

レイカディア滋賀 高齢者福祉プラン
滋賀県高齢者福祉計画・滋賀県介護保険事業支援計画
(抜 粋)

第3章 重点課題と施策

第5節 介護職員の確保・育成・定着の推進

第5節 介護職員の確保・育成・定着の推進

1 現状・課題

○ 介護人材の不足

- ・ 要介護等認定者数の増加に伴いサービス量が増加する一方で、少子高齢化などによる生産年齢人口の減少という社会的背景があり、国の需給推計によると、平成37年度(2025年度)に本県において、約3,400人の介護職員が不足するとの見込みとなっています。
- ・ 平成28年(2016年)の滋賀県内の有効求人倍率を見ると、全産業計で1.07倍であるのに対し介護関係では2.79倍と非常に厳しい現状となっています。
- ・ 県内の介護福祉士養成施設などの定員は70名であり、平成25年度(2013年度)比で30名(30%)の減少となっています。また、平成28年度(2016年度)の卒後進路の状況は、90%が介護などの業務に就業しています。
- ・ 卒業時に介護福祉士の受験資格が得られる福祉系高等学校が県内に2校あります。
- ・ 介護職員の仕事は、自分の仕事に感謝されるだけでなく、利用者一人ひとりの自立やその家族の生活にとって必要不可欠な職務であるとともに、社会そのものを支える職務であることなど、やりがいを感じられ、また、誇りの持てる仕事という意見がある一方で、「体力的にきつい」「賃金が低い」などといったマイナスイメージもあります。

○ 介護職員の離職

- ・ 介護職員の離職率は、全産業と比較し若干高い水準となっているとともに、1年間に離職した者のうち「入職後3年未満の者」が約7割となっています。

表 26 介護職員および全産業の離職率

		H26(2014年)	H27(2015年)	H28(2016年)
介護職員	全 国	16.5%	16.5%	16.7%
	滋賀県	16.9%	15.6%	15.5%
全 産 業	全 国	15.5%	15.0%	15.0%
	滋賀県	11.5%	14.2%	14.9%

出典：介護職員の離職率は、介護労働実態調査（(財)介護労働安定センター）による。
全産業の離職率は、雇用動向調査（厚生労働省）による。

表 27 介護職員離職者のうち入職後3年未満の者の割合

	H26(2014年)	H27(2015年)	H28(2016年)
全 国	73.9%(40.1%)	74.8%(40.2%)	67.2%(39.9%)
滋賀県	68.8%(34.9%)	76.5%(48.3%)	66.2%(37.4%)

出典：介護職員の離職率は、介護労働実態調査（介護労働安定センター）による。
括弧内は、入職後1年未満の者。

- ・ また、離職理由を見ると、「職場の人間関係」、「収入が少ない」、「法人・事業所の

理念や運営のあり方への不満」、「結婚・出産・妊娠・育児」、「将来の見込みが立たない」といった理由が上位を占めています。

表 28 離職理由

		H26 (2014年)	H27 (2015年)	H28 (2016年)
職場の人間関係	全 国	26.6%	25.4%	23.9%
	滋賀県	26.5%	19.6%	21.2%
法人・事業所の理念 運営のあり方への不満	全 国	22.7%	21.6%	18.6%
	滋賀県	19.1%	17.6%	19.2%
収入が少ない	全 国	18.3%	17.0%	16.5%
	滋賀県	10.3%	19.6%	11.5%
将来の見込みが立たない	全 国	15.9%	16.4%	17.7%
	滋賀県	10.3%	9.8%	5.8%
結婚・出産・妊娠・育児	全 国	8.5%	14.1%	20.5%
	滋賀県	8.8%	17.6%	25.0%

出典：介護労働実態調査（介護労働安定センター）提供資料

【参考：平成 27 年度（2015 年度）社会福祉士・介護福祉士就労状況調査
（（財）社会福祉振興・試験センター）】

●離職理由（介護福祉士）

- ・法人・事業所の理念や運営のあり方への不満 33.5%
- ・職場の人間関係 29.4%
- ・収入が少ない 28.0%
- ・労働時間・休日・勤務体制が合わない 21.4%
- ・将来のキャリアアップが見込めない 17.6%
- ・結婚、出産、妊娠、育児 8.4%

2 施策の方向と取組

○目指す姿

- ・ 介護サービス利用者やその家族が安心して生活している。
- ・ 需要に対して必要な介護職員が確保されている。

○取組方針

- ・ 介護人材の確保、育成、定着は、行政の課題であるとともに事業者の課題でもあることから行政と民間が一体となって推進することが重要であり、こうした視点のもと、項目ごとに必要な施策を展開するとともに、確保、育成、定着を一体的に支援できるよう施策を進めます。

① 介護職員の確保

ア 介護人材の参入促進

- ・ 介護福祉士養成施設や養成学校の入学者に対する修学資金の貸付により、介護人材の参入を促進します。
- ・ 介護職員の確保対策の強化に向けて、介護・福祉人材センターとハローワークや市町など関係機関との一層の連携強化を図ることで、潜在有資格者などの再就業や介護未経験者の新規参入を促進します。
- ・ 学校や他団体などと連携しながら、広く県民への介護の仕事の魅力などの啓発を行い、介護職への関心や認識を高めることで、新規参入を促進します。
- ・ 高齢者、障害者、外国人などに対する介護職員初任者研修などの実施や介護の未経験者に対するガイダンスの実施、介護・福祉職場体験の実施などにより他分野からの新規参入や多様な人材の新規参入を促進します。
- ・ 介護福祉士や初任者研修修了者など潜在有資格者などの登録と再就職に向けた支援に取り組みます。

イ イメージアップの強化

- ・ マスメディアやポスターなどを活用した啓発、介護関係のイベントの開催などを支援するなど積極的に介護のイメージアップを図るとともに、介護職の魅力などについても情報を発信します。
- ・ キャリア教育の一環として教育委員会で実施する「中学生チャレンジウィーク」などを通じて、学校が事業者団体や介護施設などの協力も得ながら、児童・生徒に対して介護体験の機会を設けるなど、早くから介護に対する正しい理解と関心を高める取組を推進します。

② 介護職員の育成等

ア 多様なニーズに対応できる介護職員の人材育成

- ・ 喀痰吸引などの医療的ケアができる介護職員を育成します。
- ・ 働きながら介護職員実務者研修などを受講できる環境づくりを支援します。
- ・ 的確に多職種と連携でき、その上で、適切なサービスマネジメントなどのサービス管理ができる介護職員を養成するとともに、当該職員による地域の多職種連携ネットワークへの参画や他事業所への出前講座を通じた地域の介護の質の向上支援などを図ります。
- ・ より質の高い人材を、より早い段階から養成するため、介護福祉士養成施設の取組を支援します。

イ 介護支援専門員の質の向上

- ・ 医療に関連した事例のケアマネジメントの展開などが盛り込まれた新研修カリキュラムなどに基づき、研修内容を充実し、地域包括ケアシステムの担い手となる介護支援専門員を育成します。

- ・ 主任介護支援専門員は、地域包括ケアシステムの構築に向けて地域課題の把握から社会資源の開発などの地域づくり、介護支援専門員の育成などの役割などを担うことから、こうした役割を的確に担える質の高い主任介護支援専門員を養成します。
- ・ 介護支援専門員の育成にあたっては、職能団体や関係団体と連携して取り組みを進めます。
- ・ 高齢障害者のニーズに応じた適切なサービスが提供されるよう、障害者自立支援協議会や地域ケア会議などを通じて介護支援専門員と相談支援専門員との連携促進を図ります。

ウ 研修体系の構築等

- ・ キャリアアップを図るため、研修体系の再構築の検討や効率的かつ効果的な研修の実施に向けて、その環境整備を図るとともに、介護職員個々のキャリア形成に向けた支援を行います。
- ・ 人権について正しい理解と認識を深め、人権尊重の視野に立った質の高いサービスが提供できるよう利用者の人権擁護などに関する啓発・研修の推進を図ります。

③ 介護職員の定着

ア 新任、現任職員への定着支援

- ・ 実行委員会方式での合同入職式の開催やその後の新人職員向けの研修・交流会の開催により、新人職員間のネットワークづくりやモチベーションの維持向上を支援することで新人職員の定着を促進します。
- ・ 新人職員の育成役に中堅職員を配置する「メンター制度」の導入を推進します。
- ・ 介護従事者に対する職業生活相談などの実施により職員の離職防止に努めます。
- ・ 介護職員が将来に見通しを持って働き続けられる環境を整備することで、定着を促進するとともに、新規参入も促進します。
- ・ 知識と技術の両面を評価するキャリア段位制度¹については、今後の国の動向や関係者の意見も踏まえながら、対応を検討します。

イ 労働環境の改善

- ・ キャリアパスの整備促進による処遇改善を図るほか、ワークライフバランスの実現、育児休暇、子どもの看護休暇、時間単位での休暇制度の導入など働きやすい労働環境の整備に向けて、セミナーの開催などの支援策を実施します。
- ・ 適正な事業所運営や介護サービスの安定的な提供をめざし、適正な指導監督

¹ **キャリア段位制度** … 厚生労働省が進める職業能力そのものを評価する仕組み。介護にかかる知識と実践スキルの両面を共通の基準でレベル認定を行い、処遇改善の向上やキャリアパスの提示を行うもの。

を引き続き実施します。

- ・ 業務の負担軽減や効率化に資する機器や用具について、事業所への導入を進めるとともにその効果や課題を情報提供することにより普及を促進します。
- ・ 管理者研修や事業所指導の機会を通じて、事業者自らが職員を育成していく意識の向上を図ります。

④ 介護人材確保・育成・定着施策の効果的実施に向けた環境整備

- ・ 介護職員の確保・育成・定着支援の中核である介護・福祉人材センターと福祉研修センターが、就職前から育成、定着支援まで一貫して効果的に実施できるよう、そのあり方を見直します。

⑤ 介護人材確保等施策の実施体制

- ・ 関係機関で構成する「滋賀県介護職員人材育成・確保対策連絡協議会」において、課題解決に向けた方策を検討し、県域全体で人材確保・育成・定着に資する取組を推進します。
- ・ また、必要に応じて、同協議会内に個別課題ごとの部会を設置し、具体的な対応方策の検討を進めます。

【指標】

●介護職員数

H28(2016)年 基準値	H32(2020)年 目標値	H35(2023)年 参考値	H37(2025)年 目標値
18,600 人	21,100 人	23,000 人	24,200 人

●介護福祉士数

H28(2016)年 基準値	H32(2020)年 目標値	H35(2023)年 参考値	H37(2025)年 参考値
8,500 人	9,700 人	10,500 人	11,100 人

(出典)「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省)より、調査の回収率で割戻して本県の推計値として算出。

