

第4節 2040年を支える介護職員等の確保・育成・定着の推進

1 現状・課題

○ 介護人材を取り巻く状況

- ・ 65歳以上人口は令和27年(2045年)まで一貫して増加する一方で、15歳から64歳の現役世代人口は、令和2年(2020年)の849,686人から令和22年(2040年)には721,617人に減少する見込みです。
- ・ 2040年に向けて生産年齢人口が急減し、高齢者の占める割合が増加していくことが見込まれ、介護ニーズの急増と多様化に対応する必要がある一方、人口減少社会の到来で介護人材の確保がますます困難になると予測されます。
- ・ 本県における介護職員にかかる需給推計では、令和8年(2026年)は、約22,300人の需要に対して供給が約20,400人となり、約1,900人の不足が生じる見込みです。
- ・ このような状況の中にあっても、県民が人生の最終段階を迎えるときまで自分らしい生活が続けられるよう、介護サービスの適切な提供体制の整備に向けて、多様な人材の確保・育成、介護のしごとの魅力向上、職員の処遇改善、離職防止・定着促進、介護現場の負担軽減など、様々な方向から対策を実施することが必要です。

○ 介護人材の不足

- ・ 令和4年度(2022年度)の滋賀県内の有効求人倍率を見ると、全産業平均が1.03倍であるのに対し、介護関係では3.06倍と深刻な状況は変わっていません¹。
- ・ 事業所においては、訪問介護員(84.7%)、介護職員(訪問介護員を除く)(71.9%)、看護職員(47.2%)、介護支援専門員(43.2%)の順に不足感があると回答しています²。
- ・ 県内の介護福祉士養成施設の定員は70名(2校)であり、介護職を目指す学生の減少により、平成28年度(2016年度)の100名から30名(30%)の減少となっています。

○ 介護の仕事の魅力発信

- ・ 介護の仕事は、利用者一人ひとりの自立やその家族の生活にとって必要不可欠な職務であるとともに、社会に貢献できる職務であることなど、やりがいを感じられ、誇りの持てる仕事です。しかし、「体力的にきつい」「賃金が低い」などといったマイナスイメージがあると指摘されており、人材参入の阻害要因となっていると考えられます。
- ・ 一般的な介護職の仕事をはじめとして、介護支援専門員・生活相談員等の介護の仕事の魅力をアピールし、業界全体のイメージアップにより人材の参入を促進する必要があります。
- ・ さらに、働きやすい労働環境の整備に取り組む事業所の公表などにより、県内事業所の情報などを効果的に発信する必要があります。

¹ 出典：職業別常用(有効)求人倍率・求人・求職状況(滋賀労働局)

² 出典：令和4年度介護労働実態調査(介護労働安定センター)

○ 多様な人材の参入促進

- ・ 今後の生産年齢人口の減少や高齢者の増加などを踏まえ、介護人材のすそ野拡大を進め、多様な人材が介護に参入するよう促す必要があります。
- ・ 国では、外国人介護人材の受入れに向け、平成29年(2017年)に在留資格「介護」の創設と外国人技能実習制度への介護職種の追加が行われ、平成31年(2019年)4月に在留資格「特定技能」も創設されました。
- ・ 介護職員の確保策の柱の一つとして、外国人介護人材の受入れを積極的に推進していく必要があります。
- ・ 元気高齢者・子育てが一段落した女性などの介護未経験者、定住外国人や障害のある人が、介護を学ぶ機会を増やしていく必要があります。
- ・ 本県に在住する介護福祉士の登録者数は、令和5年(2023年)3月末現在20,127人³で、県内の介護事業所に従事する介護福祉士数は令和3年10月現在で9,620人⁴となっており、潜在介護福祉士の復職促進を図る必要があります。

○ サービスの質の確保

- ・ 令和4年度介護労働実態調査によると、介護サービスを運営する上での問題点として、45.8%の事業所が「良質な人材の確保が難しい」と回答しています。
- ・ 無資格・未経験者の参入促進を図る一方、利用者側の視点に立ったサービスの質を確保するため、認知症への対応や医療的ケア、自立支援など、専門職としての知識と技能の向上を図る必要があります。
- ・ 外国人介護人材については、言葉の障壁や文化の違いに配慮しつつ、知識と技術の向上を図ることが重要です。
- ・ また、介護ニーズの多様化や高度化、地域包括ケアシステムの推進により、介護職にはより高い専門性と多職種連携やチーム介護を推進することが求められています。
- ・ 介護職の社会的評価を高めるためにも、介護職のロールモデルとなるチームリーダーを養成していく必要があります。

○ 介護支援専門員の資質の向上

- ・ 介護支援専門員には、地域包括ケアシステムを支える要の専門職として、高い専門性をもってより多くの主体と連携したケアマネジメントを実践し、多様な役割を担うことが期待されます。

○ 介護職員等の定着

- ・ 介護職員の離職率は、離職者を勤続年数の内訳で見た場合、1年間に離職した者のうち「入職後3年未満の者」が5割を上回っています⁵。
- ・ 新人職員の定着を図るためには、入職前の職業体験などにより雇用のミスマッチを防ぐとともに、入職後のきめ細かな指導や支援など、事業所内の育成が重要です。
- ・ また、離職理由を見ると、「結婚・出産・妊娠・育児」「職場の人間関係」「法人・事業所の理念・運営のあり方への不満」「将来の見込みが立たない」とい

³ 出典：社会福祉振興・試験センター

⁴ 出典：令和3年度介護サービス施設・事業所調査（厚生労働省）

⁵ 出典：令和4年度介護労働実態調査（介護労働安定センター）

った理由が上位を占めています。

- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進のための職場環境整備や労働環境の改善を行い、職員の能力を適正に評価し処遇に反映させるなど、やりがいを持って働くことができる職場づくりを進める必要があります。

○ 業務の負担軽減と質の高いケアを実現する介護現場の革新

- ・ これまで県では、マッチング支援などの総合的な人材確保策に取り組んできましたが、並行して、介護現場において、介護ロボット・ICTの導入や、抱え上げない介護の実践、介護職員が行うべき業務の切り分け、事務処理等の職員負担軽減を行い、介護職員が専門性を生かしながら働き続けられる環境作りを早急に進めていく必要があります。
- ・ 介護分野は人の手による仕事の部分が多いものの、情報共有や事務作業をICTで効率化したり、介護ロボットの活用により介護従事者の負担を軽減したりすることが可能であると期待されています。また、介護職員が携わる業務の切り分けや工程分析を行い、専門職とそれ以外の人材(介護助手)が行う業務の明確化による負担の分散を進めていくことも重要です。
- ・ 令和5年(2023年)2月に県が実施した調査では、業務改善に現在取り組んでいる事業所は74.2%にのぼる一方で、その内の53.0%の事業所は、「業務改善は進んではいるものの、課題や困りごと等がある」または「思ったように進んでいない・行き詰っている」と回答しています。
- ・ 今後は事業所が抱える業務課題の抽出やその解決に向けたプロセスを整理し、事業所自らが業務改善に取り組み続けられるような支援を実施していく必要があります。

コラム 15：介護現場の革新が目指すところ

介護現場革新に係る取組は、限られた資源の中で、一人でも多くの利用者に質の高いケアを届けることを目的とした取組であり、業務の見直しや効率化等により生まれた時間を有効活用して、利用者に向き合う時間を増やす等、個人の尊厳や自立の支援につながるケアの実現を図ることに資するものです。

例えば整理整頓により物を探す時間を短縮し、その時間を利用者とのコミュニケーションにあてることで、利用者に充実感を感じていただけたらどうでしょうか。介護ロボットの活用により、夜間の見守り巡回の負担を軽減し、職員の時間と心にゆとりを生み出し、仕事へのやりがいや楽しさを実感し、モチベーションが向上したらどうでしょうか。

利用者に質の高いケアを届けるために介護現場の革新が求められており、滋賀県でも取組の推進に注力していきます。



○ 感染症に備えた人材の育成・確保

- ・ コロナ禍を経て、今後も感染症予防に関する知識や技術を習得した人材を育成・確保していく必要があります。
- ・ 対面で行っている研修について、オンラインやオンデマンド配信で開催できるようにする必要があります。

2 施策の方向と取組

○ 目指す姿

- ・ 介護が必要になっても、誰もができる限り住み慣れた地域で日常生活を送ることができるよう、介護サービス提供体制の実現に必要な介護職員が確保されている。

○ 取組方針

- ・ 介護人材の確保、育成、定着は、行政と民間が一体となって推進することが重要との視点に立って、項目ごとに必要な施策を展開するとともに、確保、育成、定着を一体的に支援できるよう市町と連携しながら施策を進めます。

(1) 介護職員等の確保

① 魅力発信の推進

- ・ 介護職員は、専門的な知識や技術を駆使し、利用者の人生を充実させることのできる創造的でやりがいのある仕事であるという魅力を、地域、高校・大学等における対話型交流会の開催、マスメディアや SNS などを活用した啓発、介護関係のイベントの開催などを通じて発信し、イメージアップを図ります。
- ・ 学生や若者に向けて、県内事業所の魅力を発信します。
- ・ キャリア教育の一環として教育委員会で実施する「中学生チャレンジウィーク」などを通じて、市町と連携し、事業者団体の協力を得ながら、児童・生徒に対して介護体験の機会を設けるなど、介護に対し早くから理解と関心を高める取組を推進します。
- ・ 小・中学生を含む若年層に向けたイメージアップの取組を、事業者・市町と連携して推進します。

② 介護人材の参入促進

- ・ 介護福祉士養成施設や養成学校の入学者に対する修学資金の貸付により、介護を学ぶ学生を支援します。
- ・ 退職シニア等介護未経験者に対する入門的研修、定住外国人や障害のある人に対する介護職員初任者研修などの実施により、介護人材のすそ野を広げます。
- ・ 国際介護・福祉人材センターにおいて、特定技能・留学制度による外国人介護人材のマッチング支援や受け入れ事業所に向けた研修を行います。
- ・ 事業所による経済連携協定(EPA)⁶・留学・技能実習・特定技能⁷を通じた外国人介護人材の受入れを支援します。
- ・ 介護福祉士や初任者研修修了者など、潜在有資格者などの登録と再就職に向けた支援に取り組みます。
- ・ 採用力向上に資するセミナーを行い、事業所の人材確保に向けた支援に取り組みます。

⁶ 経済連携協定(EPA)…インドネシア、フィリピン、ベトナム各国との経済連携協定に基づき、外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れを行っている。(Economic Partnership Agreement)

⁷ 特定技能…深刻化する人手不足に対応するため、国内人材の確保のための取組等を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる制度。

- ・ 合同就職説明会や対話型交流会の実施により、求職者と事業者が出会える場を作ります。
- ・ 事業者と連携した職業体験の機会を提供することにより、介護職への関心や認識を高めることで、新たに介護職になる方を増やすとともに、雇用のミスマッチを防ぎます。
- ・ 介護・福祉人材センターの機能強化とハローワークや市町など関係機関との一層の連携強化を図り、きめ細かな職業紹介を行います。
- ・ 離職者等の就職を支援するため、民間の訓練施設に委託することにより、介護分野の公共職業訓練を実施します。

(2) 介護職員等の育成

① 介護分野における滋賀の福祉人の育成

我が国の社会福祉の成熟に寄与した本県の先人の活動や実践の中で培われてきた理念や価値観を学び、介護職としての誇りを有する滋賀の福祉人を育成します。

- ・ 「滋賀の福祉人」育成研修において、倫理観や対象者理解、権利擁護など、介護に携わる職員がキャリアに応じて習得すべき知識、スキル、モラルの3つの能力を育成します。
- ・ 滋賀の介護職のロールモデルとなるチームリーダーを養成することで、介護職の質の向上を図るとともに、新人職員の参入と定着を促進します。
- ・ 介護職員実務者研修などの受講を支援します。
- ・ 事業者団体が実施する介護従事者の知識や、技術等の向上のための取組を支援します。
- ・ より質の高い人材を、より早い段階から養成するため、介護福祉士養成施設の取組を支援します。
- ・ 人権について正しい理解と認識を深め、人権尊重の視野に立った質の高いサービスが提供できるよう、利用者の人権擁護などに関する啓発・研修の推進を図ります。

② 多様なニーズに対応できる介護職員の育成

- ・ 喀たん吸引などの医療的ケアができる介護職員を養成します。
- ・ 多職種と連携しつつ、適切なサービスマネジメントができる介護職員を育成します。また、介護職員の地域の多職種連携ネットワークへの参画や、研修への協力を通じて地域の介護の質の向上支援などを図ります。

③ 介護支援専門員の養成と資質の向上

- ・ 高齢者の状態とニーズを踏まえ、医療をはじめ他分野の専門職と連携しながら、自立支援に資する質の高いケアマネジメントを実現できる介護支援専門員を養成します。
- ・ 地域包括ケアシステムの構築に向けて、地域課題の把握から社会資源の開発などの地域づくりや、介護支援専門員の育成を的確に担える質の高い主任介護支援専門員を養成します。
- ・ 介護支援専門員の養成にあたっては、職能団体や関係団体と連携して取組を進めます。

- ・ 介護支援専門員法定研修のオンライン研修環境の整備、研修開催地の検討を進め、研修受講の負担軽減に取り組みます。
- ・ 高齢障害者のニーズに応じた適切なサービスが提供されるよう、障害者自立支援協議会や地域ケア会議などを通じて、介護支援専門員と相談支援専門員との連携促進を図ります。

④ 外国人介護人材の育成

- ・ 外国人介護人材同士の交流を促進するため、交流会など育成・定着事業を実施します。
- ・ 外国人介護人材を専門職として育成する研修を行い、これらの育成の取組を滋賀の評価に繋げることで、送り出し国から選ばれる滋賀を目指します。

⑤ 研修の体系化

- ・ 県、事業者団体、職能団体を実施する各種研修について、介護職員等がキャリア形成やスキルアップのために計画的、効果的に受講できるよう、各研修の特徴等を踏まえた体系的な整理を検討します。

(3) 介護職員等の定着

① 新任、現任職員への定着支援

- ・ 合同入職式の開催や新人職員向けのフォローアップ研修や交流会の開催により、新人職員間のネットワークづくりやモチベーションの維持向上を支援することで、新人職員の定着を促進します。
- ・ 新人職員の育成役に中堅職員を配置する「メンター制度」の導入を推進します。
- ・ 現任職員からの幅広い相談に対応する窓口を設置し、介護職員個々の職業生活とキャリア形成に向けた支援を行います。

② 業務の負担軽減と質の高いケアを実現する介護現場の革新

- ・ 関係機関で構成する「介護現場革新会議」において、地域の課題を議論し、解決に向けた対応方針を策定します。
- ・ 介護現場の革新に向けて介護事業者に対するワンストップ型の支援を行うため、「介護現場サポートデスク（仮称）」を設置し、様々な相談に対応するほか、介護現場の革新に関する研修、介護ロボット・ICTの体験展示会や試用貸出支援による適切な機器等の導入を支援します。
- ・ 抱え上げない介護や、介護ロボット・ICTなどの業務の負担軽減や効率化に資するものについて、事業所への導入を進めるとともに、介護を受ける側にとっても安全で安心なものになるよう、その効果や課題を情報提供し、普及を促進します。
- ・ 業務の工程分析とマニュアルの作成を支援することで、専門職とそれ以外の人材（介護助手）が行う職務を明確化し、介護助手の活用により、業務の切り分けが図られるよう支援します。
- ・ 介護事業所の各種申請や報告などに際し、提出を求める文書の削減や電子化に努めます。
- ・ 県内中小企業者等が行う、介護現場の業務改善に資する新たな製品やサービスの研究開発等を支援します。

③ 労働環境の改善

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現、研修受講への支援、育児・介護休暇、子どもの看護休暇、時間単位での休暇制度の導入など働きやすい労働環境の整備に積極的に取り組んでいる事業者を登録し、登録事業者の取組を広く公表することで、働きやすい環境整備に取り組む事業者の増加と、職員の定着を促進します。
- ・ 利用者やその家族からのハラスメントや暴力行為に対し、介護従事者の対策マニュアルの普及や研修等の実施、ハラスメント防止のための利用者等への啓発などにより、職員の定着を支援します。
- ・ 適正な事業所運営や介護サービスの安定的な提供を目指し、適切な指導監督を引き続き実施します。
- ・ 管理者研修や事業所指導の機会を通じて、事業者自らが職員を育成していく意識の向上を図ります。
- ・ 勤続年数に応じたキャリア形成と処遇の改善を行うキャリア段位制度⁸については、今後の国の動向や関係者の意見も踏まえながら、対応を検討します。
- ・ 職員の処遇改善加算等の取得を支援するとともに、社会保険労務士等の専門家による労務管理に関する助言を行い、介護職員等の処遇改善が図られるよう促進します。
- ・ 介護職員等の社会的役割に見合った更なる処遇改善が図られるよう、国に要望していきます。

(4) 介護人材確保・育成・定着施策の一体的実施に向けた環境整備

- ・ 介護職員の確保・育成・定着支援の中核である介護・福祉人材センターと社会福祉研修センターが、就職前から育成、定着支援まで連携して効果的な取組ができるよう支援します。
- ・ 地域の実情に応じた介護人材の確保・育成等に向けた取組が推進されるよう、市町や地域の複数事業者が協働して行う取組を支援します。

(5) 介護人材確保等施策の実施体制

- ・ 関係機関で構成する「滋賀県介護職員人材育成・確保対策連絡協議会」において、課題解決に向けた方策を検討し、県域全体で人材確保・育成・定着に資する取組を推進します。
- ・ また、必要に応じて、同協議会内に個別課題ごとの部会を設置し、具体的な対応方策の検討を進めます。

(6) 感染症に備えた職員の育成・確保

- ・ 介護従事者が感染症予防に関する知識や技術を身に付けられるよう、感染管理認定看護師等による研修を実施するとともに、介護従事者のメンタルヘルスケアに係る相談窓口の周知などに努めます。
- ・ グループワークなど対面で行っている研修について、オンラインでも効果的に行えるよう検討を進めます。

⁸ キャリア段位制度…厚生労働省が進める職業能力そのものを評価する仕組み。介護にかかる知識と実践スキルの両面を共通の基準でレベル認定を行い、処遇改善の向上やキャリアパスの提示を行うもの。

【指標】

●介護職員数

R4(2022)年 基準値	R8(2026)年 目標値	R22(2040)年 参考値
20,549 人	22,300 人	27,800 人

(出典)「介護サービス施設・事業所調査(従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員を含む)」(厚生労働省)

●介護福祉士数

R4(2022)年 基準値	R8(2026)年 目標値	R22(2040)年 参考値
10,490 人	10,900 人	13,600 人

(出典)「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省)

●採用率・離職率(訪問介護員・介護職員計)

R2(2020)～R4(2022)年平均 基準値	R6(2024)～R8(2026)年平均 目標値
採用率 20.0% 離職率 15.9%	採用率の上昇 離職率の低下

(出典)「介護労働実態調査」(介護労働安定センター) ※R4 は県内 66 事業所 における状況