

奈良県福祉・介護人材確保取組方針（素案）

奈良県長寿・福祉人材確保対策課

《 目 次 》

I	福祉・介護人材を取り巻く現状と課題	2
	1. 現状	2
	2. これまでの取組	3
	3. 課題	3
II	取組方針	3
1.	参入促進 <ターゲットを想定した多様な人材の参入促進>	3
	施策1 理解促進とイメージアップの推進	3
	施策2 多様な人材の参入促進・再就職支援	3
	<多様な人材の参入促進>	
	(1) 若者	4
	(2) 子育て世代の女性	4
	(3) 中高年齢者	5
	(4) 次世代を担う子どもたち	5
	(5) 外国人介護人材	5
	<再就職支援>	
	(6) 離職者(潜在有資格者)	6
	施策3 求職者が求める情報提供の推進	6
	(事業所の人材育成や働く環境の取組の「見える化」の推進)	
2.	離職防止・定着支援	7
	<働きやすさを見える化し、魅力ある職場づくりを支援>	
	施策1 働き続けることができる職場づくりの推進	7
	施策2 介護職員処遇改善加算等の活用による処遇改善の取組の推進	7
3.	資質の向上	8
	<福祉・介護の職場で誰もが活躍できる人づくりの応援>	
	施策1 職員の意欲がキャリアに応じた研修体系の整備の推進	8
	(1) 資格取得の支援	8
	(2) 介護職の専門性の向上	9
	施策2 管理職等のマネジメント力、業務改善力の向上	9

奈良県福祉・介護人材確保取組方針（素案）

I 福祉・介護人材を取り巻く現状と課題

1. 現状

急速に少子高齢化が進展する中、奈良県の高齢化率は、平成29年10月現在で30.2%になっています。75歳以上人口の増加率に着目すると、本県における2015年の75歳以上の割合は13.4%ですが、10年後の2025年には20.3%と、6.9ポイント上昇すると推計されており、全国で最も高い率となっています。

また、平成30年12月時点における本県の介護関係の有効求人倍率は、6.29倍で、全国平均の4.36倍を上回り、全国で3番目に高い状況となっています。

福祉・介護の仕事は、社会的に意義の大きい仕事であり、成長産業であるにも関わらず、現場のイメージは、体力的・肉体的にきつい、給与水準が低いなどマイナス面がクローズアップされがちで、理解不足が浸透しています。

本県の介護職員の将来推計では、団塊の世代全員が後期高齢期を迎える2025年には、約5000人不足すると見込まれており、福祉・介護現場を支える人材を確保していくことは喫緊の課題となっています。

2. これまでの取組

県では、平成27年に「奈良県福祉・介護人材確保協議会」を設置し、「奈良県福祉・介護事業所認証制度」の構築・運用、福祉・介護人材の確保に向けた周知・広報等について議論を重ねてきました。

学生等に対して効果的な広報を実施するため、人材確保協議会に「広報ワーキンググループ」を設置し、学生向け啓発紙の作成や、大学生と認証事業所の若手職員との座談会を行うなど、若年層が奈良県内の福祉・介護事業所への就職を考えるきっかけづくりに努めてきました。

奈良県福祉人材センターでは、無料職業紹介やマッチング、職場体験や潜在介護人材の再就職の支援、各種研修による人材育成やキャリアパス確立に向けた支援、広報啓発等、人材確保や資質向上の様々な取組を行っています。

3. 課題

これからの超高齢社会において、福祉・介護分野は身近なものになり、必然的に高齢者に配慮した商品開発やサービス提供が活発になることが予測されます。自動車、食品、家電、住宅、教育といった他産業からの参入も多い業界であることや、介護ロボット・ICT、AIといったイノベーションも創出されており導入に向けた研究が進んでいること、労働環境や勤務形態など労働市場における介護業界の特徴のほか、起業がしやすい、直接処遇に携わる以外にも多様な活躍の選択肢があることなどがあまり知られていません。これまでの感情労働としてではない、新たな視点での戦略的広報による「参入促進」を図る必要があります。

また、平成29年度介護労働実態調査の結果によると、本県の離職理由は、結婚・出産・妊娠・育児や家族の介護・看護の割合が、働く上での悩みとしては、「身体的負担が大きい」をあげる割合が、全国平均を上回っています。また、

県内の社会福祉施設における労働災害の件数も増加傾向にあることから、「働きやすい職場環境づくり」をより一層進めていく必要があります。

II 取組方針

奈良県における福祉・介護人材の現状を踏まえ、以下の取組を推進します。

推進にあたっては、関係機関・団体等、福祉・介護事業者、県関係部局が連携・協働して取り組んでいきます。また、奈良県福祉・介護人材確保協議会において、進捗状況を確認し、PDCAサイクルに基づき、取組の見直しや検討を進めます。

1. 参入促進 <ターゲットを想定した多様な人材の参入促進>

介護職員が介護の仕事を選んだ理由には、職場体験や祖父母の介護の際に、職員の働き方や利用者へのよりよい支援のため真剣に考える姿をみて等をあげる人が多くおられます。

参入促進に向けては、これまで、「利用者からのありがとう」や「人とのふれあい」といった、介護の仕事の魅力ややりがい、人や社会に貢献できる職業であることなど、「仕事」や「職業」に視点をおいた情報発信を進めてきました。

しかし、働き方の多様化や組織に所属する意識が希薄化する現状においては、法人や事業所で働く意義や利点を明確にし、伝える方法で伝えていくことが重要となっています。法人の理念や方針に共感できるか、通勤のしやすさや働きやすさといった地理的条件や労働条件、職場の人間関係といった、求職者が求めている情報を求職者の意識に寄り添って伝える形で発信することが必要です。あんな風に働きたい、あのような人と一緒に働いてみたいと思われるような視点も盛り込んだ、より効果的な手法で最新の情報を発信することが求められています。

《目指す姿》

- 県民の福祉・介護に関する理解が深まり、業界全体のイメージ向上が進む
- 経験や知識、ライフスタイルに応じて介護等への参画が進む

施策1 理解促進とイメージアップの推進

《取組の方向性》

- ◇奈良県福祉・介護人材確保協議会の議論を踏まえ、関係者や行政などの取組を相互に把握し、連携・協働した推進体制づくりを進めます。
- ◇奈良県福祉・介護事業所認証制度による、事業所のブランディングを推進し、求職やマッチングの場への浸透を図ります。

施策2 多様な人材の参入促進・再就職支援

福祉・介護人材の不足が喫緊の課題となっている中、若者をはじめ、子育て世代の女性や中高年齢者、他産業からの転職者など様々な層が、福祉・介護に関心を持ち、参入を促す取り組みが求められます。

福祉・介護職は、無資格でも働くことができる、ワークライフバランスの取組が

進んでいる、ライフプランに応じた柔軟な働き方の選択肢があることなどが、知られていません。

求職者が就職を考える際に知りたいと思う情報を、ターゲットに応じて届くよう多様な手法を用いた情報発信を進めます。

<多様な人材の参入促進>

(1) 若者

若者の進路選択や就職の環境が変化する中、目的や進路の意識が希薄なまま進学し、進路決定や職業選択を先送りにする若者が増えている傾向にあります。また、福祉・介護の仕事は、体力的に厳しく、賃金水準が低い業界というマイナスイメージを持たれがちです。職場体験やインターンシップなど直接触れる機会を通じて、福祉・介護に対する理解を深め、他産業の参入も多い「成長産業」であること、「将来性や安定性」「仕事の幅広さ、奥深さ、可能性」「多くの若者に選ばれている業界」であることなどを伝え、職業の選択肢の一つとして想起してもらうきっかけづくりを進めます。

《取組の方向性》

- ◇大学等教育機関と連携し、就職活動時期とリンクした啓発活動を行います。
- ◇認証事業所を中心に福祉・介護事業所の現役若手職員と連携した福祉・介護に対する理解を深める取組を推進します。
- ◇事業所におけるインターンシップや職場体験の取組を推進します。

(2) 子育て世代の女性

専業主婦率が高い本県において、子育て世代の女性の方々に、家事や子育てと両立しながら柔軟な働き方ができる環境を整え、就労に向けたきっかけをつくる必要があります。また、育児をしながら就労する場合には、子どもの急病など急な休暇を余儀なくされることも多く、サポートしあえる同僚の存在・職場の雰囲気は、とても重要となります。

これまで、福祉・介護の仕事に接点が無かった子育て世代の方に、福祉・介護の仕事を選択肢の一つとして考えてもらうため、自宅からの距離が近い、残業が少ない、シフトの融通が利く、短時間でも働ける、子どもの相談ができる同世代の同僚がいることなど、子育てママの視点に立った広報を行います。また、家事や育児のスキルが活かせる、無資格でも働くことができるなど、福祉・介護の職場の利点を積極的に情報発信します。

《取組の方向性》

- ◇子育て世代の主婦層の関心事に訴求する内容を盛り込み、子育てと介護の共通点をPRし、福祉や介護の仕事を身近に感じてもらう啓発を進めます。
- ◇子育てと両立している介護職員の働き方の事例紹介（子どもが学校へ行っている間だけ働く、残業がなく決まった時間に帰れる、自宅からの距離が近くて便利、配偶者の扶養控除内で働くなど）を通じて、柔軟な働き方ができる分野であることの周知を図ります。
- ◇子育て世代の女性が職場を選択する時に優先する視点や事業所の就労環境・採用

条件等をきめ細やかに把握し、地域別就職フェアで分かりやすい資料で情報提供するなど、マッチング力の強化を図ります。

◇施設内保育所の設置・運営、働きやすい雰囲気づくりなど、子育てと仕事が両立できる職場環境づくりを推進します。

(3) 中高年齢者

全国平均を上回って高齢化が進展する中、生涯現役社会の実現をめざし、年齢に関わらず、働く意欲がある方に就労の機会を提供することが必要です。特に、本県の65歳以上の就業率は20.8%で、全国第45位と低い状況です。

今後、さらに定年を迎える中高年齢の方々が増加する時期を迎え、セカンドキャリアを改めて考える機会を好機と捉え、福祉・介護の分野に興味を持ち、意欲に応じて働き続けることができる環境を整備し、就労に繋がる取組を進めます。また、健康寿命日本一の目標達成に向け、就労を通じた健康づくり、生きがいづくりの支援に取り組みます。

《取組の方向性》

◇定年前の方々に関心の高い、認知症や介護予防、貯蓄などの話題を交え、福祉・介護を身近に感じ、退職後のセカンドキャリアとして職業の選択肢の一つとなるよう啓発に取り組みます。

◇介護の入門的研修による就職への不安解消と就労に向けたマッチングまでを一体的に行い、定年後のライフスタイルに合わせた就労を支援します。

(4) 次世代を担う子どもたち

核家族化の進展に伴い、子どもたちが日頃から高齢者と身近に接する機会は少なくなっています。福祉・介護の仕事の認知度を高め、興味や関心がわくよう、目に見える情報発信や職場体験の機会を積極的に提供することが必要です。

また、保護者や高等学校等の教職員が持つ福祉・介護の仕事のイメージは、賃金や就労環境のマイナス面がある一方、やりがいがある、資格・専門性が活かせる、就職先に困らないといったプラス面もあります。生徒の進路選択は、保護者や教員に相談することが多いことから、保護者や教職員に対して、福祉・介護現場の最新情報を発信し、理解を深める取組を推進します。

《取組の方向性》

◇福祉や介護の仕事に興味や関心を持ち、理解を深めるため、高校生を対象としたインターンシップの取組を推進します。

◇職業体験の事前学習やキャリア教育の一環として、学校現場における出前授業の取組を推進します。

◇これらの取組を通じて、保護者の意識を変える働きかけを行います。

(5) 外国人介護人材

外国人材の介護分野への受入れは、EPAや技能実習制度、在留資格「介護」に加え、新たに人材確保を目的として在留資格「特定技能」が創設されます。出入国

管理法の改正に伴い、より多くの外国人材の受入の進展が予測されます。

外国からの人材が福祉・介護の現場で活躍し、奈良県で安心して生活していただくためには、募集や養成、生活支援、事業所への定着にわたる幅広い受入体制の仕組みづくりの構築に取り組みます。

《取組の方向性》

- ◇外国人介護人材を先行的に受け入れている事業者や事業者団体、教育機関が連携し、業界全体でノウハウの共有や普及・向上を図り、資格取得から就労支援までの一体的な受入体制の構築や円滑な受入体制の横展開に向け、検討を進めます。
- ◇介護福祉士修学資金貸付の運用などをはじめ、介護福祉士の資格取得を目指して来日する留学生を対象に就学などの支援の充実に努めます。

＜再就職支援＞

○離職者（潜在有資格者）

介護福祉士の資格を取得し登録しながらも、介護職として働いていない潜在介護福祉士は約4割いるといわれています。介護福祉士就労状況調査によると、現在仕事をしていない理由は、出産・子育て、病気や体調不良（腰痛を含む）の割合が高くなっています。しかし、「条件が合えば」福祉・介護の仕事への復帰を希望される方も多くおられます。

復職意欲のある方は、再就職時の支援として、施設や事業所の求人情報や労働条件等の情報提供、就職を希望する職場の雰囲気や体験する機会の提供などを希望されていることから、復職希望者のニーズを踏まえたきめ細やかな情報提供とマッチングにより、潜在有資格者の復職支援を進めます。

《取組の方向性》

- ◇就職相談やセミナー等の機会、復職希望者のニーズを把握したきめ細やかなマッチングにより、再就職を応援します。
- ◇介護福祉士等養成施設や事業者等と連携し、離職時の届出制度の周知及び登録を促し、研修や求人情報など復職希望者が知りたいと思う情報提供を推進します。

施策3 求職者が求める情報提供の推進

（事業所の人材育成や働く環境改善の取組の「見える化」の推進）

事業所の職員から、福祉・介護事業所に就職する際に、職場の雰囲気や特徴、職員数や年齢層、どんな職員が職場で活躍しているのか、具体的にどんな仕事をするのか、といった情報を知りたかったにもかかわらず、事前に知ることができなかったという声があります。また、事業者における就労環境改善や処遇改善の取組が、求職者にはわかりにくい状況になっています。求職者が求める情報を適切なタイミングで提供することは、職場のミスマッチを防ぎ、早期離職の減少にも繋がります。

就職にあたって不安に感じていることや入職の決め手となる要素を把握し、求職者が知りたい情報を、求職者が利用するツールで効果的に発信する取組を推進します。

《取組の方向性》

- ◇給与や福利厚生、採用後の人材育成方針など求職者が求める情報を求人票やホームページなどで、分かりやすく情報提供します。
- ◇福祉・介護事業所認証制度の認証取得を通じて、働きやすい職場づくりに取り組む事業所の拡充を進めます。
- ◇福祉・介護事業所認証制度を普及し、人材育成や処遇改善、キャリアパス、福利厚生等の向上に取り組む事業所の「見える化」を推進します。
- ◇福祉人材センターと連携し、学校、研修実施機関、民間就職斡旋事業者等に訪問するなどにより、求職者の開拓に取り組みます。

2 離職防止・定着支援

＜働きやすさを見える化し、魅力ある職場づくりを支援＞

介護労働実態調査によると、勤務年数3年未満の離職者が約5割を占めており、入職時のミスマッチを防止するとともに、早期の離職防止に取り組むことが必要です。また、介護職員の離職理由は、「結婚、出産・育児」「法人・事業所の理念や運営のあり方への不満」「心身の不調、腰痛等」が上位になっていることから、離職理由に応じた雇用管理改善に取り組み、魅力ある職場づくりを推進します。

《目指す姿》

- 法人の運営理念や方針が組織全体で共有され、風通しの良い職場づくりの取組が推進している。
- 職員がやりがいと誇りを感じながら、将来の見通しを持って働き続けることができる職場環境が整備されている。
- 職務等に見合う評価・処遇が確保されている。

施策1 働き続けることができる職場づくりの推進

福祉・介護に従事する職員は、女性が多く、特に30歳代から50歳代が多い状況になっています。このため、結婚、出産、子育てなど女性のライフイベントに合わせた働き方を本人の希望で選択でき、働き続けることができる勤務環境の整備を進めることが重要です。

また、離職理由の上位にあげられている、心身の不調・腰痛の発生を予防・減少させるために、職員の健康管理や身体的負担軽減の取組を推進します。

《取組の方向性》

- ◇育児休業制度や事業所内保育施設の運営、職員のニーズに合わせた多様な勤務形態の導入など、仕事と家庭を両立しながら働き続けることができる職場環境の整備を進めます。
- ◇職員の身体的負担軽減や業務の効率化など、事業所における職場環境の改善の取組を推進します。

施策2 介護職員処遇改善加算等の活用による処遇改善の取組の推進

介護従事者の離職理由として、収入の少なさをあげる割合が高くなっています。また、仕事内容の割に賃金が低いと感じている介護従事者が多い現状にあります。

福祉・介護に携わる職員が、将来の見通しを持って、安心して働き続けるためには、処遇改善の取組が重要です。他職種との格差が縮小することで、これから福祉・介護の仕事を目指そうとする若者への希望にも繋がり、潜在介護福祉士の復職の追い風にもなると考えられます。

《取組の方向性》

- ◇介護職員処遇改善加算等の算定に向けた支援を推進します。
- ◇関係機関と連携した雇用管理に関する相談援助の取組を推進します。

3 資質の向上

＜福祉・介護の職場で誰もが活躍できる人づくりの応援＞

少子高齢化の進展に伴い、複雑・多様化、高度化する福祉・介護ニーズに適切に対応するためには、福祉・介護サービスの質の維持・向上は必要不可欠です。介護労働実態調査の結果では、利用者に適切なケアができていないか不安を抱く職員が多く、モチベーションの維持や職場定着のためにも、資質向上を図ることは重要です。本人の意欲に応じて、スキルアップを図り、福祉・介護の職場で誰もが活躍できる人づくりを支援します。

《目指す姿》

- 職員の意欲や能力に応じて資格取得などによるキャリアアップができる
- 組織的に人材育成や資格取得など、職員の支援体制が構築できている

施策1 職員の意欲やキャリアに応じた研修体系の整備の推進

日々の業務の中で、多くの職員の方が、利用者に適切なケアができていないだろうか、介護事故で利用者にけがを追わせてしまうのではないかと不安を感じながら働いておられます。採用時における基本的な研修をはじめ、専門職として誇りとモチベーションを持ちながら働き続けることができるよう、学び続けられる環境整備が求められます。また、断続的な制度改正など、福祉・介護業界を取り巻く情勢のめまぐるしい変化や業種からの参入の進展などを踏まえ、全ての職員がキャリア段階に応じて求められる資質と役割を学び、キャリアアップできる仕組みを構築し、職員が定着していくような環境づくりを推進します。

(1) 資格取得の支援

入職時は無資格・未経験であっても、働きながら初任者研修や実務者研修を経て介護福祉士の資格を目指すことができます。資格を取得することにより、業務に対する自信が付き、意欲の向上にも繋がります。

《取組の方向性》

- ◇研修受講時の支援体制を整備し、職員の経験年数や意欲等に応じた研修の受講を推進します。

(2) 介護職の専門性の向上

福祉・介護の現場では、認知症や医療ニーズ、ターミナルケアなど、利用者が抱える様々なニーズに適切に対応することが求められます。また、職員がキャリアを積み重ねていく上では、利用者のQOLの向上に向けたエビデンスに基づくより専門的な介護等の技術や他の職員に対する指導、他職種との連携といったキャリアに応じた役割があります。

多様な働き方や機能・役割に応じた知識・技術等を修得できる環境整備の取組を推進します。

《取組の方向性》

- ◇目指すべき職員像を描き、将来への希望を持って働き続けることができるよう、キャリアパスの整備に取り組む事業者を支援します。
- ◇キャリアパスに対応した生涯研修の充実を図ります。
- ◇職員の資質向上には、日々の業務を通じたOJTの役割が大きいため、OJTができる体制をつくるための支援を行います。

施策2 管理職等のマネジメント力、業務改善力の向上

管理職には、業務の進捗管理、労務管理、人材育成、コンプライアンスの徹底など、多くの幅広い分野における役割があります。また、組織の円滑な運営管理や経営戦略などのスキルも求められます。

職員の士気を高め、質の高いサービスを提供するため、管理職に求められるスキル取得に向けた研修などを実施していきます。

《取組の方向性》

- ◇受講者や事業所のニーズを把握し、組織力や専門性の向上、安心して働き続けることができる職場環境づくりのスキルの修得を目指し、福祉研修体系の充実に向けた検討を進めます。
- ◇働き方改革法への対応や処遇改善の取組など、組織の労働環境改善や人材定着などの知識を学ぶことができる機会を提供していきます。