

# 介護人材確保の取り組みについて

令和元年度第2回岩手県高齢者福祉・介護保険推進協議会資料

1

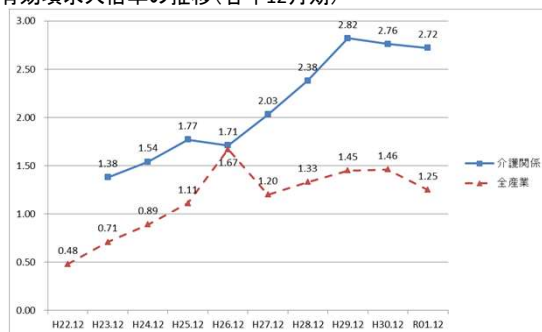
## 雇用情勢の概況～本県の有効求人倍率

昨年12月の県内の介護職の有効求人倍率は2.72と、全産業の1.25と比べ、1.47ポイントほど高くなっており、近年は2倍を超える状態が続いている。

※令和元年12月期の有効求人倍率(圏域別)

	県全体	盛岡	花巻	北上	水沢	一関	大船渡	釜石	宮古	久慈	二戸
介護職	2.72	2.89	3.87	4.37	2.44	1.84	1.72	2.45	2.28	4.45	1.68
全産業	1.25	1.25	1.47	1.92	1.43	1.12	1.54	1.15	1.22	1.60	1.17

※有効求人倍率の推移(各年12月期)

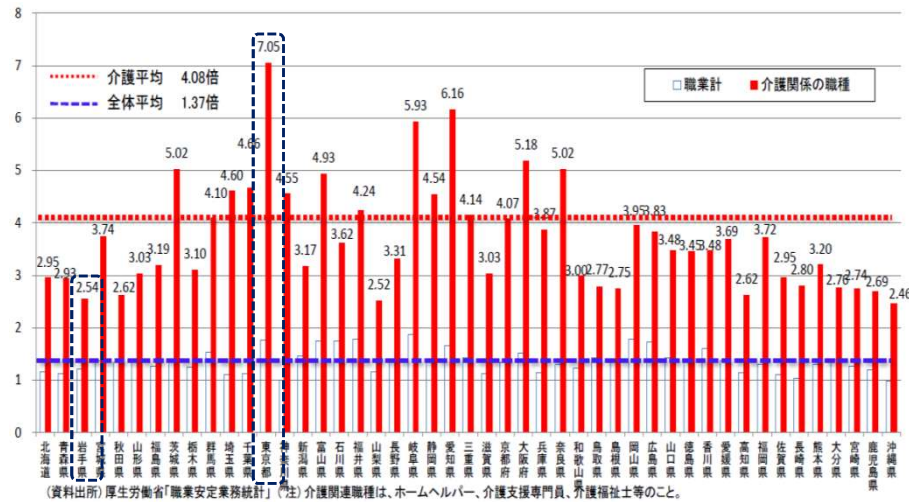


【出典】岩手労働局「一般職業紹介状況」各年度12月期

2

## 【参考】全国地域別の有効求人倍率（令和元年6月期）

有効求人倍率は、地域ごとに大きな差があり、特に都市部で高くなっていること。



3

## 介護労働実態調査の要点(介護労働安定センター資料)

○(公財)介護労働安定センターが、全国の9,102(うち岩手県102)事業所からの回答を基に平成29年10月1日から平成30年9月30日までの1年間の状況を取りまとめたもの。

① 離職率 【岩手県】13.5% 【全国】15.4%

② 従業員の過不足

不足感(大いに不足+不足+やや不足) 【岩手県】67.1% 【全国】67.2%

③ 現在の仕事を選んだ理由 【岩手県】 【全国】

働きがいのある仕事だと思ったから	45.7%	49.3%
資格・技能が活かせるから	37.8%	35.5%
今後もコースが高まる仕事だから	28.5%	28.9%
人や社会の役に立ちたいから	27.0%	29.5%

④ 働く上での悩み、不安、不満等 【岩手県】 【全国】

人手が足りない	63.3%	54.2%
仕事内容のわりに賃金が低い	46.4%	39.1%
有給休暇が取りにくい	39.0%	31.5%
身体的負担が大きい	29.2%	30.2%

⑤ 介護関係の仕事を辞めた理由 【岩手県】 【全国】

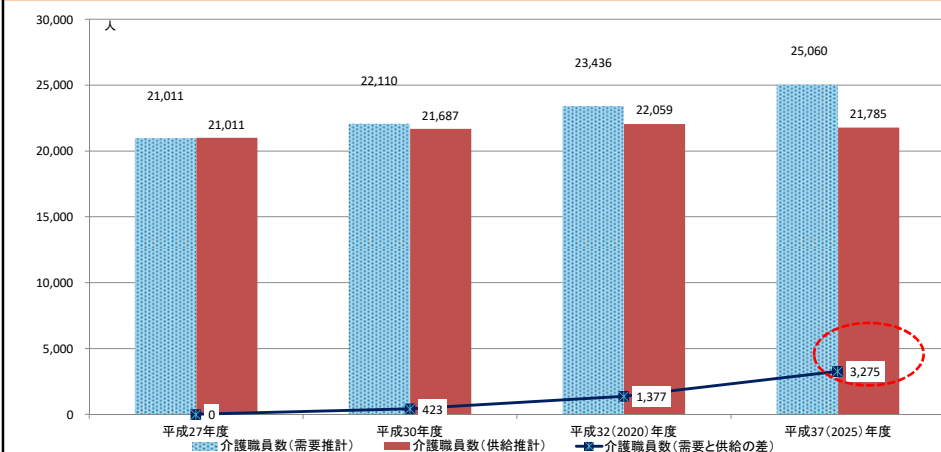
結婚・出産・妊娠・育児のため	22.6%	20.3%
自分の将来の見込みが立たなかった	17.7%	16.3%
他に良い仕事・職場があったため	16.1%	17.6%
職場の人間関係に問題があったため	14.5%	22.7%

【出典】(公財)介護労働安定センター「平成30年度介護労働実態調査」

4

## 今後、2025年度までの介護職員の需給推計と供給推計

今後の介護人材の必要数については、国が配付した「介護人材需給推計シート」を  
 基に、新たな人材確保の取組の効果を見込まず機械的に行った推計（平成29年度  
 実施）によると、2025年における本県の需要推計数は約2万5千人であり、供給推計  
 数約2万2千人に対して約3千人の不足が見込まれること。



【出典】岩手県介護保険事業支援計画「いわていきいきプラン2020」（平成30年3月）

## 介護人材確保に向けた主な課題

近年、介護分野の有効求人倍率が2倍を超える状況の下、介護労働  
 実態調査による県内介護従事者の意識等を踏まえ、「**参入の促進**」、  
 「**労働環境・処遇の改善**」及び「**専門性の向上**」の3つの観点から課題  
 を整理し、それぞれ確保対策につなげる。

### 【課題1 参入の促進】

#### ① イメージの改善

介護の仕事に対する「重労働の割りに賃金が低い」等のイメージが先行し、若年層  
 が職業（進路）を選択する際に介護分野を避ける一因となっている。

#### ② 参入ルートの多様化

人口減少の中、専門学校等新卒者だけでなく、中高年齢層・主婦層など介護未経験  
 者や潜在有資格者の参入促進など担い手の裾野の拡大が必要。

#### ③ 受け入れ体制の整備

介護職の負担軽減のため、専門性に応じた業務分担による機能分化を進め、介護  
 未経験者や外国人など多様な人材の活用に向けた事業所の受け入れ体制の整備が  
 必要。

## 介護人材確保に向けた主な課題(続き)

### 【課題2 労働環境・処遇の改善】

#### ① 働きやすい環境の整備

働き手のニーズに合わせた短時間勤務の導入や有給休暇の取得促進など子育て支援等のための働きやすい環境の整備、賃金水準の一層の改善が必要。

#### ② 介護職員のモチベーション向上

介護職員のキャリアパスの確立を推進し、将来の道筋を示すことで職員のモチベーションの向上及び離職防止を図ることが必要。

#### ③ 生産性の向上

介護ロボット・ICTの活用により、従事者の身体的負担の軽減や業務効率化を推進し、生産性の向上を図ることが必要。

### 【課題3 専門性の向上】

#### ① キャリアに応じた資格取得

介護サービスの質の向上に加え、介護職員のキャリアパスの確立のため、専門性を向上させるキャリアの各段階に対応した資格の取得が必要。

#### ② 多様な人材の育成

参入する介護未経験者等多様な人材が適切に介護サービスを提供できるよう、介護業務に要する基本的な知識・技術を修得させる研修を実施する必要がある。

7

## 介護人材確保対策の方向性

### 【対策1 参入の促進】

介護人材の「裾野」の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る。

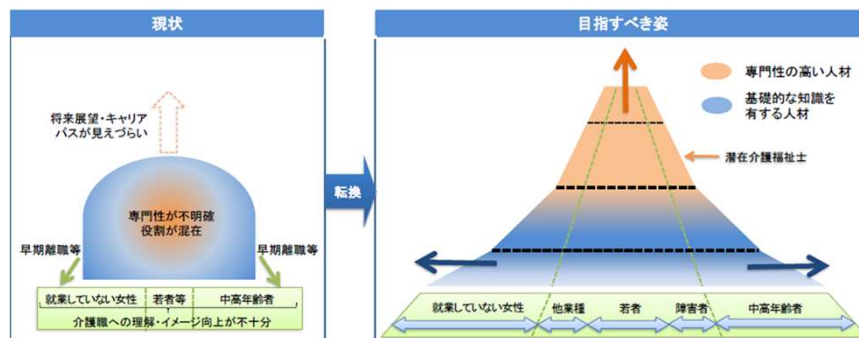
### 【対策2 労働環境・処遇の改善】

労働環境・処遇の改善を進めることにより、新たに(又はブランクを経て再び)介護の仕事に就いた者の定着促進を図る。

### 【対策3 専門性の向上】

専門性の明確化・高度化(キャリアパスの構築)によりモチベーションを高めつつ、継続的な質の向上を促す。

※介護人材の確保・定着に向けた目指すべき姿のイメージ



8

介護人材確保対策(主な取組1)		
対策	これまでの主な取組	今後の取組(R2年度予算案より)
【対策1】 参入促進	<p>1 介護の仕事魅力発信事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・冊子配布・CM放送(中学生向け)</li> <li>・介護助手CM等(中高年向け)</li> </ul> <p>2 介護従事者確保事業費補助</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護セミナー・職場体験等(市町村)</li> <li>・作文コンクール等(養成施設協会)</li> <li>・地元紙にシリーズ記事掲載(介護労働安定センター)</li> <li>・介護職員等合同入職式(県社協高齢者福祉協議会)【R01新】</li> </ul> <p>3 介護人材マッチング支援事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉人材センター(県社協)にキャリア支援員を配置(県内6地区)</li> <li>・マッチング登録者向け職場体験</li> <li>・一般向け見学バスツアー</li> <li>・小規模事業所合同面接会</li> <li>・介護入門者研修事業</li> </ul> <p>4 外国人介護人材受入支援事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人介護人材に関するセミナー【R01新】</li> </ul>	<p>1 介護の仕事魅力発信事業</p> <p>左に加え、</p> <p>中学・高校への学校訪問を予定</p> <p>2 介護従事者確保事業費補助</p> <p>左に加え、</p> <p>北上市・西和賀町が新たに事業を実施</p> <p>3 介護人材マッチング支援事業</p> <p>左に同じ。</p> <p>4 外国人介護人材受入支援事業【拡】</p> <p>左に加え、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人介護従事者の指導職員向け研修の実施</li> <li>・留学生に対して奨学金等の支援を行う事業者に対する補助</li> </ul>

9

介護人材確保対策(主な取組2)		
対策	これまでの主な取組	今後の取組(R2年度予算案より)
【対策2】 労働環境・ 処遇改善	<p>1 処遇改善加算制度の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業者向けPRにより、加算を活用したキャリアアップの仕組みを構築</li> </ul> <p>2 労働環境整備・改善促進事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス、接遇など事業者・従事者向けセミナーを開催</li> </ul> <p>3 介護ロボット導入支援事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修会・成果発表会</li> <li>・販売事業者とのマッチング等</li> <li>・導入支援(1/2補助、上限30万円)</li> </ul> <p>4 介護従事者確保事業費補助</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用管理改善方策普及・促進事業(セミナー開催等)(市町村)</li> </ul>	<p>1 処遇改善加算制度の周知</p> <p>左に加え、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護職員処遇改善加算取得促進事業【R02新】を実施</li> </ul> <p>2 労働環境整備・改善促進事業</p> <p>追って時宜を得たテーマを選定の上、セミナーを開催</p> <p>3 介護ロボット導入支援事業【拡】</p> <p>左に加え、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ICT導入支援(1/2補助、上限30万円)</li> </ul> <p>4 介護従事者確保事業費補助</p> <p>左に同じ。</p>

10

介護人材確保対策(主な取組3)		
対策	これまでの主な取組	今後の取組(R2年度予算案より)
【対策3】 専門性(資 質)の向上	<p>1 <u>介護職員医療的ケア研修</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護職員を対象に喀痰吸引等の研修を実施</li> <li>・カリキュラムに経管栄養(半固形)を追加【R01新】</li> </ul>	<p>1 <u>介護職員医療的ケア研修</u></p> <p>左に同じ。</p>
	<p>2 <u>介護人材マッチング支援事業</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・小規模事業所合同研修事業</li> <li>・潜在有資格者就業支援事業(研修等による再就職支援、介護カフェの開催【R01新】)</li> </ul> <p>3 <u>介護従事者確保事業費補助</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアアップ研修支援事業(研修開催等)(市町村)</li> </ul> <p>4 <u>介護人材確保事業</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人向け初任者研修受講料補助(1/2補助、上限6万円)</li> </ul>	<p>2 <u>介護人材マッチング支援事業</u></p> <p>左に同じ。</p> <p>3 <u>介護従事者確保事業費補助</u></p> <p>左に同じ。</p> <p>4 <u>介護従事者確保事業費補助</u></p> <p>左に同じ。</p>