

介護人材の確保及び介護保険制度の持続的・安定的な運営

7 介護人材の確保、魅力ある介護職場づくり

介護現場では人材の不足感があるなど、介護保険制度の安定運営に不可欠な介護人材のニーズがますます高まっていることから、介護人材の確保、魅力ある介護職場づくりをより一層推進します。

【現状と課題】

県民調査（介護サービス事業所への調査）によると、約6割（62.2%）で、職員が不足していると回答しています。[右上図]

特に施設系のサービス事業所で職員が不足する傾向が高く、85.2%が不足していると回答しています。

同調査によると、介護サービス従事者の現在の仕事や職場の満足度については、収入・労働時間・福利厚生といった処遇面での満足度が低くなっています。

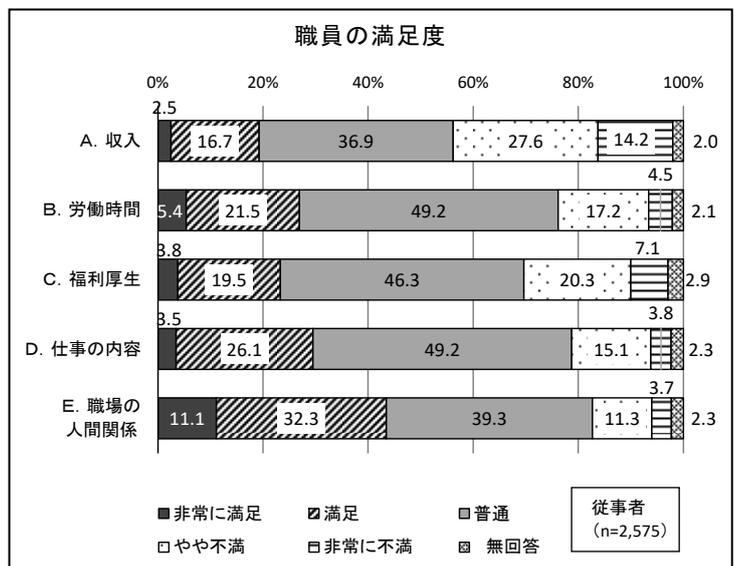
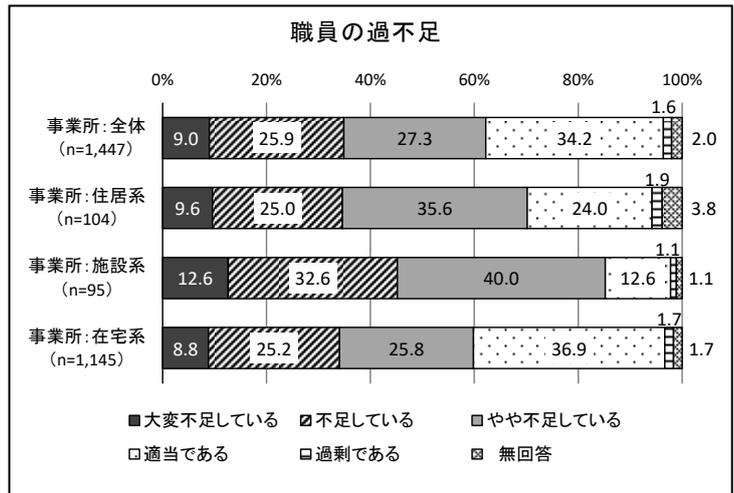
一方、職場の人間関係や仕事の内容については、処遇面に比べて、不満が少なくなっています。[右下図]

また、介護の仕事をするうえでの悩みや不安、負担感については、給与が少ない（57.2%）、有給休暇がとりにくい（41.0%）といった勤務条件や、仕事の内容が一般に理解されていない（33.8%）といった社会的評価についての悩みや不安が多くなっています。[次頁 図表3]

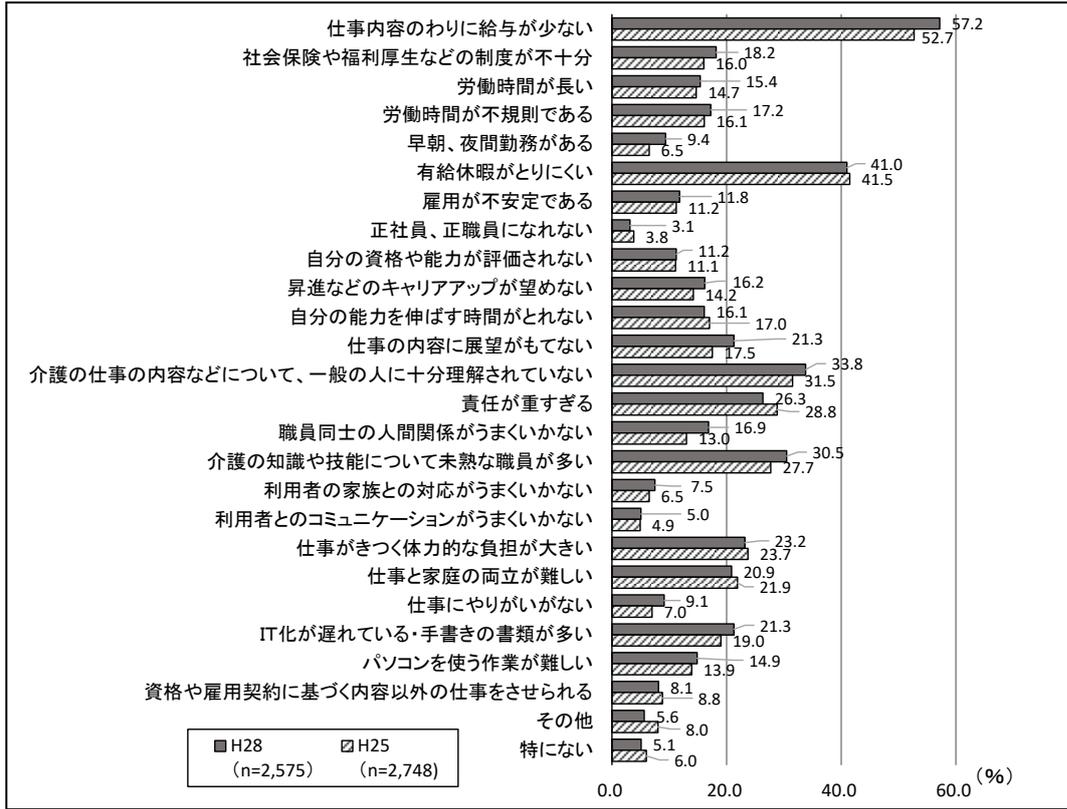
さらに、就労環境の改善に必要だと思うことについては、給与や休暇などの待遇面での改善（60.3%）に加えて、知識や技能取得のための研修の充実（43.0%）、研修参加や資格取得のための金銭的・時間的な支援（それぞれ39.2%・32.7%）が多く挙げられています。[次頁 図表4]

一方、サービス事業所に、職員定着のため実施している取組については、処遇の改善や、多様な研修が挙げられています。[次頁 図表5]

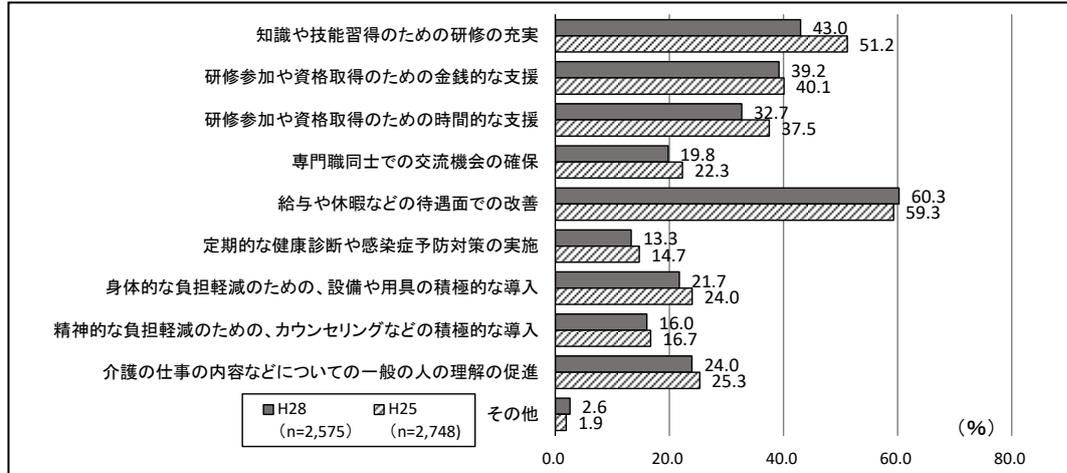
これらのことから、介護職場への就業を促進し、介護の仕事での定着を図るためには、処遇面の改善とともに、職場での研修等による人材育成への支援が重要であり、事業者の職員定着のための取組がより一層充実するよう支援する必要があります。



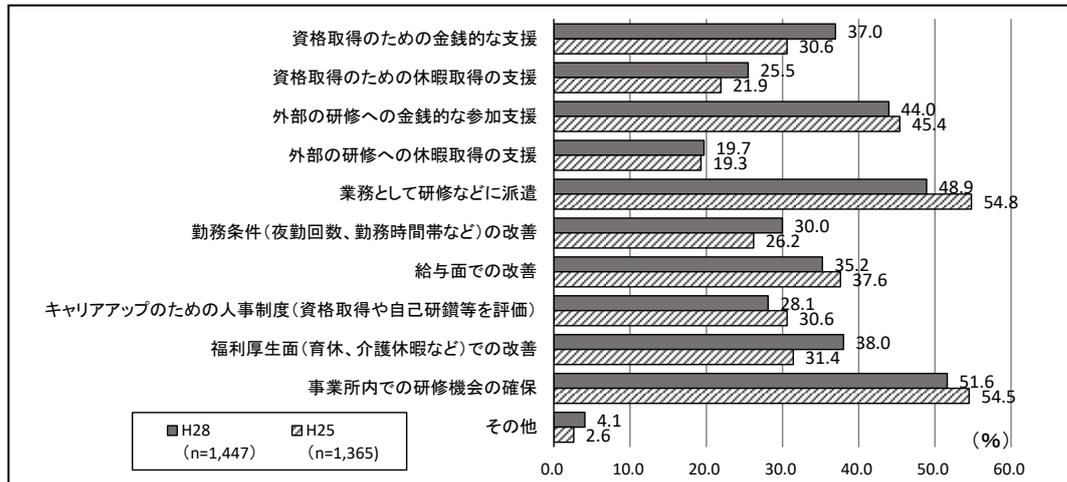
図表3 介護サービス従事者が介護の仕事をするうえでの悩みや不安、負担感（複数回答）



図表4 介護サービス従事者の就労環境の改善に必要なと思うこと（複数回答）



図表5 サービス事業所が職員定着のためにやっている取組（複数回答）



【施策の展開】

優れた介護人材の育成・確保

高齢化の進展、高齢者人口の急増に伴い、要介護高齢者や認知症高齢者等は今後も増加することが予測され、介護サービスや生活支援の提供体制を一層充実させる必要があります。

このため、必要な介護人材を確保するため、就業促進、定着促進等を図るとともに、介護人材の育成を図ります。

○介護サービスの基盤を支える人材の養成

県立高等学校や指定養成研修事業者等において、介護サービスの根幹を担う介護福祉士や介護職員の養成を行うほか、県において専門職の資質向上のための研修を実施します。また、研修体系の見直しや経済連携協定（EPA）の活用等により、多様な人材の介護分野への参入を促進します。 【実施主体：県・民間】

○生徒・学生、若手世代に対する介護職場の理解促進と魅力発信

介護職員が学校を訪問し、仕事の魅力等を直接伝える機会や、高校生等を対象とした介護職場での体験学習、また、若者向け情報誌等に広告を掲載すること等様々な取組により、生徒・学生、若手世代に対する介護職場の理解促進と魅力発信を図ります。 【実施主体：県・民間】

○就職ガイダンスや就職フェアの開催等による介護職場への就業促進

福祉人材センターが開催する介護人材確保のためのイベント等により、就業への気運の醸成を図ります。 【実施主体：県・民間】

○奈良県福祉・介護人材確保協議会の運営

福祉・介護の人材確保・定着に向け、県及び関係機関との協働連携により、奈良県福祉・介護人材確保協議会を運営し、介護人材の確保・定着に向けた取組を推進します。

【実施主体：県・民間】

○医療的ケアを実施する介護職員等の確保及び資質の向上

医療的ケア（たんの吸引、ストーマ装具の交換等）を必要とする利用者等に対し、安全かつ確実に介護サービスを提供できる介護職員の確保及び資質の向上を図ります。

【実施主体：県・民間】

○高齢者の活躍による介護職場の人材確保と介護現場の効果的・効率的な人材活用

奈良県シルバー人材センター等の諸活動を支援し、働く意欲のある高齢者に対する就業機会の確保・就業先の拡大を推進します。また、介護現場等の人手不足が顕著な業種において高齢者の就業可能時間の上限を引き上げることで、高齢者がより多く活躍できる場を創出します。

こうした取組により、介護現場の人材確保に繋げるとともに、介護業務の役割分担の明確化と機能分化を促進し、人材の効果的・効率的な活用を推進します。

【実施主体：県・市町村・民間】

働きやすく、魅力的な介護職場づくり

介護現場における処遇改善やキャリアパスの導入促進、福祉・介護事業所認証制度の運営等により、働きやすく、魅力的な介護職場づくりを推進し、福祉・介護人材の確保を図ります。

○介護職員の労働環境向上や処遇改善に向けた事業者支援の充実

介護従事者のための施設内保育施設の運営や介護ロボットの導入等に支援を行うことにより、魅力ある介護・福祉の職場づくりの基礎的な環境を整え、介護従事者の労働環境向上や処遇改善に繋げるような取組を推進します。 【実施主体：県（支援）・民間】

○介護職員のキャリアアップシステムの確立

介護職員が将来に向けて展望を持つことができるよう、経験や資格取得を反映した人事・給与体系の確立に向けた取組を進めます。 【実施主体：県（支援）・民間】

○介護職員の社会的評価の向上

介護職員の社会的評価を向上させるとともに、若い世代へ向けた、介護職の魅力やこれからの社会的重要度の高まりをアピールする取組を関係機関と連携して進めます。

【実施主体：県・民間】

○福祉・介護事業所認証制度の推進

福祉・介護事業所の取組状況等を求職者等に「見える化」することと併せて、事業所等の意識改革、就労環境や処遇等の向上を図ることにより、求職者が安心して応募・就職できるよう、福祉・介護事業所認証制度の普及・拡大を推進します。 【実施主体：県・民間】

○介護サービス事業者におけるコンプライアンスの徹底

介護サービス事業者のガバナンス（統治体制）について検証し、事業者が自らガバナンスの改善やコンプライアンス（法令遵守）の徹底を図るよう意識付け、事業の健全かつ適正な運営の確保を目指します。 【実施主体：県・市町村・民間】

人材のより効果的・効率的な活用の仕組みづくり

介護現場への多様な人材の参入促進により人材のすそ野の拡大を図るとともに、限られた人材を有効活用するため、介護現場における人材活用の諸課題（専門性が不明確、役割が混在、キャリアパスが不明確等）の解決を目指し、能力や役割分担に応じたキャリアパスの構築、人材の専門性の向上を支援します。

この取組により、介護現場において、専門性の高い人材から基礎的知識を有する人材に至る多様な人材について、専門性等に応じた役割分担を明確にするとともに機能分化を促進し、人材の効果的・効率的な活用を推進します。

○多様な人材の活用・参入促進

介護サービスや生活支援の提供体制の充実に不可欠な人材のすそ野拡大を進めるため、多様な人材の参入促進を図ります。 【実施主体：県・市町村・民間】

○介護人材の専門性の向上、キャリアパス制度の普及

介護人材の専門性向上とキャリアパス制度の構築等により、効率的・効果的な人材活用を進めます。また、介護事業所における介護職員間の業務分担の推進や介護福祉士の専門性を高めるための研修等を実施します。 【実施主体：県・市町村・民間】