

令和7年（2025年）12月18日

山口県知事  
村岡嗣政様

## 要 望 書

山口県デイサービスセンター協議会  
会長 岩本昌樹



我が国は、急速な少子高齢化と生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面しており、介護サービスへの需要はかつてない規模で増大している。この人口動態の変化は全国的な介護人材の不足を深刻化させており、厚生労働省の推計によれば、2040年度には約272万人の介護職員が必要とされる一方で、供給が追いつかず、大規模な人材不足が予測されている。

この全国的な潮流の中で、山口県はさらに深刻な状況である。令和4年（2022年）時点での山口県の高齢化率は35.2%に達し、全国平均の29.0%を6.2ポイントも上回っている。これは全国で3番目に高い水準であり、我が国の約10年先の未来を既に迎えていることを示唆している。この加速した高齢化は、介護人材の需給ギャップをより一層深刻なものにしている。

県の推計によれば、山口県内では2026年度に2,749人、そして2040年度には2,816人もの介護職員が不足すると見込まれている。これは単なる統計上の数値ではなく、数千人の高齢県民が必要な介護サービスを受けられなくなる可能性を示唆する、社会インフラの根幹を揺るがす大きな脅威となっている。

表1：山口県における介護職員の将来的な不足数の推計（2026年～2040年）

| 年度    | 需要推計（A） | 供給推計（B） | 不足数（A-B） |
|-------|---------|---------|----------|
| 2026年 | 31,211人 | 28,462人 | 2,749人   |
| 2040年 | 31,750人 | 28,934人 | 2,816人   |

出典：山口県「介護人材確保の現状と将来推計について」

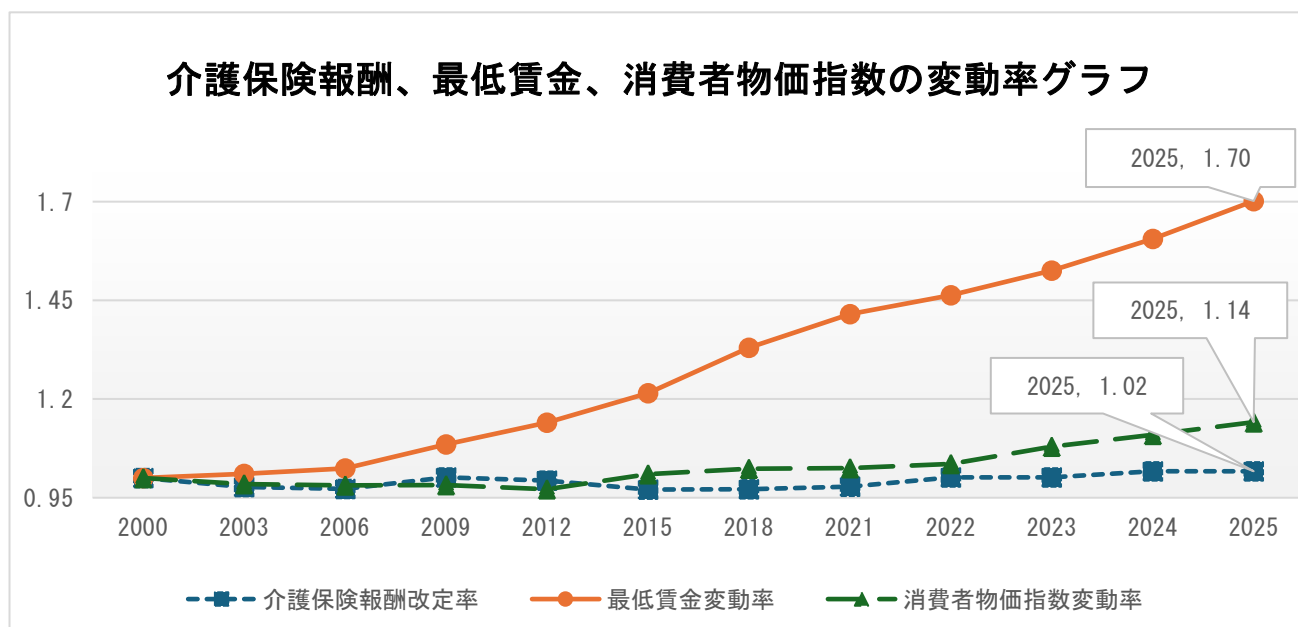
この表に示された不足数の推移は、緩やかに増加しているように見えるが、その内実にはより深刻な課題が潜んでいる。2026年から2040年にかけて不足数が微増に留まっている背景には、退職や離職による自然減を新規参加者で補うという、不断の「補充」の努力が織り込まれている。すなわち、この期間に純増で数百人を確保するという課題のみなら

ず、既存の職員の高齢化による退職や高い離職率による人材流出を埋め合わせるために、実際には数千人規模の新規採用と定着が継続的に必要だと推測される。したがって、山口県が直面しているのは、単なる不足分の穴埋めではなく、絶え間ない人材の獲得と定着がさらに必要だと考えられる。この人材不足が最大の課題であり、この課題の解消と良質な通所介護サービスの提供存続の為に下記の項目について要望する。

## 1 低賃金と事業所の経営不安の解決

介護職員不足の最も根源的な原因の一つは、その処遇の低さにある。介護職員の平均月給は全産業平均と比較して約8万円も低く、身体的・精神的に過酷な労働の対価として十分とは言えない。この賃金格差は、新規参入を妨げ、既存職員の離職を促す強力な要因となっている。介護分野の有効求人倍率が全産業平均を大幅に上回る状況は、需要に対して賃金水準が低いために十分な供給がなされないという結果だと考えられる。

この低賃金構造は、個々の事業所の経営努力だけで解決できる問題ではない。介護サービスの価格は国が定める介護報酬制度によって公的に決定されており、事業所が物価高や人件費の上昇をサービス料金に転嫁することは極めて困難である。結果として、多くの事業所が経営難に陥り、2022年には介護事業所の倒産件数が過去最多を記録した。事業所の経営不安は、職員の雇用を不安定にし、昇給の機会を奪うだけでなく、残された施設や職員への負担を増大させ、さらなる人材流出を招くという悪循環を生み出している。



|               |                              |
|---------------|------------------------------|
| 介護保険報酬        | + 2% (介護職員処遇改善交付金等開始及び廃止を含む) |
| 最低賃金          | +70%                         |
| CPI (消費者物価指数) | +14%                         |

支出の約70%を人件費で占める介護事業の構造や物価指数の変動率から考えると介護保険報酬の改定率は適正であるとは考えられない。また日本国通貨安、光熱費および原材料費高騰や最低賃金の大幅上昇により状況はさらに悪化し、より事業継続は困難となった。

また最低賃金の上昇はすべての消耗品、食品の価格上昇、事業委託費など、最低賃金上昇による人件費高騰分を顧客に転嫁するほとんどすべての商品やサービスの価格増加となり、人件費や経費を構造上顧客に転嫁できない通所介護事業者は事務費事業費が膨らみ、その結果、多くの事業所でスタッフ全体の給与上昇を抑制せざるを得ない事態をも引き起こしていると考えられる。

さらに扶養者控除や税に関連するいわゆる「所得の壁」の範囲で働くことを望むスタッフの勤務時間は時給単価の上昇によりさらに勤務可能時間が減少し、特に年末にかけては調整が入るため、そのシフトの空白を短期的にでも常勤職員が休み返上で埋めざるを得ないという事態を引き起こし、通所介護現場での労働環境そのものの悪化を招いている。

影響の大きい指数と実施された他の政策とその影響に基づいた審議を関係各所で行っていただき、その計算根拠や全体への影響の考察の詳細を公表していただけるよう関係各省庁への働きかけをお願いしたい。

(継続)

## 2 介護職員の専門性の担保と社会的地位の向上

介護職は、高齢社会を支える上で不可欠な社会的意義を有しているにもかかわらず、その重要性に見合う社会的評価を得られていないのが現状である。この社会的評価の低さは、前述の低賃金や過酷な労働環境と密接に結びついており、若年層が将来の職業として介護を選択することを躊躇させる一因となっている。

さらに、多くの介護現場では、経験や専門スキルの蓄積が、明確な昇進や昇給に直結するキャリアパスとして整備されていない。将来の展望を描きにくい労働環境は、職員のモチベーションを低下させ、長期的なキャリア形成を断念させ、ひいては他産業への人材流出を加速させている。世界保健機関（WHO）（2012）の「Dementia: a public health priority」（日本公衆衛生協会（訳）（2015）「認知症：公衆衛生対策上の優先課題」）においても、「認知症は介護者にとって大きな問題であり、保健・社会・経済・法律のシステムによる適切な支援が介護者には必要である」（P105）と述べられているが、十分なシステムは未だ整備されておらず、介護者が介護者としての優れたキャリアを築くための手段も極めて限定的であると言わざるを得ない。

これらの経済的、環境的、社会的な要因は、互いに影響を及ぼし合うことで、強固な負のフィードバックループを形成している。例えば、公定価格である介護報酬の低さが低賃金を生み出し、その低賃金が社会的評価の低さにつながっている。経営が圧迫された事業所は、人員配置や管理職研修への投資を怠る傾向にあり、結果として労働環境が悪化する。そして、悪化した労働環境と高い離職率が、介護業界全体のネガティブなイ

メージを社会に定着させ、新規人材の確保を一層困難にするという悪循環に陥っており、いまだにこの状況から脱却できていないのが実情であると認識している。

この悪循環を断ち切るため、山口県においても、介護の専門性を長期にわたり担保する産官学（通所介護事業者、山口県、大学等教育機関）一体の仕組みを確立することを強く要望する。

（継続）

### 3 山口県介護分野におけるテクノロジー実装

介護現場における生産性向上と職員の負担軽減を実現するためには、介護テクノロジーの導入が不可欠である。しかしながら、利用者の要望に応じて単に機器を導入するだけでは、十分な効果は期待できない。テクノロジーが真に現場の力となるためには、導入から活用、定着に至るまでの一貫したサポート体制の構築が極めて重要であると考えられる。

介護現場におけるテクノロジー導入の失敗事例の多くは、機器購入後に適切なトレーニングやフォローアップが実施されないことに起因している。操作方法が不明、あるいは日々の業務フローへの組み込み方が不明確であるといった理由から、高価な介護ロボットやセンサーが倉庫に保管されたままとなるケースが少なくない。これは、多大な投資の無駄であると同時に、現場職員に「テクノロジーは役に立たない」という否定的な印象を与え、将来的なデジタル化への抵抗感を生む原因にもなりかねない。

テクノロジーの導入は、単なる「調達」の問題ではなく、組織の「変革マネジメント」の課題として捉える必要がある。職員がテクノロジー導入の目的（なぜこれを使用するのか、それによって自身の負担がどのように軽減されるのか）を深く理解し、その操作を習熟するための十分な時間と機会が与えられて初めて、テクノロジーは組織文化として定着し、生産性向上という本来の目的を達成できるものとする。

そして、最も重要な要素が、導入後の継続的なフォローアップである。定期的な訪問やオンラインでの相談会を通じて、運用上の課題を解決し、より効果的な活用方法を共に模索することで、各施設が「自主的に改善」していく文化を醸成する。これにより、研修は一度きりのイベントではなく、継続的な改善プロセスへと昇華されることが期待される。

特に専門の IT 人材を抱える余裕のない中小企業が大多数を占める通所介護事業者にとって、質の高い研修やコンサルティングを安価に利用できることは、テクノロジー導入と効率化のハードルを劇的に低下させる。県が主体となることで、研修の質を標準化し、スケールメリットを活かした効率的な支援が可能となると考える。

現在、「山口県介護生産性向上総合相談センター」が設置され伴走支援も実施されているが、この相談センターの機能をさらに強化し、テクノロジー専門家による専門窓口の常設化、県内の先駆的介護テクノロジー導入運用済事業者との相談窓口ネットワークの構築などに対し、強くご協力をお願いする。

（新規）

## 4 公正性と信頼の確保

### (1) 監視・監督体制の強化先進的モニタリングシステムの導入

介護保険制度の持続可能性は、サービスの質の高さと制度運営の公正性に対する県民の信頼の上に成り立っている。不正請求や不適切な雇用慣行を根絶し、倫理的な事業運営を促進するための強固な監視・監督体制を構築することは、労働環境改善と表裏一体の重要事項である。また、山口県民の皆様にとって多大なる不利益を生じさせることにもなる。私どもの業界内でも残念ながら、悪質な噂話を耳にすることが増えてきている。しかしながら、その真偽は私どもでは、ほぼ判断不可能である。通所介護事業は事業者数の多さ、通所介護サービス利用者数の多さなどから各市町村保険者の方々の尽力だけでも発見は難しいのではないかと考える。

介護報酬の不正請求には、サービス提供実績のない架空請求、人員基準や資格要件を満たさないままの減算逃れや加算請求、行っていないサービス提供記録の改ざんと算定など、様々な手口が存在している。不正行為は、公的財源を毀損するだけでなく、劣悪な介護サービスや職員への不当な労働環境の温床となるケースが少なくな

い。

従来の監査は、内部告発や利用者からの苦情を端緒とする事後対応が中心であり、問題が深刻化してから発覚するケースが多く見られる。この課題に対し、先進的な自治体では、より能動的・予防的なアプローチが試みられている。

- **福岡市**：ICT を活用し、サービス提供記録を電子化することで、データの不整合を早期に検知する監査システムの導入を推進している。

山口県においても、以下 ア 及び イ のような監査システムの段階的導入を要望する。

#### ア 第1段階「データ分析によるターゲット監査」

まずは既存の介護給付費請求データをAIで分析し、統計的に異常なパターン（例：特定の事業所が他の事業所に比べて著しく長時間のサービスを請求している等）を自動で抽出する。これにより、監査資源を不正の蓋然性が高い事業所に集中させ、効率的かつ効果的な監査の実現をお願いする。

#### イ 第2段階「ICT 基盤の統合」

次に、県内の事業者に対して、標準化されたサービス記録・請求ソフトウェアの導入を補助金等で促進する。将来的には、福岡市のように、同意を得た上でデータを連携させ、よりリアルタイムに近い形でのモニタリングをお願いする。

(新規)

## （２）倫理的行動の促進の為の実効性のある内部告発制度の確立

公益通報者保護法は、不正を告発した労働者が解雇等の不利益な扱いを受けることを禁じている。しかしながら、法的保護が存在するにもかかわらず、報復を懸念し声を上げられない職員が多いのが実情ではないかと考える。実効性のある制度を構築するためには、通報者の匿名性が完全に担保され、かつ調査プロセスが公正に実施されることへの信頼が確立された仕組みが不可欠であると考えられる。

以上のようなことから、県が監督する独立した組織の創設を要望する。なお、この制度は、以下の特徴を有することが望ましい。

- **第三者機関による運営**

通報の受付および一次調査を、法律事務所等に委託することにより、通報者が安心して情報提供できる中立性と秘匿性を確保する。

- **多様な通報チャネル**

電話、暗号化されたウェブサイト、郵送等、複数の通報手段を用意し、匿名での通報を公式に受け付ける体制を整備する。

- **厳格な調査と保護のプロセス**

通報受理後の調査手順、関係機関（市町、労働基準監督署）との連携、通報者保護のための具体的な措置について明確なプロトコルを策定し、広く公開する。調査結果とそれに基づく行政処分は、個人情報保護した上で公表し、制度の透明性を高める。

公正な監督体制の強化は、単に不正を働く事業者を罰するのみに留まらない。不正が横行し、真面目に働く職員が報われない職場からは、倫理観の高い人材が離れていく。不正請求を行う事業者は、しばしば職員に過重労働を強いるなど、労働環境自体に問題を抱えている場合が多い。県が「不正は許さない」という断固たる姿勢を実効性のあるシステムで示すことは、業界全体の健全化を促進し、結果として介護職が誇りを持って働き続けられる環境を醸成することに繋がると考える。したがって、監視体制への投資は、人材の確保・定着に向けた極めて重要かつ必要な投資であると認識している。

（新規）

## 引用および参考文献

1. 介護人材確保の現状について - 厚生労働省, 10月6日, 2025、  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001485589.pdf>
2. 第1章 高齢者を取り巻く現状と将来推計 - 山口県ホームページ, 10月6日, 2025、  
<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/uploaded/attachment/221911.pdf>
3. 令和6年度 - 当初予算(案)の概要 - 山口県ホームページ, 10月6日, 2025、  
<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/uploaded/attachment/172681.pdf>

4. 地方自治体における ICT・独自制度・基金等を活用 ... - 善光総合研究所, 10 月 6, 2025、  
<https://zenkou-lab.co.jp/wp-content/uploads/2025/04/9f3308bd838d11f8a4b217b09ee05189.pdf>
5. 介護事業者の監査、指定取消などの行政処分の基準・種類・事例, 10 月 6, 2025、  
<https://carenote.jp/kansa-gyoseisyobun/>
6. 福岡市介護保険施設等指導要綱, 10 月 6, 2025、  
<https://www.city.fukuoka.lg.jp/fukushi/jigyousyasido/health/00/05/documents/sidouyoukou.pdf>
7. 指定居宅サービス事業者等に対する 指導及び監査の内容等について, 10 月 6, 2025、  
<https://www.city.kishiwada.lg.jp/uploaded/attachment/153858.pdf>
8. 組織の不正をストップ！従業員と企業を守る「内部通報制度」を活用しよう | 政府広報オンライン,  
10 月 6, 2025、<https://www.gov-online.go.jp/article/202402/entry-5717.html>
9. 介護保険施設等に対する監査マニュアル - 厚生労働省, 10 月 6, 2025  
<https://www.mhlw.go.jp/content/001274674.pdf>