

社会福祉法

(基本指針)

第89条 厚生労働大臣は、社会福祉事業が適正に行われることを確保するため、社会福祉事業に従事する者(以下この章において「社会福祉事業従事者」という。)の確保及び国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置に関する基本的な指針(以下「基本指針」という。)を定めなければならない。

2 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。

一 社会福祉事業従事者の就業の動向に関する事項

二 社会福祉事業を営む者が行う、社会福祉事業従事者に係る処遇の改善(国家公務員及び地方公務員である者に係るものを除く。)及び資質の向上並びに新規の社会福祉事業従事者の確保に資する措置その他の社会福祉事業従事者の確保に資する措置の内容に関する事項

三 前号に規定する措置の内容に関して、その適正かつ有効な実施を図るために必要な措置の内容に関する事項

四 国民の社会福祉事業に対する理解を深め、国民の社会福祉に関する活動への参加を促進するために必要な措置の内容に関する事項

3 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、総務大臣に協議するとともに、社会保障審議会及び都道府県の意見を聴かななければならない。

4 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(2) 福祉部会における議論等

旧「福祉人材確保指針」の概要 (平成5年4月14日厚生省告示第116号)

1 現状と今後の見通し

- ◎ 福祉サービスの質の向上と量的拡充のために人材確保が不可欠
- ◎ 今後、若年労働力人口の減少が予想される中で、社会福祉分野での労働力需要は急増
 - ・ 社会福祉事業全体で平成2年現在75万人の従事者を、平成12年(2000年)には111万人程度確保する必要

2 社会福祉事業従事者確保の目標

- ① 専門的知識・技術と豊かな人間性を備えた資質の高い人材を早急に養成
- ② 処遇の改善等により、魅力ある職場づくりを推進し、必要な人材を確保
- ③ ①及び②により、国民のニーズに対応した適切なサービスを提供

3 具体的措置

経営者は、人材確保のための措置に積極的に取り組む。これに対し、国及び地方公共団体は、措置費の改善、福祉人材センター事業の拡充、福利厚生センターの設立を始めとする支援措置を講ずる。

- ◎ 養成力の強化・従事者の資質の向上
 - ・ 介護福祉士等福祉専門職の養成力の強化
 - ・ 生涯にわたる研修体系の確立

◎ 職務の困難性、専門性を適切に評価した、賃金、労働時間、福利厚生等の改善

- ・ 適切な給与水準の確保
- ・ 週40時間労働制の実現
- ・ 年次有給休暇の完全取得
- ・ 夜間勤務、祝日勤務の負担軽減

◎ 業務体制の見直し、業務の省力化、サービスの向上

- ・ 夜勤、宿日直勤務のみを行う介護職員の採用
- ・ 短時間就労、特定時間就労等従事者が受け入れやすい多様な勤務体制の整備
- ・ 福祉サービスの評価基準の確立と業務のマニュアル化、効率化
- ・ 介護機器の活用、事務の電算化

◎ 就業の促進

- ・ 福祉人材センターを通じた、就労あっせん、人材掘り起こしの促進
- ・ 男性の参入の促進

◎ 従事者の社会的評価の向上

◎ 社会福祉法人の経営の多角化、経営基盤の強化

福祉部会意見書における指摘

介護福祉士制度及び社会福祉士制度の在り方に関する意見（平成18年12月12日）（抜粋）

第1 介護福祉士制度の在り方について

IV 介護の担い手の人材確保

- 介護の担い手の人材確保については、介護福祉士の資格を取得している者のうち、実際には就業していない者も多い現状を踏まえ、総合的な福祉人材確保対策を講じていくべきであり、引き続き本部会において審議を行い、社会福祉法に基づく「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」の見直し等について、検討を行っていくこととするが、これまでに行われた議論を整理すると、以下のとおりとなる。
- 介護福祉士資格取得者には、資格取得後のOJTのほか、生涯にわたって自己研鑽し、介護の専門的な能力の向上に努めることが求められていることから、生涯を通じた能力開発とキャリアアップへの支援を行っていくことが重要である。
このため、職能団体等による資格取得後の研修の実施に向けた取組等による体制の整備のほか、介護福祉士を雇用する事業者の側においても、介護福祉士の研修機会を確保するような積極的な取組が求められる。
- また、介護職員の就労状況については、
 - ・ 全産業の平均的な離職率に比べ、離職率が高い
 - ・ 賃金の水準が業務内容に見合った水準になっていないのではないか
 - ・ 規模の小さい事業所においては、福利厚生が充実が困難である
 - ・ 仕事のやりがいや処遇等を理由に転職する者がいる一方、他分野からの転職も多いといった特徴が指摘されている。
このため、介護労働者の雇用管理の改善、能力開発等の取組の推進、福利厚生センターの活用等による福利厚生の充実、都道府県人材センター等による無料職業紹介事業や潜在マンパワーの掘り起こし、介護業務の社会的評価の充実、優れた人材の確保・育成に重点を置いた経営モデルへの転換等に取り組んでいくべきである。さらに、介護保険制度等の中でも介護福祉士を積極的に位置付けていくべきであり、介護報酬等において評価を行うことも含め、サービスの質に応じた評価の仕組みを構築していく観点から検討を行っていくべきである。

福祉部会における福祉人材確保指針に関する審議経過

第1回 平成19年3月29日

- ・ 「人材確保指針の見直しについて」(旧人材確保指針の概要)、財団法人介護労働安定センター 野寺康幸理事長、社会福祉法人大阪府福祉人材センター 上田哲夫所長からのプレゼンテーション 等

第2回 平成19年4月20日

- ・ 「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について」(人材確保指針を取巻く状況)、社会福祉法人横浜長寿会 篠原正治理事長、特別養護老人ホーム「まどかの郷」 太田二郎施設長からのプレゼンテーション 等

第3回 平成19年5月30日

- ・ 「人材確保指針の見直しについて(議論のたたき台)」(骨子案) 等

(第3回の議論を踏まえ、一部修正をした骨子案により、国民への意見募集(平成19年6月8日～平成19年6月21日)、都道府県への意見照会を実施。)

第4回 平成19年7月4日

- ・ 「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(案)について」(改正案) 等

第5回 平成19年7月26日

- ・ 厚生労働省からの諮問、福祉部会として了承

平成19年8月1日

- ・ 社会保障審議会からの答申

社会保障審議会福祉部会名簿

氏 名	役 職
いしはら みちこ 石 原 美智子	株式会社新生メディカル代表取締役
いしばし しんじ 石 橋 真 二	社団法人日本介護福祉士会会長
いべ としこ 井 部 俊 子	聖路加看護大学学長
◎ いわた まさみ 岩 田 正 美	日本女子大学人間社会学部教授
えぐさ やすひこ 江 草 安 彦	社団法人日本介護福祉士養成施設協会会長 (社会福祉法人旭川荘名誉理事長)
おじま しげる 小 島 茂	日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局長
○ きょうごく たかのぶ 京 極 高 宣	国立社会保障・人口問題研究所所長
こうのえ けいこ 鴻 江 圭 子 (～平成19年5月29日)	社団法人全国老人福祉施設協議会副会長 (委員就任時)
このま あきこ 木 間 昭 子	NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事
こまむら こうへい 駒 村 康 平	慶應義塾大学経済学部教授
しらすわ まさかず 白 澤 政 和	社団法人日本社会福祉士養成校協会会長 (大阪市立大学大学院教授)
たかおか こくし 高 岡 國 士	全国社会福祉施設経営者協議会会長 (社会福祉法人成光苑理事長)
つる なおあき 鶴 直 明	社団法人日本経済団体連合会社会保障委員会 医療改革部会委員
なかじま たかのぶ 中 島 隆 信	慶應義塾大学商学部教授
ふくだ とみかず 福 田 富 一	栃木県知事
ほった つとむ 堀 田 力	財団法人さわやか福祉財団理事長
むらお としあき 村 尾 俊 明	社団法人日本社会福祉士会会長
もり さだのり 森 貞 述	全国市長会介護保険対策特別委員会副委員長 (愛知県高浜市長)
よしおか まさかつ 吉 岡 正 勝 (平成19年5月30日～)	社団法人全国老人福祉施設協議会副会長

(五十音順・敬称略)

注) ◎は部会長、○は部会長代理。

(3) 人材確保指針の概要

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

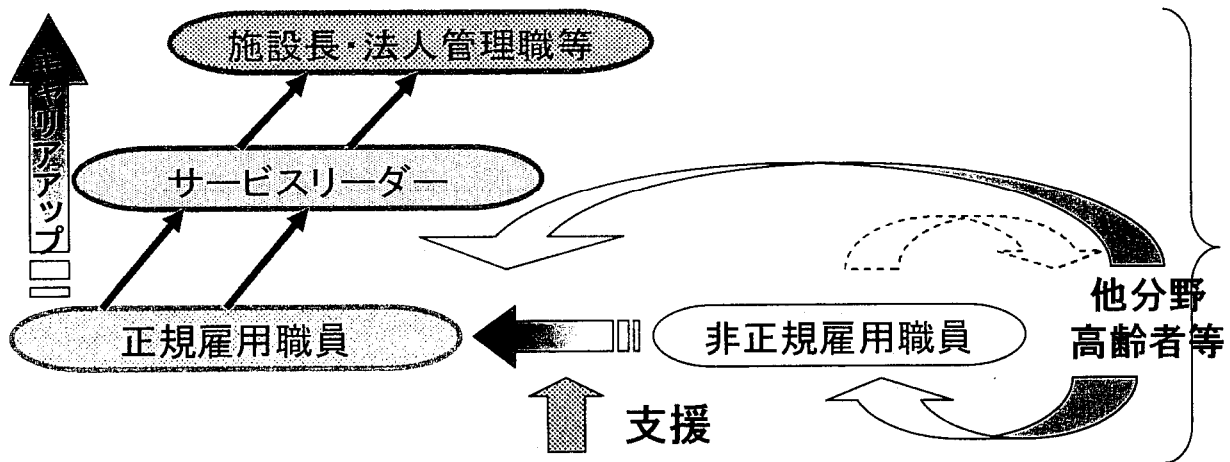
今後のサービス需要の拡大に対応して必要となる従事者数の試算を提示。
(介護保険サービスに従事する介護職員は、平成16年で約100万人(労働力人口の約1.5%)であるが、平成26年には約140~160万人(同約2.1~2.4%)が必要)

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



人材確保の安定化・定着化

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者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

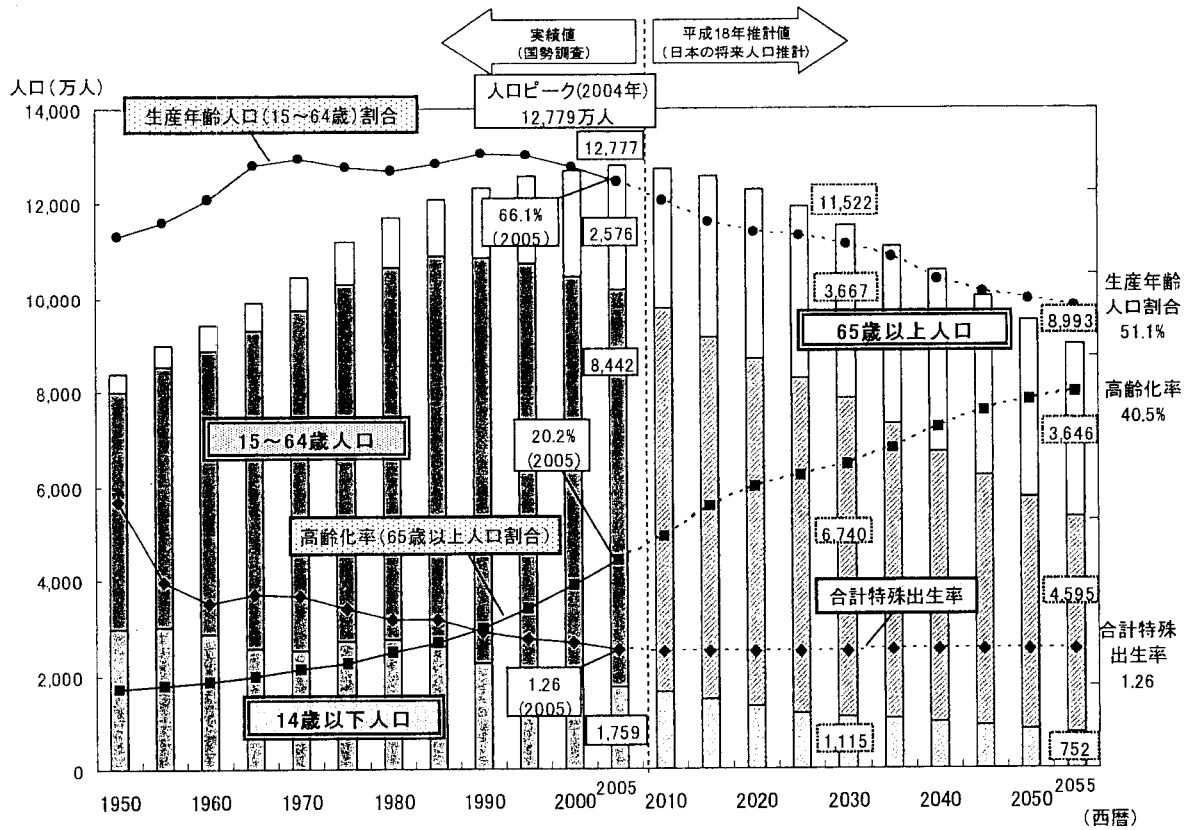
- 高齢者への研修、障害者への就労支援等を通じた高齢者などの参入・参画の促進 等

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。

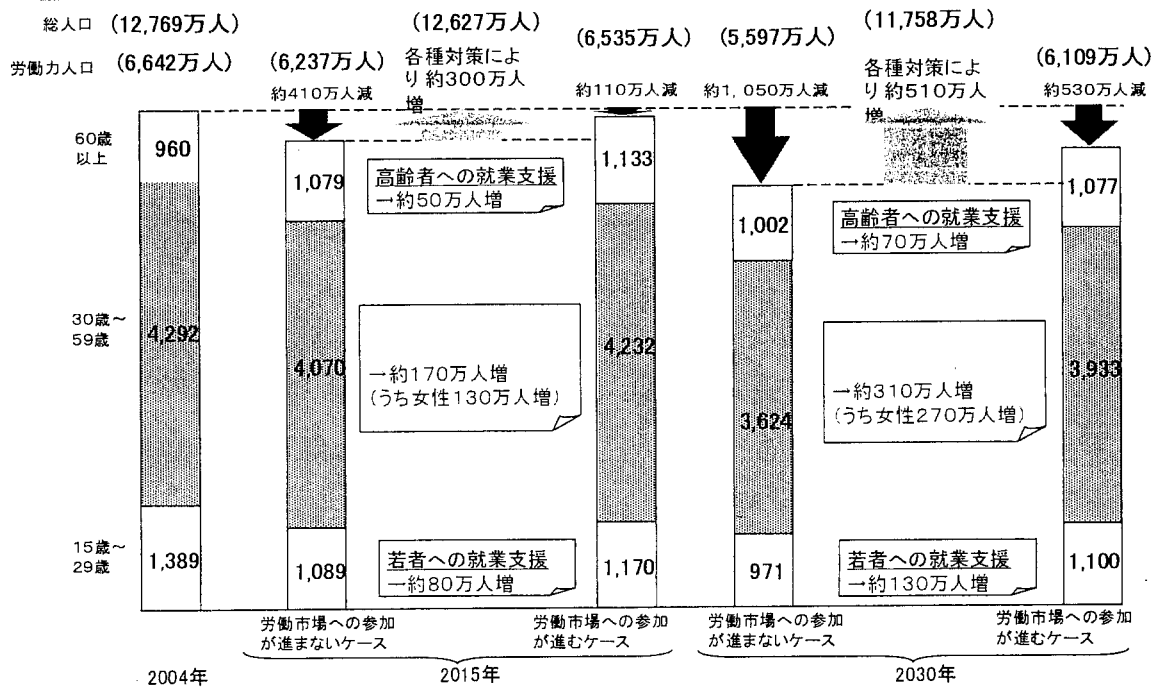
(4) 福祉・介護サービス従事者の現状等

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。
事業所の種類別で見ると、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29.0%、離職率は20.3%であり、ともに全労働者の入職率(16.0%)及び離職率(16.2%)を上回っている。

訪問介護員＋介護職員	入職率		離職率 ^(%)	
	計	29.0	20.3	
	正社員	30.3	21.4	
非正社員	28.0	19.5		

(参考) 全労働者	入職率		離職率	
	計	16.0	16.2	
	男	13.5	13.3	
	女	19.5	20.0	
	一般労働者	12.6	13.1	
パートタイム労働者	27.7	26.3		

(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。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じ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17年9月1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18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19年7月)(介護労働安定センター)

全労働者： 雇用動向調査(平成18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		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	41.0	12.0	330.9	301.8	922.4	4,544.0
男性労働者	41.8	13.5	372.7	337.7	1,082.2	5,134.6
女性労働者	39.1	8.8	238.6	222.6	569.3	3,240.5
福祉施設介護員(男)	33.2	4.9	227.1	214.9	547.1	3,125.9
福祉施設介護員(女)	37.2	5.3	206.4	196.0	491.5	2,843.5
ホームヘルパー(女)	44.7	4.5	197.0	185.7	307.2	2,535.6
介護支援専門員(女)	45.6	6.8	251.7	244.2	662.2	3,592.6
看護師(女)	36.2	7.1	317.3	282.5	840.9	4,230.9
看護補助者(女)	44.1	6.6	193.8	180.7	461.2	2,629.6

(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。

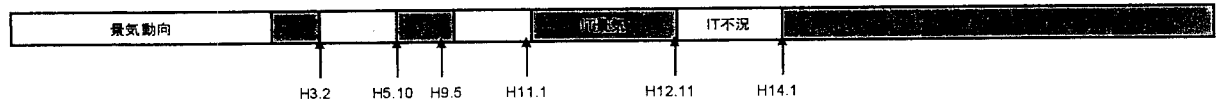
資料出所：平成18年賃金構造基本統計調査(厚生労働省大臣官房統計情報部)

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

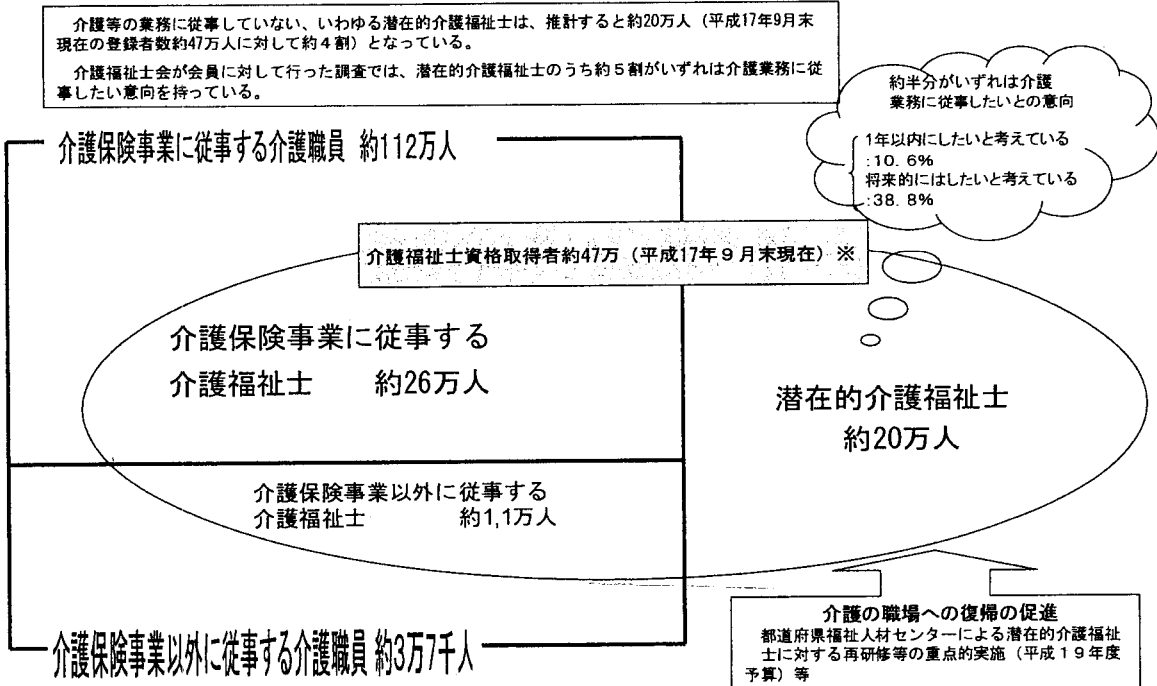
	全職業			介護関連職種		
	常用（含パート）	常用（除パート）	常用的パートタイム	常用（含パート）	常用（除パート）	常用的パートタイム
	1.02	0.92	1.35	1.74	1.22	3.08
滋賀県	1.21	1.14	1.39	1.82	1.33	2.68
京都府	0.98	0.85	1.30	1.36	0.89	2.18
大阪府	1.21	1.08	1.64	2.27	1.41	4.32
兵庫県	0.91	0.80	1.20	1.77	1.03	3.29
奈良県	0.79	0.60	1.36	2.25	1.29	4.21
和歌山県	0.80	0.67	1.18	1.90	1.15	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）＜介護福祉士数がかかる施設のみ＞
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。