

## 「2025年」問題について

日本の高齢化はこの20年で急速に進展しており、団塊世代が全て75歳以上となる2025年には、高齢化率が30%を超えることが予想されています。その際、全国ではおよそ250万人の介護職員が必要と推計され、このままだと介護職員の供給が間に合わず、需給ギャップが生じることとなります。

厚生労働省の諮問機関の社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において、今後の介護人材確保についての検討(平成27年)がなされ、その中で今後、高齢化・複雑化する介護ニーズに対応するためには、質の確保が重要であり、その中核的な役割を果たすのは介護福祉士と明確に位置づけられました。課題に「求職者の減少対策」「雇用条件の改善」「福祉へのマイナスイメージの改善」「高齢者層の就労支援」「若年層への理解促進」などが挙げられています。

### 人材確保対策の3つの柱

「介護離職ゼロ」に向けた介護人材確保策の3つの視点には①離職した介護職員を介護現場に呼び戻す②新規参入促進③現場で働く介護人材の定着を促進、が挙げられています。

主な対策には、①については▽再就職準備金の貸付、離職した介護人材の届出システムの構築。②については▽介護福祉士を目指す学生への学費貸付の拡充。▽ボランティアを行う中高年齢者への入門的研修・職場体験の実施等。③については▽雇



潜在有資格者再就職講座(盛岡)

# 特集 福祉人材確保の現状と課題

## 福祉・介護人材の緊急的な確保を図る

用管理改善の推進▽介護施設等事業所内保育施設の設置、介護ロボット・ICTの活用推進、などが挙げられています。

### 福祉・介護人材確保の課題

本県における福祉・介護人材の確保に関する課題には、次の点が挙げられます(県の福祉介護人材の確保育成に関する基本的な指針より)。

①今後、少子高齢化が進む中にあって、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、福祉・介護人材については、量的にも質的にも、さらに充実していくことが重要です。

②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。

③福祉・介護人材確保のため、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。

④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するなど、学校現場とも連携し、

福祉の意識の醸成を図っていく必要があります。

⑤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。

### 岩手県福祉人材センター統計一覧(年度別)

		23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年12月
求人	新規求人数(人数)	3,528	4,244	4,471	5,331	5,035	3,723
	有効求人数(人数)(平均)	718	947	1,038	1,249	1,182	868
求職	新規求職者数	1,352	1,316	1,339	1,205	1,041	770
	有効求職者数(平均)	422	374	369	333	266	202
有効求人倍率(平均)		1.70	2.55	2.79	3.80	4.55	3.27
紹介数		473	398	346	290	328	199
採用人数		169	204	178	189	220	180
相談件数	求人相談	2,451	3,909	3,765	4,534	4,679	3,707
	求職相談	4,039	4,141	3,277	3,333	3,160	2,296

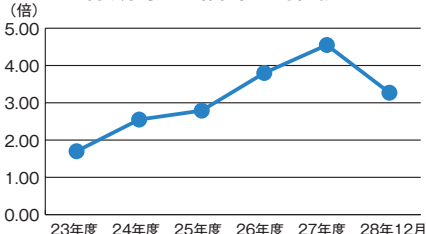
### 登録人数・割合

性別	登録人数	割合
男性	275	25%
女性	827	75%
計	1,102	100%

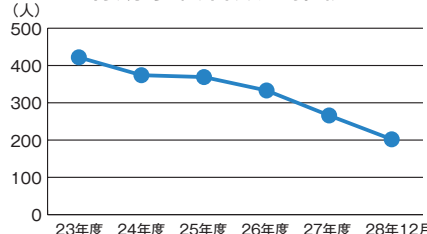
  

希望雇用形態	登録人数	割合
正職員	508	46%
常勤(正職員以外)	172	16%
非常勤・パート	276	25%
不問	146	13%
計	1,102	100%

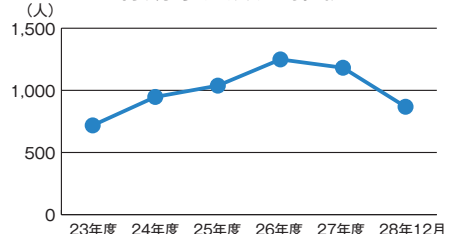
### 有効求人倍率の推移



### 有効求職者数の推移



### 有効求人数の推移



岩手県福祉人材センターの主要事業一覧 (平成28年度)  
(福祉人材研修部)

対象	事業名	内容
学生	小学校	【人材確保・育成】 サービス提供の担い手となる福祉人材の確保・育成が喫緊の課題となっており、小学生・中学生・高校生やその保護者・進路指導教員等に、福祉の仕事の魅力を伝え、福祉への関心を高めてもらうことにより、福祉・介護分野への進路選択につなげることを目的として「福祉のしごと紹介事業(出前講座)」を実施
	中学校	
	高等学校	
	専門学校	
	短大 大学	
一般	無資格者	【マッチング支援】 介護業界の現状や履歴書・職務経歴書など応募書類作成に係る留意事項等を学ぶ機会を提供するとともに、施設・事業所の求人担当者などによる、「求める人物像や面接で重視するポイント等」に係る講話を通じて、就労支援することを目的に開催。
	潜在有資格者	【マッチング支援】 現在介護関係の資格を有しながら介護サービス分野に従事していない方々を対象として、介護業界の現状や介護技術を確認する講習を行い、再就職を支援することを目的に開催。
	従事者	【人材確保・育成】 無資格者や経験の浅い職員が比較的多く、研修の機会も少ないことから、小規模事業所の職員に合同で研修を受講する機会を提供することにより、介護職員のスキルアップを図ることを目的として実施
	就職総合フェア 出張相談会・仕事体験	【人材確保・育成】 県内全域を対象とした総合フェアを盛岡市で2回。 求職者に身近な地域の小規模事業所の魅力を理解してもらい、就職に結びつけることを目的として、地域ごとに小規模事業所に限定した就職面談会を開催
一般・学生	介護のしごと体験	【マッチング支援】 就職希望者が抱くイメージと実際の職場との間に生じるギャップが、就職への不安や早期離職の一因となっている。 就職希望者の円滑な就業を支援するため、介護職場において日常的な業務等について体験の機会を提供することにより、就労意欲を喚起するとともに、業務内容や自分の適性、職場の雰囲気やサービス内容などの理解を深めてもらうことを目的に実施。
	就職総合フェア 小規模事業所合同面談会	【人材確保・育成】 県内全域を対象とした総合フェアを盛岡市で2回。 求職者に身近な地域の小規模事業所の魅力を理解してもらい、就職に結びつけることを目的として、地域ごとに小規模事業所に限定した就職面談会を開催
一般	介護職員養成 研修受講者	【広報啓発】 福祉業界の現状と求められる人材像。今後の就活にアドバイス。及び岩手県福祉人材センターの利用方法。
	社会福祉施設 従事者	①福祉従事者新任職員研修会の開催 ②福祉従事者リーダー職員研修会の開催 ③社会福祉施設リスクマネジメント研修
		①介護支援専門員実務研修受講試験準備講習会 ②介護福祉士国家試験受験対策講習会
	介護職員実務者研修通信課程事業	【資格取得講習会】 介護福祉士国家試験受験に必須となる本研修のスクーリング運営を行う。 通信課程実施主体は、全国社会福祉協議会中央福祉学院。

福祉人材センター(盛岡市)を含め、平成21年度からキャリア支援員を配置(現在は、5拠点7名)。  
平成23年度からは岩手県保育士・保育所支援センターも開所し、潜在保育士の再就職に取り組んでいる。

最新の求人データでは介護職や看護職を中心に求人難の状況が続いており、岩手県福祉人材センターの平成28年12月末現在の有効求人倍率は3・27倍(前年同月4・19倍)となっています。この傾向は全国的にも同様で、平成23年から有効求人倍率は2倍を超え、現在平均で3倍という高止まりで推移しています。  
福祉人材センター都道府県別統計(平成27年度)によると、岩手県の採用人数は220人と北海道・東北でトップにあり、全国的に見ても14番目と高い比率を示していますが、ま

「介護職ゼロ」に向けた介護人材確保策の  
**3本柱** (厚生労働省)

**離職した介護職員を介護現場に呼び戻す**

離職者のうち再就業者年間14万人をUP↑

- 介護現場での即戦力となる人材の確保

**新規参入促進**

新規入職者：年間20万人をUP↑

- 学生を増やし将来の中核となる職員を確保
- 介護未経験の地域住民の介護分野への参入を促進し、多様な人材の確保

**現場で働く介護人材の定着を促進**

離職率16.6%をDOWN↓

- より長く働くことができ、バランスの取れた職員構成となる

だ不足状況は続いています。  
県内の高齢者施設・事業所では早期離職防止や定着促進のため▽労働環境の見直し▽成果や能力に応じた給与体系▽キャリアアップのための職場内研修▽資格取得の支援▽コミュニケーションの円滑化などに取り組み、環境整備や諸制度も通勤や施設などの諸手当の支給、資格取得への助成制度を整え、働きやすい職場づくりを進めています。  
**今後の人材確保のための取組**  
岩手県福祉人材センターでは今後の人材確保のための取組として

▽社会福祉法の改正に伴い、平成29年4月から新たに介護福祉士等離職時の福祉人材センターへの登録届出制度についての取組。  
▽無料職業紹介事業、就職総合フェア(年2回)開催、中高への出前講座、高齢者層の就労促進を推進。  
▽介護人材マッチング支援事業(出張相談、再就職支援講座、小規模事業所面接会)の推進。  
▽岩手県保育士・保育所支援センターの取組(潜在保育士への再就職支援、保育園見学会、情報交換のための保育士カフェ)などを実施します。

# 福祉・介護人材を確保するために

## 定員数を大幅に縮小 介護イメージの改善



北日本医療福祉専門学校  
介護福祉科 薬業科

豊嶋由美子 副校長補佐



卒業予定の学生4人と中央が渡辺専任教員

意識を持ち続けて欲しいと思います。

※3月に卒業式を迎える介護福祉科2年生4人の声

「進路のきっかけは小中学校の頃の施設見学や介護福祉講演などから。3Kイメージを払しょくさせ、福祉のイメージアップを図るのも私たちの役割のひとつ。一般企業に比べても処遇には不足はなく、就活時の着眼点は職員間のコミュニケーションが良好、働き続けられる処遇や労働条件が整っていることなど」と話しています。

介護福祉科薬業科の渡辺公治専任教員は「今春、26名の卒業生を送り出します。

介護現場では新人教育に手が回らない場面もあるでしょうが、倫理、マナー・ジメメント、連携、自立などを実践的に学び、いずれは中核的役割を果たす「介護福祉士に」と期待しています。

職員数（10代〜70代）は正規（約370人）及びパート・臨時職員を合わせて490名体制です。

法人では1日約800人の患者様・利用者様に対応しており、医療・介護両面の人材の不足が課題です。常時、介助補助員や運転手として高齢者も募集しています。

人材確保と育成については中期的視

## 職業能力開発で 即戦力となる人材を



公益財団法人  
介護労働安定センター  
三浦克之 岩手支部支部長



介護職員実務研修を受講する方々

野と総合力で働きやすい労働環境を整備し、処遇や労働条件については納得性を高めて頂きながら、一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくりを大切にしています。雇用については正規やパート職員に関わらず、その人が働きやすい形態で採用し、働きやすい職場づくり力を入れています。



医療法人勝久会 法人事務局の皆様

週1回「ノー残業デー」を設けているほか、新人職員を対象とした早期の離職防止と職場定着のために半年毎に面接で要望を聞き、不安を解消したり、フォローアップのために新人指導担当者との面談を行っています。

高齢層及びパートタイマーのほか、老健施設でEPA介護福祉士候補生の外国国籍（20代）の職員3名が戦力となっています。現在は国家試験準備に追われています。

職員には常にワーク・ライフ・バランスを保って頂き、人間としての尊厳を大切にしたい「人財」育成をモットーにしています。岩手県では2030年に3人に1人が60歳以上となります。行政を含めて、気仙地域の若い人たちが魅力を感じる医療と介護を一体的に融合させたまちづくりの構築が当面の課題です。

卒業生にはこれからの福祉のイメージを変えていく気概と、資格者としてこれからの福祉を支えていくという高い

## 気仙地域の医療・介護福祉を 担うために

東日本大震災の被災地でもある大船渡・陸前高田市に拠点を置く医療法人として、クリニック併設型の老健施設やグループホーム小規模多機能型居宅介護事業所等を運営するなど、抱える事業所数も多く、人材確保が課題の一つで

当センターは介護労働に関する総合支援機関として雇用管理の改善、職業能力の開発、介護関係機関との連携等の事業を担っています。うち介護人材の教育訓練等については、介護に必要なスキルアップ講座や資格取得研修をは

じめ、介護福祉士取得に必要とされる介護職員実務者研修を開催し、就職までフォローしています。ハローワークと連携した先の介護労働講習（実務者研修含み）では、受講者32人中、就職内定者は31人。年代は

福祉・介護サービスへのニーズが増大する中で、福祉職の希望者の減少、県内養成校の入学希望者の定員割れ、福祉従事者の離職率の高さ、更に有資格者がこの分野で働いていないなど、福祉職種の人材確保の難しさが緊急的課題とされます。県内の人材を養成する学校、人材確保に積極的に取り組んでいる福祉事業所、資格取得の研修を実施している団体を紹介します。

20歳代～60歳代（平均42歳）の方々で、県内就職率は97%です。修了者は実務経験3年以上を経過すれば、介護福祉士国家試験の受験資格が得られ、介護現場の即戦力となります。人材センターからは就職フェア、小規模事業所面談会などのほか、多くの有益な情報をいただき、一層の連携が不可欠です。

なお、センター本部がまとめた「全国介護労働実態調査（平成27年度）」結果では▽仕事を選んだ理由は？という問いかけに「働きがいがある仕事と思っただけ」が52・2%とあるように、「やりがい」を感じている多くの職員がいる中で、当センターや関連機関と連携して介護の仕事の魅力をもっと発信する必要も感じております。

また離職の防止策として、事業所と職員の信頼関係、職員のやる気を構築

## 20代～70代までの幅広い年齢層を雇用



㈱文化タクシー  
小規模多機能ホーム・グループ  
ホームボランの広場いなせ  
菅原牧男 管理者

デイサービスを中心に宿泊サービスと訪問サービスを組み合わせ、現在、正規職員14人、派遣・非正規職員5人がサービスを提供。現在の利用者数は多機能ホーム5人、グループホーム9人。離職率は約15%で定着傾向にあります。常時、経験・資格不要で職員を募集し、採用者は原則、介護職員初任研修

するお手伝いを通じて、優秀な人材確保の一助となるべく、雇用管理事業の充実を図る必要性を強く感じる次第です。

※30名の受講者と共に半年に及ぶ「介護職員実務者研修」を受講中のKさんは「大学のソフトウェア情報学部で福祉関係を研究後、一般企業に勤務した。この業界のスペシャリストとなり、より人間的な介護福祉のあり方を目標としている。これまでのマイナス面をプラスに転換し、社会に発信したい」と意欲的。

Hさんは「子ども3人、親の介護にあたり、福祉を身近に感じている。介護福祉士は人の命にかかわる仕事だけに専門性を高め、その専門性を伝えていく存在になりたい。就職については勤務希望の施設がある。年代の違う同期生とは、しあわせ感を感じる介護福祉について話し合うこともある」と笑顔で話しています。

を受講（受講費は法人が負担）しています。勤務時間については希望を伺い、例えば夜勤専門や短時間勤務も可能です。職員は20歳代～70歳代と幅広い年齢層で、うち男性職員（40～50代）は8名、皆スキルアップを目指して業務に励んでいます。職員が達成感をもって働くには、意見を出しやすい風通しのよい楽しい職場環境が大切です。

※パートで勤務するA子さんの声  
「子育て勤務を希望し、知人を通じて奥州市の福祉人材センターキャリア支援員に相談。センターは親身になって情報を提供。人材センター主催の就職面談会、仕事体験を経て採用となり、勤務時間も希望に応じて調整していただいている。」

## 生活科学科の約1割の生徒が就職

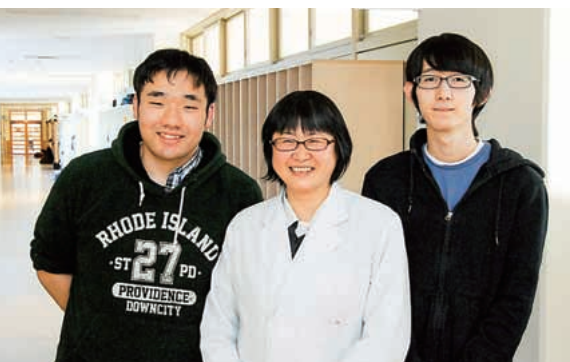


岩手県立水沢農業高等学校  
森田絵里 教諭

当校（生徒数224名）は平成26年までヘルパー2級講座を開講していましたが、カリキュラムで履修時間が変わり、福祉学習時間は減少しました。

## 定時制高校から毎年1～2名が就職

本校生徒数は20名。うち今年4年生3名、3年生2名が卒業します。うち毎年1～2名が福祉施設に就職しています。近年、定時制で学ぶ生徒の生活背景は様々です。約7、8割の生徒が日中はアルバイトをしています。地域の



岩手県立大船渡高等学校 定時制課程  
伊勢勤子 進路指導主事  
(中央が伊勢進路指導主事)

現在は資格取得はありませんが、生活科学科（定員40名）福祉専攻では、社会福祉基礎や課題研究を通して主に高齢者に重点を置いた授業を行い、3年時には施設実習のほかボランティアの要請にも応じています。

約1割の生徒が、奥州市などの介護施設に就職したり、専門学校へ進学しています。

福祉現場では即戦力が必要と思えますが、その人が働きやすい柔軟な雇用形態や勤務形態を整えて頂くなど、サポート体制の配慮が必要と思っています。

福祉施設でアルバイトする生徒もおり、高校卒業後の就職につながるケースもあります。希望の職種のアルバイトができるということが夜間定時制の強みだと思います。

毎年、福祉人材センターの「福祉のしごと紹介事業（出前講座）」で福祉に携わる方のお話をお聞きし、福祉施設の見学も行っています。人材センターのキャリア支援員の方から福祉関係の情報提供を受けたり、生徒と面談していただいています。

※今春と来春卒業予定の生徒の声  
Mさんは出前講座を聞いて「お年寄りに恩返しをする」という言葉に感動しました。インターンシップ等を経験し、今春から老人ホームで働き始めます。がんばります。

Kさんは昨年4月からパート職員として老人ホームに勤務しています。勤務先のモットーである「やさしい心、やさしい笑顔、やさしいあいさつ」を心掛けて生活しています。人生経験を活かした介護福祉士になりたいです。