

重点目標4 福祉人材の養成・確保

生産年齢人口が減少する中であって福祉・介護ニーズの増大に伴い、福祉・介護職員の絶対数が不足する状態が顕在化しており、福祉人材の確保と養成は不可欠となっています。特に福祉職場の就労支援と就労後の定着支援は喫緊の課題となっており、住み慣れた地域で利用者本位の福祉サービス提供を行うため、より一層の取組みが求められています。

そこで、福祉人材の開拓を目指し、それぞれの職務の専門性に応じた人材の養成・研修を行うとともに、積極的に相談、情報提供、調査研究を行い、労働条件の整備などを含めた総合的な福祉人材の確保・定着・養成を図ります。

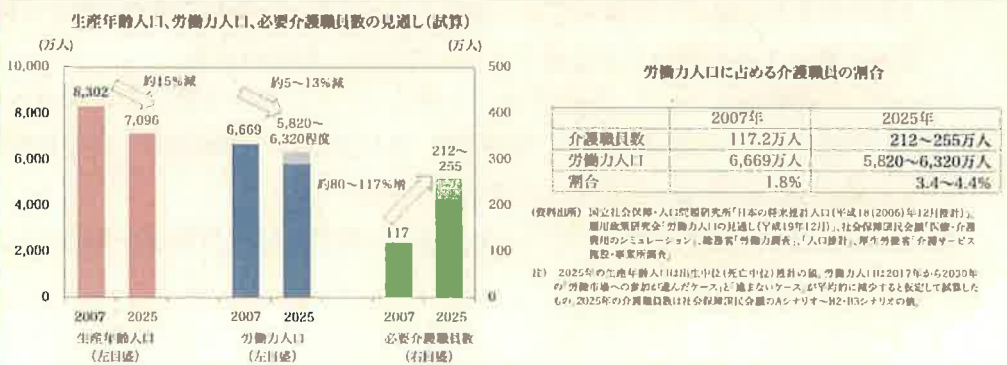
- 【重点テーマ】
- ⑦ 福祉・介護従事者の就労と定着の支援
 - ⑧ 福祉・介護従事者の養成
 - ⑨ 福祉研究による資質・能力の向上（福祉研究学会支援等）

【現状と課題】

○福祉・介護サービス分野では、制度改正によりサービスや対象地域の拡大など新たな対応が必要となっています。しかし、その対応が追い付かず継続して求人が寄せられるなど、介護・保育・看護等の分野では慢性的な人手不足が続いています。特に過疎地における事業所では人材確保が困難な状況となっています。

介護の担い手と介護職員の見通し

- 2007年から2025年にかけて、生産年齢（15～64歳）人口は約15%減少し、労働力人口も約5～13%程度減少すると見込まれる。一方、必要となる介護職員数は倍増すると推計される。
- この結果、現行のサービス水準を維持・改善しようとする場合、労働力人口に占める介護職員数の割合は、2007年から2025年にかけて、倍以上になる必要があると見込まれる。



(出典：平成23年厚生労働省「今後の介護人材養成のあり方に関する検討会報告書」)

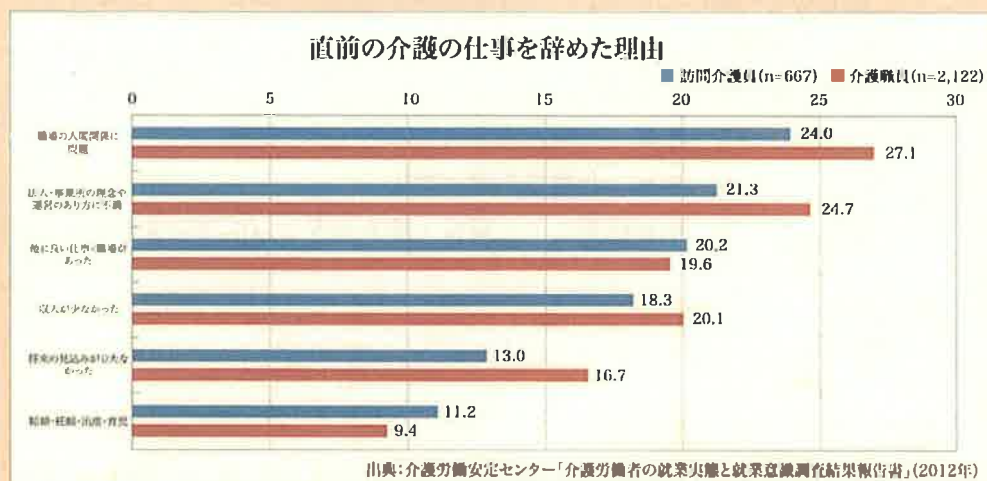
○福祉・介護分野の一部では、他産業と比較して離職率の高い状態が続いています。また、中途採用者や転職者の割合も同様に高い傾向にあります。

離職率の状況

	全体	民間企業	社福法人	特定施設※	特養ホーム
23年	16.1	19.1	14.9	24.9	14.8
22年	17.8	22.3	15.2	25.1	15.2
21年	17.0	20.2	15.9	29.1	15.1
20年	18.7	24.8	17.2	32.5	18.5

「介護労働実態調査結果」

- 小規模事業所が多く、職務に対して処遇が追い付かないなど、3K職場からの脱却が中々進まないことや、労働関係法規の遵守、メンタルヘルス※対策など労働環境の整備が十分とはいえません。
- 福祉の仕事は続けたいが、将来への不安が高いなど教育訓練・キャリア形成を図っていくことが課題となっています。



【今後の方向性】

- 福祉・介護ニーズの増大に伴い、質の高い福祉人材の確保を行うため、養成施設以外の分野からも多様な人材開拓を行うなど、福祉職場への就職を促進します。また、採用後はその定着を図るため、労働関係法規の整備やメンタルヘルス※対策など職場の労働環境整備に取り組めます。人材の開拓と登録、就職支援、定着支援、人材育成などの循環サイクルの取組みを進めます。
- 福祉・介護職場において、利用者本位の福祉サービス提供を担う福祉人材の養成に取り組むとともに、県内の大学研究者、福祉施設等の現場職員、行政関係者と協働して、福祉サービス向上に取り組めます。
- 「人材確保」、「定着支援」及び「人材養成」に重点を絞って取組みを強化します。

推進戦略

1 将来性の高い産業としての啓発（福祉・介護は究極のサービス業）

福祉・介護現場は3K職場と揶揄されるなど閉鎖的で暗いイメージが一部にありますが、実は将来性が高い産業分野であり、そこで働く人は、専門性が高く人に寄り添うスペシャリストであることを、広く県民に対して啓発に取り組めます。

(1) 福祉・介護職場の魅力や仕事のやりがいの啓発

福祉・介護職場の魅力や仕事のやりがいなどについて、高等学校の進路指導教員、生徒、保護者を始め、広く県民に対して啓発に取り組めます。

- ① 情報誌ホットアイなどによる広報活動
- ② 福祉教育の推進による福祉職場への関心向上

- ③ 中高生を対象とした職場体験機会の開催
- ④ 優れた人・施設などをマスコミ等で公表
- ⑤ 「介護の日」（11月11日）等を活用した取組み

(2) 働く環境や労働条件の整備

働く環境や労働条件の整備を進めるため、福祉・介護職員の処遇改善や人材確保対策について、国・県への働きかけを行います。

Q&A『福祉・介護現場～誤解されていること、意外な真実～』

Q1 給料や待遇などの将来設計が心配？

⇒国を挙げて介護職の処遇改善や育成に取り組んでおり、年収ベースでは比較的安定しているとのデータも報告されています。

Q2 介護職場は未来やキャリアが見えにくい？

⇒国民の4人に1人が高齢者という日本社会では、10年後にはすべての産業で高齢者に配慮した商品・サービス開発が必要となり、「産業の福祉化の波」の到来が予想されています。

Q3 介護は誰にでもできる仕事？

⇒「医師は病気を診る、看護は人を看る」といいますが、介護は「人の生活全体をみる」仕事です。人間に対する洞察力と、高いコミュニケーション力が必要とされる、究極のサービス業ともいわれています。

Q4 施設の中で高齢者のお世話をするだけ？

⇒ケアの最前線に立つ介護福祉士や社会福祉士にとって、医師や看護師、地域のケアマネージャーとの連携は欠かせません。高齢者と地域社会をつなぐ地域活動（ソーシャル・アクション）の推進役といえます。

Q5 本当に成長産業になれるの？

⇒日本の隣国の韓国・中国では高齢化が進み、巨大マーケットが出現します。この分野に先駆けている日本は、アジアの介護マーケットでリーダーシップをとれる可能性が高いといえます。

Q6 いずれ人口が減って介護ニーズも減少するのでは？

⇒日本の総人口は減少に転じ、100年後には半減すると予測されていますが、高齢化率30%に近い状態が今後100年続くと言われていました。2025年には介護マーケットは20兆円規模に拡大する見込みです。

Q7 規制があってできることが限られそう？

⇒他の業種に比べて起業しやすいのが介護分野の特徴です。介護保険の対象サービス以外の分野にもさまざまなビジネスの芽があります。

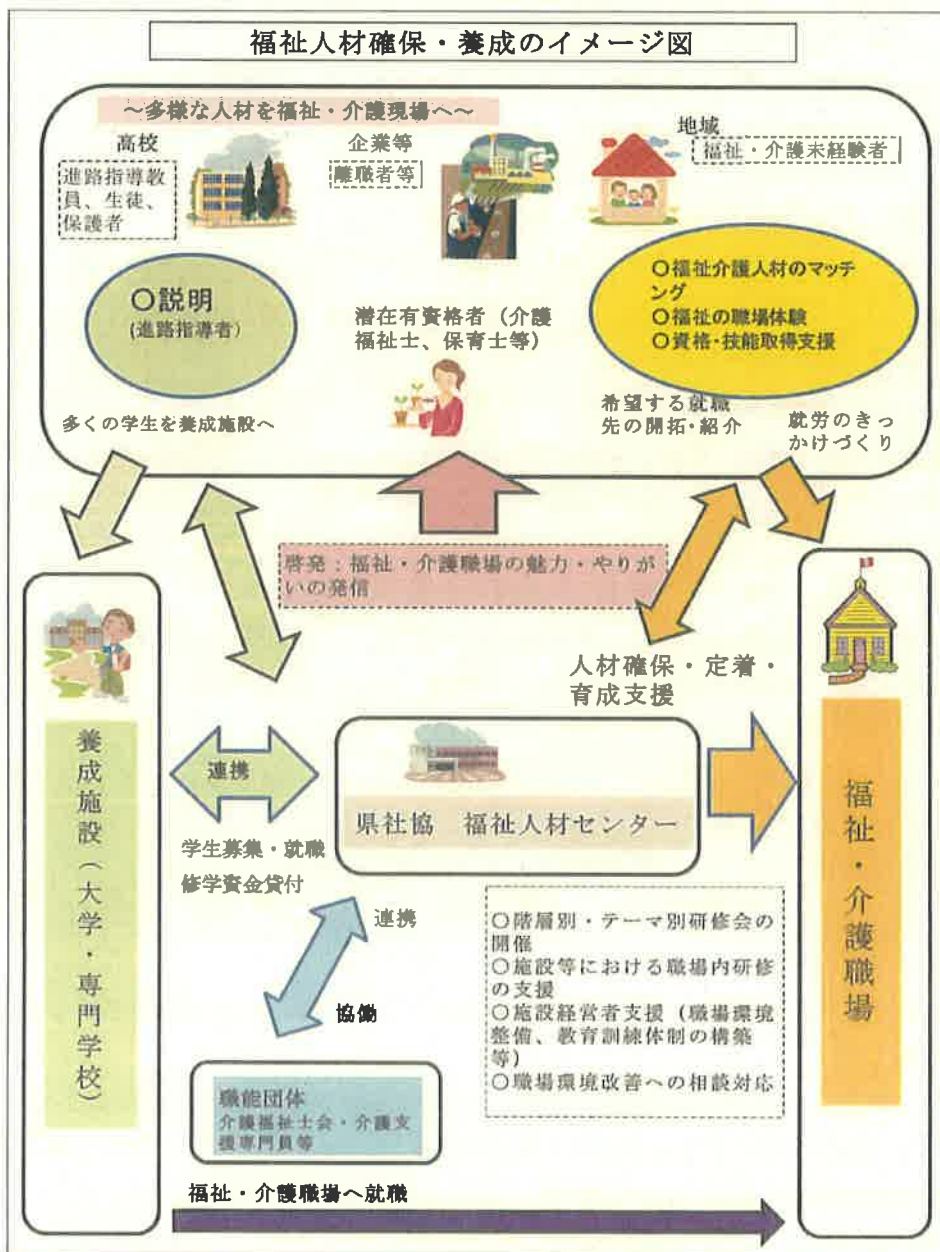
2 福祉人材の確保

養成施設以外の分野からも多様な人材の開拓など、福祉職場への就職を促進します。

(1) 就職支援

- ① 窓口対応による無料職業紹介に加え、県外出張相談会、県内移動相談会などアウトリーチ（働きかけ）による求職者、求人の開拓、求職者類型別などのあつ旋・相談・県外養成校等へ出向いての相談会、I J Uターン※の促進
- ・インターネットによる求職相談等の情報発信

- ② 養成校の卒業予定者を始め一般大学の学生等へ就職フェアの開催による福祉職場の情報提供と就職支援
 - ③ 出産、子育てのための退職後の再就職の支援
 - ④ 潜在的有資格者を始め企業等の離職者や他産業からの転職者など福祉・介護未経験者に対する情報提供と再就職の支援
- (2) 求人支援
- ① ハローワークのみの登録や人づてによる人探しを行っている法人・事業所に対する訪問等による状況確認や求人開拓並びに小規模事業所への対応の強化
 - ② 中山間地域における人材確保策についての検討と対応
 - ③ 介護福祉士等の養成施設を卒業後に県内の社会福祉施設等の業務に従事を希望する者に対する修学資金等の貸付の実施
- (3) マッチング機能の強化 (相互のニーズ把握と相談対応)
- (4) 関係機関との連携 (ハローワーク、福祉団体など)



福祉人材センターの基本方針

福祉人材の採用、育成、定着を一貫してサポート

- 採用数、求人数、求職者数の増
- 定着促進と魅力ある職場づくり
- 鳥取県社会福祉施設経営者協議会等との連携強化

