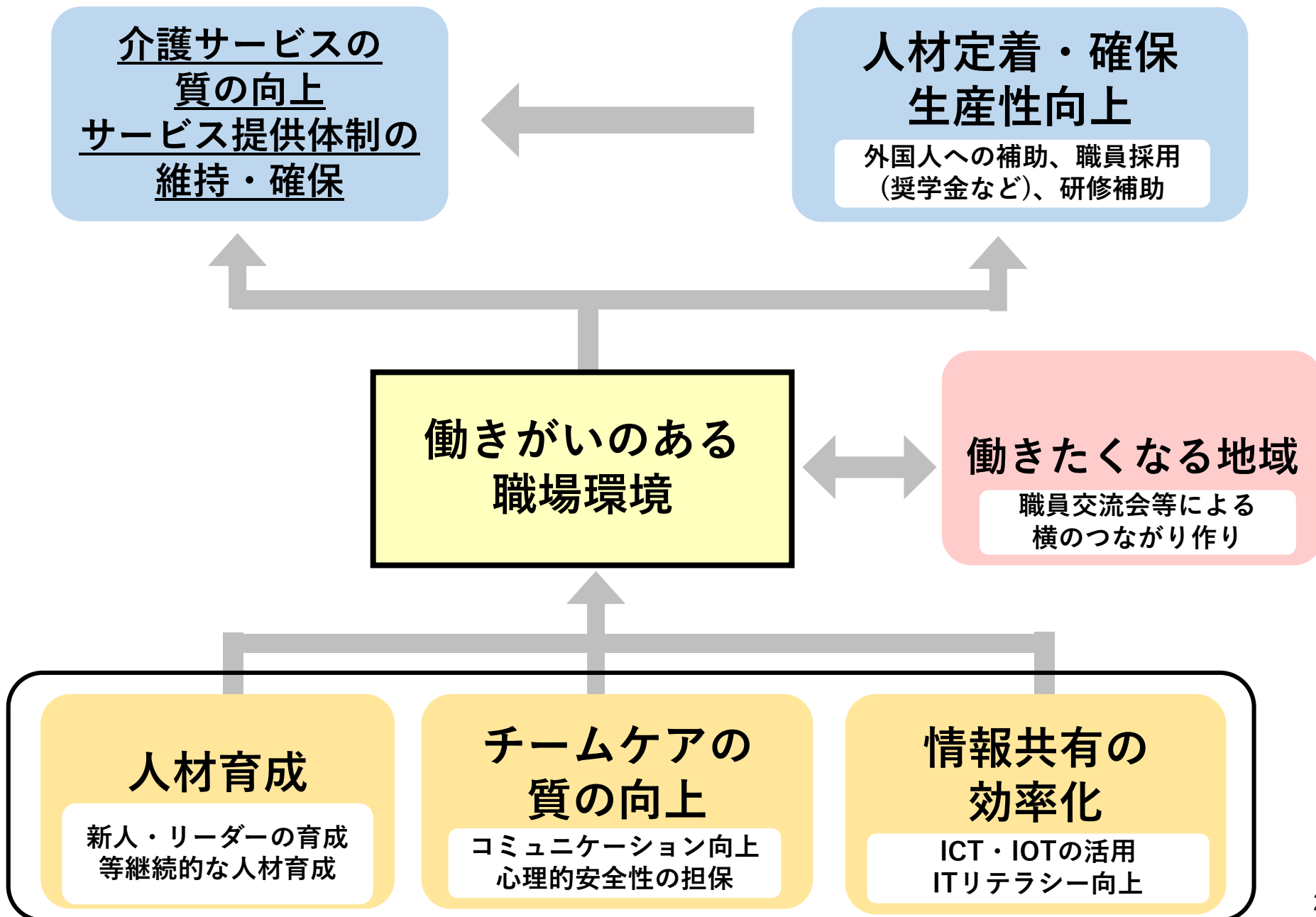


# 介護人材確保における 令和 7 年度取組案の確定について

福祉保健部高齢介護課

# 1 介護人材確保における取組の方向性、考え方の整理について



### (1) 働きがいのある職場環境づくり

- ① モデル法人での職場環境改善：人材育成の取組
- ② ICT・IOT活用に向けたデモンストレーション・情報交換

### (2) 働きたくなる地域づくり

- ① 法人間の連携した取組（横のつながりづくり）
  - ・ 検討会の場などを活用した法人間の意見交換（経営層）
  - ・ 交流会を通じた顔の見える関係づくり（若手職員、中堅）
  - ・ 研修による事業所を超えた相談できる関係づくり（管理者）



### (3) 他分野の人材や学生から魅力を感じてもらうための情報発信

- ① モデル法人実践報告により事業効果と行政・法人間連携などを発信
- ② 若手職員の交流を起点とし採用活動カウンターパートへ（学生への魅力発信）
- ③ 高校、中学校の学生への魅力発信

### (4) 人材確保・定着のための費用補助

- ① 外国人雇用への支援（生活環境整備の補助）
- ② 新卒採用への支援（奨学金など）
- ③ 資格取得補助・研修支援

### 3 取組内容について

#### (1) 働きがいのある職場づくり

##### ① モデル法人での職場環境改善：人材育成の取組



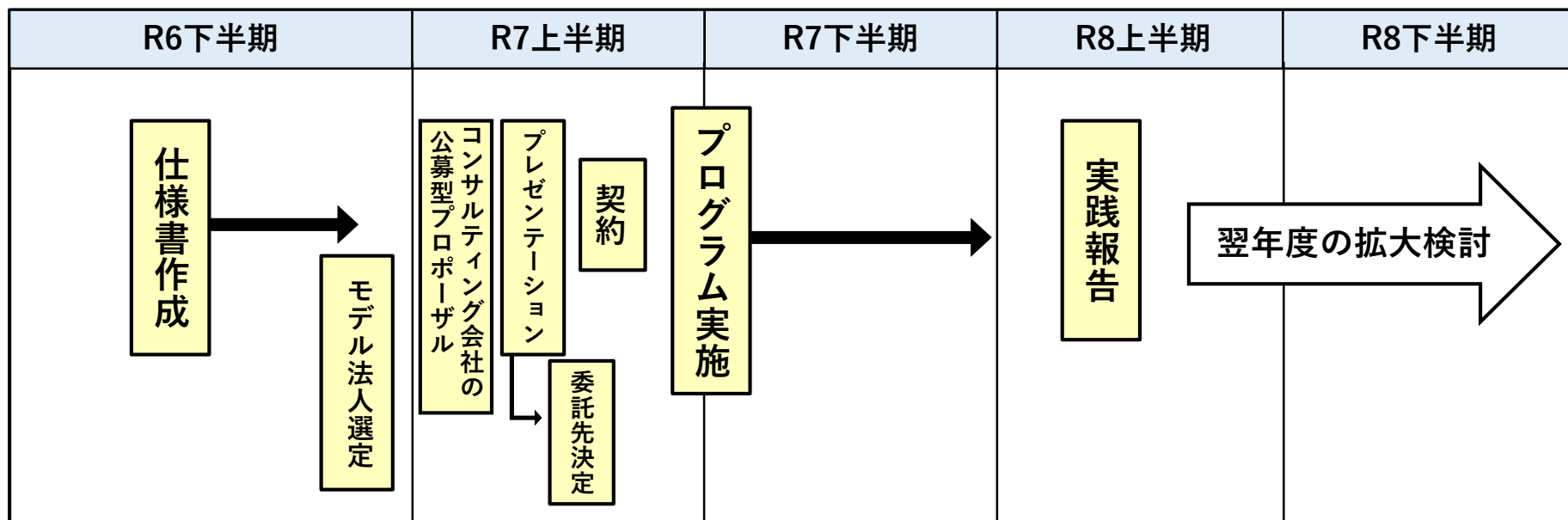
#### 目的

リーダー職員を中心に、チームで職場の課題解決に取り組むことで、職員同士の信頼関係を深め、チームの心理的安全性や仕事のやりがい向上を図り、働きがいのある職場環境をつくる。

#### 概要

モデル法人を選定し、組織の中心を担うリーダーを育成するためのプログラムを一定期間実践する。

※介護現場の職場環境改善の実績を持つ外部コンサルティングへ委託を想定

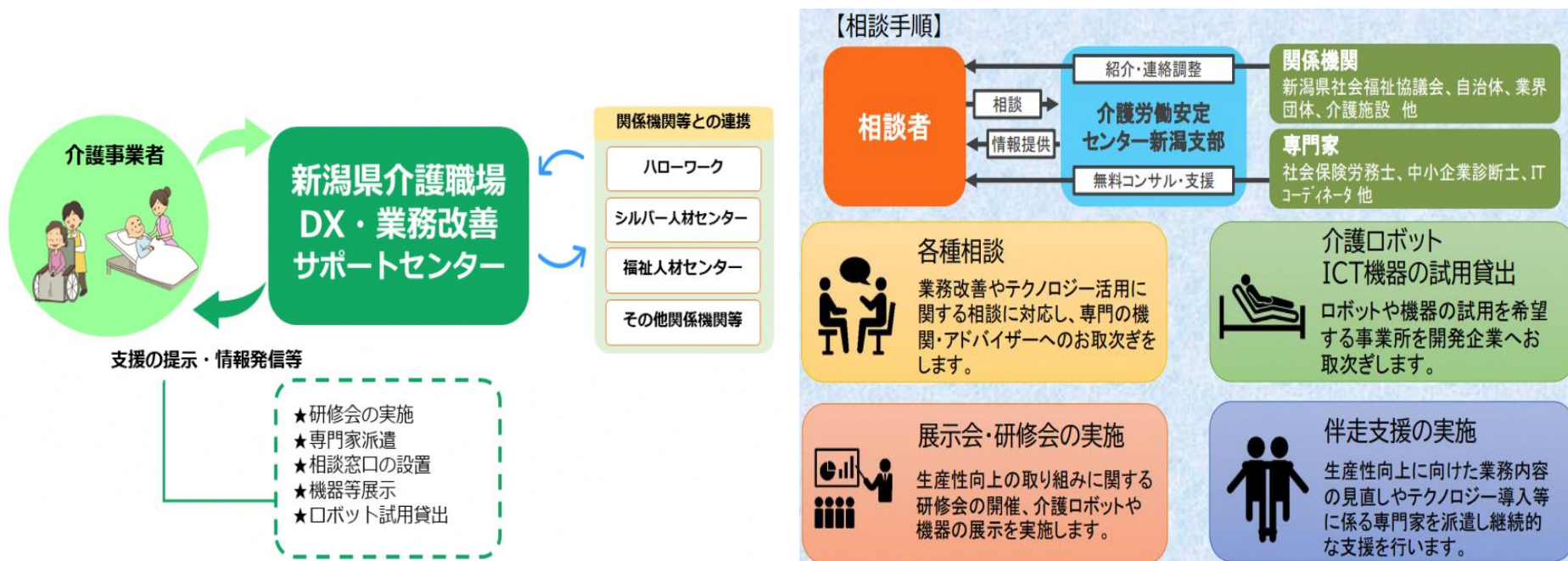


### 3 取組内容について

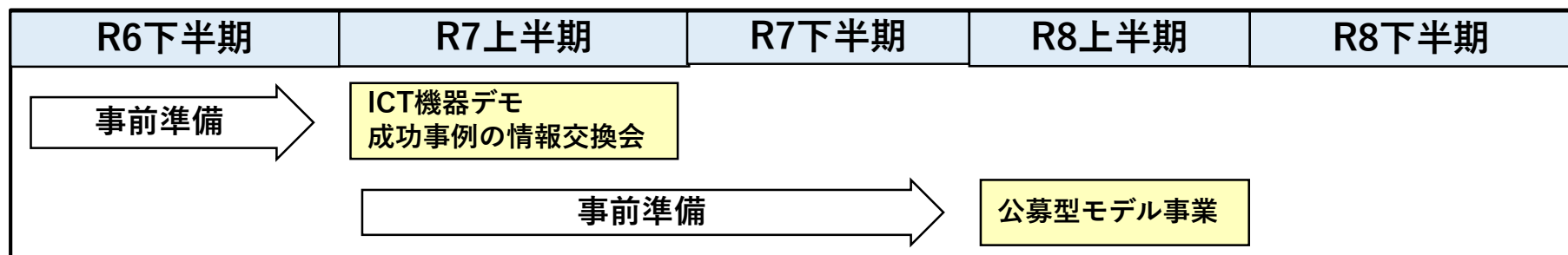
#### (1) 働きがいのある職場づくり

##### ② ICT・IOT活用に向けたデモンストレーション・成功事例の情報交換会

新潟県介護職場DX・業務改善サポートセンター（R6.9.1開設 介護労働安定センター受託）への相談や、市DX推進課と連携しながら実施



【参考】公益財団法人 介護労働安定センターHP



### 3 取組内容について

## (2) 働きたくなる地域づくり

### ① 法人間の連携した取組

◆事業所を超えて 同じ立場の職員同士が集まり話す場を設け、  
悩みの共有・情報交換を通した横のつながりづくり

#### 経営層の情報交換

介護人材確保対策検討会の場合などを活用した法人間の情報交換

#### 若手職員交流会



##### 【目的】

顔の見える（相談し合える）関係づくり/  
若手視点での介護職の魅力発信

##### 【概要】

交流会企画・実施（テーマに沿ったグループワーク等）、SNS等による介護職魅力発信

#### 中堅職員交流会

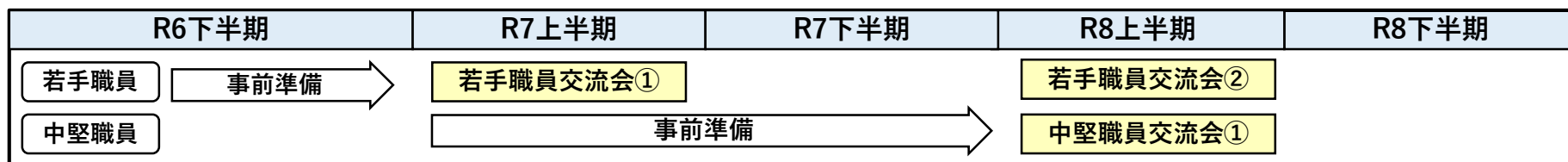


##### 【目的】

顔の見える（相談し合える）関係づくり/  
職員の知識・技術向上、意見交換の機会

##### 【概要】

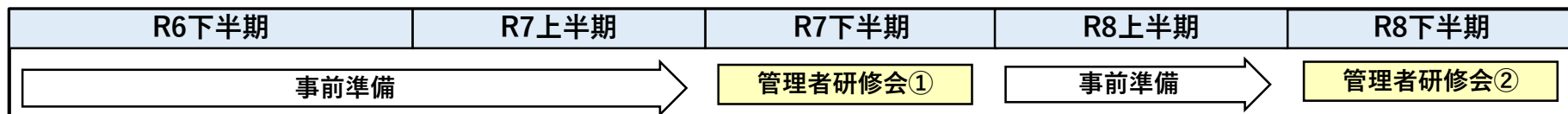
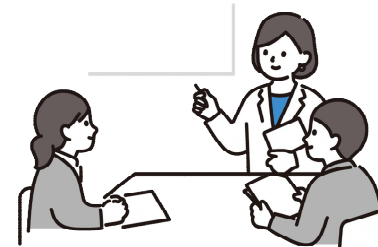
研修企画、実施（テーマに沿ったグループワーク、講師を招聘する学び等）



#### 管理者向け研修会

【目的】 事業所を超えた横の連携（情報・意見交換の機会）

【概要】 介護保険制度改定に伴い、各回テーマ別に研修を行う。



## 4 令和8年度以降の取組実施に向けた情報収集、検討状況報告

### (参考1) 外国人材の受入れについてヒアリング

|          | 桜井の里福祉会（燕市）<br>新潟県外国人介護職員雇用法人<br>事業所ネットワーク※R3.10月設立                                                   | つなん福祉会 恵福園（津南町）<br>※平成29年に津南町の人口が1万人割れとなり、地域も法人としても人材不足が大きな課題となっていた                                   |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ネットワーク構築 | 以前から同地域の経営層や法人間連携で情報交換を図っている<br>ネットワークは21法人所属(R6.9月付)<br>介護福祉士養成施設と連携                                 | 法人独自で登録支援機関の資格取得<br>その他、登録支援機関との連携<br>左記、ネットワーク発足から所属<br>介護福祉士養成施設と連携                                 |
| 人材確保     | 主に在留資格介護、技能実習制度、特定技能の職員雇用している<br>各国の情勢や賃金水準の変化に合わせ<br>より良い労働環境、生活環境の確保、<br>安心して生活できる生活支援の整備に<br>努めている | 主に在留資格介護、技能実習制度、特定技能の職員雇用している<br>外国人材を雇うことによる加算やシフトのバランス調整が必要である（配属先や夜勤帯配置など）                         |
| 活用制度・補助金 | 県社協の修学資金貸付事業<br>法人内で資格取得補助あり                                                                          | 県社協の修学資金貸付事業<br>法人内で資格取得補助あり<br>県の住環境整備・資格取得補助                                                        |
| 生活ニーズ課題  | 市内の中古住宅を購入<br>引越や備品整備の補助、家賃補助を実施している<br>法人職員内で、日常生活で使用する備品の寄付を募り、できる限り日常生活費用の負担軽減を支援する体制がある           | 関東圏で勤務していても津南町への移住者がいるため、できる限り受入れ体制整備に努めている(明るく楽しい雰囲気、日常生活費用の負担軽減補助)<br>住居確保は常時課題で、不動産屋と連携し空きが出たら確保依頼 |

◎限定的な課題での連携ではなく、各法人の様々な運営課題について、法人間連携（横のつながり）による情報共有が課題解決の円滑化に繋がる。

## 【本日の論点】

### ■令和7年度取組案の確定

数年先を見据えた取組の方向性から、優先順位(P3)を整理し、まずは来年度に取り組むこととして提案している次の3点について、具体的な内容を御検討いただき、令和7年度の取組案を確定します。

- (1) 職場環境改善、人材育成のためのモデル事業実施
- (2) 職員の採用、定着のための職員交流会、研修会を開催
- (3) ICTのデモンストラレーションや成功事例の情報交換会を開催