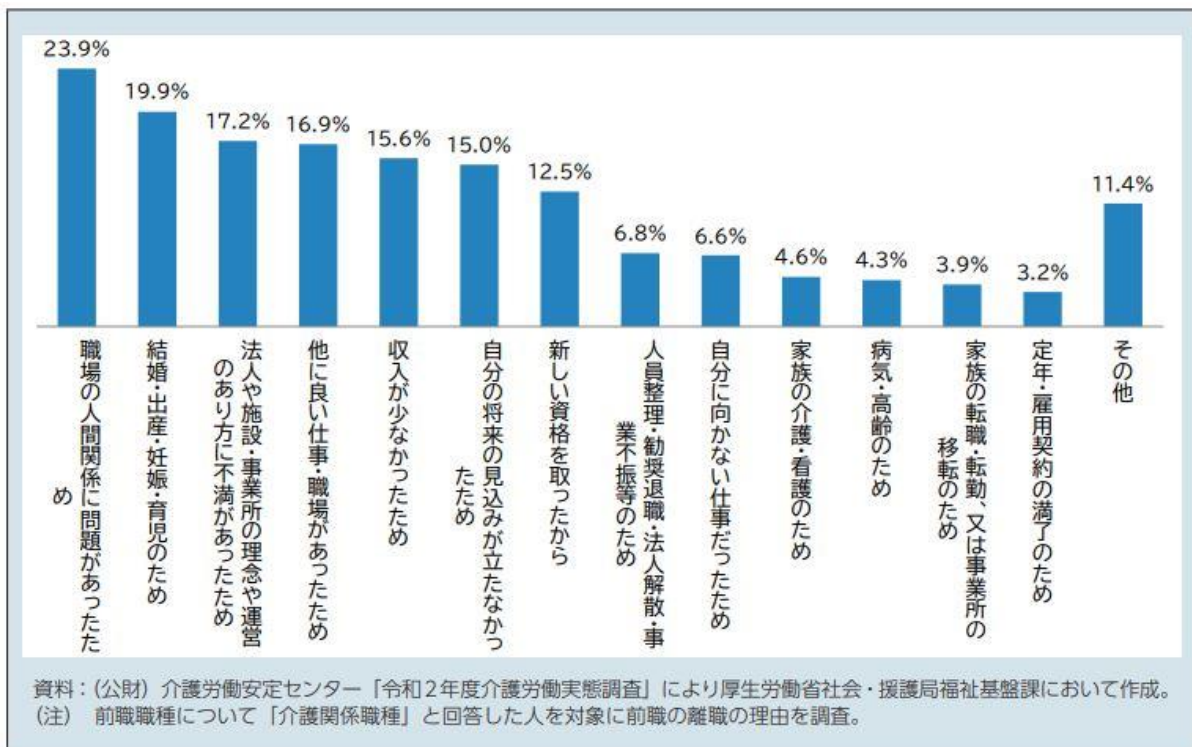
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01_chousa_kekka_gaiyou_0823.pdf

● 離職理由

介護職員が退職を検討するきっかけとしては、「職場の人間関係」や「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方」のほか、「結婚・出産・妊娠・育児のため」、「収入が少なかったため」、「自分の将来の見込みが立たなかったため」などの理由が挙げられている。

一方で、介護職員に現在の仕事を選んだ理由をたずねた公益財団法人介護労働安定センター「令和2年度介護労働実態調査」(2021(令和3)年8月)によれば、「働きがいのある仕事だと思ったから」が50.4%と最も高く、「資格・技能を活かせるから」(37.9%)、「人や社会の役に立ちたいから」(31.4%)との回答が続く。仕事を選んだ理由と実際の仕事との間にギャップがある場合に離職につながる可能性があることが考えられる。

【前職の仕事を辞めた理由(介護関係職種:複数回答)】

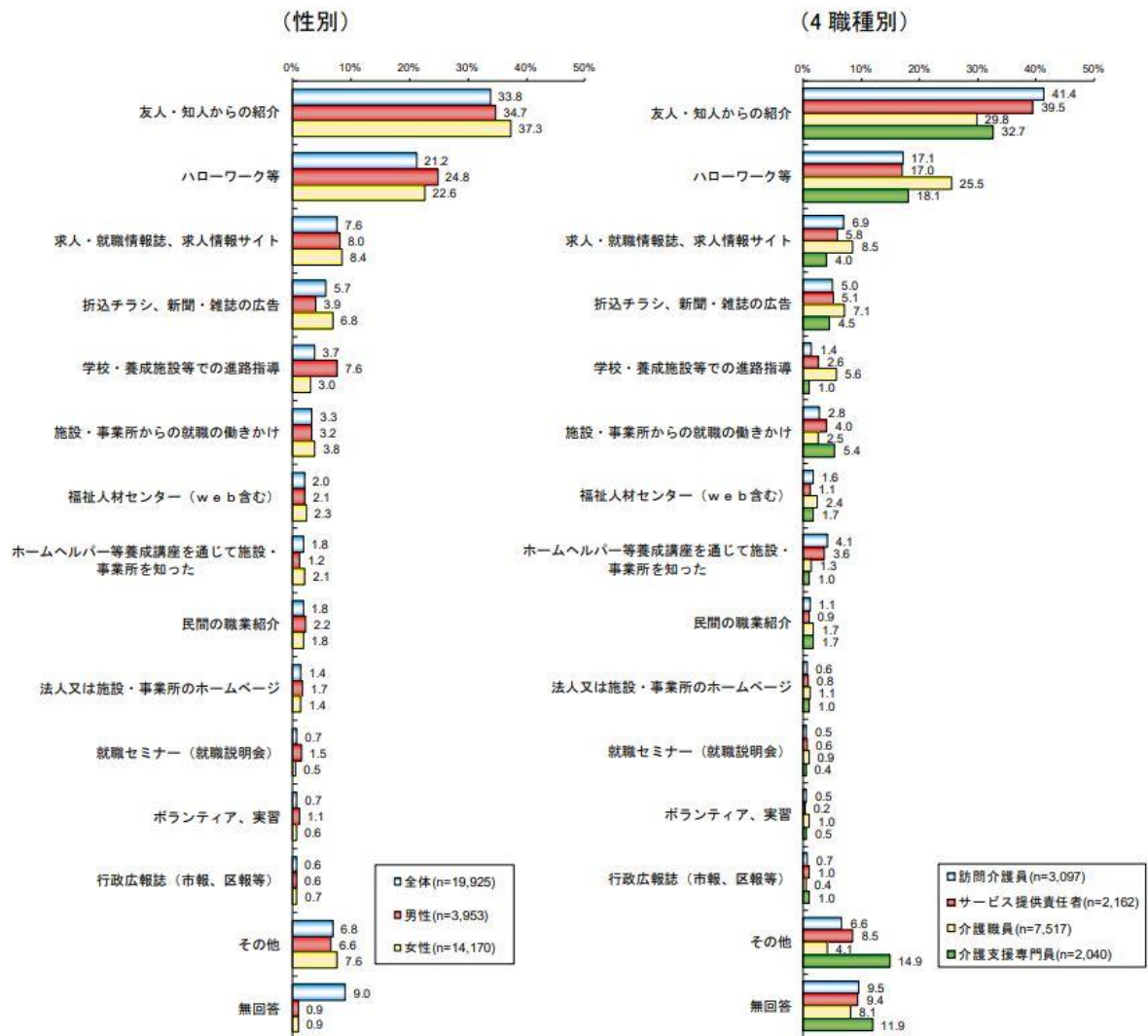


出所:厚生労働省「令和4年度 厚生労働白書」

● 現在の法人に就職したきっかけ

現在の法人に就職したきっかけとしては、「友人・知人からの紹介」が 33.8%、次いで「ハローワーク等」が 21.2%となっている。性別でみると、男女ともに「友人・知人からの紹介」がそれぞれ 34.7%、37.3%で最も高く、次いで「ハローワーク等」が 24.8%、22.6%となっている。4職種別でみると、訪問介護員とサービス提供責任者は「友人・知人からの紹介」がそれぞれ 41.4%、39.5%を占めている。介護職員は「ハローワーク等」が 25.5%で他の職種に比べて高くなっている。

現在の法人に就職したきっかけ(複数回答)



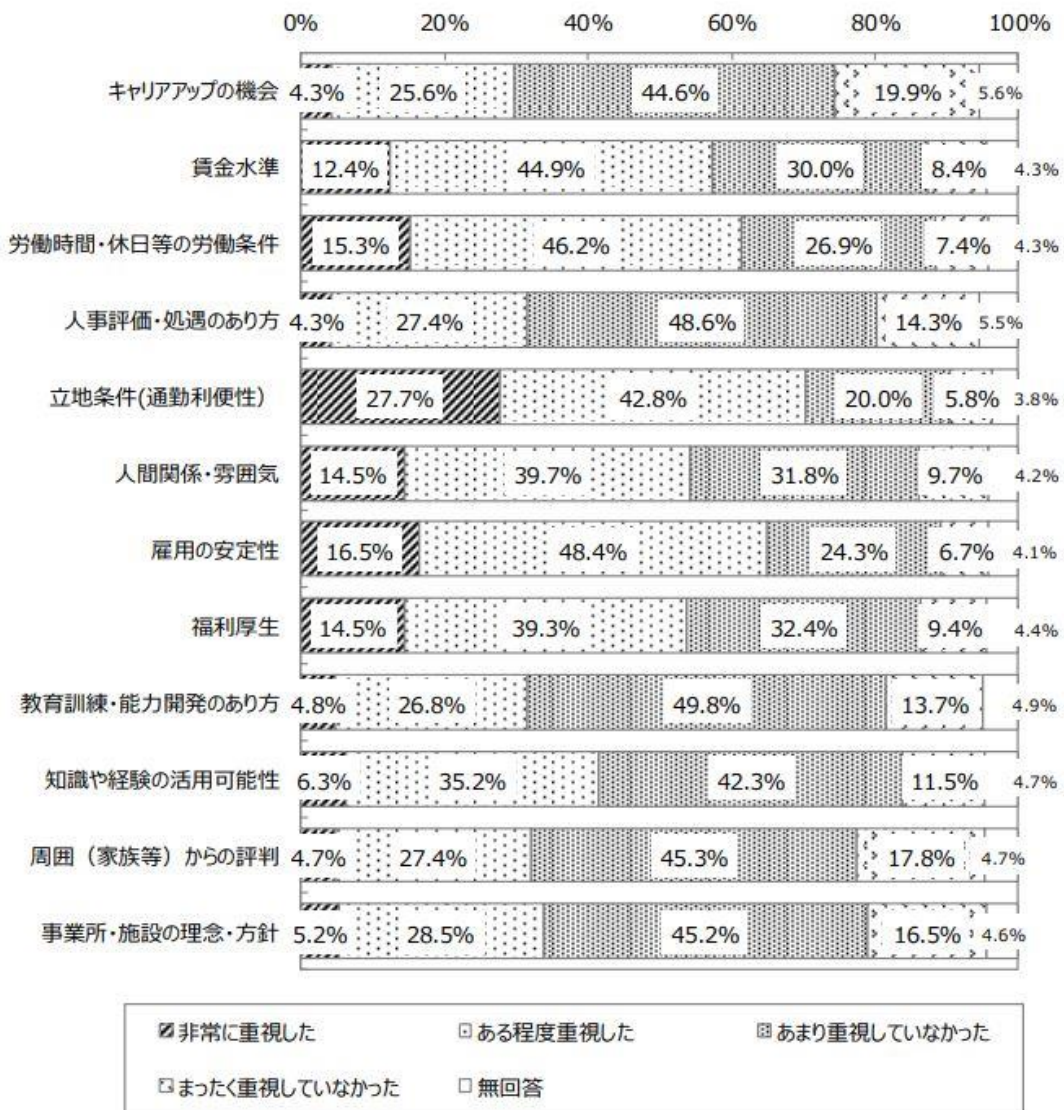
出所:公益財団法人介護労働安定センター

「令和4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 結果報告書」

● 求職者の関心事項

介護職員が現在の事業所への就業を決める際に重視した要素としては、「立地条件(通勤利便性)」に次いで、「雇用の安定性」や「労働時間・休日等の労働条件」が挙げられる。また「人間関係・雰囲気」や「福利厚生」も、「賃金水準」と同程度に重視されている。すなわち、求職者は賃金だけでなく、さまざまな観点から事業所選択を行っていることが分かる。

介護職員(常勤職員)の認識:現在の事業所・施設への就業を決める際に重視した要素(n=19,443)



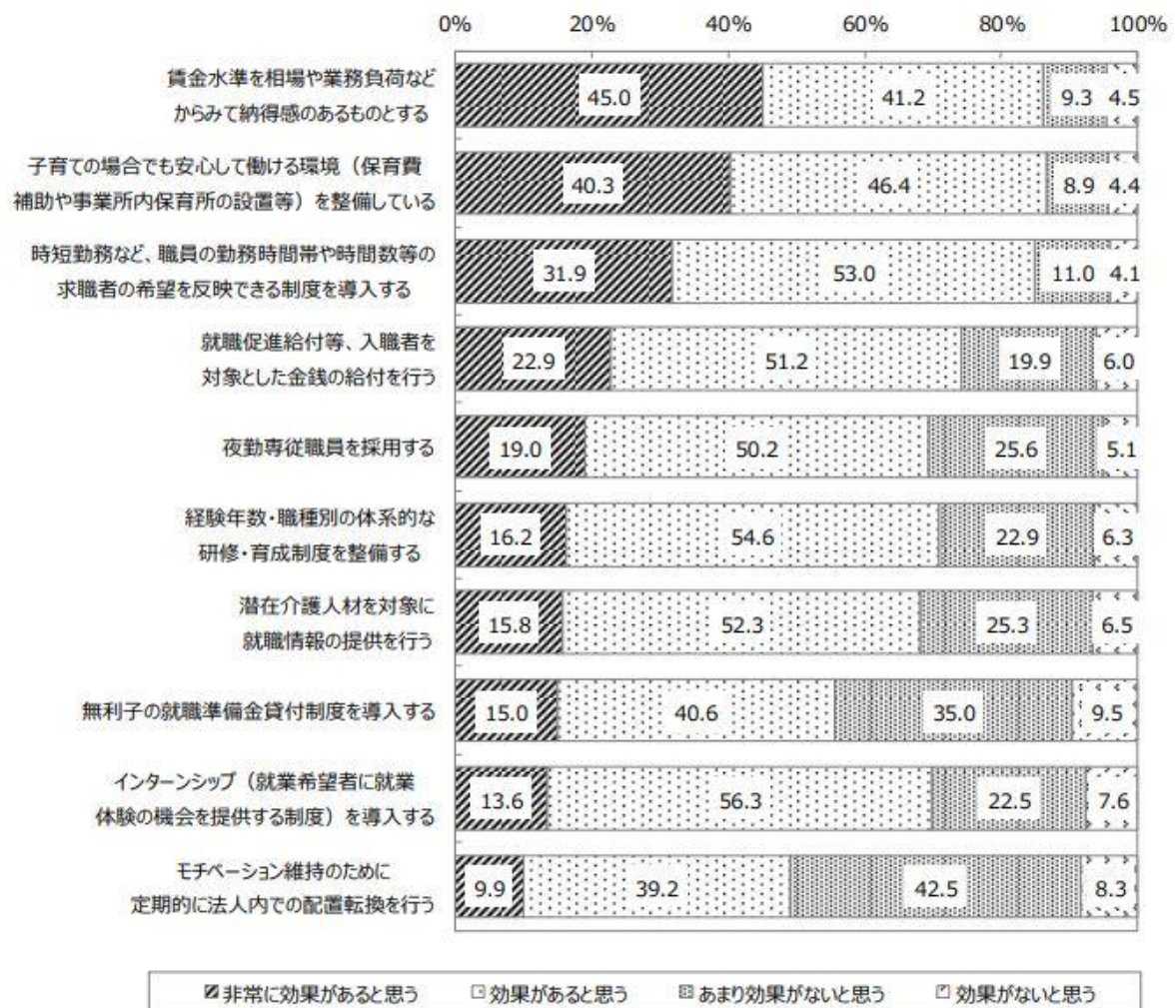
出所:株式会社日本総合研究所「介護人材の働き方の実態及び働き方の意向等に関する調査研究事業報告書」(平成29年度老人保健健康増進等事業)

● 潜在介護人材の関心事項

潜在介護人材(※有資格・未就業、あるいはかつて介護の現場で働いていた人)の入職促進施策に対する認識をみると、「非常に効果があると思う」の割合が高いものとして、「賃金水準を相場や業務負荷などからみて納得感のあるものとする」、「子育ての場合でも安心して働ける環境(保育費補助や事業所内保育所の設置等)を整備している」、「時短勤務など、職員の勤務時間帯や時間数等の求職者の希望を反映できる制度を導入する」が挙げられる。

賃金水準に加え、子育て支援や柔軟な働き方に対するニーズが高いことがうかがえる。

潜在介護人材の認識:介護の現場への入職を促進することを目的とした取組や工夫(n=1,030)

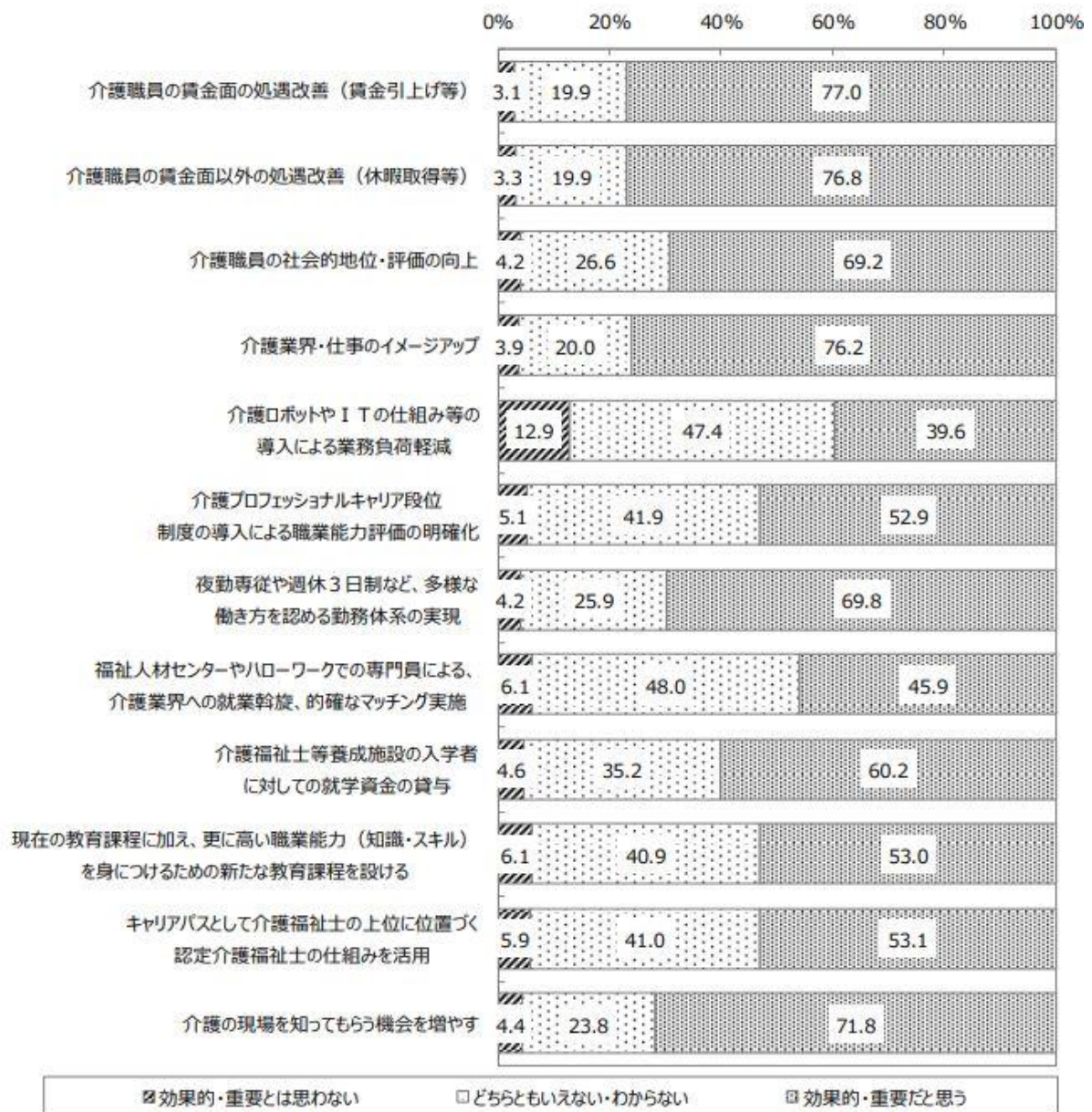


出所:株式会社日本総合研究所「介護人材の働き方の実態及び働き方の意向等に関する調査研究事業報告書」(平成29年度老人保健健康増進等事業)

● 介護福祉士養成施設の学生の関心事項

養成施設の学生の入職・定着促進施策に対する認識をみると、「効果的・重要だと思う」の割合が高いものとして、「介護職員の賃金面の処遇改善(賃金引上げ等)」と同水準で「介護職員の賃金面以外の処遇改善(休暇取得等)」、「介護業界・仕事のイメージアップ」、「介護の現場を知ってもらう機会を増やす」等が挙げられる。

養成施設の学生の認識:人材が入職・定着するために重要なこと(n=1,577)



出所:株式会社日本総合研究所「介護人材の働き方の実態及び働き方の意向等に関する調査研究事業報告書」(平成29年度老人保健健康増進等事業)

2. 都道府県別の現状

- サービス類型別の介護職員数(実人数ベース)※単位:人

	2018年 (H30)			2019年 (R1)			2020年 (R2)		
	入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系
全国	987,387	601,438	496,847	998,848	601,088	505,941	1,015,578	596,937	506,961
北海道	52,599	28,247	19,408	52,791	28,308	19,870	53,377	28,572	19,975
青森県	13,087	9,543	5,501	13,163	9,545	5,605	13,491	9,296	5,347
岩手県	12,532	5,229	5,898	12,711	5,175	5,947	13,026	5,013	6,195
宮城県	17,360	8,455	9,038	17,703	8,293	9,178	18,197	7,951	9,014
秋田県	14,096	4,089	4,406	14,116	4,018	4,468	14,459	4,123	4,701
山形県	10,989	3,474	6,397	10,954	3,468	6,427	11,326	3,330	6,256
福島県	16,340	7,267	8,559	16,596	7,203	8,674	17,113	7,409	8,727
茨城県	23,272	7,642	10,315	23,573	7,822	10,606	23,789	8,555	10,778
栃木県	13,666	5,775	7,792	13,857	5,820	7,908	13,711	5,485	7,928
群馬県	16,394	7,861	12,506	16,656	7,799	12,746	17,231	7,463	13,418
埼玉県	49,809	21,676	19,462	51,443	21,879	20,172	53,306	23,845	20,648
千葉県	40,881	25,691	18,206	41,996	26,017	18,877	42,632	26,095	18,930
東京都	76,882	67,757	36,746	78,586	67,380	37,145	79,762	68,756	37,176
神奈川県	65,874	42,205	28,696	67,343	42,369	29,623	68,468	38,903	29,829
新潟県	23,180	6,786	11,491	23,281	6,782	11,509	23,834	6,704	11,344
富山県	9,507	3,662	5,642	9,573	3,757	5,730	9,882	3,746	5,721
石川県	10,631	4,068	4,610	10,612	4,092	4,707	10,750	3,846	4,809
福井県	7,452	2,119	3,990	7,455	2,096	4,059	7,603	1,981	4,171
山梨県	6,655	2,679	4,271	6,687	2,680	4,322	6,762	2,584	4,378
長野県	19,888	7,824	10,013	19,970	7,762	10,051	20,573	7,209	9,852
岐阜県	16,697	6,286	8,032	16,865	6,384	8,259	16,824	6,592	8,529
静岡県	27,764	10,884	14,977	28,077	10,940	15,293	28,909	11,060	14,977
愛知県	44,064	33,377	24,667	44,662	33,642	25,259	45,800	32,950	25,782
三重県	14,462	8,124	8,737	14,529	8,313	8,921	14,793	8,588	8,904
滋賀県	8,617	5,184	6,089	8,685	5,309	6,239	8,756	5,020	6,291
京都府	18,876	11,802	9,218	19,227	11,802	9,414	19,922	11,987	9,546
大阪府	61,297	85,967	30,958	62,355	86,047	31,806	63,506	85,369	32,479
兵庫県	41,509	32,917	20,921	42,246	33,257	21,374	42,964	34,418	21,100
奈良県	11,486	7,896	5,550	11,738	7,964	5,709	11,789	7,629	5,654
和歌山県	9,415	9,687	5,348	9,377	9,501	5,428	9,468	9,499	5,219
鳥取県	5,568	1,976	3,561	5,515	1,945	3,601	5,845	1,800	3,509
島根県	8,827	3,326	4,608	8,856	3,294	4,610	8,868	3,236	4,399
岡山県	19,049	6,521	8,748	19,116	6,436	8,901	19,167	5,940	9,237
広島県	25,654	13,436	12,263	25,830	13,367	12,306	25,614	12,638	12,549
山口県	12,983	6,111	8,477	12,925	6,008	8,488	12,921	5,836	8,503
徳島県	7,331	4,787	3,344	7,363	4,759	3,297	7,327	4,752	3,324
香川県	8,462	4,734	4,491	8,439	4,673	4,509	8,576	4,658	4,204
愛媛県	15,069	8,605	7,786	15,097	8,554	7,916	15,479	8,283	7,810
高知県	7,870	2,818	3,551	7,914	2,772	3,606	7,908	2,807	3,704
福岡県	38,880	24,828	22,276	38,981	24,567	22,673	38,245	22,905	21,594
佐賀県	7,499	2,359	5,522	7,528	2,279	5,505	7,490	2,244	5,523
長崎県	14,162	6,060	7,431	14,041	5,909	7,450	14,459	5,944	7,445
熊本県	15,005	8,495	8,354	14,990	8,356	8,429	15,170	8,483	8,743
大分県	10,141	6,867	6,539	10,108	6,928	6,559	10,278	6,792	6,375
宮崎県	9,701	5,376	6,420	9,662	5,315	6,470	9,900	5,820	6,340
鹿児島県	18,487	6,574	7,419	18,419	6,553	7,427	19,060	6,460	7,633
沖縄県	7,185	3,972	8,733	7,244	3,951	8,867	7,253	4,362	8,568

出所:2019、2020年は厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」において補正した値。

2018年は2019年の配置率と各年の介護サービス利用者数を掛け合わせて算出・補正した値

● サービス類型別の介護職員数の比率(実人数ベース)

前頁の介護職員数(実人数ベース)をもとに、各都道府県の介護職員数全体に占めるサービス類型別の介護職員数の比率を算出した結果は以下のとおり。都道府県ごとに比率は大きく異なっており、自都道府県の比率を考慮した検討が必要であると考えられる。

	2018年 (H30)			2019年 (R1)			2020年 (R2)		
	入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系
全国	47.3%	28.8%	23.8%	47.4%	28.5%	24.0%	47.9%	28.2%	23.9%
北海道	52.5%	28.2%	19.4%	52.3%	28.0%	19.7%	52.4%	28.0%	19.6%
青森県	46.5%	33.9%	19.6%	46.5%	33.7%	19.8%	48.0%	33.0%	19.0%
岩手県	53.0%	22.1%	24.9%	53.3%	21.7%	25.0%	53.8%	20.7%	25.6%
宮城県	49.8%	24.3%	25.9%	50.3%	23.6%	26.1%	51.8%	22.6%	25.6%
秋田県	62.4%	18.1%	19.5%	62.5%	17.8%	19.8%	62.1%	17.7%	20.2%
山形県	52.7%	16.7%	30.7%	52.5%	16.6%	30.8%	54.2%	15.9%	29.9%
福島県	50.8%	22.6%	26.6%	51.1%	22.2%	26.7%	51.5%	22.3%	26.2%
茨城県	56.4%	18.5%	25.0%	56.1%	18.6%	25.3%	55.2%	19.8%	25.0%
栃木県	50.2%	21.2%	28.6%	50.2%	21.1%	28.7%	50.5%	20.2%	29.2%
群馬県	44.6%	21.4%	34.0%	44.8%	21.0%	34.3%	45.2%	19.6%	35.2%
埼玉県	54.8%	23.8%	21.4%	55.0%	23.4%	21.6%	54.5%	24.4%	21.1%
千葉県	48.2%	30.3%	21.5%	48.3%	29.9%	21.7%	48.6%	29.8%	21.6%
東京都	42.4%	37.4%	20.3%	42.9%	36.8%	20.3%	43.0%	37.0%	20.0%
神奈川県	48.2%	30.9%	21.0%	48.3%	30.4%	21.3%	49.9%	28.4%	21.7%
新潟県	55.9%	16.4%	27.7%	56.0%	16.3%	27.7%	56.9%	16.0%	27.1%
富山県	50.5%	19.5%	30.0%	50.2%	19.7%	30.1%	51.1%	19.4%	29.6%
石川県	55.1%	21.1%	23.9%	54.7%	21.1%	24.2%	55.4%	19.8%	24.8%
福井県	55.0%	15.6%	29.4%	54.8%	15.4%	29.8%	55.3%	14.4%	30.3%
山梨県	48.9%	19.7%	31.4%	48.8%	19.6%	31.6%	49.3%	18.8%	31.9%
長野県	52.7%	20.7%	26.5%	52.9%	20.5%	26.6%	54.7%	19.2%	26.2%
岐阜県	53.8%	20.3%	25.9%	53.5%	20.3%	26.2%	52.7%	20.6%	26.7%
静岡県	51.8%	20.3%	27.9%	51.7%	20.1%	28.2%	52.6%	20.1%	27.3%
愛知県	43.2%	32.7%	24.2%	43.1%	32.5%	24.4%	43.8%	31.5%	24.7%
三重県	46.2%	25.9%	27.9%	45.7%	26.2%	28.1%	45.8%	26.6%	27.6%
滋賀県	43.3%	26.1%	30.6%	42.9%	26.2%	30.8%	43.6%	25.0%	31.3%
京都府	47.3%	29.6%	23.1%	47.5%	29.2%	23.3%	48.1%	28.9%	23.0%
大阪府	34.4%	48.2%	17.4%	34.6%	47.7%	17.6%	35.0%	47.1%	17.9%
兵庫県	43.5%	34.5%	21.9%	43.6%	34.3%	22.1%	43.6%	34.9%	21.4%
奈良県	46.1%	31.7%	22.3%	46.2%	31.3%	22.5%	47.0%	30.4%	22.6%
和歌山県	38.5%	39.6%	21.9%	38.6%	39.1%	22.3%	39.1%	39.3%	21.6%
鳥取県	50.1%	17.8%	32.1%	49.9%	17.6%	32.6%	52.4%	16.1%	31.5%
島根県	52.7%	19.8%	27.5%	52.8%	19.7%	27.5%	53.7%	19.6%	26.7%
岡山県	55.5%	19.0%	25.5%	55.5%	18.7%	25.8%	55.8%	17.3%	26.9%
広島県	50.0%	26.2%	23.9%	50.2%	26.0%	23.9%	50.4%	24.9%	24.7%
山口県	47.1%	22.2%	30.7%	47.1%	21.9%	31.0%	47.4%	21.4%	31.2%
徳島県	47.4%	31.0%	21.6%	47.8%	30.9%	21.4%	47.6%	30.9%	21.6%
香川県	47.8%	26.8%	25.4%	47.9%	26.5%	25.6%	49.2%	26.7%	24.1%
愛媛県	47.9%	27.4%	24.7%	47.8%	27.1%	25.1%	49.0%	26.2%	24.7%
高知県	55.3%	19.8%	24.9%	55.4%	19.4%	25.2%	54.8%	19.5%	25.7%
福岡県	45.2%	28.9%	25.9%	45.2%	28.5%	26.3%	46.2%	27.7%	26.1%
佐賀県	48.8%	15.3%	35.9%	49.2%	14.9%	36.0%	49.1%	14.7%	36.2%
長崎県	51.2%	21.9%	26.9%	51.2%	21.6%	27.2%	51.9%	21.3%	26.7%
熊本県	47.1%	26.7%	26.2%	47.2%	26.3%	26.5%	46.8%	26.2%	27.0%
大分県	43.1%	29.2%	27.8%	42.8%	29.4%	27.8%	43.8%	29.0%	27.2%
宮崎県	45.1%	25.0%	29.9%	45.1%	24.8%	30.2%	44.9%	26.4%	28.7%
鹿児島県	56.9%	20.2%	22.8%	56.9%	20.2%	22.9%	57.5%	19.5%	23.0%
沖縄県	36.1%	20.0%	43.9%	36.1%	19.7%	44.2%	35.9%	21.6%	42.5%

出所:2019、2020 年は厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」において補正した値。

2018 年は 2019 年の配置率と各年の介護サービス利用者数を掛け合わせて算出・補正した値

● 離職率(介護職員全体)

都道府県	2016年(H28)		2017年(H29)		2018年(H30)		2019年(R1)		2020年(R2)	
	回答事業所数	離職率(%)	回答事業所数	離職率(%)	回答事業所数	離職率(%)	回答事業所数	離職率(%)	回答事業所数	離職率(%)
北海道	322	20.0	314	17.8	365	17.5	320	15.8	319	15.6
青森県	119	16.0	130	14.1	150	12.7	123	12.4	132	12.2
岩手県	82	14.1	87	14.8	86	13.5	90	11.0	86	13.6
宮城県	129	16.5	123	14.1	156	17.6	116	15.8	114	14.0
秋田県	83	13.6	93	17.2	104	12.5	100	13.6	87	13.5
山形県	59	11.1	59	13.4	83	12.7	73	12.6	69	12.1
福島県	109	12.9	83	16.4	111	13.4	79	13.4	100	17.2
茨城県	77	18.0	72	14.4	82	16.2	135	13.7	111	15.6
栃木県	78	13.7	36	15.8	37	18.6	91	15.4	72	12.8
群馬県	112	15.4	109	15.2	130	12.8	107	11.2	129	15.0
埼玉県	276	22.1	254	16.7	286	16.8	248	18.9	259	16.1
千葉県	173	17.8	176	15.4	223	16.9	288	18.8	210	19.9
東京都	442	14.9	414	16.4	471	15.0	418	17.9	438	15.1
神奈川県	294	16.4	300	18.6	334	15.0	362	15.6	320	14.7
新潟県	147	12.6	127	11.3	121	11.7	138	10.0	118	9.8
富山県	63	12.1	64	14.0	71	12.0	81	10.5	79	11.3
石川県	72	16.5	67	14.0	71	12.1	81	10.3	72	11.6
福井県	53	12.1	49	12.4	67	15.5	45	9.8	62	11.5
山梨県	30	15.6	37	14.0	24	19.8	61	15.2	25	18.0
長野県	109	11.7	113	15.1	126	14.0	98	15.0	118	12.1
岐阜県	98	13.5	108	15.8	102	16.5	94	14.6	115	11.9
静岡県	181	14.4	159	14.5	215	13.8	166	14.5	164	13.5
愛知県	307	20.3	301	17.4	378	16.4	291	16.5	334	16.6
三重県	127	17.3	120	13.2	132	14.5	134	14.8	133	15.7
滋賀県	83	15.5	74	16.4	91	15.0	80	16.1	83	15.7
京都府	60	13.6	56	15.7	66	11.4	84	13.5	71	15.8
大阪府	570	18.7	547	18.5	695	16.2	497	17.8	592	17.0
兵庫県	290	16.5	230	16.7	301	17.3	249	16.1	139	14.9
奈良県	77	13.1	72	18.1	88	14.4	47	12.7	56	16.0
和歌山県	74	17.6	80	20.2	75	15.6	68	18.0	55	18.7
鳥取県	29	11.4	28	12.2	33	13.3	40	18.6	30	14.8
島根県	64	15.7	58	11.3	55	10.1	81	9.1	68	11.4
岡山県	117	16.3	101	12.9	99	12.4	91	16.0	93	14.3
広島県	192	17.2	171	16.3	212	16.2	148	15.4	100	11.8
山口県	90	15.0	99	15.2	113	14.6	91	13.6	97	14.4
徳島県	34	14.9	48	19.1	37	13.5	38	12.7	52	16.4
香川県	59	13.3	54	16.2	50	12.4	41	15.4	57	15.0
愛媛県	111	16.6	109	19.8	121	13.1	101	12.9	118	14.1
高知県	53	16.3	62	15.3	52	14.6	57	19.7	56	13.2
福岡県	354	18.8	332	16.7	408	18.0	277	17.5	343	16.0
佐賀県	59	17.1	53	17.7	55	16.6	48	11.0	62	9.8
長崎県	104	16.6	107	16.5	113	11.4	102	12.7	111	15.0
熊本県	158	18.7	158	14.3	186	15.9	154	14.3	151	15.2
大分県	70	18.4	70	15.3	83	15.3	68	14.0	75	12.4
宮崎県	86	17.8	78	15.2	90	18.5	82	15.7	97	18.9
鹿児島県	145	19.7	125	15.2	154	14.4	149	15.5	146	16.5
沖縄県	80	22.9	64	22.9	91	24.1	73	23.5	83	14.3
全国	6525	16.7	6178	16.2	7197	15.4	6418	15.4	6401	14.9

出所:公益財団法人介護労働安定センター 介護労働実態調査(事業所調査)2016~2020年度