

令和6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

総合的な介護人材確保策の推進に関する調査研究事業

報告書

令和7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	4
1.1. 本調査研究の背景・目的	4
1.2. 本調査研究の進め方・実施事項	6
2. 介護人材に係る動向の整理	9
2.1. 介護職員数の推移	9
2.2. 介護人材の流出入構造、流出入傾向に資するデータの整理	12
2.3. 地域による傾向	26
2.4. 介護人材確保のための国の施策の概観	33
2.5. 介護人材の動向に関する整理	35
3. 検討委員会での議論	37
4. 今後の介護人材確保策の検討・推進における論点・方向性に関する整理	44
4.1. (1) 将来のサービス提供体制構築方針に応じた検討の推進	44
4.2. (2) 入職促進、定着促進、再入職・復職促進、能力開発・能力発揮の視点からそれぞれの人材の状況、個人の価値観等を考慮した施策の再検討、推進	46
4.3. (3) より効果的な人材確保策推進のための関係者の役割の整理	57
【巻末資料】	67

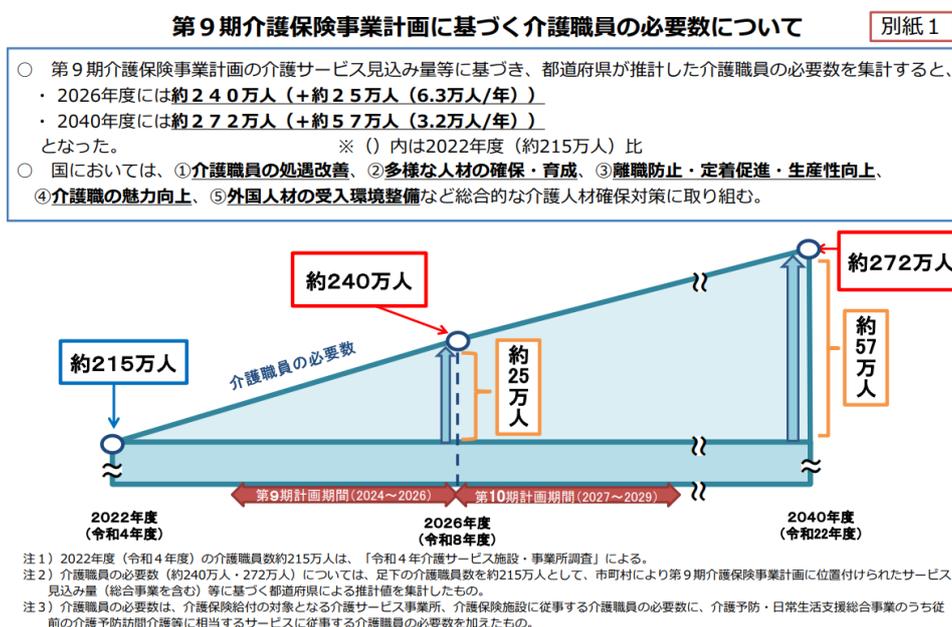
1. 本調査研究の概要

1.1. 本調査研究の背景・目的

【背景・課題認識】

介護サービスの利用の増大に伴い、サービスの安定的・継続的な提供のためにさらなる介護人材の確保が必須となっている。「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要性について」において、令和4年度の介護職員数約215万人に対して、令和8年度時点で約240万人、令和22年度時点で約272万人の介護職員が必要とされている。

図表 1 今後の介護職員の必要数(第9期計画時点)



(出所)厚生労働省「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」

訪問介護員を含めた介護職員数(実人数)は令和2年度で約211.9万人、令和3年度で約214.9万人、令和4年度で約215.4万人と近年は微増傾向となっていたが、令和5年度調査結果では約212.3万人と減少に転じている(介護サービス施設・事業所調査より)。今後必要とされる介護職員数の確保に向けてはこれまで以上の取組が必要と考えられる。

これまでに介護予防や自立支援促進、自助・互助の推進、生産性の向上によって介護サービス需要の伸長に対応してきたものと考えられるが、今後も令和22年度(2040年度)までは介護サービスの見込み量は増大することが見込まれており、必要な介護サービスを提供していくためには、一層の介護人材確保の取組が必要となる。

介護人材の確保については、喫緊かつ将来にわたる重要な課題である。これまで様々な人材確保策を講じ、分野毎に様々な施策や研究が進められ、対策の方向性も変化してきている。今後、さらなる総合的な介護人材確保策を進める上では、これまでの取組の変遷やそれに伴う介護人

材の増減動向を整理し、今後の方向性等について検討を行うことが必要と考えられる。

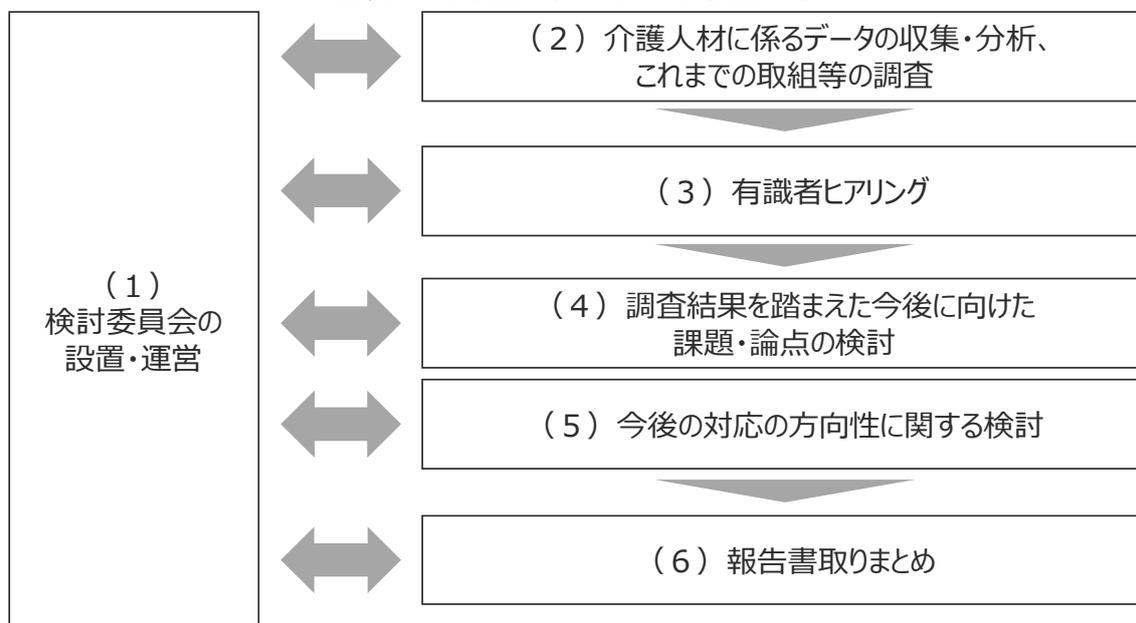
【目的】

さらなる介護人材確保策の取組推進に向けた検討のための論点・方向性を整理することが主な狙いである。そのために、これまでの介護人材確保に関する実態、介護人材の流出入動向等について調査・分析を行い、委員会での議論等を通じて検討・整理し、今後の論点や方向性について取りまとめる。本調査研究では今後の地域での検討推進を念頭に、主に市町村、都道府県における取組の方向性について中心に検討を行っている。

1.2. 本調査研究の進め方・実施事項

本調査研究は次の実施事項・ステップにて推進した。それぞれの概要について示す。

図表 2 本調査研究の進め方・実施事項



(1) 検討委員会の設置・運営

本調査研究を円滑かつ効果的なものとするため、有識者による検討委員会を設置・運営した。検討委員会では、調査研究の実施手法・進め方、各種検討における視点・要点、分析・検討の方向性、今後に向けた提言検討・取りまとめ等について議論した。委員会は3回開催した。

図表 3 検討委員会委員(50音順・敬称略)

氏名	所属先・役職名
伊藤優子	龍谷大学短期大学部 教授
○川越雅弘	株式会社日本医療総合研究所 地域づくり推進部 部長
高野龍昭	東洋大学 福祉社会デザイン学部 教授
北條憲一	公益財団法人介護労働安定センター 事務局長
堀田聰子	慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科 教授
山田久	法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科 教授

○: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 4 検討委員会の開催実績・議題

回	実施日	議題
第1回	令和7年2月3日	<ul style="list-style-type: none">■ これまでの介護人材の確保動向について■ 介護人材確保に関する論点・方向性についての意見交換
第2回	令和7年2月24日	<ul style="list-style-type: none">■ 第1回検討会の振り返り■ 関連データ整備状況の確認と今後の整備に係る意見交換■ 今後の介護人材確保における論点・方向性についての意見交換
第3回	令和7年3月26日	<ul style="list-style-type: none">■ 報告取りまとめ案の確認・検討

(2) 介護人材に係るデータの収集・分析、これまでの取組等の調査

介護人材の人数、各入職経路別の動向、離職に係る傾向等の介護職員の確保に係る統計データについて調査し、その傾向について整理、分析を行った。また、これまでの国や都道府県、市町村における介護人材確保の取組についても調査を行い、検討・取りまとめに活用した。

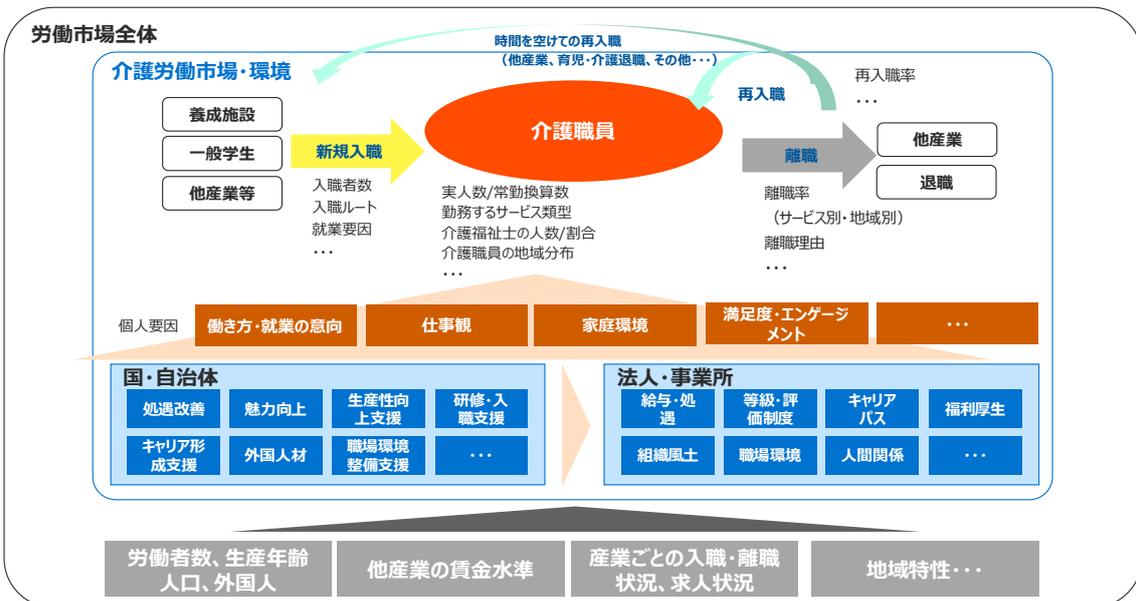
(3) 有識者ヒアリング

今後の介護人材確保について検討する前段として、介護人材分野における有識者へのヒアリング調査を実施した。ヒアリングにおいてはこれまでの介護人材確保についての認識、今後の論点等について聴取した。

(4) 調査結果を踏まえた今後に向けた課題・論点の検討

介護人材に係るデータ収集、整理、有識者へのヒアリング調査結果等を踏まえて、検討委員会での議論を通じて、今後の介護人材確保における課題・論点について検討した。検討においては、以下のような枠組みを整理し、議論を行った。

図表 5 調査・検討の前提とした枠組み



(5) 今後の対応の方向性に関する検討

課題や論点に関する議論と並行して、今後の対応の方向性についての検討も実施した。今後の地域ごとでの取組促進に向けて、主に市町村や都道府県を主体と想定した検討を行った。

(6) 報告書取りまとめ

各調査、検討内容について報告書として取りまとめを行った。

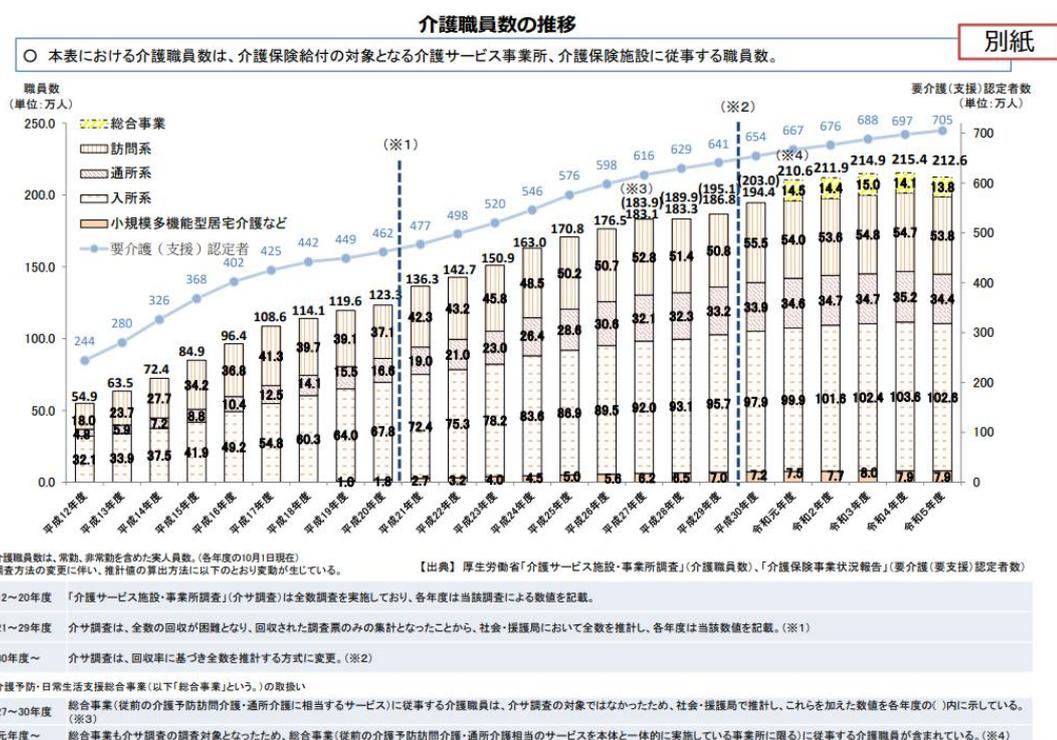
2. 介護人材に係る動向の整理

本章では、これまでの介護人材数の推移や流入、流出動向等、介護人材の確保に係る動向について公開情報を中心に収集した結果を整理する。

2.1. 介護職員数の推移

介護職員数(実人数)は堅調に増加してきており、平成30年度には200万人を超えたが、令和元年頃からその伸長は鈍化し、微増傾向となっていた。令和5年度には212.6万人と前年度比2.8万人の減少に転じている。

図表6 介護職員数(実人数)の推移



(出所)厚生労働省「介護職員数の推移の更新(令和5年分)について」より抜粋

サービス類型別、サービス種別の職員数の推移は次の通りであり、令和元年度から令和5年度で施設・入所系、多機能系では職員数が増加しているものの、訪問系、通所系では減少となっている。

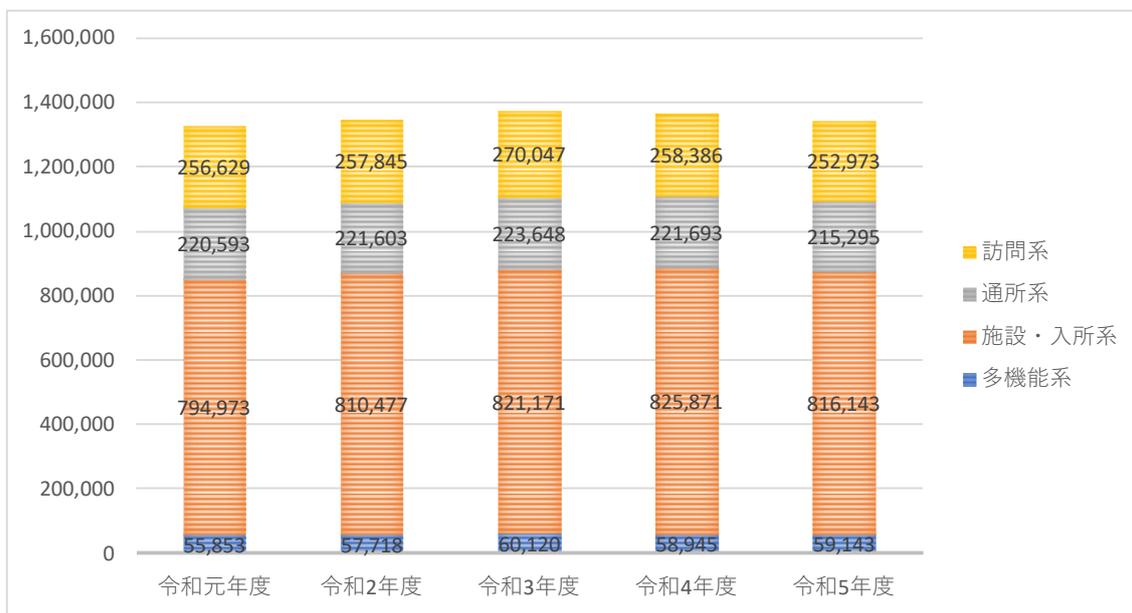
図表 7 サービス別の介護職員数の推移

		令和元年 10月1日時点	令和2年 10月1日時点	令和3年 10月1日時点	令和4年 10月1日時点	令和5年 10月1日時点	令和元年 →令和5年 増減率
訪問系	訪問介護	508,256	501,666	512,890	509,441	500,872	▲0.5%
	訪問入浴介護	13,013	13,703	13,568	13,453	13,648	
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	16,441	18,092	18,895	21,013	20,899	
	夜間対応型訪問介護	2,599	2,237	2,299	2,800	2,914	
	総合事業訪問型サービス	60,779	61,239	63,633	61,639	59,793	
通所系	通所介護	221,813	222,157	223,488	223,462	220,198	▲2.6%
	地域密着型通所介護	95,182	95,714	95,132	100,077	97,543	
	認知症対応型通所介護	29,479	29,039	28,860	28,147	26,323	
	総合事業通所型サービス	84,496	82,845	86,144	79,522	75,504	
施設・入所系	介護老人福祉施設	289,271	292,875	295,957	298,906	296,882	+2.7%
	介護老人保健施設	128,897	129,219	127,611	126,256	125,091	
	介護医療院	4,668	10,110	11,529	13,020	13,931	
	介護療養型医療施設	11,460	6,779	4,820	2,962	2,003	
	特定施設入居者生活介護	113,881	117,080	119,225	120,358	120,797	
	地域密着型老人福祉施設	39,567	40,623	41,688	42,166	41,986	
	認知症対応型共同生活介護	203,420	210,762	212,499	208,752	208,822	
	地域密着型特定施設入居者生活介護	4,454	4,572	4,694	4,483	4,557	
短期入所生活介護	203,230	203,558	205,945	218,705	212,141		
多機能系	小規模多機能型居宅介護	68,093	69,004	70,284	68,885	67,769	+5.7%
	看護小規模多機能型居宅介護	6,878	8,202	9,489	10,430	11,468	
計		2,105,877	2,119,476	2,148,650	2,154,477	2,123,141	+0.8%

(出所)厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」より作成

介護職員数(常勤換算)も微増傾向であったが、令和4年度から減少に転じている。

図表 8 介護職員数(常勤換算)の推移



(出所)厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」より作成

介護職員数(常勤換算)のサービス類型別、サービス種別は次の図表の通りである。施設・入所系、多機能系は増加しているが、訪問系、通所系は減少となっている。

図表 9 サービス別の介護職員数(常勤換算)の推移

		令和元年 10月1日時点	令和2年 10月1日時点	令和3年 10月1日時点	令和4年 10月1日時点	令和5年 10月1日時点	令和元年 →令和5年 増減率
訪問系	訪問介護	239,590	239,036	250,728	239,294	233,149	▲1.4%
	訪問入浴介護	6,600	7,277	6,855	6,653	6,699	
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	9,222	10,319	11,202	11,196	11,799	
	夜間対応型訪問介護	1,217	1,213	1,262	1,243	1,326	
通所系	通所介護	147,374	147,804	149,534	147,433	143,611	▲2.4%
	地域密着型通所介護	54,513	54,975	55,065	56,053	54,611	
	認知症対応型通所介護	18,706	18,824	19,049	18,207	17,073	
施設・入所系	介護老人福祉施設	247,277	251,356	255,208	254,615	254,867	+2.7%
	介護老人保健施設	117,499	117,881	117,156	114,642	113,452	
	介護療養型医療施設(介護医療院)	14,275	14,940	14,653	14,089	14,281	
	特定施設入居者生活介護	92,015	95,827	98,483	98,046	98,570	
	地域密着型老人福祉施設	33,687	34,654	35,557	35,671	35,797	
	認知症対応型共同生活介護	159,219	165,333	167,721	163,001	161,681	
	地域密着型特定施設入居者生活介護	3,688	3,702	3,843	3,655	3,707	
	短期入所生活介護	127,313	126,784	128,550	142,152	133,788	
多機能系	小規模多機能型居宅介護	50,564	51,266	52,637	50,856	50,208	+5.9%
	看護小規模多機能型居宅介護	5,289	6,452	7,483	8,089	8,935	
計		1,328,048	1,347,643	1,374,986	1,364,895	1,343,554	+1.2%

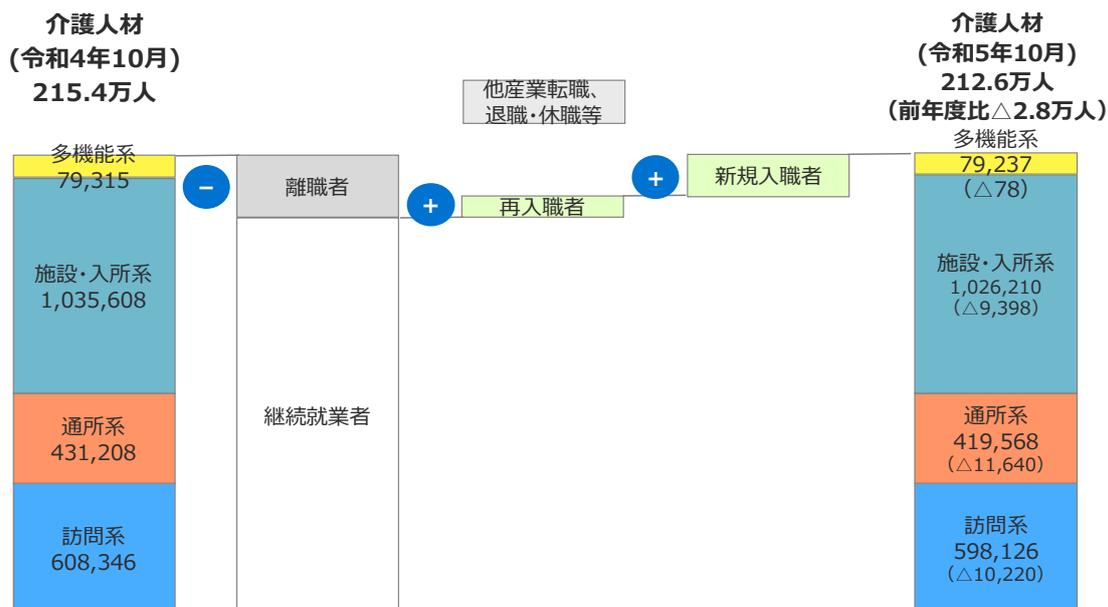
(出所)厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」より作成

2.2. 介護人材の流出入構造、流出入傾向に資するデータの整理

(1) 介護人材の流出入構造の整理

介護人材の流出入構造は下図表のように、前年度の職員数から離職者分が流出、再入職者分、新規入職者分が流入となって、当該年度の職員数となっている。以降において、介護人材の流入、流出に関連するデータを整理する。

図表 10 介護職員の流出入構造



(出所)介護人材は「介護サービス施設・事業所調査」、離職者数・再入職者数は「介護労働実態調査」のサービス類型別データより推計

(2) 介護人材の流入に関連するデータ整理

介護人材の主要な流入経路としては、ハローワーク、福祉人材センター、民間職業紹介、介護福祉士養成施設、学校紹介、職員紹介・口コミ、ネット・求人情報、チラシ、就職セミナー・合同説明会などが挙げられる。また、近年は外国人材が増加しているとともに、派遣職員の活用もみられる。

介護労働実態調査の労働者調査の結果からは、入職経路としては、「友人・知人からの紹介」、「ハローワーク」の割合が大きい。増減傾向を見ると、「求人サイト」等は増加しているが、「ハローワーク」や「折込チラシ、新聞・雑誌の広告」等が減少傾向にある。

以降では、主要な入職経路に関する統計データについて確認した結果を示す。

図表 11 介護職員の就職経路・きっかけ(介護労働実態調査より)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和元年度と 令和5年度の差分
ハローワーク ※1	23.4%	23.9%	21.2%	22.4%	20.1%	-3.3
福祉人材センター ※2	1.8%	1.9%	2.0%	2.4%	1.2%	-0.6
民間の職業紹介	1.4%	1.6%	1.8%	2.4%	3.2%	1.8
学校・養成施設での進路指導	4.0%	4.3%	3.7%	4.4%	3.4%	-0.6
友人・知人からの紹介	36.0%	36.2%	33.8%	32.9%	35.3%	-0.7
求人・就職情報誌 ※3					3.5%	
求人情報サイト ※3	7.5%	7.4%	7.6%	9.5%	8.1%	4.1
折込チラシ、新聞・雑誌の広告	7.0%	6.4%	5.7%	6.1%	5.2%	-1.8
法人又は施設・事業所のホームページ	1.4%	1.6%	1.4%	1.7%	2.0%	
法人又は施設・事業所が発信するSNS ※4					0.1%	0.7
就職セミナー、採用説明会	0.9%	0.7%	0.7%	1.1%	1.2%	0.3
職場体験、職場実習やボランティア ※5	0.8%	0.9%	0.7%	0.8%	1.0%	0.2
介護職員の養成のための講座・研修を通じて施設・事業所を知った ※6	1.7%	1.6%	1.8%	2.0%	2.0%	0.3
施設・事業所からの就職の働きかけ	4.0%	3.8%	3.3%	2.9%	3.2%	-0.8
行政広報誌	0.9%	0.7%	0.6%	0.5%	0.6%	-0.3
その他	6.6%	7.1%	6.8%	6.6%	7.2%	0.6
無回答	2.6%	1.9%	9.0%	4.4%	2.8%	0.2

※1 令和4年度調査までは「ハローワーク等」

※2 令和4年度調査までは「福祉人材センター（web含む）」

※3 令和4年度調査までは「求人・就職情報誌、求人情報サイト」としてまとめられた選択肢

※4 「法人又は施設・事業所が発信するSNS」は令和5年度調査からの新設選択肢

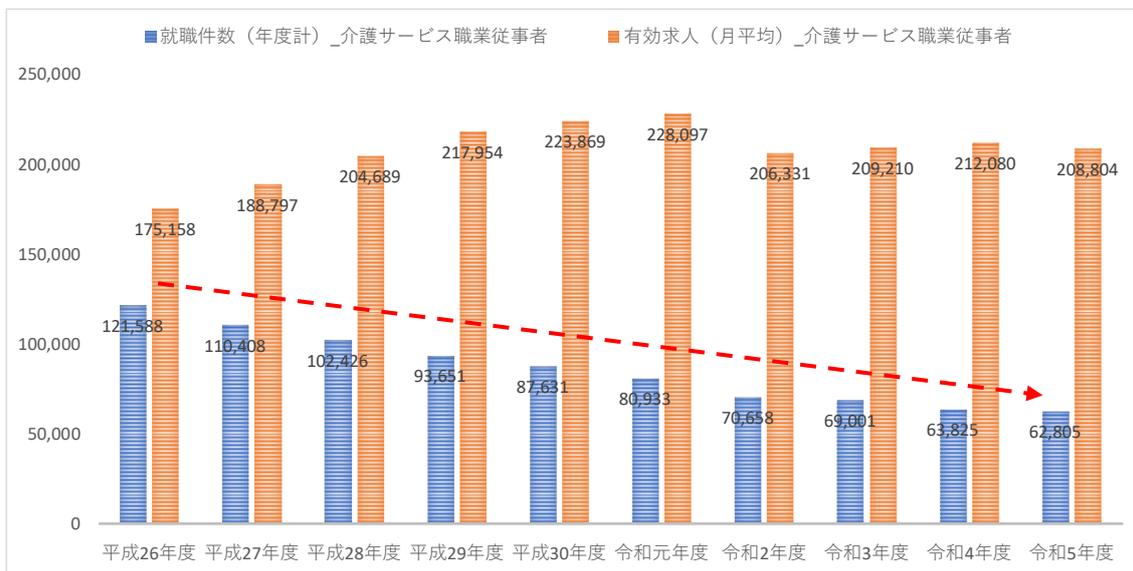
※5 令和4年度調査までは「ボランティア、実習」

※6 令和4年度調査までは「ホームヘルパー等養成講座を通じて施設・事業所を知った」

(出所) 介護労働安定センター「介護労働実態調査 労働者調査」各年度調査結果資料より作成

ハローワーク経由での介護業界への就職件数は減少傾向にある。平成28年以前は10万件を超えていたが、近年は年間で6万件台となっている。

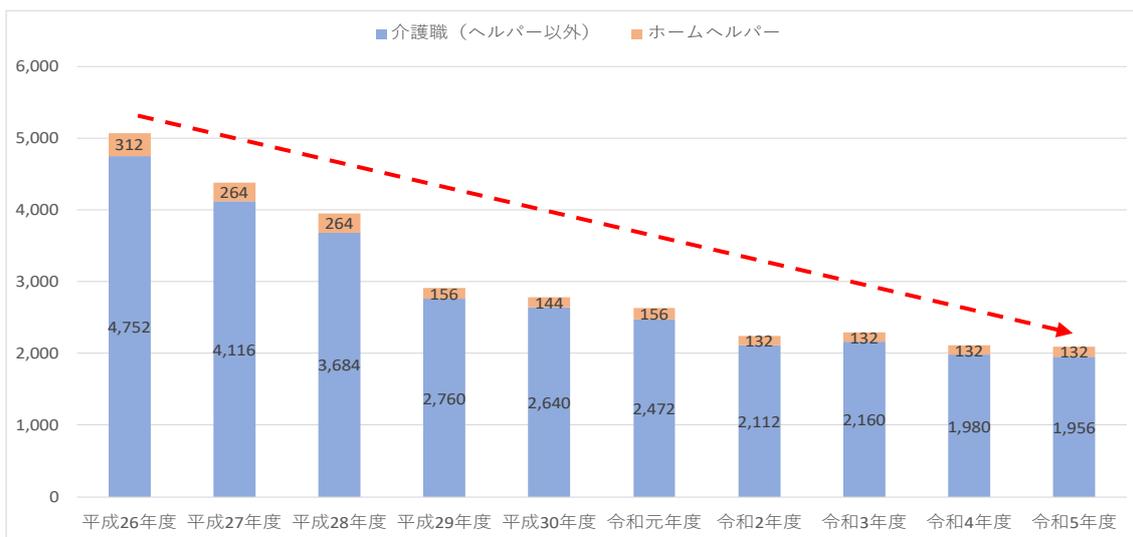
図表 12 ハローワーク経由の就職件数



(出所)厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」より「介護サービスの職業(常用・含パート)」について集計、作成

福祉人材センター経由の介護職、ホームヘルパーの採用件数は減少傾向にある。

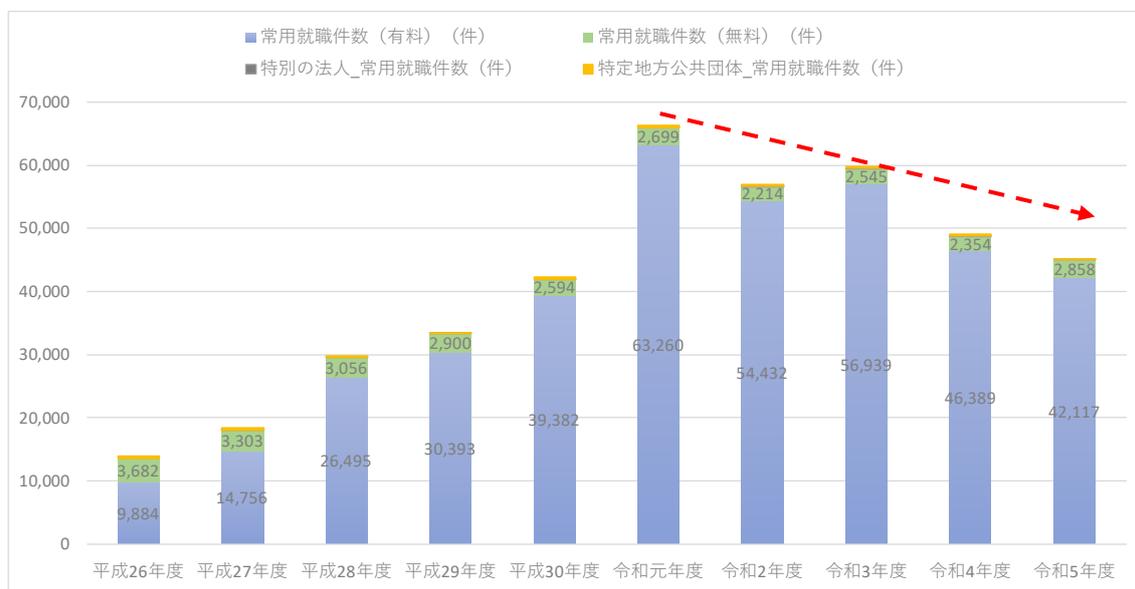
図表 13 福祉人材センター経由の採用件数



(出所)「福祉人材センター・バンク 職業紹介実績報告」各年度資料より「介護職(ヘルパー以外)」、「ホームヘルパー」の採用数(月平均)を抽出し12を乗じて年間の採用件数を算出して作成

民間職業紹介経由の就職件数は令和元年度までは増加していたが、令和元年以降減少傾向となっている。

図表 14 民間職業紹介経由の就職件数



(出所)厚生労働省「職業紹介事業の集計結果について」より作成

※令和5年度より業種の区分の見直しがあったため令和4年度までは「介護サービスの職業」の集計値、令和5年度は「施設介護の職業」と「訪問介護の職業」の集計値の合計としている

介護福祉士養成施設経由の入職者数は令和2年頃よりはやや増加している。外国人の割合が大きくなってきており、養成施設の数は減少しているものの、介護業界への入職者数は減少とはなっていない。

図表 15 介護福祉士養成施設経由の就職件数

	令和2年3月	令和3年3月	令和4年3月	令和5年3月	令和6年3月
(就職先種別の人数) ※介護関係のみ抽出					
介護老人福祉施設	2,643	2,565	2,682	2,745	2,634
介護老人保健施設	752	799	830	767	809
有料老人ホーム 福祉関連企業	337	381	516	532	498
居宅サービス関連事業（訪問介護、GH、デイサービス等）	505	527	504	688	582
計	4,237	4,272	4,532	4,732	4,523
(上記のうち外国人留学生)					
介護老人福祉施設	363	634	878	884	730
介護老人保健施設	180	310	323	288	283
有料老人ホーム 福祉関連企業	97	184	308	313	291
居宅サービス関連事業（訪問介護、GH、デイサービス等）	81	135	140	211	158
計	721	1,263	1,649	1,696	1,462
(就職者における外国人留学生の割合)					
介護老人福祉施設	14%	25%	33%	32%	28%
介護老人保健施設	24%	39%	39%	38%	35%
有料老人ホーム 福祉関連企業	29%	48%	60%	59%	58%
居宅サービス関連事業（訪問介護、GH、デイサービス等）	16%	26%	28%	31%	27%
計	17%	30%	36%	36%	32%
卒業生数	5,504	5,561	5,774	6,054	5,737
国家試験合格者数	4,500	4,209	4,017	4,740	4,622

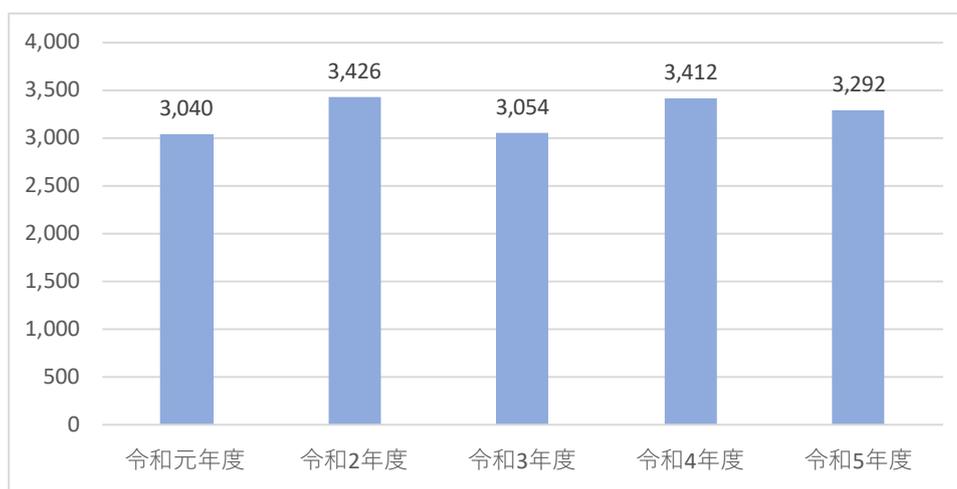
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
養成施設数（課程数）	375	347	327	314	296
入学定員数（人）	14,387	13,659	13,040	12,467	12,089
入学者数	6,982	7,048	7,183	6,802	6,197
定員充足率	48.5%	51.6%	55.1%	54.6%	51.3%

(出所) 日本介護福祉士養成施設協会「卒業生 進路調査報告」(各年)より作成

介護分野における外国人材は、「EPA 介護福祉士・候補者」、「在留資格「介護」」、「技能実習」、「特定技能」の4つの在留資格による職員である。

「EPA 介護福祉士・候補者」の在留者数は令和5年度で3,292人となっている。

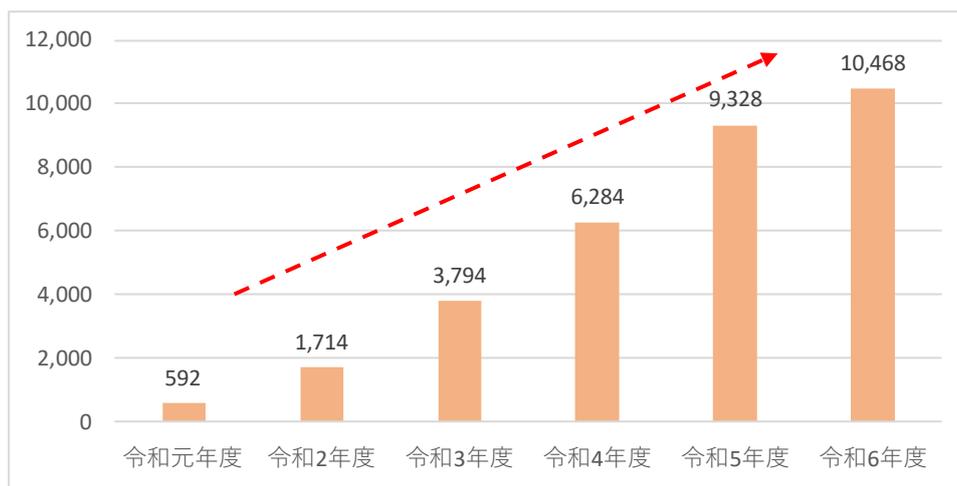
図表 16 EPA 介護福祉士・候補者の在留者数



(出所)国際厚生事業団調べ

在留資格「介護」の在留者数は令和6年12月時点で10,468人となっており、大きく増加してきている。

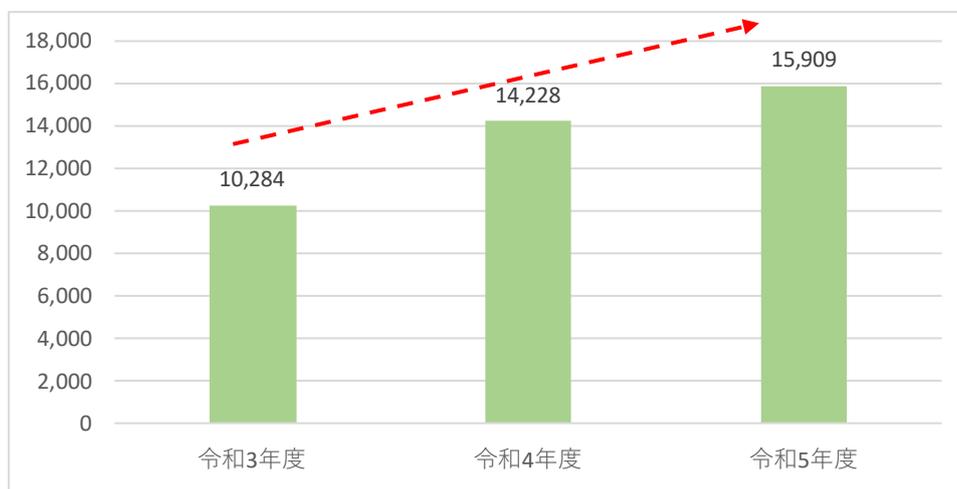
図表 17 在留資格「介護」の在留者数



(出所)出入国在留管理庁「在留外国人統計」より作成 ※各年度12月時点の値

技能実習(介護職種)の在留者数は令和5年12月時点で15,909人となっており、増加傾向にある。

図表 18 技能実習(介護職種)の在留者数

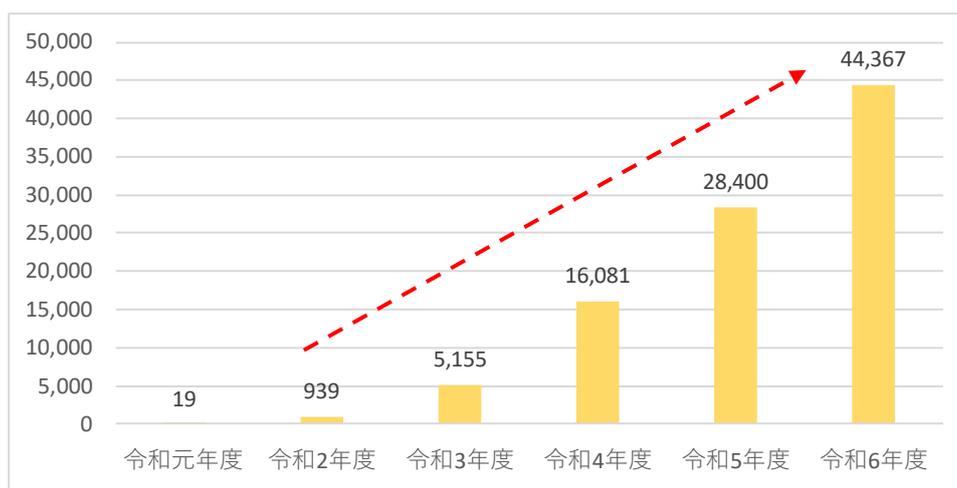


(出所)出入国在留管理庁「職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数」より作成

※各年度12月時点の値

技能実習(介護職種)の在留者数は令和6年12月時点で44,367人となっており、大きく増加してきている。

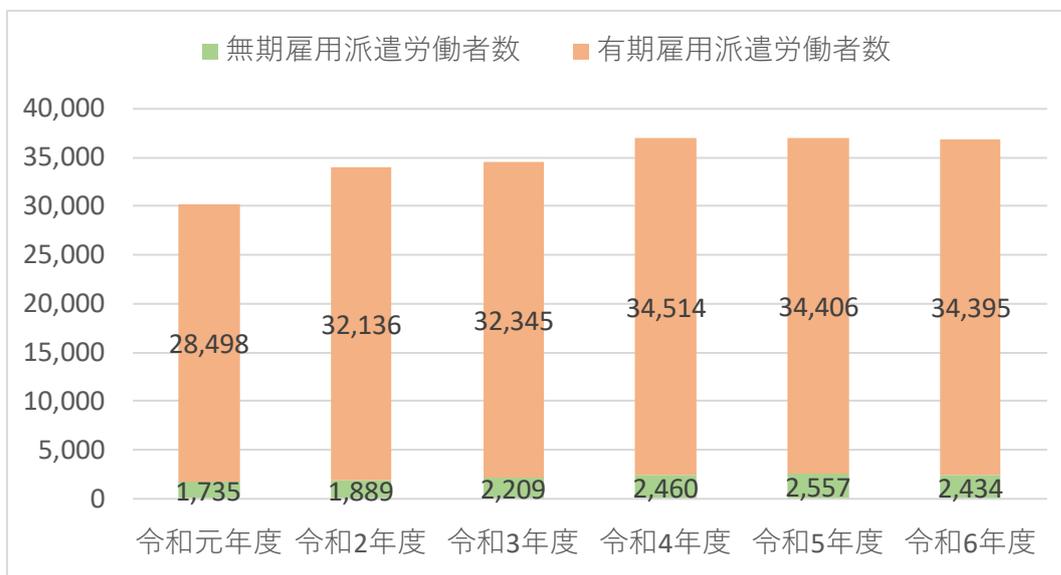
図表 19 技能実習(介護職種)の在留者数



(出所)出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」より作成 ※各年度12月時点の値

介護業界における派遣労働者数は近年横ばいとなっている。

図表 20 派遣労働者数



(出所)厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果について」より介護サービス職業従事者について集計、作成

介護業界への入職者は、学生や主婦、求職者等の無業者、介護職経験者、他業界経験者等に大別できる。前職がある場合、直前の仕事が介護関係の仕事の経験者という割合は4割程度であり、再入職者が一定数存在するものとみられる。介護業界入職以前の職業としては、学生以外では他業界の正社員やパート・アルバイトが多い。

図表 21 介護への入職者の前歴

表 5-3 前職の仕事（複数回答）、直前職の仕事（問5（3）③）

	回答労働者数	前職の仕事（複数回答）					直前職の仕事				
		介護関係の仕事	介護以外の福祉関係	医療関係の仕事	介護以外の福祉・医療	無回答	介護関係の仕事	介護以外の福祉関係	医療関係の仕事	介護以外の福祉・医療	無回答
全体	17,290	8,484	1,409	3,708	10,660	288	7,202	608	2,009	5,314	2,157
	100.0	49.1	8.1	21.4	61.7	1.7	41.7	3.5	11.6	30.7	12.5
北海道	805	52.8	6.7	19.9	62.5	1.6	43.7	3.2	9.7	30.7	12.7
青森県	250	50.8	8.0	13.2	65.6	2.0	38.8	3.6	5.6	37.2	14.8
岩手県	218	48.6	8.7	20.6	62.4	1.8	43.6	4.1	9.2	33.5	9.6
宮城県	296	45.9	9.5	21.6	58.8	2.0	38.5	3.7	11.5	33.1	13.2
秋田県	241	45.6	8.3	12.9	67.2	3.3	39.4	3.3	8.7	34.0	14.5
山形県	168	48.2	11.3	13.7	64.3	0.6	42.3	4.2	7.7	31.5	14.3
福島県	310	49.4	7.1	28.1	57.7	1.0	42.6	2.3	15.5	27.7	11.9
茨城県	256	57.0	5.9	19.9	64.1	2.0	47.7	3.5	9.4	28.1	11.3
栃木県	200	54.5	10.0	26.0	56.5	2.0	40.5	3.5	12.0	30.0	14.0
群馬県	274	49.6	8.0	29.2	55.8	1.1	42.3	3.6	16.1	23.7	14.2

(出所)介護労働安定センター「介護労働実態調査」より抜粋

図表 22 介護への入職者の前職・産業区分

図表 52 回答者の介護業界に入る以前の職業等(常勤職員)

	n	(福祉系の学校)	学生(福祉系以外の学校)	他の業界で正社員	他の業界でパート・アルバイト	他の業界で派遣社員	育児・子育てで休職	家族のために介護・看病	主婦(主夫)	自営業	職についていなかった	その他	無回答
施設系	14,275	24.6%	11.3%	23.5%	15.7%	2.4%	1.1%	0.3%	2.4%	1.5%	1.1%	3.2%	12.9%
訪問系	3,760	9.2%	6.2%	25.0%	22.4%	2.8%	3.2%	0.6%	7.2%	3.9%	1.1%	4.0%	14.4%
通所系	1,408	15.8%	9.1%	25.6%	18.8%	2.9%	2.3%	0.4%	3.5%	2.4%	1.7%	3.8%	13.7%

図表 14 介護業界に入る以前に就業していた産業区分(常勤職員)

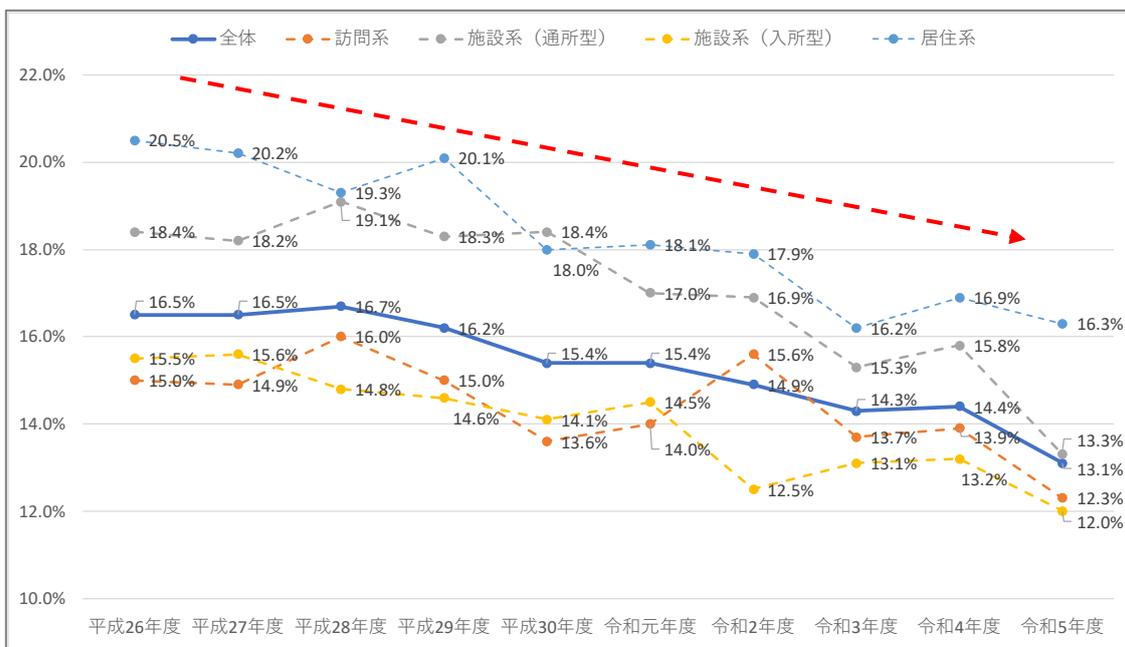
	n	農業・林業	漁業	採取業・採石業・砂利	建設業	製造業	給電・水道業・ガス・熱供給	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	不動産業・物品賃貸	学術研究・専門・技術サービス業	宿泊業・飲食業	生活関連サービス業・娯楽業	医療・福祉	複合サービス業	類似されない(他に分類されない)	その他	無回答
施設系	6,358	0.9%	0.2%	0.1%	4.1%	19.1%	1.1%	2.3%	3.5%	10.5%	3.1%	0.8%	1.8%	8.1%	4.4%	8.0%	2.5%	17.7%	5.5%	6.4%
訪問系	2,177	1.1%	0.0%	0.1%	3.7%	14.4%	1.0%	2.7%	3.3%	9.3%	4.5%	0.9%	1.7%	8.2%	4.7%	9.0%	2.7%	18.3%	6.8%	7.8%
通所系	738	0.7%	0.1%	0.1%	3.8%	15.2%	0.9%	1.6%	3.4%	8.0%	3.5%	0.5%	2.2%	7.2%	4.5%	14.4%	2.4%	17.5%	5.6%	8.4%

(出所)(株)日本総合研究所「介護人材の働き方の実態及び働き方の意向等に関する調査研究事業(平成29年度)」より抜粋

(2) 介護人材の流出に関連するデータ整理

介護職員の離職率は全般に低下傾向にある。全体において平成 26 年度時点で離職率 16.5%であったが、令和 5 年度時点で 13.1%と 3.4 ポイントの改善となっている。

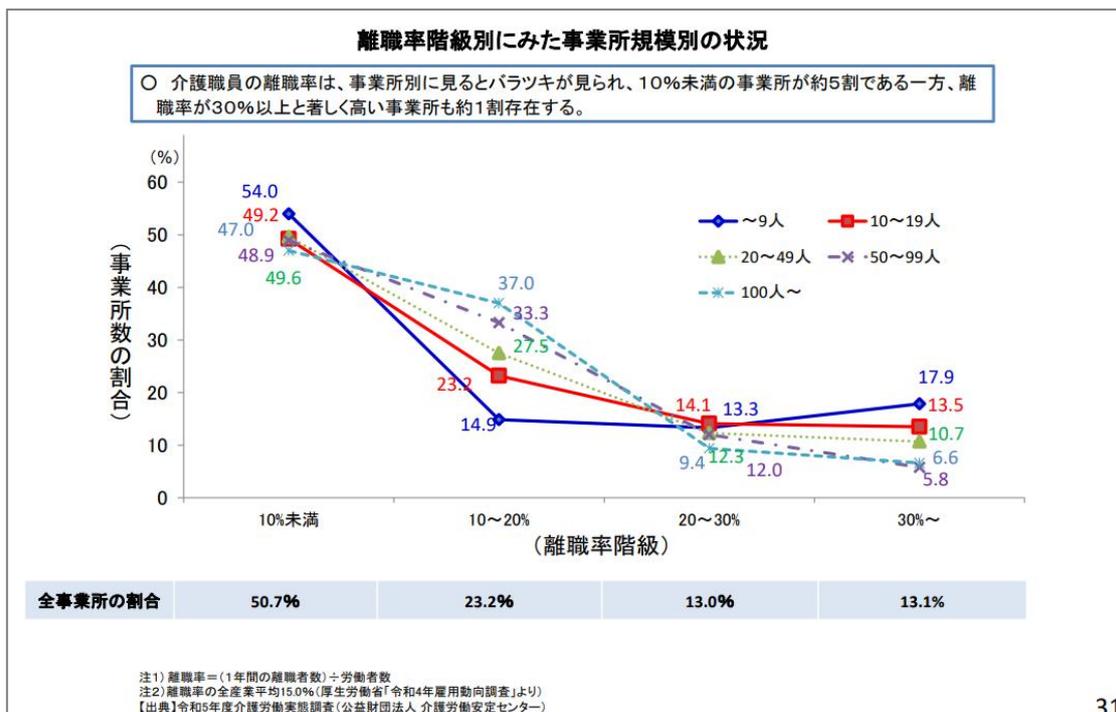
図表 25 離職率の動向



(出所)介護労働安定センター「介護労働実態調査 事業所調査」各年度報告資料の1年間の離職率(2職種合計)より作成

全体の離職率は改善してきているが、離職率が30%を超えるような事業所も1割強存在している。離職率が10%未満の事業所が半数程度となっており、二極化傾向がみられる。職員数が少ない事業所においてこの傾向がより顕著となっている。

図表 26 離職率の二極化傾向



(出所)『「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会(第1回)資料 3「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」現状と課題・論点について』より抜粋

介護職員の離職は、介護業界内での転職、他業界・業種への転職、就業を伴わない休職や退職に大別されると考えられる。

雇用動向調査における退職理由としては、個人的理由(その他の個人的理由)が最も大きい。結婚や出産・育児、介護・看護等を理由としたものは全体としての割合は小さいが、これらを理由とした離職の割合は減少してきている。

図表 27 離職理由(雇用動向調査結果)

	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
契約期間満了	11.4%	9.2%	12.6%	11.4%	17.6%	9.9%	10.5%	9.2%	11.4%	12.6%
事業所側の理由	1.7%	2.3%	6.5%	0.8%	2.0%	1.1%	12.5%	1.3%	3.8%	1.5%
定年	1.7%	3.3%	4.9%	1.5%	2.8%	2.5%	2.1%	3.2%	2.1%	2.3%
本人の責	0.1%	0.2%	0.3%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
個人的理由(結婚)	2.9%	2.0%	3.5%	1.4%	4.9%	3.0%	1.4%	1.5%	0.6%	0.4%
個人的理由(出産・育児)	1.1%	2.2%	3.4%	2.6%	2.1%	2.8%	0.9%	0.6%	0.8%	0.3%
個人的理由(介護・看護)	3.2%	2.7%	1.3%	4.4%	2.9%	4.7%	2.8%	2.7%	1.1%	1.8%
個人的理由(その他個人的理由)	75.4%	76.0%	64.4%	73.9%	64.5%	74.6%	66.1%	76.1%	74.5%	77.7%
死亡・傷病	2.4%	2.0%	3.2%	2.8%	3.3%	1.4%	3.6%	5.5%	5.7%	3.4%

(出所)「雇用動向調査」より区分「社会保険・社会福祉・介護事業」の離職理由について集計

介護職に再入職した場合の介護関係の仕事を辞めた理由としては、「職場の人間関係」、「法人や事業所の理念や運営のあり方への不満」が上位となっている。

図表 28 介護関係の直前の仕事を辞めた理由

表 6-1 直前職(介護関係の仕事)をやめた理由(複数回答)(問6(1))

	回答労働者数	散人員整理・業務不振等のため・法人解散	他に良い仕事・職場があった	新しい資格を取ったから	収入が少なかったため	自分の将来の展望が立たない	自分に向かない仕事だった	職場の人間関係の問題があった	法人や施設の方針に不満があった	家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	定年・雇用契約の満了のため	病気・高齢のため	結婚・妊娠・出産・育児のため	家族の介護・看護のため	その他	無回答
全体	7,202 100.0	495 6.9	1,433 19.9	564 7.8	1,198 16.6	950 13.2	294 4.1	2,472 34.3	1,893 26.3	235 3.3	215 3.0	225 3.1	587 8.2	322 4.5	976 13.6	20 0.3
北海道	352	6.5	20.5	6.8	16.2	14.2	3.4	32.7	26.4	4.3	3.1	2.8	7.4	4.3	10.2	0.6
青森県	97	3.1	19.6	12.4	14.4	16.5	2.1	41.2	29.9	2.1	2.1	5.2	9.3	5.2	9.3	0.0
岩手県	95	6.3	15.8	6.3	13.7	10.5	6.3	31.6	20.0	6.3	8.4	1.1	11.6	5.3	10.5	1.1
宮城県	114	8.8	23.7	7.9	20.2	11.4	5.3	41.2	36.0	5.3	1.8	1.8	5.3	1.8	11.4	0.0
秋田県	95	3.2	24.2	8.4	17.9	11.6	1.1	37.9	24.2	3.2	2.1	3.2	12.6	8.4	7.4	1.1
山形県	71	7.0	25.4	15.5	18.3	18.3	5.6	23.9	32.4	2.8	4.2	2.8	7.0	1.4	9.9	2.8
福島県	132	4.5	15.2	5.3	13.6	7.6	5.3	35.6	26.5	6.1	3.0	2.3	11.4	8.3	12.9	0.0
茨城県	122	6.6	13.9	6.6	12.3	12.3	4.1	36.1	27.0	5.7	4.1	3.3	8.2	9.0	8.2	0.0
栃木県	81	7.4	24.7	3.7	25.9	18.5	1.2	27.2	28.4	2.5	1.2	3.7	7.4	2.5	16.0	0.0
群馬県	116	4.3	25.9	4.3	15.5	15.5	5.2	39.7	26.7	0.9	2.6	2.6	10.3	3.4	17.2	0.0

(出所)介護労働安定センター「介護労働実態調査」より抜粋

介護福祉士が以前の福祉・介護・医療分野の職場を辞めた理由としては、「職場の雰囲気や人間関係」、「心身の健康面」、「給与や賃金水準」が上位となっている。

図表 29 介護福祉士の以前の福祉・介護・医療分野の職場を辞めた理由

【以前の福祉・介護・医療分野の職場を辞めた最も大きな理由（性別、年代別）】

	回答数 (人)	割合 (%)	なやみ なかつた 仕事ができ なかつた	調心 身の健康状態の不 調	方針に 共感できな かつた	法人・会 社の理念や 方針に共感 できなかつた	関係の 雰囲気や人 間関係に問 題があつた	給与や 賃金の水準 に満足でき なかつた	勤務形 態が希望に 沿わなかつた	副業・兼 業ができな かつた	育児や 介護の支 援が得られ なかつた	将来の キャリアア ップが見込 めなかつた	より魅 力的な職 場が見つ かつた	起業・開 業	転居（家 族の転居 を含む）	人員整 理、退職 勧奨、法 人解散等	その他	無回 答
全体	242,944	100.0	4.6%	12.7%	7.2%	16.8%	10.5%	5.4%	0.1%	2.2%	2.7%	5.8%	1.3%	6.6%	3.9%	11.8%	8.3%	
男性	41,808	17.2	6.3%	10.4%	8.8%	18.3%	16.5%	3.4%	0.2%	0.4%	4.1%	6.6%	2.7%	3.4%	4.0%	9.1%	5.7%	
10代	9	0.0	-	-	11.1%	22.2%	-	-	11.1%	-	-	-	-	-	-	11.1%	44.4%	
20代	2,420	1.0	4.3%	11.4%	5.4%	21.2%	17.4%	3.3%	0.2%	0.1%	4.8%	6.1%	0.7%	4.8%	3.5%	10.8%	6.0%	
30代	12,263	5.0	5.3%	11.1%	7.1%	18.2%	20.8%	3.5%	0.1%	0.4%	5.3%	6.5%	1.8%	4.5%	2.6%	8.2%	4.7%	
40代	15,867	6.5	6.8%	10.2%	9.5%	17.9%	16.9%	3.4%	0.2%	0.4%	4.4%	7.2%	2.9%	3.3%	3.3%	8.4%	5.2%	
50代	7,251	3.0	7.2%	10.5%	11.0%	19.5%	13.0%	3.1%	0.3%	0.3%	2.6%	6.2%	3.4%	2.6%	5.4%	8.6%	6.3%	
60代以上	3,977	1.6	7.2%	8.5%	9.6%	16.7%	7.5%	3.4%	0.3%	0.3%	1.8%	5.4%	4.9%	1.8%	8.7%	14.8%	9.2%	
無回答	21	0.0	-	19.0%	4.8%	23.8%	14.3%	-	4.8%	-	-	4.8%	-	4.8%	4.8%	14.3%	4.8%	
女性	201,054	82.8	4.2%	13.2%	6.9%	16.5%	9.3%	5.8%	0.1%	2.5%	2.4%	5.7%	1.0%	7.2%	3.9%	12.3%	8.9%	
10代	33	0.0	12.1%	21.2%	3.0%	6.1%	-	6.1%	-	-	6.1%	-	-	9.1%	3.0%	24.2%	9.1%	
20代	7,411	3.1	3.1%	19.1%	5.2%	19.8%	11.3%	4.4%	0.1%	1.5%	3.3%	4.3%	0.2%	10.8%	1.7%	10.1%	5.2%	
30代	30,132	12.4	3.4%	14.4%	5.5%	16.7%	9.9%	5.4%	0.1%	3.4%	2.7%	4.9%	0.5%	11.9%	2.1%	12.6%	6.6%	
40代	55,454	22.8	3.9%	12.5%	7.2%	15.5%	10.3%	6.1%	0.1%	3.3%	2.6%	5.7%	0.7%	8.7%	2.8%	13.0%	7.7%	
50代	62,321	25.7	4.9%	12.6%	7.8%	17.5%	10.4%	6.5%	0.1%	1.9%	2.5%	6.4%	1.0%	5.3%	4.0%	10.2%	9.0%	
60代以上	45,600	18.8	4.5%	13.1%	6.5%	15.6%	5.8%	5.2%	0.2%	2.0%	1.6%	5.6%	2.0%	4.4%	6.8%	14.4%	12.4%	
無回答	103	0.0	5.8%	11.7%	4.9%	17.5%	13.6%	5.8%	-	-	1.0%	1.9%	1.0%	6.8%	6.8%	8.7%	14.6%	
無回答	82	0.0	3.7%	8.5%	7.3%	24.4%	8.5%	7.3%	-	-	7.3%	3.7%	2.4%	3.7%	2.4%	8.5%	12.2%	

(出所)公益社団法人社会福祉振興・試験センター「社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の「就労状況調査結果」より抜粋

過去に介護職として従事経験がある方（現在は介護職として就業していない）場合は、「給与・処遇」、「人間関係」、「身体面・精神面の健康」等が上位となっている。年齢や性別によっても離職理由は異なっている。

図表 30 過去に介護職として従事経験のある方の離職理由(ウェブモニター調査)

Q21 介護職をやめた理由について、該当するものをすべて選択してください。(いくつでも)

	n	職場の人間関係、 雰囲気(セクハラ、パ ワハラ等を含む)	給与・処遇 面	仕事の内容 (仕事が面白くない 等)	キャリア形 成のイメージがわか なかつた	労働時間 が長い	勤務シフト があわな かつた	夜勤への 対応	家族の転 動等に伴 う引越	結婚・出 産等のラ イフイ ベント	子育て	家族の介 護・看護	身体的に 介護職を 継続する ことが難 しくな つた	精神的に 介護職を 継続する ことが難 しくな つた	介護職以 外にや りたい 仕事 が 見 つ か つ た	その他
女性・30代以下	287	17.8%	19.2%	9.8%	3.5%	8.4%	7.3%	10.1%	6.6%	41.8%	12.9%	1.4%	14.3%	19.5%	10.8%	4.9%
女性・40~50代	136	16.2%	16.9%	8.8%	1.5%	5.9%	8.8%	6.6%	7.4%	15.4%	9.6%	8.8%	30.1%	27.9%	12.5%	12.5%
女性・60代以上	63	12.7%	17.5%	6.3%	6.3%	3.2%	6.3%	3.2%	3.2%	1.6%	0.0%	19.0%	27.0%	7.9%	3.2%	31.7%
男性・30代以下	85	20.0%	43.5%	20.0%	14.1%	14.1%	5.9%	15.3%	7.1%	0.0%	0.0%	4.7%	17.6%	21.2%	21.2%	7.1%
男性・40~50代	92	33.7%	39.1%	18.5%	13.0%	8.7%	8.7%	12.0%	4.3%	3.3%	1.1%	5.4%	7.6%	26.1%	19.6%	10.9%
男性・60代以上	36	11.1%	19.4%	11.1%	2.8%	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	36.1%	11.1%	16.7%	19.4%

(出所)(株)日本総合研究所「介護人材の働き方の実態及び働き方の意向等に関する調査研究事業」より抜粋

2.3. 地域による傾向

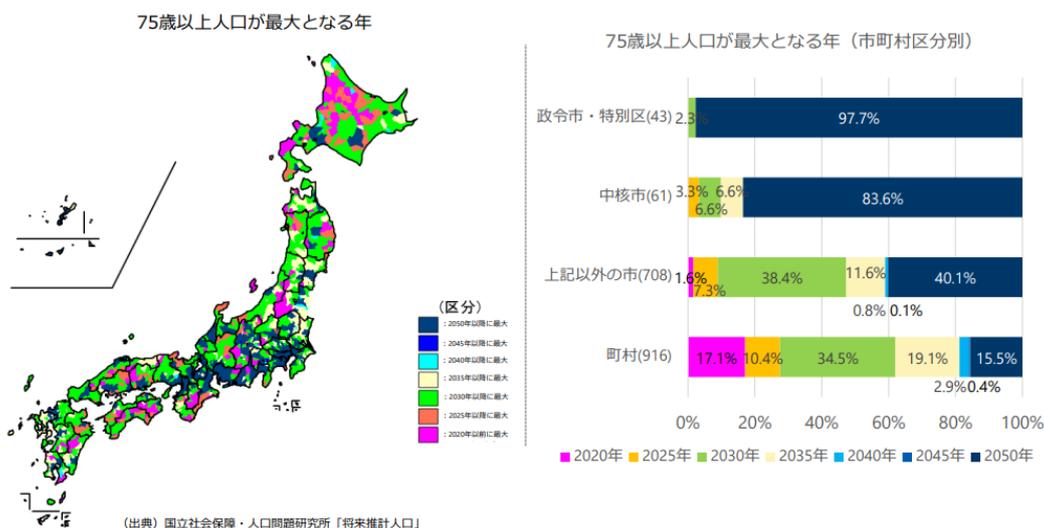
今後の介護人材に係る需要・供給に関連する動向には地域差があることが指摘されている。

75歳以上の人口が最大となる年は、すでにピークを迎えている市町村もあれば、2050年以降となる市町村もあるなど、その動向は地域によって大きく異なっている。

図表 31 各地域において75歳以上人口が最大となるタイミング

75歳以上人口の将来推計①（75歳以上人口が最大となる年）

- 将来推計人口によれば、75歳以上人口は、2020年以前に既にピークを迎えているのは168市町村(9.7%)であり、都市部を中心に519市町村(30.0%)では2050年以降にピークを迎えることが見込まれる。
- 75歳以上人口がピークとなる年は、政令市・特別区・中核市では2050年以降に迎える見込まれるのに対し、その他の市町村の71%(1,160市町村)では2035年までに迎える見込まれる。



9

(出所)『「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会(第1回)資料 3「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」現状と課題・論点について』より抜粋

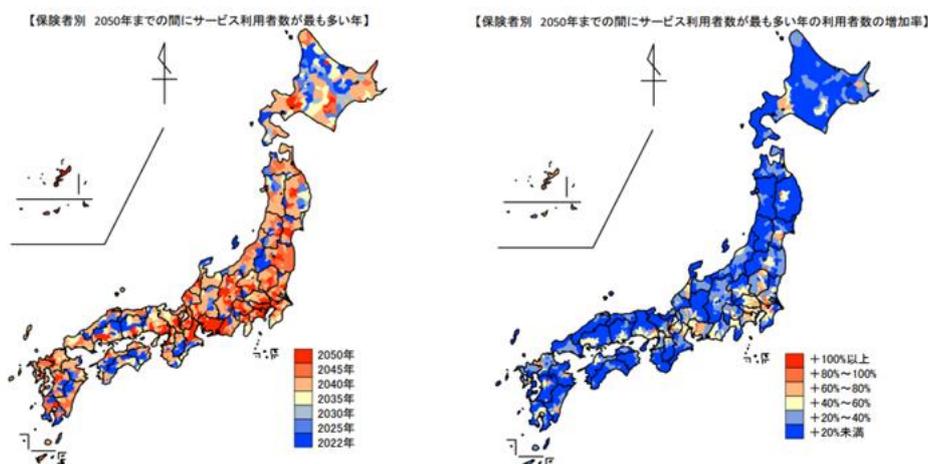
高齢者人口の動向の影響もあり、今後の介護保険サービスの利用者数見込みも地域によって大きく差が生じることが見込まれている。

多くの地域では、ピーク時にサービス利用見込みは+20%未満であるが、60%を超えるような市町村もみられる。

図表 32 介護保険サービスの利用者数見込み

保険者別の介護サービス利用者数の見込み

- 各保険者における、2050年までの介護サービス利用者数を推計すると、ピークを過ぎ減少に転じた保険者もある一方、都市部を中心に2040年以降まで増え続ける保険者が多い。
- また、最も利用者数が増える年の利用者数の2022年の利用者数との比(増加率)をみると、+20%未満の保険者(約44%)が多い一方で、+60%以上となる保険者(約13%)も存在する。



※ 2022年12月(10月サービス分)介護保険事業状況月次報告(厚生労働省)、2022年度介護給付費等実態調査(厚生労働省・老健局特別集計)から、保険者別の年齢階級別・サービス類型別・要介護度別利用率を算出し、当該利用率に推計人口(日本の地域別将来推計人口(令和5(2023)年推計)(国立社会保障・人口問題研究所)を乗じて、2022年以降5年毎に2050年までの保険者別の推計利用者数を作成。

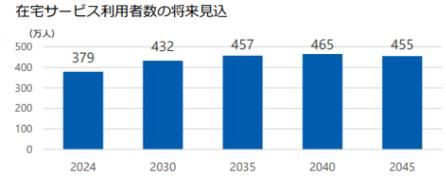
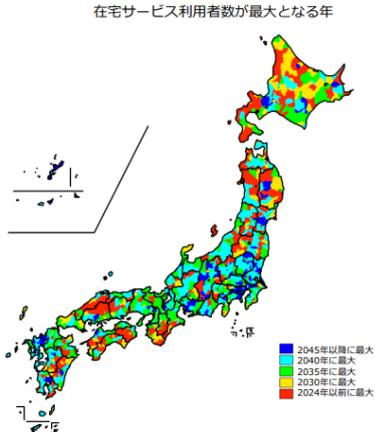
(出所)『「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会(第1回)資料 3「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」現状と課題・論点について』より抜粋

在宅サービス、施設サービスの利用見込みについても地域差があり、すでにピークを迎えている市町村は少なくない一方で、2035年までにピークを迎える市町村が多いとみられている。

図表 33 各地域において在宅サービス、施設サービスの利用者数見込が最大となるタイミング

介護サービス需要の変化①（在宅サービス）

- 各市町村が作成した第9期介護保険事業計画によれば、全国における在宅サービスの利用者数は2040年にピークを迎えると見込まれる。
- 保険者によって在宅サービス利用者数が最大となる年は様々であるが、既に2024年までに313（19.9%）の保険者がピークを迎え、2035年までに906（57.6%）の保険者がピークを迎えると見込まれる。



在宅サービス利用者数が最大となる年と2040年までの増加率

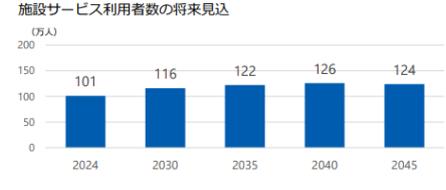
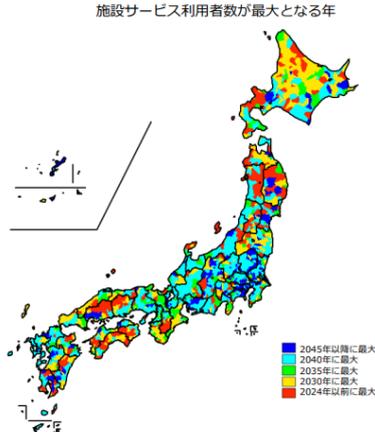
	2024以前	2030	2035	2040	2045以降	2040までの増減率 既にピーク	今後ピーク
政令市・特別区 庁所在地	-	-	15 (20.3%)	27 (36.5%)	32 (43.2%)	-	26.6%
市（上記を除く）	67 (9.8%)	59 (8.6%)	221 (32.4%)	222 (32.5%)	114 (16.7%)	△5.7%	21.8%
町村（広域連合含む）	246 (30.1%)	138 (16.9%)	160 (19.6%)	195 (23.9%)	77 (9.4%)	△11.6%	14.9%
両側三大都市圏	2 (0.7%)	20 (6.6%)	123 (40.5%)	70 (23.0%)	89 (29.3%)	△4.4%	26.0%
両側三大都市圏以外	311 (24.5%)	177 (13.9%)	273 (21.5%)	374 (29.5%)	134 (10.6%)	△7.5%	20.2%

※「在宅サービス利用者」は、介護予防支援、居宅介護支援、（介護予防）小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護の1月あたり利用者数の合計
 ※「三大都市圏」は、東京都（東京都特別区、さいたま市、千葉市、川崎市、横浜市、相模原市及びこれらに対する通勤・通学10%圏に含まれる市町村）、名古屋圏（名古屋市及び同市に対する通勤・通学10%圏に含まれる市町村）、関西圏（京都市、大阪市、堺市、神戸市及びこれらに対する通勤・通学10%圏に含まれる市町村）
 （出典）第9期市町村介護保険事業計画において各市町村が算出した推計値に基づき作成

11

介護サービス需要の変化②（施設サービス）

- 各市町村が作成した第9期介護保険事業計画によれば、全国における施設サービスの利用者数は2040年にピークを迎えると見込まれる。
- 保険者によって施設サービス利用者数が最大となる年は様々であるが、既に2024年までに256（16.3%）の保険者がピークを迎え、2035年までに762（48.4%）の保険者がピークを迎えると見込まれる。



施設サービス利用者数が最大となる年と2040年までの増加率

	2024以前	2030	2035	2040	2045以降	2040までの増減率 既にピーク	今後ピーク
政令市・特別区 庁所在地	-	4 (5.4%)	8 (10.8%)	30 (40.5%)	32 (43.2%)	-	29.6%
市（上記を除く）	67 (9.8%)	92 (13.5%)	97 (14.2%)	296 (43.3%)	131 (19.2%)	△5.7%	27.8%
町村（広域連合含む）	189 (23.2%)	200 (24.5%)	105 (12.9%)	235 (28.8%)	87 (10.7%)	△10.1%	25.2%
両側三大都市圏	3 (1.0%)	14 (4.6%)	71 (23.4%)	129 (42.4%)	87 (28.6%)	△2.4%	34.8%
両側三大都市圏以外	253 (19.9%)	282 (22.2%)	139 (11.0%)	432 (34.0%)	163 (12.8%)	△7.7%	23.8%

※「施設サービス利用者」は、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院、地域密着型介護老人福祉施設の1月あたり利用者数の合計
 ※「三大都市圏」は、東京都（東京都特別区、さいたま市、千葉市、川崎市、横浜市、相模原市及びこれらに対する通勤・通学10%圏に含まれる市町村）、名古屋圏（名古屋市及び同市に対する通勤・通学10%圏に含まれる市町村）、関西圏（京都市、大阪市、堺市、神戸市及びこれらに対する通勤・通学10%圏に含まれる市町村）
 （出典）第9期市町村介護保険事業計画において各市町村が算出した推計値に基づき作成

12

（出所）『「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会（第1回）資料 3「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」現状と課題・論点について』より抜粋

地域によって介護職員の離職率にも差がみられる。都道府県単位で見ると上位と下位では 10 ポイント近い差が生じている。

図表 35 都道府県別の介護職員離職率(上位・下位を抜粋)

都道府県	2018年(H30)		2019年(R1)		2020年(R2)		2021年(R3)		2022年(R4)	
	回答事業所数	離職率 (%)	回答事業所数	離職率 (%)	回答事業所数	離職率 (%)	回答事業所数	離職率 (%)	回答事業所数	離職率 (%)
沖縄県	91	24.1	73	23.5	83	14.3	82	22.8	45	21.2
大阪府	695	16.2	497	17.8	592	17.0	556	16.1	572	17.5
滋賀県	91	15.0	80	16.1	83	15.7	86	14.7	66	17.3
愛知県	378	16.4	291	16.5	334	16.6	261	16.7	302	17.0
熊本県	186	15.9	154	14.3	151	15.2	139	15.1	98	16.9
神奈川県	334	15.0	362	15.6	320	14.7	347	14.8	347	16.0
長崎県	113	11.4	102	12.7	111	15.0	94	13.8	93	15.9
大分県	83	15.3	68	14.0	75	12.4	73	11.4	57	15.9
香川県	50	12.4	41	15.4	57	15.0	63	13.9	52	15.7
鹿児島県	154	14.4	149	15.5	146	16.5	108	18.0	109	15.7
新潟県	121	11.7	138	10.0	118	9.8	100	11.9	111	11.8
鳥取県	33	13.3	40	18.6	30	14.8	36	11.3	28	11.7
長野県	126	14.0	98	15.0	118	12.1	118	14.0	113	11.6
岡山県	99	12.4	91	16.0	93	14.3	110	13.6	100	11.6
和歌山県	75	15.6	68	18.0	55	18.7	58	14.8	53	10.7
青森県	150	12.7	123	12.4	132	12.2	109	15.1	71	10.4
岩手県	86	13.5	90	11.0	86	13.6	75	11.2	74	10.2
徳島県	37	13.5	38	12.7	52	16.4	56	18.8	38	10.2
秋田県	104	12.5	100	13.6	87	13.5	89	11.1	101	9.9
佐賀県	55	16.6	48	11.0	62	9.8	53	12.7	44	9.3

(出所)介護労働安定センター「介護労働実態調査(事業所調査)」を基に作成

各都道府県における生産年齢人口に占める介護職の割合にも差がみられる。現状で生産年齢人口の6%程度が介護職員である都道府県と3%未満の都道府県では倍程度の差がある。

この割合についてはその伸長度合いにも地域によって差がみられている。

図表 36 都道府県別の生産年齢人口に占める介護職員数(上位・下位抜粋)

	生産年齢人口		介護職員数		介護職員数が生産年齢人口に占める比率			高齢化率		
	平成26年	令和4年	平成26年	令和4年	平成26年	令和4年	H26→R4の増減	平成26年	令和4年	H26→R4の増減
島根県	387,000	350,000	15,569	22,004	4.0%	6.3%	2.26 pt	31.7%	34.8%	3.10 pt
秋田県	587,000	484,000	20,472	28,213	3.5%	5.8%	2.34 pt	32.7%	38.6%	5.91 pt
和歌山県	556,000	495,000	20,110	28,734	3.6%	5.8%	2.19 pt	30.5%	34.0%	3.51 pt
愛媛県	804,000	716,000	27,621	41,119	3.4%	5.7%	2.31 pt	29.7%	33.9%	4.17 pt
長崎県	803,000	690,000	26,296	37,833	3.3%	5.5%	2.21 pt	28.9%	33.9%	4.97 pt
青森県	784,000	663,000	23,771	35,044	3.0%	5.3%	2.25 pt	29.0%	34.8%	5.81 pt
鹿児島県	963,000	838,000	30,579	44,207	3.2%	5.3%	2.10 pt	28.7%	33.5%	4.80 pt
山口県	793,000	704,000	24,575	35,973	3.1%	5.1%	2.01 pt	31.3%	35.2%	3.87 pt
高知県	414,000	360,000	13,403	18,102	3.2%	5.0%	1.79 pt	32.1%	36.1%	3.98 pt
徳島県	442,000	382,000	13,936	18,616	3.2%	4.9%	1.72 pt	30.1%	34.9%	4.84 pt
山形県	653,000	566,000	18,644	26,837	2.9%	4.7%	1.89 pt	29.9%	34.8%	4.89 pt
宮崎県	642,000	565,000	19,637	26,718	3.1%	4.7%	1.67 pt	28.6%	33.5%	4.82 pt
京都府	1,586,000	1,512,000	35,191	52,171	2.2%	3.5%	1.23 pt	26.9%	29.6%	2.75 pt
静岡県	2,219,000	2,064,000	47,825	68,219	2.2%	3.3%	1.15 pt	26.9%	30.7%	3.80 pt
宮城県	1,458,000	1,363,000	28,769	43,871	2.0%	3.2%	1.25 pt	24.6%	28.9%	4.29 pt
茨城県	1,789,000	1,655,000	34,765	52,777	1.9%	3.2%	1.25 pt	25.8%	30.4%	4.59 pt
滋賀県	877,000	845,000	17,264	26,402	2.0%	3.1%	1.16 pt	23.4%	26.8%	3.38 pt
神奈川県	5,820,000	5,797,000	123,497	178,232	2.1%	3.1%	0.95 pt	23.3%	25.8%	2.56 pt
栃木県	1,225,000	1,121,000	22,988	33,441	1.9%	3.0%	1.11 pt	25.2%	30.0%	4.81 pt
沖縄県	903,000	884,000	16,957	25,187	1.9%	2.8%	0.97 pt	19.0%	23.4%	4.43 pt
千葉県	3,848,000	3,796,000	73,262	105,918	1.9%	2.8%	0.89 pt	25.4%	28.0%	2.63 pt
愛知県	4,686,000	4,628,000	87,756	128,011	1.9%	2.8%	0.89 pt	23.2%	25.6%	2.44 pt
埼玉県	4,573,000	4,483,000	76,041	115,720	1.7%	2.6%	0.92 pt	24.0%	27.4%	3.36 pt
東京都	8,862,000	9,301,000	161,307	212,340	1.8%	2.3%	0.46 pt	22.5%	22.8%	0.32 pt

(出所)「人口推計」資料、「介護サービス施設・事業所調査」より作成

地域によって、介護職員一人当たりの要介護者数、職員配置にも差が生じている。

図表 37 都道府県別の介護職員一人当たりの要介護者数

	要介護者数		介護職員数		要介護者数／介護職員数		
	平成26年	令和4年	平成26年	令和4年	平成26年	令和4年	H26→R4の増減
京都府	135,420	166,036	35,191	52,171	3.85	3.18	-0.67
東京都	538,604	652,209	161,307	212,340	3.34	3.07	-0.27
千葉県	230,235	308,134	73,262	105,918	3.14	2.91	-0.23
埼玉県	250,155	335,941	76,041	115,720	3.29	2.90	-0.39
兵庫県	277,620	333,423	82,900	116,677	3.35	2.86	-0.49
宮城県	106,284	124,865	28,769	43,871	3.69	2.85	-0.85
栃木県	80,111	94,350	22,988	33,441	3.48	2.82	-0.66
福島県	103,485	116,549	27,738	41,501	3.73	2.81	-0.92
静岡県	157,942	189,218	47,825	68,219	3.30	2.72	-0.53
香川県	55,660	60,835	15,627	22,376	3.56	2.77	-0.84
熊本県	104,697	109,544	29,298	40,977	3.57	2.67	-0.90
徳島県	48,002	49,574	13,936	18,616	3.44	2.66	-0.78
石川県	57,156	61,486	17,580	25,665	3.25	2.40	-0.86
長野県	110,434	114,724	34,058	48,046	3.24	2.39	-0.85
福井県	39,817	41,760	12,334	17,615	3.23	2.37	-0.86
山梨県	37,278	41,725	11,455	17,868	3.25	2.34	-0.92
長崎県	90,158	88,279	26,296	37,833	3.43	2.33	-1.10
鹿児島県	100,016	101,898	30,579	44,207	3.27	2.31	-0.97
愛媛県	88,838	94,407	27,621	41,119	3.22	2.30	-0.92
佐賀県	44,584	45,872	14,515	20,252	3.07	2.27	-0.81
群馬県	93,212	104,728	30,152	46,937	3.09	2.23	-0.86
青森県	75,876	77,156	23,771	35,044	3.19	2.20	-0.99
鳥根県	47,174	48,325	15,569	22,004	3.03	2.20	-0.83
宮崎県	59,280	58,094	19,637	26,718	3.02	2.17	-0.84

(出所)「介護サービス施設・事業所調査」、「介護保険事業状況報告」より作成

図表 38 サービス別の職員配置

	介護老人 福祉施設	介護老人 保健施設	介護医療 院(介護 療養型医 療施設)	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 応型訪問 介護	小規模多 機能型居 宅介護	認知症対 応型訪問 介護	地域密着 型特定居 宅介護	訪問介護	訪問入浴 介護	訪問看護 ステーション	通所介護	通所介護 (介護)	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 ・随時出 発型訪問 介護	地域密着 型介護老 人福祉施 設	看護小規模 多機能型 居宅介護	複合型 サービス
全国	52.4	36.2	31.8	66.0	37.8	56.0	59.8	97.1	54.5	39.0	19.1	0.0	17.1	0.0	73.9	45.2	0.0	0.0	0.0	56.9	24.0	53.4	17.1
北海道	53.2	37.0	34.6	67.8	37.8	84.3	57.1	98.9	52.9	33.8	16.6	0.0	12.4	0.0	133.4	41.8	0.0	0.0	0.0	56.9	21.1	53.4	12.4
青森県	49.8	32.5	32.3	66.6	37.8	71.5	49.9	89.7	45.1	42.2	17.6	0.0	15.7	0.0	95.1	40.3	0.0	0.0	0.0	56.9	17.4	53.4	15.7
岩手県	51.3	32.7	32.2	63.1	37.8	66.4	59.6	95.6	63.7	35.9	26.4	0.0	16.3	0.0	60.2	47.6	0.0	0.0	0.0	56.9	21.0	53.4	16.3
宮城県	52.4	38.7	36.8	66.0	37.8	51.5	52.0	87.4	54.1	34.9	14.8	0.0	16.9	0.0	51.8	37.7	0.0	0.0	0.0	56.9	27.6	53.4	16.9
秋田県	47.4	35.5	26.1	59.3	37.8	68.5	62.5	93.3	61.2	30.8	16.1	0.0	14.6	0.0	55.4	42.3	0.0	0.0	0.0	56.9	18.8	53.4	14.6
山形県	48.8	36.0	32.2	63.5	37.8	65.0	55.3	91.8	39.4	34.8	18.8	0.0	15.5	0.0	45.8	47.0	0.0	0.0	0.0	56.9	26.6	53.4	18.8
福島県	48.9	34.9	32.9	60.4	37.8	56.5	56.2	89.3	62.7	32.8	17.2	0.0	16.0	0.0	57.3	38.7	0.0	0.0	0.0	56.9	20.4	53.4	16.0
茨城県	54.0	35.5	25.3	61.5	37.8	67.2	57.4	97.9	70.7	37.1	15.9	0.0	20.4	0.0	84.1	55.0	0.0	0.0	0.0	56.9	27.7	53.4	20.4
栃木県	52.4	34.6	28.1	63.7	37.8	41.6	55.3	89.3	54.5	32.8	19.7	0.0	18.2	0.0	51.4	40.9	0.0	0.0	0.0	56.9	24.2	53.4	18.2
群馬県	53.0	37.6	35.5	63.6	37.8	86.1	68.6	102.2	55.0	36.9	17.4	0.0	28.2	0.0	81.4	54.6	0.0	0.0	0.0	56.9	32.7	53.4	28.2
埼玉県	56.3	39.5	30.0	63.3	37.8	67.6	56.1	104.3	49.6	36.4	18.9	0.0	17.4	0.0	63.7	57.3	0.0	0.0	0.0	56.9	23.3	53.4	17.4
千葉県	54.0	38.9	36.6	65.1	37.8	41.9	56.6	95.6	50.8	35.0	18.4	0.0	16.9	0.0	69.2	44.1	0.0	0.0	0.0	56.9	21.7	53.4	16.9
東京都	48.7	35.5	32.7	67.4	37.8	39.9	63.8	97.3	58.2	37.3	17.8	0.0	13.7	0.0	79.1	38.5	0.0	0.0	0.0	56.9	20.9	53.4	13.7
神奈川県	58.8	39.7	26.0	75.4	37.8	53.5	70.1	102.8	73.7	39.3	17.9	0.0	13.7	0.0	98.4	52.3	0.0	0.0	0.0	56.9	23.4	53.4	13.7
新潟県	48.7	35.7	29.3	62.9	37.8	103.5	56.6	91.5	61.9	33.8	20.7	0.0	15.6	0.0	36.9	41.7	0.0	0.0	0.0	56.9	20.0	53.4	15.6
富山県	53.0	34.7	32.3	62.7	37.8	39.5	55.5	103.5	62.1	32.2	12.5	0.0	16.9	0.0	45.5	35.3	0.0	0.0	0.0	56.9	22.3	53.4	16.9
石川県	47.9	35.3	29.2	63.6	37.8	78.9	51.9	94.8	59.8	40.9	23.9	0.0	15.2	0.0	67.8	55.3	0.0	0.0	0.0	56.9	21.4	53.4	15.2
福井県	52.2	35.7	37.6	70.2	37.8	42.6	58.6	98.7	54.5	30.2	29.8	0.0	16.7	0.0	67.9	48.2	0.0	0.0	0.0	56.9	23.2	53.4	16.7
山梨県	50.0	31.5	26.6	63.4	37.8	82.1	54.9	91.5	53.8	38.6	18.1	0.0	21.3	0.0	54.9	42.9	0.0	0.0	0.0	56.9	24.0	53.4	21.3
長野県	50.4	36.9	33.7	64.1	37.8	57.9	54.2	94.4	49.6	35.7	15.4	0.0	15.4	0.0	74.6	43.3	0.0	0.0	0.0	56.9	25.9	53.4	15.4
岐阜県	54.4	38.0	31.8	68.8	37.8	65.9	60.4	98.2	42.3	37.4	23.9	0.0	17.2	0.0	52.6	41.5	0.0	0.0	0.0	56.9	21.4	53.4	17.2
静岡県	50.8	34.1	30.2	61.8	37.8	37.5	59.2	93.8	60.7	32.8	25.4	0.0	17.2	0.0	45.8	44.1	0.0	0.0	0.0	56.9	22.2	53.4	17.2
愛知県	53.8	35.9	32.4	68.4	37.8	64.9	63.1	97.6	55.2	45.5	19.6	0.0	17.1	0.0	65.9	44.3	0.0	0.0	0.0	56.9	20.6	53.4	17.1
三重県	51.9	36.2	40.1	66.5	37.8	72.9	55.4	103.1	45.4	37.9	20.3	0.0	20.8	0.0	50.5	41.0	0.0	0.0	0.0	56.9	30.6	53.4	20.8
滋賀県	53.7	36.5	21.7	67.8	37.8	37.9	57.8	103.8	40.0	36.3	24.2	0.0	16.4	0.0	40.9	39.7	0.0	0.0	0.0	56.9	24.9	53.4	16.4
京都府	50.8	36.3	33.0	73.2	37.8	33.7	59.6	98.5	61.0	32.6	16.9	0.0	13.9	0.0	62.3	45.7	0.0	0.0	0.0	56.9	15.0	53.4	13.9
大阪府	46.3	35.7	31.6	72.2	37.8	55.7	70.5	102.0	57.9	55.1	14.9	0.0	15.6	0.0	105.4	48.1	0.0	0.0	0.0	56.9	20.3	53.4	15.6
兵庫県	53.1	36.8	28.1	66.6	37.8	46.8	65.2	98.9	62.3	38.6	16.7	0.0	14.2	0.0	68.0	46.4	0.0	0.0	0.0	56.9	24.2	53.4	14.2
奈良県	58.5	37.3	27.4	59.3	37.8	72.2	59.6	104.7	54.5	40.1	26.7	0.0	18.3	0.0	91.5	49.3	0.0	0.0	0.0	56.9	27.4	53.4	18.3
和歌山県	52.7	34.4	48.2	70.4	37.8	54.8	64.9	99.2	55.8	41.5	18.9	0.0	19.9	0.0	105.2	40.1	0.0	0.0	0.0	56.9	18.8	53.4	19.9
鳥取県	54.3	40.0	33.7	61.4	37.8	37.9	56.5	85.5	48.4	34.5	15.3	0.0	20.4	0.0	76.8	47.2	0.0	0.0	0.0	56.9	34.1	53.4	20.4
徳島県	56.2	33.9	22.4	64.9	37.8	49.9	57.5	101.7	40.9	37.6	29.9	0.0	18.5	0.0	95.4	41.1	0.0	0.0	0.0	56.9	24.6	53.4	18.5
高松県	51.6	34.4	32.6	67.2	37.8	43.3	53.4	89.9	54.3	36.7	15.2	0.0	17.8	0.0	75.6	40.8	0.0	0.0	0.0	56.9	25.9	53.4	17.8
広島県	52.7	35.6	31.0	65.9	37.8	77.3	59.5	96.5	54.5	36.7	24.5	0.0	17.6	0.0	91.8	45.4	0.0	0.0	0.0	56.9	28.1	53.4	17.6
山口県	52.4	32.5	27.0	69.8	37.8	59.2	58.6	98.1	47.0	34.8	24.8	0.0	20.6	0.0	103.8	41.2	0.0	0.0	0.0	56.9	34.0	53.4	20.6
愛媛県	51.1	32.9	38.2	65.9	37.8	43.1	56.0	87.1	54.5	35.1	17.7	0.0	18.6	0.0	94.7	39.8	0.0	0.0	0.0	56.9	23.1	53.4	18.6
高知県	52.5	32.8	28.5	68.0	37.8	110.3	55.5	95.9	43.8	37.3	17.5	0.0	18.3	0.0	67.0	41.3	0.0	0.0	0.0	56.9	26.6	53.4	19.3
香川県	51.8	36.1	36.5	64.3	37.8	86.1	65.4	95.3	47.8	37.4	25.4	0.0	19.9	0.0	78.0	45.7	0.0	0.0	0.0	56.9	24.9	53.4	19.9
高知県	50.2	34.6	30.3	67.2	37.8	28.2	61.0	88.4	51.2	27.6	29.7	0.0	21.5	0.0	93.8	37.1	0.0	0.0	0.0	56.9	23.4	53.4	21.5
福岡県	51.3	35.7	31.5	100.6	37.8	54.5	61.5	100.6	54.3	35.2	26.3	0.0	19.0	0.0	83.9	43.3	0.0	0.0	0.0	56.9	24.2	53.4	19.0
佐賀県	57.4	36.8	32.2	66.3	37.8	85.5	56.3	104.7	42.4	35.9	32.1	0.0	21.2	0.0	90.2	41.6	0.0	0.0	0.0	56.9	39.0	53.4	21.2
長門県	49.2	33.1	38.3	65.7	37.8	71.9	60.3	91.6	54.5	34.9	36.4	0.0	17.9	0.0	75.5	45.9	0.0	0.0	0.0	56.9	24.0	53.4	17.9
熊本県	50.3	35.7	32.2	62.2	37.8	67.6	61.6	90.3	59.1	35.4	24.5	0.0	16.8	0.0	94.3	41.2	0.0	0.0	0.0	56.9	24.8	53.4	16.8
大分県	42.6	35.5	32.9	65.5	37.8	30.1	52.9	93.0	53.7	41.1													

2.4. 介護人材確保のための国の施策の概観

国は総合的な介護人材確保対策として多様な施策を実施している。①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進、生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人の受入環境整備を柱にさまざまな支援策を打ち出し、実施してきている。

図表 39 国の総合的な介護人材確保対策

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

①介護職員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護人材の確保のため、これまでに累次の処遇改善を実施。介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の創設・拡充に加え、介護職員の収入を2%程度(月額平均6,000円相当)引き上げるための措置を、2024年2月から5月まで実施。 ○ 令和6年度報酬改定では、以下の改正を実施。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護職員の処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、3種類の加算を一本化。 ・ 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう、加算率を引き上げ。
②多様な人材の確保・育成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護福祉士修学資金貸付、実務者研修受講資金貸付、介護・障害福祉分野就職支援金貸付、再就職準備金貸付による支援 ○ 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援 ○ 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進 ○ キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援 ○ 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施
③離職防止 定着促進 生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用の推進 ○ 令和6年度介護報酬改定による生産性向上に係る取組の推進(介護報酬上の評価の新設等) ○ 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援 ○ 生産性向上ガイドラインの普及、生産性向上の取組に関する相談を総合的・横断的に取り扱うワンストップ相談窓口の設置 ○ 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進 ○ オンライン研修の導入支援、週休3日制、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施
④介護職の魅力向上	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進 ○ 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施
⑤外国人材の受入環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護福祉士を目指す留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等) ○ 介護福祉士国家試験に向けた学習支援(多言語の学習教材の周知、国家試験対策講座の開催) ○ 海外12カ国、日本国内で特定技能「介護技能評価試験」等の実施 ○ 海外向けオンラインセミナー等を通じた日本の介護についてのPR ○ 働きやすい職場環境の構築支援(国家資格の取得支援やメンタルヘルスのケアのための経費助成、eラーニングシステム等の支援ツールの導入費用の助成、介護の日本語学習支援、巡回訪問等)

(出所)厚生労働省資料

地域医療介護総合確保基金(介護従事者確保分)において、都道府県を通じて多様なメニューを財政的に支援しており、適宜拡充、見直しを行っている。

図表 40 国の総合的な介護人材確保対策(地域医療介護総合確保基金)

拡充 地域医療介護総合確保基金(介護従事者確保分) <small>※メニュー事業の全体</small>		
令和7年度当初予算案 97億円(97億円) ※()内は前年度当初予算額		
1 事業の目的		
○ 地域の実情に応じた介護従事者の確保対策を支援するため、都道府県計画を踏まえて実施される「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」等に資する事業を支援する。		
2 事業の概要・実施主体等		
都道府県計画を踏まえて事業を実施。(実施主体：都道府県、負担割合：国2/3・都道府県1/3、令和5年度交付実績：46都道府県) ※赤字下線は令和7年度新規・拡充等		
参入促進	資質の向上	労働環境・処遇の改善
<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域における介護のしごとの魅力発信 ○ 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験 ○ 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成、支え合い活動継続のための事務支援 ○ 介護未経験者に対する研修支援 ○ 介護事業所におけるインターンシップや介護の周辺業務等の体験など、多様な世代を対象とした介護の職場体験支援 ○ 介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援、参入促進セミナーの実施、ボランティアセンターやシルバー人材センター等との連携強化 ○ 人材確保のためのボランティア活用支援 ○ 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進 ○ 介護福祉士国家資格取得を目指す外国人留学生や1号特定技能外国人等の受入環境整備 ○ 福祉系高校修学資金貸付、時短勤務、副業・兼業、選択的週休3日制等の多様な働き方のモデル実施 ○ 介護人材確保のための福祉施策と労働施策の連携体制の強化等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護人材キャリアアップ研修支援 <ul style="list-style-type: none"> ・経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修、喀痰吸引等研修、介護キャリア段位における7セクター講習受講 ・介護支援専門員、介護相談員育成に対する研修 ○ 各種研修に係る代替要員の確保、出前研修の実施 ○ 潜在介護福祉士の再就業促進 <ul style="list-style-type: none"> ・知識や技術を再確認するための研修の実施 ・離職した介護福祉士の所在やニーズ等の把握 ○ チームオレンジ・コーディネーターなど認知症ケアに携わる人材育成のための研修 ○ 地域における認知症施策の底上げ・充実支援 ○ 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成 <ul style="list-style-type: none"> ・生活支援コーディネーターの養成のための研修 ○ 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成 ○ 介護施設等防災リーダーの養成 ○ 外国人介護人材の研修支援 ○ 外国人介護福祉士候補者に対する受入施設における学習支援 等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)養成研修 ○ 管理者等に対する雇用改善方策の普及 <ul style="list-style-type: none"> ・管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催、両立支援等環境整備 ○ 介護従事者の負担軽減に資する介護テクノロジー(介護ロボット・ICT)の導入支援(拡充・変更) ○ 総合相談センターの設置等、介護生産性向上の推進 ○ 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営等の支援 ○ 子育て支援のための代替職員のマッチング等の介護職員に対する育児支援 ○ 介護職員に対する悩み相談窓口の設置 ○ ハラスメント対策の推進 ○ 若手介護職員の交流の推進 ○ 外国人介護人材受入施設等環境整備 ○ 訪問介護等サービス提供体制確保支援事業等
○ 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位、市区町村単位での協議会等の設置 ○ 介護人材育成や雇用管理体制の改善等に取組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営・事業者表彰支援 ○ 離島、中山間地域等への人材確保支援		

45

(出所)『「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会(第1回)資料3「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」現状と課題・論点について』より抜粋

2.5. 介護人材の動向に関する整理

介護人材に関連するデータ等を整理、確認した結果を以下に示す。

【介護人材数の動向】

- 介護人材数は 2022 年度まで増加が続き、約 215.4 万人であったが、2023 年度に減少に転じ 212.6 万人となった。常勤換算で見ただけの場合においては 2022 年度から減少に転じている。
- 施設・入所系のサービスでは令和元年から令和 5 年まで増加が続いているが、訪問系・通所系のサービスでは減少となっている。

【介護人材数に影響する入職・離職の動向】

- 介護職の離職率は継続して低下してきており、入職者数が従前より減少していることが介護職員の減少に影響している可能性が考えられる。
- 介護職員の流入経路の中で、ハローワークや福祉人材センター経由の就職件数は従前より減少している。また、民間の職業紹介経由の就職件数も減少トレンドに入っている。
- 介護福祉士養成施設からの介護職への流入は、施設数が減少している中で大きな減少とはなっていない。
- 外国人材の割合は限定的であるものの大きく伸長してきている。
- 介護職の経歴としては、学生、介護職からの転職以外の他産業からの転職の比重も大きく、介護の仕事を選択した理由も多岐にわたっており、個人の価値観・考え方による部分が小さくないとみられる。特に働きがいを重視する傾向がある点は特徴的と考えられる。
- 離職理由をみても、収入面を理由としたものは多くはなく、職場の人間関係や法人・事業所の理念・運営のあり方についての不満等がより上位という特徴がある。入職理由と同様に介護職ならではの特性があるものと考えられる。年齢や性別といった属性等によっても差がみられる。
- 介護職の流出入動向について、一定の条件を設けて試算することができるが、データの限界がある点には留意が必要である。

【地域における差】

- 介護サービス、介護人材を取り巻く状況は地域によって差が生じている。今後のサービス需要のピーク等も地域によって大きく異なっている。今後見込まれている在宅サービス、施設サービスの利用割合、そのピークとなる時期も地域による差が見込まれている。
- 介護人材の配置状況等も地域差がみられ、生産年齢人口・労働力人口に占める介護職の割合にも差が生じている。
- 今後の介護人材の需給に関して推計を実施している市町村においても、必要量、需給ギャップの傾向には差がみられる。

【動向の整理・考察】

- 2022年度までは介護人材数は拡大を続けており、国や自治体、事業者の取組の成果があったものと考えられる。しかし、2023年度に介護人材数が減少している点、常勤換算数でも減少傾向に入っていることには留意が必要である。
- 今後、介護サービス見込み量はさらに増大することが見込まれており、一層の介護人材確保策の取組が求められる。
- 地域によって高齢者人口や介護サービス利用のピークが異なり、介護人材の供給動向にも差が見られており、地域単位での課題把握、対策推進等も期待される。

3. 検討委員会での議論

現状データの整理、有識者へのヒアリングを踏まえ、今後の介護人材確保における論点案を設定し、委員会での議論を通じて、論点・方向性について検討・整理を行った。

委員会における主な意見、議論内容を以下に示す(第3回委員会では主に取りまとめに関する議論を行っているため第1回、第2回での議論内容を記載する)。

【第1回委員会での主な意見】

(サービス提供体制構築に向けた総合的な方針や需要見込みと合わせた検討の必要性)

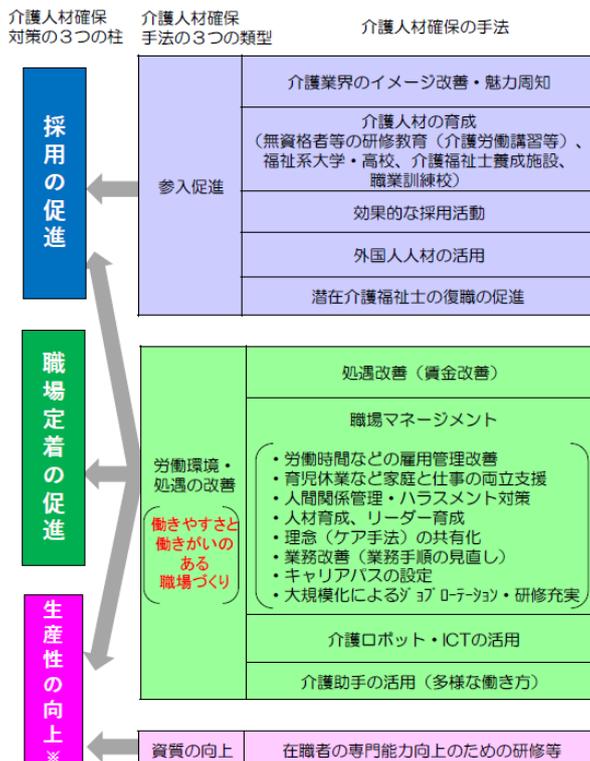
- 介護人材の量的確保に関する議論は介護需要の今後の見込みに依存することから、各地域で目指すサービス提供体制との連動を考える必要があり、これらとセットで行うことが重要である。現状提供されている推計ツールでは現状の延長ベースの推計となっているが、効果的な打ち手の検討に向けては、今後の方針等を推計においても考慮することが期待される。
- サービス提供体制の構築とそれに伴う介護人材需要に関しては、今後の各地域での介護予防や自立支援、新たな担い手確保の推進に影響されるものであり、自助、互助と介護サービスの切り分け、専門職の担う範囲の整理、生産性向上に努める事業所の支援等、いくつかの視点から考えることができる。
- 今後需要が早い段階でピークアウトする地域がある等、地域によってその状況は異なっており、各地域の将来の状況を考慮した検討が必要である。
- 現在は事業所単位で人員配置の基準が定められているが、事業所単位とすることが効果的・効率的かは再考の余地もあるのではないかと。地域のサービス供給体制の構築のために事業所ではなく地域単位で最適な人員配置とするような考え方も必要となるのではないかと。
- サービス提供体制を考えるうえで、現状の人員配置等の継続を前提としない考え方もあるのではないかと。専門職以外の活用、より少数の専門職で対応している地域の事例の横展開等によって利用者当たりで必要とされる介護人材数を見直すことも可能と考えられる。

(効果的な対策を検討するための視点)

- 効果的な施策を検討、推進するうえでは、目的を明確にして手段を講じる必要があると。採用促進、定着促進、生産性向上といった狙いに応じて施策を推進することが重要である。
- 施策をより効果的に実施するためには、各サービス類型、各職種の入職状況、離職状況に関して、その要因等を含めた実情を把握していくことが重要となる。入職の動機や離職理由等について対象となる求職者や介護職の状況に応じた実態を把握することでより有用な施策が検討できるのではないかと。これらの個人の考え方や価値観といった個人要因についても考慮した対応が求められる。
- 介護職員数が減少に転じたことは非常に重要である。減少の要因として、マクロの観点から入職部分の影響が大きいのか、離職の影響が大きいのか、入職においてはどの点が縮小傾向に

あるのか等、介護人材の流出入動向で変動が大きい部分を把握し対策していくことが重要ではないか。

図表 41 介護人材確保の考え方
介護人材確保の考え方



※ 「生産性の向上」は、介護分野においては「業務効率化」又は「業務効率化と介護の質の向上」を意味する。

(出所)北條委員提供資料

(入職促進のための方向性)

- 介護職は他職種と比較して仕事のやりがいを重視する傾向がみられる。こういった特性を踏まえて対策を進める必要がある。入職した方の動機や入職の経路、経緯、活用した情報等、入職促進の候補となる人材の傾向を踏まえて検討を進めることが求められる。
- 施策の対象像の傾向と現状の課題を明確にして適切な施策を打っていくことが重要である。入職経路、入職のタイミング、求められる情報・情報入手チャネル等を把握できれば効果的な施策が検討できるであろう。
- ハローワークや人材センター等、入職の際に求職者と接点がある関係機関から情報を得ていくといった方法が考えられるのではないか。入職の理由・動機に加えて、介護職に入職しなかった場合の要因を把握していくことも有用と考えられる。

(定着促進のための方向性)

- 介護職の離職理由の上位として職場の人間関係や法人・事業所の理念・方針に対する不満等が挙げられる。
- 定着促進、離職防止には生産性向上等に加えて、現場のマネジメント・雇用管理等が重要と考えられる。法人・事業所の理念・方針を現場のケアに落とし込み、職員の志向するケアが実践できるような環境づくりを進めることも重要な視点である。
- 職員の定着には組織としてのマネジメント力の影響が大きいと考えられる。現場のマネジメント力を高めることができるようマネジメントの研修体制の整備等について検討していくことは重要である。マネジメントに求められることを整理し、その向上のための教育、育成のあり方も模索していくべきであろう。
- 法人規模別で離職率をみると、大規模法人の方が低い傾向がある。異動・ローテーション等は大規模法人の方が行いやすく、研修・教育体制に相対的にコストをかけることができる等、職場環境整備の状況も進んでいる可能性がある。社会福祉法人の連携推進も進められているが、今後さらなる大規模化や法人間の連携についての検討が重要となるのではないかと考えられる。

（再入職・復職促進のための方向性）

- 介護福祉士の登録制度等、フォローアップの仕組み構築が進んでいるが、復職支援は依然として課題があると考えられる。
- 介護職は看護職等と比較して離職後の復職割合が低いとみられ、やや遅れている面があるのではないかと考えられる。看護職等、他職種での取組事例が参考とできるのではないかと考えられる。看護分野の離職者は、看護協会のナースバンクに情報が届き、希望者は看護師のピアサポートを通じた復職支援を受けることが可能である。

（地域の実態、地域差を考慮した対応の必要性）

- 都市部と地方部など、地域によって生じている課題、必要となる対応策は異なるものであり、地域差を前提とした検討が必要である。全国一律での取組に加え、都道府県単位、それよりも細かな地域単位での検討が必要となってきたと考えられる。
- 生産年齢人口、労働力人口が減少している状況下であり、マクロな観点から介護人材確保を考えることが必要であり、地域の労働力の状況を考慮して検討を行う必要がある。医療・福祉の有業者は1990年代の5%程度から2024年では15%程度となっている。社会構造上、上限に近づいている可能性もある。地域によってこの比率は異なっており、この点も考慮することが重要と考えられる。
- 地域によって介護職と要介護高齢者の比率・人員の配置状況は異なっている。少ない人数でより多くの高齢者に対応できている地域の傾向・特性を把握、横展開を図っていくことも必要であろう。

- 都道府県、地域によって教育資源にも差がある。養成施設の資源不足、定員充足率の低迷等の課題もある。教育機関については重要な資源として都道府県等が支援・橋渡しの役割を果たすといった点も地域レベルで必要ではないか。
- 2045年には80歳以上の人口が減る見込みであり、需要がピークアウトする自治体もある。時間軸も考慮して、将来どうなるかを意識しつつどこを強化、推進していくか等を考える必要がある。

(効果的な施策推進のための情報把握)

- 入職促進、定着促進を効果的に進めるためには、それぞれの要因・課題を踏まえて検討する必要がある。マクロな観点でのデータに加えて、個人の価値観・意識等に関連する定性面の情報をよりの確に把握していくことも検討の余地があるのではないか。効果的な対策に活用するという観点から必要となる情報は精査することが必要であろう。結果としてのデータだけでなく、原因・理由も把握することが施策の検討に資すると考えられる。
- 介護福祉士に重点を置く等、今後の重要となる対象に絞るなどして優先度を設定し、定量・定性面から情報を整備していくことが望ましいのではないか。
- 定期的に調査して情報を把握することが必要な場合、既存の調査の活用といった視点も重要となるであろう。初任者研修の名簿データ等、都道府県が把握しているものと考えられ、これらを活用して調査を行うこともできるのではないか。
- 一部の市町村では介護保険事業計画策定に合わせて、介護職員の実態調査を実施しているケースも多くなってきており、これらを有効活用できるように整理していくことも必要ではないか。

【第2回委員会での主な意見】

(サービス提供体制構築に向けた考え方・方向性)

- 介護保険サービスの枠内で専門職が対応している現状内容の延長では将来のサービス提供体制の構築が困難になる可能性があるという認識が必要である。長期的に介護人材の需要と供給を考え、効果的な施策を展開していくためには、将来のサービス提供のあり方を起点に考えることも重要となる。
- 長期的な検討のためには、さらに情報を整備していくことも必要であろう。これらに影響するものとして、何が将来のサービス需要に影響するのか、サービス提供体制をどうするか、専門職の役割・すみ分けをどう考えていくか等が考えられ、これらを考慮して検討を進める必要がある。
- 多様な担い手の確保としては介護助手の活用なども重要であり、これらも含めてサービス提供体制、人材確保を考えていくことが重要である。
- 将来のサービス提供体制等を考えるうえでは、市町村の役割が非常に重要である。介護保険事業計画策定に向けては、介護職の価値観等の情報も考慮して検討を行うことが重要であり、市町村の意識を変えていくことも必要である。
- あわせて市町村支援を行う都道府県の役割も重要となるだろう。オランダでは、自治体と利用者、事業者、保険者、教育機関等関係者全員で実証を行っている。各地域のステークホルダーを巻き込んで検討・実証を行っていくことも重要である。
- 都道府県や市町村単位で一人当たりの介護職員が担当する利用者数にはばらつきがある。少人数で対応している地域のサービス提供体制、それを実現できている要因等の把握、横展開なども検討の余地があるだろう。
- 個別の施策としては効果的とされる取組は多くみられるが、複合的に施策を展開して効果を上げているような事例はほぼみられない。地域において多様な主体が取り組んでいるケースを作っていくことも重要となるのではないか。
- 事業所単位の取組だけでは地域内で特定の事業所に人材が集中しているということにもなりかねない。市町村等、地域単位での取組を促進していくことがより重要ではないか。

(効果的な施策推進のための情報把握)

- 施策に活用するという観点では、国レベルで把握すべきもの、市町村レベルで把握すべきものに切り分けて考えていくことも重要である。
- 入職に関連しては、ハローワーク等、割合が大きい部分からどのような人材がどういった要因で介護の仕事についているか、求職、マッチング、離職についてどのような傾向があるのかという点も押さえておくことが必要ではないか。
- 介護の仕事を選ばない要因、復職しない要因といった情報があればより効果的な施策が検討できると考えられる。給与水準についてもどの程度が期待されているのかという観点で把握していくことができるのではないか。

- 他産業への流出を防止するという観点では介護職から流出した方の傾向、要因を把握していくことが有用ではないか。
- 今後のデータ・情報の把握について検討する際は、効果的な施策検討にはどういったデータが有用であるかを整理し、現状の整備状況や今後の必要性について検討すべきであろう。対策が難しいものについてはデータ整備の必要性も低いと考えられ、対策が可能であるかの観点で整備方針を考えることも必要ではないか。
- 活用主体に応じた検討も重要となる。市町村等が地域における検討を行う際には、地域単位の実態が分かる情報を把握することが必要である。
- 情報はあるが十分に活用できないという状況も考えられ、どのような情報がどういった施策の検討に有用で、どのように活用していくことができるかという点をセットで整理していくことが必要である。
- 現在の介護福祉士の登録では、亡くなられた方や外国人で帰国した方も含まれている。潜在的な人材として考えるうえでは、これらを考慮した情報整備も必要と考えられる。
- 人材確保がうまくいっている地域において、自治体、事業者、教育機関、職能団体、住民がどのような役割を担っているかを研究し、事例として整理していくことも重要となるだろう。うまくいっているという定義が難しい面があるが、いくつかの視点から地域におけるうまくいっている状態を整理し、検討を踏まえて施策を進めていくことが重要ではないか。

(入職促進のための方向性)

- 養成施設卒業生で介護ではなく他産業に就業するケースが一部みられている。実習等で現場のギャップを感じた等、介護職として就業しない要因があると想定されるがこれらの検証も必要ではないか。
- 今後の若年層の流入促進を考えるうえでは、若い方で介護に入職する場合の理由、背景についても確認できると良いのではないか。個人要因も関わる部分と考えられる。
- ハローワーク等の利用の場合、最初から介護職を希望しているのか、他職種も横並びで見たうえで介護を選択しているのか、どのような情報に基づいて就業を決定しているか等も今後の入職促進では重要な点ではないか。
- ハローワーク経由で介護関連の研修を受講する方は多い。介護職として就業する意向が低い方もみられ、どの程度就労につながっているのかの検証も重要ではないか。
- 職員紹介に関しては、手数料を支払うケースも増えてきている。入職への影響としてリファラル採用の実情も考慮することが必要であろう。
- 入職動機については人により異なるものである。どういった方がどの経路で介護の仕事にどういった魅力を感じて入職につながっているのかを明確にできると良いのではないか。定着が進んでいる場合の、労働条件、仕事内容、職場のマネジメント、地域の支援策等の情報が整理できると有用ではないか。

- 求職者側の求める情報、適切な情報提供チャネルについても検証していくことが重要と考えられる。
- 人材採用においても法人の大規模化、法人間連携は重要なテーマと考えられる。法人連携等は課題もあるが、一層の促進が期待される。大規模化、法人間連携の効果・エビデンス等を示していくことも必要と考えられる。

(定着促進のための方向性)

- 介護職は女性が多く、ライフイベント・ライフステージの影響が小さい。ライフステージの変化があっても継続的に就業できている場合、それはどういった要因によるものかといった点からの情報把握、対策の検討も重要ではないか。定着が進んでいる職場がどのようなところであるかの確認も重要と考えられる。
- 大規模化、生産性向上といった表現は介護の現場からはやや抵抗感がみられる。これらを払しょくできるような教育、研修の視点も重要である。

(効果的な人材確保策推進のための関係者間の連携・役割分担)

- 施策に活用するという観点では、国レベルで把握すべきもの、市町村レベルで把握すべきものに切り分けて考えていくことも重要である。

4. 今後の介護人材確保策の検討・推進における論点・方向性に関する整理

介護人材確保の動向の整理や検討委員会での議論を踏まえ、今後の介護人材の確保に向けては、以下の観点から検討し、対応を図ることが重要と考えられる。(1)および(2)については関係者全体に共通する論点・方向性として整理し、それらを効果的に進めるための体制について(3)で示す。

- (1) 将来のサービス提供体制の構築方針に応じた検討の推進
- (2) 入職促進、定着促進、再入職・復職促進、能力開発・能力発揮の視点からそれぞれの人材の状況、個人の価値観等を考慮した施策の再検討、推進
- (3) より効果的な人材確保策推進のための関係者の役割の整理

4.1. (1) 将来のサービス提供体制構築方針に応じた検討の推進

(2040年を念頭においた現状把握)

2040年において、全国的には、高齢者数がピークを迎えるとともに、介護と医療の複合ニーズを抱える85歳以上人口が増加する。また、認知症高齢者や一人暮らし高齢者の増加なども見込まれる。生産年齢人口の急減という状況の中で、高齢者をどのように支えるかが課題となる。

さらに、高齢化や人口減少のスピードに地域によって大きな差が生まれてくる。その中で、高齢者の介護サービス需要やその変化にも地域差が生じる。これまで以上に地域の実態等を把握した上で、地域の実情に応じたサービス提供体制の構築が求められる状況であり、それも踏まえて、介護人材の必要数等を確認しつつ、介護人材確保の取組を今の段階から進めることが求められる。国全体では2023年度に介護人材数が減少に転じていることもあり、各地域の現状および今後の見通し、動向を踏まえて検討することがより重要である。

(地域が目指すビジョンの明確化)

現状、介護保険事業(支援)計画策定においては、「ビジョン達成型」の計画策定が求められており、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針を検討したうえで、自然体推計に基づく見込み量を見直すこと(施策を反映した検討)が必要となっている。地域における介護人材確保について検討するうえでは、ビジョン達成型の思考展開に基づくことが必要である(下図表参照)。

各地域において、地域の実情に応じて、介護予防、自立支援・重度化予防、地域の支え合いの取組を強化していく必要があるが、そのような自助・互助のさらなる推進等がある場合、介護サービスの利用見込みも変動すると考えられ、今後の介護人材の需要や供給にも影響することとなるため、これらを考慮して検討を進めることが重要となる。

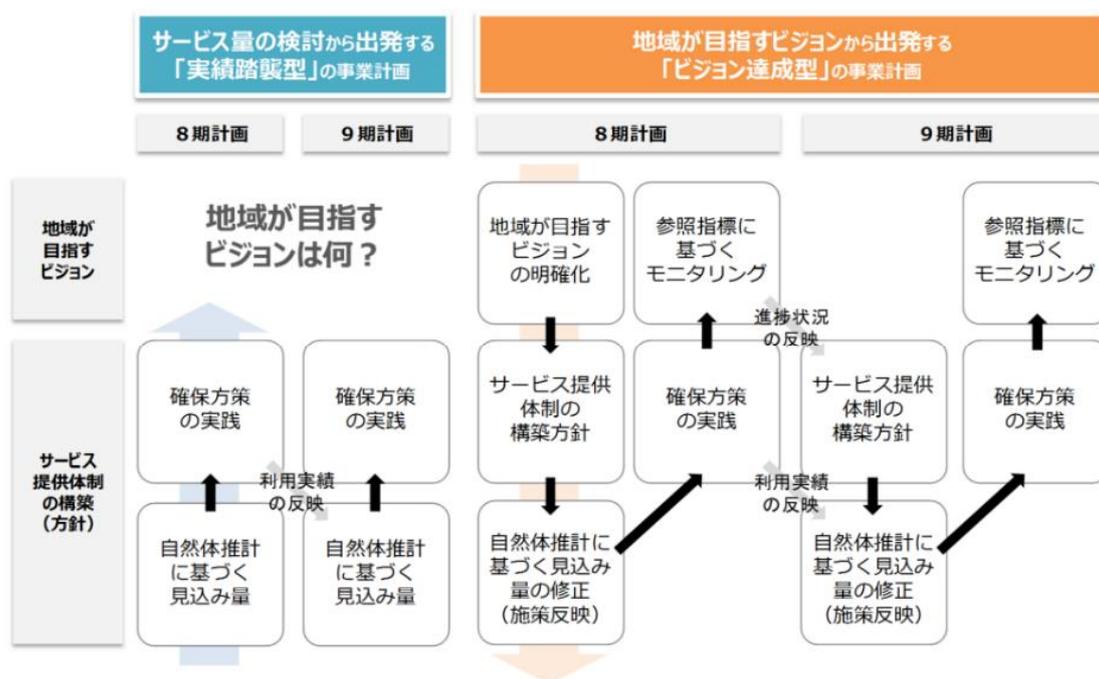
また、外国人材や高齢者の活用もさらに求められるが、このような多様な人材を事業所で受け入れ、活躍してもらうためには、直接業務と間接業務を切り分けるなど事業所内の業務の整理、見直しが不可欠である。例えば、事業所での業務の切り分けが進み、介護助手が間接業務に従

事する取組が拡大するなど地域の人材の活用が図られた場合、介護職の必要数に影響が生じる可能性がある。このため、地域の人材の介護分野に対する関心を高め、介護現場に関わってもらうという視点も重要である。

業務の切り分けの推進は介護現場へのテクノロジー導入をしやすくする側面がある。AI などを含むテクノロジーが日々進化する中で、それらを介護現場で活用していくことは、生産性を向上させる。これは、介護人材の需要、供給へ影響するものであり、これらも考慮して需要と供給を検討していくことが必要である。

いずれにしても、人口減少、高齢化、地域の資源、介護事業所における外国人の活用やICTの導入状況など、地域によってその実態は様々で、差があるところ、地域単位で考えていく必要性がより高まっている。そのため地域での介護人材確保においては、市町村の重要性はより高まっており、市町村は都道府県と協働しつつ、取組を進める必要がある。国はこれを支援していくことが重要である。

図表 42 ビジョン達成型の計画策定プロセス



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

4.2. (2)入職促進、定着促進、再入職・復職促進、能力開発・能力発揮の視点からそれぞれの人材の状況、個人の価値観等を考慮した施策の再検討、推進

入職促進、定着促進、再入職・復職促進、能力開発・能力発揮のいずれにおいても、今後より効果的な施策の実施に向けては、毎年度人材の流入流出の状況を見える化し、経年比較して傾向を把握していくことが求められる。人材の流入及び流出においてどの部分が大きくなっているか、経年でどのような変化が見られるか等、マクロな観点から動向を把握して対策していくことが重要である。(補足資料1参照)

また、各地域において今後の介護人材の必要数や供給見込みに差があること、サービス類型によってその傾向が異なることにも留意して検討することが必要である。(補足資料2参照)

以上のことを踏まえつつ、個人個人の価値観・特性等のミクロな観点からの情報を把握していくことが期待される。その上で、それぞれ留意すべき事項は以下のとおりとなる。

【入職促進】

- より効果的な入職促進のためには、介護職員がライフステージの「どのようなタイミング」で、「どのような要因」で入職しているかという全体像を整理し、それを踏まえた対応策の検討が重要と考えられる。現状、詳細な情報・データが得られてない面があり、さらなる充実が期待される。データの整備を検討する際は、効果的な施策の検討に資するという観点が重要である。
- 求職時において、どのような人材がどのようなタイミング・動機で、どのような情報に基づいて就業を決めたか等は重要な情報と考えられ、ハローワーク等、入職の経路となっている機関からの情報収集も有用となるのではないかと。また、求職者が介護業界を選択しない理由も把握することが望ましい。
- 介護職に入職する動機には社会的意義、やりがいといった側面が大きく、一般の業種とは異なる要因もみられ、法人の理念や方針への共感が入職の理由となることも少なくない。これらの特性を踏まえた対応を考えていくことも重要となる。学生においても福祉系学生とそれ以外はもとの介護業界への関心も異なっており、それぞれの傾向を把握することが重要である。
- 若年層においては、ICT やロボットの活用、休暇の取得のしやすさ等を重視する傾向もみられており、対象に応じた訴求する対策を考えていく必要がある。入職理由は年代や地域によって異なっており、求職者側の意識等、個人の価値観・特性、その傾向について把握していくことが重要である。関連する調査結果等を確認することに加え、地域の学生や求職者の声を集めていくことも必要となる。
- 事業所の情報開示も入職促進においては重要な視点である。求職者の得たい情報を考慮して必要な情報について事業所の開示を促し、求職者とのマッチングを支援していくことも重要である。介護以外を含めた人材状況等を考慮したうえで、サービス提供体制の方針に沿って人材の流入促進を考える必要がある。現状と将来見込みを踏まえて、専門職以外の活用等

も見据えた重点の置き方も必要となる。

【離職防止・定着促進】

- 離職要因の大きな部分として人間関係が挙げられていることからさらなる離職防止・定着促進に向けては現場のマネジメントのあり方も重要である。介護職の特性上、自身の志向するケアを実践できるかといった視点も重要となっており、法人の理念・方針を現場に落とし込むことも重要となる。
- 現場のマネジメント力を高めることにつなげられるよう、マネジメントの研修・教育を検討していくことは重要であり、マネジメントに求められることを整理した上で、その向上のための育成、教育・研修のあり方もさらに模索していくことが期待される。
- マネジメントの重要性に加え、同世代の職員間のネットワーク・コミュニティ形成も重要な視点である。各地域の介護人材確保の観点からは事業所を跨いだコミュニティづくりなども有用と考えられる。
- 離職防止の観点からは、法人内での人事異動、ローテーションも影響するものと考えられる。他事業所や法人本部等への異動を可能とするためには、一定の法人規模が必要となる。あるいは地域内での法人をまたいだローテーション等も検討の余地があると考えられ、大規模化・法人間連携についても重要な視点となる。

【再入職・復職促進】

- 離職においては、他業種への転職が以外にも、結婚・出産・子育てや家族の転勤等のライフイベント、家族介護、定年退職、身体的・精神的な負荷、事業所の閉鎖等多様な要因が考えられる。離職の要因によっては復職を促すことができるものと考えられ、個別要因を踏まえ、それぞれに適切なタイミングで適切な情報提供を行う等によって復職を促すことが重要となる。
- 現状、介護福祉士の離職時の届出制度等が構築されているが、より効果を発揮していくためには、登録者数の拡大、復職に役立つきめ細かな情報提供等が求められる。
- ナースバンク等が一定の成果をあげており、これら他業種の取組等を参考に検討を深めることも効果的ではないか。
- 再入職においても入職する動機等の特性を踏まえた対応を考えていくことも重要となる。
- これまでに介護職を離職後、復職していない人材は少なくない。他業界へ流出したケース等、なぜ介護職に復職しないのかという要因についても把握したうえで対応を検討していくことが期待される。

【能力開発・発揮】

- 働く者・働き方が多様になり、その価値観も多様化する中ではスキルアップ、キャリアアップができる環境づくりが離職防止・定着促進には重要であり、これは人材確保にもつながる。

現場職員の能力開発に向けた環境整備を進め、その能力をそれぞれの現場で最大限発揮してもらうことが必要である。各自のキャリア志向に応じて適切に成長できるような研修や資格取得支援といった学びの機会を提供することや、必要な面談・相談機会等のコミュニケーションの促進等が求められる。

- このように現場職員の一人ひとりの能力開発を進め、その能力を発揮してもらうことが重要であるところ、これを円滑に行うためには、組織としてマネジメントが重要である。マネジメントに係る能力開発に資する支援が求められる。育成・指導に関連するマネジメント力、また経営やサービスに関するマネジメント力の向上が重要と考えられるが、既存の教育・研修では十分でない懸念がある。介護人材確保の観点からは、人間関係の問題解消、理念・方針の現場の落とし込み等、現場における人的資源管理・人材マネジメント、管理能力を発揮することが重要である。
- これらは事業者・法人で検討・推進することが重要であるが、地域全体で職員の能力開発を進めていくという視点を持って必要な対策を進めていくことも検討すべきである。
- 現状の地域、事業所の研修・教育体制は、マネジメント力を高めることには十分に対応できていない面があり、適切な雇用管理や職場環境改善に資する要点を整理したうえで、必要な教育・研修を行っていくことが求められる。

各地域におけるサービス提供体制構築のための入職促進、定着促進、再入職・復職促進に対しては、能力開発・発揮以外にも、介護職や介護を希望する人材の価値観等の特性の理解、生産性向上等が共通して重要と考えられる。また、地域単位で関係者を巻き込んで課題に対応していくことも重要である。

【コラム1】効果的な施策推進に資する情報の整備

入職から定着、離職、再入職という流れの中で、

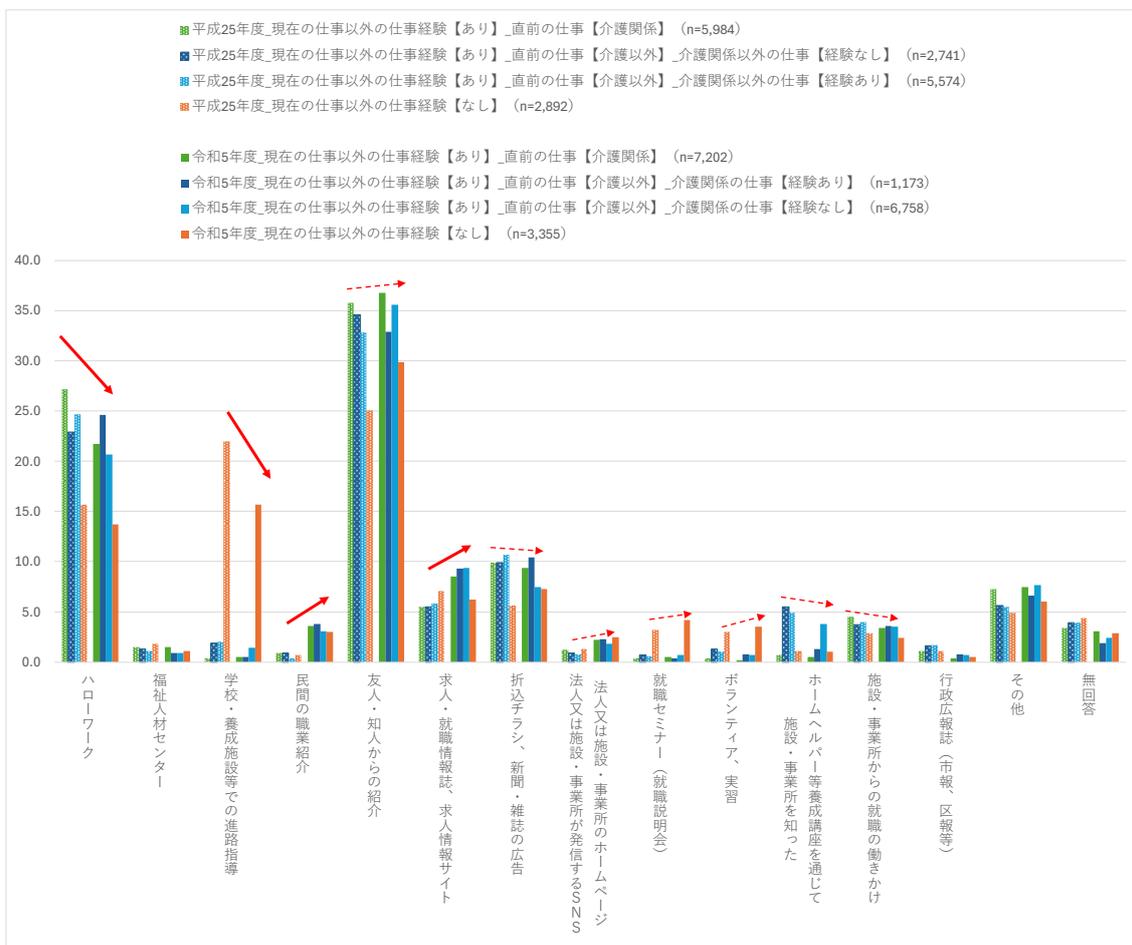
- 入職については①他産業からの流入、②学生や休職者・無職の方の流入、③介護職からの転職があり、
 - 離職については①介護職への転職、②他産業への転職、③就業しない
- といったものに大別できる。

流入入に関しては、上記のマクロな観点での情報が十分に整理されておらず、どの部分が課題となっているか、重点的に対応を図るべきかが明確になっていない。

このため、まず、介護労働実態調査などの調査を活用して、データ整備が求められる。

介護労働安定センターに特別集計を依頼し、仕事経験の有無・直前の仕事別で就職したきっかけについて平成25年度分と令和5年度分を集計、比較したものが以下の図表である。現在の仕事以外の仕事経験がある場合は、「友人・知人からの紹介」や「ハローワーク」をきっかけとしている割合が大きいが、「ハローワーク」は平成25年度から令和5年度でその割合が減少している。また、現在の仕事以外の仕事経験なしの場合、「友人・知人からの紹介」、「学校・養成施設等での進路指導等」の割合が大きいが、平成25年度から令和5年度で「学校・養成施設での進路指導等」の割合は減少している。また、「折込チラシ、新聞・雑誌の広告」はその割合が減少している。その一方で、「求人・就職情報誌、求人情報サイト」や「民間の職業紹介」はその割合が増加している。既存の調査結果から人材の流出入傾向として、どのきっかけ部分が増減しているかを把握することができ、これらを活用した介護人材確保策を検討することが有用である。想定される課題について把握、分析して効果的な施策につなげていくことが肝要である。

< 仕事経験の有無・直前の仕事別就職のきっかけの変化(平成 25 年度→令和 5 年度) >



(出所)公益財団法人介護労働安定センターに「介護労働実態調査・労働者調査」の特別集計を依頼、提供された集計データ(※令和 5 年度と平成 25 年度では選択肢が追加・分割されているものがあるため、関連する選択肢を統合の上、集計している)

※平成 25 年度調査、令和 5 年度調査では調査項目が変更となっている部分がある点は要留意。上記図表において、直前の仕事が介護関係以外の場合をさらに分類しているが、平成 25 年度調査と令和 5 年度調査で同様の設問ではないため厳密に同じ分類とはなっていない。

【コラム2】どのような業種経験がある人が介護職になるのか

介護職に対してこれまで働いたことがある業種をたずねたところ「介護の仕事」が最多であり、業界内転職者が約半数という特徴がうかがえる。次いで多いのは「医療、福祉（介護の仕事以外）」であるが、近い値で「サービス業」「製造業」が続き、更に「宿泊・飲食業」「卸売・小売業」などが続いている。令和4年、5年と大きな差はみられず、介護職になる人はこうした業界から転職してくるという一定の傾向が見えてくる。

上記から推察されるのは、人と接する機会が多い対人サービス関連が一つのカテゴリになっていることである。人相手に培ったコミュニケーション力や、人と関わることに価値を置く人たちが一定数介護業界に入ってきている可能性が示唆される。一方で、必ずしも対人サービスとは言えないカテゴリの製造業も高い傾向がみられる。これはリーマンショックなど、これまでの日本経済において介護が不況時の雇用の受け皿になっていた経緯が反映されている可能性がある。いずれにしても、このデータのみでは、結論を出すには十分ではなく、更なる調査研究等も必要になる。

今後、介護業界外からの労働者の流入の促進といった視点も重要になってくる。どのような業界経験者が介護業界に転職してきやすいのかを知り、流入しやすい人材層をターゲティングし、より効果的な施策を打つためにも、様々な角度から介護職の仕事を検証していくことが重要である。

Q16	これまでに働いたことがある業種を教えてください。	R5 (%)	R4 (%)
1	農業, 林業	5.1	5.1
2	漁業	2.4	1.9
3	鉱業, 採石業, 砂利採取業	2.1	1.5
4	建設業	6.1	4.6
5	製造業	15.2	14.2
6	電気・ガス・熱供給・水道業	2.0	2.2
7	情報通信業	3.9	2.6
8	運輸業, 郵便業	4.2	5.1
9	卸売業, 小売業	7.9	7.7
10	金融業, 保険業	4.4	3.9
11	不動産業, 物品賃貸業	1.6	1.6
12	学術研究, 専門・技術サービス業	2.9	2.0
13	宿泊業, 飲食サービス業	10.6	9.8
14	生活関連サービス業, 娯楽業	7.5	5.2
15	教育, 学習支援業	3.9	3.9
16	医療, 福祉 (介護の仕事)	46.9	59.2
17	医療, 福祉 (介護の仕事以外)	19.3	20.9
18	複合サービス事業 (郵便局、農業協同組合 など)	1.3	2.9
19	サービス業 (他に分類されないもの)	17.5	13.2
20	公務 (他に分類されるものを除く)	4.3	2.5
21	その他	3.0	2.7
	全体 (人)	1,000	1,000

(出所)厚生労働省 令和 5 年度老人保健健康増進等事業「介護のしごと魅力発信等事業の評価分析に関する調査研究事業 報告書」(PwC コンサルティング合同会社)120 頁(一部加工)

【コラム 3】他産業を含めた状況把握、一般的な就業意識の傾向把握の重要性

介護職は仕事のやりがい、社会的役割、法人の理念・方針に従事している傾向もあり、一般的な職業を選択した方とは異なる価値観を持っている場合も多い。介護職の重視点については既存の調査結果等で示されており、それらを意識して入職促進を図ることが重要である。

今後さらに介護職への入職促進を考えていく中では、すでに介護の仕事に興味・関心を有する対象者以外へのアプローチも必要になる。各地域においては産業構造が異なっており、学生等の若年層の多さにも差がある。他産業の求人状況や学生・転職検討者の就職における価値観は介護人材確保にも影響する面があり、他産業の求人動向や直近の学生・転職検討者の意識などを参照することも効果的な検討の一助となる。一般学生や転職検討者・経験者等の求職者の就業に係る意識調査は就職支援企業や研究機関が実施しており、それらを確認しておくことは実態把握の一環として求められる。

次のような介護業界への就業検討者に関するデータも公表されており、介護業界に入職した場合と他産業に入職した場合の重視点には相違がみられている。これら資料から介護職を検討する対象の特性、傾向を考慮して検討を進めることが期待される。

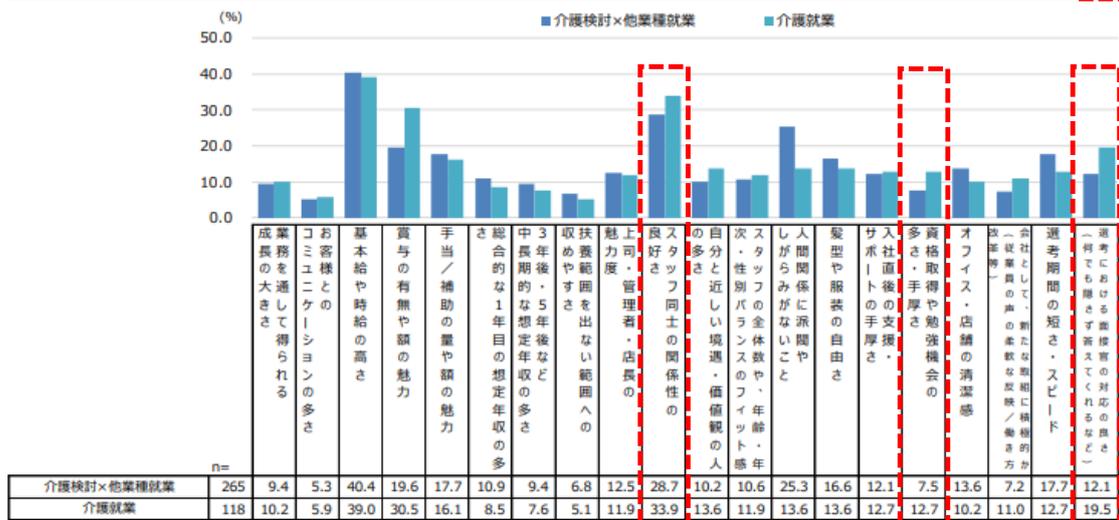
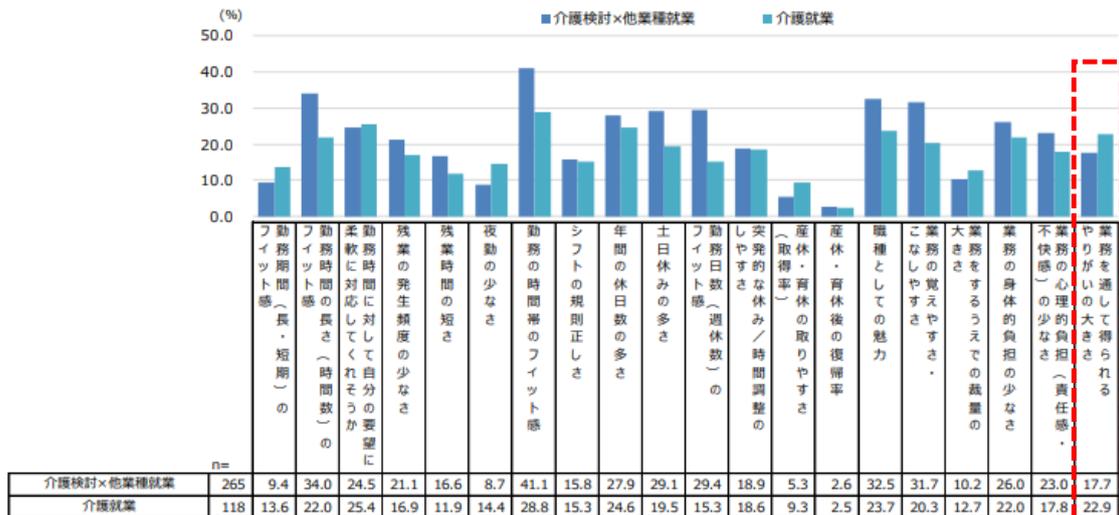
この調査は、過去に就業経験があり、介護業界未経験で調査実施時期から5年以内に介護の仕事に就業した方、介護の仕事を検討したことがあるが他業種に就業した方等を対象としたものであり、介護の仕事に就業した方と他業種に就業した方を比較分析している。

「介護就業」(検討の結果、介護の仕事に就業)と「介護検討×他業種就業」(介護の仕事を検討したが他業種に就業)の「仕事を決めるうえで重視した事柄」の比較では、「業務を通して得られるやりがいの大きさ」、「スタッフ同士の関係性の良好さ」、「資格取得や勉強機会の多さ・手厚さ」、「選考における面接官の対応の良さ」等において、「介護就業」の方が重視したという結果となっている。

介護職就業者の特性を理解するとともに、他業種就業者の傾向を理解したうえで採用・定着の取組を検討・推進していくことが重要である。

(介護業界就業検討者の意識:仕事を定めるうえで重視していた事柄)

Q.現在の仕事に転職・就職した際、仕事探しをするうえで重視していた項目をすべてお答えください。(複数回答)
【対象:他業種就業または介護就業かつ介護職以外も検討した方】



グレー斜線...回答数が30未満(参考値)

(出所)株式会社リクルートジョブズリサーチセンター「介護業界への就業に関する意識調査 介護業界就業検討者の意識レポート」より抜粋、赤枠を追記

【コラム4】介護の仕事へのイメージや魅力の解像度を高める必要性

介護の仕事へ人材を誘致するために、待遇の改善や働きやすい職場づくりなどの重要性が求められている。一方で、介護の仕事に就いている人が介護の仕事そのものにどのような魅力を感じているかを把握し、介護という仕事に内在される特徴や価値について、それらに魅力を感じる人たちに対して適切に発信をしていくことも重要である。

国では総合的な介護人材確保対策の一つとして「介護のしごと魅力発信等事業」を実施しており、この一環で、介護の仕事の魅力を伝えるための効果的なアプローチを分析するためのアンケート調査を実施している。

令和5年度に学生・保護者(就職前の子どもがいる人)・介護職へ対して行った調査の中で、それぞれ「介護の仕事に対するイメージ」をたずねたところ、「社会的意義の大きさ」や「やりがいの大きさ」「資格や専門知識の活かしやすさ」については、学生・保護者と介護職の間で大きな差はなかった。

しかし、「仕事内容の楽しさ」や「勤務日や勤務時間の融通の利きやすさ」「働きやすさ」では学生・保護者に対して、介護職のイメージは大きく良いものになっていた。加えて、「体力的負担」や「精神的負担」「給与」についても介護職の方が相対的にポジティブなイメージになっている。

こうした結果から、介護職の社会的イメージについては世間一般と乖離は無いものの、実際に働いてみてわかる介護の仕事の魅力や、就業の実態については、世間のイメージと実態に乖離が存在していると考えられる。こうしたギャップを埋めていくことは、本来的には介護の仕事に関心や適性がある人の就業機会を開いていくことになると考えられる。

また、特に介護職が仕事内容のどんなことに楽しさを感じているのかなどについては、介護の仕事に内在する特徴や価値をより正しく発信し、就労を後押しする力となる可能性が考えられ、今後より一層解像度を高めていく必要がある。

介護の仕事に対するイメージ【学生調査・保護者調査・介護職調査】

(5：良い印象、4：やや良い印象、3：どちらでもない、2：やや悪い印象、1：悪い印象)

	n数 (全体)	社会的 意義の 大きさ	やり がいの 大きさ	仕事 内容 の 楽しさ	活 資 格 か し や 専 門 知 識 の 活 か し やす さ	体 力 的 負 担 に つ い て	精 神 的 負 担 に つ い て	給 与 に つ い て	融 通 の 日 や 勤 務 時 間 の 利 き やす さ	働 き やす さ	業 界 今 後 だ と 思 う て い く	総 合 ス コ ア	
学生	500	3.76	3.63	2.83	3.51	2.61	2.64	2.72	2.79	2.84	3.22	3.06	
保護者	500	3.80	3.45	2.73	3.39	2.51	2.50	2.33	2.54	2.61	3.28	2.91	
介護職	入職前	1,000	3.76	3.74	3.38	3.59	3.07	3.08	3.01	3.33	3.34	3.50	3.38
	入職後	1,000	3.68	3.63	3.36	3.54	3.01	2.98	2.97	3.36	3.35	3.36	3.32

(出所)厚生労働省 令和5年度老人保健健康増進等事業「介護のしごと魅力発信等事業の評価分析に関する調査研究事業 報告書」(PwC コンサルティング合同会社)15 頁

【コラム 5】公益財団法人介護労働安定センターの「介護労働講習」と修了生のネットワークについて

公益財団法人介護労働安定センターは、介護労働雇用管理改善法に基づき介護分野における雇用管理改善と能力開発を支援するための諸事業を行う厚生労働省の指定法人である。

介護労働安定センターにおいては、ハローワークから受講指示された介護未経験の求職者を対象とした「介護労働講習」を実施している。この講習は介護福祉士の受験に必須な実務者研修のカリキュラムをベースとした、介護職場実習や就職支援を含むセンター独自のカリキュラムによる講習会であり、受講生の就職率が9割を超えている。毎年約 1100 人以上を介護分野に送り出し、介護分野における人材確保に大きな貢献をしている。

介護事業所は一時期に多数の人材が採用されることは多くなく、特に小規模の場合は同年代の職員がいない場合やシフトの関係で就業時間が異なるなどで同僚とプライベートな関係を作りにくいことがあり、そのために新規入職者が孤立して離職となる場合がある。

このため介護労働講習においては、受講修了生に対して情報提供やフォローアップ研修の開催を行うことを通じて、講習を通じて構築された受講生同士の絆を講習修了後も維持できるようにしてその職場定着の促進を図る「介護労働講習修了生ネットワーク事業」を実施している。

またセンターにおいては、職員が修了生が就職した介護事業所へ訪問したり相談援助に応じることによって職場定着を図る取組も行っている。

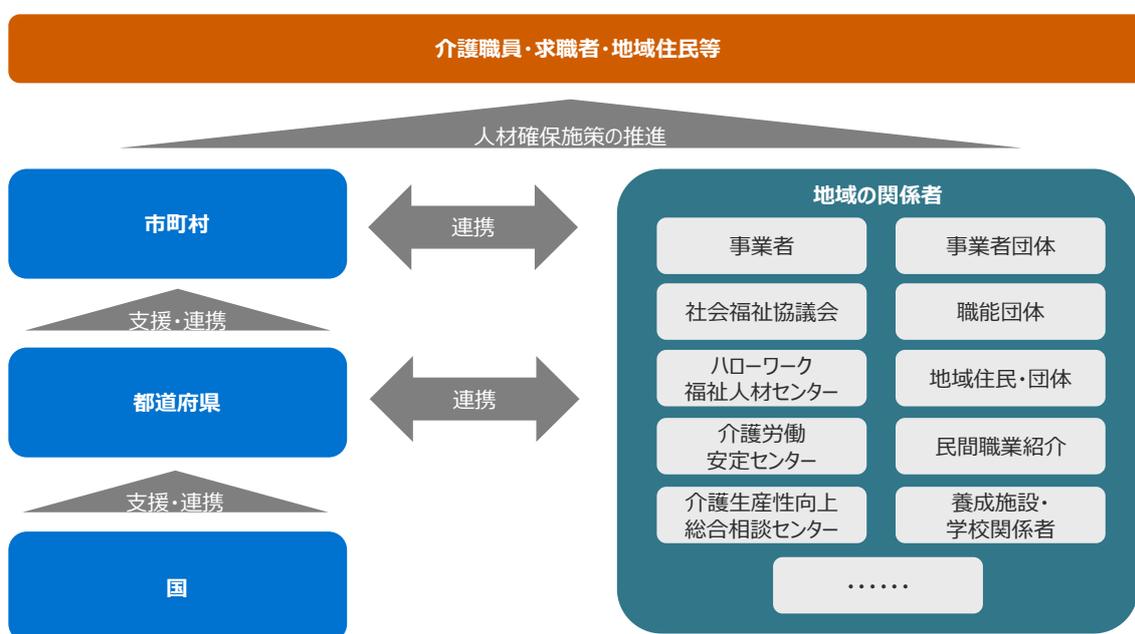
4.3. (3)より効果的な人材確保策推進のための関係者の役割の整理

各地域において効果的に介護人材確保を推進するうえでは、関係者間の連携・役割分担も重要となる。職員・求職者への直接の支援、事業者を通じた間接的な支援の双方から介護人材の確保を検討・推進することが求められる(下図表参照)。

地域におけるサービス提供体制構築に向けた効果的な人材確保の推進という観点では、市町村の位置づけ・重要性がより高まっているものと考えられる。都道府県や国は市町村の支援を中核としつつ、市町村単位では対応が難しい事項について主体として対応することが求められる。

以下では、地域における介護人材確保に関して主体的な対応が期待される市町村、都道府県、それを支援する位置づけにある国に期待される役割の方向性について整理する。

図表 43 介護人材確保に係る連携体制のイメージ



今後、必要な介護人材確保を進める上では、将来のサービス提供体制とセットで検討を進めること、施策をより効果的なものとしていくこと等が重要であり、市町村、都道府県、国においてはさらに次のような役割を担うことが期待される。

市町村に期待される役割

市町村には地域におけるサービス提供体制の構築、それに向けた介護人材確保に中心的な取り組みが求められており、都道府県や地域の関係者と連携して検討・対策を進めることが重要となる。

地域における将来ビジョン・目指す姿と現状のギャップから今後の取組課題を抽出し、目標実現のために対策を進め、適宜効果の確認、必要な見直しを行うことが求められる。

現状把握から課題の抽出、対策の検討といったマネジメントの流れに応じて要点を意識して検討・対応を進めていくことが重要となる。これまでの市町村における介護人材確保の取組における課題として、実態把握が十分ではなく適切な施策が実施できていないこと、把握すべき実態の把握方法、活用方法が明確となっていないこと、需要と供給の検討が個別に行われていること、従来の延長として将来を見込んでいることなどが挙げられており、これを解消していくためにも各検討・推進のプロセスにおいて以下の点に留意した検討が期待される。

- 地域実態の把握

将来のサービス提供体制構築に向けた検討と効果的な人材確保策の検討をセットで進めることが求められるが、そのためには、地域の実情把握が重要である。例えば、需要に関しては現状の介護人材の過不足感だけではなく、地域内の介護や医療に係る資源の状況、地域内のニーズの状況等を考慮して考える必要がある。

地域資源を把握するうえでは、各地域の生産年齢人口・労働力人口や介護職の割合、地域における産業構造や他産業に係る人的資源の状況・構造等、将来の介護人材の供給面に影響する面からの情報収集も重要となる。

また、需要・供給の両面に関して、定量・定性双方の観点から情報を集めていくことが重要である。地域の関係者と連携して対応を進めることも有用と考えられ、事業者や関係団体へのヒアリング調査、アンケート調査なども実施も検討すべきである（市町村におけるアンケート調査実施例は補足資料 3、実態把握に係る検討の流れや対象・手法の検討イメージは欲しく資料 4 参照）。既存の統計情報や見える化システムを有効に活用しつつ必要な情報を追加で把握していくことが重要である。

地域実態を把握するために必要な定量・定性情報の例としては以下が考えられる。地域の事業者や職員から把握できる情報収集は市町村に特に期待されることの一つである。

< 定量情報 >

- 高齢化や人口減少の状況
- サービス提供体制（サービス別事業所数、周辺地域を含めた推移、在宅/施設比率等）
- 介護人材の状況（サービス別の職員数、介護福祉士の割合、配置率、生産年齢人口・労働力に占める介護職員の割合、外国人の状況、離職率等）

- サービス利用状況(要介護度別にみた療養場所、要介護度別の各サービス利用率等)
等

<定性情報>

- 介護職に入職した動機、入職ルート
- 現状の処遇、満足度
等

● ビジョンに基づいた方針・目指す姿の整理

地域の状況、住民ニーズ、各地域における取組内容等を考慮して、地域住民が必要なサービスを利用することができるといった目的を意識し、将来的に地域において過不足のないサービス・支援が提供できるよう、地域の実情に応じてサービス提供体制を模索することが重要である。

介護人材確保は地域住民が必要なサービスを受けることができるようにするための手段であり、ビジョンに応じた介護人材確保を検討していくことが求められる。

今後の介護予防の推進、自立支援のさらなる促進、自助・互助のさらなる推進によって必要となる介護サービスの見込みは変動するものと考えられ、地域のニーズ、地域に存在する資源の状況を考慮して望ましいサービス提供体制を構築していくことが重要であり、介護人材確保においてもこの観点を起点に検討を進めることが重要である。

● 将来の量的見込の検討・サービス提供体制の方針設定

把握した実態データに基づき、国が提供している介護人材の需給推計ツール等を活用し、将来の介護人材の量的見込を検討したうえで、現状やこれまでのトレンド、地域として目指す将来像を踏まえて今後のサービス提供体制の構築方針を決定する。

量的見込の検討に際しては、地域の要介護者数、介護サービス利用者数、生産年齢人口の推移、過去の介護人材動向等から将来必要になると見込まれる介護人材数を推計する。将来見込みは全体数に加え、サービス類型別、職種別等で検討を行うことが重要である。

把握したデータに基づく将来見込みは、現状の状況が維持される前提の自然体推計である点に留意し、在策/施設の比率や各サービス種別の方向性等、将来のサービス提供体制の構築方針を検討する必要がある。地域においてさらに介護予防や自立支援の促進、専門職以外の新たな担い手を確保していくことを見据えている場合等においては、その影響を考慮して目指すサービス提供体制、そのために必要となる介護人材の見込みを検討していくことが求められる。供給面の将来見込みを踏まえつつ、専門職という人的資源をより有効に活用できるよう、新たな担い手の確保、生産性向上等の取組等によって需要面を考えていくことも重要である。

今後進めていく取組の方向性を踏まえ、施設等の整備、在宅医療・介護の整備方針を定め、それに応じて人材確保を検討していくことが期待される。

2040年を見据えた際、地域によって将来量的見込みには大きく差があり、ピークとなる時期も異なっている。これらも考慮して施設整備や人材確保の方向性を検討すること、ピークアウト後の対応を見据えておくことも重要である。

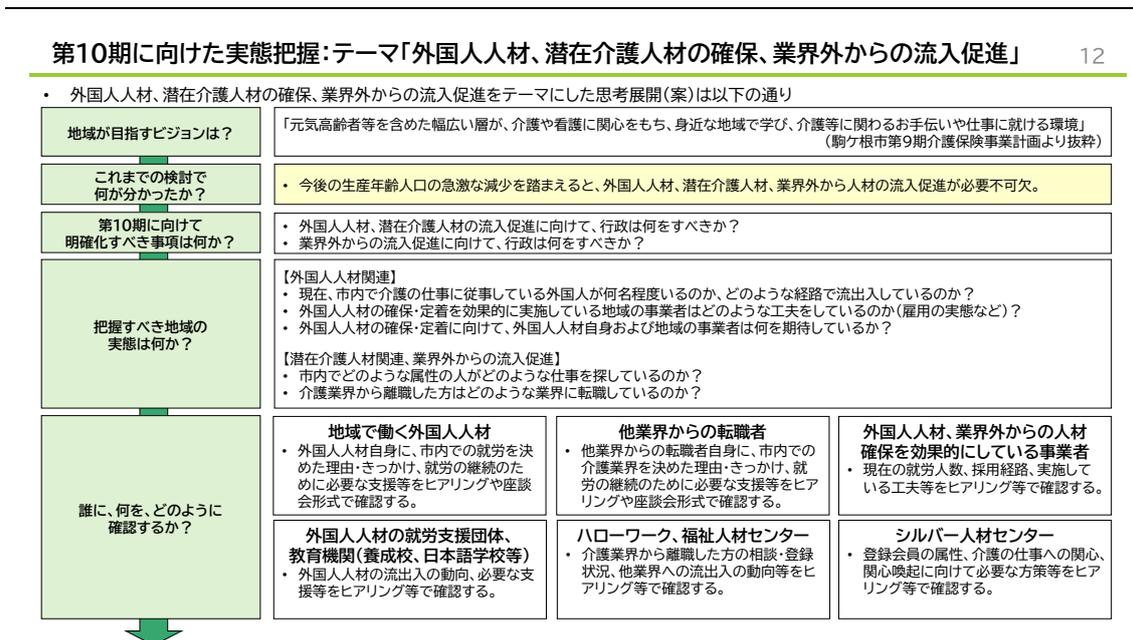
- サービス提供体制構築に向けた課題の抽出と要因・対応方策の検討

目指すサービス提供体制と現状を踏まえ、どういったサービス、どういった職種での人材が不足しているかを整理し、充実を図るべき対象を明確化、具体化する。

課題が生じている要因については、事業所や職員、地域の関係者へのヒアリングや意見交換・座談会等を行うことで確認、検討することも有用と考えられる。採用・定着といった流れに応じた実情、介護職それぞれの個人の価値観等を含めた実態を聴取し、それぞれに生じている要因を検討することが重要である。あわせて課題解消のための対策に資する情報を得つつ、対策の有効性の確認・検討を実施することが望ましい(下図表参照)。

設定した課題を解消するための施策について検討、実践する上でも地域の関係者との連携・調整が重要となる。課題の解消に効果的と考えられる内容について検討し、基金メニューを活用するあるいは独自の施策として企画・実践していくこととなる。効果的に施策を実践する上でも、情報の収集の際は効果的な施策の立案に資するという視点も踏まえることが重要である。施策の検討・実践段階においても関係者から情報収集を行い、有効な施策となるよう検討を進め、必要な関係者と連携・調整しながら対策を図っていくべきである。

図表 44 課題ごとの要因把握・施策検討における展開例



出所:「地域における介護人材確保促進のための伴走支援及び広報啓発事業」資料より

都道府県に期待される役割

都道府県は、都道府県内の状況を踏まえつつ、関係機関、関係団体等関係者と協働して、主体的に介護人材確保対策に取り組むことが求められる。あわせて、市町村がサービス提供体制の構築を進めていくための後方支援も重要な役割として期待される。市町村も人口規模等によって状況がまちまちであり、状況に応じた支援が必要である。

- **市町村や関係者を交えた場やプラットフォームの強化を通じた人材確保対策の推進**

市町村や関係機関、関係団体等の関係者を交えて介護人材確保等について、情報交換、意見交換を行うことは、各地域での効果的な取組促進等につながるものと考えられる。福祉人材センター、介護労働安定センター、介護生産性向上総合相談センターなど都道府県単位で設けられている公的な機関も多く、そのような機関と連携を強化することは、効果的な介護人材確保対策の推進という観点からも有効である。

このプラットフォームにおいては、単に会議体を設け、関係者が会議を行うということではなく、介護人材の養成・確保という共通の社会課題に対して、意欲のある関係者が集い、地域の実情に応じた実践的な取組を検討し、実行していくことが求められる。例えば、都道府県圏域よりも狭い圏域で「人材確保・定着促進」、「雇用管理改善、職場環境改善、経営支援」、「介護の魅力向上」など地域で特に取組が必要なテーマを設定し、ワーキングチームなどを立ち上げて、有志で議論を進め、実際の施策に落としこんでいくことも考えられる。取組内容によっては、公的な機関以外に、介護福祉士養成施設(大学)や学生、地域住民・地域の団体、職能団体・事業者団体等との連携を進めていくことも期待される。地域の関係者と連携して検討を進め、取組につなげている具体的な事例として以下のようなものが挙げられる。

(取組例1)

静岡県では、社会福祉人材センターが福祉施設の採用担当者の有志ネットワークを立ち上げ・構築している。現場目線で一緒に考える場として何ができるのかについての検討がなされる場として実際のアクションにつながるような議論がなされている。

この取組を通じて、これまでつながりなかった介護事業所と介護福祉養成施設(大学)の間で関係性ができ、介護事業所の職員がゲストスピーカーとして、介護福祉養成施設(大学)で授業を行ったり、新たに介護福祉士養成施設の学生の実習を受け入れる介護事業所が出てくるなど地域全体で介護人材を育成する機運が醸成されてきている。

図表 45 静岡県の取組事例「福祉人材確保・定着実践研究会」

静岡県社会福祉人材センター 人材確保に係る地域のネットワーク組織

福祉のお仕事紹介
静岡県社会福祉人材センター

福祉人材確保・定着実践研究会 (R5実績)

県内福祉施設採用担当者の有志のネットワークを令和元年度から立ち上げ、本音で語り合える関係を構築。Zoomや対面での意見交換会をベースとしているが、「大学への出前事業」など実働面においても、連絡一本で多数の協力申し出があるなど、**県域の人材確保のために動けるネットワーク組織**となっている。

- ✓ 登録法人は45法人、各回10~20法人が参加。
- ✓ 各法人の「人材確保・定着」についての情報交換と併せ、県域で取り組めるアイデアなど、「**静岡県全体の福祉人材確保・定着**」のために**何ができるのかを協議している。**

<令和5年度に実施した会議>

- 夜勤（啓発マンガの企画会議）
- 福祉系養成校（大学教員）と施設の意見交換会
- ダイレトリクルーティング/学生へのWEBアプローチ（※ゲスト FACE to FUKUSHI）
- 求職者の動向・紹介会社の戦略編（※ゲスト 県内の人材紹介・派遣会社）

「事務局案に意見をもらう」ではなく
現場目線で一緒に考える場

13

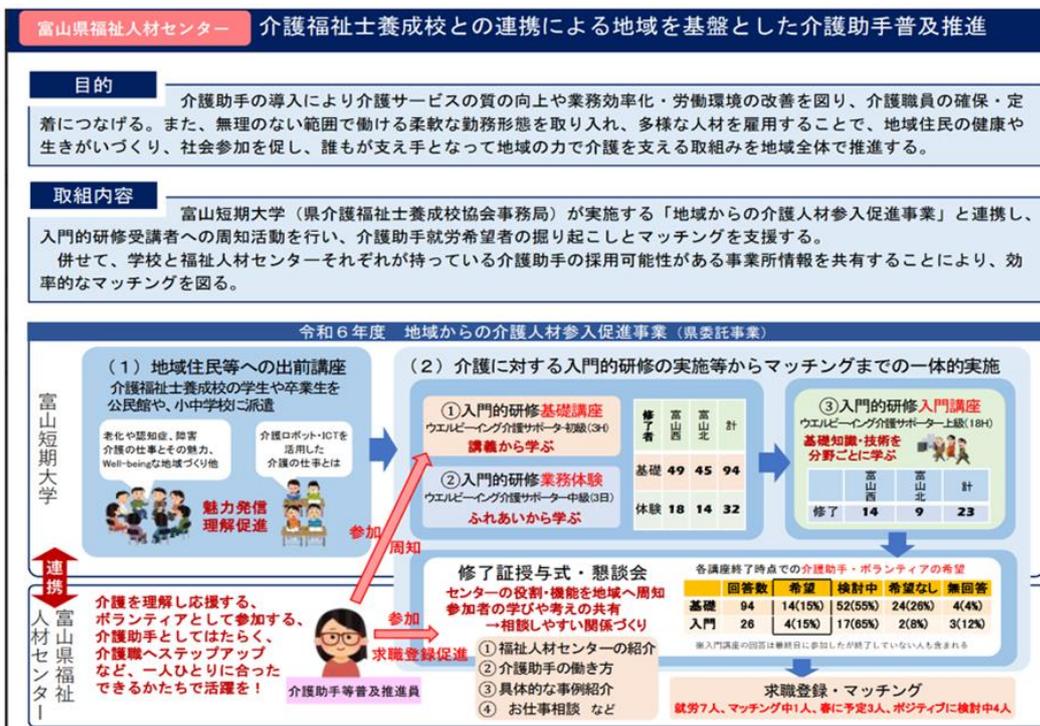
(出所)厚生労働省資料

(取組例 2)

富山短期大学では、福祉・介護分野で人材不足が深刻になる中、富山市の呉羽地域を対象に地域住民と協働し、福祉人材センターの力も借りながら、地域全体で支えあう形をつくるため、取組を展開している。具体的には、(1)地域住民等への出前講座(地域住民や児童・生徒に対する介護の仕事の理解促進)と、(2)介護に関する入門的研修の実施等からマッチングまでの一体的支援研究事業の2本柱で活動を行っている。

(1)は介護福祉士養成施設の学生や卒業生が地域に出向き、住民に対して老化や障害の理解を進めるとともに、介護の仕事に関する理解の促進を図っている。学生が地域を知り、地域づくりに関わるといった効果も生まれてきている。(2)は福祉人材センターも協働し、入門的研修に加えて、介護事業所の業務の切り分け、職場体験などをセットで実施し、地域住民が介護との関わりを持ちやすい環境整備を進めている。介護現場で介護助手として働く人もあらわれている。

図表 46 富山短期大学の取組事例



75

(出所)厚生労働省資料

- 都道府県全体の状況把握、市町村単位の状況整理と可視化、情報提供の深化

都道府県においては、各市町村の目指すサービス提供体制を考慮した対応が求められるところであり、介護人材確保に関しても、各地域の実情を踏まえた需要と供給の全体像を把握し、検討していくことが重要である。

市町村に対して実情を客観的に認識してもらうことが重要と考えられ、そのために都道府県内の他市町村を含めた動向、他都道府県の規模が近い市町村の状況についてデータを整理、提供していくことは重要である。前掲の市町村が実態を把握する際に活用が期待されるデータについて、当該市町村以外のものを含めて整理、提供していくことは有用と考えられる。

既存の統計データ以外に都道府県独自で実施したアンケート調査結果を圏域あるいは自治体単位で集計し、情報提供している都道府県もあり、市町村の意向等も踏まえつつ情報提供のあり方を模索していくことが期待される。

介護保険事業支援計画の策定に際して、各都道府県では介護人材の需給推計を実施しており、都道府県全体の将来の見込みを確認するとともに、市町村に対しても情報提供し、問題意識の共有を図ることも重要である。

市町村の取組促進の観点から、定量データだけではなく、他市町村の取組事例や介護事業所、介護職員の認識・意識といった定性情報を提供していくことも重要と考えられる。取組事例の紹介においては、市町村別に課題は異なるという実情を踏まえ、介護人材確保における課題別といったように、市町村が参照、活用しやすいよう意識することも必要である(都道府県から市町村への情報提供事例、データ提供イメージは補足資料 6 参照)。

- 市町村よりも広域での対応が求められる支援の推進

市町村よりも広域での対応が必要となるもの、広域で対応することが効果的と考えられるものについては都道府県が主体的に関わっていくことが期待される。職員の能力開発・能力発揮、マネジメント教育に係る研修制度の充実、市町村を跨いだ調整、事業所間の連携促進、情報開示の仕組みづくり等には、より主体的に関与することが求められる。

国に期待される役割

- 必要な情報の把握、一元化、提供体制の構築

サービス提供体制や介護人材確保に関する検討においては、データの把握、分析が重要である。介護人材の流出入等のデータ等の継続的に把握して対策を進めることが期待される。介護労働実態調査や社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の「就労状況調査」等、幅広く継続的に実施されている調査の活用・連携も模索してデータを整備していくことが期待される。

情報の整備においては、全国調査のデータ等に加え、都道府県や市町村保有データについて国が一元化していくことも期待される。介護人材の状況として、人数や入職、離職といった流出入に係る動向に関する定量・定性データについて活用しやすい形で提供できるよう整備していくことも有用と考えられる。実態把握、検討に係る情報に加えて、各地域の取組等の情報もとりまとめていくことが期待される。

国レベルの調査結果等に加えて、都道府県や市町村が収集している情報を統合していくことや、都道府県や市町村に対して、介護人材確保を進めるうえでどのような情報を整備していくべきか示していくこと等も検討の余地があると考えられる。

- 市町村・都道府県の取組の支援のさらなる充実

各地域に共通するあるいはより広範な単位で検討すべき点については、現状の支援をさらに充実させていくことも期待される。例えば、マネジメント力向上のための教育・研修のあり方、事業所の情報開示のさらなる促進、法人間連携のさらなる促進、復職支援の仕組みの拡充、介護職員が限られている中でのサービス提供体制の大きな方向性に関する広報等については、国として方針や仕組みを整理することを通じて市町村・都道府県を支援していくこと等が考えられる。

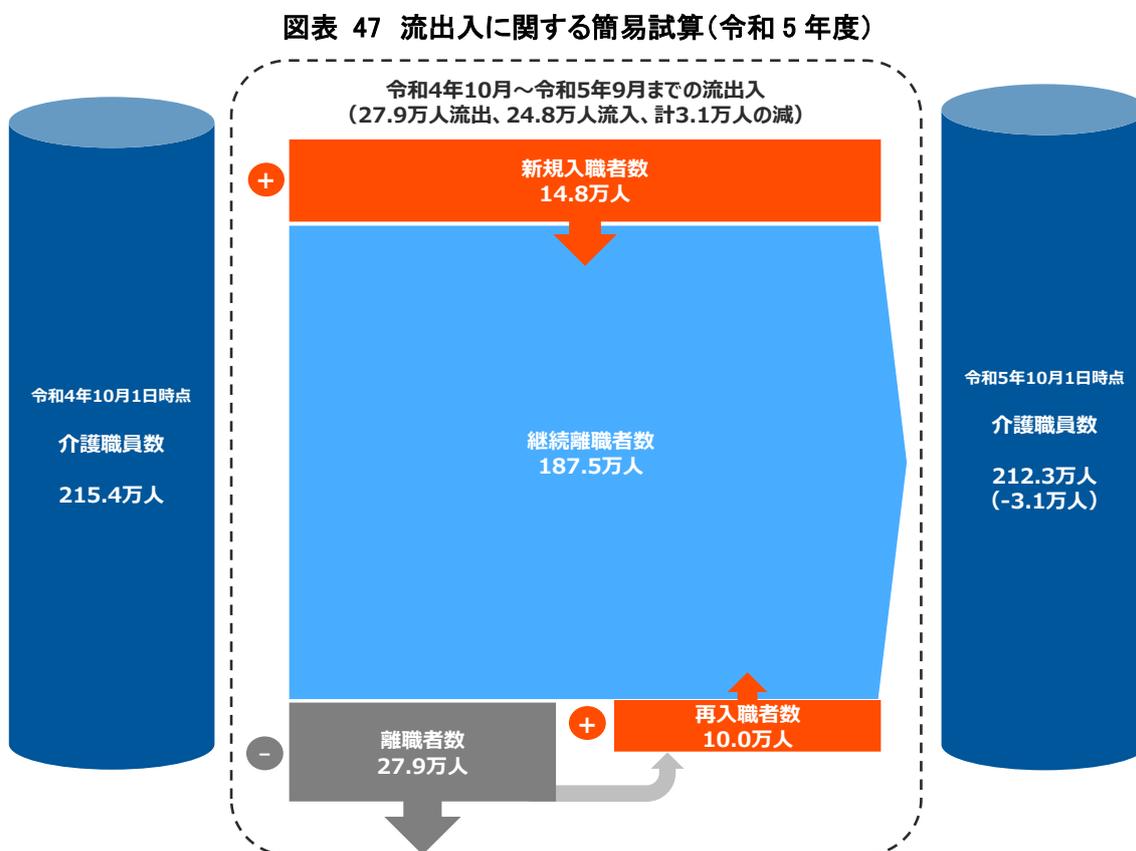
以上

【巻末資料】

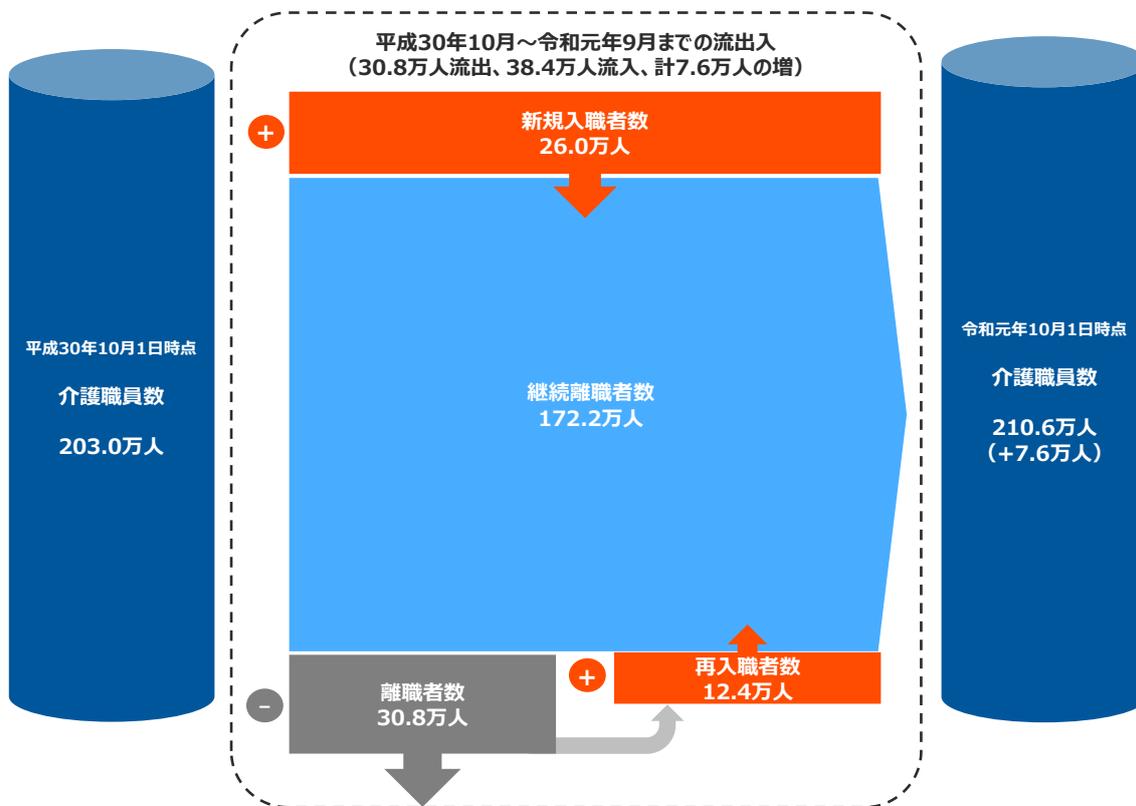
【補足資料 1】介護職員の流出入の概観

介護職員の流出入の動向を把握するため、介護サービス施設・事業所調査、介護労働実態調査の調査結果を活用し、介護職員数、離職率、新規入職者に占める再入職者の割合等のデータから介護人材の流出入動向の試算を行った(試算の手順は後述)。

令和5年度は令和4年度比で職員数が減少となっており、流出が流入を上回ったことよるとみられる。従前の傾向と比較すると、離職率の低下で流出は減少しているものの、それ以上に流入が減少しており、介護職員数の減少に影響しているものと考えられる。特に新規入職者数の減少が大きいと推察される。



図表 48 流出入に関する簡易試算(令和元年度)



図表 49 流出入に関する簡易試算(令和元年度～令和5年度)

		令和元年 10月1日時点	令和2年 10月1日時点	令和3年 10月1日時点	令和4年 10月1日時点	令和5年 10月1日時点
介護職員数 10月1日時点の値	計	2,105,877	2,119,476	2,148,650	2,154,477	2,123,141
	訪問系	601,088	596,937	611,285	608,346	598,126
	通所系	430,970	429,755	433,624	431,208	419,568
	施設・入所系	998,848	1,015,578	1,023,968	1,035,608	1,026,210
	多機能系	74,971	77,206	79,773	79,315	79,237
		平成30年10月～ 令和元年9月の期間	令和元年10月～ 令和2年9月の期間	令和2年10月～ 令和3年9月の期間	令和3年10月～ 令和4年9月の期間	令和4年10月～ 令和5年9月の期間
離職者数	計	307,631	315,583	300,413	310,757	279,051
	訪問系	83,483	92,475	80,589	83,658	74,118
	通所系	63,012	75,459	66,459	69,202	58,070
	施設・入所系	150,214	136,526	142,243	145,129	136,612
	多機能系	10,922	11,124	11,122	12,768	10,251
再入職者数	計	123,800	105,191	103,470	118,378	100,034
	訪問系	23,980	29,779	30,861	31,550	27,415
	通所系	42,375	24,230	22,363	24,434	18,748
	施設・入所系	53,047	46,877	45,708	57,929	49,965
	多機能系	4,398	4,305	4,538	4,465	3,906
新規入職者数	計	259,878	223,991	226,117	198,205	147,681
	訪問系	49,399	58,545	64,076	49,169	36,482
	通所系	83,817	50,014	47,966	42,352	27,683
	施設・入所系	117,080	106,378	104,924	98,840	77,248
	多機能系	9,582	9,054	9,151	7,845	6,268
前年度からの 継続就業者数	計	1,722,199	1,790,294	1,819,063	1,837,893	1,875,426
	訪問系	527,709	508,613	516,348	527,627	534,228
	通所系	304,778	355,511	363,296	364,422	373,138
	施設・入所系	828,721	862,322	873,335	878,839	898,996
	多機能系	60,991	63,847	66,084	67,005	69,064

なお、試算においては、次のようなデータの制約、限界があり、さらなる検討に向けてはより詳細にデータを把握できるようにすることが求められる。

- 公開されているデータのみでは流出入の大きな動き把握できるが、流入している人材の経歴や流入経路の詳細、流出後の状況等の詳細が十分には把握できず、流出入の中でどの部分の影響が大きいかという点の把握が難しいこと
- 試算に使用している介護労働実態調査データは事業所・職員から回答が得られたものであり、閉鎖事業所等の影響を反映できていないこと

【試算の実施手順】

1.「介護サービス施設・事業所調査」より各年度(10月1日時点)のサービス類型別職員数を整理
 <各年10月1日時点の職員数>

※介護サービス施設・事業所調査より集計

	令和元年 10月1日時点	令和2年 10月1日時点	令和3年10月1日時点	令和4年10月1日時点	令和5年10月1日時点
訪問系	601,088	596,937	611,285	608,346	598,126
通所系	430,970	429,755	433,624	431,208	419,568
施設・入所系	998,848	1,015,578	1,023,968	1,035,608	1,026,210
多機能系	74,971	77,206	79,773	79,315	79,237
計	2,105,877	2,119,476	2,148,650	2,154,477	2,123,141

※各サービス類型に含まれるサービス種別は以下の通り。

(訪問系)

訪問介護、訪問入浴介護、定期巡回・随時対応型介護看護、夜間対応型訪問介護、総合事業訪問型サービス

(通所系)

通所介護、地域密着型通所介護、認知症対応型通所介護、総合事業通所型サービス

(施設・入所系)

介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院、介護療養型医療施設、特定施設入居者生活介護、地域密着型老人福祉施設、認知症対応型共同生活介護

(多機能系)

小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護

2.「介護労働実態調査 事業所調査」の結果からサービス類型別の離職率(前年10月～翌9月の間)を算出、1.で整理した前年10月1日時点の職員数に乗じて離職者数を算出

<各年10月～翌9月の期間の離職率>

※介護労働安定センター「介護労働実態調査 事業所調査」より算出

	令和元年度調査 (平成30年10月～ 令和元年9月の期間)	令和2年度調査 (令和元年10月～ 令和2年9月の期間)	令和3年度調査 (令和2年10月～ 令和3年9月の期間)	令和4年度調査 (令和3年10月～ 令和4年9月の期間)	令和5年度調査 (令和4年10月～ 令和5年9月の期間)
訪問系	13.7%	15.4%	13.5%	13.7%	12.2%
通所系	17.1%	17.5%	15.5%	16.0%	13.5%
施設・入所系	15.3%	13.7%	14.0%	14.2%	13.2%
多機能系	15.2%	14.8%	14.4%	16.0%	12.9%

※介護労働実態調査の集計表から個別の介護保険サービスの離職者数を抽出し、上記のサービス類型に含まれるサービス種別の数値を集約して、各類型の離職率を算出している。介護労働安定センターの公表資料とはサービス類型に含んでいるサービス種別が異なるため数値も異なっている。

＜各年 10 月～翌 9 月の期間の離職者数の試算値＞

※(前年 10 月 1 日時点の職員数) × (前年 10 月～翌 9 月の間の離職率)

	(平成30年10月～ 令和元年9月の期間)	(令和元年10月～ 令和2年9月の期間)	(令和2年10月～ 令和3年9月の期間)	(令和3年10月～ 令和4年9月の期間)	(令和4年10月～ 令和5年9月の期間)
訪問系	83,483	92,475	80,589	83,658	74,118
通所系	63,012	75,459	66,459	69,202	58,070
施設・入所系	150,214	136,526	142,243	145,129	136,612
多機能系	10,922	11,124	11,122	12,768	10,251
計	307,631	315,583	300,413	310,757	279,051

3.前年 10 月 1 日時点の職員数から 2.で算出した前年 10 月時点から翌 9 月までの離職者数を差し引いて前年度から継続して就業している職員数を算出

＜前年度からの継続就業者数の試算値＞

※(前年 10 月 1 日時点の職員数) - (前年 10 月～翌 9 月の間の離職者数)

	平成30年10月から 令和元年9月まで の継続就業者数	令和元年10月から 令和2年9月まで の継続就業者数	令和2年10月から 令和3年9月まで の継続就業者数	令和3年10月から 令和4年9月まで の継続就業者数	令和4年10月から 令和5年9月まで の継続就業者数
訪問系	527,709	508,613	516,348	527,627	534,228
通所系	304,778	355,511	363,296	364,422	373,138
施設・入所系	828,721	862,322	873,335	878,839	898,996
多機能系	60,991	63,847	66,084	67,005	69,064
計	1,722,199	1,790,294	1,819,063	1,837,893	1,875,426

4.当年 10 月 1 日時点の職員数から 3.で算出した前年度からの継続就業者を差し引いて、前年 10 月から翌 9 月までの入職者数を算出

＜各年 10 月～翌 9 月までの入職者数の試算値＞

※(当年 10 月 1 日時点の職員数) - (前年 10 月～当年 9 月までの継続就業者数)

	平成30年10月から 令和元年9月まで の入職者数	令和元年10月から 令和2年9月まで の入職者数	令和2年10月から 令和3年9月まで の入職者数	令和3年10月から 令和4年9月まで の入職者数	令和4年10月から 令和5年9月まで の入職者数
訪問系	73,379	88,324	94,937	80,719	63,898
通所系	126,192	74,244	70,328	66,786	46,430
施設・入所系	170,127	153,256	150,633	156,769	127,214
多機能系	13,980	13,359	13,689	12,310	10,173
計	383,678	329,182	329,587	316,584	247,715

5.「介護労働実態調査 労働者調査」の結果からサービス類型別の入職者に占める割合(前年 10 月～翌 9 月の間)を算出、4.で算出した入職者数に乗じて入職者のうちの再入職者数を算出

＜各年 10 月～翌 9 月の期間の入職者に占める再入職者の割合＞

※介護労働安定センター「介護労働実態調査 労働者調査」より算出

	平成30年10月から 令和元年9月まで の再入職割合	令和元年10月から 令和2年9月まで の再入職割合	令和2年10月から 令和3年9月まで の再入職割合	令和3年10月から 令和4年9月まで の再入職割合	令和4年10月から 令和5年9月まで の再入職割合
訪問系	32.7%	33.7%	32.5%	39.1%	42.9%
通所系	33.6%	32.6%	31.8%	36.6%	40.4%
施設・入所系	31.2%	30.6%	30.3%	37.0%	39.3%
多機能系	31.5%	32.2%	33.2%	36.3%	38.4%

※介護労働実態調査労働者調査の集計表から従事する介護保険サービス別に前職ありの者のうち直前職が介護関係の仕事の者の人数を抽出、サービス類型別に集約しそれぞれにおける再入職割合を算出している。介護労働安定センターの公表資料とはサービス類型に含んでいるサービス種別が異なるため数値も異なっている。

<各年10月～翌9月の期間の再入職者数の試算値>

※(前年10月～翌9月の間の入職者数)×(前年10月～翌9月の間の再入職割合)

	平成30年10月から 令和元年9月まで の再入職者数	令和元年10月から 令和2年9月まで の再入職者数	令和2年10月から 令和3年9月まで の再入職者数	令和3年10月から 令和4年9月まで の再入職者数	令和4年10月から 令和5年9月まで の再入職者数
訪問系	23,980	29,779	30,861	31,550	27,415
通所系	42,375	24,230	22,363	24,434	18,748
施設・入所系	53,047	46,877	45,708	57,929	49,965
多機能系	4,398	4,305	4,538	4,465	3,906
計	123,800	105,191	103,470	118,378	100,034

6 上記4.算出した入職者数から5.で算出した再入職者割合を差し引いて入職者のうちの新規入職者数を算出

<各年10月～翌9月の期間の新規入職者数の試算値>

※(前年10月～翌9月の間の入職者数)-(前年10月～翌9月の間の再入職者数)

	平成30年10月から 令和元年9月まで の新規入職者数	令和元年10月から 令和2年9月まで の新規入職者数	令和2年10月から 令和3年9月まで の新規入職者数	令和3年10月から 令和4年9月まで の新規入職者数	令和4年10月から 令和5年9月まで の新規入職者数
訪問系	49,399	58,545	64,076	49,169	36,482
通所系	83,817	50,014	47,966	42,352	27,683
施設・入所系	117,080	106,378	104,924	98,840	77,248
多機能系	9,582	9,054	9,151	7,845	6,268
計	259,878	223,991	226,117	198,205	147,681

流出入に関する試算結果を踏まえ、入職経路、離職先に関しても試算を行った。

入職経路については、既存統計データによる令和4年10月～令和5年9月までの入職者数の見込み、既存アンケート調査(介護労働実態調査 労働者調査)における入職経路の割合から算出した入職者数の見込みから検討を行っている。離職先については「雇用動向調査」結果から、結婚、出産・育児、介護・看護、定年、死亡・傷病を抽出して整理している。

コラム1に記載のようにハローワークや学校・養成施設経由での入職は減少している可能性があり、特に大きな経路となっているハローワーク等の動向の把握は重要と考えられる。流出においては他産業への転職が大きく、その要因と対策が求められる。

入職、離職の傾向について、既存統計やアンケート調査結果から大まかな状況を把握することはできるが、対策の検討などを考えるうえでは、次のような課題があると考えられる。

- 既存統計ではすべての入職経路を網羅できていないため、すべての入職経路の精緻な傾向の把握ができない
- 介護労働実態調査等のアンケート調査で補足することができる面があるが、統計データとアンケート結果にやや乖離がみられるものがあり、精度には限界がある
- 既存統計では入職者が「新規入職」、「再入職」の内訳が把握できず、新規入職、再入職の傾向が確認できない
- 既存統計では全国レベルでの結果のみが示されているものが多く、市町村単位等の地域レベルでの情報把握が困難である
- 外国人については人数の増減が確認できるのみであり、厳密な入職数ではない(離職分が考慮されていないため実際の入職はより多い可能性がある)
- また、外国人分に関しては、入職経路を示すものではなく、各入職経路と重複している分があるとみられ、その内訳等は十分に把握できていない

図表 50 入職経路に関する推計(令和5年度)

入職経路	試算値	参考とした値	
		最小値	最大値
ハローワーク	50,000 ～ 63,000	「介護労働実態調査労働者調査」から算出した見込み	一般職業紹介状況（職業安定統計）からの値
福祉人材センター	2,000 ～ 3,000	「福祉人材センター・バンク 職業紹介実績報告」の値	「介護労働実態調査労働者調査」から算出した見込み
民間職業紹介	35,000 ～ 47,000	「介護労働実態調査労働者調査」から他の結果より少数となる可能性を考慮、全体の入職者数や「その他」分の人数との調整から設定	「職業紹介事業の集計結果について」の値
養成施設	4,700 ～ 4,700	最小値・最大値ともに「介護福祉士養成施設協会 卒業生進路調査」の値を設定	
学校紹介	10,000 ～ 13,000	「介護労働実態調査事業所調査」からの見込のうち養成施設分を差し引いた値	「介護労働実態調査労働者調査」からの見込のうち養成施設分を差し引いた値
職員紹介・口コミ	58,000 ～ 70,000	「介護労働実態調査事業所調査」から算出した見込み	「介護労働実態調査労働者調査」から算出した見込み
ネット・求人情報・チラシ	46,000 ～ 49,000	「介護労働実態調査労働者調査」から算出した見込み	「介護労働実態調査事業所調査」から算出した見込み
就職セミナー	3,000 ～ 4,500	「介護労働実態調査労働者調査」から算出した見込み	他調査結果からの見込み値を参考に設定
その他	25,000 ～ 40,000	「介護労働実態調査事業所調査」から算出した見込み	「介護労働実態調査労働者調査」から算出した見込み
外国人	14,000 ～ 20,000	国際厚生事業団資料、出入国在留管理庁「在留外国人統計」、外国人技能実習機構「業務統計」の令和4年度、5年度分を参考に設定	
派遣	0 ～ 2,000	過去数年の「労働者派遣事業の事業報告の集計結果について」より増減を確認し増減の少ない場合、多い場合の値を参考に設定	

入職者数
約24.8人

※介護職員数
及び離職率から
離職人数と継続
就業者を算出、
前年度の介護
職員数との差分
を入職者数とし
て算出

新規入職者
約14.8万人

※入職者数から再
入職者を差し引い
た値

再入職者
約10.0万人

※再入職者の割
合は介護労働実
態調査より

<既存統計データからの入職者数の見込み>

ハローワーク	63,106	厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定統計）」より「介護サービス職業従事者」の就職件数について、令和4年10月分～令和5年9月分を集計
福祉人材センター	2,079	中央福祉人材センター「福祉人材センター・バンク 職業紹介実績報告」より「介護職（ヘルパー以外）」と「ホームヘルパー」の採用数について、令和4年10月分～令和5年9月分を集計
民間職業紹介	47,120	厚生労働省「職業紹介事業の集計結果について」より「常用就職件数（有料）」、「常用就職件数（無料）」、「特別の法人無料職業紹介事業の常用就職件数」、「特定地方公共団体無料職業紹介事業の常用就職件数」の合計の令和4年度分と令和5年度分の平均を算出 （※令和5年度より区分変更があるため、令和4年度分までは「介護サービスの職業」分、令和5年度分は「施設介護の職業」と「訪問介護の職業」の合計分）
養成施設	4,732	介護福祉士養成施設協会「卒業生進路調査」より令和5年3月分を抽出
学校紹介	-	
職員紹介・口コミ	-	
ネット・求人情報・チラシ	-	
就職セミナー	-	
その他	-	
外国人	15,909	国際厚生事業団資料、出入国在留管理庁「在留外国人統計」、出入国在留管理庁「職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数」、出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」よりEPA介護福祉士候補者、在留資格「介護」、技能実習介護、特定技能介護分野の人数を抽出、年度ごとの人数増加分を算出、令和4年度と令和5年度の平均を算出
派遣	16	厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果について」より、「介護サービス職業従事者」（無期雇用と有期雇用の合計）について令和4年6月1日時点から令和5年6月1日時点の増分を算出

※学校紹介、職員紹介・口コミ、ネット・求人情報・チラシ、就職セミナー等を経由しての入職については既存統計が確認できない

※外国人については年間の増数分としている

<「介護労働実態調査結果 労働者調査」からの入職者数の見込み>

※令和4年10月～令和5年9月の入職者数 247,715 人に各入職ルート割合を乗じて算出

	就職経路・きっかけの割合	入職者数の見込み	備考
ハローワーク	20.1%	49,791	
福祉人材センター	1.2%	2,973	
民間職業紹介	3.2%	7,927	
養成施設 学校紹介	3.4%	8,422	当調査においては「学校・養成施設等での進路指導」
職員紹介・口コミ	35.3%	87,443	
ネット・求人情報・チラシ	18.9%	46,818	当調査における「求人・就職情報誌」、「折込チラシ、新聞・雑誌の広告」、「求人情報サイト」の合計
就職セミナー、採用説明会	1.2%	2,973	
その他	16.7%	41,368	当調査における「職場体験、職場実習やボランティア」、介護職員よの養成のための講座・研修を通じて施設・事業所を知った」、「施設・事業所からの働きかけ」、「行政広報誌」、「その他」、「無回答」の計

<「介護労働実態調査結果 事業所調査」からの入職者数の見込み>

※令和4年10月～令和5年9月の入職者数 247,715 人に各入職ルートの経路別採用者割合を乗じて算出

	経路別採用者割合 (訪問介護員)	入職者数の見込み (訪問介護員)	経路別採用者割合 (介護職員)	入職者数の見込み (介護職員)	入職者数の見込み (計)
ハローワーク	16.2%	10,351	21.8%	40,072	50,424
福祉人材センター	0.9%	575	0.8%	1,471	2,046
民間職業紹介	15.5%	9,904	20.2%	37,131	47,035
養成施設 学校紹介	2.9%	1,853	7.0%	12,867	14,720
職員紹介・口コミ	31.1%	19,872	21.2%	38,969	58,841
ネット・求人情報・チラシ	21.9%	13,994	19.1%	35,109	49,103
不明	11.5%	7,348	9.9%	18,198	25,546

(参考) <その他の調査結果からの入職者数の見込み>

※令和4年10月～令和5年9月の入職者数 247,715 人に主な採用経路の割合を乗じて算出

	主な採用経路	入職者数の見込み
ハローワーク等の公的な機関	32.5%	80,446
民間人材紹介	25.6%	63,490
口コミ・紹介	19.9%	49,242
事業所HP	4.3%	10,691
求人情報	10.7%	26,464
養成施設・学校紹介	2.3%	5,587
就職・転職フェア・イベント	1.9%	4,807
その他	2.7%	6,988

図表 51 離職先に関する推計(令和5年度)

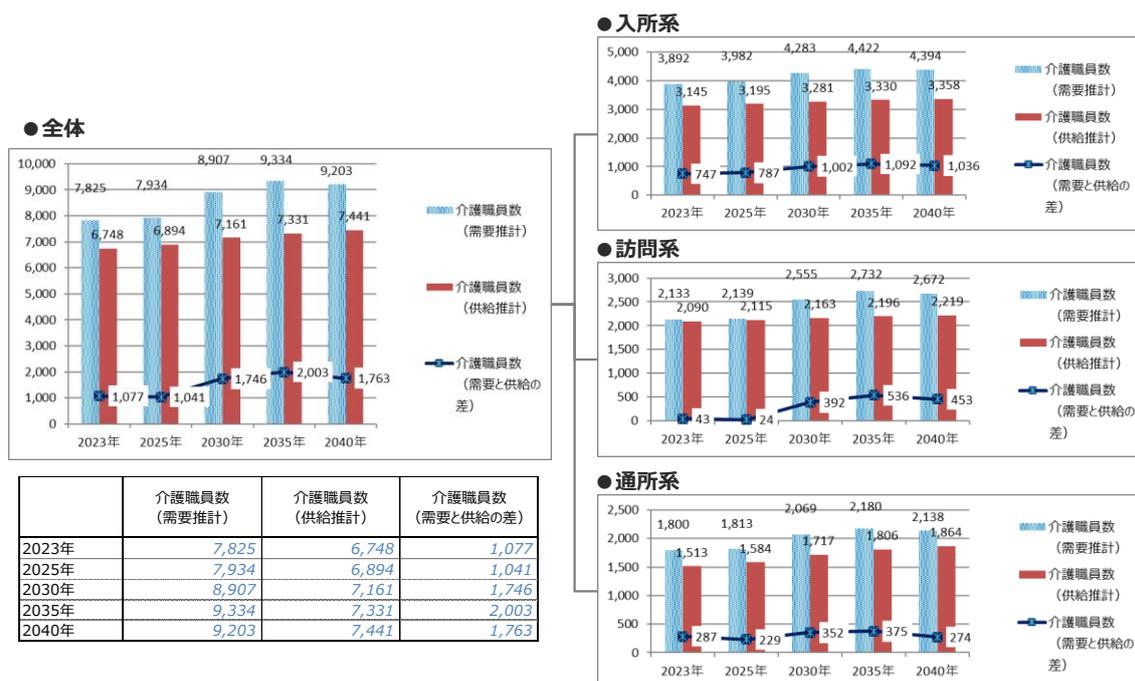


(出所)前掲の試算値と「雇用動向調査」データより作成

【補足資料 2】市町村における介護人材の需給推計実施事例

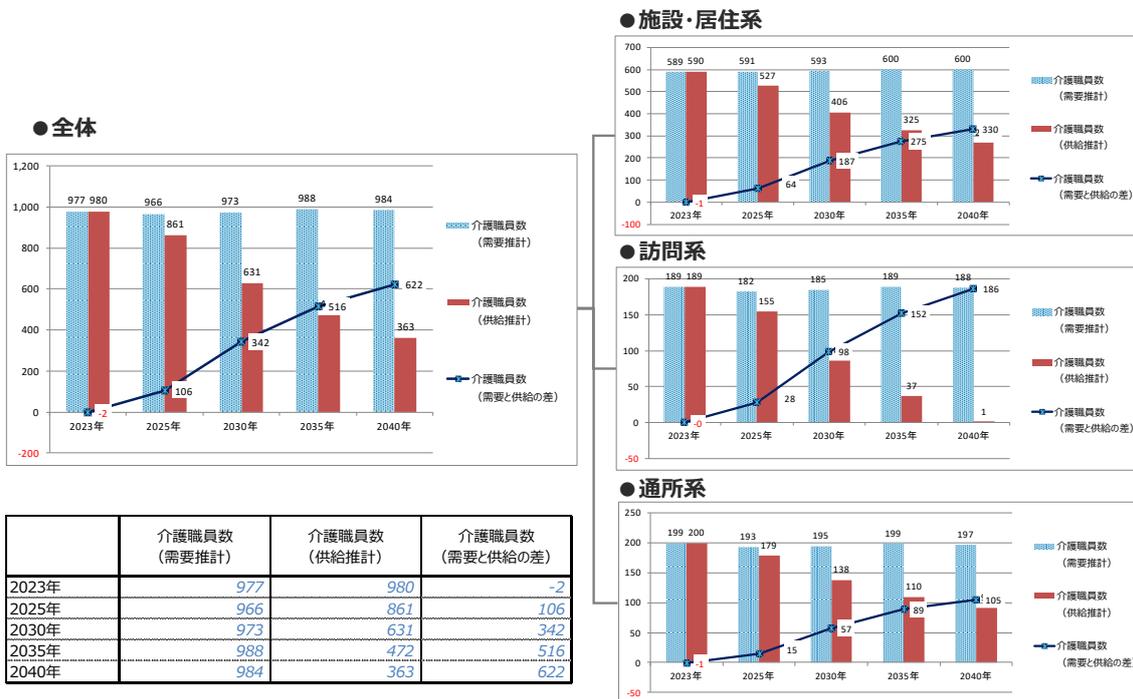
国が提供している需給推計ツールを活用して市町村でも介護人材の需給推計を実施しているケースが増加している。図表に示しているように市町村によって今後の需要、供給動向は異なっており、各地域における検討が重要と考えられる。

図表 52 介護人材需給推計(自然体推計)結果の例(横須賀市)



(出所)「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」資料より抜粋

図表 53 介護人材需給推計(自然体推計)結果の例(御坊・日高圏域)



(出所)「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」資料より抜粋

【補足資料3】市町村における介護人材に係る実態調査の実施事例

松戸市では、介護人材確保を検討するにあたり、独自調査として事業所向け、従事者向け等の調査を実施している。

図表 54 松戸市の調査実施事例

	介護事業所 従事者調査 (経営者・管理者)	介護事業所 従事者調査 (従事者)	介護事業所 従事者調査 (介護支援専門員)	町会・自治会調査	特別介護 老人ホーム 入所待機者調査
対象	市内にある介護事業所・施設の経営者・管理者	市内にある介護事業所・施設に所属する介護職員	市内にある介護事業所・施設に所属する介護支援専門員	市内の町会長・自治会長	特別介護老人ホーム入所待機者
母集団	478人	—	614人	347人	736人
標本数	478人	—	614人	347人	736人
抽出方法	番簿調査	事前調査により把握できた対象者への番簿調査		番簿調査	
調査期間	令和5年1月13日～令和5年2月28日		令和5年4月17日～令和5年5月19日		
調査方法	郵送配布・郵送回収 及び WEB アンケート 併用				
配布数	478件	10,098件	614件	347件	736件
回答数	268件	2,547件	354件	256件	276件
郵送回答数	155件	2,005件	241件	202件	239件
WEB回答数 (WEB率)	113件 (42.2%)	542件 (21.3%)	113件 (31.9%)	54件 (21.1%)	37件 (13.4%)
回答率 (前回答率)	56.1% (67.6%)	25.2% (26.3%)	57.7% (71.8%)	73.8% (44.1%)	37.5% (41.9%)

主な設問(一部抜粋)

■経営者・管理者調査

- > 雇用形態別・性別・年齢別の従業員数
- > 入職人数・退職人数
- > 職員の主な採用ルート、採用に係る費用負担額
- > 職員の退職理由
- > 派遣・外国籍の職員の有無、介護助手の採用意向
- > 離職防止や就業定着のための方策、人材育成のための取組
- > 運営上の課題
- > 地域包括支援センター・医療機関・医療関係者との連携度合い
- > 松戸市への要望

■従事者調査

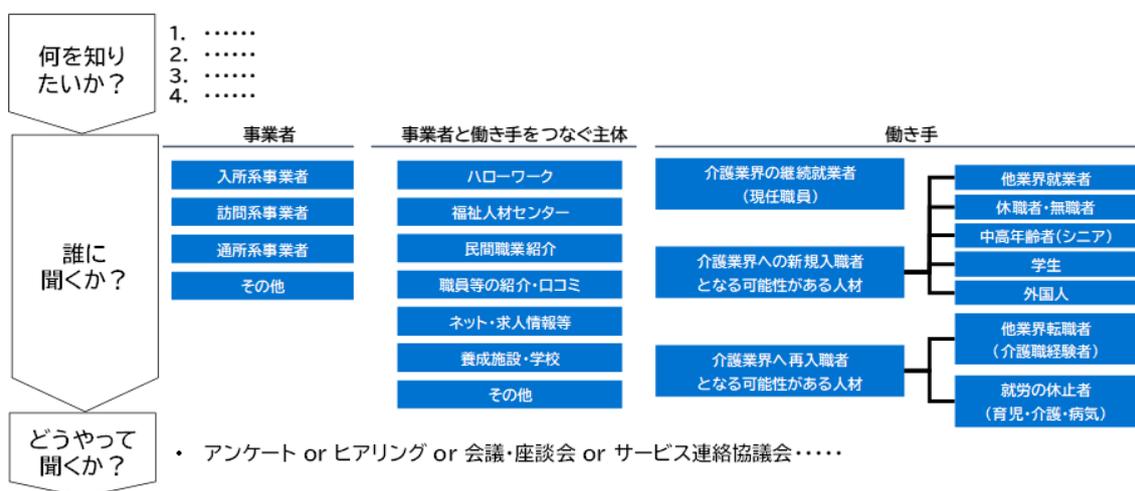
- > 現在働いている施設及び事業所等に就職した主な理由
- > 介護の仕事を選んだ主な理由
- > 効果が高いと思う離職防止や就業定着のための方策
- > 業務を軽減・効率化するために必要なもの
- > 事業所・施設内で人材育成のために行われている取組
- > ハラスメントの経験有無
- > 仕事をやる上での不安な点

出所：松戸市「「松戸市高齢者保健福祉計画及び介護保険事業計画」策定にかかるアンケート調査報告書(令和6年3月) 事業所等アンケート調査報告書」より

【補足資料 4】人材需給の実態把握検討の流れ、想定される対象・方法

介護人材の需給について、その実態把握を検討する流れおよび想定される調査対象、調査方法の検討イメージとして次のような流れが考えられる。

図表 55 介護人材需給に係る実態把握を検討する流れ・想定される調査対象



出所:「地域における介護人材確保促進のための伴走支援及び広報啓発事業」資料より

【補足資料 5】介護人材確保に関する市町村の取組事例

市町村において介護人材確保のための取組が進められている。若手職員の交流支援、ボランティアの参入促進の事例として次の市町村の取組が挙げられる。

(武蔵野市)同世代交流・ネットワークづくりの支援事例

介護人材の養成、質の向上、相談受付、情報提供、事業所・団体支援を一体的に行う総合的な人材養成育成機関として、「武蔵野市地域包括ケア人材育成センター」を運営。以下の事業を実施している。

- 事業者・団体支援事業：管理者・経営者向け研修会、共助への活動の支援、プロジェクトわかば(若手介護職交流会)
- 人材養成事業：介護職員初任者研修、認定ヘルパー養成研修、認定ヘルパーフォローアップ研修
- 研修・相談事業：技術研修、認知症支援研修、喀痰吸引等研修、介護従事者の悩み相談室
- 就職支援事業：お仕事フェア、潜在的有資格者復帰支援、就職相談

<同世代交流・ネットワークづくりに資する支援内容>

若手介護職の交流会「プロジェクトわかば」は、2019年よりスタート、定期的なオンラインミーティングを開催、情報共有や業界のイメージアップ等に関する意見交換等が実施されており、若手介護職の交流・ネットワークづくりの場となっている。

<若手介護職員交流会の概要>

市内の39歳までの介護職の方々が、地域の「**カイゴのシゴト**」をより良いものにするために交流し、学び合い、主体的に活動することを目的としたプロジェクトです。2019年9月にスタートしました。現在はオンライン交流を軸にリラックスした雰囲気で開催中です。

情報共有から、介護業界のイメージアップに関することまで…自由な発想で、地域に新たな風をおこします。

若手介護職交流会 プロジェクトわかば

(参加者アンケートより)

- ・まさか同学年がいたとは…。立ち居振る舞いや考え方など、同い年とは思えないほどしっかりされていたので見習いたいです。
- ・お互いを尊重できても居心地の良い場です。
- ・ようやく話をするのに慣れてきました。メンバーの方々や人材育成センターの皆様のおかげだと思います。毎月ありがとうございます。
- ・こんなにみなさんと繋がったり、面白い話ができるとは思ってなかったです！
- ・飲み会などがなくても良い関係性築けている、なければならないいい！



(その他プロジェクトの効果)

- ・ミーティングをきっかけに個別での交友が生まれた。
- ・介護職をPRしたいという前向きな発言が増え、自ら企画を考えようとする声があった。
- ・多事業所、他サービスの相互理解が深まった。
- ・共感できることを喜ぶ声が増えた。

© 2023 武蔵野市地域包括ケア人材育成センター

【参照ウェブサイト：<https://m-machigurumi.jp/>】

(出所)武蔵野市地域包括ケア人材育成センターウェブサイトを基に作成

(北九州市)ボランティアの参画促進事例

介護の仕事の魅力発信のためのウェブサイト開設・運営、出前授業、外国人介護人材育成支援、魅力ある介護の職場づくり表彰、介護サービス従事者研修、介護の職場環境改善セミナー、隙間時間等を活用した有償ボランティア募集等の取組を行っている。

- ボランティアの活用:「スケッター」と連携協定を締結し、有償ボランティアのすきま時間での参画を促進
- 介護の仕事の魅力発信:ウェブサイトや SNS の開設・運営
- 出前講座:小・中・高校生を対象に介護の仕事の魅力や社会的役割・重要性などを伝える出前講座を実施
- 外国人介護人材育成支援事業:介護福祉士試験合格、現場のスキルアップを目指すコース等を設定し、講座を開催
- 魅力ある介護の職場づくり表彰:職員の育成や処遇・職場環境の改善等について、有効な取組を行う事業所・法人、介護職員を表彰
- 介護サービス従事者研修:年間 50 回程度さまざまな内容の研修を開催
- 介護の職場環境改善セミナー:経営者・管理者等向けに介護人材の採用・定着・育成を目的として職場環境改善の対策・手法に関する研修を開催

<有償ボランティア「スケッター」の募集>

北九州市では、株式会社プラスラボと連携協定を締結し、インターネット上で有償ボランティアを募り、新たな担い手として介護・福祉に関心のある市民の参加を促している。

＜スケッターの基本スキーム・北九州でのトライアル利用のイメージ＞

スケッターの基本的なしくみ

「スケッター」無料トライアル



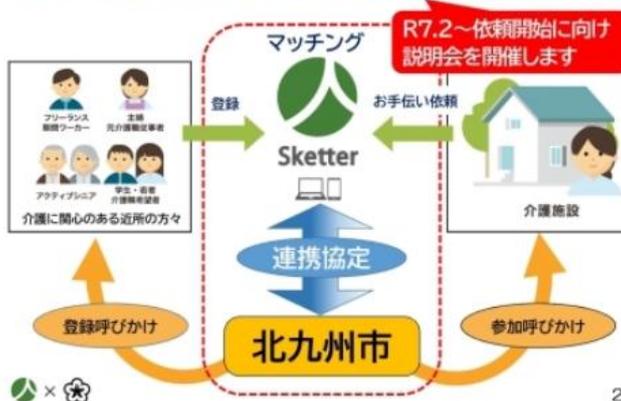
「未来の介護 大作戦」



1

「スケッター」無料トライアル

連携協定により6か月間 月額利用料無料



2

【参考ウェブサイト：<https://www.city.kitakyushu.lg.jp/contents/16800570.html>】

(出所)北九州市ウェブサイトを基に作成

【補足資料 6】市町村への情報提供事例・提供データのイメージ

東京都では、都内介護事業者・職員向けの実態調査を実施、圏域ごとに集計・分析を行い、情報提供を行っている。

図表 56 東京都の取組事例(地域単位の調査結果の提供)

	区中央部	区南部	区西南部
事業所・施設の属性等の状況	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 58.8% 入所系 22.7% 通所系 18.6% 法人格：営利法人 53.1% 社会福祉法人（社協を除く） 29.9% 	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 53.0% 入所系 22.9% 通所系 24.1% 法人格：営利法人 71.1% 社会福祉法人（社協を除く） 21.3% 	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 64.4% 入所系 13.9% 通所系 21.7% 法人格：営利法人 72.6% 社会福祉法人（社協を除く） 16.7%
職員の属性等の状況	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 38.3% 60代以上 15.3% 居住地：東京都内 81.5% 通勤手段：電車・バス 63.2% 通勤時間：20～60分 70.4% ※電車・バスの方のみ抽出 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 33.7% 60代以上 14.6% 居住地：東京都内 82.6% 通勤手段：徒歩・自転車 57.3% 通勤時間：20分未満 77.0% ※徒歩・自転車の方のみ抽出 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 27.8% 60代以上 19.8% 居住地：東京都内 79.8% 通勤手段：電車・バス 59.7% 通勤時間：20～60分 65.8% ※電車・バスの方のみ抽出
採用活動の状況 職員の定着率 過不足感の状況	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 68.5% 訪問介護員/正規・中途 73.2% 定着率（充分高い）：正規・新卒 26.6% 正規・中途 27.9% 過不足感※1：介護職員不足 50.7% 訪問介護員不足 62.8% 	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 53.2% 訪問介護員/正規・中途 67.7% 定着率（充分高い）：正規・新卒 25.9% 正規・中途 28.8% 過不足感※1：介護職員不足 49.5% 訪問介護員不足 57.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 47.3% 訪問介護員/正規・中途 57.3% 定着率（充分高い）：正規・新卒 17.9% 正規・中途 21.4% 過不足感※1：介護職員不足 54.2% 訪問介護員不足 65.4%
職員確保が 困難な要因 ※2	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：73.8% 地域内の介護事業者の増加：37.2% 人材要件に合致する人材が不足：78.7% 介護業界についてのマイナスイメージ：79.8% 	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：64.3% 地域内の介護事業者の増加：56.1% 人材要件に合致する人材が不足：80.4% 介護業界についてのマイナスイメージ：77.4% 	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：65.4% 地域内の介護事業者の増加：46.5% 人材要件に合致する人材が不足：74.4% 介護業界についてのマイナスイメージ：74.0%

※1：該当の職種について「大いに不足」又は「不足」と回答した割合を掲載

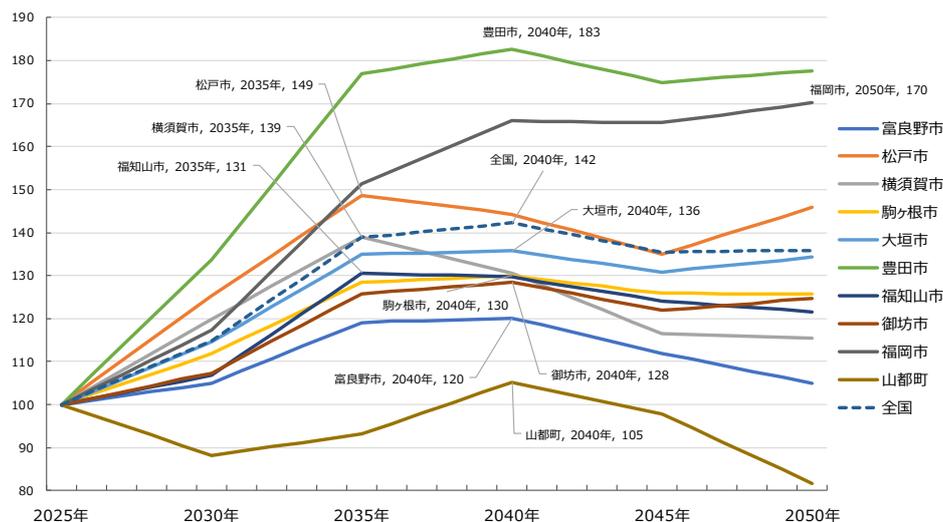
※2：該当の要因について「非常に」又は「多少」影響があるとの回答の割合を掲載

出所：東京都「令和元年度第2回東京都介護人材総合対策検討委員会 資料4 介護人材状況調査の中間報告について」より

都道府県から市町村に対しては、個別のデータだけではなく、都道府県内の他市町村、他の都道府県の類似規模の市町村等との比較が可能となるデータ提供も期待される。

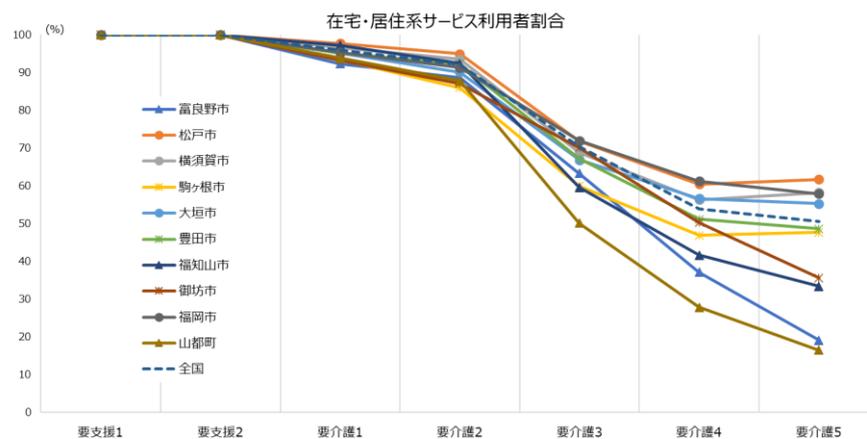
(市町村に提供するデータの例)

図表 57 市町村間のデータ比較例:85 歳以上人口の見通し



出所:「地域における介護人材確保促進のための伴走支援及び広報啓発事業」資料より(データ出所は国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口)

図表 58 市町村間のデータ比較例:在宅・居住系サービス利用者割合



出所:「地域における介護人材確保促進のための伴走支援及び広報啓発事業」資料より(厚生労働省「介護保険事業状況報告」月報、令和6年)

以上

※本調査研究は、令和6年度 老人保健健康増進等事業として実施したものです。

令和6年度 老人保健健康増進等事業

「総合的な介護人材確保策の推進に関する調査研究事業」
報告書

令和7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: 080-2302-7799 FAX: 03-6833-9480