

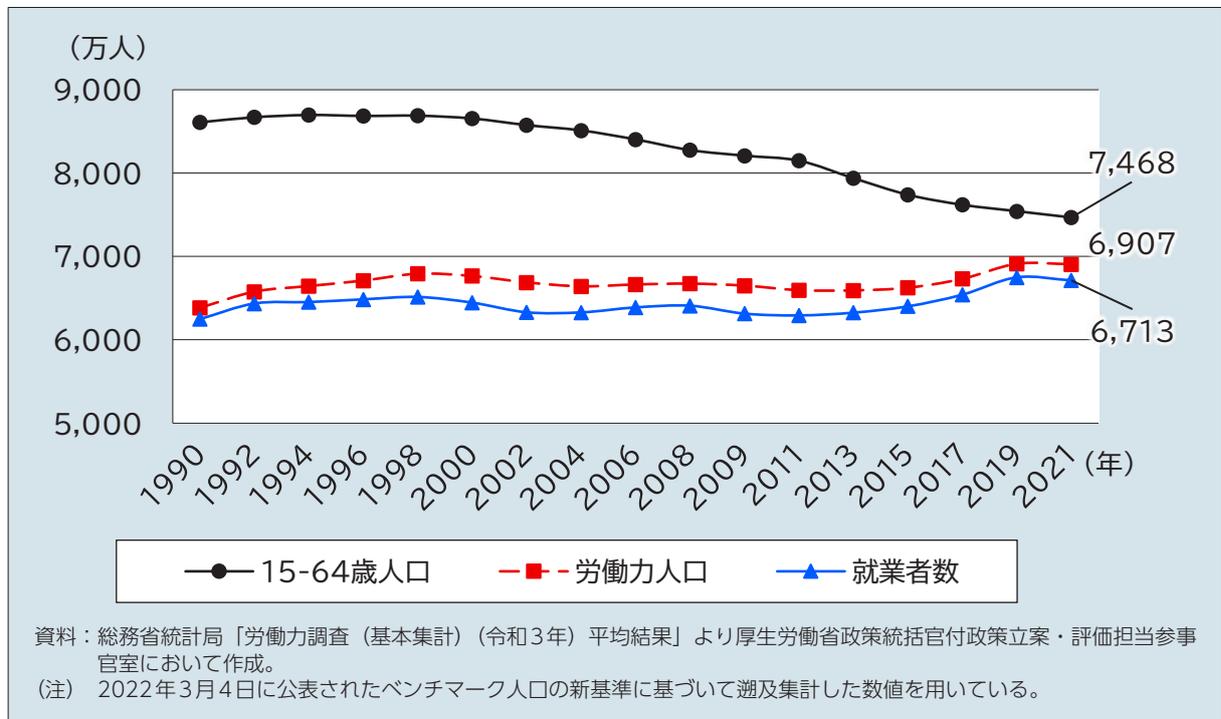
## 第1章 社会保障を支える人材を取り巻く状況

第1節 現役世代<sup>\*1</sup>の急減による担い手不足の加速化と医療・福祉の就業者数の見通し

(労働力人口や就業者数は女性や高齢者の就業率上昇により、1990年代後半の水準を維持)

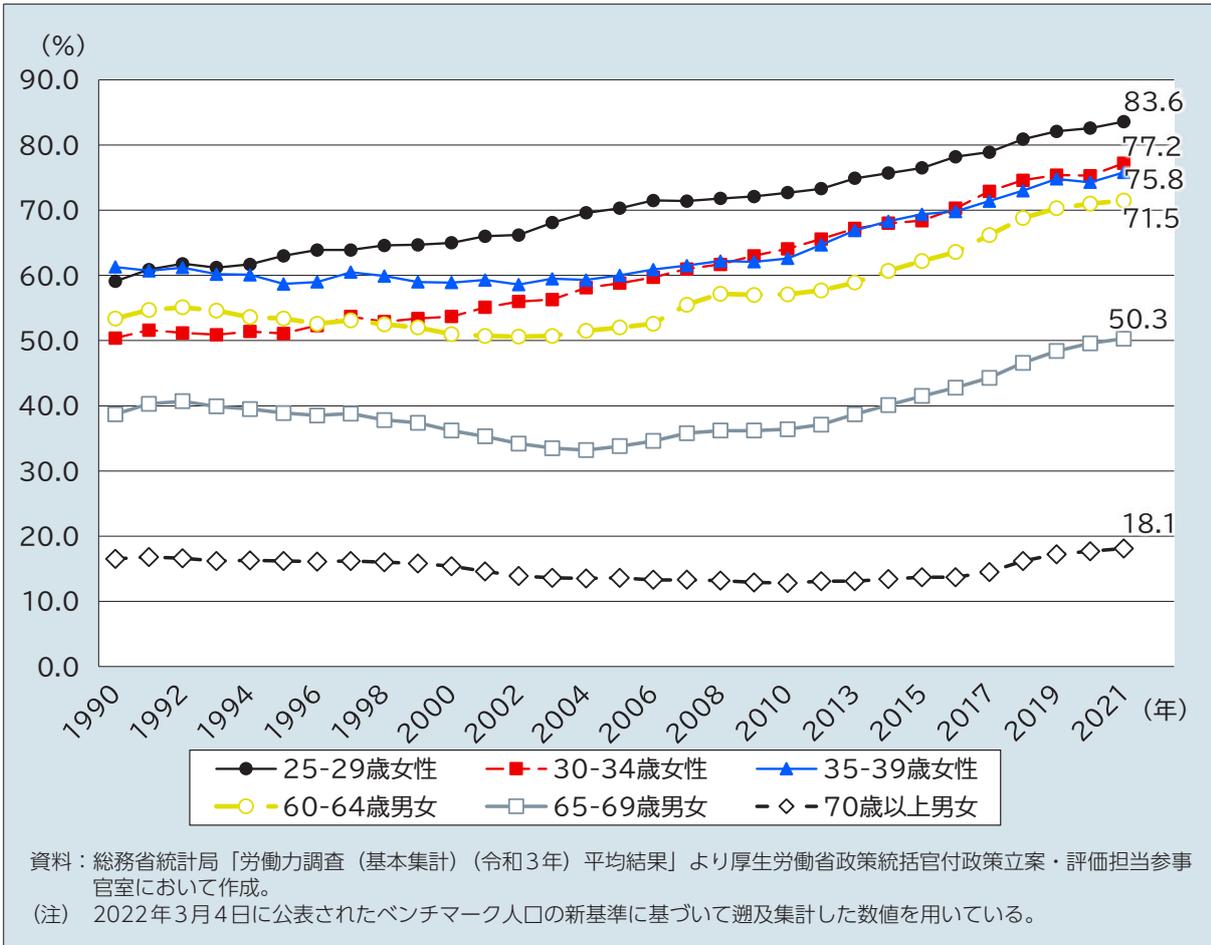
我が国の人口は、2008（平成20）年をピークに減少に転じた。人口減少が続く中であっても2021（令和3）年の就業者数は6,713万人と、1990年代後半の水準を維持している（図表1-1-1）。年齢階級別・男女別の就業率の推移をみると、特に女性や60歳以上の方の就業率が上昇しており、女性の活躍推進や高齢者の就労促進等に関する各種施策の推進が、労働力人口や就業者数の底上げに寄与していると考えられる（図表1-1-2）。

図表1-1-1 労働力人口・就業者数の推移



\*1 第1部では、20～64歳を指すこととしている。

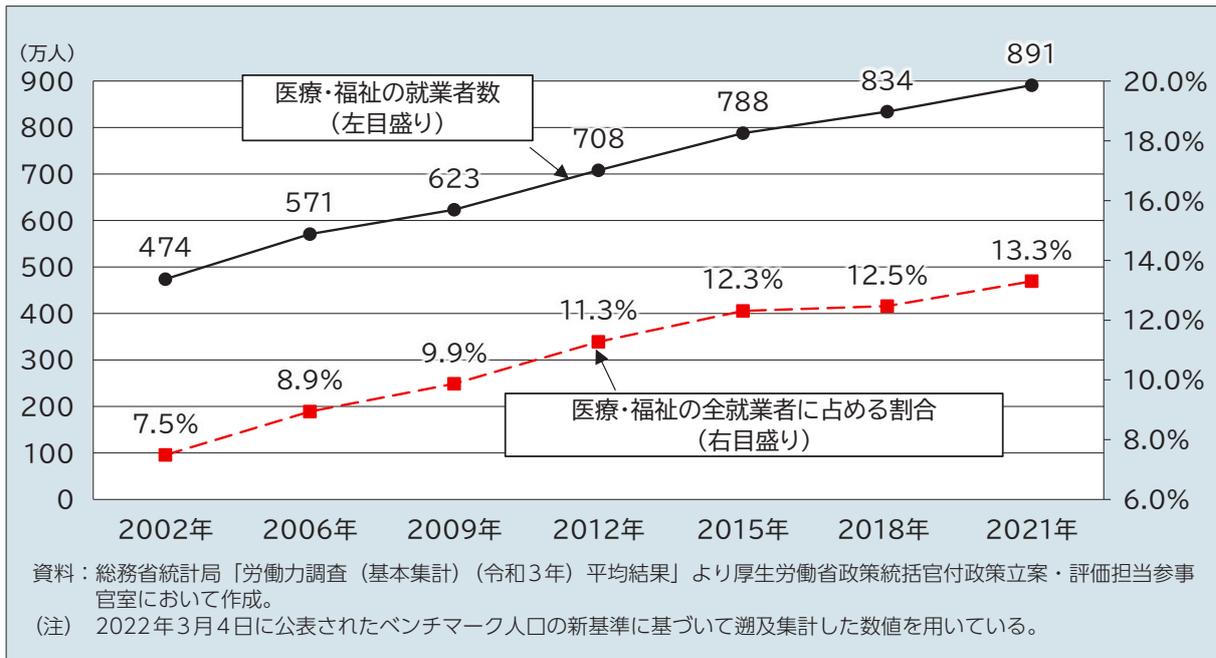
図表 1-1-2 就業率の推移



### (医療・福祉分野の就業者数は、約20年間で410万人増加し、約8人に1人が医療・福祉分野で就業)

社会保障の担い手である医療・福祉分野の就業者は、保健、医療、社会福祉など国民生活の基礎をなす極めて広い分野にまたがっている。専門的知識・技術を有し公的資格を取得して医療機関や社会福祉施設等でサービス提供を行っている方や、保健所、福祉事務所等の行政機関に保健や福祉の担当者として勤務している方など幅広い層に支えられている。これら医療・福祉分野の就業者数（事務職を含む。）は、2021（令和3）年現在で891万人となっている。総務省統計局「労働力調査」を基に産業大分類で把握できるようになった2002（平成14）年以降についてみると、就業者数は右肩上がりで増加し、2021年は2002年の約1.9倍となっている。全産業に占める医療・福祉の就業者の割合についても、2002年段階では7.5%（約13人に1人）だったものが、2021年には13.3%にまで増え、就業者の約8人に1人が医療・福祉分野で働いている（図表1-1-3）。

図表 1-1-3 医療・福祉の就業者数の推移



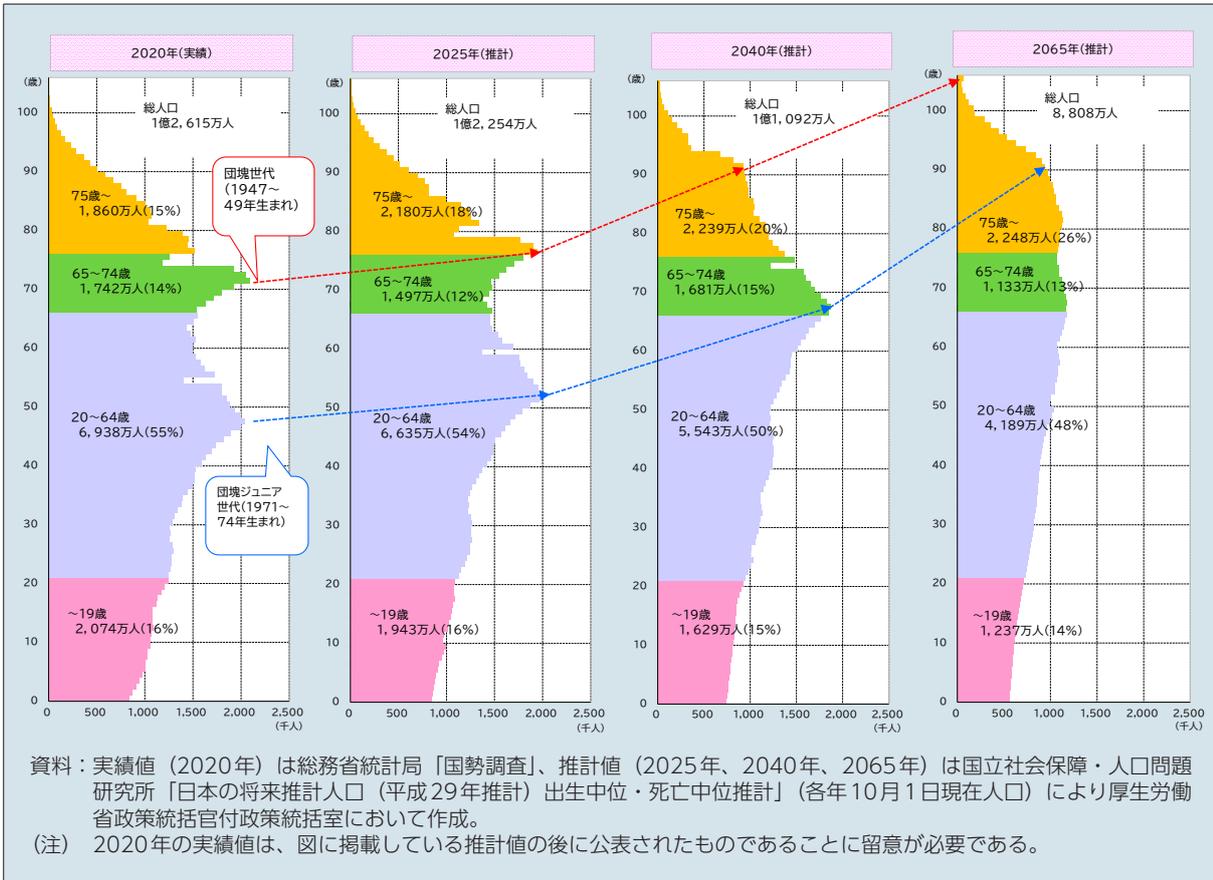
### (20～64歳の人口は今後20年間で約1,400万人減少する見込み)

我が国の人口は今後も減少が続くと見込まれる中、現役世代の急減が懸念される。国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」（出生中位・死亡中位）によれば、1971（昭和46）年から1974（昭和49）年生まれの団塊ジュニア世代が65歳超となる2040（令和22）年には、20～64歳人口が5,543万人（50%）となり人口全体のちょうど半分を占めるまでに減少すると推計されている（図表1-1-4）。2020（令和2）年と比較すると、2040年の20～64歳人口は約1,400万人減少すると見込まれている。

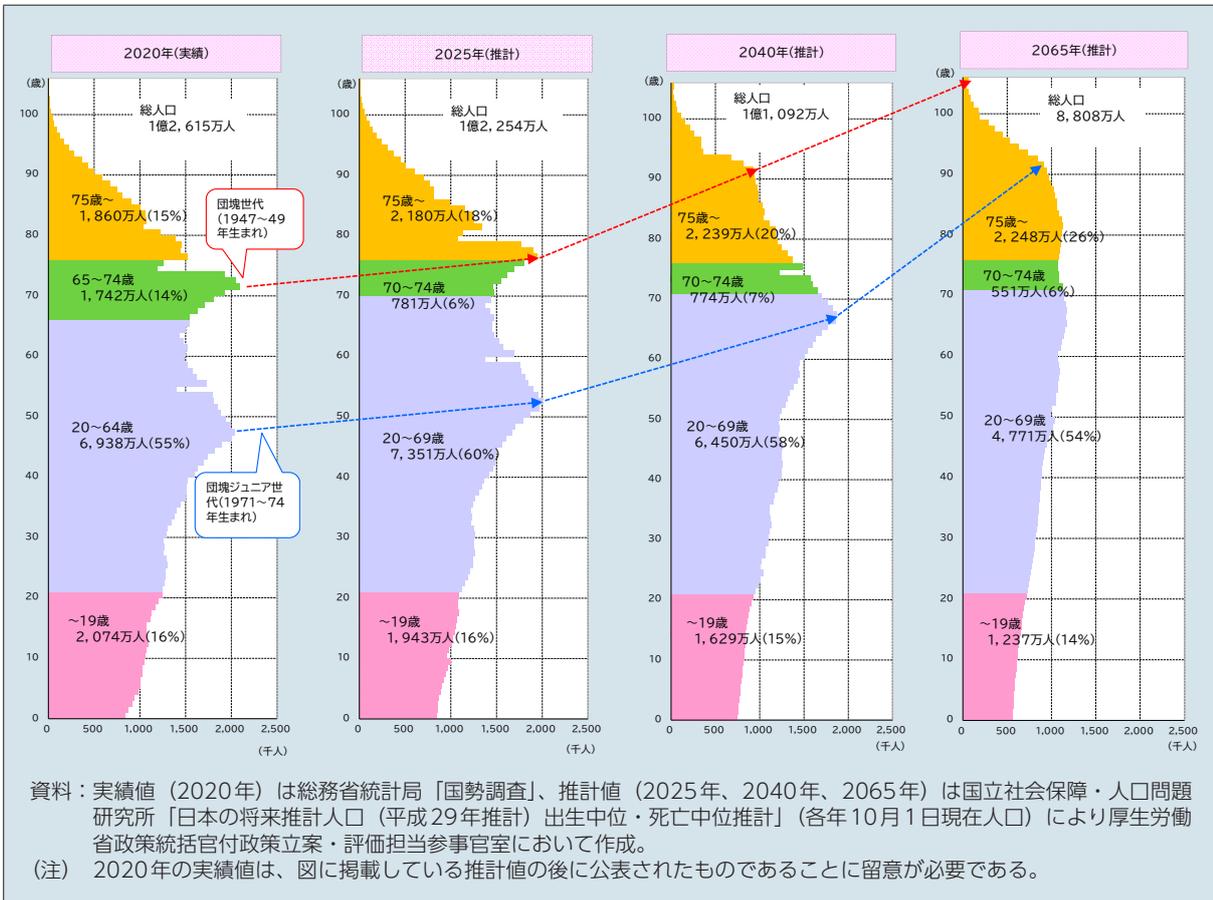
なお、2021（令和3）年4月1日から、定年年齢を65歳以上70歳未満に定めている事業主又は継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主は、70歳まで定年年齢を引き上げるなど、70歳までの就業機会の確保に努めることとされた<sup>\*2</sup>。今後、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境を整備していくことが重要とされている。2040年における20～69歳の人口をみると、6,450万人（58%）となることを見込まれる（図表1-1-5）。

\*2 高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）

図表 1-1-4 人口ピラミッドの変化 (20~64歳区分を含む)



図表 1-1-5 人口ピラミッドの変化 (20~69歳区分を含む)



## (経済成長と労働参加が進むと仮定するケースでも2040(令和22)年には医療・福祉分野の就業者数が96万人不足する見込み)

厚生労働省職業安定局「雇用政策研究会報告書」(2019(令和元)年7月)によれば、今後の就業者数については、経済成長と労働参加が進むと仮定するケース<sup>\*3</sup>では、2040(令和22)年に6,024万人となると推計されている。2021年現在の6,713万人から減少するものの、2040年は大幅な人口減少下にあることに鑑みればその減少は相当程度抑えられているといえる。この経済成長と労働参加が進むと仮定するケースでは、医療・福祉分野の就業者数は974万人(総就業者数の16%)と推計されている。他方、医療・介護サービスの2018(平成30)年の年齢別利用実績を基に、人口構造の変化を加味して求めた2040年の医療・介護サービスの需要から推計した医療・福祉分野の就業者数は1,070万人(総就業者数の18~20%)が必要となると推計されており、96万人の差が生じている(図表1-1-6)。

図表1-1-6 医療・福祉分野の就業者数の見通し

	2018年	2025年	2040年	
	【実績】	【実績・人口構造を踏まえた必要人員】	【実績・人口構造を踏まえた必要人員】	【経済成長と労働参加が進むケース】
医療福祉分野の就業者数(カッコ内は総就業者数に占める割合)	826万人 (12%)	940万人 (14~15%)	1,070万人 (18~20%)	974万人 (16%)

資料：「2040年を見据えた社会保障の将来見通し(議論素材)」に基づくマンパワーシミュレーション(2019年5月厚生労働省)を基に作成。

### (小括)

急速な少子高齢化の中でも、女性や高齢者の就業率の上昇により、就業者数は人口減少が始まった2008(平成20)年以前の水準を維持している。今後、現役世代の人口が急減する中で、活力ある経済の維持を考えると女性、高齢者等をはじめとした一層の労働参加が不可欠であるといえる。また、社会保障の担い手である医療・福祉分野の就業者数は急速に増加しており、引き続き2040(令和22)年に向けて、更に担い手が必要となることが見込まれている。

第2節では、医療・福祉分野の人材の確保について、個別具体的にこれまでの取組成果を見ていく。

\*3 「未来投資戦略2018」(2018(平成30)年6月15日閣議決定)を踏まえた高成長が実現し、かつ、労働市場への参加が進むケース

## 第2節 これまでの取組成果

医療・福祉分野の就業者数（事務職を含む。）は2021（令和3）年現在で891万人となっており、就業者の約8人に1人が医療・福祉分野で働いていることとなる。日本の医療・福祉サービスは国家資格制度があるものだけでも以下表のとおり、非常に多くの人材により支えられている（図表1-2-1）。医療・介護現場でのタスク・シフト／シェア<sup>\*4</sup>も含めたチーム医療<sup>\*5</sup>やチームケア<sup>\*6</sup>の推進、地域包括ケアシステム<sup>\*7</sup>及び地域医療構想<sup>\*8</sup>による地域での医療・介護の連携の推進や子どもを産み育てやすい環境づくりに当たっては、こうした国家資格を有する方だけでなく、地方自治体、NPO・NGOなど多くの方々がサービス提供の担い手となっている。また里親、ファミリーホームの養育者の方々など家族として支えている方々や、地域の中では民生委員・児童委員、ボランティアの方、地域貢献・見守り活動に参加する企業など多様な方が多様な方法で、支援を必要とする方を必要なサービスにつなぐ役割を担っている。こうした多様な人材が活躍する中において、この節では、医療・福祉サービス提供のニーズの高まりを踏まえ、重要課題として担い手の養成・確保に取り組んできた人材を取り上げ、その取組成果を見ることとしたい。

図表 1-2-1 厚生労働省所管国家資格一覧（保健医療・福祉関係）

医療関連					
医師	33万7,625人(就業者数※1)	言語聴覚士	17,905人(就業者数※3)	柔道整復師	75,786人(就業者数※4)
歯科医師	10万6,223人(就業者数※1)	視能訓練士	10,130人(就業者数※3)	健康関連	
薬剤師	31万158人(就業者数※1)	臨床工学技士	30,409人(就業者数※3)	管理栄養士	26万4,181人(登録者総数※6)
保健師	64,819人(就業者数※2)	義肢装具士	128人(就業者数※3)	福祉・介護関連	
助産師	40,632人(就業者数※2)	歯科衛生士	14万2,760人(就業者数※4)	保育士	64万4,518人(就業者数※7)
看護師	127万2,024人(就業者数※2)	歯科技工士	34,826人(就業者数※4)	社会福祉士	25万7,293人(登録者数※8)
診療放射線技師	55,624人(就業者数※3)	救急救命士	66,899人(免許登録者数※5)	介護福祉士	175万4,486人(登録者数※8)
臨床検査技師	67,752人(就業者数※3)	あん摩マッサージ指圧師	11万8,103人(就業者数※4)	精神保健福祉士	97,339人(登録者数※8)
理学療法士	10万965人(就業者数※3)	はり師	12万6,798人(就業者数※4)	公認心理師	54,248人(登録者数※9)
作業療法士	51,056人(就業者数※3)	きゆう師	12万4,956人(就業者数※4)		

※1 厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年医師・歯科医師・薬剤師統計」  
 ※2 厚生労働省医政局調べ、2019年現在  
 ※3 常勤換算、医療施設（病院・診療所）で勤務する者、厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年医療施設調査」  
 ※4 厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年度衛生行政報告例」  
 ※5 厚生労働省医政局調べ、2022年3月現在  
 ※6 厚生労働省健康局調べ、2021年12月現在  
 ※7 常勤及び非常勤の数、厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年社会福祉施設等調査」、2020年10月1日現在  
 ※8 （公財）社会福祉振興・試験センター、2022年3月末現在  
 ※9 （一財）日本心理研修センター、2022年3月末現在

資料：厚生労働省政策統括官付政策立案・評価担当参事官室において作成。  
 （注）食品衛生関連、技術・安全衛生関連及び理美容関連の国家資格を除く。

\*4 合意形成のもとでの業務移管や共同化

\*5 一人の患者に複数の医療専門職が連携して治療やケアにあたること。

\*6 医療と介護福祉の専門職が連携して治療や介護にあたること。

\*7 全ての団塊の世代（1947（昭和22）～1949（昭和24）年生まれの方）が75歳以上となる2025（令和7）年に向けて、重度の介護状態となっても可能な限り住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が一体的に提供される仕組みのこと。

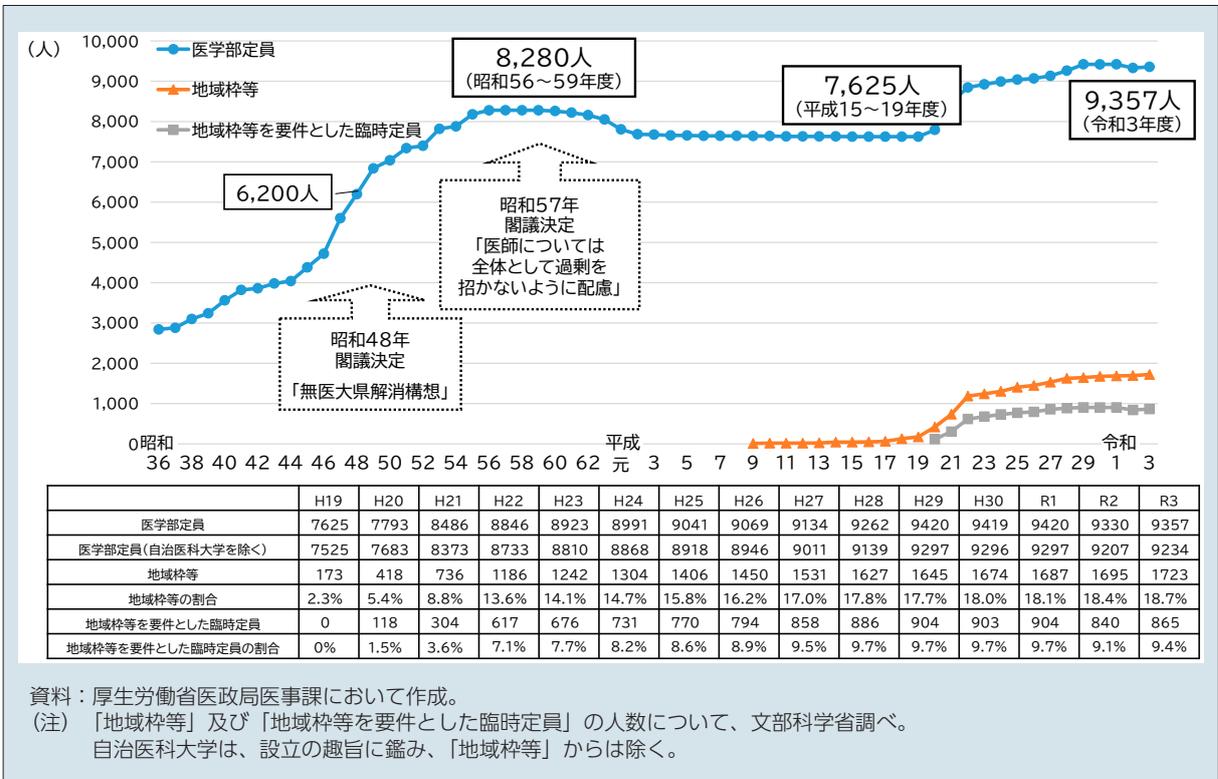
\*8 地域の高齢化等の状況に応じて必要となる将来の医療ニーズを踏まえて、その地域に存在する医療機能の役割の分化や連携を進めるため、地域の関係者の協議によって医療提供体制を整備すること。

# 1 医師

## (医学部臨時定員の増加により、全国レベルでは医師数は過去最大規模に増加)

医師は2020（令和2）年12月現在で、33万9,623人<sup>\*9</sup>となっている。主な就業場所別に見ると、病院・診療所（以下「医療施設」という。）は32万3,700人、介護老人保健施設は3,405人、医療施設・介護老人保健施設・介護医療院以外<sup>\*10</sup>の従事者は、9,419人となっている。2006（平成18）年度からの医学部臨時定員の増加に係る方針<sup>\*11</sup>に基づき、2008（平成20）年度から、特定の地域や診療科での勤務を条件とした地域枠等<sup>\*12</sup>を中心に段階的に医学部定員を増員することにより、全国レベルで医師数は毎年約3,500人から4,000人ずつ増加している。また、医学部定員に占める地域枠等の数・割合も増加している（図表1-2-2）。

図表 1-2-2 医学部入学定員と地域枠の年次推移

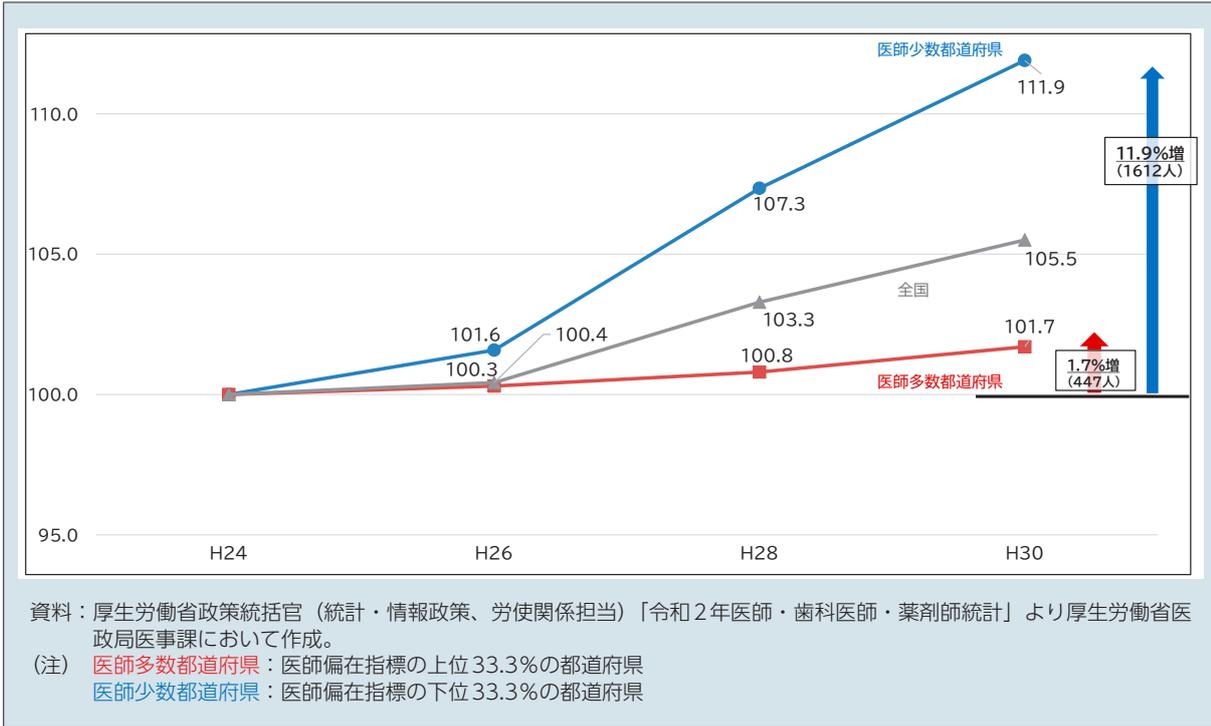


\*9 日本国内に住所があって、医師法（昭和23年法律第201号）第6条第3項により届け出た医師数。厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「医師・歯科医師・薬剤師統計」（2020年）  
 \*10 行政機関・産業医・保健衛生業務の従事者等  
 \*11 「新医師確保総合対策」（2006年8月31日4大臣合意）、「緊急医師確保対策」（2007（平成19）年5月31日政府・与党決定）、「経済財政改革の基本方針2009」（平成21年6月23日閣議決定）及び「新成長戦略」（2010（平成22）年6月18日閣議決定）により、2008（平成20）年度から2019（令和元）年度まで暫定的に定員の増員が講じられた。  
 \*12 地域医療に従事する医師を養成することを主たる目的とした学生を選抜する枠であり、地元出身者を選抜する枠や大学とその関連病院に勤務することを目的とした枠も含む。奨学金貸与の有無を問わない。

(地域枠等の臨時定員の増加により、35歳未満の若手医師が医師少数都道府県<sup>\*13</sup>で増加)

医療施設に従事する医師を年齢階級別にみると、多い順に「50～59歳」が67,525人(20.9%)、「40～49歳」が67,406人(20.8%)、「30～39歳」が66,210人(20.5%)となっている<sup>\*14</sup>。2008(平成20)年度から実施している医学部定員(地域枠等)の臨時定員の増加による地域偏在解消の効果は2014(平成26)年から顕在化しており、2014年前後と比較すると、医師少数都道府県の35歳未満の医師数は、医師多数都道府県と比較し伸びている(図表1-2-3)。

図表 1-2-3 35歳未満の医療施設従事医師数推移(2012(平成24)年を100とした場合)



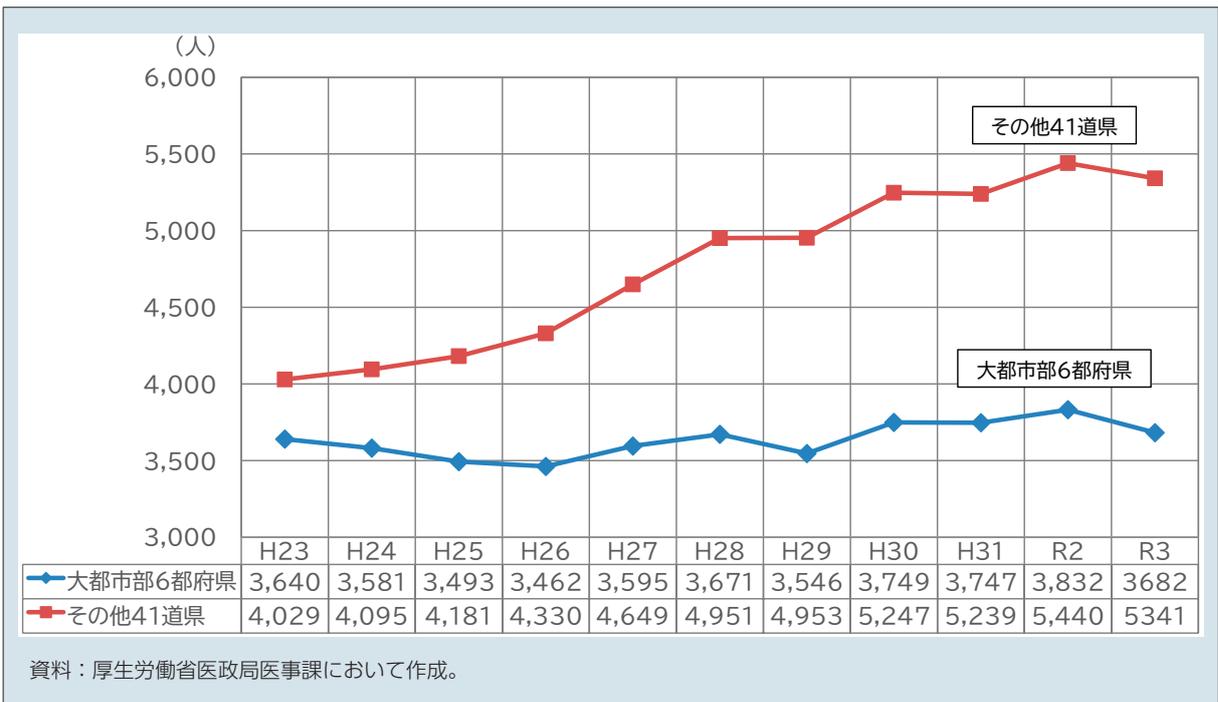
\* 13 三次医療圏及び二次医療圏ごとの医師の多寡を統一的・客観的に比較・評価した医師偏在指標に基づく都道府県の順位のうち上位三分の一を医師多数都道府県とし、下位三分の一を医師少数都道府県としている。

\* 14 厚生労働省政策統括官(統計・情報政策、労使関係担当)「医師・歯科医師・薬剤師統計」(2020年)

(臨床研修医の採用数は、大都市部以外の41道県で増加傾向)

2004（平成16）年度に医師の基本的な診療能力の習得のため必修化された臨床研修制度では、研修医が都市部に集中する傾向が続いていたものの、2010（平成22）年度の研修から都道府県別の募集定員の上限を設定し、大都市部6都府県（東京、神奈川、愛知、京都、大阪、福岡）とその他41道県の採用数を比較すると、後者の採用実績が増加している（図表1-2-4）。

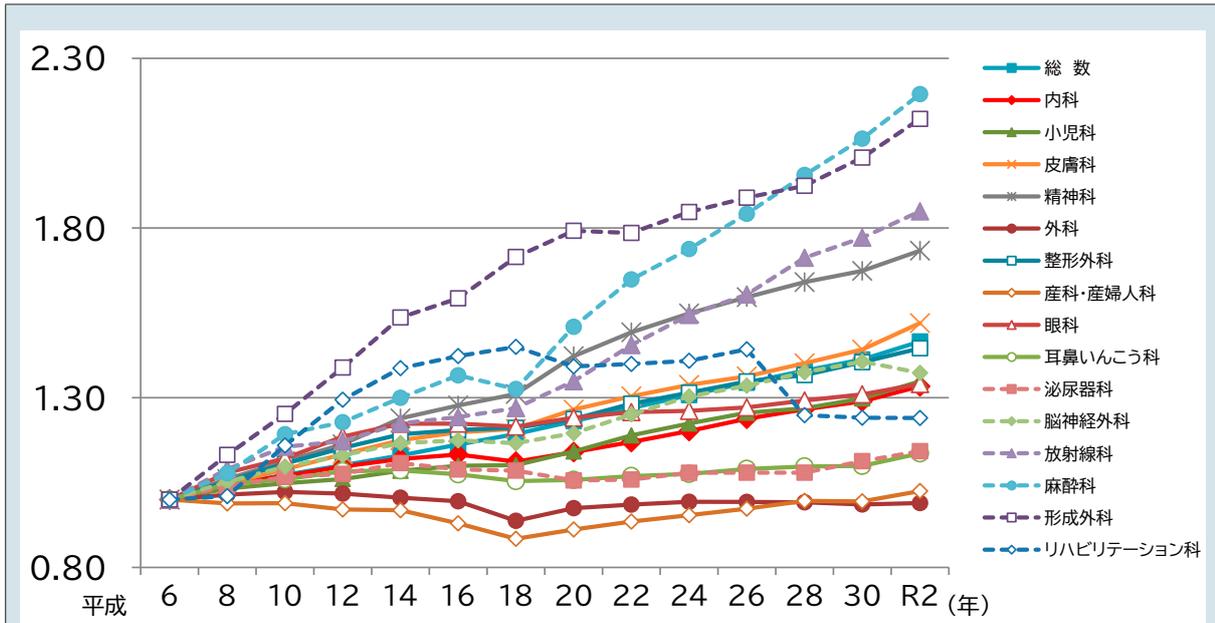
図表 1-2-4 臨床研修医の採用実績について



(医師の全体数の増加により全診療科の医師数は増加傾向にあるものの、産婦人科・外科の医師数は横ばいの状況)

2020年12月現在の医師数を、従事する主たる診療科別にみると、「内科」が61,514人(19.0%)と最も多く、次いで「整形外科」22,520人(7.0%)、「小児科」17,997人(5.6%)となっている<sup>\*15</sup>。1994(平成6)年以降の診療科別医師数の推移では、長時間労働の常態化<sup>\*16</sup>が指摘されている「産婦人科」及び「外科」の増加幅は小さい一方で、「精神科」や「放射線科」の増加幅は大きくなっている(図表1-2-5)。

図表 1-2-5 診療科別医師数の推移 (1994年を1.0とした場合)



資料：厚生労働省政策統括官(統計・情報政策、労使関係担当)「令和2年医師・歯科医師・薬剤師統計」より厚生労働省医政局医事課において作成。

(注) 内科

…(平成8～18年) 内科、呼吸器科、循環器科、消化器科(胃腸科)、神経内科、アレルギー科、リウマチ科、心療内科  
(平成20～令和2年) 内科、呼吸器、循環器、消化器、腎臓、糖尿病、血液、感染症、アレルギー、リウマチ、心療内科、神経内科

外科

…(平成6～18年) 外科、呼吸器外科、心臓血管外科、気管食道科、こう門科、小児外科  
(平成20～令和2年) 外科、呼吸器外科、心臓血管外科、乳腺外科、気管食道外科、消化器外科、肛門外科、小児外科

平成18年調査から新設された「研修医」項目は除く。

\* 15 「臨床研修医」を除く。厚生労働省政策統括官(統計・情報政策、労使関係担当)「医師・歯科医師・薬剤師統計」(2020年)

\* 16 週当たり労働時間について、外科が平均57.44時間、産婦人科が平均55.29時間となっている。独立行政法人労働政策研究・研修機構「勤務医の就労実態と意識に関する調査」(2012(平成24)年)

## (医師の全体数は増加しているが、医師の地域偏在が残る)

医療施設に従事する人口10万対医師数をベースに、医師の労働時間や受療率等を勘案した医師偏在指標に基づく、都道府県別医師数では最上位の東京都が332.8人である一方で最下位の岩手県及び新潟県は172.7人と約2倍の開きがある(図表1-2-6)。2016(平成28)年度厚生労働科学特別研究「医師の勤務実態及び働き方の意向等に関する調査研究」によれば、医師が地方で勤務する意思がない理由として、全年代を通じて「希望する内容の仕事ができないこと」や「労働環境に不安があること」が高い割合で挙げられており、20歳代では「専門医の取得に不安があること」という意見も多い。

図表1-2-6 都道府県別医師偏在指標

(都道府県別)

都道府県コード	都道府県	医師偏在指標
00	全国	239.8
01	北海道	224.7
02	青森県	173.6
03	岩手県	172.7
04	宮城県	234.9
05	秋田県	186.3
06	山形県	191.8
07	福島県	179.5
08	茨城県	180.3
09	栃木県	215.3
10	群馬県	210.9
11	埼玉県	177.1
12	千葉県	197.3
13	東京都	332.8
14	神奈川県	230.9
15	新潟県	172.7
16	富山県	220.9
17	石川県	272.2
18	福井県	233.7
19	山梨県	224.9
20	長野県	202.5
21	岐阜県	206.6
22	静岡県	194.5
23	愛知県	224.9

都道府県コード	都道府県	医師偏在指標
24	三重県	211.2
25	滋賀県	244.8
26	京都府	314.4
27	大阪府	275.2
28	兵庫県	244.4
29	奈良県	242.3
30	和歌山県	260.3
31	鳥取県	256.0
32	島根県	238.7
33	岡山県	283.2
34	広島県	241.4
35	山口県	216.2
36	徳島県	272.2
37	香川県	251.9
38	愛媛県	233.1
39	高知県	256.4
40	福岡県	300.1
41	佐賀県	259.7
42	長崎県	263.7
43	熊本県	255.5
44	大分県	242.8
45	宮崎県	210.4
46	鹿児島県	234.1
47	沖縄県	276.0

資料：2020年8月31日 第35回医療従事者の需給に関する検討会 医師需給分科会

(注) 都道府県の医師確保計画の策定スケジュールを踏まえ、各都道府県の医師偏在指標が確定する前の段階において、その時点の指標に基づき、指標の値を最も大きいものから並べて1/3の閾値を244.8、指標の値を最も小さいものから並べて1/3の閾値を215.3と設定した。そのため、上記の「都道府県の医師確保計画に用いられている医師偏在指標」においては、当該閾値に該当する都道府県数が、必ずしも総数の1/3と一致しない場合がある。

## (女性医師の割合は年齢階級が高くなるほど低くなり、就業率は30歳代後半で最低値となるM字カーブを描く)

医療施設に従事する医師を性別にみると、男性が24万9,878人(77.2%)、女性が73,822人(22.8%)となっている<sup>\*17</sup>。男女の構成割合を年齢階級別にみると、全ての年齢階級で男性の占める割合が高く、女性の割合は「29歳以下」では36.3%であるものの、年齢階級が高くなるほど低くなる傾向にある(図表1-2-7)。医籍<sup>\*18</sup>登録後の年数別の就業率をみると、女性医師の就業率はおおむね30代後半で最低値の76%まで下がるM字カーブを描いている(図表1-2-8)。女性医師の休職や離職理由としては「出産」や「子育て」が多く(図表1-2-9)、子育てと勤務を両立するために必要なものに関する調査では、「職場の雰囲気・理解」、「勤務先に託児施設がある」、「子どもの急病等の際に休暇がとりやすい」、「当直や時間外勤務の免除」、「配偶者や家族の支援」の順に多く、特に女性医師からの必要とする声が多い(図表1-2-10)。

図表1-2-7 性、年齢階級別にみた医療施設に従事する医師数

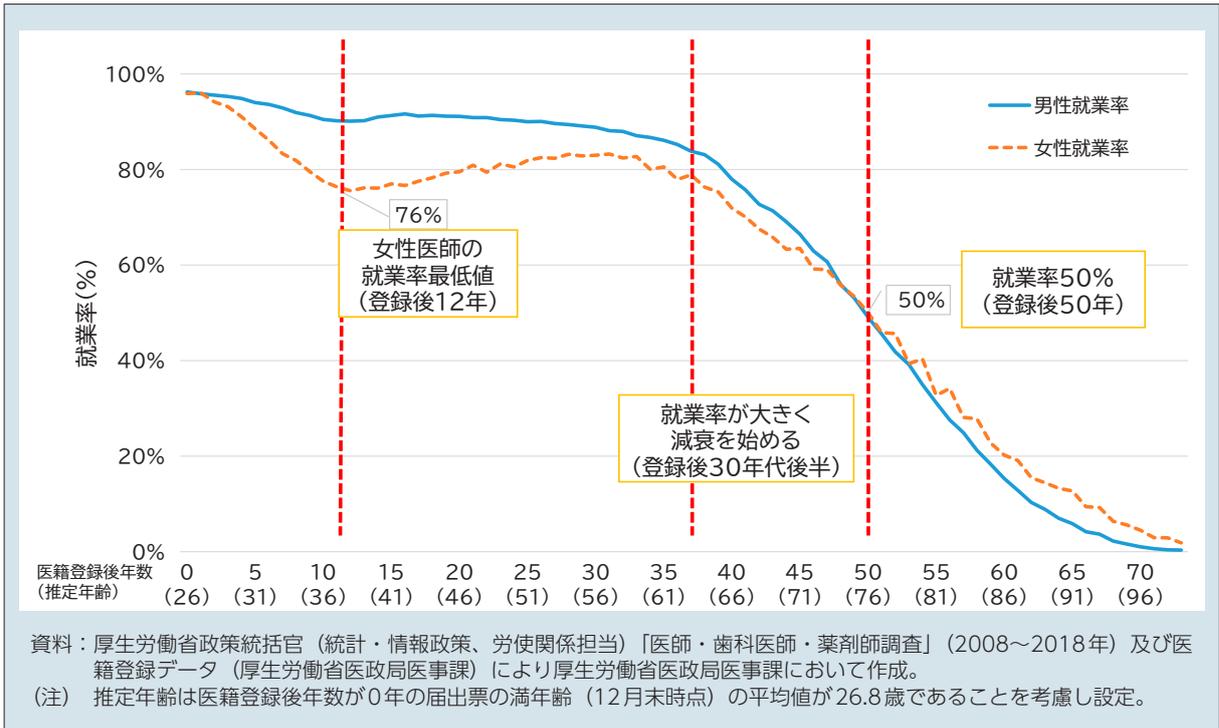
			各年12月31日現在						
			総数	29歳以下	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60~69歳	70歳以上
医師数 (人)	令和2年 (2020)	総数	323 700	31 609	66 210	67 406	67 525	56 951	33 999
		男	249 878	20 136	45 571	48 335	54 844	50 307	30 685
		女	73 822	11 473	20 639	19 071	12 681	6 644	3 314
	平成30年 (2018)	総数	311 963	29 378	64 508	67 384	67 274	53 016	30 403
		男	243 667	18 818	44 412	49 656	56 083	47 215	27 483
		女	68 296	10 560	20 096	17 728	11 191	5 801	2 920
対前回	増減数 (人)	総数	11 737	2 231	1 702	22	251	3 935	3 596
		男	6 211	1 318	1 159	△ 1 321	△ 1 239	3 092	3 202
		女	5 526	913	543	1 343	1 490	843	394
	増減率 (%)	総数	3.8	7.6	2.6	0.0	0.4	7.4	11.8
		男	2.5	7.0	2.6	△ 2.7	△ 2.2	6.5	11.7
		女	8.1	8.6	2.7	7.6	13.3	14.5	13.5
構成割合 (%)	性・ 年齢階級別	総数	100.0	9.8	20.5	20.8	20.9	17.6	10.5
		男	77.2	6.2	14.1	14.9	16.9	15.5	9.5
		女	22.8	3.5	6.4	5.9	3.9	2.1	1.0
	年齢階級別	総数	100.0	9.8	20.5	20.8	20.9	17.6	10.5
		男	100.0	8.1	18.2	19.3	21.9	20.1	12.3
		女	100.0	15.5	28.0	25.8	17.2	9.0	4.5
	性別	総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		男	77.2	63.7	68.8	71.7	81.2	88.3	90.3
		女	22.8	36.3	31.2	28.3	18.8	11.7	9.7

資料：厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年医師・歯科医師・薬剤師統計」

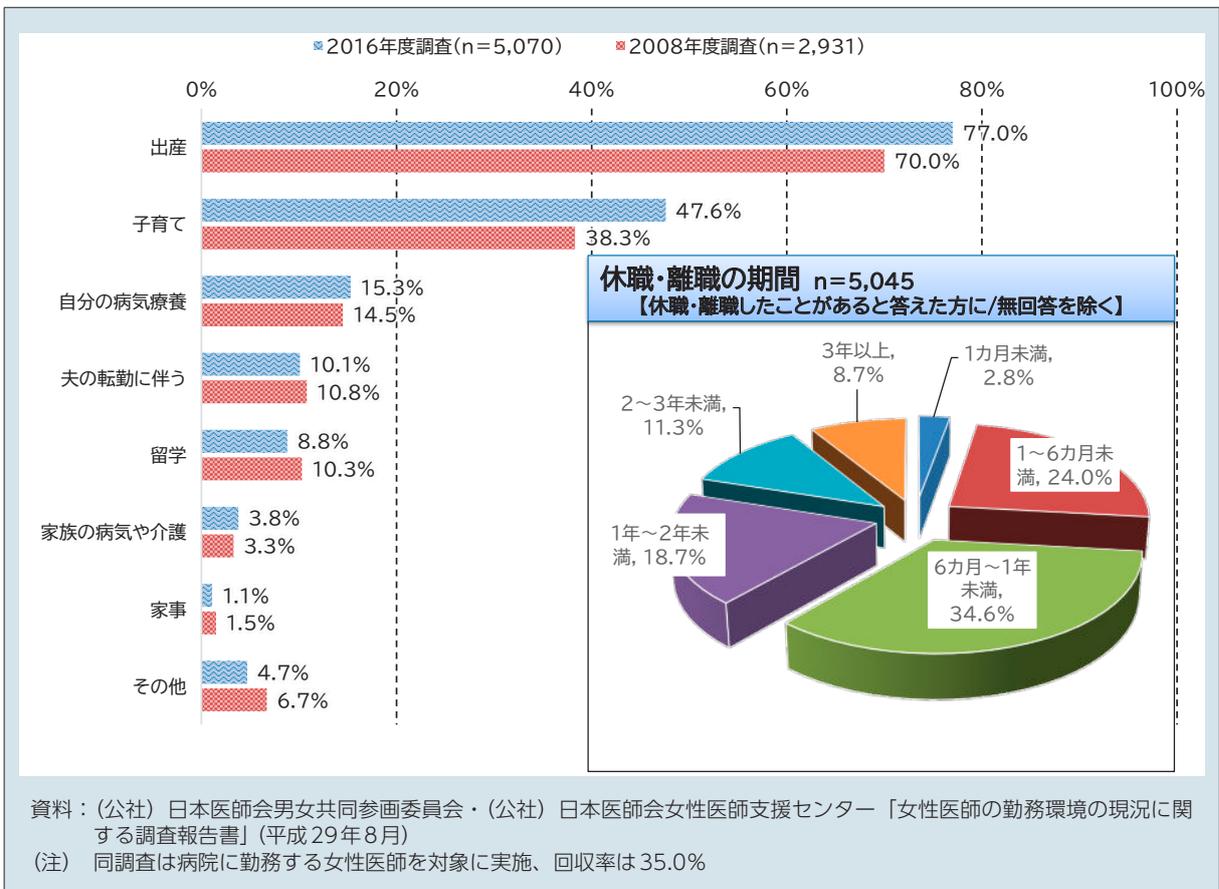
\* 17 厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「医師・歯科医師・薬剤師統計」（2020年）

\* 18 医師免許を得た者が氏名等を登録する帳簿。医籍登録がない者は医業をすることができない。

図表 1-2-8 医籍登録後年数別の就業率

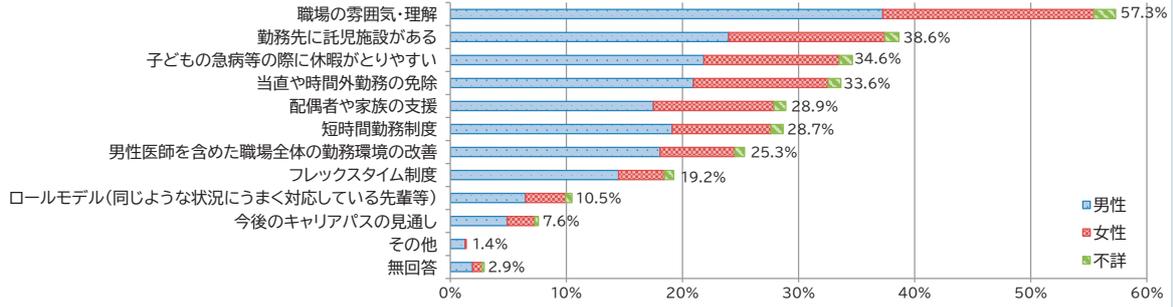


図表 1-2-9 女性医師の休職・離職の理由

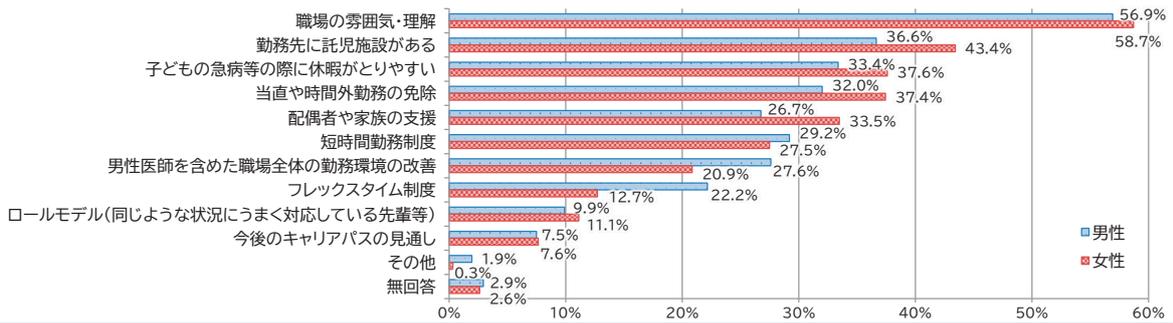


図表 1-2-10 子育てと勤務を両立するために必要なもの

子育てをしながら勤務を続ける上で必要と考えられるもの(3つまで選択可)



男性(n=3,949)、女性(n=1,870)に占める割合



資料：厚生労働省医政局「平成28年臨床研修修了者アンケート調査」

## コラム

主治医チーム制とシフト制による女性小児科医師サポートの取組み  
(福岡大学筑紫病院)

福岡大学筑紫病院（河村彰病院長、以下「筑紫病院」という。）は福岡市のベッドタウンである筑紫地区に立地しており、小児救急を含めた小児医療需要が旺盛な地域である。小児科医師の過重労働と小児科医師の志望者不足を改善するため、日本小児科学会が進めた「小児医療提供体制の改革」<sup>1)</sup>による小児医療の集約化プランでは、一次・二次医療圏を担当する「地域小児科センター」を30～50万人に一つ、三次医療圏を担当する小児ICU（集中治療室）・NICU（新生児特定集中治療室）を併設する中核病院を100～300万人に一つ整備するというものだった。筑紫地区は人口およそ43万人であり、条件に合致していたため、筑紫病院では地域小児科センターを目指すこととした。



## 「当直ができる」、「女性なら独身者」が条件だった取組前の状況

筑紫病院での取組みは2007（平成19）年に端を発するものであるが、取組みを始める前は、小児科に派遣される医師は「当直ができる」、「女性の場合は独身者」が基本であり、当直免除は一人もいないのが既定路線だったという。

日本小児科学会が提言する地域小児科センターになるためには、夜間勤務の翌日の勤務に配慮するといった小児科医師の過重労働への配慮が要件となっていた。こうした内容を実現するためには、当時7人体制（うち女性1人）であった小児科医師を10～12人へ増員し、「主治医チーム制」や「シフト制」を取り入れていく必要があった。

結果として、当直ができる小児科医師だけ

を集めているだけでは体制を構築することができないため、当直免除等の女性小児科医師が勤務しやすい環境の整備を図ることとなった。

## “私達の主治医”から“私の主治医達”への転換を目指す

一部の医師に配慮することに対して不満を抱く医師もいたが、職場長が医師と個別面談や普段からのアナウンスを行い、女性医師に配慮するのは当然であるという組織文化を形成していった。また、入院と外来の業務を分離することで、医師間の役割分担を図った。

こういった取組みを行い人員体制の充足を図りつつ、先輩の教えである「私達の主治医から私の主治医達への転換」を合言葉として、「主治医チーム制」や「シフト制」を採用することで、より女性小児科医師が休みやすくなる環境を整えた。医師数を増やすには周囲の理解が必要であったが、病院長の積極的な理解が取組みの推進に大きく影響を与えている。

## 「お互い様」・「自分でなくても回る」をコンセプトに職場文化を変革

一例を挙げてみたい。現在、筑紫病院の部長職にある医師が他院の病棟医長在職時に、子どもがいる女性研修医が配属されたため、その研修医の当直を免除していた。その際、周りの小児科医師には、「その研修医の子どもが大きくなったら彼女が働いてくれるのだから、その時にほかのみんなが休めばよい」と言って納得してもらっていた。その後、その医長が筑紫病院に赴任し、当時研修医だった女性小児科医師も来ることになり、その医師が今度は当直を頑張ってくれた。こうした「お互い様」の意識を醸成することで、数年も経つとそれが評判になり、不平を言う医師はいなくなった。

ワーク・ライフ・バランスの要点は子育てのみならず、介護や自身の疾病罹患など「明日は我が身」というものであり、それをみんなが理解することがポイントと考えている。

また、組織文化の醸成を図るに当たって、医師自身の意識改革も進めた。医師は責任感が強く、自分がいないと診療が動かないと思いがちであるが、担当医師しか対応できない業務とならないように職場長から医師に常にかかっている。男性小児科医師の育児休業取得なども推奨している。

女性小児科医師の当直免除について、当初は不平を言う医師もいたが、例えば『お子さんが発熱したら側にいてあげてください』と（医師として患児家族に）言うにもかかわらず、自院の医師に対して、それはおかしいというのは間違っているのではないか、[子どもの運動会があるから休ませてくださいという医師がいたら、みんなで明るくいってらっしゃいというのが健全な職場ではないか]といった話をするなど、他の医師が納得できるよう個別面談や普段からのオープンなコミュニケーションの場で積極的に発信する

等の接し方に配慮した結果、円滑に取組みが進んでいると考えている。

### 取組みの効果

筑紫病院では、小児科医師数が7人体制から11人体制に増員し、主治医チーム制やシフト制を実現できた。

2007年：男6人、女1人、計7人。女性も当直。

2014（平成26）年：男4人、女7人、計11人。女性のうち、当直なし2人、当直が月2回が2人、産休1人。

2018（平成30）年：男8人、女3人、計11人。女性のうち、当直なし2人、産休0人。

（参考文献）

1) 日本小児科学会雑誌 119巻10号 1551～1566（2015年）

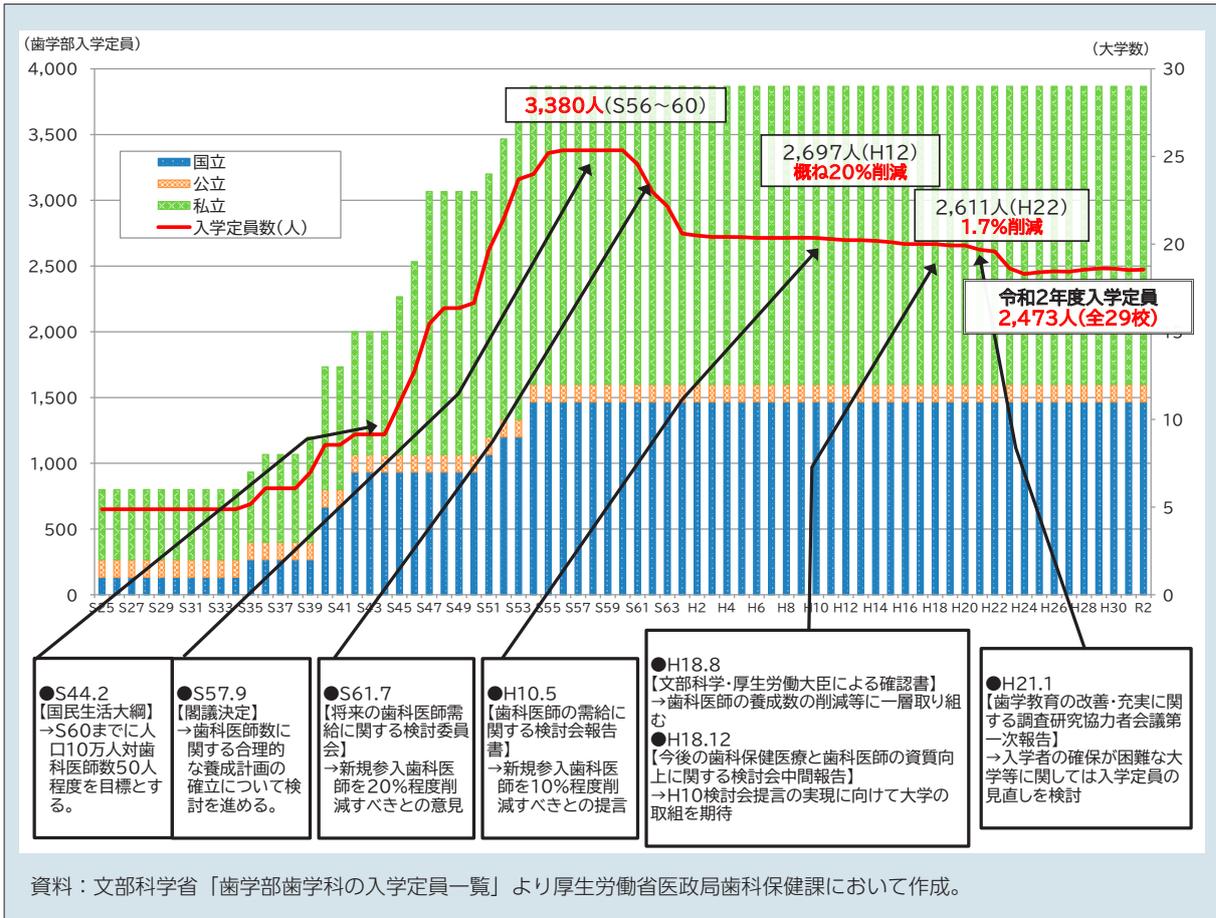
## 2 歯科医師

**（新規参入の制限により歯科医師数の伸びは鈍化傾向であるが、人口10万対歯科医師数は増加傾向）**

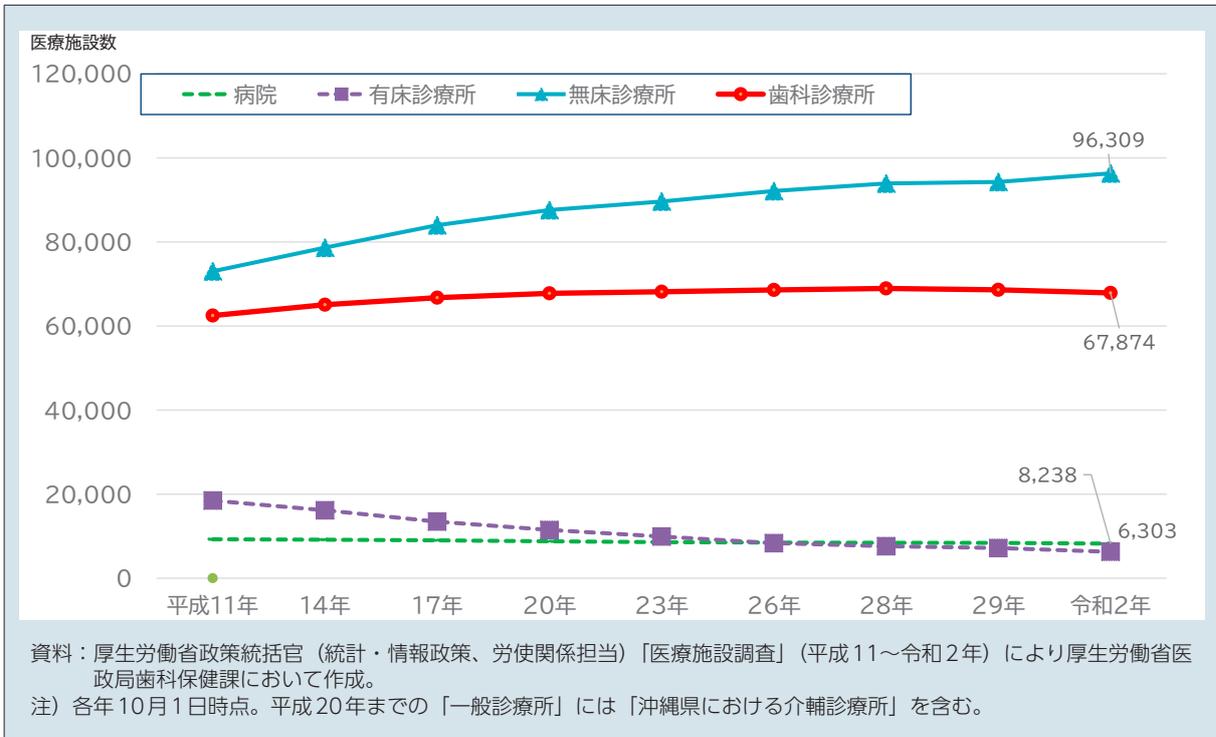
歯科医師数は2020（令和2）年12月現在で、10万7,443人となっている<sup>\*19</sup>。このうち、歯科診療所の開設者は58,867人（約55%）、勤務者は32,922人（約31%）と全体の約9割が歯科診療所で働いている。歯科医師数の需給バランスを取るため、新規参入歯科医師数を削減する累次の取組みにより、2020（令和2）年度の歯科大学の入学定員は、1985（昭和60）年度比で約27%削減されている（[図表1-2-11](#)）。歯科診療所の数は横ばいで推移しており、歯科医師数の伸びもやや鈍化傾向となっているが、人口10万対歯科医師数は増加傾向にある（[図表1-2-12](#)、[図表1-2-13](#)）。

\*19 日本国内に住所があって、歯科医師法（昭和23年法律第202号）第6条第3項により届け出た歯科医師数。厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「医師・歯科医師・薬剤師統計」（2020年）

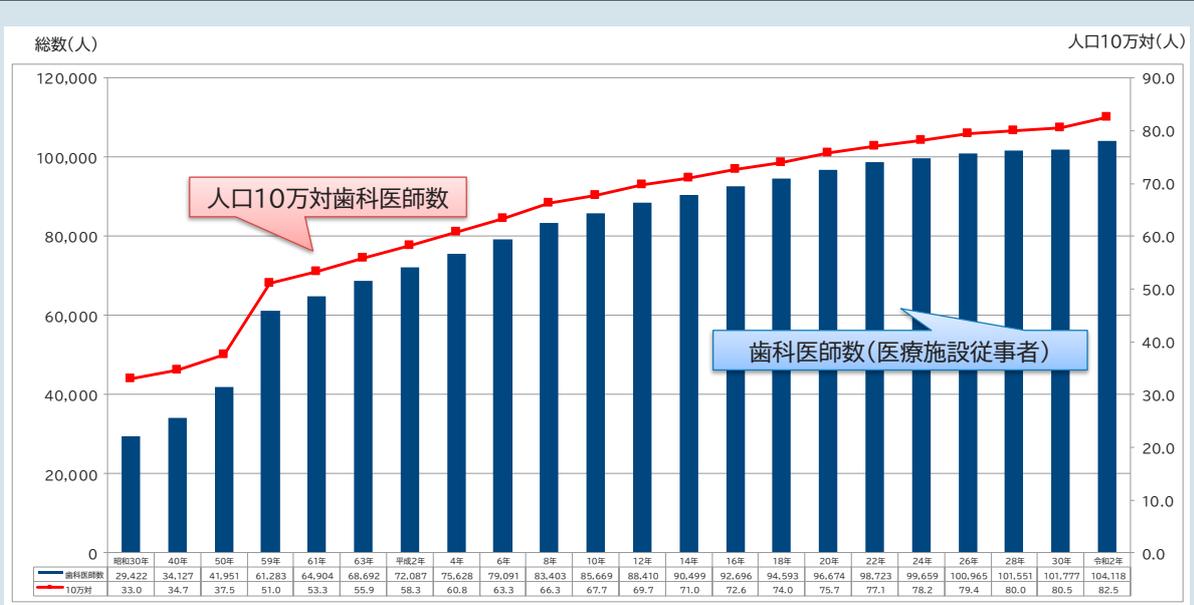
図表1-2-11 歯科大学（歯学部）数及び入学定員の推移



図表1-2-12 医療施設数の推移



図表 1-2-13 歯科医師数（医療従事者数）の年次推移



資料：厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年医師・歯科医師・薬剤師統計」より厚生労働省医政局歯科保健課において作成。

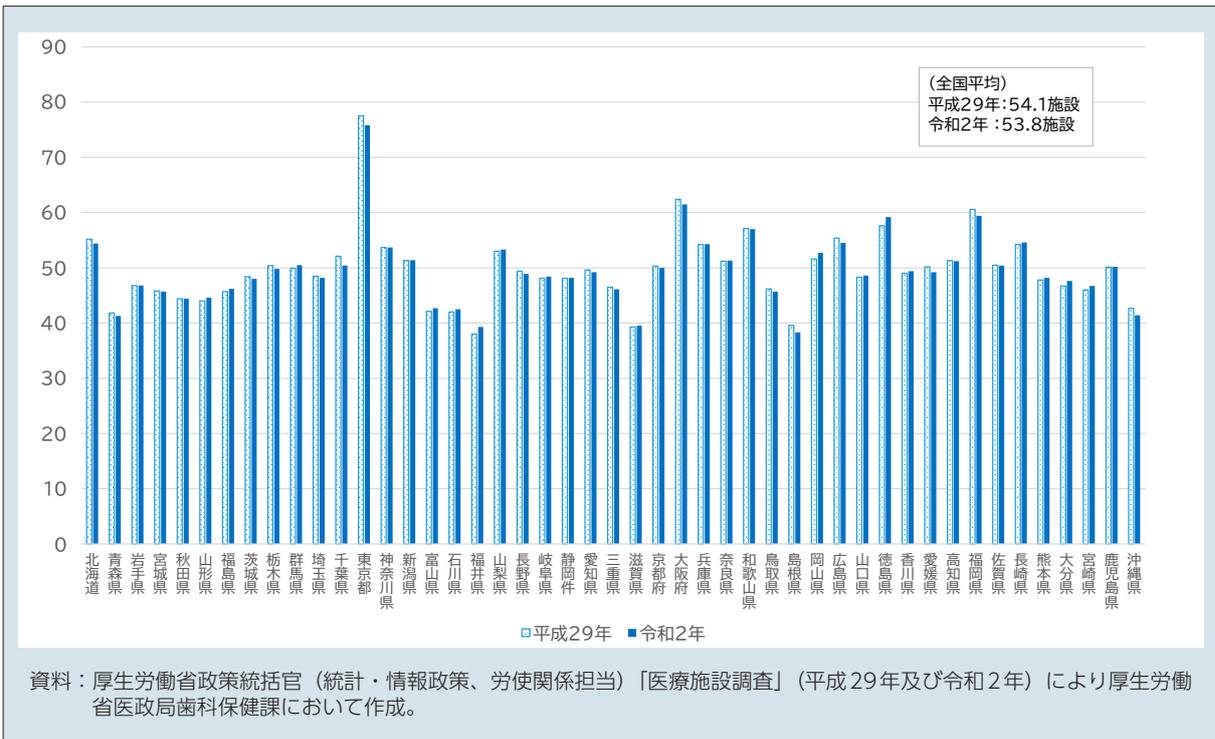
**(歯科診療所や病院歯科の設置状況には地域差が生じており、無歯科医地区も存在)**

都道府県別の人口10万対歯科診療所数は、2020（令和2）年10月時点で、最も多い東京都で約76施設、最も少ない島根県では約38施設と約2倍の差がある（**図表 1-2-14**）。歯科系の診療科を標榜する病院<sup>\*20</sup>数は、病院全体の約2割となっている。また2019（令和元）年時点で、無歯科医地区<sup>\*21</sup>数は777地区（人口17万8,463人）となっている（**図表 1-2-15**）。

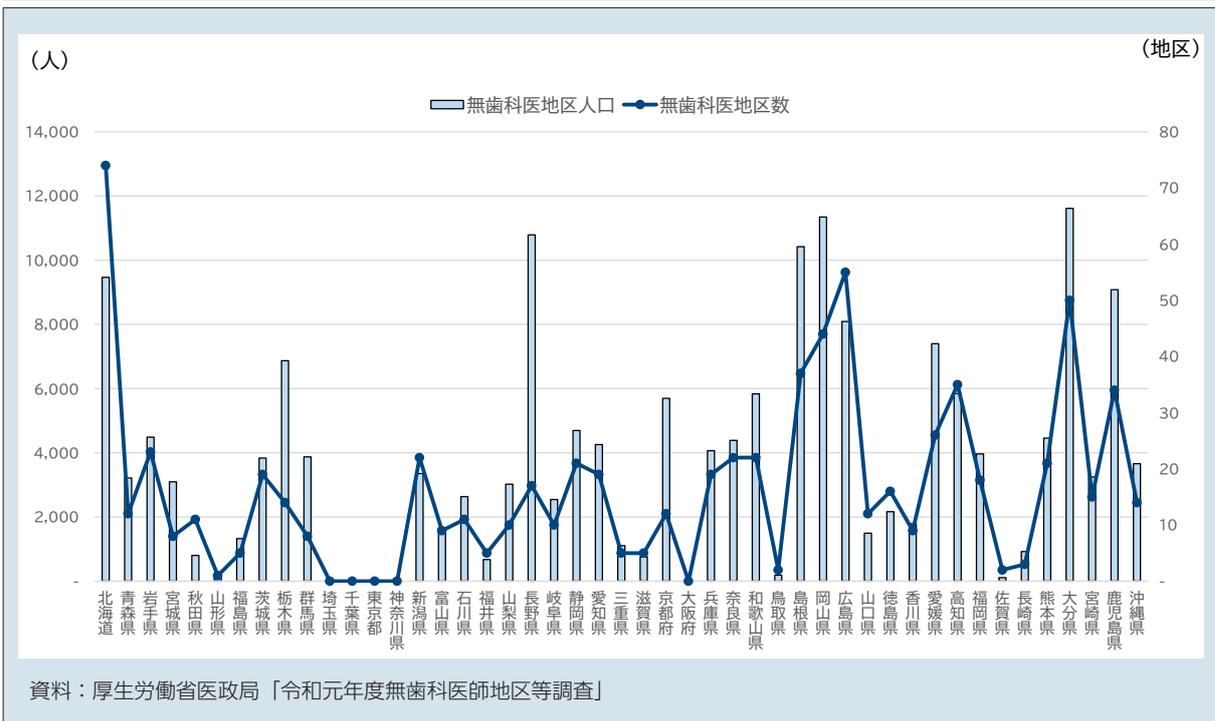
\* 20 歯科、歯科口腔外科、小児歯科、矯正歯科のいずれかを標榜する病院

\* 21 歯科医療施設のない地域で、当該地区の中心的な場所を起点として、おおむね半径4kmの区域内に50人以上が居住している地区であって、かつ容易に医療施設を利用することができない地区をいう。

図表 1-2-14 人口10万対歯科診療所数（都道府県別）



図表 1-2-15 無歯科医地区



### 3 看護師等

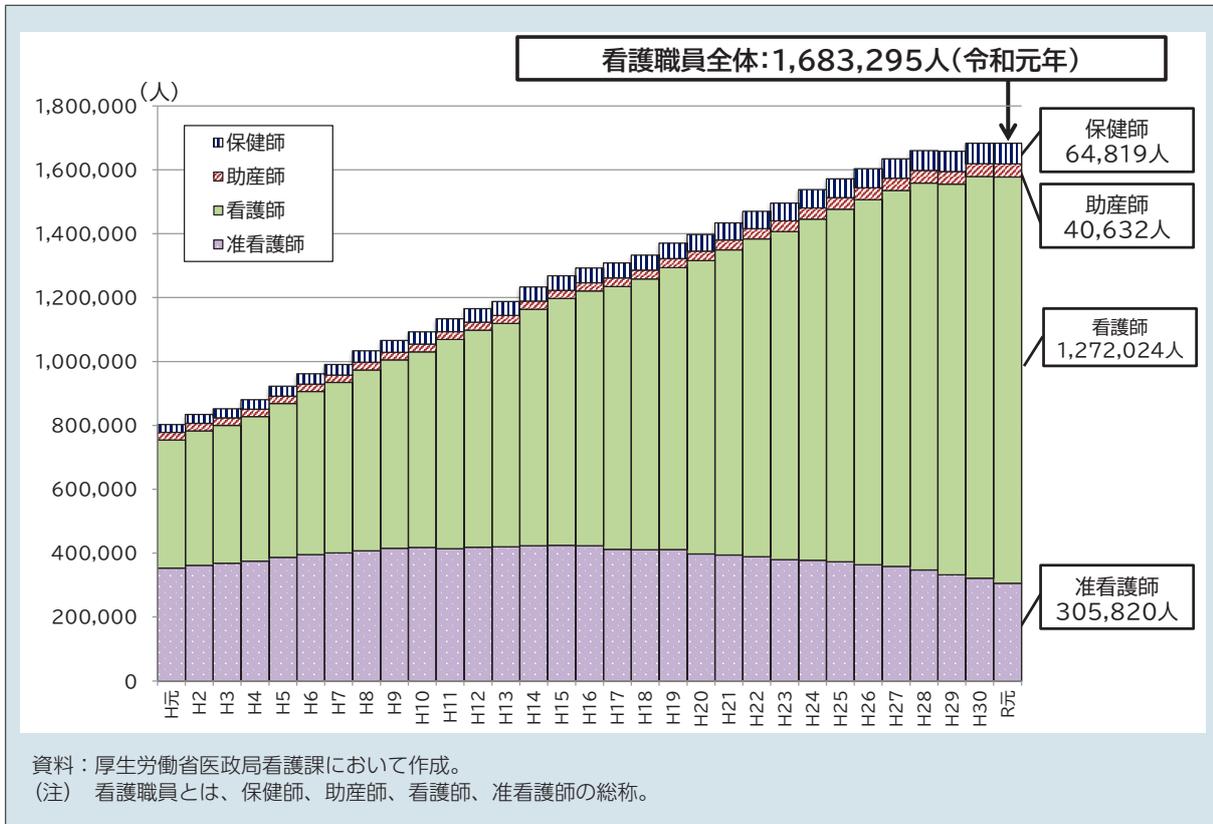
#### （就業している看護職員数は増加）

就業している保健師、助産師、看護師及び准看護師（以下「看護職員」という。）の数は2019（令和元）年現在で、168万3,295人となっている\*22。資格別にみると、看護師

\*22 厚生労働省医政局看護課調べ

は127万2,024人、准看護師は30万5,820人、保健師は64,819人、助産師は40,632人となっている<sup>\*23</sup>。就業している保健師、助産師、看護師は増加している一方で、就業している准看護師は減少している（図表1-2-16）。

図表1-2-16 看護職員就業者数の推移



### (多くの看護師が病院に勤務しているが、年齢が高くなるにつれて介護老人保健施設等に勤務する者の割合が高まる)

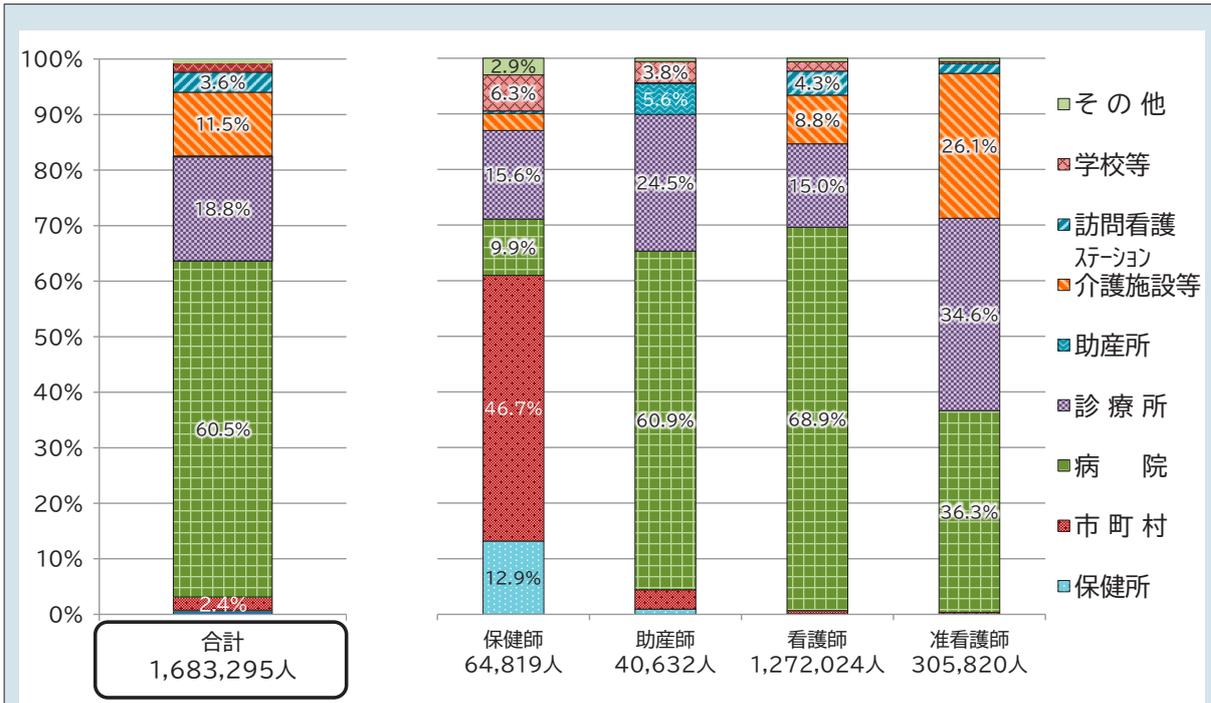
看護職員の就業場所は約6割が病院<sup>\*24</sup>、約2割が診療所<sup>\*25</sup>となっており、特に看護師は病院に勤務する割合が高い（図表1-2-17）。看護師の就業場所について年齢階級別で見ると、年齢が高くなるにつれて病院に勤務する者の割合が下がり、介護老人保健施設等の割合が高くなっている（図表1-2-18）。

\*23 厚生労働省医政局看護課調べ

\*24 医師又は歯科医師が医業又は歯科医業を行う場所であって、患者20人以上の入院施設を有するものをいう。

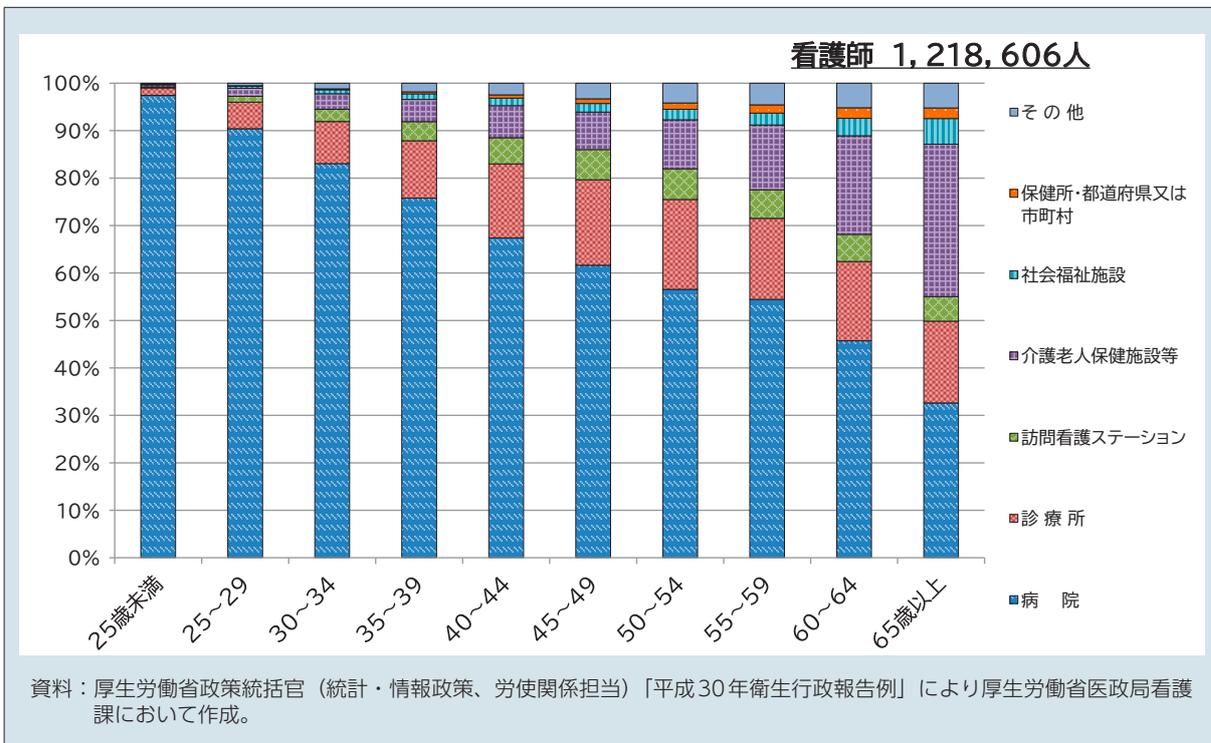
\*25 医師又は歯科医師が医業又は歯科医業を行う場所であって、患者の入院施設を有しないもの又は患者19人以下の入院施設を有するものをいう。

図表 1-2-17 資格別看護職員の就業場所 (2019年)



資料：厚生労働省医政局看護課において作成。  
 (注) 看護職員とは、保健師、助産師、看護師、准看護師の総称。

図表 1-2-18 看護師の年齢階級別就業場所の割合 (2018年)

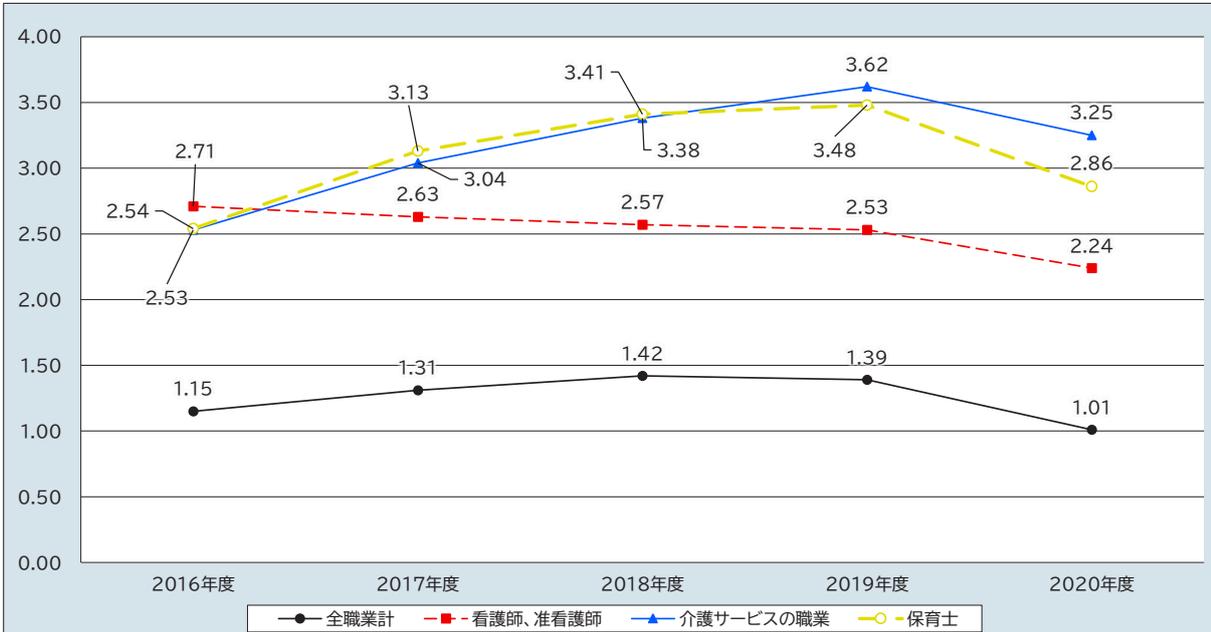


(看護師等の有効求人倍率は職業計を上回り、都市部の看護師等の人数は全国平均を下回る傾向)

看護師及び准看護師の有効求人倍率は低下傾向にあるものの、全職業計を大幅に上回って推移しており、2020（令和2）年度は2.24倍となっている（図表1-2-19）。就業場所

別では、訪問看護事業所の求人倍率は3.26倍と病院（20～199床：1.93倍、200～499床：1.58倍、500床以上：1.06倍）に比して高く、人材確保のニーズが高い状況がうかがえる\*26。人口に占める看護師及び准看護師数を都道府県別にみると、特に都市部において全国平均を下回る傾向にある（図表1-2-20）。

図表1-2-19 職業別有効求人倍率（パートタイムを除く常用労働者）



資料：内閣官房全世代型社会保障構築会議公的価格評価検討委員会第2回資料

(注) 上記はパートタイムを除く常用の数値。

上記の数値は、平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく以下の職業分類区分の数値である。

看護師、准看護師：「133 看護師、准看護師」

保育士：「163 保育士」

介護サービスの職業：「36 介護サービスの職業」

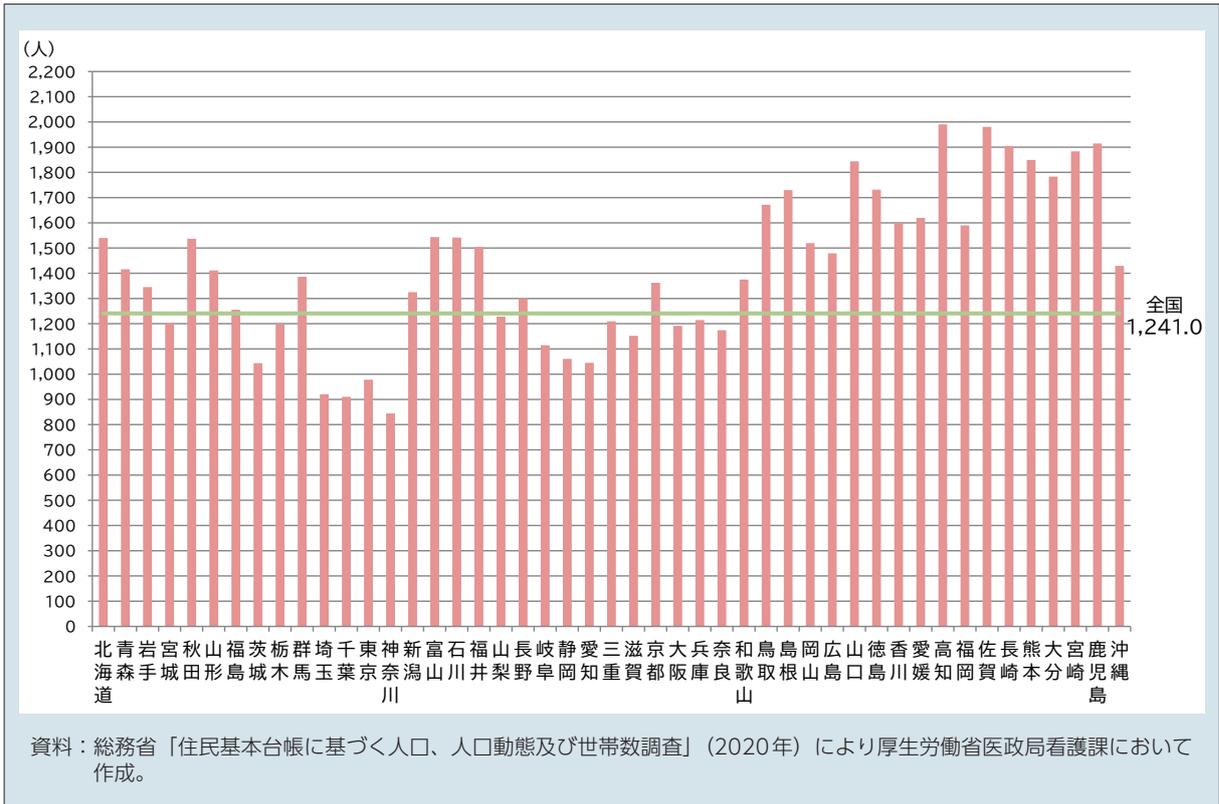
常用とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

上記の数値は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。

\* 26 公益社団法人日本看護協会「2020（令和2）年度 ナースセンター登録データに基づく看護職の求職・求人・就職に関する分析報告書」

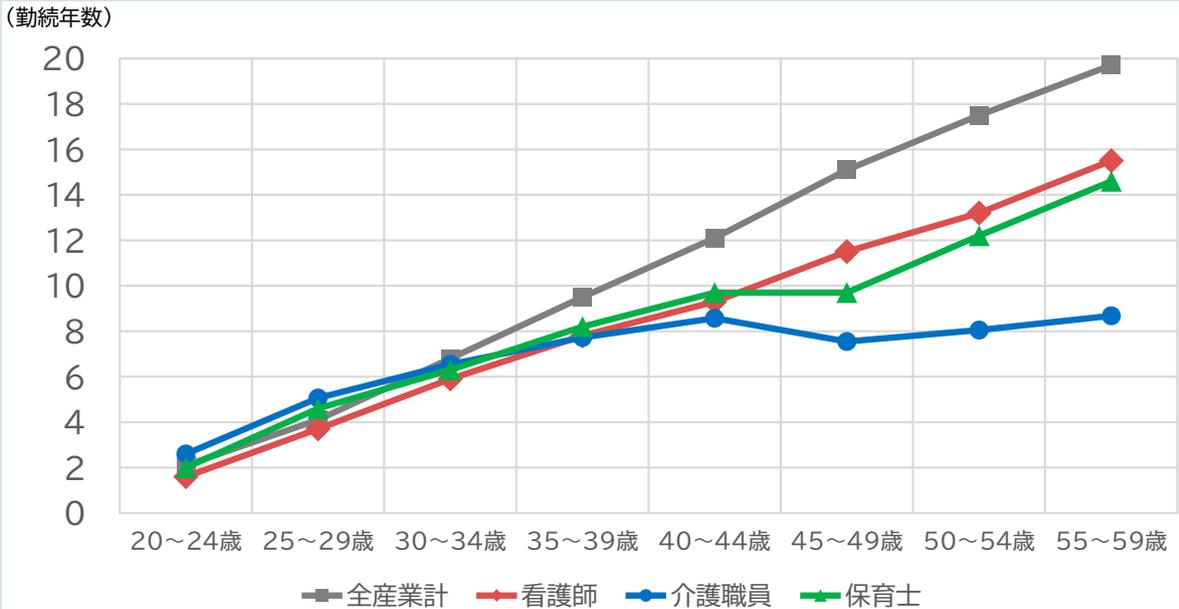
図表 1-2-20 都道府県別人口10万対看護師・准看護師数（2019年）



**(看護師の平均勤続年数は35歳以上から他産業を下回る)**

看護師の平均勤続年数は、全産業計と比較すると30歳まではおおむね変わらないが、35歳以上では全産業計を下回る（図表 1-2-21）。

図表 1-2-21 職種別の平均勤続年数（職種別、年齢別）



資料：内閣官房全世代型社会保障構築会議公的価格評価検討委員会第2回資料

(注) 上記は、同調査のうち、一般労働者の数値。

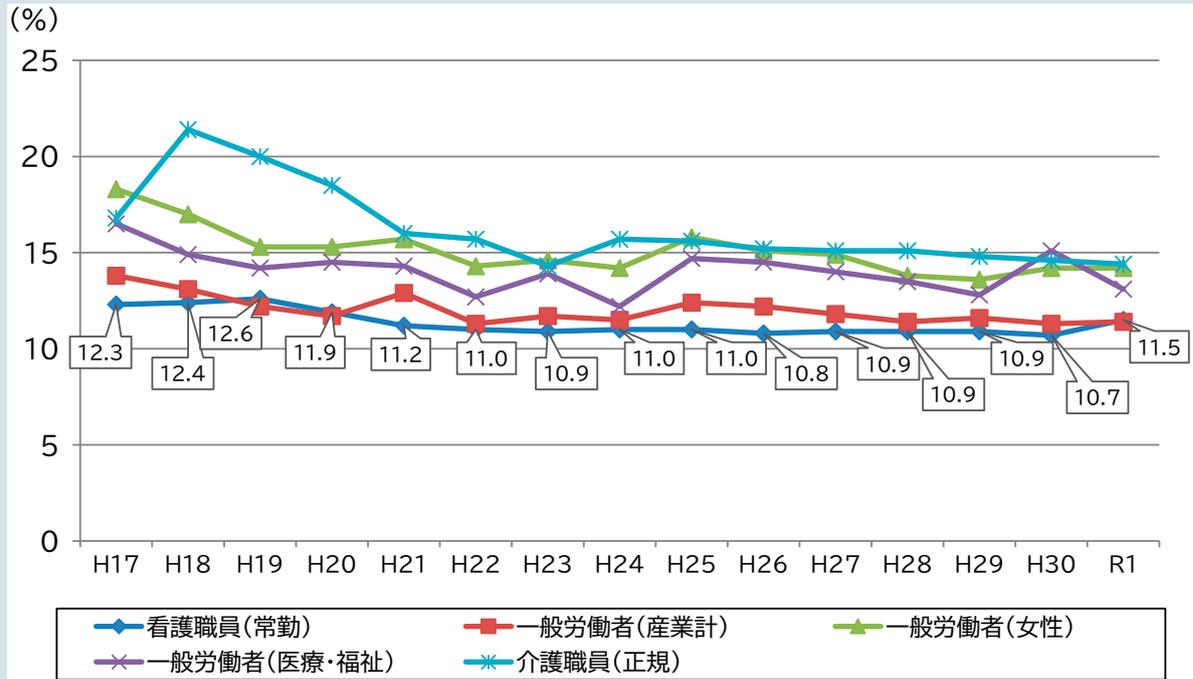
介護職員は「介護職員（医療・福祉施設等）」と「訪問介護従事者」の加重平均。

上記の数値は、それぞれ役職者を含む。

### (看護職員の退職理由は「結婚」、「妊娠・出産」、「転居」、「子育て」、「自分の健康（身体的理由）」が上位)

病院に勤務する看護職員（常勤）の離職率は、医療・福祉の平均離職率よりも低く、産業計とほぼ同水準となっている（図表 1-2-22）。看護職員の退職理由では、「結婚」、「妊娠・出産」、「転居」、「子育て」、「自分の健康（身体的理由）」が上位になっている。年齢階級別に見ると、20歳代では「自分の健康（主に精神的理由）」、30～40歳代では「結婚」、「妊娠・出産」、「子育て」、「転居」、50歳代では「親族の健康・介護」が多くなっている（図表 1-2-23）。

図表 1-2-22 常勤看護職員と他産業の離職率の推移



資料：以下の資料により厚生労働省医政局看護課において作成。  
 看護職員は（公社）日本看護協会「病院看護実態調査」  
 一般労働者（産業計、女性、医療・福祉）は厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「雇用動向調査」  
 介護職員は（公財）介護労働安定センター「介護労働実態調査」  
 新卒者は厚生労働省人材開発統括官「新規学卒者の離職状況に関する資料一覧」

図表 1-2-23 看護職員の以前の職場を退職した理由（看護経験あり、看護職以外で就業中または未就業の求職者）

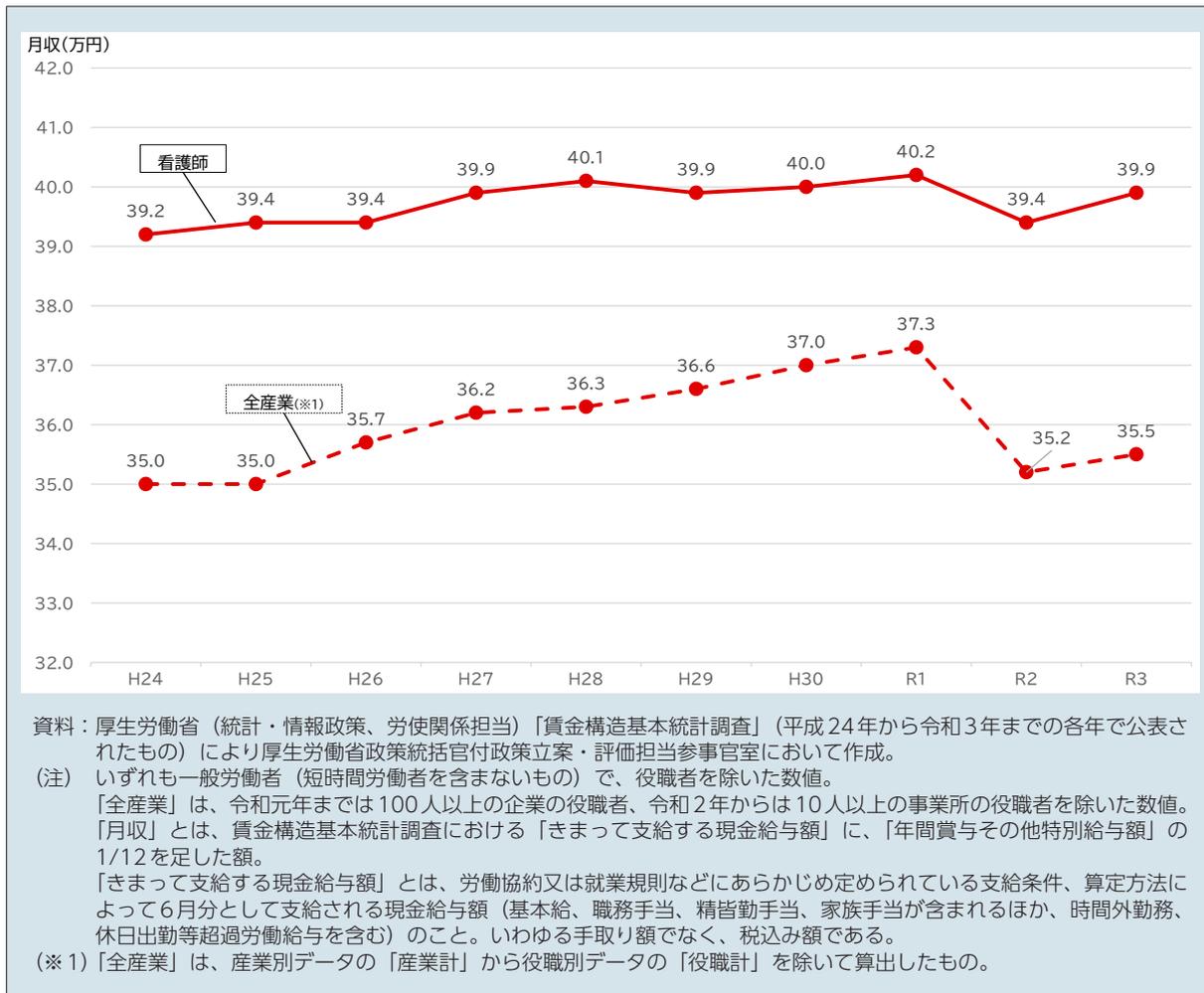
	全体	%	20代	%	30代	%	40代	%	50代	%
第1位	結婚	11.9	結婚	14.9	結婚	17.3	結婚	13.0	親族の健康・介護	11.4
第2位	妊娠・出産	9.1	転居	12.2	妊娠・出産	16.9	子育て	11.3	自分の健康(主に身体的理由)	9.3
第3位	転居	9.0	自分の健康(主に精神的理由)	10.8	子育て	13.6	妊娠・出産	10.7	結婚	8.2
第4位	子育て	8.3	看護職の他の職場への興味	9.4	転居	12.8	転居	8.6	転居	7.6
第5位	自分の健康(主に身体的理由)	6.9	勤務時間が長い・超過勤務が多い	8.8	配偶者の転勤	8.8	自分の健康(主に身体的理由)	6.6	看護職の他の職場への興味	5.4
第6位	配偶者の転勤	6.0	妊娠・出産	7.7	看護職の他の職場への興味	6.8	配偶者の転勤	6.6	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.2
第7位	親族の健康・介護	6.0	自分の適性・能力への不安	7.7	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.8	看護職の他の職場への興味	5.9	配偶者の転勤	5.2
第8位	看護職の他の職場への興味	5.9	自分の健康(主に身体的理由)	6.9	自分の健康(主に身体的理由)	5.7	親族の健康・介護	5.7	子育て	4.7
第9位	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.4	夜勤の負担が大きい	6.6	夜勤の負担が大きい	5.2	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.4	上司(看護管理者等)との関係	3.6
第10位	自分の健康(主に精神的理由)	4.3	責任の重さ・医療事故への不安	5.9	家事と両立しない	4.8	家事と両立しない	4.8	妊娠・出産	3.4

資料：（公社）日本看護協会中央ナースセンター「2019年度ナースセンター登録データに基づく看護職の求人・求職・就職に関する分析報告書」

## (看護師の平均賃金は、平均勤続年数が他産業を下回る35歳以上は全産業計に比べて上昇しにくい傾向)

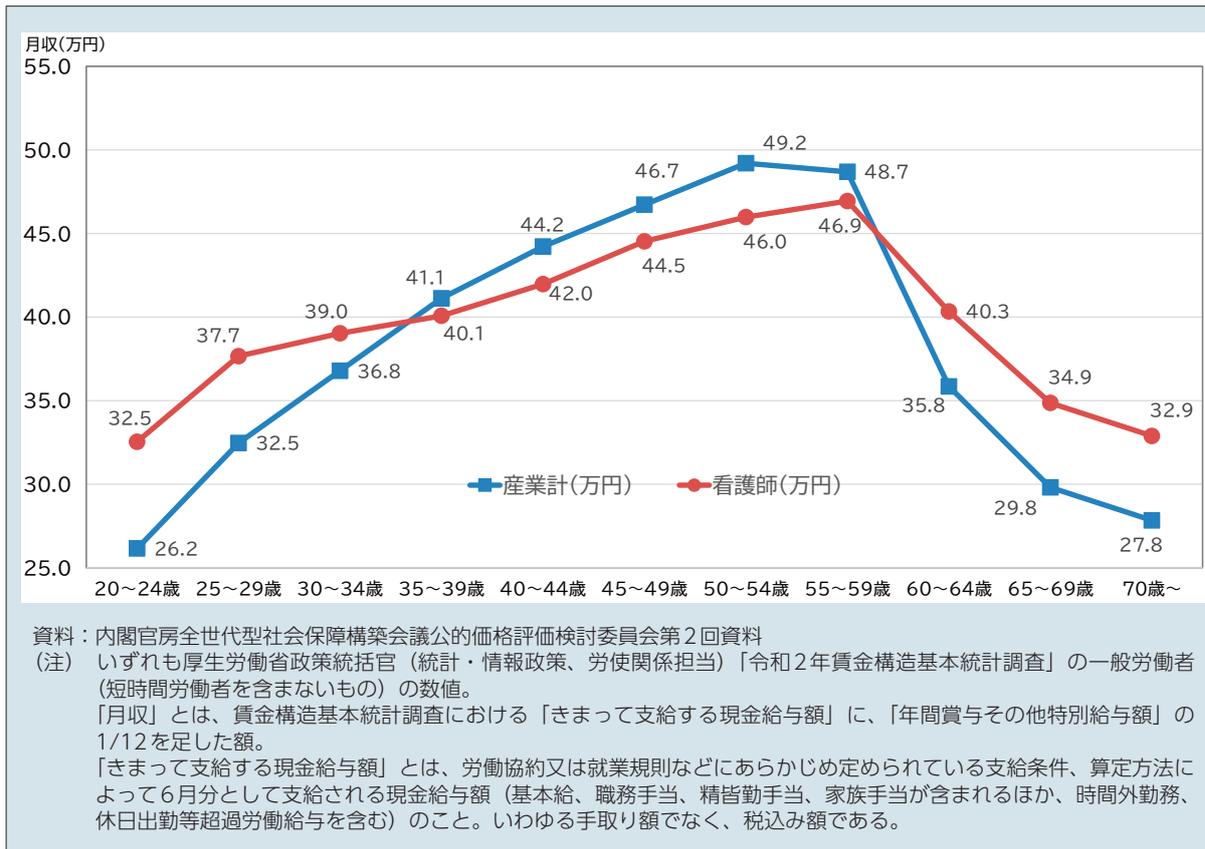
看護師の平均賃金は職種計を上回って推移しており、2021（令和3）年は月額39.9万円となっている（図表1-2-24）。一方で年齢階級別の平均賃金をみると、平均勤続年数が他産業を下回る35歳以降は、全産業計に比べて賃金が上昇しにくい傾向がある（図表1-2-25）。年齢階級別の平均賃金の状況に関しては、管理的立場にある看護師の賃金が相対的に低いこと、民間の医療施設であっても国家公務員の医療職の俸給表を参考としている場合が多いことといった指摘もある\*27。

図表1-2-24 職種別平均賃金（役職者除く）（月収換算）



\* 27 内閣官房全世代型社会保障構築会議「公的価格評価検討委員会 中間整理」（2021（令和3）年12月21日）

図表 1-2-25 看護師の年齢階級別平均賃金（役職者含む）（月収換算）



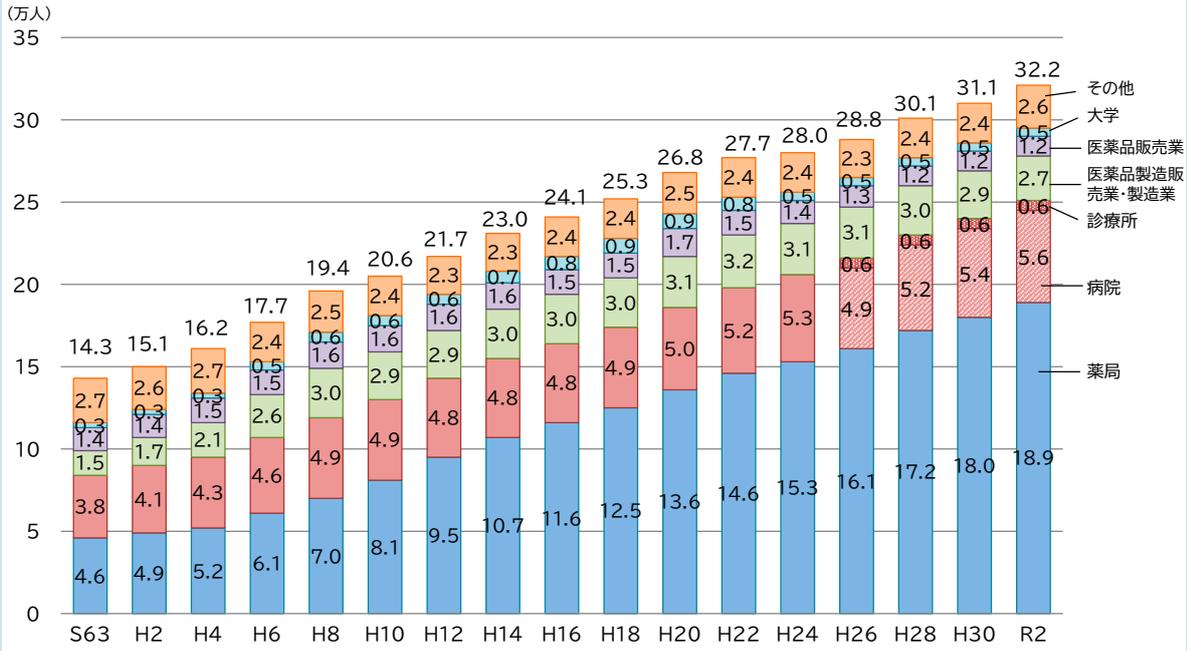
## 4 薬剤師

### （薬局数と薬局に従事する薬剤師が増加）

薬剤師数は2020（令和2）年現在で、32万1,982人となっている<sup>\*28</sup>。就業場所別に見ると、薬局は18万8,982人と約6割を占め、医療施設は61,603人、医薬品製造販売業・製造業は27,331人、医薬品販売業は11,713人、大学は5,111人となっている（図表1-2-26）。大学薬学部数及び入学定員数や、薬局数と薬局に従事する薬剤師数も増加している（図表1-2-27、図表1-2-28）。

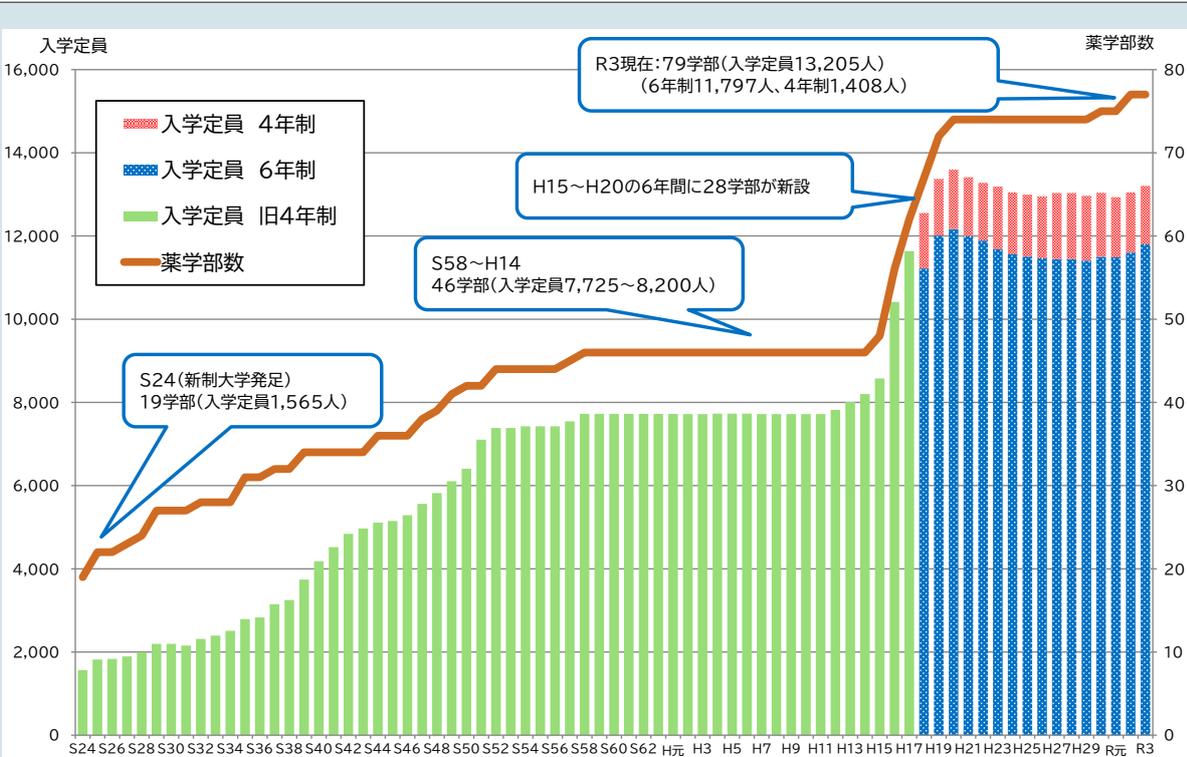
\*28 日本国内に住所があって、薬剤師法（昭和35年法律第146号）第9条により届け出た薬剤師数。厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「医師・歯科医師・薬剤師統計」（2020年）

図表 1-2-26 薬剤師数の推移



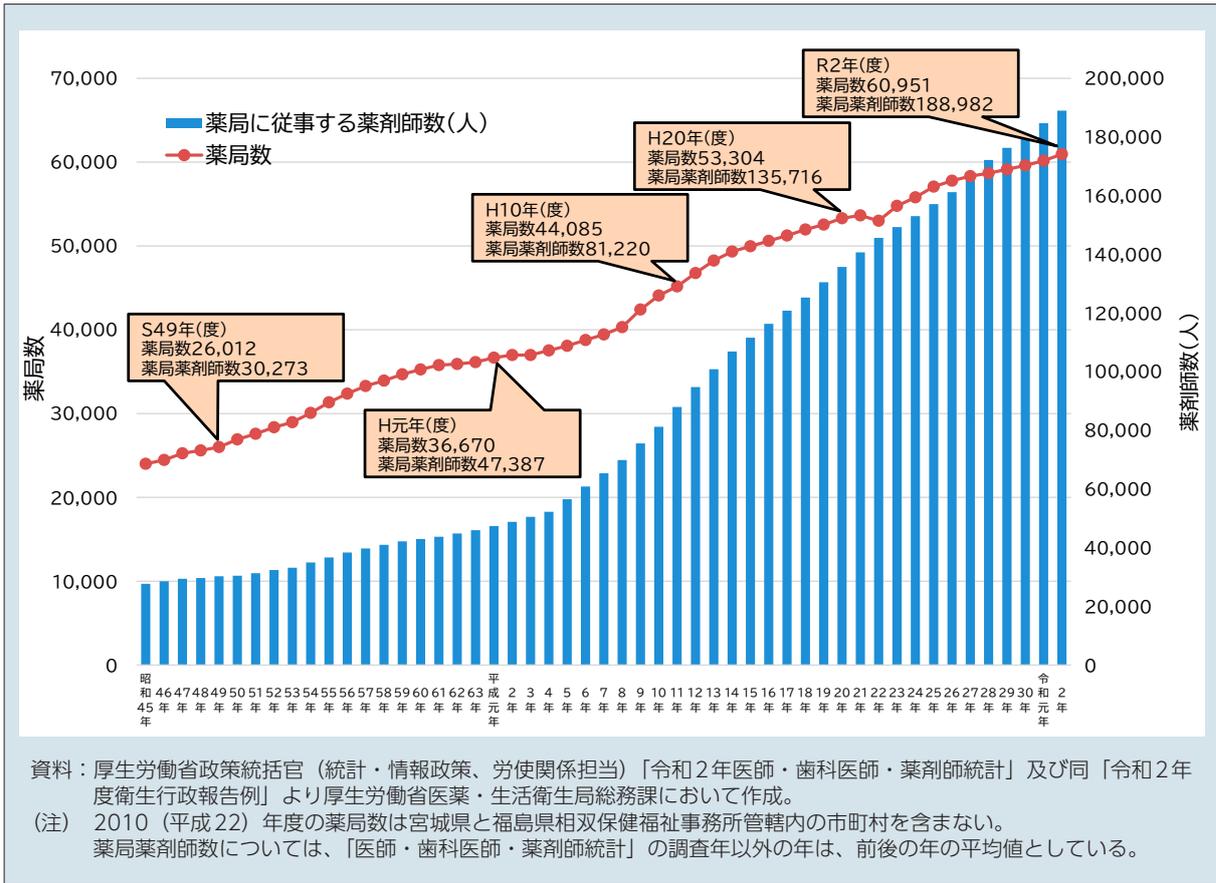
資料：厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年医師・歯科医師・薬剤師統計」より厚生労働省医薬・生活衛生局総務課において作成。  
 (注) 2014（平成26）年より病院・診療所それぞれの従事者数も調査している。

図表 1-2-27 薬学部（学科）数及び入学定員の推移



資料：厚生労働省「薬剤師の養成及び資質向上に関する検討会」第10回参考資料2をもとに、文部科学省「薬学部における修学状況等 2021年（令和3年）度調査結果」より厚生労働省医薬・生活衛生局総務課において作成。

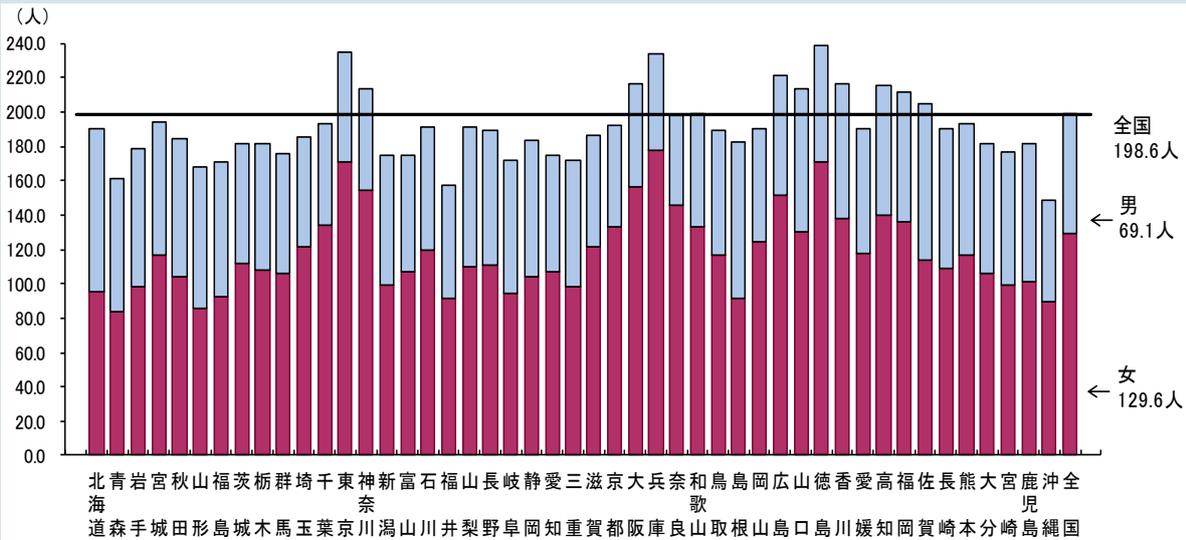
図表 1-2-28 薬局薬剤師数と薬局数の推移



**(薬剤師数は都道府県によって差があり、無薬局町村も存在)**

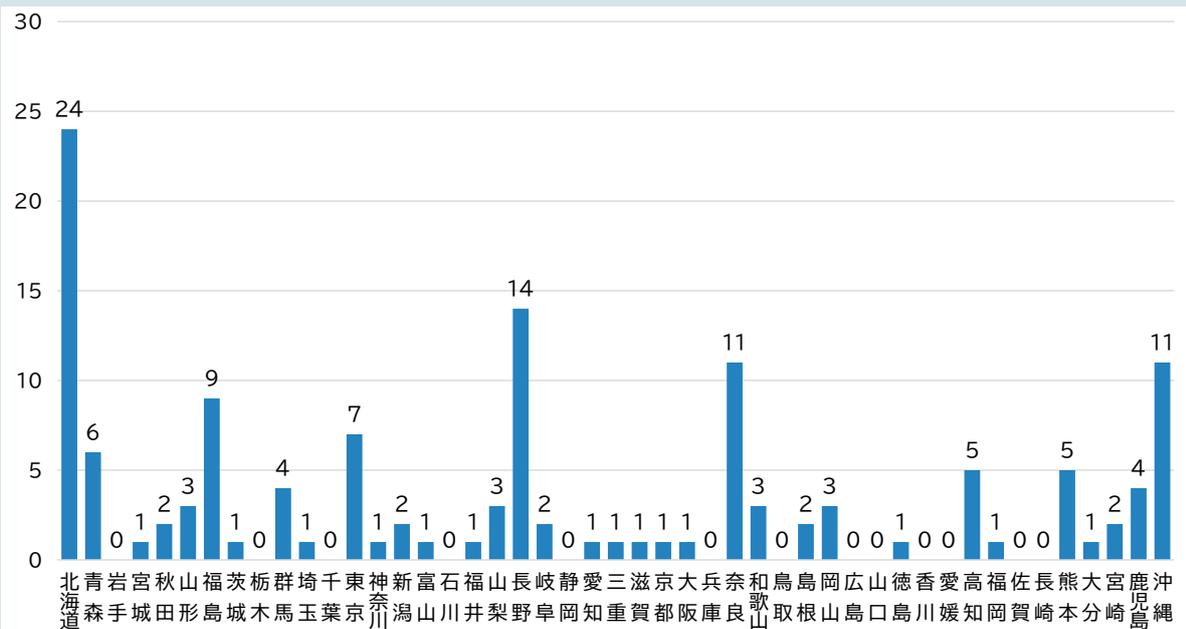
2020（令和2）年現在で、薬局・医療施設に従事する人口10万対薬剤師数は198.6人となっている。都道府県別にみると、徳島県が238.6人と最も多く、次いで東京都234.9人、兵庫県233.9人となっており、沖縄県が148.3人と最も少なく、次いで、福井県157.0人、青森県161.2人となっている（図表1-2-29）。2020年度現在で、無薬局町村は34都道府県で136町村あり、都道府県によって薬局の設置状況に差が見られる（図表1-2-30）。

図表 1-2-29 都道府県（従業地）別の人口10万人対薬剤師数（2020年）



資料：厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年医師・歯科医師・薬剤師統計」

図表 1-2-30 無薬局町村数（都道府県別）



資料：厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年度衛生行政報告例」により厚生労働省医薬・生活衛生局総務課において作成。

## 5 理学療法士・作業療法士

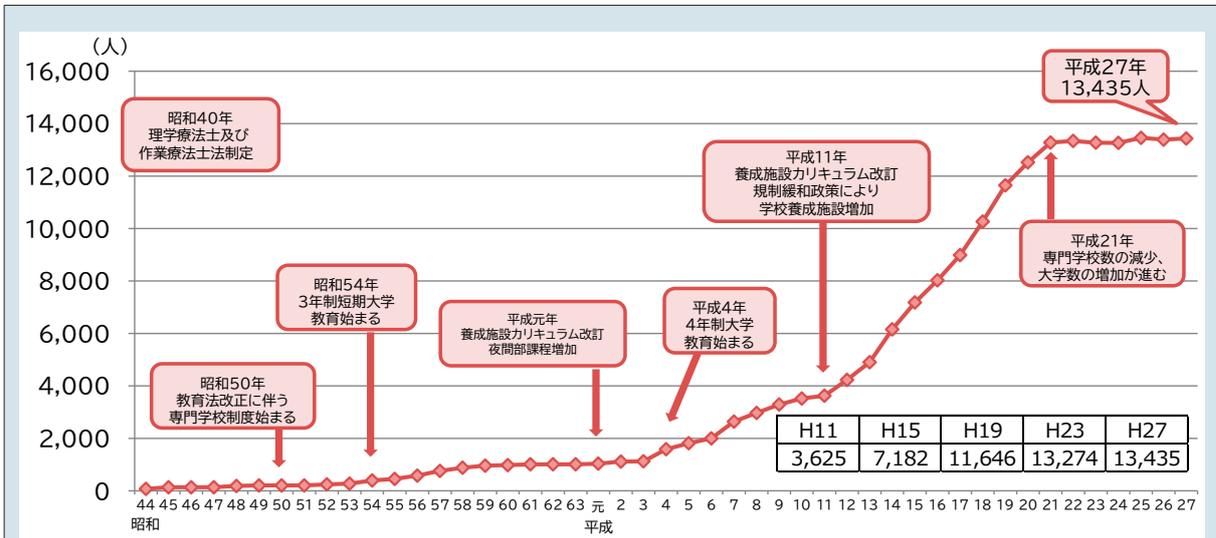
（理学療法士及び作業療法士の人数は増加傾向にあり、約7、8割が医療施設で就業し、介護分野は約1割）

理学療法士<sup>\*29</sup>の登録者数は2021（令和3）年12月時点で、19万2,276人となってい

\*29 厚生労働大臣の免許を受けて、理学療法士の名称を用いて、医師の指示の下に理学療法を行うことを業とする者。理学療法とは、身体に障害のある者に対し、主としてその基本的動作能力の回復を図るため、治療体操その他の運動を行わせ、及び電気刺激、マッサージ、温熱その他の物理的手段を加えること。

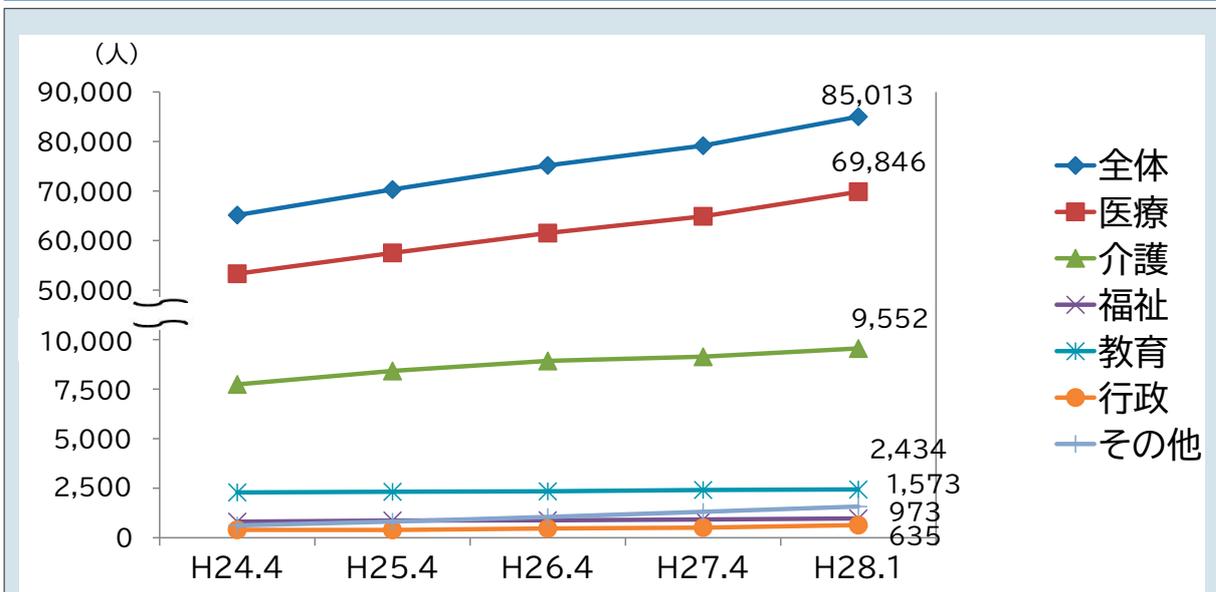
る。理学療法士の養成校の入学定員数については、累次の制度等の改定<sup>\*30</sup>に伴い増加が見られ、1999（平成11）年から2009（平成21）年までは増加し、その後は横ばいとなっている（図表1-2-31）。2016（平成28）年1月現在で、理学療法士の就業先別<sup>\*31</sup>では、医療分野（医療施設）が約82%と高く、介護分野が約11%となっている（図表1-2-32）。

図表1-2-31 理学療法士学校養成施設の入学定員の推移



資料：厚生労働省医政局 第1回医療従事者の需給に関する検討会 理学療法士・作業療法士需給分科会（2016年4月22日）

図表1-2-32 就業先別の理学療法士数の推移



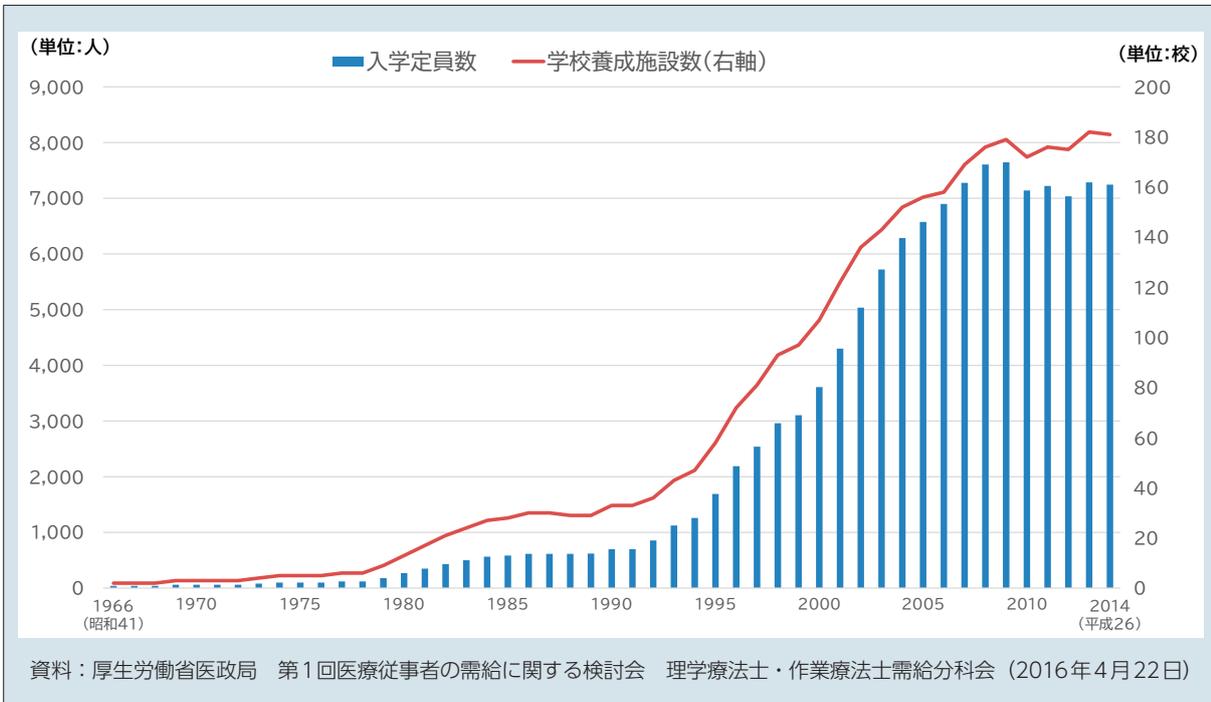
資料：厚生労働省医政局 第1回医療従事者の需給に関する検討会 理学療法士・作業療法士需給分科会（2016年4月22日）

\*30 「規制緩和推進3か年計画」（平成10年3月31日閣議決定）を踏まえ、理学療法士作業療法士学校養成施設指定規則が改正され、教員要件の緩和等が行われた。また、学校教育法等が平成15年に改正され、大学における学位の種類・分野の変更を伴わない学部・学科の新設、廃止手続を、許可制から届出制に変更することにより、学部・学科の設置規制が柔軟化された。

\*31 公益社団法人日本理学療法士協会会員情報

作業療法士<sup>\*32</sup>の登録者数は2021（令和3）年12月時点で、10万4,465人となっている。作業療法士の養成校の入学定員数についても1999（平成11）年から2009（平成21）年までは増加し、その後は横ばいとなっている（[図表1-2-33](#)）。2014（平成26）年現在で、作業療法士の就業先別<sup>\*33</sup>では、医療分野（医療施設）が約66%と高く、介護分野が約13%となっている（[図表1-2-34](#)）。

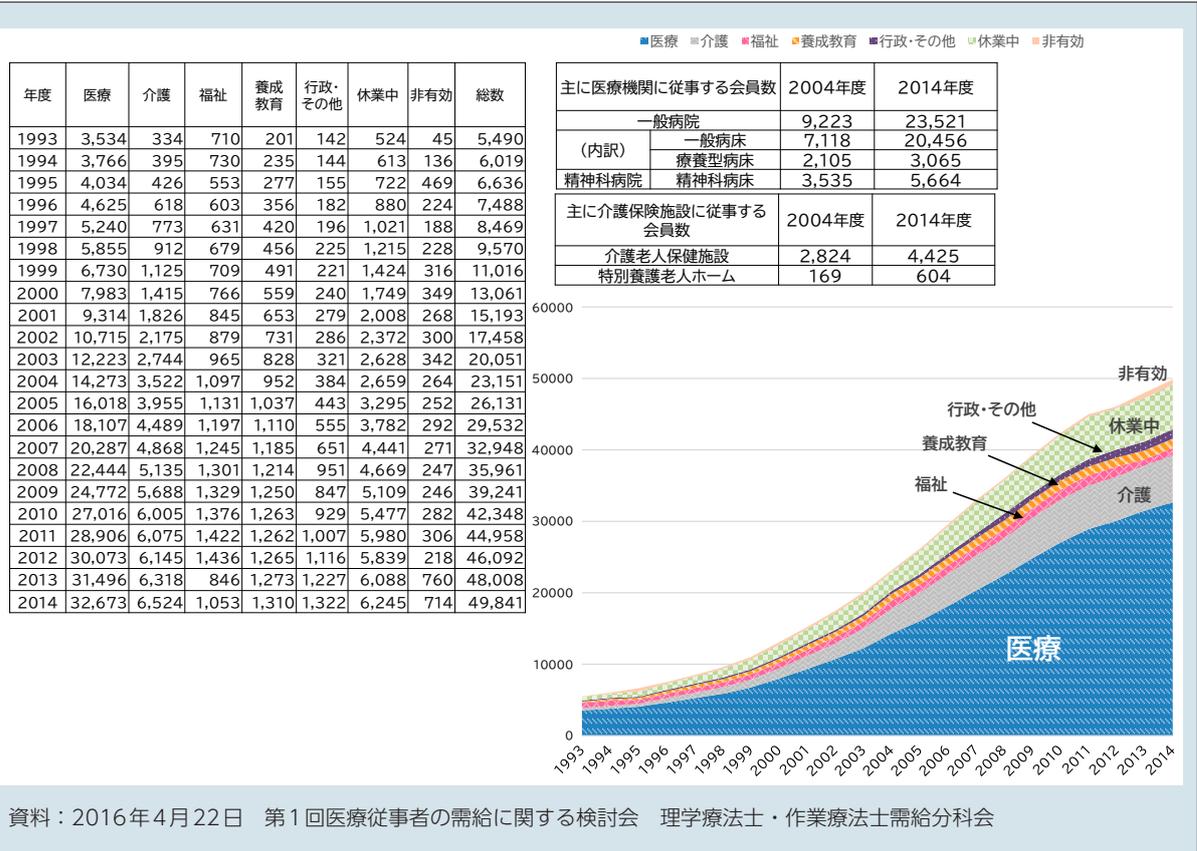
図表1-2-33 作業療法士養成数（入学定員）及び養成施設数の推移



\* 32 厚生労働大臣の免許を受けて、作業療法士の名称を用いて、医師の指示の下に作業療法を行うことを業とする者。作業療法とは、身体又は精神に障害のある者に対し、主としてその応用的動作能力又は社会的適応能力の回復を図るため、手芸、工作その他の作業を行わせること。

\* 33 一般社団法人日本作業療法士協会会員統計資料

図表 1-2-34 就業先別の作業療法士数の推移



## 6 管理栄養士

(就業する管理栄養士の約3割が病院・診療所、次いで約2割が保育所等で勤務)

管理栄養士<sup>\*34</sup>の登録者数は、2021（令和3）年12月現在で、26万4,181人となっている。就業している管理栄養士等について、調査時点は異なるものの就業場所別にみると、最も多いのが病院・診療所で33,189人、次いで保育所等が23,499人、介護保険施設が19,599人となっている（図表1-2-35）。

\*34 厚生労働大臣の免許を受けて、管理栄養士の名称を用いて、傷病者に対する療養のため必要な栄養の指導、個人の身体の状況、栄養状態等に応じた高度の専門的知識及び技術を要する健康の保持増進のための栄養の指導並びに特定多数人に対して継続的に食事を供給する施設における利用者の身体の状況、栄養状態、利用の状況等に応じた特別の配慮を必要とする給食管理及びこれらの施設に対する栄養改善上必要な指導等を行うことを業とする者。

図表 1-2-35 領域別管理栄養士等の配置状況

	管理栄養士等 (人) <sup>※</sup>
総数	110,906
病院 <sup>1</sup> ・診療所 <sup>1</sup>	33,189
介護保険施設 <sup>2</sup>	19,599
保育所等 <sup>3</sup>	23,499
学校	13,398
栄養教諭 <sup>4</sup>	6,752
学校栄養職員 <sup>5</sup>	6,646
行政 <sup>6</sup>	7,085
社会福祉施設(児童福祉施設除く) <sup>3</sup>	8,401
事業所 <sup>7</sup>	4,190
児童福祉施設(保育所等除く) <sup>3</sup>	1,545

- 1 厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年医療施設調査」
- 2 厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年介護サービス施設・事業所調査」
- 3 厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年社会福祉施設等調査」
- 4 文部科学省「令和3年度学校基本調査」
- 5 文部科学省「平成27年度学校給食実施状況調査」
- 6 厚生労働省健康局健康課栄養指導室調べ（令和3年度）
- 7 厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年度衛生行政報告例」

資料：厚生労働省健康局健康課において作成。  
 (注) 上記人数には栄養士を含む。

## 7 介護分野の職員

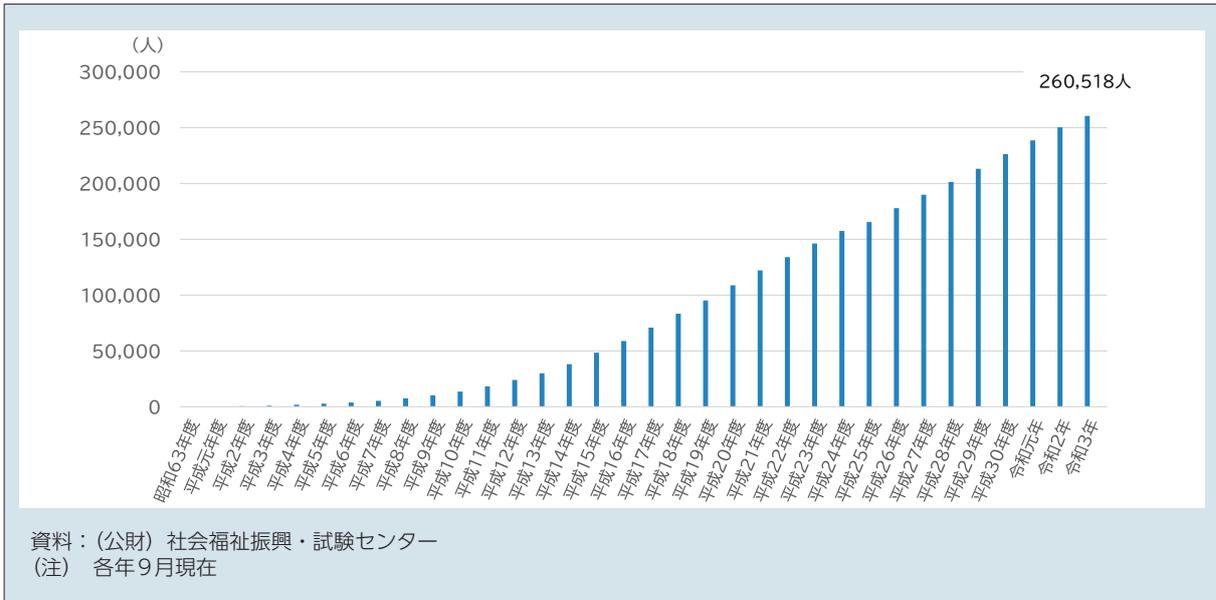
### (社会福祉士の約4割及び介護福祉士の約8割が高齢者福祉関係の施設・事業所等で就労)

社会福祉士<sup>\*35</sup>の登録者数は1988（昭和63）年の制度開始以降増加しており、2021（令和3）年9月現在で26万518人となっている（図表1-2-36）。公益財団法人社会福祉振興・試験センター「就労状況調査」（2021年7月、以下「就労状況調査」という。）によると、77,576人（有効回答者数の77.4%）が福祉・介護・医療の分野で仕事をしており、そのうちの39.3%（30,510人）が介護老人福祉施設等の高齢者福祉関係、17.6%（13,678人）が障害者支援施設等の障害者福祉関係、15.1%（11,727人）が医療施設等で就労している。介護福祉士<sup>\*36</sup>の登録者数も1988年の制度開始以降増加しており、2021年9月現在で181万3,112人となっている（図表1-2-37）。就労状況調査によると、44万4,031人（有効回答者数の76.3%）が福祉・介護・医療の分野で仕事をしており、そのうちの81.8%（36万3,110人）が介護老人福祉施設等の高齢者福祉関係で就労している。

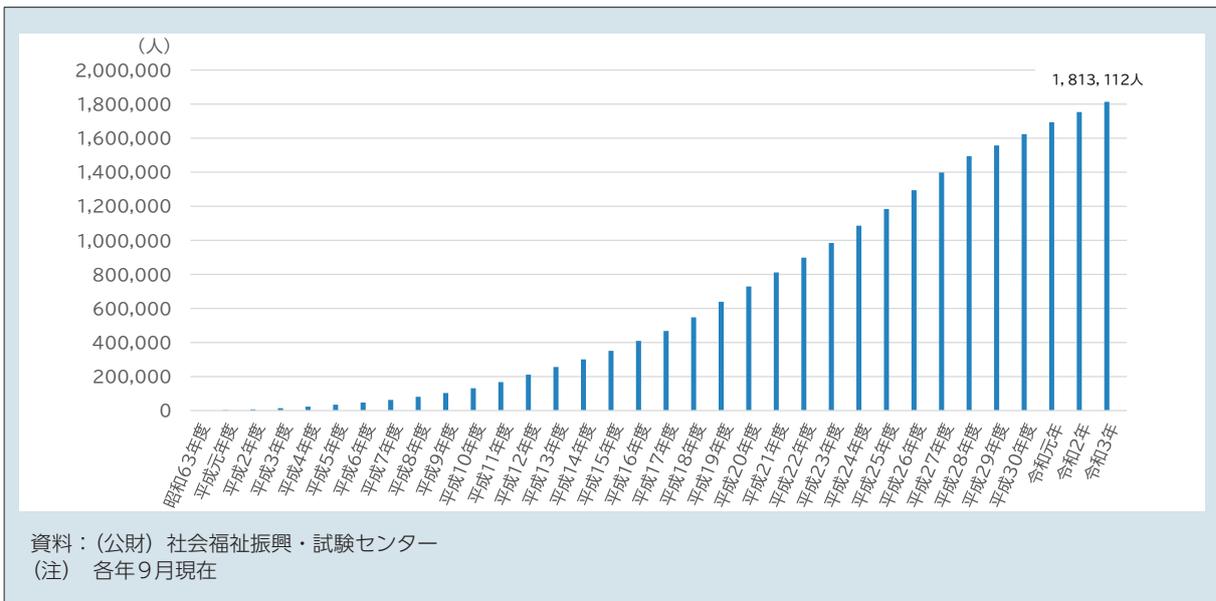
\*35 社会福祉士登録簿に登録を受け、社会福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上若しくは精神上の障害があること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する者又は医師その他の保健医療サービスを提供する者その他の関係者との連絡及び調整その他の援助を行うことを業とする者

\*36 介護福祉士登録簿に登録を受け、介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護（喀痰吸引その他のその者が日常生活を営むのに必要な行為であって、医師の指示の下に行われるもの（厚生労働省令で定めるものに限る。）を含む。）を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者

図表 1-2-36 社会福祉士の登録者数の推移



図表 1-2-37 介護福祉士の登録者数の推移



**(介護福祉士等介護職員数は、介護サービス利用者の増加に伴い介護保険制度創設時から約3.9倍に増加)**

介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設の介護職員（介護福祉士、実務者研修<sup>\*37</sup>修了者、初任者研修<sup>\*38</sup>修了者等をいう。以下同じ。）の数は2020（令和2）年度現在で、常勤、非常勤を含めて211.9万人となっている。施設・事業所別に見ると、訪問系は53.6万人、通所系は34.7万人、入所系は101.6万人、小規模多機能型居宅介護などは7.7万人となっている。社会全体で高齢者介護を支える仕組みとして2000

<sup>\*37</sup> 2013（平成25）年度に「ホームヘルパー1級」及び「介護職員基礎研修」を集約して創設された資格。2016（平成28）年度から、3年以上介護等の業務に従事し、かつ、都道府県知事の指定する実務者研修（450時間）を修了していることが介護福祉士試験の受験資格となった。

<sup>\*38</sup> 2013年度に「ホームヘルパー2級」から移行された資格。介護に携わる者が業務を遂行する上で最低限の知識・技術とそれを実践する際の考え方のプロセスを身につけ、基本的な介護業務を行うことができるようにすることを目的に行われるものであって、都道府県又は都道府県知事の指定した者により行われる初任者研修（130時間）をいう。

(平成12)年4月に創設された介護保険制度の利用者は在宅サービスを中心に増加し、2000年4月には149万人であった介護サービス利用者は、2020年4月には494万人と、約3.3倍になっている。介護サービス利用者の増加に伴い、介護職員数は2000年の54.9万人から約3.9倍に増加している。また、介護を必要とする方が介護保険サービスを受けられるようにケアプラン（サービス計画書）の作成や施設・事業所との調整を行う介護支援専門員（ケアマネジャー）は、2020年10月現在で18万8,170人となっており、そのうちの11万7,025人（62.2%）が居宅介護支援事業所<sup>\*39</sup>で就業している（**図表1-2-38**）。

**図表1-2-38 介護支援専門員の従事者数**

		(単位:人)													
	合計	居宅介護支援	介護予防支援	居宅					地域密着型			介護保険施設			
				特定施設入居者生活介護 (※1・2)	小規模多機能型居宅介護 (※1)	看護小規模多機能型居宅介護	特定施設入居者生活介護 (※2)	認知症対応型共同生活介護 (※1)	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	介護老人保健施設	介護療養型医療施設	介護医療院		
従事者数 (実数)	188,170	117,025	13,951	6,877	6,403	756	369	15,547	2,896	13,908	8,704	742	992		
従事者数 (常勤換算)	153,597	104,155	12,304	5,066	3,739	485	213	7,794	1,851	10,105	6,630	515	740		

(※1) 介護予防サービスを一体的に行っている事業所の従事者を含む。また、介護予防サービスのみ行っている事業者は対象外。  
(※2) 特定施設入居者生活介護については、計画作成担当者の従事者数。なお、計画作成担当者について、特定施設入居者生活介護では「専らその職務に従事する介護支援専門員であること」とされている。

資料：厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年介護サービス施設・事業所調査」により厚生労働省老健局認知症施策・地域介護推進課において作成。  
(注) 2020（令和2）年10月1日現在

### (介護関係職種の有効求人倍率は全職業計を上回り、特に都市部で人材確保が必要)

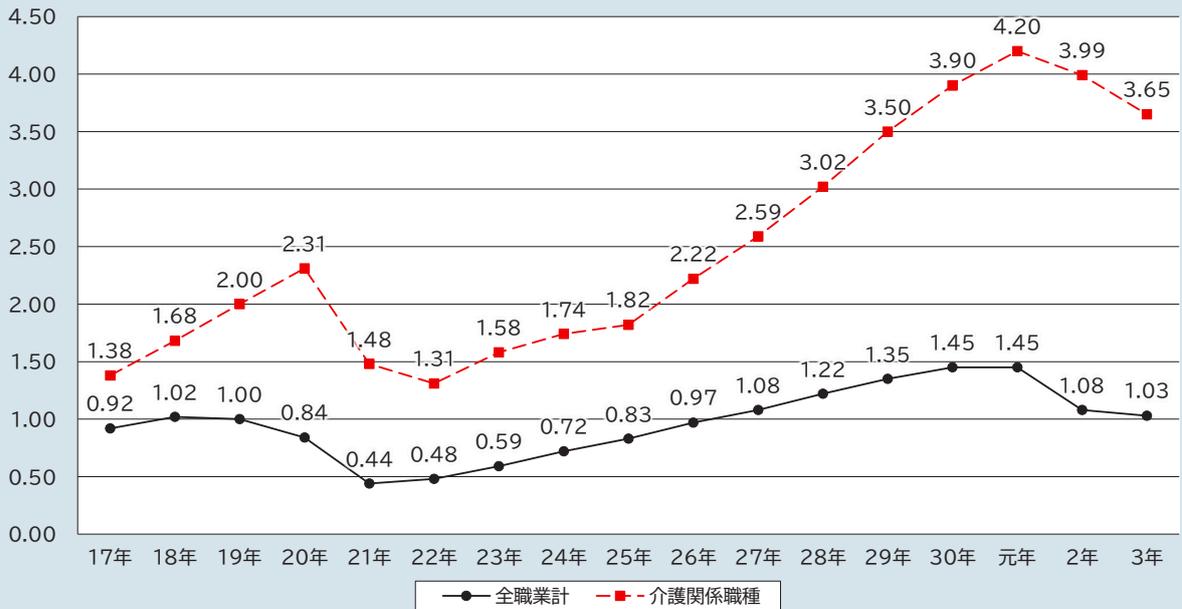
介護関係職種<sup>\*40</sup>の有効求人倍率は、2005（平成17）年の1.38倍から2021（令和3）年には3.65倍となっており、上昇したまま依然として高い水準にあり、これは、2021年の全職業計の有効求人倍率1.03倍を大幅に上回っている（**図表1-2-39**）。都道府県別の介護関係職種の有効求人倍率（2022（令和4）年2月）を見ると、東京（4.91倍）、愛知（4.60倍）、大阪（4.09倍）では全国平均（3.63倍）を上回っており、特に都市部における介護関係職種の人材確保が必要な状況にある（**図表1-2-40**）。

介護サービス事業所における介護職員の充足状況に関する調査においても、人手不足感は増しており、特に訪問介護員の需要が高くなっている（**図表1-2-41**）。

<sup>\*39</sup> 居宅要介護者の依頼を受けて、心身の状況、環境、本人や家族の希望等を勘案し、在宅サービス等を適切に利用するために、利用するサービスの種類・内容等の居宅サービス計画を作成し、サービス提供確保のため事業者等との連絡調整その他の便宜の提供等を行うとともに、介護保険施設等への入所が必要な場合は施設への紹介その他の便宜の提供を行うことを目的とする事業所をいう。

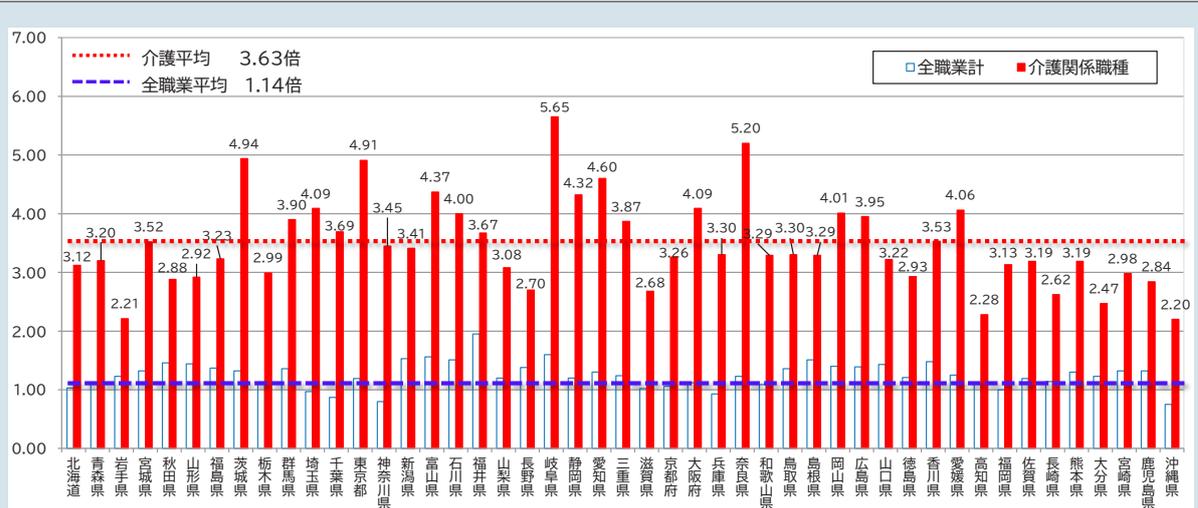
<sup>\*40</sup> ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等

図表 1-2-39 有効求人倍率（介護関係職種）の推移（暦年別）



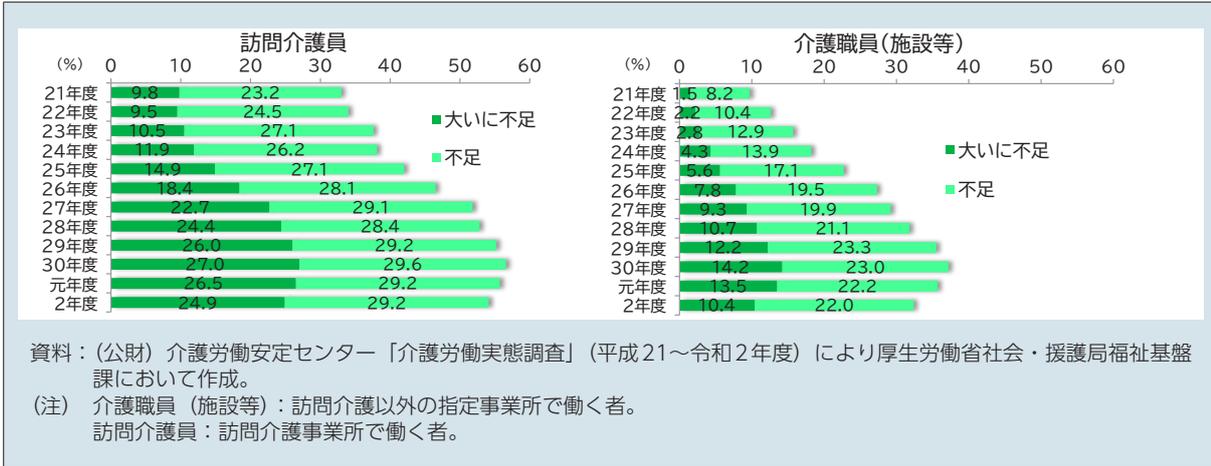
資料：厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」により厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において作成。  
 (注) 上記はパートタイムを含む常用の数値。  
 上記の数値は、平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく以下の職業分類区分の数値である。  
 介護関係職種：「162 福祉施設指導専門員」、「169 その他の社会福祉の専門的職業」、「351 家政婦（夫）、家事手伝い」、「36 介護サービスの職業」  
 常用とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。  
 パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。  
 上記の数値は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。

図表 1-2-40 都道府県別有効求人倍率（2022年2月）



資料：厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」により厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において作成。  
 (注) 上記の数値は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。  
 介護関係職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

図表 1-2-41 介護サービス事業所における介護職員の充足状況



介護現場における人材確保に当たっては、介護職員自らが、自身の仕事に誇りを持って、仕事の魅力を発信する取組みが行われている。

## コラム

### 介護職員自らが誇りを持って介護の魅力を伝える －「KAiGO PRiDE」プロジェクト－ (熊本県)

熊本県では、厚生労働省が2019(令和元)年度に実施した介護現場革新会議<sup>\*1</sup>のピロット事業の実施地域として、介護の魅力を発信する「KAiGO PRiDE」プロジェクトや、県内の福祉系高校と連携した中学生への介護の理解を深める体験型プログラムの試行、高齢者就労を進める熊本県生涯現役促進地域連携協議会と連携した介護助手の確保などの介護人材確保に向けた取組を実施した。

ここでは、大きな柱の1つとして実施した「KAiGO PRiDE」プロジェクトの取組を紹介する。

#### プロジェクトのきっかけ

「介護の魅力発信」については、熊本県においても工夫して取り組んできたが、介護のイメージを変えていくことの難しさに直面していた。

そのような中、熊本県の「介護の日」<sup>\*2</sup>イベントにおいて、国内外で活躍するクリエイティブ・ディレクターのマンジョット・ベディ氏が講演。ベディ氏は、日本の介護の素

晴らしさと、介護職員自身が「介護の価値」や「世の中の期待」に気づいていないことを指摘された。

この指摘には、多くのイベント参加者が共感し、「介護職員の姿・言葉を描くことでKAIGO(介護)の魅力を発信する」をコンセプトとする熊本発「KAiGO PRiDE」プロジェクトがスタートすることとなった。

#### プロジェクトの成果

プロジェクトは、熊本県介護福祉士会などの県下の業界団体と連携し、2019年7月からスタートした。

プロジェクトでは、県内で働く現役の介護職員50人に写真撮影とインタビューを実施。介護職員が語る「介護の魅力」が併記されたポートレート写真やショートムービーを制作した。

進捗段階から業界全体でプロジェクトを発信し、「介護の日」に合わせたイベントで一斉公開した。

その結果、一般公開には、例年の4倍に相

\*1 介護現場における効率的な業務運営に係る研究や好事例を把握・分析した上で、それらを介護現場の革新に資する取組として横展開することを目的に、厚生労働省が2018(平成30)年12月から2020(令和2)年3月まで開催。

\*2 厚生労働省では11月11日を「介護の日」と定め、地方公共団体、関係団体等と連携し、介護の意義や重要性についての周知・啓発活動を行っている。

当する約1,500人が来場し、介護関係者のもとより、日ごろ介護への関心が薄い層へのアプローチとしても手応えがあった。



“3K” マイナスイメージの1つのKも感じない程楽しくて、逆に元気付けられています。

(介護職員のポートレート写真)

#### (ポートレート写真に添えられた介護職員が語る言葉から)

“その人の人生の一部になっている、これが介護の仕事の素晴らしさ。”

“「待ってたよ」の一言が、限りない喜びと自信を私に与えてくれる。”



(展示会の様子)

#### (被写体となった介護職員の声)

“慣れないことで恥ずかしかったが、格好よく撮ってもらい自信になった。家族や友人に自慢した。”

#### (展示会を訪れた方の声)

“現役の介護職員とは思わなかった。写真に添えられた言葉が素晴らしく、見入ってし

まった。”

このプロジェクトのポイントは、「介護職員自らが、自身の仕事を改めて見つめ直し、誇りを持って発信すること (= Self-respect) が、社会からの respect をつくる」という考え方にある。

「自身の仕事に誇りを持つ (= Self-respect)」ことは、現役介護職員のモチベーションアップにも大きな効果を発揮し、被写体を務めた方たちのその後の積極的な活動にもつながっている。

#### プロジェクトの広がり

プロジェクトは、地域で広がりを見せている。例えば、プロジェクトで被写体を務めた方が、県内各地の高校を訪問し、訪問介護の魅力を高校生に伝える活動を始めている。

また、2020（令和2）年に開催された熊本県の「介護の日」イベントでは、被写体を務めた方たちが、介護の仕事への思いを語る座談会を行うなど、自らの言葉で介護の魅力を発信している。

さらに、プロジェクトは熊本県外でも注目を集めており、各地で写真展やトークセッションが開催され、多くの参加者の共感を得ている。

介護職員自らが誇りを持って介護の魅力を伝える「KAiGO PRiDE」プロジェクトには、これまでの介護のイメージを変える力があり、更なる広がりが期待されている。

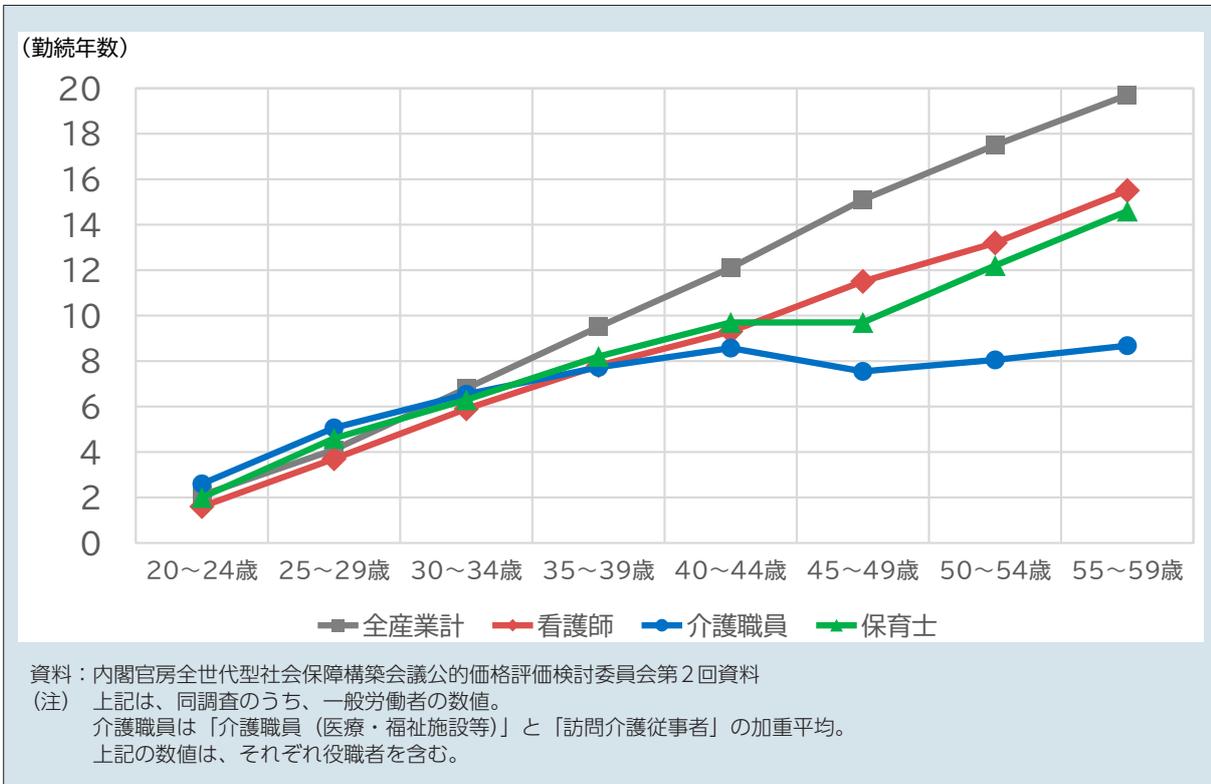
(介護の魅力発信プロジェクト「KAiGO PRiDE」公式 YouTube チャンネル)



### (介護職員の平均勤続年数は35歳以上から他産業を下回る)

介護職員の平均勤続年数は、医療・福祉分野の他の職種間及び全産業計と比較すると30歳まではおおむね変わらないが、35歳以上の平均勤続年数は全産業計を下回っており、特に40歳以上では医療・福祉分野の他の職種を下回る（図表1-2-42）。

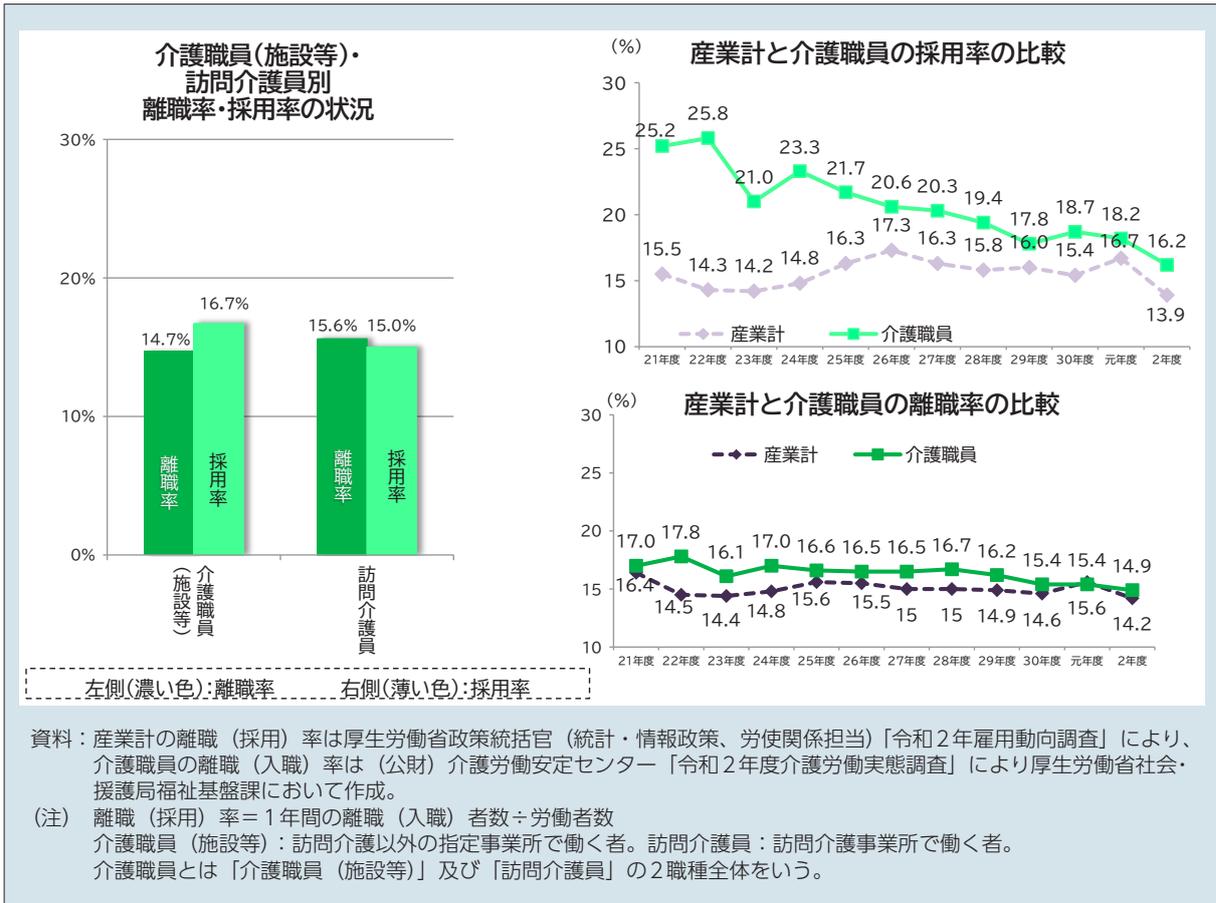
図表1-2-42 職種別の平均勤続年数（職種別、年齢別）



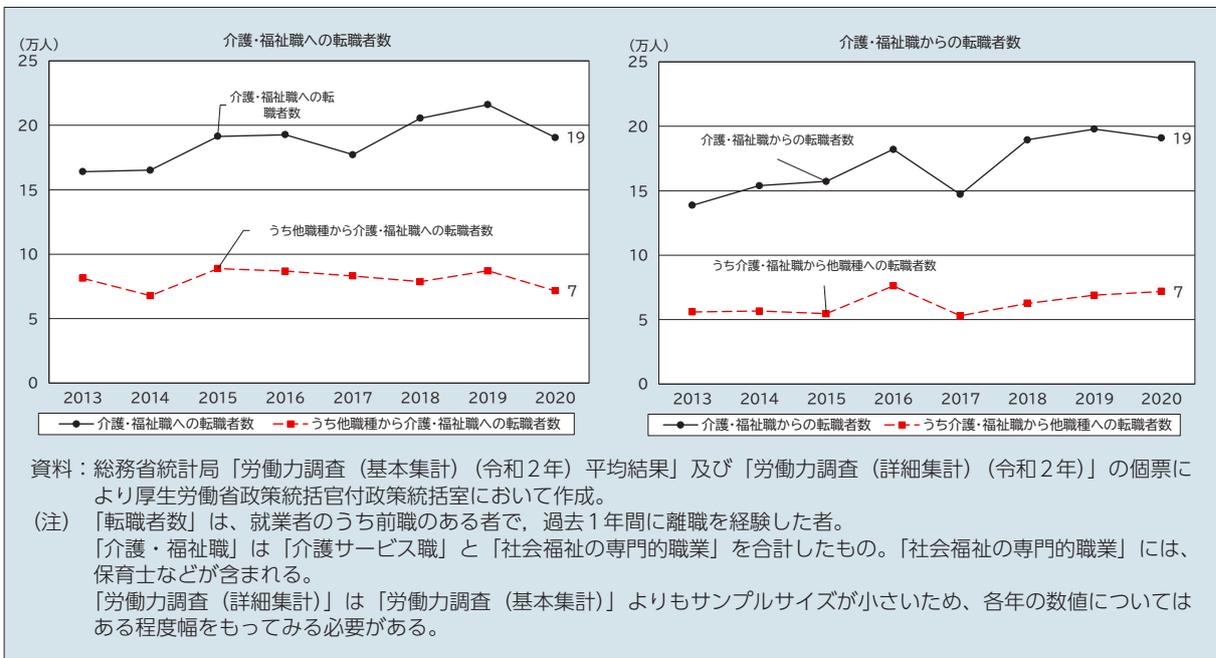
### (介護職員の離職率・採用率は低下傾向にあり、離職者の約4割は他職種へ転職)

介護職員の離職率は低下傾向にあり、2019（令和元）年に初めて15.4%と産業計の15.6%を下回り、2020（令和2）年には14.9%とさらに低下している。事業所の労働者数に占める一年間の入職者数の割合（採用率）は16.2%（2020年）と産業計より高いものの低下傾向にある（図表1-2-43）。また、総務省統計局「労働力調査」（2020年）によれば、2020年に介護・福祉職への転職者数は19万人程度となっており、うち他職種からの転職者数は7万人程度（約37%）となっている。また、同年に介護・福祉職から転職した者及びそのうち他職種へ転職した者の数についても、同様にそれぞれ19万人程度及び7万人程度となっている（図表1-2-44）。

図表 1-2-43 離職率・採用率の状況（就業形態別、推移等）



図表 1-2-44 介護・福祉分野における労働移動の推移

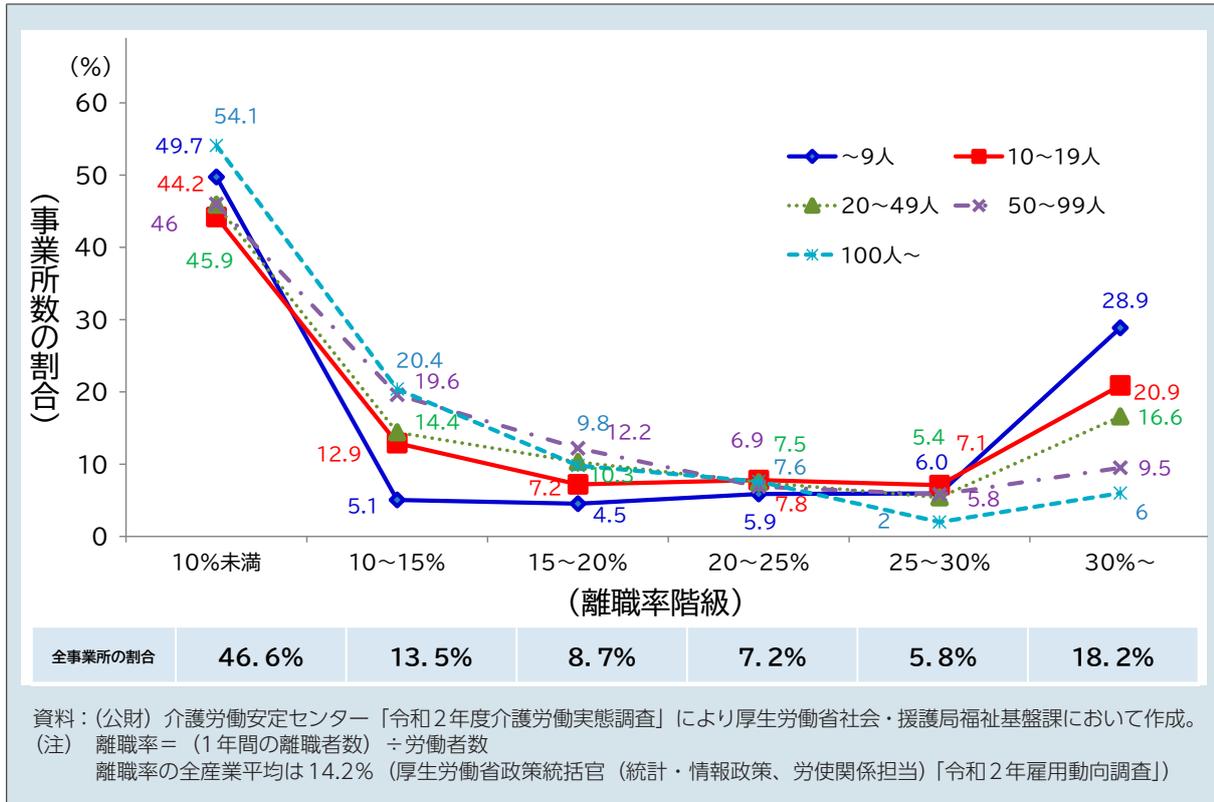


**（事業所規模が小さいほど介護職員の離職率が二極化する傾向）**

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（図表1-2-

45)。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。

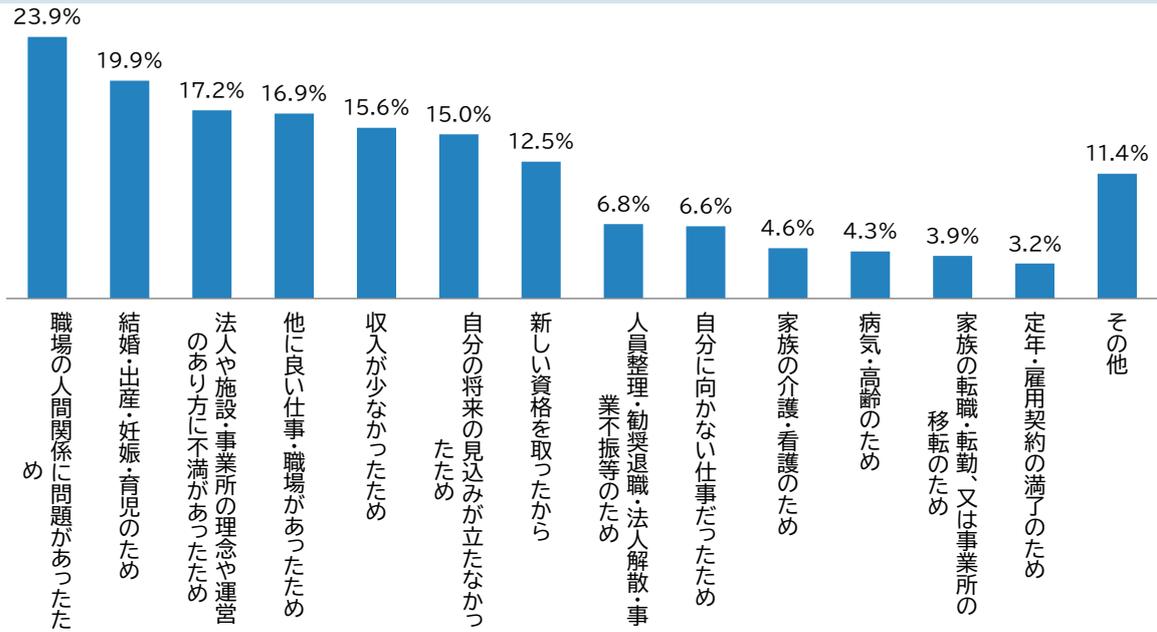
図表 1-2-45 離職率階級別にみた事業所規模別の事業所数の割合



**(介護職員の離職理由には、収入面やライフイベントのほか、理想と現実とのギャップが考えられる)**

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」、「収入が少なかつたため」、「自分の将来の見込みが立たなかつたため」などの理由が挙げられている(図表1-2-46)。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。

図表 1-2-46 前職の仕事を辞めた理由（介護関係職種：複数回答）



資料：（公財）介護労働安定センター「令和2年度介護労働実態調査」により厚生労働省社会・援護局福祉基盤課において作成。  
 （注）前職職種について「介護関係職種」と回答した人を対象に前職の離職の理由を調査。

**（介護職員全般の処遇改善及び経験・技能のある職員に重点化した更なる処遇改善を実施）**

介護職員の賃金については、賃金水準の低さが指摘されており（図表 1-2-47）、2009（平成21）年以降の累次にわたる介護職員全般の処遇改善を図る取組みに加え、2019（令和元）年10月からは、「新しい経済政策パッケージ」（2017（平成29）年12月8日閣議決定）に基づき、経験・技能のある職員に重点化した更なる処遇改善を実施している。2009年度以降の処遇改善実績は月額75,000円（勤続年数10年以上の介護福祉士は月額78,000円）となっている（図表 1-2-48）。

図表 1-2-47 介護人材の賃金の状況（一般労働者、男女計）

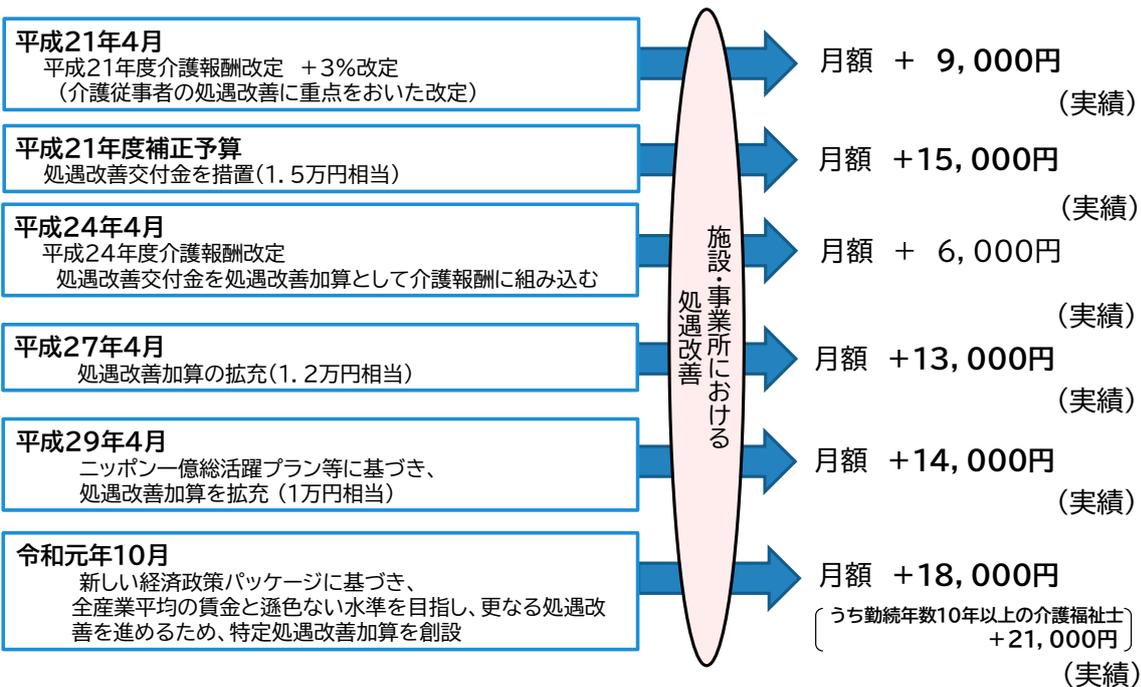
産業別	職業別	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	賞与込み給与 (万円)
	産業計	42.2	10.3	35.5
職種別	医師	41.0	5.8	95.0
	看護師	39.9	8.0	39.9
	准看護師	50.2	11.3	33.4
	理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士、視能訓練士	33.7	6.3	33.8
	介護支援専門員(ケアマネジャー)	50.9	9.0	32.1
	<b>介護職員 【(C)と(D)の加重平均】</b>	<b>43.8</b>	<b>7.0</b>	<b>28.5</b>
	訪問介護従事者(C)	46.4	6.7	29.3
	介護職員(医療・福祉施設等)(D)	43.6	7.0	28.4

資料：厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和3年賃金構造基本統計調査」により厚生労働省老健局老人保健課において作成。

(注) 一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。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。「賞与込み給与」は、「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）」に、「年間賞与その他特別給与額（前年1年間（原則として1月から12月までの1年間）における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）」の1/12を加えて算出した額。「介護職員（医療・福祉施設等）」は、医療施設・福祉施設等において入所者及び通所者に対する入浴、排せつ、食事等の介護の仕事に従事するものをいう。なお、特定処遇改善加算の（I）～（II）を取得している事業所の勤続10年以上介護福祉士の賞与込み給与とは、35.5万円（令和3年度介護従事者処遇状況等調査）。産業別賃金は「10人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別賃金には役職者は含まれていない。役職者を含む産業計は、平均年齢43.4歳、勤続年数12.3年、賞与込み給与40.8万円。

図表 1-2-48 介護職員の処遇改善の取組み

これまでの実績を合計すると、**月額75,000円**となる。



資料：厚生労働省老健局老人保健課において作成。

(注) 実績は全て厚生労働省老健局「介護従事者処遇状況等調査」によるが、それぞれ調査客体等は異なる。

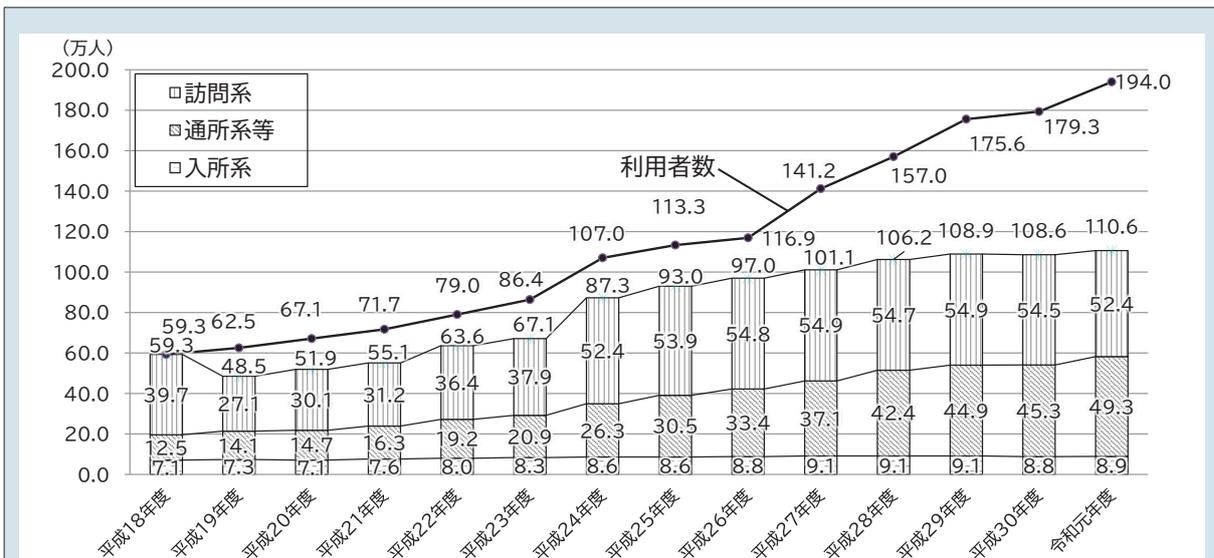
## 8 障害保健福祉分野の職員

(福祉・介護職員数は、障害福祉サービス利用者の増加に伴い、障害者自立支援法施行当時から約1.9倍に増加)

2006（平成18）年度の障害者自立支援法施行当時に約59.3万人であった障害福祉サービス等の利用者数は、2013（平成25）年4月（一部は2014（平成26）年4月）の障害者総合支援法の施行を経て、2019（令和元）年度には約194万人と13年間で3倍以上に増加している。これに伴い、障害福祉サービス施設・事業所において利用者の福祉・介護業務に従事する職員数（以下「福祉・介護職員数」という。）は2019年度現在で、常勤、非常勤を含めて約110.6万人となっており、2006年の約59.3万人から約1.9倍に増加している（図表1-2-49）

施設・事業所別に見ると、訪問系は約52.4万人、通所系等は約49.3万人、入所系は約8.9万人となっている。

図表1-2-49 障害福祉分野の福祉・介護職員数の推移（推計値）



資料：厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「社会福祉施設等調査」（平成18～令和元年）により厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において作成。

(注) 平成21～29年度の数値は、回収率の割り戻しにより補正し推計したもの。平成30年度からは、調査結果が全施設・事業所の推計値となり、回収率での割り戻しはしていないため、平成29年以前の結果との比較には留意が必要。従事者数及び利用者数は各年の10月1日現在の数値である。従事者数は、福祉・介護職員処遇改善加算の対象となる直接処遇職員について、常勤、非常勤を含めた実人員数を各サービス・事業で合計したものである。各年度の「社会福祉施設等調査」の結果を踏まえ、障害者自立支援法、障害者総合支援法のサービス及び児童福祉法のサービスを含めているが、年度によってサービスの新設・廃止があるため、年度間の比較には留意が必要。

(精神保健福祉士の約7割及び公認心理師の約5割が障害保健福祉関係の施設・事業所で就労)

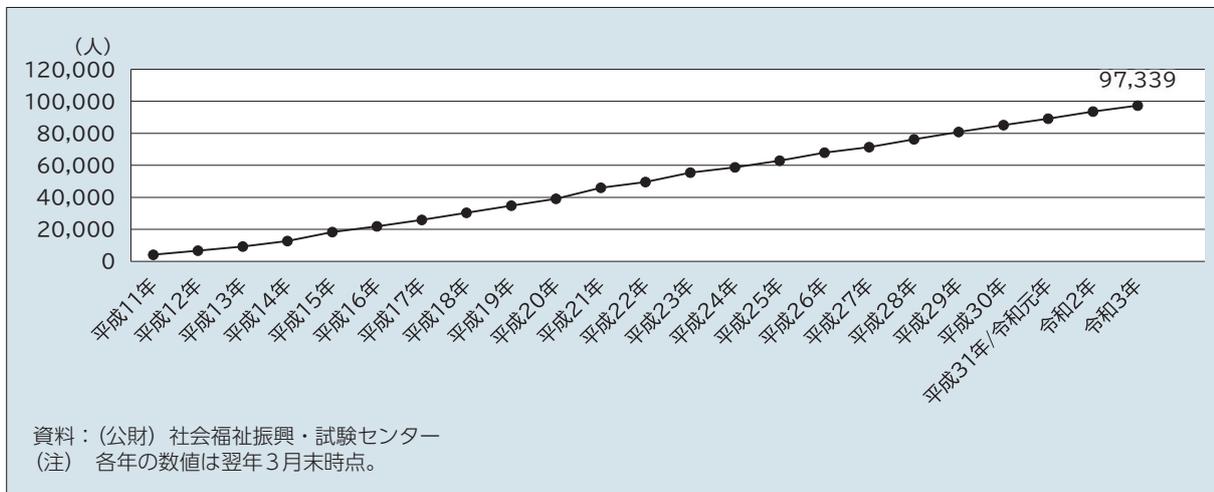
精神保健福祉士<sup>\*41</sup>の登録者数は1998（平成10）年の制度開始以降増加しており、

\*41 精神保健福祉士登録簿に登録を受け、精神保健福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、精神科病院その他の医療施設において精神障害の医療を受け、又は精神障害者の社会復帰の促進を図ることを目的とする施設を利用している者の地域相談支援の利用に関する相談その他の社会復帰に関する相談に応じ、助言、指導、日常生活への適応のために必要な訓練その他の援助を行うことを業とする者

2022（令和4）年3月末現在で97,339人となっている（**図表1-2-50**）。就労状況調査<sup>\*42</sup>によると、有効回答者数35,577人の75.2%（26,744人）が福祉・介護・医療の分野で仕事をしており、そのうちの27.8%（7,434人）が障害者支援施設等の障害者福祉関係、26.5%（7,089人）が精神科病院等の医療関係、17.2%（4,608人）が地域包括支援センター等の高齢者福祉関係で就労している。

公認心理師<sup>\*43</sup>の登録者数は2017（平成29）年の制度開始以降増加しており、2022年3月末日現在で、54,248人となっている。令和2年度障害者総合福祉推進事業「公認心理師の活動状況等に関する調査」（2021（令和3）年3月、一般社団法人日本公認心理師協会）によると、有効回答者数13,000人のうち、30.2%が精神科病院等の保健医療関係、28.9%がスクールカウンセラー等の教育関係、21.3%が児童相談所、障害者支援施設等の福祉関係で就労している。

**図表1-2-50** 精神保健福祉士の登録者数の推移



### （障害福祉サービス等従事者を含む関係職種の有効求人倍率は全職業計を上回る）

障害福祉サービス等従事者を含む関係職種の有効求人倍率<sup>\*44</sup>は2006（平成18）年の1.25倍から2021（令和3）年には3.31倍と依然として高い水準にあり、これは、全職業計の有効求人倍率1.03倍（2021年）を上回る数値となっている（**図表1-2-51**）。

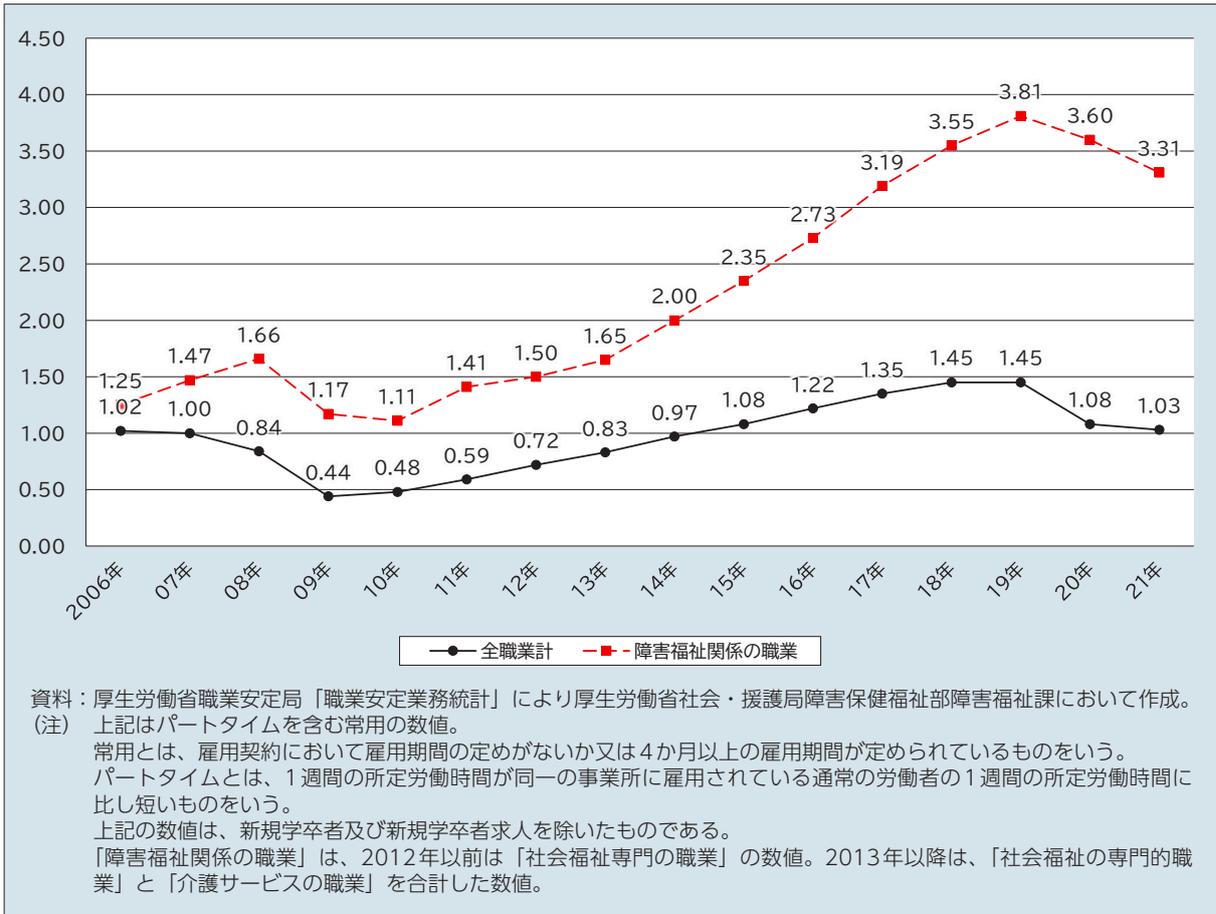
\* 42 公益財団法人社会福祉振興・試験センター（2021年7月）

\* 43 公認心理師登録簿に登録を受け、公認心理師の名称を用いて、保健医療、福祉、教育その他の分野において、心理学に関する専門的知識及び技術をもって、次に掲げる行為を行うことを業とする者をいう。

- ① 心理に関する支援を要する者の心理状態の観察、その結果の分析
- ② 心理に関する支援を要する者に対する、その心理に関する相談及び助言、指導その他の援助
- ③ 心理に関する支援を要する者の関係者に対する相談及び助言、指導その他の援助
- ④ 心の健康に関する知識の普及を図るための教育及び情報の提供

\* 44 精神保健福祉士、公認心理師等の「社会福祉の専門的職業」及び「介護サービスの職業」の有効求人数及び有効求職者数をそれぞれ合計して有効求人倍率を計算している。

図表1-2-51 障害福祉関係分野職種における労働市場の動向



**(障害保健福祉分野の職員全般の処遇改善及び経験・技能のある職員に重点化した更なる処遇改善を実施)**

障害福祉分野の福祉・介護職員の賃金の状況について産業計と比較すると、平均勤続年数が短く、賞与込み給与も低くなっている(図表1-2-52)。

障害福祉分野の福祉・介護職員の処遇改善は2009(平成21)年以降累次にわたる職員全般の処遇改善を図る取組みに加え、2019(令和元)年10月からは、「新しい経済政策パッケージ」(2017(平成29)年12月8日閣議決定)に基づき、経験・技能のある介護職員に重点化した更なる処遇改善を実施している。2009年度以降の処遇改善実績は月額81,000円(うち経験・技能を有する障害福祉人材は月額86,000円)となっている(図表1-2-53)。

図表 1-2-52 障害福祉分野の福祉・介護職員の賃金の状況（一般労働者、男女計）

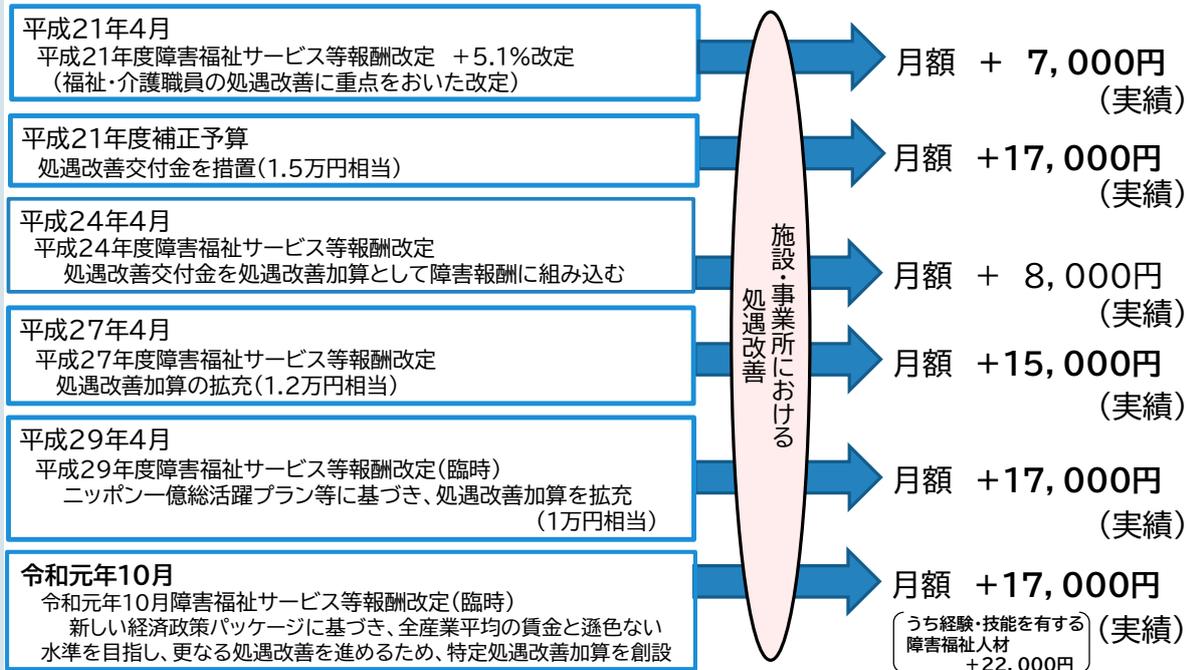
		平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	賞与込み給与 (万円)
産業別	産業計	42.1	10.0	35.2
	医師	41.1	5.0	100.8
職種別	看護師	40.0	7.7	39.4
	准看護師	49.8	11.8	34.0
	理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士、視能訓練士	32.9	5.7	33.4
	介護支援専門員(ケアマネジャー)	49.9	9.3	32.0
	障害福祉関係分野の職員 【(A)・(B)・(C)の加重平均】	42.1	7.0	29.5
	保育士(A)	36.7	7.2	30.3
	訪問介護従事者(B)	49.3	7.2	28.5
	介護職員(医療・福祉施設等)(C)	42.8	6.9	29.3

資料：厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年賃金構造基本統計調査」により、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において作成。

(注) 一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。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。「賞与込み給与」は、「きまって支給する現金給与額（労働協約、就業規則など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た現金給与額）」に、「年間賞与その他特別給与額（前年1年間（原則として1月から12月までの1年間）における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）」の1/12を加えて算出した額。産業別（産業計）賃金は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別賃金には役職者は含まれていない。

図表 1-2-53 障害福祉分野の福祉・介護職員の処遇改善の取組み

これまでの実績を合計すると、**月額約81,000円相当**となる。



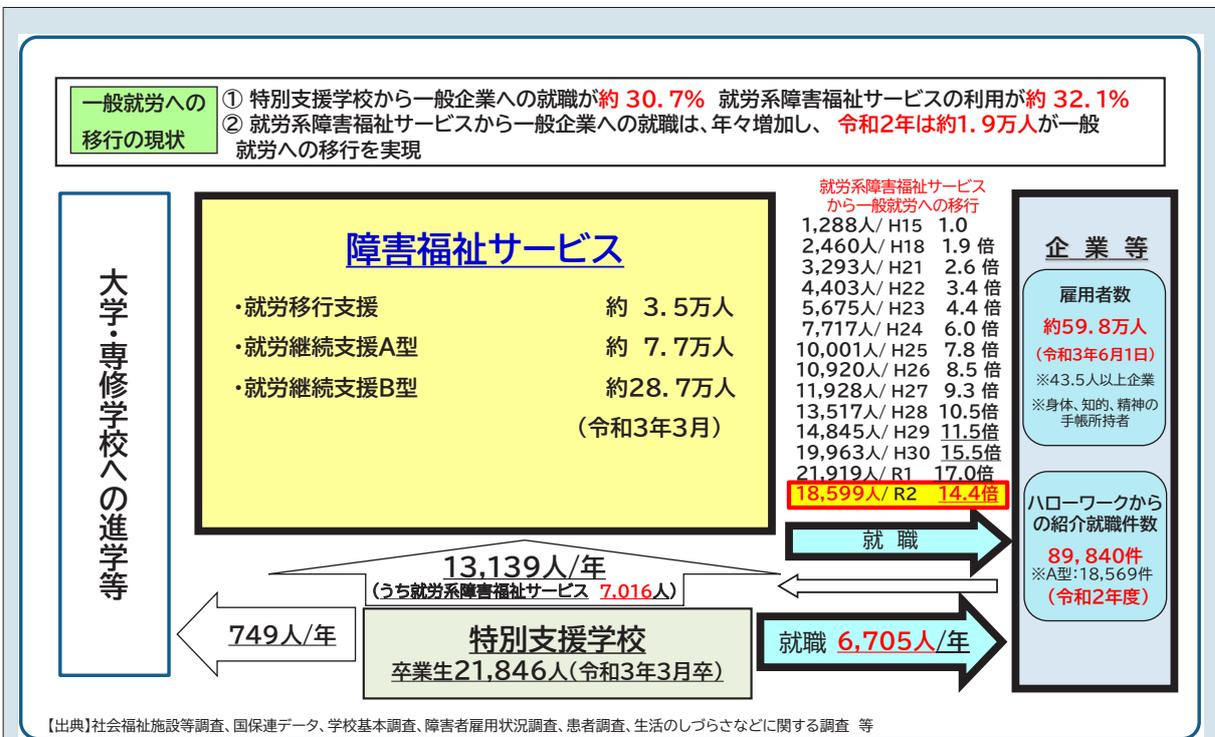
資料：厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において作成。

(注) 実績については厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部「障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査」(平成21～令和2年度)による。ただし、それぞれ調査客体等は異なる。

(一般就労に移行する障害者は毎年増加しており、職場定着支援が重要)

2021（令和3）年現在、障害のある方の数は約965万人となっている。そのうち、就労支援施策の対象となる18～64歳の在宅者数は約377万人となっている。2021（令和3）年3月現在、障害者総合支援法における就労移行支援<sup>\*45</sup>を行う事業所数は3,030、就労継続支援（A型）<sup>\*46</sup>を行う事業所数は3,956、就労継続支援（B型）<sup>\*47</sup>を行う事業所数は13,972となっている<sup>\*48</sup>。就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、2020年度では約1.9万人の障害者が一般企業へ就職している。また、就労系障害福祉サービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合（移行率）については、就労移行支援では5割程度、就労継続支援（A型）では2割程度、就労継続支援（B型）では1割程度で、それぞれ推移している。また、企業等で雇用される障害者数は2021年6月1日現在で約59.8万人となっている（図表1-2-54）。

図表1-2-54 就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

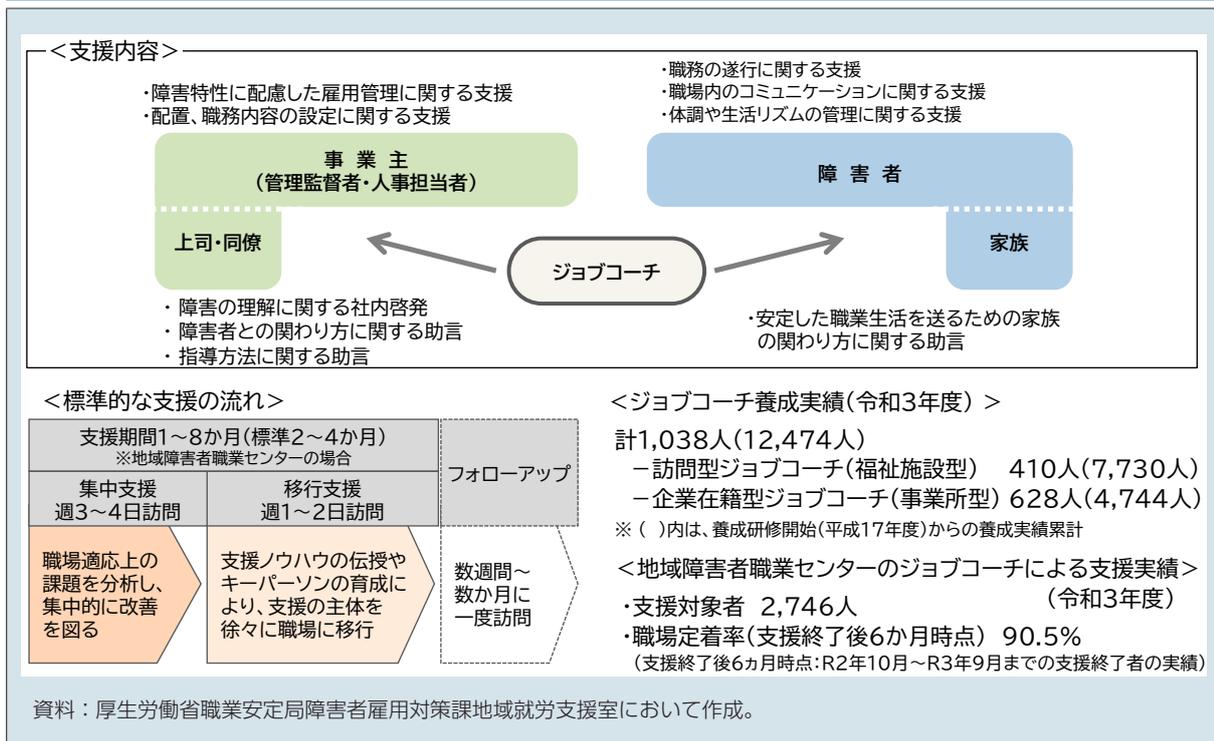


資料：以下の資料により厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において作成。  
 厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「令和2年社会福祉施設等調査」[平成30年社会福祉施設等調査]  
 国民健康保険団体連合会データ  
 文部科学省総合教育政策局「令和3年度学校基本調査」  
 厚生労働省職業安定局「令和3年障害者雇用状況の集計結果」  
 厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「平成29年患者調査」  
 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部「平成28年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」等

\*45 通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対し、一般就労等への移行に向けて、就労に必要な訓練、適正に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を行うもの（標準利用期間2年間）。  
 \*46 通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約に基づく就労機会を提供し、一般就労に必要な訓練等の支援等を行うもの（利用期間の制限なし）。  
 \*47 通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会を提供し、就労に必要な訓練等の支援等を行うもの（利用期間の制限なし）。  
 \*48 (出典) 国民健康保険団体連合会データ

障害者は職場定着に課題があり、特に、就職件数が大幅に増加している精神障害者は定着に困難を抱えているため、職場適応援助者（ジョブコーチ）\*49による就職後の職場定着支援が重要となっている。ジョブコーチは、障害特性に配慮した雇用管理に関する事業主支援や、職務の遂行方法や生活リズムの管理に関する障害者支援など、障害者の職場適応を図るため、双方に対して幅広い支援を行っている。ジョブコーチの養成実績の累計は2005（平成17）年度以降、訪問型で7,730人、企業在籍型で4,744人となっている（**図表1-2-55**）。また、ジョブコーチによる支援の質の維持・向上のため、養成研修修了者サポート研修及び支援スキル向上研修を実施している。

**図表1-2-55 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援**



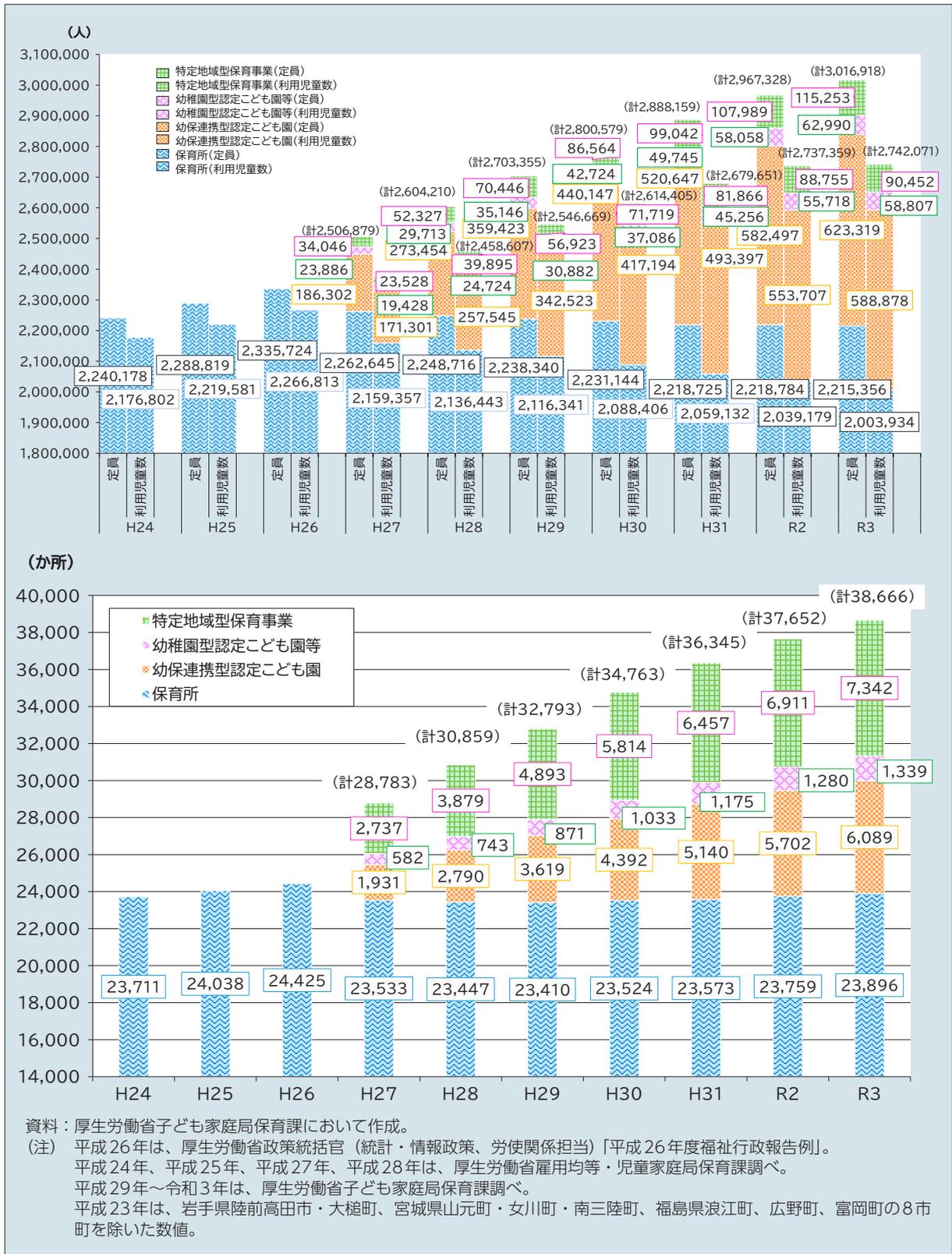
## 9 保育人材、放課後児童クラブ職員

### （待機児童を解消する各種取組みの結果、保育所等定員数及び保育士数は約1.3倍に増加）

保育所等で働く保育士の数（常勤換算）は2020（令和2）年10月1日時点で約52万人と推計されている。2013（平成25）年度から始まった「待機児童解消加速化プラン」では2017（平成29）年度末までに政府目標を上回る約53.5万人分の保育の受け皿を確保し、2018（平成30）年度からは「子育て安心プラン」により2020年度末までの3年間で約26.1万人分を確保している。2012（平成24）年と比較して保育所等の数は約1.6倍に、保育所等定員数は約1.3倍、利用児童数は約1.3倍に増加した（**図表1-2-56**）。こうした保育の受け皿の拡大に伴い、保育士数も2013年10月1日時点の約38万人から増加し続けている（**図表1-2-57**）。

\* 49 障害者の職場適応を容易にするため、職場訪問し、障害者に対する職務の遂行や職場内コミュニケーションに関する支援や、事業主や同僚に対する職務や職場環境の改善の助言を実施する。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が各都道府県に設置する地域障害者職業センターの職員（非常勤嘱託）である「配置型ジョブコーチ」、就労支援を行っている社会福祉法人等に所属する「訪問型ジョブコーチ」、障害者を雇用している企業等に雇用される「企業在籍型ジョブコーチ」がいる。

図表 1-2-56 保育所等定員数・利用児童数・保育所等数の推移



図表 1-2-57 保育所等における保育人材の数（常勤換算）の推移

(単位:人)								
	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
保育士	380,998	394,291 (+13,293)	412,067 (+17,776)	439,167 (+27,100)	464,269 (+25,102)	479,309 (+15,040)	505,523 (+26,214)	523,729 (+18,206)
保育教諭 (保育士資格を持たない者)			3,913	6,009 (+2,096)	6,995 (+986)	7,561 (+566)	7,970 (+409)	9,417 (+1,447)
地域型保育事業の保育従事者			3,413	4,010 (+597)	4,501 (+491)	3,322 (-1,179)	3,149 (-173)	3,372 (+223)
保育補助者等	29,849	30,273 (+424)	30,295 (+22)	30,886 (+591)	31,911 (+1,025)	32,647 (+736)	24,869 (-7,778)	26,408 (+1,539)
保育人材の数	410,847	424,564 (+13,717)	449,688 (+25,124)	480,072 (+30,384)	507,676 (+27,604)	522,839 (+15,163)	541,511 (+18,672)	562,926 (+21,415)

資料：厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「社会福祉施設等調査」（平成25～令和2年）及び内閣府子ども子育て本部「保育所・幼稚園・認定こども園等に係る経営実態調査」（平成28～30年度）等により厚生労働省子ども家庭局保育課において作成。

(注) 社会福祉施設等調査の数値は、回収率100%に割り戻して推計（回収率 H25：93.5%、H26：93.5%、H27：94.5%、H28：93.9%、H29：94.3%）。平成30年以降は、全数調査から標本調査への移行により調査結果が全施設の推計値となり、回収率での割り戻しはしていないため、平成29年以前の結果との比較には留意が必要。

「保育士」の数は、平成27年以降は保育教諭（主幹保育教諭、指導保育教諭、助保育教諭、講師を含む。）のうち保育士資格保有者、小規模保育事業所における保育従事者のうち保育士資格保有者及び家庭的保育者のうち保育士資格保有者の数を含む。平成30年以降は、家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業、事業所内保育事業に従事する者のうち保育士資格保有者の数を含む。

「地域型保育事業の保育従事者」の数は、平成29年までは小規模保育事業における保育士資格を有しない保育従事者及び家庭的保育事業における従事者の数となっている。なお、社会福祉施設等調査における小規模保育事業の従事者のうち保育資格保有者を除いた数（保育士資格保有者は保育士に計上）に、保育所・幼稚園・認定こども園等に係る経営実態調査における家庭的保育事業の家庭的保育者及び家庭的保育補助者の1か所当たりの配置数に事業所数を乗じて算出した数を足した数となっている。平成30年以降は地域型保育事業のうち保育士資格を持たない保育従事者、家庭的保育者、家庭的保育補助者、居宅訪問型保育者の数となっている。

「保育補助者等」の数は、平成30年までは、保育所・幼稚園・認定こども園等に係る経営実態調査における保育補助者及び看護師等のうち保育業務従事者の1施設当たりの配置数に保育所数を乗じて算出した数に、社会福祉施設等調査における幼保連携型認定こども園の教育・保育補助員の数に足した数となっている。令和元年以降については、「令和元年度保育所・幼稚園・認定こども園等に係る経営実態調査」において、保育補助者及び看護師等の配置数が不明であったことから、社会福祉施設等調査における保育所・保育所型認定こども園の保育補助者の数となっており、看護師等は含めていないため、平成30年以前の結果との比較には留意が必要。

## (2021（令和3）年4月の待機児童数は調査開始以来最少となったものの、都市部に待機児童の6割が集中)

保育の受け皿拡大に取り組んできた結果、2021年4月1日時点の待機児童数は、5,634人となり、前年から6,805人減少し、待機児童数調査開始以来最少の調査結果となった。全国の市区町村（1,741）のうち約82%の市区町村（1,429）の待機児童数は0人であり、待機児童数全体の6割は都市部に多く見られる状況にある（図表 1-2-58）。

図表 1-2-58 待機児童等の状況 (地域別)

<待機児童数に50人以上増減のあった地方自治体>

1.待機児童数が50人以上減少した地方自治体

	都道府県	市区町村	待機児童数			利用定員数 R2⇒R3増減数	申込者数 R2⇒R3増減数	利用定員数 - 申込者数
			R3.4	R2.4	減少数			
1	埼玉県	さいたま市	11人	387人	▲376人	3,409人	1,068人	2,341人
2	岡山県	岡山市	31人	259人	▲228人	847人	156人	691人
3	兵庫県	明石市	149人	365人	▲216人	1,044人	186人	858人
4	千葉県	船橋市	12人	197人	▲185人	143人	▲157人	300人
5	兵庫県	西宮市	182人	345人	▲163人	443人	405人	38人
6	東京都	江戸川区	49人	203人	▲154人	223人	▲15人	238人
7	沖縄県	南風原町	40人	194人	▲154人	180人	▲5人	185人
8	鹿児島県	鹿児島市	82人	216人	▲134人	75人	▲193人	268人
9	福岡県	福津市	16人	137人	▲121人	220人	105人	115人
10	兵庫県	尼崎市	118人	236人	▲118人	356人	242人	114人
11	東京都	中央区	85人	202人	▲117人	475人	▲19人	494人
12	沖縄県	那覇市	37人	153人	▲116人	243人	▲167人	410人
13	東京都	調布市	46人	149人	▲103人	304人	37人	267人
14	福岡県	大野城市	0人	95人	▲95人	246人	75人	171人
15	兵庫県	宝塚市	58人	141人	▲83人	26人	233人	▲207人
16	千葉県	四街道市	0人	74人	▲74人	215人	55人	160人
17	鹿児島県	始良市	17人	91人	▲74人	83人	▲18人	101人
18	沖縄県	北中城村	4人	78人	▲74人	77人	▲17人	94人
19	東京都	小平市	86人	159人	▲73人	22人	▲50人	72人
20	東京都	墨田区	29人	97人	▲68人	67人	94人	▲27人
21	沖縄県	南城市	45人	110人	▲65人	141人	3人	138人
22	千葉県	市川市	0人	64人	▲64人	960人	282人	678人
23	沖縄県	豊見城市	76人	139人	▲63人	▲9人	▲4人	▲5人
24	東京都	北区	18人	79人	▲61人	355人	40人	315人
25	東京都	西東京市	36人	97人	▲61人	73人	102人	▲29人
26	岡山県	倉敷市	39人	98人	▲59人	229人	23人	206人
27	東京都	渋谷区	0人	58人	▲58人	297人	3人	294人
28	東京都	府中市	28人	86人	▲58人	106人	▲42人	148人
29	北海道	江別市	11人	67人	▲56人	122人	42人	80人
30	東京都	小金井市	41人	97人	▲56人	493人	221人	272人
31	東京都	町田市	76人	130人	▲54人	276人	26人	250人
32	滋賀県	守山市	0人	54人	▲54人	164人	54人	110人
33	滋賀県	湖南市	0人	54人	▲54人	96人	▲11人	107人
34	沖縄県	沖縄市	46人	100人	▲54人	140人	150人	▲10人
35	福岡県	飯塚市	0人	53人	▲53人	131人	▲74人	205人
36	大阪府	島本町	0人	50人	▲50人	110人	78人	32人

<待機児童数の多い上位10地方自治体>

	都道府県	市区町村	待機児童数
1	兵庫県	西宮市	182人
2	兵庫県	明石市	149人
3	福岡県	筑紫野市	137人
4	兵庫県	尼崎市	118人
5	兵庫県	姫路市	98人
6	千葉県	木更津市	90人
7	東京都	小平市	86人
8	千葉県	君津市	85人
9	東京都	中央区	85人
10	鹿児島県	鹿児島市	82人

2.待機児童数が50人以上増加した地方自治体

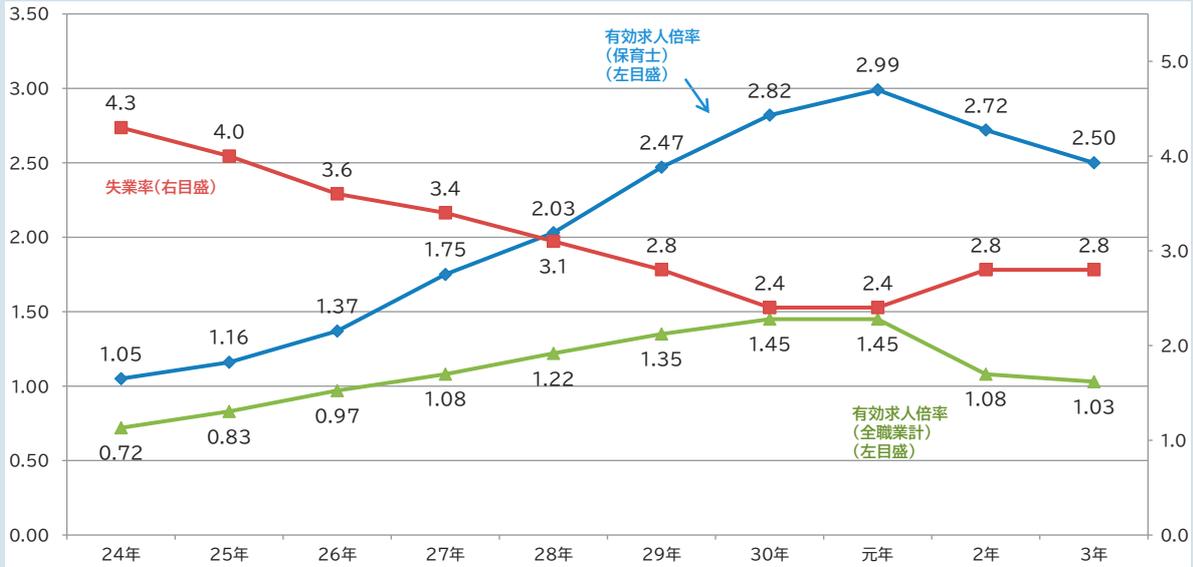
	都道府県	市区町村	待機児童数			利用定員数 R2⇒R3増減数	申込者数 R2⇒R3増減数	利用定員数 - 申込者数
			H31.4	R2.4	増加数			
1	千葉県	君津市	85人	11人	74人	2人	94人	▲92人
2	愛知県	岡崎市	72人	0人	72人	5人	▲313人	318人
3	千葉県	印西市	76人	20人	56人	100人	410人	▲310人

資料：厚生労働省子ども家庭局保育課において作成。

(保育士の有効求人倍率は全職業計を上回り、都市部以外でも人材確保の必要性が高い)

保育士の有効求人倍率は、2012（平成24）年の1.05倍から2021（令和3）年には2.50倍と依然として全職業計を上回る高い水準で推移している（図表1-2-59）。都道府県別の保育士の2022年1月の有効求人倍率を見ると、前年同月よりも上昇しているのは28道府県、保育士の全国平均（2.92倍）を上回っているのは18都府県となっている（図表1-2-60）。

図表 1-2-59 保育士の有効求人倍率の推移（全国）



資料：厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」及び総務省統計局「労働力調査（基本集計）（令和3年）平均結果」により厚生労働省子ども家庭局保育課において作成。

(注) 有効求人倍率は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除きパートタイムを含む常用の数値。保育士の有効求人倍率は、平成23年改定「厚生労働省編職業分類」における「163 保育士」の数値である。常用とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

図表 1-2-60 保育士の都道府県別有効求人倍率の年次比較（各年1月時点）

	令和3年1月時点	令和4年1月時点		令和3年1月時点	令和4年1月時点
全国	2.94	2.92	三重	2.23	1.96
☆ 北海道	1.92	2.10	滋賀	3.43	2.40
☆ 青森	1.67	1.92	☆ 京都	2.38	2.93
☆ 岩手	1.74	2.00	大阪	4.37	3.92
宮城	3.50	3.06	兵庫	2.63	2.53
秋田	1.66	1.46	☆ 奈良	3.23	3.26
山形	2.23	2.16	☆ 和歌山	1.80	3.59
福島	3.14	2.79	☆ 鳥取	2.42	3.49
茨城	4.34	3.97	☆ 島根	1.85	2.02
☆ 栃木	4.44	5.32	☆ 岡山	4.66	4.74
群馬	2.07	1.92	☆ 広島	3.27	3.79
埼玉	4.44	3.51	☆ 山口	1.58	1.89
千葉	3.02	2.54	徳島	3.55	3.47
東京	3.72	3.43	☆ 香川	2.26	3.04
神奈川	3.03	2.00	☆ 愛媛	2.86	3.36
新潟	2.95	2.82	☆ 高知	1.62	1.94
☆ 富山	2.49	2.53	☆ 福岡	2.46	2.84
☆ 石川	1.72	1.93	☆ 佐賀	2.02	2.33
福井	3.88	3.73	☆ 長崎	1.55	2.11
☆ 山梨	2.34	2.89	☆ 熊本	1.72	2.36
長野	2.93	1.89	☆ 大分	2.05	2.58
☆ 岐阜	2.67	2.71	☆ 宮崎	1.91	2.64
☆ 静岡	3.90	4.40	☆ 鹿児島	2.37	2.80
☆ 愛知	2.42	2.90	沖縄	3.43	3.43

☆は前年同月よりも上昇している自治体 □は全国平均を上回っている自治体

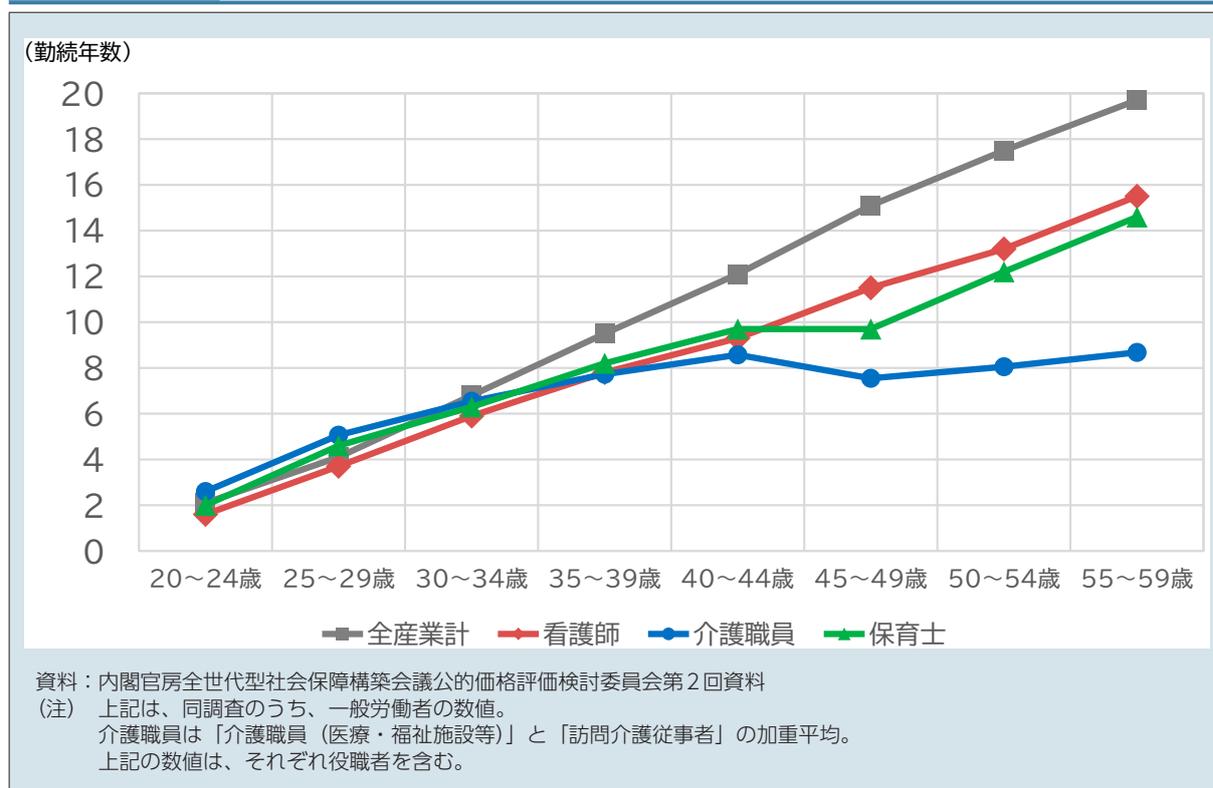
資料：厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」により厚生労働省子ども家庭局保育課において作成。

(注) 上記の数値はパートタイムを含む常用の原数値。

(保育士の離職率は約8%と必ずしも高くはないが、30歳代半ば以降では平均勤続年数の伸びが減少)

保育所で勤務する常勤の保育士の2020（令和2）年の離職率<sup>\*50</sup>は8.4%であり、勤務者が40万人を超える中では必ずしも高くはなく、私立の保育所で勤務している常勤保育士の平均勤続年数は2016（平成28）年度時点の8.8年から、2018（平成30）年度時点では11.2年まで伸びている<sup>\*51</sup>。保育士の平均勤続年数は、医療・福祉分野の他の職種間及び産業計と比較すると30歳まではおおむね変わらないが、35歳以上の平均勤続年数は産業計を下回っており、35歳以上の年齢層における職場定着率が低いことがうかがえる（図表1-2-61）。

図表1-2-61 職種別の平均勤続年数（職種別、年齢別）



(保育士の離職理由や再就職の条件には処遇や労働時間等の労働環境が主として挙げられるが、潜在保育士の就業を希望しない理由には責任の重さ・事故への不安やブランクがあることへの不安が挙げられる)

保育士の退職理由としては、「職場の人間関係」のほか、「給料が安い」、「仕事量が多い」、「労働時間が長い」という理由が挙げられている（図表1-2-62）。退職して転職した者に関する調査<sup>\*52</sup>では、過半数が保育分野に転職し、おおむね3割が他産業分野に、1.5割が他の福祉分野に転職しているとされる。退職した保育士が再度保育分野で就業する場合の条件としては、「通勤時間」、「勤務日数」、「勤務時間」が多くの回答を占めており、

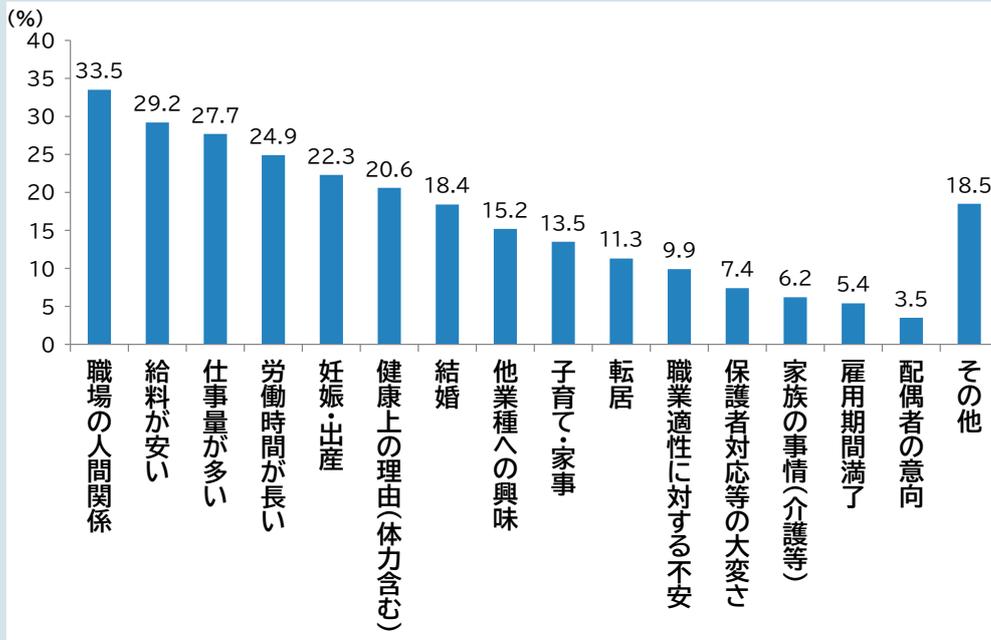
\*50 2019（令和元）年10月1日時点の勤務者に占める、同日から2020年9月30日までの間の退職者数の割合。厚生労働省子ども家庭局保育課調べ。

\*51 厚生労働省子ども家庭局「保育の現場・職業の魅力向上に関する報告書」（2020（令和2）年9月30日）

\*52 独立行政法人福祉医療機構「平成30年度「保育人材」に関するアンケート調査の結果について」（2019（平成31）年1月）

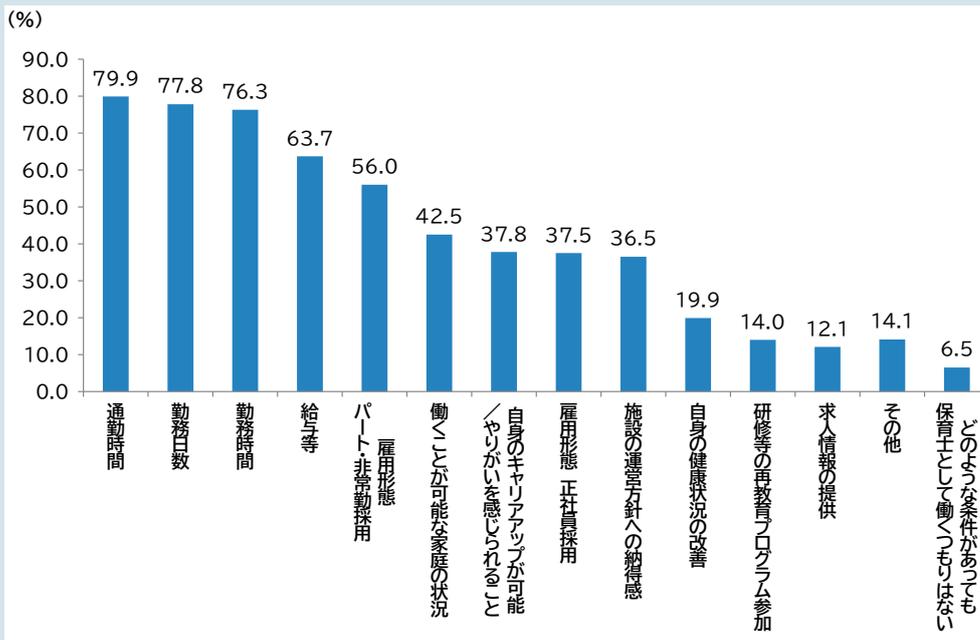
柔軟な働き方を希望していることがうかがえる（図表1-2-63）。また、保育士資格を有しながら保育所等で働いていない潜在保育士が数多く存在している（図表1-2-64）。潜在保育士が保育士として就業を希望しない理由は、処遇や労働時間等が希望と合わないという理由のほか、「責任の重さ・事故への不安」や「空白があることへの不安」が挙げられている（図表1-2-65）。

図表 1-2-62 保育士として就業した者が退職した理由（複数回答）



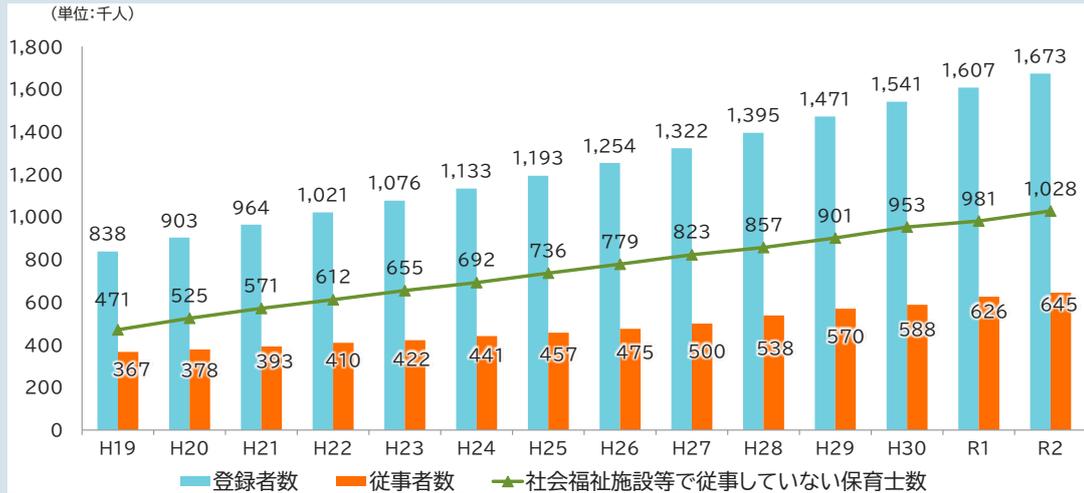
資料：東京都福祉保健局「東京都保育士実態調査」（令和元年5月）

図表 1-2-63 過去に保育士として就業した者が再就業する場合の希望条件（複数回答）



資料：東京都福祉保健局「東京都保育士実態調査」（令和元年5月）

図表 1-2-64 保育士の登録者数と従事者数の推移



資料：厚生労働省子ども家庭局保育課において作成。

(注) 「登録者数」について、厚生労働省子ども家庭局保育課調べ (各年10月1日)

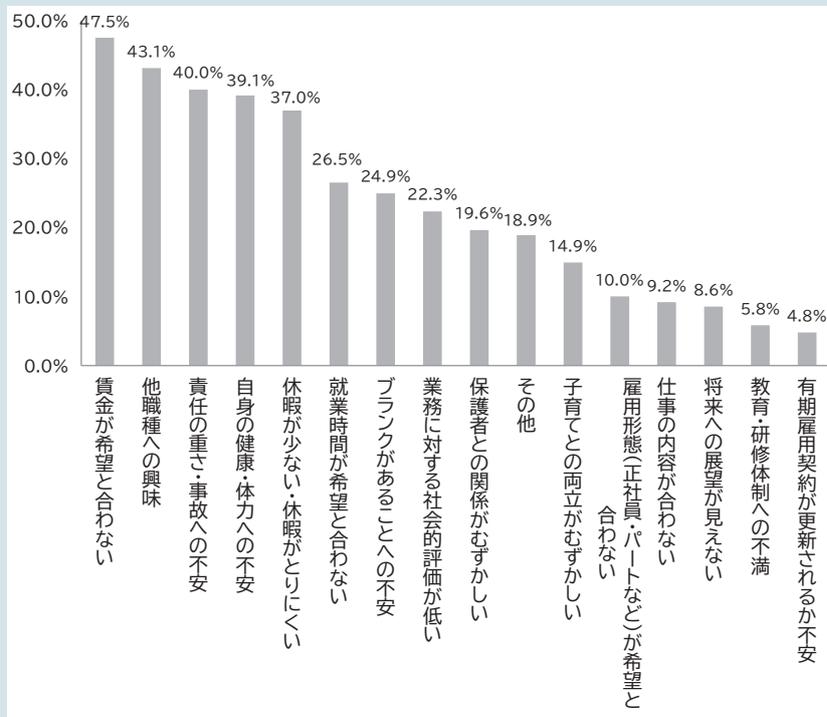
「従事者数」について、厚生労働省政策統括官 (統計・情報政策、労使関係担当) 「社会福祉施設等調査」 (平成19～令和2年) の社会福祉施設に従事する (常勤換算でない) 保育士の数を元に、平成29年までは、厚生労働省子ども家庭局で回収率 (例：保育所等の場合、平成28年の回収率：93.9%、平成29年の回収率：94.3%) の変動を踏まえ、割り戻して算出したもの。平成30年は、全数調査から標本調査への移行により調査結果が全施設の推計値となり、回収率での割り戻しはしていないため、平成29年以前の結果との比較には留意が必要。

従事者数には、常勤保育士のほか、常勤ではない短時間勤務の保育士も1名として計上しており、保育所のほか、児童養護施設等の社会福祉施設で従事している者も含まれている。

平成23年の従事者数については、東日本大震災の影響で宮城県と福島県の28市町村で調査未実施。

「社会福祉施設等で従事していない保育士数」には、認可外保育施設や幼稚園に勤務する者、保育士が死亡した場合の保育士資格の喪失に係る届出を行っていない者を含む。

図表 1-2-65 保育士として就業を希望しない理由 (複数回答)



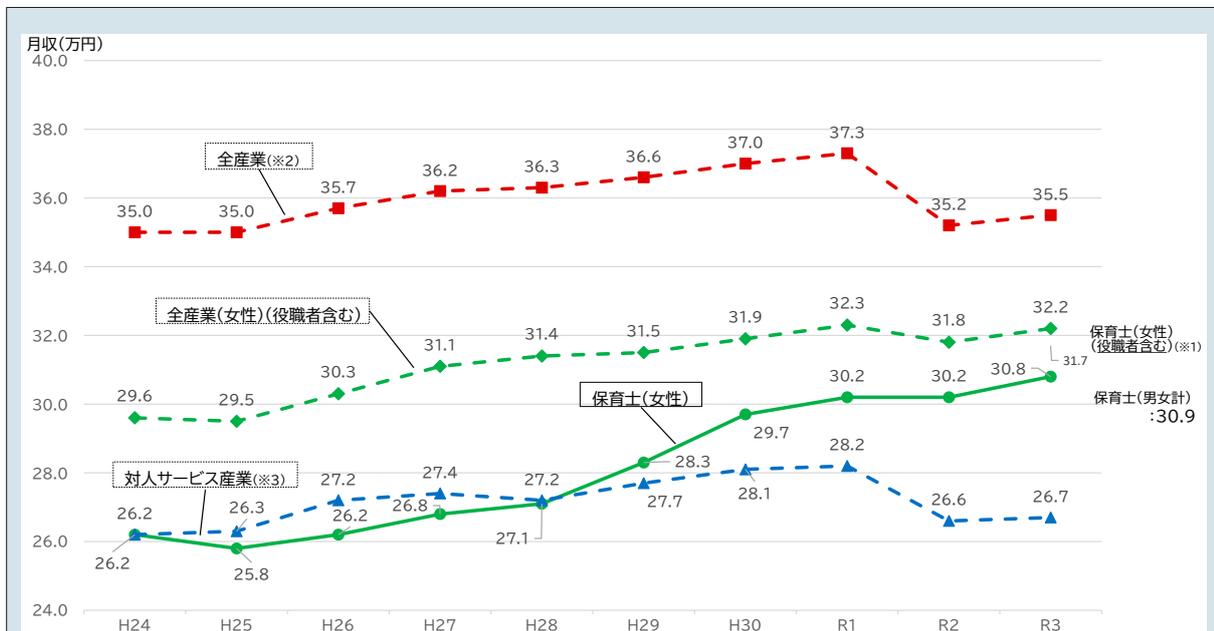
資料：厚生労働省職業安定局「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査」 (平成25年)

(注) ハローワークの保育士資格を有する求職者に対する調査結果 (n=958 うち保育士としての勤務経験がある者が69.7%)

## (保育人材の全職種の処遇改善及び経験・技能のある職員に重点化した更なる処遇改善を実施)

2021（令和3）年の保育士（女性）の賃金は30.8万円と対人サービス産業平均の26.7万円は上回っているものの、全職種の平均を下回っている（図表1-2-66）。保育人材の処遇改善については、2013（平成25）年以降、全職種の処遇改善を図る取組みを実施している。特に民間の保育士等については、2019（令和元）年度から、「新しい経済政策パッケージ」（2017（平成29）年12月8日閣議決定）に基づく1%の処遇改善を講じており、これらの取組みにより、民間の保育士等について見ると、2013年度から2021（令和3）年度までの9年間で合計約14%（月額約4万4千円）の改善を実現した。また、2017年度からは、技能・経験に応じたキャリアアップの仕組みを構築し、リーダー的役割を果たしている中堅職員に対して月額最大4万円の処遇改善を実施している（図表1-2-67）。

図表1-2-66 職種別平均賃金（役職者除く）（月収換算）



(※1) 令和元年までは職種別の賃金については役職者を除いたものを調査していたが、令和2年から調査方法が変わり、職種別の賃金について役職者を含んだものも調査している。

(※2) 「全産業」は、産業別データの「産業計」から役職別データの「役職計」を除いて算出したもの。

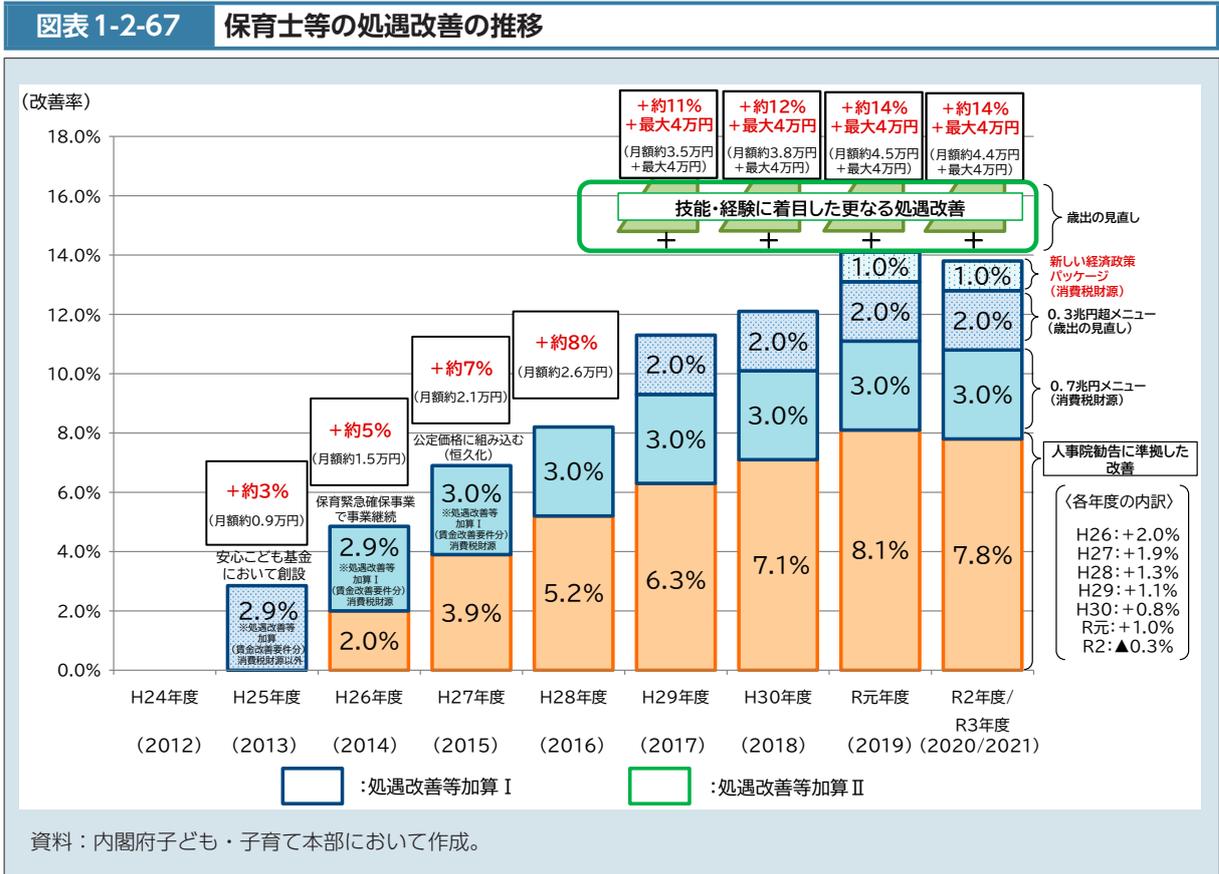
(※3) 「対人サービス産業」は、産業別データの「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」を加重平均し、役職別データの「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」の「役職計」を除いて算出したもの。

資料：厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「賃金構造基本統計調査」（平成24年から令和3年までの各年で公表されたもの）により政策統括官付政策立案・評価担当参事官室作成。

(注) いずれも一般労働者（短時間労働者を含まないもの）。「役職者含む」としたものの以外は、役職者を除いた数値。「全産業」及び「対人サービス産業」は、令和元年までは100人以上の企業の役職者、令和2年からは10人以上の事業所の役職者を除いた数値。

「月収」とは、賃金構造基本統計調査における「きまって支給する現金給与額」に、「年間賞与その他特別給与額」の1/12を足した額。

「きまって支給する現金給与額」とは、労働協約又は就業規則などにあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給される現金給与額（基本給、職務手当、精皆勤手当、家族手当が含まれるほか、時間外勤務、休日出勤等超過労働給与を含む）のこと。いわゆる手取り額でなく、税込み額である。



ここで、地域で保育人材の確保に取り組んでいる事例を紹介する。

## コラム

人口減少下における各地域の保育提供体制の維持に向けた取組み  
(岩手県花巻市)

## 保育人材の確保に向けた課題

2021（令和3）年度から2024（令和6年）度までの「新子育て安心プラン」に基づき約14万人分の保育の受け皿を整備することとなっている中、4年間で新たに約2.5万人の保育人材の確保が必要となっている。

保育所等に従事する保育士の数は、ここ数年は平均で毎年約2万人ずつ増加している一方、職場定着率が必ずしも高くないことや、都市部のみならず、全国的に保育士の有効求人倍率が全職業の平均を上回っている<sup>\*1</sup>など、各保育現場において保育人材の確保は引き続き課題となっている。

## 保育人材の確保に当たっての取組

保育人材の確保に当たっては、①新規資格取得者支援、②就業継続支援、③離職者の再就職支援という、3つの局面に応じたそれぞれの保育人材への支援等が重要である。

例えば、岩手県花巻市では、①新規資格取得者支援として、新卒の保育士が市内の保育所等に就職した場合の資金貸付（1年間勤務で返還免除）、②就業継続支援として、市内の保育所等に勤務する保育士の家賃補助、③離職者の再就職支援として、保育所等を離職した後一定期間が経過している保育士で、市内の保育所等に再就職する保育士への資金貸付（1年間勤務で返還免除）等の取組みを行っている。

また、これらに加え、花巻市の奨学金を返還している保育士について、返還額の一部を補助するなど、地域ならではの支援の仕組みも構築している<sup>\*2</sup>。

## 地元出身の保育人材の確保策

特に、人口減少地域においては、地元出身者が地元の保育士養成校等を卒業したとしても、都市部に就職先を求めるケースなどがみられることが指摘されている<sup>\*3</sup>。

こうした中で、花巻市では、岩手県内の保育士養成校の学生に希望を取り、花巻市内の保育所等の見学バスツアーを実施（一部では保育体験を実施）し、養成校の学生に花巻市内の保育所を知ってもらう取組みを行っている。

花巻市ではこうした取組みにより令和3年度で44人（新卒14人、再就職30人）の保育士が新規採用されている。

地域での保育人材の確保に当たっては、こうした保育人材のマッチング支援などの取組みにより、地元の保育人材が地元に着定するよう働きかけることなどが考えられる。



(参考文献)「令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「人口減少地域等における保育に関するニーズや事業継続に向けた取組事例に関する調査研究」(2021年、有限責任監査法人トーマツ)

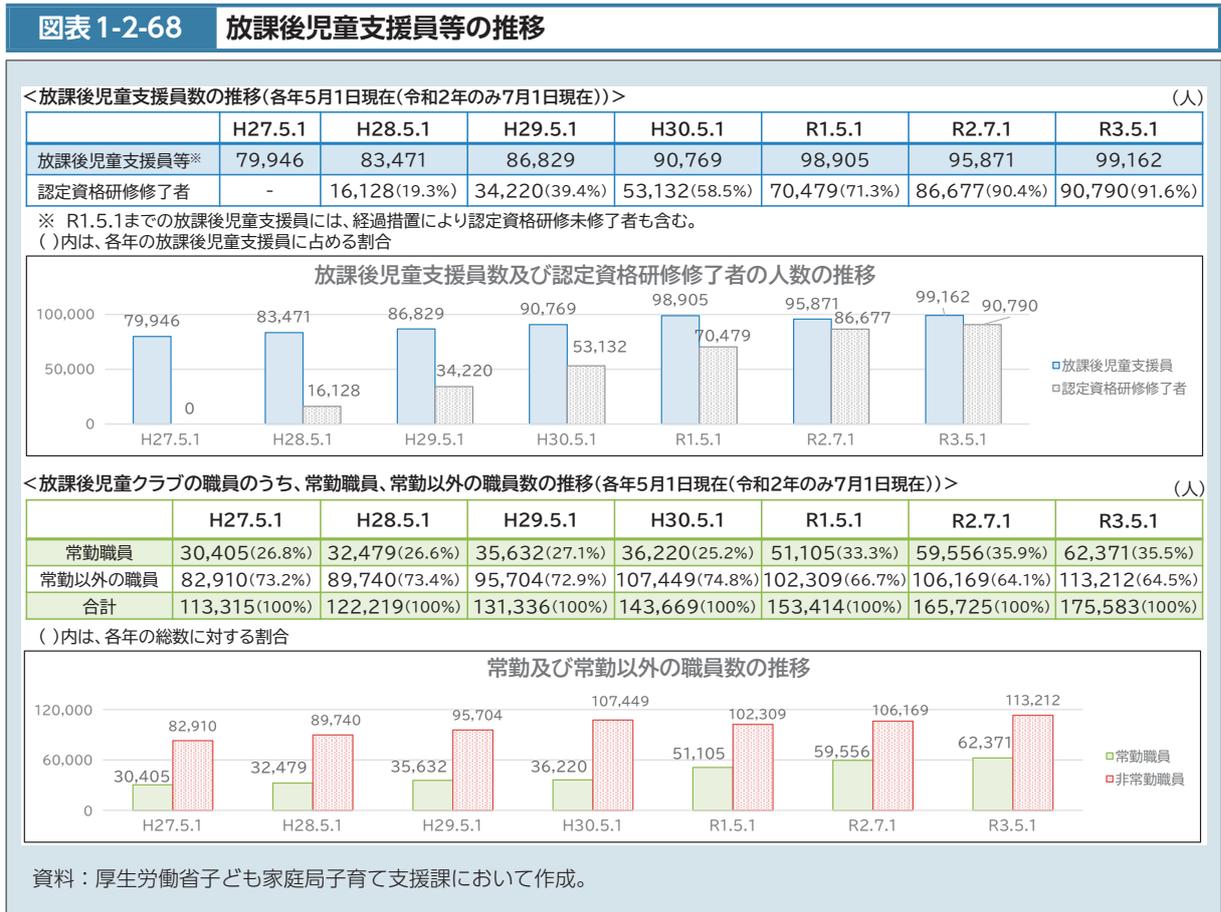
\*1 2022（令和4）年1月の有効求人倍率 全職業平均：1.14倍 保育士：2.92倍

\*2 いずれも令和3年度時点での支援内容

\*3 厚生労働省「地域における保育所・保育士等の在り方に関する検討会 取りまとめ」(令和3年12月20日)

(子ども・子育て支援新制度により放課後児童クラブの職員数は約1.5倍に増加しているものの、非常勤が約6割を占める)

放課後児童クラブ<sup>\*53</sup>の職員数は、2021(令和3)年5月現在で、常勤、非常勤含めて17万5,583人と2015(平成27)年度と比較して約1.5倍に増加している(図表1-2-68)。このうち放課後児童支援員<sup>\*54</sup>数は99,162人、補助員数は74,113人、育成支援の周辺業務を行う職員数は2,308人となっている。職員全体の約65%(約11.3万人)が非常勤職員である。(図表1-2-69)。



\* 53 共働き家庭など留守家庭における小学生の児童に対して、学校の余裕教室等を活用し、放課後に適切な遊び場と生活の場を与えて、その健全な育成を図ることを目的として地方自治体が設置している。  
\* 54 保育士、社会福祉士、幼稚園等の教員免許等の資格を有する者又は児童福祉事業等で一定年数の実務経験を有する者であって、各都道府県が実施する放課後児童支援員認定資格研修を修了した者をいう。

図表 1-2-69 雇用形態別放課後児童クラブ職員数の状況

				(人)
		令和3年	令和2年	増減
放課後児童支援員		99,162 (56.5%)	95,871 (57.8%)	3,291
	常勤職員	50,504 (28.8%)	48,712 (29.4%)	1,792
	常勤職員以外	48,658 (27.7%)	47,159 (28.5%)	1,499
補助員		74,113 (42.2%)	69,854 (42.2%)	4,259
	常勤職員	11,350 (6.5%)	10,844 (6.5%)	506
	常勤職員以外	62,763 (35.7%)	59,010 (35.6%)	3,753
育成支援の周辺業務を行う職員		2,308 (1.3%)	—	—
	常勤職員	517 (0.3%)	—	—
	常勤職員以外	1,791 (1.0%)	—	—
	常勤職員 計	62,371 (35.5%)	59,556 (35.9%)	2,815
	常勤職員以外 計	113,212 (64.5%)	106,169 (64.1%)	7,043
	計	175,583 (100.0%)	165,725 (100.0%)	9,858

資料：厚生労働省子ども家庭局子育て支援課において作成。

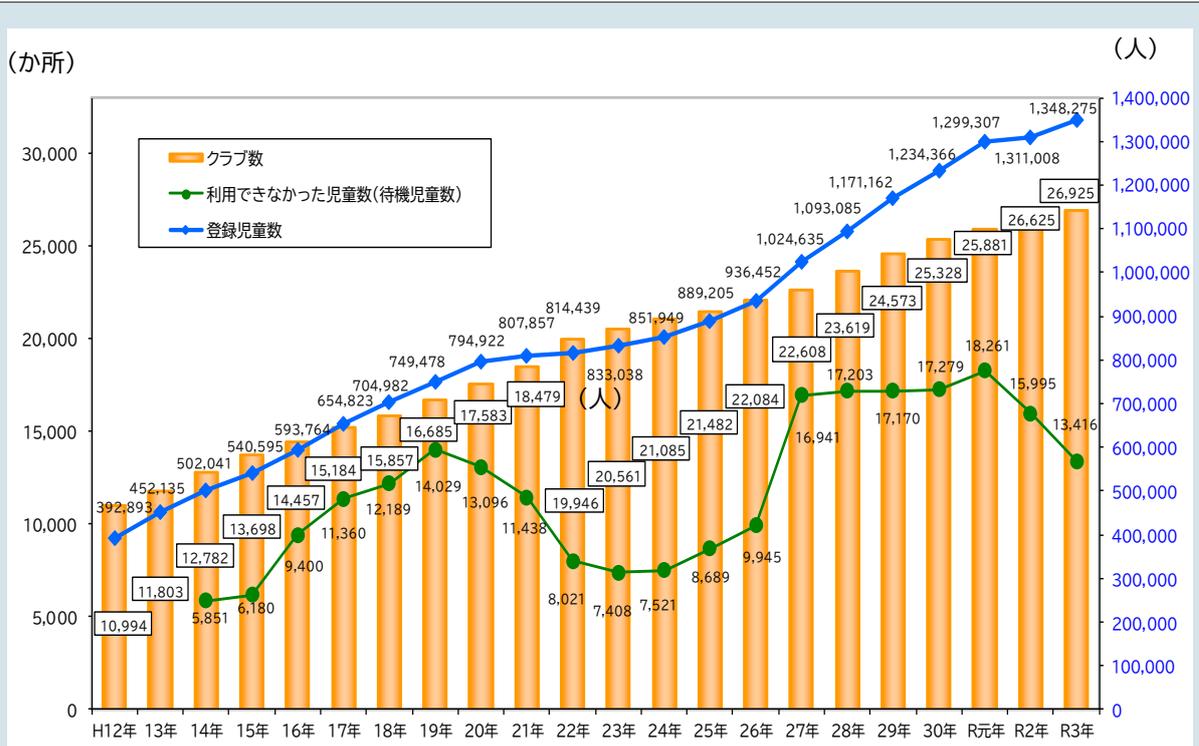
(注) 「育成支援の周辺業務を行う職員」は、平成27年5月21日雇児発0521第8号厚生労働省子ども家庭局長通知の別紙「放課後児童健全育成事業実施要綱」の別添10「放課後児童クラブ育成支援体制強化事業」を活用している者をいう。

( ) 内は各年の総数に対する割合である。数値はボランティアを含めない。

### (20年の間に放課後児童クラブ数は約2.4倍となった一方で、登録児童数は約3.4倍と過去最高を記録し、首都圏を中心に同クラブへの待機児童が存在)

放課後児童クラブは、2015（平成27）年度の子ども・子育て支援新制度により対象児童の範囲が拡大し、従前の小学校3年生までから小学校6年生までが利用可能となった。登録児童数は2021（令和3）年5月時点で134万8,275人と過去最高を記録し、2000（平成12）年と比較して約3.4倍となっている。また2014（平成26）年7月の「放課後子ども総合プラン」に基づき2019（令和元）年度末までに約30万人分を整備し、2018（平成30）年9月の「新・放課後子ども総合プラン」に基づき2021年度末までに約25万人分を整備している。2000年と比較すると放課後児童クラブ数は2021年5月時点で全国26,925か所と約2.4倍となっている。同クラブへの待機児童数は13,416人となり対前年比で減少しているが、東京都、埼玉県及び千葉県で待機児童全体の約4割を占めている（図表1-2-70、図表1-2-71）。

図表 1-2-70 放課後児童クラブ数、登録児童数及び利用できなかった児童数（待機児童数）

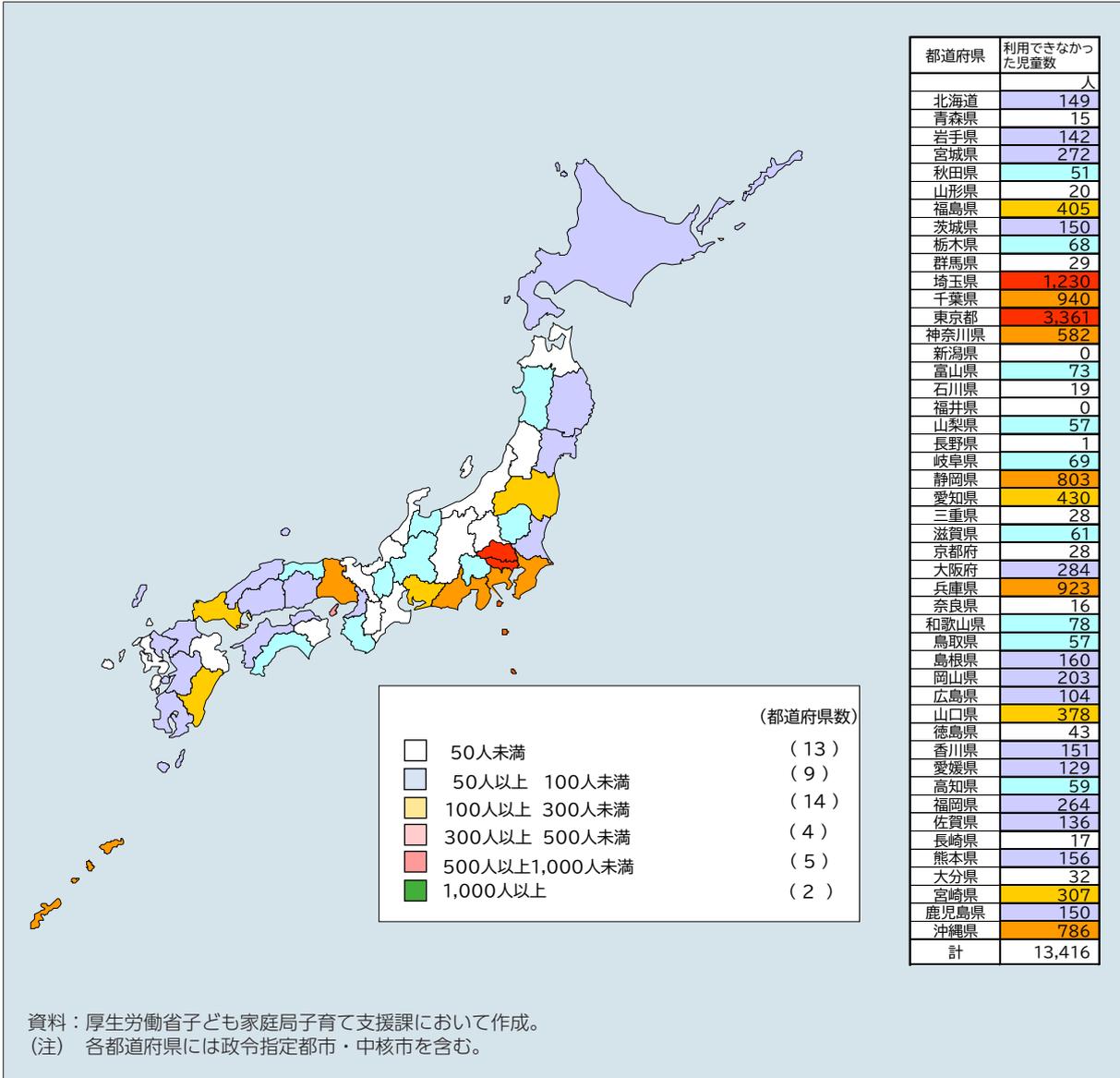


資料：厚生労働省子ども家庭局子育て支援課において作成。

(注) 5月1日現在（令和2年のみ7月1日現在）。

本調査は平成10年より実施。

図表 1-2-71 利用できなかった児童（待機児童）マップ（都道府県別）



**(放課後児童クラブ職員の処遇は、特に放課後児童支援員を対象として改善取組みを実施)**

放課後児童クラブの職員の賃金については、2016（平成28）年3月時点で、月給制の方で手当・一時金込みで年270.3万円（図表1-2-72）、時給制の方で手当・一時金込みで年76.2万円となっている（図表1-2-73）。放課後児童支援員の処遇改善については、勤続年数や研修実績等に応じた賃金改善に要する費用を補助する放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業を2017（平成29）年度から実施しており、月額約1～3万円の処遇改善となっている（図表1-2-74）。

図表 1-2-72 職員1人当たり給与額（月給で支払われる者）

<放課後児童クラブ>

	全体					公立公営					公立民営					民立民営					
	集計人数	平均年齢	平均勤続年数	年間勤務量	年間支給額	集計人数	平均年齢	平均勤続年数	年間勤務量	年間支給額	集計人数	平均年齢	平均勤続年数	年間勤務量	年間支給額	集計人数	平均年齢	平均勤続年数	年間勤務量	年間支給額	
	人	歳	年	か月	千円	人	歳	年	か月	千円	人	歳	年	か月	千円	人	歳	年	か月	千円	
全体	1,834	42.8	8.3	12	2,703	408	47.8	8.3	12	2,315	672	41.6	7.8	12	2,759	754	41.1	8.8	12	2,862	
常勤	1 放課後児童支援員	1,504	41.9	8.4	12	2,817	241	46.9	7.7	12	2,441	607	41.6	8.1	12	2,825	656	40.4	9.0	12	2,947
	2 補助員	94	38.8	4.4	12	2,389	16	43.4	6.4	12	2,317	39	34.7	2.7	12	2,367	39	40.9	5.2	12	2,440
	3 その他	30	51.3	10.1	12	3,545	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	49.0	10.1	12	3,447	
非常勤	1 放課後児童支援員	170	49.5	9.6	12	2,041	141	49.7	9.8	12	2,124	12	48.8	8.0	12	1,660	17	48.9	8.8	12	1,621
	2 補助員	23	44.8	4.4	12	1,453	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	44.1	5.5	12	1,496	
	3 その他	13	58.8	7.8	12	688	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

資料：厚生労働省子ども家庭局子育て支援課において作成。

(注) 集計人数が1桁の場合は「-」としている。

「年間支給額」は、平成28年3月分の月額給与及び手当の12倍と、平成27年度分の一時金を加えた金額。

「常勤」・・・施設で定めた勤務時間（所定労働時間）のすべてを勤務する者。

「非常勤」・・・常勤職員以外の従事者。

「平均勤続年数」は、現に勤務している放課後児童クラブだけでなく、過去に勤務していた放課後児童クラブにおける勤続年数も含めて算定。

「集計人数」は、内訳の集計に必要なデータが揃っていないものの集計であるため、合計と一致しない。

図表 1-2-73 職員1人当たり給与額（時給で支払われる者）

<放課後児童クラブ>

	全体					公立公営					公立民営					民立民営				
	集計人数	平均年齢	平均勤続年数	年間勤務量	年間支給額	集計人数	平均年齢	平均勤続年数	年間勤務量	年間支給額	集計人数	平均年齢	平均勤続年数	年間勤務量	年間支給額	集計人数	平均年齢	平均勤続年数	年間勤務量	年間支給額
	人	歳	年	時間	千円	人	歳	年	時間	千円	人	歳	年	時間	千円	人	歳	年	時間	千円
全体	3,544	48.0	4.6	744	762	1,094	48.8	4.9	737	764	1,554	49.6	4.8	788	809	49.6	4.2	676	681	
常勤	1 放課後児童支援員	355	48.8	6.1	1,175	1,259	79	51.5	7.5	1,225	1,315	181	48.3	6.0	1,236	1,337	95	47.5	5.3	1,017
	2 補助員	175	47.3	3.5	934	920	26	44.1	5.7	1,065	1,100	85	50.3	3.4	1,003	996	64	44.6	2.8	789
	3 その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
非常勤	1 放課後児童支援員	1,106	51.5	5.6	882	941	363	52.7	5.7	948	1,003	548	52.5	5.4	832	899	195	46.6	5.8	898
	2 補助員	1,826	45.8	3.8	570	560	621	46.3	4.0	541	549	712	48.0	4.2	623	597	493	42.2	3.1	528
	3 その他	74	44.1	2.3	467	478	-	-	-	-	-	28	39.7	2.2	585	585	43	46.6	2.3	407

資料：厚生労働省子ども家庭局子育て支援課において作成。

(注) 集計人数が1桁の場合は「-」としている。

「年間支給額」は、平成28年3月分の時給額に属性別の年間勤務量を乗じた金額と、手当の12倍及び平成27年度分の一時金を加えた金額。

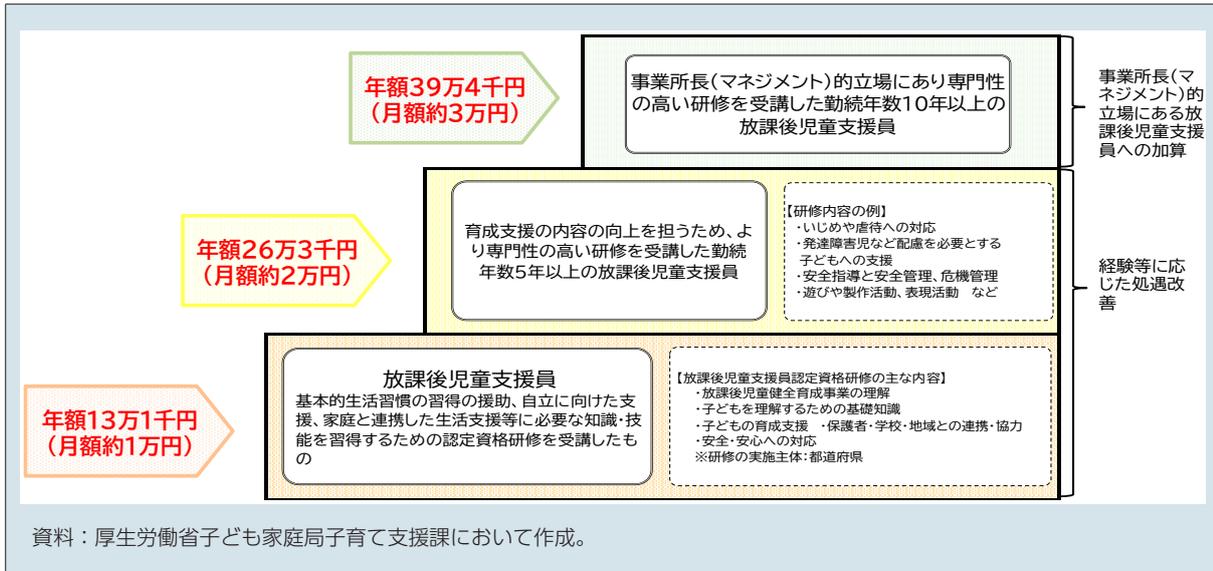
「常勤」・・・施設で定めた勤務時間（所定労働時間）のすべてを勤務する者。

「非常勤」・・・常勤職員以外の従事者。

「平均勤続年数」は、現に勤務している放課後児童クラブだけでなく、過去に勤務していた放課後児童クラブにおける勤続年数も含めて算定。

「集計人数」は、内訳の集計に必要なデータが揃っていないものの集計であるため、合計と一致しない。

図表 1-2-74 放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業



放課後児童クラブについては、2015（平成27）年の子ども・子育て支援新制度により放課後児童支援員の認定資格が設けられ、40人程度の児童に対し2名以上の指導員（うち1名は放課後児童支援員）を置くこととされたが、地域の実情等を踏まえた柔軟な対応が可能となるよう「平成30年の地方からの提案等に関する対応方針」（2018（平成30）年12月25日閣議決定）を踏まえ、第9次地方分権一括法により、放課後児童支援員の配置等に関する基準については、それまでの従うべき基準から参酌すべき基準に見直しが行われ、2020（令和2）年4月から施行された。

## 10 行政機関の保健福祉担当職員

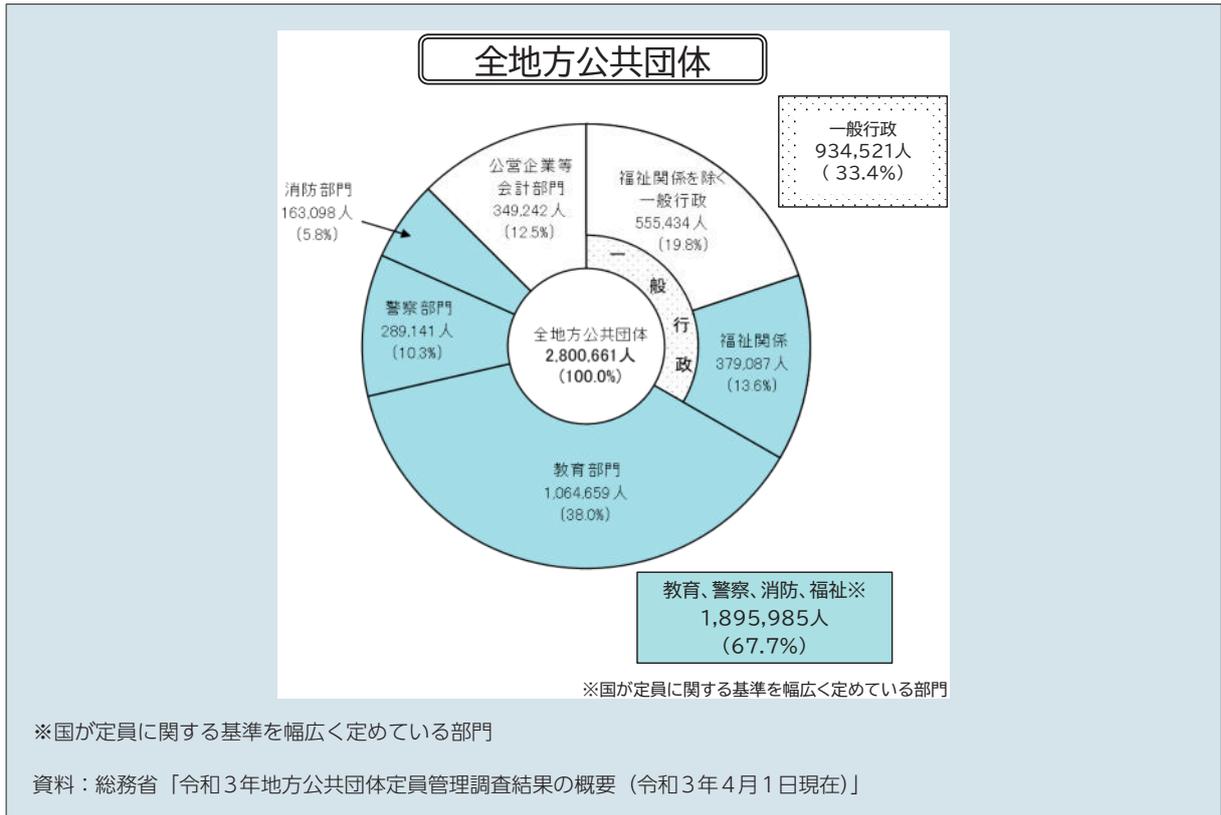
**（地方公共団体の福祉関係職員数は、子育て支援や生活保護関連業務に係る体制充実を主な理由として対前年比で2.1%増加）**

地方公共団体の総職員数は、2021（令和3）年4月現在で280万661人となっており、対前年比で38,641人増加している。行政分野別に見ると、保健所や福祉事務所、児童相談所等を含む福祉関係<sup>\*55</sup>の職員数は、保育所等福祉施設の民間移譲・民間委託等により減少があったものの、新型コロナウイルス感染症対策への対応や、児童相談所の体制強化などの子育て支援、生活保護関連業務に係る体制充実を主な理由<sup>\*56</sup>として、37万9,087人（13.6%）と、対前年比で7,739人（2.1%）増加している（図表1-2-75）。福祉関係の職員について団体区分別に見ると、都道府県は60,539人（4.2%）、市町村等は31万8,548人（23.3%）となっている（図表1-2-76）。

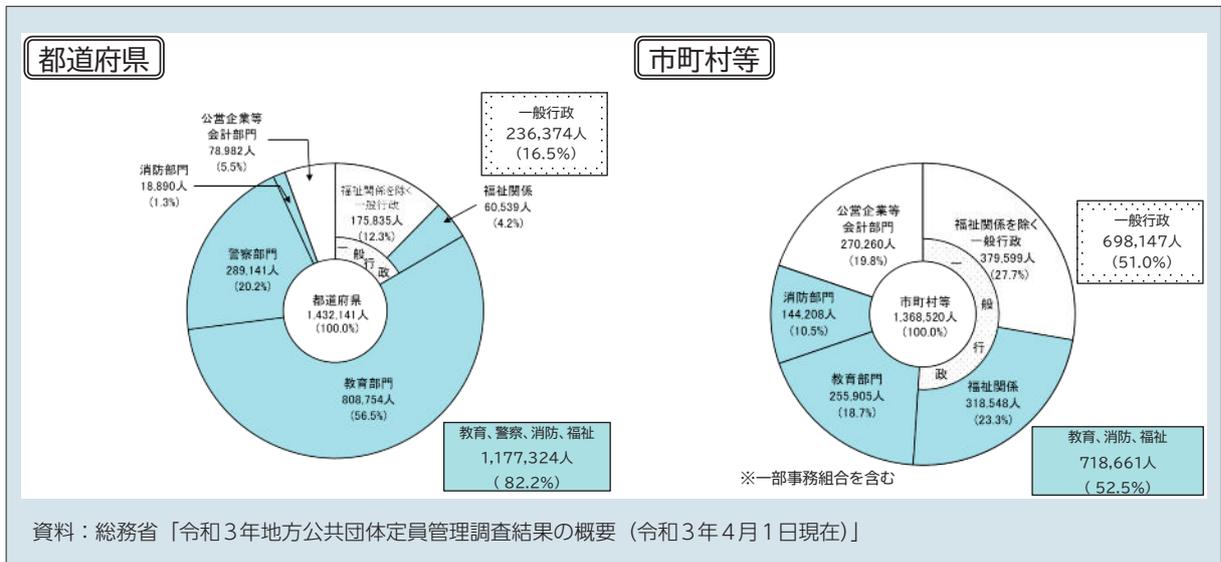
\* 55 「一般行政部門」のうち「民生（民生一般、福祉事務所、児童相談所等、保育所、老人福祉施設、その他社会福祉施設、各種年金保険関係、旧地域改善対策）」及び「衛生（衛生一般、市町村保健センター等施設、保健所、と畜検査、試験研究養成機関、医療施設、火葬場墓地）」をいう。

\* 56 総務省自治行政局「令和3年地方公共団体定員管理調査結果の概要」（2021（令和3）年12月）

図表 1-2-75 地方公共団体の部門別職員数（2021年4月1日現在）



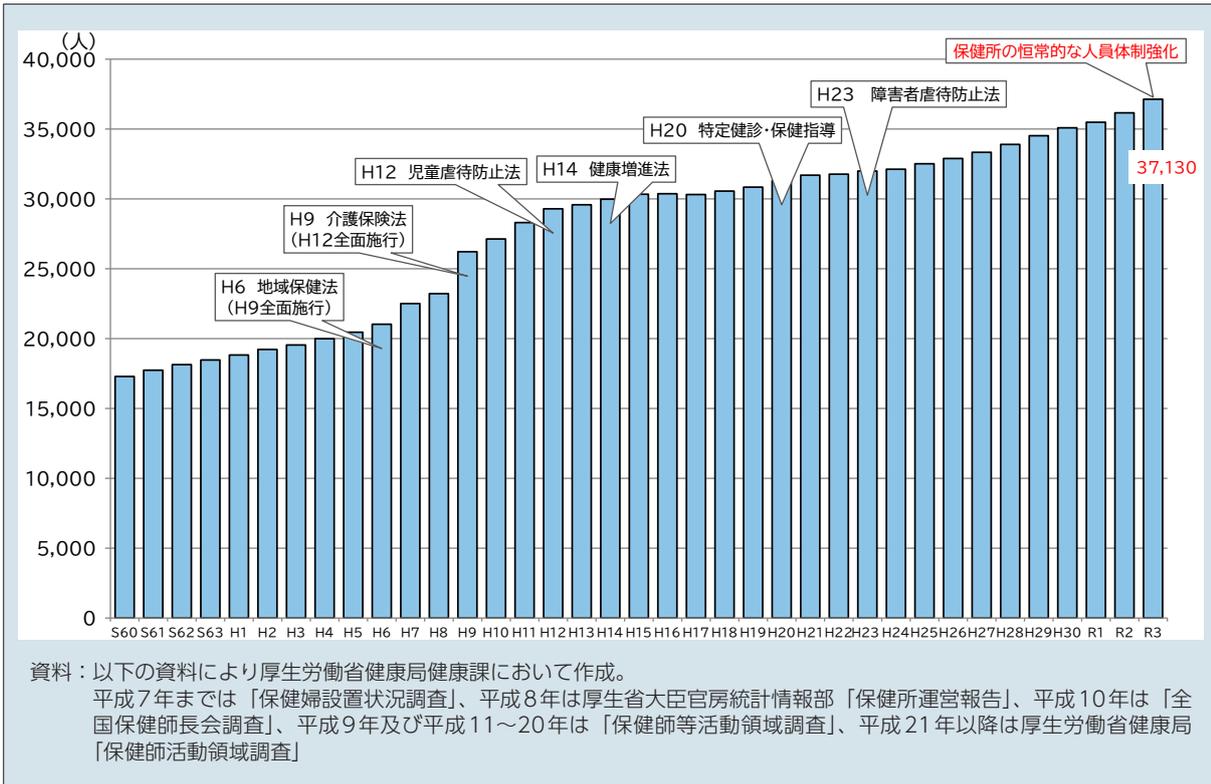
図表 1-2-76 団体区別・部門別の職員数（2021年4月1日現在）



**(保健師数は活動分野の多様化や役割の拡大により増加)**

介護保険法や虐待防止関連法の制定などが相次ぎ、保健師の活動分野の多様化・役割の拡大が進んでいる。地方公共団体の保健師数（常勤）は、2021（令和3）年5月1日時点で37,130人となっている（図表 1-2-77）。

図表 1-2-77 保健師数の推移



(生活保護ケースワーカーの増員により、一人当たり担当する被保護世帯数は減少)

都道府県及び市に設置される福祉事務所<sup>\*57</sup>において生活保護の実務を担う職員（以下「ケースワーカー」という。）は2021（令和3）年4月現在で、19,140人<sup>\*58</sup>となっており、2009（平成21）年比で5,259人増加している。生活保護を受ける世帯数は2021年4月で163万8,787世帯となっており、ケースワーカーの増加に伴い一人当たり担当世帯数は減少している（図表1-2-78）。ケースワーカーの配置は、市部80世帯に一人、郡部65世帯に一人を標準数<sup>\*59</sup>としており、必要な人員体制を確保していくこととしている。

図表 1-2-78 ケースワーカーの配置状況

	①ケースワーカー数	②被保護世帯数	ケースワーカー1人当たり担当世帯数 (②/①)
平成23年4月	15,429人	1,456,855世帯	94.4世帯
令和3年4月	19,195人 (+3,766人)	1,638,787世帯 (+181,932世帯)	85.4世帯 (▲9.0世帯)

資料：総務省「地方公共団体定員管理調査結果」及び厚生労働省社会・援護局「被保護者調査」により厚生労働省社会・援護局総務課、保護課において作成。  
 (注) 令和3年4月被保護世帯数は速報値。  
 平成23年4月被保護世帯数は厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）「福祉行政報告例」。  
 地方公共団体定員管理調査結果に基づく平成23年4月のケースワーカー数には、東日本大震災により一部未調査であった11市町村の数が含まれていないため、厳密にはこの数字よりも若干多い可能性がある。

\* 57 社会福祉法（昭和26年法律第45号）に基づき設置される行政機関。福祉6法（生活保護法、児童福祉法、母子及び寡婦福祉法、老人福祉法、身体障害者福祉法及び知的障害者福祉法）に定める援護、育成及び厚生に関する事務を行う。2021年4月1日現在で1,250か所設置。  
 \* 58 総務省「令和3年地方公共団体定員管理調査結果の概要」（2021（令和3）年12月）  
 \* 59 社会福祉法第16条

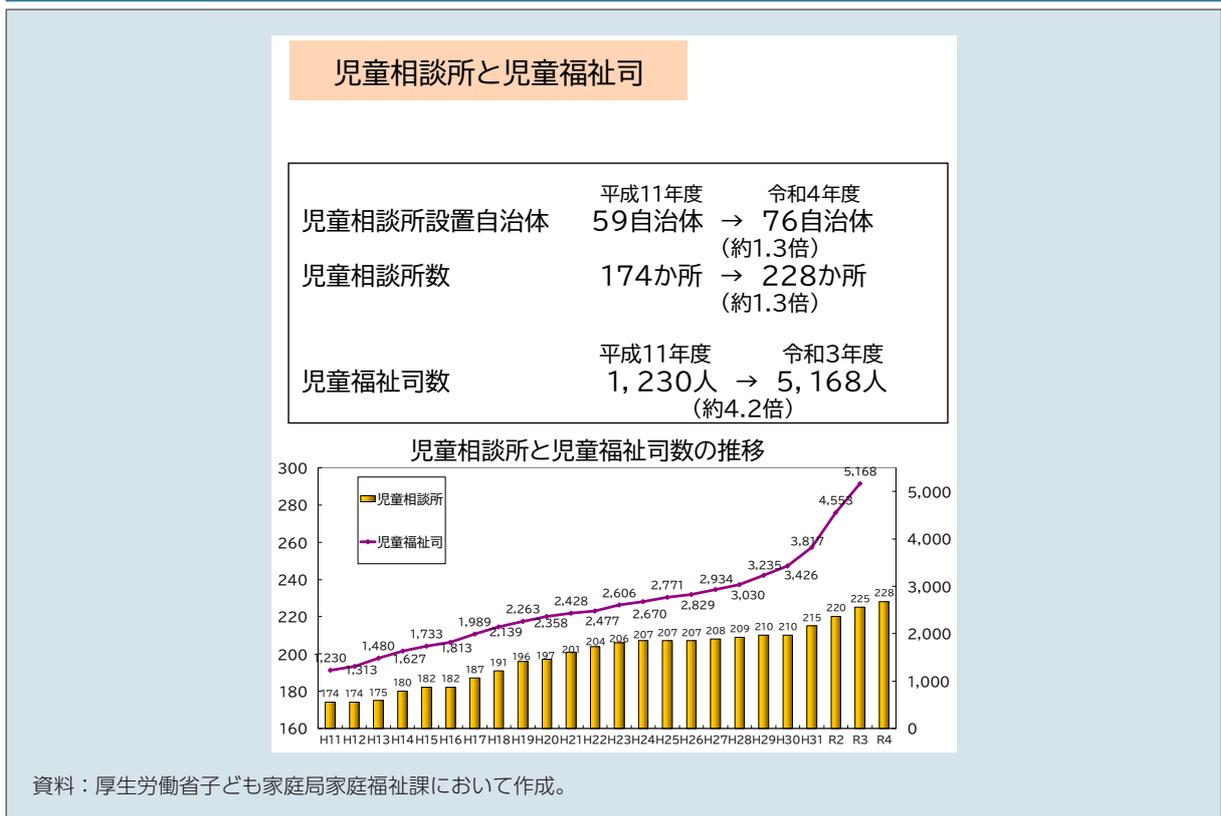
(約20年間で相談対応を行う児童福祉司の人数は4.2倍に増加)

児童相談所の役割は、児童に関する家庭その他からの相談のうち専門的な知識及び技術を必要とするものに応ずること等とされ、具体的には虐待をはじめとする養護相談のほか、保健相談、障害相談、非行相談、育成相談等と幅広い。

全国の児童相談所における児童虐待相談の対応件数は、2020（令和2）年度に20万5,044件となっている。悲惨な虐待死事例も依然として発生しており、2019（令和元）年度に発生又は表面化した子ども虐待死事例は、心中以外で56例（57人）、心中で16例（21人）であった<sup>\*60</sup>。児童相談所は2022（令和4）年4月現在で全国に228か所設置され、その設置数の増加に伴い児童福祉司数も増加し、1999（平成11）年から2021（令和3）年までに約4.2倍となっている（図表1-2-79）。

都道府県、指定都市及び児童相談所設置市（特別区を含む）<sup>\*61</sup>の児童相談所<sup>\*62</sup>の職員は2021年4月現在で15,953人となっている。そのうち児童相談所への配置が必要とされている児童福祉司<sup>\*63</sup>は5,168人、児童心理司<sup>\*64</sup>は2,071人、医師は750人、保健師は190人となっている。

図表1-2-79 児童相談所の体制

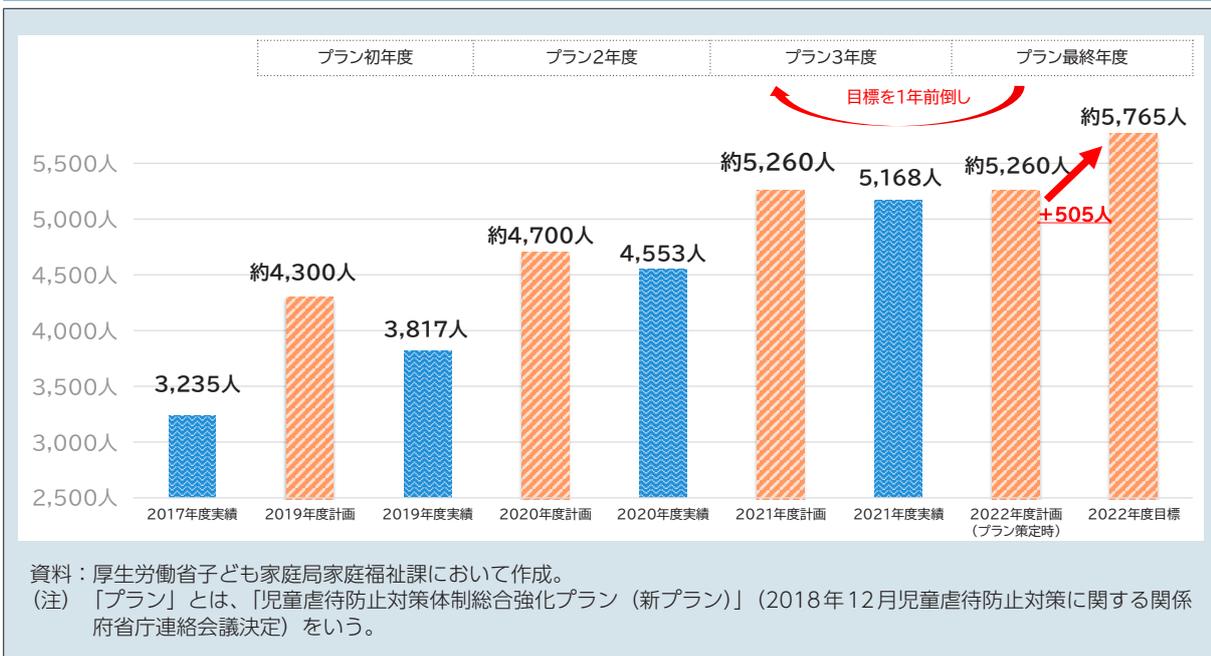


\* 60 社会保障審議会児童部会児童虐待等要保護事例の検証に関する専門委員会「子ども虐待による死亡事例等の検証結果等について（第17次報告）」（2021年8月）  
 \* 61 港区、世田谷区、中野区、荒川区、江戸川区、横須賀市、金沢市、明石市、奈良市  
 \* 62 児童福祉法に基づき設置される行政機関。原則18歳未満の子どもに関する相談や通告について、子ども本人、家族、学校、地域の方々などから受け付け、子ども及び家族等を援助し、問題を解決していく専門の相談機関。2022（令和4）年4月1日現在で全国228か所に設置。  
 \* 63 児童や保護者等の相談対応・指導や社会診断を行う者をいう。地方公務員として採用された者であって、社会福祉士、精神保健福祉士等の資格を有する者又は大学等で心理学等の課程を修了し、児童福祉施設等において一年以上の相談援助業務に従事する者等が任用資格とされている。  
 \* 64 児童や保護者等の相談対応・指導や心理診断等を行う者をいう。

### (児童相談所の児童福祉司及び児童心理司の増員目標は1年前倒しで概ね達成)

子ども家庭福祉に関わる専門職の体制を強化するとともに、その資質を向上させていくことは喫緊の課題である。2018（平成30）年12月に策定された「児童虐待防止対策体制総合強化プラン（新プラン）」では、児童相談所や市町村の体制及び専門性を計画的に強化するため、児童福祉司について各児童相談所の管轄地域の人口4万人に1人以上の配置から3万人に1人以上の配置に見直しを行うこととし、2017（平成29）年度実績である3,240人から2,020人程度増員して2022（令和4）年度までに5,260人とする 것을目標としている。児童心理司についても2017年度実績1,360人から2022年度には2,150人を配置することを目標としているほか、市区町村子ども家庭総合支援拠点<sup>\*65</sup>の設置を促進することなどの対策が進められている。2021（令和3）年度に児童福祉司及び児童心理司の増員目標について1年前倒しで増員に取り組んだ結果、2021年度現在で児童福祉司は約5,170人、児童心理司は約2,070人となっている（図表1-2-80）。また、児童虐待に関する相談対応件数が引き続き増加している状況等を踏まえ、2022年1月20日に、2022年度に児童福祉司5,765人、児童心理司2,348人を目標とすることを決定したところであり、今後とも児童虐待相談対応件数等の状況も踏まえつつ、児童相談所の体制強化に取り組んでいく。

図表1-2-80 児童相談所における児童福祉司の配置状況について

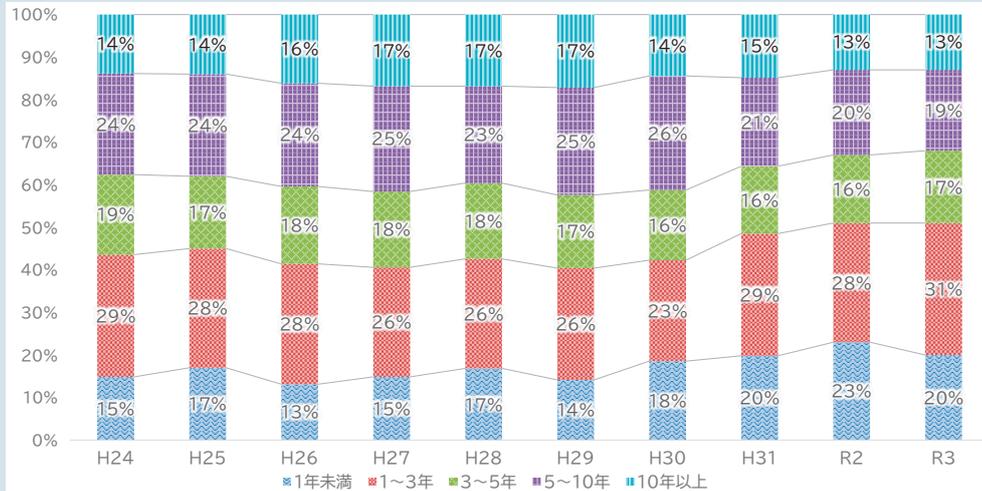


\* 65 2016（平成28）年度の児童福祉法の改正により、市区町村は整備に努めなければならないこととされた。管内に所在する全ての子どもとその家庭及び妊産婦等を対象とし、その福祉に関し、必要な支援に係る業務を行い、特に要支援児童及び要保護児童等への支援業務の強化を図ることを目的としている。

(平均勤続年数が3年以下の児童福祉司及び児童心理司が約半数を占める)

児童福祉司及び児童心理司の平均勤続年数は、2021（令和3）年4月現在で約半数が勤続3年未満である（図表1-2-81、図表1-2-82）。

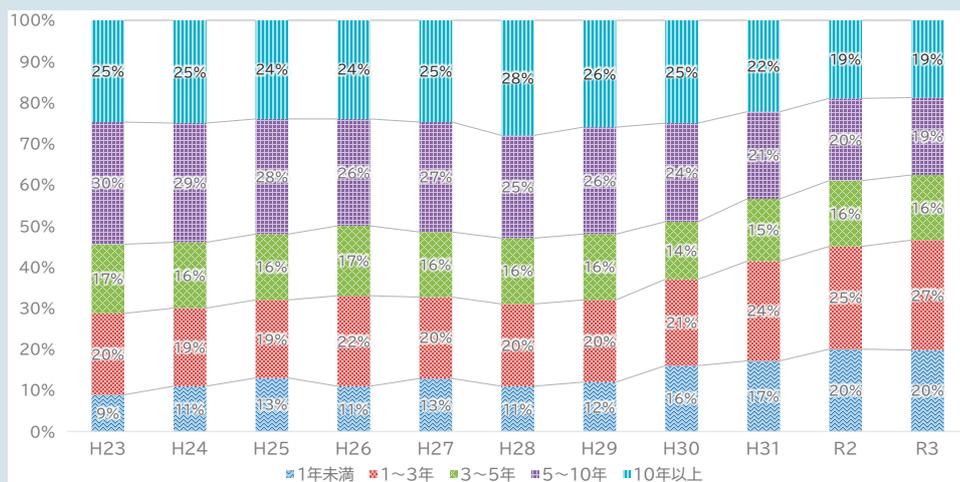
図表1-2-81 児童福祉司の勤続年数割合の推移（各年度4月1日時点）



資料：厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課において作成。

(注) 平成23～平成28年は、所長・次長・スーパーバイザーであって児童福祉司の発令を受けている者を含み、任用予定、非常勤職員を除く。  
 平成29年は、所長・次長・スーパーバイザー・里親担当職員であって児童福祉司の発令を受けている者を含み、任用予定、非常勤職員を除く。  
 平成30年は、所長・次長・スーパーバイザー・里親養育支援担当であって児童福祉司の発令を受けている者、任用予定者、非常勤を含む。  
 平成31年は、所長・次長・スーパーバイザー・里親養育支援担当・市町村支援担当であって児童福祉司の発令を受けている者、任用予定者、非常勤を含む。  
 令和2年は、所長・次長・スーパーバイザー・里親養育支援担当・市町村支援担当であって児童福祉司の発令を受けている者、任用予定者、会計年度任用職員を含む。

図表1-2-82 児童心理司の勤続年数割合の推移（各年度4月1日時点）



資料：厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課において作成。

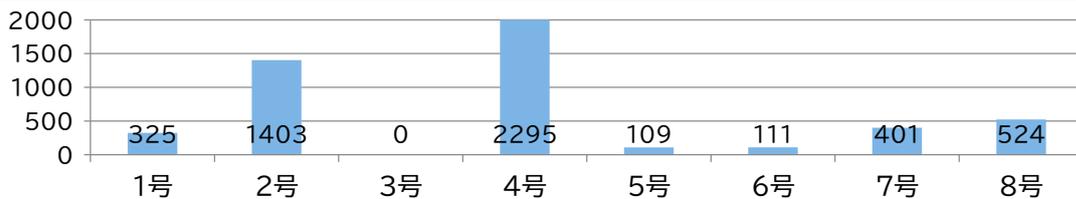
(注) 平成23～平成30年は、所長・次長・スーパーバイザーであって児童心理司の発令を受けている者を含み、非常勤職員を除く。  
 平成31年は、所長・次長・スーパーバイザーであって児童心理司の発令を受けている者を含み、非常勤職員を含む。  
 令和2年は、所長・次長・スーパーバイザーであって児童心理司の発令を受けている者を含み、会計年度任用職員を含む。

### (児童福祉司は多様な資格等を有する者で構成)

児童福祉司として児童相談所に任用されている者としては社会福祉士が約4割を占め、次いで大学で心理学等を修めて卒業した者であって1年以上児童等の福祉に関する相談等業務に従事した者が多く、約3割となっている(図表1-2-83)。

図表 1-2-83 令和3年4月1日時点の児童福祉司の各任用区分の人数

児福法第13条第3項	内容	人数
1号	都道府県知事の指定する児童福祉司若しくは児童福祉施設の職員を養成する学校その他の施設を卒業し、又は都道府県知事の指定する講習会の課程を修了した者	325
2号	学校教育法に基づく大学又は旧大学令に基づく大学において、心理学、教育学若しくは社会学を専修する学科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者であって、厚生労働省令で定める施設において1年以上児童その他の者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導その他の援助を行う業務に従事したものの	1,403
3号	医師	0
4号	社会福祉士	2,295
5号	精神保健福祉士	109
6号	公認心理師	111
7号	社会福祉主事として、2年以上児童福祉事業に従事した者であって、厚生労働大臣が定める講習会の課程を修了したもの	401
8号	前各号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認められる者であって、厚生労働省令で定めるもの	524
計		5,168



資料：厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課において作成。

(注) 令和3年4月1日時点の人数 (所長・次長・スーパーバイザーであって児童福祉司の発令を受けている者を含み、任用予定、非常勤職員を含む。)

### (児童福祉司、児童心理司及び保健師に対する月額2万円の処遇改善を実施)

精神的・肉体的負担が大きい業務の性質や専門性を有する人材の確保が求められている児童相談所の児童福祉司、児童心理司及び保健師については、2020(令和2)年度から地方交付税における特殊勤務手当の積算単価を月額2万円まで引き上げることにより、処遇改善を図っている(図表1-2-84)。

図表 1-2-84 児童福祉司等の処遇改善

	令和元年度	令和2年度以降
児童福祉司	12,160円	20,000円
児童心理司	—	20,000円
保健師	—	20,000円

資料：厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課において作成。

**(小括)**

医療・福祉分野の就業者数は、サービス利用者や人材養成施設の増加等によって増えてきている。しかし、地域間等で人材確保の状況に差が生じている医師、歯科医師、薬剤師及び看護師については偏在状況やその偏在が生じる原因を踏まえた養成の在り方の検討や職場環境の改善等の対策が必要となるだろう。また、有効求人倍率が全職業計を上回り人材確保の必要性が高い状況にある介護職員、障害福祉分野の福祉・介護職員、保育人材などは、多様な人材を呼び込むための魅力の発信や離職理由等を踏まえた処遇改善、働き続けられる職場環境の整備等総合的な対策が必要となるだろう。そして、設置や運営主体が市区町村や都道府県となる保育所や放課後児童クラブの一部、児童相談所等の職員については、人材確保に制約がある中で、質の確保及び高い専門性に応じた処遇の改善と併せてAI等を活用した業務効率化の取組みが必要となるだろう。

今後も主として高齢化の更なる進行により医療・福祉人材の更なる確保が必要となっていくが、現役世代が急減していく中であってどのように取り組んでいくべきか。高齢化の進行は、慢性疾患患者、重度の要介護者や認知症高齢者の増加など、医療や介護のニーズにも変化をもたらしている。また、地域によっては人口減少により医療・福祉ニーズが減少に転じていくところもある。医療・福祉人材を更に確保していくに当たっては、こうしたニーズの質の変化や地域ごとの量の変化その他の実情を踏まえる必要があるだろう。また、2019（令和元）年6月に策定した「医療・福祉サービス改革プラン」（[図表1-2-85](#)）により単位時間サービス提供量<sup>\*66</sup>を5%（医師は7%）以上改善し、男女ともに健康寿命を3年以上延ばすことにより、より少ない就業者数で対応が可能という推計もある（[図表1-2-86](#)）。「人生100年時代」を見据えて、健康寿命の延伸により一人一人のQOL（生活の質）の向上や生涯現役の就労と社会参加を実現するとともに、医療・介護サービスが必要となる方の増加を抑制していくことが必要であろう。より少ない人手で効率的に、質の高い医療・福祉サービスの提供を実現できるよう、ロボット・AI・ICT等の活用やタスク・シフト/シェアを推進していく必要もある。これらの取組みを医療・福祉現場で広めていくためには、組織マネジメント改革も必要であろう。医療法人や社会福祉法人が、地域ごとに異なる医療・福祉ニーズに応じて多事業経営や法人間連携を行う取組みも、必要なサービス提供を確保するための選択肢の一つとして始まっている。

第2章では、担い手不足の克服に向けて、医療・福祉サービスの提供の在り方及び人材確保に関する今後の方向性並びに医療・福祉人材ごとに抱える課題への対応について整理していく。

\* 66 (各分野の) サービス提供量：従事者の総労働時間で算出される指標。テクノロジーの活用や業務の適切な分担により、医療・福祉の現場全体で必要なサービスがより効率的に提供されると改善する。

図表 1-2-85 医療・福祉サービス改革プランの概要

<p><b>I</b>      <b>ロボット・AI・ICT等の実用化推進、データヘルス改革</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2040年に向けたロボット・AI等の研究開発、実用化 (未来イノベーションWGの提言を踏まえ、経済産業省、文部科学省等と連携し推進)</li> <li>◆ データヘルス改革 (2021年6月に策定された工程表に沿って取組を着実に推進)</li> <li>◆ 介護分野で①業務仕分け、②元気高齢者の活躍、③ロボット・センサー・ICTの活用、④介護業界のイメージ改善を行うパイロット事業を実施 (2020年度から全国に普及・展開)</li> <li>◆ オンラインでの服薬指導を含めた医療の充実 (本通常国会に薬機法改正法案を提出、指針の定期的な見直し) 等</li> </ul>	<p><b>III</b>      <b>組織マネジメント改革</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 意識改革、業務効率化等による医療機関における労働時間短縮・福祉分野の生産性向上ガイドラインの作成・普及・改善 (優良事例の全国展開)</li> <li>◆ 現場の効率化に向けた工夫を促す報酬制度への見直し (実績評価の拡充など) (次期報酬改定に向けて検討)</li> <li>◆ 文書量削減に向けた取組 (2020年代初頭までに介護の文書量半減) 報酬改定対応コストの削減 (次期報酬改定に向けて検討)</li> </ul> <p style="text-align: right;">等</p>
<p><b>II</b>      <b>タスクシフティング、シニア人材の活用推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ チーム医療を促進するための人材育成 (2023年度までに外科等の領域で活躍する特定行為研修を修了した看護師を1万人育成 等)</li> <li>◆ 介護助手等としてシニア層を活かす方策 (2021年度までに入門的研修を通じて介護施設等とマッチングした者の数を2018年度から15%増加)</li> </ul> <p style="text-align: right;">等</p>	<p><b>IV</b>      <b>経営の大規模化・協働化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 医療法人・社会福祉法人それぞれの合併等の好事例の普及 (今年度に好事例の収集・分析、2020年度に全国に展開)</li> <li>◆ 医療法人の経営統合等に向けたインセンティブの付与 (今年度に優遇融資制度を創設、2020年度から実施)</li> <li>◆ 社会福祉法人の事業の協働化等の促進方策等の検討 (今年度に検討会を実施し、検討結果をとりまとめ)</li> </ul> <p style="text-align: right;">等</p>

資料「医療・福祉サービス改革プラン」(2019年6月厚生労働省策定)を改定したもの。

図表 1-2-86 2040年に向けた医療福祉分野の就業者数のシミュレーション

