

介護分野における人材確保について

平成21年6月1日

厚生労働省

1 介護人材を巡る現状と見通し

介護職員等の人数（推計）

- 直近の介護職員の人数を基に、介護給付費の伸びと同程度の伸び率で介護職員の人数が増えていくと仮定して推計するとともに、今般の経済危機対策の効果を踏まえると、今後3年間で、介護職員の人数は約24万人増加するものと推計される。
- 介護支援専門員や事務職員等も加えて同様に推計すると、今後3年間で、介護職員等の人数は約30万人増加するものと推計される。

	平成20年度 (2008年度) (推計値)	平成23年度 (2011年度) (推計値)	平成37年度 (2025年度) (推計値)
介護職員	約130.9万人	約155.4万人 (+約24.5万人)	約211.7~255.2万人 (+約80.8~124.3万人)

※ 括弧内の数字は、2008年度の人数（推計値）からの増加数である。

（注1）2008年度の人数は、2006年10月時点の人数（介護サービス施設・事業所調査）をもとに、第4期介護保険事業計画に基づく介護給付費の暫定集計値（2008年10月時点）を用いて、職員数の伸びが給付費の伸びと同率であると仮定して推計したものである。2011年度については、同様の手法で推計した人数に、経済危機対策による雇用創出量（推計値）を加えることによって推計した。

（注2）2025年度の介護職員の人数は、社会保障国民会議の推計より。

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

		男女計			男				女			
		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	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額
産業別	産業計	41.0歳	11.8年	330.6千円	68.0%	41.9歳	13.3年	372.4千円	32.0%	39.2歳	8.7年	241.7千円
	サービス業	40.6歳	8.7年	311.3千円	66.9%	41.7歳	9.9年	349.7千円	33.1%	38.2歳	6.4年	233.8千円
	社会保険・社会福祉・介護事業	38.8歳	7.1年	240.7千円	26.3%	38.3歳	7.7年	284.0千円	73.7%	39.0歳	6.9年	225.3千円
職業別	看護師	35.6歳	6.5年	313.0千円	6.0%	33.4歳	5.8年	307.1千円	94.0%	35.8歳	6.6年	313.4千円
	准看護師	44.0歳	9.8年	275.3千円	7.2%	38.0歳	8.4年	275.7千円	92.8%	44.5歳	10.0年	275.3千円
	理学療法士・作業療法士	29.5歳	3.8年	281.4千円	50.1%	30.4歳	4.0年	297.6千円	49.9%	28.5歳	3.5年	265.2千円
	保育士	32.9歳	7.8年	217.2千円	5.0%	29.7歳	5.8年	238.0千円	95.0%	33.1歳	7.9年	216.1千円
	ケアマネージャー	43.5歳	7.0年	267.1千円	22.8%	38.6歳	6.7年	284.8千円	77.2%	45.0歳	7.1年	261.8千円
	福祉施設介護員	36.0歳	5.1年	210.7千円	29.5%	32.6歳	4.9年	225.9千円	70.5%	37.4歳	5.2年	204.4千円
	ホームヘルパー	43.8歳	4.8年	213.1千円	17.8%	36.7歳	3.5年	239.3千円	82.2%	45.3歳	5.1年	207.4千円

(出典)平成19年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)。調査時点:平成19年7月。
一般労働者とは短時間労働者以外の労働者であり、正規雇用・非正規雇用を問わない。

(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	56.5%	42.8%	41.1%	49.2%
訪問介護員	17.9%	81.4%	9.6%	80.3%

(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

(3) 年齢構成

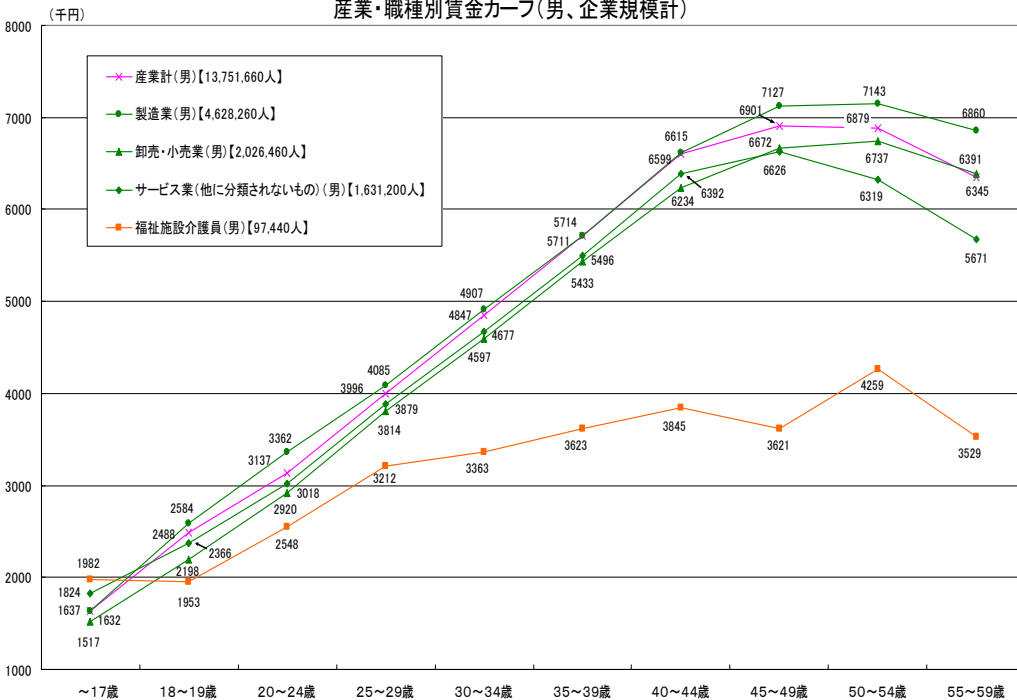
	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
介護職員	0.8%	26.7%	23.4%	21.0%	19.5%	6.9%
訪問介護員	0.1%	4.7%	13.0%	26.3%	34.2%	19.6%

(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

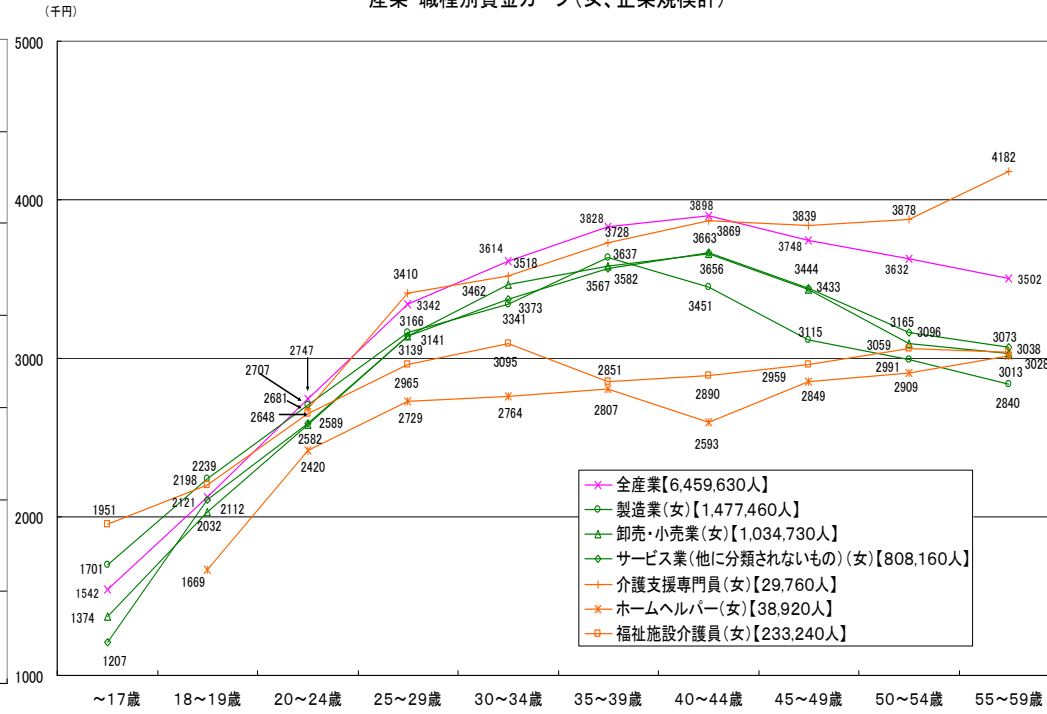
介護職種の平均賃金

勤続年数や就業形態の違いがあるが、福祉施設介護員の平均賃金は、全産業計と比べて低い。

産業・職種別賃金カーブ(男、企業規模計)



産業・職種別賃金カーブ(女、企業規模計)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査（平成19年）」

※事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したもの。

※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。

※年収=きまって支給する現金給与額×12ヶ月+特別給与額

※労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計（復元）した労働者の数である。

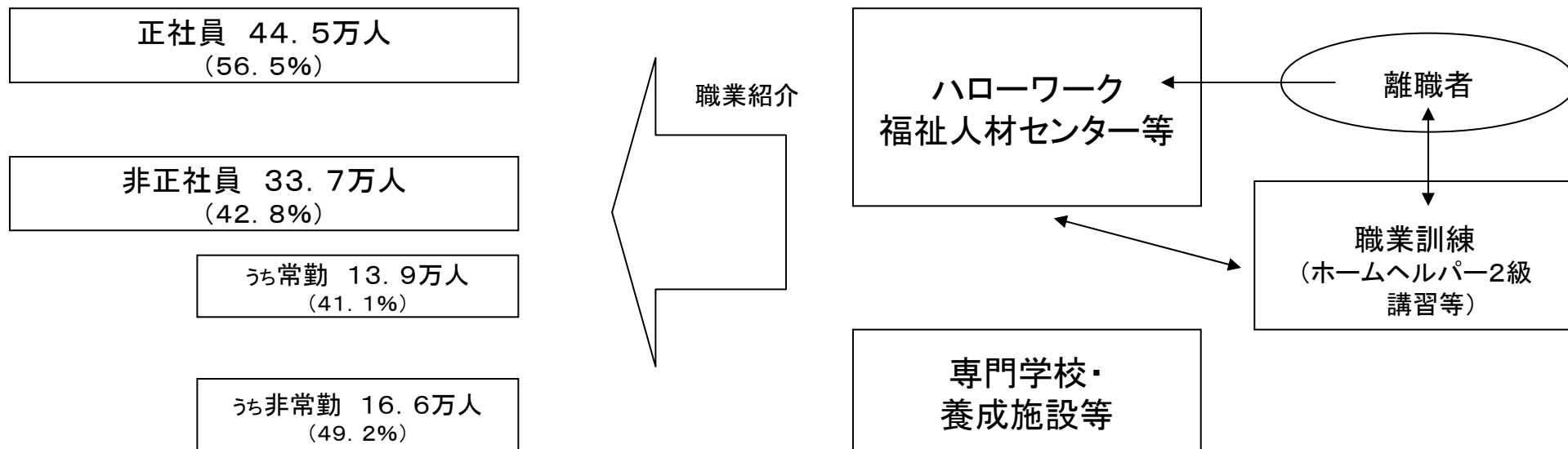
介護人材の就業形態別の特徴

介護職員(主に施設・通所系サービスで従事する者)

○従事者数の動向 78.7万人(H18年度) 今後毎年4万人程度増加

○従事者の属性(特徴等)→正社員や非正社員(常勤)を中心とした就業形態。離職率は非正社員が特に高く、正社員への業務負担が大きい。

- ・賃金 福祉施設介護員(女) 204.4千円(勤続5.2年)*賃金構造基本統計調査より
- ・離職率 正社員 20.4% 非正社員 32.7%
- ・離職理由 待遇に不満(28.7%)、職場の人間関係(26.2%)、事業所の経営理念(25.2%)など
- ・資格保有状況 介護福祉士(34.4%)、ホームヘルパー2級(35.1%)



注)

- 1 介護職員については、主に施設系サービスで従事する者、訪問介護員は、訪問系サービスで従事する者とした。
- 2 就業形態の構成比については、平成19年度「介護労働実態調査」より引用。

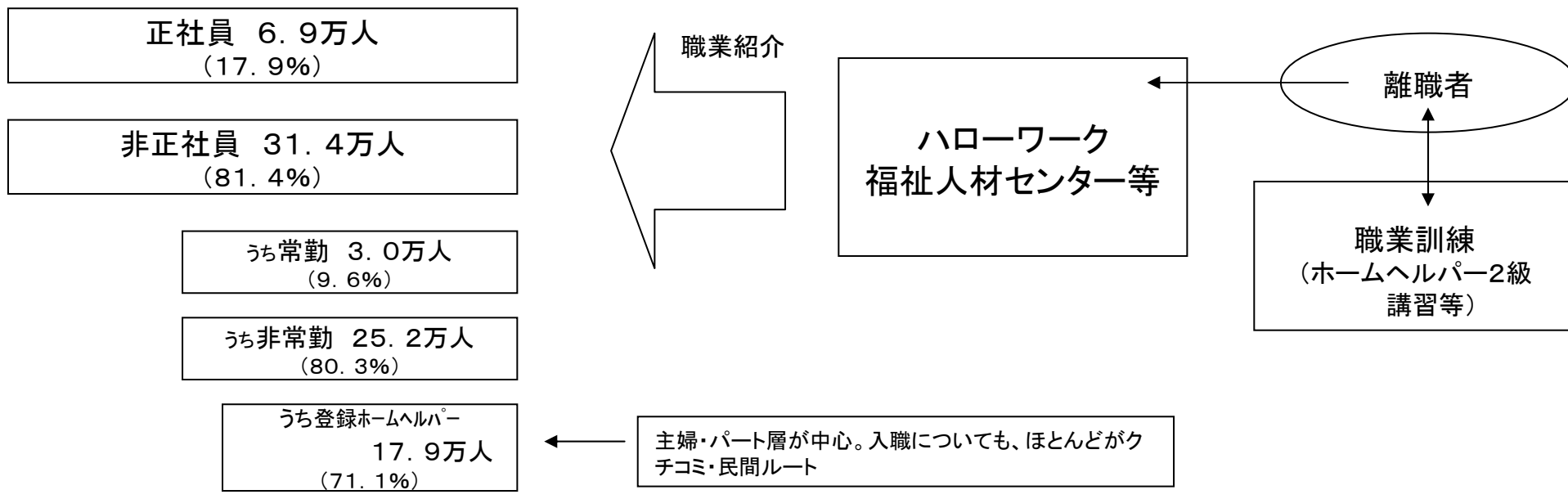
介護人材の就業形態別の特徴

訪問介護員(訪問介護事業所で従事する者)

○従事者数の動向 38.6万人(H18年度) 今後毎年2万人程度増加

○従事者の属性(特徴等)→非正社員を中心とした就業形態。離職率は施設系に比べて低い。

- ・賃金 訪問介護員<常勤>(女) 207.4千円(勤続5.1年)
訪問介護員<短時間>(女) 平均時給 1,280円 <*H19賃金構造基本統計調査より>
非正社員(主に登録ホームヘルパー)のうち、年収が103万円以下の割合→45.1%
- ・離職率 正社員 18.2% 非正社員 16.6%
- ・離職理由 家庭の事情(28.1%)、待遇に不満(26.5%)、職場の人間関係(24.6%)など
- ・資格保有状況 介護福祉士(20.4%)、ホームヘルパー2級(64.9%)



注)

- 1 介護職員については、主に施設系サービスで従事する者、訪問介護員は、訪問系サービスで従事する者とした。
- 2 就業形態の構成比等については、平成19年度「介護労働実態調査」より引用。

介護職員の資格取得等の状況

【介護福祉士】

平成20年度新規登録者数 89,747人(養成施設 16,797人、国家試験 72,950人)

(参考1)新規登録者数の過去最高 平成19年度 91,643人(養成施設18,951人、国家試験72,692人)

(参考2)登録者数の総数(平成20年) 729,101人(養成施設 241,169人、国家試験 487,932人)

【ホームヘルパー1級及び2級】

平成19年度研修課程修了者 171,858人(1級9,941人、2級161,917人)

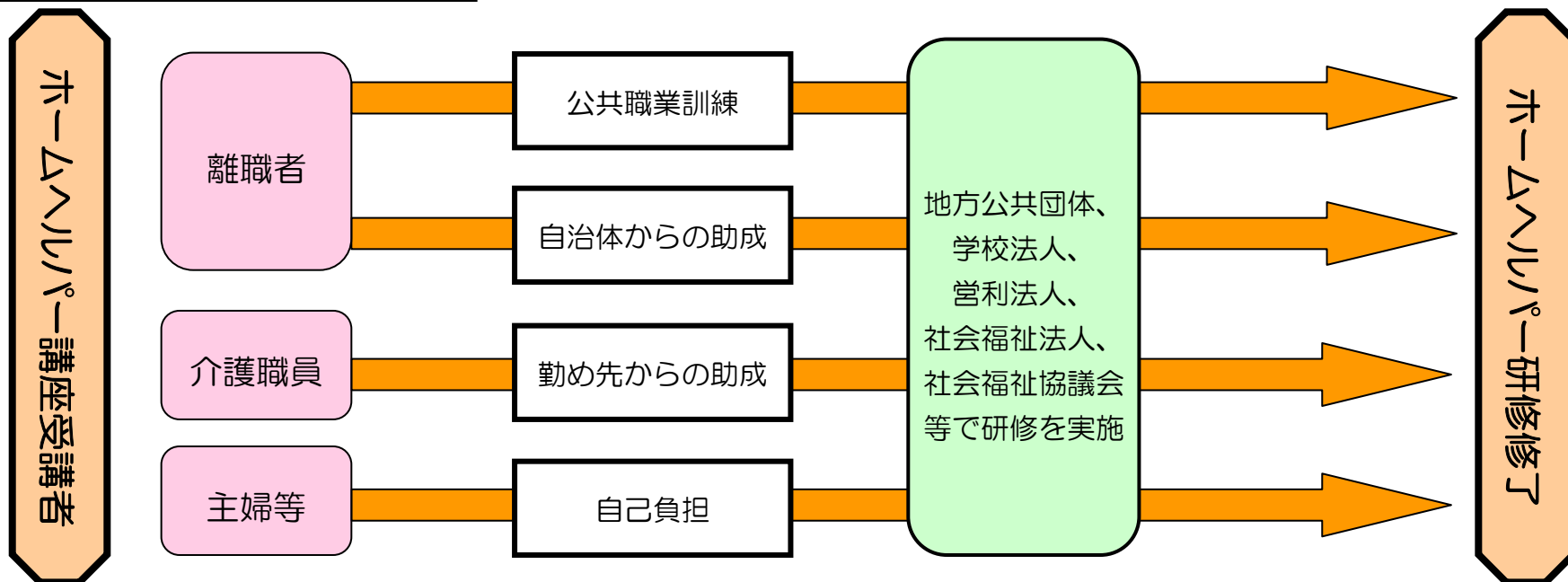
(参考1)過去最高 平成16年度 338,004人(1級 22,185人、2級 315,819人)

(参考2)研修修了者の総数 2,884,594人(1級 179,390人、2級 2,705,204人)

※上記の介護福祉士及びホームヘルパーの数には、既に働いている者が含まれることに留意。

※各課程の数値について、1人の者が年度をおって課程昇進を行っている場合は重複して計上。

ホームヘルパーの養成ルート



2 従事者の確保及び処遇改善

- ① 新規従業者の確保・再就職への支援
- ② 職場への定着促進・処遇改善

① 新規従業者の確保・再就職への支援

1 職業訓練の重点的な実施

平成21年度には、介護分野において、年間約26,000人の人材養成を目指し、職業訓練を実施。特に、委託訓練においては、新たに介護福祉士及びホームヘルパー1級の資格取得を目指す訓練を創設。

離職者

就職

事業所

職業紹介

受講
あっせん

ハローワーク
【福祉人材コーナー設置】

・ 医療、介護関連職種の担当者制も活用したきめ細かい職業相談・職業紹介

- ・ 離職者訓練（民間教育訓練機関への委託訓練等）
- ・ 介護職員基礎研修（介護労働安定センター実施）

離職者訓練（◎新設○拡充）

◎高度な技能の養成

2年訓練（介護福祉士） 3,760人（見込み）

→※訓練終了は平成22年度

6ヶ月訓練（ヘルパー1級） 6,000人（見込み）

○即戦力養成

3ヶ月訓練（ヘルパー2級）等 約14,000人（見込み）

介護職員基礎研修：2,200人（平成21年度計画）

施設、在宅を問わず、介護職員として介護サービスに従事する職員に共通の研修。ホームヘルパー1級より高いレベル。

訓練受講のメリット

- ・ 訓練受講料は無料
- ・ 雇用保険の訓練延長給付
- ・ 生活費貸付（月額12万円まで。一定の要件の下に返還免除あり。）

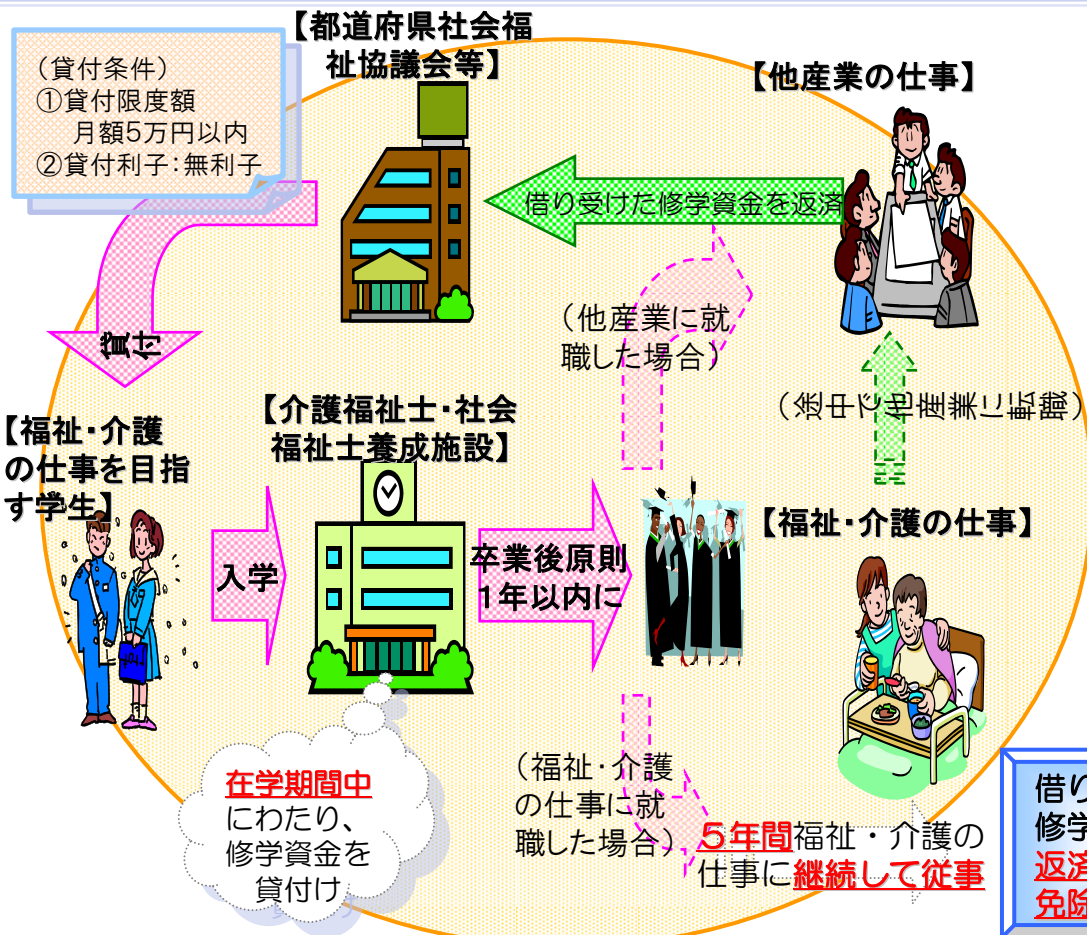
約26,000人
(推定)

[平成21年度]

2 介護福祉士等修学資金貸付制度

平成20年度第2次補正予算において、介護福祉士・社会福祉士養成施設等に就学を希望する学生へ修学資金の貸付けを行う「介護福祉士等修学資金貸付制度」を大幅に拡充。

養成施設等に在学期間中1月5万円を限度に貸付けを行うとともに、養成施設等を卒業後、貸付けを受けた都道府県内で、5年間介護又は相談援助の業務に従事した場合、返還を免除。



3 福祉・介護人材確保のための緊急対策

平成20年度第2次補正予算において、

- ① 進路選択学生等支援事業
- ② 潜在的有資格者等養成支援事業
- ③ 複数事業所連携事業
- ④ 職場体験事業

などを実施する都道府県へ定額（10/10）補助

職場体験事業のイメージ

(ハローワーク)



必要に応じて誘導

福祉・介護分野への就職に関心がある者

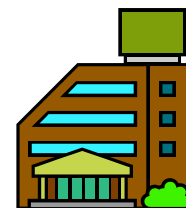
(都道府県人材センター)

職場体験



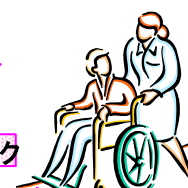
働きかけ

申込み

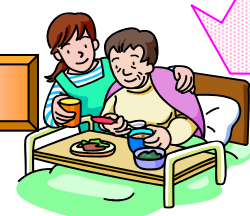


職場体験を仲介

結果をフィードバック



就職



借り受けた修学資金の返済を全額免除。

4 福祉・介護人材確保対策の更なる拡充

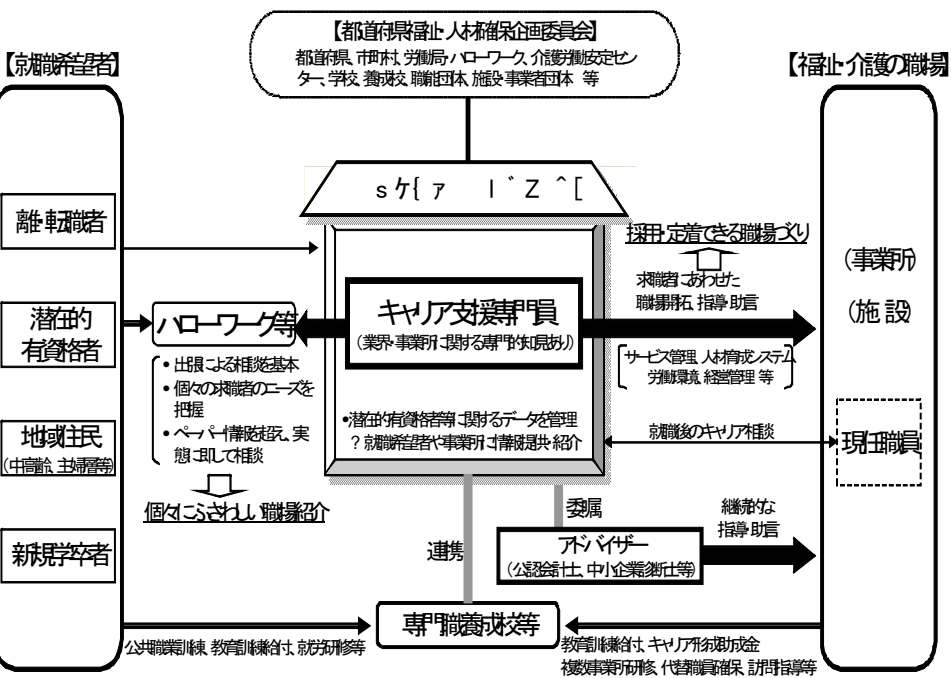
平成21年度補正予算において、

① 都道府県福祉人材センターにキャリア支援専門員（仮称）を配置し、個々の求職者にふさわしい職場を開拓するとともに、働きやすい職場づくりに向けた指導・助言を行い、円滑な就労・定着を支援するための事業（福祉・介護人材マッチング支援事業）

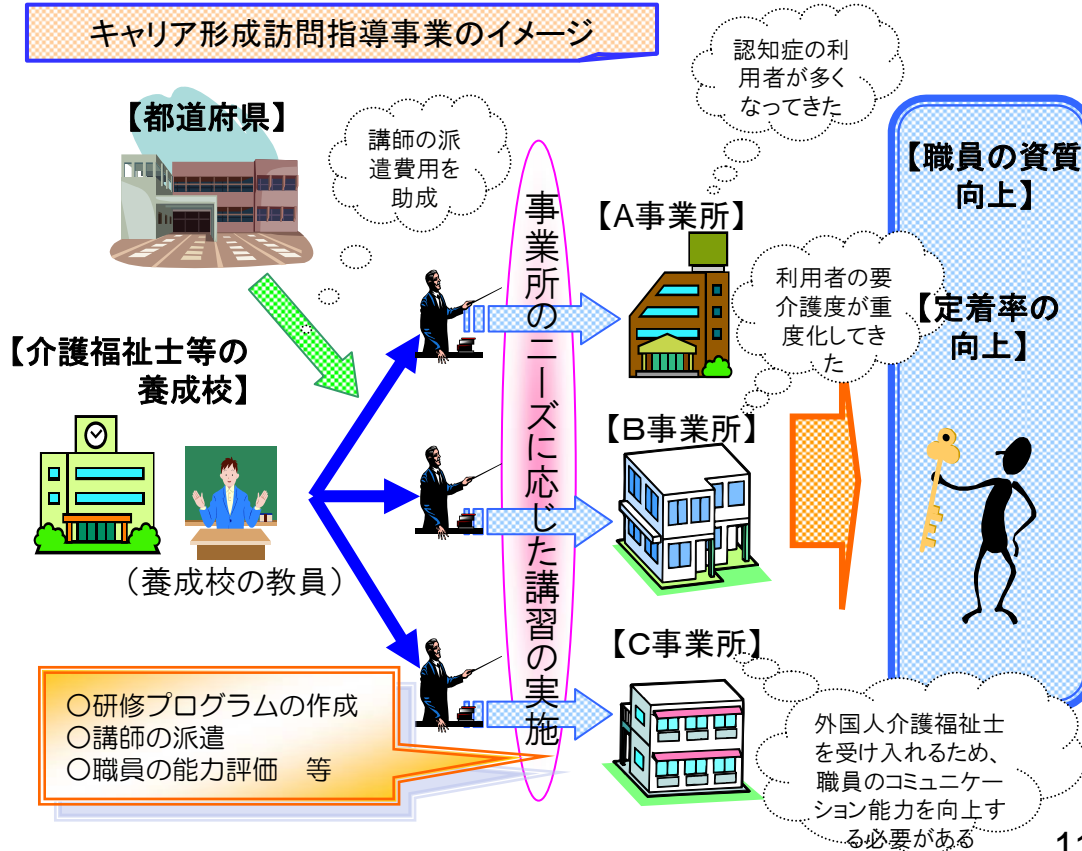
② 介護福祉士等の養成校の教員が、福祉・介護事業所を巡回・訪問し、介護技術等に関する研修を行うことにより、職員のキャリアアップや資質の向上及び定着を支援するための事業（キャリア形成訪問指導事業）

に要する費用を計上。

福祉・介護人材マッチング支援事業のイメージ



キャリア形成訪問指導事業のイメージ



② 職場への定着促進・処遇改善

1 介護関係助成金の概要

1 介護人材確保職場定着支援助成金(116.8億円)

●介護基盤人材確保等助成金(18.2億円)(経過措置分を含む。)

雇用管理改善に関連する業務を担う人材として、特定労働者(訪問介護員(1級)等の資格を有し、実務経験が1年以上ある者等)を雇い入れた場合に助成。

☆助成内容:特定労働者1人当たり6箇月で70万円まで助成。

●介護未経験者確保等助成金(98.6億円)【平成20年度第1次補正及び第2次補正による拡充分を含む。】

介護サービスに従事する者として、介護関係業務の未経験者(新規学卒者を除く。)を雇用保険一般被保険者(短時間労働者を除く。)として雇い入れた場合に助成。

☆助成内容:6箇月以上定着した場合に、未経験者1人当たり25万円まで、さらに6箇月以上定着した場合、合わせて1年間で50万円(いわゆる年長フリーター等(25歳以上40歳未満)の場合100万円)まで助成。

2 介護労働者設備等整備モデル奨励金(18.8億円)(平成20年度第2次補正による拡充分を含む。)

介護労働者の作業負担軽減や腰痛対策のため、事業主が介護福祉機器(移動用リフト等)の導入・運用計画を提出し、都道府県労働局の認定を受けて導入した場合に助成。

☆助成内容:介護福祉機器導入に係る所要経費の1/2を助成(上限250万円まで)。

3 介護雇用管理制度等導入奨励金(2億円)

介護関係事業主が、キャリアアップ、処遇改善等のための各種人事管理制度を導入(既存の制度の見直しを含む。)し、かつ、採用・募集、健康管理等の雇用管理改善事業を実施した場合に、その費用の一部を助成。

☆助成内容:各種人事管理制度の導入(10/10)、それ以外は経費の1/2を助成(合計額の上限100万円まで)。

4 介護雇用管理改善推進委託事業(6.8億円)

介護関係事業主団体や市町村等に対して、人材確保対策や雇用管理改善対策、イメージアップ対策のための事業を委託(企画提案型)。

☆委託内容:全国的なモデル事業に対しては上限3千万円、地域の事業主団体等が行う取組に対しては上限500万円を委託(1事業当たり)。2

2 ◎介護分野における労働力需給調整機能の整備、強化 「福祉人材確保重点対策事業」の推進等による福祉人材確保対策の強化（7.4億円）

ハローワークに「福祉人材コーナー」を設置し、関係機関との連携による潜在有資格者等の掘り起こしや、きめ細かな職業相談、職業紹介、求人者への助言、指導等により、福祉・介護サービス分野の人材確保対策を強化する。

3 雇用管理の改善のための相談援助事業（4.9億円）

介護労働安定センターの支部に介護労働サービスインストラクターを配置し、雇用管理の改善等についての相談援助や介護関連情報の収集・提供を行うとともに、雇用管理コンサルタントによる専門的な相談援助や介護労働者の実態調査、雇用管理者講習等を実施。

4 福祉・介護人材定着支援事業

人材定着支援アドバイザー（仮称）を設置し、就職して間もない従事者等を個々にフォローアップし、職場の労働環境、人間関係等に関する相談に応じるとともに、その結果を事業者にフィードバックすることを通じ、福祉・介護分野に従事する者の定着を支援する。

5 現任・新規介護職員等の研修支援・養成

介護職員等の確保と資質向上を図る観点から、介護分野の経験のない離職者等が介護分野で活躍できるよう訓練を実施するとともに、現に介護職員等として働く者の資質向上と代替雇用等を通じた更なる雇用創出を図る。

- ① 現に介護職員等として働く者を外部研修等に派遣する場合に必要な代替職員を雇用する事業を実施する。
（介護分野を緊急雇用創出事業の重点的な取組を行う分野として位置付け、積極的に実施）
- ② 雇用保険の受給資格のない離職者等に対して、社会福祉施設等の現場において職業訓練を実施する。
（緊急人材育成・就職支援基金事業として実施）

処遇改善（賃金アップ）に向けた取組（1）

平成21年度介護報酬改定（+3.0%改定）

1. 介護従事者の人材確保・処遇改善

負担の大きな
業務への評価

専門性への評価・
介護従事者の定着促進

人件費の地域
差への対応

訪問系
サービス

サービス提供責任者の
業務への評価

認知症患者や独居高齢者
へのケアマネ業務の評価

・研修実施等の評価

・有資格者割合の評価

地域毎の
人件費を踏まえた見直し等

通所系
サービス

個別ニーズに応じた
対応への評価

・有資格者割合の評価
・一定以上の勤続年数者
割合の評価

施設系
サービス

夜勤業務への評価

看護体制の評価

重度化・認知症対応の
ための評価

看取り業務への評価

・有資格者割合の評価

・一定以上の勤続年数者
割合の評価

・常勤者割合の評価

2. 医療との連携や認知症ケアの充実

- (1) 医療と介護の機能分化・連携の推進
- (2) 認知症高齢者等の増加を踏まえた認知症ケアの推進

3. 効率的なサービスの提供や新たなサービスの検証

- (1) サービスの質を確保した上での効率的かつ適正なサービスの提供
- (2) 平成18年度に新たに導入されたサービスの検証及び評価の見直し

処遇改善の取組への
総合支援策

雇用管理改善に取り組む事
業主への助成（※）

効率的な経営を行うための
経営モデルの作成・提示

介護報酬改定の影響の
事後的検証（※）

介護従事者の処遇改善に向
けた取組に関する情報公表
の推進

潜在的有資格者養成支援等
の介護人材確保策（※）

社会的評価を高めるための
広報・普及（※）

（※）予算項目

処遇改善（賃金アップ）に向けた取組（2）

介護職員処遇改善交付金（平成21年度補正予算）

（所要額）3,975億円(21年度補正)

介護職員のさらなる処遇の向上のため、介護事業者からの申請に基づき、介護職員処遇改善交付金（仮称）を介護報酬とは別に交付する。

交付は、各サービス毎の介護職員人件費比率に応じた交付率による。

（内容）

① 都道府県が基金を設置して実施する。

② 財源　　：国費10/10

③ 交付対象：以下の要件を全て満たす事業者

（ア）各事業所における介護職員一人当たりの本交付金の交付見込額を上回る賃金改善を行うことを含む処遇改善計画を職員に周知の上提出すること。

（イ）22年度以降については、キャリア・パスに関する件を加えることとしこの要件を満たさない事業所については、交付率を減額する。

(参考) 介護分野における経済危機対策 (平成21年度補正予算)

来るべき超高齢社会を迎える中で、国民が安心して老後を迎えることができるようにするとともに、現下の厳しい雇用情勢の中で、介護分野における雇用の創出・人材養成等につながるよう、総合的な対策を講じる。

(注) 雇用創出量については、事業量の見込み具合等によっては、今後変動があり得る。

【介護力の向上・雇用創出】

- ・ 介護拠点等の緊急整備等を通じた老後の安心確保
- ・ 今後3年間で介護職員等の介護人材約30万人の雇用創出を目指す

① 介護拠点等の緊急整備

特養・老健・グループホーム・小規模多機能事業所など介護拠点の緊急整備を通じた雇用の創出

② 現任の介護職員等の研修支援

現任の介護職員等の研修支援を通じた代替雇用の創出

③ 地域相談体制の強化

地域包括支援センター等への事務職員・認知症の連携担当者等の配置

第4期事業計画に基づく
介護基盤の整備

平成21~23年度

平成23年度
約195万人
(推計値)

3年間で
+約7万人

3年間で
+約23万人

平成20年度
約165万人
(推計値)

【介護職員等の処遇改善・養成】

① 介護職員処遇改善交付金 (仮称)

介護職員の処遇改善に取り組む事業者への資金の交付を通じた介護職員の更なる処遇改善

② 新規介護職員等の養成

離職者等に対して、社会福祉施設等に委託した現場における職業訓練を実施

(注1) 「第4期事業計画に基づく介護基盤の整備」を通じた雇用創出量については、平成18年10月時点の職員数(介護サービス施設・事業所調査)をもとに、第4期介護保険事業計画に基づく介護給付費の暫定集計値(平成20年10月時点)を用いて、職員数の伸びが給付費の伸びと同率であると仮定して算出した推計値である。

(注2) 雇用創出量は、介護職員・介護支援専門員・調理員・事務職員等の合計であり、いずれも一定の仮定を置いて算出した推計値である。

介護報酬に関する今後の方向性

「平成21年度介護報酬改定に関する審議報告」

(平成20年12月12日 社会保障審議会介護給付費分科会)

- 報酬改定が処遇改善につながっているかの検証
- 介護サービスの質の評価が可能と考えられる指標の検討
- 介護サービス事業者がより効率的かつ効果的なサービス提供を行えるよう検討
- 認知症高齢者等への介護サービスの研究・検討
- 現行サービスの種別の枠を超え、望ましい地域包括ケアシステムの構築という観点からの検討

社会保障国民会議最終報告における指摘

- サービス供給体制の計画的整備
- 専門職種間の役割分担に関する制度の見直し
- 診療報酬・介護報酬体系の見直し
- マンパワーの計画的養成・確保
- サービス提供者間・多職種間の連携・ネットワークの仕組みの構築
- サービスの質の評価 など