

事務事業評価シート

評価実施年度：平成29年度

上位の施策名称 施策Ⅱ-2-2
地域福祉の推進

1. 事務事業の目的・概要

事務事業担当課長

地域福祉課長 半場 祐子

電話番号

0852-22-5349

事務事業の名称	福祉人材確保・育成事業	
目的	(1) 対象	社会福祉事業従事者及び社会福祉事業に従事しようとする県民
	(2) 意図	就職フェア等の開催による就業機会の提供や研修の実施により、利用者のニーズに応じた質の高い福祉サービスが提供できるようにする。
事業概要	福祉人材の確保・育成のため、県福祉人材センターを通して、福祉職場への求人・求職のあっせん・紹介等を行う無料職業紹介事業、福祉・介護人材マッチング支援事業、職場研修サポート事業、福祉人材に関する各種研修会・講習会、介護福祉士等修学資金貸付事業等を行う。 また、社会福祉施設職員等退職手当共済事業給付費補助事業においては、社会福祉事業従事者の確保と定着を図るため、独立行政法人福祉医療機構に対し社会福祉事業従事者の退職金に充てられる財源の補助を行う。	

2. 成果参考指標

成果参考指標名等		年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	単位
1	指標名 福祉人材センターの職業紹介により就職した社会福祉事業従事者数	目標値		285.0	300.0	315.0	330.0	人
		取組目標値		350.0	350.0	350.0	350.0	
	式・定義 福祉人材センターの職業紹介により就職した社会福祉事業従事者数	実績値	351.0	288.0				
		達成率	-	82.3				
2	指標名	目標値						
		取組目標値						
	式・定義	実績値						
		達成率	-	-	-	-	-	

3. 事業費

	前年度実績	今年度計画
事業費 (b) (千円)	467,408	448,826
うち一般財源 (千円)	434,382	430,240

4. 改善策の実施状況

前年度の課題を踏まえた改善策の実施状況	②改善策を実施した（実施予定、一部実施含む）
---------------------	------------------------

5. 評価時点での現状（客観的事実・データなどに基づいた現状）

・H28の福祉人材センター経由の就職者数は288人で、H27の351人から63人の減少。内訳は、県東部で△65人（H27：280人→H28：215人）、県西部で+2人（H27：71人→H28：73人）であった。
 ・H27における高齢者人口1千人あたりの就職者数は全国の福祉人材センターの中で1位である。（H28は未発表）
 ・介護福祉士新規登録者数の推移は、H26：794人、H27：686人、H28：624人で、実務経験ルート、養成施設ルートの両方で減少している（実務経験ルートH26：652人、H27：560人、H28：531人、養成施設ルート H26：140人、H27：121人、H28：93人）
 ・職場研修サポート事業での講師派遣は、H26：116件、H27：134件、H28：122件で、施設・事業所が実施する研修に活用されている。
 ・介護人材の確保対策を強化するため、新たにプロジェクトチームを設置し、関係団体と具体的な検討を始めた。

6. 成果があったこと（改善されたこと）

・小規模事業所等の職場研修を支援する職場研修サポート事業は、リピート率も高いことから、人材育成・定着に貢献している。
 ・介護人材の確保対策を強化するため、施設・事業所等の関係団体との検討の場を作った。
 ・また、具体的な検討の場として、「広報・啓発」「確保・育成」「定着」の3部会を設置した。

7. まだ残っている課題（現状の何をどのように変更する必要があるのか）

①困っている「状況」

・福祉・介護職員の人材確保が厳しい状況にある。
 ・介護職員は職場への定着率が低い。資格職である介護福祉士の定着率は高いが、採用希望に対して応募者が少なく採用が難しい状況である（「H28実態調査」過去1年の介護事業所での採用希望775人に対して採用できた人数485人）。
 ・介護福祉士については、実務経験ルート、養成施設ルートとも新規登録者数が減っている。

②困っている状況が発生している「原因」

・福祉・介護職場での賃金等の処遇に関するマイナスイメージの広がりや景気の影響等のため、他業種へ雇用が流出している。結果的に福祉・介護専門職の資格を持ちながらも他業種に勤めている若しくは働いていない人がいる。
 ・若者（高校生）が福祉・介護職に対して進路の選択先としての魅力を感じていない。

③原因を解消するための「課題」

・全県的に人材確保を図る必要がある。
 ・福祉・介護職員の処遇改善を図る必要がある。
 ・学生、保護者、教員等に対して、福祉・介護職場への理解を深め、進路先としての魅力をPRをする必要がある。

8. 今後の方向性（課題にどのような方向性で取り組むのかの考え方）

・施設・事業所等の関係団体と連携して、職場環境の改善、職員の資質向上、意識啓発等、幅広く対策に取り組んでいく。特に、若い年齢層への働きかけが重要であり、学生、保護者、教員等に福祉・介護への知識や理解を深めてもらい、将来、地域の福祉・介護職場への就業に繋げる取組を行っていく。
 ・今後も継続的に人材確保対策に取り組んでいくために、安定した財源を確保できるよう努める。
 ・引き続き、ネットワーク会議、プロジェクトチーム会議及び3部会での意見を聞きながら、本県の福祉・介護人材確保対策を推進する。
 ・介護福祉士修学資金の活用促進を図る（貸付の申請機会の増加）。