

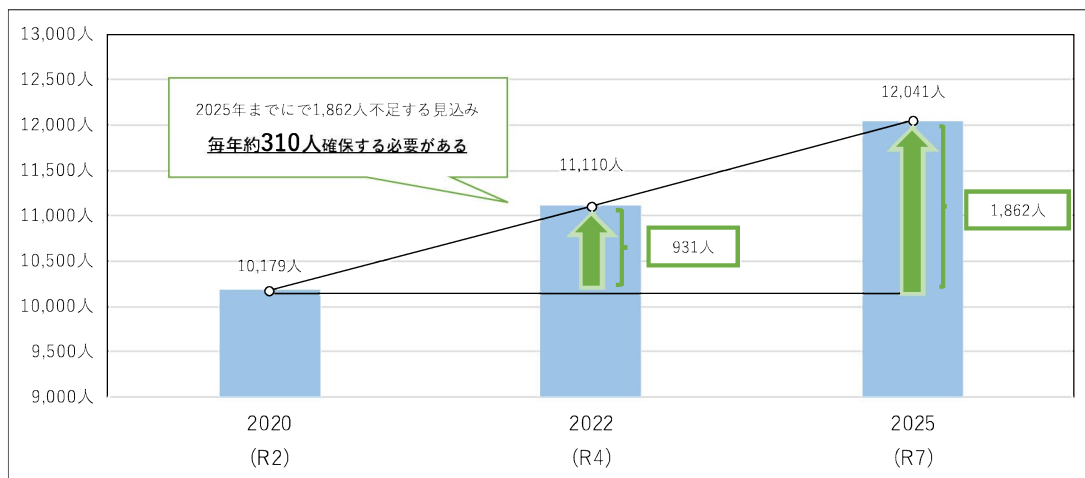
第3章 介護人材確保・定着の目標設定について

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。

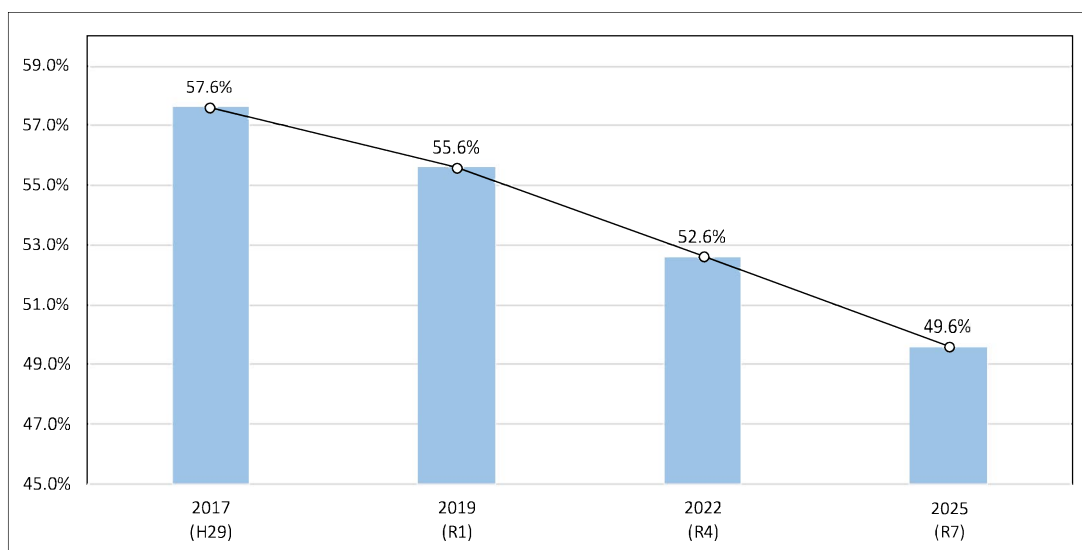
「実態調査」の結果から、本市の現時点の介護人材の常勤換算数を算出。調査で算出した常勤換算数に、介護サービス給付費の将来推計の伸びを掛けたものを介護人材確保の目標数とする。

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



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、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。