

第2期新潟市介護人材確保戦略の策定について

1. 戦略の目的

第8期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要（厚生労働省）によると、2025年（令和7年）の介護需要を満たすには、新潟県内で年間約600人（常勤換算）ずつ増加させる必要があるとされており、新潟市では約310人（常勤換算）介護人材を確保する必要がある。

介護人材不足に対応するため、新潟市介護人材確保対策協議会において、事業者・養成校・行政の役割・取り組みを明確にした第2期戦略の策定を行い、令和6年度以降も着実に介護人材確保の取り組みを進めていく。

2. 戦略の内容

(1) 本市の介護人材の現状と課題

本市における介護人材を取り巻く現状分析を行う。介護人材実態調査から、現状の介護人材数を把握し、将来必要になる人材の推計を行う。

現状の把握から見える本市の課題洗い出しを行う。その際、行政・事業者・養成校それぞれにおける課題を見出す。

(2) 本市の目標

本市で将来必要になる介護人材数の目標を設定する。

(3) 事業者・養成校・行政の役割と取組

それぞれの役割と具体的な取組方針を整理し、事業（取組）レベルの目標を設定する。

3. 戦略の策定スケジュール

年	月	内容
R5	4月	R5 介護人材実態調査実施
	7月	<u>第1回協議会開催</u> ・進捗確認（R4実績・R5目標・R6以降 事業（案）提示）
	12月	<u>第2回協議会開催</u> ・第2期戦略素案提示
	3月	<u>第3回協議会開催</u> ・確定案提示 ・R6 事業提示
R6	4月	令和6年4月1日 第2期介護人材確保戦略策定

4. 戦略策定に関する委員からご意見

(令和5年9月実施 新潟市介護人材確保対策協議会委員あて

「第2期新潟市介護人材確保戦略へのご協力について」の調査結果より)

①介護人材確保に向けた関係機関の役割について

○重点化する戦略を検討(確定)することで、関係機関の役割、取組、事業案を具体的に記載できると思う。例えば、福祉系以外の大学の全学部・全学科の学生を対象にした参入促進に具体的に取り組むのであれば、法人にモデル実施を委託するといったことも考えられる。

→福祉系以外の学生を対象とした参入促進にかかるモデル事業の委託業務の実施

○社会福祉協議会の役割についての検討が必要だと思う。魅力発信に関する役割や介護サービス事業所、養成校、行政の連携による人材確保対策を戦略的に推進する役割を期待してもいい。

- ・役割が明確になれば、日常的な情報発信や「福祉・介護・健康フェア」の取組に変化で出ると思う。
- ・介護サービスに従事していることに誇りを持って充実した仕事をしている若い職員が、年間を通して、介護の仕事のやりがいや魅力を直接発信する取組を継続することは、社会福祉協議会の役割だと思う。

→社会福祉協議会の役割について検討

○介護のネガティブで偏ったイメージがある。介護のイメージアップの委員会を設けて、介護の仕事の魅力、やりがいに焦点をあててこれ以上ないという委員に参加をいただき、国民各層に対して介護の意義や魅力を明らかにする。サービス事業所では限界がある。→介護のイメージアップ委員会の設置

○各都道府県の取り組みを横展開できないか。

○既にできることは行っているが、どのように継続して行うことができるかが、今後の課題ではないか。

○ 養成校・・・「参入促進」「質の向上」

事業所・・・「参入促進」「質の向上」「労働環境、処遇改善」

新潟市・・・「参入促進」「介護人材確保に関するアンケートの実施及びデータの収集」

「養成校、事業所等のサポート」

○ 養成校・・・入り口・間口を広げ広く供給する

事業所・・・定着 (ICT・介護ロボットの導入等による介護環境整備)

新潟市・・・法整備へアプローチ

【学生訪問時 中学生、高校生等への魅力発信】

○事業所

- ・入職3年未満の職員による、福祉系の学校に進学した理由、現在のやりがい、モチベーション、楽しみ等学生へ魅力発信
- ・ホームページに福祉、介護の魅力動画 ・高校生への養成校進学資格への奨学金制度

○養成校等

- ・学生が進学した理由、現在の学校生活、科目、実習、楽しみ、卒業後、将来等学生へ魅力発信

②. 介護人材確保に向けた方向性

○令和3年4月1日策定の戦略の中から優先順位を立てて、戦略を重点化する必要があると思う。

○イシューの背景を探る。

○何が課題で、どこが問題、どうして起こったかを検討して打ち手を比較検討してはいかがか。

○多様な人材の参入促進については、福祉系以外の大学等の全学部・全学科の学生を対象にした参入促進を図るための、資格取得支援やキャリアパスのシステム導入なども有効ではないか。この考え方は、他の産業からの参入促進にも用いることが出来る。

→福祉系以外の学生、他の産業からの参入促進を図る為の資格取得支援やキャリアパスのシステム導入

○介護の魅力発信について、新潟市のホームページ上に「介護の魅力発信」をアップし、PR動画やYouTube番組を通した情報発信を行うなど、よりアップグレードした取り組みが出来ないか。

→PR動画やYouTubeを通した情報発信

○若い職員が、年間を通して、介護の仕事のやりがいや魅力を直接発信する取組の効果は、看護人材の確保対策においても効果があることは、県央機関病院の人材確保対策において、確認されています。

→若い職員からの介護の仕事のやりがいや魅力の直接発信

○現状は少子高齢化による人口減少に伴い、業界問わず人で不足が深刻な状況。外国人人材の確保についても、国際的な競争が今後も激化することが予想される。したがって、介護人材の確保にあたっては、従来通りの方法を大胆にかえて、インパクトのある手法が必要かと思う。

○小中学校への魅力発信→8月26日 県社協主催による養成校での親子介護教室は良かった。

○改善まではいかなくても、悪化を最小限にできる方法を模索しているのだと思う。

ポイントはどこに重点的にアプローチをすることがより有効的であるかという視点であると思う。

人材を増やすためには、職員の増加と定着支援があり、職員の増加として①養成校の新卒 ②中途採用 ③外国人がある。今回新潟市の作成のプランは外国人のところ弱いなと感じた。

○何もしなければ介護人材の減少スピードがますます速まることが想定されるため、今後さらに関係機関（養成校、事業所）と行政、その他様々な団体が、今まで以上に協力し、介護人材確保に向けて一体となって取り組んでいく。

③介護人材確保に向けた取組みについて

- 現在行っている行動の継続
- 新潟市レベルで、戦略の中にある取組を重点的にグレードアップしていく
- 「第1期新潟市介護人材確保戦略」の内容に、ブラッシュアップした取組、新しい取組を実行する

- 養成校、施設、行政それぞれの情報共有
 - 養成校入学数、卒業数、国試合格率、新卒就職率、数、施設の有資格者数、無資格者数
- 給与、休暇、産休・育休（男性）の取得具合など、更なる介護職員のデータの取得・分析

- キャリア教育として、総合学習の中で副読本を使いながら福祉の仕事を経験してもらう取り組み行う

- イベントや研修の実施に際は、親子セットの取り組みを行う。

- 既存の養成校、行政の取り組みに加え、施設の取り組みの共有（好事例）など
 - 【例】新卒の多い施設や離職率の低い施設（研修制度や指導制度など）出前講座や地域での広報など

- 社会人のリスキリングで介護を低額・無料で学べる仕組みの構築

- 介護現場 DX を推進し、働きやすい職場をつくる必要があると思う

- 現在実際に施設で働いている外国人労働者対象の介護の魅力発信事業
 - 素敵な介護職員になるためのセミナーの開催（初心者コース 中堅コース など分けて開催）
 - 外国人介護職員の介護の魅力発信事業、レベル別セミナーの開催
- 施設長、管理職対象の収益アップセミナーの開催（介護職員の給料アップは必要不可欠）
 - 収益アップセミナーの開催

- 事業所 就業、定着促進
 - ・従業者に応じた柔軟、多様な労働体制と定年まで安心して働ける労働環境の構築（家庭の都合等により常勤←→パート柔軟に対応ワークライフバランス、勤務時間、年休、キャリアパス、公正な評価と待遇、やりがい、モチベーション、フォローアップ研修、面談・・・等）

- 新潟県が外国人介護士に対しすでに補助等を出しているため、新潟市としてはネットワークや情報発信の場として位置づけが必要ではないか。
- ①具体的にどのような制度があるのか？ ②それぞれの窓口はどこなのか？
 - ・窓口を委託するという方法もあるのではないか。
 - ・新潟県も外国人採用をしている法人一覧を情報共有しているが、新潟市内もどこの施設がどのくらい採用しているのか？その施設には見学等は可能なのかの一覧があるとネットワークが自然発生的に出てくると思う。

④来年度以降の事業案についてのご意見

○養成校の学生も一緒になって企画運営できるような仕組み作りができれば、学生もより介護の現場の問題も意識でき、実際に介護を目指す学生が当日の運営スタッフにいればより、より親近感が沸くのではないか。

○事業所と、養成校を含む学生との合同フォーラム

→養成校、介護職員が一緒になった企画運営の仕組みづくりや合同フォーラムの開催

○若い介護員（20代～40代）を本委員会の委員に加え、若者視点で「介護人材確保のためにどうしたらよいか？」という考え、想いをきくことも大事である。

また数年先、介護現場に外国人労働者が更に増加してきたとき、外国人の人にも本委員会の委員に加わってもらい「どうすれば、この新潟に外国の人が来てもらえるようになるのか？」アドバイスをもらう機会も大事である。

→若い介護職員、外国人介護職員の介護人材確保対策協議会参加

○異業種とのコラボレーションの実施

○入門的研修の実施

○老施協とのタイアップによる意見交換会の開催