

石川県介護・福祉人材  
確保・養成基本計画  
(原案)

石 川 県

# 石川県介護・福祉人材確保・養成基本計画

## 目次

第1章	計画の概要	
1	計画策定の趣旨	1
2	計画の位置付け	2
3	計画の期間	2
4	計画の推進	2
第2章	介護・福祉人材を取り巻く現状	
1	県内人口の推移	3
2	県内の雇用情勢	3
3	介護・福祉事業所及び従事者に関する実態調査の結果概要	3
4	潜在介護人材に対する実態調査の結果概要	6
第3章	取組の視点と役割	
1	取組の視点	7
2	関係機関の役割	8
3	施策の体系	9
第4章	取組の方向性	
1	人材確保（量の確保）	
	（1）新規就業者の参入促進対策	
	Ⅰ 学卒就職者の確保	10
	Ⅱ 他分野からの就業促進	11
	Ⅲ 潜在介護・福祉人材の再就業促進	11
	（2）就業者の定着促進対策	
	Ⅳ 就業者の定着促進	12
2	資質向上（質の確保）	
	Ⅰ 介護・福祉職員向け研修の強化	13
	Ⅱ 経営者・施設管理者向け研修の強化	13
第5章	計画の実現に向けて	
1	基本計画の点検・評価	14
2	外部有識者等からの意見聴取	14
3	基本計画の見直し	14

## 第1章 計画の概要

### 1 計画策定の趣旨

#### (1) 将来の人口構成の変動

団塊の世代が75歳以上となる2025年には、後期高齢者が大幅に増加すると見込まれており、国立社会保障・人口問題研究所による「日本の地域別将来推計人口」（平成25年3月推計）によれば、本県においても、後期高齢者数が2010年の約14.1万人から20.8万人まで大幅に増加する見込みとなっています。また、平成26年の介護保険事業状況報告では、県内後期高齢者の約33.6%の方が要介護となっており、前期高齢者が約3.6%であることを考えると、後期高齢者の増加により、お元気な方も増える一方、要介護となられる方も急激に増えてくることが予想されます。

一方、働き手の中心となる15歳～64歳の生産年齢人口については、少子化の影響もあり減少すると見込まれており、「日本の地域別将来推計人口」によれば、本県においても2010年の約73.3万人から63万人まで減少する見込みとなっています。

こうした人口構成の大幅な変動の中においても、県民の生活の基盤となる介護・福祉サービスについては、今後とも、本県ならではの質の高いサービスを安定的に提供していく必要があります。

#### (2) 介護・福祉分野の状況

介護・福祉分野を取り巻く状況を見ていくと、まず高齢者福祉分野では、介護が必要となる高齢者数が増加する見込みであるとともに、認知症高齢者の増加や施設入所者の重度化などに対応するため、サービスを量、質共に充実させる必要があります。

障害福祉分野においては、平成25年4月に障害者総合支援法が施行されるなど、国が障害者施策の見直しを検討する中、障害のある人の自立や社会参加を促進し、障害のある人もない人も共に支え合う共生社会を実現させるためには、障害のある人のニーズに合ったサービスを充実させる必要があります。

児童福祉分野においては、質の高い幼児期の教育・保育の総合的な提供や地域における子ども・子育て支援の充実を図るため、平成27年度から子ども・子育て支援新制度が施行されることとなっています。今後とも、子育てと仕事を両立させ、安心して子どもを生き育てることができる環境づくりを一層進めていくために、子育て支援サービスを充実させる必要があります。

#### (3) 計画策定の趣旨

こうした増加し、多様化する介護・福祉ニーズに対応するためには、介護・福祉サービスを支える介護・福祉人材をしっかりと確保し、養成していく必要があります。

そのためには、行政、介護・福祉サービス事業者、介護・福祉関係職能団体等が一丸となって、それぞれの役割やその役割に応じて取り組むべき基本的な方向性をしっかりと認識し、中長期的な視点に立って計画的に取組を進めていく必要があるため、この度、介護・福祉人材の確保・養成に係る基本計画を策定し、課題に取り組んでいくこととしました。

## 2 計画の位置付け

高齢者福祉分野では、平成27年度からの第6期都道府県介護保険事業支援計画において、2025年の介護職員の需給の状況等を推計し、課題を明らかにした上で、中長期的な視野を持って介護人材等の確保に向けた取組を定めることとされております。このため、本計画は、「石川県長寿社会プラン2015」（第6期石川県介護保険事業支援計画）における人材確保・養成に関する内容と整合性を図ることとします。

このほか、障害・児童の各分野においても、「いしかわ障害者プラン2014」「いしかわエンゼルプラン2015」における人材確保・養成に関する内容と整合性を図ることとし、介護・福祉人材の確保・養成に関する中長期的視点に立った総合的な計画とします。

## 3 計画の期間

2025年（平成37年）に向けた中長期計画とするため、計画の期間は、平成27年度から平成36年度までの10年間とします。

また、必要に応じ3年程度を目途として検証することとします。

## 4 計画の推進

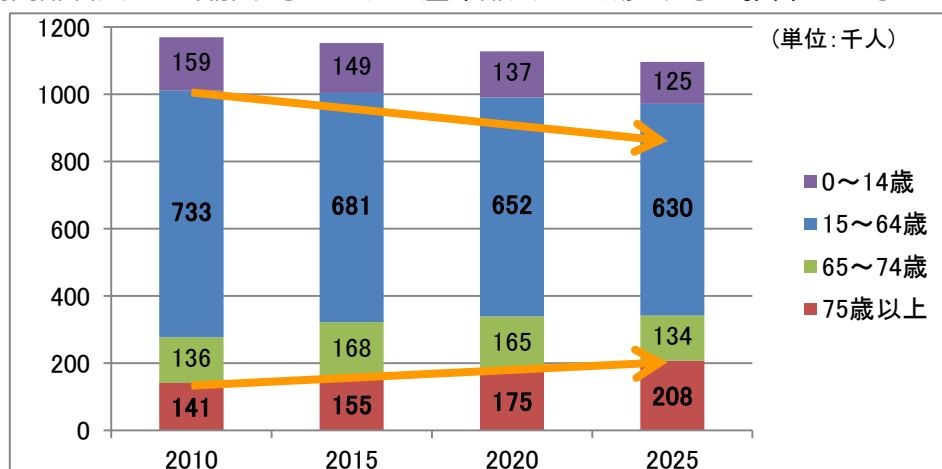
本計画の推進にあたっては、毎年事業計画を作成し、施策を着実に実施するよう努めます。

また、「いしかわ介護・福祉人材確保対策推進協議会」において、本計画の進捗状況を確認するとともに、具体的な施策について検討します。

## 第2章 介護・福祉人材を取り巻く現状

### 1 県内人口の推移

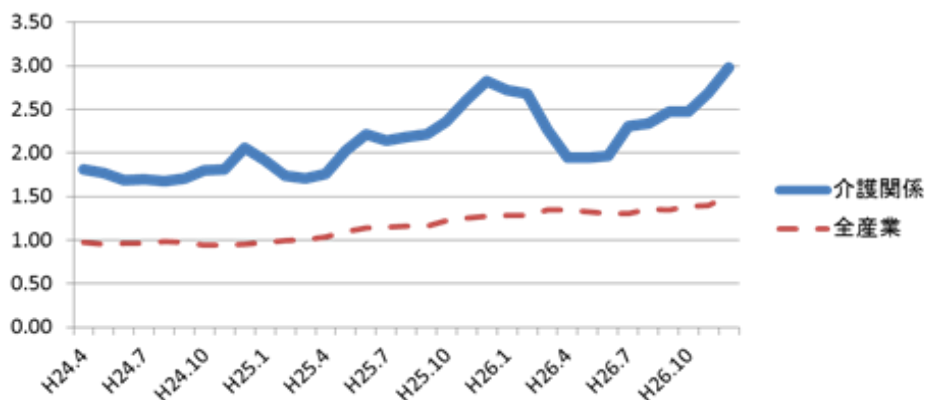
将来推計人口によると、いわゆる団塊の世代が75歳以上となる2025年に向け、後期高齢者人口が増加する一方、生産年齢人口が減少すると推計されています。



※出典：「日本の地域別将来推計人口(平成25年3月推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)

### 2 県内の雇用情勢

県内の介護関係有効求人倍率は、全産業に比べ高水準で推移しています。



※石川労働局調べ(介護関係は原数値(常用)、全産業は季節調整値(全数))

### 3 介護・福祉事業所及び従事者に関する実態調査の結果概要

県内介護・福祉事業所等の実態を把握するため、2,803事業所及び6,420名の従事者に対して、採用、勤務環境、人材育成等の実態や、従事者が仕事に就いた理由などについて調査し、1,972事業所及び3,766名の従事者から回答がありました。

#### (1) 職員の採用状況

新規採用者のうち、学卒就職者が24.3%、転職者が75.7%となっており、介護や障害分野では学卒就職者の割合が低くなっています。

区分	介護	障害	児童	計
学卒就職者	19.2%	17.4%	48.8%	24.3%
転職者	80.8%	82.6%	51.2%	75.7%

【参考】県内介護福祉士養成校の入学者数

区分		H22	H23	H24	H25	H26
県内介護福祉士 養成校入学者数	定員	350	350	340	320	345
	入学者数	277	249	204	212	180
	割合	79.1%	71.1%	60.0%	66.3%	52.2%

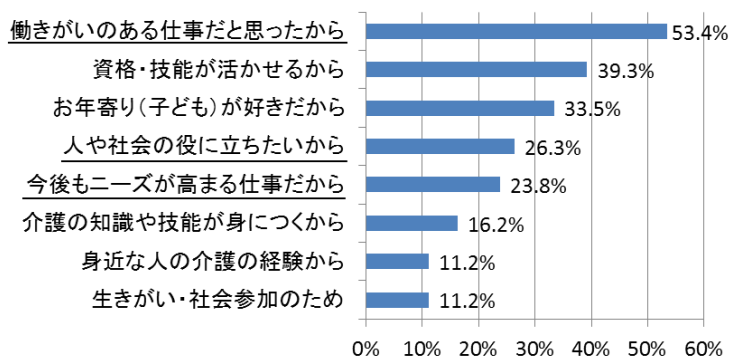
(2) 事業所の人材不足感

介護事業所において、54.2%が人材不足と感じているなど、人材不足感が高くなっています。

区分	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	単位：%
						大いに不足 やや不足
介護事業所 (介護職員等)	8.5	19.7	26.0	45.2	0.6	54.2
障害福祉サービス事業所 (生活支援員等)	9.0	11.7	23.4	55.4	0.5	44.1
保育所等 (保育士、児童指導員)	4.8	14.3	19.9	59.9	1.1	39.0

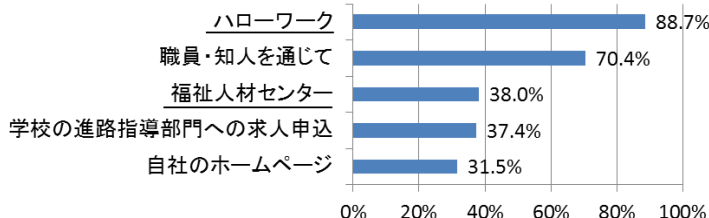
(3) 介護・福祉分野に就職した理由

従事者が介護・福祉の仕事を選んだ理由として「働きがいのある仕事だと思ったから」が1番多くあげられています。



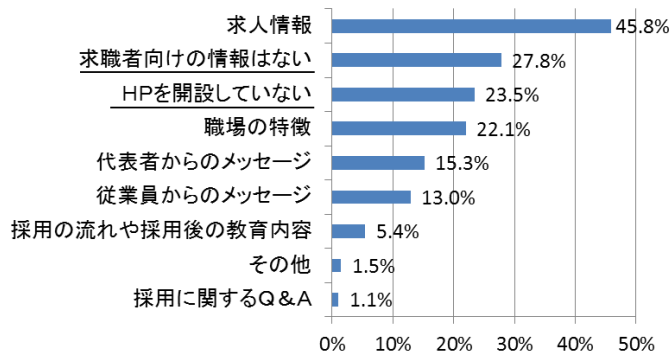
(4) 職員の募集方法

職員を募集する場合、ほとんどの事業所がハローワークを活用している一方、介護・福祉分野の職業あっせん機関である福祉人材センターがあまり活用されていません。



(5) インターネットの活用状況

ホームページを開発していない事業所が23.5%あるなど、インターネットが普及する中、その活用が低調となっています。



(6) 離職率及び離職理由について

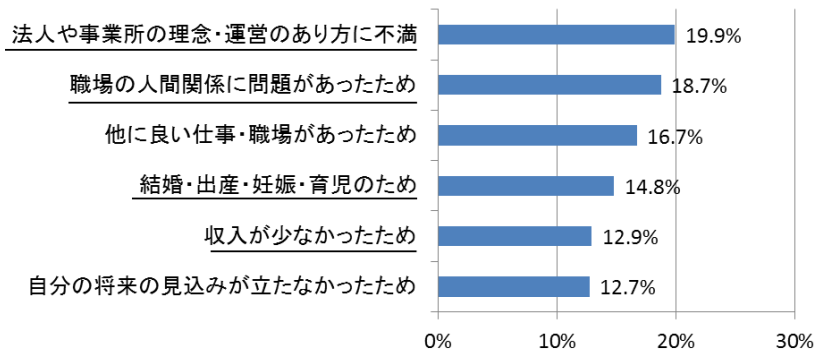
介護職員の離職率は15.3%となっています。

【参考】県内介護職員の離職率

区分	H24	H25	H26
離職率	12.6%	13.3%	15.3%

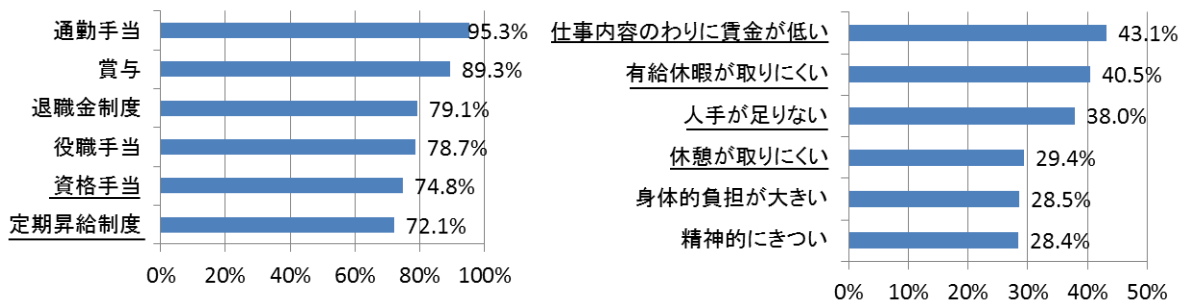
※H24、H25 は「介護労働実態調査 石川県版」((公財)介護労働安定センター)

また、離職理由では、「法人や事業所の理念・運営のあり方に不満」などが挙げられています。



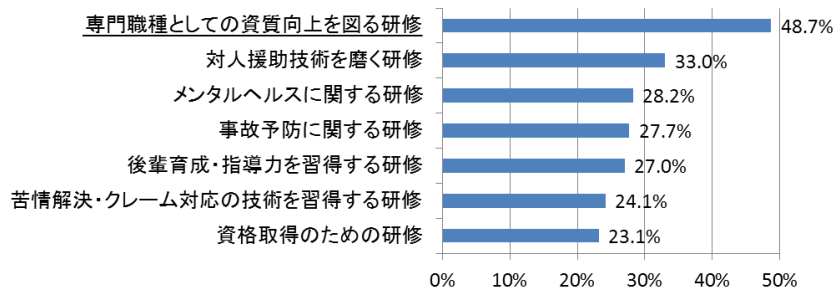
(7) 給与等の処遇条件、勤務上の悩みについて

定期昇給や資格手当の制度が無い事業所が約3割となっています。また、賃金水準の問題に加え、人手不足の中で、休みが取りにくいことなどをあげる者が多くなっています。

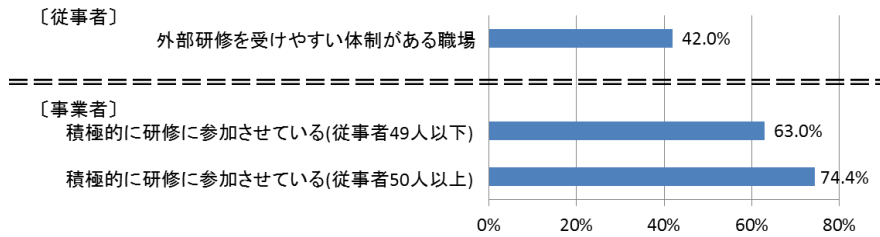


(8) 資質向上の取組状況

今後受講してみたい研修として「専門職としての資質向上のための研修」を挙げた者が48.7%などとなっています。

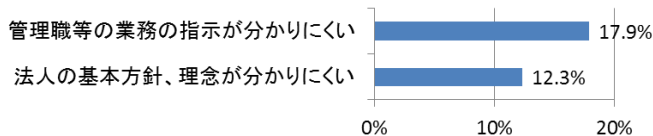


外部研修を受けやすい体制づくりがある職場と答えた従事者は42.0%となっています。また、積極的に研修に参加させていると答えた事業所は、従事者が50人以上の事業所が74.4%となっている一方、49人以下の事業所は63.0%と、11.4ポイント低い結果となっています。



#### (9) 管理・経営者の意思伝達について

従事者の悩みとして「管理職等の業務の指示が分かりにくい」と答えている者が17.9%、「法人の基本方針、理念が分かりにくい」と答えている者が12.3%となっています。

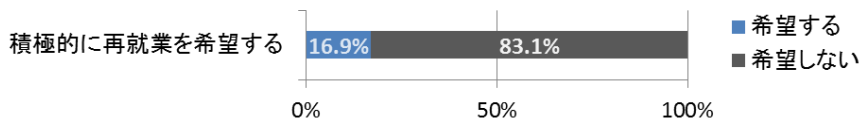


## 4 潜在介護人材に対する実態調査の結果概要

県内介護福祉士・ホームヘルパー資格取得者6,781人に対し、現在介護事業所で働いていない理由や再就業希望などについて調査しました。

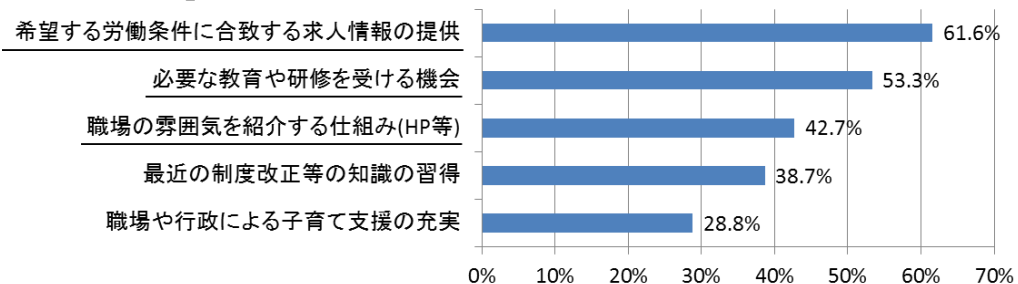
#### (1) 現在介護分野で働いていない潜在介護人材の介護分野への就業意向

積極的に再就業を希望する者が16.9%となっています。



#### (2) 再就業希望者が再就業の際に希望する支援

「希望に合致する求人情報の提供」「必要な研修や教育を受ける機会」「職場の雰囲気を紹介する仕組み」を挙げる者が多くなっています。





## 第3章 取組の視点と役割

### 1 取組の視点

今後、人口構成が大幅に変動する中においても、県民の生活の基盤となる介護・福祉サービスの量と質をしっかりと確保し、本県ならではの質の高いサービスを安定的に提供していくため、介護・福祉サービスを支える介護・福祉人材の確保と養成が喫緊の課題です。

#### (1) 介護・福祉人材の確保

介護・福祉分野における人材確保については、これまでも学卒就職者等、様々なルートからの入職者がいる一方で、多くの離職者がいることを認識しなければなりません。

これを踏まえ、以下の2つの視点に基づき、今後の介護・福祉ニーズの増加に対応できるよう、介護・福祉人材の確保について体系立てて取り組む必要があります。

##### ①新規就業者の参入促進対策

介護・福祉関係養成校を中心とした学卒就職者を確保するとともに、他分野を何らかの理由で離職した者の介護・福祉分野への就業を促進するほか、介護・福祉分野の資格所持者や就業経験がありながら現在働いていない潜在介護・福祉人材の再就業を促進するなど、幅広い参入ルートからしっかりと介護・福祉分野への就業者を確保することが重要です。

##### ②就業者の定着促進対策

働きやすい職場環境づくりなど、介護・福祉職場で現に就業している者の定着を促進し、他分野への転職者を極力減らすことが重要です。

#### (2) 介護・福祉人材の資質向上

介護・福祉人材の資質向上については、認知症高齢者、発達障害児への対応など、各分野で高まる専門性に対応する人材の養成が重要です。

そのため、介護・福祉職員がキャリアアップ・スキルアップするための研修を充実させるとともに、経営者・施設管理者に対しては、更なるマネジメント力の向上を図る研修等を充実させることが重要です。

## 2 関係機関の役割

人が人を支える介護・福祉サービスは人材なくして成り立たず、質の高い介護・福祉サービスを安定的に提供するためには、人材の確保と養成が最重要課題であるという認識をそれぞれの関係機関が共有し、県民を巻き込んで以下のような取組を行っていくことが重要です。

### (1) 介護・福祉事業者の役割

介護・福祉人材を雇用し、質の高い介護・福祉サービスを提供するのは事業者であることから、行政等、関係機関から側面的な支援を受けながら、自らの手で人材を獲得し、養成するという意識のもと、以下のような役割が求められます。

- ・しっかりとした採用戦略をもって人材確保に努めること
- ・健全な経営基盤を構築し、従事者の処遇向上に努めること
- ・従事者のキャリアアップ、スキルアップの支援など、従事者がその能力を最大限に発揮できるよう努めること

### (2) 職能団体の役割

所属する会員に対し、より専門性の高い、最新の技術や知識を学ぶ自己研鑽の機会を提供するなど、従事者の取組を支援することなどが求められます。

### (3) 介護・福祉関係養成校の役割

養成校では介護・福祉分野の各資格が取得でき、卒業後、介護・福祉分野で活躍することが期待されることから、より多くの学生が介護・福祉分野に参入するよう、高校生へ養成校入学の働きかけや、学生に対する就職先の開拓や適切な進路指導を行うことなどが求められます。

### (4) 県及びその他の行政機関の役割

県は、福祉・労働・教育などの幅広い分野でそれぞれ関係機関と連携を図りながら、介護・福祉事業者等の取組を強力に支援するため、以下のような役割が求められます。

- ・雇用情勢や従事者の需給状況などを把握した上で、事業者や職能団体、行政等関係機関によるコンソーシアムの構築など、人材確保対策を推進するための基盤づくりを進めること
- ・職員の資格取得や専門性の向上等、資質向上に向けた研修体制を整備すること
- ・適切な水準の報酬の設定など、介護・福祉職員の処遇改善が図られるよう、必要に応じ国に要望すること

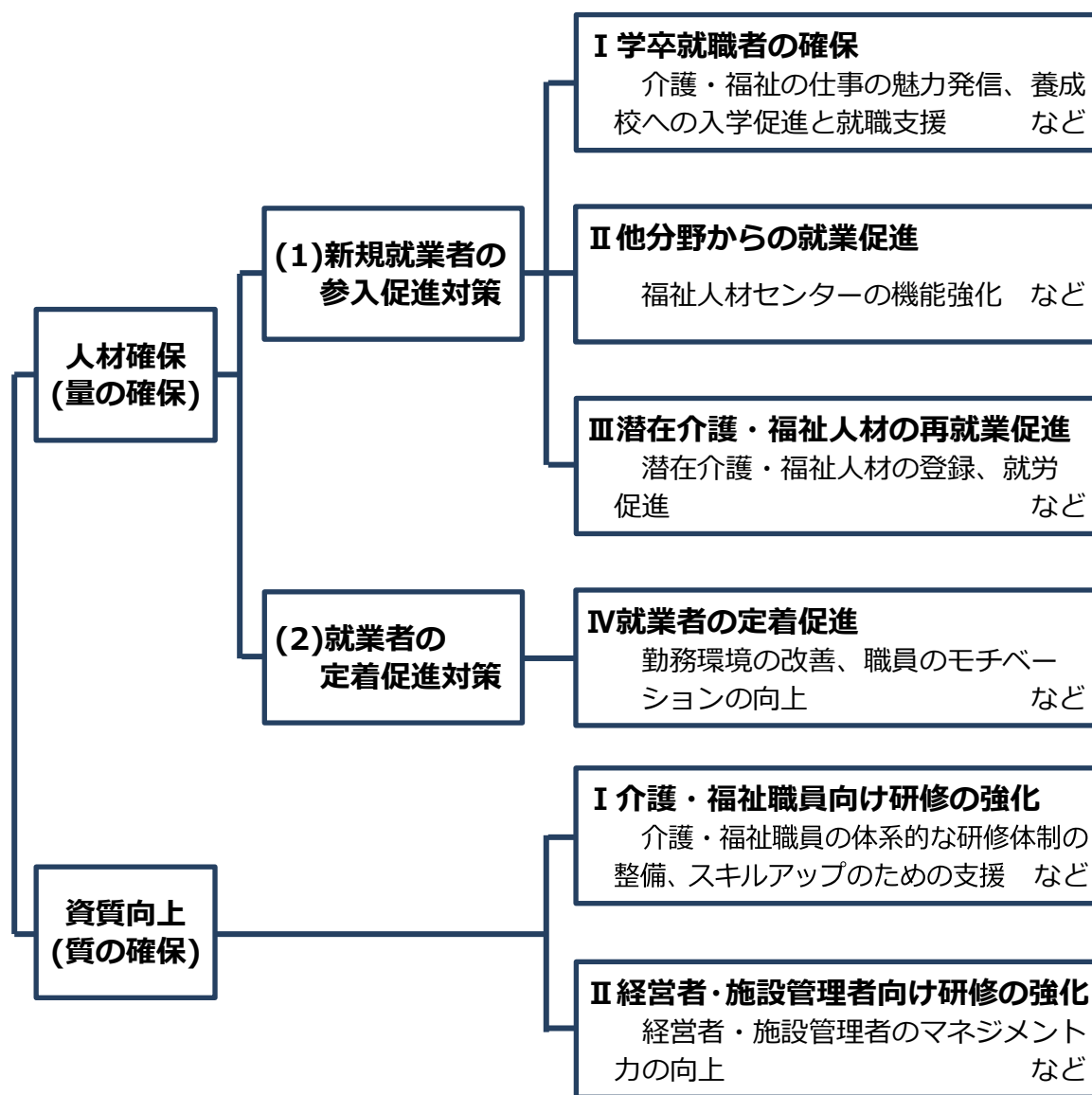
教育委員会においては、学校教育において職業観の醸成など、いわゆるキャリア教育を実施していることから、介護・福祉分野においても、その仕事の魅力や内容を正しく児童・生徒に伝える機会の確保に努めることが求められます。

労働局においては、県内の雇用情勢を把握し、職業紹介業務を行う機関であることから、有効求人倍率が高い介護・福祉分野についても、県やその他の関係機関と連携し、人材の確保に努めることが求められます。

このほか、市町においては、介護・福祉サービスの実施主体として、県や事業者等と連携し、広報活動などにより、地域の実情に応じたきめの細かい人材の確保対策を推進することが求められます。

### 3 施策の体系

人材確保及び資質向上について、それぞれ取組の視点や各関係機関の役割を認識した上で次のような体系立てにより、取組を進めていきます。



## 第4章 取組の方向性

### 1 人材確保（量の確保）

#### （1）新規就業者の参入促進対策

##### I 学卒就職者の確保

学卒就職者をしっかりと確保していくため、介護・福祉関係養成校の学生等に対する働きかけに加え、小中高生に対しても、将来の職業の選択肢として介護・福祉分野を考えてもらえるよう、積極的な取組が必要です。

- 介護・福祉分野の有効求人倍率が他の産業と比べて格段に高いことや、実態調査の結果では、人材不足と感じている事業所が半数以上あることから、現在も人材確保が難しいことが窺えるため、必要とされる人材を確保できるよう対策を進める必要があります。

①介護福祉士・保育士養成校の学生のほか、一般大学の学生にも幅広く介護・福祉分野に就職してもらうため、適切な時期に就職面談会を開催することなどにより、学卒者を確保する仕組みを構築します

- 実態調査の結果では、やりがいや社会的意義を理由に介護・福祉の仕事を選んだ者が多いことから、小中学生など早い時期から、介護・福祉の仕事のやりがいなどの魅力をしっかりと伝えることが重要だと考えられます。そのためには、現場で働く従事者の話や、積極的に体験の機会を提供することなどのほか、高校等の教諭や保護者に対する理解促進も必要です。

②介護・福祉を正しく理解してもらうため、福祉現場と連携した福祉教育を推進します

③小中高生を対象に、介護・福祉の現場の話や、仕事を体験するなどして、一般的なイメージだけでは知ることができない介護・福祉の仕事の魅力ややりがいを理解してもらうことで、将来の職業の選択肢に介護・福祉の仕事が選ばれるよう働きかけます

④高校の進路指導教諭や保護者にも、介護・福祉の仕事の魅力をしっかりと理解してもらい、高校生の進路として介護・福祉分野が選ばれるよう積極的に働きかけます

- 近年、介護福祉士養成校の入学者が減少していることから、養成校入学者をしっかりと確保していくことが人材確保の第一歩となると考えられます。

⑤介護福祉士等養成校に入学する際の修学資金貸付制度を継続するとともに、より多くの高校生に介護福祉士・保育士などの専門職養成校へ進学し、卒業後介護・福祉分野に就職してもらうよう働きかけます

- ホームページを開設していない事業所が2割以上あり、事業者として介護・福祉の仕事の情報発信について、積極的に取り組むことが重要です。

⑥より多くの県民に介護・福祉の仕事の内容や魅力、やりがいについて知ってもらうため、様々な方法により情報発信を進めます

## II 他分野からの就業促進

- 介護・福祉分野の有効求人倍率は他の産業を上回って推移しており、求人側の取組として、多様な手段で他分野からの就業促進を図る必要があります。

- 実態調査の結果では、事業所が職員を募集する際、福祉人材センターがあまり活用されていないことから、その機能強化と有効活用に努めることが重要です。

⑦福祉人材センターの活動エリアや活動時間の拡大を検討し、職業あっせん機能を強化します  
⑧福祉人材センターとハローワークの連携を強化し、相互の強みを活かした活動を展開します

## III 潜在介護・福祉人材の再就業促進

- 介護福祉士、ホームヘルパー、保育士、看護師などの有資格者のうち、介護・福祉職員として働いていない人が多いことから、そうした潜在介護・福祉人材を掘り起こし、介護・福祉分野の仕事に誘う仕組みが必要です。

- 潜在介護人材に対する実態調査の結果では、現在介護分野で働いていない介護福祉士等のうち2割弱が、積極的に介護分野で就労したいという希望を持っていることなどから、介護・福祉分野に就労を希望する潜在介護・福祉人材に対して、掘り起こしから再就業までの一貫した仕組みづくりが重要です。

⑨潜在介護・福祉人材の就労希望を確認し、データベースに登録するなど、潜在介護・福祉人材バンクの仕組みを構築します

- ⑩再就業前の介護・福祉の仕事体験や基礎技術を再確認する機会の提供など、再就業に対する不安を解消する仕組みを構築します
- ⑪求職者、求人事業所双方の細かな条件をマッチングできる体制を整備します

## (2) 就業者の定着促進対策

### IV 就業者の定着促進

量として介護・福祉人材を確保するためには、新しく入職される方を増やす取組だけでは十分ではなく、現在従事されている方の仕事に対する満足度を高め、離職される方を減らす取組もまた必要です。

- 実態調査の結果では、従事者は、賃金水準が低いと思っている方や、休みが取りにくいと思っている方が多いことから、女性従事者の割合が高い介護・福祉分野の特性も踏まえ、賃金水準を含めた職員の勤務環境の整備を進めることが重要です。

- ⑫適切な賃金水準の設定による処遇改善に努めます
- ⑬休みが取りやすい職場づくりや妊娠・育児中にもきちんと休暇を取ることができるための代替職員の確保に努めるほか、育児中でも働き続けられるよう多様な勤務形態の導入など勤務環境を整備します
- ⑭そのほか、適切な作業環境確保のために機器や設備の導入を進めるなどの勤務環境の整備に努めます

## 2 資質向上（質の確保）

### I 介護・福祉職員向け研修の強化

介護・福祉人材の資質向上については、新たに確保した人材を養成していくことに加え、各分野で高まる専門性に対応する人材の養成を体系的に行っていくことが重要です。

○介護・福祉人材の養成のあり方について今一度体制を見直すことが必要です。

⑮目指すべき職員像を描いた上で、福祉総合研修センター等が実施する研修の体系などを見直します

○業界全体が切磋琢磨し、職員同士が技術を高め合うような取組も重要です。

○実態調査結果によると、小規模事業所は規模の大きな事業所と比較して従事者が外部の研修を受けにくい環境にあるため、研修の機会を適切に提供することが重要です。

⑯例えばキャリア段位制度の積極的活用など、介護・福祉職員間で、互いに切磋琢磨してスキルアップする仕組みを構築します

⑰研修参加が困難な小規模事業所が、介護技術を向上させる施策や研修を受講しやすい環境を整備します

### II 経営者・施設管理者向け研修の強化

介護・福祉職員の士気を高め、安定的に質の高いサービスを提供するためには、経営者・施設管理者としての意識のあり方や資質の向上を図ることが必要です。

○実態調査の結果では、管理職等の指示や、法人の基本方針などが伝わりにくいことで不安を感じる従事者が一定割合いることもあり、経営者・施設管理者層も、現状に留まらず、更なるマネジメント力の向上を目指すことが重要です。

⑱今後、介護・福祉分野においては、サービスの質を競い合う時代がやってくるのが想定されており、明確な経営戦略を立て、職員がしっかりとそれを理解してサービスの提供にあたるようにすることが必要であることから、経営者・施設管理者の意識のあり方、資質の向上を図るための研修などを実施します

## 第5章 計画の実現に向けて

今後、本計画の示す方向性に基づく具体の施策が効果的に実施されるためには、常に、施策の実施状況を点検・評価する必要があります。

そのため、県において広く外部の有識者等から、施策の実施状況について意見を聴くなど、推進体制の確立に努めます。

また、長期的には、国の介護・福祉に関する施策の変更も予想されることから、必要に応じ総合的な進捗状況の点検と計画の見直しを行います。

### 1 基本計画の点検・評価

本計画に基づく施策の実施にあたっては、定期的に進行状況の点検や評価を行うこととします。

### 2 外部有識者等からの意見聴取

進行状況の点検や評価については、関係行政機関や社会福祉に学識を有する者で構成される「いしかわ介護・福祉人材確保対策推進協議会」を必要に応じて開催し、様々な分野からの意見を施策に反映させるよう努めます。

### 3 基本計画の見直し

本計画は10年後の平成37年を目標年度としていますが、変化の激しい今日にあって、計画期間中の社会状況等の大きな変化への対応が必要となることも想定されます。

また、国の介護・福祉に関する施策の変更により、それらとの整合性を保つ必要が生じることも予想されます。

このため、必要に応じ、3年程度を目途として柔軟に計画内容を見直し、計画が適切に実現できるよう努めます。