

第5章 介護人材の確保・定着、介護現場の生産性向上の推進

第1節 総合的な介護人材確保対策

令和3(2021)年7月の推計では、国は、団塊の世代が75歳以上となる令和7(2025)年には約243万人(令和元(2019)年度比+約32万人)、令和22(2040)年には約280万人(令和元(2019)年度比+約69万人)の介護人材を確保する必要があると試算しています。

今後、介護人材の確保策を講じていくに当たっては、直接介護に従事する介護職員の将来の需要と供給を推計し、需給の差がどの程度生じるか把握する必要があることから、厚生労働省が示した配置率(介護サービス利用者100人当たりの介護職員数)、市町村が推計した将来の介護サービス利用者数、過去の離職者数・再就職者数・新規入職者数をもとに推計すると、令和8(2026)年度に2,563人、令和22(2040)年度には7,771人の介護職員が不足することが見込まれます。

介護職員需給推計

	令和4年度 (2022)		令和8年度 (2026) (推計値)	令和22年度 (2040) (推計値)
介護職員	22,101人	需要	24,308人	27,283人
		供給	21,745人	19,512人
		差	2,563人	7,771人

- ※ 令和4(2022)年度の介護職員数は、「介護サービス施設・事業所調査」を基に厚生労働省(社会・援護局)にて推計
- ※ 各年度の介護職員数には、通所リハビリテーションに従事する介護職員を含まない。

介護人材の確保は介護分野における重要課題の1つであり、「参入促進」、「労働環境・処遇の改善」及び「資質の向上」の3つの視点から、総合的な対策を講じ、質の高い介護人材の確保に努めます。

1 参入促進

[現況]

- 将来的に必要となる介護サービスを継続して提供するためには、若者をはじめ、外国人材、潜在介護福祉士、元気高齢者など、多様な人材の参入を促進する必要があります。

- 介護の魅力を多くの人に認識してもらうために、介護現場で働く職員が感じている働きがいや魅力などを社会に広く発信していくことが必要です。

[基本的方向]

- 介護福祉士国家試験合格率、県内就職率及び定着率が高い水準にある県内福祉系高校について、入学定員の充足率の向上に向け取り組みます。
- 少子高齢化が加速する中、国内人材の確保に加え、外国人材の確保が重要であることから、介護福祉士資格取得を目指す留学生の就学支援や、外国人材受入れを促進するための環境整備等に取り組みます。
- 離職した介護福祉士等、介護職として一定の知識及び経験を有する者の復職を支援します。
- 介護未経験者が地域の介護現場に参入するきっかけを作るため、介護に関する基本的知識や技術を学ぶ研修の実施や、元気高齢者を対象とした介護施設における就労体験を支援します。
- 介護職の魅力発信やイメージ向上を図るため、関係団体や介護施設等と連携して広く情報発信に取り組みます。

2 労働環境・処遇の改善

[現況]

- 介護現場が地域におけるニーズに応え、介護人材が利用者や家族からも感謝され、やりがいを持って働き続けられる環境作りや処遇の改善が必要です。
- とりわけ、介護人材の確保・定着につなげていくため、介護職員等の賃金改善につながる取組が必要です。
- 利用者や家族等による介護職員への身体的暴力、精神的暴力、セクシュアルハラスメントなどは介護職員への影響だけでなく、利用者自身の継続的で円滑な介護サービス利用の支障になることから、その防止に向けた取組が必要です。

[基本的方向]

- 介護ロボット・ICT^(*)の活用は、介護現場の業務効率化や職員の負担軽減を図るとともに、介護現場の魅力や介護の質の向上の効果も期待されることから、更に導入が進むよう支援します。

*1 ICT : Information and Communication Technology (情報通信技術) の略。

- 介護サービスに従事する介護職員の処遇改善を図るため、介護職員等処遇改善加算を、多くの介護サービス事業所が取得するための支援に努めます。
- 介護現場におけるハラスメントは、職員個人の問題ではなく、介護事業者全体の問題として捉え、管理者や職員が認識を共有し、対応できるよう、必要となるマニュアル作成を支援するほか、利用者や家族等に対し、ハラスメント防止にかかる周知を図ります。

3 資質の向上

[現況]

- 高度化・複雑化する介護ニーズに対応するなかで、限られた人材をより有効活用するには、介護職員の質、介護サービスの質の向上を図ることが必要です。

[基本的方向]

- 介護現場の中核を担う人材の育成、各種専門性向上のための研修実施、多職種との連携などにより、介護人材の専門性を高める取組を推進します。

4 市町村、関係団体、機関等との連携

[現況]

- 介護人材の確保にあたっては、市町村・関係団体・機関等との連携・協働を図るとともに、実情に応じた施策を検討・立案することが重要です。

[基本的方向]

- 市町村が地域の実情に応じて実施する介護人材の確保等に向けた取組を支援します。
- 介護事業者、養成機関、学校、県教育委員会など、幅広い関係者と連携の場を設け、介護職員の確保状況や課題等について意見交換や協議を行うことにより、具体的かつ実行性のある対策について検討を進め、人材の育成及び確保に努めます。

5 福祉人材センター等での人材育成及び確保

[現況]

- 介護サービスの利用者に対して質の高いサービスを提供するためには、施設職員等、介護サービスに携わる職員の安定的な確保や資質の向上を図ることが必要です。

[基本的方向]

- 宮崎県福祉人材センターにおける就職希望者の登録や求人・求職相談などの就労支援や福祉のしごと就職フェアにより、福祉の職場で働く人材の確保に努めます。
- 宮崎県福祉人材センターにおいて、福祉・介護の仕事に関心のある人や、これから福祉・介護の職場で働いてみたいと考えている人等を対象に、福祉・介護の職を体験学習する機会を提供し、円滑な人材の参入を支援します。
- 老人福祉施設等に勤務する職員を対象として、宮崎県社会福祉研修センターが実施する研修等により資質向上を図ります。
- 離職した介護福祉士等の情報を把握し、求人・研修情報の提供や再就職準備金の貸付けなど、効果的な復職支援を行い、介護福祉士等の再就業を支援します。

■福祉人材センター事業

福祉人材無料職業紹介事業

- ◇ 求人・求職相談の実施
- ◇ 求人情報誌の発行

説明会等

- ◇ 福祉のしごと就職フェア等の開催
- ◇ 福祉の職場見学・体験学習の実施

福祉人材確保相談援助

- ◇ 人材確保相談（事業所訪問）

啓発・広報事業

- ◇ 情報誌の発行等
- ◇ 福祉の仕事キャリア教育の推進

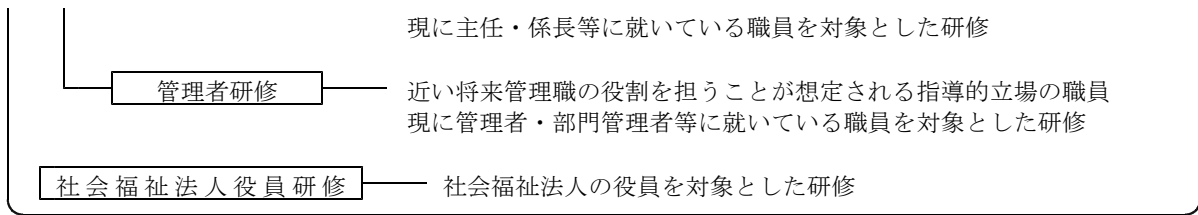
離職介護福祉士等届出事業

- ◇ 届出登録の促進
- ◇ 効果的な復職支援の実施

■社会福祉研修センター事業

【研修体系表】

社会福祉行政従事者研修	行政の生活保護担当職員及び福祉事務所相談員等を対象とした研修
地域福祉推進者研修	民生委員・児童委員、社会福祉協議会職員等を対象とした研修
社会福祉事業等従事者研修	階層別の「組織性（社会人・組織人として必要な知識や技術）」や「専門性（福祉職員共通の理念や倫理、専門職としての知識や技術）」を高めるための研修
新任職員研修	新卒入職後3年以内の職員 他業界から福祉現場へ入職後3年以内の職員を対象とした研修
中堅職員研修	担当業務の独力遂行が可能なレベルの職員を対象とした研修 (入職後概ね3～5年程度の節目の職員)
指導的職員研修	近い将来チームリーダー等の役割を担うことが想定される中堅職員



6 専門職の人材育成及び確保

(1) 介護支援専門員（ケアマネジャー）・主任介護支援専門員（主任ケアマネジャー）

[現況]

- 介護支援専門員は、要介護者等からの相談に応じ、その希望や心身の状況等を把握した上で、適切な介護サービスが利用できるように市町村、居宅サービス事業者、介護保険施設等との連絡調整を行います。
- 介護支援専門員は、高齢者それぞれの要介護度等に応じて、自立支援に資する居宅サービス計画（ケアプラン）を策定するなど、介護保険制度の要となる重要な役割を担っています。
- 主任介護支援専門員は、地域包括支援センター等に配置される職種で、介護支援専門員として一定の実務経験等を有し、定められた研修を受講した者がその職に就くことになっています。
- 主任介護支援専門員は、地域の介護支援専門員のネットワークの構築や指導・助言、地域包括ケア体制づくりを行うとともに、地域包括支援センターに配置される他の職種（社会福祉士、保健師等）と連携し、介護予防が必要な高齢者に対する相談や助言等を行います。
- 令和4(2022)年度までに、7,531人の介護支援専門員が登録されています。
- 介護保険の理念である自立した日常生活を支援するとともに、利用者に提供される介護サービス等の種類又は事業者が不当に偏ることがないよう、公正性・中立性を確保するため、介護支援専門員の資質向上を図ることが必要です。
また、主任介護支援専門員であることが居宅介護支援事業所の管理者要件となることや、主治医、介護支援専門員など多職種の協働と、地域関係機関との連携により、包括的・継続的なケアマネジメントを実現するため、後方支援の役割等を担う主任介護支援専門員の養成が必要です。

介護支援専門員登録者数の推移

(単位：人)

年 度	平成29年度 (2017)	平成30年度 (2018)	令和元年度 (2019)	令和2年度 (2020)	令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)
登録者数	6,925	7,023	7,029	7,208	7,353	7,531
うち主任	812	907	1,037	1,109	1,182	1,254

[基本的方向]

- 介護支援専門員及び主任介護支援専門員に対し、その専門性と資質向上のため必要な研修を実施するなど、市町村等の関係機関と連携して人材の育成・確保に努めます。

(2) 介護職員初任者研修修了者

[現況]

- 訪問介護員の養成研修は、平成24(2012)年度まで、県の指定した訪問介護員養成研修事業者において実施され、研修修了者は累計で40,283人となっています。
- 平成25(2013)年4月に、訪問介護員の養成研修は介護職員初任者研修及び実務者研修へと移行しました。このうち介護職員初任者研修については、県の指定した介護職員初任者研修事業者によって実施されており、令和4(2022)年度の研修修了者は402人となっています。
- 介護職員初任者研修は、介護職の入口の研修として、在宅・施設を問わず介護職として働く上で基本となる知識・技術を習得するものです。
- 介護職員初任者研修事業者は、株式会社等の営利法人、学校法人、社会福祉法人等が指定されています。

[基本的方向]

- 指定研修機関の確保に努めるとともに、適切な研修の実施に取り組みます。

(3) 社会福祉士・介護福祉士

[現況]

- 社会福祉士は、専門的知識及び技術によって、身体上又は精神上的の障がいがあることにより日常生活を営むのに支障がある人に対し、福祉に関する相談に応じ、助言・指導その他の援助を行います。
介護福祉士は、専門的知識及び技術によって、心身の状況に応じた介護を行

い、並びに対象者及びその介護者に対して介護に関する指導を行います。

- 社会福祉士の養成は県内1校で、介護福祉士の養成は13校で行っており、令和5(2023)年度定員は社会福祉士が120人、介護福祉士が合計で452人となっています。
- 令和4(2022)年度までに、社会福祉士は2,297人、介護福祉士は21,713人登録されています。
- 質の高い介護サービスを提供するためには、専門的な知識と技術を身につけた社会福祉士及び介護福祉士の確保が必要です。

社会福祉士・介護福祉士の登録者数の推移 (単位：人)

区分 \ 年度	平成29年度 (2017)	平成30年度 (2018)	令和元年度 (2019)	令和2年度 (2020)	令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)
社会福祉士	1,765	1,864	1,986	2,106	2,198	2,297
介護福祉士	18,332	19,066	19,867	20,510	21,121	21,713

資料：公益財団法人社会福祉振興・試験センター

[基本的方向]

- 宮崎県福祉人材センターにおける就業支援事業や公共職業安定所（ハローワーク）等の関係機関との連携により、就労の促進に努め、人材の安定的な確保を図ります。
- 社会福祉士・介護福祉士の養成を支援するため、養成施設の学生に対し、県社会福祉協議会を通じて修学資金の貸付けを行います。

(4) 保健師

[現況]

- 保健師の養成は、県立看護大学大学院及び宮崎大学の県内2校で行っています。
- 令和4(2022)年5月1日現在、県保健所等に112人、県内全ての市町村に373人の保健師が配置されています。
- 保健所や市町村に勤務する保健師は、住民に身近な保健サービスの担い手として地域保健の第一線に従事しており、変化していく地域保健のニーズに対応できるよう、人材の確保や資質の向上に取り組む必要があります。

[基本的方向]

- 保健師に対する新任期からの段階別研修体制を充実させ、保健師の実践力の

向上と現任教育の推進を図るとともに、複雑化・多様化する地域住民の健康問題やニーズに的確に対応できる人材の養成に努めます。

(5) 看護師・准看護師

[現況]

- 看護師の養成は県立看護大学をはじめ県内17校で、准看護師の養成は県内4校で行っています。
- 令和2(2020)年12月末現在、県内で就業している看護師は14,631人、准看護師は5,782人となっています。
- 高度化する医療技術や在宅医療等の多様化する看護ニーズに対応できるよう、今後とも看護師・准看護師の確保や資質の向上に取り組む必要があります。

[基本的方向]

- 看護師・准看護師の養成所に対してその経費を助成するとともに、看護教員・実習指導者を対象とした研修の充実強化に努め、安定した人材の供給と教育内容の充実を促進します。
- 看護協会等の関係機関と連携しながら、看護師等への研修実施、看護師の特定行為研修の受講や認定看護師等の資格取得等を支援し、高度医療や地域医療を支える看護師・准看護師の資質の向上を図ります。
- 訪問看護を始めようとする看護師等への講習会や、看護実践力を高めるための講習会を開催するとともに、学校卒業後すぐに訪問看護に携わる看護師を養成し、在宅医療を支える看護師の確保と資質向上を図ります。
- 宮崎県ナースセンターにおいて求人・求職相談を実施し、公共職業安定所（ハローワーク）等の関係機関と連携して、看護師・准看護師（潜在看護師等を含む）の多様な場への再就業を支援します。また、看護師・准看護師の養成所等へのナースセンターの周知や働きやすい職場づくりに関する情報発信などを行い、県内の医療機関等への就労や定着を支援します。

宮崎県ナースセンターにおける求人数等の推移 (単位：人)

	平成30年度 (2018)	令和元年度 (2019)	令和2年度 (2020)	令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)
求 人 数	1,594	1,870	2,075	2,243	2,096
求 職 者 数	888	989	1,063	1,343	1,195
就 職 者 数	371	404	366	439	432

資料：宮崎県医療政策課

(6) 歯科衛生士

[現況]

- 歯科衛生士の養成は、県内2校で行っており、定員は合計で80人となっています。
- 令和2年(2020年)12月末現在、県内で就業している歯科衛生士は1,502人となっています。
- 幼少期から高齢期までの歯の健康づくりや口腔ケアの重要性がますます高まっており、それに対応できる資質の高い歯科衛生士の養成・確保が必要です。

[基本的方向]

- 関係団体や養成機関との連携を図りながら、歯科衛生士の確保に努めます。
- 宮崎県歯科医師会、宮崎県歯科衛生士会等が実施する研修への参加を促進し、歯科衛生士の資質の向上を図ります。

(7) 管理栄養士・栄養士

[現況]

- 管理栄養士・栄養士の養成は県内1校で行っており、定員は60人となっています。
- 令和5(2023)年6月1日現在、県に10人の管理栄養士が、26市町村に89人の管理栄養士、16人の栄養士が地域の栄養行政に従事しています。このうち、高齢福祉分野には、7市町15名の管理栄養士が配置されています。
- 栄養ケアマネジメントを実施する介護保険施設においては、介護保険制度に基づき管理栄養士が配置されています。

[基本的方向]

- 関係団体や養成施設等と連携を図り、管理栄養士・栄養士の確保に努めます。
- 地域の高齢者の低栄養状態の予防及び改善を担う市町村管理栄養士・栄養士の配置、介護保険施設等における管理栄養士の配置を促進し、介護予防体制並びに栄養ケアマネジメント体制の整備を進めます。
- 関係団体と連携し、県全体及び保健所単位で、市町村、介護保険施設、在宅

等の管理栄養士・栄養士の資質の向上に努めます。

(8) 理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・視能訓練士

[現況]

- 理学療法士の養成は県内3校で、作業療法士の養成は県内1校で、言語聴覚士の養成は県内1校で行っており、定員はそれぞれ119人、35人、20人となっています。
- 令和2年(2020年)に、県内の病院に勤務している理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士の数は、それぞれ、785人、523人、152人、34人となっています。
- 高齢化の進展に伴い、リハビリテーション医療の対象者の増加が予想されることから、今後とも、これらの職種の確保や資質向上を図ることが必要です。

[基本的方向]

- リハビリテーション関係団体や養成施設等との連携を図りながら、これらの職種の確保に努めます。

第2節 介護現場における生産性向上の推進

1 生産性向上の推進体制の整備

[現況]

- 介護現場における生産性向上に向けた業務改善の取組のうち、省力化や効率化が期待される介護ロボットについては、福祉用具展示場を設けて、介護サービス事業者等に対し貸出を行っているほか、効果的な活用方法や導入事例、導入効果などを紹介しています。
- 社会福祉法人等が社員となり、福祉サービス事業者間の連携・協働を図るための取組等を行う新たな法人制度である「社会福祉連携推進法人制度」が令和4年度から施行されています。

[基本的方向]

- 生産性向上に向けた業務改善の取組は、介護ロボット・ICTの導入支援のみならず、介護人材の確保や介護助手の活用など様々な支援策が存在するため、包括的に相談に応じ、事業者への助言・支援を行うことのできる総合的な相談体制の構築に努めます。

- 人材育成や職場環境の改善に取り組む介護サービス事業所に対して、評価を行い、認証を付与することで、優良事例を横展開し、県内の介護業界全体のイメージアップを図ります。
- 社会福祉連携推進法人制度の周知に努めます。

2 施設や在宅におけるテクノロジーの活用

[現況]

- 施設その他の介護サービス事業所においては、限られた人材や資源の中で、より質の高いサービスを提供するため、介護ロボット・ICTなど、テクノロジーを活用することが有用です。

[基本的方向]

- 業務改善のための手段として、個々の介護サービス事業所の実情に適した介護ロボット・ICT等の導入が進むよう、関係団体とも意見交換を行いながら、更なる支援に取り組みます。

3 文書負担軽減に向けた取組

[現況]

- 介護分野において、指定権者・保険者及び介護サービス事業者の間で多くの様々な文書がやりとりされており、現場の事務作業量の負担が大きくなっています。

[基本的方向]

- 個々の申請様式・添付書類や手続に関する簡素化や標準化、更なる効率化につながる可能性のあるICT等の活用等の取組を着実に進めることが必要です。その際、適正な申請や請求が行われるようにすることに留意が必要です。
- 取組にあたっては、国、都道府県、市町村及び関係団体等がそれぞれの役割を果たしながら、連携して介護事業者及び自治体の業務効率化に努めます。