

報道関係者 各位

平成 27 年 6 月 24 日  
社会・援護局  
福祉基盤課福祉人材確保対策室  
室長 補佐 関口 彰 (内線 2847)  
マンパワー企画課長 岸 英二 (内線 2849)  
(代表電話) 03 (5253) 1111  
(直通電話) 03 (3595) 2617

## 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

2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計については、今年 2 月に暫定値を公表しましたが、今般、都道府県で介護保険事業支援計画が策定されたことに伴い、確定値が取りまとめられましたので、公表いたします。

- ・ 需要見込みは、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ものです。
- ・ 供給見込みは、平成 27 年度以降に取り組む新たな施策の効果を見込まず、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した「現状推移シナリオ」に基づくものです。

今後、これらの需給ギャップを踏まえ、国と地域の二人三脚で介護人材確保に向けた取組を総合的・計画的に推進することとしています。

### ○ 2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）

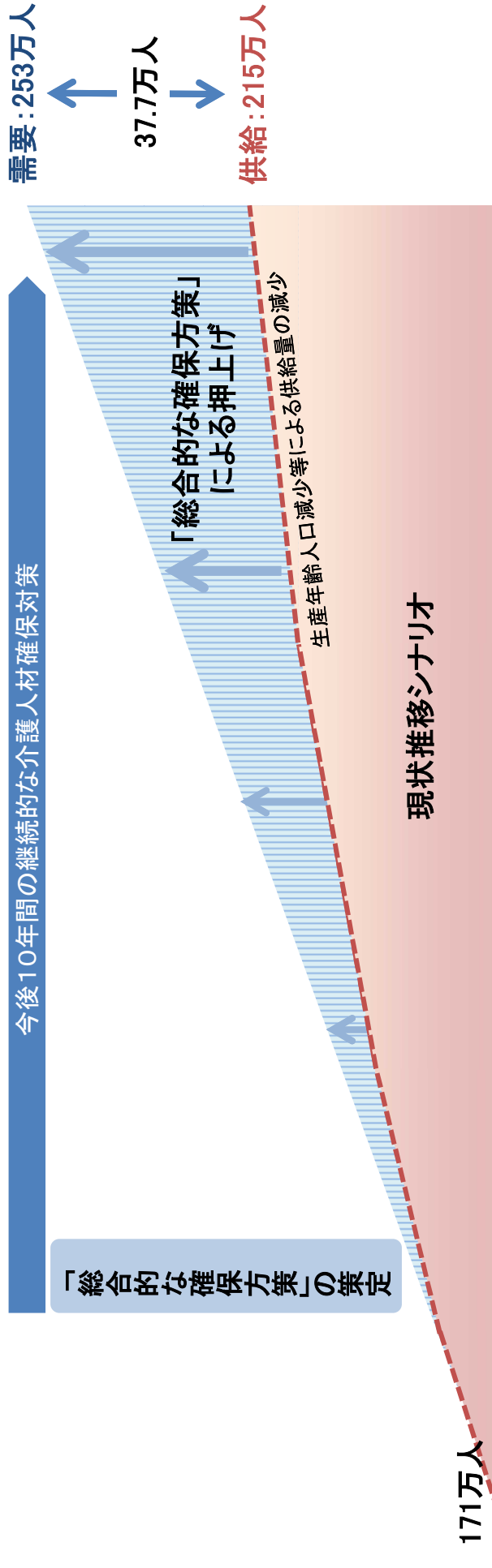
介護人材の需要見込み（2025 年度）	253.0 万人
現状推移シナリオによる 介護人材の供給見込み（2025 年度）	215.2 万人
需給ギャップ	37.7 万人

\* 今年 2 月に公表した暫定値は、都道府県における平成 26 年 11 月時点の作業の途中段階によるもの（需要見込み 248.2 万人、供給見込み 214.8 万人、需給ギャップ 33.4 万人）。この後、都道府県・市町村で精査を行い、確定した値を踏まえ、第 6 期介護保険事業支援計画に取組方策等を記載。

## 2025年に向けた介護人材にかかる需給推計

- 都道府県推計に基づく介護人材の需給推計における需給ギャップは37.7万人（需要約253万人、供給約215万人）
- 都道府県においては、第6期介護保険事業支援計画に需給推計結果に基づく需給ギャップを埋める方策を位置付け、2025（平成37）年に向けた取組を実施。
- 国においては、今次常会に提出中の「社会福祉法等の一部を改正する法律案」による制度的対応や、都道府県が地域医療介護総合確保基金を活用して実施する具体的な取組などを含めた施策の全体像（「総合的な確保方策」）を取りまとめ、2025（平成37）年に向けた取組を総合的・計画的に推進。
- 3年1期の介護保険事業計画と併せたPDCAサイクルを確立し、必要に応じて施策を充実・改善。

### 介護人材にかかる需給推計結果と「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。)

## 2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(確定値)(都道府県別)

(単位:人)

都道府県	2013年度 (平成25年度) の介護職員数	2017年度(平成29年度)			2020年度(平成32年度)			2025年度(平成37年度)			
		需要見込み (D1)	現状推移シナリオ による供給見込み (S1)	充足率 (S1/D1)	需要見込み (D2)	現状推移シナリオ による供給見込み (S2)	充足率 (S2/D2)	需要見込み (D3)	現状推移シナリオ による供給見込み (S3)	充足率 (S3/D3)	需給ギャップ (D3-S3)
1 北海道	81,117	93,773	93,057	99.2%	98,923	96,390	97.4%	109,903	97,580	88.8%	12,323
2 青森県	22,090	28,120	25,991	92.4%	29,943	28,144	94.0%	32,218	30,811	95.6%	1,407
3 岩手県	19,069	26,711	23,130	86.6%	28,383	24,287	85.6%	29,775	24,851	83.5%	4,924
4 宮城県	28,041	34,879	29,447	84.4%	39,538	30,385	76.9%	45,532	31,396	69.0%	14,136
5 秋田県	19,621	23,566	22,227	94.3%	25,103	23,062	91.9%	26,018	23,275	89.5%	2,743
6 山形県	17,688	20,662	18,716	90.6%	21,779	19,106	87.7%	22,489	19,128	85.1%	3,361
7 福島県	25,654	34,061	28,867	84.8%	36,603	30,374	83.0%	38,306	32,149	83.9%	6,157
8 茨城県	33,060	40,830	36,541	89.5%	45,130	38,499	85.3%	50,807	40,673	80.1%	10,134
9 栃木県	21,317	25,799	23,109	89.6%	28,082	23,922	85.2%	31,293	24,428	78.1%	6,865
10 群馬県	28,518	36,372	30,602	84.1%	39,354	31,583	80.3%	43,806	32,205	73.5%	11,601
11 埼玉県	70,723	90,118	82,570	91.6%	101,829	88,130	86.5%	121,352	93,882	77.4%	27,470
12 千葉県	67,600	84,052	81,696	97.2%	96,592	87,420	90.5%	115,272	92,517	80.3%	22,755
13 東京都	154,609	195,780	181,410	92.7%	216,633	194,439	89.8%	243,701	207,950	85.3%	35,751
14 神奈川県	116,591	137,664	138,848	100.9%	153,815	148,410	96.5%	182,643	157,942	86.5%	24,701
15 新潟県	35,509	42,885	41,740	97.3%	45,970	43,617	94.9%	49,317	44,622	90.5%	4,695
16 富山県	15,296	18,635	16,041	86.1%	20,192	16,752	83.0%	21,721	17,810	82.0%	3,911
17 石川県	16,251	19,026	18,243	95.9%	20,183	18,969	94.0%	22,158	19,543	88.2%	2,615
18 福井県	11,774	11,274	10,200	90.5%	11,849	10,524	88.8%	12,458	10,686	85.8%	1,772
19 山梨県	10,737	13,244	12,277	92.7%	14,217	12,910	90.8%	15,364	13,647	88.8%	1,717
20 長野県	31,827	39,808	35,406	88.9%	42,818	36,869	86.1%	46,339	37,948	81.9%	8,391
21 岐阜県	27,140	32,563	30,133	92.5%	35,675	31,481	88.2%	39,559	32,441	82.0%	7,118
22 静岡県	45,419	53,195	50,448	94.8%	57,141	53,344	93.4%	65,077	56,575	86.9%	8,502
23 愛知県	81,136	101,763	92,301	90.7%	113,040	98,817	87.4%	131,852	107,461	81.5%	24,391
24 三重県	25,312	30,943	29,695	96.0%	33,633	31,477	93.6%	36,573	32,969	90.1%	3,604
25 滋賀県	16,034	19,968	18,853	94.4%	22,079	20,009	90.6%	24,674	21,202	85.9%	3,472
26 京都府	33,146	43,310	38,922	89.9%	46,329	41,863	90.4%	51,940	45,129	86.9%	6,811
27 大阪府	136,355	168,755	165,564	98.1%	190,623	176,305	92.5%	219,190	185,324	84.5%	33,866
28 兵庫県	77,495	94,448	85,782	90.8%	103,761	90,171	86.9%	117,817	95,314	80.9%	22,503
29 奈良県	19,982	25,278	22,700	89.8%	27,264	24,233	88.9%	31,019	26,521	85.5%	4,498
30 和歌山県	19,552	22,865	20,573	90.0%	23,451	20,967	89.4%	25,162	20,975	83.4%	4,187
31 鳥取県	9,895	10,586	10,168	96.1%	11,028	10,400	94.3%	11,541	10,634	92.1%	907
32 島根県	14,018	16,203	15,652	96.6%	16,493	16,276	98.7%	17,110	16,784	98.1%	326
33 岡山県	30,069	35,315	32,226	91.3%	36,560	33,160	90.7%	39,490	33,789	85.6%	5,701
34 広島県	43,162	50,331	47,650	94.7%	52,377	49,688	94.9%	58,970	52,021	88.2%	6,949
35 山口県	23,388	29,512	27,276	92.4%	31,010	28,554	92.1%	33,191	29,411	88.6%	3,780
36 徳島県	12,970	14,581	14,336	98.3%	14,809	14,365	97.0%	15,538	14,256	91.7%	1,282
37 香川県	14,009	17,110	15,891	92.9%	17,931	16,369	91.3%	18,940	16,593	87.6%	2,347
38 愛媛県	26,095	31,499	29,628	94.1%	33,193	31,000	93.4%	35,808	32,170	89.8%	3,638
39 高知県	12,779	14,828	14,236	96.0%	15,312	14,663	95.8%	15,644	14,743	94.2%	901
40 福岡県	70,253	80,021	79,455	99.3%	84,011	82,419	98.1%	94,314	84,257	89.3%	10,057
41 佐賀県	13,204	14,255	13,868	97.3%	14,326	14,129	98.6%	15,037	14,432	96.0%	605
42 長崎県	24,871	28,277	28,002	99.0%	28,539	28,744	100.7%	30,382	28,815	94.8%	1,567
43 熊本県	27,244	31,634	31,531	99.7%	32,958	32,836	99.6%	34,954	33,420	95.6%	1,534
44 大分県	20,022	21,231	21,255	100.1%	22,214	21,878	98.5%	23,401	22,186	94.8%	1,215
45 宮崎県	18,606	21,633	19,998	92.4%	23,041	20,457	88.8%	24,852	20,528	82.6%	4,324
46 鹿児島県	28,247	32,455	30,782	94.8%	33,481	32,140	96.0%	35,197	33,690	95.7%	1,507
47 沖縄県	15,246	18,482	16,584	89.7%	19,639	17,117	87.2%	22,039	17,696	80.3%	4,343
合計	1,707,743	2,078,300	1,953,627	94.0%	2,256,854	2,056,654	91.1%	2,529,743	2,152,379	85.1%	377,364

(資料出所) 2013(平成25)年度の数値:厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから厚生労働省(社会・援護局)にて補正)  
2017(平成29)年度以降の数値は都道府県が行った推計による

注1) 2013(平成25)年度の計数は国及び各都道府県の値ごとに回収率を踏まえた補正を行っているため、合計の値が一致しない

注2) 需要見込み、供給見込みの値は、いずれも通所リハビリテーションの職員数を含まない(「医療・介護に係る長期推計」(平成24年3月))と同様の整理

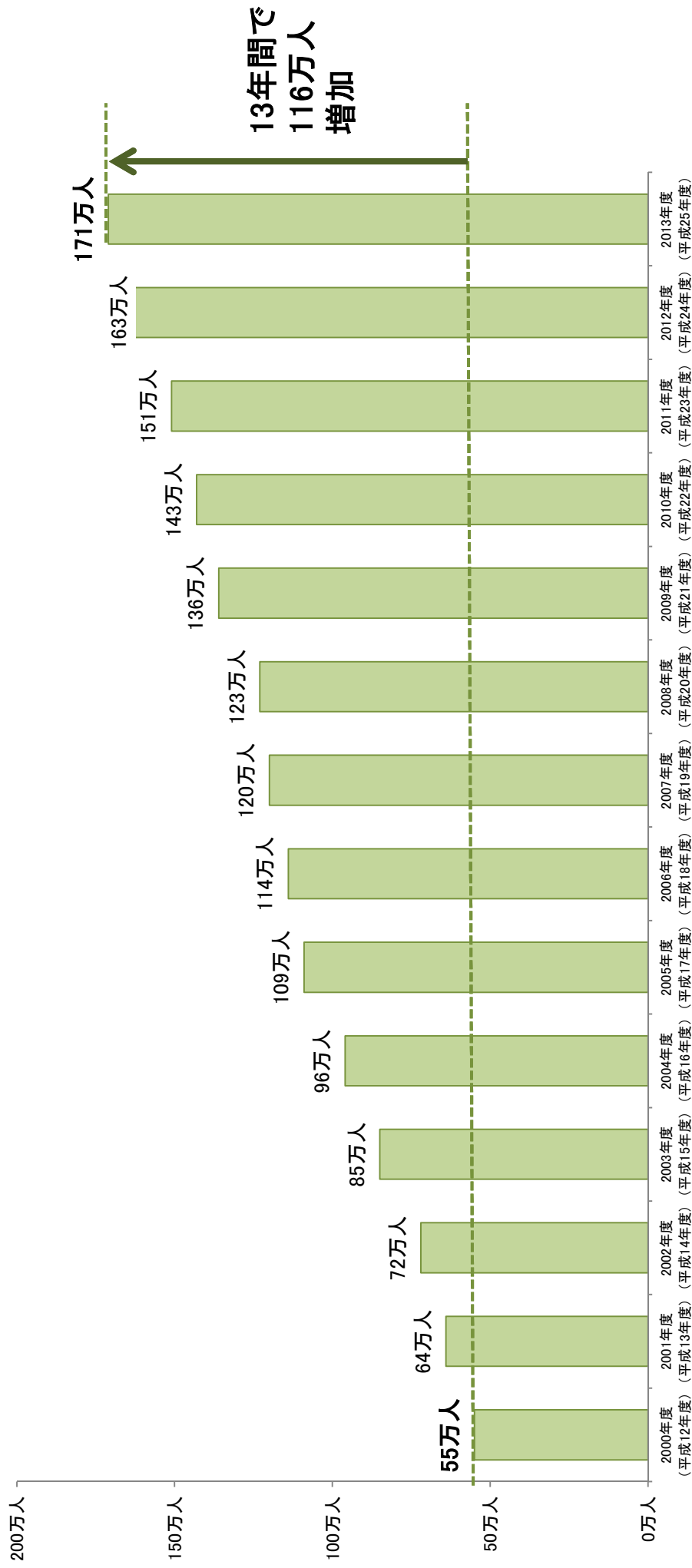
注3) 需要見込みの値は、市町村により第6期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量に基づく推計

注4) 供給見込みの値は、現状推移シナリオ(近年の入職、離職の動向に将来の人口動態を反映)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)

(参考資料)

# 介護保険制度施行以降の介護職員数の推移

○ 介護職員数は、2000(平成12)年度の制度創設以降、13年間で116万人増加(約3倍増)している。



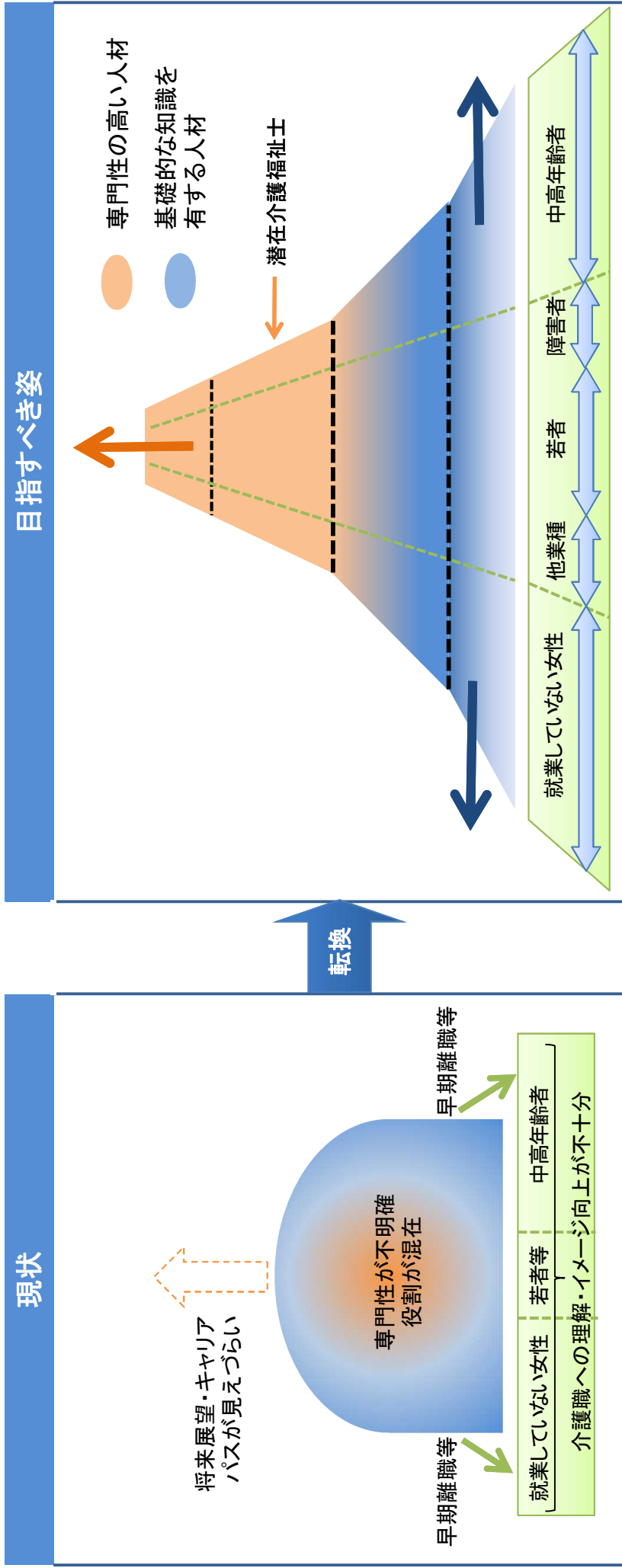
注1) 平成21～25年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて補正したものを、(平成21～25年度)の回収率 → (例)平成25年の回収率:訪問介護80.5%、通所介護86.7%、介護老人福祉施設91.9%

・補正の考え方:入所系(短期入所生活介護を除く。)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。  
(①「介護サービス施設・事業所調査」における施設数を用いて補正、②「介護サービス施設・事業所調査」における利用者数を用いて補正)

注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。  
(訪問リハビリテーション:平成12～24年、特定施設入居者生活介護:平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設:平成18年)  
※ 「通所リハビリテーション」の介護職員数は、すべての年に含めていない。

注3) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)  
【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

# 「総合的な確保方策」の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～



参加促進	1. すそ野を広げる	人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る
労働環境・ 処遇の改善	2. 道を作る	本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する
資質の向上	3. 長く歩み続ける	いったん介護の仕事についての定着促進を図る
	4. 山を高くする	専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す
	5. 標高を定める	限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

国・地域の基盤整備

# 「総合的な確保方策」の主要施策

## 目指すべき姿

## 主要施策

<p><b>参入促進</b></p>	<p>1. すそ野を広げる ～多様な人材の参入促進を図る～</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護の3つの魅力(楽しさ・深さ・広さ)の情報発信によるイメージアップ【予算】</li> <li>・ 高校教師・親の理解促進、地域志向型の若者の掘り起こしの強化【予算】</li> <li>・ 中高年齢者の地域ボランティア参画等の促進【予算】</li> <li>・ 他産業からの参入促進を図るため、通信課程を活用【法令】</li> <li>・ 福祉人材センターの機能強化(サテライト展開やハローワークとの連携等)【法令】</li> </ul>
<p><b>労働環境・処遇の改善</b></p>	<p>2. 道を作る ～キャリアパスを構築する～</p> <p>3. 長く歩み続ける ～定着促進を図る～</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 資格取得の支援(実務者研修の受講期間の柔軟化等)【法令】</li> <li>・ 離職した介護福祉士の届出制度創設と再就業支援対策の強化【法令】</li> <li>・ 介護人材のキャリアパスシステム整備の推進【報酬】</li> <li>・ 代替職員の確保等による研修機会の確保【予算】</li> </ul> <p>・ 介護人材1人当たり月額1万2千円相当の賃金改善【報酬】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人材育成に取り組む事業所の認証・評価の実施による取組の「見える化」の推進【予算】</li> <li>・ エルダー・メンター制度の導入支援による早期離職の防止【予算】</li> <li>・ 事業所内保育所の運営支援による出産・育児との両立支援【予算】</li> <li>・ 雇用管理改善の推進(介護ロボット導入支援やICTの活用等)【予算】</li> <li>・ 社会福祉施設職員等退職手当制度を見直しによる定着促進【法令】</li> </ul>
<p><b>資質の向上</b></p>	<p>4. 山を高くする ～継続的な質の向上を促す～</p> <p>5. 標高を定める ～人材の機能分化を進める～</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護福祉士の資格取得方法の見直しによる資質向上【法令】</li> <li>・ 介護福祉士の配置割合の高い施設・事業所に対する報酬上の評価【報酬】</li> <li>・ マネジメントや医療的ケア・認知症ケアなどの研修の受講支援【予算】</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 限られた人材を有効に活用するため、その能力や役割分担に応じた適切な人材の組合せや養成の在り方を検討(検討)</li> <li>・ 介護福祉士養成カリキュラムの改正等(検討)</li> <li>・ 未経験者等に対する入門的な研修等の構築(検討)</li> </ul>

### 国・地域の基盤整備

- ・ 国が示す人材確保のための「基本的な指針」の対象を介護サービス全般へ拡大【法令】
- ・ 地域の関係主体が連携する場を構築し、人材確保のプラットフォームを創設【予算】