

第5章 人材の確保・育成及び業務の効率化等

今後、増加が見込まれる要介護状態や認知症の高齢者が、可能な限り、住み慣れた地域で生活を継続できる地域包括ケアシステムを推進するためには、介護サービスに従事する介護職員、訪問看護職員、介護支援専門員の確保及び資質の向上、ICTの活用などによる業務の効率化等が大きな課題となります。

I 介護職員

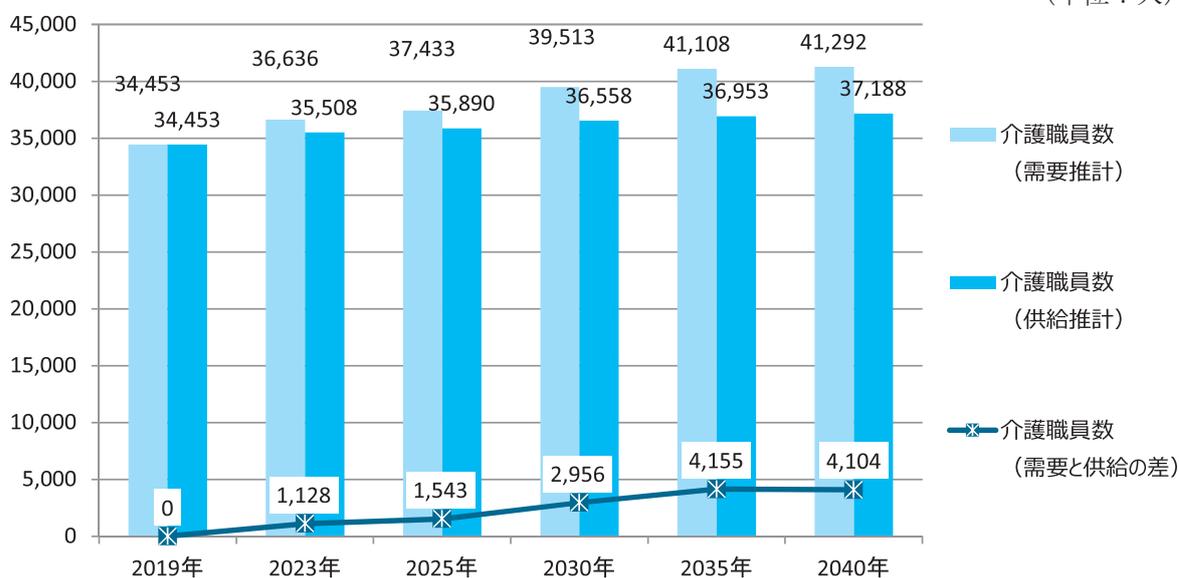
介護職員は、訪問サービス・通所サービス等の在宅サービスや老人福祉施設等の施設サービスにおいて、直接介護に従事する職員で、介護サービスの職種の中で最も多くの人数を必要とします。

1 令和7(2025)年及び令和22(2040)年において必要となる介護職員の需給状況

令和7(2025)年に利用が見込まれる介護サービスを提供するには、介護職員が約3万7千人必要となります。これに対して、今後の離職者や入職者等の推移を踏まえた上で推計すれば、約1.5千人不足し、同様に、令和22(2040)年には、約4千人の不足が見込まれます。【図表5-1】

【図表5-1】 本県における介護職員の需給推計

(単位：人)



2 介護職員の確保における現状と課題

介護職については「社会的に意義のある仕事」、「やりがいのある仕事」など肯定的なイメージもある一方で、「夜勤などがあり、きつい仕事」、「給与水準が低い仕事」、「将来に不安がある仕事」など、一面的な見方が流布され、マイナスイメージが生じており、人材の参入の阻害要因となっているとの指摘もあります。

一方で、介護の仕事は、我が国の社会保障制度の根幹を担う重要な仕事であり、また、「人を支え、人とともに成長できる」やりがいのある仕事であることから、仕事へのマイナスイメージを払拭するとともに、介護の仕事の魅力を広く発信していくことが必要です。

また、介護福祉士として登録している人のうち、実際に介護職員として働いている人は全国で約6割程度にとどまっている状況があります。一方、調査（注1）によると、介護福祉士で、現在は福祉・介護・医療分野で働いていないが、過去に働いたことのある人のうち、55.6%は、「是非もう一度福祉・介護・医療分野で働きたい」、「条件があれば働きたい」と答えています。結婚、出産・育児により離職した介護福祉士も多いことから、このような復帰意欲を汲み上げ、離職者や有資格者の再就職を支援し、即戦力として活用していくことが必要です。

福祉・介護職員の県内有効求人倍率（令和元（2019）年度平均）は、4.16倍と全職種の1.99倍を大きく上回っています。さらに、生産年齢人口の減少に伴い介護分野での人材確保が一段と厳しくなることが予想されます。介護人材のすそ野を拡げ、介護未経験者を含む多様な人材の参入を促進するとともに、介護福祉士を目指す学生を増やしていくことも必要です。

また、本県の介護職員離職率は16.0%（注2）となっており、全産業の平均15.6%（注3）より高い状況にあります。仕事を辞めた理由（注1）としては、「業務に関連する心身の不調」、「法人・事業所の理念や運営の在り方に不満があった」、「職場の人間関係に問題があった」が多くなっていることから、職場における雇用管理のあり方が要因となっているものと考えられます。介護の仕事への定着を図るために、介護職員が仕事上の悩みなどを抱え込まず、安心してやりがいを感じながら働き続けることができる環境の整備が必要です。【図表5-2】

【図表5-2】 離職率

	平成25年度 (2013)	平成26年度 (2014)	平成27年度 (2015)	平成28年度 (2016)	平成29年度 (2017)	平成30年度 (2018)	令和元年度 (2019)
全産業 (全国)	15.6	15.5	15.0	15.0	14.9	14.6	15.6
介護関係 (全国)	16.6	16.5	16.5	16.7	16.2	15.4	15.4
介護関係 (岡山県)	17.8	14.3	16.7	16.3	12.9	12.4	16.0

資料〈全産業〉：厚生労働省「雇用動向調査」

資料〈介護関係〉：公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」

さらに、EPA（経済連携協定）、技能実習、特定技能等の制度により、外国人を介護職員として受け入れる事業所が増えてきていることから、外国人介護人材が円滑に就労・定着できるよう支援していくことが求められています。

このほかにも、人材確保のためには様々な課題がありますが、これらの課題を解決し、将来に向けて前述の介護職員の需給ギャップを埋めていくためには、国が進める職員の処遇改善やキャリアパス制度の確立などの根幹となる取組と並行して、地域では、関係する機関や事業所・団体が連携・協働しながら、地域の実情に即した施策を効率的・効果的に実施するなど、総合的な取組が求められます。

注1：公益財団法人社会福祉振興・試験センター「平成27(2015)年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」

注2：公益財団法人介護労働安定センター「令和元(2019)年度介護労働実態調査」

注3：厚生労働省「令和元(2019)年雇用動向調査」

3 人材確保のための施策

(1) 推進体制の整備

① 岡山県福祉人材センター

豊かな人間性を備えた質の高い人材の福祉・介護分野への就業と定着を促進するため、県では、社会福祉法第93条第1項に基づき、岡山県社会福祉協議会を「岡山県福祉人材センター」に指定して、運営を委託しています。福祉人材センターでは、無料職業紹介や就職相談・斡旋を行うほか、「福祉の就職総合フェア」の開催や専門員によるきめ細かなマッチングにより、福祉・介護分野への就業を支援しています。また、福祉・介護分野で働く職員を対象に、各種研修会や仕事の悩み相談を実施するなど、資質の向上と定着を促進するほか、離職した介護福祉士等の届出制度の推進により有資格者の復職支援を行っています。さらに、求職者と求人事業所をつなぐ福祉人材センターは、それぞれのニーズを踏まえた福祉・介護人材確保の中核を担う存在であるため、その役割を広く周知するとともに、その機能を高めていきます。

② 岡山県福祉・介護人材確保対策推進協議会

今後、生産年齢人口が減少していく中で介護人材を継続的に確保していくためには、行政の取組だけではなく、魅力ある職場づくりや他業種に負けない採用戦略の展開など事業所の取組が欠かせません。このため、県、県教育委員会、福祉人材センター、事業所（団体）、職能団体、養成施設、労働局など関係する全ての機関や団体で構成するネットワーク組織「岡山県福祉・介護人材確保対策推進協議会」において、目標を共有し、役割分担を明確にしながら、連携と協働の意識を醸成し、オール岡山で地域の実情に応じた人材の確保に取り組みます。

(2) 人材確保の推進

介護分野への多様な人材の参入を促し、職員が生き活きと働き続けることができる環境づくりを行うため、以下の4つの観点から取組を進めます。また、事業ごとの実施状況を把握し、事後評価を行うことで施策を充実・改善しながら、中長期的な視野を持って事業を推進します。

① 「入職者を増やす」

将来の担い手となる小・中・高校生等に介護の仕事に対する理解や魅力を知ってもらうための出前講座や施設見学を実施するほか、介護福祉士養成施設における若年世代の参入促進（中学校・高校等の訪問による進路相談・介護の仕事の魅力紹介等）に係る取組を推進します。

また、若者・女性・中高年齢層等、多様な人材の介護分野への参入のきっかけとなるよう入門的な研修やセミナーを実施するとともに、外国人介護人材の受入れ環境の整備など、入職者のすそ野を拓けます。

さらに、福祉・介護の仕事に関する情報を一元的に集約したホームページ『おかやまフクシ・カイゴWEB』などを活用し、介護の仕事の魅力やイベント情報

等を積極的に発信します。

② 「離職者の再就職を促す」

離職した介護福祉士等の届出制度の推進により、現在介護の仕事に就いていない有資格者や離職者の情報を把握するとともに、ブランクがあることによる不安を解消するため、最新の介護の知識や技術を学習するためのセミナーや就職相談会等の開催、再就職準備金の貸付等により、スムーズな再就職を支援します。

③ 「離職者を減らす」

現在働いている介護職員が、やりがいを感じながら安心して働き続けるため、悩み相談の場を設けるとともに、新人職員の合同入職式を開催して仲間づくりを促すなど、職員が悩みを抱え込まず気軽に相談できる仕組みづくりを行います。

また、キャリアアップのための各種研修の開催等により職員の資質向上を図るとともに、研修受講時の代替職員の確保や研修受講経費の補助など事業所の人材育成等を支援する取組を行います。

④ 「働きやすい職場づくり」

現介護職員の離職を防ぎ、求職者に選んでもらえる職場づくりには、事業所自らの取組が欠かせないため、人材育成や就業環境の改善などに積極的に取り組む事業所であることを登録し、その取組内容を見える化する福祉・介護職場の認証評価制度「おかやま☆フクシ・カイゴ職場すまいる宣言」の実施により、働きやすい職場づくりを促します。

また、介護職員の身体的負担の軽減や業務の効率化を図るための介護ロボット導入やICTの活用による事業所の業務改善を支援します。

目標指標

指標名	現 状 令和元(2019)年度	目 標 令和5(2023)年度
「おかやま☆フクシ・カイゴ 職場すまいる宣言」登録数	124事業所	234事業所

II 訪問看護職員

1 訪問看護の現状

(1) 訪問看護ステーションで就業する看護職員

平成30(2018)年12月末現在の本県の看護職員(保健師、助産師、看護師、准看護師)就業者数は、29,590人で、そのうち訪問看護ステーションには868人が就業しており、平成28(2016)年の770人から98人増加しています。【図表5-3】【図表5-4】

訪問看護ステーションの事業所数は、令和2(2020)年には163事業所があり近年は増加しています。【図表5-5】

(2) 看護職員の確保の状況

平成30(2018)年度中の岡山県ナースセンターの有効求人倍率は3.5倍で推移するなど、各施設が求める看護職員が十分に確保できていない状況です。今後の更なる高齢化の進展や人口減少に対応するため、必要な看護職員確保について検討する必要があります。

また、専門看護師、認定看護師、看護師の特定行為研修(注)修了者など専門的な看護を提供できる人材の育成が望まれます。

【図表5-3】就業場所別看護職員数(平成30(2018)年12月末現在)(単位:人)

病院	診療所	助産所	訪問看護 ステーション	介護老人 保健施設	社会福祉 施設	保健所・ 都道府県・ 市区町村	事業所	学校・ 研究機関等	その他	計
18,661	4,590	32	868	3,499	336	872	141	489	102	29,590

資料:保健師助産師看護師法第33条の規定による届出人数

【図表5-4】訪問看護ステーションの就業者数(各年12月末現在)(単位:人)

平成16年 (2004)	平成18年 (2006)	平成20年 (2008)	平成22年 (2010)	平成24年 (2012)	平成26年 (2014)	平成28年 (2016)	平成30年 (2018)
538	546	533	543	601	638	770	868

資料:保健師助産師看護師法第33条の規定による届出人数

【図表5-5】訪問看護ステーションの事業所数(各年4月1日現在)(単位:事業所)

平成23年 (2011)	平成24年 (2012)	平成25年 (2013)	平成26年 (2014)	平成27年 (2015)	平成28年 (2016)	平成29年 (2017)	平成30年 (2018)	平成31年 (2019)	令和2年 (2020)
103	114	117	119	127	139	141	148	157	163

資料:岡山県長寿社会課

2 人材確保・育成のための施策

(1) 総合的な看護職員の確保対策

在宅医療等の需要増加に見合った看護職員が確保できるよう、関係団体等と連携しながら効果的な看護職員確保対策に取り組みます。

(2) 再就業の促進

離職時の届出が確実に行われるよう周知に努め、「岡山県ナースセンター」の取組を支援するとともに、ハローワーク等の関係機関と連携し、未就業看護職員の再就業の促進を図ります。

また、未就業看護職員に対する実践的な研修や、県内各地で行う出張相談や技術講習会により、再就業を支援します。

(3) 資質の向上

① 訪問看護に必要な知識、技術の習得を目的とした講習会を開催します。また、訪問看護推進協議会による訪問看護に関する課題及び対策の検討、研修企画や普及啓発事業の企画・調整等を行い、訪問看護職員の確保とともに資質の向上に努めます。

② 訪問看護ステーションと病院など機能が異なる施設の看護職員が相互に交流、出向などを行い、幅広い視野を持った人材を育成していきます。

③ 今後必要とされる分野の専門・認定看護師の養成を促進するため、教育機関に看護師を派遣する施設を支援します。また、特定行為に係る看護師の研修制度についての周知とともに研修を行うための体制整備を進めます。

(4) 普及啓発

県民の訪問看護の利用促進を図るため、医療機関等へのアプローチや県民に向けての情報発信及び広報活動等を支援します。

注：特定行為に係る看護師の研修制度とは、看護師が手順書により行う特定行為を標準化することで、今後の急性期医療から在宅医療等を支えていく看護師を計画的に養成することを目的として、平成27（2015）年10月に施行された制度です。

看護師が行う診療の補助行為のうち、38の行為が特定行為とされ、特定行為は医師、歯科医師の判断を待たずに手順書により実施できます。この特定行為を行うには、指定研修機関が行う研修を修了する必要があります。

Ⅲ 介護支援専門員

1 現状と課題

本県における介護支援専門員の登録者数は、平成21(2009)年度に1万人に達し、令和元(2019)年度末時点で約1万4千人となっています。【図表5-6】

介護支援専門員は、毎年、登録者数が増えており、今後とも業務に従事する人の更なる資質向上を図ることが求められています。

【図表5-6】 本県の介護支援専門員登録数

(単位：人)



2 人材育成

介護支援専門員は、実務経験年数に応じた法定研修が体系化され、実務に従事する場合は、その受講が義務付けられています。

他職種との協働や医療との連携を進めるとともに、介護離職の防止の実現に向け、介護に取り組む家族等への支援技術の向上を含めた資質の向上を図るため、岡山県介護支援専門員協会等の職能団体と連携し、研修の充実を図ります。

また、研修受講者の負担軽減を図るため、自宅等からの受講も可能となるオンラインによる研修の実施を検討します。

事業所や職種間の調整や介護支援専門員に対する指導や助言等を行う主任介護支援専門員の養成についても、実践力を高めることができるよう、事例検討等の演習カリキュラムの充実を図ります。

IV 業務の効率化及び質の向上

業務の効率化及び質の向上に向けて、国が示す方針に基づき、押印及び原本証明の省略や、更新申請等の電子メールでの提出、申請様式のホームページにおけるダウンロード等、個々の申請に係る手続の簡素化を進めるとともに、様式例の活用による標準化を進め介護分野の文書に係る負担を軽減します。

また、地域医療介護総合確保基金を活用し、要介護者の移乗や入浴の支援、見守り等を行うための介護ロボットの導入や、介護記録の作成から請求業務までを一気通貫で行うためのICTの活用などを促進することにより、介護職員の身体的負担や事業所の業務改善を図り、介護職員が質の高いサービスの提供に取り組めるよう支援します。【図表5-7】

さらに、介護現場における業務仕分けを行い、資格・知識・経験等が必要のない業務については元気高齢者が担うなどの業務改善を促進することにより、業務の効率化を図ります。

【図表5-7】 ICT（テクノロジー機器）の効果的な活用イメージ

