

基本施策Ⅱ－5

地域包括ケアシステムを支える

人材の確保・育成・定着、介護現場の業務改善の推進、経営改善支援

趣旨 地域包括ケアの推進にあたり、保健・医療・福祉・介護人材の確保・定着や介護現場の業務改善、経営改善支援に取り組みます

現状

【医療人材関係】

- 本県の人口 10 万人当たりの医療従事者数を見ると、特に医師、看護職員については全国平均を大きく下回っていることから、今後も医療従事者の確保・定着に向けた様々な対策を推進していく必要があります。(表 3-2-5-1)

表 3-2-5-1 医師・歯科医師・薬剤師・看護職員従事者数

	全国		千葉県		
	人数	対 10 万人	人数	対 10 万人	人口 10 万対 全国順位
医師	331,092 人	267.4 人	13,333 人	213.3 人	45 位
歯科 医師	100,266 人	81.0 人	4,493 人	71.9 人	25 位
薬剤 師	260,727 人	210.6 人	12,850 人	205.6 人	16 位
看護 職員	1,698,421 人	1,371.9 人	63,767 人	1,020.1 人	46 位

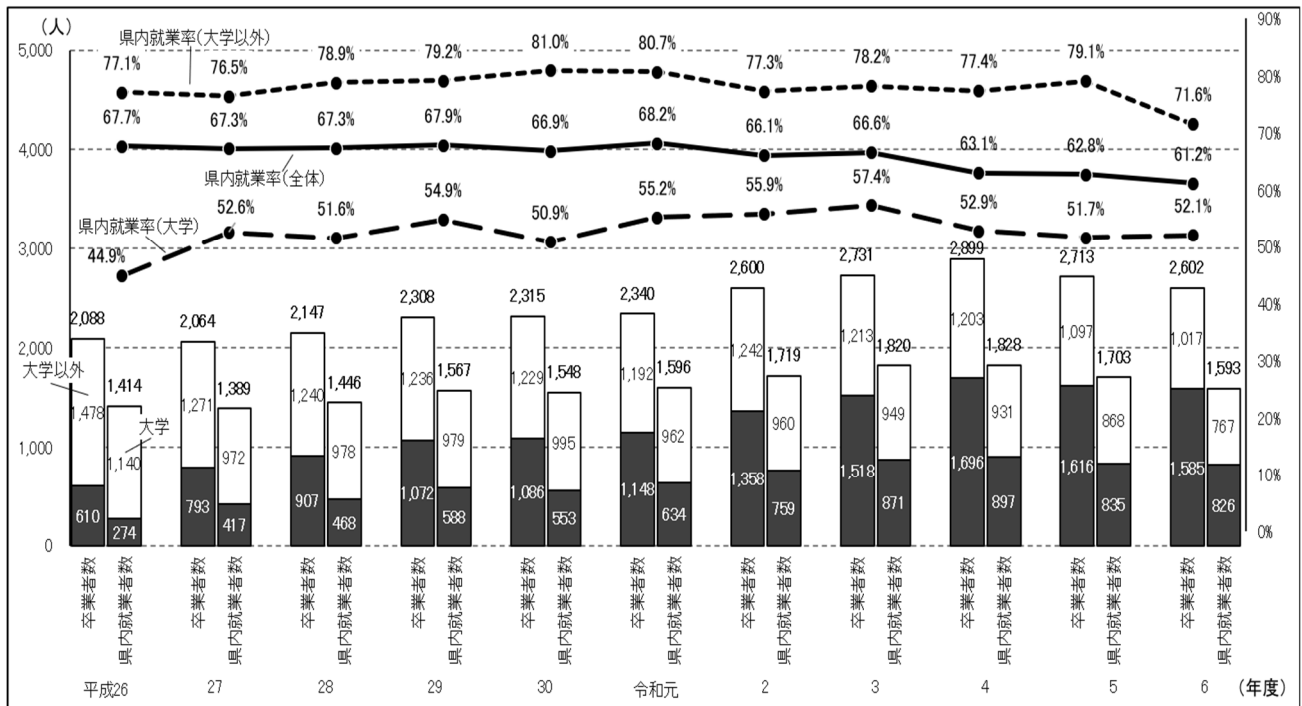
※「医師・歯科医師・薬剤師」は令和 6 年医師・歯科医師・薬剤師統計（厚生労働省）による。

※「看護職員」とは保健師、助産師、看護師、准看護師のこと。データは令和 6 年衛生行政報告例（就業医療関係者）（厚生労働省）による。

- 県内の看護師等学校・養成所は令和 7 年 4 月現在で 41 校 45 課程あり、入学定員は 3,029 人であり、今後 18 歳未満人口が減少する中、学生の確保を図る必要があります。

県内の看護師等学校・養成所における卒業生の就業状況をみると、令和 6 年度の卒業者数 2,602 人のうち、県内就業数は 1,593 人で、県内就業率は 61.2%となっており、より多くの県内就業者を確保する必要があります。(図 3-2-5-2)

図 3-2-5-2 看護師等学校・養成所卒業生の就業状況の推移（千葉県）



※厚生労働省「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」をもとに作成。

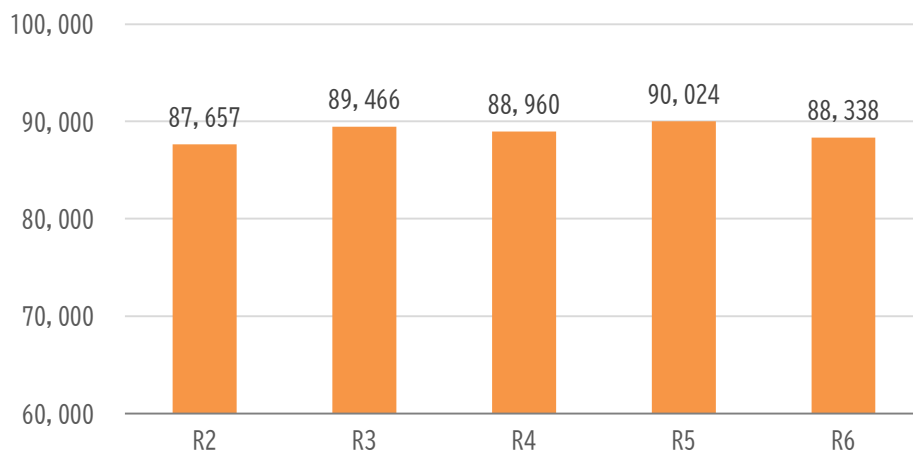
- 理学療法士・作業療法士等については、障害発生後の早期リハビリテーションの提供のみならず、回復期や地域生活期におけるサービス提供、さらに介護予防の観点から、その役割はますます重要になっています。

令和5年10月現在、本県の医療施設で就業する常勤換算の理学療法士数は5,307.9人であり、人口10万対では84.8人と、全国平均86.7人を下回り、作業療法士数は1,945.6人であり、人口10万対では31.1人と全国平均43.2人を下回っています。また、言語聴覚士については、令和5年10月現在、748.1人であり、人口10万対では12.0人と、全国平均15.1人を下回っています。

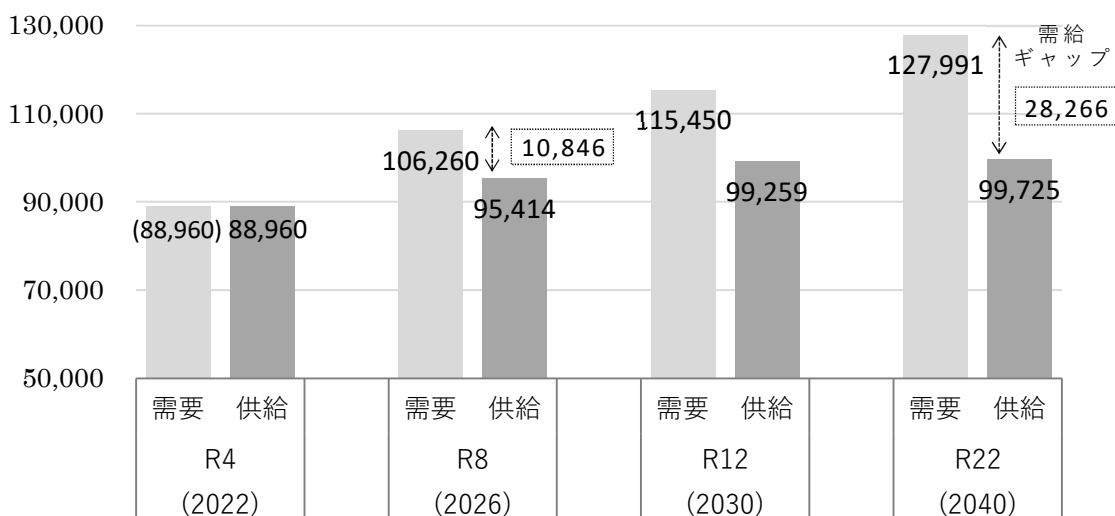
【福祉・介護人材関係】

- 高齢化の急速な進展に伴い、介護サービスの大幅な需要増加が見込まれる中、介護職員数は増加しているものの、介護人材に対する著しい需要の伸びに供給が見合っておらず、需給ギャップが生じています。(図 3-2-5-3、3-2-5-4)
- 令和 7 年度の有効求人倍率は、全産業の 0.98 倍と比較し、介護サービスが 4.27 倍、社会福祉の専門的職業が 2.33 倍と大きく上回っており、福祉分野の人材不足は深刻な状況となっています。

図 3-2-5-3 介護職員数（千葉県）（単位：人）

R7 年度分データは
R8.12 頃公表予定

※厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」をもとに作成。

図 3-2-5-4 介護職員の需要数及び供給数の将来推計（実人員）（千葉県）
（単位：人）

※第 9 期介護保険事業計画に基づく推計

※需要推計：介護サービス見込量等をもとに推計。

※供給推計：現在の離職率、入職者数及び離職者のうち介護職への再就業の割合等を勘案して推計。

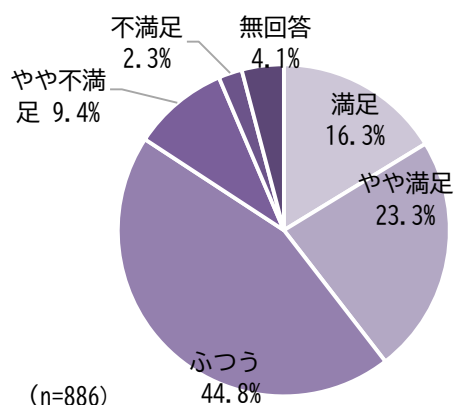
- 介護職員の処遇については、これまでの介護報酬の改定や処遇改善加算、の充実等により徐々に改善しており、厚生労働省の「介護従業者処遇状況等調査」によると、令和 6 年 9 月の介護職員（月給・常勤の者）の平均給与額は、令和 5 年 9 月と比較し、介護職員等 処遇改善 加算を取得（届出）している事業所で 13,960 円の増となりました。

なお、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、令和 7 年度の介護職員（医療・福祉施設等）平均給与月額、全産業平均に比べて、9 万 2 千円ほど低い状況です。

R6 年度のデータを記載。R7 年度版に今後更新予定。

- 公益財団法人介護労働安定センターの「令和 6 年度介護労働実態調査」によると、介護職員の 39.6% が「仕事内容」について満足（満足及びやや満足）と回答し、59.5% が「今の仕事（職種）を続けたい」と回答しており、概ね半数の職員が介護職にやりがいを持って業務に当たっていることがうかがえます。（図 3-2-5-5、3-2-5-6）

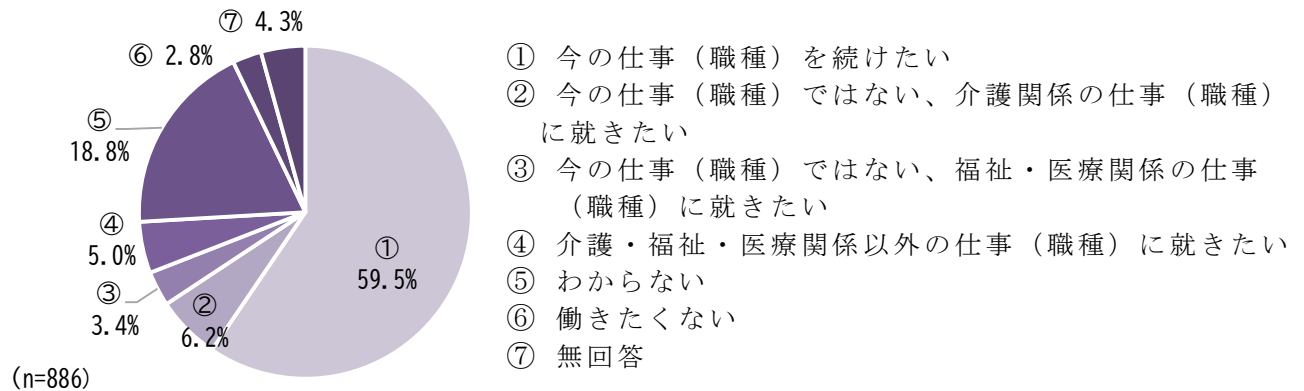
図 3-2-5-5 仕事内容についての満足度（介護職員・千葉県）



※公益社団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」（令和 6 年度）

図を追加。R7 年度データに今後更新予定。

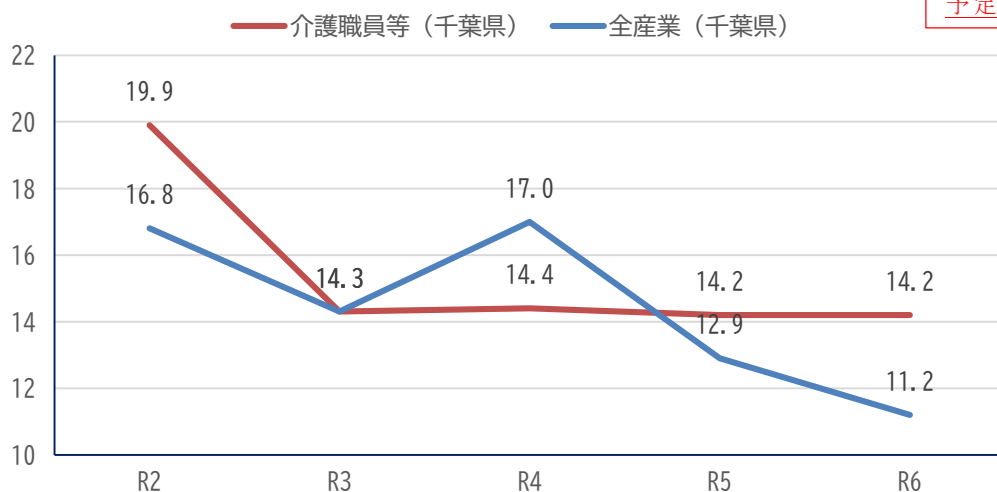
図 3-2-5-6 介護分野での仕事の継続意向（介護職員・千葉県）



※公益社団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」（令和 6 年度）

- また、介護職員の離職率は、令和 2 年度の 19.9%から令和 6 年度は 14.2%と低下傾向にありますが、依然として高い状況となっています。
（図 3-2-5-7）

図 3-2-5-7 離職率（介護職員・千葉県）（単位：％）



R8.9 以降、データ更新
予定

※厚生労働省「雇用動向調査」[産業計]
公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」[介護]

- 外国人の介護人材については、「経済連携協定（E P A）」、在留資格「介護」、技能実習生、在留資格「特定技能」の制度が整備され、現在、外国人介護人材は、4ルートからの受入が可能となっています。

なお、今後技能実習制度に代わり、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として、「育成就労」が創設されることが決定し、令和9年度から施行される予定です。

図 3-2-5-8 在留資格別外国人数（千葉県）

R8.9以降更新予定

（単位：件）

在留資格	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
在留資格「介護」	79	156	322	491	654	902	
特定技能1号「介護」	3	39	275	719	1,308	1,990	3,249

（資料）在留資格「介護」：住民登録人数（出入国在留管理庁「在留外国人統計」）

特定技能「介護」：住民登録人数（出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」）

※ 各年12月末現在

R8.10以降更新予定

（単位：件）

在留資格	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
技能実習	403	576	327	394	548	524	

（資料）各年度の県内事業所技能実習計画認定件数（外国人技能実習機構「業務統計」）

（単位：人）

在留資格	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
特定活動（E P A）	39	42	26	29	26	21

（資料）各年度の県内事業所新規受入れ人数（厚生労働省提供資料）

【業務改善に向けた取組】

- 公益財団法人介護労働安定センターの令和6年度介護労働実態調査によると、介護ロボット・ICT機器等の介護テクノロジーの導入、業務改善等による業務負担の軽減を28.1%の事業所で行っています。

- 国では、介護テクノロジーの導入率を令和11年度までに9割とする目標を掲げている中、県内事業所の導入率は、令和7年6月末時点で39.9%、全国第3位となっています。

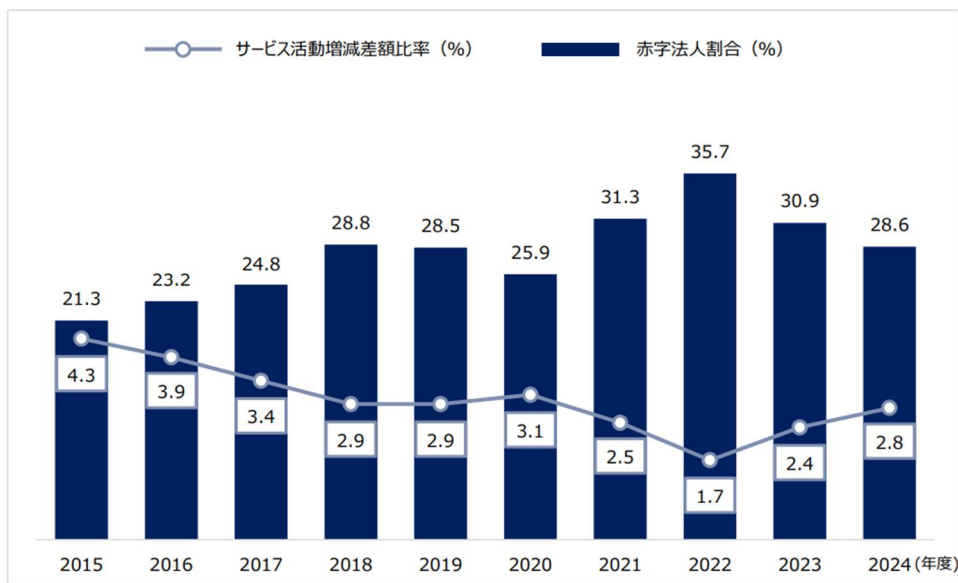
本文・図表について、経営分析事業の結果等を基に修正予定。

【介護事業所の経営状況】

- 長引く物価高騰、介護人材不足などの影響により、老人福祉事業を取り巻く環境は厳しい状況となっており、社会福祉法人の経営については、収益性を示す指標である平均収支差額率が令和6年度で2.8%となっており、法人企業全体の売上高経常利益率の4.44%と比べて、収益性に大きな差があります。

図 3-2-5-9 介護事業所の経営状況

▼社会福祉法人のサービス活動増減差額比率および赤字法人割合の推移



課題

- 介護サービス需要が更に高まる一方で、生産年齢人口の減少が見込まれる中、介護サービスの提供やその体制の確保のため、人材確保や業務改善・経営改善支援について一体的に推進することが必要です。
- 高齢者人口の急増に伴い、医療・介護双方のニーズを有するなど、様々なニーズのある高齢者の増加が見込まれることから、保健・医療・福祉・介護に携わる専門人材の確保・育成・定着は不可欠です。
今後、生産年齢人口の減少が加速し、労働力の確保が一層困難になることが予測される中、保健・医療・福祉・介護分野の人材をいかに確保していくかが課題です。
- 本県の地域医療に従事する意欲のある医学生・看護学生に修学資金の貸付けを行うなどし、県内の医療従事者の増加を図るとともに、併せて、定着促進等に取り組み、医療需要が増加する状況において、限られた人

材であっても、地域の実情に応じた効率的かつ効果的な医療提供体制を構築していく必要があります。

- 口腔ケアが誤嚥性肺炎の発症予防につながることなど、口腔と全身の健康との関係が広く指摘されています。適切な栄養摂取や介護予防の推進のためにも歯科医師の果たす役割はより重要になることから、在宅歯科医療を担う歯科医師の養成や、増加が見込まれる認知症への対応力向上など資質の向上が求められます。
- 出産、育児、介護等を担う医師や看護職員等が業務と両立できるよう、柔軟かつ多様な勤務体制の導入や施設内保育環境の整備等、ワークライフバランスに配慮した就労環境づくりの必要性が高まっています。
また、離職防止や一旦離職した医師や看護職員等の再就業促進を図る必要があります。
- 福祉・介護人材の確保・定着に向けては、「千葉県福祉人材確保・定着推進方針」を策定し、取組を進めてきたところですが、福祉・介護分野の人材不足は深刻な状況にあり、継続的な取組が必要です。
- ケアマネジャーは、要介護等認定者からの相談に応じて一人ひとりのニーズにあったケアプランを作成するなど、介護を必要とする人を、適切なサービスや地域の社会資源につなげる重要な役割を担っている専門職であり、確保や資質向上に取り組む必要があります。
- 介護に従事していない者の間では、低賃金・重労働等のマイナスイメージが根強く残っているとの指摘があり、新規就労に結びつきづらい一方で、就労した多くの方はやりがいをもって就労していることがうかがえます。このことから、介護職のやりがい・魅力を情報発信し、介護職への理解を促進する必要があります。
- また、介護職の魅力発信のほか、介護テクノロジーの活用等の業務改善の取組により、魅力ある職場環境づくりや職員の仕事に対するやりがいの醸成を進め、介護現場のイメージ向上を図っていくことが必要です。
- 地域には、元気な高齢者、子育てを終えた人など、様々な活躍を期待できる人々がいます。多様な働き方の提供や働きやすい環境を整備し、これらの人に、介護分野などへの参入を促すことが求められます。

- 施設・事業所では、外国人介護人材の受入機運が高まりつつある一方で、受入れ制度・雇用手続きの把握、受入れ体制の整備に係る負担や日本語でのコミュニケーションに対する不安などから、受入れに慎重な意見もあります。
- また、介護福祉士や理学療法士等の資格を持ちながら介護職や医療職等に就いていない潜在的有資格者等への復職・再就職の促進を図ることも重要です。
- 福祉サービスのニーズは、多様化・高度化しており、利用者の求めるニーズに適切に対応していくためには、専門的な知識や技能の習得が必要です。
経験・能力に応じたキャリアラダー（※）を確立し、人材の育成を行うことにより、キャリアビジョンの明確化や専門性の向上に伴う処遇の向上を図ることは、職員の継続的な就労にもつながっていきます。
（※）「キャリアラダー」…英語で「キャリア（職業）」と「ラダー（はしご）」を組み合わせた造語で、キャリアアップのためのはしごを意味します。
- 生産年齢人口が減少する中においても、介護現場が地域における介護ニーズに応え、介護に携わる人がやりがいを持って働き続けられる環境づくりを進めるためには、職場の良好な人間関係づくりや、結婚や出産、子育てを経ても働きやすい環境整備、職場内や利用者・家族等からのハラスメント対策を含めた働きやすい職場づくりに向けた取組を推進していくことが重要です。
- AIやロボットなどの急速な技術革新が進む中、介護現場においてもこれらの新たな技術を活用し、業務手順や働き方を見直すことで、職員の負担を軽減するとともに、一人ひとりの利用者に職員が向き合う機会を増やし、ケアの質を高めていくことが必要です。
- 多様化、複雑化していく介護ニーズに対応していくためには、介護職員の専門性に応じた機能分化や多様な人材を効率的に活用することが必要になります。
例えば、介護現場における業務仕分けを行い、利用者の身体的ケアは介護専門職が担い、生活支援は入門的研修修了者、食事の配膳や清掃などの周辺業務を元気な高齢者等に担ってもらうことや、介護助手の活用等により業務を整理・効率化することも重要です。

- また、業務効率化に有効な方策を情報提供することや先進事例の横展開を図るなどの取組も求められます。
- ノーリフティングケアや見守りセンサーなど、対象者の状態に合わせて福祉機器や用具を有効に活用することで、介護の質を維持しながら介護職員の身体的、精神的な負担を軽減し、業務の効率化を図ることが必要です。
- 加えて、人材確保が喫緊の課題とされる中、介護サービスの質を確保しつつ、人材や資源を有効に活用するために、地域や事業者の実情やニーズを踏まえ、介護サービス事業者の経営の協働化や大規模化を図ることは、介護現場の生産性向上の推進をする上で有効な手段の一つです。
- 経営改善支援に係る課題を追記予定

取組の基本方針

① 人材の確保・養成

- 医師、看護職員、理学療法士等の保健・医療従事者及び社会福祉士、介護福祉士の福祉・介護従事者の県内への就業を促進します。
- 福祉や介護の仕事に就いたことのない方々の新規への就業を進めるため、福祉や介護職に対する理解の促進や福祉教育の充実を図るとともに、若年層をはじめ、主婦層やシニア層、潜在的有資格者など、さまざまな層を対象に、新規参入を促進するきっかけづくりやマッチング支援等を行います。
- 福祉の仕事に対する十分な理解が得られていないことが、人材の参入を阻む一つの要因になっていることから、福祉・介護職のやりがい・魅力を情報発信し、福祉・介護職に対する理解促進を図ります。
- 県立保健医療大学及び医療や福祉に関する学科、コースを設置する県立学校において、保健・医療・福祉・介護人材を育成します。
- 離職した医師、看護職員、福祉・介護職等有資格者の職場復帰や再就業を促進するとともに、他分野の離職者が介護分野への再就職をするための訓練を実施し、人材養成を図ります。

- 介護に従事する外国人の受入れについては、国における制度変更等の動きを踏まえ、外国人介護人材の活用に向けた取組を積極的に実施していきます。
また、施設・事業所等に対し、受入れに係る支援に取り組んでいきます。
- 外国人介護人材に対する介護福祉士の国家資格取得支援等の学習環境の整備を促進します。
- 介護サービスの質を確保しつつ、人材や資源を有効に活用するため、地域や事業者の実情やニーズを踏まえ、介護サービス事業者の経営の協働化や大規模化のための取組を促進します。
- ケアマネジャーについては、働きながら研修の受講や更新手続きを行うことにも配慮しつつ更新研修を実施するなど、ケアマネジャーの確保や資質向上に努めます。

取組
医師、看護職員を目指す学生に対する修学支援 (医療整備課)
ちば若手医師キャリア形成支援事業 (医療整備課)
医師少数区域等医師派遣促進事業 (医療整備課)
医師の再就業対策 (医療整備課)
看護師等養成所の運営に対する支援 (医療整備課)
看護師等の未就業者に対する就業促進 (医療整備課)
県立保健医療大学における人材育成等 (医療整備課)
介護福祉士等の修学支援 (健康福祉指導課)
介護等のイメージアップの促進 (健康福祉指導課)
介護に関する入門的研修事業 (健康福祉指導課)
期待してます！シニア人材事業 (健康福祉指導課)

県立高等学校における医療・福祉教育の魅力発信 (教育庁教育政策課)
外国人介護職員の活用 (健康福祉指導課)
離職者等に対する再就職訓練の実施 (産業人材課)
福祉人材センターによる介護人材の確保及び復職支援 (健康福祉指導課)
介護サービス事業者の経営の協働化・大規模化のための取組促進 (健康福祉指導課)
介護支援専門員(ケアマネジャー)の資質向上 (高齢者福祉課)
主任介護支援専門員(主任ケアマネジャー)の資質向上 (高齢者福祉課)

② 人材の育成

- 医療職・看護職の資質向上のために各種研修を実施します。地域ネットワーク構築など地域づくりを推進する保健師や医療機関、福祉施設、在宅など幅広い分野で地域包括ケアを担える看護師等の育成を図ります。
- 認知症の人やその家族を適切に支えるため、早期の段階における診断、治療と適切な対応が図られるよう、かかりつけ医、歯科医師、薬剤師、看護職員等に対し、認知症対応力にかかる研修を行います。
- 福祉・介護関係の専門性を高めることにより処遇の向上が図れるよう、資格の取得を支援するとともに、既に福祉・介護職に就いている方に対する各種のスキルアップ等の支援を行い、職員の知識・技能の向上に向けた取組を進めていきます。
また、キャリアラダー等を確立し、職員のキャリアアップに向けた取組を支援していきます。

取組
医師キャリアアップ・就職支援センター事業 (医療整備課)
看護職員の研修 (健康づくり支援課) (医療整備課)
新人看護職員の研修 (医療整備課)
喀痰吸引等の登録研修機関数の増加 (健康福祉指導課)

福祉・介護人材キャリアアップの支援 (健康福祉指導課)
認知症介護実践研修及びユニットケア研修等 (健康福祉指導課)
資質向上を図る研修の実施 (健康福祉指導課) (高齢者福祉課)
認知症専門職の資質向上を図る研修の実施 (高齢者福祉課)
介護老人保健施設職員等の研修 (高齢者福祉課)
<u>福祉ふれあいプラザの運営(再掲)</u> <u>(高齢者福祉課)</u>

③ 人材の定着

- 医師や看護職員等の離職防止及び定着を図るための支援を実施します。
- 結婚・出産・子育てなど福祉・介護職員のワークライフバランスや心身の健康への配慮等、働きやすい環境整備に係る取組を支援します。
- ハラスメント対策を含めた働きやすい職場づくりに向けた取組を推進するほか、職員の処遇改善について国へ要望していきます。
- 外国人介護職員や外国人を雇用する施設・事業所に対する支援の拠点となる外国人介護人材支援センターを運営します。
- 外国人介護人材に対する支援として、介護福祉士の国家資格取得支援等の学習環境の整備を促進します。
- 介護職員の安全と健康及び利用者本人の自立支援につなげるため、介護者の腰痛等の身体的負担を軽減するノーリフティングケアなどについて、福祉機器や介護ロボットを有効に活用することやケアの方法に関する情報を提供し、離職防止・定着を支援します。

取組
医師就労支援事業 (医療整備課)
医療勤務環境改善支援センターの運営 (医療整備課)
病院内保育所の運営に対する支援 (医療整備課)
介護事業所内保育施設運営支援事業 (健康福祉指導課)
メンタルヘルスサポート事業 (健康福祉指導課)
外国人介護人材支援センターの運営 (健康福祉指導課)
外国人介護人材への支援 (健康福祉指導課)
ハラスメント対策を含めた働きやすい環境づくり (高齢者福祉課)

④ 介護現場の業務改善・経営改善支援・協働化等の推進

- 介護福祉士等の専門職が担うべき業務（利用者ケア等）と、その他の周辺業務を適切に切り分けて役割分担を明確化し、介護助手を活用するほか、介護テクノロジーを有効に活用するなどの業務改善に係る事業者の取組を支援していきます。
- 介護現場が地域における介護ニーズに応え、多様化、複雑化する介護ニーズに限られた人材で対応するため、介護職員のキャリア・専門性に応じた機能分化による介護の提供体制や介護現場における業務の切り分けと役割分担等による業務整理などについて、先進事例の情報提供等を行います。
- 事業者の経営安定化を支援することにより、福祉・介護現場の環境整備を下支えしていきます。
- 業務の効率化や安定的なサービス提供体制の確保の観点から、介護サービス事業者の経営の協働化や大規模化のための取組を促進します。

取組
高齢者福祉施設協会への活動支援 （高齢者福祉課）
民間老人福祉施設職員雇用の支援 （高齢者福祉課）
介護テクノロジーの導入支援 （高齢者福祉課）
介護業務効率アップセンターの設置 （高齢者福祉課）
介護現場の文書負担軽減に向けた取組 （高齢者福祉課）
介護サービス事業者の経営の協働化・大規模化のための取組促進（再掲） （健康福祉指導課）