

7 介護人材の育成・確保

〈現状〉

急速に進行する少子化による生産年齢人口の減少と、2040 年には 2020 年比で 1.64 倍になる見通しの、医療・介護を必要とする 85 歳以上人口の急増により、介護人材不足が加速度的に進んでいます。

供給側である介護職の人数は女性と高齢者の労働参加により全国的には 2022 年まで増加し過去最高でしたが、需要がそれに追いつかず、人手不足感が解消されないまま、供給も頭打ちになりつつあります。町内でも資格職の不足により、施設の稼働が十分できない状況が続いています。

福祉人材確保のための処遇改善策、生産性向上支援などの国策をはじめ、町でも介護職員資格取得補助、有資格者が U・I ターンして資格を活かし町内で就職する場合の補助制度などを打ち出していますが、利用者数は限られ増える需要に対して人手不足が追い付いていません。

専門職が専門職として働けるために、専門職以外でもできる仕事をボランティア、有償ボランティアによる支援で賄う取り組みとして、長野県社協が進める「スケッター」などの仕組みも出てきましたが、箕輪町では登録者数の不足で十分機能していない状況があります。

施設の規模にもよりますが、交代要員が確保できず休みを取りにくい、腰痛等の職業病への対応、カスタマーハラスメントや施設虐待などのリスクマネジメント、メンタルヘルス対応など、人材育成・研修が必要だが、余裕がなく実施が困難などの課題があります。外国人労働者の採用も増えており、地域と共生しやすい環境が求められています。

介護保険事業に伴う事務は電子的に置き換わりつつあり、その対応に向けた移行のための習熟や費用に負担が大きいことも、課題になっています。

〈課題〉

・特にヘルパー不足は深刻、10 年後にはサービス提供が難しいのではないが

ヘルパーの平均年齢は 68 歳前後で 2000 年の介護保険開始時に要請された皆さんが主力、養成講座を行っても参加者がいない状況。事業的にも報酬改定（単価の切り下げ）などで利益率が低い状況があり、需要はあるが、事業としての採算に限界がある。

・専門職不足に伴う施設稼働率の低下

施設維持のコスト、物価対策などは国の支援等で手当てされるが、人材の供給が担保されていない。配置基準を満たせないことにより空きベッドが生まれるなど、需要増に対して十分施設稼働できていない状況がある。

・要支援者への在宅支援が難しくなってくる可能性がある

現在を上限として増える可能性が低い専門職数に対して、需要が急増する為、要介護者から支援を当てていくと、軽度の要支援者への在宅支援まで手が回らない可能性が出てくる。

・介護職の職業的地位の向上

・介護人材の働き方改善、環境改善、人材育成

【課題に対する実施主体ごとのありたい姿と施策】

主体	ありたい姿と施策の展開
住民・地域（自 助）	・可能な限り自立した生活が送れるよう、介護予防や健康づくりに努めます ・介護事業所の仕事や役割について理解を深めます ➡徹底的な介護予防への取り組みをリードします
医療介護事業 所等（互助・共 助）	・機械や仕組みでできることは人から置き換えを検討します ・同種の事業所等と連携するなど、地域内での事業の継続とともに考え、進めていきます ・町や包括支援センターとともに、事業継続のために必要な役割分担等を考えていきます。 ・ハラスメントを許さず、利用者と職員を守ります
行政（公助）	・町内事業所連絡会を作り、急増する需要への対応について共に考える枠組みを作り、あらゆる方策を共に考えます ・資格取得支援等、専門職のなり手を増やす取組を行います ・徹底した事務負担の軽減・簡素化・電子化を講じます ・共同でできる人材育成研修等を 検討します ・保険者の裁量でできる配置基準等の規制緩和や特例など、少人数でも対応できる仕組みを検討します ・介護事業所の仕事について住民が知る機会を作ります ・外国人労働者が暮らしやすい環境づくりを支援します

【モニタリングする指標】

指標の内容	令和 7 年 現在	令和 8 年 目標	令和 9 年 目標	令和 11 年 目標
介護職員資格取得補助金 利用者数	1 人 (ケアマネージャー)	2 人以上	2 人以上	3 人以上
事務負担軽減（電子化）	様式の見直し	原則電磁的な対応を進める		

