

第4節 2040年を支える介護職員等の確保・育成・定着の推進

1 現状・課題

○ 介護人材を取り巻く状況

- ・ 65歳以上人口は令和27年(2045年)まで一貫して増加する一方で、15歳から64歳の現役世代人口は、令和2年(2020年)の842,373人から令和22年(2040年)には713,325人に減少する見込みです。
- ・ 近い将来、高齢化のピークを迎え、介護ニーズの急増と多様化に対応する必要がある一方、人口減少社会の到来で介護人材の確保がますます困難になると予測されます。
- ・ 国の需給推計によると、本県において、令和7年度(2025年度)に約3,200人、令和22年度(2040年度)には約10,500人の介護職員が不足するとの見込みとなっています。
- ・ このような状況の中にあっても、県民が人生の最終段階を迎えるときまで自分らしい生活が続けられるよう、介護サービスの適切な提供体制の整備に向けて、多様な人材の確保・育成、介護のしごとの魅力向上、職員の処遇改善、離職防止・定着促進、生産性の向上など、様々な方向から対策を実施することが必要です。

○ 介護人材の不足

- ・ 令和元年度(2019年度)の滋賀県内の有効求人倍率を見ると、全産業計で1.18倍であるのに対し、介護関係では3.27倍と非常に厳しい現状となっています¹。
- ・ 事業所においては、介護職員(74.7%)、看護職員(48.2%)、介護支援専門員(34.8%)の順に不足感があると回答しています²。
- ・ 県内の介護福祉士養成施設の定員は70名(2校)であり、介護職を目指す学生の減少により、平成28年度(2016年度)比で30名(30%)の減少となっています。
- ・ 介護の仕事は、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、誇りの持てる仕事です。しかし、「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があると指摘されており、人材参入の阻害要因となっていると考えられます。

○ 介護人材のすそ野の拡大

- ・ 平成30年度(2018年度)から実施している介護未経験者に対する入門的研修では、受講者の目的として「高齢者や介護に関する知識の習得」、「家族等の介護の参考」が多いものの、研修修了後のアンケートでは約半数が介護に関する仕事やボランティアをしてみたいと回答しています。
- ・ 介護人材のすそ野を広げるため、元気高齢者や子育てが一段落した女性など、介護未経験者に対して介護を知る機会を増やしていく必要があります。
- ・ 本県に在住する介護福祉士の登録者数は、令和2年(2020年)3月末現在17,876人³で、県内の介護事業所に従事する介護福祉士数は9,256人⁴となっ

¹ 出典：職業別常用(有効)求人倍率・求人・求職状況(滋賀労働局)

² 出典：令和元年度介護労働実態調査(介護労働安定センター)

³ 出典：社会福祉振興・試験センター

ています。

- ・介護福祉士の資格があっても、その4割が介護職の業務に従事していないという国の調査結果もあり、潜在介護福祉士の復職促進を図る必要があります。

○ 外国人介護人材の参入

- ・国では、外国人介護人材の受入れに向け、平成29年(2017年)に在留資格「介護」の創設と外国人技能実習制度への介護職種の追加が行われ、平成31年(2019年)4月に在留資格「特定技能」も創設されました。
- ・今後の生産年齢人口の減少や高齢者の増加などを踏まえ、介護職員の確保策の柱の一つとして、外国人介護人材の受入れを積極的に推進していく必要があります。
- ・令和元年(2019年)6月に実施した調査では、県全体で外国人介護人材は、雇用中が73名、雇用に向けて着手済が127名、検討中が396名となっており、外国人介護人材への期待の高さがうかがえます。
- ・しかし、「日本語でのコミュニケーションに難がある」「外国人の仕事や生活を支援する体制が整わない」「コストがかかる」などを理由として、外国人の雇用をためらう介護事業者も多く、受入れを促進する対策が必要です。

○ サービスの質の確保

- ・令和元年度介護労働実態調査によると、介護サービスを運営する上での問題点として、62.4%の事業所が「良質な人材の確保が難しい」と回答しています。
- ・無資格・未経験者の参入促進を図る一方、利用者側の視点に立ったサービスの質を確保するため、認知症への対応や医療的ケア、自立支援など、専門職としての知識と技能の向上を図る必要があります。
- ・また、介護ニーズの多様化や高度化、地域包括ケアシステムの推進により、介護職にはより高い専門性と多職種連携やチーム介護を推進することが求められています。
- ・介護職の社会的評価を高めるためにも、介護職のロールモデルとなるチームリーダーを養成していく必要があります。

○ 介護支援専門員の資質の向上

- ・地域包括ケアシステムの構築に向けて、より多くの主体と連携したケアマネジメントの実践がこれまで以上に期待されるなか、介護支援専門員の資質について必ずしも十分でないとの指摘があります。

○ 介護職員等の定着

- ・介護職員の離職率は、ほぼ横ばい状況で推移していますが、離職者を勤続年数の内訳で見た場合、1年間に離職した者のうち「入職後3年未満の者」が約6割となっています⁵。
- ・新人職員の定着を図るためには、入職前の職場体験やインターンシップなどにより雇用のミスマッチを防ぐとともに、入職後のきめ細かな指導や支援など、事業所内の育成が重要です。

⁴ 出典：令和元年度介護サービス施設・事業所調査

⁵ 出典：令和元年度介護労働実態調査

- ・ また、離職理由を見ると、「結婚・出産・妊娠・育児」「職場の人間関係」「法人・事業所の理念・運営のあり方への不満」「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。
- ・ 女性が働き続けられる環境整備や労働環境の改善、職員の能力を適正に評価し処遇に反映させるなど、やりがいや働く意欲を損なう職場環境とならないよう事業者自らの意識改革を図る必要があります。

○ 介護現場の業務改善と効率化

- ・ 介護分野は人の手による仕事の部分が多いものの、情報共有や事務作業をICTで効率化したり、介護ロボットの活用により介護従事者の負担を軽減したりすることが可能であると期待されています。また、外国人介護人材を受け入れる環境整備という面でも、記録業務のICT化は重要です。
- ・ 令和元年(2019年)8月に実施した調査では、ICTを導入している事業所は45.6%で、その85.1%が業務の効率化・時間短縮に効果があったと回答しています。また、介護ロボットを導入している事業所は15.8%で、その74.2%が職員の負担軽減に効果があったと回答しています。
- ・ また、限られた人的資源を有効に活用するため、身体介護などの直接的な業務と専門性を要しない業務を明確化するなど、介護現場の業務を改善し、生産性の向上も図っていく必要があります。

○ 新型コロナウイルス感染症と介護人材

- ・ 感染症予防への対応が不十分な事例が見られることから、感染症予防に関する知識や技術の習得を促進する必要があります。
- ・ これらの感染予防対策に対する業務量の増加や先の見えない緊張感の連続により、介護従事者の負担感が増しています。
- ・ また、クラスター発生施設や職員およびその家族への嫌がらせや誹謗中傷、人権侵害が発生しています。
- ・ 介護サービスは人との接触が多いことや、介護施設におけるクラスター発生の報道がなされることなどにより、求職者はもとよりその家族の介護業界に対する感染リスクへの不安感などが、人材の参入にマイナスに働くことが考えられます。
- ・ このほか、合同就職説明会や面接会の実施など、介護職員の採用や外国人材の受入れに向けた活動の機会を確保することが難しい状況にあります。
- ・ これらにより、人材の不足や介護職員の離職に一層の拍車がかかる懸念があります。

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。
- ・ 働きやすい環境のもと、介護職員等が持てる能力を最大限発揮し、やりがいと誇りをもって働いている。

○ 取組方針

- ・ 介護人材の確保、育成、定着は、行政と民間が一体となって推進することが重要との視点に立って、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な施策を進めます。
- ・ 新型コロナウイルス感染症等の感染症の流行期にあっても、的確な介護の提供ができるよう、介護人材の確保、育成、定着を着実に推進します。

(1)介護職員等の確保

① 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、介護を学ぶ学生を支援します。
- ・ 退職シニア等介護未経験者に対する入門的研修、障害者や外国人に対する介護職員初任者研修などの実施により、介護人材のすそ野を広げます。
- ・ 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り、きめ細かな職業紹介を行います。
- ・ 合同就職説明会や対話型交流会の実施により、求職者と事業者が出会える場を作ります。
- ・ 事業者と連携した職場体験やインターンシップの機会を提供することにより、介護職への関心や認識を高めることで、新たに介護職になる方を増やすとともに、雇用のミスマッチを防ぎます。
- ・ 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。

② イメージアップの強化

- ・ 介護職員は、専門的な知識や技術を駆使し、利用者の人生を充実させることのできる創造的でやりがいのある仕事であるという魅力を、地域、学校等における対話型交流会の開催、マスメディアやSNSなどを活用した啓発、介護関係のイベントの開催などを通じて発信し、介護職のイメージアップを図ります。
- ・ 中学校の学習指導要領が平成29年(2017年)に改訂され、技術・家庭科において「介護など高齢者との関わり方について理解すること」、「高齢者の介護の基礎に関する体験的な活動ができるよう留意すること」とされているところです。令和3年度(2021年度)からの完全実施にあたって、事業者団体や介護施設などの協力も得ながら、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。

③ 外国人介護人材の受入促進

- ・ 事業所による技能実習・留学・特定技能を通じた外国人介護人材の受入れを支援します。
- ・ 事業所が行う日本語や介護の知識の習得に向けた取組などを支援します。
- ・ 外国人介護人材を専門職として育成する環境整備を図るとともに、これらの育成の取組を滋賀の評価に繋げることで、送り出し国から選ばれる滋賀を目指します。

(2)介護職員等の育成

① 介護分野における滋賀の福祉人の育成

我が国の社会福祉の成熟に寄与した本県の先人の活動や実践の中で培われてきた理念や価値観を学び、介護職としての誇りを有する滋賀の福祉人を育成します。

- ・ 「滋賀の福祉人」育成研修において、倫理観や対象者理解、権利擁護など、介護に携わる職員がキャリアに応じて習得すべき知識、スキル、モラルの3つの能力を育成します。
- ・ 滋賀の介護職のロールモデルとなるチームリーダーを養成することで、介護職の質の向上を図るとともに、新人職員の参入と定着を促進します。
- ・ 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。
- ・ 事業者団体が実施する介護従事者の知識や、技術等の向上のための取組を支援します。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 現任職員からの幅広い相談に対応する窓口を設置し、介護職員個々の職業生活とキャリア形成に向けた支援を行います。

② 多様なニーズに対応できる介護職員の育成

- ・ 喀痰吸引などの医療的ケアができる介護職員を養成します。
- ・ 多職種と連携しつつ、適切なサービスマネジメントができる介護職員を養成します。また、介護職員の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行います。

③ 介護支援専門員の養成と資質の向上

- ・ 高齢者の状態とニーズを踏まえ、医療をはじめ他分野の専門職と連携しながら、自立支援に資する質の高いケアマネジメントを実現できる介護支援専門員を養成します。
- ・ 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。
- ・ 介護支援専門員の養成にあたっては、職能団体や関係団体と連携して取組を進めます。
- ・ 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。

(3)介護職員等の定着

① 新任、現任職員への定着支援

- ・ 合同入職式の開催や新人職員向けのフォローアップ研修や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。

② 労働環境の改善

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現、研修受講への支援、育児・介護休暇、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積極的に取り組んでいる事業者を登録し、その取組を広く公表することで、事業者による働きやすい環境整備を促進します。
- ・ 利用者やその家族からのハラスメントや暴力行為への対策マニュアルの普及や研修等を実施することで、職員の定着を支援します。
- ・ 適正な事業所運営や介護サービスの安定的な提供を目指し、適切な指導監督を引き続き実施します。
- ・ 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。
- ・ 勤続年数に応じたキャリア形成と処遇の改善を行うキャリア段位制度⁶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。
- ・ 職員の処遇改善加算等の取得を支援するとともに、社会保険労務士等の専門家による労務管理に関する助言を行い、介護職員等の処遇改善が図られるよう促進します。

(4)介護現場の業務改善

- ・ 介護ロボットや ICT などの業務の負担軽減や効率化に資する機器等について、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。
- ・ 業務の工程分析と業務方法書の作成を支援することで、専門職とそれ以外の人材が行う職務を明確化し、生産性の向上を図る取組を推進します。
- ・ 介護事業所の指定申請や指導監督など、提出を求める文書の削減に努めます。
- ・ 県内中小企業者等が行う、介護現場の業務改善に資する新たな製品やサービスの研究開発等を支援します。

(5)介護人材確保・育成・定着施策の一体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社会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、そのあり方を検討します。
- ・ 地域の実情に応じた介護人材の確保・育成等に向けた取組が推進されるよう、市町や地域の複数事業者が協働して行う取組を支援します。

(6)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。

⁶ 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。

(7)感染症に備えた職員の育成・確保

- ・ 介護従事者が感染症予防に関する知識や技術を身に付けられるよう、感染管理認定看護師等による研修を実施するとともに、介護従事者のメンタルヘルスケアに係る相談窓口の周知などに努めます。
- ・ 新型コロナウイルス感染症等の感染症の流行期にあっても、介護職員の確保・育成等の取組を着実に進めるため、オンラインを活用した就職説明会や面接会、各種研修などの実施を進めます。
- ・ 新型コロナウイルス感染症を原因とした人権侵害を受けた方の相談窓口を設置し、介護従事者が感染した場合の支援についても周知を図ります。

【指標】

●介護職員数

R1(2019)年 基準値	R5(2023)年 目標値	R7(2025)年 目標値	R22(2040)年 参考値
20,233人	22,800人	23,900人	29,900人

(出典)「介護サービス施設・事業所調査(従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員を含む)」(厚生労働省)

●介護福祉士数

R1(2019)年 基準値	R5(2023)年 目標値	R7(2025)年 参考値	R22(2040)年 参考値
9,499人	10,500人	11,000人	13,700人

(出典)「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省)