

第8章 介護人材確保・介護現場革新

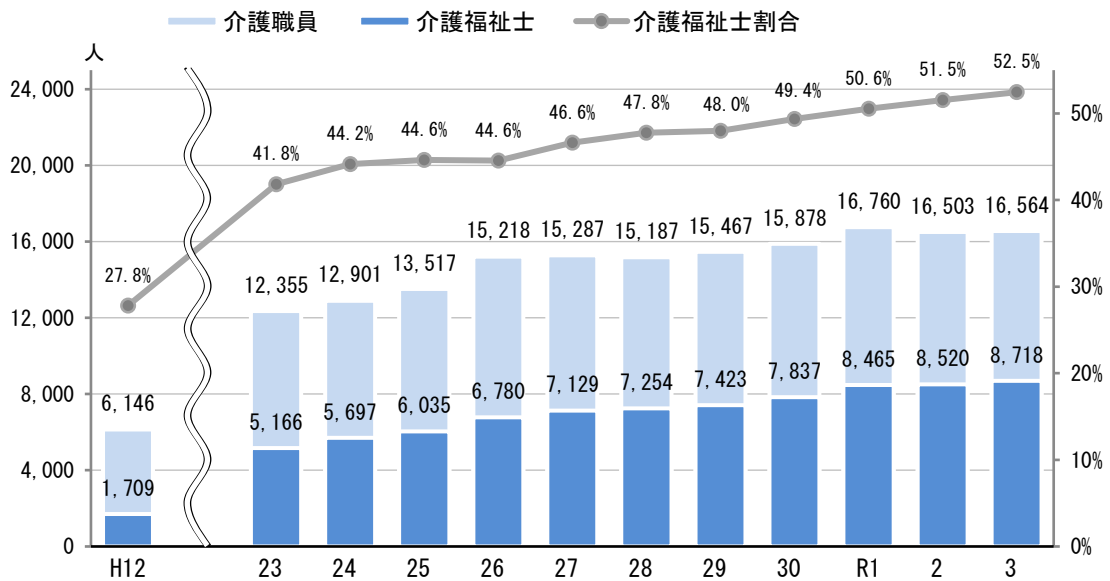
本章の目標（目指すべき姿）

介護人材の確保や介護職場の業務効率化によって介護サービスの質を維持・向上する

1 現状と課題（総括）

- 高齢化の進展により要介護高齢者の数も増加する一方、担い手となる若年層は減少していることから、介護人材の確保は多くの事業所に共通する課題となっている。
- また、離島・中山間地域等のへき地が大部分を占める本県においては、訪問・送迎にかかるコストが割高となること等サービス提供効率が悪いことから経営が厳しい事業者が多く存在し、さらに、介護人材の確保が困難なことも加わり、訪問介護・通所介護事業所等の縮小・廃止する事業所があり、サービス提供が困難な地域が出る恐れがある。
- 特に、ここ数年の新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、介護人材不足に拍車がかかり、休止や規模縮小を余儀なくされた事業所も存在している。
- 介護職員の採用状況について、令和4（2022）年度に県が実施した介護人材実態調査（以下、この章において「実態調査」という）によると、事業所側の採用希望人数に対する実際に採用できた人数の割合は65.3%であり、令和元（2019）年度調査の71.2%から低下していることから、介護職員の確保が困難な状態が継続している実態がうかがえる。
- また、自己都合により離職した職員のうち、勤務年数が3年未満であった者の割合が正規職員で5割、非正規職員で6割となっており、早期離職をする職員の割合が依然として高い状況にある。
- 国の推計ツールにより算定した令和〇（〇〇）年に必要となる介護職員数は約〇〇人であり、今後の生産年齢人口の減少などを踏まえて推計した供給見込数と比較すると、約〇〇人の不足が見込まれる。
- 必要となる人材の確保に向け、介護関係他21団体で構成する「島根県福祉・介護人材確保推進会議」において取組等を検討するとともに、市町村・保険者との情報共有や協働事業を実施している。
- 地域の関係者と連携しながら、介護職のイメージアップ、多様な人材の確保（介護人材のすそ野の拡大）・育成、早期離職防止等の人材定着、介護ロボットやICT導入による介護現場革新・業務改善を4つの柱として取組を推進している。

図表8-1 介護職員のうちの介護福祉士数・割合の推移



資料：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」
 平成25年度までは県独自集計、平成26年度以降は厚生労働省発表
 ただし、介護福祉士数は県独自集計

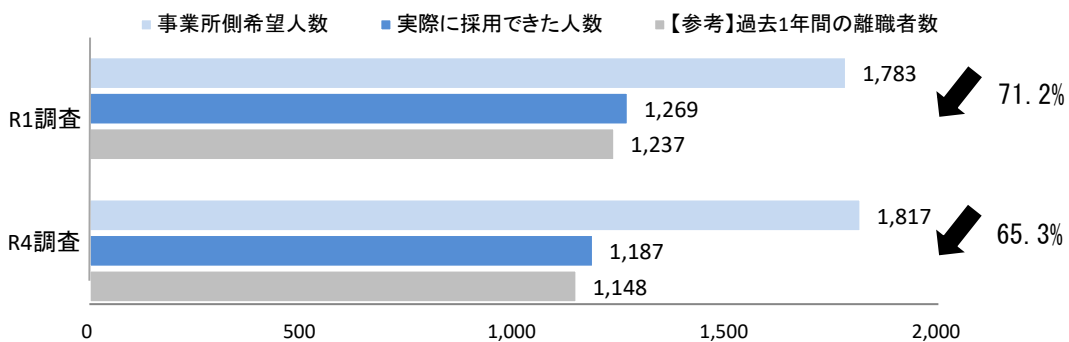
図表8-2 介護職員の受給推計

(単位：人)

	実績		推計	
	需要	供給	需要	供給
要介護認定者数	4	更新予定	7年度	49,946
介護職員数	需要	16,760	17,131	17,632
	供給			17,171

資料：要介護認定者数＝実績：厚生労働省「介護保険事業状況報告」（令和元年10月末）
 推計：各保険者推計による
 ※要介護認定者数は第1号被保険者、第2号被保険者の合計
 介護職員数＝実績：厚生労働省発表による
 推計：厚生労働省が作成した介護人材需給推計ワークシートにより算定したもの
 (令和3年3月現在)

図表8-3 過去1年間の介護職員の事業所側採用希望人数と採用できた人数



資料：介護・障がい福祉人材の確保・定着に関する実態調査（介護分野）（島根県独自調査）
 ※県内の介護・福祉現場における人材確保の実態や就労動向等を把握するため、介護サービス施設、事業所を対象として行ったアンケート調査
 R1 対象事業所 1,114 事業所、回答事業所 856 事業所
 R4 対象事業所 1,170 事業所、回答事業所 948 事業所

2 介護の仕事のイメージアップ（意識啓発）

（1）介護職のイメージアップ

【現状と課題】

- 介護職について、「体力的にきつい仕事、給料が安め」などのネガティブイメージが人材確保の阻害要因の一つとなっていると考えられる。
- 「社会的に意義のある仕事」、「やりがいのある仕事」、「成長できる仕事」などの肯定的なイメージの定着に向け、取組を進める必要がある。

【方策】

- 「介護の日」のイベント等の機会や、動画、SNSなどの様々な媒体を活用し、発信方法を工夫しながら、効果的に意識啓発を図っていく。

【参考】介護の仕事のイメージアップ広報

介護の仕事への理解を促進するため、県ホームページへの情報掲載や公式YouTubeチャンネル「しまねっこCH」での動画配信により、介護職の魅力を発信しています。

< 「しまねっこCH」令和5年度末現在公開中の動画 >

◆ 「トークセッション 介護×ますだ ～介護のしごとはカッコいい！～」

令和5年度島根県「介護の日」イベントin益田で実施したトークセッションの様様

福祉系高校の高校生・教員、若手・先輩介護職員、介護お助け隊（介護助手）、行政職員らが、介護職を目指す方へのメッセージや、介護の仕事のカッコよさ等について語る



◆ 「しまね介護トークセッション 福祉×クリエイティブ」

令和4年度の「介護の日」にちなんで松江市内で実施した、高校生、若手介護職員、介護事業所の経営層、教員、行政職員らによる、福祉×クリエイティブをテーマにしたトークセッション



◆ 「夏休み介護の職場体験」

島根県が実施している中学生・高校生「介護の職場体験」事業の様子

◆ 「介護のしごと～やりがいと誇り～」

現役介護職による、介護の仕事に就いた「きっかけ」、仕事に対する「誇り」の話

◆ 「ロボットで広がる介護現場」

介護ロボット導入により介護の仕事がどのように変わってきているのかを紹介

◆ 「しまねの介護スマイル『プロフェッショナル篇』

やりがいやプロとしての心がまえ、利用者との交流など介護の仕事の魅力を紹介

◆ 「しまねの介護スマイル『親子篇』

親子で活躍する介護職員の、親子の触れ合いやお互いを思う気持ち、利用者の声を紹介

◆ 「しまねの介護スマイル『高校生篇』

福祉を専門的に学ぶ高校での実習風景、生徒が感じる介護の魅力、実際に介護現場で活躍する卒業生などを紹介



（2）介護職場の理解促進

【現状と課題】

- 県内高等学校の新規学卒者で、介護分野への進学や就職をする学生は減少している。将来にわたって介護人材を確保するためには、中高生など若年層に身近な仕事の一つとして介護の職場に関心を持ってもらうことが重要である。
- 事業者の人材確保・育成の取組や労働環境改善の状況の「見える化」により、介護の職場についての理解を促進していくことが必要である。

図表 8 - 4 高校卒業生の養成校進学及び介護分野への就職の状況

（単位：人）

	卒業総数	養成校進学	うち（県内）	うち（県外）	介護分野就職	うち（県内）	うち（県外）
H28	6,313	56	44	12	42	32	10
29	6,329	35	26	9	44	38	6
30	6,335	32	20	12	52	46	6
R1	6,304	44	37	7	48	43	5
2	6,104	32	22	10	33	26	7
3	5,871	43	23	20	41	36	5
4(予定)	5,879	37	27	10	29	25	4

資料：令和4年度県内高等学校及び介護福祉士養成施設向け進学・就職等状況調査（島根県独自調査）

【方策】

- 中高生が夏休みに介護職場を訪問し、仕事を見学したり介護を体験したりする職場体験事業により介護の仕事の魅力ややりがいを伝える取組を進めていく。
- また、引き続き県教育委員会とも連携し、中高生やその保護者、教員に対して情報発信を行っていく。
- 事業者が自らの人材育成や勤務環境改善の取組について宣言する制度（しまね福祉・介護人材育成宣言事業所制度）により、魅力ある職場であることを積極的に発信する。

〔参考〕「しまね福祉・介護人材育成宣言事業所」制度



人材育成や処遇・職場環境の改善に積極的に取り組む島根県内の福祉・介護事業者が「しまね福祉・介護人材育成宣言事業所」として宣言する制度です。

その取組について、これからの進路を考える若者や求職者へ情報発信することにより、就職先選択に資することを期待しています。

令和5年11月20日から申請書の受付を開始しました。

(取組の例)

分類	取組項目（主なもの）
処遇・職場環境の改善	明確な給与体系の導入、業務改善の取組、休暇取得・育児介護との両立支援、健康管理に関する取組、福利厚生制度の取組
キャリアパスと人材育成	キャリアパス制度の導入、人材育成計画の策定と研修の実施、資格取得に対する支援
新規採用職員の育成体制	新規採用者育成計画の策定と研修の実施、OJT指導者・エルダー等への研修実施
その他	地域における公益的な活動や地域交流等の取組

上記のような人材育成、処遇・職場環境の改善等に係る取組について、事業者自らの宣言内容を、県ホームページで公表します。また、関係団体と連携して幅広く周知を行います。

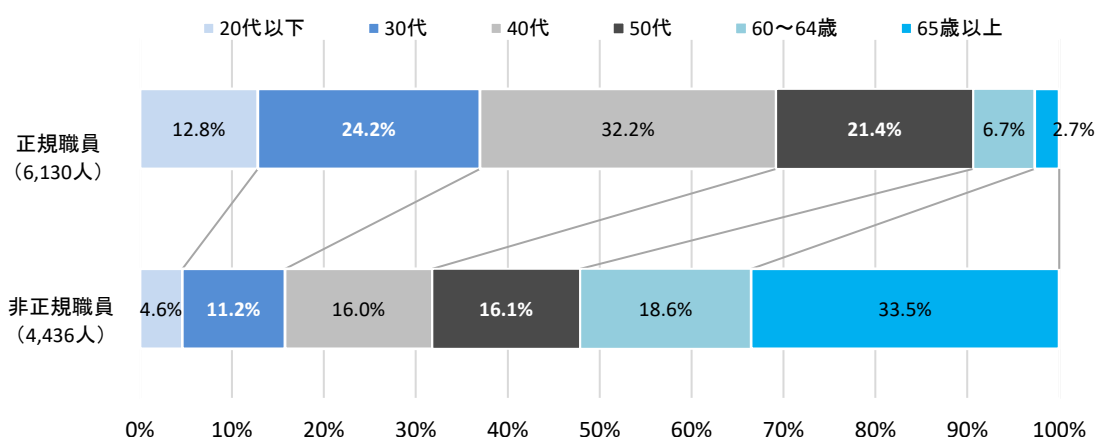
3 多様な人材の確保・人材の育成

(1) 若い人材の確保

【現状と課題】

- 県内高等学校の新規学卒者で、介護分野への進学や就職をする学生は減少している。一方で、介護職場の職員の年齢層は、正規職員では40代が最も多く、20代が他の年齢層に比べて少ない。
- 事業所においては、近年、新卒者の採用が非常に困難である。

図表8-5 介護職員の年齢階層別構成割合



資料：令和4年度介護・障がい福祉人材の確保・定着に関する実態調査（介護分野）（島根県独自調査）

【方策】

- 介護福祉士養成施設への進学者の確保・増加に向け、一定期間介護職として県内で就労した場合に返還が免除される修学資金の貸し付けを引き続き行う。
- 若い人材の確保のためには、中高生の介護職場体験事業や、しまね福祉・介護人材育成宣言事業所制度による介護職場の理解促進の取組を並行して進める。

(2) 介護人材のすそ野の拡大

【現状と課題】

- 生産年齢人口が減少していく中、確保できる介護人材には限界があるため、中高年齢者や子育てが一段落した方など、介護の仕事に関心がありそうな多様な層にアプローチし、介護職場への参入者のすそ野の拡大を図っていく必要がある。
- 市町村が、介護未経験者に対して、基本的な技術や知識を学ぶことができる基礎的な研修である「介護の入門的研修」を実施し、県が経費の一部を支援しているが、就労を目的とする受講者は一定程度存在するものの、実際の就労につながっている事例が少ない。
- 介護福祉士やホームヘルパー等の資格を持ちながら介護分野に就労していない方や他業種の離職者等に対して、介護職場の求人情報等を提供することにより就労につなげていく必要がある。

【方策】

- 「介護の入門的研修」について、住民に身近なところで介護の知識や技術を学ぶ機会を設けるとともに、地域の介護職場における人材の確保につながる取組となるよう、引き続き市町村等での実施を働きかける。
- 併せて、介護職場への参入意欲のある受講者には、初任者研修等の更なる知識・技術習得に関する情報提供、就職相談会の案内や地域の事業者への紹介等を行い参入促進の機会とする。

取組事例 「介護の入門的研修」

県内の多くの市町村が毎年度「介護の入門的研修」に取り組んでいます。概ね3日間の研修は、日程や会場の設定方法など、市町村ごとに工夫が見られます。出雲市では、令和5年11月7日～10日（4日間）に、地域の介護福祉施設を会場として研修が実施され、施設職員による生活支援技術の基礎講習に加え施設見学を取り入れるなど、介護職場を知る機会も提供されました。



- 離職介護福祉士等届出制度の周知、再就職支援コーディネーターの配置による離職者の支援等を引き続き行う。

〔参考〕 離職介護福祉士等届出制度



社会福祉法の改正により、平成29（2017）年4月1日から介護福祉士資格を有する者は、離職時に都道府県福祉人材センターに届出ることが努力義務となった。

福祉人材センターに届出、登録することで、介護に関わる最新情報の提供や研修によるスキル維持・向上のサポートを受けることができ、就職の意向を持つ者には、最適な就業場所の紹介などの支援を継続して受けることができる。

また、努力義務ではないが、就業中でも介護福祉士資格を有する者は届出ができるほか、介護職員初任者研修、介護職員実務者研修、旧ホームヘルパー養成研修1級・2級課程、旧介護職員基礎研修の修了者も、届出により支援を受けることができる。

- 併せて、求職者の希望に沿った福祉職場の紹介、福祉職場に対する、働きやすい職場づくりに向けた助言等により、求人求職双方のマッチング支援を行っていく。
- また、介護職場への再就職の際に必要な、転居や就職のための必需品購入などの経費の貸付事業により、再就職の支援を行っていく。
- このほか、訪問介護職員等の確保にも資するため、引き続き、職員が初任者研修を受講する事業所や、事業所を支援する市町村の取組に対する補助を実施する。

（3）外国人人材の確保

【現状と課題】

- 県内の事業所では、EPA（経済連携協定）や技能実習、特定技能1号等の外国人が雇用されており、介護福祉士養成施設に外国人留学生も入校している。
- 実態調査によると、外国人労働者のいる事業所は64事業所で、調査に回答のあった事業所の7%に留まっている。
- 外国人の雇用について、「受け入れの希望がある」という声がある一方、利用者とのコミュニケーションや文化、風習の違いについての不安の声も聞かれる。
- 外国人に対する学習や生活の支援体制は必ずしも十分ではないため、円滑な就労、定着には受け入れ環境の整備が必要である。

【方策】

- 外国人介護人材受入施設環境整備事業等を活用し、事業所が行う日本語学習の実施、修学資金及び生活資金の貸付等を支援し、受け入れ環境の整備を図って行く。
- 外国人を受け入れるための制度、生活の支援等の課題は、介護分野だけの課題ではないことから、県庁各課の職員で構成する「外国人の受入・共生に関する連携会議」や多文化共生部門と連携を図りながら取り組んでいく。
- また、外国人の受け入れや就労上の課題について、事業者団体等との意見交換などにより把握に努め、外国人介護人材受入施設環境整備事業等の活用促進など今後の支援の在り方について検討していく。

（4）人材育成

【現状と課題】

- 要介護者や医療依存度の高い高齢者の増加が進む中、様々なニーズに対応したサービスの質の確保のため、介護に携わる職員の資質の向上が求められる。
- 職員のモチベーションを維持し、介護人材の離職防止、定着を図る上でも人材育成の視点が重要であり、職場内の職員全体がひとつのチームとして機能するよう事業所の責務として取り組まれる必要がある。
- 介護サービス事業者は、介護従事者の資質向上のために、職員が外部の研修機関や職場内で実施される研修に参加する機会を計画的に確保することが求められており、現場における研修実施のニーズは高い。

【方策】

- 地域医療介護総合確保基金を活用し、事業者団体、職能団体や保険者が行う資質向上のための研修や、職員が実務者研修を受講する際の代替職員の確保など、人材育成の取組を支援する。
- サービスの質の向上に向けた技術の習得や、キャリアアップのための職場内における研修体制構築に向けた支援を継続する。
- 医療依存度の高い高齢者が介護サービスを安心して受けられるよう、喀痰吸引等の医療的ケアに係る研修の実施により介護職員の資質の向上に向けた取組を進める。

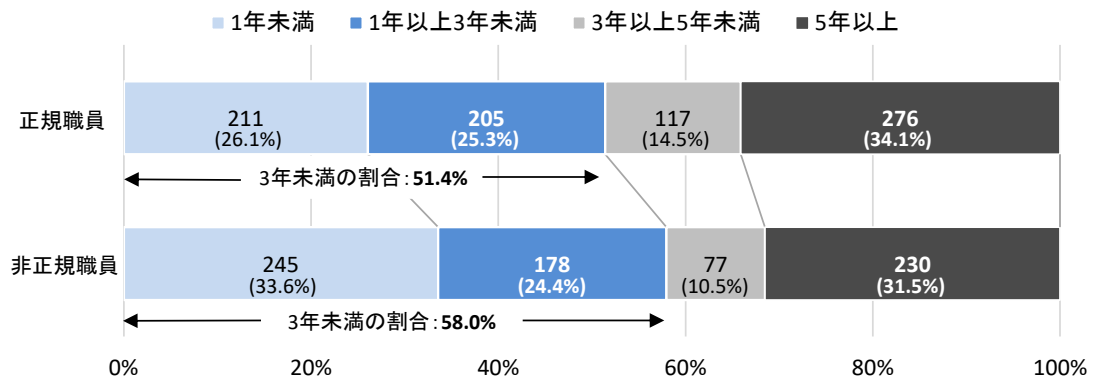
4 人材の定着

（1）早期離職の防止

【現状と課題】

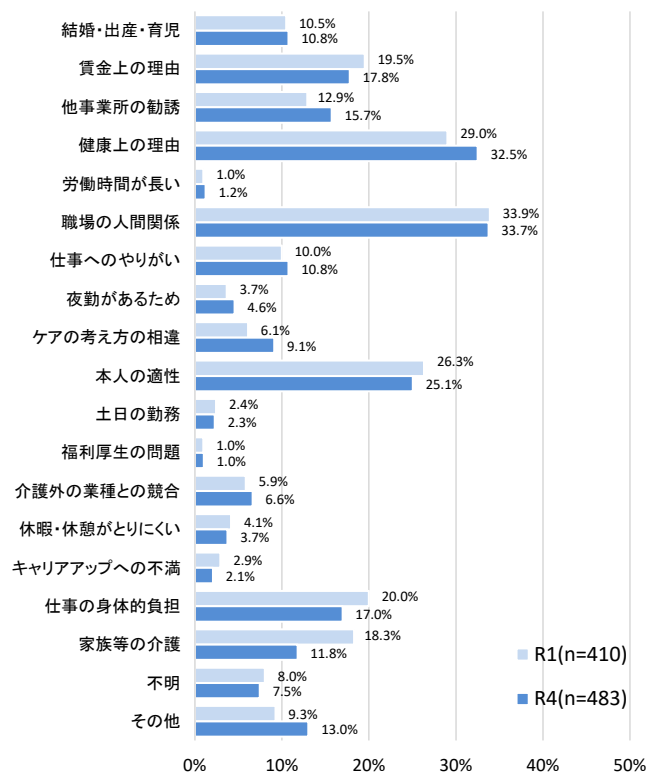
- 実態調査では、自己都合を理由に離職した職員の勤続年数は、3年未満が正規職員で約5割、非正規職員で約6割となっている。引き続き職員の離職防止、人材育成を含めた人材定着のための方策が必要となる。
- 正規職員の離職理由は、「職場の人間関係」と回答している事業所が最も多くなっており、職員の定着のために、仕事の面だけではなく精神面でのサポートが重要である。

図表8-7 過去1年間の全職員の離職状況



資料：令和4年度介護・障がい福祉人材の確保・定着に関する実態調査（介護分野）（島根県独自調査）

図表8-8 過去1年間の正規職員の離職理由



資料：令和4年度介護・障がい福祉人材の確保・定着に関する実態調査（介護分野）（島根県独自調査）

【方策】

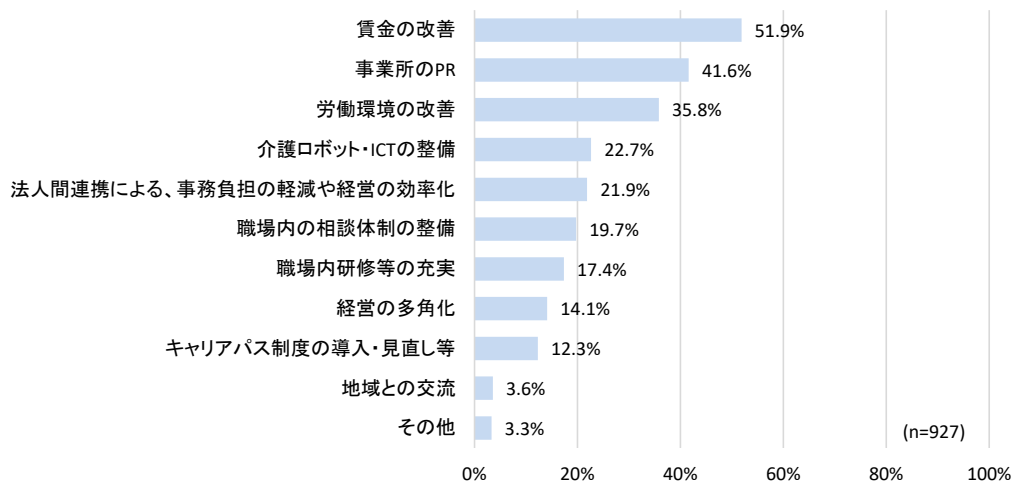
- 新人職員に寄り添い、仕事の面だけではない精神面でのサポート体制が各事業所で構築されるよう、新人職員を支援する先輩職員であるエルダー・メンターの養成などについて、研修等を通じ働きかけていく。
- 介護経験の浅い介護職員が初任者研修を受講することにより介護の仕事への定着につながるよう、事業所への支援を行う。
- 職員の離職防止・定着につながるよう、相談支援等について、介護労働安定センター等の関係機関と連携して取り組む。

(2) 処遇改善

【現状と課題】

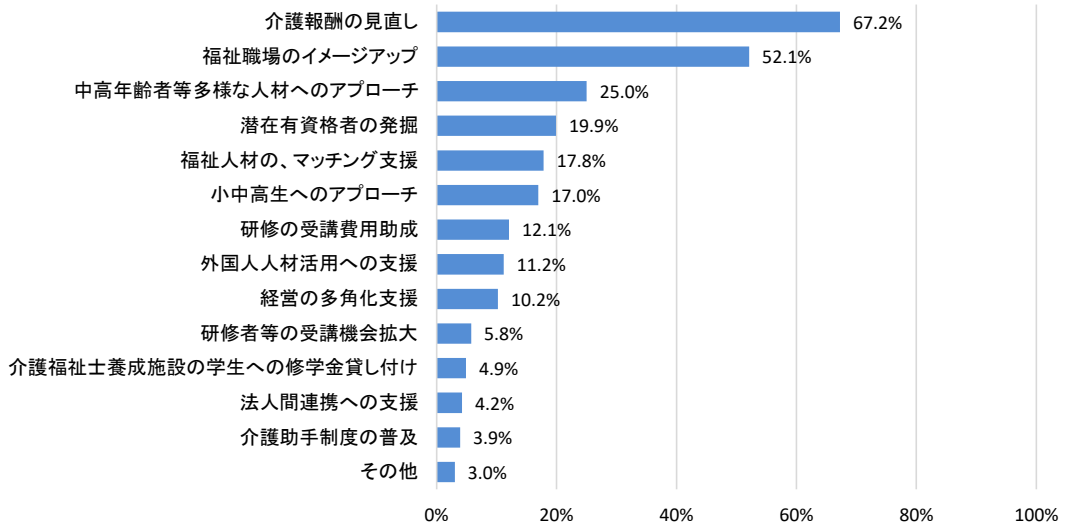
- 実態調査では、事業者が安定的な事業所の運営を行うために必要な取組は「賃金の改善」との回答が最も多く、必要と思う国や県の施策は「介護報酬の見直し」との回答が最も多い。今、働いている職員が定着していくためには、国へ処遇改善の施策を求めていくことが必要となる。

図表 8 - 9 安定的な事業所の運営を図っていくために取り組まなければならないと考えているもの（複数回答）



資料：令和4年度介護・障がい福祉人材の確保・定着に関する実態調査（介護分野）（島根県独自調査）

図表8-10 安定的な人材の確保と事業の安定運営のために国・県に必要な施策等



資料：令和4年度介護・障がい福祉人材の確保・定着に関する実態調査（介護分野）（島根県独自調査）

【方策】

- 介護職員としての職位や職責を意識し、介護現場で働く意欲を高めてもらえるよう、処遇改善加算等の加算について適正な実施を図る。
- 介護に携わる職員全体の処遇底上げにつながるよう、適正な介護報酬の設定について引き続き国に働きかけを行う。

5 介護現場革新

（1）介護ロボット、ICTの活用、文書負担軽減等による業務改善

【現状と課題】

- 生産年齢人口が減少していく中、確保できる介護人材には限界があるため、職場環境改善などにより業務効率化を図る介護現場革新を併せて進めていくことが必要である。
- 具体的な取組として、介護ロボットの導入による身体的な負担の軽減、ICTの活用による介護サービスに係る記録や書類の電子化等を進めていく必要がある。
- ICTの活用については、関係者間の情報共有等をオンラインで行うことが可能となることから、感染症対策としても有効である。
- 国において専門委員会の意見も踏まえ、介護分野の文書作成負担を軽減するよう、指定申請や報酬請求等に係る様式の標準化、電子申請・届出システムの導入等が進められている。
- 介護現場の生産性向上の取組については、事業所または施設の取組が促進されるよう、都道府県に対する努力義務規定が設けられた。

【方策】

- 介護ロボットやICTは、介護職員の身体的な負担の軽減や業務の効率化などに有効であること、さらにサービスの質の向上にもつながることから、導入に要する経費の一部を補助する等の支援を引き続き行う。
- 介護ロボットやICTを導入している事業所や施設の取組を情報共有しながら、全県への導入を促進していく。
- 文書作成負担軽減については、標準様式と電子届出システム導入に向け国から発出される情報を、介護事業者、市町村へ提供するなど、利用開始に向けたフォローを実施する。
- 介護人材確保が喫緊の課題である中で、サービスの質を確保しつつ、人材や資源を有効に活用するための手段の一つである、介護サービス事業者の経営の協働化や大規模化について検討する市町村等に対し、情報提供などを行っていく。
- 介護現場の業務改善について、業務効率化の手段や支援策、導入後のフォローなど、事業者からの相談を一元的に受け付ける窓口の設置に向けた検討を行う。

図表 8-11 介護ロボット等導入支援事業による介護ロボット・ICT導入事業所数

（単位：か所）

	R1年度	2年度	3年度	4年度
導入事業所数	30	45	135	154

資料：島根県高齢者福祉課

（2）介護助手の導入

【現状と課題】

- 介護職場において、介護専門職が、ベッドメイキングや食事の配膳といった周辺業務にも従事している。
- 介護職員が利用者のケアに特化できる環境を整備するため、介護専門職が担うべき業務と、必ずしも介護職員が行わなくても良い業務の切り分けが必要となっている。
- 就業意欲のある中高年の方が、周辺業務を担う人材として参入することも期待して、市町村において「介護の入門的研修」が実施されている。また、一部の市町村においては、介護助手となる中高年齢者等の登録制度が設けられている。
- 実態調査によると、介護助手を採用している事業所は152事業所で、調査に回答のあった事業所の17.2%に留まっている。

【方策】

- 介護助手や業務切り分けに対する事業者の理解が必要であるため、業務の洗い出し、切り分けと役割分担等により、例えば周辺業務を地域の元気な高齢者に担ってもらおうといった取組について情報提供を行うなど支援を行っていく。
- 介護未経験者や入門的研修を修了した方の介護現場への参入につながるよう、介護人材のすそ野を拓げる取組を継続していく。

6 指標の設定

- 本章に記載した方策に係る取組の進捗を管理し、目標の達成状況を評価するための指標を以下のとおり設定する。

【本章における目標（目指すべき姿）】※本章冒頭（8-1ページ）の再掲

介護人材の確保や介護職場の業務効率化によって介護サービスの質を維持・向上する

【指標】

指標	現状	目標	備考
サービス区分別に見た介護職員数	施設系 4,024人 訪問系 3,236人 その他 9,243人 計 16,503人 (R2年度)	施設系 〇〇人 訪問系 〇〇人 その他 〇〇人 計 〇〇〇人 (R8年度)	厚生労働省調査による ※目標値は、厚生労働省作成の介護人材需給推計ワークシートによる需要数
介護職員の離職率	介護職員 13.4% 訪問介護職員 11.1% (R4年度)	R4年度実績を下回る (R8年度)	公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」による
県の補助金を活用して介護ロボット・ICTを導入した事業所数	389事業所 (H28～R4年度累計)	285事業所 (R6～8年度累計)	県独自調査による