

# 平成20年度第1回介護労働者の確保・定着等に関する研究会 議事次第

平成20年4月18日(金)  
13:00～15:00  
於：大同生命霞が関ビル6階会議室

- 1 開会
- 2 挨拶
- 3 座長の選任について
- 4 議事の公開について
- 5 介護労働を取り巻く現状について
- 6 議論の進め方(案)
- 7 質疑応答
- 8 その他

## <配布資料>

- 資料1 「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」開催要綱
  - 資料2 「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」参集者
  - 資料3 議事の公開について
  - 資料4 研究会で議論していただく論点(案)
  - 資料5 研究会のスケジュール(案)
  - 資料6 介護分野における従事者の動向等について
  - 資料7 雇用管理のイメージ
- 付属資料 (別添のとおり)

## 「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」開催要綱

## 1 趣旨

少子高齢化の進行等のなか、介護サービス分野へ進出する事業者や介護に携わる者は増加しており、今後もその需要の増大が見込まれるところである。一方、近年の景気回復等に伴い、他の分野における採用意欲も増大していることや介護サービス分野の高い離職率とも相まって、一部の地域や事業所では強い人手不足感が生じているとともに、介護労働者の雇用管理の改善が必ずしも進んでいない状況にあることなどから、将来にわたって安定的に人材を確保する仕組の構築が求められている。

これらの背景としては、多様な人材や潜在的な有資格者が存在するものの介護サービス分野において労働者の確保にいたっていないこと、また、介護事業所には雇用管理等が不十分なところがみられることやキャリアの先行きも必ずしも明らかでないことから離職者が多いことなどがあげられる。このため、介護労働力の需給調整機能を強化することや、適切な支援を行うことで雇用管理の改善が効果的になされることが期待されることから、様々な視点から分析を行い、介護労働者が誇りをもって生き生きとその能力を発揮して働くことができるようにする対策を早急に検証する必要がある。

こうした状況を踏まえ、介護労働者の雇用管理の改善、ハローワーク等の支援による人材の参入促進、安定的な人材の確保等という観点から検討を行う「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」を開催することとする。

## 2 検討事項

- 介護労働者の雇用管理の現状の把握及び分析
- 介護労働者の雇用管理の在り方
- 介護労働力の確保・定着のための支援策 など

## 3 検討スケジュール

- 4月より検討開始。業界ヒアリング等を通じて、7月末頃までに中間報告をとりまとめる予定。

## 4 構成

- 研究会は厚生労働省職業安定局が学識経験者の参集を求めて開催する。
- 研究会の委員は7名程度とする。
- 研究会に座長を置き、座長は研究会の運営を掌握する。

## 5 運営

- 研究会は必要に応じて、年数回程度開催する。
- 研究会の議事については、別に研究会において申し合わせた場合を除き公開とする。

## 6 その他

- 研究会の庶務は厚生労働省職業安定局雇用政策課が行う。
- この要綱に定めるもののほか、研究会に関し必要な事項は職業安定局長が定める。

## 「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」委員名簿

- |   |      |                     |
|---|------|---------------------|
| ◎ | 大橋勇雄 | 中央大学大学院戦略経営研究科教授    |
|   | 河幹夫  | 神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部教授 |
|   | 北浦正行 | 社会経済生産性本部事務局次長      |
|   | 駒村康平 | 慶應義塾大学経済学部教授        |
|   | 佐藤博樹 | 東京大学社会科学研究所教授       |
|   | 堀田聰子 | 東京大学社会科学研究所助教       |
|   | 皆川宏之 | 千葉大学法経学部法学科准教授      |

(注) ◎は座長 (敬称略)

## 議事の公開について

研究会は、原則公開とする。

ただし、以下に該当する場合であって、座長が非公開が妥当であると判断した場合には、非公開とする。

- ① 個人に関する情報を保護する必要がある。
- ② 特定の個人等にかかわる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれるとともに、委員の適切な選考が困難となるおそれがある。
- ③ 公開することにより、市場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれがある。
- ④ 公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある。

※ 上記①～④は、厚生労働省が定める「審議会等会合の公開に関する指針」における審議会等会合の公開に関する考え方に準拠するもの。

研究会で議論していただく論点（案）

平成20年4月18日

1 今後、介護労働が目指す姿

労働者がやりがいを持って働き続けられるような、介護労働のあるべき姿は何か

2 介護労働市場を踏まえた、人材確保・定着のための取組

少子高齢化が進展し、2014年には140万～160万人の介護労働者が必要とされるなかで、将来にわたって安定的に人材を確保していく仕組みをどのように構築していくか

- (1) 潜在的な有資格者の参入
- (2) 多様な人材の参入・参画
- (3) ハローワーク等のマッチング機能や募集・採用ルートの検証

3 介護分野にふさわしい雇用管理・処遇の在り方

雇用管理・処遇の改善を通じて、魅力ある仕事として評価され選択されるためには、どのような雇用管理・処遇が介護分野にふさわしいか

4 介護分野における生産性の向上について

労働集約型産業であり、介護報酬の枠組にある介護労働分野において、介護労働者の生産性向上について、どのように考えていくか

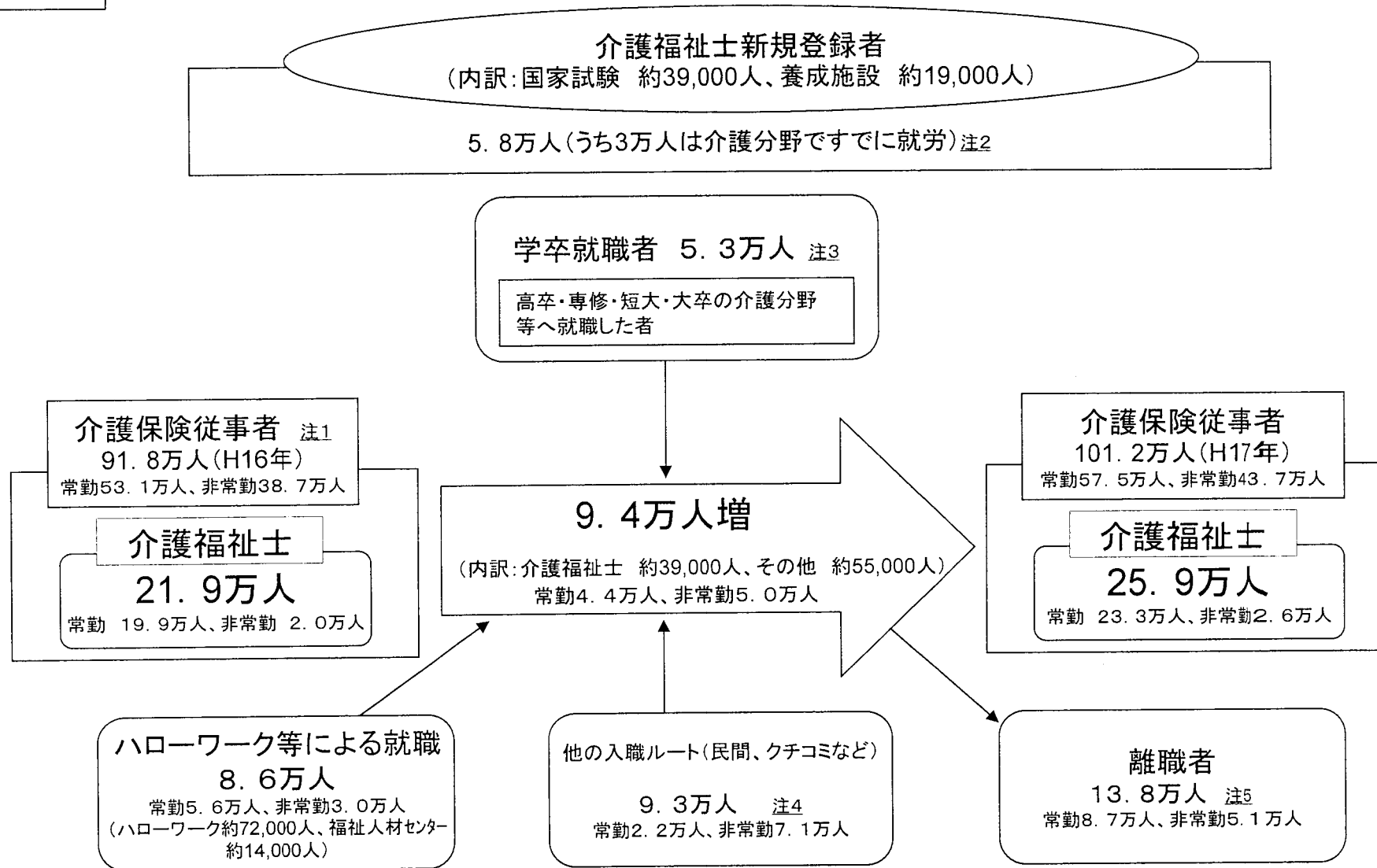
5 その他

- ・必要に応じ、適宜論点を追加

## 研究会のスケジュール（案）

- 第1回（4月18日）
- ・研究会の進め方について
  - ・フリーディスカッション
- 第2回（4月25日）
- 第3回（5月8日）
- 第4回（5月20日）
- （6月 日）
- 第5回（6月 日）
- 第6回（7月 日）
- 業界団体等からのヒアリング
- （ヒアリング対象団体等）
- 全国老人保健施設協会
  - 全国老人福祉施設協議会
  - 「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会
  - 日本在宅介護協会
  - 日本介護福祉士会
  - 日本介護福祉士養成施設協会
  - 求人情報サイト「カイゴジョブ」
  - 労働組合 等
- ・モデル的な取組（好事例等）のヒアリング
- ・報告案の骨子
- ・中間報告のとりまとめ

## 介護分野における従事者の動向等について



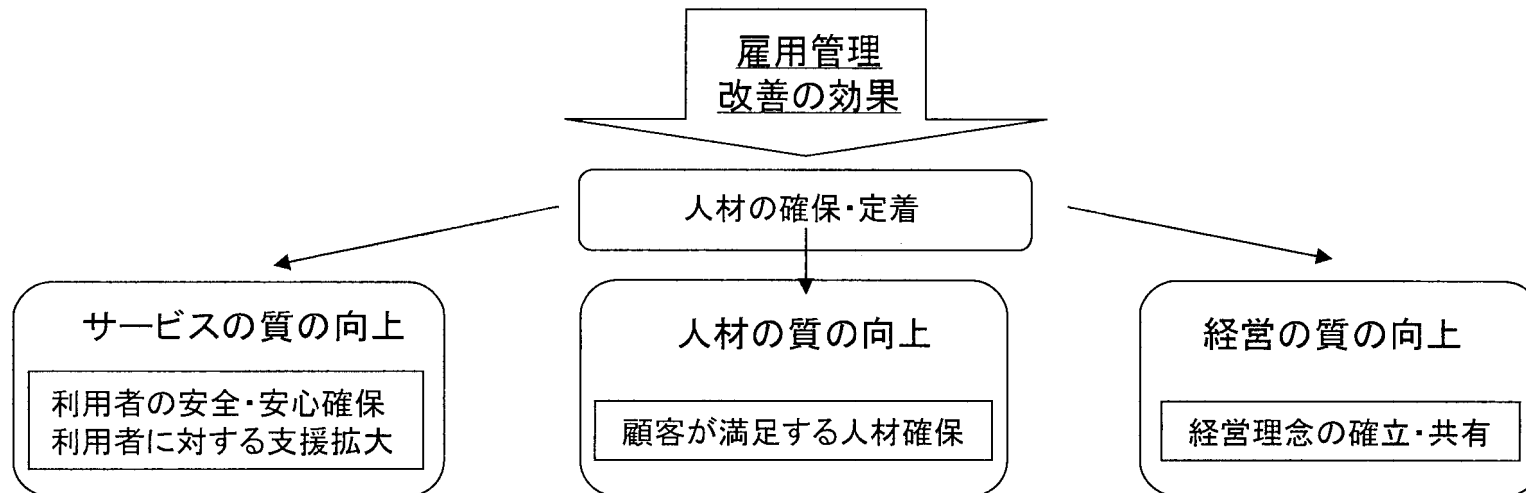
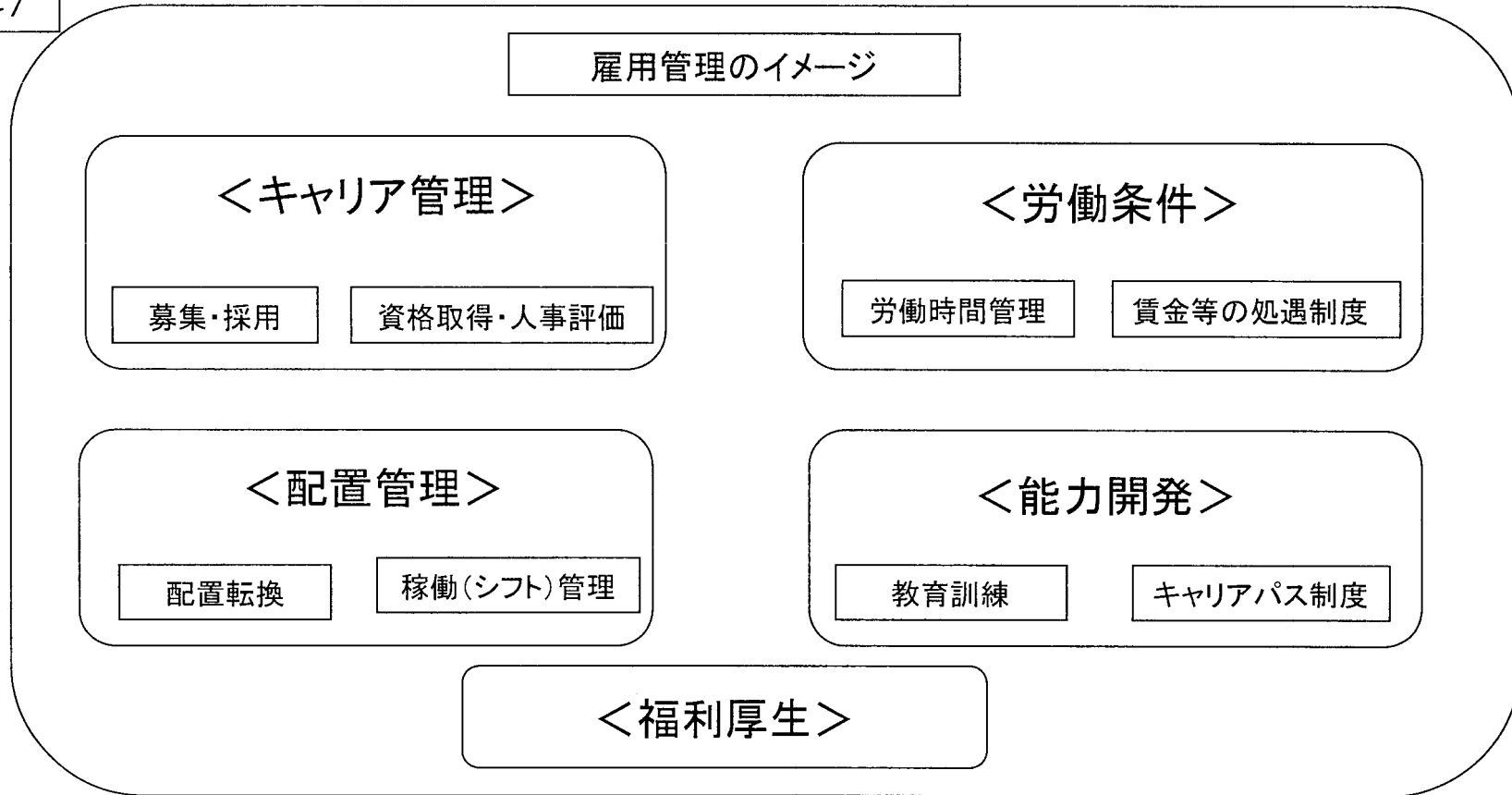
注1: 介護保険従事者数は「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)より。

注2: 5.8万人は、介護福祉士登録者のH17年総数とH16年総数の差。3万人は、H17年合格者のうち、既に介護関連分野で就労していた者を受験資格別で足した数。

注3: 大卒 11,651人、短大 19,293人、専修 9,171人、高卒 12,757人(文部科学省「学校基本調査」より)

注4: 9.3万人は、他のルートからの入職者数や離職者数を差し引いたうえでの推計値。

注5: 離職者の数は、H17年介護従事者 \* 離職率20.3% = 20.5万人より、離職者の動向で直前は介護に従事していた率32.5%の6.7万人を差し引いた数。常勤率は、離職者数のうち常勤労働者の割合62.8%を使用。





## < 付属資料 一覧 >

1. 介護分野の需要見通し等について
2. 介護労働の現状について
3. 介護労働者雇用管理改善等の関連施策について
4. 介護分野の労働者等の推移
5. 特定業種における就業者数の状況
6. 特定産業における入職率・離職率の状況
7. 都道府県別有効求人倍率（介護関係職種・職業計）
8. 都道府県別職業紹介状況（介護関係職種・職業計）
9. 介護職における有効求人倍率及び充足率の推移
10. 職種別賃金カーブ
11. 介護関係職種の求人賃金と求職賃金の比較
12. 福祉人材確保指針の概要
13. 介護保険制度の概要

付属資料1

# 介護分野の需要見通し等について

## 介護職員の需要見通しについて

1. 介護職員の需要見通しについては、平成16年現在の介護保険の介護職員数は100万人だが、後期高齢者数等の伸びに比例して需要が増加すると仮定した場合、平成26年には、140万人～160万人の介護職員が必要と見込んでいる。これは、10年間で40万人～60万人、年平均で4万人～6万人程度の介護職員の増が必要という見込みになる。

(注) 介護職員の将来の需要見通し

	平成16年	平成26年
後期高齢者数	1110万人	→ 1530万人【D】
要介護認定者数	410万人	→ 600万人(予防効果あり)【B】 → 640万人(予防効果なし)【A】

(上記と同じ伸び率で増加すると想定して推計)

介護職員数	100万人	→ 138.1万人【D】 146.6万人【B】 156.4万人【A】
-------	-------	--

2. 他方、介護職員の就労者数については、介護保険が導入された平成12年以降、毎年約10万人程度増加しており、現在の新規資格取得者数を前提とすれば、定着化のための取組もあわせて行いつつ、将来の需要増に必要な介護職員の確保は可能と見込んでいる。

(注) 介護保険サービスの介護職員数(毎年約10万人程度増加)

平成12年	13年	14年	15年	16年	17年10月
約55万人	→約66万人	→約76万人	→約88万人	→約100万人	→約112万人

3. いずれにせよ、できるだけ介護の仕事に就く方々が辞めないよう、労働環境の改善など定着化のための取組を進めることが重要であると認識している。

# I-① 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 <b>【A】</b>	410	520	580	640	—	—
	予防効果あり <b>【B】</b>	—	500	540	600	—	—
<b>【C】</b>		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 <b>【D】</b>		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。	<b>【A】のケース</b>	100.2	127.1	141.7	156.4	—	—
	<b>【B】のケース</b>	(施設 29.8 在宅 70.4)	122.2	132.0	146.6	—	—
	<b>【C】のケース</b>		124.6	135.9	150.8	—	—
	<b>【D】のケース</b>		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

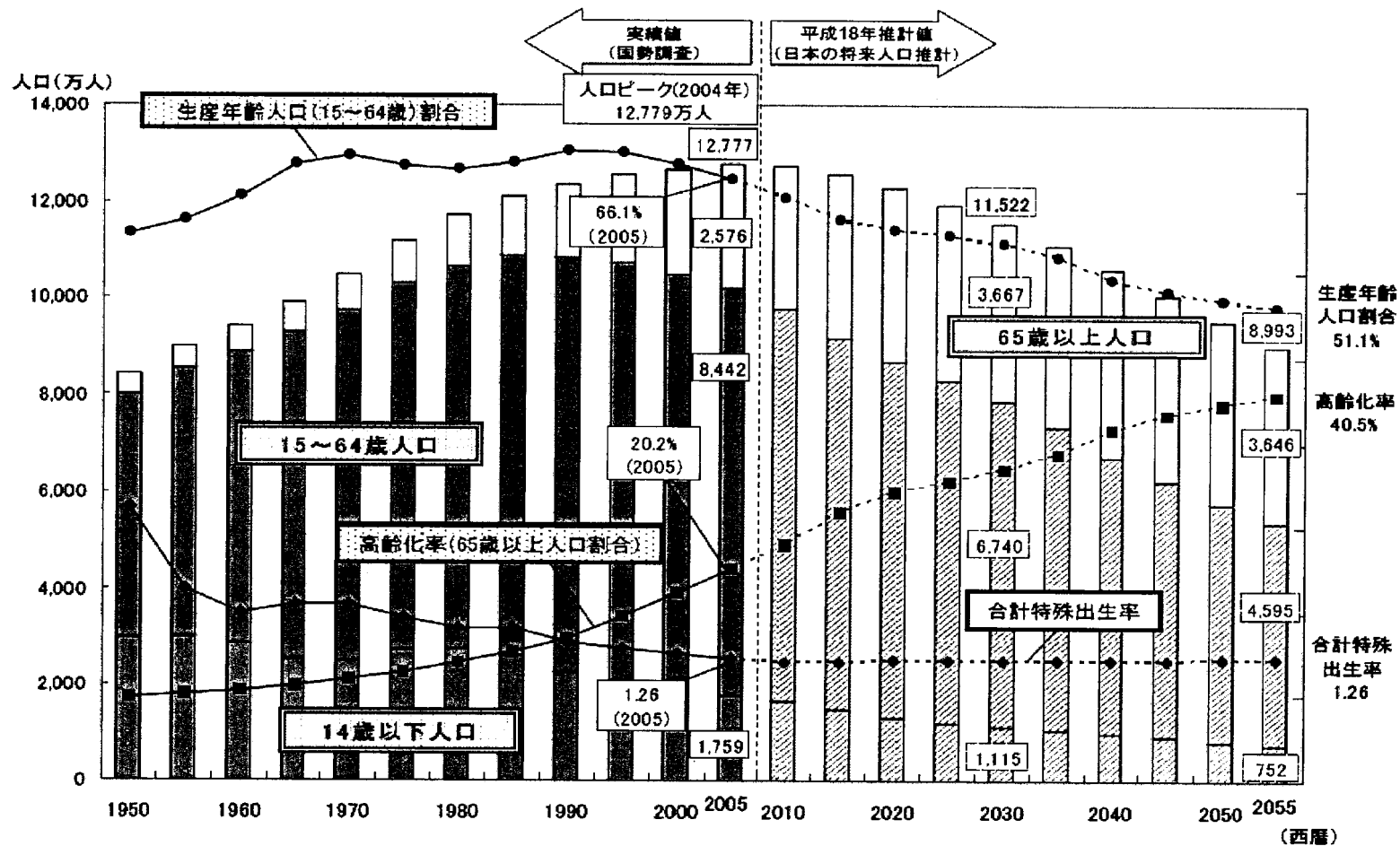
(注3) 介護職員は、介護保険施設及び居宅サービス事業所等における従事者のうち、介護福祉士、訪問介護員等の介護関係業務に従事する者をいう。

(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の。

## 1-② 我が国の人口の推移(平成18年我が国の人口の推移(平成18年中位推計))

- 我が国の人口は2004年以降減少しており、総人口は2055年には8993万人になると予想されている。
- 特に、生産年齢人口は総人口に先んじて大きく減少し、2005年の8442万人が、2055年には4595万人にまで減少する見込み。

日本の将来推計人口 中位推計(国立社会保障・人口問題研究所の推計 平成18年12月20日発表)



資料:2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2010年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成14年1月推計)中位推計」

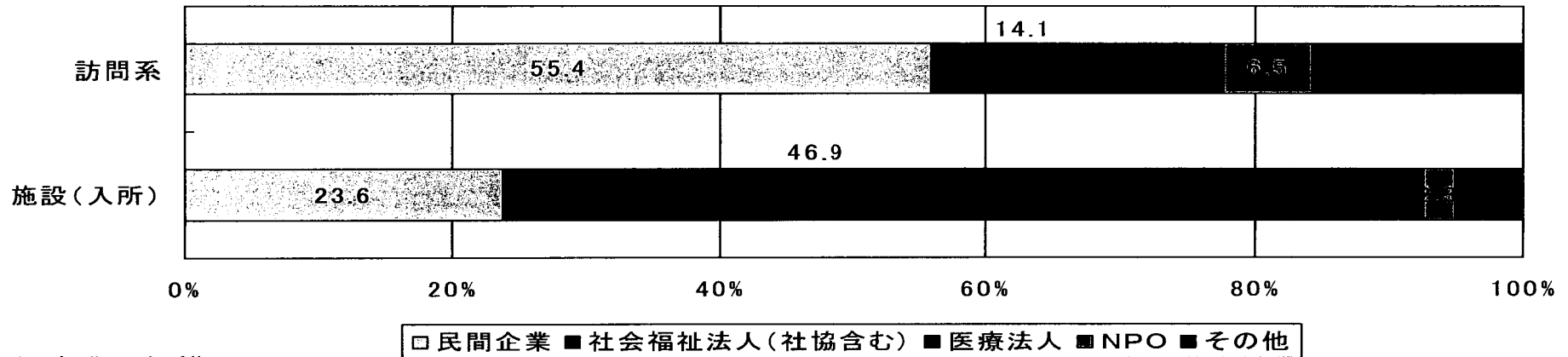
付属資料2

# 介護労働の現状について

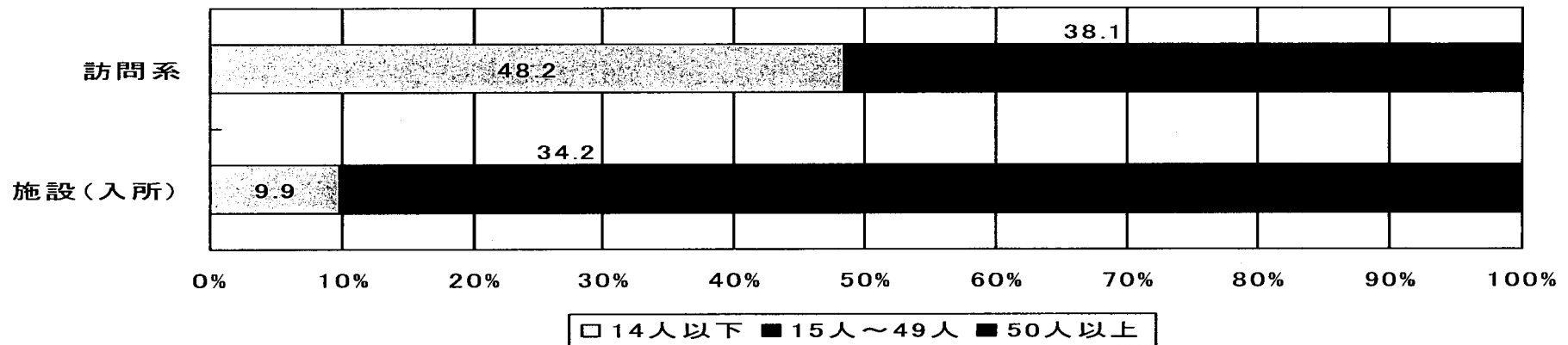
# 1 事業所の属性

- 訪問系の事業所は民間企業が多く、施設(入所)系の事業所は社会福祉法人が多い。
- 訪問系の事業所は、比較的小規模の事業所が多い。

## (1) 事業主体



## (2) 事業所規模



(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

## 2 労働者の属性

- 福祉施設介護員やホームヘルパーは、全産業と比較して、女性労働者の比率が高く、勤続年数は短い。また、きまって支給する現金給与額も、全産業と比較して低い。
- 訪問系の事業所では、非正社員の労働者が多い。

### (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			
	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
全産業	68.8%	41.8歳	13.5年	372.7千円	31.2%	39.1歳	8.8年	238.6千円
福祉施設介護員	29.2%	33.2歳	4.9年	227.1千円	70.8%	37.2歳	5.3年	206.4千円
ホームヘルパー	15.2%	37.6歳	3.9年	230.6千円	84.8%	44.7歳	4.5年	197.0千円

(出典)平成18年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)。調査時点:平成18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) 労働者の就業形態

	正社員	非正社員
施設(入所)	65.0%	34.8%
訪問系	34.3%	65.3%

(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)



### 3 現在の事業所に就職した理由（複数回答）

○現在の事業所に就職した理由について、女性労働者は男性労働者と比較して、勤務日時が短いこと、通勤が便利であること、自分の都合の良い時間に働けること、家庭の事情や他の活動と両立がしやすいことを理由に挙げる者が多い。

	男性	女性
経営が健全であり、将来的に安定しているから	18.2%	13.7%
やりたい職種・仕事内容だから	50.7%	51.9%
より収入の多い仕事に従事したかったから	6.8%	8.0%
勤務時間や労働日数が短いから	4.0%	8.3%
通勤が便利だから	20.8%	35.6%
自分の都合の良い時間に働けるから	3.3%	14.8%
家族や知人の勧めや紹介があったから	24.1%	25.1%
家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	7.0%	13.7%
職員への教育研修が充実して、キャリアアップが図れるから	3.7%	3.8%
優れた経営者がいるから	7.1%	4.6%
その他	7.0%	6.7%
特別な理由はない	10.4%	4.9%

## 4 労働時間（1週）

- 訪問系の事業所は施設（入所）系の事業所と比べ、1週間当たりの労働時間が比較的短い。
- 非正社員の約半数は、1週当たりの労働時間が30時間未満である。

### (1) 1週間の労働時間数（サービス系別）

	30時間未満	30時間以上
訪問系	29.7%	66.3%
施設（入所）	7.8%	88.0%

### (2) 1週間の労働時間数（就業形態別）

	30時間未満	30時間以上
正社員	4.6%	91.4%
非正社員	46.7%	49.8%

### (3) 業務終了時の退勤の状況（主に訪問介護員）

- 直帰する者の割合 正社員：8.5% 非正社員：42.6%

((1)~(3)の出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

## 5 賃金や労働時間についての考え方（主として訪問介護員）

○ 非正社員は、収入が少なくとも都合の良い時間に働ける方が良いと考えている者の割合が高い。

○ 賃金や労働時間についての考え方(主として訪問介護員)

	正社員	非正社員
収入が少なくとも都合の良い時間に働ける方が良い	36.0%	62.3%
毎月定まった収入があれば、曜日や時間帯にこだわらない	56.1%	44.5%

※ それぞれの項目について「大いにあてはまる」、「ややあてはまる」と回答した者の割合。

## 6 賃金水準

- 平均時間給は訪問介護員が介護職員より高い。
- 約4割強の訪問介護員(非正社員)は年収103万円未満である。

### (1) 短時間労働者(女性)の平均時間給

ホームヘルパー : 1,296円 福祉施設介護員 : 985円

(出典)平成18年賃金構造基本統計調査

### (2) 賃金の支払形態が時間給である者のうち、時間給の水準が千円未満の者の割合

訪問介護員 : 20.6% 介護職員 : 85.6%

### (3) 正社員である者のうち、年収が300万円以上の者の割合

訪問介護員 : 18.5% 介護職員 : 22.6%

### (4) 非正社員である者のうち、年収が103万円未満の者の割合

訪問介護員 : 42.1% 介護職員 : 28.1%

※ (2)~(4)の出典:平成18年介護労働実態調査

## 7 離職の状況①

- 介護職員の離職率は、全産業と比較して正社員において高い。
- 職員の定着率が低いと回答している事業所は、訪問系よりも施設(入所)系の事業所が多い。

### (1) 離職率

	全体	正社員	非正社員
全産業平均	16.2%	13.1%	26.3%
介護職員	20.3%	21.7%	27.3%
ホームヘルパー		19.6%	14.0%

※全産業の出典は「平成18年度雇用動向調査結果(厚生労働省)」

※全産業については「全体」は「常用労働者」、「正社員」は「一般労働者」、「非正社員」は「パートタイム労働者」を指す。

### (2) 従業員の定着状況

	定着率が低くて困っている	定着率は低いが特に困っていない	定着率は低くない
訪問系	12.7%	8.9%	70.1%
施設(入所)系	25.4%	14.4%	58.0%

(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

## 7 離職の状況②

○ 事業所規模が小さいほど、勤続年数が短いほど、離職率が高い。

### (1) 事業所規模別離職率(正社員)

	14人以下	14人～99人	100人以上
訪問介護員	34.7%	42.7%	10.5%
介護職員	53.8%	59.8%	16.5%

### (2) 経過年数別離職率(正社員)

	3年未満	3年～5年未満	5年以上
訪問介護員	34.4%	22.4%	14.7%
介護職員	44.5%	25.4%	16.7%

((1)及び(2)の出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

## 7 離職の状況③

○ 訪問介護員、介護職員とも待遇への不満、職場の人間関係への不満、自分・家庭の事情が離職の大きな原因となっている。

○ 非正社員は、自分・家庭の事情で離職する割合が高くなっている。

### (1) 前職を辞めた理由(介護労働者の職種別)

	待遇に不満があった(賃金、労働時間)ため	職場の人間関係に不満があったから	利用者との人間関係に不満があったから	腰痛等健康を害したため	新たに資格等をとったため	自分・家庭の事情(結婚・出産・転勤等)により	その他
訪問介護員	24.4%	25.8%	1.6%	7.8%	15.2%	29.8%	19.7%
介護職員	30.4%	25.6%	1.7%	7.2%	9.0%	27.8%	24.5%

### (2) 前職を辞めた理由(介護労働者の就業形態別)

	待遇に不満があった(賃金、労働時間)ため	職場の人間関係に不満があったから	利用者との人間関係に不満があったから	腰痛等健康を害したため	新たに資格等をとったため	自分・家庭の事情(結婚・出産・転勤等)により	その他
正社員	29.6%	24.9%	1.3%	7.0%	15.5%	25.3%	23.7%
非正社員	21.7%	22.6%	1.7%	7.8%	11.4%	34.9%	22.2%

## 8 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近年急速に高まっている。介護関連職種の有効求人倍率も高まっている。

		平成5	平成10	平成11	平成12	平成13	平成14	平成15	平成16	平成17	平成18
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

○有効求人倍率の地域格差：介護関連職種(常用(含パート)) 東京都 2.82倍～ 沖縄県 0.69倍

(出典) 職業安定業務統計。数値は年度内各月の平均値。



## 9 今の勤務先での継続の意思

- 「やめたい」と考えている者が訪問介護員で10～14%、介護職員で17～23%程度存在する。
- 「やめたい」と考えている者の割合は、訪問介護員よりも介護職員の方が高い。

	すぐやめたい・転職したい	今ではないがやめたい・転職したい	当面勤め続けたい	できる限り勤め続けたい	分からない
訪問介護員 (正社員)	2.8%	11.8%	26.9%	44.1%	13.2%
訪問介護員 (非正社員)	1.4%	9.3%	35.7%	40.6%	11.9%
介護職員 (正社員)	3.6%	19.4%	27.6%	33.8%	14.9%
介護職員 (非正社員)	2.7%	15.0%	32.8%	35.8%	13.1%

## 10 働く上での悩み・不安・不満等

- 訪問系では定められたサービス行為以外の仕事を要求されることに不満がある。
- 施設(入所)系では、仕事内容の割に賃金が安いこと、夜間帯への不安、ケア方法の不安、暴力を受けた経験があることなどに悩み・不安・不満がある。

悩み等の内容	訪問系	施設(入所)系
仕事内容の割に賃金が低い	33.1%	<u>50.6%</u>
夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある	11.9%	<u>44.8%</u>
福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある	3.1%	18.7%
ケアの方法等について意見交換が不十分である	22.3%	<u>38.8%</u>
暴力を受けた経験がある	3.3%	<u>13.3%</u>
定められたサービス行為以外の仕事を要求される	<u>38.2%</u>	11.3%
職場での人間関係について特に悩み、不安・不満等を感じていない	41.1%	23.4%

※ 各項目でそのように答えた者の割合。(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

## 1 1 事業所における従業員の職種別過不足状況

○ 6割を超える事業所が、訪問介護員について「不足している」と回答している。

	①大いに不足	②不足	③やや不足	④適当	⑤過剰	再掲 ①+②+③
訪問介護員	8.6%	21.5%	33.0%	35.5%	1.4%	63.1%
介護職員	3.7%	12.1%	29.4%	51.9%	2.9%	45.2%

(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

## 1 2 事業所の経営状況

平成18年7月(介護報酬改定後)の売り上げを平成18年3月(介護報酬改定前)と比較した場合、改定後に売り上げが減ったと回答した事業所の割合の方が高い。

○平成18年3月を100とした平成18年7月の売り上げ指数

	80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%以上 110%未満	110%以上	平均指数
訪問系	11.7%	14.7%	19.8%	19.2%	19.0%	96.2
施設 (入所)系	4.5%	8.2%	38.9%	29.5%	9.5%	97.1

(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

### 13 事業所運営上の問題点

事業所は、介護報酬、労働条件・福祉環境の改善、良質な人材の確保、事務手続きの煩雑さを事業所運営上の問題点と考えている。

○指定介護サービス事業を運営する上での問題点(複数回答)

	訪問系	施設(入所)系
今の介護報酬では十分な賃金を払うことができない	45.9%	49.1%
介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われてしまう	46.8%	37.0%
経営(収支)が苦しく労働条件や福祉環境の改善をしたくてもできない	35.1%	33.1%
良質な人材の確保が難しい	30.1%	44.6%
介護保険の請求事務が煩雑で時間に追われてしまう	19.8%	13.9%
介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足しており、教育が必要	11.1%	20.1%
介護保険の改定等についての的確な情報や説明が得られない	13.9%	13.8%
利用者や利用者の家族の介護サービスに対する理解が不足している	18.4%	10.6%
介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	5.9%	9.8%
管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	3.9%	8.6%
介護従事者同士のコミュニケーションが不足している	4.3%	8.4%
雇用管理等についての情報や指導が必要である	5.7%	5.1%
その他	4.4%	3.8%
特に問題はない	3.4%	3.1%

(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

## 14 介護保険制度改正に伴う仕事や職場環境の状況変化

介護保険制度改正に伴い、「業務量が増えた」、「賃金が下がった」、「労働時間が増加した」、「やめる人が増えた」、「利用者の介護保険サービスへの苦情が増えた」と回答した者の割合が高い。

### (1) 介護保険制度改正に伴う仕事や職場環境の状況変化の有無

	あった	なかった	分からない
訪問介護員	55.8%	27.7%	13.6%
介護職員	51.6%	24.0%	21.8%
介護支援専門員	44.8%	44.4%	8.9%

### (2) (1)で「あった」と回答した者について、状況変化の内容(複数回答)

	業務量が増えた	業務量が減った	賃金が下がった	賃金が上がった	労働時間が増加した	労働時間が減少した	やめる人が増えた	新規採用が増えた	苦情が増えた※	教育・研修が増えた	その他
訪問介護員	33.8%	24.1%	22.1%	3.1%	17.7%	20.4%	14.6%	7.0%	30.9%	25.8%	2.6%
介護職員	53.4%	1.4%	12.3%	4.0%	24.9%	1.9%	15.1%	13.3%	11.7%	27.1%	4.1%
介護支援専門員	63.9%	6.2%	12.4%	2.2%	35.3%	1.6%	8.8%	13.3%	27.8%	27.2%	5.3%

※「利用者の介護保険サービスへの苦情が増えた」

((1)及び(2)の出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

## 15 離職の状況

○ 離職率の分布には、離職率が「0%」の事業所と「30%以上」の事業所との二極化が見られる。

訪問介護サービス事業所における訪問介護員の離職率

	分析対象事業所数	事業所単位の1年間の離職率					事業所単位の2006年8月末時点在職者数平均値(人)		
		離職率平均値(%)	離職率の分布(%)						
			0%(安定)	~10%未満	~20%未満	~30%未満		30%以上	
正社員	2,790	17.4	64.4	1.6	4.2	7.1	22.7	3.9	
非正社員	常勤労働者	758	18.4	70.6	0.8	3.6	4.1	21.0	3.3
	定型的短時間労働者	986	13.4	65.1	4.9	8.7	6.3	15.0	8.9
	非定型的短時間労働者(登録ヘルパー)	1,765	19.7	38.0	10.2	16.7	12.9	22.3	17.2

(注1 分析対象)

表の分析対象は、職種別・勤務形態別に現在の従業員数、1年間の採用者数、1年間の離職者数の全てに回答があり、かつ、介護事業の開始が1年以上前で、現在訪問介護もしくは予防訪問介護サービスを提供していると回答した事業所に限定している。

(注2 用語の定義)

【就業形態】

正社員：雇用している労働者で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等を除いた、いわゆる正社員

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)

【勤務形態】

常勤労働者：事業場に定める所定労働時間を全て勤務する者

短時間労働者：1日の所定内労働時間又は、1週の労働日数が常勤労働者より少ない者

定型的短時間労働者：労働日及び労働日における労働時間が定型的・固定的に定まっている短時間労働者

非定型的短時間労働者：月、週又は日の所定労働時間が、一定期間ごとに作成される勤務表により、非定型的に特定される者(登録ヘルパー)

(出典)月刊福祉November2007 P31(平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)の個票データの再集計によるもの。)

# 介護労働者雇用管理改善等の関連施策について

## (平成20年度)

### 1 介護労働者の雇用管理の改善等

#### (1) 雇用管理の改善のための相談援助事業(4.9億円)

- ① 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を行う。また雇用管理者講習等を実施。
- ② 介護労働安定センターが行う介護労働者の実態調査。
- ③ 介護労働安定センターの各支部において、医師等専門家に委嘱し、感染症・腰痛対策やメンタルヘルス対策などの健康確保に関する相談を実施。
- ④ 介護労働者雇用管理改善共同開発モデル事業の実施(新規)。  
介護労働安定センターと複数の中小零細介護事業所の集合体(ユニット)が共同して雇用管理改善の手法等を開発し、モデル事業として実施。(実施箇所 東京、愛知、大阪)

#### (2) 人材確保等支援助成金

##### ① 介護基盤人材確保助成金(2.6億円)

認定介護関連事業主が新サービスの提供等を行うのに伴い、特定労働者(訪問介護員1級等の資格を有し、1年以上の実務経験を有する者等。上限3名まで。)を新たに雇い入れた場合、雇い入れた労働者の賃金の一部を助成する(上限70万円)。

※ 平成19年度より、特定労働者雇入れ1年後の定着率を加味する等、支給要件を変更。

##### ② 介護雇用管理助成金(1.6億円)

認定介護関連事業主が新サービスの提供等を行うのに伴い、採用などの人的管理、就業規則・賃金規程などの諸規定整備、健康診断、教育訓練などの雇用管理改善のための事業を実施した場合、その費用の一部を助成する。

### 2 介護労働者の能力の開発及び向上

#### (1) 介護労働安定センターにおける教育訓練の実施

#### (2) 公共職業能力開発施設及び民間の委託施設における職業訓練の実施等

### 3 介護分野における労働力需給調整機能の整備、強化

#### (1) 公共職業安定所による労働力需給調整機能の強化

福祉重点ハローワークで、福祉関係業務に係る職業紹介、福祉関係就職面接会等を実施。



介護分野の労働者等の推移

(人)

	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年
<b>介護保険事業従事者</b> <small>(厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、各年10.1現在)</small>	650,386	734,214	844,519	917,892	1,011,636	
介護福祉士	156,436	176,257	194,568	219,331	258,574	20.4下旬 公表予定
その他	493,950	557,957	649,951	698,561	753,062	
<b>介護福祉士登録者</b> <small>(厚生労働省社会・援護局調べ、各年9月末現在)</small>	255,953	300,627	351,267	409,369	467,701	547,494
国家試験	146,845	171,668	203,710	243,445	281,998	342,080
養成施設	109,108	128,959	147,557	165,924	185,703	205,414
<b>国家試験合格者(合格時の職種)</b> <small>(社会福祉振興・試験センター調べ、各年3月末現在)</small>	26,862	24,845	32,319	39,938	38,576	60,910
介護関連分野での就労者数(再掲)	19,585	17,872	23,160	30,426	29,763	48,864
社会福祉施設の介護職員	10,628	9,721	12,264	15,524	14,672	22,582
訪問介護員(ホームヘルパー)	4,280	3,678	5,359	9,520	10,369	20,134
介護老人保健施設の介護職員	4,677	4,473	5,537	5,382	4,722	6,148
その他(シルバーサービス等)	1,362	1,094	1,306	1,083	1,050	1,436
医療機関(指定介護療養型医療施設等の介護職員等)	2,356	2,729	3,471	4,226	3,645	5,510
福祉系高等学校等の卒業生	3,559	3,150	4,382	4,203	4,118	5,100
<b>介護福祉士養成施設卒業生(の進路)</b> <small>(日本介護福祉士養成施設協会調べ、各年3月卒業生について調査)</small>	18,673	20,386	18,710	18,514	19,991	18,707
介護関連分野での就労者数(再掲)	12,776	14,231	13,178	10,498	14,654	13,839
社会福祉施設の介護職員等	8,849	10,396	9,523	9,831	10,600	10,255
介護老人保健施設	3,927	3,835	3,655	667	4,054	3,584
社会福祉関係機関	373	408	298	259	251	180
医療機関	2,684	2,653	2,080	3,659	1,857	1,668
その他	2,840	3,094	3,154	4,098	3,229	3,020
<b>社会福祉分野への就職</b> <small>(厚生労働省「職業安定業務統計」、福祉人材センターバンク調べ、各年いずれも前年度計)</small>	37,564	50,362	61,294	77,027	85,576	92,927
うちハローワーク	28,321	37,027	46,008	60,571	71,472	81,115
うち福祉人材センターバンク	9,243	13,335	15,286	16,456	14,104	11,812
<b>新規学卒者の就職者数</b> <small>(文部科学省「学校基本調査」、各年5.1現在で前年度間卒業生について調査)</small>			53,157	58,356	52,872	52,979
高卒就職(医療、福祉)			10,894	12,070	12,757	11,997
専修学校卒就職(介護福祉)			(16,723)	(16,831)	9,171	9,984
短大卒就職(社会保険・社会福祉・介護事業)			17,009	18,771	19,293	19,287
大卒就職(社会保険・社会福祉・介護事業)			8,531	10,684	11,651	11,711

(注) ( )内は、専修学校卒業者のうち、教育・社会福祉関係学科(「保育養成」「教員養成」を除く)を専攻し、関連分野に就職した者。

## 特定業種における就業者数の状況

(単位:人、%)

区分	就業者数 (2005年)	
		対2000年増減率
産業計	61,512,500	(▲2.2)
介護	1,036,800	(115.1)
看護	1,114,100	(7.0)
製造業 (技能関連業種)	3,030,600	(▲14.0)
製造業 (繊維関連業種)	485,600	(▲33.9)
建設業 (技能関連業種)	2,353,500	(▲9.1)
飲食店、宿泊業	1,111,300	(0.1)
農業	2,776,300	(▲3.4)
林業	35,600	(▲29.9)
漁業	191,700	(▲19.1)

(資料出所) 総務省統計局「国勢調査」

(注) 1. この表は国勢調査の職業分類を基に作成している。

2. ( )内の増減率は2000年と比較したもの。

特定産業における入職率・離職率の状況(2006年度)

(単位:%)

区分	入職率	離職率
産業計	22.8	20.3
医療、福祉	24.9	20.2
製造業	15.4	14.8
機械関連業種	17.0	14.8
繊維関連業種	16.1	18.2
建設業	21.2	23.0
飲食店、宿泊業	32.4	29.1
飲食店	34.3	29.5
宿泊業	28.7	28.4
農業	29.8	26.1
林業	39.0	40.2
漁業	58.9	57.9

(資料出所) 厚生労働省「雇用保険事業統計」

(注) 1. この表は産業分類を基に作成している。

2. 入職率 = 雇用保険被保険者資格取得者数 / 月末被保険者数

3. 離職率 = 雇用保険被保険者資格喪失者数 / 月末被保険者数

# 都道府県別有効求人倍率（平成18年度）

付属資料7

(単位:倍)

	有効求人倍率			
	介護関係職種（常用）			職業計 （常用）
		パート除く	パートタイム	
全国計	1.74	1.22	3.08	1.02
北海道	0.81	0.63	1.47	0.53
青森県	0.77	0.62	1.27	0.43
岩手県	1.04	0.83	1.86	0.76
宮城県	1.21	0.90	2.23	0.90
秋田県	0.75	0.56	1.45	0.60
山形県	1.39	1.18	2.09	1.01
福島県	1.56	1.18	2.82	0.82
茨城県	2.14	1.73	3.01	0.92
栃木県	1.85	1.47	2.66	1.32
群馬県	1.79	1.33	2.84	1.33
埼玉県	2.39	1.60	4.09	0.98
千葉県	2.29	1.20	4.75	0.87
東京都	2.82	1.94	5.46	1.42
神奈川県	2.42	1.53	4.60	0.98
新潟県	1.32	1.23	1.59	1.07
富山県	1.66	1.46	2.02	1.24
石川県	1.61	1.31	2.78	1.22
福井県	1.60	1.27	2.34	1.36
山梨県	2.07	1.41	3.57	1.08
長野県	1.71	1.50	2.10	1.16
岐阜県	2.46	1.95	3.54	1.36
静岡県	2.38	1.87	3.57	1.19
愛知県	2.86	2.04	4.41	1.79
三重県	2.32	1.67	3.54	1.36
滋賀県	1.82	1.33	2.68	1.21
京都府	1.36	0.89	2.18	0.98
大阪府	2.27	1.41	4.32	1.21
兵庫県	1.77	1.03	3.29	0.91
奈良県	2.25	1.29	4.21	0.79
和歌山県	1.90	1.15	3.50	0.80
鳥取県	0.74	0.61	1.10	0.71
島根県	1.40	1.24	1.75	0.84
岡山県	1.79	1.42	2.82	1.26
広島県	1.59	1.26	2.25	1.21
山口県	1.35	0.92	2.39	1.06
徳島県	1.70	1.44	2.23	0.85
香川県	2.14	1.49	4.72	1.23
愛媛県	1.43	1.21	2.02	0.84
高知県	1.65	1.02	4.81	0.46
福岡県	1.28	1.00	2.18	0.83
佐賀県	0.96	0.70	1.63	0.63
長崎県	0.74	0.54	1.33	0.57
熊本県	1.08	0.81	1.91	0.75
大分県	1.04	0.78	1.76	0.97
宮崎県	0.98	0.80	1.50	0.66
鹿児島県	0.96	0.73	1.55	0.58
沖縄県	0.69	0.59	1.06	0.40

○有効求人倍率…求職者に対して何倍の求人数があるかを示すもの。有効求職者数に対する有効求人比率

○介護関連職種…「122福祉施設指導専門員」「124福祉施設寮母・寮父」「129その他の社会福祉専門の職業」

「341-10家政婦(夫)」「342ホームヘルパー」

(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

## 都道府県別職業紹介状況（常用的パートタイム、平成18年度）

（単位：％）

	介護関係職種		職業計	
	充足率	就職率	充足率	就職率
全国計	12.4	49.5	18.8	35.6
北海道	22.9	45.9	24.8	31.5
青森県	35.4	60.3	40.2	43.4
岩手県	23.7	56.4	30.4	45.7
宮城県	14.7	42.5	21.6	37.2
秋田県	33.2	68.9	31.3	44.4
山形県	24.7	65.9	22.7	51.0
福島県	15.9	54.1	24.6	37.9
茨城県	12.5	45.5	19.7	33.2
栃木県	15.7	48.3	17.4	37.7
群馬県	13.1	47.4	17.6	39.8
埼玉県	6.4	37.0	13.5	29.6
千葉県	6.3	41.0	12.9	28.9
東京都	6.4	42.1	14.7	33.8
神奈川県	5.9	38.8	14.8	29.1
新潟県	27.2	53.5	24.6	41.8
富山県	20.7	55.1	21.0	43.5
石川県	18.1	60.1	19.1	43.7
福井県	23.5	69.8	23.3	50.7
山梨県	12.6	59.3	18.7	37.5
長野県	18.2	49.9	20.6	38.2
岐阜県	12.9	54.1	18.0	36.7
静岡県	10.9	51.1	17.4	33.8
愛知県	6.4	37.1	11.3	27.8
三重県	11.2	53.2	14.4	30.2
滋賀県	15.3	53.2	16.4	33.6
京都府	15.5	46.7	18.8	33.9
大阪府	8.9	50.2	16.0	35.4
兵庫県	10.9	47.9	18.3	32.7
奈良県	11.0	53.9	18.8	36.2
和歌山県	12.1	52.8	22.2	37.8
鳥取県	26.4	46.3	27.6	40.2
島根県	22.4	56.0	22.9	42.4
岡山県	13.5	49.2	15.7	36.5
広島県	14.7	44.9	18.7	35.2
山口県	14.5	47.1	18.7	36.8
徳島県	17.1	51.0	20.9	45.1
香川県	16.5	75.6	19.9	47.3
愛媛県	20.9	53.9	23.1	38.2
高知県	18.6	110.7	26.7	41.7
福岡県	17.5	51.2	20.6	31.9
佐賀県	24.9	56.0	26.4	39.0
長崎県	31.5	61.4	36.5	43.2
熊本県	21.9	56.9	26.0	38.2
大分県	26.5	65.9	25.3	41.2
宮崎県	29.6	54.0	32.6	37.2
鹿児島県	29.7	61.8	33.3	40.7
沖縄県	38.4	58.7	35.1	37.3

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」

- （注） 1. 介護関係職種：「122福祉施設指導専門員」「124福祉施設寮母・寮父」「129その他の社会福祉専門の職業」「341-10家政婦（夫）」「342ホームヘルパー」
2. 充足率とは、充足された求人数を新規求人数で除したものの。
3. 就職率とは、就職件数を新規求職者で除したものの。

# 都道府県別職業紹介状況（パートを除く常用、平成18年度）

（単位：％）

	介護関係職種		職業計	
	充足率	就職率	充足率	就職率
全国計	26.1	42.0	20.9	28.4
北海道	39.2	37.3	30.8	24.1
青森県	50.7	45.5	39.1	27.0
岩手県	39.9	46.8	32.1	34.0
宮城県	33.7	40.8	22.6	27.5
秋田県	54.9	45.2	37.8	30.4
山形県	36.1	54.1	29.4	36.6
福島県	27.1	40.3	27.4	31.1
茨城県	20.9	42.6	23.5	28.9
栃木県	26.0	46.2	19.1	33.6
群馬県	22.7	38.7	18.7	32.0
埼玉県	13.0	31.2	15.2	24.0
千葉県	17.4	32.2	15.3	23.0
東京都	14.7	32.0	15.8	20.9
神奈川県	14.6	32.6	14.7	22.9
新潟県	34.5	53.2	25.8	36.2
富山県	30.1	53.5	23.7	38.8
石川県	31.1	51.5	24.3	35.5
福井県	32.5	53.3	24.5	40.2
山梨県	29.1	55.3	23.3	32.0
長野県	22.5	44.3	22.5	35.8
岐阜県	20.5	47.8	19.0	35.8
静岡県	18.2	44.0	19.0	32.2
愛知県	13.9	37.5	12.7	29.0
三重県	21.9	47.4	16.3	31.7
滋賀県	24.9	46.9	18.6	32.9
京都府	31.4	39.5	20.5	26.7
大阪府	22.7	41.2	19.1	28.0
兵庫県	27.6	40.1	21.6	27.5
奈良県	24.7	41.3	25.2	29.3
和歌山県	28.1	45.0	26.7	30.2
鳥取県	50.6	48.7	33.0	33.9
島根県	29.9	51.0	30.7	33.4
岡山県	24.4	45.4	20.1	31.9
広島県	27.4	45.2	19.5	32.7
山口県	36.0	45.8	24.4	35.3
徳島県	23.4	45.2	28.8	31.5
香川県	30.8	53.0	23.7	33.0
愛媛県	36.6	54.9	28.7	32.0
高知県	40.0	54.2	35.1	22.0
福岡県	33.7	44.1	23.0	26.5
佐賀県	43.4	40.7	35.9	31.2
長崎県	59.5	48.8	35.7	30.7
熊本県	42.2	49.2	25.5	28.7
大分県	42.4	48.1	26.5	35.4
宮崎県	46.0	46.8	34.3	32.0
鹿児島県	46.7	47.7	37.4	30.7
沖縄県	45.9	39.4	32.4	25.8

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」

- （注）
1. 介護関係職種：「122福祉施設指導専門員」「124福祉施設寮母・寮父」「129その他の社会福祉専門の職業」「341-10家政婦（夫）」「342ホームヘルパー」
  2. 充足率とは、充足された求人数を新規求人数で除したものの。
  3. 就職率とは、就職件数を新規求職者で除したものの。

## 介護職における有効求人倍率

(倍)

	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
介護職(ホームヘルパーを除く)	0.27	0.28	0.34	0.50	0.85	1.30
介護支援専門員	0.81	0.93	1.56	1.59	1.51	2.08
ホームヘルパー	0.54	0.57	0.60	0.79	1.13	1.42

(参考)

(倍)

	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
正規職員(常勤)	0.27	0.30	0.36	0.51	0.74	1.06
常勤的非常勤(常勤非正規)	2.11	2.25	2.75	3.70	5.52	7.08
その他の非常勤	1.71	1.81	1.87	2.34	3.47	4.45

## 介護職における充足率

(%)

	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
介護職(ホームヘルパーを除く)	27.8	28.2	24.9	20.4	14.8	9.9
介護支援専門員	11.7	11.3	10.3	11.1	10.0	6.8
ホームヘルパー	12.7	15.4	14.1	11.2	7.8	5.7

(参考)

(%)

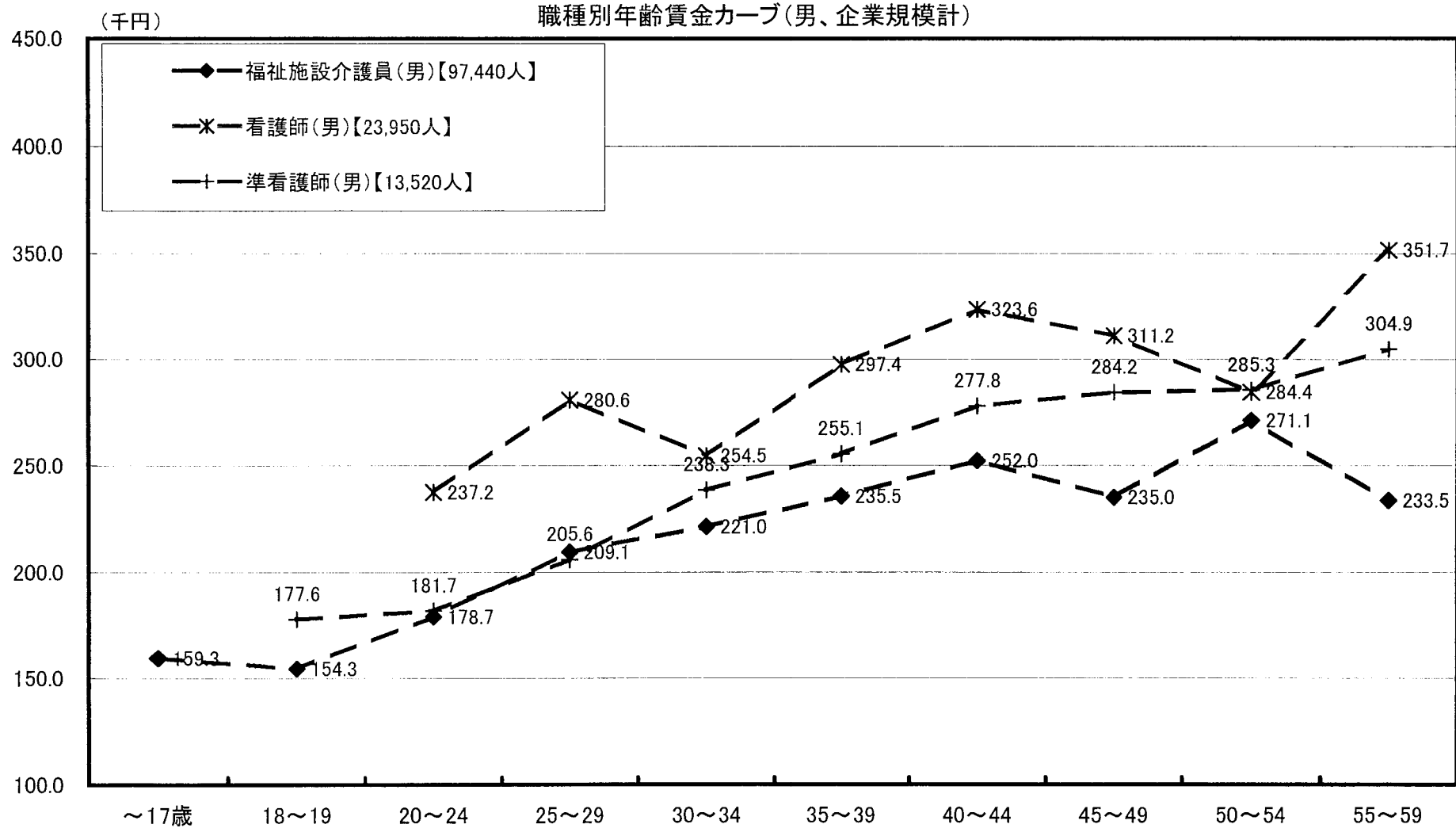
	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
正規職員(常勤)	22.7	22.9	21.6	17.4	14.0	8.8
常勤的非常勤(常勤非正規)	22.8	25.7	22.3	19.2	15.3	11.1
その他の非常勤	19.3	21.1	19.3	16.7	11.6	8.1

(資料出所) 中央福祉人材センター「福祉人材センター・バンク職業紹介実績報告」

※平成18年度は4月～11月の数値。

※有効求人倍率＝有効求人数／有効求職者数

※充足率＝紹介採用人数／新規求人数×100(%)

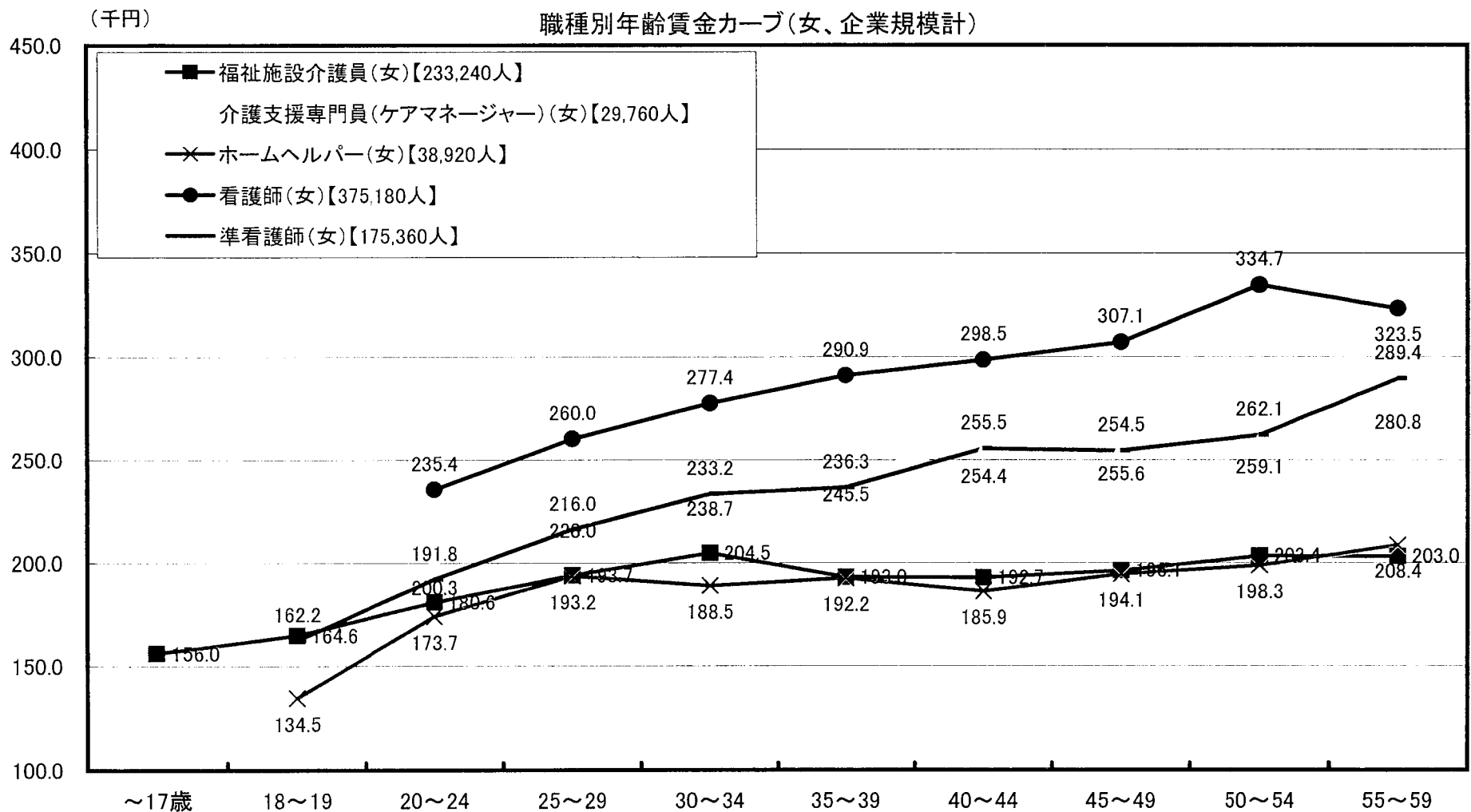


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)

注: 所定内給与についてみたもの。

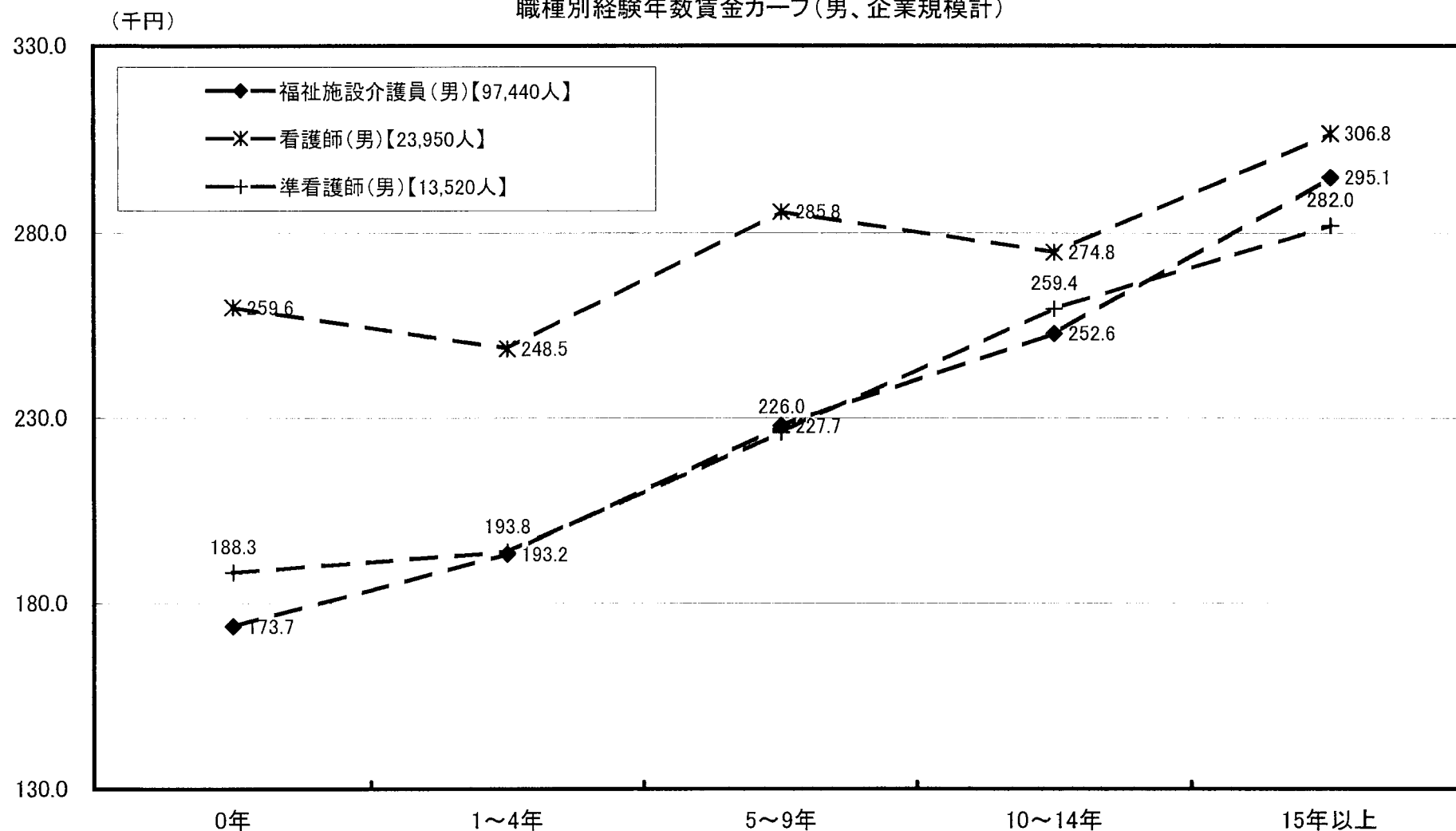
注: 労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。





(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)  
 注: 所定内給与についてみたもの。  
 注: 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。

職種別経験年数賃金カーブ(男、企業規模計)

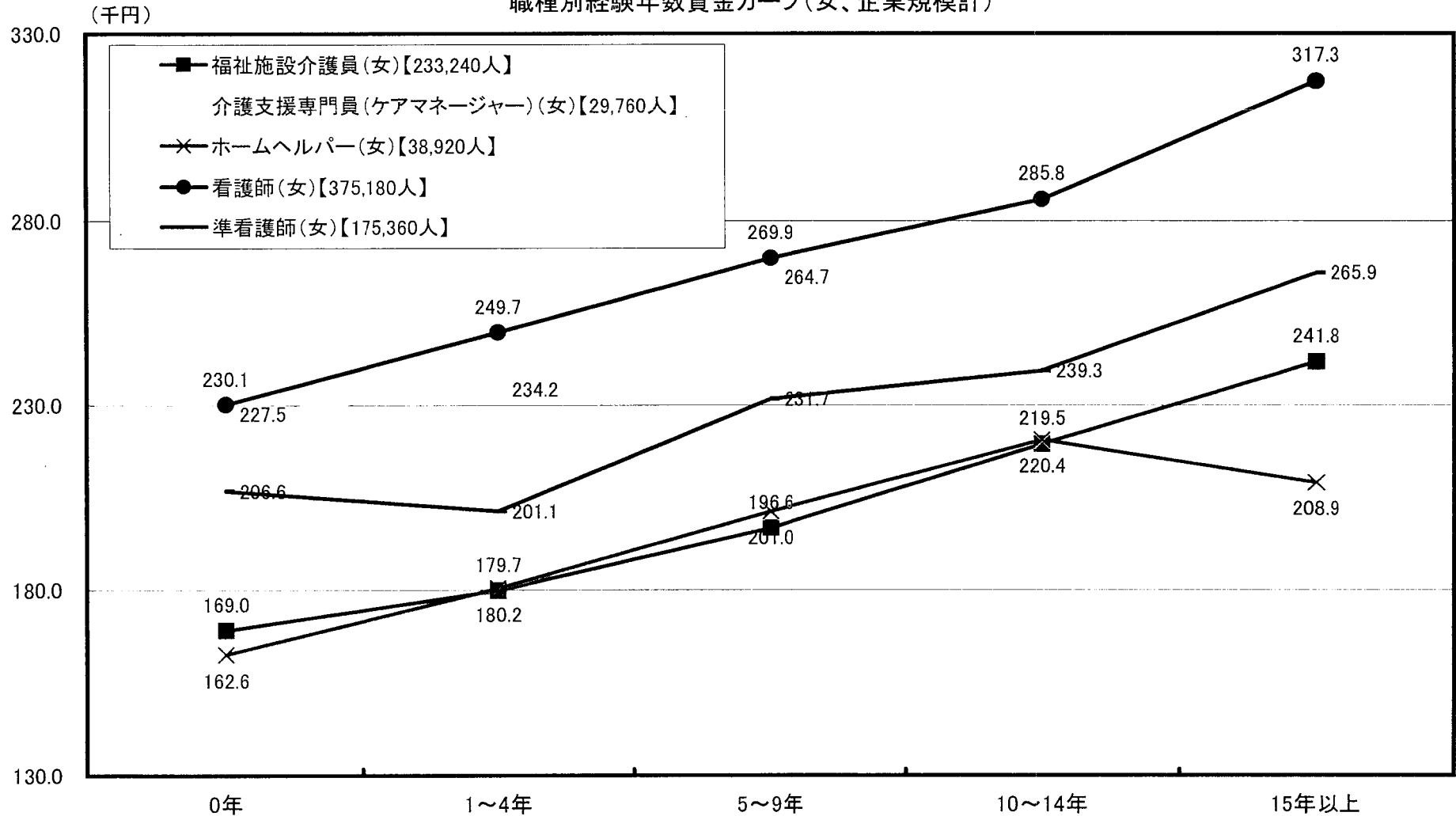


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)

注: 所定内給与についてみたもの。

注: 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。

職種別経験年数賃金カーブ(女、企業規模計)

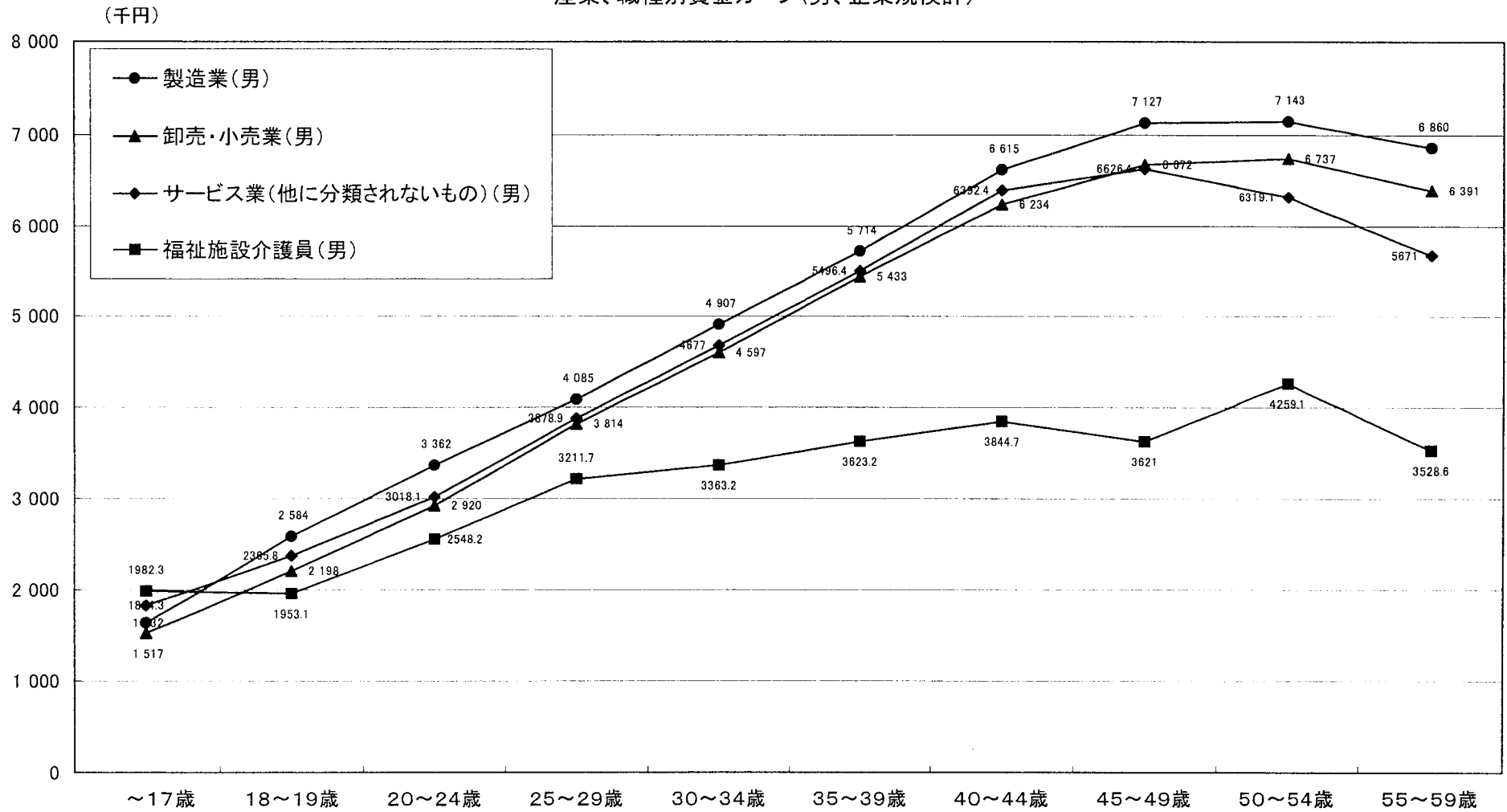


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)

注: 所定内給与についてみたもの。

注: 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。

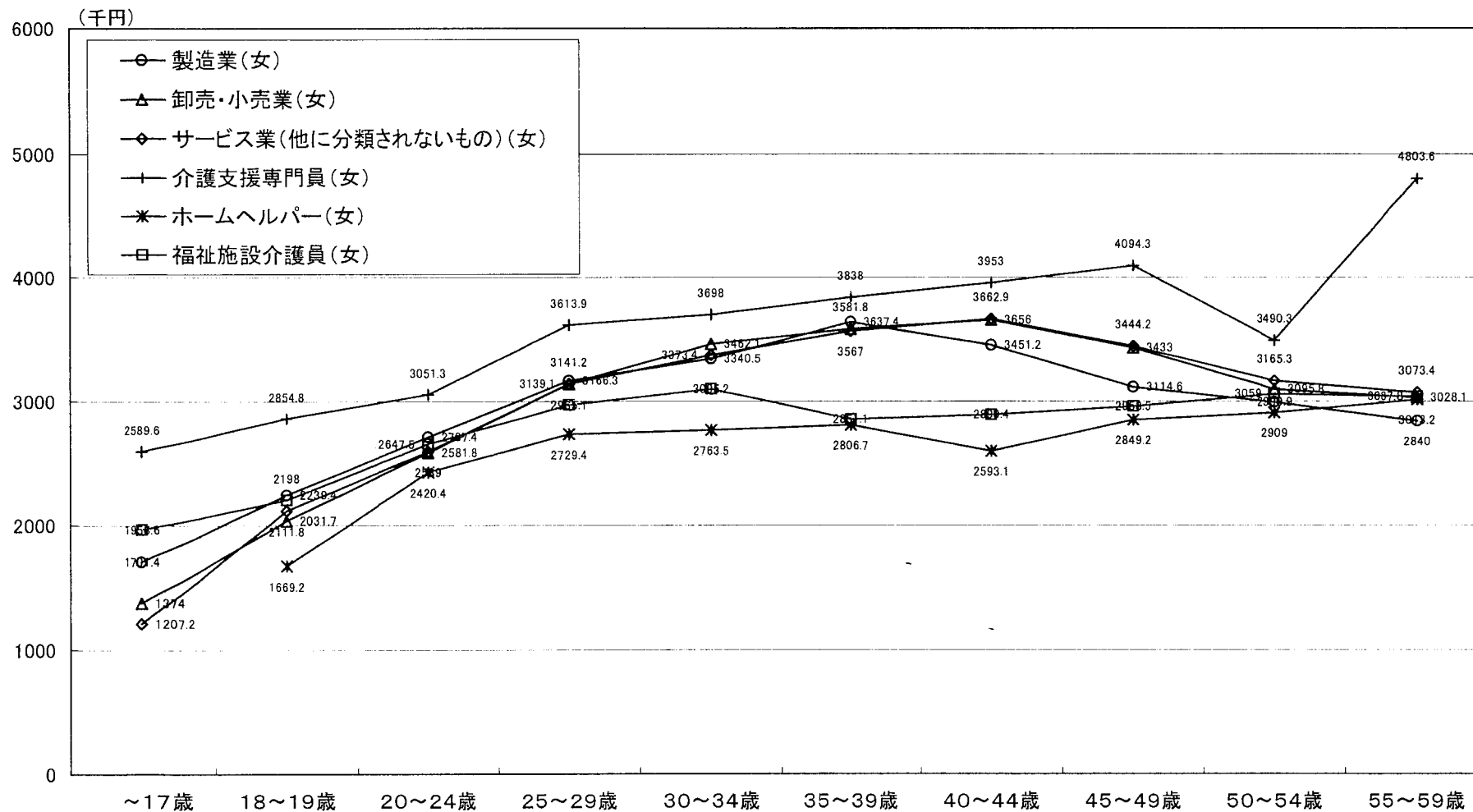
産業、職種別賃金カーブ(男、企業規模計)



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)

注:一般労働者について年収を推計したもの(「きまって支給する現金給与額」×12ヶ月+「特別給与額」)

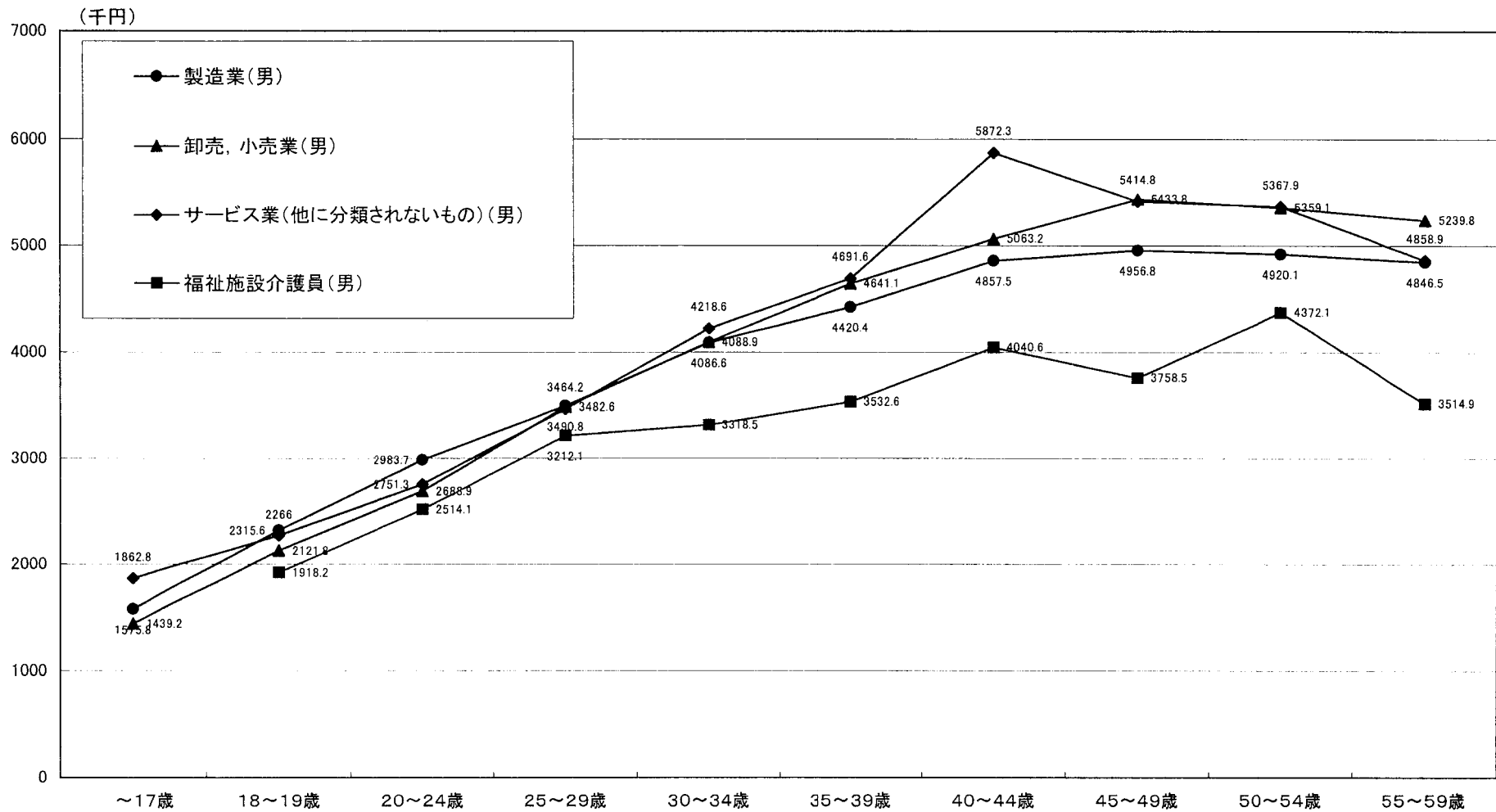
産業、職種別賃金カーブ(女、企業規模計)



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)

注:一般労働者について年収を推計したものの(「きまって支給する現金給与額」×12ヶ月+「特別給与額」)

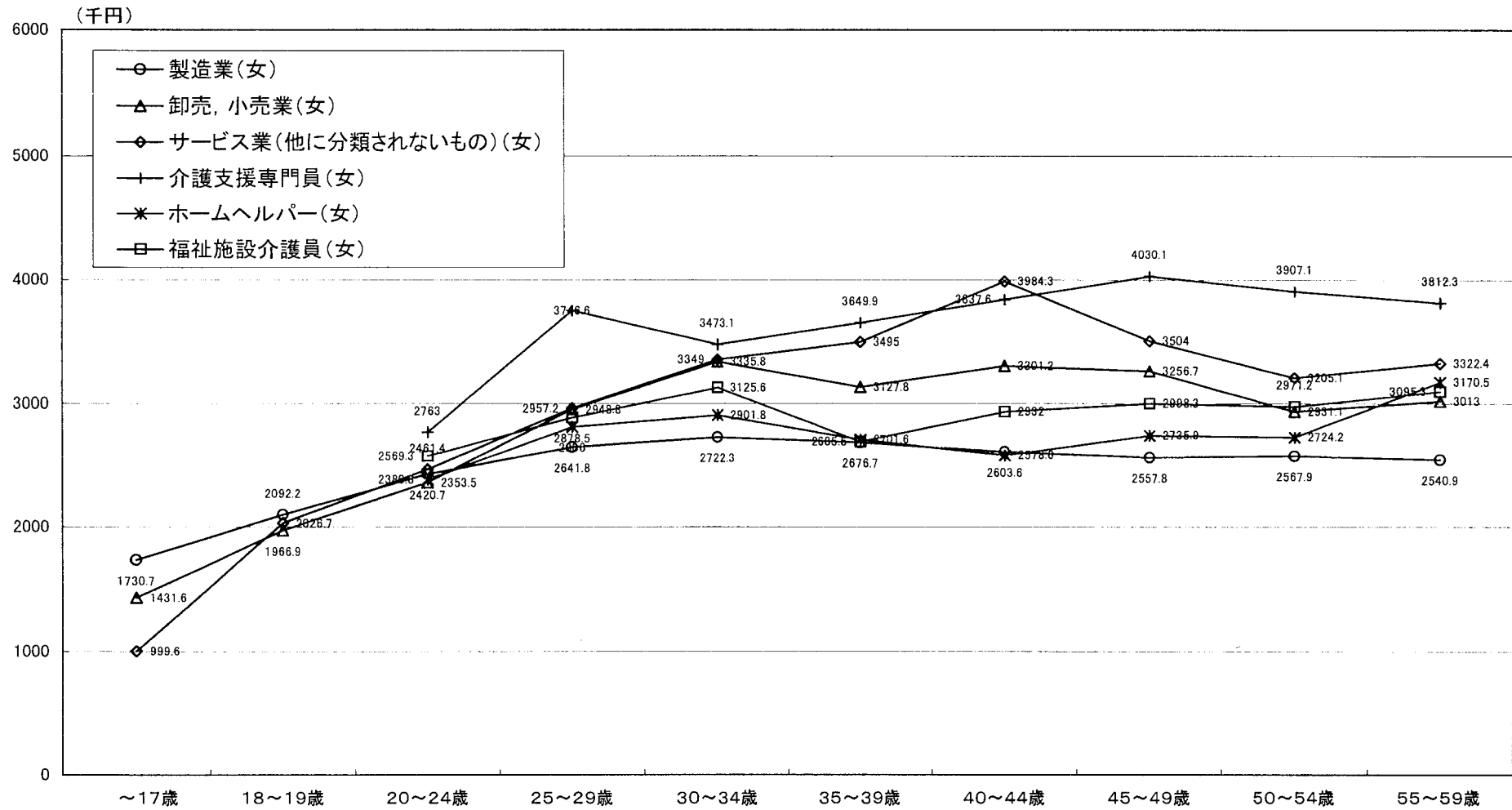
産業、職種別賃金カーブ(男、企業規模10~99人)



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)

注:一般労働者について年収を推計したもの(「きまって支給する現金給与額」×12ヶ月+「特別給与額」)

産業、職種別賃金カーブ(女、企業規模10~99人)



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)

注:一般労働者について年収を推計したもの(「きまって支給する現金給与額」×12ヶ月+「特別給与額」)

介護関係職種の求人賃金と求職賃金の比較（平成19年3月）

介護関係職種におけるパートを除く常用の求人賃金は多くの都道府県で求職者希望賃金を下回っている。一方、常用的パートタイムの求人賃金はほとんど全ての都道府県で求職者希望賃金を上回り、有効求人倍率の高さ（人手不足感）を反映している。また、そのミスマッチは、主に労働時間の不規則なこと等によるものと考えられる。

（単位：円）

	パート除く常用(月給)			常用的パートタイム(時給)		
	求人平均賃金 (A)	求職者希望 賃金 (B)	A-B	求人平均賃金 (A)	求職者希望 賃金 (B)	A-B
全国計	164,985	174,705	▲ 9,720	940	866	74
北海道	147,360	154,870	▲ 7,510	841	794	47
青森県	142,844	143,666	▲ 822	804	723	81
岩手県	144,712	143,978	734	858	775	83
宮城県	153,910	163,788	▲ 9,878	886	827	59
秋田県	147,627	144,719	2,908	848	726	122
山形県	147,279	160,169	▲ 12,890	852	763	89
福島県	145,963	161,229	▲ 15,266	924	806	118
茨城県	163,358	179,272	▲ 15,914	893	852	41
栃木県	161,393	176,230	▲ 14,837	884	856	28
群馬県	161,661	175,793	▲ 14,132	923	878	45
埼玉県	173,765	193,525	▲ 19,760	991	992	▲ 1
千葉県	172,930	194,938	▲ 22,008	959	921	38
東京都	196,537	210,200	▲ 13,663	1,054	1,039	15
神奈川県	186,681	205,876	▲ 19,195	980	970	10
新潟県	164,695	162,320	2,375	945	807	138
富山県	158,442	173,838	▲ 15,396	985	854	131
石川県	161,591	169,344	▲ 7,753	921	821	100
福井県	163,770	163,714	56	921	812	109
山梨県	168,077	184,286	▲ 16,209	932	887	45
長野県	162,222	170,849	▲ 8,627	911	830	81
岐阜県	163,109	171,797	▲ 8,688	899	855	44
静岡県	167,774	181,148	▲ 13,374	993	874	119
愛知県	179,016	192,913	▲ 13,897	1,004	894	110
三重県	160,387	174,388	▲ 14,001	914	879	35
滋賀県	163,808	181,488	▲ 17,680	930	855	75
京都府	165,677	183,239	▲ 17,562	899	882	17
大阪府	177,641	193,464	▲ 15,823	994	899	95
兵庫県	168,004	186,208	▲ 18,204	937	897	40
奈良県	169,310	183,729	▲ 14,419	911	889	22
和歌山県	147,965	162,520	▲ 14,555	883	879	4
鳥取県	148,472	257,143	▲ 108,671	887	805	82
島根県	151,155	158,396	▲ 7,241	903	800	103
岡山県	159,500	171,245	▲ 11,745	869	827	42
広島県	161,188	179,335	▲ 18,147	927	839	88
山口県	149,873	155,984	▲ 6,111	883	807	76
徳島県	163,376	165,833	▲ 2,457	940	889	51
香川県	165,500	167,864	▲ 2,364	890	902	▲ 12
愛媛県	151,901	159,947	▲ 8,046	1,005	974	31
高知県	149,094	161,084	▲ 11,990	843	824	19
福岡県	152,002	165,329	▲ 13,327	869	831	38
佐賀県	151,582	151,058	524	851	750	101
長崎県	139,567	150,169	▲ 10,602	800	749	51
熊本県	144,640	153,963	▲ 9,323	917	782	135
大分県	147,152	159,242	▲ 12,090	933	831	102
宮崎県	143,718	148,021	▲ 4,303	823	779	44
鹿児島県	146,771	178,959	▲ 32,188	851	752	99
沖縄県	140,925	147,824	▲ 6,899	842	745	97

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」

（注）1. 介護関係職種：「122 福祉施設指導専門員」「124 福祉施設寮母・寮父」「129 その他の社会福祉専門の職業」「341-10 家政婦(夫)」「342 ホームヘルパー」

2. 求人平均賃金は下限賃金の平均。



# 福祉人材確保指針の見直しの概要

(平成19年8月28日厚生労働大臣告示第289号)

## 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)

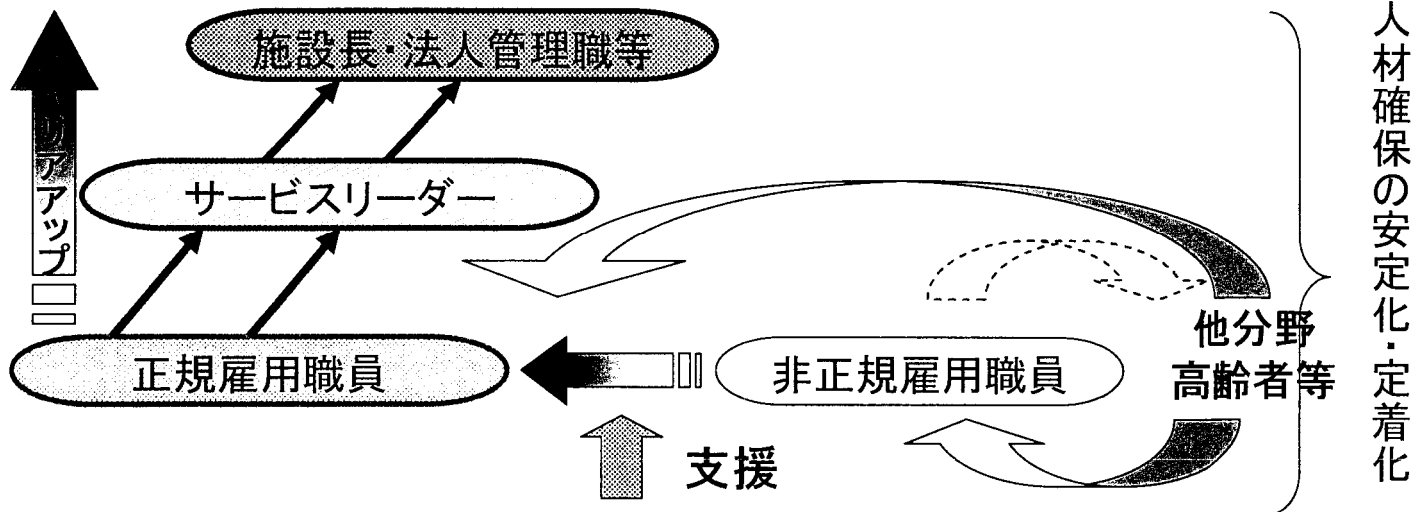
## 3. 人材確保のための措置

- 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

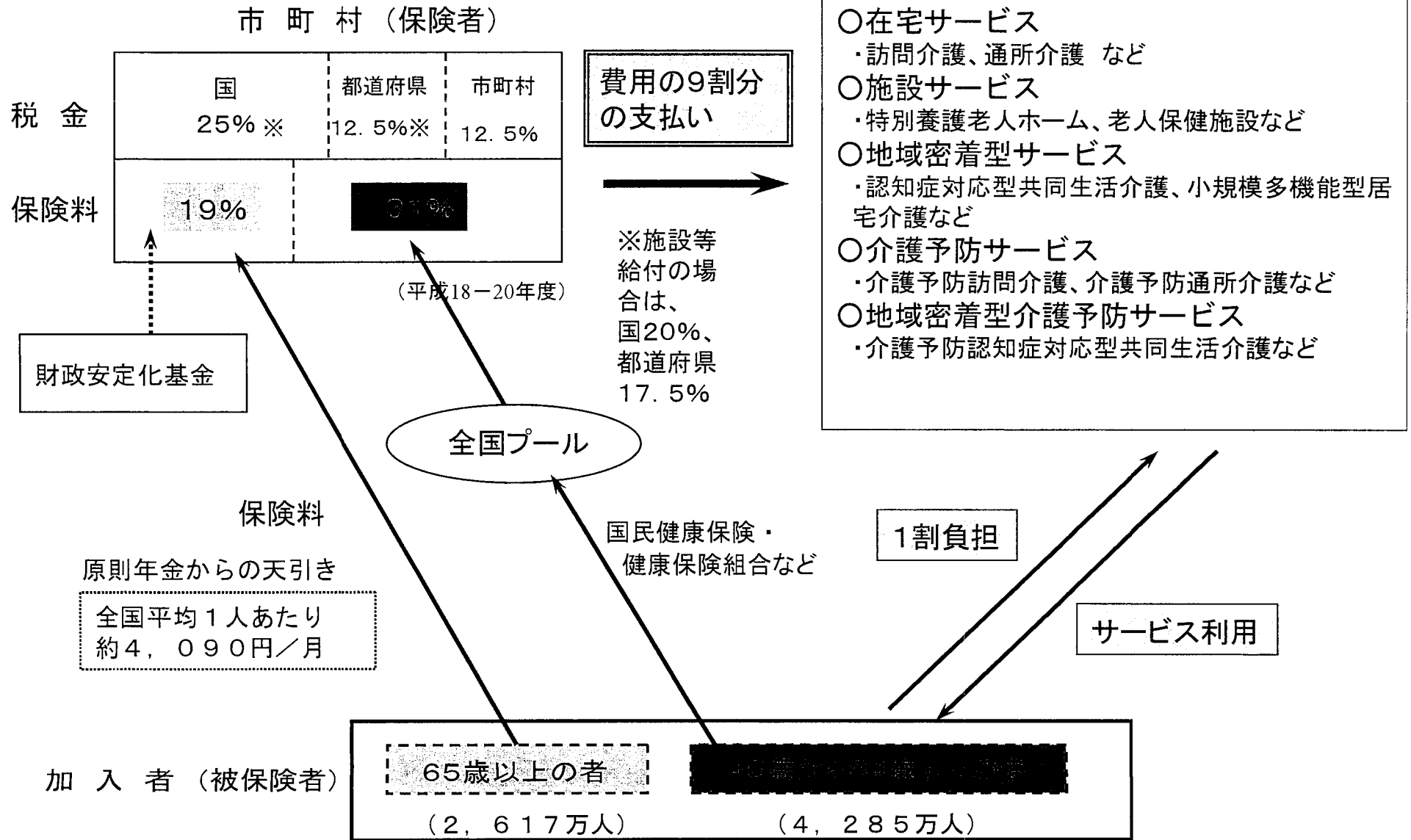
### 多様な人材の参入・参画の促進

- 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。

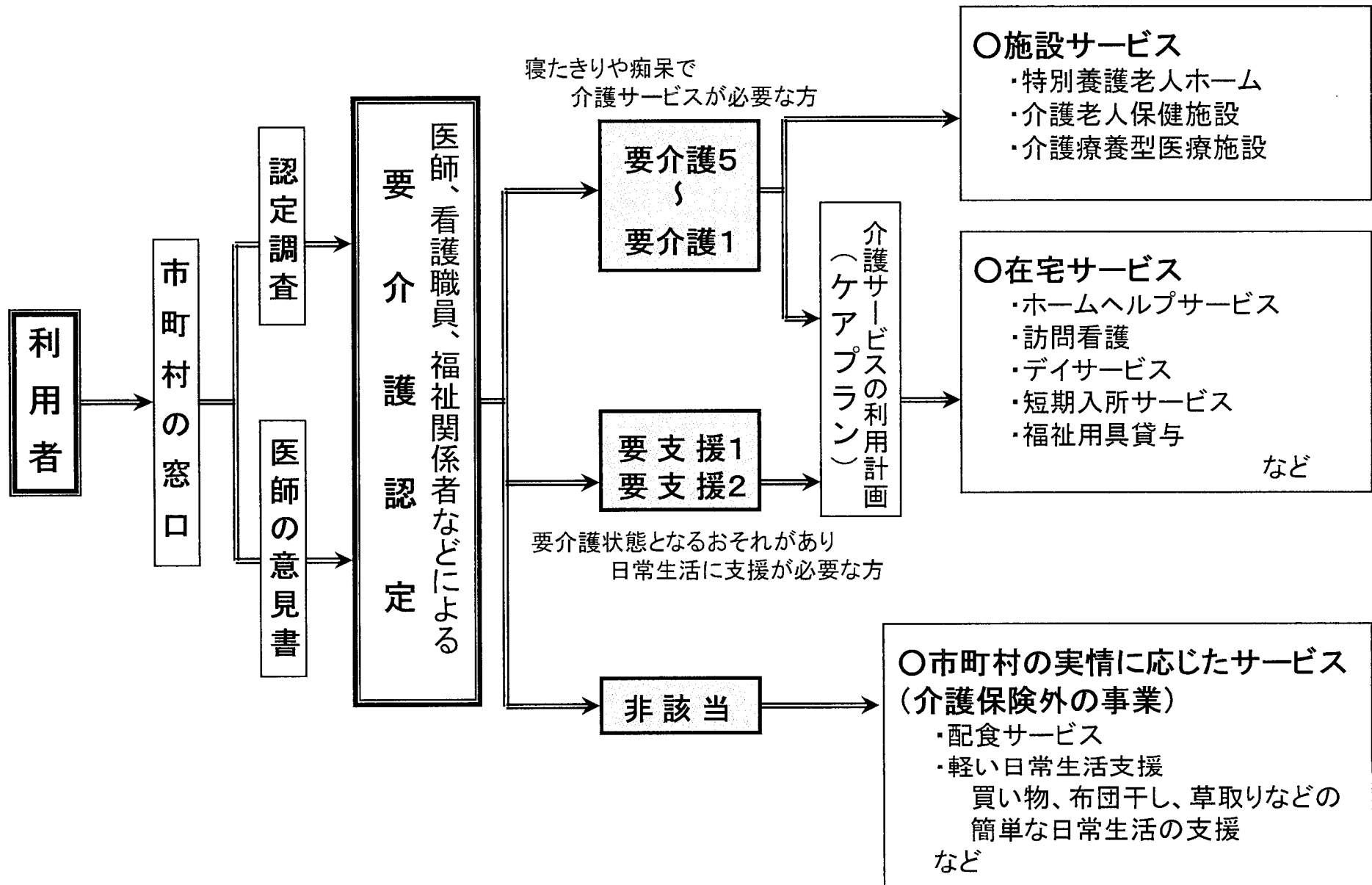
指針の実施状況を評価・検証し、必要に応じて見直す。

# 介護保険制度の概要



(注)65歳以上の者(第1号被保険者)及び40歳から64歳までの者(第2号被保険者)の数は、平成18年度の見込数。

# サービス利用の手続き



# 被保険者数・要介護認定者数の推移

## ○ 被保険者数の推移

65歳以上の被保険者数は、6年8ヶ月で約482万人（22%）増加

	平成12年4月末	平成18年4月末	平成18年12月末
被保険者数	2,165万人	2,594万人	2,648万人

（出典：介護保険事業状況報告）

## ○ 要介護認定を受けた人数の推移

要介護認定を受けた者は、6年8ヶ月で約222万人（102%）増加

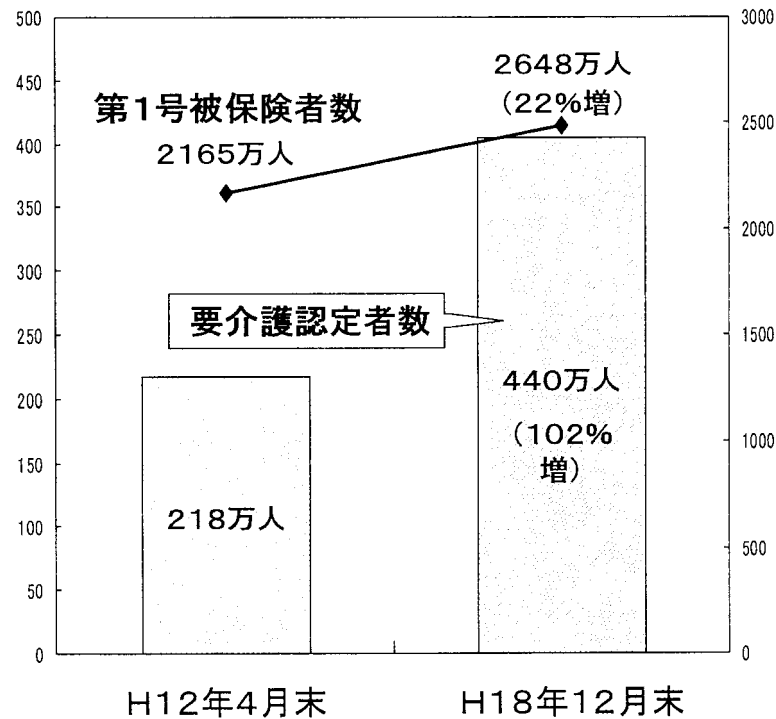
	平成12年4月末	平成18年4月末	平成18年12月 末
認定者数	218万人	435万人	440万人

（出典：介護保険事業状況報告）

# サービス利用者数の推移

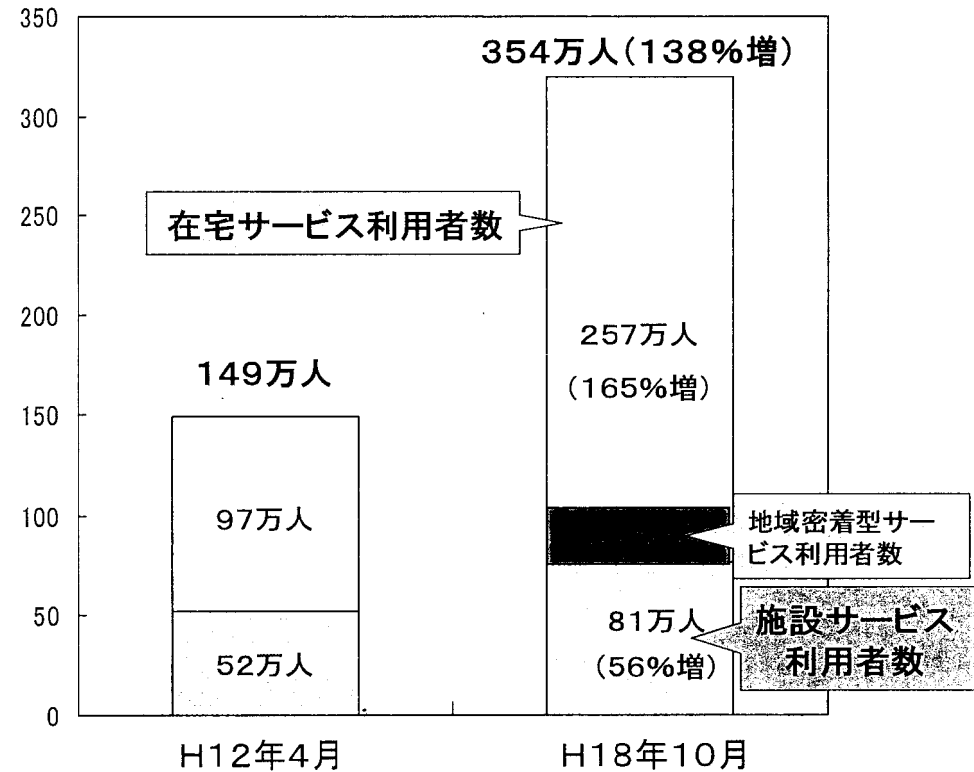
○ サービスの利用者は、制度発足時の約2.4倍に増加している。

【第1号被保険者数(65歳以上の被保険者)と要介護認定者数の推移】



	H12年4月末	H18年12月末
第1号被保険者数	2,165万人	2,648万人(22%増)
要介護認定者数	218万人	440万人(102%増)

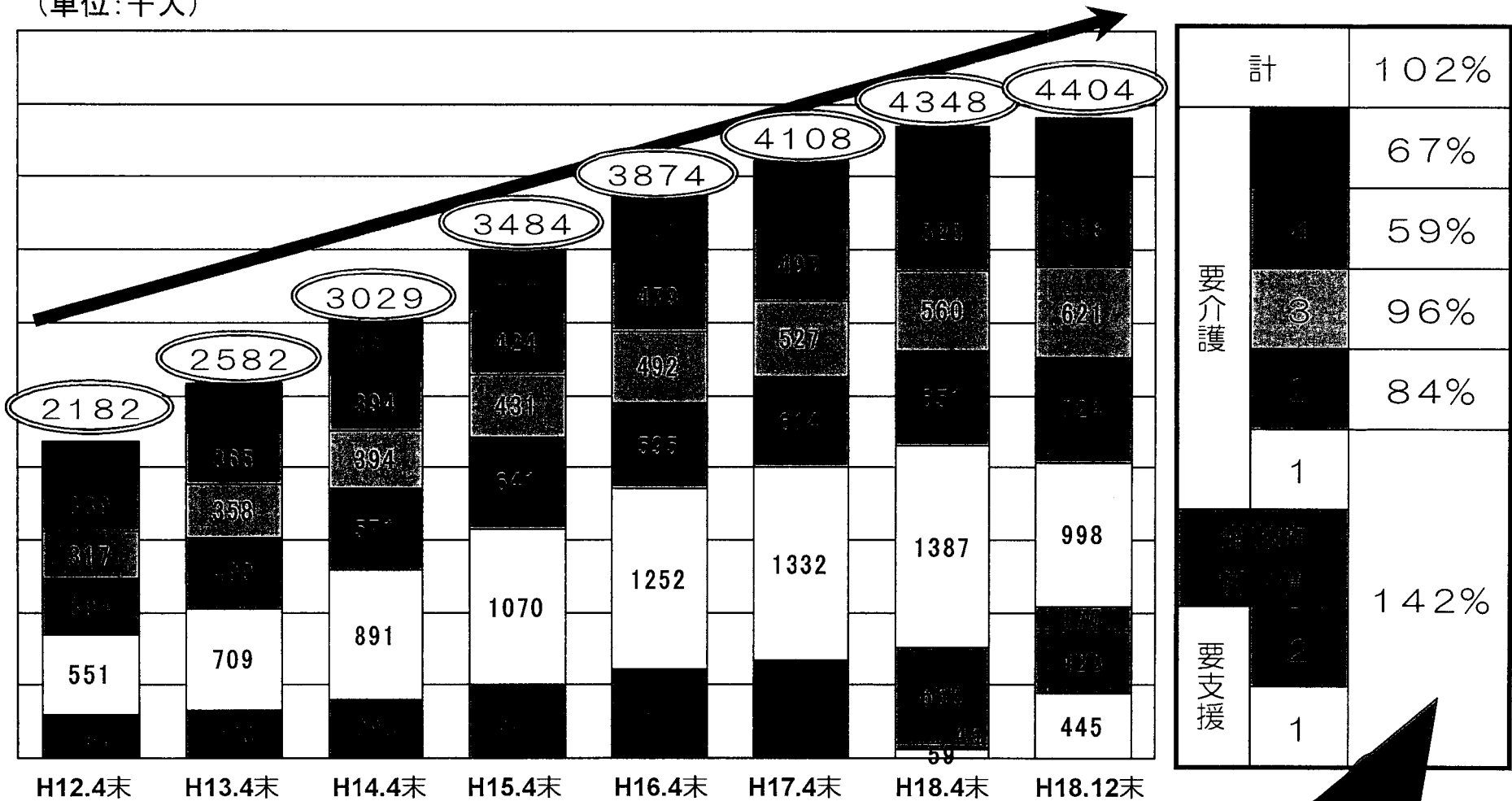
【サービスの利用者数の推移】



	H12年4月	H18年10月
利用者数	149万人	354万人(138%増)
在宅サービス	97万人	257万人(165%増)
施設サービス	52万人	81万人 (56%増)

# 要介護度別認定者数の推移

(単位:千人)



■ 要支援 (□ 要支援1 ■ 要支援2 ■ 経過的) □ 要介護1 ■ 要介護2  
 ■ 要介護3 ■ 要介護4 ■ 要介護5

(出典: 介護保険事業状況報告 他)