

平成 30 年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業)

第 8 期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの
開発に関する調査研究事業

報 告 書

平成 31 年 3 月

株式会社 日本総合研究所

第 8 期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業 報告書
目 次

第 1 章	本調査研究の概要	1
1.	調査研究の背景・目的	1
2.	調査研究の方法・進め方	4
第 2 章	需給推計の実態把握と課題の整理	7
1.	需給推計の実態や課題の把握	7
2.	現行ワークシートおよび推計の課題のまとめ	39
第 3 章	課題に対応したワークシートおよび推計のあり方の検討	41
1.	精度向上のためのワークシートの見直し	41
2.	施策検討に活用しやすいデータセットの整備	51
3.	推計結果を活用した運用のあり方の検討	54
第 4 章	第 8 期に向けたワークシート・推計の改定への示唆	61
1.	次期ワークシートの構成・内容の方向性	61
2.	次期ワークシートの構成・内容のイメージ	62
第 5 章	まとめ	73
1.	調査・検討結果の整理	73
2.	今後の推計実施に向けた提案	77
3.	今後の中長期的な検討課題	79
参考資料 1	都道府県向けアンケート調査 調査票	81
参考資料 2	政令市向けアンケート調査 調査票	87

第1章 本調査研究の概要

1. 調査研究の背景・目的

地域包括ケアシステムの構築を進めていくうえでの資源面での課題としては、財政的な制約に加え、人的資源の制約が指摘される。現状、地域包括ケアシステム構築に必要な人的資源が十分に把握・検討できていないケースもあり、将来に必要とされる人的資源の規模の推計、有効な施策検討が効果的に実施できない懸念がある。

厚生労働省の公表資料において、2025年には数十万人の介護人材需給ギャップが生じるとの推計が示されているが、これは自然体推計に基づくものであることに留意する必要がある。現状の推計は、国・自治体等で展開されている施策の効果や従事する人材の意向・考え方の変化などを十分に考慮できていない面があり、効果的な施策の検討や、適切な施策推進につなげることは簡単ではないと考えられる。

厚生労働省は第6期介護保険事業支援計画の検討に合わせて、平成26年度に介護人材の需給推計ワークシートの策定・各都道府県への配布を行い、各都道府県が需給推計を実施した。需給推計の結果に対して、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において、2025年に向けた総合的な確保方策の策定の一環として、介護人材需給推計の継続的な実施が提言されたこともあり、平成29年度には第7期介護保険事業支援計画の検討と合わせて、各都道府県が需給推計を実施した。これまでに、需給推計の実施に加えて、需給推計結果を活用した離職防止・定着促進、生産性向上といった施策が推進されている。

しかし、需給推計においては、これまで行ってきた供給面への着目だけでなく、医療・介護の役割分担の変化、地域全体で介護人材を確保する視点、介護ロボットや新たな介護技術等のイノベーションを踏まえた介護人材の需要のあり方についても検討を行うべきとの指摘があり、継続的な見直し、精度の更なる向上を目指すことが求められている。また、平成29年度には「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」が実施されるなど、今後の業界の担い手の意向や考え方に着目した検討も始まっており、この点も考慮していくことが期待されている。

今後の需給推計の精度向上、有用性向上に資するワークシート開発の際は、上述の考え方を踏まえて検討を進めることが必要である。

需給推計の精度向上や施策への有効活用を念頭に置いたワークシートの検討にあたっては、以下の点に留意し、推進することが必要である。

- ①運用を考慮した検討
- ②推計に用いるパラメータの多様化・詳細化
- ③人材の意向・仕事に関する考え方等の考慮
- ④実人数（頭数）だけではなく、常勤換算での検討

次頁では、それぞれの留意点の詳細に触れる。

①運用を考慮した検討

これまで、主に需給推計の精度を高めることを目的に検討が行われてきたが、需給推計の結果が効果的・効率的に施策の検討・推進に活用されていない状況も想定され、推計結果の有効な活用という視点からの検討も重要である。実際に、都道府県担当者などからは需給推計の実施タイミングの問題もあり、需給推計の結果を人材確保策の検討に十分に活用できていないという声も出ている。

需給ギャップ解消に向けては、実態をできる限り詳細に把握し、過去の延長としての将来予測をするだけでなく、想定される施策効果の反映や、実態把握・分析を踏まえた効果的施策の検討、モニタリングの実施、継続的施策改善といった PDCA マネジメントも重要である。

②推計に用いるパラメータの多様化・詳細化

過去の調査研究で実施された需給推計に関する都道府県向け調査では、精度向上や施策への活用に向けては、より多様なデータセットの利用や、サービス区分の詳細化が必要といった意見が挙げられている。

また、介護人材の需給動向は他産業の影響や介護業界における政策動向の影響を受けると考えられ、今後の環境変化を考慮した検討が必要と考えられる。加えて、人材需給のひっ迫感は地域によって異なり、人材構成等も地域差が大きいことを鑑みると、精度の高い推計の実施および効果的な施策検討のためには個別の事情を考慮した地域課題の把握も重要となる。今後は都道府県単位ではなく、より詳細な地域単位での需給に係る検討も重要になると考える。

現状においても都道府県によってはサービス種別ごとの検討や、市町村単位あるいはより詳細な地域単位での検討を実施しており、このような方法をより広めることを検討すべきである。ただし、必要なデータの整備を行うことが同時に必要であり、都道府県や市町村にかかる負担にも留意すべきである。

③人材の意向・仕事に関する考え方等の考慮

社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会による「2025年に向けた介護人材の確保」において、“富士山型”の人材構造への転換や、本人の能力あるいは役割分担に応じたキャリアパス構築の必要性が提言されている。人材構造の中間からトップを担うであろう人材を確保・育成していくうえでは、キャリア志向等の意向や仕事に求めるものを把握し、施策を検討することが重要と考えられる。

また、介護職から離職する人材の傾向等も把握したうえで検討することが重要である。今後の中長期的な人材需給を検討するうえでは、年代等の属性別での仕事に関する意向や考え方等を考慮することが必要である。世代や地域に応じて仕事に対する考え方や意向等は異なることが想定されるため、地域や年代別で実態把握を行い、その結果を推計に活用することも検討すべきである。

④実人数(頭数)だけではなく、常勤換算での検討

介護業界は常勤職員以外が多数存在する構造である。加えて、今後は他業界も含めより一層の働き方の多様化が進むことが見込まれており、介護従事者においてもその勤務形態がさらに多様化すると推察できる(より短時間での勤務、複数事業所兼務の拡充、週休3・4日勤務等)。

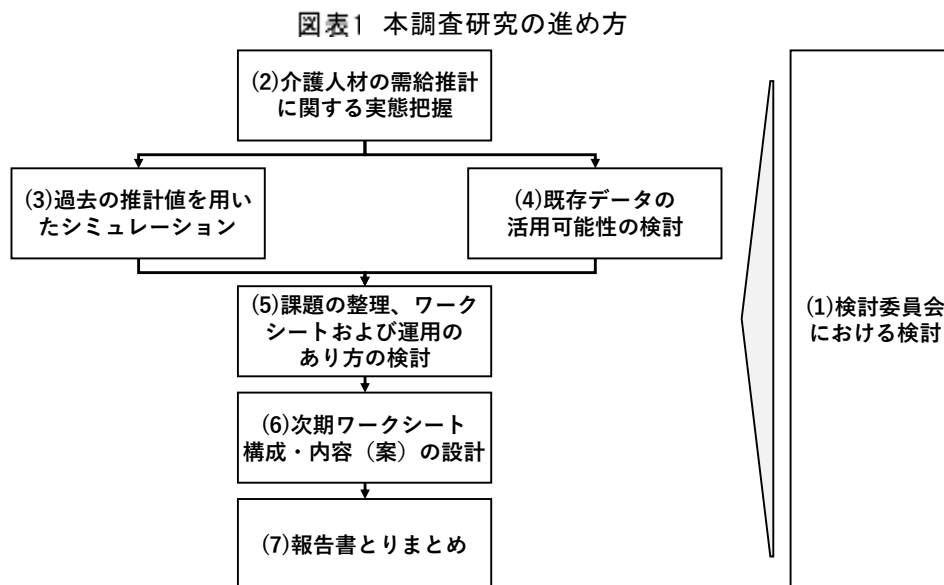
現在の需給推計は実人数ベースであり、今後、一層の短時間勤務等が広がることをふまえると、介護人材の需給については実人数に加えて、時間の観点からの検討も必要であり、その観点からは常勤換算人数も考慮する必要がある。なお、将来の常勤換算人数の推計にあたっては、上述のような今後の働き方の多様化に留意して検討することが必要である。

本事業の検討の最終的な狙いは、介護人材需給推計の精度をさらに向上させたいと、推計結果が人材確保施策検討の基礎資料として有効に活用され、施策検討・改善のツールとしてもワークシートが利用されることである。そのためには需要と供給のギャップの単なる把握に留まらない活用、検証のPDCAサイクルの実現までを見据えた検討を行うことが重要である。

本年度の調査研究事業では、上述の背景・課題認識を踏まえ、その出発点として、需給推計の精度を高め、より適切かつ詳細に介護人材の必要量を把握できるよう次期推計に活用するワークシートの開発(現行ワークシートの改定)の方向性についての整理を行うことを目的とし、各種調査、検討を実施した。

2. 調査研究の方法・進め方

前述の目的を踏まえ、本調査研究は以下の方法・進め方にて検討を行った。



(1) 検討委員会における検討

本調査研究では、学識経験者、実務者等の有識者からなる検討委員会を設置し、各種検討を行った。検討委員会における検討内容および検討委員会のメンバーを以下に示す。

図表2 検討委員会での検討内容

回	日程	主な検討内容
第1回	平成30年10月29日(月)	事業の狙い・対象範囲 需給推計の実施状況と課題 ワークシート改訂および今後の検討の進め方
第2回	平成31年1月10日(木)	アンケート調査結果 次期ワークシートの構成・内容 データセットの整備・運用のあり方
第3回	平成31年3月21日(木)	追加ヒアリング結果 人材供給への影響分析結果 次期ワークシートおよび報告書案

図表3 検討委員会委員(五十音順・敬称略)

氏名	所属先・役職名
○川越 雅弘	埼玉県立大学 大学院 保健医療福祉学研究科 教授
黒沢 正俊	社会福祉法人全国社会福祉協議会 中央福祉人材センター 所長
杉山 潔	山口県 健康福祉部 長寿社会課 副課長
谷山 倫子	東京都 福祉保健局 高齢者対策部 介護保険課 課長代理
藤井 賢一郎	上智大学 総合人間科学学部 社会福祉学科 准教授
門馬 奈央	公益財団法人介護労働安定センター 調査役
渡邊 寛斗	福井県 健康福祉部 長寿福祉課 介護保険支援グループ 主事

○印:委員長

(オブザーバー)

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室

(2) 介護人材の需給推計に関する実態把握

介護人材の需給推計の実態を整理するために、前回推計(第7期)の実施状況および活用状況、次期推計(第8期)に関する課題認識や期待等について、都道府県・政令市の介護人材の需給推計担当者へのヒアリング・アンケート調査を実施した。

ヒアリング調査は、平成30年8～9月に先行ヒアリング調査を実施し、平成31年2～3月に追加ヒアリング調査を実施した。先行ヒアリング調査はアンケート調査に先立って実施し、アンケート調査を設計する際に参考として活用した。追加ヒアリング調査では、アンケート調査で確認した都道府県・政令市における需給推計に関する実態について、より詳細に確認を行った。ヒアリング対象先は、都道府県9か所、政令市2か所、政令市以外の市区2か所の計13か所とした。

アンケート調査は都道府県(47か所)、政令市(20か所)の担当者に電子メールにて、Microsoft Excel形式の調査票を送信し、電子メール添付にて回収した(平成30年12月5日～12月25日(締切))。回収は都道府県向け調査が41件(回収率87.2%)、政令市向け調査が18件(回収率90.0%)であった。

(3) 過去の推計値を用いたシミュレーション

第7期推計の推計データを用いて、全都道府県が全国値を用いた場合や都道府県値を用いた場合などいくつかのパターン設定を行い、パターンごとに供給値の推計結果にどのような差異

が生じるかのシミュレーションを実施した。なお、シミュレーションは将来の離職率、将来の再就職率、将来の新規入職者数など、都道府県の担当者が数値を設定する余地の多い供給面に主に着目して実施した。

(4) 既存データの活用可能性の検討

過年度事業およびヒアリング・アンケート調査の結果などから、今後の需給推計の精度向上、活用促進に向けては、サービス種別、職種別、勤務形態別など、より詳細な区分での推計、データ活用が必要であると考えられるものの、既存データの範囲で対応できるか否かの整理はなされていない。新たにデータを整備しなくてはならないことも想定されるため、これまでの介護人材の需給推計に活用されていた介護労働実態調査個票データ、職業紹介実績報告データ等の既存データが、より詳細な区分での推計に活用可能かの確認・検討を実施した。

(5) 課題の整理、ワークシートおよび運用のあり方の検討

(1)～(4)における検討を踏まえ、現状の需給推計の課題を整理したうえで、介護人材需給推計ワークシートおよびその運用のあり方について検討を実施した。

検討は主に以下の点を論点として実施した。

- 需給推計精度向上のためのワークシートの改善点
- 施策検討に活用しやすいデータセットの整備方法
- 需給推計結果を活用した運用のあり方

(6) 次期ワークシート構成・内容(案)の設計

(1)～(5)における検討を踏まえ、次期ワークシートの構成・内容(案)の設計、検討委員会での検討を行い、改定案として整理した。

(7) 報告書とりまとめ

(1)～(6)における検討を踏まえ、報告書のとりまとめを実施した。

第2章 需給推計の実態把握と課題の整理

本章では、需給推計の実態把握の結果を踏まえて、現行ワークシートおよび推計の課題のまとめを記載する。

1. 需給推計の実態や課題の把握

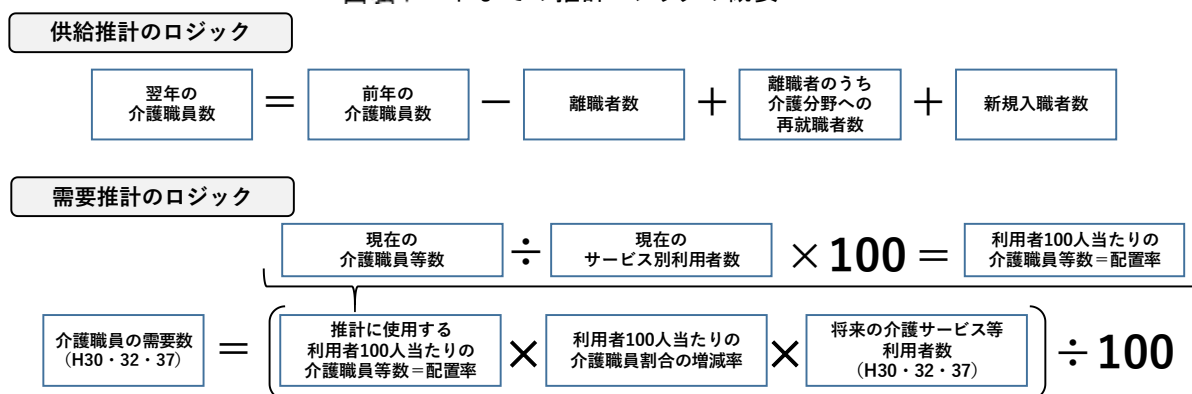
(1) これまでの実施状況や推計ロジック

平成 26 年度、29 年度に現行ワークシートが配布され、各都道府県の実施内容をとりまとめたうえ、平成 27 年度、30 年度に厚労省からその結果が公表されている。過去 2 回の需給推計に用いたワークシートは基本的に同じものである。

推計の対象は、需要に関しては介護職員、看護職員、介護その他の職員、供給に関しては介護職員が対象となっている。需給ギャップは介護職員を対象に推計・公表されている。また、総合事業移行分は参考値としての扱いとされている。

推計に用いるデータは、介護職員数、サービス受給者数、将来推計人口、配置率、離職率、入職者数であり、需要、供給の推計ロジックは以下の通りである。

図表4 これまでの推計ロジックの概要



(2) ヒアリングを通じた課題把握

実態把握の一環として、都道府県および市区の介護人材の需給推計(あるいは介護人材関連)の担当者に対して、平成30年8～9月に先行ヒアリング調査、平成31年2～3月に追加ヒアリング調査を実施した。

先行ヒアリング調査はアンケート調査に先立って実施し、アンケート調査を設計する際に参考として活用した。追加ヒアリング調査では、アンケート調査で確認した都道府県・政令市における需給推計に関する実態について、より詳細に確認を行った。

① ヒアリング対象

ヒアリング対象先は、都道府県9か所、政令市2か所、政令市以外の市区2か所の計13か所とした。

【都道府県ヒアリング】

<平成30年8月>

東京都、埼玉県、千葉県、京都府、石川県、山口県、福岡県

<平成30年9月>

広島県

<平成31年2月>

島根県

<平成31年3月>

広島県(※広島県に対しては9月と3月の計2回ヒアリングを実施)

【市区ヒアリング】

<平成31年2月>

岡山県岡山市、福岡県福岡市

<平成31年3月>

東京都豊島区、山形県長井市

② ヒアリング調査項目

ヒアリング調査は主に以下の項目について実施した。

【都道府県ヒアリング】

<先行ヒアリング調査(平成30年8～9月に実施)>

- 第7期推計の実施・活用状況
 - ・ 実施体制、策定プロセス、スケジュール
 - ・ 推計結果の活用事例、活用の際の課題

- 独自データの収集状況
 - ・ 独自調査の実施状況
- 需給推計における課題認識
 - ・ 厚生労働省・自治体間の調整上の課題、ワークシートの操作上の課題
 - ・ 推計結果の活用上の課題(推計メッシュの妥当性など)
 - ・ 常勤換算推計に係る課題
- 第8期推計への期待
 - ・ スケジュール、調整作業の進め方に関する要望
 - ・ パラメータに関する要望
 - ・ ワークシートの使いやすさ・操作面での改善要望
- 人材確保の年次単位での進捗管理の状況
 - ・ 実施の有無(年次目標値の有無)、実施していない理由、ボトルネック
- 介護保険事業計画の策定プロセス
 - ・ 市町村との調整方法・状況・工数
 - ・ 計画策定上のボトルネック
- 第6期推計値の効果検証の実施状況
 - ・ 実施の有無、実施方法、検証結果(推計と実績の乖離状況)

<追加ヒアリング調査(平成31年2~3月に実施)>

- 需給推計結果の具体的な活用状況
 - ・ 需給推計結果の活用事例
- 需給推計結果の活用の際の課題独自データの収集状況および独自データの活用状況とその活用効果
 - ・ 独自データを収集・分析したことによる具体的な効果
 - ・ 独自データの活用の際の課題、今後のデータの収集・活用の可能性
- 市区町村における需給推計の状況
 - ・ 需給推計に関する都道府県と市区町村の連携状況
 - ・ 市区町村における需給推計に関する課題認識

【市区ヒアリング】

- 都道府県から配布された需給推計ワークシートの活用状況
 - ・ (活用していない場合は)その理由
- 需給推計に関する県や他市区町村との連携状況
- 需給推計や介護人材確保施策に関する課題認識

③ ヒアリング調査結果

ヒアリング調査から、以下の点が需給推計における活用実態、課題・問題点として挙げられた。

【都道府県ヒアリング】

- 詳細区分での推計に必要なデータの収集・活用ができていない。
 - ・ 正確な現状把握、将来推計のためには、地域別、サービス区分等のメッシュでの検討を行うことが望ましい。
 - ・ 現状として、推計に活用できるデータが限定されている面があり(そもそもデータが入手困難、地域別でのデータがない、等)、さらなる推計精度向上には課題がある。
- 常勤換算推計へのニーズは高いが、十分な精度が担保されていない。
 - ・ 多様な働き方が広がっており、正確な実態把握という点から、常勤換算での推計も行うことが望ましい。
- 将来の社会環境の変化を考慮した推計ができていない。
 - ・ ICT 活用、女性の社会進出、世帯構成の変化、疾病構造の変化等の将来の社会環境の変化を考慮した推計を行うことが望ましい。
 - ・ 一方で、将来の環境変化は不確実性が高く、具体的にどのように推計に反映すれば良いかが分からないため、推計にはあまり反映できていない。
- 現行の推計スケジュールでは、今後の計画や実行施策に結果を活用・反映しにくい。
 - ・ 都道府県あるいは市町村が策定する各種計画に反映できるタイミングを考慮して需給推計を行うことが望ましい。
 - ・ 計画、実施施策決定後に推計結果が得られても活用が難しい面がある。計画策定前に概算の数値でも把握できるとよいのではないか。
- 推計の結果を施策検討にあまり活用できていない。
 - ・ 特に供給面(人材確保)では、詳細な区分別の推計を行っていないため、地域別等、区分別の課題の把握、個別の施策検討への活用が難しい面がある。
 - ・ 現状の推計結果では全体の傾向はつかめるが、具体的にどこをどう変えればよいか分からないため、より細かいメッシュで推計結果が把握できるとよい。
- 施策の効果が不明瞭であり、推計時に考慮が難しい。
 - ・ 人材確保には多様な要因が複雑に関係しており、単一施策の効果の把握が難しく、各施策がどの程度の効果があるかの判断が困難である。
 - ・ 施策の効果をどの程度見込むべきであるかの検討に資するような事例が乏しく、

推計を行ううえでの数量的な影響の把握が難しい。

- 需給推計結果はあくまで全体の傾向を把握するために使用している。
 - ・ 需給推計結果の具体的な活用事例としては、県独自のアンケート調査の妥当性の検証に活用している、関係者への説明や地域の関係者への情報共有に活用しているケースがある。
 - ・ 需給推計の結果はあくまで全体の傾向を把握するために使用するものであり、施策検討への活用につなげるには、独自調査データや見える化システム等と組み合わせることが必要ではないか。

- 独自データの収集・活用が仮説の導出につながっている。
 - ・ 独自調査データを収集・活用することで、どこに課題がありそうかの仮説の導出につながっている。
 - ・ 調査データを基に、県内の介護人材に関する大きな構造や流れを示すことで、なぜ特定の施策を導入することが重要か、根拠を持って説明することが可能となっている。

- 市区町村の需給推計への関心は高いが、取り組みは進んでいない。
 - ・ 介護人材の需給状況に関する関心は全般的に高いと認識している。
 - ・ 市区町村では漠然と人材が「足りない」という状況で、どこに、どのような人材が、どれくらい、なぜ足りていないかの検証ができていない。
 - ・ 介護人材担当を置いている市区町村はほとんどなく、マンパワーに限界がある。

【市区ヒアリング】

- 需要推計ワークシートの活用は進んでおらず、試行錯誤を行っている状況である。
 - ・ パラメータ設定のためのデータを保有していない等の理由からワークシートの活用は広がっていない。
 - ・ 需給状況の把握については試行錯誤を行っている段階であり、具体的な推計手法の開発までは至っていない状況である。
 - ・ 一方で、県や国の推計データ、見える化システム等を活用し、簡易的に市区町村における需給状況の把握を実施している市区町村も存在する。
 - 把握した需給状況を踏まえて、独自のアンケートやヒアリング調査にて、課題の具体化や掘り下げを行い、施策の優先順位付けを行っているケースも見られた（新規採用よりも、離職防止・定着促進に注力した施策を展開するなど）。
 - ①県の高齢者人口総数に占める市の高齢者人口の割合、②県の後期高齢者人口総数に占める市の後期高齢者人口の割合、③県の要介護認定者総数に占める市の要介護認定者数の割合の3パターンを県の需要総数に掛け合わせて、簡易的に需要推計を実施しているケースもある。
 - ・ データの整備については、需給状況の把握に活用できるような経時的なデータの把握を実施できておらず、データの整備に向けて検討を行っている状況である。
- 需給推計に関して県や他市町村との情報交換を積極的に行っている。
 - ・ 近隣の市区町村と定期的に情報交換の場を設けている。
 - ・ 地域の社協や事業所等との情報交換の場を設置し、地域内での連携強化に努めている事例もある。
- 介護人材確保不足に対する問題意識は大きいですが、課題の掘り下げができていない。
 - ・ 介護人材不足に対する危機感は強いものの、具体的な課題の掘り下げ（どこに、どのような人材が、どれくらい、なぜ足りていないかの検証など）までは至っていない状況である。
 - ・ 介護人材確保に関する担当が設置されているケースは限定的であり、他の業務と兼務で対応しているケースが多く、マンパワー不足を指摘する意見も多い。

(3) 過去の推計値を用いたシミュレーションによる課題把握

第7期推計のデータを用いて、全都道府県が全国値を用いた場合や都道府県値を用いた場合など複数のパターン設定を行い、パターンごとに供給値の推計結果にどのような差異が生じるかのシミュレーションを実施した。シミュレーションは将来の離職率、将来の再就職率、将来の新規入職数など、都道府県の担当者が数値を設定する余地の多い供給面に着目して実施した。

【1:全都道府県が同じ方法(同じ参照値・入力値を使用)で推計を行った場合の影響】

① シミュレーション方法

全都道府県が同じ参照値・入力値で推計を行った場合、第7期推計における供給数の推計結果とどのような差異が生じるかのシミュレーションを行った。推計パターンは A:全都道府県が全国値・全体平均のデータを用いた場合、B:全都道府県が全国値・サービス系型別のデータを用いた場合、C:全都道府県が都道府県値・全体平均のデータ、を用いた場合とした。

図表5 シミュレーションに用いた推計3パターン

推計パターン	将来の離職率		将来の再就職率		将来の新規入職者数	
	参照値	入力値	参照値	入力値	福祉人材センター	福祉人材センター以外
A (全国値・全体平均)	全国の離職率 (全体平均)	過去5年平均	全国の再就職率 (全体平均)	過去5年平均	最新年度× 生産年齢人口減少率	最新年度× 生産年齢人口減少率
B (全国値・サービス系型別)	全国の離職率 (サービス系型別)	過去5年平均	全国の再就職率 (サービス系型別)	過去5年平均	最新年度× 生産年齢人口減少率	最新年度× 生産年齢人口減少率
C (都道府県値・全体平均)	都道府県の離職率 (全体平均)	過去3年平均	都道府県の離職率 (全体平均)	過去5年平均	最新年度× 生産年齢人口減少率	最新年度× 生産年齢人口減少率

② シミュレーション結果

第7期推計結果と比較してA～Cのいずれのパターンにおいても2025年時点での全体の供給数は10万人程度増加する結果となった。一方で、A～Cパターン間の2025年時点での差分は概ね1万人前後であった。

各都道府県が個別に前提を整理、検討のうえで推計を行っていることにより、A～Cパターンのように一律の方法で実施する場合と比較して、全体として介護人材の供給の推計値が少なめ(≒需給ギャップ(不足数)が大きめ)になっている。地域性、各都道府県の現状等を考慮しているため選択されるデータが異なるものと考えられる。

図表6 第7期推計とA・B・Cパターン推計の供給数の比較(全国合計値)

	第7期推計		Aパターン (全国値・全体平均)		Bパターン (全国値・サービス系型別)		Cパターン (都道府県値・全体平均)	
	2020年度	2025年度	2020年度	2025年度	2020年度	2025年度	2020年度	2025年度
供給数 推計結果	2,034,133	2,109,956	2,119,082	2,217,851	2,111,044	2,207,317	2,119,658	2,218,350

② シミュレーション結果

対象とした都道府県(2015年時点の介護職員数:約5万人)においては、2025年における需給ギャップ(不足数)が最大で約1万8千人、最少で約8千人となり、パターン次第で、需給ギャップの値が最大で1万人程度変化する結果となった。

【シミュレーションまとめ】

前述の通り、各都道府県が個別に前提を整理、検討のうえで推計を行っており、パターン次第で、供給量が全体で10万人前後変化する結果となった。また、対象とした都道府県においては、需給ギャップの値が最大で1万人程度変化した。

これらの結果を踏まえると、都道府県が試行錯誤を行う余地は残しつつ、より実態に則した精度の高い推計の実現のために、ある程度標準的な推計方法を都道府県に対して提示するとともに、推計時に考慮すべき重要な要素についてもワークシート上や手引きにて伝えていくことが重要と考えられる。

(4) アンケート調査を通じた課題の検証

ヒアリング調査や検討委員会における検討を踏まえて、都道府県および政令市を対象としたアンケート調査を実施し、需給推計全般についての実態把握と、今後の意向等についての確認を行った。アンケート調査は都道府県(47 か所)、政令市(20 か所)の担当者に電子メールにて、Microsoft Excel 形式の調査票を送信し、電子メール添付にて回収した(平成 30 年 12 月 5 日～12 月 25 日(締切))。回収は都道府県向け調査が 41 件(回収率 87.2%)、政令市向け調査が 18 件(回収率 90.0%)であった。

<アンケート調査の集計・分析に関する留意事項>

- ・ 百分率(%)で記載している構成比については少数第 2 位を四捨五入している。そのため、その数値の合計は 100%を前後する場合がある。
- ・ 複数回答の場合は、構成比の和が 100%を越えるものがある。
- ・ 図表および文章中、選択肢を一部省略している場合がある。
- ・ 自由記述回答は、主なものを抜粋して掲載している。

① 都道府県向けアンケート調査の概要

都道府県向けアンケート調査の概要について以下に示す。

調査の目的	都道府県の需給推計全般についての実態把握、今後の意向等について確認する。(主として人材供給に係る部分に重点を置く)
調査対象	47 都道府県の介護人材の需給推計担当者
調査方法	電子媒体の調査票 (MS-Excel 等) を電子メールで配布・回収
調査時期	平成 30 年 12 月 5 日～平成 30 年 12 月 25 日(締切) ※締切後も調査票の回収を継続。平成 31 年 1 月 6 日回収分までを分析対象とした。
サンプル数・回収率	サンプル数:41 件 (回収率:87.2%)
主な調査項目	<p>【過去の需給推計の実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施体制(担当者の変更状況等) ・ 使用したデータとその理由 <p>【独自データの収集の有無】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ これまでの独自データの収集状況 ・ 今後の独自のデータ収集意向 <p>【結果の活用状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護人材確保施策の検討への活用の有無 ・ 活用している内容、活用していない理由 <p>【今後に対する考え・期待】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 精度向上に対する考え・期待 ・ 施策への活用に対する考え・期待 ・ 必要と考えるデータの区分・詳細さ <p>【需給計画に関する目標設定・進捗管理状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護人材の需給に関する目標設定、進捗管理状況の有無 <p>【管内の市区町村の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ワークシート配布状況 ・ 市区町村の関心状況

② 都道府県向けアンケート調査結果

都道府県向けアンケート調査の主な集計・分析結果について以下に示す。

【過去の需給推計の実態】

<回答者の現在の部署での従事年数>

回答者の現在の部署での従事年数は「1年以上～2年未満」が48.8%で最も割合が大きく、ついで「1年未満」、「2年以上～5年未満」が24.4%となっている。

図表8 回答者の現在の部署での従事年数

	1年未満	1年以上～2年未満	2年以上～5年未満	5年以上
回答数	10	20	10	1
%	24.4%	48.8%	24.4%	2.4%

<実施体制(担当者の変更状況等)>

「第7期推計のみ担当」が68.3%、「第7期、第6期ともに担当」が2.4%、「どちらも担当していない」が29.3%であり、推計期ごとに担当者が変更されているケースが多い。

図表9 需給推計への回答者の関与状況

	1. 第7期は担当したが第6期の際は担当していなかった	2. 第7期、第6期ともに担当した	3. どちらも担当していない
回答数	28	1	12
%	68.3%	2.4%	29.3%

<介護職員の配置率の設定状況>

配置率の「増減を行っていない」が78.0%であり、配置率の増減を行っている割合は全体の22.0%となっている。

図表10 介護職員の配置率の設定状況

	1. 配置率は増減させていない	2. 一部サービスについては配置率を増減させた	3. サービス全般に対しては配置率を増減させた
回答数	32	7	2
%	78.0%	17.1%	4.9%

<介護職員の配置率の設定理由(自由記述回答)>

(配置率の増減を行わなかった理由)

- ・ 増減を行うための理由や根拠となるデータがなかったから
- ・ 過年度の推計のやり方を踏襲したから
- ・ 過年度の配置率の推移を踏まえると増減を行わないことが妥当であると判断したから

(一部サービスの配置率の増減を行った理由)

- ・ 今後、整備を進めていく必要があると考えているサービスがあるから
- ・ 夜間対応型訪問介護、定期巡回型訪問介護看護について、全国値と都道府県値との乖離が大きかったから

(サービス全般の増減を行った理由)

- ・ 独自のアンケート調査から、事業所の職員の不足感が大きいことが示されたから
- ・ 配置率は2015年時点のデータから算出されており、将来はより手厚い配置が望まれると考えたから

<市町村から報告された「介護サービス等利用者数」推計値の修正状況>

利用者数推計値については、「市町村からの報告値をそのまま使用」が8割程度であり、市町村への修正を依頼しているのは14.6%(6件)となっている。

図表11 「介護サービス等利用者数」推計値の修正状況

	1. 報告された推計値をすべてそのまま使用した (修正依頼はしていない)	2. 報告された推計値の修正を市町村に依頼した	3. 分からない	4. その他(下欄に記述)
回答数	32	6	1	2
%	78.0%	14.6%	2.4%	4.9%

<将来の離職率の「参考値」>

将来の離職率の推計に使用している参考値は「全国値・全体平均」が17.1%、「全国値・サービス別」が29.3%、「都道府県値・全体平均」が53.7%となっている。

図表12 「将来の離職率」を算出する際に使用した「参考値」

	1. 全国の離職率(全体平均)	2. 全国の離職率(サービス系型別)	3. 都道府県の離職率(全体平均)
回答数	7	12	22
%	17.1%	29.3%	53.7%

<将来の離職率の「参考値」の使用理由(自由記述回答)>

(全国の離職率(全体平均)を使用した理由)

- ・ 全国平均データを用いた方がより実態に近い推計が可能と考えたから
- ・ 手引きで全国値の使用が推奨されているから
- ・ 最も厳しい見込みとなる値であるから

(全国の離職率(サービス系型別)を使用した理由)

- ・ サービス系型別のデータを用いた方がより実態に近い推計が可能と考えたから
- ・ 都道府県データはサンプル数が少なく、信頼性が乏しいと考えたから
- ・ 過年度推計のやり方を踏襲したから
- ・ 手引きで全国値の使用が推奨されているから

(都道府県の離職率(全体平均)を使用した理由)

- ・ 都道府県別のデータを用いた方がより実態に近い推計が可能と考えたから
- ・ 過年度推計のやり方を踏襲したから
- ・ 県で実施している施策の効果や成果を反映するため

<将来の離職率の「入力値」>

将来の離職率の入力値は「最新年度の値」が 34.1%、「過去 5 年平均」が 48.8%、「2025 年に全産業平均まで変化」が 14.6%となっている。

図表13 「将来の離職率」を算出する際に使用した「入力値」

	1. 最新年度の値	2. 過去5年平均 (過去3年平均も含む)	3. 2025年に介護職員の離職率が 全産業平均まで変化	4. その他
回答数	14	20	6	1
%	34.1%	48.8%	14.6%	2.4%

<将来の離職率の「入力値」の使用理由(自由記述回答)>

(最新年度の値を使用した理由)

- ・ 最も現状の実態を反映している値と考えたから
- ・ 過年度推計のやり方を踏襲したから
- ・ 独自調査等のデータと比較して最も妥当性が高い値であると判断したから
- ・ 最も厳しい見込みとなる値であるから

(過去5年平均を使用した理由)

- ・ 統計データの年度ごとのバラつきを抑えるため
- ・ 特定年度の数値が他の年度と乖離していたため
- ・ 年度ごとの景気変動等を考慮したため

(2025年に介護職員の離職率が全産業平均まで変化を使用した理由)

- ・ 福祉・介護人材の定着に関する施策等の効果により、全産業平均の離職率まで改善すると考えたため
- ・ 過年度推計のやり方を踏襲したから

<将来の再就職率の「参考値」>

将来の再就職率の推計に使用している参考値は「全国値・全体平均」が 17.1%、「全国値・サービス別」が 29.3%、「都道府県値・全体平均」が 53.7%となっている。

図表14 「将来の再就職率」を算出する際に使用した「参考値」

	1. 全国の介護分野への再就職の割合 (全体平均)	2. 全国の介護分野への再就職の割合 (サービス系型平均)	3. 都道府県の介護分野への再就職の割合 (全体平均)
回答数	7	12	22
%	17.1%	29.3%	53.7%

<将来の再就職率の「参考値」の使用理由(自由記述回答)>

(全国の再就職率(全体平均)を使用した理由)

- ・ 再就職率が年々悪化している現状を最も反映していると考えたから
- ・ 手引きで全国値の使用が推奨されているから
- ・ 将来の離職率の設定方法との整合を取るため

(全国の再就職率(サービス系型別)を使用した理由)

- ・ サービス毎に再就職率の状況が異なっているため
- ・ 手引きで全国値の使用が推奨されているから
- ・ 都道府県データはサンプル数が少ないため

(都道府県の再就職率(全体平均)を使用した理由)

- ・ 都道府県別のデータを用いた方がより実態に近い推計が可能と考えたから
- ・ 過年度推計のやり方を踏襲したから
- ・ 県で実施している施策の効果や成果を反映するため

<将来の再就職率の「入力値」>

将来の再就職率の入力値は「最新年度の値」が 46.3%、「過去 5 年平均」が 46.3%となっている。

図表 15 「将来の再就職率」を算出する際に使用した「入力値」

	1. 最新年度の値	2. 過去5年平均	3. その他
回答数	19	19	3
%	46.3%	46.3%	7.3%

<将来の再就職率の「入力値」の使用理由(自由記述回答)>

(最新年度の値を使用した理由)

- ・ 最も現状の実態を反映している値と考えたから
- ・ 過年度推計のやり方を踏襲したから
- ・ 将来的に、全体の雇用状況が改善し、総じて介護職への再就職の割合が減る傾向にあると考えたから
- ・ 最も厳しい推計結果となる値を選択することで過大推計を避けるため

(過去5年平均を使用した理由)

- ・ 統計データの年度ごとのバラつきを抑えるため
- ・ 特定年度の数値が他の年度と乖離していたため
- ・ 年度ごとの景気変動等を考慮したため

<将来の「福祉人材センターからの入職者数」の算出方法>

将来の福祉人材センターからの入職者数の算出方法は「最新年度の値×生産年齢人口減少率」が58.5%、「過去5年平均」が29.3%となっている。

図表16 将来の「福祉人材センターからの入職者数」の算出方法

	1. 最新年度の値× 生産年齢人口減少率	2. 最新年度の値	3. 過去5年平均	4. その他
回答数	24	0	12	5
%	58.5%	0.0%	29.3%	12.2%

<将来の「福祉人材センターからの入職者数の算出方法」の選択理由(自由記述回答)>

(最新年度の値×生産年齢人口減少率を選択した理由)

- ・ 生産年齢人口の減少を考慮する必要があると判断したため
- ・ 過年度推計のやり方を踏襲したから
- ・ 入職者数の見込みが最も少なくなる選択肢であったから
- ・ 生産年齢人口の減少が管内で生じており、課題意識があるから

(過去5年平均を選択した理由)

- ・ 統計データの年度ごとのバラつきを抑えるため
- ・ 過年度推計のやり方を踏襲したから

<将来の「福祉人材センター以外からの入職者数」の算出方法>

将来の人材センター以外からの入職者数の算出方法は「最新年度の値×生産年齢人口減少率」が48.8%、「最新年度の値」が2.4%、「過去5年平均」が29.3%となっている。

図表17 将来の「福祉人材センター以外からの入職者数」の算出方法

	1. 最新年度の値× 生産年齢人口減少率	2. 最新年度の値	3. 過去5年平均	4. その他
回答数	20	1	12	8
%	48.8%	2.4%	29.3%	19.5%

<将来の「福祉人材センター以外からの入職者数の算出方法」の選択理由(自由記述回答)>

(最新年度の値×生産年齢人口減少率を選択した理由)

- ・ 生産年齢人口の減少を考慮する必要があると判断したため
- ・ 過年度推計のやり方を踏襲したから
- ・ 生産年齢人口の減少が管内で生じており、課題意識があるから
- ・ 福祉人材センターの入職者数の算定ロジックとの整合をとるため

(過去5年平均を選択した理由)

- ・ 統計データの年度ごとのバラつきを抑えるため
- ・ 特定年度の数値が他の年度と乖離していたため
- ・ 過年度推計のやり方を踏襲したから

【独自データの収集状況】

＜独自のアンケート調査の実施状況＞

管内の介護人材に関する独自のアンケート調査を「実施している」は36.6%、「実施していない」が58.5%となっている。

図表18 独自のアンケート調査の実施状況

	1. 実施した	2. 実施していない	無回答
回答数	15	24	2
%	36.6%	58.5%	4.9%

＜独自のアンケート調査を実施していない理由(自由記述回答)＞

- ・ 国で介護サービス施設・事業所調査、介護労働実態調査等が実施されているため
- ・ 既存の統計等を活用しており、独自の調査を実施する必要性を感じていないため
- ・ 介護労働実態調査のデータで足りると判断したため
- ・ アンケート調査は施設等への負担となるほか、集計のための人員や時間を割けないため
- ・ 都道府県や区市町村単位にて、精緻なデータを収集することが困難なため

＜独自のアンケート調査の今後の実施意向＞

今後のアンケート調査の実施意向は「実施する予定／予定はないが実施について検討したい」が全体の36.6%、「予定も意向も現時点ではない」が58.5%となっている。

図表19 独自のアンケート調査の今後の実施意向

	1. 実施する予定である	2. 実施する予定はないが、実施について検討したい	3. 実施する予定も意向も現時点ではない	無回答
回答数	12	3	24	2
%	29.3%	7.3%	58.5%	4.9%

<独自データの把握・使用状況>

独自データの推計時の把握・使用状況についてみると、勤務形態別や職種別のデータは他の項目として把握している割合がやや大きい傾向がみられたが、全体として詳細区分データの把握・使用がほとんど行われていないことが示されている。

図表20 都道府県における独自データの把握・使用状況

予測項目	データ項目（都道府県別）	n	1. 把握していない	2. 把握しているが、 使用していない	3. 使用している
将来の離職率	サービス区分別の離職率	41	92.7%	7.3%	0.0%
	サービス種類別の離職率	41	92.7%	7.3%	0.0%
	勤務形態別(常勤/非常勤)の離職率	41	68.3%	29.3%	2.4%
	職種別の離職率	41	80.5%	19.5%	0.0%
	従業者年齢層別の離職率	41	95.1%	4.9%	0.0%
	性別の離職率	41	97.6%	2.4%	0.0%
	法人属性別(規模や法人種別等)の離職率	41	95.1%	4.9%	0.0%
	地域別(2次医療圏、市区村単位)の離職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
将来の再就職率	サービス区分別の再就職率	41	97.6%	2.4%	0.0%
	サービス種類別の再就職率	41	95.1%	4.9%	0.0%
	勤務形態別(常勤/非常勤)の再就職率	41	90.2%	7.3%	2.4%
	職種別の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
	従業者年齢層別の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
	性別の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
	法人属性別(規模や法人種別等)の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
	地域別(2次医療圏、市区村単位)の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
将来の新規入職者数	サービス区分別の新規入職者数	41	95.1%	4.9%	0.0%
	サービス種類別の新規入職者数	41	92.7%	7.3%	0.0%
	勤務形態別(常勤/非常勤)の新規入職者数	41	87.8%	12.2%	0.0%
	職種別の新規入職者数	41	97.6%	2.4%	0.0%
	従業者年齢層別の新規入職者数	41	97.6%	2.4%	0.0%
	性別の新規入職者数	41	100.0%	0.0%	0.0%
	法人属性別(規模や法人種別等)の新規入職者数	41	97.6%	2.4%	0.0%
	地域別(2次医療圏、市区村単位)の新規入職者数	41	97.6%	2.4%	0.0%

※該当のデータを推計時に把握していなかった場合には「把握していない」、該当のデータを推計時に把握していたが、推移を予測する際に使用しなかった場合には「把握しているが、使用していない」、該当のデータを推計時に把握しており、推移を予測する際に使用した場合には「使用している」をそれぞれ選択。

【需給推計結果の活用状況】

＜需給推計結果の活用の有無＞

結果を活用しているが90.2%であり、大部分の都道府県が何らかの活用を行っている。

図表21 需給推計結果の活用の有無

	1. 活用している	2. 活用していない	3. わからない	無回答
回答数	37	1	1	2
%	90.2%	2.4%	2.4%	4.9%

＜需給推計結果の活用方法＞

活用方法としては、「今後の人材確保等の目標設定」が81.1%で最も大きく、次いで「人材確保等進捗状況の確認」が51.4%であった。「施策の選定」、「施策の優先順位検討」への活用は3割以下となっている。

図表22 需給推計結果の活用方法

活用方法	n	%
1. 施策の選定	37	27.0%
2. 施策の優先順位検討	37	5.4%
3. 今後の人材確保等の目標設定	37	81.1%
4. 人材確保等の進捗状況の確認	37	51.4%
5. その他	37	21.6%

(「5. その他」の内容(自由記述回答))

- ・ 介護人材確保対策の必要性を説明するために活用
- ・ 議会対応や関係団体との意見交換の際に活用
- ・ 行政資料等への掲載
- ・ 第7期高齢者プランに需給推計一覧表を掲載
- ・ 個別具体の方策の検討ではなく、「介護人材確保対策」全般に係る資料として活用
- ・ 各施策を説明する際の県の状況説明に利用、議会答弁に係る想定問答に活用

【今後の需給推計に対する考え・期待】

<推計の精度向上に向けて必要なこと>

推計の精度向上に必要なこととして、「参照・使用するデータ精度の向上(65.9%)」、「都道府県間の推計方法の統一化・共通化(56.1%)」をあげる割合が大きい。

図表23 推計の精度向上に必要なこと

精度向上に必要なこと	n	%
1. より詳細な区分での推計の実施（サービス区分の詳細化等）	41	34.1%
2. 参照・使用するデータ精度の向上 （全国平均や都道府県平均よりも細かなメッシュでのデータ把握）	41	65.9%
3. 近隣都道府県との情報交換	41	12.2%
4. 都道府県間の推計方法の統一化・共通化	41	56.1%
5. 市町村からの積み上げでの推計の実施 （市町村で推計を行い、その結果を基に都道府県にて推計を実施）	41	29.3%
6. その他	41	12.2%

<前述の選択肢以外に推計の精度向上に向けて必要なこと(自由記述回答)>

(参照・使用するデータの整備・精度向上)

- ・ 新規入職者数のうち新規学卒者、転職者等の内訳に関する都道府県別の統計データがあれば供給推計の精度が高まるのではないかと

(推計基準年の取り扱い)

- ・ 現在の推計方法は基準年(第7期はH27年)で需給が均衡していると仮定して推計が始まっているが、実態は必ずしもそうでないと思われる。基準年で足りているのかどうかを把握したうえで、足りない場合は不足数を考慮して検討することなども検討すべきではないかと
- ・ パラメータの決定プロセスについて、他県の取組の情報共有をしてほしい

(マニュアル作成・事務簡略化)

- ・ 福祉関係部署での経験年数が少ない職員でも負担なく作成できるように、マニュアル策定や事務簡略化が必要ではないかと。シート作成にあたり、必要とする知識が多岐にわたり、一職員では対応しきれない部分がある

<推計の精度向上に向けて必要と考えるデータの区分>

推計の精度向上に向けては、サービス別、地域別、勤務形態別等のより詳細なデータ区分での推計を期待する割合が6～7割程度となっている。

図表24 推計の精度向上に向けて必要と考えるデータの区分

詳細区分	n	1. 精度向上が期待できる	2. 精度向上は期待できない	3. 分からない	無回答
サービス区分別	41	70.7%	2.4%	24.4%	2.4%
サービス種類別	41	70.7%	0.0%	26.8%	2.4%
勤務形態別(常勤/非常勤)	41	63.4%	2.4%	31.7%	2.4%
職種別	41	61.0%	4.9%	31.7%	2.4%
従業者年齢層別	41	63.4%	4.9%	29.3%	2.4%
性別	41	39.0%	4.9%	53.7%	2.4%
法人属性別	41	34.1%	12.2%	51.2%	2.4%
地域別	41	65.9%	0.0%	26.8%	7.3%

<推計を施策の検討・推進に活用するために必要なこと>

施策の検討・推進に活用するために必要なこととして、「推計値の精度の向上(73.2%)」、「各施策の実施効果の明確化(58.5%)」をあげる割合が大きい。

図表25 推計を施策の検討・推進に活用するために必要なこと

施策の検討・推進への活用に必要なこと	n	%
1. 推計値の精度の向上	41	73.2%
2. 運用時期の見直し・運用方法の見直し	41	34.1%
3. 各施策の実施効果(どれくらい人材確保への影響があるかなど)の明確化	41	58.5%
4. その他(下欄に記述)	41	7.3%

<前述の選択肢以外に推計を施策の検討・推進に活用するために必要なこと(自由記述回答)>
(市町村ごとなど、より詳細な区分での推計の実施)

- ・ 人材確保対策は県で実施するものと考えている市町村が多く、市町村の状況に応じた人材確保対策の必要性を感じてもらうためにも、市町村毎の需給推計が必要ではないか
- ・ 地域・職種ごとの必要数などが分かれば、施策を実施する際に力を入れる地域や職種などの参考となる
- ・ 介護全体の施策を検討するためには、介護職員だけでなく、介護支援専門員、PT・OT・ST、栄養士など資格を必要とする専門職の確保も一体的に行う必要があることから、それぞれの職種別に人材推計が必要ではないか

(統計データの早期提供)

- ・ 人材確保の進捗状況を確認するために、最新の都道府県別介護職員数の早期提供なども検討して欲しい
- ・ 毎年度夏頃までに、全国データとして統計情報が提供されるしくみがあるとよいだろう

(その他)

- ・ 現在、「第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」により需給の状況が発表されているが、通所リハビリテーションの数値を含まないものとなっている。県においては、通所リハビリテーションを含む値を使用しているので、含めた数値の公表も検討してはどうか

<推計の施策の検討・推進への活用に向けて必要と考えるデータの区分>

推計の施策の検討・推進への活用に向けては、サービス別、地域別、勤務形態別等のより詳細なデータ区分での推計を期待する割合が6～7割程度となっている。地域別は8割を超えており、特に期待が大きいことが示されている。

図表26 推計の施策の検討・推進への活用に向けて必要と考えるデータの区分

詳細区分	n	1. 施策に活用しやすくなる	2. 施策に活用しやすくない	3. 分からない	無回答
サービス区分別	41	68.3%	4.9%	24.4%	2.4%
サービス種類別	41	70.7%	0.0%	26.8%	2.4%
勤務形態別(常勤/非常勤)	41	65.9%	4.9%	26.8%	2.4%
職種別	41	65.9%	2.4%	29.3%	2.4%
従業者年齢層別	41	73.2%	4.9%	19.5%	2.4%
性別	41	39.0%	14.6%	43.9%	2.4%
法人属性別	41	34.1%	17.1%	46.3%	2.4%
地域別	41	82.9%	2.4%	7.3%	7.3%

<精度向上・施策検討への活用に必要なサービス別の粒度>

サービス別の粒度については、「サービス区分別(3類型)が良い」が24.4%、「個別のサービス種類別のデータが良い」が26.8%、「3類型+αが良い」が7.3%、「分からない」が31.7%となっている。

図表27 精度向上・施策検討への活用に必要なサービス別の粒度

	1. サービス区分別(3類型)のデータがあれば良い	2. 個別のサービス種類別のデータがあれば良い	3. 全体としてはサービス区分別(3類型)のデータが良いが、特定のサービスについては個別のデータがあると良い(地域密着型については個別に必要、等)	4. 現時点ではわからない/特に考えはない	5. その他	無回答
回答数	10	11	3	13	1	3
%	24.4%	26.8%	7.3%	31.7%	2.4%	7.3%

【需給計画に関する目標設定・進捗管理状況】

<介護人材の需給に関する目標設定の有無>

都道府県内での介護人材の人材確保、需要抑制に関して年次単位等で目標値設定を「行っている」が46.3%、「行っていない」が48.8%となっている。

図表28 介護人材の需給に関する目標設定の有無

	1. 目標値を設定している	2. 目標値は設定していない	無回答
回答数	19	20	2
%	46.3%	48.8%	4.9%

<進捗管理の有無>

目標設定を行っている都道府県のうち、84.2%(16件)が年次単位での進捗管理を行っている。

図表29 進捗管理の実施の有無

	1. 進捗確認を実施している	2. 進捗確認を実施していない
回答数	16	3
%	84.2%	15.8%

<第6期推計値の検証状況>

第6期推計値の検証については、「実施している」が26.8%、「今後実施する予定」が19.5%、「実施しておらず予定もない」が48.8%となっている。

図表30 第6期推計値の検証状況

	1. 実施している	2. 今後実施する予定	3. 実施しておらず予定もない	無回答
回答数	11	8	20	2
%	26.8%	19.5%	48.8%	4.9%

【管内の市区町村の状況】

<市区町村への需要推計ワークシートの配布状況>

「すべての市区町村に配布した」が85.4%、「市区町村への配布はしていない」が7.3%となっており、全市区町村への配布を行っている割合が大きい。

図表31 市区町村への需要推計ワークシートの配布状況

	1. すべての市区町村に配布した	2. 一部の市区町村に配布した	3. 市区町村への配布はしていない	4. 分からない	無回答
回答数	35	0	3	1	2
%	85.4%	0.0%	7.3%	2.4%	4.9%

<介護人材の需給推計に対する市区町村の関心>

「多くの市区町村が関心を持っている」が9.8%、「一部の市区町村が関心を持っている」が53.7%、「特に関心を持っていない」が12.2%となっている。

図表32 介護人材の需給推計に対する市区町村の関心

	1. 多くの市区町村は関心を持っている	2. 一部の市区町村は関心を持っている	3. 特に関心を持っていない	4. 分からない	無回答
回答数	4	22	5	7	3
%	9.8%	53.7%	12.2%	17.1%	7.3%

③ 政令市向けアンケート調査の概要

政令市向けアンケート調査の概要について以下に示す。

調査の目的	政令市の需給推計全般についての実態把握、今後の意向等について確認する。(主として人材供給に係る部分に重点を置く)
調査対象	政令市(20市)の介護人材の需給推計担当者
調査方法	電子媒体の調査票(MS-Excel等)を電子メールで配布・回収
調査時期	平成30年12月5日～平成30年12月25日(締切) ※締切後も調査票の回収を継続。2019年1月6日回収分までを分析対象とした。
サンプル数・回収率	サンプル数:18件 (回収率:90.0%)
主な調査項目	<p>【政令市における需給推計の実施状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 需要推計の実施状況(市区町村用ワークシートの活用状況) ・ 独自の供給推計の実施状況 ・ 都道府県の推計結果の参照・活用状況 <p>【政令市における人材の需給動向の把握の必要性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 市区町村として需給動向を把握する意向 <p>【独自データの収集状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護人材に関するアンケート等の実施状況 ・ 今後の独自データの収集意向 <p>【供給に係る予測値等の把握に関する期待・考え】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 必要と考えるデータの区分・詳細さ

④ 政令市調査結果のまとめ

政令市向けアンケート調査の主な集計・分析結果について以下に示す。

【政令市における需給推計の実施状況】

<回答者の現在の部署での従事年数>

回答者の現在の部署での従事年数は「1年未満」、「2年以上～5年未満」がそれぞれ6市、「1年以上～2年未満」が4市、「5年以上」が1市となっている。

図表33 回答者の現在の部署での従事年数

	1年未満	1年以上～2年未満	2年以上～5年未満	5年以上	無回答
回答数	6	4	6	1	1
%	33.3%	22.2%	33.3%	5.6%	5.6%

< 需要推計の実施状況(市区町村用ワークシートの活用状況) >

需要推計の実施状況は「(都道府県から配布された市区町村用の需要推計ワーク)シートに沿って実施した」が 6 市、「シートは配布されたが実施はしていない」が 8 市、「配布されていない」が 4 市となっている。

図表34 介護人材の需要の推計の実施状況

	1. シートに沿って実施した	2. シートに沿ってないが独自に実施した	3. シートは配布されたが実施はしていない	4. シートが配布されていない
回答数	6	0	8	4
%	33.3%	0.0%	44.4%	22.2%

< 需要推計結果の活用状況 >

シートに沿って需要推計を実施している 6 市のうち、推計結果を施策検討等に「活用している」が 4 市、「活用していない」が 2 市となっている。

図表35 需要推計結果の活用状況

	1. 活用している	2. 活用していない
回答数	4	2
%	66.7%	33.3%

< 需要推計結果の具体的な活用方法 >

需要推計結果を「活用している」4 市のうち、「今後の人材確保等の目標設定」に活用しているのは 2 市、「施策選定」、「施策の優先順位検討」、「人材確保等の進捗状況の確認」に活用しているのはそれぞれ 1 市となっている。

図表36 需要推計結果の具体的な活用方法

活用方法	n	%
1. 施策の選定	4	25.0%
2. 施策の優先順位検討	4	25.0%
3. 今後の人材確保等の目標設定	4	50.0%
4. 人材確保等の進捗状況の確認	4	25.0%
5. その他	4	50.0%

<需要状況の把握状況および今後の意向(ワークシートを使用していない市を対象)>

市区町村用ワークシートを使用していない 12 市のうち、市内の介護人材の需要状況を把握しているのは 3 市、把握していないが今後把握したいと考えているのは 8 市となっている。

図表37 介護人材の需要状況の把握状況今後の意向

	1. 需要状況を把握している	2. 需要状況を把握していないが、 今後は把握したいと思う	3. 需要状況を把握していないし、 今後も特に把握したいとは思わない	無回答
回答数	3	8	0	1
%	25.0%	66.7%	0.0%	8.3%

<市区町村用ワークシートを使用していない市における需要状況の把握方法>

- ・ 県の将来推計値から試算している
- ・ 国から平成 30 年 5 月 21 日付で、第 7 期介護保険事業計画に基づく、都道府県別の介護人材の必要数が公表されている。これに基づき、県に占める市の 65 歳以上の要介護認定者数の割合から、市の介護職員の不足数を算出している
- ・ 厚生労働省より公表されている「第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数」の需要見込み、供給見込みの値より、認定者数等で按分して算出している

<介護人材の供給数の推計・予測状況>

「特に供給面の予測、推計等を実施していない」が 76.5%と多数を占めているが、「供給についての今後の推計・予測を実施している」政令市も 23.5%と一定数存在している。

図表38 介護人材の供給数の把握状況(複数回答)

供給数の把握状況	n	%
1. 介護人材の供給について今後の推計・予測を行っている	17	23.5%
2. 介護人材の今後の必要数の算出を行っている	17	5.9%
3. 上記以外に介護人材に関する、推計・予測等を実施している	17	0.0%
4. 特に供給面の予測、推計等を実施していない	17	76.5%

<都道府県の介護人材の需給推計結果の活用状況>

都道府県が実施している介護人材の需給推計結果を施策の検討・立案、推進に「一部だが活用して検討を行っている」は8市、「特に活用していない」は8市となっている。

図表39 都道府県の介護人材の需給推計結果の活用状況

	1. 多くの施策の検討等に活用している	2. 一部だが結果を活用して検討を行っている	3. 特に活用していない	無回答
回答数	0	8	8	2
%	0.0%	44.4%	44.4%	11.1%

【政令市における人材の需給動向の把握の必要性】

<市における今後の介護人材の需要数把握の必要性>

無回答の1市を除く17市が今後の介護人材の需要数の把握が「必要である」と回答している。

図表40 市における今後の介護人材の需要数把握の必要性

	1. 必要である	2. 特に必要ない	3. わからない	無回答
回答数	17	0	0	1
%	94.4%	0.0%	0.0%	5.6%

<市における今後の介護人材の供給数把握の必要性>

無回答の1市を除く17市が今後の介護人材の供給数の把握が「必要である」と回答している。

図表41 市における今後の介護人材の供給数把握の必要性

	1. 必要である	2. 特に必要ない	3. わからない	無回答
回答数	17	0	0	1
%	94.4%	0.0%	0.0%	5.6%

<把握した介護人材の需給動向の今後の活用見込み>

把握した介護人材の需給動向について、「活用できることが多いと思う」が 5 市、「活用できる部分があると思う」が 10 市、「あまり活用できないと思う」が 1 市となっている。

図表42 把握した介護人材の需給動向の今後の活用見込み

	1. 活用できることが多いと思う	2. 活用できる部分があると思う	3. あまり活用できないと思う	4. わからない	無回答
回答数	5	10	1	1	1
%	27.8%	55.6%	5.6%	5.6%	5.6%

<把握した介護人材の需給動向の具体的な活用イメージ(自由記述回答)>

(人材確保施策等の立案・検討への活用)

- ・ 介護人材新規参入者促進、人材確保に向けた施策検討への活用
- ・ 人員確保にむけた政策の立案への活用
- ・ 担い手の育成や確保のための基礎データとしての活用

(施策等の優先順位づけへの活用)

- ・ 同じ新規参入であっても、どの層(若者・学生、異業種からの転職者、主婦、高齢者、外国人等)にどの程度力を入れるべきか、定着率向上にどの程度力を入れるべきかなど、打ち手を具体的に検討しやすくなる

(施策効果の評価(事業評価)への活用)

- ・ 人材確保を進める事業および適切な供給を進める事業の事業評価への活用
- ・ 施策実施の必要性や施策の効果検討への活用
- ・ 介護人材確保に向けた施策目標の設定

(その他)

- ・ 市内事業所の介護人材の採用活動促進、他市との優位性の比較、潜在介護職の掘り起こし、介護ロボットの導入推進、介護補助員の検討、外国人介護人材による人材確保、居住系・施設サービスに係る人材確保策の検討など
- ・ 外国人介護人材の具体的検討への活用

【独自データの収集の状況】

＜介護人材に関するアンケート調査の実施状況＞

サービス区分別や年齢層別の人数把握等を目的として、市内の介護人材に関するアンケート等の調査を「実施したことがある」が 11 市、「実施したことはない」が 7 市となっている。

図表43 介護人材に関するアンケート調査の実施状況

	1. 実施したことがある	2. 実施したことはない
回答数	11	7
%	61.1%	38.9%

＜介護人材に関するアンケート調査の実施状況＞

- ・ 介護人材の確保については、県の管轄であるため、市では所管する部署がなく、施策や推計を行っていないため
- ・ 県が実施しているアンケート調査の結果を活用しているため
- ・ 人材確保の施策は、地域医療総合確保基金を活用し、県が主体となって実施しているため

＜介護人材に関するアンケート調査の今後の実施意向＞

介護人材に関するアンケート調査の今後の実施意向について、「実施予定または検討」が 14 市、「予定・意向なし」が 3 市となっている。

図表44 介護人材に関するアンケート調査の今後の実施意向

	1. 実施する予定である	2. 実施する予定はないが、実施について検討したい	3. 実施する予定も意向も現時点ではない	無回答
回答数	4	10	3	1
%	22.2%	55.6%	16.7%	5.6%

【供給に係る予測値等の把握に関する期待・考え】

＜施策に活用するために把握が必要となるデータの区分＞

介護人材の供給について推計を行い、人材確保施策へ活用するうえで、把握しておくべきと考えるデータの区分について「把握できることが望ましい」と考える割合は、「サービス区分別」、「サービス種類別」、「従事者年齢層別」が 94.4%、「勤務形態別」、「職種別」が 88.9%、「地域別」が 77.8%、「性別」が 72.2%、「法人属性別」が 66.7%となっている。

図表45 施策に活用するために把握が必要となるデータの区分

詳細区分	n	1. 把握できることが望ましい	2. 特に把握する必要はない	3. 分からない	無回答
サービス区分別	18	94.4%	0.0%	0.0%	5.6%
サービス種類別	18	94.4%	0.0%	0.0%	5.6%
勤務形態別(常勤/非常勤)	18	88.9%	0.0%	5.6%	5.6%
職種別	18	88.9%	5.6%	0.0%	5.6%
従業者年齢層別	18	94.4%	0.0%	0.0%	5.6%
性別	18	72.2%	11.1%	11.1%	5.6%
法人属性別	18	66.7%	16.7%	11.1%	5.6%
地域別	18	77.8%	16.7%	0.0%	5.6%

2. 現行ワークシートおよび推計の課題のまとめ

都道府県および市区に対して実施したヒアリング・アンケート調査結果から、精度向上に対する期待はあるものの、精度が向上したとしても、それをどのように活用して良いか分からないという現場の実態が示唆されており、精度向上と施策活用の 2 つの観点からの検討することが重要であると考えられる。

この考えを前提として、現行ワークシートおよび需給推計の課題について、①精度向上のためのワークシートの見直し、②施策検討に活用しやすいデータセットの整備、③推計結果を活用した運用のあり方の検討の観点から整理を行った。特に供給面での課題認識が大きいことから、主として供給側の観点から整理している。

① 精度向上のためのワークシートの見直し

- 多様な働き方が広がっており、正確な実態把握という点からは、常勤換算での推計も行うことが望ましい。今後、常勤換算での推計の実施、一層の精度向上の検討が必要。
- ICT の活用、女性の社会進出、世帯構成の変化、疾病構造の変化等、将来の社会環境の変化を考慮した推計を行うことが望ましい。ただし、将来の環境変化は不確実性が高く、具体的にどのように推計に反映すればよいか分からない面があるため、推計への活用には一層の調査・検討が必要。
- 需給推計の実施に際して、地域の実情に応じて数値を選択することができるが、選択に際しての判断材料となるような基準や考え方が整理されていることが望ましい。地域の状況が確認できる数値を参照できれば、より検討しやすくなると思われる。
- 需要面の推計はサービス別の区分等が細かく設定されている。供給面の推計についてもより詳細区分で実施することで一層の精度向上が期待できるのではないかと。

② 施策検討に活用しやすいデータセットの整備

- 需要推計に加え、供給推計においてもサービス別等、現在よりも細かな区分のデータを活用することで施策への活用を検討しやすくなるのではないかと。
- 施策の検討においては、都道府県内の各地域別等、より細かな区分での需給状況を把握できれば、より推計の結果を活用しやすくなるのではないかと。全体の傾向把握に加えて、打ち手を打つべきポイントが分かりやすくなると思われる。
- 限られた人材で対応することが必要であるため、既存データの有効活用等、大きな負荷を必要としない対応も考慮すべきではないかと。
- 独自調査を実施している都道府県、政令市もあることから、調査を実施する場合の枠組み、調査項目案が共有されれば、必要なデータの整備も進む可能性があるのではないかと。

③ 推計結果を活用した運用のあり方の検討

- 今後の計画を検討する段階で簡易的にでも需給ギャップ、確保が必要な人材の規模等が把握できれば、以降の施策等にも活用しやすくなるのではないか。
- 全体の傾向把握に加えて、各地域の問題点などが把握できるような枠組みとなれば、具体的な施策検討等により活用しやすくなる。

第3章 課題に対応したワークシートおよび推計のあり方の検討

本章では、前述した①精度向上のためのワークシートの見直し、②施策検討に活用しやすいデータセットの整備、③結果を活用した運用のあり方の検討という3つの観点から、課題に対応したワークシートおよび推計のあり方の検討を行った結果について示す。

1. 精度向上のためのワークシートの見直し

(1) 精度向上に必要なデータ

過年度事業および今年度事業における検討を踏まえると、推計の精度向上に向けては、以下のような区分でのデータについて把握することが必要であると考えられる。一方で、アンケート調査の結果を踏まえると、これらのデータには、現状では都道府県が十分に把握できていないものも含まれており、既存データの活用可能性の精査や、都道府県が独自に調査を実施し、データを把握できる仕組みを構築するなどの対応が必要な点が課題と考えられる。

現状、都道府県が独自に把握しているデータは限定的であり、これらの対応できるデータの整備については別途検討を深める必要があると考える。

【把握が望ましいデータの区分・項目】

- サービスの種類
利用者のニーズや、介護職員の働き方の実態および意向をふまえると、サービスの種類によって今後必要となる人材のボリューム、流入が見込まれる人材のボリュームは異なると考えられ、サービス種類ごとのデータ把握が望ましい。
- 勤務形態(常勤/非常勤)
介護職員の働き方の実態および働き方の意向の多様化に伴い、常勤、非常勤といった勤務形態によって需給の状況は大きく異なると想定され、特にパートタイム勤務の状況、実態を把握することの重要性は増すと考えられる。
- 職種
今後のサービス需要動向に応じて求められる必要なサービス量の変動するため、必要となる人材の職種も変動すると考えられる。また、今後の介護のあり方が変わる可能性もあり、必要な資格・職種の動向を把握することは重要であると考えられる。
- 従事者の年齢構成
地域によって従事者の年齢構成は異なり、それに伴って人材確保の緊急性も異なると考えられる。特に従事者の高齢化が進んでいる場合、将来の担い手の確保が重要となるなども想定でき、全般的な年齢構成も重要な指標となりうる。
- 性別
介護業界は他産業と比較して相対的に女性の割合が大きく、特に働き方の多様化の観点から、性別も考慮する必要があると考えられる。従事者における男女比は把握可能であ

るが、性別の離職状況等、個別のデータについても性別での把握が期待される。

- 勤務している法人属性

人材の採用、定着においては、最終的には法人・事業所の問題が大きく、法人の属性も考慮する必要があると考えられる。実態として所属法人の種別で離職率等が異なるといった意見もあり、法人属性も考慮することが期待される。

- 地域特性

同一都道府県内においても、地域ごとに人材の需給状況は大きく異なると考えられ、各地域の傾向を把握することが重要となる。

図表46 都道府県における独自データの把握・使用状況(都道府県調査結果より再掲)

予測項目	データ項目(都道府県別)	n	1. 把握していない	2. 把握しているが、使用していない	3. 使用している
将来の離職率	サービス区分別の離職率	41	92.7%	7.3%	0.0%
	サービス種類別の離職率	41	92.7%	7.3%	0.0%
	勤務形態別(常勤/非常勤)の離職率	41	68.3%	29.3%	2.4%
	職種別の離職率	41	80.5%	19.5%	0.0%
	従業者年齢層別の離職率	41	95.1%	4.9%	0.0%
	性別の離職率	41	97.6%	2.4%	0.0%
	法人属性別(規模や法人種別等)の離職率	41	95.1%	4.9%	0.0%
	地域別(2次医療圏、市区村単位)の離職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
将来の再就職率	サービス区分別の再就職率	41	97.6%	2.4%	0.0%
	サービス種類別の再就職率	41	95.1%	4.9%	0.0%
	勤務形態別(常勤/非常勤)の再就職率	41	90.2%	7.3%	2.4%
	職種別の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
	従業者年齢層別の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
	性別の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
	法人属性別(規模や法人種別等)の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
	地域別(2次医療圏、市区村単位)の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
将来の新規入職者数	サービス区分別の新規入職者数	41	95.1%	4.9%	0.0%
	サービス種類別の新規入職者数	41	92.7%	7.3%	0.0%
	勤務形態別(常勤/非常勤)の新規入職者数	41	87.8%	12.2%	0.0%
	職種別の新規入職者数	41	97.6%	2.4%	0.0%
	従業者年齢層別の新規入職者数	41	97.6%	2.4%	0.0%
	性別の新規入職者数	41	100.0%	0.0%	0.0%
	法人属性別(規模や法人種別等)の新規入職者数	41	97.6%	2.4%	0.0%
	地域別(2次医療圏、市区村単位)の新規入職者数	41	97.6%	2.4%	0.0%

(2) 既存データの活用可能性の検討

過年度事業およびヒアリング・アンケート調査の結果などから、今後の需給推計の精度向上、活用促進に向けては、サービス種別、職種別、勤務形態別など、より詳細な区分での推計、データ活用が必要であると考えられるものの、既存データの範囲で対応できるか否かの整理はなされていない。新たにデータを整備しなくてはならないことも想定されるため、これまでの介護人材の需給推計に活用されていた介護労働実態調査個票データ、職業紹介実績報告データ等の既存データが、より詳細な区分での推計に活用可能かの確認・検討を実施した。

① 将来の離職率・再就職率に関するデータの確認結果

- サービス区分／種類別、法人属性別については、サンプル数が限定的であり、細分化した際の数値の精度には留意が必要であるが、既存データの活用が可能であると考えられる。
- 勤務形態別については、正規職員として働いている短時間労働者の取り扱いについて検討が必要だが、既存データで概ね対応可能であると考えられる。
- 職種別については、現状としては、訪問介護員、介護職員の 2 職種のみしか離職率の把握ができていない。一方で、再就職率は 8 区分で把握が可能となっている。
- 従事者年齢および性別については、将来の離職率・再就職率に紐づける形では、介護労働実態調査データでは把握ができない。
- 地域別については、「政令指定都市、東京 23 区」、「左記以外の市・区」、「町・村、その他」の 3 区分でのみ把握が可能となっている。

② 将来の新規入職者数に関するデータの確認結果

- 公開情報ベースでは、サービス区分／種類別、従事者年齢別、性別、地域別のデータの把握ができない。
- 勤務形態別、職種別、法人属性別については介護労働実態調査データと区分が異なるので、取り扱いに検討が必要だが、既存データで概ね対応可能であると考えられる。

図表47 既存データ活用・収集の可能性(将来の離職率について)

予測項目	データ項目	既存データの状況(想定)		
		活用・収集可能性	データ名(想定)	概要・留意点
将来の離職率	サービス区分別の離職率	○	介護労働実態調査データ(事業所調査票)	・回答事業者のサービス種類(居宅サービス(11)、局宅介護支援、地域密着型サービス(9)、施設サービス(3))及び離職率を確認しており、サービス区分別の離職率の算出も可能と考えられる。 ・サンプル数が限定的であり、細分化した際の数値の精度には留意が必要。
	サービス種類別の離職率	○	介護労働実態調査データ(事業所調査票)	・回答事業者のサービス種類(居宅サービス(11)、局宅介護支援、地域密着型サービス(9)、施設サービス(3))及び離職率を確認しており、サービス種類別の離職率の算出も可能と考えられる。 ・サンプル数が限定的であり、細分化した際の数値の精度には留意が必要。
	勤務形態別(常勤/非常勤)の離職率	△	介護労働実態調査データ(事業所調査票)	・訪問介護員、介護職員の2職種のうち、非正規職員について、常勤労働者と短時間労働者それぞれについて、離職率を確認している。 ・正規職員として働いている短時間労働者の状況の把握ができない可能性が高い。
	職種別の離職率	△	介護労働実態調査データ(事業所調査票)	・訪問介護員、介護職員の2職種について、離職率をそれぞれ確認しており、該当の2職種については職種別の離職率の算出が可能と考えられる。 ・上記2職種以外の職種の状況は把握できない可能性が高い。
	従業者年齢層別の離職率	×	-	・介護労働実態調査では、将来の離職率に紐づける形では、従業者の年齢については確認していない。 ・H29年老健事業「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」など従業者の年齢について確認している調査も存在するが、介護実調の離職率と組み合わせての分析・活用は現状ではできない可能性が高い。
	性別の離職率	×	-	・介護労働実態調査では、将来の離職率に紐づける形では、従業者の性別については確認していない。 ・H29年老健事業「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」など従業者の性別について確認している調査も存在するが、介護実調の離職率と組み合わせての分析・活用は現状ではできない可能性が高い。
	法人属性別(規模や法人種別等)の離職率	○	介護労働実態調査データ(事業所調査票)	・回答事業者の法人種別(民間企業、社福、医療法人、NPOなど9分類)・規模(19人以下、20~49人など6分類)及び離職率を確認しており、法人属性別の離職率の算出も可能と考えられる。 ・サンプル数が限定的であり、細分化した際の数値の精度には留意が必要。
	地域別(2次医療圏、市区町村単位)の離職率	△	介護労働実態調査データ(事業所調査票)	・回答事業者の所在地を「政令指定都市、東京23区」、「左記以外の市・区」、「町・村、その他」の3区分で確認しており、該当の3区分の粒度であれば、地域別の離職率の算出が可能と考えられる。 ・2次医療圏、市区町村単位での状況把握は現状ではできない可能性が高い。

図表48 既存データ活用・収集の可能性(将来の再就職率について)

○：活用・収集可能、△：一部活用、収集可能、×：活用・収集不可
※○の項目についても細分化した際の精度等に課題があり、実用に耐えるかは検証が必要。

予測項目	データ項目	既存データの状況(想定)		
		活用・収集可能性	データ名(想定)	概要・留意点
将来の再就職率	サービス区分別の再就職率	○	介護労働実態調査データ(労働者調査票)	・回答者が従事している事業所の主な介護サービス種類(居宅サービス(11)、局宅介護支援、地域密着型サービス(9)、施設サービス(3))を確認しており、サービス区分別の再就職率の算出も可能と考えられる。 ・サンプル数が限定的であり、細分化した際の数値の精度には留意が必要。
	サービス種類別の再就職率	○	介護労働実態調査データ(労働者調査票)	・回答者が従事している事業所の主な介護サービス種類(居宅サービス(11)、局宅介護支援、地域密着型サービス(9)、施設サービス(3))を確認しており、サービス種類別の再就職率の算出も可能と考えられる。 ・サンプル数が限定的であり、細分化した際の数値の精度には留意が必要。
	勤務形態別(常勤/非常勤)の再就職率	△	介護労働実態調査データ(労働者調査票)	・回答者のうち、就業形態が非正規職員の方について、所定労働時間が正規職員よりも少ないかを確認しており、非正規職員でかつ非常勤勤務の方の再就職率は算出可能と考えられる。 ・正規職員として働いている短時間労働者の状況の把握ができない可能性が高い。
	職種別の再就職率	○	介護労働実態調査データ(労働者調査票)	・回答者の職種を訪問介護員、介護職員、生活相談員、ケアマネなど8区分で確認しており、「前職が介護職の割合」と組み合わせることで職種別の再就職率が算出可能であると考えられる。
	従業者年齢層別の再就職率	×	-	・介護労働実態調査では、将来の再就職率に紐づける形では、年齢の確認はしていない。(経験年数・勤続年数のみ) ・H29年老健事業「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」など従業者の年齢について確認している調査も存在するが、介護実調の再就職率と組み合わせての分析・活用は現状ではできない可能性が高い。
	性別の再就職率	×	-	・介護労働実態調査では、将来の再就職率に紐づける形では、従業者の性別については確認していない。 ・H29年老健事業「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」など従業者の性別について確認している調査も存在するが、介護実調の再就職率と組み合わせての分析・活用は現状ではできない可能性が高い。
	法人属性別(規模や法人種別等)の再就職率	○	介護労働実態調査データ(事業所調査票)	・回答者の働いている事業者の法人種別(民間企業、社福、医療法人、NPOなど9分類)・規模(19人以下、20~49人など6分類)を確認しており、法人属性別の再就職率の算出も可能と考えられる。 ・サンプル数が限定的であり、細分化した際の数値の精度には留意が必要。
	地域別(2次医療圏、市区町村単位)の再就職率	△	介護労働実態調査データ(事業所調査票)	・回答者の働いている事業者の所在地を「政令指定都市、東京23区」、「左記以外の市・区」、「町・村、その他」の3区分で確認しており、該当の3区分の粒度であれば、地域別の再就職率の算出が可能と考えられる。 ・2次医療圏、市区町村単位での状況把握は現状ではできない可能性が高い。

図表49 既存データ活用・収集の可能性(将来の新規入職者数について)

○：活用・収集可能、△：一部活用、収集可能、×：活用・収集不可
 ※○の項目についても細分化した際の精度等に課題があり、実用に耐えるかは検証が必要。

予測項目	データ項目	既存データの状況(想定)		
		活用・収集可能性	データ名(想定)	概要・留意点
将来の新規入職者数	サービス区分別の新規入職者数	×	-	・公開情報ベースでは、中央福祉人材センター「職業紹介実績報告」にサービス区分/種類別の入職者数データは掲載されていない。 ・区分としては、「高齢者(介護補施設)」「高齢者(介護施設以外)」、「児童(保育所)」などの粒度。
	サービス種類別の新規入職者数	×	-	・公開情報ベースでは、中央福祉人材センター「職業紹介実績報告」にサービス区分/種類別の入職者数データは掲載されていない。 ・区分としては、「高齢者(介護補施設)」「高齢者(介護施設以外)」、「児童(保育所)」などの粒度。
	勤務形態別(常勤/非常勤)の新規入職者数	△	職業紹介実績報告	・「正職員」、「常勤(正職員以外)」、「非常勤・パート」の区分で入職者数データが掲載。 ・正規職員として働いている短時間労働者の状況の把握ができない可能性が高い。
	職種別の新規入職者数	△	職業紹介実績報告	・「介護職(ヘルパー以外)」、「相談・支援・指導員」、「介護支援専門員」、「ホームヘルパー」、などの区分で入職者数データが掲載。 ・介護労働実態調査とは職種区分が異なるので、留意が必要。
	従業者年齢層別の新規入職者数	×	-	・公開情報ベースでは、中央福祉人材センター「職業紹介実績報告」に従業者年齢層別の入職者数データは掲載されていない。
	性別の新規入職者数	×	-	・公開情報ベースでは、中央福祉人材センター「職業紹介実績報告」に性別の入職者数データは掲載されていない。
	法人属性別(規模や法人種別等)の新規入職者数	△	職業紹介実績報告	・公開情報ベースでは、法人規模別の入職者数データは掲載されていない。 ・設置主体別(社会福祉法人、社会福祉協議会、医療法人、その他公営・団体等、営利法人、NPOの6分類)のデータは掲載されている。介護労働実態調査とは法人種別の区分が異なるので、留意が必要。
	地域別(2次医療圏、市区村単位)の新規入職者数	×	-	・公開情報ベースでは、都道府県別の入職者数データのみ。

(3) 人材の定着や離職等に影響する要素に係る先行研究等の整理

都道府県ごとに男女比、年齢比、産業の状況といったベースとなる母集団の構成は異なることを踏まえると、需給推計の実施に際して、本来はそのような違いを把握し、多様なパラメータの違いがどのように介護人材の需給動向に影響を与えうるか、検証を丁寧に行う必要があると考えられる。重視すべきパラメータは都道府県ごとに異なるうえ、これまでは重要だったが将来は重要ではなくなるパラメータも存在すると考えられることなどから、需給推計ワークシートにおいて、各種指標の設定を行う際に、影響している可能性がある参考データを提示することで、各地域の状況を考慮して検討、推計を行うことが有効となる可能性が考えられる。

参考として提示すべきデータについて検討するために、先行の調査研究等において、人材の定着や離職等への影響が指摘されている指標に関する調査を実施した。

① 人材の定着や離職等に影響する要素に係る先行研究等

本事業の検討の参考とした人材の定着や離職等に影響する要素に係る先行研究等の概要について以下に示す。

< 先行調査研究 1 >

調査研究名	日本政策金融公庫総合研究所主席研究員 海上泰生[2018]. 「就業者の離職意向を決定する要因- 入職時の労働需給と就業者の個人属性に関する分析-」『日本政策金融公庫論集』第40号 2018年8月
出所	https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/ronbun1808_03.pdf
概要	就業者の離職や定着に対して、労働需給、個人属性、企業規模などの要素がどのように影響を与えているのかの分析を実施

< 先行調査研究 2 >

調査研究名	独立行政法人労働政策研究・研修機構 [2017]. 「中小企業における採用と定着」『労働政策研究報告書』No.195
出所	https://www.jil.go.jp/institute/reports/2017/documents/0195.pdf
概要	中途採用者を対象とし、組織に円滑になじむことができた場合とそうでない場合の違いの分析を実施

< 先行調査研究 3 >

調査研究名	株式会社リクルートキャリア測定技術研究所 舩田博之 山田香[2014]. 「PEfit が離職意思に与える影響-新卒者と転職経験者の比較-」『産業・組織心理学会第30回大会発表論文集』p167-170
出所	https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2014/09/27_JAIOP2014_Pefit.pdf
概要	新卒者と転職経験者の間で、転職意思に POfit(Person-Organization fit)および PSfit(Person-Supervisor fit)が与える影響の違いを勤務年数も考慮して確認

< 先行調査研究 4 >

調査研究名	就職みらい研究所 坂本亜沙美 松本洋平 内藤淳[2012].「若年層の離職意向に影響を与える要因の探索的研究」『人材育成学会第 10 回年次大会』
出所	https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2012/01/youngfit_jahrd2012_01.pdf
概要	社会人 1 年目から 7 年目までの若年層について、性格特性と本人認知による職場風土との POfit(Person-Organization fit)が個人の離職意向に影響を与えるかどうか、また、その影響が年次や所属する職場風土に対する認知によってどのように変化するかを調査

< 先行調査研究 5 >

調査研究名	慶應義塾大学経済研究所 佐藤みほ[2010].「職場環境と精神健康、離職意向との関連」『JOINT RESERCH CENTER FOR PANEL STUDIES DISCUSSION PAPER SERIES』 March,2010
出所	https://www.pdrc.keio.ac.jp/uploads/DP2009-007.pdf
概要	離職意向への影響要因と考えられる精神健康に関する要因について、職場環境の変化、仕事の充実度・満足度の変化に着目し、検討を行い、さらに現在の仕事の継続意向の程度と精神健康との関連性について確認

< 先行調査研究 6 >

調査研究名	太田聡一[2010].「若年雇用問題と世代効果」『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会 p513-538
出所	http://www.esri.go.jp/jp/others/kanko_sbubble/analysis_06_15.pdf
概要	中学卒・高校卒就職者における卒業時(入職時)の労働需給が、その後の賃金水準・離職・転職・就業状態に対して影響を与えるという「世代効果」を取り上げ、卒業時の労働需給バランスと離職率の関係を分析

< 先行調査研究 7 >

調査研究名	リクルートワークス研究所客員研究員 安田雪[2008].「若年者の転職意向と職場の人間関係-上司と職場で防ぐ離職-」『Work Review』 Vol. 3
出所	https://www.works-i.com/pdf/080601_WR03_05.pdf
概要	若年者本人および上司の対人関係、職場のネットワークをそれぞれ「結束型」と「橋渡し型」に分類し、その類型と若年者の転職意向および職場意識の関係の分析を実施

< 先行調査研究 8 >

調査研究名	独立行政法人労働政策研究・研修機構[2004].「雇用失業情勢の都道府県間格差に関する研究」『労働政策研究報告書』No. 9
出所	https://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/documents/009_01.pdf
概要	都道府県別の失業率・有効求人倍率の格差が生じている要因を分析

② 先行研究等に示されている指標

前述の先行研究等において人材の定着や離職等に影響することが示されている主な指標を以下に示す。なお、先行研究は介護・福祉領域以外を対象に実施されており、介護・福祉領域の人材の動向について、以下の内容が妥当するかは個別の分析・検証が必要である。

<労働者の属性等に係る指標の例(労働供給側)>

- ・ 性別
- ・ 年齢階層
- ・ 勤務形態
- ・ 最終学歴
- ・ 配偶関係、子の有無
- ・ 生計維持者の有無
- ・ 親との同居の有無
- ・ 本人の現在の職種
- ・ 本人の前職の職種
- ・ 配偶者の職種
- ・ 離職回数
- ・ 勤続年数

<産業構造・経済環境・企業動向等に係る指標の例(労働需要側)>

- ・ 企業規模
- ・ 勤務地の立地
- ・ 入職時の経済環境
- ・ 職場環境
- ・ 有効求人倍率

③ 先行研究等の整理のまとめ

先行研究等の結果が示しているように、人材の定着や離職等には、産業構造、就業形態の多様化などの需要側の要因と労働人口の年齢構造、男女比等の供給側の要因が大きな影響を与えており、介護人材需給推計の実施に際しても離職率、再就職率、新規入職者数の設定を行う際にはそのような都道府県ごとの需要面、供給面双方の構造を考慮することが必要であると考えられる。例えば、以下のような指標は既存の統計データ等を使用することで都道府県ごとの状況を整理することが可能である。このような指標の状況を参考にして、都道府県ごとに推計が行われることが精度の高い推計の実現に向けては重要であると考えられる。

なお、各指標が具体的にどのような影響を与えるかについての詳細な検証・確認は今後の検討を深める必要があると考えられる。

図表50 (参考) 介護人材の定着や離職等に影響を与える可能性がある指標 (例)

介護職員数
労働力人口に占める介護職員の割合
就業者数に占める介護職員の割合
サービス受給者 100 人あたりの介護職員
サービス受給者 100 人あたりの介護その他職員
介護職員に占める入所系サービス従事者の割合
介護職員に占める訪問系サービス従事者の割合
介護職員に占める通所系サービス従事者の割合
事業所で働く介護労働者に占める「訪問介護員」の割合
事業所で働く介護労働者に占める「介護職員」の割合
事業所で働く介護労働者に占める「介護支援専門員」の割合
事業所で働く介護労働者に占める「正規職員」の割合
事業所で働く介護労働者に占める「常勤職員」の割合
事業所で働く介護労働者に占める「深夜勤務をしている」労働者の割合
事業所で働く介護労働者に占める、「女性」の割合
事業所で働く介護労働者に占める、「20 代以下」の割合
事業所で働く介護労働者に占める、「30 代以下(含む 20 代以下)」の割合
事業所で働く介護労働者に占める、「50 代以上」の割合
事業所で働く介護労働者に占める、「既婚者」の割合
事業所で働く介護労働者に占める、「主たる生計の維持者」の割合
事業所で働く介護労働者に占める「経験年数 1 年未満」の割合
事業所で働く介護労働者に占める「経験年数 5 年未満」の割合
事業所で働く介護労働者に占める、「介護福祉士」資格所有者の割合
事業所の属する法人が「民間企業」である割合
事業所の属する法人が「社会福祉協議会以外の社福法人」である割合
事業所の属する法人が「医療法人」である割合
事業所の属する法人が「1 事業所のみ」を展開している割合
事業所の属する法人の総従業員数が「49 人以下」である割合
介護職員処遇改善加算を算定している事業所の割合
介護事業収入に占める人件費の割合(給与、労働保険、社会保険料を含む)
人口における女性の割合
人口増加率_総数
総人口に占める労働力人口の割合
労働力人口の増減率
老年人口割合[65 歳以上](対総人口)
就業者の増減率
総人口に占める就業者の割合
完全失業率
労働者に占める外国人の割合
婚姻率(人口千人当たり)
既婚者の就業率_女性(20~49 歳)
有効求人倍率(全体)
有効求人倍率_介護の職業
有効求人倍率_サービスの職業
有効求人倍率_販売の職業
有効求人倍率_生産工程の職業
パートタイム就職率【常用】(就職件数/求職者数)
高卒者に占める就職者の割合(対高卒者数)
月間の実労働時間_男女別
パートタイム労働者給与_時給_男女別
労働者に占めるパートタイム労働者の割合
パートタイム労働者の増減率_男女別

図表51 (参考) 都道府県ごとの指標の状況(本事業の検討に使用したものから一部抜粋)

	介護職員数 _2015	労働力人口に 占める介護職 員の割合 _2015	サービス受給 者100人あた りの介護職員 数_2015	介護労働者に 占める「正規 職員」の割合 _2015	介護労働者に 占める「常勤 職員」の割合 _2015	介護労働者に 占める、「女 性」の割合 _2015	介護労働者に 占める、「主 たる生計の維 持者」の割合 _2015	介護労働者に 占める、「介 護福祉士」資 格所有者の割 合_2015	人口における 女性の割合 _2015	人口増加率 総数_2015	老年人口割合 _2015	完全失業率 _2015	有効求人倍率 (全体) _2015	有効求人倍率 (サービス業) _2015
単位	人	%	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	倍	倍
北海道	89948.17	0.03	36.92	70.46	84.03	76.85	47.51	57.08	0.53	-0.54	29.10	3.50	0.92	1.90
青森県	24520.67	0.04	35.85	73.95	84.72	87.09	40.00	63.17	0.53	-0.74	30.10	4.30	0.77	1.62
岩手県	21011.39	0.03	32.38	73.79	87.38	74.76	36.89	56.69	0.52	-0.73	30.40	2.90	1.08	1.95
宮城県	30662.67	0.03	32.97	73.31	85.36	75.91	39.90	58.31	0.51	-0.31	25.70	3.70	1.27	2.51
秋田県	21012.03	0.04	34.90	76.11	85.20	79.57	33.45	54.42	0.53	-1.01	33.80	3.50	0.92	2.00
山形県	19476.95	0.03	34.41	70.03	90.37	77.83	33.33	58.41	0.52	-0.73	30.80	2.70	1.06	2.17
福島県	28933.07	0.03	32.15	68.40	85.26	83.07	31.13	52.94	0.51	-0.61	28.70	3.10	1.39	2.41
茨城県	36514.43	0.02	36.37	72.41	80.13	79.80	34.75	54.19	0.50	-0.39	26.80	3.20	1.01	2.42
栃木県	24049.97	0.02	34.26	65.07	86.15	74.68	37.50	52.77	0.50	-0.38	25.90	3.00	0.96	2.19
群馬県	31352.16	0.03	39.04	67.57	78.84	81.97	32.96	48.46	0.51	-0.46	27.60	2.80	1.09	2.30
埼玉県	81445.23	0.02	37.02	66.01	78.00	77.88	40.07	50.73	0.50	-0.15	24.80	3.20	0.77	1.91
千葉県	75502.82	0.02	37.83	66.09	75.62	78.87	39.72	46.89	0.50	-0.21	25.90	3.00	0.88	2.09
東京都	164574.64	0.02	35.55	64.40	77.24	76.93	48.39	49.93	0.51	-0.03	22.70	3.60	1.52	4.33
神奈川県	128149.37	0.03	41.29	67.90	76.37	76.82	42.04	50.74	0.50	-0.12	23.90	3.30	0.85	2.02
新潟県	38873.20	0.03	34.19	72.84	85.92	81.22	28.64	58.39	0.52	-0.62	29.90	2.90	1.11	2.15
富山県	17314.75	0.03	33.88	77.55	80.26	85.59	24.12	60.94	0.52	-0.56	30.50	2.50	1.29	3.31
石川県	18377.26	0.03	36.90	72.97	86.61	85.48	34.44	53.44	0.52	-0.34	27.90	2.30	1.26	3.46
福井県	12988.35	0.03	35.68	69.43	82.88	78.08	30.14	59.06	0.51	-0.45	28.60	1.80	1.40	3.01
山梨県	12221.53	0.03	35.84	65.14	84.52	75.82	43.14	53.50	0.51	-0.47	28.40	2.80	0.87	1.82
長野県	35016.43	0.03	34.98	68.35	80.29	81.84	29.94	56.37	0.51	-0.52	30.10	2.70	1.19	2.37
岐阜県	29756.25	0.03	36.16	69.53	80.78	82.99	34.10	48.51	0.52	-0.43	28.10	2.50	1.45	3.33
静岡県	49135.15	0.02	33.59	68.05	79.50	81.86	35.46	50.30	0.51	-0.37	27.80	2.70	1.11	2.51
愛知県	91374.36	0.02	37.66	67.65	76.72	79.01	37.42	50.89	0.50	-0.03	23.80	2.50	1.43	3.83
三重県	28120.55	0.03	35.24	61.86	80.16	82.48	39.57	58.09	0.51	-0.40	27.90	2.20	1.16	2.84
滋賀県	17746.45	0.02	35.28	71.12	74.41	79.33	32.21	50.00	0.51	-0.08	24.20	2.40	0.89	2.07
京都府	36938.94	0.03	31.15	70.57	82.87	75.40	46.52	55.85	0.52	-0.31	27.50	3.40	1.02	2.76
大阪府	153490.28	0.03	39.41	66.93	79.81	78.87	47.68	54.63	0.52	-0.23	26.10	4.20	1.05	2.75
兵庫県	84686.00	0.03	35.57	62.12	77.36	80.18	40.52	55.05	0.52	-0.27	27.10	3.80	0.83	1.97
奈良県	22533.97	0.03	38.32	73.89	73.26	80.00	38.37	55.06	0.53	-0.40	28.70	3.20	0.83	2.56
和歌山県	21032.36	0.04	37.62	69.37	82.27	76.23	47.30	47.14	0.53	-0.66	30.90	2.40	0.85	1.94
鳥取県	11380.39	0.04	39.38	70.19	82.88	74.55	44.55	54.05	0.52	-0.57	29.70	2.40	1.01	1.93
島根県	15628.18	0.04	37.84	69.54	85.58	80.49	35.96	59.81	0.52	-0.66	32.50	2.30	1.14	2.08
岡山県	33981.44	0.04	36.04	68.38	80.15	82.90	36.20	47.59	0.52	-0.35	28.70	3.00	1.28	3.17
広島県	47102.16	0.03	35.60	70.94	81.01	82.96	35.86	56.12	0.52	-0.29	27.50	3.00	1.42	2.96
山口県	25335.67	0.04	35.99	67.74	78.24	84.67	36.15	50.56	0.53	-0.66	32.10	2.80	1.11	2.42
徳島県	14181.47	0.04	33.69	74.12	80.00	82.58	41.56	60.90	0.52	-0.67	31.00	3.00	1.02	2.39
香川県	16534.22	0.03	34.30	74.41	80.95	79.76	38.69	58.24	0.52	-0.46	29.90	2.80	1.32	2.65
愛媛県	28380.70	0.04	37.05	72.67	85.07	80.12	44.21	54.84	0.53	-0.61	30.60	2.80	1.15	2.36
高知県	13740.43	0.04	37.96	70.74	91.62	76.33	45.56	54.34	0.53	-0.77	32.80	3.00	0.79	1.56
福岡県	77495.41	0.03	36.33	71.95	82.44	79.48	42.88	48.21	0.53	-0.18	25.90	4.10	1.01	2.10
佐賀県	14287.24	0.03	37.30	79.51	79.63	82.72	37.04	50.61	0.53	-0.40	27.70	3.00	0.81	1.62
長崎県	27281.13	0.04	36.09	73.92	86.83	76.41	40.07	54.20	0.53	-0.49	29.60	3.20	0.90	1.63
熊本県	30074.21	0.03	33.68	69.78	84.25	74.50	37.79	54.29	0.53	-0.40	28.80	3.50	1.02	1.98
大分県	22099.13	0.04	38.17	71.83	78.54	82.20	40.68	53.51	0.53	-0.51	30.40	2.90	0.97	1.77
宮崎県	19912.55	0.04	38.67	66.11	88.46	81.16	41.26	57.01	0.53	-0.46	29.50	3.20	1.00	1.74
鹿児島県	31843.48	0.04	38.74	68.75	78.68	78.62	45.78	52.66	0.53	-0.52	29.40	3.50	0.79	1.57
沖縄県	17728.81	0.03	36.18	65.26	88.42	65.73	53.19	50.52	0.51	0.29	19.60	5.10	0.76	1.29

データ出所:公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査(事業所調査)」2015年、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)」2015年、厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」2015年、厚生労働省「介護給付費実態調査 月報」(2015年11月審査分)、厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」2015年、総務省統計局「労働力調査」2015年、総務省統計局「人口推計」2015年、厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」2015年

2. 施策検討に活用しやすいデータセットの整備

(1) 施策検討に活用しているデータセットの現状と課題の再整理

ヒアリング・アンケート調査結果より、独自調査を実施している都道府県も一定数(36.6%)存在するものの、大半は独自調査を実施しておらず、今後の実施意向も高くないことが示された。独自調査を実施していない理由としては、「国の統計データを活用しているから(独自データの必要性を感じていないから)」、「調査実施に伴う業務負荷等が大きいため」などが挙げられた。

図表52 独自のアンケート調査等の実施状況(都道府県調査結果より再掲)

	1. 実施した	2. 実施していない	無回答
回答数	15	24	2
%	36.6%	58.5%	4.9%

図表53 独自のアンケート調査等の今後の実施予定・意向(都道府県調査結果より再掲)

	1. 実施する予定である	2. 実施する予定はないが、実施について検討したい	3. 実施する予定も意向も現時点ではない	無回答
回答数	12	3	24	2
%	29.3%	7.3%	58.5%	4.9%

データセットの整備状況に関して、勤務形態別や職種別は把握している割合がやや大きい傾向がみられたが、独自調査を実施している都道府県も含めて、全体として詳細区分データの都道府県レベルでの整備はほとんど行われていない状況にある。独自データの収集・活用が進んでいない都道府県ではマンパワー不足を理由として挙げるケースが多数を占めた。なお、独自データの収集・活用が進んでいる自治体では、施策を行う意味付けの明確化等、一定の効果が生じていることがヒアリング調査にて示された。

過年度調査においても「介護人材需給推計のインプットデータとなるとともに、その地域における介護人材需給を取り巻く課題を分析するために必要なデータが整備されていない」との指摘がなされており、その理由としては「調査に係る財源が不足している」、「把握すべきデータ項目が分からない」、「(1回だけデータを取っても)把握したデータの解釈が難しい」といった点が指摘されている。

図表54 都道府県における独自データの把握・使用状況(都道府県調査結果より再掲)

予測項目	データ項目(都道府県別)	n	1. 把握していない	2. 把握しているが、使用していない	3. 使用している
将来の離職率	サービス区分別の離職率	41	92.7%	7.3%	0.0%
	サービス種類別の離職率	41	92.7%	7.3%	0.0%
	勤務形態別(常勤/非常勤)の離職率	41	68.3%	29.3%	2.4%
	職種別の離職率	41	80.5%	19.5%	0.0%
	従業者年齢層別の離職率	41	95.1%	4.9%	0.0%
	性別の離職率	41	97.6%	2.4%	0.0%
	法人属性別(規模や法人種別等)の離職率	41	95.1%	4.9%	0.0%
	地域別(2次医療圏、市区村単位)の離職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
将来の再就職率	サービス区分別の再就職率	41	97.6%	2.4%	0.0%
	サービス種類別の再就職率	41	95.1%	4.9%	0.0%
	勤務形態別(常勤/非常勤)の再就職率	41	90.2%	7.3%	2.4%
	職種別の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
	従業者年齢層別の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
	性別の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
	法人属性別(規模や法人種別等)の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
	地域別(2次医療圏、市区村単位)の再就職率	41	100.0%	0.0%	0.0%
将来の新規入職者数	サービス区分別の新規入職者数	41	95.1%	4.9%	0.0%
	サービス種類別の新規入職者数	41	92.7%	7.3%	0.0%
	勤務形態別(常勤/非常勤)の新規入職者数	41	87.8%	12.2%	0.0%
	職種別の新規入職者数	41	97.6%	2.4%	0.0%
	従業者年齢層別の新規入職者数	41	97.6%	2.4%	0.0%
	性別の新規入職者数	41	100.0%	0.0%	0.0%
	法人属性別(規模や法人種別等)の新規入職者数	41	97.6%	2.4%	0.0%
	地域別(2次医療圏、市区村単位)の新規入職者数	41	97.6%	2.4%	0.0%

一方で、推計精度の向上および施策検討への活用之际して、都道府県、政令市における詳細区分データへの期待は大きいことがアンケート調査にて示されている。サービス別で区分する粒度については、都道府県は「入所系」、「訪問系」、「通所系」の3区分での推計を希望する意見が多く、市区町村は「地域密着型サービス」についての推計を希望する意見が多くなった。

【都道府県】

図表55 詳細データの活用により「推計精度の向上が期待できるか」(都道府県調査結果より再掲)

詳細区分	n	1. 精度向上が期待できる	2. 精度向上は期待できない	3. 分からない	無回答
サービス区分別	41	70.7%	2.4%	24.4%	2.4%
サービス種類別	41	70.7%	0.0%	26.8%	2.4%
勤務形態別(常勤/非常勤)	41	63.4%	2.4%	31.7%	2.4%
職種別	41	61.0%	4.9%	31.7%	2.4%
従業者年齢層別	41	63.4%	4.9%	29.3%	2.4%
性別	41	39.0%	4.9%	53.7%	2.4%
法人属性別	41	34.1%	12.2%	51.2%	2.4%
地域別	41	65.9%	0.0%	26.8%	7.3%

図表56 詳細データの活用により「推計結果の施策への活用が促進されるか」(都道府県調査結果より再掲)

詳細区分	n	1. 施策に活用しやすくなる	2. 施策に活用しやすくなるはならない	3. 分からない	無回答
サービス区分別	41	68.3%	4.9%	24.4%	2.4%
サービス種類別	41	70.7%	0.0%	26.8%	2.4%
勤務形態別(常勤/非常勤)	41	65.9%	4.9%	26.8%	2.4%
職種別	41	65.9%	2.4%	29.3%	2.4%
従業者年齢層別	41	73.2%	4.9%	19.5%	2.4%
性別	41	39.0%	14.6%	43.9%	2.4%
法人属性別	41	34.1%	17.1%	46.3%	2.4%
地域別	41	82.9%	2.4%	7.3%	7.3%

【政令市】

図表57 施策検討への活用に向けて把握が必要と考えるデータの区分(政令市調査結果より再掲)

詳細区分	n	1. 把握できることが望ましい	2. 特に把握する必要はない	3. 分からない	無回答
サービス区分別	18	94.4%	0.0%	0.0%	5.6%
サービス種類別	18	94.4%	0.0%	0.0%	5.6%
勤務形態別(常勤/非常勤)	18	88.9%	0.0%	5.6%	5.6%
職種別	18	88.9%	5.6%	0.0%	5.6%
従業者年齢層別	18	94.4%	0.0%	0.0%	5.6%
性別	18	72.2%	11.1%	11.1%	5.6%
法人属性別	18	66.7%	16.7%	11.1%	5.6%
地域別	18	77.8%	16.7%	0.0%	5.6%

(2) 施策検討に活用しやすいデータセットの基本的な考え方

施策検討に活用しやすいデータセットの整備は進んでいない自治体が多いが、独自データの収集・活用が進んでいる自治体では一定の効果が生じており、独自データの収集・活用を行う意義は非常に大きいと考えられる。

都道府県、政令市からの期待が特に大きい、「サービス区分別」、「サービス種類別」、「勤務形態別」、「職種別」、「従業者年齢層別」、「地域別」のデータを優先的に整備することで、施策の検討・推進への活用が促進されると考えられる。

なお、データ整備が進んでいない自治体ではマンパワー不足を理由として挙げられており、負荷が小さい方法でのデータ整備の仕組みが求められる点には留意が必要と考える。

3. 推計結果を活用した運用のあり方の検討

(1) 運用のあり方の現状と課題の再整理

推計結果は施策の検討や優先順位づけに活用することが重要である。しかしながら、前述の通り、その活用状況は都道府県の間でばらつきが大きい。

図表58 需給推計結果の活用状況(都道府県調査結果より再掲)

活用方法	n	%
1. 施策の選定	37	27.0%
2. 施策の優先順位検討	37	5.4%
3. 今後の人材確保等の目標設定	37	81.1%
4. 人材確保等の進捗状況の確認	37	51.4%
5. その他	37	21.6%

平成 28 年度厚生労働省老人保健健康等増進事業「介護人材の需給推計に関する調査研究報告書」においては、

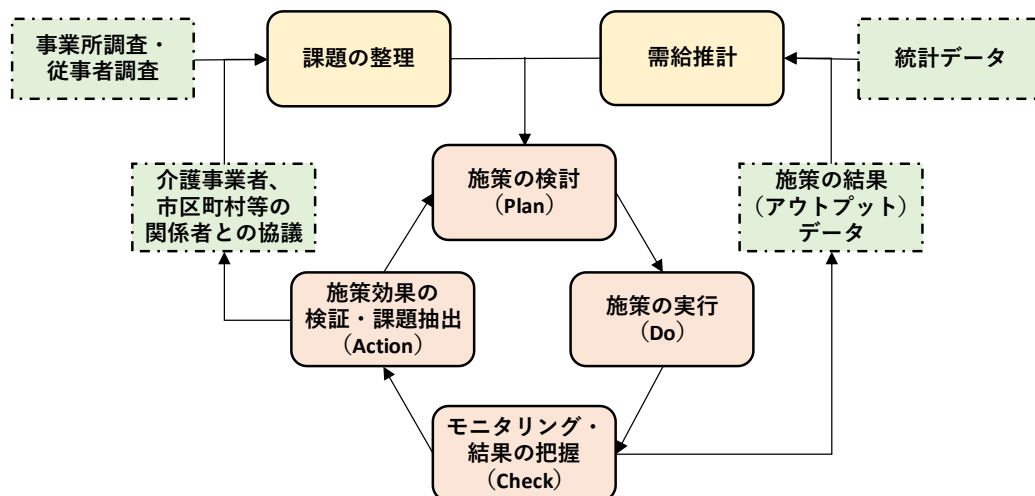
『介護人材需給に関する取り組みは他の介護保険事業における施策分野以上に不確定要素が大きく、外部環境の変化に伴う影響を大きく受ける。このような分野で効果的に施策を実施するには、確定的な計画を実行するアプローチというよりも、まずは大きく方向性を見定めて施策を実施しながら改善しつつ進めていく「PDCA サイクル」を回すことが重要』

との整理がなされており、PDCA サイクルを回すという点からも、需給推計の結果が施策検討に活用される運用のあり方の検討が必要であると考えられる。

出所:平成 28 年度厚生労働省老人保健健康等増進事業「介護人材の需給推計に関する調査研究報告書」

(株式会社日本総合研究所、平成 29 年 3 月)

図表59 需給推計結果を活用した施策の検討・検証の PDCA サイクル(イメージ)



出所:平成 28 年度厚生労働省老人保健健康等増進事業「介護人材の需給推計に関する調査研究報告書」(株式会社日本総合研究所、平成 29 年 3 月)を基に作成

(2) 運用のあり方についての基本的な考え方

これまでの検討を踏まえると、需給推計ワークシートによる介護人材の需給状況の把握は、介護人材確保施策の検討全体の「きっかけ」となるものだが、具体的な施策や優先順位づけの検討につなげるためには、独自調査や見える化システム、レセプト情報等の他のデータセットと組み合わせた検討が必要と考えられる。

あくまで参考例であるが、ヒアリングのなかで出された意見を基にした、需給推計結果を活用した施策の検討・検証のプロセスは以下のように整理できる。

- ① 需給推計ワークシート(※市区町村の場合は需要推計ワークシート)を用いて、介護人材の全体のトレンドを把握する
- ② 全体のトレンドを踏まえつつ、見える化システム、レセプト情報等の既存のデータを組み合わせて仮説を導出する(「わが県/市では新規採用より人材定着が課題ではないか」など)
- ③ 仮説の検証・掘り下げのための実態把握(事業所へのヒアリング・アンケート調査等)を行い、具体的な課題を特定する
- ④ 特定した課題に対応する施策を検討し、優先的に実施する

このような運用プロセスに関する参考情報がこれまで無かった点は課題と考えられ、プロセスの具体例を都道府県・政令市に対して示していくことも重要である。

本事業で実施した実態把握では、推計を行うタイミングが遅いため施策検討や計画策定への反映が困難という意見が多く出された。一般的に都道府県や市区町村が翌年度の予算要求を開始する時期を目途に概算の検討ができるようなスケジュールの設定も重要である。

(3) 都道府県における運用事例

<広島県における推計結果を活用した運用の概要>

広島県では、需給推計ワークシートを用いて、介護人材の全体のトレンドを把握したうえで、見える化システム、レセプト情報等の既存のデータを参考に、「地域特性を踏まえた現状と課題」の整理が重要ではないかとの仮説を導出した。その後、仮説の検証・掘り下げのための実態把握の一環として、「平成 28 年度介護人材に関する実態調査」を実施した。調査では既存の統計データよりも詳細な区分での人材の需給状況の把握を行い、調査結果を踏まえて、具体的な課題の特定、施策の選定に取り組んでいる。

<広島県が実施した実態調査の概要>

【調査名】

- 広島県 平成 28 年度「介護人材に関する実態調査」

【調査の概要】

- 調査期間 H29 年 2 月 24 日～H29 年 3 月 17 日
- 調査方法 WEB アンケート方式
- 調査対象 県内で介護サービスを提供する法人
- 回収率等 発送数 1,506 法人 有効回収数 462 法人 有効回収率 30.8%

【主な内容】

- 県内の介護人材に関する現状と課題（他調査データも含めた概観）
- 地域特性を踏まえた現状と課題（二次保健医療圏別）
- 法人特性を踏まえた現状と課題（規模・種別等）

【実施主体】

- 広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会

出所:広島県 HP 「介護人材に関する実態調査の結果について」

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/54/jiltutaichousa.html>

<広島県平成 28 年度「介護人材に関する実態調査」のアンケート項目(例)>

広島県が実施した実態調査では既存の統計データよりも詳細な区分(地域別・性別・雇用形態別・職務経験別・職種別・年齢区分別・経験年数別)で職員数等の把握を行っている。

以下に、調査票の例を示す。このような詳細な区分での実態把握を行う事で、仮説の検証・掘り下げに資するデータを収集することができる可能性があると考えられる。

【性別・雇用形態別・職務経験別の職員数】

		計	職務経験		
			新卒採用	中途採用 (業界経験あり)	中途採用 (業界経験なし)
全体		名	名	名	名
	男性	名	名	名	名
	(内訳)	常勤(専任)	名	名	名
		常勤(兼務)	名	名	名
		非常勤	名	名	名
		派遣	名	名	名
	女性	名	名	名	名
	(内訳)	常勤(専任)	名	名	名
		常勤(兼務)	名	名	名
非常勤		名	名	名	
派遣		名	名	名	

出所:広島県 平成 28 年度「介護人材に関する実態調査」

【職種別の職員数(性別)】

		計	性別	
			男性	女性
全体		名	名	名
	介護職員	名	名	名
	生活相談・支援・指導員	名	名	名
	訪問介護員	名	名	名
	看護職	名	名	名
	保育士	名	名	名
	リハビリ職(PT・OT・ST 等)	名	名	名
	栄養士	名	名	名
	調理員	名	名	名
	サービス提供責任者	名	名	名
	その他の管理職	名	名	名
その他(事務職等)	名	名	名	

出所:広島県 平成 28 年度「介護人材に関する実態調査」

【職種別の職員数(年齢区分別)】

	年齢区分						
	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代～
全体	名	名	名	名	名	名	名
介護職員	名	名	名	名	名	名	名
生活相談・支援・指導員	名	名	名	名	名	名	名
訪問介護員	名	名	名	名	名	名	名
看護職	名	名	名	名	名	名	名
保育士	名	名	名	名	名	名	名
リハビリ職(PT・OT・ST等)	名	名	名	名	名	名	名
栄養士	名	名	名	名	名	名	名
調理員	名	名	名	名	名	名	名
サービス提供責任者	名	名	名	名	名	名	名
その他の管理職	名	名	名	名	名	名	名
その他(事務職等)	名	名	名	名	名	名	名

出所:広島県 平成28年度「介護人材に関する実態調査」

【職種別の職員数(経験年数別)】

	経験年数			
	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上
全体	名	名	名	名
介護職員	名	名	名	名
生活相談・支援・指導員	名	名	名	名
訪問介護員	名	名	名	名
看護職	名	名	名	名
保育士	名	名	名	名
リハビリ職(PT・OT・ST等)	名	名	名	名
栄養士	名	名	名	名
調理員	名	名	名	名
サービス提供責任者	名	名	名	名
その他の管理職	名	名	名	名
その他(事務職等)	名	名	名	名

出所:広島県 平成28年度「介護人材に関する実態調査」

【職種別・性別の採用状況】

	求人数			応募者数			採用人数		
	常勤 (専任)	常勤 (兼務)	非常勤	常勤 (専任)	常勤 (兼務)	非常勤	常勤 (専任)	常勤 (兼務)	非常勤
介護職	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
訪問介護員	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
看護職	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
訪問看護師	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名

出所:広島県 平成28年度「介護人材に関する実態調査」

【職種別・性別の離職状況】

	離職者数			うち定年・契約満了者数			うち1年未満離職者数		
	常勤 (専任)	常勤 (兼務)	非常勤	常勤 (専任)	常勤 (兼務)	非常勤	常勤 (専任)	常勤 (兼務)	非常勤
介護職	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
訪問介護員	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
看護職	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
訪問看護師	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名

出所:広島県 平成28年度「介護人材に関する実態調査」

<広島県平成 28 年度「介護人材に関する実態調査」の分析例>

既存の統計データよりも詳細な区分でデータを把握することで、以下のように、より詳細な実態の分析、効果的な施策の検討等を行うことができる可能性があると考えられる。

【二次医療圏別の職務経験別職員の人数・構成の分析】

二次医療圏別の職務経験別の人数・構成をみると、尾三圏域を除く、いずれの圏域においても「中途採用（業界経験あり）」の割合が最も大きくなっている。

福山・府中圏域は「新卒採用」の割合が唯一 2 割を超えており、他の圏域と比較して積極的な新卒者採用を行っていると考えられる。

図表60 二次医療圏別の職務経験別職員の人数・構成の分析

二次医療圏	(n)	職務経験		
		新卒採用	中途採用 (業界経験あり)	中途採用 (業界経験なし)
広島	10,475	10.7%	58.4%	30.9%
広島西	1,200	6.9%	73.9%	19.2%
呉	3,102	12.1%	46.2%	41.7%
広島中央	1,453	10.2%	55.8%	34.0%
尾三	1,878	8.8%	42.4%	48.8%
福山・府中	5,174	20.9%	50.6%	28.5%
備北	1,226	10.0%	50.5%	39.5%
無回答	754	9.0%	66.6%	24.4%
広島県全体	25,262	12.5%	54.6%	32.9%

出所:広島県 平成 28 年度「介護人材に関する実態調査」

【二次医療圏別の年齢区分別職員の人数・構成の分析】

二次医療圏別の年齢区分別職員の人数・構成をみると、いずれの圏域においても 40 代以上の割合が大きくなっている。

備北圏域は 60 代以上（「60 代」+「70 代～」）の割合が 3 割を超えており、他の圏域と比較して、職員の高齢化が進んでいると考えられる。

図表61 二次医療圏別の年齢区分別職員の人数・構成の分析

二次医療圏	(n)	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代～
広島	7,720	0.5%	11.2%	20.6%	25.6%	20.0%	17.2%	4.9%
広島西	735	0.0%	9.0%	22.0%	28.2%	23.3%	15.6%	1.9%
呉	1,965	0.5%	10.2%	16.5%	28.2%	21.5%	18.6%	4.5%
広島中央	980	0.3%	11.1%	18.0%	26.3%	23.8%	16.7%	3.8%
尾三	2,000	0.6%	10.0%	15.4%	24.9%	24.8%	19.7%	4.9%
福山・府中	3,551	1.0%	13.2%	18.7%	25.6%	20.1%	18.6%	2.8%
備北	1,043	0.0%	7.2%	17.7%	19.4%	22.5%	28.4%	4.8%
無回答	568	0.0%	7.4%	16.4%	20.1%	24.8%	25.2%	6.2%
広島県全体	18,562	0.5%	10.9%	18.9%	25.4%	21.3%	18.7%	4.3%

出所:広島県 平成 28 年度「介護人材に関する実態調査」

第4章 第8期に向けたワークシート・推計の改定への示唆

本章では、本事業における検討を踏まえた、第8期に向けたワークシートの改定の構成・内容について提案を行う。

1. 次期ワークシートの構成・内容の方向性

これまでの検討を踏まえ、次期ワークシートの構成・内容の方向性を以下の通り整理を行い、検討委員会で妥当性について議論を行った。以下に、整理を行った構成・内容の方向性の概要および検討委員会での主な意見を示す。

<次期ワークシートの構成・内容の方向性(案)>

- 需給推計のさらなる精度向上には、特に人材供給面について、より詳細区分のデータを使用することが一つの方法と考えられる。既存データで対応可能か否かなど、データの整備に係る負荷も考慮して検討したうえで、次期ワークシートに反映する事項を設定する必要がある。
- 次期ワークシートにおいては、現場のニーズが高く、データ整備に大きな課題がないと考えられる『勤務形態別(常勤換算推計)』は反映すべきと考えられる。また、供給推計においても『サービス別』での推計を実施できると考えられる。
- 供給推計での『サービス別』のデータについては3類型(入所・訪問・通所系)での区分とし、市区町村での推計結果の活用も考慮して、個別に地域密着型サービスの状況を把握できるように対応することが望ましい。
- 離職率や再入職率の設定に際しては、それらに影響している可能性がある変数を別途参考値として表示し、推計実施時に参照できるようにしてはどうか。各地域の状況を考慮した検討につなげることができるのではないかと。

<検討委員会における主な意見>

- 「常勤換算」、「サービス区分別」の推計結果について確認できるようになるとよい。
- 「地域密着型サービス」の推計結果が個別に表示されることにより、市区町村の担当者が推計結果にこれまで以上に興味・関心を持つことが期待できる。

2. 次期ワークシートの構成・内容のイメージ

前述の通り、次期ワークシートの構成・内容の方向性については、検討委員会にて一定の妥当性があるとの確認がなされた。前項で整理した次期ワークシートの構成・内容の方向性に基づいた次期ワークシートのイメージを以下に示す。

<主な次期ワークシートにおける更新内容(案)>

- 供給に関しては「サービス区分別(入所・訪問・通所系)＋地域密着型サービス」での推計を実施する
 - ・ サービス区分別(3区分)での把握を行うことで、不足している部分を明確にし、施策への活用を促進する
 - ・ 地域密着型サービスに関する推計結果を提示することで、結果について市区町村での利用につなげる
- 「常勤換算」での推計を実施する
- 将来の離職率等のパラメータ設定に際して、該当のパラメータに影響を与える可能性がある要素を参考情報として提示する

【介護人材需給推計ワークシート 需要推計①】

介護人材需給推計ワークシート 需要推計

1. 都道府県の選択
都道府県を選択してください。

2. サービス別利用者数(実績値)※介護予防サービスを含むサービス別利用者数
厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」による、サービス別利用者数を確認してください。(人)

	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	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	複合型サービス
全国 2015年(H27)																					
全国 2015年(H27)																					
全国 2014年(H26)																					
全国 2013年(H25)																					

※2009年度(平成21年度)以降は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けているため、都道府県別・サービス別の回収率が割戻し、補正した値を示しています。
※介護予防サービスの利用者数を合算した利用者数を反映しています。

3. 介護職員等数(実績値)
厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」による介護職員等数の実績値を確認してください。(人)

3-1. 実人数

都道府県	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	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	複合型サービス
全国 2015年(H27)	介護職員																						
	うち、訪問介護員以外																						
	うち、介護福祉士																						
	うち、訪問介護員																						
	うち、介護福祉士																						
	看護職員																						
	その他の職員																						
	うち、相談員																						
	うち、ケアマネジャー																						
	うち、PT/OT/ST																						
3職種合計																							
全国 2015年(H27)	介護職員																						
	うち、訪問介護員以外																						
	うち、介護福祉士																						
	うち、訪問介護員																						
	うち、介護福祉士																						
	看護職員																						
	その他の職員																						
	うち、相談員																						
	うち、ケアマネジャー																						
	うち、PT/OT/ST																						
3職種合計																							
全国 2014年(H26)	介護職員																						
	うち、訪問介護員以外																						
	うち、介護福祉士																						
	うち、訪問介護員																						
	うち、介護福祉士																						
	看護職員																						
	その他の職員																						
	うち、相談員																						
	うち、ケアマネジャー																						
	うち、PT/OT/ST																						
3職種合計																							
全国 2013年(H25)	介護職員																						
	うち、訪問介護員以外																						
	うち、介護福祉士																						
	うち、訪問介護員																						
	うち、介護福祉士																						
	看護職員																						
	その他の職員																						
	うち、相談員																						
	うち、ケアマネジャー																						
	うち、PT/OT/ST																						
3職種合計																							

※2009年度(平成21年度)以降は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けているため、都道府県別・サービス別の回収率が割戻し、補正した値を表示しています。

【次期ワークシートの内容・構成(案)】
「1. 都道府県の選択」、 「2. サービス別利用者数(実績値)」の構成・内容は現行のワークシートと同様とする。

3-2. 常勤換算

都道府県	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	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	複合型サービス
全国 2015年(H27)	介護職員																						
	うち、訪問介護員以外																						
	うち、介護福祉士																						
	うち、訪問介護員																						
	うち、介護福祉士																						
	看護職員																						
	その他の職員																						
	うち、相談員																						
	うち、ケアマネジャー																						
	うち、PT/OT/ST																						
3職種合計																							
全国 2015年(H27)	介護職員																						
	うち、訪問介護員以外																						
	うち、介護福祉士																						
	うち、訪問介護員																						
	うち、介護福祉士																						
	看護職員																						
	その他の職員																						
	うち、相談員																						
	うち、ケアマネジャー																						
	うち、PT/OT/ST																						
3職種合計																							

※2009年度(平成21年度)以降は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けているため、都道府県別・サービス別の回収率が割戻し、補正した値を表示しています。

【次期ワークシートの内容・構成(案)】
現行の「実人数」の介護職員等数に加え、「常勤換算」の介護職員等数もバックデータとして整備・ワークシート上に表示する。

4. 利用者100人当たりの介護職員等数
 全国・貴都道府県におけるサービス別利用者100人当たりの介護職員等数(配比率)を以下の表に示します。
 (各サービス利用者が100人いる場合に、何人の介護職員等が勤務しているかを示す値です)

4-1. 実人数 (人)

都道府県	サービス	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	地域密着型介護老人福祉施設	夜間対応型訪問介護	認知症対応型通所介護	小規模多機能型居宅介護	認知症対応型共同生活介護	地域密着型特定施設入居者生活介護	訪問介護	訪問入浴介護	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	居室介護支援	介護予防支援	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	複合型サービス	
全国	介護職員																						
2015年(H27)	うち、訪問介護員以外																						
全国2015年	うち、介護福祉士																						
	うち、訪問介護員																						
	うち、介護福祉士																						
	看護職員																						
	その他の職員																						
	うち、相談員																						
	うち、ケアマネジャー																						
	うち、PT/OT/ST																						
	3職種合計																						

※都道府県の値で、利用者数または介護職員等数が0の箇所は、H27の全国値を使用します。

4-2. 常勤換算 (人)

都道府県	サービス	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	地域密着型介護老人福祉施設	夜間対応型訪問介護	認知症対応型通所介護	小規模多機能型居宅介護	認知症対応型共同生活介護	地域密着型特定施設入居者生活介護	訪問介護	訪問入浴介護	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	居室介護支援	介護予防支援	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	複合型サービス	
全国	介護職員																						
2015年(H27)	うち、訪問介護員以外																						
全国2015年	うち、介護福祉士																						
	うち、訪問介護員																						
	うち、介護福祉士																						
	看護職員																						
	その他の職員																						
	うち、相談員																						
	うち、ケアマネジャー																						
	うち、PT/OT/ST																						
	3職種合計																						

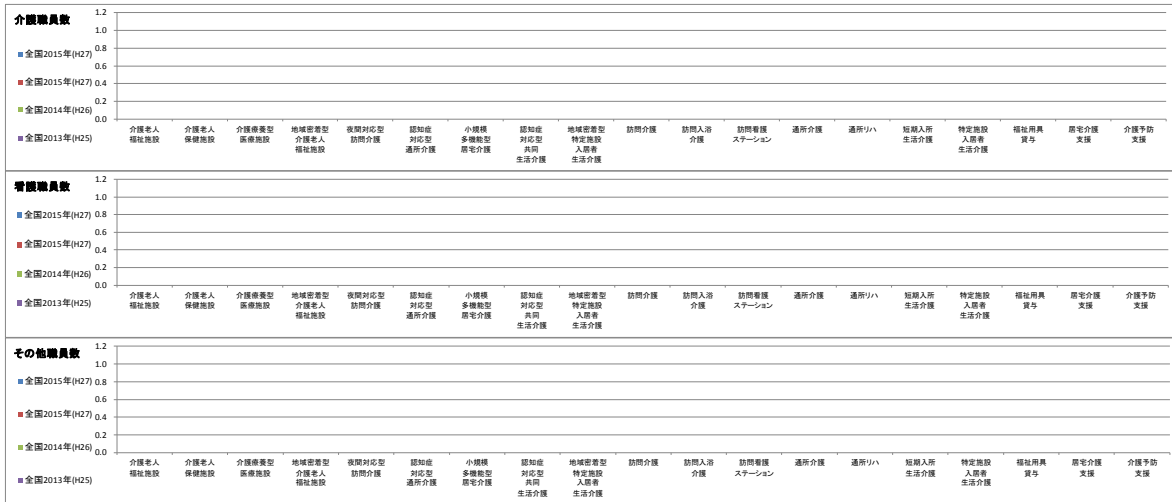
※都道府県の値で、利用者数または介護職員等数が0の箇所は、H27の全国値を使用します。

【次期ワークシートの内容・構成(案)】
 現行の「実人数」での利用者100人当たりの介護職員等数に加え、「常勤換算」での利用者100人当たりの介護職員等数もバックデータとして整備・ワークシート上に表示する。

6. 推計に使用する、利用者100人当たりの介護職員等数

全国(2015年(H27))、自治体の2013年~2015年(H25~H27)の「利用者100人当たりの介護職員等数」をグラフで示します。

5-1. 実人数



上記グラフを参考に、推計に使用する配置率(利用者100人当たりの介護職員等数)を選んでください。

ここで選ぶと、全てのサービスについて一括して選択できます。

各サービス別、各職種別に個別に選択できます。

サービス	介護職員	支援職員	その他の職員
介護職員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
支援職員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他の職員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

※サービス毎、3職種毎で利用者100人当たりの介護職員等数を選ぶことができます。こちらで設定した値が優先されます。「夜間対応型訪問看護」「定期巡回・随時対応型訪問看護」「複合型サービス」の配置率は全国値のみで、ここで選択することはできません。

上記で選んだ配置率(利用者100人当たりの介護職員等数)が表示されます。

都道府県	職種	介護職員	支援職員	その他の職員
東京都	介護職員	うち、訪問介護員以外		
		うち、介護福祉士		
		うち、訪問介護員		
	支援職員	うち、介護福祉士		
		うち、相談員		
		うち、ケアマネジャー		
	その他の職員	うち、PT/OT/ST		

5-2. 常勤換算



【次期ワークシートの内容・構成(案)】
推計対象3ヶ年の利用者100人当たりの介護職員等数のグラフを実人数、常勤換算の2パターン表示する。

上記グラフを参考に、推計に使用する配置率(利用者100人当たりの介護職員等数)を選んでください。

ここで選ぶと、全てのサービスについて一括して選択できます。

各サービス別、各職種別に個別に選択できます。

サービス	介護職員	支援職員	その他の職員
介護職員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
支援職員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他の職員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

※サービス毎、3職種毎で利用者100人当たりの介護職員等数を選ぶことができます。こちらで設定した値が優先されます。「夜間対応型訪問看護」「定期巡回・随時対応型訪問看護」「複合型サービス」の配置率は全国値のみで、ここで選択することはできません。

上記で選んだ配置率(利用者100人当たりの介護職員等数)が表示されます。

都道府県	職種	介護職員	支援職員	その他の職員
全国(2015年H27)	介護職員	うち、訪問介護員以外		
		うち、介護福祉士		
		うち、訪問介護員		
	支援職員	うち、介護福祉士		
		うち、相談員		
		うち、ケアマネジャー		
	その他の職員	うち、PT/OT/ST		

6. 利用者100人当たりの介護職員等配置率の設定
 直前直前の年度39年度の配置率の推移を、2018年(H30)以降の配置率を増減させる場合は、以下に入力してください。
 初期値は0%(現在と同じ配置率)です。5.で選んだ配置率に比べて、2018(平成30年)時点で2%増加すると見込む場合は「2.0」、3%減少すると見込む場合は「-3」というように入力してください。
 ここで設定した値は、2018年(平成30年)以降、同じ増減率が反映されます(例:「介護老人福祉施設」の「介護職員」に「10」と入力した場合、10%増加した配置率で平成30年以降を計算します。)

6-1. 実人数

①配置率算出表

都道府県	サービス	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	地域密着型介護老人福祉施設	夜間対応型訪問介護	認知症対応型通所介護	小規模多機能型居宅介護	認知症対応型共同生活介護	地域密着型特定施設入居者生活介護	訪問介護	訪問入浴介護	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	複合型サービス		
		全国	介護職員																					
2018年(H30)	看護職員																							
	その他の職員																							

②調整後の配置率

都道府県	サービス	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	地域密着型介護老人福祉施設	夜間対応型訪問介護	認知症対応型通所介護	小規模多機能型居宅介護	認知症対応型共同生活介護	地域密着型特定施設入居者生活介護	訪問介護	訪問入浴介護	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	複合型サービス		
		全国	介護職員																					
2018年(H30)	看護職員																							
	その他の職員																							

6-2. 常勤換算

①配置率算出表

都道府県	サービス	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	地域密着型介護老人福祉施設	夜間対応型訪問介護	認知症対応型通所介護	小規模多機能型居宅介護	認知症対応型共同生活介護	地域密着型特定施設入居者生活介護	訪問介護	訪問入浴介護	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	複合型サービス		
		全国	介護職員																					
2018年(H30)	看護職員																							
	その他の職員																							

②調整後の配置率

都道府県	サービス	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	地域密着型介護老人福祉施設	夜間対応型訪問介護	認知症対応型通所介護	小規模多機能型居宅介護	認知症対応型共同生活介護	地域密着型特定施設入居者生活介護	訪問介護	訪問入浴介護	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	複合型サービス		
		全国	介護職員																					
2018年(H30)	看護職員																							
	その他の職員																							

【次期ワークシートの内容・構成(案)】
 「実人数」と「常勤換算」のそれぞれについて、配置率を設定できるようにする。

7. 将来の介護サービス別利用者数(予測値)の入力

第7期介護保険事業計画における将来の介護サービス等利用者数について、市町村推計を集計した結果を赤枠内に転記(※介護予防サービスの利用者を含む)

	2018年(H30)	2020年(H32)	2025年(H37)
(1) 居宅(介護予防)サービス			
訪問介護			
介護給付・予防給付			
介護予防・日常生活支援総合事業への移行人数			
訪問入浴介護			
訪問看護			
訪問リハビリテーション			
在宅療養支援指導			
通所介護			
介護給付・予防給付			
介護予防・日常生活支援総合事業への移行人数			
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			
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居者生活介護			
複合型サービス			
地域密着型通所介護			
(3) 施設サービス			
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			
介護予防支援			
居宅介護支援			
合計			

【次期ワークシートの内容・構成(案)】
 現行のワークシートと同様に、介護保険事業計画ワークシートにて算出したデータを転記する。(都道府県内の保険者から集約した値)

※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！

上記の表の形式を常備したもの

※介護医療院を含む

※地域密着型通所介護を含む

(人)

	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	地域密着型介護老人福祉施設	夜間対応型訪問介護	認知症対応型通所介護	小規模多機能型居宅介護	認知症対応型共同生活介護	地域密着型特定施設入居者生活介護	訪問介護	訪問入浴介護	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	複合型サービス		
予測値 2018年(H30)																								
予測値 2020年(H32)																								
予測値 2025年(H37)																								

8. 需要推計結果
 7. 将来の介護サービス別利用者数に、6. 利用者100人当たりの介護職員等配置率を乗じて、将来の介護職員等の需要数を推計します。

8-1. 実人数

都道府県	サービス 職種	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	地域密着 型介護老 人福祉施設	夜間対応 型訪問介護	認知症対応 型通所介護	小規模多 機能型居 宅介護	認知症対応 型共同 生活介護	地域密着 型特定施設 入居者 生活介護	訪問介護	訪問入浴 介護	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	複合型 サービス	
																								2018年(H30)
全国	介護職員 うち、訪問介護員以外 うち、介護福祉士 うち、訪問介護員 うち、介護福祉士																							
	看護職員 その他の職員 うち、相談員 うち、ケアマネジャー うち、PT/OT/ST																							
	3職種合計																							

※介護医療院を含む ※地域密着型通所介護を含む ※地域密着型通所介護を含む

【次期ワークシートの内容・構成(案)】
 現行の「入所系」、「訪問系」、「通所系」の3区分に加えて、「地域密着型サービス」の需要推計の集計表を表示する。

参考: サービス種類毎の集計表

都道府県	サービス	2018年(H30)				2020年(H32)				2025年(H37)														
		入所系	訪問系	通所系	合計	入所系	訪問系	通所系	合計	入所系	訪問系	通所系	合計											
全国	介護職員 うち、訪問介護員以外 うち、介護福祉士 うち、訪問介護員 うち、介護福祉士																							
	看護職員 その他の職員 うち、相談員 うち、ケアマネジャー うち、PT/OT/ST																							
	3職種合計																							

※入所系、訪問系、通所系の区分については、「供給推計」シートの2. をご覧ください。

都道府県	サービス	2018年			2020年			2025年															
		入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系													
全国	介護職員 うち、訪問介護員以外 うち、介護福祉士 うち、訪問介護員 うち、介護福祉士																						
	看護職員 その他の職員 うち、相談員 うち、ケアマネジャー うち、PT/OT/ST																						
	3職種合計																						

8-2. 常勤換算

都道府県	サービス 職種	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	地域密着 型介護老 人福祉施設	夜間対応 型訪問介護	認知症対応 型通所介護	小規模多 機能型居 宅介護	認知症対応 型共同 生活介護	地域密着 型特定施設 入居者 生活介護	訪問介護	訪問入浴 介護	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	複合型 サービス	
																								2018年(H30)
全国	0 介護職員 うち、訪問介護員以外 うち、介護福祉士 うち、訪問介護員 うち、介護福祉士																							
	看護職員 その他の職員 うち、相談員 うち、ケアマネジャー うち、PT/OT/ST																							
	3職種合計																							

※介護医療院を含む ※地域密着型通所介護を含む ※地域密着型通所介護を含む

【次期ワークシートの内容・構成(案)】
 「実人数」と「常勤換算」のそれぞれについて、需要推計結果を表示する。

参考: サービス種類毎の集計表

都道府県	サービス	2018年(H30)				2020年(H32)				2025年(H37)														
		入所系	訪問系	通所系	合計	入所系	訪問系	通所系	合計	入所系	訪問系	通所系	合計											
全国	0 介護職員 うち、訪問介護員以外 うち、介護福祉士 うち、訪問介護員 うち、介護福祉士																							
	看護職員 その他の職員 うち、相談員 うち、ケアマネジャー うち、PT/OT/ST																							
	3職種合計																							

都道府県	サービス	2018年			2020年			2025年															
		入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系													
全国	0 介護職員 うち、訪問介護員以外 うち、介護福祉士 うち、訪問介護員 うち、介護福祉士																						
	看護職員 その他の職員 うち、相談員 うち、ケアマネジャー うち、PT/OT/ST																						
	3職種合計																						

5. 離職者のうち介護分野への再就職の割合（介護分野内での転職）

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）」による、離職者のうち介護分野への再就職の割合を確認してください。

前職が介護の割合（％）	全国平均				全国 回答数 （人）
	A全体	入所系	訪問系	通所系	
実績値	2011年(H23)				
	2012年(H24)				
	2013年(H25)				
	2014年(H26)				
	2015年(H27)				

※サービス系型別の都道府県別データはありません。

【次期ワークシートの内容・構成（案）】

将来の再就職の割合について、「A.サービス系型別（全国の再就職の割合）」又は「B.サービス系型別（都道府県の再就職の割合）」のいずれかを選択して、「入所系」、「訪問系」、「通所系」のそれぞれについて再就職の割合を設定する形にする。また、再就職の割合の設定に際して、参考にすべきパラメータ等について、参考情報として、表示する。（※具体的な表示内容・方法は今後の検討課題）

6. 離職者のうち介護分野への再就職の割合の設定

参考値として、離職者のうち、介護分野への再就職の割合を示しています。

推計の参考とする介護分野への再就職の割合のデータを選んでください。

A 全国
B 都道府県

参考値を確認し、2016年～2028年（H28年～H40年）の介護分野への再就職率を入力してください。

離職者のうち介護分野への再就職の割合の設定

離職者のうち介護分野への再就職の割合（％）	A. サービス系型別（全国の再就職の割合）									B. サービス系型別（都道府県の再就職の割合）								
	入所系			訪問系			通所系			入所系			訪問系			通所系		
実績値	2011年(H23)			2011年(H23)			2011年(H23)			2011年(H23)			2011年(H23)			2011年(H23)		
	2012年(H24)			2012年(H24)			2012年(H24)			2012年(H24)			2012年(H24)			2012年(H24)		
	2013年(H25)			2013年(H25)			2013年(H25)			2013年(H25)			2013年(H25)			2013年(H25)		
	2014年(H26)			2014年(H26)			2014年(H26)			2014年(H26)			2014年(H26)			2014年(H26)		
	2015年(H27)			2015年(H27)			2015年(H27)			2015年(H27)			2015年(H27)			2015年(H27)		
年	自治体による設定	最新年度の値	過去5年平均	自治体による設定	最新年度の値	過去5年平均	自治体による設定	最新年度の値	過去5年平均	自治体による設定	最新年度の値	過去5年平均	自治体による設定	最新年度の値	過去5年平均	自治体による設定	最新年度の値	過去5年平均
参考値・設定値	2016年(H28)			2016年(H28)			2016年(H28)			2016年(H28)			2016年(H28)			2016年(H28)		
	2017年(H29)			2017年(H29)			2017年(H29)			2017年(H29)			2017年(H29)			2017年(H29)		
	2018年(H30)			2018年(H30)			2018年(H30)			2018年(H30)			2018年(H30)			2018年(H30)		
	2019年(H31)			2019年(H31)			2019年(H31)			2019年(H31)			2019年(H31)			2019年(H31)		
	2020年(H32)			2020年(H32)			2020年(H32)			2020年(H32)			2020年(H32)			2020年(H32)		
	2021年(H33)			2021年(H33)			2021年(H33)			2021年(H33)			2021年(H33)			2021年(H33)		
	2022年(H34)			2022年(H34)			2022年(H34)			2022年(H34)			2022年(H34)			2022年(H34)		
	2023年(H35)			2023年(H35)			2023年(H35)			2023年(H35)			2023年(H35)			2023年(H35)		
	2024年(H36)			2024年(H36)			2024年(H36)			2024年(H36)			2024年(H36)			2024年(H36)		
	2025年(H37)			2025年(H37)			2025年(H37)			2025年(H37)			2025年(H37)			2025年(H37)		
	2026年(H38)			2026年(H38)			2026年(H38)			2026年(H38)			2026年(H38)			2026年(H38)		
	2027年(H39)			2027年(H39)			2027年(H39)			2027年(H39)			2027年(H39)			2027年(H39)		
	2028年(H40)			2028年(H40)			2028年(H40)			2028年(H40)			2028年(H40)			2028年(H40)		

7. 将来の新規入職者数の設定

参考値を確認し、2016年～2028年（H28年～H40年）の入職者数を入力してください。

将来の新規入職者数の計算方法は、介護職員数の前年度からの増加分に離職者数を差し引いた推計値です。

全国	新規入職者数（人）			
実績値	2011年(H23)			
	2012年(H24)			
	2013年(H25)			
	2014年(H26)			
	2015年(H27)			
年	最新年度の値×年産年齢人口減少率	最新年度の値	過去5年平均	
参考値	2016年(H28)			
	2017年(H29)			
	2018年(H30)			
	2019年(H31)			
	2020年(H32)			
	2021年(H33)			
	2022年(H34)			
	2023年(H35)			
	2024年(H36)			
	2025年(H37)			
	2026年(H38)			
	2027年(H39)			
	2028年(H40)			

年	入所系	訪問系	通所系
	自治体による設定	自治体による設定	自治体による設定
設定値	2016年(H28)		
	2017年(H29)		
	2018年(H30)		
	2019年(H31)		
	2020年(H32)		
	2021年(H33)		
	2022年(H34)		
	2023年(H35)		
	2024年(H36)		
	2025年(H37)		
	2026年(H38)		
	2027年(H39)		
	2028年(H40)		

8. 供給推計結果
 供給推計の結果を確認してください。
 貴自治体が4. 将来の離職率の設定で設定した値が「離職率」の欄に、「6. 将来の前職が介護の割合の設定」で設定した値が「前職が介護の割合」の欄に、「7. 将来の入職者数の設定」で設定した値が「入職者数」の欄に反映されます(2016年～2028年(H28年～H40年)、オレンジ色の枠の箇所)。

8-1. 実人数

	A. 介護職員数(人)				B. 離職率(%)			C. 離職者数(人)			D. 前職が介護の割合(%)			E. 介護職員事業所間転職者数(人)			F. 入職者数(人)			
	計算方法	入所系	訪問系	通所系	合計	(全国サービス系別)			C=A(前年)×B			(全国サービス系別)			E=C×D					
サービス系別	入所系	訪問系	通所系	合計	入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系	
実績値																				
2010年(H22)																				
2011年(H23)																				
2012年(H24)																				
2013年(H25)																				
2014年(H26)																				
2015年(H27)																				
推計値																				
2016年(H28)																				
2017年(H29)																				
2018年(H30)																				
2019年(H31)																				
2020年(H32)																				
2021年(H33)																				
2022年(H34)																				
2023年(H35)																				
2024年(H36)																				
2025年(H37)																				
2026年(H38)																				
2027年(H39)																				
2028年(H40)																				

参考: サービス種類毎の集計表

都道府県	推計年	地域密着型サービス
全国	2016年(H28)	
	2017年(H29)	
	2018年(H30)	
	2019年(H31)	
	2020年(H32)	
	2021年(H33)	
	2022年(H34)	
	2023年(H35)	
	2024年(H36)	
	2025年(H37)	
	2026年(H38)	
	2027年(H39)	
	2028年(H40)	

【次期ワークシートの内容・構成(案)】
 「入所系」、「訪問系」、「通所系」「地域密着型サービス」のそれぞれについて、供給推計結果(実人数)が表示される。

8-2. 常勤換算

	A. 介護職員数(人)				
	計算方法	入所系	訪問系	通所系	合計
実績値					
2010年(H22)					
2011年(H23)					
2012年(H24)					
2013年(H25)					
2014年(H26)					
2015年(H27)					
推計値					
2016年(H28)					
2017年(H29)					
2018年(H30)					
2019年(H31)					
2020年(H32)					
2021年(H33)					
2022年(H34)					
2023年(H35)					
2024年(H36)					
2025年(H37)					
2026年(H38)					
2027年(H39)					
2028年(H40)					

参考: サービス種類毎の集計表

都道府県	推計年	地域密着型サービス
全国	2016年(H28)	
	2017年(H29)	
	2018年(H30)	
	2019年(H31)	
	2020年(H32)	
	2021年(H33)	
	2022年(H34)	
	2023年(H35)	
	2024年(H36)	
	2025年(H37)	
	2026年(H38)	
	2027年(H39)	
	2028年(H40)	

【次期ワークシートの内容・構成(案)】
 供給推計結果(実人数)に「入所系」、「訪問系」、「通所系」の3類型別の常勤換算率を掛け合わせ、常勤換算時の供給推計結果を算出し、表示する。

【介護人材需給推計ワークシート まとめ】

介護人材需給推計ワークシート まとめ

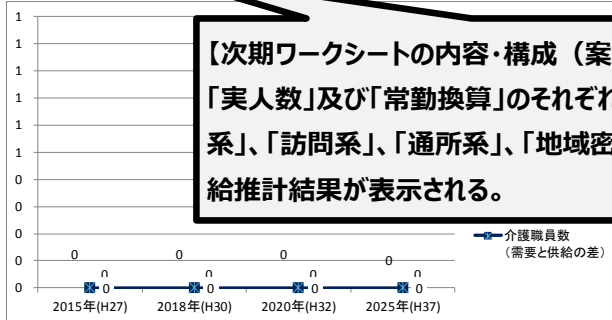
1. 需要推計と供給推計の結果比較

需要推計、及び供給推計による介護職員数の推計結果を比較してください。

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)
2015年(H27)	0	0	0
2018年(H30)	0	0	0
2020年(H32)	0	0	0
2025年(H37)	0	0	0



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)
2015年(H27)	0	0	0
2018年(H30)	0	0	0
2020年(H32)	0	0	0
2025年(H37)	0	0	0

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)
2015年(H27)	0	0	0
2018年(H30)	0	0	0
2020年(H32)	0	0	0
2025年(H37)	0	0	0

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)
2015年(H27)	0	0	0
2018年(H30)	0	0	0
2020年(H32)	0	0	0
2025年(H37)	0	0	0

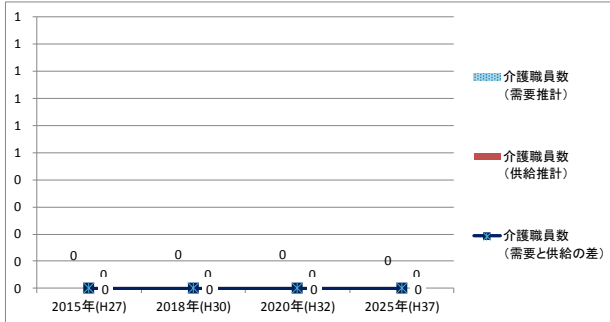
介護職員数 推計結果 地域密着型サービス(人)

	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)
2015年(H27)	0	0	0
2018年(H30)	0	0	0
2020年(H32)	0	0	0
2025年(H37)	0	0	0

1-2. 常勤換算

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)
2015年(H27)	0	0	0
2018年(H30)	0	0	0
2020年(H32)	0	0	0
2025年(H37)	0	0	0



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)
2015年(H27)	0	0	0
2018年(H30)	0	0	0
2020年(H32)	0	0	0
2025年(H37)	0	0	0

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)
2015年(H27)	0	0	0
2018年(H30)	0	0	0
2020年(H32)	0	0	0
2025年(H37)	0	0	0

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)
2015年(H27)	0	0	0
2018年(H30)	0	0	0
2020年(H32)	0	0	0
2025年(H37)	0	0	0

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)
2015年(H27)	0	0	0
2018年(H30)	0	0	0
2020年(H32)	0	0	0
2025年(H37)	0	0	0

第5章 まとめ

本章では、本調査研究事業のまとめとして、調査・検討結果、結果を踏まえた考察、第 8 期推計の実施に向けての提案事項と今後の中長期的な検討課題について示す。

1. 調査・検討結果の整理

ここまでに示したように、本調査研究においては、(1)需給推計の実態把握と課題整理、(2)課題に対応したワークシートおよび推計のあり方の検討、(3)ワークシート・推計の改定に係る検討を実施した、以下に主要な結果について整理する。

(1) 需給推計の実態把握と課題整理

これまでに実施されている需給推計について、実施状況・内容の精査、ヒアリングおよびアンケート調査等を実施し、現状の推計における課題は以下の通り整理した。

【現状の需給推計実施、結果の活用に係る課題】

- 供給推計のさらなる精度向上にはより細かな区分で検討を行うことが期待される。
- 常勤換算推計へのニーズもあることから、常勤換算での推計実施は必要と考えられる。精度も考慮した実施方法の検討が必要となる。
- 将来の社会環境の変化を考慮できるような仕組みが望ましい(参考値を参照できるようにする、等)。
- 今後の計画検討に反映しやすいタイミング等を考慮した推計スケジュールの検討が期待される。
- 施策検討につなげやすい需給推計の枠組みの整理、考え方等の整理が必要である。全体の傾向把握に加えて、個別の施策検討の際の重点対象等の検討に活用できるとよい。
- 市区町村での取り組みにも活用しやすい結果の提示、枠組み設計が期待される。

現行の需給推計における課題の整理を踏まえ、今後の需給推計実施に向けたワークシート改定および運用のあり方を検討するに際して、以下の 3 点を主な検討課題とした。

【主な検討すべき事項】

- ① 精度向上のためのワークシートの見直し
- ② 施策検討に活用しやすいデータセットの整備
- ③ 推計結果を活用した運用のあり方の検討

(2) 課題に対応したワークシートおよび推計のあり方の検討

上述した今後のワークシートの改定、運用のあり方を検討するに際して設定した検討課題に対

して、それぞれの観点から検討を実施した結果は以下の通り。

① 精度向上のためのワークシートの見直し

【把握が望ましいデータの区分・項目】

- サービス種別
- 勤務形態(常勤/非常勤)、職種
- 従事者の年齢構成
- 性別
- 勤務している法人属性
- 地域特性

【活用が可能な既存データ】※各データの活用には留意を要するものがある

(離職率・再就職率について)

- サービス区分／種別、法人属性別(サンプル数等への留意は必要)
- 勤務形態別
- 法人属性別
- 職種別(離職率では、訪問介護員、介護職員の2区分のみ、再就職率は8区分)
- 地域別(「政令指定都市、東京23区」、「左記以外の市・区」、「町・村、その他」の3区分)

(新規入職者数について)

- 勤務形態別
- 職種別
- 法人属性別

【そのほか人材の流出入に影響する可能性がある要因】

- 性別
- 年齢階層
- 勤務形態
- 最終学歴
- 配偶関係、子の有無
- 生計維持者の有無
- 親との同居の有無
- 本人の現在の職種
- 本人の前職の職種
- 配偶者の職種
- 転職回数
- 勤続年数

- 企業規模
- 勤務地の立地
- 入職時の経済環境
- 職場環境
- 有効求人倍率

② 施策検討に活用しやすいデータセットの整備

【詳細区分での推計が必要な項目】

- 都道府県および市区町村からは供給推計についてもサービス区分別等の細かな区分でのデータの把握が期待されている
- サービス区分については現行でも把握可能なデータがあり、活用も難しくないと考えられ、次期推計時には反映することが望まれる
- 施策検討等も考慮すると、都道府県としては「入所系」、「訪問系」、「通所系」の3区分、市区町村では「地域密着型サービス」について把握できる項目での供給推計が望まれる

【今後より細かな区分での把握が期待されるデータおよび整備における課題】

- 「勤務形態別」、「職種別」、「従業者年齢層別」、「地域別」についてはデータ整備の優先度が高いと考えられる
- 人的資源の制約もあることから、負荷が小さい方法でのデータ整備の仕組みの検討が必要となる

③ 推計結果を活用した運用のあり方の検討

- 需給状況の把握は検討の「きっかけ」となるが、具体的な施策や優先順位づけには、見える化システム、レセプト情報等のデータと組み合わせた分析、検討、あるいは必要に応じて独自の調査の実施などが必要となる
- 推計結果を活用した施策の検討、推進に関しては、以下のようなプロセスで検討を行うことが一つの方向性として考えられる
 - A) 需給推計ワークシートで介護人材の全体のトレンドを把握
 - B) 全体トレンドを踏まえ、見える化システム、レセプト情報等の既存のデータを組み合わせて仮説を導出
 - C) 仮説の検証・掘り下げのための実態把握(事業所へのヒアリング・アンケート調査等)を実施、具体的な課題を設定
 - D) 設定した課題に対応する施策を検討、優先的に実施
- さらに検討を踏まえ、このような運用プロセスに関して、先行して独自調査等を実施している自治体の具体的な取り組みの内容を参考例として都道府県等に対して示していくことも重要となる

- 上記のような PDCA を運用するためには、各種計画検討に着手するタイミングなども考慮して、全体のスケジュールを設計する必要がある

(3) ワークシート・推計の改定に係る検討

【主な改定内容(案)】

- 供給に関して「サービス区分別(入所・訪問・通所系)＋地域密着型サービス」での推計を実施する
- 「常勤換算」での推計を実施する
- 将来の離職率等のパラメータ設定に際して、各パラメータに影響を与える可能性がある要素を参考情報として参照できるようにする

2. 今後の推計実施に向けた提案

本調査研究における各種調査、検討結果を踏まえ、今後の需給推計の実施に向けた、推計の精度向上、施策への活用のためのワークシートおよび運用のあり方の検討においては、以下の点に留意し、推進することが必要であると考えられる。

(1) 現行より詳細な区分での推計の実施

介護人材の需給推計精度向上のための要点の一つとして現行のデータ区分よりも詳細なデータの活用、詳細区分で推計を行うことが挙げられる。

現状のワークシートでは、人材供給面の推計においてサービス種別等は考慮されていない。しかし、サービス種別によっては人材の確保の状況が異なる地域も多く、サービス種別等を考慮することで、より実態に近い推計が実施できる可能性が想定できる。

非常勤やパートタイムでの勤務が多い業界であること考慮すると常勤換算での推計の実施は重要と考えられる。常勤換算率を設定するうえでも、各都道府県の平均値ではなく、より個別区分でのデータ活用等が必要となることも考えられる。

活用できるデータには制約があるが、可能な限り詳細な数値を活用し、細かな区分で推計が実施できるようワークシートを設計することが必要と考えられる。

(2) 今後の環境変化を考慮したワークシート設計

現行の推計ワークシートは過去の傾向を踏襲して推計を行うことが前提となっている。地域の状況等を踏まえて調整可能な部分はあるものの、調整可能な範囲の拡大も期待される。

今後、介護従事者の働き方はより多様化することが想定される。週休3日やワークシェアリングの進展等、より時短での勤務者が増加する地域もあるものと考えられる。また、外国人人材活用の一層の推進等によって人材の流入のあり方も変わる可能性が考えられる。現状、介護従事者はハローワーク経由での就業が多い傾向があるが、今後はこういった点も変わる可能性があるだろう。過去の延長としての捉え方だけではなく、将来的な業界環境の変容等も考慮できるようなワークシートあるいは運用の設計が重要といえる。

直近のワークシートの見直しでこれらすべてに対応することは難しい面もあるが、参考となるデータを参照できるように配慮するなど、一定の工夫を行うことは可能と考える。

(3) 人材確保策の検討に結果を活用するための要件整理

現状、需給推計の結果を介護人材確保策の検討やその実行に活用できていないケースは少なくない。この要因としては、推計スケジュールが施策検討、予算策定のタイミングにマッチしていないこと、施策とその効果の関連が不明瞭で必要な人材確保に対する施策が見えにくいことなどが挙げられる。

また、需給推計の結果のみでは人材不足の詳細な実情は把握が難しいことなども課題として想

定される。

ワークシートを活用した人材確保策の検討・推進といった運用への活用に向けては、さらなる精度向上の検討に加え、実施スケジュールの再検討、各人材確保策の効果の明確化、推計結果の活用の具体例の提示、推計値と他のデータ等を組み合わせた取組方法の検討などが必要となる。

需給推計ワークシートを活用した運用のあり方設計においては、これら要件を整理したうえで、対応方針を検討し、望ましいPDCAモデルを提示することが必要であろう。

(4) 市区町村への展開も見据えた推計のあり方検討

現状、介護人材の確保に関しては都道府県が主体として検討を行っている。しかし、地域で必要な人材であり、今後は市区町村のさらなる関与も重要となる。

現行のワークシートにおいても参考として簡易的な市区町村向けのシートが含まれており、検討に活用することは可能である。しかし、市区町村ごとに活用の状況等は異なっており、独自の検討を行っていないケースも少なくない。

独自に推計を実施する市区町村も存在するなど、介護人材の状況の把握、確保策の実行への関心は高まっていることを鑑みると、市区町村にとって参照、利用しやすいという観点も重要となる。都道府県と市区町村が連携して介護人材の確保を推進するためにも、市区町村にとって参考となるワークシート、運用を検討することが重要である。

3. 今後の中長期的な検討課題

本事業の検討においてあげられた中長期的な検討課題の概要について以下に示す。

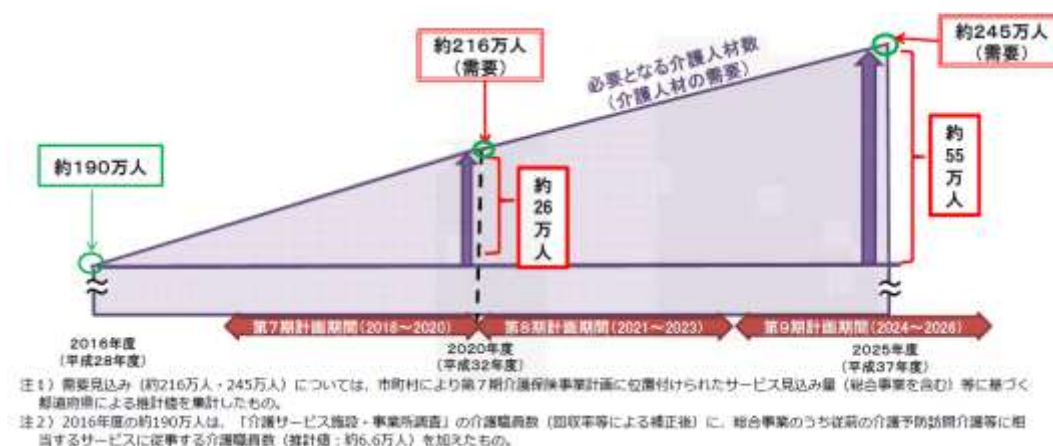
(1) 推計開始年度の取り扱い

現行の需給推計ワークシートにおいては、推計開始年度(第7期推計の場合、平成28年度)の需給ギャップを「ゼロ」として推計が行われているが、推計開始年度の需給の状況を都道府県の担当者が設定できるようにする方法も考えられる。

推計開始年度の需給の状況を都道府県の担当者が設定できることで、より実態に近い推計がなされることが期待できると考えられる。しかし、現状として推計開始年度の需給の状況について、担当者が判断するための根拠となるデータの整備は十分になされておらず、必要なデータ項目やそのデータ項目を収集することができる調査票の設計方法等について更なる検討が必要であると考えられる。

実運用に向けては、上記のデータの整備と並行して、都道府県ごとの状況を鑑みながら、メリット・デメリットを慎重に見定める必要があるとの考えから、推計開始年度の取り扱いについては、今後の中長期的な検討課題とした。

図表62 第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について



出所:厚生労働省平成30年5月21日報道発表資料

(2) サービス種別ごとの労働者の特徴を考慮した推計の実施

前述の通り、本事業においては次期ワークシートの構成・内容として、「サービス区分別(入所・訪問・通所系)」と「地域密着型サービス」の需給推計が可能とすることを提案した。

一方で、地域密着型サービスという枠組みの中においても、地域密着型介護老人福祉施設と小規模多機能型居宅介護では、労働者の雇用形態、働き方、属性の傾向が大きく異なるなど、サービス種別ごとの特徴があり、そのような特徴は介護人材の需給の動向に大きな影響を与えると考えられる。そのため、将来的には、サービス種別ごとに、フルタイム/パートタイムの比率、夜間

勤務の有無、女性比率、外国人労働者比率など労働者の雇用形態、働き方、属性などを考慮した推計が可能な仕組みの検討を中長期的にはすべきであると考えられる。

(3) 各種パラメータが介護人材の需給状況に与える影響の検証

都道府県ごとに男女比、年齢比、産業の状況といったベースとなる母集団の構成は異なり、需給推計の実施に際して、本来はそのような違いを正確に把握し、そのような多様なパラメータの違いがどのように介護人材の需給動向に影響を与えうるか、検証を丁寧に行う必要がある。また、重視すべきパラメータは都道府県ごとに異なるうえ、これまでは重要だったが将来は重要ではなくなるパラメータも存在すると考えられる。

そのような各種パラメータが介護人材の需給状況にどのような影響を与えるかについては、都道府県、市区町村レベルでの経時的なデータの収集・蓄積を中長期的に行うとともに、分析モデルの構築が必要であると考えられる。

(4) 行政と介護事業者の一体となった検討の推進

介護人材の確保・定着に向けては、介護事業者の取り組みも非常に重要である。行政としての関わり方・支援のあり方の検討・整理と共に、行政と介護事業者が介護人材の確保・定着に関する課題等について、協議を行う機会を設けるなど、各種検討を一体となって進めていくことができる仕組み等の構築を行うことも重要な視点と考えられる。

以上

参考資料 1_都道府県向けアンケート調査 調査票

第8期に向けた介護人材の需給推計 ワークシートの開発に関する調査研究事業 アンケート調査 調査票

【回答にあたっての留意事項】

- ・黄色網掛け箇所は文字をご入力下さい。
- ・水色網掛け箇所はクリックすると選択肢が表示されるので、当てはまるもの一つだけ選んで下さい。

1. ご回答される方に関する以下の内容についてそれぞれご回答ください。

(1) 都道府県名	
(2) 部署名	
(3) ご回答者の現在の部署での従事年数	
(4) 第7期の需給推計へのご担当部署の関与状況	
その他/ 他部署名の記入欄→	
(5) 第6期の需給推計へのご担当部署の関与状況	
その他の記入欄→	
(6) 需給推計へのご回答者ご自身の関与状況	
その他の記入欄→	

2. 第7期の需給推計の実施状況

2018年に公表された第7期の介護人材の需給推計の実施状況についてお伺いします。

需給推計の実施フローに沿って設問を構成しておりますので、協力依頼状の別紙2『介護人材需給推計の実施状況と課題認識』をご参照いただき、ご回答をお願いいたします。

なお、本設問は現行の需給推計で使用されている5つのパラメータ（供給：「将来の離職率」、「将来の再就職率」、「将来の福祉人材センター等を通じた入職者数」、需要：「配置率」、「介護サービス等利用者数」）の決定プロセスについて確認することを目的としております。

(1) 需要推計に使用したデータについてお伺いします。

(ア) 需要推計において、「推計に利用する利用者100人当たりの介護職員等数（＝配置率）」を定める際に今後の推移を予測するなどして、以降の配置率を増減する対応を行いましたか。

--

(イ) 配置率に関して、(ア) でご回答された対応を行った理由をご記入ください。

(配置率を増減させた理由、配置率を増減させなかった理由など)

--

(ウ) 需要推計において、介護保険事業計画ワークシートの市町村集約値を基に「介護サービス等利用者数」を定める際に、市町村から報告された利用者数推計値の修正を市町村に依頼するなどの対応を行いましたか。

--

その他の記入欄→

--

(2) 供給推計に使用したデータについてお伺いします。

(ア) 「**将来の離職率**」を算出する際に、ワークシート上で選択・使用した参考値・入力値についてご回答ください。※ 1

※ 1 : 『介護人材需給推計ワークシート 供給推計』の『4. 将来の離職率の設定』にて選択・入力したデータ

① 選択・使用した**参考値**を選択してください。

② ①の**参考値**を選択した理由をご記入ください。

③ **入力した値**について選択してください。

④ ③の値を入力した理由をご記入ください。

(イ) 「**将来の再就職率** (= 将来の離職者のうち介護分野への再就職の割合)」を算出する際に、ワークシート上で選択・使用した参考値・入力値についてご回答ください。※ 2

※ 2 : 『介護人材需給推計ワークシート 供給推計』の『6. 離職者のうち介護分野への再就職の割合の設定』にて選択・入力したデータ

① 選択・使用した**参考値**を選択してください。

② ①の**参考値**を選択した理由をご記入ください。

③ **入力した値**について選択してください。

④ ③の値を入力した理由をご記入ください。

(ウ) 「**将来の福祉人材センター等を通じた入職者数**」を算出する際に、ワークシート上で選択・使用した入力値についてご回答ください。※ 3

※ 3 : 『介護人材需給推計ワークシート 供給推計』の『8. 将来の福祉人材センター等を通じた入職者数の設定』にて選択・入力したデータ

① **福祉人材センターからの入職者数**として入力した値

② ①の入職者数を入力した理由をご記入ください。

③ **福祉人材センター以外からの入職者数**として入力した値

④ ③の入職者数を入力した理由をご記入ください。

(工)「将来の離職率」、「将来の再就職率（＝離職者のうち介護分野への再就職者の割合）」

「将来の新規入職数」の推移を予測する際に都道府県として把握・使用していたデータ項目についてご回答ください。

※該当のデータを推計時に把握していなかった場合には「把握していない」、

該当のデータを推計時に把握していたが、推移を予測する際に使用しなかった場合には「把握しているが、使用していない」、

該当のデータを推計時に把握しており、推移を予測する際に使用した場合には「使用している」をそれぞれ選択してください。

予測項目	データ項目 (都道府県別)	把握・使用の状況
離職率の将来	サービス区分別の離職率※4	
	サービス種類別の離職率※5	
	勤務形態別(常勤/非常勤)の離職率	
	職種別の離職率	
	従業者年齢層別の離職率	
	性別の離職率	
	法人属性別(規模や法人種別等)の離職率	
	地域別(2次医療圏、市区村単位)の離職率	
再就職率の将来	サービス区分別の再就職率※4	
	サービス種類別の再就職率※5	
	勤務形態別(常勤/非常勤)の再就職率	
	職種別の再就職率	
	従業者年齢層別の再就職率	
	性別の再就職率	
	法人属性別(規模や法人種別等)の再就職率	
	地域別(2次医療圏、市区村単位)の再就職率	
新規入職者の将来	サービス区分別の新規入職者数※4	
	サービス種類別の新規入職者数※5	
	勤務形態別(常勤/非常勤)の新規入職者数	
	職種別の新規入職者数	
	従業者年齢層別の新規入職者数	
	性別の新規入職者数	
	法人属性別(規模や法人種別等)の新規入職者数	
	地域別(2次医療圏、市区村単位)の新規入職者数	

上記のデータ項目以外に将来の推移を予測する際に使用したデータがあれば具体的にご記入ください。

『将来の離職率』の推移の予測に使用したデータ

--

『将来の再就職率』の推移の予測に使用したデータ

--

『将来の新規入職者数』の推移の予測に使用したデータ

--

※4：「サービス区分別」は下表の入所系、訪問系、通所系の3区分を意味します。

※5：「サービス種類別」は下表のサービス種類の分類を意味します。

表1：サービス区分表（介護労働安定センター「介護労働実態調査」に合わせた区分）

区分	サービス種類
入所系	短期入所生活介護、短期入所療養介護、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、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
訪問系	訪問介護、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、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、居宅介護支援
通所系	通所介護、通所リハビリテーション、地域密着型通所介護、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護

3. 都道府県独自の介護人材に関するデータの収集状況

貴都道府県での独自の介護人材に係るデータの収集・整備状況についてお伺いします。

- (1) 第7期の需給推計以前に、管内の介護人材に関する独自のアンケート等の調査を実施されたことはありますか。
(サービス区分別の人数把握、年齢層別の人数把握等の目的で)

- (2) (1)で『実施した』を選択した場合、その調査名をご記入ください。

- (3) (1)で『実施していない』を選択した場合、実施していない理由をご記入ください。

- (4) 今後の需給推計に向けて、独自のアンケート調査等を実施する予定、意向はありますか。

4. 介護人材の需給推計結果の活用状況

貴都道府県での介護人材の需給推計の結果の活用状況についてお伺いします。

- (1) 需給推計の結果はその後の介護人材の確保施策の検討等に活用されていますか。

- (2) (1)で『活用している』を選択した場合、活用方法についてあてはまるものを全て選んで下さい。

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

- 「5. その他」を選択した場合、その内容を具体的に記入下さい

- (3) (1)で『活用している』を選択した場合、(2)でご選択頂いたものについて、どのように活用を行っているか具体的に記入ください。

(例：需給推計の結果をどのように施策の優先順位検討に活用しているか など)

- (3) (1)で『活用していない』を選択した場合、その理由についてあてはまるものを全て選択してください。

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

- 「6. その他」を選択した場合、その内容を具体的に記入下さい

5. 今後の介護人材の需給推計に関する考え・期待

今後の介護人材の需給推計の精度向上、人材確保施策の検討・推進への活用を検討するにあたって、現状でのお考え・期待についてお伺いします。

- (1) 介護人材の需給推計（特に供給推計）の精度をより高めるためには何が必要になると考えますか。あてはまるものを全て選択してください。

「6. その他」を選択した場合、その内容を具体的にご記入下さい

--

- (2) 上記の他、推計の精度を高めるために必要なこと、期待することはありますか。具体的にご記入ください。

--

- (3) 介護人材の需給推計結果（特に供給推計）を都道府県の介護人材確保施策の検討・推進に活用するためには何が必要になると考えますか。あてはまるものを全て選択してください。

「4. その他」を選択した場合、その内容を具体的にご記入下さい

--

- (4) 上記の他、施策への活用を検討するうえで必要なこと、課題となっていること、期待することはありますか。具体的にご記入ください。

--

- (5) 次のような詳細区分でのデータが推計に活用できとなった場合、推計精度の向上や施策への活用が期待できると思いますか。

※以下の推計メッシュは本事業の検討案であり、次期ワークシートで該当メッシュでの推計が実施できるというものではありません。

詳細区分	精度の向上	施策への活用
サービス区分別		
サービス種類別		
勤務形態別(常勤/非常勤)		
職種別		
従業者年齢層別		
性別		
法人属性別		
地域別		

- (6) 上記以外で需給推計（主に供給推計）の精度向上、施策への活用を行うためにはどのようなデータが必要だと考えますか。

【精度向上について】

--

【人材確保施策への活用について】

--

- (7) 今後、常勤換算で介護人材の需給推計を実施、検討していくために必要な対応あるいは留意しなくてはならないと考えることはありますか。具体的にご記入ください。

[Blank response box]

- (8) 供給推計の推計結果の精度向上、人材確保施策への活用を考えるうえで、供給推計におけるサービス区分はどの程度で把握・検討することが必要と考えますか。

[Blank response box]

「5. その他」を選択した場合、その内容を具体的にご記入下さい

[Blank response box]

- (9) (8) で特定のサービスについては個別のデータがあると良いとされた場合にお伺いします。個別にデータが欲しいと考えるサービス種類についてご記入ください。

[Blank response box]

6. 需給計画に関する目標設定・進捗管理状況

- (1) 都道府県内での介護人材の人材確保、需要抑制に関して年次単位等で目標値設定を行っていますか。

[Blank response box]

- (2) 目標値を設定している場合、年次単位等で進捗を確認していますか。

[Blank response box]

- (3) 第6期の際の介護人材の需給推計の結果について、実際はどうであったか等、検証・確認等は実施されていますか。

[Blank response box]

- (4) (3) で『実施している』を選択した場合、検証・確認等の結果及び結果の活用状況について具体的にご記入ください。(推計値にズレがあったか/なかったか、検証・確認結果を何かに活用できたかなど 等)

[Blank response box]

7. 管内の市区町村の状況

貴都道府県内の市区町村の状況についてお伺いします。

【設問の前提】

第7期の介護保険事業（支援）計画の策定にかかる基本方針（案）において、市区町村が策定する介護保険事業計画の任意記載事項として、「必要となる介護人材の数等を推計すること」とあることから、「（市区町村用）介護人材需要推計ワークシート」が厚労省より都道府県に配布され、市区町村の要望に応じて、ワークシートを都道府県が市区町村に配布する運用がなされております。運用の実態等を把握することを目的に本設問を設けております。

- (1) 管内の市区町村に「（市区町村用）需給推計ワークシート」を配布していますか。

[Blank response box]

- (2) (1) で『2. 一部の市区町村に配布した』を選択した場合、配布した市区町村としてあてはまるものを全て選択してください。

[Blank response box]

- (3) 管内の市区町村のご担当者は需給推計の内容、結果について問い合わせをされるなど、需給推計に対して関心を持たれていると感じられますか。

[Blank response box]

- (4) 管内の市区町村において、介護人材の需給推計の結果を活用して、人材確保や需要の抑制等について特徴的な取組を行っている事例がありましたら、市区町村名、概要についてご記入ください。

[Blank response box]

参考資料 2_政令市向けアンケート調査 調査票

第 8 期に向けた介護人材の需給推計 ワークシートの開発に関する調査研究事業 アンケート調査 調査票

【回答にあたっての留意事項】

- ・黄色網掛け箇所は文字をご入力下さい。
- ・水色網掛け箇所はクリックすると選択肢が表示されるので、当てはまるもの一つだけ選んで下さい。

1. ご回答される方に関する以下の内容についてそれぞれご回答ください。

(1) 市区町村名	
(2) 部署名	
(3) ご回答者の現在の部署での従事年数	

2. 第7期に向けた介護人材の需給推計の実施状況

貴自治体における介護人材の需給推計の実施状況についてお伺いします。

【設問の前提】

第7期の介護保険事業（支援）計画の策定にかかる基本方針（案）において、市区町村が策定する介護保険事業計画の任意記載事項として、「必要となる介護人材の数等を推計すること」とあることから、「（市区町村用）介護人材需要推計ワークシート」が厚労省より都道府県に配布され、市区町村の要望に応じて、ワークシートを都道府県が市区町村に配布する運用がなされております。

- (1) 都道府県から配布されたワークシートに基づいて、介護人材の**需要の推計**を実施されていますか。

--

- (2) (1) で『1. シートに沿って実施した』又は『2. シートに沿ってないが独自に実施した』を選択した場合、需給推計の結果はその後の介護人材の確保施策の検討等に活用されていますか。

--

- (3) (2) で『1. 活用している』を選択した場合、活用方法について当てはまるものを全て選んで下さい。

「5. その他」を選択した場合、その内容を具体的にご記入下さい

--

- (4) (2) で『1. 活用している』を選択した場合、(3) でご選択頂いたものについて、どのように活用を行っているか具体的にご記入ください。

(例：需給推計の結果をどのように施策の優先順位検討に活用しているか など)

--

- (5) (2) で『2. 活用していない』を選択した場合、その理由について当てはまるものをすべて選択してください。

「6. その他」を選択した場合、その内容を具体的にご記入下さい

--

- (6) (1) で『3. シートは配布されたが実施はしていない』又は『4. シートが配布されていない』を選択した場合、管内の介護人材の需要状況の把握状況及び今後の意向についてあてはまるものを選択してください。

- (7) (6) で『1. 需要状況を把握している』を選択した場合、どのような方法で把握を行っているのか具体的にご回答ください。

- (8) 貴自治体では独自に介護人材の供給数についての推計・予測、必要な人数の算出等を行っていますか。あてはまるものをすべて選択してください。

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

- (9) 貴自治体では都道府県が実施している介護人材の需給推計結果を、貴自治体における施策の検討・立案、推進に活用していますか。

3. 第8期に向けた介護人材の需給推計の必要性の認識

今後の貴自治体における介護人材の需要・供給動向の把握に関してお伺いします。

- (1) 貴自治体において、今後の介護人材の需要数について把握することは必要だと考えますか。

- (2) 貴自治体において、今後の介護人材の供給数について把握することは必要だと考えますか。

- (3) 貴自治体における、今後の介護人材の需要数、供給数、需給ギャップが把握できれば今後の施策検討に活用できると考えますか。

- (4) (3) で『1. 活用できることが多いと思う』又は『2. 活用できる部分があると思う』を選択した場合、具体的にどのような施策への活用ができると想定されるかご回答ください。

(例：採用活動促進、供給過多の防止など)

4. 独自の介護人材に関するデータの収集状況

貴自治体での独自の介護人材に係るデータの収集・整備状況についてお伺いします。

- (1) 貴自治体において、介護人材に関するアンケート等の調査を実施されたことはありますか。
(サービス区分別の人数把握、年齢層別の人数把握等の目的で)

- (2) (1) で『1. 実施したことがある』を選択した場合、その調査名をご記入ください。

- (3) (1) で『2. 実施したことはない』を選択した場合、実施していない理由をご記入ください。

- (4) 今後、独自に介護人材の人数や必要数の把握のためのアンケート調査等を実施する予定、意向はありますか。

5. 介護人材の供給動向の把握に関する希望・考え

貴自治体の介護人材の供給数あるいは、需給ギャップが把握できるとした場合、施策への活用を考えるうえで必要と考えるデータの区分・細かさへの期待・考えについてお伺いします。

- (1) 次のような区分で介護人材の供給に関する推計データが把握できるとなった場合、施策に活用するためにはどの区分でのデータ把握が望ましいと考えますか。

(例①)「サービス区分別」：入所系・訪問系・通所系の3区分での供給状況の把握が可能

(例②)「地域別」：2次医療圏ごとの供給状況の把握が可能

区分	施策への活用するために、
サービス区分別※1	
サービス種類別※2	
勤務形態別(常勤/非常勤)	
職種別	
従業者年齢層別	
性別	
法人属性別	
地域別	

※1：「サービス区分別」は下表の入所系、訪問系、通所系の3区分を意味します。

※2：「サービス種類別」は下表のサービス種類の分類を意味します。

表1：サービス区分表（介護労働安定センター「介護労働実態調査」に合わせた区分）

区分	サービス種類
入所系	短期入所生活介護、短期入所療養介護、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、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
訪問系	訪問介護、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、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、居宅介護支援
通所系	通所介護、通所リハビリテーション、地域密着型通所介護、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護

- (2) 上記以外に、人材確保施策へ活用するうえで、どのようなデータ、あるいは区分でのデータ把握が必要だと考えますか。

- (3) 介護人材の供給について推計を行い、人材確保施策へ活用することを考えるうえで、サービスの区分はどの程度の細かさで把握・検討することが必要と考えますか。

「5. その他」を選択した場合、その内容を具体的にご記入下さい

- (4) 上記設問で特定のサービスについては個別のデータがあると良いとされた場合にお伺いします。

個別にデータが欲しいと考えるサービス種類についてご記入ください。

※本調査研究は、平成 30 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業として実施したものです。

平成 30 年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業)

第 8 期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業
報告書

平成 31 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: 03-6833-5201 FAX:03-6833-9480