

令和 2 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

令和 3 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	3
1.	調査研究の背景・目的	3
2.	調査研究の方法・進め方	5
3.	本調査研究の位置付け	7
第 2 章	先行調査研究の整理	8
1.	2018 年度の調査研究事業の整理	8
2.	2019 年度の調査研究事業の整理	15
第 3 章	都道府県向けワークシートの改定内容の整理・有効性検証	20
1.	本推計ワークシートの構成	20
2.	本推計ワークシート活用の手引きの構成	33
3.	都道府県への先行配布の実施	34
4.	ワークシートの改定の有効性の検証	36
5.	検討委員会での主な意見	38
6.	改定内容の整理・有効性検証のまとめ	38
第 4 章	市区町村向けワークシート等のツールの検討・開発	41
1.	市区町村における介護人材確保に関わる制度・政策等の動向	41
2.	市区町村向けワークシートの開発	44
3.	市区町村向けワークシートの活用の手引きの構成	53
4.	市区町村向けワークシート等の配布	53
5.	市区町村向けヒアリング調査	55
6.	検討委員会での主な意見	60
7.	市区町村向けワークシート等のツールに関する検討のまとめ	60
第 5 章	推計結果を活用した運用モデルの検討・整理	62
1.	目指す運用のあり方	62
2.	運用モデルに係る検討	63
3.	運用に資するツール(案)の検討	68
4.	実態把握のための手法・進め方の整理	70
5.	供給量に影響を与える要素の構造展開と施策の関係性の整理	84
第 6 章	まとめ	87
1.	調査・検討結果の整理	87
2.	今後の推計実施に向けた提案	91

別冊資料1:本推計ワークシートの活用の手引き

別冊資料2:市区町村向けワークシートの活用の手引き

第1章 本調査研究の概要

1. 調査研究の背景・目的

(1) 背景

地域包括ケアシステムの構築を進めていく上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¹の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介護人材の意向・考え方の変化等は十分に考慮できていない面があり、効果的な施策の検討・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期介護保険事業計画策定に合わせ、介護人材の需給推計ワークシートを策定、2014年度に各都道府県に配布、需給推計を実施した。社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において、2025年に向けた総合的な確保方策の策定の一環として、介護人材需給推計の継続的な実施が提言されたこともあり、2017年度にも第7期介護保険事業支援計画策定と合わせて、需給推計が行われている。これまでに、介護人材需給の推計実施に加えて、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おり、一定の成果が得られているといえる。

しかし、介護人材需給の推計においては、供給面に着目するだけでなく、医療・介護の役割分担の変化、地域全体で介護に関連する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も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もあり、今後も継続的な見直し、精度の更なる向上を目指すことが求められている。また、2017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」が実施される等、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。

このほか、介護人材確保対策としては、生産性の向上、外国人材の活用、ICT・ロボット活用、機能分化・役割分担の見直しの推進など、多様な施策が検討・実施されており、これらの施策の推進、その効果なども見据えた検討が必要となる。

第8期計画の策定に向けては、これまで同様都道府県における介護人材対策への取り組みが求められるとともに、介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本指針において、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、介護人

¹ 本報告書において、「介護人材」は直接介護を行う従事者を指す（訪問介護員を含む）。また、「介護に関連する人材」との表現を用いる場合には、直接介護を行う従事者以外の事務職等も含めた介護関連業務に従事する全ての従事者を指す。

材の確保・資質向上についての内容が盛り込まれており、各市区町村でも地域の特徴を踏まえて、国や都道府県と連携した取組みを進めることが求められている。また、保険者機能評価推進交付金の評価指標にも介護人材の確保が盛り込まれることとなっており、市区町村においてもより一層の対応が求められているところである。

今後は、介護人材の需給動向の把握と検討は、都道府県だけではなく、市区町村単位での検討も期待されており、国、都道府県、市区町村が一体となって検討を進める必要がある。

これまでに実施された調査研究等において、推計精度の向上に向けたワークシート改定の方向性の検討、施策検討に際して考慮すべき指標・情報の検討・整理、施策の検討・効果把握等に活用できるような都道府県としての運用のあり方の検討などがなされている。第8期計画策定に向けた検討のためのワークシートの検討に加えて、以降の継続性も考慮した検討が行われてきている。介護人材の需給推計及びそのために活用するワークシートについては第8期だけではなく、第9期以降の活用も見据えて検討することが肝要と考えている。

第8期計画向けおよび以降の介護人材確保施策の検討等も考慮し、継続的に介護人材の需給推計を実施していく上では、需給推計のさらなる精度向上、有用性向上に資するワークシート開発、その運用・活用方法等について継続的に検討を重ねることが重要である。また、第8期において、市区町村でも介護人材対策のさらなる推進が期待されることを踏まえると、より介護事業者・介護人材に近い立ち位置にある市区町村にとって活用できるツールの検討も重要になると考える。

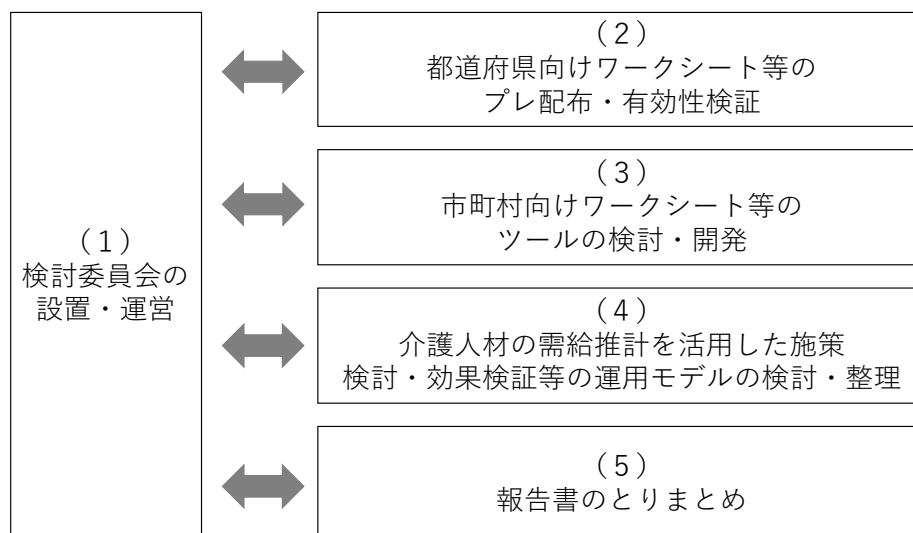
(2) 目的・狙い

上記の背景を踏まえ、本調査研究においては、第8期計画向けに都道府県、市区町村が活用できるワークシートの整備、第8期における具体的な運用フローの整理、第9期以降での活用を見据えたデータ整備、都道府県・市区町村での運用のあり方・適切なPDCAモデルの設計等を目的として、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。

図表1 本調査研究の進め方



※(2)～(4)では、推計精度向上・施策検討に資するデータ整備等に関する検討も合わせて実施した

(1) 検討委員会の設置・運営

本調査研究では、学識経験者、都道府県・市区町村の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及び検討委員会のメンバーを以下に示す。検討委員会は全4回の実施とした。

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	2020年 8月5日(水)	昨年度事業の振り返り、本年度事業の概要・スケジュールの確認 都道府県向けワークシート等の有効性検証の進め方の検討 市区町村向けのワークシート等のツールの開発の進め方の検討
第2回	2021年 1月29日(金)	都道府県における第8期推計の実施状況 推計結果を活用した運用モデルの検討・整理 市区町村向けのワークシート等の検討・開発
第3回	2021年 2月26日(金)	都道府県ヒアリングの実施状況の確認・検討 市区町村ヒアリングの実施状況の確認・検討 推計結果を活用した運用モデルの検討・整理
第4回	2021年 3月17日(水)	とりまとめ方針、報告書(案)の確認・検討

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
岡崎 美保	甲賀市 健康福祉部 長寿福祉課
○川越 雅弘	埼玉県立大学 大学院 保健医療福祉学研究科 教授
倉員 知子	福岡市 保健福祉局高齢社会対策部 高齢社会政策課 福祉人材係長
妹尾 克佳	広島県 健康福祉局 医療介護人材課
高桑 春彦	品川区 福祉部 高齢社会福祉課 支援調整係長
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
山田 典央	府中市 健康福祉部 介護保険課 介護福祉かかり
米津 理香	東京都 福祉保健局 高齢社会対策部 介護保険課 介護人材担当

○印:委員長

オブザーバー:広島県健康福祉局医療介護人材課 向井 聖美

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) 都道府県向けワークシート等のプレ配布・有効性検証

先行研究の検討結果等を踏まえて、第8期推計用ワークシート(案)を作成し、47都道府県の介護人材の需給推計担当者に配布した。需給推計担当者には試行的な推計の実施、ヒアリング調査への回答を依頼し、改定内容の有用性及び課題について把握した。

(3) 市区町村向けワークシート等のツールの検討・開発

第8期においては、市区町村でも介護人材の実態把握、需給に係る検討が期待されることから、第8期介護保険事業計画策定に活用するための市区町村向けのツール(案)を作成し、都道府県経由で全国の市区町村に配布した。配布後、いくつかの市区町村へのヒアリング調査を行い、ツールの有用性及び課題について把握した。

(4) 介護人材の需給推計を活用した施策検討・効果検証等の運用モデルの検討・整理

介護人材の需給推計については、単に推計を行うだけではなく、人材確保施策の検討、効果検証等への活用が期待されている。第8期計画以降において、より有効に介護人材需

給推計を活用していくためにも、施策検討・効果検証等に係る都道府県、市区町村の運用モデル(PDCA モデル)を整理することは重要である。

そこで、都道府県、市区町村での介護人材の需給推計を踏まえた施策の検討の流れ、具体策、実施イメージ、施策推進を考慮した推計への影響の検討、実施施策の効果検証の方法などを検討、整理することで、PDCA サイクル確立に資する検討・整理を実施した。

(5) 報告書のとりまとめ

(1)～(4)における検討を踏まえ、報告書のとりまとめを実施した。

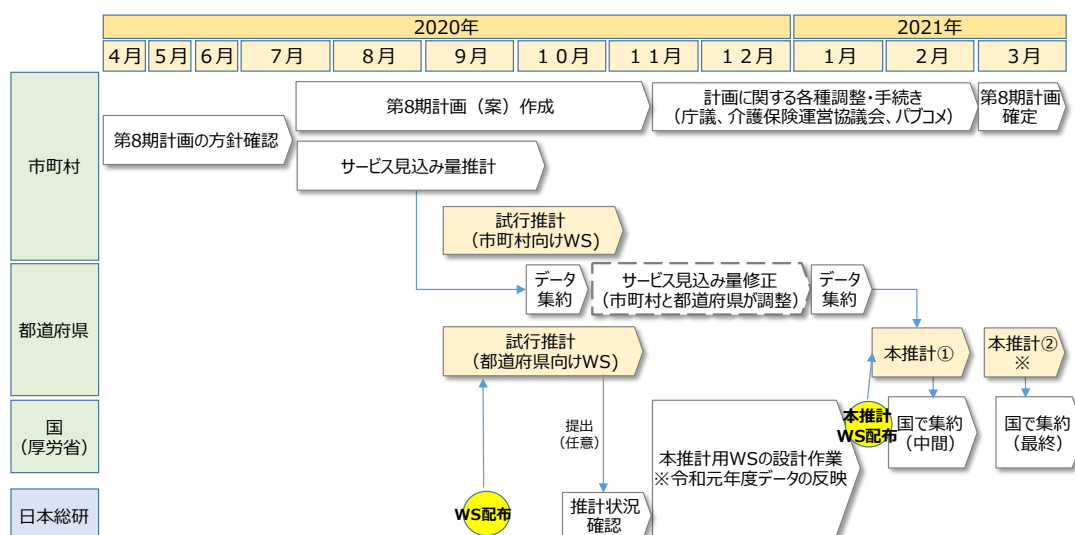
3. 本調査研究の位置付け

本調査研究を実施した 2020 年度は第 7 期介護保険事業計画期の最終年度(3 か年目)であり、都道府県・市区町村においては第 8 期介護保険事業(支援)計画の策定が行われる年度である。

そのため、計画策定スケジュールを踏まえて「先行配布用ワークシート」を 2020 年 9 月 4 日に都道府県・市区町村に先行配布する等、本事業は計画策定等に成果の一部を活用してもらうことを企図して各種検討を推進した。なお、厚生労働省による「本推計用ワークシート」の都道府県への配布は 2021 年 1 月 22 日に実施された。

※「先行配布用ワークシート」と「本推計用ワークシート」の相違点は第 3 章に記載

図表4 需給推計に関する各種検討スケジュールのイメージ



第2章 先行調査研究の整理

「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」等の先行研究において、現行の介護人材の需給推計の実態と課題、第8期推計用のワークシートの方向性等についての整理がなされている。本事業の各種検討の推進にあたってはそれらの先行研究の成果を活用した。

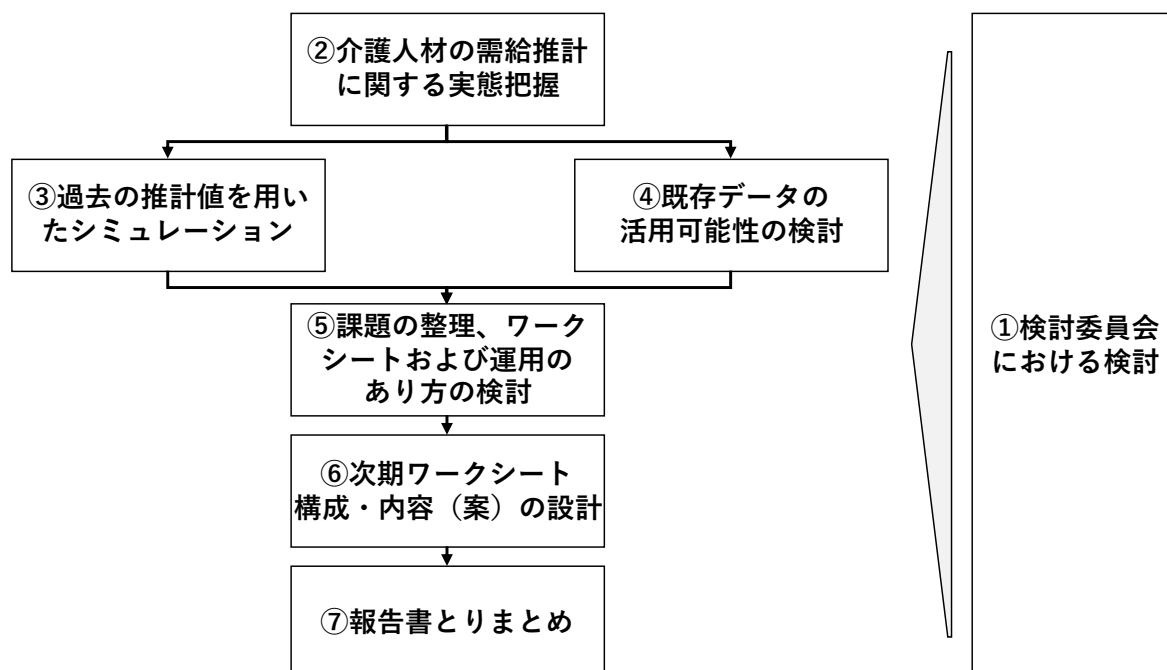
本章では、本事業の検討に特に活用した2018年度及び2019年度に実施された「第8期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業」のポイント等について示す。

1. 2018年度の調査研究事業の整理

(1) 先行研究(2018年度)の方法・進め方

2018年度「第8期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業」は以下の方法・進め方にて検討を実施。

図表5 先行研究(2018年度)の方法・進め方



① 検討委員会における検討

先行研究では、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、各種検討実施している。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。

なお、検討委員会のメンバーの一部は本事業においても委員として参画している。

図表6 検討委員会での検討内容

回	日程	主な検討内容
第1回	2018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	2019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	2019年3月21日(木)	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7 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

※所属先・役職名は当時のもの

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2018年8～9月に先行ヒアリング調査を行い、2019年2～3月に追加ヒアリング調査を実施。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ている。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ている。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か所としている。

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ている(2018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%)となっている。

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。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。

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という認識を前提とし、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。

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。

検討は主に以下の点を論点として実施している。

- 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、次期ワークシートの改定案を整理。

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行っている。

(2) 需給推計の実態及び課題

2018 年度「第 8 期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業」では、現行のワークシートを用いた需給推計の実施状況及び課題についての整理が行われている。以下にその概要を示す。

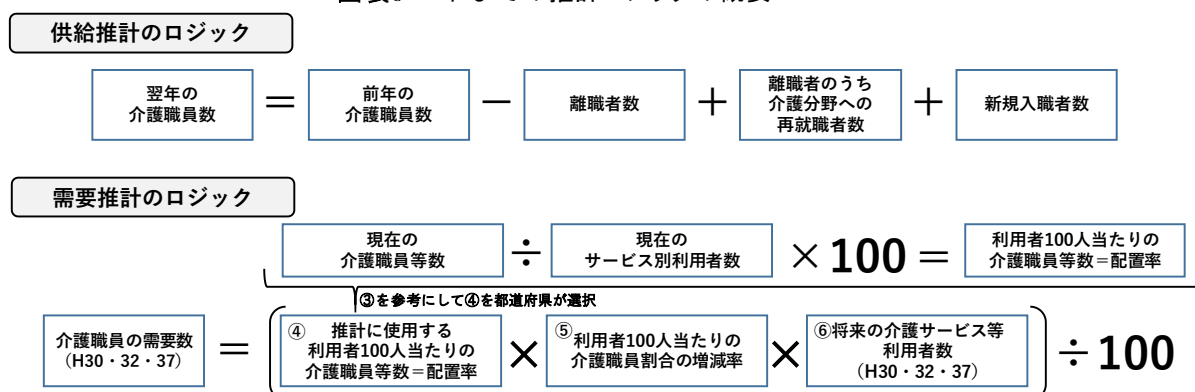
① これまでの実施状況、推計ロジックの概要

2014 年度、2017 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の上、2015 年度、2018 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なっている。

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とおりである。

図表8 これまでの推計ロジックの概要



② 現行ワークシート及び推計の課題

現行ワークシート及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 3 つの観点からの整理が 2018 年度「第 8 期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業」にて行われている。以下にその概要を示す。

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が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考えられる。
- 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な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な。

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な。
- 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な。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考えられる。
- 限られた庁内の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な。
- 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な。

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、確保が必要な介護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な。
- 全体の傾向把握に加えて、各地域の問題点等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。

(3) 次期ワークシートの構成・内容のイメージ

2018 年度「第 8 期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業」では、前記の現行ワークシート及び推計の課題等を踏まえて、次期ワークシートの構成・内容のイメージを以下のとおり整理している。

<主な次期ワークシートの更新内容(案)>

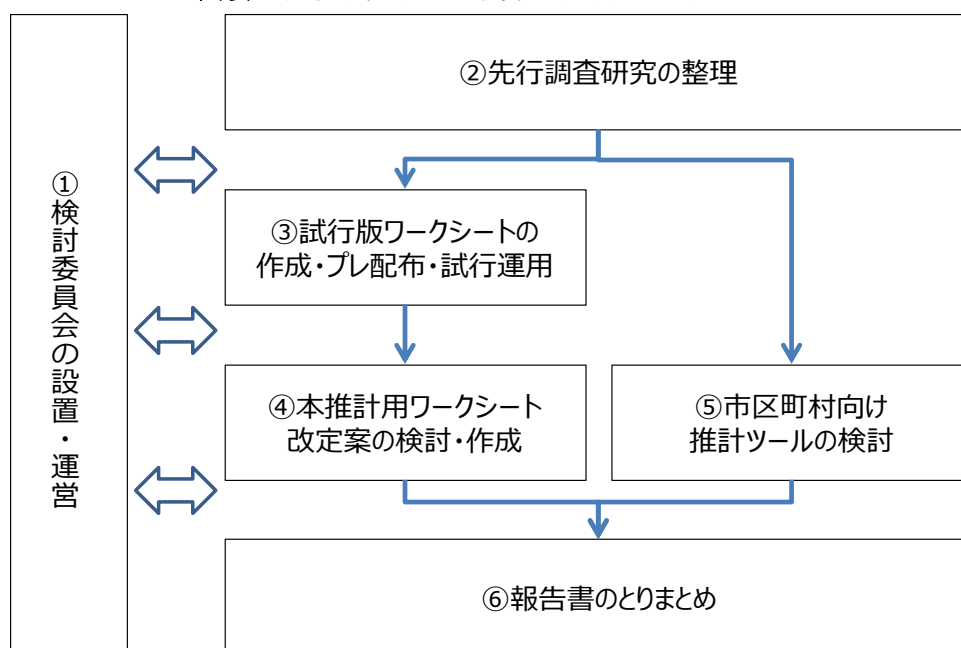
- 供給に関しては「サービス区分別(入所・訪問・通所系)＋地域密着型サービス」での推計を実施する
 - サービス区分別(3 区分)での把握を行うことで、不足している部分を明確にし、施策への活用を促進する
 - 地域密着型サービスに関する推計結果を提示することで、結果について市区町村での利用につなげる
- 「常勤換算」での推計を実施する

2. 2019 年度の調査研究事業の整理

(1) 先行研究(2019 年度)の方法・進め方

2019 年度「第 8 期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業」は以下の方法・進め方にて検討を実施している。

図表9 先行研究(2019 年度)の方法・進め方



※③～⑤では、データ整備・提供方針、運用モデルに関する検討も合わせて実施

① 検討委員会の設置・運営

先行研究では、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、各種検討実施している。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。

なお、検討委員会のメンバーは本事業においても委員として参画している。

図表10 検討委員会での検討内容

回	日程	主な検討内容
第1回	2019 年 8 月 16 日(金)	本調査研究の実施事項・実施スケジュール 試行版ワークシートの作成・プレ配布の進め方 参考データの整理・提示方法の確認・検討
第2回	2019 年 12 月 3 日(火)	試行版ワークシートの作成・プレ配布結果の確認 市区町村向け推計ツールの作成方針の確認・検討
第3回	2020 年 2 月 4 日(火)	本推計用ワークシートに係る検討事項 市区町村向け推計ツールの方向性

図表11 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
妹尾 克佳	広島県 健康福祉局 医療介護人材課
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
米津 理香	東京都 福祉保健局高齢社会対策部 介護保険課 介護人材担当

○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

※所属先・役職名は当時のもの

② 先行調査研究の整理

現行の介護人材の需給推計の実態や課題等について検討を実施している先行調査研究の整理を実施。

③ 試行版ワークシートの作成・プレ配布・試行運用

先行調査研究の検討結果等を踏まえて、試行版ワークシートを作成し、47 都道府県の介護人材の需給推計担当者に配布。需給推計担当者には試行的な推計の実施、アンケート調査への回答を依頼し、回収したアンケート調査結果の集計・分析を実施。

④ 本推計用ワークシート改定案の検討・作成

試行版ワークシートのプレ配布結果を踏まえ、本推計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。加えて、都道府県担当者向けの本推計ワークシートの「活用の手引き」を作成。

⑤ 市区町村向け推計ツールの検討

市区町村へのヒアリング調査を実施し、市区町村における介護人材の需給推計に関する取組状況や課題等について把握。

⑥ 報告書のとりまとめ

①～⑤における検討を踏まえ、報告書のとりまとめを実施。

(2) 試行版ワークシートのプレ配布・試行運用の結果

上記のとおり、2019 年度「第 8 期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業」では、試行版ワークシートのプレ配布、試行運用を実施した。

試行版ワークシートの第 7 期推計ワークシートからの主な更新内容、プレ配布・試行運用における主な検証事項、検証結果は以下のとおり。

【試行版ワークシートの第 7 期推計ワークシートからの主な更新内容】

- 「サービス区分別(入所・訪問・通所系)+地域密着型サービス」での推計が可能な設計とした
- 「常勤換算」での推計が可能な設計とした
 - 供給は実人数の推計結果に常勤配置率を掛け合わせることで推計を実施
 - 需要はバックデータに常勤換算データを追加することで推計を実施

【検証項目】

- 操作性・表示内容の納得感
- 施策検討への活用可能性
- 推計精度向上への期待
- 第 7 期推計結果との差異

【検証結果】

- ワークシートの実用性について、プレ配布時のアンケート調査結果をみると、「問題なく推計ができる」が多数を占めており、試行版ワークシートの構成にて 2020 年度の本推計が実施可能であると考えられる。
- サービス区分別の推計については、施策検討への活用促進、推計精度の向上を期待する回答が多数を占めており、推計ワークシートの施策検討への活用促進、推計精度向上に資するものであると考えられる。
- 常勤換算推計については、先行研究等における検討を踏まえると、施策検討への活用促進、推計精度向上に資するものであると考えられるが、アンケート調査においては活用促進、推計精度向上のいずれにおいても「分からない」との回答が一定数存在しており、担当者が具体的なイメージができるように、更新の趣旨・目的、活用方法等を丁寧に説明することが必要であると考えられる。

(3) 本推計ワークシートの改定の方角性

試行版ワークシートのプレ配布の結果等を踏まえ、2019 年度「第 8 期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業」では、本推計ワークシート改定の方角性を整理し、検討委員会で妥当性の議論を実施。以下に、整理を行った方角性の概要及

び検討委員会での主な意見を示す。

＜本推計ワークシートの改定の方向性(案)＞

【ワークシートの構成について】

- ワークシートの実用性について、プレ配布時のアンケート調査結果をみると、「問題なく推計ができる」が多数を占めており、試行版ワークシートの構成にて2020年度の本推計が実施可能であると考えられる。
- 一方、改良すべき点として指摘がなされた、「総合事業」の取扱いについては対応方法を検討することが必要であると考えられる。
- 「総合事業」の取扱いについては以下の対応方法としてはどうか。
 - 供給量については、介護サービス施設・事業所調査に、従前相当サービスの介護職員数の実数値を確認する設問が追加されたため、該当の調査結果の公開後にワークシートのバックデータに該当のデータを反映する。
 - 需要量については、都道府県内の保険者が介護保険事業計画ワークシートにて、総合事業のサービス見込み量の算出を実施することを見据えて、「総合事業通所型サービス(仮称)」と「総合事業訪問型サービス(仮称)」の見込み量の入力欄をワークシートに追加する。
 - 上記について、取扱いが確定後、「活用の手引き」にその旨を明記する。

【サービス区分別推計・常勤換算推計の実施について】

- サービス区分別の推計については、施策検討への活用促進、推計精度の向上を期待する回答が多数を占めており、推計ワークシートの施策検討への活用促進、推計精度向上に資するものであると考えられる。
- 常勤換算推計については、先行研究等における検討を踏まえると、施策検討への活用促進、推計精度向上に資するものであると考えられるが、アンケート調査においては活用促進、推計精度向上のいずれにおいても「分からない」との回答が一定数存在しており、担当者が具体的なイメージができるように、更新の趣旨・目的、活用方法等を今後丁寧に説明することが必要であると考えられる。
- 上記を踏まえ、2020年度実施予定の本推計では、更新の趣旨・目的、活用方法等を丁寧に説明したうえで、サービス区分別推計・常勤換算推計の実施を都道府県に対して依頼してはどうか。

＜検討委員会における主な意見＞

- 試行版ワークシートの構成で、使い勝手に関しては問題ないと考えている。サービス区分別や常勤換算等の従来よりも詳細な推計結果がでることで、施策検討につなげていけるのではないかと期待している。

- 総合事業の取扱いについては、都道府県担当者の関心が高いことが調査結果から示唆されている。手引き等にて丁寧に説明するようにしてほしい。

(4) 本推計ワークシートの改定の方角性

2019 年度「第 8 期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業」では、市区町村向け推計ツールの方角性について市区町村へのヒアリング調査及び検討委員会での検討を踏まえ以下のとおり整理。

<市区町村向け推計ツールの方角性(案)>

- 各市区町村の状況に応じて、使い分けができる、介護人材の過不足感を把握するための調査方法、サンプリング、分析の考え方等を整理した「市区町村の過不足感把握ツール(マニュアルのような形式を想定)」を作成すべきではないか。
 - 参考となるような事例を収集し、必要なデータを把握する方法、活用方法を事例として提供するような方策も有効と考えられる
- ツールを活用して以下のようなデータの整備を市区町村で進めることが期待される。
 - 市区町村での把握・活用が期待されるデータ項目(案)
 - ✧ 施策検討に必要な項目
 - ・ 現在の介護人材の過不足感
 - ・ 現在の過不足数
 - ・ 現在の介護職員数 等
 - ✧ 把握できればより掘り下げた検討が期待できる項目
 - ・ 離職率、採用率
 - ・ 入職者に占める経験者比率
 - ・ 介護人材の将来推計(自然推移) 等
 - 把握できることが望ましいデータ区分(案)
 - ・ サービス類型別
 - ・ 地域別(日常生活圏域別)
 - ・ 事業所の運営法人の属性別
 - ・ 事業所の運営法人の規模別 等

第3章 都道府県向けワークシートの改定内容の整理・有効性検証

本章では、都道府県向けワークシート(以下、「本推計ワークシート」)の改定内容の整理・有効性の検証の結果について記載する。

1. 本推計ワークシートの構成

(1) 第7期推計用ワークシートからの改定内容

第2章で整理した先行調査研究の成果等を踏まえて、本調査研究事業の一環として本推計用ワークシートを作成した。第7期推計ワークシートからの主な変更内容は以下のとおり。

【第7期推計用ワークシートから変更内容】

- 2040年までの長期推計を可能とした。
- サービス3区分(入所系・訪問系・通所系)と地域密着型サービスそれぞれについて、需要数と供給数の推計を可能とした。
- これまでの実人数での推計に加えて、常勤換算での推計を可能とした。
- 供給、需要それぞれの常勤換算での推計方法は以下のとおり。
 - 供給推計:実人数での推計結果に常勤配置率を掛け合わせることで推計を実施
 - 需要推計:推計のバックデータに常勤換算データを追加することで推計を実施

なお、「入所系」「訪問系」「通所系」「地域密着型サービス」の区分は、介護労働安定センター「介護労働実態調査」を参考とし、以下のとおりとしている。

区分	サービス種類
入所系	短期入所生活介護、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設(介護医療院)
訪問系	訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、夜間対応型訪問介護、居宅介護支援、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、総合事業訪問型サービス
通所系	通所介護、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護、地域密着型通所介護、総合事業通所型サービス
地域密着	小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、地域密着型通所介護、認知症対応型通所介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設

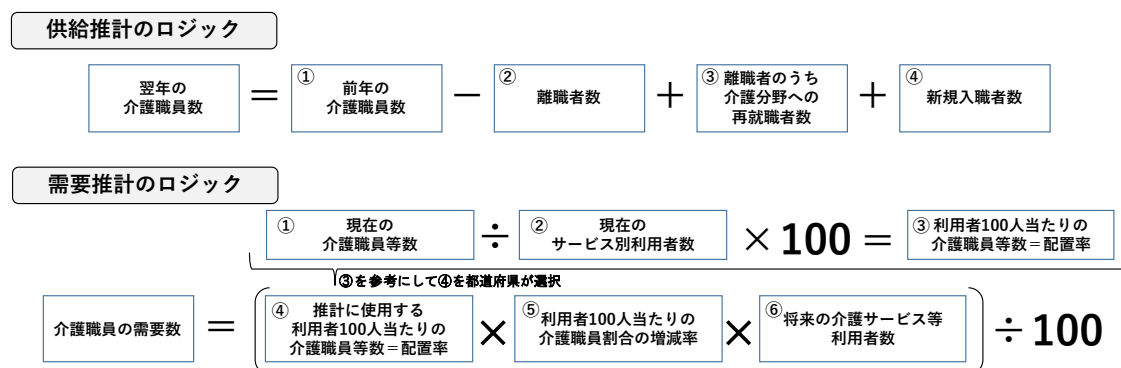
※地域密着型サービスと他の3区分は一部重複するサービスを含む。

(2) 本推計ワークシートの推計ロジック

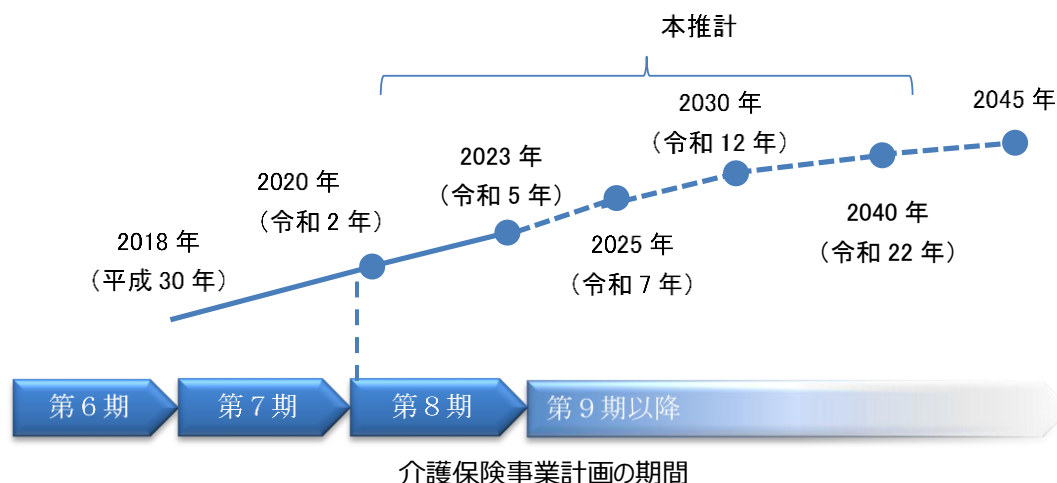
本調査研究事業の一環として作成した本推計用ワークシートの推計ロジックは以下のとおり。前述のとおり、長期推計、サービス3区分別推計、常勤換算推計が可能となるように推計ロジックの変更を行っているが、基本的な推計ロジックは第7期推計と同様である。

推計対象期間は2020年から2040とし、2023年、2025年、2030年、2035年、2040年時点の需給状況の推計を可能としている。

図表12 本推計ワークシートの推計ロジック



図表13 本ワークシートで推計できる期間



(3) 本推計ワークシートの具体的な構成

本事業で作成した本推計ワークシートの具体的な構成を次項以降に示す。

【本推計ワークシート 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人数

厚生労働省「介護給付費等実態調査報告書」による、サービス別利用者数（12月時点）実績値（千名）。

※介護予防サービスは介護予防サービスと介護予防サービスとを合算して記載しています。

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掲載しています。

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

介護サービス施設・事業所調査

【本推計ワークシート 需要推計②】

4. 利用者100人当たりの介護職員等数

※国・県・市町村別にわけてサービス利用利用者100人当たりの介護職員等数（配置率）を以下の表に示します。
（※サービス利用利用者が100人を超える場合は、仮入りの介護職員等数に示しているものを示す）

4-1. 実人数			↓総合事業訪問型サービスを含む										↓総合事業通所型サービスを含む										(人)	
都道府県	職種	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（介護老人福祉施設等併設）	地域密着型介護老人福祉施設	訪問型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	通所介護（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	福祉利用型介護	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	小規模多機能型居宅介護	
全国 2019年 全国2019年	介護職員		52.1	35.7	32.7	65.2	39.4	52.4	60.3	97.7	56.3	39.6	20.5	0.0	16.8	0.0	60.2	45.6	0.0	0.0	0.0	60.9	22.7	54.6
	うち、訪問介護員以外		52.1	35.7	32.7	65.2	0.0	52.4	60.3	97.7	56.3	0.0	0.0	0.0	16.8	0.0	60.2	45.6	0.0	0.0	0.0	0.0	22.7	54.6
	うち、介護福祉士		30.5	23.1	16.2	36.7	0.0	23.9	25.9	39.0	26.2	0.0	0.0	0.0	4.8	0.0	34.8	20.4	0.0	0.0	0.0	6.9	27.3	
	うち、訪問介護員		0.0	0.0	0.0	0.0	39.4	0.0	0.0	0.0	0.0	39.6	20.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.9	0.0	0.0
	うち、介護福祉士		0.0	0.0	0.0	0.0	24.7	0.0	0.0	0.0	0.0	15.3	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	35.7	0.0	0.0
	介護職員		7.9	14.1	32.4	10.8	0.0	7.2	8.0	0.0	10.3	0.0	15.4	14.6	3.6	2.1	10.1	9.2	0.0	0.0	1.3	9.9	6.5	31.3
	その他の職員		22.8	23.0	16.8	35.6	31.0	33.7	12.4	21.3	23.7	2.1	2.3	6.9	10.3	6.7	29.3	17.6	2.0	5.1	4.2	36.8	24.2	13.9
	うち、相談員		2.4	2.9	0.0	4.8	0.0	12.6	0.0	0.0	5.1	0.0	0.0	0.0	3.2	0.0	4.2	3.4	0.0	0.0	0.0	9.2	0.0	0.0
	うち、ケアマネジャー		2.5	2.4	3.5	4.6	0.0	0.0	5.6	12.0	4.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2	2.7	0.0	4.3	1.9	0.7	5.0
	うち、PT/OT/ST		0.7	7.3	10.1	0.8	0.0	1.1	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	5.2	0.6	6.0	0.9	0.9	0.0	0.0	0.0	1.6	1.1	3.1
	3職種合計		62.9	72.8	83.8	111.7	70.4	93.3	80.7	119.0	90.4	41.7	38.2	21.5	30.6	8.7	99.7	72.4	2.0	5.1	5.5	110.5	53.4	99.8
全国 2019年 全国2019年	介護職員		52.1	35.7	32.7	65.2	39.4	52.4	60.3	97.7	56.3	39.6	20.5	0.0	16.8	0.0	60.2	45.6	0.0	0.0	0.0	60.9	22.7	54.6
	うち、訪問介護員以外		52.1	35.7	32.7	65.2	0.0	52.4	60.3	97.7	56.3	0.0	0.0	0.0	16.8	0.0	60.2	45.6	0.0	0.0	0.0	0.0	22.7	54.6
	うち、介護福祉士		30.5	23.1	16.2	36.7	0.0	23.9	25.9	39.0	26.2	0.0	0.0	0.0	4.8	0.0	34.8	20.4	0.0	0.0	0.0	6.9	27.3	
	うち、訪問介護員		0.0	0.0	0.0	0.0	39.4	0.0	0.0	0.0	0.0	39.6	20.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.9	0.0	0.0
	うち、介護福祉士		0.0	0.0	0.0	0.0	24.7	0.0	0.0	0.0	0.0	15.3	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	35.7	0.0	0.0
	介護職員		7.9	14.1	32.4	10.8	0.0	7.2	8.0	0.0	10.3	0.0	15.4	14.6	3.6	2.1	10.1	9.2	0.0	0.0	1.3	9.9	6.5	31.3
	その他の職員		22.8	23.0	16.8	35.6	31.0	33.7	12.4	21.3	23.7	2.1	2.3	6.9	10.3	6.7	29.3	17.6	2.0	5.1	4.2	36.8	24.2	13.9
	うち、相談員		2.4	2.9	0.0	4.8	0.0	12.6	0.0	0.0	5.1	0.0	0.0	0.0	3.2	0.0	4.2	3.4	0.0	0.0	0.0	9.2	0.0	0.0
	うち、ケアマネジャー		2.5	2.4	3.5	4.6	0.0	0.0	5.6	12.0	4.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2	2.7	0.0	4.3	1.9	0.7	5.0
	うち、PT/OT/ST		0.7	7.3	10.1	0.8	0.0	1.1	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	5.2	0.6	6.0	0.9	0.9	0.0	0.0	0.0	1.6	1.1	3.1
	3職種合計		62.9	72.8	83.8	111.7	70.4	93.3	80.7	119.0	90.4	41.7	38.2	21.5	30.6	8.7	99.7	72.4	2.0	5.1	5.5	110.5	53.4	99.8
全国 2018年 全国2018年	介護職員		51.4	35.2	34.1	64.6	39.9	51.1	59.7	96.8	54.0	40.1	19.8	0.0	13.6	0.0	59.8	45.9	0.0	0.0	0.0	72.4	22.7	56.4
	うち、訪問介護員以外		51.4	35.2	34.1	64.6	0.0	51.1	59.7	96.8	54.0	0.0	19.8	0.0	13.6	0.0	59.8	45.9	0.0	0.0	0.0	0.0	22.7	56.4
	うち、介護福祉士		30.0	22.8	16.0	35.5	0.0	23.2	25.1	38.0	24.4	0.0	7.5	0.0	4.7	0.0	33.8	19.9	0.0	0.0	0.0	6.7	27.9	
	うち、訪問介護員		0.0	0.0	0.0	0.0	39.9	0.0	0.0	0.0	0.0	40.1	20.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	72.4	0.0	0.0
	うち、介護福祉士		0.0	0.0	0.0	0.0	23.2	0.0	0.0	0.0	0.0	15.1	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.8	0.0	0.0
	介護職員		7.8	13.9	33.9	10.7	0.0	7.3	7.9	0.0	10.1	0.0	14.3	14.4	3.6	2.1	10.0	9.2	0.0	0.0	1.4	10.5	6.5	33.4
	その他の職員		22.7	22.1	20.0	36.3	31.1	34.2	12.5	21.4	23.8	2.0	2.3	21.2	10.3	6.5	29.0	18.4	2.1	5.3	4.5	44.1	24.9	14.5
	うち、相談員		2.4	2.7	0.0	4.8	0.0	12.5	0.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	3.2	0.0	4.1	3.4	0.0	0.0	0.0	9.4	0.0	0.0
	うち、ケアマネジャー		2.5	2.4	3.6	4.6	0.0	0.0	5.7	12.0	4.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2	2.8	0.0	4.5	2.1	0.9	0.0	5.2
	うち、PT/OT/ST		0.7	6.8	10.8	0.8	0.0	1.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	5.2	0.6	5.8	0.9	0.8	0.0	0.0	0.0	1.8	1.1	3.7
	3職種合計		62.0	71.2	68.0	111.7	71.0	92.5	80.2	116.3	87.9	42.2	36.4	35.6	27.6	8.6	98.7	73.4	2.1	5.3	5.9	127.0	54.1	104.4
全国 2017年 全国2017年	介護職員		51.0	35.6	36.0	63.7	77.6	48.0	61.7	96.8	55.6	36.7	19.9	0.0	13.6	0.0	59.6	45.9	0.0	0.0	0.0	64.8	23.2	61.7
	うち、訪問介護員以外		51.0	35.6	36.0	63.7	0.0	48.0	61.7	96.8	55.6	0.0	19.9	0.0	13.6	0.0	59.6	45.9	0.0	0.0	0.0	0.0	23.2	61.7
	うち、介護福祉士		28.5	22.9	16.6	34.2	0.0	21.2	25.3	36.9	24.5	0.0	7.8	0.0	4.8	0.0	33.6	19.4	0.0	0.0	0.0	6.6	30.1	
	うち、訪問介護員		0.0	0.0	0.0	0.0	77.6	0.0	0.0	0.0	0.0	36.7	20.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	84.8	0.0	0.0
	うち、介護福祉士		0.0	0.0	0.0	0.0	24.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	48.5	0.0	0.0
	介護職員		7.7	13.6	35.8	10.3	0.0	7.2	8.1	0.0	10.2	0.0	13.6	14.0	3.6	2.1	9.8	9.1	0.0	0.0	1.1	12.0	6.4	35.0
	その他の職員		22.7	21.5	22.1	36.2	60.7	32.7	13.0	21.6	24.9	1.9	2.3	6.6	10.4	6.4	28.5	18.6	2.2	5.5	3.8	53.1	25.2	15.9
	うち、相談員		2.4	2.2	0.0	4.8	0.0	12.2	0.0	0.0	5.1	0.0	0.0	0.0	3.2	0.0	4.1	3.4	0.0	0.0	0.0	9.7	0.0	0.0
	うち、ケアマネジャー		2.5	2.4	3.7	4.8	0.0	0.0	5.8	12.3	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2	2.7	0.0	4.6	1.8	1.4	0.0	5.7
	うち、PT/OT/ST		0.6	6.4	12.3	0.8	0.0	0.9	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	5.0	0.6	5.7	0.8	0.8	0.0	0.0	0.0	1.9	1.0	3.9
	3職種合計		61.4	70.8	69.9	110.2	138.3	87.9	80.8	116.4	90.6	38.6	36.1	20.6	27.6	8.5	97.8	73.5	2.2	5.5	5.0	149.8	54.8	112.6

※都道府県の中で、利用者数または介護職員等数がないの部分は、2019年

4-2. 常勤換算

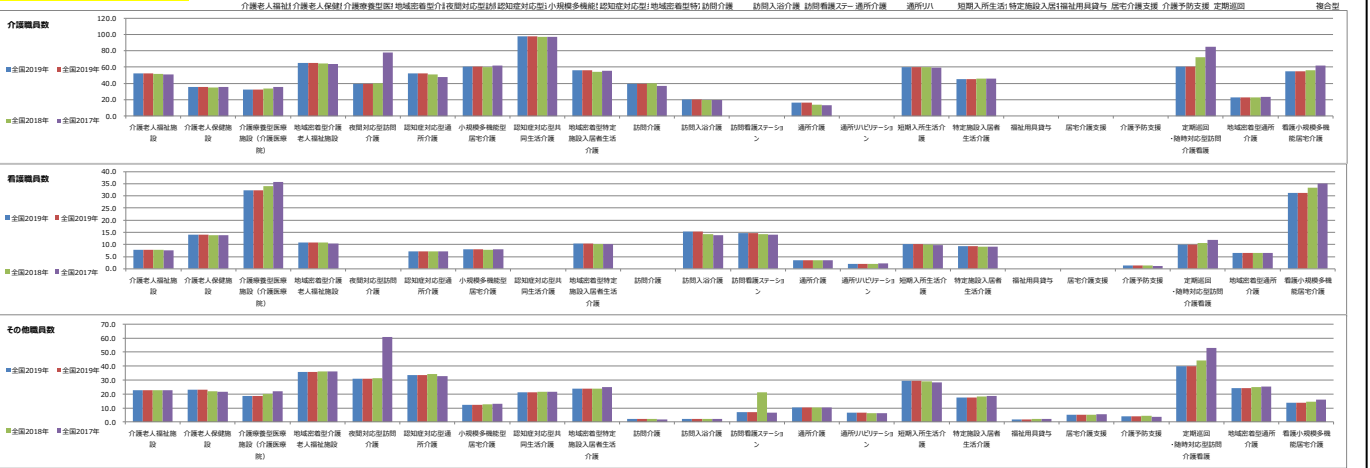
都道府県	職種	介護職員	介護職員 うち、訪問介護員以外	うち、訪問介護員	うち、介護福祉士	その他の職員	うち、相談員	うち、ケアマネジャー	うち、PT/OT/ST	3職種合計	介護職員 うち、訪問介護員以外	うち、訪問介護員	うち、介護福祉士	その他の職員	うち、相談員	うち、ケアマネジャー	うち、PT/OT/ST	3職種合計	介護職員 うち、訪問介護員以外	うち、訪問介護員	うち、介護福祉士	その他の職員	うち、相談員	うち、ケアマネジャー	うち、PT/OT/ST	3職種合計
全国	2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	全国2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員以外	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、介護福祉士	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
北海道	2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	全国2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員以外	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、介護福祉士	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
東京都	2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	全国2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員以外	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、介護福祉士	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
東京都	2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	全国2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員以外	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、介護福祉士	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
東京都	2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	全国2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員以外	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、介護福祉士	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
東京都	2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	全国2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員以外	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、介護福祉士	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
東京都	2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	全国2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員以外	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、介護福祉士	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
東京都	2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	全国2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員以外	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、介護福祉士	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
東京都	2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	全国2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員以外	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、介護福祉士	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
東京都	2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	全国2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員以外	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、介護福祉士	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
東京都	2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	全国2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員以外	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、訪問介護員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	うち、介護福祉士	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
東京都	2019年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

【本推計ワークシート 需要推計③】

5. 推計に使用する、利用者100人当たりの介護職員等数

全国（2018年）：1月1日現在の2017年～2019年の利用者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。
↓ここで選択、全てのサービスについて一括して選択できます。

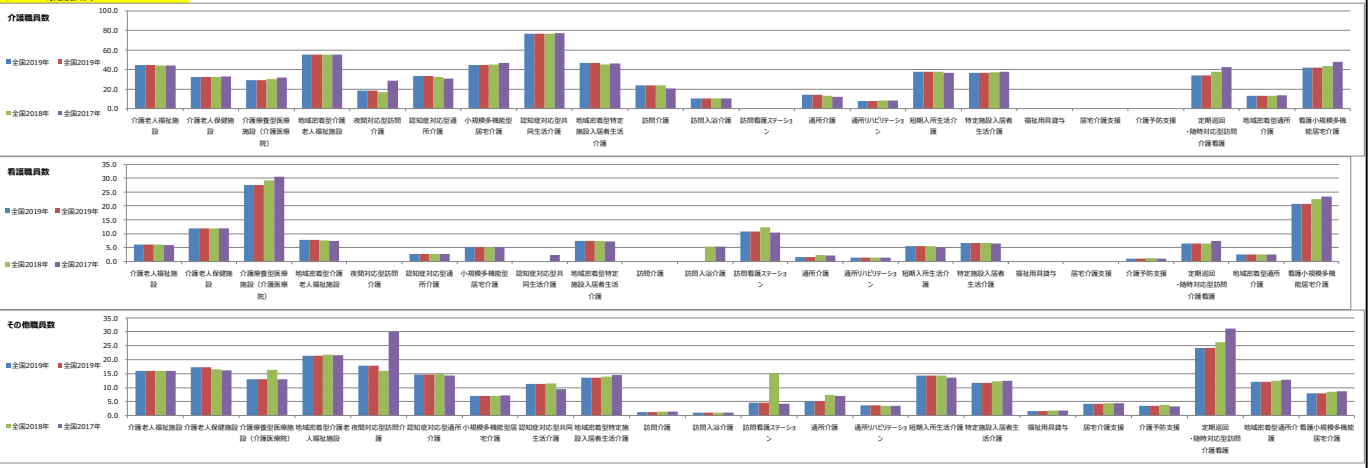
全国2019年	↓各サービス別、各職員別に個別に選択できます。																						
	介護老人福祉施設	介護老人保健施設	介護療養型医療施設	地域密着型介護老人福祉施設	夜間対応型訪問介護	認知症対応型通所介護	小規模多機能型居宅介護	認知症対応型共同生活介護	地域密着型特定施設入居者生活介護	訪問介護	訪問入浴介護	訪問看護ステーション	通所介護	通所介護（バーチャル）	短期入所生活介護	特定施設入居者生活介護	福祉用具貸与	居宅介護支援	介護予防支援	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	地域密着型通所介護	看護小規模多機能型居宅介護	
	52.1	35.7	32.7	65.2	38.4	52.4	60.3	97.7	56.3	39.6	20.5	0.0	60.2	45.6	0.0	0.0	60.9	22.7	54.6	22.7	54.6		
	うち、訪問介護員以外	30.5	23.1	16.2	36.7	0.0	23.9	25.9	39.0	26.2	0.0	0.0	4.8	0.0	34.8	29.4	0.0	0.0	60.9	0.0	0.0	6.9	27.3
	うち、訪問介護員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	うち、訪問看護士	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	その他の職員	2.9	14.1	32.4	10.8	0.0	7.2	7.2	8.0	10.2	0.0	15.4	14.6	3.6	2.1	10.1	9.2	0.0	0.0	1.1	3.9	6.5	11.3
	うち、相談員	2.4	2.9	0.0	4.8	0.0	12.6	0.0	5.1	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.2	0.0	
	うち、ケアマネジャー	2.5	2.4	3.5	4.6	0.0	0.0	0.0	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2	2.7	0.0	4.3	1.9	0.7	0.0	0.0	5.0	
	うち、PT/OT/ST	0.7	7.3	10.1	0.8	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	1.1	3.1	

※サービス別、3職種等利用者100人当たり5.3訪問看護職員等を派遣とされています。この派遣定数は個別に定められています。「表頭対応型訪問看護」「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」「看護小規模多機能型居宅介護」の派遣率は全国のみで、ここを採ることでません。

上記で選んだ配置率（利用者100人当たりの介護職員等数）が表されます。

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		通所介護（バーチャル）		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		看護小規模多機能型居宅介護																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
		施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
全国	介護職員	52.1	35.7	32.7	65.2	39.4	52.4	60.3	97.7	56.3	39.6	20.5	0.0	16.8	0.0	60.2	45.6	0.0	0.0	60.9	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7	54.6	22.7</

5-2. 常勤換算



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。
↓ここで選択、全てのサービスについて一括して選択できます。

全国2019年		▼		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		通所介護（バーチャル）		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		看護小規模多機能型居宅介護																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
介護職員																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					</

上記で選んだ配置率（利用者100人当たりの介護職員等数）が表されます。

都道府県	介護職員		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		通所介護（バーチャル）		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		看護小規模多機能型居宅介護																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
	全国	2019年	44.6	32.6	29.0	55.5	18.4	33.3	44.8	76.5	46.6	23.8	10.4	0.0	14.3	8.0	37.7	36.8	0.0	0.0	0.0	0.0	11.0	42.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

【本推計ワークシート 需要推計④】

6. 利用者100人当たりの介護職員等配置率の設定

真部市府県の過去3年間の数値の推移と、2025年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。
初年度は0%（現在と同じ配置率）です。5. で選んだ配置率に比べて、2020年時点で2%増加が見込まれる場合は「2.0」、3%減少が見込まれる場合は「-3」というように入力してください。
ここで設定した値は、2020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2018年以降を計算します。）

6-1. 実人数

①配置率調整表		サービス	総合事業訪問型サービスを含む										総合事業通所型サービスを含む										（%）	
			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）	地域居宅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	地域居宅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	地域居宅型通所介護	看護小規模多機能型居宅介護
都道府県																								
市町村																								
2020年																								
介護職員																								
看護職員																								
その他の職員																								

②調整後の配置率

①配置率調整表		サービス	総合事業訪問型サービスを含む										総合事業通所型サービスを含む										（%）	
			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）	地域居宅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	地域居宅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	地域居宅型通所介護	看護小規模多機能型居宅介護
都道府県																								
市町村																								
2020年			52.1	35.7	32.7	65.2	39.4	52.4	60.3	97.7	56.3	39.6	20.5	0.0	16.8	0.0	60.2	45.6	0.0	0.0	0.0	60.9	22.7	54.6
介護職員			7.9	14.1	10.6	10.6	0.0	7.2	8.0	0.0	10.3	0.0	15.4	14.6	3.6	2.1	10.1	9.2	0.0	0.0	4.3	9.9	6.5	31.3
看護職員			22.8	23.0	18.8	35.6	31.0	33.7	15.4	31.3	23.7	2.1	5.3	6.9	10.3	6.7	25.3	17.6	2.0	5.0	4.2	35.8	24.2	13.7
その他の職員																								

6-2. 常勤換算

①配置率調整表		サービス	総合事業訪問型サービスを含む										総合事業通所型サービスを含む										（%）	
			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）	地域居宅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	地域居宅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	地域居宅型通所介護	看護小規模多機能型居宅介護
都道府県																								
市町村																								
2020年			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
介護職員			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
看護職員			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他の職員			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

②調整後の配置率

①配置率調整表		サービス	総合事業訪問型サービスを含む										総合事業通所型サービスを含む										（%）	
			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）	地域居宅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	地域居宅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	地域居宅型通所介護	看護小規模多機能型居宅介護
都道府県																								
市町村																								
2020年			44.6	32.6	29.0	55.5	18.4	33.3	44.8	76.5	46.6	14.3	8.6	37.7	36.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	34.1	13.0	42.0
介護職員			6.1	12.0	27.6	7.7	0.0	2.8	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.4	2.5	20.6
看護職員			16.0	17.3	12.9	21.5	17.9	14.7	6.9													24.3	12.0	8.0
その他の職員																								

7. 将来の介護サービス別利用者数（予測値）の入力

※ 1月あたりの利用者数を入力してください。また、介護予防サービスの要介護度を合計する際には、必要に応じて割増率の欄に入力してください。（人）

		2023年	2025年	2030年	2035年	2040年
(1) 居宅（介護予防）サービス	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) 地域居宅型（介護予防）サービス	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	0	0	0	0	0
	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					
	地域居宅型特定施設入居者生活介護					
	地域居宅型介護老人福祉施設入居者生活介護					
	看護小規模多機能型居宅介護					
	地域居宅型通所介護					
(3) 施設サービス	介護老人福祉施設	0	0	0	0	0
	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	0	0	0	0	0
	介護支援					
	居宅介護支援					
合計		0	0	0	0	0

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

① 総合事業訪問型サービスを含む																							② 総合事業通所型サービスを含む										(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（介護医療院）	地域居宅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	地域居宅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	地域居宅型通所介護	看護小規模多機能型居宅介護										
予測値 2023年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0											
予測値 2025年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0											
予測値 2030年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0											
予測値 2035年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0											
予測値 2040年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0											

【改定内容】
「実人数」と「常勤換算」のそれぞれについて、配置率を設定可能

【改定内容】
「サービス見込み量」を入力する項目に「総合事業通所型サービス」、「総合事業訪問型サービス」を追加

【本推計ワークシート 需要推計⑤】

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。

[illegible]

参考：サービス種類毎の集計表

都道府県		サービス	2023年				2024年				2025年				2026年				2027年			
			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	入所系	訪問系	通所系	合計	入所系	訪問系	通所系	合計
地域	介護職員	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	うち、訪問介護員以外	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	うち、介護福祉士	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	うち、訪問介護士	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	うち、介護福祉士	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	介護職員	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	その他介護職員	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	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。

※実人数推計では、サービス種類毎の集計表の「通所系」に通所リハビリテーションの需要量は含まれません。

		(人)				
		2023年	2025年	2030年	2035年	2040年
新田町長	サービス	地域密着型サービス				
介護	介護職員	0	0	0	0	0
	うち、訪問介護員以外	0	0	0	0	0
	うち、介護福祉士	0	0	0	0	0
	うち、訪問介護員	0	0	0	0	0
	うち、介護福祉士	0	0	0	0	0
	看護職員	0	0	0	0	0
	その者の職員	0	0	0	0	0
	うち、相談員	0	0	0	0	0
	うち、ケアマネジャー	0	0	0	0	0
	うち、PT/OT/ST	0	0	0	0	0
	その他職員	0	0	0	0	0

【改定内容】

「入所系」、「訪問系」、「通所系」の3区分に加え、
「地域密着型サービス」の需要推計結果を確認可能

【本推計ワークシート 需要推計⑥】

[illegible]

【本推計ワークシート 供給推計①】

介護人材需給推計ワークシート 供給推計

1. 都道府県の選択

都道府県を選択してください。
全国

2. 介護職員数

厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」による介護職員数を確認してください。

介護職員数

	入所系	訪問系	通所系	合計
実績値	2014年 905,051	584,005	407,226	1,896,282
	2015年 926,588	592,381	432,935	1,951,905
	2016年 944,227	595,443	452,030	2,002,700
	2017年 956,071	601,274	481,185	2,048,481
	2018年 987,387	601,438	495,847	2,085,672
	2019年 998,848	601,088	505,947	2,105,872

地域差
2014年 304,139
2015年 321,321
2016年 404,050
2017年 421,121
2018年 437,136
2019年 466,113

※各サービス系（訪問系、入所系、通所系）に該当するサービス種別4つの表を参照して下さい。
※調査方法の変更による影響を最小限とするため、2014～2018年（平成26～30年）の介護職員数は2019年（令和元年）の配置率と各年の介護サービス利用者数を掛け合わせ算出・補正した値を用いています。
そのため、（2-1）需要推計シート及び厚生労働省より別途配布しております「都道府県別介護職員数」と一部職員数が異なります。

※通所利用のデイサービスの介護職員数を含む。かつ、2015年（平成27）年度以降の数字は予防・日常生活支援総合事業の3段階の介護予防訪問介護等に該当するサービスに従事する介護職員を含む。

介護サービスの区分は、介護労働実態調査結果（本調査の用語、調査結果利用上の注意）を元に、以下の通り分類

入所系	訪問系	通所系
短期入所生活介護	訪問介護	通所介護
特定施設入居者生活介護	訪問入浴介護	認知症対応型通所介護
認知症対応型共同生活介護	訪問看護	小規模多機能型居宅介護
地域密着型特定施設入居者生活介護	夜間対応型訪問介護	看護小規模多機能型居宅介護
地域密着型介護老人福祉施設	居宅介護支援	地域密着型通所介護
介護老人福祉施設	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	総合事業通所型サービス
介護老人保健施設	総合事業訪問型サービス	
介護療養型医療施設（介護医療院）		

※介護職員が配置されていないサービスを除く。

地域密着型サービス
小規模多機能型居宅介護
看護小規模多機能型居宅介護
定期巡回・随時対応型訪問介護看護
夜間対応型訪問介護
認知症対応型通所介護
認知症対応型共同生活介護
特定施設入居者生活介護

3. 介護職員の離職率

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）」による、介護職員の離職率は以下の通りです。

介護職員の離職率

離職率（%）	全国平均				C全体	全国		
	A全体	入所系	訪問系	通所系		入所系	訪問系	通所系
実績値	2015年 16.5	16.6	14.9	18.4	16.5	21.8	14.1	21.8
	2016年 16.5	16.7	14.8	18.2	16.7	22.2	15.4	22.2
	2017年 16.7	16.9	16.0	19.1	16.7	26.7	14.8	26.7
	2018年 16.2	15.9	14.9	18.3	16.2	23.3	16.2	23.3
	2019年 15.4	15.0	13.6	18.4	15.4	26.0	13.6	26.0

※サービス系別の都道府県別離職率データは、入所系・通所系には各都道府県の訪問介護員の離職率、訪問系は訪問介護員の離職率を算出

4. 将来の離職率の設定

参考値として、以下の離職率を示しています。

- ・最新年度の値が適用
- ・2015年～2019年までの過去5年平均が適用と仮定
- ・2040年に介護職員の離職率が全国平均（2018年）まで変化する場合

推計の参考とする離職率のデータを選んでください。

A サービス系別（全国平均）を使う

参考値を確認し、2019年～2041年の離職率を入力してください。

将来の離職率の設定

離職率（%）		A. サービス系別（全国の離職率）										B. サービス系別（都道府県の離職率）									
		入所系			訪問系			通所系				入所系			訪問系			通所系			
実績値	2015年	16.6			14.9			18.4			21.8			14.1			21.8				
	2016年	16.7			14.8			18.2			22.2			15.4			22.2				
	2017年	16.9			16.0			19.1			26.7			14.8			26.7				
	2018年	15.9			14.9			18.3			23.3			16.2			23.3				
	2019年	15.0			13.6			18.4			26.0			13.6			26.0				
年	最新年度の値	過去5年平均	2040年に介護職員の離職率が全国平均（最新年度）まで変化	自治体による設定	最新年度の値	過去5年平均	2040年に介護職員の離職率が全国平均（最新年度）まで変化	自治体による設定	最新年度の値	過去5年平均	2040年に介護職員の離職率が全国平均（最新年度）まで変化	自治体による設定	最新年度の値	過去5年平均	2040年に介護職員の離職率が全国平均（最新年度）まで変化	自治体による設定	最新年度の値	過去5年平均	2040年に介護職員の離職率が全国平均（最新年度）まで変化	自治体による設定	
	参考値	-設定値																			
2020年	15.0	16.0	15.0	13.6	14.8	14.9	13.6	18.4	18.5	18.2	16.0	17.6	15.9	13.6	14.2	13.6	16.0	17.6	15.9		
2021年	15.0	16.0	15.0	13.6	14.8	13.7	18.4	18.5	18.0	16.0	17.6	15.9	13.6	14.2	13.7	16.0	17.6	15.9			
2022年	15.0	16.0	14.9	13.6	14.8	13.7	18.4	18.5	17.9	16.0	17.6	15.8	13.6	14.2	13.7	16.0	17.6	15.8			
2023年	15.0	16.0	14.9	13.6	14.8	13.8	18.4	18.5	17.8	16.0	17.6	15.7	13.6	14.2	13.8	16.0	17.6	15.7			
2024年	15.0	16.0	14.9	13.6	14.8	13.8	18.4	18.5	17.5	16.0	17.6	15.7	13.6	14.2	13.8	16.0	17.6	15.7			
2025年	15.0	16.0	14.9	13.6	14.8	13.9	18.4	18.5	17.3	16.0	17.6	15.6	13.6	14.2	13.9	16.0	17.6	15.6			
2026年	15.0	16.0	14.9	13.6	14.8	13.9	18.4	18.5	17.1	16.0	17.6	15.5	13.6	14.2	13.9	16.0	17.6	15.5			
2027年	15.0	16.0	14.8	13.6	14.8	14.0	18.4	18.5	17.0	16.0	17.6	15.5	13.6	14.2	14.0	16.0	17.6	15.5			
2028年	15.0	16.0	14.8	13.6	14.8	14.0	18.4	18.5	16.8	16.0	17.6	15.4	13.6	14.2	14.0	16.0	17.6	15.4			
2029年	15.0	16.0	14.8	13.6	14.8	14.1	18.4	18.5	16.6	16.0	17.6	15.3	13.6	14.2	14.1	16.0	17.6	15.4			
2030年	15.0	16.0	14.8	13.6	14.8	14.1	18.4	18.5	16.4	16.0	17.6	15.3	13.6	14.2	14.1	16.0	17.6	15.3			
2031年	15.0	16.0	14.8	13.6	14.8	14.2	18.4	18.5	16.2	16.0	17.6	15.2	13.6	14.2	14.2	16.0	17.6	15.2			
2032年	15.0	16.0	14.8	13.6	14.8	14.2	18.4	18.5	16.0	16.0	17.6	15.1	13.6	14.2	14.2	16.0	17.6	15.1			
2033年	15.0	16.0	14.7	13.6	14.8	14.3	18.4	18.5	15.9	16.0	17.6	15.1	13.6	14.2	14.3	16.0	17.6	15.1			
2034年	15.0	16.0	14.7	13.6	14.8	14.4	18.4	18.5	15.7	16.0	17.6	15.0	13.6	14.2	14.3	16.0	17.6	15.0			
2035年	15.0	16.0	14.7	13.6	14.8	14.4	18.4	18.5	15.5	16.0	17.6	14.9	13.6	14.2	14.4	16.0	17.6	14.9			
2036年	15.0	16.0	14.7	13.6	14.8	14.4	18.4	18.5	15.3	16.0	17.6	14.9	13.6	14.2	14.4	16.0	17.6	14.9			
2037年	15.0	16.0	14.7	13.6	14.8	14.5	18.4	18.5	15.1	16.0	17.6	14.8	13.6	14.2	14.5	16.0	17.6	14.8			
2038年	15.0	16.0	14.6	13.6	14.8	14.5	18.4	18.5	14.9	16.0	17.6	14.8	13.6	14.2	14.5	16.0	17.6	14.8			
2039年	15.0	16.0	14.6	13.6	14.8	14.6	18.4	18.5	14.7	16.0	17.6	14.7	13.6	14.2	14.6	16.0	17.6	14.7			
2040年	15.0	16.0	14.6	13.6	14.8	14.6	18.4	18.5	14.6	16.0	17.6	14.6	13.6	14.2	14.6	16.0	17.6	14.6			

※厚生労働省「雇用動向調査（概況）」による2018年（H30）の全国平均の離職率は、14.6%です。

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。

離職者のうち介護分野への再就職の割合（転職が介護の場合）

前職が介護の割合（%）	全国平均				C全体	全国		
	A全体	入所系	訪問系	通所系		入所系	訪問系	通所系
実績値	2015年 30.7	35.8	42.9	38.6	30.7	29.1	30.8	21.9
	2016年 28.3	29.4	30.8	31.9	28.3	26.2	29.1	29.1
	2017年 32.9	26.2	29.1	29.1	32.9	30.7	33.5	33.6
	2018年 32.0	30.7	33.5	33.6	32.0	29.9	32.3	33.1
	2019年 33.0	29.9	32.3	33.1	33.0	31.2	34.2	33.4

【改定内容】

訪問系に「総合事業訪問型サービス」、通所系に「総合事業通所型サービス」を追加。各サービスに従事する介護職員数をバックデータに盛り込み推計に反映（＝需要推計、供給推計の両方に総合事業の動向が反映される）。

【改定内容】

将来の離職率について、「入所系」、「訪問系」、「通所系」のそれぞれ設定が可能。

【本推計ワークシート 供給推計②】

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 全国の介護分野への再就職の割合（サービス系別）を使う

参考値を確認し、2020年～2040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

A. サービス系別（全国の再就職の割合）										B. サービス系別（都道府県の再就職の割合）												
介護者のうち介護分野への再就職の割合（％）			入所系			訪問系			通所系			入所系			訪問系			通所系				
実績値	2015年	35.8		42.9		38.6		29.4		30.8		31.9		2016年	29.4		30.8		29.1		29.1	
	2017年	26.2		29.1		31.9		26.2		29.1		33.6		2018年	30.7		33.5		29.9		33.1	
	2019年	29.9		33.6		33.6		31.2		34.2		33.4		2020年	29.9		32.3		31.2		34.2	
				32.3		33.1		29.5		34.2		33.4					32.0		34.2		32.2	
	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	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	2020年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2021年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2022年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2023年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2024年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2025年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2026年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2027年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2028年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2029年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2030年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2031年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2032年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2033年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2034年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2035年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2036年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2037年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2038年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2039年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2
	2040年		29.9	30.4		32.3	33.7		33.1	33.3		31.2	29.5		34.2	32.0		33.4	32.2		33.4	32.2

7. 将来の新規入職者数の設定

実績値を確認し、2020年～2040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、そこから介護分野への再就職

新規入職														
全国			入所系			訪問系			通所系			合計		
実績値	2015年	—			—			—			—			—
	2016年	135,207			68,764			81,894			70,401			—
	2017年	131,049			63,510			70,401			67,843			—
	2018年	131,023			54,305			67,843			62,024			—
	2019年	157,982			53,497			62,024			—			—
	年	自治体による設定	最新年度の値×生産年齢人口減少率	最新年度の値	過去4年平均	自治体による設定	最新年度の値×生産年齢人口減少率	最新年度の値	過去4年平均	自治体による設定	最新年度の値×生産年齢人口減少率	最新年度の値	過去4年平均	
設定値	2020年		155,467	157,982	138,815		52,645	53,497	60,019		61,036	62,024	70,540	
	2021年		152,953	157,982	138,815		51,794	53,497	60,019		60,049	62,024	70,540	
	2022年		151,696	157,982	138,815		51,368	53,497	60,019		59,556	62,024	70,540	
	2023年		150,439	157,982	138,815		50,942	53,497	60,019		59,062	62,024	70,540	
	2024年		149,181	157,982	138,815		50,517	53,497	60,019		58,568	62,024	70,540	
	2025年		147,924	157,982	138,815		50,091	53,497	60,019		58,075	62,024	70,540	
	2026年		146,667	157,982	138,815		49,665	53,497	60,019		57,581	62,024	70,540	
	2027年		145,410	157,982	138,815		49,239	53,497	60,019		57,087	62,024	70,540	
	2028年		144,153	157,982	138,815		48,813	53,497	60,019		56,593	62,024	70,540	
	2029年		142,896	157,982	138,815		48,387	53,497	60,019		56,099	62,024	70,540	
	2030年		141,639	157,982	138,815		47,961	53,497	60,019		55,605	62,024	70,540	
	2031年		140,382	157,982	138,815		47,535	53,497	60,019		55,111	62,024	70,540	
	2032年		139,125	157,982	138,815		47,109	53,497	60,019		54,617	62,024	70,540	
	2033年		137,868	157,982	138,815		46,683	53,497	60,019		54,123	62,024	70,540	
	2034年		136,611	157,982	138,815		46,257	53,497	60,019		53,629	62,024	70,540	
	2035年		135,354	157,982	138,815		45,831	53,497	60,019		53,135	62,024	70,540	
	2036年		134,097	157,982	138,815		45,405	53,497	60,019		52,641	62,024	70,540	
	2037年		132,840	157,982	138,815		44,979	53,497	60,019		52,147	62,024	70,540	
	2038年		131,583	157,982	138,815		44,553	53,497	60,019		51,653	62,024	70,540	
	2039年		130,326	157,982	138,815		44,127	53,497	60,019		51,159	62,024	70,540	
	2040年		129,069	157,982	138,815		43,701	53,497	60,019		50,665	62,024	70,540	

【改定内容】

離職率のうち介護分野への再就職の割合の設定について、「入所系」、「訪問系」、「通所系」のそれぞれ設定が可能。

【本推計ワークシート 供給推計③】

8. 供給推計結果（実人数）

供給推計の結果を確認してください。
 自治体別が「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. 将来の入職者の割合の設定」で設定した値が「入職者数」の欄に反映されます（2020年～2040年、オレンジ色の枠の箇所）。

8-1. 実人数

サービス系型	計算方法	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）			
		A=A(前年)×C+E+F				(全国平均)				C=A(前年)×B				(全国平均)				E=C×D				F=A-A(前年)+C-E			
		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	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
実績値	2014年	905,051	584,005	407,226	1,896,282	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2015年	926,588	592,381	432,935	1,951,905	21.8	14.1	21.8	197,301	82,345	88,775	29.4	30.8	31.9	58,042	25,362	28,290	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016年	944,227	596,443	462,030	2,002,700	17.2	15.4	17.2	159,373	91,227	74,465	28.2	29.1	29.1	41,805	26,525	21,665	135,207	68,764	81,894	-	-	-	-	-
	2017年	966,021	607,274	481,186	2,048,481	16.7	14.8	16.7	157,686	88,274	77,159	30.7	33.5	33.6	48,432	29,595	25,913	131,049	63,570	70,401	-	-	-	-	-
	2018年	987,387	601,438	496,847	2,085,672	16.2	13.3	16.2	156,495	79,969	77,952	29.9	32.3	33.1	46,839	25,828	25,771	131,023	54,305	67,843	-	-	-	-	-
	2019年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	16.0	13.6	16.0	157,882	81,796	79,496	31.2	34.2	33.4	49,264	27,949	26,566	157,982	53,497	62,024	-	-	-	-	-
推計値	2020年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2021年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2022年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2023年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2024年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2025年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2026年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2027年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2028年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2029年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2030年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2031年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2032年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2033年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2034年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2035年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2036年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2037年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2038年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2039年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2040年	998,848	601,088	505,941	2,105,877	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

参考：地域密着型サービスに就労する介護職員数推計（実人数）

都道府県	推計年	G. 地域密着型介護職員数（人）				H. 離職率（%）				I. 離職者数（人）				J. 前職介護				K. 事業所間転職者数				F. 入職者数（人）			
		3類型平均				I = G(前年) × H				K = I × J				3類型合計				構造比（%）				※右記の通り			
		入所系	訪問系	通所系	地域密着	入所系	訪問系	通所系	地域密着	入所系	訪問系	通所系	地域密着	入所系	訪問系	通所系	地域密着	入所系	訪問系	通所系	地域密着	入所系	訪問系	通所系	地域密着
全国	2014年	304,139	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2015年	321,321	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016年	404,090	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017年	421,131	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2018年	437,136	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
推計値	2020年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2022年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2023年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2024年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2025年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2026年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2027年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2028年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2029年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2030年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2031年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2032年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2033年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2034年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2035年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2036年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2037年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2038年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2039年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2040年	466,113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

【改定内容】

「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)を表示。

9. 供給推計結果（常勤換算）

9-1. 常勤換算率

実績値を確認し、2020年～2040年のサービス系型ごとの常勤換算率を入力してください。

(人)					
	常勤換算率				
	サービス系型	入所	訪問	通所	地域密着
実績値	2014年	-	-	-	-
	2015年	-	-	-	-
	2016年	-	-	-	-
	2017年	79.5%	59.7%	77.2%	76.5%
	2018年	79.5%	59.7%	77.3%	76.4%
預計値	2019年	79.6%	59.7%	77.3%	76.1%
	2020年				
	2021年				
	2022年				
	2023年				
	2024年				
	2025年				
	2026年				
	2027年				
	2028年				
	2029年				
	2030年				
	2031年				
	2032年				
	2033年				
2034年					
2035年					
2036年					
2037年					
2038年					
2039年					
2040年					

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）
2019年	0	0	0
2023年	0	0	0
2025年	0	0	0
2030年	0	0	0
2035年	0	0	0
2040年	0	0	0

1
1
1
1
1
1
0
0
0
0
0
0

介護職員数
（供給推計）

介護職員数
（需要と供給の差）

2019年2023年2025年2030年2035年2040年

【改定内容】

2023年、2025年、2030年、2035年、2040年時点の推計結果を表示（＝長期推計を実施）。

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	0	0	0
2025年	0	0	0
2030年	0	0	0
2035年	0	0	0
2040年	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）
2023年	0	0	0
2025年	0	0	0
2030年	0	0	0
2035年	0	0	0
2040年	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）
2023年	0	0	0
2025年	0	0	0
2030年	0	0	0
2035年	0	0	0
2040年	0	0	0

【改定内容】

「実人数」、「常勤換算」のそれぞれについて、「入所系」、「訪問系」、「通所系」、「地域密着型サービス」の需給推計結果を表示する。

介護職員数 推計結果 地域密着型サービス（人）

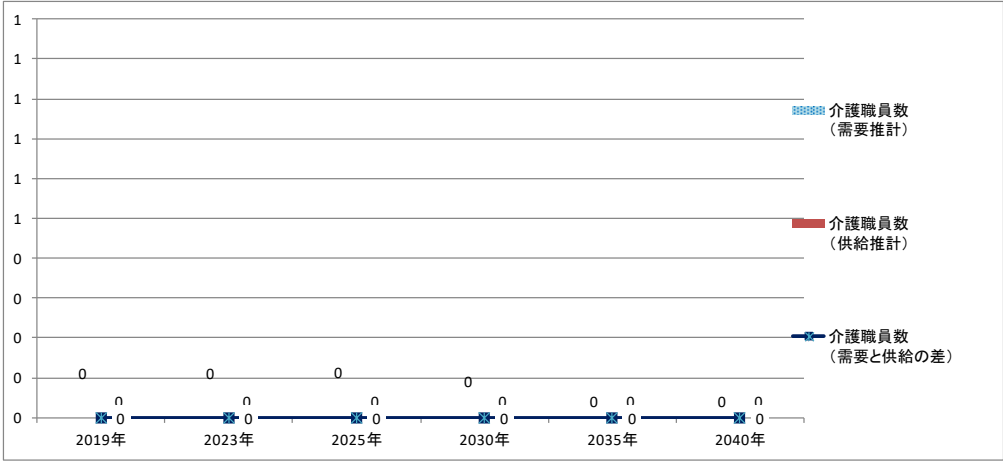
	介護職員数 （需要推計）	介護職員数 （供給推計）	介護職員数 （需要と供給の差）
2023年	0	0	0
2025年	0	0	0
2030年	0	0	0
2035年	0	0	0
2040年	0	0	0

31

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)
2019年	0	0	0
2023年	0	0	0
2025年	0	0	0
2030年	0	0	0
2035年	0	0	0
2040年	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)
2023年	0	0	0
2025年	0	0	0
2030年	0	0	0
2035年	0	0	0
2040年	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)
2023年	0	0	0
2025年	0	0	0
2030年	0	0	0
2035年	0	0	0
2040年	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)
2023年	0	0	0
2025年	0	0	0
2030年	0	0	0
2035年	0	0	0
2040年	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)
2023年	0	0	0
2025年	0	0	0
2030年	0	0	0
2035年	0	0	0
2040年	0	0	0

2. 本推計ワークシート活用の手引きの構成

本推計ワークシートの作成と合わせて、ワークシートの操作方法、推計実施時の留意点等を整理した本推計ワークシート活用の手引きを作成した。手引きの内容の妥当性については、先行配布時に都道府県担当者に意見を求め、一定の妥当性があるとの確認がなされた。

なお、厚生労働省が主体となって実施した2021年1月の本推計ワークシート配布時に本手引きも合わせて都道府県の需給推計担当者に提供された。（※作成した「本推計ワークシート活用の手引き」は別冊資料1を参照）

図表14 活用の手引き（都道府県向け）の構成

【手引きの構成】	
介護人材需給推計ワークシートについて	1
1.1 介護人材需給推計ワークシートの概要	1
1.2 介護人材需給推計ワークシートの構成と推計手順	6
1.3 基本的な操作手順.....	7
本推計（需要・供給）の方法	9
2.1 需要推計の方法	10
2.2 供給推計の方法	18
2.3 需要・供給推計結果の比較.....	27

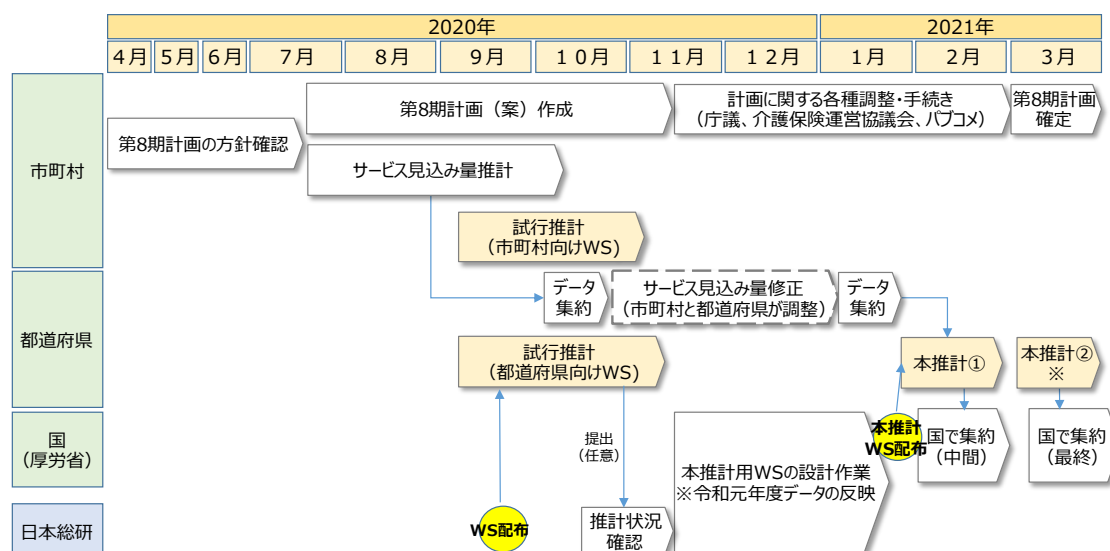
3. 都道府県への先行配布の実施

(1) 先行配布の目的

第1章の「3. 本調査研究の位置づけ」に記載のとおり、本調査研究を実施した2020年度は第7期介護保険事業計画期の最終年度(3か年目)であり、都道府県・市区町村においては第8期介護保険事業(支援)計画の策定が行われる年度であることから、計画策定スケジュールを踏まえて2020年9月4日に都道府県に「先行配布用ワークシート」の配布を行った。

これは過年度調査において、秋以降のワークシートの配布では計画作成プロセスへの反映がスケジュール上、難しいとの意見を踏まえて実施したものである。また、ワークシートの設計内容の最終確認のため、先行配布後にいくつかの都道府県に操作性等に問題はないかの確認を行った。

図表15 需給推計に関する各種検討スケジュールのイメージ(再掲)



(2) 先行配布用ワークシートと本推計用ワークシートの相違点

先行配布用ワークシートと本推計用ワークシートの相違点は以下のとおり。厚生労働省との協議のうえ、より精度の高い推計が可能とすることを企図して一部のバックデータの取扱いの変更も行った。

図表16 先行配布用ワークシートと本推計ワークシートの相違点の整理

配布WS	先行配布用 ワークシート	本推計用 ワークシート
実施主体	株式会社日本総合研究所	厚生労働省
配布対象	47都道府県の需給推計担当者	
配布時期	2020年9月4日	2021年1月22日
趣旨・目的	都道府県への検討材料の提供 ワークシートの設計内容の最終チェック	介護人材の需給推計 (第8期本推計)
推計対象年	2025、2030、2035、2040	2023、2025、2030、 2035、2040
サービス 見込量	第7期推計時のサービス見込量等を 参考に各都道府県が試算し、設定	見える化システムに市区町村が 入力した数値を集約し、設定

図表17 バックデータの取扱いの変更点

データ項目	年度	使用データ		変更理由
		先行配布用ワークシート (2020年9月配布)	本推計用ワークシート (2021年1月配布)	
介護職員数 (入所・訪問・通所・ 地域密着の4類型)	2019年	未反映	介護調査データ	⇒ ・全数調査を行い回収率で割り戻しを行っていた介護調査が2018年以降は抽出調査となり、2017年以前のデータと時系列で見ることが困難になった。（供給推計は前年度と当年度の介護職員数の差分を基に新規入職者数等を算出していることから、調査方法の変更による2017年⇒2018年の差分が推計結果に影響していることが先行配布等の結果から示唆された） ・そこで、「2019年介護調査データ」及び「介護給付費実態調査報告データ」を基に、左記の算出方法で2014年～2018年の介護職員数を算出し供給推計に用いることで、推計方法の影響を受けずにより精緻な推計が可能となるようにした。
	2018年	介護調査データ※1	「2019年の各サービスの配置率※2」 ×「各年の各サービスの利用者数」に て算出した職員数を使用	
	2017年			
	2016年			
	2015年			
	2014年			
総合事業職員数	2015～2019年	未反映	反映済み	⇒ ・需要推計に総合事業のサービス見込量が追加されたため、供給推計にも総合事業職員数を反映。
離職率	2019年	未反映	介護労働安定センター「介護労働実態調査（事業所）」	
	2014～2018年	介護労働安定センター「介護労働実態調査（事業所）」		
再就職率	2019年	未反映	介護労働安定センター「介護労働実態調査（労働者）」	
	2014～2018年	介護労働安定センター「介護労働実態調査（労働者）」		
利用者数	2017～2019年	介護調査データ	介護給付費実態調査報告	⇒ ・名寄せが行われていないため利用者数が過大になっている可能性がある介護調査データから、名寄せ済みの介護給付費実態調査報告データに変更。サービス見込み量の算出の際に使用されている利用者数は名寄せ済みデータであることから、整合がとれるようになった。

※1：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

※2：2019年の各サービスの配置率＝2019年の職員数（介護調査）÷2019年の利用者数（介護給付費実態調査報告）

4. ワークシートの改定の有効性の検証

ワークシートの改定の有効性の検証のために、本推計ワークシートで算出した中間値の提出が行われた2月中旬を目途に都道府県へのヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査の概要及び主な結果について以下に示す。

(1) ヒアリング調査対象

地域のばらつき等を考慮した上で、以下の5府県をヒアリング調査の対象として選定した。

対象	実施日
大阪府	2021年2月19日
和歌山県	2021年2月19日
新潟県	2021年2月22日
三重県	2021年2月22日
佐賀県	2021年2月24日

(2) ヒアリング調査項目

ヒアリング調査では主に以下について確認した。

- 第8期介護保険事業支援計画への需給推計結果の活用状況
- ワークシートの改定の効果・影響
- 市区町村の動向、連携状況
- ワークシートに関する意見・要望 等

(3) ヒアリング調査結果のまとめ

ヒアリング調査を通じて確認できた都道府県におけるワークシートの活用状況、ワークシートの改定の効果・影響等は以下のとおり。ワークシート改定の趣旨・目的がしっかりと都道府県担当者に理解されており、改定内容に対しては概ね好意的な意見がだされた。

【第8期介護保険事業支援計画への需給推計結果の活用状況】

- ヒアリングを実施した5府県はいずれも推計結果を計画に掲載。

【介護人材確保に関する取組状況】

<長期推計の実施>

- 生産年齢人口の減少の影響等により、いずれの府県も2040年時点での需給ギャップ

が大きくなる傾向がみられた。

- 需給ギャップが大きくなることに対する認識は府県ごとに異なっており、生産年齢人口の減少を加味した自然体推計であることを前提とすると妥当と判断する府県がある一方、第7期推計と乖離が生じないようにパラメータの設定を行っているケースもみられた。
- 長期的な視点で介護人材確保を考える必要性をいずれの府県も認識しており、長期推計を実施したことに対しては概ね好意的な意見であった。

＜常勤換算推計の実施＞

- パートタイム労働者の比率が高まっていることから、常勤換算推計の方が実態に近いとの意見がみられた。
 - 介護保険事業支援計画に常勤換算推計結果のみを掲載する府県も存在。
- 一方、従来の介護人材に関するデータ(サービス見込み量等)はいずれも実人数ベースのものが多く、常勤換算の推計結果を積極的に活用したいと思っているが、他のデータとの整合が取れないため活用を断念したとの意見もみられた。
- 推計の負担感もなく、常勤換算推計を実施したことに対しては概ね好意的な意見であった。一部の府県からは実人数換算推計と常勤換算推計の使い分けについての説明を充実して欲しいとの要望が出された。

＜サービス別推計の実施＞

- サービス別の需給動向が把握できたことにより、ターゲット別の施策を検討・実施しやすくなる(なりそう)との意見が概ね全ての府県で確認されており、サービス別の推計を実施したことに対しては概ね好意的な意見であった。
- 一部の府県からはサービス別推計を実際に活用して施策検討を実施している事例があれば、共有して欲しいとの要望がだされた。

【市区町村の動向、連携状況】

- 介護人材確保に関する市区町村の関心は地域ごとにバラつきがみられ、介護人材確保は都道府県が中心となって実施するものという意識が強い市区町村が依然として多いとの意見がみられた。
- 積極的に取組みを開始している市区町村も登場しているが、市区町村と都道府県の役割分担が明確になっていないため、同様の施策を二重に実施するなど非効率な状態になっているとの意見もみられた。
- 国に対して、介護人材確保に向けて市区町村と都道府県がどのような役割分担をするべきかについての情報提供を期待する意見もだされた。

5. 検討委員会での主な意見

都道府県向けワークシートの改定内容の整理・有効性検証の結果について、検討委員会において以下のような意見が挙げられた(※主な意見を抜粋して掲載)。

- サービス別推計や常勤換算推計の実施により、介護人材の需給の実態をより精緻に把握できるようになっており、改定の目的は達成できたといえる。把握したことをどのように活用するかが今後の課題ではないか。
- 長期推計は、生産年齢人口の減少を加味した自然体推計としては妥当なものであり、都道府県に気づきを与えるものとして意義がある。

6. 改定内容の整理・有効性検証のまとめ

(1) 改定内容の有効性

本事業において、2040 年までの長期推計、サービス 3 区分(入所系・訪問系・通所系)と地域密着型サービスの推計、常勤換算推計を可能とする構成に需給推計ワークシートの改定を行った。これらの改定内容は先行調査研究において課題として指摘されてきた、より精緻な実態把握、施策検討への活用促進、長期的な視点での検討の実施に対応することを企図したものである。

都道府県へのヒアリングにおいて、改定の趣旨・目的が都道府県担当者にも理解されていることが確認できた。また、今回の改定が、より精緻な実態把握、施策検討への活用促進等の当初企図していた目的に資する(可能性がある)ものであるとの意見も確認されており、改定の一定の有効性は確認できたといえる。一方、本推計ワークシートの配布は 2021 年 1 月下旬頃であったことから、改定版のワークシートの推計結果に基づく各種検討は今後本格化することが想定され、来年度以降も継続的な有効性の検証及び今後のワークシートの見直しに向けた課題の抽出が期待される。

(2) 長期的な視点での検討の必要性

前述のとおり、本事業で改定したワークシートは 2040 年までの長期推計が可能である。2025～2040 年間の生産年齢人口(15～64 歳以上)の減少拡大の影響を受けて、多くの都道府県において 2040 年時点での需給ギャップが従来推計よりも大きくなる傾向がみられた。

生産年齢人口の 2019 年から 2040 年にかけての推移(推計値)を以下に示す。全国平均でみても、20.4%の減少となっており、最も減少率が高い秋田県では 41.1%の減少が見込まれるところである。ワークシートで用いているパラメータのうち、新規入職者数は生産年齢人口の減少率を加味した推計が可能なロジックとしており、生産年齢人口の減少の影響により、新規入職者数が減少し、結果として 2040 年の需給ギャップが大きくなったと考えられる。今回の推計結果は施策の効果等を考慮していない、自然体推計であることには留意が必要だ

が、2040 年に向けて生産年齢人口の激減が見込まれることを踏まえた検討を行うなど、都道府県、市区町村においては、長期的な視点での検討の必要性が高まっているといえる。なお、長期推計、サービス 3 区分別推計、常勤換算推計が可能となるように推計ロジックの変更を行っているが、改定版のワークシートの基本的な推計ロジックは第 7 期推計と同様である。現行の推計ロジックが長期推計においても適したものであるか等、より実態を反映した推計ロジックの設計に向けて、継続的な検討が期待される。

図表18 生産年齢人口(15～64 歳以上)の推移(推計値)

	2019年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	2019年⇒2040年	
							減少数	減少率
全国	75,072,000	74,057,905	71,700,512	68,753,641	64,941,883	59,776,889	15,295,111	20.4%
北海道	3,012,000	2,959,481	2,781,175	2,594,718	2,394,230	2,140,781	871,219	28.9%
青森県	699,000	686,364	618,505	555,479	494,561	428,573	270,427	38.7%
岩手県	684,000	677,709	625,142	576,003	528,635	472,243	211,757	31.0%
宮城県	1,382,000	1,360,305	1,282,718	1,205,387	1,121,287	1,009,234	372,766	27.0%
秋田県	512,000	501,385	444,557	394,681	350,711	301,533	210,467	41.1%
山形県	594,000	586,259	538,804	496,262	456,869	409,519	184,481	31.1%
福島県	1,053,000	1,029,174	937,556	856,169	780,107	690,477	362,523	34.4%
茨城県	1,676,000	1,655,088	1,567,743	1,476,135	1,368,703	1,229,865	446,135	26.6%
栃木県	1,146,000	1,138,540	1,084,830	1,031,754	969,256	883,575	262,425	22.9%
群馬県	1,131,000	1,112,935	1,065,673	1,009,939	941,704	852,223	278,777	24.6%
埼玉県	4,508,000	4,421,637	4,350,217	4,217,720	4,002,341	3,700,406	807,594	17.9%
千葉県	3,777,000	3,726,708	3,652,524	3,528,129	3,339,827	3,083,003	693,997	18.4%
東京都	9,158,000	8,983,349	8,905,802	8,988,837	8,734,058	8,330,069	827,931	9.0%
神奈川県	5,771,000	5,692,899	5,617,607	5,429,825	5,129,468	4,756,673	1,014,327	17.6%
新潟県	1,249,000	1,239,588	1,164,053	1,092,613	1,015,488	918,672	330,328	26.4%
富山県	587,000	577,728	553,324	525,723	492,092	442,952	144,048	24.5%
石川県	661,000	654,602	632,363	606,643	574,403	525,905	135,095	20.4%
福井県	436,000	430,529	409,711	387,306	364,792	333,526	102,474	23.5%
山梨県	466,000	456,631	424,027	389,009	351,810	312,478	153,522	32.9%
長野県	1,146,000	1,128,752	1,072,843	1,009,579	936,738	845,187	300,813	26.2%
岐阜県	1,140,000	1,125,425	1,072,733	1,011,968	942,992	851,843	288,157	25.3%
静岡県	2,107,000	2,070,481	1,979,377	1,876,560	1,754,449	1,597,414	509,586	24.2%
愛知県	4,669,000	4,611,330	4,574,101	4,462,897	4,278,224	3,996,599	672,401	14.4%
三重県	1,034,000	1,019,434	976,566	923,306	863,977	785,011	248,989	24.1%
滋賀県	852,000	842,371	825,325	800,961	767,417	713,324	138,676	16.3%
京都府	1,531,000	1,518,762	1,474,453	1,409,564	1,322,507	1,203,061	327,939	21.4%
大阪府	5,333,000	5,264,215	5,148,449	4,929,450	4,607,787	4,192,275	1,140,725	21.4%
兵庫県	3,202,000	3,174,864	3,064,176	2,916,530	2,725,857	2,472,326	729,674	22.8%
奈良県	756,000	746,377	702,824	654,137	598,276	531,278	224,722	29.7%
和歌山県	511,000	509,514	477,888	445,710	412,121	370,203	140,797	27.6%
鳥取県	308,000	306,375	288,914	274,780	261,336	240,999	67,001	21.8%
島根県	360,000	355,208	335,195	319,377	303,960	280,285	79,715	22.1%
岡山県	1,080,000	1,077,139	1,044,634	1,012,442	970,500	899,617	180,383	16.7%
広島県	1,623,000	1,620,685	1,578,899	1,532,933	1,466,304	1,359,166	263,834	16.3%
山口県	735,000	727,697	688,805	655,033	615,659	558,879	176,121	24.0%
徳島県	402,000	398,106	370,243	345,806	321,029	287,977	114,023	28.4%
香川県	535,000	530,820	508,666	488,377	463,602	424,452	110,548	20.7%
愛媛県	739,000	730,723	685,299	642,775	599,283	539,391	199,609	27.0%
高知県	375,000	370,062	343,706	319,382	296,169	263,431	111,569	29.8%
福岡県	3,008,000	2,983,258	2,910,278	2,836,752	2,730,099	2,556,972	451,028	15.0%
佐賀県	458,000	451,802	426,949	406,369	386,308	359,846	98,154	21.4%
長崎県	725,000	718,983	663,485	617,161	572,299	519,310	205,690	28.4%
熊本県	972,000	959,598	907,951	865,823	826,719	773,793	198,207	20.4%
大分県	623,000	615,668	581,021	552,367	522,980	481,160	141,840	22.8%
宮崎県	584,000	573,889	532,963	500,317	471,452	432,511	151,489	25.9%
鹿児島県	878,000	854,859	784,686	730,481	682,993	626,685	251,315	28.6%
沖縄県	886,000	880,597	863,752	850,472	830,504	792,187	93,813	10.6%

(出所)2019 年データ:総務省「人口統計」

2020 年以降データ:国立社会保障・人口問題研究所

「日本の地域別将来推計人口(平成 30(2018)年推計)」

(3) 一連の労働政策の中で考える必要性

近年、都道府県の就労人口全体に占める介護業界の就労者の割合は増加傾向にある。飲食、観光等をはじめとした他の業界と介護業界との間の人材の流動性が高いことは先行調査研究等においても指摘されているところであり、介護業界への就労促進が他の業界の人材不足につながる可能性も考えられる。

都道府県における推計においては、介護の領域に限定して施策等を検討するのではなく、一般労働市場全体の動向を踏まえ、他業界も含めた一連の労働政策全体の中で検討を行う必要があると考えられる。

第4章 市区町村向けワークシート等のツールの検討・開発

本章では、市区町村向けワークシート等のツールの検討・開発の結果について記載する。

1. 市区町村における介護人材確保に関わる制度・政策等の動向

(1) 保険者機能強化推進交付金・介護保険保険者努力支援交付金の創設

介護保険法等の改正により、2018 年度から、国は自立支援・重度化防止等に向け、新たな交付金（保険者機能強化推進交付金・介護保険保険者努力支援交付金）を創設し、市区町村及び都道府県との取組みを支援している。同交付金では、国が設定する指標による実績評価及び第1号被保険者数を勘案し、評価点数に応じ交付額が決定される。評価指標には「介護人材の確保」に関する指標も含まれており、市区町村は介護保険事業の保険者として、必要な介護サービスを確保するため、介護人材の確保に向けた総合的な取組みを推進することが期待されている。

以下は、2021 年度保険者機能強化推進交付金・介護保険保険者努力支援交付金に係る評価指標（市区町村分）のうち介護人材の確保に関する指標である。

図表19 保険者機能強化推進交付金・介護保険保険者努力支援交付金に係る評価指標
（市区町村における介護人材関連の記載を抜粋）

	指 標	配 点	留意点	報告様式への記載事項・提出資料（予定）	時 点	交付金区分
①	介護保険事業計画に、介護人材の確保・資質の向上、業務の効率化・質の向上に関する事項を位置付けているか。	20 点	介護保険事業計画に、介護人材の確保・資質の向上、業務の効率化・質の向上に関する事項をすべて位置付けている場合に評価を行う。	介護保険事業計画の該当部分を提出	第7期計画が対象	推進
②	介護人材の確保に向け、介護サービス事業者・教育関係者等と連携して行う取組等の実施	20 点	取組の例として、教育委員会と連携した道路指導担当の教員への働きかけ、介護現場における学生の体験事業や実習の実施等が想定される。	具体的な取組内容を記載	2019 年度の取組が対象	推進
③	介護人材の定着に向けた取組の実施	20 点	取組の例として、介護職員のケア技術の向上の取組や研修、職員が結婚や子育てをしても働き続けられるような環境の整備に向けた取組、職員の職場での悩みを受け付ける相談窓口の整備や研修等が想定される。	具体的な取組内容を記載	2019 年度の取組が対象	推進
④	介護に関する入門的研修を実施しているか。	10 点		研修の概要、回数等の実績・予定を簡潔に記載	2019 年度又は 2020 年度（予定）の取組が対象	推進・支援
⑤	ボランティアポイントの取組を実施しているか。	10 点	ボランティアポイントの取組とは、担い手確保に向けた取組とする。	取組の内容を簡潔に記載	2019 年度又は 2020 年度（予定）の取組が対象	推進・支援
⑥	介護施設と就労希望者とのマッチングに取り組んでいるか。	10 点		取組の内容を簡潔に記載	2019 年度又は 2020 年度（予定）の取組が対象	推進・支援
⑦	介護助手等の元気高齢者の就労活動の促進に取り組んでいるか。	10 点	介護助手等は、身体介護以外の支援（清掃、配膳、見守り等）を中心とする業務に従事する者を指す。	取組の概要、介護助手等の育成人数、就労人数等の実績を記載	2019 年度又は 2020 年度（予定）の取組が対象	推進・支援
⑧	高齢者の就労活動への参加者の伸び率が〇ポイント以上向上	10 点	○ 本指標における「就労活動」は、有償又は無償のボランティアとしての活用を想定したものであり、賞金が支払われる労働者は含まない。また、経年変化を評価するものであるため、活動は幅広く捉えることとする。 ○ 「〇ポイント」は、第1号被保険者数の規模と全体の分布を踏まえ、厚生労働省において決定	把握している参加者数及び活動の内容を簡潔に記載	2019 年度又は 2020 年度（予定）の取組が対象	推進・支援
⑨	「社会保障審議会介護保険部会「介護分野の文書に係る負担軽減に関する専門委員会」中間とりまとめを踏まえた対応について」（老発0306第8号）を踏まえ、文書負担軽減に係る取組を実施しているか。 ア 押印及び原本証明の見直しによる簡素化 イ 提出方法（持参・郵送等）の見直しによる簡素化 ウ 人員配置に関する添付資料の簡素化 エ 施設・設備・備品の写真の簡素化 オ 介護職員処遇改善加算／特定処遇改善加算の申請様式の簡素化 カ 介護医療院への移行にかかる文書の簡素化 キ 実地指導に際し提出する文書の簡素化及び ICT 等の活用 ク 指定申請関連文書の標準化 ケ 実地指導の「標準化・効率化指針」を踏まえた標準化 コ 申請様式のホームページにおけるダウンロード	ア、イ及びケ各2点 ウ〜カ、ク及びコ各1点 キ 3 点 複数回答可	○ 取組の内容は「社会保障審議会介護保険部会「介護分野の文書に係る負担軽減に関する専門委員会」中間とりまとめを踏まえた対応について」（老発0306第8号）及び「老人福祉法施行規則等の一部を改正する省令」の公布等について」（老発0331第16号）を参照 ○ クについては、一部様式例を国で見直し中であることも踏まえ、各自自治体の事情に応じて様式例を部分的に改変して使用している場合も評価可とするが、各帳票を Excel ファイルの形式で事業者に提供していることを必須とする ○ ケについては、実施要綱の改正等により当該通知を反映した実地指導方針を内部決定の上、計画的に実地指導を行った場合は評価	実施している取組を調査票に記載（選択式）	2019 年度又は 2020 年度（予定）の取組が対象	推進

（出所）厚生労働省「2021 年度保険者機能強化推進交付金・介護保険保険者努力支援交付金に係る評価指標（市町村分）」

(2) 第 8 期計画策定における基本指針

介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するため、3 年を一期とする都道府県・市区町村介護保険事業計画作成のガイドラインとして国が提示している「第 8 期計画策定における基本指針」において、「市町村介護保険事業計画の任意的記載事項」として、「4 地域包括ケアシステムを支える人材の確保及び資質の向上並びにその業務の効率化及び質の向上に資する事業に関する事項」が新たに追加された。

これを受けて多くの市区町村の第 8 期介護保険事業計画に、「必要となる介護人材の確保に向け、国や都道府県と連携し、処遇改善、新規参入や多様な人材の活用の促進、介護の仕事の魅力向上、職場環境の改善等のための方策」が盛り込まれる見込みである。

図表20 第 8 期計画策定における基本指針(市町村における介護人材関連の記載を抜粋)

厚生労働省 社会保障審議会介護保険部会(第 91 回:令和 2 年 7 月 27 日)資料より抜粋
※下線は市町村における介護人材確保に関する記載に日本総研が付記したもの

基本指針(案)について(新旧案)

第二 市町村介護保険事業計画の作成に関する事項

(中略)

三 市町村介護保険事業計画の任意記載事項

(中略)

4 地域包括ケアシステムを支える人材の確保及び資質の向上並びにその業務の効率化及び質の向上に資する事業に関する事項

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、第八期に必要となる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。

また、サービスごと、職種ごとの人手不足等の状況も踏まえ、介護職に限らず介護分野で働く人材の確保・育成を行い、介護現場全体の人手不足対策を進めることが重要である。特に、地域医療介護総合確保基金による入門的研修、元気高齢者等参入促進セミナー事業(介護助手の取組)、ボランティアポイント、地域の支え合い・助け合いのための事務手続き等支援事業の活用等により人材の裾野を広げることも重要である。

そのため、市町村においても、必要となる介護人材の確保に向け、国や都道府県と連携し、処遇改善、新規参入や多様な人材の活用の促進、介護の仕事の魅力向上、職場環境の改善等のための方策を、以下の点に留意して定めることが重要である。

(一) 市町村が中心となって地域内の関係団体や関係機関等と連携し、人材確保のための協議会を設置するなどし、地域の実情に応じ、重点的に取り組む事項を明確にすること。

(二) 事業ごとの実施状況を把握し、事後評価を行うことで施策を充実・改善していくPDCAサイクルを確立すること。

(三) 介護給付等対象サービス及び地域支援事業に従事する者の養成、就業の促進等に関する事項を盛り込むこと。

また、業務効率化を進めて職員の負担軽減を図る観点から、介護分野のICT導入を進めていくことも重要であり、地域医療介護総合確保基金に基づくICT導入支援事業について、三年間での導入事業所数などの数値目標を設定していくことも考えられる。

さらに、介護人材の資質の向上に資するよう、介護の世界で生涯働き続けることができるようなキャリアパスの支援や事業主によるキャリアアップへの支援等の方策や、その具体的な目標を掲げることが重要である。加えて、市町村は、必要な介護サービスの提供を確保するため、国や都道府県と連携し、介護サービス従事者に対する相談体制の確立、介護サービス事業

所や医療・介護関係団体等の連携・協力体制の構築、ボランティア活動の振興や普及啓発活動等を通じて地域の特色を踏まえた人材の確保及び資質の向上に取り組んでいくことが重要である。

生活支援等の担い手については、高齢者やその家族が地域において安心して日常生活を営むことができるように、生活支援コーディネーター（地域支え合い推進員）、協議体や就労的活動支援コーディネーター（就労的活動支援員）が中心となり、サービス提供者と利用者とは「支える側」と「支えられる側」という画一的な関係性に陥ることのないよう高齢者の社会参加等を進め、世代を超えて地域住民が共に支え合う地域づくりを市町村が進めていくことが重要である。

生産年齢人口が減少する中においても、介護現場が地域における介護ニーズに応え、介護人材が利用者や家族からも感謝され、やりがいを持って働き続けられる環境作りを進めるため、都道府県が中心となり、介護現場における業務仕分けや介護ロボットやICTの活用、元気高齢者を含めた介護人材の確保・定着、介護という仕事の魅力発信等のために必要な取組について情報交換や協議を行う会議体を設け、地域内の関係団体や関係機関等のみならず、市町村も一体となって介護現場革新に取り組むことが重要である。具体的には、業務効率化や介護人材がやりがいをもって働き続けられる環境作りに取り組むモデル施設の育成を含めた事業整備は都道府県が主に担い、市町村は地域のモデル施設の取組を地域内の介護施設等へ周知することによって、都道府県と連携しながら介護現場革新の取組の横展開を進めることが重要である。

また、都道府県と連携しながら新規介護人材の確保及び介護人材の定着支援を両輪で進め、子供から高齢者まで幅広い世代の地域住民に対して介護職場の魅力を発信し、介護職場のイメージを刷新していくことが重要である。

業務の効率化の観点からは、介護分野の文書に係る負担軽減のため、国が示す方針に基づく個々の申請様式・添付書類や手続きに関する簡素化、様式例の活用による標準化及びICT等の活用を進めることが重要である。

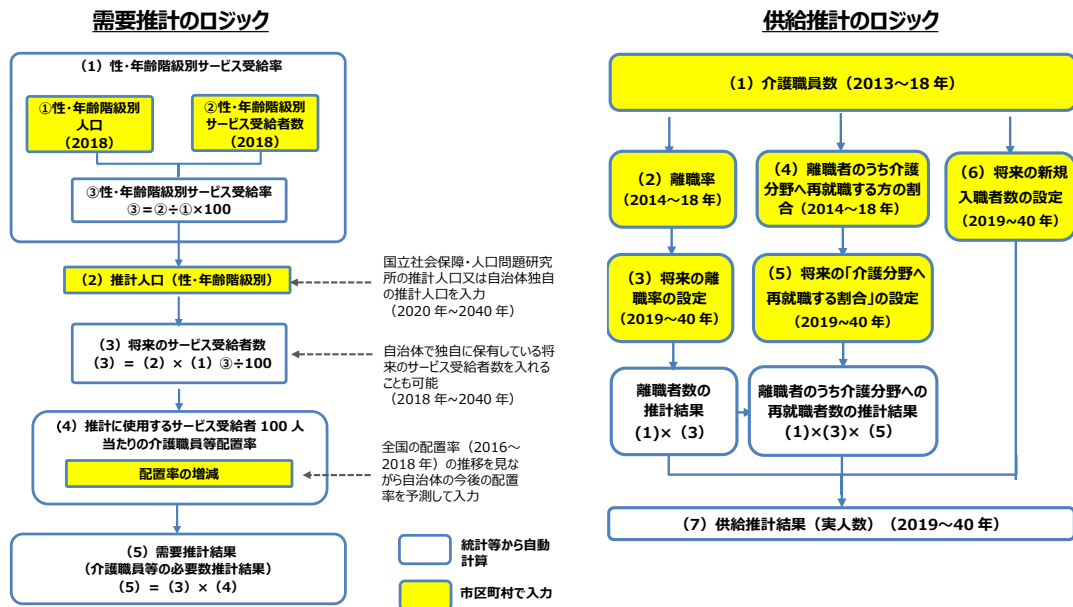
また、引き続き、要介護認定を遅滞なく適正に実施するために必要な体制を計画的に整備することが重要である。

2. 市区町村向けワークシートの開発

(1) 市区町村向けワークシートの推計ロジック

本事業で開発した市区町村向けワークシートの推計ロジックは以下のとおり。概ね都道府県向けワークシートと共通の考え方にて設計を行っている。

図表21 市区町村向けワークシートの推計ロジック



【参考: 市区町村推計と都道府県推計の結果の乖離の要因分析について】

本事業の実施に際して、一部の市区町村より、市区町村ワークシートの推計結果と都道府県推計結果を基に算出した市区町村別の推計結果に乖離があるとの問合せがなされた。

市区町村向けワークシートにおいて、市区町村による入力が必要なパラメータは以下のとおりであり、推計結果に差異がある場合、市区町村と都道府県で参照している以下のパラメータのいずれかが異なっていることが想定される。そのため、以下の項目について、差異の有無を確認することが、推計結果に乖離が生じている際の要因分析においては有効と考えられる。

< 需要推計 >

- ・ 性・年齢階級別人口
- ・ 性・年齢階級別サービス受給者数
- ・ 推計人口 (性・年齢階級別)
- ・ 介護職員数等の配置率

< 供給推計 >

- ・ 介護職員数
- ・ 離職率
- ・ 離職者のうち介護分野へ再就職する方の割合
- ・ 将来の新規入職者数

(2) 市区町村向けワークシートの具体的な構成

本事業で作成した市区町村向けワークシートの具体的な構成を示す。

【市区町村向けワークシート 需要推計①】

介護人材需給推計ワークシート 需要推計シート

黄色のセルが各市区町村で入力いただく必要がある項目です。

1. 性・年齢階級別サービス受給率

2018年の年齢階級別男女別人口に占める性・年齢階級別サービス受給者数から、サービス受給率を計算します。
ここで計算したサービス受給率に将来推計人口を乗じて、簡易に将来のサービス受給者数を推計します。
2018年時点の①年齢階級別男女別人口、②性・年齢階級別サービス受給者数を入力してください。

①2018年 年齢階級別男女別人口（人）

	性別	40-64歳	65-69歳	70-74歳	75-79歳	80-84歳	85歳以上
文京区	男						
	女						

②2018年 性・年齢階級別サービス受給者数（人）

	性別	40-64歳	65-69歳	70-74歳	75-79歳	80-84歳	85歳以上
文京区	男						
	女						

※サービス受給者数は、複数サービスを受けた者については名寄せを行い、1人と数えた人数を入力してください。

③2018年 性・年齢階級別サービス受給率

	性別	40-64歳	65-69歳	70-74歳	75-79歳	80-84歳	85歳以上
文京区	男	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	女	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

2. 性・年齢階級別将来推計人口

国立社会保障・人口問題研究所による貴市区町村の2020年から2045年の推計人口を入力してください。

※自治体による推計値を使用したい場合は、それを入力いただいてもかまいません。

＜男女・年齢(5歳)階級別の推計人口（人）＞

文京区		2018年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
男	40～64歳	0					
	65～69歳	0					
	70～74歳	0					
	75～79歳	0					
	80～84歳	0					
	85歳以上	0					
	合計	0	0	0	0	0	0
女	40～64歳	0					
	65～69歳	0					
	70～74歳	0					
	75～79歳	0					
	80～84歳	0					
	85歳以上	0					
	合計	0	0	0	0	0	0
男女合計		0	0	0	0	0	0

※国立社会保障・人口問題研究所『日本の地域別将来推計人口（平成30年推計）』（出生中位・死亡中位の仮定による全国推計と一致する値です）

【市区町村向けワークシート 需要推計②】

3. 性・年齢階級別サービス受給者数

サービス受給率に将来推計人口を乗じて、簡易に将来のサービス受給者数を推計します。

将来のサービス受給者数の推計結果は②サービス受給者数合計をご確認ください。

自治体独自に算出したサービス受給者数を使用する場合は③に入力してください。

③に入力した値は、②より優先され、以後の推計が③の値の基づいて実施されます。

①性・年齢階級別サービス受給者数推計値（人）

文京区		2018年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
男	40～64歳	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	65～69歳	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	70～74歳	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	75～79歳	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	80～84歳	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	85歳～	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	合計	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
女	40～64歳	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	65～69歳	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	70～74歳	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	75～79歳	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	80～84歳	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	85歳～	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	合計	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
男女合計		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

②サービス受給者数合計（人）

2018年	#DIV/0!
2020年	#DIV/0!
2025年	#DIV/0!
2030年	#DIV/0!
2035年	#DIV/0!
2040年	#DIV/0!

③サービス受給者数（自治体独自）（人）

2018年	
2020年	
2025年	
2030年	
2035年	
2040年	

4. サービス受給者100人あたりの介護職員等配置率の設定

全国における2018、2017、2016年のサービス受給者100人当たりの介護職員等数（配置率）を参考として示しています。

（介護保険のサービス受給者が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）

全国の配置率を見て、2020年以降の配置率を増減させる場合は、①配置率調整表に入力してください。

（例：現在の配置率に比べて、10%増加する場合は「10」、5%減少としたい場合は「-5」と入力します。）

①に入力した増減率を反映した配置率が②調整後の配置率に表示されます。

何も入力しない場合（0.0の場合）は、全国の2018年の配置率を使って推計します。

①配置率調整表

配置率の増減率（%）		介護職員数	介護保険施設・事業所の看護職員数	介護その他の職員数
（増減させる値%）				
参考	2018年 全国	38.1	7.4	21.1
	2017年 全国	38.1	7.4	21.1
	2016年 全国	36.2	7.0	19.5

※各年度の 介護サービス施設・事業所調査、介護給付費実態調査より算出

※2018年データは2020年8月現在未公開のため、2017年データで代替。公開後反映予定です。

※看護職員は、介護保険施設・事業所に勤務する保健師、助産師、看護師、准看護師を対象とします。

②調整後の配置率

調整後の配置率（%）		介護職員数	介護保険施設・事業所の看護職員数	介護その他の職員数
2020年以降 文京区		38.1	7.4	21.1

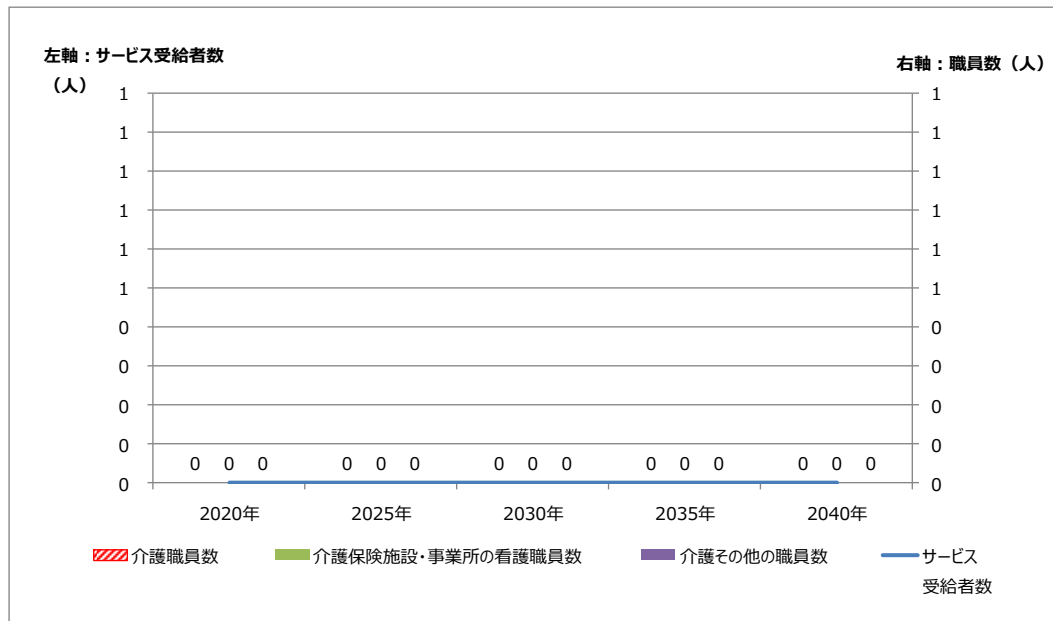
【市区町村向けワークシート 需要推計③】

5. 需要推計結果（介護職員等の必要数推計結果）

3. サービス受給者数に4. 配置率 を乗じることにより、将来の介護職員等の必要数を簡易に推計します。

需要推計結果（介護職員等の必要数推計結果）（人）

	サービス 受給者数	介護職員数	介護保険施設・ 事業所の看護 職員数	介護その他の 職員数	合計
2020年	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
2025年	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
2030年	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
2035年	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
2040年	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!



【市区町村向けワークシート 供給推計①】

介護人材需給推計ワークシート 供給推計

黄色のセルが各市区町村で入力いただく必要がある項目です。

1. 介護職員数

市区町村における介護職員数（実人数）の実績値を入力してください。

ここでいう、介護職員とは 直接介護を行う従事者であり、下記の「介護サービスの区分」の表に記載の介護サービスに従事する者をいいます。訪問介護員も含みます。

※介護職員数（実人数）を把握していない場合は概数で構いません。

介護職員数（実人数）

介護職員数（人）	合計
実績値	
2013年	
2014年	
2015年	
2016年	
2017年	
2018年	

介護サービスの区分

入所系	訪問系	通所系
短期入所生活介護	訪問介護	通所介護
特定施設入居者生活介護	訪問入浴介護	通所リハビリテーション
認知症対応型共同生活介護	訪問看護	認知症対応型通所介護
地域密着型特定施設入居者生活介護	夜間対応型訪問介護	小規模多機能型居宅介護
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	居宅介護支援	看護小規模多機能型居宅介護
介護老人福祉施設	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	地域密着型通所介護
介護老人保健施設	総合事業訪問型サービス	総合事業通所型サービス
介護療養型医療施設（介護医療院）		

※介護職員が配置されていないサービスを除く。

2. 介護職員の離職率

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）」による、介護職員の離職率（全国値）は以下の通りです。

全国値を参考に、市区町村における2014年～2018年の介護職員の離職率を入力してください。

市区町村で独自に保有している介護職員の離職率データがある場合には適宜ご活用ください。

介護職員の離職率

離職率（％）	全国平均	文京区
実績値		
2014年	16.5	
2015年	16.5	
2016年	16.7	
2017年	16.2	
2018年	15.4	

3. 将来の離職率の設定

「2. 介護職員の離職率」で入力した2014～2018年の離職率をもとに、参考値として、2019年以降の離職率について以下を示しています。

- ・最新年度（2018年度）の値が続く場合
- ・2014年～2018年までの過去5年平均が今後も続く場合
- ・2040年に介護職員の離職率が全産業平均（2018年）まで変化する場合

表示されている参考値をもとに、市区町村の2019年～2040年の介護職員の離職率がどうなるかを予測し、将来の離職率を黄色塗りのセルに入力してください。

将来の離職率の設定

離職率（％）	文京区
実績値	
2014年	0.0
2015年	0.0
2016年	0.0
2017年	0.0
2018年	0.0

年	自治体による設定	最新年度の値	過去5年平均	2040年に介護職員の離職率が全産業平均（直近2018年の値）まで変化
参考値・設定値				
2019年		0.0	0.0	0.7
2020年		0.0	0.0	1.3
2021年		0.0	0.0	2.0
2022年		0.0	0.0	2.7
2023年		0.0	0.0	3.3
2024年		0.0	0.0	4.0
2025年		0.0	0.0	4.6
2026年		0.0	0.0	5.3
2027年		0.0	0.0	6.0
2028年		0.0	0.0	6.6
2029年		0.0	0.0	7.3
2030年		0.0	0.0	8.0
2031年		0.0	0.0	8.6
2032年		0.0	0.0	9.3
2033年		0.0	0.0	10.0
2034年		0.0	0.0	10.6
2035年		0.0	0.0	11.3
2036年		0.0	0.0	11.9
2037年		0.0	0.0	12.6
2038年		0.0	0.0	13.3
2039年		0.0	0.0	13.9
2040年		0.0	0.0	14.6

※厚生労働省「雇用動向調査（概況）」による2018年（H30）の全産業平均の離職率は、14.6%です。

【市区町村向けワークシート 供給推計②】

4. 離職者のうち介護分野へ再就職する方の割合（介護分野内での転職の割合）

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再就職する方の割合（全国値）は以下の通りです。
全国値を参考に、市区町村における2014年～2018年の離職者のうち介護分野へ再就職する方の割合を入力してください。
市区町村で独自に保有している離職者のうち介護分野へ再就職する方の割合についてのデータがある場合には適宜ご活用ください。

離職者のうち介護分野へ再就職する方の割合（介護分野内での転職の割合）

前職が介護の割合（％）	全国平均	文京区
実績値	2014年 39.8	
	2015年 30.7	
	2016年 28.3	
	2017年 32.9	
	2018年 32.0	

5. 将来の離職者のうち介護分野へ再就職する方の割合の設定

「4. 離職者のうち介護分野へ再就職する方の割合」で入力した2014～2018年の再就職率を基に、参考値として、2019年以降の再就職率について以下を示しています
・最新年度（2018年度）の値が続く場合
・2014年～2018年までの過去5年平均が今後も続く場合
表示されている参考値をもとに、市区長町村の2019年～2040年の介護職員の再就職率がどうなるかを予測し、将来の再就職率を黄色塗りのセルに入力してください。

離職者のうち介護分野へ再就職する方の割合の設定

離職者のうち介護分野へ再就職する方の割合 (%)		文京区		
実績値	2014年	0.0		
	2015年	0.0		
	2016年	0.0		
	2017年	0.0		
	2018年	0.0		
	年	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	2019年		0.0	0.0
	2020年		0.0	0.0
	2021年		0.0	0.0
	2022年		0.0	0.0
	2023年		0.0	0.0
	2024年		0.0	0.0
	2025年		0.0	0.0
	2026年		0.0	0.0
	2027年		0.0	0.0
	2028年		0.0	0.0
	2029年		0.0	0.0
	2030年		0.0	0.0
	2031年		0.0	0.0
	2032年		0.0	0.0
	2033年		0.0	0.0
	2034年		0.0	0.0
	2035年		0.0	0.0
	2036年		0.0	0.0
	2037年		0.0	0.0
	2038年		0.0	0.0
2039年		0.0	0.0	
2040年		0.0	0.0	

6. 将来の新規入職者数の設定

「1. 介護職員数」、「2. 介護職員の離職率」、「4. 離職者のうち介護分野へ再就職する方の割合」で入力したデータから算出した、2015～2018年の新規入職者数を表示しています。
新規入職者数は、介護職員数の前年度からの増加分に離職者数を差し、そこから介護分野への再就職者数を差し引き算出しています。

2015～2018年の新規入職者数をもとに、参考値として、2019年以降の新規入職者数について以下を示しています

- ・最新年度（2018年度）の値が続く場合
- ・2015年～2018年までの過去4年平均が今後も続く場合

表示されている参考値をもとに、市区長町村の2019年～2040年の新規入職者数がどうなるかを予測し、将来の新規入職者数を黄色塗りのセルに入力してください。

将来の新規入職者数の設定

新規入職者数（人）		文京区		
実績値	2014年	—		
	2015年	0		
	2016年	0		
	2017年	0		
	2018年	0		
	年	自治体による設定	最新年度の値	過去4年平均
設定値	2019年		0	0
	2020年		0	0
	2021年		0	0
	2022年		0	0
	2023年		0	0
	2024年		0	0
	2025年		0	0
	2026年		0	0
	2027年		0	0
	2028年		0	0
	2029年		0	0
	2030年		0	0
	2031年		0	0
	2032年		0	0
	2033年		0	0
	2034年		0	0
	2035年		0	0
	2036年		0	0
	2037年		0	0
	2038年		0	0
2039年		0	0	
2040年		0	0	

【市区町村向けワークシート 供給推計③】

7. 供給推計結果（実人数）							
供給推計の結果を確認してください。 貴自治体が「3. 将来の離職率の設定」で設定した値が「離職率」の欄に、「5. 将来の離職者のうち介護分野へ再就職する方の割合」で設定した値が「前職が介護の割合」の欄に、「6. 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（2019年～2040年）。							
		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	A=A（前年）-C+E+F	自治体による設定	C=A（前年）×B	自治体による設定	E=C×D	F=A-A（前年）+C-E
実績値	2013年	0	—	—	—	—	—
	2014年	0	0.0	0	0.0	0	—
	2015年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2016年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2017年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2018年	0	0.0	0	0.0	0	0
推計値	2019年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2020年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2021年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2022年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2023年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2024年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2025年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2026年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2027年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2028年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2029年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2030年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2031年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2032年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2033年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2034年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2035年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2036年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2037年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2038年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2039年	0	0.0	0	0.0	0	0
	2040年	0	0.0	0	0.0	0	0

【市区町村向けワークシート 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。			
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	#DIV/0!	0	#DIV/0!
2025年	#DIV/0!	0	#DIV/0!
2030年	#DIV/0!	0	#DIV/0!
2035年	#DIV/0!	0	#DIV/0!
2040年	#DIV/0!	0	#DIV/0!

(3) 市区町村向けワークシートに活用するデータの把握方法(例)

以下のようなデータ項目を市区町村独自に収集し、ワークシートのパラメータ設定に活用することで、より精度の高い推計を実施することが可能になると考えられる。

＜より精度の高い推計実施に必要なデータの例＞

【供給推計】

- 現在の介護職員数
- 直近1年間の離職者数
- 直近1年間の再就職者数(離職者の内、介護業界に再就職する割合)
- 新規入職者数

【需要推計】

- 現在の介護職員数
- サービス利用者数
- 将来の介護サービス等利用者数(サービス見込み量)

例えば、以下のような調査項目にて調査を行うことで、上記のようなデータを収集することが可能である。

＜現在の介護職員数を把握するための調査項目の例＞

問6 貴事業所の従業員は何人ですか。また、そのうち介護保険の指定介護サービス事業に従事する者は何人ですか。それぞれの人数を記入してください。
(平成30年4月末日現在)

		正規職員	非正規職員(注3)
貴事業所の全従業員数(注1) = A+B		人	人
A	うち、介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数(注2)	人	人
B	うち、介護保険の指定介護サービス事業以外の業務に従事する従業員数	人	人

- (注1) 貴事業所の従業員とは、職種や役職等に関係なく、貴事業所が実施する全ての事業に従事する者の在籍者総数(常勤労働者換算ではありません)です。ただし、派遣労働者、委託業務従事者は含みません。
- (注2) 職種や役職に関係なく、介護保険の指定介護サービス事業に従事する者の総数です。なお、該当者がいない場合は、0(ゼロ)を記入してください。ただし派遣労働者、委託業務従事者は含みません。
- (注3) 正規職員……雇用している労働者で雇用期間の定めのない者
非正規職員……正規職員以外の労働者(契約、嘱託、パートなど)

＜直近1年間の離職率、新規入職者数を把握するための調査項目の例＞

問3 従業員のうち、訪問介護員と介護職員、看護職員について、平成28年4月1日時点の職員数および昨年度(平成28年4月1日～平成29年3月31日)の採用者数と離職者数をお答えください。
また、離職者(定年退職者を含む。)については、勤務年数ごとの内訳も記入してください。

		職員数 H28.4.1 時点	採用者・離職者 (H28.4.1～H29.3.31)		離職者の勤務年数ごとの内訳				
			採用者	離職者	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
訪 問 介護員	正規職員								
	非正規 職 員	常勤労働者							
		短時間労働者							
介護 職員	正規職員								
	非正規 職 員	常勤労働者							
		短時間労働者							
看護 職員	正規職員								
	非正規 職 員	常勤労働者							
		短時間労働者							

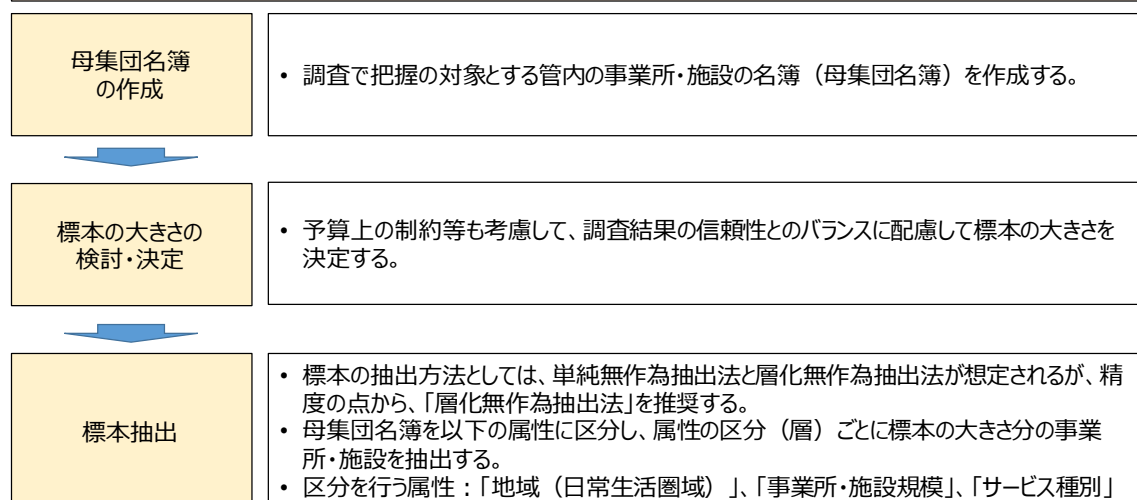
＜サービス利用者数を把握するための調査項目の例＞

- ② 主とするサービスの種類の利用者の要介護度の内訳を記入してください。
(平成30年4月1ヵ月の利用者数の内訳(延べ人数ではなく実人数))

要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
人	人	人	人	人	人	人

市区町村によっては全件調査ではなく、抽出調査を実施するケースも想定されますが、抽出調査を実施する場合には、標本が母集団のよい縮図となるような抽出方法を検討することが重要になる。例えば、以下のような流れで標本抽出を行うことが考えられる。

目的：母集団のよい縮図となる標本の抽出を行う



3. 市区町村向けワークシートの活用の手引きの構成

市区町村向けワークシートの作成と合わせて、ワークシートの操作方法、推計実施時の留意点等を整理した市区町村向けワークシート活用の手引きを作成した。市区町村担当者への情報提供のため、手引きには先行調査研究の成果等を活用し、介護人材の過不足を把握するための調査項目の例、サンプリングの考え方、他自治体の取組事例等も盛り込んだ。

(※作成した「市区町村向けワークシート活用の手引き」は別冊資料2を参照)

図表22 活用の手引き(市区町村向け)の構成

【手引きの構成】		
介護人材需給推計ワークシートについて	1	WSの使用方法、推計ロジックの考え方等について記載
1.1 介護人材需給推計ワークシートの概要	1	
1.2 介護人材需給推計ワークシートの構成と推計手順	3	
1.3 基本的な操作手順	4	
需要推計の方法	6	昨年度事業で取りまとめを行った人材の過不足を把握するための調査項目の例、サンプリングの考え方、他自治体の取組事例等について記載
供給推計の方法	15	
需要・供給推計結果の比較（実人数）	23	
参考 1 市区町村における需給把握について	24	
参考 2 市区町村の取組事例の紹介	30	

4. 市区町村向けワークシート等の配布

(1) 市区町村向けワークシートの配布状況

市区町村への検討材料の提供のため、開発した市区町村向けワークシートを 2020 年 9 月に全国の市区町村の介護人材担当者に都道府県経由で配布した。市区町村へは任意ではあるが、ワークシートでの需給推計の実施、推計結果の提出、第 8 期計画策定への活用を依頼した。

配布対象	・ 全国の市区町村の介護人材担当者 (都道府県担当者経由にて配布)
配布資料	・ 市区町村向けワークシート
配布時期	・ 2020 年 9 月 4 日
趣旨・目的	・ 市区町村への検討材料の提供 ➢ 第 8 期介護保険事業計画の策定への活用を想定

市区町村への 依頼事項	・ 市区町村向けワークシートでの需給推計の実施、提出 ・ 第8期計画策定への活用 ➤ 上記の実施はいずれも任意とした
----------------	--

(2) 市区町村向けワークシートの位置づけ、都道府県推計との関係性

検討委員会で議論及び厚生労働省との協議のうえ、本事業で作成した市区町村向けワークシートの位置づけ、都道府県推計との関係性は以下のとおりとした。

【市区町村向けワークシートの位置づけ】

- 今年度、市区町村向けワークシートはあくまで市区町村が自分たちの実態を把握して、事業検討等に活用してもらう目的として配布し、国として集計・公表等は予定しない。
- 市区町村向けの取組みは実質的に今年度からはじめるものであるので、本年度事業では各市区町村に手を動かして考えてもらうことを重視する。

【都道府県推計との関係性】

- 市区町村向けワークシートと都道府県向けワークシート(本推計ワークシート)は共通の考え方にに基づき推計を行っているが、関心や推計の目的が異なるので、積み上げはせず、それぞれで推計を行うという整理とする。
- 市区町村における需給推計は地域の関心や危機感にどう対処すべきかを考えるための検討材料の整理が目的であり、都道府県における推計とは目的が異なる。
- 目的が異なると推計におけるパラメータの設定の考え方も変わることが当然想定されるため、都道府県の推計結果とは合致しないことを前提とした活用を想定する。

5. 市区町村向けヒアリング調査

本事業では、各市区町村の介護人材の過不足感の把握状況に関する実態や要望等を確認し、推計ツールの方向性の検討の材料とすることを目的とし、ヒアリング調査を実施した。

本事業で実施したヒアリング調査の概要及び主な結果について以下に示す。

(1) ヒアリング調査対象

検討委員会での検討等を踏まえ、人口規模や独自調査の実施状況等を考慮した上で、以下の政令市、中核市、その他の市区町村をヒアリング調査の対象として選定した。

対象	分類	人口
福岡県福岡市○	政令市	約 153.9 万人
山形県山形市	中核市	約 24.8 万人
東京都品川区○	特別区	約 38.0 万人
大阪府羽曳野市	その他	約 11.3 万人
滋賀県甲賀市○	その他	約 8.9 万人
山口県下松市	その他	約 5.7 万人
広島県府中市○	その他	約 3.7 万人
和歌山県御坊市	その他	約 2.3 万人
青森県南部町	その他	約 1.8 万人
京都府宮津市	その他	約 1.7 万人

○:担当者が本事業の検討委員会委員として参加している市区町村

(2) ヒアリング調査項目

ヒアリング調査では主に以下について確認した。

- ワークシートの活用状況、活用にあたっての課題
- 介護人材確保に関する取組状況
 - 第8期介護保険事業計画における介護人材確保の位置づけの状況を含む
- 都道府県との連携状況
- その他(推計用ワークシートに関する意見・要望等) 等

(3) ヒアリング調査結果のまとめ

ヒアリング調査を通じて確認できた市区町村向けワークシートの活用状況、市区町村における介護人材の確保に関する取組みの状況は以下のとおり。

【ワークシートの活用状況、活用にあたっての課題】

- 需給推計結果を第 8 期介護保険事業計画に活用する(したい)との意向を有する市区町村が複数存在。
- 人口規模が比較的小さい市区町村では、聞き取り調査から積み上げた数字の方が推計精度が高いと判断し、そちらの数字を計画に掲載しているケースが見られた。
- 市区町村における介護人材の需給推計の基本的な考え方等を整理することに対して期待する意見が多く見られた。
- 需給動向を把握したいとの意向を有していたものの、方法等が分からないため把握を断念している実態が改めて確認できた。
- 一方、推計に利用するデータ(サービス受給者数、介護職員数、離職率、再就職率、新規入職者数)が整備されていない市区町村からは国や都道府県から一定のデータ等の提供を希望する意見も見られた。
- 独自調査を実施しており、上記のデータを整理していた市区町村では問題なく推計が実施できているケースが多数。少数ではあるが、本 WS に使用するデータを収集するための独自調査を新たに実施した市区町村も存在。

【介護人材確保に関する取組状況】

- いずれの市区町村も第 8 期計画に介護人材に関する事項を盛り込んでおり、人材確保に向けた施策を実施する予定との回答であった。
- 施策は基金メニューから各市区町村が選択しているケースが多くみられた。
- 一方、都道府県がさまざまな施策を実施しているなかで、市区町村に期待される役割は何か不明確と感じており、どのような施策を実施すべきか悩ましいとの意見も出された。
- 庁内の介護人材の担当部局が明確になっておらず、積極的に取組みを推進するのはマンパワーの面から難しいとの意見が人口 10 万人程度中規模自治体でもだされた。
- 一部だが、人口数万人規模の市町が連携して広域の検討チームを立ち上げ、地域全体で介護人材確保に向けた取組みを開始した事例もみられた。

【都道府県との連携状況】

- 今回ヒアリングを実施した市区町村では、都道府県との連携や情報共有の機会は乏しいとの回答が多数を占めた。
- 具体的にどのような場面で連携すべきかが分からないとの意見も出された。

(4) 主なヒアリング結果

主なヒアリング結果として、京都府宮津市、和歌山県御坊市へのヒアリング結果を以下に示す。

① 山形県山形市

山形市は山形県の県庁所在地(中核市)で、人口約 24.8 万人。

ヒアリング事項	回答
介護人材確保 の取組内容	2018 年 7 月、介護事業者・介護関係団体、教育機関、福祉関係団体、行政機関を委員とする山形市介護人材確保推進協議会を設置し、関係機関等が一丸となって介護人材の確保を推進するための協議を実施。 - 第 8 期介護保険事業計画においては、2025 年、2040 年の介護人材(介護職員、訪問介護員、看護職員等)の需要と供給の差を明らかにした上で、介護人材の確保・定着や介護現場の生産性向上を内容とする介護現場の革新に関するビジョンを定めるとともに、以下の総合的な取組(具体的な内容は別紙)を記載。 ➢ 介護人材の確保につながる場の創出 ➢ 介護の魅力発信(KAiGO PRiDE) ➢ 外国人材の受入環境整備 ➢ 高齢者の雇用促進 ➢ 若年者の雇用促進 ➢ 潜在介護福祉士等の復職支援 ➢ ハラスメント対策 ➢ 業務改善、ロボット・ICTの活用 ➢ 文書量削減 ➢ 事業所間の連携促進 - これらの総合的な取組については、山形市介護人材確保推進協議会において、毎年度、効果的な進め方を協議した上で取組状況を評価するなど、PDCAサイクルに沿って推進していく。 - 山形市介護人材確保推進協議会については、2021 年度から、新たに、リハビリテーション専門職団体、山形県・山形市教育委員会、シルバー人材センターを委員に追加する。
ワークシートの 活用状況	- 山形市の独自調査により収集したデータ及び厚生労働省の市区町村用ワークシートを用いて、介護人材の需要と供給を推計し、第 8 期介護保険事業計画に記載。同ワークシートについては、定量的に介護人材の需要と供給を説明する根拠となるため、有用性は高い。 - なお、山形市の独自調査については、介護事業者における職種ごとの職員の採用・離職の状況や過不足状況を調査しており、その結果についても、第 8 期介護保険事業計画に記載。

県との連携	- 電話・メール等による日頃からの連携に加え、山形県が山形市介護人材確保推進協議会の委員として参加し、山形市が山形県の介護職員サポートプログラムの委員として参加するなど、協議会を通じて相互の連携を強化。 - 具体的な取組についても、例えば、ロボット・ICTの導入について、山形市が導入に向けた業務仕分けの促進に取り組み、山形県が地域医療介護総合確保基金を活用して介護事業者の導入支援を行うなど、役割分担を明確にしながら連携している。また、若年者の雇用促進に向けて、今後、山形県教育委員会と連携して認知症サポーター養成講座を開催するなど、高齢者福祉関係部局を超えた連携を進めていく。
その他	介護職員、訪問介護員、看護職員、リハビリテーション専門職（理学療法士、作業療法士、言語聴覚士）等の介護に関わる全ての職員の需給動向を簡易に推計できるワークシートの整備を進めていただきたい。

(参考) 山形市「介護現場の革新に向けた総合的な取組(令和3年度～令和7年度)」

介護現場の革新に向けた総合的な取組（令和3年度～令和7年度）

ビジョン（大目標、中目標）

大目標：介護職に魅力が感じられ、職員が誇りを持って仕事ができる環境をつくる

中目標：① 介護人材一人一人が、誇りを持てるクリエイティブな仕事だと思っている

② 働きやすい環境で、多様な介護人材がそれぞれの立場・役割を持ち「チームケア」が実践されている

指標

山形市で毎年約320人の介護職員等を新たに確保する（2025年までに、約1,600人を確保する必要がある。）

ビジョン達成のための具体的な取組（小目標）

※ 国の制度見直しや山形市の取組状況等を踏まえて適宜見直しを行う。

介護人材の確保につながる場の創出	事業スケジュール	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	令和3年度の目標	活用できる制度等
① 介護職員就職面談会	介護の仕事の魅力やカッコ良さを伝えながら、山形市内で介護施設・事業所を運営する法人による就職面談会を行う。	→					参加者数：600人	
「介護人材の確保・定着」の取組	事業スケジュール	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	令和3年度の目標	活用できる制度等
① 介護の魅力発信	「EAGLE PRIDE」の実施 「介護の魅力発信フェスティバル」の開催	→	→	→	→	→	参加者数：350人 (R1年度：350人)	○小規模法人のネットワーク化による協働推進事業
② 外国人材の受入環境整備	日本語教育支援 住宅セーフティネット制度の活用に向けた検討	→	→	→	→	→	外国人受入数：10事業所 (R1年度末：3事業所)	○外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック等 ○外国人介護人材受入施設等環境整備事業（地域医療介護総合確保基金） ○住宅セーフティネット制度
③ 高齢者の雇用促進	やまがた生涯現役促進地域連携事業協議会との連携（数少ない優秀な高齢者への人間的研修の実施等） ハローワーク山形との連携（求人説明会等）	→	→	→	→	→	協議会を通じた高齢者の雇用者数：20人 (R1年度：9人)	○介護分野への元気高齢者等参入促進セミナー事業（地域医療介護総合確保基金） ○介護に関する人間的研修、生活援助従事者研修の受講支援事業（地域医療介護総合確保基金）
④ 若年者の雇用促進	学校との連携（認知症サポーター養成講座等による周知啓発） 保護者や教職員の理解促進	→	→	→	→	→	学校における講座の受講者数：120人 (R1年度：57人)	○介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入促進（地域医療介護総合確保基金）
⑤ 潜在介護福祉士等の復職支援	山形県福祉人材センターとの連携 全国老人福祉施設協議会が進める復職支援プログラム活用	→	→	→	→	→	届出制度登録者数：240人 (R2.8末時点：138人)	○再就職準備金貸付
⑥ ハラスメント対策	ハラスメント対策の好事例集の作成・周知 ハラスメント研修（管理者向け、職員向け）の実施	→	→	→	→	→	好事例集の作成	○介護事業所におけるハラスメント対策推進事業（地域医療介護総合確保基金） ○介護現場におけるハラスメント対策マニュアル ○ハラスメント研修の手引き・動画
「生産性の向上」の取組	事業スケジュール	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	令和3年度の目標	活用できる制度等
① 業務改善、ロボット・ICTの活用	モデル事業の実施、好事例集の作成・周知 介護ロボット・ICT導入支援	→	→	→	→	→	モデル事業実施数：5事業所 介護ロボット・ICT導入法人の割合：50% (令和4年度調査まで)	○生産性向上ガイドライン（厚生労働省老健局） ○介護職チームケア実践力向上推進事業 ○介護事業所に対する業務改善支援事業、介護ロボット導入支援事業、ICT導入支援事業（地域医療介護総合確保基金）
② 文書量削減	申請等に係る様式の見直し等による書類の簡素化・標準化 電子ファイルでの届出の受理 簡素化・標準化の取組を踏まえたICT等の活用	→	→	→	→	→	一部届出書類の押印省略 申請書類等の様式変更	○国が示す様式例、ガイドライン・ハンドブック（予定）
③ 事業所間の連携推進	小規模法人のネットワーク化による協働推進事業の実施（社会貢献事業、介護人材確保、防災等）	→	→	→	→	→	事業実施団体：2団体	○小規模法人のネットワーク化による協働推進事業

(出所) 山形市提供資料

② 和歌山県御坊市

和歌山県御坊市は県中部に位置する紀中・日高地域の中核都市で、人口約 2.3 万人。

※御坊市は市区町村向けワークシートの活用はないが、積極的な取組をしている自治体として和歌山県より紹介があったためヒアリングを実施

ヒアリング事項	回答
取組内容	2020 年度、1 市 5 町で連携し「御坊・日高圏域介護人材確保推進プロジェクトチーム」を設置。圏域全体で課題や対策を検討し、人材確保に向けた取組を推進。 - 今年度は2回の会議を開き、介護人材不足の現状を把握し、課題の抽出と分析を行うための調査研究の手法を検討するほか、研修会の開催、介護離職防止、地元高校生らに介護職をPRする取組などを協議。 - 会合には和歌山県の担当者、ハローワーク関係者等も参加。
プロジェクトチーム立ち上げの経緯	- 介護人材が不足しているとの声がケアマネジャーを中心に御坊市に寄せられていた。 - 御坊・日高圏域内には約 130 の事業所があり、広域的に利用され、介護人材確保は共通した課題であるため、御坊市だけでなく圏域全体で取り組んでいく必要があるとの考えから、周辺の町に声掛けを行い立ち上げに至った。
県との連携	- 会合には和歌山県の担当者にも参加してもらい、情報共有を行っている。県全体の動きと「御坊・日高圏域介護人材確保推進プロジェクトチーム」の動きをどのように連動させるかについては、現在検討している段階である。 - 県全体に関するデータは県から提供してもらえるので、プロジェクトチームでは圏域の「生の声」を集めることを重視して、ヒアリングやアンケート調査を今後実施していきたいと考えている。
その他	- 第 8 期介護保険事業計画の基本指針において介護人材確保について言及されているものの、具体的に市区町村がどのように取組をすべきかについての情報提供がほとんどなされていない状況であり、手探りで取組を進めている。 - 今回の市区町村向けワークシートをはじめてとして国や都道府県から積極的な情報提供があると、より円滑に取り組むを進めることができると考えている。

6. 検討委員会での主な意見

市区町村における介護人材の需給推計に関する取組状況や課題等について、以下のような意見が挙げられた(※主な意見を抜粋して掲載)。

- 人口規模、介護人材やサービス利用の流動性(介護人材やサービス利用の市域を跨いで移動)によって、自治体の課題やニーズは異なることが想定されるため、1万～1万5千人程度の規模の比較的小規模な自治体も含めて広く意向を確認すべきではないか。
- 需要推計は介護保険事業計画と連動しているので一定の精度が担保できる。一方、供給推計には一定の制約があると考えられる。そのため、需要推計の活用を推奨したうえで、供給推計はさまざまな制約があるのですぐに活用することは、地域のおかれた状況によっては難しい可能性がある点は、とりまとめ時に明記すべきではないか。
- 市区町村としては、今回のワークシートを他自治体がどのように活用したのか、計画にどのように紐づけたのか、実態をどのように把握したのかという基本的な情報をまずは知りたいと考えている可能性が高い。どういった使われ方をしているかを丁寧に把握することを今年度は優先すべきではないか。
- 市区町村向けワークシートにより実態を把握したことにより、「何かしないといけない」との意識は高まっている。一方、多くの市区町村には、介護人材対策のための人員、予算、情報がない状態であり、積極的に動きにくいのが現状である。
- 当面は都道府県との連携、情報共有が重要であり、基金や協議会を通じて、都道府県と市区町村の協議、連携が行われる仕組みの構築が必要ではないか。
- 市区町村では、介護予防事業や介護給付適正化事業等と介護人材確保を関連付けて検討する必要性が都道府県よりも高いため、そうしたメッセージ性も出すべきではないか。

7. 市区町村向けワークシート等のツールに関する検討のまとめ

今般、市区町村においてもより一層介護人材確保・質の向上に努めることが求められており、市区町村が活用できるツールや介護人材確保のための考え方等を整理することは重要であるとの考えから、本事業において第8期計画向けに簡易的な市区町村向けのワークシートの開発・配布を実施した。取組みに積極的な市区町村においては実際に介護保険事業計画に推計結果の掲載がなされるなど、市区町村における施策検討等に本事業の成果物の一部が活用された。一方、市区町村ごとにワークシートの活用や取組みの状況は異なっており、具体的な検討を行っていない市区町村もみられる。過年度の調査研究をみる限り、独自に介護人材の実態把握や将来推計を検討する市区町村はあるものの、取組みは途上であるといえる。

保険者機能強化推進交付金・介護保険保険者努力支援交付金の創設、市区町村介護

保険事業計画の任意的記載事項への介護人材関連の事項の追加等、市区町村における介護人材確保・質の向上を促す動きがあるものの、都道府県と比較して市区町村は取組みを行う制度・政策上の必要性や根拠が乏しい状況である。このような状況下において、市区町村における取組みを促進するためには、具体的な取組事例や取組みを行うことの効果を丁寧に整理するとともに、積極的な情報提供を市区町村に行っていくことが必要であると考えられる。

多くの市区町村には、介護人材対策のための人員、予算、情報がない状態であり、積極的に動きにくい現状があるのとの指摘もなされており、人員体制の整備のあり方、予算確保の方策、国や都道府県からの情報提供のあり方、市区町村と都道府県の役割分担についての検討が必要であると考えられる。また、都道府県が必要に応じて大学関係者等と連携しながらツールやデータの活用方法、対策の方向性等について市区町村を具体的に指導・支援する伴走型支援の実施も必要であると考えられる。

本事業の検討委員会において、市区町村は人口規模・地域特性・市域を跨いでの介護人材やサービス利用の流動性等によって、介護人材の動向が大きく異なっており、規模や状況に応じていくつかのパターンのワークシートやツールを考えることの必要性が指摘された。また、今回策定した市区町村向けワークシートは都道府県向けワークシートの推計ロジックを参考に設計したものであるが、供給推計において、都道府県向けワークシートの推計ロジックが妥当するためには、一定の前提条件が必要である可能性が高いとの指摘もなされた。

i

本事業の検討を通じて把握した「市区町村向けワークシート」の限界等を考慮のうえ、市区町村担当者が活用できる需給推計、施策検討のためのツール等の考え方、運用のあり方については継続的な検討が求められる。なお、市区町村の場合、都道府県とは異なる区分で需給を把握することが必要と考えられる。これまでの調査からは地域密着型のサービスについて把握したいといったニーズがあることも明らかになっており、市区町村ならではのニーズを考慮した検討を行うことが必要である。

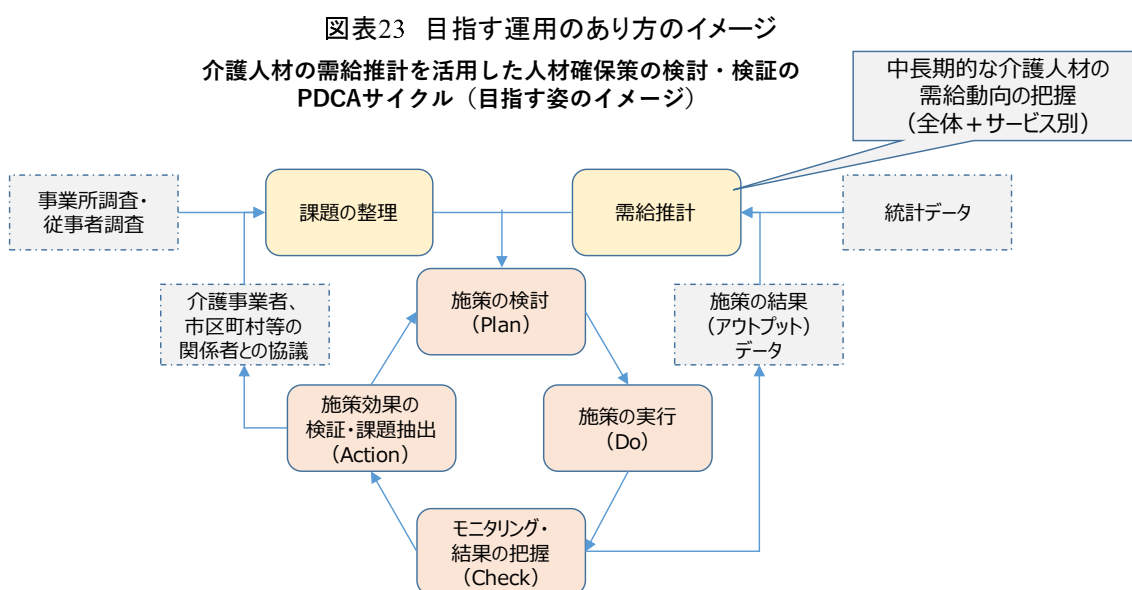
ⁱ 具体的には、サービス利用の流動性が市区町村内で閉じている（市域を跨いでのサービス利用がほとんどない）ことが前提条件として必要ではないかとの指摘がなされた。例えば、サービス付き高齢者住宅などの広域の需要に対応する施設等が市区町村内にある場合、サービスの需給が市区町村内だけで閉じておらず、都道府県向けワークシートの推計ロジックを用いて、市区町村単位での推計を行うことが難しい可能性が想定される。

第5章 推計結果を活用した運用モデルの検討・整理

本章では、推計結果を活用した運用モデルの検討・整理の結果について記載する。

1. 目指す運用のあり方

需給推計の運用については①需給推計の結果が各地域での介護人材確保策の検討に基礎資料として活用されること、②PDCA サイクルの適切な運用に有用なツールとして活用され、継続的な施策の効果検証、施策見直しの際にも活用できることの2点を最終的な目指す姿として想定している。



2. 運用モデルに係る検討

(1) 本事業における検討の範囲

上記の目指す運用のあり方の実現に向けては、施策検討(P)、施策の実施(D)、モニタリング・結果の把握(C)、施策効果の検証・課題抽出(A)のサイクルがまわることが必要になるが、先行調査研究において需給推計結果が施策検討(P)に活用されていない実態があることが示されていることから、本年度は施策検討(P)に焦点を絞って検討を実施した。

(2) 運用モデル検討の進め方

本事業では需給推計の実施から、施策決定を行うまでのプロセスを以下のSTEP1~4に整理した。なお、この整理はあくまで例示であり、必ずしもこのプロセスで進める必要はない。

【需給推計から施策決定までのプロセス(例)】

<STEP1: 量的な需給動向の把握>

1. 量的にみた現状の把握

需給推計ワークシートの過去の推計結果やパラメータの推移等をみて現状を把握する。

2. 量的にみた今後の見通しの把握

需給推計ワークシートを用いて今後の中長期的な介護人材の量的な見通しを把握する

3. 整備すべき量の把握

「1. 量的にみた現状」と「2. 量的にみた今後の見通し」のギャップから、今後整備すべき介護人材の量の概算を把握する

※効果的な対策をいかに打つかが重要であるため、STEP1はそこまで精緻に実施する必要はない。STEP2以降がとるべき対策の検討のためのプロセスであり、STEP2以降をしっかりと実施することに重点をおくべきである。

<Step2: 実態把握>

1. 需要面の現状(再)確認

以下のような需要面の動向(関連要素の数値や傾向を含む)を確認する。

- ・ 「見える化システム」を使用して、2040年までの認定者数の推計結果を確認する
- ・ 性別・年齢別の認定率とその推移を確認する 等

2. 供給面の現状(再)確認

現場へのヒアリング調査やアンケート調査、地域の協議会での検討等を通じて、以下のような供給面の動向(関連要素の数値や傾向を含む)を確認する。

- ・ 新規採用の動向
- ・ 介護分野以外からの人材流入の動向(どこから、どれくらい人材が、流入しているか、その量がどれくらい変化しているか等)
- ・ 介護分野内での人材動向(どこから、どこに、どれくらい人材が、移動しているか、その量がどれくらい変化しているか等) 等

＜Step3:施策の方向性決定＞

実態把握の結果等を踏まえて、行政として「業界からの流出防止(離職率を下げる or 再入職率を上げる)」、「業界への流入促進(新規入職者数を増やす)」のどちらに(又は両方に)注力するか、どこをターゲットとして対策を打つのか(新規採用/介護分野以外の人材/介護分野内の人材)等の方向性を決定する

方向性決定後、必要に応じて施策の具体化に向けた実態把握を行う。例えば、「介護分野以外からの人材の流入促進」をテーマにすると以下のような事項を把握する。

- ・ どのような分野から人材が流入しているのか
- ・ どのような経路・方法で介護分野へ流入しているのか
- ・ なぜ介護分野へ流入するのか(動機やきっかけ)
- ・ 介護分野以外からの流入が進んでいる地域や事業所はどのような工夫をしているか 等

＜Step4:施策の方向性決定＞

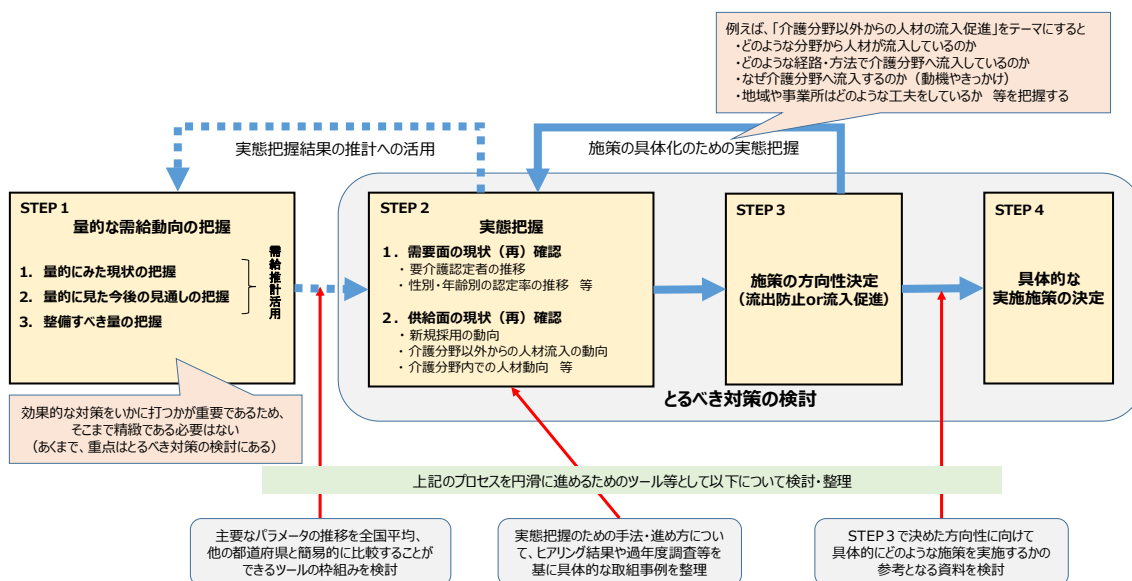
STEP3で決めた方向性に向けて具体的にどのような施策を実施するかを決定する。

※需給推計ワークシートの運用モデルを検討するという本事業の目的を前提とした整理のため、ワークシートを用いた量的な需給動向の把握を起点としてプロセスを整理しているが、実際の施策検討においては、ステップ2の実態把握から開始した方が効果的であるケースもある点には留意が必要である。また、本年度事業では、需給推計の実施から、施策決定を行うまでのプロセスに焦点を絞って検討・整理を行ったが、実際の運用においては「具体的な実施施策の検討の決定」後に、「施策の実行」、「モニタリング・結果の把握」、「施策効果の検証・課題抽出」、「実施結果の施策検討への反映」といったプロセスを経ることが必要である。

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」となるものである。しかしながら、ワークシートの活用を通じて、把握できる情報には限界があることが過年度調査及び本事業における検討において示唆されており、需給推計を実施して終わりではなく、推計結果の検証・掘り下げのための実態把握をヒアリング調査やアンケート調査等の手法を用いて丁寧に実施することが実際の運用にあたっては重要になる。

そこで本事業では、1⇒2のプロセスを実施する際の参考となるツールとして、主要なパラメータの推移を全国平均、他の都道府県と簡易的に比較することができるツールの枠組みの検討を行った。また、2の実態把握の参考として、実態把握のための手法・進め方について、ヒアリング結果や先行調査研究等を基に具体的な取組事例の整理を行った。加えて、3で決めた方向性に向けて具体的にどのような施策を実施するか参考資料として、各施策と介護人材の供給に影響を与えるパラメータの関係性を簡易的にとりまとめた。需給推計から施策決定までのプロセス(例)と本事業の検討の関係性を図示すると以下のとおりとなる。

図表24 需給推計から施策決定までのプロセス(例)と本事業の検討の関係性



(3) 検討委員会での主な意見

上記の運用モデルに係る検討に関して、検討委員会では以下のような意見が出された。これらの意見を考慮して運用モデルに関する検討のとりまとめを行った。

- 運用モデルやツールの整理は現場の行動につながるものである必要がある。「何のために」、「何をするのか(すべきか)」、「何ができるのか」等について気づきを得ることができるとの取りまとめが望ましい。
- 「供給量に影響を与える要素の構造展開と施策の関係性の整理(案)」については、パラメータ相互の関係性を考慮することが必要。精緻に実施するのであれば、各パラメータの関係性を丁寧に分析、説明することが求められる。
- 意図とは異なった解釈や活用がされることを防ぐためにも、運用モデルやツールについては使い方のガイドを丁寧に行うことが必要。

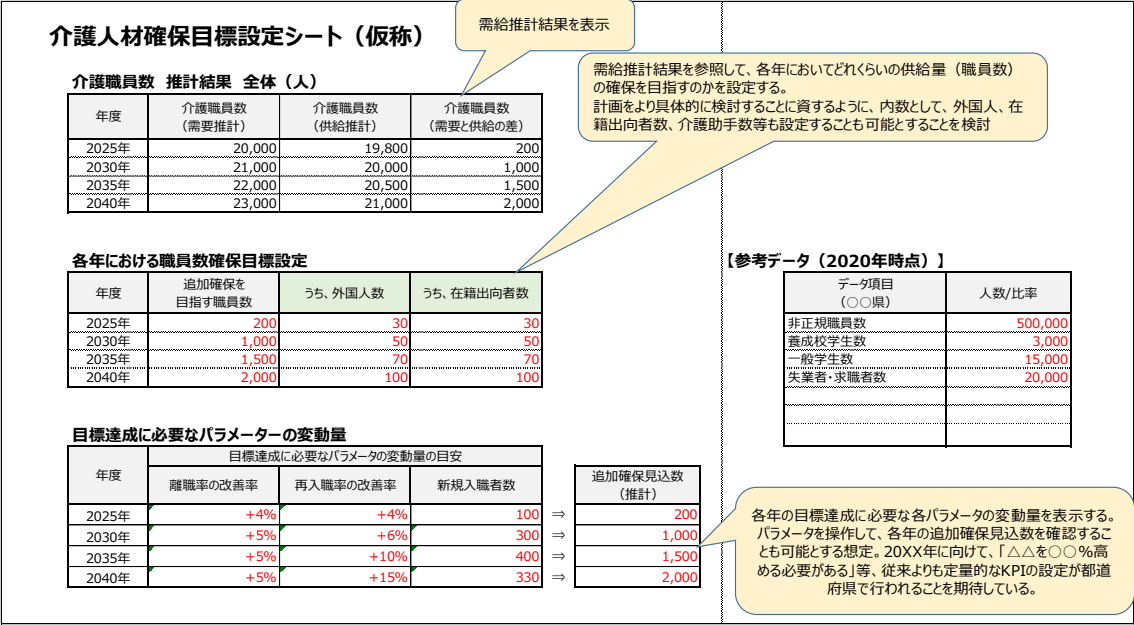
なお、検討当初の案として、需給推計の施策検討への活用に向けて、以下の①～③についての検討に資するツール・考え方等のとりまとめを行い、都道府県に対して情報提供を行うことを提案した。

- ① 各年においてどれくらいの供給量(職員数)の確保を目指すのか ⇒目標の設定
- ② 目指す供給量を達成するために、離職率等のパラメータをどれくらい変動させることが必要か ⇒KPIⁱの設定
- ③ そのパラメータに影響を与えるためどのような施策を行うべきか ⇒KPI 達成のための施策検討

ⁱ KPI(Key Performance Indicator)は、日本語では「重要経営指標」「重要業績指標」などと訳され、最終目標を達成するために必要な中間指標を具体的な数値で表したものを意味する。

上記の①～③の実現のために提案したツールのイメージは以下のとおり。

図表25 目標設定に使用するツールのイメージ(当初案)



この提案に対して、検討委員会では以下のような意見が出された。

- 目標を設定した後に、施策検討に移るという考え方自体には同意であるが、推計ワークシートは推計のためのツールとしては良いが、施策展開を考えるうえでのツールとしては不十分である。
- 専門的労働市場の考え方が当てはまらない介護業界においては、事業所があの手この手で努力をして介護人材の確保を行っている。そのため、行政が人数を積み上げるかたちで KPI を設定することは難しい。
- 業界からの流出防止、業界への流入促進の 2 つの方向性について、それぞれ行政としてやれるメニューを例示的に整理し、都道府県に参考資料として提供することは有効と考える。

上記の意見を踏まえ、目指す姿の実現に向けて需給推計を起点として、施策検討を行うための方法について検討・整理を行うとの方針は維持し、数値の積み上げによる目標設定のためのツールではなく、需給推計から施策決定までのプロセスの実施を支援するツール等の考え方を整理することとした。また、ツールの位置づけが明確になるように、需給推計から施策決定までのプロセスを整理し、各ツール等がどのプロセスでの活用を想定したものかを明確にした。これが「(2) 運用モデルの検討」に記載の内容である。

3. 運用に資するツール(案)の検討

ここでは、「2. 運用モデルに係る検討」の「(2)運用モデルの検討の進め方」に記載の「1⇒2のプロセスを実施する際の参考となるツールとして、主要なパラメータの推移を全国平均、他の都道府県と簡易的に比較することができるツールの枠組み」についての検討内容について記載する。

(1) ツールの基本構成(案)

本事業で検討を行った都道府県に提供するツールの基本的な構成のイメージは以下のとおりである。データを参照したい都道府県名をプルダウンから選択すると離職率等のパラメータの実績値が自動で表示され、その実績値が全国平均や他自治体と比較してどの指標がどれくらい低い、又は高いのかが一目で分かる設計とした。また、介護人材の需給推計に関連するデータのうち特に優先度が高いものについては、離職率・再就職率・新規入職者数に加えて表示可能とすることを想定している。

このようなデータを参照することにより、自都道府県の課題の所在や施策の方向性の検討に活用してもらうことを想定している。なお、データから把握可能である情報には限界があることが過年度調査及び本事業における検討においても指摘されており、後述の推計結果の検証・掘り下げのための実態把握をヒアリング調査やアンケート調査等の手法を用いて丁寧に実施することが実際の運用にあたっては重要になる点には留意が必要である。

図表26 ツールの基本構成(案)

都道府県検討用ツール (仮称)												
介護職員の離職率												
年度	〇〇県				全国平均				△△県			
	合計	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
2015年	15.0	15.6	13.0	15.6	16.5	21.8	14.1	21.8	16.5	17.1	14.0	17.1
2016年	17.2	16.9	18.6	16.9	16.7	17.2	15.4	17.2	13.5	13.8	12.2	13.8
実績	13.2	13.9	11.3	13.9	14.2	16.7	14.8	16.7	15.8	16.0	14.8	16.0
2017年	14.5	14.5	14.6	14.5	15.4	18.7	16.2	15.5	16.7	15.8	16.7	16.7
2018年	14.8	16.2	10.5	16.2	15.4	16.0	13.6	16.0	17.5	22.3	12.5	12.5
2019年												
介護職員の再就職率												
年度	〇〇県				全国平均				△△県			
	合計	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
2015年	24.9	26.3	21.5	28.3	30.7	29.4	30.8	31.9	33.7	30.0	33.3	39.4
2016年	23.2	20.3	20.6	27.8	28.3	26.2	29.1	29.1	24.5	10.3	32.5	26.1
実績	30.0	32.3	31.9	26.4	32.9	30.7	33.5	33.6	30.5	25.5	34.0	31.7
2017年	29.3	30.6	27.5	31.6	32.0	29.9	32.3	33.1	20.0	8.8	21.1	26.8
2018年	29.8	31.4	32.8	27.5	33.0	31.2	34.2	33.4	31.1	26.1	36.8	29.0
2019年												
介護職員の新規入職者数												
年度	〇〇県				全国平均				△△県			
	合計	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
2015年	1,675	933	312	430	-	-	-	-	1,673	661	541	471
2016年	2,301	1,291	361	649	-	-	-	-	1,694	887	327	481
実績	1,608	831	288	489	-	-	-	-	1,998	771	695	532
2017年	1,507	744	322	441	-	-	-	-	1,350	760	330	260
2018年	1,082	655	111	316	-	-	-	-	1,359	678	445	236
2019年												
その他関連する指標												
指標名選択												
年度	〇〇県				全国平均				△△県			
	合計	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
2015年												
2016年												
実績												
2017年												
2018年												
2019年												

参照したい都道府県名をプルダウンから選択すると離職率等のパラメータの実績値が自動で表示される

全国平均や他自治体と比較してどの指標がどれくらい低い／高いのかが明確にわかる設計とする想定

介護人材の需給推計に関連するデータのうち特に優先度が高いものについては、離職率・再就職率・新規入職者数に加えて表示可能とすることも検討する

(2) その他活用可能な統計データの例

次頁に記載の指標は既存の統計データ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。これら指標のうち優先度が高いものを離職率・再就職率・新規入職者数に加えて表示することも考えられる。

図表27 その他活用可能な統計データの例①

介護人材離職率	事業所で働く介護労働者に占める「正規職員」の割合
介護人材の再就職率	事業所で働く介護労働者に占める「常勤職員」の割合
介護人材離職率の変化	事業所で働く介護労働者に占める「深夜勤務（夜10時～朝5時）をしている」労働者の割合
介護人材再就職率の変化	事業所で働く介護労働者に占める、「女性」の割合
介護職員数	事業所で働く介護労働者に占める、「20代以下」の割合
介護職員数の増減率	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
労働力人口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、「50代以上」の割合
就業者数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、「既婚者」の割合
福祉人材センター経由入職者数の増減率	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
サービス受給者100人あたりの介護職員数	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
サービス受給者100人あたりの介護その他職員数	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
サービス受給者100人あたりの介護職員数の増減率	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
サービス受給者100人あたりの介護その他職員数の増減率	事業所で働く介護労働者に占める「正規職員」の割合の変化
介護職員に占める入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「常勤職員」の割合の変化
介護職員に占める訪問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「深夜勤務（夜10時～朝5時）をしている」労働者の割合の変化
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、「女性」の割合の変化
入所系サービス従業者の増減率	事業所で働く介護労働者に占める、「20代以下」の割合の変化
訪問系サービス従業者の増減率	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）」の割合の変化
通所系サービス従業者の増減率	事業所で働く介護労働者に占める、「50代以上」の割合の変化
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、「既婚者」の割合の変化
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、「主たる生計の維持者」の割合の変化
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「経験年数1年未満」の割合の変化
事業所で働く介護労働者に占める「訪問介護員」の割合の変化	事業所で働く介護労働者に占める「経験年数5年未満」の割合の変化
事業所で働く介護労働者に占める「介護職員」の割合の変化	事業所で働く介護労働者に占める、「介護福祉士」資格所有者の割合の変化
事業所で働く介護労働者に占める「介護支援専門員」の割合の変化	事業所の属する法人が「民間企業」である割合

図表28 その他活用可能な統計データの例②

事業所の属する法人が「社会福祉協議会以外の社団法人」である割合	有効求人倍率_サービスの職業
事業所の属する法人が「医療法人」である割合	有効求人倍率_販売の職業
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	有効求人倍率_生産工程の職業
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	有効求人倍率（全体）の変化
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の変化	有効求人倍率_介護の職業の変化
事業所の属する法人の総従業員数が「49人以下」である割合の変化	有効求人倍率_サービスの職業の変化
介護職員処遇改善加算を算定している事業所の割合	有効求人倍率_販売の職業の変化
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）	有効求人倍率_生産工程の職業の変化
介護職員処遇改善加算を算定している事業所の割合の変化	パートタイム就職率【常用】（就職件数/求職者数）
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）の変化	パートタイム就職率【常用】（就職件数/求職者数）の変化
人口における女性の割合	高卒者に占める就職者の割合（対高卒者数）
人口増加率_総数	高卒者に占める就職者の割合（対高卒者数）の変化
総人口に占める労働力人口の割合	月間の実労働時間_男性
労働力人口の増減率	月間の実労働時間_女性
老年人口割合【65歳以上】（対総人口）	パートタイム労働者給与_時給_男性
就業者の増減率	パートタイム労働者給与_時給_女性
総人口に占める就業者の割合	パートタイム労働者給与_時給_男性の増減率
完全失業率	パートタイム労働者給与_時給_女性の増減率
完全失業率の変化	パートタイム労働者（男女計）の増減率
労働者に占める外国人の割合	労働者に占めるパートタイム労働者の割合
婚姻率（人口千人当たり）	パートタイム労働者（男性）の増減率
既婚者の就業率_女性（20～49歳）	パートタイム労働者（女性）の増減率
既婚者の就業率_女性（20～49歳）の変化	パートタイム労働者における女性の割合
有効求人倍率（全体）	パートタイム労働者における女性の割合の変化
有効求人倍率_介護の職業	

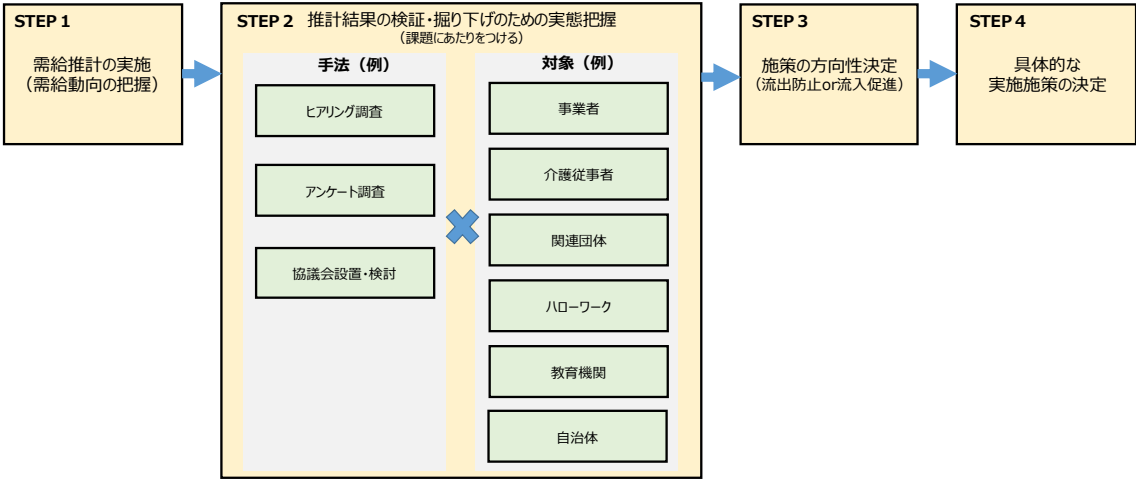
4. 実態把握のための手法・進め方の整理

本節では、「(2)運用モデルの検討の進め方」に記載の「2.推計結果の検証・掘り下げのための実態把握(ヒアリング、アンケート、協議会等)を行い、具体的な課題にあたりをつける」際の参考として、実態把握のための手法・進め方について、ヒアリング結果や先行調査研究等を基に具体的な取組事例の整理を行った結果について示す。

(1) 実態把握のための手法・進め方

実態把握のための手法・進め方にはさまざまな方法があり、地域ごとの状況(事業者との関係性、予算状況、行政側のマンパワー等)を考慮して適切な手法を選択することが望ましいと考えられる。本報告書では、代表的な手法として、ヒアリング調査、アンケート調査、協議会設置・検討の3つについて具体的な事例等を紹介する。

図表29 実態把握のための手法・進め方の例



(2) アンケート調査による実態把握の例

① アンケート調査による実態把握の意義、調査項目の例

推計結果の検証・掘り下げのための実態把握の方法の一例として、アンケート調査を実施することが考えられる。例えば、以下のような調査項目にて介護職員向けの調査を実施することで、地域別、性別、年齢区分別等のより精緻な区分での介護人材の実態を把握することが可能となる。また、施策検討、中長期的な介護人材のトレンド分析にあたっては、就業継続意向、キャリアパス、支援・施策へのニーズを確認することも有効であると考えられる。

介護職員向けのアンケート調査項目(例)

【基本情報】

- 年齢、性別
- 勤務形態
- 最終学歴
- 現在の住所地
- 配偶関係
- 子どもの有無
- 介護の仕事の経験年数、現在の法人での勤続年数
- 現在の法人で継続的に勤務できている理由
- 保有資格

【働き方の状況】

- 主として従事しているサービス種別
- 現在の役職・役割
- 税込月収
- 兼業・兼務の状況
- 労働日数・時間、残業時間、深夜勤務回数
- 通勤手段、通勤時間
- 仕事、職場環境に対する満足度

【就業継続意向】

- 現在の事業所・施設への就業を決める際に従事した要素
- 現在の事業所での就業継続意向
- 現在の事業所での就業継続意向の理由(なぜ続けたいか/やめたいか)
- 介護の仕事に就いた理由(動機・きっかけ)
- 介護業界での就業継続意向

【キャリアパス】

- 介護業界に入る前の経歴
- 転職経験の有無・回数
- 経験したことがあるサービス種別
- 「介護の仕事」のキャリア目標の方向性
- 「介護の仕事」のキャリア目標の具体的な内容

【支援・施策へのニーズ】

- 必要としている支援・施策

介護職員向け調査以外にも事業者、関連団体、教育機関等への調査を行うことも有効であると考えられる。例えば、以下のような調査項目にて事業者向けの調査を実施することで、「どこで」、「どれくらい」、「どのような」人材が、「なぜ」不足しているのかの気づきを得ることが可能となる。実際にいくつかの広島県や東京都等都道府県においては、事業所向けの実態調査を実施、その結果を実態把握、施策検討に活用している。

事業者向けのアンケート調査項目(例)

【基本情報】

- 主として提供しているサービスの種別
- 法人種別
- 法人の展開事業所・施設数、展開エリア
- 要介護度別の利用者数

【職員の状況】

- 性別・雇用形態別・職務経験別の職員数
- 職種別・年齢区分別の職員数
- 職種別・勤続年数別の職員数
- 介護職員及び訪問介護員の常勤換算数
- 常勤以外の職員の割合の変化

【介護人材の確保状況】

- 職種別の職員の過不足感
- 介護人材の確保が困難になっている要因
- 利用を断った実績の有無
- 介護職員・訪問介護員の採用活動の状況(新卒/中途、雇用形態別)
- 応募者に対する選考の実施状況
- 職員の採用経路とその効果認識
- 高齢者、障害者、外国人の活用への取組み状況
- 高齢者、障害者、外国人の活用上の課題、必要な支援
- 事業所・施設で介護職として働く外国人の数
- 中途採用に際しての条件
- 求職者が就業を決める際に重視していると思う要素

【介護人材の定着状況】

- 職員の定着状況に対する評価
- 介護職員の離職状況
- 離職理由

【職員の確保・離職防止・育成に向けた取組みの状況】

- 職員の確保・離職防止に関する取組状況に対する認識
- 職員の確保・離職防止に関する取組状況と効果認識
- 職員の育成に関する取組状況と効果認識
- 職員の確保・離職防止・育成に関する課題、必要な支援
- 実施している福利厚生取組み

以下に、現状の介護人材の過不足を把握するための調査方法の例について示す。

【過不足を把握するための調査方法の例】

介護人材の需給状況を把握する方法としては、アンケート調査等にて、①過不足を尺度で確認する方法、②具体的な不足数を直接聞く方法が考えられる。

「①過不足を尺度で確認する」場合には、以下のような調査項目にて調査を行うことが有効である。なお、尺度で確認する方法は、回答者の主観によって「不足感」の大きさが左右されるなど、精度の面では課題がある点には留意が必要である。

＜過不足を把握するための調査項目の例＞

① 貴事業所では、従業員の過不足の状況はどうか（各項目一つに○）（注4）

	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰
1. 管理者					
2. 生活相談員					
3. 介護支援専門員 （ケアマネジャー）					
4. 介護職員（注5）					
5. 訪問介護員					
6. 看護職員					
7. PT・OT・ST等（注6）					
8. 全体でみた場合 （上記1～7について）					

「②具体的な不足数を直接聞く」場合には、以下の 4 択の選択肢で質問したうえでⅢ、Ⅳを選択した回答者に対し、不足人数を確認する方法が考えられる。このような調査を実施することにより、実態に則した積み上げ式の不足数の把握が可能となる。

＜調査項目の例＞

Q:介護職員の過不足についてあてはまるものを選択してください。

なお、Ⅲ、Ⅳを選択した場合には具体的な不足人数をご記入ください。

I_人員配置基準以上の職員を雇用し、余裕をもって運営をしている

II_人員配置基準の職員を雇用しており、不足は感じていない

III_人員配置基準は満たしているが、十分ではない

IV_人員配置基準を満たしていないため、閉所日数や利用定員数を制限している

② 東京都 2019 年度「都内介護人材状況調査」の分析例

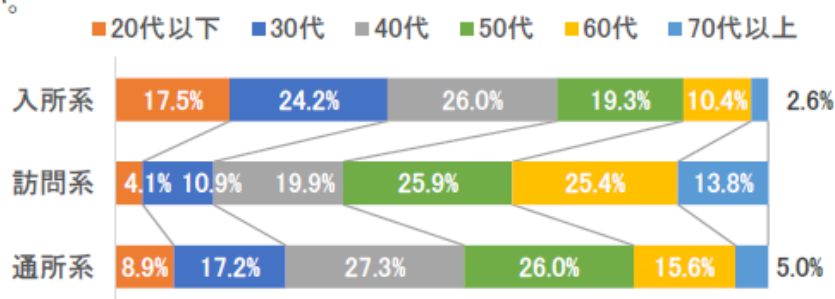
東京都では、2019 年度に都内の介護事業者を対象とした「都内介護人材状況調査」を実施している。以下に調査の分析結果の例を示す。

実際に東京都では、サービス類型別の職員の年代・勤続年数の構成、職種別の過不足感・採用活動の状況等、ワークシートのみでは把握することができない詳細な現場の動向を調査を通じて把握し、施策検討に積極的に活用している。

【サービス類型別の職員の年代・勤続年数の分析例】

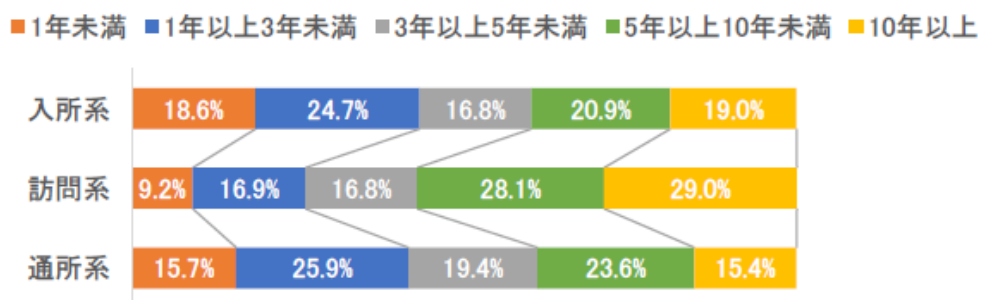
（職員の構成（年代別））

職員の年齢構成についてみると、入所系では「30 代以下」の割合が 41.7%となっており、他のサービス類型と比較して、その割合が大きい。一方で、訪問系は「60 代以上」の割合が 39.2%となっており、他のサービス類型と比較して、その割合が大きい。



（職員の勤続年数）

職員の勤続年数別の構成をみると、入所系、通所系では「3 年未満」が 43.3%、41.6%となっているに対して、訪問系では 26.1%であり、「10 年以上」（29.0%）の割合が一番大きかった。



（出所）東京都介護人材総合対策検討委員会
「第 8 期高齢者保健福祉計画に向けた介護人材対策の方向性について」（2020 年 7 月）

【職種別の過不足感・採用活動の状況の分析例】

（職員の過不足感）

職員の過不足感について「大いに不足」又は「不足」と感じている割合が、入所系と訪問系で高くなっている。

特に、訪問介護員（介護福祉士以外）では、65.5%に上っている。

職種		過剰	適切	やや不足	不足	大いに不足	大いに不足 +不足
介護職員（介護福祉士）	入所系	0.2%	22.0%	23.9%	30.0%	23.9%	53.9%
	通所系	0.7%	38.5%	25.0%	21.8%	14.0%	35.8%
介護職員（介護福祉士以外）	入所系	2.8%	25.9%	25.5%	27.6%	18.2%	45.8%
	通所系	1.2%	40.1%	28.1%	18.5%	12.1%	30.6%
訪問介護員（介護福祉士）	訪問系	0.4%	17.3%	25.6%	25.2%	31.5%	56.7%
訪問介護員（介護福祉士以外）	訪問系	0.4%	11.4%	22.7%	27.9%	37.6%	65.5%

（直近 1 年間の採用活動の状況）

直近 1 年間の職員の採用活動の状況は、「非常に苦戦」又は「やや苦戦」が、いずれのサービスにおいても、80%超となっている。

特に、訪問介護員の正規職員・新卒では、92.6%に上っている。

職種・雇用形態・採用形態	非常に順調	まずまず順調	やや苦戦	非常に苦戦	非常に苦戦 +やや苦戦
介護職員・正規職員・新卒	2.3%	13.8%	21.6%	62.3%	83.9%
介護職員・正規職員・中途	2.9%	16.6%	31.1%	49.4%	80.5%
介護職員・非正規職員	2.0%	16.9%	35.1%	46.0%	81.1%
訪問介護員・正規職員・新卒	1.9%	5.5%	19.5%	73.1%	92.6%
訪問介護員・正規職員・中途	2.7%	11.6%	25.7%	60.0%	85.7%
訪問介護員・非正規職員	2.2%	8.8%	27.0%	62.0%	89.0%

（出所）東京都介護人材総合対策検討委員会
「第 8 期高齢者保健福祉計画に向けた介護人材対策の方向性について」（2020 年 7 月）

③ 滋賀県甲賀市「平成 30 年度介護人材に関する調査」の分析例

滋賀県甲賀市では、2018 年に市内の事業者全件を対象とした「平成 30 年度介護人材に関する調査」を実施している。

以下に取組事例の概要及び調査の分析結果の例を示す。

【取組事例の概要】

ヒアリング事項	回答
実施している調査の概要	● 調査名:平成 30 年度介護人材に関する調査 ● 調査対象 ➢ 事業者調査:市内事業者全件(54 件) ➢ 介護職員調査:事業所調査で事業者が回答した介護職員数のうち、派遣職員を除く全件(1,204 件) ● 回収数 ➢ 事業者調査:回収数 50 件、回収率 92.6% ➢ 介護職員調査:回収数 499 件、回収率 41.4%
調査実施のきっかけ、目的	● 行政主体の介護人材確保施策のみでは不十分との課題認識のもと、介護事業所の人材不足解消を目指して、2018 年 6 月に行政、介護事業者、専門機関等が協働で介護人材確保・定着の調査研究を行い、具体的な対策に取り組む「甲賀市介護人材確保・定着促進協議会」を設立。 ➢ 甲賀市介護人材確保・定着促進協議会には行政担当者、事業者団体、ハローワーク担当者、国際交流団体(外国人介護人材促進のため)などが参加 ● 同協議会にて実態把握の必要性が指摘され調査を実施。
実施体制 調査項目の工夫	● 調査設計は上記の協議会にて実施。 ● 職員の過不足の状況については、以下の 4 択の選択肢で回答を求めており、すべてのサービスで「人員配置基準は満たしているが、十分ではない」の割合が大きくなっている。 ➢ ①人員配置基準以上の職員を雇用し、余裕をもって運営をしている ➢ ②人員配置基準の職員を雇用しており、不足は感じていない ➢ ③人員配置基準は満たしているが、十分ではない ➢ ④人員配置基準を満たしていないため、閉所日数や利用定員数を制限している ● ③、④を選択した事業者に対しては、あと何人確保できれば、安定した施設運営(利用定員の受入れ)が可能かを確認しており、市内事業者の追加すべき介護職員数を積み上げると、139 名となっている。 ● 市としてはこの数字が現時点での不足数と捉えており、いかにして追加で 139 名確保するかを考えているところである。
その他	● 介護人材に関する市の課題認識としては、外国人人材の活用、イメージアップの2点が特に大きい。外国人人材に関しては、県内で積極的に活用を行っている事業者への訪問の実施、国際交流団体のイベントへのブース出展などの取り組みを行っている。また、介護職のイメージアップのため、PR 動画やパンフレット作成の取り組みも行っている。

【介護職員の過不足の状況の分析例】

介護職員の過不足の状況を尺度で確認した場合、回答者の主観により、回答結果に一定のバイアスが生じることが想定される。

滋賀県甲賀市では、介護職員の過不足について、単に「足りている/足りていない」といった尺度で確認するのではなく、人員配置基準を満たしているかどうかを踏まえた以下の 4 択の選択肢で回答を求めており、回答者の主観をできる限り抑えた調査設計を行っている。

(単位：%)

		n	人員配置基準以上の職員を雇用し、 余裕をもった運営をしている	人員配置基準の職員を雇用しており、 不足は感じていない	人員配置基準は満たしているが、 十分ではない	人員配置基準を満たしていないため、 開所日数や利用定員数を制限している	その他	無回答
	サービス名							
1	訪問介護	14	7.1	7.1	85.7	0.0	0.0	0.0
2	訪問入浴介護(介護予防含む)	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
3	通所介護	19	21.1	21.1	52.6	0.0	0.0	5.3
4	地域密着型通所介護	9	0.0	44.4	44.4	0.0	0.0	11.1
5	通所リハビリテーション(介護予防含む)	7	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0
6	訪問リハビリテーション(予防介護含む)	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
7	特定施設入居者生活介護(予防介護含む)	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
8	認知症対応型通所介護(予防介護含む)	5	20.0	0.0	60.0	0.0	20.0	0.0
9	小規模多機能型居宅介護(予防介護含む)	4	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
10	認知症対応型共同生活介護(予防介護含む)	6	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
11	看護小規模多機能型居宅介護	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
12	介護老人福祉施設	8	12.5	0.0	87.5	0.0	0.0	0.0
13	介護老人保健施設	3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
14	短期入所生活介護(予防介護含む)	8	12.5	25.0	62.5	0.0	0.0	0.0
15	短期入所療養介護(老健)(予防介護含む)	3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0

※網掛けが最も多い箇所

(出所) 甲賀市介護人材確保・定着促進協議会

「介護人材に関する調査(事業所調査・介護職員調査)報告書」(2019 年 3 月)

【追加すべき介護職員数の分析例】

「人員配置基準は満たしているが、十分ではない」と回答した事業所に、実施しているサービス毎にあと何人の介護職員がいれば、安定した施設運営（利用定員の受け入れが可能）が図れると思うかについて確認した結果が以下のとおり。市としてはこの数字が現時点での不足数と捉えており、いかにして追加で 139 名確保するかを検討している。

	サービス名	n	追加すべき介護職員数	
			合計	平均
1	訪問介護	12	33 人	3.0 人
2	訪問入浴介護(介護予防含む)	1	1 人	1.0 人
3	通所介護	10	17 人	1.9 人
4	地域密着型通所介護	4	7 人	1.8 人
5	通所リハビリテーション(介護予防含む)	3	4 人	2.0 人
6	訪問リハビリテーション(予防介護含む)	0	0 人	0.0 人
7	特定施設入居者生活介護(予防介護含む)	1	3 人	3.0 人
8	認知症対応型通所介護(予防介護含む)	3	3 人	1.5 人
9	小規模多機能型居宅介護(予防介護含む)	3	7 人	2.3 人
10	認知症対応型共同生活介護(予防介護含む)	6	10 人	2.0 人
11	看護小規模多機能型居宅介護	1	2 人	2.0 人
12	介護老人福祉施設	7	22 人	3.1 人
13	介護老人保健施設	2	12 人	5.8 人
14	短期入所生活介護(予防介護含む)	5	6 人	1.5 人
15	短期入所療養介護(老健)(予防介護含む)	2	12 人	5.8 人
	合計	60	139 人	2.3 人

(出所) 甲賀市介護人材確保・定着促進協議会
「介護人材に関する調査(事業所調査・介護職員調査)報告書」(2019 年 3 月)

(3) ヒアリング調査による実態把握の例

実態把握の方法の一例として、ヒアリング調査を通じて、現場の実態把握を行うことが考えられる。ヒアリング調査を通じて、現場の実態把握を実際に行った事例として、福岡県福岡市の取組みの概要を以下に示す。

【ヒアリング対象・ヒアリング事項】

福岡市では、議会や関係団体等から市における介護人材の実態把握や取組み強化の必要性への指摘・要望が繰り返し行われたこと等を受け、介護労働の実態に関するアンケート調査の実施に並行して、2018年4月から7月にかけて、実態把握のための大規模なヒアリング調査を実施。主なヒアリング対象とヒアリング事項は以下のとおり。

<主なヒアリング対象>

- ・ 業界団体(老人福祉施設協議会、高齢者グループホーム協議会、介護福祉士養成施設協会など)
- ・ 職能団体(介護福祉士会、介護支援専門員協会など)
- ・ 学識・有識者
- ・ 市内の介護事業所・施設
- ・ 介護福祉士養施設(養成校) など

<主なヒアリング事項>

- ・ 介護に関連する人材の需給状況
- ・ 介護職員の採用、定着、離職の状況
- ・ 介護に関連する人材の需給に関する課題認識
- ・ 課題が生じている要因
- ・ 求人状況、採用経路
- ・ 介護に関連する人材の確保・定着のための独自の工夫や取組み
- ・ 行政に期待する支援 など

【ヒアリングの成果・得られた気づき】

○市内の事業者との信頼関係の構築

福岡市によるヒアリング調査に対して、事業者や業界団体等からは「自分たちの声をしっかりと聴いてくれる」、「市が前向きに実態把握に努めている」との非常に好意的な反応があった。従来、事業者との交流の機会は監査や指導等に関する事項のみにとどまっていたが、対面・訪問形式でのヒアリング調査を通じて、信頼関係が構築でき、市と事業者や業界団体が一体となって介護人材の確保・定着に取り組んでいこうとの機運が高まった。

福岡市では、2020年度より、福祉人材確保に取り組む多様な関係機関が一堂に会し、福

岡市における課題・目標の共通理解促進や、人材のターゲット層ごとの戦略・取組みについて、立場や団体を超え、共働で検討を定期的実施する「福岡市人財確保協働ワーキング」を立ち上げているが、ヒアリングを通じて事業者や業界団体と信頼関係を構築していたことが、同ワーキングのスムーズな立ち上げに寄与した。

今年度、同ワーキングを中心に福岡市は「ロールモデル多様化、集積・発信プロジェクト『ふくおか KAIGO 人ファイル』」を実施している。このプロジェクトは、市内の介護事業所等で働く人にインタビューを行い、その仕事の多様性や、働く人の魅力を『ふくおか KAIGO 人ファイル』にまとめ、広く紹介するものである。現場で働いている人はもちろん、これから介護業界で働くことを目指す方のロールモデルの一つとして、自分らしく働くヒントにしてもらおうことを目指している。

図表30 ふくおか KAIGO 人ファイル

ふくおか KAIGO 人ファイル
No.1

若い頃のリハビリ経験が原点 飲食店から男性ヘルパーへ

後藤 慶一郎さん / 46歳
麻生介護サービス株式会社 アップルハート城南ケアセンター
管理者・介護福祉士

20歳頃	交通事故でリハビリ生活を送る
24〜25歳頃	リハビリ機器販売会社に勤務
30歳頃	飲食店に勤務
39歳頃	介護の仕事に転職



0歳 10歳 20歳 30歳 40歳 50歳

経験 学業 就職 結婚 子育て 介護

POINT

- 自分のリハビリ経験をきっかけに介護職に転職
- 介護は利用者さんの数だけ方法があるクリエイティブ
- 感情を読み取るスキルは子育てにも役立つ

福祉の仕事をする前と後で、イメージは変わった？

— 介護はクリエイティブな仕事

介護は女性の仕事というイメージが強かったですね。自分も働いてみたいって思いましたが、男性で働けるのかな、という疑問はありました。

仕事を始めてみると、すごくリアルでした。お金の問題、家のなかの環境、コミュニケーションの取り方とか、一人ひとり違って、問題があれば解決しながら進めていかないとけない。その分、支援やサービスの組立てを考える楽しさがありました。決まったやり方があるわけではないので、クリエイティブだと思えますね。

あとは、新しい利用者さんを訪問するときの緊張感。いい意味で刺激になります。お互いの緊張感をどう崩していくか。気持ちがつながる場面ができるとホッとします。

仕事以外はどんな生活をしている？

— 介護と子育ての共通点

4歳になる娘がいるんですが、子どもの表情とか言葉や動きから、何を察しようとしているのか、読み解こうとしているのは介護の影響かもしれないですね。子どもがかわいそうしたり、夜泣きをしますけど、高齢の方や障がいのある方にも不機嫌な状態というのはあります。“家族”という立場になると、どうしても感情が入ってしまうので、冷静ではいられなくなりますよね。そういう時に、仕事と同じように客観的な視点で、子どもにも接している気がしますね。

— 食事で体のケア

自身の体のケアには気を付けています。自慢じゃないですが、体調不良で仕事を休んだことが一度もないんです。仕事を休んだのは、妻の出産のときと、親族の不幸があったときだけ。とにかく食事、栄養には気を付けています。

福祉の仕事始める前は何をしていた？

— 機器営業や飲食業を経験

24、25歳頃は、リハビリ機器の販売会社で営業をしていました。30歳の時に鹿児島から福岡に戻ってきて、飲食業に転職しました。もともと福祉に関心はあったんですが、飲食業にはまってしまっ。10年ほど勤めましたね。接客や調理などを学び、店長を任されてからは、従業員の育成とか、店のマネジメントもやっていました。

リハビリ機器の営業の頃に勉強した、骨や体のつくりに関する知識とか、飲食業の頃の調理の経験は、今の仕事でも役に立っています。女性の利用者さんに、「美しさに料理が上手！」と驚かれました。

— きっかけは、事故で入院した

20歳の時に交通事故で、左足を怪我し入院したんです。リハビリの期間も含め介護やリハビリのお世話になりました。そこから回復する経験をして「こんなに治るものがあったんだ。そういう経験があって、将来はいてみたいな」と思ったんです。39歳の頃やってみようと思って、今の職場に転職しました。事をするなら、訪問介護で決めてたんです。遠征して家に帰ってからがすごく苦しかった。自宅で支援ができる訪問介護にしようと思った。

取材を終えて

後藤さんは、がっしりとした体格に凛々しい物腰で、何でも受け止めてくれそうな安心感のある方でした。ご自分の経験を糧に、ステップアップされる姿はとても印象的でした。

(出所)福岡市「ふくおか KAIGO 人ファイル【No.1 異業種転職】

若い頃のリハビリ経験が原点 飲食店から男性ヘルパーへ」

<https://www.city.fukuoka.lg.jp/hofuku/shakaisanka/health/00/fukuikakaigobitofail2020.html>

○アンケート調査では分からない実態の把握

アンケート調査で、離職率が高いということは分かったが、その理由や背景までは分からなかった。そのため、離職率が高い要因の仮説をいくつか考え、検証のためのヒアリングを、市内の介護事業所をはじめ、関係団体、有識者等を対象に実施した。結果として、経営者の質と職場の人間関係(風通しの良さ)がカギになるのではないかと結論に至り、まずは、そこに注力した事業を実施することとなった。

一概に離職率が低いといってもその要因は多様であり、アンケート調査だけではすべて明らかにするのは難しい。深掘りのためには仮説を立て、ヒアリング等で検証することが必要と考えている。

【参考:福岡市版介護労働実態調査の実施について】

項目	内容
実施している調査の概要	● 調査名:平成 30 年度介護労働の実態に関するアンケート調査 ● 調査対象:福岡市内の介護事業所 全 1,521 件 ● 回答数:708 件、回収率:46.5%
調査実施のきっかけ、目的	● 「介護労働実態調査(事業所調査)」により「県」単位の状況までは分かるものの、「市」単位での実態は分からなかった。 ● そのような状況の中、議会や関係団体等から市における介護人材の実態把握や取り組み強化の必要性への指摘・要望が繰り返し行われたこと等を受け、調査を実施。
実施体制調査項目の工夫	● 実態把握を急ぐ必要があったため、外部有識者等による検討委員会は設けず、庁内の関係部局で構成するワーキンググループ(WG)にて調査設計を実施。 ➢ WGには介護保険課、地域包括ケア推進課、認知症支援課、高齢社会政策課、高齢福祉課 等が参加 ● 調査の前提に、介護労働実態調査では市単位のデータがないという意識があったため、調査項目は基本的に介護労働実態調査に準拠しており、一部優先度が低いものの削除や市として関心が高い外国人人材に関する設問の追加を行った。 ➢ 介護労働実態調査に準拠しているため、介護労働実態調査と同様の定義にて、採用率や離職率の算出が可能となっている
調査データの活用状況	● 調査実施以前は合同説明会など、多くの自治体で実施しているような事業を福岡市でも行っていたが、今回の調査結果にて、福岡市は全国や県と比較して離職率が高いことが浮き彫りとなったことを受け、介護人材確保により一層取り組む必要があるとの意識が高まり、介護人材確保に向けた施策・事業を体系的に整理し、総合的な取り組みを進めていく契機となった。
今後の展望	● 市の事業としては、今回の調査は単年度のものであったが、少なくとも 3 年に 1 回程度は実施し、経年での変化を見ることで、より実効性のある取り組みに繋がるものと考えている。

(4) 協議会による実態把握の例

実態把握の方法の一例として、関係者からなる協議会を立ち上げ、協議会での議論を通じて、現場の実態把握を行うことが考えられる。

【広島県における協議会の設置状況】

広島県では、「広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会」を立ち上げ、福祉・介護に関わる事業所、職業・人材紹介機関、人材養成施設、事業者・職能団体及び各種支援機関・団体、県・市区町村が一体となって情報共有、施策検討、施策実施・検証等を推進している。設置の趣旨及び構成は以下のとおり。

設置の趣旨

- 地域包括ケアの提供基盤となる質の高い福祉・介護人材(介護福祉士等の介護職員並びに社会福祉士等)の育成及び安定的な確保を目的として、福祉・介護に関わる事業所、職業・人材紹介機関、人材養成施設、事業者・職能団体及び各種支援機関・団体、国・県(以下「関係者」という。)の相互の役割分担と連携、協働によって、関係者の実施する個々の取組みを最適化し、全体として計画的かつ一体的に事業を推進するため、関係者が自ら計画・実施・検証する推進組織を設置・運営する。

広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会 構成員

- 社会福祉法人広島県社会福祉協議会
- 一般社団法人広島県医師会
- 公益社団法人広島県看護協会
- 公益社団法人広島県介護福祉士会
- 公益社団法人広島県社会福祉士会
- 公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会中国四国ブロック
- 一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟
- 公益財団法人介護労働安定センター広島支部
- 広島県社会福祉法人経営者協議会
- 広島県老人福祉施設連盟
- 広島県老人保健施設協議会
- 広島県身体障害者施設協議会
- 広島県知的障害者福祉協会
- 広島県訪問介護事業連絡協議会
- 広島県生活協同組合連合会
- 一般社団法人日本福祉用具供給協会中国支部広島県ブロック
- 一般社団法人広島県シルバーサービス振興会
- 広島県市長会
- 広島県町村会
- 広島労働局
- 広島県教育委員会
- 広島県

【広島県府中市における協議会の設置状況】

広島県では市町ごとにも「県内各市町福祉・介護人材確保等協議会」が設置されており、市町の介護人材確保等を関係者が連携して推進する体制が整備されている（※一部未設置の市町も存在）。なお、本協議会の設置・運営に係る経費の一部については県からの補助が行われている。以下に、広島県府中市に設置されている「府中市福祉・介護人材確保等連絡会議」の構成を示す。

府中市福祉・介護人材確保等連絡会議 構成員

- 府中市社会福祉協議会
- 府中公共職業安定所
- 府中市健康福祉部介護保険課
- 府中市健康福祉部福祉課
- 府中市地域福祉貢献活動協議会

【協議会設置の意義・効果】

県に設置されている「広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会」には県内の全市町が参加している。協議会では、県から各市町の取り組み状況の共有等が行われ、市町の担当者は共有された他市町の取り組みを参考に、それぞれの地域での施策の検討を行うことが可能となっている。市町の担当者が独自に他市区町村の取り組み等の調査・把握を行うことは容易ではないため、県を中心として情報収集・共有の場として協議会は効果的に機能しているといえる。

また、協議会には社会福祉協議会を始めとした関係機関等の関係者も参加しており、これらの機関と連携して各種施策が効果的・効率的に実施されることにも協議会の設置が寄与している。

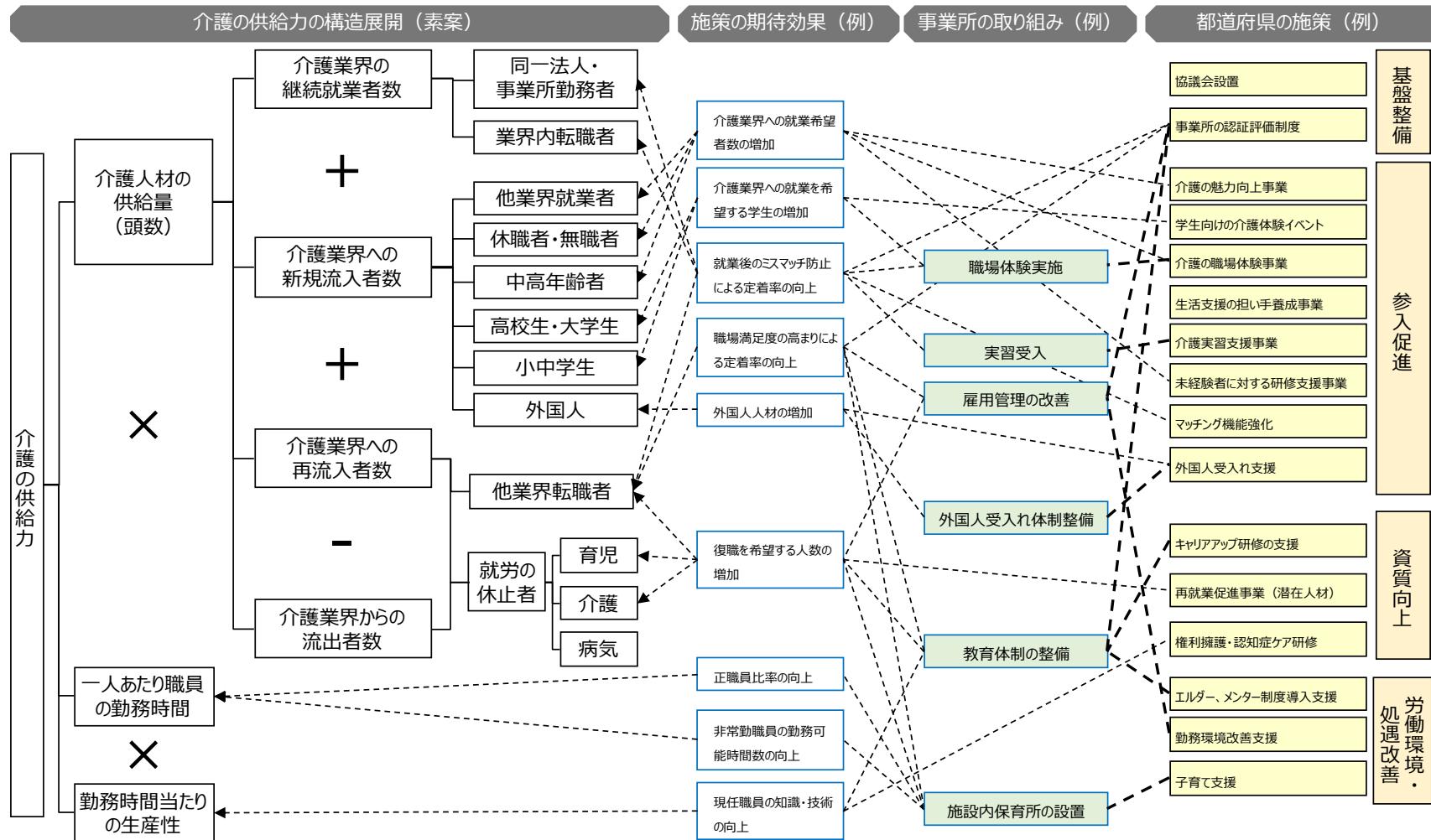
5. 供給量に影響を与える要素の構造展開と施策の関係性の整理

本節では、「(2)運用モデルの検討の進め方」に記載の各施策と介護人材の供給に影響を与えうるパラメータの関係性を簡易的な構造化を試みた「供給量に影響を与える要素の構造展開と施策の関係性の整理」の内容について記載する。

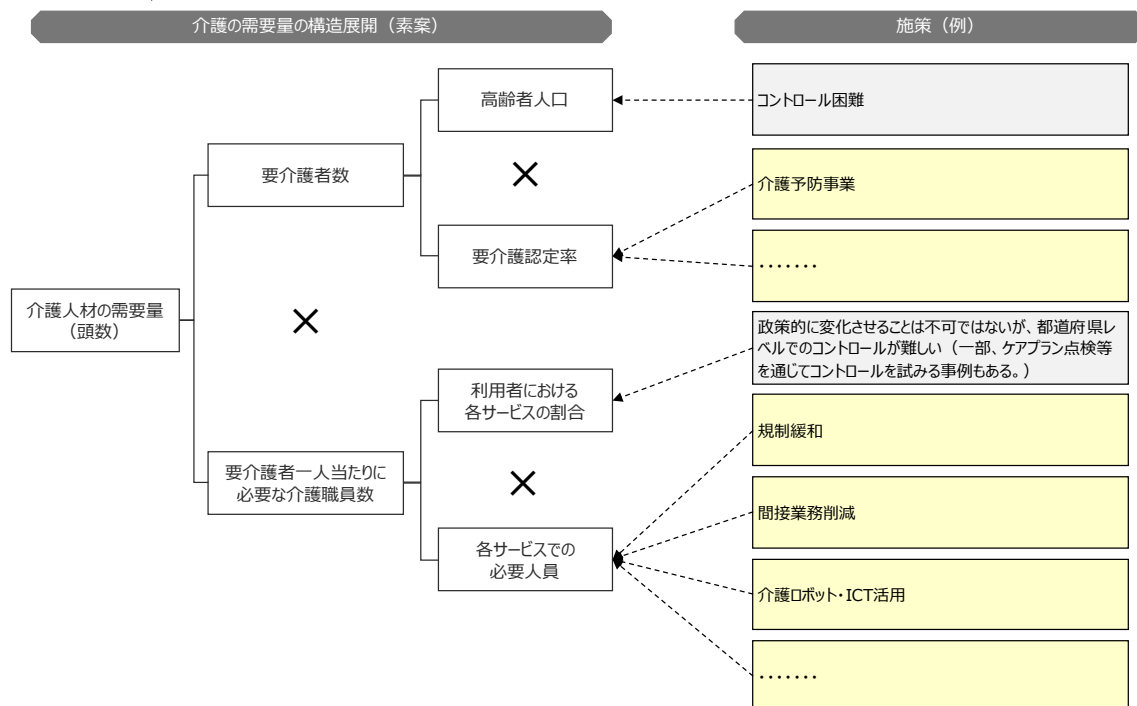
(1) 整理の目的、活用時の留意点

本事業で作成した「供給量に影響を与える要素の構造展開と施策の関係性の整理」は都道府県、市区町村において、具体的にどのような施策を実施するかを検討する際の参考資料として活用してもらうことを目的としたものである。本来、各施策やパラメータは相互補完的な関係にあり、精緻なモデル設計に向けては多変量解析等を通じて変数間の相互関係の分析を行うことが求められる。一方、そのような精緻な分析の実施に向けてはロジックモデルを設計し、データを中長期的に蓄積・整理することが必要である。そのような必要性を前提としつつ、今年度の成果物は、将来的な精緻なモデル設計を見据えつつ、一例として施策と介護人材の供給に影響を与えうるパラメータの関係性を簡易的な構造化を試みたものである。そのため、今後も引き続き検討・作り込みが必要である点にはご留意いただきたい。

図表31 供給量に影響を与える要素の構造展開と施策の関係性の整理(例)



図表32 需要量に影響を与える要素の構造展開と施策の関係性の整理(例)



(2) 施策の位置づけ・期待効果を考慮した検討の必要性

一般に介護業界への流入促進を実現するためには、ターゲットとなる人材に介護の仕事を認知して、興味・関心を持ってもらい、他の産業の仕事よりも魅力を感じてもらい、就労を決めてもらうことが必要である。

認知・関心・興味を高めるための施策、魅力を感じてもらうための施策、就労を決めてもらうための施策(＝就労へのハードルを取り除く施策)はそれぞれ異なっており、施策の位置づけや期待効果を考慮したうえで、施策を適切に組み合わせて実施することが必要である。つまり、認知・関心・興味を高めるための施策だけをいくら実施しても、魅力を感じてもらい、就労を決めてもらうための施策を実施しない限り、介護業界への流入促進にはつなげることが難しい。都道府県・市区町村において、施策の効果や目的を意識しながら、施策を適切に組み合わせて介護人材の確保に関する取組みが行われることが期待される。

第6章 まとめ

本章では、本調査結果のまとめとして、調査・検討の結果、結果を踏まえた考察、今後の需給推計の実施に向けた提案事項について示す。

1. 調査・検討結果の整理

ここまで示したように、本調査研究においては、主に(1)都道府県向けワークシートの改定内容の整理・有効性検証、(2)市区町村向けワークシート等のツールの検討・開発、(3)推計結果を活用した運用モデルの検討・整理を実施した。

以下に主要な結果について整理する。

(1) 都道府県向けワークシートの改定内容の整理・有効性検証

2040年までの長期推計、サービス3区分(入所系・訪問系・通所系)と地域密着型サービスの推計、常勤換算推計を可能とする構成に需給推計ワークシートの改定を行った。これらの改定内容は先行調査研究において課題として指摘されてきた、より精緻な実態把握、施策検討への活用促進、長期的な視点での検討の実施に対応することを企図したものである。

上記のワークシートの改定の有効性の検証のために、都道府県へのヒアリング調査を実施した。改定内容に関するヒアリング調査の主な結果について以下に示す。

<長期推計の実施について>

- 長期的な視点で介護人材確保を考える必要性をいずれの府県も認識しており、長期推計を実施したことに対しては概ね好意的な意見であった。

<常勤換算推計の実施>

- パートタイム労働者の比率が高まっていることから、常勤換算推計の方が実態に近いとの意見がみられた。推計の負担感もなく、常勤換算推計を実施したことに対しては概ね好意的な意見であった。

<サービス別推計の実施>

- サービス別の需給動向が把握できたことにより、ターゲット別の施策を検討・実施しやすくなる(なりそう)との意見が概ね全ての府県で確認されており、サービス別の推計を実施したことに対しては概ね好意的な意見であった。

上記のとおり、ワークシート改定の趣旨・目的がしっかりと都道府県担当者に理解されており、改定内容に対しては概ね好意的な意見がだされた。また、今回の改定が、より精緻な実態把握、施策検討への活用促進等の当初企図していた目的に資する(可能性がある)もの

であるとの意見も都道府県ヒアリング及び検討委員会における検討の中で確認されており、改定の一定の有効性は確認できたといえる。

一方、改定版のワークシートの推計結果に基づく各種検討は今後本格化することが想定され、来年度以降も継続的な有効性の検証及び今後のワークシートの見直しに向けた課題の抽出が期待される。

(2) 市区町村向けワークシート等のツールの検討・開発

今般、市区町村においてもより一層介護人材確保・質の向上に努めることが求められており、市区町村が活用できるツールや介護人材確保のための考え方等を整理することは重要であるとの考えから、本事業において第8期計画向けに簡易的な市区町村向けのワークシートの開発・配布を実施した。本事業で開発した市区町村向けワークシートの推計ロジックは概ね都道府県向けワークシートと共通の考え方にて設計を行った。

検討委員会で議論及び厚生労働省との協議のうえ、本事業で作成した市区町村向けワークシートの位置づけ、都道府県推計との関係性は以下のとおりとした。

【市区町村向けワークシートの位置づけ】

- 今年度、市区町村向けワークシートはあくまで市区町村が自分たちの実態を把握して、事業検討等に活用してもらう目的として配布し、国として集計・公表等は予定しない。
- 市区町村向けの取組みは実質的に今年度からはじめるものであるため、本年度事業では各市区町村に手を動かして考えてもらうことを重視する。

【都道府県推計との関係性】

- 市区町村向けワークシートと都道府県向けワークシート(本推計ワークシート)は共通の考え方に基づき推計を行っているが、関心や推計の目的が異なるので、積み上げはせず、それぞれで推計を行うという整理とする。
- 市区町村における需給推計は地域の関心や危機感にどう対処すべきかを考えるための検討材料の整理が目的であり、都道府県における推計とは目的が異なる。
- 目的が異なると推計におけるパラメータの設定の考え方も変わることが当然想定されるため、都道府県の推計結果とは合致しないことを前提とした活用を想定する。

開発したワークシートの有効性等の検証をするとともに、各市区町村の介護人材の過不足感の把握状況に関する実態や要望等を確認し、推計ツールの方向性の検討の材料とすることを目的とし、市区町村へのヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査の主な結果について以下に示す。

【ワークシートの活用状況、活用にあたっての課題】

- 需給推計結果を第 8 期介護保険事業計画に活用する(したい)との意向を有する市区町村が複数存在。
- 市区町村における介護人材の需給推計の基本的な考え方を整理することに対して期待する意見が多く見られた。
- 需給動向を把握したいとの意向を有していたものの、方法等が分からないため把握を断念している実態が改めて確認できた。

【介護人材確保に関する取組状況】

- いずれの市区町村も第 8 期計画に介護人材に関する事項を盛り込んでおり、介護人材確保に向けた施策を実施する予定との回答であった。
- 一方、都道府県がさまざまな施策を実施しているなかで、市区町村に期待される役割は何かは不明確と感じており、どのような施策を実施すべきか悩ましいとの意見も出された。

市区町村においては、その規模や置かれている状況が異なっており、市区町村での検討を考える上では、規模や状況に応じていくつかのパターンのワークシートやツールを考えることも検討すべきであると考えられる。本事業で作成した市区町村向けワークシートは都道府県向けワークシートの推計ロジックを参考に設計したものであるが、都道府県向けワークシートの推計ロジックが妥当する条件や範囲についても更なる検討が期待される。

(3) 推計結果を活用した運用モデルの検討・整理

需給推計の運用については①需給推計の結果が各地域での介護人材確保策の検討に基礎資料として活用されること、②PDCA サイクルの適切な運用に有用なツールとして活用され、継続的な施策の効果検証、施策見直しの際にも活用できることの 2 点を最終的な目指す姿として想定している。

上記の目指す運用のあり方の実現に向けては、施策検討(P)、施策の実施(D)、モニタリング・結果の把握(C)、施策効果の検証・課題抽出(A)のサイクルがまわることが必要になるが、先行調査研究において需給推計結果が施策検討(P)に活用されていない実態があることが示されていることから、本年度は施策検討(P)に焦点を絞って検討を実施し、需給推計から、施策決定を行うまでのプロセスを整理した。

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」となるものである。しかしながら、ワークシートの活用を通じて、把握できる情報には限界があることが過年度調査及び本事業における検討において示唆されており、需給推計を実施して終わりではなく、推計結果の検証・掘り下げのための実態把握をヒアリング調査やアンケート調査等の手法を用いて丁寧に実施することが実際の運用にあたっては重要になる。そこで、以下の 3 点について検討・整理を行った。

- ・ 主要なパラメータの推移を全国平均、他の都道府県と簡易的に比較することができるツールの枠組み
- ・ 実態把握のための手法・進め方について、ヒアリング結果や先行調査研究等を基に具体的な取組事例の整理
- ・ 各施策と介護人材の供給に影響を与えうるパラメータの関係性の簡易的な整理（「供給量に影響を与える要素の構造展開と施策の関係性の整理」の作成）

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及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) 第8期計画での推計実施を踏まえた有効性検証、改善点の抽出・改善対応

本事業において、2040年までの長期推計、サービス3区分(入所系・訪問系・通所系)と地域密着型サービスの推計、常勤換算推計等を可能とする構成に需給推計ワークシートの改定を行った。これらの改定内容は先行調査研究において課題として指摘されてきた、より精緻な実態把握、施策検討への活用促進、長期的な視点での検討の実施に対応することを企図したものである。

2020年度に実施された第8期の介護人材需給推計においては、上記の本事業で改定作業を行った需給推計ワークシートにて各都道府県で推計が実施されたところである。第8期の介護人材需給推計が開始されたのは、2021年1月下旬頃であったことから、改定版の需給推計ワークシートの推計結果の公表、推計結果に基づく各種検討は今後本格化することが想定される。来年度以降も結果の分析を実施し、ワークシートにおける有効性の確認、改良すべき点の把握、検討を行うことが求められる。

(2) 推計精度のさらなる向上のために必要な情報・データ及び整備方針の検討

過年度の調査研究でも継続して検討がなされているが、推計精度向上のためにはワークシートそのものの改善に加え、参照すべきデータの拡充等が必要と考えられる。

介護人材、介護関連に限定されるデータだけではなく、労働市場全般に関するデータ、地域特性に関するデータも介護人材需給の検討には必要と考えられる。また、マクロなデータだけではなく、現場の実態に即したデータの積み上げの考え方も必要である。マクロデータからの推計値が実態に即したものとなり得るかの確認のためにも、都道府県が現場の実情を把握できるようなデータ整備の考え方も重要となる。

データの整備については、既存のデータの活用に加え、都道府県や市区町村独自で整備することが有用と考えられるものも存在するため、各地域で整備すべきデータの考え方等についても整理が必要である。これまでに広島県、東京都、福岡県福岡市等においては、都道府県独自の介護人材調査を実施、それを活用した施策検討などが行われているが、独自データを整備することで把握できること、活用できる事項などについて整理することも介護人材確保策の検討に有用と考えられる。

また、利便性等の観点からは見える化システムとの連携なども重要と考えられ、見える化システムで把握可能なデータの活用可能性等も考慮すべきである。データの整備については、重要性の観点に加え、データ整備の容易さなども考慮して優先度を考える必要がある。一部、

見える化システムのデータを活用して需給推計に活用する取組みが進められているが、需給推計全体を見る化システムのデータと連携させ、結果を見る化システムに反映することなども検討が必要と考えられる。

なお、現行の推計ワークシートはあくまで過去の傾向を踏まえた推計であることにも留意する必要がある。今後の介護人材の働き方を見据えると、更なる機能分化の推進、週休3日制等の拡大、ワークシェアリングの一層の進展等の短時間勤務の増加なども想定される。また、外国人材の活用は一層促進されと考えられ、これらについても考慮したデータの整備とそれに基づく需給推計の検討が期待される。

(3) 施策への活用・施策の効果検討等に活用できる仕組み・運用のあり方の検討・設計

現状、多くの都道府県では、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。この要因の一つは、推計精度に対する懸念に加え、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、施策と効果の関連が不明瞭で必要な介護人材確保に対する施策が見えにくいこと、施策検討・施策の効果検証に活用する流れ・イメージが湧かず取組みのきっかけがつかめない、などが挙げられる。

また、介護人材需給推計の結果のみでは介護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。そのような課題認識のもと、本事業においては、需給推計の実施から、施策決定を行うまでの流れに焦点を絞って具体的なプロセスの整理、検討に資するツール等のあり方について検討を行った。

ワークシートを活用した介護人材確保策の検討・推進、あるいは施策の効果検証といった運用のための活用に向けては、精度向上に加え、実施のスケジュールの再検討、各介護人材確保策の効果の明確化、推計結果の活用の具体例・モデル的な取組方法の提示、推計値と他のデータ等を組み合わせた検討方法の具体化などが必要となる。

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、これらの要件を整理したうえで、対応方針を検討、望ましい PDCA モデルを提示すること、モデル地域での実証等を踏まえた検証作業などが期待される。

また、施策の検討に需給推計結果を活用するためには、各施策がどのように介護人材確保に資するのかという構造を示していくことも期待される。このような構造の整理を踏まえ、都道府県、市区町村の担当者が施策の影響を考慮することが可能となり、介護人材の過不足の現状に応じて実施する施策が検討しやすくなるような基本的な考え方や手順について検討、整理することが効果的と考えられる。詳細な構造を把握するには継続的なデータの蓄積、分析が必要となるが、まずは指針となるモデルの提示等を検討することも有効と考える。本事業においても将来的な精緻なモデル設計を見据えつつ、一例として施策と介護人材の供給に影響を与えるパラメータの関係性を簡易的な構造化を試みたが、今後も引き続き検討・作り込みが求められる。

(4) 市区町村での介護人材確保対策の検討に活用できるツール・考え方の検討・整理

今般、市区町村においてもより一層介護人材確保・質の向上に努めることが求められており、市区町村が活用できるツールや介護人材確保のための考え方等を整理することは重要であるとの考えから、本事業において第 8 期計画向けに簡易的な市区町村向けのワークシートの開発・配布を実施した。取組みに積極的な市区町村においては実際に介護保険事業計画に推計結果の掲載がなされるなど、市区町村における施策検討等に本事業の成果物の一部が活用された。一方、市区町村ごとにワークシートの活用や取組みの状況は異なっており、具体的な検討を行っていない市区町村もみられる。過年度の調査研究をみる限り、独自に介護人材の実態把握や将来推計を検討する市区町村はあるものの、取組みは途上であるといえる。

市区町村担当者が活用できる需給推計、施策検討のためのツール等の考え方、運用のあり方については改めて検討が求められる。なお、市区町村の場合、都道府県とは異なる区分で需給を把握することが必要と考えられる。これまでの調査からは地域密着型のサービスについて把握したいといったニーズがあることも明らかになっており、市区町村ならではのニーズを考慮した検討を行うことが必要である。

市区町村においては、その規模や置かれている状況によって現場の実態を吸い上げやすいケースとそうではないケースが考えられる。小規模や市町では事業者の多くの顔が見えることもあると考えられるが政令市などではすべてを把握することは難しい面がある。市区町村での検討を考える上では、規模や状況に応じていくつかのパターンのワークシートやツールを考えることも検討すべきである。

本事業で作成した市区町村向けワークシートは都道府県向けワークシートの推計ロジックを参考に設計したものであるが、都道府県向けワークシートの推計ロジックが妥当するためにはサービス利用の流動性が市区町村内で閉じている(市域を跨いでサービス需要の移動がほとんどない)ことが前提条件として必要である可能性が高いとの指摘もなされており、都道府県向けワークシートの推計ロジックが妥当する条件や範囲についても更なる検討が期待される。

(5) 都道府県と市区町村、事業者の連携・役割分担の考え方の整理

介護人材の確保においては、都道府県だけではなく、市区町村の役割も大きく、一層の連携促進が期待される。より事業者、介護従事者と近い関係にある市区町村の関与が促進できるよう、連携のあり方、役割分担について検討、整理することが必要と考えられる。

本事業において実施した市区町村へのヒアリング調査などから、介護人材の確保については、市区町村の担当者が具体的な取組みについてイメージが持てていないことも多く、また規模によって取組みの現況が異なることが確認された。市区町村の置かれている状況等を考慮した都道府県との連携、役割分担の考え方の整理が重要と考えられる。都道府県に期待される役割としては、例えば、第 5 章で整理した「対策の検討のためのプロセス」の考え

方、他地域の先進的な取組み、介護人材に関する制度・政策の動向等を市区町村に紹介、解説することなどが考えられる。また、第4章に記載のとおり、都道府県が必要に応じて大学関係者等と連携しながら個別具体的にツールやデータの活用方法、対策の方向性等ついて市区町村を具体的に指導・支援する伴走型支援を行うとも今後は必要であると考えられる。

事業者と直接的な関係を有することができる市区町村の役割を整理する際には、先行している市区町村の取組事例等が参考になると考えられるため、事例調査等も踏まえて検討することが効果的と考える。

また、介護人材確保においては事業者の役割も非常に大きいため、都道府県、市区町村の連携に加えて、事業者も含めた連携、取組促進モデルを検討していくことが必要である。

(6) 介護人材の確保に資する施設・事業所運営効率化の手段の検討・考慮

近年、大規模事業者を中心に、外国人を大規模に確保したり、一般大学から幹部候補生を採用して自社で育成したりするなど、行政が主導する以外の事業者独自の介護人材確保・養成の取組みが広がりを見せている。このような事業者の動きは今後ますます活発になることが見込まれるところである。

介護人材の確保には、事業者の取組みも重要であり、今後の介護人材の確保、より実態を考慮した需給推計の実施に向けては、施設・事業所の運営についても考慮することが必要である。また、ICT やロボットの活用、介護助手の導入、就労環境の整備・労働条件の見直しなどは、介護人材確保につながる取組みであり、各地域でどの程度の事業者でどのような取組みが行われているかも、介護人材の確保には大きく影響するものと考えられる。

介護人材の確保につながるような施設・事業所の効率的、効果的な運営モデル、働きやすい環境づくりのための運営効率化等に係る事例、手法の検討・整理も期待される。