

## 第1章 介護人材確保を考える

### 第1節 背景と目的

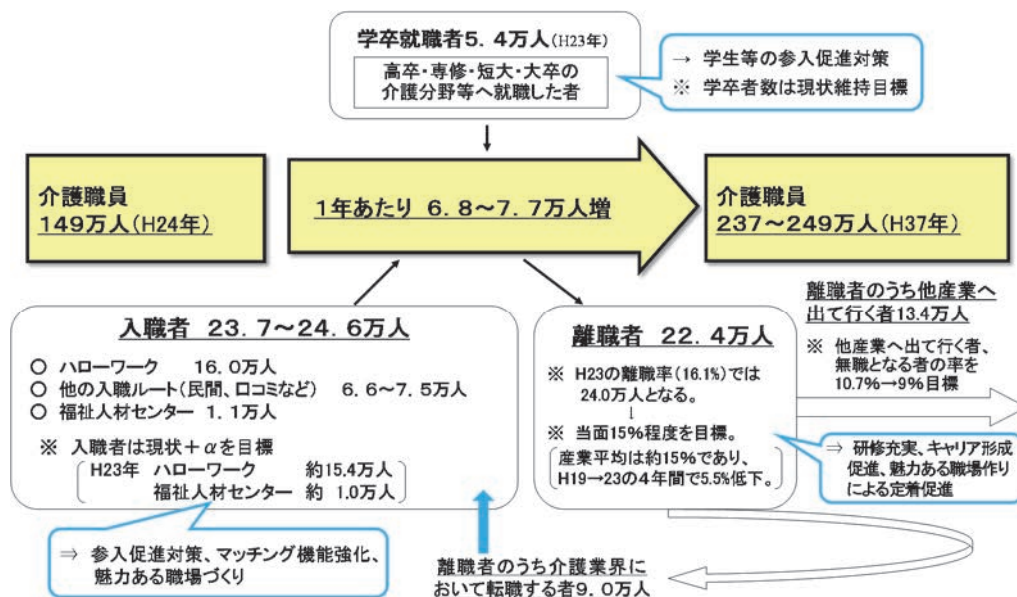
#### 1. 背景と経緯

労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」のサブテーマである「企業における能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究」の下、「介護人材の確保・育成と能力発揮に関する調査研究」に取り組んできた。その成果として、これまでに我が国における今後のケア提供体制整備と広くケアの担い手をどのように確保するかを問題意識とする『オランダの地域包括ケアケア提供体制の充実と担い手確保に向けてー』（労働政策研究報告書 No.167、2014年5月）と、ケアの担い手のなかでも介護サービスに従事する介護職に焦点をあて、その安定的な確保に向けて取り組みが必要となる諸課題について検討する『介護人材需給構造の現状と課題』（労働政策研究報告書 No.168、2014年5月）を刊行した。

本資料シリーズは、このうち後者の課題について、関連する議論の動向等を踏まえつつ、さらなる分析を行ったものである。

前掲の『介護人材需給構造の現状と課題』は、介護人材の確保に関して、短期的視点にとどまらず、中期的視点に立って必要な人材確保に向けた諸課題を整理し、2025年における介護保険サービス需要に基づいて推計された介護人材の必要量と当時の介護人材の供給量（図表1-1）を踏まえて、求められる取組みや検討課題を明らかにしようとしたものである。

図表1-1 介護人材確保における当面の見通し



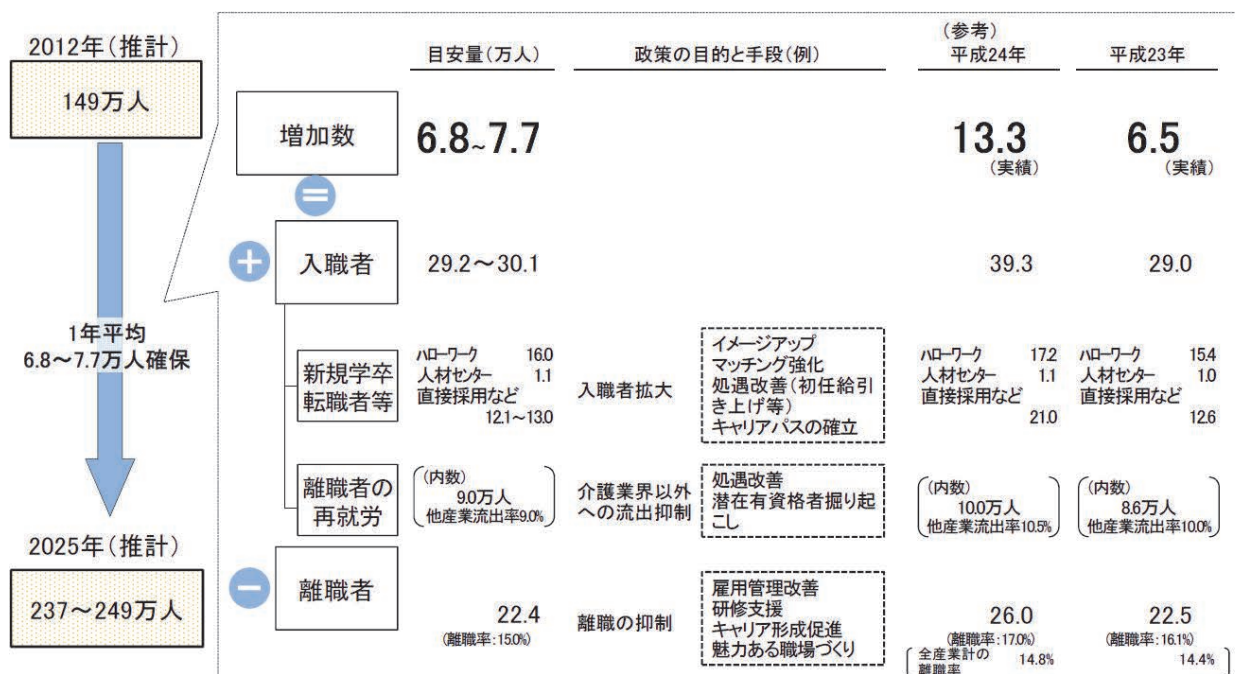
出所：第45回社会保障審議会介護保険部会資料（2013年6月）

分析から得られた主な知見として、①介護人材の需給構造の推計では、特に学卒就職者、転職および無業からの入職者数に関して精査が求められること、②都道府県における介護人材の需給推計では、供給構造及び教育資源の整備状況の把握、需給ギャップの量的把握・対策の検討・実践とそのモニタリングといったマネジメントプロセスの推進が有効であること、③介護人材養成を行う教育機関では仕事へのコミットメントを高める教育が有効で、適切な定員数を再検討する余地があること、④介護事業所における人材確保や定着促進に資する雇用管理や地域社会に開かれた事業所運営を明らかにすると同時に、⑤専門教育、資格取得や職場におけるキャリア展開が必ずしも仕事満足度を高めるものになっていないため、事業所全体として介護サービスの質の向上をはかる取組みと連動する職員との対話に基づくキャリア開発のあり方や、転職しても再度介護職を選択することに貢献する専門職意識を高める要因の検討、そして就職に際して介護職を選択するようにきめ細やかな情報発信が有効であることなどがまとめられた。

上記の報告書がとりまとめられた後の2014年度には、国レベルでの介護人材を含む福祉人材確保に向けた多角的な検討が行われた。

まず介護人材需給構造の推計について見直しが行われた（図表1-2）。

図表1-2 必要な人材の確保に向けた推計

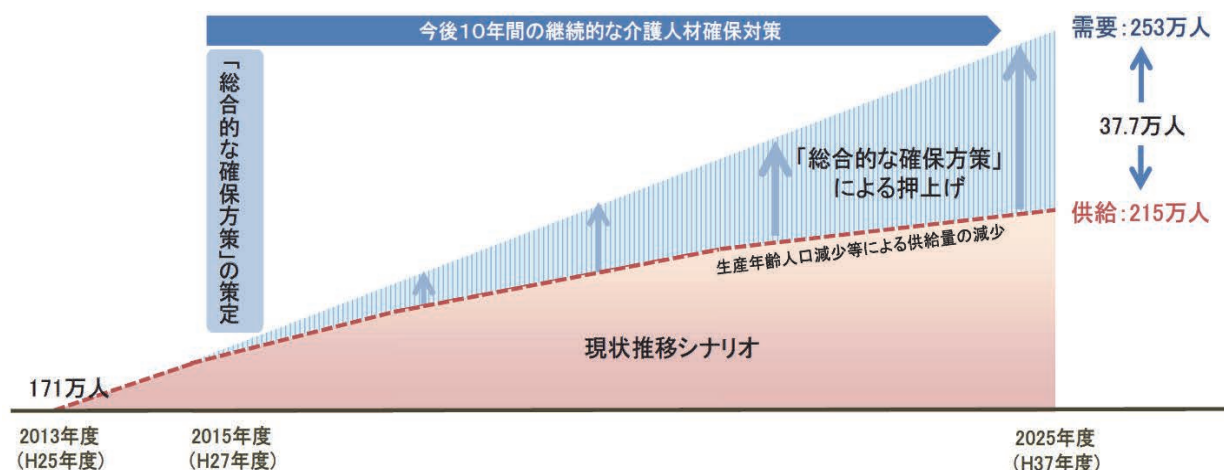


注) 内訳については、従業者の動態を全て統計的に把握することは困難であるため、対前年増減数に基づき、離職率やハローワーク・福祉人材センターからの就職者数(実績)のデータ等に基づき推計したもの。

出所：第1回福祉人材確保対策検討会資料（2014年6月）

さらに、都道府県が 2025 年度までの介護人材に関わる需給を推計し、その需給ギャップを踏まえた人材確保対策を第 6 期介護保険事業支援計画（2015 年度からの 3 年間）に位置づけることになった。これによると、都道府県による 2025 年における介護人材の需給推計では、人材の育成、確保、定着などに関する 2014 年度現在の施策を継続するのみでは 2025 年に約 37.7 万人の介護人材が不足するとの推計が出されている（図表 1 - 3）。

図表 1 - 3 2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計と「総合的な確保方策」(イメージ)



注 1：需要見込み（約 253 万人）については、市町村により第 6 期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量等に基づく推計。

注 2：供給見込み（約 215 万人）については、現状推移シナリオ（近年の入職・離職等の動向に将来の生産年齢人口の減少等の人口動態を反映）による推計（平成 27 年度以降に追加的に取り組む新たな施策の効果は含んでいない）。

注 3：「医療・介護に係る長期推計（平成 24 年 3 月）」における 2025 年の介護職員の需要数は 237 万人～249 万人（社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによると 218 万～229 万人。推計値に幅があるのは、非常勤比率の変動を見込んでいることによるもの。同推計及び上記の推計結果のいずれの数値にも通所リハビリテーションの介護職員数は含んでいない。）

出所：「2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」（2015 年 6 月）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088998.html>

そして、地域包括ケアシステムの構築のためには、介護人材の確保が最重要課題であるとの考えに基づき、2014 年 10 月の福祉人材確保対策検討会において、今後の人材の確保策として以下が提起された。

#### 『参入促進』

1. 3つの魅力～「深さ」と「楽しさ」と「広さ」～の発信
2. 若者に選ばれる業界への転換
3. 女性や中高年齢者層の参画
4. 他業界に負けない採用戦略

#### 『資質の向上』

5. 多様な働き方や機能に応じたキャリアアップの実現

6. 介護福祉士の専門性と社会的評価の向上
7. 介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組
8. 小規模事業所の共同による人材育成支援

『労働環境・処遇の改善』

9. マネジメント能力・人材育成力の向上

『全体的な視点』

10. 学校・企業などあらゆる主体と連携する「場」の創設による地域ぐるみの人づくり
11. グランドデザインの構築

以上の議論を踏まえ、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会では、持続的な人材確保サイクルの確立、介護人材の質的及び量的構成の転換（すそ野を広げる・道を作る・長く歩み続ける・山を高くする・標高を定めるという5つの目指すべき姿を見据え、現行の「まんじゅう型」から「富士山型」の人材構成へ）、地域の全ての関係主体が連携して介護人材を育む体制の整備、中長期的視点に立った計画の策定など、「参入促進」、「労働環境・処遇の改善（早期離職防止、ライフイベントにかかわらず働き続けられる就業環境、キャリアパス整備、腰痛対策や業務負担の軽減）」、「資質の向上」に資する対策を地域の実情に応じて総合的・計画的に進める必要があるとして、「総合的な確保方策」の策定に向けた道筋をつけた。同委員会における議論に基づき、法改正による制度的対応と、2014年6月に成立した医療介護総合確保推進法によって都道府県に設置された地域医療介護総合確保基金による介護人材確保対策の推進がはかれることとなった。

また、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づいた介護雇用管理改善等計画（2015年度から5年間）では、計画策定の目的を「介護労働者が生き生きとやりがいをもって働くことのできる魅力ある職場づくりを力強く支援」とし、計画の目標としては、介護職員の離職率に関して全産業との乖離をできる限り縮小、介護労働講習修了後3か月時点の就職率を継続的に85%以上、雇用管理責任者を選任した事業所の割合を全事業所の50%以上、教育・研修計画を立てている事業所の割合を60%以上となることなどがあげられている。

## 2. 本資料シリーズの目的と構成

本資料シリーズは、前述した介護人材確保にかかる議論を踏まえて、介護人材確保に向けた諸課題を整理・検討することを目的とした。具体的には次のような課題をとりあげる。

効果的で効率的な介護人材確保施策の推進には、介護人材の需給推計に基づくPDCAサイクルの確立が重要となる。ただし、国レベルでの供給フロー図（図表1-1）については一定の見直しが行われているため（図表1-2）、本資料シリーズでは取り扱わない。

地域において人材確保施策を推進し、その効果を検証する際に重要となるのは、都道府県別の需給推計である（川越〔2014〕）。さらに都道府県には、需給推計のみならず、関係主体

の連携・協働体制（協議会等）を構築し、地域の実態に応じた多角的な取組みの推進が期待されており、市町村には、事業者の取組みの支援や生活支援の担い手充実に向けた取組みが求められている。そこで、参考資料として都道府県（資料1）や市町村（資料2）における実際の取組みとして新たに介護職として入職する者を増やすことに向けた事例を紹介する。

すでに説明したように介護人材の量と質の確保に関しては、現行の「まんじゅう型」の人材構成から「富士山型」へ人材構成への構造転換が必要とされ、介護福祉士を中核的役割を担う介護人材と位置づけ、その更なる資質向上を図ることが求められている。そこで、第2章と第3章では、介護福祉士資格保有者に焦点をあて、就業意識やキャリア移動を分析することをつうじ、介護福祉士が資格を活かして就業し、その専門性を高め、保有している能力を発揮できるための施策を明らかにすることを目指して分析を行う。

介護人材の構成の構造転換にあたりもうひとつ重要なのは、介護人材を類型化したうえで、多様な就業意識や職業能力に応じて、各類型の定着・能力発揮の手立てを充実させることである。第4章はこの点に関連して、介護職のさまざまな志向や意欲に対応する職場づくりについて検討する。

介護人材の確保施策において「参入促進」が主要な柱のひとつとされ、介護職の仕事などに関する就業希望者の理解促進とイメージアップが緊急課題とされている。そこで、第5章では、効果的な参入促進施策検討に向けた基礎資料として、介護業界及びそこで働く人々に対するイメージと介護業界の実態の乖離などに関して整理をおこなう。すでに説明したように資料1・2は介護人材確保施策推進にあたっての都道府県・市町村の役割という観点のみならず、参入促進の具体的な工夫としても実践的な示唆を提供している。

## 第2節 各章の要約と知見

第2章以降の各章の要約と主な発見は次のとおりである。

第2章及び第3章は、ともに社会福祉振興・試験センターが2012年に実施した「社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」の個票データを利用して介護福祉士資格保有者を分析している。第2章では、介護福祉士資格保有者の就業状況、過去の職場経験、入職経路と職場選択理由、就業継続意向を整理したうえで、過去の職場経験と入職経路、職場選択理由、就業継続意向、職場満足度との関係等を検討している。その結果、男女問わず生涯を通じて働き続けることのできる職場環境の整備、就業継続支援に向けた採用時における施設・事業所に関する十分な情報の提供、職場における能力開発の充実、さらに人間関係形成やチームマネジメントができる人材の養成の必要性等を指摘する。

第3章は、過去・現在・将来の希望という3時点での働き方を特定することで、過去のキャリアに関する設問を利用して、介護福祉士資格保有者のキャリアの構造について、直近2年間に起きたキャリア移動と今後2年間に希望するキャリア移動、福祉・介護職の離職理由分布とその後の流出先、未経験者及びそれを含む潜在介護福祉士の福祉・介護職就労希望、

潜在介護福祉士の職業選択における重視項目といった観点から検討を加えている。福祉・介護職は、漸増傾向にあること、福祉・介護職が無職へと移りがちな要因は家族や健康問題等であり、職場を変える要因はさまざまな不満や専門性の追求であること、養成施設での教育経験や過去に福祉職場の経験があることが流入を阻んでいること等が明らかにされ、入職直後の慎重・計画的なサポート、潜在介護福祉士の中でも無職のままの者への働きかけ、離職要因となる法人・事業所の理念や運営のあり方を明示した採用や実践と理念の乖離解消の重要性を提起する。

第4章は、介護労働安定センターの2012年度「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の個票データを分析している。介護福祉士資格の有無と取得意欲に着目し、介護福祉士資格取得者、今後取得を希望する者、希望しない者のそれぞれについて、属性と就業状況、資格取得と働き方やスキルに関する課題意識、現在の仕事への満足感、就業継続意識等を比較検討した。これにより資格取得意欲と就業意識に応じた雇用管理として、仕事上の悩みや不満が大きく仕事への満足感が低い傾向にある介護福祉士資格取得者の継続的なフォローアップ、資格取得希望者にはネガティブな経験を乗り越えて資格取得により専門性向上やスキルアップを図る姿勢を支援すること、資格取得希望がない者には安定した労働力として長く就業意欲を維持できる工夫が有効であるとする。

第5章は、リクルートキャリア HELPMAN JAPAN プロジェクト「介護サービス業 職業イメージ調査 2014」の個票データを用い、介護サービス業を就職・転職先として考えるのはどんな人々なのか、介護業界やそこで働く人々に対するイメージ・周囲のもつ印象、介護業界の事実認知度と就職・転職志向、そして介護サービス業を就職・転職先候補として思い浮かべ、実際に就職・転職意向があるのはどんな人々かを整理した。専門性が活かせる・成長可能性がある、持続可能な働き方があるといったイメージを持つ者、周囲の人々がプラスの印象を持っていると認識する者が就職・転職先として介護サービス業を視野に入れる傾向がみられるが、そうしたイメージや印象のもとになる情報はテレビや新聞等を通じてもたらされるものが中心で、介護業界やそこで働く人々についての「事実」は十分に認知されていない。事実を知ることにより就職・転職先として検討するように変化する可能性も示唆され、地域労働市場の実態把握とその実情に応じた効果的な情報提供のあり方(対象・内容・チャンネル)についてさらなる検討の余地があるとする。

資料1は都道府県における福祉人材確保対策の例として、岡山県・福岡県における都道府県の行政・社会福祉協議会・事業者・学校関係者等をあげた体制整備と県全体の採用力アップへの取り組みを、資料2は、ターゲットを明確にした人材確保で成果をあげる川崎市の取り組みをそれぞれ紹介するものである。

**参考文献**

- 川越雅弘 (2014) 「都道府県別にみた人口動態／介護需要／介護従事者の現状－都道府県別介護従事者数の将来推計に向けて」 労働政策研究・研修機構『介護人材需給構造の現状と課題－介護職の安定的な確保に向けて』 労働政策研究報告書 No.168.
- 社会保障審議会福祉部会・福祉人材確保専門委員会 (2015) 『2025 年に向けた介護人材の確保』. <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000075801.html>
- 福祉人材確保対策検討会 (2014) 「福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめについて」. <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000062069.html>
- 労働政策研究・研修機構 (2014) 『介護人材需給構造の現状と課題－介護職の安定的な確保に向けて』 労働政策研究報告書 No.168.