

## 第7章 介護人材の育成・確保及び介護現場の生産性向上

### 第1節 介護人材の現状と将来推計

#### 【現状・課題】

- 本県の高齢化率は2040(令和22)年には38.8%と約5人に2人が65歳以上になることが予想されています。既に減少に転じている生産年齢人口の減少が加速する中で、医療・介護双方のニーズを有する85歳以上人口は2040(令和22)年にピークに近づくと見込まれており、今後、介護に対するニーズはますます高まり、介護職員不足が一層深刻化することが予想されています。
- 国立社会保障・人口問題研究所による本県の推計人口、市町村における介護サービス利用者数等に基づく推計によると、2040(令和22)年から2045(令和27)年にかけて、介護職員が8~9千人不足すると見込まれています。

このため、介護人材確保に係る各種施策に取り組んでおり、外国人介護人材についても「かごしま外国人材受入活躍推進戦略」(令和2年3月策定)に基づき、確保を図っているところです。

- 中長期的な介護ニーズ等を勘案し、2040(令和22)年に向けて必要となる介護人材を確保できるよう、介護現場における生産性向上の推進など、引き続き、対策の強化を図る必要があります。

【図表7-1-1】介護職員の将来推計(実人数) (単位:人)

区分	介護職員数 (需要推計)	介護職員数 (供給推計)	介護職員数 (需要と供給の差)
2026(令和8)年	35,820	33,248	2,572
2040(令和22)年	38,778	30,584	8,194
2045(令和27)年	37,810	28,987	8,823

[厚生労働省作成の介護人材需給推計ワークシートに基づき県高齢者生き生き推進課推計]

【参考】介護職員の将来推計(常勤換算) (単位:人)

区分	介護職員数 (需要推計)	介護職員数 (供給推計)	介護職員数 (需要と供給の差)
2026(令和8)年	28,663	25,072	3,591
2040(令和22)年	30,927	22,879	8,048
2045(令和27)年	30,152	21,656	8,496

[厚生労働省作成の介護人材需給推計ワークシートに基づき県高齢者生き生き推進課推計]

#### 【施策の方向】

- 介護人材の確保・定着へ向けた総合的な取組を実施するため、事業者団体や関係機関などで構成する協議の場を活用し、介護の仕事の社会的評価の向上、労働環境・処遇の改善等に関する取組に向けた検討を行います。

## 第2節 介護人材の確保対策の推進及び介護現場の生産性向上

### 【現状・課題】

- さまざまな産業において、人手不足が深刻化する中、本県の令和5年5月時点の介護関係の新規求人倍率は3.57倍で、全産業の1.88倍より高くなっており、介護人材の確保が困難となっています。

また、公益財団法人介護労働安定センターが行っている令和4年度の「介護労働実態調査」によると、令和3年10月1日から令和4年9月30日までの1年間における県内の介護職員の離職率は16.2%、訪問介護員は14.0%となっています。

引き続き、関係団体や市町村と連携を図りながら、介護人材の確保・定着に向けて地域医療介護総合確保基金を活用し「参入促進」「資質向上」「労働環境・処遇の改善」を柱とした各種施策の取組を推進し、また、介護業界独自の取組についても促進する必要があります。

#### ア 介護支援専門員（ケアマネジャー）

介護支援専門員は、公平・公正・中立な立場で、要介護者等からの相談に応じ、利用者や家族の希望や心身の状況を踏まえた介護サービス計画を作成するとともに、計画に沿って適切な介護サービスが利用できるよう介護サービス事業者等との連絡調整を行うことから、介護保険制度の適切かつ円滑な運営を推進する上で要となる職種であり、制度の理解や定着、在宅介護サービスの拡充などの点で、大きな役割を担っています。

介護支援専門員がその役割を十分に果たすためには、サービス需要の増加に応じた養成が求められるとともに、資質や専門性の向上、活動を支援するための取組が重要であり、専門研修Ⅰ・Ⅱ等の法定研修の受講はもとより、介護支援専門員本人が専門職として自己研鑽に努めることが必要です。

#### イ 訪問介護員（ホームヘルパー）

訪問介護員は、サービス利用者の居宅において、入浴・排泄・食事などの身体介護のほか、掃除や洗濯などの日常生活上の援助を行います。

令和4年度末までに90,141人が養成研修を修了していますが、訪問介護員については、職員の高齢化や施設介護員と比較して有効求人倍率が高くなっているなど、訪問介護員の不足が一層深刻化しています。未経験者の介護職への参入促進や、要介護認定者や認知症の方等へ必要なケアが提供できるよう、質の高い訪問介護員等の育成が求められています。

#### ウ 社会福祉士及び介護福祉士

社会福祉士及び介護福祉士は、それぞれ福祉に関する相談援助や介護援助の専門家としての役割を期待されており、今後の福祉ニーズの多様化・高度化に対応するため、その確保に努めてきた結果、県内では令和4年度末で社会福祉士が3,410人、介護福祉士が33,780人登録されています。

少子化及び福祉・介護職場の厳しい労働条件等により、福祉・介護職に就職を希望する者が減少し、また、介護福祉士等養成施設の入学者が減少していることなどから、福祉・介護現場の人材確保が厳しくなりつつあります。

社会福祉士及び介護福祉士については、社会福祉士及び介護福祉士法において、それぞれ契約による福祉サービスの利用や在宅での生活支援等の相談援助のほか、保健・医療・福祉従事者等と連携を図りながら、多様な福祉サービスを効果的に実施するために、その役割の位置づけがなされたところであり、今後とも、その重要性が増していくことから、より一層の人材の確保と質の向上を図る必要があります。

【図表7-2-1】介護支援専門員実務研修修了者数 (単位:人)

	平成10～23年度	平成24～26年度	平成27～29年度	平成30～令和2年度	令和3～4年度
修了者	9,487	1,319	968	372	371
累計	9,487	10,806	11,774	12,146	12,517

[県高齢者生き生き推進課作成]

【図表7-2-2】訪問介護員養成研修修了者 (単位:人)

年度	基礎	1級	2級	3級	初任者	計
令和3年度末累計	945	15,709	54,079	9,482	9,237	89,452
令和4年度					689	689
計	945	15,709	54,079	9,482	9,926	90,141

(注) 基礎と1級は介護福祉士養成のための実務者研修へ、2級及び3級は初任者研修へ移行している。

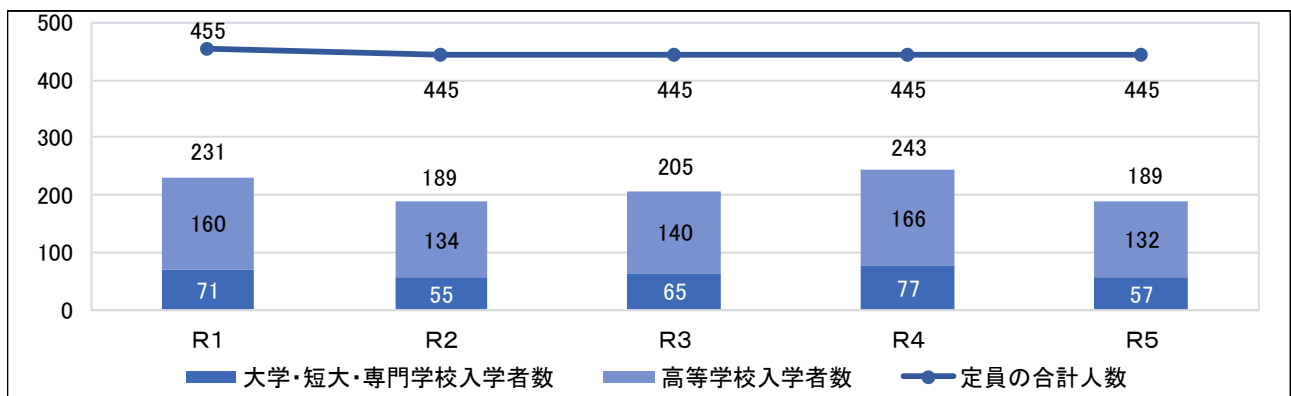
[県高齢者生き生き推進課作成]

【図表7-2-3】社会福祉士及び介護福祉士の年度末登録者数 (単位:人)

区分	令和3年度	令和4年度
社会福祉士	3,234	3,410
介護福祉士	32,782	33,780

[(財)社会福祉振興・試験センター公表[都道府県別登録者数]]

【図表7-2-4】本県の介護福祉士養成学校の入学状況 (単位:人)



[県高齢者生き生き推進課作成]

- 医師や看護師、薬剤師等についても、高齢者が、質の高い保健・医療・福祉に関するサービスを随時、的確に受けられるようにするため、人材の育成や地域的偏在の解消及び復職支援等による人材の確保を図る必要があります。

【図表7-2-5】医師、保健師、准看護師、薬剤師の人口10万人当たりの対比

(単位:人)

	医師	保健師	看護師	准看護師	薬剤師
全国	269.2	44.1	1,015.4	225.6	255.2
本県	293.0	64.7	1,476.0	523.1	205.6

[令和2年医師・歯科医師・薬剤師統計及び令和2年衛生行政報告例]

■ 各論 第7章 第2節 ■

【図表7-2-6】医師の圏域別就業者数（人口10万人対）（単位：人）

医療圏	鹿児島	南薩	川薩	出水	姪・伊佐	曾於	肝属	熊毛	奄美
	425.6	239.2	238.8	179.1	199.1	117.3	204.3	123.9	180.3

[令和2年医師・歯科医師・薬剤師統計，令和2年国勢調査人口等基本集計結果]

県	国
293.0	269.2

【図表7-2-7】看護師・准看護師の圏域別就業者数（人口10万人対）（単位：人）

医療圏	鹿児島	南薩	川薩	出水	姪・伊佐	曾於	肝属	熊毛	奄美
看護師	1,734.7	1,455.1	1,200.2	1,156.0	1,429.3	890.4	1,315.8	809.1	1,395.3
准看護師	401.5	942.3	606.3	599.0	534.2	531.8	599.4	538.6	505.4

[令和2年衛生行政報告例，看護職員業務従事届を基に医師・介護人材課作成]

県	国
1,476.0	1,015.4
523.1	225.6

【図表7-2-8】理学療法士及び作業療法士の従事者数（常勤換算）及び人口対比（単位：人）

区分	本 県		全 国	
	従業者数	人口10万対	従事者数	人口10万対
理学療法士	2,794.5	176.0	100,964.5	80.0
作業療法士	1,351.5	85.1	51,055.7	40.5
言語聴覚士	421.2	26.5	17,905.4	14.2

[県：令和2年衛生行政報告例，国：令和2年医療施設調査・病院報告]

【図表7-2-9】歯科医師の人口比（単位：人）

区分	本 県		全 国	
	従業者数	人口10万対	従事者数	人口10万対
歯科医師	1,352	85.1	107,443	85.2

[令和2年医師・歯科医師・薬剤師統計]

【図表7-2-10】歯科衛生士従事者数及び人口対比（単位：人）

区分	本 県		全 国	
	従業者数	人口10万対	従事者数	人口10万対
歯科衛生士	1,752.0	110.3	131,303.6	104.1

[県：令和2年衛生行政報告例，国：令和2年医療施設調査・病院報告]

【図表7-2-11】管理栄養士及び栄養士の配置状況

区 分	管理栄養士・栄養士数 (人)	給食施設数		配置率 (%)	
			うち管理栄養士・ 栄養士の配置あり	本 県	全 国
給食施設	2,575	1,567	1,320	84.2	67.0
特定給食施設	1,399	620	553	89.2	75.5
その他の給食施設	1,176	947	767	81.0	58.5

[令和2年衛生行政報告例]

- 高齢化の進行や要介護度の重度化に伴い，たんの吸引等の医療的ケアを必要とする要介護者が増加傾向にあります。

介護職員によるたんの吸引等については，将来にわたってより安全な提供を行えるよう，今後

とも、たんの吸引等の行為を適切に行える人材の育成とともに、実地研修の指導者となる指導看護師の養成が求められています。

【図表7-2-12】認定特定行為業務従事者認定証交付状況 (単位：人)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
第1号研修 <sup>*1</sup> 修了者	12	9	7
第2号研修 <sup>*2</sup> 修了者	153	132	131

[県高齢者生き生き推進課調べ]

【図表7-2-13】たんの吸引等の研修を行う指導者の養成状況 (単位：人)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
指導者講習修了者数	55	78	69

[県高齢者生き生き推進課調べ]

- 令和5年4月時点の介護職員処遇改善加算の取得割合は93%、介護職員等特定処遇改善加算の取得率は61%となっており、介護職員の処遇は改善されつつありますが、本県の介護職員の平均給与は全産業平均給与と比較すると依然として低い状況にあります。

更なる介護職員の処遇改善を推進するため、介護事業所に対し、これらの加算の取得に向けた支援を継続する必要があります。

- 令和6年6月から、経験・技能のある職員に重点的に配分するルールに統一した上で、介護職員等処遇改善加算に一本化される予定です。

【図表7-2-14】介護職員処遇改善加算取得状況 (令和5年4月分)

対象事業者数	介護職員処遇改善加算請求事業者数	取得率(%)	加算I 請求事業者数	加算I 取得率(%)
2,383	2,223	93	1,866	78

[県高齢者生き生き推進課調べ]

【図表7-2-15】介護職員等特定処遇改善加算請求状況 (令和5年4月分)

対象事業者数	介護職員等特定処遇改善加算請求事業者数	請求率(%)
2,383	1,462	61

[県高齢者生き生き推進課調べ]

\*1 第1号研修…①口腔内の喀痰吸引、②鼻腔内の喀痰吸引、③気管カニューレ内部の喀痰吸引、④胃ろう又は腸ろうによる経管栄養、⑤経鼻管栄養の5つの喀痰吸引等行為のうち、全ての行為を行う研修

\*2 第2号研修…5つの喀痰吸引等行為のうち、1つから4つの行為を行う研修

【図表7-2-16】介護職員の処遇改善加算の見直し（令和6年6月以降）

介護職員の処遇改善																					
介護職員の処遇改善（令和6年6月施行）	告示改正																				
<p>■ 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引き上げを行う。</p> <p>■ 介護職員等の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。</p> <p>※ 一本化後の加算については、事業所内での柔軟な職種間配分を認める。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、月額賃金の改善に関する要件及び職場環境等要件を見直す。</p>																					
<p>【訪問介護、訪問入浴介護★、通所介護、地域密着型通所介護、療養通所介護、認知症対応型通所介護★、通所リハビリテーション★、短期入所生活介護★、短期入所療養介護★、特定施設入居者生活介護★、地域密着型特定施設入居者生活介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、小規模多機能型居宅介護★、認知症対応型共同生活介護★、看護小規模多機能型居宅介護、介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人保健施設、介護医療院】</p>																					
<p>&lt;現行&gt;</p> <table border="0"> <tr><td>介護職員処遇改善加算(I)</td><td>13.7%</td></tr> <tr><td>介護職員処遇改善加算(II)</td><td>10.0%</td></tr> <tr><td>介護職員処遇改善加算(III)</td><td>5.5%</td></tr> <tr><td>介護職員等特定処遇改善加算(I)</td><td>6.3%</td></tr> <tr><td>介護職員等特定処遇改善加算(II)</td><td>4.2%</td></tr> <tr><td>介護職員等ベースアップ等支援加算</td><td>2.4%</td></tr> </table>	介護職員処遇改善加算(I)	13.7%	介護職員処遇改善加算(II)	10.0%	介護職員処遇改善加算(III)	5.5%	介護職員等特定処遇改善加算(I)	6.3%	介護職員等特定処遇改善加算(II)	4.2%	介護職員等ベースアップ等支援加算	2.4%	<p>&lt;改定後&gt;</p> <table border="0"> <tr><td>介護職員等処遇改善加算(I)</td><td>24.5% (新設)</td></tr> <tr><td>介護職員等処遇改善加算(II)</td><td>22.4% (新設)</td></tr> <tr><td>介護職員等処遇改善加算(III)</td><td>18.2% (新設)</td></tr> <tr><td>介護職員等処遇改善加算(IV)</td><td>14.5% (新設)</td></tr> </table> <p>※：加算率はサービス毎の介護職員の常勤換算職員数に基づき設定しており、上記は訪問介護の例。処遇改善加算を除く加算後の総報酬単位数に上記の加算率を乗じる。                  ※：上記の訪問介護の場合、現行の3加算の取得状況に基づく加算率と比べて、改定後の加算率は2.1%ポイント引き上げられている。                  ※：なお、経過措置区分として、令和6年度末まで介護職員等処遇改善加算(V)(1)～(14)を設け、現行の3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引き上げを受けることができるようにする。</p>	介護職員等処遇改善加算(I)	24.5% (新設)	介護職員等処遇改善加算(II)	22.4% (新設)	介護職員等処遇改善加算(III)	18.2% (新設)	介護職員等処遇改善加算(IV)	14.5% (新設)
介護職員処遇改善加算(I)	13.7%																				
介護職員処遇改善加算(II)	10.0%																				
介護職員処遇改善加算(III)	5.5%																				
介護職員等特定処遇改善加算(I)	6.3%																				
介護職員等特定処遇改善加算(II)	4.2%																				
介護職員等ベースアップ等支援加算	2.4%																				
介護職員等処遇改善加算(I)	24.5% (新設)																				
介護職員等処遇改善加算(II)	22.4% (新設)																				
介護職員等処遇改善加算(III)	18.2% (新設)																				
介護職員等処遇改善加算(IV)	14.5% (新設)																				

(注) 令和6年度末までの経過措置期間を設け、加算率（上記）並びに月額賃金改善に関する要件及び職場環境等要件に関する激変緩和措置を講じる。

- 労働基準法や労働関係法令の遵守は、介護人材の確保・定着を図る上でも重要な課題であることから、引き続き、介護サービス事業所に対し、労働関係法令の理解と重要性を認識してもらうための取組を進める必要があります。
- (公財)介護労働安定センターが行った令和4年度の「介護労働実態調査」によると、本県の介護職員が抱える働く上での悩み、不安、不満については、「人手が足りない」が52.0%、「仕事内容のわりに賃金が安い」が34.9%、「健康面(感染症、怪我)の不安がある」が29.7%となっています。
- 介護保険制度の創設から20年以上が経過する中で、サービス類型が増加し、介護職員処遇改善加算をはじめとする新たな加算が創設されるなど、指定申請、報酬請求及び指導監査に関する制度及び手続きが複雑化し、事業者、行政双方で文書に係る負担が増加しています。
- 介護報酬を請求するには、サービス提供記録を所定の様式で提出する必要があるため、電子化が進んでいない介護サービス事業所では一度記録した内容を転記する作業が生じており、介護職員の負担となっています。
- 介護分野の文書負担軽減の観点から、指定申請や報酬請求等に係る国が示している標準書式と「電子申請・届出システム」の使用の基本原則化が進められています。
- 介護事業所間、医療・介護間での連携を円滑に進めるため、デジタル技術を活用した医療・介護情報基盤の整備を進める必要があります。

- 今後、介護人材を安定的に確保するためには、元気高齢者や子育てが落ち着いた世代などの多様な人材の参入を促すとともに、介護現場の業務の効率化による介護職員の負担を軽減する生産性向上の取組や、ハラスメント対策を含めた働きやすい職場づくりに向けた取組を推進していくことが重要です。

### 【施策の方向】

- 介護人材、在宅医療を担う訪問看護師、介護支援専門員、生活支援サービスの担い手及び生活支援コーディネーターなどについて、多様な人材の参入促進、資質の向上、労働環境・処遇の改善等に取り組みます。

## 1 参入促進

- 介護分野への多様な人材の参入促進を図るため、介護体験・施設見学や「介護の日」のイベント、SNSによる情報発信（※）を行うなど、様々な機会を通じて介護の仕事の社会的評価の向上に努めます。

※ ケア★スタ（フェイスブック、ケア★スタ サミット等）の取組

「ケア★スタ」(Care Star&Care Staff) とは、キラキラ輝く介護職をイメージした愛称で、さまざまな機会を捉えて「ケア★スタ」(介護職) の魅力を発信しています。

- ① 県高齢者生き生き推進課公式フェイスブック及びX (旧Twitter) 「ケア★スタ」における若手介護職員等の紹介
- ② 「ケア★スタ サミット」(若手介護職員等を対象とした意見交換会)
- ③ 若手介護職員が県内の福祉科のある高校で訪問授業を実施

- 高齢者等を対象としたセミナー等を実施し、介護分野への元気高齢者等の参入を促進します。
- 将来の地域福祉を担う人材である小・中学生を対象としたイベントや体験教室を実施し、高齢者や障害のある人、介護の仕事への理解を深めるよう努めます。
- 介護の入門的研修事業等を実施することにより、介護分野への参入のきっかけを作るとともに、介護事業所等において新規に雇用した無資格者に係る人件費及び介護職員初任者研修の受講等に要する経費を助成します。
- 介護人材が不足する中で、幅広い世代の者が、介護分野の周辺業務等へのボランティア活動を行うことに対して地域商品券等に交換可能なポイントを付与する制度の活用により、介護人材や地域で高齢者を支える人材の裾野拡大を図ります。また、地域の高齢者の団体が取り組む互助活動等に対して、地域振興券等に交換可能なポイントを付与する制度を活用することにより、総合事業や生活支援、通いの場の担い手の確保を支援します。
- 介護福祉士など介護分野の人材については、県福祉人材・研修センターが行う無料職業紹介事業や就職説明会等の実施による求人・求職に関する情報等の提供や、キャリア支援専門員による求職者と求人事業所とのマッチング、介護福祉士の資格取得を目指す学生に対応する修学資金や離職した介護職員等に対する再就職準備金等の貸付、離職介護職員に対し支援を行う登録制度の構築等により、確保に努めます。

## 2 資質向上

- 職位・職責に応じた研修の受講や介護職として必要なスキルアップに向けた研修の受講を促進するため、介護員養成研修や実務者研修等の受講費用や関係団体が実施する各種研修経費への助



## ■各論 第7章 第2節■

成を行うとともに、介護職員チームリーダー養成研修等を実施し、介護職員のキャリアアップを支援します。

- 介護職員等によるたんの吸引等の行為が、安全かつ適切に実施されるよう、実地研修の指導者となる指導看護師の養成研修を行うとともに、登録研修機関や喀痰吸引等事業者（特定行為事業者）の育成・確保を図ります。
- 高齢者の状態や介護ニーズ等の変化、処遇困難事例などに対応できる質の高い介護支援専門員を育成・確保するため、資格取得時や更新時（5年ごと）の研修及び業務経験などに応じた現任研修を常に新たな内容を取り入れながら実施するとともに、令和6年4月に施行予定である各研修カリキュラムに基づき、地域包括ケアシステムの中で、多職種と連携・協働しながら、利用者の尊厳を旨とした自立支援に資するケアマネジメントを推進し、専門性や資質の向上を図ります。
- 訪問介護員については、利用者のニーズや認知症高齢者等に対応した質の高いサービスを提供できるよう、今後とも介護員養成事業者による初任者研修等の適正な実施と指導等を通じて、資質の向上とその確保を図ります。

### 3 労働環境・処遇の改善等

- 介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算及び介護職員等ベースアップ等支援加算により、賃金改善が図られるとともに、介護事業所におけるキャリア・パス（昇進・研修体系等）が構築されてきたところであり、今後とも、介護職員の確保・定着に向けて、就業実態などの現状把握に努めます。  
また、実情に応じて、介護報酬や人員配置基準などについて国に要望するとともに、関係機関と連携して労働環境等の改善を図ります。
- 事業者に対し、賃金改善のための介護職員等処遇改善加算の取得に向けた取組を促進して、介護職員の処遇の改善を図るとともに、将来のキャリアデザインを描けるようなキャリアパスの構築や生涯を通じて働き続けられる環境整備を推進します。
- 介護事業所の中には、労働関係法令についての内容理解及び重要性の認識が不十分な事業所もあることから、今後とも、労働基準監督署等と連携しながら、介護事業所に対する集団指導等において労働法規の遵守に加え、基本的な労働条件の改善等について指導・助言を行います。  
ハラスメント対策については、男女雇用機会均等法等において事業者の責務とされていることを踏まえ、必要な措置を講ずるよう指導・助言を行います。  
また、介護事業所の経営者や管理者等に対し、雇用管理改善やハラスメントに関する研修等を行うとともに、認証評価制度の導入を検討するなど、意識改革を図りながら労働環境の改善を推進します。
- 介護事業所において子育て世代の就労環境を確保するため、施設内保育施設の設置などの普及啓発に努め、働きながら子育てのできる環境の構築を支援します。

### 4 介護現場の生産性の向上

- 元気高齢者等の介護現場への参入を促し、介護業務の機能を分化し、身体介護といった専門的業務以外の清掃や配膳、シーツ交換といった周辺業務を担ってもらうことにより、新たな介護人材の確保・定着を推進し、介護職員の負担軽減を図ります。
- 介護職員の働きやすい環境を整備するため、引き続き、身体的負担の軽減や業務の効率化に有効な介護ロボットの導入を支援します。



- 介護記録・情報共有・報酬請求等の業務の効率化を通じて、職員の負担軽減を図るため、引き続き、介護記録から請求業務まで一元的に管理できる介護ソフトやインカム、タブレット端末等のICTの導入を支援します。
- 介護分野のDX化により、市町村において様々なデータの利活用が推進され、介護サービスが効果的かつ効率的に提供されるよう支援に努めます。  
また、医療と介護のDX化による連携については、今後とも、国の議論を注視し具体的な内容やスケジュール等について把握に努め、関係機関とも情報共有してまいります。
- 文書負担の軽減を図るため、指定申請や報酬請求等に係る国が定める標準様式及び「電子申請・届出システム」の活用を推進します。
- 広く域内の介護サービスの情報を把握し、地域の実情を踏まえ、福祉関係者、中小企業支援や雇用、教育など多様な関係者・有識者で構成する介護現場革新のための会議の開催、介護生産性向上に向けた支援窓口の設置やモデル事業所等の育成及びその取組の伝播など、総合的かつ横断的に介護現場の生産性の向上の取組を進めます。
- 地域においても介護現場の生産性向上や介護人材確保策の支援を行うなど、市町村、関係団体、教育機関等と連携した取組の促進を図ります。

## 5 外国人介護人材の受入推進

- 外国人介護人材の県内介護施設への受入れを促進するため、県内介護施設等で就労を希望する特定技能外国人と介護施設等とのマッチングを支援し、介護人材の確保を図ります。
- 経済連携協定（EPA）に基づき入国する外国人介護福祉士候補者が円滑に就労・研修ができるよう、受入施設に対する支援を行うとともに、外国人留学生在が円滑に介護福祉士国家試験に合格し就労できるよう、当該留学生を受け入れた介護福祉士養成施設に対して、カリキュラム外の日本語学習や専門知識の強化等に係る費用を助成し、外国人の介護福祉士資格取得の促進を図ります。
- 県内介護施設での就労を希望する外国人留学生を支援する県内介護施設等に対して、学費等の給付等に係る経費の一部を助成することにより、介護福祉士の確保を図ります。
- 外国人介護人材受入施設に対して、外国人介護職員とのコミュニケーション促進、学習支援、生活支援等に要する費用の一部を助成し、介護施設等で勤務・研修を行う外国人介護職員の円滑な就労を支援します。
- 外国人介護人材が、県内の介護施設等で円滑に就労できるよう、介護に関する技術や日本語などの研修を実施します。

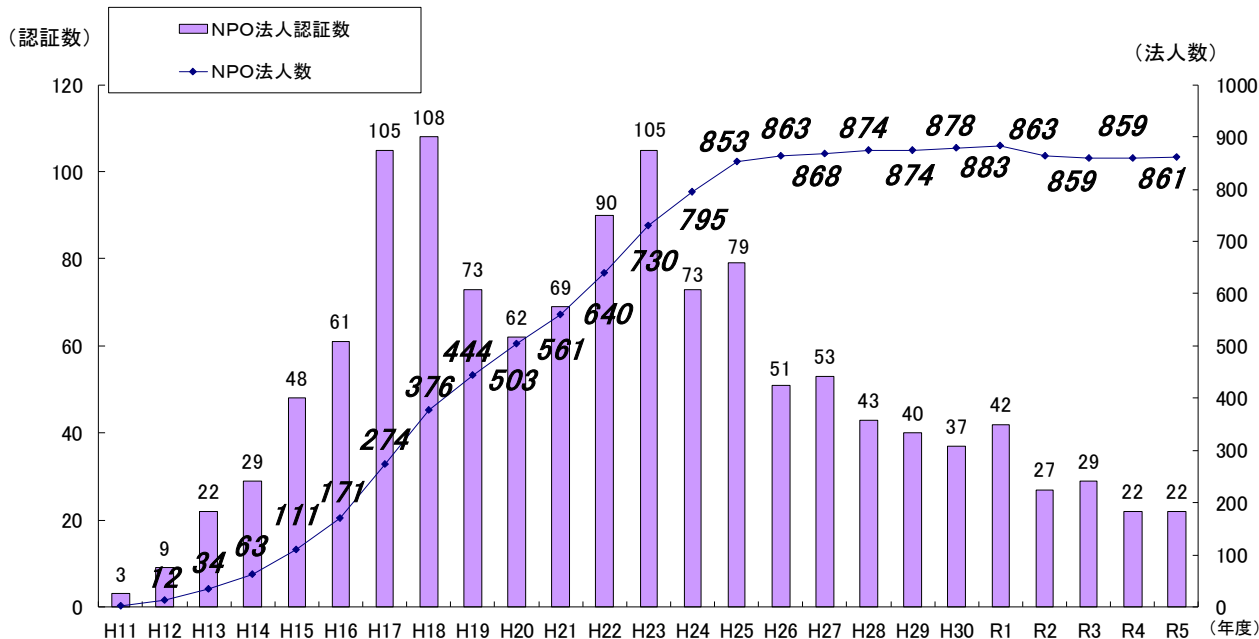
## 第3節 NPO、ボランティア等の多様な活動の推進

### 【現状・課題】

- 人口減少や少子高齢化の急速な進行などにより、地域を取り巻く環境が厳しさを増しており、多様化・複雑化する地域課題を解決するためには、地域コミュニティ、NPO、企業などがそれぞれの特性を生かし、役割を最大限に発揮していくことが必要です。

- これらの多様な主体による地域課題の解決に向けた様々な地域づくり活動が積極的に展開されています。
- このような活動を担う人材や団体を育成し、高齢者が抱える課題の解決や高齢者に係る公共サービスの提供を行う取組を一層促進させることが必要です。

【図表7-3-1】NPO法人数の推移



(注1) 各年度のデータは年度末現在。ただし、令和5年度は令和5年11月末現在。

(注2) 解散法人等があるため、認証数の累計は、法人数と一致しない。

(注3) 861法人のうち620法人が保健・医療・福祉分野を定款の活動目的に記載。

[県共生・協働センター調べ]

- ボランティアの育成については、県社会福祉協議会や市町村社会福祉協議会を通じて、県内におけるボランティア情報の提供を進めるとともに、人材の育成・確保に努めています。
- 小・中・高校においては、「総合的な学習の時間」等において福祉や介護に関する体験活動を行うなど、社会福祉についての理解を深めるとともに、地域課題の解決等を通じて社会に主体的に参画する態度の育成に努めています。さらに、高校生介護等体験特別事業等による福祉教育の推進や、次代を担う子どもたちに思いやりの心や助け合いの心など「福祉の心」について理解を深めてもらい、将来、心豊かな社会人に成長してもらうことを目的に児童・生徒のボランティアポイント制度を実施しています。
- 大学生によるボランティア活動が広がりを見せる中、県内の大学生や短期大学生によるボランティア活動の更なる活性化やボランティアサークルの活動促進を図っています。
- 今後、高齢化の進行に伴い、さらに支援を必要とする者の増加が見込まれることから、支援を必要とする人々が住み慣れた地域で安心して生活できるように、ボランティア活動の一層の推進が必要です。
- 福祉に対するニーズがますます複雑化・多様化する中で、ボランティアの多様な取組が期待されています。

【施策の方向】

- 地域のニーズや資源を踏まえつつ積極的に地域活動に取り組むリーダーやコーディネーター等の人材育成を図ります。
- 様々な広報媒体を活用して、共生・協働の地域づくりの意義や県内各地での各種団体の活動状況等について情報発信することにより、助け合い、支え合う意識や、地域づくりに「共に取り組む」気運の醸成に努めます。
- 地域包括ケアシステムの深化・推進の取組とも連携し、地域課題の解決に向けた効果的なコミュニティ・プラットフォームづくりを促進します。
- ボランティアの受け手の特性やニーズに応じて必要なサービスを提供するため、ボランティアのネットワーク化を推進し、ボランティアの需要と供給の効果的な調整を図ります。
- 社会福祉に関する理解を深めるため、ボランティア講座の開催やサマーボランティア体験月間の実施など各種施策を推進するとともに、学校における「総合的な学習の時間」等において福祉に関する体験活動を実施するなど、関係機関と連携を図りながら、地域と連携した総合的な取組の推進に努めます。  
また、シニア層のボランティア活動への参加を促進します。
- ボランティア活動に参加しやすい体制づくりを推進することにより、住民が共に参加し、支え合う地域社会づくりを進めるため、ボランティア活動の拠点である県社会福祉協議会や市町村社会福祉協議会のボランティアセンターを通じて、ボランティアに関する啓発や登録・あっせんなどを行い、ボランティアの養成・確保を促進するとともに、活動が円滑に進むよう活動のコーディネートを行います。

第4節 県福祉人材・研修センターの充実等

【現状・課題】

- 福祉・介護分野においては、少子高齢化の下で、労働力人口の減少が見込まれることなどから、高い離職率と相まって常態的に求人募集が行われ、人手不足が生じているという状況にあります。
- 福祉・介護職場の人材定着のため、社会福祉に関する業務に従事する職員等を対象に研修を行い、専門的な知識と技能を習得させ、資質の向上を図っています。
- 県福祉人材・研修センターにおいては、利用者への福祉サービスの質の向上を目的に、専門的知識・技術や豊かな人間性を備えた質の高い人材の養成のほか、魅力ある職場づくりを推進するため、各種研修等の修了者や福祉業務への就労を希望する方々を福祉人材として登録するとともに、求職者と社会福祉施設等との間で就労をあっせんする無料職業紹介事業や就職面談会、キャリア支援専門員による求職者と求人事業所とのマッチング、離職介護福祉士等届出制度を活用した再就業支援等を行っています。
- 介護職の魅力を広く伝え、若者の介護職場への参入を促進するため、介護の仕事の理解促進事業に取り組んでいます。

【図表7-4-1】 求人・求職登録等の状況 (単位：人)

区 分	令和3年度	令和4年度
求人登録	7,503	7,092
求職登録	892	764
紹 介	444	401
採 用	39	46

[県社会福祉課調べ]

【図表7-4-2】 社会福祉事業へ従事しようとする人への面談会等の開催状況

(単位：人)

区 分	令和3年度	令和4年度
求人事業者数	528	512
求職者数	1,364	1,356
求職参加者数	143	154
就職者数	16	14

[県社会福祉課調べ]

【施策の方向】

- 職員研修については、住民の福祉ニーズに対応したサービスを提供できるような研修や受講者にとって魅力ある研修となるよう、研修内容やコース編成について、更なる充実を図ります。
- 人材確保については、県福祉人材・研修センターによる無料職業紹介事業や就職面談会等を通じて求人事業者・求職者の情報等の提供を行うとともに、キャリア支援専門員による求職者と求人事業所とのマッチングによる就職支援、地域医療介護総合確保基金等を活用した介護の仕事の理解促進事業に取り組むことで、県民の福祉・介護職に関する理解と関心を深め、若者の介護職場への参入を促進するなど、求人事業者、求職者の双方の立場から福祉・介護職場の人材の確保に努めます。
- 離職介護福祉士等届出制度を活用し、登録者へ各種支援策の情報提供を行うことにより、再就業への支援につなげます。
- 若い世代や中高年層の介護・福祉現場への参入を促進するため、市町村、教育委員会、関係団体等と連携し、介護体験の実施等を通じて、介護・福祉に対する理解を深めてもらう取組を行います。
- 高齢者等を対象としたセミナーを行い、既存の参入促進事業への参加を推進します。