

Ⅱ 福祉サービスの質の向上に向けた人材確保と育成

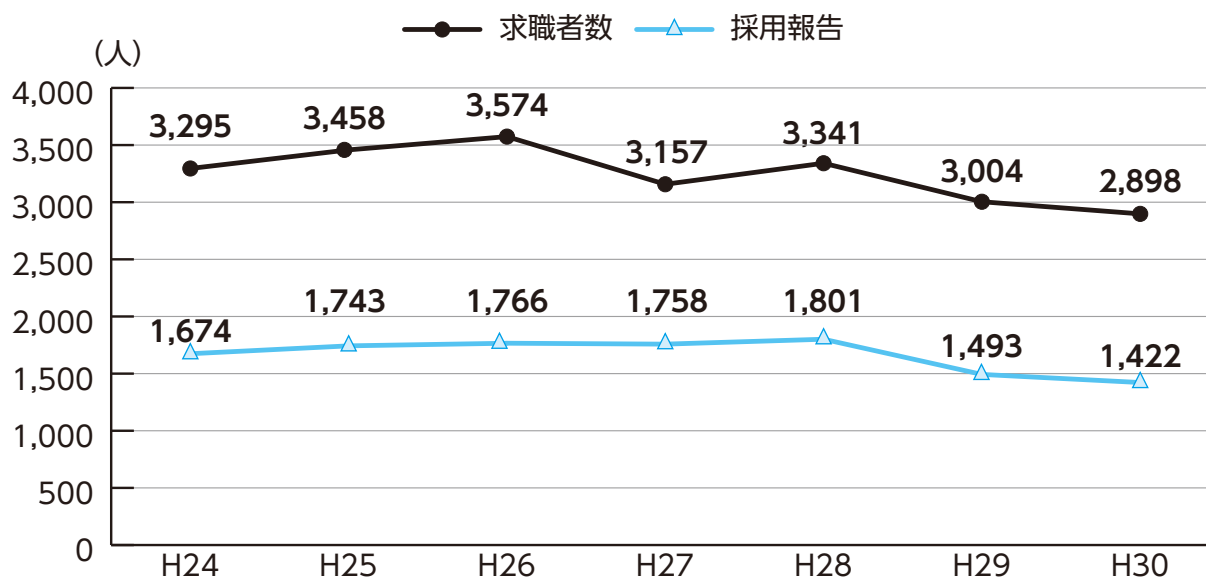
1 人材確保の推進

現状と課題

【現状】

- 無料職業紹介、就職フェア・就職相談会及び各施設が実施する人材確保に関する取組みに対する助成等を通じて、今働きたい人と、今人材が欲しい事業所を結びつけるための取組みを実施してきた。
- 出張介護授業や福祉の仕事ガイドブックの配布等を通じ、中学生や高校生等の将来の福祉人材の確保に向けた取組みを実施してきた。
- 潜在的福祉人材の復職支援のため、介護の資格届出制度の普及促進を実施してきたほか、介護福祉士及び保育士に対する修学資金や再就職資金の貸付についても実績を伸ばしてきた。
- 保育士・保育園支援センターにおける保育士確保の取組みについても、埼玉県から提供された潜在保育士名簿を活用したマッチングの取組み等を積極的に行ってきた結果、過去3年間毎年度増加傾向を示している。
- 過去7年で求人事業所に対し11,657人の福祉人材を供給するとともに、貸付事業においては過去3年で延べ1,116件の貸付実績をあげるなど、県内の福祉人材の確保に寄与してきた。

福祉人材センターマッチング実績推移



福祉・介護人材の確保、就業支援のための貸付事業の実績

貸付区分	貸付実績件数				H30 全国順位
	H28	H29	H30	計	
介護福祉士修学資金貸付事業	159	74	114	347	3
潜在介護職員再就職準備金貸付事業	3	15	28	46	3
保育士修学資金貸付事業	89	109	204	402	5
保育補助者雇上費貸付事業	1	7	10	18	5
保育所復帰支援貸付事業	8	88	111	207	5
保育士就職準備金貸付事業	2	37	57	96	6
合計	262	330	524	1,116	

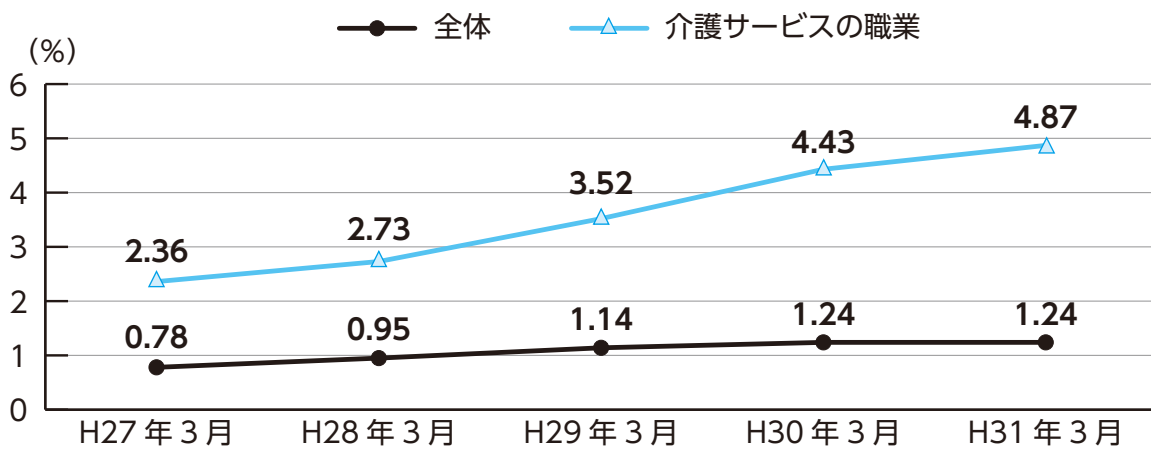
【課題】

○介護、保育等の福祉業界の有効求人倍率（※）は上昇の一途をたどっており、福祉業界における人材不足はますます顕著なものとなっている。また、介護福祉士登録者は、統計では増加しているが、単年度での増加数は減少傾向にある。厚生労働省によると資格取得者のうち約55%しか介護業務に従事していないという推計もある。

（※）有効求人倍率

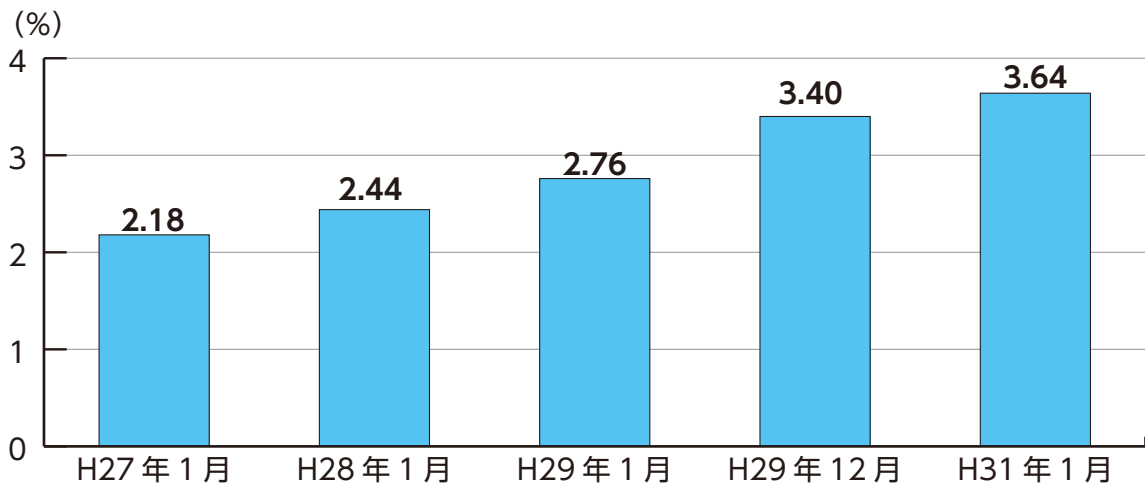
仕事を探す人1人に対して、何人分の求人があるかを示す指標。

埼玉労働局発表の有効求人倍率



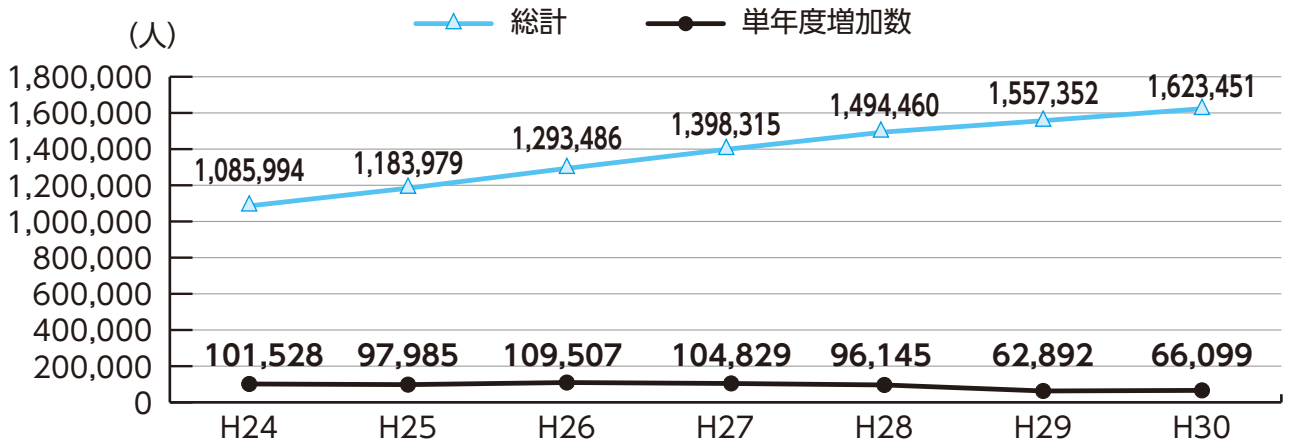
資料：埼玉労働局：「求人・求職バランスシート」

保育士の有効求人倍率



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況[職業安定業務統計]」

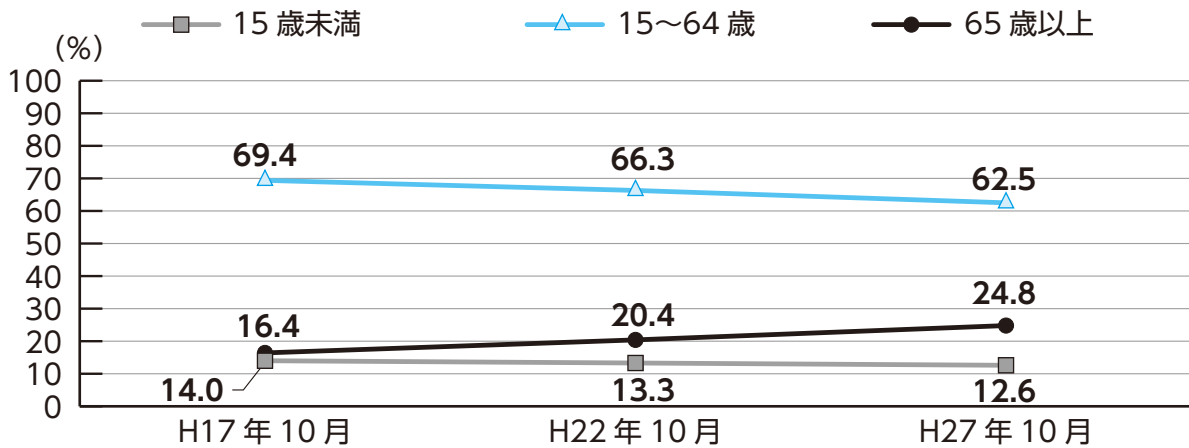
介護福祉士登録者数の推移



資料：厚生労働省「介護福祉士登録者数の推移」

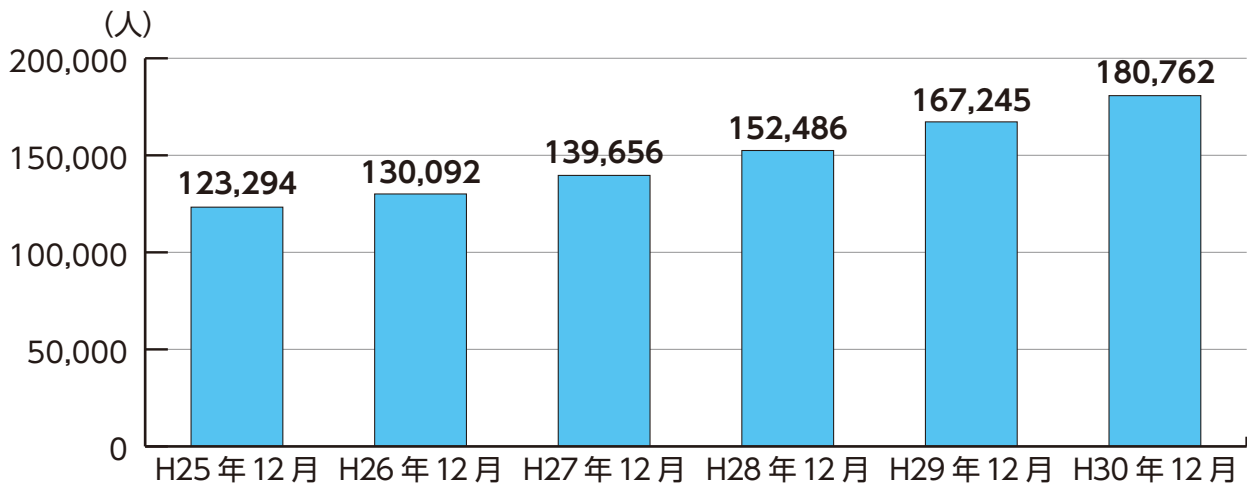
○生産年齢人口の減少も進んでおり、これからの福祉人材の確保にあたっては、シニア、外国人、出産・育児等で一度離職した中高年齢者など、多様な人材に対するアプローチを行っていく必要がある。

埼玉県の年齢3区分人口構成比



資料：埼玉県「統計からみた埼玉県のすがた」

埼玉県の在留外国人人数



資料：法務省「在留外国人統計」

○介護の魅力PR隊を中心として、次世代の福祉の担い手に向けた取組みを実施してきたが、児童・生徒に加え、その保護者や教職員に対しても福祉の魅力を発信していく必要がある。

5年後に向けた具体的なアクション（主な取組み）

（1）多様な人材確保の実現及びきめ細かな支援の実施

幅広く福祉業界への参入を働きかけ、多様な人材を確保するとともに、行政や施設と連携し、これまで以上に市町村など生活圏域ごとのきめ細かな就労支援を実施し、採用者数増加を目指す。今後ますます受け入れが求められる外国人材については、円滑に就労・定着できるように、受け入れ環境の整備等を推進する。

① 福祉人材センターの活動強化

新ア ハローワークとのさらなる連携強化

現在実施しているハローワーク移動相談に加え、地域の施設や行政と連携し、県内のハローワークに福祉人材センターの相談窓口（サテライト）設置を働きかけ、求職者にとっての利便性を向上する。

イ 地域に密着した事業展開

求職者が生活圏域で働ける機会を増やすため、また、圏域ごとに求職者が持つニーズを理解していくため、現在の地域就職相談会よりもさらに狭い地域に密着した就職相談会を実施する。

② シニアの活躍促進

新ア 参加対象者限定イベントの実施

シニア世代を積極的に活用したい事業所を集め、就職相談会を実施する。

イ 多様な働き方の提供

事業所と連携し、介護助手や短時間就業など、多様な勤務形態の求人を求職者に提供する。

③ 外国人の活躍促進

新ア 外国人相談窓口の設置検討

外国人受入施設に対する職場環境づくりや育成方法等についての相談窓口の設置を検討する。

イ 外国人材の掘り起こし

日本語学校等の外国人支援機関と連携を深めることにより、外国人材の掘り起こしを進める。

ウ マッチング促進

定住外国人を主体としたマッチングを実施していくことに加えて、特定技能等、他の在留資格へも拡大していく。

エ 事業所向け研修の充実

外国人雇用の法制度や受入方法について、制度に精通した専門家や実務経験者を講師に迎えることにより、研修を充実させる。

④ 出産・育児等で一度離職した中高年齢者等の復職促進

ア 潜在有資格者へのアプローチ

職場を離れている有資格者に対し、求人広報の強化やサポート講習会の開催などにより、積極的な復職支援を行う。

イ 情報発信の強化

介護の資格届出制度のネット登録率の高さを生かし、復職に繋がる情報発信を強化し、再就労を促す。

ウ 職場環境整備のための研修実施

一時離職者等、潜在的人材の再就労に係る動機付けのため、施設に対し業務改善等の研修を実施して働きやすい職場環境の整備を促す。

⑤ 福祉・介護人材の確保、就業支援のための貸付事業の実施

介護福祉士や保育士の資格取得を目指す学生の修学資金や、離職した資格保有者等へ再就職のための準備金等を貸付け、福祉分野への就業を促進し、介護・保育の人材確保を図る。

新⑥ 行政への働きかけ

国や県に対し、賃金面における処遇改善を働きかけるなど、他産業と比較しても遜色のない賃金体系を確立し、福祉人材の確保及び定着を実現する。

(2) 次世代へのアプローチの強化による福祉人材の確保

小学生、中学生、高校生さらにその保護者や教職員に向けた取組みをさらに促進していくことにより、将来の福祉人材の担い手を確保する。また、大学生や専門学校生など、就職に直結する人材の確保については、学校訪問等を通してアプローチの機会を増やしていくことにより、学生の採用者数の増加を図る。

① 福祉マインドの醸成

ア 福祉教育の充実

市町村社協や市町村教育委員会と協力し、児童・生徒に対し、地域の福祉活動への参加につながる福祉啓発等を通じて福祉意識の醸成を図る。

イ 福祉現場と触れ合う機会の増大

これまで実施してきた高校生向けバスツアーの実施のほか、出張介護授業のパッケージ化による学校現場への提供を行い、どの学校でも取組みやすくする。また、小中学生向けには、親子福祉施設見学バスツアーや福祉施設見学を社会科見学の見学コースへ盛り込む等により、児童・生徒やその保護者や教職員に福祉の魅力を伝える。

新② 大学等との連携強化

福祉系大学、専門学校（以下「大学等」）への定期的な訪問を実施し、大学等との連携強化を行い、学生の新規求職登録者を増加させ、学生の就職を支援する。

③ 介護等体験を活用した福祉の魅力発信

「小学校及び中学校の教諭の普通免許状授与に係る教育職員免許法の特例等に関する法律

(平成9年法律第90号)」に基づき、小学校及び中学校の教員免許状取得を希望する大学生等に対して、社会福祉施設で5日間、特別支援学校で2日間の介護等体験が義務付けられている。この機会を活かし、福祉の魅力を理解した教員を増やし、小中学生に対して、福祉の魅力を正しく知ってもらうことにつなげる。

(3) SNS の活用を中心とした福祉職の魅える化

福祉の仕事の魅力を整理・可視化し、それをSNSや広報誌等を活用して積極的に情報発信する。

① ターゲットに合わせた魅力発信

新 ア 現場の生の発信

現任の福祉職員に福祉の仕事の魅力についてアンケート調査を実施し、その結果を現場の生の声として就職フェア等のイベントで展示するなど幅広く発信する。

イ 求職者を応援する貸付制度のPR

修学資金や再就職準備金の貸付制度のメリットについて、これまで以上にPRを拡大する。

ウ SNS等の活用

若い世代、外国人、シニア等のそれぞれに対し、SNS等の様々なツールを活用した効果的なPRを進める。

② パブリックイメージの向上

新 ア 介護の魅力PR隊の拡大

介護の魅力PR隊と学校や施設・事業所等との連携を強化する。また、障害・保育・児童分野にもPR隊を拡大し、施設同士の組織化を促して福祉分野を広くPRできる体制をつくる。

イ あらゆるメディアを活用した魅力発信

SNS、テレビ、ラジオ、ポスター、広報誌等を柔軟に活用し、福祉に対する世間一般のイメージを向上させる。

新 ③ 福祉の職場で働く幅広い職種のPR

看護師や栄養士など、介護職以外の幅広い職種に向けても、インターネットの検索ワードにヒットする求人情報を整備できるよう事業所支援を行い、就職先として福祉施設が候補となるよう働きかける。

指標

アクション	平成30年度実績	令和2年度以降の方針	令和6年度
採用者数	1,422人	年1,400人以上の採用者を確保する。	5年間で 7,000人
就職フェア、就職相談会の新規求職登録者数	482人	年500人以上の新規求職者を確保する。	5年間で 2,500人
60歳以上の新規求職登録者数	325人	年330人以上の60歳以上求職者を確保する。	5年間で 1,650人
介護の資格届出制度届出者数	305人	年300人以上の届出者を確保する。	5年間で 1,500人
大学生・専門学校生の新規求職登録者数	524人	年500人以上の学生登録数を確保する。	5年間で 2,500人
介護の魅力PR隊の活動回数	132回	年120回以上の活動回数を確保する。	5年間で 600回
介護人材確保のための貸付(※)	142人	年150人以上の利用者を確保する。	5年間で 750人
保育士確保のための貸付(※)	382人	年550人以上の利用者を確保する。	5年間で 2,750人

(※)貸付事業については、制度変更がなされているため、現在の貸付種類で設定。

なお、貸付原資の継続を前提にした目標であるため、財源が途中で枯渇した場合は、国及び県に要望していく。

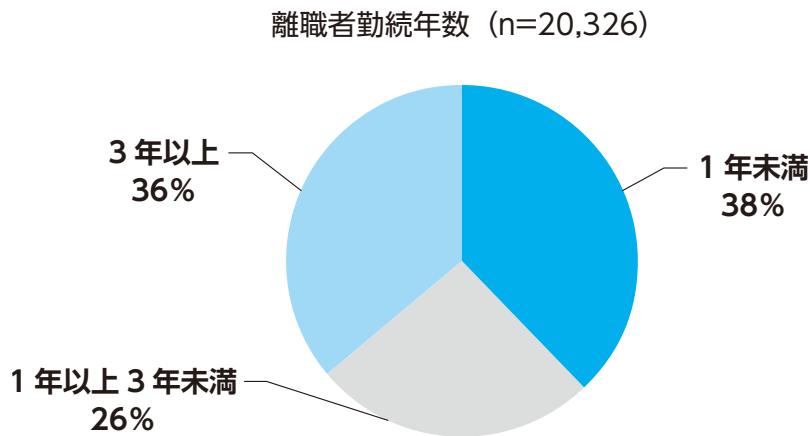
Ⅱ 福祉サービスの質の向上に向けた人材確保と育成

2 人材育成・定着の推進

現状と課題

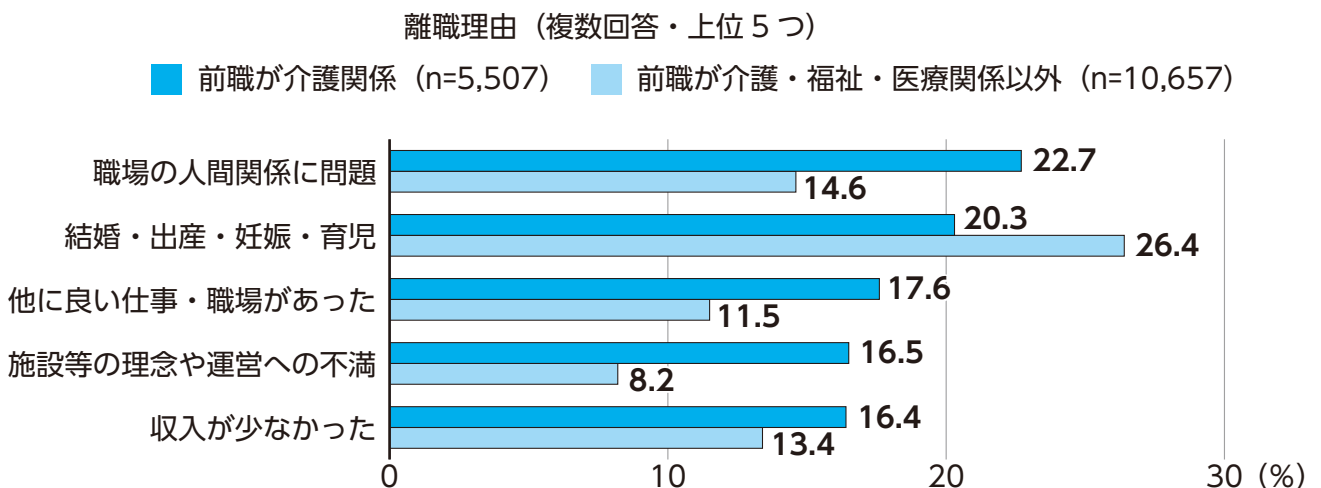
【現状】

○本県の介護職員の離職率は16.8%であり、全職種の10.9%と比較しても高い状況にある。特に、離職者のうち6割以上は勤続3年未満の職員が占めている。



資料:介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成30年)」、厚生労働省「雇用動向調査(平成30年)」

○福祉施設での仕事においては、利用者と職員又は職員同士のコミュニケーションが重要だが、介護職員の離職理由には「職場の人間関係」が上位に挙げられている。



資料:介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成30年)」

○県社協では、高齢・障害・児童・保育など様々な分野において、職種、階層及びテーマ別に幅広いテーマで研修事業を展開し、福祉職員のスキルアップの機会を設けている。過去3年間の研修受講者は42,738人にのぼるとともに、研修満足度は平均93.1%と高評価をいただいております。職員のキャリア形成及び職場定着に寄与してきた。

○また、各施設が開催する職場内研修に助成を行うことで人材育成の促進を図るとともに、階層

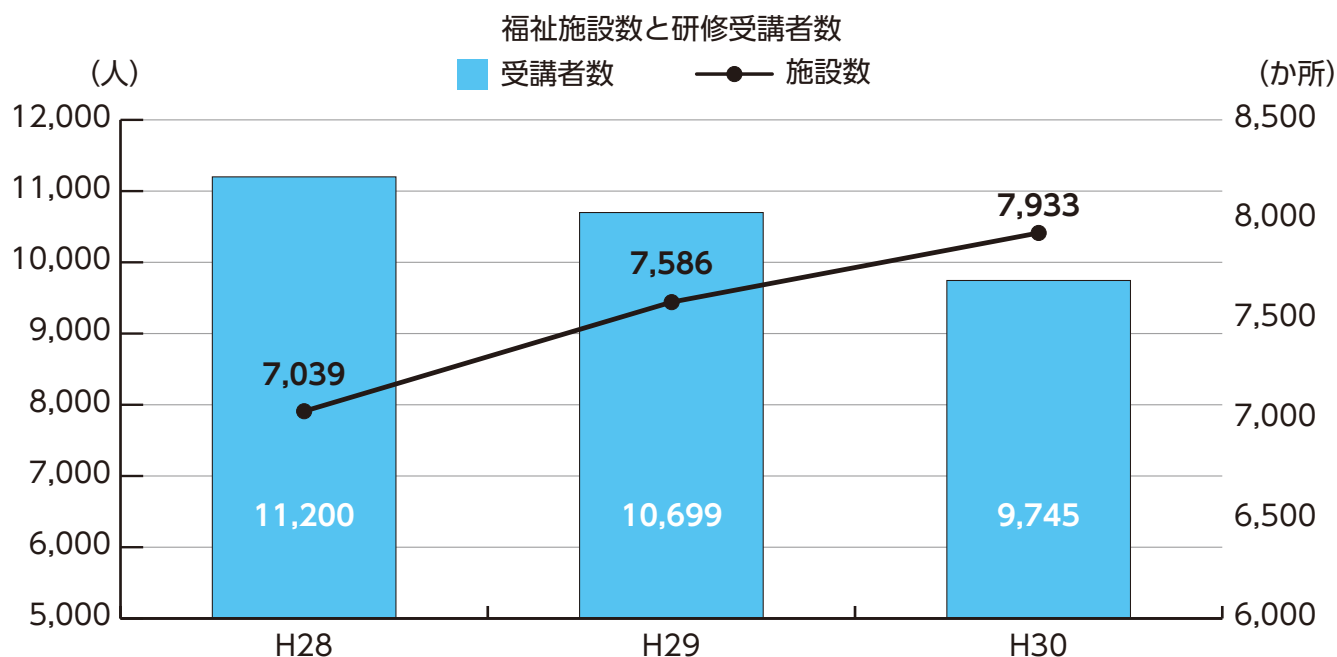
別の福祉職員交流会を実施して種別・施設間の垣根を越えたつながりを作り、定着支援に繋がっている。

埼玉県社協研修事業の実績

		H28	H29	H30	計 (平均)
研修	日数 (日)	205	199	210	614
	受講者数 (人)	16,609	13,558	12,571	42,738
	満足度 (%)	91.8	94.6	92.8	(93.1)
交流会 (回)		19	19	15	53

【課題】

- 各施設で人材確保が進まないことにより、業務が増加するとともに高度な業務ほど中堅職員の負担が高くなる傾向があり、職員の研修参加機会は減少している。中でも、小規模施設では人材不足が顕著であり、施設外の研修には参加しづらい状況である。
- 人間関係の円滑化に向けた研修については、バリエーションや内容を一層充実させ、多くの職員に受講を促す必要がある。
- 福祉人材の定着に向けては、各施設の管理職が定着管理の視点を持つことが重要であり、各施設においては職員への適切な「配置・配属」「評価・処遇」「教育訓練・能力開発」について常に改善が求められる。
- 施設の管理職は、職員が安心して働き続けられるよう、働き方や業務軽減などの環境整備に取り組むことも必要である。
- 施設数や職員数が増加しているのに比べ、県社協の研修参加者の増加率は横ばいである。多くの職員に研修の機会を創出するため、研修の定員数や開催時期等を絶えず見直し、工夫していくことが必要である。



※受講者数は、民生委員・児童委員研修の受講者を除いた数。

(施設数: 県社会福祉課調べ)

5年後に向けた具体的なアクション（主な取組み）

（1）階層別研修の拡充

福祉施設の職員がそれぞれに応じたスキルアップを図れるよう、効果的な研修の実施と受講を促し、福祉サービスの質の向上に向けて知識・経験を兼ね備えた職員の育成と定着を図る。

① 職員それぞれの階層や能力に合わせた実務・知識の両輪でステップアップできる研修体系の確立

ア 福祉経験の浅い職員に対する研修

新規採用や中途採用職員には、職務遂行のための基礎的研修を実施し、福祉職員としての能力の底上げを図る。

イ 若手職員に対する研修

モチベーション向上やストレスマネジメントに係る研修を充実し、早期離職の防止に努める。

ウ 中核的職員（キーパーソン）に対する研修

チームリーダーとしてのスキル養成研修の充実により、多様な人材で構成される職員に対するチームビルディング力やファシリテーション力の向上を図る。

また、職員のワークエンゲイジメント（仕事に関するポジティブで充実した心理状況）の向上を図る。

エ 福祉未経験者に対する研修

福祉に初めて携わる中途採用職員を対象を絞った研修を実施し、福祉職員としてのキャリア形成を促進する。

オ ケアマネジャーに対する研修

地域包括ケアシステムの推進にあたり重要な役割を果たせるよう、質の高い介護支援専門員研修を実施する。

カ 専門分野に特化した研修

更なる知識向上に加えて資格取得等を促し、専門職としてのスキル向上とプライド醸成を促す。

新キ 将来のキャリア形成の支援に向けた階層別の受講モデルの提示

ク 施設間の連携促進

経験年数や職位が近い職員同士の交流の場を地域ごとに設定し、種別・職種・施設間の垣根を越えたつながり作りを目指す。

ケ 研修内容等の情報共有

研修内容や実施時期が重なることのないよう、各種別協議会（※）と情報を共有し、各施設が職員を研修に送り出しやすい環境をつくる。

（※）種別協議会

高齢者福祉施設、障害者施設、保育施設など、施設の種別ごとに協議会等を組織し、施設の社会化、福祉サービスの質の向上、職員のスキルアップをめざし、各種研修会、催し、機関紙の発行などを行っている。

(2) 施設（管理者）の価値を高め、定着を促す支援の充実

各施設の職員が安心して生き生きと仕事ができる職場環境を整えるため、施設（管理者）に対して、適切な人事考課制度の導入や、介護ロボット等のICT活用を踏まえた勤務条件の改善、生産性向上等についての支援を充実させる。

① 施設の環境整備の支援

ア 管理職やリーダー職員に対する研修

人材育成のほか人事考課等をはじめとする業務改善に係る研修を充実することで、職場環境の改善を促す。

イ キャリアパスの構築支援

職場内研修の促進などをはじめとして、施設内でのキャリアアップの仕組みづくりについて施設ごとの支援を行う。

新ウ 研修講師の紹介・派遣

複数の小規模施設を対象に、地域ごとに講師を紹介・派遣して研修受講機会を増やす。それにより、法人間の連携した人材確保や育成を可能にする。

新エ 生産性向上を図るための研修

業務の切り分けや、介護ロボットに代表されるような最新のICT活用に係る研修を実施し、施設の生産性向上を図るための支援を行う。

指標

アクション	平成30年度実績	令和2年度以降の方針	令和6年度
福祉施設対象研修参加者数	12,571人	年13,000人程度の参加者を確保する。	5年間で65,000人
福祉施設対象研修満足度平均	92.8%	全研修の満足度平均90%以上を確保する。	90%以上