

石川県介護・福祉人材
確保・養成基本計画2025
(案)

石 川 県

石川県介護・福祉人材確保・養成基本計画2025

目次

- 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 15.5 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む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 (次期計画)

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う

※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。

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

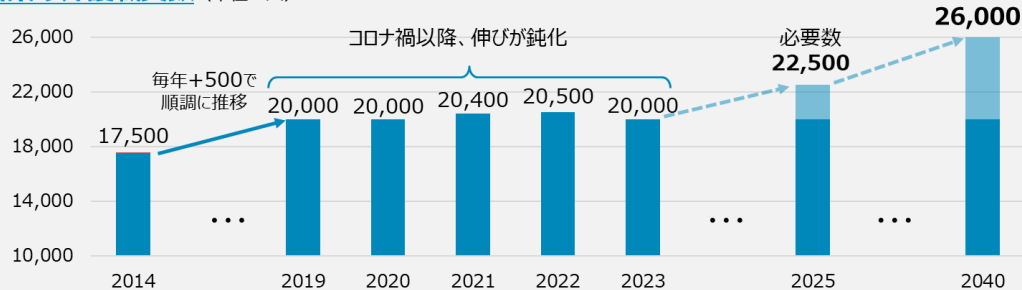
基本計画に基づき、幅広い方面からの参入促進施策を展開し、入職者を確保してきたことに加え、職場環境の改善などによる職員の定着促進を図ってきました。また、階層・テーマ別に整理した多様な研修の実施体制を整備し、資質向上にも努めてきました。



(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、最新の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。

石川県の介護職員数 (単位: 人)



出典：2023年までの数値は厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」を元に算出、2025年・2040年の数値は厚生労働省から提供されたワークシートを用いた推計

(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

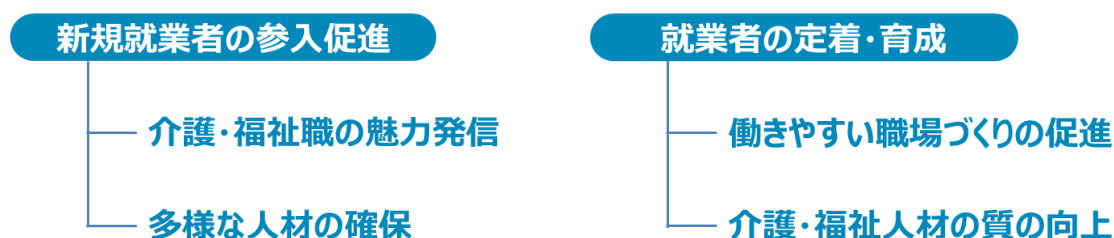
<取り組みの視点>

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必要です。また、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、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。

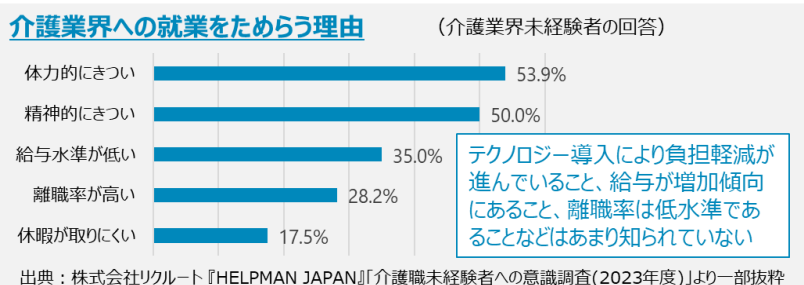
こうした視点に加え、能登地域での介護・福祉人材の確保という視点も踏まえ、次の方向性により、各種取り組みを進めていきます。



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。

- ✓ 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。

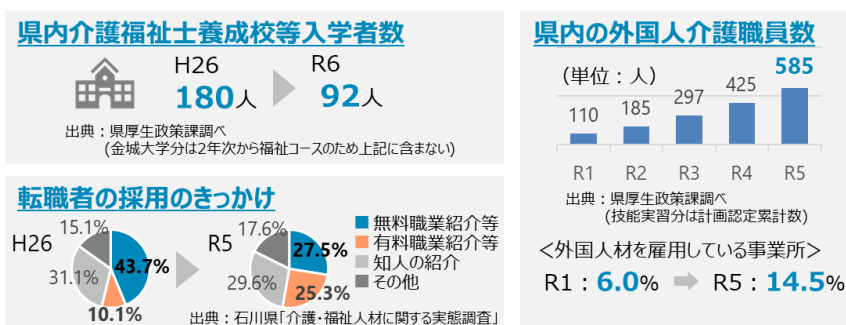


② 多様な人材の確保

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。 ※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

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。

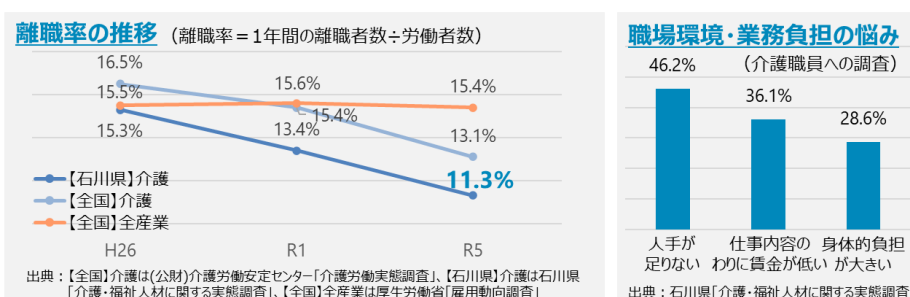
- ✓ 介護・福祉関係養成校の修学資金貸付制度や、福祉人材センターによる就職マッチングなど、様々な就職支援施策により、介護・福祉分野への就業希望者を手厚くサポートします。
- ✓ 外国人雇用にあたっての事業者の不安解消や、雇用相談などにより、外国人介護人材の活用を促進します。



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が、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すためには、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。

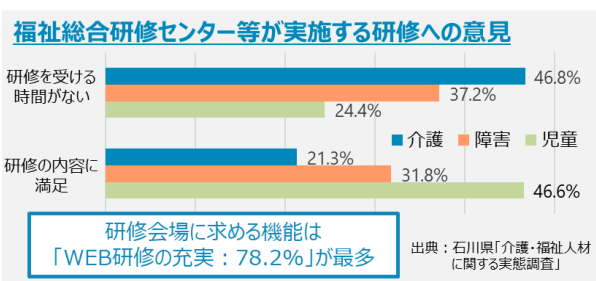


④ 介護・福祉人材の質の向上

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も背景に、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、オンラインやオンデマンドの活用などにより、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。



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。

石川県のホームページで
ロジックモデルを掲載しています。

QRコードを掲載
※準備中