

V 医療や介護などのサービス提供を担う人材の 安定確保と産業化

【大目標V】

1. 人材の定着促進・離職防止対策の充実

2. 新たな人材の参入促進策の充実



地域福祉政策課



H29当初 270,021千円 → H30当初案 248,922千円

1 現状

- ◆生産年齢人口の減少等により様々な産業で人手不足感が強まる中、介護業界においても求職者数が減少する厳しい状況が続いており、本県における有効求人倍率は2倍まで上昇している。

- 新規求職者数の減少
(高知労働局・介護分野
※1～12月分の比較)

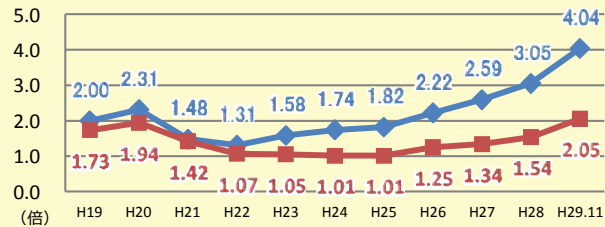
H28計：3,204人



H29計：2,933人

【前年比▲271人】

- 介護分野での有効求人倍率（全国と高知県）



出典：厚生労働省「職業安定業務統計」、高知労働局

- ◆介護職場の採用人数が落ち込む一方で、離職者数が増加しており、近い将来、採用者数と離職者数の逆転（介護従事者総数の減少）といった状況が発生する懸念がある。

- 【H28県調査】

- 離職率の推移

H25:14.7% → H28:15.8%

- 採用者・離職者数

H25 採用2,356人・離職1,713人

H28 採用2,046人・離職1,785人

2 課題

- ◆現在働いている職員が段階的にスキルアップをしながら安心して長く働き続けられる魅力ある職場環境づくり
- ◆新たな人材の掘り起こしや柔軟な勤務スタイルの創出などによる多様な人材層の参入
- ◆マッチング機能の強化
- ◆介護職場の「見える化」による介護の仕事の理解促進
- ◆ネガティブイメージの払拭

3 平成30年度の取り組み①

1. 定着促進・離職防止対策

職場環境の改善による魅力ある職場づくり (52,213千円)

- 福祉機器や介護ロボット等の導入支援
- 【拡】・職員の負担軽減と業務の効率化を一層推進するため、福祉機器等の導入支援を充実
- 子育てとの両立や有給休暇の取得促進に向けた代替職員の派遣
- 【拡】・男性が育児休業を取得する際の代替職員派遣を追加し、子育て支援の充実と有給休暇の取得を推進
- 介護職員相談窓口の設置
- ・電話相談に加えて面談による相談体制を充実させ、職員の働く上での悩みや不安の解消による職場定着を促進



処遇改善につながるキャリアアップ支援 (100,108千円)

- 福祉研修センター事業
- ・体系的な研修の実施、小規模事業所向けの研修等の充実により、介護サービスの質の向上や職員の処遇改善につながるキャリアアップを支援
- 加算の取得を通じた介護職員の処遇改善
- ・就業規則の見直し等、加算の取得に必要な経費への補助を実施
- 研修受講時の代替職員の派遣
- ・代替職員を派遣することで、職員が外部研修等に参加しやすい環境を整備

2. 新たな人材の参入促進策

きめ細かな支援策による多様な人材の参入促進 (68,920千円)

- 多様な働き方を可能とする職場づくり
- 【拡】・介護現場における補助的な業務を切り出し、中高年齢者や主婦といった多様な人材が参入できる雇用の場づくりを本格実施
- 福祉人材センターと関係機関の連携によるマッチング強化
- ・未経験者向けセミナーの開催やハローワークとの連携による就労支援の充実
- 【新】・移住者の円滑な就労に向けて介護資格の取得を支援

資格取得支援策の強化 (27,681千円)

- 高校生や中山間地域等の住民への資格取得支援
- ・人材の不足感がより強い中山間地域等の住民や進路選択を考える高校生を対象に、介護資格の取得を支援
- 介護福祉士等修学資金貸付事業
- ・介護現場における中核的な役割を担う介護福祉士の養成校の入学者や実務者研修の受講者に対し、修学資金等を貸付





H29当初 1,311千円 → H30当初案 13,993千円
H29補正 8,696千円

3 平成30年度の取り組み②

3. 人材確保の好循環の強化

新 「介護事業所認証評価制度」を通じた魅力ある職場づくりの推進

① 良好な職場環境の整備に取り組む介護事業所を認証

・離職要因に対して直接的に作用すると考えられる項目（右記Ⅰ～Ⅲの方策に連動）について、県が一定の基準を定め、その基準を満たしている事業所を認証



【評価基準】

- ・人材育成計画の策定、運用
- ・給与体系又は給与表の導入
- ・育児との両立支援
- ・資格取得のための支援
- ・体制強化に係る加算の取得

など



② 認証取得に向けた事業所の取組みをサポート

・多くの事業所が認証を取得できるよう、達成に向けた各事業所の取組みを手厚く支援

③ 認証介護事業所を広く情報発信

・認証を取得した介護事業所の取組みについて、県のHPや広報誌等を活用して広く分かりやすく情報発信
・就職フェアや求人票等での認証マーク使用による学生や求職者へのPR力の強化



介護の仕事を辞めた理由 (H27・H28全国調査)

職場の人間関係に問題があった	24.7%
理念や運営のあり方に不満があった	20.2%
他に良い仕事や職場があった	18.5%
結婚・出産・妊娠・育児のため	17.1%
将来の見込が立たなかった	17.0%
収入が少なかった	16.8%

離職理由から想定される要因

- ◆人材育成の問題（キャリアアップ）
- ◆処遇の問題（賃金、人事評価）
- ◆労働環境の問題（福利厚生、負担軽減）

上記要因の解消に効果が見込める方策

Ⅰ. 段階的かつ適切な育成体系の構築

Ⅱ. 将来を見通せるキャリアパス等の整備

Ⅲ. 安心して長く働ける職場づくり

スキーム

インセンティブの付与

認証取得（3年更新）

広報

県と専門家による書面審査及び現地調査の実施

申請

POINT③

広く情報発信！！

POINT②

県が強力にサポート！！

＊ ＊ 認証取得に向けた様々なサポートの実施 ＊ ＊

項目別セミナー

- ・人材育成の支援
- ・給与制度の設計支援
- ・キャリアパスの構築支援 など

小規模事業所向けセミナー

- 集合相談会
- 個別コンサルティング

申請

POINT①

取り組むべき項目と目指すべき水準の明確化！！

× 基準を満たしていない

○ 基準を満たしている

参加宣言・チェックシートによるセルフチェック

スタートアップセミナー参加・支援ガイドブックの活用



介護事業所

事業の効果

■ 雇用管理の改善による定着率の向上

・認証取得に向けた取組みを通じて、良好な介護職場の整備が推進され、職員の定着促進につながる

■ イメージアップによる新たな人材の確保

・介護の職場への理解促進とネガティブイメージの払拭による新たな人材の参入につながる

