

2 安定的な介護サービスの確保

(1) 介護サービス基盤の安定化

【現状】

- 高齢者人口がピークを迎える令和 22 (2040) 年に向け、都市部においては高齢者人口が増加し、介護需要の増加が見込まれる一方で、山間部や島嶼部においては、高齢者人口の減少により、介護需要が縮小する地域もあり、現在の介護サービスの提供体制では採算が取れず、事業が成り立たなくなるおそれがあります。
- 特に中山間地域では、生産年齢人口が高齢者人口に比べて急速に減少することで、更に人材が不足し、運営が困難となる介護サービス事業者や、生活支援機能などが出てくること懸念されています。
- このため県は、市町が第9期介護保険事業計画を策定するにあたり、将来の介護サービスの需給見通しを踏まえ、早急に介護サービス基盤の安定化を図る必要があると認められる市町に対してアドバイザーを派遣し、地域の実情に応じた持続可能な介護サービス提供体制のあり方を検討するためのデータ分析や課題整理などについて、重点的に支援してきました。
- また、国においても、希望する社会福祉法人が、大規模化や協働化に円滑に取り組めるよう「社会福祉法人の事業展開に係るガイドラインや合併・事業譲渡等マニュアル」を策定するとともに、令和 2 (2020) 年に公布された「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律」に基づき、令和 4 (2022) 年 4 月から、「社会福祉連携推進法人制度」が施行されました。
- これらを契機として、県内においても、社会福祉法人のみならず、介護サービスを提供するその他の法人、事業所の連携・協働などの取組が、各地域に広がることが期待されます。なお、平成 29 (2017) 年の社会福祉法改正以降、県内の社会福祉法人の合併件数は 7 件となっています。

【課題】

- 市町が地域の実情に応じた介護サービスの提供体制を維持・確保していくためには、介護サービス基盤の安定化に向けて策定した介護保険事業計画が着実かつ効果的に実行される必要があります。
- そのためには、市町が将来の介護需要を見据えた上で、介護サービス事業者と協力して取り組む介護基盤の整備が、計画どおりに実行される必要があります。
- また、限られた経営資源の中、経営基盤の脆弱な介護サービス事業者が、地域で必要な介護サービスの提供を維持していくためには、安定的な事業運営や経営基盤の強化を図るためのノウハウの提供等の支援が必要となります。

【今後の取組】

- 介護需要や労働力の縮小などの課題を抱える地域を有し、介護サービス基盤の安定化に取り組む市町に対してアドバイザーを派遣し、介護保険事業計画の実行過程において生じる課題の整理や、課題解決に必要な取組などについて助言を行います。
- 今後も高齢者人口が増加する地域もあれば減少する地域もある中、市町は、老人福祉圏域等の関係市町と調整を図り、施設サービスの整備を進め、県は、広域的な観点から必要に応じ、助言を行います。
- また、日常生活圏域で在宅生活を支えるために必要な地域密着型サービスについて、市町は、地域の実情を踏まえ、居宅介護支援事業所との連携や利用者への周知等によりサービスの普及を図り、県は、地域包括ケア「見える化」システム等を活用した情報提供や助言等により、その取組を支援します。
- 市町が介護保険事業計画に基づき取り組む、将来の介護サービス提供体制を見据えた施設整備が円滑に進められるよう、介護施設整備事業の実施により、施設整備費用を補助します。
- 小規模事業者等が、将来の介護需要の縮小等を見越して取り組む、複数法人による連携や経営の協働化・大規模化、介護サービスの将来に向けたダウンサイジングなどに対し、県が課題の整理や今後の方向性に関する助言などの支援を行い、経営基盤の強化につなげていきます。

【達成目標】

No	区分	年度 指標	R4 (2022)	R8 (2026)	R11 (2029)
			現状	中期目標	長期目標
28	P	介護基盤の整備が進んでいると認められる市町数(累計)	—	23市町	23市町

S：ストラクチャー指標、P：プロセス指標、O：アウトカム指標

【出典】

28：県健康福祉局調べ

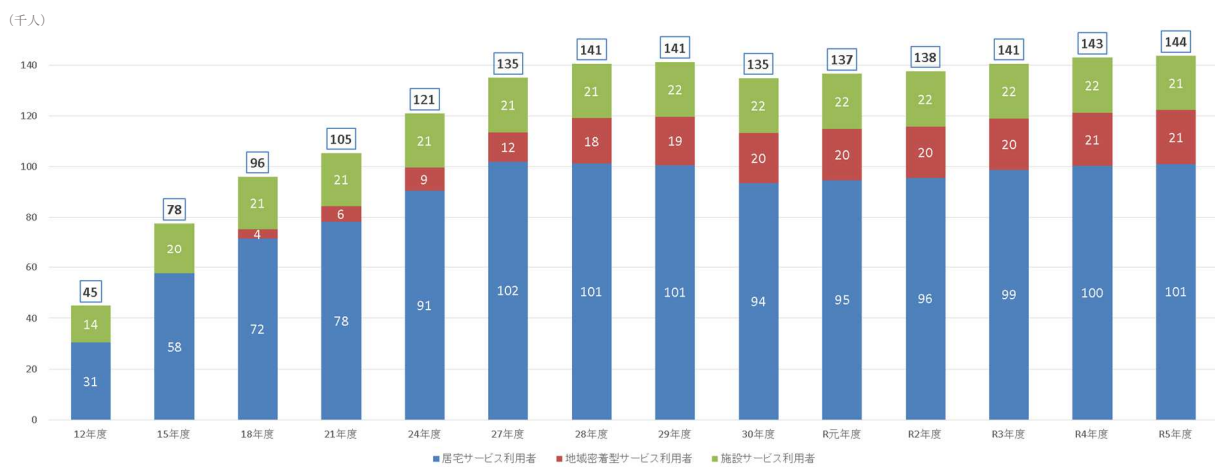
(2) 介護給付の適正化

介護給付を必要とする高齢者等を適正に認定し、適切な質の高い介護サービスが提供されるとともに、将来にわたって、介護保険制度の安定的な運営を確保していきます。

【現状】

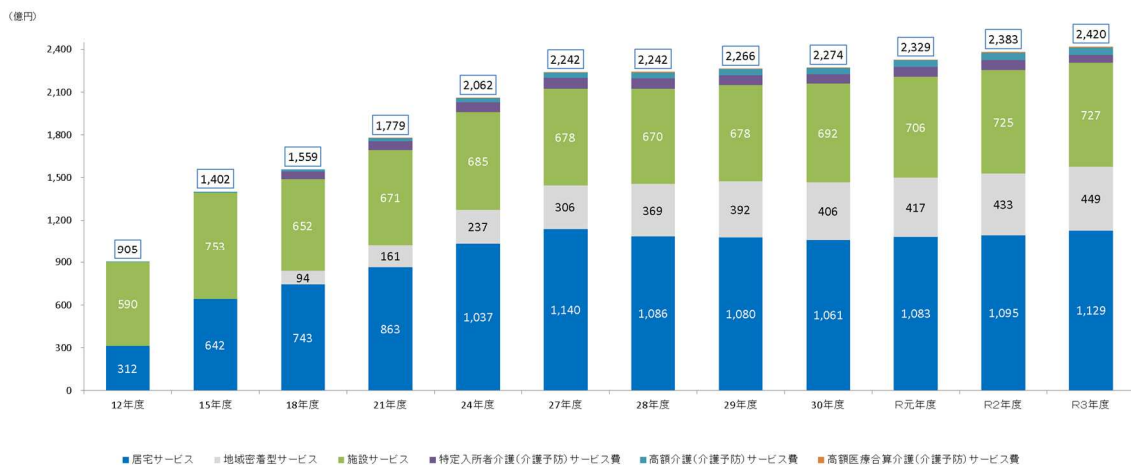
- 本県の要介護（支援）者は増加し続ける一方、従来介護予防サービスとして提供されていた介護予防訪問介護及び介護予防通所介護を総合事業に移行する制度改正により、平成 27(2015)年度以降の介護サービス利用者数や介護給付費の増加ペースは抑えられています。
- 令和 2(2020)年度の 1 人あたり給付費は 273.9 千円(29 位)となっており、全国平均(268.1 千円)を上回っています。

図表 3-2-1 介護サービス利用者数の推移



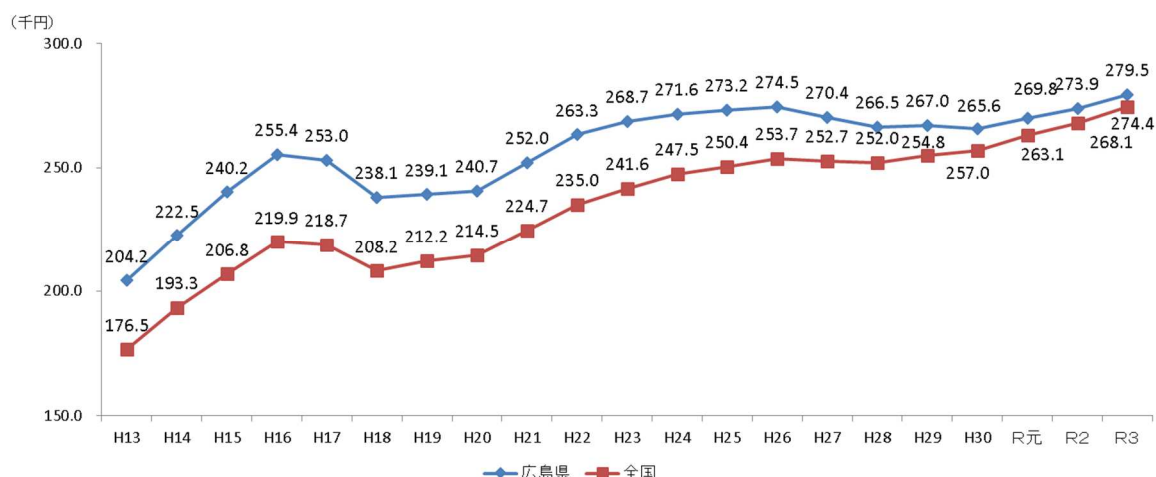
出典：厚生労働省「介護保険事業状況報告」

図表 3-2-2 介護給付費の推移



出典：厚生労働省「介護保険事業状況報告」

図 3-2-3 第 1 号被保険者 1 人当たり給付費の推移



出典：厚生労働省「介護保険事業状況報告」

- 介護予防や要介護認定等の適正化などを実施する介護給付適正化の取組については、国の保
険者機能強化推進交付金の評価指標に含まれており、ほとんどの市町で実施されていますが、
費用対効果が見えにくいことや新型コロナウイルス感染症の影響などにより、市町の取組状況
に差があります。
- 国が定める介護給付適正化主要 5 事業である「要介護認定等の適正化」、「ケアプランの点
検」、「住宅改修等の点検」、「医療情報との突合・縦覧点検」及び「介護給付費通知」等
について、県は、第 5 期介護給付適正化計画を策定し、市町において、「最低限取り組む必要が
ある事項」の着実な推進が図れるよう取り組んできました。
- 介護給付適正化主要 5 事業については、市町の事務負担の軽減、効果的・効率的な事業の実
施、実施内容の充実化の観点から、令和 6（2024）年度に国の「介護給付適正化計画」に関す
る指針（以下この項において「国の指針」という。）において、「要介護認定の適正化」、「ケ
アプラン等の点検（ケアプラン点検の実施、住宅改修に関する取組、福祉用具購入・貸与に関
する取組）」、「医療情報との突合・縦覧点検」の主要 3 事業に再編され、実施内容の充実化
を図るとともに、全ての保険者において実施することを目指すとされています。

図表 3-2-4 第5期介護給付適正化計画（令和4（2022）年度）における「最低限の取組事項」の実施状況

事業名	取組事項	取組市町数
1 要介護認定等の適正化	更新・区分変更の認定調査の標準化・適正化	21 (91.3%)
	要介護認定のばらつきの是正に向けた取組	20 (87.0%)
2 ケアマネジメント等の適切化	ケアプラン点検の実施	23 (100.0%)
	介護支援専門員の質向上に向けた取組	23 (100.0%)
	住宅改修に関する取組	18 (78.3%)
	福祉用具購入・貸与に関する取組	18 (78.3%)
3 事業所サービス提供体制の確保	地域密着型サービス事業所への定期的な指導	22 (95.7%)
	苦情等のあった事業所への指導・監査の実施	20 (87.0%)
4 介護報酬請求の適正化	医療情報との突合・縦覧点検	23 (100.0%)
	介護給付費通知	22 (95.7%)
	国保連の介護給付適正化システム等の活用	21 (91.3%)

出典：県健康福祉局「介護給付適正化実施状況調査」（令和4（2022）年度）

【課題】

- 介護給付適正化の取組を進めるためには、網羅的に取り組むのではなく、主要3事業（「要介護認定の適正化」、「ケアプラン等の点検」、「医療情報との突合・縦覧点検」）を中心に効果的と思われる取組を優先して実施し、介護給付の適正化につながっているのか、保険者として検証や評価を行う必要があります。
- 「ケアプラン等の点検」のうち、サービス付き高齢者向け住宅の入居者等に対するサービスについては、過剰なサービス提供等の不適切な事例がないか、保険者がケアプラン点検等により確認する必要があります。

【今後の取組】

- 介護給付適正化の実施主体は保険者であり、本来発揮すべき保険者機能の一環として、主体的・積極的に取り組むことができるよう、県は、市町ヒアリング等を踏まえ、市町に対し好事例の紹介や情報提供及び研修等により、保険者の取組を支援します。
- 主要3事業（「要介護認定の適正化」、「ケアプラン等の点検」、「医療情報との突合・縦覧点検」）については、国の指針を踏まえ、県においては、「最低限取り組む必要のある事項」と「質向上のための取組事項」に分けて取り組むものとします。その際、国の指針で示された効果が高いと見込まれる、県国民健康保険団体連合会（以下この項において「国保連」という。）の帳票を活用した取組については、市町において定量的な目標を設定し、公表することにより事業の見える化などを図ることとします。
- 「要介護認定の適正化」については、要介護認定を行う認定調査員や介護認定審査会委員及び主治医等を対象にした研修の充実により、知識等の更なる習得・向上を図ります。
- サービス付き高齢者向け住宅等を含む「ケアプラン等の点検」については、国保連の介護給付適正化システムにより出力される帳票等を活用した点検に重点化し、効果的に行われるよう研修等を通じ支援します。

- 「医療情報との突合・縦覧点検」については、専門的知見の活用や市町の負担軽減のため、事業者の照会等から過誤調整等を含む点検業務について、引き続き国保連への委託等を図り、効果的・効率的な取組を促進します。
- 保険者機能強化推進交付金の評価指標に基づく市町の取組及び介護給付適正化に関する市町の目標達成状況を分析し、問題解決に向け、保険者の取組を支援します。

【第6期介護給付適正化計画における取組方針】

市町が行う事業について、主要3事業とその他事業に分け、具体的な取組内容を第5期介護給付適正化計画に引き続き、「最低限取り組む必要のある事項」と「質向上のための取組事項」の2つに分けて、実施事項を（図表3-2-5）のとおり定めます。

〔主要3事業〕

- ・国の指針を踏まえ、全ての市町において、令和8（2026）年度までに、「最低限取り組む必要のある事項」について3事業全て実施し、加えて、更なる質の向上等を図り介護給付の適正化につなげるため、令和11（2029）年度までに、「質向上のための取組事項」についても3事業全ての実施を目指します。

〔その他事業〕

- ・「最低限取り組む必要のある事項」について、継続的な実施や拡充を図るとともに、「質向上のための取組事項」について、その実施に努めます。

〔達成目標〕

No	区分	年度 指標	R4（2022）	R8（2026）	R11（2029）
			現状	中期目標	長期目標
29	P	主要3事業全てを実施している市町数※	10市町	16市町	23市町

S：ストラクチャー指標、P：プロセス指標、O：アウトカム指標

※最低限及び質向上の取組事項の実施市町数

〔出典〕

29：県健康福祉局調べ

図表 3-2-5 介護給付適正化における実施事項

	事業名	市町の取組内容	具体的な取組内容	
			最低限の取組事項	質向上の取組事項
主要事業	1 要介護認定等の適正化	(1) 更新・区分変更の認定調査の平準化・適正化	<input type="checkbox"/> 認定調査の保険者の直接実施 <input type="checkbox"/> 認定調査を委託した場合の保険者の事後点検の実施	<input type="checkbox"/> 指定市町村事務受託法人等への委託の検討
		(2) 要介護認定等のばらつきは是正に向けた取組	<input type="checkbox"/> 業務分析データによる原因分析 <input type="checkbox"/> 関係者間での情報共有	<input type="checkbox"/> 課題の設定と対策の実施
	2 ケアプラン等の点検	(1) ケアプラン点検の実施	<input type="checkbox"/> 介護支援専門員の「気づき」を促すケアプラン点検の実施 <input type="checkbox"/> 国保連介護給付適正化システム等を活用したケアプラン点検の実施	<input type="checkbox"/> ケアプランの改善状況の把握 <input type="checkbox"/> 高齢者向け住まいの入居者に焦点を当てたケアプラン点検の実施
		(2) 住宅改修に関する取組	<input type="checkbox"/> 一定要件の抽出による実施	<input type="checkbox"/> 建築専門職、リハビリテーション専門職等による点検の実施
	3 医療情報との突合・縦覧点検	(3) 福祉用具購入・貸与に関する取組	<input type="checkbox"/> 福祉用具利用者等に対する訪問調査等の実施	<input type="checkbox"/> リハビリテーション専門職による点検の実施 <input type="checkbox"/> 福祉用具貸与手続きの確認
その他事業	4 ケアマネジメント等の適切化	医療情報との突合・縦覧点検	<input type="checkbox"/> 国保連から提供される情報の活用による点検の実施	<input type="checkbox"/> 国保連の介護給付適正化システム等の活用による点検の実施
		介護支援専門員の質向上に向けた取組	<input type="checkbox"/> 県主催の研修会への参加 <input type="checkbox"/> 介護支援専門員に対する研修会の開催	<input type="checkbox"/> 地域包括支援センターによる介護支援専門員支援機能の強化 <input type="checkbox"/> 地域の関係者との意見交換の実施
	5 事業所のサービス提供体制の確保	(1) 地域密着型サービス事業所への指導・監査等	<input type="checkbox"/> 地域密着型サービス事業所への定期的な指導	<input type="checkbox"/> 集団指導の活用
		(2) 苦情処理内容の把握・分析に基づく事業者指導	<input type="checkbox"/> 苦情等があった事業所への指導・監査の実施	<input type="checkbox"/> 指導監査等における専門家への助言依頼
	6 介護報酬請求の適正化	(1) 介護給付費通知*	<input type="checkbox"/> 介護給付費通知の送付	<input type="checkbox"/> 事業者への周知 <input type="checkbox"/> 通知内容の工夫
		(2) 国保連の介護給付適正化システム等の活用	<input type="checkbox"/> 帳票やデータの抽出	<input type="checkbox"/> 国保連の介護給付適正化システム等の活用による取組の実施

※介護給付費通知については、市町の任意事業として実施

※具体的な取組内容及び県の支援については、資料編を参照

(3) 介護人材の確保・育成・定着及び生産性向上

【現状】

<介護人材の需給等>

- 団塊の世代が75歳以上となった令和8(2026)年以降、介護人材の需給ギャップが拡大し、団塊ジュニア世代が65歳以上となる令和22(2040)年には、約10,000人の介護職員が不足することが見込まれています。

図表 3-2-6 介護人材の将来推計（県全体の需給推計及び各圏域の需要推計）

(単位：人)

区 分	年 度	R 4 (2022)	R 8 (2026)	R12 (2030)	R22 (2040)
広島県	需要推計	53,239	53,732	56,499	62,428
	供給推計		53,480	53,752	52,389
	需給ギャップ	—	252	2,747	10,039
(広 島)	広 島 市	20,026	20,211	21,788	26,762
	安 芸 高 田 市	789	796	771	729
	府 中 町	800	807	854	913
	海 田 町	415	419	415	444
	熊 野 町	411	415	457	440
	坂 町	219	221	223	239
	安 芸 太 田 町	227	229	221	200
	北 広 島 町	534	539	515	486
計	23,421	23,637	25,244	30,213	
(広 島 西)	大 竹 市	585	590	646	660
	廿 日 市 市	2,221	2,242	2,408	2,713
	計	2,806	2,832	3,054	3,373
(呉)	呉 市	4,462	4,503	4,501	4,319
	江 田 島 市	617	623	618	567
	計	5,079	5,126	5,119	4,886
(広 島 中 央)	竹 原 市	528	533	539	527
	東 広 島 市	2,419	2,441	2,691	3,287
	大 崎 上 島 町	305	308	308	248
	計	3,252	3,282	3,538	4,062
(尾 三)	三 原 市	1,815	1,832	1,919	1,917
	尾 道 市	3,251	3,282	3,280	3,119
	世 羅 町	431	435	410	393
	計	5,497	5,549	5,609	5,429
(福 山 ・ 府 中)	福 山 市	9,373	9,460	10,172	10,774
	府 中 市	1,012	1,021	1,074	1,094
	神 石 高 原 町	317	320	291	268
	計	10,702	10,801	11,537	12,136
(備 北)	三 次 市	1,253	1,265	1,215	1,210
	庄 原 市	1,229	1,240	1,183	1,119
	計	2,482	2,505	2,398	2,329

※需要推計：各市町のサービス見込量に係る利用者数に対しての介護職員の必要数を、国から提供された「介護人材需給推計ワークシート」を活用して算出

※供給推計：過去5年間の入職者数、再就職率、離職率等の介護労働市場の推移を踏まえ、国から提供された「介護人材需給推計ワークシート」を活用して算出

※令和4(2022)年度は、「介護人材需給推計ワークシート」の既定値(「介護サービス施設・事業所調査」のデータを国が回収率で割り戻した値)

- 介護職員数は、平成 30（2018）年度の 50,280 人から、令和 4（2022）年度は 53,239 人と 5.9%増加していますが、介護関係職種の有効求人倍率は、全産業平均を上回って推移しています。

図表 3-2-7 広島県の介護職員数の推移

(単位：人)

区 分		年 度				
		H30 (2018)	R 元 (2019)	R 2 (2020)	R 3 (2021)	R 4 (2022)
全 体		50,280	51,503	50,801	51,588	53,239
2018年=100とした場合		100	102	101	103	106

出典：厚生労働省「都道府県別介護職員数」

図表 3-2-8 広島県の有効求人倍率

(単位：倍)

区 分		年 度				
		R 元 (2019)	R 2 (2020)	R 3 (2021)	R 4 (2022)	R 5 (2023)
常用職員 (パート除く)	全 産 業	1.69	1.10	1.28	1.44	1.45
	介 護 関 係	3.53	3.24	3.41	3.47	3.58
常用職員 (パート)	全 産 業	2.06	1.14	1.20	1.34	1.21
	介 護 関 係	5.72	4.29	4.67	4.79	4.44

※介護関係については、介護サービスの職業（施設介護職、訪問介護員）の集計を合計した値
出典：広島労働局「職業別有効求人・求職及び賃金の状況」（毎年度9月現在値）

- 事業所における介護職員の不足感は、令和 2（2020）年度まで低下傾向にありましたが、令和 3（2021）年度に増加に転じ、全国平均を上回って推移しています。

図表 3-2-9 事業所における介護職員の不足感の推移

(単位：%)

区 分		年 度				
		H30 (2018)	R 元 (2019)	R 2 (2020)	R 3 (2021)	R 4 (2022)
全 国		67.2	65.3	60.8	63.0	66.3
広島県		64.6	61.1	55.7	65.7	70.8

出典：介護労働安定センター広島支部「介護労働実態調査」（毎年度10月現在値）

<介護職員の定着と職場の取組状況>

- 直近5年間の介護関係職種全体の状況をみると、各年度とも採用率が離職率を上回って推移し、介護人材が一定数確保される中、広島県の離職率は、全国及び全産業の平均値よりも概ね低い水準で推移しています。

図表 3-2-10 採用率・離職率

(単位：%)

区 分		年 度		H30	R 元	R 2	R 3	R 4
				(2018)	(2019)	(2020)	(2021)	(2022)
採用率	全 国	全 産 業		15.4	16.7	13.9	14.0	15.2
		介護関係		18.7	18.0	16.2	15.2	16.2
	広島県	全 産 業		20.2	21.5	13.3	22.2	12.4
		介護関係		17.6	19.1	13.5	16.5	15.0
離職率	全 国	全 産 業		14.6	15.6	14.2	13.9	15.0
		介護関係		15.4	15.4	14.9	14.3	14.4
	広島県	全 産 業		19.3	19.8	12.6	17.3	11.2
		介護関係		16.2	15.4	11.8	13.7	13.4

出典：全産業（日本標準産業分類に基づく16大産業）：厚生労働省「雇用動向調査」、
介護関係：介護労働安定センター「介護労働実態調査」（毎年度10月現在値）

- 介護職員の離職理由としては、「職場の人間関係」が最も多く、働く上での悩み、不安の解消に役立っているものとしては、「健康診断」や「能力向上研修」等が上位になっています。

図表 3-2-11 離職理由

(単位：%)

回 答	全国 (8,708 事業所)	広島県 (232 事業所)
職場の人間関係に問題があった	27.5	27.2
事業所等の理念や運営のあり方に不満	22.8	20.3
他に良い仕事・職場があった	19.0	20.3
収入が少ない	18.6	20.3
将来の見込みが立たなかった	15.0	12.0
新しい資格を取ったから	9.9	13.3
結婚・妊娠・出産・育児	8.4	10.1

※複数回答による上位7つを抽出

出典：介護労働安定センター「介護労働実態調査」（令和4（2022）年度）」

図表 3-2-12 働く上での悩み、不安の解消に役立っているもの

(単位：%)

回 答	全国 (8,708 事業所)	広島県 (232 事業所)
定期的な健康診断の実施	43.3	41.5
介護能力の向上に向けた研修	31.8	35.4
上司や先輩から指導等、受ける機会の設定	25.8	23.3
介護に関する事例検討会の開催	23.6	20.7
事故、トラブル対応マニュアルの作成	23.0	24.4
勤務体制を決める際の要望を聞く機会の設定	22.9	22.4
採用時における賃金・勤務時間の説明	21.9	22.6

※複数回答による上位7つを抽出

出典：介護労働安定センター「介護労働実態調査」(令和4(2022)年度)

- 介護業務は、腰痛などの身体的負担が大きいことに加え、生活援助（掃除・洗濯・衣類の整理・ベッドメイク等）や、介護記録の作成・保管等の間接業務に多くの時間を割かれるため、専門性を必要とする身体介護やリハビリ等に能力を十分発揮しにくい状況にあります。
- 離職者のうち、勤続年数が3年未満の早期離職者の割合は57.1%で、全国平均(60.1%)を下回り、3年以上の離職者の割合は42.9%で、全国平均(39.8%)を上回っています。
- また、介護関係職種の平均勤続年数は、全国平均で7.2年と、全産業平均の12.3年を大きく下回っており、人材の循環が早く、組織全体としての経験やノウハウが蓄積・継承されにくいいため、定着が進まないといった悪循環に陥っているおそれがあります。

図表 3-2-13 介護職員の早期離職者の割合

(単位：%)

区 分	離職率	離職者のうち勤続年数が3年未満の者		離職者のうち勤続年数が3年以上の者	
		1年未満	1年以上3年未満		
全 国	14.4	60.1	34.7	25.4	39.8
広島県	13.4	57.1	32.5	24.6	42.9

出典：介護労働安定センター広島支部「介護労働実態調査」(令和4(2022)年度)

図表 3-2-14 介護関係職種の勤続年数(全国)

区 分	平均勤続年数
全産業	12.3年
介護関係職種	7.2年

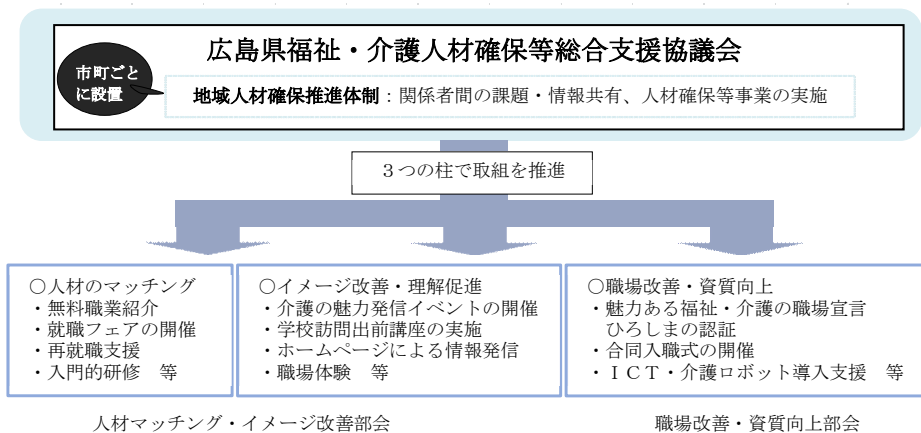
出典：全産業(日本標準産業分類に基づく16大産業)：厚生労働省「雇用動向調査」、
介護関係：介護労働安定センター「介護労働実態調査」(毎年度10月現在値)

<福祉・介護人材確保等総合支援協議会>

- 福祉・介護分野の人材確保等については、行政や職能団体等で構成する「広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会」（以下この項において「協議会」という。）を中心として、①人材のマッチング、②イメージ改善・理解促進、③職場改善・資質向上の3つの柱に沿った施策を総合的に推進しています。
- また、地域が主体となった人材確保等の取組を推進していくため、市町に「地域人材確保推進体制」を整備し、合同求人説明会や研修など、各地域で実施される人材確保・育成・定着の取組を支援しています。
- 協議会の下部組織として、「人材マッチング・イメージ改善部会」と「職場改善・資質向上部会」の2つの部会が設けられており、部会を通じて各種施策の推進に取り組んでいます。
- 人材マッチング・イメージ改善部会では、人材のマッチング及び介護の仕事に対する正しい理解の促進やネガティブイメージの改善による介護人材の確保を図るため、広島県社会福祉人材育成センターを通じた無料職業紹介や就職フェアの開催、ホームページ「ふくしかいごネットひろしま」や情報誌「G e n t l e」等による情報発信などに取り組んでいます。
- 職場改善・資質向上部会では、働きやすい職場づくりによる介護人材の定着や育成を図るため、「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」認証制度の普及促進のほか、職員の資質向上に向けた各種研修などに取り組んでいます。

図表 3-2-15 広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会の取組

平成 24（2012）年度から県独自で関係団体を構成員として協議会を設置



図表 3-2-16 広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会による主な人材確保等事業の取組実績

区分	事業内容	年度 実績	H29	H30	R元	R2	R3	R4
			(2017)	(2018)	(2019)	(2020)	(2021)	(2022)
人材の マッチ ング	無料職業紹介	就業者数〔人〕	65	115	19	34	50	77
	うち就職フェア	就業者数〔人〕	31	73	10	—	8	23
	うち地域就職面談会	就業者数〔人〕	—	—	—	4	12	13
	再就職支援	就業者数〔人〕	27	19	18	20	18	13
	入門的研修	就業者数〔人〕	—	—	3	—	—	36
イメージ 改善・ 理解促 進	介護のイベント	参加者数〔人〕	6,101	7,644	11,200	—	—	236
	学校訪問出前講座	訪問校数〔校〕	63	70	83	75	95	117
		受講者数〔人〕	5,037	6,900	6,032	5,213	9,207	13,019
	ふくしかいごネットひろしま	1日平均閲覧者数〔人〕	—	—	37	68	51	62
職場改 善・資 質向上	職場体験	参加者数〔人〕	459	535	264	100	—	—
	魅力ある福祉・介護の職 場宣言ひろしま	累計認証法人数〔法人〕	88	111	144	213	288	343
		スタンダード〔法人〕	—	—	—	171	249	305
		プラチナ〔法人〕	—	—	—	39	39	38
	合同入職式	参加者数〔人〕	299	250	231	168	71	51
I C T・介護ポットの導入	事業所数〔事業所〕	—	—	—	84	61	98	

出典：健康福祉局調べ

<外国人材の受入>

- E P A（経済連携協定）、在留資格「介護」、技能実習及び特定技能の4つの受入制度に基づき、令和4（2022）年度末現在で2,100人を超える外国人介護人材が、県内の介護施設で就労・研修しています。
- 介護職員の不足を感じている県内の事業所は、令和4（2022）年度で70.8%と、高い水準で推移していることから、介護現場の人手不足に伴う外国人介護人材の受入ニーズは、今後も拡大していくことが見込まれます。
- 外国人介護人材は、賃金水準が高く、生活が便利な都市部での就労を希望する傾向があるため、地方での人材確保・定着が困難になってきています。
- 永続的な就労が可能となる介護福祉士の資格取得を目指す外国人介護人材が増加していますが、多くの受入施設で学習支援のノウハウが不足しているため、資格取得に向けた支援が十分行えていません。

【課題】

<介護人材の確保>

- 令和22（2040）年に向け、高齢化の進展と生産年齢人口の更なる減少が見込まれる中、地域に必要な介護サービスを維持していくためには、介護人材を安定的に確保し、定着させることにより、介護人材の需給ギャップを縮小させていく必要があります。
- そのためには、介護業界が就職先として選ばれる業界となるよう、幅広い世代に対して介護の仕事の魅力を継続的に発信することで、介護に対する正しい理解を促し、社会に根付いたネガティブイメージを払拭していく必要があります。
- また、介護人材のすそ野を広げ、多様な人材の参入を促進するため、若年層をはじめ、元気な高齢者、結婚や出産・子育てを機に離職した方などに対し、効果的なマッチング機会を提供していく必要があります。

- さらには、地域のニーズに応じた人材を、地域自らが創意工夫をこらして確保していけるよう、市町や関係団体等における人材確保の取組を支援していく必要があります。

＜介護人材の育成＞

- 質の高い介護サービスを提供するため、小規模事業所を含めた全ての事業所において、現場のニーズに応じた各種研修が効果的に実施されることにより、介護職員の資質向上が図られる必要があります。
- 研修実施にあたっては、できるだけ多くの受講希望者が受講できるよう、実施方法を工夫する必要があります。

＜介護人材の定着＞

- 組織全体としての経験やノウハウが蓄積・継承されることで、介護職員が自信とやりがいを持って質の高いサービスを提供できるよう、積極的に業務改善を進め、早期離職者を減らしていく必要があります。
- 介護職員の負担軽減が図られ、専門性を発揮した質の高いサービスを提供できるよう、新たなデジタル技術や介護ロボット等の導入を支援するとともに、先行導入した事業所の事例が、他の事業所での導入の判断材料として有効活用されるよう、十分な効果検証を行う必要があります。
- 介護現場における人間関係やハラスメント等によるストレスへの対策などの職場改善により、人材の確保・定着を促進するため、「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」認証制度や認証法人の優れた取組を、他の法人や事業所に周知し、制度や取組の更なる活性化を図る必要があります。
- 安心して長く働ける職場づくりに向け、経営者や管理者が、介護現場が抱える様々な課題の解決に積極的に取り組めるよう、必要な知識やノウハウを身に付けるための研修機会の提供等について支援を行う必要があります。

＜介護現場の生産性向上＞

- 生産年齢人口の減少等により、今後も全ての産業で人手不足が見込まれる中、限られた人材で地域に必要な介護サービスを提供していくためには、介護現場の生産性の向上に取り組む必要があります。
- 介護現場における業務全体の再構築やテクノロジーの活用により、業務の効率化と職員の負担軽減を促進し、介護サービスの質の向上を図る必要があります。
- 介護現場が抱える様々な課題を解決するため、事業所からの各種相談に対し、包括的に対応し、ニーズに沿った支援を行う必要があります。

＜福祉・介護人材確保等総合支援協議会＞

- 福祉・介護人材確保等関連施策における成果の更なる向上を図るためには、協議会の構成員である行政や職能団体等が連携を強化し、事業の計画から実施、評価、改善の各過程において、主体的かつ積極的に関与していく必要があります。
- 市町ごとに整備された「地域人材確保推進体制」による、地域の実情に応じた取組を充実させるとともに、人材等の介護サービス資源を、老人福祉圏域などの広域で有効活用していくことも視野に入れ、市町間連携を強化していく必要があります。

<外国人材の受入>

- 外国人介護人材の受入を検討する施設が、円滑かつ適切に受入事務を進められるよう、必要な知識・情報やノウハウを提供していく必要があります。
- 転籍が可能な特定技能や在留資格「介護」等の外国人介護人材に、県内の施設で長期間就労してもらえるよう、広島で働き、生活することの優位性を創出する必要があります。
- 外国人介護人材の定着を促進するため、永続的な就労が可能となる介護福祉士資格取得を目指す外国人材に対し、受入施設が適切な学習環境を提供できるよう、支援を行う必要があります。
- 外国人介護人材が必要な知識・スキルを身に付けて、介護現場で貴重な戦力として活躍し、地域に溶け込んで安心して生活できるよう、支援を行う必要があります。
- 外国人介護人材が、職場や地域で孤立することなく安心して就労できるよう、施設内外において、悩みごとや困りごとの相談に対応できる体制を整備するとともに、外国人介護人材同士が知り合い、交流できる機会を提供する必要があります。

【今後の取組】

<介護人材の確保>

- 小・中・高校生や大学生を対象とした出前授業のほか、学生の進路決定に大きな影響力を持つ保護者や教育関係者を対象としたセミナーの開催、ホームページや情報誌「Gentle」等による情報発信、若者をメインターゲットとする介護の仕事魅力発信イベントなどを実施し、介護の仕事に対するポジティブなイメージを根付かせ、将来の介護を担う人材確保につなげていきます。
- 多くの参加者が見込まれる都市部や、オンラインを活用した就職フェアの開催のほか、市町のハローワーク等、職業紹介の専門機関と連携し、学校卒業者に対する就職支援や、介護職経験者への再就職支援、介護未経験者でも担うことのできる介護助手の導入促進など、多様な人材確保に向けたマッチング機会の創出を図ります。
- 介護の魅力発信による人材確保を図るため、市町や関係団体等が主体となって各地で開催するセミナーや、参加型・交流型イベント等への支援を通じて、地域における潜在的な労働力や多様な人材の掘り起こしにつなげていきます。

<介護人材の育成>

- 経営基盤が脆弱な小規模事業所等の職員の資質向上を支援するため、新任者から経営者層までの各層のニーズに対応した研修を、関係団体を通じて実施するとともに、事業所が個別課題に適切に対処するために独自に実施する研修費用の一部を助成します。
- 研修の実施にあたっては、受講者の利便性を考慮し、出前研修やオンライン・録画配信等、効率的な方法による開催を支援するとともに、多種多様な研修メニューの中から、受講したい研修を容易に選べるよう、研修情報の一元化を図ります。

<介護人材の定着>

- 離職防止による人材の定着を図るため、介護の周辺業務を担い、介護職員をサポートする介護助手の普及促進や業務改善の推進など、安心して長く働ける職場環境づくりを支援します。

- 介護記録の電子・共有化、見守りサービスのリモート化などが図られる、新たなデジタル技術や介護ロボットの導入を促進するため、導入に必要な知識を習得するためのセミナーや、機器に直接触れて効果を体感することができる展示会などを開催します。
- また、ICT・介護ロボット導入経費への補助を行うとともに、導入した事業所から、巡視時間、時間外勤務の縮減など、具体的な効果や、導入後に生じた課題等の情報を収集し、事業所間で共有することで、機器の適切な導入と、効率的・効果的な運用につなげていきます。
- 「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」認証制度及び認証法人の先進的な取組や成功事例を、「ふくしかいごネットひろしま」等を活用して広くPRし、他の法人や事業所への横展開を促します。
- 安心して長く働ける職場づくりに取り組む経営者・管理者等を対象とした人材マネジメントスキル向上のためのセミナー等を開催し、働きやすい職場づくりの促進による人材の定着を支援します。

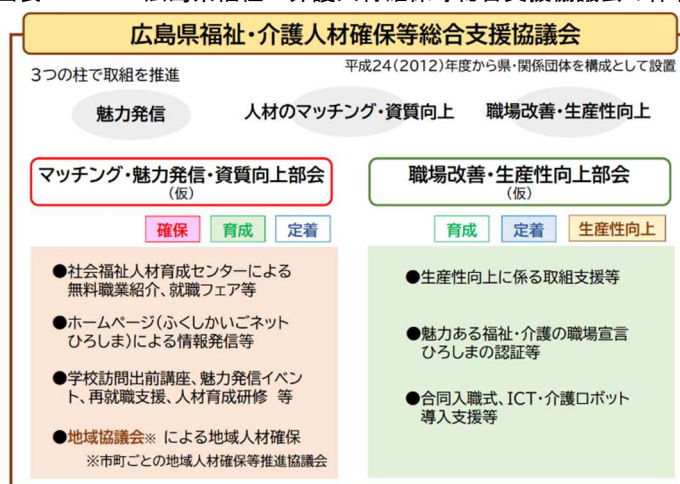
<介護現場の生産性向上>

- 介護現場において、ICT・介護ロボット等のテクノロジーの活用や、介護の間接業務を担う介護助手を普及させることにより、業務の改善・効率化と職員の負担軽減を図るとともに、効率化等により生み出された時間を、介護職員と利用者が接する直接的なケア業務に充てることで、介護サービスの質の向上につなげていきます。
- 介護現場における業務の改善・効率化など、様々な課題の解決に取り組む事業所を支援するため、各種相談対応、必要な支援へのつなぎ、業務改善のための専門家派遣・研修実施等を包括的に行い、介護現場の生産性向上と介護サービスの質の向上を推進する体制の整備について検討します。

<福祉・介護人材確保等総合支援協議会>

- 協議会を中心として、引き続き、3つの柱に沿った施策を総合的に推進することとし、協議会が情報共有・発信力を強化させながら、福祉・介護人材確保等関連施策のプラットフォームとしての役割を発揮し、十分な成果を上げられるよう、構成団体が連携・協働し、事業を計画的かつ一体的に進めていきます。
- 地域の実情に応じた人材確保の取組を推進するため、市町の地域人材確保等推進協議会の設置と地域人材確保推進体制整備事業の取組を支援するとともに、老人福祉圏域単位での市町間連携や、県内全域の取組の底上げを視野に入れた情報共有の場を設定します。
- 人材の確保・育成・定着及び生産性向上に取り組むため、3つの柱と部会の見直しを検討します。

図表 3-2-17 広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会の体制



＜外国人材の受入＞

- 外国人介護人材の受入に必要な知識・ノウハウの提供や、他の施設における好事例を横展開するためのセミナーを開催します。
- 外国人介護人材が、職場で貴重な戦力として活躍し、県民の一員として地域で安心して暮らすことで、広島での就労に魅力や愛着を感じてもらえるよう、行政、関係団体、介護事業者が連携して環境整備に取り組みます。
- 介護福祉士資格の取得を目指す外国人介護人材の学習をサポートするため、適切な学習支援手法を身に付けた人材を養成し、外国人介護人材の指導的立場にある施設職員に対し、必要な支援方法等について助言を行う事業を実施します。
- 外国人介護人材とその指導的立場にある職員を対象に、介護に必要な専門知識や日本語の習得、外国人介護人材に対する指導力向上を目的とした研修会を開催するとともに、施設を超えて、仕事、生活、日本語学習等について、相談・情報交換できる機会を提供します。
- 外国人介護人材や受入施設からの多種多様な相談に、包括的に対応する仕組みの構築を検討します。

〔達成目標〕

No	区分	指標	年度		
			R4 (2022) 現状	R8 (2026) 中期目標	R11 (2029) 長期目標
30	P	魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま認証事業所数の割合	47.1%	62.0%	68.0%
31	O	介護職員の離職者のうち3年未満職員の割合	57.1%	50.0%	50.0%

S：ストラクチャー指標、P：プロセス指標、O：アウトカム指標

〔出典〕

30：県健康福祉局調べ

31：介護労働安定センター「介護労働実態調査」（令和4（2022）年度）

(4) 介護サービスの質の確保・向上

【現状】

＜福祉サービス第三者評価＞

- 福祉サービス第三者評価は、福祉サービスの質の向上と利用者の適切なサービス選択に資する有意義な制度であり、社会福祉法や国が示す指針に基づき、本県を含む全ての都道府県が事業を実施しています。
- 本県では、この事業の「推進組織」の役割を担う「広島県福祉サービス第三者評価推進委員会」を県社会福祉協議会に設置しており、県は、推進組織の適切な運営を確保するため、事業実施に必要な助言や提案などを行っています。
- 推進組織では、評価基準の策定、評価調査者の養成、評価機関の認証及び福祉サービス事業者への普及啓発などを行っています。事業開始から 20 年が経過する中で、受審率の伸び悩みや、制度と運用面との間に乖離が生じるなど、様々な課題が顕在化してきています。

高齢者の分野：介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）、介護老人保健施設、通所介護事業所、訪問介護事業所、養護老人ホーム、軽費老人ホーム（ケアハウスを含む。）
 児童の分野：保育所、認定こども園、児童養護施設、児童心理治療施設、乳児院、母子生活支援施設
 障害者の分野：障害者（児）施設（入所・通所）

福祉サービス事業評価の実績：令和 2 (2020) 年度 38 件、令和 3 (2021) 年度 37 件、令和 4 (2022) 年度 32 件

＜介護サービス事業者の適正な事業運営の確保＞

- 介護サービス事業者に対する集団指導研修の実施等を通じ、人員・設備・運営等の基準の周知と、法令・基準を遵守した適切なサービス提供について指導するとともに、関係市町と連携して実施する事業所等への運営指導により、運営や介護報酬請求等が適切に行われているかを確認しています。
- 介護サービス利用者からの苦情相談については、県及び国保連で作成した「介護保険制度における苦情処理マニュアル」に基づき、介護サービス事業者、市町、国保連及び県が相互に連携して対応しています。
- また、利用者と介護サービス事業者との対等な関係を保証するため、事業者を適切に選択できる仕組みとして、「介護サービス情報の公表」が事業者に義務付けられており、相談・苦情等の対応や従業者の研修等の運営状況を、介護サービス情報公表システムで公表しています。

図表 3-2-18 介護サービス事業所等のサービス別指定状況（令和 5（2023）年 4 月 1 日現在）

（単位：事業所）

区分	居宅介護 支援	居 宅 サービス	介護予防 サービス	介護予防 支 援	地域密着型 サービス	施 設 サービス	計
事業所等数	867	3,192	1,781	107	1,828	352	8,127

※居宅サービスの事業所等数には、保険医療機関や保険薬局のみなし指定事業所を含め、（介護予防）訪問看護、（介護予防）訪問リハビリテーション、（介護予防）居宅療養管理指導は除外している。

図表 3-2-19 介護サービス事業所等の主体別指定状況（令和 5（2023）年 4 月 1 日現在）

（単位：事業所）

区 分	社会福祉法人	医療法人	NPO 法人	営利法人	その他*	計
事業所等数	2,449	1,778	179	3,302	419	8,127

※一般社団法人、一般財団法人、公益社団法人、公益財団法人、農協、生協、地方公共団体等

図表 3-2-20 介護サービス事業所等に対する指導等の実施状況（令和 4（2022）年度）

（単位：事業所）

介護サービスの種類	対象事業所等数	実地指導実施数	うち改善報告を求めた事業所等数
居宅サービス等	1,624	296	114
施設サービス	141	28	16
計	1,765	324	130

※県管轄分、居宅サービス等は介護予防サービス含む

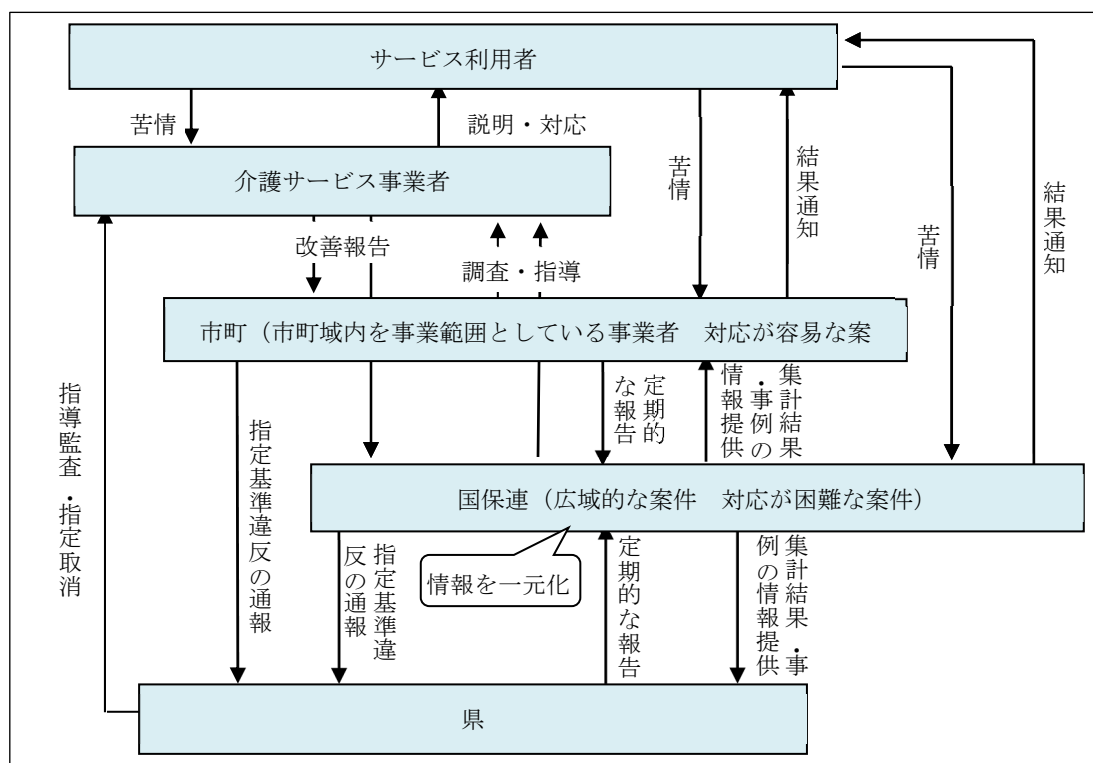
図表 3-2-21 市町に対する指導の実施状況（令和 4（2022）年度）

（単位：事業所）

区 分	対象市町数	市町指導等実施数	うち助言・勧告等の指導を行った市町数
市町（県管轄内）	20	0	0

※令和 4（2022）年度は、新型コロナウイルス対応のため市町指導は未実施

図表 3-2-22 苦情対応のフロー

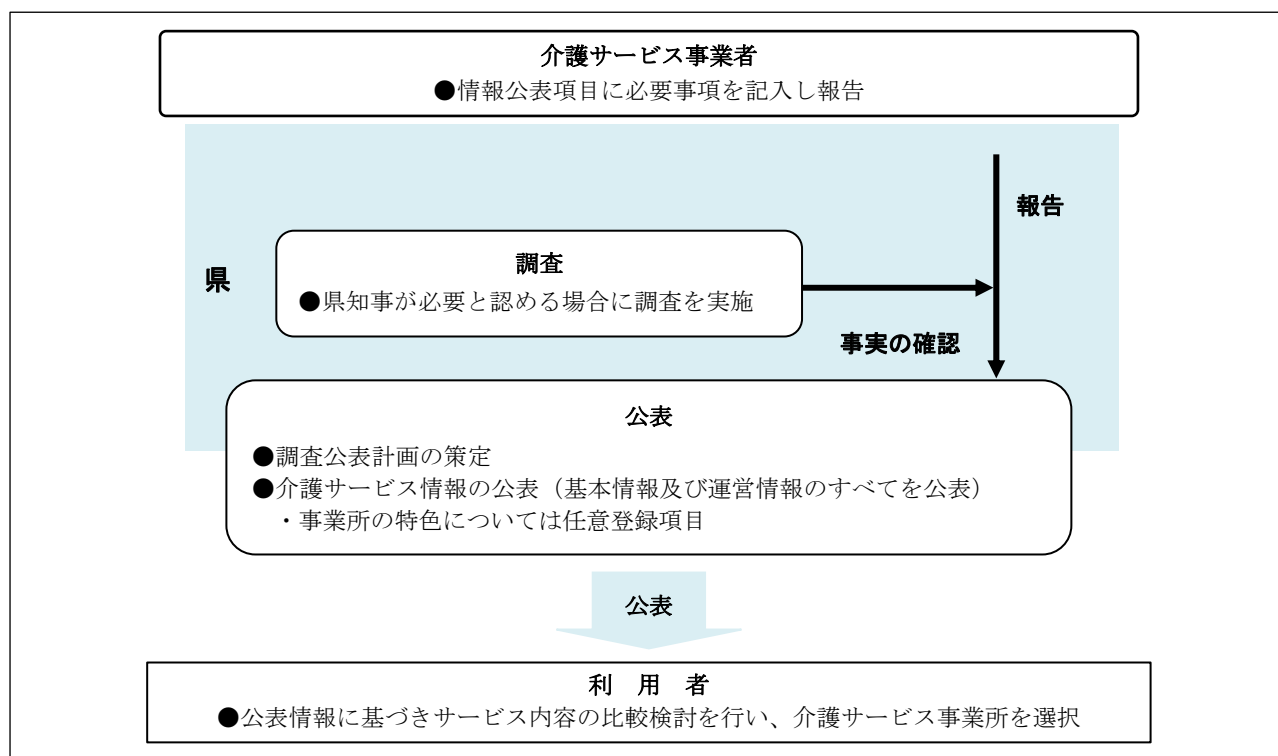


図表 3-2-23 苦情・相談内容別件数

(単位：件、%)

区 分 \ 年 度	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2020)	計
要介護認定	0 件	2 件	0 件	2 件(1.5%)
ケアプランの作成	0 件	2 件	0 件	2 件(1.5%)
サービスの利用や内容	7 件	17 件	31 件	55 件(42.0%)
利用者負担	0 件	0 件	0 件	0 件(0%)
保険料	0 件	0 件	0 件	0 件(0%)
その他	19 件	32 件	21 件	72 件(55.0%)
計	26 件	53 件	52 件	131 件(100%)

図表 3-2-24 介護サービスの情報公表制度



<介護保険施設の居住環境の向上>

- 入所者の個性やプライバシーを重視した「個人の自立を尊重したケア」を実現するため、介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）の創設、増設及び既存施設の老朽改築の機会を捉えて、ユニット型の整備を推進しています。
- 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）の設備及び運営に関する基準を定める条例においては、個室やユニット型を原則としています。地域の実情等を踏まえ、必要な場合には多床室を認めることとしています。

【課題】

＜福祉サービス第三者評価＞

- 介護サービスの質の向上に向け、事業者に対して福祉サービス第三者評価の受審意義や具体的な効果などの情報を提供し、受審の機運を高めていく必要があります。
- 福祉サービス第三者評価の公表情報が、利用者やその家族にとって、事業所選択の際の有効な情報源となるよう、評価結果をわかりやすく情報発信し、広く活用を促していく必要があります。
- 今後の介護保険制度の改正や受審ニーズの増加等にも対応できるよう、評価調査者の資質向上や評価機関の確保等、福祉サービス第三者評価の推進体制の充実・強化を図る必要があります。
- 現行の評価基準は、広島県独自の基準であり、定期的な更新ができておらず、一部項目に現行の制度実態との乖離が見られることなどから、現状に即した適切な評価が行えるよう、基準の抜本的な見直しを検討する必要があります。

＜介護サービス事業者の適正な事業運営の確保＞

- 県・市町は、サービスの質の向上に向け、介護サービス事業者が自ら介護保険制度を理解し、適切な運営を行えるよう指導するとともに、人事異動等によっても指導内容にばらつきが生じないように、ノウハウの蓄積・継承に努める必要があります。
- 介護サービスに関する苦情に対し、市町が苦情相談窓口で適切な対応を行い、介護サービスの質の向上につなげていけるよう、関係団体と連携し、必要なノウハウを提供していく必要があります。
- 介護サービス情報の公表が、利用者の適切なサービス選択に資する制度として機能するよう、事業者に対し、制度の趣旨・目的の理解と確実な情報更新を促していく必要があります。

＜介護保険施設の居住環境の向上＞

- 入居者一人一人の意思及び人格を尊重し、入居前の居宅での生活と入居後の生活との連続性に配慮しながら、自立的な日常生活を提供する必要があります。
- 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）の整備については、個人の自立を尊重したケアを実現するため、入居者の多様なニーズに応じて選択の幅を広げるとともに、新設・改修を行う際には、入所者のプライバシー保護のための居住環境を考慮する必要があります。

【今後の取組】

＜福祉サービス第三者評価＞

- 推進組織や関係団体と連携し、福祉サービス第三者評価の受審の有効性や具体的な活用事例（優良事例等）をホームページ等でわかりやすく紹介することにより、事業所に対する受審意義の浸透と積極的な活用を促します。
- また、公表情報が利用者とその家族に積極的に活用されるよう、評価結果について、写真やグラフ等を活用した可視化や、関係団体等のホームページへのリンク掲載などによる情報検索の簡易化を図るとともに、地域住民の相談役となる民生委員とも連携して積極的な周知を図ります。
- 評価調査者の新規養成に加え、現任者のスキルアップの場や、組織を超えた評価調査者同士

のつながりづくりの場など、評価調査者の育成に向けた研鑽機会の提供等について検討するとともに、関係団体を中心に評価機関への新規参入を働きかけます。

- 評価基準について、広島県の独自基準から、全国で標準化された評価が実施でき、定期的な更新も容易に行える全国基準に移行する方向で、必要な準備を進めていきます。

＜介護サービス事業者の適正な事業運営の確保＞

- 介護サービス事業者に対し、運営指導や集団指導研修等の機会を捉えて、人員・設備・運営等の各基準や、報酬算定等に対する正しい理解を促すとともに、市町に対し、研修や事務指導等を通じて、適切な指導・監査手法等の習得について支援します。
- 国保連と連携し、市町に対して、利用者からの苦情申立や事故発生時における迅速かつ的確な対応方法などの専門的な知識やノウハウについて、他の都道府県の対応事例等を用いた研修会等を通じて助言を行います。
- 集団指導研修等の機会を活用して、事業者に対し、事業所情報の更新を促すとともに、未更新の事業者に対しては、指定情報公表センターを通じて、公表制度への理解と情報の更新を呼びかけていきます。

＜介護保険施設の居住環境の向上＞

- ユニット型の整備については、介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）の特性への考慮と利用者の多様な選択の可能性を考慮しつつ、地域の実情を踏まえて推進するとともに、ユニット型の整備が困難な場合においても、プライバシーの確保や居室環境の向上等、入居者の多様なニーズに応じて整備を進めていきます。
- また、施設が充足している地域においては、今後の人口動向等を踏まえた上で、地域の実情や利用者のニーズに応じた施設への建替えについて、市町に助言を行います。