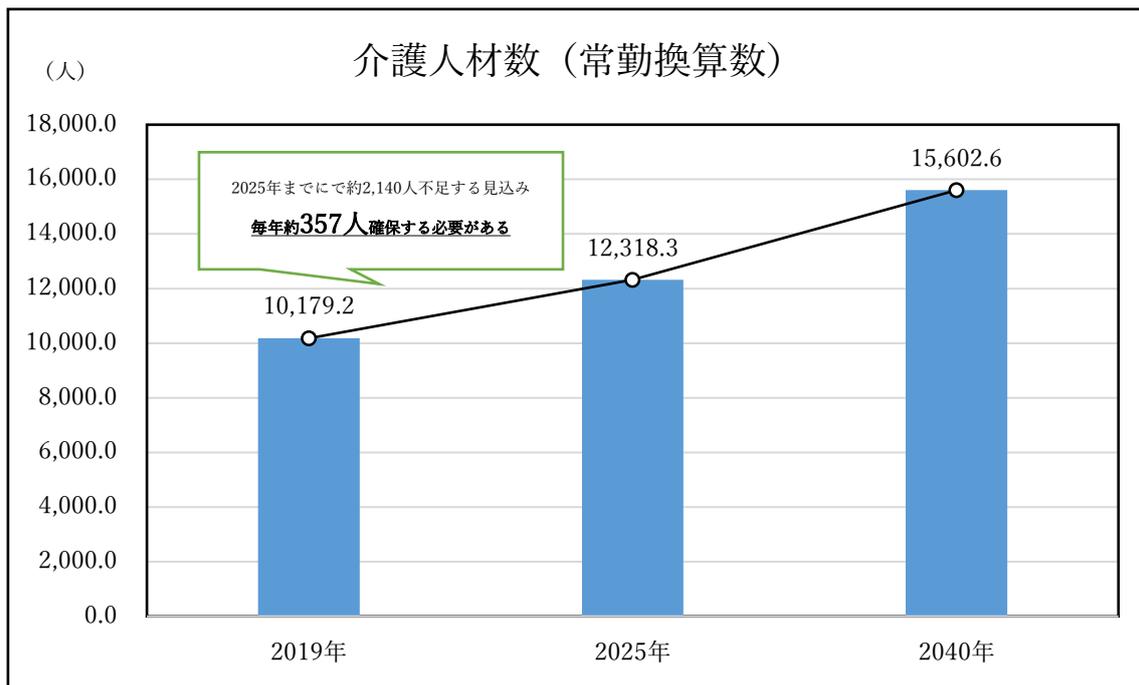


介護人材確保・定着における目標設定について

1. 介護人材確保における目標設定について

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。



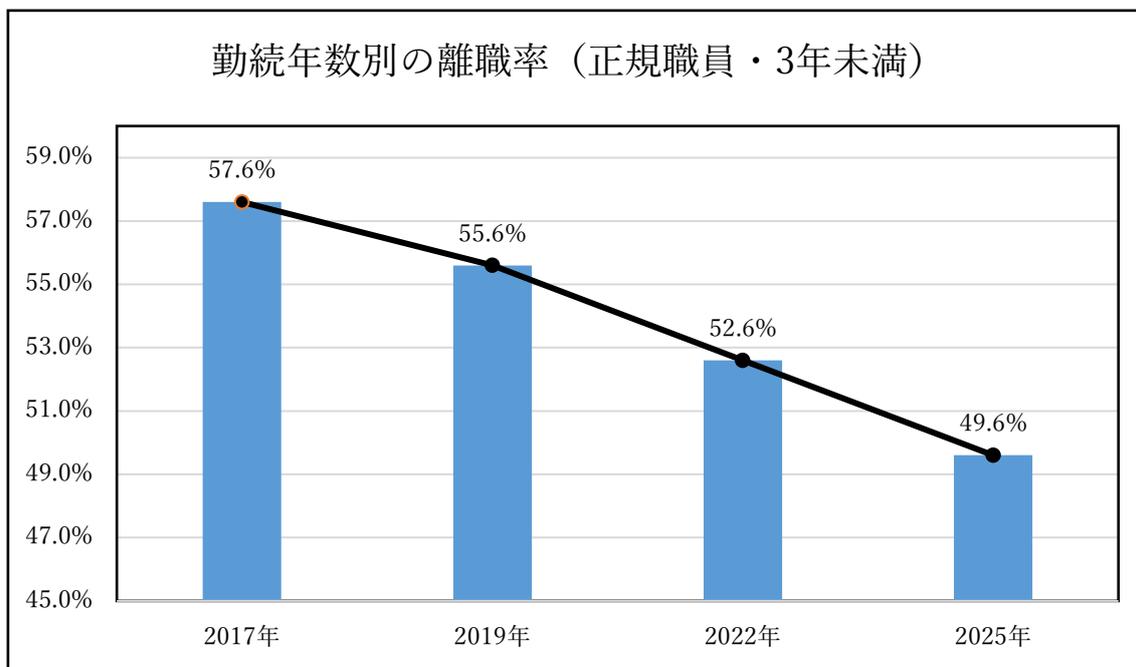
※令和2年12月時点の数値。今後変更の可能性あり。

令和2年度に実施した新潟市介護人材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年までに約2,140人の介護人材が不足すると見込まれることから、2020年から2025年の6年間で、毎年約357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。



平成30年度に本市が実施した調査では、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年度に実施した調査では55.6%であったため、減少傾向であった。

前回調査時から2年間で2%離職率が減少していることから、1年間に1%離職率が減少すると想定し、2025年度における正規職員の3年未満の離職率49.6%を目標値として設定する。

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、「資料2-4 介護人材関係機関における事業（取り組み）と目標」における各関係機関の取り組みの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。