

次期計画策定に向けた課題整理 地域包括ケアを支える人材の確保・育成・定着

令和 7 年10月21日

令和 7 年度 第 2 回 静岡県長寿社会保健福祉計画推進・策定部会

計画概要

静岡県長寿社会保健福祉計画の理念と施策の体系

【理念】 地域で支え合い、健やかに、安心して最期まで暮らせる長寿社会の実現



第6 地域包括ケアを支える人材の確保・育成・定着

◎理念

- 生産年齢人口が減少する中で、必要な介護サービスを安定的に提供するために、介護人材の確保・育成・定着に関するあらゆる施策を推進するとともに、介護現場の業務仕分け、ロボット・ICTの活用等により生産性向上の推進を図ります。
- 地域包括ケアシステムの深化・充実のため、介護現場における人材確保・育成・定着に加え、日常生活に関わる多様なサービスの担い手として様々な人が活躍できる体制整備を推進します。

◎主な課題と施策の方向性

中柱	小柱	主な課題(計画策定時)	主な施策の方向性
1 介護職員の確保・育成・定着	(1) 新規就業の促進	○介護需要の増加に伴う需給ギャップの発生	養成施設の学生確保支援、初任者研修の受講機会確保
	(2) 介護の仕事の理解促進	○介護福祉士養成施設の入学者の減少	新たなイメージの普及、若年層や教員等への理解促進
	(3) 職員の育成、職場定着の促進	○ネガティブなイメージが先行している	キャリアパスの導入支援、若手職員の早期離職の防止
	(4) 訪問介護員の確保・育成・定着	○離職防止のための一層の取組が重要	訪問介護の魅力発信、資格取得・就職の支援
	(5) 外国人人材の確保・育成・定着	○ホームヘルパーの不足が深刻	確保・育成・定着の一体的支援、外国人介護職員の育成・キャリアアップ支援
	(6) 生産性向上の推進	○外国人人材確保の強化が必要 ○介護現場の生産性向上が必要	介護ロボット・ICTの活用促進、業務効率化
2 ケアマネジャーの確保・ケアマネジメントの質の向上・定着	(1) ケアマネジャーの確保・ケアマネジメントの質の向上	○ケアマネジャーの確保・離職防止 ○医療専門職との連携の推進、インフォーマルサービスの活用 ○業務の効率化や業務負担の軽減	地域の関係者との連携体制の構築を支援 養成された人材が地域問題を解決するために活動できる機会を市町と連携して提供 ケアマネジメントに対する高い意識と技術を備えた主任ケアマネジャーの育成
	(2) ケアマネジャーの定着		受講内容等の見直し、オンライン化の推進 ケアプラン作成支援のためのA I・I C T機器等の導入・活用
3 多様な担い手の確保・育成・定着	(1) リハビリテーション専門職、歯科衛生士、管理栄養士・栄養士、訪問看護師の確保・育成・定着	○介護職員の需給ギャップを埋めるための多様な人材の活用が必要 ○多様なサービスを介護事業者が担う割合が高く、多様な担い手の参入が不足	介護サービスや地域支援事業等を担う医療専門職の確保
	(2) 地域支援事業における多様な担い手の確保・育成・定着		地域住民、ボランティア団体、NPO等の確保・育成

第6 地域包括ケアを支える人材の確保・育成・定着

◎数値目標

成果指標	現状値(2022)	実績(2024)	評価	目標値(2026)
介護職員数	55,567人	－	－	59,061人
介護支援専門員数	5,333人	－	－	5,627人

中柱	活動指標	現状値(2022)	実績(2024)	評価	目標値(2026)
1	社会福祉人材センターの支援による就労者数	668人	772人 (589人) ※	△	毎年度1,000人
	介護の仕事の理解促進に向けた出前授業の参加生徒数	7,122人	6,088人	×	毎年度1,000人
	キャリアパス導入事業所の割合	96.4%	96.1%	×	100%
	働きやすい介護事業所認証事業所数（再掲）	427か所	413か所	×	524か所
	E P A、特定技能等による外国人介護職員の県内受入者数	559人	1,348人	◎	1,370人
	介護分野における I C T 機器等の導入事業所割合	64.7%(2023)	70.4%	○	80.0%
2	ケアマネ試験受験者数	1,377人	1,373人	○	1,453人
	主任ケアマネ研修受講者数（新規主任ケアマネ数）	222人	172人	×	毎年度200人
	介護分野における I C T 機器等の導入事業所割合（再掲）	64.7%(2023)	70.4%	○	80.0%
3	地域リハビリテーション推進員養成者数（再掲）	463人	554人	○	650人
	生活支援体制整備スキルアップ研修の受講者数（再掲）	170人	94人	×	毎年度200人

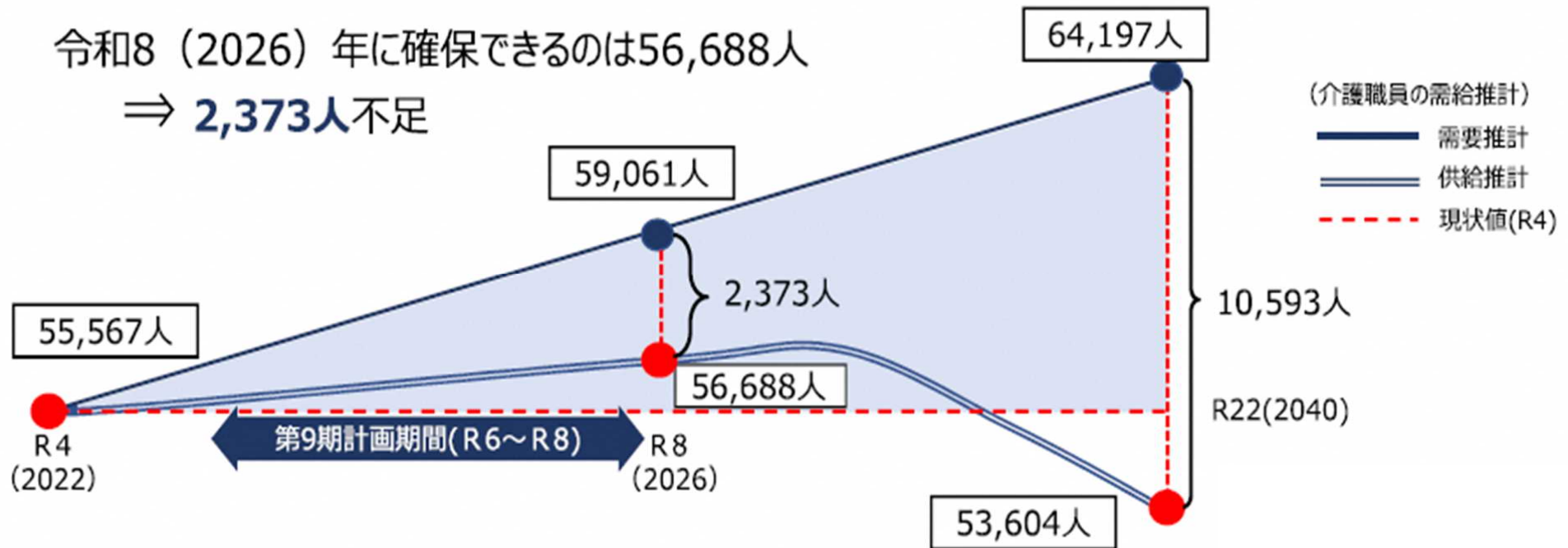
※無料職業紹介による人数

介護人材を取り巻く状況

第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数

○第9期介護保険事業計画の介護サービス見込量等に基づき、県が推計した介護職員の必要数は、

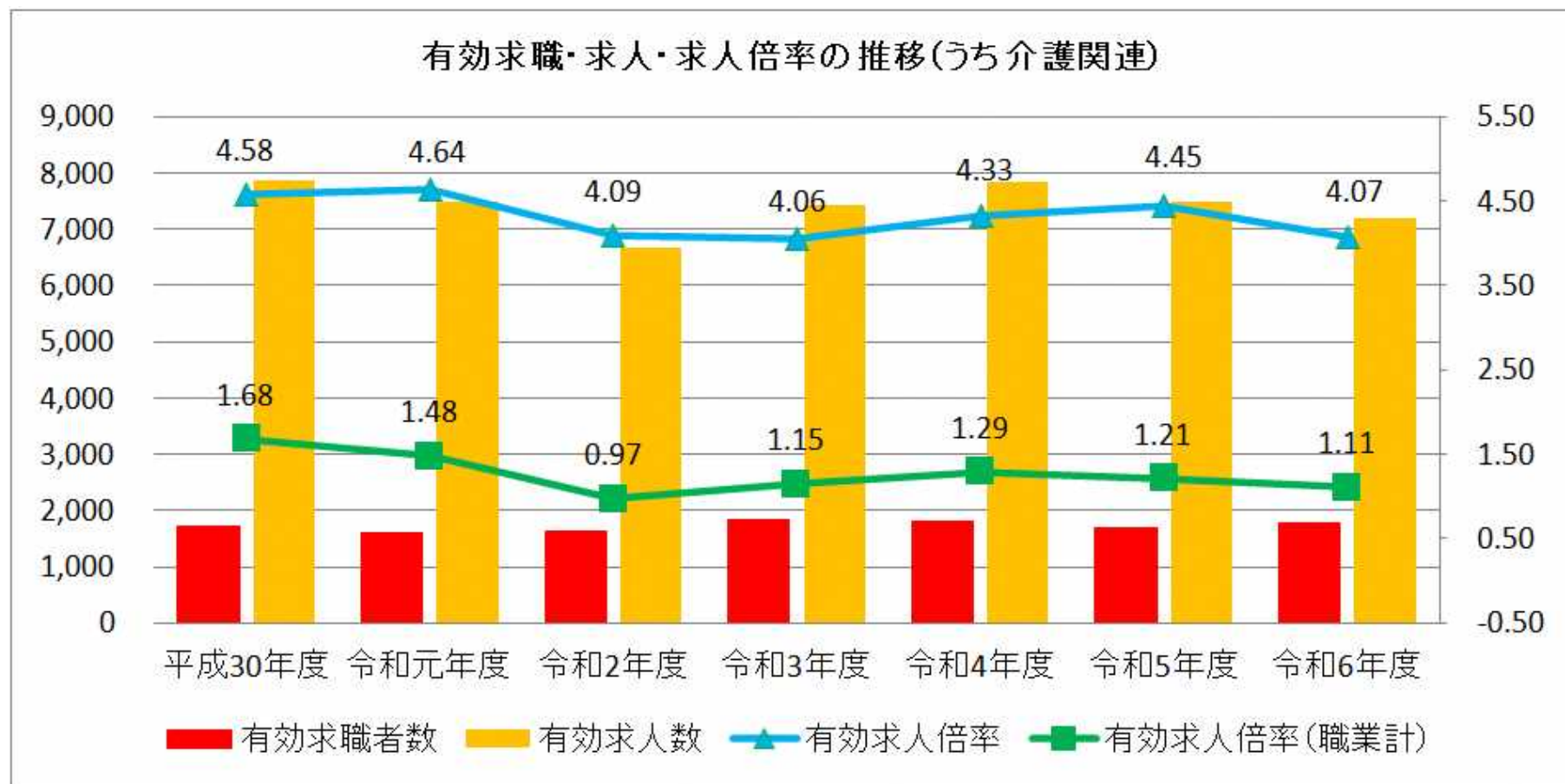
- ・令和8（2026）年度には、59,061人（供給との差 2,373人）
- ・令和22（2040）年度には、64,197人（供給との差 10,593人）



介護分野の雇用情勢

- 静岡県の介護関連職業の有効求職者数及び求人数は、概ね横ばいである。
- 有効求人倍率は4倍を超え、全産業平均の3倍以上である。

< 静岡県の介護関連職業の職業紹介取扱状況【常用（一般＋パート）】 >



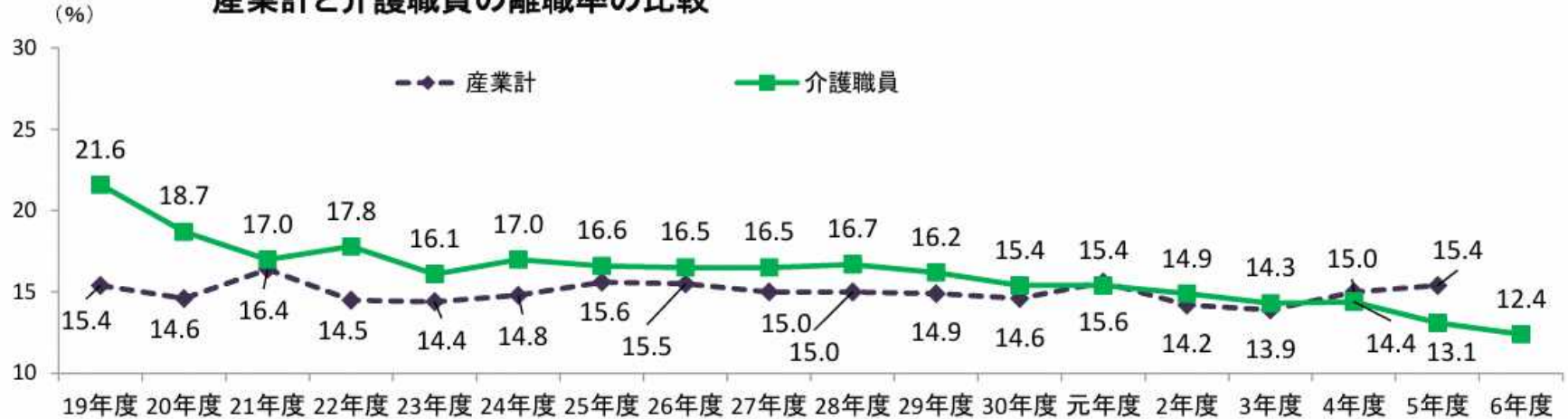
※有効求職者数及び有効求人数は各年度の月平均

【出典】静岡労働局提供資料から介護保険課で作成

離職率・採用率の状況（全国）

○ 介護職員の離職率は低下傾向にある。

産業計と介護職員の離職率の比較



産業計と介護職員の採用率の比較



注) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「令和5年雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率:(財)介護労働安定センター「令和6年度介護労働実態調査」

勤続年数（全国）

- 介護職員関係職種の勤続年数は、訪問介護職員、介護職員ともに5年以上10年未満の割合が最も多い。
- 介護福祉士の過半数は、5年以上同一の事業所で勤務している。

	職種		保有資格		
	訪問介護員	介護職員	無資格	介護職員 初任者研修	介護福祉士
1年未満	9.1%	7.6%	15.0%	9.9%	6.3%
1年以上3年未満	20.7%	17.3%	25.6%	23.8%	14.1%
3年以上5年未満	13.8%	14.3%	18.1%	17.5%	12.4%
5年以上10年未満	22.7%	25.2%	22.2%	28.4%	26.1%
10年以上15年未満	17.0%	18.5%	11.9%	13.2%	20.0%
15年以上	15.1%	16.0%	6.4%	6.1%	20.1%
平均勤続年数	7.7年	8.2年	5.5年	6.1年	9.1年

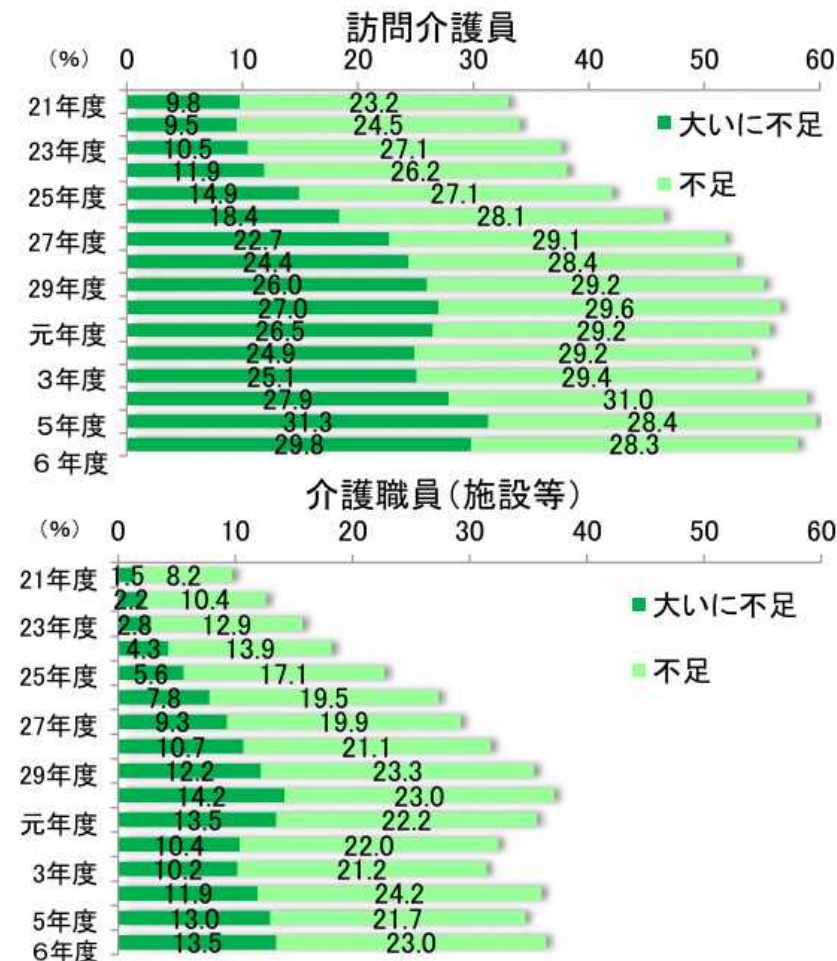
注) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

注) 調査において無回答のものがあ、合計しても100%とはならない。

【出典】令和6年度介護労働実態調査(公益財団法人 介護労働安定センター)の結果より、社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計

介護事業所における従業員の過不足の状況（全国）

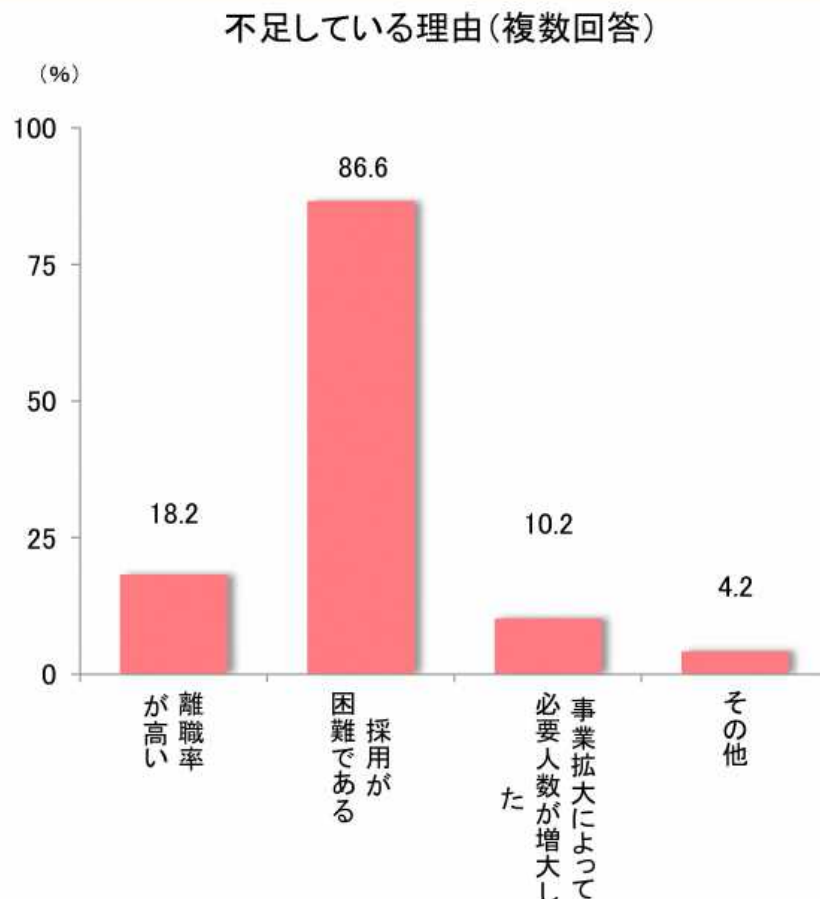
○ 介護サービス事業所における人手不足感は微減するも、訪問介護の人手不足感が特に強い。不足の理由に採用が困難であることを挙げる割合が高い。



注) 介護職員（施設等）：訪問介護以外の指定事業所で働く者。

訪問介護員：訪問介護事業所で働く者。

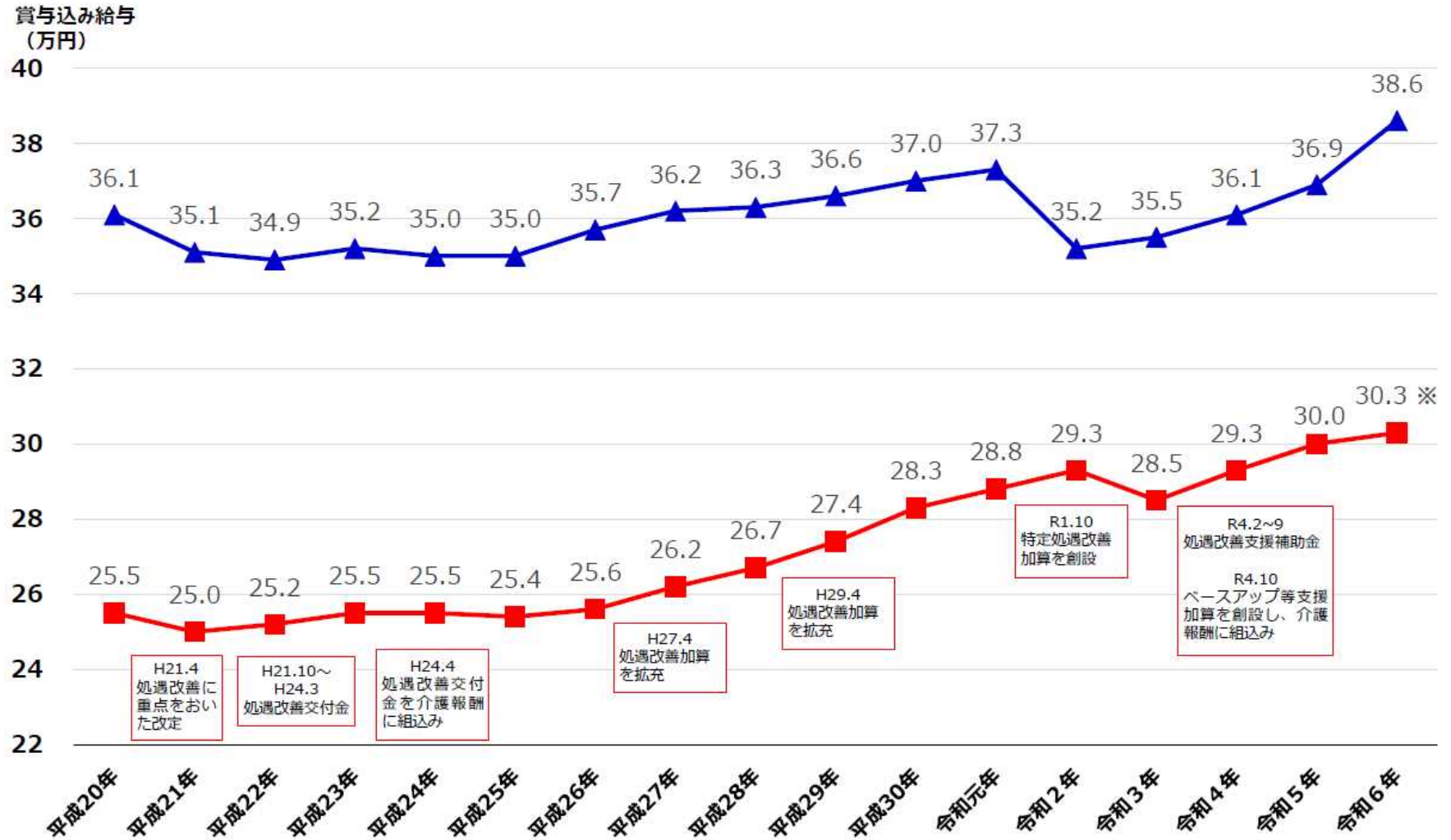
【出典】平成21～令和6年度介護労働実態調査（公益財団法人 介護労働安定センター）



注) 訪問介護員・介護職員を含む従業員全体で見た場合に、「大いに不足」、「不足」、「やや不足」を選択した施設・事業所が回答。

【出典】令和2年度介護労働実態調査（公益財団法人 介護労働安定センター）

賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金の推移（全国）



【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成。

■全産業平均（役職者抜き）

■介護職員

※ 1 賞与込み給与は、調査年の6月分として支払われた給与に調査年の前年の1月から12月分の賞与の1/12を加えて算出した額。

※ 2 令和6年度介護報酬改定における処遇改善加算の見直しは昨年6月施行（事業者への支払いは8月以降）

介護人材の賃金の状況（全国）

○ 介護職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっている。

		平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	賞与込み給与 (万円)
産業別	産業計	43.1	10.5	38.6
職種別	医師	40.0	6.1	92.3
	看護師	39.9	8.2	41.6
	准看護師	51.5	13.4	34.4
	理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士、視能訓練士	34.3	6.9	35.6
	介護支援専門員（ケアマネジャー）	52.8	10.5	34.5
	介護職員 【(C)と(D)の加重平均】	45.3	7.9	30.3
	訪問介護従事者(C)	48.4	7.1	29.9
	介護職員（医療・福祉施設等）(D)	45.1	7.9	30.4

【出典】厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

注1) 一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注2) 「賞与込み給与」は、「きまって支給する現金給与額（労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額）」に、「年間賞与其他特別給与額（前年1年間（原則として1月から12月までの1年間）における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）」の1/12を加えて算出した額

注3) 「介護職員（医療・福祉施設等）」は、医療施設・福祉施設等において入所者及び通所者に対する入浴、排せつ、食事等の介護の仕事に従事するものをいう。

注4) 産業別賃金は「10人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別賃金には役職者は含まれていない。役職者を含む産業計は、平均年齢44.1歳、勤続年数12.4年、賞与込み給与43.9万円

介護福祉士の養成

- 介護福祉士国家試験の合格者数は、静岡県、全国とも減少傾向である。
○合格率も減少傾向であるが、全37回の合格率の平均は58.6%であり、近年の合格率は高率で推移している。

< 介護福祉士国家試験の合格者数 >

区 分		令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
静岡県	総 数	1,883人	1,850人	1,641人
	介護福祉士養成施設	129人	104人	102人
	福祉系高校	167人	171人	122人
	社会福祉施設等の介護職員等	1,587人	1,575人	1,417人
全国	総 数	66,711人	61,747人	58,992人
	介護福祉士養成施設	5,888人	5,283人	4,638人
	福祉系高校	2,407人	2,157人	1,917人
	社会福祉施設等の介護職員等	58,416人	54,307人	52,437人
	合格率	84.3%	82.8%	78.3%

【出典】各年度の厚生労働省の報道発表資料から介護保険課で作成

介護福祉士の養成

○県内介護福祉士養成施設の定員充足率は約50%、福祉系高校は約70%

< 県内の介護福祉士養成施設等の定員充足状況 >

介護福祉士養成施設の定員充足状況



福祉系高校の定員充足状況

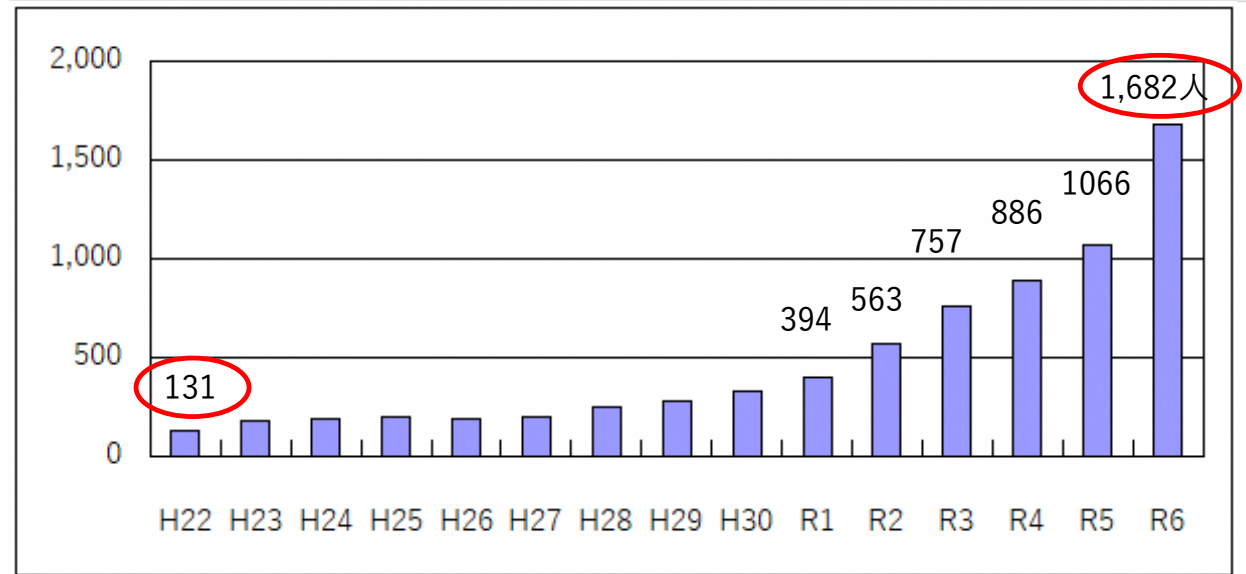


【出典】各養成施設等への聞き取り等から介護保険課で作成

県内の外国人介護職員の状況

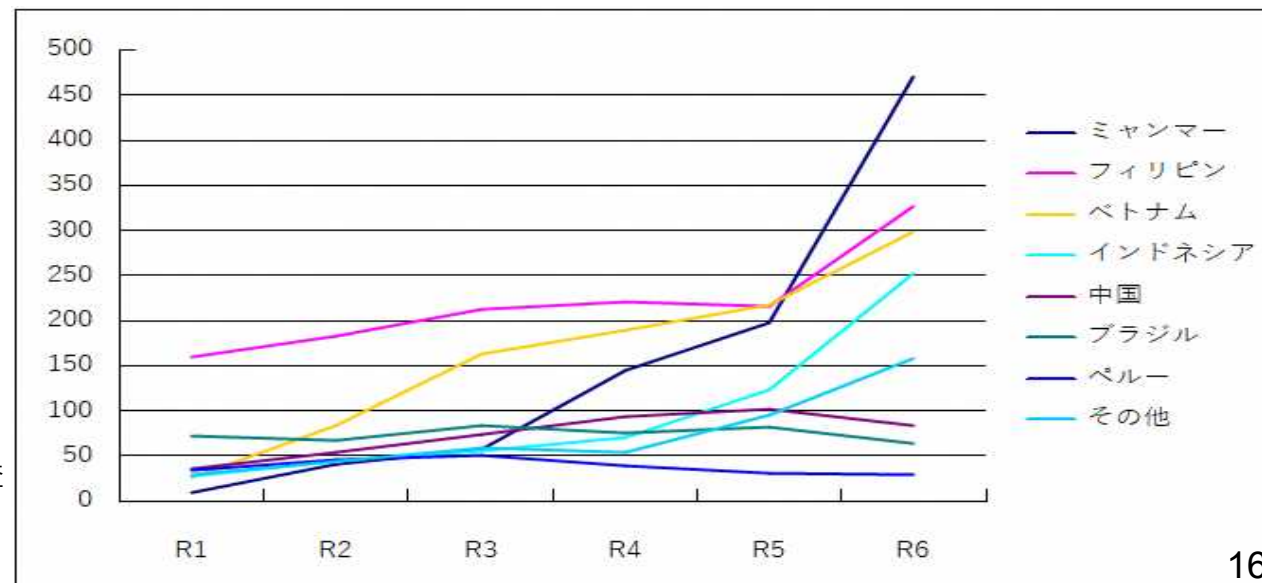
- 令和6年10月現在、外国人介護職員は、1,682人（541事業所）と、過去最高を記録

＜外国人介護職員数の推移＞



- 国籍別ではミャンマーが470人と最も多い
- 次いでフィリピン326人、ベトナム298人、インドネシア253人で、上位4か国で8割を占める

＜国籍別外国人介護職員数の推移＞

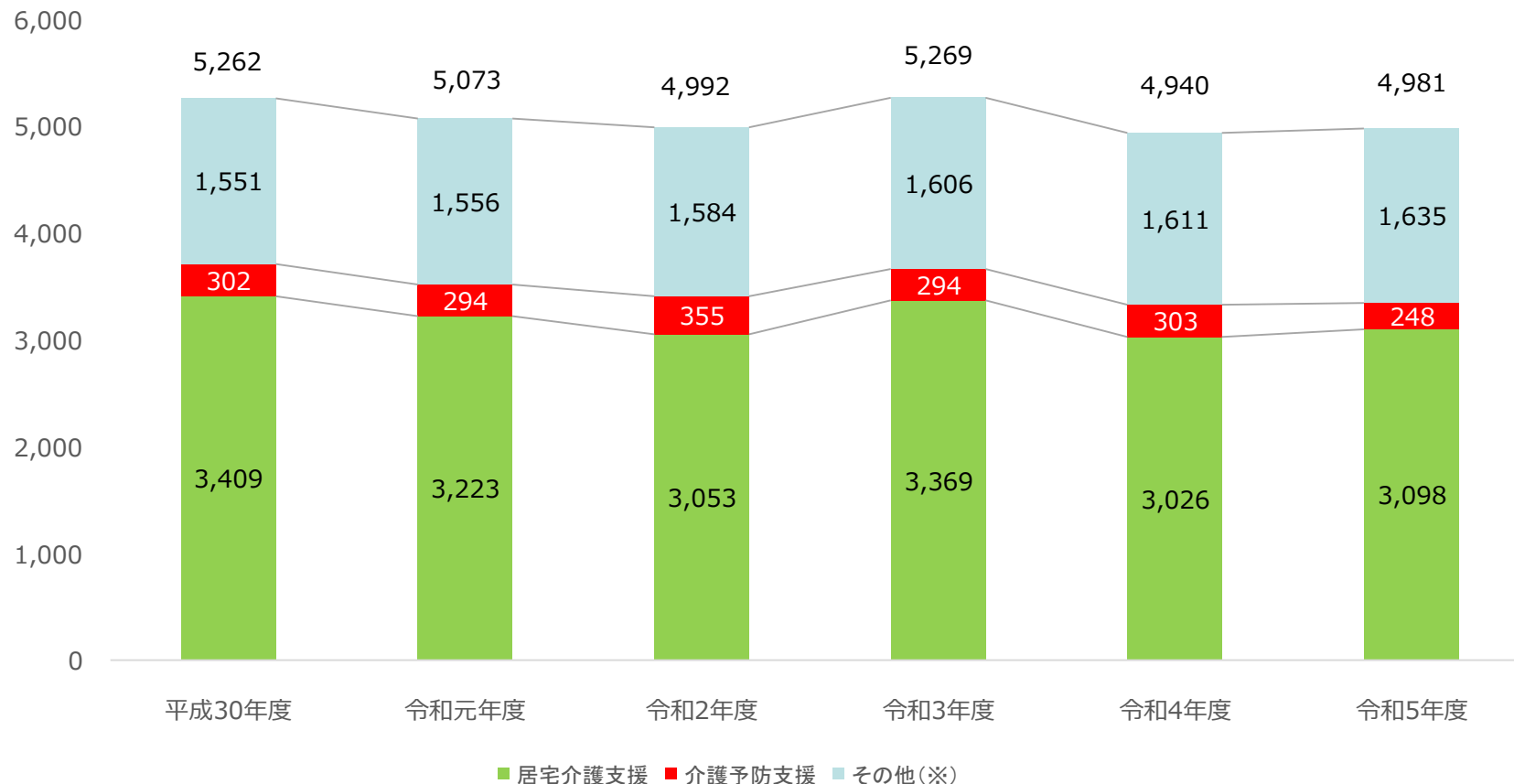


【出典】外国人介護職員就労状況調査

静岡県の介護支援専門員数の推移

○居宅介護支援は3000人を超える程度で推移。その他（施設系）は微増。

(単位：人)



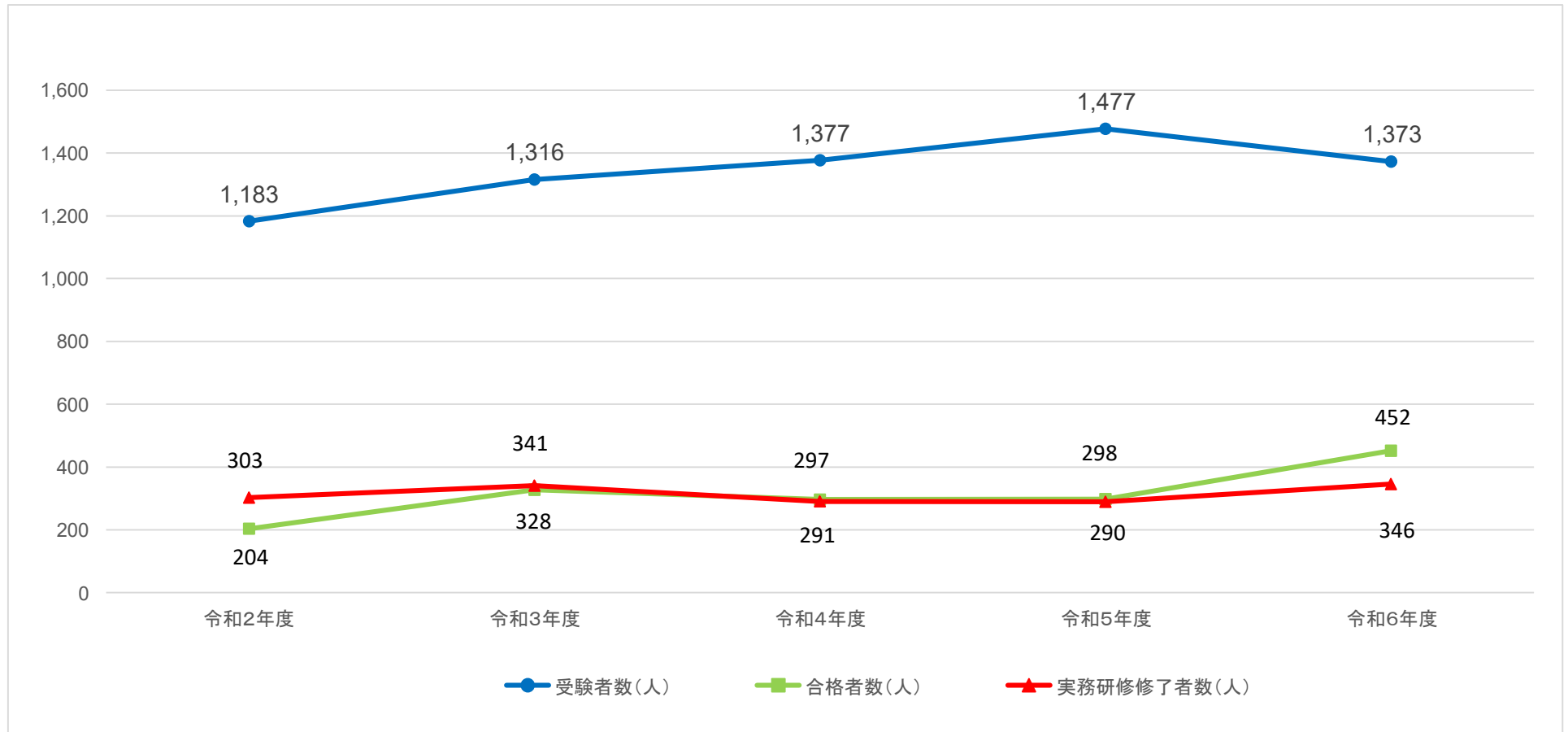
(※) 特定施設入居者生活介護、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型介護老人福祉施設、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設及び介護医療院

【出典】厚生労働省介護サービス施設・事業所調査（各年度10月1日時点）を元に県介護保険課集計

介護支援専門員の養成

○業務に従事するためには、介護支援専門員実務研修受講試験に合格し、県指定の介護支援専門員実務研修修了後、県の介護支援専門員名簿に登録され、県から介護支援専門員証の交付を受ける必要がある。令和6年度合格者のうち実務研修修了者は76.5%

＜介護支援専門員実務研修受講試験の受験者数、合格者数、実務研修修了者数の推移＞



【出典】県介護保険課作成

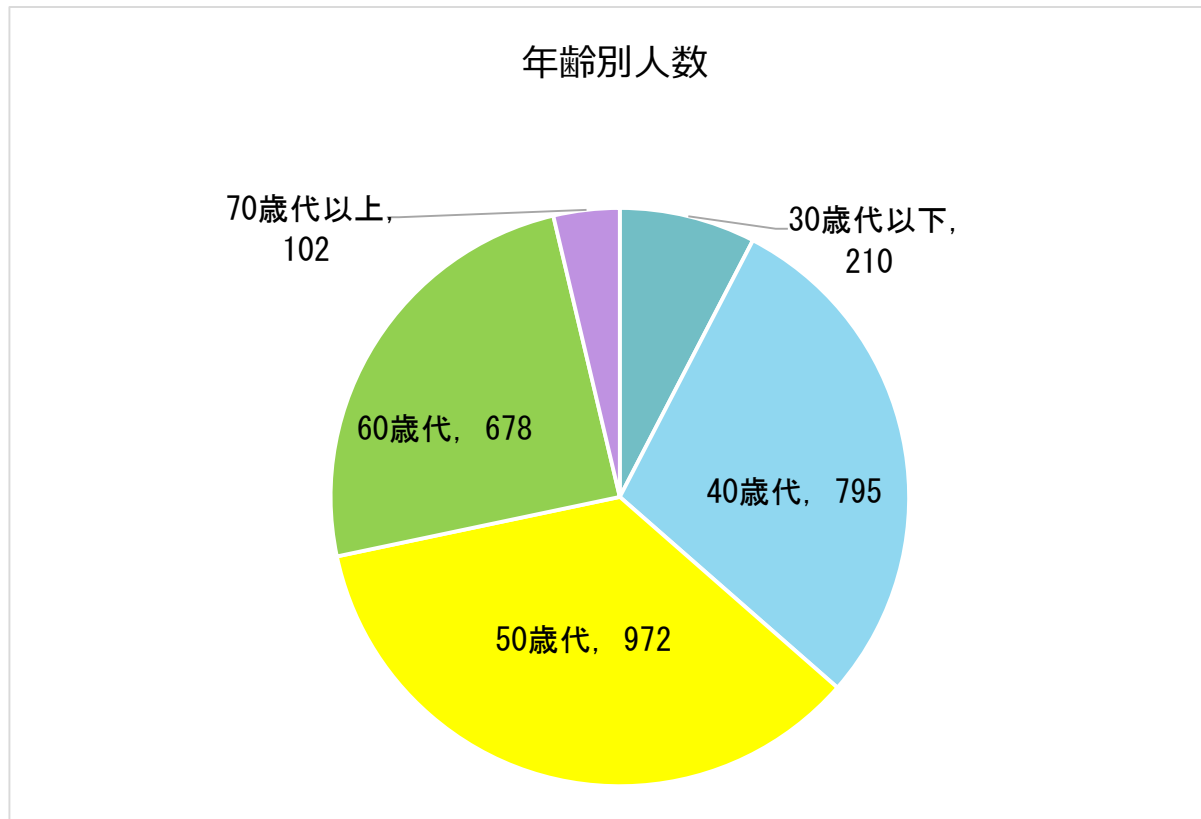
介護支援専門員の年齢別人数

○調査対象 介護支援専門員が配置されている施設等

○事業所種別ごとの回答数及び回答率

介護支援専門員の主たる勤務先である居宅介護支援事業所からは、50%超の回答を得た。

○年齢は50歳代が最も多く、全体の60%以上が50歳以上である。

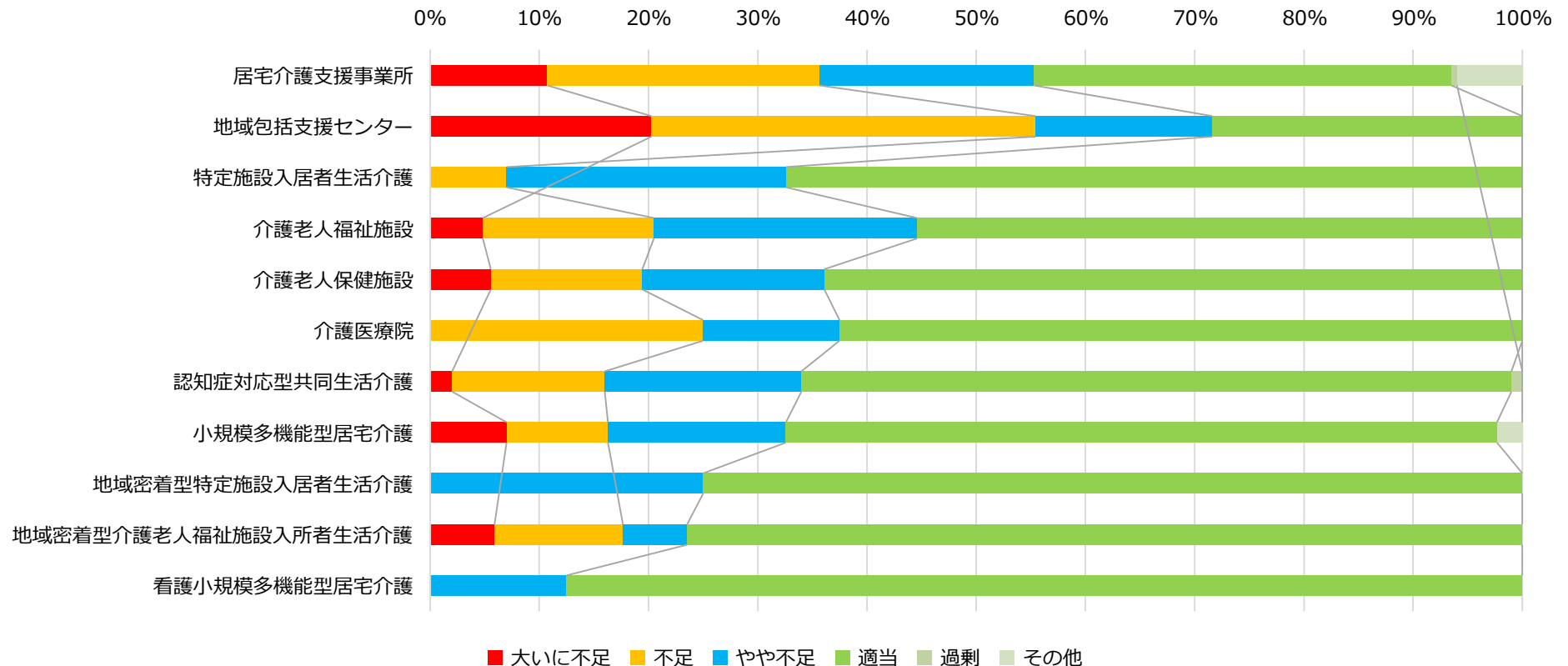


【出典】 県介護保険課令和5年度介護支援専門員実態調査

介護支援専門員の過不足の状況

- 事業所（施設）種別では、地域包括支援センターが最も不足感が大きく、約 20%が「大いに不足」と回答した。
- 地域包括支援センター、居宅介護介護支援事業所以外では、半数以上が「適当」と回答した。

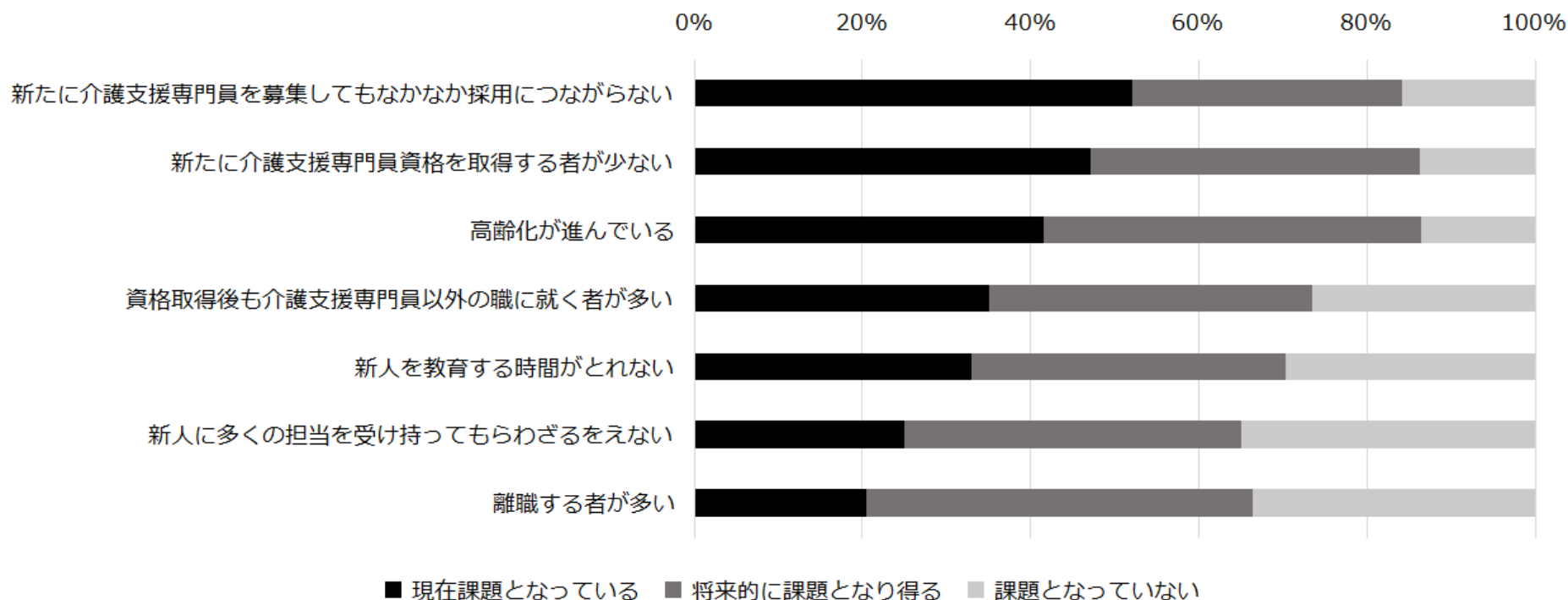
介護支援専門員の過不足の状況



介護支援専門員の確保・離職防止に関する課題

○現在課題となっているものとしては、「新たに介護支援専門員を募集してもなかなか採用につながらない」が最も多く、将来的な課題も含めると「高齢化が進んでいる」が最も多かった。

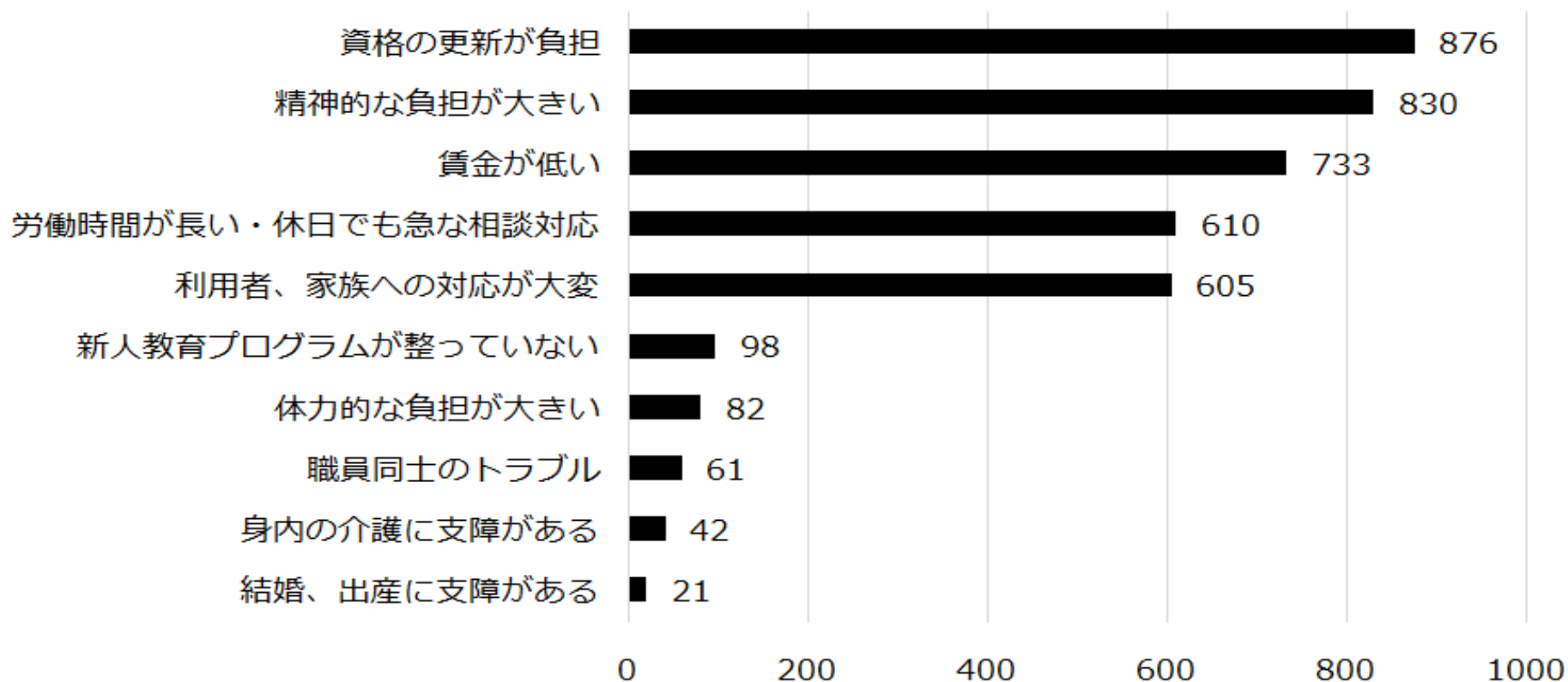
介護支援専門員の確保・離職防止に関する課題



介護支援専門員の確保・離職防止に関する課題

○資格を取得していても、介護支援専門員として働かない理由として考えられるものを尋ねたところ（複数回答）、「資格の更新が負担」が最も多く（約87%）、次いで「精神的な負担が大きい」、「賃金が低い」が続いた。

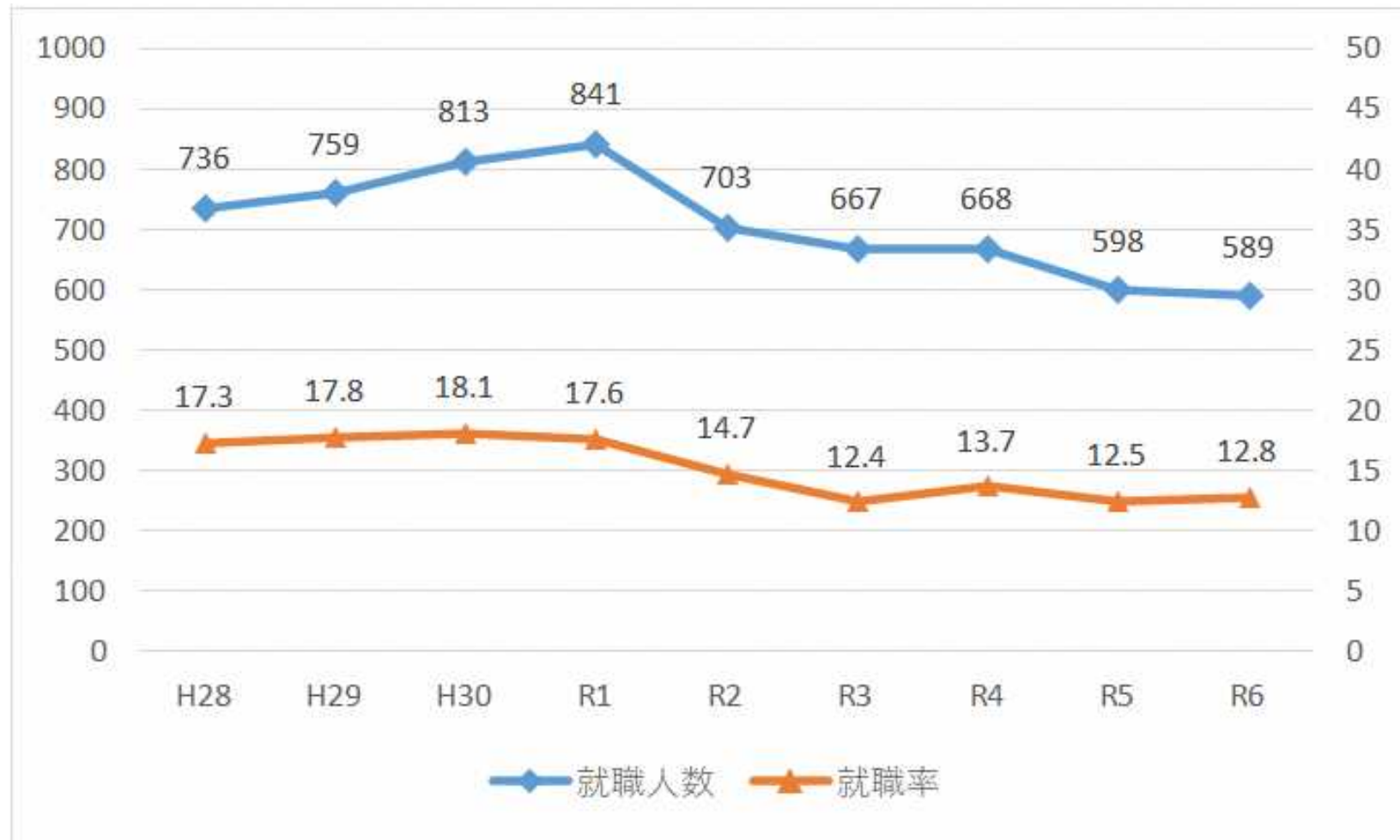
介護支援専門員として働かない理由



社会福祉人材センターによる人材確保

○静岡県社会福祉人材センター(浜松市人材バンクを含む)の支援実績としては、令和6年度における就職人数は589人で全国1位、就職率は12.8%で全国17位

<静岡県社会福祉人材センター(浜松市人材バンクを含む)による無料職業紹介の状況>



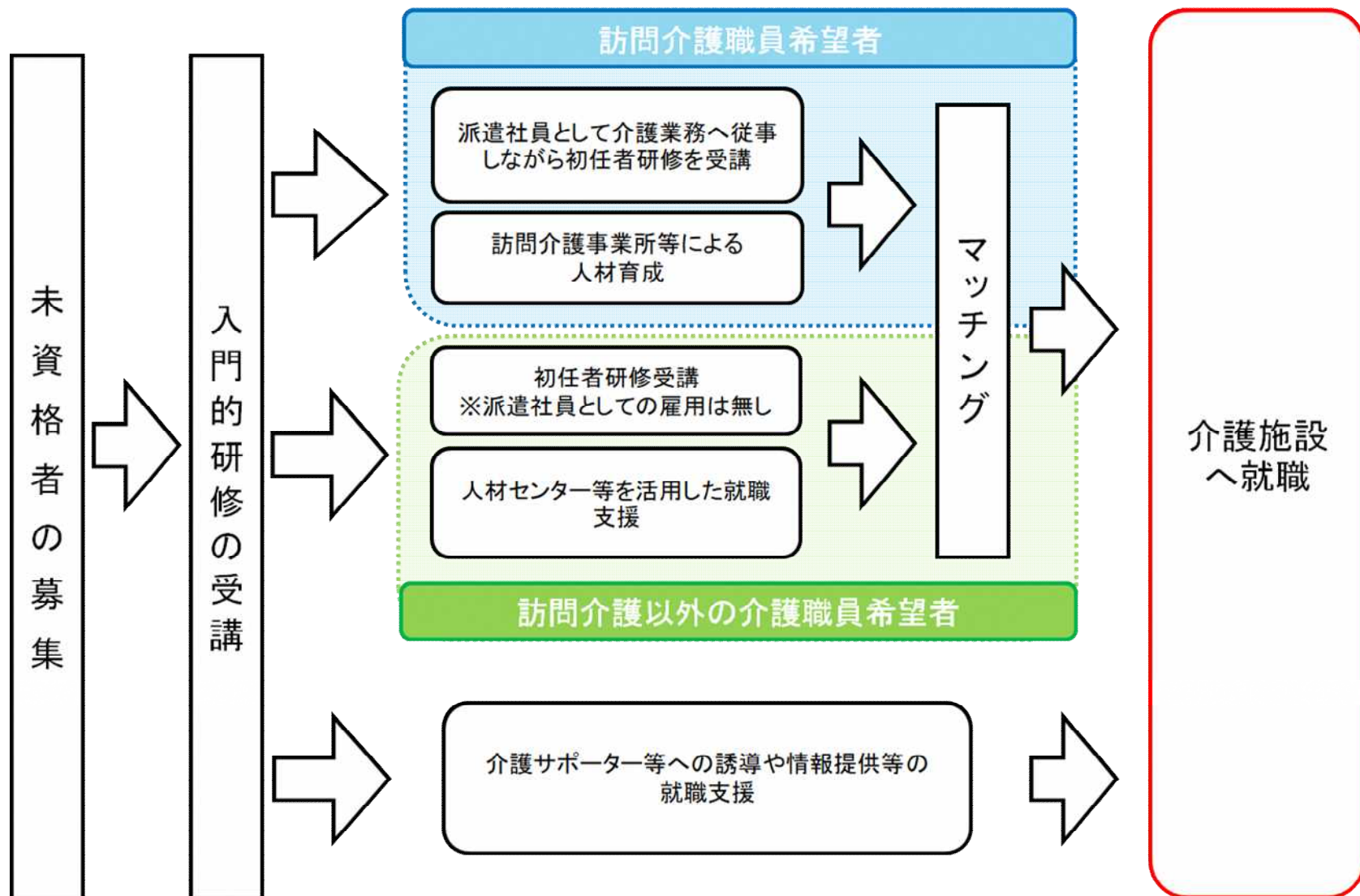
本県の介護人材確保対策（主な取組）

介護人材確保対策（主な取組）

新規就業 の促進	<ul style="list-style-type: none">○訪問介護事業所等で働きながら資格を取得する者を支援○有資格者の復職を支援○介護福祉士修学資金の貸付、福祉系高校生対象の修学資金貸付○介護サポーターの育成及びマッチング支援○賀茂地域において介護未経験者等のマッチングを強化するモデル事業を実施
定着促進 生産性向上	<ul style="list-style-type: none">○介護ロボット、ＩＣＴ機器の導入を支援○静岡県介護生産性向上総合相談センターの開設○働きやすい職場づくりに積極的に取り組み事業所を表彰・認証○介護職員等を対象に処遇改善を実施○訪問介護事業所が行う人材育成や経営改善に向けた取組を支援
介護の仕事の 理解促進	<ul style="list-style-type: none">○介護の未来ナビゲーターを就職ガイダンス等へ派遣○小・中・高校を訪問し、福祉職理解促進のための講座を実施○小学生親子対象の介護の仕事を理解するための体験イベントの普及
外国人材の 確保・育成・ 定着	<ul style="list-style-type: none">○介護福祉士を目指す留学生等への支援○日本語読解力向上講座の開催○モンゴル、ミャンマー等外国人材と介護事業所のマッチング支援○国際介護人材サポートセンターの運営
介護支援専門員 の確保・育成	<ul style="list-style-type: none">○介護支援専門員実務研修受講試験と法定研修等の実施、研修向上委員会の開催○ケアプランデータ連携システム、ＩＣＴ機器等の導入を支援○潜在的介護支援専門員の復職を促進するため再研修を受講する者を支援

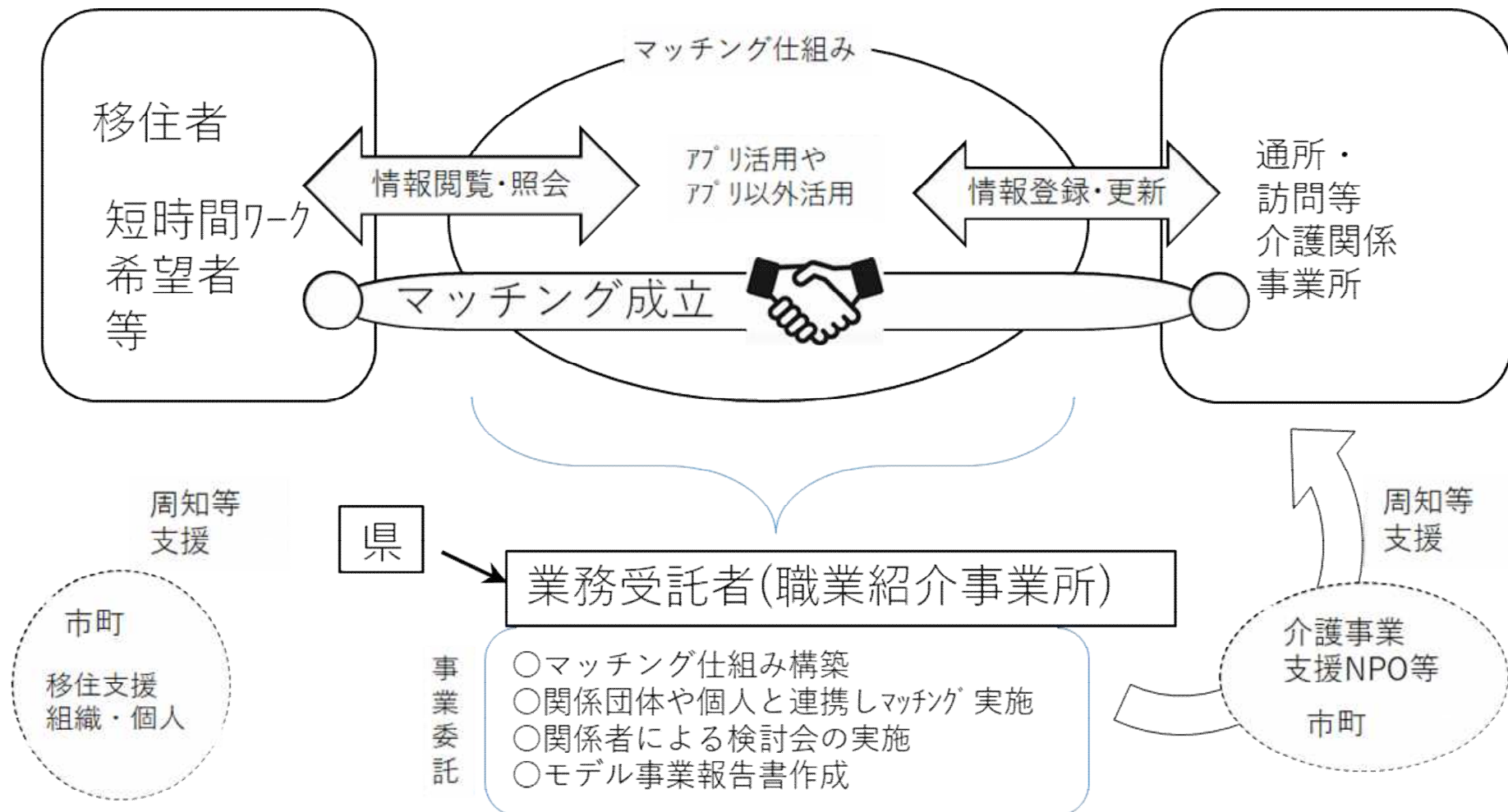
介護人材育成事業

○介護の資格のない者（未資格者）に、訪問介護事業所等での実務経験や、介護職員初任者研修を受講する機会を提供し、訪問介護事業所等への直接雇用に向けて支援する。



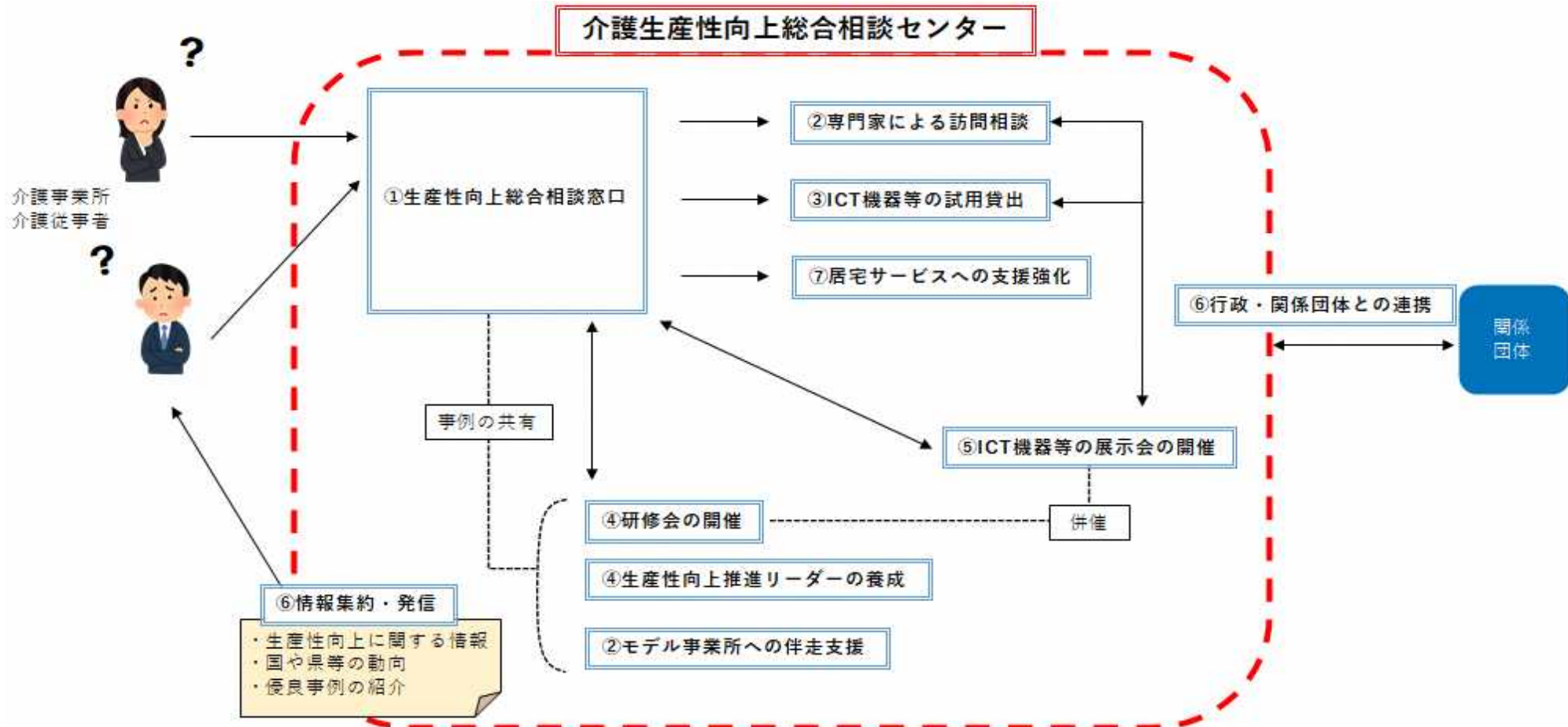
賀茂地域における人材確保のモデル事業

○介護人材の確保が特に困難な賀茂地域において、介護分野への多様な人材層の参入を促進するため、介護事業所における新たな人材確保の仕組みを構築し、介護未経験者等と短期・短時間の業務とのマッチングを行う。



介護生産性向上総合相談センターの開設

- 事業所における生産性向上の実施計画から取組実施、評価、継続までを一貫支援
(事業所からの相談等にワンストップで対応)
- 令和8年1月開設予定



介護テクノロジー一定着支援事業の概要

1 対象事業所等

- (1) 介護保険法（平成9年法律第123号）に基づくサービスを提供する全てのサービス事業所
- (2) 老人福祉法（昭和38年法律第133号）に基づく養護老人ホーム及び軽費老人ホーム

2 補助対象

- (1) 介護テクノロジー等の導入支援
 - ・「介護テクノロジー利用の重点分野」に該当する機器等
 - ・その他 上記によらず、介護サービスの質の向上につながると県が判断した機器等
- (2) 介護テクノロジーのパッケージ型導入支援
 - ・「介護業務支援」に該当するテクノロジーと、そのテクノロジーと連動することで効果が高まると判断できるテクノロジーを導入する場合の支援を行う（通信環境整備経費も含む。）
- (3) 導入支援と一体的に行う業務改善支援
 - ・コンサルティング会社等による業務改善支援

3 補助基準額・補助率

区 分	補助基準額	補助上限額	補助台数	補助率
(1) 移乗支援、入浴支援	100万円／台	(1)～(4)の合計で1,000万円	(1)～(4)の合計で利用定員数又は利用者数の1/10まで。ただし、見守り機器導入に伴う限度台数は利用定員数まで、インカム導入に伴う限度台数は職員数までとする。	3／4
(2) 介護業務支援のうち介護ソフト	100万円～250万円			
(3) 上記以外	30万円／台			
(4) パッケージ型導入支援	1,000万円／事業所			
(5) 一体的に行う業務改善支援	45万円	—	—	

訪問介護事業所の人材確保・経営改善の支援

- 訪問介護については、小規模な事業者が多く、中山間や離島などの事業所も含め、人材不足が顕著で経営資源に制約があるため、経験年数の短い方でも安心して働き続けられる環境整備や、地域の特性・事業所規模を踏まえた経営支援が必要。



人材確保体制構築支援

（支援内容（例））

- 事業所における研修体系の構築や環境づくりの支援により、安心して働ける職場環境を整備
- 中山間・離島等地域における採用活動の経費を支援し、地域外の求職者に対する採用機会を拡大
- 経験年数が短いヘルパーへの同行支援に係る取組を支援し、ベテランヘルパーの技術を継承

経営改善支援

（支援内容（例））

- 臨時的な事務員の雇用やコンサル活用による支援を通じて、加算制度の活用等を促進
- 登録ヘルパーが常勤職員としての雇用を希望する場合、必要な経費を支援し、常勤化を促進
- 協働化・大規模化の取組を支援し、地域の状況や事業規模を踏まえた事業者間の連携を促進

介護の未来ナビゲーター

- ・ 介護の未来ナビゲーターは、知事が委嘱する若手介護職員
- ・ 介護職のやりがいや魅力など、リアルな情報を若い世代に向けて情報発信する活動を行う

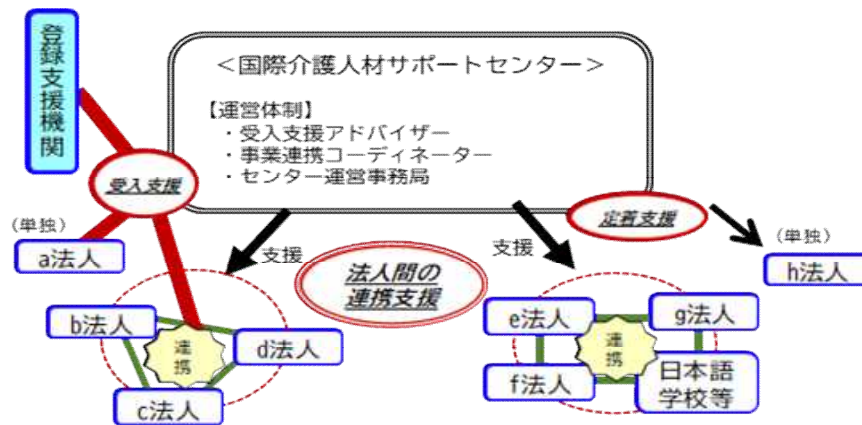


外国人介護人材の確保

<外国人介護人材に係る支援を集約>

令和6年7月、外国人介護人材関係の支援機能を集約した「国際介護人材サポートセンター」を開設

- ・ 中小法人が連携して外国人確保に取り組むための法人間の調整
- ・ 介護事業所と登録支援機関のマッチングを支援
- ・ 在留資格や制度等の理解促進セミナーの開催
- ・ 外国人介護職員間の研修交流会の開催
- ・ 専門家による個別相談の実施



<モンゴル国他とのオンライン面接会等>

- ・ 令和5、6年度は、モンゴル国の学生等と介護事業所とのマッチングのための合同面接会をウランバートル等で開催



(合同面接会の様子)

- ・ 今年度は11月に、オンライン面接会を開催予定
- ・ また、モンゴル国に加え、ミャンマー、インドネシア、フィリピンを対象とするオンライン面接会を開催予定
- ・ 世界最大の人口規模を有するインドの介護人材を理解するためのセミナーを初めて開催

介護支援専門員の確保対策

○潜在介護支援専門員人材確保事業費補助金

項 目	内 容
目 的	今後必要となる介護支援専門員数を確保するため、介護支援専門員業務や資格更新のための研修受講に係る負担の軽減を図る。
対 象	介護支援専門員の復職又は就職に当たり、対象研修の受講料の全額を負担した事業所
補 助 率	1/3（1人当たり13,000円）
補助条件	事業所が受講料を全額負担した場合

○ケアプランデータ連携システム活用促進事業

項 目	内 容
目 的	事業所が連携システムを導入、継続利用するための体制を整備する
対 象	モデル地域：2地域（100事業所参加見込） 対象事業所：モデル地域内の「居宅介護支援事業所と訪問介護などのサービス提供事業所間における情報連携の標準仕様」の対象となる介護サービス事業所
内 容	連携システム研修実施 モデル地域内の事業所について、システムインストール、使用方法の説明、導入後の課題解決まで支援（1事業所あたり4回程度支援を実施） 導入前後の比較アンケートを実施

国の動向

方向性

（2）介護人材確保と職場環境改善・生産性向上、経営支援

2040年に向けて、生産年齢人口が減少する中、介護人材確保は最大の課題。処遇改善をはじめとする人材確保の取組を進めるとともに、地域単位でも、専門機関等の連携を図り、雇用管理・生産性向上、事業者間の協働化など、経営改善に向けた支援を実施

○ 国や地方における介護人材確保に向けた取組

- ・ 賃上げや処遇改善の取組の継続
- ・ 地域における人材確保状況等の見える化・精緻な分析、対策の検討
- ・ 地域の公的な機関等の連携やプラットフォーム機能の充実等
- ・ 入門的研修の強化、業務の整理・切り出し、タスクシェア/人材シェア、多様な人材とのマッチング
- ・ 若い世代に向けた介護の魅力向上
- ・ 常勤化支援
- ・ 外国人材の定着支援や就労・生活環境整備
- ・ 養成施設の環境整備

○ 雇用管理等による介護人材の定着に向けた取組

- ・ 介護事業者の適切な雇用管理（ハラスメント対策含む）
- ・ 介護人材の多様なキャリアモデルの見える化・キャリアアップの仕組み
- ・ オンラインを含めた教育・研修への位置付け、試験制度における取組

○ 職場環境改善・生産性向上の取組

- ・ 生産性向上による業務効率化等で得た時間で職員への投資を図り、質の向上や介護人材定着を促すことが重要
- ・ テクノロジー導入・運営支援、介護助手等によるタスクシフト/シェア
- ・ 団体等と連携したテクノロジー等の普及
- ・ デジタル中核人材の育成、科学的介護の推進、生産性相談窓口による伴走支援。介護記録ソフトやAIなど在宅の技術開発、研究

○ 介護事業者の経営改善に向けた支援

- ・ 都道府県単位で雇用管理・生産性向上など経営支援の体制の構築（地域の専門機関や専門職等との連携）

○ 他事業者との協働化、事業者間の連携、大規模化

- ・ 小規模の良さを活かし、大規模化によるメリットを示しつつ、間接業務効率化や施設・設備の共同利用など、協働化や事業者間連携をまずは推進。大規模化を事業者間でも進めるとともに、社会福祉連携推進法人の活用が進む仕組みを検討

『地域包括ケアを支える人材の確保・育成』策として、
今後、特に力を入れていくべき視点や、現在対応が足りない視点などについて、御意見をお願いします。

背景

- ①生産年齢人口減少の加速により他産業との人材獲得競争激化
- ②高齢化や人口減少のスピードに地域差
- ③介護現場におけるICT機器やロボット等の普及
- ④外国人介護人材の増加と受入環境の醸成
- ⑤介護支援専門員の不足感の高まり