

第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の将来推計について

第9期に向けた介護職員将来推計等に係るセミナー（都道府県向け）
（令和5年7月20日）

厚生労働省 社会・援護局
福祉基盤課 福祉人材確保対策室

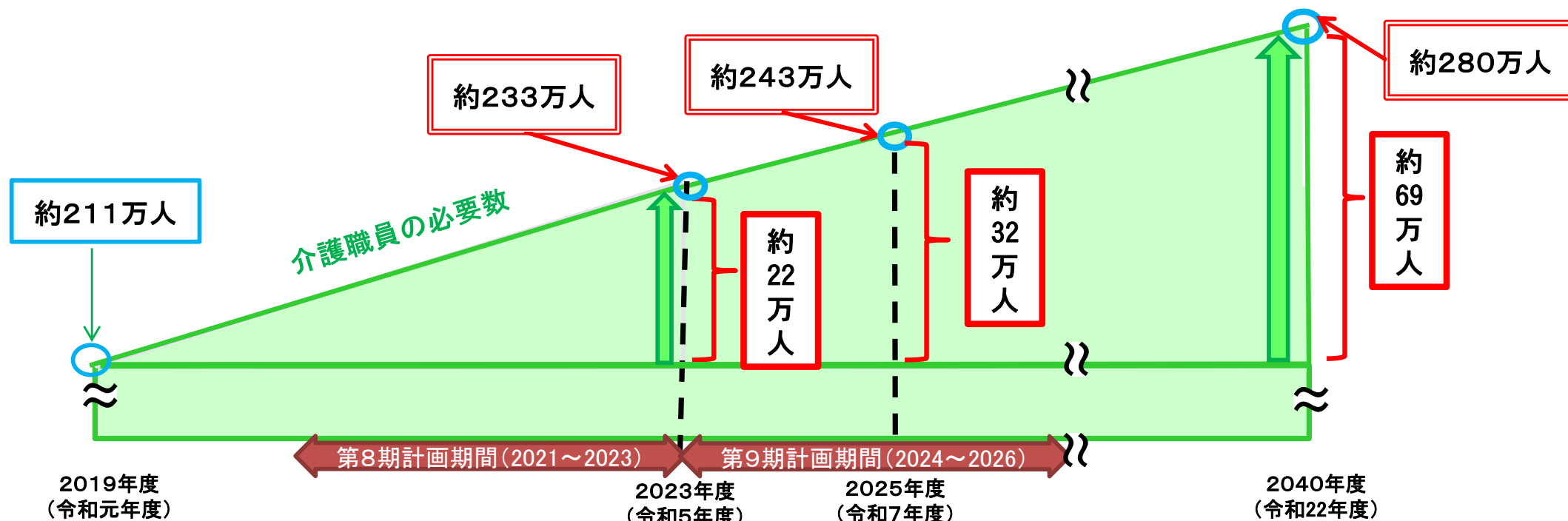
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第8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

- 第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
- ・2023年度には約233万人（+約22万人（5.5万人/年））
 - ・2025年度には約243万人（+約32万人（5.3万人/年））
 - ・2040年度には約280万人（+約69万人（3.3万人/年））
- となった。 ※（）内は2019年度（211万人）比

※ 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のうち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。

- 国においては、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外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



注1）2019年度（令和元年度）の介護職員数約211万人は、「令和元年介護サービス施設・事業所調査」による。

注2）介護職員の必要数（約233万人・243万人・280万人）については、足下の介護職員数を約211万人として、市町村により第8期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

注3）介護職員数には、総合事業のうち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数を含む。

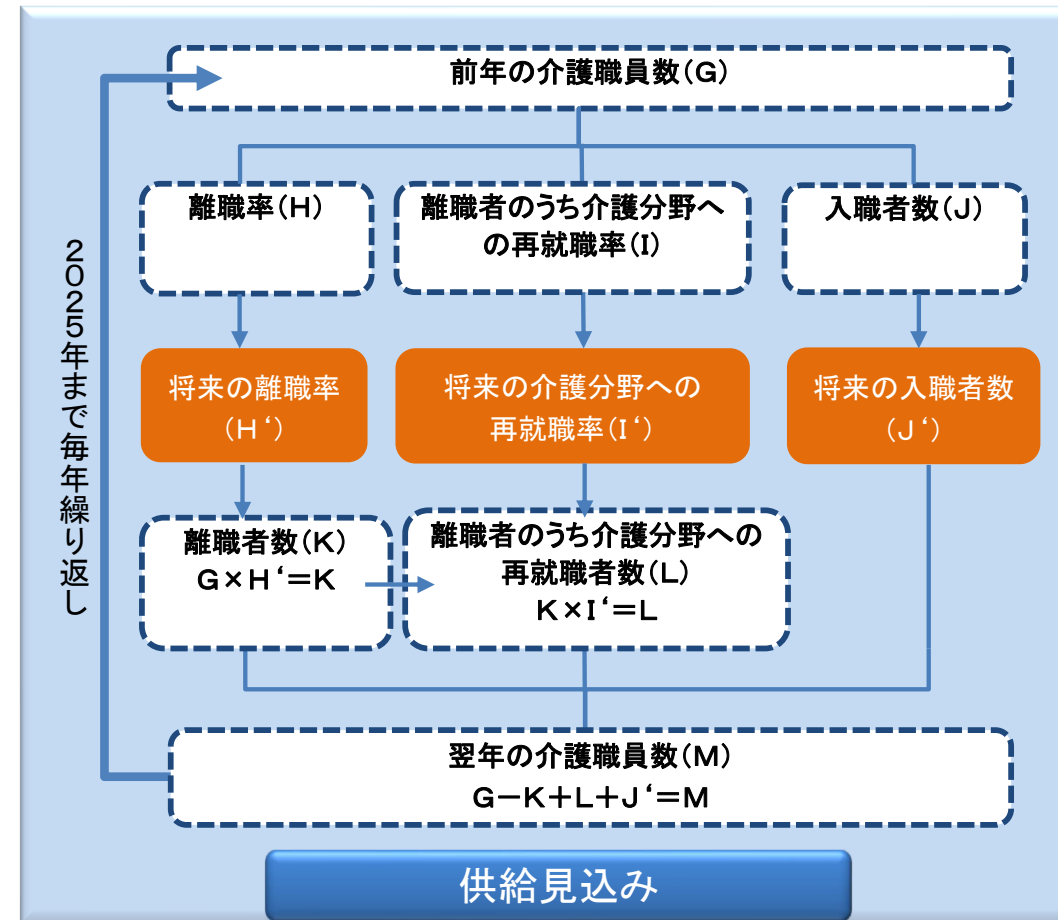
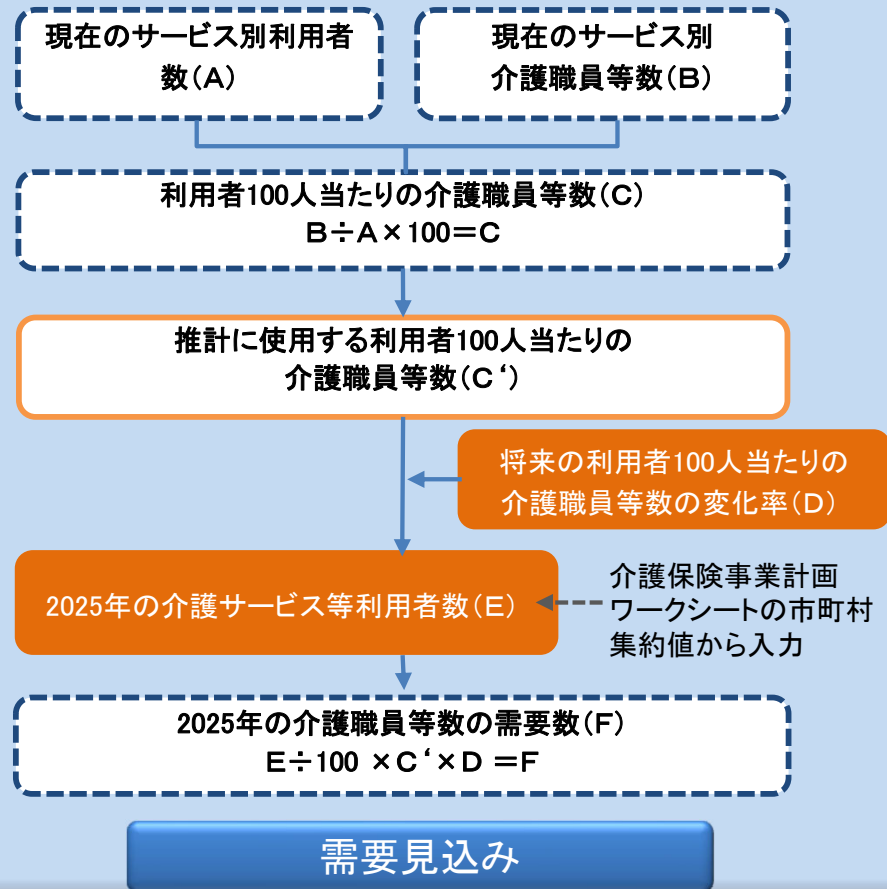
注4）2018年度（平成30年度）分から、介護職員数を調査している「介護サービス施設・事業所調査」の集計方法に変更があった。このため、同調査の変更前の結果に基づき必要数を算出している第7期計画と、変更後の結果に基づき必要数を算出している第8期計画との比較はできない。

介護人材需給推計における推計フロー

- 介護人材需給推計においては、「介護人材需給推計ワークシート」を活用。
- 具体的には、地域の実情に応じた中長期的な介護人材確保対策の検討に資するよう、都道府県ごとに将来の需要と供給ごとに推計を行い、その差分を需給ギャップとして把握（各推計フローは下図のとおり）。

需要推計フロー

供給推計フロー



（注）介護職員数は実人数で推計

- 統計等から自動計算
- 都道府県で値を選択
- 都道府県で数値を入力

需給ギャップの推計・確認

都道府県において中長期的な介護人材の確保・定着対策を検討

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

介護職員の 処遇改善

- リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、総額2000億円(年)を活用し、経験・技能のある介護職員に重点化した更なる処遇改善を2019年10月より実施
- 介護職員について、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置を、2022年2月から実施
 - ※ 令和3年度介護報酬改定では、介護職員の人材確保・処遇改善等にも配慮し、改定率を+0.70%とするとともに、更なる処遇改善について、介護職員間の配分ルールを柔軟化を実施。

多様な人材 の確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、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
- ボランティアポイントを活用した介護分野での就労的活動の推進
- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- 他業種からの参入促進のため、キャリアコンサルティングや、介護・障害福祉分野の職業訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乗せ、訓練修了者への返済免除付きの就職支援金の貸付を実施
- 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
- 介護施設等における防災リーダーの養成

離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICT等テクノロジーの活用推進
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- 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
- 生産性向上ガイドラインの普及
- 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進
- ウイズコロナに対応したオンライン研修の導入支援、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

介護職 の魅力向上

- 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

外国人材の受入 れ環境整備

- 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)
- 「特定技能」等外国人介護人材の受入環境整備(現地説明会等による日本の介護のPR、介護技能向上のための集合研修、介護の日本語学習支援、介護業務等の相談支援・巡回訪問の実施等)
- 特定技能の受入見込数を踏まえ、試験の合格者見込数を拡充するとともに、試験の開催国を拡充

地域医療介護総合確保基金を活用した介護従事者の確保

令和5年度予算額:公費206億円(国費137億円)
令和4年度予算額:公費206億円(国費137億円)

- 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」に資する事業を支援。
- ※ 赤字下線は令和5年度新規・拡充等

参入促進

- 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
- ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化
- 介護事業所におけるインターンシップ等の導入促進
- 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、介護の周辺業務等の体験支援
- 人材確保のためのボランティアポイント活用支援
- 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

等

資質の向上

- 介護人材キャリアアップ研修支援
 - ・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アセッサー講習受講
 - ・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
 - ・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
 - ・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

労働環境・処遇の改善

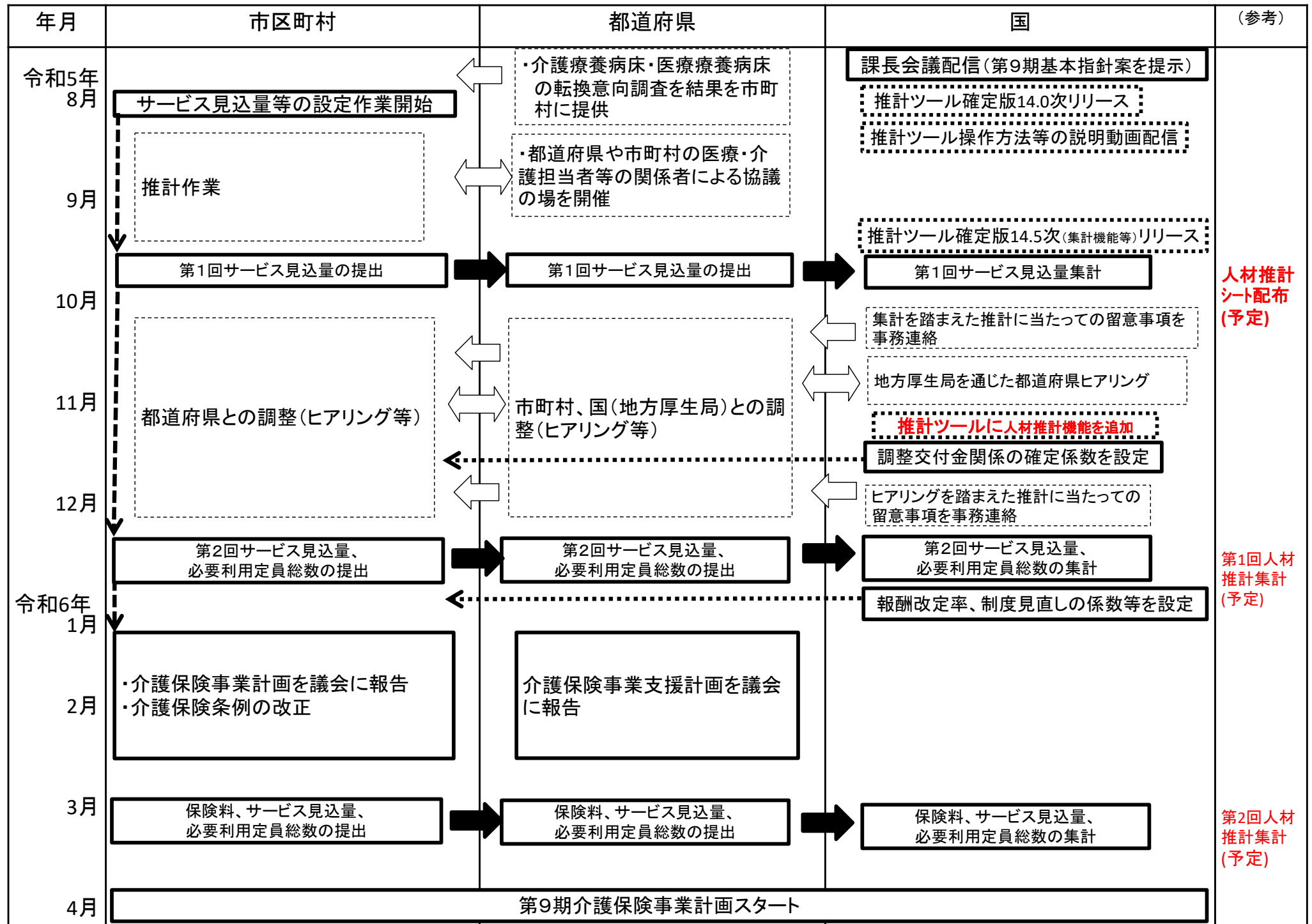
- 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)養成研修
- 管理者等に対する雇用改善方策の普及
 - ・管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催
 - ・介護従事者の負担軽減に資する介護ロボット・ICTの導入支援(拡充) ※拡充分は令和5年度まで
 - ・総合相談センターの設置等、介護生産性向上の推進
 - ・新人教育やキャリアパスなど雇用管理体制の改善に取り組む事業所のコンテスト・表彰を実施
- 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営等の支援
- 子育て支援のための代替職員のマッチング
- 介護職員に対する悩み相談窓口の設置、ハラスメント対策の推進、若手介護職員の交流の推進、両立支援等環境整備
- 新型コロナウイルス感染症流行下におけるサービス提供体制確保(令和5年度継続)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

- 介護人材育成等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営支援

- 離島、中山間地域等への人材確保支援

第9期介護保険事業計画の作成に向けたスケジュール（7/20時点の予定）



介護のしごと魅力発信サミットについて（令和5年9月1日開催予定）

開催概要（予定）

- 日時 2023年9月1日（金）終日
- 場所 東京都千代田区大手町付近（調整中）
- 開催方法 対面（現地参加のみを予定）
- 参加対象 自治体の方、自治体と協力して魅力発信に取り組む業界団体・職能団体、事業者の方
- 予定プログラム（調整中）
 - ― 事例紹介：都道府県における「介護のしごとの魅力発信」の取組事例の紹介
 - ― 講演：介護のしごとの魅力発信に関する、より効果的な事業の企画立案・評価の方法について（仮題）
- お申込み 2023年7月から申込用特設Webサイトにて開始予定です。
 - ※ 申込開始の際、改めてご案内します。
- 参加費 無料（要事前申込）

※ 上記は現在検討中のものであり、変更が生じる可能性があります。

(参考資料) 介護人材の現状

介護職員の現状

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

1 就業形態

	正規職員	非正規職員
介護職員（施設等）	60.2%	39.8%
訪問介護員	30.0%	70.0%

注) 正規職員：雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員：正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）。

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

【出典】平成30年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）結果より、社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計

2 年齢構成（性別・職種別）

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

注) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

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

介護職員の現状③ 勤続年数

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

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

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

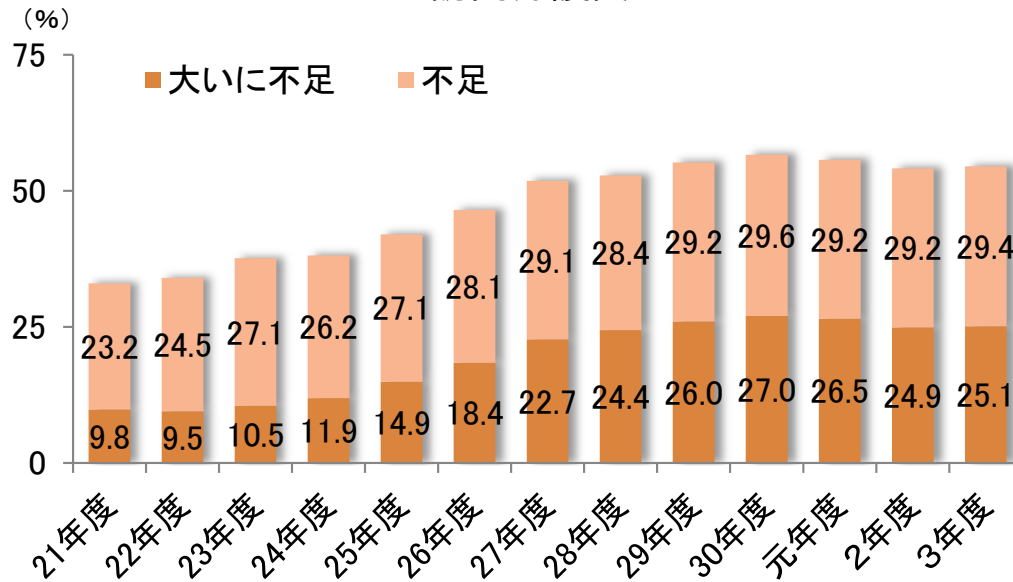
注) 調査において無回答のものがあり、合計しても100%とはならない。

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

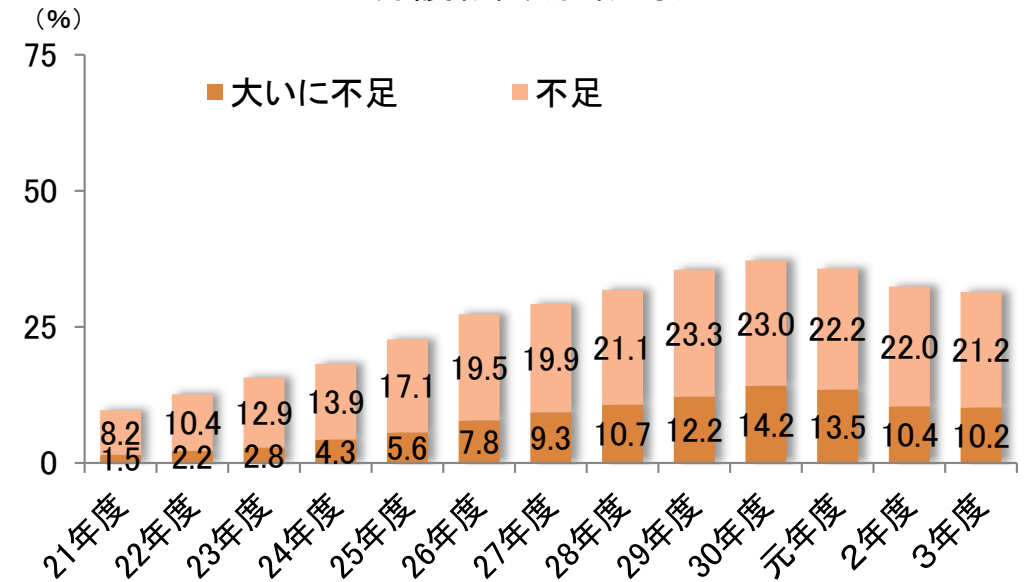
従業員の過不足の状況

○ 人手不足感については、種別としては訪問介護の不足感が強い。段階としては採用段階での不足感が強い。

訪問介護員



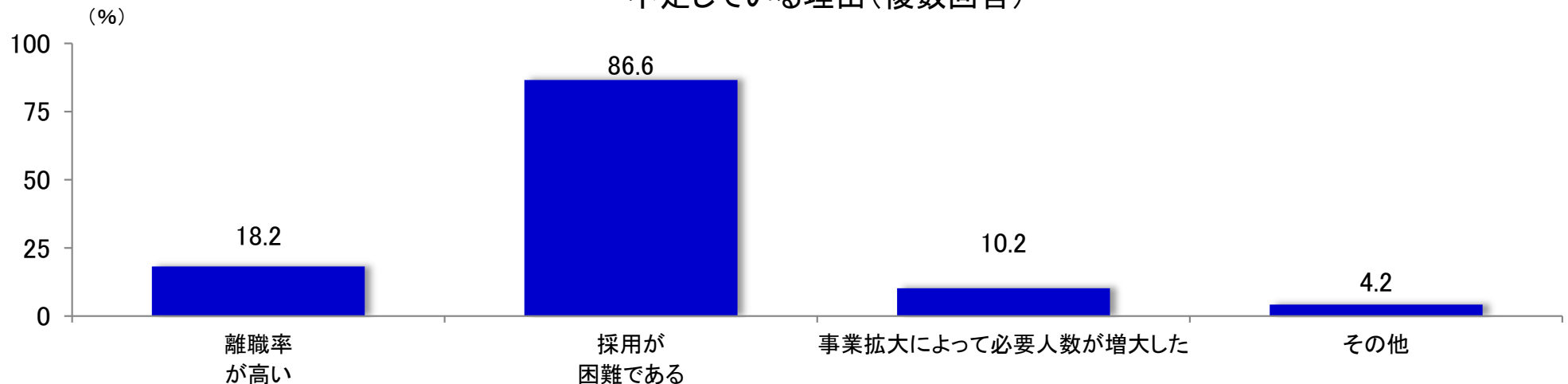
介護職員(施設等)



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

出典】平成21～令和3年度介護労働実態調査 ((財)介護労働安定センター)

不足している理由(複数回答)



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

【出典】令和2年度介護労働実態調査 ((財)介護労働安定センター)

介護職員の賃金(常勤労働者)

○ 平均年齢・勤続年数に違いがあり、単純な比較はできないが、介護職員の平均賃金の水準は産業計と比較して低い傾向にある。また、介護職員の勤続年数は産業計と比較して短い傾向にある。

常勤労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

		男女計			男性				女性			
		平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額
産業別	産業計	43.7	12.3	340.1	63.6	44.5	13.7	376.5	36.4	42.3	9.8	276.3
	医療・福祉	42.9	9.1	319.0	28.8	42.5	9.3	389.1	71.2	43.0	8.9	290.6
	社会保険・社会福祉・介護事業	44.3	8.6	272.4	29.3	42.9	8.8	298.8	70.7	44.9	8.6	261.5
	サービス業(他に分類されないもの)	45.2	9.1	293.5	64.6	46.6	10.1	315.4	35.4	42.7	7.3	253.4
職種別	医師	39.3	3.9	920.4	73.1	40.6	4.1	976.3	26.9	35.8	3.2	768.3
	看護師	39.4	7.8	339.7	10.5	36.7	7.0	350.2	89.5	39.8	7.9	338.4
	准看護師	51.0	12.0	293.8	10.7	45.3	11.1	300.3	89.3	51.7	12.1	293.0
	理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士	33.5	6.2	287.2	49.4	34.0	6.1	296.0	50.6	32.9	6.2	278.6
	保育士	38.2	8.2	261.5	5.7	30.5	5.7	269.5	94.3	38.6	8.3	261.0
	介護支援専門員(ケアマネジャー)	51.6	9.6	274.7	21.8	46.1	9.6	290.8	78.2	53.2	9.6	270.2
	介護職員(医療・福祉施設等)	44.0	7.4	251.0	34.9	41.1	7.2	266.2	65.1	45.5	7.4	242.8
	訪問介護従事者	48.9	8.1	252.4	21.2	42.5	5.8	271.2	78.8	50.7	8.7	247.3

注) 常勤労働者とは、賃金構造基本統計調査の一般労働者(短時間労働者以外の労働者)をいう。

短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注) サービス業とは、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、その他の事業サービス業、政治・経済・文化団体・宗教、職業紹介・労働者派遣業が含まれる。

注) 介護職員(医療・福祉施設等)は、医療施設・福祉施設等において入所者及び通所者に対する入浴、排せつ、食事等の介護の仕事に従事するものをいう。

注) きまって支給する現金給与額：労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額。

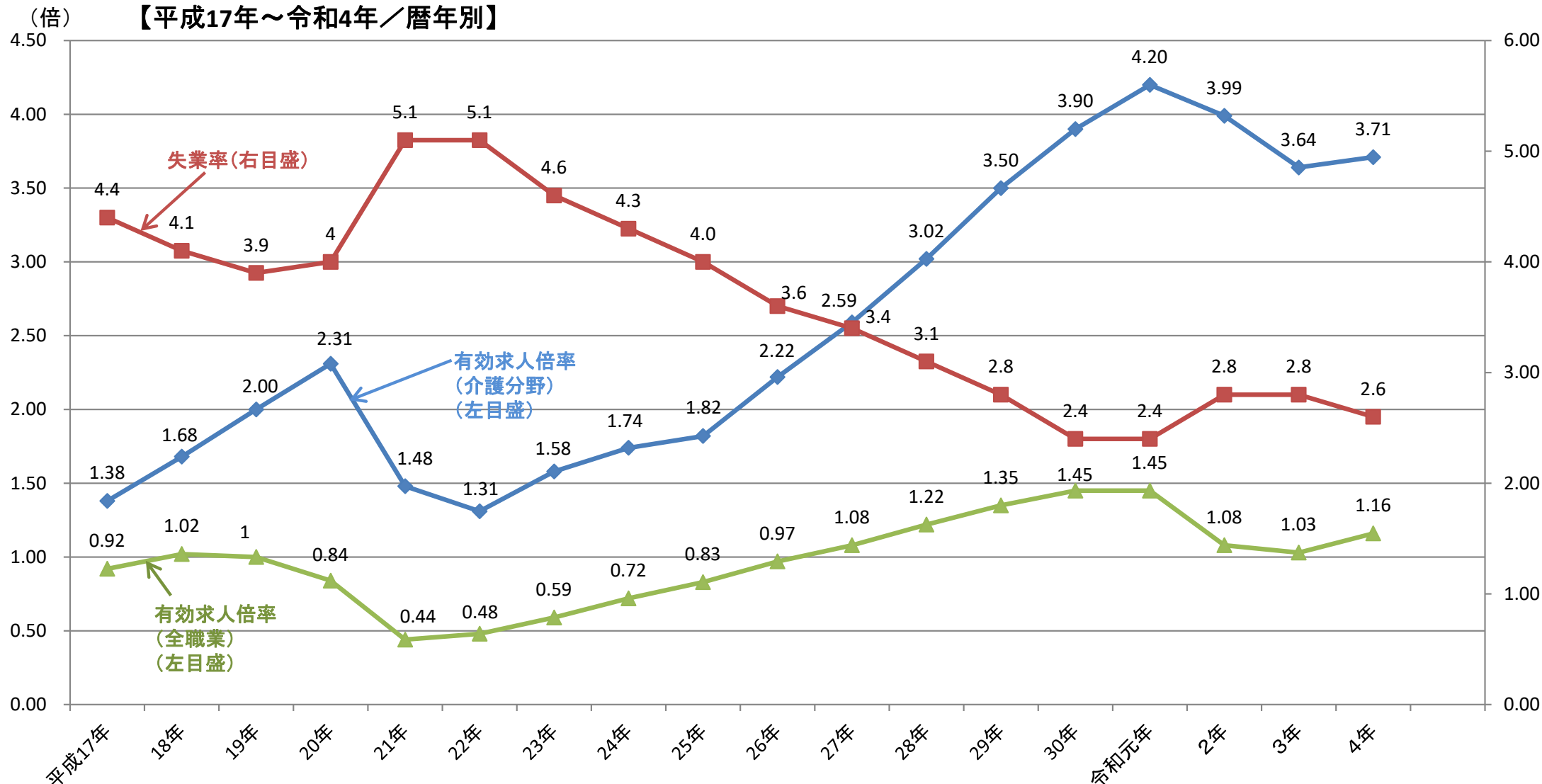
基本給のほか、家族手当、超過労働手当を含むが、賞与は含まない。なお手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。

【出典】厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向（有効求人倍率と失業率の動向）

○ 介護分野の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。

有効求人倍率（介護分野）と失業率
【平成17年～令和4年／暦年別】

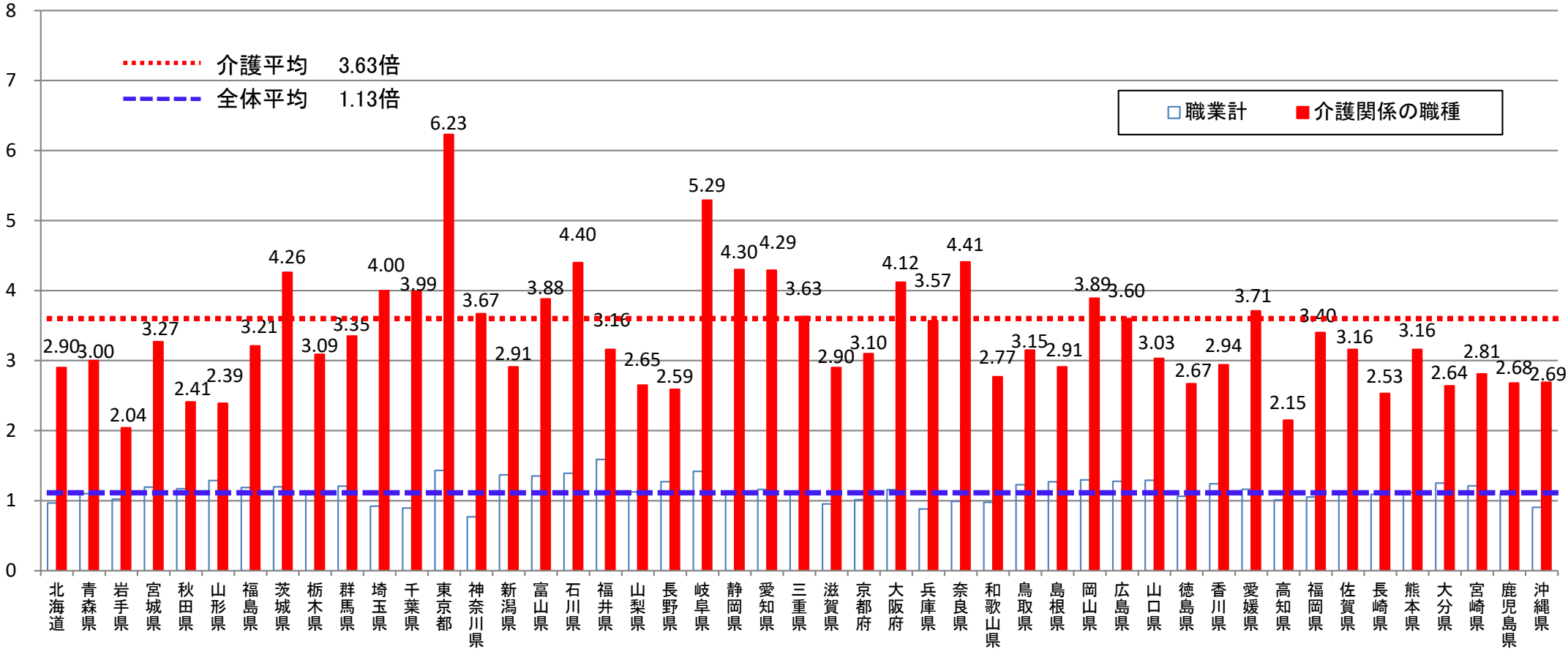


注）平成22年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。

【出典】 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

都道府県別有効求人倍率(令和5年4月)と地域別の高齢化の状況

○ 介護分野の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、地域によって高齢化の状況等も異なる。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(注) 介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

※都道府県名欄の()内の数字は倍率の順位

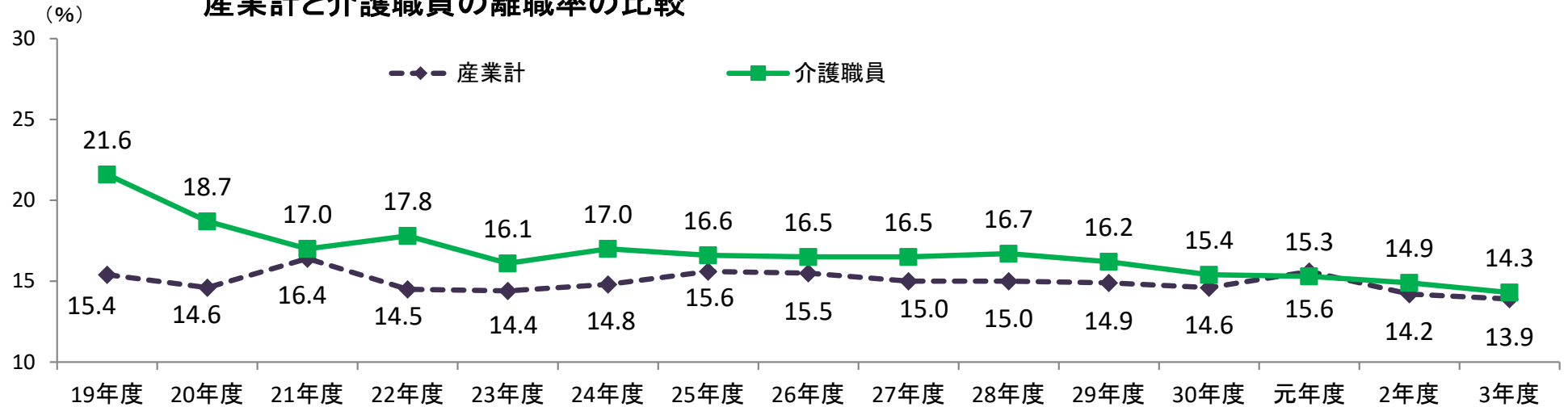
	埼玉県(1)	千葉県(2)	神奈川県(3)	愛知県(4)	大阪府(5)	～	東京都(11)	～	鹿児島県(45)	秋田県(46)	山形県(47)	全国
2015年 <>は割合	77.3万人 <10.6%>	70.7万人 <11.4%>	99.3万人 <10.9%>	80.8万人 <10.8%>	105.0万人 <11.9%>		146.9万人 <10.9%>		26.5万人 <16.1%>	18.9万人 <18.4%>	19.0万人 <16.9%>	1632.2万人 <12.8%>
2025年 <>は割合 ()は倍率	120.9万人 <16.8%> (1.56倍)	107.2万人 <17.5%> (1.52倍)	146.7万人 <16.2%> (1.48倍)	116.9万人 <15.7%> (1.45倍)	150.7万人 <17.7%> (1.44倍)		194.6万人 <14.1%> (1.33倍)		29.5万人 <19.5%> (1.11倍)	20.9万人 <23.6%> (1.11倍)	21.0万人 <20.6%> (1.10倍)	2180.0万人 <17.8%> (1.34倍)

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年3月推計)」より作成

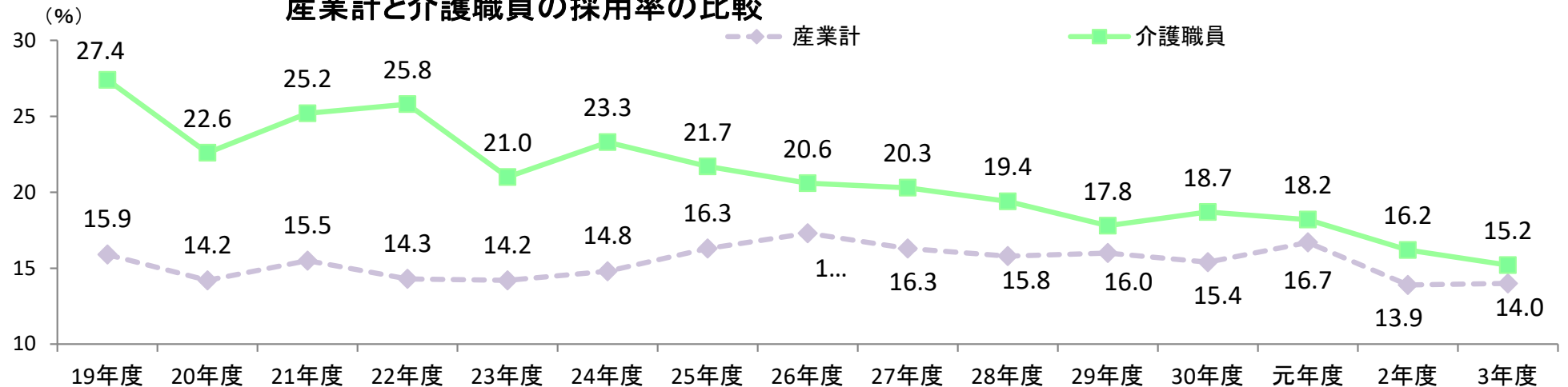
離職率・採用率の状況

○ 介護職員の離職率は低下傾向にある。

産業計と介護職員の離職率の比較



産業計と介護職員の採用率の比較

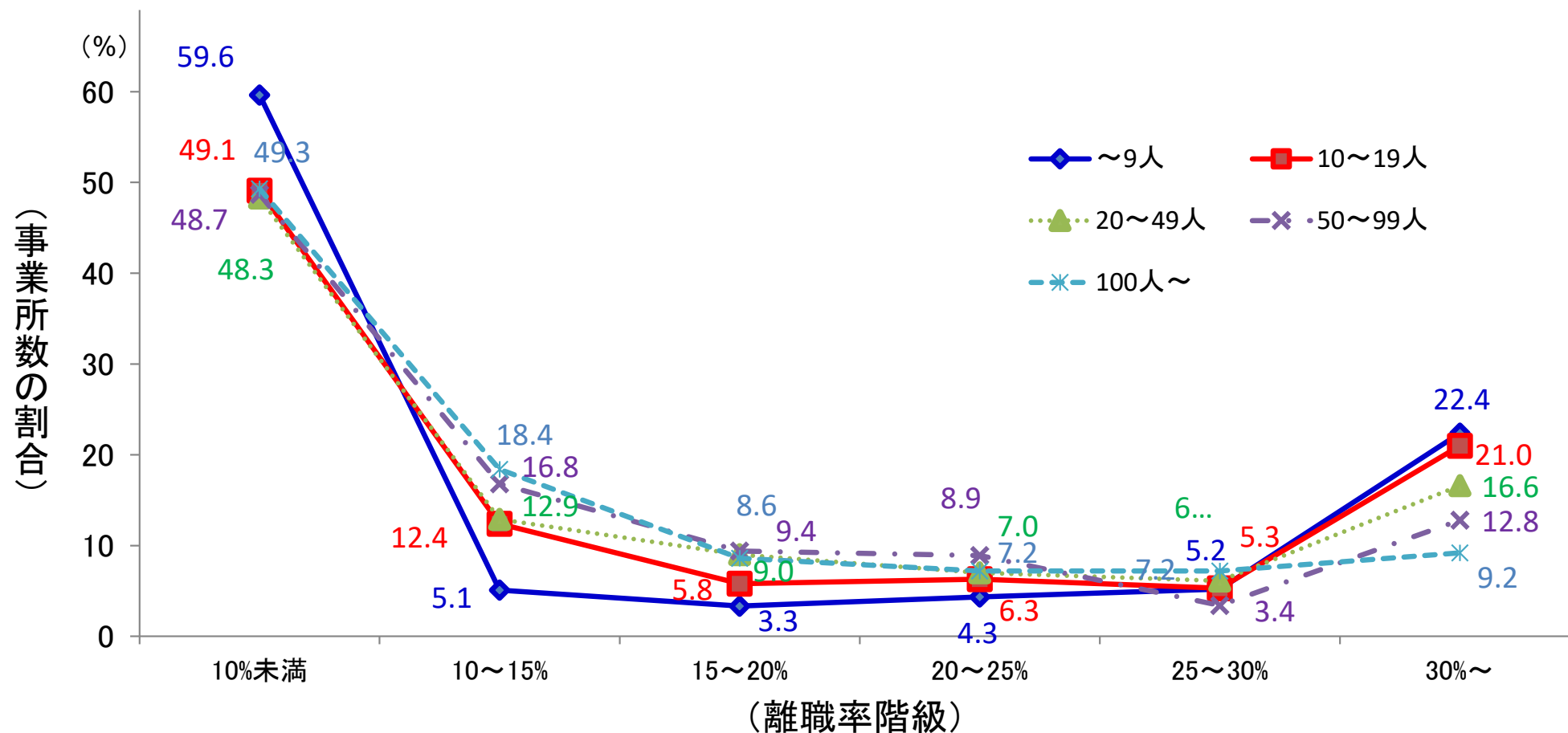


注) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

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

離職率階級別にみた事業所規模別の状況

○ 介護職員の離職率は、事業所別に見るとバラツキが見られ、10%未満の事業所が約5割である一方、離職率が30%以上と著しく高い事業所も約2割存在する。



全事業所の割合

51.4%

11.3%

6.5%

6.3%

5.4%

19.1%

注1) 離職率＝(1年間の離職者数)÷労働者数

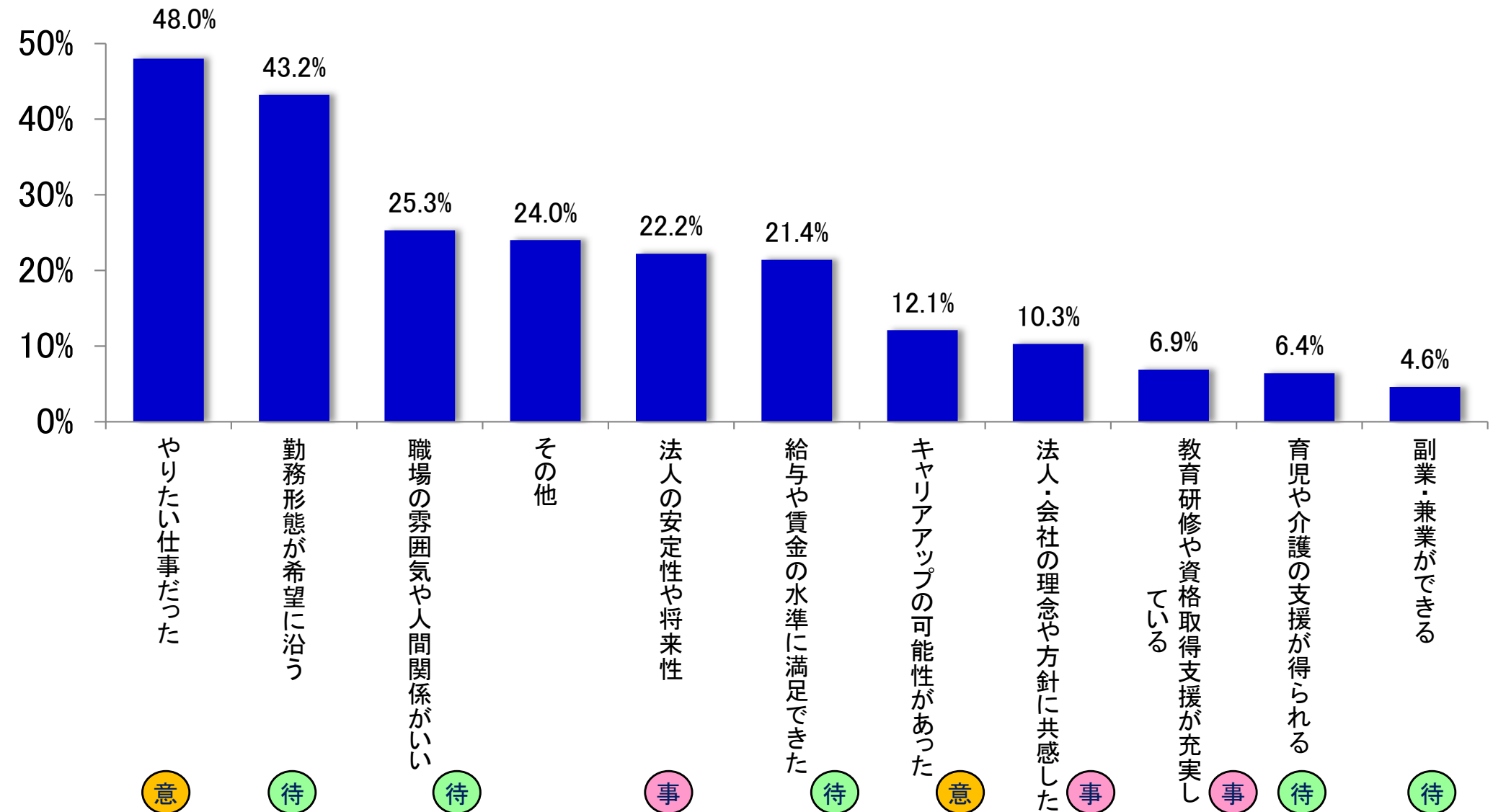
注2) 離職率の全産業平均13.9%(厚生労働省「令和3年雇用動向調査」より)

【出典】令和3年度介護労働実態調査((公財)介護労働安定センター)

現在の職場を選択した理由(介護福祉士:複数回答)

- 入職時には、介護という仕事への意欲に加え、勤務形態や職場環境、法人の安定性についても関心が高い。
一方で、法人・事業所の理念・方針や副業などの可否等への関心は相対的には低い。

回答の分類: (意) 個人の意識・意欲、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



過去働いていた職場を辞めた理由(介護福祉士:複数回答)

○ 離職時には、職場の雰囲気や人間関係、業務に関連する心身の不調、また勤務条件や勤務形態とのミスマッチなど雇用管理のあり方がきっかけとなっている。

回答の分類: (意) 個人の意識・意欲、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント

