

令和5年度 厚生労働省老人保健健康増進等事業
「介護職員数の将来推計ワークシートの作成に関する調査研究事業」

第9期に向けた将来推計等を踏まえた 介護サービス基盤の整備に関する情報提供

～介護人材の需給推計を行う狙い・推計の活用方法等～

2023年7月28日

株式会社日本総合研究所
リサーチ・コンサルティング部門

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

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

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

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

**本年度の老健事業での実施事項（案）のご紹介
及び弊社からお願い**

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

～なぜ介護人材の需給推計を実施するのか？～

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

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

都道府県

基本的事項

- 『都道府県は、市町村が推計した 2025 年度及び 2040 年度において必要となるサービスの種類ごとの量の見込み等を勘案し、都道府県全域及び老人福祉圏域ごとに必要な介護サービスを明らかにすることが重要。その上で、2025 年度及び 2040 年度に都道府県において必要となる介護人材の需給の状況等を推計し、中長期的な視野をもって介護人材等の確保に向けた取組を定めることが重要』（第8期基本指針より）

市町村

任意記載事項

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

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

出典：厚生労働省「基本指針（第8期計画）」を基に作成

計画作成プロセス・構造の全体像からどのような考え方が必要となるか？

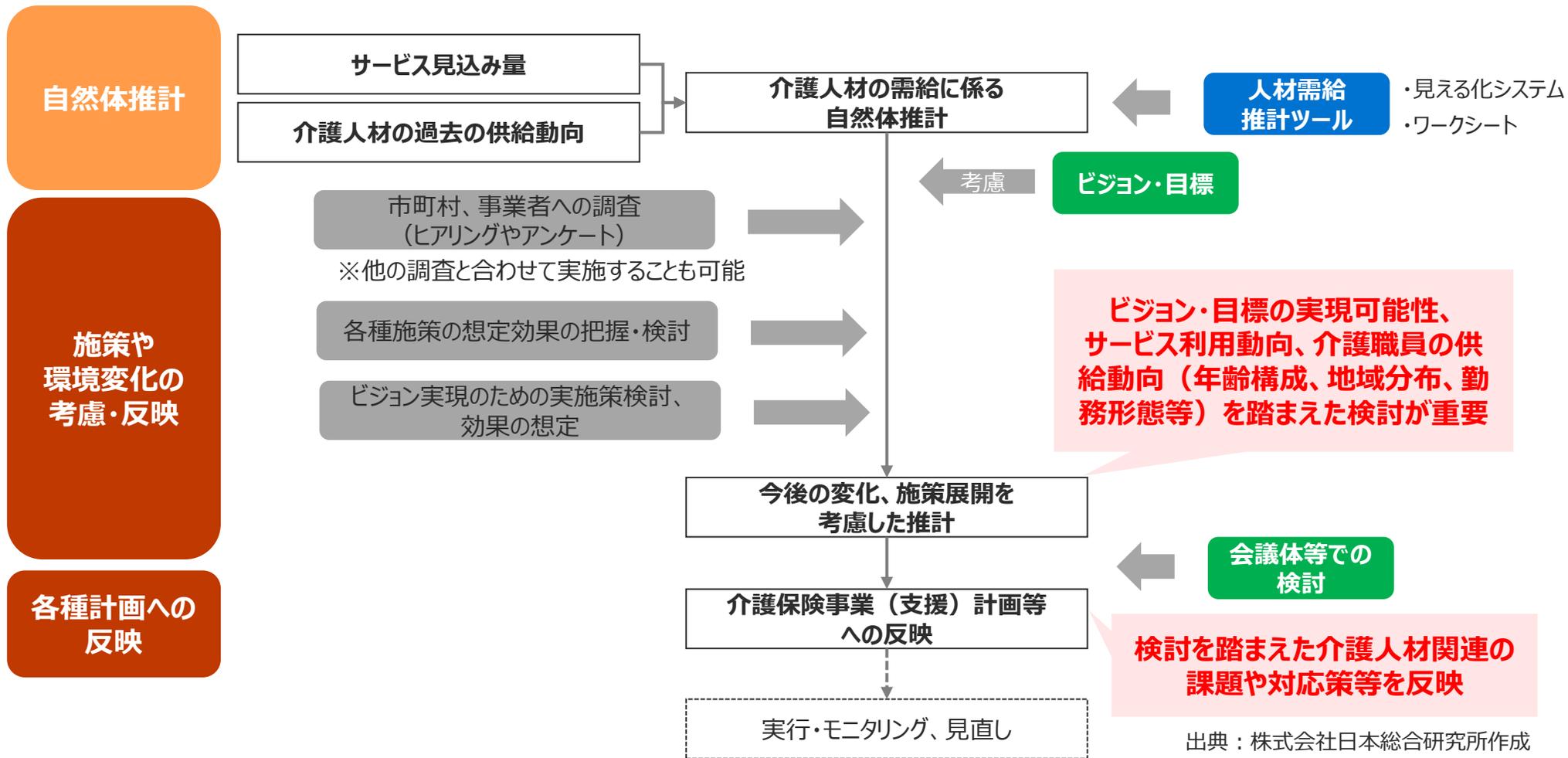
- 「介護保険事業計画における施策反映のための手引き」において、検討事項の例として「介護人材」に関する内容が記載されている。介護サービスを安定的・継続的に提供するための基盤の一つとして**介護人材の確保、そのための重点課題等を把握、対応方針・対応策を検討することが期待されている。**
- そのための実態把握が重要であり、**介護人材関連の実態把握の一つの方法・手段が介護人材の需給推計。**



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

介護人材の需給推計の実施・活用の流れ（イメージ）

- 介護保険事業（支援）計画の作成と同様の流れで進め、検討した内容を介護保険事業（支援）計画等に反映し、実践していく流れとなる。（具体的な活用イメージ等は後掲）
- 都道府県や市町村においては、単に自然体推計から不足数・必要数の見込みを確認するだけでなく、**効果的な施策の立案・推進に役立てていくような活用が重要**となる。



本日特にお伝えしたいポイント

① 介護人材の必要数・不足見込の把握のためだけに需給推計を行うのではない。

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

② ビジョン、目標実現のためのツールとして有効に活用していくことが重要。

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

③ 自然体推計だけでなく、施策や今後の環境変化も考慮・反映した検討に期待。

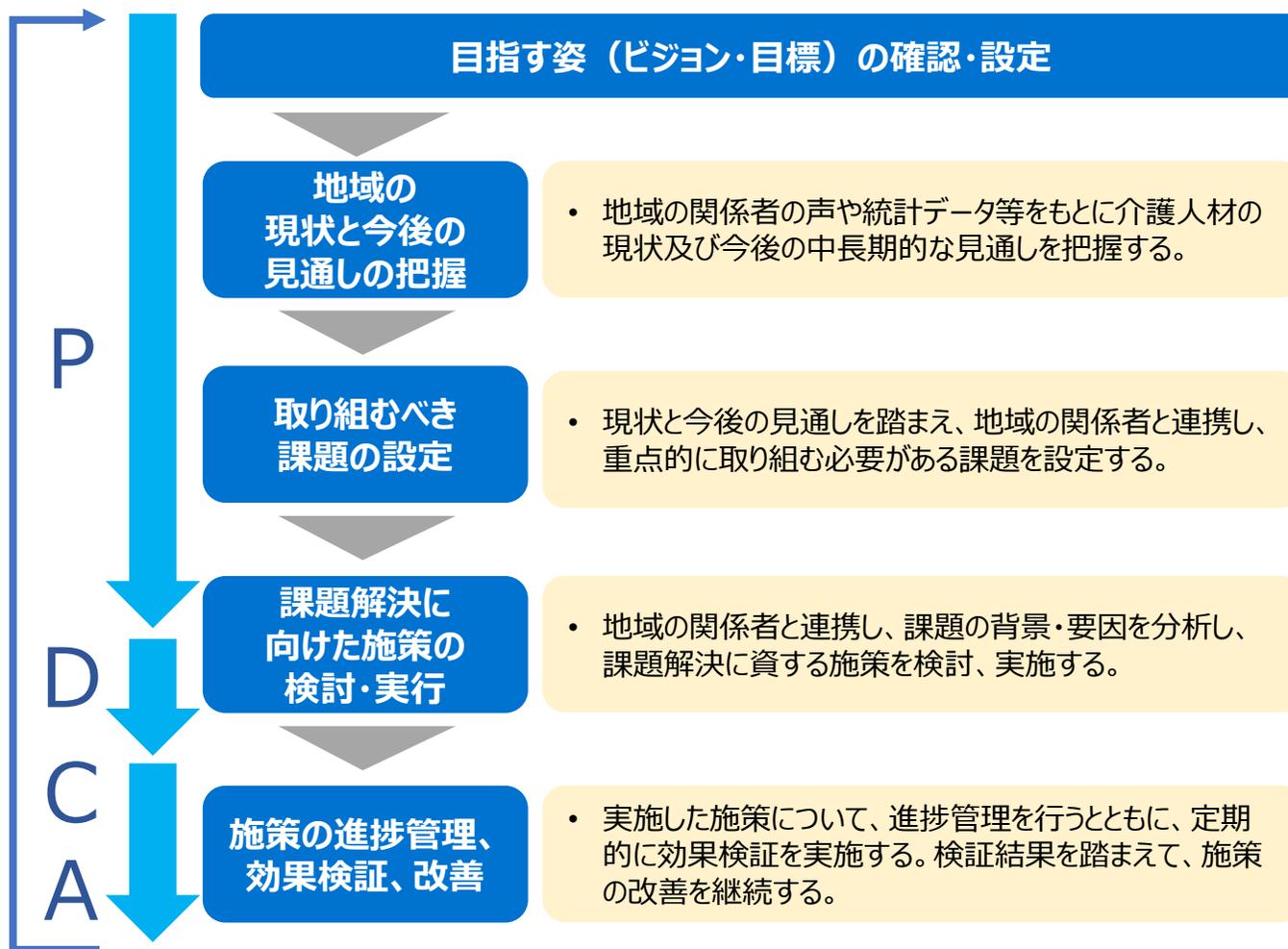
- 施策の検討、推進においては今後の環境変化や施策の効果を想定した検討も必要である。関連する調査や支援ツール等も参考に、検討を深めることに活用いただきたい。

2. PDCAサイクルに沿った検討推進イメージ

~どのように需給推計を現状把握、課題・施策検討に役立てるか？~

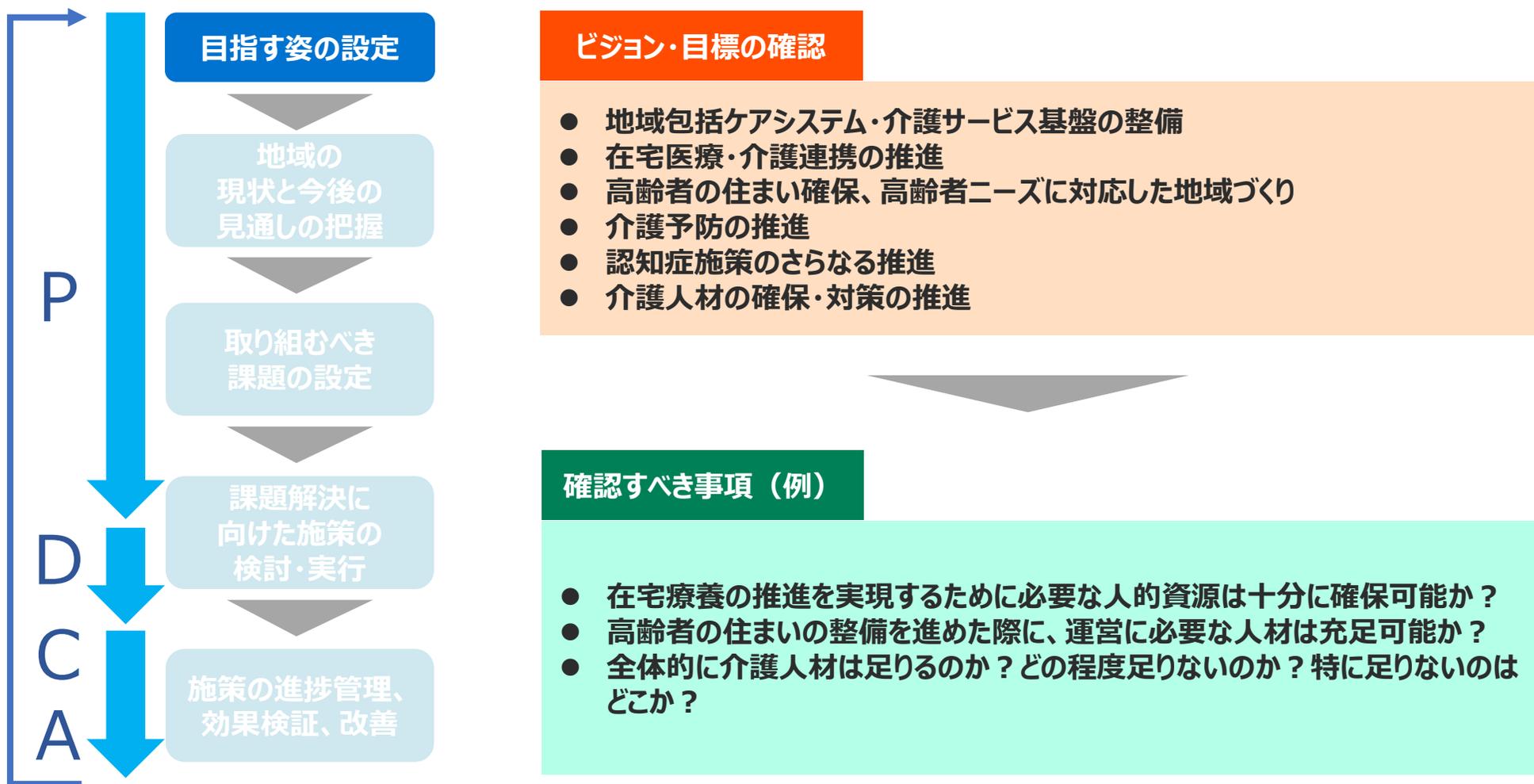
PDCAサイクルに沿った施策検討の流れ

- PDCAサイクルに沿った介護人材の確保等に向けた施策検討の流れは以下のように整理できる。
- 介護人材の将来推計はこのうち、特にP（プランニング）のツールとして有効に活用しうる。
 - 施策の進捗管理、効果検証等にも活用可能。



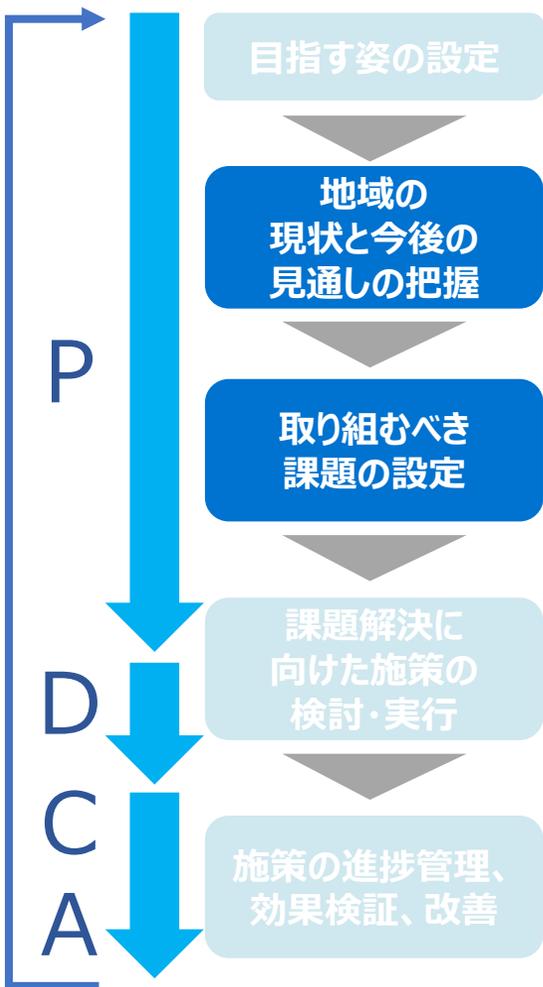
検討の流れ（例） ①ビジョン・目標から介護人材関連の検討・検証事項を整理

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



検討の流れ（例） ④需給ギャップ（不足数の見込み）の確認と問題点の把握

- 需要と供給の自然体推計の実施結果から、介護人材の需給ギャップ（成り行きベースでの不足数）を把握する。全体の数に加え、サービス類型別で把握することが可能。
- 中長期的に特にどのサービス類型で介護人材が不足するかについて把握できる。



1-1. 実人数

介護職員数 推計結果 全体（人）

	介護職員数 (需要推計)	介護職員数 (供給推計)	介護職員数 (需要と供給の差)
2019年	183,111	183,111	0
2023年	214,551	189,708	24,843
2025年	223,022	192,073	30,949
2030年	241,487	195,354	46,133
2035年	254,308	195,084	59,225
2040年	263,741	191,403	72,338



需給ギャップから把握できる問題（例）

- 入所系が大きく不足する
- 訪問系も不足が大きい

サービス類型別の需給ギャップ

介護職員数 推計結果 入所系（人）

	介護職員数 (需要推計)	介護職員数 (供給推計)	介護職員数 (需要と供給の差)
2023年	100,837	82,246	18,591
2025年	105,911	83,556	22,355
2030年	115,345	85,409	29,935
2035年	122,032	85,412	36,620
2040年	127,045	83,718	43,327

介護職員数 推計結果 訪問系（人）

	介護職員数 (需要推計)	介護職員数 (供給推計)	介護職員数 (需要と供給の差)
2023年	72,601	67,187	5,414
2025年	74,689	67,167	7,523
2030年	80,361	67,026	13,335
2035年	84,301	66,454	17,847
2040年	87,151	65,195	21,956

介護職員数 推計結果 通所系（人）

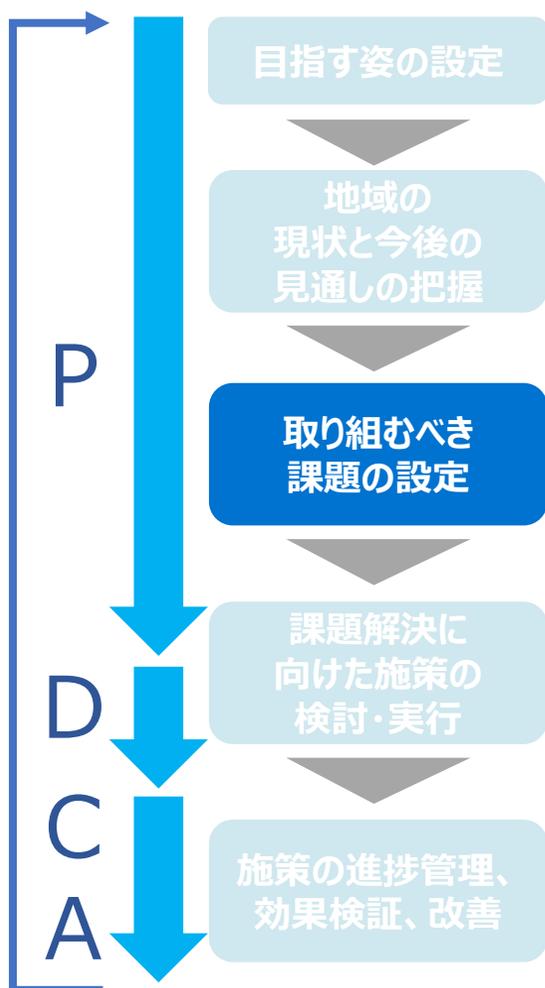
	介護職員数 (需要推計)	介護職員数 (供給推計)	介護職員数 (需要と供給の差)
2023年	41,113	40,275	838
2025年	42,422	41,350	1,072
2030年	45,782	42,919	2,863
2035年	47,975	43,217	4,757
2040年	49,546	42,490	7,056

介護職員数 推計結果 地域密着型サービス（人）

	介護職員数 (需要推計)	介護職員数 (供給推計)	介護職員数 (需要と供給の差)
2023年	34,494	29,352	5,143
2025年	36,004	29,392	6,612
2030年	38,836	29,396	9,440
2035年	40,738	29,115	11,623
2040年	42,075	28,443	13,632

検討の流れ（例） ⑤ 取り組むべき課題の設定・課題の深堀の視点

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



確認すべき事項（例）

- 在宅療養の推進を実現するために必要な人的資源は十分に確保可能か？
- 高齢者の住まいの整備を進めた際に、運営に必要な人材は充足可能か？
- 全体的に介護人材は足りるのか？どの程度足りないのか？特に足りないのはどこか？

需給ギャップ把握から想定される問題点

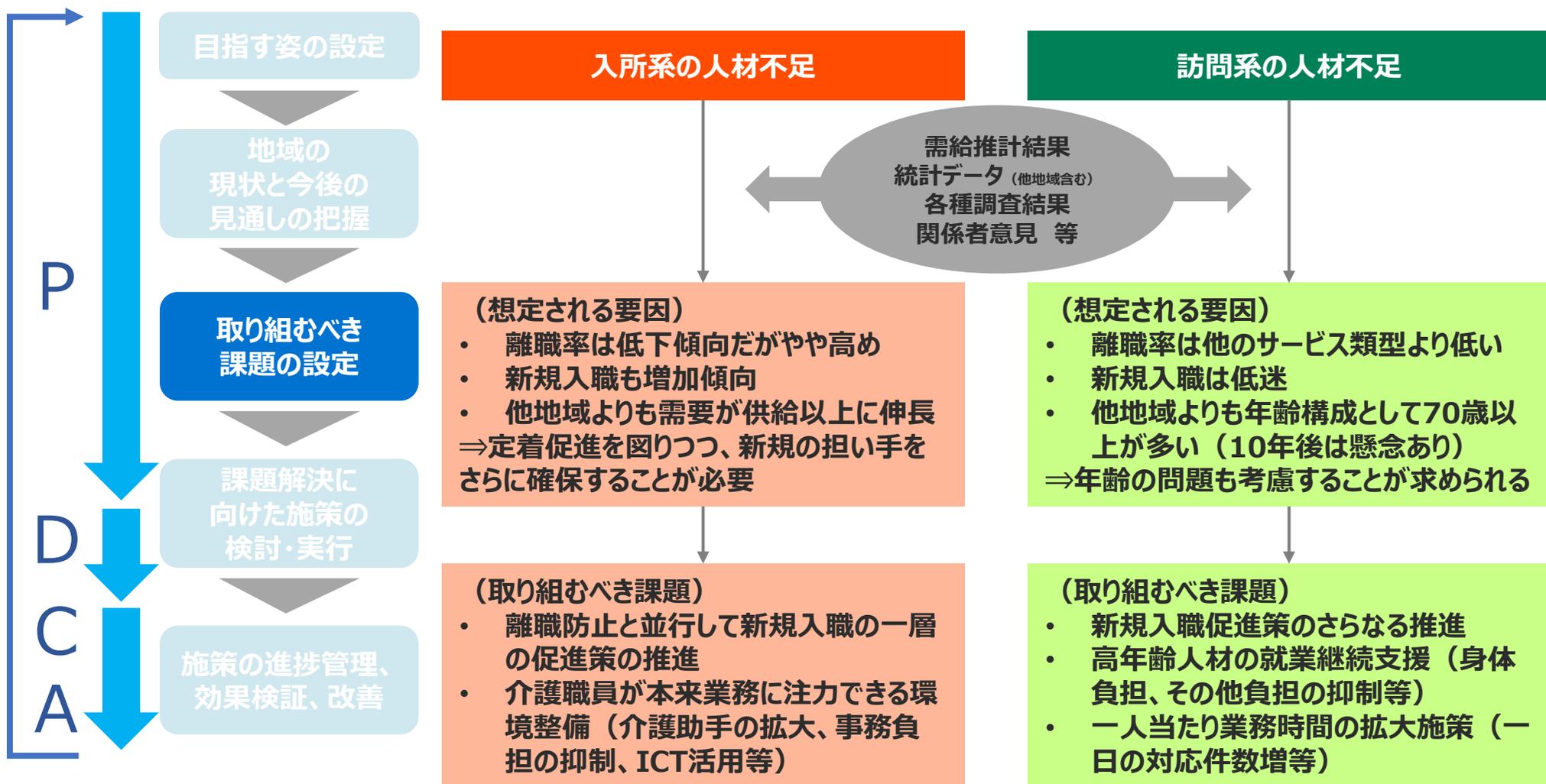
- ✓ 現状の延長では全体的に介護人材は不足することが見込まれる（2030年以降特に顕著）
- ✓ 高齢者の住まいを整備しても対応する人材が確保できない懸念がある
- ✓ 在宅療養の推進、在宅生活の維持のために訪問系の人材不足によりサービスの継続が困難となる可能性

課題深堀の視点（例）

- 人材不足には離職、新規入職それぞれどの程度の影響があるのか、いずれの影響が特に大きいのか
- 入所系の不足の大きな要因はどこにあるのか（需要の急速の伸びが大きいのか、人材が増えていないのか）
- 訪問系の不足の要因はどこになるのか（新規入職はあるか、年齢構成に問題は無いのか）

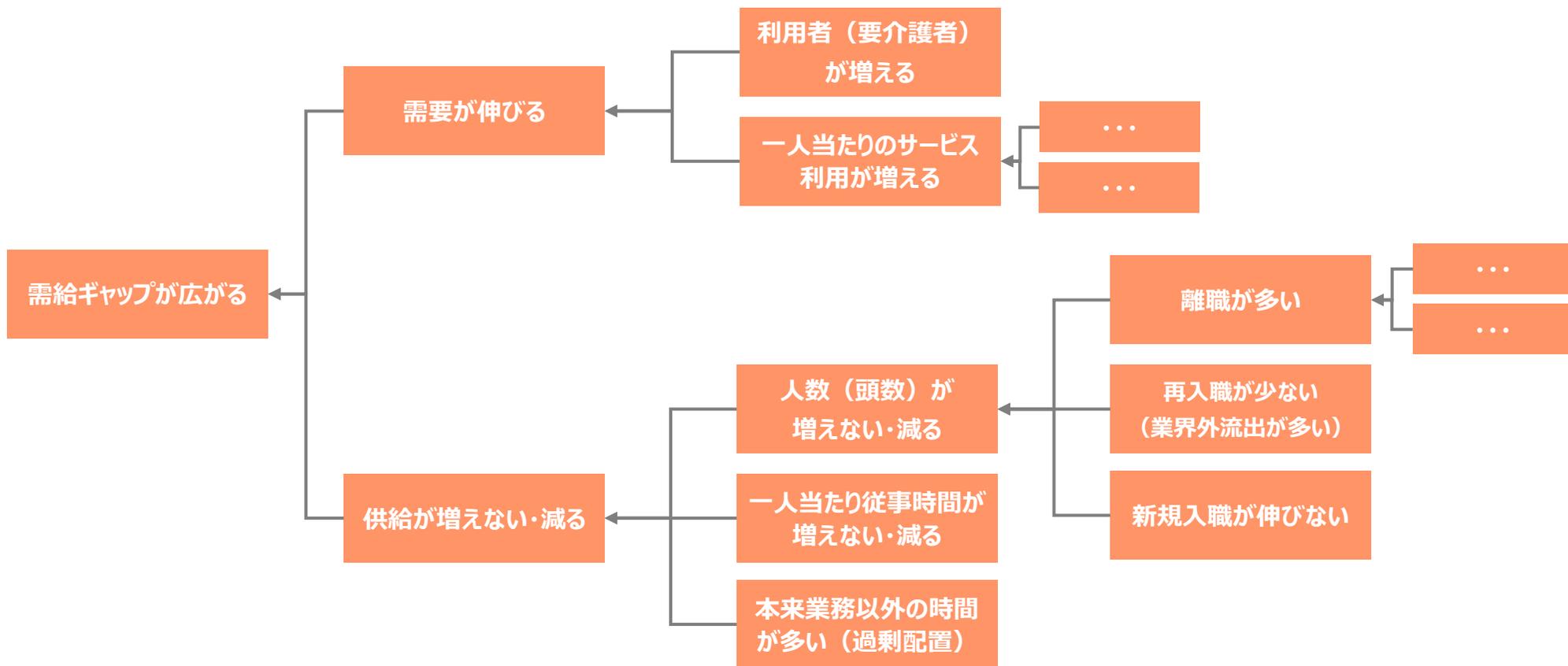
検討の流れ（例） ⑥課題の深堀

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



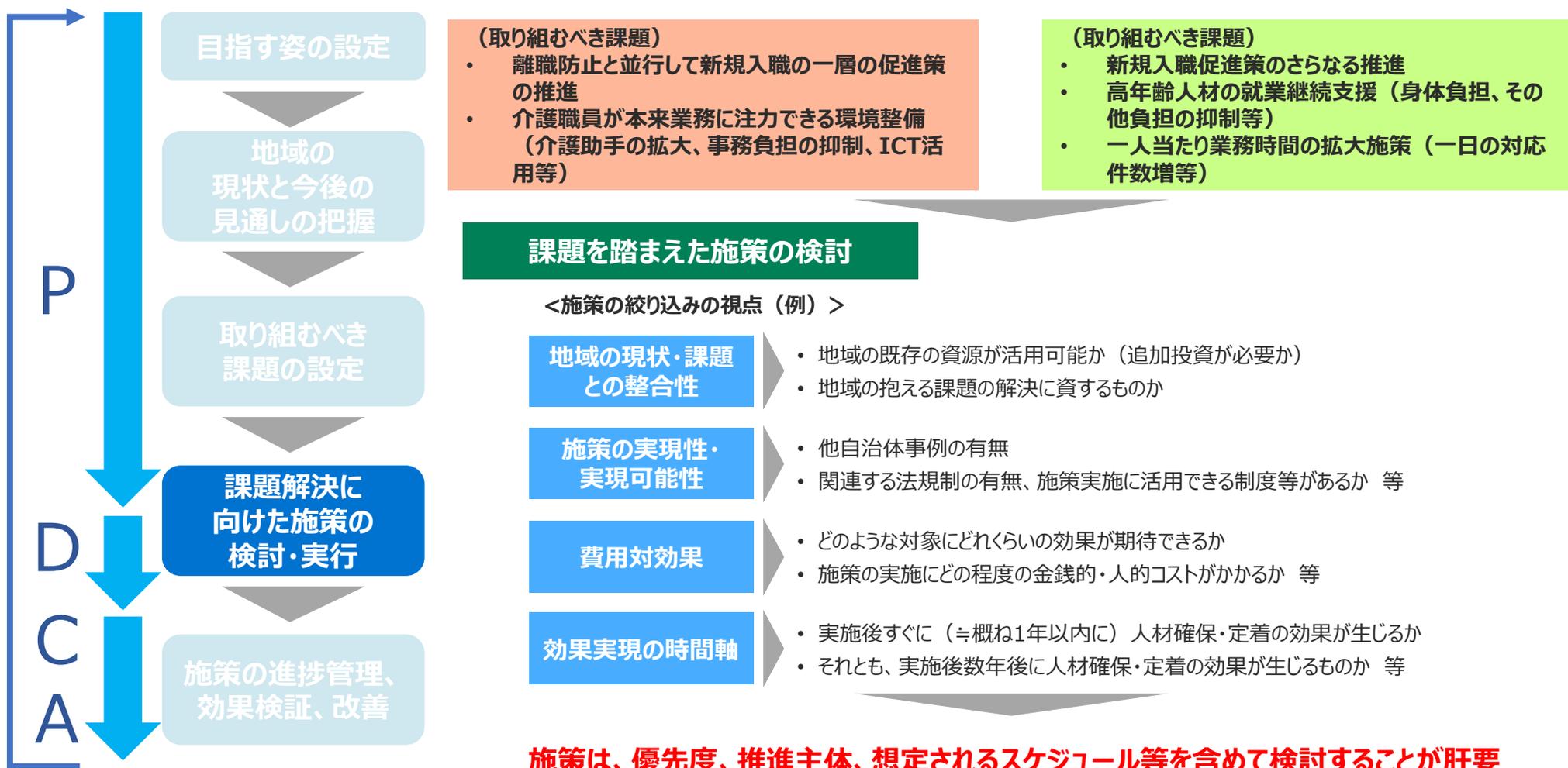
(参考) 課題の分析・施策検討のための考え方の例

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



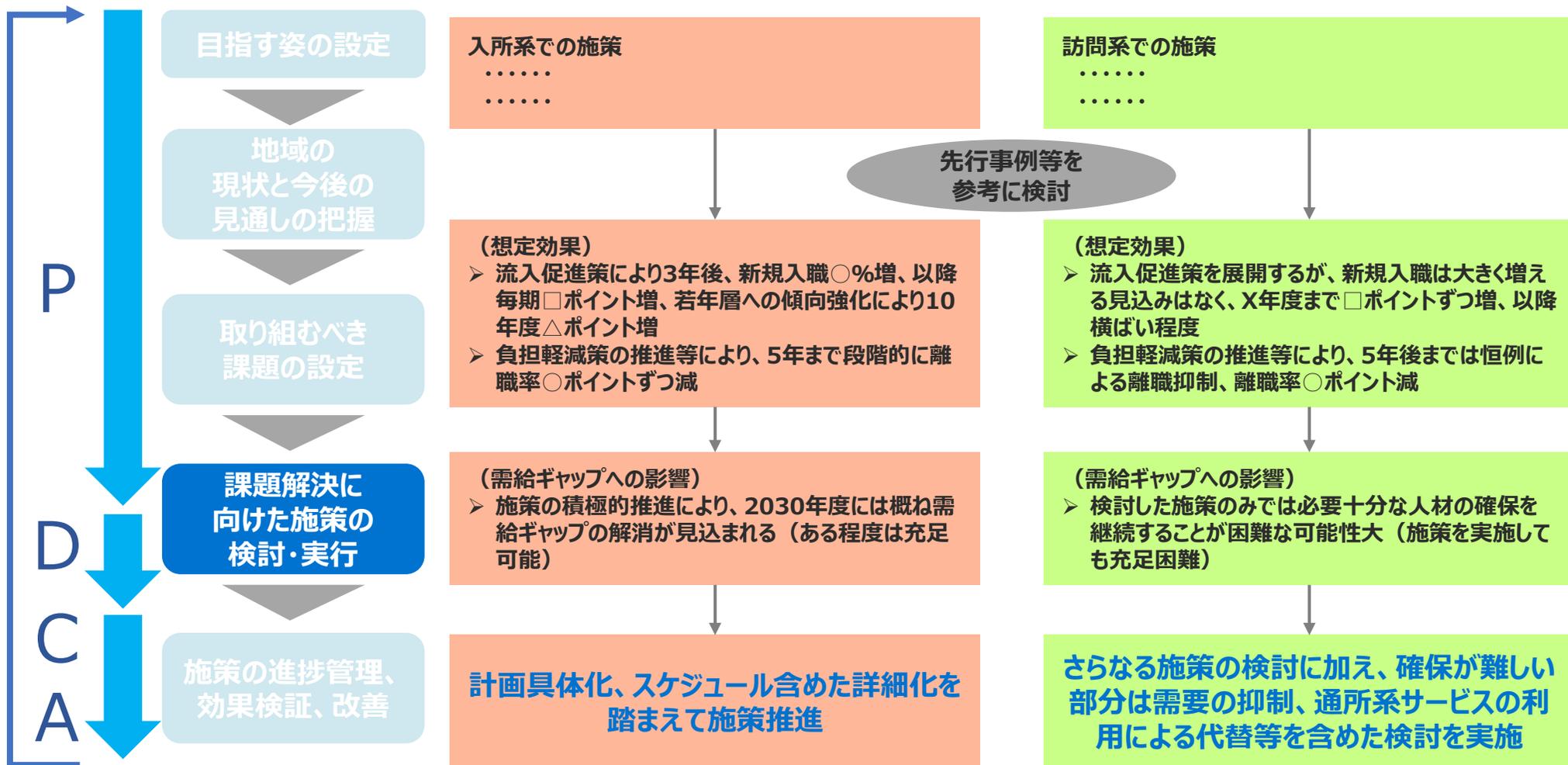
検討の流れ（例） ⑦ 取り組む施策の検討

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



検討の流れ（例） ⑧想定される効果のシミュレーション、必要十分かの検証

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



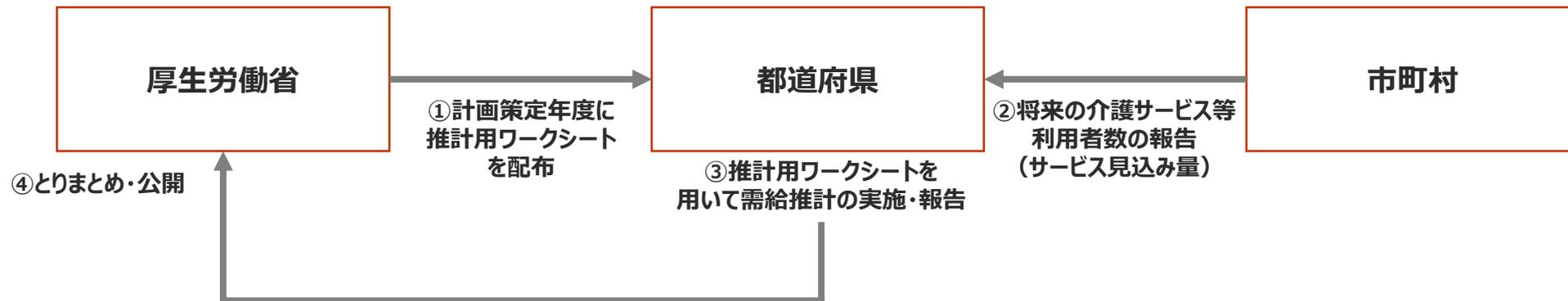
3. 都道府県における介護人材の需給推計の実施方法

～都道府県推計はどのようなロジックで行われているのか？～

介護人材の将来推計の実施方法 ①実施の流れ

- 需給推計の実施の流れは以下のとおり。計画策定に合わせて、厚生労働省から各都道府県にワークシートが配布され、各都道府県の推計結果がとりまとめ・公開されている。
- これまでに実施された3回（平成26年度、29年度、令和2年度）のワークシートのロジックは基本的に同様のもの。
 - データ更新及びマイナーチェンジは実施されており、令和2年度の第8期推計では、サービス区分別（入所・訪問・通所系）及び地域密着型サービスでの推計や常勤換算での推計を可能となった。

需給推計の実施の流れ



介護人材の将来推計の実施方法 ②算出ロジック（概要）

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

供給推計のロジック

翌年の
介護職員数

=

前年の
介護職員数

-

離職者数

+

離職者のうち
介護分野への
再就職者数

+

新規入職者数

需要推計のロジック

現在の
介護職員等数

÷

現在の
サービス別利用者数

×100 =

利用者100人当たりの
介護職員等数 = 配置率

③を参考にして④を都道府県が選択

介護職員の需要数

=

推計に使用する
利用者100人当たりの
介護職員等数 = 配置率

×

利用者100人当たりの
介護職員割合の増減率

×

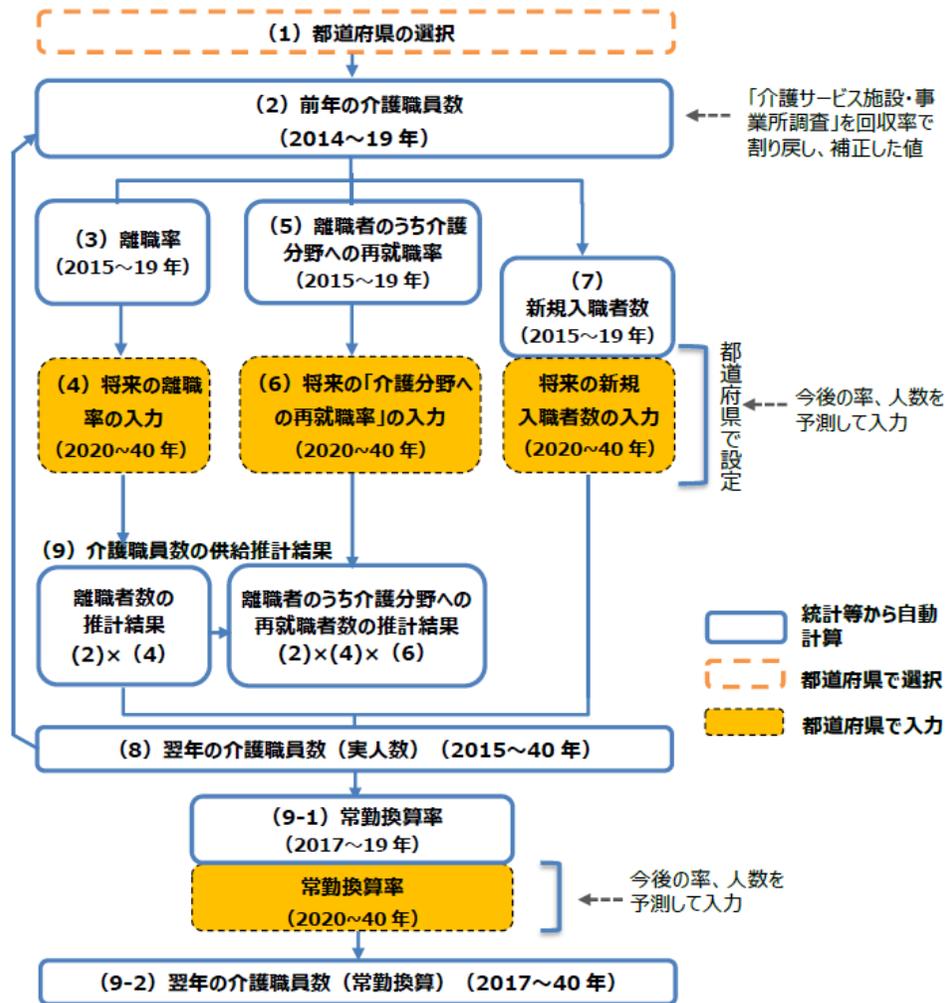
将来の介護サービス等
利用者数
(サービス見込み量)

÷100

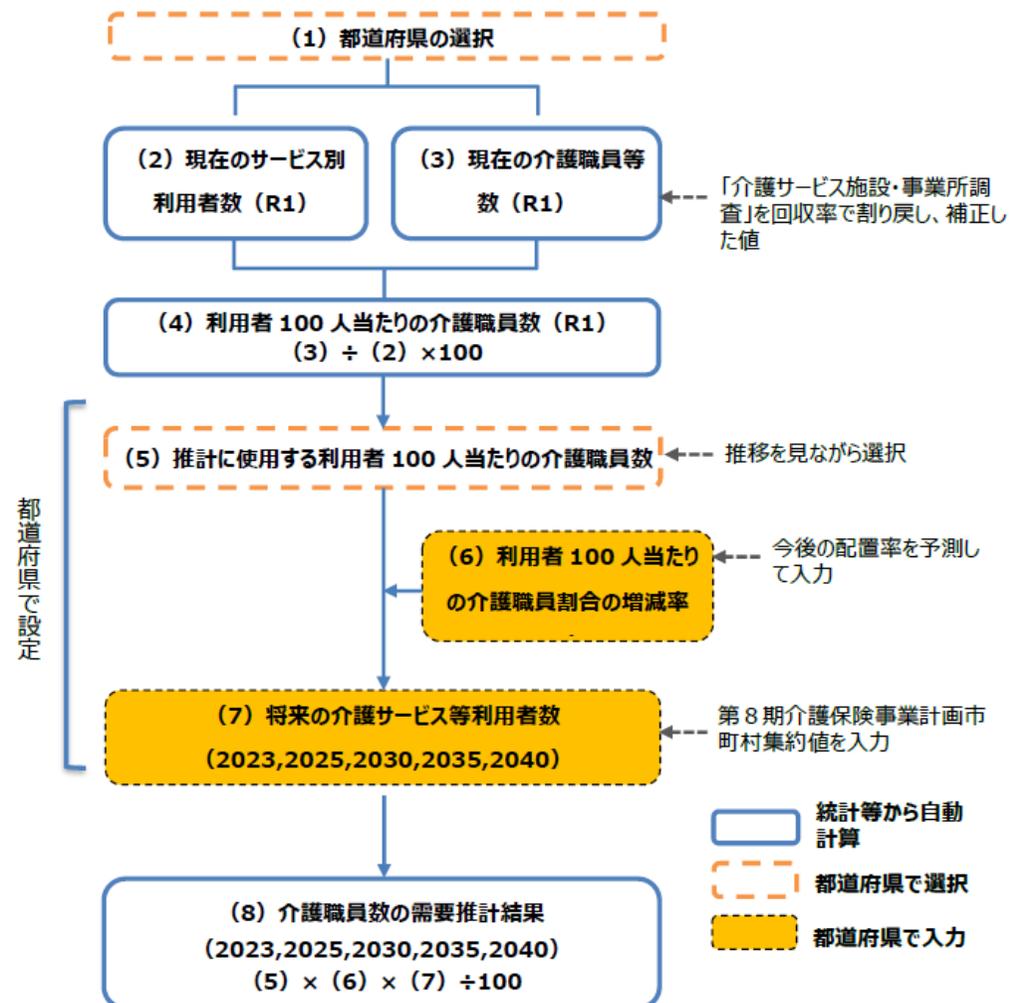
市区町村が見える化システムに入力し、
都道府県が集計

介護人材の将来推計の実施方法 ③算出ロジック（詳細）

供給推計ロジック（詳細）



需要推計ロジック（詳細）



(参考) 推計に用いている主なデータの出典

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

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

<参照方法>

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

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

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

※〇〇は該当するサービス名

- **サービス別利用者数** 出典：介護給付費等実態統計報告

<参照方法>

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

- **都道府県別離職率** 出典：公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査（事業所調査）」

<参照方法>

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

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

- **都道府県別再就職率（前職が介護の割合）** 出典：公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査（労働者調査）」

<参照方法>

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

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

- **新規入職者数**

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

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

4. 市町村における需推計の実施方法と活用イメージ

～市町村で需給推計をどのように実施し、活用できるのか？～

市町村における将来推計の実施方法（例）

- 市町村で将来推計を実施する方法はいくつか存在するが、最も簡易的な方法は都道府県の推計結果をもとに、要介護高齢者比率等を用いて、自市町村の数値を算出する方法（但し、かなり粗い）。
- より精緻な推計を行う場合は、市町村データを用いた推計を行う方法がある。いずれの推計方法が正解ということは無く、推計を実施する目的、期待する精度等を踏まえた選択を行うことが重要。
 - 需要と比較して供給の方法が推計に必要なデータ項目が多いため、実施負荷が高くなることが想定される。

都道府県の推計結果をもとにした推計

- 都の推計結果に、都の全体値に占める「要介護高齢者数」、「介護職員数」、「サービス利用者数」等の比率を掛け合わせる。
- 既存のデータで目安となる数値の把握が可能だが、精度は高くない（地域の実情とは齟齬がある可能性が高い）。

市町村データを用いた「需要」推計

- 市町村データを用いて、市町村向けワークシートで「需要」推計を実施。
- 最低限必要なデータは「将来の介護サービス等利用者数」のみ**であり、追加調査等無しで実施可能。
 - **配置率についても市町村の実績値を用いる場合は、「サービス利用者数」、「介護職員数」のデータが必要。**

市町村データを用いた「供給」推計

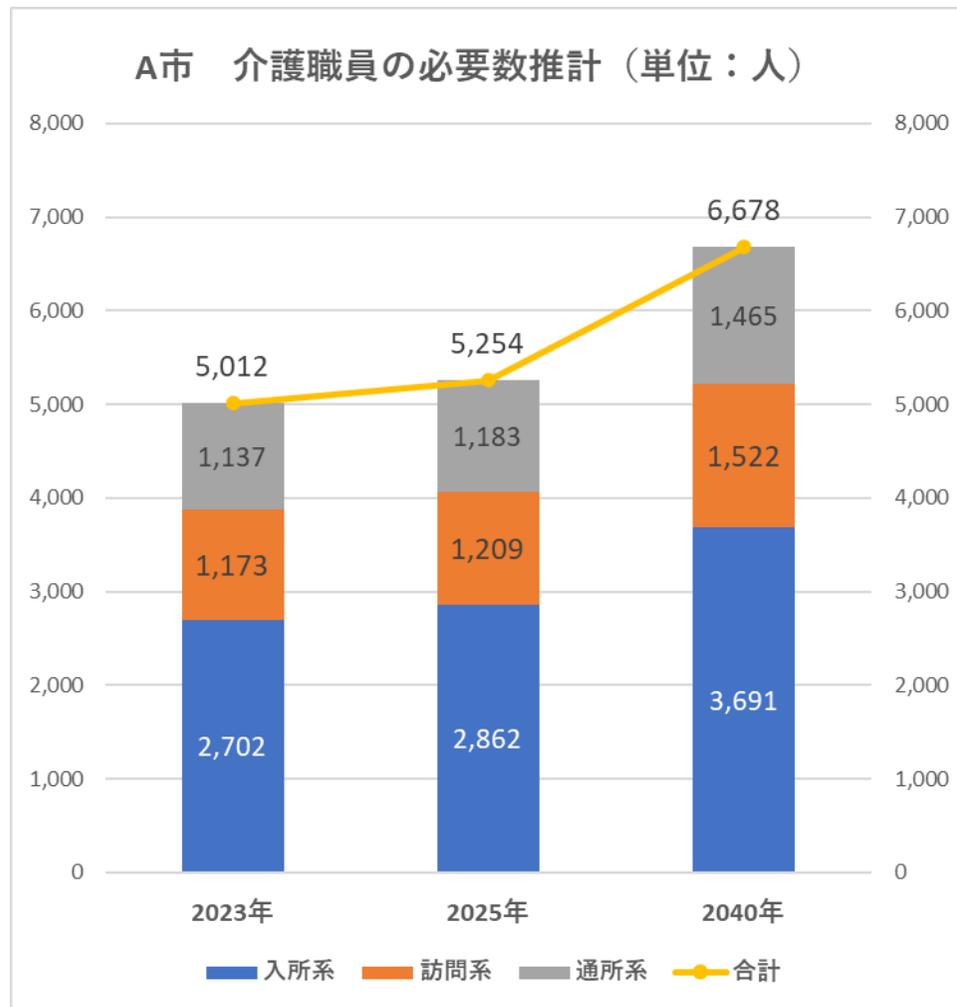
- 市町村データを用いて、市町村向けワークシートで「供給」推計を実施。
- 「介護職員数」、「離職率」、「再入職率」、「新規入職者数」のデータが必要**であり、追加の独自調査等が必要となる可能性が高い。



市町村用ワークシートを基に推計の具体的な流れをご紹介します。
⇒02-2_市区町村向け_将来推計ワークシート【令和4年度版】

実施事例（A市）：市町村データを用いた「需要」推計（1 / 3）

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



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

<推計結果>

- 介護職員の必要数は、2023年度は5,012人、2025年度には5,254人（+142人）、2040年度には6,678人（+1,666人）となった。
- サービス類型別にみると、「入所系」が2023年⇒2040年で追加で989人の確保が必要であり、他の類型と比較して人数が大きい。
※（）内は2023年度比

<前提条件>

- 介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業における従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。
- 「推計用ワークシート」を用いて、第8期時の都道府県推計と同様のロジックで推計。
- 各サービスの配置率は「A県2020年」のものを使用。

実施事例（A市）：市町村データを用いた「需要」推計（2 / 3）

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

	サービス	合計	介護老人福祉施設	介護老人保健施設	介護療養型医療施設 (介護医療院)	地域密着型介護老人福祉施設	夜間対応型訪問介護	認知症対応型通所介護	小規模多機能型居宅介護	認知症対応型共同生活介護	地域密着型特定施設入居者生活介護	訪問介護
2023年	介護職員	5,012	791	335	37	32	0	67	56	489	28	1,123
2025年	介護職員	5,253	864	380	38	32	0	69	58	489	29	1,158
2040年	介護職員	6,678	1,143	499	49	70	0	91	74	589	43	1,456

訪問入浴介護	訪問看護ステーション	通所介護	通所リハビリテーション	短期入所生活介護	特定施設入居者生活介護	福祉用具貸与	居宅介護支援	介護予防支援	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	地域密着型通所介護	看護小規模多機能居宅介護
29	0	768	0	523	468	0	0	0	21	220	26
29	0	797	0	532	500	0	0	0	22	232	26
39	0	974	0	705	593	0	0	0	27	290	35

実施事例（A市）：市町村データを用いた「需要」推計（3 / 3）

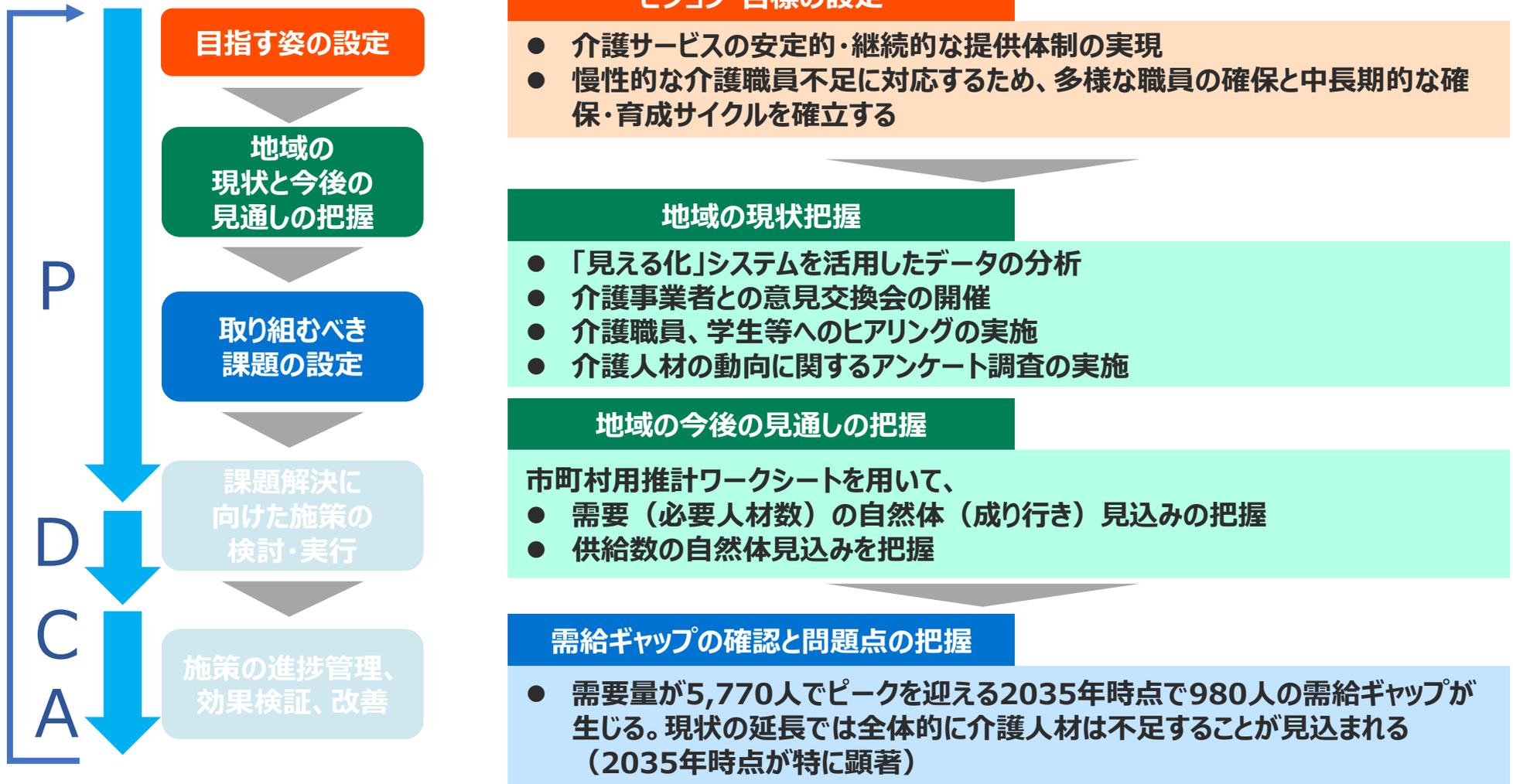
- 前記の需要推計を実施する場合は、ワークシートの「将来の介護サービス別利用者数（予測値）」の欄（以下参照）への入力が必要。本データは計画策定期に市町村で既に作成しているものであるため、追加の調査等は不要で、推計が実施可能。

7. 将来の介護サービス別利用者数（予測値）の入力					
※一月あたりの利用者数を入力してください。					
	2023年	2025年	2030年	2035年	2040年
(1) 居宅（介護予防）サービス	0	0	0	0	0
訪問介護					
総合事業訪問型サービス					
訪問入浴介護					
訪問看護					
訪問リハビリテーション※					
居宅療養管理指導※					
通所介護					
総合事業通所型サービス					
通所リハビリテーション					
短期入所生活介護					
短期入所療養介護（老健）※					
短期入所療養介護（病院等）※					
福祉用具貸与					
特定福祉用具購入費※					
住宅改修費※					
特定施設入居者生活介護					
(2) 地域密着型（介護予防）サービス	0	0	0	0	0
定期巡回・随時対応型訪問介護看護					
夜間対応型訪問介護					
認知症対応型通所介護					
小規模多機能型居宅介護					
認知症対応型共同生活介護					
地域密着型特定施設入居者生活介護					
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護					
看護小規模多機能居宅介護					
地域密着型通所介護					
(3) 施設サービス	0	0	0	0	0
介護老人福祉施設					
介護老人保健施設					
介護療養型医療施設（介護医療院）					
(4) 介護予防支援・居宅介護支援	0	0	0	0	0
介護予防支援					
居宅介護支援					
合計	0	0	0	0	0

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

実践事例（B市）① 目指す姿の設定、現状と今後の見通しの把握、課題の設定

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



実践事例（B市）：地域の現状把握

- B市では、地域の現状把握の取組を通じて、以下のような事項を把握した。

「見える化」システムの活用



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

介護事業者との意見交換



介護事業者

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

介護職員、学生へのヒアリング



介護職員、学生

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

(参考) 地域の声聞くこと (実態把握) の重要性

- ワークシートで把握できるのは、あくまで大まかな「量的な需給動向」のみであるため、効果的な施策の実施に向けては、定性的・定量的な実態把握のために、ヒアリング、アンケート、協議会等を通じて地域の声聞くことも重要。

需要に関して 確認すべき事項 (例)

- ✓ 要介護者数の動向
 - 高齢者人口の推移
 - 要介護認定率の推移 (性別・年齢別など)
- ✓ 要介護者1人あたりに必要な介護職員数
 - 利用者における各サービスの割合
 - 地域における各サービスの割合
 - 各サービスでの必要人員

供給に関して 確認すべき事項 (例)

- ✓ 介護人材の供給量の動向
 - 介護業界の継続就業者数、属性 (年齢、性別等)
 - 介護業界への新規入職者数
 - 介護業界への再流入者数 (潜在人材の動向)
 - 介護業界からの流出者数 (離職率・者の動向)
- ✓ 一人あたり職員の勤務時間
- ✓ 勤務時間あたりの生産性

実践事例（B市）：今後の見通しの把握、需給ギャップの確認

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

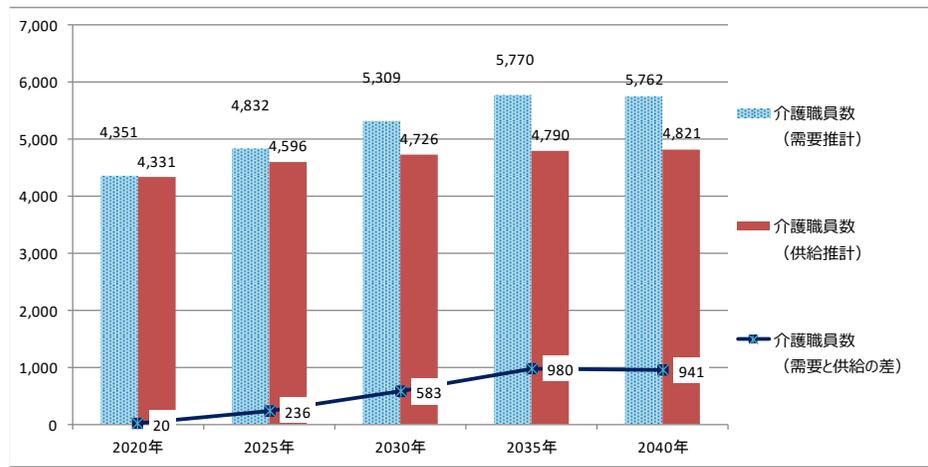
自然体推計

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

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

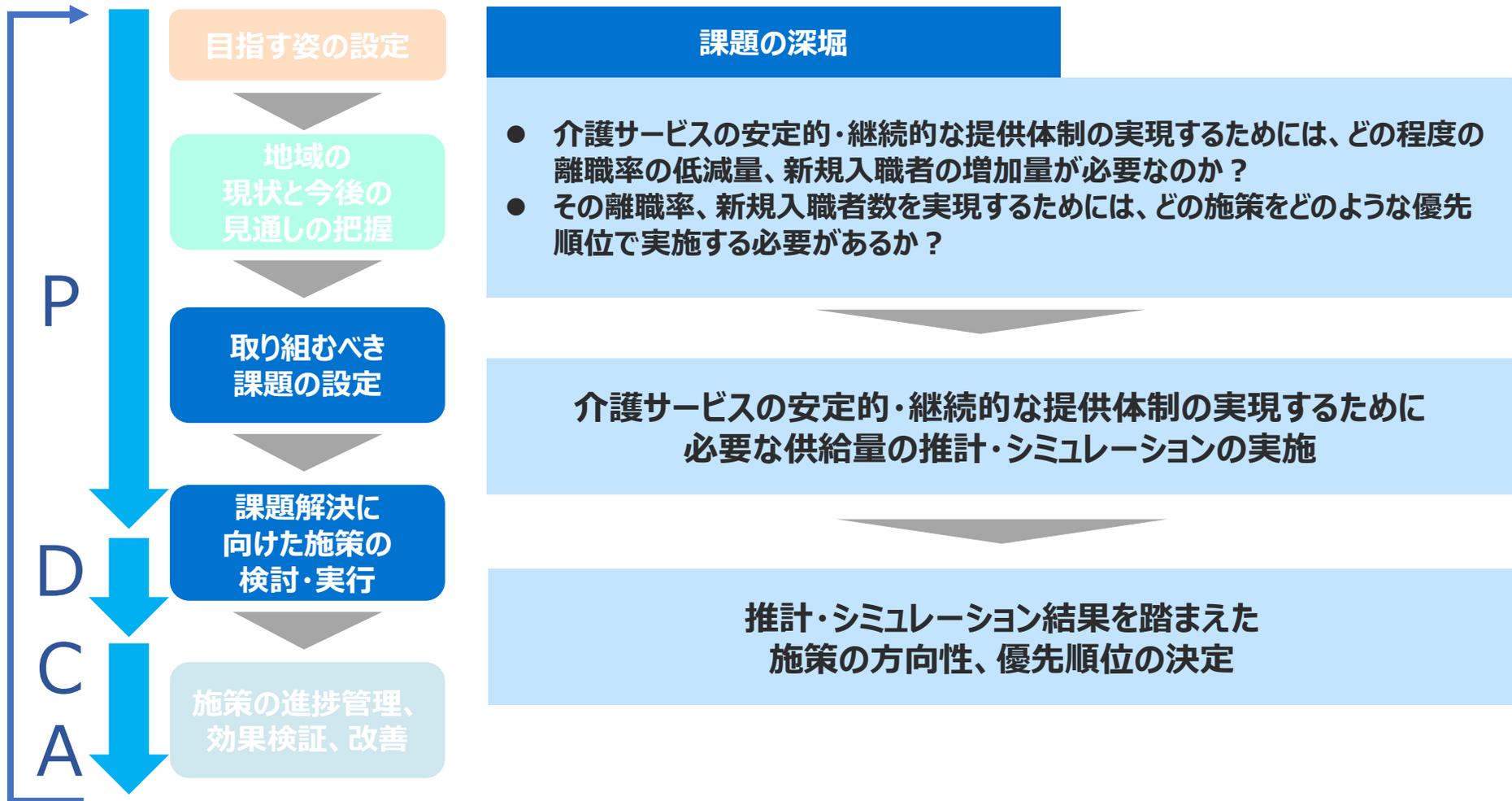
介護職員数 推計結果 全体（人）

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



実践事例（B市）②課題の深堀、施策の方向性・優先順位の決定

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



実践事例（B市）：必要な供給量の推計・シミュレーション

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

「介護サービスの安定的・継続的な実現」に必要な供給量の推計

施策の方向性（仮説）

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

①新規入職促進策の推進

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

②緊急時対策的な取組（急場をしのぐ取組）

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

③離職率低減の取組推進

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

お伝えしたいポイント

① 推計は目的ではなく手段。目的に応じた推計手法の選択が必要。

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

② 推計は重点的に取組みを行うべき地域課題の具体化につながる。

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

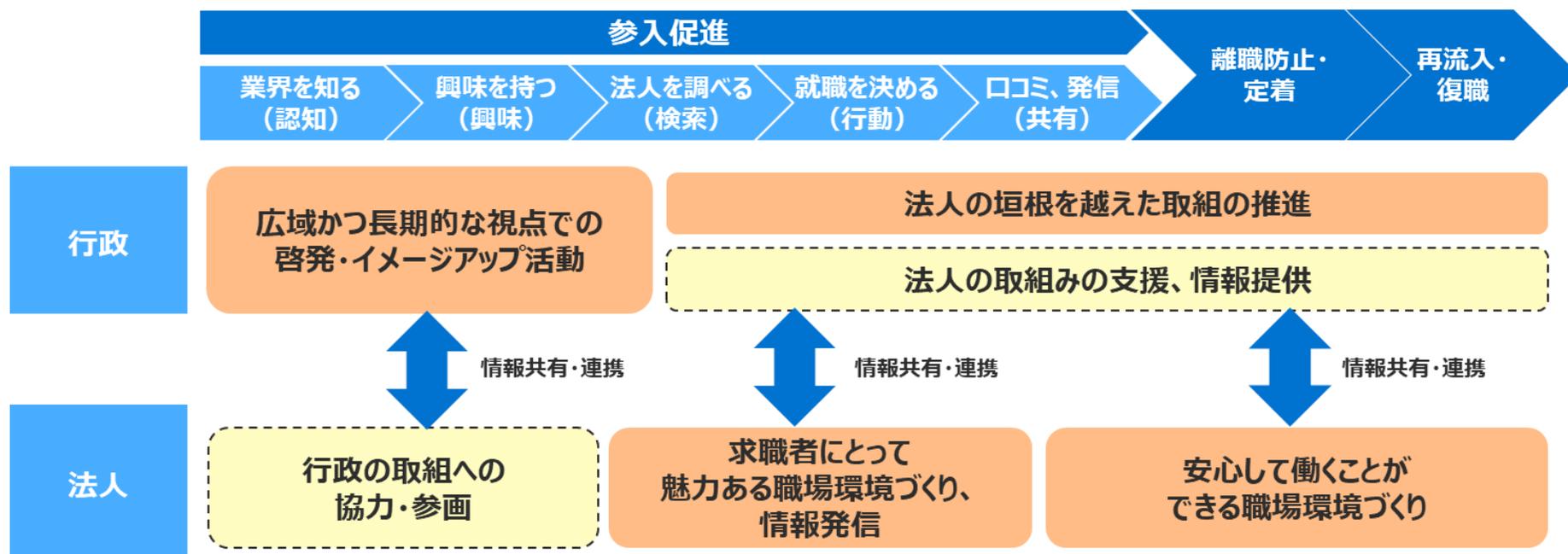
③ 推計をして終わりではなく、推計をきっかけとした取組が重要。

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

(参考) 施策の組み合わせ・役割分担の検討における考え方の例

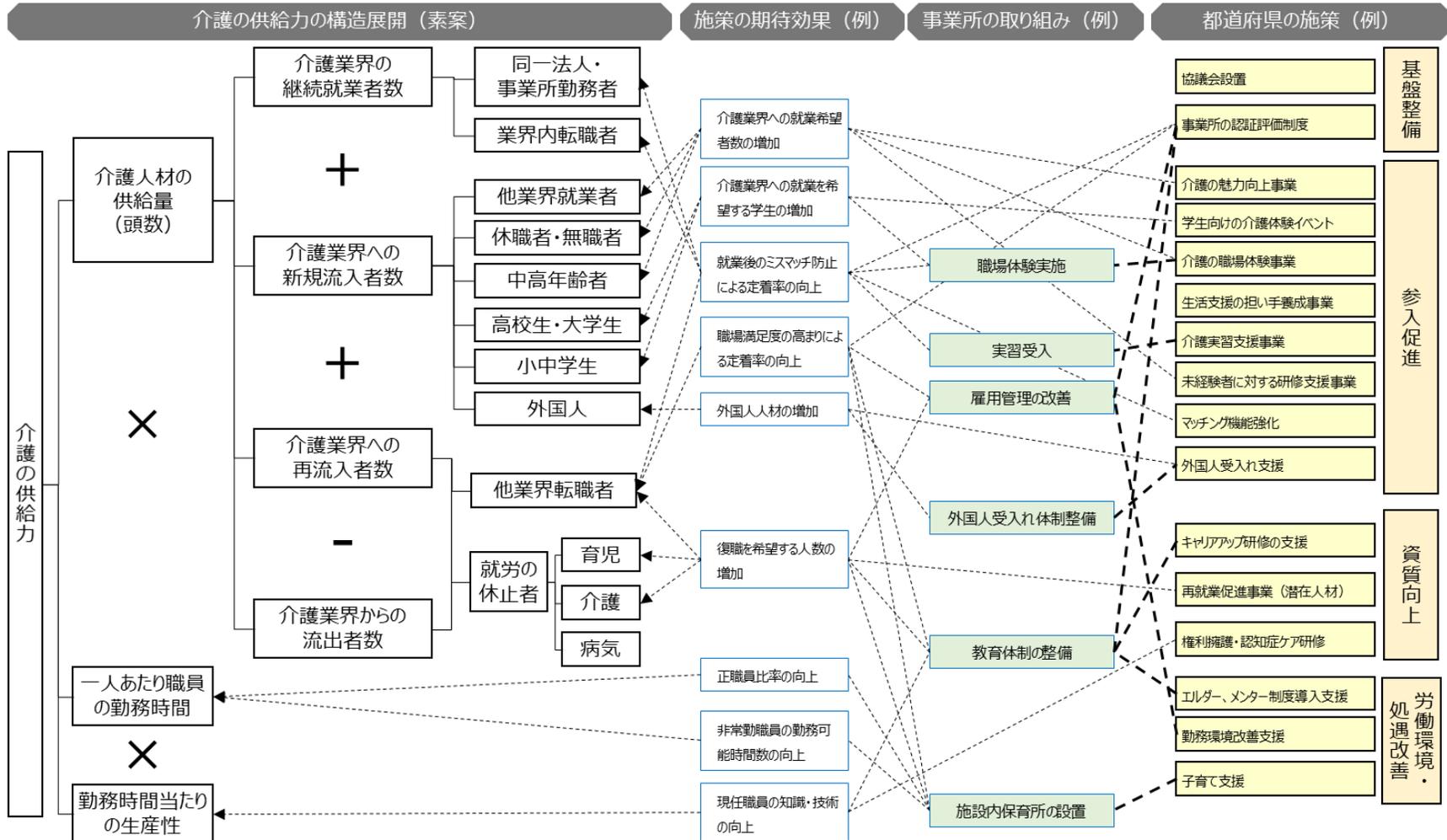
- 施策の決定にあたっては、行政と法人の役割分担を考えることも重要。
- 地域の状況や実施する施策の内容ごとに具体的な役割分担は異なるが、基本的な考え方として、行政の役割は、単独法人では実施が困難な「広域かつ長期的な視点での啓発・イメージアップ活動」、「法人の垣根を越えた取組の推進」、「法人の取組みの支援、情報提供」等が中心になることが想定される。
- 介護人材の確保・定着等に向けて、行政だけではなく、法人も「求職者にとって魅力ある職場環境づくり、情報発信」、「安心して働くことができる職場環境づくり」を主体的に推進することが求められる。

<行政と法人の役割分担のイメージ>



(参考) 介護人材の供給量と施策の関係性の整理 (例)

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

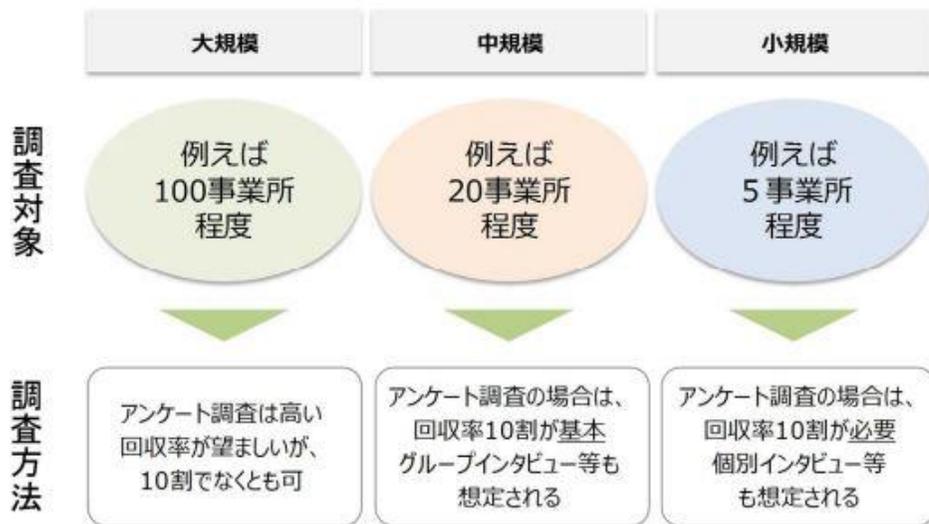


出所：株式会社日本総合研究所「介護人材の将来推計ワークシートの改良及び需給状況の分析手法に関する調査研究事業 報告書」(令和4年3月)

【参考】地域特性に応じた調査方法、活用できる調査票等

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

図表 2-3 地域特性に応じた調査方法等の選択(例)



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

【介護人材実態調査票 事業所票】				
※ ●年●月1日現在の状況について、ご回答ください。				
問1 該当するサービス種別（介護予防を含む）を、ご回答ください。				
※ 本調査票の送付先（郵便の宛名となっている施設等）で行うサービスについて、ご回答ください。（1つに〇）				
1. 施設・居住系サービス (特別養護老人ホーム(地域密着型含む)、介護老人保健施設、療養型・介護医療院、ショートステイ、グループホーム、特定施設(地域密着型含む)、住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、軽費老人ホーム)				
2. 通所系サービス (通所介護(地域密着型含む)、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、通所型サービス(総合事業))				
問2 貴施設等（問1で〇をつけたサービス種別の施設等）に所属する介護職員について、お伺いします				
※ ここでの「正規職員」は、賃金の支払いを受けている方に限ります。(ボランティアの方は含みません)。 ※ また、「正規職員」とは、期限の定めのない雇用契約による職員、「非正規職員」とは期限の定めのある有期雇用契約による職員を指します。				
問2-1 介護職員の総数を、ご記入ください。(数値を記入)				
正規職員	() 人	非正規職員	() 人	
問2-2 貴施設等の開設時期について、ご記入ください。(数値を記入)				
開設時期	西暦 () 年	() 月		
問2-3 ●年●月1日時点で、開設から1年以上を経過している施設等にお伺いします。 過去1年間(●年●月1日～●年●月●日)の介護職員の採用者数と離職者数をご記入ください。				
採用者数	() 人	離職者数	() 人	
問2-4 問2-3の採用者・離職者について、正規・非正規の別・年齢別をご記入ください。(数値を記入)				
年齢 (採用、離職当時)	採用者数		離職者数	
	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員
20歳未満	() 人	() 人	() 人	() 人
20～29歳	() 人	() 人	() 人	() 人
30～39歳	() 人	() 人	() 人	() 人
40～49歳	() 人	() 人	() 人	() 人
50～59歳	() 人	() 人	() 人	() 人
60～69歳	() 人	() 人	() 人	() 人
70～79歳	() 人	() 人	() 人	() 人
年齢不明	() 人	() 人	() 人	() 人

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング

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

本年度の老健事業での実施事項（案）のご紹介 及び弊社からお願い

老健事業にご協力いただける自治体の募集

- 令和5年度 厚生労働省老健事業では、介護人材の確保・定着等に関する施策検討の一連のプロセスを試行的に実施いただける自治体を募集しています。事業の目的、支援内容（例）は以下の通り。

事業の目的	地方自治体における介護サービスの安定的な提供体制の実現に向けた介護人材の確保・定着等に関する施策検討のプロセスの概要と各プロセスにおけるポイント等を明らかにする。
支援内容 （例）	<ul style="list-style-type: none">① 貴自治体のデータ等を用いた介護人材の将来推計の実施・分析② 将来推計結果等を活用した施策検討プロセスへの伴走（複数回の打合せ等を想定） ※貴自治体のご意向を踏まえて内容を調整予定。
ご留意頂きたい 内容	<ul style="list-style-type: none">✓ 自治体様の取組みをご支援するにあたり、直接的な金銭の提供は想定しておりません。✓ 実施した内容については、令和5年度厚生労働省老人保健健康増進等事業に関する調査研究事業の調査報告書に取纏め公開させていただきます。 （公開する内容については、事前にご確認いただく予定です。）✓ 調査にご協力いただく自治体様については、有識者による検討委員会や厚生労働省との協議を経て決定するため、応募頂いたすべての自治体様が対象とならない場合があります。