

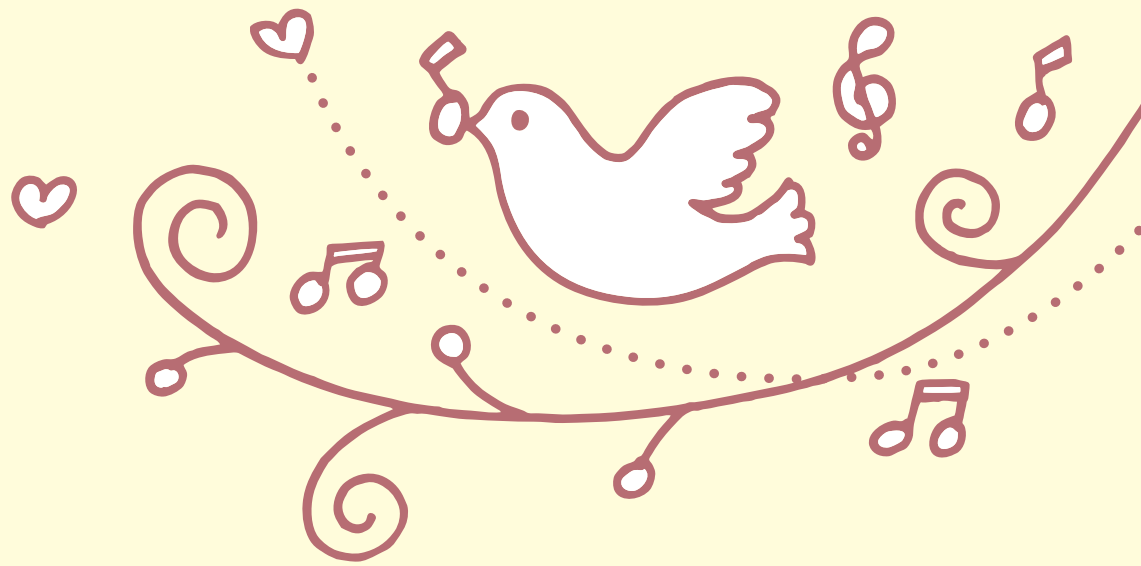
青森県 福祉・介護人材確保定着 グランドデザイン

平成28年3月
青 森 県

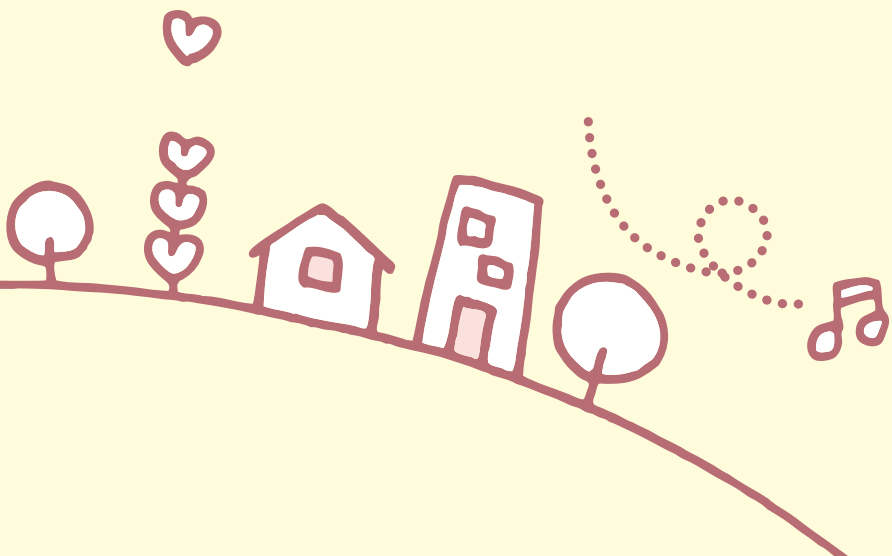


目次

本編	1
解説編	13
第1章 はじめに	
Ⅰ 策定の趣旨、性格、位置づけ	13
Ⅱ 目標年次	14
Ⅲ 策定後の推進・点検体制	14
第2章 概況	
Ⅰ 人口構造	15
Ⅱ 産業別就業者数、県内の雇用情勢	16
Ⅲ 養成施設の状況、資格登録者数	18
Ⅳ 福祉・介護サービスのニーズの高度化	20
Ⅴ 介護職の魅力とイメージ	21
Ⅵ 勤続年数・離職率等の状況	22
Ⅶ 需給推計	26
第3章 グランドデザインの基本理念と目指す姿	
Ⅰ 基本理念	28
Ⅱ 目指す姿	28
第4章 グランドデザインの体系と推進戦略	
Ⅰ グランドデザインの体系	30
Ⅱ 推進戦略	32
1 参入促進	33
(1)理解促進とイメージアップ	33
(2)多様な人材の参入促進	34
(2)-1 新卒者の参入促進対策	34
(2)-2 介護福祉士等養成施設ルートでの参入促進対策	36
(2)-3 既卒者(未経験者、潜在的有資格者)の参入促進対策	37
ア 高齢・障害分野における未経験者等の参入促進	37
イ 潜在的有資格者の再就業促進	39
(3)人材採用への取組	41
2 労働環境・処遇の改善による定着促進	42
(1)事業所情報、人材確保・育成の取組の「見える化」推進	42
(2)雇用管理改善の推進	43
3 資質の向上	46
(1)キャリアパス整備の推進	47
(2)職員の意欲・能力に応える育成体制の整備	48
「青森県福祉・介護人材確保定着グランドデザイン」策定経過	51
<参考>	
用語集	52
研修一覧	55



本編



1-1 策定の趣旨

2025年
団塊の世代が全て75歳以上に

福祉・介護サービスのニーズの
増大、高度化、多様化

安定的なサービス提供のため、
福祉・介護人材の確保・定着が必要

国の方針を踏まえ、**青森県福祉・介護人材
確保定着グランドデザイン**を策定

1-2 グランドデザインの性格、位置づけ、目標年次等

(1) グランドデザインの性格、位置付け

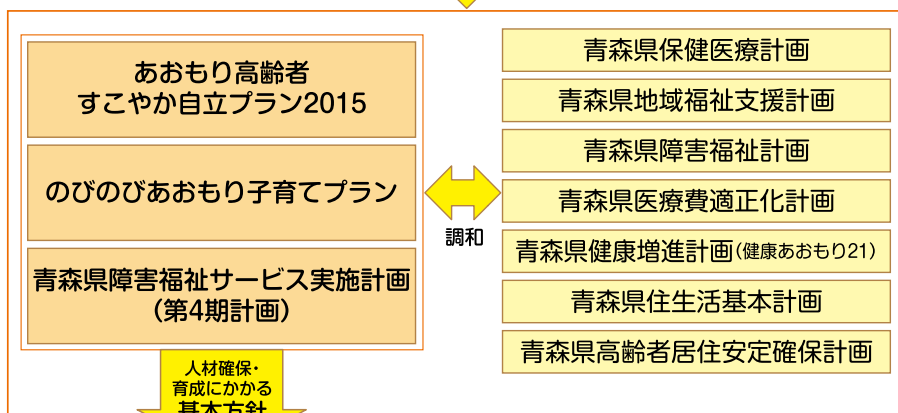
グランドデザインは、「あおり高齢者すこやか自立プラン2015」「のびのびあおり子育てプラン」「青森県障害福祉サービス実施計画(第4期計画)」で掲げる「人材の確保・育成」について、関係主体が一体となって、具体的に取り組むための基本方針を定めるもの。

(2) 目標年次

平成37年(2025年)

※国の施策の状況変化や社会情勢の変化にも柔軟に対応するため、必要に応じて内容見直し

青森県基本計画 未来を変える挑戦



青森県福祉・介護人材確保定着グランドデザイン

(3) 推進・点検体制

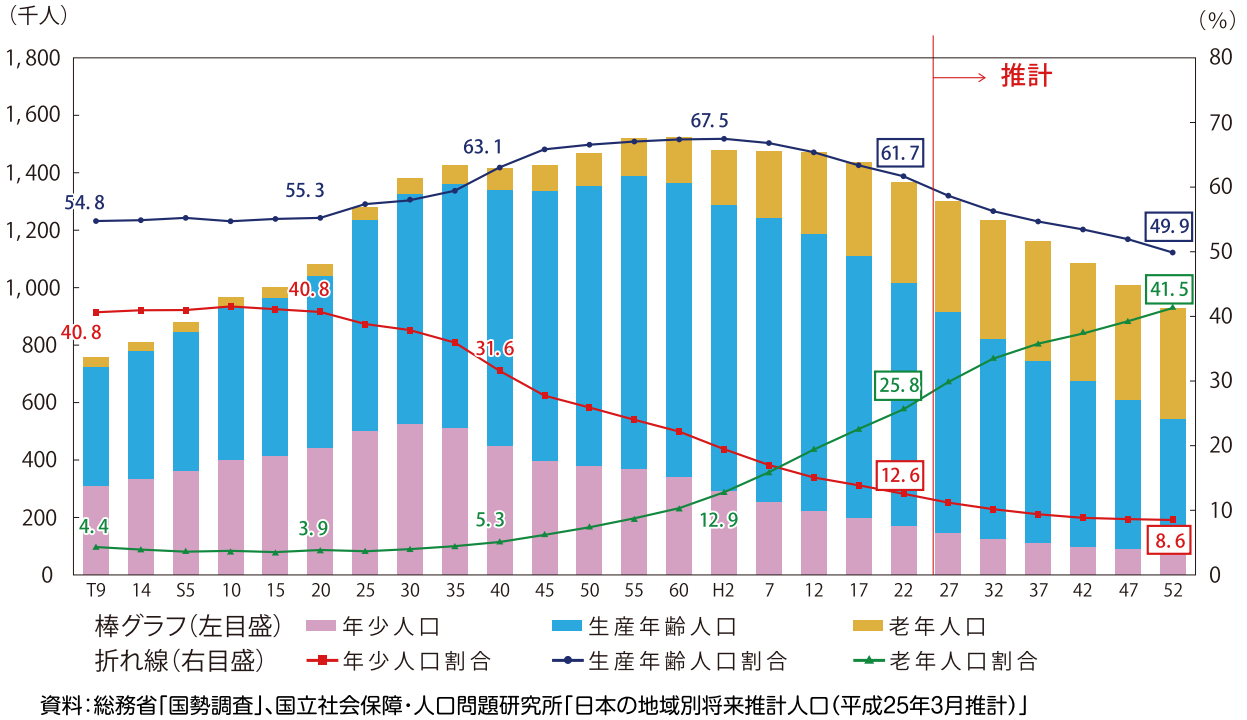
- ・高齢者福祉
- ・児童福祉
- ・障害者福祉

の各分野で設置する協議会等において、具体的な取組を検討するとともに、目標の達成状況や事業の進捗状況等について点検・評価を実施

2 青森県の現状と課題

1.総人口・生産年齢人口は減少、老年人口は増加

青森県の人口の推移



2.本県の高齢化は他県以上に早い速度で進む

高齢化率の推計

平成22年 国勢調査		
順位	都道府県名	高齢化率
1	秋田県	29.6
2	島根県	29.1
3	高知県	28.8
4	山口県	28.0
5	山形県	27.6
...
18	青森県	25.8
	全国平均	23.0

30年後

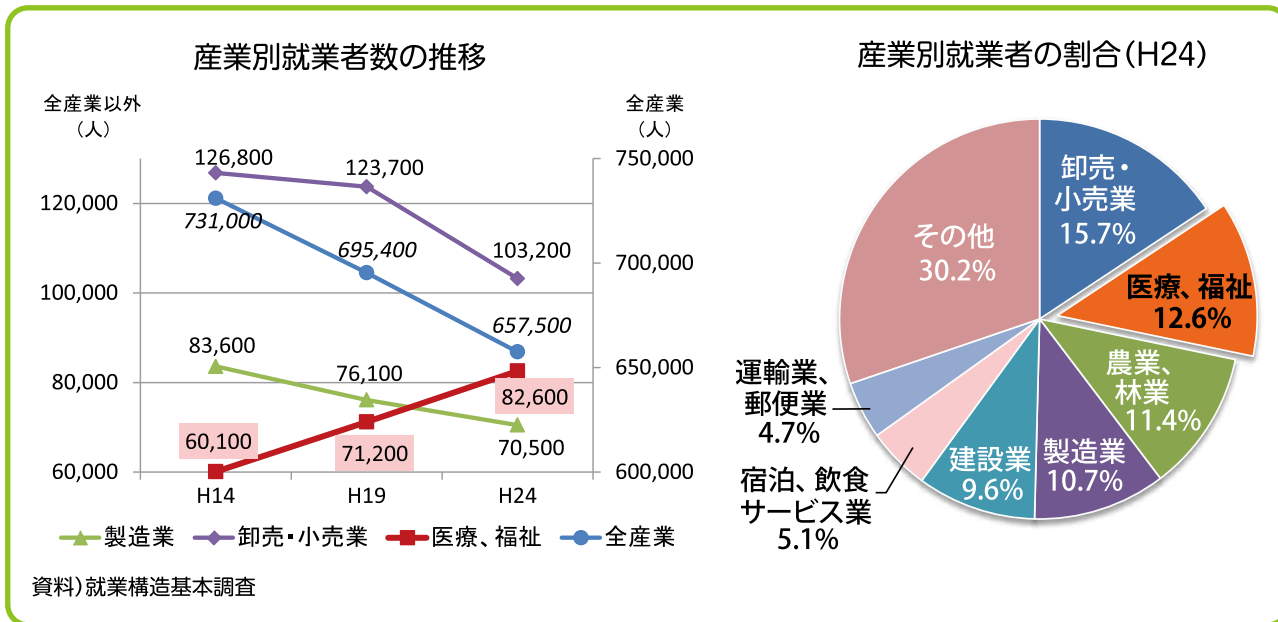
H27.2.1現在
28.7%

平成52年 推計人口 (国立社会保障・人口問題研究所)		
順位	都道府県名	高齢化率
1	秋田県	43.8
2	青森県	41.5
3	高知県	40.9
4	北海道	40.7
5	徳島県	40.2
	全国平均	36.1

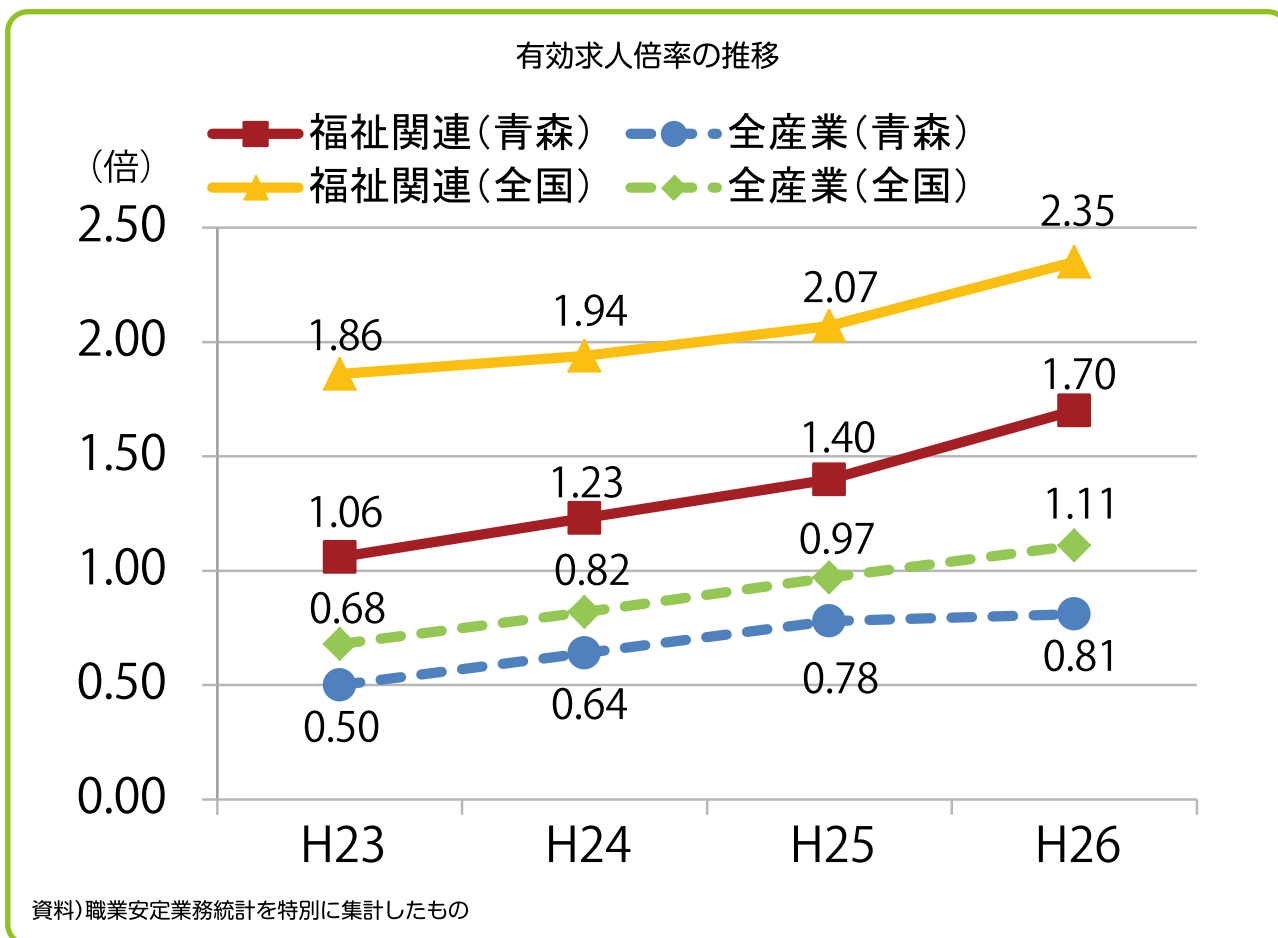
(%)

(%)

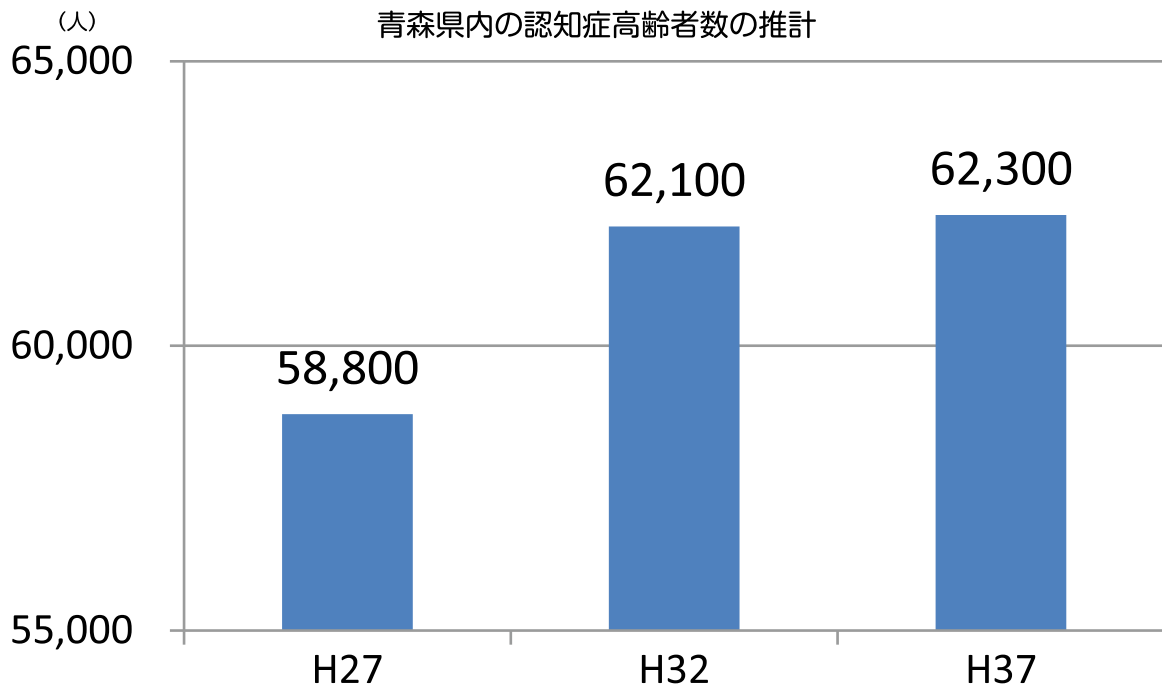
3.産業別就業者数の割合で「医療、福祉」は本県第2位。さらに増加傾向



4.福祉関連の有効求人倍率は全産業の2倍以上の高水準

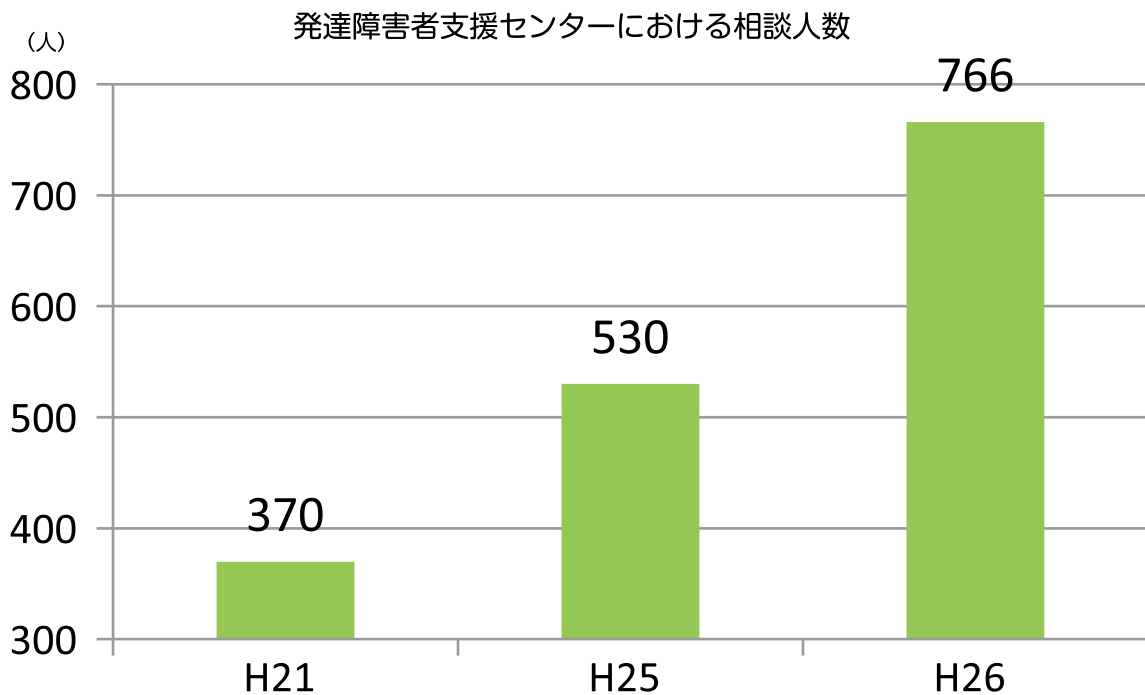


5.認知症高齢者は今後も増加する見込み



資料)あおり高齢者すこやか自立プラン2015

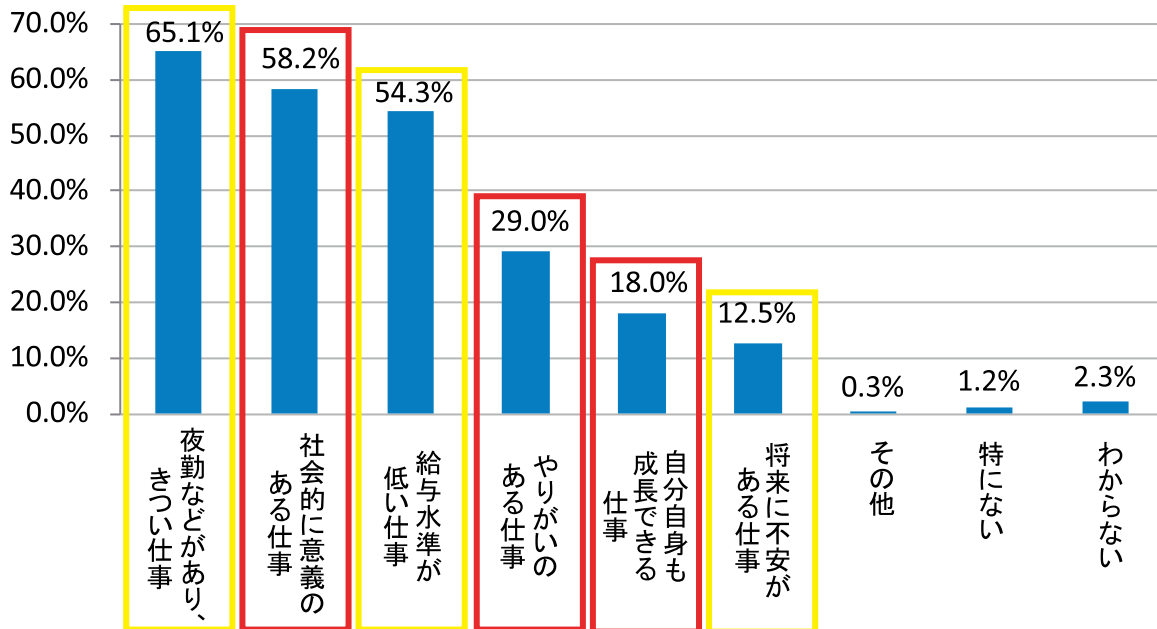
6.発達障害に対する支援ニーズも増加



資料)障害福祉課作成

7.介護職に対するイメージはプラスとマイナスが混在

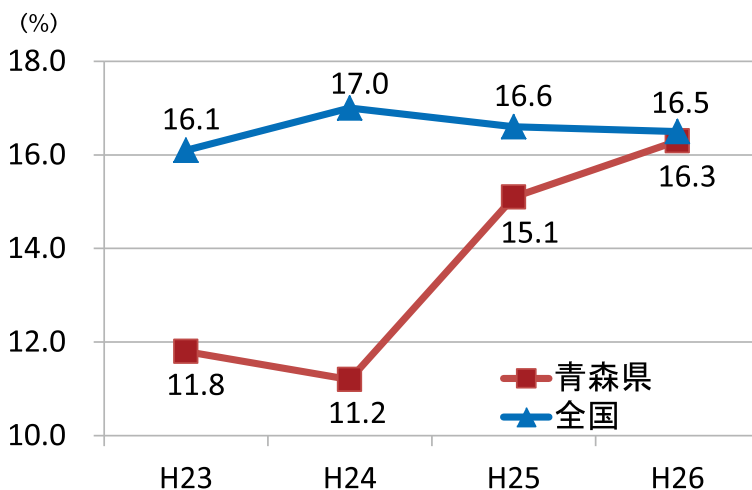
介護職に対するイメージ(複数回答)



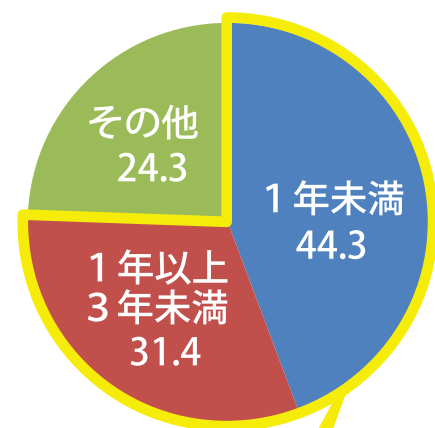
資料)内閣府「介護保険制度に関する世論調査」(平成22年)

8.介護職員の離職者のうち、入職後3年以内が7割以上

離職率の推移



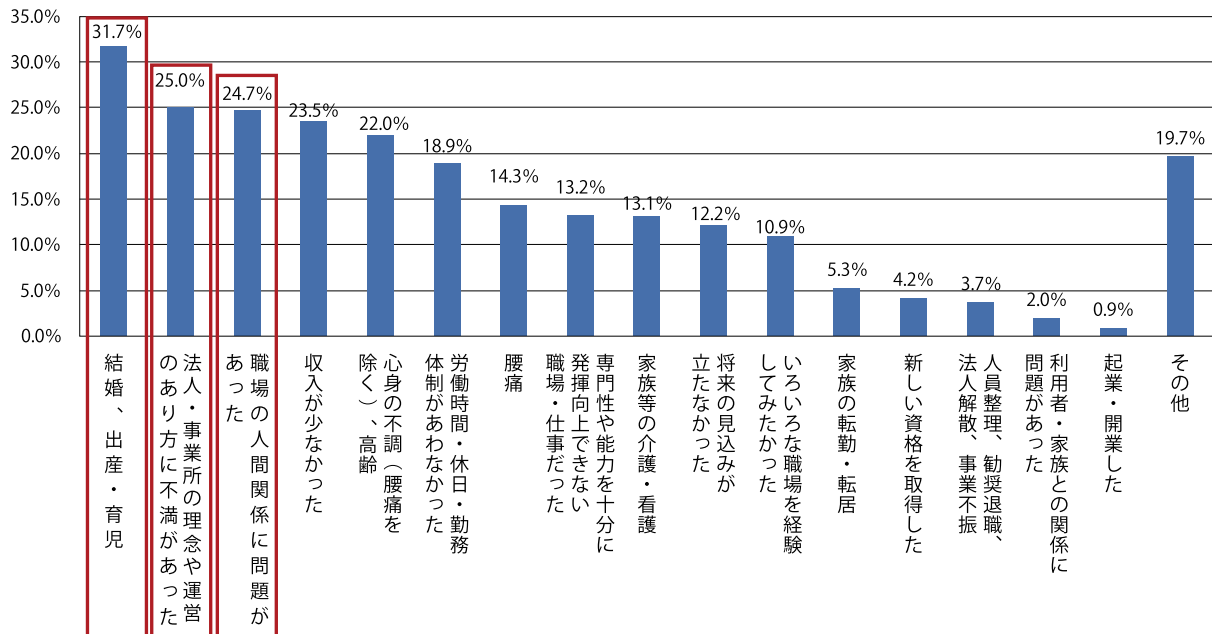
H26離職者の割合



3年未満の離職者は75.7%(H26)

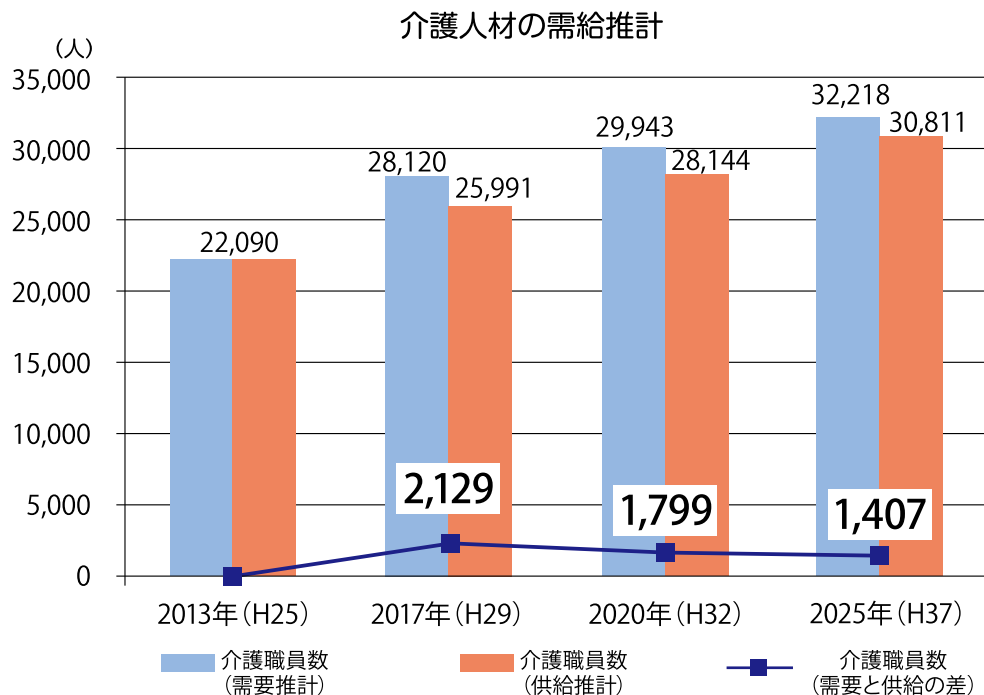
資料)平成23~26年度介護労働実態調査(青森県版)

9.過去働いていた職場を辞めた理由(介護福祉士、複数回答)



資料) 社会福祉振興・試験センター「平成24年度社会福祉士・介護福祉士就業状況調査」

10.介護職員不足のピークは平成29年、2,129人の不足



厚生労働省が作成した「介護人材需給推計ワークシート」を用いて推計。

11. 保育士の需要のピークは平成29年、655人の不足

教育・保育従事者の需給推計(平成29年度時点)

(人)

区	分	必要見込数		供給見込数	差し引き (最大)
		配置基準に対応 するための数	これまでの 実態に応じて 必要となる数		
保育教諭		1,704	2,567	2,248	△319
保育士		2,677	3,781	3,445	△336
保育教諭・保育士計		4,381	6,348	5,693	△655
幼稚園教諭		276	365	798	433
保育従事者 (小規模保育事業 B 型)			22	12	△10

数値は「市町村子ども・子育て支援事業計画における「量の見込」及び「確保方策」に関する調査(平成27年1月集計)」の数値により国のワークシートを用いて計算。ワークシートで計算したうち、最も需要が高まる平成29年度の数値を記載。

12. 障害福祉サービスの利用量増加→必要な従事者数も増加

主な障害福祉サービスの利用見込量

(1か月当たりの利用人数)

区	分	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	H26→H29 の増加率
訪問系サービス		2,217人	2,488人	2,745人	3,030人	36.7%
生活介護		4,003人	4,179人	4,333人	4,497人	12.3%
就労系サービス		4,210人	4,677人	5,082人	5,539人	31.6%
共同生活援助		1,527人	1,599人	1,696人	1,790人	17.2%
児童発達支援(医療型を含む。)		316人	471人	517人	566人	79.1%
放課後等デイサービス		1,260人	1,588人	1,795人	2,010人	59.5%

資料)青森県障害福祉サービス実施計画(第4期計画)

福祉・介護人材の確保定着に関する取組強化は重要かつ喫緊の課題!!

3 基本理念、目指す姿

基本理念

福祉・介護サービス事業所において「より魅力ある職場づくり」を進めることで、従事者がやりがいと誇りを持って働くことができる良質な雇用の場の増加と福祉・介護サービスの安定的な提供を進め、誰もが住み慣れた地域で安心して暮らせる青森県を目指します。

1 福祉・介護事業者(=組織)の目指す姿

- 経営理念・目的が明確で、組織全体に共有されている。
- 介護報酬等の改定があっても十分に対応できる安定した経営基盤を持っており、業務の規模や内容に見合う人材の採用・確保も着実に行われている。
- 適材・適所の人事配置が行われており、円滑な人事異動が可能な一定規模の組織体制が確保されている。
- 職員の資格や能力に応じた組織的な人材育成・サポート体制が確保されている。
- 明るく風通しの良い組織で、現場から経営陣まで円滑にコミュニケーションが行われており、業務改善に取り組む風土が形成されている。

2 福祉・介護従事者(=人材)の目指す姿

- やりがいと誇りを持って働き、日々の仕事に満足を感じている。
- 利用者にとっての満足や価値を考え、職員相互に業務の運営・改善に常に努めている。
- 良好なチームワークの構築に自らが関わっている。
- 上司から指示・指導を適時・適切に受けている。
- 職責・業務内容に見合った評価・待遇(賃金含む)を得ることができている。
- 将来の見通しを持つとともに、ライフステージに応じた多様な働き方や、柔軟な休暇取得等により、結婚・出産・育児・介護等をしながら働くことができる。
- 意欲・能力に応じて、資格取得等によるキャリアアップができる。

3 県民理解の拡大

- 福祉・介護に関する県民の理解が進み、福祉・介護業界のイメージが向上する。
- 福祉・介護業界への新規入職者及び再就業する潜在的有資格者が増える。
- 地域に開かれ必要とされる福祉・介護サービス事業所として、地域社会からの期待と信頼が高まる。

4 推進戦略

推進戦略1 参入促進

推進戦略

- (1) 福祉・介護の仕事の魅力を伝え、理解促進とイメージ向上を図ります。
- (2) 新卒者のほか、若者、中高年齢者、障害者、他産業からの転職者、在宅介護経験者等、未経験者も有資格者も含め、多様な人材の参入を促進します。
- (3) 求職者が必要とする情報の公表、事業者の採用活動の強化等の取組を進めます。



取組・具体的施策

(1) 理解促進とイメージアップ

- 福祉・介護の魅力発信
- 福祉・介護に触れる機会の提供

(2) 多様な人材の参入促進

- 新卒者の参入促進
- 介護福祉士等養成施設ルートでの参入促進
- 既卒者(未経験者、潜在的有資格者)の参入促進

(3) 人材採用への取組

- 求職者が必要とする情報の積極的な公表
- 採用活動の強化

推進戦略2 労働環境・処遇の改善による定着促進

推進戦略

- (1) 介護サービス事業所認証評価制度や事業所情報の公表により「見える化」を推進します。
- (2) 雇用管理改善により魅力ある職場づくりを推進し、職員の定着促進を図ります。



取組・具体的施策

(1) 事業所情報、人材確保・育成の取組の「見える化」推進

- 介護サービス事業所認証評価制度の実施
- 社会福祉法人調査の実施等による事業所情報の公表推進

(2) 雇用管理改善の推進

- 仕事と家庭を両立しながら働き続けることのできる環境づくり
- 明確な給与体系の構築、賃金水準を含めた勤務環境の整備

推進戦略3 資質の向上

推進戦略

- (1) 将来の見通しを持って働き続けるためのキャリアパス整備を推進します。
- (2) 未経験者でも本人の意欲・能力に応じてキャリアアップができる環境を整備します。



取組・具体的施策

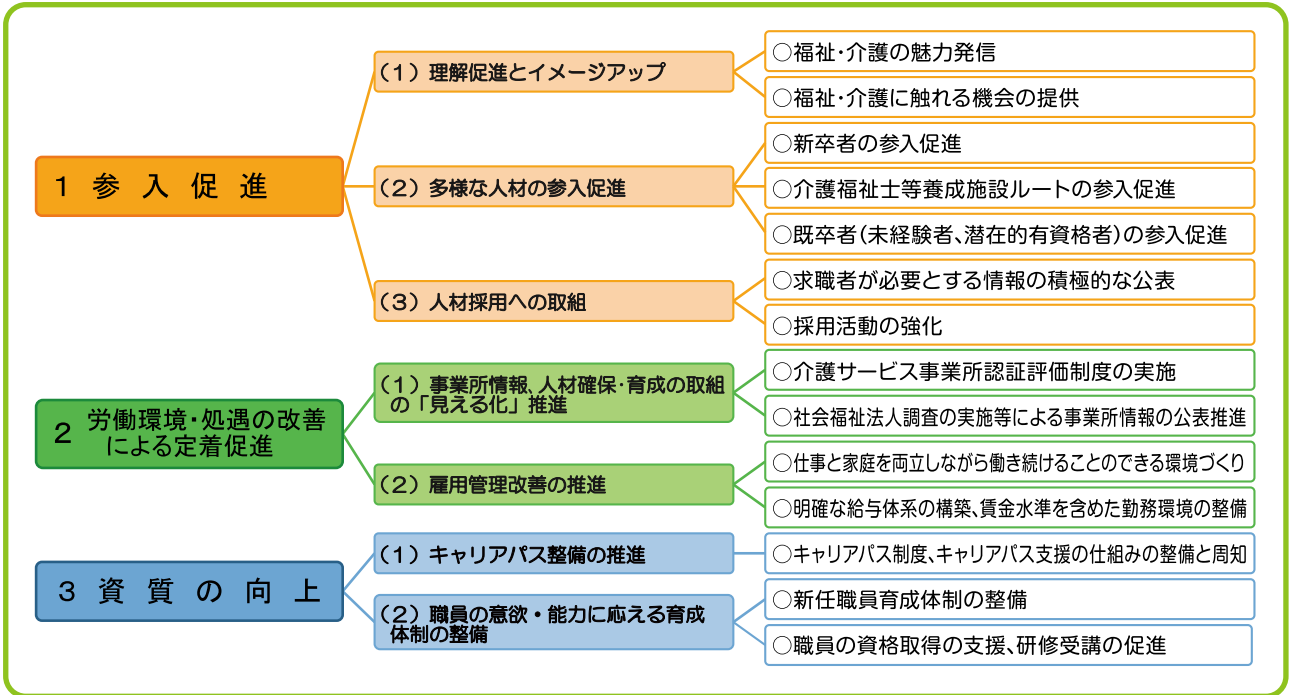
(1) キャリアパス整備の推進

- キャリアパス制度、キャリアパス支援の仕組みの整備と周知

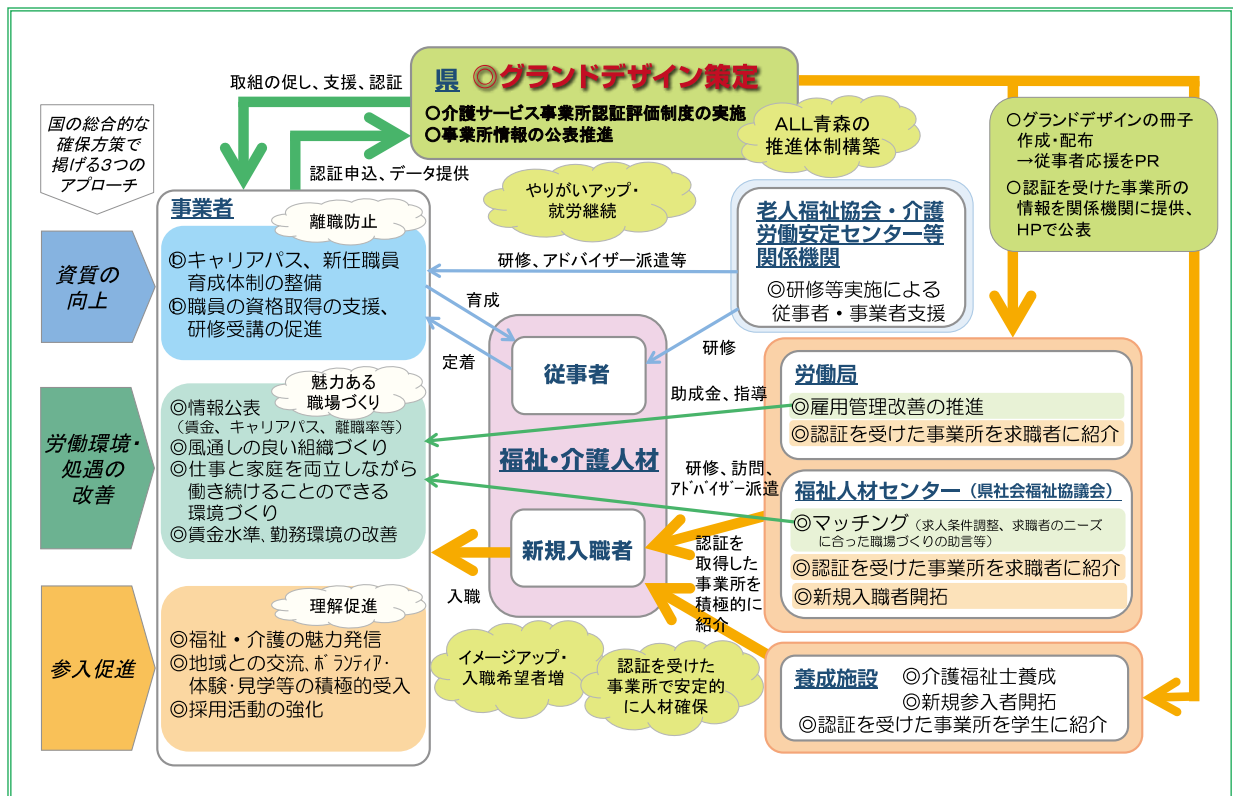
(2) 職員の意欲・能力に応える育成体制の整備

- 新任職員育成体制の整備
- 職員の資格取得の支援、研修受講の促進

5 施策の体系



福祉・介護人材確保定着のイメージ



ポイント

◎適切な職員処遇や人材育成を行う事業所の人材確保定着を重点的に支援

福祉・介護人材の安定的な確保