

地方自治体のための 介護サービスの安定的な提供体制の実現に向けた 介護人材の確保・定着等に関する 施策検討の手引き（仮称）

【検討案】

※本資料は本事業の成果を取りまとめたものであり、
正式な手引きとして確定したものではありません。

はじめに

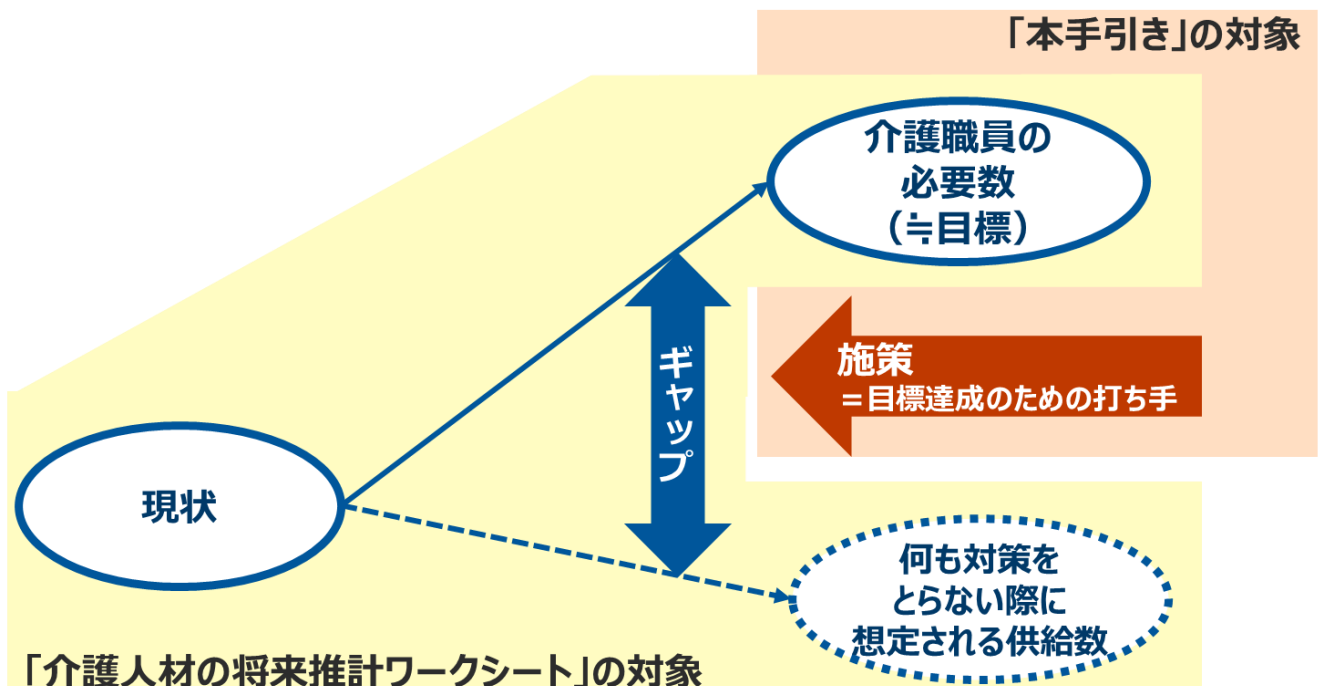
本手引き作成の背景・目的

- 介護人材の将来推計の結果は各計画に掲載され、人材確保等に関する施策の根拠資料として活用される等、一定の成果が得られています。一方、より効果的な運用モデルの整理や推計精度の向上についての検討の必要性等については都道府県等から継続的に指摘されています。
- これらの指摘を受け、ワークシートの改良、運用モデルの整理に関する検討が過年度調査において実施され、直近の第8期推計においては、サービス区分別（入所・訪問・通所系）及び地域密着型サービスでの推計や常勤換算での推計、2040年までの長期推計を可能とするワークシートの改良が行われました。
- これらの改良による効果が期待される一方、第9期推計の実施に向けては、第8期推計の実施状況等を踏まえ、効果的な運用モデルの整理が引き続き求められています。
- 上記を背景として、本手引きでは、介護サービスの安定的な提供体制の実現に向けた介護人材の確保・定着等に関する施策検討のプロセスの概要と各プロセスにおけるポイントを整理しています。
- 本手引きが、施策検討に取り組む際の一助となれば幸いです。

本手引きの位置づけ

- 介護人材の確保等の取組の「目的」としては「介護サービスの安定的・継続的な提供体制を実現する」などが挙げられます。その目的の達成時期・達成レベルを付与して「いつの時点でどのような状態・レベルになりたいか」を示すものが「目標」であり、目標は目的を達成するための道標やマイルストーンと言えます。また、その目標を達成するためには、何らかの打ち手が必要となりますが、この打ち手こそが「施策」です。
- 介護人材の将来推計ワークシートでは、各都道府県の直近の介護人材の動向をもとに、将来の必要量（需要量）の見通しと今後の供給量の見込みを把握することができます。つまり、「何も対策をとらない場合に想定される供給数（自然体推計）」と「介護職員数の必要数」、そしてその「ギャップ」を把握するためのツールと言えます。一方、本手引きは、これら「ギャップ」を踏まえた上で、「目標」や「施策」の達成に向けた基本的なえ方を整理したものです。

<「本手引き」と「介護人材の将来推計ワークシート」の関係性のイメージ>



本手引きの活用方法

- 介護職員数の将来推計に関する資料としては「介護人材の将来推計ワークシート」と「ワークシートの操作マニュアル（ワークシート活用の手引き）」が既に活用されています。ワークシートを用いて各都道府県が推計を実施した結果については、厚生労働省が取りまとめ、公表しています。
- 「施策検討の手引き（本手引き）」は自治体内での施策検討等に活用することを想定して作成してものであるため、取りまとめや公表等は想定していません。
- 本手引きは主に都道府県を対象としていますが、基本的な考え方は市区町村においても共通ですので、市区町村の担当者もご活用いただけます。



ワークシート
操作マニュアル



介護人材の将来推計
ワークシート



厚生労働省が
推計結果を
取りまとめて公表

⇒ワークシートの操作方法を整理



施策検討の手引き
（本手引き）



検討に活用できる
参考ツール



自治内での
施策検討等に活用

⇒将来推計ワークシートを起点とした介護人材の確保等に向けた
施策検討のプロセスの概要と各プロセスにおけるポイント等を整理

- 介護人材の確保等に向けた取組は介護保険事業（支援）計画と連動することが重要です。本手引きの作成にあたっては「介護保険事業（支援）計画の進捗管理の手引き」の内容を参考にしています。
- 本手引きの活用にあたっては、「介護保険事業（支援）計画の進捗管理の手引き」もあわせて参照いただくことをお勧めします。



「介護保険事業（支援）計画の進捗管理の手引き」
平成30年7月30日
厚生労働省老健局介護保険計画課
公開URL：
<https://www.mhlw.go.jp/content/12301000/000340994.pdf>

本手引きの構成

- 本手引きは以下の第1章から第3章、参考資料で構成されています。

第1章 施策検討の流れの概観と実践のステップ ……p4

- 第1章では、介護人材の確保等に向けた施策検討の流れの概観を整理しています。第2章～第3章はこの章の内容を前提に記載しているため、まず第1章の内容を確認したうえで、読み進めてください。

第2章 施策検討の実践イメージ ……p8

- 施策検討を実践した具体的なイメージを事例形式で掲載しています。

第3章 各ステップの進め方 ……p17

- 施策検討の具体的な進め方をステップごとに整理しています。

参考資料 1

各ステップの実践の参考となる取組事例、データ等 …… p 26

- 第3章の内容を実践する際に参考となる取組事例やデータ等を整理しています。

参考資料 2

介護業界の現状に関する基礎データ ……p51

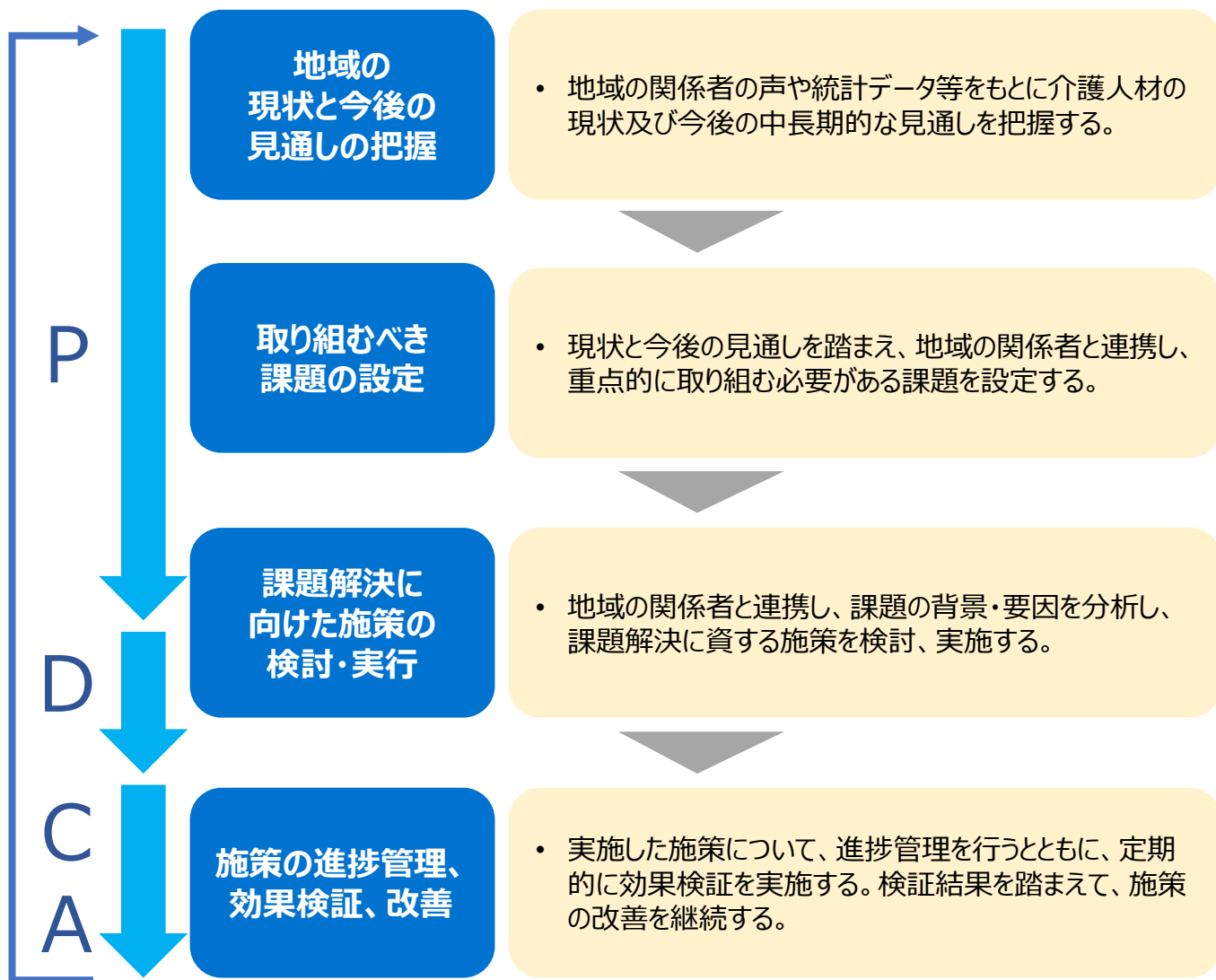
- 介護人材の確保等に向けた施策検討の前提となる介護業界の現状に関する先行調査結果や統計データ等を整理しています。
- 介護業界の現状をまず把握したい場合は、ご参照ください。

第1章

施策検討の流れの 概観と実践のステップ

- 第1章では、介護人材の確保等に向けた施策検討の流れの概観を整理しています。
- 本手引きでは介護サービスの安定的な提供体制の実現に向けた介護人材の確保・定着等に関する施策検討の流れを以下のように整理しています。

「施策検討の流れ」の概観



- 前頁の施策検討の流れの概観をステップに分解すると、以下ようになります。
- 各ステップの実践例や進め方等について第2章以降で解説していきます。
- なお、すべてのステップを必ず実施しないといけないわけではありません。「取り組むべき課題の設定」と「課題解決に向けた施策の検討・実行」を効果的に行うことが重要になります。

「施策検討の流れ」の実践のステップ

地域の
現状と今後の
見通しの把握

1. 量的な需給動向の把握

Step1-1：量的にみた現状と今後の見通しの把握

Step1-2：整備すべき介護人材の量の把握

2. 実態把握

Step2-1：地域の需要面の現状（再）確認

Step2-2：地域の供給面の現状（再）確認

Step2-3：全国平均・他自治体との比較

取り組むべき
課題の設定

3. 課題の設定（テーマ設定）

Step3-1：重点的に取り組む課題の絞り込み

課題解決に
向けた施策の
検討・実行

4. 施策の方向性検討・目標値設定

Step4-1：課題の背景・要因の分析

Step4-2：仮説の設定、仮説に応じた施策の方向性検討

Step4-3：目標値の設定

5. 施策の決定・実行

Step5-1：施策の決定

Step5-2：施策の実行

施策の
進捗管理、
効果検証、
改善

6. 進捗管理・施策効果の検証・改善策の立案

Step6-1：実績の確認、目標値との比較

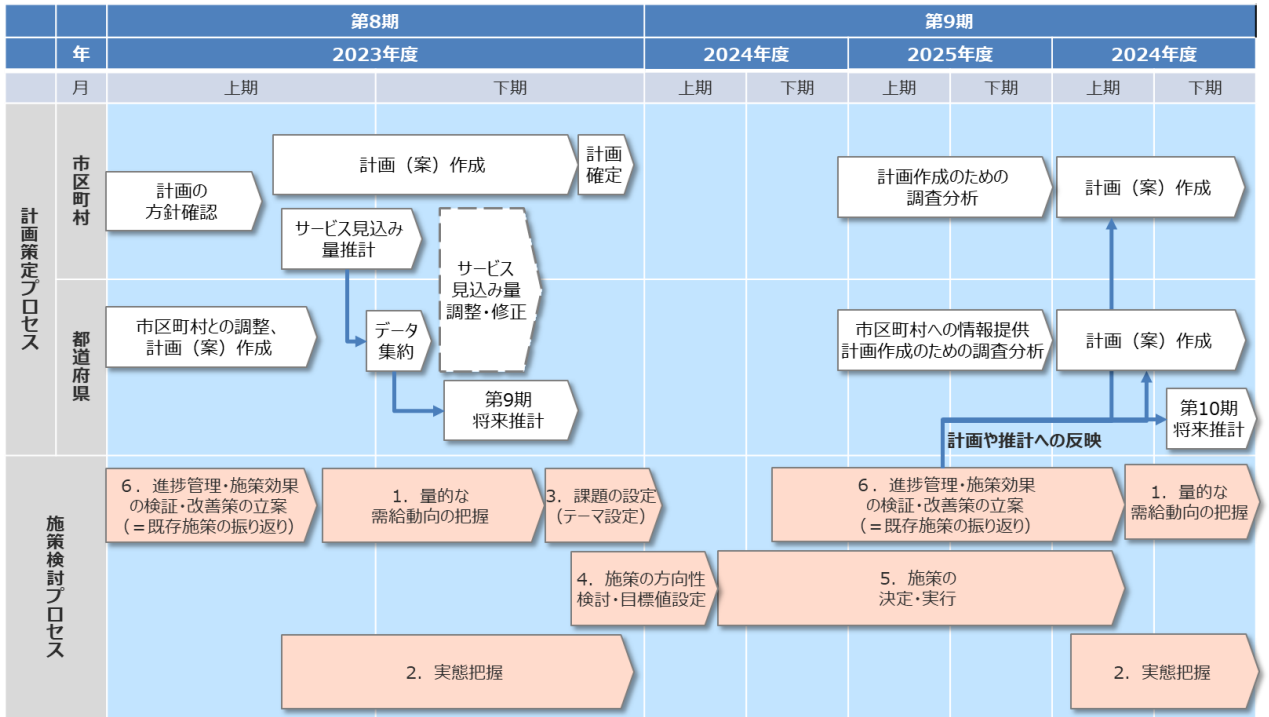
Step6-2：評価の実施

Step6-3：改善策の立案

【参考】計画策定プロセスと施策検討プロセスのスケジュール（例）

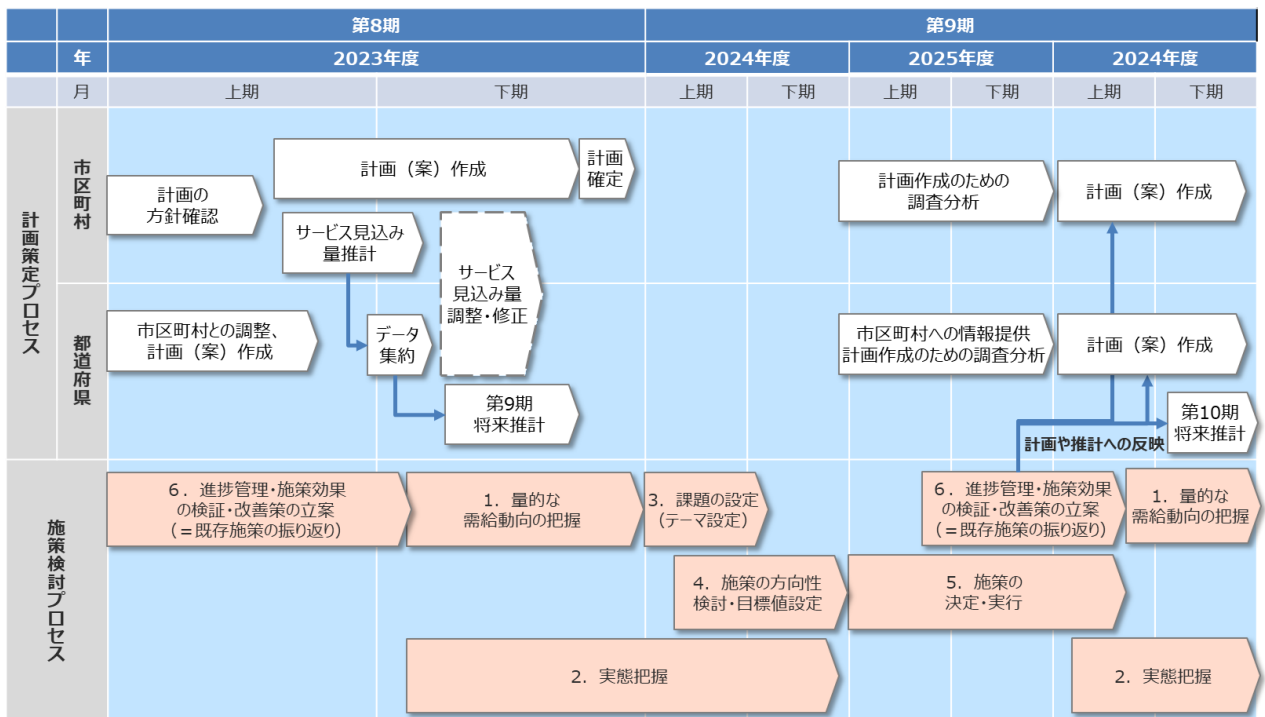
<2024年度上期から新たな施策の実行に着手する場合>

- 2023年度に予定されている第9期計画の策定と並行して、施策検討を進め、2024年度上期から新たな施策の実行に着手する場合のスケジュールのイメージは以下の通り。この場合、2023年度の上期に既存施策の振り返りとして「（既存施策）の進捗管理・施策効果の検証・改善策の立案」と「実態把握」を進め、下期より第9期用の将来推計ワークシートを用いて「量的な需給動向の把握」を行ったうえで、「課題の設定」や「施策の方向性検討・目標値設定」を行うことが考えられる。



<2025年度上期から新たな施策の実行に着手する場合>

- 2023年度に予定されている第9期の需給推計結果の結果を踏まえ、2024年度から検討を本格的に検討を開始、2025年度上期から新たな施策の実行に着手する場合のスケジュールのイメージは以下の通り。



第2章

施策検討の実践イメージ

- 本章では、施策検討の実践の具体的なイメージを事例形式で掲載しています。
- 第1章に記載の通り、すべてのステップを必ず実施しないといけないわけではなく、「取り組むべき課題の設定」と「課題解決に向けた施策の検討・実行」を効果的に行うことが重要になります。

実践例 1 : 訪問介護員の新規入職者数の増加に取り組む事例 (p10~14)

- 地域の現状と今後の見通しを丁寧に把握 (Step1-1~2-3) したうえで、地域の関係者と連携し、需要量がピークになることが見込まれる2030年に向けて、「訪問系サービスを担う訪問介護員の新規入職者数の増加」をテーマに、課題解決に向けた施策を実施した事例。

地域の
現状と今後の
見通しの把握

取り組むべき
課題の設定

課題解決に
向けた施策の
検討・実行

施策の進捗管理、
効果検証、改善

実践例 2 : 施設系サービスの離職防止に取り組む事例 (p15~16)

- 地域の関係者と連携し、施設系サービスを担う介護職員の離職防止をテーマに、課題解決に向けた施策を実施した事例。

取り組むべき
課題の設定

課題解決に
向けた施策の
検討・実行

実践例 1 : 訪問介護員の新規入職者数の増加に取り組む事例

Step1-1~6-3

実践例 1 : 訪問介護員の新規入職者数の増加に取り組む事例

Step1-1 ⇒ Step2-1

※実際の取組事例をもとに作成した架空の例です。

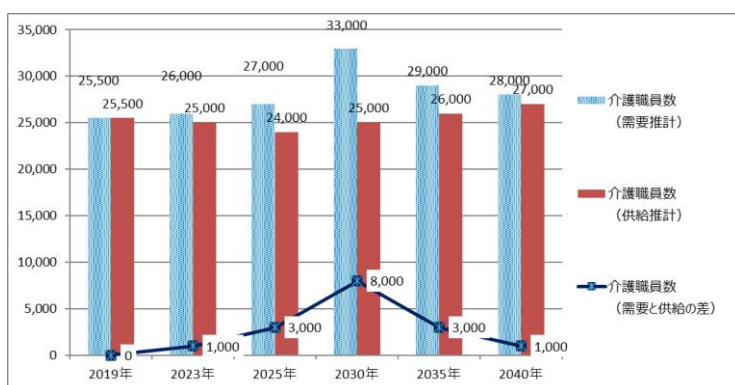
1. 量的な需給動向の把握

Step1-1 : 量的にみた現状と今後の見通しの把握

Step1-2 : 整備すべき介護人材の量の把握

- A県の担当者は将来推計ワークシートを用いて介護人材の需給動向の現状と今後の見通し、整備すべき介護人材の量を以下のとおり把握した。

- 2030年に介護人材の需給ギャップが5万人で最も大きくなる。
- 2030年の需給ギャップの内訳をサービス別にみると通所系、入所系と比較して訪問系サービスの需給ギャップが特に大きい。



2030年に介護サービスを安定的・継続的に提供するための対策が必要そうだ。特に、訪問系サービスの提供体制の整備が重要になりそうだ。



A県担当者

2. 実態把握

Step2-1 : 地域の需要面の現状（再）確認

- A県の担当者は将来推計ワークシートで把握した今後の見通しをより掘り下げて確認するために、『地域包括ケア「見える化」システム』を活用し、「高齢者人口」、「認定率」、「利用者1人あたりの各サービスの割合（サービスのバランス）」等を分析した。その結果、需要面の現状を以下の通り整理した。

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

今後、2030年までは後期高齢者が増加し、引き続き認定率が高い水準で推移することが見込まれる。それにともない、訪問系サービスの利用も一層増える可能性が高いのではないかな？
その後は、後期高齢者人口の減少により、需要量がピークアウトしそうだから、やはり2030年の訪問系サービスに対する需要への対応が重要になりそうだ。



A県担当者

実践例 1 : 訪問介護員の新規入職者数の増加に取り組む事例

Step2-2 ⇒ Step3-1

※実際の取組事例をもとに作成した架空の例です。

Step2-2 : 地域の供給面の現状（再）確認

- A県の担当者は、供給面の現状も確認してみることにした。
- 介護労働安定センターの調査データを見てみると、訪問系サービスは職員の高齢化が他のサービスより進んでおり、50代の職員が中心になっていることが分かった。
- 更に地域の介護事業者にヒアリングをしてみたところ、以下のような声があった。



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

地域の介護事業者

訪問系サービスは職員の高齢化、人手不足が進んでいて、現状のままの供給量の推移では2030年のサービス需要への対応は難しそうだ。



A県担当者

Step2-3 : 全国平均・他自治体との比較

- 訪問系サービスの需給状況に課題認識を持ったA県の担当者は、訪問介護員の流入出に着目して、A県の直近の離職率と新規入職者数を確認した。
- その結果、全国、他都道府県平均と比較して、離職率は低い一方、新規入職者数が少ないことが分かった。

離職率は既に低いので、離職防止よりも、どちらかというとな新規入職者数をいかにして増やすかに注力した方が良いのかもしれないな。



A県担当者

3. 課題の設定（テーマ設定）

Step3-1 : 重点的に取り組む課題の絞り込み

- Step1-1～Step2-3を経て、A県の担当者は地域の介護事業者の声を聞きながら、重点的に取り組む課題を以下の通り整理した。

A県では、需要量がピークになることが見込まれる2030年に向けて、訪問系サービスを担う訪問介護員の新規入職者数を増やすための施策に重点的に取り組むことにしよう。



A県担当者

実践例 1 : 訪問介護員の新規入職者数の増加に取り組む事例

Step4-1 ⇒ Step4-3

※実際の取組事例をもとに作成した架空の例です。

4. 施策の方向性検討・目標値設定

Step4-1 : 課題の背景・要因の分析 (ボトルネック検討)

- A県の担当者は、訪問系サービスを担う訪問介護員の新規入職者数が伸び悩んでいる背景・要因について分析するために、地域の介護事業者との意見交換会を開催した。
- その結果、地域の介護事業者から以下のような声があった。



- 地域の訪問介護の仕事に興味を持っている若い方は一定数いる
- 求職者との接点がないため、自分たちの法人の特徴をアピールする機会がない
- 職場体験やインターンシップに関心があるが、自法人だけで企画する余裕がない

地域の介護事業者

- 更に、求職者側の意見を確認するため、介護福祉士養成施設の学生との意見交換を開催した。その結果、求職者側から以下のような声があった。



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

養成施設の学生

地域の介護事業者と養成施設の学生の声を踏まえると、求職者に適切な情報提供がなされていないこと、法人と求職者の接点が少ないことの2点が、訪問介護員の新規入職者数が伸び悩んでいる要因かもしれない。



A県担当者

Step4-2 : 仮説の設定、仮説に応じた施策の方向性検討

- A県の担当者は、求職者に適切な情報提供がなされていないこと、法人と求職者の接点が少ないことの2点の解決に向けて、施策の方向性を地域介護事業者と改めて議論し、今後のA県における施策として以下を実施するとの方針を決定した。

- 求職者目線で情報提供が行われる仕組みの整備
- ターゲット別の合同説明会の開催
- 職場体験・インターンシップの実施
- 法人の特徴を紹介するパンフレット等の作成の支援

Step4-3 : 目標値の設定

- A県の担当者は、施策検討を効果的に実施するためには、定量的な目標値を設定し、進捗管理・検証を着実に実施することが重要と考え、将来推計ワークシート等を活用し、「2030年の需給ギャップをゼロ (= 需要と供給が均衡した状態) にするために、現在対比で、訪問系サービスで離職率を2%改善、新規入職者数を100人追加」との目標を設定した。

実践例 1 : 訪問介護員の新規入職者数の増加に取り組む事例

Step5-1 ⇒ Step6-3

※実際の取組事例をもとに作成した架空の例です。

5. 施策の決定・実行

Step5-1 : 施策の決定

- A県の担当者は、Step4までで決めた施策の方向性・目標設定を踏まえて、以下のような視点でどの施策を優先的に実施していくかを検討した。

- 地域の現状・課題との整合性
- 施策の実現性・実現可能性
- 費用対効果
- 効果実現の時間軸

いずれの施策も地域の抱える課題の解決にはつながりそうだ。すべての施策にいきなり着手するのは難しそうだし、財政部局との調整も必要そうだから、段階的に取組を進めることにしよう。

まずは、1年目は他自治体の取組事例が豊富にあり、かつコストもあまりかからない「求職者目線で情報提供が行われる仕組みの整備」と「ターゲット別の合同説明会の開催」から着手し、その後、「職場体験・インターンシップの実施」、「法人の特徴を紹介するパンフレット等の作成の支援」に取り組む流れがよさそうだ。いずれの施策も地域の法人の巻き込みが重要になりそうだから、法人にも協力・参画を要請しよう。



A県担当者

6. 進捗管理・施策効果の検証・改善策の立案

Step6-1 : 実績の確認、目標値の立案

Step6-2 : 評価の実施

Step6-3 : 改善策の立案

- A県の担当者は、「求職者目線で情報提供が行われる仕組みの整備」と「ターゲット別の合同説明会の開催」の2施策を実施後、定期的の実績の確認を行い、取組状況の評価を行った。
- そのうえ、自治体内だけではなく、地域の関係者と共に評価を行い、評価結果を共有した。
- 評価を通じて、地域の関係者から出された意見をもとに、施策の改善を継続的に実施した。



地域の介護事業者

- 「ターゲット別の合同説明会の開催」について、子育て世代向けの説明会は採用につながっているが、学生向けの説明会は集客に苦戦している
- 地域の一般校と連携した集客の取組が必要ではないか

「ターゲット別の合同説明会の開催」は着実に採用につながっているようだ。学生向けの集客に課題があることが地域の介護事業者からの声でわかったので、一般校との連携を強化するとの方針のもと、再度計画を考えてみよう。



A県担当者

実践例 2 : 施設系サービスの離職防止に取り組む事例

Step3-1、4-1、5-1

実践例 2 : 施設系サービスの離職防止に取り組む事例

Step3-1、4-1、5-1

※実際の取組事例をもとに作成した架空の例です。

3. 課題の設定 (テーマ設定)

Step3-1 : 重点的に取り組む課題の絞り込み

- B県の担当者が、地域の介護事業者を対象に、最近の人材の過不足感に関する課題認識についてヒアリングを実施したところ、次のような声があった。



地域の介護事業者

- 地域の施設系サービスで人手不足が顕著になっている。
- 新規採用はある程度できているが、離職率が高い。

- B県の担当者は地域の介護事業者の声を踏まえ、重点的に取り組む課題を以下の通り整理した。

B県では、施設系サービスを担う介護職員の離職防止のための施策に重点的に取り組むことにしよう。



B県担当者

4. 施策の方向性決定・目標値設定

Step4-1 : 課題の背景・要因の分析

- B県の担当者は、施設系サービスの離職率が高くなっている背景・要因について分析するために、地域の介護事業者との意見交換会を開催した。その結果、地域の介護事業者から以下のような声があった。



地域の介護事業者

- 仕事の負担感を理由に退職する職員が多い。
- 清掃、洗濯、シーツ交換等の身体介護以外の業務に忙殺されているケースが多い。
- 業務に忙殺された結果、ご利用者さんと接する時間も減っていてモチベーション低下につながっている。

地域の介護事業者声を踏まえると、「仕事の負担感」と「身体介護等に専念できない状況、及びそれに伴うモチベーション低下」の2点が離職率が高い要因かもしれない。



B県担当者

5. 施策の決定・実行

Step5-1 : 施策の決定

- B県の担当者は、上記の要因の2点の解決に向けて、施策の方向性を地域介護事業者と改めて議論し、今後のB県における施策として、介護助手を導入し、介護職員の負担軽減と『本来業務（身体介護等）』に専念できる環境の実現を目指すこと決定した。

第3章

各ステップの進め方

- 本章では、施策検討の具体的な進め方を以下のステップごとに整理しています。
- 参考資料 1 で各ステップの内容を実践する際に参考となる取組事例やデータ等を整理していますので、必要に応じて、あわせてご参照ください。

「施策検討の流れ」の実践のステップ（再掲）

地域の
現状と今後の
見通しの把握

1. 量的な需給動向の把握

Step1-1：量的にみた現状と今後の見通しの把握

Step1-2：整備すべき介護人材の量の把握

2. 実態把握

Step2-1：地域の需要面の現状（再）確認

Step2-2：地域の供給面の現状（再）確認

Step2-3：全国平均・他自治体との比較

取り組むべき
課題の設定

3. 課題の設定（テーマ設定）

Step3-1：重点的に取り組む課題の絞り込み

課題解決に
向けた施策の
検討・実行

4. 施策の方向性検討・目標値設定

Step4-1：課題の背景・要因の分析

Step4-2：仮説の設定、仮説に応じた施策の方向性検討

Step4-3：目標値の設定

5. 施策の決定・実行

Step5-1：施策の決定

Step5-2：施策の実行

施策の
進捗管理、
効果検証、
改善

6. 進捗管理・施策効果の検証・改善策の立案

Step6-1：実績の確認、目標値との比較

Step6-2：評価の実施

Step6-3：改善策の立案

1. 量的な需給動向の把握

- 介護人材確保策を検討・推進するにあたって、まず「量的な需給動向の把握」を行きましょう。
- **このプロセスは厚生労働省から配布された将来推計ワークシートを用いて各都道府県が介護人材の供給・需要の将来推計として実施しているものです。**
- なお、「1. 量的な需給動向の把握」と「2. 実態把握」を丁寧に行うことにより、地域の実態に即した施策を実施しやすくなりますが、必ず実施しないといけないものではありません。「3. 課題の特定（テーマの設定）」以降のプロセスをしっかりと実施することがより重要になります。

Step1-1：量的にみた現状と今後の見通しの把握

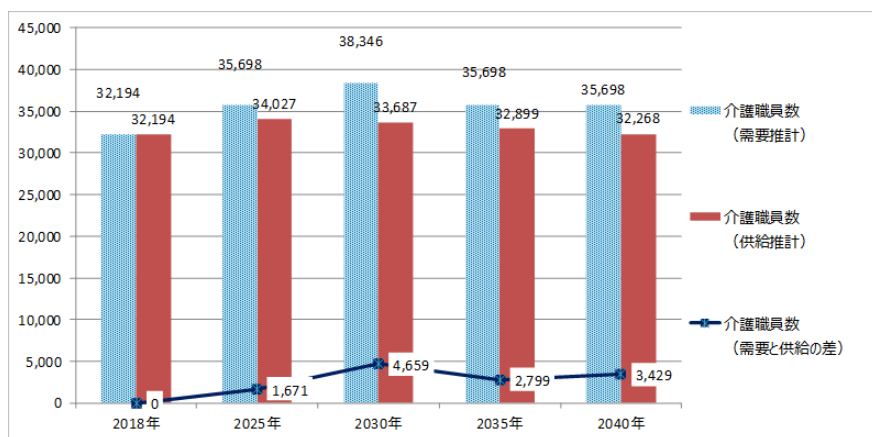
- 将来推計ワークシートの推計結果やパラメータの推移等を見て現状及び今後の中長期的な介護人材の量的な見通しを把握しましょう。将来推計ワークシートのバックデータ（「参考データ」シート）には以下のデータが都道府県別に掲載されており、現状の把握にも活用可能です。

【将来推計ワークシートのバックデータ】

- ✓ 介護職員数（実人数・常勤換算）
- ✓ サービス系型別介護職員数
- ✓ サービス別利用者数
- ✓ 生産年齢人口・高齢人口・後期高齢者人口
- ✓ 将来推計人口
- ✓ 都道府県別離職率
- ✓ 都道府県別再就職率（前職が介護の割合）
- ✓ サービス系型別常勤換算率

Step1-2：整備すべき介護人材の量の把握

- 将来推計ワークシートの「まとめ」シートをもとに、中長期的に整備すべき介護人材の量を把握しましょう。



【把握の視点】

- ✓ 需要と供給の差が最も大きくなるのはいつか
- ✓ 訪問系、通所系、入所系のいずれのサービス区分で特に差が大きいかなど

2. 実態把握（1 / 2）

- 次に、地域の需要面と供給面について、詳細な実態把握を行いましょう。
- 将来推計ワークシートで把握できるのは、大まかな「量的な需給動向」のみであるため、効果的な施策の実施に向けて、定性的・定量的な詳細な実態把握を各地域の実情に応じて実施することが重要になります。

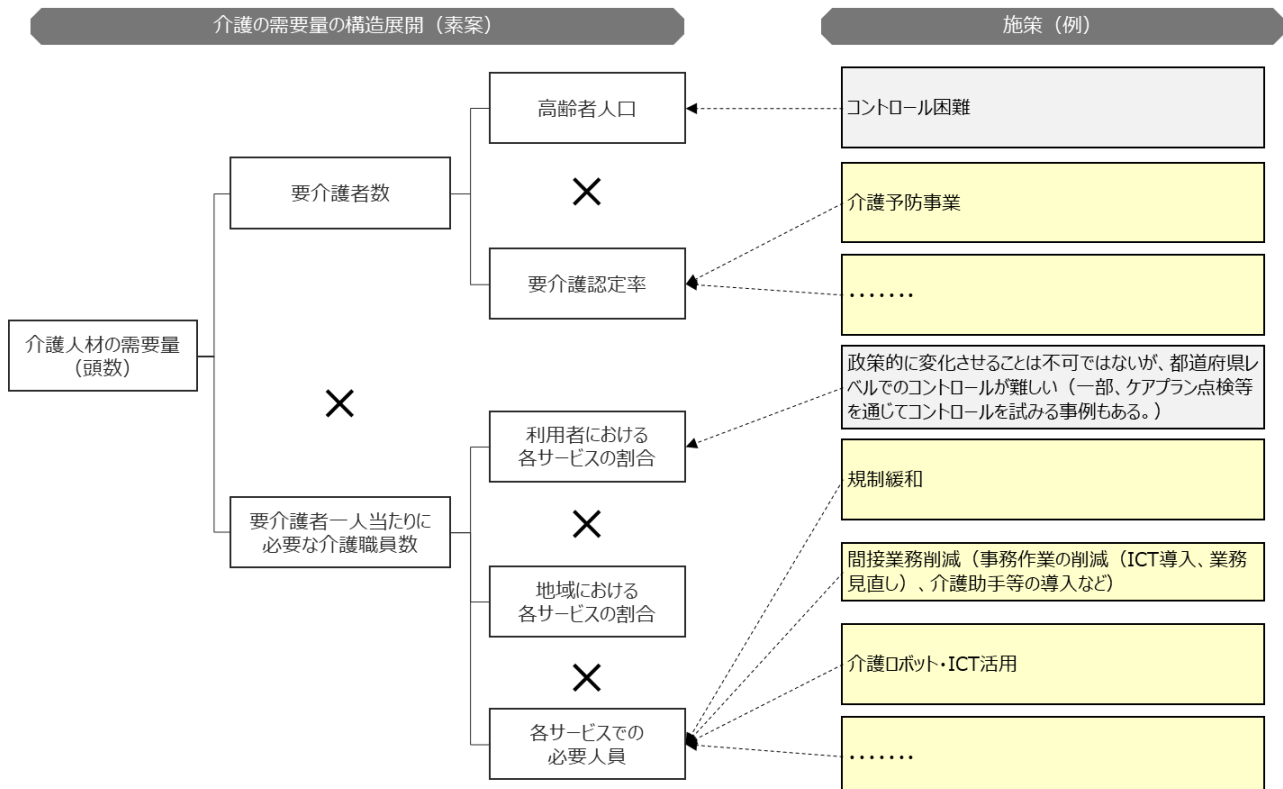
Step2-1：地域の需要面の現状（再）確認

- 介護人材の需要面に影響を与える要素を構造展開すると以下ようになります。
- このような整理を参考に需要面の動向（関連要素の数値や傾向を含む）を確認しましょう。
- 以下のような事項に関して、関連する部署と連携し、現状や今後の見込みについて確認することも有効です。

【需要面に関して確認すべき事項（例）】

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

参考：需要面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イメージ



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

2. 実態把握（2 / 2）

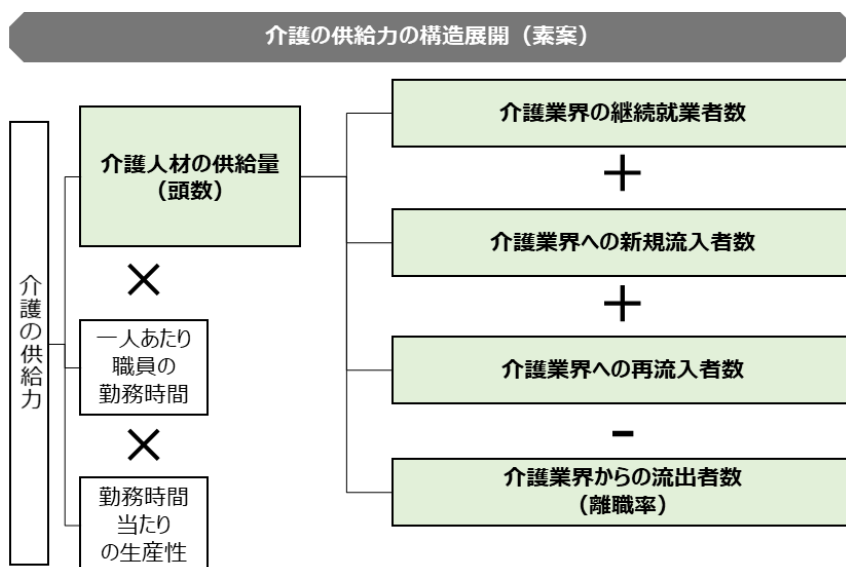
Step2-2 : 地域の供給面の現状（再）確認

- ・ 介護人材の供給面に影響を与える要素を構造展開すると以下のようになります。
- ・ このような整理を参考に供給面の動向（関連要素の数値や傾向を含む）を確認しましょう。

【供給面に関して確認すべき事項（例）】

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

参考：供給面に影響を与える要素の構造展開のイメージ



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

Step2-3 : 全国平均・他自治体との比較

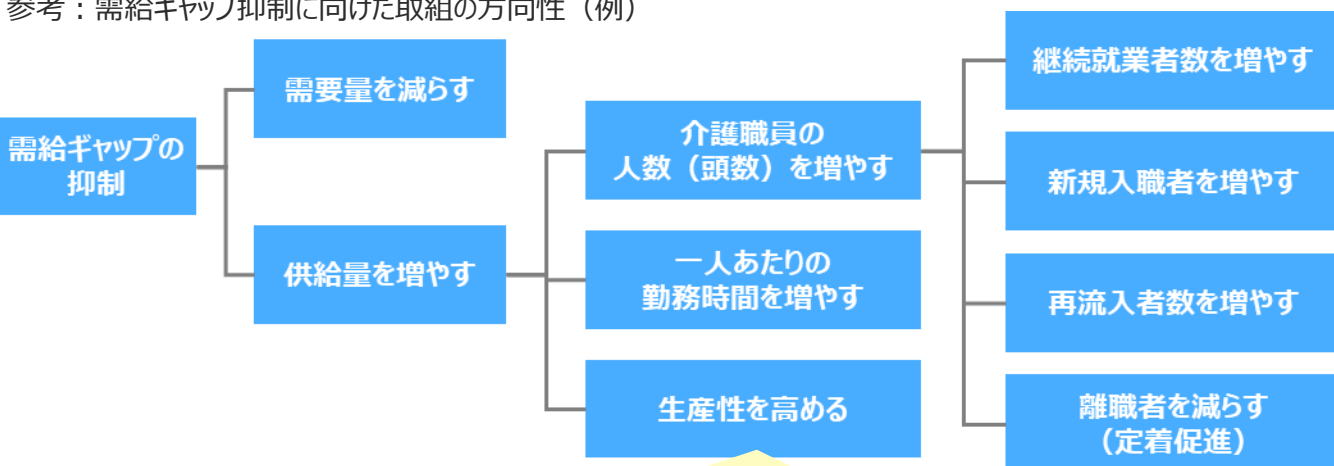
- ・ 自都道府県の特徴や課題を把握するためには、全国や他自治体と離職率等のパラメータを比較することも有効です。自治体の定量的な観点からみた傾向を確認しましょう。
- ・ なお、データから把握可能である情報には限界があるため、ヒアリング調査やアンケート調査等の手法を用いた実態把握を必要に応じて実施することも検討します。

3. 課題の設定（テーマ設定）

Step3-1：重点的に取り組む課題の絞り込み

- 実態把握の結果等を踏まえて、行政として重点的に取り組む課題（テーマ）の絞り込みを行います。
- **課題の絞り込みにあたっては行政だけで考えるのではなく、地域の関係者を巻き込みながら検討を進めることが重要です。必要に応じて、ヒアリング、アンケート、協議会等を通じて地域の声を聞きましょう。**
- 漫然と幅広く取組を行うのではなく、地域の状況やリソース等を考慮し、重点的に取組を行う課題に当たりを付け、その課題の背景・要因の検討、仮説の設定、仮説に応じた施策の実施という流れを意識することが有効であると考えられます。

参考：需給ギャップ抑制に向けた取組の方向性（例）



生産性向上に関する手引きやツール等は以下をご参照ください。

- 厚生労働省 介護分野における生産性向上について
- URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-seisansei.html>

4. 施策の方向性検討・目標値設定

Step4-1：課題の背景・要因の分析

- Step3-1で重点的に取り組むことを決めた課題について、地域の関係者を巻き込みながら、その課題が生じている背景・要因について分析・整理します。
- 課題が生じている背景・要因を考える際には、介護人材の流入出のプロセスを細分化したり、流入出が生じる一般的な要因等を参考にしたりすることも有効です。参考資料2に、介護人材の流入出に関するデータを含めて、介護業界の現状に関する統計データ等を掲載していますので、適宜ご参照ください。

Step4-2：仮説の設定、仮説に応じた施策の方向性検討

- 重点的に取り組む課題、そして課題が生じている背景について当たりを付けたうえで、「訪問系の若手職員を集めるには口コミ、発信力の強化が必要ではないか」等のとるべき施策の方向性の仮説を設定します。

Step4-3：目標値の設定

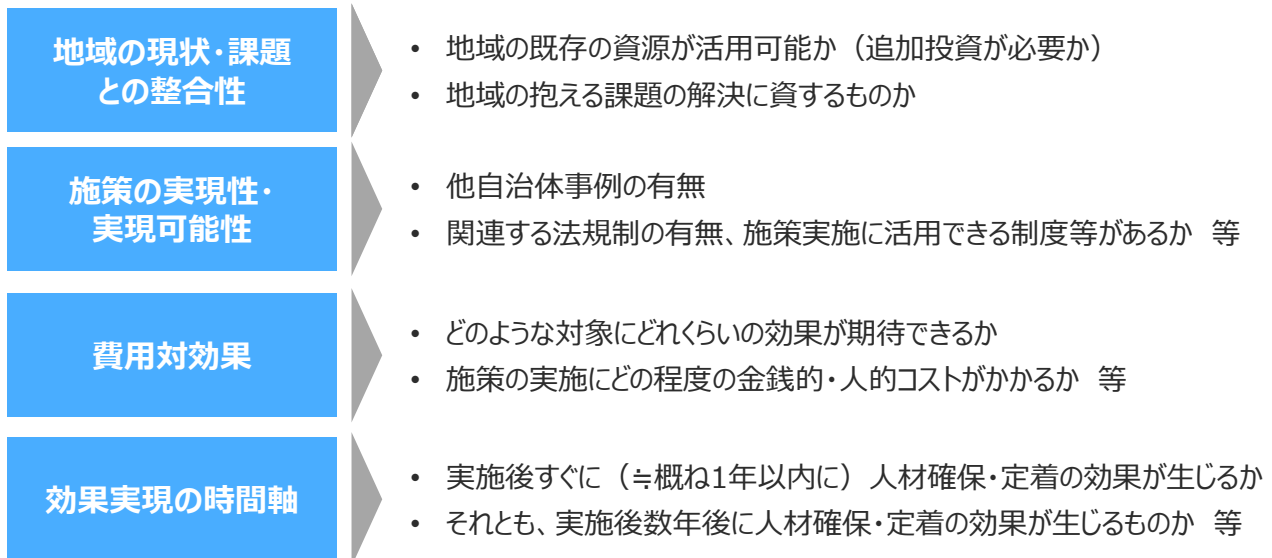
- 効果的な施策の実行に向けては、定量的な目標値を設定し、進捗管理・検証を着実に実施することが重要になります。Step4-1～4-2で決めた方向性を踏まえつつ、各指標についての目標値を検討しましょう。
- なお、需給ギャップの解消にあたっては、供給量を増やすだけでなく、需要量の削減可能性についても担当課などと連携して検討することが必要です。

5. 施策の決定・実行

Step5-1 : 施策の決定

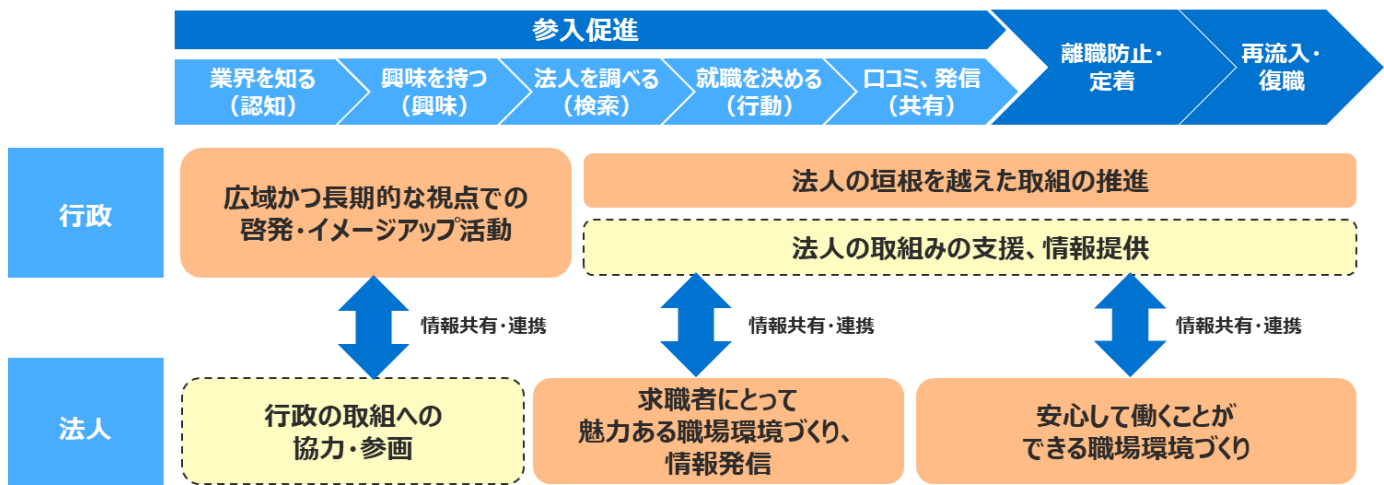
- Step4までで決めた施策の方向性・目標値設定を踏まえて、目標値の実現に向けて具体的にどのような施策を実施するか決定します。施策の絞り込みにあたっては以下のような視点を考慮しましょう。

<施策の絞り込みの視点（例）>



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

<行政と法人の役割分担のイメージ>



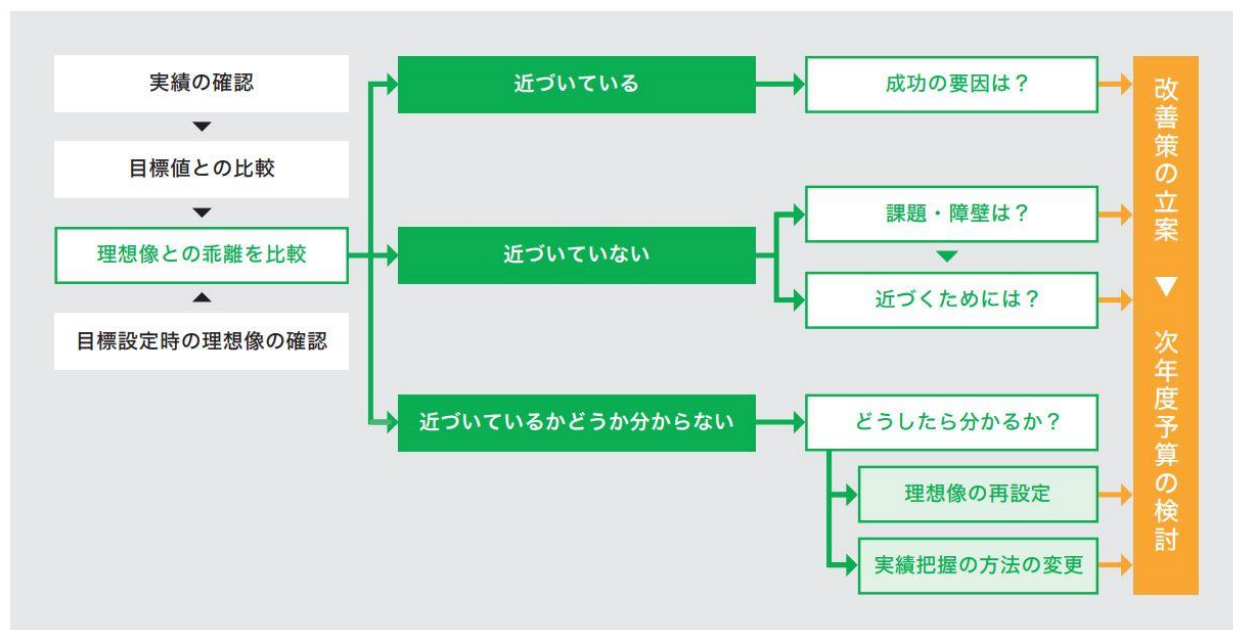
Step5-2 : 施策の実行

- Step5-1で決定した施策を実行します。

6. 進捗管理・施策効果の検証・改善策の立案（1 / 2）

- 施策の実行後は定期的に進捗管理・施策効果の検証・課題抽出を行うことが重要です。
- 進捗管理等の方法については『厚生労働省老健局介護保険計画課『介護保険事業（支援）計画の進捗管理の手引き』』の内容が参考になります。
- 各自治体で設定される取組とその目標は多種多様ですが、この取組と目標を定期的に自己評価して進捗管理するための一連の作業をフローにすると次のようになります。

<進捗管理・施策効果の検証・課題抽出のフロー>



出所：厚生労働省老健局介護保険計画課「介護保険事業（支援）計画の進捗管理の手引き」（平成30年7月30日）

Step6-1：実績の確認、目標値との比較

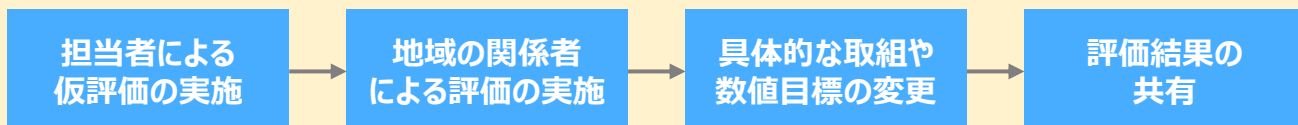
- 施策の実行後は定期的の実績の確認を行います。
- 設定した目標値を自己評価するためには前提として、「適切に実績が把握できるのかどうかの検証」が必要となります。例えば、「3年で通所系サービスの離職率を5p低下させる」ことを目標とした場合、通所系の離職率を計測する方法がなければ、実績の把握や自己評価はできません。
- 自己評価するためにとるべき指標や評価方法について現実的な方法を考え、不足があれば気づいたときからでもよいので、備える必要があります。
- 実績値の確認ができれば、目標値と比較します。このとき、設定した目標の数値の内容が適切であったのかを検証することも必要です。目標は、高すぎても、逆に低すぎても意味がありません。
- 目標値の妥当性は目標を設定する段階でも検討できますが、実際に自己評価してみることで、初めて気づくこともありますので、進捗管理を通じて検証しましょう。

6. 進捗管理・施策効果の検証・改善策の立案（2 / 2）

Step6-2 : 評価の実施

- 実績の確認、目標値との比較結果を踏まえて、取組の評価を実施します。
- 地域の実情に応じて、評価方法を選択します。自治体内だけではなく、地域の関係者や職能団体等と共に評価を行い、評価結果を共有することが、地域全体の介護人材確保に向けた取組の機運醸成や透明性の観点からも好ましいと考えられます。以下に評価のプロセスの例を示します。

＜評価のプロセス ※『介護保険事業（支援）計画の進捗管理の手引き』を参考にした例＞



1. 担当者による仮評価の実施（達成／未達成理由（仮説）の考察）

- まずは自治体内の担当者による議論を行い、仮評価をしましょう。
- 達成／未達成の判断は必ず行ったうえで、どちらの場合についても、達成・未達成の理由を考察することが重要です。達成した場合は、「何が達成できた要因か」、「計画どおりに取組が進捗しているか」、「地域課題の解決までつながっているか」等を確認し、記録してください。
- 未達成だった場合は、「何が達成できなかった要因か」、「今後計画どおりに取組を進められそうか」、「地域課題の解決を行うために他の方法がないか」、「取組を行ったことで良かった点はあるか」等を確認し、記録してください

2. 担当者による仮評価の実施（達成／未達成の理由（仮説）の決定）

- 1の自治体内の担当者による仮評価をベースに、さらに外部の第三者にも評価に加わってもらい透明性を高めることが好ましいと考えられます。
- 仮評価、達成／未達成の理由について、協議会等の合議体で議論したうえで、評価を決定しましょう。また、設定した取組や数値目標について、方針変更の可能性や、新たな取組の検討余地があれば、それらもあわせて議論し、地域の関係者と認識の共有を図りましょう。

3. 具体的な取組や数値目標の変更（任意）

- 1や2の議論の結果、設定した取組や数値目標の変更・見直しが必要な場合は、当初の地域課題を意識して再設定を行います。その際は、新たな取組や数値目標を決定した後、再度、地域の関係者と認識の共有を図りましょう。

4. 評価結果の共有

- 自治体のHP、広報誌等を通じて地域住民へ評価結果を公表して認識の共有を図るといった積極的な働きかけに取り組みましょう。
- また、教育機関、事業者、ハローワーク等への説明会等を通じて、地域の関係者へも評価結果を共有して、取組への協力を募りましょう。

Step6-3 : 改善策の立案

- 目標が達成されている場合でも、地域課題の解決につながっていないと思われる場合や、地域の関係者から効果が確認できないといった場合は、実施している取組内容の再検討も考えられます。
- 目標が未達成の場合は、取組内容の実現性を高めるため、関係者にヒアリングをしたうえで、方法を再検討することも考えられます。検討した改善事項案を提示し、今後行う具体的な取組を協議会等の合議体で議論して決定しましょう。改善事項、及び再設定された目標・取組内容は、自治体のHP、広報誌等を通じて地域住民へ公表し、積極的に認識の共有を図りましょう。

参考資料 1

各ステップ°の実践の 参考となる取組事例、データ等

「1. 量的な需給動向の把握」の参考

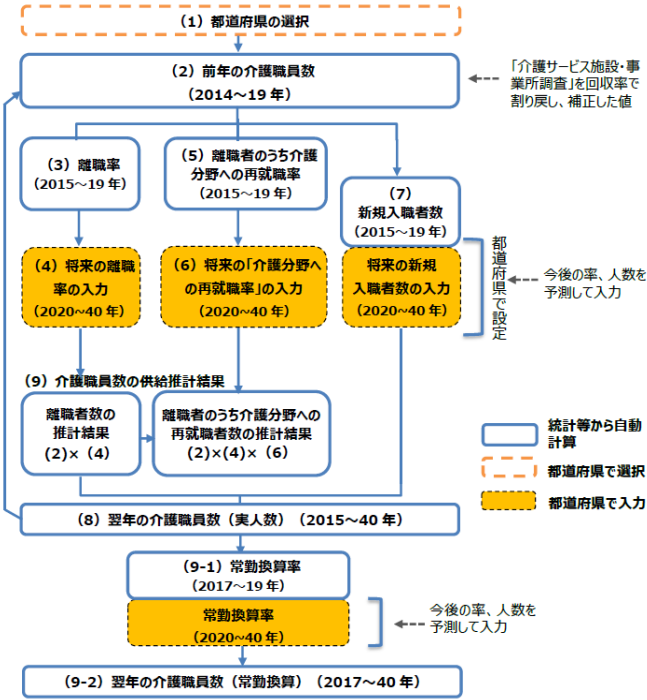
Step1-1：量的にみた現状と今後の見通しの把握

Step1-2：整備すべき介護人材の量の把握

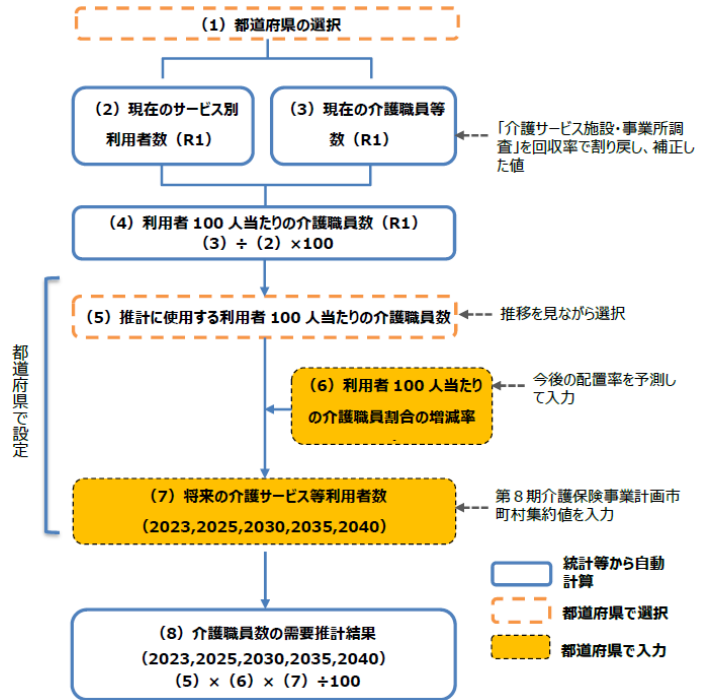
介護人材の将来推計の実施状況

- 介護人材の将来推計は3年ごとの実施が予定されており、2014年度（第6期）、2017年度（第7期）、2020年度（第8期）にワークシートを都道府県に配布し、各推計結果を厚生労働省がとりまとめ、2015年度、2018年度、2021年度にそれぞれ結果が公表されています。
- これまでに実施された3回の需給推計の基本的なロジックは同様であり、以下の通りです。

供給推計ロジック



需要推計ロジック



出所：厚生労働省「介護人材将来推計ワークシート 活用の手引き」

第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

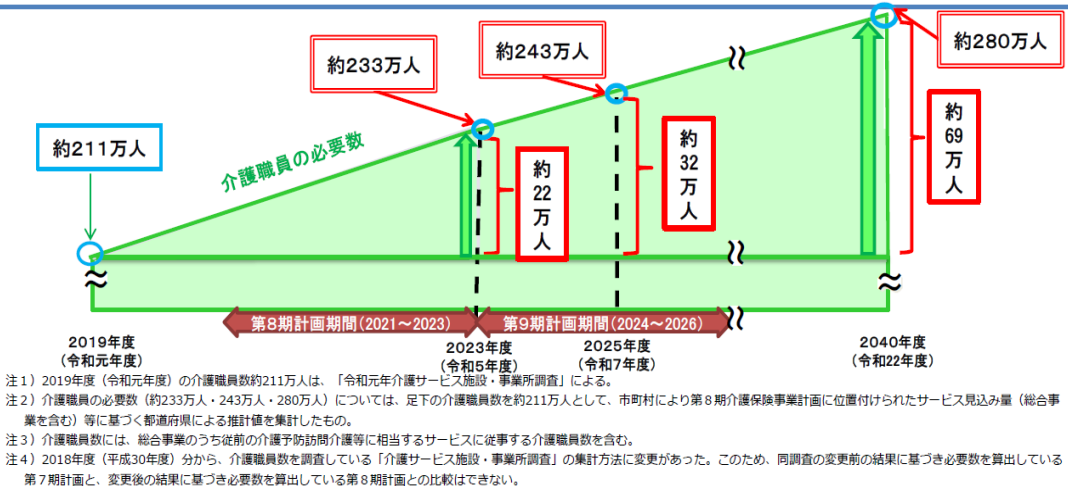
別紙1

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

となった。 ※ () 内は2019年度(211万人)比

※ 介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。

- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



注1 2019年度(令和元年度)の介護職員数約211万人は、「令和元年介護サービス施設・事業所調査」による。
 注2 介護職員の必要数(約233万人・243万人・280万人)については、足下の介護職員数を約211万人として、市町村により第8期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量(総合事業を含む)等に基づき都道府県による推計値を集計したものの。
 注3 介護職員数には、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を含む。
 注4 2018年度(平成30年度)分から、介護職員数を調査している「介護サービス施設・事業所調査」の集計方法に変更があった。このため、同調査の変更前の結果に基づき必要数を算出している第7期計画と、変更後の結果に基づき必要数を算出している第8期計画との比較はできない。

出所：厚生労働省「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」(令和3年7月9日)

介護人材の将来推計のバックデータの出典・参照方法

- 介護人材の将来推計のワークシートで用いている主なバックデータの出典・参照方法は以下の通りです。

● 介護職員数（実人数・常勤換算）

出典：介護サービス施設・事業所調査

<参照方法>

以下のe-Statページにアクセス

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450042>

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

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

※〇〇は該当するサービス名

● サービス別利用者数

出典：介護給付費等実態統計報告

<参照方法>

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

● 都道府県別離職率

出典：公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査（事業所調査）」

<参照方法>

以下の介護労働実態調査ページにアクセス

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450042>

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

● 都道府県別再就職率（前職が介護の割合）

出典：公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査（労働者調査）」

<参照方法>

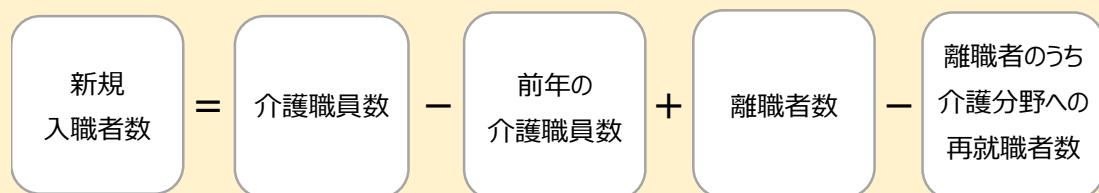
以下の介護労働実態調査ページにアクセス

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450042>

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

● 新規入職者数

「新規入職者数」は、次の式で求めています。つまり、今年増えた介護職員数に離職者数を足すことにより、実際に増えた人数を計算し、その人数から介護分野に再就職した人数を差し引きすることにより、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。



「2. 実態把握」の参考

Step2-1 : 地域の需要面の現状（再）確認

Step2-2 : 地域の供給面の現状（再）確認

Step2-3 : 全国平均・他自治体との比較

地域の需要面の現状確認に活用可能なツール

地域包括ケア「見える化」システム

- 『地域包括ケア「見える化」システム（以下、本システム）』を活用すると地域の需要面の現状確認を効率的・効果的に実施できます。
 - ▶ URL : <https://mieruka.mhlw.go.jp/>
- 本システムは、都道府県・市町村における介護保険事業（支援）計画等の策定・実行を総合的に支援するための情報システムです。介護保険に関連する情報をはじめ、地域包括ケアシステムの構築に関する様々な情報が本システムに一元化され、かつグラフ等を用いた見やすい形で提供されます。
- 本システム利用の主な目的は、以下のとおりです。

- ✓ 地域間比較等による現状分析から、自治体の課題抽出をより容易に実施可能とする
- ✓ 同様の課題を抱える自治体の取組事例等を参照することで、各自治体が自らに適した施策を検討しやすくする
- ✓ 都道府県・市町村内の関係者全員が一元化された情報を閲覧可能となることで、関係者間の課題意識や互いの検討状況を共有することができ、自治体間・関係部署間の連携が容易になる

＜地域包括ケア「見える化」システムにおいて提供される指標（一部抜粋）＞

指標ID	区分	指標名	出典	月報表示
P指標 ポータル				
P1	ポータル	人口の推移	国勢調査・社人研将来推計	
P2	ポータル	要介護・要支援認定者数、要介護・要支援認定率の推移	介護保険事業状況報告	
P3	ポータル	介護費用額の推移	介護保険事業状況報告	
P4	ポータル	保険料額の推移	介護保険事業状況報告・保険者からの報告値	
A指標 人口・高齢化率等				
A1	現状分析	総人口	国勢調査・社人研将来推計	
A2	現状分析	高齢化率	国勢調査・社人研将来推計	
A3	現状分析	前期・後期別高齢者数	国勢調査・社人研将来推計	
A3 a	現状分析	前期・後期別高齢者数割合	国勢調査・社人研将来推計	
A4	現状分析	高齢者の年齢構成（5歳階級別）	国勢調査・社人研将来推計	
A5	現状分析	一般世帯数	国勢調査・社人研将来推計	
A6	現状分析	高齢者を含む世帯数	国勢調査・社人研将来推計	
A6 a	現状分析	高齢者を含む世帯の割合	国勢調査・社人研将来推計	
A7	現状分析	高齢独居世帯数	国勢調査・社人研将来推計	
A7 a	現状分析	高齢独居世帯の割合	国勢調査・社人研将来推計	
A8	現状分析	高齢夫婦世帯数	国勢調査・社人研将来推計	
A8 a	現状分析	高齢夫婦世帯の割合	国勢調査・社人研将来推計	
B指標 要介護認定者数・認定率等				
B1	現状分析	第1号被保険者数	介護保険事業状況報告	○
B2	現状分析	前期・後期別第1号被保険者数	介護保険事業状況報告	○
B2 a	現状分析	前期・後期高齢者割合	介護保険事業状況報告	○
B3 a	現状分析	要支援・要介護認定者数（要介護度別）	介護保険事業状況報告	○
B3 b	現状分析	要支援・要介護認定者数（要介護度別）※第2号被保険者を含む	介護保険事業状況報告	○
B4 a	現状分析	認定率（要介護度別）	介護保険事業状況報告	○
B4 b	現状分析	認定率（要介護度別）※第2号被保険者を含む	介護保険事業状況報告	○

出所：厚生労働省老健局老人保健課「地域包括ケア「見える化」システム 利用マニュアル 第6.0版」

地域の供給面の現状確認に活用できるデータ：介護業界関連

- 供給面の現状（再）確認には厚生労働省や公益財団法人介護労働安定センター等が公開している調査や統計データも活用できます。
- 活用可能性がある指標の例としては以下のようなものがあります。

<供給面の現状（再）確認に活用できるデータ（例）>

指標名	出典	公開区分		
		全国値	都道府県	市町村
介護職員数	厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」 ○以下のページの「調査の結果」からデータの参照が可能です。また、同ページの「統計表一覧」から詳細な統計データをCSV形式等でダウンロード可能です。 https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/24-22-2.html	○	○	-
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・労働者調査）」 ○以下のページ下部の「介護労働実態調査」から各年度の調査結果の参照が可能です。 http://www.kaigo-center.or.jp/report/index.html	○	○	-
介護人職員の再就職率（前職が介護の割合）		○	○	-
介護職員の性別構成		○	○	-
介護職員の年齢構成		○	○	-
介護職員の経験年数の構成		○	○	-
介護職員に占める「既婚者」の割合		○	○	-
介護職員に占める「主たる生計の維持者」の割合		○	○	-
介護職員に占める「資格保有者」の割合		○	○	-
介護職員に占める「正規／常勤職員」の割合		○	○	-
介護職員に占める「深夜勤務をしている方」の割合		○	○	-
介護職員が属する法人種別の割合		○	○	-
介護職員が属する法人規模の割合		○	○	-
介護職員処遇改善加算を算定している事業所の割合		○	○	-
福祉人材センター経由の入職者数		福祉人材センター「職業紹介実績報告」	○	○

地域の供給面の現状確認に活用できるデータ：他産業関連

- ・ 介護職員の供給量は他産業の動向の影響を受けることがあります。
- ・ 介護業界だけではなく、他産業の関連するデータの変化を確認しましょう。

<関連する他産業の既存データ（例）>

指標名	出典	公開区分		
		全国値	都道府県	市町村
総人口	総務省統計局「人口推計」	○	○	-
労働力人口	総務省統計局「労働力調査」	○	○	-
就業者数		○	○	-
完全失業率		○	○	-
婚姻率（人口千人当たり）		厚生労働省「人口動態統計」	○	○
既婚者の就業率	総務省統計局「就業構造基本調査」2	○	○	-
有効求人倍率（全体、業種別）	厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」	○	○	-
パートタイム就職率【常用】	厚生労働省「労働市場年報」	○	○	-
高卒者に占める就職者の割合	文部科学生涯学習政策局「学校基本調査報告書」	○	○	-
月間の実労働時間	厚生労働省「賃金構造基本統計調査報告」	○	○	-
パートタイム労働者給与		○	○	-
パートタイム労働者における女性の割合		○	○	-

実態把握に有効な手法

- 既存データを確認したうえで、追加で把握や深掘りしたい事項がある場合は、自治体独自に実態把握の取組を行うことも検討しましょう。
- 例えば、以下のような事項に関して、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、現状や今後の見込みを確認・整理することも有効です。

【実態把握に有効な手法（例）】

- ✓ ヒアリング調査、アンケート調査、協議会設置・検討 等

【実態把握の対象（例）】

- ✓ 介護職員、事業者、関連団体、ハローワーク、教育機関、自治体 等

【供給面に関して確認すべき事項（例）】

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

実態把握の取組事例：アンケート調査（1 / 2）

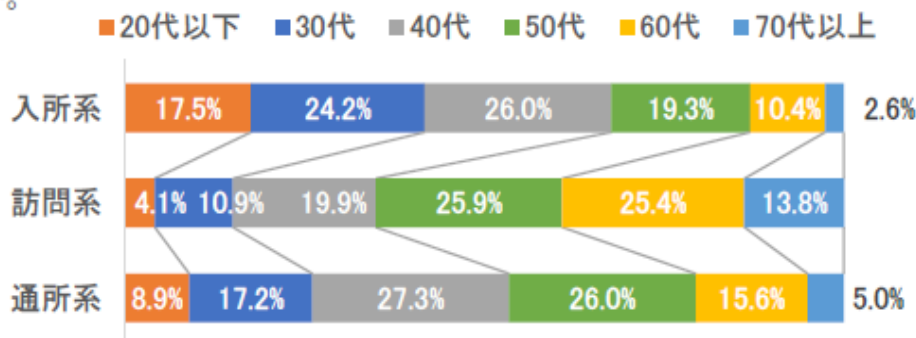
アンケート調査による実態把握の取組例 東京都2019年度「都内介護人材状況調査」の分析

- 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」を実施しています。以下は調査の分析結果の例です。
- 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・採用活動の状況等の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ます。

【サービス類型別の職員の年代・勤続年数の分析例】

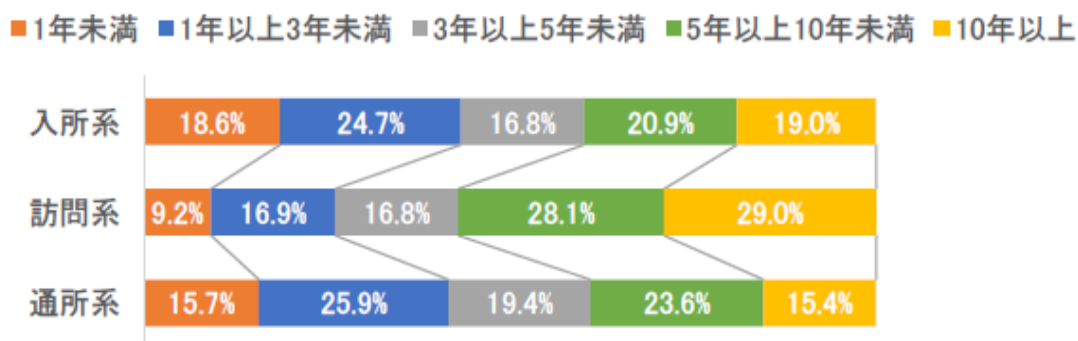
（職員の構成（年代別））

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%となっているのに対して、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）

実態把握の取組事例：アンケート調査（2 / 2）

【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）

実態把握の取組事例：ヒアリング調査

ヒアリング調査による実態把握の取組例 福岡県福岡市の取組

- ・ 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も有効です。
- ・ 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があります。

【ヒアリング対象・ヒアリング事項】

- ・ 福岡市では、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聞いてくれる」、「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。

<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。

実態把握の取組事例：協議会（1 / 2）

協議会による実態把握の取組例 広島県の取組

- ・ 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も有効です。広島県の取組みの概要を以下に示します。

【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。

<設立の趣旨>

- ・ 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

実態把握の取組事例：協議会（2 / 2）

【広島県下の市町村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、そ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。

アンケート調査項目（例）：介護職員向け

介護職員向けのアンケート調査項目（例）

- ・ 介護職員向けのアンケート調査項目の例を以下に示します。
- ・ 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、年齢区分別等に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ります。また、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す。

【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

アンケート調査項目（例）：事業者向け

事業者向けのアンケート調査項目（例）

- 事業者向けのアンケート調査項目の例を以下に示します。
- 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す。
- 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ります。

【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

<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

全国平均・他自治体との比較用シート

- 本シートは、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なっています。
- このシートを参照することにより、他地域と比較した自都道府県の特徴や課題を把握してもらうことを狙いとしています。

<参考ツールのイメージ>

全国平均・他自治体との比較用シート

推計担当者は表示したい都道府県名を選択する

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	
実績値	2017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
	2018年	17.3	16.9	18.6	16.9	16.7	17.2	15.4	17.2	13.5	13.8	12.2	13.8
	2019年	13.2	13.9	11.3	13.9	16.2	16.7	14.8	16.7	15.8	16.0	14.8	16.0
	2020年	14.5	14.5	14.6	14.5	15.4	16.2	13.3	16.2	16.5	16.7	15.8	16.7
	2021年	14.8	16.2	10.5	16.2	15.4	16.0	13.6	16.0	14.6	12.5	22.3	12.5

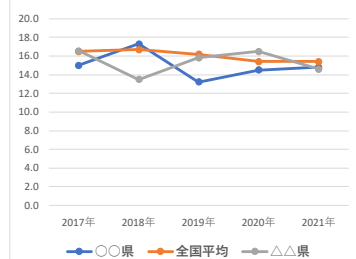
介護職員の再就職率

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	
実績値	2017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
	2018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
	2019年	30.0	32.3	31.9	26.4	32.9	30.7	33.5	33.6	30.5	25.5	34.0	31.7
	2020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
	2021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

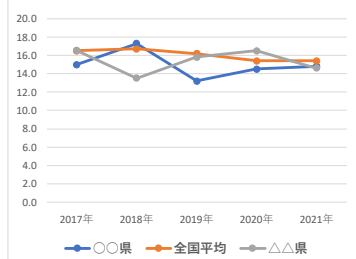
介護職員の新規入職者数

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	
実績値	2017年	1,675	933	312	430	78,618	31,086	25,414	22,119	1,673	661	541	471
	2018年	2,301	1,291	361	649	79,636	41,694	15,359	22,584	1,694	887	327	481
	2019年	1,608	831	288	489	93,924	36,241	32,676	25,007	1,998	771	695	532
	2020年	1,507	744	322	441	63,470	35,732	15,502	12,236	1,350	760	330	260
	2021年	1,082	655	111	316	63,878	31,847	20,937	11,093	1,359	678	445	236

離職率の推移の比較
(2017～2021年)



再就職率の推移の比較
(2017～2021年)



「3. 課題の設定（テーマ設定）」の参考

Step3-1：重点的に取り組む課題の絞り込み

既存施策の棚卸し方法（例）

既存施策の棚卸し方法（例）

- 課題の絞り込みに際しては、既にも実施している施策の棚卸し（整理）を行うことも重要です。
- ターゲットや目的別に実施施策や課題認識のマッピングを行うと、施策を注力的に実施している領域や手薄な領域が可視化され、効果的な検討が期待できます。

<ターゲット・施策類型（施策の主目的）別の棚卸しイメージ>

凡例		施策類型（≒施策の主目的）					
		参入促進			定着・離職防止 （労働環境整備等）	資質の向上・ キャリアアップ支援	その他
実施施策		啓発・イメージアップ	情報提供・マッチング	その他			
課題							
ターゲット	現職職員		〇〇事業		個別相談事業	研修支援事業	
	潜在人材 （経験者・有資格者）	潜在人材の啓発・情報提供ができていない					〇〇が できていない
	子育て世帯	イメージ アップ事業	子育て世帯 中高齢者との 接点がない	△△事業			
	中高齢者						
	他業界就労者						
	福祉系学生						
	外国人				外国人向けの施策は できていない		
	遠隔地						
	その他						
	長期	一般学生	出前授業 事業				
	小中学生						

「4. 施策の方向性検討・目標値設定」の参考

Step4-1 : 課題の背景・要因の分析

Step4-2 : 仮説の設定、仮説に応じた施策の方向性検討

Step4-3 : 目標値の設定

目標設定の方法（例）

目標値設定の方法（例）

- 目標設定の方法として、将来推計ワークシートを活用して、自然体推計を実施したうえで、ギャップを埋めるために必要な離職率の低減量、新規入職者の増加量の検証を行う方法があります。

< 1. 自然体推計 >

- A自治体の初期設定に基づいた自然体推計結果は以下のとおり。
- 需要量が5,770人でピークを迎える3035年時点で897人の需給ギャップが生じる。

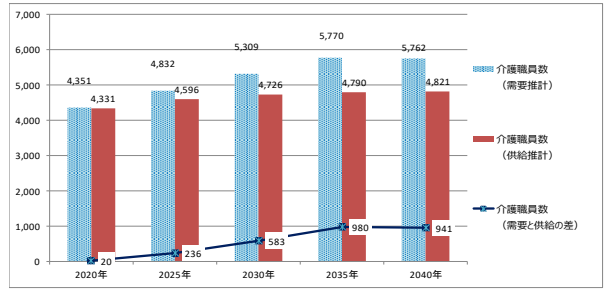
自然体推計

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

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

介護職員数 推計結果 全体（人）

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



< 2. 介護サービスの安定的・継続的な実現に必要な供給量の推計 >

- 「介護サービスの安定的・継続的な提供体制の実現」に向けて、ギャップを埋めるために必要な離職率の低減量、新規入職者の増加量の検証を実施。
- 検証結果を踏まえて、具体的な目標値、施策の方向性（仮説）を以下のとおり整理。

「介護サービスの安定的・継続的な実現」に必要な供給量の推計

施策の方向性（仮説）

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

① 新規入職促進策の推進

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

② 緊急時対策的な取組（急場をしのご取組）

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

③ 離職率低減の取組推進

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

「5. 施策の決定・実行」の参考

Step5-1：施策の決定

Step5-2：施策の実行

法人が実施しうる取組（例）

- 法人が「確保」、「育成」、「定着・離職防止」等に向けて実施しうる取組としては以下のようなものがあります。

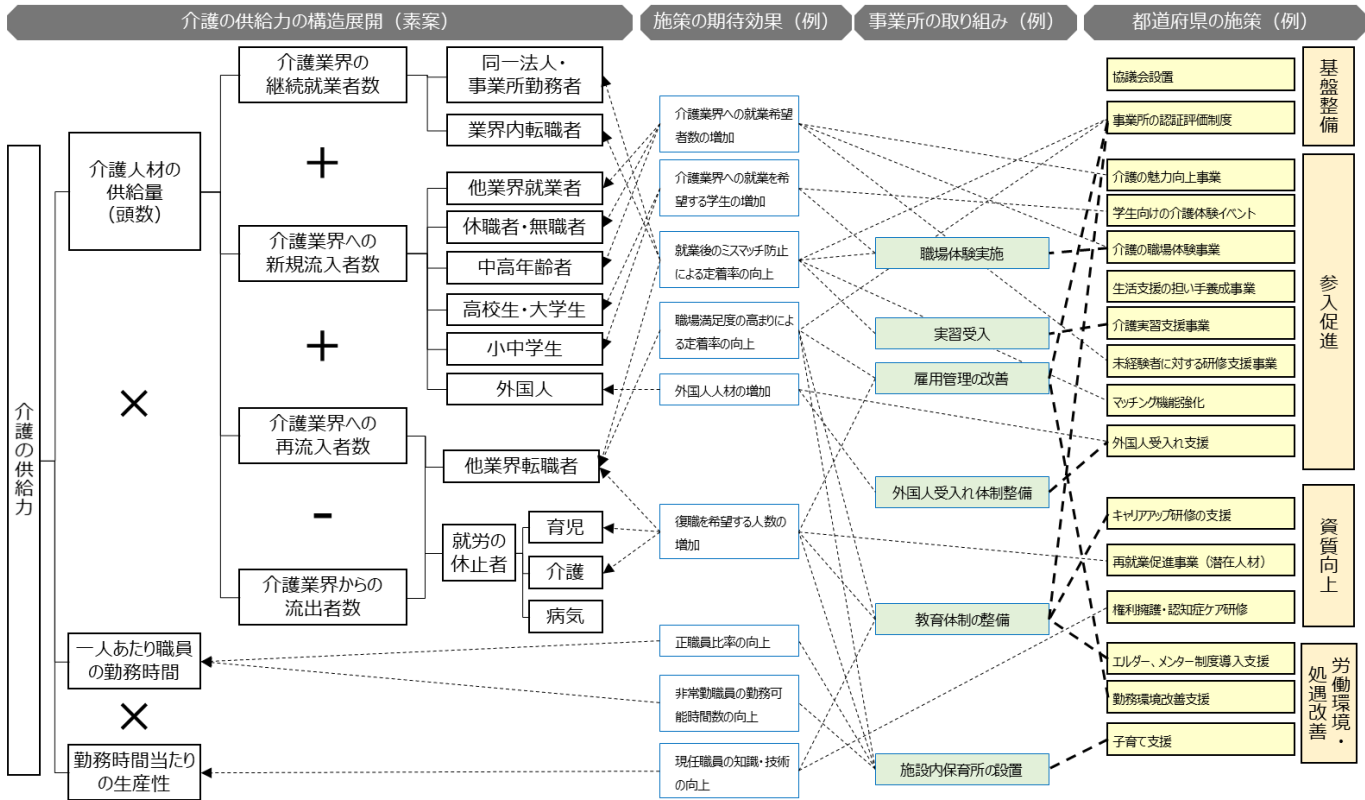
目的	テーマ	取組例	コスト※
確保	PR方法	・ 事業所・施設HPやSNSで事業所・施設の個性をアピールする	低
		・ 事業所・施設の特徴を紹介するパンフレットやチラシを作成する	中
	求人条件	・ 賃金体系の見直しを行う	高
		・ 職員の勤務時間帯や時間数等の求職者の希望を反映できる制度を導入する	低
		・ 賃金、労働時間などの求人条件を明確にする	低
	学校・地域交流	・ 地域行事への参加や施設の地域住民への開放等、地域住民との交流を行う	低
		・ 福祉系養成校の実習を積極的に受け入れる	中
		・ 地域の事業所・施設間で職員確保に関する情報交換を行う	低
	その他	・ 夜勤専従職員を採用する	中
		・ 職場体験や見学を実施する	中
・ 職員向けの社宅制度を導入する（社員寮や家賃補助を含む）		高	
育成	・ 新人の育成計画・方針等を作成する、新人の指導担当者やアドバイザーを置く	低	
	・ 経験年数・職種別の体系的な研修・育成制度を整備する	中	
	・ 業務に関するマニュアルを整備する	中	
	・ 外部研修、勉強会等への職員の参加を奨励する（研修参加費の助成、勤務調整など）	中	
定着・離職防止	配置・評価	・ 離職防止・モチベーション維持のために定期的に法人内での配置転換を行う	低
		・ 人事評価基準を明確化し、評価結果のフィードバックを行う	低
		・ 昇進・昇格に必要な能力等を明確にする	低
	労働条件・環境	・ 賃金水準を相場や業務負荷などからみて納得感のあるものとする	高
		・ 勤務時間帯、時間数等の調整や異動など、職員の希望を反映できる制度を導入する	低
		・ 年次有給休暇取得を計画的・組織的に行う	低
		・ ICTや介護ロボットを導入する	高
		・ 子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する（事業所内保育所の設置等）	高
		・ 利用者等からのハラスメントに対する体制を整備する（相談窓口の設置等）	低
	人間関係	・ 職場のコミュニケーションを促進する機会を設ける（意見交換会、社内レクリエーション等）	中
		・ 近隣の介護事業所・施設の職員との交流や情報交換を行う機会を設ける	低
	働きがい	・ 利用者本位で目的指向の介護を事業所・施設全体で推進する	低
		・ 利用者個々のケア目標・介護計画等を共有する機会を設ける	低
		・ 職員の意見やアイデアを積極的に事業所・施設の運営や日常業務に取り入れる	低
組織や上位者のマネジメント	・ 現場の管理者やリーダーのマネジメント力の育成・向上を組織的に行う	中	
	・ 現場の自主性を推奨する制度や仕組みを導入する（現場への権限移譲を推進する）	中	
	・ 法人や事業所・施設の理念や方針について職員と共有する機会を設ける	中	

※ここでのコストは主に当該施策によって生じる法人における金銭的な負担を指しています。各取組の実施方法や規模等によって、実際のコストは変動しますので、あくまで参考としてご参照ください。

介護人材の供給量と施策の関係性の整理（例）

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

<介護人材の供給量と施策の関係性の整理イメージ>



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

参考資料 2

介護業界の現状に関する 基礎データ

- 参考資料 2 では、介護人材の確保等に向けた施策検討の前提となる介護業界の現状に関する統計データ等を整理しています。介護業界の現状をまず把握したい場合は、ご参照ください。

● 介護業界全体の現状

- 介護職員の現状（年齢構成、勤続年数等）
- 介護職員数の推移
- 介護職員の過不足の状況
- 介護職員の離職の状況
- 介護職員の賃金の状況
- 現在の仕事の満足度
- 主な労働条件等の悩み・不満
- 離職理由
- 現在の法人に就職したきっかけ
- 求職者の関心事項
- 潜在介護人材の関心事項
- 介護福祉士養成施設の学生の関心事項

● 都道府県別の現状

- サービス類型別の介護職員数（実人数ベース）
- サービス類型別の介護職員数の比率（実人数ベース）
- 離職率（介護職員全体）
- 介護職員の必要数

介護業界全体の現状

介護職員の現状

<年齢構成（性別・職種別）>

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

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

注) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

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

<勤続年数>

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

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

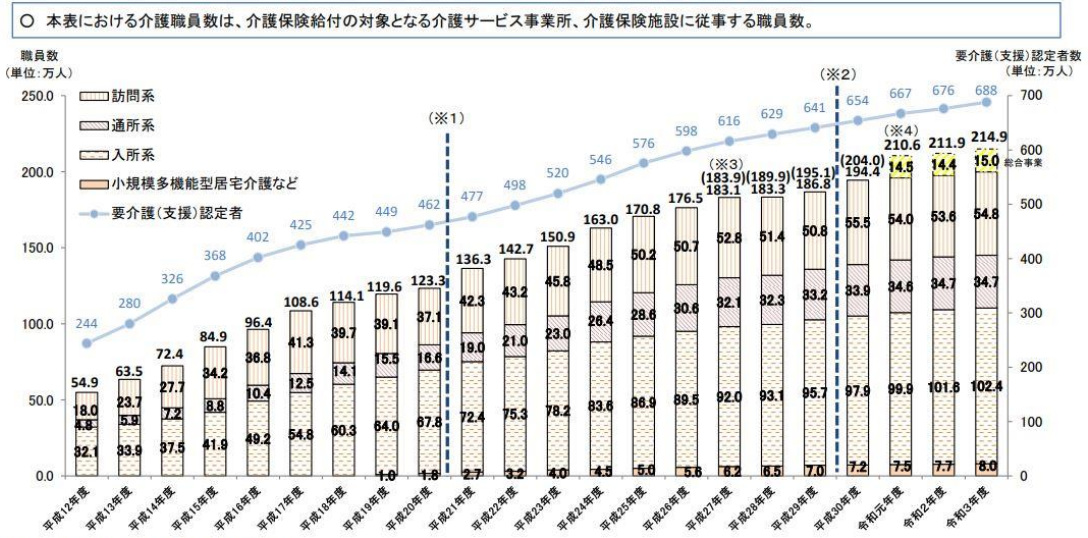
注) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

注) 調査において無回答のものがあり、合計しても100%とはならない。

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

介護職員数の推移

- 介護保険法の施行以来、要介護（要支援）認定者数は増加してきており、サービス量の増加に伴い介護職員数も一貫して増加している。



注1) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数。(各年度の10月1日現在)
 注2) 調査方法の変更に伴い、推計値の算出方法に以下のとおり変動が生じている。
 【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

平成12～20年度 「介護サービス施設・事業所調査」(介護調査)は全数調査を実施しており、各年度は当該調査による数値を記載。
 平成21～29年度 介護調査は、全数の回収が困難となり、回収された調査票のみの集計となったことから、社会・福祉局において全数を推計し、各年度は当該数値を記載。(※1)
 平成30年度～ 介護調査は、回収率に基づき全数を推計する方式に変更。(※2)

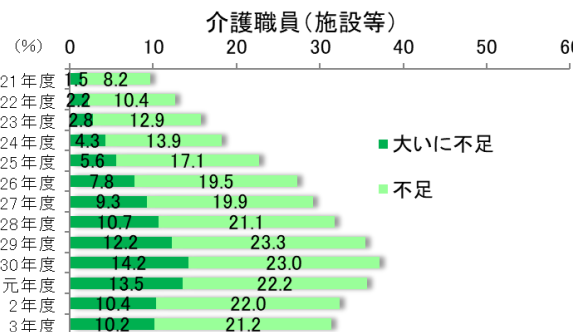
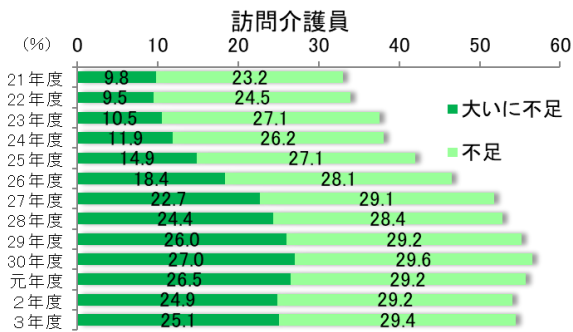
注3) 介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)の取扱い
 総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護に相当するサービス)に従事する介護職員は、介護調査の対象ではなかったため、社会・福祉局で推計し、これらを加えた数値を各年度の()内に示している。
 平成27～30年度 (※3)
 令和元年度～ 総合事業も介護調査の対象となったため、総合事業に従事する介護職員(従前の介護予防訪問介護・通所介護相当のサービスを本体と一体的に実施している事業所に限る)が含まれている。(※4)

出所：厚生労働省「介護職員数の推移」

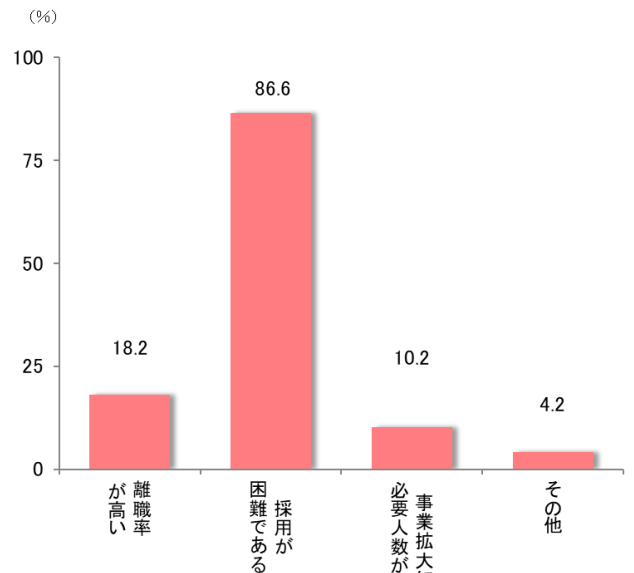
<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001051575.pdf>

介護職員の過不足の状況

- 介護サービス事業所における人手不足感は強くなってきており、訪問介護の人手不足感が特に強い。不足の理由に採用が困難であることを挙げる割合が高い。



不足している理由(複数回答)



注) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。

訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

【出典】平成21～令和3年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

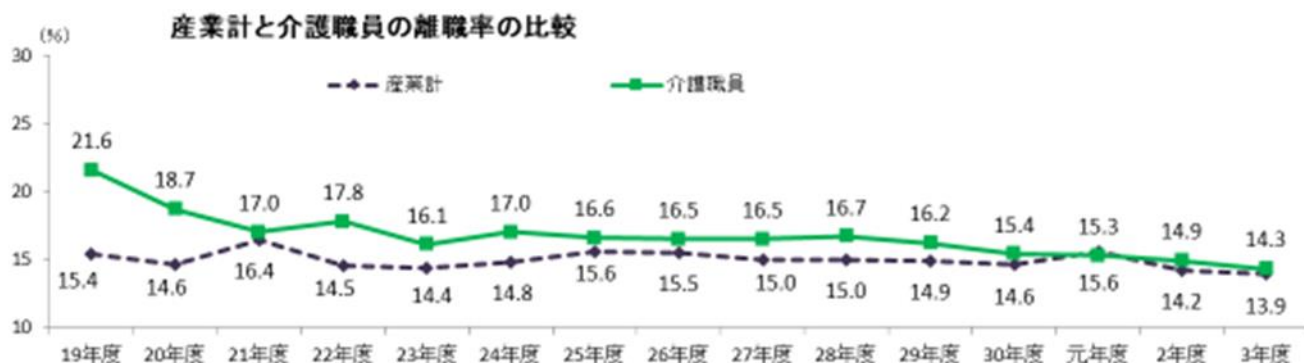
注) 訪問介護員・介護職員を含む従業員全体で見た場合に、「大いに不足」、「不足」、「やや不足」を選択した施設・事業所が回答。

【出典】令和2年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

介護職員の離職の状況（1 / 2）

＜介護職員の離職率の推移＞

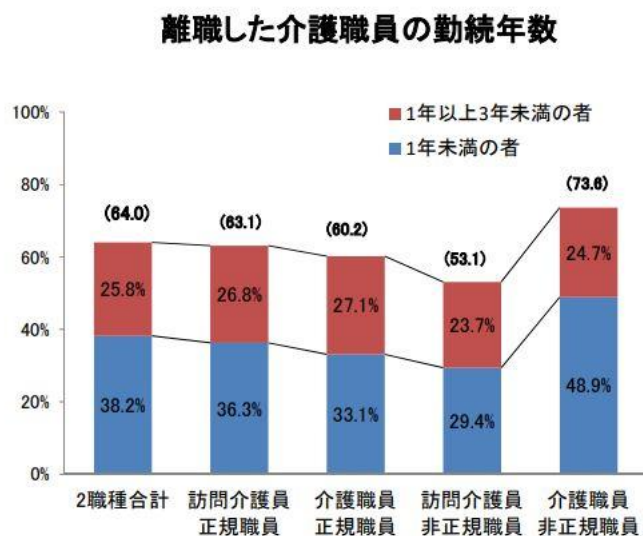
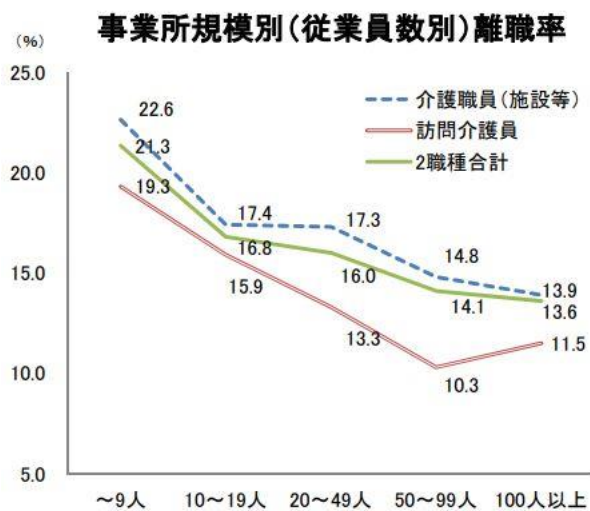
- 介護職員の離職率は低下傾向にあり、全産業平均と比較してもほぼ同等の水準。他産業と比較しても、長く安定して働ける仕事になっている。



注) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数
 【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「令和3年雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率:(財)介護労働安定センター「令和3年度介護労働実態調査」

＜事業所規模別離職率・離職した介護職員の勤務年数＞

- 事業所規模別で見ると事業所の規模が大きくなるほど離職率が低くなる傾向にあり、また、離職者の約64%が勤務年数3年未満となっている。



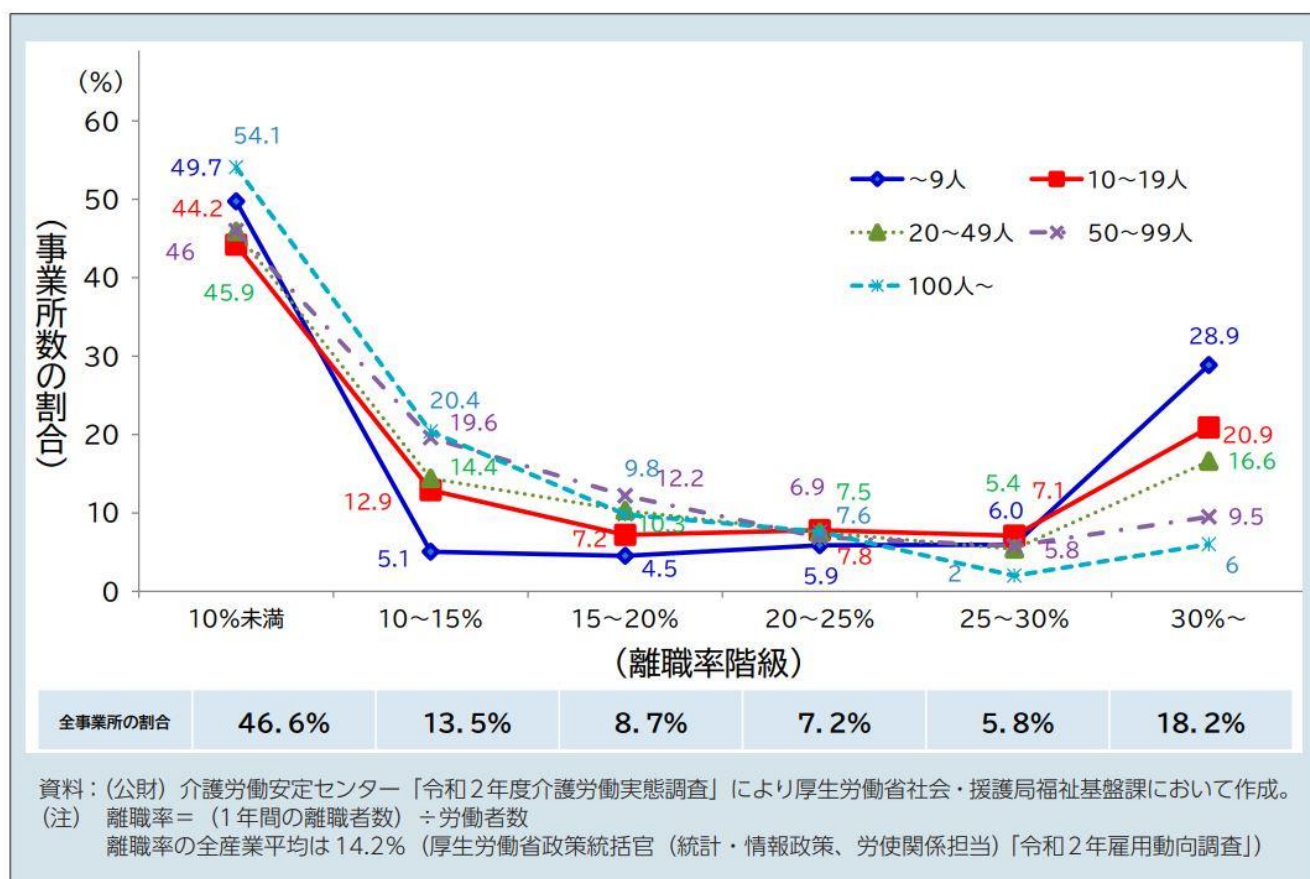
注1) 離職率=(1年間の離職者数)÷労働者数
 注2) ()内は、1年間の離職者数のうち、1年未満の者と1年以上3年未満の者の合計割合。
 【出典】(公財)介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」

介護職員の離職の状況（2 / 2）

<離職率の二極化の傾向>

- 介護職員の離職率は、事業所別にみるとばらつきが見られ、離職率が10%未満の事業所が5割弱である一方で、離職率が30%以上と高い事業所も約2割存在する。
- これを事業所規模別にみると、事業所規模9人以下では離職率が10%未満の事業所と30%以上の事業所の割合がともに高くなっており、二極化する傾向がみられる。

● 離職率階級別にみた事業所規模別の事業所数の割合



出所：厚生労働省「令和4年度 厚生労働白書」

介護職員の賃金の状況

<所定内賃金と賞与>

- 介護労働者（管理職を除いた無期雇用職員、月給）の所定内賃金は※1は平均244,969円（前年243,135円）で前年より1,834円増加した。一般労働者（無期雇用職員）のうち賞与のあった者は72.8%で、その賞与額は平均605,212円（624,094円）で、前年より20,882円減少した。

※1：毎月定額で支給される交通費、役職手当等を含む。ただし残業代、含まず

(図表5) 一般労働者の所定内賃金と賞与



<平均年収>

- 介護労働者全体※1の令和2年1年間の年収※2（月給の者、勤続2年以上）は、3,659,292円（前年度3,644,880円）となっている。
- 職種別（月給の者、勤続2年以上）では、看護職員が4,277,122円で最も高く、介護職員は3,457,919円、訪問介護員は3,243,882円となっている。

※1：無期雇用、有期雇用ともに含み、管理職を除く

※2：源泉徴収票の金額、残業代、賞与、社会保険、税金を含む

(図表6) 月給の者、勤続2年以上の労働者の平均年収

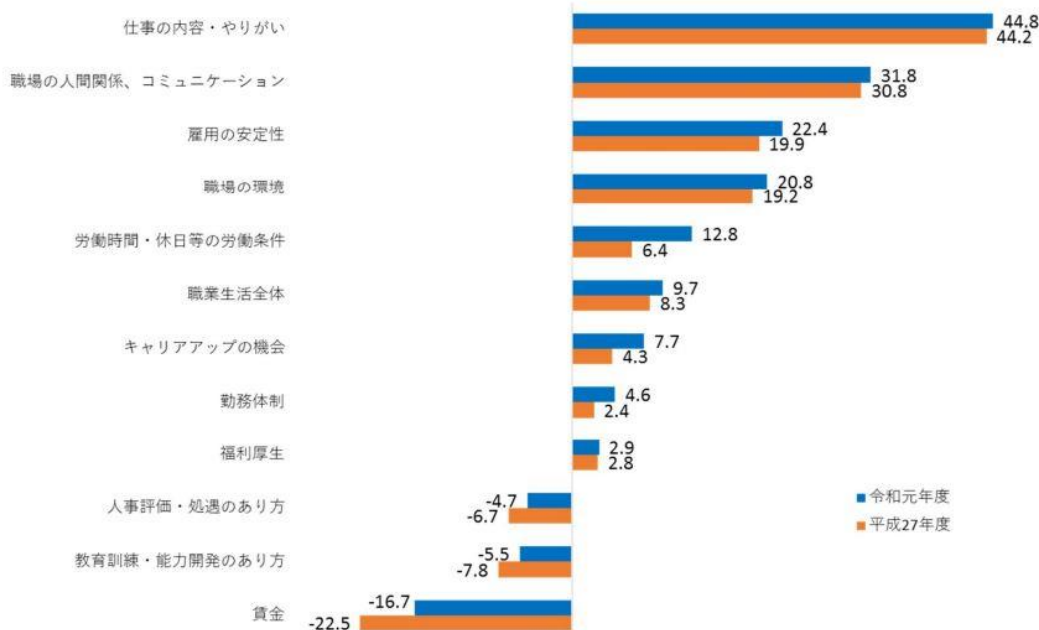
	令和2年度(円)	令和元年度(円)
全体	3,659,292+	3,644,880
訪問介護員	3,243,882-	3,252,180
介護職員	3,457,919+	3,443,708
サービス提供責任者	3,899,562+	3,758,687
生活相談員	3,823,607-	3,838,054
看護職員	4,277,122+	4,234,230
介護支援専門員	3,912,746+	3,883,968
PT・OT・ST等	4,182,897+	4,095,506
管理栄養士・栄養士	3,660,250-	3,769,892

現在の仕事の満足度（令和元年度と平成27年度）

- ・ 介護職員の「仕事の内容・やりがい」に対する満足度は高いが、「賃金」に対する満足度は低い。
- ・ いずれの項目も、平成27年度に比べ改善傾向にある。

満足度D.I.

(%ポイント)



注) 満足度D.I.=現在の仕事の満足度に関する各項目について、「満足」又は「やや満足」と回答した者の割合から「不満足」又は「やや不満足」と回答した者の割合を差し引いた値

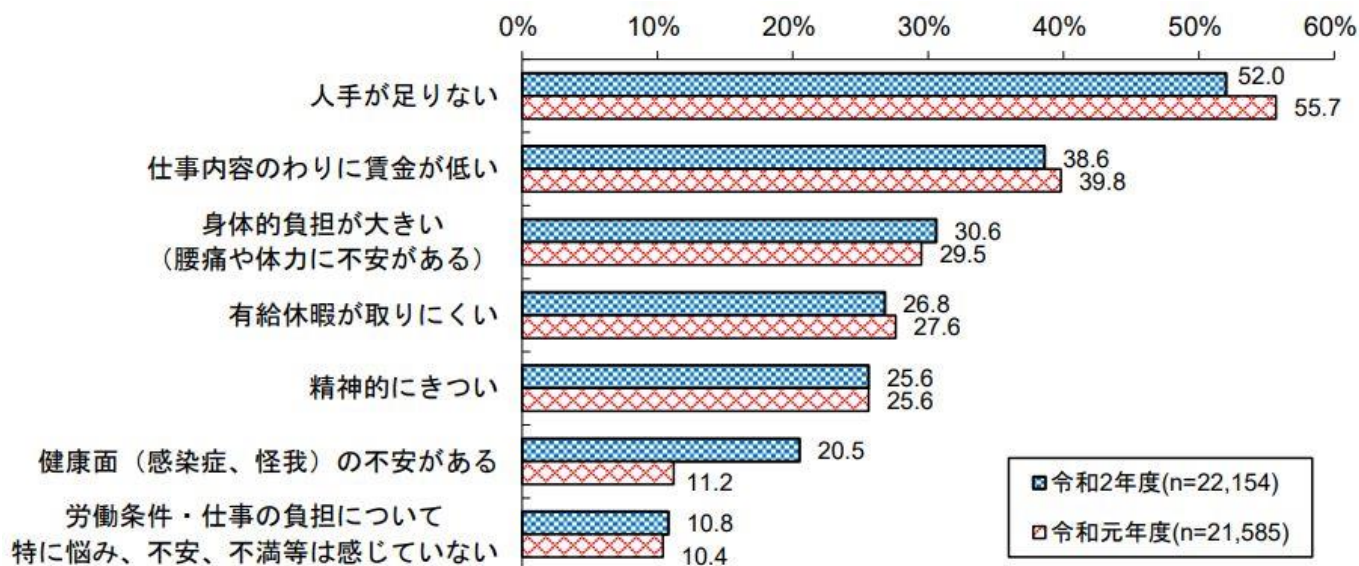
【出典】(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

出所: 厚生労働省「介護労働の現状と介護雇用管理改善等計画について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000710388.pdf>

主な労働条件等の悩み・不満など（令和元年度と令和2年度）

- ・ 介護職員の悩み・不満等としては、令和2年度調査では「人手が足りない」が52.0%で最も高く、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が38.6%で、労働者の悩みは賃金よりも人手不足が大きく上回っている。また、「健康面（感染症、怪我）の不安がある」は20.5%で、新型コロナウイルス感染症の影響から、令和元年度よりも倍近くの増加となっている。



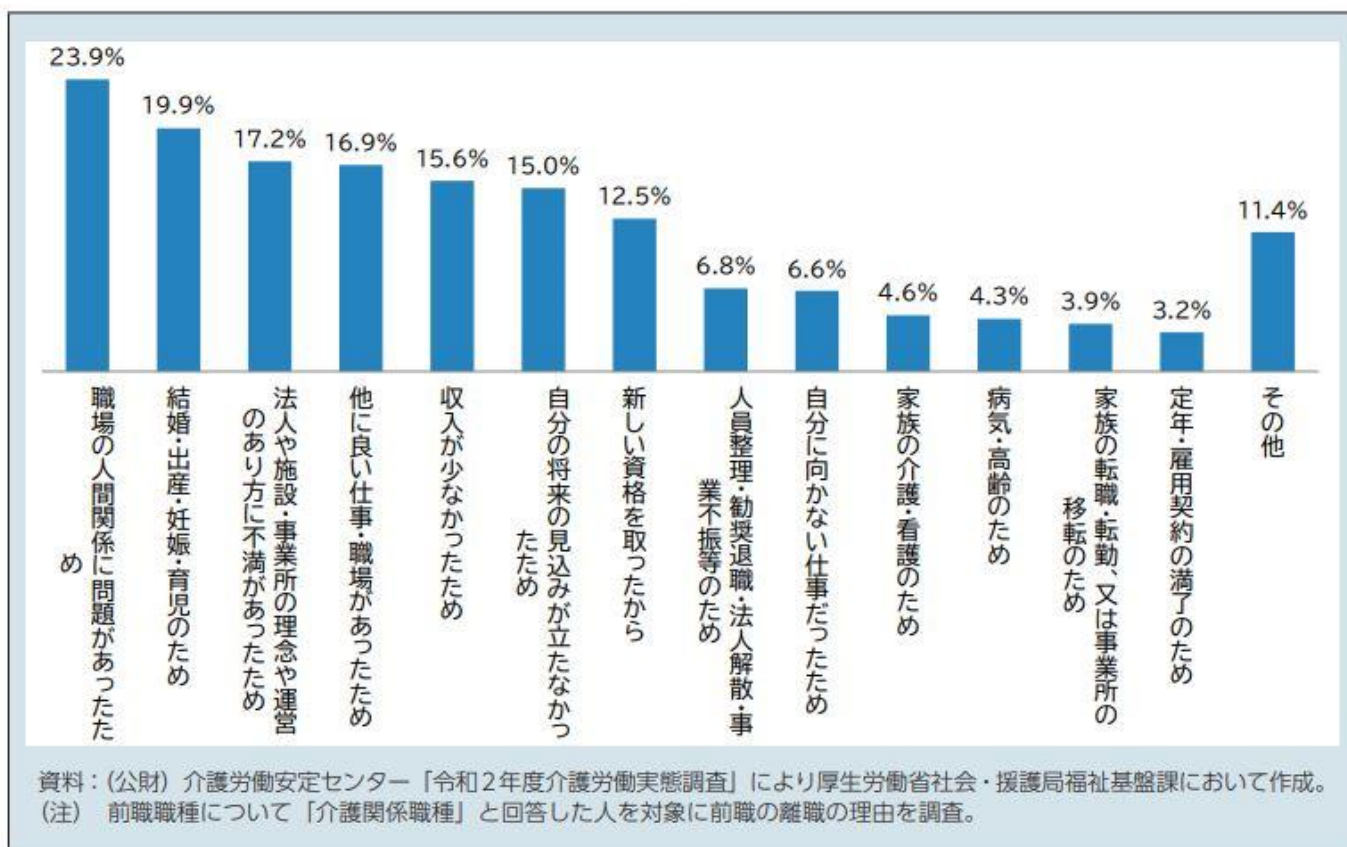
出所: 公益財団法人介護労働安定センター「令和2年度「介護労働実態調査」結果の概要について」

http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01_chousa_kekka_gaiyou_0823.pdf

離職理由

- 介護職員が退職を検討するきっかけとしては、「職場の人間関係」や「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方」のほか、「結婚・出産・妊娠・育児のため」、「収入が少なかったため」、「自分の将来の見込みが立たなかったため」などの理由が挙げられている。
- 一方で、介護職員に現在の仕事を選んだ理由をたずねた公益財団法人介護労働安定センター「令和2年度介護労働実態調査」（2021（令和3）年8月）によれば、「働きがいのある仕事だと思ったから」が50.4%と最も高く、「資格・技能が活かせるから」（37.9%）、「人や社会の役に立ちたいから」（31.4%）との回答が続く。仕事を選んだ理由と実際の仕事との間にギャップがある場合に離職につながる可能性があることが考えられる

●前職の仕事を辞めた理由（介護関係職種：複数回答）

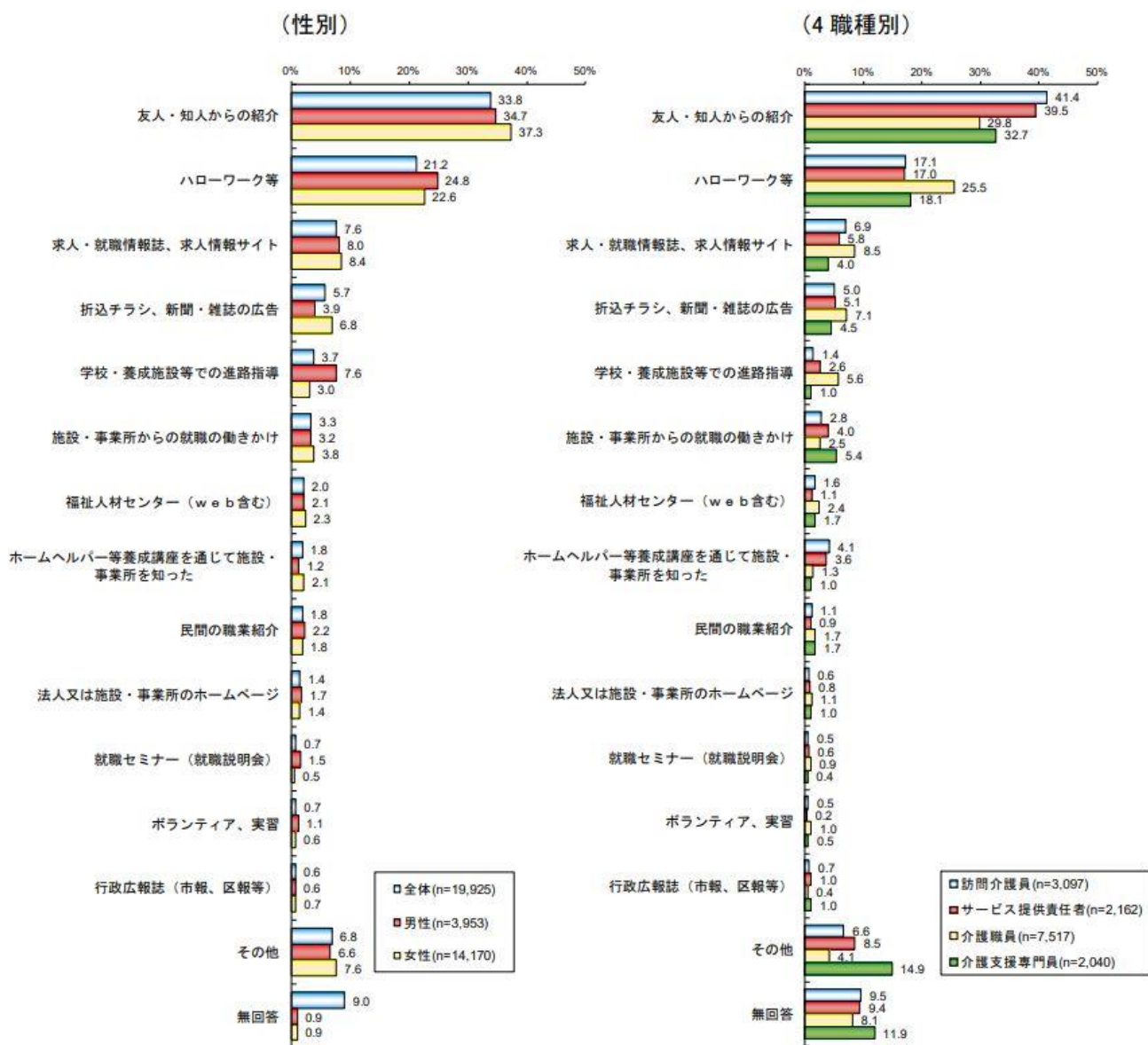


出所：厚生労働省「令和4年度 厚生労働白書」

現在の法人に就職したきっかけ

- 現在の法人に就職したきっかけとしては、「友人・知人からの紹介」が 33.8%、次いで「ハローワーク等」が 21.2%となっている。
- 性別でみると、男女ともに「友人・知人からの紹介」がそれぞれ 34.7%、37.3%で最も高く、次いで「ハローワーク等」が 24.8%、22.6%となっている。4 職種別でみると、訪問介護員とサービス提供責任者は「友人・知人からの紹介」がそれぞれ 41.4%、39.5%を占めている。介護職員は「ハローワーク等」が 25.5%で他の職種に比べて高くなっている。

現在の法人に就職したきっかけ(複数回答)

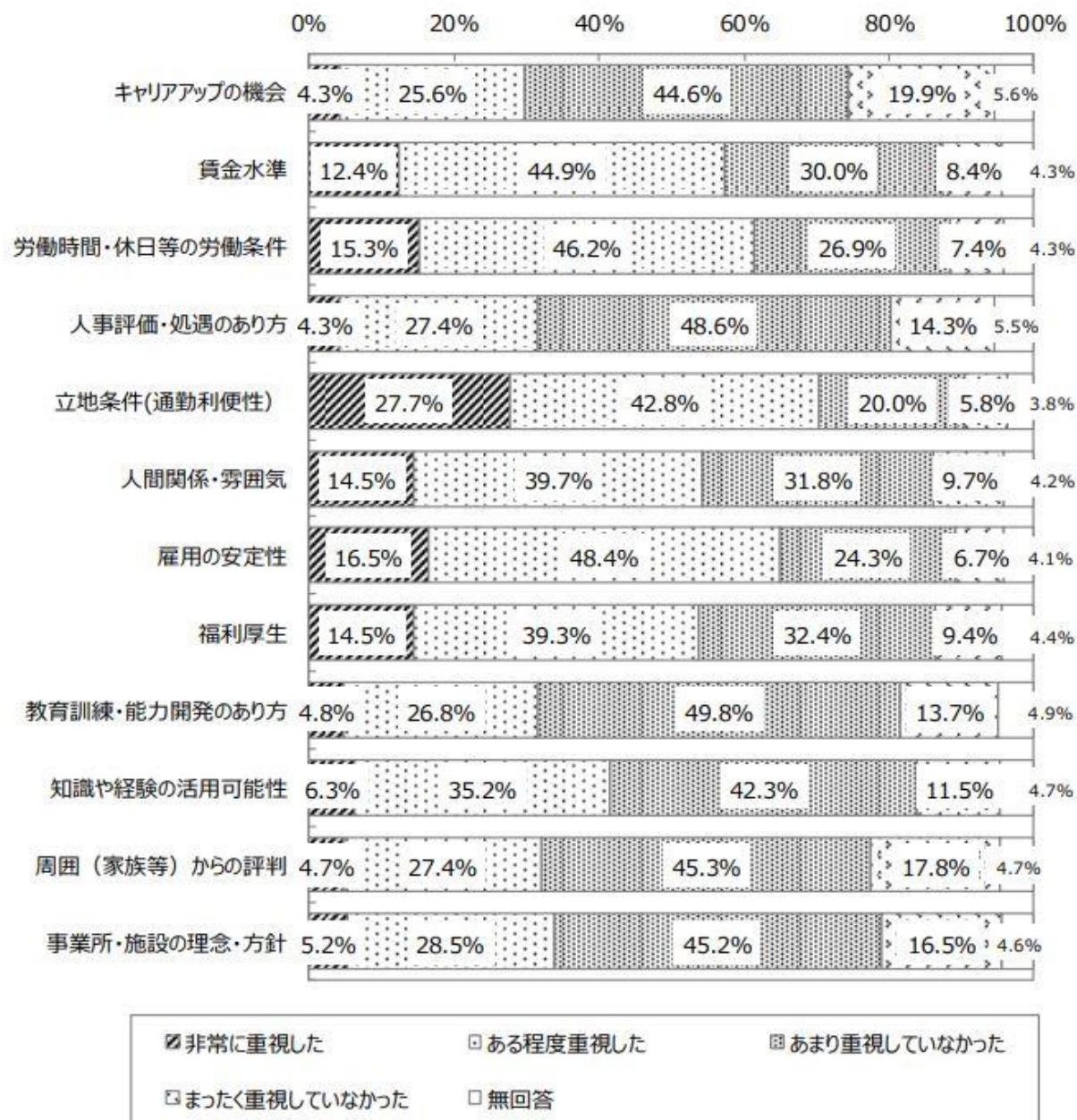


出所：公益財団法人介護労働安定センター「令和4年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査 結果報告書」

求職者の関心事項

- ・ 介護職員が現在の事業所への就業を決める際に重視した要素としては、「立地条件（通勤利便性）」に次いで、「雇用の安定性」や「労働時間・休日等の労働条件」が挙げられる。
- ・ また「人間関係・雰囲気」や「福利厚生」も、「賃金水準」と同程度に重視されている。
- ・ すなわち、求職者は賃金だけでなく、様々な観点から事業所選択を行っていることが分かる。

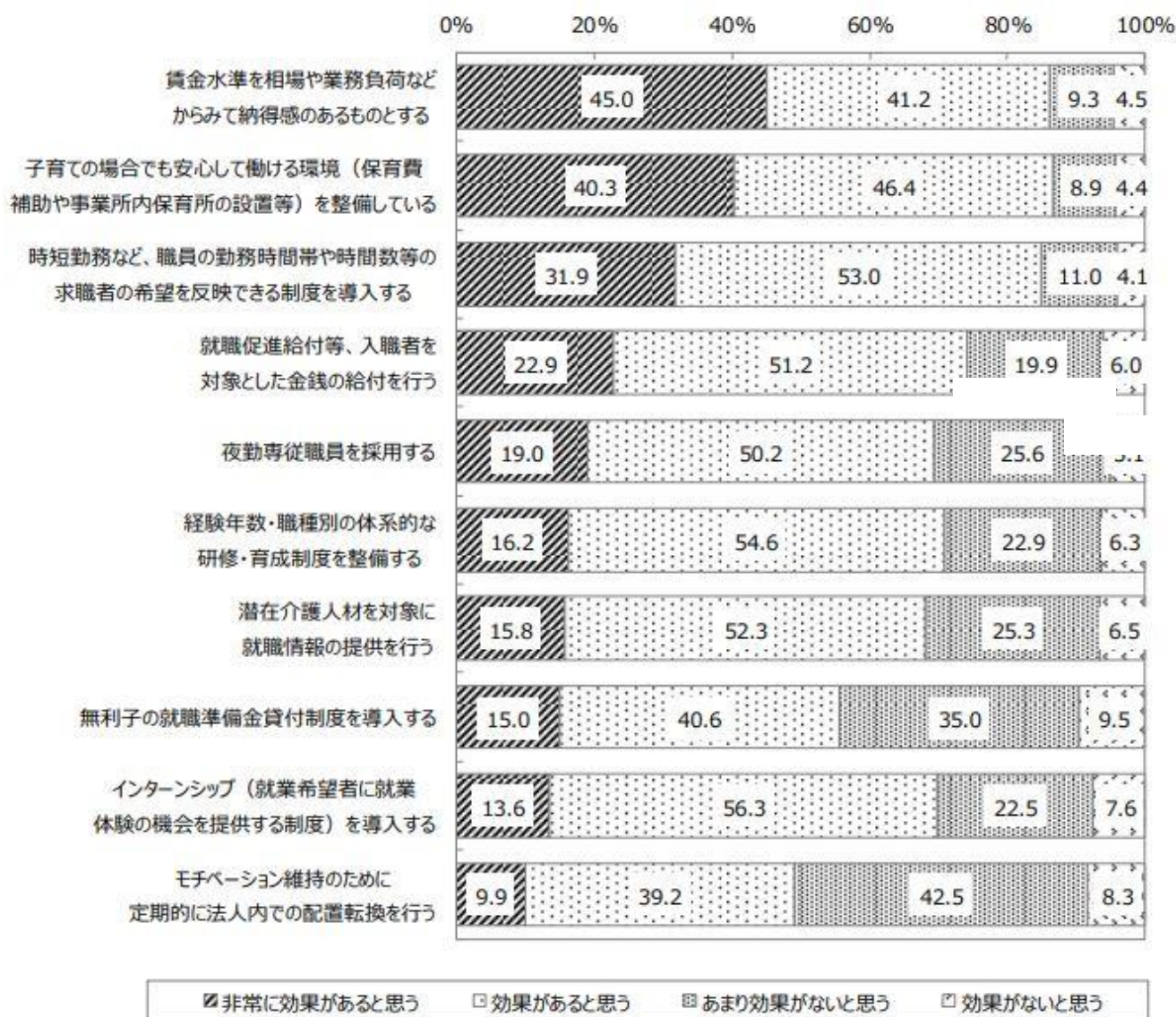
介護職員（常勤職員）の認識：現在の事業所・施設への就業を決める際に重視した要素（n=19,443）



潜在介護人材※の関心事項

- 潜在介護人材（※有資格・未就業、あるいはかつて介護の現場で働いていた人）の入職促進施策に対する認識をみると、「非常に効果があると思う」の割合が高いものとして、「賃金水準を相場や業務負荷などからみて納得感のあるものとする」、「子育ての場合でも安心して働ける環境（保育費補助や事業所内保育所の設置等）を整備している」、「時短勤務など、職員の勤務時間帯や時間数等の求職者の希望を反映できる制度を導入する」が挙げられる。
- 賃金水準に加え、子育て支援や柔軟な働き方に対するニーズが高いことが伺える。

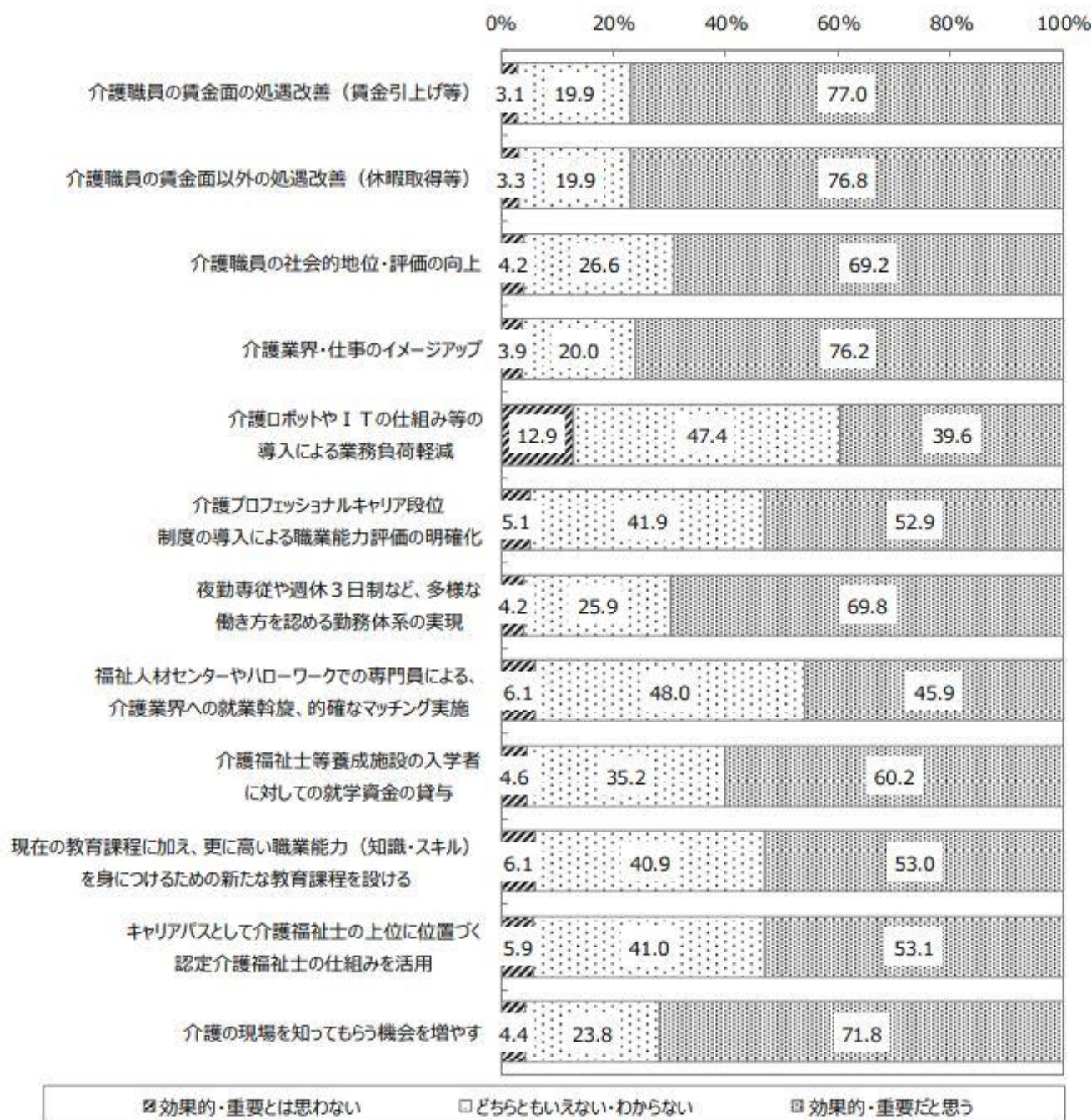
潜在介護人材の認識:介護の現場への入職を促進することを目的とした取組や工夫(n=1,030)



介護福祉士養成施設の学生の関心事項

- 養成施設の学生の入職・定着促進施策に対する認識をみると、「効果的・重要だと思う」の割合が高い
- いものとして、「介護職員の賃金面の処遇改善（賃金引上げ等）」と同水準で「介護職員の賃金面以外の処遇改善（休暇取得等）」、「介護業界・仕事のイメージアップ」、「介護の現場を知ってもらう機会を増やす」等が挙げられる。

養成施設の学生の認識：人材が入職・定着するために重要なこと(n=1,577)



出所：株式会社日本総合研究所「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研究事業報告書」（平成29年度老人保健健康増進等事業）

都道府県別の現状

サービス類型別の介護職員数（実人数ベース） ※単位：人

- サービス類型別の都道府県別の介護職員数（実人数ベース）は以下の通り。

	2018年（H30）			2019年（R1）			2020年（R2）		
	入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系
全国	987,387	601,438	496,847	998,848	601,088	505,941	1,015,578	596,937	506,961
北海道	52,599	28,247	19,408	52,791	28,308	19,870	53,377	28,572	19,975
青森県	13,087	9,543	5,501	13,163	9,545	5,605	13,491	9,296	5,347
岩手県	12,532	5,229	5,898	12,711	5,175	5,947	13,026	5,013	6,195
宮城県	17,360	8,455	9,038	17,703	8,293	9,178	18,197	7,951	9,014
秋田県	14,096	4,089	4,406	14,116	4,018	4,468	14,459	4,123	4,701
山形県	10,989	3,474	6,397	10,954	3,468	6,427	11,326	3,330	6,256
福島県	16,340	7,267	8,559	16,596	7,203	8,674	17,113	7,409	8,727
茨城県	23,272	7,642	10,315	23,573	7,822	10,606	23,789	8,555	10,778
栃木県	13,666	5,775	7,792	13,857	5,820	7,908	13,711	5,485	7,928
群馬県	16,394	7,861	12,506	16,656	7,799	12,746	17,231	7,463	13,418
埼玉県	49,809	21,676	19,462	51,443	21,879	20,172	53,306	23,845	20,648
千葉県	40,881	25,691	18,206	41,996	26,017	18,877	42,632	26,095	18,930
東京都	76,882	67,757	36,746	78,586	67,380	37,145	79,762	68,756	37,176
神奈川県	65,874	42,205	28,696	67,343	42,369	29,623	68,468	38,903	29,829
新潟県	23,180	6,786	11,491	23,281	6,782	11,509	23,834	6,704	11,344
富山県	9,507	3,662	5,642	9,573	3,757	5,730	9,882	3,746	5,721
石川県	10,631	4,068	4,610	10,612	4,092	4,707	10,750	3,846	4,809
福井県	7,452	2,119	3,990	7,455	2,096	4,059	7,603	1,981	4,171
山梨県	6,655	2,679	4,271	6,687	2,680	4,322	6,762	2,584	4,378
長野県	19,888	7,824	10,013	19,970	7,762	10,051	20,573	7,209	9,852
岐阜県	16,697	6,286	8,032	16,865	6,384	8,259	16,824	6,592	8,529
静岡県	27,764	10,884	14,977	28,077	10,940	15,293	28,909	11,060	14,977
愛知県	44,064	33,377	24,667	44,662	33,642	25,259	45,800	32,950	25,782
三重県	14,462	8,124	8,737	14,529	8,313	8,921	14,793	8,588	8,904
滋賀県	8,617	5,184	6,089	8,685	5,309	6,239	8,756	5,020	6,291
京都府	18,876	11,802	9,218	19,227	11,802	9,414	19,922	11,987	9,546
大阪府	61,297	85,967	30,958	62,355	86,047	31,806	63,506	85,369	32,479
兵庫県	41,509	32,917	20,921	42,246	33,257	21,374	42,964	34,418	21,100
奈良県	11,486	7,896	5,550	11,738	7,964	5,709	11,789	7,629	5,654
和歌山県	9,415	9,687	5,348	9,377	9,501	5,428	9,468	9,499	5,219
鳥取県	5,568	1,976	3,561	5,515	1,945	3,601	5,845	1,800	3,509
島根県	8,827	3,326	4,608	8,856	3,294	4,610	8,868	3,236	4,399
岡山県	19,049	6,521	8,748	19,116	6,436	8,901	19,167	5,940	9,237
広島県	25,654	13,436	12,263	25,830	13,367	12,306	25,614	12,638	12,549
山口県	12,983	6,111	8,477	12,925	6,008	8,488	12,921	5,836	8,503
徳島県	7,331	4,787	3,344	7,363	4,759	3,297	7,327	4,752	3,324
香川県	8,462	4,734	4,491	8,439	4,673	4,509	8,576	4,658	4,204
愛媛県	15,069	8,605	7,786	15,097	8,554	7,916	15,479	8,283	7,810
高知県	7,870	2,818	3,551	7,914	2,772	3,606	7,908	2,807	3,704
福岡県	38,880	24,828	22,276	38,981	24,567	22,673	38,245	22,905	21,594
佐賀県	7,499	2,359	5,522	7,528	2,279	5,505	7,490	2,244	5,523
長崎県	14,162	6,060	7,431	14,041	5,909	7,450	14,459	5,944	7,445
熊本県	15,005	8,495	8,354	14,990	8,356	8,429	15,170	8,483	8,743
大分県	10,141	6,867	6,539	10,108	6,928	6,559	10,278	6,792	6,375
宮崎県	9,701	5,376	6,420	9,662	5,315	6,470	9,900	5,820	6,340
鹿児島県	18,487	6,574	7,419	18,419	6,553	7,427	19,060	6,460	7,633
沖縄県	7,185	3,972	8,733	7,244	3,951	8,867	7,253	4,362	8,568

（出所）2019、2020年は厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」において補正した値。
2018年は2019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て算出・補正した値

サービス類型別の介護職員数の比率（実人数ベース）

- 前頁の介護職員数（実人数ベース）をもとに、各都道府県の介護職員数全体に占めるサービス類型別の介護職員数の比率を算出した結果は以下の通り。
- 都道府県ごとに比率は大きく異なっており、自都道府県の比率を考慮した検討が必要であると考えられる。

	2018年 (H30)			2019年 (R1)			2020年 (R2)		
	入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系	入所系	訪問系	通所系
全国	47.3%	28.8%	23.8%	47.4%	28.5%	24.0%	47.9%	28.2%	23.9%
北海道	52.5%	28.2%	19.4%	52.3%	28.0%	19.7%	52.4%	28.0%	19.6%
青森県	46.5%	33.9%	19.6%	46.5%	33.7%	19.8%	48.0%	33.0%	19.0%
岩手県	53.0%	22.1%	24.9%	53.3%	21.7%	25.0%	53.8%	20.7%	25.6%
宮城県	49.8%	24.3%	25.9%	50.3%	23.6%	26.1%	51.8%	22.6%	25.6%
秋田県	62.4%	18.1%	19.5%	62.5%	17.8%	19.8%	62.1%	17.7%	20.2%
山形県	52.7%	16.7%	30.7%	52.5%	16.6%	30.8%	54.2%	15.9%	29.9%
福島県	50.8%	22.6%	26.6%	51.1%	22.2%	26.7%	51.5%	22.3%	26.2%
茨城県	56.4%	18.5%	25.0%	56.1%	18.6%	25.3%	55.2%	19.8%	25.0%
栃木県	50.2%	21.2%	28.6%	50.2%	21.1%	28.7%	50.5%	20.2%	29.2%
群馬県	44.6%	21.4%	34.0%	44.8%	21.0%	34.3%	45.2%	19.6%	35.2%
埼玉県	54.8%	23.8%	21.4%	55.0%	23.4%	21.6%	54.5%	24.4%	21.1%
千葉県	48.2%	30.3%	21.5%	48.3%	29.9%	21.7%	48.6%	29.8%	21.6%
東京都	42.4%	37.4%	20.3%	42.9%	36.8%	20.3%	43.0%	37.0%	20.0%
神奈川県	48.2%	30.9%	21.0%	48.3%	30.4%	21.3%	49.9%	28.4%	21.7%
新潟県	55.9%	16.4%	27.7%	56.0%	16.3%	27.7%	56.9%	16.0%	27.1%
富山県	50.5%	19.5%	30.0%	50.2%	19.7%	30.1%	51.1%	19.4%	29.6%
石川県	55.1%	21.1%	23.9%	54.7%	21.1%	24.2%	55.4%	19.8%	24.8%
福井県	55.0%	15.6%	29.4%	54.8%	15.4%	29.8%	55.3%	14.4%	30.3%
山梨県	48.9%	19.7%	31.4%	48.8%	19.6%	31.6%	49.3%	18.8%	31.9%
長野県	52.7%	20.7%	26.5%	52.9%	20.5%	26.6%	54.7%	19.2%	26.2%
岐阜県	53.8%	20.3%	25.9%	53.5%	20.3%	26.2%	52.7%	20.6%	26.7%
静岡県	51.8%	20.3%	27.9%	51.7%	20.1%	28.2%	52.6%	20.1%	27.3%
愛知県	43.2%	32.7%	24.2%	43.1%	32.5%	24.4%	43.8%	31.5%	24.7%
三重県	46.2%	25.9%	27.9%	45.7%	26.2%	28.1%	45.8%	26.6%	27.6%
滋賀県	43.3%	26.1%	30.6%	42.9%	26.2%	30.8%	43.6%	25.0%	31.3%
京都府	47.3%	29.6%	23.1%	47.5%	29.2%	23.3%	48.1%	28.9%	23.0%
大阪府	34.4%	48.2%	17.4%	34.6%	47.7%	17.6%	35.0%	47.1%	17.9%
兵庫県	43.5%	34.5%	21.9%	43.6%	34.3%	22.1%	43.6%	34.9%	21.4%
奈良県	46.1%	31.7%	22.3%	46.2%	31.3%	22.5%	47.0%	30.4%	22.6%
和歌山県	38.5%	39.6%	21.9%	38.6%	39.1%	22.3%	39.1%	39.3%	21.6%
鳥取県	50.1%	17.8%	32.1%	49.9%	17.6%	32.6%	52.4%	16.1%	31.5%
島根県	52.7%	19.8%	27.5%	52.8%	19.7%	27.5%	53.7%	19.6%	26.7%
岡山県	55.5%	19.0%	25.5%	55.5%	18.7%	25.8%	55.8%	17.3%	26.9%
広島県	50.0%	26.2%	23.9%	50.2%	26.0%	23.9%	50.4%	24.9%	24.7%
山口県	47.1%	22.2%	30.7%	47.1%	21.9%	31.0%	47.4%	21.4%	31.2%
徳島県	47.4%	31.0%	21.6%	47.8%	30.9%	21.4%	47.6%	30.9%	21.6%
香川県	47.8%	26.8%	25.4%	47.9%	26.5%	25.6%	49.2%	26.7%	24.1%
愛媛県	47.9%	27.4%	24.7%	47.8%	27.1%	25.1%	49.0%	26.2%	24.7%
高知県	55.3%	19.8%	24.9%	55.4%	19.4%	25.2%	54.8%	19.5%	25.7%
福岡県	45.2%	28.9%	25.9%	45.2%	28.5%	26.3%	46.2%	27.7%	26.1%
佐賀県	48.8%	15.3%	35.9%	49.2%	14.9%	36.0%	49.1%	14.7%	36.2%
長崎県	51.2%	21.9%	26.9%	51.2%	21.6%	27.2%	51.9%	21.3%	26.7%
熊本県	47.1%	26.7%	26.2%	47.2%	26.3%	26.5%	46.8%	26.2%	27.0%
大分県	43.1%	29.2%	27.8%	42.8%	29.4%	27.8%	43.8%	29.0%	27.2%
宮崎県	45.1%	25.0%	29.9%	45.1%	24.8%	30.2%	44.9%	26.4%	28.7%
鹿児島県	56.9%	20.2%	22.8%	56.9%	20.2%	22.9%	57.5%	19.5%	23.0%
沖縄県	36.1%	20.0%	43.9%	36.1%	19.7%	44.2%	35.9%	21.6%	42.5%

（出所）2019、2020年は厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」において補正した値。
2018年は2019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て算出・補正した値

離職率（介護職員全体）

- 都道府県別の離職率は以下の通り。

都道府県	2016年(H28)		2017年(H29)		2018年(H30)		2019年(R1)		2020年(R2)	
	回答事業所数	離職率 (%)	回答事業所数	離職率 (%)	回答事業所数	離職率 (%)	回答事業所数	離職率 (%)	回答事業所数	離職率 (%)
北海道	322	20.0	314	17.8	365	17.5	320	15.8	319	15.6
青森県	119	16.0	130	14.1	150	12.7	123	12.4	132	12.2
岩手県	82	14.1	87	14.8	86	13.5	90	11.0	86	13.6
宮城県	129	16.5	123	14.1	156	17.6	116	15.8	114	14.0
秋田県	83	13.6	93	17.2	104	12.5	100	13.6	87	13.5
山形県	59	11.1	59	13.4	83	12.7	73	12.6	69	12.1
福島県	109	12.9	83	16.4	111	13.4	79	13.4	100	17.2
茨城県	77	18.0	72	14.4	82	16.2	135	13.7	111	15.6
栃木県	78	13.7	36	15.8	37	18.6	91	15.4	72	12.8
群馬県	112	15.4	109	15.2	130	12.8	107	11.2	129	15.0
埼玉県	276	22.1	254	16.7	286	16.8	248	18.9	259	16.1
千葉県	173	17.8	176	15.4	223	16.9	288	18.8	210	19.9
東京都	442	14.9	414	16.4	471	15.0	418	17.9	438	15.1
神奈川県	294	16.4	300	18.6	334	15.0	362	15.6	320	14.7
新潟県	147	12.6	127	11.3	121	11.7	138	10.0	118	9.8
富山県	63	12.1	64	14.0	71	12.0	81	10.5	79	11.3
石川県	72	16.5	67	14.0	71	12.1	81	10.3	72	11.6
福井県	53	12.1	49	12.4	67	15.5	45	9.8	62	11.5
山梨県	30	15.6	37	14.0	24	19.8	61	15.2	25	18.0
長野県	109	11.7	113	15.1	126	14.0	98	15.0	118	12.1
岐阜県	98	13.5	108	15.8	102	16.5	94	14.6	115	11.9
静岡県	181	14.4	159	14.5	215	13.8	166	14.5	164	13.5
愛知県	307	20.3	301	17.4	378	16.4	291	16.5	334	16.6
三重県	127	17.3	120	13.2	132	14.5	134	14.8	133	15.7
滋賀県	83	15.5	74	16.4	91	15.0	80	16.1	83	15.7
京都府	60	13.6	56	15.7	66	11.4	84	13.5	71	15.8
大阪府	570	18.7	547	18.5	695	16.2	497	17.8	592	17.0
兵庫県	290	16.5	230	16.7	301	17.3	249	16.1	139	14.9
奈良県	77	13.1	72	18.1	88	14.4	47	12.7	56	16.0
和歌山県	74	17.6	80	20.2	75	15.6	68	18.0	55	18.7
鳥取県	29	11.4	28	12.2	33	13.3	40	18.6	30	14.8
島根県	64	15.7	58	11.3	55	10.1	81	9.1	68	11.4
岡山県	117	16.3	101	12.9	99	12.4	91	16.0	93	14.3
広島県	192	17.2	171	16.3	212	16.2	148	15.4	100	11.8
山口県	90	15.0	99	15.2	113	14.6	91	13.6	97	14.4
徳島県	34	14.9	48	19.1	37	13.5	38	12.7	52	16.4
香川県	59	13.3	54	16.2	50	12.4	41	15.4	57	15.0
愛媛県	111	16.6	109	19.8	121	13.1	101	12.9	118	14.1
高知県	53	16.3	62	15.3	52	14.6	57	19.7	56	13.2
福岡県	354	18.8	332	16.7	408	18.0	277	17.5	343	16.0
佐賀県	59	17.1	53	17.7	55	16.6	48	11.0	62	9.8
長崎県	104	16.6	107	16.5	113	11.4	102	12.7	111	15.0
熊本県	158	18.7	158	14.3	186	15.9	154	14.3	151	15.2
大分県	70	18.4	70	15.3	83	15.3	68	14.0	75	12.4
宮崎県	86	17.8	78	15.2	90	18.5	82	15.7	97	18.9
鹿児島県	145	19.7	125	15.2	154	14.4	149	15.5	146	16.5
沖縄県	80	22.9	64	22.9	91	24.1	73	23.5	83	14.3
全国	6525	16.7	6178	16.2	7197	15.4	6418	15.4	6401	14.9

（出所）公益財団法人介護労働安定センター 介護労働実態調査（事業所調査）2016年度～202年度

介護職員の必要数

- 第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数は以下の通り。

	都道府県	2019年度 (令和元年度) の介護職員数	2023年度(令和5年度)		2025年度(令和7年度)		2040年度(令和22年度)	
			必要数	(参考)現状推移シナリオ による介護職員数	必要数	(参考)現状推移シナリオ による介護職員数	必要数	(参考)現状推移シナリオ による介護職員数
1	北海道	100,969	109,543	102,057	112,541	101,917	133,216	92,086
2	青森県	28,313	29,773	28,479	30,725	28,278	33,417	23,580
3	岩手県	23,833	25,366	24,166	26,831	24,126	27,588	21,365
4	宮城県	35,174	39,060	36,695	41,553	37,225	48,906	38,864
5	秋田県	22,602	24,002	22,197	24,056	21,775	24,213	16,858
6	山形県	20,849	22,372	20,547	23,532	20,262	24,180	16,909
7	福島県	32,473	36,298	33,271	36,676	33,187	38,397	28,123
8	茨城県	42,001	46,964	43,001	49,020	43,323	58,108	44,160
9	栃木県	27,585	31,941	28,349	33,367	28,597	40,076	29,250
10	群馬県	37,201	38,751	38,619	40,843	38,965	48,329	36,380
11	埼玉県	93,494	107,207	100,212	114,644	102,408	139,931	108,461
12	千葉県	86,890	97,325	93,255	102,149	95,036	122,736	91,208
13	東京都	183,111	214,551	189,708	223,022	192,073	263,741	191,403
14	神奈川県	139,335	160,655	150,492	170,757	154,301	203,805	157,374
15	新潟県	41,572	44,470	42,990	45,541	43,276	50,814	40,125
16	富山県	19,060	20,645	19,742	21,060	19,913	22,922	18,718
17	石川県	19,411	21,826	21,660	22,451	22,443	25,837	23,582
18	福井県	13,610	12,096	11,986	12,611	12,220	13,466	13,060
19	山梨県	13,689	15,027	14,430	15,264	14,687	16,904	15,480
20	長野県	37,783	40,665	39,357	41,741	39,940	49,286	42,001
21	岐阜県	31,508	39,269	34,814	40,333	36,083	46,227	40,945
22	静岡県	54,310	59,449	56,442	62,988	57,222	71,817	59,918
23	愛知県	103,563	113,987	106,573	121,007	107,637	140,940	106,368
24	三重県	31,763	34,128	33,693	37,709	34,397	40,172	36,824
25	滋賀県	20,233	22,794	20,619	23,908	20,690	29,833	19,428
26	京都府	40,443	45,175	43,122	46,318	43,962	50,378	42,874
27	大阪府	180,208	200,852	184,313	209,510	185,090	235,608	168,069
28	兵庫県	96,877	105,876	98,934	111,416	99,136	134,276	89,151
29	奈良県	25,411	29,731	27,118	31,037	27,571	35,615	25,713
30	和歌山県	24,306	25,570	24,768	25,832	24,769	25,931	21,914
31	鳥取県	11,061	11,901	11,272	12,192	11,345	13,256	11,572
32	島根県	16,760	17,534	17,131	17,632	17,171	18,498	15,995
33	岡山県	34,453	36,636	35,508	37,433	35,890	41,292	37,188
34	広島県	51,503	54,848	52,143	56,820	52,485	66,758	55,467
35	山口県	27,421	30,601	28,466	31,260	28,840	32,782	30,075
36	徳島県	15,419	16,357	15,589	16,358	15,634	17,218	15,527
37	香川県	17,621	19,238	18,249	19,643	18,384	21,348	17,292
38	愛媛県	31,567	31,682	31,592	32,533	31,403	38,373	27,632
39	高知県	14,292	15,478	14,960	15,747	15,196	15,707	15,955
40	福岡県	86,221	94,051	89,753	97,525	91,301	121,345	92,882
41	佐賀県	15,312	16,447	15,629	16,780	15,633	19,065	14,297
42	長崎県	27,400	29,211	28,077	30,278	28,327	31,873	29,205
43	熊本県	31,775	32,961	31,505	33,645	31,396	39,341	30,934
44	大分県	23,595	24,832	24,826	26,360	25,086	30,094	23,332
45	宮崎県	21,447	22,558	21,009	23,339	20,692	27,251	17,703
46	鹿児島県	32,399	36,314	34,219	37,036	34,869	40,849	36,995
47	沖縄県	20,062	22,443	20,850	23,056	21,087	30,859	21,650

(出所) <https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/000804132.pdf>

2019(令和元)年度の数値:厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

2023(令和5)年度、2025(令和7)年度、2040(令和22)年度の数値は都道府県が行った推計による

注1)必要数の値は、市町村により第8期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量等に基づく推計

注2)2019(令和元)年度の数値、必要数、現状推移シナリオによる介護職員数の見込みの値は、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員を含む

注3)現状推移シナリオによる介護職員数の値は、近年の入職、離職の動向、及び離職者のうち介護分野への再就職の動向が原則現状と同様に推移していると仮定し、生産年齢人口等の人口動態を加味して推計(令和3年度以降に追加的に取り組む新たな施策の効果は含んでいない)。