

令和5年度 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

報告書

令和6年3月

株式会社 日本総合研究所

目次

1. 本調査研究の概要	1
1.1. 本調査研究の背景・目的	1
1.2. 本調査研究の進め方・実施事項	2
1.3. 介護人材の将来推計の実施状況	4
1.4. 介護職員数の将来推計を実施する意義	6
1.5. これまでの検討の経緯、本調査研究の位置づけ	10
2. 第9期推計用の介護職員数の将来推計ワークシートの作成	11
2.1. 先行調査研究における「見直しの方向性」	11
2.2. 第9期推計用ワークシートの作成、配布	11
2.3. 第9期推計用ワークシートの概要	12
3. 自治体向けセミナーの開催	14
3.1. 開催概要	14
3.2. プログラム	14
4. モデル自治体での推計の実施	15
4.1. モデル自治体	15
4.2. モデル自治体の人口動態からみた類型	16
4.3. モデル自治体の取組事例	17
5. 施策検討の手引きの更新	51
5.1. 施策検討の手引きに関する検討の経緯	51
5.2. 本調査研究における取組の概要	54
5.3. 施策検討の手引きの構成(令和5年度更新版)	55
6. 今後の課題	56
参考資料1_自治体セミナー講演資料(都道府県/市区町村)「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」埼玉県立大学大学院 川越雅弘 教授	58
参考資料2_自治体セミナー講演資料(都道府県)「第9期に向けた将来推計等を踏まえた介護サービス基盤の整備に関する情報提供」株式会社日本総合研究所	72
参考資料3_自治体セミナー講演資料(市区町村)「第9期に向けた将来推計等を踏まえた介護サービス基盤の整備に関する情報提供」株式会社日本総合研究所	90

別添1_ 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】

別添2_【都道府県用】第9期本推計用ワークシート(2022年度データ反映版)

別添3_【市区町村用】第9期本推計用ワークシート(2022年度データ反映版)

1. 本調査研究の概要

1.1. 本調査研究の背景・目的

地域包括ケアシステムの構築を進めていくうえでの資源面での課題として、財政的な制約に加え、人的資源の制約が指摘される。人的資源の確保策を検討するためには、本来、将来の人的資源の必要量を推計したうえで、現在の資源量と比較する必要があるが、将来推計さえも十分には行われていない状況にある。そこで、厚生労働省は、第6期介護保険事業(支援)計画策定に合わせ、介護人材の将来推計ワークシートを策定、2014年度に各都道府県に配布し、同ワークシートによる各都道府県の推計結果の取りまとめを実施した。社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において、2025年に向けた総合的な確保方策の策定の一環として、介護人材需給推計の実施が提言されたこともあり、2017年度、2021年度にも介護保険事業(支援)計画策定と合わせて、継続的に推計が実施されている。

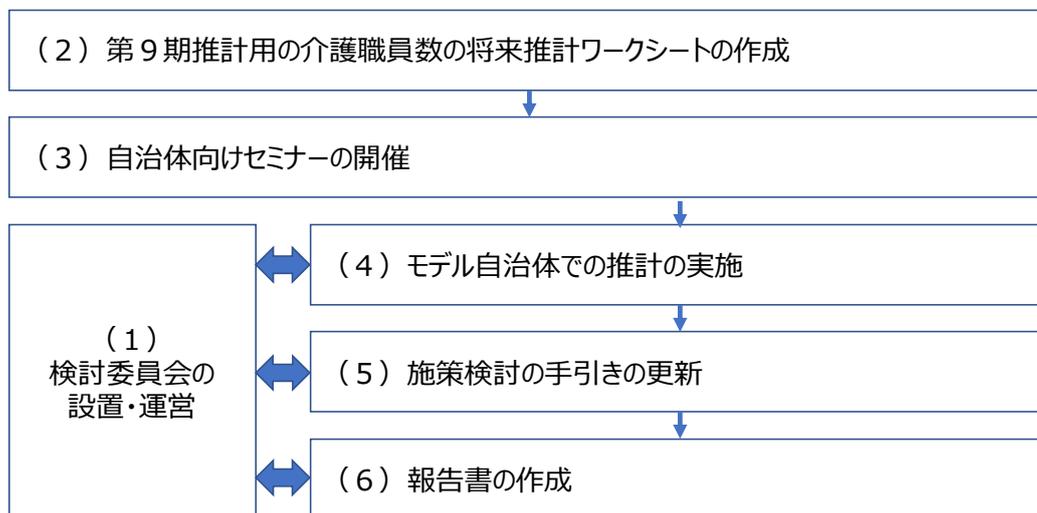
介護職員数の将来推計の結果は、介護保険事業(支援)計画に掲載され、人材確保等に関する施策の根拠資料として活用される等、一定の成果が得られている。一方、より効果的な運用モデルの整理や推計精度の向上については、都道府県等から検討の必要性が指摘されている。これらの指摘を受け、ワークシートの改良、運用モデルの整理に関する検討が過年度事業において実施され、直近の第8期推計においては、サービス区分別(入所・訪問・通所系)および地域密着型サービスでの推計や常勤換算での推計、2040年までの長期推計を可能とするワークシートの改良がなされた。これらの改良による効果が期待される一方、第9期推計の実施に向けては、第8期推計の実施状況等を踏まえ、効果的な運用モデルの整理や推計精度の向上が引き続き求められているところである。

上記の背景を踏まえ、本調査研究においては、①第9期推計用の介護職員数推計ワークシートの作成と、②施策検討の手引きの作成等を目的として、各種調査ならびに検討を実施した。

1.2. 本調査研究の進め方・実施事項

本調査研究では図表 1 のとおり、有識者と市区町村担当者からなる検討委員会を設置し、調査の進め方や成果物の内容について意見を得ながら検討を進めた。

図表 1 本調査研究の進め方・実施事項



(1) 検討委員会の設置・運営

本調査研究を効果的に推進するため、有識者と市区町村担当者からなる検討委員会を設置・運営した。委員構成は図表 2 に示すとおりである。検討委員会は計2回実施し、各回の主な議題は図表 3 に示すとおりである。

図表 2 委員構成 (50 音順・敬称略)

氏名	所属先・役職名
宇田祐子	御坊市 市民福祉部 介護福祉課
○川越雅弘	埼玉県立大学大学院 保健医療福祉学研究科 教授
小西雄樹	横須賀市 民生局 福祉こども部 介護保険課
鈴木英之	豊田市 福祉部 介護保険課

○印: 委員長

オブザーバー: 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室

図表 3 委員会各回における主な議題

回	実施日	主な議題
第1回	令和6年 2月9日(金)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各地域での実践状況報告 ・ 「運用の手引き」に関する議論
第2回	令和6年 3月4日(月)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各地域の取組状況に関する追加ヒアリング結果等の報告 ・ 介護人材の確保・定着等に関する課題認識

(2) 第9期推計用の介護職員数の将来推計ワークシートの作成

先行調査研究の整理等を踏まえ、第9期推計用の介護職員数の将来推計ワークシートを作成した。

(3) 自治体向けセミナーの開催

自治体担当者を対象に、介護保険事業(支援)計画(第9期計画)の策定に向けて、サービス基盤整備の必要性や介護人材の将来推計の実施・活用方法等について情報提供を行うとともに、計画の策定・実行に係る事業マネジメントの基本的な構造と進め方に関するポイントを解説することを目的として、オンラインセミナーを開催した。

(4) モデル自治体での推計の実施

将来推計ワークシートを活用した効果的な介護人材確保策の立案、実行等を推進するための運用モデルの検討を目的として、5市をモデル自治体として選定し、複数回の打合せを通じて、①自治体が保有する既存データ等の分析、②自然体推計、③需給ギャップ解消に向けたシミュレーション、④中長期的な課題の抽出・整理を実施した。

(5) 施策検討の手引きの更新

モデル自治体での推計の実施結果や検討委員会での議論等を踏まえ、先行調査研究である令和4年度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」において作成された「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施策検討の手引き」の更新を行った。

(6) 報告書の作成

一連の調査研究の内容・結果について、本報告書に取りまとめた。

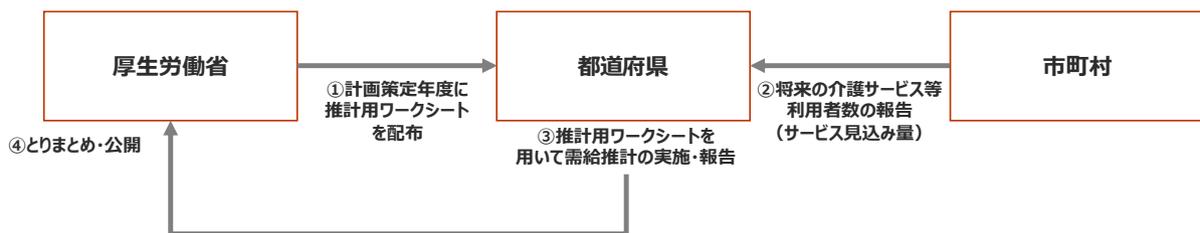
1.3. 介護人材の将来推計の実施状況

(1) 将来推計の実施の流れ

将来推計の実施の流れを下図に示す。介護保険事業(支援)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)の推計で用いられた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。

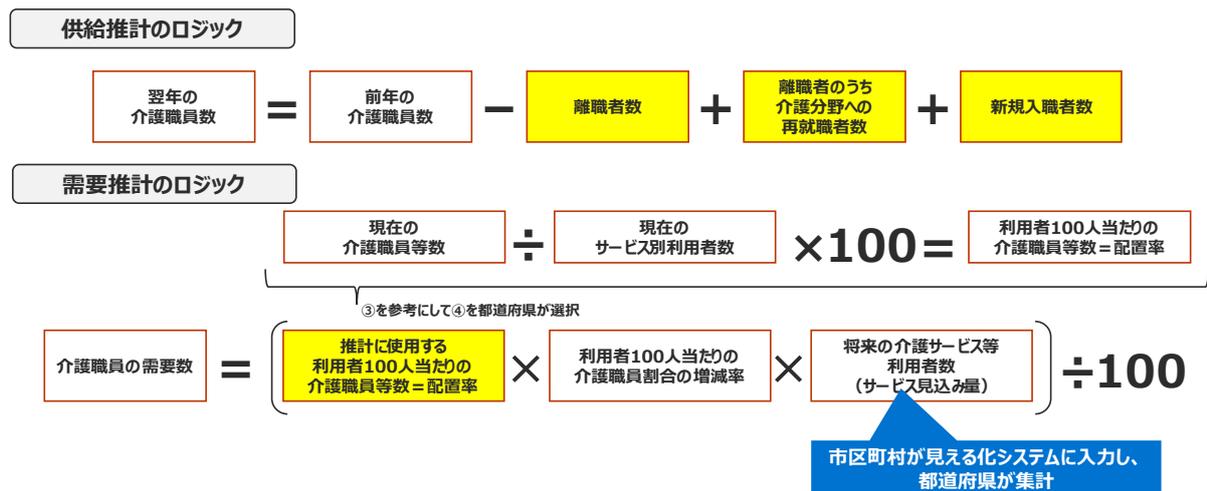
図表 4 将来推計の実施の流れ



(2) 推計ロジックの概要

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。

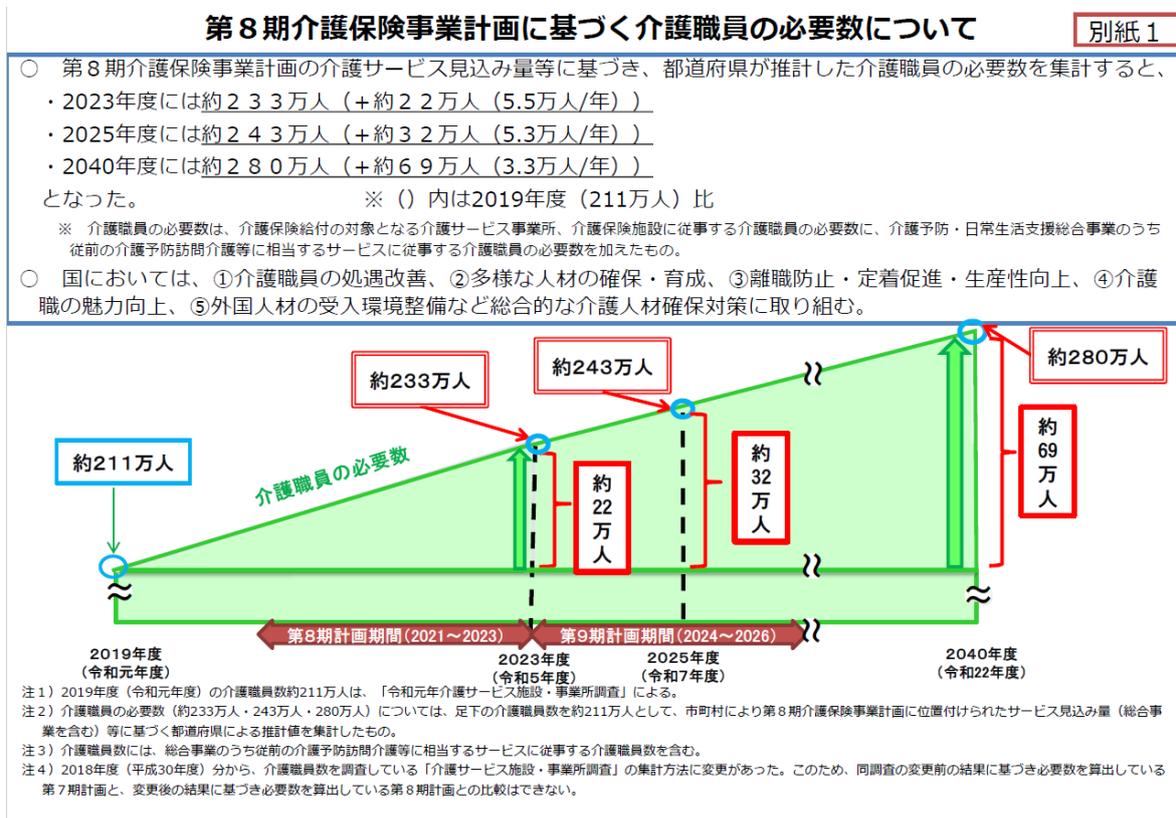
図表 5 推計ロジックの概要



(3) 第8期介護保険事業(支援)計画に基づく推計結果

2021年度に公表された「第8期介護保険事業(支援)計画に基づく介護職員の必要数」は以下のとおりである。

図表 6 第8期介護保険事業(支援)計画に基づく介護職員の必要数



出所:厚生労働省「第8期介護保険事業(支援)計画に基づく介護職員の必要数について」(令和3年7月9日)

1.4. 介護職員数の将来推計を実施する意義

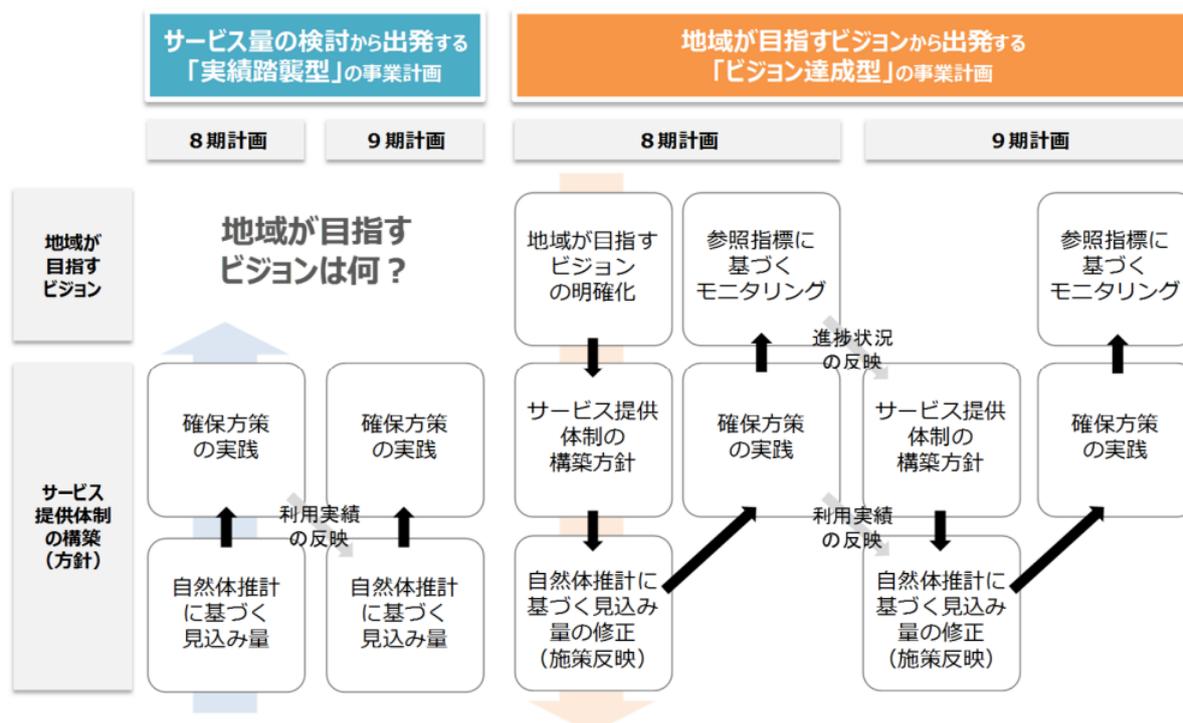
(1) 実績踏襲型からビジョン達成型への転換

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 7 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(支援)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(支援)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 8 「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等を推計し、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>

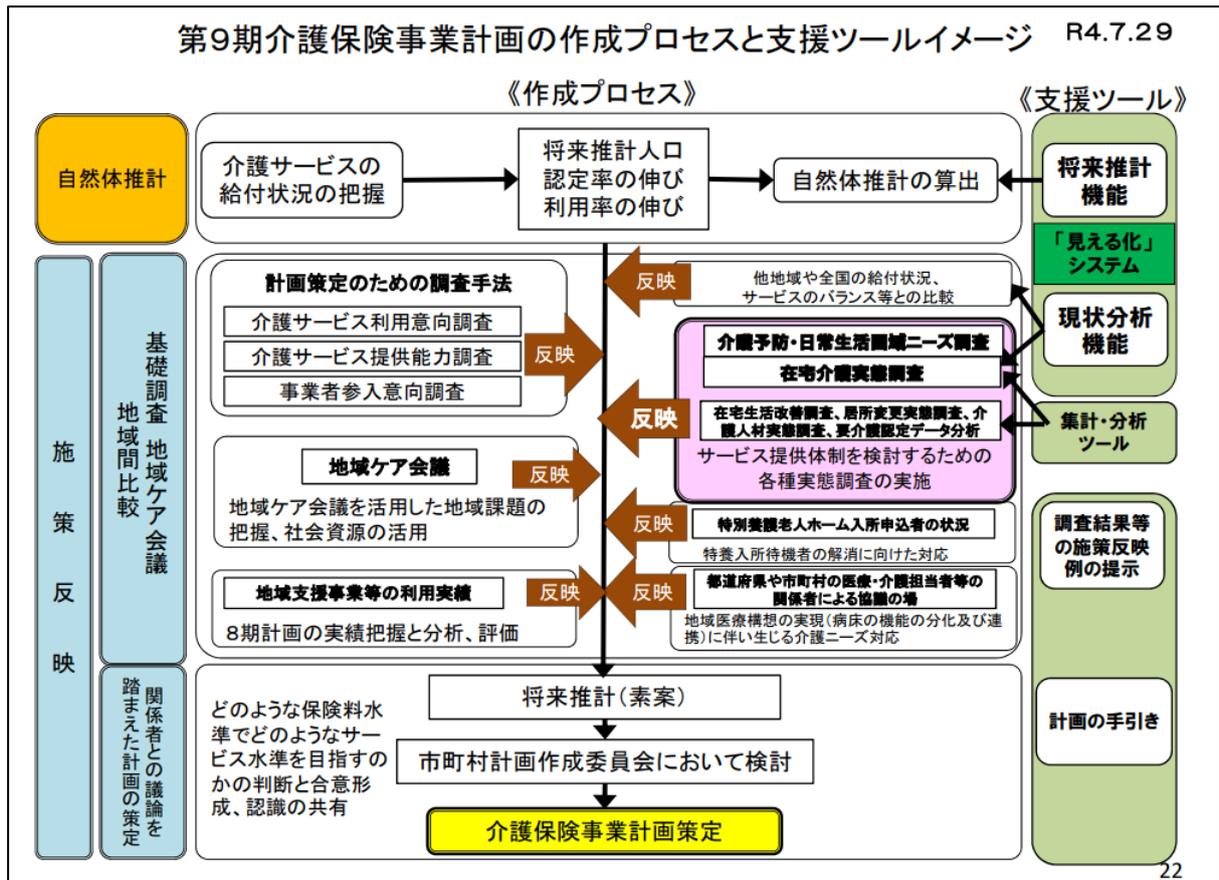
- ・基本的事項／基本的記載事項：計画に記載することが必須の事項
- ・任意記載事項：市町村介護保険事業計画において地域の実情に応じて定めるよう努める事項

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) 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(支援)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 9 第9期介護保険事業(支援)計画の作成プロセスと支援ツールイメージ

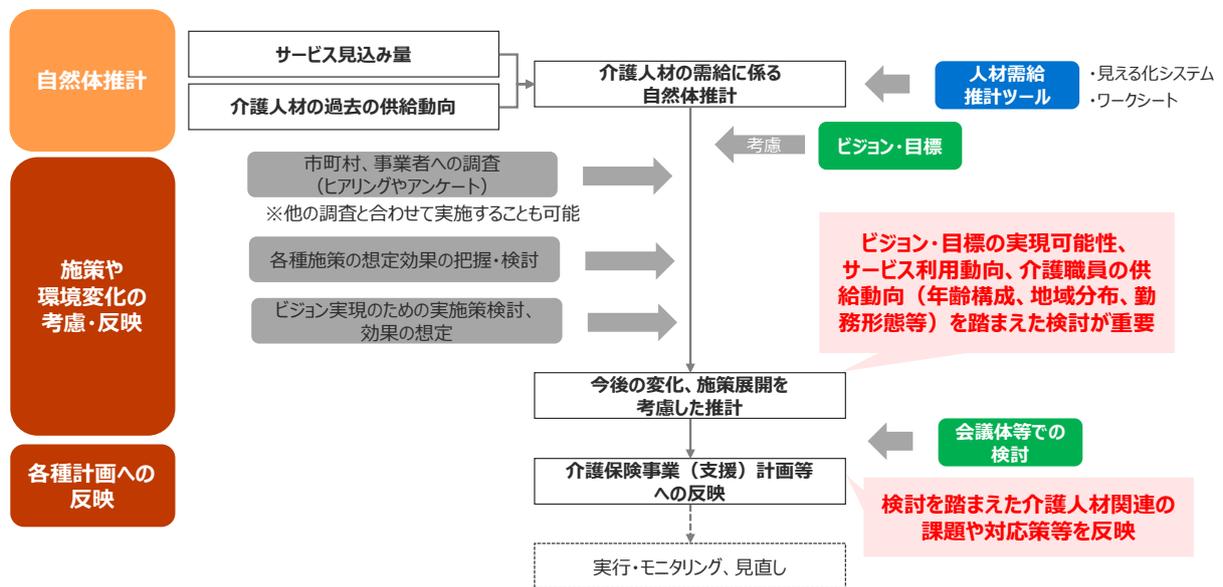


出典:厚生労働省「第9期介護保険事業(支援)計画作成に向けた各種調査等に関する説明会資料1『第9期介護保険事業(支援)計画の作成準備について』(令和4年8月)より引用

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 10 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

1.5. これまでの検討の経緯、本調査研究の位置づけ

(1) これまでの検討の経緯

第6期介護保険事業(支援)計画策定に合わせ、介護人材の将来推計が実施されて以降、厚生労働省老人保健健康増進等事業等で将来推計について継続的に調査研究が行われている。

各年度に実施された事業等の概要は以下のとおりである。

図表 11 各年度の将来推計に関する事業等の概要

年度	事業名	実施事項
平成 27 年度	介護人材の需給推計に係る調査研究事業	第6期推計の検証、第7期推計の実施に向けた検討 等
平成 28 年度	介護人材の需給推計に関する調査研究事業	
平成 30 年度	第8期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業	第7期推計の検証、第8期推計の実施に向けた検討 等
令和元年度	第8期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業	
令和2年度	第8期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業	
令和3年度	介護人材の需給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	第8期推計の検証、第9期推計の実施に向けた検討 等
令和4年度	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	

(2) 本調査研究の位置づけ

本調査研究を実施した 2023 年度は第8期介護保険事業(支援)計画期(2021~2023 年度)の3年目であり、都道府県においては、介護保険事業(支援)計画の策定とあわせて第9期の介護人材の推計が予定されていた。本事業で作成した第9期推計用の介護職員数の将来推計ワークシートは第9期推計の実施用ツールとして 2024 年2月に厚生労働省から全都道府県に配布された。

2. 第9期推計用の介護職員数の将来推計ワークシートの作成

先行調査研究の整理等を踏まえ、第9期推計用の介護職員数の将来推計ワークシートを作成した。本章では、その概要を示す。

2.1. 先行調査研究における「見直しの方向性」

先行調査研究である令和4年度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(以下、「令和4年度先行調査研究」)」において、都道府県、市区町村へのアンケート調査や有識者へのヒアリング調査等の結果を踏まえ、第9期推計用の介護職員数の将来推計ワークシートの見直しの方向性について以下のとおり、取りまとめが行われた。

【見直しの方向性】

- ・ 第8期推計時に実施したワークシートの見直し(サービス別推計、常勤換算推計、長期推計、総合事業反映)に対し、都道府県担当者等から施策検討の活用や推計精度の向上に一定程度つながっているとの評価を得た。
- ・ 頻繁にワークシートの構成や推計ロジックを変更することにより、過去推計との経年比較が困難になることを懸念する意見が多い。また、推計実施に伴う都道府県等のこれ以上の負担増は避けることが望ましいとの意見が多い。
- ・ ワークシートへの都道府県担当者の期待としては、これ以上の推計精度の向上よりも具体的なアクションへつながるガイド、運用プロセスの整理への期待感が高い。
- ・ 上記のとおり、都道府県等から現行のワークシートの構成や推計ロジックの変更が求められていないことを踏まえ、第9期向けのワークシートの構成や推計ロジックは第8期向けワークシートのものを踏襲することとする。

※令和4年度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」報告書より抜粋

2.2. 第9期推計用ワークシートの作成、配布

上記の見直しの方向性を踏まえ、本調査研究の一環として、都道府県用と市区町村用の第9期推計用ワークシートを作成した。

作成したワークシートは厚生労働省から都道府県、市区町村に配布された。配布されたワークシートの詳細は「別添2.【都道府県用】第9期本推計用ワークシート(2022年度データ反映版)」と「別添3.【市区町村用】第9期本推計用ワークシート(2022年度データ反映版)」を参照。

2.3. 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。

今回作成した第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。

3. 自治体向けセミナーの開催

自治体担当者を対象に、介護保険事業(支援)計画(第9期計画)の策定に向けて、サービス基盤整備の必要性や介護人材の将来推計の実施・活用方法等について情報提供を行うとともに、計画の策定・実行に係る事業マネジメントの基本的な構造と進め方に関するポイントを解説することを目的として、下記のとおりオンラインセミナーを開催した。本章では、その概要を示す。

3.1. 開催概要

調査概要は以下のとおり。

目的	介護保険事業(支援)計画(第9期計画)の策定に向けて、サービス基盤整備の必要性や介護人材の将来推計の実施・活用方法等について情報提供を行うとともに、計画の策定・実行に係る事業マネジメントの基本的な構造と進め方に関するポイントを解説すること。
開催日時	都道府県向け:2023年7月20日(木)15:00~17:00 市区町村向け:2023年7月28日(金)15:00~17:00
開催方法	オンライン(Zoom ウェビナー)
申込数	都道府県計画策定担当職員:95名 市区町村計画策定担当職員:789名

3.2. プログラム

当日のプログラムは以下のとおり。当日のセミナー資料は巻末参考資料として掲載。

時間	内容
15:00~	開会のご挨拶
15:05	厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐 塩野勝明
15:05~	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
15:50	埼玉県立大学大学院/研究開発センター 教授 川越雅弘
15:50~	第9期に向けた将来推計等を踏まえた介護サービス基盤の整備に関する情報提供
16:35	株式会社日本総合研究所 リサーチ・コンサルティング部門 シニアマネジャー 福田隆士 マネジャー 高橋光進
16:35~	介護人材の将来推計の実施状況等について
16:50	厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐 塩野勝明
16:50~	質疑応答 閉会

4. モデル自治体での推計の実施

将来推計ワークシートを活用した効果的な介護人材確保策の立案、実行等を推進するための運用モデルの検討を目的として、5市をモデル自治体とし、複数回の打ち合わせを通じて、①自治体が保有する既存データ等の分析、②自然体推計、③需給ギャップ解消に向けたシミュレーション、④中長期的な課題の抽出・整理を実施した。

なお、本章で示す推計結果等は各自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. モデル自治体

本事業においてモデル自治体として推計を実施した市区町村は以下のとおりである。

モデル自治体は前述の自治体向けセミナーに参加した自治体を対象に意向確認を行い、参加意向があった自治体から、人口規模等を考慮し、選定した。

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

各モデル自治体とは以下の日程で定期的な打ち合わせの機会を設け、①自治体が保有する既存データ等の分析、②自然体推計、③需給ギャップ解消に向けたシミュレーション、④中長期的な課題の抽出・整理を実施した。

自治体名	第1回	第2回	第3回
愛知県豊田市	2023年8月22日	2023年9月13日	2024年2月22日
神奈川県横須賀市	2023年9月12日	2023年10月10日	2024年2月20日
関東地方A市	2023年9月12日	2023年10月12日	2024年2月26日
関西地方B市	2023年9月22日	2023年9月22日	2024年2月19日
和歌山県御坊市	2023年9月21日	2023年10月23日	2024年2月20日

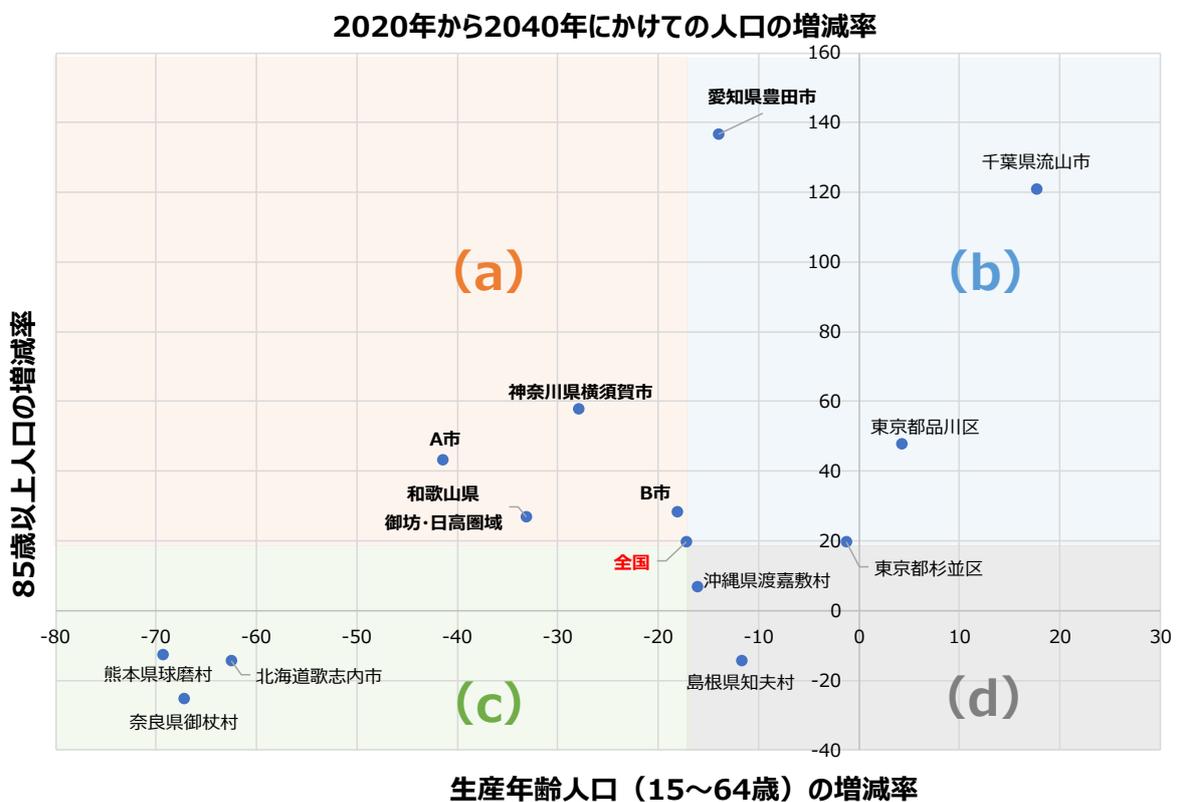
4.2. モデル自治体の人口動態からみた類型

介護人材の需要や供給の動向には中長期的な人口動態が大きな影響を与えると考えられることから、人口動態に着目し、モデル自治体の人口動態からみた類型化を試行的に実施した。

具体的には、2020年を基準とした「生産年齢人口（15～64歳）の増減率」、「85歳以上人口の増減率」の2軸でマッピングを行った。モデル自治体のうち、横須賀市、A市、B市、御坊市は「全国平均値と比較して、(a)生産年齢人口減少率が大きく、かつ、85歳以上人口増加率も大きい」グループとなった。また、豊田市は「全国平均値と比較して、(b)生産年齢人口減少率が小さく、かつ、85歳以上人口増加率が大きい」グループとなった。

グループごとに課題の優先度等が異なることが想定されることから、将来的には(b)、(c)、(d)の自治体での実践も必要であると考えられる。

図表 12 人口を基にした各自治体のマッピングの試行結果



全国平均値を比較して、

- (a) 生産年齢人口減少率**大** × 85歳以上人口増加率**大**
- (b) 生産年齢人口減少率**小** × 85歳以上人口増加率**大**
- (c) 生産年齢人口減少率**大** × 85歳以上人口増加率**小**
- (d) 生産年齢人口減少率**小** × 85歳以上人口増加率**小**

4.3. モデル自治体の取組事例

(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。

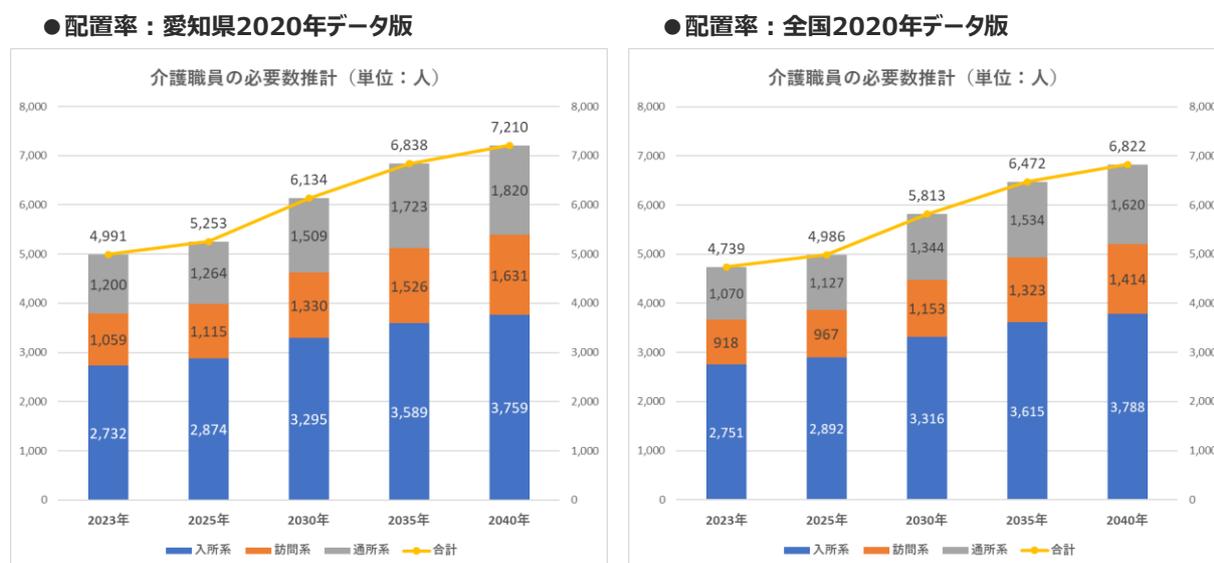
【推計結果】

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 13 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 14 「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

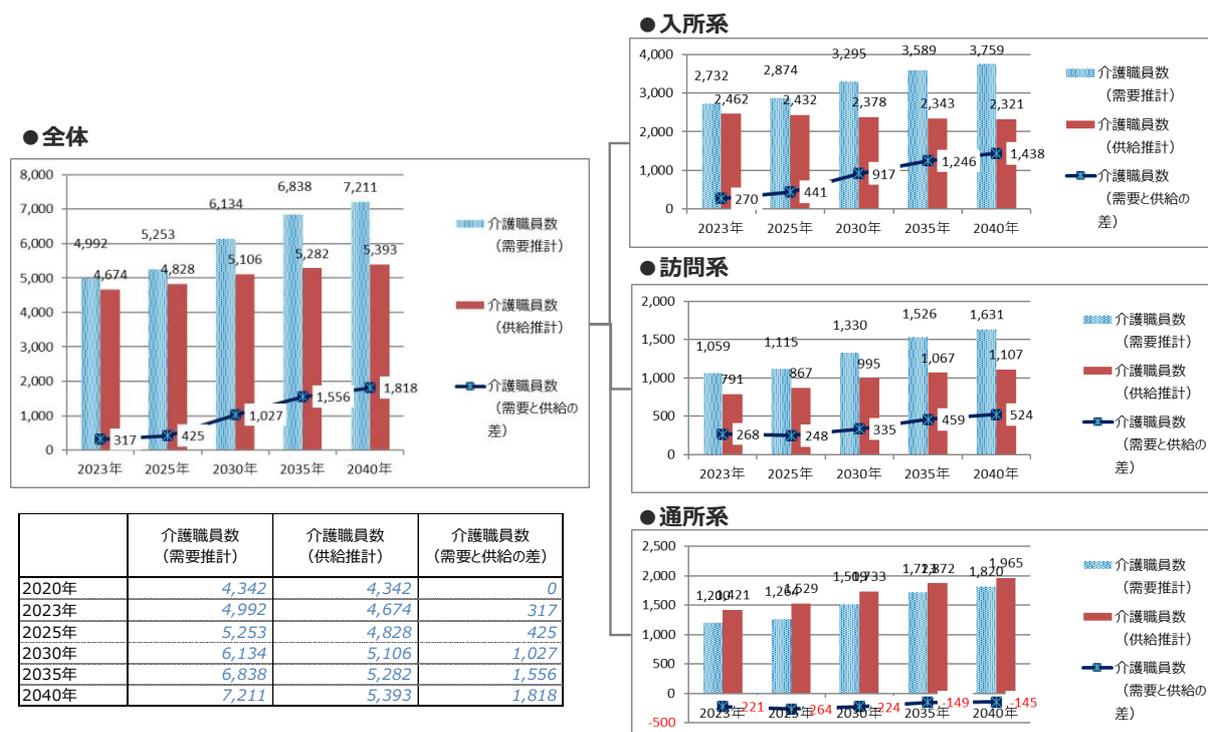
供給量推計、需給ギャップ推計に際して、上記の再集計結果を踏まえ、「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力する、直近の介護職員数、離職率、新規入職者数等について以下の仮定を置いた。

図表 15 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 16 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。

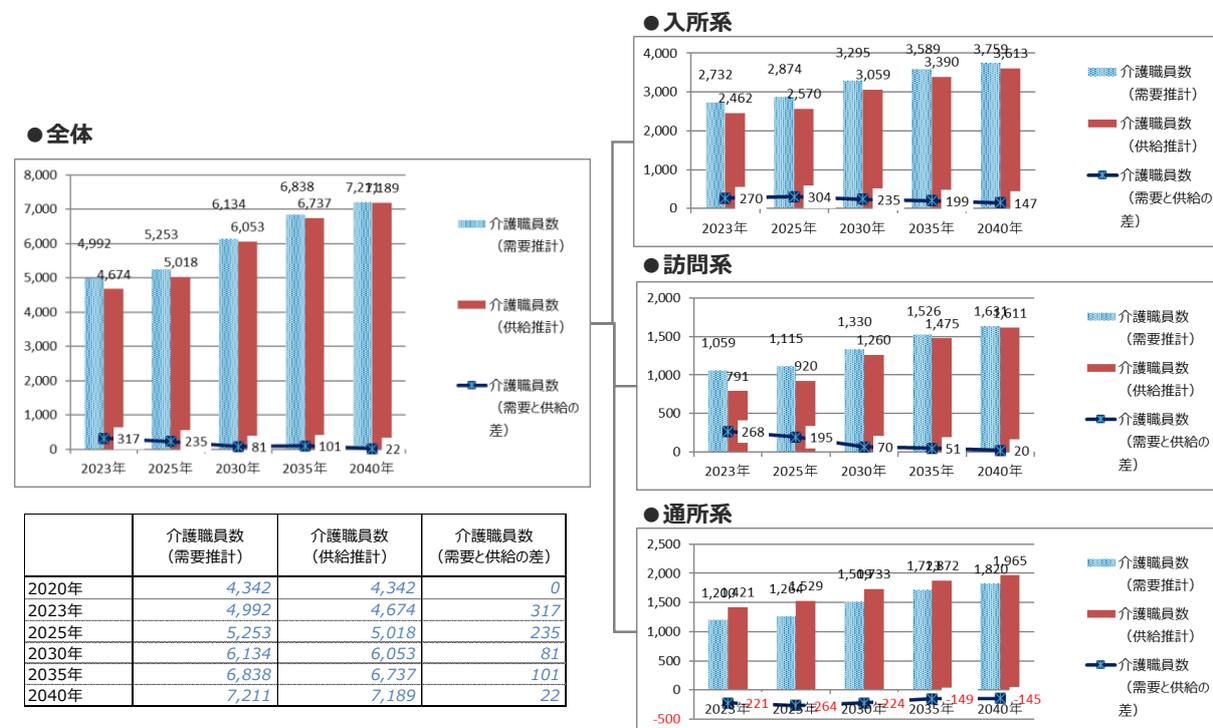
具体的には、離職率、新規入職者数を改善した場合の数値を「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力し、需給ギャップがゼロに近似する数値の組み合わせを検討した。結果として、2025年以降離職率を訪問系で15.6%⇒12.5%、施設・居住系で12.4%⇒10.8%、新規入職者数を訪問系で127人⇒162人、施設・居住系198人⇒308人とすると需給ギャップがおおむね解消されることが分かった。

図表 17 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 18 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】

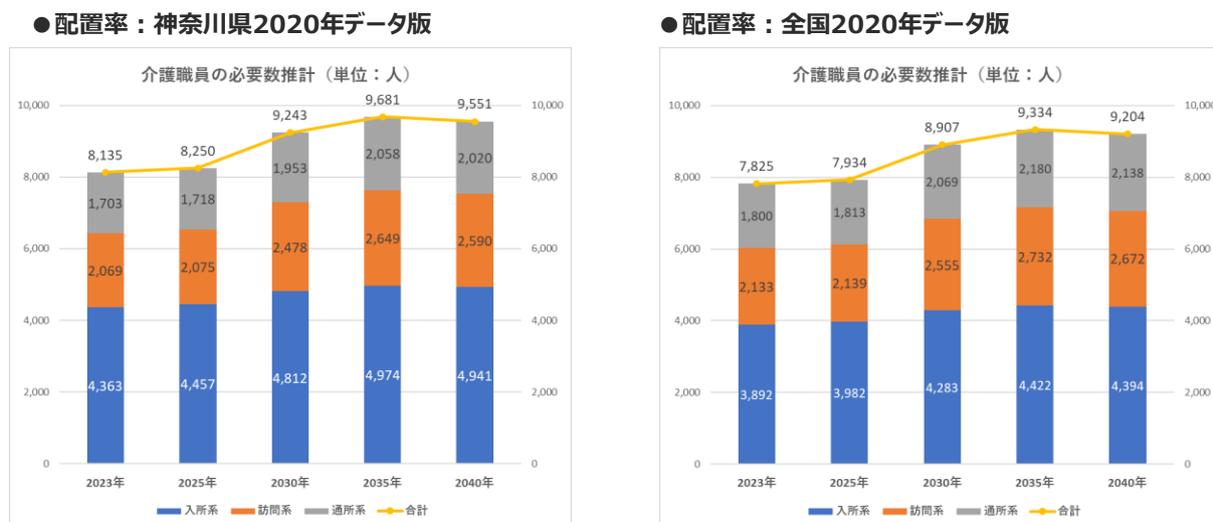
需要量は、2023年度は8,135人、2035年度には9,681人(+1,546人)となった。

※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 19 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 20 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 21 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

	令和5年度(2023)			合計
	訪問系	施設・居住系	通所系	
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

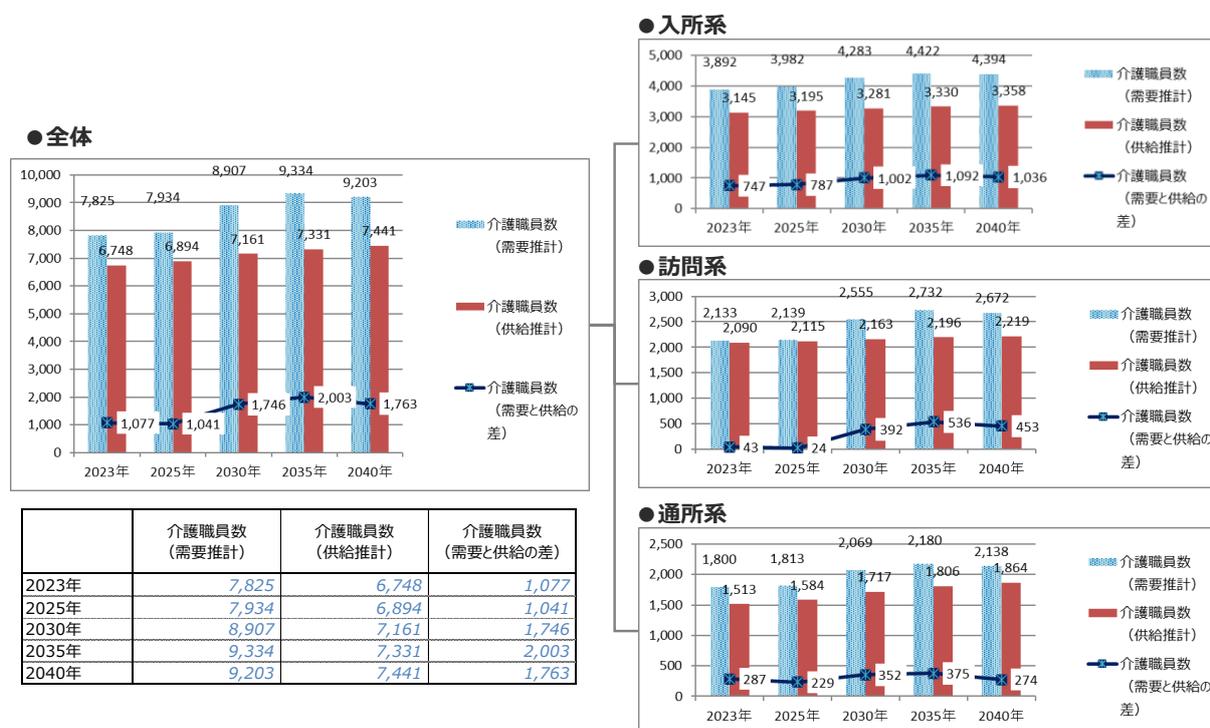
供給量推計、需給ギャップ推計に際して、上記の再集計結果を踏まえ、「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力する、直近の介護職員数、離職率、新規入職者数等について以下の仮定を置いた。

図表 22 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 23 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。

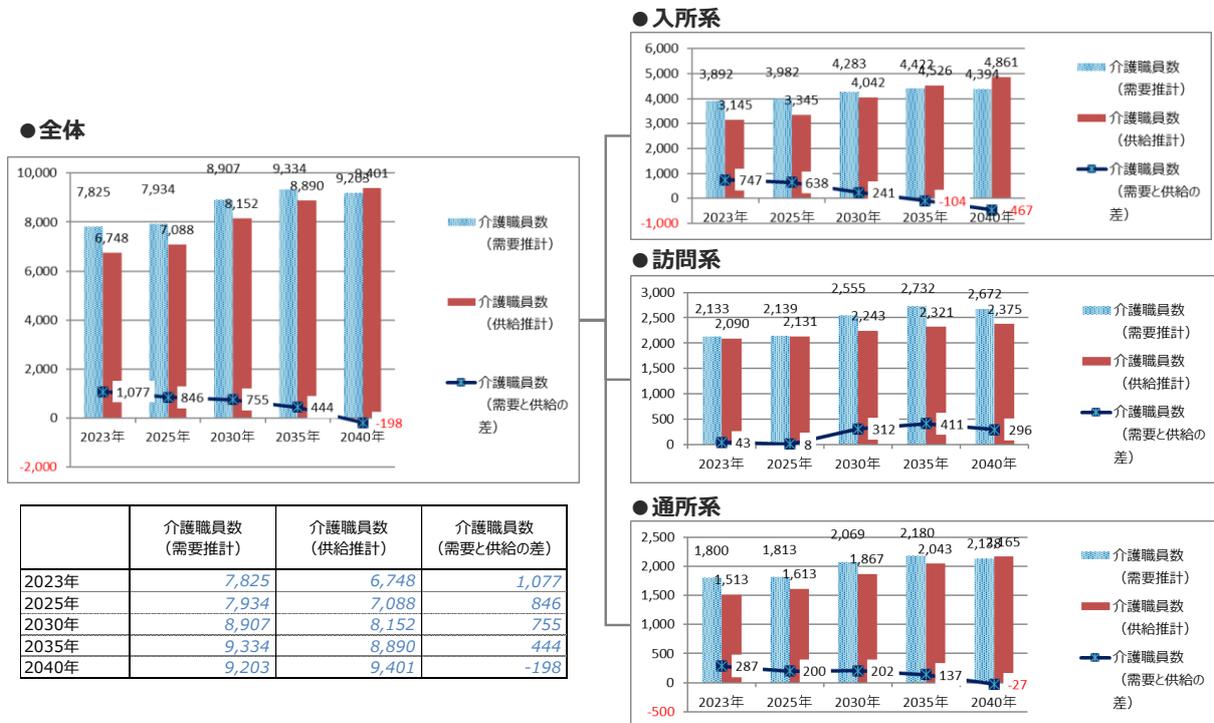
図表 24 推計時に設定した仮定の考え方(需給ギャップを解消するためのシミュレーション)

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

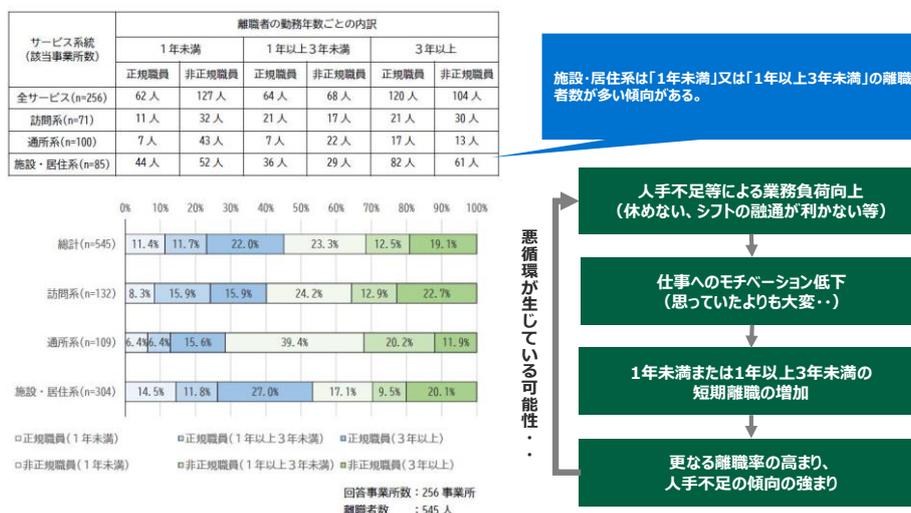
図表 25 供給量、需給ギャップのシミュレーション結果：神奈川県横須賀市



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 26 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】

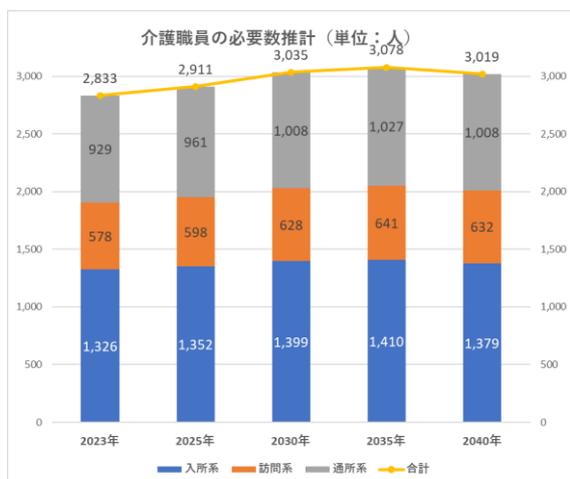
需要数は、2023 年度は 2,833 人、2035 年度には 3,035 人(+245 人)、2040 年度には 3,019 人(+186 人)となった。※群馬県 2020 年度の配置率使用、()内は 2023 年度比

【前提条件】

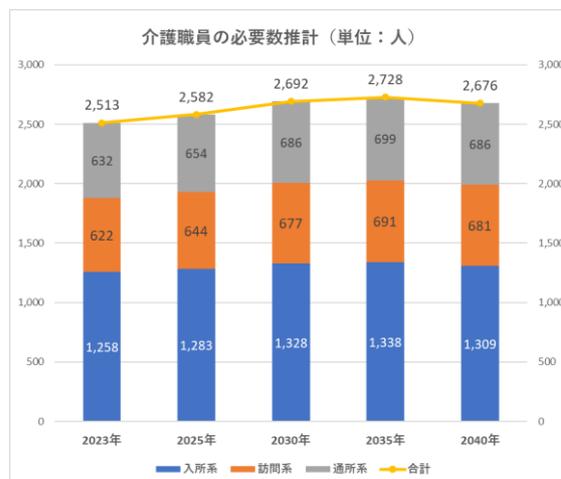
介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数。地域支援事業の介護予防・日常生活支援総合事業の「訪問介護相当サービス」および「通所介護相当サービス」の必要数は除く。「推計用ワークシート」を用いて、第8期時の都道府県推計と同様のロジックで推計。

図表 27 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 28 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 29 A市「介護人材実態調査」の再集計

	令和4年度(2022)			合計
	訪問系	施設・居住系	通所系	
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

	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

回収率
100%
換算

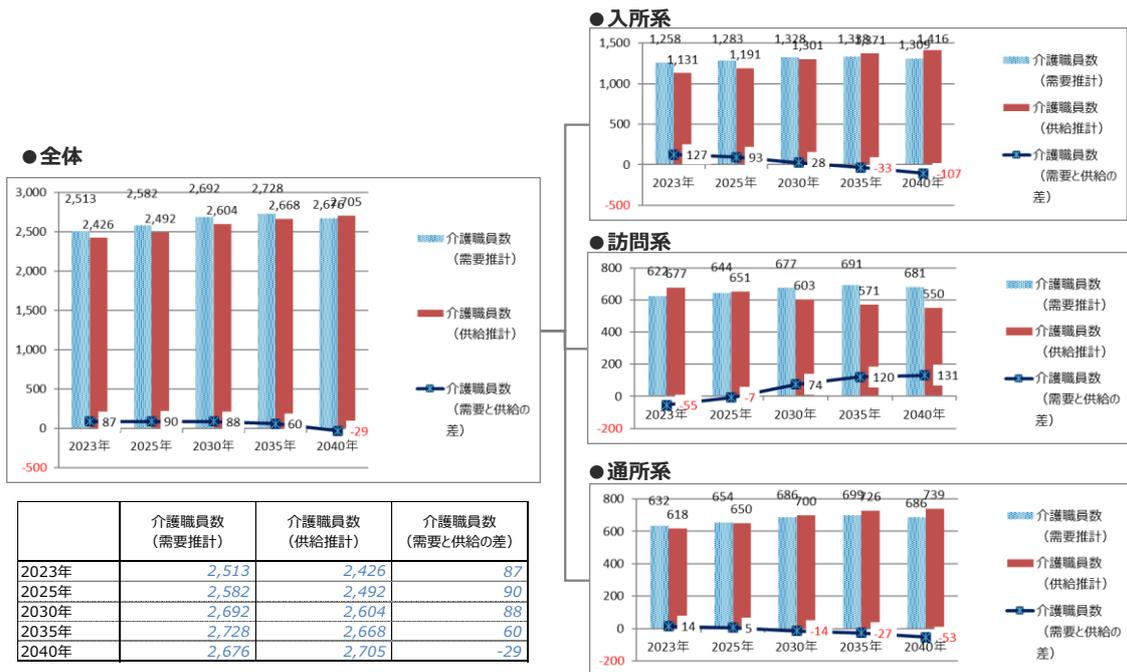
供給量推計、需給ギャップ推計に際して、上記の再集計結果を踏まえ、「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力する、直近の介護職員数、離職率、新規入職者数等について以下の仮定を置いた。

図表 30 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 31 供給量、需給ギャップの自然体推計結果：A 市



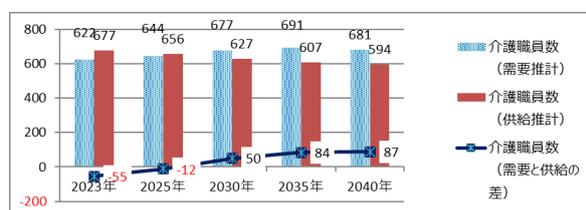
② 需給ギャップ解消に向けたシミュレーションの実施

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。

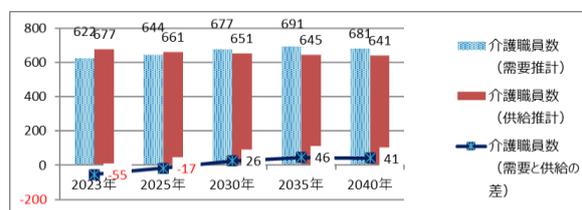
結果として、訪問系の需給ギャップを解消するためには、現行の離職率 11.3%を維持しつつ、2025年以降、1年当たりの新規入職者を約15人増やすことが必要であることが分かった。

図表 32 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

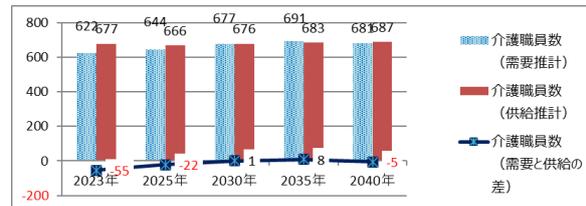
●訪問系新規入職者数が2025年以降、
1年間あたり45人(現状+5人)



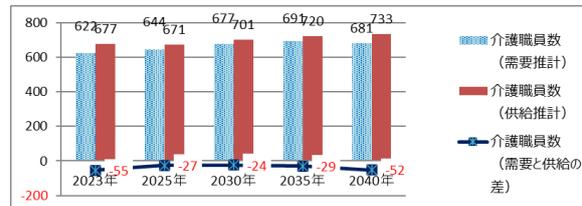
●訪問系新規入職者数が2025年以降、
1年間あたり50人(現状+10人)



●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】

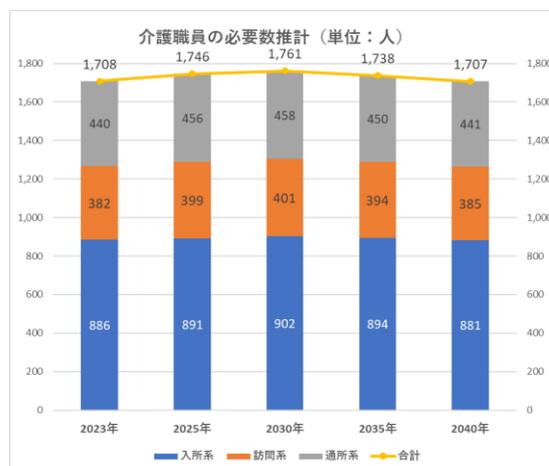
介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数。地域支援事業の介護予防・日常生活支援総合事業の「訪問介護相当サービス」および「通所介護相当サービス」の必要数は除く。「推計用ワークシート」を用いて、第8期時の都道府県推計と同様のロジックで推計。

図表 33 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 34 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 35 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。

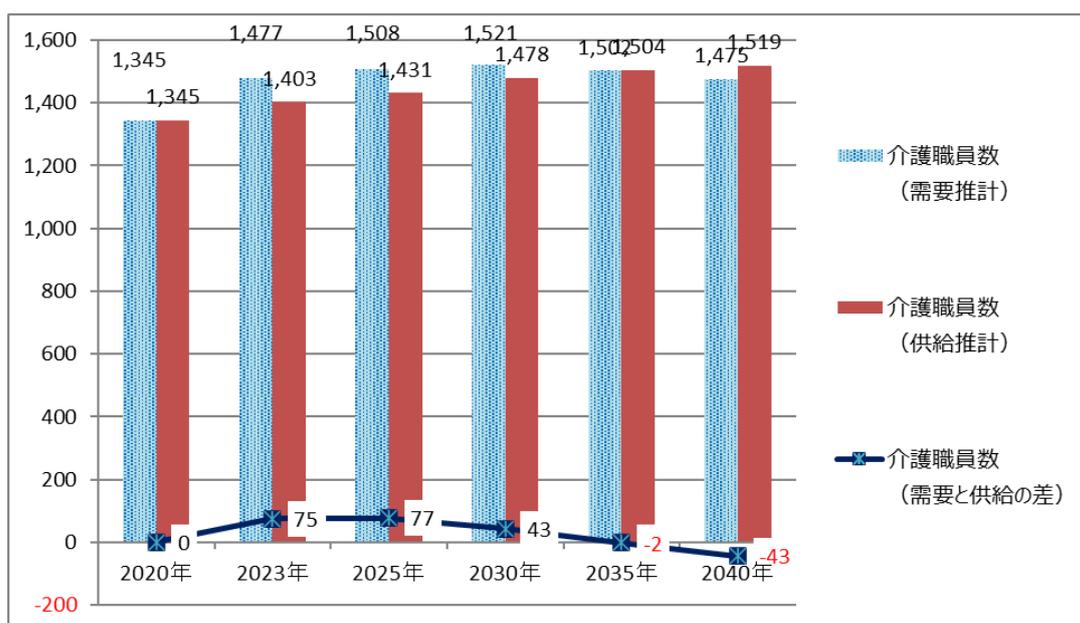
図表 36 推計時に設定した仮定の考え方(自然体推計)

項目	仮定の考え方
需要推計結果	<ul style="list-style-type: none"> 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 37 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。

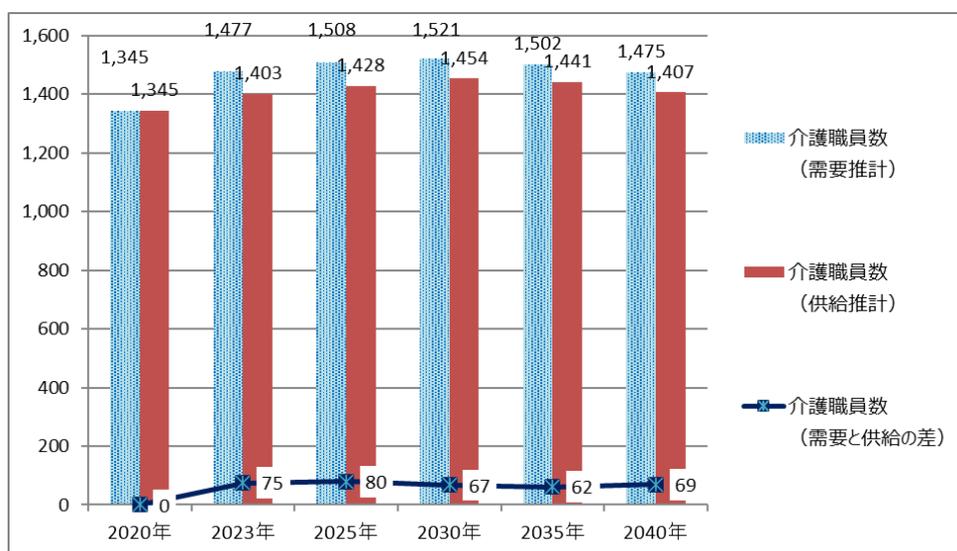
図表 38 B市の人口減少の見通しと人口構造の変化(将来予測数値)



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 39 生産年齢人口を考慮した推計結果：B市



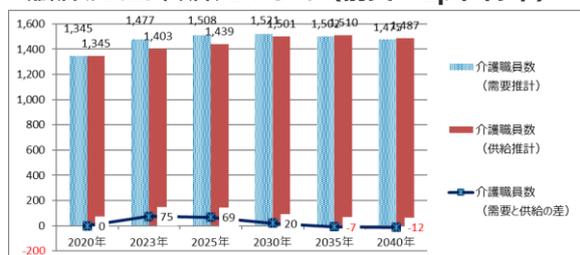
③ 需給ギャップ解消に向けたシミュレーションの実施

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。

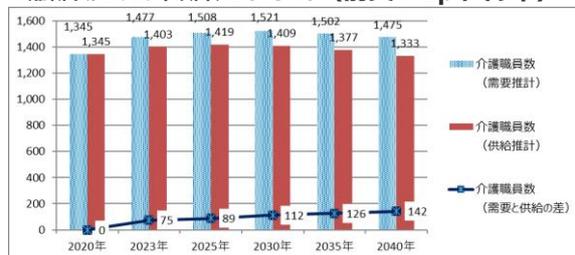
下図は 15.8%の離職率を 2025 年以降、1又は2ポイント増減させた場合の推計結果である。上記のとおり、「-1ポイント」した場合、2035 年以降の需給ギャップが解消される結果となっている。

図表 40 供給量、需給ギャップのシミュレーション結果：B市

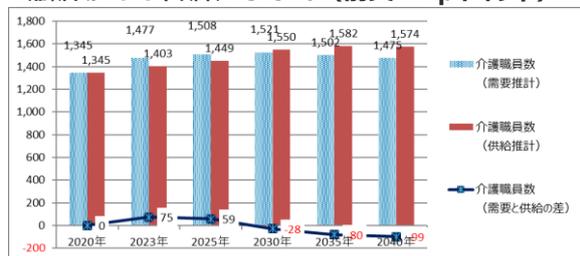
●離職率が2025年以降、14.8%（前頁-1pポイント）



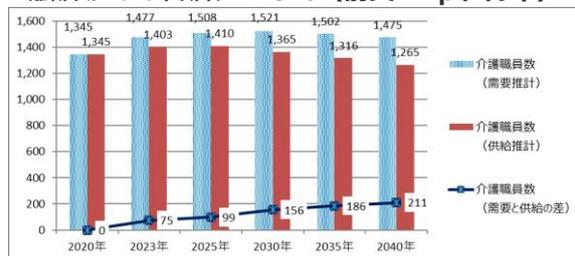
●離職率が2025年以降、16.8%（前頁+1pポイント）



●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、一体的に取り組を進めている。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】

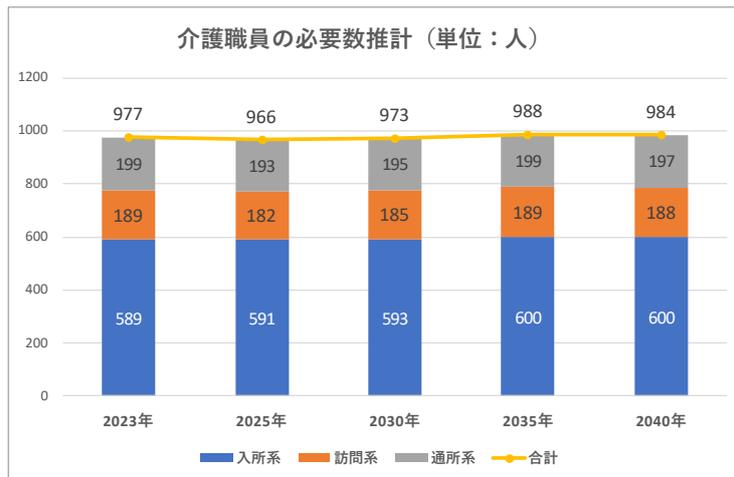
需要量は、2023年度は977人、2040年度には984人(+7人)となった。

※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 41 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 42 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 43 「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

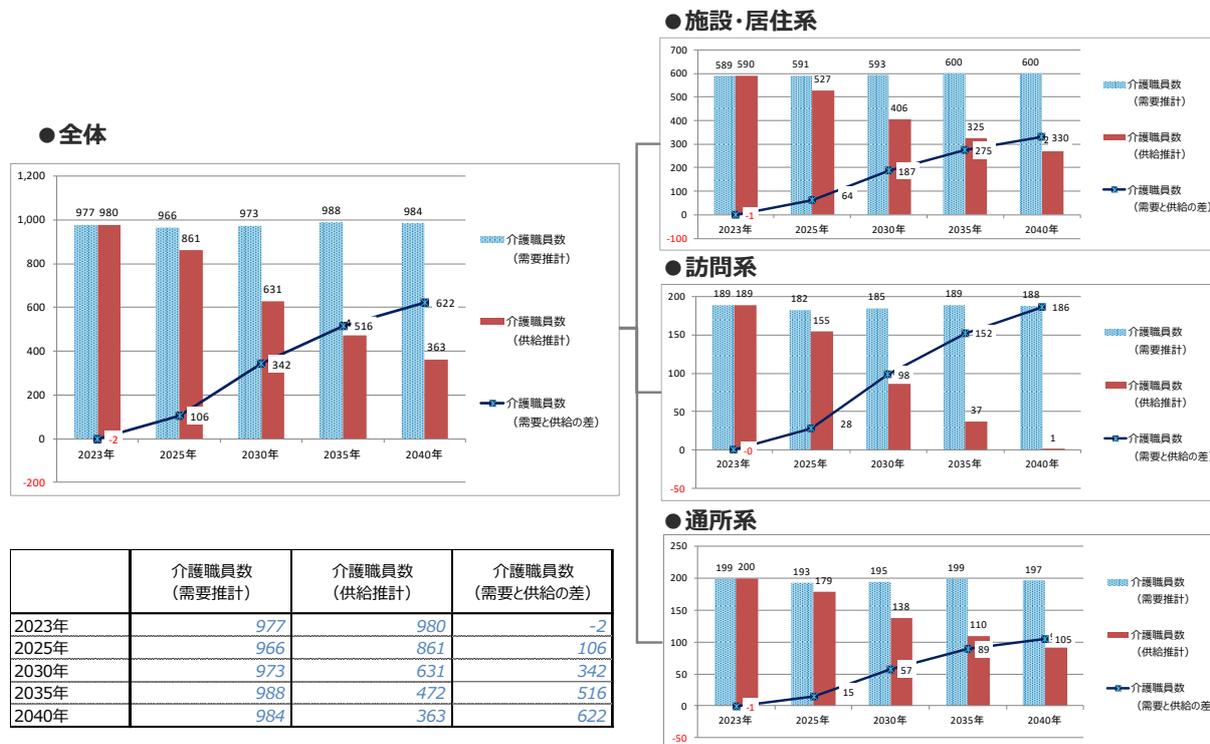
供給量推計、需給ギャップ推計に際して、上記の再集計結果を踏まえ、「介護職員数の将来推計ワークシート」に入力する、直近の介護職員数、離職率、新規入職者数等について以下の仮定を置いた。

図表 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"> 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 45 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、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。

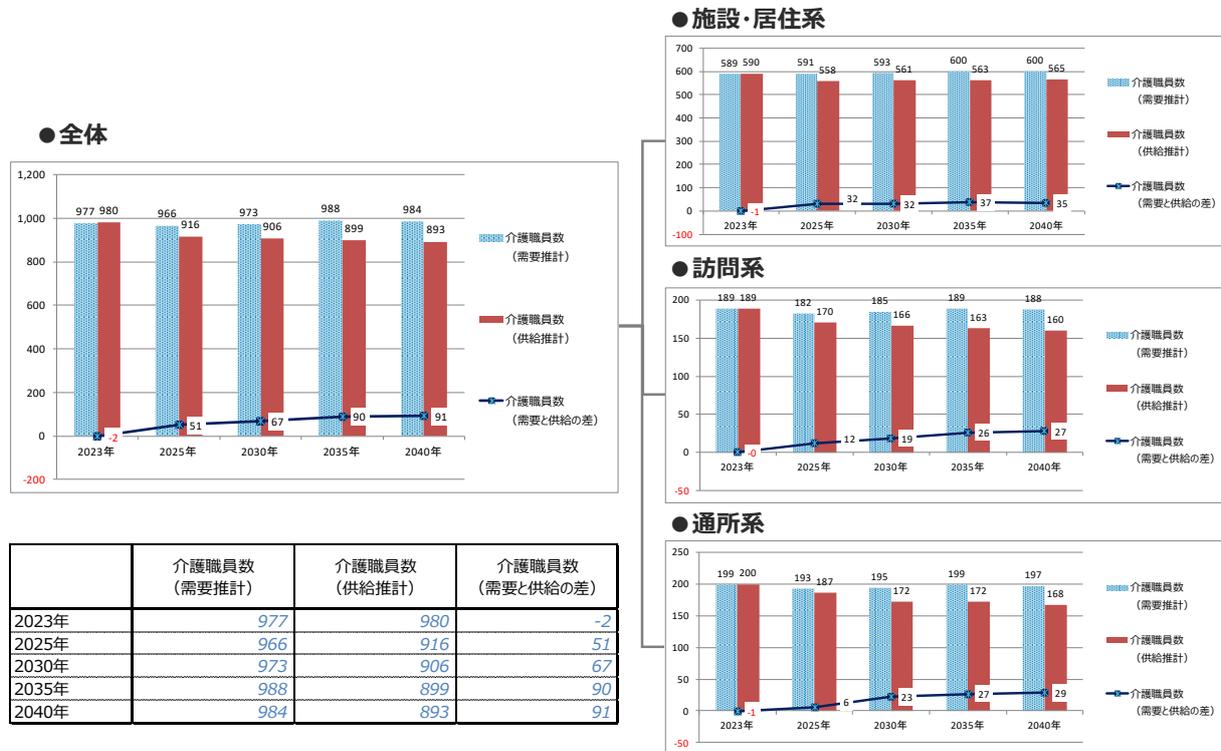
図表 46 推計時に設定した仮定の考え方(需給ギャップを解消するためのシミュレーション)

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;">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;">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;">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 47 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、圏域内の他自治体にはあまり実感がわいていない印象であり、危機感の共有、意識変革が必要であると感じた。
- ・ 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。

5. 施策検討の手引きの更新

モデル自治体での推計の実施結果や検討委員会での議論等を踏まえ、先行調査研究である令和4年度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」において作成された「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施策検討の手引き(案)」の更新を行った。本章では、その概要を示す。

5.1. 施策検討の手引きに関する検討の経緯

(1) 令和3年度老人保健健康増進等事業「介護人材の需給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」における検討状況

令和3年度老人保健健康増進等事業「介護人材の需給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」において、都道府県、市区町村へのアンケート調査や有識者へのヒアリング調査等の結果を踏まえ、介護職員数の将来推計ワークシートを活用した施策検討に関する効果的な運用モデルの構築に関する現状と課題が以下のとおり整理された。

【現状の整理】

- ・ 都道府県において需給推計ワークシートは現状および将来の見通しについて把握するためのツールとして広く活用されており、その有用性は担当者からも評価されていたが、介護保険事業(支援)計画や目標設定以外での活用は限定的であった。
- ・ 推計の目的や推計後の活用方法が必ずしも明確になっていないことから、現状および将来の見通しについての把握を実施したのみで、検討プロセスが終了しているケースが多数を占めていた。推計を実施し、計画にその結果を掲載した後に、どのような具体的なアクションにつなげ得るのかについての情報が不足していた。
- ・ 本来は実態把握、施策検討、優先順位付け、施策の実施、振り返り等の一連のプロセスの中で需給推計を位置づけることが重要であるが、介護人材確保に関する一連の運用プロセスにおける需給推計ワークシートおよび推計の位置づけについての具体的なイメージが都道府県の担当者等にわいていない状況であった。
- ・ 地域の実情に応じた施策を実施するためには、市区町村や地域法人等の協力、連携の重要性が高まると都道府県担当者としては考えており、効果的な連携に関する事例や情報等に関する期待も大きかった。
- ・ 市区町村については、推計に活用するデータの未整備、マンパワー不足等を背景に、ワークシートの活用は限定的であった。また、自治体規模ごとに推計に対する期待やデータの整備状況等に差異があるため、自治体の規模や属性等に応じた検討の必要性が示唆された。

※令和3年度老人保健健康増進等事業「介護人材の需給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」報告書より抜粋

【課題の整理】

- ・ 自治体における標準的な運用プロセスとプロセスにおける推計結果の効果的な活用方策を示す必要がある

現状、各自治体での需給推計結果の活用は、都道府県における介護保険事業(支援)計画への掲載や目標設定以外での活用は限定的である。

需給推計を自治体の効果的な介護人材確保策の検討・推進に活用するためには、まず介護人材確保策の流れを明確にしたうえで、需給推計ワークシートおよび推計を実施する位置づけを示し、都道府県および市区町村の活用意向を高めることが必要である。特に市区町村においては、需給推計を実施していないケースも多く、より丁寧に示していく必要がある。

標準的な運用モデルの全体像を示したうえで、需給推計結果を活用できるポイントおよび推計結果を活用する有用性・効果を示していくことが重要と考えられる。

- ・ 運用の推進に向けた指針・ガイドライン等を提示する必要がある

都道府県、市区町村ともに需給推計結果を活用しての運用は十分にできていない状況であり、効果的な運用モデルの構築、運用の推進に向けては一定の指針・ガイドライン等を提示することが有用であると考えられる。

データの把握から効果検証まで含めて効果的な運用が実施されることで、需給推計の積極的な活用、それに伴う需給推計精度の向上も期待でき、各自治体の取組を促進できる内容を検討し、示すべきであると考えられる。

※令和3年度老人保健健康増進等事業「介護人材の需給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」報告書より抜粋し、一部改変

(2) 令和4年度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」における検討状況

令和4年度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(以下、令和4年度事業)」では、上記の現状と課題を踏まえ、先行調査研究等を通じて蓄積された知見等をもとに、有識者からなる検討委員会での議論や都道府県、市区町村との意見交換を通じて「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施策検討の手引き(案)(以下、施策検討の手引き(案))」が作成された。

【「施策検討の手引き(案)」の構成】

<p>第1章 施策検討の流れの概観と実践のステップ</p> <p>介護人材の確保等に向けた施策検討の流れの概観を整理。</p> <p>第2章 施策検討の実践イメージ</p> <p>施策検討を実践した具体的なイメージを事例形式で掲載。</p> <p>第3章 各ステップの進め方</p> <p>施策検討の具体的な進め方をステップごとに整理。</p> <p>参考資料1 各ステップの実践の参考となる取組事例、データ等</p> <p>第3章の内容を実践する際に参考となる取組事例やデータ等を整理。</p> <p>参考資料2 介護業界の現状に関する基礎データ</p> <p>介護人材の確保等に向けた施策検討の前提となる介護業界の現状に関する先行調査結果や統計データ等を整理。</p>

図表 48 施策検討の手引き(案)【抜粋】

<p>令和4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」</p> <p>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(仮称)</p> <p>【検討案】</p> <p>※本資料は本事業の成果を取りまとめたものであり、 正式な手引きとして確定したものではありません。</p>	<p>はじめに</p> <p>本手引き作成の背景・目的</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護人材の将来推計の結果は各計画に掲載され、人材確保等に関する施策の組織資料として活用される等、一定の成果が得られています。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の検討の必要性等については都道府県等から継続的に指摘されています。 このほか指摘を受け、ワークシートの改定、運用モデルの整理に関する検討が毎年調査報告書において実施され、近頃の第3回調査報告書においては、リーゼット分別(入所・訪問・通所系)及び地域密着型サービスへの推計や労働時間等の推計、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ました。 このほか改定による効果も期待されています。第3回調査報告書においては、第3回調査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ます。 上記を踏まえて、本手引きでは、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方向性や課題と各方向性に対するポイントを整理しています。 本手引きが、施策検討に取り組む際の指針となるべきではありません。 <p>本手引きの位置づけ</p> <ul style="list-style-type: none"> 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な提供体制を実現する」ことですが、その目的の達成前提として確保・定着を付与している時点での十分な状況づくりが不可欠なことから、本手引きは、目的達成の前提となる施策や取組をまとめたものです。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りますが、この打ち手こそが「施策」です。 介護人材の将来推計ワークシートでは、各都道府県の現況の介護人材の動向とともに、将来の必要数(必要量)の算出・今後の供給確保の検討が把握することができます。この「何らかの打ち手」を把握するための想定される供給数(自然体推計)と「介護職員数の必要数」を比べてギャップを把握するためのツールとなります。一方、本手引きは、このギャップを踏まえ、上で、「目標」や「施策」の達成に向けた基本的な方法を整理したものです。 <p><「本手引き」と「介護人材の将来推計ワークシート」の関係性イメージ></p> <p>【本手引き】の対象</p> <p>【介護人材の将来推計ワークシート】の対象</p>	<p>本手引きの構成</p> <p>※本手引きは以下の第1章から第3章、参考資料で構成されています。</p> <p>第1章 施策検討の流れの概観と実践のステップ …p4</p> <ul style="list-style-type: none"> 第1章では、介護人材の確保等に向けた施策検討の流れの概観を整理しています。第2章～第3章はこの章の内容を前提に記載しているため、まず第1章の内容を確認したうえで、読み進めてください。 <p>第2章 施策検討の実践イメージ …p8</p> <ul style="list-style-type: none"> 施策検討を実践した具体的なイメージを事例形式で掲載しています。 <p>第3章 各ステップの進め方 …p17</p> <ul style="list-style-type: none"> 施策検討の具体的な進め方をステップごとに整理しています。 <p>参考資料1 各ステップの実践の参考となる取組事例、データ等 …p26</p> <ul style="list-style-type: none"> 第3章の内容を実践する際に参考となる取組事例やデータ等を整理しています。 <p>参考資料2 介護業界の現状に関する基礎データ …p51</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護人材の確保等に向けた施策検討の前提となる介護業界の現状に関する先行調査結果や統計データ等を整理しています。 介護業界の現状をまず把握したい場合は、ご参照ください。
--	---	---

施策検討の手引き(案)については、令和4年度事業の報告書において、今後の課題として、「多様な自治体の声を踏まえた「施策検討の手引き(案)」の改善・改良」の必要性が指摘された。

●多様な自治体の声を踏まえた「施策検討の手引き(案)」の改善・改良

本調査研究の成果物である「施策検討の手引き(案)」は、先行調査研究等を通じて蓄積された知見等をもとに、有識者からなる検討委員会での議論や都道府県、市区町村との意見交換を通じて作成したものであり、一定の妥当性があると考えられる。

一方、本事業で意見交換を実施した都道府県、市区町村は比較的取組が進んでいる都市部の自治体を中心である。検討委員会での議論において、取組状況や地域特性等により、本手引きに対する自治体の受けとめ方が異なる可能性が指摘されており、手引きの本格運用の前に、多様な自治体の声を改めて確認し、内容の改善・改良を行うことが必要である。

※令和3年度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」報告書より抜粋

5.2. 本調査研究における取組の概要

本調査研究では令和4年度事業で作成された施策検討の手引き(案)について、上述のモデル自治体での取組結果や自治体向けに開催したセミナー等をもとに、更新作業を行った。更新作業にあたっては、学識者と市区町村担当者で構成される検討委員会にて確認・検討を行い、多様な自治体の声が反映された内容となるように留意した。

図表 49 施策検討の手引きに関する今年度(令和5年度)の取組

昨年度(令和4年度)の取組状況

- 先行調査研究等を通じて蓄積された知見等をもとに、有識者からなる検討委員会での議論や都道府県、市町村との意見交換を通じて作成。

昨年度(令和4年度)末時点での課題認識

- 意見交換を実施した都道府県、市町村は比較的取組が進んでいる都市部の自治体を中心である。検討委員会での議論において、取組状況や地域特性等により、本手引きに対する自治体の受けとめ方が異なる可能性が指摘されており、多様な自治体の声を改めて確認し、内容の改善・改良を行うことが必要である(特に首都圏以外の市町村のご意見の反映が不十分な状況)。

今年度(令和5年度)の取組状況

- 複数の自治体での実践結果や自治体向けセミナーの内容等をもとに、手引きのブラッシュアップを実施。
- 検討委員会での議論を通じて、改めて更新すべき点がないか等を確認・検討。

5.3. 施策検討の手引きの構成(令和5年度更新版)

本調査研究では更新を行った手引きの目次構成は以下のとおり。作成した手引きは「別添1_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】」を参照。

図表 50 施策検討の手引きの構成(令和5年度更新版)

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.	市町村における推計の実施事例 31
4.1.	推計を行った市町村 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

6. 今後の課題

(1) 第9期推計結果の検証、第10期推計に向けた検討

本年度(2023年度)は第8期介護保険事業(支援)計画期(2021～2023年度)の3年目であり、都道府県においては、介護保険事業(支援)計画の策定とあわせて本事業で作成した第9期推計用ワークシートを用いて介護職員数の将来推計が実施された。

2024年度上期には第9期推計結果が国から公表され、推計結果に基づく各種検討が本格化することが見込まれる。第9期推計用ワークシートの基本的な推計ロジックは第8期のものを踏襲しているが、推計対象年度が2040年度から2050年度まで延長されるなど、一部変更を行った点もある。推計用ワークシートは、都道府県や市区町村の声や社会環境等の変化を考慮し、定期的に内容の見直しが行われている。第10期推計に向けて、第9期推計結果の検証等を通じて、推計用ワークシートの改良すべき点の検討を行うことが引き続き必要である。

(2) 効果的な施策検討に向けたデータの整備方針の検討

介護人材の確保・定着に向けた効果的な施策等の実現に向けては、都道府県、市区町村が施策検討に活用できるデータの整備も重要である。介護人材の動向は他産業の動向やマクロな人口動態等の影響を受けるため、介護人材、介護関連のデータだけではなく、労働市場全般に関するデータ、中長期的な人口動態を含む地域特性に関するデータの整備も必要となる。

既存のデータの利活用に加え、国、都道府県、市区町村が連携して必要なデータの整備を新たに行っていくことも求められる。そのためには、誰が、どのようなデータを整備し、活用していくか等を具体化したデータの中長期的な整備方針の検討が必要である。

また、利便性等の観点からは『地域包括ケア「見える化」システム』との連携も重要である。本年度(2023年度)から同システム上で都道府県の介護職員の需要推計が実施可能となったが、供給推計機能や市区町村推計機能、施策検討に活用できるデータを都道府県や市区町村担当者が簡単に参照できる機能等、更なる機能の拡張も引き続き検討すべきであると考えられる。

(3) 市区町村における推計のあり方に関する更なる検討

近年、市区町村においても介護サービスの安定的な提供体制の実現に向け、介護人材の確保・定着等に一層努めることが求められている。しかし、現状として、市区町村ごとに介護人材の確保・定着等の取組状況は大きく異なっている。独自に介護人材の実態把握のための調査や将来推計を検討する市区町村はあるものの、取組は途上であるといえる。そのため、本事業では市区町村向けセミナーの開催や複数の市区町村でのモデル推計等を行い、市区町村における介護人材の確保・定着等に関する施策検討の基本的な考え方を手引きとして取りまとめた。今後、本事業の成果を活用して全国の市区町村で取組が進むことが期待される。

市区町村においては、人口規模や今後見込まれる人口動態、社会資源の状況等によって、検討すべき課題や取るべき施策の優先度等が異なると考えられる。そのため、全市区町村が一律の方法で、将来推計や施策検討を行うのではなく、各市区町村の置かれた状況や市区町村ならではのニーズに応

じて、活用できるツールや仕組み(伴走型支援等)の検討・整備が引き続き必要である。また、本事業で用いた市区町村向けの介護職員の将来推計ワークシートは都道府県向けワークシートの推計ロジックを参考に設計したものであるが、都道府県の推計ロジックが妥当するためにはサービス利用の流動性が市区町村内で閉じている(市域をまたいでサービス需要の移動がほとんどない)ことが前提条件として必要である可能性が高いとの指摘も先行調査研究でなされている。それらの先行調査研究の知見や今後各市区町村で行われる実践の成果を踏まえ、市区町村における介護職員数の推計ロジックについても更なる検討が必要である。

現状では、市区町村において介護職員数の将来推計を行う場合、推計に必要な介護職員数、離職率、再就職率、将来のサービス見込み量等のデータは各市区町村で収集・整理することが必要である。それらのデータの収集が単独市区町村のみでは困難との意見もあることから、『地域包括ケア「見える化」システム』との連携も含めて、市区町村でのデータの整備のあり方についての検討も重要である。

(4) 「施策検討の手引き」の改善・改良

本事業の成果物である「施策検討の手引き」は、先行調査研究等を通じて蓄積された知見等をもとに、有識者からなる検討委員会での議論や市区町村での推計の実践等を通じて作成したものであり、今後都道府県、市区町村での活用が期待される。

本手引きの本格運用の開始後、各地域でPDCAサイクルの実践が進む中で、取組事例等が蓄積され、新たに改善・改良すべき点も生じることが想定される。将来推計ワークシートは、都道府県や市区町村の声や社会環境等の変化を考慮し、定期的に内容の見直しを行っている。本手引きについても同様に、各自治体での活用状況、活用における課題等の調査・フォローアップを継続的に実施するとともに、定期的に内容の見直しを行い、改善・改良を図っていくことが必要である。

なお、介護人材の確保・定着等に向けた施策検討を行う必要性や意義を理解していない都道府県、市区町村も現時点では一定数存在している。本手引きの活用促進・普及に向けては、配布のみではなく、本事業で実施した情報提供のためのセミナーや個別伴走支援等、自治体の行動変容を促すプッシュ型の取組を引き続き行っていくことも重要である。

参考資料1_自治体セミナー講演資料(都道府県/市区町村)「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」埼玉県立大学大学院
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

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

【内容】

I. 保険者機能強化に向けた国の施策動向

1. 介護保険制度見直しの方向性と求められる事業マネジメント力の向上
2. 効果的な計画の策定および遂行を促進するための主な対策について

II. 事業マネジメントの基本とその進め方

1. マネジメントの基本ポイント
2. 事業のあるべき展開方法と現状
3. 事業展開のイメージ
4. 第9期計画の策定に向けて

埼玉県立大学大学院／研究開発センター
川越雅弘

【第 I 章】

保険者機能強化に向けた国の施策動向

介護保険制度見直しの全体像

(介護保険部会「介護保険制度の見直しに関する意見(R4.12.20)」より)

I 地域包括ケアシステムの深化・促進

1. 生活を支える介護サービス等の基盤整備

- ・地域の実情に応じた介護サービスの基盤整備
- ・医療・介護連携等
- ・介護情報利活用の推進
- ・ケアマネジメントの質の向上
- ・住まいと生活の一体的支援
- ・科学的介護の推進

2. 様々な生活上の困難を支え合う地域共生社会の実現

- ・総合事業の多様なサービスの在り方
- ・認知症施策の推進
- ・通いの場、一般介護予防事業
- ・地域包括支援センターの体制整備等

3. 保険者機能の強化

- ・保険者機能強化推進交付金等
- ・要介護認定
- ・給付適正化／地域差分析

セットで
考える
必要あり

II 介護現場の生産性向上の推進、制度の持続可能性の確保

1. 介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進

- 1) 総合的な介護人材確保対策
- 2) 生産性向上により、負担が軽減され働きやすい介護現場の実現

2. 給付と負担

- 1) 高齢者の負担能力に応じた負担の見直し
- 2) 制度間の公平性や均衡等を踏まえた給付内容の見直し
- 3) 被保険者範囲／受給者範囲

出所) 厚生労働省：社会保障審議会介護保険部会：介護保険制度の見直しに関する意見（令和4年12月20日）より作成

4

1) 計画策定の「目的」の明確化

—実績踏襲型からビジョン達成型へ—

介護保険事業計画における 施策反映のための手引き

～目指すビジョンを達成するためのサービス提供体制の構築～

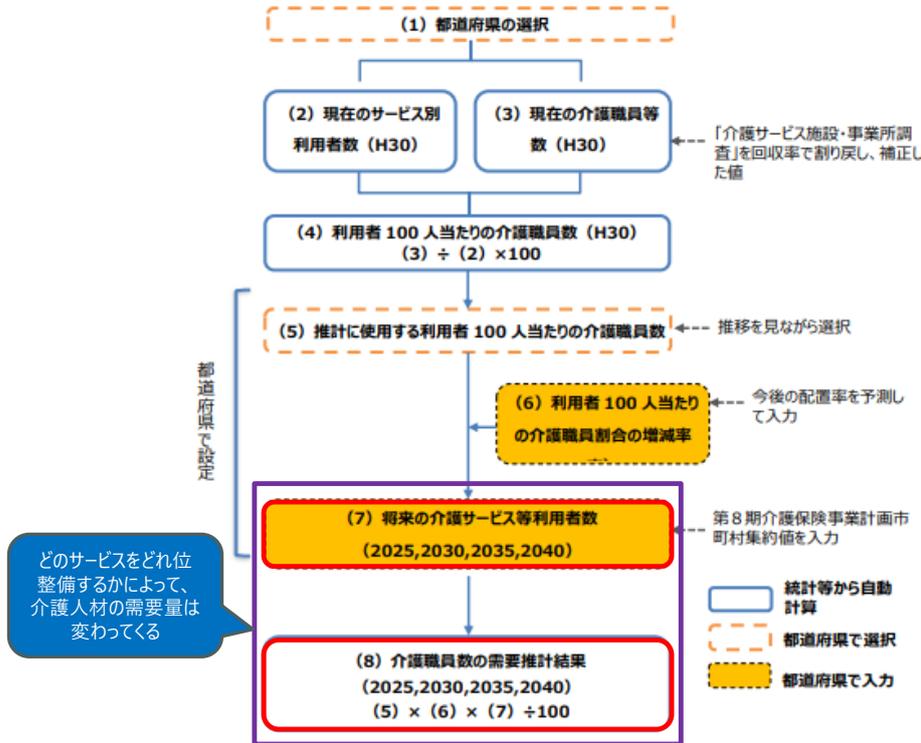
平成31（2019）年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

6

参考) 介護人材の需給量の推計フロー (第8期)



出所) 株式会社日本総合研究所：介護人材需給推計_本推計ワークシート活用の手引き、令和元年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「第8期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業」より引用

8

ビジョンからはじまる計画策定プロセスの展開イメージ



出所) 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(令和4年8月3日)、資料5より引用

9

2) 進捗管理の強化／効果的な取組の推進



10

前期の取組を振り返る作業シート案

前期の取組（施策）

振り返ってみましょう。当初から設定していなかった場合は、改めて設定してみましょう。

- | | |
|--------------------------------|--|
| ①何を指したか？(ビジョン、大目標) | |
| ②目指す姿実現のための具体的な中目標は？ | |
| ③そのためにやるべきこと(施策)に期待したことは？(小目標) | |

④事業の進捗状況を何で確認し、評価するか(調査)?

i 施策の展開状況(整備状況、利用状況、運営状況)

ii 参加者への影響

iii 地域への影響

確認・考察すべき視点や内容

iv 取組の対象者、参加者は?

v 取組の内容は?

vi 参照すべき他の調査項目

vii その他

考察例

出所) 厚生労働省：介護予防等の「取組と目標」設定の手引きについて、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(令和4年8月3日)、資料3を一部改変

11

【第Ⅱ章】
事業マネジメントの基本とその進め方

12

Ⅱ-1. マネジメントの基本ポイント

13

【ポイント1】マネジメントとは、課題を解決するために行うものである

ポイント

- マネジメントの提唱者であるピーター・F・ドラッカーは、マネジメントのことを、「**人と組織を活かして成果を上げること**」と定義している。これを言い換えれば、**マネジメントとは、課題を解決し、目的・目標を達成すること**と言える。
- 医療では「病気」を対象に、病気や様々な症状を生じさせている原因を究明し、原因を解決して病気を治す(これが目的・目標)ために「治療」を行う。これに対し、マネジメントでは、「**課題**」を対象に、**課題を生じさせている原因を究明し、原因の解決に向けて、関係者が協働しながら、「効果的な対策」を展開すること**となる。

図. マネジメントの定義・目的・担当者の役割について

【マネジメントとは】

- ピーター・F・ドラッカーは、マネジメントのことを「**人と組織を活かして成果を上げること(=課題を解決すること)**」と定義している。

【介護保険における各種事業の目的(=目指す姿)】

- たとえ要介護状態や認知症になっても、可能な限り、住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるようにすること。

【事業担当者の役割とは】

- 事業に期待される役割を理解した上で、①事業を通じて「目指す地域の姿」と「現状」のギャップの評価(課題の抽出)、②解決すべき課題の絞り込みと具体化、③それら課題を生じさせている原因の追求(課題分析)、④課題改善/解決策の検討と各関係者による取組を通じて、**課題の改善・解決を図り、事業の目的・目標を達成すること。**

14

【ポイント2】マネジメントでは、常に「目的」を意識しながら「手段」を考える

ポイント

- **目的とは成し遂げようと目指す事柄のこと、目標とは目的を達成するための目印のこと**です。目的では、「何のために・なぜ(Why)行うのか」に、目標では「何(What)を目指すのか」にポイントが置かれます。
- 他方、**手段とは目的や目標を達成するための方法のこと**で、「どのように(How)行うのか」にポイントが置かれます。介護サービス、多職種連携、アセスメント、情報収集などは、この手段に位置づけられます。当然、目的や目標によって、何の情報を収集するか、何をアセスメントするかは変わることになります。
- マネジメントでは、通常、**目的⇒目標⇒手段の順に思考を展開**します。他方、手段によって目的や目標が達成できたかどうかを評価する場合は、手段⇒目標⇒目的の順に確認していきます。

図. 目的・目標・手段の関係

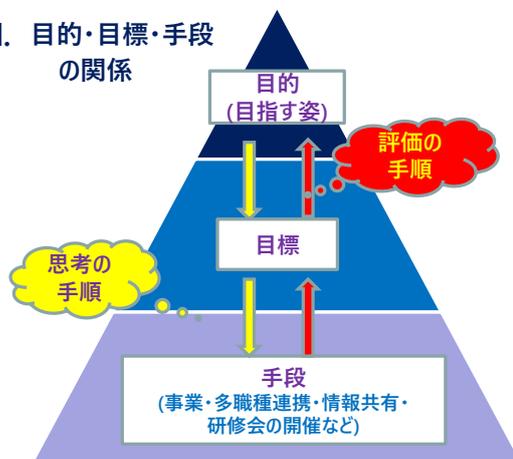
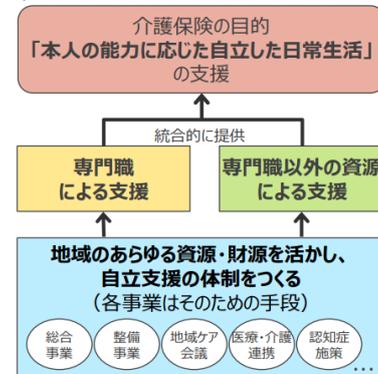


図. 介護保険の目的と手段の関係



出所) 株式会社NTTデータ経営研究所「介護予防・日常生活支援総合事業/生活支援体制整備事業」これからの推進に向けて～伴走型支援から見えてきた事業推進の方策～、平成30年度老人保健健康増進等事業補助金老人保健健康増進等事業「介護予防・日常生活支援総合事業及び生活支援体制整備事業の効果的な推進方法に関する研究事業」報告書(2019年3月)を一部改変

15

目的・目標・手段の関係性（手段から物事を考えない！）

【目的】成し遂げようと目指す事柄のこと。

- 「何のために行うのか」に重点が置かれる。

例) 介護予防の目的 (例)

「地域住民が、生きがいや役割をもちながら、住み慣れた地域で暮らし続けられるようにすること」

【目標】目的を達成するために設けた目印・道筋のこと。

- 目指す地点、数値などに重点が置かれた、より具体的なもの
- 何に対する目標かを意識する。
 - ・事業所数に対する目標
 - ・利用者数に対する目標
 - ・住民の意識や気持ちの変化に対する目標（目的に対する目標）等

【手段】目標を達成するための方法のこと（目的や目標により手段は変わる）

（例：通いの場を作る、サロンを作る、...）

⇒ 誰のために、何を目指して通いの場を作るのか？

目的を意識しないと、「通いの場を作ること」自体が目的となりやすい
（※これを一般的に、「手段の目的化」という）。

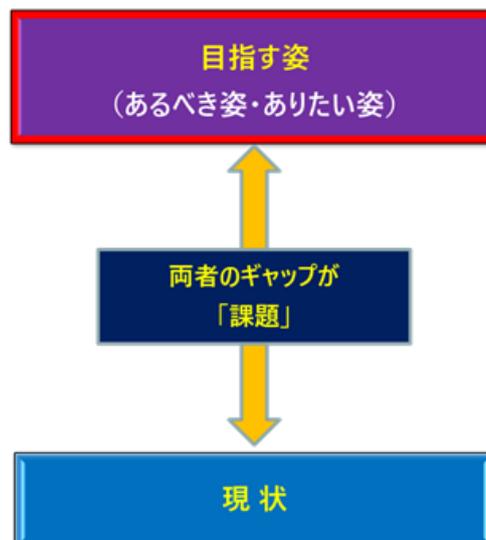
16

【ポイント3】課題とは、「目指す姿」と「現状」のギャップのことである。

ポイント

- 課題とは、「目指す姿」と「現状」のギャップのことです。したがって、課題を明らかにするためには、「目指す姿」を設定した上で、「現状」と比較する必要があります。

図. 課題とは何か



17

【ポイント4】効果的な対策をうつためには、現状ではなく、原因にアプローチする

ポイント

- 対策には、①対症療法的アプローチ、②真因へのアプローチがあります。
- マネジメントの目的は、課題を解決することです。したがって、対症療法的アプローチではなく、**真因へのアプローチを図る**必要があります。

図. 対症療法的アプローチと真因へのアプローチの違い

【対症療法的なアプローチとは】

- 課題を生じさせた要因や真因を追究しないまま、**現在の状態に対して解決策を考えると**いったアプローチのこと。目指す姿をきちんと設定していない場合も多く、その場合は、**現状が目指す姿に近づいたかどうか評価できない**。

【例1】入浴ができないので、デイサービスをケアプランに入れて、デイで入浴ができるようにした。

【例2】医療職と介護職の連携が弱いので、多職種研修会を開催することにした。

【真因へのアプローチとは】

- 課題を生じさせた要因を分析し、**真の原因に対して対策をとろうとするアプローチ**のこと。

【例1】自宅で入浴ができなくなったのは、コロナ禍での活動性の低下(これが真因)に伴う下肢筋力低下(真因に伴うもの)が原因と考えられた。そこで、再開した通いの場に誘って、通う機会を増やし、活動量の増加を図った。

【例2】医療職と介護職の連携が弱い理由として、介護職が具体的に何を確認したらよいか分からないため(これが真因)、コミュニケーションがうまくとれていない(真因に伴うもの)と考えられた。そこで、主な疾患別に、医療職への確認事項を整理したチェックシートを作成した。

18

【ポイント5】対策とは、「現状」を「目指す姿」に近づけるために行う

ポイント

- **対策とは、「現状」を「目指す姿」に近づけるために行うこと**です。どのようにすれば、現状を**目指す姿**に近づけられるかの展開シナリオを考え、必要な要素を出し、各々の要素を誰が担うかを関係者間で検討し、実行に移していく。こうした展開を促すことが、マネジメント担当者には求められます。
- 現状を**目指す姿**に近づけるための対策としては、多様なものが考えられます。その中から、**課題を解決する可能性が高いと思われる対策（効果的な対策）をマネジメント担当者は選択すること**になります。

図. 対策とは何か



19

II-2. 事業のあるべき展開方法と現状

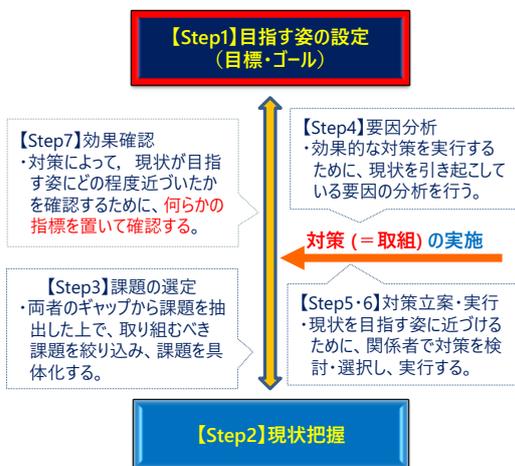
20

事業のあるべき展開方法とは

－厚生労働省「介護保険事業(支援)計画の進捗管理の手引きより」－

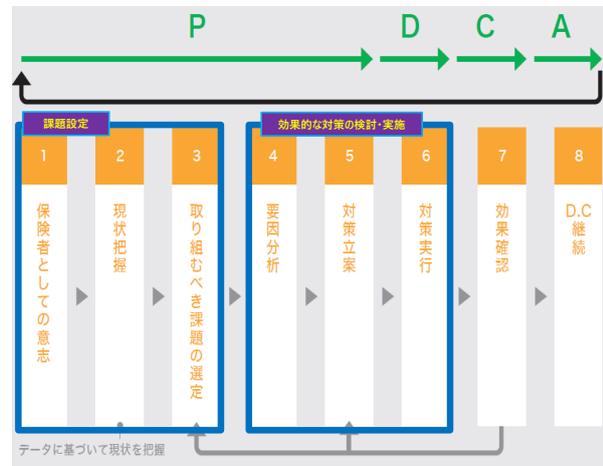
- 課題とは、「目指す姿」と「現状」のギャップのこと。マネジメントとは、様々な対策により、現状を目指す姿に近づけること（＝課題を解決すること）である。
- 様々な対策の中から、効果的な対策を選択するためには、現状を引き起こしている要因や原因をおさえる必要がある。これを「要因分析」という。これら分析を通じて、より結果的な対策を関係者で検討・選択し、実行していくことになる。
- 課題解決に向けた一連の展開手順を示したものが「PDCAサイクル」で、①課題設定(Step1～3)、②効果的な対策の検討・実施(Step4～6)、③評価(Step7)から構成される。

図. マネジメントの構造とは



出所) 川越作成

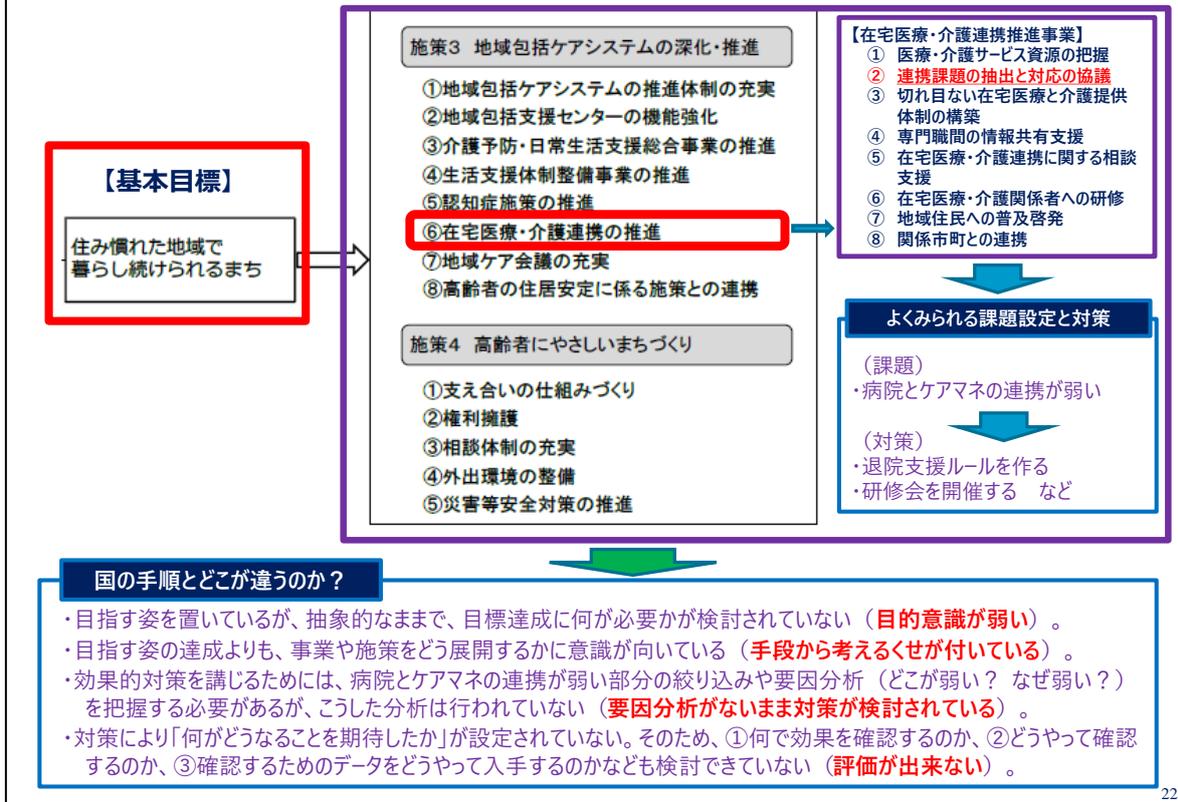
図. あるべき展開方法



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(2018.7.30)を一部改変

21

事業計画の策定例からみた事業マネジメントの現状・課題

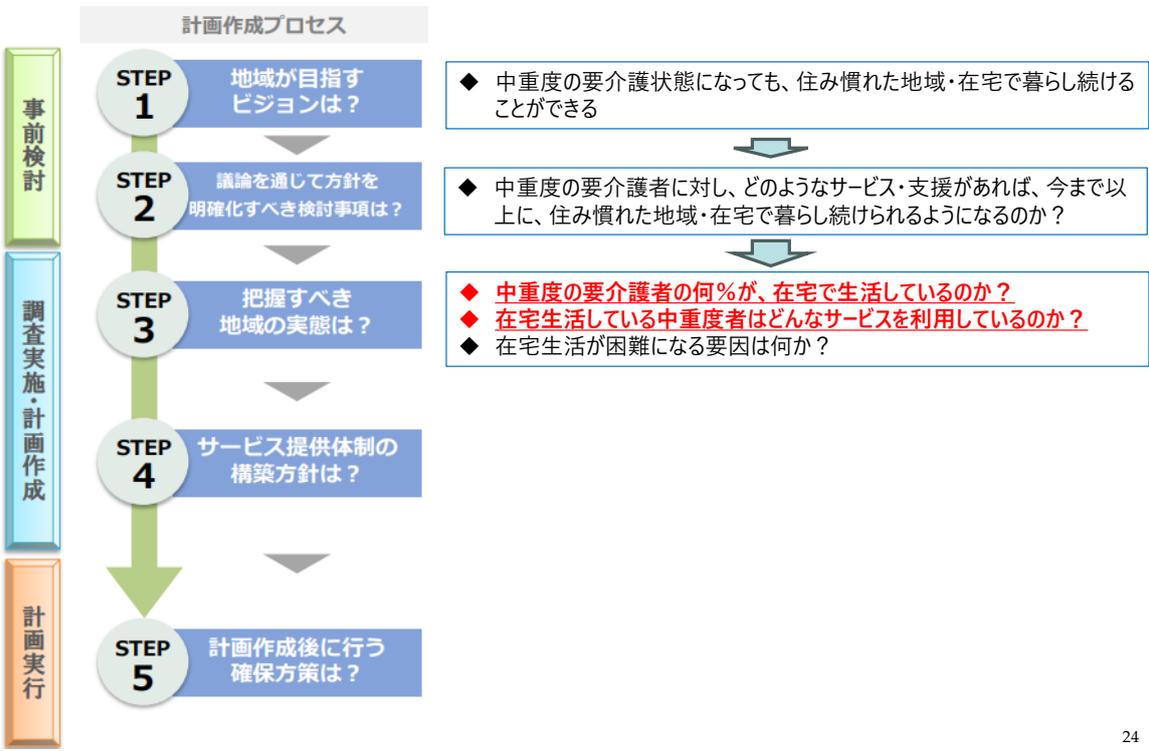


22

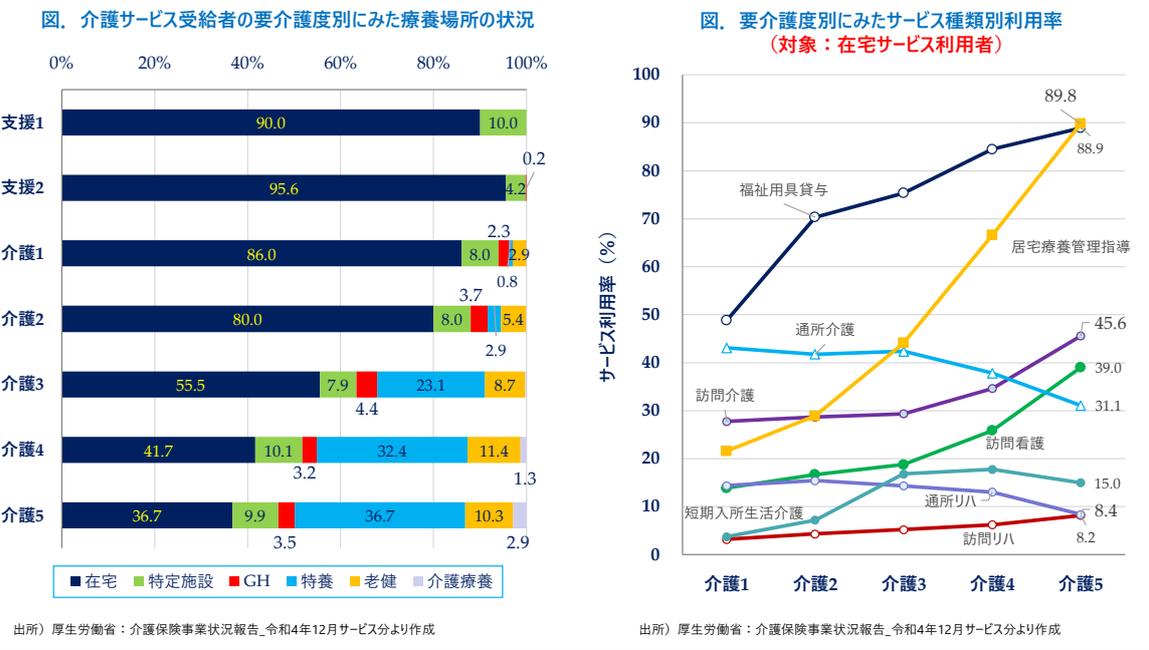
II-3. 展開方法のイメージ -介護人材の確保・定着を例に-

23

思考展開のイメージ (介護保険事業計画における施策反映のための手引き、Step1→Step3まで)



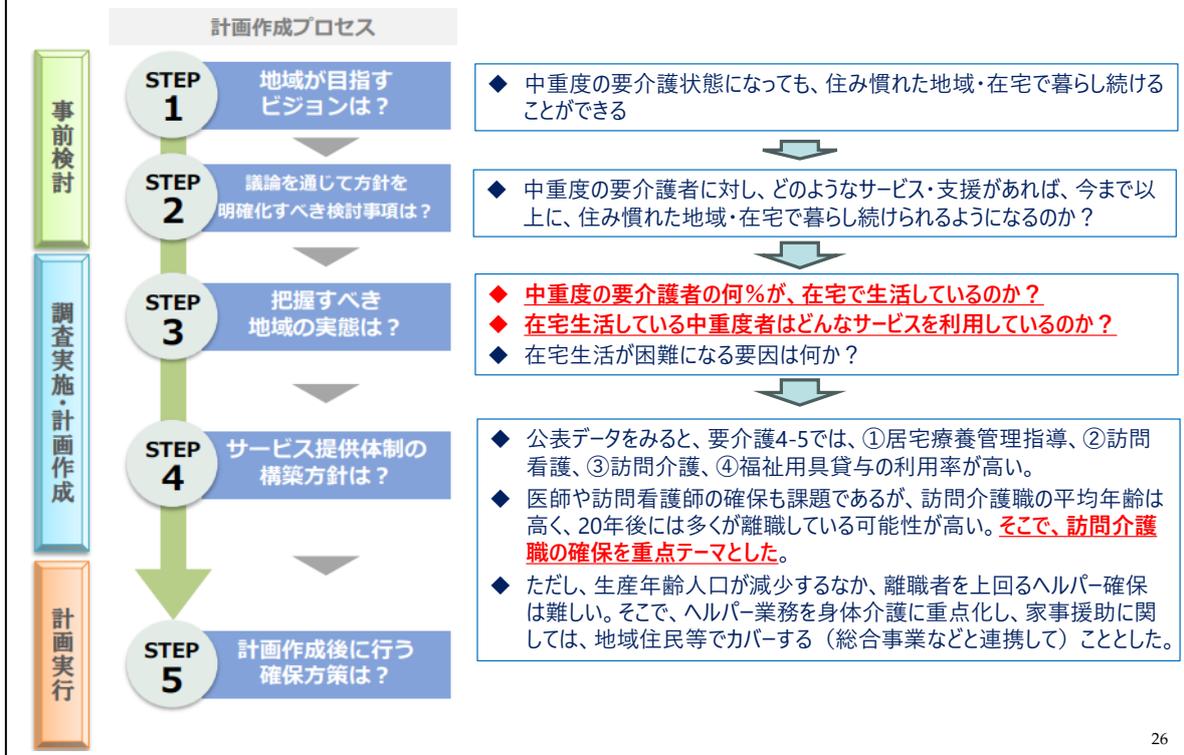
国の公表データを活用した「現状把握」の例



これら分析から、①要介護3以降で在宅生活が困難化すること、②要介護度の重度化にしたがって、「訪問介護」「訪問看護」「居宅療養管理指導」「福祉用具貸与」の利用率が上昇、他方、通所系サービスの利用率が減少することがわかった。

思考展開のイメージ

(介護保険事業計画における施策反映のための手引き、Step1→Step4まで)



26

現行の対策を振り返る

27

従来の対策の振り返りで見直しの一例

訪問介護職の確保・定着に向けたこれまでの対策例

- 対策①：訪問介護職を確保するため、市民向け研修を実施した。
- 対策②：業務負担軽減のために、IT機器の導入を図った。
- 対策③：処遇改善を図った。



現状調査・ヒアリング（対策①に関し）

- 研修参加者に、参加動機を聞いたところ、約8割は、「自分の親を介護するためのスキルを学びたい」などであった。介護業界で常勤で働きたいと回答したのは約1割であった。



対策の見直し（例）

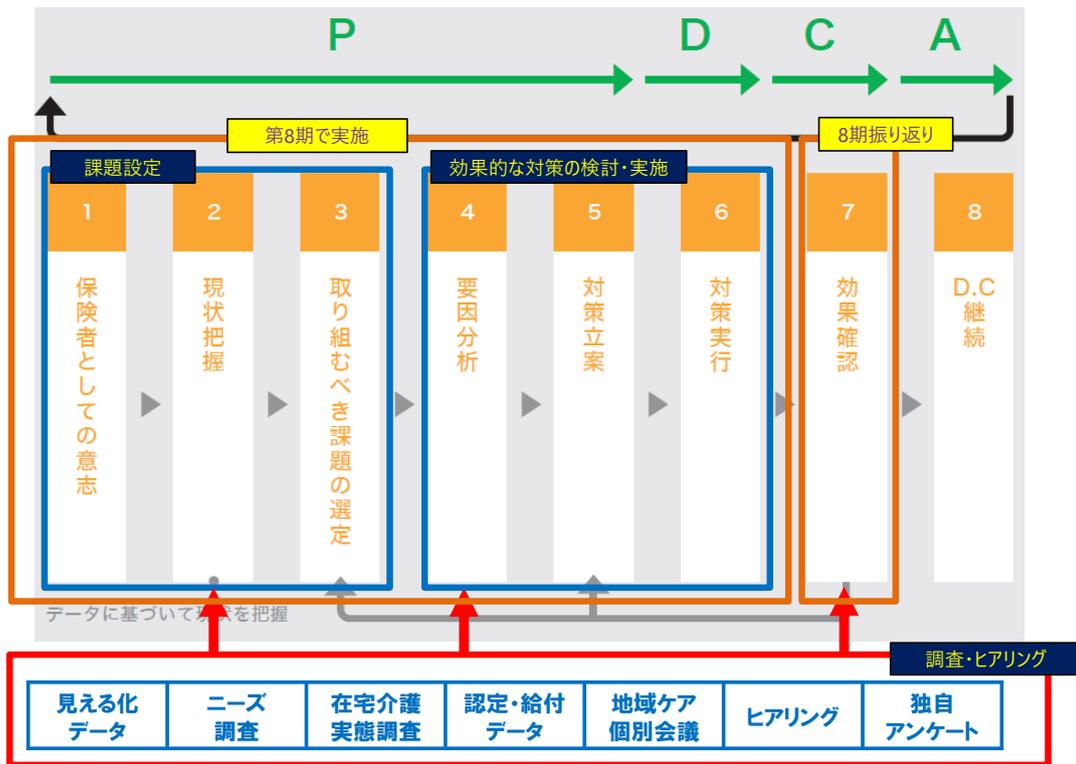
- 現在の研修は、介護者のスキル向上にはなっているが、採用にはあまり結びついていないことがわかった。
- そこで、ターゲットを学生(高校生、専門学校)に絞って、学校と連携し、介護を学ぶための複数回のセミナーを開催した。
- 現行の市民向け研修参加者には、短時間の老健施設等での勤務の体験を促した(実践の場でスキルを磨ける、施設ケアのノウハウも学べるなどの利点を伝えながら)。

28

II-4. 第9期計画の策定に向けて

29

第9期計画は第8期計画の振り返りからスタート



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（2018/7/30）より引用

30

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」

第9期に向けた将来推計等を踏まえた 介護サービス基盤の整備に関する情報提供

～介護人材の需給推計を行う狙い・推計の活用方法等～

2023年7月20日

株式会社日本総合研究所
リサーチ・コンサルティング部門

次世代の国づくり

アジェンダ

1. 介護人材の需給推計（需要量と供給量の見込みの推計）の位置づけ・狙い
～なぜ需給推計を実施するのか？～

2. PDCAサイクルに沿った検討推進イメージ
～どのように需給推計を現状把握、課題・施策検討に役立てるか？～

3. 介護人材の需給推計の具体的実施方法
～ツールを活用してどう推計するのか？～

1. 介護人材の需給推計 (需要量と供給量の見込みの推計) の位置づけ・狙い

～なぜ介護人材の需給推計を実施するのか？～

第8期介護保険事業（支援）計画における介護人材の需給推計の取り扱い・位置づけ

- 第8期計画の基本指針において、“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」、市町村では「任意記載事項」となっている**。第9期においても基本的事項となることが見込まれる。
- 推計自体が目的ではなく、それを踏まえて**介護人材確保策を検討・実践していくことが重要**とされる。

都道府県

基本的事項

- 『都道府県は、市町村が推計した 2025 年度及び 2040 年度において必要となる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、**2025 年度及び 2040 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等を推計し、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**』（第8期基本指針より）

市町村

任意記載事項

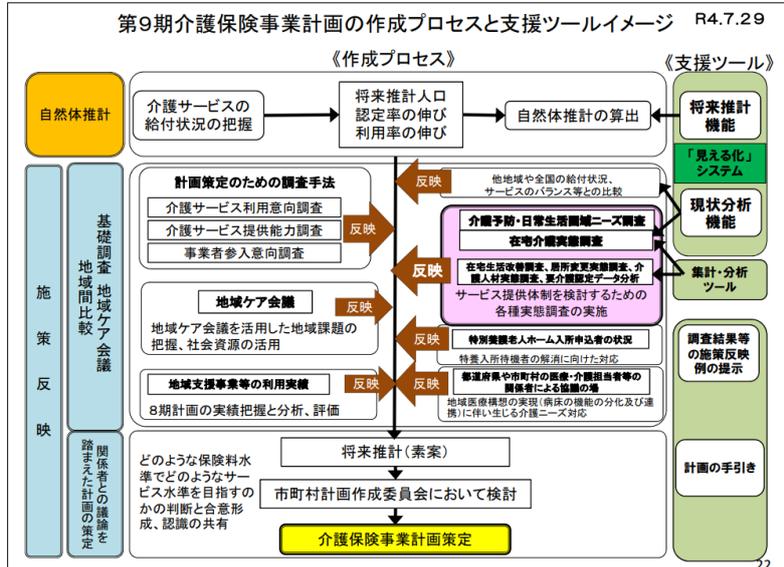
- 『介護保険事業の運営主体である市町村は、二千二十五年及び二千四十年を見据えて、第八期に必要なサービスの種類ごとの量の見込み等を定めるとともに、それらを基にサービスを提供するために必要となる介護人材の数等を推計することが重要である』（第8期基本指針より）

- 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（第8期計画）」を基に作成

第9期介護保険事業（支援）計画作成にどう位置付けて考えるか？

- 第9期介護保険事業計画作成に向けては以下の作成プロセスが示されている。
- 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おり、計画には介護人材についても盛り込むこととされている。**介護人材に関しても計画作成プロセスの一環として考えていくことが肝要。**



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

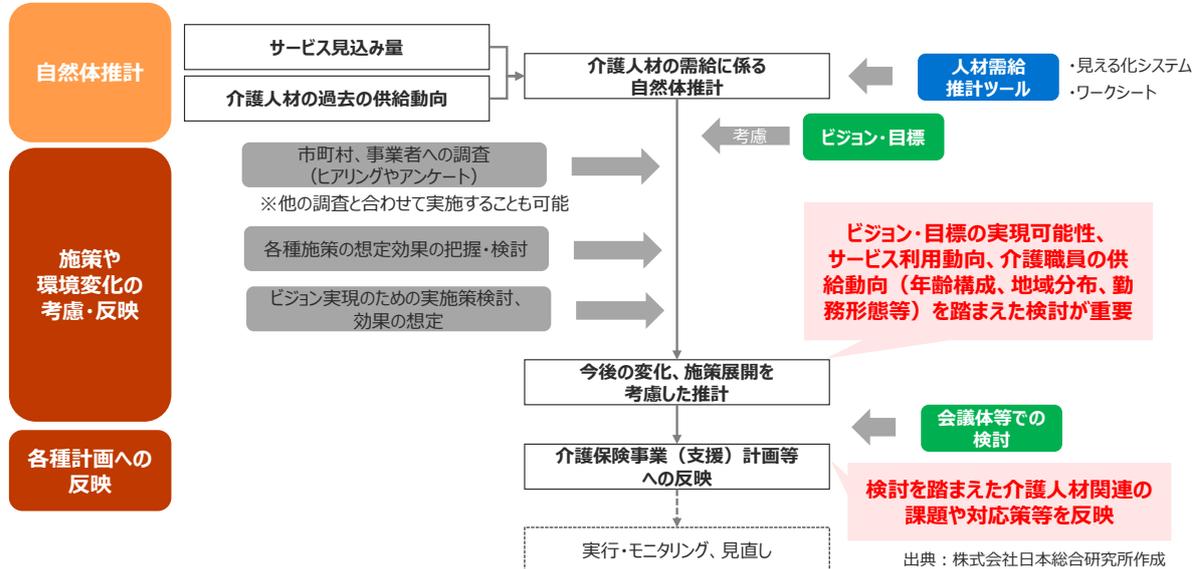
計画作成プロセス・構造の全体像からどのような考え方が必要となるか？

- 「介護保険事業計画における施策反映のための手引き」において、検討事項の例として「介護人材」に関する内容が記載されている。介護サービスを安定的・継続的に提供するための基盤の一つとして**介護人材の確保、そのための重点課題等を把握、対応方針・対応策を検討することが期待されている。**
- そのための実態把握が重要であり、**介護人材関連の実態把握の一つの方法・手段が介護人材の需給推計。**



介護人材の需給推計の実施・活用の流れ（イメージ）

- 介護保険事業（支援）計画の作成と同様の流れで進め、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。（具体的な活用イメージ等は後掲）
- 都道府県や市町村においては、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、**効果的な施策の立案・推進に役立てていくような活用が重要**となる。



なぜ介護人材の需給推計を実施するのか？

本日特にお伝えしたいポイント

① 介護人材の必要数・不足見込の把握のためだけに需給推計を行うのではない。

- 介護人材の需要と供給見込みの推計を行うことで、将来の介護人材の必要数、不足見込の把握ができる。ただし、介護人材の必要数や不足数の見込みを立てることがゴール（目標）ではない。
- 介護保険事業（支援）計画等におけるビジョンや目標の実現に活用していくことが重要。

② ビジョン、目標実現のためのツールとして有効に活用していくことが重要。

- 基本指針において、介護人材の需給推計を踏まえて介護人材の確保等に取り組むことが重要とされている。
- また、計画作成段階において介護サービスの基盤としての介護人材確保策の検討も期待されており、介護人材確保策の検討・推進につなげていくことが肝要である。
- 自然体推計の値を出すことで終わるのではなく、地域のビジョン・目標実現のために効果的な施策の検討・推進のツールとしてうまく活用していくことがより重要となる。

③ 自然体推計だけでなく、施策や今後の環境変化も考慮・反映した検討に期待。

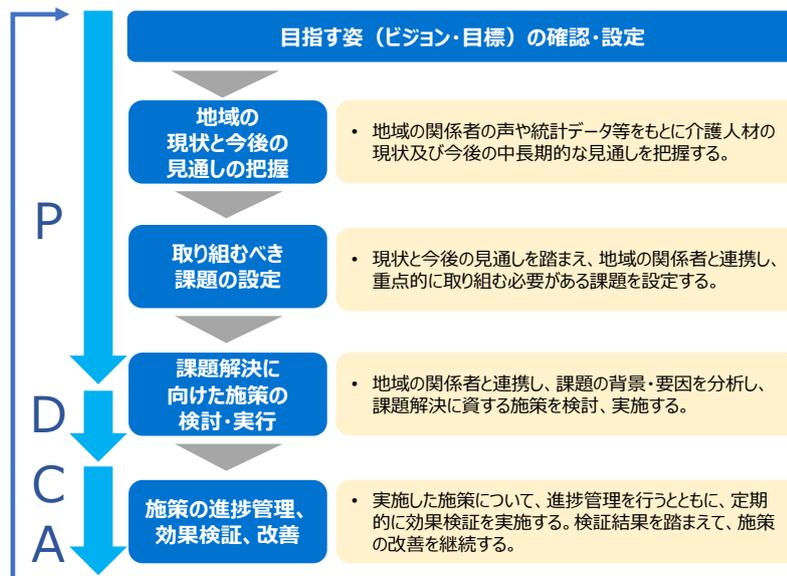
- 施策の検討、推進においては今後の環境変化や施策の効果を想定した検討も必要である。関連する調査や支援ツール等も参考に、検討を深めることに活用いただきたい。

2. PDCAサイクルに沿った検討推進イメージ

~どのように需給推計を現状把握、課題・施策検討に役立てるか？~

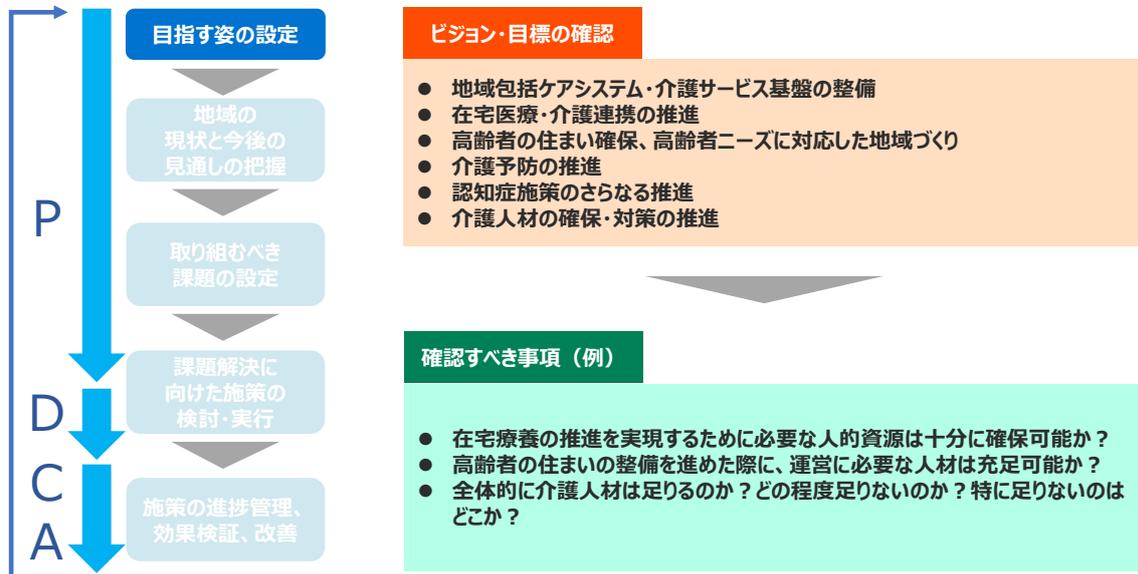
PDCAサイクルに沿った施策検討の流れ

- 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は以下のように整理できる。
- 介護人材の将来推計はこのうち、特にP（プランニング）のツールとして有効に活用しうる。
 - 施策の進捗管理、効果検証等にも活用可能。



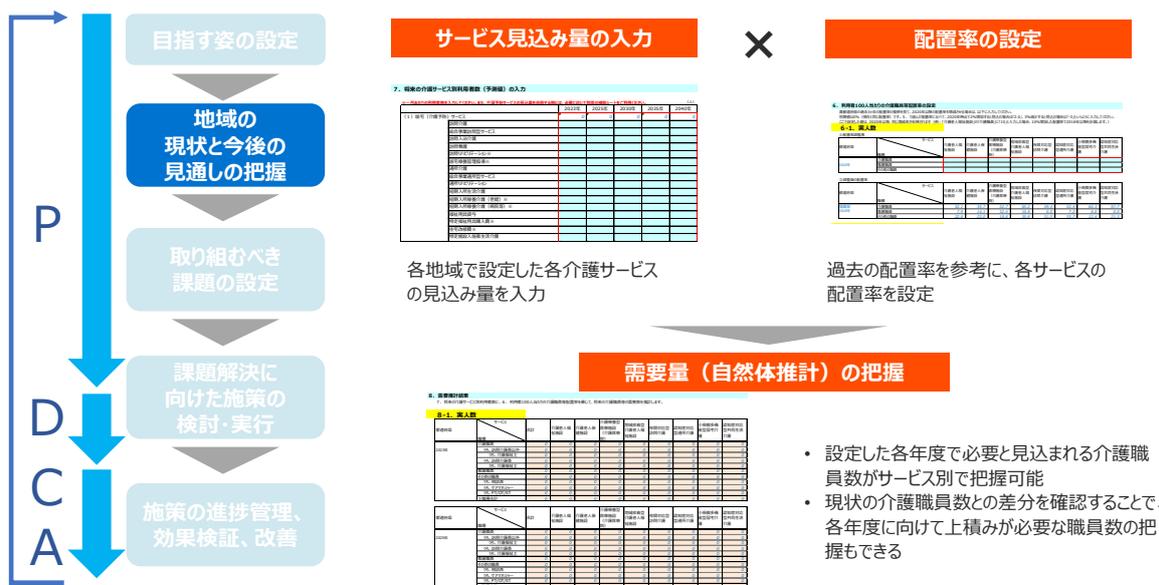
検討の流れ（例） ①ビジョン・目標から介護人材関連の検討・検証事項を整理

- まずは、各地域におけるビジョン・目標を起点に考えた際に、介護人材に関して、現状の把握や課題の整理等を行うべき点としてどういったものがあるかを整理する。



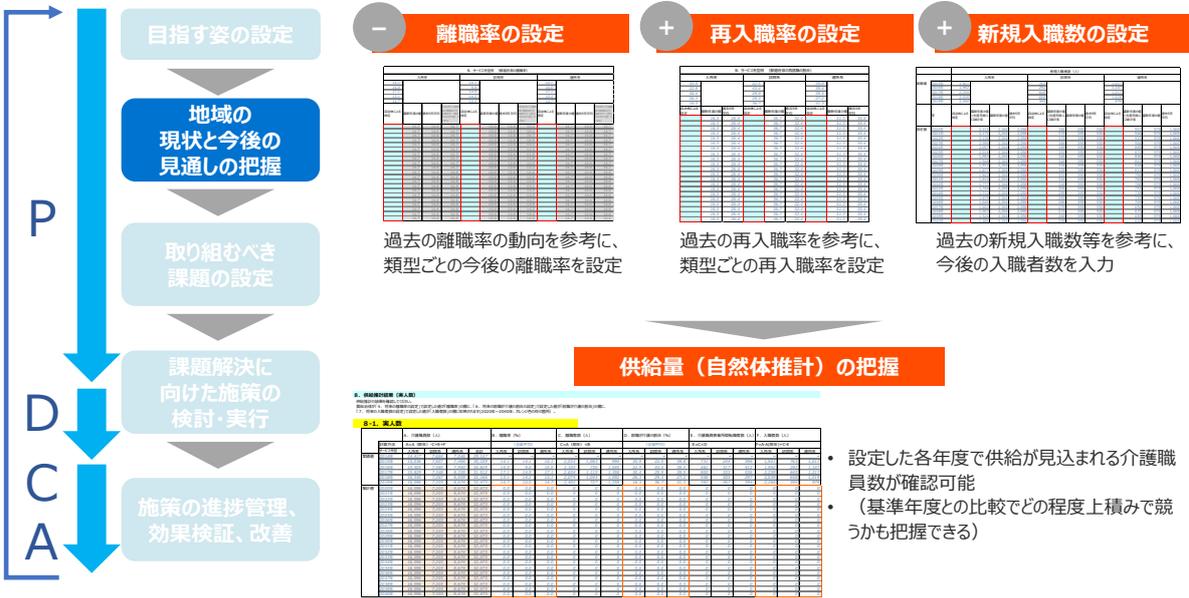
検討の流れ（例） ②需要（必要人材数）の自然体（成り行き）見込みを把握

- 介護人材の需給推計ツール（ワークシート）で各地域で設定したサービス見込み量と配置率を入力することで、今後の介護人材の需要量（自然体推計）を把握する。対象年度ごとに現状の介護人材数からどの程度上積みが必要かを把握可能。
- （※サービス見込み量や配置率を大きく見直さないパターンで実施するものが自然体推計。）



検討の流れ（例） ③供給数の自然体見込みを把握

- 介護人材の需給推計ツール（ワークシート）で今後の「離職率」、「再入職率」、「新規入職数」を設定・入力することで、介護人材の供給見込み量（自然体推計）を把握可能。



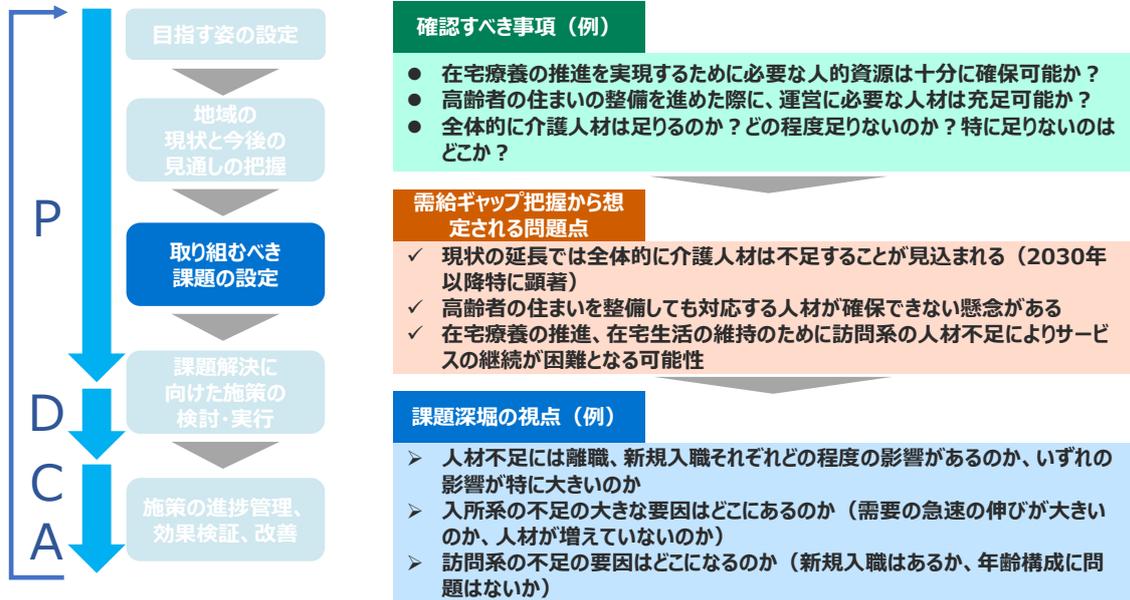
検討の流れ（例） ④需給ギャップ（不足数の見込み）の確認と問題点の把握

- 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。全体の数に加え、サービス類型別で把握することが可能。
- 中長期的に特にどのサービス類型で介護人材が不足するかについて把握できる。



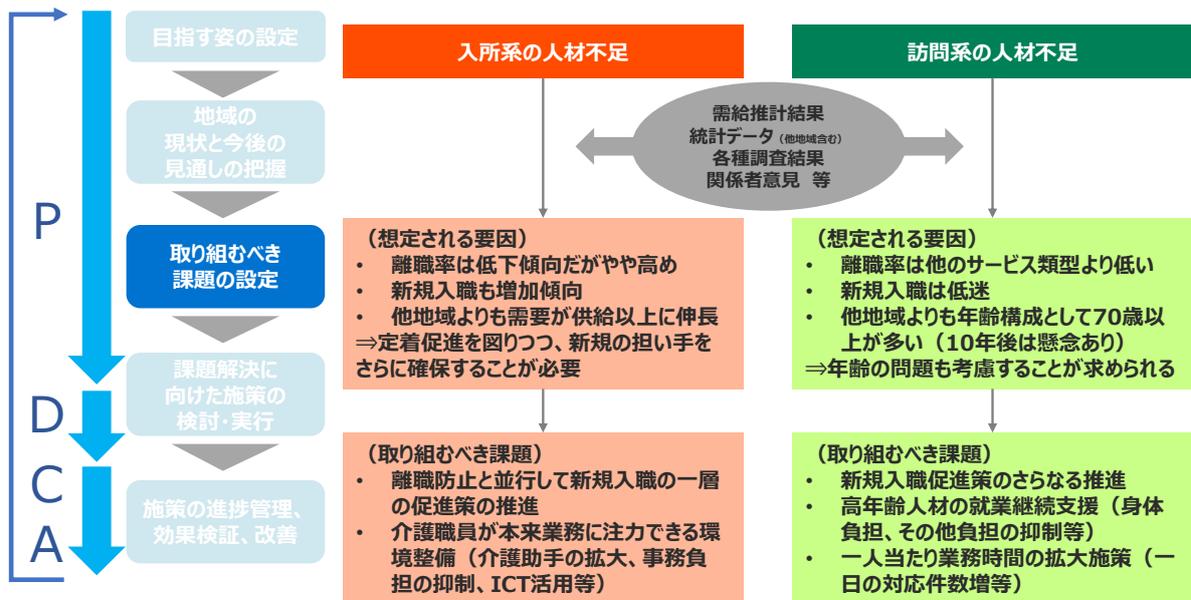
検討の流れ（例） ⑤ 取り組むべき課題の設定・課題の深堀の視点

- 自然体推計を踏まえ、ビジョン・目標実現のための問題点を抽出・整理する。
- 課題を設定していくためには単純に足りないという問題点だけではなく、その要因の把握・分析も必要となる。どのような視点で分析等を進めていくかの検討が重要。



検討の流れ（例） ⑥ 課題の深堀

- 将来的な介護サービスの安定供給のためには、今後の介護人材の需給見込みから、問題が生じる要因の分析・検討、取り組むべき課題と方向性の検討が必要。



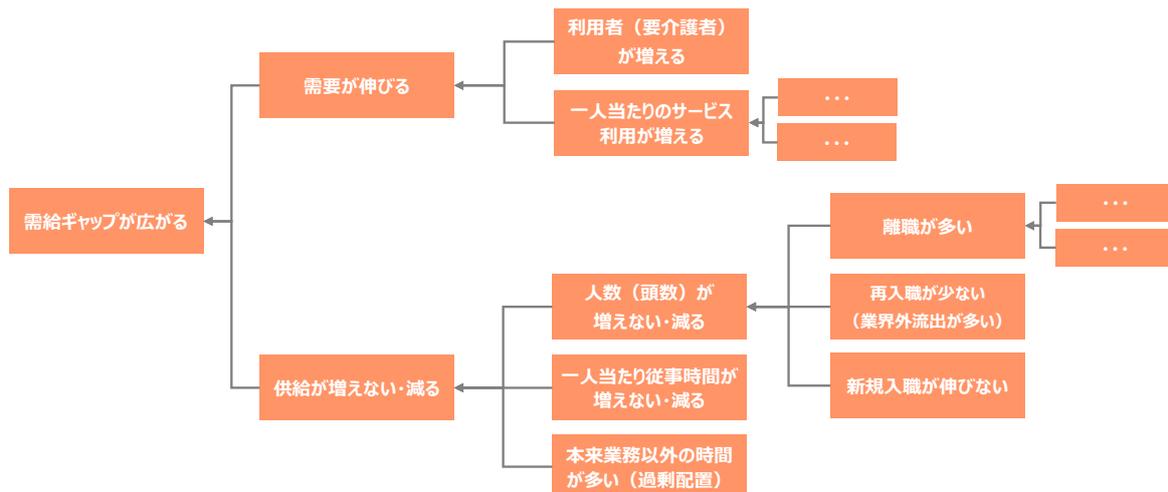
(参考) 地域の声を聞くこと (実態把握) の重要性

- ワークシートで把握できるのは、あくまで大まかな「量的な需給動向」のみであるため、効果的な施策の実施に向けては、定性的・定量的な実態把握のために、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重要。

需要 に関して 確認すべき事項 (例)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 要介護者数の動向 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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
供給 に関して 確認すべき事項 (例)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 介護人材の供給量の動向 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 介護業界の継続就業者数、属性 (年齢、性別等) ➢ 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) ✓ 一人あたり職員の勤務時間 ✓ 勤務時間あたりの生産性

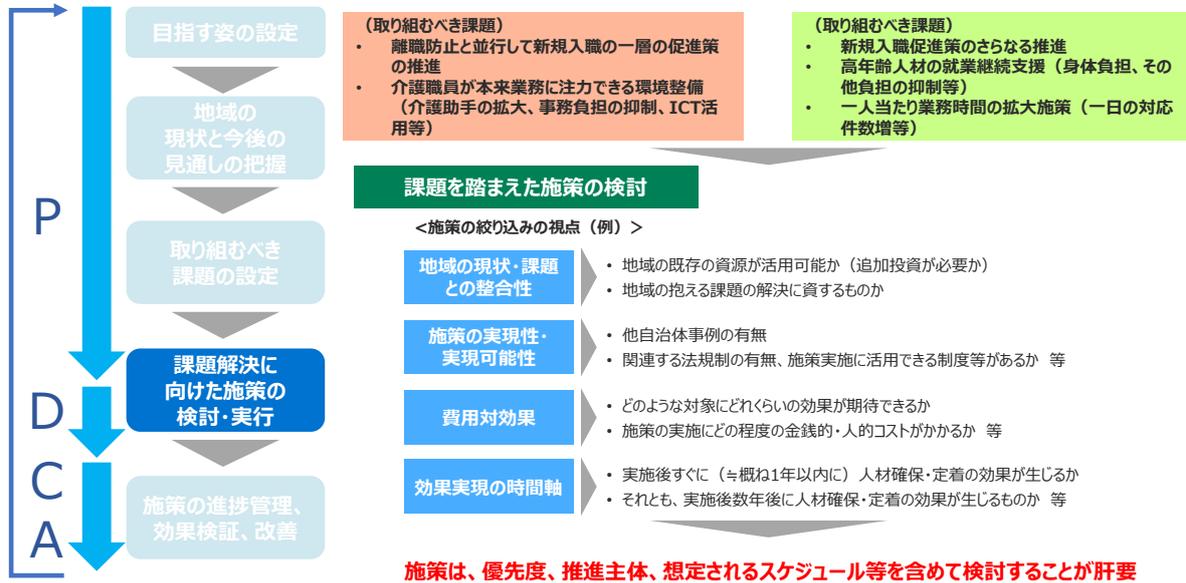
(参考) 課題の分析・施策検討のための考え方の例

- 需給ギャップの拡大に関して、その要因としては以下のようにブレークダウンして考えていくことができる。既存の情報等で把握できる範囲でできるだけ詳細に検討していくべき。どの部分の影響が大きいかわめて把握していくことが重要。
- 要因分析ができれば、その裏返しに対応の方向性となることも多い。(具体的な施策ではないが、何に重点的に取り組むべきかの指針にはなり得る)



検討の流れ（例） ⑦取り組む施策の検討

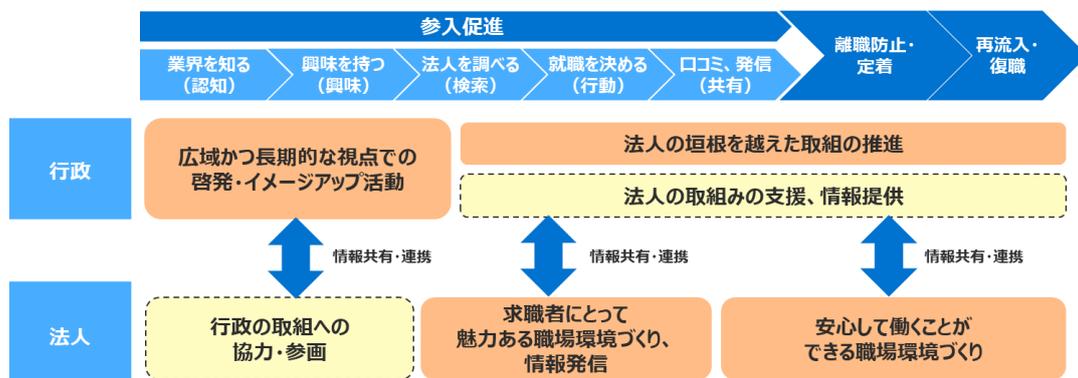
- 取り組むべき課題・方向性に基づき、具体的な取組策を検討する。
- 施策の検討においては、「ビジョン・目標実現」の視点、「実現可能性」、「費用対効果」、「効果創出までの時間」等を考慮することが重要である。



（参考）施策の組み合わせ・役割分担の検討における考え方の例

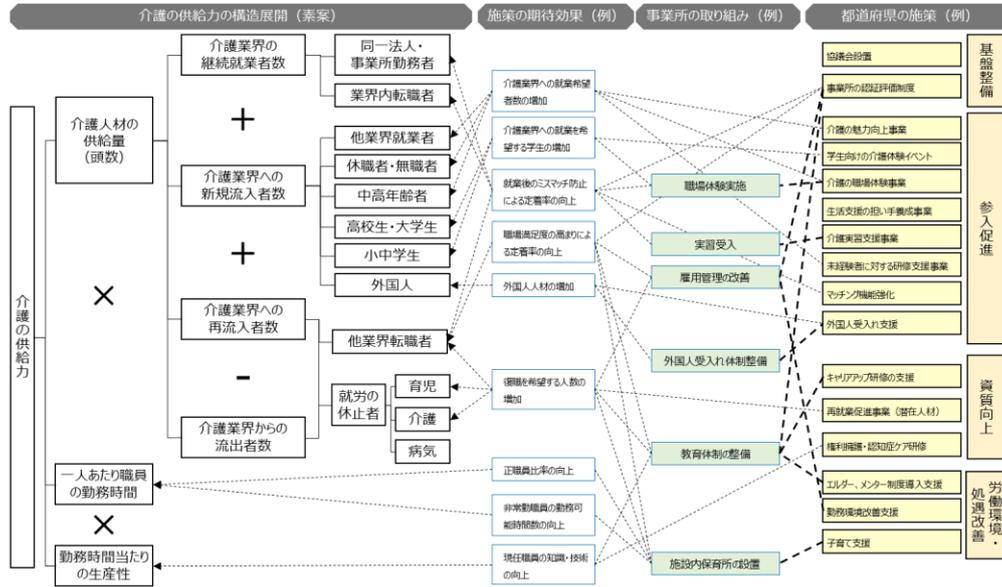
- 施策の決定にあたっては、行政と法人の役割分担を考えることも重要。
- 地域の状況や実施する施策の内容ごとに具体的な役割分担は異なるが、基本的な考え方として、行政の役割は、単独法人では実施が困難な「広域かつ長期的な視点での啓発・イメージアップ活動」、「法人の垣根を越えた取組の推進」、「法人の取組みの支援、情報提供」等が中心になることが想定される。
- 介護人材の確保・定着等に向けて、行政だけではなく、法人も「求職者にとって魅力ある職場環境づくり、情報発信」、「安心して働くことができる職場環境づくり」を主体的に推進することが求められる。

< 行政と法人の役割分担のイメージ >



(参考) 介護人材の供給量と施策の関係性の整理 (例)

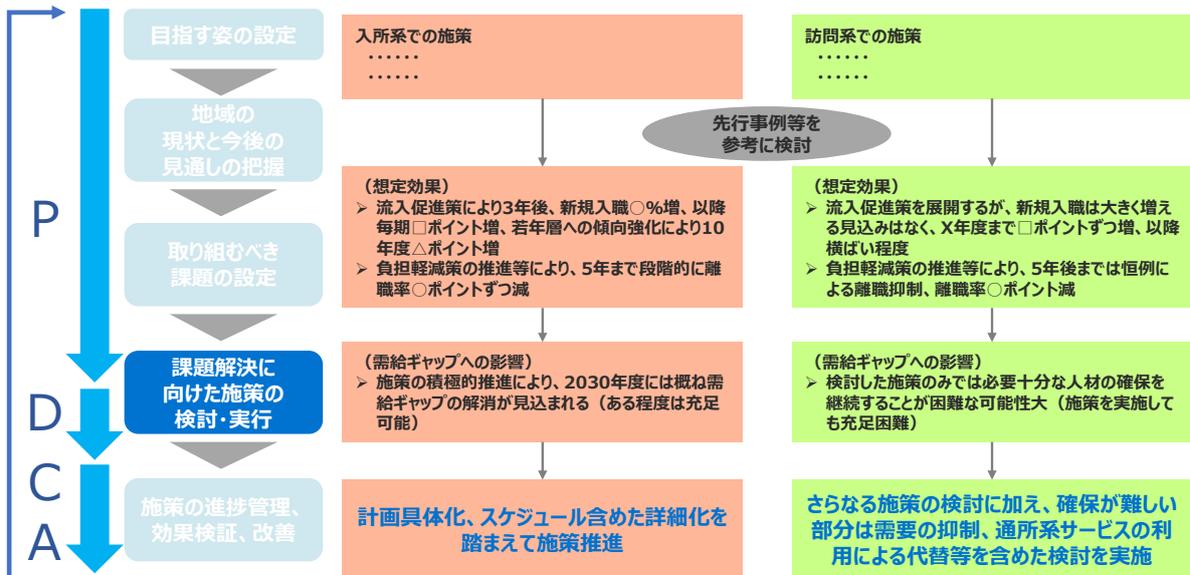
- 施策の検討にあたっては「施策によってどのような効果が生じるか」、「施策が供給量にどのようなロジックで影響するか」を考えることも重要。以下のように介護人材の供給量と施策の関係性を構造化することで、「なぜその施策を実施する必要があるか」が可視化され、より根拠を持った施策立案が可能となる。



出所：株式会社日本総合研究所「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 報告書」(令和4年3月)

検討の流れ (例) ⑧ 想定される効果のシミュレーション、必要十分かの検証

- 取り組むべき施策の方向性が定まった後、それら施策の展開によって「ビジョン・目標」を達成できるかという視点も必要。
- 想定可能な施策の推進で、介護サービスの安定供給が可能かという視点で検証することが重要。多様な施策を展開しても確保が難しいと考えられる部分は需要面の再検討、他のサービス類型での代替といった検討に立ち戻ることも必要となる可能性がある。

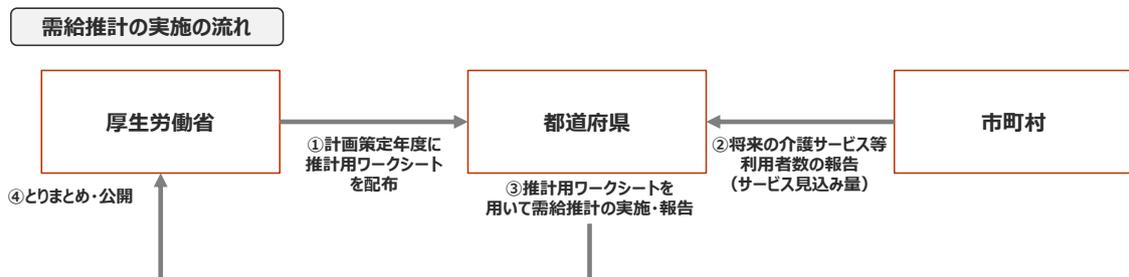


3. 介護人材の需給推計の具体的実施方法

～ツールを活用してどう推計するのか？～

介護人材の将来推計の実施方法 ①実施の流れ

- 需給推計の実施の流れは以下のとおり。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とりまとめ・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のもの。
 - ー データ更新及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）及び地域密着型サービスでの推計や常勤換算での推計を可能となった。



介護人材の将来推計の実施方法 ②算出ロジック（概要）

- 需要、供給の推計ロジックは以下のとおり。黄色項目は実績値の推移を見て、都道府県が設定。
- 現状実施している内容は**目安の数値を算出している**という点は要留意。
(データの限界、都道府県の負担感等のバランスを考慮して現状の算出ロジックとなっている)
- 現状の推計は**自然体推計（成り行きベースとしたもの）**であり、今後の国や自治体、事業者の施策推進はほとんど考慮されていない。今後の施策の推進とその効果を見込むためには施策事例とその効果の把握が重要。
- 市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。ただし、推計に必要なデータは市町村で用意・入力いただく設計となっている。

供給推計のロジック

$$\text{翌年の介護職員数} = \text{前年の介護職員数} - \text{離職者数} + \text{離職者のうち介護分野への再就職者数} + \text{新規入職者数}$$

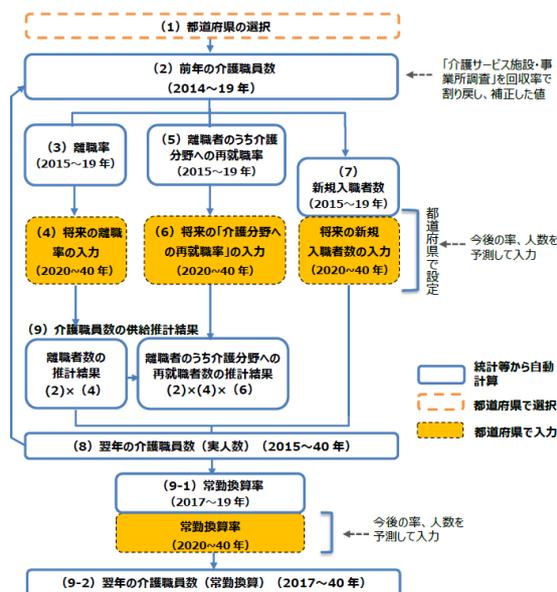
需要推計のロジック

$$\text{介護職員の需要数} = \left(\frac{\text{現在の介護職員等数}}{\text{現在のサービス別利用者数}} \times 100 = \text{利用者100人当たりの介護職員等数} = \text{配置率} \right) \times \left(\text{推計に使用する利用者100人当たりの介護職員等数} = \text{配置率} \right) \times \left(\text{利用者100人当たりの介護職員割合の増減率} \right) \times \left(\text{将来の介護サービス等利用者数 (サービス見込み量)} \right) \div 100$$

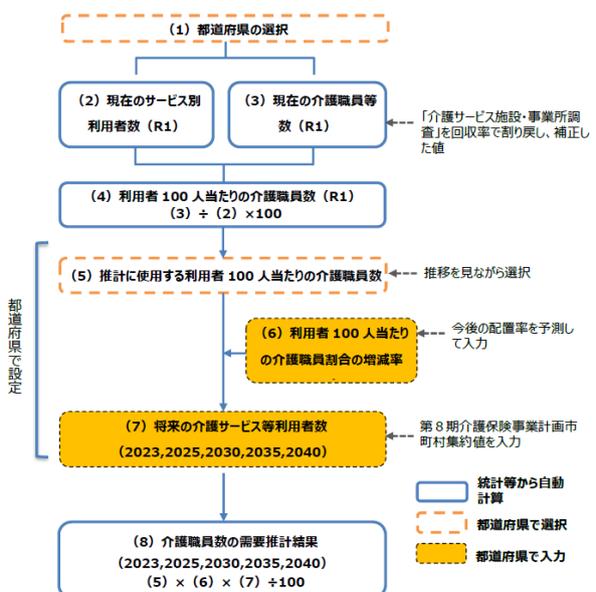
市区町村が見える化システムに入力し、都道府県が集計

介護人材の将来推計の実施方法 ③算出ロジック（詳細）

供給推計ロジック（詳細）



需要推計ロジック（詳細）



(参考) 推計に用いている主なデータの出典

- 推計に用いているデータは介護サービス施設・事業所調査、介護労働実態調査等を出典としている。

- **介護職員数（実人数・常勤換算）** 出典：介護サービス施設・事業所調査

<参照方法>

右記のe-Statページにアクセス <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450042>

実人数：「介護サービス施設・事業所調査」⇒「閲覧表」⇒「〇〇の従事者数，都道府県、職種（常勤（専従－兼務）－非常勤）別」

常勤換算：「介護サービス施設・事業所調査」⇒「詳細表」⇒「年次」⇒「〇〇の常勤換算従事者数，都道府県、職種（常勤－非常勤）別」

※〇〇は該当するサービス名

- **サービス別利用者数** 出典：介護給付費等実態統計報告

<参照方法>

e-Statページは全国値のみ公開。都道府県別データは推計ワークシート用に厚生労働省が特別集計を実施しているため、ワークシートのバックデータ以外での参照不可。

- **都道府県別離職率** 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（事業所調査）」

<参照方法>

右記の介護労働実態調査ページにアクセス <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450042>

ページ下部にある各年度の「介護労働実態調査」⇒「調査結果報告書」⇒「ア事業所調査（pdf）」⇒「資料編」⇒「1年間の採用率・離職率」

- **都道府県別再就職率（前職が介護の割合）** 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（労働者調査）」

<参照方法>

右記の介護労働実態調査ページにアクセス <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450042>

ページ下部にある各年度の「介護労働実態調査」⇒「調査結果報告書」⇒「イ労働者調査（pdf）」⇒「資料編」⇒「前職の有無、勤務先の仕事内容」⇒「前職の勤務先の仕事内容が「介護関係の仕事」」

- **新規入職者数**

「新規入職者数」は、次の式で求めています。つまり、今年増えた介護職員数に離職者数を足すことにより、実際に増えた人数を計算し、その人数から介護分野に再就職した人数を差し引くことにより、新規に入職した人数を計算します。大学や専門学校などを卒業し、介護施設・事業所に就職する人数や、ハローワークを通じて介護施設・事業所に就職する人数も、この入職者数に含まれています。

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{新規} \\ \hline \text{入職者数} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{介護職員数} \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{前年の} \\ \hline \text{介護職員数} \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{離職者数} \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{離職者のうち} \\ \hline \text{介護分野への} \\ \hline \text{再就職者数} \\ \hline \end{array}$$

(参考)

区市町村における検討例と結果の活用イメージ

市町村における将来推計の実施方法（例）

- 市町村で将来推計を実施する方法はいくつか存在するが、最も簡易的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、自市町村の数値を算出する方法（但し、かなり粗い）。
- より精緻な推計を行う場合は、市町村データを用いた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。
 - 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。

都道府県の推計結果をもとにした推計	<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（<u>地域の実情とは齟齬がある可能性が高い</u>）。 	小 ↑ 実施に伴う負荷 ↓ 大
市町村データを用いた「需要」推計	<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。 	
市町村データを用いた「供給」推計	<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」、「再就職率」、「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。 	

市町村データを用いた「需要」推計 実施事例（A市）（1 / 3）

- A市「第8期介護保険事業計画」に掲載されているサービス見込み量をもとに、A市の介護職員の必要数推計を実施。今後の必要数のおおよその経過を把握することが可能。



※本グラフはワークシートから出力されたデータを日本総研が加工して作成したもの

<推計結果>

- 介護職員の必要数は、2023年度は5,012人、2025年度には5,254人（+142人）、2040年度には6,678人（+1,666人）となった。
- サービス類型別にみると、「入所系」が2023年⇒2040年で追加で989人の確保が必要であり、他の類型と比較して人数が大きい。
※（）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に、介護予防・日常生活支援総合事業における従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。
- 「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。
- 各サービスの配置率は「A県2020年」のものを使用。

市町村データを用いた「需要」推計 実施事例（A市）（2 / 3）

- サービス別の介護職員の必要数推計結果も出力される。特に不足が顕著となるサービス種別の把握等も可能となり、より注力すべき領域が明確になる等の効果が期待される。

	サービス	合計	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
2023年	介護職員	5,012	791	335	37	32	0	67	56	489	28	1,123
2025年	介護職員	5,253	864	380	38	32	0	69	58	489	29	1,158
2040年	介護職員	6,678	1,143	499	49	70	0	91	74	589	43	1,456

訪問入浴介護	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
29	0	768	0	523	468	0	0	0	21	220	26
29	0	797	0	532	500	0	0	0	22	232	26
39	0	974	0	705	593	0	0	0	27	290	35

市町村データを用いた「需要」推計 実施事例（A市）（3 / 3）

- 前記の需要推計を実施する場合は、ワークシートの「将来の介護サービス別利用者数（予測値）」の欄（以下参照）への入力が必要。本データは計画策定期に市町村で既に作成しているものであるため、追加の調査等は不要で、推計が実施可能な見込み。

7. 将来の介護サービス別利用者数（予測値）の入力

※一月あたりの利用者数を入力してください。

	2023年	2025年	2030年	2035年	2040年
(1) 居宅（介護予防）サービス	0	0	0	0	0
訪問介護					
総合事業訪問型サービス					
訪問入浴介護					
訪問看護					
訪問リハビリテーション※					
居宅療養管理指導※					
通所介護					
総合事業通所型サービス					
通所リハビリテーション					
短期入所生活介護					
短期入所療養介護（老健）※					
短期入所療養介護（病院等）※					
福祉用具貸与					
特定福祉用具購入費※					
住宅改修費※					
特定施設入居者生活介護					
(2) 地域密着型（介護予防）サービス	0	0	0	0	0
定期巡回・随時対応型訪問介護看護					
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					
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護					
看護小規模多機能型居宅介護					
地域密着型通所介護					
(3) 施設サービス	0	0	0	0	0
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）					
(4) 介護予防支援・居宅介護支援	0	0	0	0	0
介護予防支援					
居宅介護支援					
合計	0	0	0	0	0

※訪問リハビリテーション、短期入所療養介護（老健・病院）、居宅療養管理指導、福祉用具購入費、住宅改修費を除いた数値が記載されます。

市町村データを用いた「需給」推計 実施・活用事例（B区）（1 / 2）

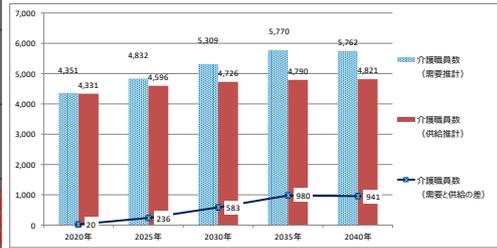
- B区は地域の事業者へのヒアリング調査等を通じて独自データの収集を行い、市町村向けワークシートを用いて介護職員の必要数と供給見込みの推計を実施。
 - － 供給推計には、「介護職員数」、「離職率」、「再入職率」、「新規入職者数」のデータが必要。
- B区の初期設定に基づいた**自然体推計結果**は以下のとおり。需要量が5,770人でピークを迎える2035年時点で980人の需給ギャップが生じることが分かった。

自然体推計

- ・ 離職率：2018年の値が継続すると仮定
- ・ 再入職率：2018年の値が継続すると仮定
- ・ 新規入職者数：過去4年平均の値が継続すると仮定

年	介護職員数 (実人数)	離職率	再入職率	新規 入職者数	需給 ギャップ
2018年 (基準年)	4,159人	15.7% (638人)	15.0% (96人)	638人	-
2025年	4,596人	15.7% (713人)	15.0% (107人)	645人	236人
2030年	4,726人	15.7% (737人)	15.0% (110人)	645人	583人
2035年	4,790人	15.7% (748人)	15.0% (112人)	645人	980人
2040年	4,821人	15.7% (754人)	15.0% (113人)	645人	941人

	介護職員数 (需要推計)	介護職員数 (供給推計)	介護職員数 (需要と供給の差)
2020年	4,351	4,331	20
2025年	4,832	4,596	236
2030年	5,309	4,726	583
2035年	5,770	4,790	980
2040年	5,762	4,821	941



市町村データを用いた「需給」推計 実施・活用事例（B区）（2 / 2）

- B区では、自然体推計に加えて、「介護サービスの安定的・継続的な提供体制の実現」に向けて、ギャップを埋めるために必要な離職率の低減量、新規入職者の増加量の検証を実施。
- 検証結果を踏まえ、施策の方向性を以下のとおり整理。推計を実施することで、新規入職促進、離職率低減のいずれに、どの程度、いつから取り組むべきかを具体的に検討することが可能になる。

「介護サービスの安定的・継続的な実現」に必要な供給量の推計

施策の方向性 (仮説)

年	介護職員数 (実人数)	離職率	再入職率	新規 入職者数	需給 ギャップ
2018年 (基準年)	4,159人	15.7% (638人)	15.0% (96人)	638人	-
2025年	4,695人	14.5% (668人)	15.0% (100人)	655人	137人
2030年	5,330人	12.0% (621人)	15.0% (93人)	680人	-21人
2035年	5,965人	12.0% (702人)	15.0% (105人)	710人	-195人
2040年	6,314人	12.0% (752人)	15.0% (113人)	685人	-552人

① 新規入職促進策の推進

- 2025年頃に効果が出始めるように新規入職促進策を推進し、2030年以降の需給の山場を見据えて、**2035年時点で過去4年平均対比で10%増の新規入職者数を**目指す。
- これにより、2030年、2035年の需給ギャップは解消。
- この場合、**2025年以降は2035年まで年間約5名ずつ新規入職者を増やすことが必要。**

② 緊急時対策的な取組 (急場をしのぐ取組)

- 2025年時点では、若干数の不足が生じるため、緊急時対策的な施策 (派遣、外国人、潜在人材活用) で急場をしのぐ。

③ 離職率低減の取組推進

- 2022年度から具体策を複数実施。離職率を段階的に低減し、当面の山場となる**2030年までに離職率が3.7p減(12.0%)**となるように施策を推進。
- **2025年以降は2030年まで年間約0.5p減を目指す。**

【参考】地域特性に応じた調査方法、活用できる調査票等

- 実体把握に際しては、地域特性に応じた調査方法を選択することが重要。
- 介護保険事業計画におけるサービス提供体制の検討に向け、厚生労働省より「介護人材実態調査」の実施が推奨されており、調査票及び自動集計分析ソフトが公開されている。(https://www.murc.jp/houkatsu_06/)。

図表 2-3 地域特性に応じた調査方法等の選択(例)



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「介護保険事業計画における施策反映のための手引き」より引用

【介護人材実態調査票 事業所票】

※ 介護職員1名調査票の枚数について、ご回答ください。

※ 1 該当するサービス種別（介護予防を含む）を、ご回答ください。

※ 本調査票の送付先（郵便の宛先となっている施設等）で付添サービスについて、ご回答ください。（123456）

1. 施設・居宅系サービス
（特別介護老人ホーム（地域密着型等）、介護老人保健施設、療養型・介護療養型、ショートステイ、グループホーム、特別養護老人ホーム、地域密着型等）、居宅系サービス（ホームヘルプサービス、グループホーム）

2. 通所系サービス
（通所介護（地域密着型等）、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、通所型サービス（居宅事業型）

※ 問2-1の「介護職員」は、賃金の支払いを受けている方に限ります。（ボランティアの方は含みません。）
 ※ また、「正規職員」とは、期限の定めのない雇用契約による職員、「非正規職員」とは期限の定めのある有期雇用契約による職員を指します。

問2-1 介護職員の総数を、ご記入ください。（数値を記入）

正規職員 人 非正規職員 人

問2-2 貴施設等の開設時期について、ご記入ください。（数値を記入）

開設時期 西暦 年 月

問2-3 ●年●月1日時点で、開設から1年以上を経過している施設等にお申し込み。
 過去1年間（●年●月1日～●年●月●日）の介護職員の採用者数と離職者数をご記入ください。

採用者数 人 離職者数 人

問2-4 問2-3の採用者・離職者について、正規・非正規の別・年齢別をご記入ください。（数値を記入）

年齢 (区分、離職時期)	採用者数		離職者数	
	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員
20歳未満	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
20～29歳	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
30～39歳	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
40～49歳	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
50～59歳	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
60～69歳	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
70～79歳	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
年齢不明	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング

「在宅生活改善調査・居住変更実態調査・介護人材実態調査の概要と活用方法」（令和5年4月25日更新）より引用

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」

第9期に向けた将来推計等を踏まえた 介護サービス基盤の整備に関する情報提供

～介護人材の需給推計を行う狙い・推計の活用方法等～

2023年7月28日

株式会社日本総合研究所
リサーチ・コンサルティング部門

次世代の国づくり

アジェンダ

1. 介護人材の需給推計（需要量と供給量の見込みの推計）の位置づけ・狙い
～なぜ需給推計を実施するのか？～

2. PDCAサイクルに沿った検討推進イメージ
～どのように需給推計を現状把握、課題・施策検討に役立てるか？～

3. 都道府県における介護人材の需給推計の実施方法
～都道府県推計はどのようなロジックで行われているのか～

4. 市町村における需推計の実施方法と活用イメージ
～市町村で需給推計をどのように実施し、活用できるのか？～

1. 介護人材の需給推計 (需要量と供給量の見込みの推計) の位置づけ・狙い

～なぜ介護人材の需給推計を実施するのか？～

第8期介護保険事業（支援）計画における介護人材の需給推計の取り扱い・位置づけ

- 第8期計画の基本指針において、“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**」、市町村では「**任意的記載事項**」となっている。第9期においても基本的事項となることが見込まれる。
- 推計自体が目的ではなく、それを踏まえて**介護人材確保策を検討・実践していくことが重要**とされる。

都道府県

基本的事項

- 『都道府県は、市町村が推計した 2025 年度及び 2040 年度において必要となる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、**2025 年度及び 2040 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等を推計し、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**』（第8期基本指針より）

市町村

任意記載事項

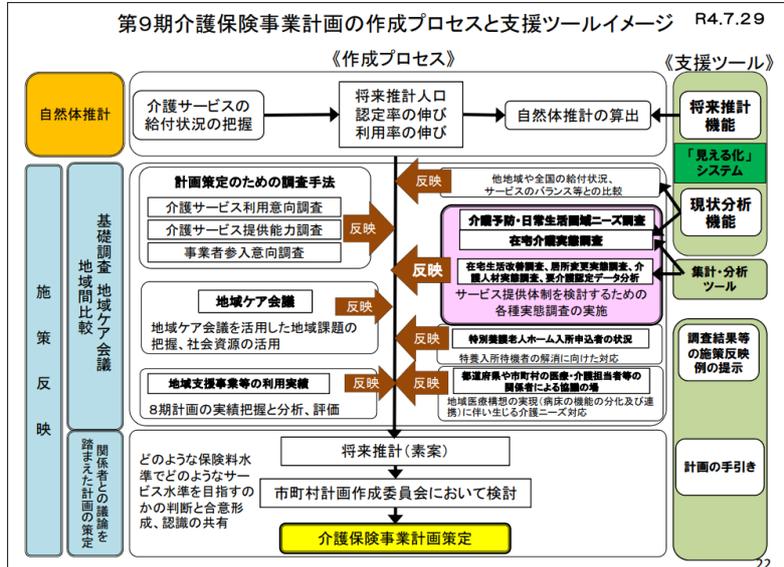
- 『介護保険事業の運営主体である市町村は、二千二十五年及び二千四十年を見据えて、第八期に必要なサービスの種類ごとの量の見込み等を定めるとともに、それらを基にサービスを提供するために必要となる介護人材の数等を推計することが重要である』（第8期基本指針より）

- 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（第8期計画）」を基に作成

第9期介護保険事業（支援）計画作成にどう位置付けて考えるか？

- 第9期介護保険事業計画作成に向けては以下の作成プロセスが示されている。
- 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おり、計画には介護人材についても盛り込むこととされている。**介護人材についても計画作成プロセスの一環として考えていくことが肝要。**



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

計画作成プロセス・構造の全体像からどのような考え方が必要となるか？

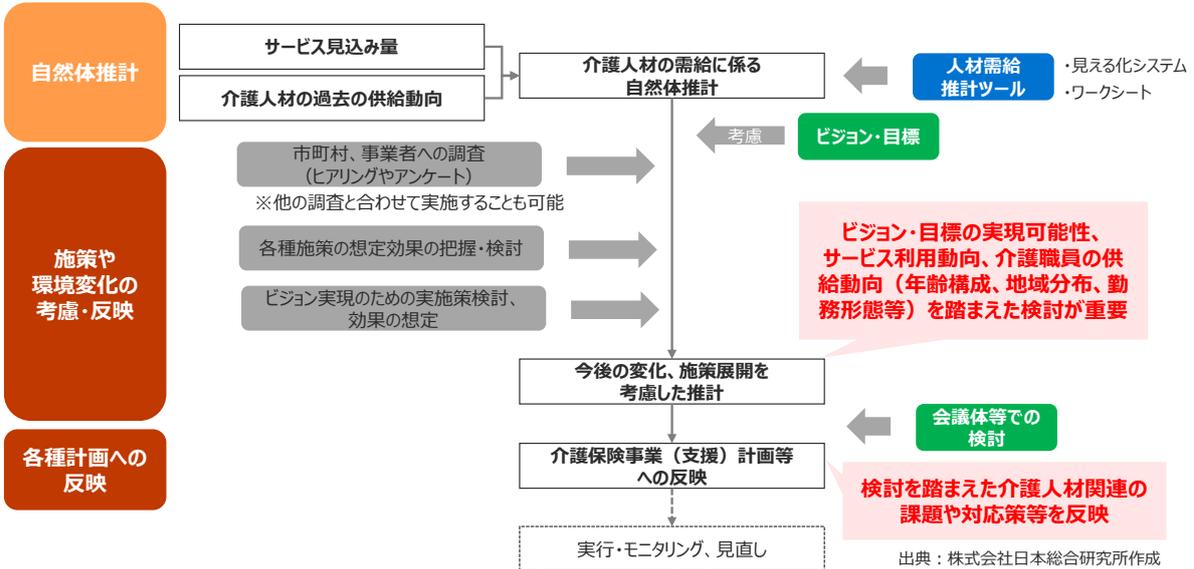
- 「介護保険事業計画における施策反映のための手引き」において、検討事項の例として「介護人材」に関する内容が記載されている。介護サービスを安定的・継続的に提供するための基盤の一つとして**介護人材の確保、そのための重点課題等を把握、対応方針・対応策を検討することが期待されている。**
- そのための実態把握が重要であり、**介護人材関連の実態把握の一つの方法・手段が介護人材の需給推計。**



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「介護保険事業計画における施策反映のための手引き」より引用

介護人材の需給推計の実施・活用の流れ（イメージ）

- 介護保険事業（支援）計画の作成と同様の流れで進め、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。（具体的な活用イメージ等は後掲）
- 都道府県や市町村においては、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、**効果的な施策の立案・推進に役立てていくような活用が重要**となる。



なぜ介護人材の需給推計を実施するのか？

本日特にお伝えしたいポイント

① 介護人材の必要数・不足見込の把握のためだけに需給推計を行うのではない。

- 介護人材の需要と供給見込みの推計を行うことで、将来の介護人材の必要数、不足見込の把握ができる。ただし、介護人材の必要数や不足数の見込みを立てることがゴール（目標）ではない。
- 介護保険事業（支援）計画等におけるビジョンや目標の実現に活用していくことが重要。

② ビジョン、目標実現のためのツールとして有効に活用していくことが重要。

- 基本指針において、介護人材の需給推計を踏まえて介護人材の確保等に取り組むことが重要とされている。
- また、計画作成段階において介護サービスの基盤としての介護人材確保策の検討も期待されており、介護人材確保策の検討・推進につなげていくことが肝要である。
- 自然体推計の値を出すことで終わるのではなく、地域のビジョン・目標実現のために効果的な施策の検討・推進のツールとしてうまく活用していくことがより重要となる。

③ 自然体推計だけでなく、施策や今後の環境変化も考慮・反映した検討に期待。

- 施策の検討、推進においては今後の環境変化や施策の効果を想定した検討も必要である。関連する調査や支援ツール等も参考に、検討を深めることに活用いただきたい。

2. PDCAサイクルに沿った検討推進イメージ

～どのように需給推計を現状把握、課題・施策検討に役立てるか？～

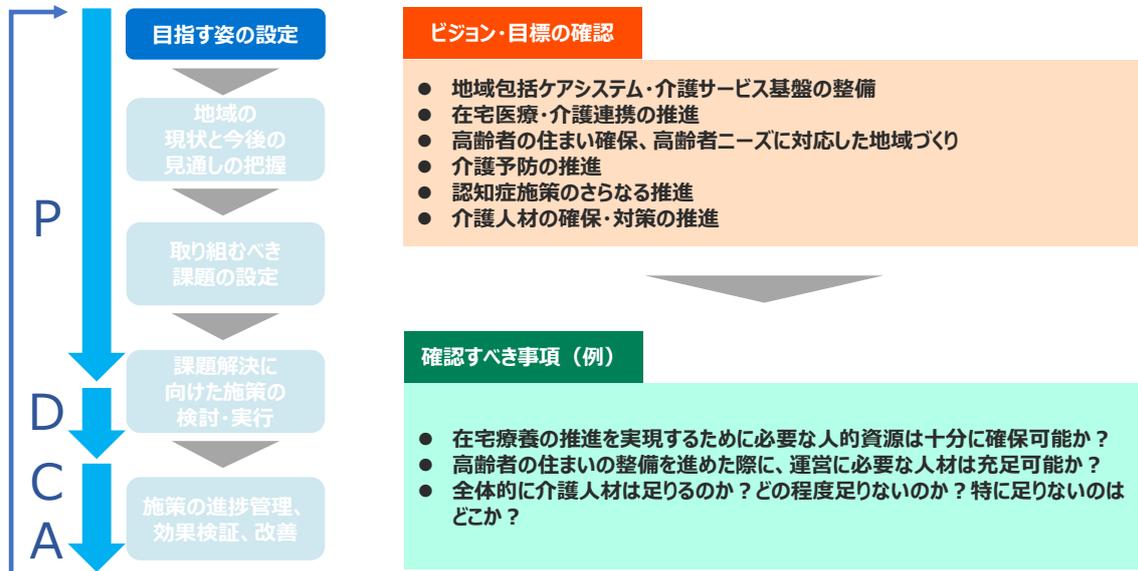
PDCAサイクルに沿った施策検討の流れ

- 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は以下のように整理できる。
- 介護人材の将来推計はこのうち、特にP（プランニング）のツールとして有効に活用しうる。
 - － 施策の進捗管理、効果検証等にも活用可能。



検討の流れ（例） ①ビジョン・目標から介護人材関連の検討・検証事項を整理

- まずは、各地域におけるビジョン・目標を起点に考えた際に、介護人材に関して、現状の把握や課題の整理等を行うべき点としてどういったものがあるかを整理する。



検討の流れ（例） ②需要（必要人材数）の自然体（成り行き）見込みを把握

- 介護人材の需給推計ツール（ワークシート）で各地域で設定したサービス見込み量と配置率を入力することで、今後の介護人材の需要量（自然体推計）を把握する。対象年度ごとに現状の介護人材数からどの程度上積みが必要かを把握可能。
- （※サービス見込み量や配置率を大きく見直さないパターンで実施するものが自然体推計。）



検討の流れ（例） ③供給数の自然体見込みを把握

- 介護人材の需給推計ツール（ワークシート）で今後の「離職率」、「再入職率」、「新規入職数」を設定・入力することで、介護人材の供給見込み量（自然体推計）を把握可能。



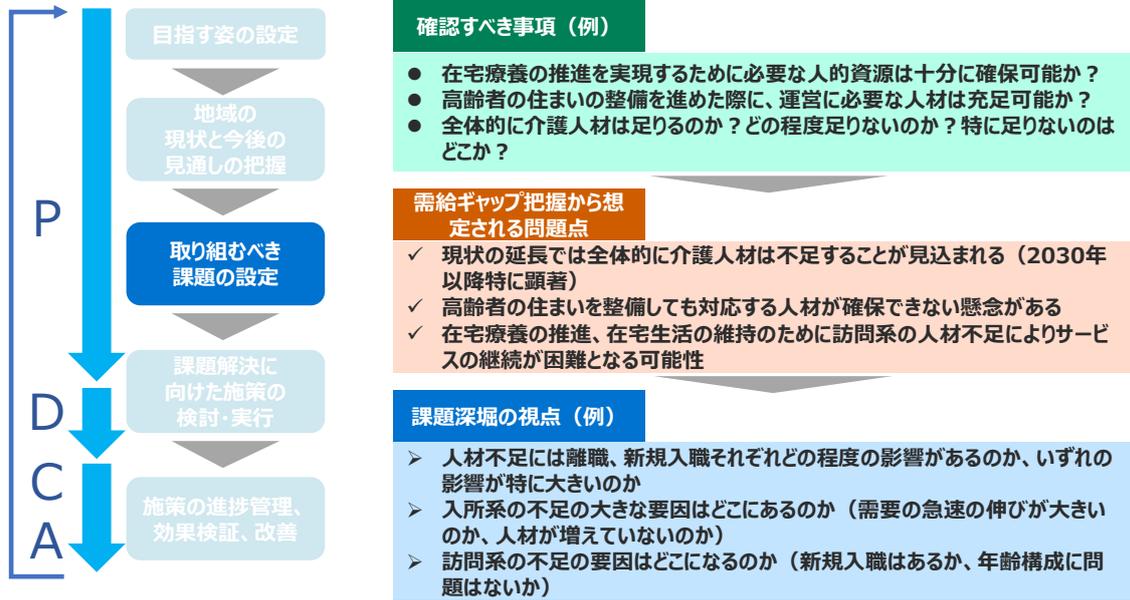
検討の流れ（例） ④需給ギャップ（不足数の見込み）の確認と問題点の把握

- 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。全体の数に加え、サービス類型別で把握することが可能。
- 中長期的に特にどのサービス類型で介護人材が不足するかについて把握できる。



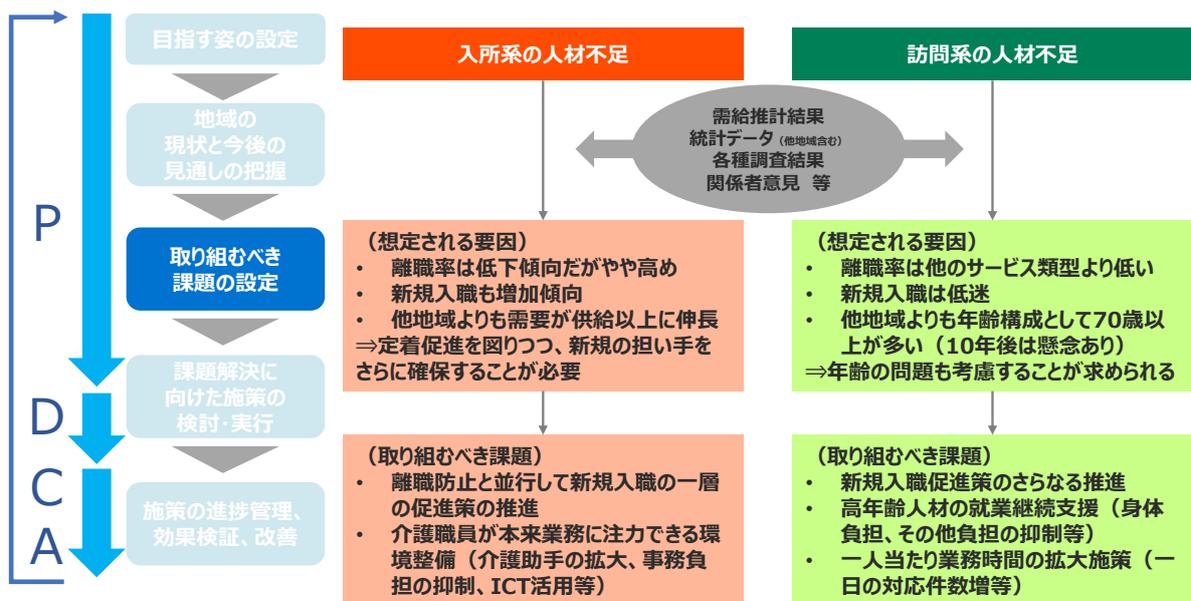
検討の流れ（例） ⑤ 取り組むべき課題の設定・課題の深堀の視点

- ・ 自然体推計を踏まえ、ビジョン・目標実現のための問題点を抽出・整理する。
- ・ 課題を設定していくためには単純に足りないという問題点だけではなく、その要因の把握・分析も必要となる。どのような視点で分析等を進めていくかの検討が重要。



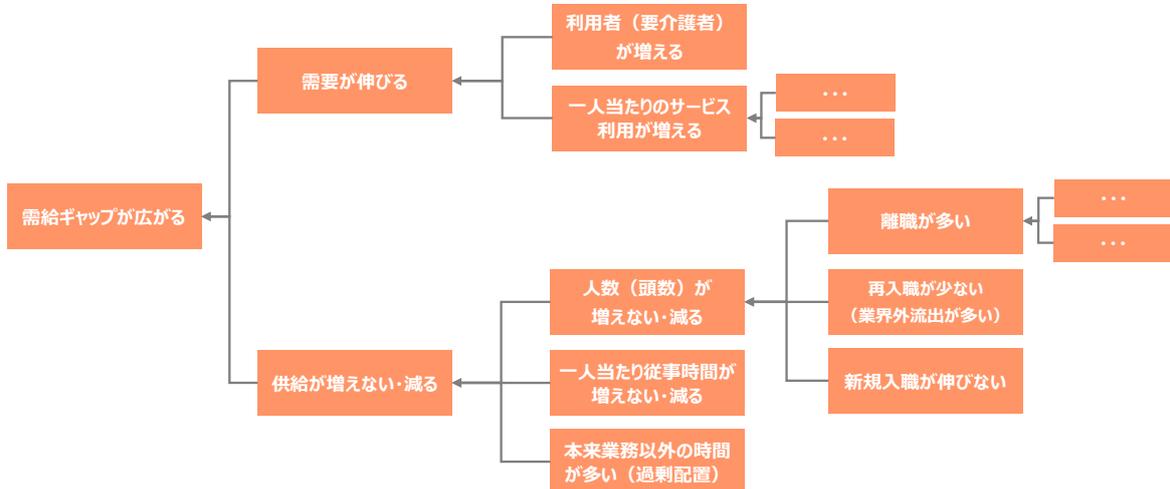
検討の流れ（例） ⑥ 課題の深堀

- ・ 将来的な介護サービスの安定供給のためには、今後の介護人材の需給見込みから、問題が生じる要因の分析・検討、取り組むべき課題と方向性の検討が必要。



(参考) 課題の分析・施策検討のための考え方の例

- 需給ギャップの拡大に関して、その要因としては以下のようにブレークダウンして考えていくことができる。既存の情報等で把握できる範囲でできるだけ詳細に検討していくべき。どの部分の影響が大きいかわかまで含めて把握していくことが重要。
- 要因分析ができれば、その裏返しに対応の方向性となることも多い。(具体的な施策ではないが、何に重点的に取り組むべきかの指針にはなり得る)



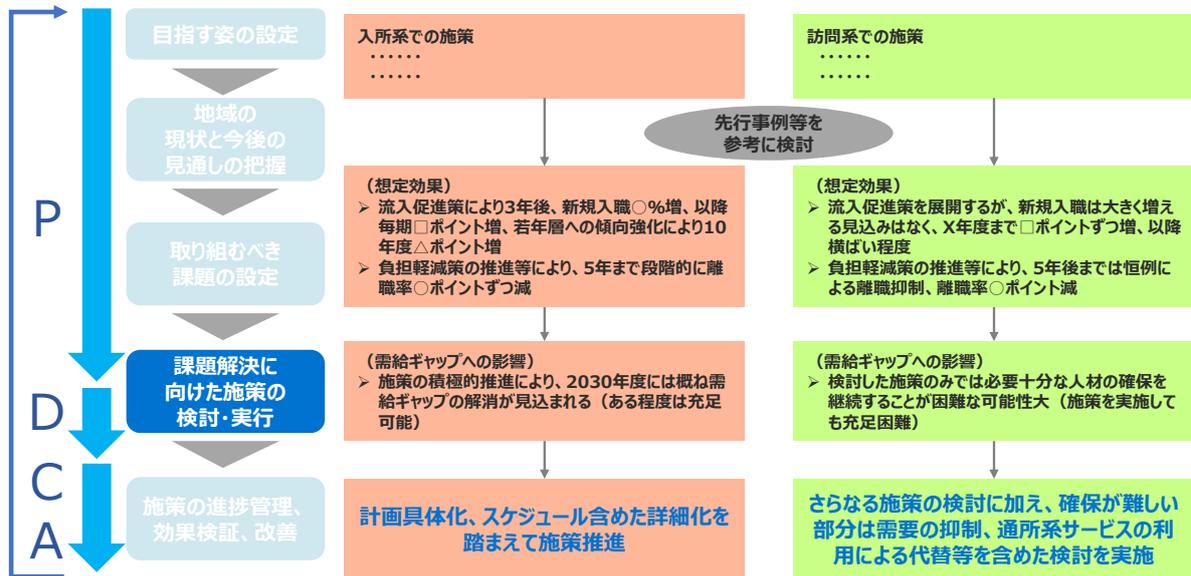
検討の流れ(例) ⑦ 取り組む施策の検討

- 取り組むべき課題・方向性に基づき、具体的な取組策を検討する。
- 施策の検討においては、「ビジョン・目標実現」の視点、「実現可能性」、「費用対効果」、「効果創出までの時間」等を考慮することが重要である。



検討の流れ（例） ⑧想定される効果のシミュレーション、必要十分かの検証

- 取り組むべき施策の方向性が定まった後、それら施策の展開によって「ビジョン・目標」を達成できるかという視点も必要。
- 想定可能な施策の推進で、介護サービスの安定供給が可能かという視点で検証することが重要。多様な施策を展開しても確保が難しいと考えられる部分は需要面の再検討、他のサービス類型での代替といった検討に立ち戻ることも必要となる可能性がある。

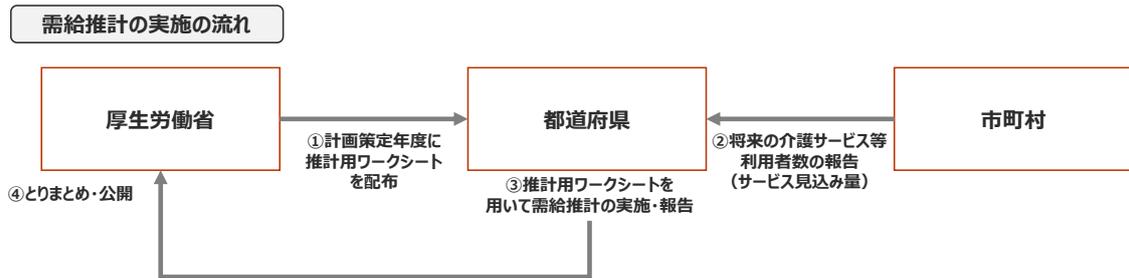


3. 都道府県における介護人材の需給推計の実施方法

～都道府県推計はどのようなロジックで行われているのか？～

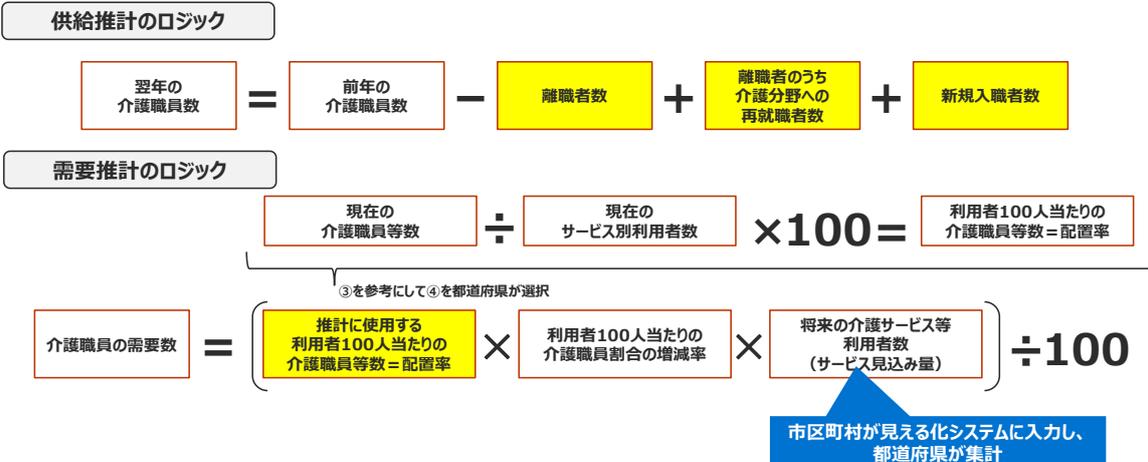
介護人材の将来推計の実施方法 ①実施の流れ

- 需給推計の実施の流れは以下のとおり。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とりまとめ・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のもの。
 - データ更新及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）及び地域密着型サービスでの推計や常勤換算での推計を可能となった。



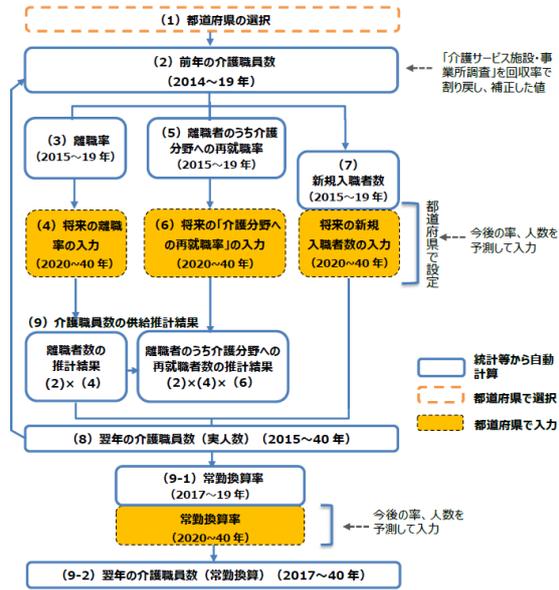
介護人材の将来推計の実施方法 ②算出ロジック（概要）

- 需要、供給の推計ロジックは以下のとおり。黄色項目は実績値の推移を見て、都道府県が設定。
- 現状実施している内容は**目安の数値を算出している**という点は要留意。
 （データの限界、都道府県の負担感等のバランスを考慮して現状の算出ロジックとなっている）
 - 現状の推計は自然体推計（成り行きベースとしたもの）であり、今後の国や自治体、事業者の施策推進はほとんど考慮されていない。今後の施策の推進とその効果を見込むためには施策事例とその効果の把握が重要。
- **市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。ただし、推計に必要なデータは市町村で用意・入力いただく設計となっている。**

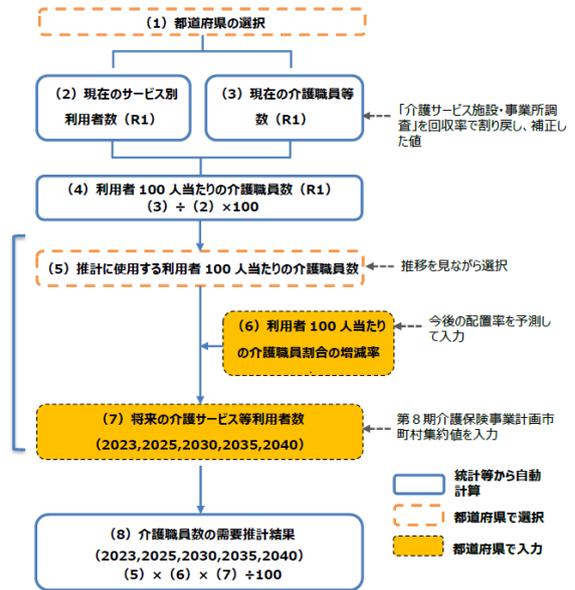


介護人材の将来推計の実施方法 ③算出ロジック（詳細）

供給推計ロジック（詳細）



需要推計ロジック（詳細）



（参考）推計に用いている主なデータの出典

・推計に用いているデータは介護サービス施設・事業所調査、介護労働実態調査等を出典としている。

- 介護職員数（実人数・常勤換算）** 出典：介護サービス施設・事業所調査
 <参照方法>
 右記のe-Statページにアクセス <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450042>
 実人数：「介護サービス施設・事業所調査」⇒「閲覧表」⇒「〇〇の従事者数，都道府県、職種（常勤（専従－兼務）－非常勤）別」
 常勤換算：「介護サービス施設・事業所調査」⇒「詳細表」⇒「年次」⇒「〇〇の常勤換算従事者数，都道府県、職種（常勤－非常勤）別」
 ※〇〇は該当するサービス名
- サービス別利用者数** 出典：介護給付費等実態統計報告
 <参照方法>
 e-Statページは全国値のみ公開。都道府県別データは推計ワークシート用に厚生労働省が特別集計を実施しているため、ワークシートのバックデータ以外での参照不可。
- 都道府県別離職率** 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（事業所調査）」
 <参照方法>
 右記の介護労働実態調査ページにアクセス <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450042>
 ページ下部にある各年度の「介護労働実態調査」⇒「調査結果報告書」⇒「ア事業所調査（pdf）」⇒「資料編」⇒「1年間の採用率・離職率」
- 都道府県別再就職率（前職が介護の割合）** 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（労働者調査）」
 <参照方法>
 右記の介護労働実態調査ページにアクセス <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450042>
 ページ下部にある各年度の「介護労働実態調査」⇒「調査結果報告書」⇒「イ労働者調査（pdf）」⇒「資料編」⇒「前職の有無、勤務先の仕事内容」⇒「前職の勤務先の仕事内容が「介護関係の仕事」」
- 新規入職者数**
 「新規入職者数」は、次の式で求めています。つまり、今年増えた介護職員数に離職者数を足すことにより、実際に増えた人数を計算し、その人数から介護分野に再就職した人数を差し引くことにより、新規に入職した人数を計算します。大学や専門学校などを卒業し、介護施設・事業所に就職する人数や、ハローワークを通じて介護施設・事業所に就職する人数も、この入職者数に含まれています。

$$\text{新規入職者数} = \text{介護職員数} - \text{前年の介護職員数} + \text{離職者数} - \text{離職者のうち介護分野への再就職者数}$$

4. 市町村における需推計の実施方法と活用イメージ

～市町村で需給推計をどのように実施し、活用できるのか？～

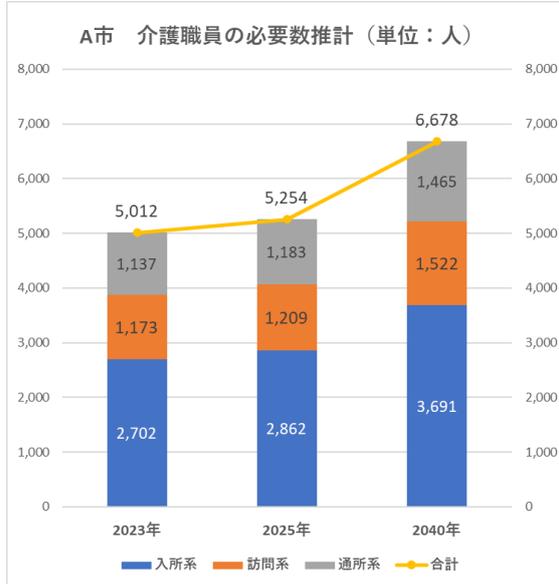
市町村における将来推計の実施方法（例）

- 市町村で将来推計を実施する方法はいくつか存在するが、最も簡易的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、自市町村の数値を算出する方法（但し、かなり粗い）。
- より精緻な推計を行う場合は、市町村データを用いた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。
 - 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。

都道府県の推計結果をもとにした推計	<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（<u>地域の実情とは齟齬がある可能性が高い</u>）。	小 ↑ 実施に伴う負荷 ↓ 大
市町村データを用いた「需要」推計	<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「<u>将来の介護サービス等利用者数</u>」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。	
市町村データを用いた「供給」推計	<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。「<u>介護職員数</u>」、「<u>離職率</u>」、「<u>再入職率</u>」、「<u>新規入職者数</u>」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。	

実施事例（A市）：市町村データを用いた「需要」推計（1 / 3）

- A市「第8期介護保険事業計画」に掲載されているサービス見込み量をもとに、A市の介護職員の必要数推計を実施。今後の必要数のおおよその経過を把握することが可能。



※本グラフはワークシートから出力されたデータを日本総研が加工して作成したものです

<推計結果>

- 介護職員の必要数は、2023年度は5,012人、2025年度には5,254人（+142人）、2040年度には6,678人（+1,666人）となった。
- サービス類型別にみると、「入所系」が2023年⇒2040年で追加で989人の確保が必要であり、他の類型と比較して人数が大きい。
※（ ）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に、介護予防・日常生活支援総合事業における従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。
- 「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。
- 各サービスの配置率は「A県2020年」のものを使用。

実施事例（A市）：市町村データを用いた「需要」推計（2 / 3）

- サービス別の介護職員の必要数推計結果も出力される。特に不足が顕著となるサービス種別の把握等も可能となり、より注力すべき領域が明確になる等の効果が期待される。

	サービス	合計	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
2023年	介護職員	5,012	791	335	37	32	0	67	56	489	28	1,123
2025年	介護職員	5,253	864	380	38	32	0	69	58	489	29	1,158
2040年	介護職員	6,678	1,143	499	49	70	0	91	74	589	43	1,456

訪問入浴介護	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
29	0	768	0	523	468	0	0	0	21	220	26
29	0	797	0	532	500	0	0	0	22	232	26
39	0	974	0	705	593	0	0	0	27	290	35

実施事例（A市）：市町村データを用いた「需要」推計（3 / 3）

- 前記の需要推計を実施する場合は、ワークシートの「将来の介護サービス別利用者数（予測値）」の欄（以下参照）への入力が必要。本データは計画策定期に市町村で既に作成しているものであるため、追加の調査等は不要で、推計が実施可能。

7. 将来の介護サービス別利用者数（予測値）の入力

※一月あたりの利用者数を記入してください。

	2023年	2025年	2030年	2035年	2040年
(1) 居宅（介護予防）サービス	0	0	0	0	0
訪問介護					
総合事業訪問型サービス					
訪問入浴介護					
訪問看護					
訪問リハビリテーション※					
居宅療養管理指導※					
通所介護					
総合事業通所型サービス					
通所リハビリテーション					
短期入所生活介護					
短期入所療養介護（老健）※					
短期入所療養介護（病院等）※					
福祉用具貸与					
特定福祉用具購入費※					
住宅改修費※					
特定施設入居者生活介護					
(2) 地域密着型（介護予防）サービス	0	0	0	0	0
定期巡回・随時対応型訪問介護看護					
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					
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護					
看護小規模多機能型居宅介護					
地域密着型通所介護					
(3) 施設サービス	0	0	0	0	0
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）					
(4) 介護予防支援・居宅介護支援	0	0	0	0	0
介護予防支援					
居宅介護支援					
合計	0	0	0	0	0

※訪問リハビリテーション、短期入所療養介護（老健・病院）、居宅療養管理指導、福祉用具購入費、住宅改修費を除いた数値が転記されます。

実践事例（B市）① 目指す姿の設定、現状と今後の見通しの把握、課題の設定

- B市では、「介護サービスの安定的・継続的な提供体制の実現」をビジョンとして設定したうえで、地域の現状と今後の見通しの把握を実施。



実践事例（B市）：地域の現状把握

- B市では、地域の現状把握の取組を通じて、以下のような事項を把握した。

「見える化」システムの活用



- 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

介護事業者との意見交換



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

介護職員、学生へのヒアリング



介護職員、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

（参考）地域の声を聞くこと（実態把握）の重要性

- ワークシートで把握できるのは、あくまで大まかな「量的な需給動向」のみであるため、効果的な施策の実施に向けては、定性的・定量的な実態把握のために、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重要。

需要に関して 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

供給に関して 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、属性（年齢、性別等）
 - 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）
- ✓ 一人あたり職員の勤務時間
- ✓ 勤務時間あたりの生産性

実践事例（B市）：今後の見通しの把握、需給ギャップの確認

- B市は市町村向けワークシートを用いて介護職員の必要数と供給見込みの推計を実施。
- B市の初期設定に基づいた**自然体推計結果**は以下のとおり。需要量が5,770人でピークを迎える2035年時点で980人の需給ギャップが生じることが分かった。

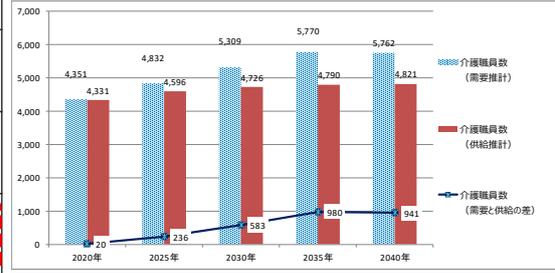
自然体推計

- ・ 離職率：2018年の値が継続すると仮定
- ・ 再入職率：2018年の値が継続すると仮定
- ・ 新規入職者数：過去4年平均の値が継続すると仮定

年	介護職員数 (実人数)	離職率	再入職率	新規 入職者数	需給 ギャップ
2018年 (基準年)	4,159人	15.7% (638人)	15.0% (96人)	638人	-
2025年	4,596人	15.7% (713人)	15.0% (107人)	645人	236人
2030年	4,726人	15.7% (737人)	15.0% (110人)	645人	583人
2035年	4,790人	15.7% (748人)	15.0% (112人)	645人	980人
2040年	4,821人	15.7% (754人)	15.0% (113人)	645人	941人

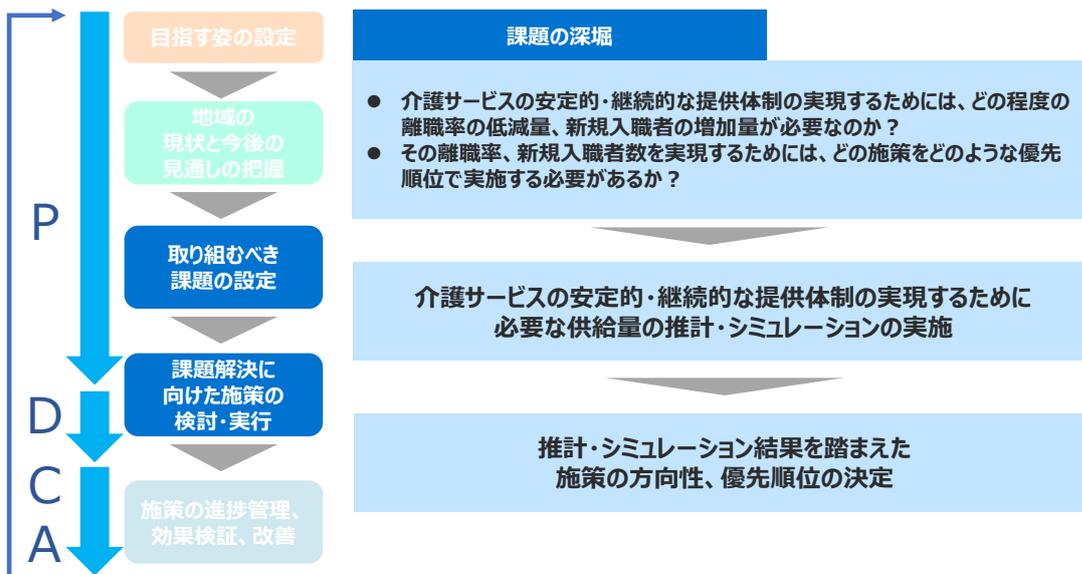
介護職員数 推計結果 全体 (人)

	介護職員数 (需要推計)	介護職員数 (供給推計)	介護職員数 (需要と供給の差)
2020年	4,351	4,331	20
2025年	4,832	4,596	236
2030年	5,309	4,726	583
2035年	5,770	4,790	980
2040年	5,762	4,821	941



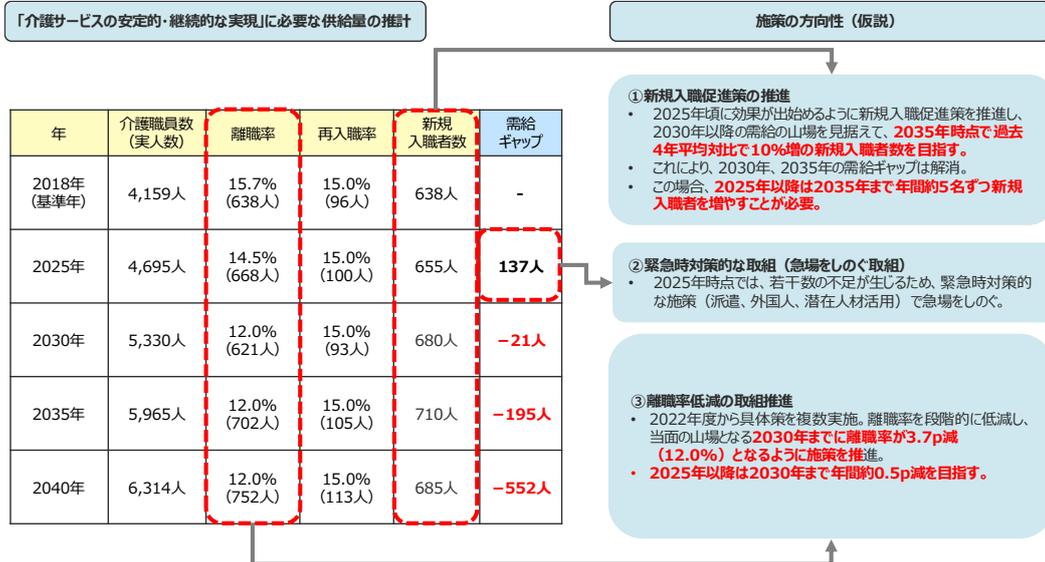
実践事例（B市）②課題の深堀、施策の方向性・優先順位の決定

- B市では、目指す姿の設定、現状と今後の見通しの把握等の結果を踏まえ、課題の深掘りとして、地域の声も確認しながら、必要な供給量の推計・シミュレーションを実施し、施策の方向性、優先順位の決定を行った。



実践事例（B市）：必要な供給量の推計・シミュレーション

- B市では、自然体推計に加えて、ギャップを埋めるために必要な離職率の低減量、新規入職者の増加量の検証を実施。検証結果を踏まえ、施策の方向性を以下のとおり整理。
- 推計を実施することで、新規入職促進、離職率低減のいずれに、どの程度、いつから取り組むべきかを具体的に検討することが可能となった。



市町村で需給推計をどのように実施し、活用できるのか？

お伝えしたいポイント

① 推計は目的ではなく手段。目的に応じた推計手法の選択が必要。

- 推計すること自体が目的ではなく、推計を起点にサービス基盤の整備に資する施策検討等につなげることがより重要。
- 推計精度と実施負荷（データ整備等）はトレードオフの関係にあり、いずれの推計方法が正解ということは無く、推計の目的、期待する精度等を踏まえた推計手法の選択を行うことが必要。

② 推計は重点的に取組みを行うべき地域課題の具体化につながる。

- 市町村で推計を行うことで、施設やサービス提供体制の整備目標の目安、そのサービス提供継続のための人的基盤の整備見込をより具体的に把握することが可能になる。
- それにより、漫然と幅広く取組を行うのではなく、重点的に取組みを行う課題に当たりを付け、メリハリをつけた取組を行うことが可能になる。

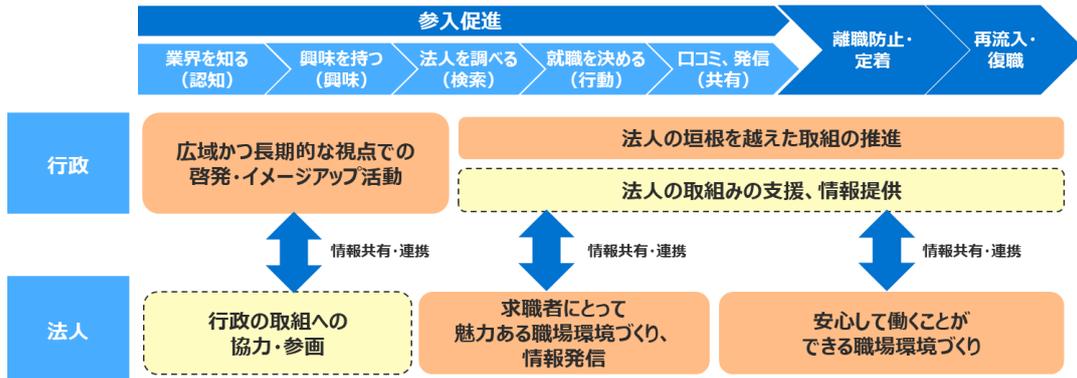
③ 推計をして終わりではなく、推計をきっかけとした取組が重要。

- 推計で把握できるのは、あくまで大まかな「量的な需給動向」のみ。効果的な取組の実施に向けては、ヒアリング、アンケート等を通じた実態把握を行うことが有効である。
- 推計をして終わりではなく、推計をきっかけに、地域の関係者を巻き込みながら具体的な取組に落とし込んでいくプロセスも重要になる。

(参考) 施策の組み合わせ・役割分担の検討における考え方の例

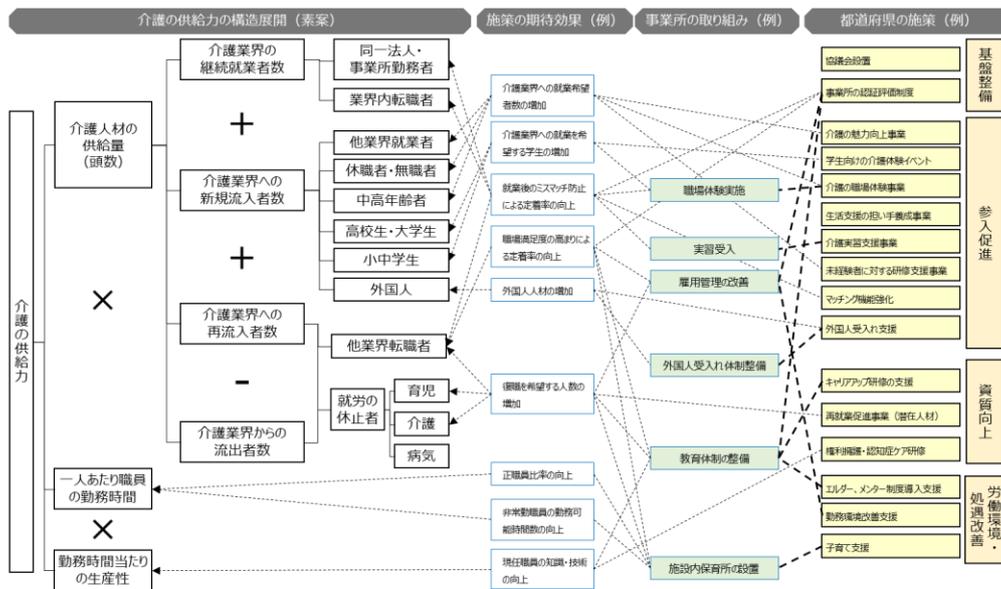
- 施策の決定にあたっては、行政と法人の役割分担を考えることも重要。
- 地域の状況や実施する施策の内容ごとに具体的な役割分担は異なるが、基本的な考え方として、行政の役割は、単独法人では実施が困難な「広域かつ長期的な視点での啓発・イメージアップ活動」、「法人の垣根を越えた取組の推進」、「法人の取組みの支援、情報提供」等が中心になることが想定される。
- 介護人材の確保・定着等に向けて、行政だけでなく、法人も「求職者にとって魅力ある職場環境づくり、情報発信」、「安心して働くことができる職場環境づくり」を主体的に推進することが求められる。

<行政と法人の役割分担のイメージ>



(参考) 介護人材の供給量と施策の関係性の整理 (例)

- 施策の検討にあたっては「施策によってどのような効果が生じるか」、「施策が供給量にどのようなロジックで影響するか」を考えることも重要。以下のように介護人材の供給量と施策の関係性を構造化することで、「なぜその施策を実施する必要があるか」が可視化され、より根拠を持った施策立案が可能となる。

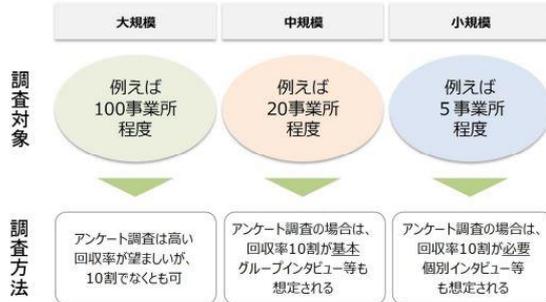


出所：株式会社日本総合研究所「介護人材の将来推計ワークシートの改良及び需給状況の分析手法に関する調査研究事業 報告書」(令和4年3月)

【参考】地域特性に応じた調査方法、活用できる調査票等

- 実態把握に際しては、地域特性に応じた調査方法を選択することが重要。
- 介護保険事業計画におけるサービス提供体制の検討に向け、厚生労働省より「介護人材実態調査」の実施が推奨されており、調査票及び自動集計分析ソフトが公開されている。(https://www.murc.jp/houkatsu_06/)。

図表 2-3 地域特性に応じた調査方法等の選択(例)



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「介護保険事業計画における施策反映のための手引き」より引用

【介護人材実態調査票 事業所案】

※ 介護職員1日課業の実態について、ご回答ください。

※ 1 該当するサービス種別（介護予防を含む）を、ご回答ください。

※ 事業所業の送付先（郵便の宛先となっている施設等）で付ラサービスについて、ご回答ください。（L120120）

1. 施設・居住系サービス
（特別介護老人ホーム（地域密着型等）、介護老人保健施設、療養型・生活介護型、ショートステイ、グループホーム、特別介護（地域密着型等）、居宅サービスセンター、サービス付き高齢者向け住宅、軽費老人ホーム）

2. 通所系サービス
（通所介護（地域密着型等）、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、通所型サービス（居宅事業型））

※ 2 貴施設等（※1で○をつけたサービス種別の施設等）に所属する介護職員について、お問いします

※ ここでの「介護職員」は、賃金の支払いを受けている方に限ります。（ボランティアの方は含みません。）
 ※ また、「正規職員」とは、期限の定めのない雇用契約による職員、「非正規職員」とは期限の定めのある有期雇用契約による職員を指します。

※ 2-1 介護職員の総数を、ご記入ください。（数値を記入）

正規職員	() 人	非正規職員	() 人
------	-------	-------	-------

※ 2-2 貴施設等の開設時期について、ご記入ください。（数値を記入）

開設時期	西暦 () 年 () 月
------	----------------

※ 2-3 ●年●月1日時点で、開設から1年以上を経過している施設等にお問いします。
 過去1年間（●年●月1日～●年●月●日）の介護職員の採用者数と離職者数をご記入ください。

採用者数	() 人	離職者数	() 人
------	-------	------	-------

※ 2-4 問2-3の採用者・離職者について、正規・非正規の別・年齢別をご記入ください。（数値を記入）

年齢 (区分、年齢層等)	採用者数		離職者数	
	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員
20歳未満	() 人	() 人	() 人	() 人
20～29歳	() 人	() 人	() 人	() 人
30～39歳	() 人	() 人	() 人	() 人
40～49歳	() 人	() 人	() 人	() 人
50～59歳	() 人	() 人	() 人	() 人
60～69歳	() 人	() 人	() 人	() 人
70～79歳	() 人	() 人	() 人	() 人
年齢不明	() 人	() 人	() 人	() 人

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング

「在宅生活改善調査・居住変更実態調査・介護人材実態調査の概要と活用方法」（令和5年4月25日更新）より引用

※本調査研究は、令和5年度厚生労働省老人保健健康増進等事業として実施したものです。

令和5年度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
報告書

令和6年3月

株式会社日本総合研究所

〒141-0022 東京都品川区東五反田 2-18-1 大崎フォレストビルディング

TEL: 090-5530-8020 FAX: 03-6833-9480