

社会福祉に関する事業に従事する人材
の養成確保を推進すること等により、
より質の高い福祉サービスを提供する
こと

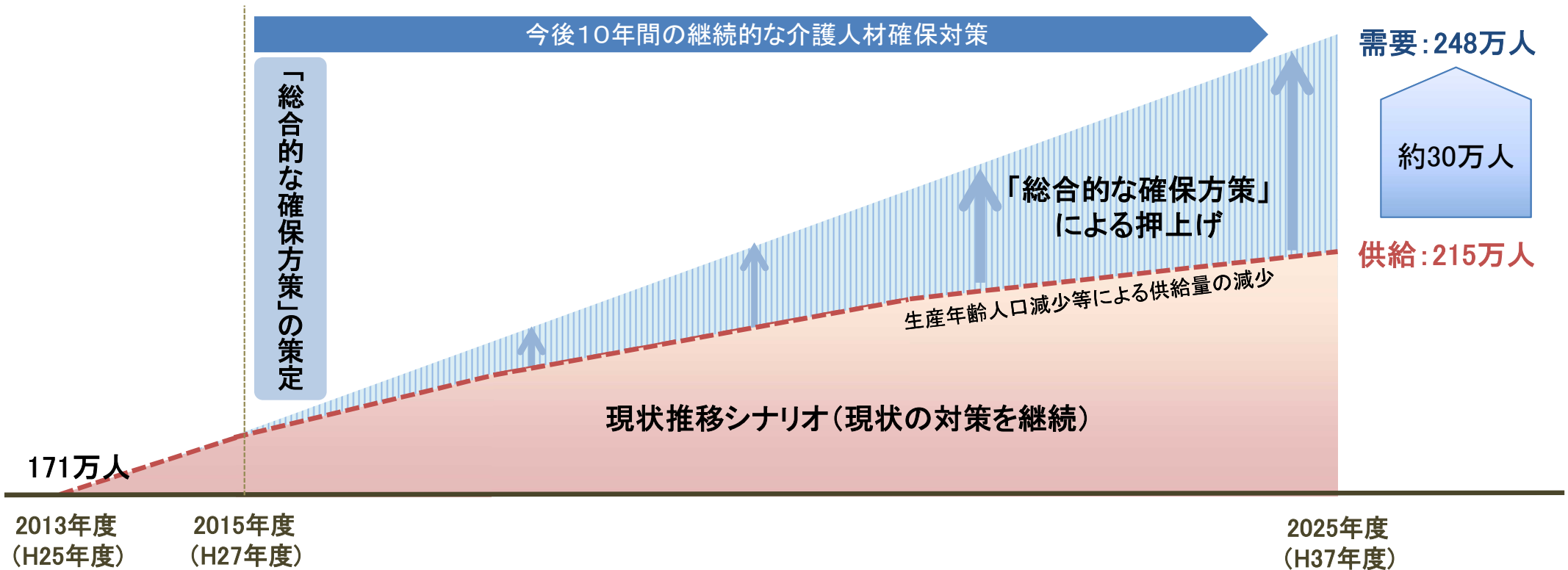
(施策番号Ⅶ-3-1)

添付資料

2025年に向けた介護人材にかかる需給推計（暫定値）

- 都道府県推計に基づく介護人材の需給推計（暫定）における需給ギャップは約30万人。
 - ・ 需要見込み（約248万人）は、「暫定値」であり平成26年度末を目途に確定
 - ・ 供給見込み（約215万人）は、「現状推移シナリオ」であり、今後の政策効果は見込まれていない
- この推計は暫定であり、今後、都道府県において、第6期介護保険事業支援計画に、需給推計の確定値や需給ギャップを埋める具体的な方策を位置付け、その確定値を平成27年5月頃を目途に取りまとめ。

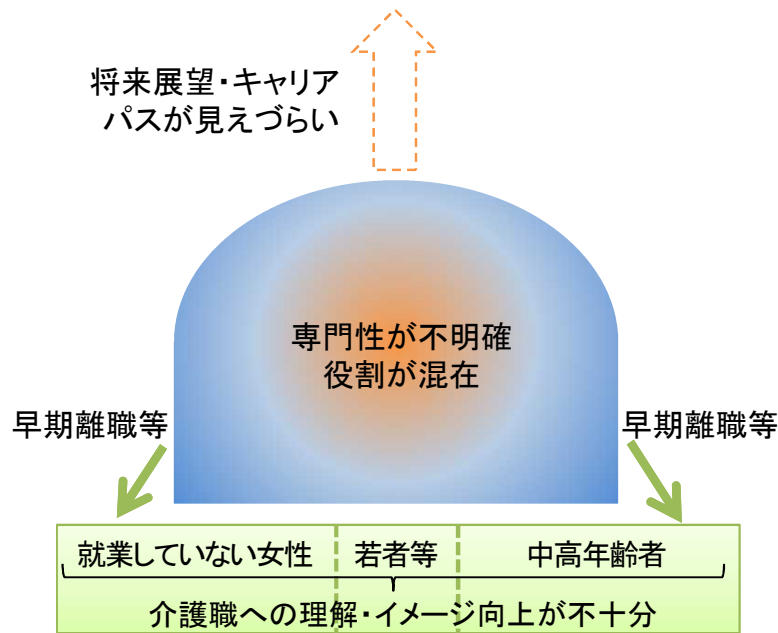
介護人材にかかる需給推計（暫定）と「総合的な確保方策」（イメージ）



注）「医療・介護に係る長期推計（平成24年3月）」における2025年の介護職員の需要数は237万人～249万人（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。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と218万～229万人。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。同推計及び上記の推計結果のいずれの数値にも通所リハビリテーションの介護職員数は含んでいない。）

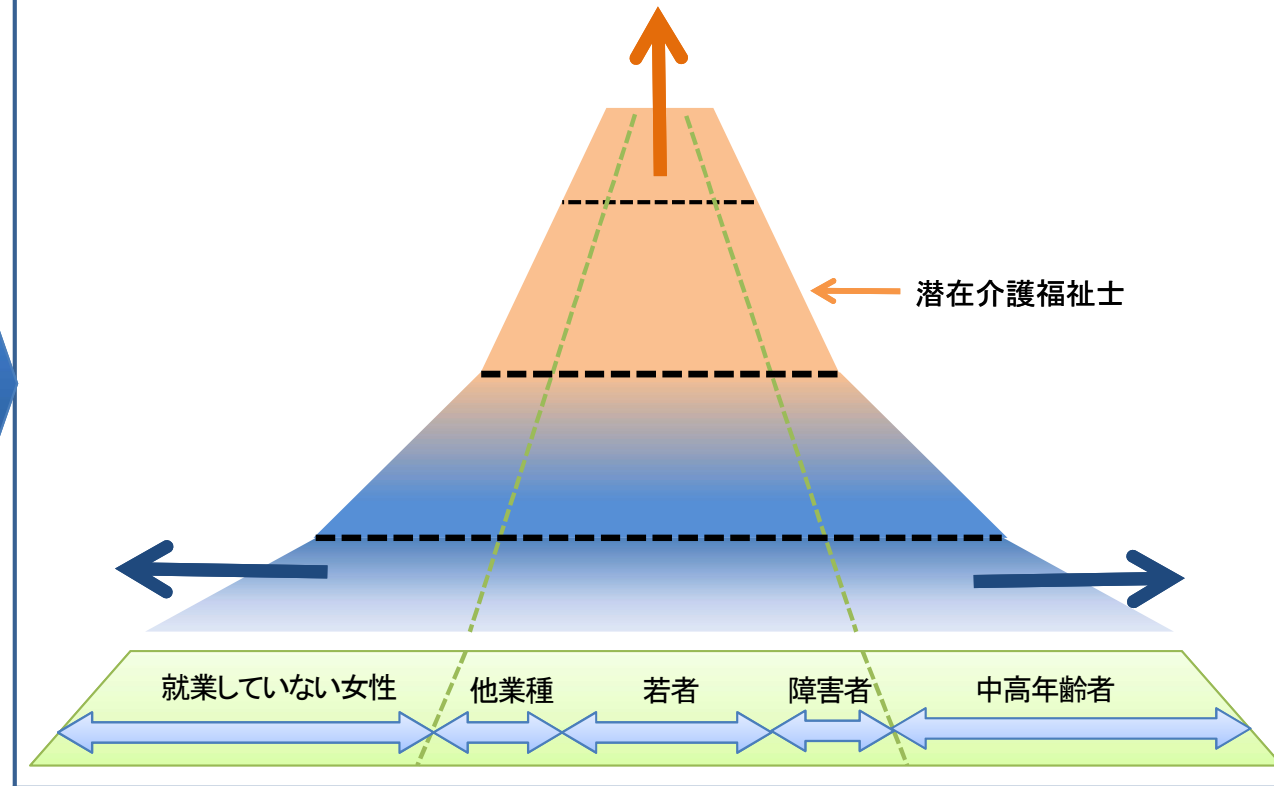
「総合的な確保方策」の目指す姿

現状



転換

目指すべき姿



参入促進

1. すそ野を広げる

人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る

労働環境・
処遇の改善

2. 道を作る

本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する

3. 長く歩み続ける

いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る

資質の向上

4. 山を高くする

専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す

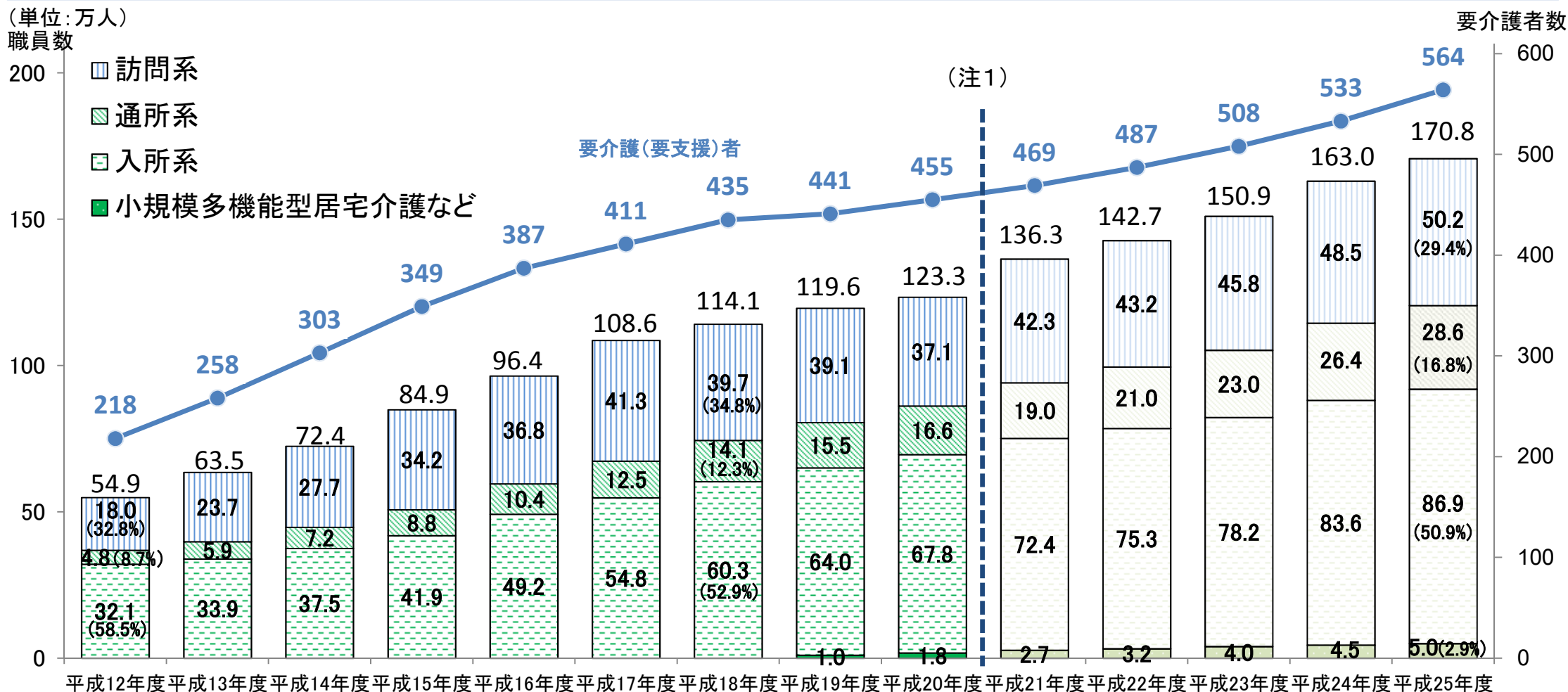
5. 標高を定める

限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

国・地域の基盤整備

介護保険制度施行以降の介護職員数の推移（補正後）

○ 介護保険制度の施行後、要介護（要支援）認定者数は増加しており、サービス量の増加に伴い介護職員数も13年間で約3倍に増加している。



注1) 平成21～25年度は、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ことから、厚生労働省(社会・援護局)にて補正したもの。
 (平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成25年の回収率:訪問介護80.5%、通所介護86.7%、介護老人福祉施設91.9%)
 ・補正の考え方:入所系(短期入所生活介護を除く)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。
 (①「介護サービス施設・事業所調査」における施設数を用いて補正、②「介護サービス施設・事業所調査」における利用者数を用いて補正)

注2) 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12～24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)
 ※「通所リハビリテーション」の介護職員数は、すべての年に含めていない。

注3) 「小規模多機能型居宅介護など」には、「小規模多機能型居宅介護」の他、「複合型サービス」も含まれる。

注4) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

【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)、「介護保険事業状況調査」(要介護(要支援)認定者数)

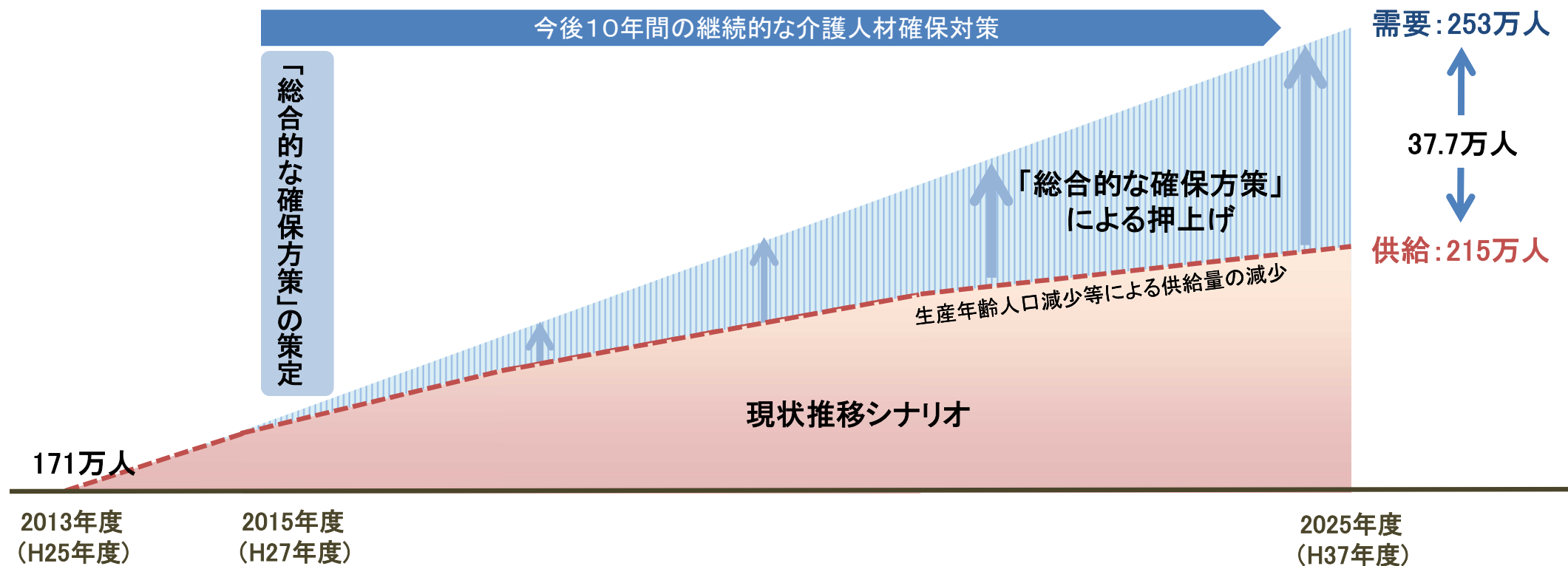
社会福祉に関する事業に従事する人材の
養成確保を推進すること等により、
より質の高い福祉サービスを提供すること
(施策番号Ⅶ-3-1)

2025年に向けた介護人材にかかる需給推計

※資料1-2 p.1の確定値版

- 都道府県推計に基づく介護人材の需給推計における需給ギャップは37.7万人(需要約253万人、供給約215万人)
- 都道府県においては、第6期介護保険事業支援計画に需給推計結果に基づく需給ギャップを埋める方策を位置付け、2025(平成37)年に向けた取組を実施。
- 国においては、今次常会に提出中の「社会福祉法等の一部を改正する法律案」による制度的対応や、都道府県が地域医療介護総合確保基金を活用して実施する具体的な取組などを含めた施策の全体像(「総合的な確保方策」)を取りまとめ、2025(平成37)年に向けた取組を総合的・計画的に推進。
- 3年1期の介護保険事業計画と併せたPDCAサイクルを確立し、必要に応じて施策を充実・改善。

介護人材にかかる需給推計結果と「総合的な確保方策」(イメージ)



注1) 需要見込み(約253万人)については、市町村により第6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) 供給見込み(約215万人)については、現状推移シナリオ(近年の入職・離職等の動向に将来の生産年齢人口の減少等の人口動態を反映)による推計(平成27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)

注3) 「医療・介護に係る長期推計(平成24年3月)」における2025年の介護職員の需要数は237万人～249万人(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。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と218万～229万人。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。同推計及び上記の推計結果のいずれの数値にも通所リハビリテーションの介護職員数は含んでいない。)

「総合的な確保方策」の主要施策

目指すべき姿

主要施策

促進
参入

1. すそ野を広げる
～多様な人材の参入促進を図る～

- ・ 介護の3つの魅力(楽しさ・深さ・広さ)の情報発信によるイメージアップ 【予算】
- ・ 高校教師・親の理解促進、地域志向型の若者の掘り起こしの強化 【予算】
- ・ 中高年齢者の地域ボランティア参画等の促進 【予算】
- ・ 他産業からの参入促進を図るため、通信課程を活用 【法令】
- ・ 福祉人材センターの機能強化(サテライト展開やハローワークとの連携 等) 【法令】

労働環境・
処遇の改善

2. 道を作る
～キャリアパスを構築する～

- ・ 資格取得の支援(実務者研修の受講期間の柔軟化 等) 【法令】
- ・ 離職した介護福祉士の届出制度創設と再就業支援対策の強化 【法令】
- ・ 介護人材のキャリアパスシステム整備の推進 【報酬】
- ・ 代替職員の確保等による研修機会の確保 【予算】

3. 長く歩み続ける
～定着促進を図る～

- ・ 介護人材1人当たり月額1万2千円相当の賃金改善 【報酬】
- ・ 人材育成に取り組む事業所の認証・評価の実施による取組の「見える化」の推進 【予算】
- ・ エルダー・メンター制度の導入支援による早期離職の防止 【予算】
- ・ 事業所内保育所の運営支援による出産・育児との両立支援 【予算】
- ・ 雇用管理改善の推進(介護ロボット導入支援やICTの活用 等) 【予算】
- ・ 社会福祉施設職員等退職手当制度を見直しによる定着促進 【法令】

資質の向上

4. 山を高くする
～継続的な質の向上を促す～

- ・ 介護福祉士の資格取得方法の見直しによる資質向上 【法令】
- ・ 介護福祉士の配置割合の高い施設・事業所に対する報酬上の評価 【報酬】
- ・ マネジメントや医療的ケア・認知症ケアなどの研修の受講支援 【予算】

5. 標高を定める
～人材の機能分化を進める～

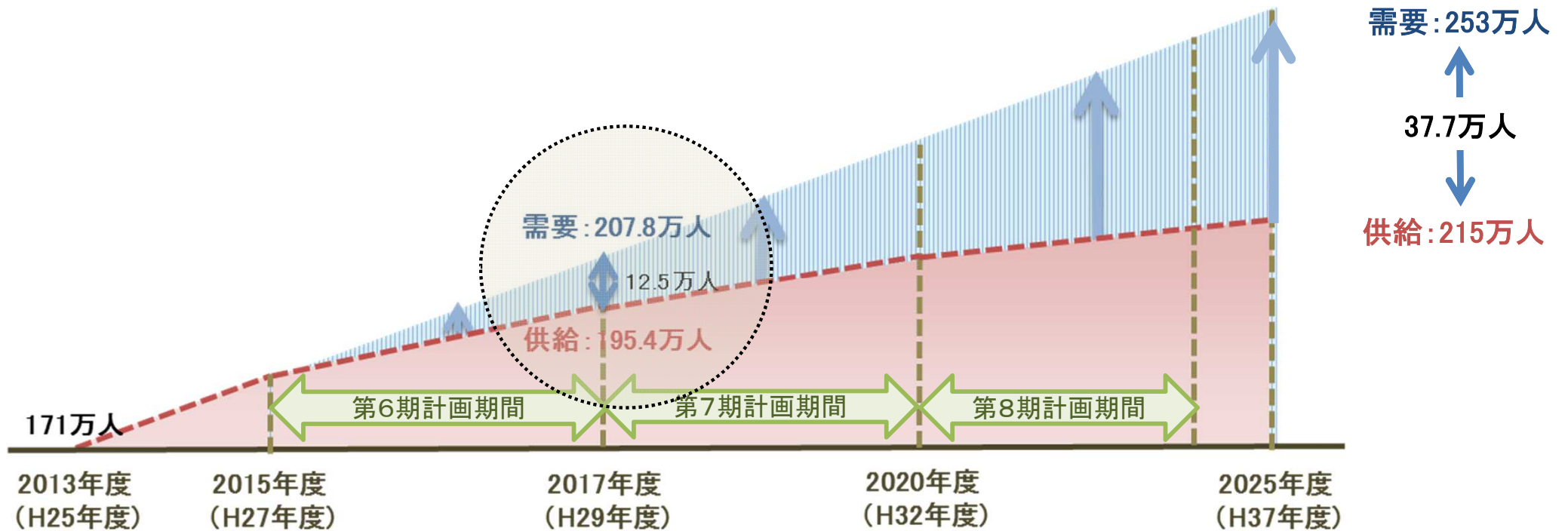
- ・ 限られた人材を有効に活用するため、その能力や役割分担に応じた適切な人材の組合せや養成の在り方を検討 (検討)
- ・ 介護福祉士養成カリキュラムの改正等 (検討)
- ・ 未経験者等に対する入門的な研修等の構築 (検討)

国・地域の基盤整備

- ・ 国が示す人材確保のための「基本的な指針」の対象を介護サービス全般へ拡大 【法令】
- ・ 地域の関係主体が連携する場を構築し、人材確保のプラットフォームを創設 【予算】

介護保険事業計画と連動した人材確保の取組

○ 2025年に向け、3年1期の介護保険事業計画と併せ、PDCAを回しながら、必要に応じて施策を充実・改善。



介護保険事業支援計画へ反映

3年1期の
施策見直し

介護人材需給推計の3年ごとの実施
福祉人材確保指針の3年ごとの見直し等

毎年の検証

地域医療介護総合確保基金の事後評価
ハローワークとの連携による地域の就業動向の把握・分析
各種調査研究事業の実施

PDCAサイクル
を確立し必要に
応じて施策の
優先順位の
変更・拡充等