

## 25. 介護人材の不足率から人材育成を考える視点

2018年5月26日

5月21日、厚生労働省は第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の確保について公表しました。2025年度の介護人材不足は、全国で34万人、新潟で4千人です。下記に厚生労働省が公表した内容を抜粋して添付しました。

### 第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について

今般、第7期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づく介護人材の必要数が取りまとまりましたので、公表いたします。

- 第7期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要を見ると、2020年度末には約216万人、2025年度末には約245万人が必要。
- 2016年度の約190万人に加え、2020年度末までに約26万人、2025年度末までに約55万人、年間6万人程度の介護人材を確保する必要がある。
  - ※ 介護人材数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員数に、介護予防・日常生活支援総合事業における従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を加えたもの。
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。

厚生労働省 報道発表資料 平成30年5月21日資料

### 第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数(都道府県別)

別紙5

(単位:人)

都道府県	2016年度 (平成28年度) の介護職員数	2020年度(平成32年度)		2025年度(平成37年度)	
		需要見込み	(参考)現状推移シナリオ による供給見込み	需要見込み	(参考)現状推移シナリオ による供給見込み
新潟県	38,890	42,103	40,274	44,360	40,387
合計	1,898,760	2,160,494	2,034,133	2,446,562	2,109,956

厚生労働省 報道発表資料 平成30年5月21日 添付資料 [別紙5] より抜粋

## 総合的な介護人材確保対策（主な取組）

別紙 4

	これまでの主な対策	今後、さらに講じる主な対策
介護職員の 処遇改善	(実績)月額平均5.7万円相当の改善 <ul style="list-style-type: none"> <li>月額平均1.4万円の改善(29年度～)</li> <li>月額平均1.3万円の改善(27年度～)</li> <li>月額平均0.6万円の改善(24年度～)</li> <li>月額平均2.4万円の改善(21年度～)</li> </ul>	◎ 2019年10月の消費税率の引き上げに伴い、更なる処遇改善を実施予定
多様な人材 の確保・育成	○ 介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付 ○ いったん仕事を離れた介護人材への再就職準備金貸付(人材確保が特に困難な地域では貸付額を倍増)	◎ 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修を創設し、研修受講後のマッチングまでを一体的に支援 ◎ 介護福祉士養成施設における人材確保の取組を支援
離職防止 定着促進 生産性向上	○ 介護ロボット・ICTの活用推進 ○ 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援 ○ キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援	◎ 介護ロボットの導入支援や生産性向上のガイドラインの作成など、介護ロボット・ICT活用推進の加速化 ◎ 認証評価制度の普及に向けたガイドラインの策定
介護職 の魅力向上	○ 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進	◎ 介護を知るための体験型イベントの開催(介護職の魅力などの向上)
外国人材の受 入れ環境整備	◎ 在留資格「介護」の創設に伴う介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等)	

厚生労働省 報道発表資料 平成 30 年 5 月 21 日 添付資料 [別紙 4]

2015 年度公表の介護人材 38 万人不足が、2018 年度公表で 34 万人になったことについては、新潟日報の 5 月 25 日記事で、サービス量の減の影響と書かれていました。つまり、確保が少しでも進んでいたのではなく、仕事を減らしたことで介護人材の需要が減ったということです。

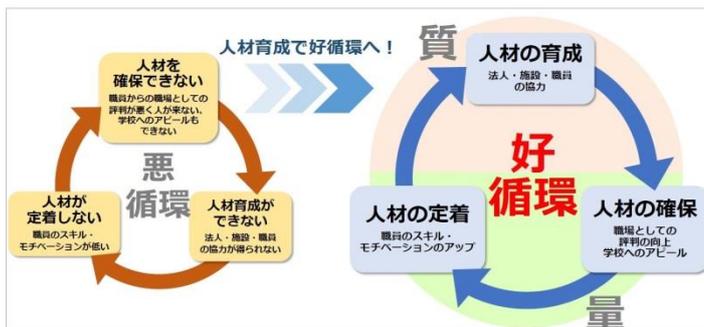
別紙 4 の国が掲げている「総合的介護人材確保対策（主な取組）」で、**今後、更に講じる主な対策**を見て、皆様はいかがお思いでしょうか。「ウーン」「これでは・・・」「消費税 10%での処遇改善を期待？」と、**国の施策での介護人材確保は難しい**と感じるのは私だけでしょうか。国は、2021 年の介護報酬改定で、サービス量を更に大きく減らすことで介護人材の需要を減らすことも視野に入れているのかと思う私がいいます。

国の施策としての人材確保を期待することは難しいといっても、事業を継続し質の高いサービスを提供することが、管理者（施設長）の仕事です。

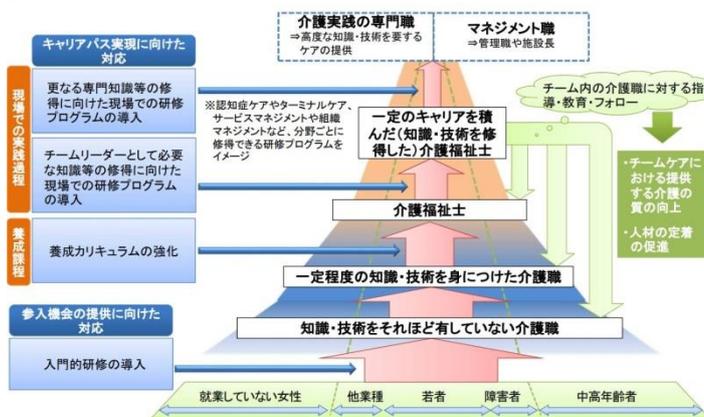
新潟県だけの数字を見ると、2020 年度は 42,103 人の需要で、供給は 40,274 人、1,829 人 **4.3%**の不足です（50 人の施設で 2 人の不足）。2025 年度は 44,360 人の需要で、供給は 40,387 人、3,973 人 **9%**の不足です（50 人の施設で 4.5 人の不足）。皆様が、この数字をどうとらえていくかが大きな経営的な判断だと思います。

将来を見据えておられる管理者であれば、「この数字ならなんとかなる！ なんとかする！」と思うことができる数字ではないでしょうか。2025 年まで 7 年あります。ピーエムシーが前のエッセイで書いた下図の「質と量の好循環」を思い出してください。

人材の確保は、人材の育成からはじまります。働きやすい職場づくりが、人を集めます。2025 年までには、十分な時間があります！自施設を「質と量の好循環」にすることで、2025 年度の不足をゼロにすることは可能です。一つは少数先鋭体質、一つは働きやすい職場へと職場改善を行い、求職者の応募が増える施設とすることです。



### 介護人材のキャリアパス全体像（イメージ）



厚生労働省 第 6 回社会保障審議会福祉部会 平成 28 年 10 月 5 日資料

この「質と量の好循環」にするためには、いろいろな人材育成がある中で、右図の事業所単位でのリーダー育成を、とても重要な育成の一つと位置づけて欲しいと考えます。

なぜ、このリーダー育成を重要視するかは、前のエッセイで下記のように書いています。

『人材確保専門委員会の調査では、リーダーは階層別研修で学んではいるが、振り返る場がなく、またチームメンバーへの落とし込みがないため、介護職の統合力や人材育成力などの能力が求められているものの、十分に発揮できていないとしています。』

『同じ施設であってもユニット（フロア）間のノウハウやちょっとした工夫、改善方法等の情報を共有し、それを元に積極的に討議し、自己の職場の改善につなげるという仕組みや風土が醸成されておらず、管理者やリーダー個々のスキルに左右されている。そして、なすべき業務(作業)手順、責任範囲等が明確にされていないため、職員一人ひとりの役割分担や連携が不十分になっている。』

人材育成は、いろいろあります。

ピーエムシーは、この「リーダー育成」と「新人・指導者育成」、お互いを認め合う施設職員の雰囲気を作る「全員研修」に力を入れています。

2020 年、2025 年という先の話よりも、今現在の人手不足感を強く感じる昨今でもあります。そして、求めている能力にはほど遠い人材でも、人手不足から多様な人材として受け入れているのが現実です。「質と量」どちらも厳しい現実として、現場運営にのしかかってきていますが、人材育成を継続してい

くという力強い意志があれば、必ず「質と量の好循環」が生まれると信じて「人材育成」を実行してもらいたいです。

新人職員育成 100 日プログラムを継続して 7 年たつ法人さんの事例です。

本当に、「えー」と思う新人さんたちを受入れて育成しています。

辞めていません。

指導者も最初は、「えー」という方たちでした。

育ってきています。

辞めていません。

リーダーさんも、最初は「えー」という人たちでした。

今、育ってきています。

この法人さんは、地域の特殊性からの人手不足で、厳しい人員配置ですが、この 6 月から全職員でユマニチュードを取り組むとのことで、この 6 月にキックオフの「全員研修」をしてきます。そして、今年は嬉しいことに 100 日プログラムは 7 組の実施です。「質と量の好循環」へと動いています。

簡単な事ではないけど、この厳しい時代の中、良い職場づくりをしていくのは管理者自身の信念なのかもしれないですね。