

石川県介護・福祉人材 確保・養成基本計画2025



Contents

1 計画策定の趣旨

- (1) 将来の人口構成の変動
- (2) 介護・福祉分野の状況
- (3) 計画策定の必要性

2 介護・福祉人材を取り巻く現状

- (1) これまでの施策の取組状況
- (2) 県内の介護職員数の推移と今後の見込み
- (3) 令和6年能登半島地震及び奥能登豪雨による影響

3 取り組みの方向性

- (1) 介護・福祉職の魅力発信
- (2) 多様な人材の確保
- (3) 働きやすい職場づくりの促進
- (4) 介護・福祉人材の質の向上

4 計画の実現に向けて

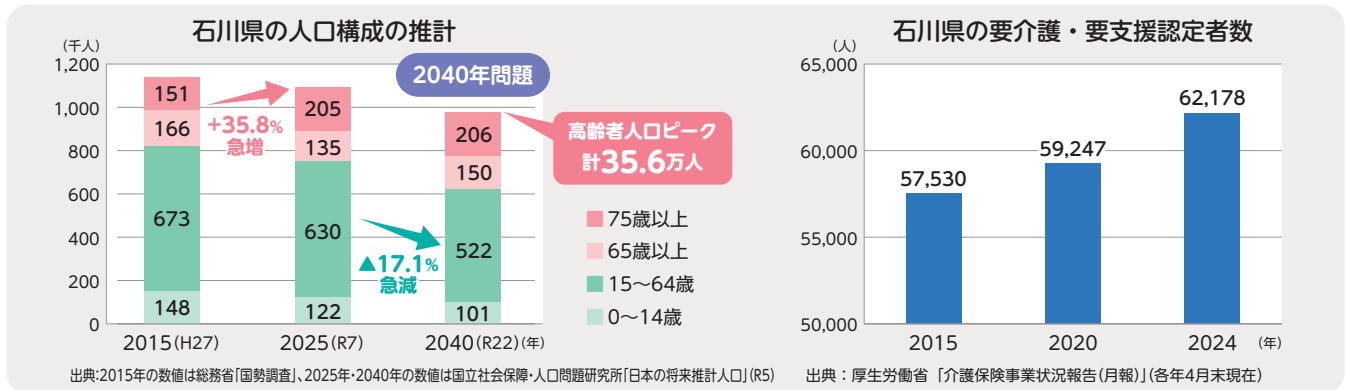
- (1) 計画の点検・評価
- (2) 計画の見直し

1 計画策定の趣旨

(1) 将来の人口構成の変動

2025年は、団塊の世代が後期高齢者となることから、2015年に約15.1万人であった後期高齢者数が、約20.5万人まで大幅に増加すると見込まれ、それに伴い、要介護認定者数も2015年の約5.8万人から、2024年には約6.2万人へと増加しています。さらに、団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年には、高齢者人口がピークを迎え、要介護となられる方のさらなる増加が見込まれることに加え、働き手の中心となる15～64歳の生産年齢人口は、2025年の63万人から52.2万人まで急激に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、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。

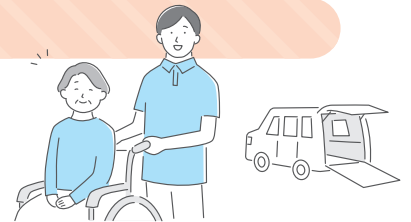


(2) 介護・福祉分野の状況

介護・福祉分野を取り巻く状況を個別に見ていくと、高齢者福祉分野では、介護ニーズが高まる後期高齢者の割合が増加するとともに、単身高齢者数も増加し、認知症高齢者の増加や在宅サービスの多様化、施設入所者の重度化などへの対応が必要になることから、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適宜検討する中、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、令和5年度に、全ての子どもや若者が将来にわたって幸せな生活ができる社会の実現を目指し、子ども基本法が施行され、「子ども家庭庁」が発足したところであり、今後とも、結婚、妊娠・出産、子育てのライフステージに応じた切れ目のない支援の充実にきめ細かく取り組んでいく必要があります。



(3) 計画策定の必要性

県では、団塊の世代が後期高齢者となる2025年に向け、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、取り組むべき基本的な方向性を認識し、中長期的な視点に立って計画的に取り組みを進めていくために、平成27年3月に「石川県介護・福祉人材確保・養成基本計画」を策定し、これに基づく様々な施策を実施してきました。

上記基本計画が令和6年度で計画期間を終了するにあたり、将来の人口構成の変動や、介護・福祉分野の状況を鑑みると、今後も引き続き、介護・福祉サービスを支える介護・福祉人材を確保・養成していく必要があることから、その指針となる新たな基本計画を策定することとしました。

石川県介護・福祉人材確保・養成基本計画（前期計画）

2025年（令和7年）に向けた中長期計画として

計画期間：平成27年度から令和6年度までの**10年間**

石川県介護・福祉人材確保・養成基本計画2025（本計画）

2040年（令和22年）を見据えた中長期計画として

計画期間：令和7年度から令和16年度までの**10年間**

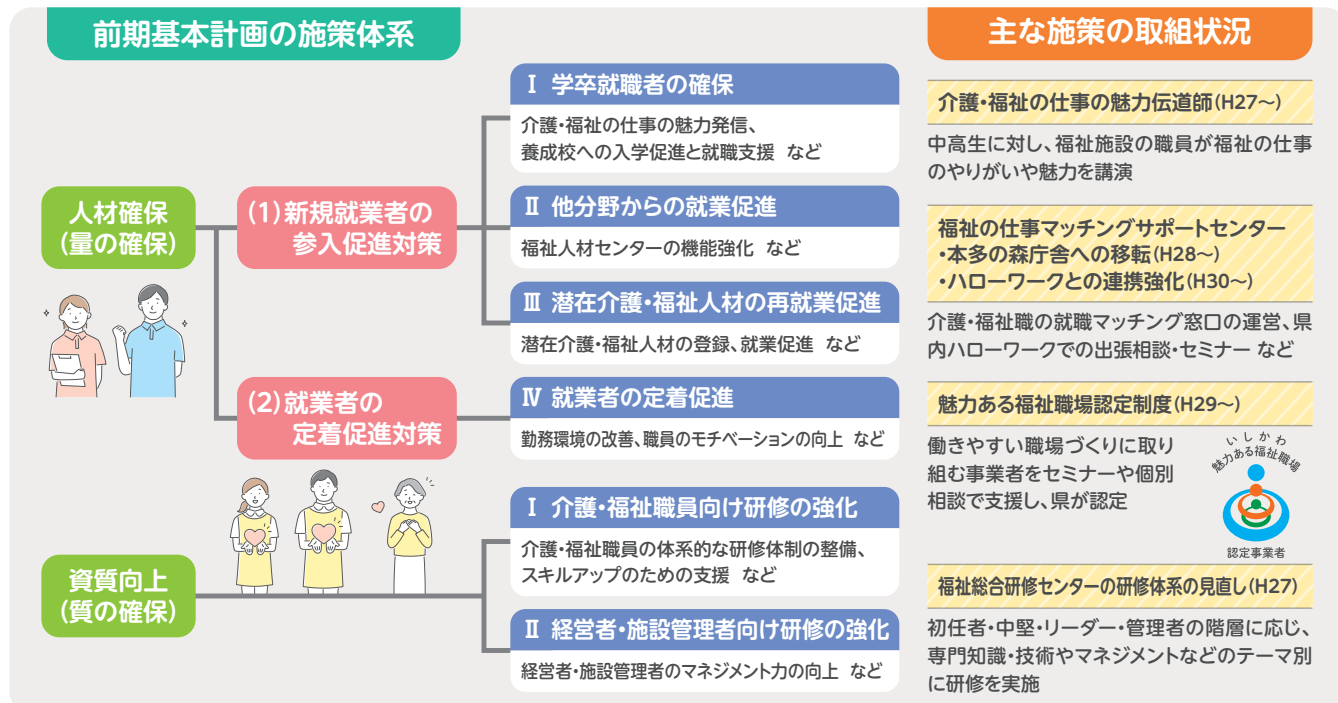
※5年後を目途に必要な見直しを行います



※本計画は「石川県長寿社会プラン2024」「いしかわ障害者プラン2024」「いしかわエンゼルプラン2025」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。

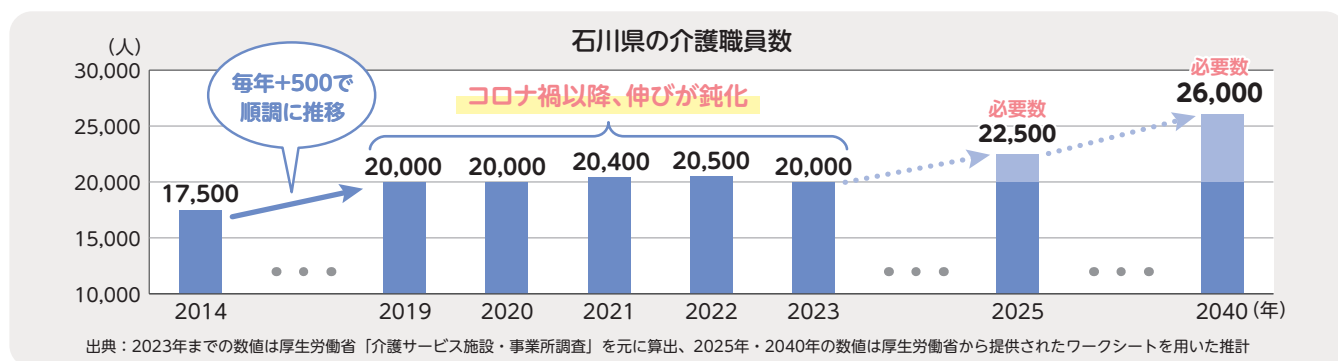
(1) これまでの施策の取組状況

基本計画に基づき、幅広い方面からの参入促進施策を展開し、入職者を確保してきたことに加え、職場環境の改善などによる職員の定着促進を図ってきました。また、階層・テーマ別に整理した多様な研修の実施体制を整備し、資質向上にも努めてきました。



(2) 県内の介護職員数の推移と今後の見込み

県内の介護職員数は、各種取り組みの成果もあってか、2014年の約1万7,500人から、2019年には約2万人と、毎年500人のペースで順調に増加していましたが、新型コロナウイルスの影響等により、それ以降の伸びが鈍化し、2023年は約2万人となっています。令和6年度の推計では、2025年の必要数は約2万2,500人、2040年の必要数は約2万6千人とされており、2040年に向け、介護人材の不足がさらに深刻化することが懸念されます。



(3) 令和6年能登半島地震及び奥能登豪雨による影響

令和6年元日に発生した能登半島地震は、高齢者施設や障害者施設、児童福祉施設に甚大な被害をもたらしました。建物や設備の損傷などにより、サービスの継続が困難な施設も多数あり、入所者が他の施設や病院に退避したことに加え、被災等による職員の離職も相次ぎました。さらに、9月には奥能登豪雨が発生し、社会福祉施設への浸水被害をもたらすなど、復旧・復興の途上にある被災地を襲った複合災害となりました。

発災前から少子高齢化の著しかった能登地域において、今回の災害によりその傾向がさらに顕著となり、県内他地域と比べても、介護・福祉人材の不足がより深刻化することが懸念されることから、今後も能登地域で介護・福祉サービスを安定して提供することができるよう、介護・福祉人材の確保が一層重要となっています。

3 取り組みの方向性

取り組みの視点



介護・福祉人材の確保・養成を計画的に進めるためには、幅広い方面からの「参入促進」と就業者の「定着・育成」の2つの視点から取り組みの方向性を考える必要があります。

新規就業者の参入促進には、学生や介護未経験の方に、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、仕事のやりがいや魅力を積極的に発信していくことが重要です。また、介護・福祉関係養成校を中心とした学卒就業者や、他分野から介護・福祉分野への転職者、現在働いていない介護・福祉分野の有資格者、外国人介護人材など、多様な人材を確保していくことが重要です。

就業者の定着・育成には、深刻化する人手不足への対応として、職員の負担軽減のための取り組みなどを通じて、働きやすい職場づくりを一層進めることが重要です。また、職員がやりがいや誇りを持って働くには、認知症高齢者や発達障害児への対応など、高まる専門性に対応するための質の向上の取り組みも重要です。

こうした視点に加え、能登地域での介護・福祉人材の確保という視点も踏まえ、次の方向性により、各種取り組みを進めていきます。

新規就業者の参入促進

介護・福祉職の魅力発信

多様な人材の確保

就業者の定着・育成

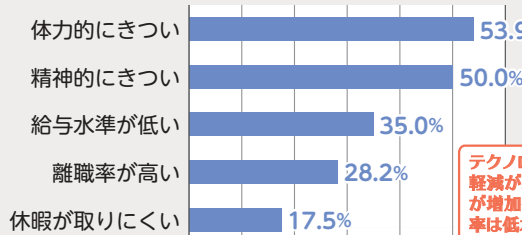
働きやすい職場づくりの促進

介護・福祉人材の質の向上

(1) 介護・福祉職の魅力発信

介護職未経験の方にとっては、「体力的にきつい」「給与水準が低い」「離職率が高い」といった、介護業界へのネガティブなイメージが強く、就職をためらう理由になっているという課題があります。一方で、負担軽減を図るための取り組みが進んでいるなどの実態があまり知られていない面もあることから、適切な情報発信により、そうしたイメージギャップを解消するとともに、介護・福祉の仕事のやりがいや魅力をしっかりと理解してもらえるよう、積極的な取り組みが必要です。

介護業界への就業をためらう理由(介護業界未経験者の回答)



テクノロジー導入により負担軽減が進んでいること、給与が増加傾向にあること、離職率は低水準であることなどはあまり知られていない

出典：株式会社リクルート「HELPMAN JAPAN」介護職未経験者への意識調査(2023年度)より一部抜粋

- より多くの県民に、介護・福祉の仕事のやりがいや魅力を理解してもらえるよう、福祉現場とも連携しながら、様々な方法により情報発信を進めます。
- 小中高生を対象に、介護・福祉現場の話を聞いたり、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・福祉の仕事のやりがいや魅力を理解してもらい、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。



「介護・福祉の仕事の魅力伝道師」による講演



若年層向けの介護の仕事体験



高校生の福祉施設見学

(2) 多様な人材の確保

新規就業者には、介護・福祉関係養成校を中心とした学卒就職者や、他分野から介護・福祉分野への転職者、現在働いていない介護・福祉分野の有資格者、元気な高齢者等による介護助手*など、様々なルートからの入職者がいる一方で、介護・福祉関係養成校の学生数の減少や、転職者の就職マッチング実態の変化など、それぞれに課題があり、対策が必要です。

また、人口減少に歯止めがかからない中、外国人介護人材の雇用は拡大しており、貴重な人材として活躍していますが、受入れに踏み切れない事業者が少なくないことから、さらなる活用促進を図る必要があります。



*介護助手：身体介護以外の周辺業務を担当し、介護職員をサポートする職種

- ✓ 介護・福祉関係養成校の修学資金貸付制度や、福祉人材センターによる就職マッチングなど、様々な就職支援施策により、介護・福祉分野への就業希望者を手厚くサポートします。
- ✓ 外国人雇用にあたっての事業者の不安解消や、雇用相談などにより、外国人介護人材の活用を促進します。

県内介護福祉士養成校等入学者数



H26
180人

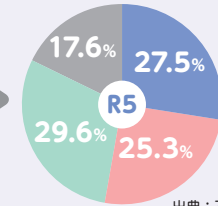
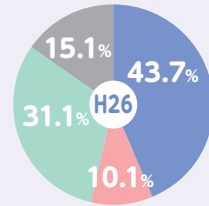


介護福祉士養成校等の学生確保

R6
92人

出典：県厚生政策課調べ
(金城大学分は2年次から福祉コースのため上記に含まない)

転職者の採用のきっかけ



- 無料職業紹介等
- 有料職業紹介等
- 知人の紹介
- その他

出典：石川県「介護・福祉人材に関する実態調査」

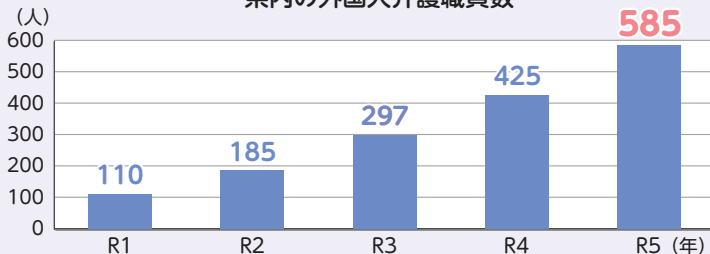


福祉の仕事に関する就職イベントの開催



介護助手の活用

県内の外国人介護職員数



出典：県厚生政策課調べ（技能実習分は計画認定累計数）

外国人材を
雇用している
事業所

R1
6.0%

R5
14.5%

出典：石川県「介護・福祉人材に関する実態調査」



介護現場で働く外国人職員

(3) 働きやすい職場づくりの促進

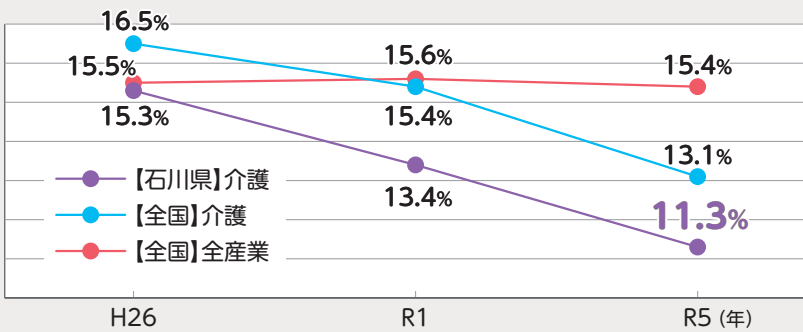
県内の介護職員の離職率は低下傾向にあります。現場の悩みとしては人手不足を心配する声が多く、職員の業務負担の増加が懸念されます。今後も離職される方を減らしていくためには、業務負担の軽減が急務であり、そのためには、介護生産性向上などの取り組みをより一層進めていく必要があります。加えて、多様な働き方の促進や、適切な賃金水準の設定による処遇改善といった取り組みも含め、就業中の方の仕事に対する満足度を高めることが重要です。



- ☑ 介護テクノロジーの活用や業務改善による間接業務の削減、ノーリフティングケア（持ち上げない介護）の推進による介護職員の身体負担軽減など、介護生産性向上の取り組みを進めます。
- ☑ 選択的週休三日制やスポットワークなど、介護・福祉職場の多様な働き方を促進します。
- ☑ 仕事の内容に見合った給与水準となるよう、適切な処遇改善を国に要望します。

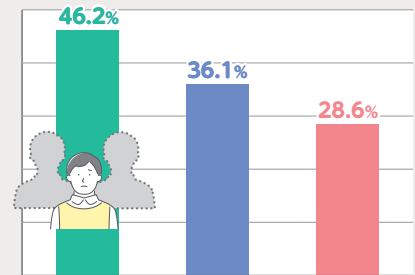


離職率の推移（離職率=1年間の離職者数÷労働者数）



出典：【全国】介護は（公財）介護労働安定センター「介護労働実態調査」、【石川県】介護は石川県「介護・福祉人材に関する実態調査」、【全国】全産業は厚生労働省「雇用動向調査」

職場環境・業務負担の悩み（介護職員への調査）



人手が足りない、仕事内容のわりに賃金が低い、身体的負担が大きい

出典：石川県「介護・福祉人材に関する実態調査」



介護テクノロジーの活用



ノーリフティングケア（持ち上げない介護）の促進

いしかわ
魅力ある福祉職場



認定事業者

働きやすい職場を県が認定する「いしかわ魅力ある福祉職場」認定制度



選択的週休三日制

介護・福祉業界では、一日10時間・週4日勤務で給与水準を週休二日制と同等に維持する形が主流



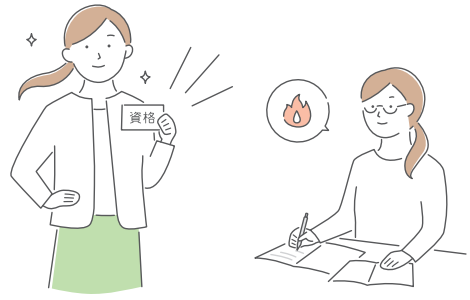
スポットワーク

継続した雇用関係のない、短時間・単発の仕事をする働き方で、全国的に利用者が増加

(4) 介護・福祉人材の質の向上

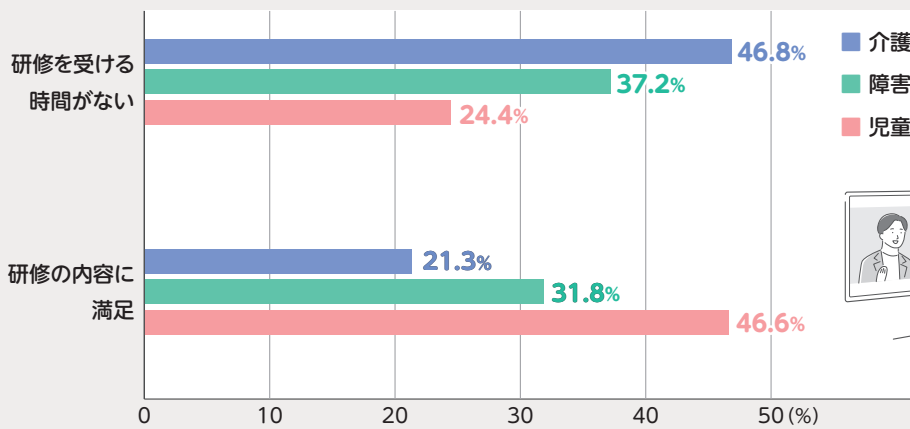
介護・福祉ニーズが増加・多様化する中で、職員がやりがいと誇りを持って働くためには、各分野で高まる専門性に対応できる人材を養成することが重要ですが、人手不足による多忙化など背景に、特に介護分野においては、研修を受講する時間がないとの声も多く聞かれることから、研修を受講しやすい環境の整備が必要です。

また、外国人雇用や生産性向上など、新たな取り組みに柔軟に対応していくための、経営者・施設管理者のマネジメント力の向上も重要です。

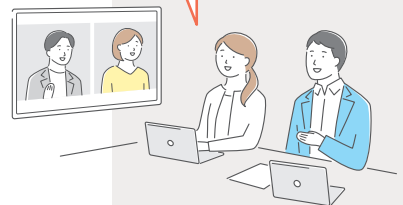


- ✓ 福祉総合研修センター等が実施する研修について、オンライン研修やオンデマンド研修の活用などにより、研修受講にあたっての利便性向上を図ります。
- ✓ 認知症高齢者や発達障害児への対応など、介護・福祉職員向けの専門的ケアに関する研修や、職員の士気を高め、安定的に質の高いサービスを提供するための、経営者・施設管理者向けの研修を実施します。

福祉総合研修センター等が実施する研修への意見



研修会場に求める機能は「WEB研修の充実：78.2%」が最多



出典：石川県「介護・福祉人材に関する実態調査」



福祉総合研修センターによる研修



オンライン研修・オンデマンド研修の充実

4 計画の実現に向けて

(1) 計画の点検・評価

今後、本計画の示す方向性に基づく具体的な施策が効果的に実施されるためには、定期的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、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。

また、本計画の策定に合わせ、各種施策が「介護人材の確保」という政策目標を達成するに至るまでの論理的な因果関係を明示した“ロジックモデル”を作成し、施策全体の中での問題点の発見や、改善策の検討をしやすくするための補助的なツールとして活用することとします。

(2) 計画の見直し

本計画は、2040年を見据えた今後10年間の計画として、令和16年度を最終年度としていますが、その間の社会情勢等の大きな変化への対応や、国の介護・福祉施策の変更との整合性を保つことなどを考慮し、策定から5年後を目途に中間評価を行い、必要な見直しを行うこととします。なお、ロジックモデルについては、評価指標や目標数値、因果関係などを随時柔軟に見直し、適切なPDCAサイクルによる機動的な施策評価・改善に努めます。

ロジックモデルや計画に関する資料などを
石川県のホームページに掲載しています

