

岩手県社会福祉審議会資料  
平成 27 年 2 月 16 日  
保 健 福 祉 企 画 室

# 福祉・介護人材の確保及び育成に関する 基本的な指針（素案）

平成 27 年 2 月 16 日現在

平成 27 年 3 月  
岩 手 県

# 目 次

はじめに	1
1 指針策定の趣旨	
2 指針の性格と役割	
第1章 社会福祉を取り巻く環境の変化と福祉・介護従事者の状況	2
第1節 社会福祉を取り巻く環境の変化	2
1 人口減少と少子高齢化の進行	
2 各福祉分野における環境変化等	
3 社会福祉行政を取り巻く環境の変化	
第2節 福祉・介護従事者の状況	6
1 介護福祉士及び保育士の状況	
2 福祉・介護従事者の推計	
第2章 福祉・介護人材の確保、育成に関する現状と課題	8
第1節 福祉・介護人材の確保について	8
1 現状	
2 課題	
第2節 福祉・介護人材の育成について	9
1 現状	
2 課題	
第3節 社会福祉行政職員の育成について	9
1 現状	
2 課題	
第3章 福祉・介護人材の確保、育成に向けた取組の方向	11
第1節 福祉・介護人材の確保に向けた取組	11
1 福祉・介護の職場のイメージアップ	
2 職員の確保・定着のための環境の整備	
3 人材採用への取組	
第2節 福祉・介護人材の育成に向けた支援	12
1 専門性を有する人材の育成	
2 研修体制の充実とキャリアアップへの取組	
第3節 社会福祉行政職員の育成	13
第4章 福祉・介護人材の確保、育成にあたって	15
資料編	17

# はじめに

## 1 指針策定の趣旨

- 本県では、少子高齢社会において必要な福祉人材の育成を総合的・計画的に推進するため、その基本的考え方と諸施策の推進の方向を示すことを目的に、平成10年3月に「岩手県福祉人材育成の基本的な指針」を策定し、県民や関係機関・団体、企業等とともに福祉人材の確保に取り組んできました。
- 近年、福祉・介護サービスは、少子高齢化の更なる進行や世帯構成の変化などにより増大し、また、地域包括ケアシステムの構築や人口減少問題に対応する子育て支援の充実、障がい者に対するケアマネジメントを行う相談支援等、複雑で専門的な対応を必要とされていることを背景に、量的にも、質的にも、より多様で高度な対応が求められています。
- 一方、福祉・介護サービスを担う人材の確保については、福祉・介護の職場を目指す若者の減少や離職する方も多いことから、厳しい状況にあります。  
さらに、沿岸被災地において、多くの産業において人材不足が続き、福祉・介護事業所においても、人材の確保が困難な状況が続いています。
- 本指針は、こうした背景のもと、本県の今後の福祉・介護人材の育成を総合的・計画的に推進するため、その基本的考え方と施策の推進の方向を示すことを目的に策定するものです。

## 2 指針の性格と役割

- 本指針は、本県の今後の福祉・介護人材の育成に係る施策を推進するに当たっての基本的な方針を明らかにし、本県の福祉・介護人材の確保・育成を総合的に推進するものです。
- 県民や関係機関・関係団体、事業者に対しては、本指針によって、それぞれの果たすべき役割に関して理解と協力を求めるとともに、自主的かつ積極的な活動を期待するものです。
- 市町村に対しては、県との一体的な施策の推進を期待するものです。

## 第1章 社会福祉を取り巻く環境の変化と福祉・介護従事者の状況

### 第1節 社会福祉を取り巻く環境の変化

#### 1 人口減少と少子高齢化の進行

##### (1) 人口の推移

- 国勢調査によると、本県の総人口は2000（H12）年141万6千人、2005（H17）年138万5千人、2010（H22）年133万人と、日本の総人口とは対照的に減少しています。
- 国立社会保障・人口問題研究所による将来推計人口によると、日本の総人口は減少を続け、本県においても2015（H27）年126万6千人、2020（H32）年120万6千人、2025（H37）年114万人と減少を続けることが予測されています。
- 将来推計人口（2012（H24）年1月推計）によると、本県の高齢化率は、2015（H27）年30.6%、2020（H32）年33.6%、2025（H37）年35.5%と増加が続き、全国よりも高い割合で推移するとされています。

表1 岩手県における人口の推移（単位：人、千人）

	総人口	
	岩手(人)	全国(千人)
2000年	1,416,180	126,926
2005年	1,385,041	127,768
2010年	1,330,147	128,057
2015年	1,266,388	126,597
2020年	1,206,441	124,100
2025年	1,139,825	120,659

出典：2010年以前は総務省「国勢調査」、2015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」

##### (2) 老年人口（65歳以上）の状況

- 国勢調査によると、本県の65歳以上人口の割合（以下「高齢化率」という。）は、2000（H12）年21.5%、2005（H17）年24.7%、2010（H22）年27.2%と、全国より高い値で推移しています。
- また、将来人口推計では、本県の65歳以上の人口は、2025（H37）年には減少に転じるとされていますが、高齢者の増加とともに介護人材の需要は今後も高まることが予想されます。

表2 岩手県における老年人口の推移

（単位：人、千人、%）

	老年人口				（参考：全国）	
	65歳以上(人)	割合	75歳以上(人)(再掲)	割合	65歳以上(千人)	割合
2000年	303,988	21.5	123,920	8.8	22,005	17.3
2005年	339,957	24.7	160,886	11.6	25,672	20.1
2010年	360,498	27.2	192,112	14.5	29,246	23.0
2015年	387,884	30.6	209,796	16.6	33,952	26.8
2020年	405,728	33.6	217,272	18.0	36,124	29.1
2025年	404,081	35.5	234,263	20.6	36,573	30.3

出典：2010年以前は総務省「国勢調査」、2015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」

(3) 年少人口（15歳未満）の状況

- 国勢調査によると、本県の15歳未満人口割合は、2000(H12)年15.0%、2005(H17)年13.8%、2010(H22)年12.7%と減少が続いており、2010(H22)年には全国の値を下回っています。
- 将来人口推計によると、本県の15歳未満人口割合は、2015(H27)年11.8%、2020(H32)年10.9%、2025(H37)年10.2%と減少が続き、全国よりも低い割合で推移するとされています。
- 15歳未満の人口は、2010(H22)年では、2000(H12)年に比べ43,606人減少しており、また、将来人口推計においては、2020(H32)年では2010(H22)年に比べて37,426人減少すると予測されています。
- 5歳未満人口においても同様の傾向が見られ、2010(H22)年では、2000(H12)年に比べ13,162人の減少であり、将来人口推計においても2020(H32)年では2010年(H22)に比べ11,105人の減少と予測されています。

表3 岩手県における年少人口の推移 (単位：人、千人、%)

	年少人口				(参考：全国)	
	15歳未満(人)	割合	5歳未満(人) (再計)	割合	15歳未満(千人)	割合
2000年	212,470	15.0	62,847	4.4	18,472	14.6
2005年	190,578	13.8	57,024	4.1	17,521	13.7
2010年	168,864	12.7	49,685	3.7	16,803	13.2
2015年	149,522	11.8	44,599	3.5	15,827	12.5
2020年	131,438	10.9	38,580	3.2	14,568	11.7
2025年	116,658	10.2	34,710	3.0	13,240	11.0

出典：2010年以前は総務省「国勢調査」、2015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」

2 各福祉分野における環境変化等

(1) 地域福祉分野

- 県民誰もが、住み慣れた地域社会で、年齢や性別、心身の障がいの有無に関わりなく、お互いの個性や尊厳を認め合い、共に生活するという考え方（ソーシャルインクルージョン）に基づいた地域社会の実現が求められています。
- そのため、平成26年3月に策定した岩手県地域福祉支援計画において、地域福祉を推進する中核である市町村の体制づくりを支援し、福祉サービスや多様な福祉活動の担い手となる人材の育成を進め、地域で効果的な福祉サービスが提供できる仕組みづくりに取り組むとともに、住民が主体となった「福祉でまちづくり」と「被災地の福祉コミュニティの再生と生活支援」を進め、誰もが安心して暮らせる地域社会の実現を目指すことを施策の基本方針として取り組んで行くこととしています。

(2) 高齢者福祉(介護)分野

ア 介護保険制度の動向

- 団塊の世代が75歳以上となることや、認知症高齢者の増加が見込まれることから、2025

年を目途に、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築が求められています。

- また、将来にわたって安定した持続可能な介護保険制度を実現するため、介護給付の効率化・重点化を進め、給付と負担のバランスを図り、将来にわたって安定した持続可能な制度が必要となっています。

イ 地域における高齢者介護の現状

- 地域において、高齢者単身世帯や、高齢者のみ世帯、医療と介護を必要とする高齢者、在宅での生活を希望する要介護高齢者への支援が求められています。

ウ 介護人材の不足

- 「身体的負担が大きい」「給与が仕事内容に見合っていない」等があり、介護職員の定着を推進するためには処遇改善が課題となっています。
- 本県の福祉関連職業の有効求人倍率は、平成26年8月現在で1.66倍と、全産業の1.05倍に比べて高く、人材の確保が難しい状況が続いている。沿岸被災地のみならず、内陸においても求人倍率が高い状況が続いています。

エ キャリアアップに向けた制度の見直しと介護職員の専門性の向上

- 介護人材のキャリアパスを簡素でわかりやすいものとするとともに、介護の世界で生涯働き続けることができるという展望をもてるようにするため、介護福祉士受験へのルートが整理されるなど、介護職員としての専門的な知識や技術を学ぶ道筋が明確化されたことにより、今後、さらなる介護職員のキャリアアップやケアの質の向上が期待されます。

(3) 障がい福祉分野

ア 障害者総合支援法の施行

- 2013(第25)年に「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」(以下、「障害者総合支援法」という。)が施行され、障がい者の範囲に難病患者等が追加(2013年4月施行)されるとともに、2014年4月からは、重度訪問介護や地域移行支援の対象拡大、ケアホームのグループホームへ一元化されました。
- 県及び市町村では、障害者総合支援法に基づき、障害福祉計画において、障害福祉サービス、相談支援の種類ごとの必要なサービス量の見込及び見込量確保のための方策等を定めることとされています。サービスに沿って、サービスに従事する人材の確保や資質向上を図る必要があります。

イ 障がい者の高齢化

- 全国的に障がい者の高齢化への対応が懸念されており、岩手県においても身体障害者数は平成25年度末現在で55,944人のうち65歳以上は40,027人(71.5%)となっています。障害種別では、肢体不自由が65歳以上の割合が最も多く、全体の7割以上を占めています。
- 精神障害者保健福祉手帳交付者数は、平成25年度末現在で7,242人のうち65歳以上は1,106人(15.3%)、また、療育手帳交付者は11,208人のうち65歳以上は982人(8.8%)となっており、障がい者の高齢化により、専門的対応、特性に応じた支援が求められています。

(4) 児童福祉分野

ア 子ども・子育て支援サービスの対応

- 2012(旧25)年の「子ども・子育て関連3法」の成立により、認定こども園、幼稚園、保育所の共通の給付である施設型給付や小規模保育、事業所内保育などの地域型保育給付、子育ての相談や一時預かり、放課後児童クラブなどの地域子ども・子育て支援事業への対応が必要となります。また、多様な保育サービスの一環として、病児・病後児保育や障がい児・発達障がい児の保育への対応も求められています。

イ 社会的養護への対応

- 発達の遅れがある子どもや対応の難しい親（精神疾患、障がい等）に対応できる職員や、対応が難しいケースに単独で対応する職員の孤立や抱え込みなどが生じないように適切な指導助言等を行う職員の育成が必要です。
- 児童養護施設の認知度が低く、求職者が少ないことから、業務や魅力等についての情報を広く発信する必要があるほか、変則勤務や祝祭日の勤務などのため職員の定着度が低いことから、働きやすい労働環境の整備を促進する必要があります。

3 社会福祉行政を取り巻く環境の変化

- 社会福祉行政の相談機能については、制度的にも高齢者福祉分野を中心に充実が図られてきており、平成3年の在宅介護支援センターにおけるソーシャルワーカーの設置、平成5年の措置権の移譲と老人保健福祉計画の策定における福祉専門職の充実、平成12年の介護保険制度の施行と介護支援専門員制度の設立、平成18年の地域包括支援センターへの社会福祉士の必置など、一貫して社会福祉専門職を充実する方向で制度改正は進んできています。
- 社会福祉行政部門における社会福祉専門職の配置は相談機関や福祉事務所などが中心でしたが、現在では、福祉サービスの対象者数の増加や介護保険制度などの制度の拡充・細分化、生活関連相談の増加などを背景に、市町村担当課や地域包括ケアセンターなど幅広い分野で社会福祉専門職が採用されてきています。
- 社会福祉行政においては、事業者に対する監督業務やより専門化・複雑化する相談業務への対応など、社会福祉専門職の果たす役割はますます大きくなっています。

第2節 福祉・介護従事者の状況

1 介護福祉士及び保育士の状況

(1) 介護福祉士について

- 県内の介護福祉士養成校の定員は、専門学校が4校で、1年間の定員は252人となっています。
- 介護福祉士の潜在有資格者を、平成25年3月末の県内の介護福祉士登録者数、平成24年介護サービス施設・事業所調査及び平成25年度介護労働実態調査をもとに、ごく単純に計算（※①－②×③）すると5,998人と推計されます。
  - ① 県内の介護福祉士登録者数は13,987人（平成25年3月末）
  - ② 介護従事者数は19,067人（平成24年介護サービス施設・事業所調査をものにした推計）
  - ③ 介護従事者に占める介護福祉士の割合は41.9%（平成25年度介護労働実態調査）

(2) 保育士について

- 県内の指定保育士養成施設の定員は、大学1校、短期大学2校、専門学校1校の4校で、1年間の定員は275人となっています。
- 県内の保育士の潜在有資格者を、平成26年12月時点での登録者数及び平成24年社会福祉施設等調査をもとに、ごく単純に計算（※①－②）すると、9,778人と推計されます。
  - ① 県内の保育士等登録者数は12,971人（平成26年12月末）
  - ② 常勤保育士数は3,193人（平成24年社会福祉施設等調査）

2 福祉・介護従事者の推計（既存の統計資料等によりごく単純に推計）

(1) 介護従事者の推計

- 「介護サービス施設・事業所調査」や、介護サービスの見込み量等をもとに、本県の介護職員の需要数と供給数を推計すると、平成29年度の介護職員は、需要数27,667人、供給数23,943人となり、3,724人が不足すると見込まれます。

表4 介護従事者数推計 (単位：人)

	平成24年度	平成29年度
需要推計	19,067	27,667
供給推計	19,067	23,943
差引	0	▲ 3,724

※需要推計：介護サービス別利用者数をもとに推計

供給推計：介護従事者数と離職率及び入職者数をもとに推計

(2) 保育従事者の推計

- 市町村子ども・子育て支援事業計画（平成27～31年度）の策定にあたり、市町村が行ったニーズ調査をもとに、本県における必要な従事者数を推計すると、平成29年度では、保育従事者需要数は5,813人、保育従事者供給数は6,077人と全体では供給が上回っていますが、保育士



第1章 社会福祉を取り巻く環境の変化と福祉・介護従事者の状況

については、需要数 4,733 人に対して供給数は 4,620 人となっており、113 人の不足が見込まれます。

表5 特定教育・保育及び特定地域型保育従事者の見込数 (単位：人)

	平成 27 年度			平成 28 年度			平成 29 年度		
	需要数	供給数	差 引	需要数	供給数	差 引	需要数	供給数	差 引
保育教諭	410	421	11	421	419	▲ 2	432	418	▲ 14
保育士	4,333	4,483	150	4,531	4,554	23	4,733	4,620	▲ 113
幼稚園教諭	630	1,002	372	617	1,001	384	609	1,000	391
保育従事者※1	21	21	0	21	21	0	21	21	0
家庭的保育者※2	6	6	0	6	6	0	6	6	0
家庭的保育補助者	6	6	0	6	6	0	6	6	0
家庭的保育者※4	6	6	0	6	6	0	6	6	0
合 計	5,412	5,945	533	5,608	6,013	405	5,813	6,077	264

- ※1 小規模保育事業B型における保育従事者
- ※2 小規模保育事業C型及び家庭的保育事業における家庭的保育者
- ※3 小規模保育事業C型及び家庭的保育事業における家庭的保育補助者
- ※4 居宅訪問型保育事業における家庭的保育者
  - 〔 小規模保育事業A型：保育所分園、ミニ保育所に近い類型  
B型：A型とC型の中間  
C型：家庭的保育（グループ型小規模保育）に近い類型 〕

(2) 障がい福祉従事者の推計

- 平成 24 年度社会福祉施設等調査によると、障がい者関連施設及び事業所の従事者数（常勤換算）は 4,325 人となっています。

第 4 期障がい者福祉計画の期間（平成 27～29 年度）における主なサービスの見込み量は 109.68%の伸び率となり、これをもとに職員数を単純推計すると平成 29 年度の従事者数は 4,744 人と見込まれます。

## 第2章 福祉・介護人材の確保、育成に関する現状と課題

### 第1節 福祉・介護人材の確保について

#### 1 現状

- 本県においては、「岩手県福祉人材センター」及び「岩手県保育士・保育所支援センター」を設置し、福祉・介護人材の就業援助や社会福祉事業経営者に対する相談・指導等を行い、福祉・介護人材の確保を推進しています。また、介護福祉士等修学資金貸付事業により、介護福祉士及び社会福祉士の育成・確保に取り組んでいます。
- 福祉・介護人材の確保は厳しい状況が続いており、その背景として、給与が安いことや身体的にきつい仕事であることなどの福祉・介護のマイナスイメージがあることや、有給休暇が取りにくいこと、人材育成の取組みが不十分であることなどにより、人材の確保・定着がしにくい状況にあります。  
また、介護分野においては、介護事業所の増加に伴う介護人材の不足や、首都圏での高齢者人口の増加により、介護の需要増加が見込まれており、地方からの人材の流出が加速することが懸念されています。
- 一方、現在の福祉・介護業務の従事者は、現在の仕事を継続したいという希望が多いものの、非正規雇用が多いことから正規職員採用に対する要望が多くなっています。
- 職員採用活動は、ハローワークや福祉人材センターを通じた募集、高校・専門学校・大学等を通じた募集、職員の親族・知人等からの紹介が中心となっています。

#### 2 課題

- 今後、少子高齢化が進む中であって、地域で支援を必要とする高齢者や障がい者などの一人ひとりのニーズに応じた福祉・介護サービスを提供するため、介護・福祉人材については、量的にも質的にも、さらに充実していくことが重要です。
- 福祉・介護分野のイメージアップのため、様々な媒体を活用した広報活動を行うほか、福祉・介護の現場を見学・体験する機会を設けるなどにより、福祉・介護の仕事の重要性ややりがい等についての理解促進などに取り組む必要があります。
- 福祉・介護人材の確保のため、新たな就労者の参入促進や離職者の減少、潜在的有資格者の就労復帰を図り、福祉・介護の職場で安心してやりがいを持って働き続けられるよう、雇用形態や給与水準、職場環境の改善などに取り組んでいく必要があります。
- 子どもの頃から、高齢や障がいなどについて、地域活動のなかに学習機会を取り入れ、社会福祉協議会活動や学校教育、生涯学習の中で実践し、福祉の意識の醸成を図っていく必要があります。
- ハローワークをはじめ、多様な採用チャネルと連携して効果的な採用活動を行う必要があります。

## 第2章 福祉・介護人材の確保、育成に関する現状と課題

### 第2節 福祉・介護人材の育成について

#### 1 現状

- 本県の福祉・介護人材の養成・研修については、県、県立大学、県社会福祉協議会、社会福祉事業者などが、それぞれの役割を踏まえ実施しており、県は社会福祉法などの法令上実施すべき研修や社会福祉施策の目的を達成するために必要な研修を実施しています。
- 介護福祉士等の養成校への入学者の減少が続いています。
- 福祉・介護の従事者の多くは、専門知識や技術、資格の取得などの意欲が高い状況にあるものの、事業所では研修の計画の立案、実施等が困難であるため、研修計画がある事業所は約6割にとどまっているほか、研修の対象者は、新規採用職員や正規職員が中心となっています。
- 仕事を続けていくうえでキャリアアップの必要性を感じている職員が多いものの、キャリアパスについて、取り組んでいる事業所は少ない状況にあります。
- 法人理事など経営者層においては、募集・採用段階での経営理念や人材育成方針を明示するとともに、経営理念の理解促進の取組や組織マネジメントに取り組むことが求められています。

#### 2 課題

- 増大する福祉・介護サービスの需要に対応した福祉・介護人材の確保を図るため、福祉・介護人材の養成・研修関係者の連携強化と役割分担のもと、より専門性を高める総合的な福祉・介護人材の養成研修を継続して提供していくことが必要です。
- 専門性を有し社会福祉の中核を担う、社会福祉士や介護福祉士の育成が必要です。
- 事業所において必要な研修が実施できるよう、事業所の研修担当者や管理者等に対する研修機会を設けるなどの支援が必要です。
- 研修の対象者については、経験年数や職位に応じた研修とするなど、職員の雇用形態等によってサービスや支援の質が変わることのないように必要な研修の機会を確保する必要があります。
- 研修履歴の把握は多くの事業所において行われており、それらの履歴を活かし、今後の人材育成と確保につなげていくため、職員のキャリア形成の体系や将来の職位等を明確に示すことが重要です。
- 社会福祉法人等役員に対して、経営理念の重要性や組織マネジメント等に関する研修の機会を確保していく必要があります。

### 第3節 社会福祉行政職員の育成について

#### 1 現状

- 社会福祉専門職を採用している市町村では、複雑化多様化する専門的な相談支援ニーズや困難な事例にも速やかに適切な対応を行うなどの成果を上げており、行政機関における社会福祉専門職の必要性が高くなってきています。
- 福祉行政に携わる職員に対して、研修の機会を設けていますが、さらに社会福祉に関する専門的で多様な知識や技術が求められていることから、今後も、必要な知識や技術の習得の機会を提供していく必要があります。

## 2 課題

- 複雑化多様化する福祉ニーズに対応できる社会福祉行政職員を計画的に養成していくことが重要です。
- 社会福祉の専門的な業務の増加に対応して、福祉行政部門に勤務する職員に対する研修を、さらに充実していく必要があります。
- 福祉行政機関における、職階毎の指導体制やスーパービジョンなどの職員間による指導・教育を充実のため、指導等を行う職員の養成研修が必要です。
- 福祉行政に長年携わった経験豊富な職員から学ぶ機会が少なくなっていることから、困難事例への対応等について、広域圏等の単位で学習する機会の確保などが必要です。

## 第3章 福祉・介護人材の確保、育成に向けた取組の方向

本章では、福祉・介護人材の確保、育成及び社会福祉行政職員の育成に向けて、県をはじめ、事業者や関係機関・団体、市町村等において必要な取組の方向をまとめています。

### 第1節 福祉・介護人材の確保に向けた取組

#### 1 福祉・介護の職場のイメージアップ

##### (1) 子どもの頃からの福祉への理解の醸成

- 児童生徒やその保護者のほか福祉・介護の仕事を目指す実習生等を積極的に受け入れ、福祉・介護のやりがいや魅力、高い専門性、機器導入による身体的負担の軽減の取組などを体感する機会の拡大を図り、福祉・介護の仕事のイメージアップ、福祉人材の社会的評価の向上を推進します。
- 地域の住民等が福祉・介護の仕事を理解できるよう、学習機会を取り入れた地域活動を自ら企画し、また積極的に協力します。

##### (2) 多様な媒体による広報活動

- 多様な媒体を活用して、福祉・介護サービスに対する理解と関心を高めるための啓発・広報の充実を図ります。
- 福祉・介護を職業として選択してもらえるよう、ホームページの開設し、必要な情報を発信するとともに、SNS※など多様な媒体を活用した広報活動に取り組みます。
- 福祉・介護の職場で就業することへの相談体制の充実を図り、地域に潜在化している社会福祉サービス従事経験者などの福祉人材の再就職及び職場への定着の促進に努めます。

※SNSとは

- ・ ソーシャル・ネットワーキング・サービス (social networking service)
- ・ フェイスブックやツイッターなど、インターネット上の交流を通して社会的ネットワークを構築するサービス

#### 2 職員の確保・定着のための環境の整備

##### (1) 魅力ある職場づくりへの取組

- 職場環境を理由に職員を辞めさせないよう、魅力のある、働きやすい職場づくりに向けて、仕事に対する意欲の向上と処遇・労働環境の改善に取り組みます。
- 互に良い職場にしたいという共通認識のもとで、経営者層と職員、職員同士のコミュニケーションを図り、職員の意向やニーズ等を的確に把握することなどにより、人間関係が良好で風通しの良い組織づくりに取り組みます。
- 指導・相談担当の職員の配置や事業所を超えた交流の場を設けるなどにより、新規採用職員をはじめ、職員が不安や孤独にならない仕組みづくりに取り組みます。
- 職員の身体的負担を軽減する介護用機器等の導入や介護技術の向上のためのマニュアルづくりなどにより、業務の効率化、省力化を促進します。

(2) 待遇改善に向けた取組

- 賃金の改善や職員のニーズに併せた雇用形態等の確保、労働法規に基づく適正な労務管理、有給休暇を取りやすい配慮など、働きやすい職場づくりに取り組みます。
- 限られた職員数で、質の高い業務が円滑に提供されるよう、業務分担の明確化や業務プロセスの改善などを検討します。
- 夜間等の特定時間に対応する専門職員の配置や、出産や育児のために退職した職員が復職しやすい仕組みづくりなど、多様な就業形態の普及の促進に努めます。
- 事業所内保育所や従業員の住まいの確保等、働きやすい環境の整備を検討します。

3 人材採用への取組

(1) 多様な採用チャネルとの連携

- 関係機関や団体等との連携のもと、求人・求職情報の幅広い収集と共有及び提供を図り、意欲と専門性を有する質の高い福祉人材の就業を促進します。
- 職員の親族・知人等からの紹介も就業につながっていることから、口コミ等による地域や個人的なつながりも重視して人材確保に取り組みます。
- 新卒者の採用活動にあたっては、社会福祉系に限定せず、他分野の高校や専門学校、大学等の学生も対象とします。

また、学生や就職担当者に対して、福祉・介護の将来性ややりがい、他産業との違い、福祉・介護の仕事の魅力をアピールしていきます。

- 募集時に提供する情報については、給与や勤務時間等のみではなく、経営理念や運営方針、採用後の人材育成方針など、求職者が必要とする情報を提供します。
- 中央福祉人材センターが運営している全国の福祉人材センター共通のネットワークシステムである「福祉のお仕事」を通じて、全国的な求人・求職情報の検索が可能となっており、これを有効に活用して、本県へのUターン、Iターンを促進します。

(2) 未経験者や潜在有資格者等の積極的獲得

- 資格や経験の有無に関わらず、地元で働きたい若者や高齢者、育児等による離職者、障がい者など、貴重な人的資源であり、それぞれの能力やスキルを活かして活躍できる業務や、就労が可能な勤務形態、事業所内保育所などの必要な配慮について検討します。
- 被災者の相談支援に携わった生活支援相談員等が、福祉・介護人材として活躍できるよう支援します。

第2節 福祉・介護人材の育成に向けた支援

1 専門性を有する人材の育成

- 高度化、多様化する福祉ニーズに対応し、高度な臨床実践力や社会福祉に係る政策、経営管理等に関する知識を有し、社会福祉サービスの中核を担う社会福祉士、介護福祉士等を育成するた

### 第3章 福祉・介護人材の確保、育成に向けた取組の方向

め、社会福祉士及び介護福祉士修学資金貸付により、修学を支援するとともに、修学資金制度の周知を図ります。

- 良質なサービスを提供するため、社会福祉の援助技術や介護、保育、さらには心理などの専門的知識・技術を有するとともに、利用者の視点に立ったサービス提供を行うことができる人材を育成するため、岩手県立大学や岩手県社会福祉協議会、岩手県社会福祉事業団、いきいき岩手支援財団など社会福祉研修に係る関係機関・団体と連携し、研修体系や研修内容の見直しを継続して行い、必要な研修を提供します。
- 社会福祉サービスに従事する専門職として必要な知識や技術を習得する専門研修や階層別研修を拡充するほか、保健医療分野との連携などの研修の充実に努めます。

## 2 研修体制の充実とキャリアアップへの取組

### (1) 事業所における研修実施への支援

- 新任者や現任者、管理者など、経験年数や職位に応じてきめ細かく人材を育成する研修体系を整備し職員に明示します。
- 雇用形態等にかかわらず、職員一人ひとりのレベルや実情に応じた研修等の機会を確保し、利用者の視点に立ったサービスの質の向上に取り組みます。
- 研修計画を策定していない事業所において、計画を策定し研修を実施できるよう、研修担当者や管理者向けの研修を実施するなど、必要な研修が実施されるよう支援します。
- 社会福祉法人間及び各施設間等の情報交流並びに人材交流などにより、資質向上の促進に努めます。
- 社会福祉に係わる職場の一層の活性化を図るため、経営者・管理者を対象として、基本理念等に沿った人材育成やサービス管理、施設運営などの経営管理能力の向上を目的とした研修機会を提供するなどにより、福祉人材の職場への定着を促進します。

### (2) キャリアアップへの取組

- 初任者研修、リーダー研修など、経験や職位に応じた研修を受講し実践している職員を評価する仕組みと評価基準を提示します。  
また、研修の受講による職員のキャリア形成の体系など、人材育成の道筋を明確にします。
- 事業所において、キャリア形成の仕組みづくりに取り組むことができるよう研修の機会を提供するなど、キャリアアップの普及に取り組みます。

## 第3節 社会福祉行政職員の育成

- 少子高齢化などの社会福祉を取り巻く情勢の変化や福祉ニーズの多様化、諸制度の見直しなどに的確に対応し、利用者本位の良質かつ的確な福祉サービスを提供できる社会福祉行政職員の育成のため、研修の機会を提供します。
- 地域包括ケアシステムの構築など、社会福祉士等の専門職が必要とされていることから、個々の自治体が、需要に応じて必要な社会福祉専門職の確保に努めます。

### 第3章 福祉・介護人材の確保、育成に向けた取組の方向

- 社会福祉行政に初めて携わる新採用職員や中堅職員、管理職などに対して、業務に必要な基本的な知識等の修得や職位に応じて求められる業務知識等についての研修など、ニーズを把握しながら必要な研修を提供します。
- 複雑化、高度化する相談支援等のニーズに対応するために必要な専門的知識等の修得や、法改正、社会情勢の変化に伴う喫緊の課題への対応等に関する研修などの提供に取り組みます。
- 困難事例への対応のノウハウや制度改正への対応などについて、広域圏等の行政機関や事業所等が、意見や情報交換をすることにより、住民に対して質の高いサービスが提供できるように努めます。



## 第4章 福祉介護人材の確保、育成にあたって

- 福祉・介護人材を確保するためには、個々の事業者が、本指針の趣旨を理解し、賃金等の処遇・待遇の改善、キャリアアップ制度がある等やりがいの持てる魅力ある職場環境づくり、業務のフォローアップや身体的負担に対する対応ができている働きやすい職場づくりなどに取り組むことが重要です。
- 県は、個々の事業所が、必要な人材の確保や育成についての取組を進めやすいように、福祉・介護に関係する事業者団体や岩手労働局などの関係機関、労働関係団体、岩手県社会福祉協議会、岩手県立大学など、多様な主体と連携して、広域的な視点で取組を支援します。

### 【主な取組事項】

- 1 岩手県社会福祉法人経営者協議会や岩手県保育協議会等関係団体との懇談会等を通じて、先進事例を紹介するなどにより、関係団体や個々の事業所の取組みを勧奨します。
- 2 事業所を対象とする研修会等において、先進事例の紹介、人材育成のための研修計画の策定支援、若者の情報取得手段に対応した情報の発信などについて、県社会福祉協議会や県立大学と連携して支援します。
- 3 介護人材の確保については、介護労働安定センターが岩手労働局や県、労働団体、介護関係団体等を構成メンバーとして開催する「介護労働懇談会」などにおいて、情報を共有し、それぞれの役割を明確にして、必要な取組を検討していきます。
- 4 岩手県社会福祉協議会に設置している岩手県福祉人材センターや岩手県保育士・保育所支援センターにおいて、求職者と事業所のマッチング支援や求人情報の発信などにより、新規就業者をはじめ有資格者の離職者の就業支援などを推進します。

