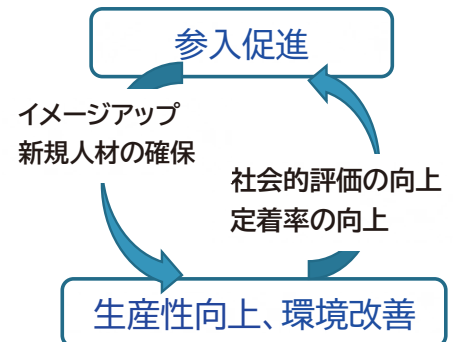


## 重点分野 9 介護人材の確保・定着

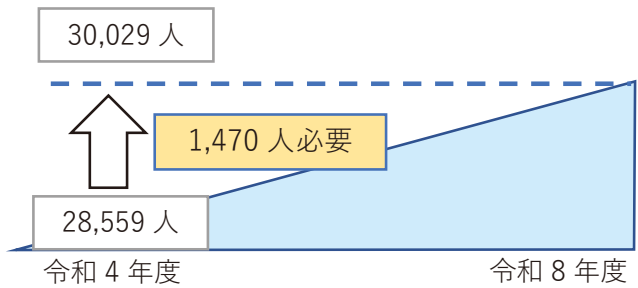
多様な人材の参入促進と、職員に長く働いてもらえる環境改善を相乗的に推進するとともに、テクノロジーの活用等により、生産性や介護の質の向上を図り、地域包括ケアシステムを支える介護人材の確保・定着に努めます。



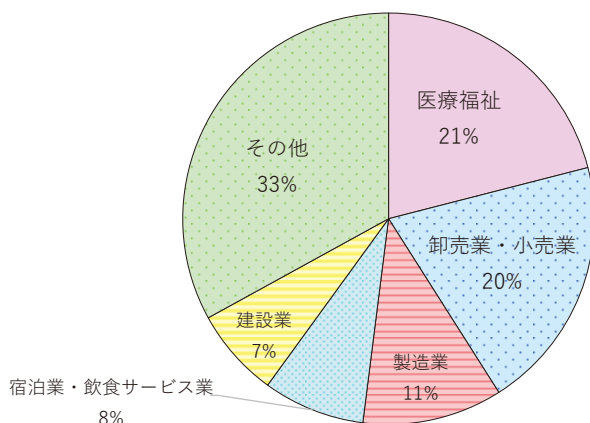
### 取り巻く状況

- 2040（令和 22）年に向け、生産年齢人口の減少により担い手不足はさらに深刻になると見込まれており、介護人材の確保・定着の取組を引き続き強化する必要があります。
- 国の統計において、本県の介護職員数は、2022（令和 4）年度に 28,559 人となっています。各保険者による介護サービスの利用者数の見込を基に推計した介護職員の必要数は、2026（令和 8）年度に 30,029 人であり、新たに 1,470 人が必要となります。
- 介護業界は、介護の仕事のイメージアップにより、若い世代の担い手を増やすことが重要であると認識しており、官民一体となった効果的な取組が必要です。
- 今後は、テクノロジーの活用による業務効率化や、賃金の向上等により、生産性向上や働きやすい職場環境づくりを推進する必要があります。
- 医療・福祉で働く従業者は 21%と県内産業で最大であり、そのうち老人福祉・介護事業は 6% を占め、県内雇用を支えている業種です。

長崎県の介護職員数の推計



県内の業種別就業者の割合（R3）



業種区分	H28年度	R3年度
医療・福祉	19.7%	⇒ 21.3%
上記のうち社会保険・社会福祉・介護事業	9.2%	⇒ 10.4%
上記のうち老人福祉・介護事業	5.9%	⇒ 6.1%

【出典】経済センサス活動調査（総務省統計局）

## 介護人材の確保・定着

### 目指す姿

- 地域包括ケアシステムを支える介護人材が確保されている。

本計画における目標	基準値	目標値
介護職員数	28,559 人 (R4)	30,029 人 (R8)

### ① 多様な人材の参入促進

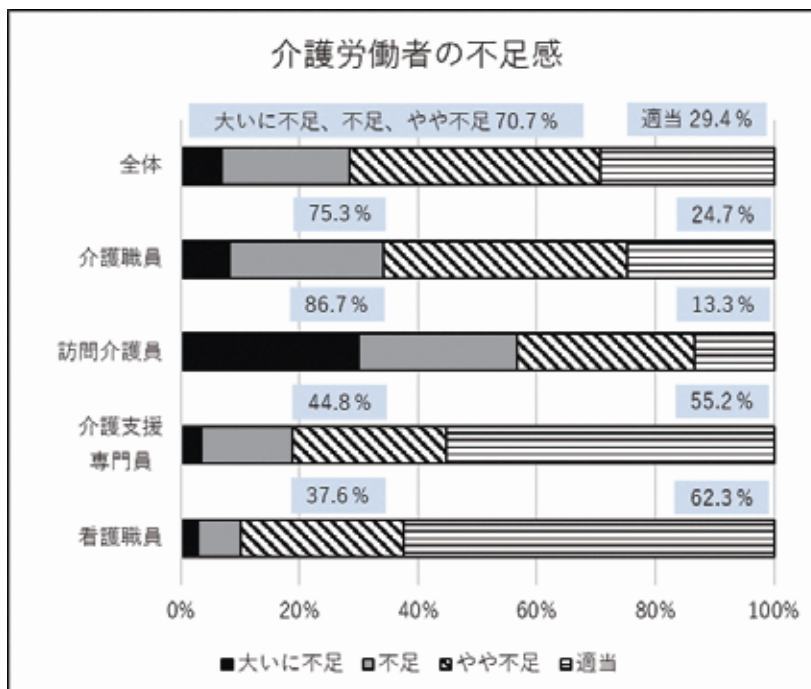
#### 現状と課題

- 介護サービスの職業の有効求人倍率は高く、事業所の求人ニーズに対し、介護職を希望する求職者が少ない状況です。

	R2	R3	R4
介護サービス	2.24倍	2.47倍	2.50倍
全職業	0.87倍	1.10倍	1.20倍

【出典】雇用関係指標（厚生労働省）

- 介護職員は増加傾向であるものの、介護職員を始め、介護支援専門員、看護師、機能訓練指導員、栄養士、調理師など、様々な職種で人材不足を感じている事業所が増えており、運営上の問題として、人材確保が困難としている事業所が5割あります。
- 訪問介護員の人材不足感は非常に強く、人材の確保が困難な状況であり、職員の高齢化が進んでいます。



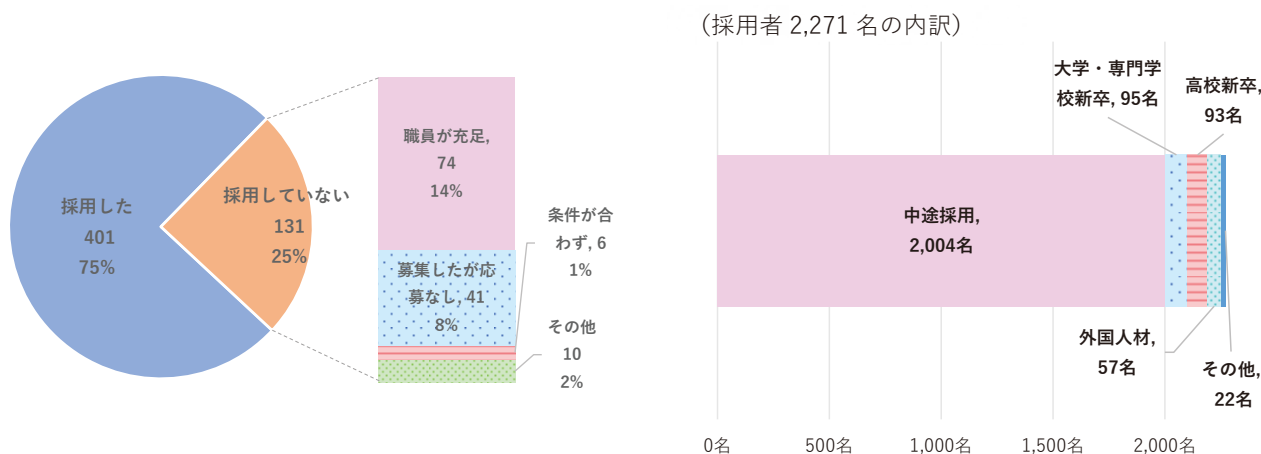
#### 運営上の問題点 (%)

良質な人材確保が困難	49.5
収入面から十分な賃金を払えない	42.1
書類作成が頻雑で、時間がない	32.3
教育の時間が十分に取れない	28.5
経営が苦しく、環境改善等が困難	27.1

【出典】令和4年度介護労働実態調査（介護労働安定センター）

- 高校・専門学校・大学等の新卒者の採用実績は全体の1割弱に留まる一方で、中途採用者や有資格者などの即戦力の採用ニーズが高い状況です。

福祉・介護人材の採用状況(令和3年度)

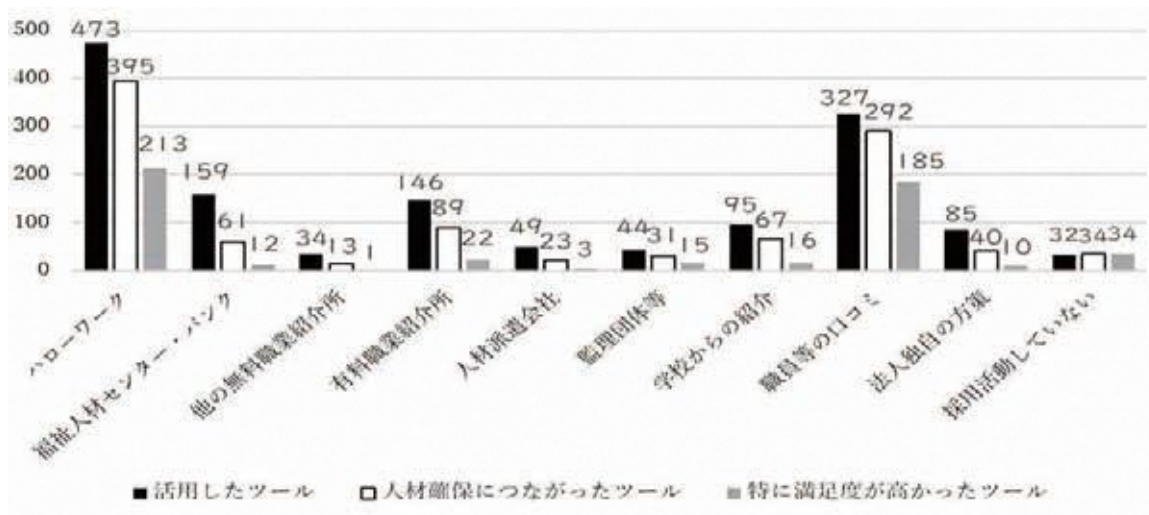


【出典】令和4年度福祉・介護人材確保に関する実態調査（長寿社会課）

- ハローワーク、職員からの口コミを通じた採用が多い一方で、必要な人材を確保するため、有料職業紹介所を活用している事業所もあります。

福祉・介護人材の確保のために活用しているツール

(n=532 法人)



【出典】令和4年度福祉・介護人材確保に関する実態調査（長寿社会課）

## 今後の取組

- 基礎講座・介護のしごと魅力伝道師講話、介護の職業体験イベント、SNS 等での魅力発信プロモーション等を展開することで、若い世代（小中高生等）に対して、介護の仕事の魅

力を伝えます。

- 高校生に対し、インターンシップや介護ロボット体験等を実施し、介護現場を身近に感じてもらふことで、県内事業所への入職や定着を促進します。
- 介護福祉士養成施設の学生（留学生含む）に修学資金を貸与し、中核人材を育成します。
- 福祉の無料職業紹介所である福祉人材センターにおいて、窓口のオンライン化促進、大規模面談会の開催、ハロートレーニング<sup>※</sup>の受講促進による有資格者の育成、介護事業所のニーズに合った求職者の紹介等を実施するなど、離職者等と介護事業所のマッチングを図ります。
- 介護事業所で掃除・洗濯・話し相手等の周辺業務を担う介護サポーターについて、体験事業や業務切り分け等の支援等により活用促進を図るとともに、元気高齢者等が活躍できる環境を構築します。

#### <具体的な取組>

対象等	具体的な取組
介護の仕事に対する理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇介護業界や市町と一体となり、介護職員自らが介護の仕事の魅力を発信することを支援します。</li> <li>◇小中高生や教員に対し、高齢者や介護に関する「基礎講座」や、介護現場への「介護の仕事体験バスツアー」を実施します。</li> <li>◇若手介護職員を「介護のしごと魅力伝道師」に認定して養成し、中学や高校における講話を実施します。</li> <li>◇パンフレット「Ichigo Kaigo」、SNS、テレビ、情報誌等の多メディアを活用し、中高生や保護者など県民へ介護の魅力を発信します。</li> <li>◇小中高生向けの福祉の職業体験などの参加型イベントを開催します。</li> </ul>
高校生向け対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇高校への福祉の仕事の出張説明会や、介護職インターンシップ（1日就業体験）を実施し、高校生の介護への触れ合いを促進します。</li> <li>◇介護福祉士を目指す福祉系高校生に対し、実習費等の修学資金を貸与するとともに、介護現場で活躍中の介護ロボットの体験会や、各地域で事業所合同説明会を開催し、介護職への就業を促進します。</li> <li>◇介護施設向けの新卒者確保セミナーを開催するなど、若手人材確保を支援します。</li> </ul>
介護福祉士養成施設学生向け対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇介護福祉士養成施設の学生（留学生含む）に修学資金を貸与し、将来の中核人材を養成します。</li> <li>◇介護福祉士養成施設の入学生確保のためのPR活動を支援します。</li> </ul>

※ ハロートレーニング：希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを習得することができる公的制度。

<p>離職者等 向け対策</p>	<p>◇福祉の無料職業紹介所である福祉人材センターにおいて、窓口のオンライン化促進、合同面談会の開催、介護事業所のニーズに合った求職者の紹介等を実施し、市町・市町社協・ハローワーク等との連携を強化します。</p> <p>◇移住希望者に対し、介護の仕事で働く魅力を発信します。</p> <p>◇再就職する方に対する就職準備金や、介護職未経験者で介護職員初任者研修*等を修了し、介護職員として就業する方に対する就職支援金の貸与により、介護職で働く人材の確保・定着を図ります。</p> <p>◇ナースセンターによる就業相談や無料職業紹介事業と連携し、介護施設の看護師確保に努めます。</p>
<p>元気高齢者 向け対策</p>	<p>◇関係機関や市町と連携し、介護の周辺業務（掃除・洗濯・話し相手等）を担う介護サポーターについて、高齢者へ積極的に周知するとともに、介護事業所で体験事業を実施し、高齢者がいきいきと地域コミュニティで活躍することを支えます。</p> <p>◇介護施設の仕事の切り分けなどを支援し、身近な介護施設で介護サポーターとして働ける環境整備に努めます。</p> <p>◇介護職希望者や家族介護者等向けに、21時間の入門的研修を開催し、介護に関する基礎的な知識を習得した人材を増やします。</p>

## ② 外国人材の活用

### 現状と課題

- 介護分野で働く外国人を受け入れる仕組みは、「在留資格（介護）」、「特定技能」、「技能実習」の3種類があります。このほか「EPA（二国間の経済連携協定）」がありますが、本県では受入れ実績がありません。
- 介護分野の技能実習は2017（平成29）年度から開始され、本国への技術移転を目的とするもので、施設等で実習しながら最長5年間滞在できます。特定技能は人手不足に対応するため一定の技能を有する外国人労働者の受入制度であり、介護分野は2019（令和元）年度から開始されました。
- 在留資格（介護）は、介護福祉士の資格を取得し、業務に従事することで得られ、更新することで永住が可能な資格です。
- 生産年齢人口が減少し、介護人材の確保が難しくなる中、介護分野において外国人は貴重な担い手となっています。
- 本県は、ベトナムの3つの大学と「介護分野における協力に関する覚書」を締結し、大学

\* 介護職員初任者研修：介護職として働く上で基本となる知識・技術を習得する研修。

が推進する人材と県内事業所とのマッチングを推進しています。

- 外国人の活用にあたっては、計画等を作成しフォローを行う団体（監理団体）に支払う費用や宿舍などの受入体制、文化への理解などが必要です。

### 本県の外国人介護人材数

在留区分	R2 年度	R3 年度	R4 年度
在留資格「介護」	24 人	67 人	92 人
特定技能	0 人	10 人	73 人
技能実習※	42 人	80 人	153 人
合 計	66 人	157 人	318 人

※医療・福祉で働く  
技能実習生数

【出典】 在留資格「介護」：在留外国人統計（出入国在留管理庁）  
特定技能：特定技能在留外国人数の公表（出入国在留管理庁）  
技能実習：外国人雇用状況（長崎労働局）

### 今後の取組

- 日本語教育、外国人材の介護福祉士の資格取得支援や、外国人材を活用する事業所の拡大、ベトナムの看護系大学生とのマッチングにより、外国人材のさらなる確保を図ります。

#### <具体的な取組>

- ・ 特定技能や技能実習の外国人介護人材に対し、日本語研修に加え、介護福祉士資格対策講座を実施するなど、県内の事業所で長期間働いてもらえる環境づくりを推進します。
- ・ 外国人介護人材受入促進セミナーなどを開催することで、初めて外国人材を活用する介護施設を積極的に支援し、外国人材を受け入れる介護事業所の拡大を図ります。
- ・ 覚書を締結したベトナムの大学の学生に本県の魅力を PR し、県内事業所とのマッチングを推進します。
- ・ 介護福祉士を目指す外国人留学生に対し、介護福祉士養成施設で学ぶための修学資金を貸与し、将来の中核人材を養成します。
- ・ 国に対し、外国人材受入に伴って必要となる経費への支援を要望します。

### ③ 働きやすい環境づくり

#### 現状と課題

- 2022（令和4）年度までの5年平均の離職率について、本県の介護労働者では13.7%であり、全職業より低い状況です。

#### 介護労働者と全職業の離職率推移

単位：%

		H30	R元	R2	R3	R4	5年平均
介護労働者	全国	15.4	15.4	14.9	14.1	14.3	14.8
介護労働者	長崎県	11.4	12.7	15.0	13.4	16.2	13.7
全職業	全国	14.6	15.6	14.2	13.9	15.0	14.7
全職業	長崎県	9.7	17.8	19.3	13.8	13.4	14.8

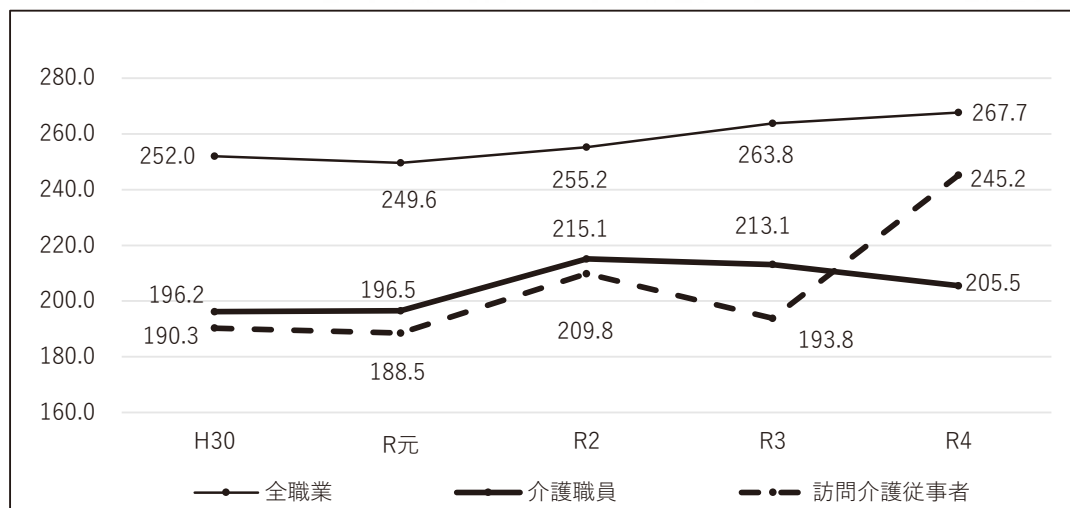
全職業：雇用動向調査（厚生労働省）

介護労働者：介護労働実態調査（介護労働安定センター）

- 介護職員の所定内給与月額については、2022（令和4）年度に205,500円と従前より上昇していますが、全産業平均よりも6万円低い状況です。

#### 県内の職種別の所定内給与月額

（千円）



【出典】賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

- 5割超の介護労働者が「人手が足りない」と感じており、続いて「仕事の割に賃金が低い」「身体的・精神的負担が大きい」などの悩みを抱えています。

#### 県内介護労働者の働く上での悩み等

人手が足りない	仕事の割に賃金が低い	身体的負担が大きい	休憩が取りにくい	健康面の不安がある	精神的にきつい	業務に対する社会的評価が低い
55.4%	41.6%	33.4%	26.6%	24.6%	23.3%	20.3%

【出典】令和4年度介護労働実態調査（介護労働安定センター）

## 今後の取組

- 生産性の向上や賃金の向上等により、働きやすい職場環境づくりを図り、職員が介護の仕事に強く誇りを感じるとともに、介護職の社会的評価を高めることが重要となります。
- 国に対し、賃金等の処遇改善を要望するとともに、専門家のプッシュ型支援により、介護職員処遇改善加算等の取得をさらに促進します。
- 認証制度（Nは一と）による働きやすい職場環境の推進、ハラスメント対策など、人材の確保定着につながる労働環境の改善を推進します。
- 新人や中堅等、階層別の研修開催や、介護福祉士実務者研修<sup>※</sup>の受講費用貸与等により、専門性を有する職員を育成します。

### <具体的な取組>

取組の区分	具体的な取組
賃金の向上等	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇国に対し、賃金等の処遇改善を要望します。</li> <li>◇介護職員処遇改善加算等の制度を周知するとともに、専門家のプッシュ型支援により、適切な助言や指導を実施し、加算取得をさらに促進します。</li> </ul>
職場環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇働きやすい職場環境づくりに取り組む事業所を、「Nは一と（長崎うれしかハート介護事業所）」として認定し、労働環境の改善を推進することで、離職率のさらなる低下を目指します。</li> <li>◇ハラスメント対策や、ノーリフティングケア（人力だけで抱え上げない介護）を推進します。</li> <li>◇経営者や管理者向けの研修開催などにより、介護人材の確保・定着を経営課題と捉え、積極的に取り組むことを促進します。</li> </ul>
資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇新人や中堅等、階層別できめ細やかな研修を開催し、経験や職階に応じた専門性を有する職員を育成します。</li> <li>◇職員等が介護福祉士実務者研修を受講する費用を貸与し、介護福祉士の取得を促進します。</li> <li>◇看護業務に不安のある、福祉施設で働く看護職員を対象に、研修を実施することで資質向上及び離職防止を図ります。</li> </ul>

※ 介護福祉士実務者研修：介護に関する専門的な知識と実践的な技術を習得する研修で、介護福祉士の受験要件の一つ。



#### ④ 介護現場におけるテクノロジーの導入

##### 現状と課題

- 介護現場におけるテクノロジーの導入については、「重点分野3 持続可能な介護サービスの提供」(2) 介護分野における生産性向上の推進 においても記載しています。
- さらなる生産年齢人口の減少により、担い手の確保が困難になる中で、介護ロボットや業務支援ソフト (ICT) などテクノロジーの導入による労働環境の改善は、介護の質を上げていくためにも、採用にあたって「選ばれる」介護事業所であるためにも必要不可欠です。
- 既に、全国の先進的な事業所では、見守り機器、介護記録の音声入力、配膳ロボット、入浴・移乗支援ロボットなどを一体的に導入することで、目に見えて職員の負荷が減り、働きやすい職場づくりに繋がるほか、介護の質が向上しています。
- 介護ロボット・ICT を導入している事業所は、2021 (令和3) 年度に41%で、2018 (平成30) 年度の16%から大きく増加し、テクノロジーの活用ニーズが高まっていますが、導入意向のない事業所も17%あります。

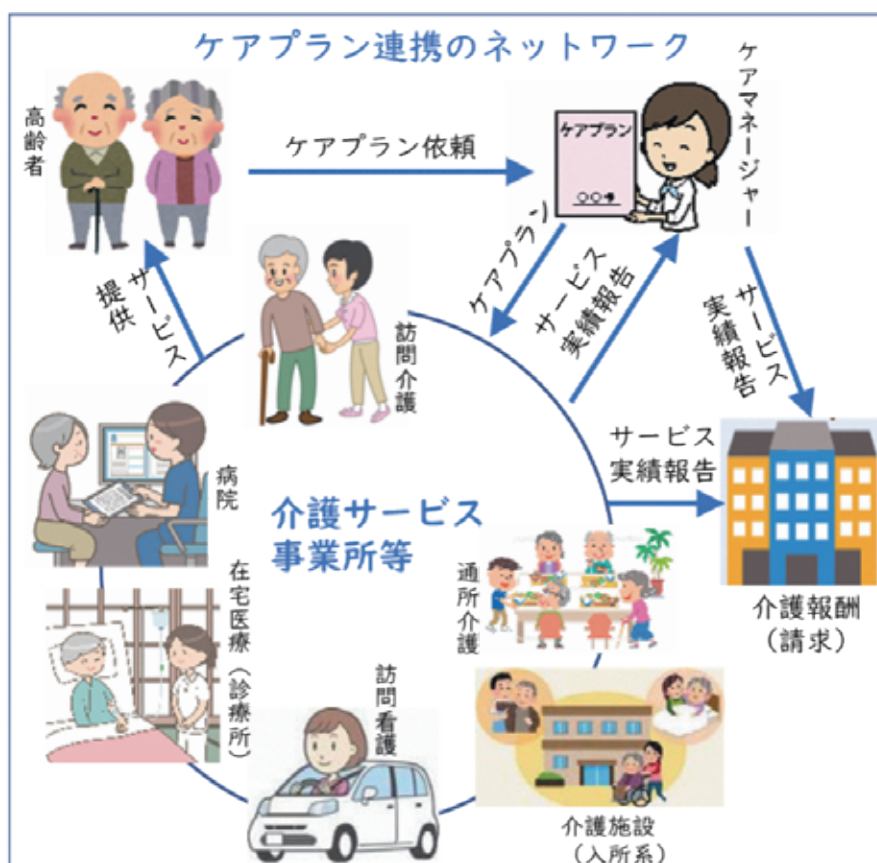


## 今後の取組

- 介護事業所における課題解決を図るため、ケアプラン連携、介護サービスの向上に役立つ介護テクノロジー機器の導入・活用を支援するほか、関係機関と連携した介護事業所の伴走型支援や、生産性向上の先進施設づくり、効果的に活用できる人材の育成などで、業務効率化による職員の負担軽減を図ります。

### <具体的な取組>

- ・ 介護サービスの向上に役立つ介護ロボットや ICT などのテクノロジーの導入経費を補助します。
- ・ 県内で、先進テクノロジー施設を育成・展開し、生産性向上や処遇改善を図ります。
- ・ 関係機関と連携し、介護施設の伴走型支援や相談対応等を実施し、業務効率化による職員の負担軽減を図ります。
- ・ 介護ロボット等に関するセミナーや機器展示会を開催し、先進事例や最先端の機器等の普及を促進します。
- ・ 介護現場におけるデジタル機器を活用するリーダーの育成や、介護施設内の研修開催を支援します。
- ・ ケアプランデータ連携システムの活用推進により、居宅介護支援事業所、介護事業所の文書作成、やり取りに要する負担軽減を図ります。



## ⑤ 地域の実情に応じた取組の推進

### 現状と課題

- 地域により、介護サービスの利用量、介護事業所や学校の立地、求職動向などの状況が異なり、各地域の実情に応じた取組を推進する必要があります。
- 県内 8 圏域に、事業所・市町・学校・ハローワーク等で構成する「介護人材確保対策連絡協議会」を設置し、各地域の課題に応じた取組を実施しています。

### 今後の取組

- 県内 8 圏域の「介護人材確保対策連絡協議会」が、介護の仕事の魅力発信イベント、職場環境改善のための研修等、各地域の実情に応じた施策を推進します。
- 各市町の介護人材確保に関する課題を把握し、それぞれの課題に応じた取組と連携します。
- 人材不足が深刻な離島地域において、介護職員初任者研修を実施する市町を支援し、地域内における専門人材の育成・確保を図ります。

### <コラム>介護職の魅力を次世代の担い手へ伝える「介護のしごと魅力伝道師」

介護のしごと魅力伝道師が、県内各地で介護の仕事の魅力を伝えています！

<介護のしごと魅力伝道師とは？>

- 自身の経験やエピソードをもとに、介護の仕事の魅力を発信する役割を担う若手介護職員です。県が約 50 人を認定し、県内各地域で活動しています。



#### 主な活動

##### 【主な活動内容】

- 小中学校や高等学校を訪問し、介護の仕事のやりがいや重要性を分かりやすく伝えるとともに、中高生の介護施設の見学時などに、介護の職業体験のサポートなどを行っています。  
○令和 4 年度に講話を受けた生徒数：2,283 人
- 介護の仕事に関心がある求職者などへの講話も実施しています。
- 地域住民向けのイベント、県の広報誌・テレビ番組や、SNS のイメージアップコンテンツに出演するなど、介護の仕事の魅力発信の中心として活躍しています。

##### 【活動の効果】

- 講話を受けた中高生の 2 割が「介護の仕事をやってみたいと思った」と回答しています。（「少し思った」との回答は含んでいません）