

令和2年度
老人保健事業推進費等補助金
老人保健健康増進等事業

令和2年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

介護人材の確保・資質の向上に向けた
市町村の取組促進に関する調査研究事業

報告書

令和3年(2021年)3月

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所

目次

第1章 背景・目的	1
第2章 調査設計	2
1. 調査目的と対象選定	2
2. ヒアリング項目	3
第3章 実施結果	5
1. 調査結果	5
2. 取組みを進める上でのポイントの整理	35
3. 情報提供の実施	39
第4章 まとめ	40
1. 取組みを推進する上での留意点	40
2. 結びに	41

第1章 背景・目的

第7期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要を見ると、2025年度末には約245万人が必要であり、2016年度の約190万人から約55万人の介護人材を確保していく必要があると推計されている。さらに、2040年を展望すると、2025年以降は現役世代（担い手）の減少が顕著となり、地域の高齢者介護を支える人的基盤の確保が大きな課題となると見込まれている。

現在の取組みとしては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、更には外国人材の受入環境整備など、総合的な介護人材確保対策が実施されている。また、「介護現場革新会議」にて、①人手不足の中でも介護サービスの質の維持・向上を実現するマネジメントモデルの構築、②ロボット・センサー・ICTの活用、③介護業界のイメージ改善と人材の確保などの課題に介護業界を挙げて取り組む必要性が共有されている。

上記の取組み動向を踏まえた今後の展望として、令和元年12月に開催された第89回社会保障審議会介護保険部会で、各地域の実情に応じたきめ細かな対応を都道府県と市町村が連携しながら進めることが重要であることが示された。そして、第8期（2021～2023）の介護保険事業計画においては、新たに市町村としても介護人材の確保及び資質の向上並びに業務効率化対策を計画に位置づけることとなっている。

本調査研究事業は、先進的に介護人材確保対策の取組みを行っている市町村へヒアリング調査を行い、効果的な介護保険事業計画策定に向けたポイントを整理・提示することで、新たに介護人材の確保及び資質の向上並びに業務効率化対策を計画上位置づけることとなる市町村の第8期介護保険事業計画策定を支援することを目的として実施した。

第2章 調査設計

1. 調査目的と対象選定

全国の市区町村が自治体ホームページに掲載している介護人材確保策について令和2年6月にWEB調査を実施し、1) 地域関係者等を巻き込んだ継続的検討・推進の場の設置、2) 施策検討(課題把握)の為に介護事業所等への調査、のいずれかの施策を実施していると見受けられる6市町村をヒアリング候補として抽出した。

ヒアリングに当たっては、事前にヒアリング先へヒアリング項目を送付・回答依頼を行い、ヒアリング当日はその回答結果を共有資料として各内容を深掘して質問するという手順でヒアリングを実施した。

図表1 ヒアリング調査概要

調査期間	令和2年6~8月
調査方法	訪問、電話、WEB会議によるヒアリング調査
調査対象	市区町村の介護人材確保施策担当者
調査対象の選定方法	市町村としての介護人材確保策の先行事例を確認するため、都道府県や国の提供する介護人材確保策の紹介だけではなく独自の介護人材確保策を策定・実施している市町村を調査対象として抽出した。 具体的には、インターネット上で「介護人材確保」「介護 人材確保」等のキーワードを用いて検索を行い、ホームページに介護人材確保の取組みを掲載している市町村をリスト化し、以下2点のいずれかの要件を満たす取組み内容について評点を付した。 1) 地域関係者等を巻き込んだ継続的検討・推進の場の設置 2) 施策検討(課題把握)の為に介護事業所等への調査の実施
ヒアリング協力者	以下の6市町村を選定した。()内は該当する評価項目 ・甲賀市 長寿福祉課 (1、2) ・八王子市 福祉部 高齢者いきいき課 (2) ・隠岐広域連合 介護保険課 (2) ・武蔵野市 地域支援課 (1) ・堺市 健康福祉局 長寿社会部 地域包括ケア推進課 (1、2) ・新潟市 福祉部 高齢者支援課 (1)
調査内容	下記の項目を中心に、現在の取組みに至る経緯や背景、庁内や地域の関係者との連携状況、行政計画上の位置づけ等についてヒアリングを実施した。 ①現在の取組み内容 ②取組みの実施体制等 ③課題や工夫 ④今後の展望

2. ヒアリング項目

介護人材確保策に係る取組み内容、実施体制、課題や工夫、今後の展望を中心に、現在の取組みに至る経緯や背景、庁内や地域の関係者との連携状況、行政計画上の位置づけ等を確認する調査項目を設定した。

図表2 ヒアリング項目一覧

<p>I 現在の取組み内容について</p> <p>現在の取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none">・どのような内容の取組みでしょうか・いつから、どの程度の頻度で実施していますか <p>きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none">・誰（どの場）からの提言が議論のきっかけでしたか・区市町村としての取組みが必要であると考えた理由をお知らせください <p>現在の取組みに至る経緯</p> <ul style="list-style-type: none">・現在の取組み内容を実施するに至った経緯をお知らせください・現在の実施体制で取組みを進める形に至った経緯をお知らせください <p>II 取組みの実施体制等について</p> <p>実施体制</p> <ul style="list-style-type: none">・庁内の体制（所管部署 及び 他の部署との連携状況）をお知らせください・地域の関係者（介護事業所や職能団体等）との連携状況をお知らせください・住民（町内会、地縁組織等）との連携状況をお知らせください・都道府県や都道府県福祉人材センター等との連携状況をお知らせください <p>行政計画上の位置づけ</p> <ul style="list-style-type: none">・経費等の予算上の位置づけをお知らせください・区市町村の各種計画・施策との関係性をお知らせください・都道府県の人材確保計画・施策との関係性をお知らせください <p>III 課題や工夫</p> <p>取組みの計画・評価に係る課題・工夫</p> <ul style="list-style-type: none">・人材確保を進める上での課題をどのように把握していますか （例：区市町村独自で介護事業所へのアンケート調査を実施している 等）・取組の評価を実施していますか。その場合、どのような指標で評価していますか・その他、取組みの計画・評価に係る課題・工夫があればお知らせください <p>取組みの実施に係る課題・工夫</p> <ul style="list-style-type: none">・取組みを効果的に進めるためにどのような工夫をしていますか・取組みの住民への周知はどのような方法で実施していますか・その他、取組みの実施に係る課題・工夫にはどのようなものがありますか
--

IV 今後の展望

- ・区市町村として計画・検討している今後の取組みをお知らせください
- ・地域の関係者等から要望を受けている取組みがある場合、その内容をお知らせください
- ・国へのご要望があればお知らせください

第3章 実施結果

1. 調査結果

ヒアリングは事前に送付したヒアリング項目への回答を元に、各内容を深堀する形で実施した。以下に6市町村の介護人材確保施策の概要とヒアリング調査結果の詳細を示す。

(1) 甲賀市（ヒアリング実施日：令和2年7月10日）

図表3 介護人材確保施策の概要（甲賀市）

滋賀県 甲賀市 人口：90,703人 高齢化率：27.4%（令和2年1月時点）	
<p>取組みのポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 事業者と行政、専門機関（職業安定所）等が官民共同で介護人材不足解消のための調査研修組織として甲賀市介護人材確保・定着促進協議会を設立している。 ● 協議会は、介護事業者の代表者が中心となって活動を行っており、市全体でどのように取り組めば介護人材の確保・定着を図れるかを考えている。市は事務局を担っている。 ● 協議会において、介護現場の状況把握のためのアンケート調査を実施し、調査結果を踏まえた施策検討を行っている。アンケート結果を分析したところ、他業界から転職した職員の回答から、転職前に思い描いていたネガティブな業務イメージと実態に差があることが分かったため、イメージアップのPRを行っている。 	
<p style="text-align: center;">取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 現場の声をもとに機動的に事業を実施していけることから、官民共同で甲賀市介護人材確保・定着促進協議会を設立し、市の直接事業ではなく協議会事業として取組みを行っている。 ● 協議会は介護事業所代表者が中心になって活動をしており、介護人材の不足状況を把握し実施すべき施策を検討するために、事業所及び介護職員向けのアンケート調査を実施している。 <ul style="list-style-type: none"> - 人材の不足状況だけでなく、事業所と職員の認識の差や、職員の年齢、職歴、家族状況等も調査することで、職員募集のターゲットや媒体、職員の定着に向けた事業の方向性等を検討する材料としている。 - アンケートの結果を踏まえ、介護職の3K・6Kといったネガティブなイメージを払拭し、イメージアップを図るため、YouTubeにPR動画を掲載するなどの取組みを行っている。 ● 協議会では、他にも、イベントへのブース出展、先進地視察、研修会の開催などを行っている。 ● 協議会の活動に係る経費は、一般会計からの補助金として拠出している。 	<p style="text-align: center;">現在までの経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 理事者及び市議会議員から人材確保（特に外国人材の受け入れ）の強化推進の必要性について提言があったことをきっかけに、平成30年度に事業者と行政、専門機関等が官民共同で甲賀市介護人材確保・定着促進協議会を設立した。協議会設立の出発点には、行政の役割の他に民間が担う役割があるのではないかという課題意識があった。
<p style="text-align: center;">取組みを進める上での工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 甲賀市介護人材確保・定着促進協議会の事務局を、市が担っている。事業所単位ではなく甲賀市として介護人材を確保するための施策を検討してもらっている。 ● 平成21～23年頃に国又は県事業として、中堅人材の連携と育成を目的とした複数事業所間連携事業が行われた。当時の受講者が現在も事業所内で重要なポジションに就いていることから、市内事業者の横のつながりを意識した取組みが必要であると考えている。 	

図表4 ヒアリング調査結果（甲賀市）

<p>I 現在の取組み内容について</p> <p>現在の取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ● どのような内容の取組みでしょうか <p style="margin-left: 20px;">事業者と行政、専門機関等が官民共同で介護人材不足解消のための調査研修組織として甲賀市介護人材確保・定着促進協議会を設立。介護現場の状況把握のためのアンケート調査や、外国人雇用にに向けた先進地視察、アンケート調査結果を踏まえた介護職のPR事業等を実施。</p> ● いつから、どの程度の頻度で実施していますか <p style="margin-left: 20px;">平成30年度から年に6回程度開催。</p>

きっかけ

- ・誰（どの場）からの提言が議論のきっかけでしたか
市議会議員や行政トップから人材確保（特に外国人人材）の受入について強化推進の提言あり。
- ・区市町村としての取組みが必要であると考えた理由をお知らせください
当市は高齢化率が約 27%であるが地域によっては約 35%であり、2025 年問題を目前に高齢化及び生産人口の減少による人材不足が見込まれるため。また、入管法の改正による外国人人材の受入について早期の取組みが必要であると考えたため。

現在の取組みに至る経緯

- ・現在の取組み内容を実施するに至った経緯をお知らせください
人材不足が叫ばれているが、実際にどこでどのくらい不足しているのか、現状把握がまず必要であるとの意見から、事業所及び介護職員へアンケートを実施。人材の不足状況だけでなく、事業所と職員との認識の差や、職員の年齢層、職歴、家族状況、外国人雇用の現状と今後の見込み等も調査することで、職員募集のターゲットや媒体、職員の定着に向けた事業の方向性、外国人雇用に向けた取組の方向性等を分析する材料とした。アンケートの結果を踏まえ、介護職のネガティブなイメージを払拭するための PR 動画やパンフレットを作成。今後これらを活用し、PR 活動を行う。
また、海外から外国人人材を確保するには多額の費用がかかり、小規模事業所ではノウハウもないが、当市は在住外国人が多く、就労の期待もできることから、市内の国際交流イベントにて介護用品等の展示やアンケートを実施しアピールを行うとともに、外国人雇用を行う先進地への視察や、先進取組団体から講演に来ていただき、研修会の開催も行った。
- ・現在の実施体制で取組みを進める形に至った経緯をお知らせください
官民共同の協議体を設立することにより、行政が行うこと、民間が行うこと、共同で行うことと役割を分担し、それぞれの立場での意見や要望、情報を共有しながら事業を進められると考えたため。

II 取組みの実施体制等について

実施体制

- ・市内の体制（所管部署 及び 他の部署との連携状況）をお知らせください
介護人材確保施策を所管している長寿福祉課は介護保険事業の主管課であり、総合事業など予防関係の一部も担当している。人材施策は基本的に同課で完結している。同様に人材不足を課題とする医療福祉については、福祉医療政策課において就職フェア等病院や障害者福祉を含めた人材確保の取組を実施しているが、特に連携はしていない。
- ・地域の関係者（介護事業所や職能団体等）との連携状況をお知らせください
 - 甲賀市介護人材確保・定着促進協議会
 - ・協議会委員として、介護事業所代表（GH、特養、老健、訪問介護）6 名、国際交流団体代表、職業安定所職員、行政職員等

- ・ 協議会の事務局は市が担い、会議体から市に対して多数の意見を出している。協議会設立の出発点には、行政の役割の他に民間が担う役割があるのではないかという課題意識があった。
- ・ 市からの拠出金で実施しているため、県の補助対象ではない。
- ・ 現場の声が反映されやすい、事業実施の際にフットワークが軽いという利点を鑑みて、各種施策は市の事業ではなく協議会事業としている。

- ・住民（町内会、地縁組織等）との連携状況をお知らせください

国際交流イベントへの出展

行政計画上の位置づけ

- ・経費等の予算上の位置づけをお知らせください

一般会計で介護職員支援事業として実施

年間 100 万円の予算でパンフレットと動画を作成して実績 80 万円ほどである。アンケート調査を実施した平成 30 年度はもう少し経費を要している。

- ・区市町村の各種計画・施策との関係性をお知らせください

第 7 期介護保険事業計画において、介護人材の確保や育成について簡単に記載。具体的な施策の記載まではなし。

以下、甲賀市第 7 期介護保険事業計画 第 3 章 2（p106）より抜粋

「 2. 人材の育成・確保

市内介護サービス事業所人材不足により事業所を休止せざるを得ない事業所が出てきている現状があります。介護施設職員の定着化を図るため、介護職員初任者等研修費補助を行います。また、総合事業緩和型サービスの担い手研修も実施していきます。さらに、分野・組織を超えた合同研修会・交流会の開催など、専門従事者の連携の強化を図ります。」

Ⅲ 課題や工夫

取組みの計画・評価に係る課題・工夫

- ・人材確保を進める上での課題をどのように把握していますか（例：区市町村独自で介護事業所へのアンケート調査を実施している 等）

介護事業所及び介護職員へのアンケート

協議体委員からの意見

- ・取組の評価を実施していますか。その場合、どのような指標で評価していますか

アンケート結果については、分析し、人材確保事業の取組の方向性を決めることに活用できている。外国人に向けた PR については、在住外国人であるが言葉や文化等の違いからか見学会への参加まで至っていない。PR 動画やパンフレットの活用はこれからであるが、動画は高評価をいただいた例もあった。

雇用者数をアウトカムとして施策を評価することは難しいと考える。施策の効果をモニタリングしたいのであれば、経年変化を測定する必要がある。介護職の年代の上昇、経験年数の変化から定着率、新規雇用を見てみたい。次回アンケートの実施については今後検討する。

- ・その他、取組みの計画・評価に係る課題・工夫があればお知らせください
人材確保事業の実施により雇用に繋がったかどうかの評価は難しい。

取組みの実施に係る課題・工夫

- ・取組みを効果的に進めるためにどのような工夫をしていますか
若年層への PR のために動画を配信。出演者も若い職員を起用。また、外国人への PR のため、外国人実習生も起用した。
- ・取組みの住民への周知はどのような方法で実施していますか
国際交流イベントへの出展、今後、パンフレット設置や動画配信
- ・その他、取組みの実施に係る課題・工夫にはどのようなものがありますか
新型コロナウイルス感染症のため、研修会等の実施ができない。

IV 今後の展望

- ・区市町村として計画・検討している今後の取組みをお知らせください
 - ・ 事業所間の連携強化のための取組み。平成 21-23 年に複数事業所間連携事業という事業を通じて、甲賀市内の中堅・若手人材の連携と人材育成を行った。有志で参加した 20 事業所の 30 代が中心になり、若い職員たちで申請・計画・実施・実績報告まで実施した。このとき参加した職員のほとんどが現在 40 代半ばになって残っており、事業所内で重要なポジションに就いている。近年連携が薄れてきているので、再度若手職員を対象に同様の事業ができると良いと考えている。（定着率向上）
 - ・ 動画やパンフレットを活用した高校等への出前講座
 - ・ ノーリフト等の研修会を実施（コロナ禍であるため、各事業所へ講師派遣を行う等）
 - ・ 在住外国人への PR
- ・地域の関係者等から要望を受けている取組みがある場合、その内容をお知らせください
 - ・ 事業所ごとでの人材確保ではなく、市全体での人材確保や育成の取組み

V その他

●介護現場の状況把握のためのアンケート調査

- ・ アンケート調査は、PR 以外に人材確保のための取組み方針の検討に役立てている。
- ・ アンケート結果の自由記述から、介護職にセカンドキャリアとして就労した職員においては、介護職の印象は入職前には良くないものの、実際の就労後は残業がない、働きやすい、という意見があったため、イメージアップのための PR パンフレット・動画を作成した。

<調査方法>

- ・ まず事業所にアンケート調査を実施して介護職員の人数を把握し、その後職員に対するアンケートを行った。
- ・ 市内の全事業所（訪問看護を除く）54 に配布、回収 50（92.6%）、職員 1,204 人中 499 人回答（41.4%）

<アンケート項目>

事業所向け：

- ・ 職員数、法人種別、サービスの種類、定員数などの基本事項の他、職員の過不足の状況、3年以内の離職率、定着促進の取組、採用の工夫、人材育成の取組、外国人労働者の受け入れ状況と予定を聞いている。
- ・ 職員の過不足の状況については、余裕をもって運営している、不足していない、人員基準を満たしているものの十分ではない、人員基準を満たしていないため開所日数や定員数を制限している、その他、を回答選択肢として聞いている。

職員向け：

- ・ 年齢・性別・家族構成、所属、勤務体制、経験年数の他、仕事に関する希望、雇用形態、資格、介護職のキャリア、雇用情報の入手先、定着促進に有効と思われる取組、仕事の継続希望を聞いた。

<結果概要>

- ・ 就職情報の入手先は折込みチラシが多かった。次いでスマホ、ハローワークと続く。
- ・ 働く時間帯、世代によって夜勤の可・不可があった。
- ・ ひとり親世帯の職員が、就労者の10%を占めていた。
- ・ 40歳から60歳代までの就労者が68%と高い比率だった。
- ・ 自由記載からは、ポジティブな意見とネガティブな意見がはっきり見られた。仕事に関する希望をキャリア別にみると、前職で介護以外の仕事をしていた人は、給与面の他、施設に対する不満、体の不調、休日が不定期であること、夜勤があること、体力面を多く挙げていた。
- ・ 福利厚生関係の項目について事業所の回答と職員の回答にギャップがあった。

<調査実施による効果（市の取組に対する事業所の理解と協力）>

- ・ 基本的にもともと協力的な事業所が多かった。調査というより協議会の会議を開催する中で、参加している事業所が積極的になっていった。
- ・ 人材確保にかかる市の方針については協議会先導で決定した。

<結果公開の範囲と回答者の同意>

- ・ アンケートの冒頭に、公開予定であることを宣言している。結果はHPから閲覧できる。ただし、自由記述については委員と市のみ閲覧可としている。

●国際交流イベント

- ・ 在留外国人を対象とした国際交流イベントにブースを出す形式であって、介護人材施策を冠にしたイベントは実施していない。

●外国人人材受け入れ

- ・ 外国人人材の受け入れのニーズはあるものの、多額の費用が掛かる、ノウハウがないという課題も分かった。
- ・ 市内には多数の在留外国人がいるので、彼らの就労を促進することで費用面の課題は解消されると考え、国際団体で実施しているイベントに介護用品を出展した。その場で外国人にアンケートをとったりPRを実施する等している。

- ・ また、ノウハウについては、県内で外国人を雇用している事業所を視察する等の取組みを行うことで対応している。

VI 補足情報

介護人材に関する調査（事業所調査・介護職員調査）報告書

<http://www.city.koka.lg.jp/13082.htm>

PR 動画(YouTube)「甲賀市人材確保定着促進協議会」

https://www.youtube.com/watch?v=6_7gz1cz5hU

(2) 八王子市（ヒアリング実施日：令和2年7月13日）

図表5 介護人材確保施策の概要（八王子市）

東京都 八王子市 人口：562,480人 高齢化率：26.9%（令和2年1月時点）	
<p>取組みのポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 事業者の人材確保・定着・育成に係る課題意識が高いことから、第7期介護保険事業計画から人材確保・定着・育成を重点課題の一つとして位置づけ、取組みを推進している。 ● 施策に対してアウトプット評価指標を設定し、指標の数値推移を観察しながら、細かく事業の見直しを行っている。（効果がないと判断された事業は計画期間中であっても中止し、効果があると考えられる新たな事業を開始している） ● 「離職率」や「事業所の主観的な人材不足感」などをアウトカム評価指標として設定し、アンケート調査にて観測・評価を行う予定である。 ● 国や東京都の支援制度を有効活用し、事業を実施している。 	
<p style="text-align: center;">取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 第7期から介護保険事業計画に人材確保・定着・育成施策を明記し、以下の事業を積極的に実施している。 <ul style="list-style-type: none"> - 未経験者向け研修事業 （介護保険課と協同による生活支援ヘルパー研修、入門的研修 ※研修の最終日にお仕事相談会を開催し、マッチング強化を実施） - 障害者福祉課との協同によるミーティングアプリ「ZOOM」を使用した就職フェア - 事業所向け研修事業 （経営層・管理者向け研修、介護職員向け介護技術研修・虐待防止研修・認知症介護基礎研修、介護支援専門員研修） - 外国人向け日本語学習支援 - 資格取得支援事業 （介護福祉士、実務者研修、初任者研修の資格取得費用を予算の範囲内で補助 ※各補助上限あり） - 介護職員表彰（一般市民表彰の一部） - 介護職機能分化等推進事業 （介護サポーターHACHIOJI）* 国モデル事業 ● いずれの事業も、国や東京都の支援制度を有効活用して実施している。平成27年度には内閣府の地方創生交付金を活用して介護人材確保の取組みを実施した。 	<p style="text-align: center;">現在までの経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 事業者が多数存在している地域柄、各事業者の人材確保・定着・育成に係る課題意識が高く、人材確保・定着・育成が第7期計画の重点課題の一つとして記載された。 ● 第7期計画における介護人材確保・定着・育成施策を明確化するにあたり、平成29年8月に市内の介護保険サービス事業所を対象にアンケート調査を実施した。 <p style="text-align: center;">取組みを進める上での工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 第7期計画の中で、介護人材確保・定着・育成施策に対してアウトプット評価指標を設定しており、結果を踏まえ、事業の見直しを細かく行っている。（効果がないと判断された事業は計画期間中であっても中止し、効果があると考えられる新たな事業を開始している） ● 第8期計画の中で、「離職率」や「事業所の主観的な人材不足感」などをアウトカム評価指標として設定し、アンケート調査にて観測・評価を行っていく予定である。

図表6 ヒアリング調査結果（八王子市）

<p>I 現在の取組み内容について</p> <p>現在の取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どのような内容の取組みでしょうか <p>＜採用・マッチング＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ミーティングアプリ「ZOOM」を使用した就職フェアを障害者セクションと共催で年2回開催。市内の大学全てに求人を出したり、主婦層向けに大型商業施設や市内の全幼稚園、保育園にチラシやポスターを設置するなど、幅広い年齢層に対し、周知に力を入れている。 ・ 外国人人材採用は市内の事業所の関心度に大きな開きがあったため、全体としては不人気だった。市内の在日外国人率はそれほど高くない。 <p>＜研修＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護人材の養成研修としては生活支援研修と介護人材の養成研修として生活支援研修と入門的研修を昨年度実施していたが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大を防ぐため中止とした。
--

- ・ 生活支援研修から入門的研修に移行する参加者も多い。両研修は同じ事業者に委託している。
- ・ 介護事業所の経営層、管理者向けにマネジメント、スキルアップ（タクティールケア、ACP、認知症など）、ハラスメントなどの研修を年 20 回実施しており、人気がある。（令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症拡大を防ぐため中止）
- ・ 介護職員向けに虐待防止等の認知症介護基礎研修を実施している。
- ・ 介護支援専門員向けに年に 18 回の質の向上のための研修を実施している。
- ・ 市内の日本語学校に委託して外国人に対する日本語学習を開催している。採用を希望する事業所側からは、学生が集まっていることで選択肢が多いことを喜ばれている。学生同士の横のつながり形成も成果。

<資格取得支援>

- ・ 介護福祉士 6 万円、実務者研修 15 万円、初任者研修 12 万円を補助上限額として、資格取得にかかった費用を 100%補助率している。今年度は 4 月第 2 週で総額 530 万円の予算が尽きるほど人気があった。今後の予算編成に向けて予算の増額が懸案事項となっている。

<表彰制度>

- ・ 今年度からの新規事業として、介護職の地位向上をはかるための表彰事業を実施している。選出基準の策定にあたっては八王子介護保険サービス事業者連絡協議会と相談して決めた。

<ICT>

- ・ 見守り補助金については国に対して要望書を出しており、今年度は 2 法人にモデル事業を実施してもらう。

<介護職の機能分化>

- ・ 昨年度の調査報告書を参照いただきたい。

きっかけ

- ・ 誰（どの場）からの提言が議論のきっかけでしたか
 - ・ 八王子市は東京都の中でも青梅市と並んで施設が集中しているため、事業者では人材確保に関する危機意識が強い。全国協会の副会長も務めるなど発信力の高いサービス連絡協議会の会長からの提言がきっかけとなった。議員の関心も高い。
 - ・ 事業によって、市主導で実施している事業と、協議会からの要請がきっかけとなって始まった事業に分かれる。
- ・ 区市町村としての取組みが必要であると考えた理由をお知らせください
 - ・ 多くの市町村が第 8 期から人材確保を施策に組み込む中、八王子市では第 7 期から様々な施策を実施してきた。

- ・ 第 6 期以前においては、人材確保は業界の自助努力という風潮もあり、ほとんど実施して
いなかった。平成 28 年頃に試験的に国の地方創生の補助金で 1 事業だけ実施した。数
十人の介護職員が給与をもらいながら研修・実習を受講して資格を取得した。

現在の取組みに至る経緯

- ・現在の取組み内容を実施するに至った経緯をお知らせください
 - ・ 「きっかけ」と同内容
- ・現在の実施体制で取組みを進める形に至った経緯をお知らせください
 - ・ 施策は社会福祉審議会の中で検討している。その下に高齢者分科会、計画策定部会が
ある。

II 取組みの実施体制等について

実施体制

- ・市内の体制（所管部署 及び 他の部署との連携状況）をお知らせください
 - ・ 高齢者いきいき課がメインとなって高齢者福祉課と介護保険課と適宜連携している。
- ・地域の関係者（介護事業所や職能団体等）との連携状況をお知らせください
 - ・ NPO 法人である八王子介護保険サービス事業者連絡協議会。役員は持ち回り。事務
局は特にない。市内の 600～700 事業所中 200～300 が加入している。
 - ・ 協議会が主体的に提言を出すというより、市が現場の声を聞くときに協議会に相談するとい
う形で関わっている。
 - ・ 定例的な会議はないものの、社会福祉審議会に被推薦者が出席するので、その場で事業
者の意見を共有できる。
- ・住民（町内会、地縁組織等）との連携状況をお知らせください
 - ・ 専門分科会ではかなり詳しく説明しているほか、議事録、資料は HP で公開している。町
会や老人クラブなどの代表が審議会委員に入っている。
- ・都道府県や都道府県福祉人材センター等との連携状況をお知らせください
 - ・ 八王子市は東京都の中でも周縁地にあり、かつある程度の規模があるため、自身の取り組
みが必要となる。就職フェアなどは都がやるよりは市でやったほうが効果的。
 - ・ 東京都のふくむすび（ポータルサイト）の周知をしている程度。
 - ・ 東京都のプレスリリースは必ず見ている。

行政計画上の位置づけ

- ・経費等の予算上の位置づけをお知らせください
 - ・ 財源 100%の事業は一つもない。
 - ・ 国や都の財源を各年ごとにうまく位置付けている。市内の産業政策課からの情報提供を受
けて産業政策の補助金を位置付けることもある。

III 課題や工夫

取組みの計画・評価に係る課題・工夫

- ・取組の評価を実施していますか。その場合、どのような指標で評価していますか

- ・ 7期計画の中ではアウトプット評価を指標としていた。
- ・ 今後はアウトカム指標として離職率や事業所の主観的な人材不足感の改善などの定点観測をしたい。
- ・ アウトプットでどんなに成果が上がっても、実際に採用数が増えるか離職率が低くならない限り施策としての意味がない。

離職率の計算： ○年以内に離職した人が○○人

ある調査では、八王子市の離職率は全国平均よりも低いという数値が出ていると学識委員から意見があった。

- ・その他、取組みの計画・評価に係る課題・工夫があればお知らせください
 - ・ 主婦など若年層の就労を促進するために実施した工夫が効果的だった。
 - 就職フェアの広報チラシに QR コードをつけた。
 - 就職フェアの会場にカフェスペースを設けてゆったりしてもらえるようにした。

取組みの実施に係る課題・工夫

- ・取組みを効果的に進めるためにどのような工夫をしていますか
 - ・ 第7期計画に掲載した個別計画は多数あるが、再就職者就労支援のように、期間中であつても効果がないと市が判断した事業は中止して、効果がありそうな事業を採用していった。学生向けの魅力発見講座は集まりが悪かったため、実際に資格も取れるような研修に吸収させた。細かく施策のスクラップアンドビルドを行っている。

IV 今後の展望

- ・区市町村として計画・検討している今後の取組みをお知らせください
 1. 研修受講者と就職のマッチング率のアップが喫緊の課題となっている。今までは就職フェアとマッチングは別々の委託先だったが、受講生に対して意識をもってフォローしてもらうために統合を検討している。
 - 成果報酬型も検討している。介護予防ですでに SIB の検討を開始しているが、介護人材確保でも検討している。
 2. 機能分化を進めることで高齢者の社会参加を促したい。
 3. 表彰や地域包括支援センターが実施している若年対象の講習などによって、介護人材の地位向上を図る

(3) 隠岐広域連合（ヒアリング実施日：令和2年7月14日）

図表7 介護人材確保施策の概要（隠岐広域連合）

<p>島根県 隠岐広域連合 隠岐の島町・海士町・西ノ島町・知夫村 人口：19,713人 高齢化率：41.2%（令和2年1月時点）</p>	
<p>取組みのポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 構成4町村の全てが介護人材確保を喫緊の課題としていることから、隠岐圏域全体で取り組む必要があると考え、広域連合を事務局として一元的に取組みを行うこととなった ● 広域連合の介護保険課には、介護人材確保に係る施策の専任職員を1名配置している。 ● 施策の検討・推進にあたっては、隠岐圏域の全事業所に対しアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、事業所の痒い所に手が届くような取組みを目指している。 ● 広域連合としての取組みを紹介した上で県と協議し、人材確保に係る施策の一部経費を充当できるよう補助制度の枠組みを変更してもらった。
<p>取組み内容</p>	<p>現在までの経緯</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 平成28年度に隠岐広域連合介護保険課において、「隠岐圏域地域包括ケアシステム推進委員会」を立ち上げ、圏域の地域包括ケアシステム構築に向け、関係機関と協議を行っている。 ● 令和元年度からは、隠岐広域連合として以下事業を実施している。 ※以下は、実施事業から一部を抜粋して記載 <ul style="list-style-type: none"> - 圏域内の介護事業所への就業相談窓口の設置 - 求人広告の実施、ジョブフェア等の企画立案 - 介護の魅力発信事業（中高生との意見交換など） - 各種研修の隠岐圏域での実施（島根総合福祉専門学校と協定を結び、サテライトオフィスを庁舎内に開設し、介護福祉士実務者研修、実務者教員養成研修、入門的研修を実施） ● 施策の検討・推進にあたっては、隠岐圏域の全事業所に対しアンケート調査及びヒアリング調査を実施している。 ● 広域連合の介護保険課には、介護人材確保に係る施策の専任職員を1名配置している。 ● 島根県の地域医療介護総合確保基金に基づく補助金を活用して事業を実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 構成4町村の全てが介護人材確保を喫緊の課題としていることから、隠岐圏域全体で取り組む必要があると考え、広域連合を事務局として一元的に取組みを行うこととなった。 ● 平成28年度に隠岐広域連合介護保険課において地域包括ケアシステムの確立を目指す「隠岐圏域地域包括ケアシステム推進委員会」を立ち上げ、委員会からの提案書をもとに、令和元年度から「隠岐圏域福祉人材確保等対策事業」を開始した。
<p>取組みを進める上での工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 平成28年度・令和元年度に隠岐圏域の全介護事業所（55事業所）を対象にアンケート調査及びヒアリングを実施している。 ● 県の従前の補助制度は、研修事業や広報等の細かい施策ごとの枠組みであったため、広域連合としての取組みを紹介した上で相談し、柔軟に活用できる枠組みへと変更してもらった。 ● Uターン、Iターン施策等の構成町村及びふるさと島根定住財団の施策との連携を図っている。



図表8 ヒアリング調査結果（隠岐広域連合）

<p>I 現在の取組み内容について</p> <p>現在の取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どのような内容の取組みでしょうか <ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉人材の確保、離職防止、育成を基本柱とした総合的な取り組み。 ・いつから、どの程度の頻度で実施していますか <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成28年度に隠岐広域連合介護保険課において「隠岐圏域地域包括ケアシステム推進委員会」を立ち上げ、隠岐圏域の地域包括ケアシステム構築に向け、関係機関と協議を行っている。（開催頻度：3～6回/年） ・ 委員会の中で出された意見を集約し、町村や医療機関、事業所等へ広く提案することを目的に「隠岐圏域地域包括ケアシステム推進に係る提案書」（平成29年度に中間報告、現在最終報告作成中）を作成した。 ・ 提案書の内容から隠岐広域連合において令和元年度より「隠岐圏域福祉人材確保等対策事業」を開始。 <p>きっかけ</p>
--

・誰（どの場）からの提言が議論のきっかけでしたか

- ・ 隠岐 4 町村の地域性はそれぞれ独立しているが、人材確保やインフォーマルサービスの充実などは共通の課題であるため、平成 28 年度に隠岐広域連合介護保険課において「隠岐圏域地域包括ケアシステム推進委員会」を立ち上げた。立ち上げ中に運営協議会からも人材確保について強力的に推進してほしいとの要請を受けたため、委員会で中心に協議することになり、広域連合に事務局を置くことになった。人材確保施策を予算立てするにあたって町村の首長に相談したところ、全員課題意識は共有していたので、すぐに承認された。さらに、議会からも承認を得た。
- ・ 各事業所から人材確保に苦慮している話がある中で、隠岐広域連合運営協議会で提言される。そういった中、隠岐圏域地域包括ケアシステム推進委員会において作成した「隠岐圏域地域包括ケアシステム推進に係る提案書」がきっかけとなっている。
- ・区市町村としての取組みが必要であると考えた理由をお知らせください

- ・ 構成町村である 4 町村全てが人材確保を喫緊の課題としており、隠岐圏域全体で取り組む必要があると考え、隠岐広域連合（保険者）を事務局として取り組むこととした。

現在の取組みに至る経緯

- ・現在の取組み内容を実施するに至った経緯をお知らせください
 - ・ 隠岐圏域地域包括ケアシステム推進委員会を中心に議論を行い、構成町村との合意のもと実施することとした。
- ・現在の実施体制で取組みを進める形に至った経緯をお知らせください
 - ・ 隠岐圏域地域包括ケアシステム推進委員会を中心に議論を行い、構成町村との合意のもと実施体制を構築。

II 取組みの実施体制等について

実施体制

- ・市内の体制（所管部署 及び 他の部署との連携状況）をお知らせください
 - 広域連合内体制
 - ・ 隠岐広域連合介護保険課に専任職員 1 名（社会福祉士）を正規職員で配置。また、島根総合福祉専門学校と協定し、令和元年度から課内にサテライトオフィスを設置。
 - ・ 構成 4 町村の担当者とは直接連携しているほか、各市町村の担当課長が委員会の構成メンバーとして参加している。
 - 隠岐圏域地域包括ケアシステム推進委員会
 - ・ 隠岐圏域地域包括ケアシステム推進委員会において構成町村と連携している。副広域連合長は特別職として広域連合の常勤が務めている。
 - ・ メンバーは構成町村の担当課長、隠岐保健所、隠岐病院、隠岐島前病院、社会福祉協議会の事務局長（2 町）、隠岐地区老人福祉施設研究協議会、短期大学学長代理、以前は、松江保健生活協同組合まちづくり事業推進室（生協）

- ・ 短期大学学長代理は以前広域連合が直接運営していた障がい者支援施設に勤務していたこともあって広域連合の内情にも詳しいため、委員会の意見糾合で活躍している。
- ・ 隠岐の島町 14,000 人、知夫村が 600 人と人口にも差があり、それぞれ実情が異なり、特に小さい町村は苦心している。研修事業など大規模で実施したほうが良い事業は広域連合、個別対応が適切な事業は各町村、と分けて実施したい。
- ・ 小さい町村では日ごろの業務に追われてしまって新しいアイデアを出すのは難しいため、委員会のように関係者が集まって知恵を出し合うことが重要になる。市町村の職員だけでなく、養成校や事業所などにも入ってもらって実効性のある取り組みとしたい。
- 隠岐広域連合運営協議会
 - ・ 医師会会長（島前・島後）、病院長、医師、保健所長、介護支援専門員会長、社会福祉協議会の事務局長（2 町）、住民、学識経験者
- ・ 地域の関係者（介護事業所や職能団体等）との連携状況をお知らせください
 - ・ 広域連合が施策（包括ケア全般）を検討する上で、隠岐圏域の老施協の会長に来てもらって事業所意見交換会を開催している。（22 法人）平成 29 年度に 2 回（島前・島後）、平成 30 年度に 2 回（島前・島後）実施。また、令和元年度は、コロナ関係で中止とした。
 - ・ 平成 28 年度、隠岐圏域の全介護事業所（55 事業所）にアンケート調査及びヒアリング実施。（構成町村と連携して）
 - ・ 令和元年度、隠岐圏域の全事業所（52 事業所）にアンケート調査を行うため、22 法人等を訪問し、ヒアリングを実施した。平成 28 年度アンケート結果は推進委員会提案書中間報告、令和元年度の調査結果は、最終報告書に反映される。
- ・ 住民（町内会、地縁組織等）との連携状況をお知らせください
 - ・ 住民との連携は構成町村の役割と考えているが、具体的な取組みは今後の検討事項である。ただし、令和元年度には知夫村において介護に関する入門的研修を実施し、地元住民 14 名（8 名修了）が参加。
- ・ 都道府県や都道府県福祉人材センター等との連携状況をお知らせください
 - ・ 令和元年度に島根県福祉人材センター及び隠岐の島町社協と協働し、隠岐高等学校及び隠岐水産高等学校において福祉ガイダンスを実施。
 - ・ 島根県福祉人材センター主催の就職・転職フェアに相談ブースとして参加。
 - ・ 島根県福祉人材センターの保有する事業所情報を提供してもらい、「OKI FUKUSHI PR BOOK」を作成。

行政計画上の位置づけ

- ・ 経費等の予算上の位置づけをお知らせください
 - 介護保険事業特別会計 1 款 総務費 5 項 人材確保対策事業費
 - 令和元年度：実績額 3,500,000 円
 - （内 地域医療介護総合確保基金：2,500,000 円←島根県の補助金）

- ・区市町村の各種計画・施策との関係性をお知らせください
 - ・ 第 7 期介護保険事業計画の時点で人材確保は全市町村において喫緊の課題との認識だったが、個別の構成市町村別重点施策として記載しており、広域連合としての統合的な記載はなかった。第 8 期介護保険事業計画では、1 つの章として記載予定。
 - ・ 施策構成町村による U ターン、I ターン施策や、島根県のふるさと定住財団と連携している。
- ・都道府県の人材確保計画・施策との関係性をお知らせください
 - 「地域医療介護総合確保基金」を財源とした県補助金を活用。

Ⅲ 課題や工夫

取組みの計画・評価に係る課題・工夫

- ・人材確保を進める上での課題をどのように把握していますか（例：区市町村独自で介護事業所へのアンケート調査を実施している 等）
 - 隠岐圏域の事業所に対しアンケート調査及びヒアリング調査を実施している。
- ・取組の評価を実施していますか。その場合、どのような指標で評価していますか
 - 実施計画（回数、時期などを定めたもの）に対して、どの程度達成できたかで評価している。
- ・その他、取組みの計画・評価に係る課題・工夫があればお知らせください
 - ・ 事業所の数が少ないため、離職率や定着率を定量的に把握することは難しい。職員数の不足より、職員が 1 名欠如した場合の補充の困難や、専門性が高い職員の確保などの定性的な課題を解決したい。
 - ・ 具体的な数値目標の設定が課題と考えているが、アウトプット指標とアウトカム指標のいずれを採用するかについては今後検討する。

取組みの実施に係る課題・工夫

- ・取組みを効果的に進めるためにどのような工夫をしていますか
 - ・ 関係機関との連携を密に行いながら取り組んでいる。特に事業所との連携については個別ヒアリングや意見交換会の開催など定期的に行っており、現場の声を取組みに反映できるよう努めている。
- ・取組みの住民への周知はどのような方法で実施していますか
 - ・ 隠岐広域連合の広報誌にて事業開始を周知した。
- ・その他、取組みの実施に係る課題・工夫にはどのようなものがありますか
 - ・ 令和元年度から施策を開始しているが、周知がなかなかうまくいっていない。介護人材候補となる人たちに対して PR を実施したいが、特に島外の学生等に対する PR が課題となっている。

Ⅳ 今後の展望

- ・区市町村として計画・検討している今後の取組みをお知らせください
 - ・ 隠岐広域連合 HP での隠岐圏域福祉事業所求人求職活動
 - ・ 隠岐圏域独自のジョブフェア等を企画

<ul style="list-style-type: none"> ・ 地元教育機関における福祉教育の強化 ・ 入門的研修実施による地域介護力の強化：介護保険制度内の事業だけでは社会保障費が不足するため地域内の互助が重要になってくる。入門的研修には、互助のスキルを上げていくための研修という意味もある。昨年知夫村では 27 歳から 78 歳までが受講して 14 名中 8 名が修了した。高齢でサロンに参加しているような方は部分的に参加した。 ・ 隠岐圏域での各種研修実施による事業所及び職員の負担軽減 ・ 地元指導者を養成し、安定した研修実施体制を構築 ・ ICT の活用については第 8 期計画に掲載したいので、現在内容を精査している。 ・ 事業所によっては外国人人材を採用しているが、広域連合が主導して整備する予定はない。民間でも構わないが、外国人人材を紹介してマッチングしてくれる窓口があれば安心して採用できる。福祉専門学校では今年度、外国人 10 名弱が入学している。彼らに研修等に参加してもらいたい。 <p>・地域の関係者等から要望を受けている取組みがある場合、その内容をお知らせください</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ UI ターン向け住宅の整備 ・ 介護支援専門員研修の隠岐圏域での実施。ケアマネジャーの不足感が大きい。職員・事業所ともに、本土にわたって更新、主任研修を受講することの負担が大きい。 ・ 人材バンクのような派遣事業。大きな事業所は法人内で人材のやりくりができるが、小さい事業所が柔軟に人材確保できるように派遣制度があれば助かる。 ・ 福祉教育を生徒だけでなく、その保護者や教員にも行ってほしい
<p>V 補足情報</p>
<ul style="list-style-type: none"> ●他の自治体で取り組みを実施するにあたってのボトルネック ・ 介護、福祉、医療のピンポイントで人材を確保しようとするできない。「ここに住みたい・働きたい」と考えられるような魅力や環境を整備する必要がある。こういった大きな視点がないとうまくいかない。 ・ コロナ禍で東京の人口が分散するような流れになれば人材確保が容易になるのではないか。これまでは中央へと人が流れて行っている。

(4) 武蔵野市（ヒアリング実施日：令和2年7月15日）

図表9 介護人材確保施策の概要（武蔵野市）

東京都 武蔵野市		人口：146,871人 高齢化率：22.2%（令和2年1月時点）				
取組みのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● 2025年に向けて確保すべき人材数について、推計・公表したことで、関係者間で問題意識が共有・喚起された。 ● 「介護職員・看護職員等実態調査」を継続実施し、調査結果の推移から取組みの進捗状況を市内で検討している。また、調査結果は、庁内外の調整を進める上で施策の必要性を示す根拠としても活用している。 ● 各課がそれぞれ対象者別に縦割りの人材育成事業を行う中で、横断的に施策を企画・推進する専門部門として、「地域包括ケア人材育成センター」を開設している。 ● 各種介護保険サービス毎の事業者連絡会事務局を市が担っており、議論の場に参加することで、意見の吸い上げがスムーズに実施できている。 					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>取組み内容</th> <th>現在までの経緯</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 平成27年度から、市の事業として、介護・看護の従事者が誇りややりがいを持って働き続けられるよう、永年従事者表彰、事例発表及び講演会等を行う「ケアリンピック武蔵野」を実施している。 ● 平成27年度から、「武蔵野市認定ヘルパー制度」を開始し、軽度者に対するサービスの人材確保を進めている。 ● 平成30年12月、「地域包括ケア人材育成センター」を開設し、以下の事業を福祉公社に委託して実施している。 <ul style="list-style-type: none"> - 人材養成事業（介護職員初任者研修、認定ヘルパー養成研修、認定ヘルパーフォローアップ研修、若手介護職向けの情報交換会） - 研修・相談事業（介護サービス・障害福祉サービス事業者向けの体系的な研修、介護職員初任者研修【受講料の8割返還支援有り】、喀痰吸引等研修【旅費等の支援有り】、介護従事者の悩み相談事業） - 就職支援事業（ホームページによる情報発信、お仕事フェア）就職相談、潜在的有資格者復帰支援 - 事業者・団体支援事業（管理者・経営者向け研修、事業所の求人案内、共助の活動への支援） ● 令和2年度補正予算にて、「介護職・看護職Reスタート支援金支給事業」を創設し、コロナ禍における再就職等を支援する。 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 平成27年8月に実施した「訪問介護事業所の登録ヘルパー数の調査」の結果から、2025年に向けて確保すべき人材数を推計・公表したことで、関係者間で問題意識が共有・喚起された。 ● 継続実施している「介護職員・看護職員等実態調査」にて施策の必要性を裏付けすることで、庁内外の調整を行っている。 ● 各課がそれぞれ対象者別に事業を行う中で、横断的に取組みを行っていく必要性があると考え、センターの設立に至った。 </td> </tr> <tr> <th>取組みを進める上での工夫</th> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 施策を体系的に実施するために専門のプラットフォーム(担当部門)の必要性を感じ、地域包括ケア人材育成センターの設立に至った。 ● 各種介護保険サービス毎の事業者連絡会事務局を市が担い、議論の場に参加していることから、意見の吸い上げがスムーズに実施できている。 ● 継続実施している「介護職員・看護職員等実態調査」の調査結果の推移から、取組みの進捗状況を考察している。 </td> </tr> </tbody> </table>	取組み内容	現在までの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ● 平成27年度から、市の事業として、介護・看護の従事者が誇りややりがいを持って働き続けられるよう、永年従事者表彰、事例発表及び講演会等を行う「ケアリンピック武蔵野」を実施している。 ● 平成27年度から、「武蔵野市認定ヘルパー制度」を開始し、軽度者に対するサービスの人材確保を進めている。 ● 平成30年12月、「地域包括ケア人材育成センター」を開設し、以下の事業を福祉公社に委託して実施している。 <ul style="list-style-type: none"> - 人材養成事業（介護職員初任者研修、認定ヘルパー養成研修、認定ヘルパーフォローアップ研修、若手介護職向けの情報交換会） - 研修・相談事業（介護サービス・障害福祉サービス事業者向けの体系的な研修、介護職員初任者研修【受講料の8割返還支援有り】、喀痰吸引等研修【旅費等の支援有り】、介護従事者の悩み相談事業） - 就職支援事業（ホームページによる情報発信、お仕事フェア）就職相談、潜在的有資格者復帰支援 - 事業者・団体支援事業（管理者・経営者向け研修、事業所の求人案内、共助の活動への支援） ● 令和2年度補正予算にて、「介護職・看護職Reスタート支援金支給事業」を創設し、コロナ禍における再就職等を支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 平成27年8月に実施した「訪問介護事業所の登録ヘルパー数の調査」の結果から、2025年に向けて確保すべき人材数を推計・公表したことで、関係者間で問題意識が共有・喚起された。 ● 継続実施している「介護職員・看護職員等実態調査」にて施策の必要性を裏付けすることで、庁内外の調整を行っている。 ● 各課がそれぞれ対象者別に事業を行う中で、横断的に取組みを行っていく必要性があると考え、センターの設立に至った。 	取組みを進める上での工夫
取組み内容	現在までの経緯					
<ul style="list-style-type: none"> ● 平成27年度から、市の事業として、介護・看護の従事者が誇りややりがいを持って働き続けられるよう、永年従事者表彰、事例発表及び講演会等を行う「ケアリンピック武蔵野」を実施している。 ● 平成27年度から、「武蔵野市認定ヘルパー制度」を開始し、軽度者に対するサービスの人材確保を進めている。 ● 平成30年12月、「地域包括ケア人材育成センター」を開設し、以下の事業を福祉公社に委託して実施している。 <ul style="list-style-type: none"> - 人材養成事業（介護職員初任者研修、認定ヘルパー養成研修、認定ヘルパーフォローアップ研修、若手介護職向けの情報交換会） - 研修・相談事業（介護サービス・障害福祉サービス事業者向けの体系的な研修、介護職員初任者研修【受講料の8割返還支援有り】、喀痰吸引等研修【旅費等の支援有り】、介護従事者の悩み相談事業） - 就職支援事業（ホームページによる情報発信、お仕事フェア）就職相談、潜在的有資格者復帰支援 - 事業者・団体支援事業（管理者・経営者向け研修、事業所の求人案内、共助の活動への支援） ● 令和2年度補正予算にて、「介護職・看護職Reスタート支援金支給事業」を創設し、コロナ禍における再就職等を支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 平成27年8月に実施した「訪問介護事業所の登録ヘルパー数の調査」の結果から、2025年に向けて確保すべき人材数を推計・公表したことで、関係者間で問題意識が共有・喚起された。 ● 継続実施している「介護職員・看護職員等実態調査」にて施策の必要性を裏付けすることで、庁内外の調整を行っている。 ● 各課がそれぞれ対象者別に事業を行う中で、横断的に取組みを行っていく必要性があると考え、センターの設立に至った。 					
取組みを進める上での工夫	<ul style="list-style-type: none"> ● 施策を体系的に実施するために専門のプラットフォーム(担当部門)の必要性を感じ、地域包括ケア人材育成センターの設立に至った。 ● 各種介護保険サービス毎の事業者連絡会事務局を市が担い、議論の場に参加していることから、意見の吸い上げがスムーズに実施できている。 ● 継続実施している「介護職員・看護職員等実態調査」の調査結果の推移から、取組みの進捗状況を考察している。 					

図表10 ヒアリング調査結果（武蔵野市）

<p>I 現在の取組み内容について</p> <p>現在の取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どのような内容の取組みでしょうか <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域包括ケア人材育成センターに以下の事業を委託して実施している。また、若手介護職へのアプローチとして、「プロジェクト 若ば」を実施している。 - 人材養成事業 <ul style="list-style-type: none"> ・介護職員初任者研修 ・認定ヘルパー養成研修 ・認定ヘルパーフォローアップ研修 - 研修・相談事業 <ul style="list-style-type: none"> ・介護サービス・障害福祉サービス事業者向けの体系的な研修 ・介護職員初任者研修受講料返還制度 ・喀痰吸引等研修受講助奨助成事業 ・介護従事者の悩み相談事業

- 就職支援事業
 - ・ホームページによる情報発信
 - ・お仕事フェア
 - ・就職相談
- 事業者・団体支援事業
 - ・管理者・経営者向け研修
 - ・事業所の求人案内
 - ・共助の活動への支援
- ・ 上記の他に、武蔵野市として「ケアリンピック武蔵野」「シニア支え合いポイント制度」を実施している。

・いつから、どの程度の頻度で実施していますか

- ・ 地域包括ケア人材育成センターを平成 30 年 12 月 1 日に開設し、取組みを行っている。
- ・ ケアリンピック武蔵野は、平成 27 年度から毎年開催している。（令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止）
- ・ シニア支え合いポイント制度は、平成 28 年度から実施している。

きっかけ

・誰（どの場）からの提言が議論のきっかけでしたか

- ・ 武蔵野市第 3 期健康福祉総合計画・第 5 期地域福祉計画策定委員会の議論がきっかけである。

・区市町村としての取組みが必要であると考えた理由をお知らせください

- ・ 平成 27 年 8 月に実施した「訪問介護事業所の登録ヘルパー数の調査」の結果から、2025 年に向けて確保すべき人材数を推計・公表したことで、関係者間で問題意識が共有・喚起された。
- ・ 平成 27 年度開始のケアリンピック武蔵野については、関係者の提言を受けて開始し、「介護職員・看護職員実態調査」にてやりがい・誇りの醸成が必要であることが明確化されたことで、施策の重要性が裏付けされた。
- ・ 平成 29 年度に実施した「介護職員・看護職員実態調査」の結果（下記）から、人材の流出を防ぎ、新たに確保することが求められたため。武蔵野市で働き続けるために市に求めることに「人材確保のための施策の推進」が 58%で第 1 位、5 年後の武蔵野市での仕事継続意向について、「武蔵野市で働き続けたい」は 42.5%、「先のことは考えていない」は 45.9%
- ・ 高齢者支援課、障害者福祉課がそれぞれ対象者別に業務を行う中で、地域共生社会の考え方を鑑みて、横断的に取組みを行っていく必要性があると考えた。

現在の取組みに至る経緯

- ・現在の取組み内容を実施するに至った経緯をお知らせください

- ・ 策定委員会で論点になったことから、庁内でプロジェクトを立ち上げ、先行事業の視察・検討を行った。（平成 29 年度）
（同時期に高齢者福祉計画・第 7 期介護保険事業計画についても検討・策定、計画期間：平成 30 年度～）
- ・ 介護人材の不足は、広域的な問題とし、東京都等が検討すべきとも考えたが、近隣の先行自治体に人材が流れ、平等性・公平感が無い現状を目の当たりにしたことも一因である。介護報酬の地域区分が近隣区よりも低いことも、流出の要因であると認識している。
（武蔵野市は 3 級地、23 区は 1 級地）
- ・ 現在の実施体制で取組みを進める形に至った経緯をお知らせください
 - ・ 当時、地域支援課が介護人材担当とされ、担当 1 人が他業務を行いながら実施してきたため、体系的には実施していなかったが、喫緊の課題とされたため、専門的に考える部門が必要となった。
 - ・ 福祉公社では、既に「初任者研修」「認定ヘルパー養成研修」等を行っており、研修実施には長けていたことから、専門の担当業務を福祉公社に依頼することが、合理的と考えた。
 - ・ 平成 30 年度予算要求で、担当 1 名によるセンター予算が付き、平成 30 年 4 月から準備を進め、12 月に開設となった。（開設時の担当は 2 名）

II 取組みの実施体制等について

実施体制

- ・ 庁内の体制（所管部署 及び 他の部署との連携状況）をお知らせください
 - ・ 同センター事業は、健康福祉部地域支援課が所管し、福祉公社に委託している。
 - ・ 同センターの運営委員会は、健康福祉部全 6 課及び健康福祉部関連法人全 5 法人の部課長・事務局長が委員となって、部内全部署と連携している。
 - ・ 現在は、「介護」をする人材の育成・養成等をメインにしており、高齢者支援課・障害者福祉課との連携が強い。
- ・ 地域の関係者（介護事業所や職能団体等）との連携状況をお知らせください
 - ・ サービス種別の事業者連絡会について、武蔵野市では市が事務局を担い議論の場に参加していることから、意見の吸い上げがスムーズに実施できている。また、各会の代表者が集うサービス提供事業者幹事会の会長に、各種計画策定等の委員として参加してもらっている。
 - ・ サービス事業者との連携では、センターホームページでリストを掲載するなどの連携を図っている。
 - ・ 訪問介護事業者連絡会議、居宅介護支援事業者連絡協議会、通所介護・リハ事業者連絡会議、訪問看護訪問リハ事業者連絡会議の各幹事会、老人福祉施設長会、社会福祉法人連絡会議等の出席により、情報交換、イベント協力を行っている。
 - ・ 若者介護職の集いにおける意見交換、イベント協力を行っている。
- ・ 住民（町内会、地縁組織等）との連携状況をお知らせください

- ・ 住民（地域団体）等との連携は行っておらず、これからの課題である。
- ・ おしごとフェアのイベント時、市内近隣の高校・大学の協力をいただいた。
- ・ 都道府県や都道府県福祉人材センター等との連携状況をお知らせください
 - ・ 介護労働安定センター：管理者研修の相談助言、講師派遣の依頼等
 - ・ 東京都：福祉人材対策区市町村連絡会、喀痰吸引等研修登録機関申請に関連して情報交換
 - ・ 東京都社会福祉協議会：都内地域型研修機関連絡会（2/28 中止）以降、メールでの意見交換

行政計画上の位置づけ

- ・ 経費等の予算上の位置づけをお知らせください
 - ・ センターの事業費・事務費は、市から福祉公社への委託料で計上している。
 - ・ 「介護職員・看護職員実態調査」の結果は、庁内で予算確保を行う上でも根拠として活用できている。
 - ・ 事業単位では、認定ヘルパー養成事業は全額市の財源で実施している。（その他は、一部補助を受けている）
 - ・ 令和元年度の「介護職員・看護職員実態調査」については、計画策定の取組みの一部として、介護保険会計からの拠出で実施している。（平成 29 年度の実施の際は一般会計からの拠出での実施であった）
- ・ 区市町村の各種計画・施策との関係性をお知らせください
 - ・ 武蔵野市第 3 期健康福祉総合計画、武蔵野市高齢者福祉計画・第 7 期介護保険事業計画、武蔵野市障害者計画・第 5 期障害者福祉計画に同事業が記載されている。
- ・ 都道府県の人材確保計画・施策との関係性をお知らせください
 - ・ 東京都の補助金で活用できるものがあれば、活用していきたいし、事業として連携できるものがあれば、連携したい。
 - ・ センターの事業費・事務費については、令和元年度までは全額が市の一般財源から拠出であるが、令和 2 年度から、東京都区市町村介護人材緊急対策事業補助金にメニュー化されたため、活用していく。

Ⅲ 課題や工夫

取組みの計画・評価に係る課題・工夫

- ・ 人材確保を進める上での課題をどのように把握していますか（例：区市町村独自で介護事業所へのアンケート調査を実施している 等）
 - ・ 平成 28 年度、介護職員・看護職員実態調査を実施（高齢計画策定のため）
 - ・ 平成 30 年度、事業者へのアンケート調査を実施
 - ・ 令和元年度、介護職員・看護職員実態調査を実施（高齢計画策定のため）
- ・ 取組の評価を実施していますか。その場合、どのような指標で評価していますか

- ・ 取り組みへの評価は、運営委員会や健康福祉総合計画・地域共生社会推進会議にて行っているが、特に数値目標等を設けていないため、評価指標等は作成していない。
- ・ 第8期計画では、センターの認知度・利用者数などのアウトプット評価指標を設定したいと考えている。アウトカム評価は今後の課題である。
- ・ 「介護職員・看護職員実態調査」を過去2回実施していることから、調査結果の推移から取り組みの進捗状況を庁内では考察している。
- ・ その他、取り組みの計画・評価に係る課題・工夫があればお知らせください
 - ・ 数値目標については、検討していく必要がある。

取り組みの実施に係る課題・工夫

- ・ 取り組みを効果的に進めるためにどのような工夫をしていますか
 - ・ 広報の工夫
 - 地域の人材確保について、養成研修や潜在的有資格者復帰支援など、目につきやすいチラシの工夫
 - ホームページによる研修他、他機関の取り組みを含めた情報提供
 - ツイッターによる身近な話題等、開所日は欠かさず情報提供
 - ・ 若者介護職の意見の吸い上げ（現在中断）
 - 事業所、地域、サービス種別を超えた交流、意見交換など、地域に発信するためのリーダー的な意識を育てる
 - ・ 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、一堂に会した研修は軒並み中止となっている。オンラインによる研修配信を始めた。
- ・ 取り組みの住民への周知はどのような方法で実施していますか
 - ・ 計画策定にあたって、施策全体として住民説明を実施している。
 - ・ コミュニティ協議会等の要望に基づいて出前講座を実施して説明を行うこともある。
 - ・ 開設時、市報1面掲載
 - ・ CATV（むさしのシティニュース）、コミュニティFM（マイシティむさしの）での広報
 - ・ 市民向け、介護職養成研修の広報
 - ・ 潜在的有資格者復帰支援のチラシ全戸配布
 - ・ かいごのおしごとフェア（令和2年3月新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止）
 - ・ その後、令和2年12月より、市周辺路線バスのデジタルサイネージを実施することとなった。
- ・ その他、取り組みの実施に係る課題・工夫にはどのようなものがありますか
（工夫については上述）
 - ・ 近隣市でも同様の工夫をしながら介護人材の確保に苦労している。養成研修受講費の助成、家賃補助など財源があればよいが、人材の取り合いになるのではないかと。一自治体の取り組みではなく、近隣数市の協力で取り組みたい。

- ・ 現在、オンライン研修の作成に取り掛かっているが、それに関わる職員が常に専門的な知識を有するとは限らず、こちらの人材確保も課題である。また、視聴者となる介護職が必ずしもオンライン研修にすぐに馴染むかどうか不明。

IV 今後の展望

- ・ 区市町村として計画・検討している今後の取組みをお知らせください
 - ・ 介護の人材を増やすには、市民の皆様に、介護の仕事を理解してもらう必要がある。単に、就職相談会を行って人材を増やすという単純な取組みだけでなく、介護の仕事への理解を促し、本当にその仕事に就きたいと思ってもらうような仕掛け（普及・啓発）が必要である。
 - ・ ターゲットを絞り、若い世代への離職防止、潜在的有資格者への復帰支援等を図る。
- ・ 地域の関係者等から要望を受けている取組みがある場合、その内容をお知らせください
 - ・ ある程度の医療知識を持って介護にあたってほしい。⇒技術研修の中に医療研修を取り入れている。
 - ・ 医療的ケアのできる介護職を育ててほしい。⇒令和2年度より喀痰吸引等研修開催
 - ・ 実践的な研修を開催してほしい。⇒体系的なスキルアップ研修の開催（認知症支援、技術研修、管理者研修）

(5) 堺市（ヒアリング実施日：令和2年8月6日）

図表 11 介護人材確保施策の概要（堺市）

大阪府 堺市 人口：834,787人 高齢化率：28.0%（令和2年1月時点）	
取組みのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業開始当初は人材の採用(新規確保)に着目した取組みを実施したが、実施状況を踏まえて見直しを行い、現在は人材の定着に着目した取組みに重点を移行している。 ● 2025年時点での介護人材の不足見込み数を試算・公開することで、取組みの必要性について共通認識をつくっている。 ● 事業所との連携にあたっては、地域内事業所の参加率の高い団体から連携を開始し、徐々に連携先を増やしている。 ● 現在実施している 定着に係る取組みの評価指標として、定着率を調査・集計することを検討している。
 堺市 ハニワ部長	
取組み内容	現在までの経緯
<ul style="list-style-type: none"> ● 老人福祉施設部会との共同企画に基づき、以下の3つの柱を軸とした取組みを実施している。 <ul style="list-style-type: none"> - 介護従事者向け階層別研修 (管理者向けマネジメント研修、中堅職員向けリーダー育成研修、現場職員向けマネジメント研修、現場職員向け技術講習) - さかい福祉と介護の実践発表会 (福祉施設職員による実践活動や研究活動の発表。学生向け就職相談の場も併設。) - 堺市働きやすく魅力あふれる介護事業所等表彰 (働きやすい環境づくりに取り組む事業所と、同一法人で10年以上働く職員を表彰) ● 取組みを検討・実施する上で、職員向けの職場環境実態調査を平成26年度から4回、介護保険事業所向けの実態調査を平成30年度から2回実施している。 <ul style="list-style-type: none"> - 事業所調査では人材不足感や主観的定着率を調査している。 ● 介護事業所へのアンケートで課題を把握する他、堺市老人福祉施設部会や大阪府の人材確保連絡会への参加等を通じて、現場の声を聴取しながら取組みを進めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第5期の介護保険事業計画策定時に、要介護認定率が高く高齢化が今後さらに進展することから介護人材の確保・育成は不可欠であると考え、行政がリーダーシップをとって取組みの検討を開始した。 ● 平成24年度より事業開始。当初はマッチング事業や説明会等の採用に着目した取組みを実施したが、実施状況を踏まえ人材の定着に向けた取組みに重点を移行してきた。
取組みを進める上での工夫	
<ul style="list-style-type: none"> ● 2025年時点での介護人材の不足見込み数を試算し、広く示すことで、取組みの必要性について共通認識をつくっている。 ● 事業所との連携にあたっては、地域内事業所の参加率の高い団体（老人福祉施設部会）から巻き込みを開始し、徐々に連携先を増やしている。 ● 人材の新規確保ではなく定着の促進に重点を置いていることから、評価指標として、客観的な定着率を調査することを検討している。 	

図表 12 ヒアリング調査結果（堺市）

<p>I 現在の取組み内容について</p> <p>現在の取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どのような内容の取組みでしょうか <ul style="list-style-type: none"> ・ 以下の3つの取組を中心に実施している。 <ul style="list-style-type: none"> ①階層別研修 ②介護現場の取組発表会（以下、実践発表会） ③働きやすい取り組みをしている事業所の表彰及び活躍している職員の表彰 ・ その他、堺市老人福祉施設部会（以下、部会）と連携して、学校訪問やボランティア募集を行っている。ボランティア募集はコロナで止まっている。3つの取組については部会と相談して企画した。 ・ 実践発表会は、関西大学との連携事業の一環として実施（介護分野以外も実施）。学生の参加を促して就職相談の場も併設している。表彰は、働きやすい環境づくりをしている事業所を表彰して学生の就職の参考としてもらうことを目的としている。10年以上働
--

いている介護職員の表彰も行い、受賞者は実践発表と合わせて行表彰式に登壇してもらっている。

・いつから、どの程度の頻度で実施していますか

- ・ 平成 24 年度より事業開始。当初は、マッチング事業や説明会を実施したが、人が集まらず、平成 25 年度より人材の定着に着目して研修を年 4 回程度の頻度で実施。Web ツールを用いた職場環境実態調査も合わせて実施。平成 30 年度より現在の事業形態となり、研修年 9～14 回、実践発表会年 1 回、表彰年 1 回実施。

きっかけ

・誰（どの場）からの提言が議論のきっかけでしたか

- ・ 大阪府平均に比して要介護等認定率が高く、今後も更に進む高齢化に対応するためには、介護人材の確保・育成は不可欠であるという社会的背景。第 5 期の介護保険事業計画策定時に、当時の介護保険課長が介護人材とレスパイトに着目して事業計画に記載。行政がリーダーシップをとって取り組みを開始した。

・区市町村としての取り組みが必要であると考えた理由をお知らせください

- ・ 市内介護事業者アンケートにて、半数以上の事業者が人材不足を感じていた。また、2025 年には、市内で 3,200 人の人材不足が見込まれているため。不足数は大阪府全体の見込み数 32,000 人を根拠に人口比 10 分の 1 で割って 3,200 人と見込んだ。

現在の取り組みに至る経緯

・現在の取り組み内容を実施するに至った経緯をお知らせください

- ・ 当初は、研修及び Web ツールを用いた職場環境自己点検を行っていたが、年々参加者数が減少していたため、人材確保を進めるためには介護事業者との連携が必要であると感じ、現場の施設長等の意見を聞きながら、現在の取組内容を構築。

・現在の実施体制で取り組みを進める形に至った経緯をお知らせください

- ・ 平成 29 年度より地域包括ケア推進課が新設され、それを機に介護保険課から移管。2025 年を見据えて地域包括ケアシステムを推進するための取組の一つに位置づけた。

II 取組みの実施体制等について

実施体制

・庁内の体制（所管部署 及び 他の部署との連携状況）をお知らせください

- ・ 地域包括ケア推進課が所管。取組内容に応じて、介護事業者課、介護保険課、雇用推進課と連携している。

・地域の関係者（介護事業所や職能団体等）との連携状況をお知らせください

- ・ 各事業で連携している地域の関係者は以下のとおり。
 - 研修全般及び実践発表会：堺市老人福祉施設部会と共催。
 - 実践発表会：関西大学堺キャンパスと共催。市内の高校、介護福祉士養成校に参加の呼びかけ
 - 介護技術講習会：大阪府理学療法士会堺市ブロックと共催。

- 表彰：選考のアドバイザーとして、介護労働安定センター、大阪人間科学大学へ協力依頼。

- ・ 堺市老人福祉施設部会は、居宅系サービス事業所や老健等が加入しておらず施設系事業者のみの団体だが、組織化されていることや、大規模事業所が多く市内カバー率が高いこと等から連携して取組みを行っている。法人格がないため委託は行っていない。市の職員が部会の定例会議に参加して情報提供・意見交換を行っている。また、市の運営する審議会には部会から委員として参画してもらっている。部会以外のステークホルダーとしては、ケアマネ協会、医師会、自治会、堺市社会福祉協議会、地域包括支援センター、老健会等と連携している。居宅系の事業所については、区単位のデイサービス連絡会などはあるものの市全体を統括する団体がないため、組織率が低く連携しづらいのが現状である。
- ・ 住民（町内会、地縁組織等）との連携状況をお知らせください
 - ・ 堺市老人施設部会会員施設から地域住民へ実践発表会への参加を呼びかけ。
- ・ 都道府県や都道府県福祉人材センター等との連携状況をお知らせください
 - ・ 大阪府福祉人材センター主催の介護人材確保連絡会へ参加。連絡会を通じて大阪府と情報共有をしている。また、大阪府主催の就職フェアへ人員派遣を行っている。
 - ・ 3事業については市独自の事業として実施している。連携事業である介護人材確保連絡会には出席して情報共有を行っている。

行政計画上の位置づけ

- ・ 経費等の予算上の位置づけをお知らせください
 - ・ 地域支援事業の任意事業として実施。
- ・ 区市町村の各種計画・施策との関係性をお知らせください
 - ・ 堺市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画第7期の重点施策として位置づけられている。第8期の重点事業としても人材確保を打ち出すことを検討している。市としては処遇改善やロボットなどの対策も重要であるが、地道に働きやすい環境を整え介護の魅力を伝えることこそが人材確保に通じるものと考えている。
- ・ 都道府県の人材確保計画・施策との関係性をお知らせください
 - ・ 大阪府が実施している介護事業所の表彰へ本市の介護事業所を推薦。

Ⅲ 課題や工夫

取組みの計画・評価に係る課題・工夫

- ・ 人材確保を進める上での課題をどのように把握していますか（例：区市町村独自で介護事業所へのアンケート調査を実施している等）
 - ・ 高齢者等実態調査の介護事業所アンケートで課題を把握する他、堺市老人福祉施設部会や大阪府の人材確保連絡会への参加等を通じて、現場の声を聴取している。
- ・ 取組の評価を実施していますか。その場合、どのような指標で評価していますか
 - ・ 研修や実践発表会での参加者アンケートにて取組の評価をしている。

・その他、取組みの計画・評価に係る課題・工夫があればお知らせください

- ・ 参加者アンケートにより取組の満足度を図ることはできているが、今後、人材確保や人材の定着について堺市老人福祉施設部会等と協働で定着に関する実態把握の調査を検討。

取組みの実施に係る課題・工夫

・取組みを効果的に進めるためにどのような工夫をしていますか

- ・ 市内介護事業所と行政との繋がりづくり、及び市内介護事業所同志の横の繋がりづくりが必要と感じ、会議への参加やイベントを通じて連携することで、意思疎通を図っている。また、学校と市内介護事業者、行政との連携が重要であることから、学校訪問や学生ボランティア募集を行っている。

・取組みの住民への周知はどのような方法で実施していますか

- ・ 堺市ホームページへの取組内容掲載、YouTube 掲載（予定）、介護施設から地元住民へ案内等を実施。

・その他、取組みの実施に係る課題・工夫にはどのようなものがありますか

- ・ 中学生や高校生、また、その保護者に介護職の魅力を伝えるため、学校及び進路指導の教員と連携していくシステムティックな組織間の連携が必要。市町村としては人材の新規確保ではなく、定着に力点を置いて対応をしている。

IV 今後の展望

・区市町村として計画・検討している今後の取組みをお知らせください

- ・ オンライン会議システムを活用した研修の開催、人材確保や人材の定着についての実態把握。職員向け研修については、本来であれば中堅職員が集まって企画検討してもらう予定だったが、オンラインで検討して現場職員向けの動画を作成する予定。

・地域の関係者等から要望を受けている取組みがある場合、その内容をお知らせください

- ・ 介護職の人材バンク設立。

V 補足情報

●職場環境実態調査

- ・ 委託業者のアンケートツールを使って職員個々人に調査を実施した。職員個々人の結果から事業所の特徴を明らかにし、職場感興の改善に向けた。

(結果概要)

- ・ 職場内のコミュニケーションが良いと定着率が良い。処遇の改善や賃金よりも、風通しの良さを理由として挙げた。

(結果の活用と回収率)

- ・ H26・H27・H28・H29 の計 4 回実施したものの、回収状況が低下したために終了した。一部事業所の回答であったため市全体の傾向として提示することはできず、結果をフィードバックする事業所向けの研修を開催する程度であった。

●高齢者等実態調査

- ・ 堺市内をサービス提供区域とする事業所を営む法人に対して、人材不足感、不足している理由、主観的定着率、その理由などを聞いている。（令和元年度実施分の回収率は42.1%）
- ・ 定着率については、これまでの調査項目には入っていなかったが今年度から部会と協力して追加したいと考えている。追加に当たり、国から定着率の定義を示していただけると助かる。

●コロナの影響

- ・ 研修のオンライン化に伴い参加者に参加しやすさについて聞いたところ、61%がオンライン、13%が今までの集合研修、21%が一方通行の動画配信を希望した。実地研修であればどうしても事業所から各1名の参加になるところ、全体の35%が事業所の他の人と一緒に視聴していた。事業所の生産性向上というテーマの研修であったが、事業者の改善にともに取り組む仲間となりうる職員と一緒に見ることができるという点が良かった。また、オンライン研修におけるアンケート回収率は100%だった。事業所職員のITリテラシーが向上しているという実感がある。

(6) 新潟市（ヒアリング実施日：令和2年8月20日）

図表 13 介護人材確保施策の概要（新潟市）

新潟県 新潟市 人口：788,465人 高齢化率：29.2%（令和2年1月時点）	
取組みの ポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● 明確な目的（行政・事業者・養成校が、現状課題や対応策の検討を通じて各自の立場で役割を果たしていくとともに、連携して目標に向け取り組んでいくこと）をもって、新潟市介護人材確保対策協議会を設置している。 ● 介護人材不足によって事業を縮小している事業所がないか確認する目的で介護人材実態調査を実施しており、市内事業所の人材不足の課題を詳細把握している。 ● 国や県の取組ではカバーできない課題解決を図るため、介護保険事業計画と補完関係となる「新潟市介護人材確保戦略」の策定を協議会で進めている。
取組み内容	現在までの経緯
<ul style="list-style-type: none"> ● 人材確保につなげる取組、介護人材の育成のための専門研修、介護人材の定着を図る事業などを実施している。 <ul style="list-style-type: none"> - 人材確保事業 (未経験者・休職者向け介護施設職場見学会、学生向け「介護事業所訪問week!」、小・中・高校向け「介護の魅力発信事業」) - 定着促進事業 (研修費用等を助成する新潟市介護職員等キャリアアップ支援事業、実務者を対象とした認知症介護研修) ● 令和元年度に新潟市介護人材確保対策協議会を設立して、市内事業所の現状調査や人材確保マッチング事業などを実施するとともに、市の人材確保戦略を策定している。 <ul style="list-style-type: none"> - 年3回の会議実施 - 介護保険事業計画を詳細化して関係者の役割分担を明記した新潟市介護人材確保戦略を策定しようとしている。 - 人材不足によって事業を縮小している事業所がないか把握するため、介護人材実態調査を実施して、サービス別、業務内容別の不足状況を詳細に分析している。 ● 市の一般財源で事業を実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新潟市介護保険事業等運営委員会及び新潟市社会福祉審議会高齢者福祉専門分科会において、国や県の施策のみに頼らない市独自の取組、及び、関係者の連携の必要性を指摘された。これを受けて、関係者一丸で介護人材確保に取り組む仕組みとして令和元年度に協議会を設置した。 ● 令和元年度に学生と事業所のマッチングを図る介護事業所訪問week!を実施したところ、介護職を目指す学生は既に自分で事業所情報を得ているために参加動機が低かった。そのため、職業選択の段階で介護職を選択してもらえるような魅力発信が課題である。
取組みを進める上での工夫	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護人材実態調査の詳細な分析によって、サービスでは訪問介護、業務内容では入浴介助や夜勤帯業務が特に不足していることが分かっている。この調査結果を元に、シニアや主婦が短い時間でも働ける環境を整備することによって、事業所の人材不足を解決するマッチング事業を検討している。



図表 14 ヒアリング調査結果（新潟市）

<p>I 現在の取組み内容について</p> <p>現在の取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どのような内容の取組みでしょうか <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和元年度に設置した新潟市介護人材確保対策協議会は、介護人材の確保に向けて、新潟市内関係者（事業者・養成校・行政）が現状課題の抽出や対応策の可能性について協議することにより、それぞれの役割や取り組むべきことを確認し、それを実現していくための具体的な方向性を見出すことを目的とする会議。（1）介護サービス事業者3名（2名は介護福祉士会の方と老人福祉協議会の代表、1名は設立準備年の協議段階の際から参加いただいている市内法人所属の方）、（2）介護人材養成機関4名（2大学・2専門学校）、（3）新潟市社会福祉審議会高齢者福祉専門分科会代表者2名（会長・副会長）の委員がいる。協議会の会長は養成機関、副会長は事業者関係者から選出した。 ・いつから、どの程度の頻度で実施していますか <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和元年度に協議会を設置。年2～3回程度開催予定。

- ・ 活動実績としては、学生の就職支援と市内の人材確保を目的として養成校の学生が法人を見学する介護事業所訪問ウイークを実施した。協議会で事業所と学生双方のニーズをヒアリングした上でマッチングを試みたが、実施してみると学生の参加者が少なかった。元々養成校の学生は福祉資格を取得して福祉分野に就職する学生が多いこと、さらに、市内の学生に調査したところ、意外に市内で就職する傾向が高いことが判明した。学生たちは先輩からの口コミ、個人の行動力などで既に自分で狙いを定めていることが理由だった。

きっかけ

- ・ 誰（どの場）からの提言が議論のきっかけでしたか
 - ・ 第 7 期介護保険事業計画を策定するにあたり開催された「新潟市介護保険事業等運営委員会」及び「新潟市社会福祉審議会高齢者福祉専門分科会」において、介護人材対策の必要性の提言が多く出たことから。
- ・ 区市町村としての取組みが必要であると考えた理由をお知らせください
 - ・ 介護人材の確保に関する事業は、国及び県と一体的に取り組みながら総量の確保を図っているが、上記「新潟市介護保険事業等運営委員会」及び「新潟市社会福祉審議会高齢者福祉専門分科会」において、市独自の取組及び、関係者の連携の必要性について意見を頂いた。そのため、新潟市の介護人材の確保に向けて、関係者（事業者・養成校・行政）が現状課題の抽出や対応策の可能性について協議することにより、それぞれの役割や取り組むべきことを確認し、市独自の取組を検討すると共に、関係者一丸で介護人材確保に取り組む必要があると考えたため。

II 取組みの実施体制等について

実施体制

- ・ 市内の体制（所管部署 及び 他の部署との連携状況）をお知らせください
 - ・ 基本的には、高齢者支援課のみで会議を開催。必要に応じて、関係部署へ連絡。
 - ・ 福祉部の元に介護保険課、地域包括ケア推進課、高齢者支援課がある。計画策定、施設の公募と計画は高齢者支援課が担い、指定は介護保険課が担っている。現状では施設数の確保ではなく、建設後の人材確保が大きな問題になっている。アクティブシニアの活用については地域包括ケア推進課が事業を推進している。
- ・ 地域の関係者（介護事業所や職能団体等）との連携状況をお知らせください
 - ・ 「新潟県介護福祉士会」や「新潟県老人福祉施設協議会」などに参画している事業者や市内養成校の関係者が会議に参加している。
 - ・ 協議会は、一堂に会して様々な意見を聞くことができる点に意義がある。普段は分からない事業者の具体的なニーズ、大学生と専門学校生のニーズの違い、施策の最適なターゲットなどを詳細に聞くことができる。直近の協議会となる令和 2 年度の第 1 回協議会を本年 7 月に開催した。コロナウイルスの影響で人を集めての事業の開催が難しいため、別の方法を検討するための意見を収集した。その他に、4 月に実施した介護人材の実態調査

の結果を報告した。ここ数年で人材確保がますます喫緊の課題となっているため、協議会では新潟市全体の介護人材確保戦略を策定することを目指している。第8期介護保険事業計画では行政主体で市の計画の概要方針を定める一方、戦略では関係者各自の立ち位置を明確にした上で共通ゴールを設定し、より詳細な内容としたい。これまで市内の事業者や養成校では各自が確保に取り組んできたが、一丸となって戦略を進めて効果的に確保していきたい。

行政計画上の位置づけ

- ・経費等の予算上の位置づけをお知らせください
 - ・市の一般財源。
- ・区市町村の各種計画・施策との関係性をお知らせください
 - ・新潟市第7期介護保険事業計画において、「市独自の取組を進める必要があることから、介護人材養成校や事業者などの協議の場を設置し、幅広い検討を行います。」と明記。平成30年度に前身となる「協議の場」を開催。令和元年度に正式に「新潟市介護人材確保対策協議会」を設置し、現在に至る。
- ・都道府県の人材確保計画・施策との関係性をお知らせください
 - ・新潟県では、基金を元に県の社会福祉協議会等に委託した全県的な取り組みを実施している。協議会を設立した理由の一つは、県の取組では市のニーズに合致しない部分があるという意見が出たこともある。

Ⅲ 課題や工夫

取組みの計画・評価に係る課題・工夫

- ・人材確保を進める上での課題をどのように把握していますか（例：区市町村独自で介護事業所へのアンケート調査を実施している等）
 - ・新潟市介護人材確保対策協議会において、関係者から意見を頂戴している。また、令和2年度4月に市内介護サービス事業所を対象に調査を実施。
 - ・事業所では正職員の比率を高めるためフルタイム雇用を増やしたいというニーズがあるが、現実的にはパート雇用でカバーするしかないという実情がある。シニア層や主婦が短い時間でも働けるように環境を整備して、事業者の不足状況の細分化によるマッチングを検討している。このために調査結果を活用したい。

Ⅳ 今後の展望

- ・区市町村として計画・検討している今後の取組みをお知らせください
 - ・新型コロナウイルスの影響により、今まで実施してきた介護人材確保の取組について実施方法を見直す必要がある。介護に携わる関係者と共に一丸になって、介護人材確保に取り組んでいきたい。
 - ・キャリアアップ事業は通常通り実施しており、オンライン研修を補助対象とするなどはこれまでも実施。一般の方向けの施設訪問ができない状況の中、オンラインで実施するか、映像を使っただけの集合遠隔実施とするか、検討中である。

・地域の関係者等から要望を受けている取組みがある場合、その内容をお知らせください

- ・ 外国人介護職員確保に関する取組。

V 補足情報

●事業所実態調査

- ・ 平成 30 年度調査、今年度調査のいずれも、介護保険事業計画策定のためではなく、人材確保施策を検討する必要性に応じて実施した。
- ・ 調査項目はかなり多岐にわたっている。基本的な課題感は「人材不足によって事業を縮小している」事業所がないか把握したいというもの。この観点から、土日営業を減らしているか（4/569）、利用者の人数制限をしているか（39/569）を確認したところ、訪問介護において人数制限をしている傾向が強かった。サービスごとの不足状況を見ても、訪問介護の不足感が高い。介護業務別に不足感を見たとき、通所介護の中では入浴介助が不足、施設では夜勤帯の職員が不足している。離職者、正職員・非常勤別の勤務年数、対応状況、退職理由についても調査している。
- ・ 職員調査については、事業所の数が多いので回答負担を勘案して実施しなかった。

2. 取組みを進める上でのポイントの整理

6 市町村の取組み事例から、市町村が介護人材確保の取組みを進めていく上で、(1)施策を企画・推進するプラットフォームの設置、(2)地域の事業所等の把握した上での課題抽出・施策検討・進捗評価、(3)都道府県等とのコミュニケーションによる財源確保、の以上 3 つのポイントが重要であると考えられた。

図表 15 市町村による介護人材確保施策のポイント

ポイント 1：介護人材確保施策を企画・推進するプラットフォームを設ける
介護人材確保施策を体系的に検討・実施するためには、企画・推進を担う主体を明確に位置づけることがポイントになると考えられる。
ポイント 2：アンケート等を通じ事業所の状況を把握し、課題抽出・施策検討・進捗評価を行う
現場課題に基づき施策を立案し、取組みの進捗評価・見直しを実施していくためには、アンケート等を通じて事業所の状況を把握することがポイントになると考えられる。
ポイント 3：都道府県等とコミュニケーションを図り、柔軟に財源を確保する
柔軟に財源を確保するためには、国・都道府県・庁内他部署などと密にコミュニケーションを図り、情報収集・相談を行うことがポイントになると考えられる。

それぞれのポイントの具体例を今回の調査結果より抽出して以下に示す。

ポイント 1「介護人材確保施策を企画・推進するプラットフォームを設ける」の具体例

●東京都 武蔵野市

- ・ 施策を体系的に実施するための専門の担当部門として、「地域包括ケア人材育成センター」を設立し、市から各種業務を委託し、総合的に取組みを実施している。
 - 従前は各課がそれぞれ対象者別に縦割りに人材育成事業を行っていたが、地域共生社会の考え方を鑑みて、横断的に取組みを行っていく必要性があると考え、センターを設立した。
- ・ 「地域包括ケア人材育成センター」の事業費・事務費は、市の一般会計から拠出している。

●滋賀県 甲賀市

- ・ 官民共同で甲賀市介護人材確保・定着促進協議会を設立し、介護事業者の代表者が中心となって活動を行っている。
 - 民間主体の会議体ではあるものの、市が事務局を務め、事業所単位ではなく市全体で介護人材を確保するための施策を検討してもらっている。
 - 機動的に事業を実施していけることから、市の直接事業ではなく協議会事業として取組みを行っている。

●島根県 隠岐広域連合

- ・ 隠岐圏域全体で介護人材確保に取り組む必要があると考え、広域連合を事務局として一元的に取り組んでいる。
 - 小規模な町村では日常業務に追われてしまい、新しい取り組みの企画を行うことが難しいことが背景にある。
 - 島外への PR や研修事業などの大規模に実施したほうが良い事業は広域連合で実施し、各町村で対応することが適切な事業は各町村で実施している。
- ・ 広域連合の介護保険課には、介護人材確保に係る施策の専任職員を 1 名配置している。

●新潟県 新潟市

- ・ 令和元年度に設立した新潟市介護人材確保対策協議会では、行政・事業者・養成校が目標に向け一丸で取り組んでいくことを目的としている。
 - まだ設立直後ではあるものの、会議体のあり方と関係者の役割が当初から明確になっており、かつ、関係者間で共有されている。
 - 介護保険事業計画と補完関係となる「新潟市介護人材確保戦略」の策定を協議会で進めている。

ポイント 2「アンケート等を通じ事業所の状況を把握し、課題抽出・施策検討・進捗評価を行う」の具体例

●島根県 隠岐広域連合

- ・ 圏域内の全介護事業所へアンケート調査及びヒアリング調査を行っている。
 - 調査結果を隠岐圏域地域包括ケアシステム推進委員会において検討の上、施策に反映している。
- ・ 施策の検討・推進にあたって、事業所意見交換会を開催している。
- ・ 事業所数が少なく密にコミュニケーションが取れていることから、定性的な指標によって施策の評価・見直しを行っている。

●東京都 八王子市

- ・ 施策を検討するにあたって、市内の介護保険サービス事業所を対象にアンケート調査を実施している。
- ・ 地域の職能団体として、NPO 法人八王子介護保険サービス事業者連絡協議会、一般社団法人八王子介護支援専門員連絡協議会からの意見聴取や、八王子市社会福祉審議会 高齢者福祉専門分科会、高齢者計画・介護保険事業計画策定部会にて有識者からの意見聴取もしている。
- ・ 第 7 期計画から、介護人材確保・定着・育成施策に対してアウトプット評価指標を設定しており、結果を踏まえ、事業の見直しを細かく行っている。

- ・ 第 8 期計画で、「離職率」や「事業所の主観的な人材不足感」などをアウトカム評価指標として設定し、アンケート調査にて観測・評価を行っていく予定である。

●東京都 武蔵野市

- ・ 「介護職員・看護職員等実態調査」を継続実施している。
 - 調査結果によって施策の必要性を裏付けすることで、庁内外の調整を行っている。
 - 調査結果の経年推移から取組みの進捗状況を把握している。
- ・ 事業所連絡会へ市職員が参加している。
 - 各種介護保険サービス毎の事業者連絡会事務局を市が担い、議論の場に参加していることから、スムーズに事業者の意見が収集できる。

●滋賀県 甲賀市

- ・ 施策の企画・検討を、事業者中心の組織である介護人材確保・定着促進協議会にて実施している。
- ・ 介護人材の不足状況を把握し実施すべき施策を検討するために、事業所及び介護職員向けのアンケート調査を実施している。
 - 人材の不足状況だけでなく、事業所と職員との認識の差や、職員の年齢層、職歴、家族状況等も調査することで、職員募集のターゲットや媒体、職員の定着に向けた事業の方向性等を分析する材料としている。

●新潟県 新潟市

- ・ 行政、事業者、養成校が一堂に会して施策を検討する新潟市介護人材確保対策協議会において、情報の収集と共有をはかっている。
 - 介護人材不足によって事業を縮小している事業所がないか確認する目的で介護人材実態調査を実施しており、市内事業所の人材不足の課題を詳細把握している。

●大阪府 堺市

- ・ 介護事業所へのアンケートで課題を把握する他、老人福祉施設部会等への参加を通じて、現場の声を聴取しながら取組みを進めている。
- ・ 事業開始当初は人材の採用に着目した取組みを実施したが、現場意見や実施状況を踏まえて見直しを行い、現在は人材の定着に向けた取組みに重点を移行している。

ポイント 3「都道府県等とコミュニケーションを図り、柔軟に財源を確保する」の具体例

●島根県 隠岐広域連合

- ・ 島根県の地域医療介護総合確保基金に基づく補助金を活用して事業を実施している。

- 広域連合としての取組みを紹介した上で県と協議し、人材確保に係る施策の一部経費を充当できるよう補助制度の枠組みを変更してもらった。

●東京都 八王子市

- ・ いずれの事業も、国や東京都の支援制度を有効活用して実施している。
 - 庁内の産業政策課からの情報提供を受けて産業政策部門の補助金を活用した。
 - 介護職機能分化等推進事業として、介護サポーターHACHIOJIを実施した。（国モデル事業）
 - 平成 27 年頃に地方創生交付金を活用して介護人材確保・定着・育成事業を実施した。

●東京都 武蔵野市

- ・ 東京都及び東社協と連携しながら、取組みを進めるほか、特に都の支援制度については、変更等の動きを含めて把握に努めている。
- ・ 介護保険事業計画の策定に向けた取組みの一環として実施した「介護職員・看護職員等実態調査」については、7 期は一般会計から、8 期は介護保険会計（総務費：一般会計からの繰入）から拠出した。

3. 情報提供の実施

令和2年7月15日までに実施した4市町村のヒアリング結果をもとに、「各市町村の介護人材確保施策の概要」と「取組みを進める上でのポイント」を情報提供資料として整理した。当該資料は、厚生労働省老健局 認知症施策・地域介護推進課 発出の令和2年8月7日事務連絡「市区町村の介護人材確保に係る先進取組み事例調査結果について」として、都道府県介護人材確保対策担当者を経由して、各市区町村に情報提供された。

第4章 まとめ

1. 取組みを推進する上での留意点

本調査をとおして、介護人材確保の取組みを効果的に推進するためには、各地域の実情に合った進め方を選択することが重要であると考えられる。第3章2で整理した3つのポイントごとに、どのような点に留意すべきかをまとめる。

<ポイント1：介護人材確保施策を企画・推進するプラットフォームを設ける>

- プラットフォームの設置にあたっては、各地域の実情に応じてその役割を定義することが重要である。比較的人口規模の大きい市町村においては、個別施策を束ねる全体的な戦略の立案や、関係者間での共通認識の醸成などを主な役割としているケースが多く、比較的人口規模の小さい市町村においては、具体的な施策の企画・推進を主な役割としているケースが多いように見受けられる。
- 介護人材確保施策の企画・推進体制を構築するにあたっては、地域の事業者の状況を考慮して、どこまで事業者の主体性に期待するかを検討することが重要である。地域の事業者の取組み姿勢（主体的に取組みを進める意欲・体力を有した事業者が存在しているか、自事業所のためだけでなく地域全体のために取組みを進める姿勢を有した事業者が存在しているか 等）や、地域の事業者間のつながりの強さ（事業者の地域代表を選定する仕組みがあるか 等）をもとに判断し、各地域の実情に応じた適切な体制で取組みを進めることが望ましいと考えられる。
 - なお、事業者横断的な研修（各事業所の新入職員や役職者が集まったの集合研修）等の実施は、副次的な効果として、地域の事業者間のつながりを育むことにもなっていると考えられる。
- 効果的な施策の企画・推進のためには、庁内の関係部署との協働が重要になる。障害者福祉等の人材確保と一体的に取組みを実施することや、移住推進施策（Uターン・Iターンの推進）との連携 等、各地域の実情に応じて適切な協働を想定し、体制構築を進めることが重要となる。

<ポイント2：アンケート等を通じ事業所の状況を把握し、課題抽出・施策検討・進捗評価を行う>

- 適切な介護人材確保施策を立案するためには、課題を正確に把握することが重要となる。「①介護職として働くことを志す」「②職場として市区町村内の介護事業所を選択する」「③事業所に定着する」という一連のフローの中で、「わがまちはどこに課題がありそうか」と事前に想定した上で、課題を正確に把握するために調査を実施する必要がある。
 - 「①介護職として働くことを志す」を課題として想定する場合、就職フェア等の場を活用して介護職のイメージ調査を行うことや、事業者の協力を得て転職者の方々の転職前の介護職へのイメージを調査することなどが考えられる。
 - 「②職場として市町村内の介護事業所を選択する」を課題として想定する場合、近隣の介護職養成学校の協力を得て、生徒の方々の就職意向（進路希望、その理由、進路選択において重視する点 等）を調査することなどが考えられる。

- 「③事業所に定着する」を課題として想定する場合、事業者の協力を得て、職員の就業継続意向（職場満足度、その理由、今後の就業展望 等）を情報の取り扱いに配慮しながら調査することなどが考えられる。
- PDCA サイクルを回しながら介護人材確保施策を進めるためには、個別施策の評価指標（アウトプット指標）を設定するだけでなく、施策全体の進捗を評価する指標（アウトカム指標）の設定が重要となる。アウトカム指標の設定にあたっては、アンケート調査等をとおして明らかになった各地域の課題に対応する指標を選択することが肝要であり、継続的な調査の実施により数値の変化を追っていく必要がある。

<ポイント3：都道府県等とコミュニケーションを図り、柔軟に財源を確保する>

- 地域医療介護総合確保基金の活用状況など、介護人材確保に係る取組み方針は都道府県によって大きく異なっているのが現状であると考えられる。そのため、市町村としては、自らの取組みの検討状況を共有し、基金活用について能動的に相談を行っていくことが重要であると考えられる。また、都道府県としては、今後、管内の市町村の先進的な取組みを横展開していくことが必要となると考えられる。

2. 結びに

介護人材の確保は、現役世代（担い手）の減少が今後進んでいくことが明らかな中で、各市町村にとって重要かつ喫緊の課題であると考えられる。各市町村が第8期介護保険事業計画の策定を契機に改めてこの課題について考える上で、本調査が検討の一助となれば幸いである。

この事業は令和2年度 厚生労働省老人保健事業推進費等補助金
(老人保健健康増進等事業分) により実施したものです。

「介護人材の確保・資質の向上に向けた
市町村の取組促進に関する調査研究事業」

令和3年(2021年)3月発行

発行 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所
〒102-0093 東京都千代田区平河町 2-7-9 JA 共済ビル 9階
TEL 03-5213-4110(代表) FAX 03-3221-7022

不許複製