

# 介護労働者に対する施策の現状

# 介護労働者に対する施策の現状

## －目次－

### 1. 介護労働者を取り巻く現状等について

・介護労働市場の状況・介護労働者の就業状況	3
・介護職員数の推移(常勤・非常勤別)(実人員)	4
・有効求人倍率の推移	5
・事業所の種類別・年齢階層別・男女別介護職員の状況	6
・介護労働者の就業形態(正社員・非正社員別)	7
・入職率・離職率(全体)	8
・離職率の分析	9
・職種別きまって支給する現金給与額等	10
・職種別常用一般労働者の年収	11
・潜在的介護福祉士の状況	12

### 2. 行政としての主な対策について

・福祉・介護人材確保に係る関係機関の連携	13
・福祉・介護分野における人材確保の方策について	14
・介護人材の確保・介護従事者の処遇改善	15
・平成20～21年度における福祉・介護人材確保対策の全体像	16
・社会保障国民会議 最終報告	17
・新たな雇用対策に関する提言	18
・他産業からの離職者を介護人材として養成	19

# 介護労働者に対する施策の現状

## －目次－

### 3. 介護労働者のキャリア形成に関する主な支援について

・介護保険制度における介護従事者の資格	20
・介護職員の養成研修体系とキャリアパス	21
・介護職員の研修体系等(現状を整理したもの)	22
・介護職員等のキャリアアップ研修体系の将来像(提案)	23
・日本介護福祉士会生涯研修制度図	24
・在職者のキャリア形成支援について(現状)	25
・教育訓練給付制度	26
・支給申請から支給までの流れ	27
・教育訓練給付の対象講座について	28
・キャリア形成促進助成金	29

# 介護労働市場の状況・介護労働者の就業状況

## 介護労働者は年々増加傾向

平成12年の約55万人から平成18年で約117万人と約2.1倍に増加  
平成26年には140万～160万人の介護労働者が必要(試算)

## 全職業と比較して高い有効求人倍率(介護関連職種)

平成19年度では、全職業(常用(含むパート))で0.97倍に対し、介護関連職種2.10倍  
東京と愛知では3.52倍と都市部で高い傾向

## 女性の占める割合が高い(介護従事者の約8割)

## 訪問系では非正社員の占める割合が約7割

## 高い入職率と離職率(入職率約27%、離職率約22%)

介護職員数112万人(05年)にかけると、年間約31万人が新しく事業所・施設に入職し、  
約24万人が離職(他の介護事業所への転職を含む)。

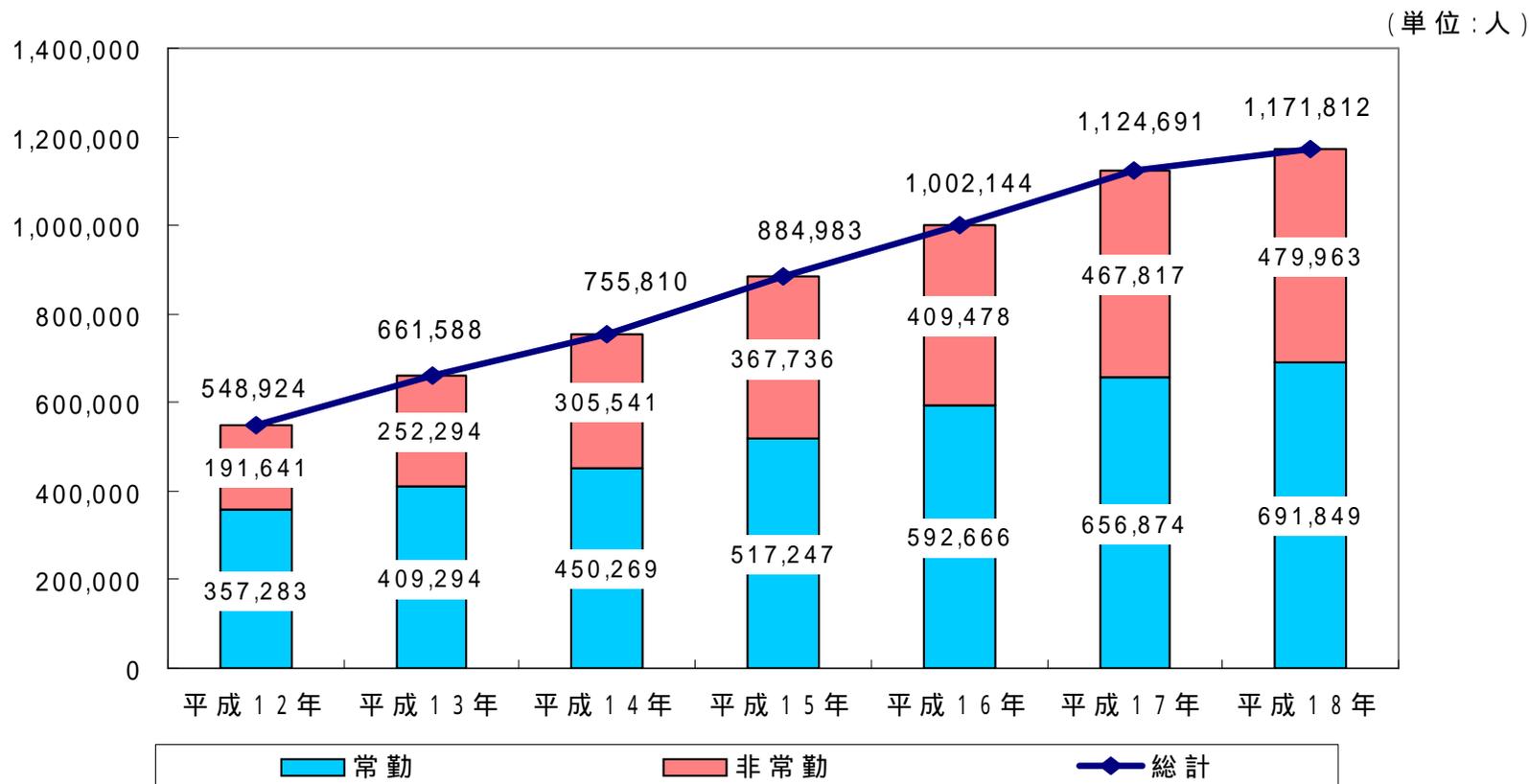
## 全労働者平均と比較して低い給与水準

## 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(平成17年現在))

# 介護職員数の推移（常勤・非常勤別）（実人員）

介護職員数は年々増え続けており、平成12年の約55万人から平成18年には約117万人（平成12年の約2.1倍）に達している。非常勤の占める割合は概ね増加しており、平成18年では41%となっている。



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)

# 有効求人倍率の推移

介護関連職種の有効求人倍率は最近急速に高まっており、全職業と比較して高い傾向にある。

		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	平成19
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	0.97
	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	0.87
	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	1.30
介護 関連 職種	常用 (含パート)	-	-	-	-	-	-	-	1.14	1.47	1.74	2.10
	常用 (除パート)	-	-	-	-	-	-	-	0.69	0.97	1.22	1.53
	常用的パート タイム	-	-	-	-	-	-	-	2.62	2.86	3.08	3.48
【参考】 介護職員数		-	-	-	548,924	661,588	755,810	884,981	1,002,144	1,124,691		

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、愛知県 3.52倍～ 沖縄県 0.78倍

(注)介護関連職種：福祉施設指導専門員、福祉施設寮母・寮父、その他の社会福祉専門の職業、家政婦(夫)、ホームヘルパー

(出典) 職業安定業務統計。数値は年度内各月の平均値。

# 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

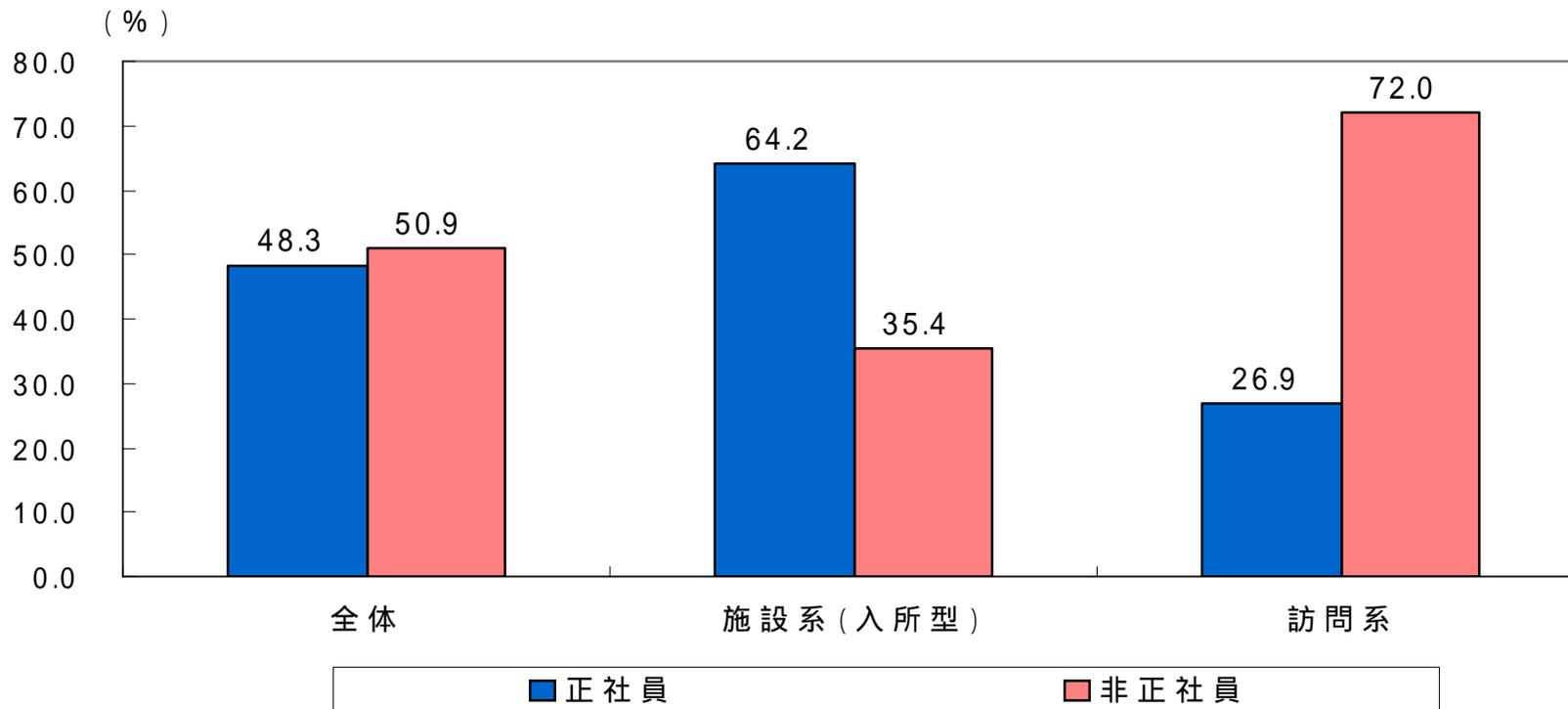
注) 常勤者の年齢階層別男女別割合である。

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)

# 介護労働者の就業形態（正社員・非正社員別）

全体では、「正社員」が48.3%、「非正社員」が50.9%で「非正社員」の方がやや多く、訪問系では「非正社員」の割合が70%を超えている。

平成19年度介護労働者の就業形態



「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)。

「施設系(入所型)」：短期入所生活介護、短期入所療養介護、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉士施設入居者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設

「訪問系」：訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、夜間対応型訪問介護、居宅介護支援

資料出所：「平成19年度介護労働実態調査」((財)介護労働安定センター)

## 入職率・離職率（全体）

		入職率	離職率	
訪問介護員 + 介護職員	計	27.4	21.6	
	正社員	26.6	20.0	
	非正社員	28.0	22.8	
(参考) 全労働者	計		15.9	15.4
	男		13.6	13.0
	女		19.0	18.8
	一般労働者		12.5	12.2
	パートタイム労働者		26.7	25.9

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いため、単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18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19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。

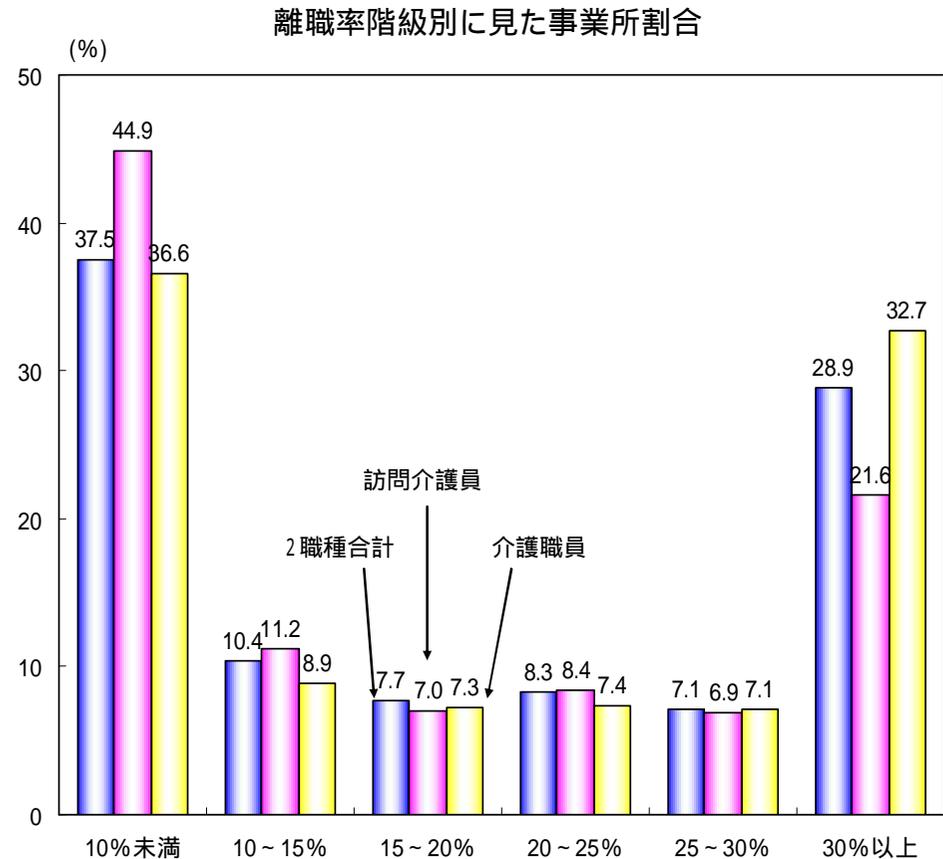
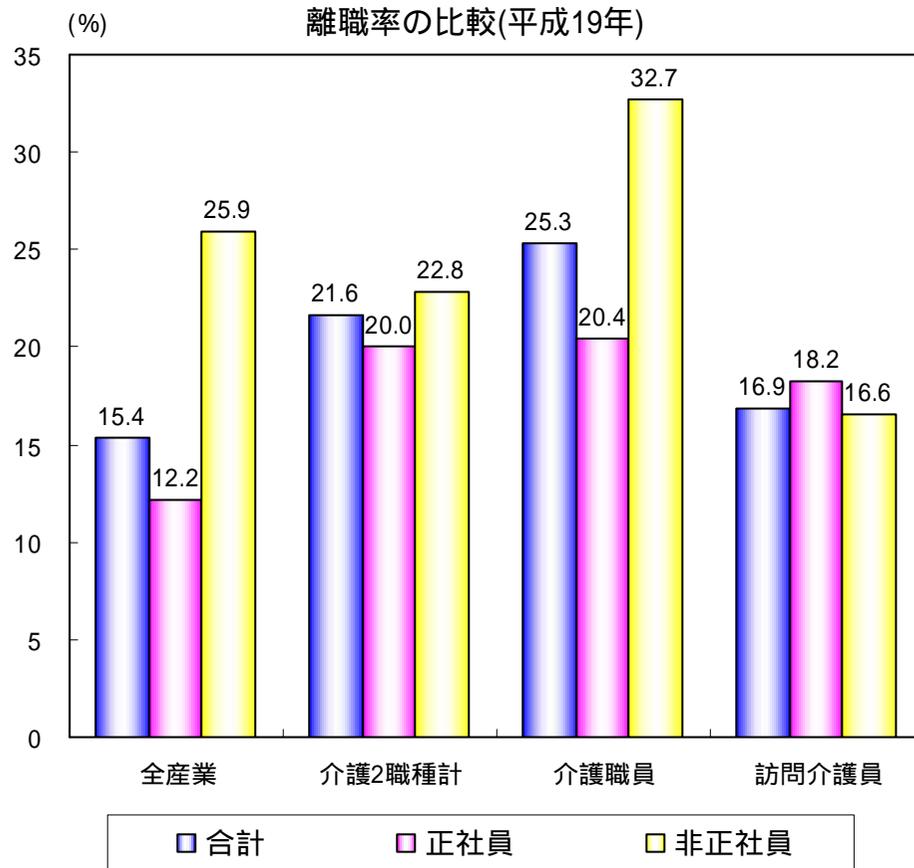
### 【資料出所】

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20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19年）（厚生労働省大臣官房統計情報部）

# 離職率の分析

介護職員と訪問介護員を合わせた離職率は、全産業平均よりも高い水準にある。  
離職率については、離職率の高い事業所と低い事業所の二極化が見られる。



(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)  
全産業平均の出典は「平成19年雇用動向調査結果(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。  
(注)訪問介護員:介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者  
介護職員:訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者

(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

# 職種別きまって支給する現金給与額等

区 分	企業規模計					年収試算額 千円
	年 齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額		年間賞与其他特別給 与額	
			千円	千円		
全労働者	41.0	11.8	330.6	301.1	915.4	4,528.6
男性労働者	41.9	13.3	372.4	336.7	1,078.4	5,118.8
女性労働者	39.2	8.7	241.7	225.7	568.4	3,276.8
福祉施設介護員(男)	32.6	4.9	225.9	213.6	514.2	3,077.4
福祉施設介護員(女)	37.4	5.2	204.4	193.7	446.8	2,771.2
ホームヘルパー(女)	45.3	5.1	207.4	194.0	304.8	2,632.8
介護支援専門員(女)	45.0	7.1	261.8	253.3	636.3	3,675.9
看護師(女)	35.8	6.6	313.4	279.9	801.0	4,159.8
看護補助者(女)	43.9	6.7	196.0	182.4	465.2	2,654.0

(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。

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

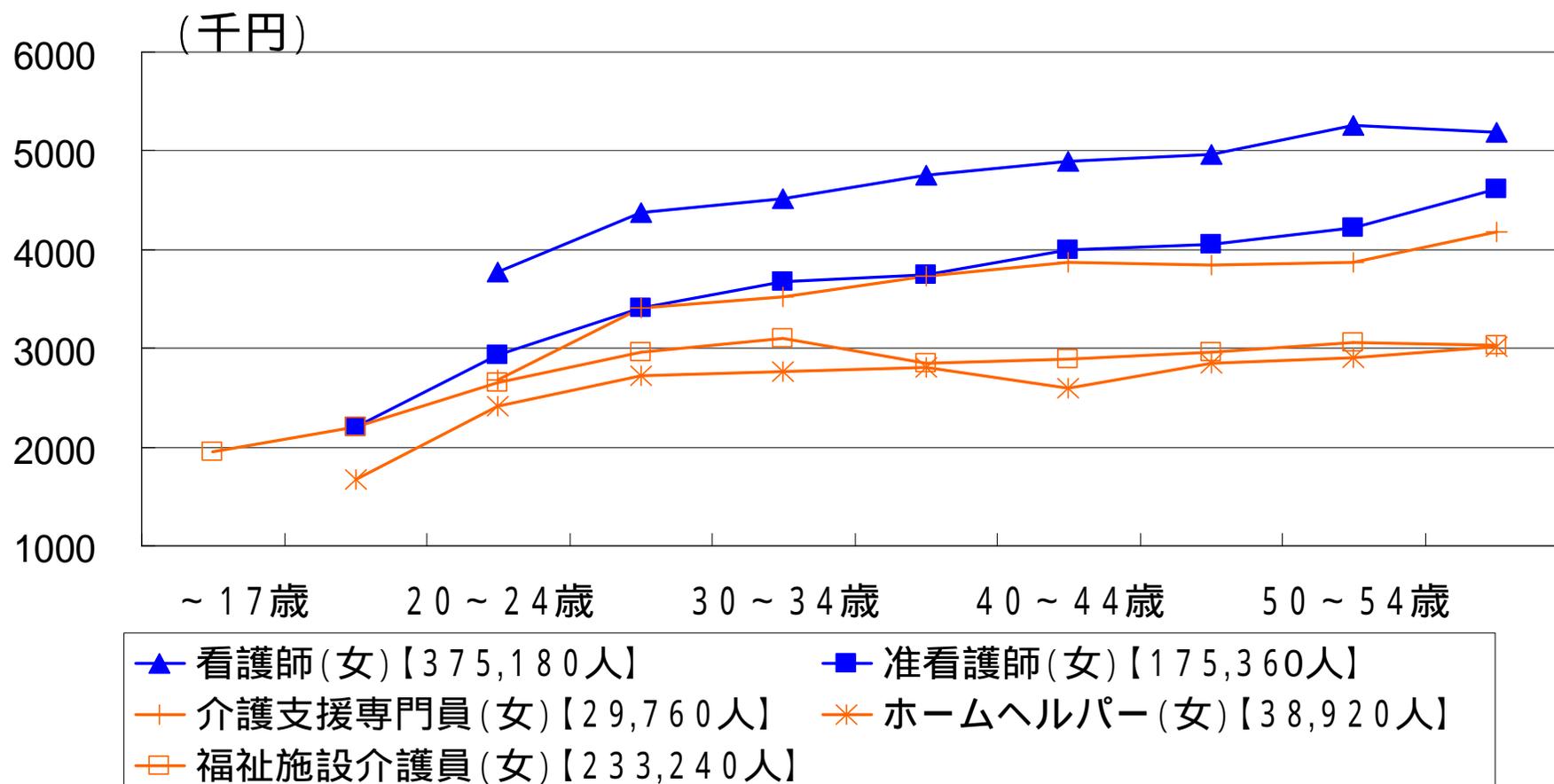
「きまって支給する現金給与額」とは、労働契約、労働協約あるいは、事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給された現金給与額。手取額でなく、税込みの額。

現金給与額には、基本給、職務手当、精皆勤手当、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。

# 職種別常用一般労働者の年収

医療分野の他の専門職や他産業と比較して賃金が低い。

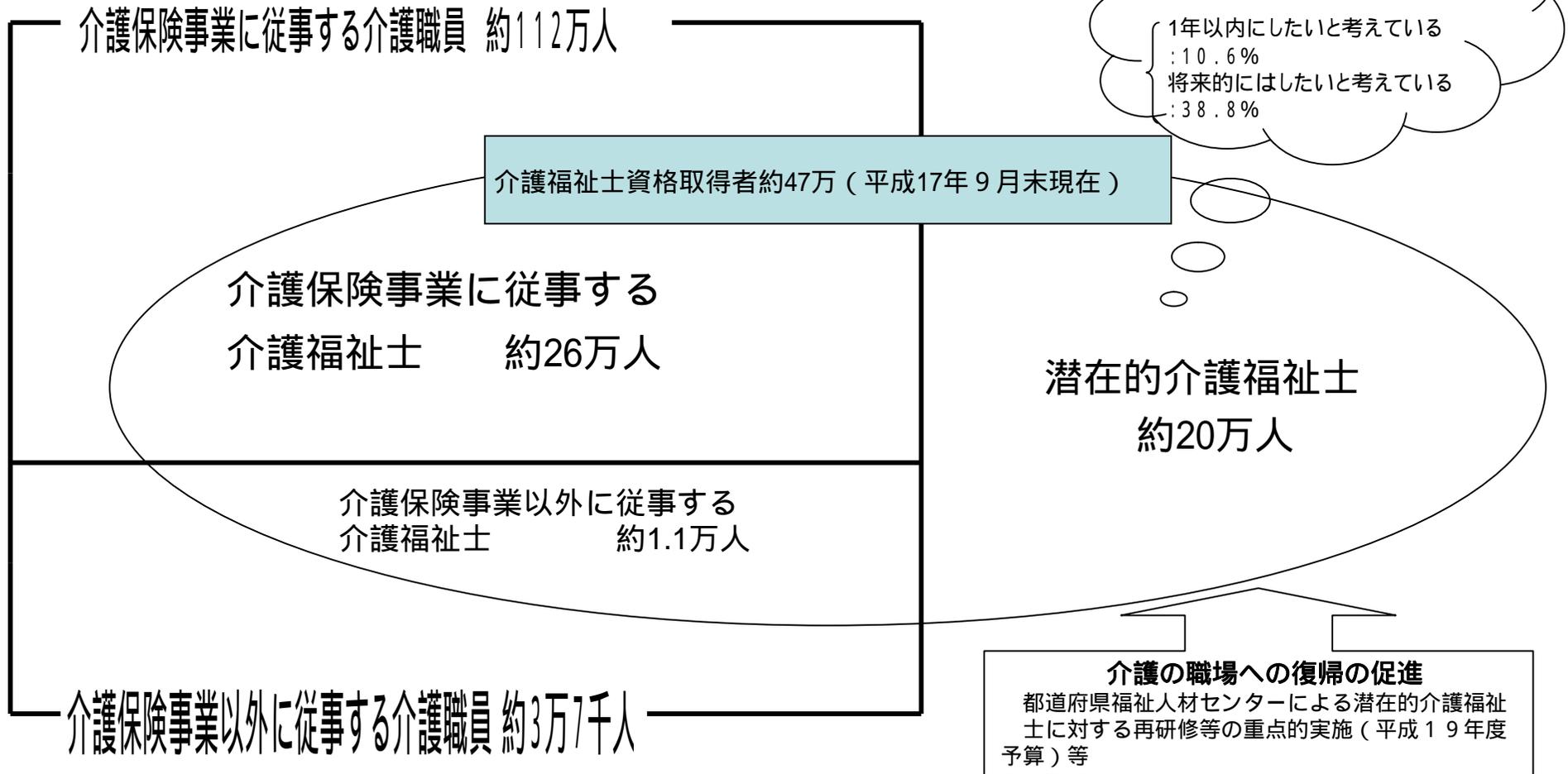


資料出所:「平成19年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)」

# 潜在的介護福祉士の状況

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、推計すると約20万人（平成17年9月末現在の登録者数約47万人に対して約4割）となっている。

介護福祉士会が会員に対して行った調査では、潜在的介護福祉士のうち約5割がいずれは介護業務に従事したい意向を持っている。

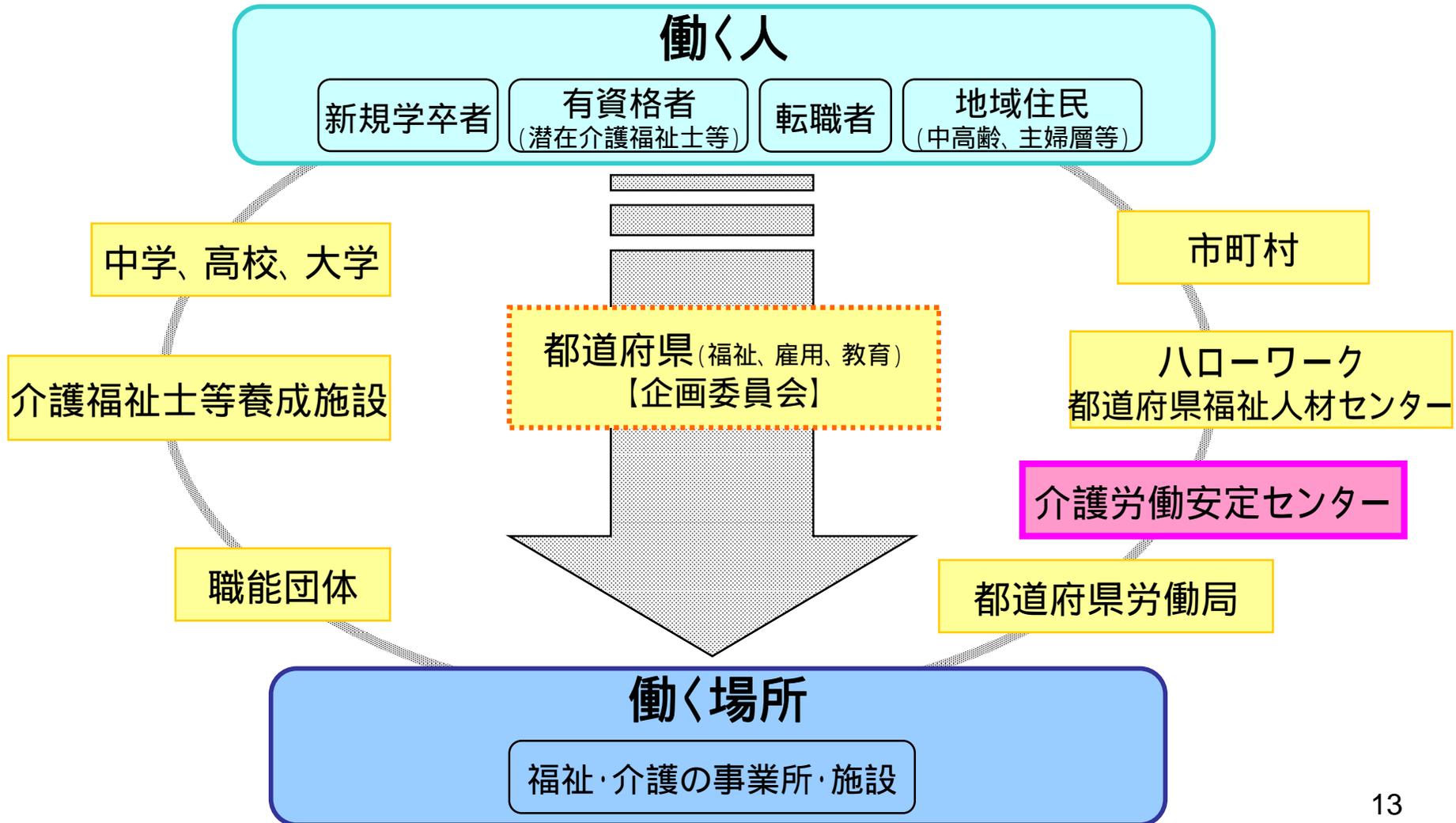


介護福祉士資格取得者数については、できる限り時点をそろえるため、平成17年9月末現在の人数を用いているが、平成19年3月末現在では約56万4千人となっている。

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

# 福祉・介護人材確保に係る関係機関の連携

福祉・介護人材の確保に当たり、都道府県レベルにおいて、関係機関による連携の仕組みをつくることが重要。  
特に、福祉サイドだけでなく、労働・教育施策との関係に留意。



# 福祉・介護分野における人材確保の方策について

## 【我が国の将来展望】

- ・ 少子高齢化の進展により、65歳以上の人口は、平成17年の約2,580万人から平成42年には約3,670万人へ増加。
- ・ 認知症高齢者は平成17年の約170万人から平成27年には約250万人にまで増加。
- ・ これに伴い、生産年齢人口(15歳～64歳)は、平成17年の約8,440万人から平成27年には約7,680万人にまで減少。
- ・ 労働力人口も平成16年の約6,640万人から平成42年には労働力確保のための各種施策を講じたとしても約6,110万人にまで減少。

少子高齢化の進展等による高齢者の増加等により、福祉・介護ニーズの拡大が予測。

将来的には労働市場全般的に労働者の確保が困難に。

## 【福祉・介護分野における現状の課題】

- ・ 給与の水準が他分野と比較して低水準。  
全労働者の平均賃金(月給): 約33万円  
福祉施設介護員(男性): 約23万円  
福祉施設介護員(女性): 約21万円  
ホームヘルパー(女性): 約20万円
- ・ 入職率・離職率が高い。  
全労働者の入職率: 約16%、離職率約16%  
介護職員の入職率: 約29%、離職率約20%
- ・ 非常勤職員の割合が高い。  
介護保険サービスに従事する者の約4割が非常勤職員(ホームヘルプの場合、約8割)

福祉・介護分野の労働者の労働環境の改善が必要。

総合的な人材確保対策が必要

福祉人材確保指針の策定(平成19年8月28日)

労働環境の改善

キャリアアップ  
の仕組みの構築

福祉・介護サービスの  
周知・理解

潜在的有資格者等  
の参入の促進

多様な人材の  
参入・参画の促進

少子高齢化の進展等により多様化・高度化する福祉・介護ニーズの拡大に備えるとともに、専門性を高めることにより社会的評価を向上させていく観点から、資質の高い人材の確保・養成が急務。

「社会福祉士及び介護福祉士法」の改正(平成19年12月5日公布)やこれに基づく教育カリキュラムの見直しにより、対応。

# 介護人材の確保・介護従事者の処遇改善

平成21年度介護報酬改定（+3%改定）

処遇改善の取組への  
総合支援策

## 1. 介護従事者の人材確保・処遇改善

負担の大きな  
業務への評価

専門性への評価・  
介護従事者の定着促進

人件費の地域  
差への対応

訪問系  
サービス

サービス提供責任者の  
業務への評価  
認知症患者や独居高齢者  
へのケアマネ業務の評価

・研修実施等の評価  
・有資格者割合の評価

通所系  
サービス

個別ニーズに応じた  
対応への評価

・有資格者割合の評価  
・一定以上の勤続年数者  
割合の評価

施設系  
サービス

夜勤業務への評価  
看護体制の評価  
重度化・認知症対応の  
ための評価  
看取り業務への評価

・有資格者割合の評価  
・一定以上の勤続年数者  
割合の評価  
・常勤者割合の評価

地域毎の  
人件費を踏まえた見直し等

## 2. 医療との連携や認知症ケアの充実

- (1) 医療と介護の機能分化・連携の推進
- (2) 認知症高齢者等の増加を踏まえた認知症ケアの推進

## 3. 効率的なサービスの提供や新たなサービスの検証

- (1) サービスの質を確保した上での効率的かつ適正なサービスの提供
- (2) 平成18年度に新たに導入されたサービスの検証及び評価の見直し

雇用管理改善に取り組む  
事業主への助成( )

効率的な経営を行うための  
経営モデルの作成・提示

介護報酬改定の影響の  
事後的検証( )

介護従事者の給与等処遇  
に関する情報公表の推進

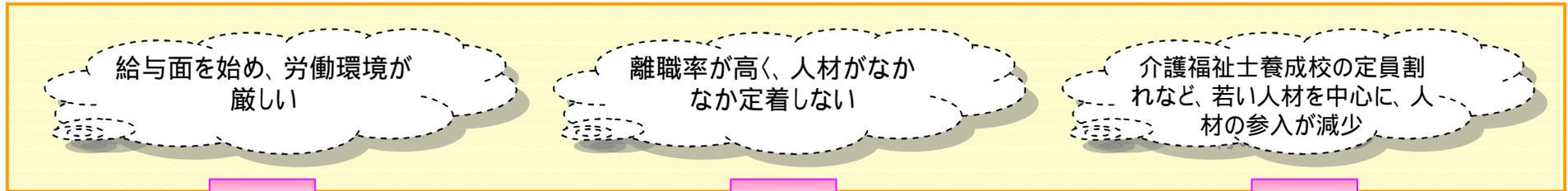
潜在的有資格者養成支援  
等の介護人材確保策( )

社会的評価を高めるための  
広報・普及( )

( ) 予算要求項目

# 平成20～21年度における福祉・介護人材確保対策の全体像

【福祉・介護分野が抱える主な課題】



## 福祉・人材確保対策の充実・強化

（福祉・介護人材の労働環境を整備）

（福祉・介護人材の定着を支援）

（福祉・介護人材の参入を促進）

介護人材の処遇改善等を図るための介護報酬の+3%改定と、それに伴う介護保険料の急激な抑制

介護福祉機器（移動リフト等）の導入費用の助成

青枠は平成20年度  
補正予算で措置

年長フリーター等を一定期間以上雇い  
入れた事業主に対する助成

介護事業主団体や地方公共団体等に対して、人材確保対策や雇用管理改善対策のための  
事業等を委託

処遇改善等のための各種人事制度を導入・運用し、かつ、採用・募集、健康管理等の雇用  
管理改善事業を実施した場合の助成

新たに福祉・介護分野に従事した者  
に対する巡回相談等の実施

介護福祉士養成施設等に入学を希望する  
者に対する修学資金貸付事業の拡充

学生や教員に対し、福祉・介護の仕事の  
魅力を伝えるための相談助言

潜在的有資格者等の再就業を促進する  
ための研修の実施

福祉・介護の仕事に関心を有する者  
に対する職場体験の機会の提供

母子家庭の母の自立促進のため、介護  
福祉士等の資格取得を支援

退職者の福祉・介護分野への参入を  
促進するため、退職者訓練を拡充

# 社会保障国民会議 最終報告（20年11月4日）

【抜粋】

3 中間報告後の議論

(2) 能力開発政策

職業能力開発施策体制の強化

職業能力訓練校等のコース・カリキュラムを介護などの今後一層成長が見込まれる分野のウエイトを高めるよう見直すとともに、その内容も就労時に実際に求められる能力の開発につながるものとするなど、就労ニーズに即した能力開発の実現に向け、至急かつ継続的に取り組むべきである。

# 新たな雇用対策に関する提言（20年12月5日）

（与党新雇用対策に関するプロジェクトチーム）

【抜粋】

## 2. 再就職支援対策（雇止めに係る者の対策を含む）

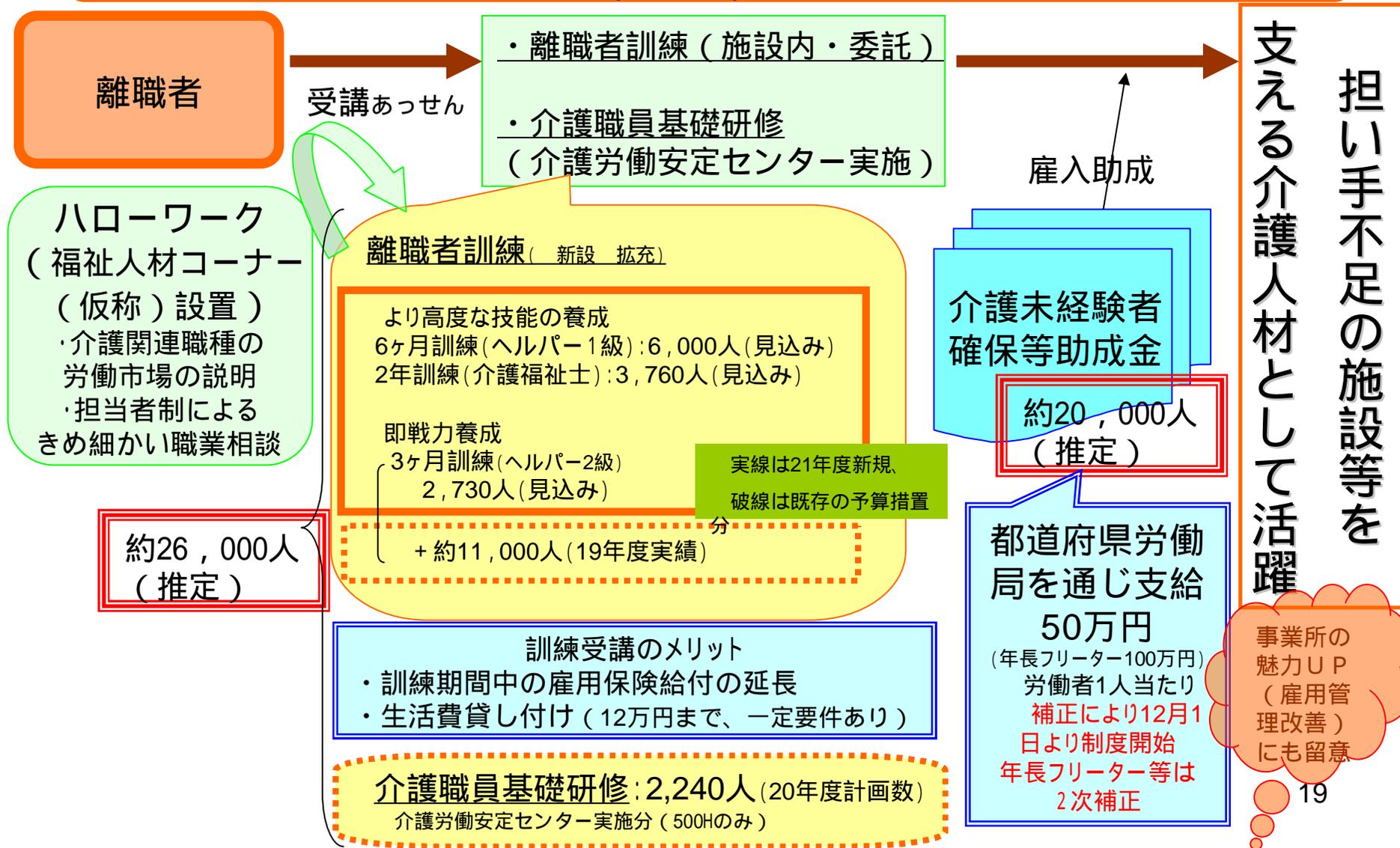
雇用のセーフティネット機能の強化、地域の実情に応じた雇用機会の開発、派遣労働者等へのワンストップによるきめ細かな相談・援助、住宅の確保、職業訓練の拡充等の対策を強化し、円滑な再就職を促進する。

安定雇用の実現に向けた長期間の訓練の実施

今後雇用の受け皿として期待できる分野（介護分野等）での安定雇用に向け、長期間の訓練を大幅に拡充する。

# 他産業からの離職者を介護人材として養成

ハローワークを通じた求職者対策を糸口として、受講斡旋に基づく職業訓練、都道府県労働局支給の雇入れ助成等関係の政策資源を総動員し、他産業からの離職者ができるだけスムーズに人材不足の介護業界（施設等）で活躍できる道を開く。



# 介護保険制度における介護従事者の資格

「介護職員基礎研修について」厚生労働省老健局(平成20年2月)

< 国家資格 >

介護福祉士

< 上級レベル >

介護職員基礎研修

サービス提供責任者  
主任介護職員  
訪問介護員(常勤)等

< 中級レベル >

訪問介護員(ホームヘルパー)  
養成研修1級課程

サービス提供責任者  
等

平成24年度を  
目途に介護職員  
基礎研修に一元  
化する予定

< 初級レベル >

訪問介護員(ホームヘルパー)  
養成研修2級課程

訪問介護員(新人)  
等

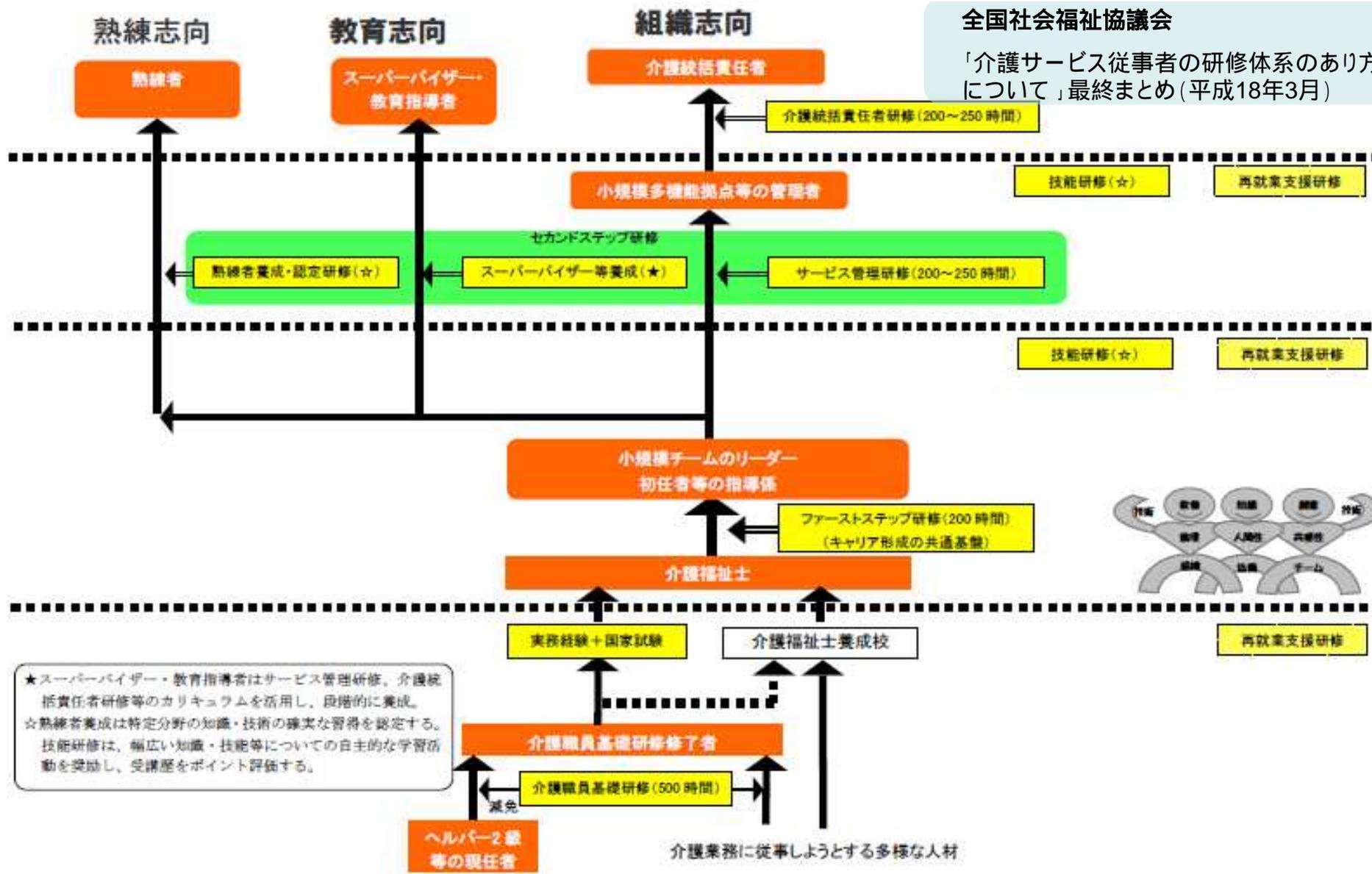
訪問介護員(ホームヘルパー)養成研修  
3級課程

H21.4 ~  
介護報酬算定外 20

# 介護職員の養成研修体系とキャリアパス

全国社会福祉協議会

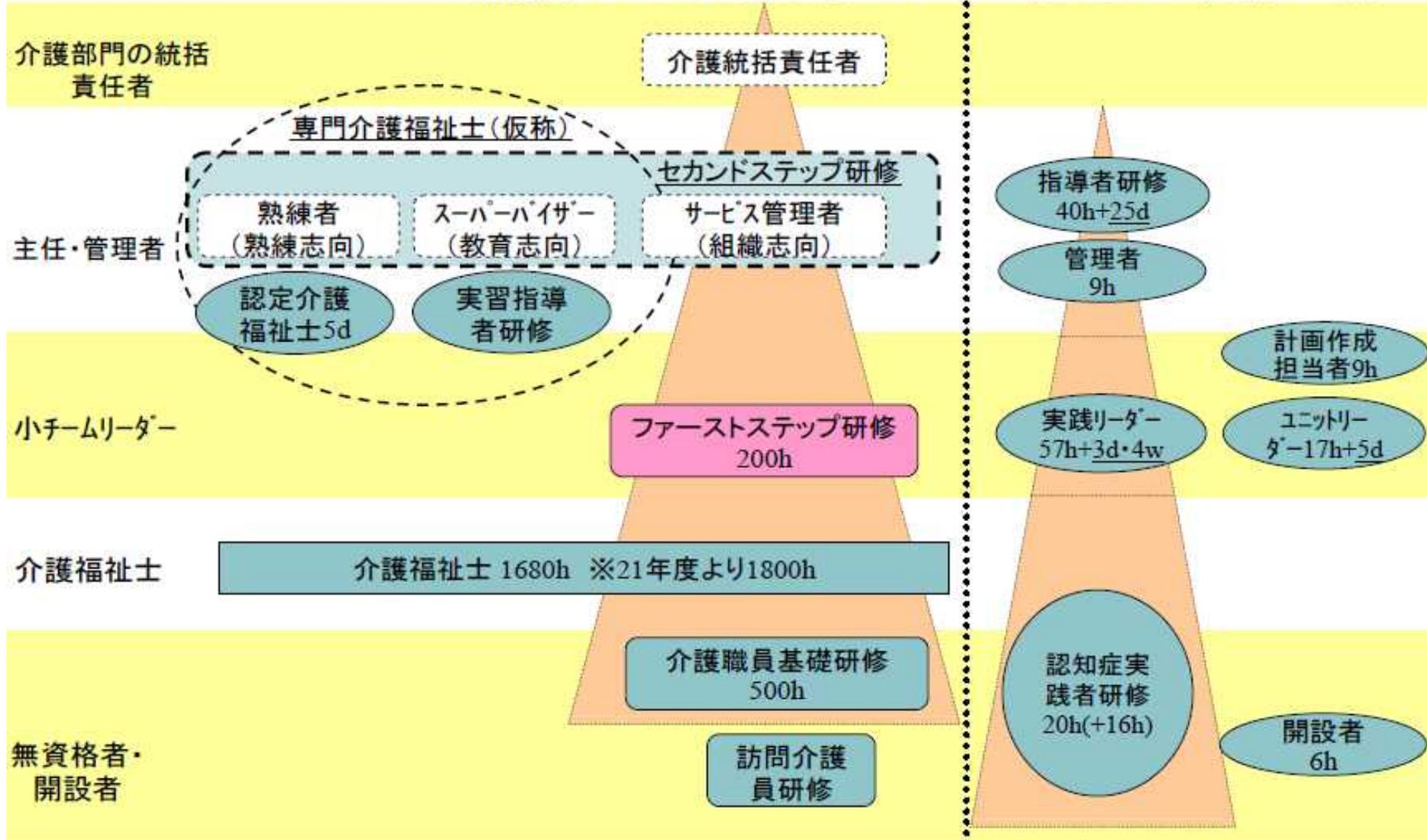
「介護サービス従事者の研修体系のあり方について」最終まとめ(平成18年3月)



# 介護職員の研修体系等(現状を整理したもの)

介護福祉士のキャリア開発支援システム

認知症・ユニット等制度上の研修



# 介護職員等のキャリアアップ研修体系の将来像(提案)

介護福祉士のキャリア開発支援システム

認知症・ユニット等制度上の研修

介護部門の統括  
責任者

介護統括責任者研修

主任・管理者

専門介護福祉士(仮称)

セカンドステップ研修

指導者研修  
40h+25d

熟練者  
(熟練志向)

スーパーバイザー  
(教育志向)

サービス管理者  
(組織志向)

認定介護  
福祉士5d

実習指導  
者研修

管理者  
9h

小チームリーダー

ファーストステップ研修  
200h

計画作成  
担当者9h

実践リーダー  
57h+3d+4w

ユニットリーダー  
17h+5d

介護福祉士

介護福祉士 1680h ※21年度より1800h

無資格者・  
開設者

介護職員基礎研修500h

認知症実践  
者研修  
20h(+16h)

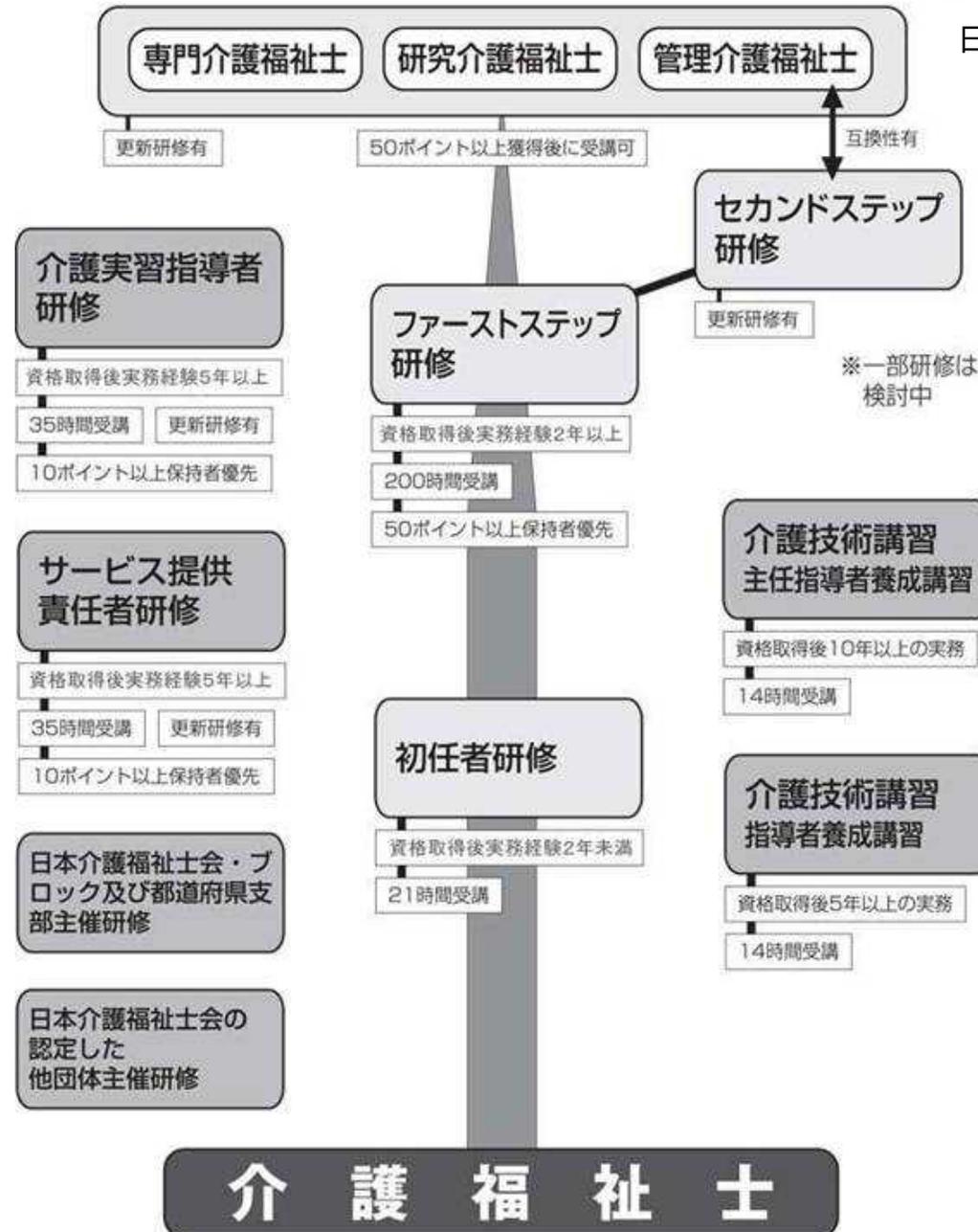
訪問介護員研修

開設者  
6h

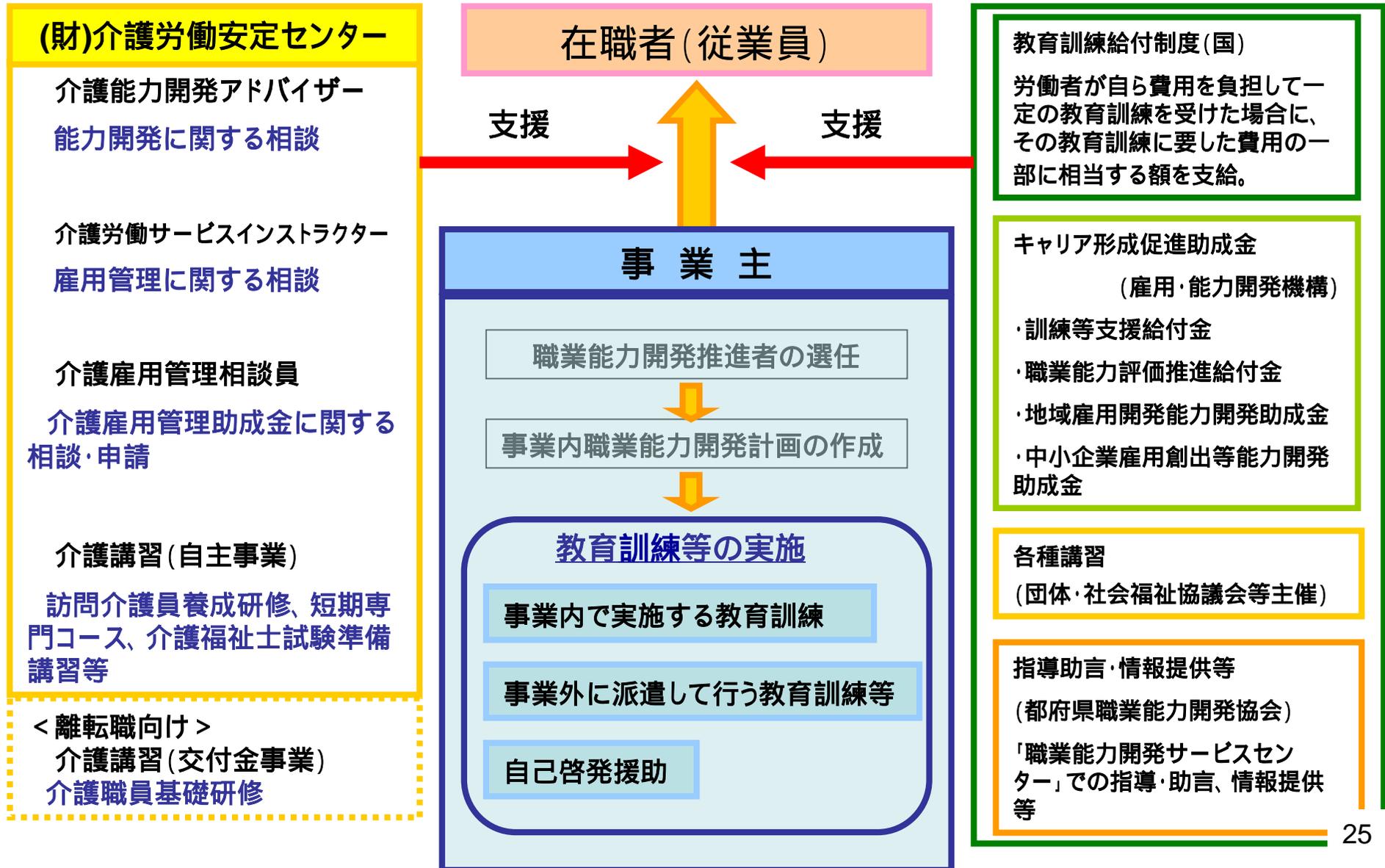
# 日本介護福祉士会生涯研修制度図

(平成19年10月)

日本介護福祉士会HPより



# 在職者のキャリア形成支援について（現状）



# 教育訓練給付制度

## 1. 概要

働く人の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図るため、労働者が自ら費用を負担して、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一定割合に相当する額を支給する雇用保険の給付制度です。

## 2. 対象者

雇用保険の一般被保険者又は一般被保険者であった方(支給要件期間が3年以上の者。ただし、初回に限り、1年以上の方。)

## 3. 給付額

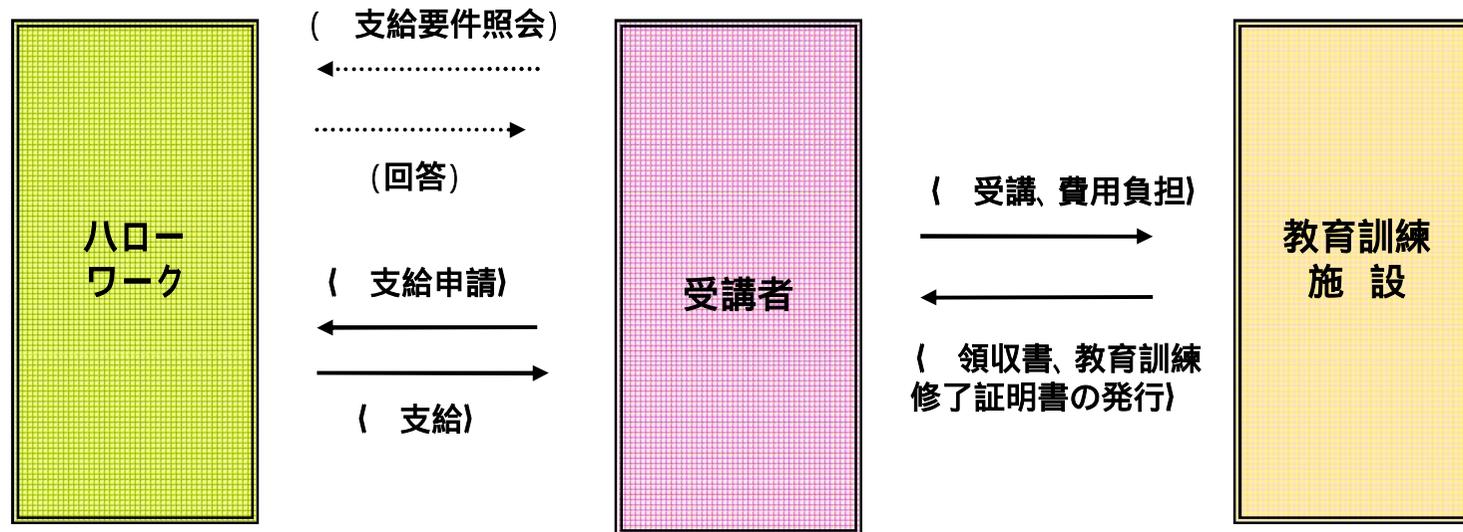
受講生本人が支払った教育訓練経費の20%に相当する額(ただし、10万円を超える場合の支給額は10万円とし、4千円を超えない場合は支給されません。)

## 4. 対象となる講座について

教育訓練給付制度では、情報処理技術者資格、簿記検定、訪問介護員、社会保険労務士資格などをめざす講座など、働く人の職業能力アップを支援する多彩な講座が指定されています。

厚生労働大臣が指定する講座については、『厚生労働大臣指定教育訓練講座一覧』にまとめられており、お近くのハローワークで閲覧できるほか、中央職業能力開発協会ホームページ「[厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム](#)」でもご覧になれます。

# 支給申請から支給までの流れ



支給要件照会・・・教育訓練給付金の受給資格の有無及び受講を希望する講座が厚生労働大臣の指定を受けているかどうか、希望に応じて、照会することができます。

## 5. 講座の指定申請について

教育訓練給付制度において厚生労働大臣が指定する教育訓練講座は、教育訓練を実施する者が指定を希望する教育訓練講座にかかる「[教育訓練実施状況調査票](#)」等の必要書類を提出した場合であって、その内容が「[教育訓練給付金の支給の対象となる教育訓練の指定基準](#)」(pdfファイル)に合致することが確認されるものです。詳しくは、「[教育訓練給付制度の講座指定等に関するQ & A](#)」をご覧ください。

## 教育訓練給付の対象講座について

平成20年10月1日現在

- 全対象講座数 5,236講座
- うち社会福祉・保健衛生関係 829講座  
(ホームヘルパー、社会福祉士、管理栄養士等)

# キャリア形成促進助成金

## 1. 概要

企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、その雇用する労働者を対象として、目標が明確化された職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価の実施を行う事業主に対して助成するもので、以下の4種類があります。

訓練等支援給付金

職業能力評価推進給付金

地域雇用開発能力開発助成金

中小企業雇用創出等能力開発助成金

## 2. 支給機関

独立行政法人雇用・能力開発機構

支給要件等の詳細については、最寄りの独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センターに、お問い合わせください。

TEL 0570-001154 (ただし、携帯電話・PHSはご利用できません。NTT回線以外の方は一部つながらない場合もあります。)

ご利用時間 9:00~17:00(土・日・祝は休業)