

千葉県福祉人材確保・定着推進方針

（令和元年度～令和5年度）

令和2年3月

千葉県

目 次

I	方針の策定に当たって	1
1	方針策定の趣旨	1
2	方針の位置付け	1
3	方針期間	1
II	福祉・介護人材の現状	2
1	人口の推移	2
(1)	これまでの実績	2
(2)	今後の推計	2
2	介護・福祉人材を取り巻く状況	3
(1)	各分野を通じた状況	3
(2)	分野ごとの状況	8
III	本方針の目指す方向性	11
IV	取組方針	12
1	人材の確保	12
(1)	福祉・介護職に関する理解の促進	12
(2)	多様な人材の参入促進	13
(3)	外国人介護人材の活用	17
2	人材の育成	18
(1)	福祉・介護関係の資格取得支援	18
(2)	福祉・介護職員のスキルアップ等支援	19
3	人材の定着	21
(1)	福祉・介護現場における業務改善・働きやすい環境整備	21
(2)	福祉・介護職員の処遇改善・事業者の経営改善	22
V	方針の推進体制	24

I 方針の策定に当たって

1 方針策定の趣旨

本県では、少子高齢化の急速な進展に伴い、喫緊の課題となっている福祉・介護人材の確保・定着に係る部局横断的な対策を講じるため、平成20年9月に「千葉県福祉人材確保・定着対策本部」を設置しました。

また、平成26年3月には、福祉・介護人材の確保・定着に向けた総合的な指針「千葉県福祉人材確保・定着推進方針」（平成26年度～平成30年度）を策定し、県内の関係団体等と連携・協働して、全県的な取組を実施してきました。

しかし、福祉・介護分野の人材不足は依然として深刻な状況にあり、継続的な取組が必要であることから、福祉・介護人材の確保・定着に向けて、同方針の見直しを行うとともに、国の動向や状況変化等を踏まえた上で、新たな「千葉県福祉人材確保・定着推進方針」を策定しました。

2 方針の位置付け

福祉3分野（高齢者福祉、障害福祉、児童福祉）の「千葉県高齢者保健福祉計画」・「千葉県障害者計画」・「千葉県子どもを虐待から守る基本計画」の各計画で掲げる「人材の確保・定着」について、総合的かつ一体的に福祉・介護人材の確保・定着に向けた取組を検討し、実施していくために、施策の方向性を示すものです。

3 方針期間

本方針は、令和元年度から令和5年度までの5年間を方針期間とします。

また、中長期的には、団塊の世代が後期高齢者となる令和7年（2025年）以降も見据えています。

Ⅱ 福祉・介護人材の現状

1 人口の推移

(1) これまでの実績

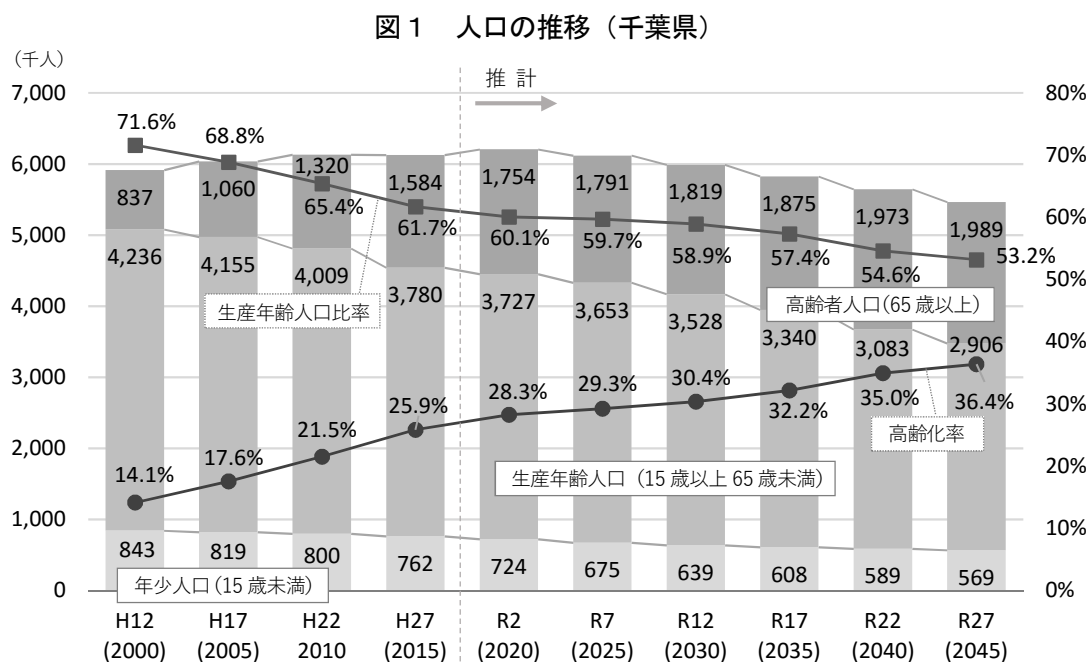
平成27年度(2015年度)の国勢調査によると、本県の人口は622万3千人であり、全国第6位の人口規模となっています。

年齢階級別では、高齢者人口(65歳以上)は増加傾向にあり、平成22年度の132万人から平成27年度には158万4千人と、5年間で1.2倍(26万4千人増)になっています。一方で、生産年齢人口(15歳以上65歳未満)は減少傾向にあり、平成22年度の400万9千人から平成27年度は378万人と22万9千人減少しています。

また、総人口に占める年齢階級別の割合を見ると、高齢者人口は平成22年度の21.5%から平成27年度は25.9%に上昇している一方で、生産年齢人口は平成22年度の65.4%から平成27年度は61.7%に低下しています。

(2) 今後の推計

国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」によると、令和2年以降、千葉県は総人口は減少し、生産年齢人口も減少していく一方で、高齢者人口は増加していく見込みとなっています。その結果、本県の高齢化率は、令和12年に3割を超え、その後も上昇を続け、少子高齢化が一層進展していくことが予測されます。



(資料) 総務省「国勢調査」[2000年～2015年]

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成30年推計)」[2020年～2045年]

(注) 年齢不詳を除く。構成比は、年齢不詳を除く総人口に占める各階級別人口割合。

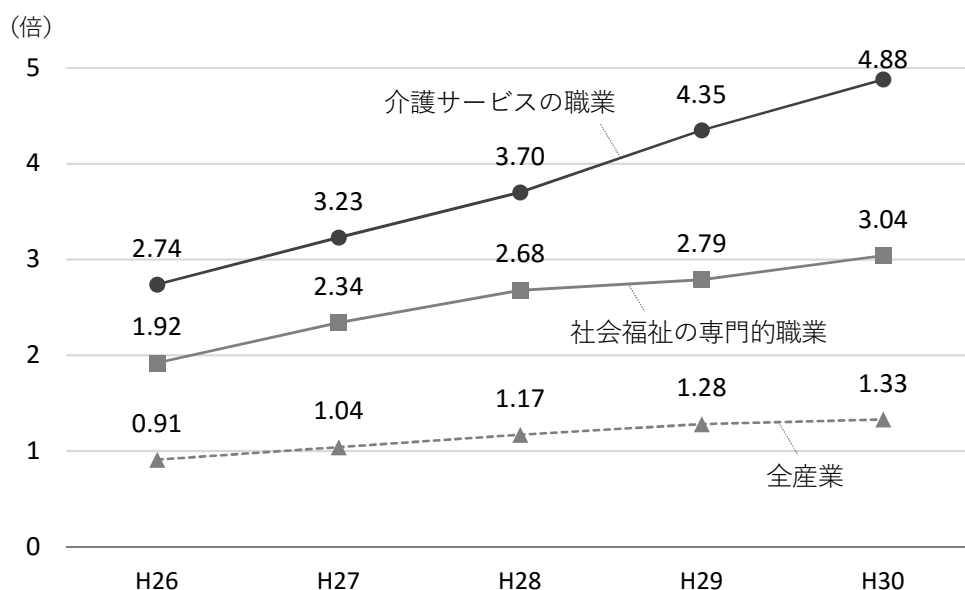
2 福祉・介護人材を取り巻く状況

(1) 各分野を通じた状況

○ 有効求人倍率

本県の有効求人倍率は、福祉・介護分野及び全産業ともに上昇傾向にありますが、平成30年度は、「介護サービス」が4.88倍、障害福祉・児童福祉の分野を含む「社会福祉の専門的職業」が3.04倍と、全産業の1.33倍を大きく上回っており、全産業との乖離幅も拡大傾向にある等、福祉分野の人材不足は深刻な状況となっています。

図2-1-1 有効求人倍率（千葉県）



(資料) 厚生労働省「職業安定業務統計」

○ 介護職員の処遇

介護職員の処遇については、介護報酬の改定や処遇改善加算の充実等により、介護福祉士等の有資格者を中心に徐々に改善しており、厚生労働省の「介護従業者処遇状況等調査」によると、平成30年には、平成21年の調査開始以来、初めて平均月給が30万円を超えました。

また、令和元年10月からは、国が掲げる「月額8万円相当の特定処遇改善加算」により、リーダー級の介護職員については、他産業と遜色ない賃金水準を実現するとされています。

一方、介護福祉士等の資格を持たない者を含む介護職員全体では、依然として他産業の平均より低い賃金水準となっています。

図 2-1-2 有資格介護職員の平均給与額（月給・常勤・加算Ⅰ～Ⅴ取得事業所）

（単位：千円）

	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年
有資格介護職員（平均）	274.6	286.5	291.9	295.7	303.5
介護福祉士	287.1	297.3	302.6	307.1	313.9
社会福祉士	307.4	324.3	323.6	336.1	336.3
介護支援専門員	325.8	334.4	338.4	347.6	350.0
実務者研修	271.2	283.5	285.3	285.2	288.1
介護職員初任者研修	255.3	267.4	274.0	276.5	285.6

（資料）厚生労働省「介護従事者処遇状況等調査」

（注）基本給のほか、諸手当や賞与も含む。

図 2-1-3 介護職員・全産業平均給与額（月給）

（単位：千円）

	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年
福祉施設介護員	219.7	223.5	228.3	233.6	239.7
全産業（平均）	329.6	333.3	333.7	333.8	336.7
差	▲109.9	▲109.8	▲105.4	▲100.2	▲97

（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

（注）賞与は除く。

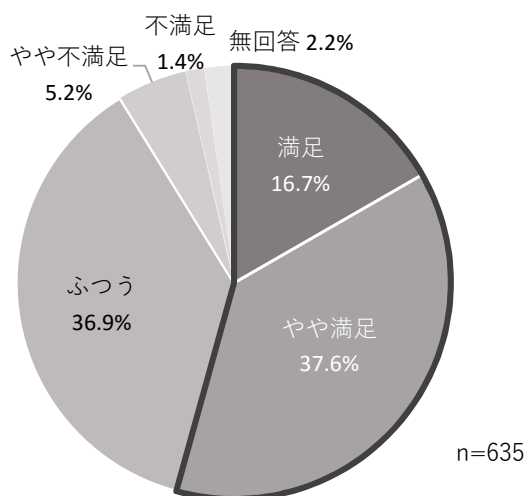
○ 福祉・介護職に対する理解

介護職については、近年、賃金水準が上昇し、職員の負担軽減に資する介護ロボットも徐々に普及が進むなど、職場環境の改善が図られています。

また、公益社団法人介護労働安定センターの「平成 30 年度介護労働実態調査」によると、介護職員の半数以上が「仕事内容・やりがい」について満足（満足及びやや満足）と回答しており、多くの職員がやりがいを持って業務に当たっていることがうかがえます。

一方、介護非従事者の間では、福祉・介護職に対する低賃金・重労働等のマイナスイメージが依然として根強く残っているとの指摘もあります。

図 2-1-4 仕事内容・やりがいについての満足度（介護職員・千葉県）



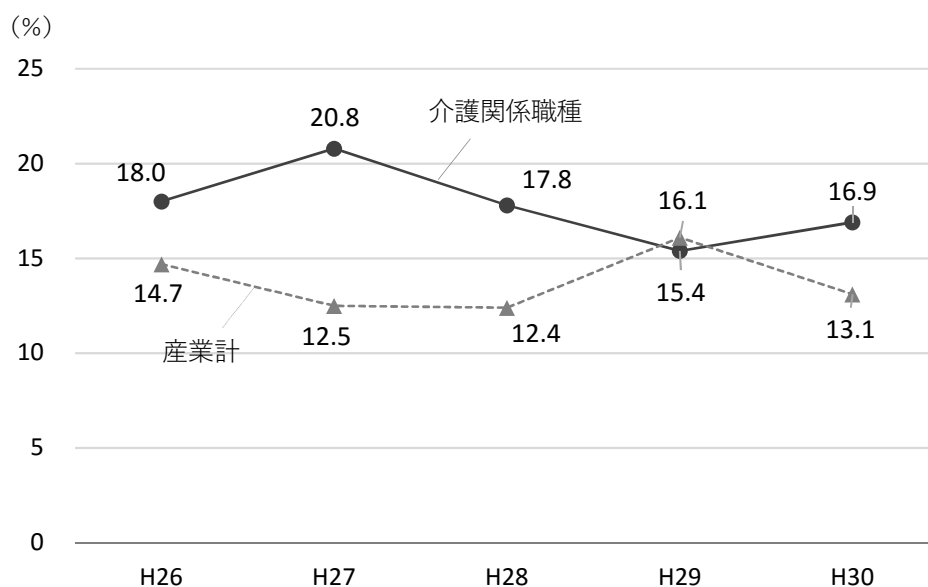
（資料）公益財団法人介護労働安定センター「平成 30 年度介護労働実態調査」

○ 介護職員の離職率

介護職員の離職率は、平成 26 年度の 18.0% から平成 30 年度は 16.9% と低下傾向にありますが、全産業の離職率より依然として高くなっています。

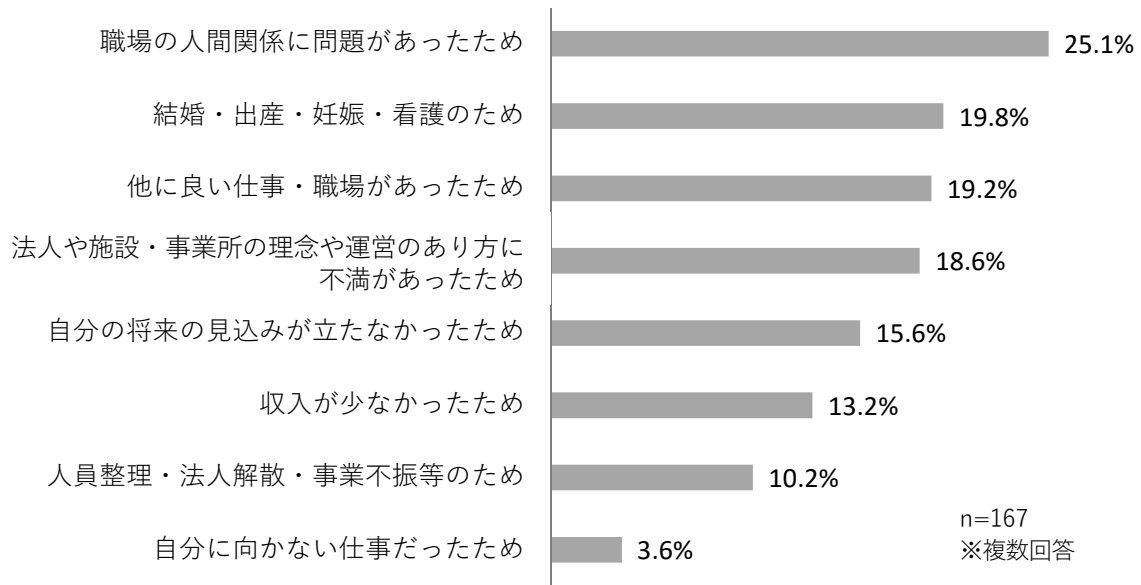
「平成 30 年度介護労働実態調査」によると、介護関係の仕事を辞めた理由として、「職場の人間関係」が 25.1% と最も高くなっており、その他「結婚・出産・妊娠・育児」や「将来の見込みが立たない」等も挙げられています。

図 2-1-5 離職率（介護職員・千葉県）



（資料）厚生労働省「雇用動向調査」[産業計]
公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」[介護]

図 2-1-6 介護関係の仕事を辞めた理由（介護職員・千葉県）



（資料）公益財団法人介護労働安定センター「平成 30 年度介護労働実態調査」
（注）一部抜粋

○ 外国人介護人材の活用

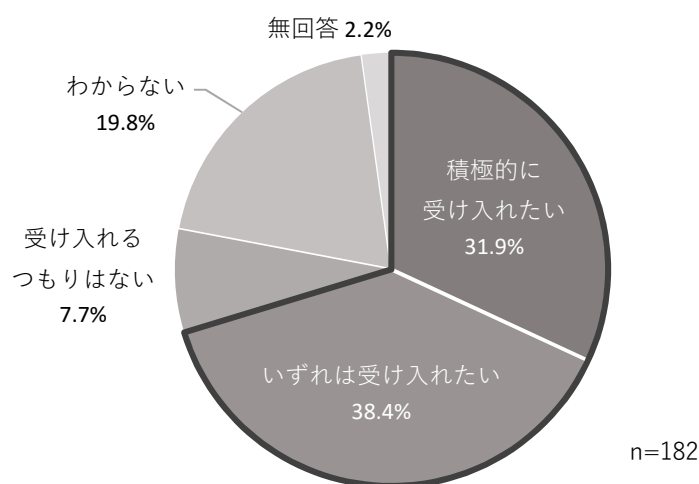
介護人材の確保においては、国内人材の確保対策を充実・強化していくことを基本とする一方で、近年、国においては、外国人材の活用に向けた制度の整備・拡充が行われています。

平成 20 年度に「経済連携協定（EPA）」に基づく介護福祉士候補者の受入が開始され、平成 29 年 9 月には、日本の介護福祉士養成施設を卒業し、介護福祉士の資格を取得した者を対象とする在留資格「介護」が創設、平成 29 年 11 月には、技能実習制度に介護職種が追加されました。そして、平成 31 年 4 月には、一定の専門性・技能を有し即戦力となる者を対象とする在留資格「特定技能」が創設され、現在、外国人介護人材は、4 ルートからの受入が可能となっています。

また、千葉県が平成 30 年度に実施した「外国人介護人材の受入に係るアンケート調査」によると、約 7 割の施設・事業所が「今後、外国人介護人材の受入を希望する」と回答しており、施設等においても、外国人材の受入に対して肯定的な意見が増加しつつあることがうかがえます。

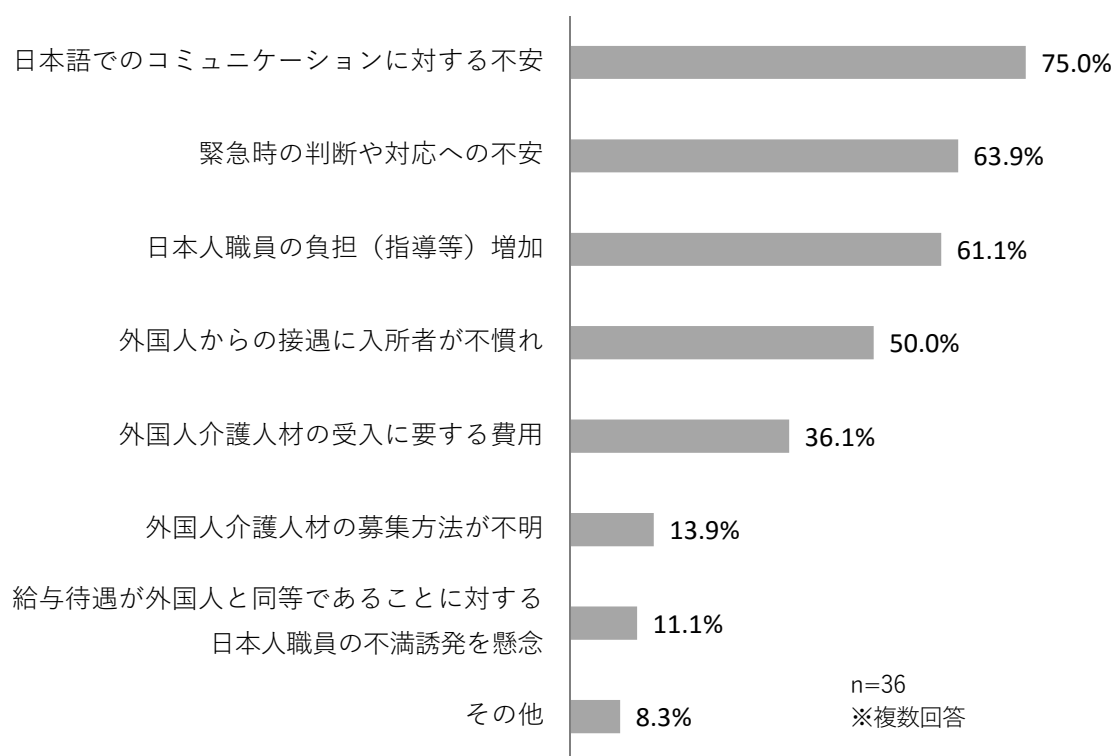
一方で、本県において外国人介護人材の受入れを行っている施設等は 34.1%にとどまり、「コミュニケーションに対する不安」等の理由から、依然として外国人材の活用に慎重な意見も多く見られます。

図 2－1－7 外国人介護人材の受入希望（介護・千葉県）



（資料）健康福祉指導課「外国人介護人材の受入に係るアンケート調査」

図 2－1－8 外国人介護人材の受入に慎重な理由（介護・千葉県）



（資料）健康福祉指導課「外国人介護人材の受入に係るアンケート調査」

(2) 分野ごとの状況

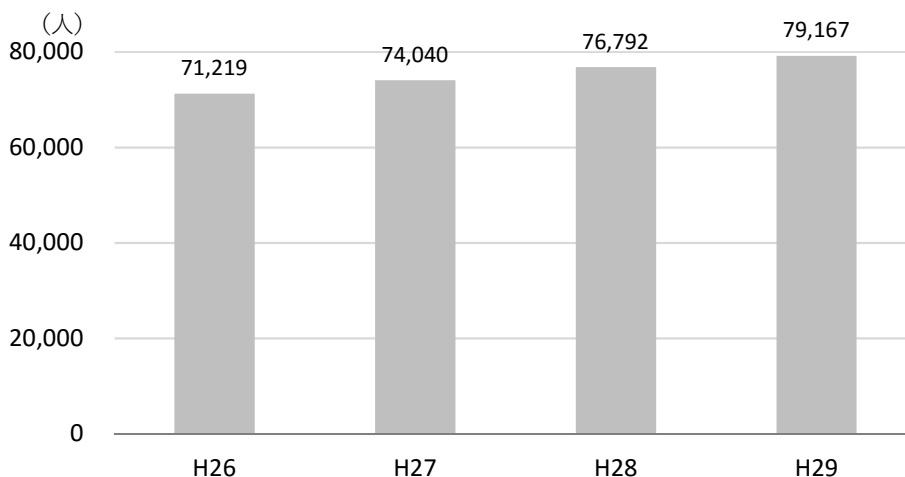
○ 高齢者福祉

本県の介護職員数は、平成26年度の71,219人から平成29年度には79,167人となっており、着実に増加しています。

一方で、厚生労働省が公表した介護人材の需給推計（第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数）によると、団塊の世代が75歳以上になる令和7年度には、本県の介護職員数は、28,386人が不足すると見込まれています。

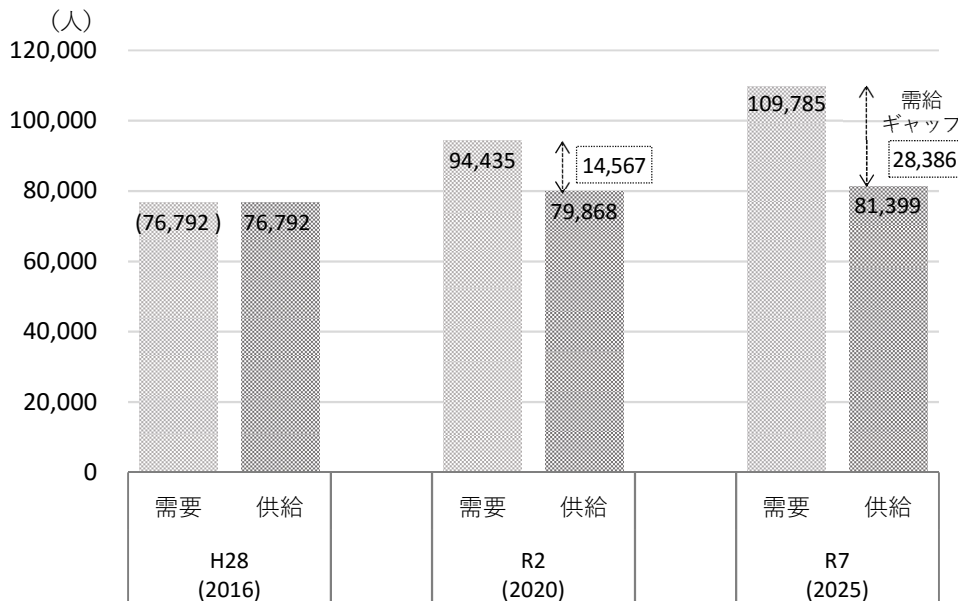
この背景には、高齢化の急速な進展に伴い、介護サービスの大幅な需要増加が見込まれる中、介護人材に対する著しい需要の伸びに供給が見合っておらず、需給ギャップが生じていることがあります。

図2-2-1 介護職員数（千葉県）



（資料）厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

図2-2-2 介護人材の需給推計（千葉県）



（資料）第7期介護保険事業計画に基づく推計

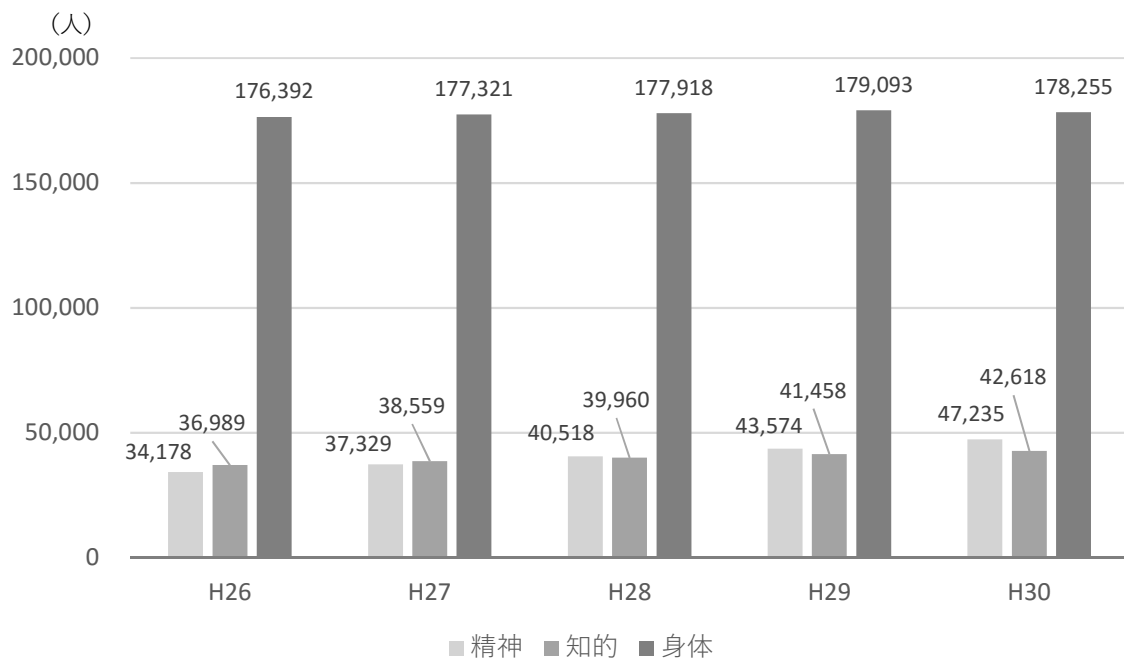
○ 障害福祉

本県の障害者数（障害者手帳所持者数）は、身体障害・知的障害・精神障害ともに増加傾向にあり、平成30年度末時点で、身体障害は178,255人、知的障害は42,618人、精神障害は47,235人となっています。

また、平成25年度の障害者総合支援法の施行などにより、障害福祉サービスへの多様化するニーズに対して、よりきめ細やかな対応や支援の拡充が求められています。

このことから、障害福祉サービスの必要量は今後さらなる増加が見込まれており、それを支える障害福祉人材の確保が必要となっています。

図2-2-3 障害者手帳所持者数（千葉県）



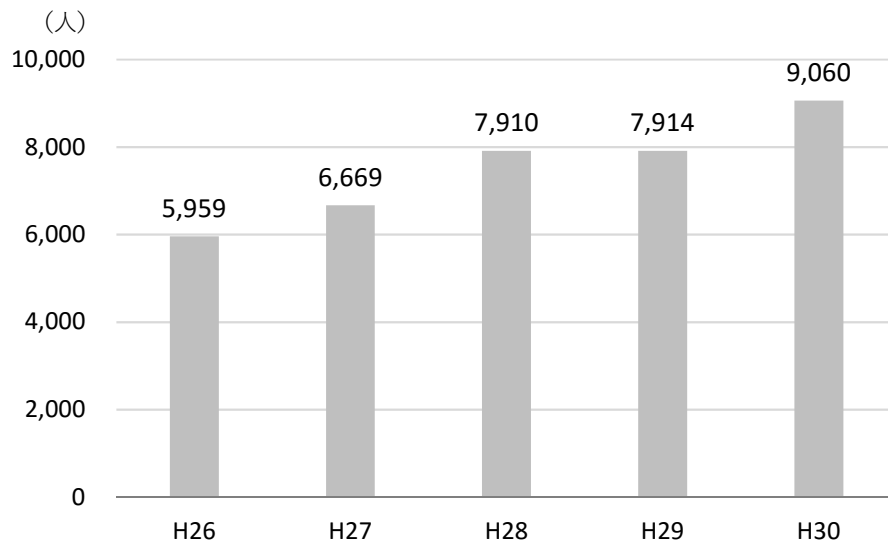
（資料）障害者福祉推進課

○ 児童福祉

本県の児童相談所における児童虐待の相談対応件数は、増加の一途を辿っており、平成30年度は過去最多の9,060件となりました。

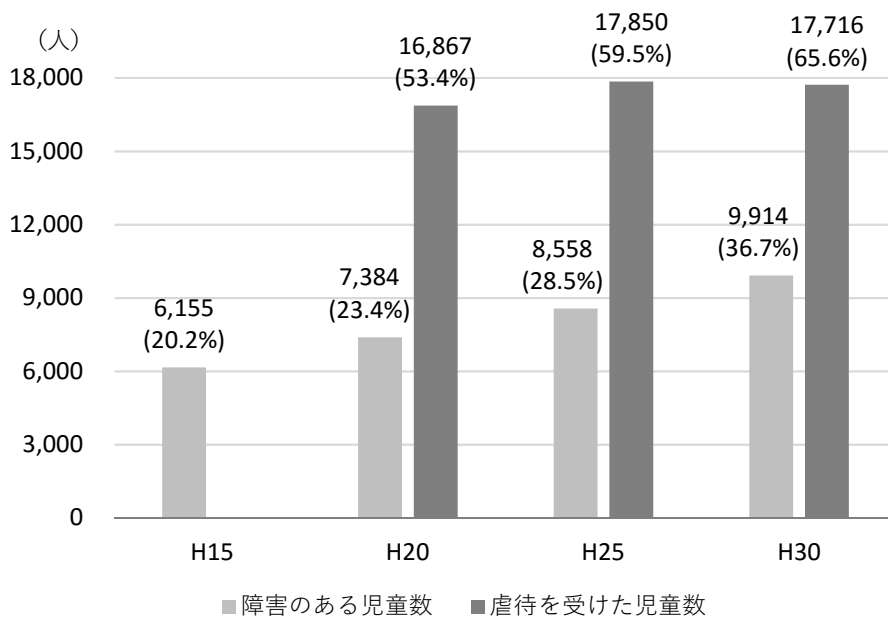
また、児童養護施設等においても、虐待を受けた児童や障害のある児童が増加する等、児童の抱える問題が複雑・多様化しており、児童の支援において、高い専門性を有する人材の確保が求められています。

図2-2-4 児童相談所における相談対応件数（千葉県・市）



（資料）児童家庭課

図2-2-5 児童養護施設における被虐待経験・障害のある児童数



（資料）厚生労働省「児童養護施設入所児童等調査」

（注）平成15年の虐待を受けた児童数は統計なし

Ⅲ 本方針の目指す方向性

福祉・介護サービスについては、今後、高齢・障害・児童のいずれの分野においても、支援を要する方の増加に応じたサービス量の増加とともに、支援を要する方の実情に応じた多様なニーズに対するきめ細やかな対応が求められています。

その一方、少子高齢化の進展に伴い、生産年齢人口が減少し、労働力の確保が一層困難になることが予測されます。

このため、本方針においては、

- ① 福祉・介護分野への就業を促進するための **人材の確保**
 - ② 福祉・介護関係の資格取得や職員のスキルアップ等を支援する **人材の育成**
 - ③ 福祉・介護の従事者が長く働き続けられるよう、環境整備を行う **人材の定着**
- の3つの柱に基づき、福祉・介護人材の確保・定着に向け、総合的な取組を進めていきます。

こうした取組により、今後、将来にわたり、必要とされる福祉・介護サービスが安定的に提供されるよう、これを支える福祉・介護人材の確保を図っていきます。

IV 取組方針

1 人材の確保

福祉・介護サービスを担う人材を確保するためには、まず、現在、福祉・介護の仕事についていない方々の新規就業を進める必要があります。

このため、福祉・介護職に関する理解の促進や福祉教育の充実を図るとともに、若年層をはじめ、主婦層やシニア層、潜在的有資格者など、さまざまな層を対象に、新規参入を促進するためのきっかけづくりやマッチング支援等を行います。

また、近年の国における制度改正なども踏まえ、外国人介護人材の活用促進に向けた取組を強化します。

（１）福祉・介護職に関する理解の促進

福祉の仕事に対する十分な理解が得られていないことが、人材の参入を阻む一つの要因になっていることから、福祉・介護職のやりがい・魅力を情報発信することにより、福祉・介護職に対する理解促進を図ります。

また、学生が進路を考えるにあたり、福祉・介護職を有力な選択肢として考慮してもらえるよう、進路指導担当などの教員や保護者を含む学校への働きかけを強化するとともに、高校の福祉系学科・コースの充実を図ります。

○福祉人材の確保に向けた広報・啓発

（健康福祉指導課）

介護職のイメージアップ事業として、ポスターや各種啓発用パンフレットの作成・配付やSNS等のメディアを活用し、福祉人材確保に向けた広報・啓発を行います。

○「介護の未来案内人」事業

（健康福祉指導課）

知事から委嘱を受けた若手介護職員が高等学校を訪問して介護職の魅力ややりがいを学生に紹介し、就業促進につなげていきます。

○福祉・介護人材就業促進事業

（健康福祉指導課）

小学生から大学生や主婦等一般の方を対象に、福祉・介護等の仕事の魅力を伝えるため介護体験やセミナー等を実施する事業者等を支援します。

○福祉人材確保・定着フォーラムの開催

(健康福祉指導課)

福祉介護の現場から学生や県民に向けて仕事のやりがいや魅力等を伝えるために福祉人材確保・定着フォーラムを開催します。

○福祉教育拠点校を中心とした福祉教育の充実

(教育政策課)

福祉教育拠点校の松戸向陽高校を中心に、県内福祉関係コース等設置校がネットワークを構築し、福祉に関する知識や技術の習得等の集積などにより、福祉教育のレベルアップを図ります。

○県立高校に福祉関係のコース等を設置

(教育政策課)

地域や時代のニーズ、地域バランス等を踏まえ、生徒の地元への就職や地域の活性化等を考慮し、福祉関係のコース等を設置します。

○福祉教育推進校の指定

(健康福祉指導課)

学校や地域を通じて体系的・継続的に福祉教育を推進するために、引き続き福祉教育推進校の指定を行います。

(2) 多様な人材の参入促進

次世代を担う学生などの若年層のほか、福祉の仕事に馴染みのない主婦や高齢者等、多様な人材の福祉分野への参入を促進するため、**研修や職場体験によるきっかけづくり**、福祉・介護分野への就労希望者や関心を持つ未経験者を実際の就労に繋げるための**マッチング支援**等、裾野を広げる取組を進めていきます。

また、福祉・介護職の離職者や有資格者の復職支援を行います。

○「介護に関する入門的研修」事業

(健康福祉指導課)

介護未経験者に対し、研修や職場体験、介護事業所へのマッチング支援を実施することにより、介護分野への参入のきっかけを作り、介護業務に多様な人材の参入促進を図ります。

○福祉・介護人材マッチング機能強化事業

(健康福祉指導課)

地域ごとに合同面接会等を実施する事業者等を支援します。また、福祉人材センターにキャリア支援専門員等を配置し、就職相談や就職説明会等を行います。

○福祉のしごと就職フェア等の開催

(健康福祉指導課)

福祉施設・事業所等に就職を希望する学生や福祉に関心のある方を対象に面談等を行う「福祉のしごと就職フェア」等を開催します。イベントの内容や広報周知については、民間企業で実施しているイベントの事例等も踏まえ、より効果的なものとなるよう検討していきます。

○福祉のしごとセミナー等の講習会の開催

(健康福祉指導課)

福祉施設に就職を希望する方を対象に資質向上と就労意欲の向上等を目的とした「福祉のしごとセミナー」や「就職ガイダンス」等を実施します。

○福祉人材バンク事業（福祉人材無料職業紹介事業）

(健康福祉指導課)

福祉人材センターにおいて、求職者に対する相談・紹介、求人からのリクエストに対する連絡調整等を行う福祉人材無料職業紹介事業を実施します。

○潜在的有資格者等再就業促進事業

(健康福祉指導課)

介護福祉士等の福祉・介護への再就職が進むよう介護サービスの知識や技術等を再確認するための研修を実施する事業者等を支援します。

○福祉人材センターによる介護人材の復職支援の強化

(健康福祉指導課)

福祉人材センターによる介護人材の復職支援を強化するため、離職者情報の把握や効果的な復職支援を行うための届出システムを構築し、支援を行います。

○職場体験事業

(健康福祉指導課)

他分野からの離職者等が福祉・介護の仕事の魅力と実際の現場を知るために、職場体験を行う機会を提供し、就労への意欲を喚起します。

○千葉県ジョブサポートセンター事業

(雇用労働課)

千葉県ジョブサポートセンターでは、ハローワークが行う職業相談や職業紹介と一体的に、生活就労相談や再就職支援セミナー、求職者と企業との交流会、各種情報提供などの再就職及び定着支援を行います。

○ジョブカフェちば事業

(雇用労働課)

ジョブカフェちばでは、中小企業の人材確保と若者の就労支援の中心的拠点として、カウンセリングから就職活動スキルの学習、企業との交流、職業紹介に至る総合的な就労支援サービスを一貫して提供します。

○地域若者サポートステーション事業

(雇用労働課)

ちば地域若者サポートステーションでは、働くことに悩みを抱えている若者に対し、キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練などによるスキルアップ、協力企業での職場体験などにより、就労に向けた支援を行います。

○高齢者を対象とする介護研修の実施

(高齢者福祉課)

千葉県老人クラブ連合会と県が共催で、老人クラブ会員を対象に、簡単な身体介護や介護知識の研修を実施し、会員が地域の担い手として、介護予防や相互の生活支援活動を行えるように支援します。

○シルバー人材センター等の活用による施設等就労の促進（雇用労働課・千葉労働局）

シルバー人材センター等を活用することにより、健康で働く意欲のある高齢者が介護の現場等に参加する機会を促進します。また、施設等におけるパートタイマー等により高齢者が介護の現場等で働く機会を促進します。

○期待してます！シニア人材事業

(健康福祉指導課)

50歳以上の方を対象として、介護職員初任者研修受講料補助の実施、職場体験の実施、介護事業所とのマッチング支援等を行うことにより、シニア世代の就職支援を実施します。また、企業退職者のセカンドキャリア活用のため、県内企業との連携について検討していきます。

○国への要望

(障害福祉事業課)

福祉人材の確保については、その財源として地域医療介護総合確保基金が設けられているところですが、その性質上、障害福祉サービス分野のみを対象とする事業は対象とならないことから、国に対し総合的・体系的な支援策の提示と必要な財源の確保について国への働きかけを行います。

国（千葉労働局・公共職業安定所）の取組

○介護就職デイの実施

（千葉労働局・公共職業安定所）

介護分野の就職説明会や就職に関するセミナーなどを行う「介護就職デイ」の活用を図ります。

○ハローワーク求人情報のオンライン提供の実施（千葉労働局・公共職業安定所）

ハローワークが保有する求人情報を民間職業紹介事業者、職業紹介事業を行う地方自治体や学校などを対象にオンラインで提供するサービスにより、求人・求職のマッチング機能の強化を図ります。

○シルバー人材センター等の活用による施設等就労の促進【再掲】

（千葉労働局・雇用労働課）

シルバー人材センター等を活用することにより、健康で働く意欲のある高齢者が介護の現場等に参加する機会を促進します。また、施設等におけるパートタイマー等により高齢者が介護の現場等で働く機会を促進します。

○人材確保対策推進事業

（千葉労働局・公共職業安定所）

県内4か所のハローワーク（千葉・松戸・船橋・成田）内に設置されている人材サービスコーナーを中心に、福祉分野について、求職者に対する就職支援や求人者に対する求人充足サービスの提供など、人材確保に向けたマッチング支援を行います。

(3) 外国人介護人材の活用

国における制度拡充等の動きを踏まえ、**外国人介護人材の活用**に向けた取組を積極的に実施していきます。

また、施設・事業所では、外国人介護人材の受入機運が高まりつつある一方で、日本語でのコミュニケーション能力に対する不安などから、受入に慎重な施設等も多いことから、**制度についての理解促進や日本語学習支援等**の施策に取り組んでいきます。

○千葉県留学生受入プログラム

(健康福祉指導課)

県内で介護職員として就労を目指す留学生を支援するため、留学生と県内介護施設等とのマッチングを行うとともに、学費及び県内での居住費について助成を行います。

○外国人介護人材支援センター

(健康福祉指導課)

外国人介護職員や外国人を雇用する施設・事業所に対する支援の拠点となる外国人介護人材支援センターを設置します。センターでは、相談支援のほか、外国人介護職員と外国人留学生の交流会や、事業者を対象とする研修会や制度説明会を実施します。

○介護職種外国人技能実習生日本語学習支援事業補助

(健康福祉指導課)

介護職種の外国人技能実習生の受入れを行う法人等に対し、技能実習生が介護技術等を習得する上で必要となる日本語学習に係る経費を補助します。

○外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業

(健康福祉指導課)

経済連携協定に基づき外国人介護福祉士候補者を受け入れている施設が行う日本語教育等の経費について支援を行います。

2 人材の育成

福祉サービスのニーズは、多様化・高度化しており、利用者の求めるニーズに適切に対応していくためには、**専門的知識・技能の習得**が必要となります。

また、経験・能力に応じたキャリアラダーを確立し、人材の育成を行うことにより、**キャリアビジョンの明確化や専門性の向上**に伴う処遇の向上が図られ、職員の継続的な就労にも繋がっていきます。

そのため、**福祉・介護関係資格の取得を支援**するとともに、既に福祉・介護職に就いている方に対する**各種のスキルアップ等の支援**を行い、職員の知識・技能の向上に向けた取組を進めていきます。

(1) 福祉・介護関係の資格取得支援

福祉・介護の現場において中核的な役割を担う**介護福祉士等を養成・確保**するとともに、専門性を高めることにより処遇の向上等が図られるよう、**資格取得に必要な研修費用等について支援**を行います。

○介護福祉士等修学資金貸付事業 (健康福祉指導課)

若い人材の福祉・介護分野への就業を促進するために入学準備金や学費などの修学資金や離職した介護職員の再就職に関する準備金の貸付を行います。

○介護福祉士試験の実務者研修や介護職員初任者研修 (健康福祉指導課)

介護福祉士試験の受験要件となる実務者研修や介護職員初任者研修など介護職員等の資格取得の研修経費などに助成します。

○離職者等再就職訓練事業の活用 (産業人材課)

離職者等を対象とした再就職に必要な知識・技術を習得させる公共職業訓練を活用し、介護職員初任者研修コースを実施するなど福祉人材の育成を図ります。

○実務者研修代替職員確保事業 (健康福祉指導課)

介護現場に従事する者が、介護福祉士試験の受験要件となる実務者研修を受講する際に、事業者に対し従事者の代替職員を確保するための費用を支援します。

(2) 福祉・介護職員のスキルアップ等支援

利用者一人ひとりのニーズに対応した質の高い福祉サービスが提供されるよう、職員の知識・技能の向上を図るための研修等を行うとともに、キャリアラダー等を確立し職員のキャリアアップに向けた取組を実施する事業者を支援していきます。

○喀痰吸引等登録研修機関の整備

(健康福祉指導課)

介護職員等による痰の吸引や経管栄養といった行為（喀痰吸引等）を実施する研修機関として、登録を受ける際に必要な喀痰吸引装置などの器具整備に対し助成します。

○福祉・介護人材キャリアアップ支援事業

(健康福祉指導課)

福祉・介護人材の就労年数や職域階層等に応じた知識や技術等を修得し、スキルアップ等を促進するための研修等を実施する事業者等を支援します。

○認知症介護実践研修及びユニットケア研修等

(健康福祉指導課)

介護職員の資質向上を図るため認知症介護実践研修、認知症対応型サービス事業管理者研修及びユニットケア研修等を実施します。

○資質向上を図る研修の実施

(健康福祉指導課・高齢者福祉課)

福祉関係団体等において知識や技術等の資質向上を図る研修等を実施する。また、福祉ふれあいプラザにおいて、専門的な介護知識や技術に関する研修、指導者養成講座等を開催し、介護専門職の資質向上を支援します。

○DV・児童虐待相談担当職員研修

(児童家庭課)

DV・児童虐待について、市町村、児童相談所、児童福祉施設等の職員を対象に研修を行うことにより、ケースへの対応技術の向上を図ります。

○基幹的職員研修

(児童家庭課)

児童養護施設等で自立支援計画等の作成及び進行管理、職員の指導等を行う基幹的職員を養成する研修を実施します。

○認知症専門職研修体系構築事業

(高齢者福祉課)

医療、介護、福祉等の各専門職において、認知症の方やその家族を支援するための資質の向上を目的とした研修体系を構築します。

○相談支援従事者等専門コース別研修

(障害福祉事業課)

障害を持つ人やその家族の相談に預かる相談支援従事者、市町村職員等に法定以外のスキルアップ研修などを実施し、相談支援体制の適正な質の確保を図ります。

○強度行動障害のある方の支援者に対する研修事業

(障害福祉事業課)

県内の知的障害者支援施設等における強度行動障害のある方に対する支援を適切に実施するため、支援に携わる職員を対象として、専門性の高い講師による実地指導を中心とした研修を実施します。

○介護支援専門員資質向上事業

(高齢者福祉課)

介護支援専門員として実務に就いた後も継続的に研修の機会を提供し、一貫した体制で専門性を深めることにより介護支援専門員の質の向上を図ります。

○介護老人保健施設職員等研修

(医療整備課)

介護老人保健施設職員等に看護・介護技術やリハビリテーションなど専門知識を習得する研修を行い、介護老人保健施設のサービスの質の確保・向上を図ります。

国（千葉労働局）の取組

○キャリア形成促進助成

(千葉労働局)

事業主が雇用する労働者に対して、職業訓練などを計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金等を助成する人材開発支援助成金の活用を図ります。

3 人材の定着

生産年齢人口が減少し、労働力の確保が今後一層困難になることが見込まれる中、福祉・介護の職に就いた方が、職務に誇りとやりがいを持ち、長く働き続けられるようにすること、また、限られた人的資源を最適に活用することが必要です。

このため、福祉・介護現場における業務改善や働きやすい環境整備、職員の処遇改善と、それを支える事業者の経営改善のため取組を進めていきます。

(1) 福祉・介護現場における業務改善・働きやすい環境整備

業務が多岐にわたる介護現場においては、人的資源の最適化や職員の負担軽減を図ることにより、業務改善を行う必要があります。そのため、介護福祉士等の専門職が担うべき業務（利用者ケア等）とその他の周辺業務を適切に切り分けて役割分担を明確化する他、介護ロボットやセンサー等のＩＣＴ機器を有効に活用する等、業務改善に係る事業者の取組を支援していきます。

また、結婚・出産・子育てなど福祉・介護職員のワークライフバランスや心身の健康への配慮等、働きやすい環境整備に係る取組に対する支援も行っていきます。

○介護ロボット導入事業

(高齢者福祉課)

介護事業者における働きやすい職場環境の構築を推進するため、介護職員の業務の効率化や身体的負担の軽減に資する介護ロボットの導入に対して助成します。

○介護事業所におけるＩＣＴ導入支援事業

(高齢者福祉課)

介護事業所における業務の効率化を図るため、介護記録や介護報酬の請求等を一体的に管理できる介護ソフトなど業務の効率化に資するＩＣＴの導入に対して助成します。

○介護事業所内保育施設運営支援事業

(健康福祉指導課)

介護事業所内における保育施設の運営（複数の介護事業所による共同施設を含む）のための経費を助成する市町村を支援します。

○メンタルヘルスサポート事業

(健康福祉指導課)

福祉人材センターに相談支援アドバイザーを配置し、就労間もない介護職員等に対し巡回相談を行うとともに、事業者に着支援のアドバイスを行います。

また、職場内でのハラスメントなどによる離職を防ぐため、管理者向けの労務研修の実施を検討していきます。

国（千葉労働局）の取組

○介護福祉機器等導入助成

(千葉労働局)

介護従事者の雇用管理改善に繋げるため介護福祉機器の導入等を行った場合に助成金を支給する人材確保等支援助成金の活用を図ります。

○健康づくり制度導入助成

(千葉労働局)

事業主が労働者に対して法定の健康診断以外の健康づくり制度を導入した場合、その経費を助成する人材確保等支援助成金の活用を図ります。

(2) 福祉・介護職員の処遇改善・事業者の経営改善

職員の処遇改善について国へ要望していくほか、事業者の経営安定化を支援することにより、福祉・介護現場の環境整備を下支えしていきます。

○国への働きかけ

(高齢者福祉課・障害福祉事業課)

介護報酬及び障害福祉サービス等報酬におけるさらなる処遇改善について、関係者の要望等を踏まえ、必要に応じて国への働きかけを行います。

○経営相談等による経営支援

(健康福祉指導課・経営支援課)

福祉関係団体等において経営相談等を行うなど、施設経営者に対して経営支援を行う。また、チャレンジ企業支援センターにおいて、経営・金融・労務・法律など、企業経営に関する様々な相談に応じるとともに、必要に応じて専門家を派遣するなどにより経営を支援します。

○民間社会（老人、児童）福祉施設職員設置費補助事業

（児童家庭課・高齢者福祉課・障害福祉事業課）

社会（老人、児童）福祉施設職員及び入所者の処遇の向上を図るため、国の定める基準を上回って職員を配置した場合に、当該職員の雇用に伴う経費について補助する民間社会（老人、児童）福祉施設職員設置費補助事業の活用を図ります。

○千葉県高齢者福祉施設協会活動促進事業

（高齢者福祉課）

老人福祉施設の地域福祉における中核的拠点化やその健全な発展を図ることを目的として、協会が実施する施設運営指導事業及び研修事業等に対して経費を補助します。

○グループホーム運営費等補助金

（障害福祉事業課）

障害者総合支援法に基づくグループホーム等の運営の安定及び人材確保に資するため、グループホーム等に対し運営費補助を行います。

国（千葉労働局）の取組

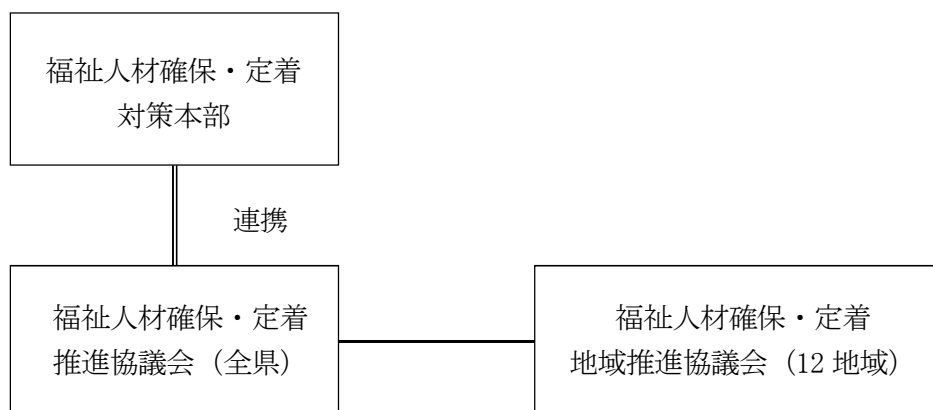
○各種助成金等の活用による事業者の人材確保・定着の取組を促進（千葉労働局）

キャリアアップ助成金等の助成金を活用するなど、事業者が行う介護職員等の資質の向上と定着、賃金制度の整備、職場環境の処遇改善など人材確保・定着のための取組を促進します。

V 方針の推進体制

本方針に基づき、福祉・介護人材の確保・定着に係る取組を着実に推進していくため、県庁内の対策本部及び県内関係団体等で構成される協議会を設置し、対策に取り組んでいきます。

<組織図>



1 千葉県福祉人材確保・定着対策本部（庁内組織）

本県における福祉・介護人材の確保・定着に向けた総合的な対策を講じるため、庁内に対策本部を設置し、部局横断的な取組を進めていきます。

<構成員>

- ・本部長 知事
- ・副本部長 副知事
- ・本部員 健康福祉部長・商工労働部長・教育庁企画管理部長・教育振興部長
健康福祉部次長
- ・委員 健康福祉部各課長（健康福祉政策課・健康福祉指導課・児童家庭課
子育て支援課・高齢者福祉課・障害者福祉推進課・医療整備課）
商工労働部各課長（雇用労働課・産業人材課）
教育庁企画管理部教育政策課長・教育振興部学習指導課長

2 千葉県福祉人材確保・定着推進協議会（全県組織）

福祉・介護人材の確保・定着に向けた取組を効果的に実施するためには、県内の関係団体等との連携・協働が不可欠であることから、全県単位の協議会を設置し、取組を進めていきます。

<構成員>

- ・千葉県社会福祉協議会
- ・千葉県知的障害者福祉協会
- ・千葉県精神障害者自立支援事業協会
- ・千葉県児童福祉施設協議会
- ・千葉県老人保健施設協会
- ・千葉県在宅サービス事業者協会
- ・千葉県高等学校教育研究会福祉教育部会
- ・千葉県介護福祉士会
- ・千葉県ホームヘルパー協議会
- ・千葉労働局
- ・ジョブカフェちば
- ・商工労働部雇用労働課
- ・教育庁教育振興部学習指導課
- ・千葉県社会福祉法人経営者協議会
- ・千葉県身体障害者施設協議会
- ・千葉県障害者グループホーム等連絡協議会
- ・千葉県高齢者福祉施設協会
- ・ちば地域密着ケア協議会
- ・千葉県介護福祉士養成校連絡協議会
- ・千葉県社会福祉士会
- ・千葉県介護支援専門員協議会
- ・介護労働安定センター千葉支所
- ・千葉公共職業安定所
- ・健康福祉部
- ・商工労働部産業人材課

3 千葉県福祉人材確保・定着地域推進協議会（１２地域）

少子高齢化の状況や福祉・介護人材の状況、対策を担う地域資源の状況は地域ごとに異なることから、県内各地域の実情に応じた具体的な対策に取り組むため、県内を１２地域に分け、地域単位の推進協議会を設置します。

地域名	市町村名
千葉地域	千葉市
葛南地域	市川市、船橋市、習志野市、八千代市、鎌ヶ谷市、浦安市
東葛飾地域	松戸市、野田市、柏市、流山市、我孫子市
印旛地域	成田市、佐倉市、四街道市、八街市、印西市、白井市、富里市、酒々井町、栄町
香取地域	香取市、神崎町、多古町、東庄町
海匝地域	銚子市、旭市、匝瑳市
山武地域	東金市、山武市、大網白里市、九十九里町、芝山町、横芝光町
長生地域	茂原市、一宮町、睦沢町、長生村、白子町、長柄町、長南町
夷隅地域	勝浦市、いすみ市、大多喜町、御宿町
安房地域	館山市、鴨川市、南房総市、鋸南町
君津地域	木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市
市原地域	市原市