

第7期

第7期中間見直し

10 介護人材の確保

後期高齢者人口は、平成29年に比べ平成37(2015)年には約1.3倍に増加すると見込まれ、介護サービス利用者数、介護職員・介護に携わる看護職員等の需要も大きく伸びることが見込まれる。一方で生産年齢人口(15歳～65歳)の減少に伴うさらなる担い手不足が見込まれることから、持続的な介護人材の確保及び定着が重要である。

◇介護人材の需要見込み

区分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成32年度	平成37年度
介護職員	84,700人	86,500人	88,300人	97,700人	111,500人
看護職員	15,400人	15,600人	15,700人	17,700人	21,000人
介護その他職員	42,500人	44,600人	46,700人	53,300人	61,600人
合計	142,600人	146,700人	150,700人	168,700人	194,100人

※厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(平成27年度)を基に算出した介護サービス別の利用者当たりの介護職員数と各市町が見込む介護サービス利用者数から推計

※介護職員：介護保険施設・事業所に勤務する介護職員及び訪問介護員

看護職員：介護保険施設・事業所に勤務する保健師、助産師、看護師、准看護師

介護その他職員：介護保険施設・事業所に勤務する、相談員、介護支援専門員、PT/OT

このことから、福祉・介護人材確保の中核となる県福祉人材センターの機能強化を図り、センターを中心に、以下の4項目を柱に、中長期的な視点で人材確保のための施策を展開する。

【4つの柱】

- ・多様な人材の参入促進 — 中高年齢層等も含め人材のすそ野の拡大を進める
- ・キャリアアップの支援 — 専門性の高度化で継続的な資質の向上
— 意欲や能力に応じたキャリアパスの整備
- ・魅力ある職場づくり — 一旦入職した者の定着促進
- ・福祉・介護サービスの周知・理解 — イメージアップ

(1) 人材の確保・定着に向けた取組

ア 多様な人材の参入促進

【現状と課題】

(ア) 省略

(イ) 増加する福祉・介護ニーズに対応するためには、2025年を見据えて介護人材の確保や質の向上などを着実に進める必要がある。

10 介護人材の確保

後期高齢者人口は、令和2(2020)年に比べ令和7(2025)年には約1.2倍に増加すると見込まれ、介護サービス利用者数、介護職員・介護に携わる看護職員等の需要も大きく伸びることが見込まれる。一方で生産年齢人口(15歳～65歳)の減少に伴うさらなる担い手不足が見込まれることから、持続的な介護人材の確保及び定着が重要である。

◇介護人材の需要見込み

区分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	令和2年度	令和7年度
介護職員	84,700人	86,500人	88,300人	97,700人	111,500人
看護職員	15,400人	15,600人	15,700人	17,700人	21,000人
介護その他職員	42,500人	44,600人	46,700人	53,300人	61,600人
合計	142,600人	146,700人	150,700人	168,700人	194,100人

※厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(平成27年度)を基に算出した介護サービス別の利用者当たりの介護職員数と各市町が見込む介護サービス利用者数から推計

※介護職員：介護保険施設・事業所に勤務する介護職員及び訪問介護員

看護職員：介護保険施設・事業所に勤務する保健師、助産師、看護師、准看護師

介護その他職員：介護保険施設・事業所に勤務する、相談員、介護支援専門員、PT/OT

このことから、福祉・介護人材確保の中核となる県福祉人材センターの機能強化を図り、センターを中心に、以下の4項目を柱に、中長期的な視点で人材確保のための施策を展開する。

【4つの柱】

- ・多様な人材の参入促進 — 中高年齢層等も含め人材のすそ野の拡大を進める
- ・キャリアアップの支援 — 専門性の高度化で継続的な資質の向上
— 意欲や能力に応じたキャリアパスの整備
- ・魅力ある職場づくり — 一旦入職した者の定着促進
- ・福祉・介護サービスの周知・理解 — イメージアップ

(1) 人材の確保・定着に向けた取組

ア 多様な人材の参入促進

【現状と課題】

(ア) 省略

(イ) 増加する介護ニーズに対応するためには、2025年を見据えて介護人材の確保や質の向上などを着実に進める必要がある。

(ウ) 外国人の介護人材の受入れについては、EPA（経済連携協定）に基づくインドネシア、フィリピン、ベトナムの3か国からの介護福祉士候補者の受入れに取り組んできた。平成29年9月には介護福祉士資格を取得した留学生への在留資格が付与され、平成29年11月には外国人技能実習制度へ介護職種が追加されるなど新たな動きがあったが、こうした動きを踏まえ、介護人材の確保に向けた外国人の受け入れ定着促進への更なる支援が求められる。

◇介護人材の確保状況（省略）

◇介護関連職種のその他指標（省略）

【施策の方向】

- (ア) 平成30年度から3年間の年度ごとに福祉人材の確保目標人数を設定する。
- (イ) 省略
- (ウ) 介護保険施設等に対し職員の定年延長を働きかけるとともに、介護人材のすそ野を拡大するため、元気高齢者、子育てが一段落した女性、転職者等について、重点的に参入促進を図る。
- (エ) 省略
- (オ) 外国人介護人材の受入れについては、県内の介護保険施設等のニーズ調査を実施するなど、事業者の意向や課題を踏まえ、外国人技能実習制度による受け入れ支援策等を検討する。

◇介護人材の確保目標人数

区 分	平成30年度	平成31年度	平成32年度	計
確保目標人数	7,500人	7,500人	7,500人	22,500人

【主な取組】

- (ア)～(エ) 省略
- (エ) 高齢者等就労支援事業
高齢者等が特別養護老人ホーム等で就労するための介護に関する基礎知識・技術の習得を支援するとともに、社会福祉法人等が行う高齢者の短時間雇用の取組を支援する。（県）
- (ウ) ひょうご介護サポーター研修事業
元気高齢者や子育てが一段落した女性、離職者等を対象に、特別養護老人ホームや介護老人保健施設で実際の介護業務を1日体験する機会を提供する。希望者には「ひょうご介護サポーター」として登録し就労に向けた情報提供等のフォローを行い、介護現場への入職の契機づくりとして、多様な人材の参入促進を図る。（関係団体）
- (カ)～(ク) 省略
- (ケ) ひょうご外国人介護実習支援センター（仮称）開設支援
県内介護保険施設等での外国人技能実習生の円滑で効果的な技能実習ができる受入体制づくりのため、兵庫県社会福祉協議会が監理団体となるための経費の一部を補助する。（関係団体）
- (コ) 外国人技能実習生等学習支援事業
技能実習生として必要な日本語能力獲得支援のための技能実習生に対する研修及びOJTの方法等効果的な技能実習を行うための実習実施施設職員に対する研修を実施する。（県）
- (サ) 省略

(ウ) 外国人の介護人材の受入れについては、EPA（経済連携協定）に基づくインドネシア、フィリピン、ベトナムの3か国からの介護福祉士候補者の受入れに取り組んできた。平成29年9月には留学生に向けた在留資格「介護」が創設され、同年11月には外国人技能実習制度へ介護職種が追加されたほか、平成31年4月には新たな在留資格「特定技能」においても介護分野における外国人の受け入れが決まっている。こうした動きを踏まえ、介護人材の確保や定着促進に向けた外国人介護人材の受け入れ環境整備への更なる支援が求められる。

◇介護人材の確保状況（省略）

◇介護関連職種のその他指標（省略）

【施策の方向】

- (ア) 令和3年度から3年間の年度ごとに介護人材の確保目標人数を設定する。
- (イ) 省略
- (ウ) 介護人材のすそ野を拡大するため、元気高齢者、子育てが一段落した女性、転職者等について、重点的に参入促進を図る。
- (エ) 省略
- (オ) 外国人介護人材の定着支援については、県内の介護保険施設等のニーズ調査を実施するなど、事業者の意向や課題を踏まえ、外国人介護人材の資質向上支援策等を検討する。

◇介護人材の確保目標人数

区 分	平成30年度	平成31(令和元)年度	令和2年度	計
確保目標人数	7,500人	7,500人	7,500人	22,500人

【主な取組】

- (ア)～(ウ) 省略
- (エ) 高齢者等就労支援事業
高齢者等が特別養護老人ホーム等で就労するための介護に関する基礎知識・技術の習得を支援する。（県）
- (オ) ひょうごケア・アシスタント推進事業
高齢者・女性等の地域住民が介護施設や訪問介護事業所等に短時間・短期間の研修期間を設けて掃除・洗濯等の周辺業務等に従事するひょうごケア・アシスタント制度を推進し、周辺業務等を担うスタッフの導入の推進を図る。（関係団体）
- (カ)～(ク) 省略
- (ケ) 外国人介護人材に対する介護技術研修事業
県内介護保険施設等での外国人介護人材の円滑な就労・定着を図るため、基本的な介護技術やコミュニケーション技術等の研修実施にかかる費用を補助する。（県）
- (コ) 外国人技能実習生等就労定着支援事業
技能実習生として必要な日本語能力獲得支援のための技能実習生に対する研修及びOJTの方法等効果的な技能実習を行うための実習実施施設職員に対する研修を実施する。（県）
- (サ) 省略

(シ) 福祉人材センター機能強化事業

福祉人材センターの相談窓口を拡充し、学校や事業所訪問等により人材の掘り起こしを行うとともに、きめ細かいマッチングを行う。(県)

(ス) 県立総合衛生学院への介護福祉学科の新設

県立総合衛生学院に介護福祉学科を開講して、介護福祉士の養成に取り組む。(県)

イ 福祉人材のキャリアアップ支援

【現状と課題】

(ア) 介護関連職種の離職率は、全産業平均と比較すると、差は縮小してきたものの依然高い状況にあり、引き続き福祉職場への定着を促進する必要がある。

(イ) 省略

◇介護関連職種の入職・離職の状況

区分	平成 25 年度 A	平成 28 年度 B	比較 B-A
入職率	21.7% (16.3%)	19.4% (15.8%)	△2.3 (△0.5)
離職率	16.6% (15.5%)	16.7% (15.0%)	0.1 (△0.6)

※カッコ内は、全産業の数値

※介護関連職種:「介護労働実態調査(介護労働安定センター)」、全産業:「雇用動向調査(厚生労働省)」

【施策の方向】(省略)

【主な取組】

(ア) 福祉・介護従事者キャリアアップ研修事業

施設・事業所に勤務する職員のキャリアアップ(能力向上)に資する研修を実施する福祉関係団体等に経費を補助する。(県)

(イ) 複数事業所連携事業

人材の育成や確保を単独で実施することが難しい小規模事業所の人材確保や定着に係る取組の合同実施を支援する。(関係団体)

(ウ)～(ク) 省略

ウ 魅力ある職場づくり支援

【現状と課題】

(ア) 介護報酬の介護職員処遇改善加算による賃金改善のための措置等により、賃金改善は進みつつあるものの、全産業の平均に比べ、依然低い状況にある。

(イ) 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件においては、事業者は、①介護技術の習得支援などの資質の向上、②早期離職防止のための新人指導、雇用管理改善対策の充実等の労働環境・処遇の改善、③経営・人材育成理念の見える化等を、雇用するすべての介護職員に周知した上で推進することが求められている。

(シ) 福祉人材センター機能強化事業

福祉人材センターの相談窓口を拡充し、学校や事業所訪問等により人材の掘り起こしを行うとともに、きめ細かいマッチングを行う。(関係団体)

(ス) 県立総合衛生学院介護福祉学科の運営

平成 31 年 4 月に開設した県立総合衛生学院介護福祉学科により、介護福祉士の確保に取り組む。

(県)

イ 介護人材のキャリアアップ支援

【現状と課題】

(ア) 介護関連職種の離職率は、やや低下した後、ほぼ横ばい状況で推移しているが、全産業平均と比較すると、差は縮小してきたものの依然高い状況にあり、引き続き福祉職場への定着を促進する必要がある。

(イ) 省略

◇介護関連職種の入職・離職の状況

区分	平成 28 年度 A	平成 30 年度 B	比較 B-A
入職率	19.4% (15.8%)	18.7% (15.4%)	△0.7 (△0.4)
離職率	16.7% (15.0%)	15.4% (14.6%)	△1.3 (△0.4)

※カッコ内は、全産業の数値

※介護関連職種:「介護労働実態調査(介護労働安定センター)」、全産業:「雇用動向調査(厚生労働省)」

【施策の方向】(省略)

【主な取組】

(ア) キャリアアップ研修事業

施設・事業所に勤務する職員のキャリアアップ(能力向上)に資する研修を実施する関係団体等に経費を補助する。(県)

(イ)～(ク) 省略

ウ 魅力ある職場づくり支援

【現状と課題】

(ア) 介護報酬の介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善のための措置等により、賃金改善は進みつつあるものの、全産業の平均に比べ、依然低い状況にある。

(イ) 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の職場環境等要件においては、事業者は、①介護技術の習得支援などの資質の向上、②早期離職防止のための新人指導、雇用管理改善対策の充実等の労働環境・処遇の改善、③経営・人材育成理念の見える化等を、雇用するすべての介護職員に周知した上で推進することが求められている。

【施策の方向】

(ア) 福祉・介護人材の確保・定着を図るため、魅力ある職場づくりをめざし、雇用管理や人材育成等の改善に取り組む事業所を支援するとともに、介護職員処遇改善加算の適正な運用を推進する。

(イ) 施設・事業所を行う職員の福利厚生の充実に向けた取組を支援する。

(ウ) 省略

【主な取組】

(ア) 介護保険施設等労働環境改善支援事業

介護保険施設等での労働環境の改善を図るため、従来のロボットスーツ等の移乗介護や排泄支援のロボットに加え、移動や見守り支援ロボット等各種介護ロボット導入を支援する。(県)

(イ) 訪問看護師・訪問介護員安全確保・離職防止対策事業

利用者等からの暴言・暴力・セクハラ行為等に対応し、訪問看護師・訪問介護員の安全確保・離職防止を図るため、相談窓口の設置や研修会の開催、利用者等の同意が得られず介護報酬上の2人訪問加算が適用できない場合の一部費用補助を実施する。(県)

(ウ) 介護職員処遇改善加算の適正な運用の推進

事業主が介護職員の資質向上や雇用管理の改善を進め、介護職員が積極的に資質向上やキャリア形成を行うことができる労働環境を整備するとともに、介護職員自身が研修等を積極的に活用することにつながるよう、介護職員処遇改善加算の適正な運用を推進する。(県)

エ 福祉・介護サービスの周知・理解

【現状と課題】

(ア) 福祉関係団体と連携し、11月11日の「介護の日」を中心に、福祉・介護のイメージアップを図るキャンペーンを実施している。

◇ 「ひょうご福祉・介護のしごと魅力発見キャンペーン 2017」の取組状況

- (ア) 福祉講演会、介護の日シンポジウムなどの啓発イベントの開催
- (イ) 施設による文化祭、模擬店、バザー、アトラクション等、地域交流事業の実施
- (ウ) ハローワークによる介護就職デイ(就職説明会)の開催 等

(イ) 福祉・介護の仕事の魅力や大切さについて、将来の担い手となる若者をはじめ社会全体での理解を進めるとともに、福祉・介護の職場に対するイメージアップを図り、福祉や介護の就職希望者を増やしていく必要がある。

【施策の方向】

(ア) 福祉団体と協力し、イベント開催等により、福祉や介護の仕事に対する理解を進める。

(イ) 高校生以上を対象に、福祉・介護の仕事を経験できる機会を提供する。

(ウ) 省略

(エ) 介護現場とも協力し、将来の担い手となる中学・高校生向けに啓発活動を行う。

【施策の方向】

(ア) 介護人材の確保・定着を図るため、魅力ある職場づくりをめざし、雇用管理や人材育成等の改善に取り組む事業所を支援するとともに、介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の適正な運用を推進する。

(イ) 介護人材の処遇改善に向けた継続的な取組を国に提案する。

【主な取組】

(ア) 介護業務における労働環境改善・生産性向上支援事業

介護保険施設等での労働環境の改善や生産性の向上を図るため、業務改善に要する経費や介護ロボットの導入、ICT(一気通貫システム)の導入を支援する。(県)

(イ) 訪問看護師・訪問介護員等安全確保・離職防止対策事業

利用者等からの暴言・暴力・セクハラ行為等に対応し、訪問看護師・訪問介護員等の安全確保・離職防止を図るため、相談窓口の設置や研修会の開催、利用者等の同意が得られず介護報酬上の2人訪問加算が適用できない場合の一部費用補助を実施する。また、2人訪問ができる体制確保が困難な小規模事業所に対し、1人訪問時の安全対策に必要な経費の一部として、警備会社委託の初期費用を支援する。(県)

(ウ) 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の適正な運用の推進

事業主が介護職員の資質向上や雇用管理の改善を進め、介護職員が積極的に資質向上やキャリア形成を行うことができる労働環境を整備するとともに、介護職員自身が研修等を積極的に活用することにつながるよう、介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の適正な運用を推進する。(県)

エ 介護サービスの周知・理解

【現状と課題】

(ア) 関係団体と連携し、11月11日の「介護の日」を中心に、介護のイメージアップを図るキャンペーンを実施している。

◇ 「ひょうご福祉・介護のしごと魅力発見キャンペーン 2020」の取組状況

- (ア) 介護講演会、介護の日シンポジウムなどの啓発イベントの開催
- (イ) 施設による文化祭、模擬店、バザー、アトラクション等、地域交流事業の実施
- (ウ) ハローワークによる介護就職デイ(就職説明会)の開催 等

(イ) 介護の仕事の魅力や大切さについて、将来の担い手となる若者をはじめ社会全体での理解を進めるとともに、介護の職場に対するイメージアップを図り、介護の就職希望者を増やしていく必要がある。

【施策の方向】

(ア) 関係団体と協力し、イベント開催等により、介護の仕事に対する理解を進める。

(イ) 若年層を対象に、介護の仕事を経験できる機会を提供する。

(ウ) 省略

(エ) 介護現場とも協力し、将来の担い手となる小学・中学・高校生向けに啓発活動を行う。

【主な取組】

(ア) 介護業務イメージアップの推進（省略）

(イ) 福祉体験学習事業（省略）

(ウ) 福祉・介護啓発事業

事業者団体、職能団体等に委託し、福祉・介護の仕事のやりがいや魅力を多くの人に伝える講習会、シンポジウム等の啓発行事を実施する。（県）

(エ) 福祉・介護学習プログラムの展開

平成 28・29 年度で開発した教材（ワークシート）を活用し、高校の家庭科の授業時間において、高齢者とのつながりや介護の仕事など今の生活や将来を考える契機となるよう、親の介護、認知症、高齢期の衣食住など、誰もが直面する人生の問題について学ぶ。（県）

(2) 介護職員の養成・資質向上

【現状と課題】

ア 訪問介護サービスの担い手である訪問介護員について、専門学校、民間事業所等が実施する指定研修により、平成 28 年度末までに県内で約 12 万 8 千人を養成している。

イ 省略

ウ 平成 30 年度からは、介護職員初任者研修の研修時間（130 時間）より入門的な研修が制度化される。

エ 省略

◇介護員養成研修修了者（平成3年～）

区 分	平成26年度 までの累計	平成27年度	平成28年度	平成29年度
介護職員初任者研修	7,388人	4,649人	4,054人	2,107人
介護職員基礎研修課程	2,635人			
1 級課程	12,033人			
2 級課程	96,954人			
累計	119,010人	123,659人	127,713人	129,820人

※平成29年度数値は12月末現在

【施策の方向】（省略）

【主な取組】（省略）

【主な取組】

(ア) 介護業務イメージアップの推進（省略）

(イ) 介護業務体験学習推進事業

介護の将来の担い手となる小・中学生やその保護者等に介護の仕事のやりがいや魅力を発信するため、子ども向け集客施設への介護業務体験パビリオンの出展を支援し、介護業務のイメージアップを図る。（関係団体）

(ウ) 福祉体験学習事業（省略）

(エ) 介護の仕事啓発促進事業

介護の仕事のやりがいや魅力を多くの人に伝える講習会、シンポジウム等の啓発行事を実施する関係団体等に経費を補助する。（県）

(2) 介護職員の養成・資質向上

【現状と課題】

ア 訪問介護サービスの担い手である訪問介護員について、専門学校、民間事業所等が実施する指定研修により、令和 2 年度末までに県内で約 13 万 6 千人を養成している。

イ 省略

ウ 平成 30 年度からは、介護職員初任者研修の研修時間（130 時間）より入門的な研修が制度化された。

エ 省略

◇介護員養成研修修了者（平成3年～）

区 分	平成29年度 までの累計	平成30年度	平成31年度	令和 2 年度
介護職員初任者研修	18,198人	3,318人	3,007人	770人
介護職員基礎研修課程	2,635人			
1 級課程	12,033人			
2 級課程	96,954人			
累計	129,820人	133,138人	136,145人	136,915人

※令和 2 年度数値は 9 月末現在

【施策の方向】（省略）

【主な取組】（省略）