

## 多様化する介護人材確保チャネルの現状と課題

# 人材サービスは「賢く活用」する時代に

**介**護業界のみならず、いまや人材確保はどの業種にとっても最大かつ深刻な課題となっている。それに伴い、人材獲得を目的としたビジネスが急速に台頭し、多様な選択肢が増え続けている。まずは、介護業界の人材問題についてさまざまな角度から調査研究を行っている浜銀総合研究所の田中知宏氏に、その様相をリアルに解説していただく。定着に向けた職場づくりについて貴重なアドバイスが満載だ。

執筆 ▶ **田中知宏** ● 株式会社浜銀総合研究所 地域戦略研究部  
上席主任研究員



### 1. 多様化する人材確保チャネル

#### (1) 慢性的な介護人材の不足

要介護者ニーズの増大や競争事業所の増加、介護業界の求職者数が限られていることなどの影響により、現在、多くの介護事業所は慢性的な介護人材不足に悩まされている。この人材確保の問題が各事業所における事業継続上の最大の脅威といっても過言ではない。

また、厚生労働省によれば<sup>\*1</sup>、2023年度には約22万人、2025年度には約32万人、2040年度には約69万人の職員が追加的に必要になるとの推計が示されている（いずれも2019年度比）（図表1参照）。そのため、介護事業者には今後もさらなる人材の確保が求められるが、少子化の進行や他業界との人材獲得競争の激化、既存職員の高齢化による退職などの問題があり、今後の人材確保も決して容易ではない。

こうした厳しい環境下において、国ではテクノロジーの活用や事務手続きの簡素化、さまざまな規制緩和などにより介護現場の業務効率化や職員の負担軽減を図る取組を進めている。確かにこうした取組は、ケアの質を維持しつつより少ない人員で増加するケアニーズに対応していくために重要である。しかしながら、介護現場におけるICT機器や介護ロボットの導入は十分とはいえず、テクノロジー活用などの効果が顕在化するまでにはまだ一定の時間を要するものと考えられる。

#### (2) 即効性・確実性のある採用方法への期待の高まり

他方、介護保険サービスは、各種基準などの定めにより、所定の人数の職員、あるいは特定の資格を有する職員を現場に配置する必要があり、それができなければサービスの途絶や減算などが発生してしまう。そのため、多くの事業所は「明日のシフトに入る人材」の確保という差し迫った問

図表1 第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について



(出所) 厚生労働省ホームページ