

介護人材需給推計 市区町村向けワークシート 活用の手引き

※この活用の手引きは令和 2 年度厚生労働省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」の一環として、株式会社日本総合研究所が作成したものです。

【手引きの構成】

1. 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.....	3
1.3 基本的な操作手順.....	4
2. 需要推計の方法	6
3. 供給推計の方法	15
4. 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

本ワークシートの動作環境

1) OS (Operating System)

Microsoft Windows XP Professional 、 Vista、 7、 10

2) Microsoft Excel

Microsoft Excel 2003、 2007、 2010、 2013、 2016、 2019

3) CPU

1.0 GHz 以上 (2.0 GHz、 DualCore 以上推奨) の CPU が必要です。

4) メモリ

1 GB 以上 (2 GB 以上推奨) が必要です。

5) ハードディスクの空き容量

5 MB 以上 (Excel のインストール必要領域 3 GB は含みません) 。

6) 画面サイズ

1024*768 (XGA) 以上の解像度で表示可能なディスプレイを推奨しています。

1. 介護人材需給推計ワークシートについて

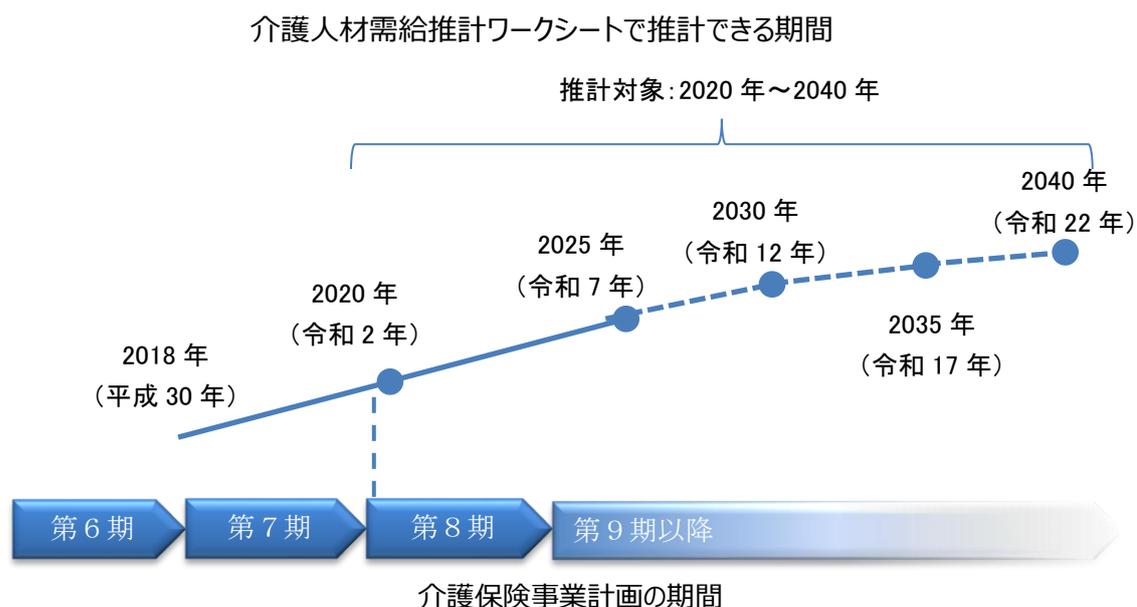
1.1 介護人材需給推計ワークシートの概要

(1) 推計対象期間

このワークシートは、令和 2 年度厚生労働省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」の一環として作成したものです。

市区町村において、将来必要となる介護人材の需要数・供給数を簡易的に推計し、長期的な視点で介護人材の育成・確保対策を考えていただくことをねらいとしています。

※本ワークシートの活用は任意であり、推計結果を第 8 期介護保険事業計画等へ反映することを義務付ける趣旨ではございません。市区町村における介護人材確保等に関する施策検討の材料の一つとして必要に応じて活用いただくことを想定しております。



(2) 推計対象

介護保険施設・事業所に勤務する以下の職員数（実人数）を需要推計の対象としています。なお、供給推計については、介護職員のみの推計が可能です。

■介護職員

介護保険施設・事業所に勤務する介護職員を推計します。内訳として、訪問介護員と訪問介護員以外、介護福祉士の推計が可能です。

■介護保険施設・事業所の看護職員

介護保険施設・事業所に勤務する保健師、助産師、看護師、准看護師を推計します。

■介護その他職員

介護保険施設・事業所に勤務する職員のうち、介護職員、看護職員、医師を除く職員を推計します（歯科医師、薬剤師は常勤専従の場合のみ含める）。内訳として、相談員、ケアマネジャー、PT/OT/STの推計が可能です。

推計の対象となる職員

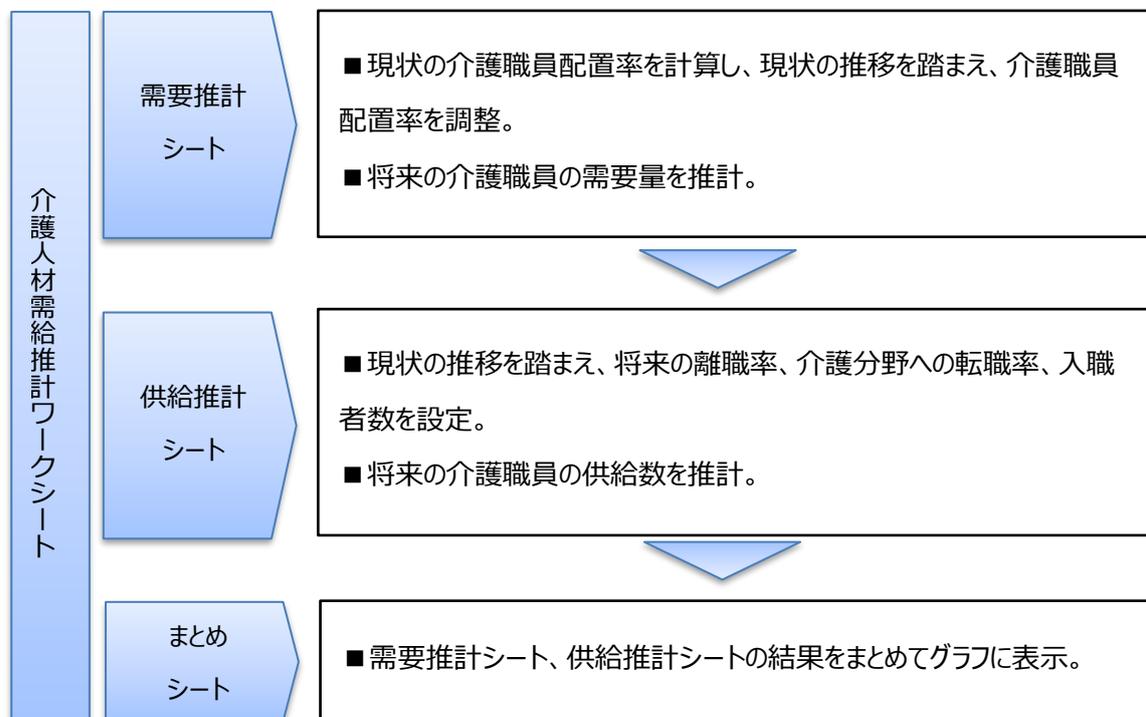
区分		需要推計	供給推計
介護職員	合計	○	○
	訪問介護員	○	
	うち介護福祉士	○	
	訪問介護員以外	○	
	うち介護福祉士	○	
介護保険施設・事業所の看護職員 ※1		○	
介護その他職員 ※2	合計	○	
	相談員（支援相談員、生活相談員）	○	
	ケアマネジャー（介護支援専門員、計画作成担当者）	○	
	PT/OT/ST（機能訓練指導員として配置されている職員も含む）	○	

※1 介護施設・事業所の看護職員：介護保険施設・事業所に勤務する保健師、助産師、看護師、准看護師を対象とする。

※2 介護その他職員：介護サービス施設・事業所調査で対象とされている職員のうち、介護職員、看護職員、医師を除く職員。歯科医師、薬剤師は常勤専従の場合のみ計算に含める。

1.2 介護人材需給推計ワークシートの構成と推計手順

このワークシートは、「1. 需要推計」、「2. 供給推計」、「3. まとめ」の3シートで構成されています。推計作業の流れは以下のとおりです。

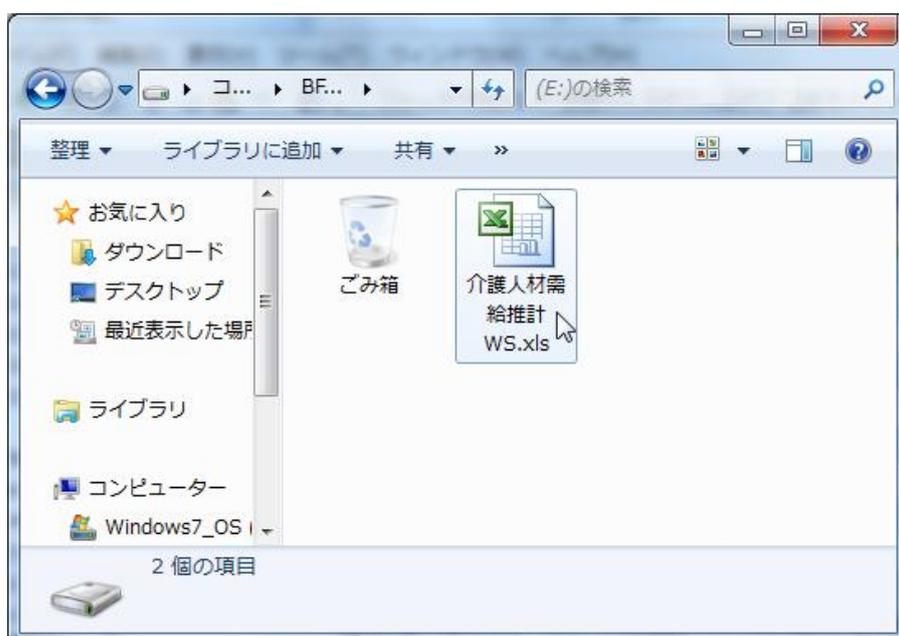


1.3 基本的な操作手順

(1) ワークシートの起動と終了

1) 起動

ワークシートを起動するには、エクスプローラの画面でファイルを選択し、ダブルクリックします。通常の Excel ファイルを開く操作と同じです。



2) 終了

ワークシートを終了するには、Excel のメニューバーから「ファイル」→「終了」を選択します。内容を保存する場合は、下記メッセージボックスで「保存」を選択します。



(2) 全体に共通の操作方法

1) 値の入力

市区町村による数値の入力が必要な箇所は黄色塗りにしてあります。計算表の白色セルは自動計算される箇所です。

〇〇市区町村		2018年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
男	40～64歳	30					
	65～69歳	40					
	70～74歳	50					
	75～79歳	60					
	80～84歳	90					
	85歳以上	100					
	合計	370	0	0	0	0	0
女	40～64歳	30					
	65～69歳	40					
	70～74歳	50					
	75～79歳	60					
	80～84歳	90					
	85歳以上	100					
	合計	370	0	0	0	0	0
男女合計		740	0	0	0	0	0

2) 結果の印刷

通常の Microsoft Excel の機能を使って印刷してください。

ワークシートでは、各シートにおける帳票ごとにあらかじめ印刷範囲を設定してありますが、市区町村でご利用の PC やプリンタの環境によっては、帳票が途中で途切れるなど、適切に印刷されない場合があります。

このような場合には、お手数ですが、Microsoft Excel の印刷範囲の設定機能を利用して、適切な印刷範囲を設定し直してください。

個別のシート単位ではなく、ワークシート全体を印刷する場合には、Microsoft Excel の印刷設定において「ブック全体を印刷」する方法があります。ただしこの場合、個別のシートごとの印刷設定（片面／両面、白黒／カラーなど）が適用されます。ファイルを PDF 化することにより、全体をまとめて印刷設定し、一括で効率よく印刷することができます。

2. 需要推計の方法

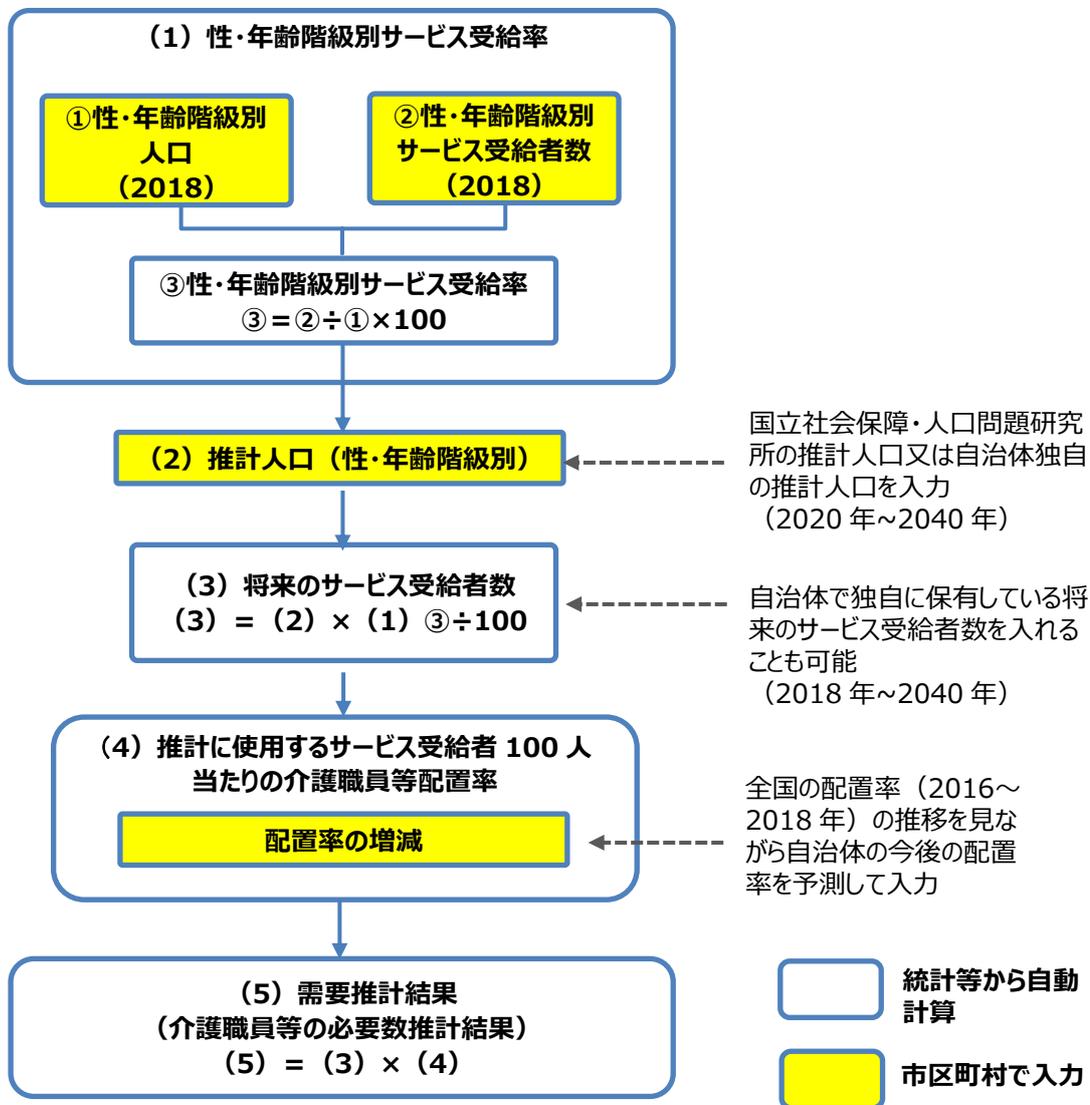
需要推計シートの全体構成は、以下の通りです。

表中のページは、このマニュアルのページを表示しています。

需要推計シート	
1. 性・年齢階級別サービス受給率	→P8
2. 性・年齢階級別将来推計人口	→P8
3. 将来のサービス受給者数	→P9
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	→P9
5. 需要推計結果（介護職員等の必要数推計結果）	→P13

以下の流れで将来の介護職員等の必要数を簡易に推計します。市区町村では、黄色塗りの項目について数値を入力するなど、市区町村独自の値を設定します。

<推計フロー：需要推計>



(1) 性・年齢階級別サービス受給率

2018年（H30）の性・年齢階級別のサービス受給者数を性・年齢階級別人口で除すことにより、性・年齢階級別サービス受給率を計算します。ワークシートで黄色塗りになっているセル（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）に市区町村で保有している該当のデータを入力してください。③性・年齢階級別サービス受給率は①、②の入力データを基に自動で算出されます。

なお、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人と数えた人数です。

$$\text{性・年齢階級別サービス受給率} = \frac{\text{性・年齢階級別サービス受給者数}}{\text{性・年齢階級別人口}} \times 100$$

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
〇〇市区町村	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
〇〇市区町村	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
〇〇市区町村	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「日本の地域別将来推計人口（平成30年推計）」又は、市区町村で保有している将来推計人口データをもとに、ワークシートで黄色塗りになっているセルに市区町村の将来の推計人口（2020年～2040年）を入力してください。

2018年は(1)性・年齢階級別サービス受給率で入力したデータが自動で反映されます。

<男女・年齢(5歳)階級別の推計人口（人）>

〇〇市区町村		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	

(3) 将来のサービス受給者数

市区町村の性・年齢階級別将来推計人口に現在の性・年齢階級別サービス受給率を乗じることで、簡易に将来のサービス受給者数を計算します。

$$\boxed{\text{将来のサービス受給者数}} = \boxed{\text{将来の性・年齢階級別推計人口}} \times \boxed{\text{性・年齢階級別サービス受給率}} \div 100$$

なお、市区町村で将来のサービス受給者数の推計値を保有している場合は、直接値を入力して下さい。入力した場合には、これ以降、入力したサービス受給者数を元に推計をします。

(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

ここでは、サービスの受給者 100 人に対して、何人の介護職員等が勤務しているかを「サービス受給者 100 人あたりの介護職員等配置率」と呼びます。

2018 年（H30）のサービス受給者 100 人あたりの介護職員等数をもとに、将来の介護人材の需要推計（介護職員等の必要数推計）に用いる配置率を計算します。計算式は以下の通りです。

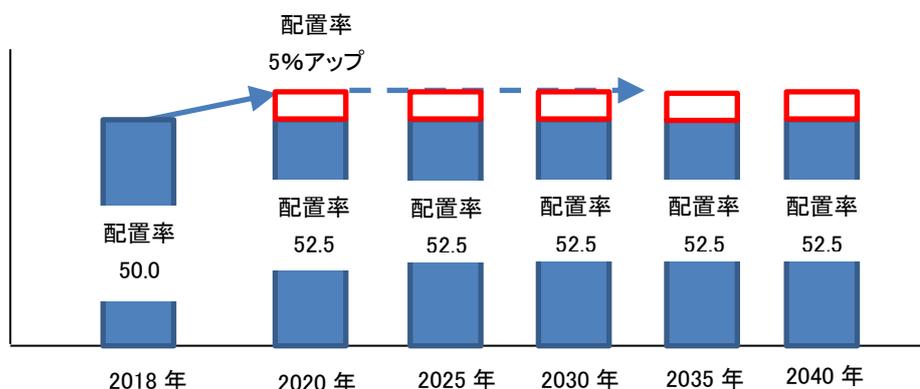
$$\boxed{\text{サービス受給者 100 人あたりの介護職員等配置率}} = \boxed{\text{介護職員等の実人数}} \times \boxed{\text{介護サービス受給者数}} \div 100$$

参考値として、介護職員数、看護職員数、その他職員数別に、全国の配置率（2018、2017、2016）を表示してありますので、表示されている配置率をもとに、将来、介護職員等の配置率がどうなるかを予測し、市区町村の 2020 年以降の配置率に対する増減率を入力します。初期値は「0%」に設定しています。

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%)		0.0	0.0	0.0
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

例えば、2020年時点で5%増加すると見込む場合は「5.0」、3%減少すると見込む場合は「-3.0」というように入力してください。なお、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。



なお、ここで配置率の調整をした結果は、②調整後の配置率の欄に表示されます。①配置率調整表に何も入力しない場合（0.0の場合）は、全国の2018年の配置率が表示されます。

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 ○○市区町村	38.1	7.4	21.1

(参考：全国の配置率のバックデータ)

介護職員等の実人数：介護サービス施設・事業所調査（2016～2018年）

※回収率で割り戻し、補正した値

介護サービス受給者数：介護給付費実態調査（2016～2018年）

※「介護サービス施設・事業所調査」は、平成21年度以降は、調査方法の変更等により回収率が下がっていることから、ここでは、都道府県別・サービス種類別の回収率で割り戻し、補正した値を表示しています



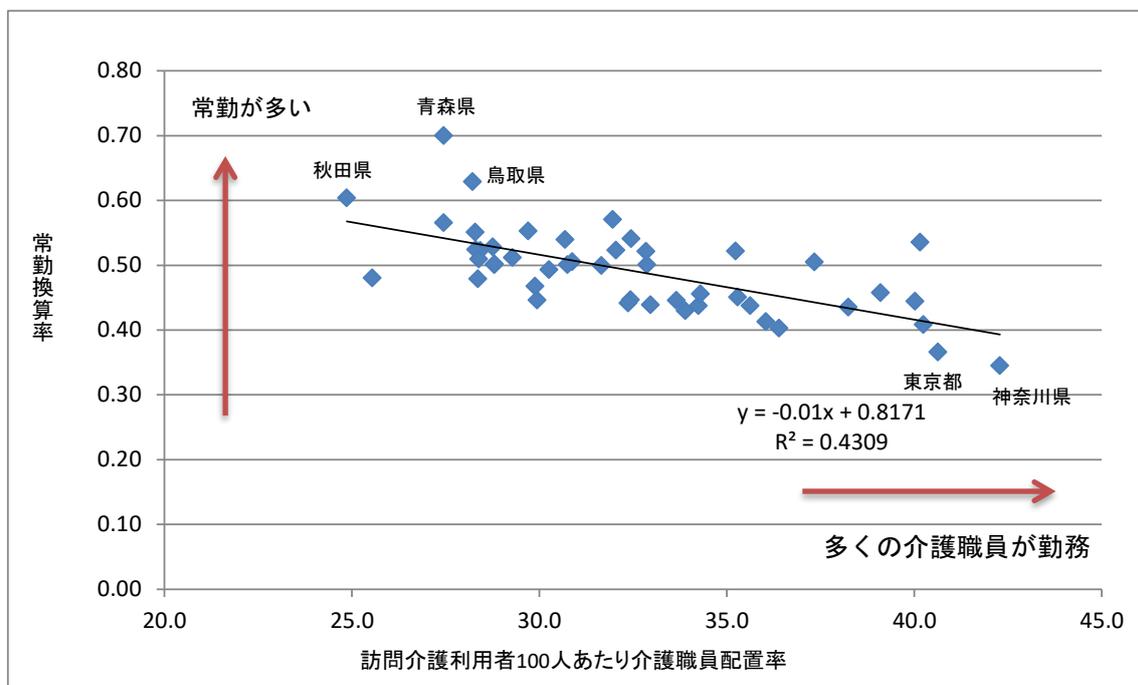
今後、介護職員配置率が変動する主な要因は何か？

○非常勤職員の常勤化（配置率減少）

介護サービス施設・事業所には、非常勤職員も多く、常勤化が進めば、必要な介護職員等の実人数は少なくなります。例えば、訪問介護員でみると、実人数1人あたりの常勤換算率（全国平均）は0.45人となっており、都道府県別にみると、0.35人～0.7人の幅がみられます（下図の縦軸）。

一方で、訪問介護利用者100人あたりの介護職員配置率（全国平均）は34.9人となっており、都道府県別にみると、25人～42人までの幅がみられます（下図の横軸）。常勤職員が多い（常勤換算率が高い）都道府県では、利用者100人あたりの訪問介護員数（実人数）が少ないという緩やかな傾向がみられます。

訪問介護員の常勤換算率と介護職員配置率の関係



平成23年介護サービス施設・事業所調査より作成



今後、介護職員配置率が変動する主な要因は何か？（つづき）

○介護老人福祉施設のユニット化（配置率増加）

介護老人福祉施設のユニット化が進むことにより、従来型に比べて介護職員の人数が多く必要になるため、都道府県内の介護人材の需要が増します。ユニット型の場合、従来型の介護老人福祉施設に比べて、介護職員は1.2倍程度必要になると考えられます（平成20年「介護事業経営実態調査」結果より）。

○後期高齢者等の増加に伴うサービス利用回数の増加（配置率増加）

本推計では、各サービス別利用者数（予測値）に介護職員配置率を乗じて介護職員等数を推計するため、1人の利用者が使うサービスの量（回数、日数等）の変動を加味していません。介護サービス利用者数の伸びに対して、サービス利用回数・日数等の伸びが上回る場合、その分を加味して配置率を設定します

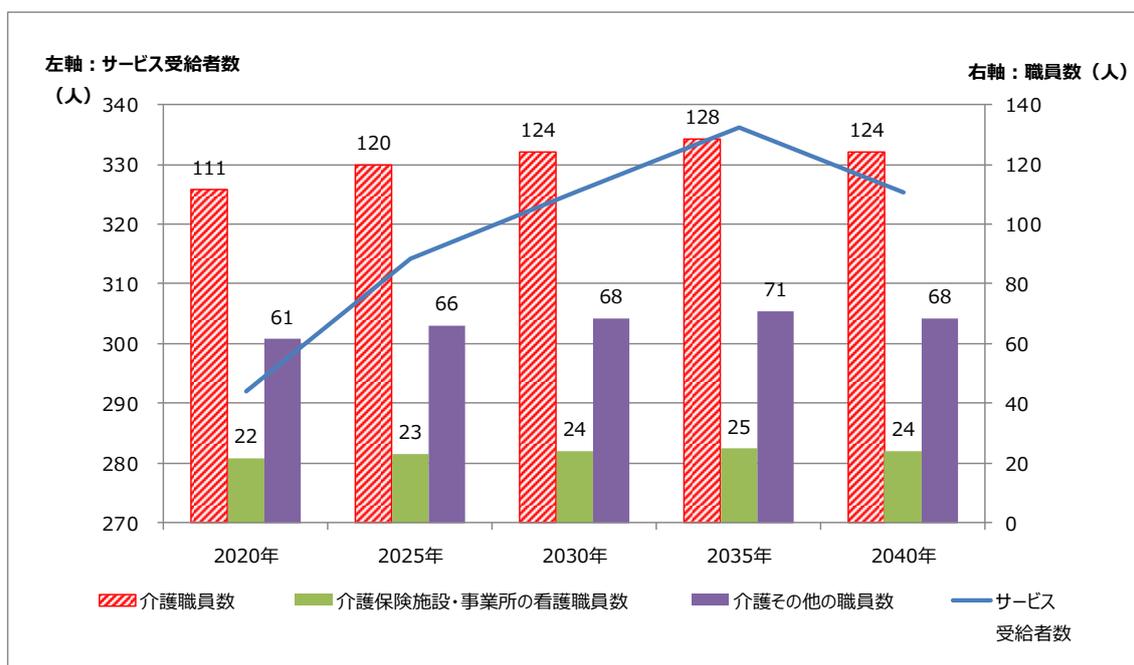
(5) 簡易推計（需要）結果

(3) で推計したサービス受給者数に、(4) で推計したサービス受給者 100 人当たりの介護職員等配置率を乗じることにより、将来の介護職員等数を簡易に推計した結果を示します。例えば、下記のような結果になった場合、サービス受給者数の増加に対応して、介護施設・事業所に勤務する介護職員数、看護職員数、介護その他の職員数が 2035 年頃まで伸び続ける必要があることが分かります。

現在に比べて、2025 年に何人程度の増加が必要か、何年くらいに需要のピークを迎えそうかなど、推計結果を見ながら、今後の介護職員等の確保・定着対策を検討するための基礎資料として活用して下さい。

介護職員等の需要推計結果（介護職員等の必要数推計結果）

	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	292	111	22	61	195
2025年	314	120	23	66	209
2030年	325	124	24	68	217
2035年	336	128	25	71	224
2040年	325	124	24	68	217

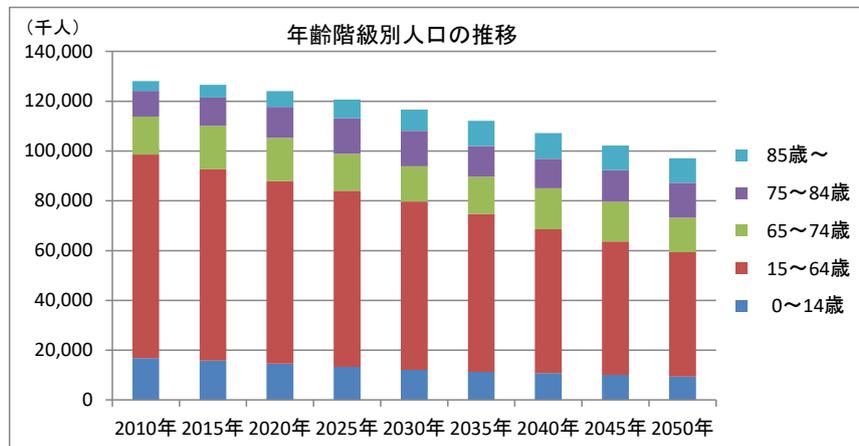
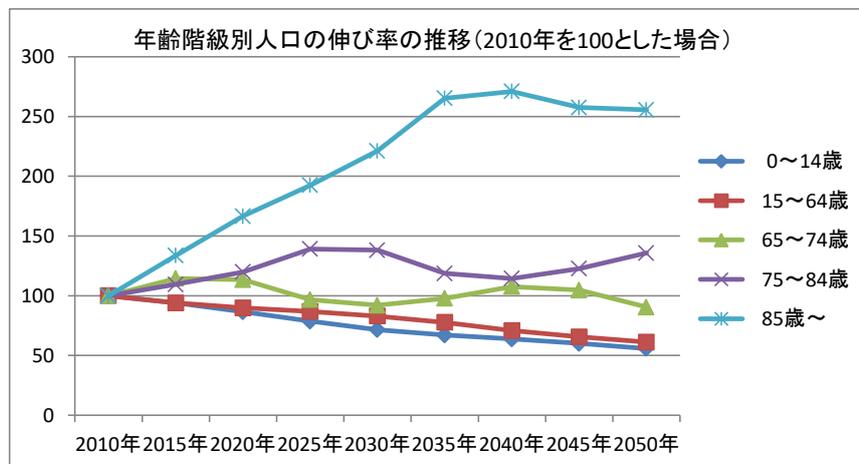




なぜ、長期推計が必要か？

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」により年齢階級別将来推計人口をみると、介護サービスの受給率が高い 85 歳以上高齢者の伸び率（対 2010 年）は、2035 年～2040 年頃まで上昇することが予想されています。

この 85 歳以上高齢者の伸びに伴い、介護サービスの需要も益々高まり、介護人材の需要もこれに合わせて伸びると考えられます。このことから、国・都道府県においては、より中長期的な視点で介護職員等の確保・定着対策を検討することが重要と考えられます。



出典) 国立社会保障・人口問題研究所：日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）より作成

ただし、中長期的な介護保険制度の法改正や動向等を予測することは困難であり、今回の簡易推計（需要）では、現在の性・年齢階級別のサービス受給率と同じと仮定（例えば 85 歳以上の高齢者が 100 人のうち、現時点で介護サービスを利用している人が 30 人とした場合、将来も同じ割合で利用すると仮定）した推計のため、あくまでも現在のまま推移した「趨勢」推計であることを念頭にご活用下さい。

3. 供給推計の方法

供給推計シートの全体構成は、以下の通りです。

表中のページは、このマニュアルのページを表示しています。

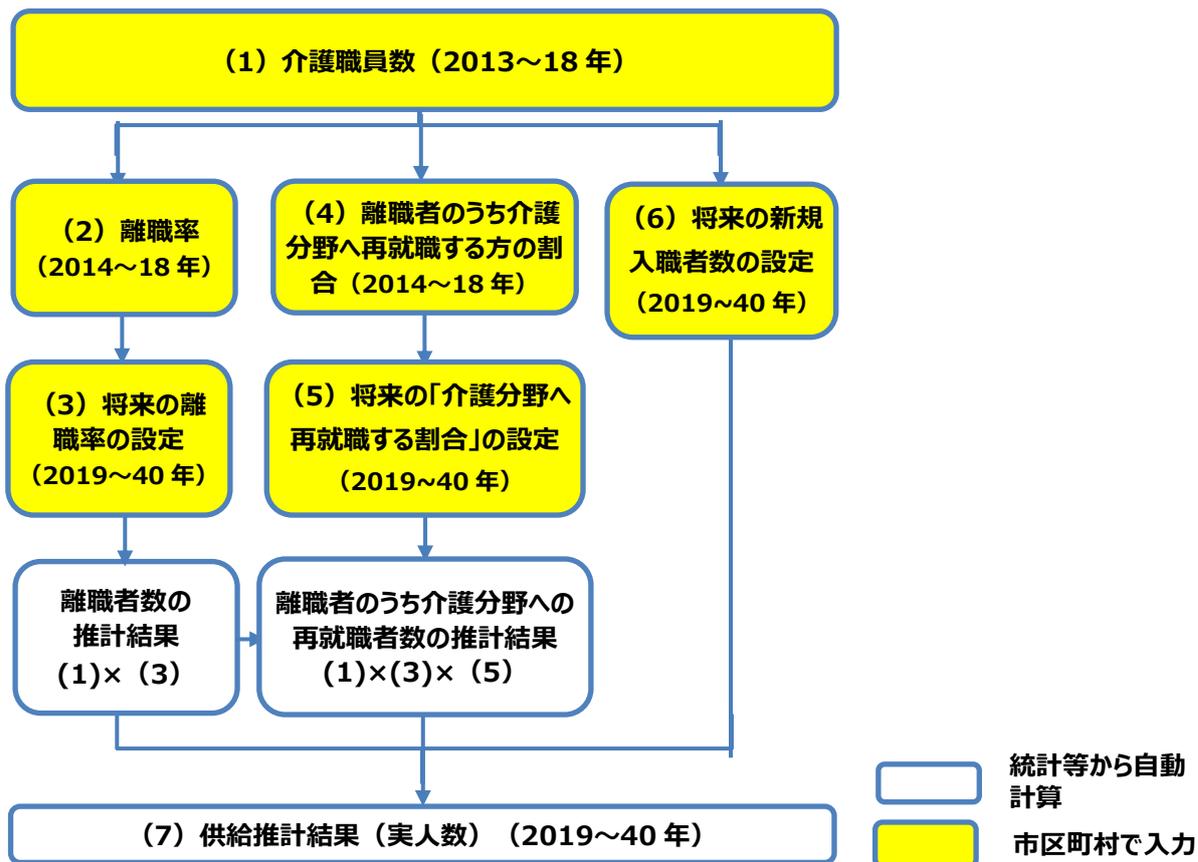
供給推計シート	
1. 介護職員数	→P17
2. 介護職員の離職率	→P17
3. 将来の離職率の設定	→P18
4. 離職率のうち介護分野へ再就職する方の割合	→P19
5. 将来の離職者のうち介護分野へ再就職する方の割合の設定	→P20
6. 将来の新規入職者数の設定	→P21
7. 供給推計結果（実人数）	→P22

介護人材の需要を見込んだ上で、実際に供給可能な介護人材を推計し、需要と供給の両方を視野に介護人材の確保・育成方策を検討することが重要と考えられます。

介護分野への就業率は経済動向等の影響も受けることから不確定要素が強く、推計は難しい面がありますが、今回の供給推計シートでは、以下の流れで将来の介護職員の供給数を推計します。

市区町村では、黄色塗りの項目について数値を入力するなど、市区町村独自の値を設定します。

<推計フロー：供給推計>



供給推計はどのように活用すればよいか？

これまでの全国的な離職率や介護分野への再就職率、入職者数などの傾向を踏まえ、現状のまま推移すると、どの程度の介護職員の供給数が見込まれるかを推計します。需要推計結果とのギャップが大きい場合には、ギャップを埋めるためにどのような対策が必要かを検討する基礎資料として活用して下さい。

(1) 介護職員数

市区町村における介護職員数（実人数）の2013年～2018年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。訪問介護員も含まれます。

※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。

【介護サービスの区分】

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入所者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設(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、通所リハビリテーション、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みます。

※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）を表示しています。この調査は、全国の介護サービス事業所のうち、約1.7万事業所を対象に毎年行われている調査で、回収率が4割程度となっています。

この全国値を参考に、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。なお、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	〇〇市区町村
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。

参考値	計算方法
最新年度の値	2018年の離職率が今後も続くと仮定した場合の値
過去5年平均	2014～18年の5年間の離職率を平均した値が今後も続くと仮定した場合の値
2040年に介護職員の離職率が2018年の全産業平均になる	2040年に介護職員の離職率が2018年時点の全産業平均（14.6%）に減少するとした場合の値

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 (%)		〇〇市区町村			
実績値	2014年				0.0
	2015年				0.0
	2016年				0.0
	2017年				0.0
	2018年				0.0
参考値・設定値	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
	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	

(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）

介護施設・事業所の介護職員が離職し、再度、介護施設・事業所で就職する割合（介護分野内での転職）は、統計等で直接把握できないため、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）」より、入職した介護職員のうち、前職が介護職の割合（介護分野内での転職）の全国平均をもって、近似的に介護分野への転職割合としています。

この調査は、全国の介護サービス事業所のうち、約 1.7 万事業所（労働者 5 万人程度）を対象に毎年行われている調査で、回収率が 4 割程度となっています。

この調査結果を用いて、介護職員の介護分野への再就職の割合の 2014 年～2018 年の全国値を参考として表示しています。

この全国値を参考に、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。なお、市区町村で独自に保有している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	〇〇市区町村
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

参考値	計算方法
最新年度の値	2018 年の介護分野への再就職の割合が今後も続くと仮定した場合の値
過去 5 年平均	2014～18 年の 5 年間の介護分野への再就職の割合を平均した値が今後続くと仮定した場合の値

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 (%)		〇〇市区町村		
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

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

都道府県で、新卒入職者数等を把握している場合には、その数字も勘案して下さい。

$$\text{新規入職者数} = \text{介護職員数} - \text{前年の介護職員数} + \text{離職者数} - \text{離職者のうち介護分野への再就職者数}$$

ワークシートでは、「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。また、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

参考値	計算方法
最新年度の値	2018年の貴都道府県の入職者数が今後も続くと仮定した場合の値
過去4年平均	2015～18年の入職者数が続くと仮定した場合の値

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。

新規入職者数（人）		〇〇市区町村		
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
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

(7) 供給推計結果（実人数）

(3) で設定した将来の離職率、(5) で設定した離職者のうち介護分野へ再就職する方の割合、(6) で設定した将来の新規入職者数をもとに、将来の介護職員等の供給数を実人数で推計した結果を示しています。

		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

推計した介護職員等の供給数を確認し、例えば、需要数に比べて供給数が大幅に不足している場合など、以下のような視点でデータや設定の確認をして下さい。

介護職員数の需要数
に比べて供給数が大
幅に不足

- 供給推計シートについて、以下の点を確認する
- ・離職率の設定が高すぎないかを検討。
- ・離職者のうち介護分野に再就職する割合を低く設定しすぎているかを検討。
- ・入職者数の見込みを少なく設定していないかを検討。

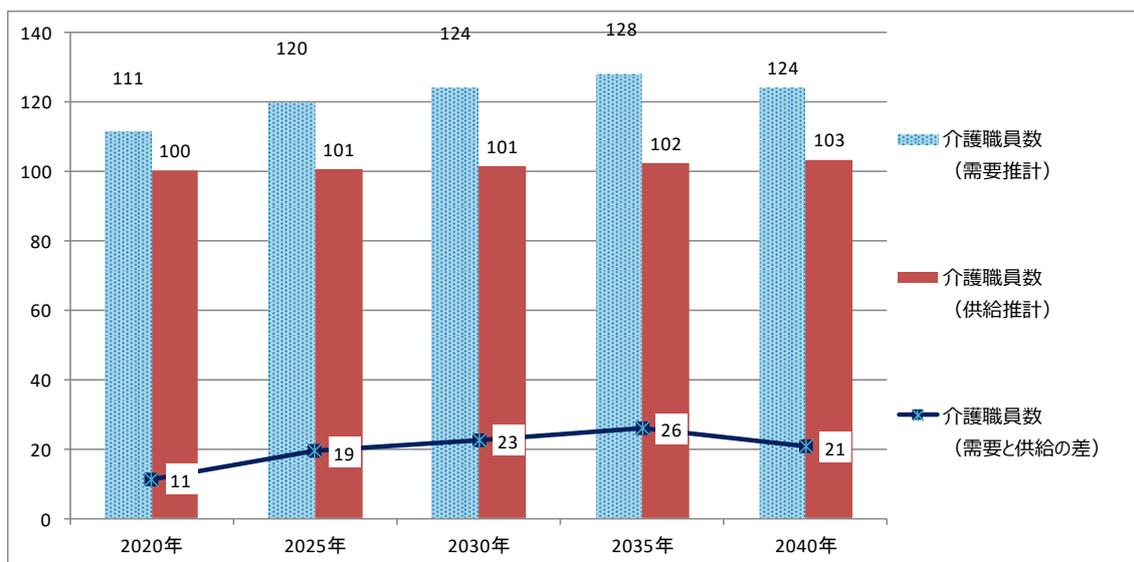
4. 需要・供給推計結果の比較（実人数）

「需要推計シート」「供給推計シート」の結果を読み込み、実人数換算でグラフ化したものを表示しています。介護職員数の全体の需要推計と供給推計結果を比較し、需要と供給の差を示したグラフを表示しています。

【需給推計結果（実人数） 全体】

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	111	100	11
2025年	120	101	19
2030年	124	101	23
2035年	128	102	26
2040年	124	103	21



ここで示された需要と供給のギャップを埋めるためには、どのような介護職員確保・定着対策が必要かを検討するために活用して下さい。

例えば、毎年不足する人数を元に、福祉人材センター等からの入職者数の目標値を設定する、あるいは離職率を下げるために介護施設・事業所における離職防止対策に力を入れる、離職後に介護分野に再就職する人の割合を増やすための対策に力を入れるなど、中長期的な視点で介護職員等の確保・定着対策を検討するために活用して下さい。

参考 1 市区町村における需給把握について

(1) 先行調査研究等の整理（令和元年度老健事業）

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考えられます。

令和元年度厚生労働省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」では、『市区町村では現在の人材の過不足感（数）等が把握できれば、施策の検討につながることを示唆されており、以下のようなデータ項目を市区町村が把握・活用できるようなツールの検討が必要である』との考察がなされています。

- 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
 - ◇ 現在の人材の過不足感
 - ◇ 現在の過不足数
 - ・ 人員配置を満たすことができず利用を断るほど不足しているのか、余裕を持って運営するには不足しているのかレベル感の切り分けが重要
 - ◇ 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
 - ◇ 人材の将来推計（自然推移） 等

上記のようなデータを整備することにより、現在の介護人材に関する指標を以下のような形で市区町村が把握できるようになると考えられます。

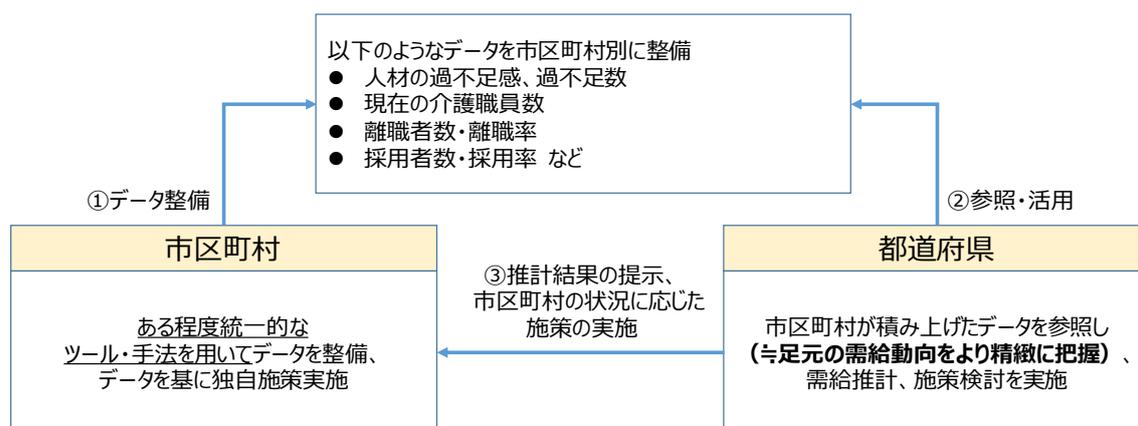
市区町村が把握すべき指標等のイメージ

データ項目	サービス類型別			日常生活圏域別		法人属性・規模別
	訪問系	通所系	入所系	A圏域	B圏域	・・・
施策検討に必要 現在の過不足感 現在の過不足数 現在の介護職員数	不足：65.0% 適切：25.0% 過剰：10.0%	不足：55.0% 適切：35.0% 過剰：10.0%	不足：70.0% 適切：25.0% 過剰：5.0%	不足：55.0% 適切：35.0% 過剰：10.0%	不足：70.0% 適切：25.0% 過剰：5.0%	・・・
	150人	200人	250人	250人	150人	・・・
	5,000人	3,000人	2,500人	2,500人	2,500人	・・・
より掘り下げた 検討が期待できる 離職率 採用率 入職者に占める 経験者比率 将来推計 (自然推移)	14.8%	11.8%	15.5%	14.8%	14.8%	・・・
	16.4%	34.4%	12.4%	11.4%	15.4%	・・・
	20.4%	18.6%	12.6%	14.2%	15.1%	・・・
	不足数が10% 増加見込み	不足数が5% 増加見込み	不足数が3% 減少見込み	不足数が8% 増加見込み	不足数が2% 減少見込み	・・・

このようなデータが市区町村レベルで整備されることにより、将来的には都道府県が市区町村データを積み上げることで足元の介護人材の状況をより精緻に把握し、推計や施策検討に活用する運用モデルの構築が期待されます。

一方、市区町村ごとに人口規模や予算状況等は大きく異なっており、ある程度柔軟な仕組み（≒いくつかの選択肢がある仕組み）の構築が必要であると考えられます。

市区町村データを用いた運用モデルのイメージ



(2) 市区町村における需給把握の方法の例

①過不足を把握するための調査項目

市区町村における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、③今回配布したワークシートを使用する方法等が考えられます。

「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と考えられます。一方で、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す。

<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ます。

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になります。

<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

「③今回配布したワークシートを使用」する場合、以下のようなデータ項目を市区町村独自に収集することで、より精度の高い推計を実施することが可能になります。

＜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）

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できます。

＜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まれません。
- (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まれません。
- (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カ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

②過不足を把握する際の集計方法

過不足数に関しては、サービス別、法人属性別等のメッシュで集計を行うことで、より具体的な課題の掘り下げや施策の検討につながると考えられます。

例えば、運営法人の属性別、運営法人の規模別で過不足感を把握したいのであれば、以下のような調査項目を調査票に盛り込むことが考えられます。

<運営法人の属性>

① 貴事業所の属する法人の種類は次のどれですか。

1	民間企業
2	社会福祉法人
3	医療法人
4	NPO（特定非営利活動法人）
5	社団法人・財団法人
6	協同組合（農協・生協）
7	地方自治体（市区町村、広域連合を含む）
8	その他（ ）

<運営法人の規模（従業員数）>

② 法人全体（すべての指定介護サービス事業所）の全従業員数は何人くらいですか、
(あてはまる番号一つに○)

1	19人以下
2	20人～49人
3	50人～99人
4	100人～299人
5	300人～499人
6	500人以上

<運営法人の規模（展開事業所・施設数、展開エリア）>

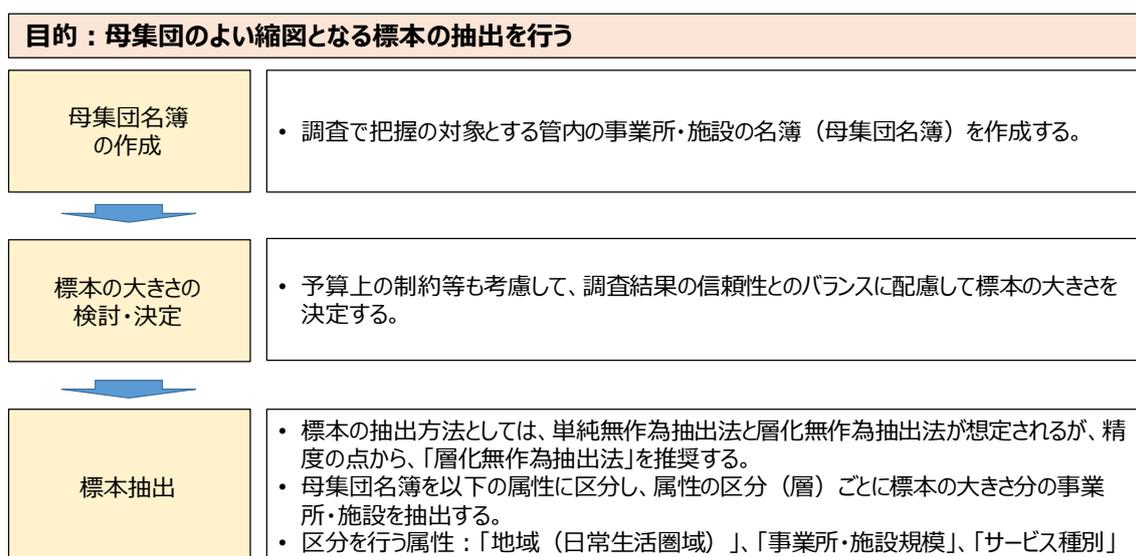
問I-2 事業所・施設を運営している法人について、展開事業所・施設数、展開エリア（運営している事業所・施設の所在地）をご回答ください。（それぞれについて、あてはまるもの一つに○）

① 展開事業所・施設数 ※一つのみ回答	01 1事業所・施設のみ 02 2事業所・施設を運営 03 3～5事業所・施設を運営 04 6～10事業所・施設を運営 05 11以上の事業所・施設運営
② 展開エリア ※一つのみ回答	01 一つの市区町村にのみ事業所・施設を展開 02 複数の市区町村に事業所・施設を展開（同一都道府県内のみ） 03 2つ以上の都道府県にまたがって事業所・施設を展開

③サンプリングの考え方

①、②にて、アンケート調査にてデータを収集する際の具体的な調査項目の例を示しましたが、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。

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です。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ます。



参考 2 市区町村の取組事例の紹介

保険者機能評価推進交付金の評価指標に介護人材の確保が盛り込まれたこと等を受け、一部の市区町村では介護人材確保に関する検討や調査が積極的に実施され始めています。

比較的大規模な独自調査を実施している福岡県福岡市と、積み上げ式にて具体的な不足数を把握している滋賀県甲賀市の取組み事例について以下に示します。このような事例を市区町村での介護職員等の確保・定着対策に関する検討材料の収集、データ整備等に活用して下さい。

(1) 福岡県福岡市の事例：福岡市版介護労働実態調査の実施

ヒアリング事項	回答
実施している調査の概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 「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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、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、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。 ● 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。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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。
今後の展望	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

(2) 滋賀県甲賀市の事例：積み上げ式にて具体的な不足数を把握

ヒアリング事項	回答
実施している調査の概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 調査名：平成30年度介護人材に関する調査 ● 調査対象 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、平成30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み「甲賀市介護人材確保・定着促進協議会」を設立。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。