

□はじめに

長野県内の介護職員数は、介護需要が最も大きくなる平成 37 年（2025 年）には、平成 26 年（2014）より 1.2 万人多い、約 4.6 万人が必要になると推計され、誰もが住み慣れた地域で安全・安心に暮らし続けることができる社会の実現に向けて、介護を必要とする高齢者等を支える人材の確保が喫緊の課題となっています。

□これまでの経過

平成 26 年度に関係機関や団体が参画して立ち上げた、「長野県福祉・介護人材確保ネットワーク会議」では、これまで、様々な事業を立案し協働してきました。

ネットワーク会議の部会の一つである「人材育成部会」では、県内福祉・介護事業所におけるキャリアパス構築・人材育成への取組に関する調査（H26－H27）を経て、「長野県版キャリアパス・モデル（モデル給与規程・給与表）」を作成し、平成 28 年 3 月に一つの例としてお示ししたところです。

この「長野県版キャリアパス・モデル（モデル給与規程・給与表）」は、比較的、規模が大きな法人の実際の給与規程・給与表などを基にして、一つの参考例としてお示ししましたが、キャリアパス構築・人材育成に関しては、より具体的な例を示していくことが必要との課題が残りました。

□事例集作成の趣旨

介護職場における介護職員等の確保と定着を進めていくためには、現場の職員の皆さんが、専門性を活かし、将来を見据えて働き続けられる環境を実現していくことが必要であり、その手段として、各事業所におけるキャリアパスの構築と研修等の充実による人材育成への取組が有効であると考えられます。

介護事業所におけるキャリアパスの構築と研修等による人材育成は、事業所の規模や、ベースとなる法人種別（社会福祉法人、医療法人、NPO法人等）が様々であり、それぞれの事業所が掲げる理念や、目指すべきサービスの姿、抱える課題や、介護事業を展開するに至った背景等に違いがあるため、事業所の数だけ、キャリアパス構築・人材育成の方法（やり方）が存在するとも言えます。

また、県内でキャリアパス構築や人材育成に取り組んでいる事業所の多くが、その取組の中で新たな課題等に直面し、現在も、日々、見直しを図っている現状にあります。

本事例集では、こうした現状や先に触れたこれまでの経過を踏まえ、統一的・画一的なものではなく、県内事業所で実践されているキャリアパス構築・人材育成の取組のいくつかを、従業員数の多い法人順に分かりやすい形で紹介しています。

それぞれの取組について特徴的なものを紹介していますが、そのどれもが事業所の実態等を反映して、前向きに取り組まれているものばかりです。

この事例集が、県内介護事業所のキャリアパス構築・人材育成の取組促進の一助となれば幸いです。

長野県福祉・介護人材確保ネットワーク会議 人材育成部会長