

---

# 資料編

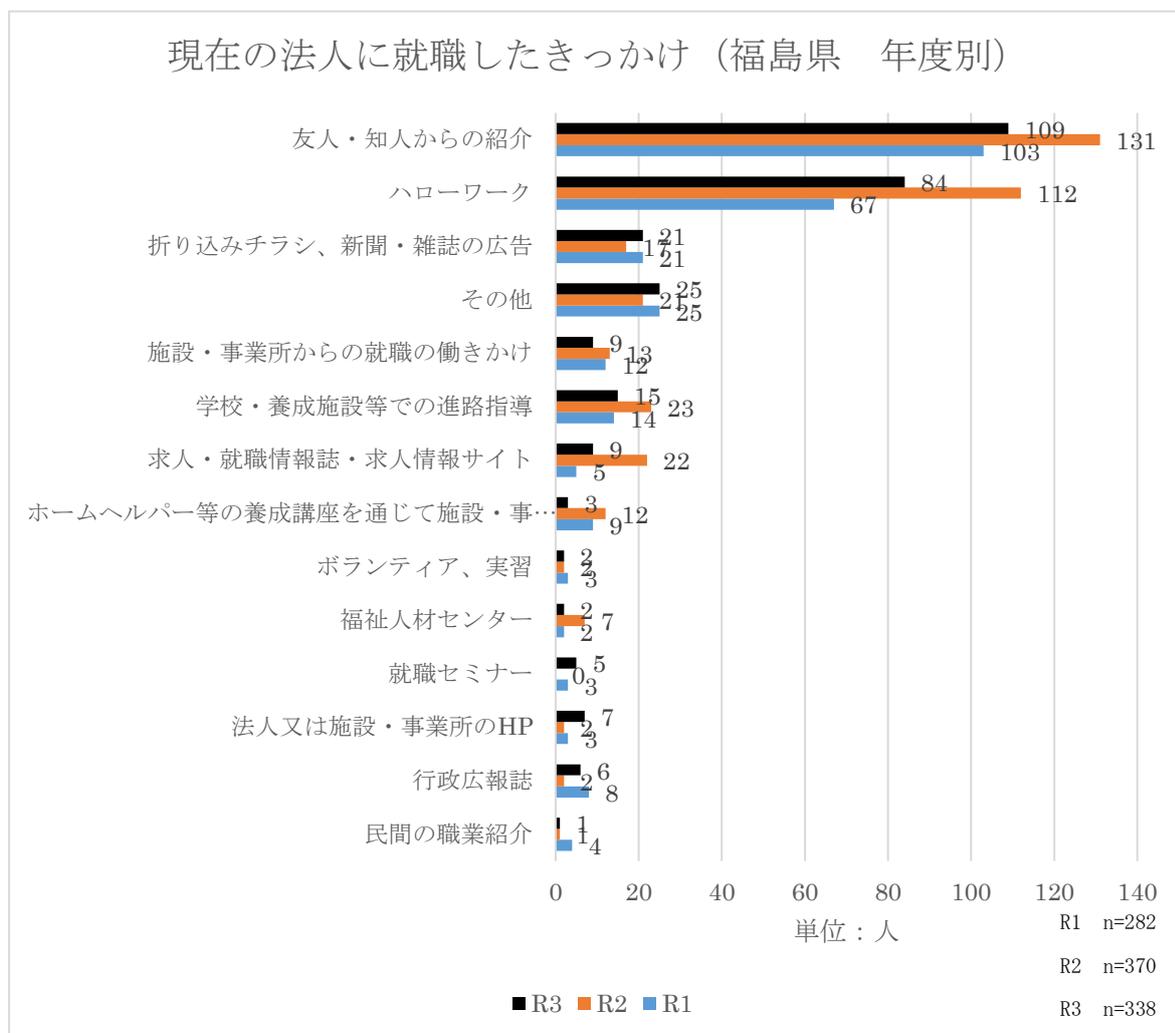
---

令和5年1月現在

# 1 県内の介護人材の現状について

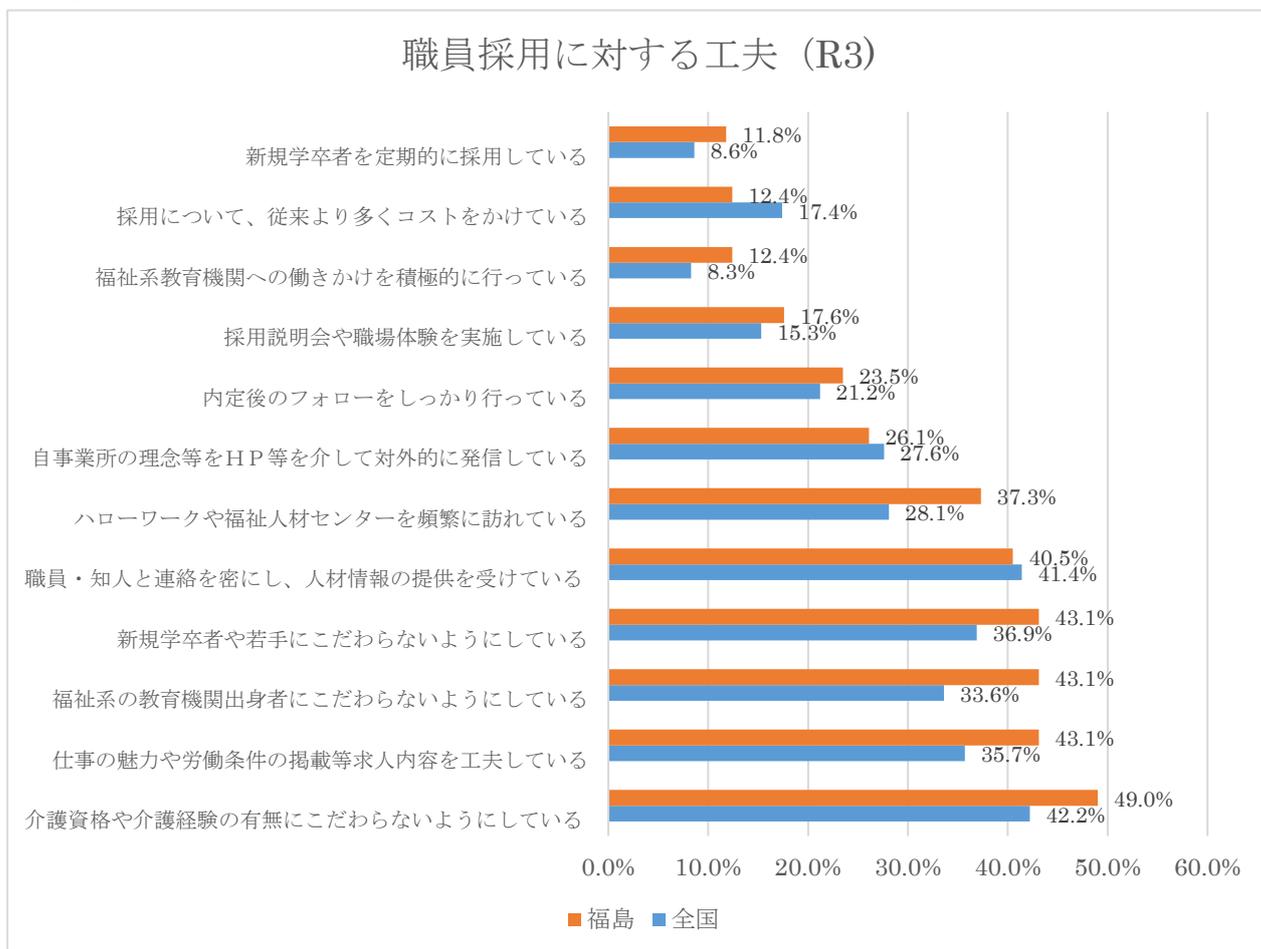
## (1) 採用について

○ 現在の法人に就職したきっかけは、友人・知人からの紹介、ハローワークが多いです。



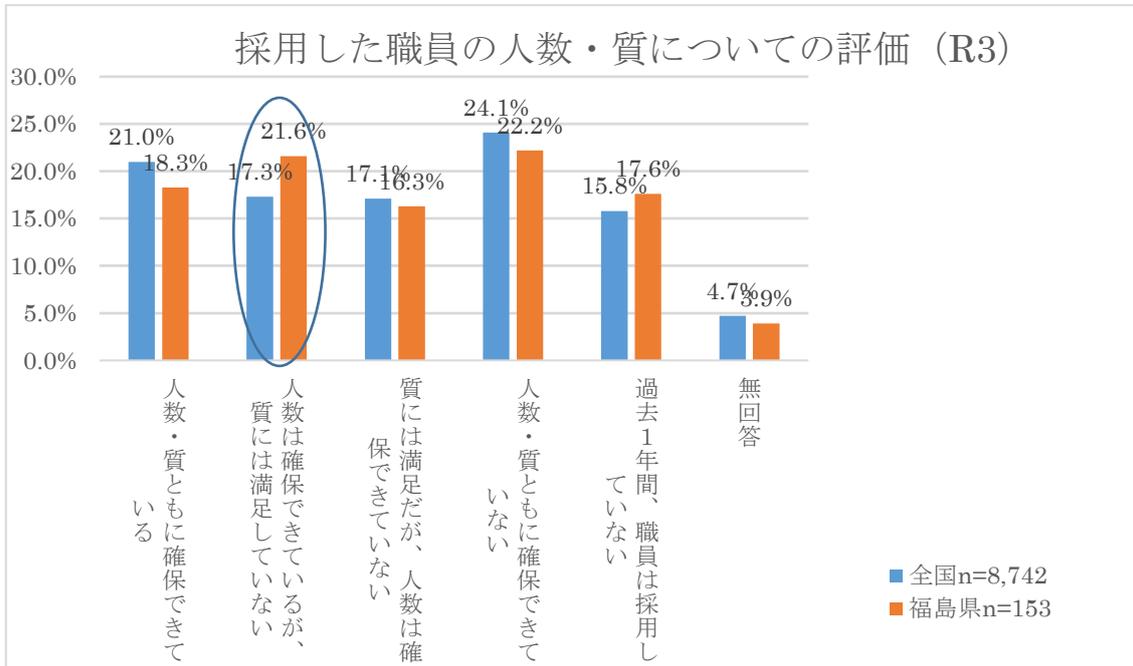
出典：（公財）介護労働安定センター R3 介護労働者の就業実態と就業意識調査より

- 職員採用に対する工夫としては、「介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている」が一番多く、次いで「仕事そのものの魅力や労働条件を掲載する」「福祉系の教育機関出身者にこだわらないようにしている」「新規学卒者や若手にこだわらないようにしている」が並び、幅広く職員採用を行っていることがうかがえます。



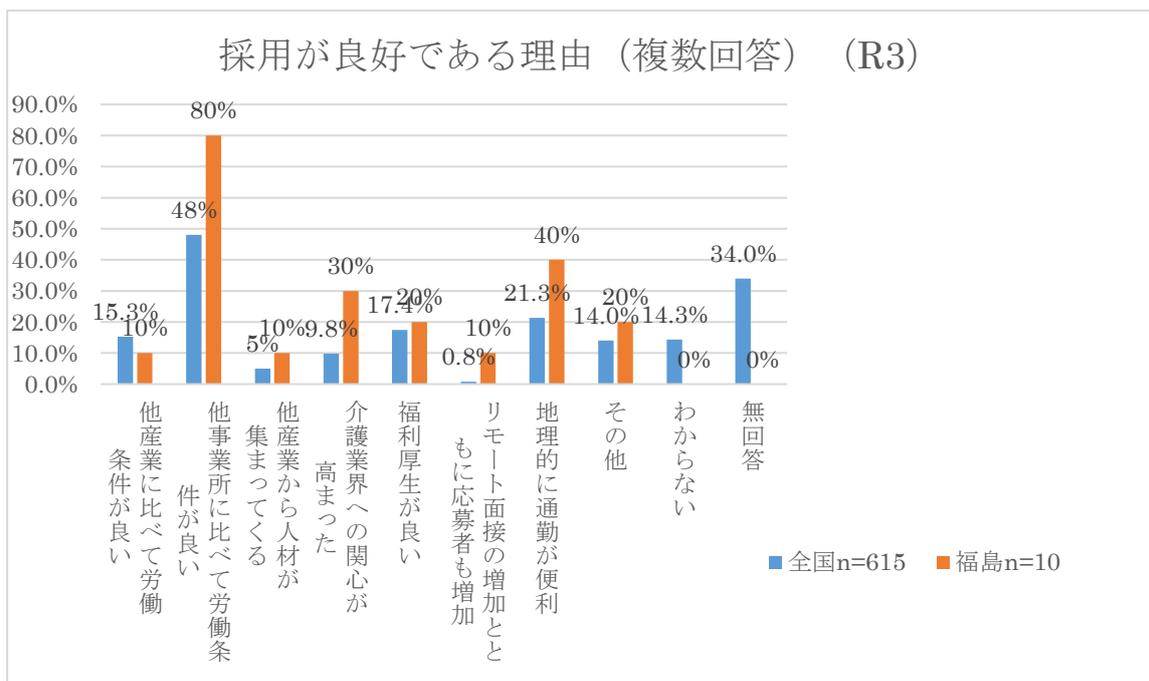
出典：（公財）介護労働安定センター R3 事業所における介護労働実態調査より

- 採用した者の人数・質についての評価をみると、福島県は全国に比べ「人数は確保できているが、質には満足していない」が高くなっています。



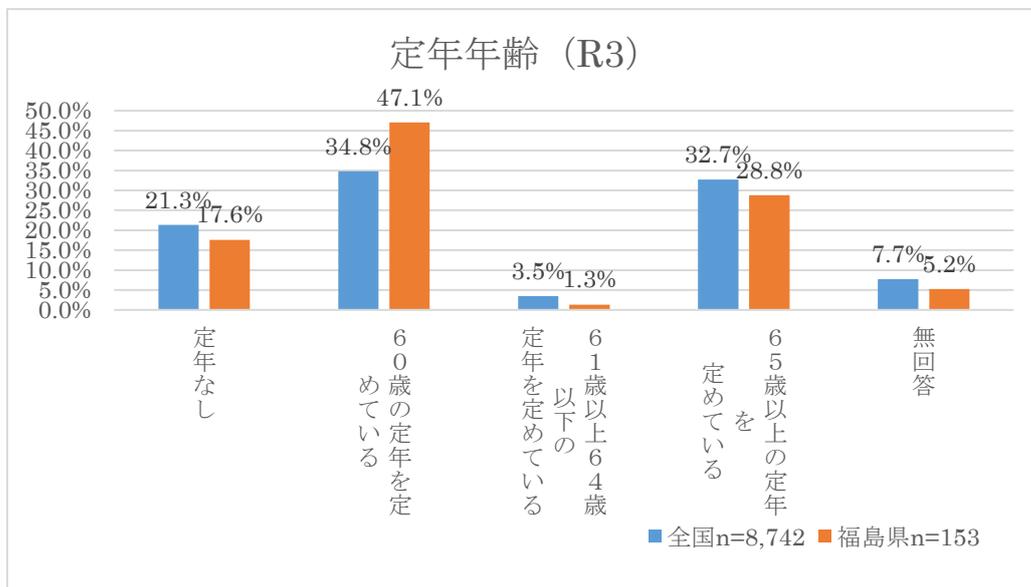
出典：(公財) 介護労働安定センター R3 事業所における介護労働実態調査より

- 採用が良好であると回答した事業所の理由としては、「他事業所に比べて労働条件が良い」が高くなっています。



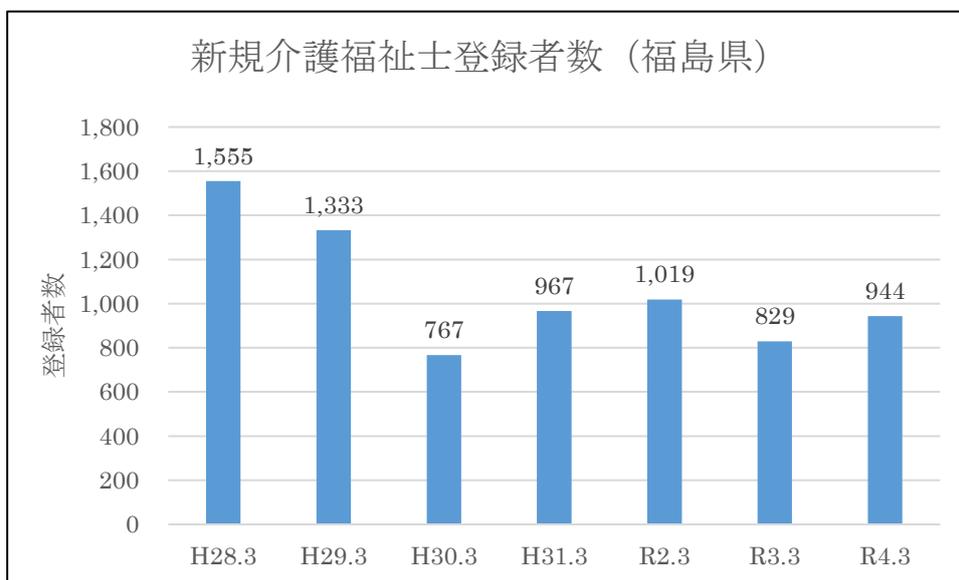
出典：(公財) 介護労働安定センター R3 事業所における介護労働実態調査より

- 定年年齢については、「60歳の定年を定めている」と回答した事業所が多いものの「65歳以上の定年を定めている」が次に続いています。



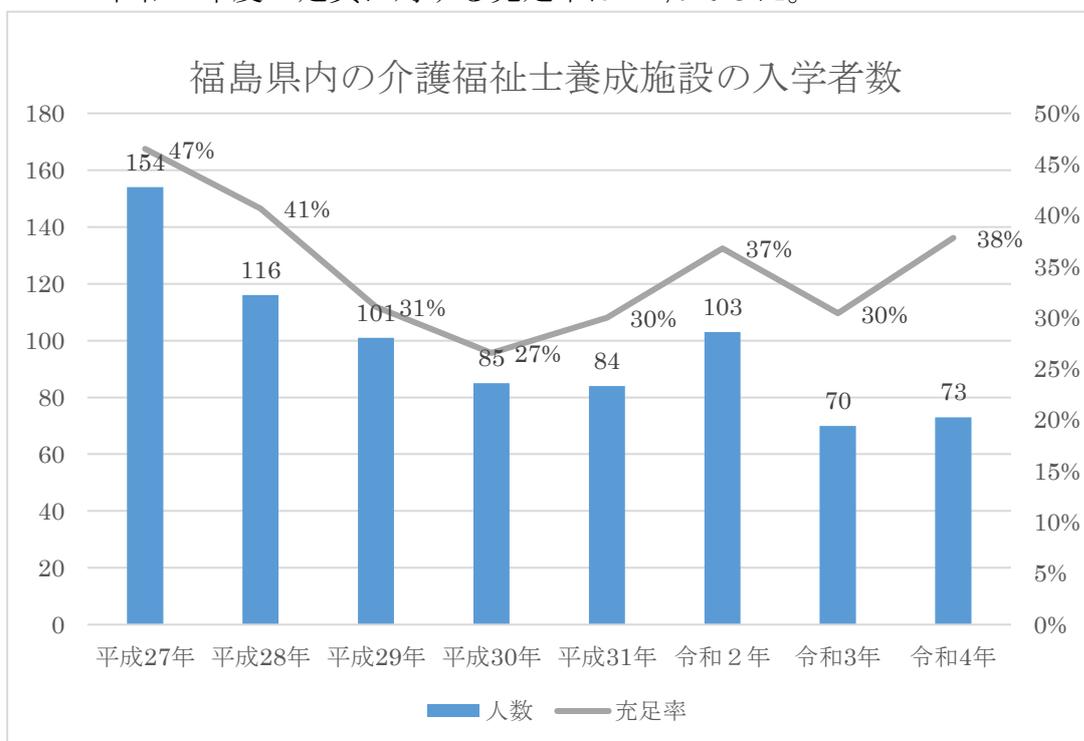
出典：（公財）介護労働安定センター R3 事業所における介護労働実態調査より

- 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。



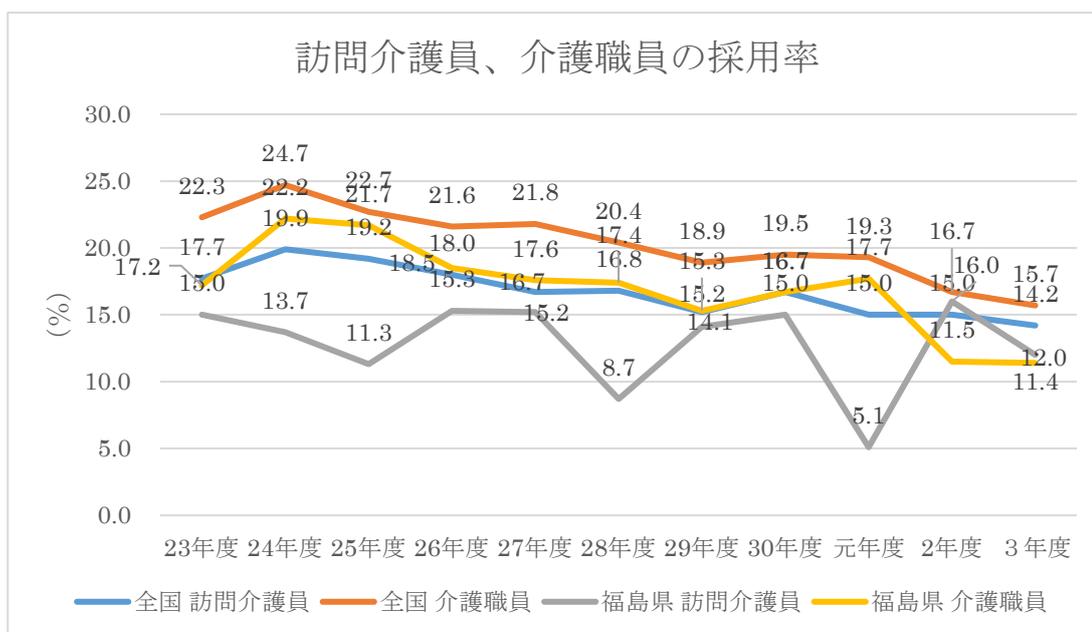
出典：公益財団法人社会福祉振興・試験センターHPより福島県社会福祉課が加工

- 県内に介護福祉士養成施設は募集停止をする学校が増え、入学者数は減少傾向で、近年は100人を下回っています。  
令和4年度の定員に対する充足率は38%でした。



出典：令和4年4月 福島県調べ

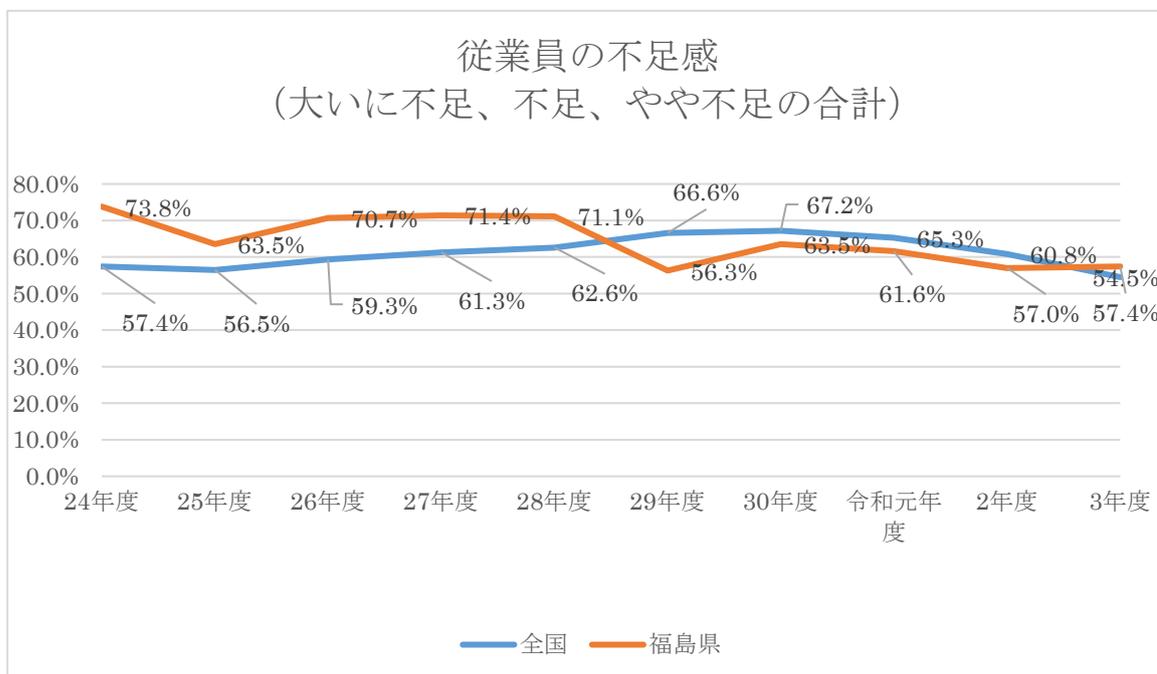
- 県内の採用率は全国の採用率よりも低い結果となっています。



出典：（公財）介護労働安定センター 事業所における介護労働実態調査より

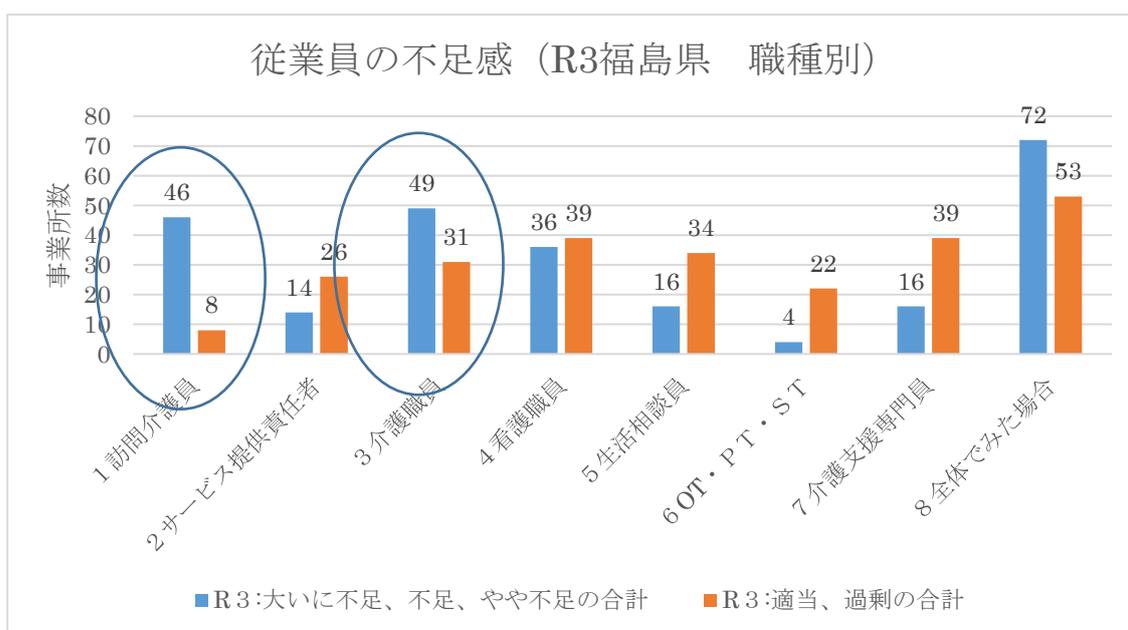
## (2) 介護人材の確保の状況について

- 介護施設等の介護職員の不足感は高く、引き続き、介護職員や訪問介護員の人材の確保・定着に向けた対策が必要です。



出典：(公財)介護労働安定センター 事業所における介護労働実態調査より

- 介護に携わる職種は多職種あり、訪問介護員、介護職員の不足感が高いため、特に訪問介護員や介護職員の確保を進める必要があります。



出典：(公財)介護労働安定センター R2 事業所における介護労働実態調査より

○ 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。

令和2年度の介護職員数は33,249人となっていますが、2025年までにあと3,049人の介護職員が必要とされる見通しであることから、引き続き、介護人材の確保に取り組んでいく必要があります。

#### 本県の介護職員の必要数

年 度	令和2年 (2020年)※実績	令和5年 (2023年)	令和7年 (2025年)
介護職員数	33,259人	36,298人	36,676人

#### 本県の介護職員の現状推移シナリオによる供給の見込み（推計値）

年 度	令和5年 (2023年)	令和7年 (2025年)
介護職員数	33,271人	33,187人

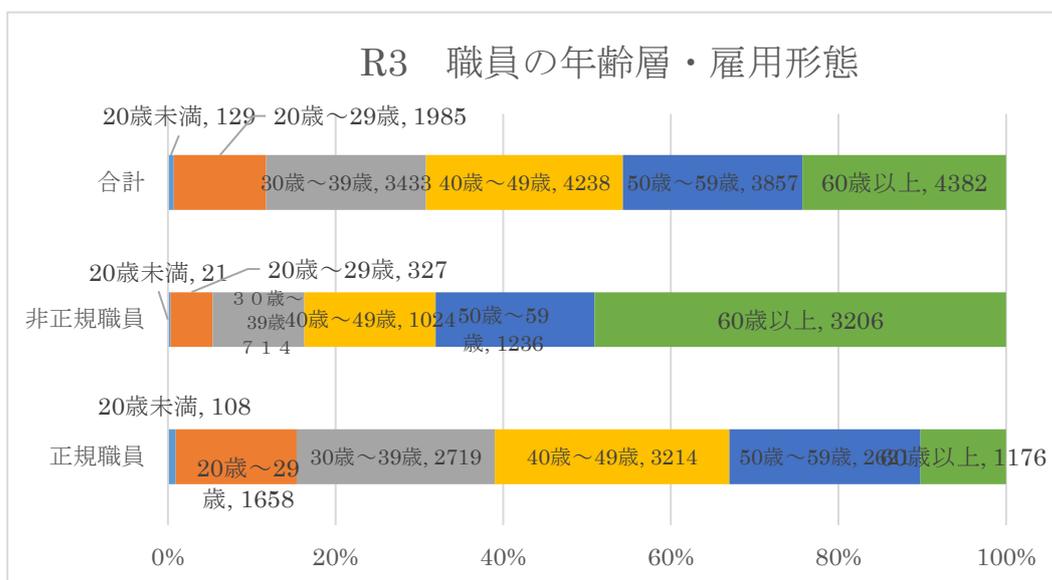
（出典） 2020（令和2）年度の数值：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、2023（令和5）年度、2025（令和7）年度の数值は都道府県が行った推計による

注1) 必要数の値は、市町村により第8期介護保険事業計画に位置づけられたサービス見込量等に基づく推計

注2) 2020（令和2）年度の数值、必要数、現状推移シナリオによる介護職員数の見込みの値は、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員を含む

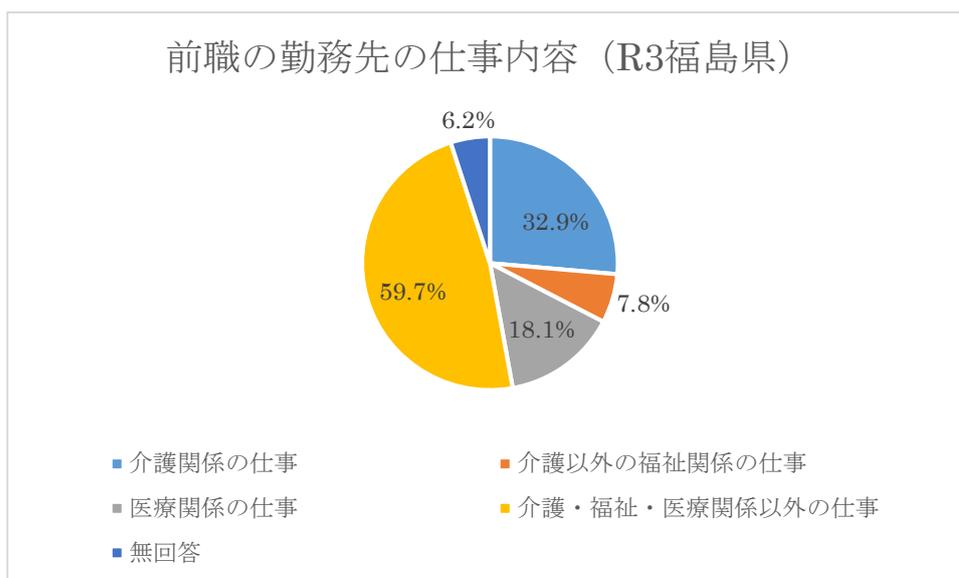
注3) 現状維持シナリオによる介護職員数の値は、近年の入職、離職の動向、及び離職者のうち介護分野への再就職の動向が原則現状と同様に推移していると仮定し、生産年齢人口等の人口動態を加味して推計（令和3年度以降に追加的に取り組む新たな施策の効果は含んでいない）

- 県全体として高齢化が進む中、介護職員自身の高齢化が進んでいます。福祉人材の確保・育成・定着に関する調査によると60歳以上の職員が全職員のうち約2割、50歳以上の職員は全職員のうち約4.5割となっており、次世代の人材確保が課題となっています。



福島県社会福祉協議会 R3 福祉人材の確保・育成・定着に関する調査より

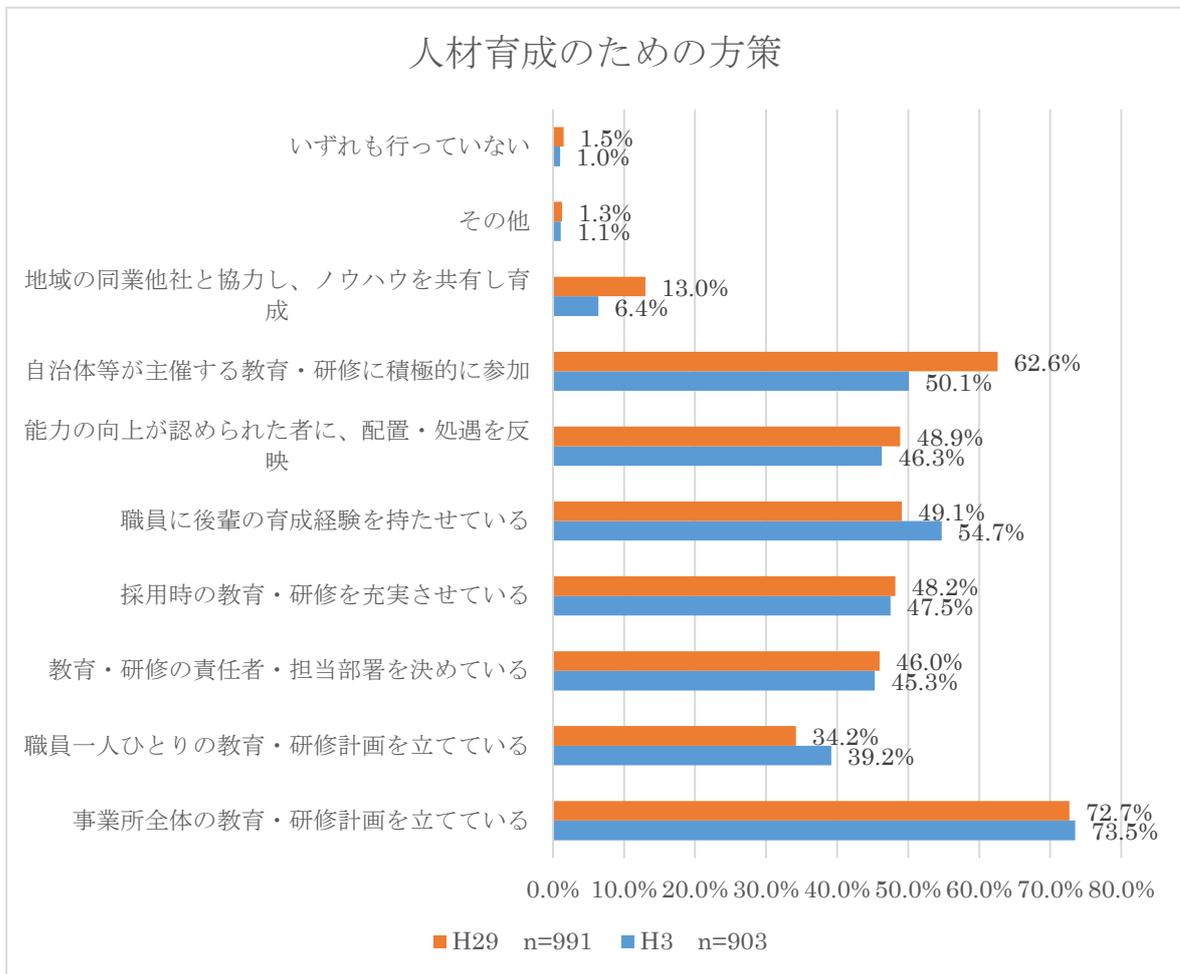
- 学校卒業後に収入を伴う仕事をしていた人のうち、約半数が介護・福祉・医療関係以外の仕事をしています。他業種からの参入を促進していく必要があります。



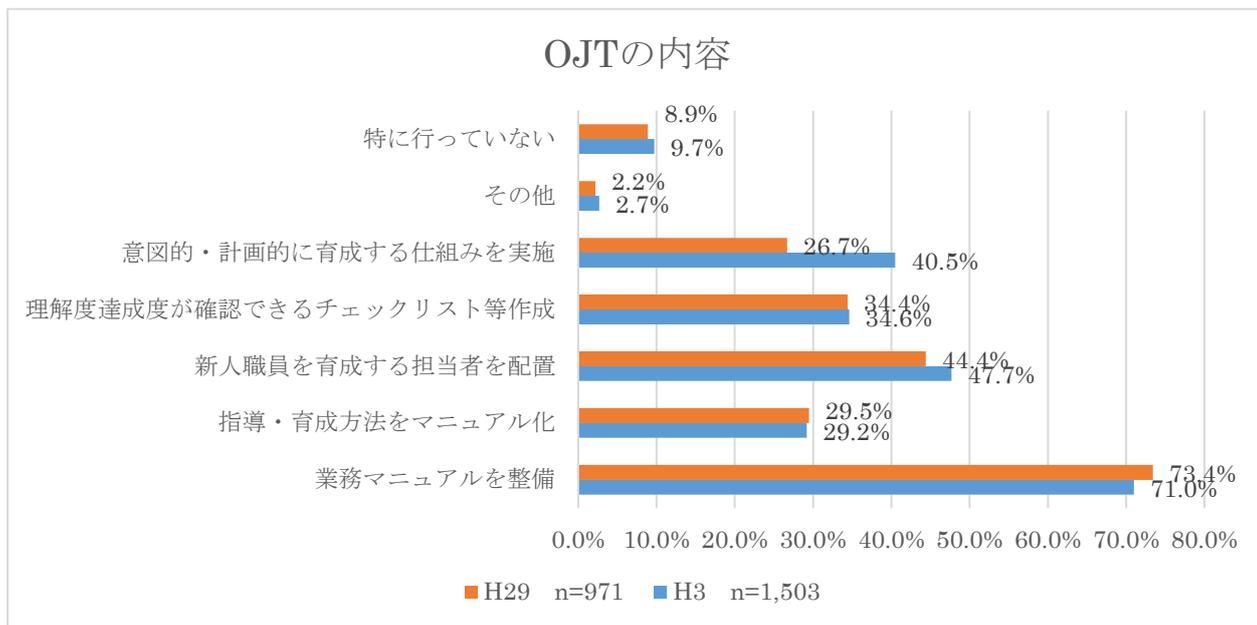
出典：（公財）介護労働安定センター R3 介護労働者の就業実態と就業意識調査より

### (3) 介護人材の育成の状況について

- 介護分野に参入した人材が意欲に応じてスキルアップを図り、能力に応じた役割を担いながらキャリア形成を図っていくことが、モチベーションの向上や職場定着にもつながることから、介護人材の育成を図ることが重要です。
- 福祉人材の確保・育成・定着に関する調査によると、人材育成のための方策として、「事業所全体の教育・研修計画を立てている」介護施設・事業所が7割強となっており、資質向上の機会が確保されています。  
また、OJTの内容としては、「業務マニュアルを整備している」が最も多く、「新人職員を育成する担当者を配置している」「意図的・計画的に育成する仕組みを実施している」が続いています。



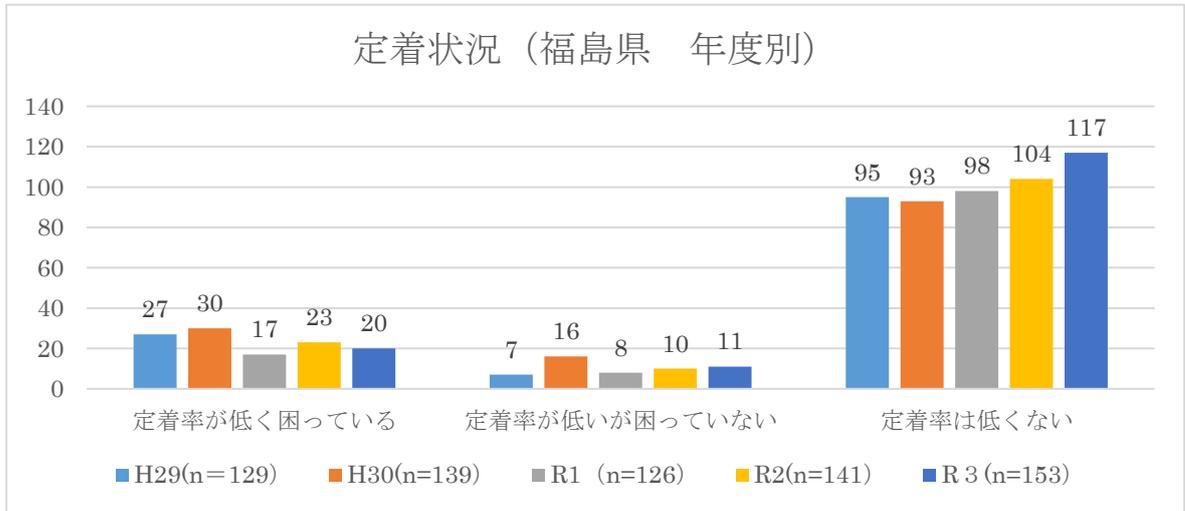
福島県社会福祉協議会 R3 福祉人材の確保・育成・定着に関する調査より



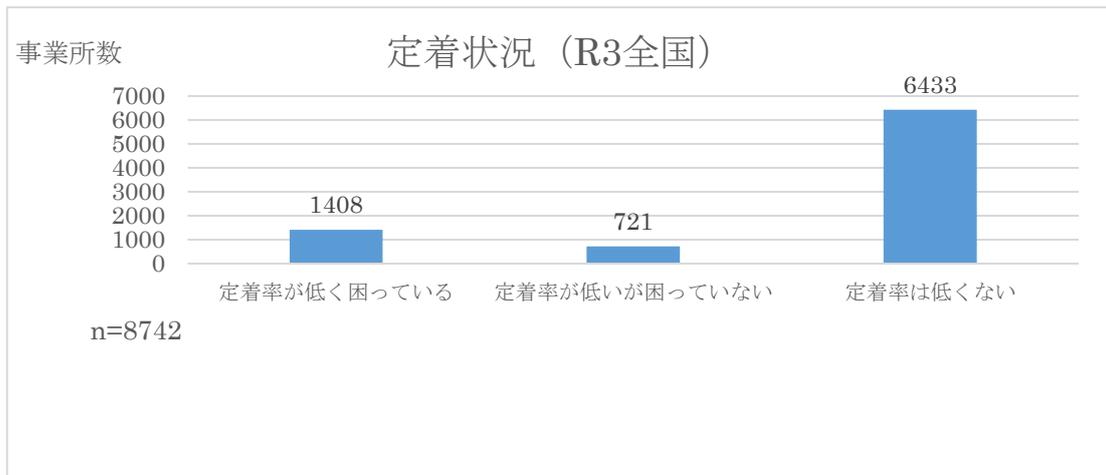
福島県社会福祉協議会 R3 福祉人材の確保・育成・定着に関する調査より

#### (4) 介護人材の定着の状況について

- 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。

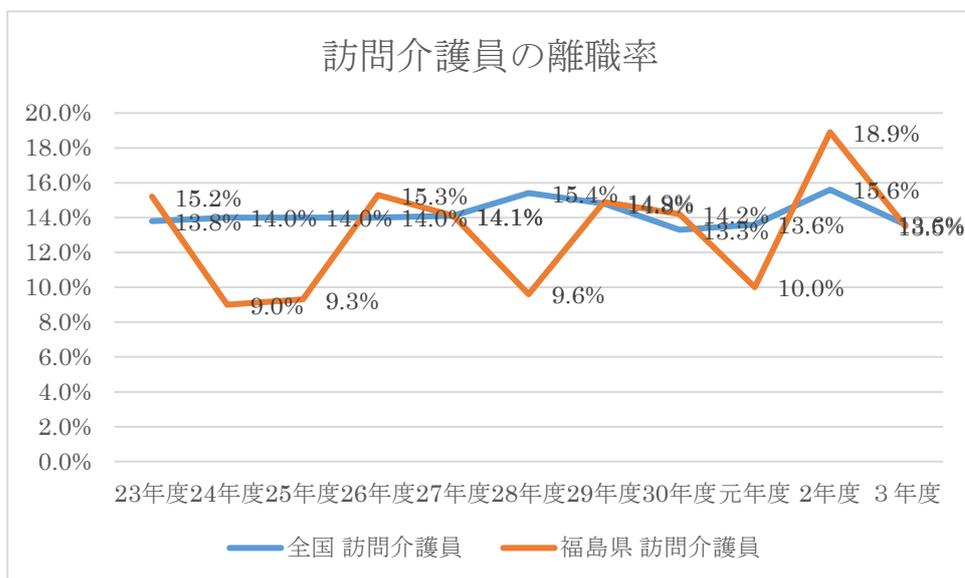


出典：（公財）介護労働安定センター 事業所における介護労働実態調査より

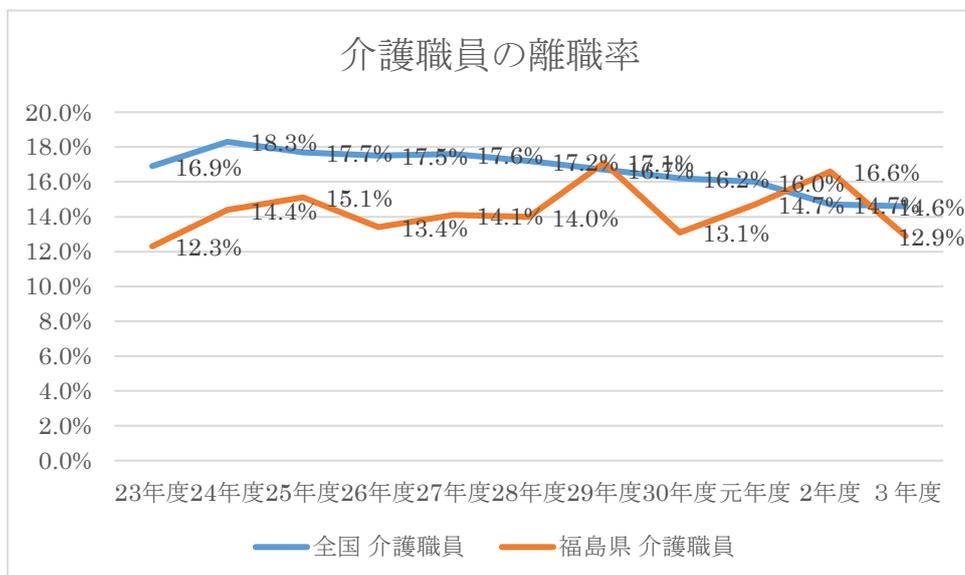


出典：（公財）介護労働安定センター R2 事業所における介護労働実態調査より

- 県内の訪問介護員の離職率は、ばらつきはあるものの全国と比較して低い傾向です。また介護職員の離職率は、全国と同じレベルとなっています。

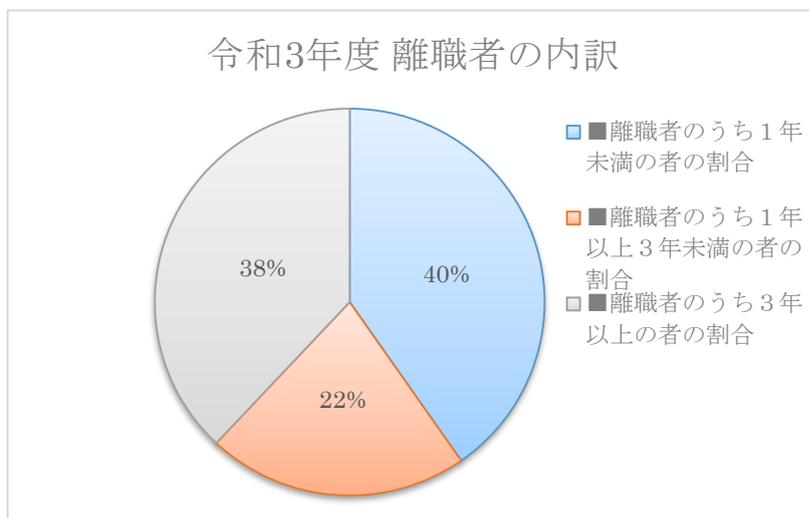


出典：（公財）介護労働安定センター 事業所における介護労働実態調査より



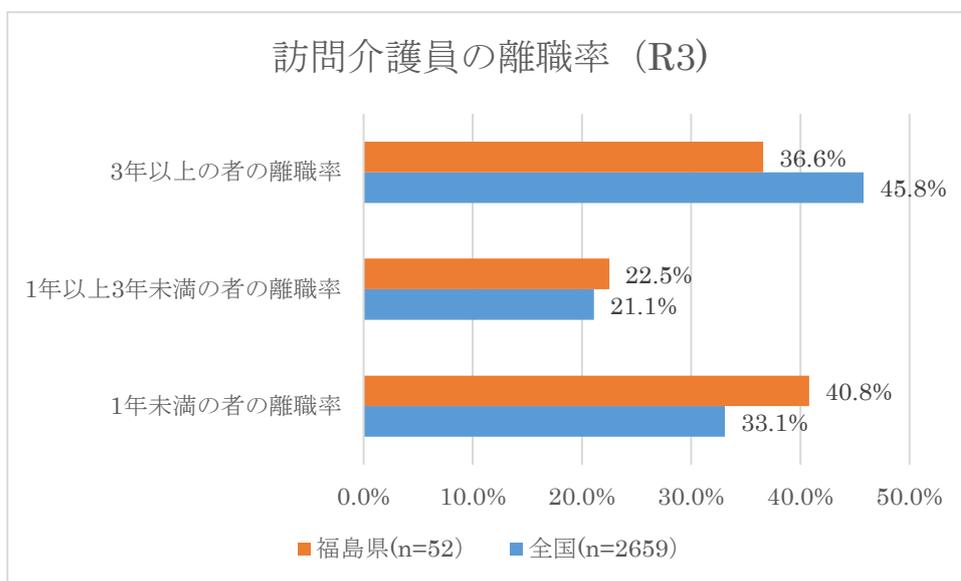
出典：（公財）介護労働安定センター 事業所における介護労働実態調査より

- 県内の離職者の内訳としては、1年未満で離職する人が全体の約40%となっています。

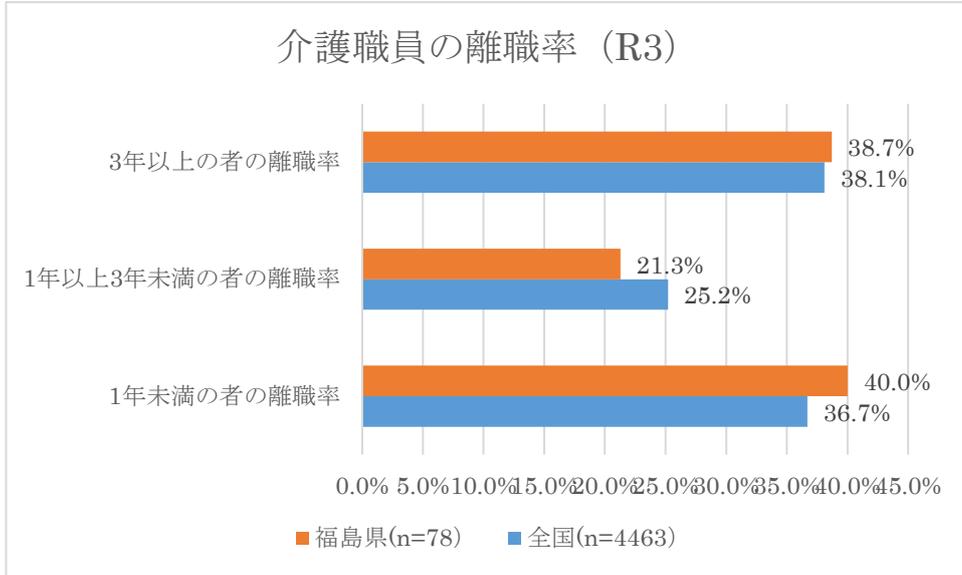


出典：（公財）介護労働安定センター R3 事業所における介護労働実態調査より

- 福島県の離職率は、全国に比べて訪問介護員、介護職員ともに「1年未満の者」の離職する人が最も多くなっています。

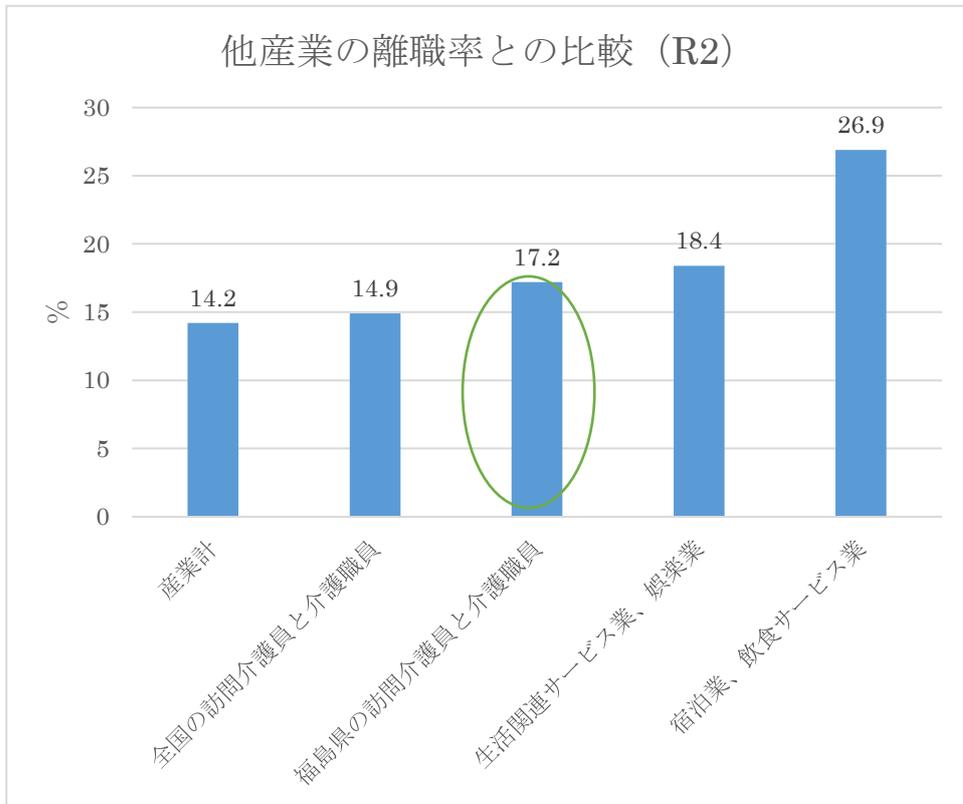


出典：（公財）介護労働安定センター R3 事業所における介護労働実態調査より



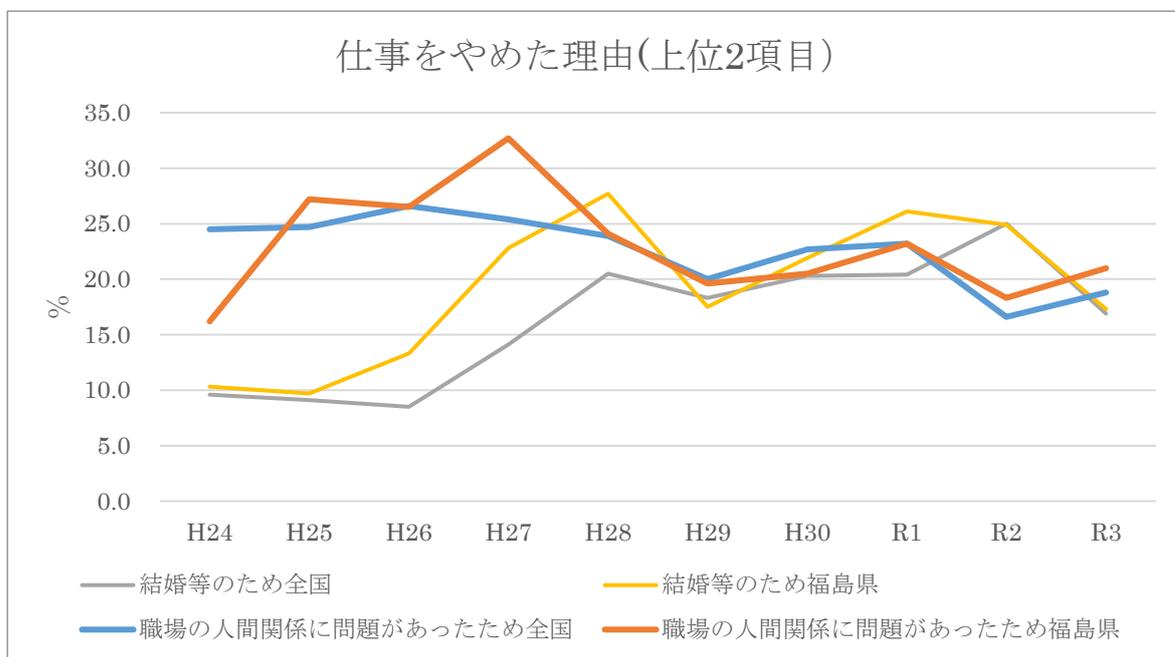
出典：(公財) 介護労働安定センター R3 事業所における介護労働実態調査より

- 他産業の離職率と比べると、福島県の介護労働実態調査の離職率は産業全体よりは高いものの、生活関連サービス業より低い結果となりました。



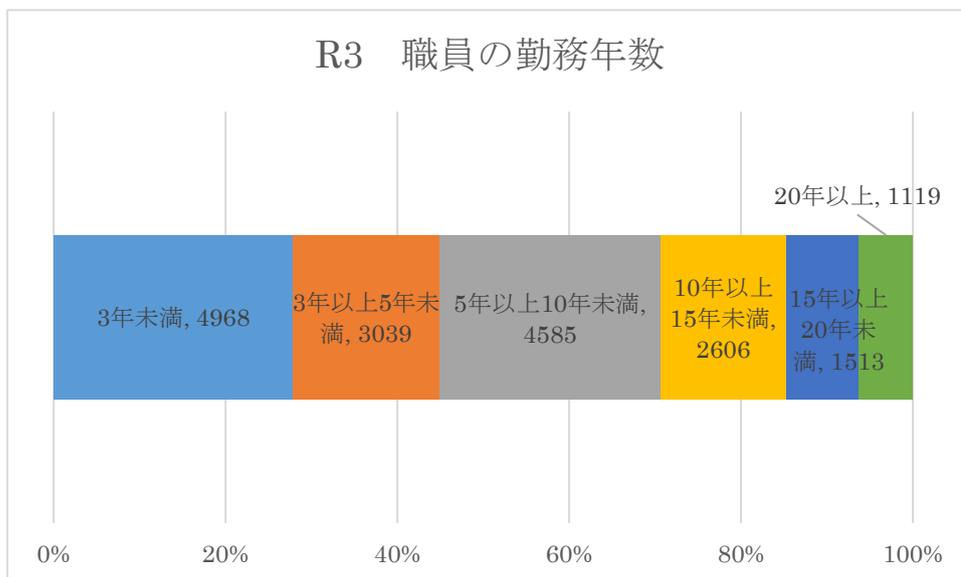
出典：(公財) 介護労働安定センター R3 介護労働実態調査の結果と特徴より

- 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」が最も高い傾向です。



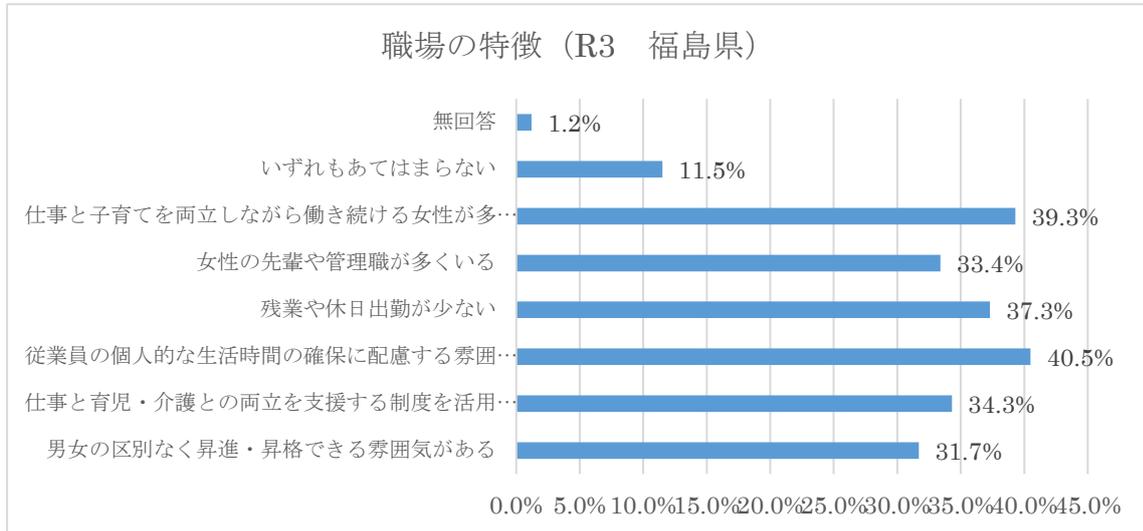
出典：(公財)介護労働安定センター 介護労働者の就業実態と就業意識調査より

- 職員の勤務年数は「3年未満」が最も多く、次いで「5年以上10年未満」の割合が最も高くなっています。



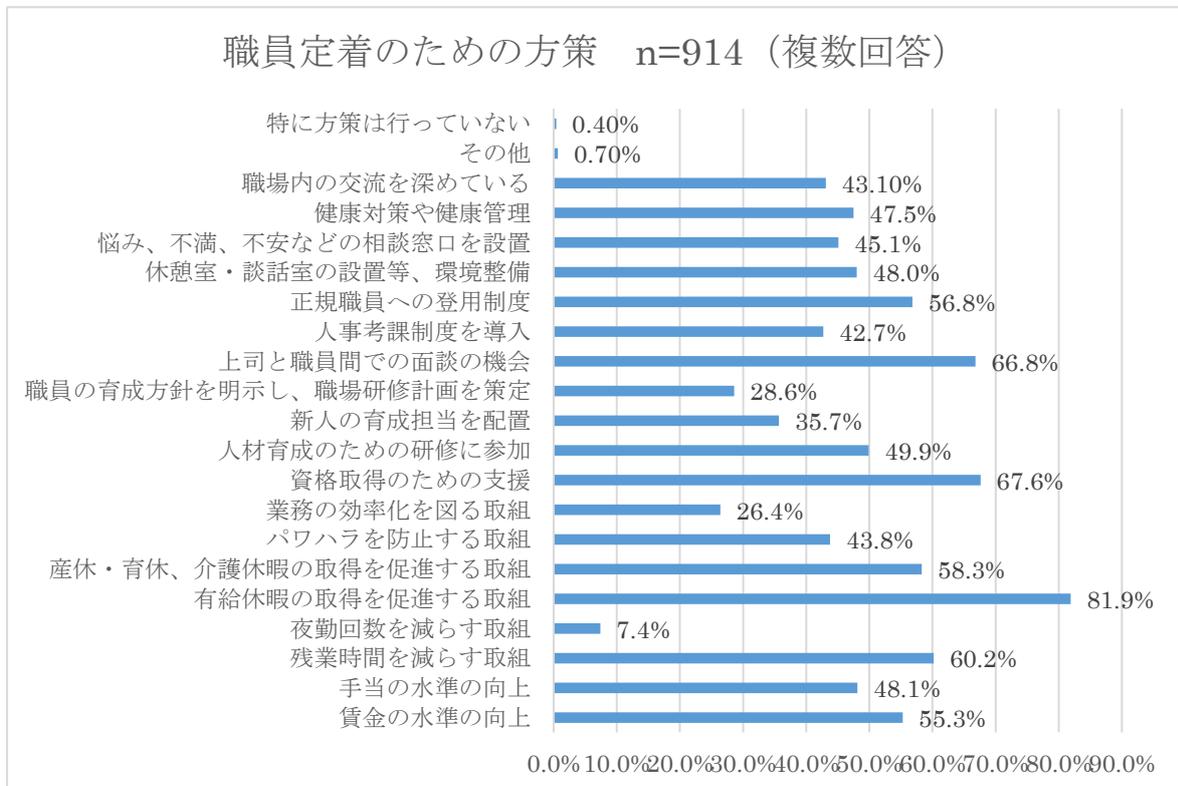
出典：福島県社会福祉協議会 R3 福祉人材の確保・育成・定着に関する調査より

- 職場の特徴としては、「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある」や「仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性が多くいる」などが約4割となっています。



出典：（公財）介護労働安定センター R3 介護労働者の就業実態と就業意識調査より

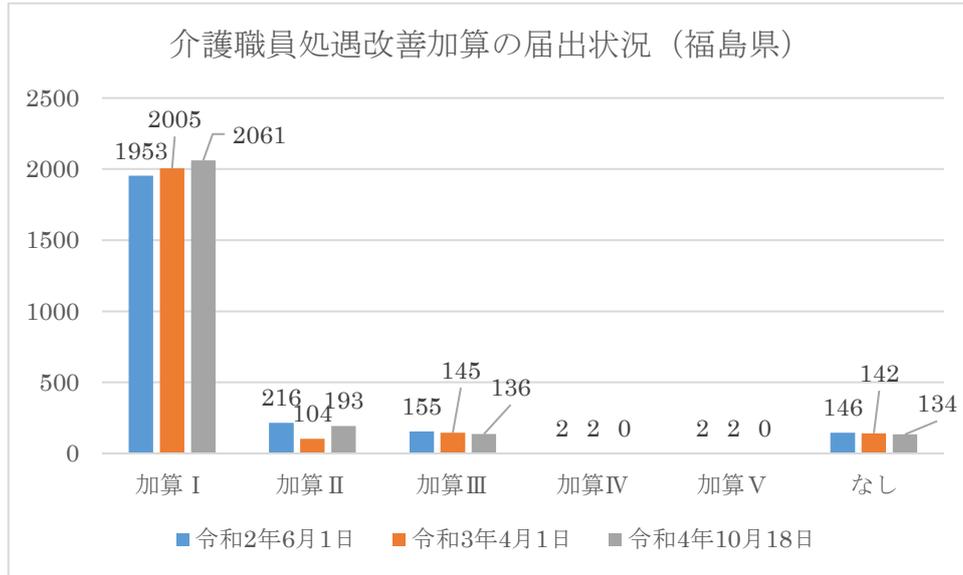
- 定着のための方策としては、「有給休暇の取得の促進」「資格取得のために支援」「上司と職員間の面談の機会」などが約6割以上となっています。



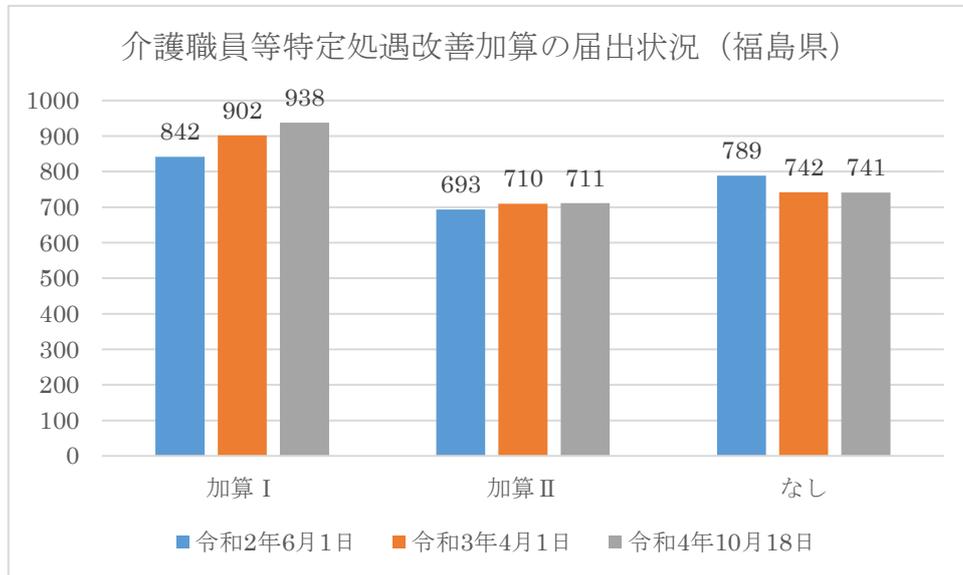
出典：福島県社会福祉協議会 R3 福祉人材の確保・育成・定着に関する調査より

### (5) 処遇改善加算等の取得状況について

- 処遇改善加算は対象となる約2,500事業所のうち約95%の事業所が、特定処遇改善加算は対象となる約2,400事業所のうち約69%の事業所が取得している状況です。

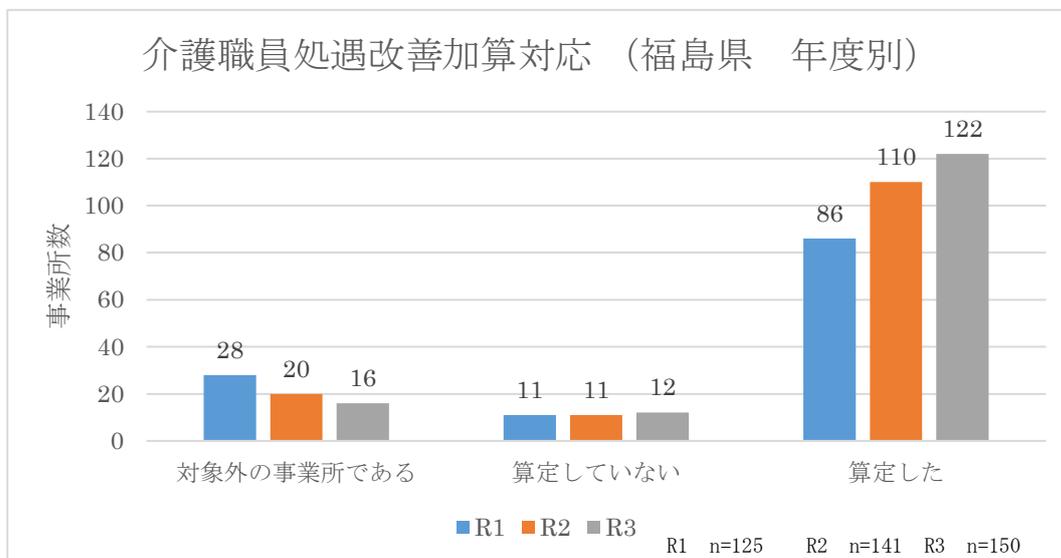


出典：令和4年10月 福島県調べ



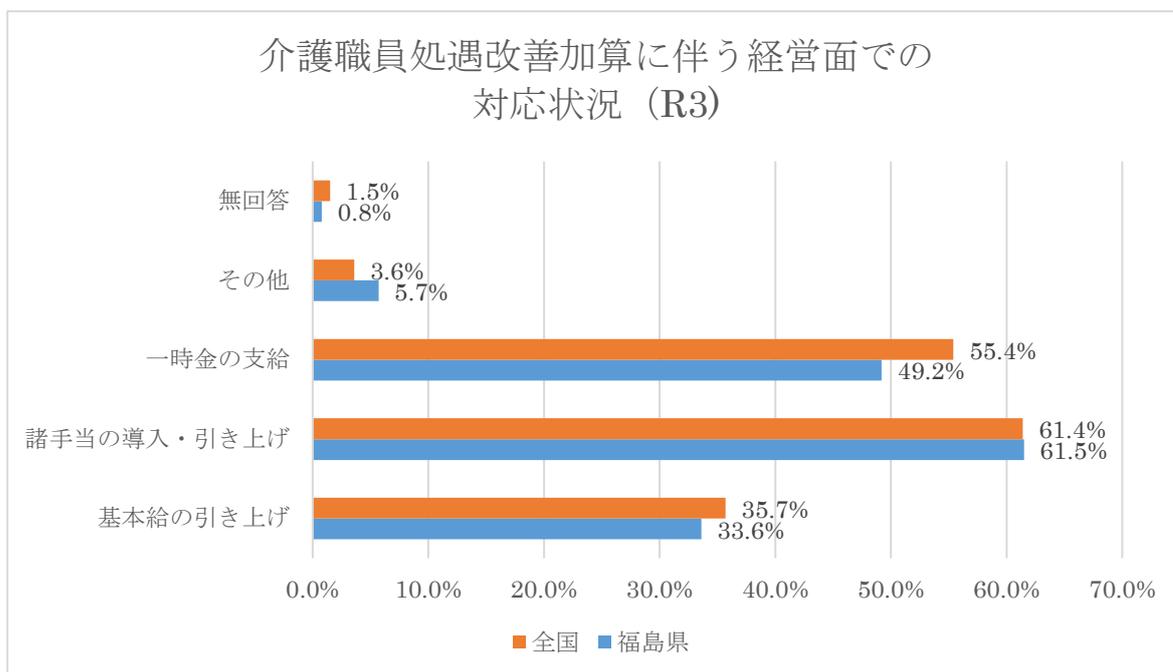
出典：令和3年4月 福島県調べ

- 処遇改善加算を取得している介護施設・事業所は年々増加しています。



出典：（公財）介護労働安定センター 事業所における介護労働実態調査より

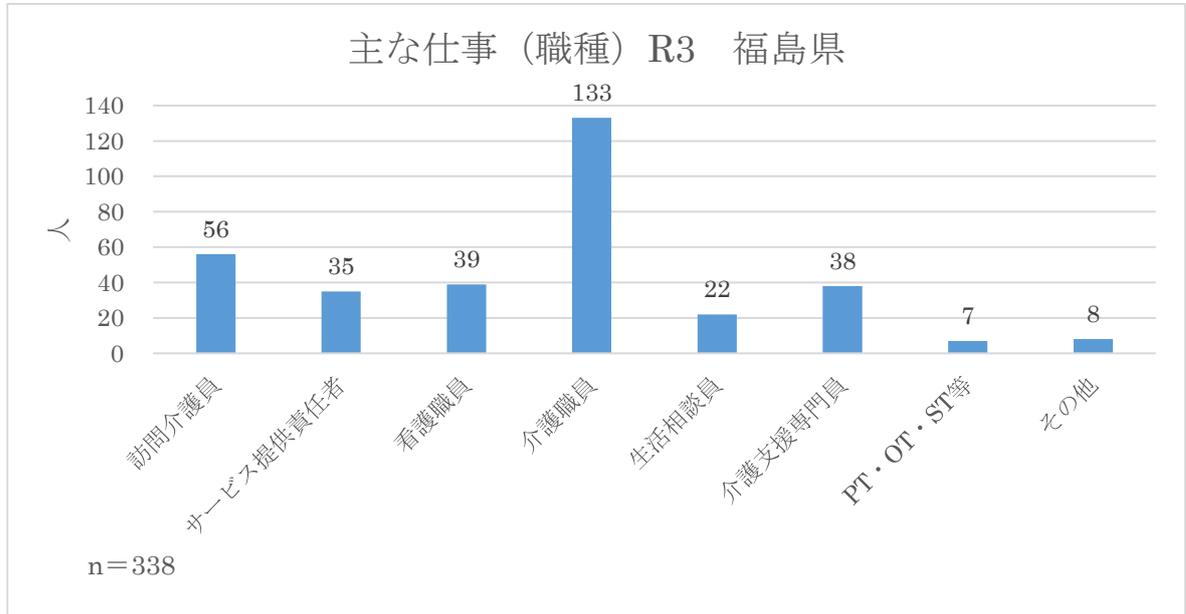
- 処遇改善加算を取得した事業所では、福島県は諸手当の導入・引き上げが大きくなっています。



出典：（公財）介護労働安定センター R3 事業所における介護労働実態調査より

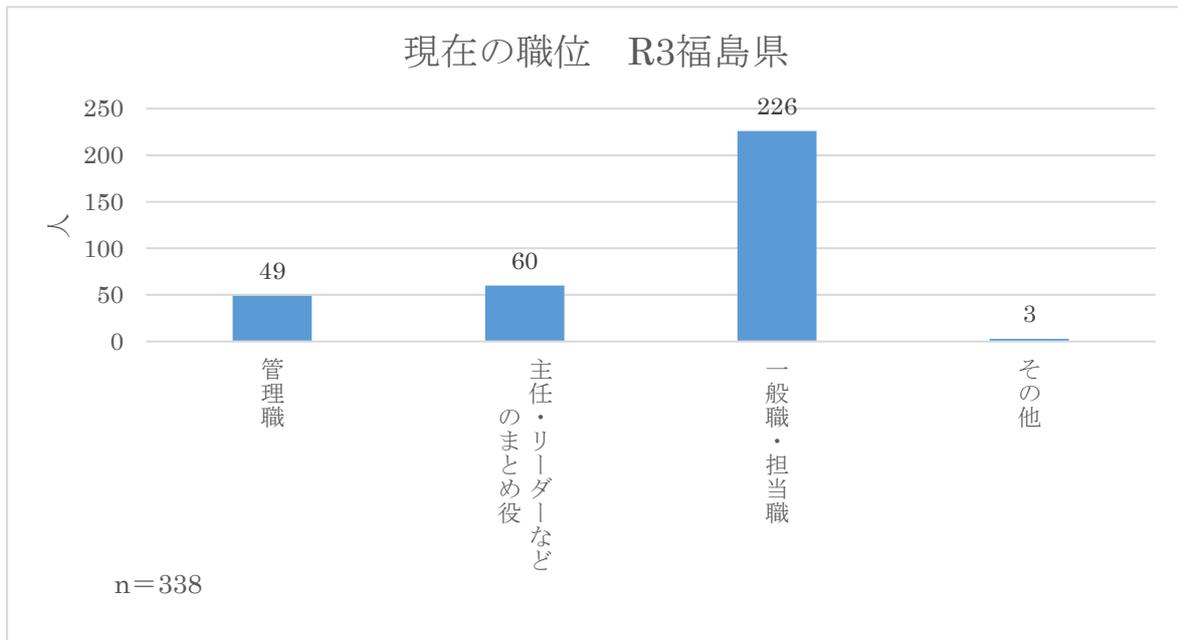
## (6) 介護人材の現在の仕事について

- 現在行っている主な仕事を職種別にみると、介護職員が最も高く、次いで訪問介護員でした。



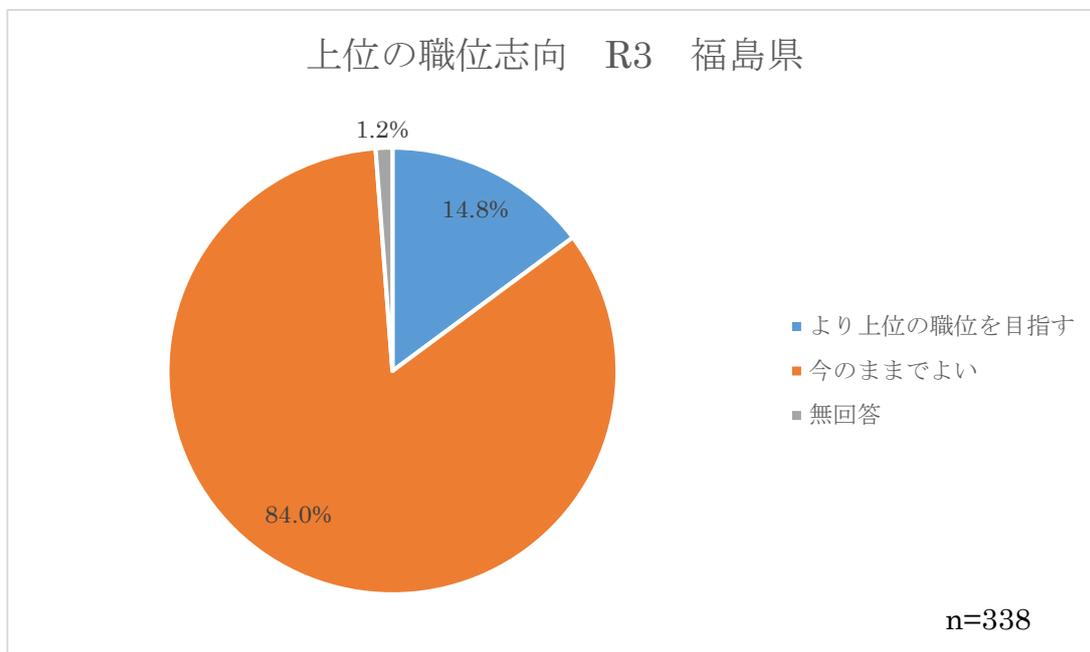
出典：（公財）介護労働安定センター R3 介護労働者の就業実態と就業意識調査より

- 現在の仕事における職位をみると、一般職・担当職が最も高く、次いで主任、リーダーなどまとめ役の順となっています。



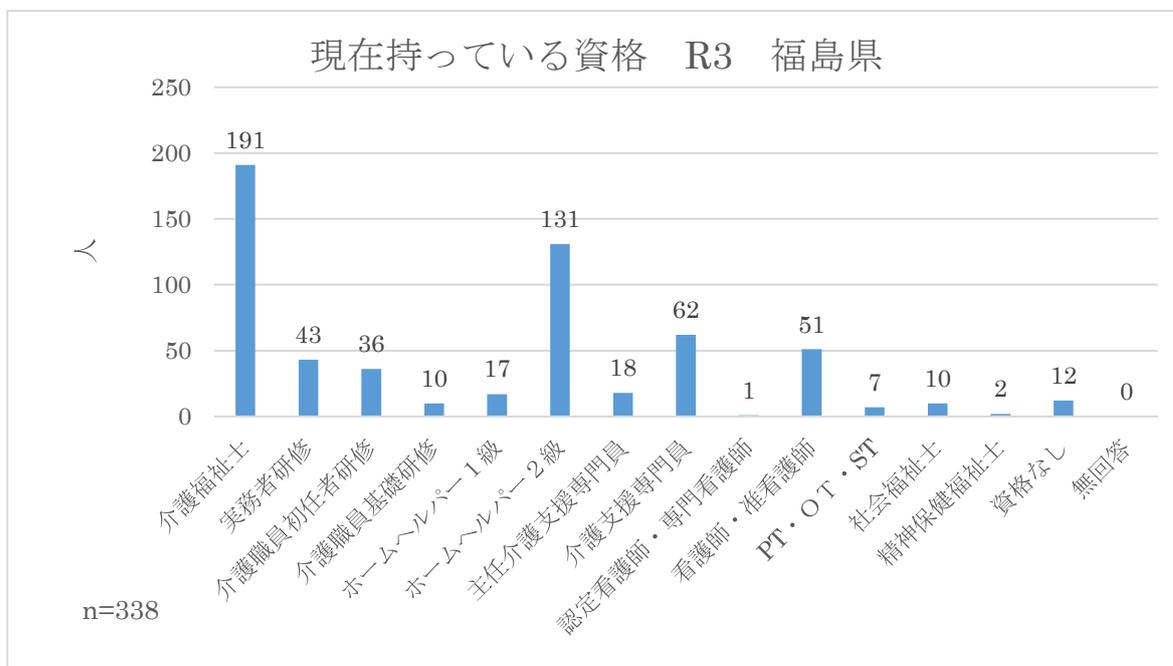
出典：（公財）介護労働安定センター R3 介護労働者の就業実態と就業意識調査より

- 上位の職位志向については、今のままでよいが84%、より上位の職位を目指すが14.8%となっています。



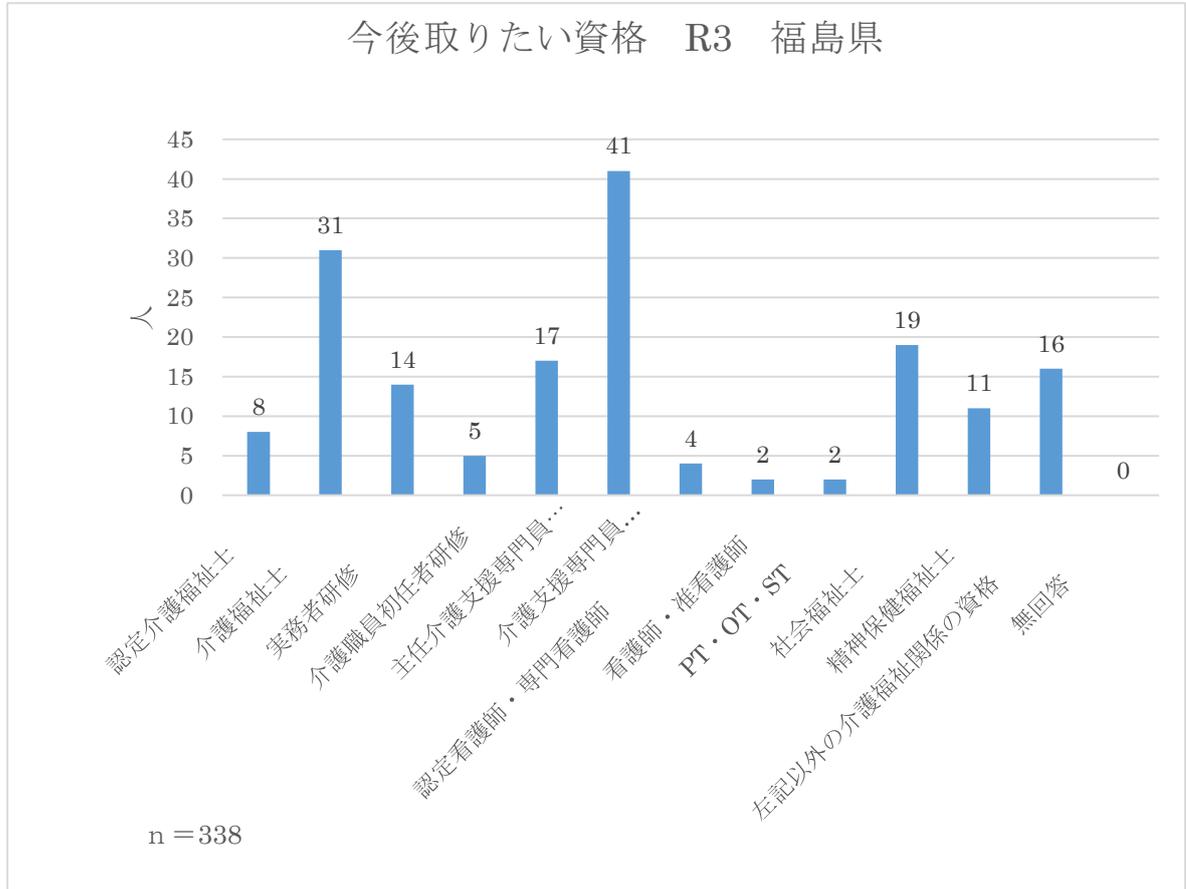
出典：（公財）介護労働安定センター R3 介護労働者の就業実態と就業意識調査より

- 現在持っている資格は介護福祉士(56.5%)が最も高く、次いでホームヘルパー2級(38.7%)の順となっています。



出典：（公財）介護労働安定センター R3 介護労働者の就業実態と就業意識調査より

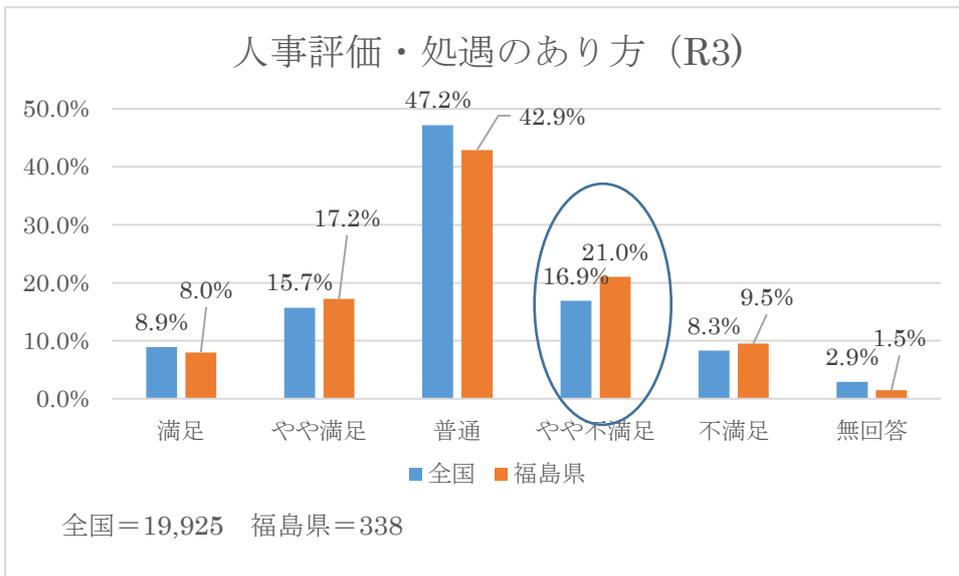
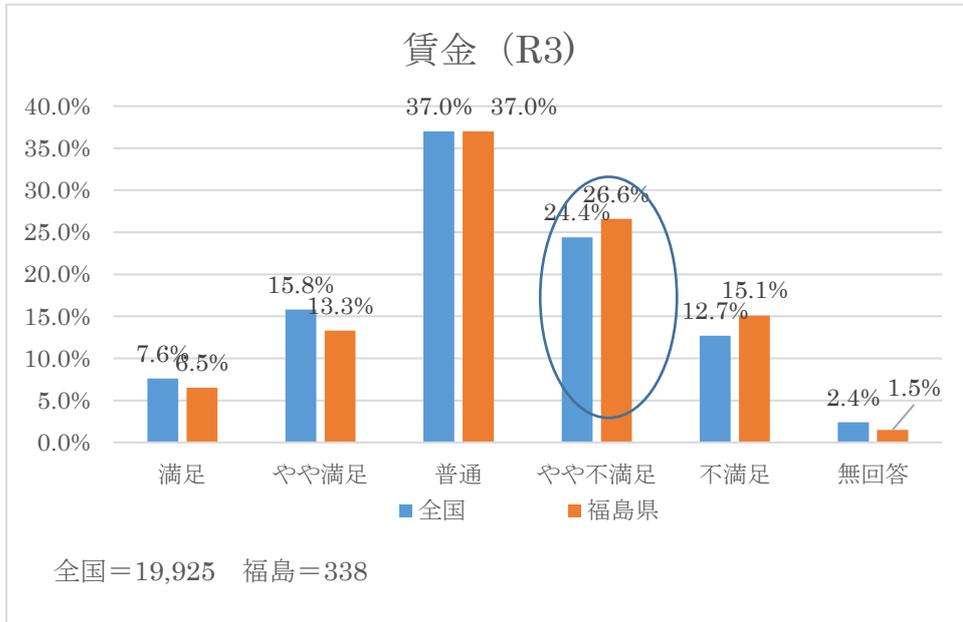
- 今後取りたい資格では、介護支援専門員が最も高く(41人)、次いで介護福祉士(31人)でした。



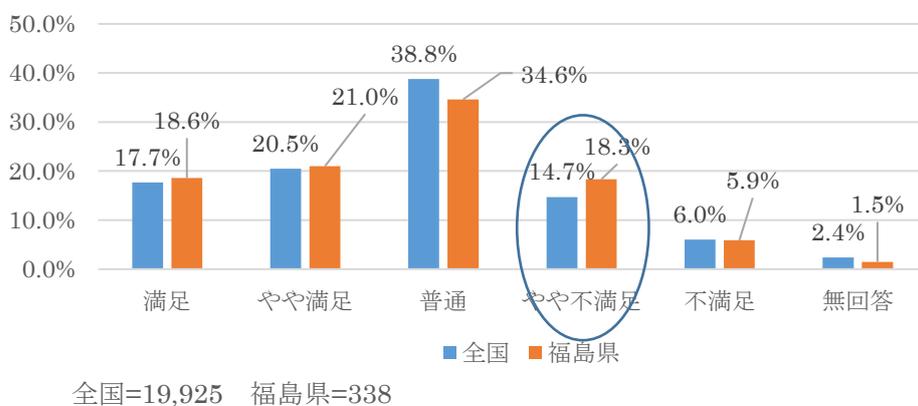
出典：（公財）介護労働安定センター R3 介護労働者の就業実態と就業意識調査より

## (7) 介護人材の仕事の満足度について

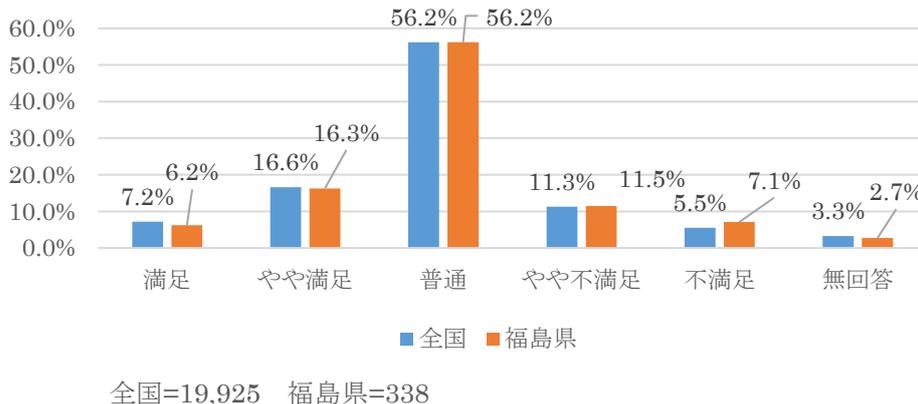
- 全体的に全国平均と同じ傾向がみられますが、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」、「労働時間・休日等の労働条件」、「キャリアアップの機会」については、福島県のほうが「やや不満足」が多い傾向でした。



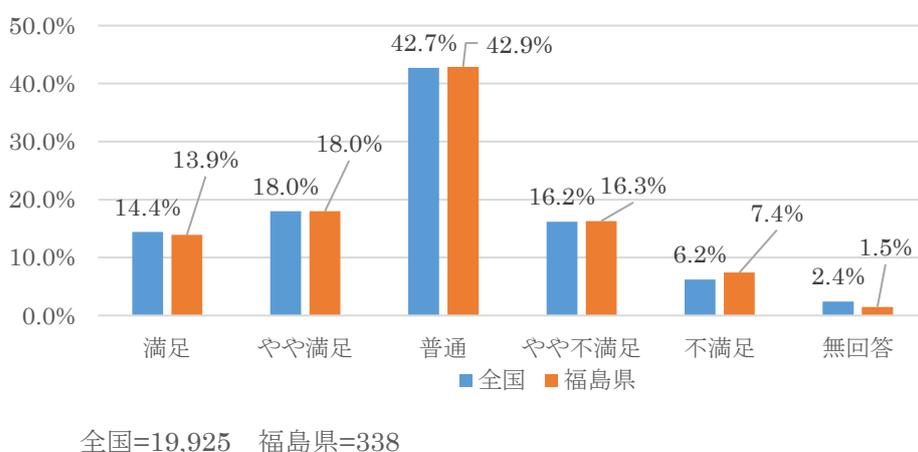
### 労働時間・休日等の労働条件 (R3)



### キャリアアップの機会 (R3)

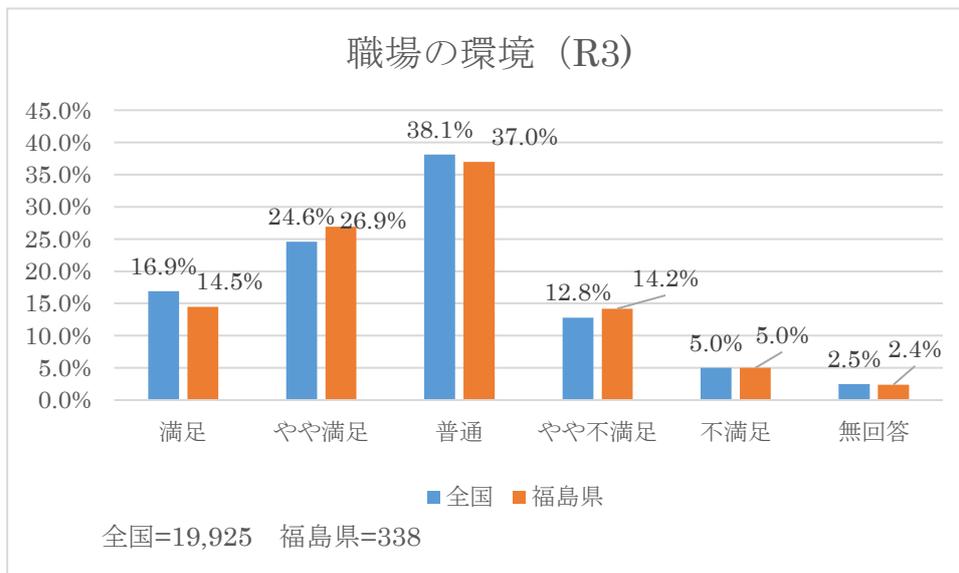
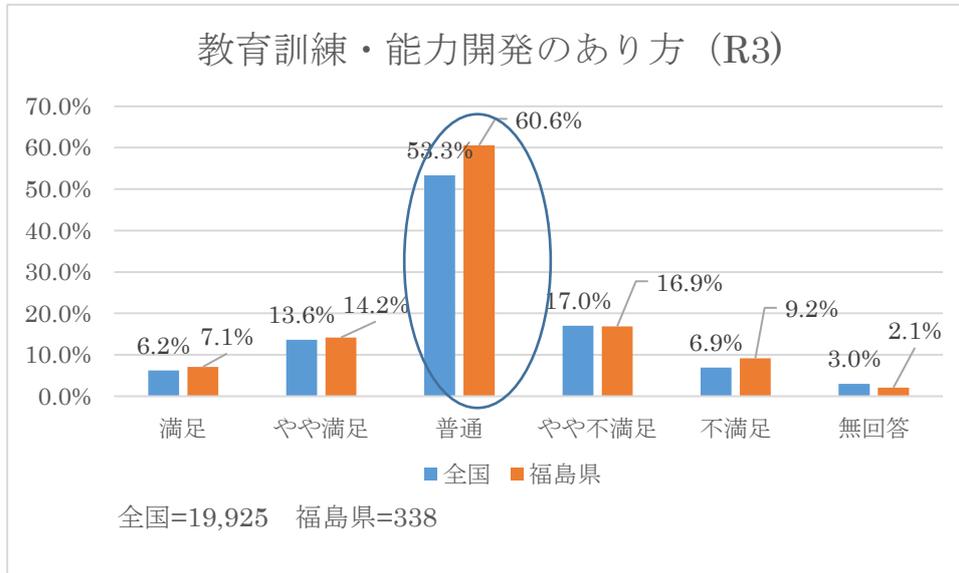


### 勤務体制 (R3)

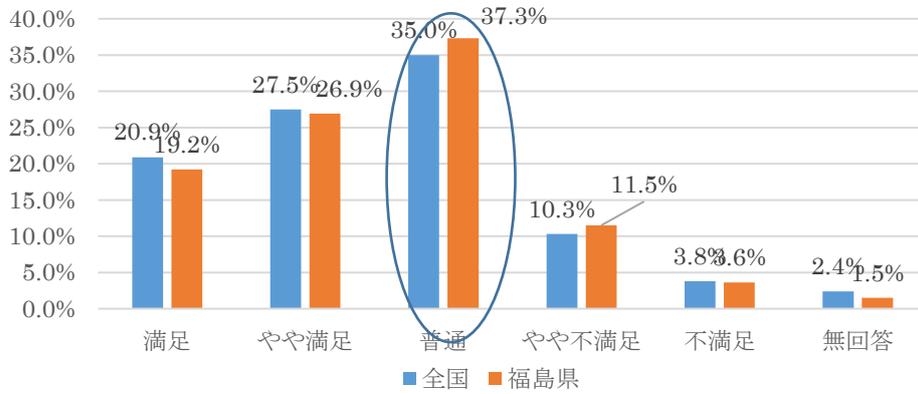


出典：（公財）介護労働安定センター R3 介護労働者の就業実態と就業意識調査より

- 一方で、「教育訓練・能力開発のあり方」、「職場の人間関係、コミュニケーション」、「雇用の安定性」、「福利厚生」、「仕事のやりがい」が全国平均より「普通」の回答が多く、なっています。

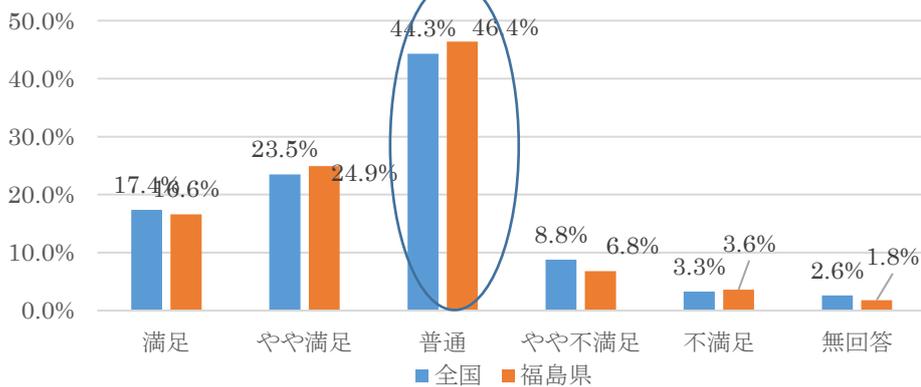


### 職場の人間関係、コミュニケーション (R3)

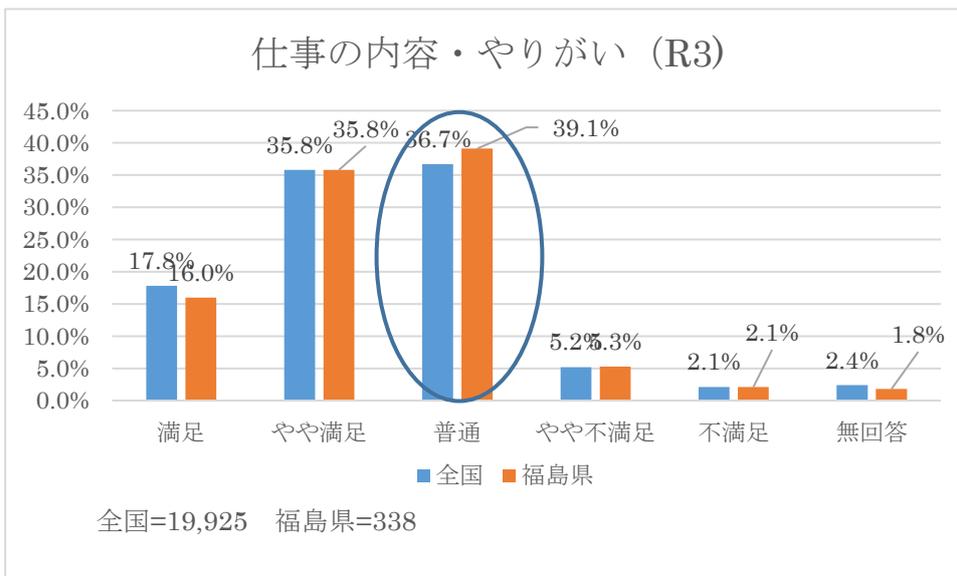
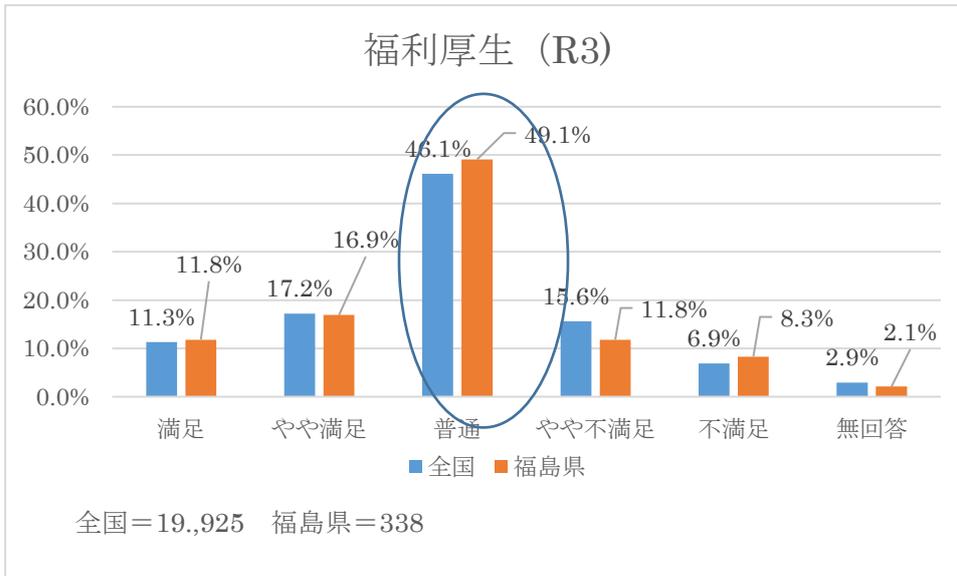


全国=19,925 福島県=338

### 雇用の安定性 (R3)



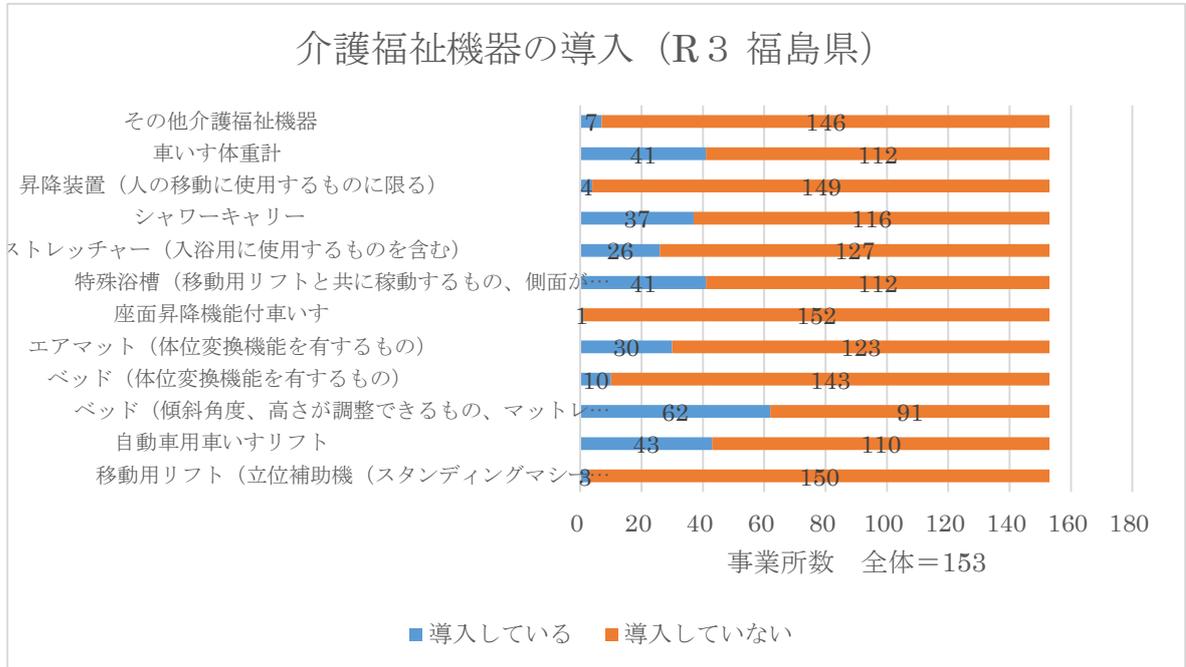
全国=19,925 福島県=338



出典：（公財）介護労働安定センター R3 介護労働者の就業実態と就業意識調査より

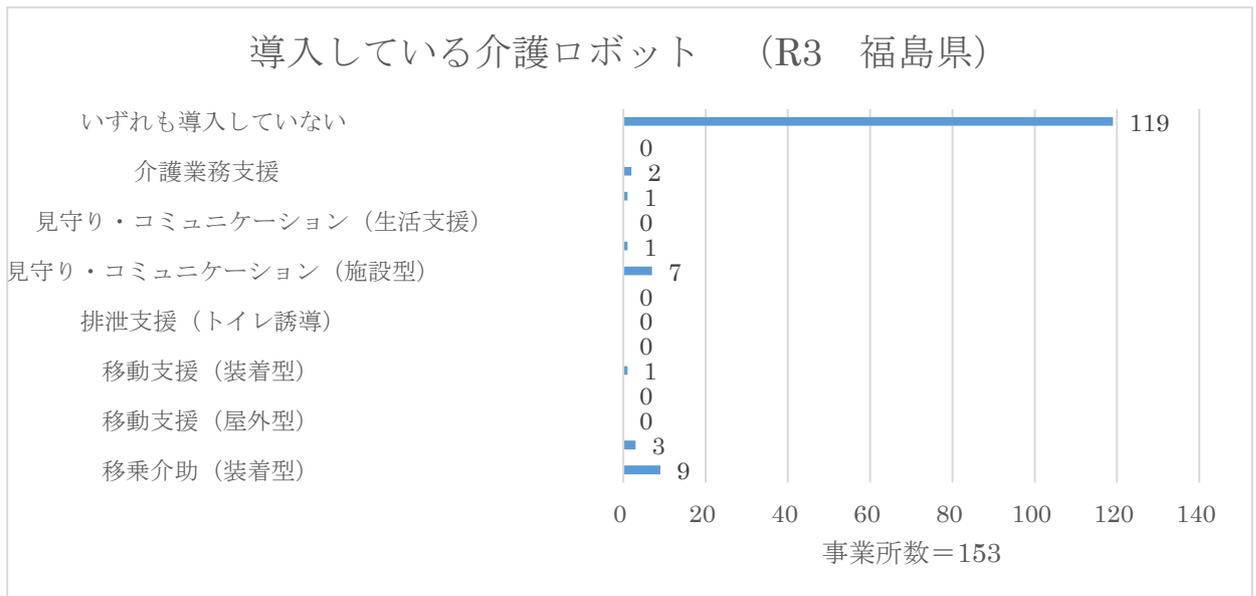
## (8) 介護ロボットの導入状況について

- 介護福祉機器の導入で最も多いのは、「ベッド」、次いで「自動車用車いすリフト」「車いす体重計」「特殊浴槽」でした。



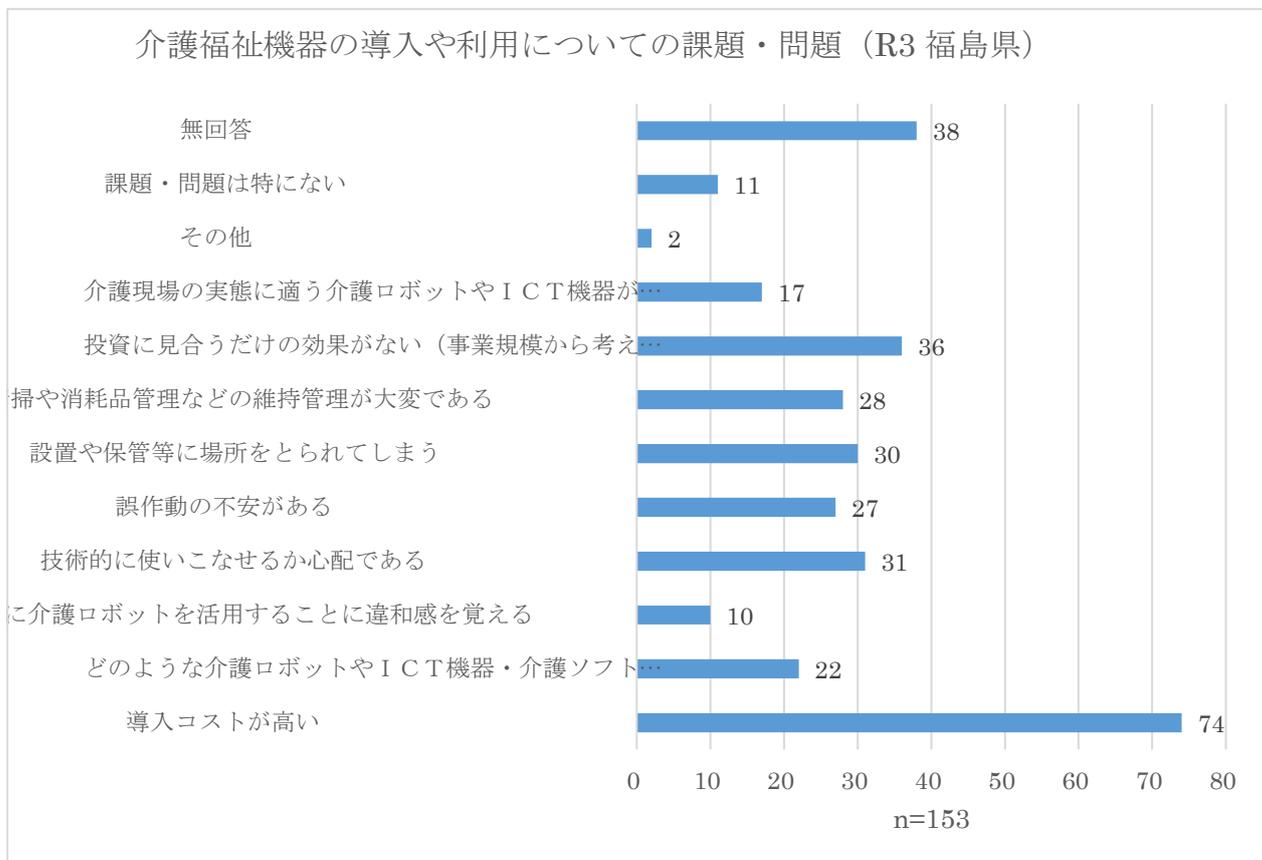
出典：(公財) 介護労働安定センター R3 事業所における介護労働実態調査より

- 介護ロボットの導入では、ほとんどの介護施設・事業所で導入していない結果となりましたが、導入しているものの中で最も多いのは、「移乗介助(装着型)」、次いで「見守り・コミュニケーション(施設型)」でした。



出典：(公財) 介護労働安定センター R3 事業所における介護労働実態調査より

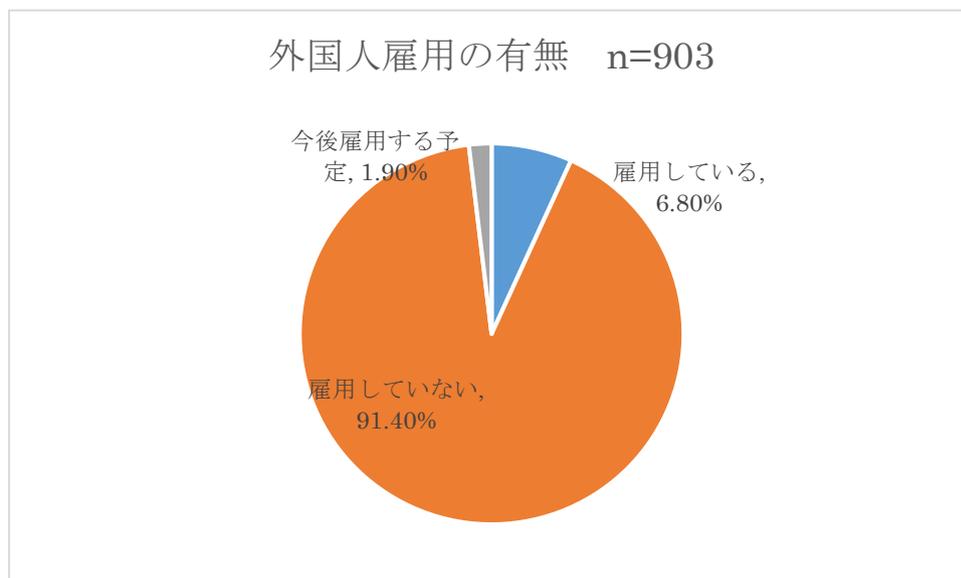
○ 課題として最も多いのは、「導入コストが高い」でした。



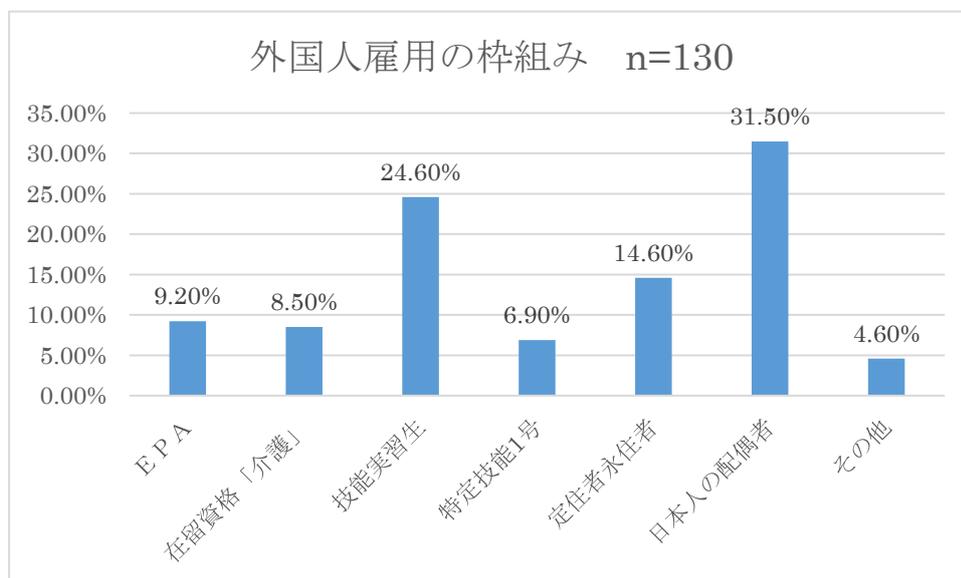
出典：(公財)介護労働安定センター R3 事業所における介護労働実態調査より

### (9) 外国人雇用と介護助手の導入

○ 外国人雇用については、「雇用している」が約7%、61件に上っています。  
また、雇用の枠組み（種類）では、「日本人の配偶者」が最も高くなっています。

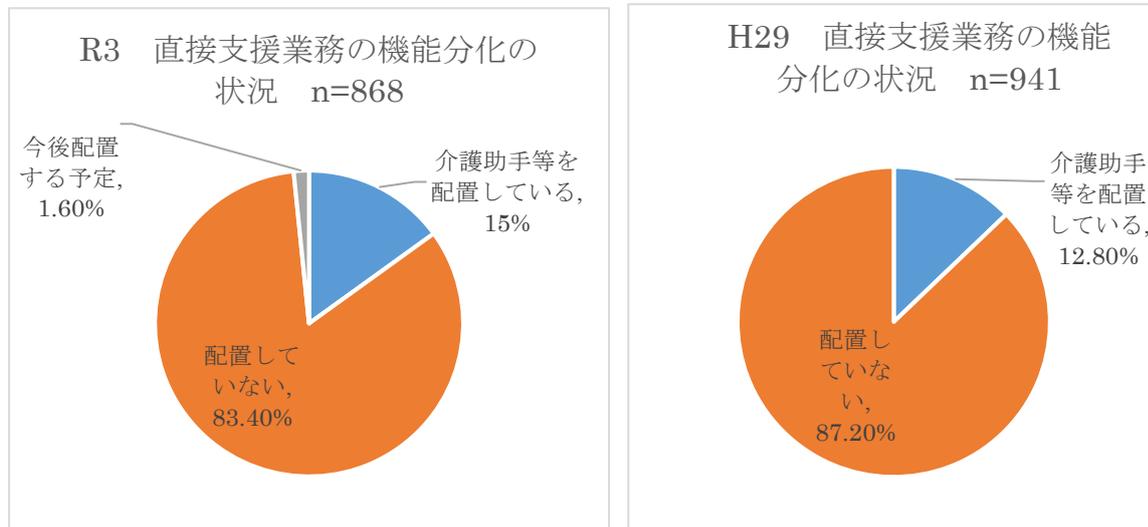


出典：福島県社会福祉協議会 R3 福祉人材の確保・育成・定着に関する調査より



出典：福島県社会福祉協議会 R3 福祉人材の確保・育成・定着に関する調査より

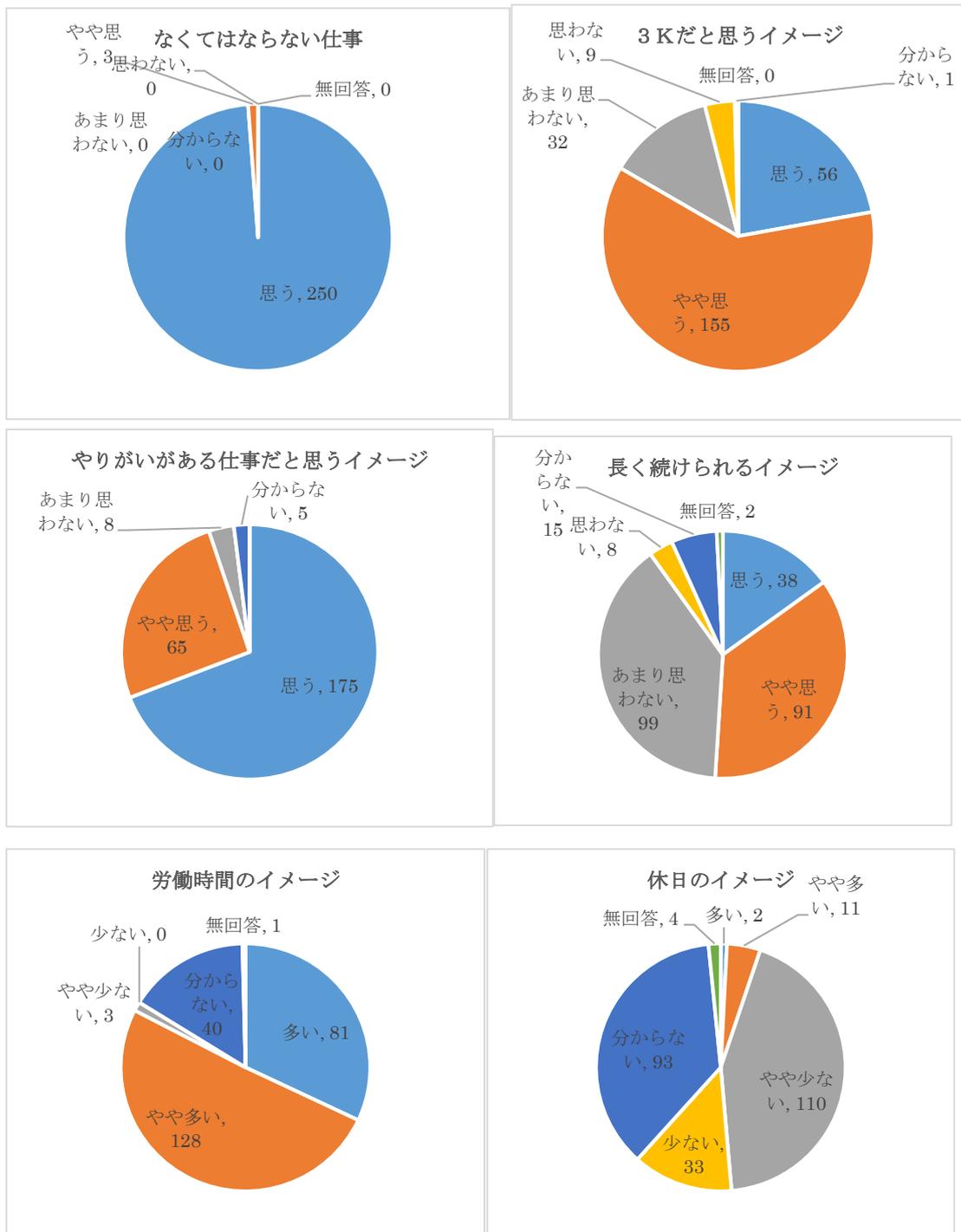
- 機能分化については、「介護助手等を配置している」が全体の15%となっており、平成29年度調査時から2ポイント増えました。

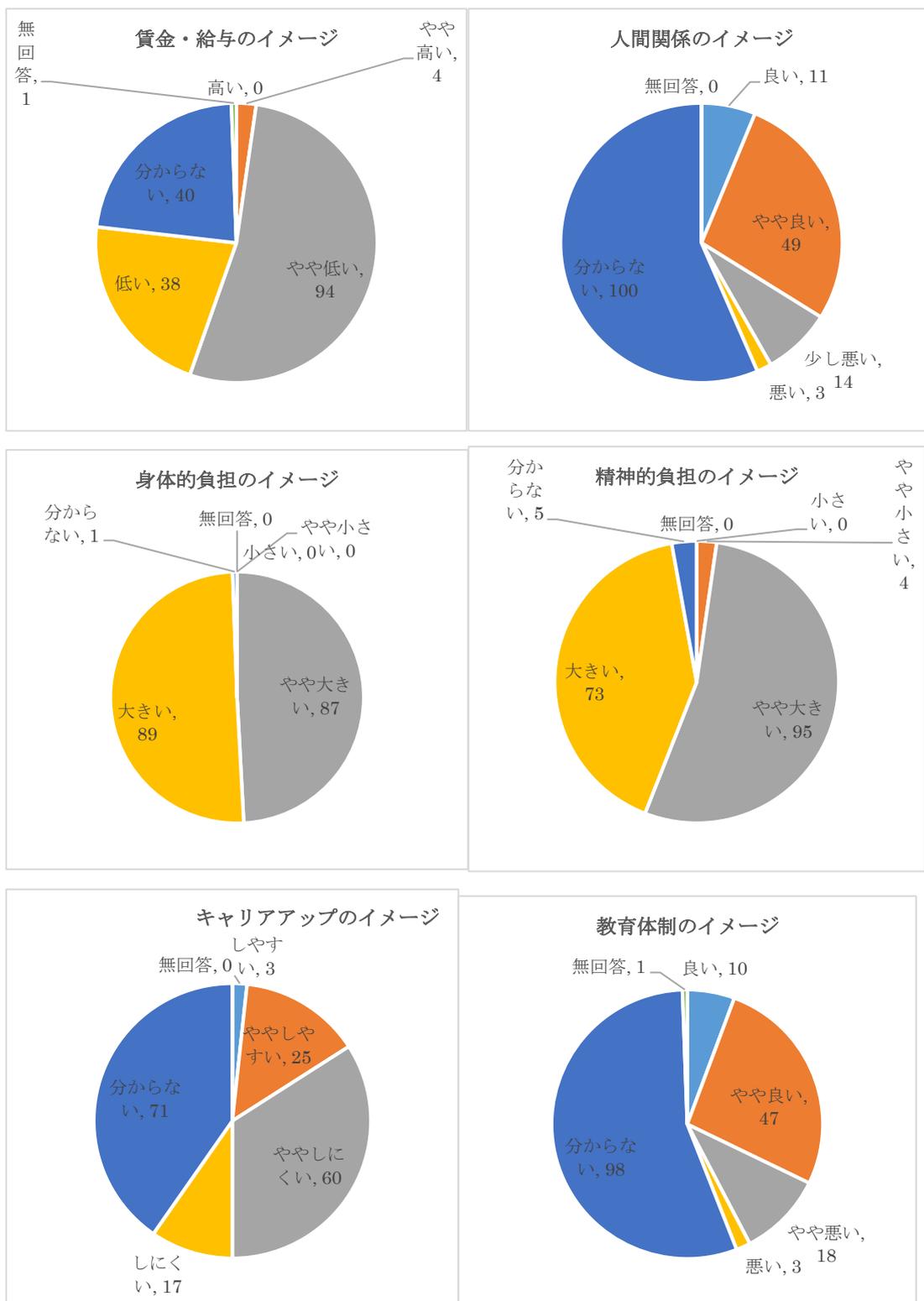


出典：福島県社会福祉協議会 H29・R3 福祉人材の確保・育成・定着に関する調査より

## (10) 介護の仕事のイメージについて

- 県内の中学校・高校に対しアンケートを行った結果、253校からの回答があり、介護の仕事のイメージは、「なくてはならない仕事」「やりがいがある仕事」だと思いう一方、「3K」「休みが少ない」「労働時間が多い」「給与が低い」といった回答が多くなっています。

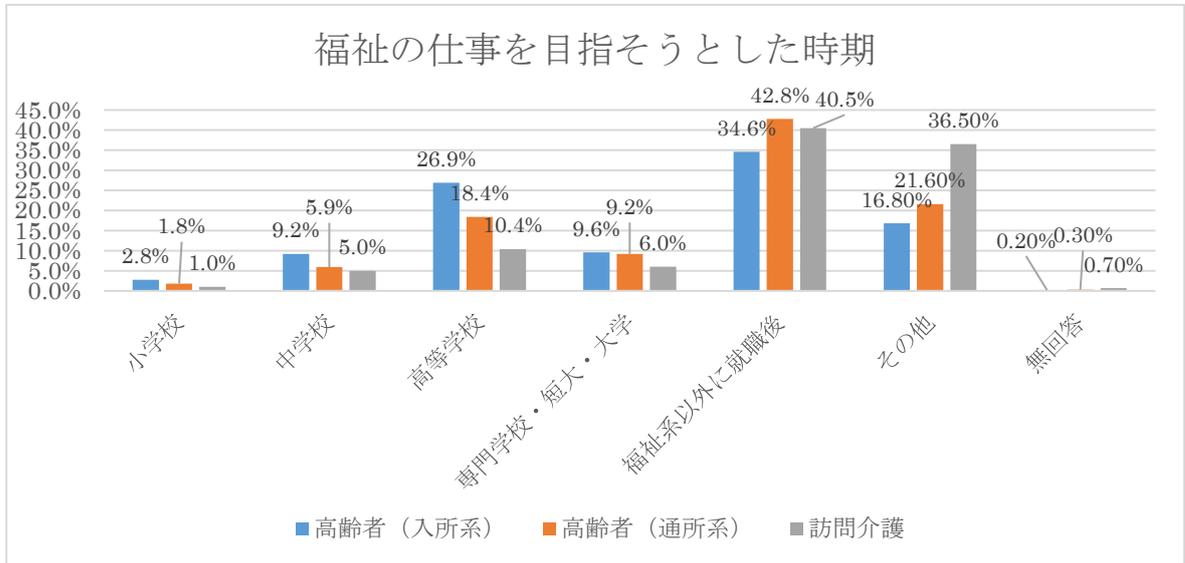




出典：福島県社会福祉協議会 R3 中学校・高校へのイメージアンケート調査より

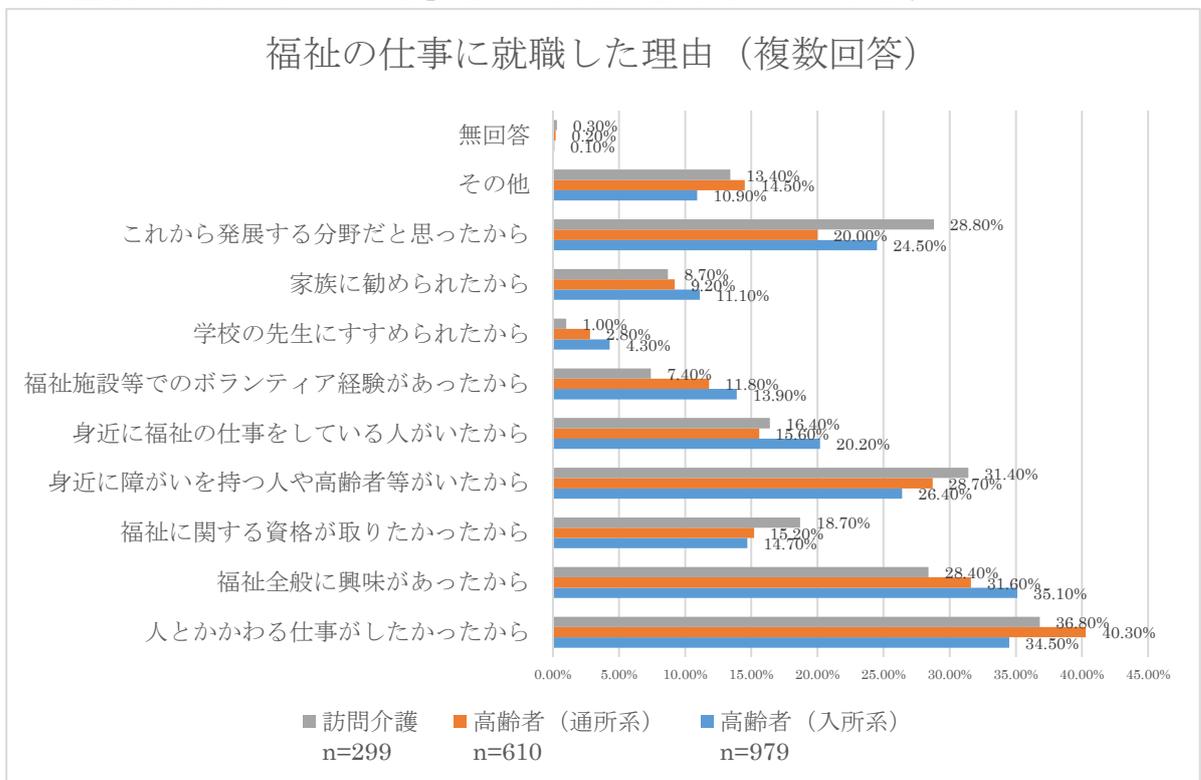
## (11) 福祉の仕事を目指した時期や理由

- 福祉の仕事を目指そうと思った時期は「福祉系以外に就職後」が最も多く、高等学校では、高齢者（入所系）で3割でした。



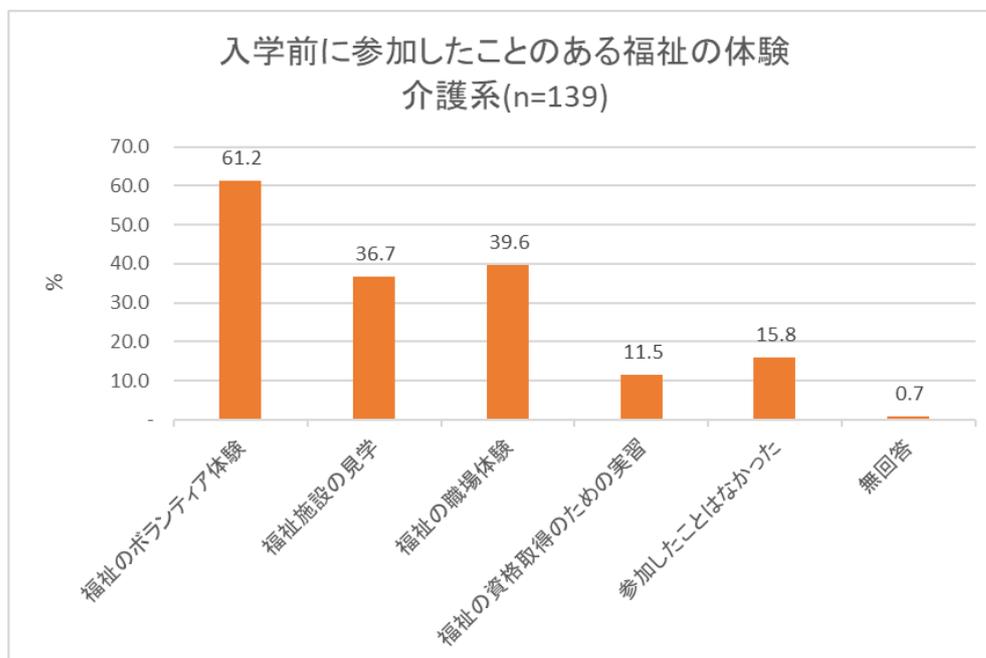
出典：福島県社会福祉協議会 R2 福祉施設・事業所職員就労意識調査より

- 福祉の仕事に就職した理由は、「人とかかわる仕事がしたかったから」「福祉全般に興味があったから」などの回答が多くなっています。



出典：福島県社会福祉協議会 R2 福祉施設・事業所職員就労意識調査より

- 入学前に参加したことがある福祉の体験については、福祉のボランティアが6割、次いで福祉の職場体験が4割となっており、参加したことがなかったと答えたのは2割弱でした。



出典：福島県社会福祉協議会 R1 福祉の仕事、職場を目指す学生の意識調査より

## (12) 災害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響について

- 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います。
- 規模の小さな介護事業所では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によりサービスの利用者が減少するなど、経営に不安をかかえるところもあります。
- 新型コロナウイルス感染症が拡大し「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方法の見直しが必要となり、今後のケアのあり方の検討が必要になっています。

### ※ 新しい生活様式下でのケアの主な課題例

- ・ 感染症を広げないためマスクを着用しており介護職員の表情が見えにくくなる。
- ・ 感染予防のため、介護をする際に密を避ける工夫が必要となる。
- ・ 人と接する機会や外出の回数、家族との面会が減少するなどQOLが低下し、以前よりも健康を損なう高齢者が増える。

## 2 令和4年度福島県実施事業一覧について

### 令和4年度福祉・介護人材確保関連事業

(令和4年4月1日現在)

大項目	事業(※予算書上の小事業も含む)	令和4年小事業(※事業配下の事業)	課名
I 介護イメージアップ	①福祉・介護人材プロジェクト(イメージアップ事業)	(1)ふくしまの福祉を支える人材の育成事業	社会福祉課
		(2)週休3日制導入モデル事業	
II 人材マッチング	①福祉・介護人材プロジェクト(マッチング事業)	(1)出前相談事業	社会福祉課
		(2)就職フェア・合同説明会	
		(3)求職者向けセミナー	
		(4)求職者向け福祉施設の多様な働き方の就業事例集の作成	
		(5)先進事例等の紹介	
		(6)多様な人材を確保するためのセミナー	
		(7)法人向け人事労務管理研修	
	②福祉人材センター運営事業	福祉人材センター運営事業	
III 人材確保	①介護人材プロジェクト(人材確保事業)	(1)介護職機能分化モデル事業	社会福祉課
		(2)外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業	
		(3)福祉・介護人材潜在的有資格者再就職支援事業	
		(4)福祉・介護人材確保対策会議・研修事業	
		(5)会津地方介護人材対策モデル事業	
		(6)介護に関する入門的研修の実施事業	
		(7)外国人介護人材受入環境整備事業	
		【新規】(8)福祉の将来を担う人材育成事業	
		【新規】(9)外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業	
	②被災地介護サービス提供体制再構築支援事業	(1)被災地福祉・介護人材確保支援事業	社会福祉課
		(2)被災地介護施設再開等支援事業	高齢福祉課
		(3)被災地介護施設運営支援事業	高齢福祉課
		(4)被災地訪問サービス運営支援事業	高齢福祉課
	③地域医療介護総合確保事業 参入促進(補助事業)	(1)地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業	社会福祉課
		(2)助け合いによる生活支援の担い手の養成事業	
		(3)地域の支え合い・助け合い活動継続のための事務手続き等支援事業	
		(4)介護未経験者に対する研修支援事業	
		(5)介護に関する入門的研修の実施等からマッチングまでの一体的支援事業	
		(6)将来の介護サービスを支える若年世代の参入促進事業	
	④介護実習・普及事業	(1)介護実習・普及事業	
⑤介護就職支援金貸付事業	(1)介護就職支援金貸付事業		
⑥福島県高齢者福祉計画等推進事業	(1)圏域別地域包括ケアシステム推進協議会	健康づくり推進課	
IV 人材育成	①福祉・介護人材プロジェクト(人材育成事業)	(1)市町村等介護職員初任者研修及び実務者研修補助事業	社会福祉課
		(2)学生向け介護職員初任者研修資格取得支援事業	
		(3)新任介護職員研修事業	
	②介護支援専門員養成研修	(1)介護支援専門員研修事業ほか	高齢福祉課
	③福島県認知症施策推進事業	(1)認知症対応力向上研修ほか	
	④認知症介護実践者等養成事業	(1)実践者養成研修・指導者養成研修	
	⑤介護施設等における防災リーダー養成等支援事業	【新規】(1)介護施設等における防災リーダー養成等支援事業	
	⑥ユニットケア推進事業	(1)ユニット型施設現地指導事業	
	⑦認知症サポーターパワーアップ事業	(1)認知症サポーターパワーアップ事業	
	⑧地域包括ケアシステム構築支援事業	(1)地域包括ケアシステム深化・推進事業	健康づくり推進課
⑨健康長寿に向けた介護予防推進事業	(1)高齢者社会参加活動支援事業ほか		
⑩健康サポート薬局推進事業	(1)認知症対応薬局推進事業	業務課	

IV 人材育成	①地域医療介護総合確保事業 資質向上(補助事業)	(1)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	社会福祉課
		(2)各種研修に係る代替要員の確保対策事業	
		(3)潜在介護福祉士の再就職促進事業	
		(4)認知症ケアに携わる人材の育成のための研修事業	
		(5)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	
		(6)認知症高齢者等権利擁護人材育成事業	
		(7)介護事業所におけるハラスメント対策推進事業	
		(8)介護予防の推進に資する専門職種の指導者育成事業	
V 人材定着	①福祉・介護人材プロジェクト(人材定着事業)	(1)福祉・介護人材定着促進事業	社会福祉課
		(2)福祉・介護職員のとどい	
		(3)キラリふくしま介護賞	
	②ホームヘルプパワーアップ作戦事業	(1)新任訪問介護員研修事業	社会福祉課
		(2)テーマ別技術向上研修事業	
		(3)訪問介護適正実施研修事業	
	③ICT等を活用した介護現場生産性向上支援事業	(1)ICT等を活用した介護現場生産性向上支援事業	高齢福祉課
	④新型コロナウイルス対策事業	(1)介護サービス提供体制継続支援事業	社会福祉課
	⑤地域医療介護総合確保事業 労働環境・処遇改善(補助事業)	(1)新人介護職員に対するエルダー、メンター制度等導入支援事業	
		(2)管理者に対する雇用管理改善方策普及・促進事業	
	(3)介護施設内保育施設運営支援事業		