

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

H30当初 248,922千円 → H31当初 279,743千円

【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



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2.5倍まで上昇している。

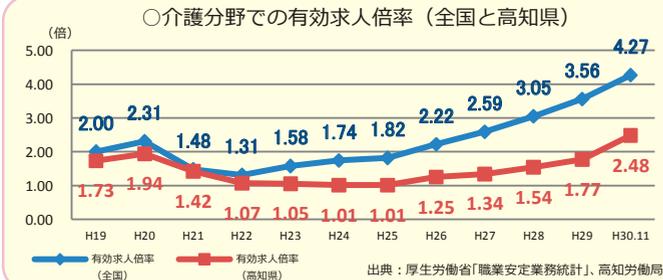
○新規求職者数の減少
(高知労働局・介護分野
※1～12月分の比較)

H29計：2,933人



H30計：2,608人

【前年比▲325人】



◆介護現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

◆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促進

◆外国人介護人材への対応

◆職員が段階的にスキルアップ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の加速化

◆介護現場でのハラスメントへの対応

◆良好な介護現場の「見える化」による介護の仕事の理解促進とネガティブイメージの払拭

3 平成31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（67,222千円）

○福祉機器等やICTの導入支援

拡 ・福祉機器等の導入支援先に**在宅サービス事業所を加える**など、抱え上げない介護、ノーリフティングケアの拡大を図るとともに、**新たにICT導入を支援**

○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

・代替職員を派遣することにより、子育て支援の充実と男性の育休、有給休暇の取得促進を支援

○介護職員相談窓口の設置

・電話や面談による相談を実施するとともに、相談内容を介護現場の環境改善に向けてフィードバック

○介護現場のハラスメント防止対策

新 ・**利用者等からのハラスメント防止**に対する管理者・職員向け研修や意識啓発を実施



処遇改善につながるキャリアアップ支援（102,076千円）

○福祉研修センター事業

・体系的な研修や小規模事業所向け研修の実施により、介護サービスの質の向上や職員の処遇の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に必要な経費の補助により、処遇改善加算の取得を推進

○研修受講時の代替職員の派遣

・代替職員を派遣することにより、職員が外部研修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（76,016千円）

○多様な働き方を可能とする職場づくり

拡 ・介護現場の補助的業務を担う「介護助手」の普及に向けて広報等を強化し、中高年齢者や主婦といった**多様な求職者の掘り起こし**を実施

新 ・新たな介護資格「生活援助従事者研修」に対する**受講からマッチングまでを一体的支援**

○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
・移住者の円滑な就労に向けて介護資格の取得を支援

○外国人介護人材への学習支援

新 ・外国人介護人材に対して、**日本語及び専門知識等の習得を支援**

資格取得支援策の強化（34,429千円）

○高校生や中山間地域等の住民の資格取得への支援

・進路選択を考える高校生や人材の不足感がより強い中山間地域等の住民を対象に、介護資格の取得を支援

○介護福祉士養成校の入学者等への支援

拡 ・介護福祉士養成校の入学者に対する修学資金等の貸付に加え、新たに**外国人留学生への奨学金給付を実施**

・介護福祉士の資格取得に必要な実務者研修の受講費用を貸付



3 平成31年度の取り組み②

3. 人材確保の好循環の強化

「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

- ・より多くの事業所の認証評価制度への参画を促していくために、**小規模事業所をメインターゲットとした個別訪問**を行うなど、参加宣言法人の掘り起こしを強化

【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り組みをサポート

- ・セミナー開催や集合相談会、個別コンサルティングなどのプロセスを**年2回に倍増**するなど、各事業所の取り組みを手厚く支援

③ 認証取得のインセンティブ強化

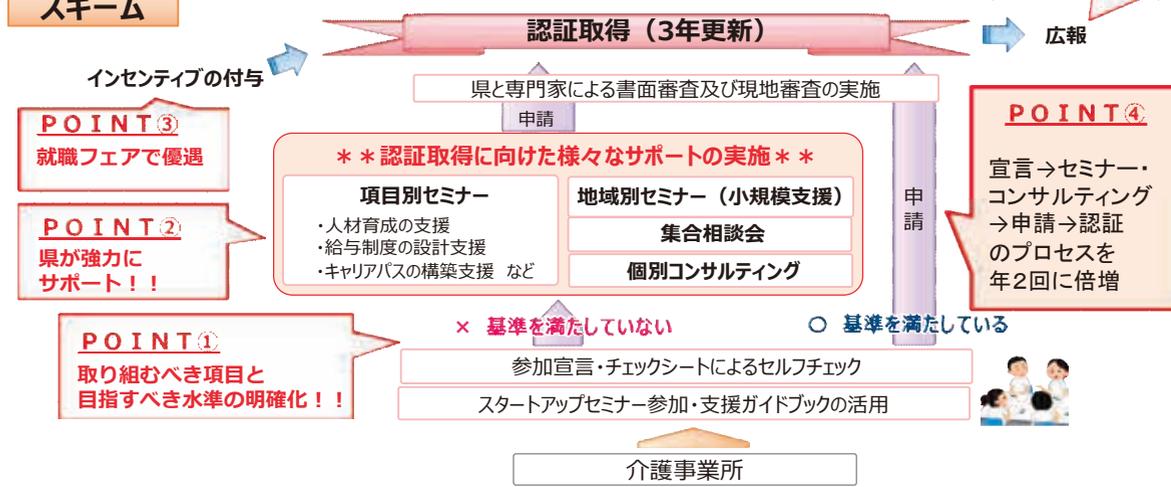
〔人材確保・認知度アップ〕

- ・認証介護事業所の良好な取り組みについて、特設ウェブサイトや広報誌等を活用して広く情報発信
- ・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**

POINT③

広く情報発信！！

スキーム



介護の仕事を辞めた理由 (H29 全国調査)

職場の人間関係に問題があったため	20.0%
結婚・出産・妊娠・育児のため	18.3%
理念や運営のあり方に不満があったため	17.8%
他に良い仕事や職場があったため	16.3%
将来の見込が立たなかったため	15.6%
収入が少なかったため	15.0%

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

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り組みを通じて、良好な介護現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

