



のための無料職業紹介と人材マッチングによる市内就職者の創出、②事業者や従事者の声を反映させる共感型の施策展開、③現場に密着した保険者運営の 3 つの実現を目指し、その集合体として市が運営する「介護人材ステーション柏崎」の開設を提言する。

なお、この提言に関しては、第 2 章で現状分析と既存施策の再考、第 3 章で人材のマッチングに関する検証、第 4 章以降は柏崎市が目指す人材マッチング機能のあり方と、具体的な施策の展開について述べていく。

## 2 市内の介護人材に関する現状分析と課題

### (1) 当市の人材確保支援施策の現状

人材確保に関する新たな施策展開を考案するにあたり、まずは現在の施策について再考する。当市では、新規就職者、事業者、介護職を志す高校生に向けてそれぞれ以下の支援事業を実施している。

#### ① 介護職員就職支援事業

この事業は、市内介護施設での新規就職者獲得を目的に実施しているもので、介護福祉士、介護支援専門員、社会福祉士のいずれかの資格を持つ人が市内の介護施設に勤務する場合に、20 万円（市外からの転入による場合は 30 万円）を本人に助成するものである。平成 27 年度の事業開始から 3 年間で延べ 32 人が市内介護施設での就職に結び付いた実績から、事業者や人材を輩出する学校側からも一定の信頼を得ている事業である。平成 30 年度以降は、さらなる就職者の獲得に向け、資格要件に介護職員初任者研修や介護職員実務者研修の修了者を加えて拡充を図る予定である（ただし、助成額は資格の難易度に比例させ、介護福祉士等に比べると少額とする）。

#### ② 介護従事者人材確保・育成支援事業

主に無資格者を介護従事者として雇用した施設に対して、働きながら介護職員初任者研修の資格を取得することを支援するために、研修受講料の全額や、研修期間中の人件費の一部などを事業所に助成する事業である。事業初年度の平成 23 年度には 6 事業所 12 人分の助成を行うなど、これまでに累計 29 事業所 40 人の資格取得をサポートしてきたが、職員体制に余裕がなくなってきた近年は事業所が制度を活用しづらくなり、平成 28 年度は 3 事業所 4 人、今年度は 1 事業所 1 人の実績となっている。現場の状況におけるニーズを勘案し、新たな展開を図るべきと考える。

#### ③ 介護情報提供登録カード事業

市内の高校を卒業後に介護分野への進学や就職を希望している生徒へ、柏崎市の介護施設情報を定期的に郵送し、市内事業所への就職の一助になることを目的に事業を行っている。市内 3 校の協力の元、平成 27 年度から事業を開始し、希望する生徒から介護情報提供登録カードを提出してもらっているが、登録者数は平成 27 年度が 8 人、平成 29 年度が 4 人と、在校生のわずか数%に留まっている。この点に関しては、市として活用促進の働きかけが不足していること、特に生徒が介護の仕事に興味や関心を抱くことのできるような取り組みができていない中で、事業だけが独り歩きしてしまっていることが根本的な問題である。

(2) 介護人材の需給推計と現状分析

厚生労働省が平成 25 年度の介護職員数を基点に推計した「2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）」による新潟県内の需給推計が図 2 である。平成 29 年度の介護職員の需要見込みは 42,885 人であるのに対し、供給の見込みは 41,740 人となっており、県全体で 1,145 人の介護職員不足を見込んでいる。県内総人口に占める柏崎市人口の割合が約 3.8%であることから割合按分すると、柏崎市における不足人数は約 44 人となる。

実際に柏崎市内の介護サービスの提供状況と照らし合わせてみると、今年度にかけて、介護職員約 20 人を必要とする規模のショートステイ事業が人員不足を理由に廃止となったことをはじめ、特別養護老人ホームなどの入所系施設でも、職員体制を確保できず満床受け入れを見送る事業所も出てきており、推計の示す不足人数に近い現状となっている。さらに、同推計では、このままの状況が継続すれば 3 年後の平成 32 年には約 89 人、団塊の世代が後期高齢者となる平成 37 年には、現在の 4 倍に当たる約 178 人の不足が生じると見込んでいる。

上記の推計値は、サービス需要に対して既に不足している人数を示しているが、介護現場においては、現在提供しているサービスに必要な体制の維持や、今後新たな事業展開を図る上での障壁として捉える人材の不足感もある。本市が市内に介護サービス事業所を開設している 39 事業者を対象に行ったアンケート調査では、回答のあった 33 事業者のうち 8 割以上の事業者が、現在の職員数に不足を感じているとの結果であった。不足と回答した事業者の大半は、法定の職員配置基準は何とか満たしているが、体制的には余裕がない状態である。休暇が満足に取得できない、夜勤や変則勤務に対応できる職員に偏りが生じているなど、職員の心身への負担は増し、退職者も増加しているとの声が挙がっている。また、十分な職員体制が保てない中、専門的な研修にも時間を割くことができないことから、サービスの質の低下を懸念する声も聞かれた。

現状としては、人材不足によるしわ寄せが更なる欠員を生み、サービスの維持や向上が阻害される負のスパイラル状態にあるといえる。

(3) 介護職志望学生の傾向

県内の介護系分野の専門学校へ進学者数の推移や学生の状況についてのヒアリングを行ったところ、全体として入学者は減少傾向にあり、一部の専門学校では学生が定員の半分程度にまで落ち込んでいることが分かった。学校関係者の話によれば、そうした中でも介護職を志す学生は、親や家族が介護施設等に勤務している、または身近な家族が現に**介護サービス**を受けているなど、介護と何らかの接点がある人に絞られてきているとのことである。また、介護分野に限らず全般的な学生の傾向として、自分のライフスタイルを前提に仕事を選び、人手不足で仕事が大変そうなイメージの職には就かないといった傾向があ

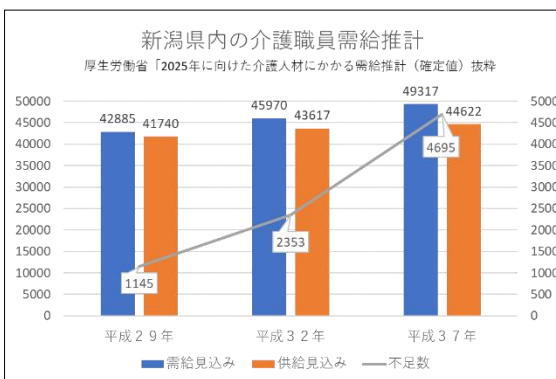


図 2 : 介護人材にかかる需給推計  
2017 データブック新潟県のふくし

るとも聞いた。

介護の仕事に対する負のイメージを払しょくすることも重要な課題ではあるが、ここでも、人材不足の状況が負の連鎖を生んでいることがうかがえる。

#### (4) 課題から見る人材確保の新たな方向性

当市のこれまでの支援施策は、費用助成などによる間接的な支援に終始し、肝心の人材を確保するという点は事業者努力に委ねられてしまっていたと筆者は感じる。介護職員就職支援事業は、毎年コンスタントに 10 名前後の就職に繋がっている点では効果を上げているが、これだけでは、需給推計に見る目下の不足数 44 人の確保には至らない。実際にサービスの低下や事業廃止が顕在化してきている現状においては、保険者として直接的に人材確保に動く施策が必要である。

また、市内の介護現場の状況を勘案すると、差し当たって即戦力となり得る有資格者や経験のある人材が必要であることがうかがえ、加えて介護職を希望する学生の減少を鑑みれば、新卒者に限らず、離職中の潜在資格者など、幅広い視点で人材確保の取組を進めなければならない。

こうしたことから、人材の掘り起こしと就職に直接結びつけられる人材マッチングによる支援を、柏崎市の新たな介護人材確保策の柱とする。

### 3 人材マッチング支援に関する考察

人材のマッチングではハローワークによる職業紹介が最も一般的であるが、近年では民間事業者による有料職業紹介も数多く存在する。ただし、ハローワークは全業種対応で介護分野に特化したものではなく、また、有料職業紹介の場合は求人側が就業者年収の約 10% 程度を手数料として捻出しなければならないため、介護事業者からは負担が大きいとの声を聞いている。そうした中、福祉・介護分野においては、社会福祉協議会が実施主体となった「福祉人材センター」が特化型の無料職業紹介事業を全国に展開している。本章では、既に充実が図られているこの人材マッチング機能に着目し、柏崎市における新たな人材確保支援の基点事業として取り入れるため、検証と考察を進めることとする。

#### (1) 福祉人材センターの取組概要と法的位置づけ

福祉・介護分野の就業促進を目的として、全国の都道府県社協に設置されている福祉人材センターでは、福祉関係職の求人・求職をマッチングさせる無料職業紹介を主業務に、福祉の仕事説明会、再就職支援事業、福祉介護に関する講座や施設体験、福祉への理解や関心の向上とイメージアップに向けた啓発活動など、様々な事業の展開から福祉現場の環境改善に取り組んでいる。

また、福祉人材センターは都道府県知事の指定により設置することが社会福祉法上で規定されており、福祉人材センターが行う業務のうち無料職業紹介は、他者に委託ができないことも、同法で定められている。

#### (2) 福祉人材センターによる職業紹介のシステム

福祉人材センターが行う無料職業紹介では、中央福祉人材センターが開設するホームページ「福祉のお仕事」を介して登録された求人・求職情報を、福祉人材情報システムと呼

ばれる独自システムで管理し、事業を展開している。求職者が希望する事業所へ直接応募する方法を「応募」、福祉人材センターでの相談とマッチングを介する方法を「紹介」とそれぞれ呼んでおり、「紹介」における相談の受付から実際のマッチング事務は、キャリア支援専門員という専門スタッフが担当している。

なお、社会福祉法の改正により、平成 29 年度から介護福祉士等の有資格者は離職時に住所、氏名等の情報を届け出ることが努力義務化された。この届出についても、福祉人材センター窓口または同サイト内でのみ受け付ける仕組みとなっており、今後は離職者の復職に際して、福祉人材センターを活用する割合がさらに増加することが期待できる。

(3) 新潟県福祉人材センターの実績に関する考察

① 新潟県の採用実績と他県との比較

新潟県福祉人材センターにおける直近 4 年間の採用実績と、採用数に占める紹介と応募の数は表 1 のとおりである。新潟県での採用数は、ここ数年 100 人前後と上昇傾向にあるが、人口同規模県との比較では大きく下回っている。また、新潟県は採用者の約 9 割が「紹介」であり、マッチングの必要性の高さが顕著である。

	人口 (単位：千人)	25年度			26年度			27年度			28年度		
		採用数 (単位：人)			採用数 (単位：人)			採用数 (単位：人)			採用数 (単位：人)		
		紹介	応募		紹介	応募		紹介	応募		紹介	応募	
新潟県	2,304	33	23	10	31	30	1	107	105	2	89	83	6
宮城県	2,334	181	118	63	123	101	22	68	54	14	106	67	39
長野県	2,099	301	131	170	301	132	169	198	104	94	232	167	65

表 1：採用実績値推移 平成 28 年度福祉分野の求人求職動向 筆者改変

② 新潟県の有効求人・求職者数と他県との比較

採用数に直結する月平均の有効求人・求職者登録数は表 2 のとおりであり、人口同規模県と比較するといずれも低い値である。また、福祉のお仕事ホームページにおける求人事業所情報の掲載状況をみると、県内の高齢者施設は約 900 件の掲載があるが、その半数近くは福祉人材センターの所在する新潟市エリアの事業所である。当柏崎エリアも含め、センターによるマッチング機能の効果や期待感が、広く県内に行き渡っていない現状があることが伺える。今後、他県同等に採用数を伸ばしていくために、まずは利用促進に努め、求人・求職者数そのものを増やしていく取組に活路があると考察する。

	人口 (単位：千人)	平均有効求人数 (単位：人)					平均有効求職者数 (単位：人)				
		25年度	26年度	27年度	28年度	平均	25年度	26年度	27年度	28年度	平均
新潟県	2,304	738	703	598	1,142	795	192	144	133	196	166
宮城県	2,334	1,157	1,148	1,170	1,181	1,164	459	338	273	260	333
長野県	2,099	1,686	1,754	1,507	1,507	1,614	539	545	680	484	562

表 2：平均有効求人・求職者数推移 平成 28 年度福祉分野の求人求職動向 筆者改変

(4) 県センター支所の設置背景と当面の新設見通し

新潟県センターでは採用数の向上に向け、平成 28 年度から長岡市社会福祉協議会内に県センターの長岡支所を開設した。南北に広い県の地理的な性質上、新潟市の県センターだ

けで県内全域の相談等に対応することは難しかったことが設置の背景にあり、窓口相談体制の強化を図るため、相談予約に応じてキャリア支援専門員を派遣する形式を採っている。県内の地域は、上越、中越、下越、佐渡とエリア毎で4地域に大別することが一般的であり、県センターとしては当初、新潟市が含まれる下越地域の他に、上越地域と中越地域にそれぞれ支所を設置する意向であった。しかし、新潟県側は県センターへの委託料の財源としている基金に限りがあることなどから、意向どおりとはならず、県内2番目の人口規模である長岡市に開設することとなった。

今後の県内におけるセンター支所の設置展望について新潟県に問い合わせた。財政的な面から、現段階では当面予定がないとの見通しだという一方で、自治体からの設置相談は初めてのケースであり、自治体独自の取組として費用面を賄えるのであれば、当市への協力について一考の余地はあるとの回答を得ている。

#### 4 人材マッチング機能の整備に向けた取り組み

現状では、県センターの支所を誘致するという方法は絶たれている。しかしながら、効率的に人材のマッチングを行うためには、既に多くの介護人材の情報を蓄積している福祉人材情報システムの活用が不可欠であり、新潟県や県センターから協力を得るためには、相談窓口増設という“待ち”の体制に留まらず、県内の採用実績向上に資する新たな方法を提案することが必要である。そこで、支所という概念に捉われない方法で採用実績を上げている岩手県福祉人材センターの事例考察から、柏崎市における人材マッチング機能の整備に向けた取組方法と、事業化への展開を本章で検討していく。

##### (1) 岩手県福祉人材センターの事例考察

岩手県では盛岡市に福祉人材センターを設置しているが、新潟県と同様、南北に広い地理的性質から県センター1か所のみで業務を行うことへの課題を抱えていた。その点を克服するため、キャリア支援専門員を県内5つの市に1名ずつ配置する、いわば“拠点型”の運営を行っている。

##### ① 各拠点の運営内容

拠点型の運営は、平成21年に県北エリアの久慈市、県南エリアの奥州市、沿岸南部エリアの釜石市で開始し、東日本大震災を機に人材不足が加速した沿岸北部および沿岸南部エリアでは、平成26年から宮古市、大船渡市の拠点が新たに追加された。

各拠点はセンターの支所という位置付けではないため、相談窓口も市社協内に限らず、自治体が所管するジョブカフェの一角に据えるなど、地域状況に沿った柔軟な配置をしている。また、キャリア支援専門員の活動範囲は全県ではなく各エリアに限定されているため、そのエリアの状況をよく知る地元の人材を採用している。

なお、活動費用は県の介護人材マッチング支援事業費による委託料で賄われている。

##### ② 拠点型キャリア支援専門員の特徴

拠点型は新潟県内における派遣型とは異なり、キャリア支援専門員が各エリアに常駐することで地域に密着した活動を展開している。各拠点では窓口相談の他に、定期出張相談や施設訪問、面接会など現場に直接赴くことを重点化し、積極的な求人・求職者開拓に努

めていることが特徴である。特に出張相談は、同じ市内でも曜日や場所を替えて複数回開催をするなど、求職者がより利用しやすい環境を整えている。

これらの効果は実績として表れており、常に多くの求人、求職者数を保っていることと、出張相談に見る寄り添い型のきめ細かなマッチング対応との相乗効果により、採用数は年々増加している。

	人口 (単位：千人)	25年度			26年度			27年度			28年度		
		採用数 (単位：人)			採用数 (単位：人)			採用数 (単位：人)			採用数 (単位：人)		
		紹介	応募		紹介	応募		紹介	応募		紹介	応募	
岩手県	1,280	178	163	15	189	180	9	220	215	5	234	207	27

	人口 (単位：千人)	平均有効求人数 (単位：人)					平均有効求職者数 (単位：人)				
		25年度	26年度	27年度	28年度	平均	25年度	26年度	27年度	28年度	平均
		岩手県	1,280	1,038	1,249	1,182	1,171	1,160	369	333	271

表 3：岩手県福祉人材センターの採用実績および平均求人・求職者数の推移  
平成 28 年度福祉分野の求人求職動向 筆者改変

(2) 柏崎市における人材マッチング支援の方法と目指す姿

岩手県福祉人材センターにおける拠点型の機能配置と人材マッチングの取組に見る大きなポイントは、エリアごとの「地域密着型の活動」と「現場に赴き足で稼ぐ」という 2 点であり、岩手県における取組方法を柏崎市における人材マッチング支援のモデルとして据えることとする。また、当市の独自事業として展開を図る上では、キャリア支援専門員の活動範囲は市内に限定し、活動内容も介護職関連のマッチング支援に特化させ、施設訪問や出張相談を重点的に実施していきたい。

これらを実現するための方法として、県センターのキャリア支援専門員を出向職員として柏崎市に迎え入れる。この際、岩手県の方法に倣い、出向職員は柏崎市内の人材を採用することが望ましく、人件費や活動費は当市が負担することで、柏崎市の裁量による活動を展開していく。

キャリア支援専門員の活動が一部限定的となることは、新潟県や県センターとしては本意ではないかもしれないが、岩手県における実績を鑑み、新潟県としての支出なく県全体の採用実績が上がる可能性を考慮すれば、柏崎市の取組に対する協力に支障はないものと考えられる。

(3) キャリア支援専門員の配置に向けた自主財源の確保

キャリア支援専門員の出向に係る費用については、2 章で取り上げた介護従事者人材育成・支援事業を廃止することにより財源を捻出する。同事業の平成 29 年度予算は約 640 万円で、すべて市の一般財源であることから用途の制限がないため、今回の新事業へ転用することができる。また、予算額的にも人件費を賄うには十分であり、差額を一定程度の事業費に充てることも可能である。

なお、廃止の対象とした事業については、新潟県が既に同様の資格取得支援事業を展開しており、代替が利くため廃止による影響は最小限にとどめることができる。

#### (4) 人材マッチング支援拠点の具体的な形態

キャリア支援専門員の活動拠点の整備に向け、まずは当市の機構を改編し、介護高齢課内に介護人材確保を専門に担当する係を新設して職員を配置する。また、常設のマッチング相談窓口は市役所内の当係に設置することとし、担当職員はキャリア支援専門員の活動の支援に当たるほか、介護人材確保支援事業の運営を行う。

活動においては、「現場に赴く」ことに最重点を置く。特に担当職員は、人材マッチング機能の利用促進に向けた活動を行いながら、事業所や相談会場で介護現場の状況を自分の目で確かめ、事業者や従事者の声を聞き、足繁く訪問し顔をつなぐことから、現場との関係性を築き上げていくことをひとつの大きな役割とする。

なお、この人材マッチング支援拠点は、介護業界の財産である人材が集い、情報や知恵が集まり、新たな展開への基点や出発点となることを意識して、名称を「介護人材ステーション柏崎」とする。

### 5 介護人材ステーションを基点とする共感型支援の展開

前章での人材マッチング支援において形成した介護現場とのネットワークや関係性を活用して、介護人材ステーションでは、さらに事業者や従事者に寄り添った支援策を進めていく。

#### (1) 公設相談窓口の設置

人材の創出と並行して現職者の離職を防止することで、人材の充足に繋がるものと考えられる。その上で、現職者のメンタルヘルスに関する施策は重要である。公益財団法人介護労働安定センターが実施した介護労働実態調査では、直前の介護の仕事辞めた理由として、「職場の人間関係に問題があったため」との回答が全体の24.7%と最も高く、次いで「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」が23.3%となっている。

比較的規模の大きい社会福祉法人や営利法人では独自に相談体制を設けているところもあるが、小規模な介護事業所などでは、心のケアが行き届かず、悩みの声を上げられないまま離職に繋がってしまう現状がある。また、事業所運営に不満がある場合などは職場へ相談すること自体が難しい。

そこで、第三者による相談機関として、介護人材ステーション内に公設の相談窓口を設置する。相談は市の産業カウンセラーや保健師が対応し、専門的な助言や悩みの聞き取りによって心の健康回復をサポートすることで、離職を防止する。また、現在の職場での継続勤務が難しい場合は、積極的に人材マッチング支援に繋ぐことで、本人がよりよい環境で介護の仕事が続けられるようサポートに当たり、介護人材の絶対数を減らさないことにも努めていく。合わせて、保険者が開設する公設の窓口であることにも意義がある。相談者の理解が得られる範囲で相談内容の情報を収集し、現職者が抱えている悩みや不満の声を保険者の橋渡しによって事業者側に繋ぐことで、職場環境改善に向けた自助努力を促す役割を果たしていきたい。

#### (2) 事業者間連携の構築と現場提案型施策の導入

事業者間の情報共有や人材確保に向けた一体感を創出するため、事業者に向けた支援体



制として、市内介護事業所の施設長が一堂に会する人材確保特化型の事業者連絡会を開催する。市内の現状をみると、同種のサービスを提供する事業者同士での繋がりはあるものの、社会福祉法人や営利法人などの枠組みを超えて事業者が広く交流を図る機会がこれまではなかった。また、筆者がヒアリングをただけでも、市内には人材確保に向けた独自の取組を積極的に行っている事業所が複数あるが、保険者として、そうした有益な情報の収集、発信ができていなかったことも課題としてある。

そこで、施設訪問の際に、担当職員が事業者の人材確保の取組状況を直接聴取し、まずは好事例を収集する。そして、その好事例を他の事業者が参考にできるよう、事業者連絡会総会で事例発表をして情報共有することで、市内事業者の人材確保に向けた取組の底上げを図っていききたい。

また、事業者連絡会の次なるステップとして、保険者が行う人材確保関連の支援策などに事業者意見を積極的に取り入れるため、分科会としてワーキンググループを設置する。このワーキンググループでは、好事例として取り上げた事業者にメンバーを担ってもらい、既存の施策や事業の効果を検証していきながら、現場の視点でより効果が上がる方法の助言をもらう。また、改善案の協議や新たな施策提案も積極的に受け入れていくこととしたい。

介護サービスの当事者である事業者の意見が反映される体制を築くことで、支援施策をより実態に沿った効果的な形に向上させていくことと合わせ、人材確保に向けて事業者と保険者がともに動いているという意識の醸成を図っていききたい。

### (3) 現職者の働きがい向上と新たな志望者創出に向けた取り組み

介護職員は高い技術と専門知識を駆使して高齢者の命を 24 時間体制で守っている、我々の生活にとって欠かすことのできない存在である。そうした誇るべき職業でありながら、その大切さが特に医療や看護職に比べて社会的に認知されていないのは、多くの人たちにとって介護に対する馴染みが薄く、現場で働く人たちの姿をリアルに想像できていないからである。高い志を持って働くベテラン職員から、活き活きと邁進する若手職員まで、柏崎市の介護現場には元気な人たちがたくさんおり、その活躍する姿を広く市民に伝え、介護職に対する理解の浸透を図っていくことも、保険者として重要な取組である。

そこで、施設訪問で出会う元気な現職者や、人材マッチング支援により就職に結び付いた次代を担う人などを中心に、広報誌や地域 FM 局などの媒体を通じて数珠つなぎ式に紹介し、介護現場の声や姿、魅力を広く情報発信していく。身近な仲間が紹介されている姿や、別の施設で働く同じ境遇にある人の声に触れることは、現役の介護職員にとっても仕事に対するモチベーションや働きがいの向上に繋がるものと考えられる。

さらに、魅力発信に協力してくれた介護職員の中から若い世代を中心に、より元気や魅力があふれるキーパーソンを数人抜擢し、介護情報提供登録カード事業で協力関係にある市内 3 校で介護職の魅力を発信する出前授業を開催する。この出前授業では、年代の近い介護職員との出会いと実際の声聞くことから、まずは、介護職員が身近な存在であると生徒に感じてもらうことを目指す。そして、興味や関心を持ち、介護情報提供登録を希望してくれた生徒に向けては、引き続きキーパーソンを介して体験型職場見学を実施し、交

流の機会を定期的に設けるなど、関係性が継続するような取組を積極的に展開していくことで、未来の担い手となるよう引き続き支援していく。

また、取り組みに協力してくれたキーパーソン側にとっては、生徒に介護職の魅力をかにかにして伝えるかという検討を通じて、自分の仕事に対する愛着や誇りを再確認する機会としてもらいたい。

#### (4) 保険者機能の強化

保険者は介護保険事業計画において、向こう 3 年間の介護サービス量や介護保険施設の設置計画、さらには介護保険料を決めるという重責を担っている。介護サービスに対する高齢者のニーズは刻々と変化していく中、これまでのように事業計画策定のタイミングでいくつかのアンケート調査を行って分析するだけでは、現状の分析としては事足りず、また給付費や実績数値による数量的な分析だけでは、変化に対して想定される理由は計れても、本質的な原因までは探りきれないと考える。

より実態に即した保険者運営を行うため、介護人財ステーションにおける活動から蓄積した情報や、現場で得たサービスの浮き沈みの感覚といった質的な分析の視点を加え、数量的分析と合わせて細かな周期で検証していくことで、実態の把握に努めていく。さらに分析結果や現場の状況を踏まえた柏崎市の介護保険に関する情報をまとめ、高齢者やサービス事業者へ積極的に開示していくことで、介護保険への理解を深める取組を進めていく。

## 6 おわりに

国は、平成 30 年度改定で介護報酬を 0.54% プラスし、加えて消費税が 10% となる平成 31 年には勤続 10 年以上の介護福祉士に月額平均で 8 万円相当の処遇改善を行う予定と、介護事業者や従事者にとっては少しずつ明るい兆しが見えている。介護人材確保のためには、こうした賃金面の待遇改善こそが効果的だと考える人もいるが、私は必ずしもそうとは思わない。人が人に接し、特に高齢者など立場が弱い人を支えていく現場において大切なのは“おもいやりの心”であり、それは働く人の気持ちにゆとりがなければ生まれえない。介護人財ステーションの人材マッチングにより、就職者創出という目に見えた効果が表れていくことで、現場には徐々にゆとりが生まれてくるだろう。そして、現場に最も近い保険者だからこそできる寄り添い型の支援を続けていくことにより、一步ずつでも着実に、人材の充足と介護現場が働きやすい環境になっていくことを目指していきたい。

#### (参考文献)

- 介護危機「数字」と「現場」の処方箋 宮本剛宏 (2017) プレジデント社
- 世界一わかりやすい介護業界のしくみとながれ第 4 版 イノウ (2015) ソシム
- 2017 データブック新潟県のふくし 新潟県社会福祉協議会 (2017)
- 福祉のお仕事ホームページ <http://www.fukushi-work.jp/> (2017. 11. 10)
- みんなの介護ホームページ <http://www.minnanokaigo.com> (2017. 8. 23)
- 第 2 回福祉人材確保対策検討会ヒアリング資料 全国社会福祉協議会 (2014)