

介護人材の確保について

1. 趣旨

第9期知多北部広域連合介護保険事業計画第4章「住み慣れた地域で暮らし続けるために」の基本目標3「自立に向けた介護サービスの安定提供」において、「介護人材の確保・定着と資質の向上」の項目では、「高齢者が、住み慣れた地域で介護を受けながら暮らし続けるためには、介護サービスを安定的に提供できる基盤が必要」としています。また、第10期知多北部広域連合介護保険事業計画において、国は2040年問題を見据えて策定することを保険者に求めています。その目的を達成するには、介護職の魅力発信や、介護人材の裾野を広げる取組などの対策が、保険者と事業所に求められます。介護人材不足の課題は保険者と事業所、両者にあるため、両者の取組が必須となります。

介護人材不足の課題

主体	課題
保険者 (社会的課題)	介護人材不足により人員基準を満たさない事業所は廃止となる。そうすると、被保険者への介護サービスの提供が滞り、その結果被保険者の自立支援の阻害の原因につながる。
介護事業所 (経営的課題)	介護人材不足により、提供サービスの質の低下や事業所の廃止のリスクが増える。その結果、法人の業績悪化を招きかねない。

2. 第9期介護保険事業計画中に実施もしくは実施予定の事業

保険者と事業所が実施する、介護人材確保の取組は次のとおりです。(事業所については想定で列挙しています。)

知多北部広域連合が実施するもの【予定を含む】

	事業	概要
①	資質向上・給付適正化研修 (R6～R8) ※第10期以降継続	<資質向上研修> ・介護従事者等の資質向上により業務改善を目的とした研修を実施 <給付適正化(介護支援専門員等)研修> ・業務効率化などケアマネジャーへの業務支援となる研修を実施
②	介護職員初任者研修費補助 (R6～R8) ※第9期限りで廃止	介護人材の裾野拡充を目的とし、介護職員初任者研修に係る費用について補助するもの。 R6実績：5件、R7実績：5件(当初見込み60件)
③	主任介護支援専門員研修費補助 (R6～R8) ※第9期限りで廃止	指定基準である必須資格取得のハードルを下げることによる事業所廃止リスク低減の為、主任介護支援専門員研修に係る費用について補助するもの。 R6実績：4件、R7実績：4件(当初見込み14件)

④	ケアプランデータ連携システム導入支援 (R7：単年度事業)	ケアプランデータ連携システム普及促進を目的とし、アウトソーシングにより事業所の伴走支援を行う。居宅介護支援事業所とサービス事業所がケアプラン情報のデータ連携を行うことにより、業務の効率化や、ケアマネジャーが受け持つことができる利用者数の増加を図る。
⑤	介護のしごと就職フェア (R7～R8) ※第9期限りで廃止	介護保険の事業所限定で就職フェアを開催する。ハローワークに協力を要請し、介護人材の新規獲得を図る。 R6年度はプレにて1回実施 12人が参加 R7年度は2回開催 第1回・・・76人 第2回・・・28人 (当初見込み100人／回)
⑥	介護の魅力発信 ※第10期で拡充	HPにより介護の仕事の魅力を発信した。管内高校へ講師として事業所職員を派遣し、介護のしごとの魅力を説明してもらった。

※待機者調査や居宅介護支援事業所の受け入れ状況調査等の結果をみると、すぐに人材不足となるとは考えにくいです。(訪問介護及び通所介護については、需要や供給の数値化が不可能です。ただし、事業所数は増減していないことと、「希望したが利用に至らなかった」旨の報告を受けたことがないことから、充足していると考えます。)しかしながら、第10期事業計画において、国は2040年問題を視野に入れるよう求めているため、人材不足に関することについては、現在の困りごとから将来の困りごとへの対策へシフトするフェーズであると考えます。

喫緊課題解決策である研修費補助や就職フェアは当初期待した成果はみられず、実績も大きく下回った為、第9期で一旦終了とし、将来的課題の解決策である魅力発信事業に重点を置くことが、健全で継続性ある介護保険運営を実現できるものと考えます。

事業所が実施するもの

	手法		手法
①	ハローワークの活用	⑦	求人チラシへの登録
②	各種就職情報誌への掲載	⑧	外国人人材確保の活用
③	人材派遣関係業者への登録	⑨	同業種との意見交換（共助）
④	就職・転職サイトなどの登録	⑩	I C T導入等による業務改善
⑤	新聞・CM・SNSなどのメディア	⑪	業務の整理・再構築
⑥	各種就職フェアへの参加		etc・・・