

**(令和3年3月16日時点)**

# **新潟市介護人材確保戦略(案)**

令和3年4月1日

新潟市介護人材確保対策協議会 策定

# 目次

第1章 戦略の概要	1
1. 戦略策定の趣旨	1
2. 戦略の位置付け	2
3. 戦略の期間	2
4. 戦略の推進体制	2
第2章 本市における介護人材の現状と課題	3
1. 本市をとりまく現状	3
(1)人口の推移	3
(2)高齢者人口と要介護認定者数の推移	4
(3)介護サービス利用者数の推移、介護サービス給付費等の推移	5
(4)雇用状況	6
(5)介護福祉士養成校の学生数	7
2. 介護人材確保・定着における本市の課題	8
(1)魅力発信について	8
(2)就業促進について	8
(3)定着促進について	9
(4)その他	10
第3章 介護人材確保・定着の目標設定について	11
1. 介護人材確保における目標設定について	11
2. 介護人材定着における目標設定について	12
3. 進捗管理について	12
第4章 介護人材確保に向けた関係機関の役割・方向性・取り組み内容	13
1. 新潟市介護人材確保戦略	13
2. 関係機関の役割・方向性・取り組み内容	13
(1)介護サービス事業者	14
(2)介護福祉士養成校	21
(3)新潟市	24
(4)その他関係機関	29
3. 役割と取り組みの関係性(マトリクス)	32
資料編	33

## 第1章 戦略の概要

### 1. 戦略策定の趣旨

わが国では、少子高齢化・人口減少社会の進展に伴い、生産年齢人口(15～64歳人口)が減少していく中で、要支援・要介護認定者、単身あるいは夫婦のみの高齢者世帯等は増加し続けることが見込まれており、他産業への人材流出といった懸念もある中で、介護人材の確保は、今後一層困難になっていくことが予想されている。

また、医療ニーズの高まりや認知症高齢者の増加など、多様化・高度化・複雑化する支援ニーズに対応する介護人材について、質的な向上を図っていくことが求められている。

今後も高齢化が進み、さらに厳しい時代を迎えることになることを踏まえ、介護保険サービスの安定的な供給や高齢者福祉サービスの提供を維持することに加え、地域全体で高齢者を支援していく体制が必要となる。

団塊の世代が後期高齢者(75歳以上)となる2025年(令和7年)には、介護ニーズが一層増加すると予想されており、2025年(令和7年)介護人材需給ギャップ(厚生労働省)では、新潟県内で3,973人の介護人材が不足するとされているため、来るべき2025年(令和7年)に向けて、本市においても介護人材の確保は喫緊の課題となっている。

こうした中、新潟市では、今後の介護人材確保等を検討するため、令和元年7月、「新潟市介護人材確保対策協議会」を設置し、検討を行ってきた。この協議会で、介護サービス事業者・介護福祉士養成校・新潟市・その他関係機関・市民が一体となって、介護人材の確保に取り組むため、「新潟市介護人材確保戦略」を策定した。

今後、本戦略に基づく取り組みを着実に実施していくとともに、その進捗状況を定期的に点検・評価し、本市に必要な介護人材の確保を図っていくものである。

## 2. 戦略の位置付け

本市の地域包括ケア計画[高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画](令和 3 年度～令和 5 年度)においても、介護人材の確保については、計画内で展開する施策の重点取組事項の一つとして位置付けられている。

本戦略の内容は、地域包括ケア計画における介護人材確保策をさらに具体的に提示するものである。

また、本戦略は、本市の定める「新潟市地域福祉計画」の目標を達成するための一部分であるとともに、「新潟市まち・ひと・しごと創生総合戦略」における基本目標「誰もが安心して暮らせる持続可能なまち、魅力あるまち新潟をつくる」を達成するための対応策としての位置付けである。

## 3. 戦略の期間

本戦略の期間は、現行の地域包括ケア計画と合わせて、令和 3 年度から令和 5 年度までの 3 年間とする。令和 6 年度以降については、団塊の世代が後期高齢者となる 2025 年(令和 7 年)を見据えつつ、国の動きや制度の変更、それによる地域包括ケア計画の方向性と合わせて再度計画期間を設定する。

なお、社会状況の変化や、政策・施策・事業の進捗等の状況に変化があった場合は、必要に応じて見直しを行う。

## 4. 戦略の推進体制

本戦略の推進にあたっては、新潟市介護人材確保対策協議会を中心として、事業者・養成校・新潟市・その他関係機関・市民が一体となって、オール新潟市で進めていく。

本戦略は、新潟市介護人材確保対策協議会において、データによる課題分析を行い、目標に向けた役割や取り組みごとの達成状況を確認し、進捗管理を行う。

## 第2章 本市における介護人材の現状と課題

### 1. 本市をとりまく現状

#### (1)人口の推移

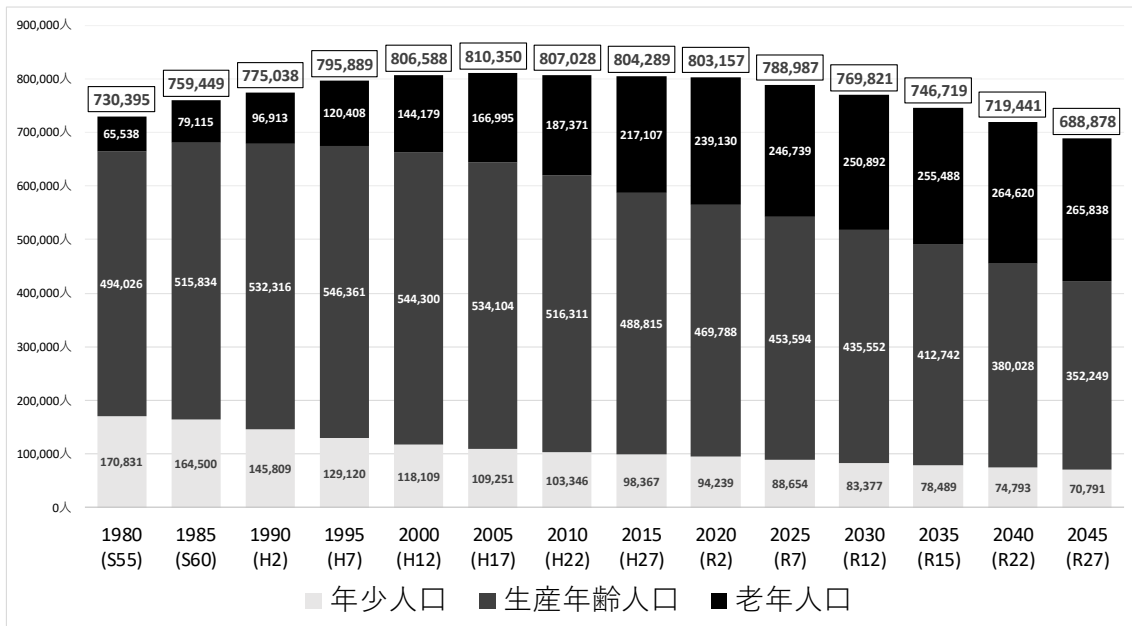
##### ○本市の人口

本市の総人口は、2005年(平成17年)までは増加しているが、それ以降は減少に転じ、今後も減少が見込まれている。

生産年齢人口(15～64歳)は、1995年(平成7年)をピークに減少が続いており、2040年(令和22年)には380,028人まで減少する見込みとなっている。

また、高齢者人口(65歳以上)は2020年(令和7年)までは急増するが、その後は微増・横ばいで推移し、2045年(令和27年)以降に減少する見込みになっている。

図 本市の総人口の将来推移

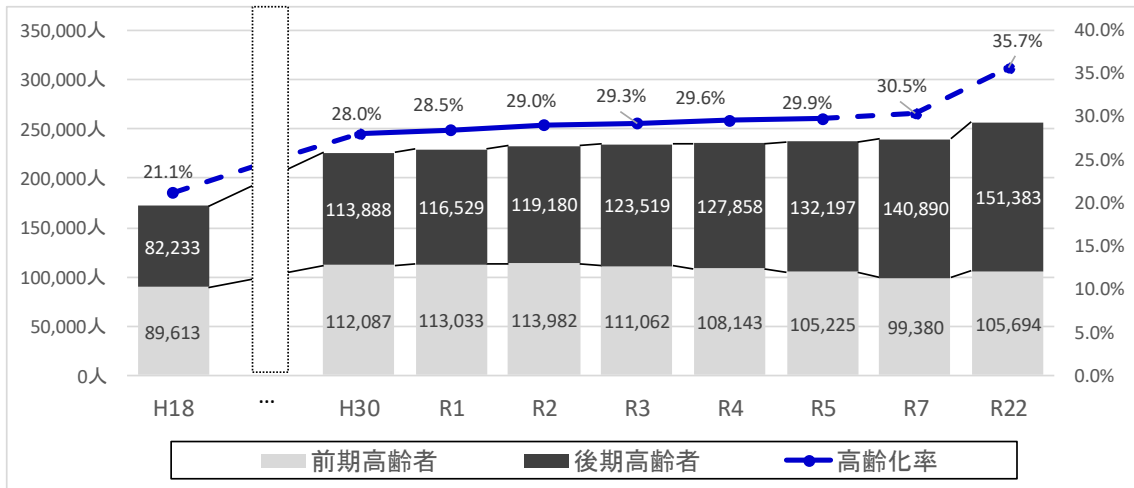


出典：国勢調査（1980年～2015年：総務省）、日本の地域別将来推計人口（2020年～2040年：国立社会保障・人口問題研究所）を抜粋し本市が作成

## (2) 高齢者人口と要介護認定者数の推移

本市の高齢者人口(第1号被保険者)は、平成18年10月には171,846人で高齢化率は21.1%であったが、令和2年10月1日時点では233,162人、高齢化率29.0%と4人に1人以上が高齢者となっている。

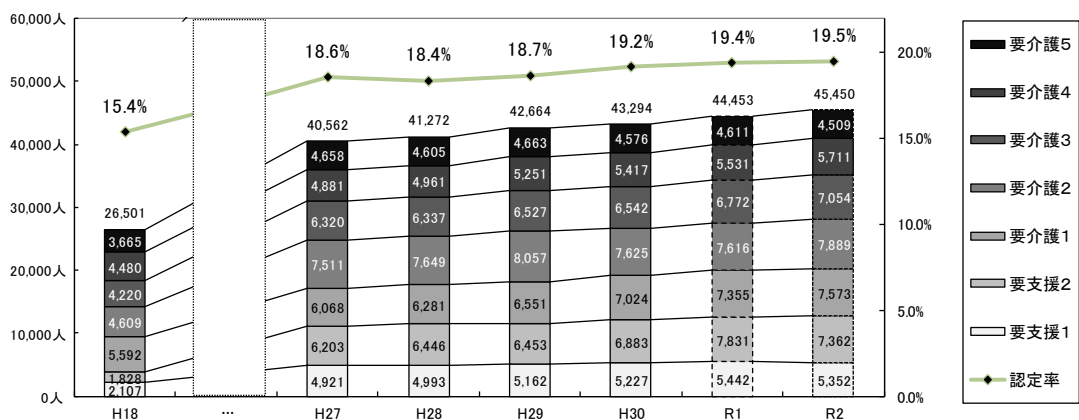
図 本市の高齢者人口の将来推移



出典：H30からR2は日本の地域別将来推計人口（国立社会保障・人口問題研究所）を補正した数値。R3からR22は本市において独自に推計した数値。  
 ※各年10月1日現在。

また、要支援・要介護認定者については、平成18年10月時点では26,501人であり、それから毎年増え続け、近年では増加が鈍化してきてはいるものの、令和2年10月時点では45,450人となっており、平成18年の1.5倍を上回る数値である。

図 本市の介護認定者と認定率の推移



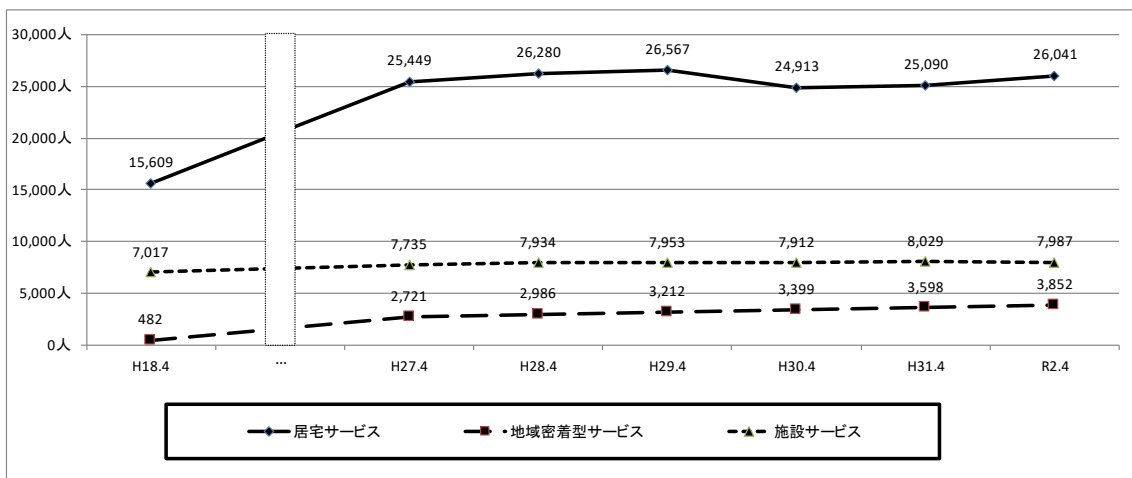
※ 各年10月1日現在。第2号被保険者も含む。発生率（認定率）は要支援・要介護認定者数を第1号被保険者数で除した割合。（第1号被保険者は65歳以上の方、第2号被保険者は40歳以上65歳未満の医療保険加入者）

### (3) 介護サービス利用者数の推移、介護サービス給付費等の推移

本市の介護サービス利用者数は、居宅サービスについては平成 18 年の約 1.7 倍、施設サービスについては約 1.1 倍、地域密着型サービスについては約 8 倍となっている。

本市の高齢者数は 2045 年(令和 27 年)まで増加すると見込まれている中、今後、本市が介護予防や自立支援・重度化防止の取り組んでいき、その効果が充分に出たとしても、介護サービス利用者は増加していくことが予想される。

図 本市の介護サービス利用者の推移



また、介護サービスの提供量について、介護サービス「給付費」で確認していくこととする。本戦略の第 3 章で介護人材の将来推計を行うが、「給付費」の伸びを令和元年度末時点の介護人材数に掛けて、2025 年(令和 7 年)までに必要な介護人材数を算出する。

利用人数だけでは把握しにくい、実際の介護サービス提供量について、利用人数に加え、単価や回数、時間などを含めた総合的な介護サービス提供量を把握できると考えられる。

表 介護保険事業に要する費用の見込み

(単位:千円)

	第7期計画期間				第8期計画期間			
	H30	R1	R2	計	R3	R4	R5	計
保険給付費	70,651,164	72,847,224	75,683,906	219,182,294	78,502,550	80,363,617	82,533,114	241,399,281
居宅サービス費	29,322,902	30,006,711	31,099,988	90,429,601	32,058,908	32,860,189	33,762,634	98,681,731
地域密着型サービス費	10,998,411	11,730,118	12,643,050	35,371,579	13,772,863	14,240,911	14,862,818	42,876,592
施設サービス	25,510,818	25,938,851	26,426,043	77,875,712	27,914,923	28,724,852	29,278,973	85,918,748
高額介護サービス費等	4,819,033	5,171,544	5,514,825	15,505,402	4,755,856	4,537,665	4,628,689	13,922,210

※ H30・R1 は実績値。R2 は見込値。

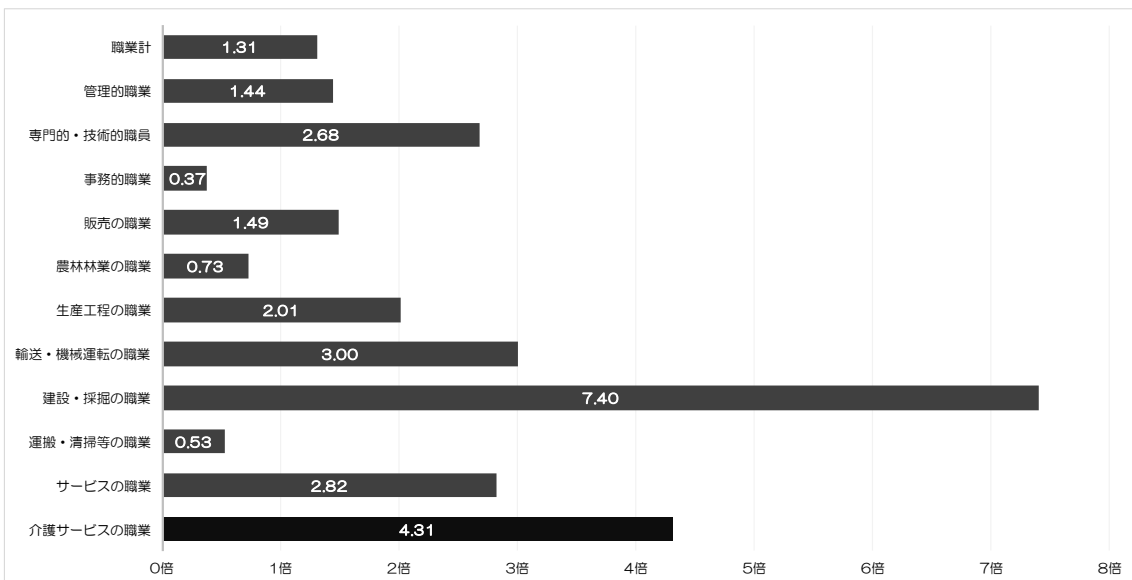
#### (4)雇用状況

ハローワーク新潟が公表しているハローワーク統計(令和2年11月分)によると、本市の有効求人は前年同月比21.8%減少しており、新型コロナウイルス感染症が雇用に大きな影響を与えている。

このような中、介護サービスの職業の有効求人倍率においては、4.31倍となっており、他職種と比較して非常に高い数値である。

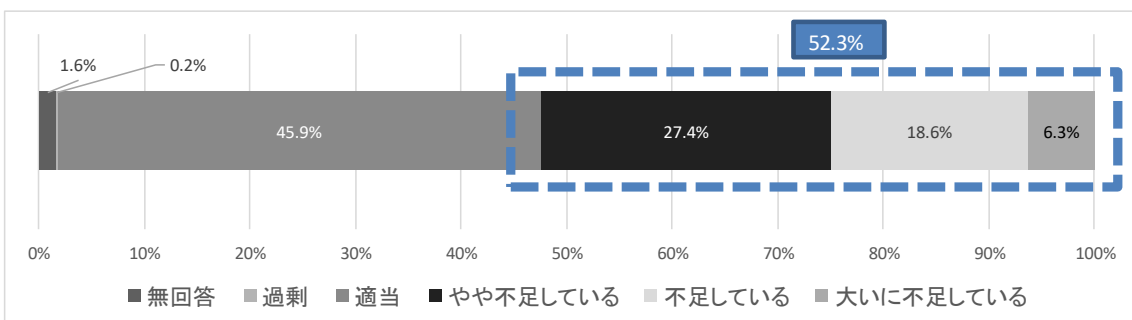
また、令和2年度に本市が介護サービス事業所を対象に行った「新潟市介護人材実態調査」(以下「実態調査」とする。)では、全体の52.3%の事業所が従業員の不足を感じていると回答しており、求人を出しても、人材の確保が困難である状況が伺える。

図 有効求人倍率(令和2年11月)



出典：ハローワーク新潟「ハローワーク統計(令和2年12月25日発行)」を抜粋して本市が作成

図 介護サービス事業所の従業員の不足感(新潟市)



出典：新潟市「令和2年度新潟市介護人材実態調査」

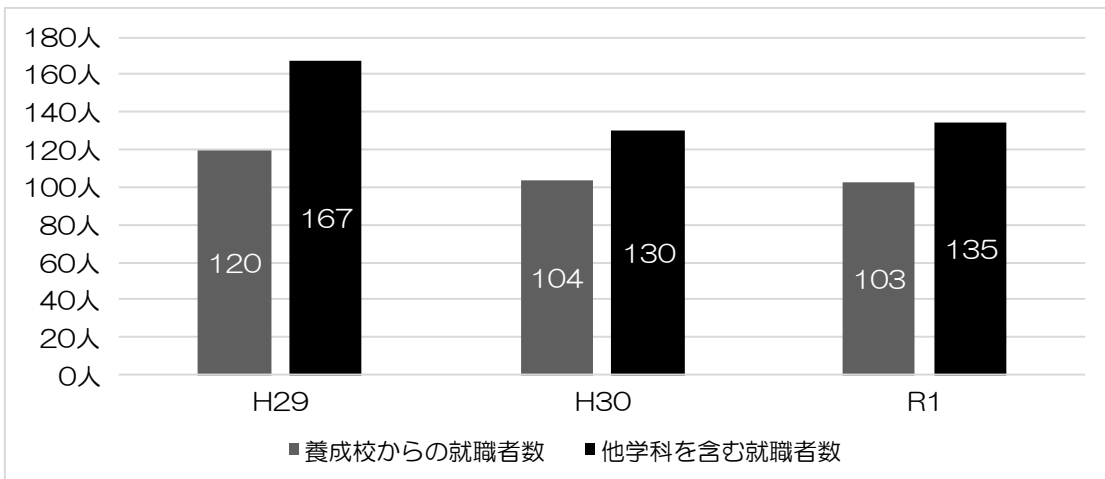


### (5) 介護福祉士養成校の学生数

本市には、新潟医療福祉大学、新潟青陵大学、新潟医療福祉カレッジ、国際こども・福祉カレッジなど、介護福祉士養成校が複数存在している。

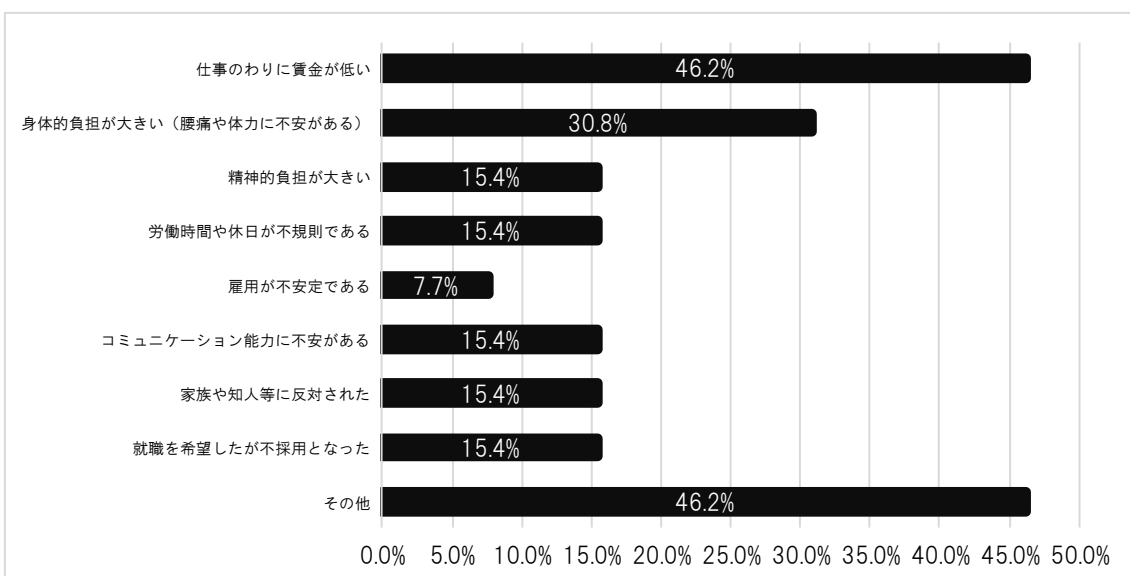
近年では、定員に満たない学校が出てくるなど、養成校で介護の資格を取得し、介護業界への就職を目指す学生が減少傾向にある。また、養成校に入学しても介護業界へ就職しない学生も増加しており、介護人材不足の要因の一つとなっている。平成30年度に本市が福祉系学生を対象に行った調査では、介護サービス事業所に就職しなかった理由として、「仕事の割に賃金が安いこと」が46.2%と一番多く、次は「身体的に負担が大きいこと」が30.8%と続いている。

図 市内介護福祉士養成校から介護業界へ就職した人数



出典：新潟市独自調査

図 養成校の学生が介護サービス事業所に就職しなかった理由



出典：新潟市「福祉系学生向け就職状況調査（H30）」

## 2. 介護人材確保・定着における本市の課題

### (1) 魅力発信について

#### ○小・中学生、高校生など次世代への魅力発信

介護職は、「体力的・精神的にきつい」や「給料面など待遇が悪い」、「休みが取れない、勤務時間が長い」などのイメージが固定化されており、次世代を担う若者が介護職を目指す意欲を失わせていること、また、その親世代においても、介護職への理解が深まっていない状況となっている。

介護職を職業として選んでもらうには、小・中学生などの成長期に、介護に触れることで、興味を持ってもらうことに加え、高校生や大学生といった進路を選択する段階で、介護職の正確な情報を得られることが重要である。

#### ○市民全体への介護職の情報発信

市全体で介護人材の確保に取り組むためには、若者への魅力発信と合わせて、介護職の専門性を広く市民全体に知ってもらい、正しく介護を理解してもらうことが必要である。

介護とはただ単にお世話するだけではなく、利用者に何が必要か、何を求めているか、それをどのように実現するかを考え、根拠を持って利用者を支えることである。

介護職がプロフェッショナルな仕事であることを発信し、市民全体で介護について理解を深めるような仕組みが必要である。

### (2) 就業促進について

#### ○多様な人材・潜在的な介護人材の参入促進

現役世代の減少が見込まれる中、人材のすそ野を広げ、多様な人材の参入促進を図るとともに、潜在的な介護職員の掘り起こしをする必要がある。

定年を迎えて何か始めようとしている人や、子育てがひと段落して働こうとしている人、資格は持っているが何らかの理由で介護職に就いていない人たちは一定数存在すると考えられる。そのような介護未経験者や潜在的介護人材が、介護の仕事への就職を目指せるような支援が必要である。

## ○外国人介護人材の受入れ

「実態調査」によると、26事業所計34人(※)の外国人介護人材が本市介護サービス事業所で勤務しており、本市においても、外国人留学生や技能実習生の受け入れが進んでいることが伺える。

令和元年度からは新たに特定技能1号の在留資格が加わり、今後もその数は増加していくことが見込まれる。

また同調査において、外国人介護人材雇用へ効果のある支援を調査したところ、「日本語能力向上のための支援」「介護技術向上のための支援」「支援や指導に対する研修」が上位3つとなったことから、外国人人材の受け入れのためには、外国人介護人材への研修、育成だけでなく、外国人介護人材をサポートする職員への支援が必要であることが伺える。

(※)本市介護サービス事業所901事業所中569事業所が回答。

## (3) 定着促進について

### ○安心して働ける環境の整備

「実態調査」によると、正規職員の離職者のうち50%以上が入職から3年以内に離職しており、多くの介護職員が短期間に離職していると考えられる。

また、公益財団法人介護労働安定センターが実施した令和元年度介護労働実態調査によると、介護関係職種職場を辞める原因の上位3つが「職場の人間関係に問題があったため」「結婚・出産・妊娠・育児のため」「法人や施設・事業所の理念や経営のあり方に不満があったため」となっていることから、職場の人間関係や所属する施設・事業所へ悩みや不満が生じた際にサポートできる体制を構築するとともに、職員のライフプランに寄り添った支援が必要であると考えられる。

特に介護現場は多くの女性が活躍する職場であるため、勤務時間を柔軟にすることや家事・育児がしやすく、女性が安心して仕事を続けやすい環境を整備することが重要である。

### ○資質の向上と将来的なビジョン

多様化・高度化・複雑化していく介護のニーズに的確に対応していくためには、介護人材の量的な確保を進めるだけでなく、提供するサービスの質の維持・向上も欠かせない。

介護業界へ就職した人が、意欲的に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つながると考えられることから、資格取得のための支援や研修機会の充実、キャリアパスの構築が必要である。

#### (4) その他

##### ○関係機関での連携

本市におけるこれまでの介護人材確保に関する取り組みは、関係機関が一部連携しながらも、一連のつながりを持っていなかったことから、既存の取り組みについて見直しを行い、連携を強化するとともに、今後実施する新規の取り組みについても、新潟市介護人材確保対策協議会、また、それ以外の関係機関と一体となって取り組んでいく。

##### ○新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症により、学生の介護施設への実習が中止になったり、各種研修が中止になったりするなど、介護人材の確保・定着に大きな影響が出ているため、with コロナ社会における介護人材確保対策が必要である。

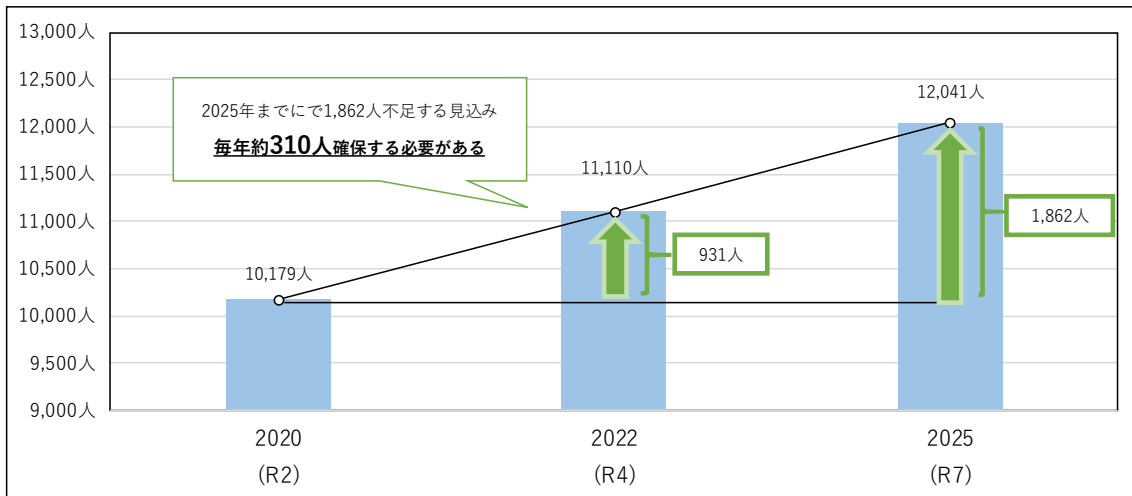
### 第3章 介護人材確保・定着の目標設定について

#### 1. 介護人材確保における目標設定について

第8期介護保険事業計画を策定するための国のガイドライン(介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本的な指針)には、市町村の任意記載事項として「地域包括ケアシステムを支える人材の確保及び資質の向上並びにその業務の効率化及び質の向上に資する事業に関する事項」が新設され、市町村が介護保険事業の運営主体であり、必要となる介護サービス量を見込み、そのサービス提供に必要な介護人材の数等を推計することが重要とされている。

本市においては、これまで明確な介護人材の必要数について推計したものはなかったが、このたびの本戦略策定に際し、介護人材確保数の目標値を定めるため、介護人材の将来推計を行った。

図 介護人材数（常勤換算）の将来推計



※ 2020年(令和2年)は4月1日時点の人数。2021年(令和3年)以降は年度末時点の人数。

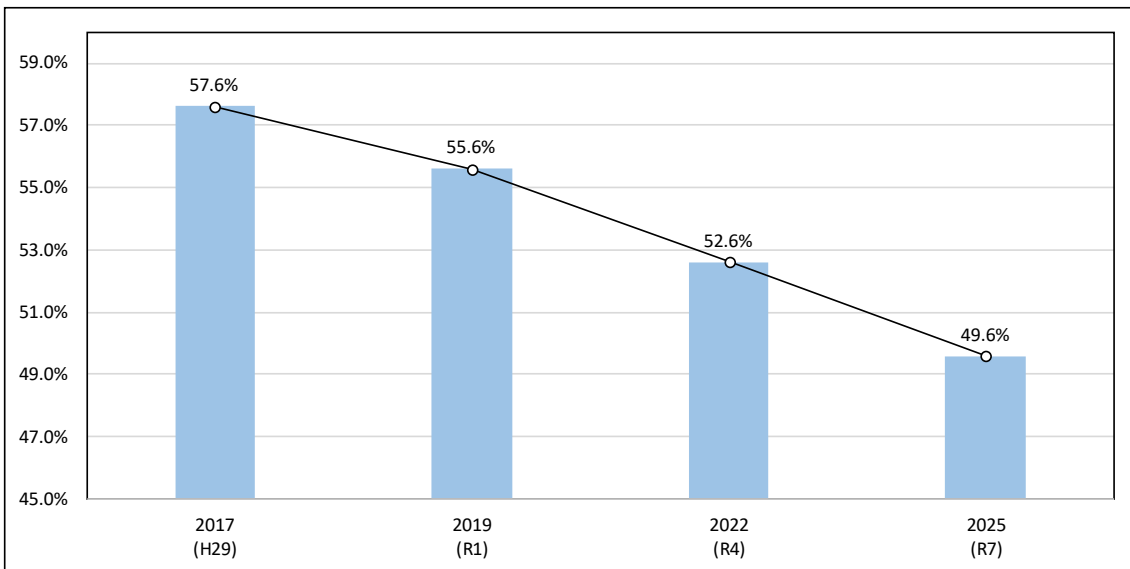
「実態調査」の結果から、本市の現時点の介護人材の常勤換算数を算出。調査で算出した常勤換算数に、介護サービス給付費の将来推計の伸びを掛けたものを介護人材確保の目標数とする。

推計の結果、2025年(令和7年)までに1,862人の介護人材が不足すると見込まれることから、毎年約310人の介護人材確保を目標数とする。

## 2. 介護人材定着における目標設定について

本戦略では、介護人材の数の確保と合わせて、職員の定着促進の観点でも目標を設定する。介護現場に就職してから3年未満で離職する職員が多いことから、その期間の離職率の推移を出すことで、本市での介護人材の定着が図られているかを確認する。

図 勤続年数別の離職率（正規職員・3年未満）の将来推計



平成30年度に本市が実施した「介護人材の確保・定着に関する実態調査」では、勤務年別の正規職員の離職者の中で、3年未満に離職した正規職員の割合は57.6%であり、令和2年度に実施した「実態調査」では55.6%であったことから、減少傾向であることが伺える。

各関係機関において、介護人材の定着策に取り組むことで、引き続き1年間に1%離職率を減少させ、2025年(令和7年)における正規職員の3年未満の離職率49.6%を目標とする。

## 3. 進捗管理について

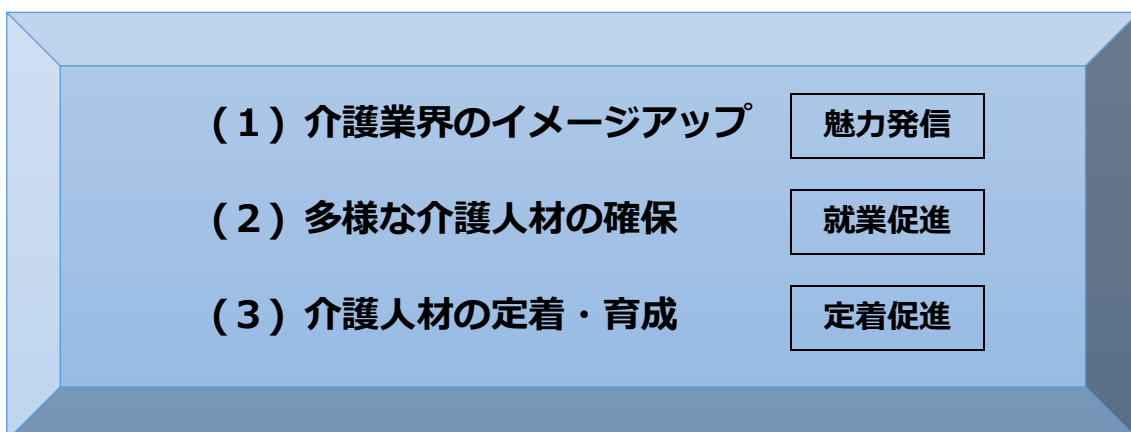
これらの目標の達成状況を3年ごとに確認することで、第4章に記載の各関係機関の取り組みにおける効果について検証し、その結果に応じて取り組み内容や目標を再検討することで、各取り組みの進捗管理を行っていく。

## 第4章 介護人材確保に向けた関係機関の役割・方向性・取り組み内容

### 1. 新潟市介護人材確保戦略

「第3章 介護人材確保・定着の目標設定について」において、2025年(令和7年)に向けて「新たな介護人材確保」と「現在働いている介護人材の定着」の2つの視点から目標を設定した。この目標を達成するために、事業者・養成校・新潟市・その他関係機関・市民が連携し、介護人材確保・定着に取り組む必要がある。

そこで、本市における目標達成に向けた介護人材確保戦略として、以下の3つ方向性を掲げる。



### 2. 関係機関の役割・方向性・取り組み内容

本市における介護人材確保対策を着実に進めていくためには、事業者・養成校・新潟市・その他関係機関・市民が連携を図りながら、それぞれの責任に応じた役割を果たしていく必要がある。以下については、各々の役割と方向性、取り組みの内容をまとめたものである。

※**魅力発信**、**就業促進**、**定着促進**は課題に対応する役割・取り組みの方向性。

## (1)介護サービス事業者

### ○事業所情報の発信 **魅力発信** **就業促進**

介護職員による学校訪問や子どもの介護施設体験を通して、介護の魅力や専門性、重要性について伝える。

また、就職先を検討するための情報収集の手段として、法人のホームページや SNS 等を用いる人が多いと考えられる。そのため、就職先として選ばれるためにも、事業所の紹介、日常の様子や研修などの動画を掲載するなど、訪れた人の興味を惹くような法人ホームページを作成することや、Instagram や Twitter など SNS を活用した情報発信（事業所の状況や実際に介護をしている動画の掲載など）を行うことで、若手世代を中心に、より多くの情報を伝えることも有効である。

#### 【 取り組み 】

- ◆介護職員による学校訪問
- ◆子どもの介護施設体験
- ◆ホームページの開設・内容の充実
- ◆SNS等活用した情報発信
- ◆多媒体での求人情報の掲載
- ◆合同就職説明会等への参加



○働きやすい環境の整備 **就業促進** **定着促進**

働きやすい職場環境の整備を行い、選ばれる事業所となっていくことが重要である。

介護現場において、転倒や腰痛などの労働災害が多く発生していることから、介護ロボットの導入などで負担を軽減するとともに、現場職員の安全衛生教育を確実に実施することで、職員の安全確保に努めるべきである。

また、結婚・出産・妊娠・育児のタイミングで離職する職員が多くいることから、働きながら家事や子育てを行う女性の支援が重要である。

加えて、働き方改革により、サービス残業や連続勤務などを防ぎ、年次有給休暇等の取得によって、リフレッシュして仕事に臨めるような職場環境の整備が求められているため、休暇制度の整備と実効性の確保を行うとともに、休暇取得に対する雰囲気づくりなどが必要となる。

【 取り組み 】

- ◆ ICT機器・介護ロボットの導入
- ◆ 介護現場におけるハラスメント防止
- ◆ 育児と仕事の両立のための支援
- ◆ 福利厚生の充実
- ◆ 業務改善の実施
- ◆ 相談窓口の整備

指標（ICTや介護ロボットの導入率）	実績	目標
	R1	R4
利用者請求（会計等）	44.3%	
介護・業務記録（バイタルチェック等）	25.5%	
勤怠管理	17.9%	R1 実績を 上回る
移譲介助 （パワーアシスト装着型機器等）	2.6%	
移動支援（歩行支援機器等）	1.4%	
排泄支援（排泄補助ロボット等）	0.0%	
見守り（カメラ・センサー等）	23.7%	
入浴支援（出入り用リフト等）	12.3%	

※指標について

- ・「実態調査」を行う年度がR2、R5であることから、実績はR1、目標はR4の数値となっている。
- ・実績・目標は「実態調査」で回答のあった事業所における数値であり、全事業所における数値ではない。

○介護の分業体制 **就業促進** **定着促進**

限られた人材で、多様化・高度化・複雑化する介護ニーズに対応するためには、介護職員のキャリア・専門性に応じた機能分化や多様な人材による効率的かつ質の高いチームケアの実践が不可欠である。

また、「実態調査」では「朝の食事介助のみ、送迎のみといった決められた業務のみ勤務する職員を採用している」と回答した事業所が全体の29.2%、効果があると回答した事業所が全体の20.4%であり、このような特定の業務や時間帯に従事が可能な職員の活用が必要である。

**【 取り組み 】**

- ◆チームケアの実践
- ◆介護現場における多様な働き方の導入

指標（多様な働き方の導入率）	実績	目標
	R1	R4
「特定業務のみ勤務する職員」を採用している事業所の割合	29.2%	R1実績を上回る

## ○外国人介護人材の受け入れ **就業促進**

外国人介護職員の受け入れに際しては、採用実績のある法人・事業所や介護福祉士養成校との連携により情報交換を密に行い、外国人介護人材について理解を深めることが重要となっている。

また、外国人介護人材がいきいきと活躍できる職場であるためにも、受け入れ体制として、文化や宗教、慣習などに対する理解を深めることも重要であるため、事業所全体で情報を共有するとともに、日本語研修や介護技術向上のための研修を充実させるなど外国人人材がなじみやすい環境を整えることが求められる。

さらに、他の外国人介護人材に指導・助言する役割や、施設・事業所に定着するロールモデルになっている職員のように、リーダー的職員の育成も不可欠である。

### 【 取り組み 】

- ◆外国人介護人材の受け入れ環境の整備
- ◆外国人介護人材の受け入れ
- ◆外国人介護人材向けの研修の充実
- ◆国作成の外国人介護人材ガイドブックや研修媒体の活用
- ◆外国人介護人材をサポートする人材の育成

指標（年度末延べ人数）	推計値	目標
	R1	R4
外国人介護人材の受入人数	34人	68人

## ○潜在的介護人材の復帰 **就業促進**

介護福祉士の資格保有者のうち、約 4 割が介護職以外に仕事に勤めているとされている。

資格を持つ人が、円滑に介護業界に復帰できるよう支援するためにも、介護福祉士等の資格取得者の届出制度の周知を行う。

### 【 取り組み 】

- ◆介護福祉士等の資格等取得者の届出促進

## ○キャリアアップ支援 **定着促進**

内部研修の実施に加え、外部研修受講に対する配慮や、資格取得に係る費用の負担などにより、職員のキャリアアップを支援することで、職場への定着促進につなげる。

また、勤務年数により、受講が望ましい研修や取得すべき資格などを、研修計画や資格取得計画として作成し、職員が目標をもって業務に臨める環境を整えることが重要である。

さらに、令和3年度介護報酬改定において、サービス提供体制強化加算の見直しが行われ、介護福祉士の割合や勤続年数に応じた新たな最上位区分が設定された。サービスの質の向上や職員のキャリアアップのためにも、より上位の加算取得を目指すことが求められる。

### 【 取り組み 】

- ◆研修計画の策定
- ◆内部・外部研修機会の充実
- ◆研修費用・資格取得費用助成
- ◆資格取得祝い金等の充実
- ◆キャリアパスの導入
- ◆サービス提供体制強化加算の取得

指標	実績値	目標
	R2 (見込み)	R4
サービス提供体制強化加算算定率	68.3%	70.0%
新加算Ⅰの算定率 (令和3年度介護報酬改定新設)		28.8%

## ○処遇改善加算の取得 定着促進

介護職員の安定的な処遇改善を図るための環境整備とともに、介護職員の賃金改善を行うためにも、介護職員処遇改善加算に関する正しい知識を持ち、確実に加算を取得する必要がある。

また、経験・技能のある介護職員の処遇改善を目的とした介護職員等特定処遇改善加算について、令和 3 年度介護報酬改定において、柔軟な配分を可能とする見直しが行われ、より事業者の活用しやすい仕組みになったことから、加算の取得率向上を目指す。

業界全体として、加算の取得率を伸ばしつつ、より上位の加算を取得することで、職員のモチベーションアップ、ひいては職場の雰囲気向上、離職防止につながる。

### 【 取り組み 】

- ◆ 処遇改善加算に関する正しい知識の取得
- ◆ 処遇改善加算の取得

指標	実績値	目標
	R1	R4
処遇改善加算取得率	95.1%	96.0%
処遇改善加算（Ⅰ）取得率	80.5%	85.0%
特定処遇改善加算取得率	63.3%	80.0%
特定処遇改善加算（Ⅰ）取得率	42.1%	60.0%

○法人内外での連携 **就業促進** **定着促進**

法人内での職員交流の機会を設けるなど、職員同士のつながりを大切にし、お互いに意見を言い合えるような職場の雰囲気づくりが重要である。

また、他法人との人事交流を行い、他の法人の考え方や業務の進め方を知ること、自分の職場に戻った時に改善の意識が生まれること、自分を見つめ直す良い機会となることが考えられる。

また、地域で福祉を支えるという広い視点から、単独の法人だけでなく、複数の法人でネットワークを形成し、地域の中で顕在化している福祉ニーズを積極的に把握するとともに、合同での面接会や研修会の実施するほか、複数法人間での長期的視点からの人材育成計画を立てるなど、連携して人材の確保・育成を行うことが必要である。

**【 取り組み 】**

- ◆自法人内での人事交流
- ◆他法人との人事交流
- ◆複数法人・事業所間におけるネットワークの構築

## (2)介護福祉士養成校

### ○次世代への魅力発信 **魅力発信**

小・中学校、高等学校への訪問や、児童・生徒を対象とした校舎見学や介護体験を行うことで、若手世代に介護の魅力や専門性を伝えるとともに、養成校での授業の様子をSNS等へ投稿したり、「介護の日 県民の集い」などのイベントに参加したりすることで、積極的な情報発信を行い、若手世代の介護への関心を高める。

#### 【 取り組み 】

- ◆小・中学校、高等学校への訪問
- ◆児童・生徒を対象とした校舎見学・介護体験
- ◆SNS等を活用した情報発信
- ◆「介護の日 県民の集い」等各種イベントへの参加

指標	単位	実績			目標（見込み）		
		H30	R1	R2	R3	R4	R5
養成校への入学者数	入学者数 (人/年)	133	142	151			

### ○将来を担う学生の育成 **就業促進**

介護福祉士になるための知識・技術を教えるだけでなく、高い志を持って介護業界へ進んでもらえるよう、教育の段階で介護の魅力、超高齢社会を支える介護の重要性を学ぶことができる環境を整える。

また、生活相談員やソーシャルワーカーを目指している学生に対して、実務者研修や初任者研修など介護に関する学びの機会を提供することや、介護現場での経験の重要性について伝えることで、介護職・相談職の両輪として活躍できる学生を育成する。

#### 【 取り組み 】

- ◆介護福祉士になるための知識・技術の教育
- ◆介護の魅力・重要性の発信
- ◆在校生向けの研修・セミナーの開催

○介護業界へ就職を目指す学生への支援 **就業促進**

就職セミナーやガイダンスを実施することで、就職に向けた情報を提供するとともに、合同就職説明会や介護施設見学会の実施など、学生が法人の理念や就業規則、施設の様子や人間関係などの情報を得たうえで、多角的な視点から就職先を決定できるようサポートを行う。

また、卒業後のキャリア教育の一環として、就職セミナーやガイダンス等の場を活用し、介護福祉士の資格取得者の届出制度の周知を行うとともに、在学中に資格を取得し、福祉の仕事に就かない学生に届出を促すことで、長期的な視点から、資格を活かした就業の促進を図る。

**【 取り組み 】**

- ◆求人情報の発信
- ◆就職セミナーやガイダンスの実施
- ◆合同就職説明会
- ◆介護施設見学会
- ◆介護福祉士等の資格等取得者の届出促進

指標	単位	実績			目標（見込み）		
		H30	R1	R2	R3	R4	R5
養成校から介護業界への就職数	就職数 (人/年)	104	103				



### ○留学生への教育 **就業促進**

在留資格「介護」の創設により、外国人留学生在が介護福祉士の資格を取得し、介護業務に従事することで、長期間の日本滞在が可能となった。

留学生の募集にあたっては、外国語版のホームページやパンフレットの作成などによる情報発信や、国内・海外の日本語教育機関等に働きかけることなどが考えられる。

入学後の留学生に対する支援を充実させることが最も重要であり、外国語対応が可能な職員の配置、相談窓口の設置、奨学金制度の導入、公的な諸手続きの手助け、住まい・アルバイトの紹介、留学生同士が交流できる場の設置、就職サポート、就職後のケアなど、留学生が安心して学び、就業できるよう、多様な支援を検討していく必要がある。

#### 【 取り組み 】

- ◆留学生の受け入れ
- ◆留学生に対する支援の充実

### ○就業後のケア、再就職のための支援 **就業促進** **定着促進**

就職後のケアとして、卒業生向け窓口を設置し、職場では話しづらい業務上の問題や再就職についてなどの相談を受け付ける。

また、介護業界への復職を希望する人を対象とした講座等を開催し、介護に関する最新の情報や、介護技術を教えることで、円滑に職場復帰できるよう支援を行う。

その他にも、現在介護サービス事業所で勤務している職員を対象とした各種研修を開催することで、職員の育成・定着への支援を行う。

#### 【 取り組み 】

- ◆相談窓口の設置
- ◆復職希望者を対象とした講座の開催
- ◆外部を対象とした各種研修の開催

### (3)新潟市

#### ○介護の普及啓発 **魅力発信**

小・中学生、高校生など、将来のビジョンが不明確な時期に、介護の魅力や本質、社会的意義、就職までの流れなどを伝えることで、介護に興味を持ってもらう出前講座を実施するほか、市民向けにも介護の必要性や専門性の理解を深めるための講座を実施し、普及啓発を行っていく。

また、介護福祉士養成校から市内介護サービス事業所へ内定している学生を、新潟市の介護の未来を支える人材として表彰することや、本市が作成した介護の魅力発信動画を事業等で広く活用することなどによって、若手世代を中心に介護の魅力を発信していく。

#### 【 取り組み 】

- ◆医療・介護の出前スクール
- ◆介護福祉士養成校学生表彰
- ◆介護の魅力発信動画等を活用した情報発信

指標	単位	実績			目標（見込み）		
		H30	R1	R2 （見込み）	R3	R4	R5
医療・介護出前スクール（介護分）	訪問回数 （回／年）			25	30	30	30
介護福祉士養成校学生表彰	表彰人数 （人／年）				4	4	4

○多様な人材の確保・育成への支援 **就業促進** **定着促進**

外国人介護人材を含めた多様な人材の確保や、専門的な業務以外の周辺業務をサポートする人材の育成が重要な課題となっている。

本市では平成24年度より「にいがたし元気力アップ・サポーター制度」を実施しており、指定された施設・事業所等で、利用者の話し相手や配膳・下膳の補助などのサポート活動を行っているため、引き続き制度の周知・実施することで、サポーターの人数を増やすとともに、人材の育成を促進していく。

また、国庫補助金を活用し作成された「外国人介護職員の雇用に関する介護事業所向けガイドブック」や「介護の日本語学習WEBコンテンツ」の周知や、外国人介護人材受け入れセミナー、外国人介護人材等を対象とした研修を実施することで、外国人介護人材の受け入れ・定着促進を図る。

【 取り組み 】

- ◆介護施設見学会
- ◆介護支援ボランティア事業
- ◆担い手の養成研修
- ◆外国人介護人材ガイドブックや研修媒体の周知
- ◆外国人介護人材受け入れセミナー
- ◆外国人介護人材等を対象とした研修

指標	単位	実績			目標（見込み）		
		H30	R1	R2 (見込み)	R3	R4	R5
介護施設見学会	参加者数 (人/年)	147	143	20	40	60	80
介護支援ボランティア事業	登録者数 (年度末)	2,452	2,605	2,604	2,751	2,895	3,044
担い手養成研修	参加者数 (人/年)	42	44	50	50	50	50
外国人介護人材セミナー・研修	開催数 (回/年)				1	1	1

○U・I・Jターンの促進について **就業促進**

市担当部局と連携し、U・I・Jターンの支援策に取り組むとともに、支援策の周知を行う。

【 取り組み 】

- ◆U・I・Jターン支援策の実施・周知

○働きやすい職場づくりへの支援 就業促進 定着促進

介護人材が不足する中、人材確保・定着に向け、介護現場の変革に取り組む必要があるが、慢性的な人手不足により業務改善に意識が及ばない・取り組めない事業所が多いと想定される。

また、介護現場において、仕事と育児・介護との両立を進め、離職防止を図る必要があるとともに、事業所における介護職員の処遇を改善するためにも、処遇改善加算の制度の周知、取得への支援も重要である。

そのため、市では事例集の作成などを通じて、職場環境改善・業務の効率化や、仕事と育児・介護の両立に関する取り組みの普及を図るとともに、処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算の仕組みや取得に関するセミナーを行い、加算の取得に係る支援を行うことで、職員が働きやすい職場づくりをサポートする。

**【 取り組み 】**

- ◆事例集作成
- ◆処遇改善加算取得促進セミナー

指標	単位	実績			目標（見込み）		
		H30	R1	R2 (見込み)	R3	R4	R5
処遇改善加算取得促進セミナー	開催数 (回/年)				1	1	1

○各種研修の実施・受講支援 **定着促進**

本市ではこれまで、専門的な介護技術を取得できる機会の確保や、提供できるサービスの質の向上を目指し、専門研修の充実に取り組むとともに、介護職員等のキャリアアップのための研修に係る経費に対する補助を行い、人材育成に積極的な法人を支援し、介護人材の定着を図ってきた。

引き続き、各種研修の実施・研修への支援を行い、介護職員の定着促進及び、介護の質の確保を図る。

**【 取り組み 】**

- ◆介護職員などを対象にした専門研修
- ◆介護職員キャリアアップ支援事業

指標	単位	実績			目標（見込み）		
		H30	R1	R2 (見込み)	R3	R4	R5
養介護施設従事者等高齢者虐待防止研修	参加者数 (延人数)	931	—	981	1,000	1,020	1,040
認知症介護基礎研修	修了者数 (人/年)	53	39	30	100	100	100
認知症介護実践者研修	修了者数 (人/年)	131	103	59	100	100	100
認知症介護実践リーダー研修	修了者数 (人/年)	30	19	26	30	30	30
認知症対応型サービス事業開設者研修	修了者数 (人/年)	/	16	/	30	/	30
認知症対応型サービス事業管理者研修	修了者数 (人/年)	33	35	30	50	50	50
小規模多機能型サービス等 計画作成担当者研修	修了者数 (人/年)	32	9	30	30	30	30
認知症介護指導者養成研修	修了者数 (人/年)	2	3	0	2	2	2
介護職員等キャリアアップ支援事業	助成件数 (件/年)	16	27	15	20	25	30

○関係団体のネットワーク構築 その他

関係団体が意見を交換する場の設定や、連携を行う上での調整など、関係団体のネットワーク構築を行うとともに、連携を広げるよう取り組む。

**【 取り組み 】**

- ◆新潟市介護人材確保対策協議会の開催
- ◆新潟県福祉人材確保推進協議会への参加
- ◆新潟県介護労働懇談会への参加

指標	単位	実績			目標（見込み）		
		H30	R1	R2 （見込み）	R3	R4	R5
新潟市介護人材確保対策協議会	開催数 (回/年)	/	2	3	2	2	3

○市の総合計画など各行政計画との整合性、市役所内の連携 その他

市の上位計画との整合性や、医療などその他行政計画と横断的につながるよう、部門ごとに独立した縦割りの計画にせず、一体的な計画・取り組みとなるように調整を行う。

**【 取り組み 】**

- ◆地域包括ケア計画、新潟市地域福祉計画、新潟市まち・ひと・しごと創生総合戦略等本市他計画との整合性の確認
- ◆市役所内での連携

○国への要望 その他

介護人材の処遇改善やその他介護人材に関することについて、機会を捉え、国への要望を継続する。

**【 取り組み 】**

- ◆北信越市長会での要望
- ◆大都市介護保険課長会議での要望

#### (4) その他関係機関

##### ◆新潟県

高齢化の進展に伴い、介護需要も増加する見込みだが、多くの施設・事業所において人材の不足感が増大している。本県の介護職員の試算では、団塊の世代が75歳を迎える令和7年（2025年）に向けて、年間約600人ずつ介護人材を増やす必要があり、高齢者等が住み慣れた地域で安心して暮らしていくためには、介護サービスを支える介護人材の確保が急務である。

介護職員は、専門的な知識と技能を生かし、介護を通じて高齢者の暮らしを支える重要な仕事である。県は、広域自治体として国や市町村と連携を図りながら、イメージアップやマッチング支援、職員の処遇改善や資質向上等の取組をはじめ、介護現場の業務効率化の推進、外国人介護人材の活用といった社会変化にも対応しながら、介護人材の就業促進・定着促進の取組を全県的に展開していく。

##### 魅力発信

- 介護の魅力情報発信事業
  - ・職場体験の実施
  - ・介護福祉士による学校訪問
  - ・新潟県介護技術コンテスト

##### 就業促進

- 福祉人材センター運営事業
- 介護人材マッチング支援事業
- ポータルサイトの運営
- 介護助手確保支援事業  
(介護に関する入門的研修)
- 外国人留学生奨学金等支援事業
- 介護福祉士等修学資金貸付事業
- 潜在介護人材再就職準備金貸付事業
- 外国人介護福祉士候補者受入施設支援事業
- 介護職員宿舍施設整備支援事業

##### 定着促進

- 介護事業所トリプルアップ宣言事業
- キャリア形成訪問支援事業
- 現任者向け資格取得支援事業
- 処遇改善アップグレード支援事業
- 介護事業所ネットワーク化推進事業
- 外国人介護人材定着支援研修事業
- 外国人介護人材受入施設環境整備事業
- 中堅職員向けリーダー養成研修事業
- 管理者向け研修事業
- 訪問介護員資質向上等推進事業
- 介護ロボット導入支援事業  
(介護ロボット、DX)
- 介護職員等の嗜好吸引ケア能力養成事業

#### ◆介護労働安定センター

介護労働者の福祉の増進と魅力ある職場づくりを目指して、働きやすい職場環境づくりをお手伝いするための雇用管理改善と利用者へのサービス向上のための職業能力の開発・向上などを通じて、介護労働に対するさまざまな支援事業を実施。

##### 魅力発信

- 介護の魅力発信動画の放映
- HPでのPR
- 介護労働懇談会の実施

##### 就業促進

- 介護労働講習、介護員養成科（初任者研修）等における「就職支援」等
- 介護労働講習、介護員養成科の受講者募集に係る説明会の実施
- ハローワーク新潟との合同事業所訪問
- ハローワーク、新潟テクノスクールと連携した「介護就職デイ」の取り組み
- 介護の担い手養成研修

##### 定着促進

- 雇用管理改善推進事業
- 介護労働者雇用管理責任者講習
- 雇用管理に関する相談援助事業  
(雇用管理コンサルタント相談援助、ヘルスカウンセラー相談援助)
- 研修コーディネート事業
- 管理者・在職者向け各種研修
- 介護のDVD、図書販売

#### ◆新潟県福祉人材センター

厚生労働大臣の許可を受け、福祉職専門の無料職業紹介事業を実施している。福祉分野の求人票を取扱い、お仕事を探している方の相談及び求人事業所の紹介や就職に関するイベントの開催等も行い、福祉従事者の確保、就労の促進とともに働きやすい職場づくりへの支援を行う。

##### 魅力発信

- 介護施設の職場体験
- 介護施設見学会
- HP・SNS等を通じた福祉の魅力発信

##### 就業促進

- 福祉人材無料職業紹介
- 相談窓口の開設
- 就職フェアの開催
- ハローワークにおける出張相談
- 求人・求職開拓
- 離職介護福祉士等届出制度
- 就職活動さぼりとセミナー

##### 定着促進

- アドバイザーによる専門相談
- 人材確保・定着・育成セミナー



#### ◆新潟労働局

各ハローワークにおいて、①介護分野の魅力発信を主眼においたイベント等を開催し、潜在的な労働力の開拓を行うとともに、②早急に充足が必要な介護分野の未充足求人については、個別フォローアップに集中的に取り組み、求人者に対する求人充足支援サービスを積極的かつ効果的に実施する。

また、委託事業として、民間事業者の創意工夫により、HPやSNS等で、介護分野の魅力・情報発信を行うための広報活動を実施する。

##### 魅力発信

- 若年者地域連携事業  
(労働局委託事業：介護の魅力・情報発信)

##### 就業促進

- 福祉人材センターによる出張相談（※各ハローワーク）
- 「介護就職デイ」就職面接会等の開催（※各ハローワーク）

#### ◆新潟県公共職業安定所

人材確保支援コーナーを設置し人材不足分野への就職支援を行う中で、福祉・介護分野においても求人者・求職者双方への支援を行いマッチングの促進を図る。また、関係団体と連携し、介護の魅力を伝えるセミナー、オンラインを活用した職場見学会等により介護職への職種転換及び潜在求職者の掘り起こしを図る。

##### 就業促進

- 人材確保支援コーナーにおける福祉・介護分野への就職支援
- 介護施設見学会・求人説明会（オンライン等により開催）
- 福祉分野求職者向けセミナー
- 福祉分野就職面接会「介護就職デイ」
- 介護労働安定センターとの合同事業所訪問
- HP等を活用した施設情報等の情報発信

### 3. 役割と取り組みの関係性(マトリクス)

	魅力発信	就業促進	定着促進
事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆介護職員による学校訪問</li> <li>◆子どもの介護施設体験</li> <li>◆SNS等を活用した情報発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ホームページの開設・内容の充実</li> <li>◆多媒体での求人情報の掲載</li> <li>◆合同就職説明会</li> <li>◆介護施設見学会</li> <li>◆外国人介護人材の受け入れ環境の整備</li> <li>◆外国人介護人材の受入</li> <li>◆離職介護福祉士等届出制度の周知</li> <li>◆多様な働き方の導入</li> <li>◆介護事業所におけるネットワーク化の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ICT機器・介護ロボットの導入</li> <li>◆介護現場におけるハラスメント防止</li> <li>◆育児と仕事の両立のための支援</li> <li>◆福利厚生充実</li> <li>◆業務改善の実施</li> <li>◆相談窓口の整備</li> <li>◆介護福祉士等の資格等取得者の届出促進</li> <li>◆チームケアの実践</li> <li>◆研修計画の策定</li> <li>◆内部・外部研修機会の充実</li> <li>◆研修費用・資格取得費用助成</li> <li>◆資格取得祝い金等の充実</li> <li>◆サービス提供体制強化加算の取得</li> <li>◆逸過改善加算の取得</li> <li>◆職員の人事交流</li> <li>◆外国人介護人材向けの研修の充実</li> <li>◆国作成の外国人介護人材ガイドブックや研修媒体の活用</li> <li>◆外国人介護人材をサポートする人材の育成</li> </ul>
養成校	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆小・中学校、高等学校への訪問</li> <li>◆児童・生徒を対象とした校舎見学・介護体験</li> <li>◆SNS等を活用した情報発信</li> <li>◆各種イベントへの参加</li> <li>◆介護の魅力・重要性の発信</li> <li>◆高校生向けガイダンス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆介護職員初任者研修課程</li> <li>◆合同就職説明会</li> <li>◆求人情報閲覧</li> <li>◆就職に向けたガイダンス</li> <li>◆知識・技術の教育</li> <li>◆在校生向けの研修・セミナーの開催</li> <li>◆介護福祉士等の資格等取得者の届出促進</li> <li>◆留学生の受け入れ</li> <li>◆留学生に対する支援の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆教員間情報共有</li> <li>◆相談窓口の設置</li> <li>◆復職希望者を対象とした講座の開催</li> <li>◆外部を対象とした各種研修の開催</li> </ul>
新潟市	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆医療・介護の出前スクール</li> <li>◆介護の魅力発信動画等を活用した情報発信</li> <li>◆介護福祉士養成校学生表彰</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆介護施設見学会</li> <li>◆介護支援ボランティア事業</li> <li>◆担い手の養成研修</li> <li>◆外国人介護人材ガイドブックや研修媒体の周知</li> <li>◆外国人介護人材セミナー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆逸過改善加算取得促進セミナー</li> <li>◆事例集作成</li> <li>◆介護職員などを対象にした専門研修</li> <li>◆外国人介護人材向け集合研修</li> <li>◆キャリアアップ支援事業費補助金</li> </ul>
新潟県	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆介護の魅力情報発信事業</li> <li>◆職場体験の実施</li> <li>◆介護福祉士による学校訪問</li> <li>◆新潟県介護技術コンテスト</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆福祉人材センター運営事業</li> <li>◆介護人材マッチング支援事業</li> <li>◆ポータルサイトの運営</li> <li>◆介護助手確保支援事業 (介護に関する入門的研修)</li> <li>◆外国人留学生奨学金等支援事業</li> <li>◆介護福祉士等修学資金貸付事業</li> <li>◆潜在介護人材再就職準備金貸付事業</li> <li>◆外国人介護福祉士候補者受入施設支援事業</li> <li>◆介護職員宿舎施設整備支援事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆介護事業所トリプルアップ宣言事業</li> <li>◆キャリア形成訪問支援事業</li> <li>◆現任者向け資格取得支援事業</li> <li>◆逸過改善アップグレード支援事業</li> <li>◆介護事業所ネットワーク推進事業</li> <li>◆外国人介護人材定着支援研修事業</li> <li>◆外国人介護人材受入施設環境整備事業</li> <li>◆中堅職員向けリーダー養成研修事業</li> <li>◆管理者向け研修事業</li> <li>◆訪問介護員資質向上等推進事業</li> <li>◆介護ロボット導入支援事業 (介護ロボット、DX)</li> <li>◆介護職員等の喉嚨吸引ケア能力養成事業</li> </ul>
介護労働安定センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆介護の魅力発信動画の放映</li> <li>◆HPでのPR</li> <li>◆介護労働懇談会の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆介護労働講習、介護員養成科(初任者研修)等における「就職支援」等</li> <li>◆介護労働講習、介護員養成科の受講者募集に係る説明会の実施</li> <li>◆ハローワーク新潟との合同事業所訪問</li> <li>◆ハローワーク、新潟テクノスクールと連携した「介護就職デイ」</li> <li>◆介護の担い手養成研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆雇用管理改善推進事業</li> <li>◆介護労働者雇用管理責任者講習</li> <li>◆雇用管理に関する相談援助事業 (雇用管理コンサルタント相談援助、ヘルスカウンセラー相談援助)</li> <li>◆研修コーディネーター事業</li> <li>◆管理者・在職者向け各種研修</li> <li>◆介護のDVD、図書販売</li> </ul>
新潟県福祉人材センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆介護施設の職場体験</li> <li>◆介護施設見学会</li> <li>◆HP・SNS等を通じた福祉の魅力発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆福祉人材無料職業紹介</li> <li>◆相談窓口の開設</li> <li>◆就職フェアの開催</li> <li>◆ハローワークにおける出張相談</li> <li>◆求人・求職開拓</li> <li>◆離職介護福祉士等届出制度</li> <li>◆就職活動さばりとセミナー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆アドバイザーによる専門相談</li> <li>◆人材確保・定着・育成セミナー</li> </ul>
新潟労働局	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆若年者地域連携事業 (労働局委託事業：介護の魅力・情報発信)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆福祉人材センターによる出張相談 (※各ハローワーク)</li> <li>◆「介護就職デイ」就職面接会等の開催 (※各ハローワーク)</li> </ul>	
新潟公共職業安定所		<ul style="list-style-type: none"> <li>◆人材確保支援コーナーにおける福祉・介護分野への就職支援</li> <li>◆介護施設見学会・求人説明会</li> <li>◆福祉分野求職者向けセミナー</li> <li>◆福祉分野就職面接会「介護就職デイ」</li> <li>◆介護労働安定センターとの合同事業所訪問</li> <li>◆HP等を活用した施設情報等の発信</li> </ul>	

資料編

令和2年度 新潟市介護人材確保対策協議会

委員名簿

委員構成	所属・役職名	氏名 (敬称略)
事業者	○社会福祉法人新潟市社会事業協会 有明福祉会館館長	おおだいら ましあき 大平 芳昭
	○一般社団法人新潟県老人福祉施設協議会副会長 ○社会福祉法人新潟南福祉会 法人本部事務局長	かきまき じゅんいち 笠巻 淳以智
	○新潟県介護福祉士会会長 ○社会福祉法人秋葉福祉会 特別養護老人ホームかんばんの里園長 特別養護老人ホームこうめの里園長	みやざき のりお 宮崎 則男
養成校	○国際こども・福祉カレッジ 福祉健康サポート学科長	さかうえ みゆき 坂上 美由紀
	○新潟青陵大学 福祉心理学部社会福祉学科特任准教授	たかはし かつたろう 高橋 勝太郎
	○新潟医療福祉カレッジ 介護系学科総括	やまだ まきのり 山田 充宣
	○新潟医療福祉大学 社会福祉学部社会福祉学科長	わたなべ としひみ 渡邊 敏文
社会福祉 審議会 高齢者福祉 専門分科会	○特別養護老人ホームはまゆう園長 ○社会福祉審議会高齢者福祉専門分科会副会長	わたなべ ひろこ 渡邊 弘子
	○新潟医療福祉大学 副学長，社会福祉学部長 ○社会福祉審議会高齢者福祉専門分科会会長	まるた あきお 丸田 秋男

## 新潟で活躍する外国人介護職員の事例

写真

法人名：  
事業所名：  
お名前：  
国籍：  
日本語能力：

これまでの経歴

なぜ日本で介護の仕事を？

・

現在の仕事内容

・

事業所（法人）での支援体制

・

## 多様な働き方の導入（介護補助員）の事例



法人名：社会福祉法人亀田郷芦沼会

事業所名：特別養護老人ホームあしぬま荘

### 介護補助員の業務内容

- ・食事前エプロンの洗濯 ・ごみ捨て、清拭布運び
- ・フロア内の消毒 ・洗面台の清掃
- ・車椅子の清掃と空気入れ ・昼食時のお茶準備
- ・リハビリテーションの補助と送迎
- ・加湿器の給水 ・洗面タオル、おしぼり準備
- ・居室内の細かい部分の清掃（ベッドや床頭台や窓枠）

### 導入経緯

・新潟県立江南高等特別支援学校在学中に、当施設へ実習に来られました。実習に真面目に取り組む姿や、他職員からの評価も高かったため、介護補助員として採用することを決めました。

### 導入効果

・介護補助員が直接介護を必要としない業務を担うことで、介護士が直接介護を必要とされている方と関わる時間が増える為、サービス提供内容の質と量のどちらもの向上につながっております。

### 事業所（法人）での介護補助員の育成や指導について

・指導方法としては、「介護補助員業務マニュアル」をもとに指導しております。業務内容の追加や修正の際には、業務の複雑さによりますが、数回職員が付き添い一緒に業務を行っています。また、「介護補助員業務マニュアル」は介護職員等に周知しておりますので、業務の遂行状況を他職種で把握しやすい状況にあります。業務に遅れや間違いがあった場合には、その場で多職種がその都度指導や修正が行えております。

・育成については、介護職員だけではなく多職種連携して関わり指導することで、介護補助員のスキルアップにつながっていると感じております。