

第3会場 セッション1 No.2	介護人材確保対策の実施状況及び課題について
	発表者 和田 淳子 (岐阜県 郡上市役所健康福祉部高齢福祉課) 共同研究者 西川 美香、山下 修司 (岐阜県 郡上市役所健康福祉部高齢福祉課)

背景・目的

○少子高齢化・人口減少が進む郡上市において、介護人材確保は、緊急かつ長期的対応が必要な課題

★**高齢化率 38.7%**(令和6年6月1日現在)
(高齢化率推移 R3:37.2% R4:37.7% R5:38.1%)→右肩上がり

★**介護職員の実態調査結果(令和4年度実施)**
50歳以上の介護職員 54.7% (65歳以上 18.1%)

○平成25年度に介護職員初任者研修受講助成を開始以来、数々の事業を実施してきた

GUDO de KANGO!

郡上市は、少子高齢化・人口減少が著しい地域です。高齢化率は、令和6年6月1日現在は38.7%、毎年0.5%ずつ伸びてきている右肩上がりの状況です。こうした状況は介護専門職にも影響しており、令和4年度に実施した「介護職員の実態調査」では市内で働く介護職員の54.7%が50歳以上という結果が出ています。

このような状況のもと、当市では、介護人材確保対策を緊急かつ長期的対応が必要な重要課題としてとらえ、平成25年度に開始した介護職員初任者研修受講助成事業以来、数々の事業を実施しましたのでその概要と効果について報告します。

3つの柱

3つの柱を掲げて、「目的」「ターゲット層」「内容」などを変えて様々な視点から事業を実施した

即効性 当面する人材不足問題の早期改善に向けて！

将来性 若年層における介護業界就職志向者拡大に向けて！

持続性 離職防止と就業の安定継続に向けて！

GUDO de KANGO!

事業の実施にあたっては、3つの柱を掲げて「目的」「ターゲット層とする年代」「内容」などといった多様な視点から検討し取り組みました。

3つの柱の1つ目は「即効性」です。今まさに直面している人材不足問題を解決できる方法としての事業を実施しました。2つ目は「将来性」で、若い人たちの介護業界への就職志向を拡大することを目的と

して事業を実施しました。3つ目は「持続性」で、介護職の仕事からの離職防止と安定して仕事を続けていただけることを目的として事業を実施しました。

①即効性

介護職員初任者研修受講助成
介護職に就きたいと希望を持つ方を対象！
上限**10万円**として助成(令和5年度助成12人)

介護職員奨学金返済支援補助金
奨学金返済を担う他業界からの転職者をメインターゲット！
無資格者も対象に、介護事業所で5年間は働く意志ある方に
年間20万円、**最大100万円**(20万円×5年間)支援(令和5年度支援3人)

おやじヘルパー講座
退職前後の中老年男性を対象！
現おやじヘルパーの講話等、施設見学会を実施(参加者18人)

GUDO de KANGO!

「即効性」としては、主に介護職に就きたい方が受講される「介護職員初任者研修」の受講費用の助成を行っています。近年は、年により5~12人に対して助成を行っています。

その他、在学中に借りた奨学金を現在返済している他業界の方の介護業界への転職支援のため、5年間で最大100万円の返済支援をする介護職員奨学金返済支援事業や退職前後の中老年男性の方の介護現場での活躍を期待した「おやじヘルパー講座」を実施しました。

②将来性

次世代への発信をメイン！～介護のお仕事魅力発信事業～

市の広報誌に介護職員のインタビューを特集として掲載↓

市内中学校での介護職員による、介護職の魅力発信する講座を実施

市内の全特別養護老人ホームの介護職員による、介護の魅力発信する講座をZoomにて実施

GUDO de KANGO!

続いて、「将来性」としては、「介護のお仕事魅力発信事業」として、次世代への介護職の魅力の発信を主軸とした市内の中学校で介護職員が魅力を伝える講座を行ったり、市外の大学生等にも参加いただけるようZoomで介護職員とのお話を開催したりしました。その他市の広報紙の全面で介護職のやり

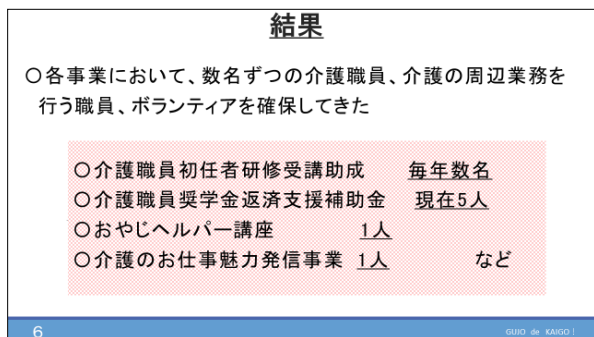
がい伝える記事の掲載や介護施設での体験も企画しました。



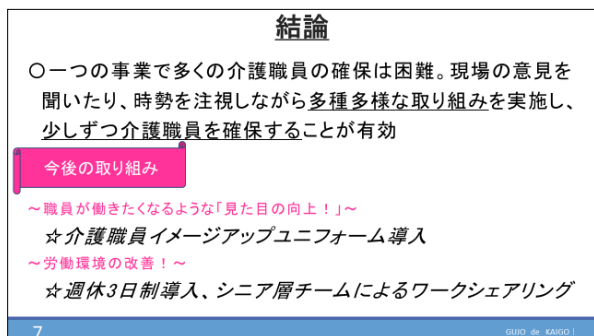
最後に「持続性」として、息長く充実して介護職員として働いていただくことを目指して、介護職員が集まって意見交換や学び合い、明日の活力につなげることができることを目的とした「やる気UP集会」の開催や多職種で意見交換できるケアカフェの開催、そして市民に募集した動画で構成した「介護職員への感謝・応援動画」54本を番組化し、放映しました。

見を聞いたり、また時代の流れを注視しながら様々な取り組みを実施したりすることが、市内の介護職員を少しずつ増やすことに有効だと感じています。

今後は、職員の「ここで働きたい！」という気持ちを引き出す見目を重要視したユニフォームの導入、そして週休3日制やシニア層のチームによるワークシェアリングで労働環境の改善にも努めていくことを考えています。



こうした事業展開の結果、各事業において数名ずつの、介護職員やデイサービスの車の運転手などの介護の周辺業務を行う職員、あるいは介護に関連したボランティアを確保することができ、介護現場での仕事に従事いただけました。



この取り組みを通して、1つの事業で多くの介護職員を確保することは困難ではあるものの、現場の意