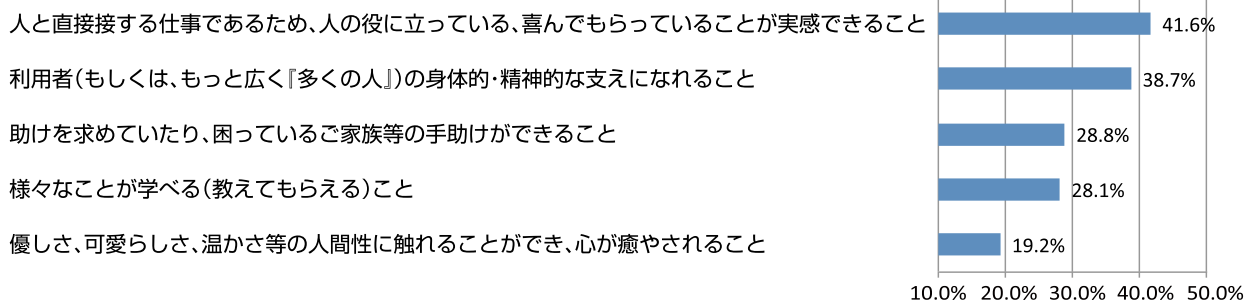


V 介護職の魅力とイメージ

介護職には、「人の役に立っていることが実感できる」「利用者の身体的・精神的な支えになれる」といった魅力があり(図15)、利用者・家族の笑顔や感謝の言葉、信頼関係の構築などがそのやりがいとなっています。(図16)

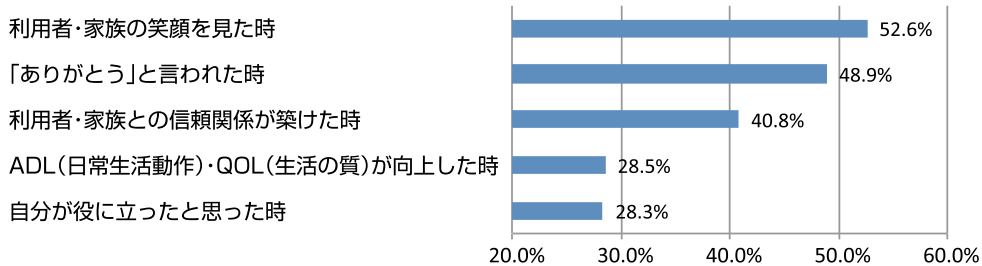
介護職に対しては、「社会的に意義のある仕事」「やりがいのある仕事」「自分自身も成長できる仕事」との好意的なイメージがある一方、「夜勤などがあり、きつい仕事」「給与水準が低い仕事」「将来に不安がある仕事」等のマイナスイメージもあることから(図17)、介護の仕事をもっと正しく理解してもらうための情報発信のほか、より魅力ある職場づくりを進め、イメージアップを図ることが不可欠です。

図15 介護の魅力(複数回答)



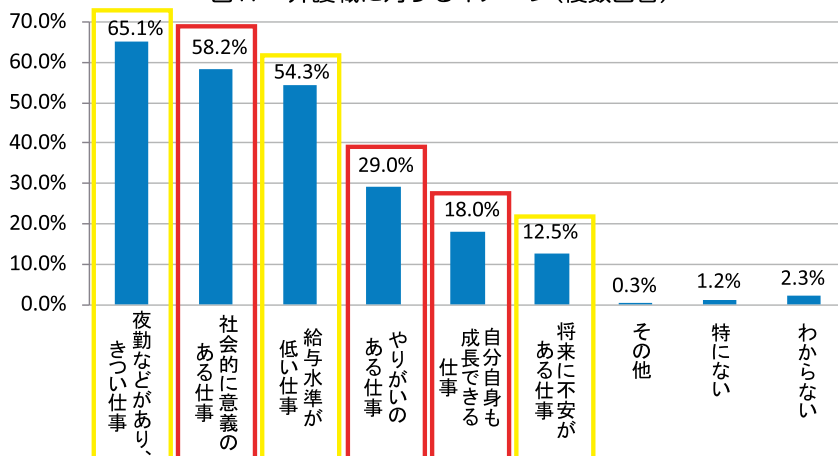
資料)日本介護クラフトユニオン「2014就業意識実態調査」

図16 介護に関わる仕事をしていて、やりがいや喜びを感じる時(複数回答)



資料)日本介護クラフトユニオン「2014就業意識実態調査」

図17 介護職に対するイメージ(複数回答)

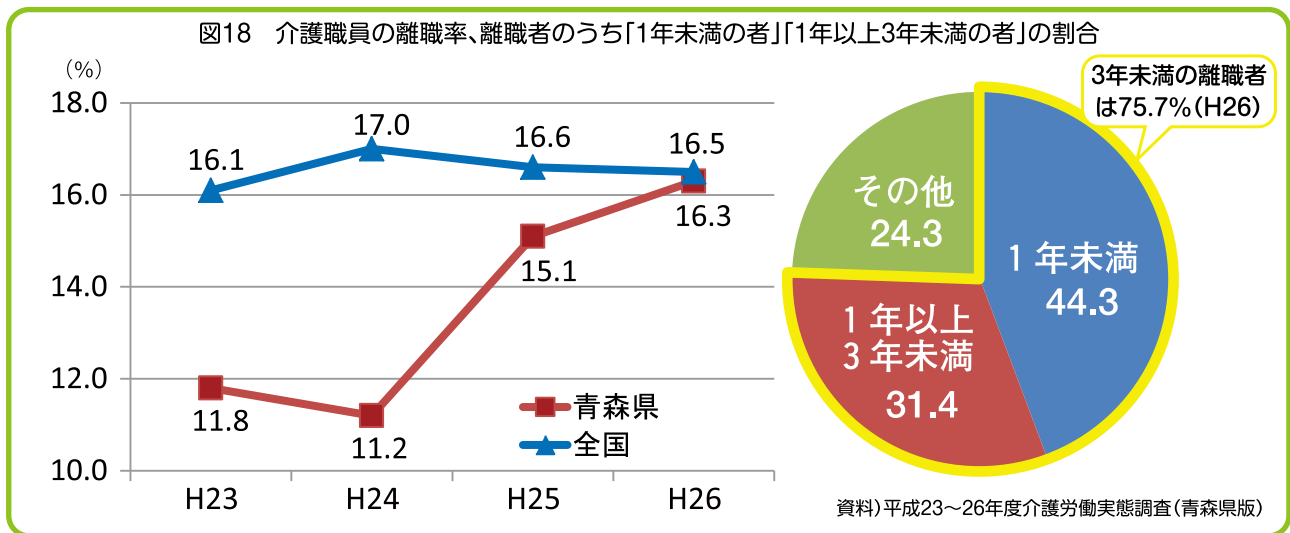


資料)内閣府「介護保険制度に関する世論調査」(平成22年)

VI 勤続年数・離職率等の状況

平成25年賃金構造基本統計調査(全国値)によると、勤続年数は、全産業平均が11.9年、サービス業全体が8.8年であったのに対して、ホームヘルパー(※13)は5.6年、福祉施設介護員(※14)は5.5年、保育士は7.6年となっており、他産業と比較して短い状況にあります。

平成26年度介護労働実態調査によると、全国の介護サービス事業所の離職率は16.5%であり、青森県は16.3%で全国を下回っていますが、全国では低下傾向であるのに対し、青森県は増加しています。また、全国的な傾向として、離職者のうち入職後3年以内が7割以上を占めています。(図18)



介護職員の離職理由としては、「結婚、出産・育児」「法人・事業所の理念や運営のあり方への不満」「職場の人間関係に問題があった」が上位に挙げられています。(図19)

また、介護職員の給与への不満は5割弱と高くなっています。(図20)

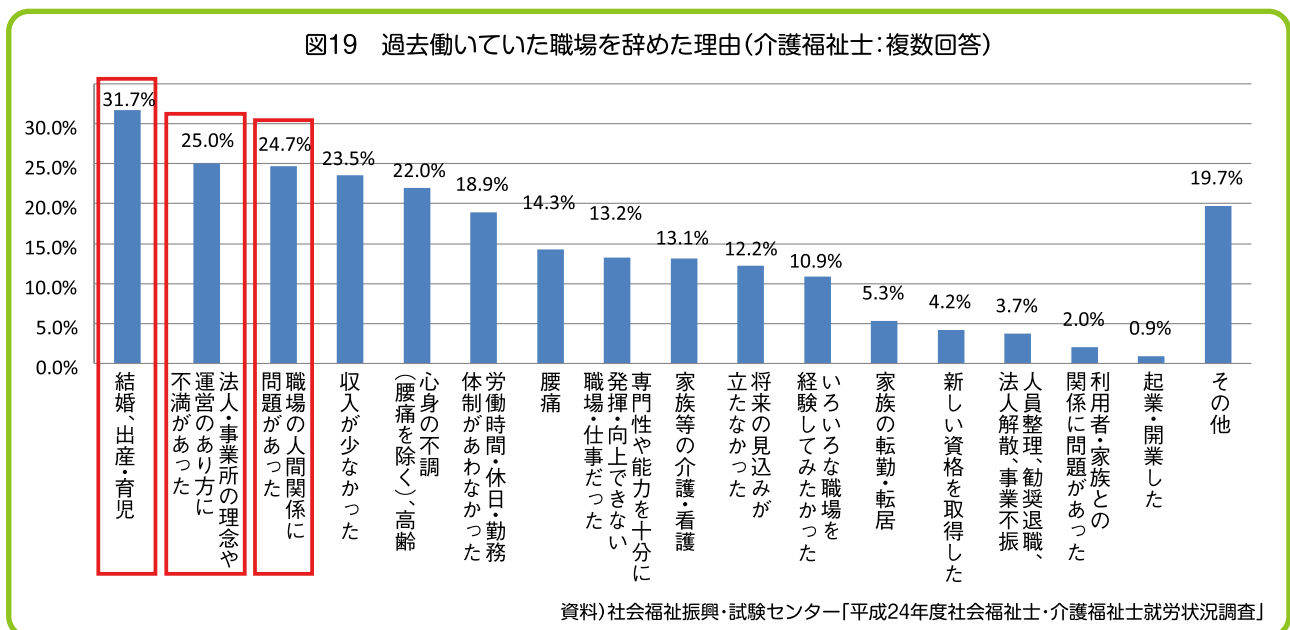
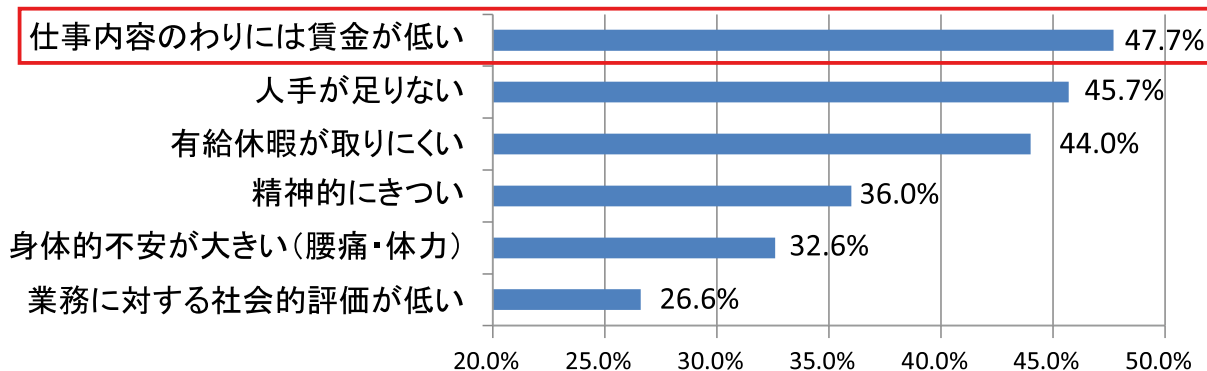




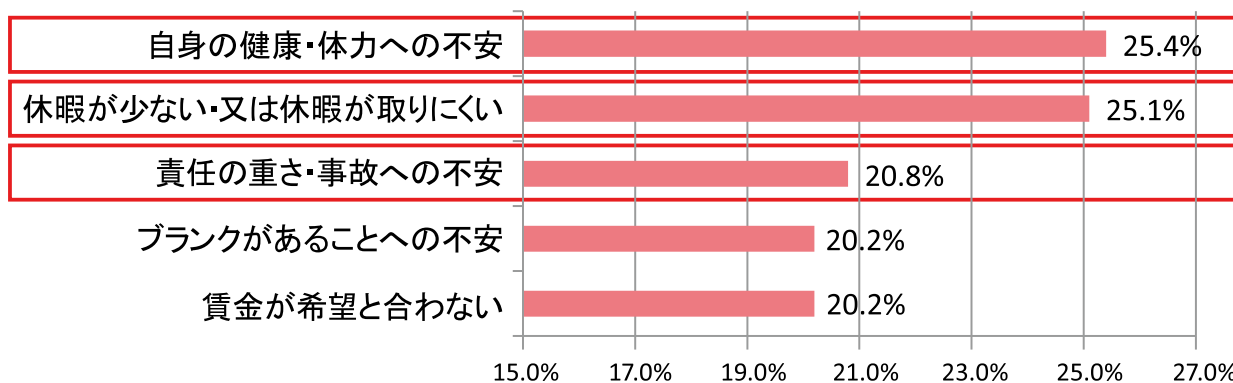
図20 働く上での悩み、不安、不満等について



資料)平成26年度介護労働実態調査(青森県版)

保育士に関しては、平成26年度に青森県が実施した「青森県保育士登録者の意識調査」によると、保育士として就業を希望しない理由として、「自身の健康・体力への不安」「休暇が少ない・又は休暇が取りにくい」「責任の重さ・事故への不安」が上位となっています。(図21)

図21 保育士として就業を希望しない理由



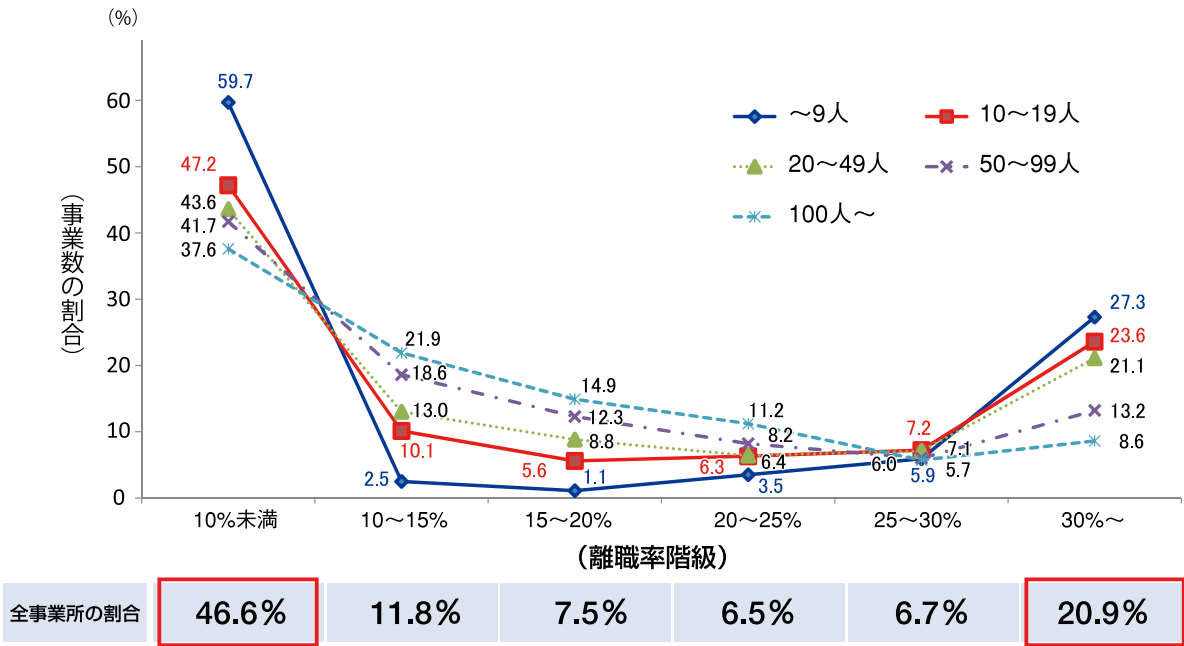
資料)青森県保育士登録者の意識調査(平成26年実施)

全国における傾向として、介護職員の離職率の高さは事業所によりばらつきが見られ、離職率10%未満の事業所が約半数である一方、離職率が30%以上の事業所が約2割となっています。(図22)

また、離職率を事業所規模別で見ると、事業所の規模が大きくなるほど離職率が低くなる傾向にあります。(図23)

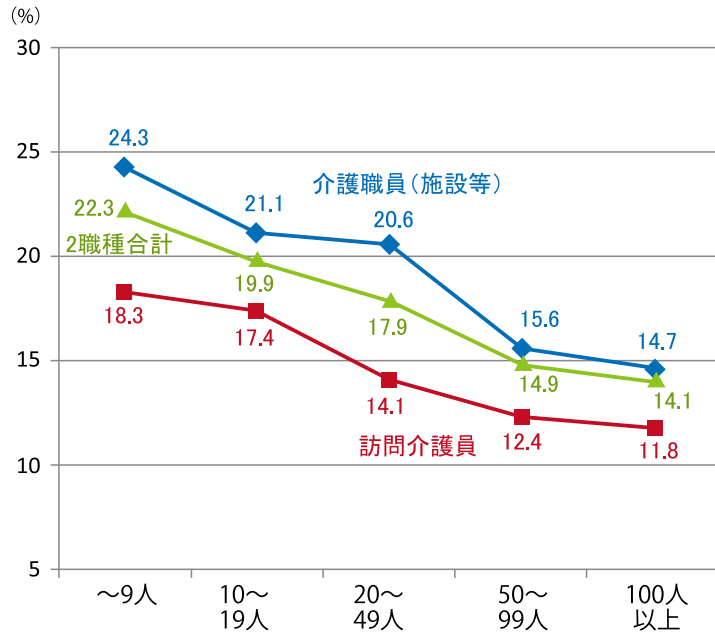
これらのことから、雇用管理の改善を進め、魅力ある職場づくりによる定着促進を図るとともに、取組を進める事業者の情報や、事業者の採用・離職にかかる情報等の「見える化」を進める必要があります。

図22 離職率階級別・事業所規模別の状況



資料)平成25年度介護労働実態調査

図23 事業所規模別(従業員数別)離職率



資料)平成25年度介護労働実態調査

〈社会福祉法人における人材確保・育成に関する調査結果から〉

県では、社会福祉法人における人材確保・育成に関する調査(以下「社会福祉法人調査」という。)を下記のとおり実施しました。

調査の目的 学生や求職者等に対し、社会福祉法人における雇用環境や待遇等有用な情報提供を行うことにより、福祉・介護人材の確保を図る

調査実施時期 平成27年11月

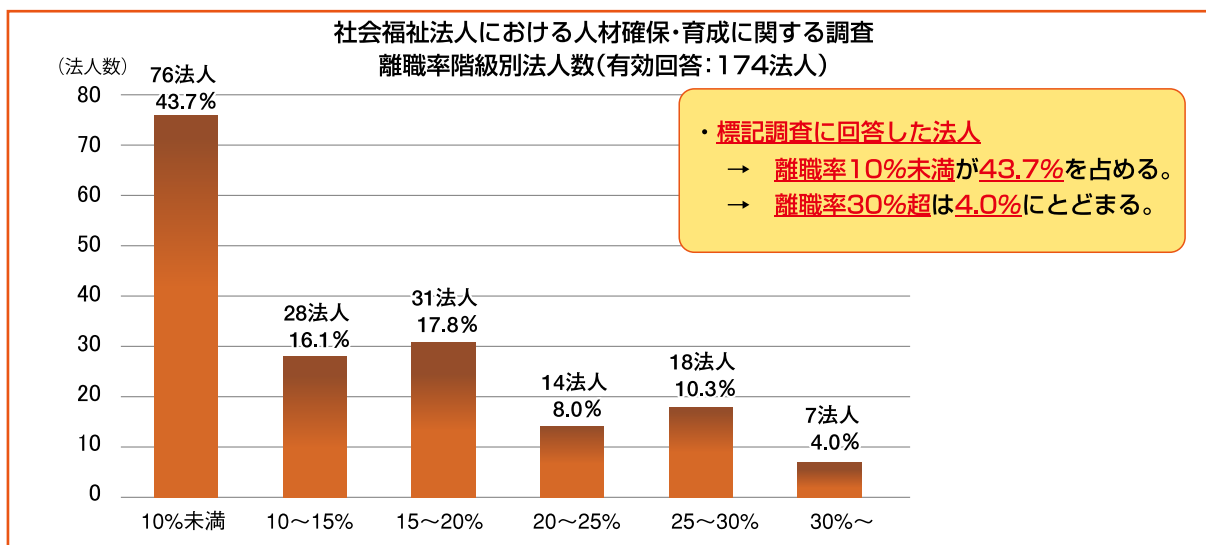
調査対象法人 県内 全520法人

回答状況 回答数 183法人(回答率 35.2%)※平成28年1月31日時点

今回、調査に協力いただいた社会福祉法人について集計した結果では、調査に回答した法人と県内全社会福祉法人を比較すると、次の部分に差違が見られました。

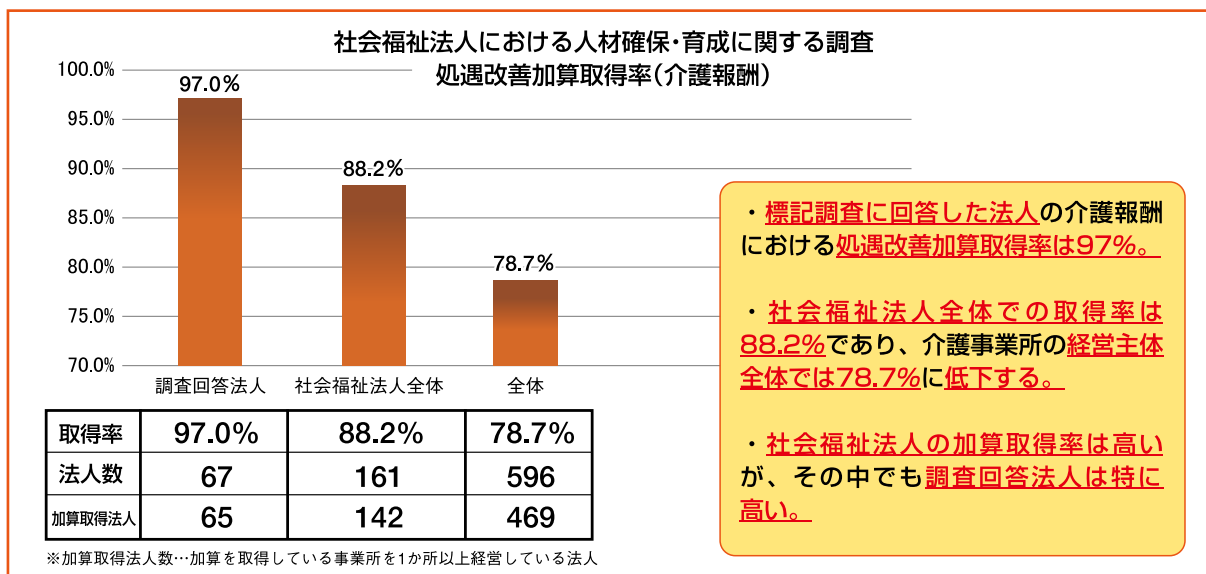
1 社会福祉法人調査による離職率(全職員) 13.5%(有効回答174)

〔(参考)介護職員離職率 全国 16.5% 本県 16.3% 資料)平成26年度介護労働実態調査〕



2 社会福祉法人調査における処遇改善加算の取得率 67法人中65法人(97.0%)

〔(参考)介護事業所における処遇改善加算の取得率 全596法人中469法人(78.7%)
うち社会福祉法人所管分は、161法人中142法人(88.2%) 資料)健康福祉政策課・高齢福祉保険課調べ、平成27年12月時点〕



離職率や処遇改善加算取得率にこのような差違が見られたということは、積極的に情報公表に取り組む意向を持った法人は、職員の処遇向上に意識して取り組んでいると考えられることから、今後、より一層の「見える化」の取組を進める必要があります。

VII 需給推計

【介護職員】

青森県の介護職員数は平成25年度現在22,090人であり、これまでは一貫して増加してきました。平成37年には、約1.5倍にあたる32,218人が必要と推計されており、供給見込みの30,811人と比較すると、1,407人の介護人材の不足が見込まれます。

青森県における介護人材の需給ギャップが最大となるのは平成29年であり、2,129人の不足が見込まれます。(図24)

介護人材の確保定着は待ったなしの課題であり、関係主体が一体となって効果的な取組を実施していく必要があります。

図24 介護人材の需給推計

	必要見込数	供給見込数	差し引き
平成25年	22,090	22,090	—
平成29年	28,120	25,991	△2,129
平成32年	29,943	28,144	△1,799
平成37年	32,218	30,811	△1,407

注：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。
公表にあたり、国で補正を行っていることから、「あおり高齢者すこやか自立プラン2015」に掲載した数値とは一致していない。

【保育士】

厚生労働省の平成26年社会福祉施設等調査によると、青森県の保育士従事者数は6,098人となっています。

市町村の保育所等の利用見込みに応じ、青森県に必要な教育・保育等の従事者数を推計すると、平成29年度に最も需要が高まり、保育士資格が必要な従事者の需要数は6,348人、供給数は5,693人となり、655人の不足が見込まれ、介護人材と同様に人材確保定着の取組推進は不可欠です。(図25)

図25 教育・保育従事者の需給推計(平成29年度時点)

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

注1: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。

注2: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。

注3:教育・保育等の従事者の必要見込数を推計するに当たっては、まず、平成27年度から31年度までを計画期間とする各市町村の子ども・子育て支援事業計画から保育所等の利用児童見込数を集計し、それを基に施設種別ごとに、児童の年齢別配置基準に対応するための教育・保育従事者の必要見込数を算出する。

次に、実際の保育所等の運営においては、休憩時間の確保や勤務シフトに対応するために、最低基準上配置が必要な従事者数を上回って配置している実態があることから、厚生労働省が毎年度実施している社会福祉施設等調査の従事者数から最低基準を上回って配置されている人員の割合を算出し、その値を上記の市町村計画に基づく従事者の必要見込数に乗じることにより、これまでの実態に応じて必要となる教育・保育等の従事者の必要見込数を推計している。

【障害福祉サービス従事者】

「青森県障害福祉サービス実施計画(第4期計画)」においては、今後サービスの利用量が増加していく見込みとなっています。(図26)

厚生労働省の平成26年社会福祉施設等調査によると、青森県内の障害福祉関連施設・事業所の従事者数(常勤換算)は8,569人となっていますが、今後、サービスの利用量の増加に伴って、サービスの提供に必要な従事者数も増加していくものと考えられ、人材確保定着の取組を実施していく必要があります。

図26 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)

注:訪問系サービス…居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援
就労系サービス…就労移行支援、就労継続支援(A型)、就労継続支援(B型)





第3章 ランドデザインの基本理念と目指す姿

I 基本理念

福祉・介護の仕事は、

- ・専門性にに基づき高齢者等の尊厳の維持と自立を支える「深さ」
- ・自ら考え工夫した結果が利用者の生活の質の向上として現れ、地域のまちづくりにもつながる「楽しさ」
- ・働き方の選択肢の多さや産業としての拡がりの可能性がある「広さ」

を備えた、社会に貢献できるやりがいのある仕事です。

青森県の雇用を確保し、若い人達が誇りと希望を持って県内で生活できる環境を整備するためにも、福祉・介護人材の確保定着にかかる取組を進めていくことが重要です。

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。

II 目指す姿

地域に必要な福祉・介護サービスを提供する拠点となる事業所においては、その経営理念・目的が福祉・介護事業者と従事者間で共有されるとともに、直接福祉・介護サービスを提供する従事者がやりがいと誇りを持って働くことができる環境づくりが重要となります。

そのために、福祉・介護事業者は、社会変化に対応した福祉・介護サービスの提供を柔軟かつ適正に行うことができるよう、事業の質・量を見据えた組織の規模、体制、ガバナンス(統治)のあり方など不断の経営努力が求められます。

併せて、従事者においても良質な福祉・介護サービスの提供に向けて、自ら研鑽に努めつつ、同僚とのコミュニケーション向上を図り、良好なチームワークづくりに主体的に関わっていくことが求められます。

福祉・介護事業者(=組織)と従事者(=人材)がともに力を合わせて地域に必要とされ、より良質な福祉・介護サービスの提供に情熱を傾けていくことができる中で、福祉・介護に関する県民の理解の拡大も進んでいくこととなります。

このような認識のもとに、基本理念に基づき、推進戦略(第4章)に掲げる各種取組を進めることにより、次のような姿を目指します。

【福祉・介護事業者(=組織)の目指す姿】

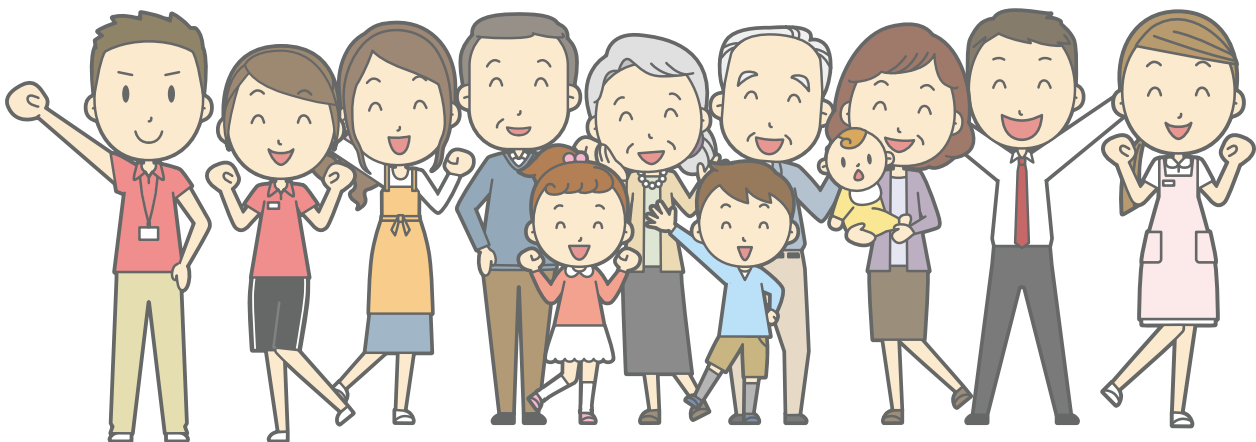
- 経営理念・目的が明確で、組織全体に共有されている。
- 介護報酬等の改定があっても十分に対応できる安定した経営基盤を持っており、業務の規模や内容に見合う人材の採用・確保も着実に進んでいる。
- 適材・適所の人事配置が行われており、円滑な人事異動が可能な一定規模の組織体制が確保されている。
- 職員の資格や能力に応じた組織的な人材育成・サポート体制が確保されている。
- 明るく風通しの良い組織で、現場から経営陣まで円滑にコミュニケーションが行われており、業務改善に取り組む風土が形成されている。

【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。

【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。





第4章 グランドデザインの体系と推進戦略

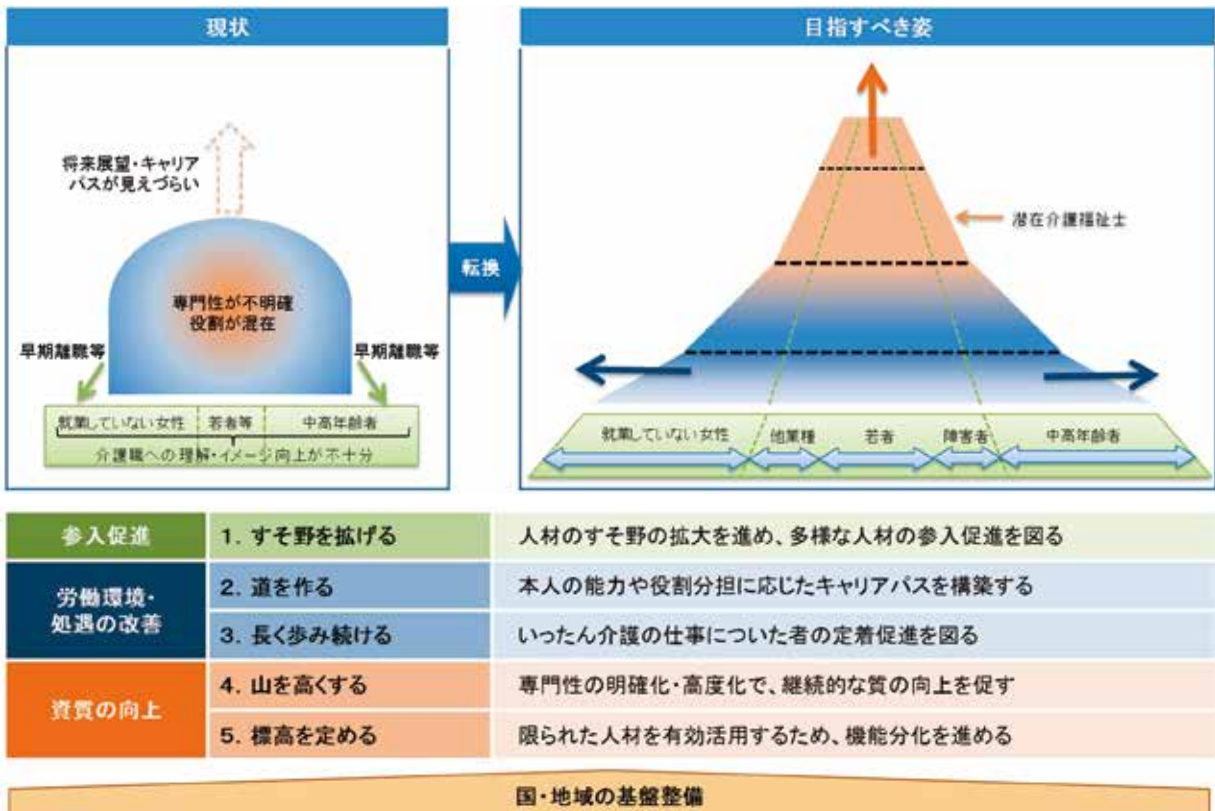
I グランドデザインの体系

国では、介護人材の確保に向けて、持続的な人材確保サイクルの確立、介護人材の構造転換、地域の全ての関係主体が連携し介護人材を育む体制の整備、そして中長期的視点に立った計画の策定を基本的な考え方として掲げています。

そして、「目指すべき姿」として、

- ① 「すそ野を広げる」～人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る
 - ② 「道を作る」～本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する
 - ③ 「長く歩み続ける」～いったん介護の仕事に就いた者の定着促進を図る
 - ④ 「山を高くする」～専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す
 - ⑤ 「標高を定める」～限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める
- という5つを掲げています。(下図参考)

【参考】国が示す平成37年(2025年)に向けた介護人材の構造転換(イメージ)



【出典】2025年に向けた介護人材の確保～量と質の好循環の確立に向けて～
(社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会報告書)