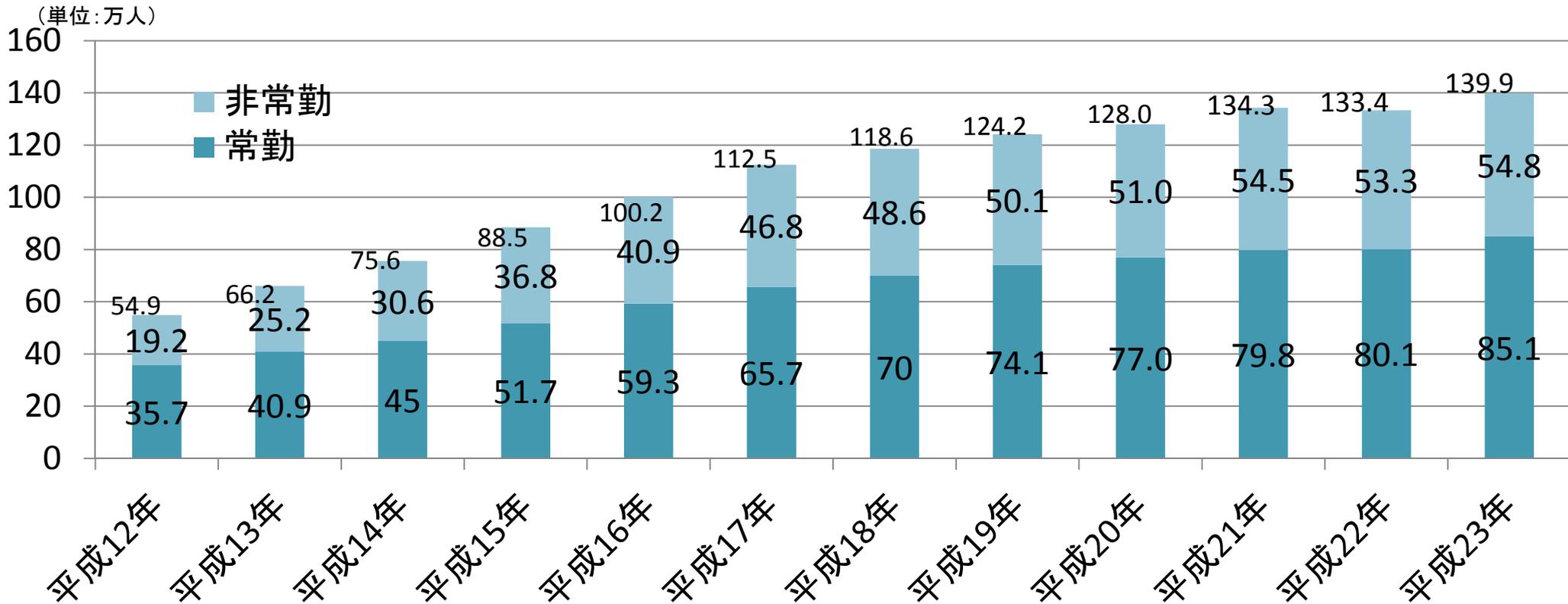


福祉人材の確保について

介護職員数の推移



(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)

介護職員数の推移と見通し

- 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) (推計値)	平成27年度 (2015年度) (推計値)	平成37年度 (2025年度) (推計値)
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」

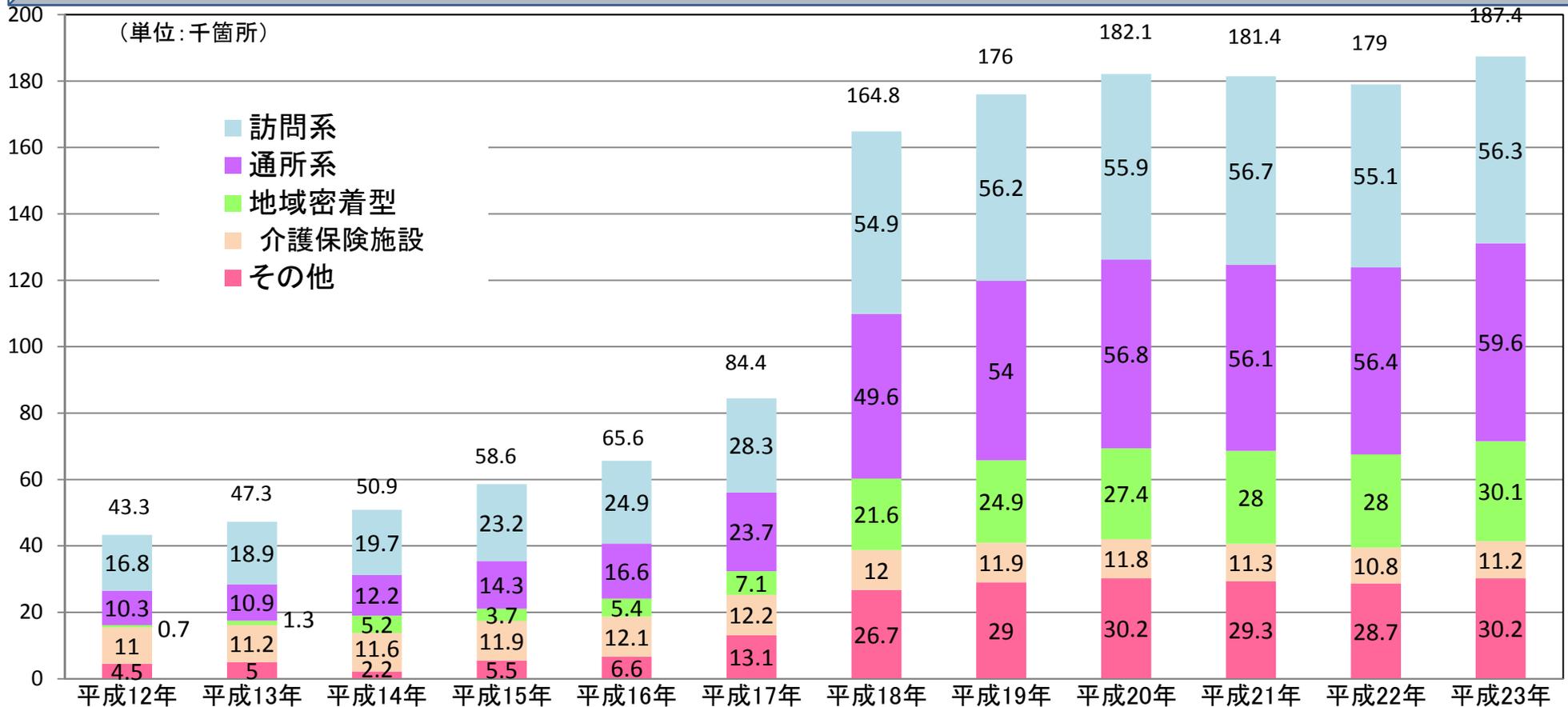
(注1) 平成27年度・平成37年度の数値は社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。()内は現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによる数値。

(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	54.8万人	33.9万人	28.1万人	5.7万人	99.5万人	51.9万人	47.6万人
		60.8%	39.2%		83.2%	16.8%		52.1%	47.9%

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

介護サービス別事業所数の推移



(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) その他の内訳は、下記のとおり年ごとに異なる。

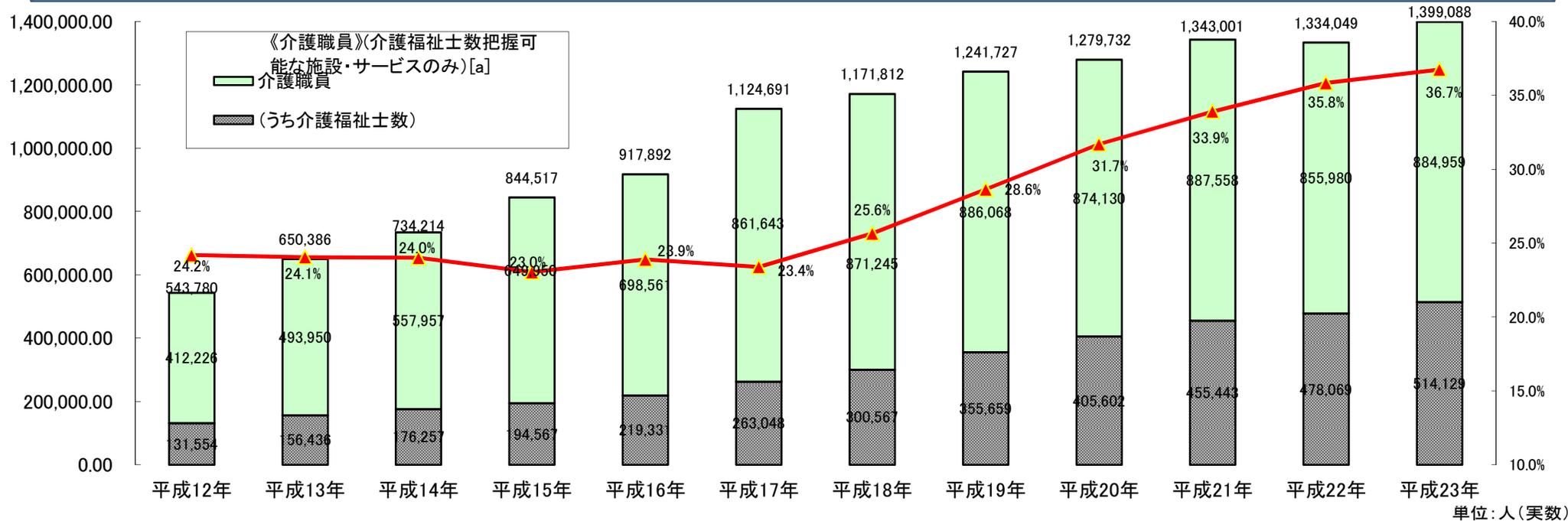
平成12年:短期入所生活介護事業所、

平成13年～平成15年:短期入所生活介護事業所、短期入所療養介護事業所(医療施設)、

平成16年～平成17年:短期入所生活介護事業所、短期入所療養介護事業所(医療施設)、特定施設入所者生活介護事業所、

平成18年～平成23年:短期入所生活介護事業所、短期入所療養介護事業所(医療施設)、特定施設入所者生活介護事業所(介護予防サービス含む)

介護職員に占める介護福祉士の割合の推移（実人員）



		平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年
合 計	【介護職員】	548,924	661,588	755,810	884,981	1,002,144	1,124,691	1,171,812	1,241,727	1,279,732	1,343,001	1,334,049	1,399,088
	《介護職員》(介護福祉士数把握可能な施設・サービスのみのみ)[a]	543,780	650,386	734,214	844,517	917,892	1,124,691	1,171,812	1,241,727	1,279,732	1,343,001	1,334,049	1,399,088
	(うち介護福祉士数)[b]	131,554	156,436	176,257	194,567	219,331	263,048	300,567	355,659	405,602	455,443	478,069	514,129
	介護職員のうち、介護福祉士の割合 [b/a*100]	24.2%	24.1%	24.0%	23.0%	23.9%	23.4%	25.6%	28.6%	31.7%	33.9%	35.8%	36.7%

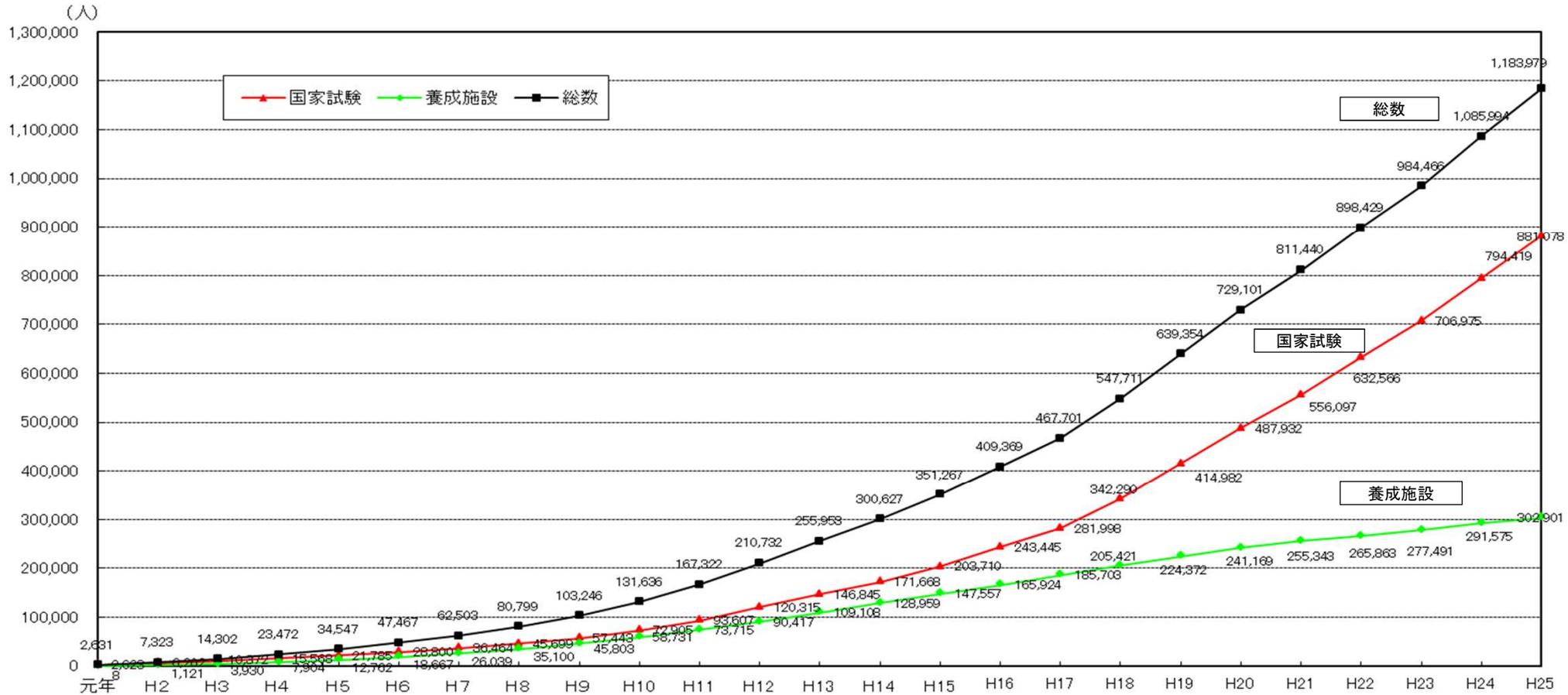
※介護職員数は実人員。

※平成19年以降の在宅サービスには、「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」、「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」に勤務する介護職員数を含む。

※上記グラフの数は、回収した調査票に基づく実数である。また、平成21年以降については、平成20年までの県、市を通じた調査方法から、事業所に直接郵送による調査方法に変更したことにより、調査票の回収率が下がったことに留意する必要がある。

資料出所：「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)

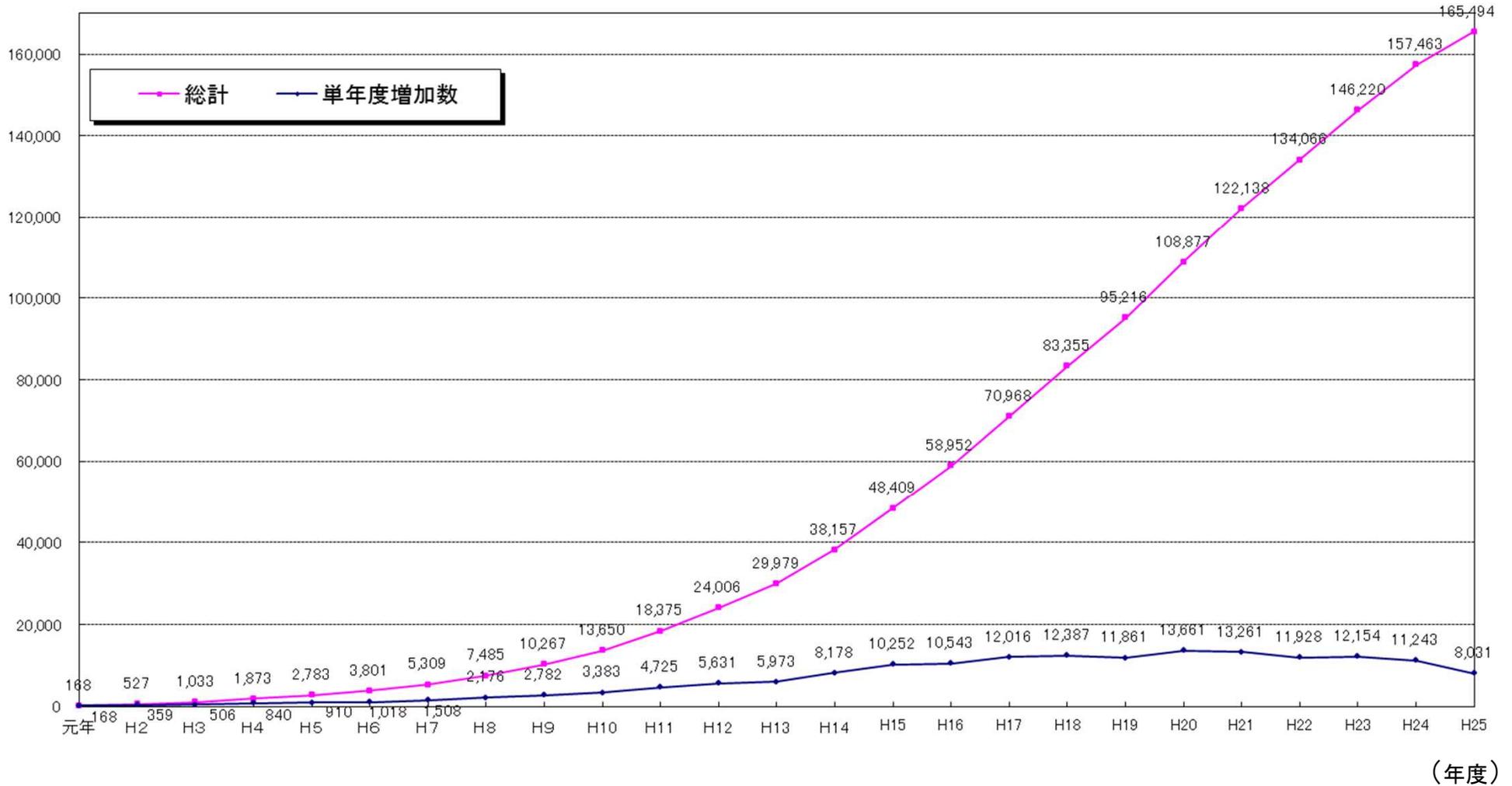
介護福祉士登録者の推移



	元年	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
国家試験	2,623	6,202	10,372	15,568	21,785	28,800	36,464	45,699	57,443	72,905	93,607	120,315	146,845	171,668	203,710	243,445	281,998	342,290	414,982	487,932	556,097	632,566	706,975	794,419	881,078
養成施設	8	1,121	3,930	7,904	12,762	18,667	26,039	35,100	45,803	58,731	73,715	90,417	109,108	128,959	147,557	165,924	185,703	205,421	224,372	241,169	255,343	265,863	277,491	291,575	302,901
総数	2,631	7,323	14,302	23,472	34,547	47,467	62,503	80,799	103,246	131,636	167,322	210,732	255,953	300,627	351,267	409,369	467,701	547,711	639,354	729,101	811,440	898,429	984,466	1,085,994	1,183,979
単年度増加数	2,631	4,692	6,979	9,170	11,075	12,920	15,036	18,296	22,447	28,390	35,686	43,410	45,221	44,674	50,640	58,102	58,332	80,010	91,643	89,747	82,339	86,989	86,037	101,528	97,985

(注)人数は、各年度9月末の登録者数。

社会福祉士登録者の推移



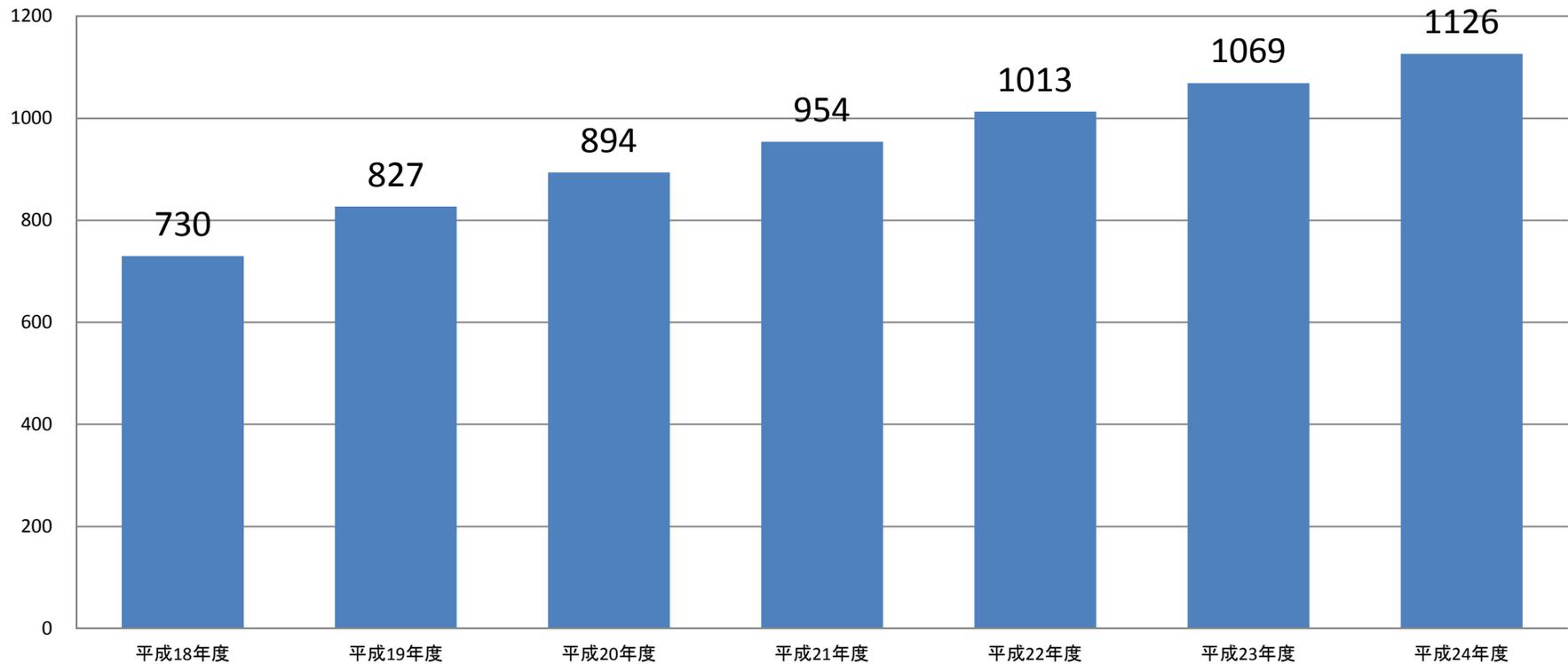
	元年	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
総計	168	527	1,033	1,873	2,783	3,801	5,309	7,485	10,267	13,650	18,375	24,006	29,979	38,157	48,409	58,952	70,968	83,355	95,216	108,877	122,138	134,066	146,220	157,463	165,494
単年度増加数	168	359	506	840	910	1,018	1,508	2,176	2,782	3,383	4,725	5,631	5,973	8,178	10,252	10,543	12,016	12,387	11,861	13,661	13,261	11,928	12,154	11,243	8,031

(注)人数は、各年度9月末の登録者数。

保育士登録者の推移

登録者数

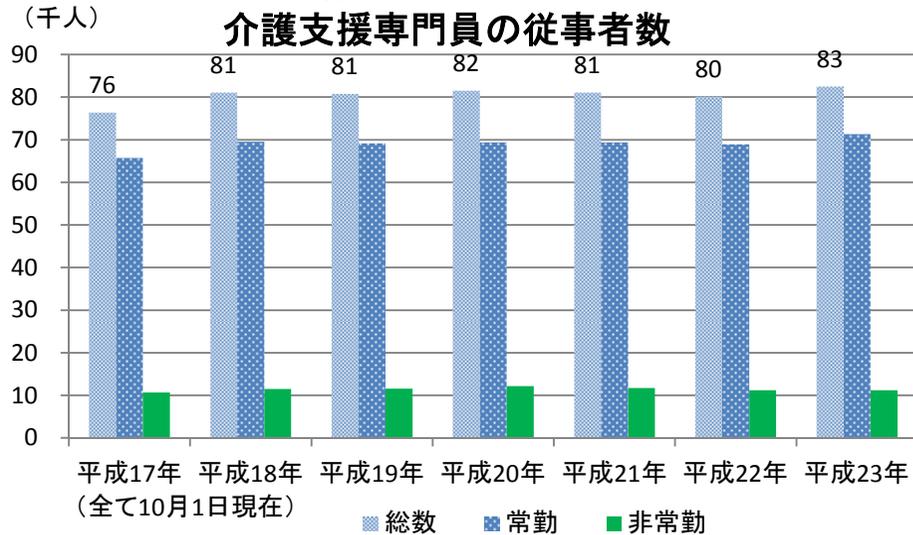
(千人)



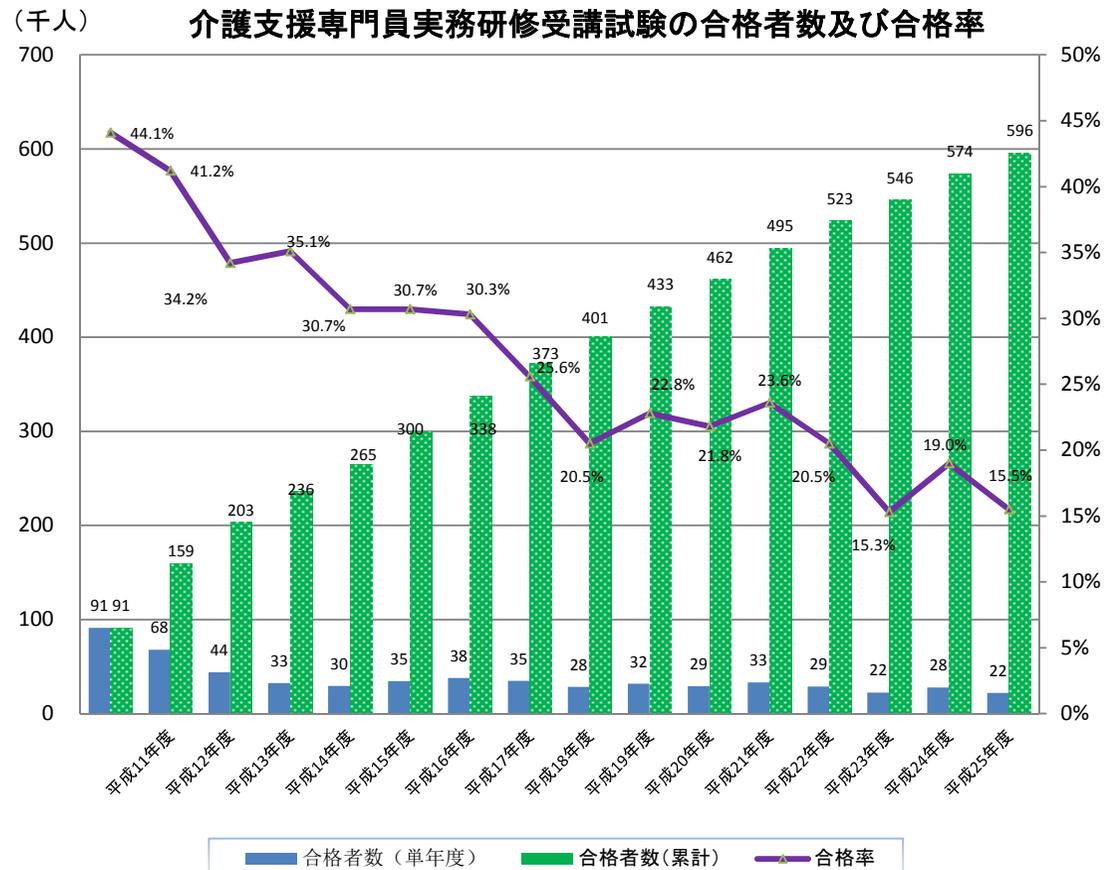
居宅介護支援事業所に従事する介護支援専門員（ケアマネジャー）の従事者数等

- 居宅介護支援事業所における介護支援専門員の従事者数は、増加傾向にあるものの、平成18年以降ほぼ一定している。
- 実務研修受講試験の合格者数は、平成13年度以降ほぼ一定しているが、合格率で見ると減少傾向にある。
- それに対し、介護支援専門員1人当たりの利用者数は大幅に減少しており、居宅介護支援事業所の介護支援専門員の従事者数及び資格取得者数は、不足していないものと考えられる

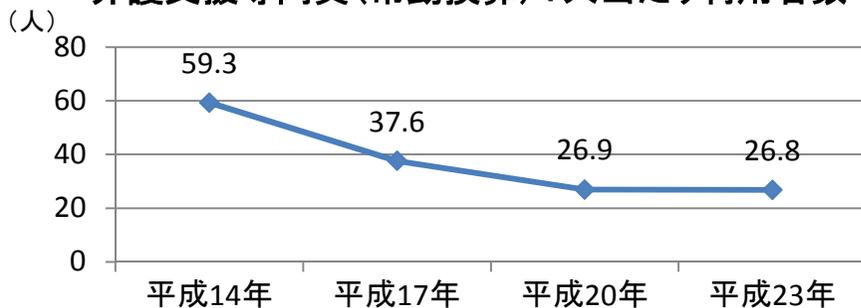
居宅介護支援事業所における 介護支援専門員の従事者数



介護支援専門員実務研修受講試験の合格者数及び合格率



介護支援専門員（常勤換算）1人当たり利用者数

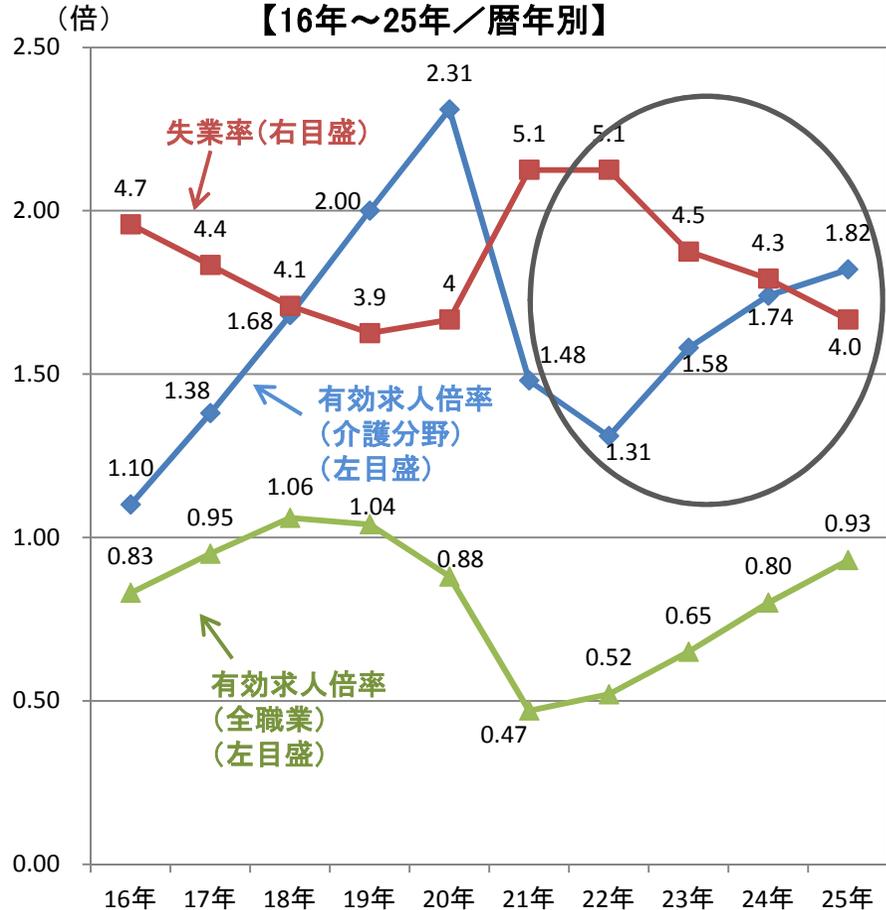


【出典】(左上)平成23年介護サービス施設・事業所調査
(左下)介護事業経営実態調査
(右)老健局振興課調べ

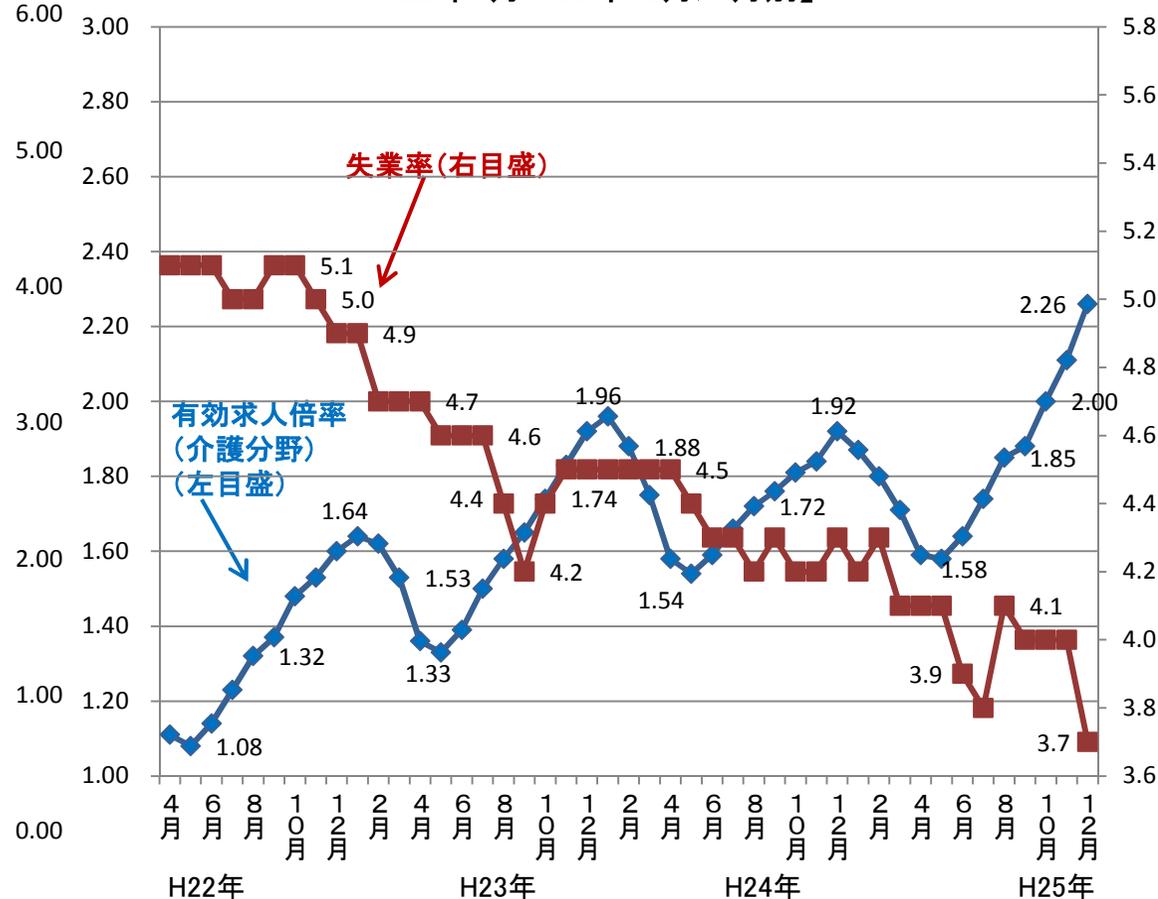
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

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）

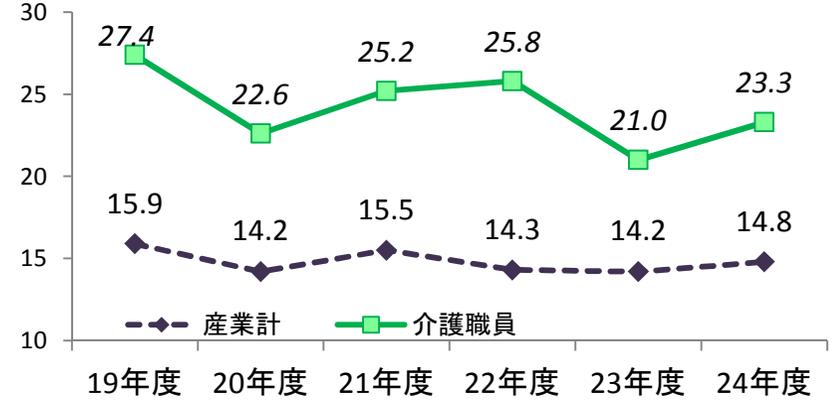
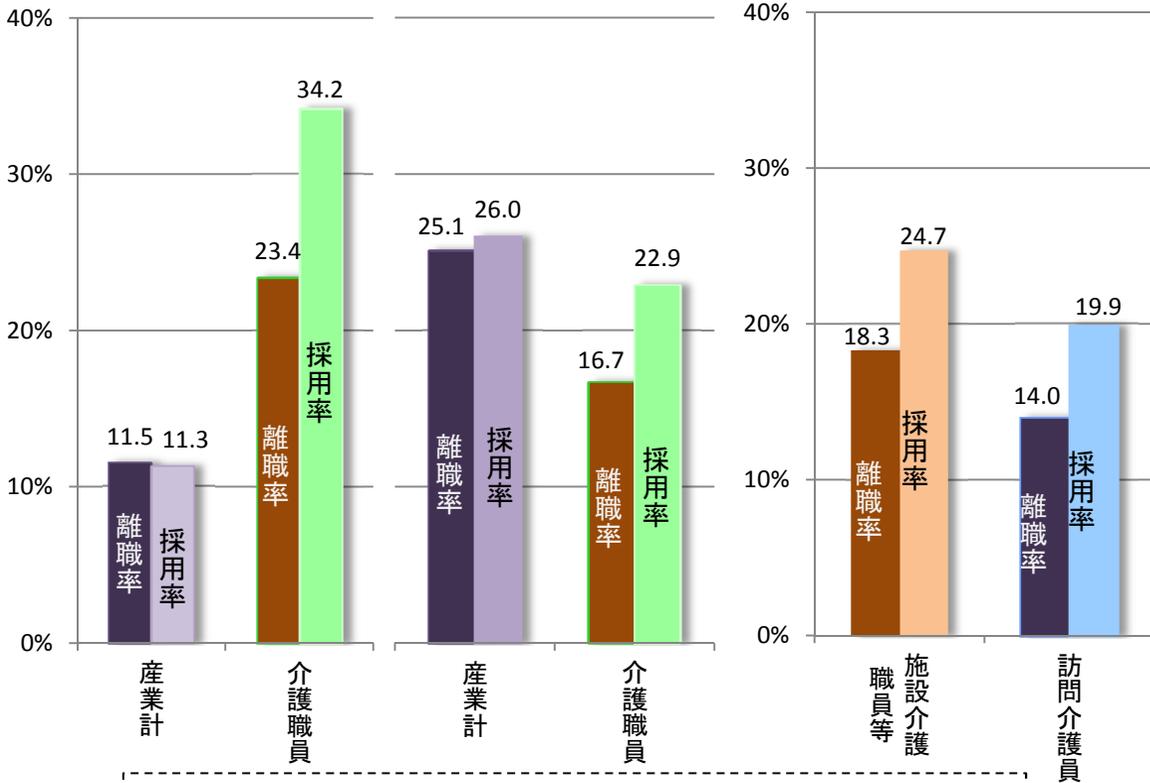
景気好転により他産業に人材が流れる懸念が高まる。総じて離職率は低下傾向にあるが、他の職種に比べて水準としては高い

常勤労働者の
離職率・採用率

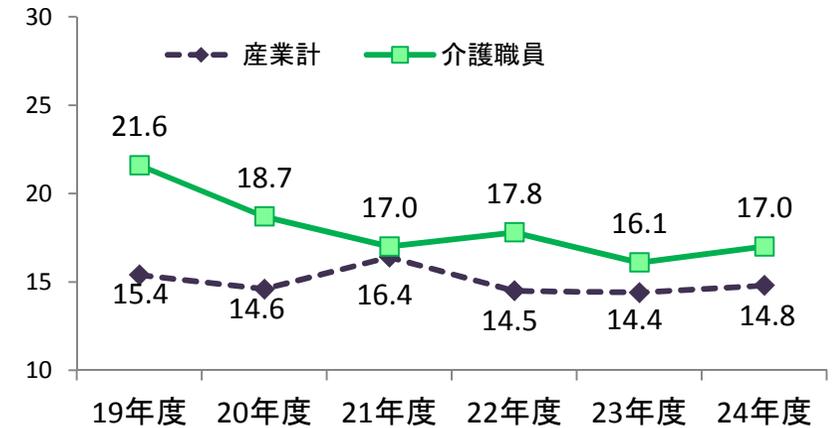
短時間労働者の
離職率・採用率

施設介護職員等・
訪問介護員別
離職率・採用率の状況

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



左側(濃い色): 離職率 右側(薄い色): 入職率

【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等)」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。

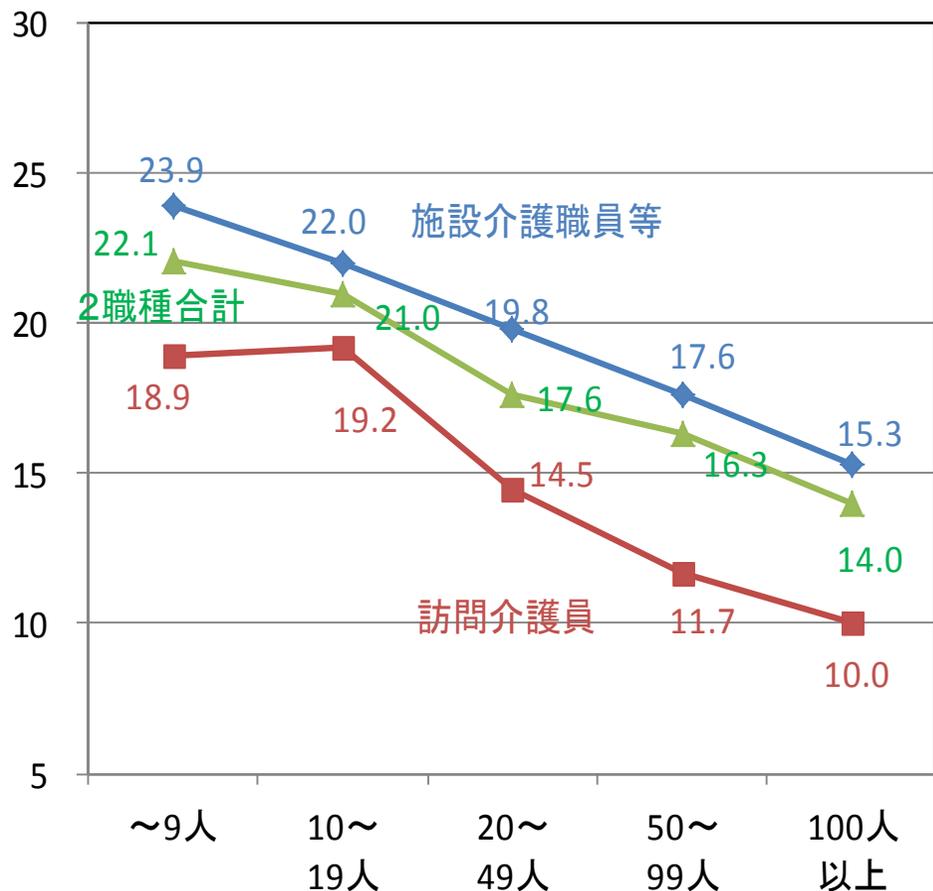
(注5) 介護職員・施設介護職員等・訪問介護員の常勤労働者・短時間労働者は、介護労働実態調査における常勤労働者・短時間労働者をいう。

事業所規模別離職率・法人格別の離職率

- 基本的には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る。
- 法人格別の正規職員の離職率を見ると民間企業の離職率が高い傾向にある。

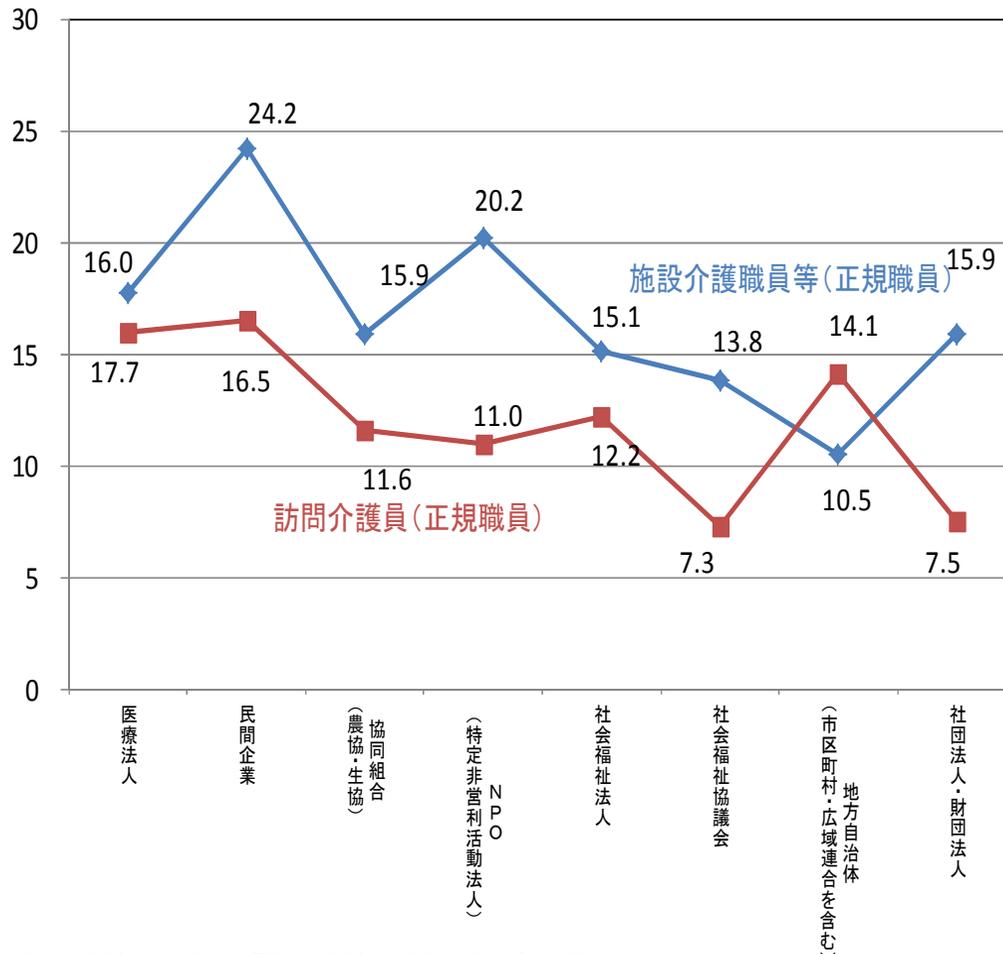
(%)

事業所規模別（従業員数別）離職率



(%)

法人格別の正規職員の離職率

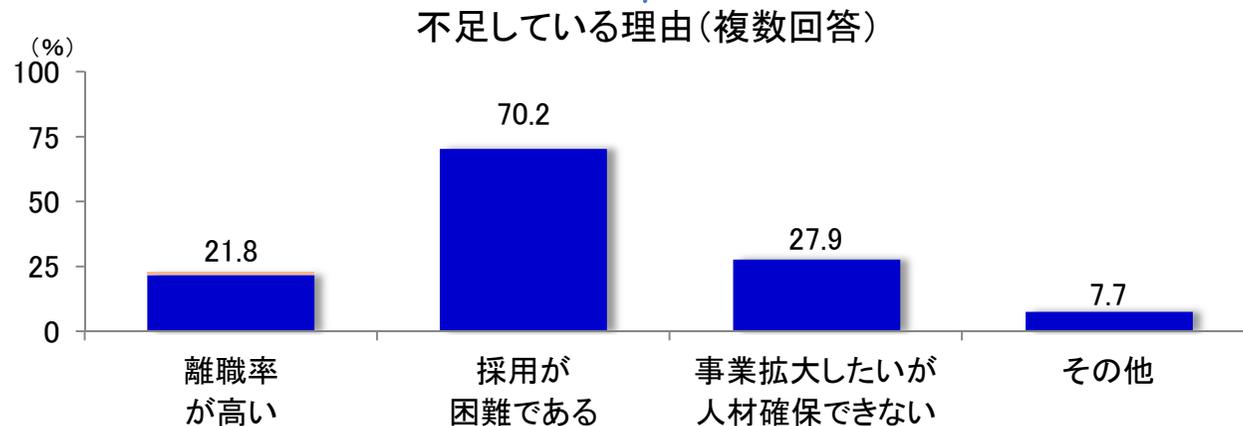
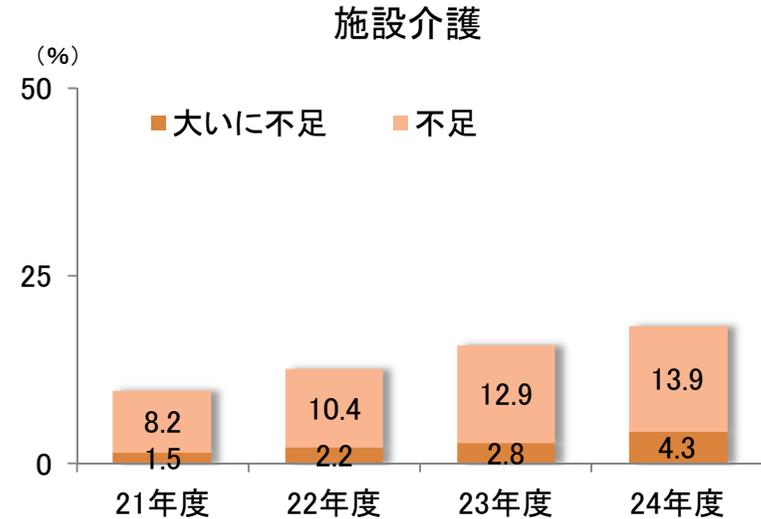
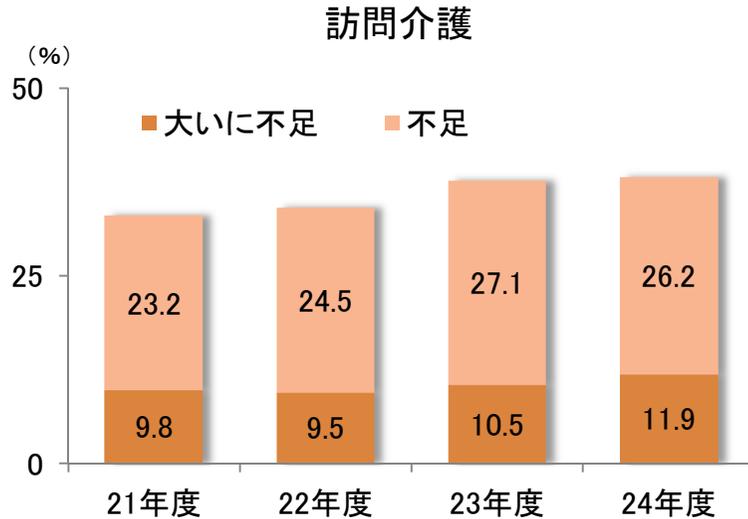


(資料出所) (財)介護労働安定センター「平成24年度介護労働実態調査」

注) 離職率 = (1年間の離職者数) ÷ 労働者数

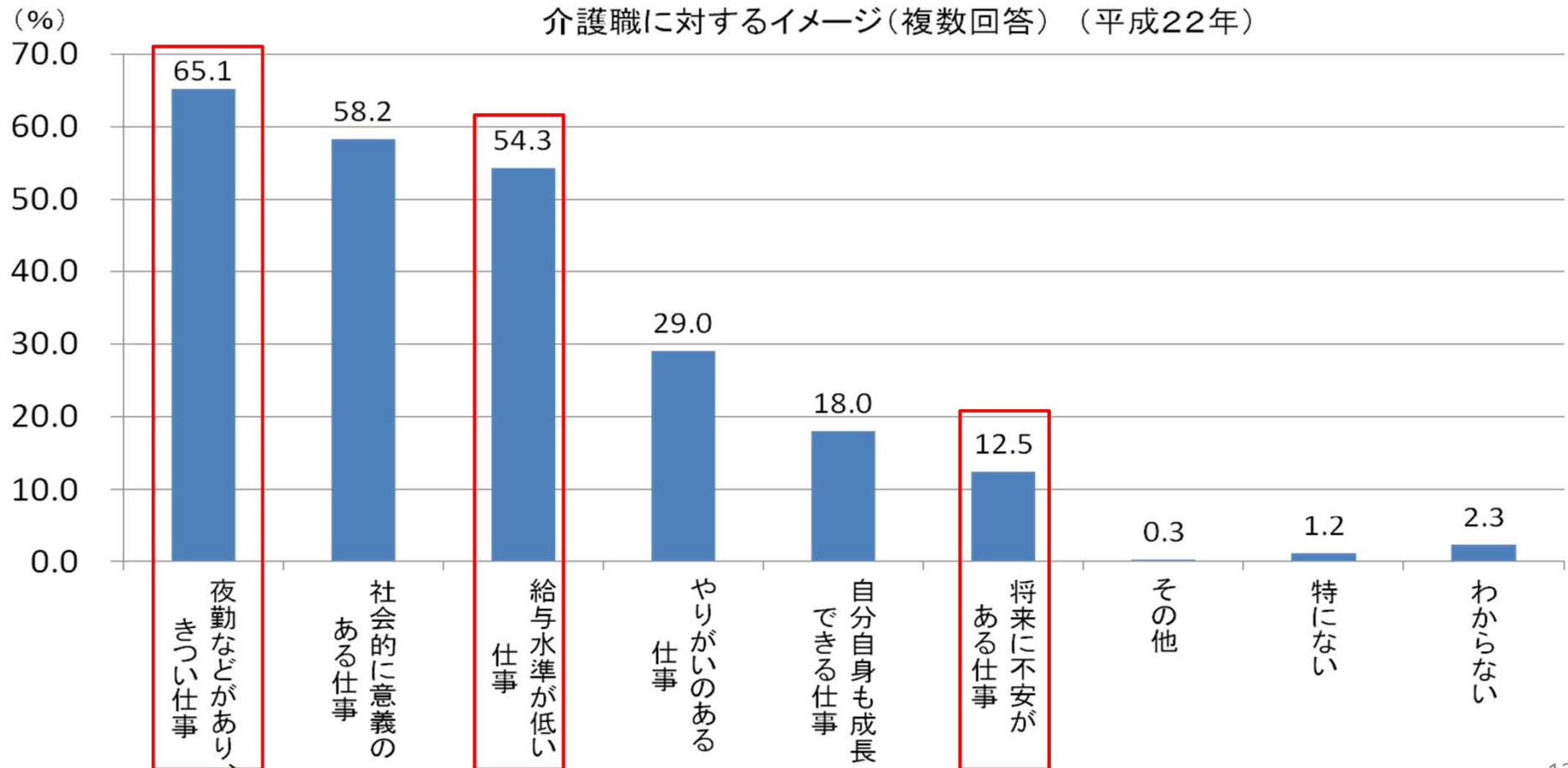
従業員の過不足の状況

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



介護労働者の現状

1 一般労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

	男性				女性			
	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額
全産業	67.4%	42.5歳	13.2年	362.3千円	32.6%	40.0歳	8.9年	249.7千円
福祉施設介護員	33.1%	35.6歳	5.3年	231.4千円	66.9%	39.7歳	5.6年	211.9千円
ホームヘルパー	19.2%	37.0歳	3.2年	226.3千円	80.8%	46.4歳	5.5年	204.2千円

【出典】平成24年賃金構造基本統計調査

2 就業形態

	正社員	非正社員		
			うち常勤	うち非常勤
介護職員	57.2%	42.1%	33.2%	49.0%
訪問介護員	18.3%	80.1%	6.9%	72.8%

【出典】平成24年介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）

3 年齢構成

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
介護職員	1.1%	19.7%	23.6%	22.5%	19.5%	11.4%
訪問介護員	0.2%	4.4%	12.7%	23.1%	28.1%	30.2%

【出典】平成24年介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）

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。

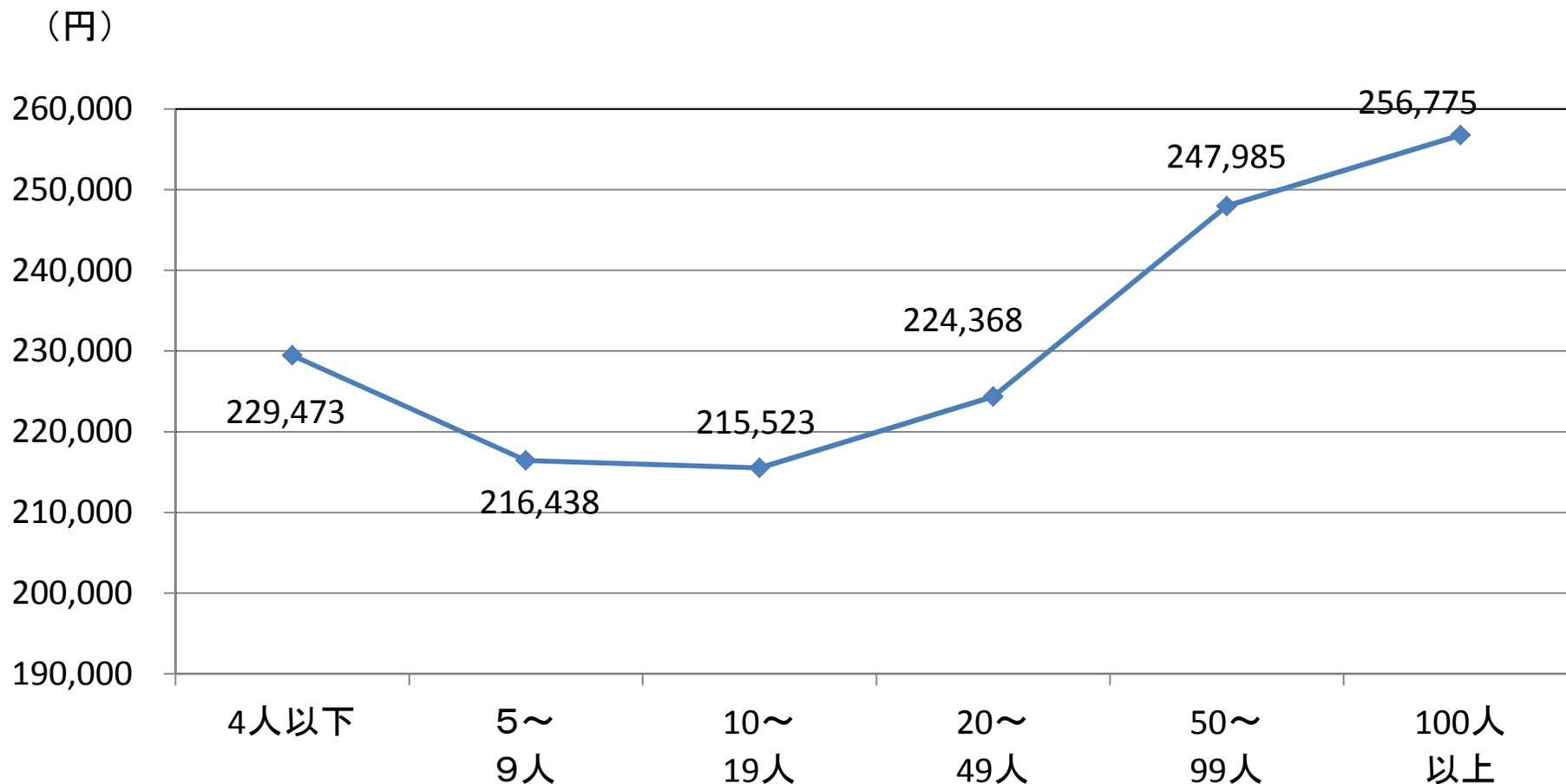
注4) きまって支給する現金給与額：労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額。

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。

事業所規模別（従業員数別）の賃金の状況

○ 基本的には、事業所規模が大きい方が、事業所の平均実賃金が高い傾向にある。

1か月の平均実賃金（月給の者）



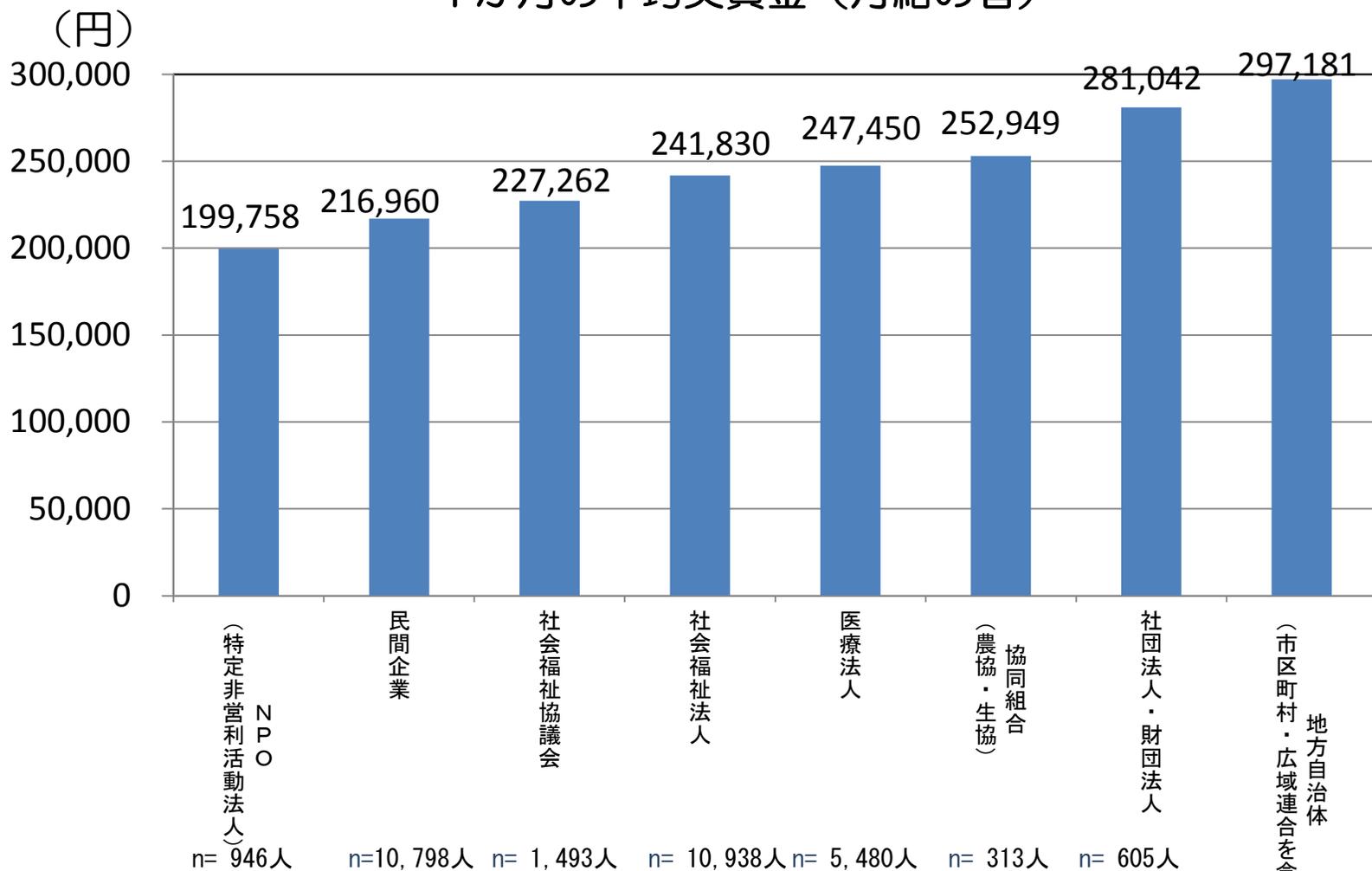
(資料出所) (財)介護労働安定センター「平成24年介護労働実態調査」

※ 看護職員、PT、OT、ST等医療職を含む。

介護事業所における法人格別の賃金の状況

○ 民間企業やNPOは、1か月の平均実賃金がやや低い傾向にある。

1か月の平均実賃金（月給の者）



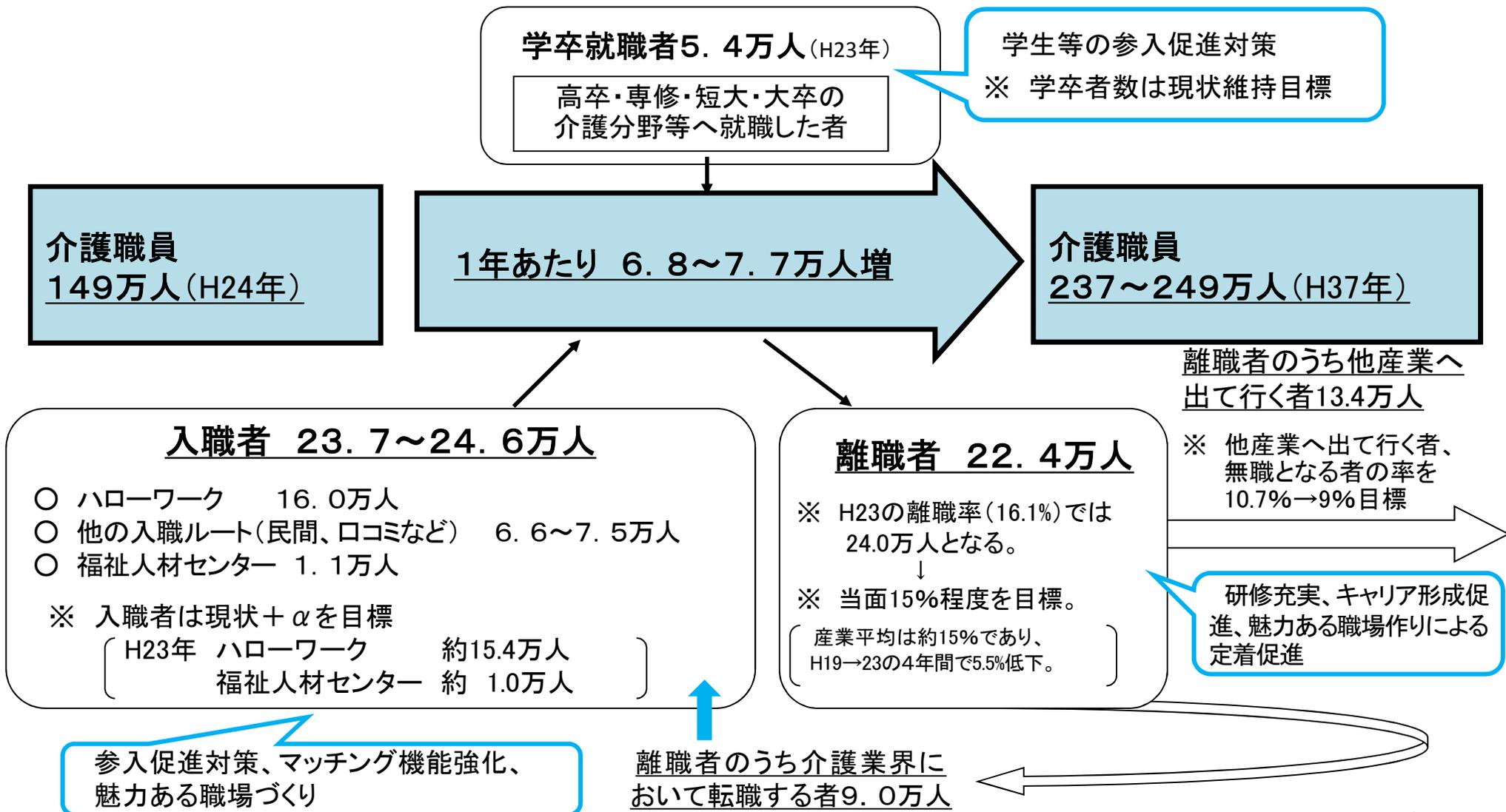
(資料出所) (財)介護労働安定センター「平成24年介護労働実態調査」

※ 看護職員、PT、OT、ST等医療職を含む。

n= 366人

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

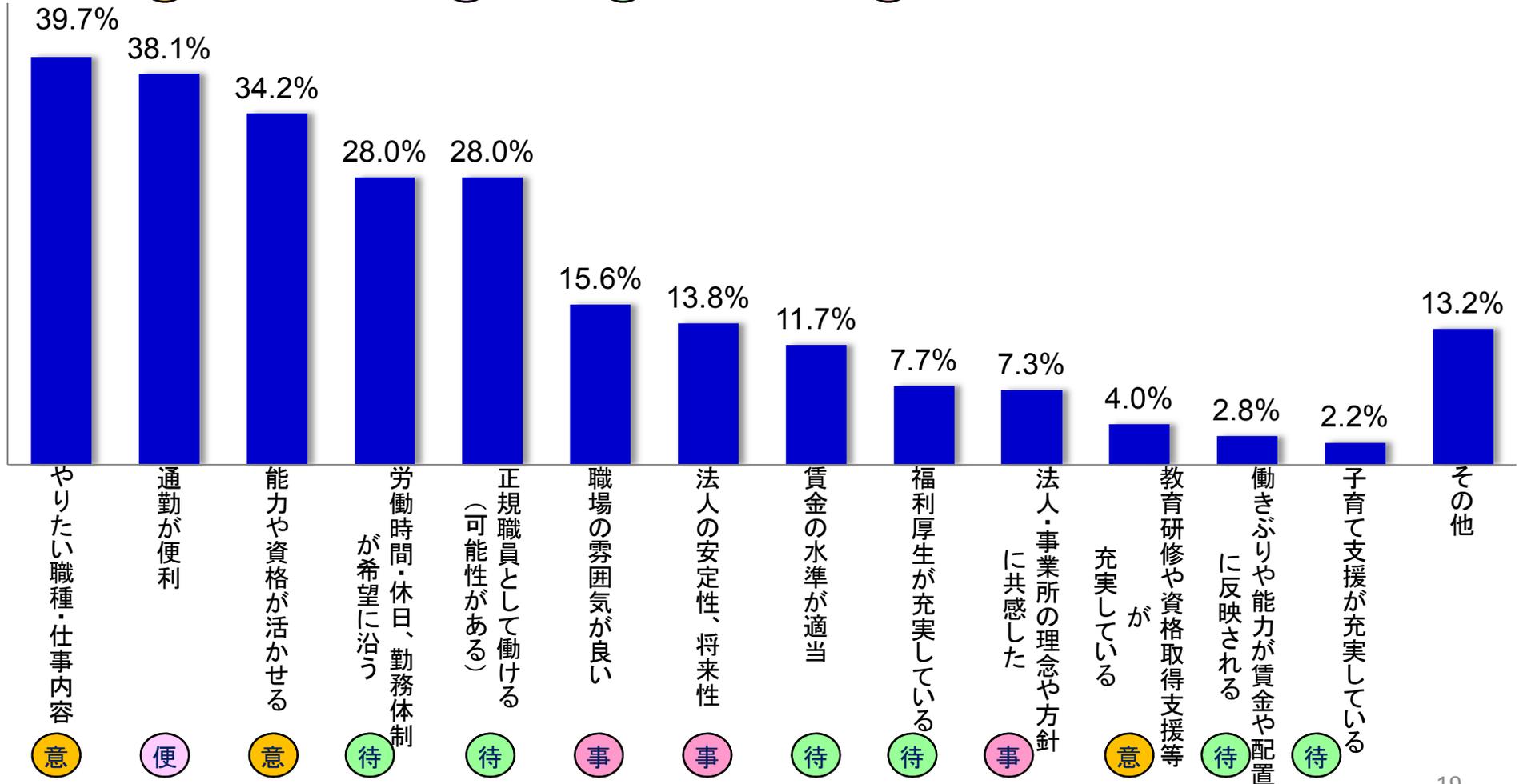


(注)各種の施策により※に記載した目標の達成を見込んだもの

現在の職場を選択した理由（介護福祉士：複数回答）

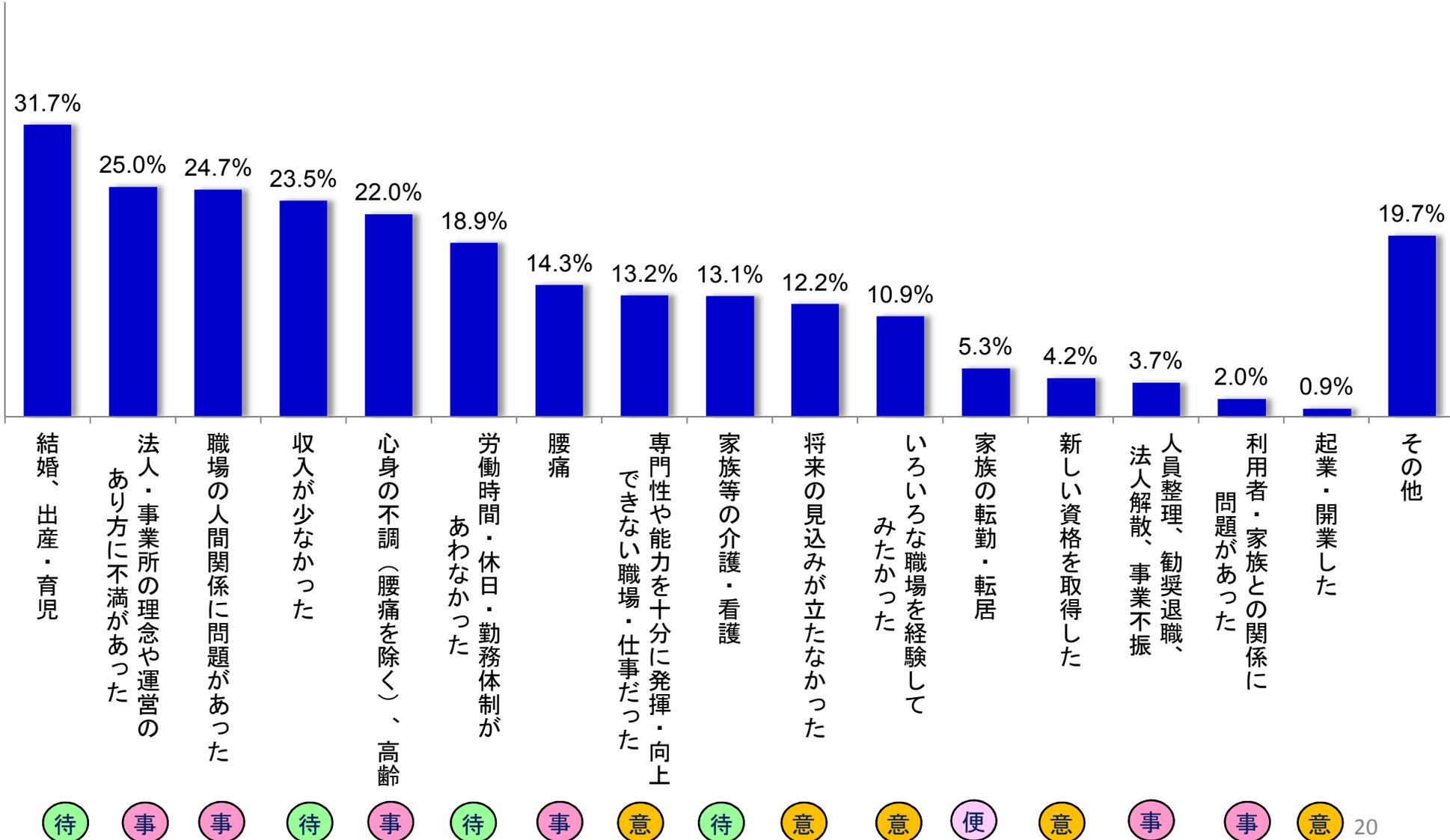
入職の段階では、介護という仕事への思いが先行し、法人・事業所の理念・方針や職場の状況、子育てなどの面への関心は薄い

回答の分類：(意) 個人の意識・意欲、(便) 便利さ、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



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・子育てや、職場の方針やマネジメントが離職の大きな引き金になっている。



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)

イメージアップ

- ・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の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
- ・社会福祉施設職員等退職手当共済制度

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

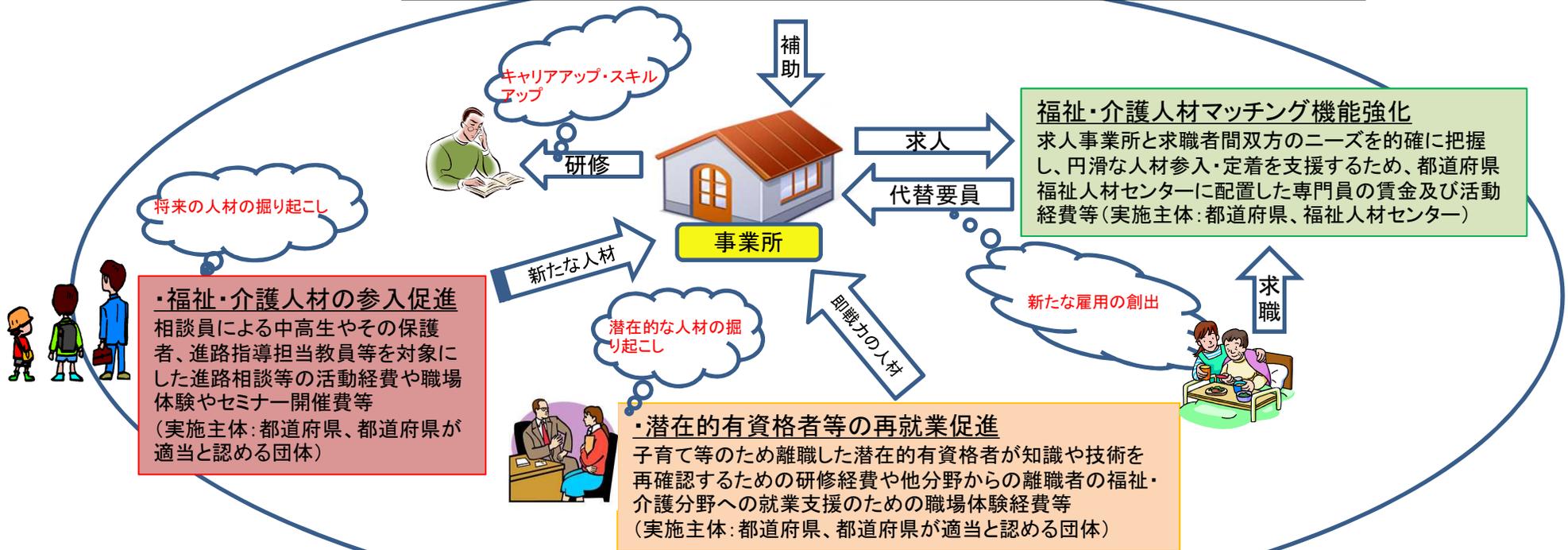
福祉・介護人材確保緊急支援事業

平成25年度補正予算:520億円の内数

- 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年度には更に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上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)



介護福祉士等修学資金貸付事業

- 超高齢化社会に向けて多くの介護・福祉人材の確保が喫緊の課題。
平成23年度三次補正予算（17億円）において、被災により養成施設の学費等の支払いが困難になっている学生が増加し、貸付ニーズが高まっている状況を踏まえ、被災地における介護福祉士等修学資金として必要な貸付原資の確保等を行う。
- また、平成24年度経済危機対応・地域活性化予備費（81億円）において、若い人材の福祉・介護分野への参入を促進するため、介護福祉士等修学資金貸付事業の実施に要する貸付原資を確保するとともに、生活保護世帯の子どもが高等学校卒業後に介護福祉士等施設への就学を希望する場合などに、現在の授業料などの修学資金に加えて、在学中の生活費の一部を貸し付ける貸付内容の拡充を行う。（被災3県への交付額1,620万円）

〈介護福祉士等修学資金貸付制度の仕組み〉



生活保護世帯の子どもに貸与する場合、
○在学期間中の修学資金及び生活費を貸付
○在学中は、**介護施設等でアルバイトをしながら就学**することを想定

(貸付内容)

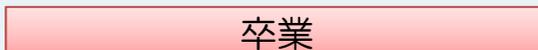
○貸付額(上限)

- ・学費 5万円(月額)
- ・入学準備金 20万円
- ・就職準備金 20万円

・生活費 4万2千円(月額)**【新】**
→生活保護世帯の子どもに貸与する場合に上乗せ

○貸付利子:無利子

○一定の要件を満たした場合は、返済を全額免除



福祉・介護の仕事に就職

福祉・介護以外の仕事に就職



福祉・介護の仕事に**5年間継続して従事**

返済



途中で福祉・介護以外の仕事に転職

借り受けた修学資金の**返済を全額免除**

(在学中の生活のイメージ)

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日
1日目 (9:00~10:30)							アルバイト 4時間
2日目 (10:40~12:10)							
3日目 (13:10~14:40)							
4日目 (14:50~16:20)							
放課後							

社会福祉施設職員等退職手当共済制度

【目的】

- ・退職手当共済制度は、民間社会福祉施設経営者の相互扶助の精神に基づき、昭和36年より「社会福祉施設職員等退職手当共済法」に基づき実施。
- ・社会福祉法人の経営する社会福祉施設等の職員の待遇改善により、職員の身分の安定を図り、もって社会福祉事業の振興に寄与することを目的としている。

概要

【実施主体】

(独)福祉医療機構

【対象となる職員】

社会福祉法人が経営する

- ①社会福祉施設等の職員
- ②特養等の特定介護保険施設等の職員
- ③介護老人保健施設等の申出施設等の職員

【財政方式】

賦課方式

【支給財源】

- ①社会福祉施設等の職員
共済契約者、国、都道府県(1/3ずつ負担)
- ②特定介護保険施設等の職員
共済契約者の掛金
- ③申出施設等の職員
共済契約者の掛金

【被共済職員数】

762,762人(25.4.1現在)

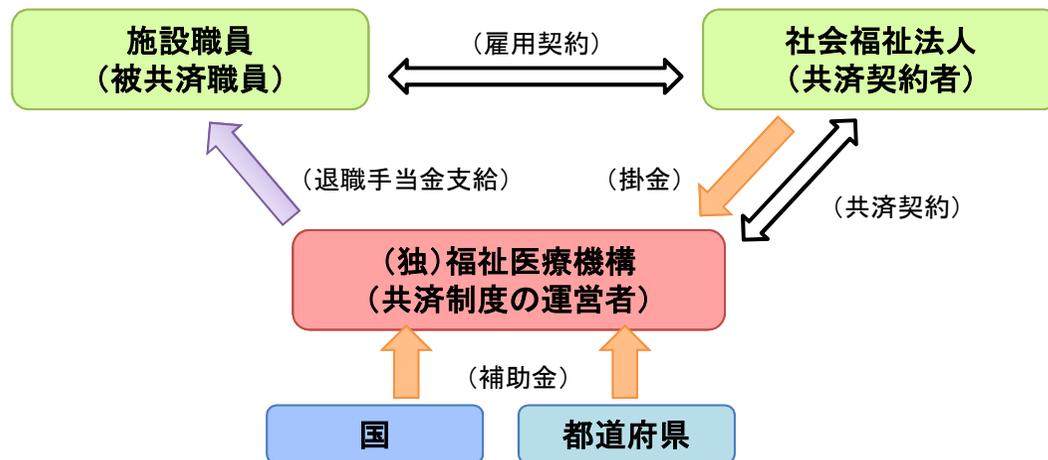
【退職手当金支給者数】

72,093人(24年度実績)

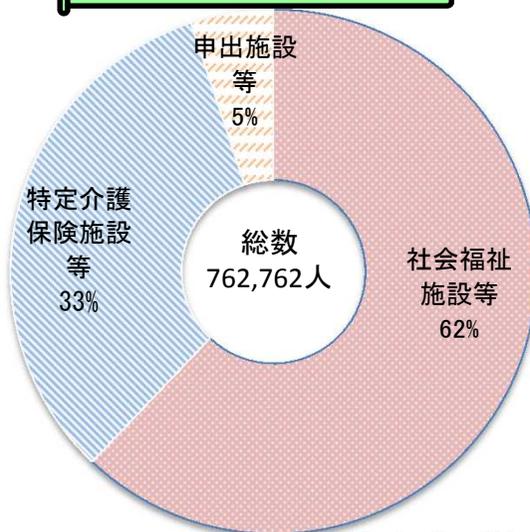
【退職手当金支給平均】

1,289,726円(24年度実績)

制度の仕組み

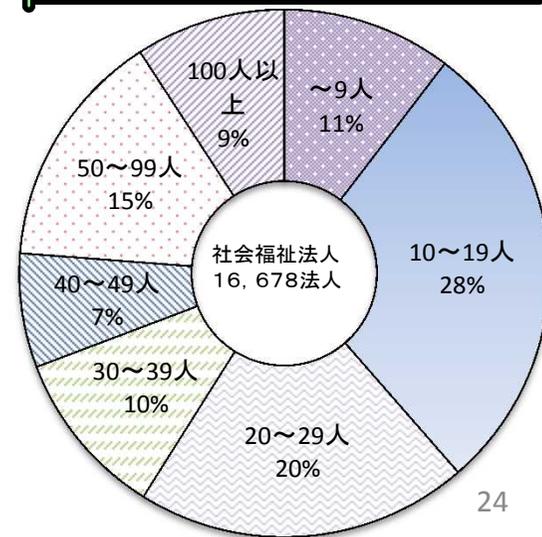


被共済職員の施設別内訳



平成25年4月1日現在

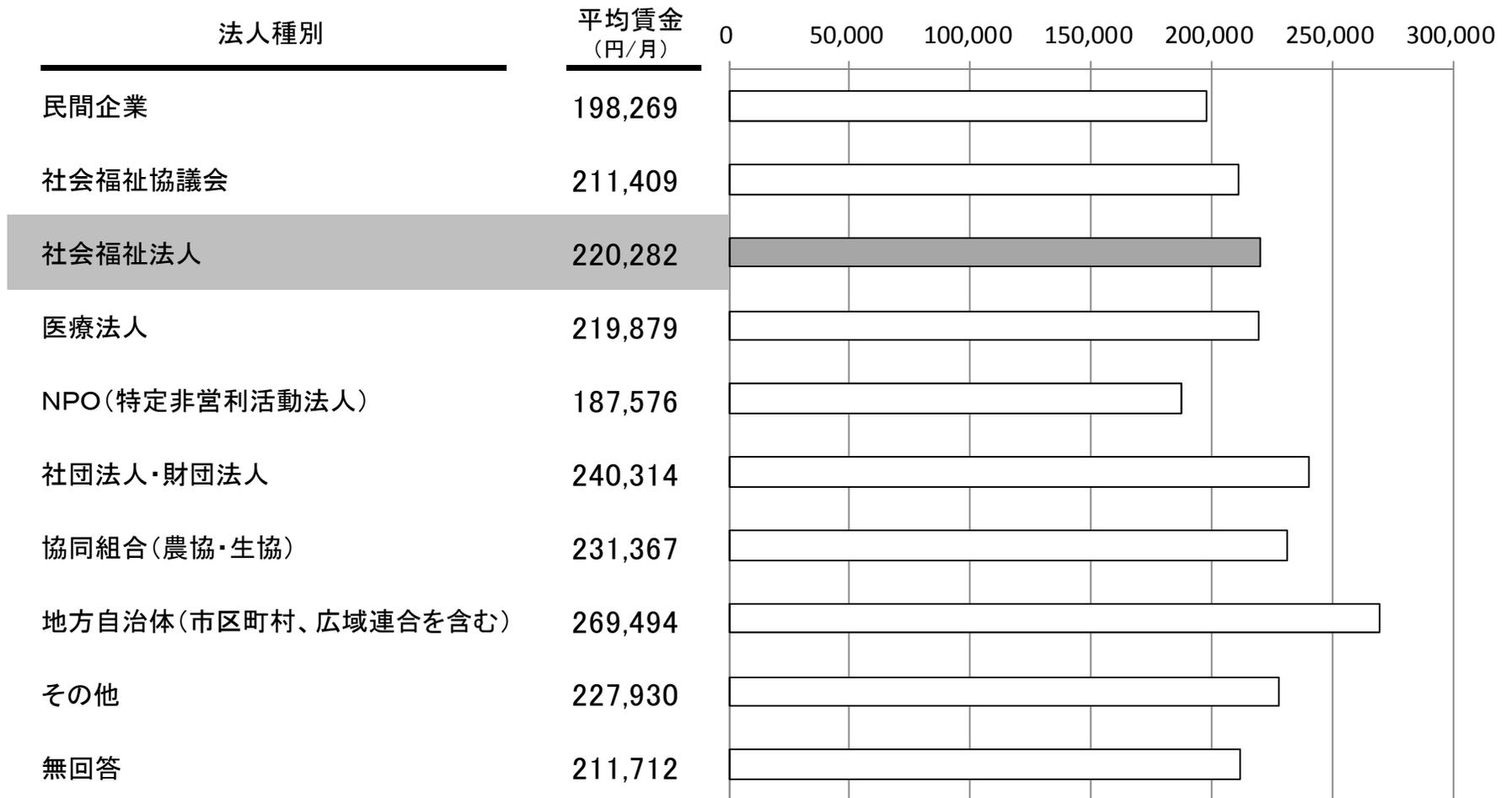
加入社会福祉法人の職員規模別内訳



平成25年4月1日現在

社会福祉法人職員の給与水準

(月給の者の所定内賃金)



出典;介護労働実態調査(平成24年)

福祉人材の確保に係る論点

1. 社会福祉法人は、どのような人材確保に向けた取組を進めて行くべきか。

- 率先して幅広く雇用管理の改善を進めるために、どのような取組が必要か。
- 小規模法人のグループによる共同の人材育成・研修等をどのように促進するべきか。
- 出産・育児・介護といった主要な離職原因について、どのように対応するのか。
- ケアをサポートする補助器具やICTの活用を図るべきではないか。

2. 福祉人材の確保の効果的な取組を促進するためには、どのような方策が考えられるか。

- 地域コミュニティ・学校・地方公共団体と連携・協働するための方策について、どのようなものがあるか。
- 先進的又は優れた取組を行う法人を評価するなどの法人の自助努力を促す方策について、どのようなものがあるか。
- 地域に求められる介護サービス(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等)を共同実施するなどの取組を率先して行うことにより、キャリアコースの多様化や処遇改善に結びつけられないか。