

第9期埼玉県高齢者支援計画の一部変更 新旧対照表

(傍線の部分は、改正部分)

改 正 案	現 行
<p style="text-align: center;">第9期埼玉県高齢者支援計画</p> <p>第1章 計画の概要 (略)</p> <p>第2章 高齢者を取り巻く状況</p> <p style="padding-left: 20px;">1～6 (略)</p> <p style="padding-left: 20px;">7 地域資源の状況</p> <p style="padding-left: 40px;">(1) 介護サービス事業所 (略)</p> <p style="padding-left: 40px;">(2) 介護職員</p> <p style="padding-left: 40px;">介護サービス施設・事業所調査によると、埼玉県内の介護職員数は平成25年度から令和<u>5</u>年度にかけて約7.1万人から約<u>9.9</u>万人に増加しています(図2-7-3)。</p> <p style="padding-left: 40px;">第<u>9</u>期介護保険事業支援計画の策定にあたり、厚生労働省が作成した「介護人材需給推計ワークシート」での推計によると、本県は、令和<u>8</u>年度(2026年度)には約<u>12.2</u>万人の介護職員が必要になると見込まれます(表1)。</p> <p style="padding-left: 40px;">令和4年度介護労働実態調査によると、「訪問介護員が不足している」と回答した本県の事業所は86.1%となっています(表2)。また、介護従事者が働くうえでの悩み、不安、不満等(複数回答)として、「人手が足りない」が49.9%で最も多く、次いで「仕</p>	<p style="text-align: center;">第9期埼玉県高齢者支援計画</p> <p>第1章 計画の概要 (略)</p> <p>第2章 高齢者を取り巻く状況</p> <p style="padding-left: 20px;">1～6 (略)</p> <p style="padding-left: 20px;">7 地域資源の状況</p> <p style="padding-left: 40px;">(1) 介護サービス事業所 (略)</p> <p style="padding-left: 40px;">(2) 介護職員</p> <p style="padding-left: 40px;">介護サービス施設・事業所調査によると、埼玉県内の介護職員数は平成25年度から令和<u>3</u>年度にかけて約7.1万人から約<u>9.9</u>万人に増加しています(図2-7-3)。</p> <p style="padding-left: 40px;">第<u>8</u>期介護保険事業支援計画の策定にあたり、厚生労働省が作成した「介護人材需給推計ワークシート」での推計によると、本県は、令和<u>7</u>年度(2025年度)には約<u>11.5</u>万人の介護職員が必要になると見込まれます(表1)。</p> <p style="padding-left: 40px;">令和4年度介護労働実態調査によると、「訪問介護員が不足している」と回答した本県の事業所は86.1%となっています(表2)。また、介護従事者が働くうえでの悩み、不安、不満等(複数回答)として、「人手が足りない」が49.9%で最も多く、次</p>

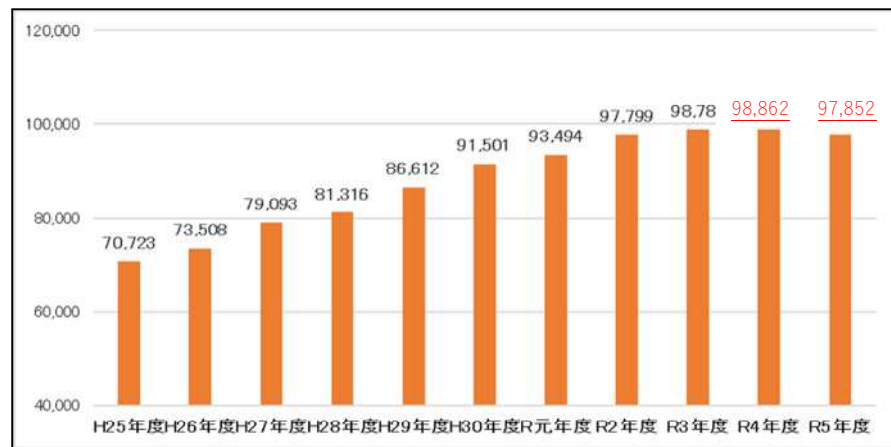
改正案

事のわりに賃金が低い」が42.8%、「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」が30.0%の順に多くあげられています（図2-7-4）。

さらに、本県では介護職の離職率は低下傾向にあります、全国と比較するとやや高くなっています（図2-7-5）。

介護現場において介護従事者の処遇改善や働きやすい環境の整備を進め、人材の確保・定着を図ることが重要となってきます。

■図2-7-3 埼玉県の介護職員数の推移 (単位：人)



資料：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」※調査回収率による補正が行われている。

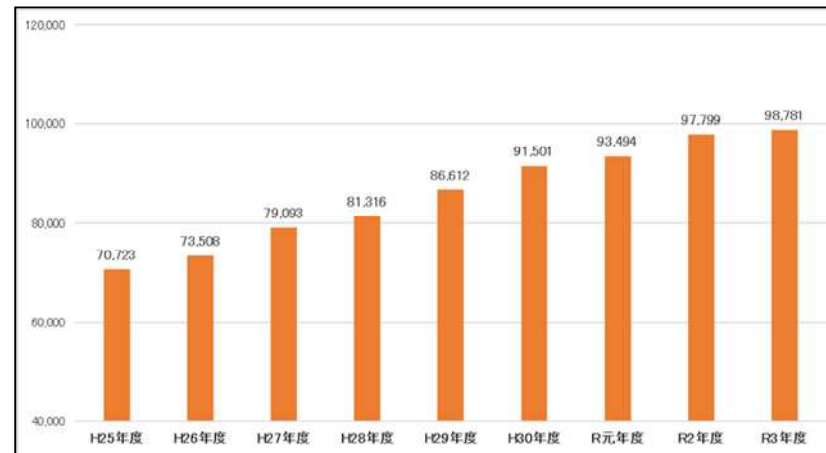
現行

いで「仕事のわりに賃金が低い」が42.8%、「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」が30.0%の順に多くあげられています（図2-7-4）。

さらに、本県では介護職の離職率は低下傾向にあります、全国と比較するとやや高くなっています（図2-7-5）。

介護現場において介護従事者の処遇改善や働きやすい環境の整備を進め、人材の確保・定着を図ることが重要となってきます。

■図2-7-3 埼玉県の介護職員数の推移 (単位：人)



資料：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」※調査回収率による補正が行われている。

改正案

■表1 介護人材の需給推計（埼玉県）（単位：人）

	令和4年度 (2022年度)	令和8年度(2026年度)			
		需要見込み	供給見込み	充足率	需給ギャップ*
埼玉	98,862	121,799	104,724	86.00%	17,075
全国	2,154,477	2,402,433	2,180,120	90.70%	222,313

資料：令和4年度実績値：「都道府県別介護職員数の情報提供について」
(令和6年3月厚生労働省事務連絡)
令和8年度推計値：令和6年7月厚生労働省公表

表2 (以下略)

(3)～(7) (略)

8～21 (略)

第3章 施策の展開

1 施策の基本目標 (略)

2 施策の体系

第1節～第4節 (略)

第5節 介護人材の確保・定着・イメージアップ

1 介護人材の確保・定着・イメージアップ

(1) 多様な人材の参入促進。

	主な取組
(略)	(略)

現行

■表1 介護人材の需給推計（埼玉県）（単位：人）

	令和3年度 (2021年度)	令和7年度(2025年度)			
		需要見込み	供給見込み	充足率	需給ギャップ*
埼玉	98,781	114,644	102,408	89.30%	12,236
全国	2,148,650	2,426,079	2,205,248	90.90%	220,831

資料：令和3年度実績値：「都道府県別介護職員数の情報提供について」
(令和5年3月厚生労働省事務連絡)
令和7年度推計値：令和3年7月厚生労働省公表

表2 (以下略)

(3)～(7) (略)

8～21 (略)

第3章 施策の展開

1 施策の基本目標 (略)

2 施策の体系

第1節～第4節 (略)

第5節 介護人材の確保・定着・イメージアップ

1 介護人材の確保・定着・イメージアップ

(1) 多様な人材の参入促進。

	主な取組
(略)	(略)

改正案

現行

数値目標	現状値（令和5年10月1日）	目標値（令和8年10月1日）
介護職員数	<u>97,852</u> 人	<u>121,800</u> 人

数値目標	現状値（令和3年10月1日）	目標値（令和8年10月1日）
介護職員数	<u>98,781</u> 人	<u>117,500</u> 人

※この数値目標は、本計画の上位計画である埼玉県5か年計画（令和4年度～令和6年度）の目標値となっています。

※この数値目標は、本計画の上位計画である埼玉県5か年計画（令和4年度～令和6年度）の目標値となっています。

第6節～第7節（略）

第6節～第7節（略）

第4章 介護サービス量等の見込み及び必要入所定員総数（略）

第4章 介護サービス量等の見込み及び必要入所定員総数（略）

資料編

資料編

第1節 計画の策定について（略）

第1節 計画の策定について（略）

第2節 計画の進行管理・点検・評価

第2節 計画の進行管理・点検・評価

1 数値目標一覧

1 数値目標一覧

※指標の変更に伴い、修正する。

※指標の変更に伴い、修正する。

2 取組一覧（略）

2 取組一覧（略）