

事務事業評価シート

評価実施年度：平成30年度

上位の施策名称 施策Ⅱ-2-3
高齢者福祉の推進

1. 事務事業の目的・概要

事務事業担当課長 高齢者福祉課長 安食 治外 電話番号 0852-22-5236

事務事業の名称	介護人材確保対策事業	
目的	(1) 対象	介護従事者
	(2) 意図	地域包括ケアシステムの構築に向け、介護分野への多様な人材の参入促進、資質の向上、労働環境・処遇の改善等の観点から、必要な介護人材の確保・定着・資質向上を図る。
事業概要	人材育成等に取り組む事業所に対し、新任介護職員の初任者研修受講支援、エルダー・メンター制度の導入支援、介護ロボット導入による労働環境改善、訪問看護師確保の支援を行う。市町村が地域単位で実施する介護の普及啓発活動、未経験者等の参入促進の取り組み、資質向上のための研修等に対し支援を行う。また、将来、介護の現場で働くことに関心をもってもらえるよう小・中学生や高校生への介護体験による理解促進や、介護の日（11月11日）における広域的な啓発活動にも取り組む。さらに、権利擁護人材育成、ケアマネジャーへの法定研修、認知症ケアに携わる人材育成、地域包括ケアシステム構築に向けた人材育成（研修等の実施）を行う。加えて、地域包括ケアシステムの構築に向け、医療と介護、病院と地域をつなぐ役割を果たす訪問看護について総合的な支援を行う。	

2. 成果参考指標

成果参考指標名等		年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	単位					
1	指標名 介護職員数	目標値	14,680.0	14,910.0	15,140.0	15,370.0	15,600.0	人					
	取組目標値												
	式・定義 県内の介護サービス施設・事業所で勤務する介護職員数（介護サービス施設・事業所調査）	実績値	14,735.0	14,845.0	15,174.0				達成率	100.4	99.6	100.3	-
2	指標名 訪問看護師数（常勤換算）	目標値	300.0	320.0	340.0	360.0	380.0	人					
	取組目標値												
	式・定義 訪問看護ステーションに従事する訪問看護師数（常勤換算）	実績値	311.0	317.1	327.6				達成率	103.7	99.1	96.4	-

3. 事業費

	前年度実績	今年度計画
事業費 (b) (千円)	79,261	185,455
うち一般財源 (千円)	0	0

4. 改善策の実施状況

前年度の課題を踏まえた改善策の実施状況	②改善策を実施した（実施予定、一部実施含む）
---------------------	------------------------

5. 評価時点での現状（客観的事実・データなどに基づいた現状）

○介護職員数（国「介護サービス施設・事業所調査」）は、第6期介護保険事業支援計画(H24-H26)の期間中に1,546人増加、第6期計画(H27-H29まで)期間中〇〇人増加。介護職の離職率（介護労働安定センター実施「介護労働実態調査」）は、全国の16.7%と比べると低いが、H26：14.9%、H27：12.7%、H28：15.7%とやや増加傾向にある。自己都合による勤務年数別の介護職員離職者割合（平成28年度県独自調査（3か年に1回実施））1年未満/全体 34.9% 1年以上3年未満/全体 25.5%
○訪問看護師数（常勤換算）の推移 H27:311.0人 H28:317.1人 H29:327.6人
訪問看護ステーションの状況 訪問看護士1か所平均4.6人、年齢構成（50歳以上が55.3%）、人員規模（常勤換算5人以下が67.6%）、ステーション数推移（休止中を除く）H26:62事業所、H27:66事業所、H28:70事業所、H29:69事業所

6. 成果があったこと（改善されたこと）

○介護職員数は、年々増加している。
○訪問看護師確保対策事業、訪問看護利用促進のための啓発事業等により、訪問看護師数（常勤換算）は増加している。（訪問看護師確保対策事業の対象となった潜在看護師21名）
○H29年度に新卒訪問看護育成プログラムを策定し、今後の本格実施に向けて、H30年度にモデル的に実施し、検証することとしている。
○看護師養成校（県立大学出雲キャンパス）において、訪問看護についての理解を深める取組（訪問看護フェスタ）を実施した。（参加者129名）
○H30年度に病院から訪問看護ステーションへの出向研修をモデル的に実施し、本格実施に向けた検証を行うこととしている。

7. まだ残っている課題（現状の何をどのように変更する必要があるのか）

①困っている「状況」

○成果参考指標の目標である介護職員数の達成率が低下している。
○就職後3年以内の離職が半数を超えている。
○中山間地域等を中心に訪問看護ステーション及び従事する看護師が不足しているとともに、従事する看護師の年齢構成が高齢化している。
○訪問看護や在宅療養について、住民や関係者（看護師養成校、医療機関、ケアマネ等）の理解が不十分

②困っている状況が発生している「原因」

○全国的な労働力人口の減少や景気の回復により、他業種を含め、慢性的な人材不足である。
○介護分野の仕事についてのマイナスイメージがある。
○就職後のフォロー体制が弱い。
○病院勤務看護師、新卒看護師が訪問看護に就業することが少ない。
○訪問看護（在宅療養）についての住民・関係者への周知が不十分

③原因を解消するための「課題」

○介護人材については、多様な人材の参入促進や介護分野の仕事に対するイメージアップ、新人介護職員の定着支援のための技術面、心理面でのフォロー体制の構築や、介護ロボット導入促進等による職場環境改善の推進が必要
○訪問看護士については、新卒者育成プログラム、病院からの出向研修を検証し、本格実施していくとともに、病院勤務看護師、養成校教員・学生等に対する働きかけを行い、幅広い人材を確保していくことが必要。また、訪問看護について、人材確保・育成、質の向上、相談支援、運営支援、普及啓発等総合的に推進していく体制について検討する必要がある。

8. 今後の方向性（課題にどのような方向性で取り組むのかの考え方）

○福祉介護人材確保ネットワーク会議を通じて、介護人材の安定的な確保に向けて関係団体等と情報共有や意見交換を行い、中長期的な視点を踏まえ、連携した取組を進める。
○介護の仕事の魅力のイメージアップや多様な人材の参入を促進、介護ロボット等の活用による職場環境の改善、各種研修の実施や研修費用の助成などを通じて事業所への支援を行う。
○市町村が、地域の実情に応じて第7期介護保険事業計画の介護人材対策に取組めるよう、優良事例の紹介や意見交換、事業費補助などを通じて支援する。
○新卒訪問看護師育成プログラムを活用し、新卒訪問看護師の確保を進めていく。
○病院勤務看護師が在宅療養支援の理解を深めること及び訪問看護ステーションの人材確保の一助とすることを目的として、病院から訪問看護ステーションへの出向研修を本格的に実施する。
○訪問看護や在宅療養についての理解を深めるため、住民や関係者（看護師養成校、医療機関、ケアマネ等）向けの普及啓発を行う。
○島根県看護協会、島根県訪問看護ステーション協会と連携し、訪問看護について総合的に支援するための体制について検討する。