

福祉人材の確保等に関する
検討専門分科会報告書

平成20年7月9日

横浜市社会福祉審議会

福祉人材の確保等に関する検討専門分科会

はじめに

福祉・介護サービス分野においては、介護保険制度の創設や障害者福祉制度の改革等によるサービスの量の拡大に伴い、全国的に従事者数は急速に増加しています。一方で、最近では、景気の動向により他の産業分野での労働力需要が高くなっていることもあり、特に横浜をはじめとした大都市では、慢性的な人手不足の状況にあるといわれています。

平成18年度横浜市社会福祉審議会総会においても、特別養護老人ホーム等での人材不足が重要な課題の一つとして議論されました。

比較的若い都市といわれていた横浜市でも、介護保険制度による要介護等の認定率が高くなる75歳以上の後期高齢者数が、平成20年の約28万人から平成37年には約59万人にと、2倍以上になると予測されていること等からも、本市における福祉・介護サービス人材の確保は、今後ますます深刻な課題となってまいります。

このため、平成19年度横浜市社会福祉審議会総会において、福祉・介護サービス人材の確保について社会福祉審議会として検討を行い、市に対して福祉人材の確保等について提言を行うこととし、臨時の検討専門分科会として「福祉人材の確保等に関する検討専門分科会」を設置しました。

当分科会においては、福祉・介護サービス分野の中で当審議会の所管事項である、高齢・障害の施策を中心とした人材確保の方策等について、幅広く議論を行い本報告書をまとめました。

本報告書の趣旨を、「福祉人材確保策等検討委員会（仮称）」での議論につなげていただき、有効な人材確保策について、短期・中長期の視点からとりまとめ、実施していただくことを期待します。

平成20年 7月 9日

横浜市社会福祉審議会

福祉人材の確保等に関する検討専門分科会長 橋本泰子

目 次

1	福祉・介護サービスにおける人材確保の重要性	
	(1) 横浜市の福祉・介護サービスを取りまく状況	2
	(2) 横浜市の福祉・介護サービス従事者の動向	5
2	人材確保の基本的考え方	
	(1) 横浜市の特性	8
	(2) 自治体としての役割	8
3	人材確保の方策	
	(1) 働く環境の整備	9
	ア 専門職としての確立	
	イ 給与水準の検討	
	ウ 夜間のサービス提供体制の検討	
	エ 研修内容・方法の見直し	
	オ 社会的認識の高まり	
	カ 「継続的な就労」のための施策展開	
	(2) 新たな人材の参入・参画	11
	ア 多様な人的資源の活用	
	イ 新卒者の確保	
	ウ 潜在的有資格者等の復職支援	
4	参考資料	

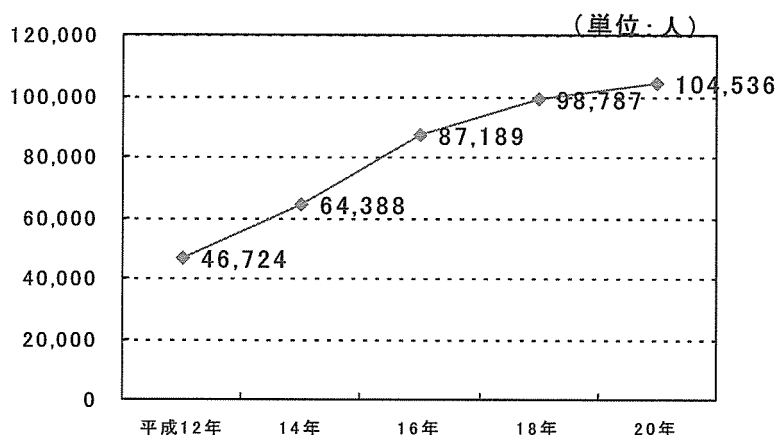
1 福祉・介護サービスにおける人材確保の重要性

(1) 横浜市の福祉・介護サービスをとりまく状況

全国的に、少子高齢化の進展や、介護保険制度の創設・障害者福祉制度の改革等もあり、福祉・介護サービスの質の向上、量の増大への対応等が求められています。

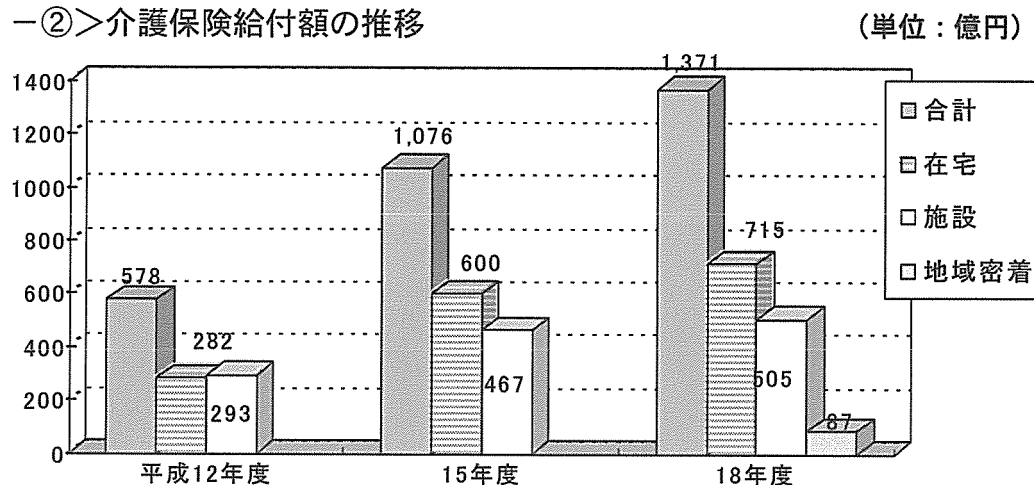
横浜市においても、要介護認定者数が46,724人（平成12年）から104,536人（平成20年）と約2.2倍に（図1-①）、保険給付額も578億円（平成12年度）から1,371億円（平成18年度）と約2.4倍（図1-②）となっています。

<図1-①>要介護認定者数推移



資料出所：横浜市の介護保険実施状況調査（平成12年～20年）

<図1-②>介護保険給付額の推移

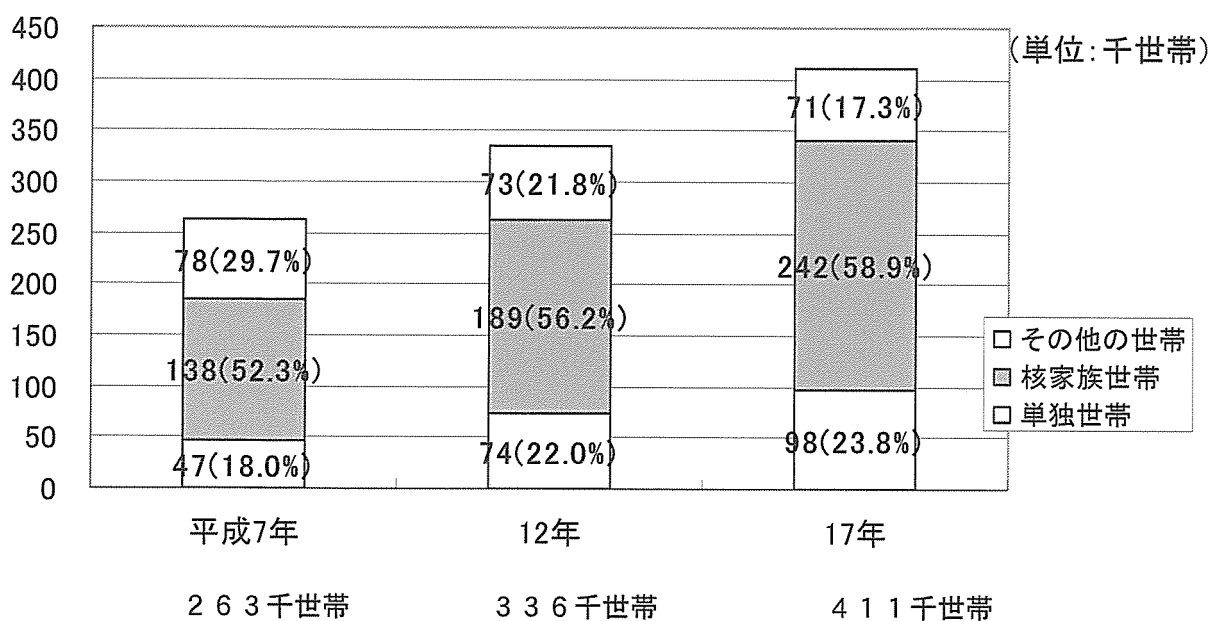


* 高額介護サービス費等があるため、在宅+施設+地域密着=合計とならない。

資料出所：横浜市の介護保険実施状況調査（平成12年度・15年度・18年度）

また、65歳以上の親族のいる一般世帯数のうち、一人暮らし世帯の割合は、平成7年で18.0%の約4万7千世帯ですが、平成17年では、23.8%の9万8千世帯と急増傾向（図1-③）にあります。

<図1-③>65歳以上の親族のいる一般世帯数の推移

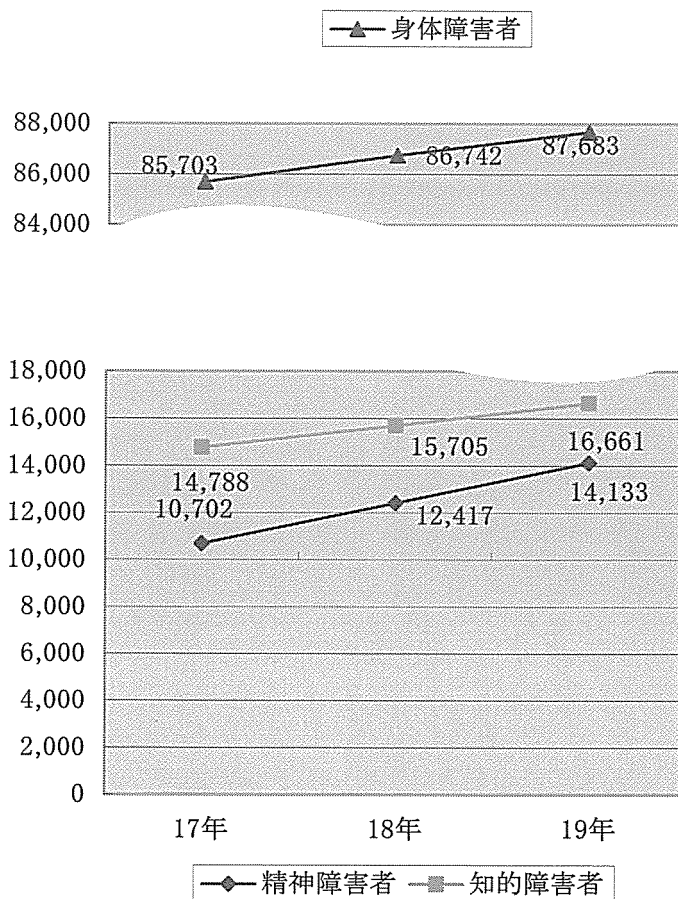


資料出所：国勢調査（平成7年・12年・17年）

障害者についても、障害者手帳の所持者数が毎年、増加している（図1-④）ほか、特別支援学校の卒業生も増加傾向（図1-⑤）にあります。

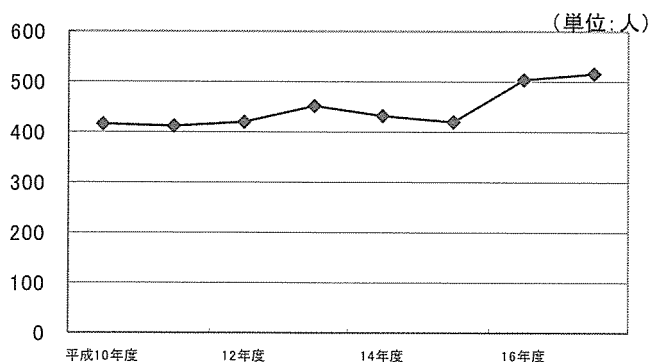
<図1-④>障害者手帳の所持者数推移

(単位：人)



資料出所：横浜市健康福祉局調査（平成17年～19年）

<図1-⑤>特別支援学校（横浜市内）の卒業生数推移



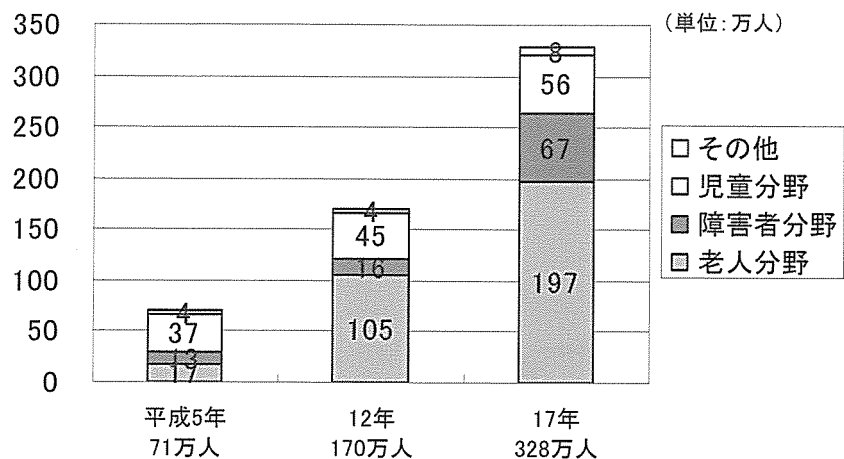
資料出所：平成18年度学校基本調査

(2) 横浜市の福祉・介護サービス従事者の動向

福祉・介護サービスの従事者数は、全国では平成5年と比較し、平成17年で、約4.6倍の約328万人にまで増加（図1-⑥）しました。

しかしながら、神奈川県社会福祉協議会が昨年12月に実施した県内老人福祉施設を対象に行ったアンケートの結果では、回答施設（192施設）中85%の施設が、ここ2年間で職員の確保が困難になったとしています。

＜図1-⑥＞介護・福祉サービス従事者数の推移（全国）



資料出所：大臣官房統計調査部介護サービス施設・事業所調査と社会福祉施設等調査報告 平成17年（厚生労働省調査）

ア 有効求人倍率について

平成18年度の神奈川県の有効求人倍率^{注)}（表1-①）は、全産業で0.98（全国平均1.02）のところ、介護関連職種で2.42（全国平均1.74）と、全国と比較しても高い水準となっています。また、雇用形態別で見ると、介護関連職種の常用的パートタイムが4.60（全国平均3.08）と非常に高い水準となっており、景気回復に伴い、他分野への就業増加等によるものと考えられます。

注) 公共職業安定所で扱った月間有効求人数を月間有効求職数で割ったもの。

＜表1-①＞全国・神奈川県・東京都の有効求人倍率（平成18年度）

	全職業			介護関連職種		
	常用(含パート)	常用(除パート)	常用的パート	常用(含パート)	常用(除パート)	常用的パート
全国	1.02	0.92	1.35	1.74	1.22	3.08
神奈川	0.98	0.91	1.20	2.42	1.53	4.60
東京	1.42	1.27	2.04	2.82	1.94	5.46

資料出所：平成18年職業安定業務統計（厚生労働省）

イ 給与額について

平成17年賃金構造基本統計調査のデータに基づく試算（表1-②）によれば、全国の年収試算額は、男性では全産業労働者 5,111.4 千円に対し、福祉施設介護職員は 3,153.5 千円で62%となっています。また、女性は、全産業労働者 3,236.4 千円に対し、福祉施設介護職員は87%の2,810.2 千円となっています。

ただし、介護保険制度導入を契機に拡大した産業であること等から、従業員の平均年齢が低く、勤続年数が短いことを考慮する必要もあります。

<表1-②>職種別年収試算額

区 分	企業規模計		年収試算額 (千円)
	年齢(歳)	勤続年数(年)	
全労働者	40.7	12.0	4,529.2
男性労働者	41.6	13.4	5,111.4
女性労働者	38.7	8.7	3,236.4
福祉施設介護職員(男性)	32.1	4.9	3,153.5
福祉施設介護職員(女性)	37.0	5.1	2,810.2

資料出所：平成17年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

ウ 特別養護老人ホームの状況

横浜市では、特別養護老人ホームの待機者の解消にむけて、平成22年度まで年間900床の緊急整備を実施しているため、常勤換算で毎年新たに300人以上の介護職員等の確保が必要となっています。

また、「横浜市特別養護老人ホーム入退所指針」に基づき、重度の要介護者の優先的な入所を誘導していること等から、平成14年は、入所者に占める要介護3以上の方の割合が77%でしたが、平成19年度は89%と、入所者の要介護度の重度化が進み、各施設では人員がより多く必要になっています。

エ 福祉関係の養成学校への進学者数

将来の介護人材を養成する福祉関係養成校は、神奈川県内に13校あり、そのうち横浜市内は4校ありますが、ここ2、3年、定員割れの状況となっています。

今後の景気回復の状況等によっては、養成校への進学者数も減少傾向が続くものと考えられます。

2 人材確保の基本的考え方

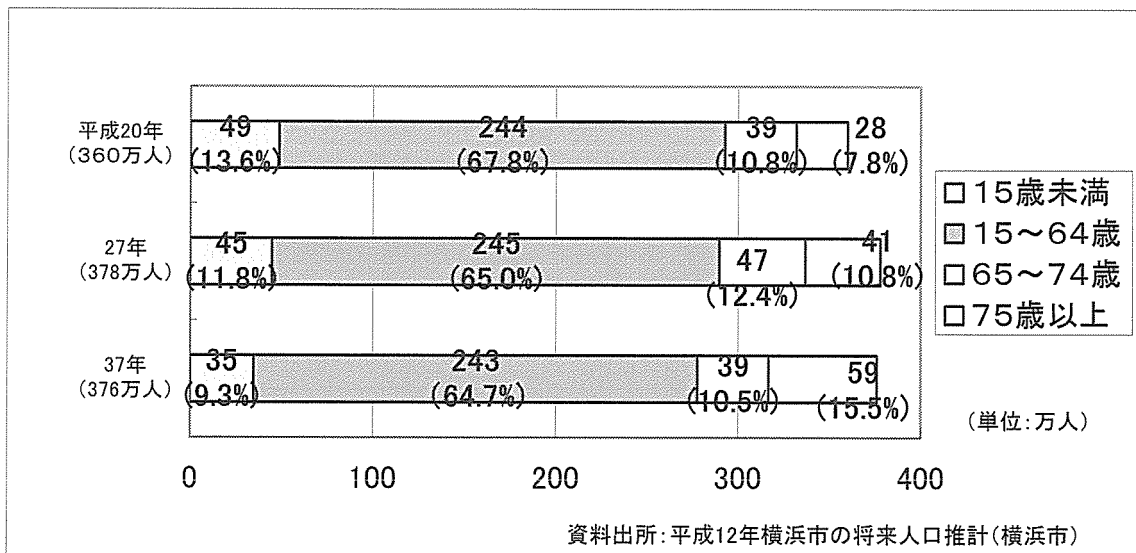
(1) 横浜市の特性

前述したように、人口の高齢化の進展に伴いますます拡大していく市民の福祉・介護ニーズに対応していくためには、福祉・介護サービスを提供していく分野において人材を安定的に確保していくことが求められています。

認知症や身体機能低下等によって介護が必要となる割合が高い年代である、75歳以上の後期高齢者は、平成20年では約28万人ですが、平成27年には41万人、17年後の平成37年には59万人と、2倍以上になると予想（図2-①）されています。また、本市の場合短期的には、特別養護老人ホームの増設に伴う施設従事者の確保が必要とされているなど、緊急的な対応が求められる背景があります。

このようなことから、大都市横浜においては、福祉・介護人材を将来にわたって安定的に確保する必要性が特に高くなっています。

＜図2-①＞横浜市の年齢区分別の将来人口推計



(2) 自治体としての役割

人材確保は、基本的には事業者の努力で行われるべきものですが、横浜市としても介護保険事業計画等で定めたサービス量を確保するため、事業者が必要な人材を確保し、福祉・介護サービスが質・量ともに十分に供給できるよう支援を行う必要があるものと考えます。

3 人材確保の方策

人材確保の方策については、様々な視点がありますが、(1)働く環境の整備と、(2)新たな人材の参入・参画の2つの視点から議論を行いました。

人材の確保については、福祉・介護サービス分野だけでなく、全産業の労働動向等を十分に把握するとともに、市民の暮らしを守るという視点で、サービスの質の確保を常に意識しておく必要があります。

(1) 働く環境の整備について

ア 専門職としての確立

福祉・介護サービス従事者については、介護福祉士制度の創設や・訪問介護員（ホームヘルパー）認定制度等、専門性の確立に向けて一定の歩みを重ねてきました。しかし、業務内容を家族介護の延長線上でとらえられがちであったこと等から、その専門性について、まだ、十分認識されていないという面があります。

福祉・介護サービスの内容を充実させ、安定的な供給体制を確保するためにも、従事者自身が専門職であることの自覚とともに、そのことを広く社会が認めていくことが重要です。

イ 給与水準の検討

福祉・介護サービス分野は、産業としての歴史が浅いことに加え、①女性の多い職場であること、②夜勤対応等24時間体制が求められていること、③常勤と非常勤が混在していること等の特性のある複雑な雇用形態・労働状況となっています。

人材確保については、他の産業の動向に大きく影響を受けることのほか、地方に比べ大都市は多様な働き先があることから、福祉・介護サービスの人材が他の産業分野へ流出しやすいとも考えられます。

給与水準は、基本的には介護報酬等、国が対応すべき事項ですが、横浜市では、平成20年度に特別養護老人ホーム処遇改善事業として一定の基準のもと助成を行っています。今後も国の動向等をふまえ引き続き支援のあり方について検討するべきと

考えます。

また、常勤職員の給与体系については、多くの事業所において、右肩上がりの強い事務職の給与体系を取り入れてきたことから、専門職にみあったよりフラットな給与体系となっていない傾向があります。

将来的な人生設計が可能となるような、介護の人材の特性をふまえた専門職としての給与体系導入について検討する必要があります。

ウ 夜間のサービス提供体制の検討～業務の軽減の一環として～

従来、夜間勤務を前提として考えている医療関係施設とは異なり、多くの福祉施設において、夜間は限られたサービスのみを提供する前提で、「宿直」に近い勤務体制となっていました。

ところが、福祉施設においても、特別養護老人ホームの入所者の要介護度が重度化していることなどにより、実際には夜間のサービスも行われていることから、夜間勤務の従事者にとって、厳しい業務内容となっています。

夜間の勤務体制の見直し等は、従事者の業務の軽減に大きく役立つとともに、夜間の介護サービスの向上を図る観点からも大切であると考えられることから、その検討が急がれます。

エ 研修内容・方法の見直し

職員の人材育成は、専門職としての能力向上と、職員の意欲を高めるために重要であり、職場で行うOJTも職場外で行うOff-JTも有効な手段です。

これまでも、「ウィリング横浜」等で様々な研修が実施されていますが、研修センター等に参加者を集めての研修では、慢性的な人材不足状況の中で、研修に参加する人の代替人員の確保ができないため、参加率は低いものにならざるを得ません。

代替人員の確保や参加しやすい身近な場所での実施、講師派遣などによる職場の研修の支援を検討し、職員の意欲に応えていく必要があります。

オ 社会的認識の高まり

一般的にサービス業において、サービスの質を充実させるためには、サービスの需要側である利用者等の的確な評価が重要です。

福祉・介護サービスにおいても、従事者に対する専門性を認識した上で適正な要求が行われるよう、利用者や家族の認識を高めていくことが必要になります。

カ 「継続的な就労」のための施策展開～活発な人事交流～

福祉・介護サービス分野で継続的な就労を考慮する必要があります。

神奈川県社会福祉協議会のアンケート調査（平成19年度実施）で、定着率の低い要因は、①給与・賃金、②職場内の人間関係、③仕事のやりがい、の順になっています。

①給与・賃金と③仕事のやりがいについては、前述の給与体系の改善や利用者から専門職として認識されることなどで対応できる部分もあろうかと思われま

す。一方②職場内の人間関係については、小規模の組織内では、解決しにくい事柄であり、今後は、人材育成の観点からも他の法人との人事交流等を推進することを検討すべきと考えられます。

(2) 新たな人材の参入・参画

ア 多様な人的資源の活用

今後、団塊の世代の高齢化が進む中、元気な高齢者が増加し、地域の様々な分野の担い手として期待されています。

また、不安定な就業状況にある若者等の雇用のあり方も論議されていますが、今後は、施設の職員や訪問介護等の職員として、幅広い層からの参画を促進することも必要です。

外国からの介護人材の受入れについては、日・インドネシア経済連携協定に基づく、インドネシア人受入れが開始される予定と聞いておりますが、フィリピンからの受入れも含めて今後、国の動向を見ながら、対応を検討すべきと考えます。

多くの介護人材を安定的に確保するためには、このような多様な人的資源を活用する必要がありますが、サービスの質の確保には、利用者とのコミュニケーションや介護技術等の十分な研修の機会が必要です。

イ 新卒者の確保

中長期的にみて、教育機関等を通して若年層に対する福祉の重要性等についてアピールすることは、人材確保についても効果が大きいと考えられます。

福祉関係の養成校への進学者を増やすため高等学校進路指導者等に、また、大学卒業者の福祉分野への就職増加のため、大学関係者に働きかける必要があります。

ウ 潜在的有資格者等の復職支援

介護福祉士の資格を持ち、介護等の業務に従事していない、いわゆる潜在的介護福祉士は、全国に約20万人で、登録者数47万人の約4割を占めています。潜在的有資格者が復職しやすいよう、職場の紹介や研修の実施など支援策の検討を行う必要があります。

福祉人材の確保等に関する検討専門分科会報告書

資料編

目 次

資料①	福祉人材の確保等に関する検討専門分科会について・・・・・・・・・・	1
資料②	福祉人材の確保等に関する検討専門分科会委員名簿・・・・・・・・・・	2
資料③	「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（平成19年8月28日厚生労働省告示第289号）の概要・・・・・・・・・・	3

横浜市社会福祉審議会「福祉人材の確保等に関する検討専門分科会」

1 設置趣旨

福祉・介護サービス分野における人材の確保・育成に関して今後の「基本的考え方」や「取り組みの方向性」等について、横浜市に提言していくために横浜市社会福祉審議会に「福祉人材の確保等に関する検討専門分科会」を設置する。

2 専門分科会委員

委員名簿のとおり（社会福祉審議会委員 5 名＋臨時委員 1 名）

3 検討事項

- 今後求められる福祉人材の資質
- 人材の確保・育成に関する基本的な考え方
- 国・県に対し要請していくべき事項
- 事業者に求められる役割
- 横浜市が取り組むべき施策の方向性 等

4 検討経緯

平成20年	3月	7日	第1回検討分科会	今後求められる福祉人材の資質 人材確保・育成に関する基本的な考え方
	4月	21日	第2回検討分科会	国・県、市、事業者の役割分担と連携等
	5月	28日	第3回検討分科会	とりまとめと報告書（提言書）案
	7月	9日	社会福祉審議会総会	報告書（提言書）案審議

5 その他

7月の社会福祉審議会総会の提言を踏まえ、平成20年度事業である「民間福祉保健人材確保等検討事業」で、今後の福祉保健人材の確保・育成における本市の役割・取り組みについて整理する。

横浜市社会福祉審議会

「福祉人材の確保等に関する検討専門分科会」委員名簿

(五十音順・敬称略)

氏 名	役 職 等 (平成20年3月7日現在)
加藤 和彦	横浜知的障害関連施設協議会会長 (社会福祉法人 であいの会 知的障害者入所更生施設ソイル栄施設長)
河 幹夫	神奈川県立保健福祉大学教授
島村 和子	社会福祉法人 横浜太陽会 特別養護老人ホーム白朋苑施設長
◎橋本 泰子	大正大学人間学部教授
日浦 美智江	社会福祉法人 訪問の家理事長
松井 住仁	社団法人 横浜市福祉事業経営者会会長 (社会福祉法人 同塵会理事長)

(注)◎は、分科会会長。

「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（平成19年厚生労働省告示第289号）の概要

福祉人材確保指針の見直しの概要

1. 見直しの背景

- 指針が制定された平成5(1993年)以降の社会福祉を取り巻く状況の変化の中で、福祉・介護ニーズがさらに増大するとともに、質的にも多様化・高度化。
- 少子高齢化の進行等の下で生産年齢人口が減少し、労働力人口も減少が見込まれる一方、近年の景気回復に伴い他の産業分野における採用意欲も増大している。福祉・介護サービス分野においては、高い離職率と相まって常態的に求人募集が行われ、一部の地域や事業所では人手不足が生じている。

このような中で、福祉・介護ニーズに的確に対応できる人材を安定的に確保していくために経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が講ずるよう努めるべき措置について、改めて整理を行うもの。

2. 就業の動向

福祉・介護サービスにおける就業の現況

- ・ 女性の占める割合が高い(介護保険サービス従事者の約8割)。
- ・ 非常勤職員の占める割合が近年増加(訪問介護サービス従事者の約8割)。
- ・ 入職者・離職者の割合が高い(入職率約28%、離職率約20%)。
- ・ 給与の水準は他の産業分野を含む全労働者の給与の平均と比較して低い水準。
- ・ 潜在的有資格者等が多数存在(介護福祉士47万人のうち福祉・介護サービスに従事しているのは約27万人)。等

福祉・介護サービスにおける今後の就業の見通し

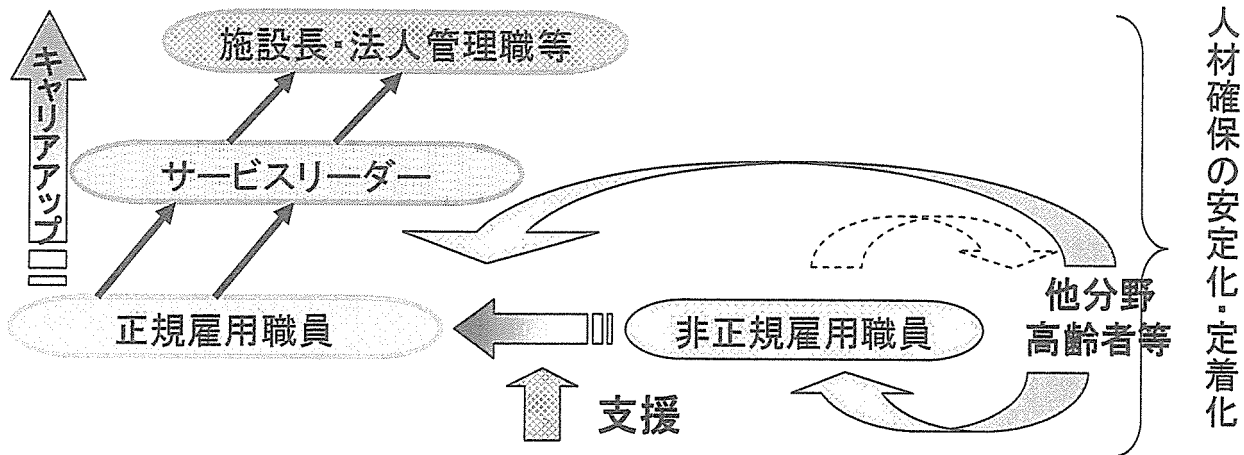
今後のサービス需要の拡大に対応して必要となる従事者数の試算を提示。
(介護保険サービスに従事する介護職員は、平成16年で約100万人(労働力人口の約1.5%)であるが、平成26年には約140~160万人(同約2.1~2.4%)が必要)

3. 人材確保のための措置

- 労働力人口の減少も見込まれる中で、福祉・介護ニーズの増大や多様化・高度化に対応していくため、福祉・介護サービス分野を、人材の確保に最も真剣に取り組んでいかなければならない分野の一つと位置付け。
- 指針の本来の対象である社会福祉事業のほかに、介護保険における居宅介護支援や特定施設入居者生活介護など、これと密接に関連するサービスも合わせて「福祉・介護サービス」と総称し、人材確保のための取組を共通の枠組みで整理

- ホームヘルパーの多数を占める中高年層や就職期の若年層など、それぞれのライフスタイルに応じた働きやすい労働環境の整備
- 従事者のキャリアアップの仕組みの構築とその社会的評価に見合う処遇の確保等のための取組が必要。

4. 新たな指針のポイント



労働環境の整備の推進

- キャリアと能力に見合う給与体系の構築、適切な給与水準の確保、給与水準・事業収入の分配状況等の実態を踏まえた適切な水準の介護報酬等の設定、介護報酬等における専門性の高い人材の評価の在り方検討
- 労働時間の短縮の推進、労働関係法規の遵守、健康管理対策等の労働環境の改善
- 新たな経営モデルの構築、介護技術等に関する研究・普及 等

キャリアアップの仕組みの構築

- 施設長や生活相談員等の資格要件の見直し等を通じた従業員のキャリアパスの構築や研修体系
- 従事者のキャリアパスに対応した研修体系の構築
- 経営者間のネットワークを活かした人事交流による人材育成 等

福祉・介護サービスの周知・理解

- 教育機関等によるボランティア体験の機会の提供
- 職場体験、マスメディアを通じた広報活動等による理解の促進等

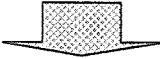
潜在的有資格者等の参入の促進

- 潜在的有資格者等の実態把握／福祉人材センター等による相談体制の充実／無料職業紹介等による就業支援・定着の支援 等

多様な人材の参入・参画の促進

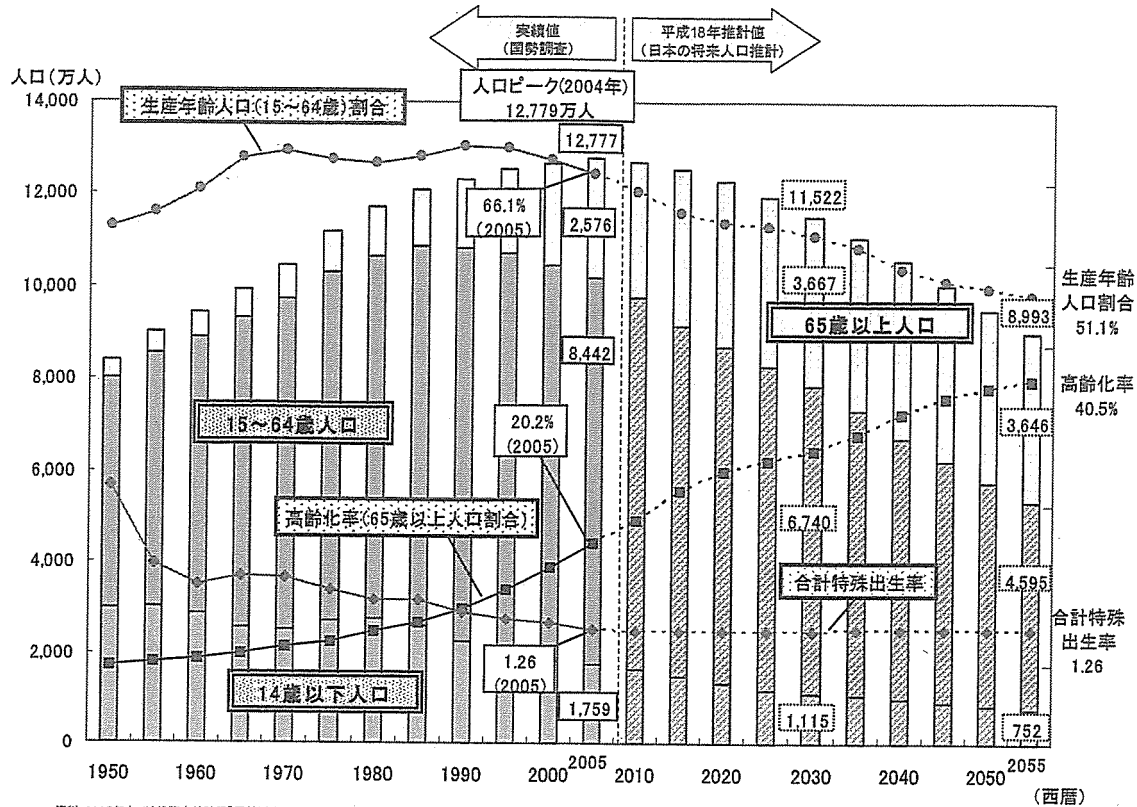
- 高齢者への研修、障害者への就労支援等を通じた高齢者などの参入・参画の促進 等

そのほか、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が、十分な連携を図りつつそれぞれの役割を果たすことにより、従事者の処遇の改善や福祉・介護サービスの社会的評価の向上等に取り組んでいくことを明記。



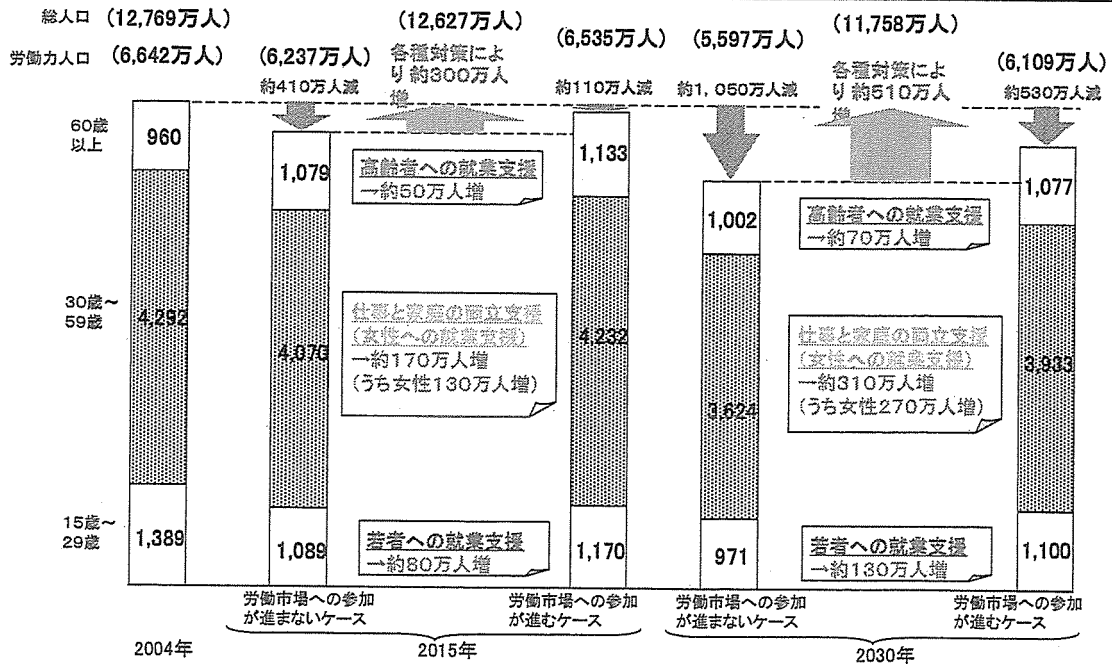
指針の実施状況を評価・検証し、必要に応じて見直す。

我が国の人口の推移



<労働力人口の見通し(ごく粗い推計)>

人口減少下において、若者、女性、高齢者などすべての人の意欲と能力が最大限発揮できるような環境整備に努めることにより、より多くの国民の就業参加の実現を図ることが重要。



(資料出所) 総人口については、2004年は総務省統計局「人口推計」、2015年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2002年1月推計)による。
労働力人口については、2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015年、2030年は雇用政策研究会(厚生労働省職業安定局長の研究会)の推計(2005年7月)による。
(注)「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース。

介護・福祉サービス従事者数の推移（実人員）

平成17年における介護・福祉サービスの従事者数は、人材確保指針が策定された平成5年の約71万人から約4.6倍に増加しており、特に、老人分野においては約1.2倍と大幅に増加している（平成12年の介護保険制度導入後においては約2倍に増加）。

	平成5年	平成12年	平成17年
老人分野	167,898 〔 100 〕	1,048,681 〔 625 〕	1,971,225 〔 1,174 〕
障害者分野	130,254 〔 100 〕	159,550 〔 122 〕	671,718 〔 516 〕
児童分野	373,892 〔 100 〕	447,013 〔 120 〕	556,008 〔 149 〕
その他	37,967 〔 100 〕	43,831 〔 115 〕	77,604 〔 204 〕
合計	710,011 〔 100 〕	1,699,075 〔 239 〕	3,276,555 〔 461 〕

注)人数の下段の括弧書きの数値は、各分野において平成5年を100とした指数。

介護職員数の推移と介護福祉士の割合（実人員）

介護職員数は平成12年の約55万人から平成17年の約112万人と約2倍になっており、最近では毎年約10万人ずつ増加している。

また、介護職員に占める介護福祉士の割合は施設で約4割、在宅で約2割で推移している。

		平成12年		平成13年		平成14年		平成15年		平成16年		平成17年	
		実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合
合計	介護職員	548,924		661,588		755,810		884,981		1,002,144		1,124,691	
	《介護職員》(介護福祉士数把握可能な施設・サービスのみ)	543,780	24.2%	650,386	24.1%	734,214	24.0%	844,517	23.0%	917,892	23.9%	1,124,691	23.4%
	うち介護福祉士数	131,554		156,436		176,257		194,567		219,331		263,048	
施設	介護職員	236,213	31.7%	253,951	34.2%	265,560	35.2%	281,478	36.0%	298,141	37.1%	312,369	38.1%
	うち介護福祉士数	74,863		86,774		93,573		101,412		110,498		118,930	
在宅サービス (※)	介護職員	307,567	18.4%	396,435	17.6%	468,654	17.6%	563,039	16.5%	619,751	17.6%	812,322	17.7%
	うち介護福祉士数	56,691		69,662		82,684		93,155		108,833		144,118	

(※)平成16年以前は「認知症対応型共同生活介護」及び「特定施設入所者生活介護」の介護福祉士数が不明であるため、「在宅サービス」欄の介護職員数には、この2種類のサービスの介護職員数は含めていない。

資料出所:「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)

事業所の種類別・年齢階層別・男女別介護職員の状況

介護職員を年齢別に見ると、29歳以下の者が約40%を占め、平均年齢は36.5歳となっている。
また、男女別にみると、女性の割合が約78%となっている。

(単位:%)

	総数	29歳以下	(再掲) 24歳以下	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	不詳	平均年齢 (歳)
全体計	100.0	39.6	15.7	21.3	19.5	17.3	2.0	0.3	36.5
訪問介護	100.0	12.3	4.0	17.7	33.2	30.9	5.6	0.3	44.5
認知症対応型 共同生活介護	100.0	34.6	17.2	18.9	21.3	20.5	4.2	0.4	38.3
介護老人福祉施設	100.0	44.9	16.8	23.7	16.5	14.1	0.6	0.3	34.7
介護老人保健施設	100.0	51.4	19.6	23.3	14.7	9.8	0.5	0.3	33.0
介護療養型医療施設	100.0	34.5	16.3	15.8	21.2	25.2	2.9	0.4	39.0

(単位:%)

	男	女
全体計	22.2	77.8
訪問介護	8.2	91.8
認知症対応型 共同生活介護	16.7	83.3
介護老人福祉施設	26.5	73.5
介護老人保健施設	28.9	71.1
介護療養型医療施設	16.2	83.8

注) 常勤者の年齢階層別男女別割合である。

資料出所: 「介護サービス施設・事業所調査」(平成16年) (厚生労働省大臣官房統計情報部)

常勤・非常勤別介護職員数の推移(実人員)

介護職員に占める非常勤の介護職員の割合は概ね増加しており、平成17年で約42%となっている。
事業所の種類別でみると、非常勤の介護職員の割合は施設では増加しており、平成17年で約14%、在宅サービスではほぼ横ばいで、平成17年では約52%となっている。

		平成12年		平成13年		平成14年		平成15年		平成16年		平成17年	
		介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合
合 計	常勤	357,283	65.1%	409,294	61.9%	450,269	59.6%	517,247	58.4%	592,666	59.1%	656,874	58.4%
	非常勤	191,641	34.9%	252,294	38.1%	305,541	40.4%	367,736	41.6%	409,478	40.9%	467,817	41.6%
	総計	548,924	100.0%	661,588	100.0%	755,810	100.0%	884,983	100.0%	1,002,144	100.0%	1,124,691	100.0%
施 設	常勤	210,770	89.2%	223,575	88.0%	232,772	87.7%	245,305	87.1%	258,577	86.7%	268,477	85.9%
	非常勤	25,443	10.8%	30,376	12.0%	32,788	12.3%	36,175	12.9%	39,564	13.3%	43,892	14.1%
	計	236,213	100.0%	253,951	100.0%	265,560	100.0%	281,480	100.0%	298,141	100.0%	312,369	100.0%
在 宅 サ ー ビ ス	常勤	146,513	46.9%	185,719	45.6%	217,497	44.4%	271,942	45.1%	334,089	47.5%	388,397	47.8%
	非常勤	166,198	53.1%	221,918	54.4%	272,753	55.6%	331,561	54.9%	369,914	52.5%	423,925	52.2%
	計	312,711	100.0%	407,637	100.0%	490,250	100.0%	603,503	100.0%	704,003	100.0%	812,322	100.0%

※介護職員数は実人員。

※「常勤」とは施設・事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者、「非常勤」とは常勤者以外の従事者(他の施設、事業所にも勤務するなど収入及び時間的拘束の伴う仕事を持っている者、短時間のパートタイマー等)。

資料出所: 「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)

入職率・離職率（全体）

「訪問介護員＋介護職員」の入職率は28.2%、離職率は20.2%であり、ともに全労働者の入職率（17.4%）及び離職率（17.5%）を上回っている。

訪問介護員＋介護職員	入職率		離職率 ^(%)	
	計		計	
	正社員	23.5	16.8	
非正社員	30.8	22.2		

(参考) 全労働者	入職率		離職率		
	計		計		
	男	14.2	14.6		
	女	21.8	21.7		
	一般労働者	13.4	13.8		
パートタイム労働者	31.0	30.3			

(注) 正社員は一般労働者よりも概念が狭く、非正社員は、パートタイム労働者よりも概念が広いため、単純に全労働者の一般労働者、パートタイム労働者と介護職員の正社員、非正社員との入職率や離職率を比較するには注意が必要である。

※正社員： 雇用している労働者の雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者を除いた者。

※非正社員： 正社員以外の労働者(契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者)

※一般労働者： 常用労働者のうちパートタイム労働者を除いた者。

※パートタイム労働者： 常用労働者のうち次のいずれかに該当する労働者をいう。

ア 1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者。

イ 1日の所定労働時間が一般の労働者と同一で一週間の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者。

※入(離)職率： 訪問介護員＋介護職員：平成16年10月31日の従事者数に対するその後1年間の採用(離職)者数の割合

全労働者： 平成17年1月1日現在の常用労働者数に対する1月1日から12月の期間中の入(離)職者の割合

資料出所：訪問介護員＋介護職員： 事業所における介護労働実態調査(平成18年6月)(介護労働安定センター)

全労働者： 雇用動向調査(平成17年)(厚生労働省大臣官房統計情報部)

職種別きまって支給する現金給与額等

福祉施設介護員、ホームヘルパーの給与は、年齢が低く勤続年数が短いことに留意する必要があるが、それぞれ男性労働者・女性労働者の平均年収試算額に比べ、低額となっている。

区 分	企業規模計					年収試算額
	年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額		年間賞与その他特別給与額	
			現金給与額	所定内給与額		
歳	年	千円	千円	千円	千円	
全労働者	40.7	12.0	330.8	302.0	905.2	4,529.2
男性労働者	41.6	13.4	372.1	337.8	1,057.8	5,111.4
女性労働者	38.7	8.7	239.0	222.5	566.4	3,236.4
福祉施設介護員(男)	32.1	4.9	227.9	214.7	577.1	3,153.5
福祉施設介護員(女)	37.0	5.1	204.3	193.3	490.6	2,810.2
ホームヘルパー(女)	44.1	4.9	198.8	187.3	376.1	2,623.7
介護支援専門員(女)	45.3	7.7	260.5	251.6	714.9	3,734.1
看護師(女)	35.4	7.0	315.6	279.5	846.3	4,200.3
看護補助者(女)	42.6	6.3	191.5	178.6	466.3	2,609.5

(注) 賃金構造基本統計調査は年収は調査していないが、下記算式により参考数値として試算した。

$$\text{年収試算額} = \text{「所定内給与額} \times 12 \text{ヶ月} + \text{年間賞与その他特別給与額}」$$

◎「きまって支給する現金給与額」とは、労働契約、労働協約あるいは、事業所の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。手取額でなく、税込みの額。

現金給与額には、基本給、職務手当、精進手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額も含む。

◎「所定内給与額」とは、月間きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額以外のものをいう。

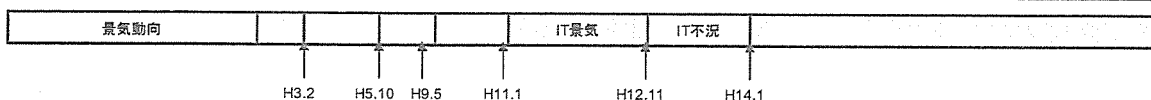
資料出所：平成17年賃金構造基本統計調査(厚生労働省大臣官房統計情報部)

有効求人倍率の推移

社会福祉専門職種の有効求人倍率は全職業に比べ継続して低い数値を示してきたが、最近急速に高まり、全職業同様の水準となっている。

特に常用的パートタイムの有効求人倍率が高くなっている。

		平成5年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
全職業	常用(含パート)	0.70	0.48	0.47	0.60	0.54	0.54	0.66	0.83	0.94	1.02
	常用(除パート)	0.66	0.40	0.38	0.47	0.42	0.41	0.53	0.71	0.84	0.92
	常用的パートタイム	1.06	1.08	1.08	1.39	1.28	1.28	1.45	1.32	1.29	1.35
社会福祉専門職種	常用(含パート)	-	-	-	-	0.54	0.59	0.74	0.86	1.08	1.30
	常用(除パート)	0.20	0.18	0.25	0.32	0.38	0.43	0.55	0.69	0.91	1.10
	常用的パートタイム	-	-	-	-	1.31	1.37	1.61	1.47	1.55	1.79
介護関連職種	常用(含パート)	-	-	-	-	-	-	-	1.14	1.47	1.74
	常用(除パート)	-	-	-	-	-	-	-	0.69	0.97	1.22
	常用的パートタイム	-	-	-	-	-	-	-	2.62	2.86	3.08
【参考】介護職員数		-	-	-	548,924	661,588	755,810	884,981	1,002,144	1,124,691	
平成12年の介護職員数を100とした指数		-	-	-	100	121	138	161	183	205	



(注) 介護職員数は実人員である。平成18年度については、現時点で数値が取りまとまっていない。
 資料出所: 職業安定業務統計(厚生労働省職業安定局)
 介護サービス施設・事業所調査(厚生労働省大臣官房統計情報部)
 景気動向指数(内閣府経済社会総合研究所・統計情報)

都道府県別の有効求人倍率（平成18年度）

介護関連職種の有効求人倍率を地域別にみると、特に大都市で高い水準となっている。
 介護関連職種の有効求人倍率を雇用形態別でみると、常用的パートタイムの水準が高くなっている。
 都道府県別の介護関連職種の有効求人倍率は、都道府県別の全職種の有効求人倍率と強い相関関係がある（全産業有効求人倍率（常用（含パート））と介護関連職種有効求人倍率（常用（含パート））の相関係数0.72）。

	全職業			介護関連職種		
	常用（含パート）	常用（除パート）	常用的パートタイム	常用（含パート）	常用（除パート）	常用的パートタイム
	1.02	0.92	1.35	1.74	1.22	3.08
北海道	0.53	0.46	0.80	0.81	0.63	1.47
青森県	0.43	0.36	0.67	0.77	0.62	1.27
岩手県	0.76	0.69	1.08	1.04	0.83	1.86
宮城県	0.90	0.83	1.17	1.21	0.90	2.23
秋田県	0.60	0.48	0.98	0.75	0.56	1.45
山形県	1.01	0.84	1.64	1.39	1.18	2.09
福島県	0.82	0.74	1.12	1.56	1.18	2.82
茨城県	0.92	0.81	1.22	2.14	1.73	3.01
栃木県	1.32	1.22	1.63	1.85	1.47	2.66
群馬県	1.33	1.19	1.75	1.79	1.33	2.84
埼玉県	0.98	0.85	1.37	2.39	1.60	4.09
千葉県	0.87	0.71	1.33	2.29	1.20	4.75
東京都	1.42	1.27	2.04	2.82	1.94	5.46
神奈川県	0.98	0.91	1.20	2.42	1.53	4.60
新潟県	1.07	1.02	1.22	1.32	1.23	1.59
富山県	1.24	1.15	1.49	1.66	1.46	2.02
石川県	1.22	1.07	1.77	1.61	1.31	2.78
福井県	1.36	1.24	1.66	1.60	1.27	2.34
山梨県	1.08	0.94	1.44	2.07	1.41	3.57
長野県	1.16	1.09	1.34	1.71	1.50	2.10
岐阜県	1.36	1.29	1.52	2.46	1.95	3.54
静岡県	1.19	1.15	1.32	2.38	1.87	3.57
愛知県	1.79	1.82	1.71	2.86	2.04	4.41
三重県	1.36	1.32	1.45	2.32	1.67	3.54

	全職業			介護関連職種		
	常用（含パート）	常用（除パート）	常用的パートタイム	常用（含パート）	常用（除パート）	常用的パートタイム
	1.02	0.92	1.35	1.74	1.22	3.08
滋賀県	1.21	1.14	1.39	1.82	1.33	2.68
京都府	0.98	0.85	1.30	1.36	0.89	2.18
大阪府	1.21	1.08	1.64	2.27	1.41	4.32
兵庫県	0.91	0.80	1.20	1.77	1.03	3.29
奈良県	0.79	0.60	1.36	2.25	1.29	4.21
和歌山県	0.80	0.67	1.18	1.90	1.15	3.50
鳥取県	0.71	0.63	0.97	0.74	0.61	1.10
島根県	0.84	0.68	1.28	1.40	1.24	1.75
岡山県	1.26	1.12	1.72	1.79	1.42	2.82
広島県	1.21	1.15	1.36	1.59	1.26	2.25
山口県	1.06	0.93	1.42	1.35	0.92	2.39
徳島県	0.85	0.67	1.52	1.70	1.44	2.23
香川県	1.23	1.01	2.06	2.14	1.49	4.72
愛媛県	0.84	0.73	1.19	1.43	1.21	2.02
高知県	0.46	0.35	1.03	1.65	1.02	4.81
福岡県	0.83	0.76	1.11	1.28	1.00	2.18
佐賀県	0.63	0.52	0.97	0.96	0.70	1.63
長崎県	0.57	0.50	0.75	0.74	0.54	1.33
熊本県	0.75	0.69	0.98	1.08	0.81	1.91
大分県	0.97	0.90	1.15	1.04	0.78	1.76
宮崎県	0.66	0.61	0.80	0.98	0.80	1.50
鹿児島県	0.58	0.50	0.80	0.96	0.73	1.55
沖縄県	0.40	0.36	0.63	0.69	0.59	1.06

(注) 常用：無期雇用か又は4ヶ月以上の雇用契約期間が定められている者
 パートタイム：所定労働時間が通常の労働者より短い者
 常用的パートタイム：パートタイムのうち、無期雇用か又は4ヶ月以上の雇用期間によって就労する者

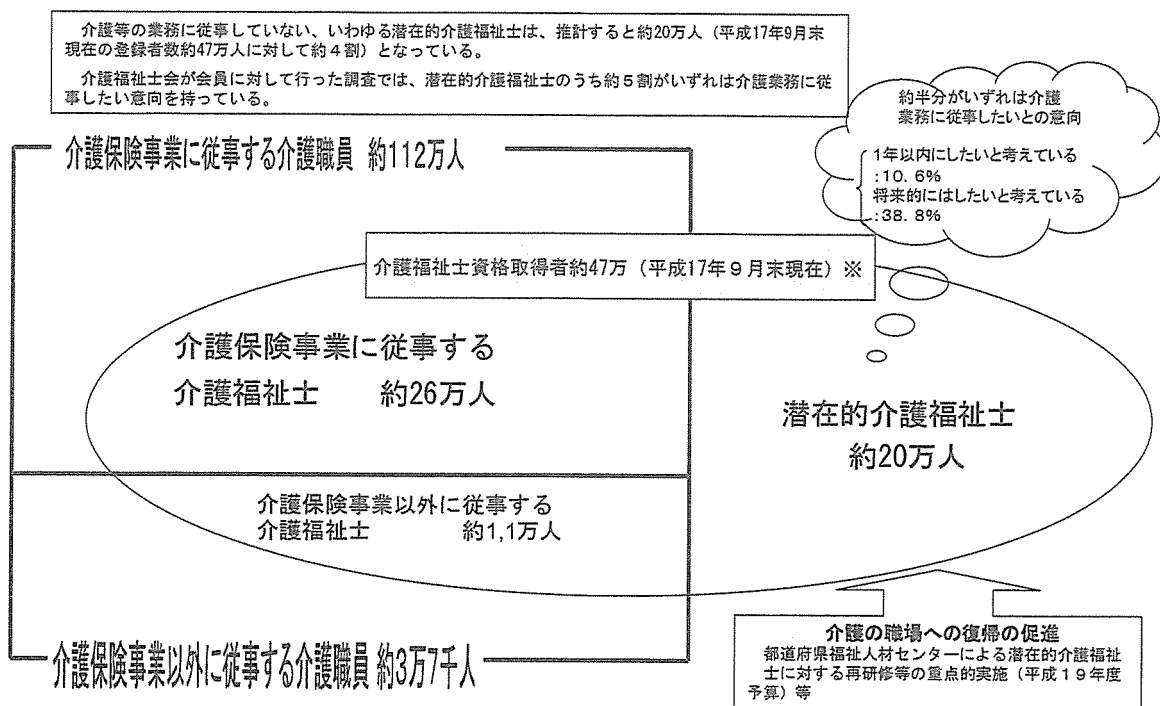
(参考)

全職業有効求人倍率（常用（除パート））と介護関連職種有効求人倍率（常用（除パート））の相関係数：0.79

全職業有効求人倍率（常用的パートタイム）と介護関連職種有効求人倍率（常用的パートタイム）の相関係数：0.61

資料出所：職業安定業務統計(厚生労働省職業安定局)

潜在的介護福祉士の状況



※ 介護福祉士資格取得者数については、できる限り時点をそろえるため、平成17年9月末現在の人数を用いているが、平成19年3月末現在では約56万4千人となっている。

資料出所：介護保険事業の介護職員・介護福祉士数：介護サービス施設・事業所調査（平成17年10月1日）（実人員ベース）
介護保険事業以外の介護職員・介護福祉士数：社会福祉施設等調査（平成17年10月1日現在）（実人員ベース）＜介護福祉士数が分かる施設のみ＞
不就労介護福祉士の就労意向：介護福祉士現況調査（平成14年3月）介護福祉士会調査

介護職員数の将来推計

I 介護サービス対象者数の推計

○ 要介護認定者等数、介護保険利用者数及び後期高齢者（75歳以上）数の推計

単位：万人

		平成16年 (2004)	平成20年 (2008)	平成23年 (2011)	平成26年 (2014)	平成36年 (2024)	平成42年 (2030)
要介護認定者等数	予防効果なし【A】	410	520	580	640	—	—
	予防効果あり【B】	—	500	540	600	—	—
【C】		330	410	450	500	—	—
介護保険利用者数	うち施設	80	100	100	110	—	—
	うち在宅	250	310	350	390	—	—
後期高齢者（75歳以上）数【D】		1110	1290	1430	1530	1980	2100

＜出典＞ 要介護認定者等数：第18回社会保障審議会介護保険部会（平成16年10月29日）資料
介護保険利用者数：第19回社会保障審議会介護保険部会（平成16年11月15日）資料
後期高齢者（75歳以上）数：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口（平成14年1月推計）」

（注1）介護保険利用者数【C】は、現行の要介護認定者等数【A】がベース。なお、要介護認定者等数と一致しないのは、入院、家族介護等により、介護保険の利用率が8割程度であるため。

（注2）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口（平成14年1月推計）」によると、2030年が後期高齢者数のピーク。

II 介護保険事業に従事する介護職員数（実数）の推計

○ 平成16年の介護職員数（100.2万人）を基準に、Iの各推計と同じ伸び率で増加すると想定して算定

単位：万人（実数）

		平成16年 (2004)	平成20年 (2008)	平成23年 (2011)	平成26年 (2014)	平成36年 (2024)	平成42年 (2030)
いずれの推計を使用しても、平成26年の介護職員数は140～155万人程度であり、今後10年間で年間平均4.0～5.5万人程度の増加と見込まれる。	【A】のケース	100.2	127.1	141.7	156.4	—	—
	【B】のケース	施設 29.8 在宅 70.4	122.2	132.0	146.6	—	—
	【C】のケース		124.6	135.9	150.8	—	—
	【D】のケース		116.4	129.1	138.1	178.7	189.6

＜出典＞ 平成16年の介護職員数：平成16年介護サービス施設・事業所調査

（注3）介護職員は、介護保険施設及び居宅サービス事業所等における従事者のうち、介護福祉士、訪問介護員等の介護関係業務に従事する者をいう。

（注4）【C】のケースの推計は、施設・在宅別に推計したものを合計したもの。