

資料 2-2

令和5年度 第2回

新潟市介護人材確保対策協議会

令和5年12月22日開催

(令和5年12月14日時点)

第2期

新潟市介護人材確保戦略 (案)

令和6年度～令和8年度

(2024年度～2026年度)

令和6年4月1日

新潟市介護人材確保対策協議会 策定

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	7
(5)介護福祉士養成校等の学生数	8
2. 介護人材確保・定着における本市の課題	9
(1)魅力発信について	9
(2)就業促進について	10
(3)定着促進について	10
(4)その他	11
第3章 介護人材確保・定着の目標設定について	12
1. 介護人材確保における目標設定について	12
2. 介護人材定着における目標設定について	13
3. 進捗管理について	13
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	14
1. 新潟市介護人材確保戦略	14
2. 関係機関の役割・方向性・取り組み内容	14
(1)介護サービス事業者	15
(2)介護福祉士養成校	22
(3)新潟市	26
(4)その他関係機関	今後作成
3. 役割と取り組みの関係性(マトリクス)	今後作成
4. 関係機関における連携について	今後作成

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、介護人材の確保は、他産業への人材流出といった懸念もある中で、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も求められている。

今後、高齢者が、住み慣れた地域で、人や社会とつながり、健康で生きがいを持って活躍し、いつまでも生き生きとした生活ができるよう、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。

新潟県の試算では、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)の介護需要を満たすためには、新潟県内で今後年間約600人(常勤換算)ずつ増加させる必要があるとされており、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。※新潟県介護人材確保計画を参考に今後入力

こうした中、新潟市では、令和元年7月に「新潟市介護人材確保対策協議会」を設置し、今後の介護人材確保等の検討を行ってきた。

これまでの検討経緯等を踏まえ、令和3年4月に「新潟市介護人材確保戦略」を策定し、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・市民が一体となり、介護人材の確保に取り組んできたが、同戦略は3年に1度見直しを行っていることから、新たに「第2期 新潟市介護人材確保戦略」を策定した。

今後、これまでの戦略の取り組みを土台とし、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、取組内容の充実や改善を行いながら、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6年度～令和8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、「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、「新潟市総合計画2030」における重点戦略「誰もが個性と能力を発揮しながら、心豊かに暮らせる社会の実現」に向けて、具体的に取り組むための対応策としての位置づけである。

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6年度から令和8年度までの3年間とする。

令和9年度以降については、中長期的な観点で介護需要を把握し、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. 本市の現状

(1)人口の推移

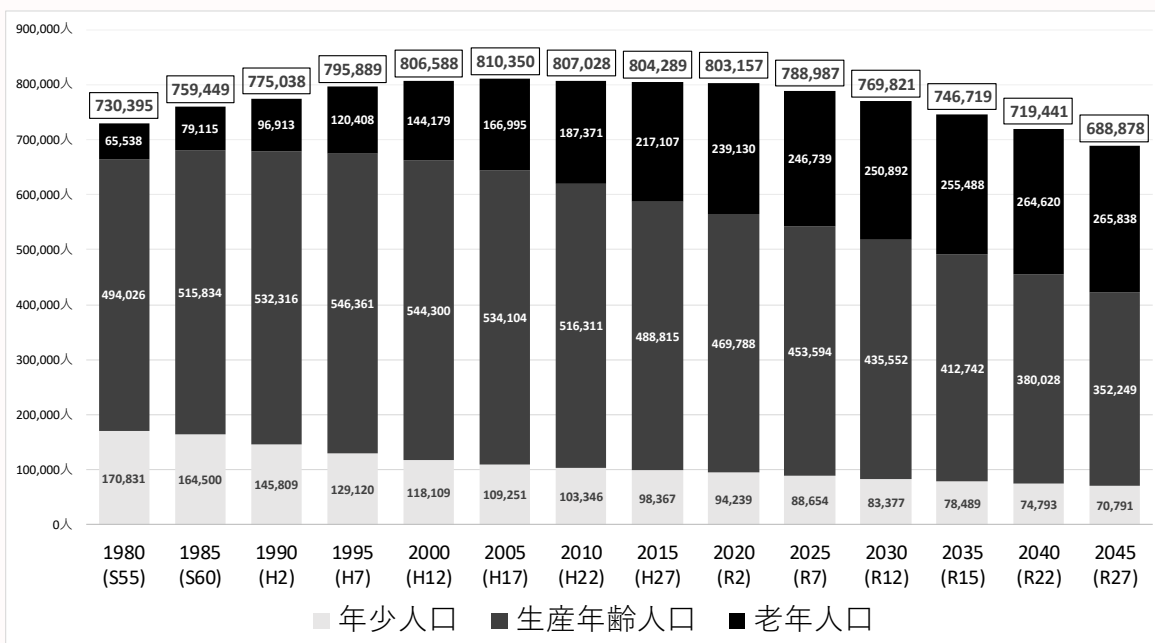
○本市の人口

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、2045年(令和27年)には352,249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)にピークを迎える見込みになっている。 ※国立社会保障・人口問題研究所の発表が出た後に更新予定

図 本市の総人口の将来推移



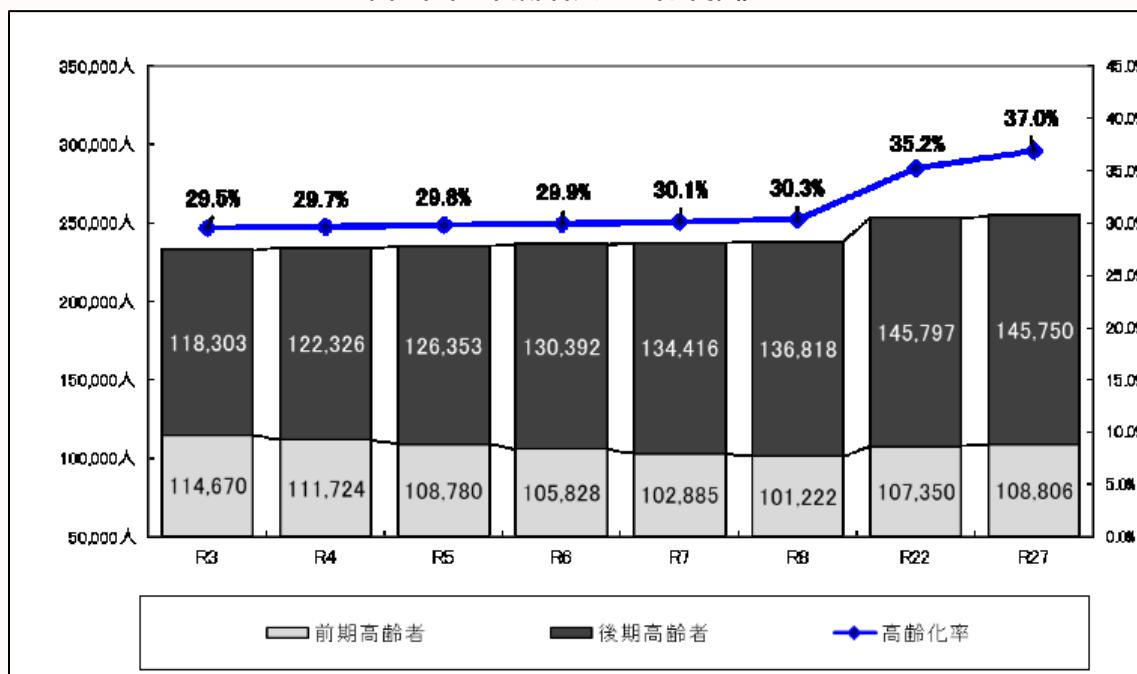
出典：総務省「国勢調査(1980年～2015年)」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来人口(平成30年(2018)年推計)(2020年～2045年)」を抜粋し本市が作成

(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、令和5年10月1日時点では235,133人、高齢化率29.8%と4人に1人以上が高齢者となっている。

また、将来推計では、団塊の世代が75歳以上となる令和7(2025)年には237,301人、30.1%となり、その後は介護ニーズの高い85歳以上人口が急速に増加し、現役世代が急減していくことが見込まれる。さらに、令和27(2045)年には254,556人、37.0%と高齢化率がさらに高まるとともに、高齢者人口がピークに達する見込みである。 ※国立社会保障・人口問題研究所の発表が出た後に更新予定

図 本市の高齢者人口の将来推移

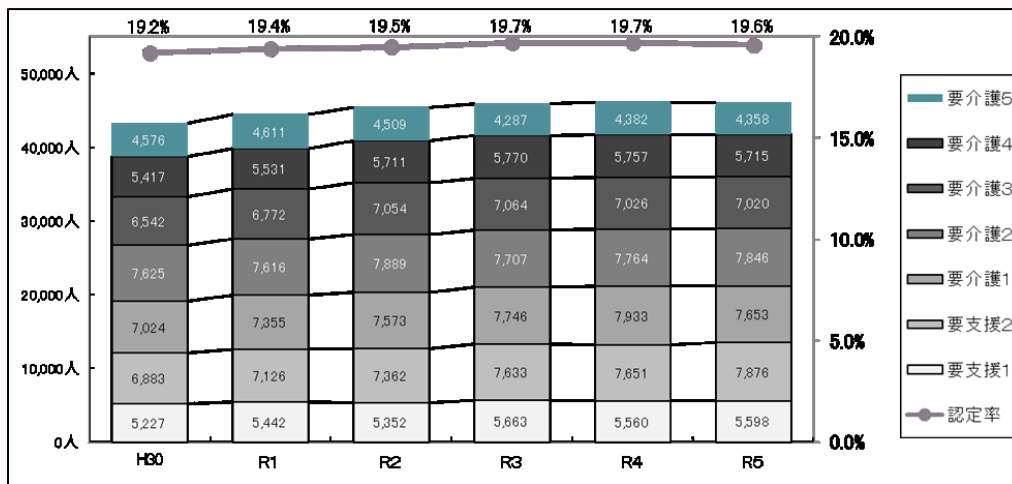


※各年10月1日現在。

出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来人口(平成30年(2018)年推計)」に実績値を踏まえた補正値を乗じた数値。

さらに、要支援・要介護認定者については、令和5年10月1日現在で46,066人と、近年はほぼ横ばいの状況となっている。また、高齢者人口に占める要支援・要介護認定者の割合(認定率)についても、同様の傾向であり、同日現在で19.6%となっている。

図 本市の介護認定者と認定率の推移

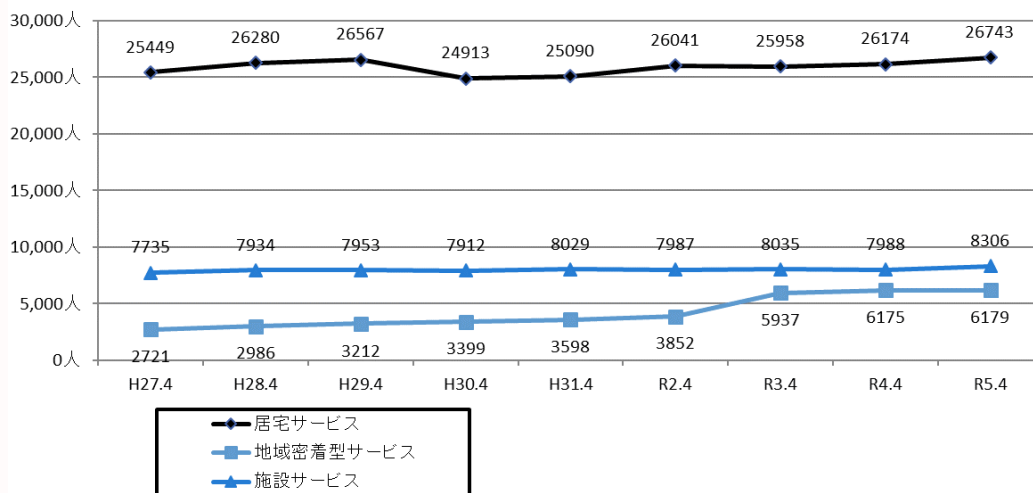


※ 各年10月1日現在。第2号被保険者も含む。発生率（認定率）は要支援・要介護認定者数を第1号被保険者数で除した割合。（第1号被保険者は65歳以上の方、第2号被保険者は40歳以上65歳未満の医療保険加入者）。

(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、令和2年度から令和3年度にかけて、地域密着型サービスの利用者が大きく増加していたが、近年では、他のサービスと同様に緩やかな増加となっている。

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5年4月時点の介護人材数に掛けて、2030年(令和12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8期計画期間				第9期計画期間			
	R3	R4	R5	計	R6	R7	R8	計
保険給付費	75,678,786	75,544,846	76,924,810	228,148,442				
居宅サービス費	31,225,620	30,974,923	31,346,291	93,546,835				
地域密着型サービス費	13,128,160	13,359,407	13,729,460	40,217,027				
施設サービス	26,531,230	26,922,910	27,594,692	81,048,831				
高額介護サービス費等	4,793,776	4,287,606	4,254,367	13,335,749				
地域支援事業費	3,752,257	3,745,600	3,951,476	11,449,333				
介護予防・日常生活支援 総合事業費	2,363,304	2,311,033	2,408,911	7,083,248				
包括的支援事業費 ・任意事業費	1,388,953	1,434,567	1,542,565	4,366,085				
介護保険事業費合計	79,431,043	79,290,446	80,876,286	239,597,775				

算定中

※R3・R4 は実績値。R5 は見込値。

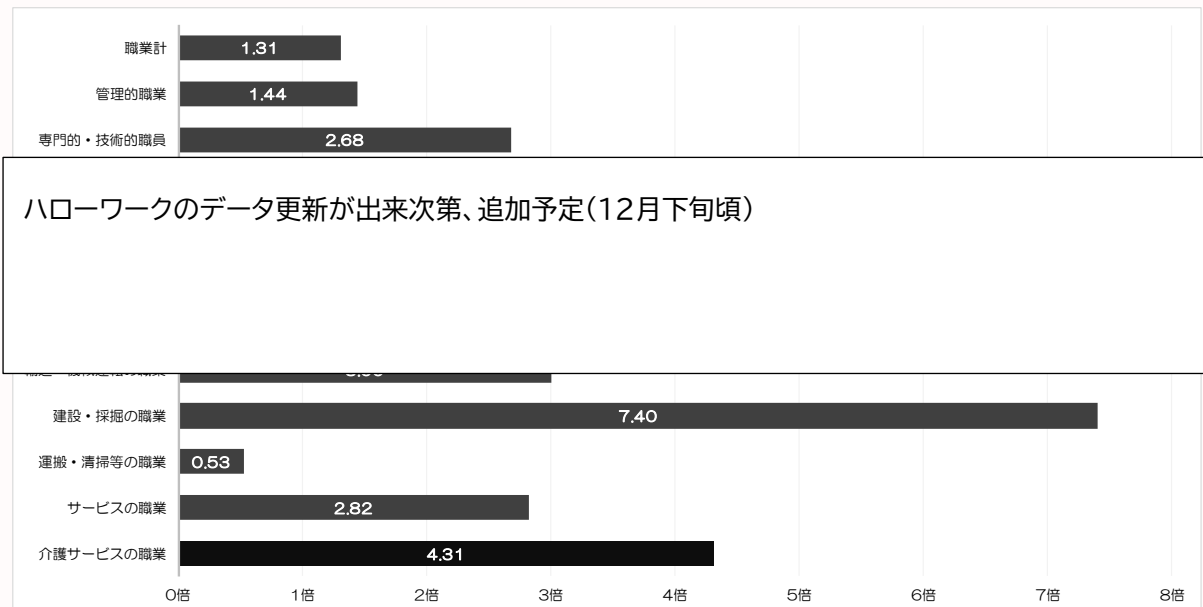
(4)雇用状況

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5年9月分)によると、ハローワーク新潟管内の有効求人は前年同月比5.8%増加している。県内の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症後、改善の動きがみられる。

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、5.08倍(令和5年8月時点)となっており、他職種と比較して非常に高い数値である。※12月時点に今後更新

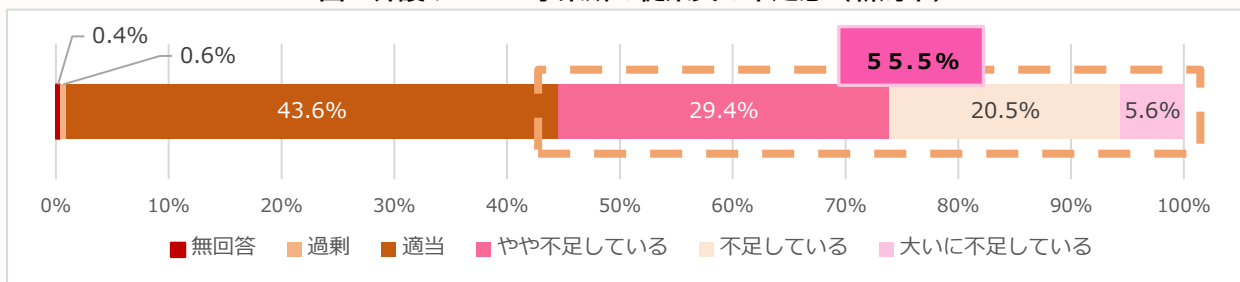
また、令和5年度に本市が介護サービス事業所を対象に行った「新潟市介護人材実態調査」(以下「実態調査」とする。)では、全体の55.5%の事業所が「従業員の不足を感じている」と回答しており、求人を出しても、人材の確保が困難である状況がうかがえる。

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)



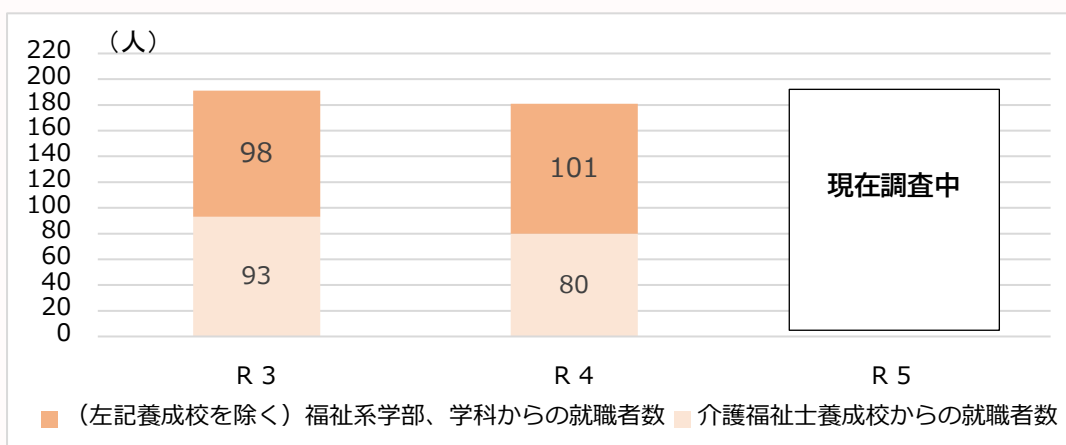
出典:新潟市「令和5年度新潟市介護人材実態調査」

(5)介護福祉士養成校等の学生数

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。

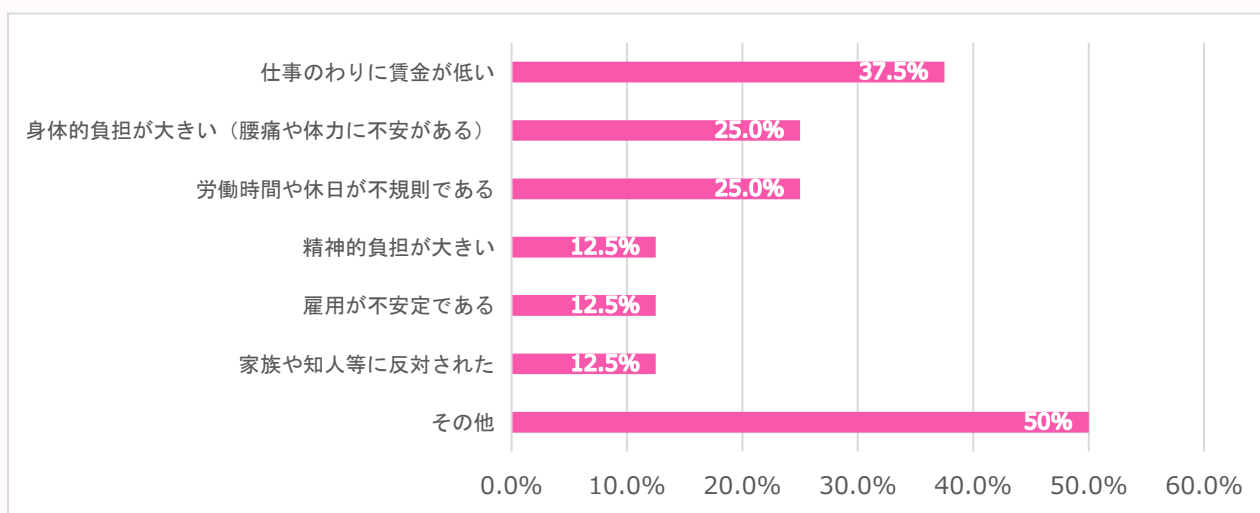
近年では、若者の人口減少により定員に満たない学校が生じてきている中、養成校についても介護の資格を取得し、介護業界への就職を目指す学生が減少傾向にある。また、養成校に入学しても介護業界へ就職しない学生も増加しており、介護人材不足の要因の一つとなっている。令和4年度に本市が福祉系学生を対象に行った調査では、介護サービス事業所に就職しなかった理由として、「仕事のわりに賃金が低い」が37.5%、「身体的負担が大きい」、「労働時間や休日が不規則である」が25.0%と続いている。

図 市内介護福祉士養成校等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（R4）」

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、核家族化に伴い、日常的に高齢者と関わる機会が少なくなっていることから、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、仕事内容、介護業界の現状を正確に認識してもらうことで、マイナスイメージを払拭させるとともに、経済的な理由で介護職を目指すことを諦める学生がいないよう、介護福祉士養成校の学費サポート制度や県の介護福祉士修学資金貸付事業等について、周知していくことが重要である。

○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、介護職の専門性や介護業界の現状を広く市民全体に知ってもらい、介護職について理解してもらうことが必要である。

介護職とはただ単にお世話するだけでなく、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。

また、介護職が利用者を支えるプロフェッショナルな仕事であることを情報発信するとともに、働きやすい環境の整備、多様な人材の育成など「働きがいのある職場・働きやすい職場」に向けて取り組んでいる現状を、市民全体に知ってもらい、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

新たな介護人材、多様な人材の活用の促進

○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、人材の裾野を広げ、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、季節労働者で一定の期間に仕事がない人、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、54事業所計113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おり、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聞いたところ、「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」「生活支援のための情報提供や相談窓口」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、日常生活で困りごとがあった場合に、相談できる窓口を周知していくとともに、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考えられる。

(※)本市介護サービス事業所959事業所中537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約50%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3年度介護労働実態調査によると、介護関係職種の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」「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」「収入が少なかったため」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、処遇改善に向けた支援が必要であると考えられる。

さらに、生産年齢人口の減少、子育てや介護との両立等、働く側のニーズも多様化しており、勤務時間を柔軟にすることや、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

本市では、これまでの介護人材確保に関する取り組みを、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進めてきた。今後も、既存の取り組みについて見直しを行いながら、新規の取り組みについても、引き続き関係機関と一体となって推進していく。

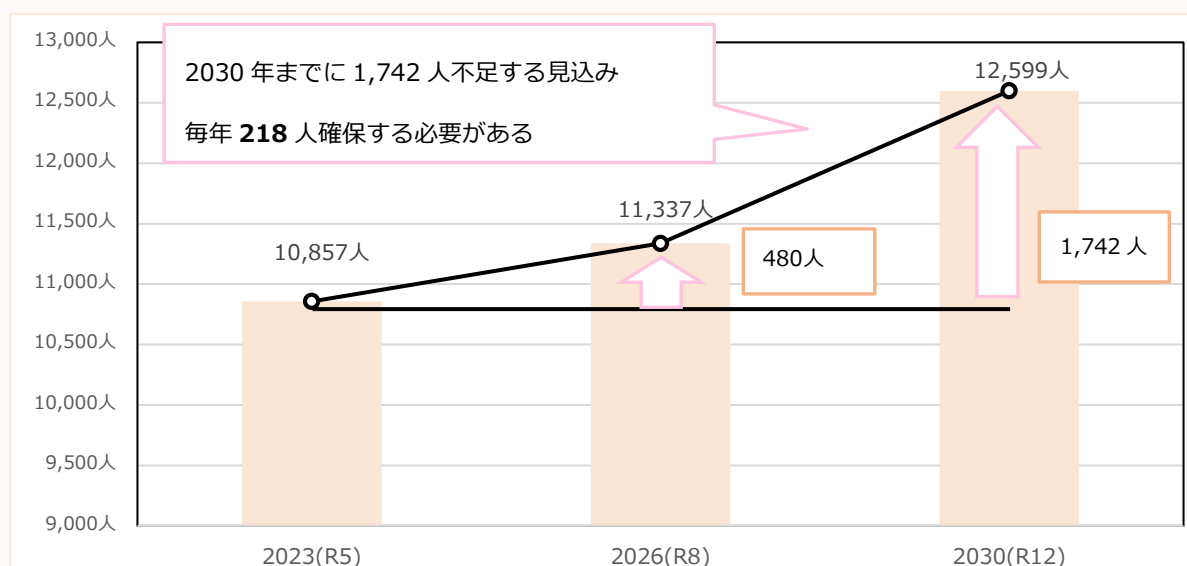
第③章 介護人材確保・定着の目標設定について

1. 介護人材確保における目標設定について

第9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介護現場の生産性の向上の推進等」において、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となる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



※ 2023年(令和5年)は4月1日時点の人数。2024年(令和6年)以降は年度末時点の人数。

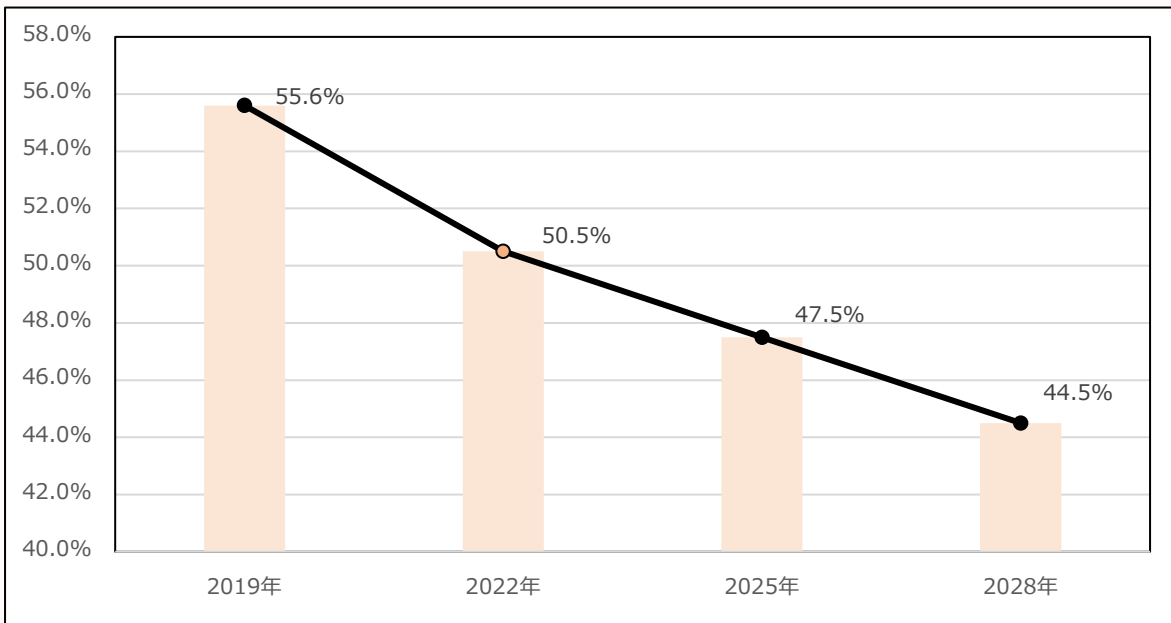
「実態調査」の結果から、本市の現時点の介護人材の常勤換算数を算出。調査で算出した常勤換算数に、介護サービス給付費の将来推計の伸びを掛けたものを介護人材確保の目標数とする。

推計の結果、2030年(令和12年)までに1,742人の介護人材が不足すると見込まれることから、毎年約218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示すことで、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



令和2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、55.6%であり、令和5年度に実施した「実態調査」では50.5%であったことから、減少傾向であることがうかがえる。

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、2028年(令和10年)における正規職員の3年未満の離職率44.5%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ていく。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」で、「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。

魅力発信

(1) 介護業界のイメージアップ

就業促進

(2) 多様な介護人材の確保

定着促進

(3) 介護人材の定着・育成

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、介護の魅力ややりがい、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、訪れた人の興味を引くような法人ホームページを作成することや、Instagram・X(旧 Twitter)・TikTok などの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、若者世代を中心に、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

就業・定着の促進を図るためには、働きやすい職場環境の整備を行うことで、介護職を志す人や介護職員に選ばれる事業所となっていくことが重要である。

タブレット端末やインカム等のICT機器の導入や、見守り機器等の介護ロボットを導入し、介護業務の「ムリ・ムダ・ムラ」を省くことで、業務をより安全に、正確に、効率的に行い、身体的な負担の軽減に取り組むことが求められる。

また、子育てや家族などの介護等と仕事の両立を目指す職員もいることから、職員の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入など、働きながら子育てや介護等を行える仕組みづくりについても検討が必要である。

さらに、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を行うとともに、福利厚生制度やメンタルヘルス、ハラスメント等の職員相談体制の充実を図り、休暇制度の整備と実効性の確保を行うとともに、職場内のコミュニケーションを図る機会や、相談しやすい風土を醸成することも大切である。

【 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
- ◆介護現場におけるメンタルヘルスケアの推進
- ◆育児や介護等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）	実績値	目標
	R4	R7
利用者請求（会計等）	53.6%	63.7%
介護・業務記録（バイタルチェック等）	44.5%	64.9%
勤怠管理	32.8%	48.0%
移乗介助 （パワーアシスト装着型機器等）	4.1%	5.5%
移動支援（歩行支援機器等）	1.5%	3.2%
排泄支援（排泄補助ロボット等）	1.1%	2.2%
見守り（カメラ・センサー（眠りSCAN）等）	24.0%	25.7%
入浴支援（出入り用リフト等）	10.6%	15.3%

※指標について

・「実態調査」を行う年度がR5、R8であることから、実績はR4、目標はR7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。

「令和5年度 新潟市介護人材実態調査」では、「介護助手」を活用していると回答した事業所が全体の38.9%であり、浴室やトイレ掃除、ゴミ出しといった専門的な業務以外の周辺業務で、介護助手の活用も有効である。

【 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	実績	目標
	R4	R7
介護助手の活用をしている事業所の割合	38.9%	45.1%

○外国人介護人材の受け入れ 就業促進

外国人介護人材の受け入れに際しては、「EPA」、「在留資格『介護』」、「技能実習」、「特定技能」の制度の目的や仕組みを適切に理解し、事業所にどのような人材が必要か検討した上で、受け入れることが大切である。

受け入れにあたっては、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る情報交換や、外国人材の受入れをサポートする支援機関等を活用することも重要である。

また、外国人介護人材が生き生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り、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、外国人職員に指導・助言する指導担当職員の育成も不可欠である。

【 取り組み 】

- ◆外国人採用をサポートする支援機関の活用
- ◆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	推計値	目標
	R 4	R 7
外国人介護人材の受入人数	113	192

○元気高齢者、季節労働者の雇用促進 就業促進 定着促進

介護助手の中には、定年を迎えた未経験の元気高齢者の導入も考えられる。利用者と同世代ということで、利用者の気持ちに親身に寄り添うことが出来るといった強みがある。

また、季節の影響により一定の期間に時間がある季節労働者の雇用も期待される。

こうした未経験者、無資格者で、知識やスキル不足により就職に不安がある方の雇用を検討する場合、国のトライアル雇用の活用なども有効である。適性や能力を確認した上で、無期雇用へ移行することが出来るため、人材確保・定着につながると考える。

○潜在的介護人材の掘り起こし 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、円滑に介護業界に就職・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に反映させ、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年度介護報酬改定では、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。※報酬改定発表後更新予定

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
- ◆外部研修を受講するためのシフト調整
- ◆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

○3つの処遇改善関係加算の取得 **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、3つの処遇改善関係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。

処遇改善加算についてまた、経験・技能のある介護職員の処遇改善を目的とした令和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。※報酬改定発表後更新予定

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、より働きやすい職場環境づくり、離職防止につながる。

【 取り組み 】

- ◆処遇改善加算等に関する正しい知識の取得
- ◆処遇改善加算、特定処遇改善加算、ベースアップ等支援加算の取得

指標	実績値	目標
	R 4	R 7
処遇改善加算取得率	95.9%	介護保険課 照会予定
処遇改善加算（I）取得率	86.1%	
特定処遇改善加算取得率	76.2%	
特定処遇改善加算（I）取得率	50.9%	
ベースアップ等支援加算取得率	89.0%	

○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で、自らの職場に戻った時に改善の意識が生まれ、見つめ直す良い機会となることが考えられる。

さらに、経営の協働化や大規模化により人材や資源を効果的・効率的に活用することも手段の一つとして検討することが重要である。例えば、採用募集、研修等を協働化することにより、人材の確保、ケアの質の向上・働きがいにつながると考えられる。

加えて、大規模化することによりやちゅうター制の導入等、教育体制の整備により、離職率の低下が期待出来る。

【 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
- ◆研修の合同実施
- ◆経営の協働化、大規模化の検討

(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、学生から若者世代に介護福祉士養成校へ進学した理由、授業内容、実習内容など、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、若者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
- ◆学費サポート制度の周知

指標	単位	実績			目標（見込み）		
		R3	R4	R5	R6	R7	R8
介護福祉士養成校への入学者数	定員	285	315	350	280	280	280
	入学者数 国内学生 (人/年)	100	141	133	82	87	90
	入学者数 留学生 (人/年)	67	42	93	100	108	110
	計	167	183	226	182	195	200

※新潟市内の介護福祉士養成校

国際こども・福祉カレッジ介護福祉学科

新潟青陵大学福祉心理子ども学部社会福祉学科介護福祉プログラム

新潟青陵大学短期大学部人間総合学科介護福祉コース(令和6年度入学生募集停止、令和6年度末廃止)

新潟医療福祉大学社会福祉学部社会福祉学科介護福祉コース

新潟医療福祉カレッジ介護福祉科、新潟医療福祉カレッジ介護福祉士基礎学科

日本こども福祉専門学校介護福祉士学科

指標	単位	実績			目標（見込み）		
		R3	R4	R5	R6	R7	R8
福祉系学部、学科への入学者数※	定員	255	225	230	260	260	260
	入学者数 国内学生 (人/年)	260	246	218	244	245	245
	計	260	246	218	244	245	245

※上記介護福祉士養成校として指定された学科、コース、プログラムを除く、各学校における福祉系学部、学科、コースへの入学者数

○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ややりがい、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を伝えることで、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 】

- ◆介護の基礎的な知識や技術を習得するための教育
- ◆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上で、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、資格を生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

※1 相談員等も含む

※2 介護福祉士養成校として指定された学科、コースを除く、各学校における福祉系学部、学科、コースから介護業界へ就職した人数

指標	単位	実績			目標（見込み）		
		R3	R4	R5	R6	R7	R8
介護福祉士養成校から介護業界への就職数 ※1	就職数 (人/年)	93	80	養成校 3月 再照会	97	98	114
福祉系学部、学科から介護業界への就職数 ※1 ※2	就職数 (人/年)	98	101		140	153	123
	計	191	181		237	251	237

※1 相談員等も含む

※2 介護福祉士養成校として指定された学科、コース、プログラムを除く、各学校における福祉系学部、学科、コースから介護業界へ就職した人数

○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

○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。

留学生の募集に当たっては、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への働き掛けや、外国人の受入れをサポートする支援機関を活用することなどが考えられる。

また、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

(3)新潟市

○介護の普及啓発 魅力発信

小・中学生、高校生など、幼少期から成長過程の各段階で、介護の魅力や本質、社会的意義、就職までの流れ、変わりゆく介護業界の現状などを伝えることで、介護に興味を持ってもらうための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、職場環境の改善や業務効率の向上等について優れた取り組みを行っている事業所と職員を表彰し、取り組み事例を発表するイベントを開催することで、市民に対する介護職のイメージアップ・理解促進を図っていく。

さらに、デジタルサイネージやSNSを活用し、介護の仕事内容や魅力、やりがい、働きやすい職場づくりに取り組む事業所を発信することで、市民に対する介護職のイメージアップ・理解促進を行っていく。

【 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
- ◆介護事業所・介護職員表彰
- ◆介護の魅力発信動画等を活用した情報発信
- ◆デジタルサイネージやSNSを活用した介護の仕事の魅力発信

指標	単位	実績			目標（見込み）		
		R3	R4	R5 (見込み)	R6	R7	R8
医療・介護出前スクール（介護分）	訪問回数 (回/年)	10	15		15	20	20
介護福祉士養成校学生表彰	表彰人数 (人/年)	4	4		4	4	4
介護事業所・介護職員表彰	表彰事業所 (事業所/年)				10	10	10
	表彰職員 (人/年)				30	30	30

○新たな介護人材、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、介護の未経験者や資格は保有しているが介護職に就いていない方などを対象に、介護見学会を実施する。求職者に対し、介護事業を運営する法人の担当者から施設の特徴や介護職の仕事内容を直接説明してもらうことで、人材の確保につなげていく。

さらに、外国人介護人材については、外国人介護人材受け入れセミナーを開催し、関係機関や他法人とのネットワークづくり、外国人介護職員と交流する機会を提供することで、事業所が受け入れやすい環境を支援することに加え、国庫補助金等を活用し作成された、外国人介護職員の受け入れや雇用に関するガイドブックや介護の日本語WEBコンテンツ・介護の日本語等に関する学習教材、各種相談窓口・生活支援ポータルサイト等の周知を行い、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
- ◆外国人介護人材の受け入れや雇用に関するガイドブックの周知
- ◆日本語WEBコンテンツ・学習教材テキストの周知
- ◆相談窓口・生活支援ポータルサイトの周知
- ◆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）		
		R3	R4	R5 （見込み）	R6	R7	R8
介護施設見学会	参加者数 （人/年）	110	104		100	100	110
介護支援ボランティア事業	登録者数 （年度末）	2,605	2,618	2,613	2,625	2,637	2,645
担い手養成研修	参加者数 （人/年）	19	22	27	40	50	60
外国人介護人材セミナー・研修	開催数 （回/年）	1	1	1	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・介護等との両立を進め、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、処遇改善加算等の制度の周知、取得への支援も重要である。

そのため、職場環境改善・業務の効率化や、仕事と育児・介護等の両立、多様な人材の活用に関する取り組みについて、事例集等を通じて普及させるとともに、処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、ベースアップ等支援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、更なる上位加算に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）		
		R3	R4	R5	R6	R7	R8
処遇改善加算取得促進セミナー	開催数 (回/年)	1	1	1	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。

今後は、事業所職員、利用者、利用者家族等との必要なコミュニケーションスキルを高めるための新任介護職員を対象とした研修の開催や、介護職員が安心して働くことの出来る職場環境・労働環境を整備するため、メンタルヘルス・ハラスメント対策セミナー等の開催を実施し、人材育成、離職防止への繋げ、一層介護職員の定着促進および、介護の質の確保を図る。

【取り組み】

- ◆新任介護職員向けフォローアップ研修
- ◆メンタルヘルス・ハラスメント対策セミナー
- ◆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）		
		R3	R4	R5	R6	R7	R8
要介護施設従事者高齢者虐待防止研修	参加者数 (延人数)	1,000	1,190		地域包括ケア推進課 確認予定		
認知症介護基礎研修	修了者数 (人/年)	189	148				
認知症介護実践者研修	修了者数 (人/年)	65	107				
認知症介護実践リーダー研修	修了者数 (人/年)	32	18				
認知症対応型サービス事業開設者研修	修了者数 (人/年)	11					
認知症対応型サービス事業管理者研修	修了者数 (人/年)	43	38				
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)	21	16				
認知症介護指導者養成研修	修了者数 (人/年)	0	0				
介護職員キャリアアップ支援事業	助成件数 (件/年)	14	13		20	20	20

○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）		
		R3	R4	R5	R6	R7	R8
新潟市介護人材確保対策協議会	開催数 (回/年)	2	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 】

◆新潟市地域包括ケア計画、新潟市地域福祉計画、新潟市総合計画2030

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

◆大都市介護保険担当課長会議での要望

◆本市単独での要望