

4 介護・福祉人材の安定的な確保

(1) 福祉人材確保

(現状と課題)

(介護・福祉人材の確保等について)

- 三重県においても本格的な高齢社会を迎え、特に要介護認定率が高くなる75歳以上高齢者の人口が大きく増加すると推計されており、これに伴い、介護・福祉ニーズは今後さらに拡大していきます。(図3-4-1)これに対応するサービスを支えるのは人材ですが、この間、労働力人口は急激に減少していき、その中で人材を確保していくことが重要な課題となっています。(図3-4-2)

図3-4-1 三重県の高齢化の状況

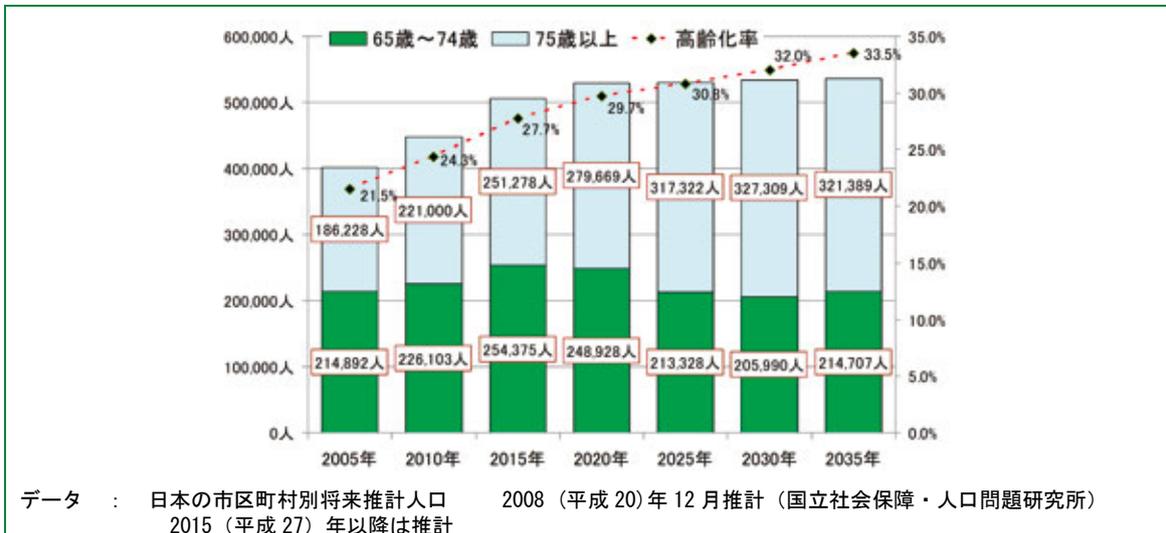
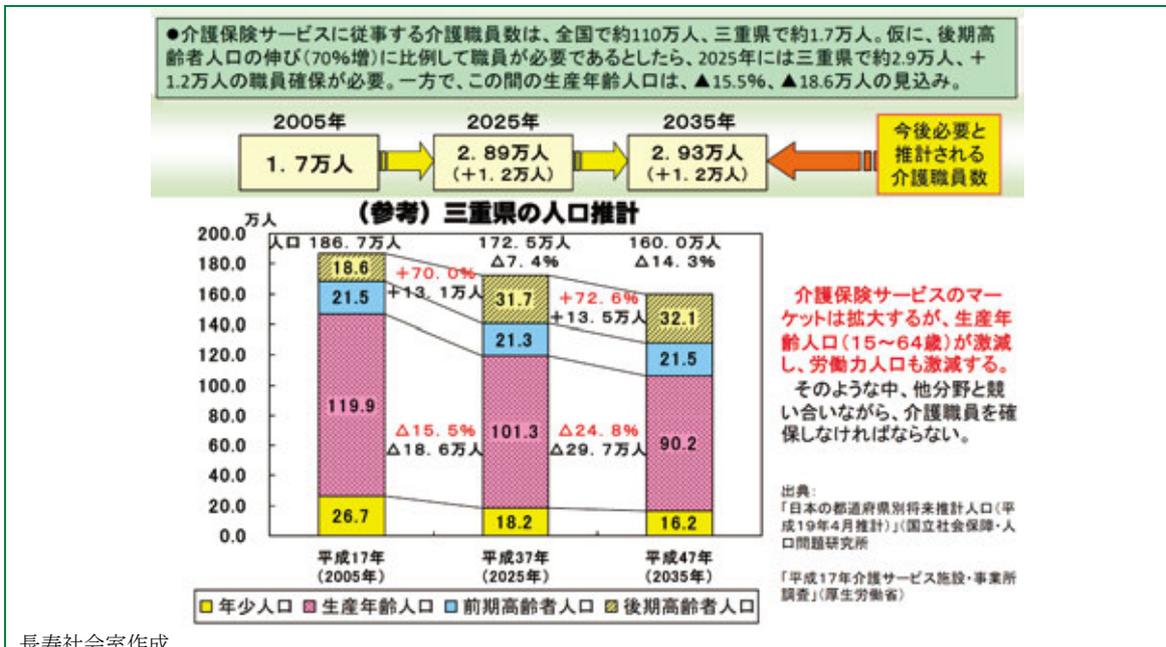


図3-4-2 県内に必要な介護職員数の将来推計



- 2010（平成 22）年度介護労働実態調査（全国調査）によると、介護サービス事業者で職員の不足感を持つ事業所は約半数 50.3%（三重はさらに 39.7%）となっており、なかでも訪問介護員では 65.9%が不足と回答しています（図 3-4-3）。また、三重県では、介護関連職種の有効求人倍率が全国に比べ高い水準にあります（図 3-4-4）。さらに、2011（平成 23）年 10 月の三重県の全業種の有効求人倍率は 0.74%であるのに対して、介護職では 2.12%と高くなっています。

図 3-4-3 従業員の過不足状況（全国ベース）

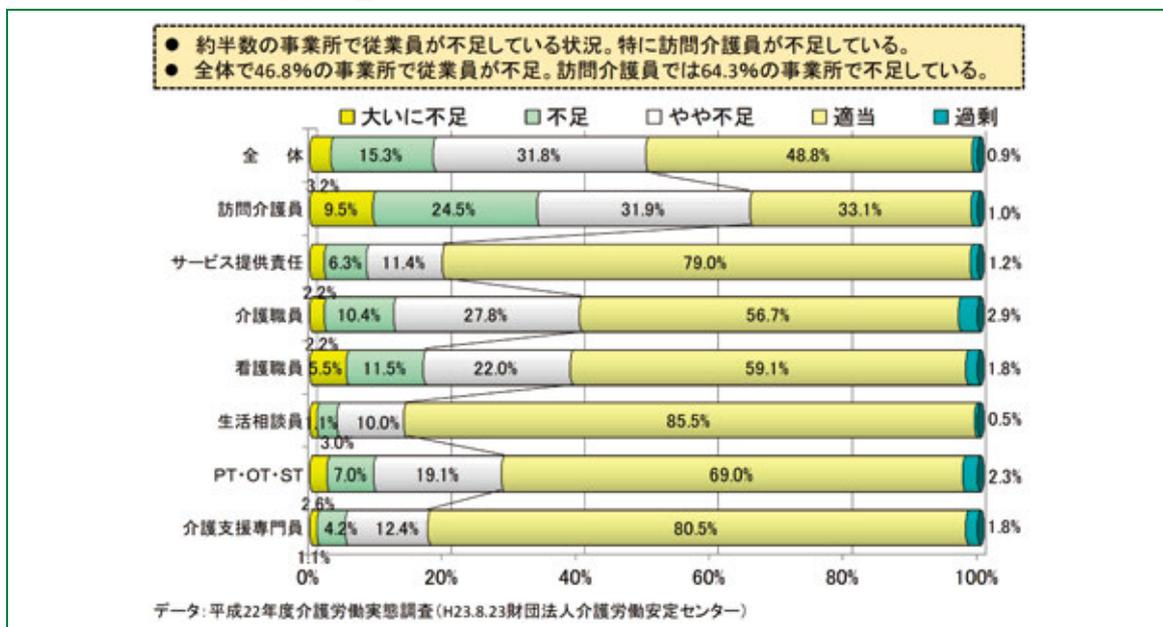


図 3-4-4 介護関連職種の有効求人倍率

（平成21年10月～平成23年10月）

- 失業者が多い中、介護関連職種の有効求人倍率は、全職業と比べ、高い水準で推移している。
- 介護関連職種の有効求人倍率 ⇒ 三重県は、全国と比べて高い水準。

		全職業 常用(含むパート)	介護関連職種 常用(含むパート)
全国	21年10月	0.43	1.33
	22年10月	0.56	1.48
	23年10月	0.67	1.74
三重県	21年10月	0.41	1.64
	22年10月	0.60	1.82
	23年10月	0.74	2.12

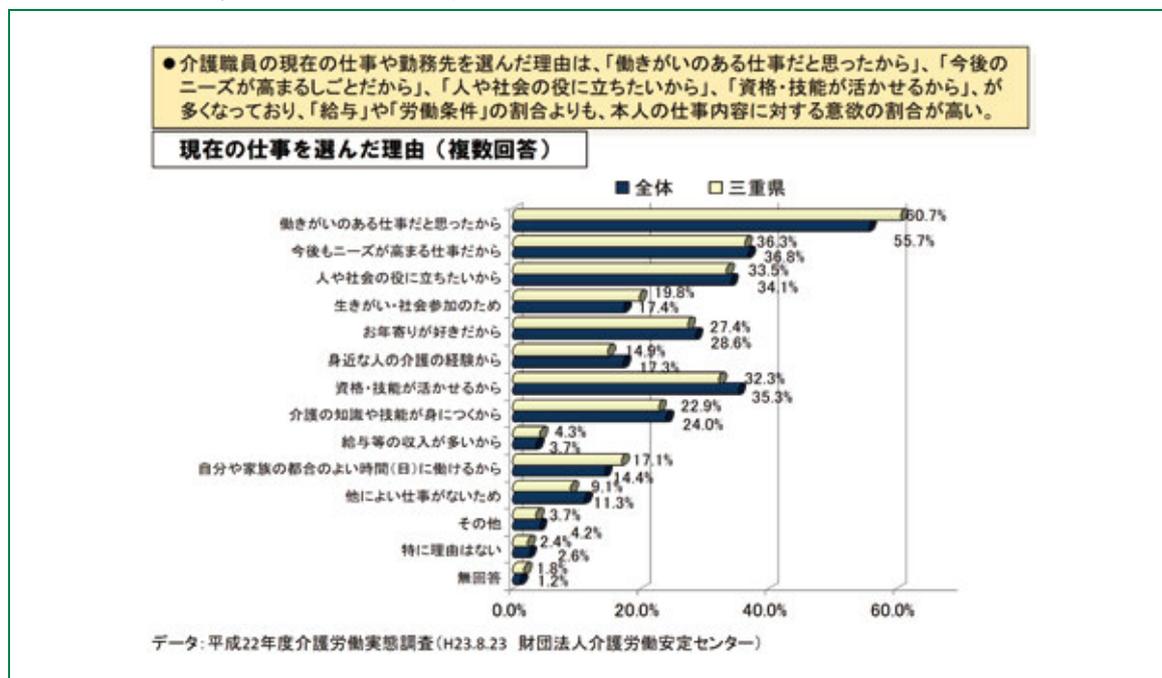
【出典】職業安定業務統計

- 求人と求職のミスマッチを解消するための職業紹介やマッチング支援を行うとともに、福祉系大学・介護福祉士養成校・福祉系高等学校との連携を深め、県内職場での就労定着化、若年者や潜在労働力の発掘、一度離職した有資格者の再就職を促進する必要があります。
- 地域での福祉サービスに対する理解を深め、新たな福祉マンパワーの育成や潜在マンパワーの掘り起こしを行い、福祉人材の確保を図る必要があります。

(介護・福祉人材の定着等について)

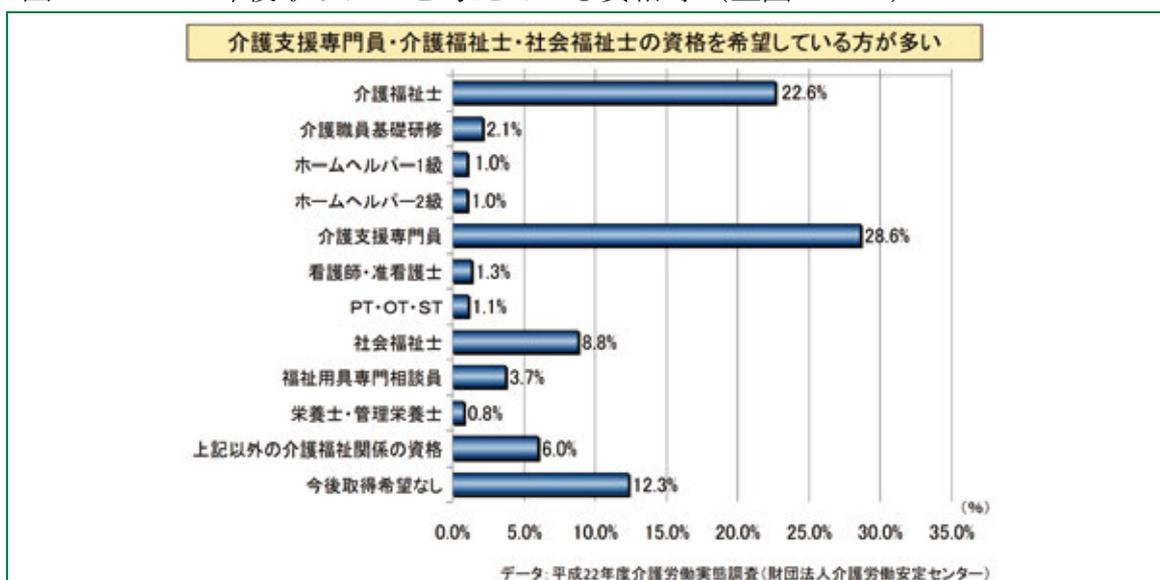
- 同じく、2010（平成 22）年度介護労働実態調査によると、現在の仕事を選んだ理由として、「働きがいのある仕事だから」の回答が約 6 割となっており、介護職員の仕事に対する意欲の高さがうかがわれます。（図 3-4-5）

図 3-4-5 仕事に対する意欲が高い



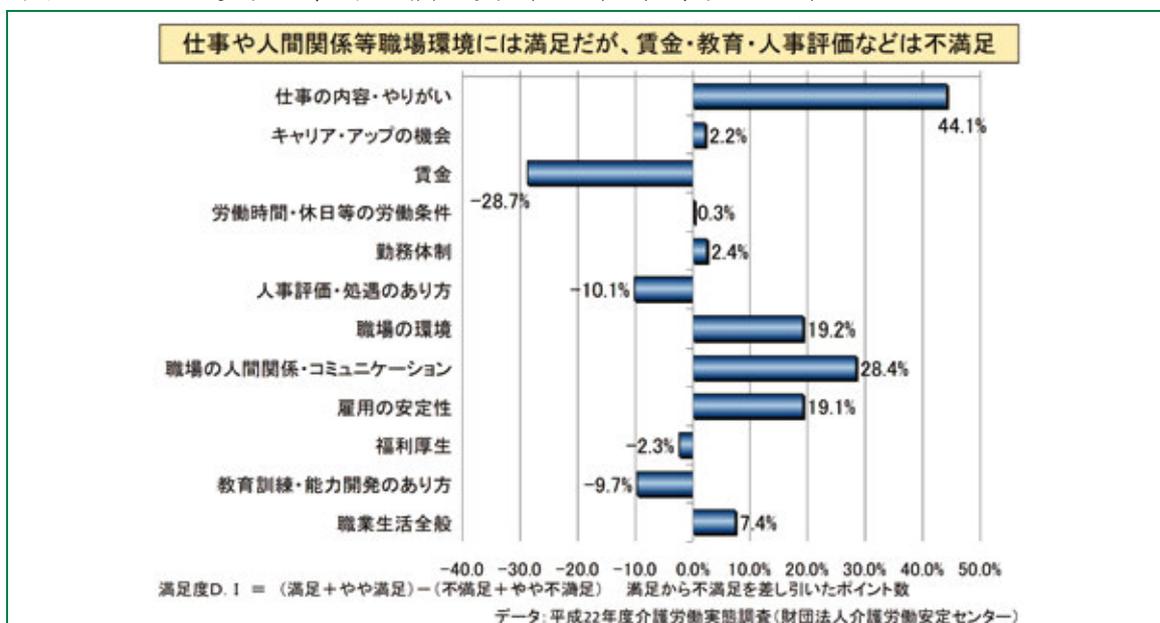
- 介護現場で働く職員の「今後取りたい資格」をみると、介護支援専門員が28.6%、介護福祉士が22.6%、社会福祉士は8.8%となっており、キャリア・アップの仕組みが必要となっています。（図3-4-6）

図3-4-6 今後取りたいと考えている資格等（全国ベース）



- 現在の仕事の満足度では、「仕事の内容・やりがい」が52.8%と高い一方、「賃金」「教育訓練・能力開発のあり方」「人事評価・処遇のあり方」では不満足となっています。（図3-4-7）

図3-4-7 現在の仕事の満足度（D. I.）（全国ベース）



- 介護・福祉人材を安定的に確保していくためには、賃金改善や能力開発への取組みを進め、従業員の満足度をアップさせるとともに、人事評価等キャリアパスの仕組みを定着させ、新規人材も併せ確保していく取組みが重要となっています。
- 社会福祉事業は年々多様化・専門化しており、施設の職員にとっても、より広範な福祉の知識と高度な専門的スキルが要求されています。

（県の取組）

（人材確保対策等について）

- 三重県福祉人材センターにおいて、福祉職場にかかる求人・求職情報を集約し、ニーズや適性に応じたマッチング（無料職業紹介）を行うとともに、福祉の就職フェアや職場説明会を開催し、福祉の職場を希望する人への相談・支援を行います。
- 三重県福祉人材センターにキャリア支援専門員を設置し、福祉・介護職場への求職希望者と職員を採用したい施設や事業所のマッチングを支援します。
- 県立津高等技術学校が実施する離職者を対象とした職業訓練（委託訓練）において、介護福祉士やホームヘルパーの資格取得を支援し、他分野から介護分野への参入を促進します。

(人材の定着促進等について)

- 独立行政法人福祉医療機構に対して、社会福祉施設職員等退職手当共済法に基づく退職手当金の支給に要する費用の一部を助成することにより、社会福祉施設職員等の処遇向上を図ります。
- 介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発・向上、その他の福祉の向上を図るため、介護労働安定センター・ハローワークと連携して、県が実施する事業者研修等の場において、雇用管理責任者講習の情報提供を行うなど、幅広い人材確保対策を連携して進めていきます。

(社会福祉施設職員等への研修・資質の向上等について)

- 社会福祉施設職員の資質向上のための研修事業を行う三重県社会福祉協議会に対して、研修実施のために必要な事業費を助成し、①職員の経験や役職に応じた必要な知識や技術の習得をめざし、業種や職種を問わず社会福祉施設職員に求められる専門性を養うための生涯研修、②社会福祉施設の種別ごとに抱えている問題や、今後の事業推進に対する課題を取り上げ、社会福祉施設利用者へのサービス提供に必要な能力を養うための業種別研修、さらに③専門分野に応じた高度な専門知識及び技術を習得し、より専門的な能力を養うための課題別専門研修等を実施していきます。
- 社会福祉施設の適正かつ安定的な経営と入所者処遇の向上等をめざして、各法人・施設が行う運営に関し、専門家による指導・援助を行う体制を整備し、人事労務管理研修などにより社会福祉施設経営全般の向上を図ります。

(2) 介護職員養成研修

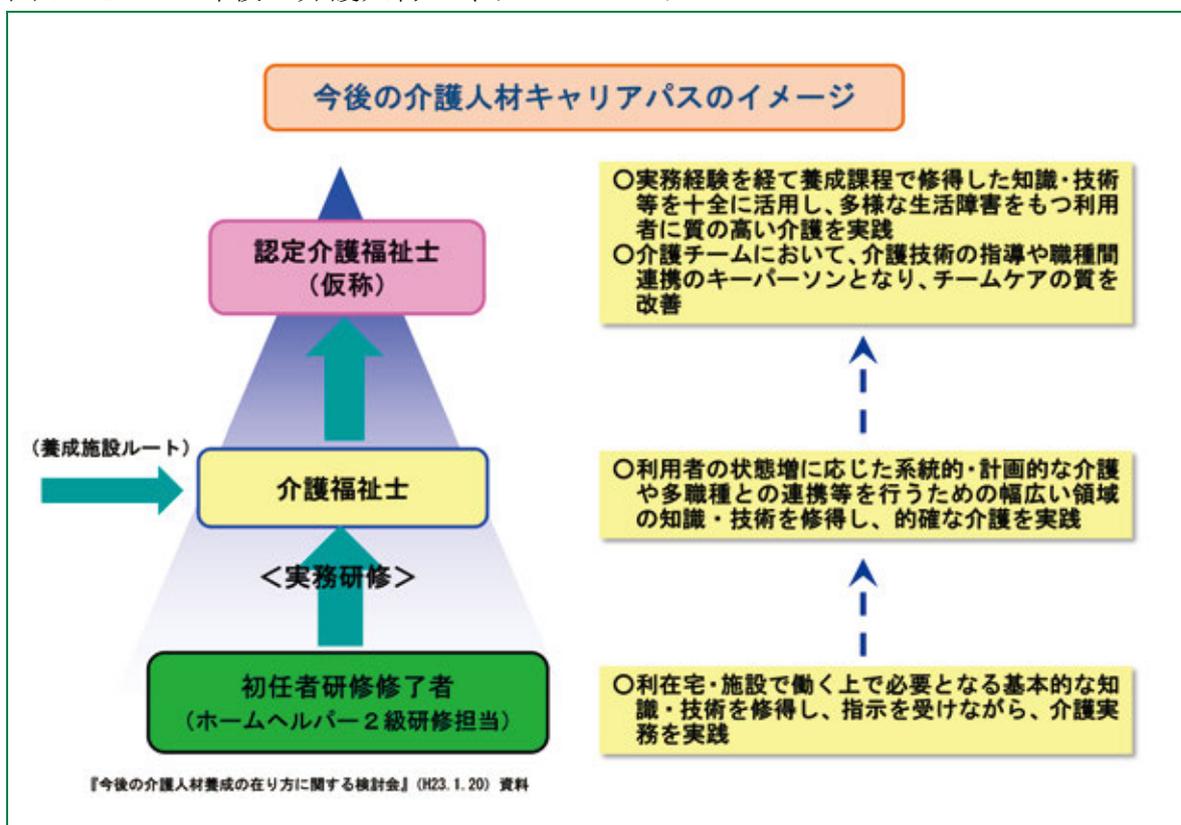
(現状と課題)

- 今後の高齢化の一層の進行等により、介護ニーズの拡大が見込まれ、社会保障国民会議の「医療・介護費用のシミュレーション」によれば、2006（平成 18）年の 117 万人から、2025（平成 37）年にはさらに 95 万人～138 万人の介護人材の確保が必要と見込まれています。他方、総体的に労働力人口は減少（2006（平成 18）年 6,657 万人→2030（平成 42）年 5,584 万人～6,180 万人）していくと見込まれています。
- また、介護保険制度の創設以降、認知症ケアや医療的ケアを必要とする利用者は増加するとともに、住み慣れた地域での生活を支援する小規模多機能型居宅介護サービスが新たに創設されるなど、介護人材に求められる役割も多様化・高度化してきています。
- 社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律の施行に伴い、2015（平成 27）年 4 月より介護福祉士試験を受験しようとする実務経験者に対して新たに実務者研修の受講が義務づけられます。
- 訪問介護員養成研修 1 級課程及び介護職員基礎研修は 2012（平成 24）年度末をもって実務者研修に一本化されます。なお、訪問介護員養成研修 2 級課程は初任者研修と位置づけられ、研修内容については現在の在宅中心の内容から、在宅・施設を問わず介護職として働いていく上で基礎となる知識・技術を修得する内容とされていきます。

(県の取組)

- 介護人材の量的確保と資質向上を両立していくという観点に立って、介護職員基礎研修・訪問介護員養成研修において、多様化・高度化する介護ニーズに対応した職員の養成と、有資格者が段階的にキャリアアップしていける研修体系に沿って、質の高い介護人材の養成を支援していきます。
- 県においては、引き続き、訪問介護員研修事業者指定を適切に行いつつ、事業者の指定状況を三重県ホームページで公表していきます。

図 3-4-8 今後の介護人材キャリアパスのイメージ



(3) 介護職員処遇改善

(現状と課題)

- 高齢化の進展に伴い、介護ニーズが増大するなかで、サービス提供を担う介護人材を確保することは重要な課題となっています。
- 介護職員については、離職率が高い、人材確保が難しい等の状況がありますが、これは介護職員の賃金が低い等の処遇の問題が一因であると考えられます。
- 他の業種との賃金格差を縮め、介護における雇用を安定させることにより、優秀な人材を確保していく必要があります。
- 介護職員が将来展望をもって介護の職場で働き続けることができるよう、能力・資格・経験等に応じた処遇が適切になされることが重要です。

(県の取組)

- 介護分野における人材確保、人材育成につながるよう、介護職員の賃金改善やキャリアパスの導入に取り組む事業者を支援します。

(4) 介護支援専門員の資質向上等

(現状と課題)

- 介護や支援が必要な方が可能な限り住み慣れた地域で、その人らしい、自立した生活を送るためには、多様なサービス主体が連携して支援できるよう、適切にケアマネジメントを行うことが重要です。介護支援専門員はその中心的な役割を担い、介護保険法に基づいてケアプランを作成する専門職です。三重県では、介護支援専門員の養成に努めています。

- 介護支援専門員として業務を行うには、介護支援専門員実務研修受講試験に合格して一定の研修を受け、介護支援専門員として登録することが必要です。2006（平成 18）年 4 月の介護保険制度改正により、5 年ごとの介護支援専門員証の資格更新が義務づけられ、更新のための研修のほか、キャリアに応じた研修制度が創設されました。三重県では、これらの研修の実施主体となり、介護支援専門員の資質向上に必要な研修を養成段階に応じ体系的に実施するとともに、介護支援専門員の資格管理を行っています。

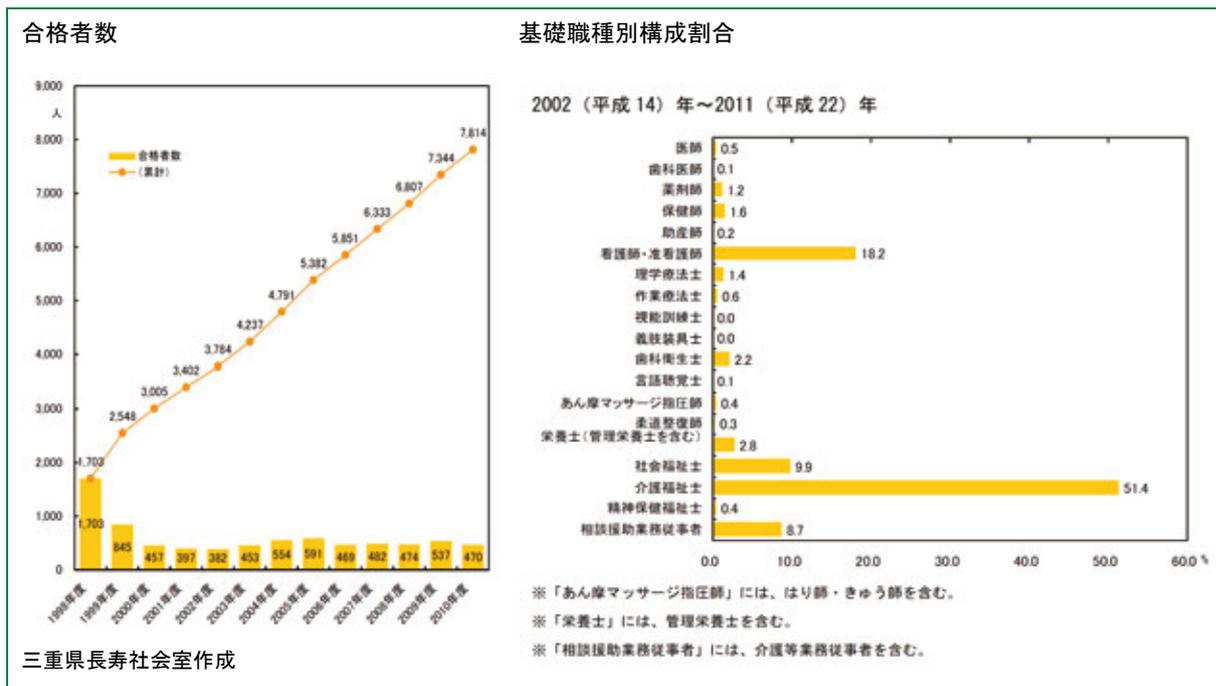
図 3-4-9 介護支援専門員研修体系

実務研修	（介護支援専門員実務研修受講試験合格者を対象） 介護支援専門員に求められる知識及び技術を修得し、専門職としての実践能力を養うことを目的とします。
実務従事者基礎研修	（実務就業後 1 年未満の者を対象） 介護支援専門員として一定の実務を経験した後に、実務従事者として必要な技術・技能の研鑽を図ることで、介護支援専門員の実務能力の向上を目的とします。
専門研修	（課程Ⅰ：実務就業後 6 ヶ月以上の者を対象、課程Ⅱ：実務就業後 3 年以上の者を対象） 現任の介護支援専門員に対して、一定の実務経験をもとに、必要に応じた専門知識、技能の修得を図ることにより、その専門性を高め、もって介護支援専門員の資質向上を図ることを目的とします。
再研修	（5 年以上実務に就いていない者を対象） 介護支援専門員証の有効期間が満了し、実務から離れている者が、再度実務に就くために、介護支援専門員として必要な知識及び技術の向上を図り、専門職としての能力の保持・向上を図ることを目的とします。
主任介護支援専門員研修	（専任の介護支援専門員として従事した期間が通算して 5 年以上（60 ヶ月以上）である者等を対象） 介護保険サービスや他の保健・医療・福祉サービスを提供する者との連絡調整、地域の介護支援専門員に対する助言・指導などケアマネジメントが適切かつ円滑に提供されるために必要な業務に関する知識及び技術を修得することを目的とします。

三重県長寿社会室作成

- 三重県では、2010（平成 22）年度までに 7,814 人が試験に合格し、7,792 人が登録されています。しかしながら、2010（平成 22）年度までの更新対象者 5,346 人の内、更新・登録した者は、約 3,000 人とおおよそ 6 割に止まっています。今後、要介護高齢者の増加が予想され、それに対応するためには介護支援専門員の確保が必要な状況となっています。
- 今後の増加が予想される医療依存度の高い利用者に対して、適切なケアマネジメントのできる介護支援専門員の養成が必要となっています。しかしながら、試験合格者の基礎職種別構成割合では、介護職を基礎資格とする介護支援専門員が多く、医療職は少ないという傾向があります。

図 3-4-10 三重県の介護支援専門員の合格者数及び基礎職種別構成割合

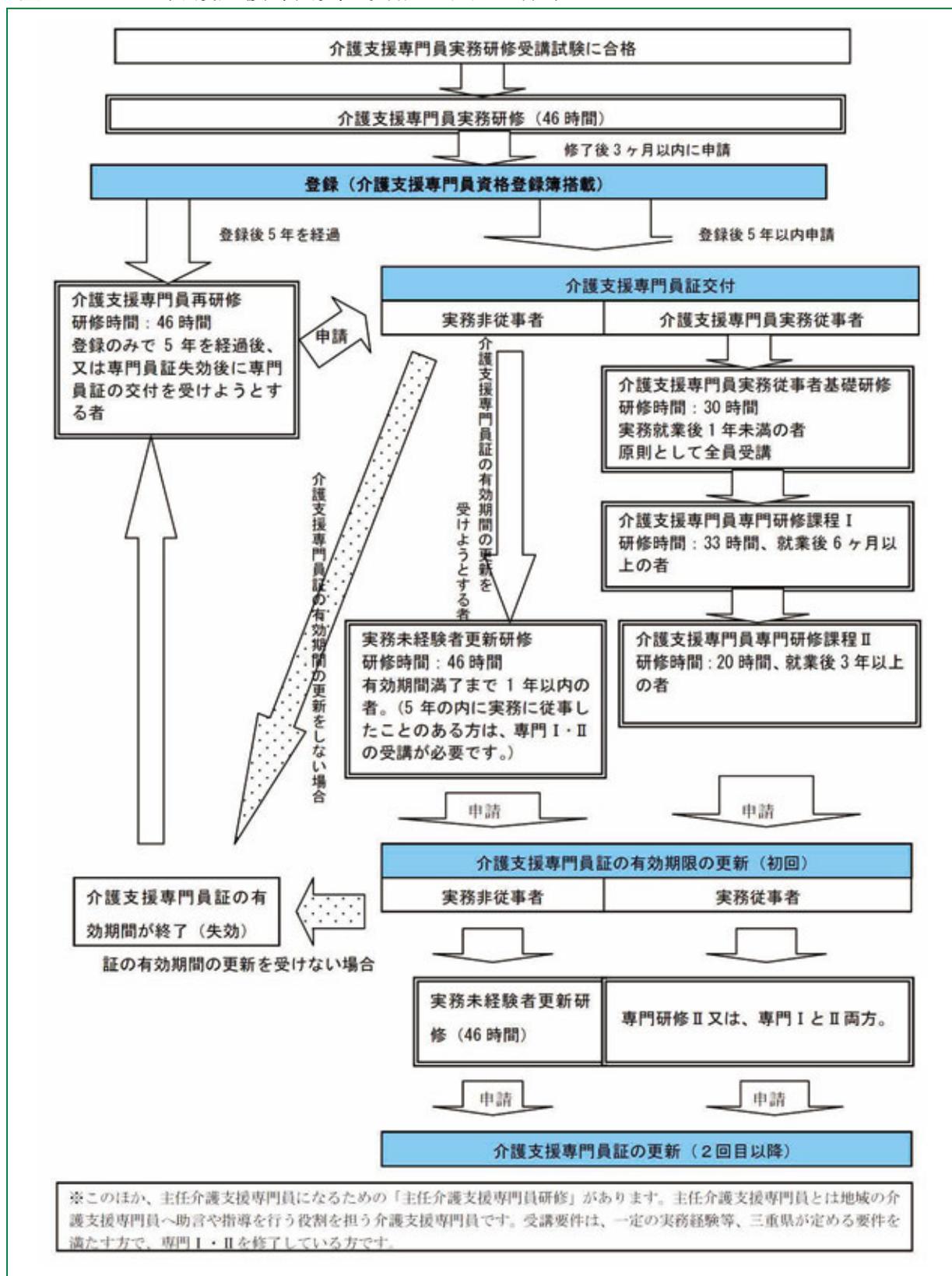


- 三重県では、介護支援専門員の各研修について、一定のレベルと統一的・体系的な研修内容を確保するため、介護支援専門員資質向上研修検討委員会を設置（2010（平成 22）年 4 月）し、研修階層に応じた到達目標や指導ポイント等、三重県版の基本指針を 2011（平成 23）年度に策定しました。

(県の取組)

- 介護支援専門員は、介護保険制度の根幹をなす重要な役割を担っており、引き続き必要な人材の養成を行うとともに、体系的な研修の実施により、資質向上に努めます。
- 介護支援専門員資質向上研修検討委員会で策定した県の基本指針に基づき、研修の企画・立案、研修の実施、評価、その後の研修への反映といったPDCAサイクルを構築し、研修の実効性を確保していきます。
- 医療ニーズに対応し、医療と介護の連携を実現できる人材を養成するため、医療知識や医療との連携方法など、医療系の研修課目の必須化を図ります。
- 要介護高齢者等に対し地域で包括的な支援を実現していくため、2014（平成26）年度までに主任介護支援専門員の登録数を776人（2011（平成23）年度末566人）とすることを目標に養成していきます。さらに、研修の充実、フォローアップ研修等の実施により介護支援専門員の資質向上を図ります。

図 3-4-11 介護支援専門員の資格・研修の体系



(5) 介護施設等職員の資質向上等

(現状と課題)

- 介護施設等における医療的ケアの必要性が高まっている中で、その中心となる特別養護老人ホーム等、介護保険施設で働く看護職員の資質を向上させることが求められてきました。
- 介護保険法の改正や高齢者虐待防止法の施行に伴って、介護施設等において高齢者の権利擁護のための取組みを行うこととされています。
- これまで、当面のやむを得ず必要な措置として、在宅・特別養護老人ホーム等において、介護職員等がたんの吸引などのうち、一定の行為を行うことが運用によって認められてきました。しかし、こうした対応を法律において位置づけるべきであるとの考えから、たんの吸引等が必要な方に対して、必要なケアをより安全に提供することとし、2011（平成 23）年 6 月に介護保険法等改正法が公布され、社会福祉士及び介護福祉士法が一部改正されました。
- たんの吸引等について、社会福祉士及び介護福祉士法に基づいて 2012（平成 24）年度から実施できるように、2011（平成 23）年度から介護職員等に対する研修を実施しています。

(県の取組)

- 介護保険施設で働く看護職員を対象とした権利擁護に基づく研修を実施するとともに、研修を通じた看護職員間のネットワーク構築を支援します。
- 社会福祉士及び介護福祉士法に基づく登録の要件を満たした たんの吸引等の研修を行う機関について、登録を行います。
- 社会福祉士及び介護福祉士法に基づく登録の要件を満たした たんの吸引等の業務を行う者については、事業所ごとに登録を行います。

図 3-4-12 喀痰吸引等の制度（全体像）

