

## 第5章 人材の確保・育成及び生産性の向上等

今後、増加が見込まれる要介護状態や認知症の高齢者が、可能な限り、住み慣れた地域で生活を継続できる地域包括ケアシステムを深化・推進するためには、介護サービスに従事する介護職員、訪問看護職員、介護支援専門員の確保及び資質の向上、介護ロボットやICTの活用などによる生産性の向上を図る必要があります。

### I 介護職員

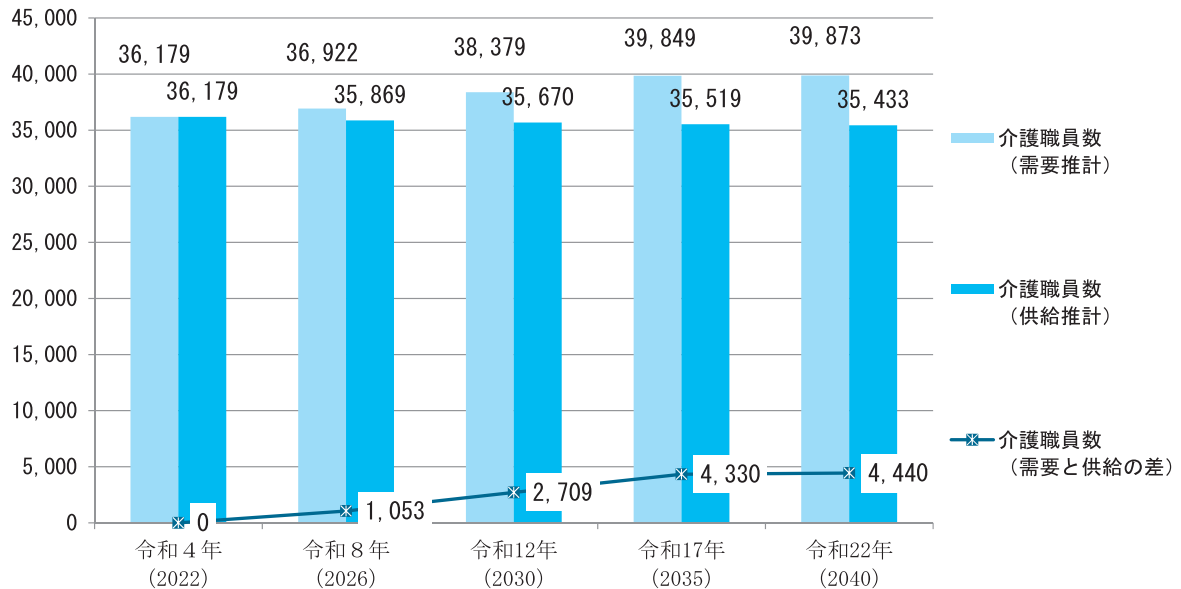
介護職員は、訪問サービス・通所サービス等の在宅サービスや老人福祉施設等の施設サービスにおいて、直接介護に従事する職員で、介護サービスの職種の中で最も多くの人数を必要とします。

#### 1 将来において必要となる介護職員の需給状況

令和12(2030)年に利用が見込まれる介護サービスを提供するには、介護職員が約3万8千人必要となります。これに対して、今後の離職者や入職者等の推移を踏まえた上で推計すれば、約2.7千人不足し、同様に、令和22(2040)年には、約4.4千人の不足が見込まれます。【図表5-1】

【図表5-1】 本県における介護職員の需給推計

(単位：人)



【参考1】 令和27(2045)年は、需要38,577人、供給35,384人(需要と供給の差3,193人)、令和32(2050)年は、需要37,609人、供給35,357人(需要と供給の差2,252人)と推計。

【参考2】 この需給推計は、施策を実施する上で参考とするため、令和4年を基準に、将来の見込みを試算したものです。

## 2 介護職員の確保における現状と課題

介護職については、「社会的に意義のある仕事」、「やりがいのある仕事」など肯定的なイメージがある一方で、「夜勤などがあり、きつい仕事」、「給与水準が低い仕事」、「将来に不安がある仕事」など、一面的な見方が流布し、マイナスイメージが生じており、人材参入の阻害要因となっているとの指摘もあります。

介護の仕事は、我が国の社会保障制度の根幹を担う重要な仕事であり、「人を支え、人とともに成長できる」やりがいのある仕事であることから、仕事へのマイナスイメージを払拭するとともに、その魅力を広く発信していく必要があります。

福祉・介護職員の県内有効求人倍率（令和4（2022）年度平均）は、4.19倍と全職種種の1.55倍を大きく上回っています。今後は、生産年齢人口の減少に伴って介護分野での人材確保が一段と厳しくなることが予想されます。介護現場における身体介護業務とそれ以外の掃除、配膳、見守り等の業務（以下「周辺業務」という。）を整理し、介護未経験者を含む多様な人材に周辺業務を担ってもらするなど、介護人材のすそ野を拓けるとともに、介護福祉士を目指す学生を増やす必要があります。

介護福祉士として登録している人のうち、実際に介護職員として働いている人は全国で約5割程度にとどまっている一方、就労状況調査（注1）によると、現在は福祉・介護・医療分野で働いていないが、過去に働いたことのある人のうち、41.6%は「是非もう一度福祉・介護・医療分野で働きたい」、「条件があれば働きたい」と回答しています。また、再就職する際の支援策として、「介護技術に関する再研修」を希望する回答が47.6%を占めることから、こうした復帰意欲を汲み上げ、離職者や有資格者の再就職を支援し、即戦力として活用していく必要があります。

本県の介護職員離職率は、令和元年度から徐々に改善されつつあります（注2）が、仕事を辞めた理由（注1）としては、「職場の人間関係に問題があった」、「心身の健康状態の不調」が多くなっており、職場における雇用管理のあり方や労働環境等が要因となっているものと考えられます。介護の仕事への定着を図るためには、介護職員が仕事上の悩みなどを抱え込まず、安心してやりがいを感じながら働き続けることができる環境の整備が必要です。【図表5-2】

【図表5-2】 離職率

（単位：％）

	平成28年度 (2016)	平成29年度 (2017)	平成30年度 (2018)	令和元年度 (2019)	令和2年度 (2020)	令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)
全産業 (全国)	15.0	14.9	14.6	15.6	14.2	13.9	15.0
全産業 (岡山県)	16.3	14.0	12.5	9.7	14.1	9.0	12.4
介護関係 (全国)	16.7	16.2	15.4	15.4	14.9	14.3	14.4
介護関係 (岡山県)	16.3	12.9	16.0	16.0	14.3	13.6	11.6

資料〈全産業〉：厚生労働省「雇用動向調査」

資料〈介護関係〉：公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」

現在、EPA（経済連携協定）、技能実習、特定技能等の制度により、外国人を介護職員として受け入れる事業所が増えています。このため、外国人介護人材の介護現場での円滑な就労・定着につながる支援とともに、新たに外国人介護人材の受入れを希望する事業所への支援が求められています。【図表5-3】【図表5-4】

【図表5-3】在留資格別外国人介護人材の受入状況

在留資格	特定活動 (EPA)	介護	技能実習	特定技能	留学	その他	合計
人数 (回答割合)	137 (16.6%)	104 (12.6%)	260 (31.5%)	252 (30.5%)	43 (5.2%)	29 (3.6%)	825 (100%)

資料：岡山県「令和5(2023)年度外国人介護人材の受入状況等に関するアンケート調査」

【図表5-4】外国人介護人材を受け入れている事業所が行っている取組（複数回答）

(n=234)

取組	回答率
勤務時間の調整	32.9%
業務内容の配慮	67.5%
日常生活の支援	75.2%
事業所での親睦行事の開催	37.6%
地域住民参加の交流会の開催	12.8%
施設（職員）による日本文化・日本語教育の実施	48.7%
休日（長期休暇）の付与	36.8%
その他	9.8%

資料：岡山県「令和5(2023)年度外国人介護人材の受入状況等に関するアンケート調査」

このほかにも、人材確保のためには様々な課題がありますが、これらを解決し、将来に向けて前述の介護職員の需給ギャップを埋めていくためには、国が進める職員の処遇改善やキャリアパス制度の確立などの根幹となる取組と並行して、地域においては、関係する機関や事業所・団体が連携・協働しながら、地域の実情に即した施策を効率的・効果的に実施するなど、総合的な取組が求められます。

注1：公益財団法人社会福祉振興・試験センター「令和2(2020)年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」

注2：公益財団法人介護労働安定センター「令和4(2022)年度介護労働実態調査」

### 3 人材確保のための施策

#### (1) 推進体制の整備

##### ① 岡山県福祉人材センター

豊かな人間性を備えた質の高い人材の福祉・介護分野への就業と定着を促進するため、県では、社会福祉法第93条第1項に基づき、岡山県社会福祉協議会を「岡山県福祉人材センター」に指定して、運営を委託しています。福祉人材センターでは、無料職業紹介や就職相談・斡旋を行うほか、「福祉の就職フェア」の開催や専門員によるきめ細かなマッチングにより、福祉・介護分野への就業を支援しています。また、福祉・介護分野で働く職員を対象に、各種研修会や仕事の悩み相談を実施するなど、資質の向上と定着を促進しているほか、離職した介護福祉士等の届出制度の推進により有資格者の復職支援を行っています。さらに、求職者と求人事業所をつなぐ福祉人材センターは、それぞれのニーズを踏まえた福祉・介護人材確保の中核を担う存在であり、その役割を広く周知するとともに、その機能を高めていきます。

##### ② 岡山県福祉・介護人材確保対策推進協議会

今後、生産年齢人口が減少していく中で、福祉・介護人材を継続的に確保していくためには、行政の取組だけではなく、魅力ある職場づくりや他業種に負けない採用戦略の展開など、事業所の取組も欠かせません。このため、県、県教育委員会、福祉人材センター、事業所（団体）、職能団体、養成施設、労働局など関係する全ての機関や団体で構成する「岡山県福祉・介護人材確保対策推進協議会」において、目標を共有し、役割分担を明確にしながら、連携と協働の意識を醸成し、オール岡山で地域の実情に応じた人材の確保に取り組みます。

#### (2) 人材確保の推進

介護分野への多様な人材の参入を促し、職員が生き生きと働き続けることができる環境づくりを行うため、以下の4つの観点から取組を進めます。また、事業ごとの実施状況を把握し、事後評価を行うことで施策を充実・改善しながら、中長期的な視野を持って事業を推進します。

##### ① 「入職者を増やす」

将来の担い手となる小・中・高校生等を対象に、介護の仕事に対する理解や魅力を知ってもらうための出前講座や施設見学を実施するほか、介護福祉士養成施設における若年世代の参入促進（中学校・高校等の訪問による進路相談・介護の仕事の魅力紹介等）に係る取組を推進します。

また、若者・女性・中高年齢層の介護未経験者が介護分野へ参入するきっかけとなる入門的な研修やセミナーの実施、外国人介護人材の受入制度や事例の紹介、周辺業務を担う介護助手の育成や雇用の促進など、入職者のすそ野を広げます。

さらに、福祉・介護の仕事に関する情報を一元的に集約したホームページ『おかやまフクシ・カイゴWEB』などを活用し、介護の仕事の魅力やイベント情報

等を積極的に発信します。

## ② 「離職者の再就職を促す」

離職した介護福祉士等の届出制度の推進により、現在は介護の仕事に就いていない有資格者や離職者の情報を把握するとともに、ブランクがあることによる不安を解消するため、最新の介護の知識や技術を学習するためのセミナーや就職相談会等の開催、再就職準備金の貸付等により、スムーズな再就職を支援します。

## ③ 「離職者を減らす」

働いている介護職員が、やりがいを感じながら安心して働き続けることができるよう、悩み相談の場を設けるとともに、新人職員の合同入職式を開催して仲間づくりを促すなど、職員が悩みを抱え込まず気軽に相談できる仕組みづくりを行います。

また、キャリアアップのための各種研修の開催等により、職員の資質向上を図るとともに、研修受講時の代替職員の確保や研修受講経費の補助など、事業所の人材育成等を支援する取組を行います。

外国人介護人材については、技能向上のための研修の実施や受入事業所等への支援などにより、介護現場での円滑な就労・定着を図ります。

## ④ 「働きやすい職場づくり」

介護職員の離職を防ぎ、求職者に選んでもらえる職場づくりには、事業所自らの取組が欠かせないため、人材育成や就業環境の改善などに積極的に取り組む事業所であることを登録し、その取組内容が見える化する福祉・介護職場の認証評価制度「おかやま☆フクシ・カイゴ職場すまいる宣言」の実施により、働きやすい職場づくりを促します。

### 目標指標

指標名	現 状 令和4(2022)年度	目 標 令和8(2026)年度末
「おかやま☆フクシ・カイゴ 職場すまいる宣言」登録数	386事業所	706事業所

## II 訪問看護職員

### 1 訪問看護の現状

#### (1) 訪問看護ステーションで就業する看護職員

令和4(2022)年12月末現在の本県の看護職員(保健師、助産師、看護師、准看護師)就業者数は、30,014人で、そのうち訪問看護ステーションには1,130人が就業しており、令和2(2020)年の1,008人から122人増加しています。【図表5-5】【図表5-6】

また、訪問看護ステーションの事業所数は、令和5(2023)年には204事業所があり近年は増加しています。【図表5-7】

#### (2) 看護職員の確保の状況

令和4(2022)年度の岡山県ナースセンターの有効求人倍率は5倍になるなど、各施設が求める看護職員が十分に確保できていない状況です。今後の更なる高齢化の進展や人口減少に対応するため、地域の実情に応じた、必要な看護職員の確保を検討する必要があります。

また、専門看護師(注1)、認定看護師(注2)、特定認定看護師(注3)、特定行為研修修了者(注4)など、専門的な看護を提供できる人材の育成を図る必要があります。

【図表5-5】就業場所別看護職員数(令和4(2022)年12月末現在) (単位:人)

病院	診療所	助産所	訪問看護 ステーション	介護老人 保健施設	社会福祉 施設	保健所・ 都道府県・ 市区町村	事業所	学校・ 研究機関等	その他	計
18,403	4,529	38	1,130	3,424	547	1,031	163	443	306	30,014

資料:保健師助産師看護師法第33条の規定による届出人数

【図表5-6】訪問看護ステーションの就業者数(各年12月末現在) (単位:人)

平成20年 (2008)	平成22年 (2010)	平成24年 (2012)	平成26年 (2014)	平成28年 (2016)	平成30年 (2018)	令和2年 (2020)	令和4年 (2022)
533	543	601	638	770	868	1,008	1,130

資料:保健師助産師看護師法第33条の規定による届出人数

【図表5-7】訪問看護ステーションの事業所数(各年4月1日現在) (単位:事業所)

平成26年 (2014)	平成27年 (2015)	平成28年 (2016)	平成29年 (2017)	平成30年 (2018)	平成31年 (2019)	令和2年 (2020)	令和3年 (2021)	令和4年 (2022)	令和5年 (2023)
119	127	139	141	148	157	163	170	181	204

資料:岡山県指導監査室

---

注1 専門看護師

複雑で解決困難な看護問題を持つ個人、家族及び集団に対して水準の高い看護ケアを効率よく提供するため、特定の専門看護分野の知識・技術を有し、日本看護協会が実施する認定審査に合格した看護師。

注2 認定看護師

特定の看護分野における熟練した看護技術及び知識を用いて、あらゆる場で看護を必要とする対象に、水準の高い看護実践をするために、特定行為研修を組み込んでいないA課程（令和8（2026）年度をもって教育を終了）を受講し、日本看護協会が実施する認定審査に合格した看護師。

注3 特定認定看護師

認定看護師（A課程認定看護師）で特定行為研修の修了者または、特定行為研修を組み込んでいないB課程の認定看護師教育の受講者で、日本看護協会が実施する認定審査に合格した看護師。

注4 特定行為研修修了者

看護師が行う診療の補助行為のうち、21区分38の行為が特定行為とされ、医師、歯科医師の判断を待たずに手順書により特定行為を行う場合に、特に必要とされる実践的な理解力、思考力及び判断力並びに高度かつ専門的な知識及び技能の向上を図るための研修を修了した看護師。

## 2 人材確保・育成のための施策

### (1) 総合的な看護職員の確保対策

在宅医療等の需要増加に見合った看護職員を確保できるよう、関係団体等と連携し、地域の実情に応じた取組を進めます。

### (2) 再就業の促進

岡山県ナースセンターへの離職時の届出が確実に行われるよう、周知に努めるとともに、ハローワーク等の関係機関と連携し、未就業看護職員の再就業の促進を図ります。

また、未就業看護職員に対する実践的な研修や、県内各地で行う出張相談や技術講習会により、再就業を支援します。

さらに、訪問看護を目指す看護職員が、質の高い看護を提供できるよう、講習会を開催し、訪問看護師の確保を進めます。

### (3) 資質の向上

① 訪問看護推進協議会による訪問看護に関する課題及び対策の検討、研修企画や普及啓発事業の企画・調整等を行い、訪問看護職員の確保と資質の向上に努めます。

② 訪問看護ステーションと病院など機能が異なる施設の看護職員が相互に交流、出向などを行い、幅広い視野を持った人材を育成します。

③ 今後、必要とされる分野の専門看護師、認定看護師、特定認定看護師、特定行為研修修了者の養成を支援します。また、看護師の特定行為研修制度の普及等を行い、特定行為研修修了者の確保を進めます。

### (4) 普及啓発

県民の訪問看護の利用促進を図るため、関係団体の行う医療機関等へのアプローチや県民に向けた情報発信及び広報活動等を支援します。



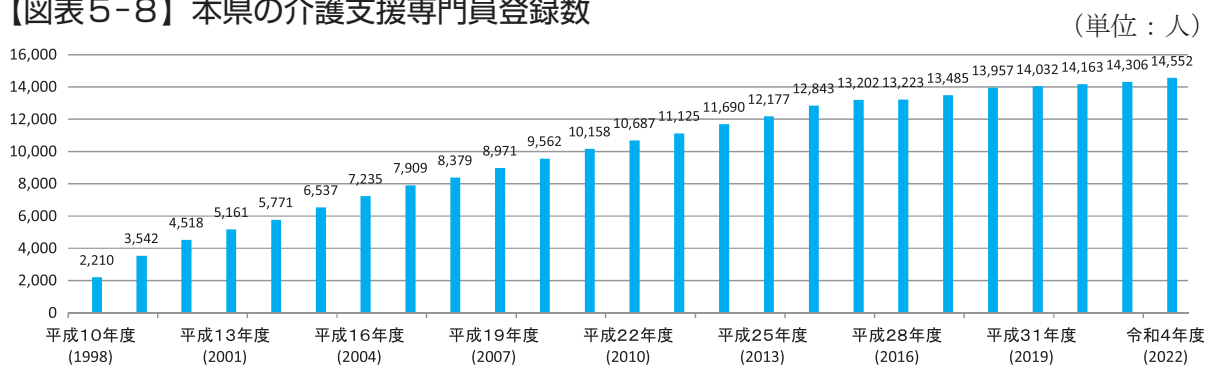
### Ⅲ 介護支援専門員

#### 1 現状と課題

本県における介護支援専門員の登録者数は、平成21(2009)年度に1万人に達し、令和4(2022)年度末時点で14,552人となっています。【図表5-8】

また、適切なケアマネジメントを実現していくため、引き続き、業務に従事する人の確保と資質向上を図ることが重要です。

【図表5-8】 本県の介護支援専門員登録数



資料：岡山県長寿社会課

#### 2 人材育成

介護支援専門員は、実務経験年数に応じた法定研修が体系化され、実務に従事する場合は、その受講が義務付けられています。

このため、他職種との協働や医療との連携を進めるとともに、介護離職の防止に向け、介護を行う家族等への支援技術の向上を含めた資質の向上を図るため、岡山県介護支援専門員協会等の職能団体と連携し、研修の充実を図ります。

また、研修受講者の負担軽減を図るため、自宅等からの受講も可能なオンラインによる研修も、一部日程において実施しています。

事業所、職種間の調整や介護支援専門員に対する指導や助言等を行う主任介護支援専門員の養成についても、実践力を高めることができるよう、事例検討等の演習カリキュラムの充実を図ります。

## Ⅳ 介護現場の生産性及びサービスの質の向上

県主導の下、介護人材の確保・処遇改善、介護ロボットやICT等のテクノロジーの導入、介護助手の活用など、介護現場の革新、生産性向上に資する様々な施策を総合的・横断的に実施することにより、事業者に対してワンストップ型の適切な支援を行います。

具体的には、「介護生産性向上総合相談センター」を設置し、介護現場革新会議において策定する基本方針に基づき、人材確保や経営支援に関する各種事業とも連携しながら、介護ロボットやICTの導入を進める介護事業者の相談等に適切に対応することにより、介護職員の身体的負担の軽減や事業所の業務改善を図り、介護職員が質の高いサービスを提供できるよう支援します。【図表5-9】

【図表5-9】 介護生産性向上総合相談センターの活用イメージ

