

# 介護現場の課題に即した「対応方針」

令和7年3月26日  
宮城県介護人材確保協議会

## 1 方針策定の趣旨及び位置づけ

将来的に介護サービスの需要がさらに高まることを見込まれている一方、生産年齢人口が急速に減少し、介護現場における職員不足が一層進むことが想定される状況の中、総合的な人材確保策を進めるとともに、介護現場の生産性向上に係る取組の更なる推進が求められている。

<介護現場の生産性向上に係る取組とは>

介護ロボット・ICT機器のテクノロジーを活用し、業務の改善や効率化等を進めることにより、職員の業務負担の軽減を図るとともに、業務の改善や効率化により生み出した時間を直接的な介護ケアの業務に充て、利用者との職員が接する時間を増やすなど、介護サービスの質の向上にも繋げていくことを目的とした取組とされている。

現在、国は本取組を推進するため、各都道府県にワンストップ窓口である介護生産性総合相談センターの設置を求めており、本県においては、令和6年4月に宮城県介護事業所支援相談センターを設置している。

介護現場の生産性向上については、介護現場の課題を解決する有効な手段のひとつであり、その取組を推進するに当たっては、介護事業所、関係団体、行政が連携・協働して取り組んでいくことが重要である。

そのため、介護事業所、関係団体、行政が共通認識のもと生産性向上などに係る取組を進められるよう、本協議会として、介護現場の課題や取り組むべき方向性などについて意見を集約し示すこととしたものである。

なお、本方針は、本県の高齢者福祉施策の基本的指針となる「宮城県高齢者福祉計画」と、県内市町村の介護保険事業の運営を支援するための計画である「介護保険事業支援計画」とを一体的に策定する「みやぎ高齢者元気プラン」との整合性を図る必要があるため、本協議会において、3年ごとの同プラン策定のタイミングで、必要な見直しの検討を行うこととする。

## 2 本県介護現場の現状及び課題

### (1) 介護人材の確保・定着について

- ① 県における介護職員数は33,112人（令和5年度）であり、第9期みやぎ高齢者元気プランの最終年度となる令和8年度には、37,488人が必要とされているが、供給数としての介護職員は35,686人と推計され、1,802人の不足が見込まれている。
- ② 令和6年9月に実施した宮城県介護人材実態調査（以下、「調査」という。）による

と、離職者の半数以上が3年以内に離職しており、1年未満の勤務年数が全体の約3割を占めている。また、人材が「不足気味で支障に感じることがある」又は「慢性的に不足し、支障がある」と回答した介護事業所は全体の2割弱となり、職員不足のために生じている問題として、「欠員補充ができない」が6割半ばで最も高くなっており、多くの介護事業所において人材不足が深刻化している。

- ③ 介護人材の確保で困っていることについては、「応募者がいない」が約6割と最も高く、次いで「新卒等の若年層が確保できない」となっており、介護サービス別、事業所規模別、圏域別のいずれにおいても「応募者がいない」が最も多くなっている。
- ④ また、外国人介護人材については、全体の5割弱が「受け入れておらず、今後も受け入れる予定はない」と回答しており、その理由は「外国人介護職員を指導できる職員の確保が難しいから」「利用者、従業員との意思疎通に支障があると思うから」がいずれも約5割を占めている。
- ⑤ このようなことから、多くの介護事業所において職員不足が顕著であるため、多様な人材の確保や定着に向けた取組が必要である。

## (2) 介護サービスの質の向上（介護人材の育成・養成）について

- ① 高度化・複雑化する介護ニーズに対応し、安定的にサービスを提供するためには、介護職員の資質向上を進めることが必要不可欠である。
- ② これまで介護職に就いたことのない無資格者の就労が増えていることから、介護の質の維持・向上が課題となっている。
- ③ 小規模事業所では職員1名の減少でも事業運営そのものが停滞してしまう恐れもあり、介護事業所の規模に応じたきめ細かな対応が必要である。
- ④ 今後一層介護の需要が増加する中で、介護人材の確保については厳しい状況にあり、限られた人材でいかにしてサービスの質を確保しながら提供していくか、という観点から、利用者のケアには直接関係しない業務を見直すなどの取組を進め、利用者と職員が接する時間を増やす必要がある。

## (3) 介護職のイメージアップについて

- ① 調査によると、県民からの介護職に対するイメージは「体力的にきつい」「人が足りない」「難しい仕事である」がそれぞれ8割を超えている。
- ② また、介護職への就労意向については、各年代で「就きたいと思わない」が全体の8割を超えており、その理由としては、「体力的にきつい」が最も高くなっている。さらに、どのような環境であれば介護関係の仕事で働きたいかについては、「精神的・体力的にきつくなければ働きたい」という回答が全体の4割を超え、最も高くなっている。
- ③ 介護職の将来の担い手となり得る若年層を中心とした幅広い世代に対して、介護の社会的評価を含めた介護の魅力について発信するとともに、介護職に対する理解の促進を図る必要がある。

#### (4) 生産性向上について

- ① 調査によると、介護ロボット・ICT機器を導入している介護事業所は全体の4割強であるが、「導入する予定はない」と回答した介護事業所も全体の約4割を占めており、その理由としては、「導入経費が高い」「現場職員が技術的に使いこなせるか心配」の順に高くなっている。
- ② また、介護助手について、県民の認知度は「介護助手として働いている・いた」及び「聞いたことがあり、知っている」が約半数を占め、一定程度の認知度があるが、「雇用しておらず、今後も雇用の予定はない」と回答した介護事業所が全体の約6割を占めている。
- ③ 積極的に業務改善等に取り組んでいる介護事業所がある一方、業務の効率面において課題を抱える介護事業所も一定程度存在する。
- ④ そもそも介護事業所における生産性向上に係る取組の必要性やメリット（職場環境改善による魅力向上、業務改善を通じた介護サービスの質の向上等）について認識されていない可能性があるため、普及啓発を図る必要がある。
- ⑤ 今後一層増加する介護需要に対応するため、協働化や大規模化なども検討しながら、生産性向上を図る必要がある。

### 3 取組の方向性

以上を踏まえ、介護事業所、関係団体、行政が連携・協働して以下の取組を推進することとする。

- (1) 外国人介護人材の確保など、多様な人材確保の取組をはじめ、以下の(2)～(8)の取組の方向性を一体的に実施しながら、定着に向けた人材育成など、介護現場における様々な課題に対し、介護事業所の実情に応じた総合的な支援とフォローアップを行う。
- (2) 生産性向上が介護事業所にとって介護サービスの質の向上につながるなど、メリットがある取組であることへの理解が不可欠であることから、介護事業所を対象としたセミナーの開催などによる普及啓発を行うほか、介護職員の資質の向上を図るための階層別研修や小規模事業所を対象とした出前研修等を継続的に行いながら、介護サービスの質の向上を図る。
- (3) 介護事業所ごとに、必要とされる人材像を明文化するなど、人材育成の方針を定めるとともに、職場でのOJTが図られるよう、リーダー層の育成を支援しながら、介護職員の資質向上を目指すとともに、その取組などについて広く情報発信する。
- (4) 若年層を中心とした幅広い世代に対して、介護の必要性や社会的評価に加え、介護事業所における職場環境改善・業務改善など、介護の理解の促進や魅力向上につながる取組について、介護事業所・関係団体・行政が連携し、積極的に情報発信する。
- (5) 介護ロボット・ICT等の機器の導入に当たっては、県内介護事業所の多くが導入経費を理由に消極的であることを踏まえ、市町村や関係団体等と連携しながら、県の

補助メニューの広報を強化するほか、導入経費に対する支援を継続的に行う。

- (6) 介護事業所の業務改善や職場環境改善に適した機器や、現場職員が技術的に使いこなせる機器を選定する必要があるため、適切な機器が選定されるよう、宮城県介護事業所支援相談センターにおいて、セミナーや展示会の開催、機器の試用貸出を実施するほか、アドバイザーによる相談体制を構築する。
- (7) 介護助手の導入による職員の負担軽減などのメリットについて周知を徹底するとともに、アドバイザーによる相談対応や導入に向けた伴走型支援を実施するほか、介護助手を募集する介護事業所を県ホームページに掲載するなど、介護助手導入に向けた事業所支援を行う。
- (8) 介護事業所の課題によっては、協働化や大規模化などについても、市町村や関係機関及び関係団体と連携しながら相談に応じ、生産性向上に向けた介護事業所の取組をきめ細かに伴走型で支援する。

<介護事業所、関係団体、行政が連携・協働して取組むイメージ図>



資料：宮城県長寿社会政策課作成