

補論 介護職員の需給見通しと介護職員の確保のための施策

Ⅷの「魅力と働きがいのある職場づくり」においては、介護職員が生涯働き続けられる職場のあり方について検討したが、このような魅力ある職場づくりは、今後、増大する介護ニーズに対応するための介護職員の確保、定着促進にも資すると考えられる。このため補論においては、介護職員の需給見通しと、介護職員の確保のための施策等について検討する。

(最近の介護職員の需給状況)

- 1990年以降福祉は拡大期を迎え、また、1990年初頭の雇用情勢も踏まえ、1993年〔平成5年〕に人材確保指針の制定、都道府県福祉人材センターの設置、翌1994年〔平成6年〕には福利厚生センターが設置される等の人材確保対策が講じられた。その後の福祉人材の需給については、我が国の経済停滞もあり、ひっ迫するという状況にはなかった。
- 最近の雇用情勢の改善に伴い、2005年〔平成17年〕の社会福祉専門の職業の有効求人倍率（公共職業安定所に登録された有効求人数を有効求職者数で割った数値。）は、全国で1.02となっている。都道府県別にみると、大都市圏では地方圏に比べ有効求人倍率は相対的に高く、また、パートを除いた場合の有効求人倍率が0.85なのに対し、パートの有効求人倍率は1.47と大きく高くなっている。
- 社会福祉専門の職業の有効求人倍率は、地域の雇用情勢だけではなく、介護福祉士養成施設の整備状況、特別養護老人ホームの整備状況等の影響を受けていると考えられるが、このような状況の中で改めて人材確保が重要な課題になりつつある。

(介護職員の需給の将来見通し（ごく粗い試算）)

- 介護職員の需要見通しについて、ごく粗い試算によると、2004年〔平成16年〕の介護保険事業に従事する介護職員数（実数ベース）をもとに、要介護認定者等数、介護保険利用者数の今後の伸び率及び後期高齢者（75歳以上）数の推計の伸び率を掛けることにより、機械的に2008年〔平成20年〕、2011年〔平成23年〕、2014年〔平成26年〕の介護職員数を推計すると、いずれの場合でも、2014年〔平成26年〕の介護職員数は、140～155万人程度となり、年間平均4.0～5.5万人程度の増加と見込まれる。更に、後期高齢者数の推計を用いて、2024年〔平成36年〕及び2030年〔平成42年〕の

介護職員数を推計すると、それぞれ約 180 万人、約 190 万人となる。

- 他方、厚生労働省職業安定局が行ったごく粗い試算によると、介護職員の供給の見通しとして、学卒者や介護福祉士有資格者の就労促進、介護職員の定着促進等により、毎年 7 万人程度の増加は可能であると見込んでいるが、これらの潜在的供給力を現実のものとしていくためには、各般の対策も必要となる。

(潜在介護福祉士の状況)

- 介護福祉士資格取得者数が約 54 万 5 千人 (2006 年〔平成 18 年〕5 月現在) であるのに対し、介護保険事業に従事している介護福祉士が約 21 万 9 千人 (2004 年〔平成 16 年〕10 月現在) であることから、資格を取得しながら何らかの理由で介護分野で働いていない、いわゆる「潜在的介護福祉士」が多数存在する。
- 介護福祉士の登録業務を行っている社会福祉振興・試験センターが行った調査 (2002 年〔平成 14 年〕から 2004 年〔平成 16 年〕の 3 カ年にわたり調査。回収率約 37%) によると、回答者のうち、約半数の 49.8% の者が社会福祉施設に勤務し、医療機関に勤務している者が約 10%、都道府県、市町村行政機関に勤務している者が 8.9% などとなっている反面、企業で働いている者が 5.0%、勤務していない者が 15.5% などとなっている。
- 一方、日本介護福祉士会の調査 (介護福祉士現況調査報告書 (2002 年〔平成 14 年〕3 月)) によれば、介護福祉士のうち、「仕事はしていない」、あるいは勤務先において「介護業務は行っていない」者に対し、介護業務への就労意向を尋ねたところ、約 1 割が「1 年以内に就労したい」、約 4 割が「将来的には就労したい」と回答しており、約半数の者がいずれは介護業務に就労することを希望している。

(福祉人材確保のための施策)

- 「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づく介護労働者雇用管理等改善計画が 2006 年〔平成 18 年〕3 月に改正され、介護労働者の離職率の低減、教育・研修の実施率の向上、仕事の満足度の向上に取り組むこととされた。また、同法に基づき、介護労働者の雇用管理の改善 (雇用管理の改善のための相談、援助事業、助成金の活用促進等)、能力の開発及び向上を図るための施策 (介護労働安定センター等による介護労働者の能力開発等) 等が実施されていくこととなっている。
- 介護職員の離職率を下げ、定着を促進するための対策も必要であり、例え

ば、モチベーションを阻害するもの（ストレス、健康問題）の除去と高めるもの（処遇、内部評価）が必要であると考えられる。このような観点から、健康の保持増進等の福利厚生上の配慮を行うことも、職員の定着促進には有効であると考えられ、福利厚生センターの活用等経営者の取組みを拡大させていくことが必要であるが、規模の小さい事業所においては、単独で福利厚生の充実に取組むことが困難であり、多くの事業者が共同した取組みが必要である。

- 今後、介護の分野で必要な労働力を確保していくために、都道府県福祉人材センターによる無料職業紹介事業の積極的な展開や、潜在マンパワーの掘り起こし、職業安定機関との連携の強化などが期待される。また、介護の分野に就職しようとする者に対し、介護の職場に関する情報を提供するとともに、福祉の現場への復帰を希望する介護福祉士資格保持者を支援する観点から、復帰に必要な再研修の場を検討する必要がある。
- また、介護業務の社会的評価も重要であり、福祉教育の推進、普及、啓発活動、ボランティア活動の振興等により、地域住民さらには国民の福祉に対する理解を深める取組みが必要である。さらに、団塊の世代が定年を迎えていく中で、これらの者を単に介護される側としてみるだけでなく、ボランティア等広く福祉の社会活動に参画できるようにすることが重要である。
- 社会福祉法の規定に基づき「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」が1993年〔平成5年〕に策定されているが、社会福祉や介護をめぐる状況の変化を踏まえ、見直しを行う必要がある。