

基本施策Ⅱ－４

地域包括ケアシステムを支える（保健・医療・福祉・介護） 人材の確保・育成・定着に向けた取組の推進

趣旨 地域包括ケアの推進にあたり、医療・福祉・介護人材の確保・定着対策を推進します

現状

【医療人材関係】

- 本県の人口当たりの医師・看護師などの医療従事者数の多くが全国平均を下回っていることから、今後も医療従事者の確保・定着に向けた様々な対策を推進していく必要があります。（図 3-2-4-1）

図 3-2-4-1 医師・歯科医師・薬剤師・看護職員従事者数

	全国		千葉県		
	人数	対 10 万人	人数	対 10 万人	人口 10 万対 全国順位
医師	311,963 人	246.7 人	12,142 人	194.1 人	45 位
歯科医師	101,777 人	80.5 人	5,071 人	81.1 人	10 位
薬剤師	240,371 人	190.1 人	11,691 人	186.9 人	14 位
看護職員	1,612,951 人	1,275.7 人	58,508 人	935.4 人	46 位

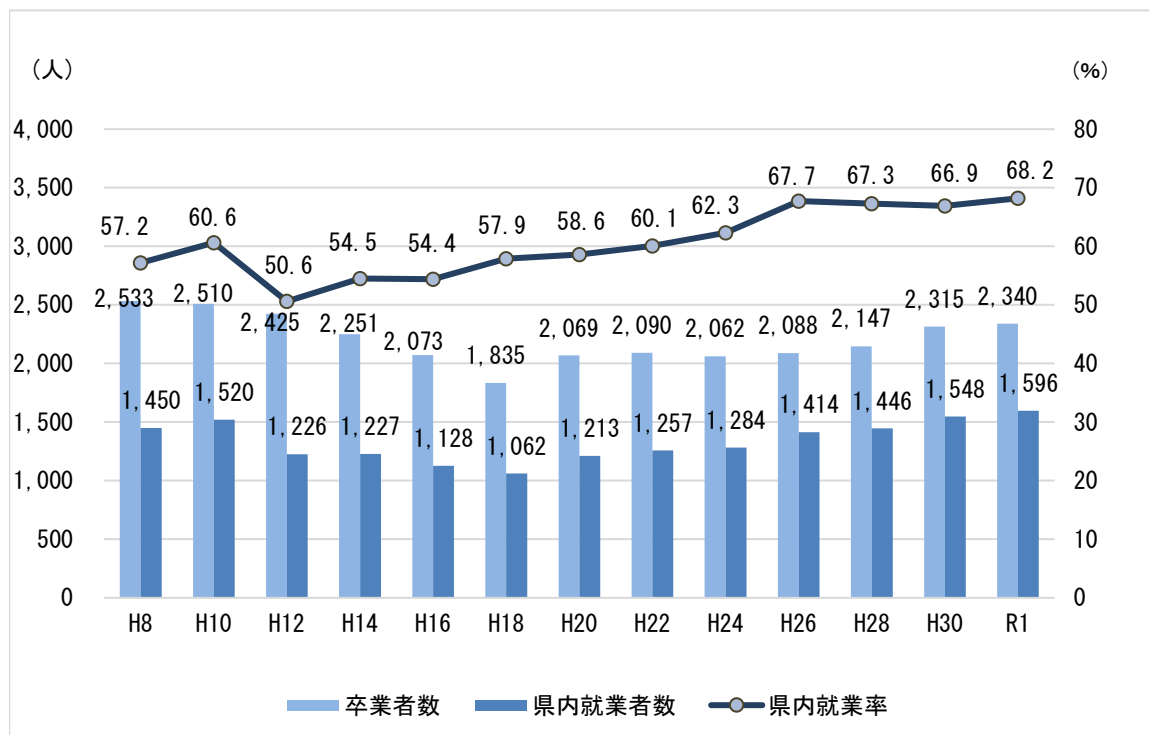
※「医師・歯科医師・薬剤師」は平成 30 年医師・歯科医師・薬剤師統計（厚生労働省）による。

※「看護職員」とは保健師、助産師、看護師、准看護師のこと。データは平成 30 年衛生行政報告例（就業医療関係者）（厚生労働省）による。

- 県内の看護師等学校養成所は令和 2 年 4 月現在、43 施設、入学定員は 3,134 人であり、18 歳人口が減少する中、学生の確保を図る必要があります。

県内の看護師等学校養成所における卒業生の就業状況をみると、令和元年度の卒業生数 2,340 人のうち、県内就業数は 1,596 人で、県内就業率は 68.2%となっており、より多くの県内就業者を確保する必要があります。（図 3-2-4-2）

図 3-2-4-2 県内看護師等学校養成所卒業生の就業状況の推移



※看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査（厚生労働省）による

- 理学療法士・作業療法士については、障害発生後の早期リハビリテーションの提供のみならず、回復期、地域生活期におけるサービス提供、あるいは介護予防の観点から、その役割はますます重要になっています。

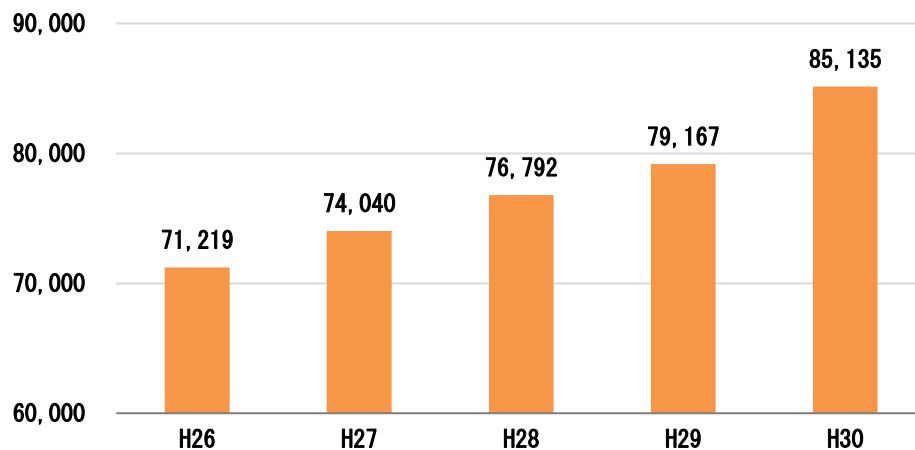
平成 29 年 10 月現在、本県の医療施設で就業する常勤換算の理学療法士数は 3,451.6 人であり、人口 10 万対では 55.2 人と、全国平均 61.9 人を下回り、作業療法士数は 1,609.4 人であり、人口 10 万対では 25.7 人と全国平均 35.6 人を下回っています。

【福祉・介護人材関係】

- 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、介護職員数は増加しているものの、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ます。（図 3-2-4-3、3-2-4-4）
- 令和元年度の有効求人倍率は、全産業の 1.29 倍と比較し、介護サービスが 4.85 倍、社会福祉の専門的職業が 3.36 倍と大きく上回っています。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。

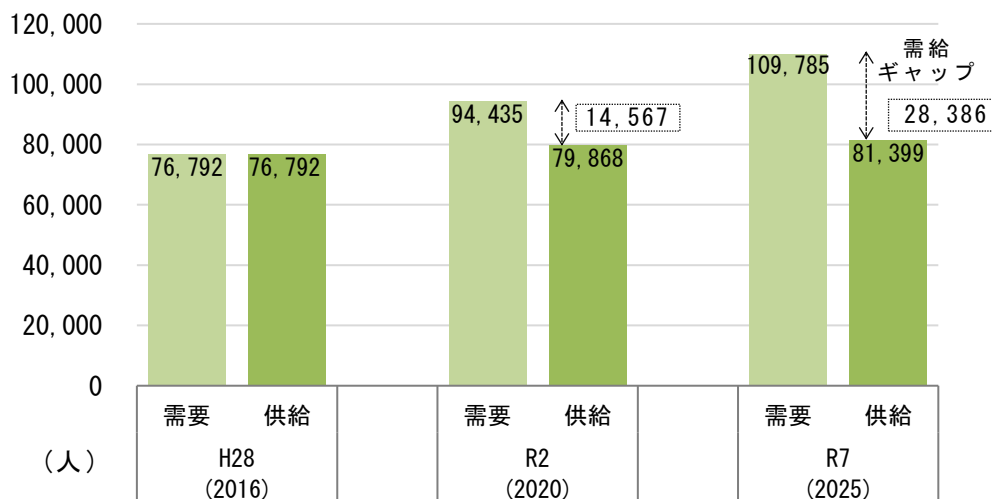
地域包括ケアシステムを支える（保健・医療・福祉・介護）人材の確保・育成・定着に向けた取組の推進

図 3-2-4-3 介護職員数（千葉県）



※厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」による

図 3-2-4-4 介護職員の需要数及び供給数の将来推計（実人員）（千葉県）



※需要推計：介護サービス見込量等をもとに推計

※供給推計：現在の離職率、入職者数及び離職者のうち介護職への再就業の割合等を勘案して推計

※平成 30 年公表の「2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計」（厚生労働省）

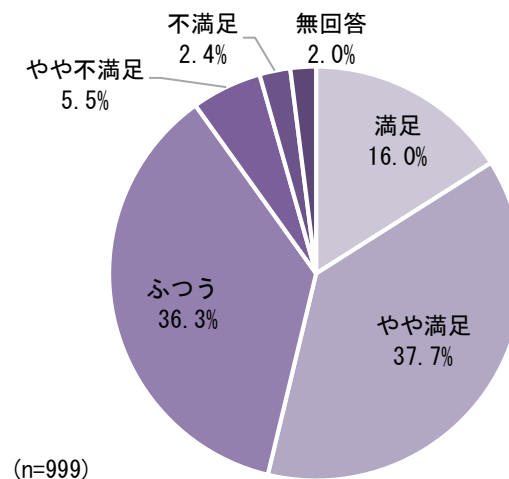
- 介護職員の処遇については、介護報酬の改定や処遇改善加算の充実等により、介護福祉士等の有資格者を中心に徐々に改善しており、厚生労働省の「介護従業者処遇状況等調査」によると、平成 30 年には、平成 21 年の調査開始以来、初めて平均月給が 30 万円を超えました。

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。

- 公益社団法人介護労働安定センターの「令和元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）と回答しています。一方で、不満足及びやや不満足は、7.9%に止まっており、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。（図 3-2-4-5）

図 3-2-4-5 仕事内容・やりがいについての満足度（介護職員・千葉県）

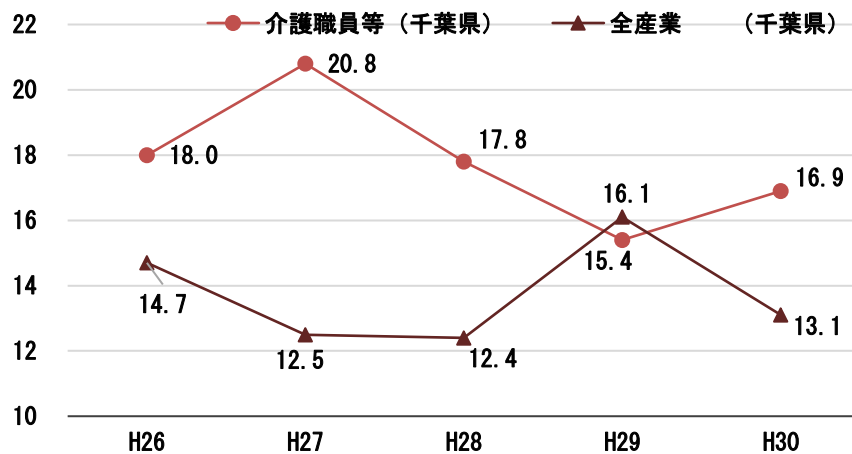


※令和元年度介護労働実態調査（公益社団法人介護労働安定センター）

- 一方で、介護職員の離職率は、平成 30 年度の 16.9%から令和元年度は 18.8%と上昇しており、全産業の離職率より高い状況が続いています。「令和元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」と「結婚・出産・妊娠・育児」が約 2 割を超えて多く、その他「将来の見込みが立たない」「法人や施設等への不満」なども挙げられています。（図 3-2-4-6、3-2-4-7）

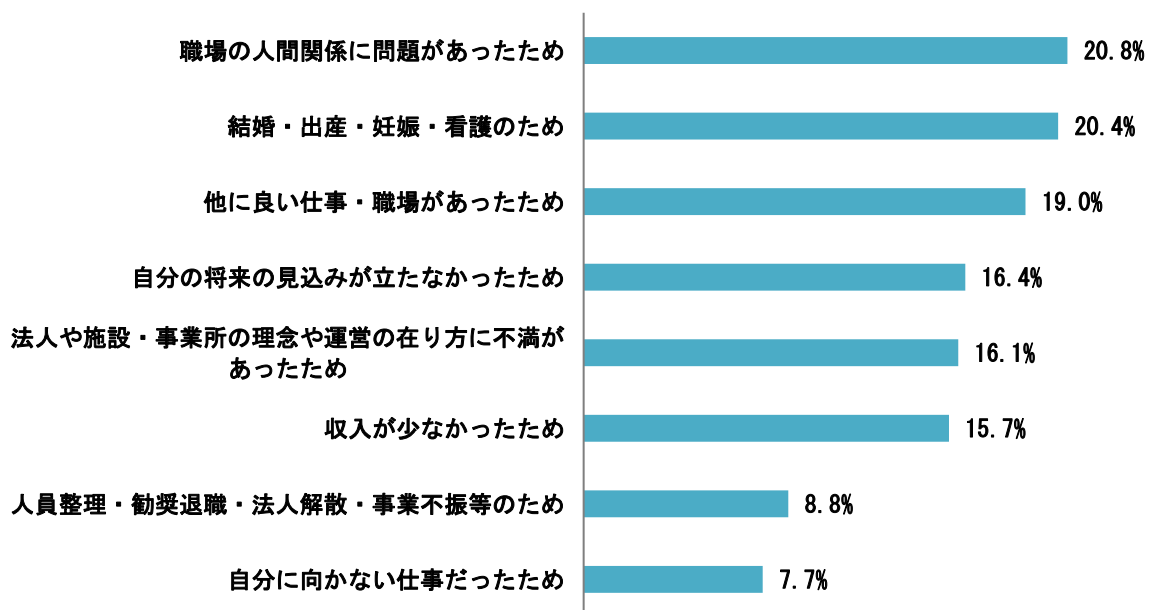
地域包括ケアシステムを支える（保健・医療・福祉・介護）人材の確保・育成・定着に向けた取組の推進

図 3-2-4-6 離職率（介護職員・千葉県）



※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 3-2-4-7 介護関係の仕事を辞めた理由（介護職員・千葉県）



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

○ 外国人の介護人材については、「経済連携協定（EPA）」、在留資格「介護」、技能実習生、在留資格「特定技能」の制度が整備され、平成30年度県が実施したアンケートによると約7割の事業所が「今後、外国人介護人材の受入れを希望する」と回答しています。

その一方で、受け入れている施設等は34.1%にとどまっており、外国人介護人材に期待しつつも、「コミュニケーションに対する不安」等の理由から活用に慎重な意見も多くあります。

課題

- 高齢者人口の急増に伴い、医療や介護を必要とする高齢者も急増すると見込まれることから、保健・医療・福祉・介護に携わる専門人材の確保・育成・定着は不可欠です。

15 歳から 64 歳までの生産年齢人口の減少が本格化し、労働力の確保が一層困難になることが予測される中、保健・医療・福祉・介護分野の人材をいかに確保していくかが課題です。

- 本県の地域医療に従事する意欲のある医学生・看護学生の確保や、県内の医療従事者の定着促進等に取り組み必要な医療従事者を確保することで、医療需要が増加する状況にあっても、引き続き、安全で質の高い医療を提供できる体制を確保する必要があります。

- 口腔ケアが誤嚥性肺炎の発症予防につながることなど、口腔と全身の健康との関係が広く指摘されています。適切な栄養摂取や介護予防の推進のためにも歯科医師の果たす役割はより重要になることから、在宅歯科医療を担う歯科医師の養成や、増加が見込まれる認知症への対応力向上など資質の向上が求められます。

- 出産、育児、介護等を担う医師や看護師等が業務と両立できるよう、柔軟かつ多様な勤務体制の導入や施設内保育環境の整備等、ワークライフバランスに配慮した就労環境づくりの必要性が高まっています。

また、離職防止や一旦離職した医師や看護師等の再就業促進を図る必要があります。

- 福祉・介護人材の確保・定着に向けては、「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）」を策定し、取組を進めてきたところですが、福祉・介護分野の人材不足は深刻な状況にあり、継続的な取組が必要です。

- 介護非従事者の間では、低賃金・重労働等のマイナスイメージが根強く残っているとの指摘があり、新規就労に結びつきづらい一方で、就労した多くの方はやりがいをもって就労していることがうかがえます。

このことから、マイナスイメージを払しょくし、やりがいのある介護職という一面を発信するような取組が必要です。

- 地域には、元気な高齢者、子育てを終えた女性など、活躍を期待できる

地域包括ケアシステムを支える（保健・医療・福祉・介護）人材の確保・育成・定着に向けた取組の推進

多くの人々がいます。これらの方に、多様な働き方や働きやすい環境を提供しながら、介護分野などへの参入を促進することが必要です。

また、介護福祉士等の資格を持ちながら介護職に就いていない方々に再就業促進を図ることも重要です。

- 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・技能の習得が必要になります。

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を図ることは、職員の継続的な就労にも繋がっていきます。

※キャリアラダーとは英語で「キャリア（職業）」と「ラダー（はしご）」を組み合わせた造語で、キャリアアップのためのはしごを意味します。

- 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。

- 多様化、複雑化していく介護ニーズに対応していくためには、介護職員の専門性に応じた機能分化や多様な人材を効率的に活用することが必要になります。

例えば、利用者の身体的ケアは介護専門職が担い、生活支援は入門的研修修了者、食事の配膳や清掃などの周辺業務を元気な高齢者に担ってもらうなど、業務の切り分けや役割分担等により業務を整理・効率化することも重要です。

- 介護ロボットやＩＣＴ等を用いることは、介護職員の身体的、精神的な負担を軽減し、介護の質を維持しながら効率的な業務運営の実現につながることから、活用の促進が必要です。

- また、ノーリフティングケアや見守りセンサーなど、対象者の状態に合わせて福祉機器や用具を有効に活用する方策を情報提供するなどの取組も求められます。

取組の基本方針

① 人材の確保・養成

- 医師、看護師、理学療法士等の保健・医療従事者及び社会福祉士、介護

福祉士を目指す福祉・介護従事者の県内への就業を促進します。

- 福祉・介護の仕事に就いたことのない方々の新規就業を進めるため、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きっかけづくりやマッチング支援等を行います。
- 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・魅力を情報発信し、福祉・介護職に対する理解促進を図ります。
- 県立保健医療大学や医療や福祉に関する学科やコースを設置する県立学校において保健医療福祉人材を育成します。
- 離職した女性医師、看護師、福祉・介護職等有資格者の職場復帰や再就業を促進するとともに、離職者の介護分野における再就職のための訓練を実施し、人材養成を図ります。
- 介護に従事する外国人の受入れについては、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・事業所等に対し、受入れに係る支援に取り組んでいきます。

取組	概要
医師、看護職員を目指す学生に対する修学支援 (医療整備課)	将来、県内で従事する意欲のある医学生や看護学生を対象に、一定期間県内で就業することで返還が免除される修学資金を貸し付け、卒業後の県内就業を促進します。
ちば若手医師キャリア形成支援事業 (医療整備課)	医師修学資金の貸付けを受けた医師が、地域医療への貢献と自らの望むキャリア形成とを両立できるよう、県内医療機関と連携して支援します。
医師少数区域等医師派遣促進事業 (医療整備課)	医師の地域偏在の是正と地域医療の基盤を支える医療機関の医師不足の解消を図るため、医療機関が医師少数区域の医療機関や特に医師が不足する地域の自治体病院への医師派遣を行う場合に助成します。
医師の再就業対策 (医療整備課)	無料職業紹介や復職研修を行うことで、出産・育児、定年等により離職した医師の再就業を支援します。

看護師等養成所の運営に対する支援 （医療整備課）	看護師等養成所の運営に必要な経費を補助することにより、教育環境の充実を図るとともに、養成体制の強化及び卒業生の県内就業の促進を図ります。
看護師等の未就業者に対する就業促進 （医療整備課）	離職後、未就業の保健師・助産師・看護師及び准看護師に対し、就職相談や看護技術研修を実施します。また、ナースセンターへの「看護師等の届出制度」を活用して、再就業を促進します。
県立保健医療大学の運営 （医療整備課）	保健医療に関わる優れた専門的知識及び技術を教育研究し、高い倫理観と豊かな人間性を備え、地域社会に貢献し、将来的に保健医療技術専門職（保健師、助産師、看護師、管理栄養士、歯科衛生士、理学療法士、作業療法士）においてリーダーとなり得る人材を育成し、県内医療機関等に輩出するとともに、研究成果を地域に還元することにより、県民の保健医療の向上を目指します。
介護福祉士等の修学支援 （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。 （千葉県社会福祉協議会で実施）
介護等のイメージアップの促進 （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布や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。 また、知事から委嘱を受けた若手介護職員が「介護の未来案内人」として高等学校等を訪問して介護職の魅力ややりがいを生徒に紹介し、就業促進につなげていきます。
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。

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。
県立高等学校における医療・福祉教育の魅力発信 （教育庁教育政策課）	医療・福祉を学ぶ生徒が、地域社会に貢献し、望ましい勤労観の育成に取り組むとともに、医療・福祉に興味関心を持つ中学生が増えるよう、医療・福祉に関する学びを発信していきます。
外国人介護職員の活用 （健康福祉指導課）	介護職への就業を目指す留学生の支援や、外国人職員への日本語学習支援、外国人介護人材支援センターによる相談支援などを行います。
離職者等に対する再就職訓練の実施 （産業人材課）	再就職を目指す離職者のための公共職業訓練として、長期間の介護福祉士養成コース、短期間の介護職員初任者研修等の訓練コースを実施し、介護の分野で就業する人材養成を図ります。
福祉人材センターによる介護人材の確保及び復職支援 （健康福祉指導課）	地域での福祉サービスに対する理解を深め、新たな福祉人材の育成、潜在的福祉人材の就労機会の提供及びこれらの総合的な啓発・広報事業を行います。 また、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。

② 人材の育成

- 医療職・看護職の資質向上のために各種研修を実施します。
地域ネットワーク構築など地域づくりを推進する保健師や医療機関、福祉施設、在宅など幅広い分野で看護を実践できる看護師の育成を図ります。
- 認知症の人やその家族を適切に支えるため、早期の段階における診断、治療と適切な対応が図られるよう、かかりつけ医、歯科医師、薬剤師等に対し、認知症対応力にかかる研修を行います。
- 福祉・介護関係の専門性を高めることにより処遇の向上が図れるよう、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

地域包括ケアシステムを支える（保健・医療・福祉・介護）人材の確保・育成・定着に向けた取組の推進

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。

また、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支援していきます。

取組	概要
医師キャリアアップ・就職支援センター事業 （医療整備課）	千葉大学医学部附属病院内に設置した医師キャリアアップ・就職支援センターを運営し、研修医等の確保やキャリア形成の支援、医療技術研修等を実施します。
看護職員の研修 （医療整備課） （健康づくり支援課）	医療の高度化・専門化に対応した良質で安全な看護の提供が行えるように、看護教育・臨床看護・地域保健の研修を実施します。
新人看護職員の研修 （医療整備課）	病院等において、新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修を実施します。
喀痰吸引等の登録研修機関数の増加 （健康福祉指導課）	高齢化の進展により、今後更に痰の吸引等を必要とする要介護者は増えていくことが想定されるため、民間の研修機関を増やし、将来の研修需要に対応できる体制を整えます。
福祉・介護人材キャリアアップ支援事業 （健康福祉指導課）	介護職員の知識・技能の向上を図るための研修等を行うとともに、キャリアアップに向けた取組を実施する事業者を支援します。
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するとともに、研修参加にかかる費用を補助します。また、認知症高齢者介護の専門職員を養成するため、指導者養成にかかる研修を実施します。
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、知識や技術向上を図る研修等を実施します。
認知症専門職の資質向上を図る研修の実施 （高齢者福祉課）	かかりつけ医、病院勤務の医療従事者、歯科医師、薬剤師、看護職員に対し、認知症ケアについての理解や対応力を身に付けるための研修を実施します。
介護老人保健施設職員等の研修 （高齢者福祉課）	介護老人保健施設の職員を対象に、看護・介護技術やリハビリテーションをはじめとした専門知識を取得するための総合的な研修を実施します。

高齢者福祉施設協会研修事業への支援 （高齢者福祉課）	高齢者福祉施設協会が行う以下の研修に対して支援を行います。 ○新規採用職員への施設職員としての基礎知識についての研修 ○介護福祉士の資格取得を目的とした研修 ○施設開設を計画している法人への研修
-------------------------------	--

③ 人材の定着

- 女性医師や看護職員等の離職防止及び定着を図るための支援を実施します。
- 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を支援します。
- 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。

取組	概要
女性医師等就労支援事業 （医療整備課）	子どもを持つ医師等が働きやすい職場づくりに総合的に取り組む医療機関へ補助を行います。
医療勤務環境改善支援センターの運営 （医療整備課）	医療整備課内に「医療勤務環境改善支援センター」を設置し、勤務環境改善に取り組む医療機関に対して専門アドバイザーがアドバイスをを行うほか、研修会などを開催します。
病院内保育所の運営に対する支援 （医療整備課）	医療従事者の離職の防止及び再就業を促進するため、病院等に従事する職員のために病院内保育所を運営する事業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）	介護事業所内の保育施設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、介護職員への巡回相談や事業者に対するアドバイスを行います。また、管理者向けの労務研修を実施します。

外国人介護人材支援センター （健康福祉指導課）	外国人介護職員や介護職を目指す外国人への相談支援のほか、外国人介護職員と留学生との交流会や受入施設に向けた制度説明会、離職防止のための労務研修などを実施します。
----------------------------	--

④ 業務仕分けや業務改善の取組推進

- 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ほか、介護ロボットやＩＣＴ、ＩｏＴ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。
- 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。

取組	概要
高齢者福祉施設協会の高齢者施設活動への支援 （高齢者福祉課）	高齢者施設の運営の改善及び適正化を促進するため、運営管理や労務管理についての研修等や施設職員に対する基礎知識の習得等などの研修に対して支援を行います。
民間老人福祉施設職員雇用の支援 （高齢者福祉課）	養護老人ホーム及び軽費老人ホームにおける入所者サービスの向上を図るため、条例で定める基準を上回って生活相談員、介護職員、支援員、看護職員を雇用した場合に、その雇用に係る経費の一部を補助します。
介護ロボットの導入支援 （高齢者福祉課）	介護従事者の負担軽減に資する介護ロボットを導入する介護事業者等に対し、その経費の一部を補助します。
介護事業所におけるＩＣＴ導入支援 （高齢者福祉課）	介護従事者の業務負担の軽減や業務効率化を図るためにＩＣＴを導入する介護事業者に対し、その一部を補助します。