

介護人材確保に係るロジックモデル



介護人材確保における課題

人手不足による業務負担の増加

介護職員にとって魅力的な職場をつくる



働きやすい職場づくりの促進

離職率の低下

*最新値

11.3% → 10.3% *11.6% (2025)
(2023年) (2025~40年の平均)

職場環境への満足度の増加

33.3% → 38.5%以上 *38.5% (2025)
(2023年) (2040年)

賃金水準が向上

※厚労省「賃金構造統計基本調査」

250千円/月 → 255千円/月以上 *255千円/月
(2023年) (2040年) (2024)

介護・福祉人材の質の向上

ケアの質への満足度の増加

11.6% → 11.6%以上
(2025年) (2040年)

介護職へのネガティブなイメージ

介護職に就職する人を増やす



多様な人材の確保

採用者の確保

※業界内転職者や復職者を含む

約2,250人 → 約2,750人 *2,150人(2020~2024の平均)
(2019~23年の平均) (2025~40年の平均)

うち新規入職者 ※業界内転職者や復職者を除く

約1,450人 → 約1,600人 *1,260人(2020~2024の平均)
(2019~23年の平均) (2025~40年の平均)

外国人職員を雇用する事業所の増加

14.5% → 40.0% *23.3% (2025)
(2023年) (2040年)

介護・福祉職の魅力発信

介護職への就職意向がある方の増加

5.8% → 5.8%以上
(2025年) (2040年)

※介護職未経験者を対象に調査

介護職員の不足

介護職員数が充足する



介護職員数の増加

※厚労省「介護人材需給推計」より

約20,000人 → 約26,000人
(2023年) (2040年)

*18,900人 (2024)

(参考) 新成長戦略KPI
23,000人 (2025年)