

# 介護人材確保の状況について

介護支援課

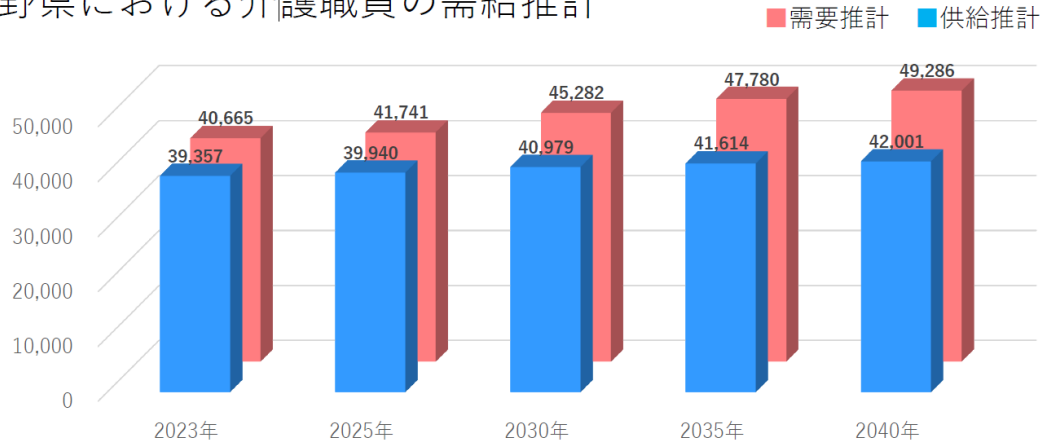
# 長野県の介護職員の確保状況

当面の高齢者数、75、85歳以上高齢者数の増加に伴う介護需要の増加により、自然体推計を行うと介護職員数の需要と供給の差はますます広がることが懸念される。

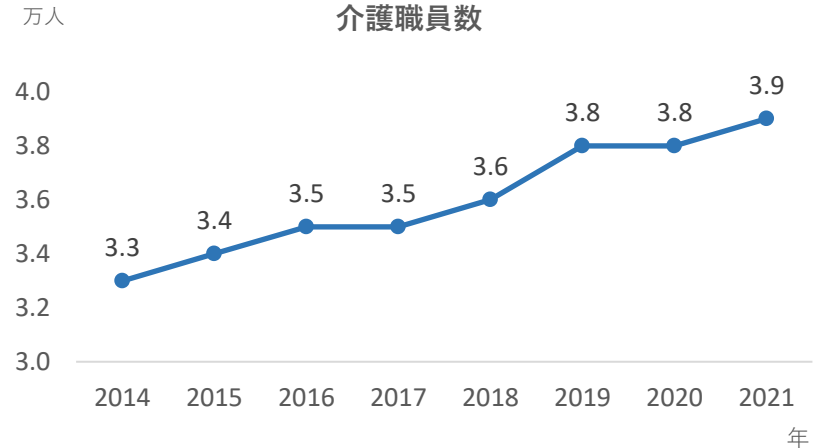
総合5か年計画においては、2026年までに4.2万人の介護人材確保を目標としており、介護人材の確保とともに、ICT、介護DXの積極的な活用による介護業務の効率化等の検討が必要。

## 介護職員の需要と供給推計（第8期高齢者プラン）

### 長野県における介護職員の需給推計



	2023年	2025年	2030年	2035年	2040年
介護職員数（需要推計）	40,665	41,741	45,282	47,780	49,286
介護職員数（供給推計）	39,357	39,940	40,979	41,614	42,001
需要と供給の差	1,308	1,801	4,303	6,166	7,285



出典：介護サービス施設・事業所調査(厚生労働省)

### 【総合5か年計画施策の方向性】

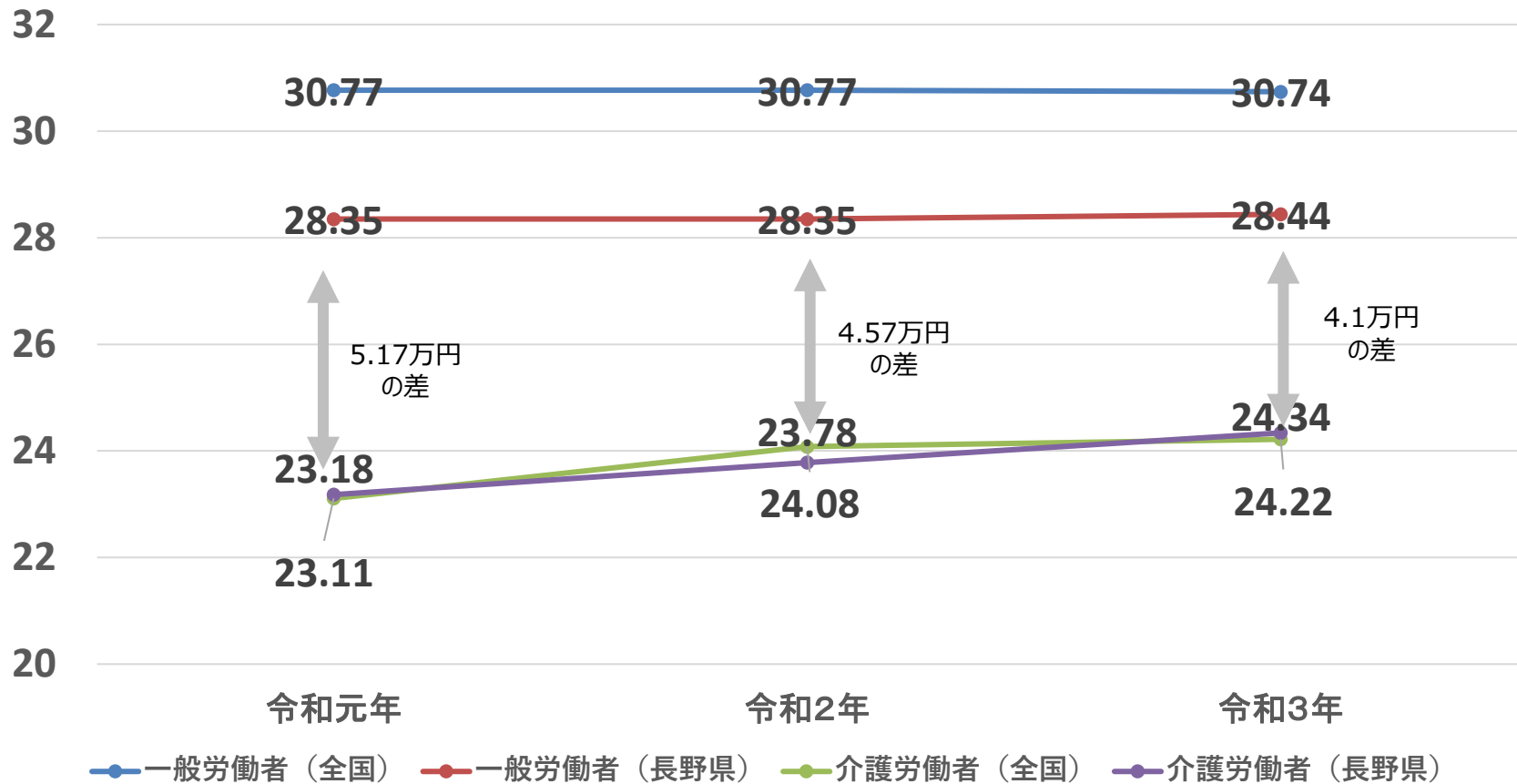
- ・県内の医師、看護職員、介護職員数は着実に増加しているものの、将来の需要に対しては依然不足状態が続いているため、引き続き医療・介護人材等の要請・確保・定着に向けた取組が必要。
- ・介護人材については、人材不足の解消を図るため、新卒者・求職者をはじめとする多様な人材の入职の促進や、福祉・介護人材の資質の向上及び定着支援・離職防止の取組を実施する。

# 長野県の介護職員の賃金の推移

長野県内の介護労働者と一般労働者の賃金月額を比較すると、令和3年10月の賃金で月4.1万円の差がある。全国においては、さらに差が大きくなっていることが認められる。

賃金月額  
(万円)

## 一般労働者と介護労働者の賃金



出典: 一般労働者・・・「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)  
介護労働者・・・「介護労働実態調査」(介護労働安定センター)  
「介護労働実態調査 都道府県版」(介護労働安定センター長野支部)

# 介護職員の処遇改善(長野県内の関係加算の取得状況)

介護職員の賃金改善に向け、県としては加算の新規取得や、より上位区分の取得を積極的に働きかけてきたところ。

## 長野県内の処遇改善関係加算の取得状況

単位：%

### ①介護職員処遇改善加算 (H24.4～)

	取得(届出)している	取得(届出)していない		
		加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ
長野県	92.7	83.1	5.9	3.7
全国	94.5	80.5	7.7	6.3

※長野県：令和5年8月1日現在/全国：令和4年12月31日現在

### ②介護職員等特定処遇改善加算 (R1.10～)

	取得(届出)している	取得(届出)していない	
		加算Ⅰ	加算Ⅱ
長野県	78.8	48.8	30.0
全国	75.0	41.7	33.3

※長野県：令和5年8月1日現在/全国：令和4年12月31日現在

### ③介護職員等ベースアップ等支援加算(R4.10～)

	取得(届出)している	取得(届出)していない
	長野県	94.3
全国	91.3	8.7

※長野県：令和5年8月1日現在/全国：令和4年12月31日現在

## 処遇改善に係る加算全体のイメージ

### ①介護職員処遇改善加算

- 対象：介護職員のみ
- 算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)
キャリアパス要件のうち、①+②+③を満たすかつ職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①+②を満たすかつ職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①or②を満たすかつ職場環境等要件を満たす

#### <キャリアパス要件>

- ①職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ②資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- ③経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

#### <職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

### ②介護職員等特定処遇改善加算

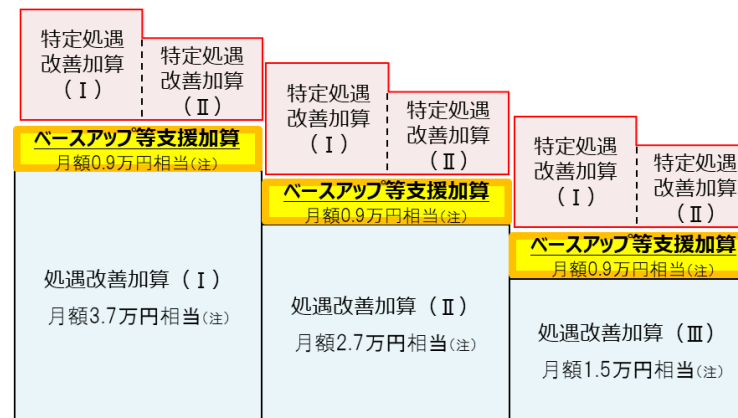
- 対象：事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。

- ※介護福祉士の配置割合等に応じて、加算率を二段階に設定。
  - 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
  - 処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
  - 処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

### ③介護職員等ベースアップ等支援加算

- 対象：介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。
  - 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
    - 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
    - 賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等(※)に使用することを要件とする。
- ※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

## 全体のイメージ



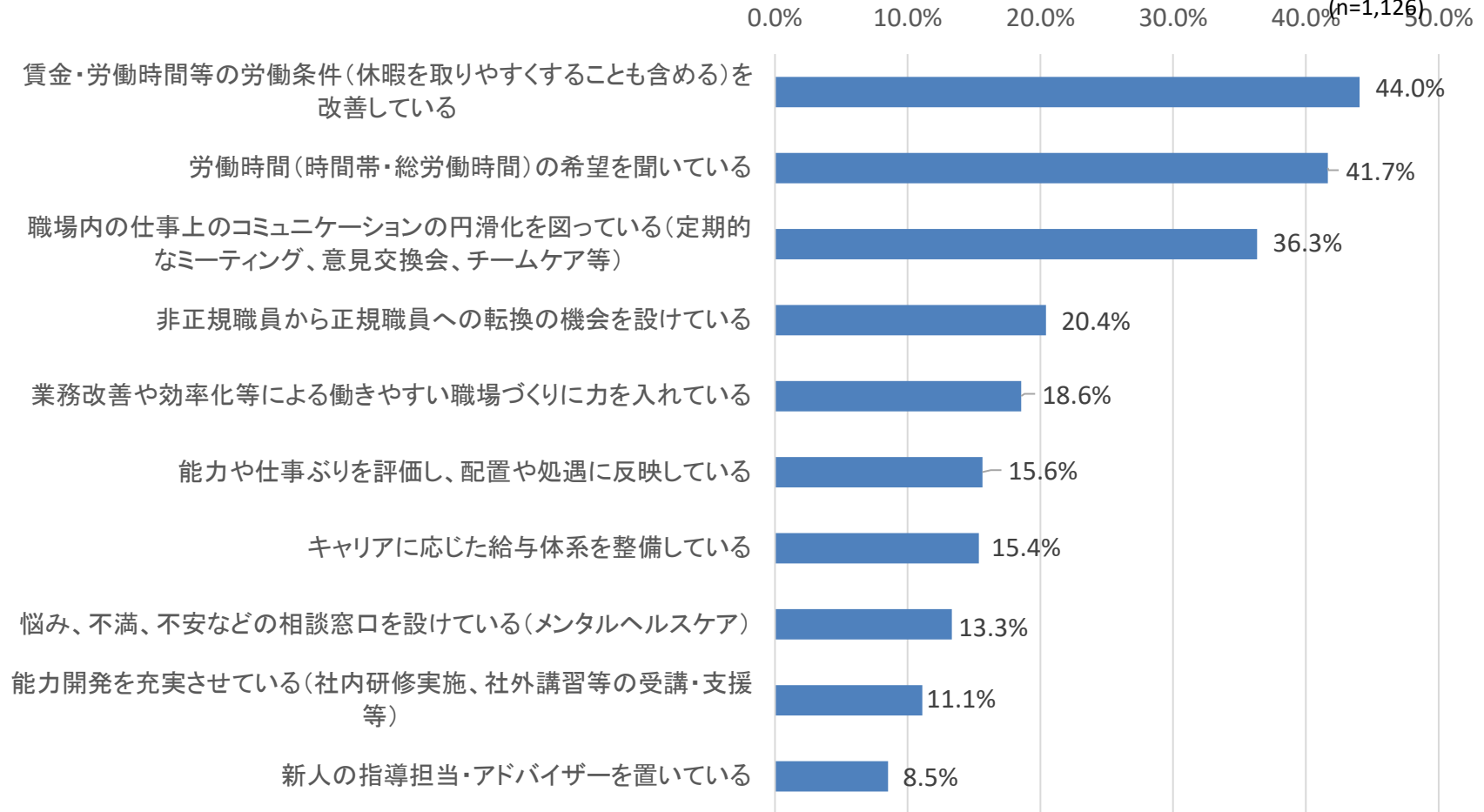
[注：事業所の総報酬に加算率(サービス毎の介護職員数を踏まえて設定)を乗じた額を交付。]

# 職員の早期離職防止や定着促進のための方策の普及

「賃金・労働時間等の労働条件を改善している」と「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている」の2項目が4割以上となっており、労働時間の柔軟な対応が早期離職防止や定着促進に効果があることが分かる。

## 最も効果があった職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策（複数回答）

※回答の多かった上位10番目までを抜粋



# 介護保険制度の見直しに関する意見（概要） （令和4年12月20日 社会保障審議会介護保険部会）

## II 介護現場の生産性向上の推進、制度の持続可能性の確保

### 1. 介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進

#### （1）総合的な介護人材確保対策

- ・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総合的に実施
- ・介護福祉士のキャリアアップや処遇につながる仕組みの検討
- ・外国人介護人材の介護福祉士資格取得支援等の推進

#### （2）生産性の向上により、負担が軽減され働きやすい介護現場の実現

##### ○地域における生産性向上の推進体制の整備

- ・生産性向上等につながる取組を行う介護事業者へ認証を付与する取組により、優良事例を横展開
- ・都道府県主導のもと、様々な支援・施策を一括して取り扱い、適切な支援につながるワンストップ窓口の設置など総合的な事業者支援
- ・地方公共団体の役割を法令上明確化

##### ○施設や在宅におけるテクノロジー（介護ロボット・ICT等）の活用

- ・相談窓口を通じた体験展示、研修会、個別相談対応等の推進
- ・施設における介護ロボットのパッケージ導入モデル等の活用推進
- ・在宅におけるテクノロジー活用に応じた課題等に係る調査研究

##### ○介護現場のタスクシェア・タスクシフティング

- ・いわゆる介護助手について、業務の切り分け、制度上の位置付け等の検討。人材の確保については、特定の年齢層に限らず柔軟に対応

##### ○経営の大規模化・協働化等

- ・社会福祉連携推進法人の活用促進も含め、好事例の更なる横展開
- ・「デジタル原則に照らした規制の一括見直しプラン」も踏まえ、各サービスにおける管理者等の常駐等について、必要な検討

##### ○文書負担の軽減

- ・標準様式や「電子申請・届出システム」の基本原則化について所要の法令上の措置を遅滞なく実施

##### ○財務状況等の見える化

- ・介護サービス事業所の経営情報を詳細に把握・分析できるよう、事業者が都道府県知事に届け出る経営情報について、厚生労働大臣がデータベースを整備し公表
- ・介護サービス情報公表制度について、事業者の財務状況を公表。併せて、一人当たりの賃金等についても公表の対象への追加を検討

### 2. 給付と負担

#### （1）高齢者の負担能力に応じた負担の見直し

##### ○1号保険料負担の在り方

- ・国の定める標準段階の多段階化、高所得者の標準乗率の引上げ、低所得者の標準乗率の引下げ等について検討を行い、具体的な段階数、乗率、公費と保険料多段階化の役割分担等について、次期計画に向けた保険者の準備期間等を確保するため、早急に結論を得る

##### ○「現役並み所得」、「一定以上所得」の判断基準

- ・利用者負担が2割となる「一定以上所得」の判断基準の見直しについて、後期高齢者医療制度との関係や介護サービスは長期間利用されること等を踏まえつつ、高齢者が必要なサービスを受けられるよう、高齢者の生活実態や生活への影響等も把握しながら検討を行い、次期計画に向けて結論を得る

##### ○補足給付に関する給付の在り方

- ・給付の実態やマイナンバー制度を取り巻く状況なども踏まえつつ引き続き検討

（※）次期計画に向けて結論を得るとされた事項については、遅くとも来年夏までに結論を得るべく引き続き議論

#### （2）制度間の公平性や均衡等を踏まえた給付内容の見直し

##### ○多床室の室料負担

- ・老健施設及び介護医療院について、在宅との負担の公平性、各施設の機能や利用実態等を踏まえつつ、介護給付費分科会において介護報酬の設定等も含めた検討を行い、次期計画に向けて結論を得る

##### ○ケアマネジメントに関する給付の在り方

- ・利用者やケアマネジメントに与える影響、他サービスとの均衡等を踏まえ包括的に検討し、第10期計画期間の開始までに結論を得る

##### ○軽度者への生活援助サービス等に関する給付の在り方

- ・現在の総合事業に関する評価・分析等を踏まえ包括的に検討し、第10期計画期間の開始までに結論を得る

#### （3）被保険者範囲・受給者範囲

- ・第2号被保険者の対象年齢を引き下げることについて、介護保険を取り巻く状況の変化も踏まえつつ、引き続き検討

# 介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージについて

令和4年12月23日 厚生労働省

- 持続的な介護職員の待遇改善を実現するためには、個々の事業者における経営改善やそれに伴う生産性の向上が必要であり、具体的には、取組の横展開や働きかけの強化等、総合的に取り組むことが重要。
- 中小事業者も多い、介護事業者の職場環境づくりを全政府的な取組と位置づけ、自治体や事業者も巻き込んで推進し、その成果を、従業員の賃金に適切に還元していただくことについて期待。

## (1) 総合的・横断的な支援の実施

### ① 介護現場革新のワンストップ窓口の設置

事業者への様々な支援メニューを一括し、適切な支援につなぐワンストップ窓口を各都道府県に設置。中小企業庁の補助金の活用促進。

### ② 介護ロボット・ICT機器の導入支援

課題に対応した代表的な導入モデルを紹介するとともに、①のワンストップ窓口と連携して、相談対応、職員向け研修など伴走支援を進める。

## (2) 事業者の意識改革

### ③ 優良事業者・職員の表彰等を通じた好事例の普及促進

職員の待遇改善・人材育成・生産性の向上などに取り組む事業者・職員を総理大臣が表彰等する仕組みを早期に導入し、優良事例の横展開を図る。

### ④ 介護サービス事業者の経営の見える化

介護サービス事業者の財務状況や処遇改善状況の見える化を進め、経営改善に向けた動機付けを進める。

## (3) テクノロジーの導入促進と業務効率化

### ⑤ 福祉用具、在宅介護におけるテクノロジーの導入・活用促進

在宅介護の情報共有や記録の円滑化などについて、調査研究を進め、活用を促進する。また、福祉用具貸与等の対象種目の追加について、評価検討を進める。

### ⑥ 生産性向上に向けた処遇改善加算の見直し

未取得事業者の取得促進を図るとともに、加算手続の簡素化や制度の一本化について検討。

### ⑦ 職員配置基準の柔軟化の検討

実証事業などでのエビデンス等を踏まえつつ、テクノロジー導入に先進的に取り組む介護施設における職員配置基準（3:1）の柔軟な取扱い等を検討。

### ⑧ 介護行政手続の原則デジタル化

今年10月から運用開始した電子申請・届出システムの利用原則化に取り組む。



# 介護サービス事業所等における生産性の向上に資する取組に係る努力義務

## 改正の趣旨

- ・ 介護現場において、生産性向上の取組を進めるためには、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、**地域単位で、モデル事業所の育成や取組の伝播等を推進していく必要がある**。一方、事業者より、「地域においてどのような支援メニューがあるのか分かりにくい」との声があるなど、**都道府県から介護現場に対する生産性向上に係る支援の取組の広がりが限定的となっている実態がある**。
- ・ 都道府県を中心に一層取組を推進するため、**都道府県の役割を法令上明確にする改正を行う**とともに、**都道府県介護保険事業支援計画において、介護サービス事業所等における生産性向上に資する事業に関する事項を任意記載事項に加える改正を行う**。

## 改正の概要・施行期日

- ・ **都道府県に対する努力義務規定の新設**  
都道府県に対し、介護サービスを提供する事業所又は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を新設する。
- ・ **都道府県介護保険事業支援計画への追加**  
都道府県介護保険事業支援計画の任意記載事項に、介護サービス事業所等の生産性の向上に資する事業に関する事項を追加する。  
※ 市町村介護保険事業計画の任意記載事項についても、生産性の向上に資する都道府県と連携した取組に関する事項を追加する。
- ・ 施行期日：令和6年4月1日



# 介護人材確保に関する長野県の取組①

介護人材確保については、賃金水準の問題のみならず、より総合的・中長期的な視点で取り組むことが肝要であり、「入職促進」、「資質の向上」、「定着支援（離職防止）」の視点からの対策を総合的に講じることが必要。

## (1) 入職促進

### ●マッチング強化

#### ○子育て世代、アクティブシニア等を含む多様な人材の入職支援（図1）

・離職者等を対象に、適性にあった介護施設等での就労と資格取得を支援

#### ○介護分野就職支援金の貸付

・他業種従事者等が職業訓練を修了し介護分野へ就職する際に20万円（上限）を貸付

#### ○キャリア支援専門員（就職相談員）の配置

・県内4か所に配置し、求人事業所と求職者をマッチング

#### ○就職説明会

・福祉の職場説明会、福祉のしごと地区面接会、オンライン職場説明会の開催

### ●潜在的有資格の復職支援

#### ○再就職準備金の貸付

・復職に際して40万円（上限）を貸付

### ●修学支援

#### ○福祉系高校修学資金の貸付

・福祉系高校に通う学生に介護実習費（上限年3万円）などを貸付

#### ○介護福祉士修学資金等の貸付（図2）

・養成施設入学者等へ学費（上限年60万円）などを貸付

### ●外国人介護人材の確保

#### ○外国人介護人材の受入環境整備

・経済連携協定（EPA）及び技能実習制度に基づき入国する外国人介護人材の受入施設の日本語学習及び介護分野の専門学習を支援

#### ○外国人介護人材住居借上支援

・外国人介護人材を受け入れた施設が住居を借り上げ、居住させる場合の家賃を補助

### ●介護のイメージアップ

#### ○福祉職場のPR

・福祉施設職員等を講師に、中学・高校等で訪問講座を開催  
・福祉・介護の仕事の魅力を伝えるため、啓発ツールを作成し県内の学校等へ配付  
・介護技術コンテスト等のイベントの開催

#### ○福祉の職場体験

・業務見学、作業補助、介護体験等

#### ○福祉事業所の認証評価制度の運用

・キャリアパス構築や人材育成等の取組が一定以上の事業者を認証・評価し情報を発信

#### ○介護福祉士養成施設の入学者増加への支援

・養成施設のPR費用や留学生の日本語学習経費等に助成

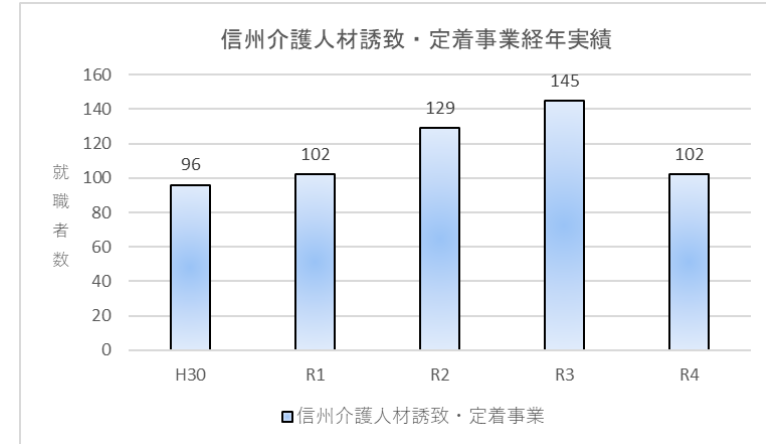


図1

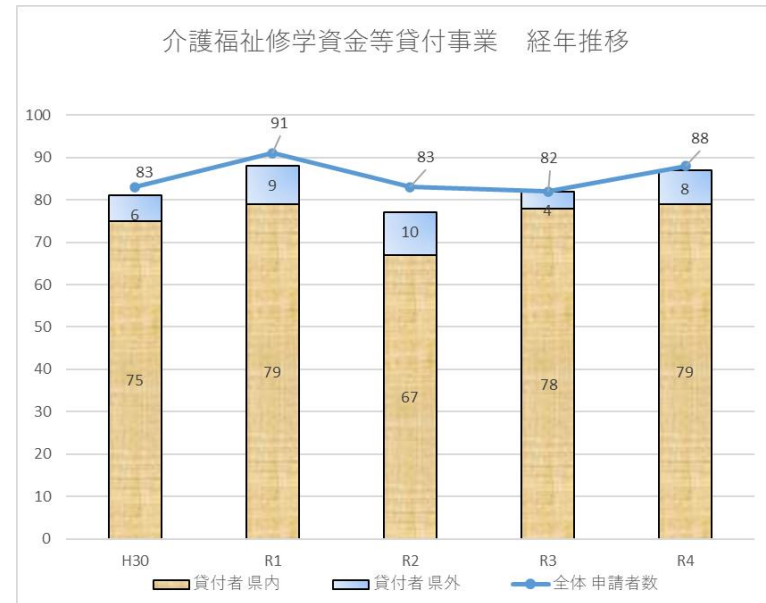


図2

# 介護人材確保に関する長野県の取組②

介護人材確保については、賃金水準の問題のみならず、より総合的・中長期的な視点で取り組むことが肝要であり、「入職促進」、「資質向上」、「定着支援・離職防止」の視点からの対策を総合的に講じることが必要。

## (2) 資質向上

### ●キャリアアップ支援

#### ○事業所向け訪問研修への支援

- ・養成施設教員、介護福祉士会の会員等が、事業所を訪問し介護技術等に関する研修を実施

#### ○介護職員等の研修受講費用の助成（図3）

- ・介護事業者が職員の研修受講費用を負担する場合、介護職員初任者研修及び実務者研修の受講費用を助成

#### ○介護事業所の医療対応力向上研修への支援

- ・介護事業所の職員を対象に、最新の医療知識の習得を図るための研修を実施

## (3) 定着支援・離職防止

### ●働き方改革等の推進

#### ○事業者への普及啓発

- ・雇用管理改善のため、アドバイザー派遣による事業者支援及び福祉人材確保・定着支援セミナーの開催による啓発を実施

#### ○介護ロボット・ICT導入支援事業（図4）

- ・介護事業所における生産性向上（業務改善活動）、職員の負担軽減ため、介護ロボットの導入、ICT化を支援

※介護分野では、介護サービスの生産性向上を「介護の価値を高めること」と定義している。  
介護サービスの質の維持・向上を実現するためには、業務改善活動等に継続的に取り組むことが必要であり、その取組を通じて職員の働きがいや仕事に対する満足度が高まり、その結果としてサービスの向上につながることから、介護分野における「生産性向上」は「業務改善活動」としている

#### ○施設内保育所運営費への助成

- ・子育て世代の介護施設職員の働きやすい職場環境づくりのため、施設内に設置された保育所の運営費の一部を助成

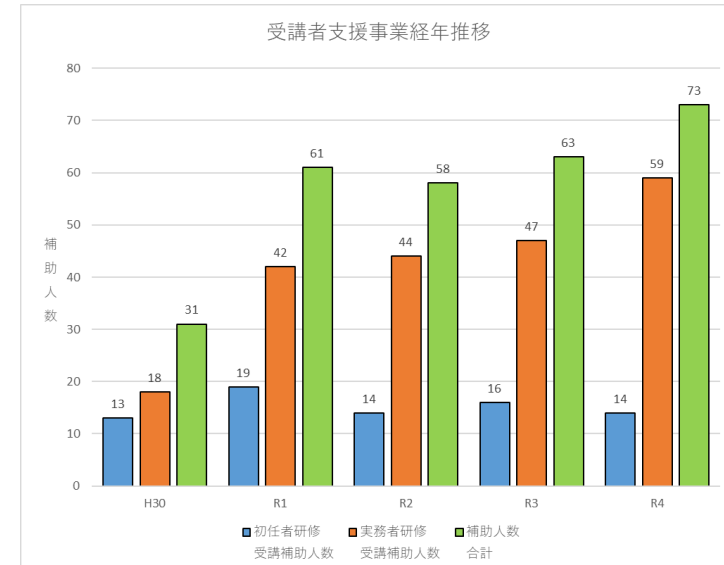


図3

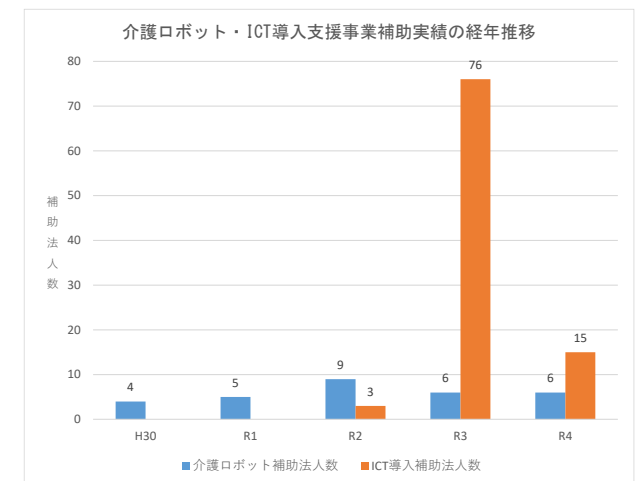


図4