
福島県介護人材確保戦略

～次のステージへのアプローチ～

<第2版>

令和3年12月

福島県

目 次

I	はじめに	
1	戦略策定の趣旨	3
2	対象地域及び戦略の期間	3
3	戦略の位置づけ	3
4	戦略の推進体制	4
5	目標	4
II	介護人材を取り巻く現状	
1	高齢者人口と生産年齢人口の動向	4
2	介護関連職種の雇用動向	6
3	これまでの介護人材確保の取組	7
4	介護人材確保の現状と課題	8
III	介護人材確保に向けた戦略的な取組	
1	戦略	11
2	取組内容	14
IV	関係機関の役割	
1	事業者の役割	18
2	県の役割	18
3	国の役割	19
4	市町村の役割	19
5	介護福祉士養成施設の役割	19
6	教育機関の役割	19
7	関係団体の役割	20
8	県民の役割	20
V	戦略の推進体制	20
VI	指標管理	22
	資料編	別冊

I はじめに

1 戦略策定の趣旨

第八次介護保険事業計画に基づき厚生労働省が発表した介護人材の必要数の推計によると、団塊の世代すべてが後期高齢者となる2025年（令和7年）には、福島県の介護人材の充足率が90.4%、需給ギャップは3,489人となっています。

福島県では、団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年よりも前の2030年に高齢者人口はピークを迎え、その後は高齢者数に大きな変化がない状態で推移していく見込みとなっています。

このような中、国、県、市町村、介護施設・事業所、介護関係団体などの関係者が一丸となってそれぞれの役割を果たし介護人材の確保に取り組む必要があります。

本戦略では、これまで同様、「介護イメージアップ」「人材マッチング」「人材確保」「人材育成」「人材定着」の5本を柱として介護人材の確保等を進めながら、福島県における現状と課題を踏まえて、特に克服すべき事項に対応するものを戦略として位置づけ、重点的に取り組むものとします。

2 対象地域及び戦略の期間

福島県内を対象とし、令和2年度から令和7年度の6年間を戦略期間とします。また、状況の変化に応じ、随時見直しを行うこととします。

3 戦略の位置づけ

2020年度は、第九次福島県高齢者福祉計画・第八次福島県介護保険事業支援計画の策定年次になっていることに加え、福島県地域福祉支援計画の見直しが行われることとされています。また、福島県総合計画、福島県復興計画、福島県保健医療福祉復興ビジョンについては2021年度に見直しを実施される予定です。

介護人材の確保・育成は、それぞれの計画においても、重要な施策の一つに位置付けられることを踏まえ、各計画の事業年度期間中の確実な実施につなげていくよう、連携してまいります。

4 戦略の推進体制

県では、介護人材確保のための様々な取組を行ってきたものの、介護人材の不足は大きな課題であり、効果的・効率的な施策展開を行っていくためには、部局を超えた連携や国・県・市町村・介護施設等の関係者が問題意識を共有した上で、それぞれの立場において着実に役割を果たしていくことが求められています。

5 目標

本県の高齢者人口がピークを迎える2030年を見据え、高齢者が安心して生活できるようにするため、必要な介護サービスが提供されるよう介護人材確保に取り組みます。

II 介護人材を取り巻く現状

1 高齢者人口と生産年齢人口の動向

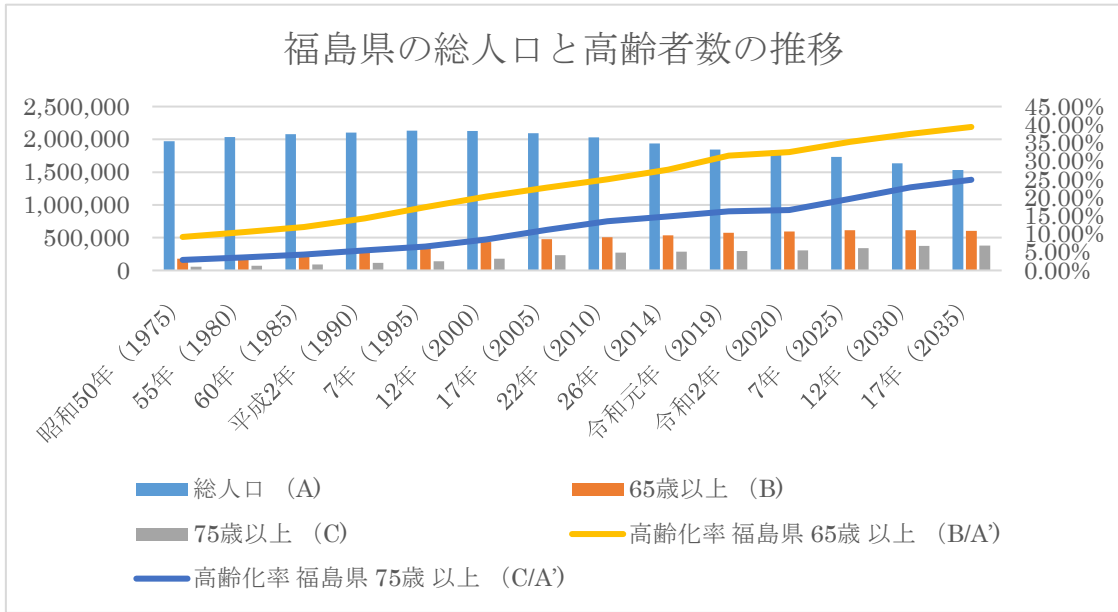
- 令和元年10月1日現在の福島県現住人口調査における人口は、1,844,173人であり、高齢者人口は573,926人となっています。
- 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」によると、今後、高齢者人口の増と人口減少に伴い高齢化率は上昇していくものと推測されています。

福島県では、団塊ジュニア世代も高齢者となる令和22年(2040年)よりも前の令和12年(2030年)に高齢者人口はピークを迎え、高齢者人口のピーク以降は高齢者数に大きな変化がない状態で推移していく見込みです。

一方、生産年齢人口は年々減少を続け、2030年には2020年の生産年齢人口の約8割に、2040年には約7割にまで減少し、また、2020年には65歳以上の高齢者1人を約1.7人の生産年齢人口の方々が支えています。2040年には約1.1人の生産年齢人口の方々が支える見込みとなっており、担い手不足等の問題がより深刻化していくと見込まれます。
- 人口の減少と高齢化が同時に進行している現在、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らせるよう、地域全体で高齢者を支える体制づくりがますます重要となっています。

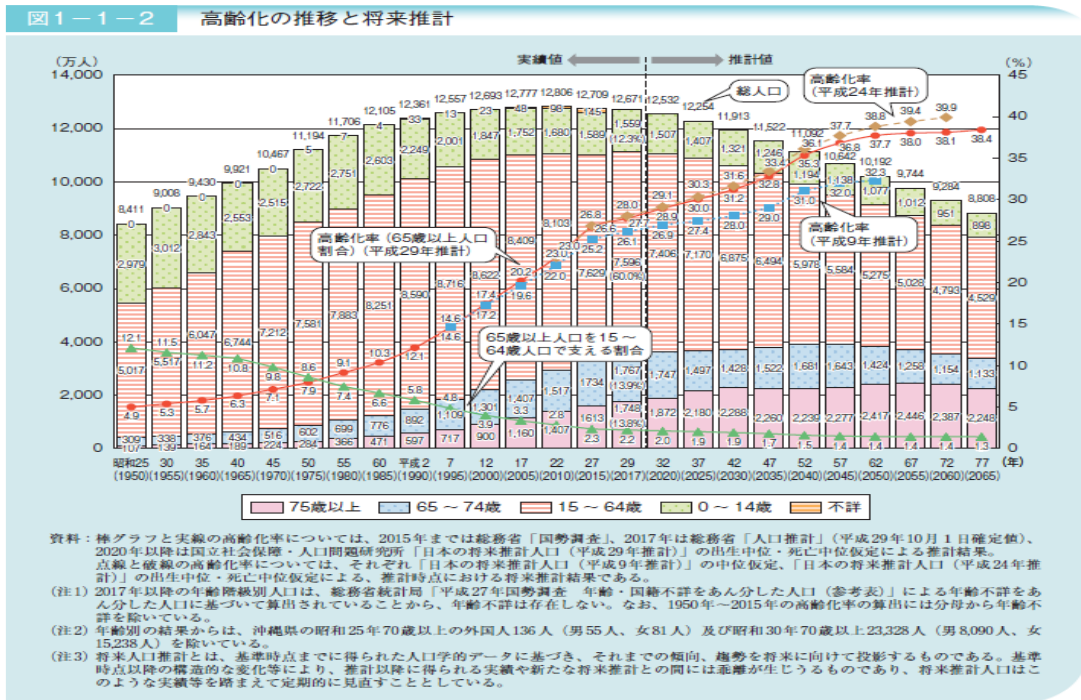
県の総人口と高齢者数の推移

(単位：人)



出典：昭和50年から平成22年までは国勢調査、平成26年、令和元年（10月1日現在）は福島県現住人口調査、令和2年以降は国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口（平成27年推計）」、全国の高齢化率の令和2年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」

※ 高齢化率の算出においては、年齢不詳人口は除いている。



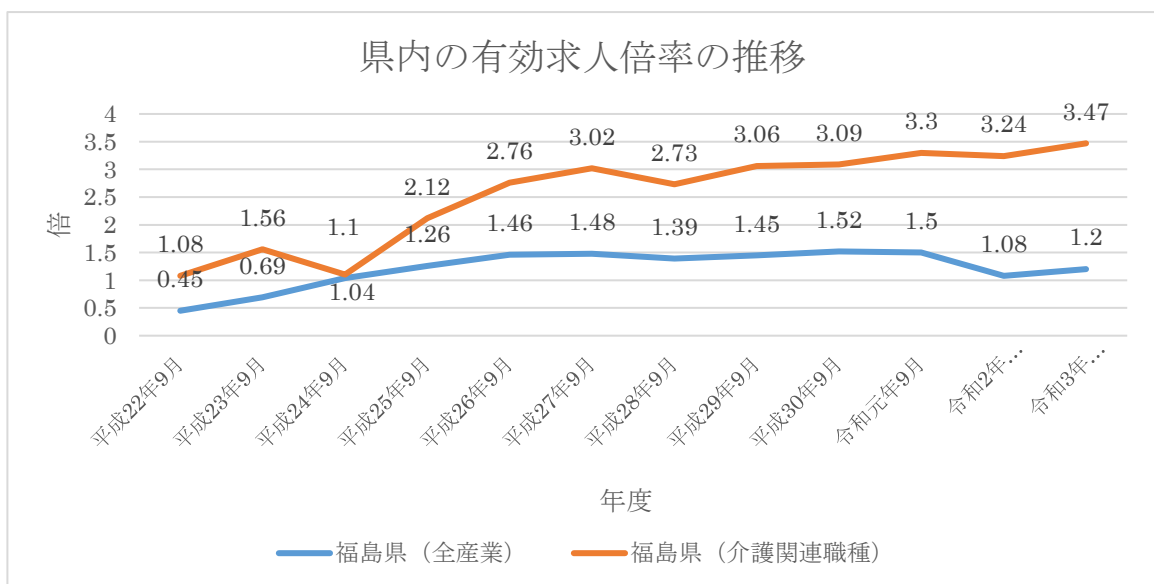
出展：内閣府 平成30年度版高齢社会白書

2 介護関連職種の雇用動向

- 県内の雇用情勢は、東日本大震災の復旧・復興事業の急増、その後の雇用環境の改善等に伴い、高水準を維持しつつ推移し、平成31年3月の有効求人倍率は1.54倍に達するなど、多くの業種で人手不足感が強まっていました。
- しかし、新型コロナウイルスの影響で求人が減少したこと等により、有効求人倍率は下がり始め、令和2年5月には1.23倍となりました。
- 本県における震災後の介護関連職種の有効求人倍率は、近年、3倍以上の高水準を維持しつつ推移していましたが、新型コロナウイルスの影響で求人が減少したこと等により、令和2年3月にはいったんは3倍を下回ったものの、依然として3倍を上回っている状況です。

県内の有効求人倍率の推移

ハローワーク	平成 22年 9月	平成 23年 9月	平成 24年 9月	平成 25年 9月	平成 26年 9月	平成 27年 9月	平成 28年 9月	平成 29年 9月	平成 30年 9月	令和 元年 9月	令和 2年 9月	令和 3年 9月
福島県(全産業)	0.45	0.69	1.04	1.26	1.46	1.48	1.39	1.45	1.52	1.5	1.08	1.2
福島県(介護 関連職種)	1.08	1.56	1.1	2.12	2.76	3.02	2.73	3.06	3.09	3.3	3.24	3.47



出典：福島労働局職業安定部

3 これまでの介護人材確保の取組

東日本大震災及び原子力発電所の事故により、介護人材の流出が続き、深刻な人材不足となっていることから、「介護イメージアップ」「人材マッチング」「人材確保」「人材育成」「人材定着」の五つを施策の柱とし介護人材確保に向けた取組を実施してきました。

(1) 介護イメージアップ

これまで介護の職場体験などを中心として事業を実施してきましたが、平成28年度からは福祉・介護職員のつどいを開催、令和2年度には教育庁と連携し小学校高学年を対象とした冊子（漫画）の作成・配付などを行い、介護の仕事のイメージアップを図りました。

(2) 人材マッチング

キャリア支援専門員を福祉人材センターに置き、就職フェア・合同説明会の開催、キャリア支援専門員による相談、紹介などを実施し、人材マッチングを促進しました。

(3) 人材確保

ア 県全体での取組

平成23年度から外国人介護福祉士候補者受入施設への学習支援事業を実施し、平成25年度より法人の求人活動支援事業や潜在的有資格者を対象とする再就職の支援事業などを中心に人材確保に取り組んできました。平成31年度からは外国人介護人材受入環境整備事業の実施や介護に関する入門的研修を実施し介護人材の裾野を広げる取組により人材の確保を図りました。

イ 被災地での取組

平成26年度より被災地の福祉・介護人材を確保するため、就職準備金や研修受講料に対する返還免除規定付き貸付を行っています。

平成29年度からは、県内外の介護福祉士養成施設に進学した方が卒業後、相双地域に戻って就労することを目的に住居費や教材費などの返還免除規定付き貸付を行っています。

また、平成30年度からは被災地の特別養護老人ホームへ介護職員の応援を行うための仕組みを構築し、応援職員の派遣をしています。

(4) 人材育成

平成25年度から介護職員初任者研修に対する支援を行い、平成28年度からは多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業や地域包括ケアシステム構築に資する人材育成・資質向上事業などの様々な研修会の開催や派遣に対する支援を行うなど、介護人材の資質向上を図りました。

(5) 人材定着

ア キャリアパスについて

平成25年度から福祉・介護人材の定着を促進するための研修会を行い、平成28年度にキャリアパス構築支援などのための専門家派遣事業を実施しました。令和2年度には、中堅介護職員を対象とする表彰事業を実施し人材の定着を図りました。

イ 処遇改善について

介護職員の処遇については、他産業に比べ低い状況にありました。これまで国は平成24年度から介護保険制度の中で、処遇の改善に取り組んでおり、過去4回にわたり介護報酬への加算が行われています。

特に、令和元年10月には、新たに介護職員等特定処遇改善加算が導入され、「経験と技能のある介護職員」に対する大幅な賃金の引き上げを可能にしています。

ウ 介護ロボット導入について

介護ロボットの導入について、平成27年度から装着型ロボットの導入による労働負担軽減の効果を検証するためモデル事業を実施し、平成29年度からは、介護ロボット導入支援事業として、本格的にその導入に取り組んでいます。

4 介護人材確保の現状と課題

(1) 現状

ア 介護人材の確保の状況について

介護職員に関する将来推計では、2025年に本県では36,676人の介護職員が必要とされる見通しです。(2019年介護職員数の実績32,473人)

県内の新規介護福祉士登録者数は減少傾向で、近年は1,000人前後で推移しています。県内に介護福祉士養成施設は8校あり、入学者数は減少傾向で、近年は100人前後で推移しています。令和3年度の定員に対する充足率は、30%でした。

介護施設、事業所における介護職員、訪問介護員の不足感は高く、職員が不足するのは「採用が困難であること」が挙げられています。全国と比べても採用率は低い状況です。

イ 介護人材の定着の状況について

離職率は全国及び他産業と比較しても低い傾向です。訪問介護員では3年以上勤務してから離職する人が多く、介護職員では1年未満で離職する人が多い傾向です。県内では、定着率は低いと考える事業所が多く、全国と同じ状況です。

介護労働者の就業実態と就業意識調査に回答した介護職員が前職(介護関係の仕事)を辞めた理由について、これまでは「職場の人間関係に問題があったため」が最も高い傾向でしたが、最近では「結婚等のため」が増

加しています。

介護職員の満足度については、「雇用の安定性」「仕事の内容・やりがい」などについては、福島県のほうが全国よりも満足度がやや高い傾向で、「賃金」「労働時間・休日等の労働条件」などについては、福島県のほうが全国よりも満足度が低い結果となりました。

ウ 被災地の状況について

2011年の東日本大震災や原発事故で、福島県相双地域は甚大な被害を受けました。特に避難指示が解除された地域では、今もなお介護職員の数が不足しています。地域住民が安心して生活できる環境をつくるために、介護サービスの充実が欠かせません。十分な介護サービスの提供のためには、介護職員の確保が重要です。

(2) 課題

ア 介護人材の確保の状況について

- 訪問介護員、介護職員の不足感が高く、職員が不足するのは「採用が困難であること」が挙げられており、求職者が増えるよう介護の専門性を高め、資質向上を図るなど介護人材として働きたくなるような魅力ある職場をつくり、発信していく必要があります。
- 質の高い介護サービスを提供するためには質の高い人材を育成する必要があります。また、質の高い介護サービスの提供は介護の仕事のイメージの向上に資することから、資格取得について支援をしていく必要があります。
- 介護福祉士修学資金や再就職準備金の貸付による支援や、介護未経験者に対する入門的研修の実施から研修受講後のマッチングまでの一体的な支援など、多様な人材の確保や育成のために支援を継続する必要があります。
- 生産年齢人口の減少が見込まれる中、必要な介護人材を確保するため外国人介護人材の受け入れや介護助手の導入など、裾野の拡大を図る取組を進める必要があります。

イ 介護人材の定着の状況について

- 現在、本県では、処遇改善加算の取得を目指す事業所等に対して、その要件整備を支援するため、社会保険労務士による助言・指導を行う派遣事業を実施しています。処遇改善加算の取得率が令和3年4月現在で94%となっており、今後は、すべての介護施設等が処遇改善加算を取得できるよう支援をする必要があります。
- 介護施設等によれば、介護ロボットの導入は進んでいない状況にあり、その要因として「導入費用の問題」「使いこなせない」などが挙げられていることから、導入費用も含め、介護ロボットの更なる改善が必要です。

- やりがいを持てる職場づくりや職場環境の改善、働きやすい職場づくりを進めるために、キャリアパス制度の整備に対する支援や制度の理解、運用を促進することが必要です。
- ウ 被災地の状況について
 - 被災地では帰還者の多くが高齢者で今後も介護人材の需要は高いと見込まれます。帰還を促し復興を進めるためにも県内外からの介護職員の確保や、地元での介護職員の育成・確保が望まれています。
- エ 介護の仕事のイメージアップについて
 - 介護の職場を目指す学生が持つ介護の職場のイメージと介護の現場で働く職員が感じている実態に乖離があるため、介護の現場から介護の仕事についての正しい情報を広く発信していく必要があります。
 - 小学生、中学生、高校生に向けたボランティアや職場体験などの機会の提供など介護の仕事の魅力に関する情報を発信していく必要があります。
- オ 災害や新型コロナウイルスの影響について
 - 近年、台風や地震などの災害が頻発しています。災害時に要介護等の高齢者が避難所へ避難する事例が増加しており、避難所に避難した要介護等の高齢者を適切な介護サービスへと繋ぐため、避難所において介護関連職種の人材による支援が必要になっています。
 - 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響については、「新しい生活様式」の定着を求められている中で、介護の現場では、今まで推奨してきたケアのあり方の見直しが必要となっており、介護の仕事と向き合い利用者のQOLを高めるための新しいケアのあり方について考えていく必要があります。

Ⅲ 介護人材確保に向けた戦略的な取組

1 戦略

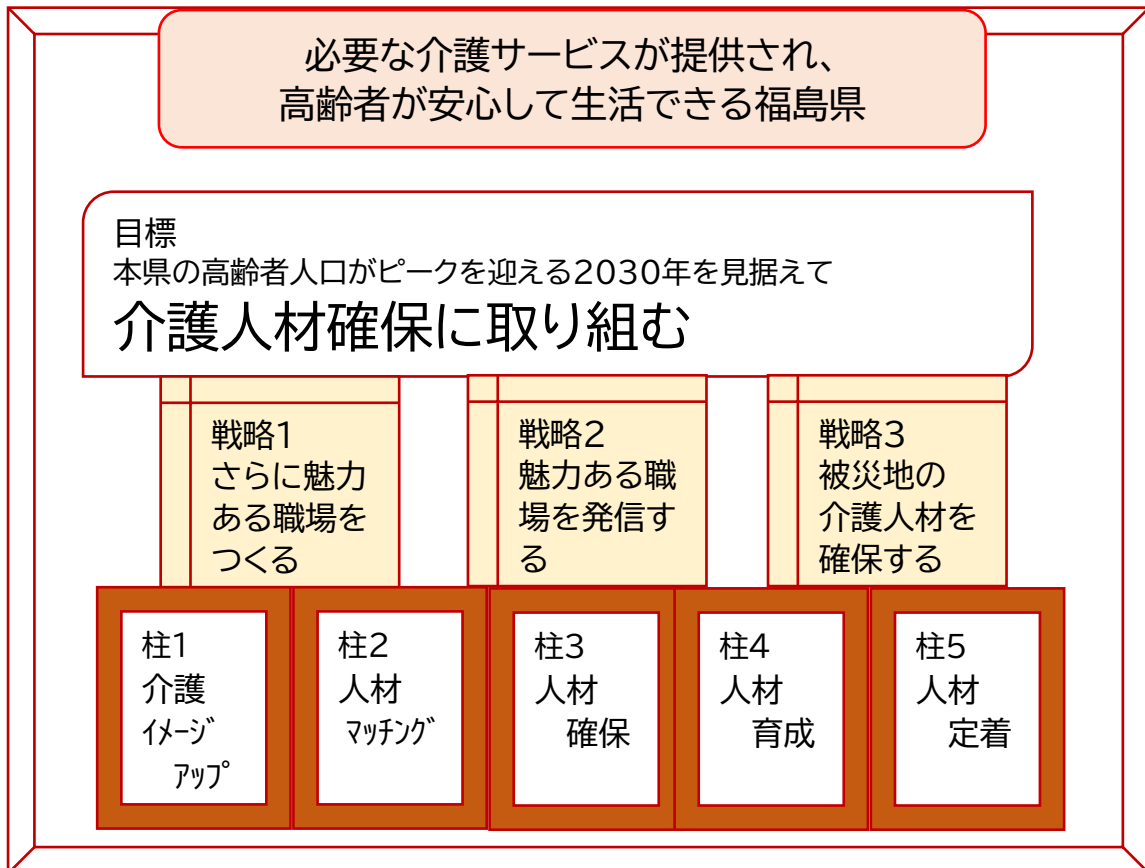
これまで介護人材確保のため「介護イメージアップ」「人材マッチング」「人材確保」「人材育成」「人材定着」の5本の柱をもとに取り組んできました。

現状と課題から、介護に携わる様々な職種の中でも介護職員や訪問介護員の不足感が高いことから、特に介護職員や訪問介護員の確保を進める必要があること、また、職員が不足する理由としては採用が困難（募集しても応募が少ない）であることが挙げられます。

被災地については、介護サービス提供体制の再構築を支援し、地域住民が安心して生活できる環境をつくるために、介護人材の確保が重要となっています。

これらのことから、特に克服すべき事項に対応する戦略として次の3つに重点的に取り組みます。

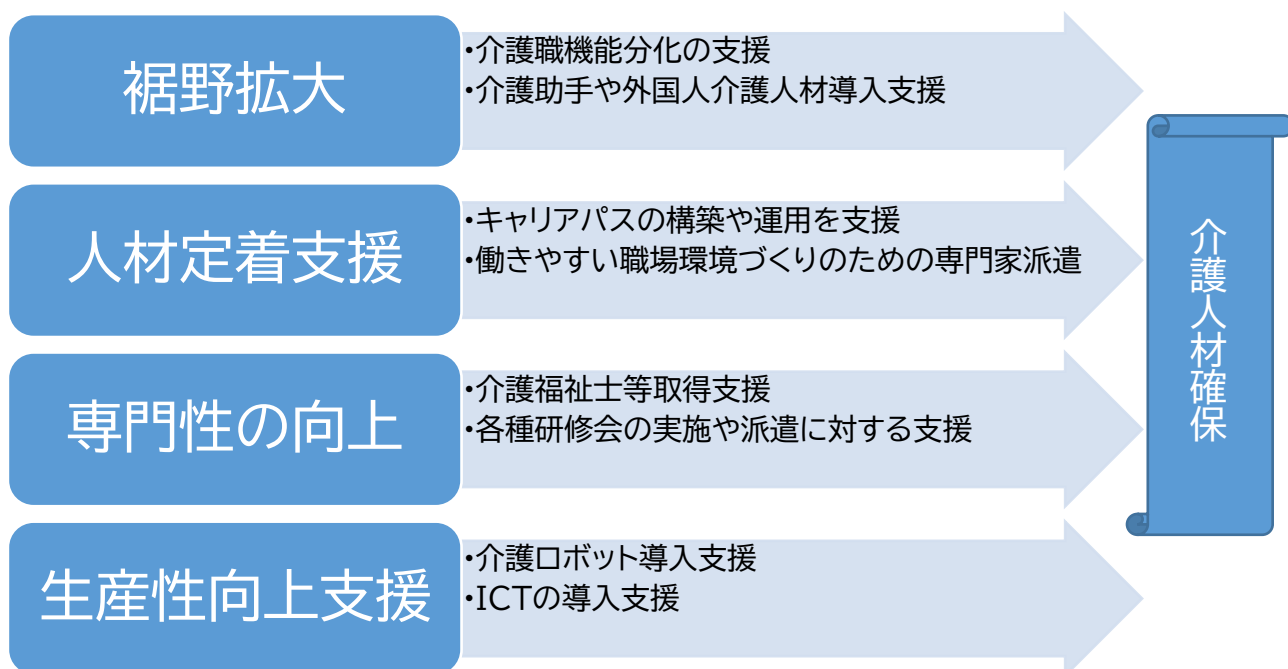
- 採用を増やすという課題を解決するために、「戦略1：さらに魅力ある職場をつくる」「戦略2：魅力ある職場を発信する」
- 被災地における地域住民が安心して生活できる環境をつくり復興を進めるという課題を解決するために、「戦略3：被災地の介護人材を確保する」



介護人材の不足の状況を分析すると、団塊の世代が後期高齢者になる2025年までに必要となる介護人材数は36,676人で、今後約4千人の介護人材が必要となり介護人材確保対策は喫緊の課題です。

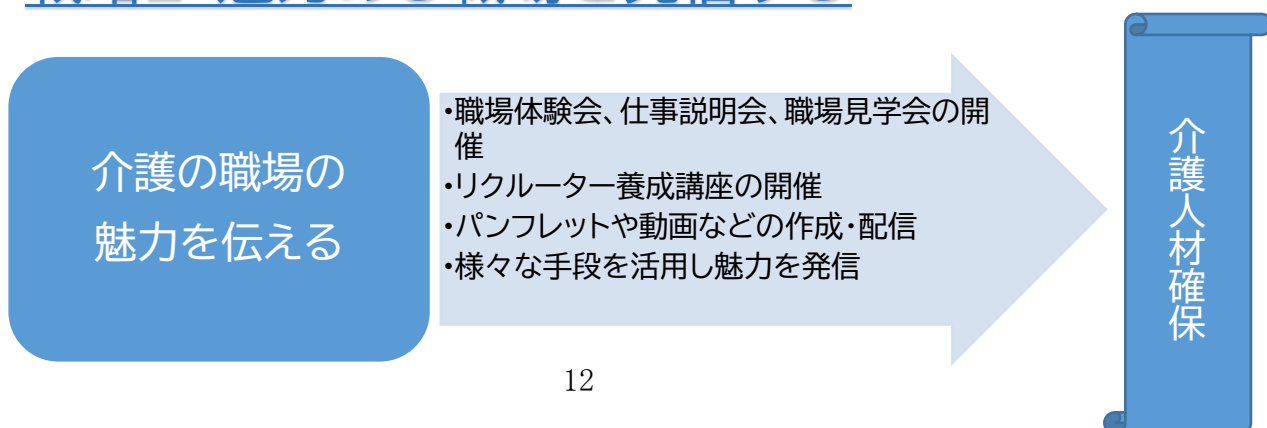
近年、県内における新規介護福祉士登録者数や介護福祉士養成施設の入学者数は減少傾向であること、介護施設・事業所における介護職員・訪問介護員の不足感が高いことから、「さらに魅力ある職場をつくる」、「魅力ある職場を発信する」という戦略に取り組み、介護の職場を目指す人材の増加を図ります。

戦略1: さらに魅力ある職場をつくる



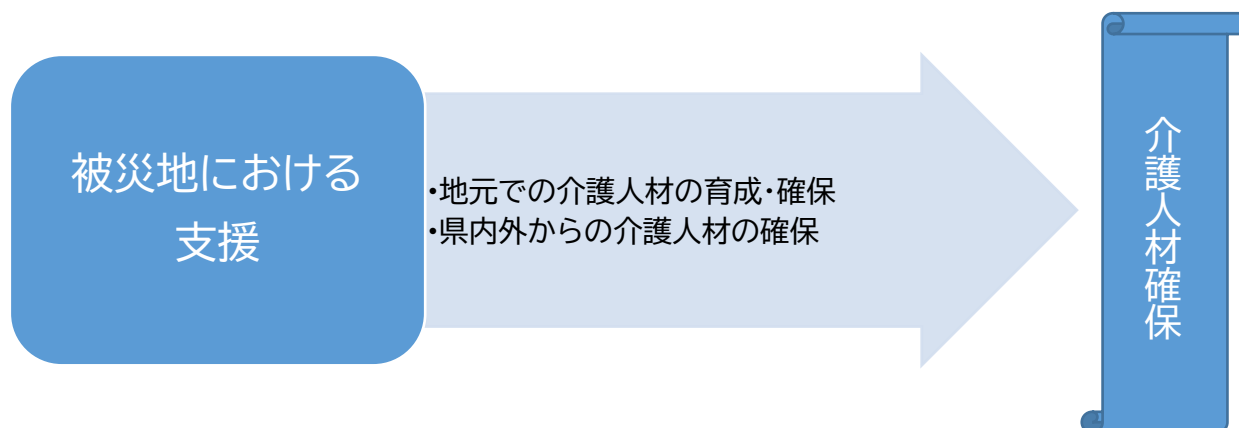
魅力を高めた職場について子どもからアクティブシニアまで広く発信し、多様な人材の確保を図るため「魅力ある職場を発信する」という戦略に取り組んでまいります。

戦略2: 魅力ある職場を発信する



東日本大震災により特に甚大な被害を受け、介護人材の確保が特に困難になっている相双地域等において、介護サービスの提供体制の再構築を支援し、帰還と復興を促進するため、相双地域等の介護施設等に従事する「介護人材の確保」という戦略に取り組みます。

戦略3:被災地の介護人材を確保する



災害や新たな感染症への対応例

3つの戦略のほか、災害や新たな感染症の発生などにも対応できるよう、広域災害福祉支援ネットワークの構築と運営や新しいケアのあり方について考えていきます。

なお、これからも新たな感染症の発生や感染拡大も懸念されることから、介護人材確保のための事業をする際には、感染症の感染予防や感染拡大防止のための取組を十分に講じた上で実施します。

介護人材を確保するための事業をする際の感染症の感染予防や感染拡大防止のための取組例

○ オンラインを活用するなど人を集めないで事業を実施

※ どうしても集合する必要がある場合は以下を徹底して実施

- ・ 人と人との距離の確保
- ・ マスクの着用
- ・ 手洗いなどの手指衛生
- ・ 参加者数は、会場の収容定員の半分程度以内
- ・ 室内の換気対策
- ・ 受講生の検温や体調についての聞き取り
- ・ ドアノブ、エレベーターボタン、テーブルその他頻繁に多くの人が触れる部位の消毒

2 取組内容

(1) さらに魅力ある職場をつくる

ア 裾野拡大

- 介護人材の参入環境の整備、定着促進等を図るため、機能分化による介護の提供体制の見直しを行うとともに、介護助手等多様な人材の参入を促し、介護職員の負担軽減と専門職化、個別性の高いケアの実現に努めます。
- 介護に関心を持つ介護未経験者に対して、介護の業務に携わる上での不安を払拭するため、介護に関する入門的研修を実施し基本的な知識を研修することにより介護分野への参入を促進します。
- 深刻化する人手不足に対応するため、外国人留学生に奨学金を支弁する介護施設・事業所への支援や外国人介護人材に対する研修会の実施、現地におけるマッチングの実施など外国人介護人材の受入環境を整え、多様な人材の確保を推進します。

項目	目標値（累計）		
	R1までの実績	R2～R4目標	R2～R7目標
採用を支援した介護助手の採用者数	—	300人	600人

※令和2年度開始事業のため令和元年度実績はない。

イ 人材定着支援

- 職場の人間関係改善や、仕事のやりがいアップ等、働きやすい職場環境の整備に向け、キャリアパス制度の構築や運用を引き続き支援していきます。
- 専門家を介護施設等に派遣しキャリアパス制度の整備などをするとともに、早期職場定着のため、新人職員向けOJT（職場内研修）の導入などを支援します。
- さらに、キャリアパスの制度を職場に根付かせ、将来にわたり機能させるため、キャリアパス制度理解研修やキャリアパス制度運用研修を実施します。

項目	目標値（累計）		
	H29～R1実績	H29～R4目標	H29～R7目標
キャリアパス制度運用研修参加施設数	288施設	438施設	588施設

ウ 専門性の向上

- 介護ニーズの多様化などの課題に対応できる質の高い人材を確保する必要があることから、介護福祉士を始めとする介護に関する資格の取得を引き続き支援していきます。
- 介護福祉士の資格を有しながら離職し、今後、再就職を希望している者を対象とする研修会の開催や返還免除規定付の再就職準備金の貸付などを行い、潜在的介護人材の呼び戻しを促進します。
- 介護福祉士養成施設が学生を募集する際の支援や返還免除規定付の貸付事業を実施し、介護福祉士の養成を支援しています。
- 資質向上のための事業を実施するとともに、より上位の資格取得を促進するための事業も検討し、介護サービスの質の向上を図ります。

項目	目標値（累計）		
	H21～R1 実績	H21～R4 目標	H21～R7 目標
介護福祉士等修学資金の貸付人数	471人	621人	771人

エ 生産性向上支援

- HAL、マッスルスーツ等の介護支援ロボットを導入する施設等に対し支援するとともに、介護福祉士養成施設や介護施設に無償で貸与し、介護支援ロボットへの理解と活用に向けた教育を行います。
- 介護職員の離職防止と定着促進を図るとともに、介護現場全体の人材不足を補うため、生産性向上に資する介護ロボットの導入を支援します。
- 介護職員の労働負担を軽減するためには、装着型ロボットの導入だけでなく、センサー技術や介護記録電子化、タブレット端末等の導入などのデジタル技術の導入など、介護の現場に様々な ICT 技術の導入を進めていきます。
- 各高齢者施設関係団体等による生産性向上発信会議を開催し、情報を共有し、連携して事業を行い取組の普及を図ります。

項目	目標値（累計）		
	H29～R1 実績	H29～R4 目標	H29～R7 目標
装着型介護支援ロボット導入施設数	36施設	78施設	102施設
ICT等導入施設数	44施設	218施設	332施設

※ 「ICT等導入施設数」には、見守り支援ベッドの導入施設を含む。

(2) 魅力ある職場を発信する

ア 介護の職場の魅力を伝える

- 介護の仕事についての理解を深めるため、介護の仕事に関心を有する者に対して介護の職場を体験する機会を提供します。
- 将来の職業を考えるきっかけとするため、介護施設・事業所と学校が連携し、仕事の意義や魅力を介護事業所等で働く現役職員が説明する介護の仕事説明会や職場見学会などを開催します。
- 介護の現場から介護の仕事についての正しい情報を適切に伝える必要があることから、介護職員が自施設等の魅力や強みを再確認し、対象者に応じた伝え方を学ぶための研修会を実施します。
- 介護の仕事についてのパンフレットや動画を作成・配信するなど様々な手段を活用し魅力を発信していきます。

項目	目標値（累計）		
	H27～R1 実績	H27～R4 目標	H27～R7 目標
介護の職場体験会参加者数	1,070人	1,610人	2,150人
介護の仕事説明会参加者数	2,905人	5,305人	7,705人
介護の職場見学会参加者数	681人	981人	1,281人

(3) 被災地の介護人材を確保する

ア 被災地における支援

- 相双地域には介護福祉士養成施設がないことから、県内外の介護福祉士養成施設に進学する生徒を対象に、返還免除規定付きの通学費や教材費などに対する貸付を行っていきます。
- 介護職員初任者研修の開催を支援し、介護職員の育成・確保を進めていきます。
- 被災地を対象とした介護人材の確保のための返還免除規定付の就職準備金等の貸付や、職員の応援に対する支援、施設運営支援に引き続き取り組んでいきます。

項目	目標値（累計）		
	H26～R1 実績	H26～R4 目標	H26～R7 目標
就職準備金貸付者数	145人	295人	445人

(参考) 災害や新たな感染症への対応

- 広域災害福祉支援ネットワークを構築し、大規模災害発生時において要介護者等の高齢者の二次被害防止を図ります。
- 新たな感染症や災害などに備え、新しいケアのあり方について検討を進めます。

項目	目標値(累計)		
	H27~R1 実績	H27~R4 目標	H27~R7 目標
福島県災害派遣福祉チーム員養成研修受講者数	203人	303人	423人

IV 関係機関の役割

1 事業者の役割

- 介護の仕事のイメージアップを図るには、介護の現場からその実態を発信することが重要であり、また、実際のイメージと現場のギャップがないよう、取組を進める必要があります。
- 介護施設・事業所自らによる介護の魅力についての情報発信、地域との連携を進め、さらに魅力ある業界を目指していくことが求められます。
- 若者、他産業からの転職者、子育て中・後の女性、障がいをもつ方、第2の人生のスタートを控えた中高年齢者、外国人介護人材など、多様な人材が参入する業界であることを踏まえ、多様な働き方やキャリア志向のニーズに沿ったきめ細やかな対応が求められます。
- 介護人材を“採る”のみならず“育てる”意識を持ち、個々の介護人材のキャリア形成支援や、介護人材の雇用管理改善のための方策を進めることが求められます。
- サービスによっては小規模・零細な事業者もあり、そのような事業者は資金・人材・情報面において脆弱であるため、人材確保への取組にあたっては事業者の連携による取組も有効と考えられます。

2 県の役割

- 団塊の世代が全員75歳以上となる2025年や、本県で高齢者人口がピークを迎える2030年、団塊ジュニアが全員65歳となる2040年に向け、県内の関係団体等と連携し、人材確保のため「福祉・介護人材育成確保対策会議」を開催し、人材育成や確保に関する課題、介護人材に関する事業内容及び進捗状況を把握し評価を行うことで施策を充実・改善していくPDCAサイクルを確立します。
- 必要となる介護人材の確保に向け、各種事業者、保健・医療・福祉機関、介護福祉士養成施設、教育機関などの地域の関係者ととともに、介護の仕事の魅力向上、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱とする総合的な取組を推進します。

3 国の役割

- 国は、地域の主体における取組を進めるため、必要な財源確保、制度的対応、国民に対するメッセージの発信を行うとともに、P D C Aサイクルに基づく施策展開を図る役割を担います。
- 国は、多様な人材の参入促進、資質の向上、労働環境・処遇の改善の観点から、介護従事者の確保対策を推進します。
- 労働局及びハローワークは、県内の雇用情勢を把握し、職業相談・紹介業務を行うほか、セミナーや職場見学会、面接会等のイベントの実施などハローワーク（福島・いわき・郡山）の人材確保対策コーナーを中心とした求人者・求職者支援を行っています。

4 市町村の役割

- 必要となる介護人材の確保に向け、国や県と連携し処遇改善、新規参入や多様な人材の活用の促進、介護の仕事の魅力向上、職場環境の改善等のための方策を定めることが重要です。
- 介護人材の資質向上に資するよう、介護の仕事を生涯続けることができるようなキャリアパスの支援や事業主によるキャリアアップへの支援等の方策や、その具体的な目標を掲げることが重要です。
- 必要な介護サービスを提供するため、国や県と連携し、介護サービス従事者に対する相談体制の確立、介護サービス事業所や医療・介護関係団体等の連携・協力体制の構築、ボランティア活動の振興や普及啓発活動等を通じて地域の特色を踏まえた人材の確保及び資質の向上に取り組んでいくことが重要です。

5 介護福祉士養成施設の役割

- 介護福祉士の養成という重要な使命に基づき、教育の質の向上に努めるとともに、職能団体・介護事業者とも連携し、継続的・体系的な養成プログラムを策定・実行します。
- 介護福祉士養成施設等において、地域住民への介護技術研修の実施等により地域とのつながりを強化します。
- 他産業からの参入促進しやすい環境整備として、「通信課程」を有効活用するとともに、離職者を対象に介護分野の公的職業訓練を実施します。

6 教育機関の役割

- 介護人材の未来を担う子どもたちの育成が重要であることから、学校と介護施設・事業所や介護福祉士養成施設が連携し、子どもたちの発達段階に合わせ、介護の仕事を目指す児童・生徒の意欲を育むとともに、児童・生徒の適性に応じた職業を選択するための情報提供を行うなど、支援を行うことが求められます。

7 関係団体の役割

- 介護関係団体は、県や市町村などの自治体や介護に携わる関係者と連携することや、事業者の意見を集約し共通の課題を吸い上げ業界の課題の解決に取り組むことが求められます。
- 職能団体は、介護の専門性を確立するとともに、わかりやすい情報発信を進め介護職の社会的評価の向上を促進することが求められます。

8 県民の役割

- 県民は、介護サービスの利用者であるとともに、介護サービスを支える税や保険料の負担者としての役割を担っています。県民は、介護サービスを上手く利用しながら、自立した日常生活を営むことを目指していくことが求められます。さらに、ボランティア等への参画を通じて、こうした地域社会等における支え合いを充実させていくことも重要です。

V 戦略の推進体制

本戦略に基づき、介護人材の確保に係る取り組みを着実に推進していくため、介護人材の確保状況について各種調査等を活用し、経年的に把握し、県内関係行政機関、関係団体等で構成される「福祉・介護人材育成確保対策会議」により進捗状況を適宜点検し、必要な対応を実施します。

【福島県福祉・介護人材育成確保対策会議】

趣旨

東日本大震災及び原子力発電所の事故により深刻化している福祉・介護人材の不足の解消を図るための施策を総合的・効果的に実施することを目的に、福島県福祉・介護人材育成・確保対策会議を設置する。

構成機関

福島県介護福祉士養成校連絡会、一般社団法人福島県老人保健施設協会、一般社団法人福島県老人福祉施設協議会、特定非営利活動法人福島県認知症グループホーム協議会、社会福祉法人福島県社会福祉協議会障がい児者福祉施設協議会、厚生労働省福島労働局、公益財団法人介護労働安定センター福島支所、一般社団法人福島県介護福祉士会、社会福祉法人福島県社会福祉協議会

福島市、会津若松市、郡山市、いわき市、南相馬市

福島県保健福祉総務課、福祉監査課、高齢福祉課、障がい福祉課、健康づくり推進課、義務教育課、高校教育課、社会福祉課

VI 指標管理

(1) さらに魅力ある職場をつくる

ア 裾野拡大

項目	目標値(累計)		
	R1までの実績	R2~R4目標	R2~R7目標
採用を支援した介護助手の採用者数	—	300人	600人
実績(R2)		92人	
累計		92人	

イ 人材定着支援

項目	目標値(累計)		
	H29~R1実績	H29~R4目標	H29~R7目標
キャリアパス制度運用研修参加施設数	288施設	438施設	588施設
実績(R2)		7施設	
累計		295施設	

※参考指標

項目	令和2年度	令和3年度	伸び率
介護職員処遇改善加算届出状況	2,328施設 94.1%	2,358施設 94.3%	0.2
介護職員等特定処遇改善加算届出状況	2,324施設 66.4%	2,354施設 68.5%	2.1

ウ 専門性の向上

項目	目標値(累計)		
	H21~R1実績	H21~R4目標	H21~R7目標
介護福祉士等修学資金の貸付人数	471人	621人	771人
実績(R2)		55人	
累計		526人	

エ 生産性向上支援

項目	目標値(累計)		
	H29~R1 実績	H29~R4 目標	H29~R7 目標
装着型介護支援ロボット導入施設数	36施設	78施設	102施設
実績(R2)		22施設	
累計		58施設	
ICT等導入施設数	44施設	218施設	332施設
実績(R2)		70施設	
累計		114施設	

(2) 魅力ある職場を発信する

ア 介護の職場の魅力を伝える

項目	目標値(累計)		
	H27~R1 実績	H27~R4 目標	H27~R7 目標
介護の職場体験会参加者数	1,070人	1,610人	2,150人
実績(R2)		87人	
累計		1,157人	
介護の仕事説明会参加者数	2,905人	5,305人	7,705人
実績(R2)		207人	
累計		3,112人	
介護の職場見学会参加者数	681人	981人	1,281人
実績(R2)		96人	
累計		777人	

(3) 被災地の介護人材を確保する

ア 被災地における支援

項目	目標値(累計)		
	H26~R1 実績	H26~R4 目標	H26~R7 目標
就職準備金貸付者数	145人	295人	445人
実績(R2)		11人	
累計		156人	

(参考) 災害や新たな感染症への対応

項目	目標値(累計)		
	H27~R1 実績	H27~R4 目標	H27~R7 目標
福島県災害派遣福祉チーム員養成研修受講者数	203人	303人	423人
実績(R2)		0人	
累計		203人	