

●全国で介護人材が不足しています

介護業界は、慢性的に人材不足の状況が続いています。更に今後は、高齢者人口の増加に伴い介護サービスの需要が増加する一方で、少子化により働き手が減少していきます。

介護サービスを提供するためには、介護施設などだけではなく、そこで働く専門技術を持った職員が必要です。全国的にみると、働く職員がいないために入所施設を運営できない、通所介護や訪問介護のサービスを提供できないという事業所が数多く出てきています。

町田市においても、市内の介護事業所を対象とした調査において、約50%の介護事業所が「必要と考える職員数を確保できてない」と回答しており、介護人材の不足は深刻な状況です。

●そのイメージ、古いかも？

かつて、介護の仕事は、「給料が低い」、「体力的にきつい」、「勤務時間が長い」、「離職率が高い」などと言われてきました。しかし、そうした状況は過去のものとなりつつあります。

例えば、「給料」については、国による処遇改善が行われたことにより、今では、全産業平均水準並みとなっています。この結果、介護事業所等では、給与などの「雇用条件」を理由に離職する人が確実に減少しています。また、「体力面」については、ICT技術の発達により職員の手間が省略されるなど働き方が変わってきています。さらに、「勤務時間」については、2021年度に公益財団法人介護労働安定センターが実施した調査によると、介護職の56.3%が「残業がない」と回答し、「残業は週5時間未満」と合わせると、80%を超えています。このように、多くの事業所で労働環境の改善や残業時間の削減に取り組んでいます。

これらの結果、「離職率」についても、国の雇用動向調査において、全産業の平均離職率が13.9%であるのに対し、「医療・介護」の離職率は13.5%となっており、全体の平均を下回る結果が出ています。また、市内の事業所を対象とした独自調査でも、2016年度には26.6%だった離職率は、2022年度には15.0%となっており、6年間で、大幅に改善しています。

●町田市の取組み

市は2011年に「町田市介護人材開発センター(以下、人材センター)」設立の支援を行い、その後も協力して介護人材の「確保」、「育成」、「定着」に取り組んでいます。介護人材に特化したこのようなセンターがあるのは多摩26市の中では町田市だけです。この強みを生かし、市と人材センターは一体となって介護人材の確保に向けた取り組みを進めています。引き続き、介護職員が働きやすい環境づくりと介護事業所の負担軽減を進めていきます。

●あつまれ！まちだの介護人材（人材の確保）

市内の介護事業所では、職員の採用に関して「採用活動に費やす時間がない」、「採用を担当する職員が確保できない」などの負担を感じている事業所が多数存在しています。日々の運営に追われる事業所は採用活動を行うことが難しいため、派遣業者に一時的な職員の確保を頼らざるを得ず、人材不足と紹介料などの財政的負担の悪循環が生じています。これらを解消するため、人材センターではより多くの人材を確保するために、きめ細やかな取組を行っています。

その1【きめ細かな就労サポート】

介護事業所には様々な種類があり、そこでの働き方も多種多様です。求職者にとって、自分の求める働き方を選ぶことは大変重要です。また、その職場が自分に合った雰囲気であることも大切にしたいポイントになります。市内の多くの事業所とのネットワークを持つ人材センターが、就労相談会のほか、複数の事業所が参加する合同面接会等を開催し、就職希望者をきめ細かにサポートします。また、介護事業所側に対しても面接の方法や求人票での事業所アピールの書き方などの採用技術を学ぶ研修を実施し、採用活動をサポートします。

その2【資格取得を応援】

介護は専門技術であり、その技術の有無は介護を受ける方の生活の質に直結します。市は、介護技術の基礎を学ぶ、介護職員初任者研修の受講費用の負担を行い、新しく就労する職員が資格を持って働けるよう応援します。これにより介護サービスの質の向上に加え、職員のスキルアップや新しい職場での自信に繋がります。

その3【しごとの魅力を発信】

介護の仕事では、たくさんの方がやりがいをもって仕事に取り組んでいます。介護の仕事の魅力を多くの方に知ってもらうため、仕事のやりがいや働く方の想いなどを紹介する動画等を作成し、情報発信を行っています。

若手介護職員のインタビューを公開中！



町田市公式YouTubeで公開中！
ぜひご覧ください！！

町田市公式動画チャンネル



!checks!!

町田市
MACHIDA City

●まちだでつながる！（人材の育成・定着）

介護サービスを適切に提供し、日々質を向上させるためには、働く職員の経験に加え、多くの知識が必要となります。これには適切な研修を行うことが有効となりますが、介護事業所には、100人規模の大規模な事業所から数人で運営する小規模な事業所まで様々あり、一事業所ですべての研修を実施することは大きな負担となります。そこで、市では人材センターと協力して、市内介護事業所等に勤める職員が参加できる研修を実施します。

また、市では市内の事業所で長く働いてもらうため、事業所内のみならず、事業所の枠にとらわれない仲間づくりや相談できる人間関係を築くことが大切であると考えています。

その1【職員のスキルアップ&職場環境の改善】

介護の仕事は、ステージに応じて必要なスキルが異なります。新任職員を対象とした「介護基礎研修」やリーダー層に必要とされるマネジメントを中心とした「介護中上級研修」などの職層別の研修を行っています。このほか、制度改正、社会情勢などの変化に対応するために必要なテーマ別の独自研修を実施します。また、介護ロボットの活用や業務手順書の作成などの生産性向上やハラスメント対策など、職場環境の更なる改善に繋がる研修を実施します。

その2【みんな、まちだで働く仲間】

介護事業所は少人数の事業所が多く、またシフト勤務などにより、他の職員と交流する機会が少ない傾向にあります。そこで、市内の介護事業所に新しく就職した職員を対象とした合同入職式の実施や市内の他の事業所で働く職員との交流の場である介護カフェの開催など、事業所を越えた仲間づくりを応援します。



その3【11月11日は介護の日】

11月11日は介護の日です。町田市では、毎年11月に、医療・介護・福祉に携わる事業所の職員や地域団体、学生の取組みや研究を発表する「アクティブ福祉in町田」を開催しています。

このイベントは、市内介護事業所等の職員が実行委員会方式で集まり、みんなでアイデアを出し合いながら開催しています。毎年多くの方が日頃の実践や研究の成果を発表し、利用者に寄り添った、介護サービスの質の向上に繋がる取組みの発表を行っています。こうした取組をお互いに学ぶことによるスキルアップのほか、事業所を越えた交流にも繋がっています。

ぜひ、介護職員の熱い想いを聞きにいらしてください。

<指標の紹介>

目標の達成状況や取組みの成果を測るために以下の指標を定めました。

【取組みの成果を測る指標】

	指標	現状値 (2022年度)	目標値 (2025年度)
①	人材センターによる就労人数	49人/年	75人/年
②	市内介護職員離職率	15.0%	14.5%

【取組みの進み具合を測る指標】

	指標	現状値 2023 年度	目標値 2024 年度	目標値 2025 年度	目標値 2026 年度
①	介護の資格取得支援者数 ※介護職員初任者研修等	70人	70人	90人	90人
②	「介護の魅力発信」動画公開本数	1本	2本	2本	2本