

# 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

11.3% (2023年) → 10.3% (2025~40年の平均)

###### 職場環境への満足度の増加

33.3% (2023年) → 33.3% 以上 (2040年)

###### 賃金水準が向上

※厚労省「賃金構造統計基本調査」より

250千円/月 (2023年) → 250千円/月 以上 (2040年)

##### 介護・福祉人材の質の向上

###### ケアの質への満足度の増加

R7に調査 (2025年) → 調査を踏まえて検討 (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 (2019~23年の平均) → 約2,750人 (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 (2019~23年の平均) → 約1,600人 (2025~40年の平均)

###### 外国人職員を雇用する事業所の増加

14.5% (2023年) → 40.0% (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

R7に調査 (2025年) → 調査を踏まえて検討 (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 (2023年) → 約26,000人 (2040年)

(参考) 新成長戦略KPI  
23,000人 (2025年)

# (参考) ロジックモデルの評価指標



	評価指標	判断基準			データ収集方法
		現状値	予測値	目標値	
介護職員数の増加	介護職員数	約20,000人 (2023年)	約21,200人 (2040年) <small>※最新値を元に 県で試算</small>	約26,000人 (2040年)	厚労省「介護人材 需給推計」
採用者の確保	採用者数（業界内転職者 や復職者を含む）	約2,250人 (2019～23年の平均)	約2,450人 (2025～40年の平均)	約2,750人 (2025～40年の平均)	県調査
うち新規入職者	新規入職者数（業界内転 職者や復職者を除く）	約1,450人 (2019～23年の平均)	約1,300人 (2025～40年の平均)	約1,600人 (2025～40年の平均)	県調査
介護職への就職意向 のある方の増加（介護 職未経験者）	「介護職に就職したい」とする 人の割合	※未収集	※未推計	※現状値を収集の上、 適切な数値を検討	県調査
外国人職員を雇用す る事業所の増加	外国人介護職員を雇用して いる事業所の割合	14.5% (2023年)	27.9% (2040年)	40.0% (2040年)	県調査
離職率の低下	離職率	11.3% (2023年)	11.3% (2025～40年の平均)	10.3% (2025～40年の平均)	県調査
職場環境への満足度 の増加	「職場環境に満足」とする職 員の割合	33.3% (2023年)	33.3% (2040年)	増加【33.3%以上】 (2040年)	県調査
賃金水準が向上	介護職員の平均給与月額 (賞与除き)	250,000円 (2023年)	250,000円 (2040年)	増加【250,000円以上】 (2040年)	厚労省「賃金構造 基本統計調査」
ケアの質への満足度の 増加	「ケアの質に満足」とする事業 所(職員)の割合	※未収集	※未推計	※現状値を収集の上、 適切な数値を検討	県調査