



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

第3回社会保障審議会福祉部会
福祉人材確保専門委員会

令和7年8月29日

資料7

2040年を見据えた福祉人材確保戦略

—福祉サービスを維持・継続し、誰もが安心して暮らせる地域を守るために—

令和7年8月29日

全国社会福祉法人経営者協議会 副会長

山田 雅人

0. 福祉人材確保の目的

利用者・家族・国民に「質の高い福祉」を届け続けることが
社会福祉に携わる我われ全員の共通の使命

生産年齢人口

→2040年までに約1,300万人減少 ※1

消滅可能性自治体

→744自治体(全自治体の約4割) ※2

訪問介護のない自治体

→109市町村 ※3

身寄りのない高齢者

→2040年には1,000万人強 ※1

認知症高齢者

→2040年には584万人強 ※4

介護離職

→年間 約10万人 ※5

介護職員数

→212万人(前年比▲2.9万人) ※6

介護職と全産業との賃金格差

→平均月額8.3万円 ※6

地域社会の存続のために
介護・福祉の基盤強化が不可欠

2040年に向けて、
行政、職業紹介機関、養成機関、職能団体、
事業者が、それぞれの立場や事情を越えて、
今こそ持てる力を最大限に発揮し、
連携しなければならない

※1: 国立社会保障・人口問題研究所 ※2: 日本創成会議 ※3: NHK調べ
※4: 高齢社会白書 ※5: 総務省統計局 ※6: 厚生労働省

いま、私たちが覚悟を持って議論しなければ、
持続可能な福祉の未来は築けない

1. 働きやすい福祉の職場

2040年に向けて、私たち社会福祉法人の経営者は、
良質な福祉サービスを提供し続ける責務を果たすため
働きやすい職場づくりに努めてきた

改善の要因は
職場の人間関係！

離職率

12.4%

全産業平均
15.4 %を下回る

残業なしの割合

56.6%

〔データ出典：公益財団法人 介護労働安定センター「令和6年度介護労働実態調査」〕

@全国社会福祉法人経営者協議会

2. 各地域における人材確保の取組の推進について

「量の確保」と「質の向上」の両輪が重要

量の確保

新規参入促進

離職率の低減

処遇改善

等

質の向上

多職種連携やICT活用

資格制度のあり方（業務独占）

ソーシャルワーク機能

等

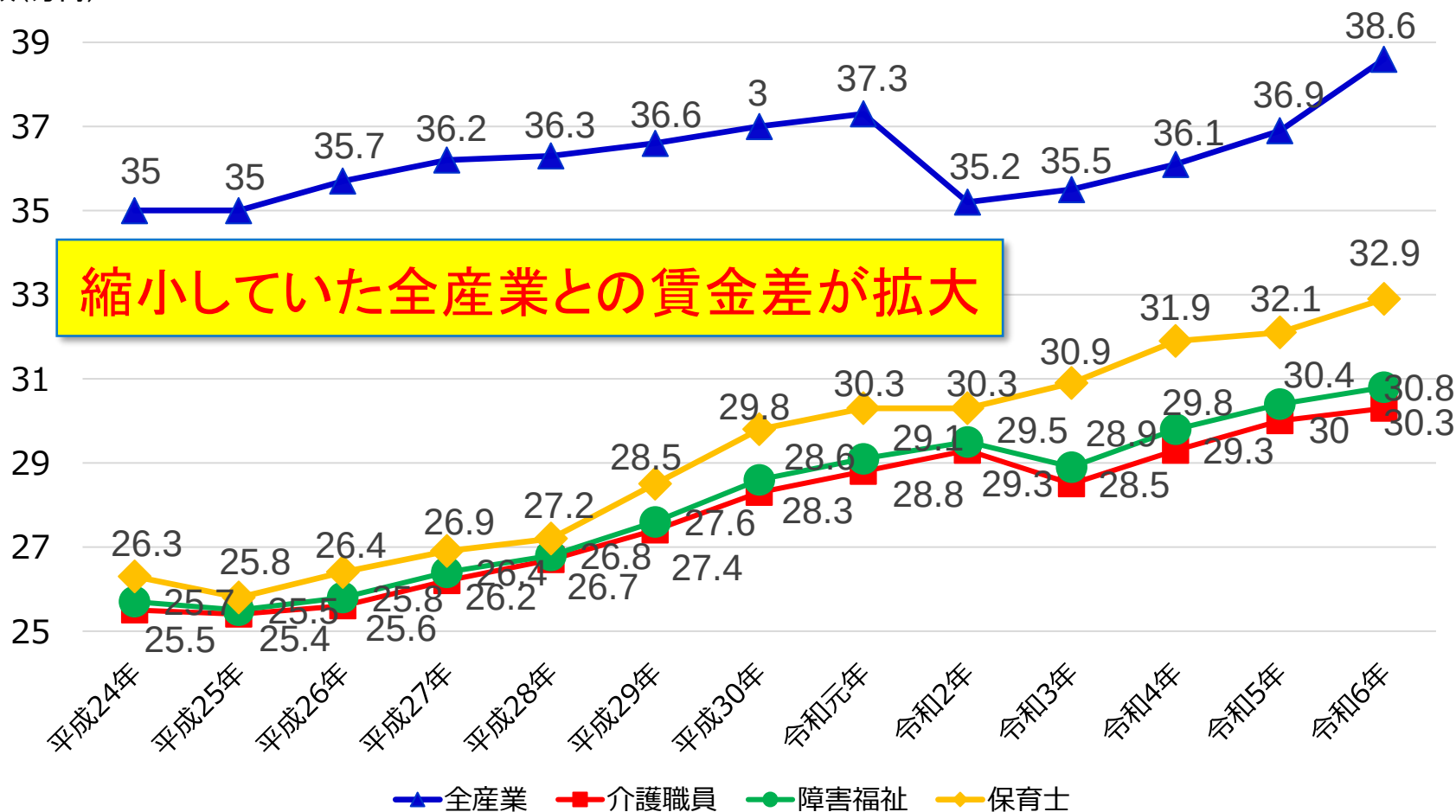
2. 各地域における人材確保の取組の推進について

- ✓ 政府は、2040年に向けて、多様なニーズに柔軟に対応するための方策の一つとして、社会福祉法人の協働化・大規模化を推進
⇒これを実現するには、介護分野にとどまらず、幅広い専門性を有する人材の確保が不可欠
- ✓ 介護職員だけでなく、ケアマネジャー等の他の専門職も不足
⇒福祉サービスを継続するためには、直接介護に従事する介護職員だけでなく、福祉サービスを支えるすべての専門職が揃うことが必要
- ✓ 適切な処遇は人材確保の基本となる土台
⇒「処遇改善 × 職場環境 × 仕事の魅力 = 人材確保」
という構図において、現場では職場環境の改善や仕事の魅力向上に向けた努力を重ねているが、処遇が改善されない限り、人材確保はなしえない

全産業平均並みの賃金水準はあくまで最低限の基準にすぎない
量的・質的に十分な人材を確保・維持するためには、それを上回る処遇改善が不可欠

介護職員：月額8.3万円 障害福祉：月額7.8万円 保育士：月額5.7万円の賃金差

月収(万円)



出典：介護職員の賃金 第41回介護給付費分科会－介護事業経営調査委員会(令和7年3月18日開催)資料
障害福祉関係分野の職員の賃金 第46回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム(令和7年3月27日開催)資料
保育士の賃金 経済・財政一体改革推進委員会 第54回 社会保障ワーキング・グループ(令和7年4月28日)資料

3. 人材確保等に係るプラットフォームについて

- 2040年に向けたサービス提供体制等のあり方に関するとりまとめで指摘している「人材確保等に係るプラットフォーム」については、**地域ごとの連携協働の取組の推進が大きな課題**
- 連携・協働により、直面する課題が自動的に解決されるわけではない
- 都道府県をはじめとする地方公共団体、ハローワークや福祉人材センター等の公的機関、介護福祉士養成施設、地域の職能団体、さらには福祉サービス事業者といった多様な主体が、それぞれの機能と責任を従来以上に自覚し、主体的に果たしていくことが不可欠

プラットフォームの中核と想定される福祉人材センターなど
構成する各主体の取組を制度的・組織的・財政的に
下支えするための基盤整備が重要

3. 中核的介護人材の確保について

- 中核的人材の確保には、介護福祉士に限らず、資格保有者全般を報酬体系上適切に評価する制度設計が必要
- しかしながら、政府主導による賃上げが進展し、介護従事者の賃金と全産業平均の格差が再び拡大する傾向
⇒人材確保が極めて困難である状況が続いている
- 国家試験は資格の価値を維持・向上させ、専門分野全体の発展を支えるために不可欠
⇒全国統一の試験合格を必須要件とすることは意義があり、目指すべき方向性
⇒ただし、現状の人材不足を解消するため、まずはパート合格や語学力に不安のある外国人を支援するなどの工夫が必要
そのうえで経過措置の延長を議論すべき

3. 中核的介護人材の確保について

- こうした状況下において、安定的に介護サービスが提供できる体制を維持していくためには、福祉人材の質・量両面での確保^(注)を最優先すべき
⇒介護福祉士国家試験の義務化にかかる経過措置の継続については慎重に検討すべき
- 直前の制度変更や、度重なる経過措置の延期は、資格制度への信頼を揺るがすだけでなく、資格取得を目指す方がたの意欲を削ぐことになりかねないことを我われは十分に認識すべき

注) 人材の量的確保について、国内人材と外国人介護人材双方の現状も考慮する必要がある。特に介護福祉士養成校への留学を経て介護福祉士資格を取得し、介護現場で就労している外国人介護人材にとって、奨学金給付等支援事業をはじめ自治体と社会福祉法人等によるさまざまな支援とともに、本経過措置が相まって、その就労を実現している側面も軽視すべきではない。

3. 中核的介護人材の確保について

- 政府においては、国家試験義務化に関する経過措置の延期という二者択一の判断に論点を矮小化すべきではない

現に介護福祉士資格を有し
エッセンシャルワーカーとして現場を支える
職員のやりがいと働きやすさの向上
処遇改善策の拡充を含む真に実効性のある
総合的な福祉人材確保策について
全力を挙げて検討・実施すべき