

第2期新潟市介護人材確保戦略の策定について

1. 戦略の概要

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。

現行の戦略期間は令和3年4月1日から令和6年3月31日となっており、第8期新潟市地域包括ケア計画同様、令和5年度が改定年度となる。令和5年度は上位計画である第9期地域包括ケア計画の作成と並行しながら、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行く必要がある。

2. R3以降の協議会における主な意見

魅力発信

- ・福祉に対して興味をもってもらうため、事業者側から介護職の魅力・福祉職の魅力・やりがいをどんどんアピールし、社会的地位を向上させていく姿勢が必要。（Webや動画などを活用）
- ・実際は他産業と比べても離職率はそれほど低くないのに、ネガティブキャンペーンをしている。
- ・福祉（介護）は人間社会に必ず必要なものであり、裾野を広げていく必要がある。フォーラムなどを通じて市民への発信をした方がよい。

⇒協議会における取組や介護職の魅力を広く周知していくため、介護の魅力発信動画の活用のほか市民の方を対象とした事業を検討。（R6 改定戦略反映）

- ・小中学生へのアプローチも重要だが、やはり高校生へのアプローチをしていく必要がある。
- ・高校生が福祉に進路選択したくても学校の先生に否定されるケースも多い。学生だけでなく、先生の考え方を考える機会があるとよい。

⇒「医療と介護の出前スクール」では小中学校・高校を対象としているが、小中学校の申し込みが多い状況。申し込み数の増加のため、講座内容の充実及び学校の代表者が集まる会議等に赴き、直接事業の売り込みを行うなど新たな事業周知を展開する。（R5 実施予定）

- ・表彰事業において、入職3年以内の若手職員を対象とする。⇒内容または対象拡充を検討。（R5 実施予定）

定着促進

- ・採用後のフォローアップ研修や職員を支える仕組みづくりが重要。一人ではなくチームでやっているという意識の醸成や事業所内で人材を育てていく意識が必要。

・若い人材の将来のキャリア形成をどのように進めて行くか検討する必要。職員のキャリア形成やワークライフバランスの推進を行い、長く働き続けることができる職場をつくるのが重要。⇒処遇改善加算取得促進セミナーなど、事業所の職場環境改善に効果的なテーマのセミナーを開催。（R6 改定戦略反映）

- ・コロナ対応・人員不足により現場も疲弊している状況。職員を対象としたアンガーマネジメント、メンタルヘルスなどをテーマにした研修を。⇒職員の資質向上をテーマにした研修を実施。（R6 改定戦略

第2期新潟市介護人材確保戦略の策定について

反映)

- ・入職者の年齢層によって求めるものが違う。入ってくる人が自分の人生設計を描けるような採用、
- ・新規採用も大事だが離職率を減らすことが重要。

就業促進

- ・法人が行っている採用活動の事例を共有することで、新潟市の事業所全体の採用活動を底上げしていきたい。
 - ・養成校を出た学生が現場で活躍している状況であり、介護業界を引っ張るポジションとなっていることから、入学者数を増やしていきたい。(近年養成校への入学者数はほぼ横ばい、定員割れの状況)
- ⇒出前スクールなどを通じ、小さいころから福祉について学ぶ機会をもってもらおう。(R5 実施)

全体

- ・調査結果を各事業所が活用できるようにしてほしい。⇒実態調査集計後ホームページにて公表。(R5 実施)
 - ・一つ一つの事業を掘り下げ、質を高めていく。⇒事業の拡充・見直し (R5 実施)
 - ・魅力発信が就業促進にどのようにつながっていて、就業促進の部分が定着促進にどうつながっていくのか、縦軸のつながりや流れを考えていく必要がある。
 - ・横の繋がりを作るのが市の重要な役割である。(職員同士の交流の機会・研修の実施など)
- ⇒事業所同士の意見交換やグループワークの機会を設けることを検討。(R6 改定戦略反映)

3. 今後の方向性 (案)

第1期戦略の3つの方向性(軸)をベースに、既存事業の質向上及び拡充、新規事業の実施により人材確保・定着を目指す。

2040年を見据え、協議会における意見や現場の状況に加え新潟市社会福祉審議会、介護保険事業等運営委員会における今後の方針や国の報酬改定の状況などを鑑みながら、第2期戦略に内容を反映させ、引き続き市独自の取り組みを着実にやっていく。

(1) 介護業界のイメージアップ **魅力発信**

⇒賃上げを目的とした介護処遇改善加算等、処遇改善に向けた取組が行われていることや離職率が極端に高いわけではなく、全産業と比較してもほぼ同等であることなど、介護職のポジティブな面を広く周知していく。実際に現場で働いている職員の方にも協力をいただき、進路を選択する段階にある高校生や市民が抱えている介護職のイメージを改善するためのアプローチを行い、**介護職の魅力向上**を目指す。

(2) 多様な介護人材の確保 **就業促進**

⇒介護未経験者や外国人など幅広い人材の受入を促進する。受け入れにあたっては、多様化・複雑化する介護ニーズに対応するため、介護福祉士を介護職グループのリーダーとして育成するほか、業

第2期新潟市介護人材確保戦略の策定について

務の明確化及び適切な役割分担（タスクシェア・タスクシフティング、いわゆる介護助手の活用）を行いケアの質向上を図る。他産業でも人材不足が懸念されている状況においても、選ばれる職場づくりへの支援を行う。

（3）介護人材の定着・育成支援 定着促進

⇒職員のライフプランも考慮しながら、5年後、10年後、自身が事業所内でどのような役割を担い、どのようなキャリアを描くのが想像できるような、キャリアパス構築及び人材育成を行う。業務効率化のための取り組みとして、ICT導入などテクノロジーの利活用を促進することで、介護現場の生産性向上を図り、働きやすい職場づくりを目指す。

4. R5年度スケジュール（案）

年	月	内容
R5	4月	R5 介護人材実態調査実施
	7月	第1回協議会開催 <ul style="list-style-type: none"> ・ 第2期戦略素案提示 ・ 進捗確認（R4実績・R5目標）
	11月	第2回協議会開催 <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回の意見を踏まえた案を提示
	3月	第3回協議会開催 <ul style="list-style-type: none"> ・ 確定案提示 ・ R6年度事業案
R6	4月	令和6年4月1日 第2期介護人材確保戦略策定