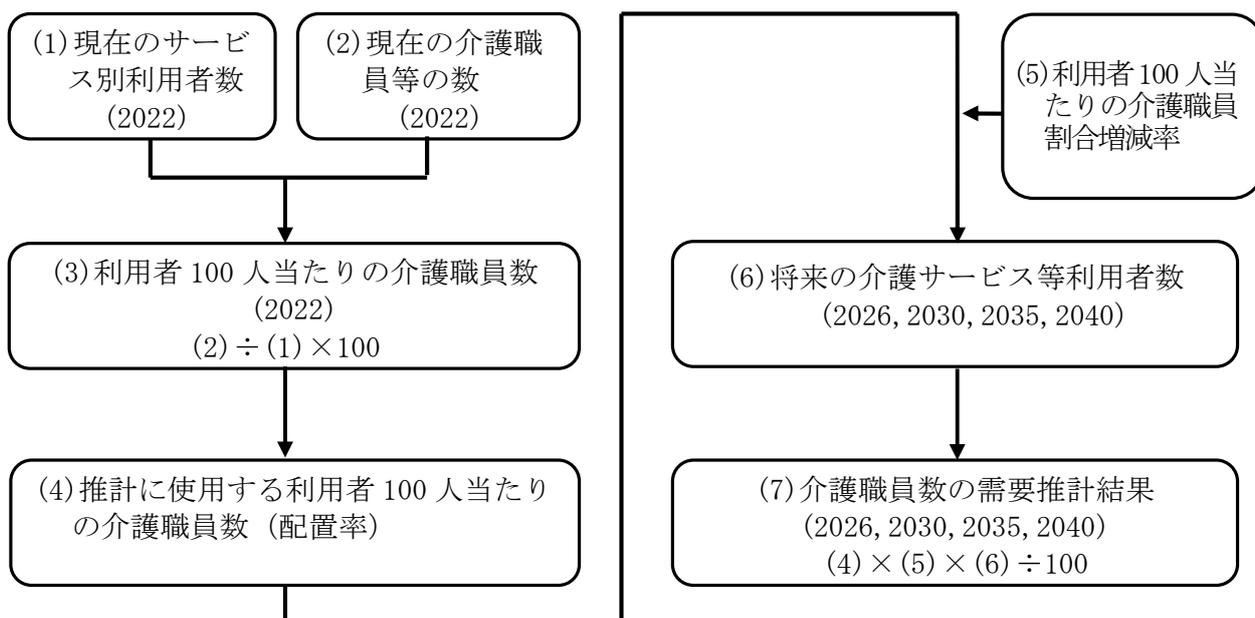


第7章 人材の確保と資質の向上・介護現場の生産性の向上 (業務の改善・効率化と質の向上)

1 介護人材の将来推計

<需要推計>

● 将来必要となる介護職員数の推計は次のフローにより求めます。



(注) (1)は厚生労働省「介護給付費等実態調査報告(2022)」の本県のデータによる。
 (2)は厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査(2022)」の本県のデータによる。
 (4)は本県の配置率(2022年)とし、(5)は0%とした。
 (6)は本県の市町村介護保険事業計画(第9期計画)における集計値。

● 推計結果は次のとおりです。

◇需要推計結果

単位(人)

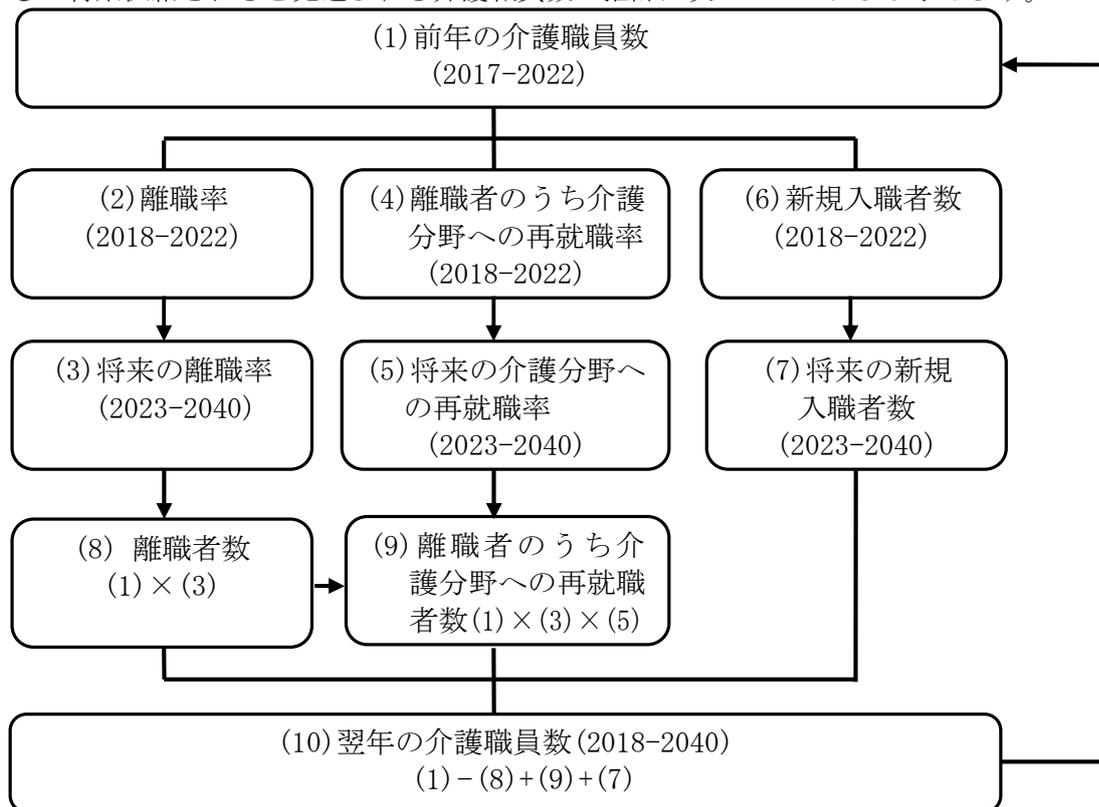
年	介護職員数
2026年	128,461
2030年	133,061

年	介護職員数
2035年	139,062
2040年	145,175

(注) 通所リハに係る介護職員は、老人保健施設等との兼務の可能性が高いことから、国において除外して取扱うこととされ推計に含んでいない。

<供給推計>

- 将来供給されると見込まれる介護職員数の推計は次のフローにより求めます。



(注) (1)は各年度の厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」の本県のデータによる。
(3)は全国の離職率（サービス系型別）とし、(5)は全国の介護分野への再就職率（サービス系型別）とした。

- 推計結果は次のとおりです。

◇供給推計結果

単位（人）

年	介護職員数
2026年	110,281
2030年	113,242

年	介護職員数
2035年	113,978
2040年	111,659

(注) 現在の推移を踏まえた将来の離職率、介護分野への再就職率、入職者数に基づき推計したもの。需要推計と同様に、通所リハビリテーションに係る介護職員は、国において除外して取扱うこととされ推計に含んでいない。

<まとめ>

- 需要推計と供給推計の結果比較は下表のとおりであり、将来に向けて介護職員数の増加が見込まれるものの、高齢化の進行等に伴い必要となる介護職員数の伸びがそれを上回るため、2026年には約18,000人、2040年には約33,000人の介護職員の不足が見込まれます。

◇介護職員数推計結果

単位（人）

	需要推計	供給推計	需要と供給の差
2026年	128,461	110,281	18,180
2030年	133,061	113,242	19,819
2035年	139,062	113,978	25,084
2040年	145,175	111,659	33,516

2 保健・医療・福祉人材の確保と資質の向上

現状・第8期計画の評価

<保健・医療を支える人材の確保>

● 医師を始めとした保健・医療分野のマンパワーの状況は次表のとおりとなっています。

◇ 保健・医療を支えるマンパワーの状況

区 分	2018年12月31日現在	2020年12月31日現在
医 師	16,894人 (本県を従事地としている届出数)	17,842人 (本県を従事地としている届出数)
歯科医師	5,738人 (本県を従事地としている届出数)	6,159人 (本県を従事地としている届出数)
薬 剤 師	15,446人 (本県を従事地としている届出数)	16,003人 (本県を従事地としている届出数)
看 護 師 准看護師	74,879人 (県内で就業している者)	77,739人 (県内で就業している者)
保 健 師	2,726人 (県内で就業している者)	2,848人 (県内で就業している者)
助 産 師	2,241人 (県内で就業している者)	2,386人 (県内で就業している者)
理学療法士	8,476人 (免許取得者)	9,790人 (免許取得者)
作業療法士	3,786人 (免許取得者)	4,377人 (免許取得者)
歯科衛生士	6,682人 (県内で就業している者)	7,233人 (県内で就業している者)

● 保健・医療分野に係る養成施設の状況は次表のとおりです。

◇ 保健・医療分野の養成施設の状況

区 分	2020年度	2023年度
医 師	入学定員 444人 (4大学に医学部を設置)	入学定員 439人 (4大学に医学部を設置)
歯科医師	入学定員 125人 (1大学に歯学部を設置)	入学定員 125人 (1大学に歯学部を設置)
薬 剤 師	6年制入学定員 620人 (4大学に薬学部を設置)	6年制入学定員 625人 (4大学に薬学部を設置)
看 護 師 准看護師	53施設、59課程 1学年定員 3,637人	52施設、56課程 1学年定員 3,587人
保 健 師	大学看護学科等 16施設 入学定員 354人 (看護師と重複)	大学看護学科等 17施設 入学定員 333人 (看護師と重複)

区 分	2020 年度	2023 年度
助 産 師	9 施設、9 課程 入学定員 126 人前後(看護師と重複)	8 施設、8 課程 入学定員 105 人前後(看護師と重複)
理学療法士	18 施設、入学定員 965 人	19 施設、入学定員 1,010 人
作業療法士	13 施設、入学定員 465 人	14 施設、入学定員 495 人
歯科衛生士	11 施設、入学定員 652 人	11 施設、入学定員 682 人

- へき地医療支援機構において、へき地診療所への代診医派遣調整等を実施しています。
- 医師の地域偏在が解消されていない状況であり、地域医療支援センターが中心となって医師確保対策に引き続き取り組む必要があります。
- 「第8次愛知県看護職員需給見通し」の策定は見送られましたが、2018 年度に行った 2025 年における看護職員の需給推計によれば、充足率は最大で 93.2%、最小 86.8%とされており、不足の状況が続くと予測されています。今後は、超高齢社会に向けて、特に、不足が予想される在宅・介護領域における看護職員の確保や定着が促進されるよう支援を進める必要があります。
- 愛知県看護研修センターは、2003 年度に看護職員の継続教育を推進するための拠点として設置しており、看護教員等指導者の養成や施設内教育等の支援、再就業希望者のための実務研修などの事業の充実が求められています。
- 在宅療養支援歯科診療所では歯科衛生士の配置が義務付けられていることから、引き続き歯科衛生士の人材確保が求められています。
- 愛知県歯科医師会及び愛知県歯科衛生士会への委託事業を実施し、歯科衛生士の復職支援及び就業定着を図っていますが、さらなる人材確保が求められています。

<福祉・介護を支える人材の確保と資質の向上>

- 社会福祉士、介護福祉士を始めとした福祉・介護を支えるマンパワーの状況は次表のとおりとなっています。

◇ 福祉・介護を支えるマンパワーの状況 (年度末現在)

区 分	2020 年度	2022 年度
社会福祉士	14,683 人 (本県を住所地としている登録数)	15,970 人 (本県を住所地としている登録数)
介護福祉士	81,076 人 (本県を住所地としている登録数)	87,888 人 (本県を住所地としている登録数)
精神保健福祉士	3,848 人 (本県を住所地としている登録数)	4,245 人 (本県を住所地としている登録数)
訪問介護員	228,722 人 (訪問介護員養成研修修了者数)	236,494 人 (訪問介護員養成研修修了者数)
介護支援専門員	35,484 人 介護支援専門員実務研修受講試験 合格者数 累計	36,730 人 介護支援専門員実務研修受講試験 合格者数 累計

- 福祉・介護に係る養成施設等の状況は次表のとおりです。

◇ 福祉・介護分野の養成施設の状況

区 分	2020 年度	2023 年度
社会福祉士	5 校、入学定員 760 人	5 校、入学定員 760 人
介護福祉士	14 校、入学定員 639 人	12 校、入学定員 529 人
精神保健福祉士	4 校、入学定員 220 人	4 校、入学定員 240 人

- 県内の専門学校等福祉関係職員の養成校の入学者、卒業生及び県内福祉施設就職者の状況は次表のとおりです。

◇ 養成施設卒業生の県内施設就職状況

区 分	卒業生(人)			県内福祉施設就職者(人)		
	2019 年度	2022 年度	差引	2019 年度	2022 年度	差引
社会福祉士	297	315	18 (106.0%)	139	128	△11 (92.0%)
介護福祉士	297	359	62 (120.8%)	249	295	46 (118.4%)
精神保健福祉士	153	183	30 (119.6%)	79	76	△3 (96.2%)

◇ 養成施設の入学状況

区 分	入学定員(人)			入学者(人)		
	2020 年度	2023 年度	差引	2020 年度	2023 年度	差引
社会福祉士	760	760	0 (100.0%)	295	350	55 (118.6%)
介護福祉士	639	529	△110 (82.7%)	362	301	△61 (83.1%)
精神保健福祉士	220	240	20 (109.1%)	152	197	45 (129.6%)

- 社会福祉施設等の従事者の状況は次表のとおりとなっています。

◇ 社会福祉施設等の従事者数（常勤換算）

2020年10月1日現在	2021年10月1日現在
68,377人	68,035人

（資料）厚生労働省：「社会福祉施設等調査報告」「介護サービス施設・事業所調査」

- 少子高齢化の進行などにより、今後さらに拡大すると予測される福祉・介護ニーズに対応するため、質の高い人材を安定的に確保することが重要かつ喫緊の課題となっています。
- 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針（2007年厚生労働省告示第289号）」において、人材確保の基本的な考え方として、①適切な給与水準の確保など労働環境の整備、②従事者の資質の向上などキャリアアップの仕組みの構築、③介護福祉士や社会福祉士等の資格を有しながら就業していない潜在的有資格者等の参入の促進などが挙げられ、国・都道府県を始めとした関係者の取組が求められています。
- 介護人材の確保にあたっては、将来に向けての人材不足状況について、適切に把握・分析を行ったうえで、県、市町村、関係団体等がそれぞれの立場・役割に応じて、取組が効果的に展開できるよう、連携を図っています。
- 介護職員の処遇改善については、2009年度以降の介護報酬改定等による介護職員処遇改善加算等により2008年度に比べ月額平均7.5万円の改善がされています。また、リーダー級の介護職員については、他産業と遜色ない賃金水準を目指し、経験・技能のある介護職員に重点化した処遇改善が2019年10月より実施されています。さらに、介護職員等の収入を3%程度（月額平均9,000円相当）引き上げるため2022年10月より更なる処遇改善が実施されています（2022年2月から9月までは補助金として実施）。
- 市町村においては、介護人材の確保へ向けた様々な事業が実施・検討されています。地域の実情に応じた多様な取組が推進されるよう、県として支援しています。
- 社会福祉分野の人材確保を目的として、社会福祉法に基づき設置している「福祉人材センター」（愛知県社会福祉協議会）は、福祉・介護人材の無料職業紹介事業、福祉関係職員に対する専門的知識や技術向上に係る研修、介護福祉士及び社会福祉士養成施設の生徒に対する修学資金の貸付や、離職した介護人材に対する再就職準備金の貸付などを実施しています。今後とも、福祉・介護人材の確保における中核的機関としての機能を強化していく必要があります。
- 介護が必要な方が増加し、介護に関わる課題が多様化する中、介護の意義と重要性について広く啓発するため、国において「介護の日」（11月11日）が定められています。こうした機会を捉え、多くの方々に対し「介護」や「介護職」への関心を引き続き高めていく必要があります。
- 介護職の一面的なマイナスイメージ（給料が安い、仕事がきつい等）が浸透し、若い世代を始めとした新たな人材の参入が進まない現状があったため、ポータルサイトによる発信など介護職の魅力発信を進めています。
介護職が本来持つ高い専門性、社会的意義、やりがいなど、介護職に関する正しい理解が促進され、介護職が若者により選択される職業となるよう、さらなる普及啓発に努めていく必要があります。

- また、福祉の心を育むため、子どもの頃からの福祉・介護の学習を進めていくことが求められています。
- 拡大する介護ニーズに対応するためには、若い世代のみならず、元気高齢者、子育て中や子育てを終えた方、他業種就労者など、多様な人材層の介護分野への参入を促進していくとともに、介護関係の資格等を持ちながら介護分野に就業されていない、いわゆる潜在的有資格者のさらなる掘り起こしに努めていく必要があります。
- 参入促進に取り組む一方で、限られた人材で必要な介護サービスを着実に提供していくため、介護職員や介護支援専門員等の資質を向上させるとともに、資格取得等によるキャリアアップを支援する取組が引き続き求められています。
- 本県における介護職員の離職率は、全産業平均や全国平均から見てもやや高い水準で推移しており、職場における労働環境の整備・改善や、介護職員が抱える対人援助特有の心の負担等を和らげるための支援が求められています。
- 介護人材の安定的な確保にあたって、求職者が安心して見通しのある職場選択ができるよう、介護の職を希望する人が各事業所の人材育成の方針や労働環境について分かりやすく情報を得られる仕組みが必要です。
- 技能実習制度に代わる新たな制度による受入を含め、今後さらなる増加を見込む外国人介護人材について、介護事業所において円滑な受入ができるよう、環境整備等に対する支援が求められています。
- 2021年度介護報酬改定において、すべての介護サービス事業者に対し職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを防止するための方針の明確化等の措置が義務化されました。

基本方針

<保健・医療を支える人材の確保>

- 引き続きへき地医療支援機構を中心に、へき地保健医療対策を推進します。
- 引き続き地域医療支援センターを中心に病院勤務医不足等への対策を推進します。
- 特に不足が予想される在宅、介護領域における看護職員の確保や定着を図るため、支援を進めます。
- 愛知県看護研修センターの研修内容の充実、実施方法の多様化を図ります。
- 在宅歯科医療に従事する歯科衛生士の増加に努めます。
- 歯科衛生士の人材確保を図るため、歯科衛生士の就業実態に合った効果的な復職支援と早期離職防止の取組に努めます。

<福祉・介護を支える人材の確保と資質の向上>

- 介護人材の将来推計で必要とされた介護職員数の確保を図るため、「福祉人材確保指針」等を踏まえ、
 - ・介護の仕事の魅力発信や、求人・求職のマッチング強化などによる多様な人材の「参入促進」
 - ・職員のキャリアアップに対する支援や、介護福祉士の専門性向上などによる人材の「資質の向上」
 - ・賃金水準の改善やマネジメント能力・人材育成力の向上、職員の負担軽減などによる「労働環境・処遇の改善」などの取組を進めます。
- また、今後増加する外国人介護人材の受入に係る環境整備を推進するとともに、介護人材確保に取り組む市町村や関係団体等との適切な連携及び支援を図ります。

- ハラスメント対策について、普及啓発及び助言・指導等に努めます。

2026年度までの目標

<保健・医療を支える人材の確保>

- へき地医療支援機構等により、へき地における医療の確保を図るとともに、へき地医療に従事する医師のキャリア形成支援などにより、医師の定着を図ります。
- 医師については、県に設置した地域医療支援センターが中心になって、大学医学部地域出身医師の養成やドクターバンク事業等により確保に努めます。
- 在宅・介護領域において、看護職員が必要な知識・技能を習得するために必要な研修を受講できるよう支援を進めます。
- 看護教員等指導者の養成や施設内教育等の支援、再就業希望者のための実務研修などの事業の充実を図るとともに、e-ラーニングの導入など実施方法の多様化を図っていきます。
- 医療と介護に関する幅広い知識を持ち、多職種連携・調整に対応できる歯科衛生士の人材育成を進めていきます。
- 未就業あるいは就業定着に不安を持つ歯科衛生士に対し、愛知学院大学短期大学部に設置された歯科衛生士リカレント研修センター、愛知県歯科医師会、愛知県歯科衛生士会、歯科衛生士養成施設が連携し、引き続き早期離職防止と人材確保を図っていきます。

<福祉・介護を支える人材の確保と資質の向上>

- 介護人材の確保へ向けて、市町村、関係団体、国の労働関係機関等とのさらなる連携強化を図るとともに、愛知県介護人材確保対策連携推進協議会等を活用し、各取組に対する評価・改善の検討を着実に実施するなど、PDCAサイクルを意識した取組の推進に努めます。
- 市町村が実施する、介護の仕事の理解促進や介護職員の資質向上のための取組に対する支援を行うとともに、地域の介護関係団体等と協働しながら取組が図られるよう、市町村における協議会の設置を働き掛けるなど、地域での連携に必要なサポートを行います。

- 愛知県福祉人材センターにおいて、福祉・介護分野への就業相談及び斡旋、巡回相談、施設見学や職場体験、就職フェアの実施等により、新たな人材の参入を促進するとともに、介護施設等に勤務する職員に対する専門的知識や技術向上のための研修等を実施し、人材の資質向上・定着を図ります。

(参入促進)

- 11月11日の「介護の日」にあわせて、「介護」や「介護職」の意義及び重要性についての広報啓発活動を実施します。
- 特に若い世代を対象とした、介護職情報発信ポータルサイト「介護の魅力ネット・あいち」について、介護職が本来持つやりがいや社会的意義等の理解が促進されるよう内容を充実し、学生や教員等へのさらなる周知を図るとともに、小中学生・高校生向けに作成した介護のイメージアップ用DVD・小冊子の学校現場におけるさらなる活用促進に努めます。また、県内の高校生に介護福祉施設で実務を体験してもらう「介護教室」を行うなど若い世代の参入促進に努めます。
- 児童生徒一人一人に備わっている福祉の心を積極的に引き出すとともに、福祉へのかかわりを自分自身の問題として認識させ、生涯にわたって実践的に社会に関わっていく態度の育成に努めます。
- 社会福祉士養成施設や介護福祉士養成施設、介護福祉士実務者研修施設の学生に対し、返還免除条件付きの修学資金の貸付を行うことにより、資格取得の意欲を高め、就労につなげるよう努めます。また、介護職として一定の経験を有する者に対し、介護職員として再就職する際に必要となる再就職準備金について同様の貸付を行うことにより、介護現場で即戦力となる人材の呼び戻しに努めます。
- 福祉系高校に通う学生に対し、返還免除条件付きの修学資金の貸付を行うことにより、若い人材の介護分野への参入促進を支援するとともに、他業種で働いた方等に対しても、一定の介護関連研修の修了を条件に、介護職員として就職する際に必要となる就職準備金について同様の貸付を行うことにより、新たな人材の介護分野への参入を促進します。
- 介護に対する不安を払拭し、元気高齢者を始め多様な人材の介護分野への参入を促すため、「介護に関する入門的研修」を受講いただいた方を「あいち介護サポーターバンク」に登録し、介護周辺業務を担うボランティアとして、派遣を希望する介護事業所とのマッチングを行っています。引き続き、「あいち介護サポーターバンク」の効果的な運用等により、多様な人材の参入促進を図るとともに、サポーターを活用した役割分担等による業務改善を支援します。
また、離職した介護人材届出制度の効果的な運用等により、意欲のある潜在的有資格者が再び介護の現場で活躍いただけるよう支援します。

(資質の向上)

- 介護職員の技術向上や資格取得によるキャリアアップを促進するため、喀痰吸引等研修を含め、職員の多様な研修受講等をサポートする介護事業所を支援します。
- 必要な介護支援専門員を確保するとともに、介護支援専門員に対して、実務研修、専門研修、更新研修、再研修、主任介護支援専門員研修及び主任介護支援専門員更新研修を実施して、資質・専門性の向上に努めます。

(労働環境・処遇の改善)

- 給与の改善やキャリアパスの確立などにより、介護職員の処遇を改善し、専門職として介護職員の社会的評価の向上を図られるよう努めます。
- 介護施設内保育施設に支援し、介護施設に従事する職員の離職防止及び再就業の促進を図ります。
- 介護職員及び施設管理者等に対し、職場でのメンタルヘルスやストレスの仕組み等に関する研修を実施するとともに、介護職員が抱える仕事や人間関係、心の健康等に関する悩みを相談できる専用窓口を設置し、ベテラン介護福祉士等によるきめ細かい相談対応を行います。
- ハラスメント対策について、介護保険指定事業者講習会や運営指導等の機会を通じて普及啓発及び助言・指導等適切な対応を行います。
- 介護サービス情報公表制度における調査を任意で受審している事業所を対象に、人材育成の取組みが優良な事業所を認証する「愛知県介護事業所人材育成認証評価事業」を実施します。
- 外国人介護人材を受け入れる、または受入を検討する事業所に対し、受入に係る知識の普及に努めるとともに、外国人介護人材に対する日本語や介護の専門知識・技術の学習支援や、地域社会への適応を促す生活支援、日本人職員や利用者とのコミュニケーション支援を図る介護事業所をサポートします。

主要施策・事業

項目	実施主体	現状	2026年度までの目標	事業内容
介護職員の確保数	県 市町村 民間事業者等	104,845人 (2022年度)	128,461人	介護人材の「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」を3本の柱として、各種の取組を進めていく。
介護職員の離職率	県 市町村 民間事業者等	17.0% (2022年度)	減少	
介護施設内保育所に対する補助施設数	事業所	45か所 (2022年度)	増加	介護従事者が子育てをしながらも働き続けることができるよう介護施設内保育所の設置を促す。
介護事業所人材育成認証評価事業所数	事業所	71か所 (2022年度)	増加	人材育成等の取組を一層推進し、求職者に優良な事業所の判断についての指標を与えることを目的に、人材育成等の取組が優良な事業所を認証する。

3 介護現場の生産性の向上（業務の改善・効率化と質の向上）

現状・第8期計画の評価

- 少子高齢化が進展し、介護分野の人的制約が強まる中、職場環境の改善等の取組を通じ、職員の負担軽減を図るとともに、ケアの充実等の介護サービスの質の向上へ繋げる取組である「介護現場における生産性向上」の取り組みが必要不可欠な状況となっています。
- 介護現場において、生産性向上の取組を進めるには、一つの介護事業者のみの自助努力だけでは限界があるため、令和5年5月の介護保険法の改正では、生産性向上に関する取組が一層推進されるよう、都道府県に対し、介護サービスを提供する事業所・施設の生産性の向上に資する取組が促進されるよう努める旨の規定が新設されるなど、生産性向上の取組に対する都道府県の支援が求められています。
- 介護保険事業所が介護ロボットを導入した場合やICT機器を導入した場合に、導入に係る経費の一部の補助を実施していますが、今後は導入に係る経費の補助に加え、有効な活用方法に関する助言などの業務改善支援が求められています。
- 2021年度に、事業者が加算の届け出にあたり提出する文書のうち、「実務経験証明書」を不要とする負担軽減を行っています。
- 指定申請等について、国が定める標準様式によること及び「電子申請・届出システム」の使用の基本原則化が定められました。（2024年4月から。「電子申請・届出システム」については2026年3月までの経過措置あり。）

基本方針

- 「介護現場における生産性向上」の取組を推進するとともに、地域の実情をふまえた支援となるよう市町村や関係団体、関係機関等との連携を図ります。
- 介護ロボットやICT機器等の介護テクノロジーの導入の促進を図ります。
- 介護分野の文書に係る負担軽減を進めるとともに、「電子申請・届出システム」の使用に向けた準備を遅滞なく行います。

2026年度までの目標

- 生産性向上の取組の推進に向けて、市町村や関係団体、関係機関等との連携強化を図るため、地域の実情をふまえた介護現場の生産性向上等の取組について検討する場を設けるなどネットワークの構築を進めます。

- 介護事業所における生産性向上の取組に係る各種相談や支援などを総合的・横断的に取り扱うワンストップ型の総合相談窓口となる「あいち介護生産性向上総合相談センター」を設置します。
- 介護ロボットやICT機器の展示・試用貸出、生産性向上の取組に関する研修会を実施する他、専門家における伴走支援により、業務改善等に取組むモデル的な事業所を創出するとともに、取組内容の横展開を進めることで、県内の介護サービス事業所等における生産性向上の取組を支援します。
- 介護職員の負担軽減のための介護テクノロジー（介護ロボット、ICT機器等）の導入に係る経費の補助により職場環境の改善を進めます。
- 人材育成や職場環境の改善等の取組が一定レベル以上の事業所を認証する「介護事業所人材育成認証評価事業」などの実施により、介護職員の労働条件の改善に努めます。
- 国が示す方針に基づく個々の申請様式・添付書類や手続きに関する簡素化、様式例の活用による標準化を進め、遅滞なく「電子申請・届出システム」の使用を開始するとともに、市町村の支援を行います。

主要施策・事業

項目	実施主体	現状	2026年度までの目標	事業内容
専門家による伴走支援実施事業所数	県事業所	—	15事業所	介護現場における生産性向上の取組を支援するため、専門家による伴走支援を実施する。
介護テクノロジー導入に対する補助事業所数	事業所	1,492事業所 (2022年度末累計)	3,242事業所 (2026年度末累計)	介護ロボットやICT機器等の介護テクノロジーを導入した事業所に導入経費の一部を補助する。