

介護人材の確保・支援に係る 今後の取組の方向性について（案）

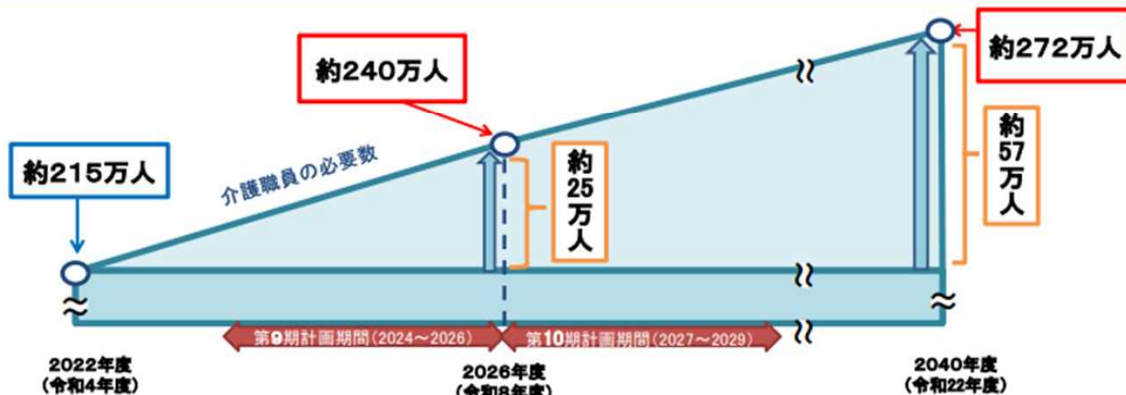
米子市福祉保健部 長寿社会課

今後の介護職員の必要数（第9期計画時点） ※国推計

第9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

別紙1

- 第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
 - ・ 2026年度には約240万人（+約25万人（6.3万人/年））
 - ・ 2040年度には約272万人（+約57万人（3.2万人/年））となった。 ※（）内は2022年度（約215万人）比
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



注1）2022年度（令和4年度）の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。

注2）介護職員の必要数（約240万人・272万人）については、足下の介護職員数を約215万人として、市町村により第9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（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したものです。

注3）介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。

（出所）令和6年7月12日（金）

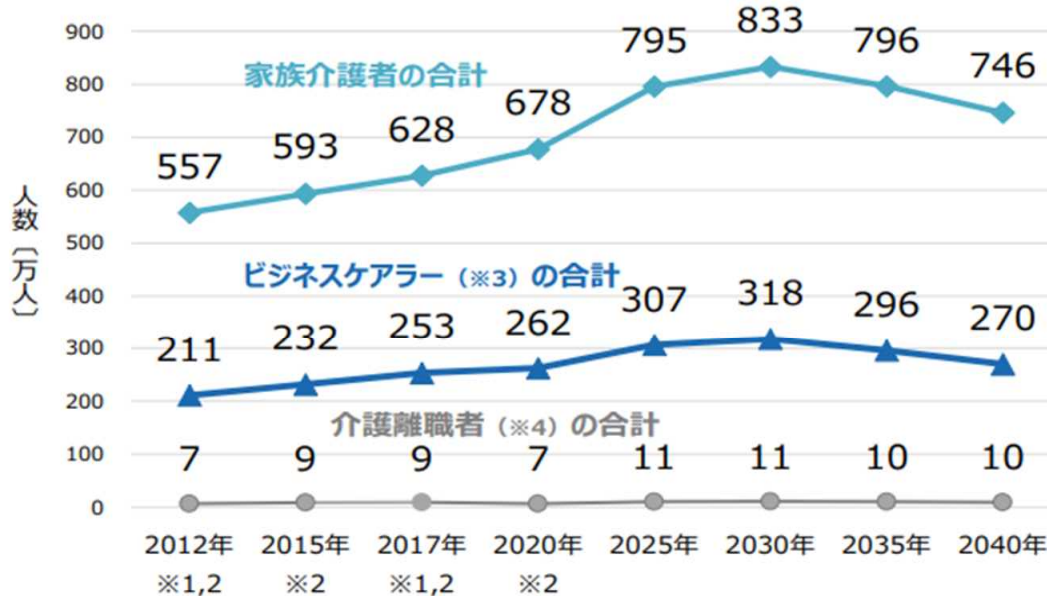
厚生労働省「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」

鳥取県においては、2040年（令和22年度）に必要数12,745人に対し、現状推移を見込んだ職員数が9,791人になるとされている。

今後も令和22年度（2040年度）までは介護サービスの見込み量は増大することが見込まれており、必要な介護サービスを提供していくためには、**一層の介護人材確保の取組**が必要となる。

家族介護者負担の増大※国推計

家族介護者・ビジネスケアラー・介護離職者の人数の推移



（出所）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年4月推計）中位推計」、総務省統計局「就業構造基本調査（平成24年、平成29年）」、厚生労働省「雇用動向調査（平成25年～令和3年）」
※1 2012年及び2017年の家族介護者・ビジネスケアラーの数は就業構造基本調査結果より ※2 2012～2020年の介護離職者数は雇用動向調査結果より ※3 就業構造基本調査における有業者のうち「仕事が主な者」をビジネスケアラーとして定義している。有業者全体（仕事に従事者を含む）まで広げた場合には、2030年時点で438万人と推計される。今後、女性の社会進出や高齢者の雇用促進等に伴い、数値はさらに上振れる可能性もある。 ※4 介護離職者数の将来推計は、厚生労働省「雇用動向調査（平成29年～令和3年）」をもとに算出したものであり、将来的な施策効果等は加味していない。その他の推計値は、各調査における年齢階層別人口割合と将来推計人口の掛け合わせにより算出。

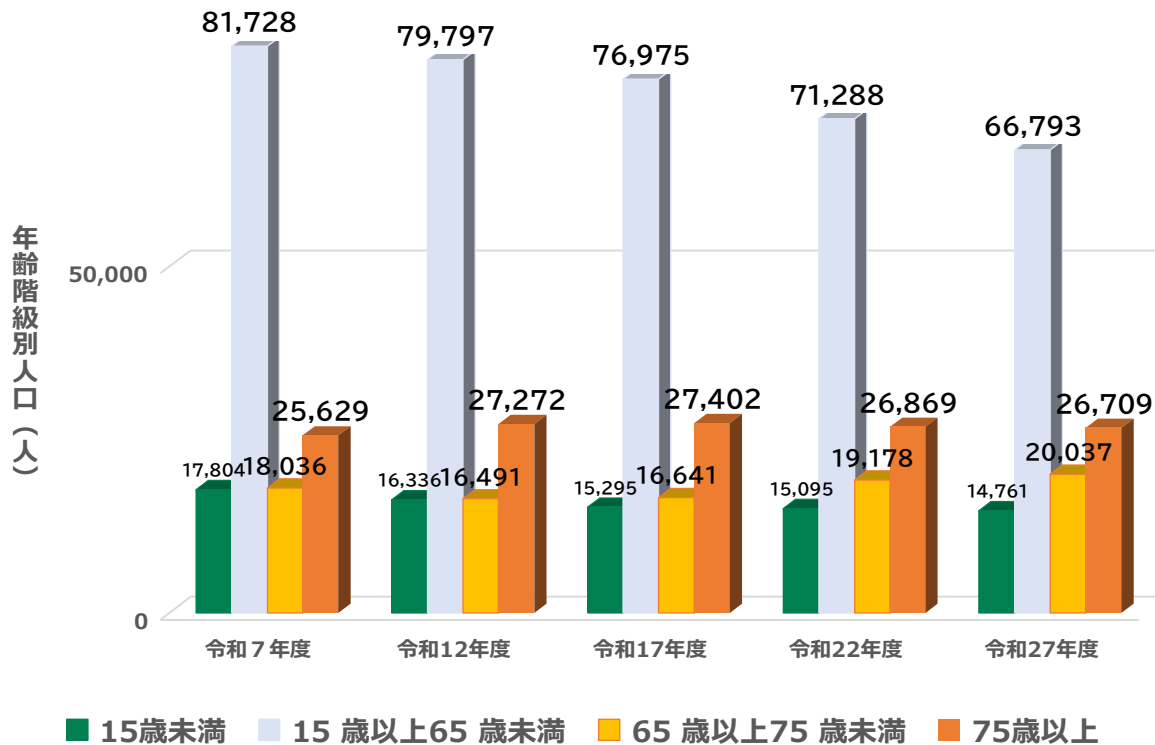
（出所）2024年3月

経済産業省「経済産業省における介護分野の取組について」

高齢化の進行に伴い、仕事をしながら家族等の介護に従事する者（ビジネスケアラーやワーキングケアラーと呼称）の数が増加することが見込まれている。
介護離職者は毎年約10万人であり、2030年には、家族介護者のうち約4割（約318万人）がビジネスケアラーになるとされている。

仕事と介護の両立困難による**労働生産性損失**が増大することが見込まれている。

米子市の人口の将来推計（年齢階級別）



米子市の高齢者人口は今後も増加し、75歳以上は令和17年(2035年)にピークを迎える見込みとなっている。その背景として、2025年(令和7年)には「団塊の世代」がすべて後期高齢者となることや、2040年(令和22年)に「団塊ジュニア世代」が65歳以上になることなどがあげられる。

一方で、生産年齢人口は今後大幅に減少していくことが見込まれている。

サービス利用者は増大するのに対して、少子高齢化の進展により、**介護分野の人的制約が強まる。**

- 地域・施設の高齢者に対して本人の意向に沿った医療や介護を安定的かつ継続的に提供していくため、また、制度を維持し、地域における介護離職を防止する観点などからも、人材の確保は重点的に取り組む事項である。
- 人材確保にあたっては、既存の介護人材の定着に向けた支援及び新たな人材確保に向けた取組を推進していくとともに、介護現場の生産性向上を強力に推進していく必要がある。
- これらの取組の推進にあたっては、広域的な立場で取組を進める鳥取県と、保険者として地域で取組を進める立場である市が連携し、総合的な取組を実施することが重要であると考えられる。

【参考】

第9期米子市高齢者保険福祉計画・介護保険事業計画
(一部抜粋)

9 持続可能なサービス提供体制の整備【重点項目】

介護人材を確保するため、処遇の改善、人材育成への支援、職場環境の改善による離職防止、介護職の魅力向上、外国人材の受入れ環境整備などの取組を総合的に実施する必要があります。また、介護サービスの需要が今後更に高まることが見込まれる中で、深刻化する介護人材不足を解決し、将来にわたって安定的な介護サービスの提供体制を確保していく観点から、鳥取県等と連携し、介護現場の生産性向上の取組の一層の推進を図る必要があります。

第9期計画重点項目のひとつである「持続可能なサービス提供体制の整備」に関連し、保険者としての今後の対応の方向性等を整理・検討したい。

【参考 1】介護現場の実態把握のためのアンケート調査

1. 概要

介護現場の生産性向上に向けた取組や介護人材の確保・支援に向けた取組等について検討するため、市内介護サービス事業者を対象としたアンケート調査を実施（令和7年5月28日～6月18日・回答率41.4%）

2. 主な結果

- ▶約4割の事業所が人材不足で運営に支障を感じている。
- ▶「人材確保に向けて効果的であると感じる取組」については、「休暇を取りやすい体制づくり」「個人の希望に配慮した業務配置・労働時間（シフト）の構築」など、働きやすい環境づくりに関することが多くあげられた。
- ▶約6割の事業所が人材育成に十分な時間をかけることができていないと感じている。
- ▶人材確保に関して行政に求める支援として、採用に関する支援や広報に関する費用補助、介護職のイメージアップに向けた取組、ハローワークの利用促進に向けた取組などがあげられた。
- ▶業務の効率化等生産性向上に向けた取組については、約5割の事業所が取組が進んでいると回答した一方で、約5割の事業所が取組が進んでいないと回答した。関連して、生産性向上推進委員会の設置有無は約45%が設置済・約48%が未設置であった。
- ▶介護ロボットの導入については、約80%の事業所が未導入。
- ▶ICTツールの導入については、約70%が導入済だが、そのうち約40%の事業所が活用が不十分であり業務効率化につながっているとは言い難いと回答。
- ▶介護助手については、約70%が未導入と回答した一方で、導入済事業所のうち約90%が十分に活用できており業務効率化に繋がっていると回答。
- ▶介護現場の生産性向上に関して行政に求める支援としては、補助金・費用助成、書類業務・事務負担の軽減、連携・連絡手段の効率化、生産性向上に向けた情報提供・情報共有などがあげられた。

【参考2】米子市ケアプランデータ連携システム普及促進事業

1. 概要

居宅介護支援事業所と居宅サービス事業所とのケアプランのやりとりを、オンラインで完結できる仕組み「ケアプランデータ連携システム」の普及促進に向け、関係機関及び地域包括支援センターと連携したアプローチを実施

2. 具体的な取組

- ▶ 市内事業所を対象としたケアプランデータ連携システムの導入・活用状況の調査（実態把握）の実施
- ▶ 居宅連絡会や地域ケア会議など、地域包括支援センターと圏域内事業所が顔を合わせる機会等を活用した、システムの周知啓発・導入に関する声掛けの実施
- ▶ 地域包括支援センターを通じた令和7年1月開催の「ケアプランデータ連携システム普及研修会」の周知・参加勧奨の実施
- ▶ 地域包括支援センターを通じた圏域事業所に対するライセンス料補助に関する情報提供等
- ▶ 地域包括支援センターによるシステムの導入に関して悩みを抱えておられる圏域事業所の市へのつなぎ支援の実施
- ▶ 鳥取県と連携したライセンス補助支援

3. 取組効果

令和6年9月30日時点 導入率**22.9%**⇒令和7年3月7日時点 導入率**33.0%**（※事業所数300以上の自治体で導入率全国1位）

各事業所との顔の見える関係性や物理的な距離の近さを活かした取組を推進したことで、一定の成果がみられた

全体的な方向性（案）

基本的な考え方

- 国県等の既存の施策・支援制度等の十分な活用に向け、規模や運営実態がさまざまな事業所に対して「柔軟かつきめ細かくフォローする」役割を果たしつつ、現状の施策・支援では対応が不十分な狭間化している課題に対応していくことが望ましいのではないか。
- また、支援策の実施と並行して、現場で生じている詳細な課題の把握や、解決策について関係機関と継続的に連携・対応できる体制を構築することが望ましいのではないか。

<参考> 鳥取県の実践（一部）

介護人材確保対策（主なもの）

- 福祉・介護人材のマッチング支援
- 入門的研修の開催、介護助手の導入支援
- 介護の仕事の理解促進・魅力発信
- 介護福祉士等就学資金
- 介護福祉士就学資金（公共職業訓練）
- 要請施設への通学費等支援
- ホームヘルパーの同行支援
- キャリアアップのための研修受講支援

介護人材確保対策（外国人材関係）

- 特定技能外国人マッチング支援
- 特定技能外国人の初期経費に対する支援
- 介護福祉士を目指す留学生に対する奨学金支給に対する支援
- 介護現場で働きやすくするための環境整備に対する支援
- 外国人専用宿舎整備に対する支援
- 学習強化・生活支援に対する支援

生産性向上支援・介護職の魅力発信

- ワンストップ窓口の設置
- 介護テクノロジー導入支援
- ケアプラン連携システムの普及加速
- 出前講座（主に中高）
- 介護施設見学バスツアー（小・保護者）
- 職場体験（中・高）
- 分野別進路ガイダンス（高）
- 福祉のお仕事ガイドブック・PR動画

(1) 抜本的な業務効率化の推進

＜現状の課題＞

- ケアプランデータ連携システムについて、令和7年7月時点で導入率40.6%であり、圏域内で統一的なシステムとなっているとは言い難く、業務の分散が生じている。
- 生産性向上に効果的であるとされる介護ロボット、ICTツール等については、導入が不十分であったり、導入していても十分に活用できていない実態がある。

【対応の方向性】

- ・ 介護情報基盤の導入に向け、ケアプランデータ連携システムの更なる導入・活用を図る。
- ・ 介護ロボット・ICTツール等の導入及び活用促進に向け、事業所の規模や運営実態に応じた既存補助制度等とのマッチング支援を充実させる。

(2) 人材確保に向けた裾野拡大

<現状の課題>

- 資格取得や更新等に係る事務的負担・経済的負担等から、資格の取得・更新を断念する実態がある。
- 無資格・未経験者でも可能な業務が専門職資源を圧迫している現状がある。
- 比較的小規模の事業所については、人材確保に向けた宣伝・広報にかかる費用を捻出することが困難である。

【対応の方向性】

- ・資格取得や更新等に係る現状の課題を整理し、関係機関と連携して改善策を検討する。
- ・無資格・未経験者でも可能な「業務の切り出し」を推進するとともに、介護業界外の潜在的関心層を巻き込み、関係人口の増加を図る。
- ・事業所の規模等に関わらず、人材確保に向けて必要な取組を実施することができる環境を整備する。

(3) 在宅生活を支える人材の支援

＜現状の課題＞

- 在宅生活の維持にあたって必要不可欠な訪問介護サービス及び居宅介護支援事業サービスは利用者及びその家族等との距離感が近く、利用者から過大な要求を求められることやシャドーワークが発生しやすい傾向にあるが、在宅における一对一の支援が主であることからこれらの問題が表面化しにくく、職員の抱え込みにつながりやすい。
- 訪問介護サービスについては、サービス調整を行うことが非常に困難となっている一方で、主に軽度者の支援に忙殺されている実態がある。

【対応の方向性】

- ・複数人で同行することのできる体制整備などにより、人材が安心して働くことのできる環境づくりを推進する。
- ・訪問介護サービスについては、総合事業における多様な主体（地域団体、NPO法人等）の参画などを促進することで、担い手の拡大や軽度者支援の切り出しを推進する。

(4) 介護現場について地域で考える体制づくり

<現状の課題>

- 介護現場をめぐっては人材不足の進行に伴い、今後も新たな課題が生じることが想定されるが、これら課題の詳細な把握や、解決手法について関係機関と連携して対応するためのシステムが構築されていない。
- 介護現場の課題解決に向けては、サービスを利用する市民一人ひとりの理解促進や地域の協力等が必要不可欠であるが、理解促進の前提となる現状の課題認識を図るツールや機会が不足している。

【対応の方向性】

- ・ 介護現場、行政、市民の三者が一丸となり、介護提供体制をめぐり地域課題の解決に向け、課題の共有や対応策を考える体制を構築する。
- ・ 効果的な取組や事例などについて圏域内で共有されるとともに、日頃から事業所間の情報交換が積極的に行われる体制を構築する。

(5) 鳥取県との緊密な連携による多面的支援

<現状の課題>

○鳥取県が実施している事業の内容や実施状況等について詳細な把握が十分でなく、また、市の検討状況や抱えている課題等について定期的に共有する機会が不足している。

【対応の方向性】

- ・ 鳥取県長寿社会課と適宜必要な情報交換や情報共有を行い、各種施策・取組効果の最大化を図る。

本日も意見等をいただきたいポイント

・本日の策定委員会を通して、特に以下3点について委員の皆様からご意見等をいただきたい。

- ・ p 8 記載「全体的な方向性（案）」について、追加すべき観点等についてご指摘いただきたい。
- ・ p 9～14記載「個別の方向性（案）」について、追加すべき観点や具体的な取組候補についてご意見いただきたい。
- ・ この他、介護人材の確保・支援に関連してご意見・参考情報などがあれば共有いただきたい。