

(令和2年7月6日時点)

新潟市介護人材確保戦略(案)

令和3年4月1日

新潟市介護人材確保対策協議会 策定

※本戦略は令和2年7月6日時点の案であり、来年度行う介護人材実態調査の結果を踏まえるとともに、本市の第8期介護保険事業計画策定の状況を見ながら時点修正を行い、令和3年4月1日から施行するものとする。

目 次

第1章 戦略の概要

1. 戦略策定の趣旨	1
2. 戦略の性格・位置づけ	1
3. 戦略の期間	2
4. 戦略の推進体制	2

第2章 本市における介護人材の現状と課題

1. 本市をとりまく現状	3
(1) 人口の推移（本市の人口、生産年齢人口）	3
(2) 高齢者人口と要介護認定者数の推移	3
(3) 介護サービス利用者数の推移、介護サービス給付費等の推移	3
(4) 雇用状況	5
(5) 養成校の学生数	5
2. 本市の課題	6
(1) 魅力発信について	6
(2) 就業促進について	6
(3) 定着促進について	7

第3章 介護人材確保の目標数

1. 介護人材の将来推計	9
2. 介護人材の必要数	9
(1) 介護人材の総数	9
(2) 離職率	10

第4章 介護人材確保に向けた関係機関の役割と取組

1. 新潟市の介護人材確保戦略	11
2. 関係機関の役割・取組の方向性	11
(1) 事業者	11
(2) 養成校	13
(3) 新潟市	13
(4) その他関係機関	14
3. 役割と取組の関係性（マトリクス）	14

資料編

■ 介護サービス給付費の推移	15
----------------	----

第1章 戦略の概要

1. 戦略策定の趣旨

わが国では、少子高齢化・人口減少社会の進展に伴い、生産年齢人口(15～64歳人口)が減少していく中で、要支援・要介護認定者、単身あるいは夫婦のみの高齢者世帯等は増加し続けることが見込まれており、経済状況の好転に伴う他産業への人材流出といった懸念もある中で、介護人材の確保は、今後一層困難になっていくことが予想されている。

また、医療ニーズの高まりや認知症高齢者の増加など、高度化・多様化する支援ニーズに対応する介護人材について、質的な向上を図っていくことが求められている。

今後も高齢化が進み、さらに厳しい時代を迎えることになることを踏まえ、介護保険サービスの安定的な供給や高齢者福祉サービスを維持することに加え、地域全体で高齢者を支援していく体制が必要となっており、そのためにも、介護職員の確保は喫緊の課題となっている。

こうした中、新潟市では、今後の介護人材確保等を検討するため、令和元年7月、「新潟市介護人材確保対策協議会」を設置し、検討を行ってきた。この協議会で、介護人材確保の関係機関である事業者、養成校、新潟市が一体となって、介護人材を確保するための取組として、「新潟市介護人材確保戦略」を策定した。

今後、戦略に基づく取組を着実に実施していくとともに、その進捗状況を定期的に点検し、本市に必要な介護人材の確保を図っていくものである。

2. 戦略の位置付け

令和2年度は、本市の地域包括ケア計画[高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画]の策定年度となっており、計画の見直しが行われることとされている。介護人材の確保については、地域包括ケア計画の中で展開する施策の一つとして位置付けられており、本戦略の内容は、計画における介護人材確保策をさらに具体的にするものである。

また、本戦略は、本市の定める「新潟市地域福祉計画」の目標を達成するための一部分であるとともに、「新潟市まち・ひと・しごと創生総合戦略」における雇用創出や少子化による働き手の減少という大きな課題に対する1つの対応策としての位置付けである。

3. 戦略の期間

本戦略の期間は、現在の地域包括ケア計画が目指す令和 7 年度(2025 年度)と合わせて、本戦略策定から令和 7 年度までの期間とする。令和 8 年度以降については、国の動きや制度、それによる地域包括ケア計画の方向性と合わせて再度計画期間を設定する。

なお、社会状況の変化や、政策・施策・事業の進捗等の状況に変化があった場合は、必要に応じて見直しを行う。

4. 戦略の推進体制

本戦略の推進にあたっては、新潟市介護人材確保協議会を中心として、新潟市内の事業者・養成校・新潟市・その他関係機関、新潟市民が一体となって、オール新潟市で進めていくものとする。

本戦略は、新潟市介護人材確保対策協議会において、データによる課題分析を行い、目標に向けた役割や取組ごとの達成状況を確認し、進捗管理を行うこととする。

第 2 章 本市における介護人材の現状と課題

1. 本市をとりまく現状

(1)人口の推移

○本市の人口

本市の総人口は、1955 年～2005 年までは増加しているが、2010 年に減少に転じ、今後も減少が見込まれている。男女とも同様の傾向が見受けられる。

転入数と転出数については、ほぼ同数で推移している。また、2006 年以降死亡数が出生数を上回っており、自然減の傾向となっている。

○本市の生産年齢人口

生産年齢人口(15～64 歳)は、1995 年をピークに減少が続いている。2010 年に 516,311 人であった生産年齢人口は、2040 年には 355,903 人まで減少する見込みとなっている。

また、高齢者人口(65 歳以上)は 2020 年までは急増するが、その後は微増・横ばいで推移し、2040 年の 249,219 人をピークに、以降は減少する見込みである。

(※新潟市人口ビジョン H27.10 より)

(2)高齢者人口と要介護認定者数の推移

本市の高齢者人口(第 1 号被保険者)は、介護保険制度発足の平成 12 年 4 月時点で 142,197 人であり、高齢化率は 17.7%であった。毎年、高齢者数と高齢化率は増え続け、平成 19 年 4 月には 174,465 人で高齢化率は 21.5%を超え、超高齢社会に突入、以降も増加は続き、平成 30 年 4 月時点では 228,370 人、高齢化率 28.5%と 4 人に 1 人以上が高齢者となっている。

また、要支援・要介護認定者については、平成 12 年 4 月時点では 13,858 人であり、それから毎年 2,000 人前後増え続け、近年では増加が鈍化してきてはいるものの、平成 30 年 4 月時点では 42,946 人となっている。平成 12 年の 3 倍を上回る人数である。

(※平成 30 年度 第 1 回新潟市介護保険事業等運営委員会 資料 2 より)

(3)介護サービス利用者数の推移、介護サービス給付費等の推移

本市の介護サービス利用者数は、介護保険制度開始から増加し続け、居宅サービスについては平成 12 年の約 3 倍、施設サービスについては約 1.5 倍、地域密着型についても平成 18 年の制度開始から約 7 倍というところまできている。

本市の高齢者数は2040年がピークと見込まれている中、今後、本市が介護予防や自立支援・重度化防止の取り組んでいき、その効果が充分に出たとしても、介護サービス利用者は増加していくことが予想される。

(※平成30年度 第1回新潟市介護保険事業等運営委員会 資料2より)

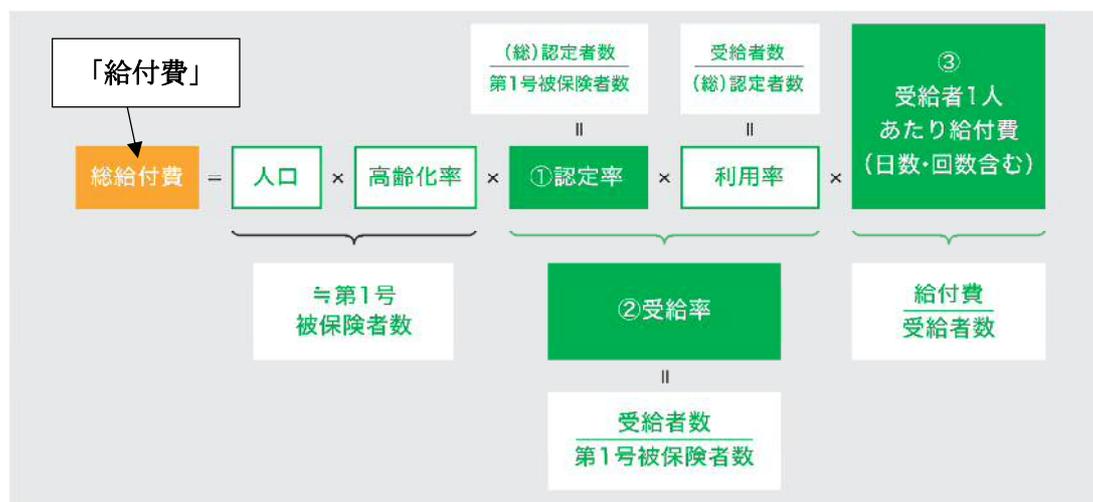
また、介護サービスの提供量について、介護サービス「給付費」で確認していくこととする。本戦略の第3章で介護人材の将来推計を行うが、「給付費」の伸びを令和2年度時点の介護人材数に掛けて、2025年までに必要な介護人材数を算出する。

利用人数だけでは把握しにくい、実際の介護サービス提供量について、利用人数に加え、単価や回数、時間などを含めた総合的な介護サービス提供量を把握できると思われる。

※算出方法は、現時点での案であり、今後、国から示される情報により変更することがあります。

- ・介護サービス給付費については、令和2年度に策定作業を行う介護保険事業計画の将来推計を用いる。来年度は、介護保険事業計画の策定作業と合わせて、本戦略の目標とする介護人材数の設定を行う。

(参考)介護サービス給付費



「H30.7.30 厚生労働省 介護保険事業(支援)計画の進捗管理の手引き」より抜粋

(4)雇用状況

ハローワーク新潟の統計では、近年の景気回復の傾向から、売り手市場となっている。令和元年12月のパートを含む全数の有効求人倍率は2.04倍、パートを除く常用は1.80倍と民間企業には人手不足感がある状況である。

このような中、介護サービスの職業の有効給仕倍率(常用)においては、3.58倍となっている。他の産業で有効求人倍率が高いところは、建築・土木技術者等、医師・薬剤師等など10倍を超える有効求人倍率となっている職業もあるが、全体が1.80倍であることを踏まえればかなり高くなっていることがうかがえる。ちなみに一般事務員は0.40倍である。

介護産業は、サービス需要の増大が必要な人員に直結しやすいが、税や保険料を主たる財源とし、介護報酬は決められた単価である中で、劇的な処遇改善が難しいことから、必要な人材数と必要なサービス量との問題の解消が容易でないという状況がある。

(※ハローワーク統計 ハローワーク新潟 R2.12.31 発行より)

(5)養成校の学生数

本市には、新潟医療福祉大学、新潟青陵大学の4年制大学、新潟医療福祉カレッジ、国際こども・福祉カレッジなど、介護職員の養成校が複数存在している。

近年では、定員に満たない学校が出てくるなど、養成校で介護の資格取得を行い、就職先として介護を目指す学生が減少傾向にある。また、養成校に入学しても介護事業所に就職しない学生も増えてきており、介護人材不足の一つの理由となっている。平成30年度に本市が福祉系学生に行った調査では、仕事の割に賃金が安いことについては46.2%、身体的に負担が大きいことについては30.8%がこれを理由に介護事業所を選ばなかったという結果が出ている。

(※福祉系学生向け就職状況調査報告書 H31.3より)

- ・各養成校へ照会を行い、学生数を調べる。近年の実績から今後の伸び(減少)を確認。
- ・養成校ごとに目標を設定し、毎年度の新卒学生などの目標を戦略として掲げるかどうか。令和2年度の協議会での議論で決定する。

2. 本市の課題

(1) 魅力発信について

○小・中学生など若手への魅力発信

介護職のイメージは、「体力的・精神的にきつい」や「給料面など待遇が悪い」、「休みが取れない、勤務時間が長い」などのイメージは固定化してきており、次世代を担う若者が介護職を目指すきっかけを失われていること、また、その親世代においても、理解がない状況となっている。小・中学生など、まだ小さい頃に介護を知ること、高齢者と触れ合うこと、高校生や大学生など進路選択を迫られる段階で正確な情報を得られることが必要である。

○市民全体への魅力発信

また、市全体で介護人材の確保に取り組んでいくには、若者への魅力発信と合わせて、介護そのものを市民全体に知ってもらい、正しく介護を理解してもらうことが必要である。

現在、色々なところで行われているイメージアップの取組は、マイナスのイメージが実際にあるという部分を避けがちであり、介護の本質と違う部分で魅力を見せる方法が多くなっている。いわゆるブラック企業の求人票のような見せ方になってはいないだろうか。

本市のイメージアップに向けた対策は、マイナスな部分も決して隠すことなく介護職の実態を伝えていくことで、介護の本質を知ってもらい、その上で選択してもらうところにある。偽りのない本当の姿の魅力を発信していかなければならない。

また、介護職が大変になることの一つに、仕事としての介護ではなく、介護自体が市民に理解されていないということがあげられる。介護がとれだけ大切に必要なことなのかを市民全体が理解することで、社会全体で支えていく仕組みづくりが必要である。

(2) 就業促進について

○関係機関での連携

本市におけるこれまでの取組は、関係機関が一部連携しながらも、一連のつながりを持っていなかったところがある。既存の取組について見直しを行い、連携できるところを強化していくのはもちろんのこと、これから新規に行っていく取組についても、新潟市介護人材確保対策協議会、また、それ以外の関係機関と一体となって取り組んでいく。

○外国人人材の確保

生産年齢人口が減ってきている中で、足りない介護人材の総量を補うためには、その一部を外国人人材に頼らざるを得ないところまできている状況である。

本市にも、外国人留学生や技能実習生は一定数入ってきており、令和元年度からは新たに特定技能 1 号の在留資格が加わり、本県の数字ではあるが、令和元年 12 月末現在で、19 人が介護分野で在留している。今後もこの数は増加していくことが見込まれる。

外国人人材の受け入れのためには、通常業務を身につけてもらうことのほか、生活面での支援や金銭面での支援、資格取得の支援などが必要になると考えられる。

(※特定技能 1 号の人数は、出入国在留管理庁「新たな外国人人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」R2.2.28 更新より)

○潜在的な介護職員

既に本市においても、外国人人材に頼らなければならない状況なのかもしれないが、本当にもう日本人の介護人材はいないのか。定年を迎えて何か始めようとしている人や、子育てがひと段落して働こうとしている人、資格は持っているが何らかの理由で介護職に就いていない人たちはまだまだ存在すると考えられる。そのような潜在的な人たちに、介護の仕事に就いてもらうための支援が必要である。

また、介護職員は女性 9 の男性 1 の割合の職場と言われ、多くの女性が活躍している職場となっている。柔軟な勤務時間を可能にすることや家事・育児ができ、女性が安心して仕事を続けやすい環境の整備が必要である。

(3) 定着促進について

○専門職としての価値と職員のセルフレスペクト

介護職が非常に専門性の高い職業であること、そういった価値観を醸成することで、あこがれの職業になる。看護職と介護職の違いは何か、医療と介護の違いは何か。違いがないのだということを誰もが思うようにならない。

また、介護職員が自分の仕事を誇れるようではなければならない。自分の仕事の価値を自分で認められて、自信を持って自慢できなければ、人に対して魅力を伝えることは難しい。職員から前向きな発言が出てこない、そのような状況になってはならない。

○資質の向上と将来的なビジョン

高度化・複雑化・多様化していく介護のニーズに的確に対応していくためには、介護人材の量的な確保を進めるだけでなく、提供するサービスの質の維持・向上も欠かせないこととなる。介護職となった方が、意欲的にスキルアップを図り、能力に応じた役割を担いながらキャリア形成を図っていくことが、モチベーションの向上や職場定着につながると考えられる。資格を取得しキャリアアップしていくことで選択肢が広がり、色々な可能性があることを示していく必要がある。

○待遇改善と福利厚生への向上

介護職員が辞める原因の上位3つが「職場の雰囲気、人間関係」「労働に対し給料が低い」「腰痛などで将来が不安」である。自分を大切にしてくれる職場かどうか定着に関し重要となっていると言える。一般的な世間のイメージが本当でない部分があるにせよ、実態が変わらなければこの評価が根本から変わることはないと考えられる。

第3章 介護人材確保の目標数

1. 介護人材の将来推計

本市においては、これまで明確な介護人材の必要数について推計したものはなかったが、この度の本戦略策定において、必要な目標値を定めるため、介護人材の将来推計を行った。

第7期介護保険事業計画を策定するための国のガイドライン(介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本的な指針)には、市町村の任意記載事項として「人材の確保及び資質の向上」が位置付けられている。市町村は、介護保険事業の運営主体であり、必要となる介護サービス量を見込み、そのサービス提供に必要なとなる介護人材の数等を推計することが重要とされている。

2. 介護人材の必要数

(1)介護人材の総数

2025年に必要な介護人材数を将来推計し、その人数を目標として設定するとともに、2025年までの各年の介護人材の必要数を段階的に設定する。この必要数の達成状況を毎年度確認し、それぞれの関係機関による取組の効果を確認しながら、翌年度の取組を検討するなどして取組の進捗管理を行っていく。

※算出方法は、現時点での案であり、今後、国から示される情報により変更することがあります。

<介護人材の将来推計方法(案)>

介護人材実態調査の結果から、本市の現時点の介護人材の常勤換算数を算出。今後、第8期介護保険事業計画を策定するため、介護サービスの将来推計を行うが、調査で算出した常勤換算数に、介護サービスの将来推計の伸びを掛けたものを介護人材確保の目標数とする。

※第8期介護保険事業計画策定では、国より2040年を見越した介護サービス基盤の整備の視点も言われているところであり、今後2040年に向けた状況次第では、最終目標を2040年にすることも検討する。

(2) 離職率

介護人材確保に向け本戦略では、介護人材の数の確保と合わせて、毎年度の離職率を確認し、数が減るのを防ぐ観点でも、目標を設定する。

せっかく介護の仕事に就いたのにすぐに辞めてしまつては、全体の介護人材の数は増えてはいかない。働きやすい環境の整備が、介護人材の流出を防いでいるかどうかという意味で、毎年度確認していく。

(例) 目標：2025年の
「就職から3～5年以内の離職率」が〇〇.〇%以下

2025年の目標に加え、毎年度の離職率も段階的に設定する。世間の情勢や、各法人の状況などの要因が影響を与えることがあるが、離職防止のための取組の効果についてなど、その確認を行う一つの指標として、目標設定を行う。

第4章 介護人材確保に向けた関係機関の役割と取組の方向性

1. 新潟市介護人材確保戦略

本市における2025年に向けた介護人材確保戦略として、3つ方向性について、事業者、養成校、行政、市民の方とオール新潟市で取り組んでいくこととする。

(1) 介護業界のイメージアップ

(2) 介護人材の確保

(3) 介護人材の育成・定着

2. 関係機関の役割・取組の方向性

本市における介護人材確保対策を着実に進めていくためには、事業者・養成校・行政・そのほか新潟市の全ての関係者が連携を図りながら、それぞれの責任に応じた役割を果たしていく必要がある。以下については、各々の役割と取組の方向性をまとめたものである。

※**魅力発信**、**就業促進**、**定着促進**は課題に対応する役割・取組の方向性。

(1) 事業者

○働きやすい環境の整備 **就業促進** **定着促進**

働きやすい職場環境の整備を行い、選ばれる事業となっていくことが重要である。

社会福祉施設における労働災害は増加しており、その内訳は腰痛と転倒が4割を占めている。これらの労働災害を防止するためには、施設管理者と現場職員の意識改革を図る必要がある。

介護の職場は9割が女性であり、働きながら家事や子育てを行う女性の支援が重要である。

介護事業所の働き方改革により、サービス残業や連勤などを防ぎ、年次有給休暇の取得で余暇を楽しんでもらい、リフレッシュして仕事に臨めるような職場環境の整備が重要である。そのためには、事業者の休暇取得に対する雰囲気づくりや休暇制度の創設などが重要である。

○外国人人材の受け入れ 就業促進

日本人介護人材で補えない部分については、外国人介護人材の受け入れも行き、必要数を確保することも必要である。

その際には、生活支援や、在留資格取得の支援など、外国人介護人材の受け入れ体制を整備する必要があるため、採用実績のある事業所や介護福祉士養成施設との連携により情報交換を密に行うことが重要となってくる。

また、受け入れ体制として、文化や宗教、慣習などに対する理解を深めることも重要であるため、事業所全体で情報を共有するなど、外国人人材がなじみやすい環境を整えることが求められる。

○キャリアアップ支援 定着促進

内部研修の実施に加え、外部研修受講に対する配慮や、資格取得に係る費用の負担などにより、職員のキャリアアップを支援することで、職場への定着促進につなげる。

また、勤務年数により、受講が望ましい研修や取得すべき資格などを、研修計画や資格取得計画として作成し、職員が目標をもって業務に臨める環境を整えることが重要である。

○処遇改善加算 定着促進

処遇改善加算に加え、特定処遇改善加算を確実に取れるよう、加算に関する正しい知識を持つことが必要である。

昇給は職員のモチベーションアップ、ひいては職場の雰囲気向上、離職防止につながる。

また、特定処遇改善加算は加算要件が多いため、定期的に法人の運営体制を見直す良い機会となり、加えて、キャリアパスや職場環境が整備された法人であることを対外的にアピールできる要素となる。

○職員の人事交流 定着促進

自法人内での職員交流の機会を設けるなど、職員同士のつながりを大切にし、なんでも意見を言い合えるような雰囲気づくりが重要である。

また、他法人との人事交流を行い、他の法人の考え方や業務の進め方を知ること、自分の職場に戻った時に改善の意識が生まれること、自分を見つめなおす良い機会となることが考えられる。

(2) 養成校

○将来を担う学生の育成及び就職 就業促進

高い志を持って介護業界へ進んでもらえるよう、教育の段階で介護の魅力、超高齢社会を支える介護の重要性を学ぶことができる環境を整える。

合同就職説明会、施設見学など、学生が様々な法人や施設に触れたうえで就職先を決定できるようサポートを行う。

また、就職後のケアとして、卒業生用の窓口を設置し、職場では話しづらい業務上の問題や再就職についてなどの相談を受け付けることが望ましい。

○外国人人材への教育 就業促進

在留資格に「介護」の創設により、外国人留学生が介護福祉士の資格を取得し、介護業務に従事することで、長期間の日本滞在が可能となった。

留学生の募集にあたっては、外国語版のホームページやパンフレットの作成などによる情報発信や、国内・海外の日本語教育機関等に働きかけることなどが考えられる。

入学後の留学生に対する支援を充実させることが最も重要であり、外国語対応が可能な職員の配置、相談窓口の設置、奨学金制度の導入、公的な諸手続きの手助け、住まい・アルバイトの紹介、留学生同士が交流できる場の設置、就職サポート、就職後のケアなど、留学生が安心して学び、就業できるよう、多様な支援を検討していく必要がある。

(3) 新潟市

○介護の普及啓発 魅力発信

小・中学生など、まだ将来の仕事について方向が決まっていない時期に、介護本来の魅力やどうしたら介護の仕事に就けるかなどについて伝えること、また、介護についてよく知らない市民向けに介護の必要性や、人材不足の状況など本市の置かれている状況を知ってもらう普及啓発を行っていく。

○関係団体のネットワーク構築 就業促進

関係団体が意見を交換する場の設定や、連携を行う上での調整など、関係団体のネットワーク構築を行う。介護人材確保対策協議会もその1つであるが、その他にも連携を広げていくよう取り組んでいく。

○市の各行政計画との整合性、市役所内の連携 就業促進

市の上位計画との整合性や、医療などその他行政計画と横断的につながるよう、部門ごとに独立した縦割りの計画にせず、一体的な計画・取組となるように

調整を行う。

○職員の意欲向上・職場環境の改善 **定着促進**

本市において職員・事業所を表彰することで、職員の離職防止、定着促進につなげる。

職員表彰については、意欲的に取り組む職員などを表彰することがモチベーションの維持や向上につながり、それが介護サービスの質の向上にもつながることが期待される。

事業所表彰では、職場環境の改善や職員の処遇改善の事例を表彰すること、また、表彰した好事例を広く公表することで、本市の事業所の職場環境が改善されることが期待される。

○国への要望 **定着促進**

令和元年 10 月に処遇改善が行われたが、介護人材の処遇についてはまだまだ改善の必要性があることから、引き続き処遇改善やその他介護人材に関することについて機会を捉え、国へ要望していく必要がある。

(4) その他の関係機関

※今後、事業者・養成校・新潟市以外の関係機関にも戦略に参加していただき、役割と取組の方向性を記載していく。

3. 役割と取組の関係性(マトリクス)

上記の関係機関の役割と取組を整理し、時間的(いつまで)な整理もしながら今後本戦略策定を進めていく中で作成予定。

資料編

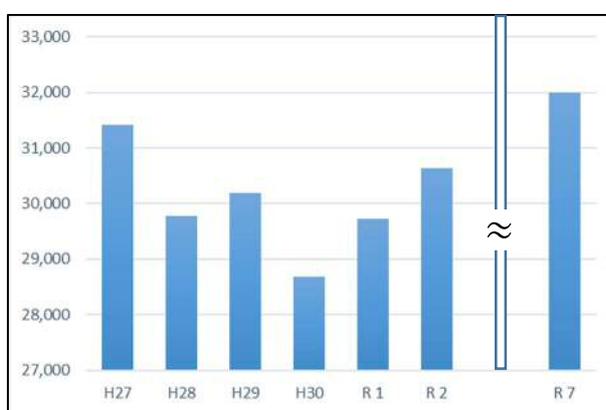
■ 介護サービス給付費の推移

○ 居宅サービス

居宅サービスは年々増加し、今後も増加していく見込み。

平成 28 年度に地域密着型通所介護が創設されたことから、居宅サービスが一時減っている(地域密着型サービスの方に計上)。平成 29 年度からは、介護予防・日常生活支援総合事業が開始し、本市においては、平成 29・30 年度と 2 年かけて介護予防事業から地域支援事業への移行が行われた。

年度	給付費(百万円)
H27	31,407
H28	29,774
H29	30,191
H30	28,690
R 1	29,731
R 2	30,644
⋮	⋮
R 7	32,000

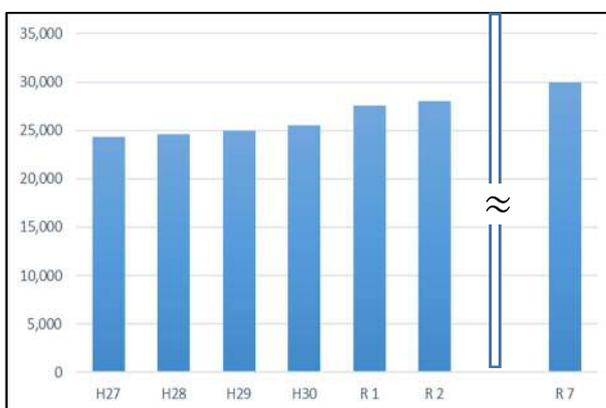


※H30 まで実績。R1 以降は計画値。

○ 施設サービス

施設サービスの伸びは緩やかであるが着実に伸びてきている。平成 27 年度からは地域包括ケアシステムの構築のため、広域型の整備も一部行いながら、地域密着型の更なる強化の方針へ変わり、今後は伸びが鈍化する見込み。

年度	給付費(百万円)
H27	24,318
H28	24,625
H29	24,943
H30	25,511
R 1	27,557
R 2	28,008
⋮	⋮
R 7	30,000

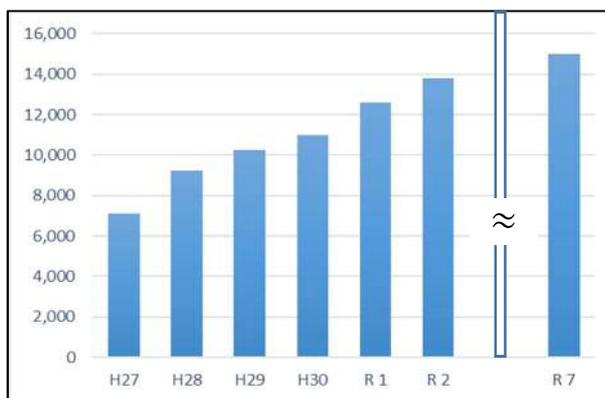


※H30 まで実績。R1 以降は計画値。

○地域密着型サービス

地域密着型サービスは制度創設より大幅に増加してきている。小規模多機能型居宅介護や、定期巡回・随時対応型訪問介護看護は、地域包括ケアの核となるサービスであり、今後も整備を続けることが望ましいと考えられる。

年度	給付費(百万円)
H27	7,121
H28	9,241
H29	10,228
H30	10,998
R 1	12,598
R 2	13,807
⋮	⋮
R 7	15,000



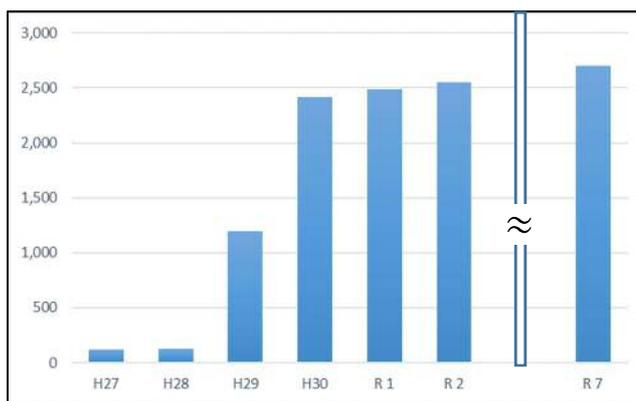
※H30 まで実績。R1 以降は計画値。

○地域支援事業(介護予防・日常生活支援総合事業)

本市では、平成 28 年度まで介護予防事業であったものを、平成 29 年度に地域支援事業のへの制度改正を行った。

要支援者の地域の特性に合わせた多様なニーズに、自治体独自の取組を行っていくものであり、今後、更なる地域分析を行うなどし、必要なサービスを地域に提供していくことが必要となっている。

年度	給付費(百万円)
H27	122
H28	125
H29	1,195
H30	2,416
R 1	2,488
R 2	2,547
⋮	⋮
R 7	2,700



※H30 まで実績。R1 以降は計画値。