

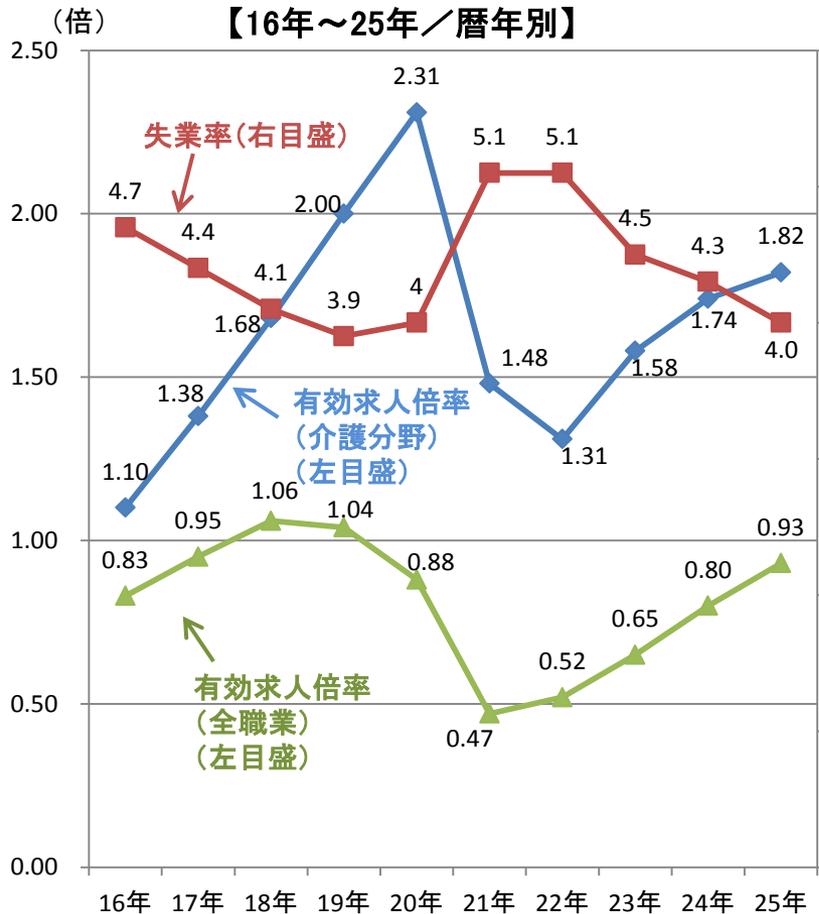
社会・援護局 説明資料

— 介護関係 —

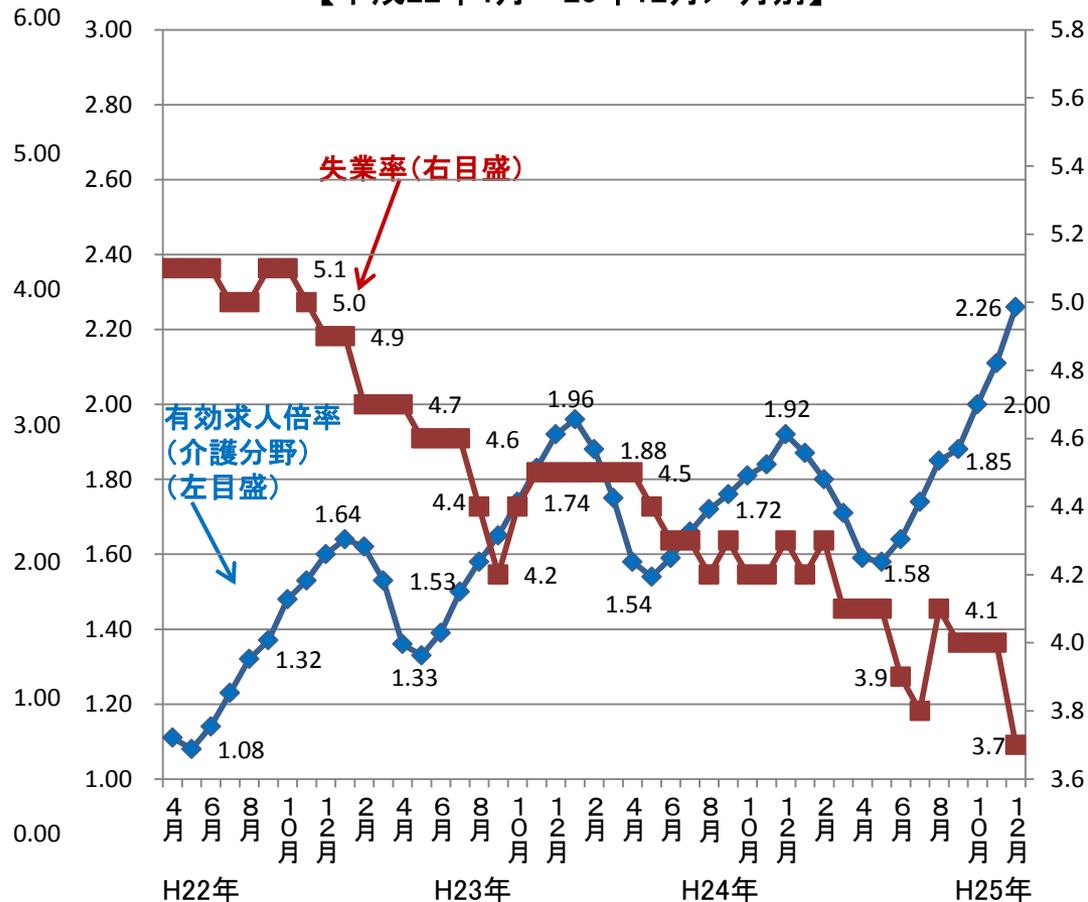
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

介護分野の有効求人倍率は、全産業より高く、雇用情勢が改善する中で、一層上昇している

有効求人倍率(介護分野)と失業率
【16年～25年／暦年別】



有効求人倍率(介護分野)と失業率(季節調整値)
【平成22年4月～25年12月／月別】



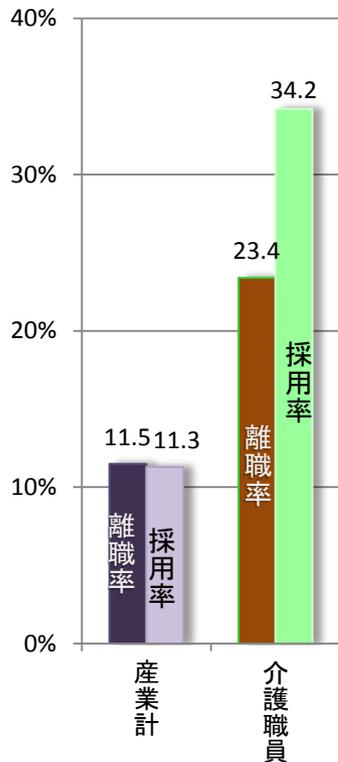
(出典)厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

※平成22年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。

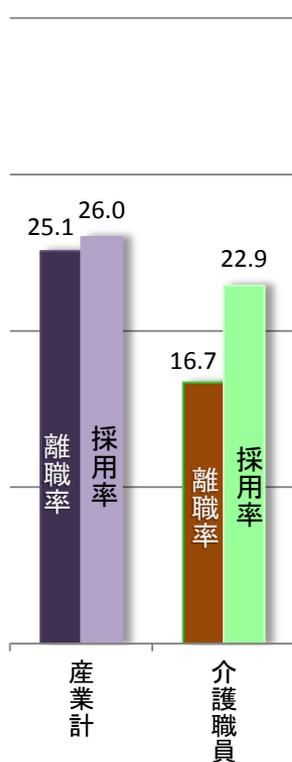
離職率・採用率の状況(就業形態別、推移等)

景気好転により他産業に人材が流れる懸念が高まる。総じて離職率は低下傾向にあるが、他の職種に比べて水準としては高い

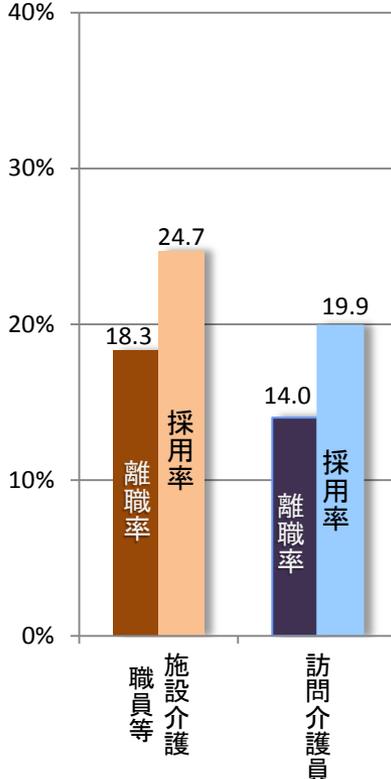
常勤労働者の
離職率・採用率



短時間労働者の
離職率・採用率



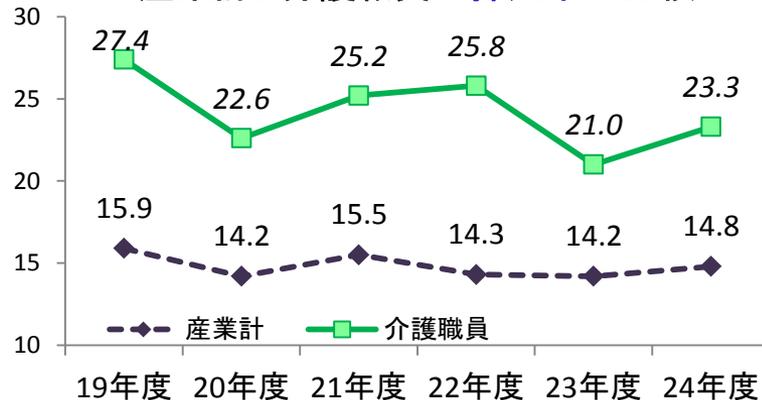
施設介護職員等・
訪問介護員別
離職率・採用率の状況



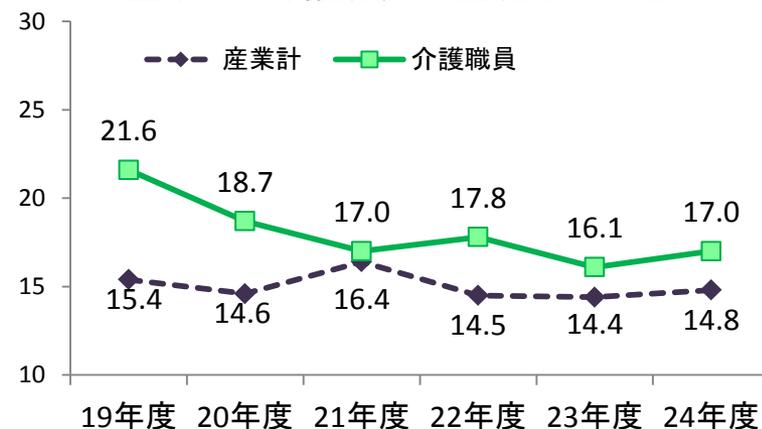
左側(濃い色): 離職率

右側(薄い色): 入職率

(%) 産業計と介護職員の採用率の比較



(%) 産業計と介護職員の離職率の比較



【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「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「平成24年度介護労働実態調査」

(注1) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

(注2) 産業計の常勤労働者:雇用動向調査における一般労働者(「常用労働者(期間を定めず雇われている者)」のうち、「パートタイム労働者」以外の労働者)。

(注3) 産業計の短時間労働者:雇用動向調査におけるパートタイム労働者(常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者等)。

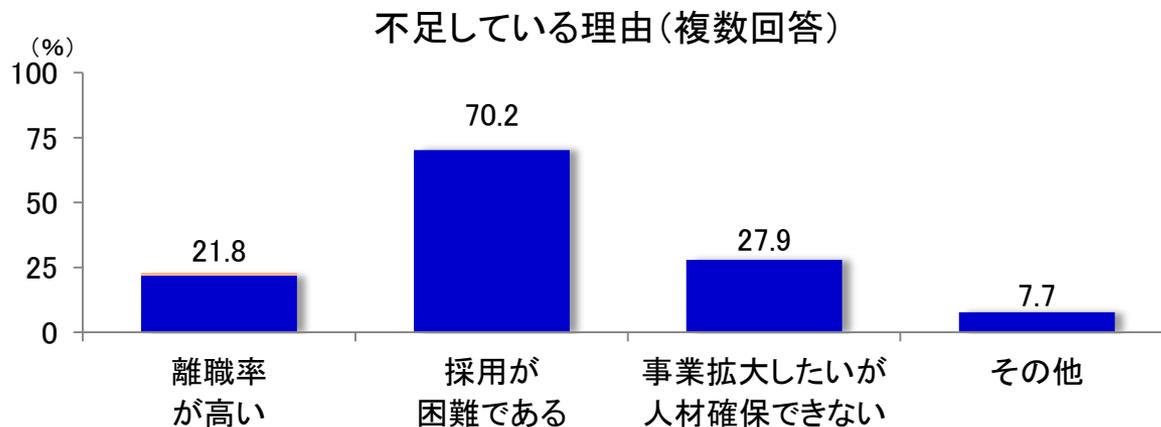
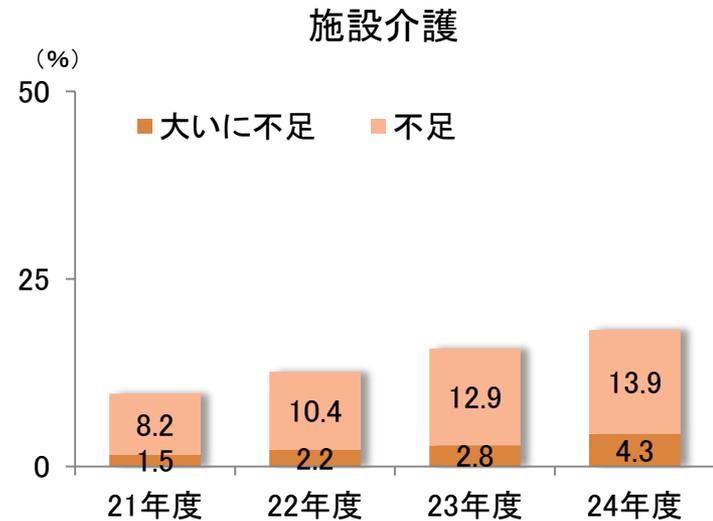
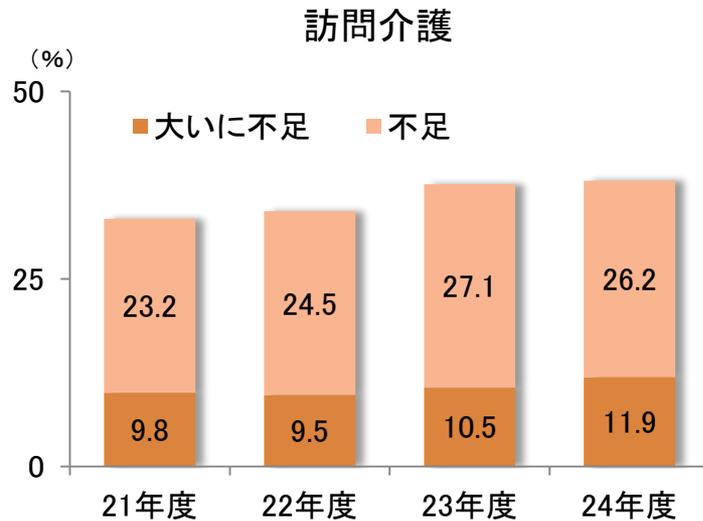
(注4) 訪問介護員とは介護労働実態調査における「訪問介護員」をいい、施設介護職員等とは同調査における「介護職員(訪問介護以外の介護保険の指定事業所で働き、直接介護を行う者)」をいう。

介護職員とは「訪問介護員」及び「施設介護職員等」の2職種全体をいう。

(注5) 介護職員・施設介護職員等・訪問介護員の常勤労働者・短時間労働者は、介護労働実態調査における常勤労働者・短時間労働者をいう。

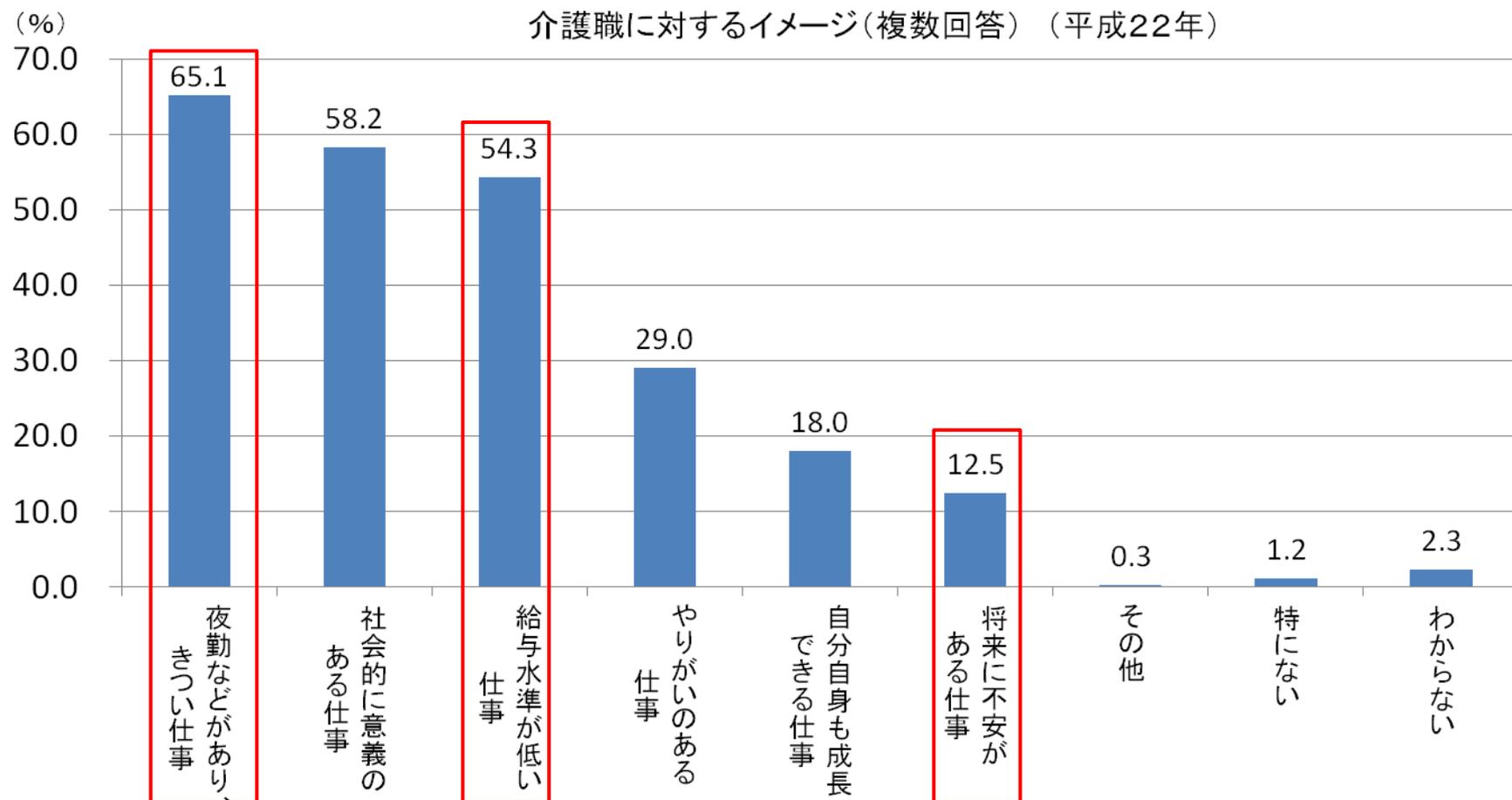
従業員の過不足の状況

人手不足感は広がっている。特に、種別として在宅サービス、その中で、段階としては採用段階での不足感が強い



介護に対するイメージ

介護職について、「夜勤などがあり、きつい仕事」を挙げた者が65.1%と最も高く、以下、「社会的に意義のある仕事」、「給与水準が低い仕事」、「やりがいのある仕事」などの順となっている



介護職員の賃金（常勤労働者）

	男女計				男性				女性			
	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって 支給する 現金給与 額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって 支給する 現金給与 額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって 支給する 現金給与 額 (千円)	
産業別	産業計	41.7	11.8	325.6	67.4%	42.5	13.2	362.3	32.6%	40.0	8.9	249.7
	医療・福祉	39.9	7.7	295.7	26.9%	39.6	8.0	376.1	73.1%	40.0	7.6	266.1
	社会保険・社会福祉・介護事業	40.6	6.9	241.4	27.9%	39.2	7.0	274.2	72.1%	41.2	6.9	228.7
	サービス業	42.8	8.0	269.6	67.4%	44.0	8.8	291.5	32.6%	40.4	6.3	224.5
職種別	医師	41.2	5.2	879.3	72.8%	42.6	5.6	931.2	27.2%	37.6	4.0	740.1
	看護師	37.3	7.1	326.9	7.3%	34.6	6.0	336.2	92.7%	37.6	7.2	326.2
	准看護師	46.3	10.3	280.0	8.2%	38.8	9.9	301.0	91.8%	47.0	10.4	278.1
	理学療法士、作業療法士	31.2	5.0	276.8	44.9%	32.0	5.0	289.9	55.1%	30.5	5.0	266.1
	保育士	35.0	7.8	214.2	5.3%	30.0	4.7	231.2	94.7%	35.3	8.0	213.3
	ケアマネジャー	46.1	7.0	260.4	22.5%	39.6	7.1	285.8	77.5%	48.0	7.0	253.0
	ホームヘルパー	44.6	5.1	208.5	19.2%	37.0	3.2	226.3	80.8%	46.4	5.5	204.2
	福祉施設介護員	38.3	5.5	218.4	33.1%	35.6	5.3	231.4	66.9%	39.7	5.6	211.9

【出典】厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

注1) 常勤労働者とは、賃金構造基本統計調査の一般労働者（短時間労働者以外の労働者）をいう。

短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

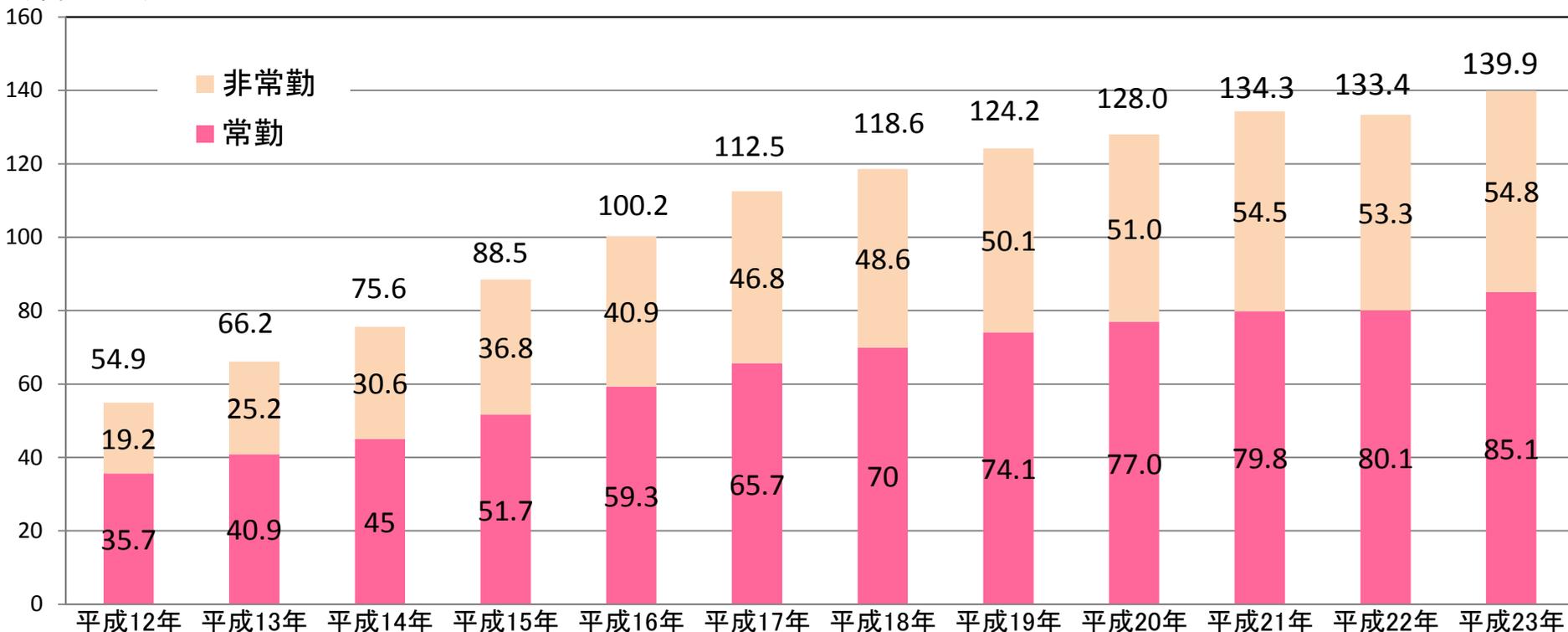
注2) サービス業とは、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、その他の事業サービス業、政治・経済・文化団体・宗教、職業紹介・労働者派遣業が含まれる。

注3) 福祉施設介護員は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、介護の仕事に従事する者をいう。

注4) きまって支給する現金給与額：労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額。基本給のほか、家族手当、超過労働手当を含むが、賞与は含まない。なお手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。

介護職員数の推移

(単位:万人)



(注1) 平成21年度以降は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けているため、数量を示す従事者数の実数は単純に年次比較できない。

(注2) 介護職員とは、直接介護を行う従事者であり、訪問介護員も含む。

(注3) 各年の介護サービス施設・事業所調査の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。(訪問リハビリテーション:平成12～22年、通所リハビリテーション:平成12年、特定施設入居者生活介護:平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設:平成18年)

介護職員の推移と見通し

- 介護保険制度の施行後、介護職員数は増加し、10年間で倍以上となっている。
また、2025年には、介護職員は更に1.5倍以上必要と推計されている。

	平成12年度 (2000年度)	平成24年度 (2012年度) <u>(推計値)</u>	平成27年度 (2015年度) <u>(推計値)</u>	平成37年度 (2025年度) <u>(推計値)</u>
介護職員	55万人	149万人	167~176万人 (164~172万人)	237~249万人 (218~229万人)

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、「医療・介護に係る長期推計」

(注1) 平成27年度・平成37年度の数値は社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。()内は現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによる数値。

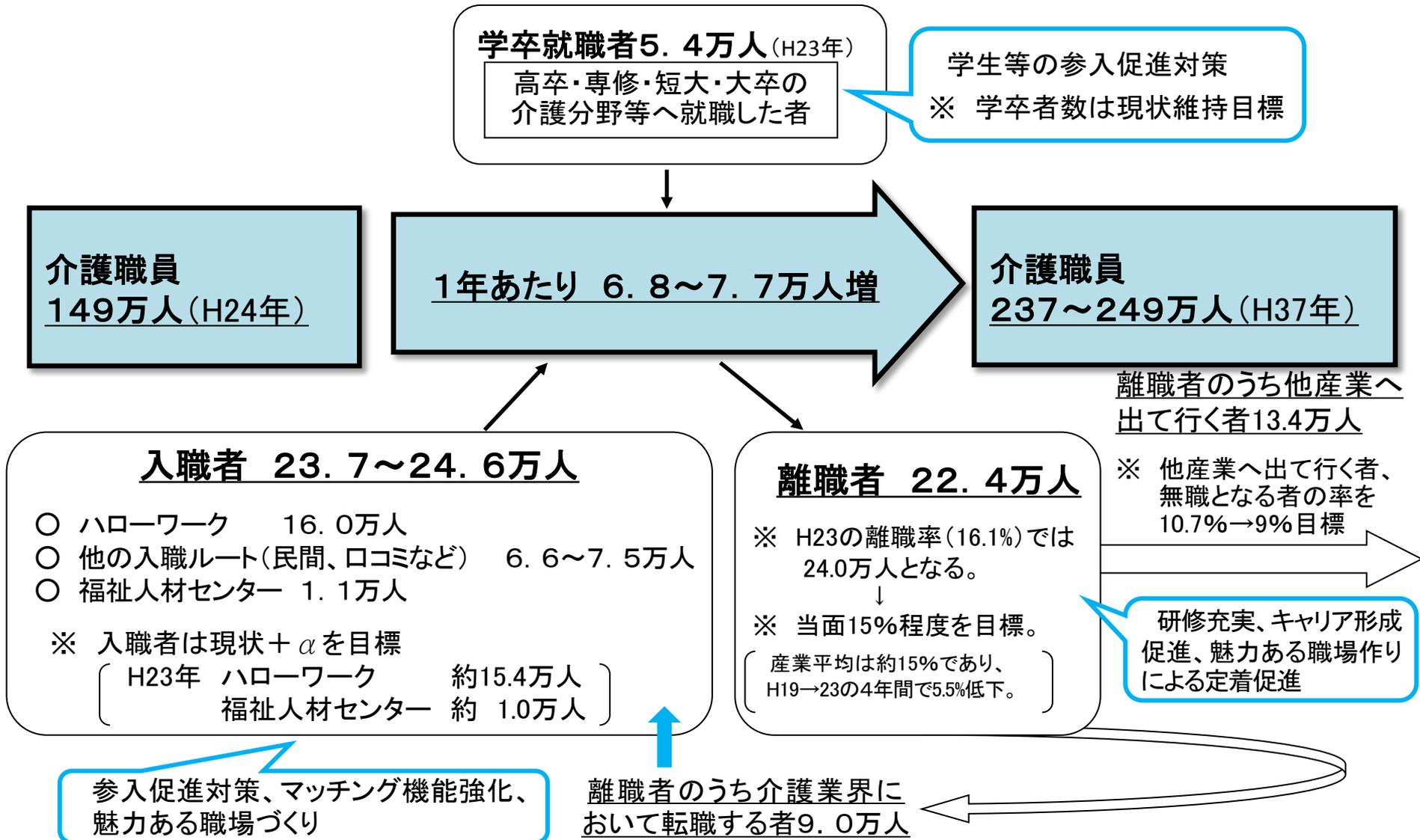
(注2) 2015年、2025年の推計値に幅があるのは、非常勤比率の変動を見込んでいることによるもの。

	(平成23年10月1日現在)			介護保険施設			居宅サービス等		
	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤
介護職員	139.9万人	85.1万人 60.8%	54.8万人 39.2%	33.9万人	28.1万人 83.2%	5.7万人 16.8%	99.5万人	51.9万人 52.1%	47.6万人 47.9%

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

施策を通じての介護人材確保(試算)

学卒入職者数の水準維持(相対的なシェア拡大)、離職率の低下(特に介護業界離れの抑制)、中途入職者の拡大を同時達成して初めて実現する水準



(注)各種の施策により※に記載した目標の達成を見込んだもの

介護人材確保等のための主な対策

多様な人材の参入促進

マッチング強化

- ・各都道府県福祉人材センターに配置した専門員による的確なマッチング(福祉・介護人材確保緊急支援事業)
- ・全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」を整備(福祉人材確保重点対策事業)

修学支援

- ・介護福祉士等養成施設の入学者に対して修学資金の貸付(介護福祉士等修学資金貸付事業)

人材の開拓

- ・潜在的有資格者に対する再就業に向けた研修(福祉・介護人材確保緊急支援事業)
- ・介護福祉士の資格取得を目的とした民間委託による職業訓練(離職者訓練)

理解促進

- ・小・中・高校生を対象とした福祉・介護の仕事の魅力を伝えるための福祉・介護体験の実施
- ・介護を必要としない高齢者や、子育てを終えた主婦など一般の方を対象としたボランティア体験などの実施(福祉・介護人材確保緊急支援事業)

資質の向上

キャリアパスの確立

- ・研修体系の一元化(介護職員初任者研修の創設等)
- ・認定介護福祉士の仕組みの検討

キャリアアップ支援

- ・事業主が雇用する労働者に対し、職業訓練の実施などを行った場合に訓練経費や訓練中の賃金等を助成(キャリア形成促進助成金)
- ・介護従事者が実務者研修受講の際に必要な代替要員を確保(福祉・介護人材確保緊急支援事業)

環境の改善

処遇改善

- ・介護報酬における介護職員処遇改善加算の創設

労働環境改善

- ・事業所のマネジメント能力の向上(介護労働安定センターの雇用管理改善等援助事業)
- ・介護従事者の雇用管理改善につなげるため、介護福祉機器の導入等を行った場合に助成金を支給(中小企業労働環境向上助成金)
- ・介護ロボット開発支援

○福祉・介護分野については、介護職員が、2012年度149万人に対して2015年度までに165～173万人必要とされており、また2025年には更に100万人必要と推計されている。

○また、現行の介護分野の有効求人倍率は、全産業と比較して高い傾向があり、今後もこの傾向が維持される可能性が高いため、引き続き、安定的な人材確保が喫緊の課題。

○さらに「社会保障制度改革国民会議」報告書(25年8月6日)においても、地域包括ケアを支えるサービスの確保には介護職員等の人材確保が必要とされている。

○よって、緊急雇用創出事業臨時特例交付金に基づく基金事業において、引き続き当該事業を実施するとともに、所要額の積み増しを行い、福祉・介護人材確保の一層の推進を図るものである。

・介護福祉士試験の実務者研修に係る代替要員の確保

介護従事者が介護福祉士試験の受験資格の要件となる「実務者研修」を受講する際に必要な代替要員を雇いあげるための費用を補助(実施主体:都道府県、都道府県が適当と認める団体)

福祉・介護人材確保緊急支援事業の事業イメージ

将来の人材の掘り起こし

・福祉・介護人材の参入促進

相談員による中高生やその保護者、進路指導担当教員等を対象にした進路相談等の活動経費や職場体験やセミナー開催費等
(実施主体:都道府県、都道府県が適当と認める団体)

キャリアアップ・スキルアップ

研修

補助

事業所

求人

代替要員

福祉・介護人材マッチング機能強化

求人事業所と求職者間双方のニーズを的確に把握し、円滑な人材参入・定着を支援するため、都道府県福祉人材センターに配置した専門員の賃金及び活動経費等(実施主体:都道府県、福祉人材センター)

新たな人材

潜在的な人材の掘り起こし

即戦力の人材

新たな雇用の創出

求職

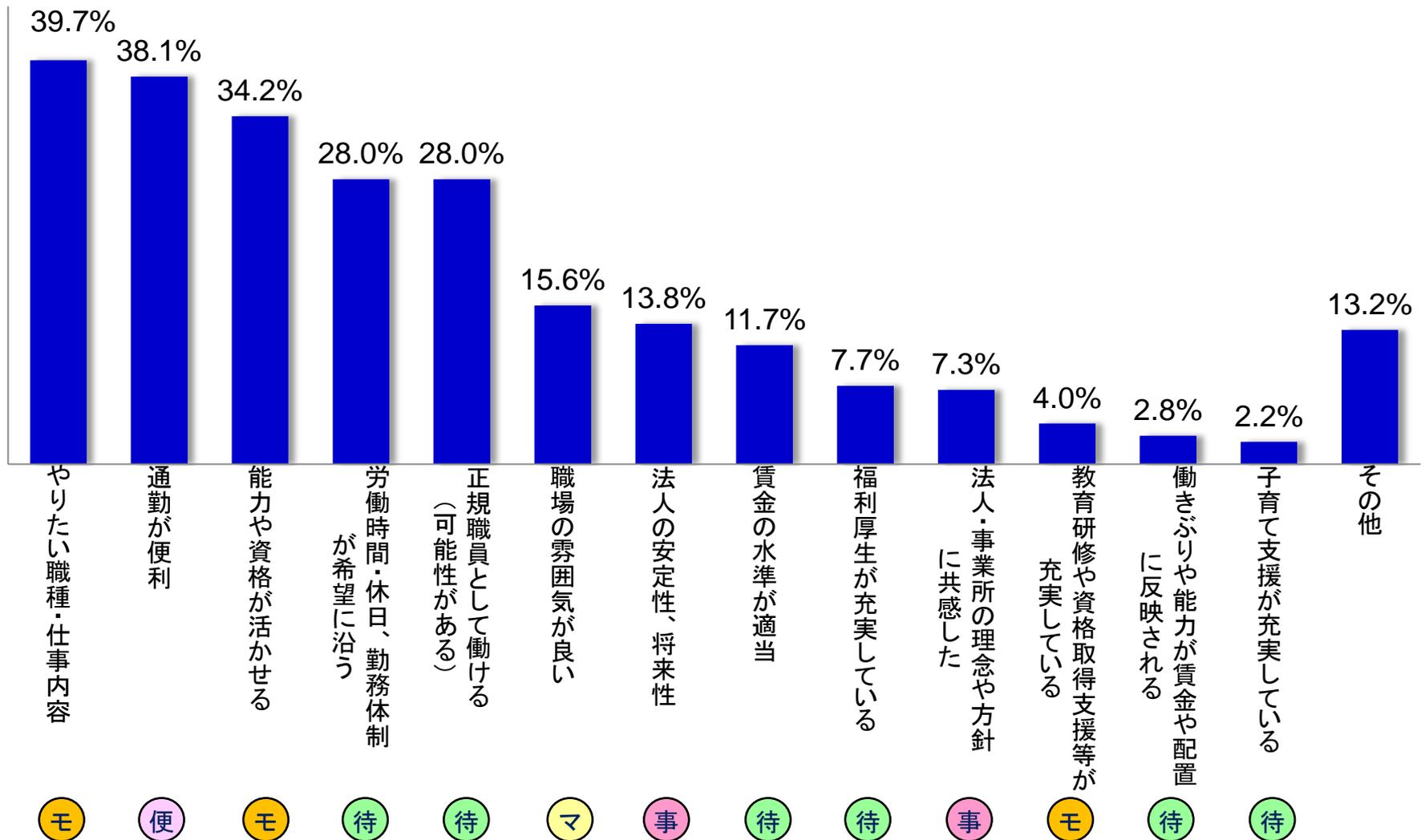
・潜在的有資格者等の再就業促進

子育て等のため離職した潜在的有資格者が知識や技術を再確認するための研修経費や他分野からの離職者の福祉・介護分野への就業支援のための職場体験経費等
(実施主体:都道府県、都道府県が適当と認める団体)

現在の職場を選択した理由(介護福祉士:複数回答)

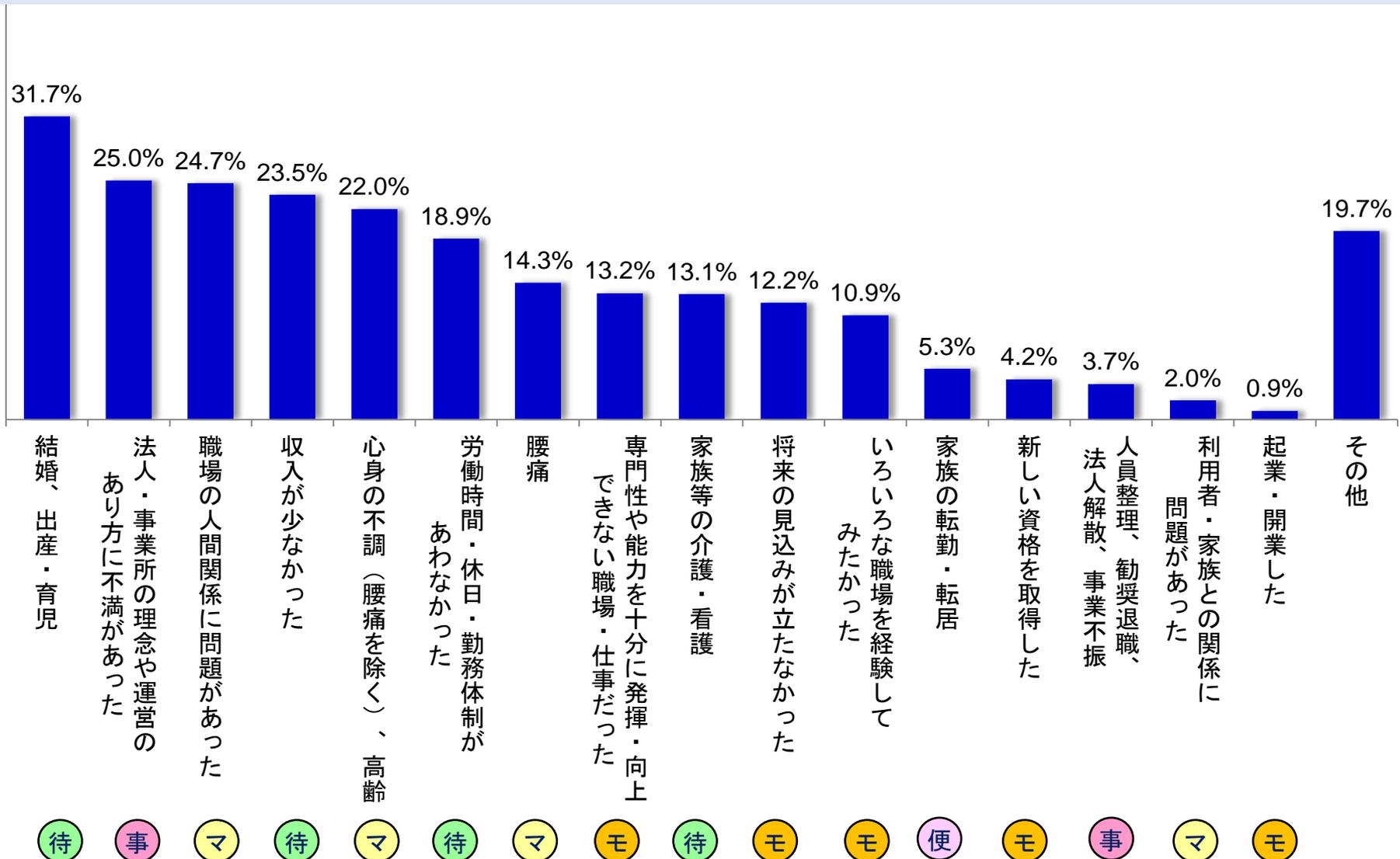
入職の段階では、介護という仕事への思いが先行し、法人・事業所の理念・方針や職場の状況、子育てなどの面への関心は薄い

回答の分類: (モ) モチベーション、(便) 便利さ、(待) 待遇、(事) 事業所・経営者の要素、(マ) マネジメント



過去働いていた職場を辞めた理由(介護福祉士:複数回答)

他方、離職時には、結婚・子育てが引き金となり、職場の方針やマネジメントが大きな引き金になっている



介護福祉士の資格取得方法の見直しの施行延期等について

介護人材の確保が困難な状況を踏まえ、介護福祉士の資格取得にかかる実務者研修の義務付け(実務者ルート)及び国家試験の義務づけ(養成施設ルート)の施行時期を延期するとともに、介護人材の確保のための方策についての検討を行うこととする。

現状と考え方

- 平成19年の制度改正により、資格取得方法の見直しを実施。実務者研修の義務付け(実務者ルート)及び国家試験の義務づけ(養成施設ルート)が平成27年度から施行予定。
- しかし、依然、介護人材の確保が困難な状況が続き、今後の経済状況の好転による他業種への流出懸念が高まる中で、介護業界への入職意欲を削がないようにし、幅広い方面から人材を確保するための方策を講じる必要性が高まっている。

今回の対応

以下の2点について、改正法案に盛り込むこととする。

- 1 介護人材の確保のための方策について、1年間をかけて、検討を行うこと(検討規定)
- 2 資格取得方法の見直しの施行時期を1年間延長すること