

## 59. 新潟県介護人材確保対策会議資料から考える

2019年2月11日

皆様はご承知の事と思いますが、新潟県介護人材確保対策会議が、平成28年から毎年新潟県内の介護関係の有識者が集まって開催されています。昨年は、平成30年10月17日に行われました。

今回のエッセイは、その開催資料を基に考えてみます。

詳細は新潟県のホームページをご参照ください。

<http://www.pref.niigata.lg.jp/kourei/1356906429301.html>

会議設置趣旨は、介護人材の確保等に向けて、就業促進、資質向上及び処遇改善などの課題について連携して取り組むとともに、その他の必要な事項について意見を聞くため、「新潟県介護人材確保対策会議」を設置し、開催しています。

下記は、開催に伴う藤山福祉保健部長の挨拶からの抜粋です。

本日は介護人材の確保に向けたご議論をいただくためにご参集いただいたわけですが、ご案内のとおり、2025年といういわゆるエポックの年がだんだんと近づいてきている状況です。新潟県は全国を上回るペースで高齢化率が進んでおります。そうした中でかぎを握る高齢者介護人材をどう確保していくかは、実は、県においても大変重要な課題です。例年ですと**500人**くらい増えてきている状況ですけれども、2025年を見据えた中では、それでは足りない、毎年**1,000人**くらいずつ増えていかないとなかなか必要な人数が確保できないのではないかという議論をして、現在、総合計画の中でもそのように目標設定しているところです。そうした中で、**実は、今年もあまり確保の状況はよくない**という情報も聞いているところです。

平成30年度新潟県介護人材確保対策会議 構成員資料より抜粋

[http://www.pref.niigata.lg.jp/HTML\\_Article/25/63/iinhatugennyoushi\\_506073.pdf](http://www.pref.niigata.lg.jp/HTML_Article/25/63/iinhatugennyoushi_506073.pdf)

上記挨拶から、毎年1,000人の介護人材の増加を必要とするが、近年は例年の500人も達成できず、平成29年度には210人、平成30年度は更に厳しい状況だということがわかります。

下表は、藤山福祉保健部長の挨拶の裏付け（会議資料1からの転写）です。

### (1) 介護職員数の推移

- 平成26年度までの4年間の平均(+1,301)に比べ、平成27、28年度の増加は500人に、平成29年度は210人年々半減している。

(人)

年 度	H24	H25	H26	H27	H28	H29
常勤換算数	25,831	26,133	27,261	27,797	28,348	28,558
対前年度	+2,164	+302	+1,128	+536	+551	+210

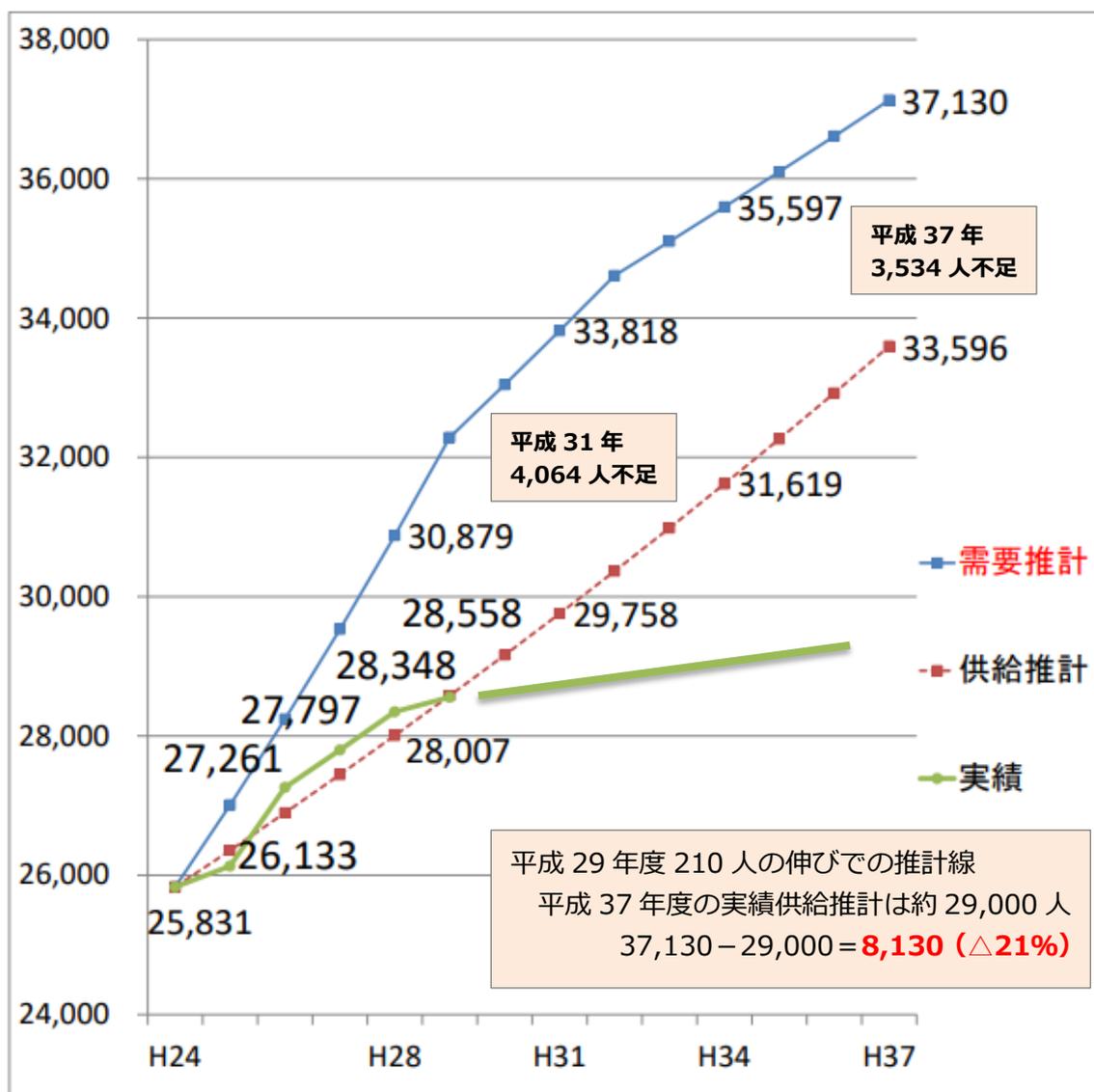
厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

[http://www.pref.niigata.lg.jp/HTML\\_Article/214/848/shiryou1\\_182163.pdf](http://www.pref.niigata.lg.jp/HTML_Article/214/848/shiryou1_182163.pdf)

下図は、新潟県の介護人材の需給推計です。

皆様は下記グラフからどのように読み取りますか。（黄緑線  と  は、追記）

### (5) 介護人材の需給推計（常勤換算）



資料：厚生労働省調査に基づき算出

[http://www.pref.niigata.lg.jp/HTML\\_Article/214/848/shiryuu1\\_182163.pdf](http://www.pref.niigata.lg.jp/HTML_Article/214/848/shiryuu1_182163.pdf)

このグラフから見える事は、平成 31 年の需要推計 33,818 人—供給推計 29,758 人 = 4,060 人 ( $\Delta 12\%$ )、つまり、今現在 4,000 人の介護人材が不足しています。今後、平成 31 年以降、平成 37 年まで約 600 人が毎年増えたとしての需給バランスが平成 37 年 3,534 人の介護人材が不足 ( $\Delta 10.5\%$ ) としたグラフになっています。

しかし、さきほどの藤山福祉保健部長の挨拶では、平成 29 年度は 210 人しか増えなく、平成 30 年度は更に少なくなっているとの事です。もしかすると平成 37 年度には実績からの推計で **29,000 人程度** になり、**8,130 人不足 ( $\Delta 21\%$ )** になるかもしれません。

相当厳しい数字が見えてきます。

対策会議では、この人材不足に対して下記内容で議論をされています。

1. 外国人材について
2. シルバー・パート人材について
3. キャリアアップ・モチベーションアップについて
4. その他（高校生の発掘等）

発言概要は、添付資料4を参照してください。

会議内容を要約すると、介護人材の不足に関しては、今後、外国人、シルバー・パート、高校生の発掘等に力を入れ多様な人材の確保を行うこと、また、いかに職員のモチベーションを上げ、キャリアアップに繋げていくことについて話し合っていますが、中々、良い案が見つかっていないようです。

会議議事内容から

- 外国人に関しては、概成は受け入れる方向ですが、受入体制ができていない事、また介護事業所の金銭的、教育的負担が大きいことから県への支援への要望の発言が多く見られます。

※私的に気になる発言として日本介護福祉士養成施設協会関東信越ブロック協議会新潟県部会委員からの「日本人の介護人材の質が低下しているため、外国人材に頼らざるをえない状況」との発言は、いかがなものでしょうか。このような考え方で外国人材を導入して良いのかと疑問を持ちました。松山委員の「外国人材については、数合わせで受け入れることに対して、疑問を持つ」の発言に繋がります。

- シルバー・パート人材に関しては、介護助手事業としての展開を更に検討していく考え方が見られます。

※私的には、新潟県介護支援専門員協会委員からの「介護助手事業は、年齢の区分けが必要であると思う。例えば、高齢者は早い時間や遅い時間が大丈夫である等。若い人、主婦の方という日中が可能なので、ただ「幅広い」と言わず、分かりやすく絞った仕組みにしてはどうか。」は、共感を持つことができる意見だと思いました。

- キャリアアップ・モチベーションアップについては、それぞれの委員の意見等からみて、人事評価、昇給・昇格、給与、教育体系などを含めたキャリアパスが上手く連動することができていない様に感じました。

※新潟県老人福祉施設協議会委員の「ある程度の規模の法人は、人事評価制度を導入している。しかし、**良い「介護」**は、一般論では評価できないと思う。**視野をもっと広げた方が良い**」、私も良い「介護」に関する評価基準を明確化していくことは賛成であり、視野を広げるという言葉に共感しました。

※新潟県社会福祉士会委員の「**現場の人に介護の仕事の魅力を感じてもらい、友人や知人にそれを伝えてもらうことが介護人材確保につながる**と思う」、そうです。現場で働く人が自信を持って、自分の仕事を伝えていかない限り、介護業界の先はありません。とても大切な意見だと思いました。整理してみます。

新潟県の介護人材は、平成 35 年（2025 年）において、今以上に相当数の不足が予想される事がわかりました。そのための対策としては外国人をはじめとする多様な人材の確保を念頭に入れていかざるを得ない状況ですが、新潟県介護人材確保対策会議においても、具体的かつ画期的な対応が見当たっていない現状でした。

この事は、新潟県だけの問題ではなく、全国的に同じ問題でもあります。

労働局の委員からの「他業界も「**うちの仕事はやりがいがある**」と PR している。学生に対してやりがいの PR も必要であるが、それ以外の魅力についても考え、発信することで、介護業界（介護事業所）としての魅力が伝わり、人材確保につながるのではないかと思う」

この意見は、抽象的で具体性に欠けたところもありますが、各法人施設が、この「**うちの仕事はやりがいがある**」をつきつめていく事、また、このつきつめる事こそが、**良い「介護」**に繋がる新たな**広い視野**を見つけることだと私は思いますが、皆様、いかがでしょうか？

「人がいない」、より一層と多様な人材な人達と仕事をしていくことになります。そのような環境の中で、「仕事のやりがい」そして「良い介護」を見つけていくことは、とても大変な事です。今までの人材育成では、とても対応できません。

今ある人材育成の仕組みを大きく見直す必要があります。

…それが前のエッセイ「介護人材のキャリアパスの実現に向けて」に繋がります。