

平成 29 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

ブロック内広域連携による福祉介護人材確保対策の
地方厚生(支)局による伴走型支援のあり方に関する

調査研究事業

報告書

平成 30 年 3 月

みずほ情報総研株式会社

目次

第1章 本事業の概要.....	1
1. 本事業の背景.....	1
2. 本事業の目的.....	1
3. 本事業の実施体制.....	2
4. 本事業の全体像.....	3
5. 実施経過	4
第2章 福祉介護人材確保の現状と地域医療介護総合確保基金について.....	6
1. 福祉介護人材確保の現状.....	6
（1）介護分野の有効求人倍率と失業率の推移.....	6
（2）介護人材不足の状況.....	7
（3）介護分野における平均賃金.....	9
（4）介護福祉士養成施設の定員充足状況の推移.....	9
2. 地域医療介護総合確保基金とは.....	10
（1）地域医療介護総合確保基金の概要.....	10
（2）介護従事者の確保に関する事業内容.....	11
第3章 基金の戦略的活用に向けた伴走型支援のあり方検討の基本的考え方.....	16
1. 都道府県（自治体）の企画・立案機能向上に資する支援.....	16
2. 介護業界全体の自立的・持続的な成長を促す基金事業を目指した支援.....	16
3. 基金事業関係者の有機的連携を後押しする支援.....	17
第4章 実態調査・モデル事業実施結果.....	18
1. 都県向けアンケート調査.....	18
（1）目的	18
（2）実施概要	18
（3）調査結果	20
2. 県と福祉人材センター担当者の意見交換会.....	31
（1）意見交換会の目的.....	31
（2）意見交換会の実施概要.....	31
（3）意見交換会後のアンケート調査.....	33
（4）意見交換会のまとめと今後に向けて.....	37

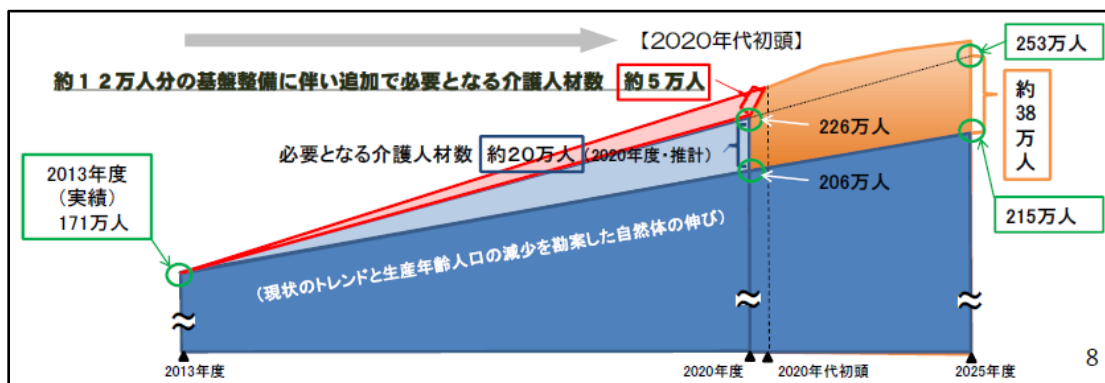
(5) 事例のヒアリング調査.....	37
3. シンポジウム.....	50
(1) シンポジウム開催の目的.....	50
(2) シンポジウム実施概要.....	50
(3) シンポジウム講演.....	53
(4) パネルディスカッション.....	59
(5) シンポジウム参加者へのアンケート調査結果.....	72
第5章 厚生局による伴走型支援のあり方の考察.....	91
1. モデル事業等より得られた示唆.....	91
(1) 都道府県（自治体）の企画・立案機能向上に資する支援策.....	91
(2) 介護業界全体の自立的・持続的な成長を促す基金事業を目指した支援等.....	94
(3) 基金関係者の有機的連携を後押しする支援.....	95
2. 地方厚生局による基金事業における伴走型支援のあり方.....	96
(1) 地方厚生局に期待される役割・機能と伴走型支援.....	96
(2) 今後の検討課題.....	99
資料編	100

第1章 本事業の概要

1. 本事業の背景

わが国では、高齢者人口の増加とともに要介護者が増え続ける一方で、少子高齢化の進行により労働力人口が減少し、介護サービスを担う人材不足が見込まれている。特に団塊の世代が75歳以上となる2025年にはその深刻化が予想され、約38万人の需給ギャップが生じると推計されている。

図表 1 介護人材数の推移



（出所）社会保障審議会 介護給付費分科会（第145回）参考資料2

このように、介護人材確保対策が急務となっている状況を踏まえ、政府では、介護報酬制度において、キャリアアップの仕組みを構築した事業者に対する新たな上乘せ評価を行う加算を創設し処遇改善を図ることに加え、消費税増税分を財源とした新たな財政支援制度である地域医療介護総合確保基金や介護福祉士修学資金等貸付制度などを活用し、総合的・計画的な取り組みを推進しているところである。

2. 本事業の目的

本事業は、少子高齢化の中で、今後の最重要課題となる福祉介護人材確保対策および離職防止策を強化する観点から、その中核を担う都道府県および福祉人材センターへの地方厚生局による伴走型支援のあり方に関し、関東信越厚生局及び九州厚生局が管轄する各エリアにおいて、調査やモデル事業を実施し、その結果等に基づいた提言を行うことを目的としている。

なお、本事業では、地方厚生局単位で実施できる支援策の検討を前提とすることから、制度改正（法律改正や介護報酬改定）や財政措置など国レベルでの実施施策ではない第三の支援措置の検討を行うものである。その観点に相応しい、地域医療介護総合確保基金を活用した福祉介護人材対策の取り組み（以下、「基金事業」という）がより効果的に実施されることをターゲットとした地方厚生局による伴走型支援のあり方を中心に調査研究を行った。

3. 本事業の実施体制

本事業は、福祉介護人材確保に精通した学識経験者、養成学校経営者、施設経営・運営者、県社会福祉協議会および福祉人材センターによる検討委員会を設置し、調査研究における基本的考え方、モデル事業等の内容および、それらを踏まえた地方厚生局による伴走型支援のあり方について検討を行った。

図表 2 検討委員会委員構成

氏名	所属
赤枝 眞紀子	社会福祉法人兼愛会 特別養護老人ホームしょうじゅの里三保 施設長
石川 治江	社会福祉法人 にんじんの会 理事長
江口 賀子	西九州大学 健康福祉学部・社会福祉学科 准教授
◎岡田 太造	兵庫県立大学大学院経営研究科 客員教授
荻野 光彦	社会福祉法人真寿会 統括施設長
川越 雅弘	埼玉県立大学大学院保健医療福祉学研究科教授
北本 佳子	昭和女子大学人間社会学部 福祉社会学科 教授
齋藤 直路	株式会社スターパートナーズ代表取締役
白井 幸久	群馬医療福祉大学短期大学 学科長
○辻 哲夫	東京大学高齢社会総合研究機構 教授
波多江 重則	福岡県社会福祉協議会 事務局 次長
溝部 仁	別府溝部学園短期大学 理事長・学長
龍前 航一郎	埼玉県社会福祉協議会 福祉人材センター センター長

(敬称略) ◎は座長、○は特別アドバイザー

【オブザーバー】

厚生労働省 関東信越厚生局 地域包括ケア推進課

厚生労働省 九州厚生局 地域包括ケア推進課

【事務局】

宇都 隆一 みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

掛川 紀美子 みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

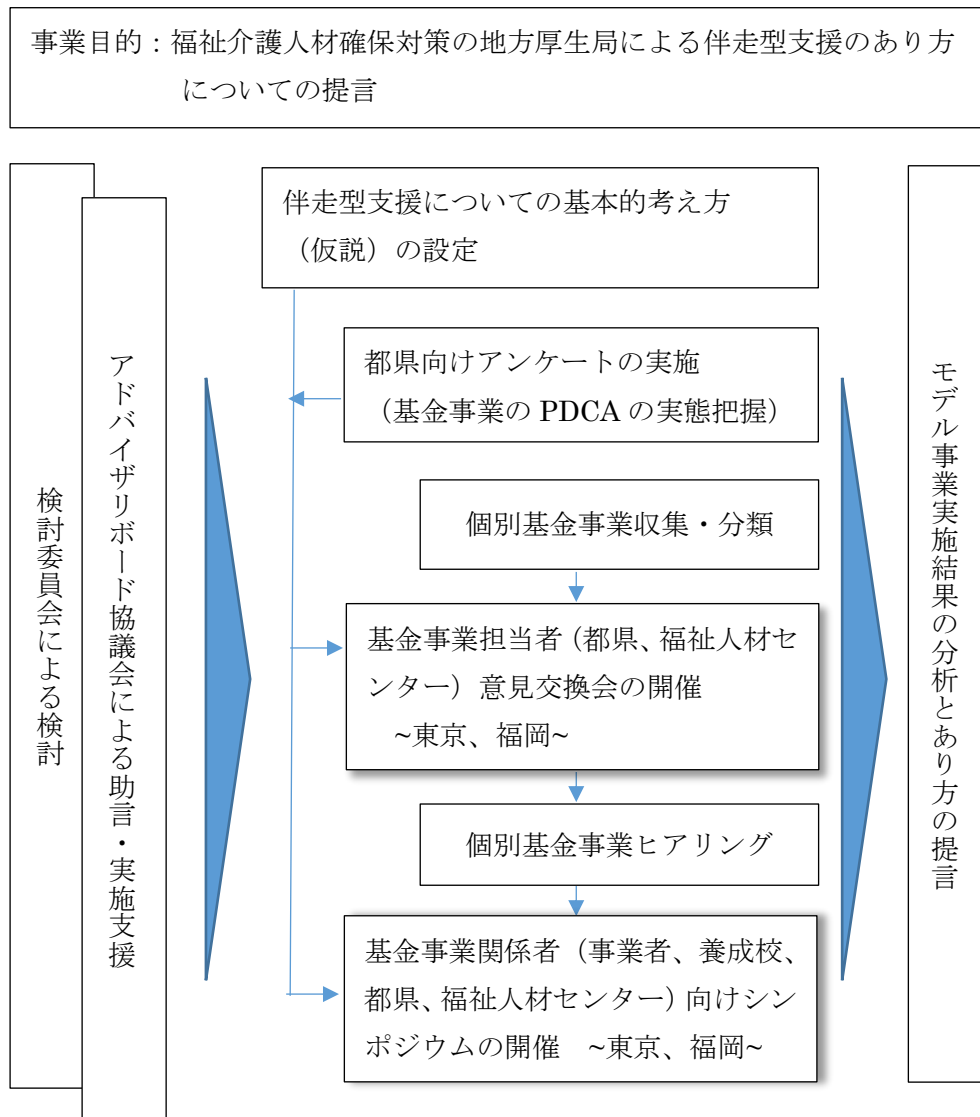
高橋 正樹 みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

梅津 麻子 みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

4. 本事業の全体像

本事業の全体像は以下のとおりである。

図表 3 本事業の全体像



※検討委員会委員は、アドバイザーボード協議会委員を兼務し、モデル事業（意見交換会やシンポジウム）企画への助言および事業実施に際し、講演講師、会議アドバイザーおよびパネリストとして実施支援をいただいた。

5. 実施経過

① 検討委員会

図表 4 検討委員会の開催状況

回	開催日	検討内容
1	平成 29 年 7 月 31 日	・ 事業の概要説明 ・ 都県向けアンケート調査の実施について
2	平成 29 年 11 月 2 日	・ 意見交換会（関東信越）結果報告 ・ 都県向けアンケート調査結果報告
3	平成 29 年 12 月 14 日	・ 意見交換会（関東信越、九州）実施結果報告 ・ 事例ヒアリング結果報告 ・ シンポジウム開催案報告 ・ 本事業の取りまとめに向けて
4	平成 30 年 3 月 14 日	・ シンポジウムの開催結果報告 ・ 本事業の取りまとめについて ・ 最終報告書について

② 都県向けアンケート調査

18都県に対し、「介護人材確保事業推進に関する実態調査」を行った(8月中旬～9月)。

③ 意見交換会

図表 5 意見交換会の開催状況

回	開催日	実施内容
1	平成 29 年 10 月 16 日 (関東信越)	・ 講演 ・ 事業概要説明 ・ 各県の代表的な基金事業紹介 ・ グループディスカッション ・ 参加者アンケート
2	平成 29 年 11 月 16 日 (九州)	・ 講演 ・ 事業概要説明 ・ 各県の代表的な基金事業紹介 ・ グループディスカッション ・ 参加者アンケート

④ シンポジウム

図表 6 シンポジウムの開催状況

回	開催日	実施内容
1	平成 30 年 1 月 30 日 (東京)	・ 講演 ・ 基金事業の説明 ・ パネルディスカッション ・ 参加者アンケート
2	平成 30 年 3 月 2 日 (福岡)	・ 講演 ・ 基金事業の説明 ・ パネルディスカッション ・ 参加者アンケート

第2章 福祉介護人材確保の現状と地域医療介護総合確保基金について

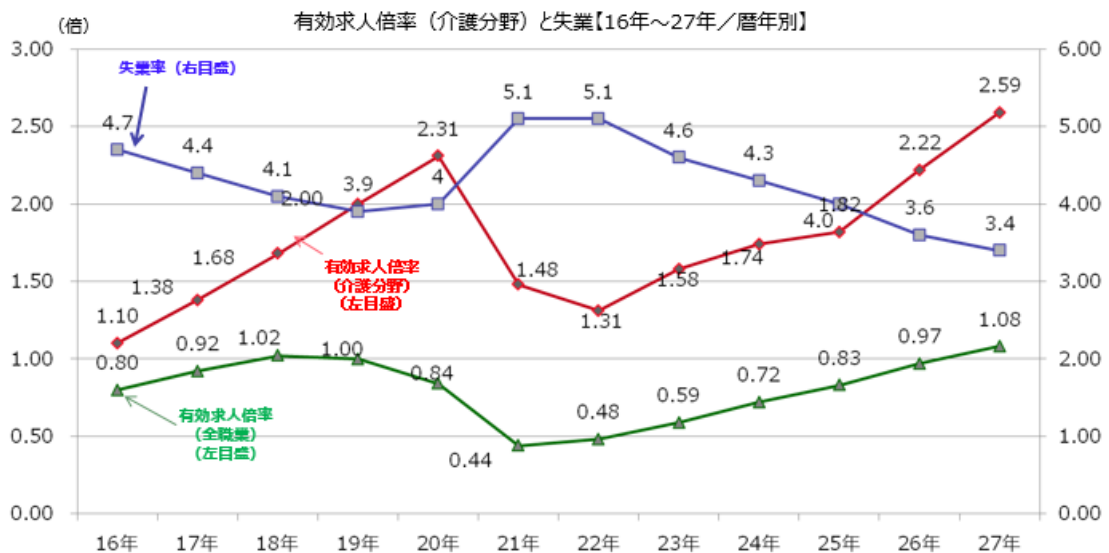
1. 福祉介護人材確保の現状

近年、少子高齢化の進行により労働力人口が減少し、全産業的に労働力の確保が困難となっていくことが見込まれる中で、福祉・介護人材は、質・量の両面において一層の充実が求められている状況にある。しかし、福祉・介護分野の職場の状況を見ると、他の産業と比較して離職率が高く、常態的に求人募集が行われ、一部の地域では人手不足感が生じている。介護福祉士国家資格取得者約47万人のうち、実際に福祉・介護分野で従事している方々は約27万人に留まっている。

(1) 介護分野の有効求人倍率と失業率の推移

介護分野の有効求人倍率は、全産業と対比して高い水準で推移している。介護分野の労働市場の特徴として、失業率が低下してくると、有効求人倍率が上昇し、逆に失業率が高くなってくると、有効求人倍率が低下する傾向がより顕著になる。

図表 7 有効求人倍率と失業率の推移



注) 平成22年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。

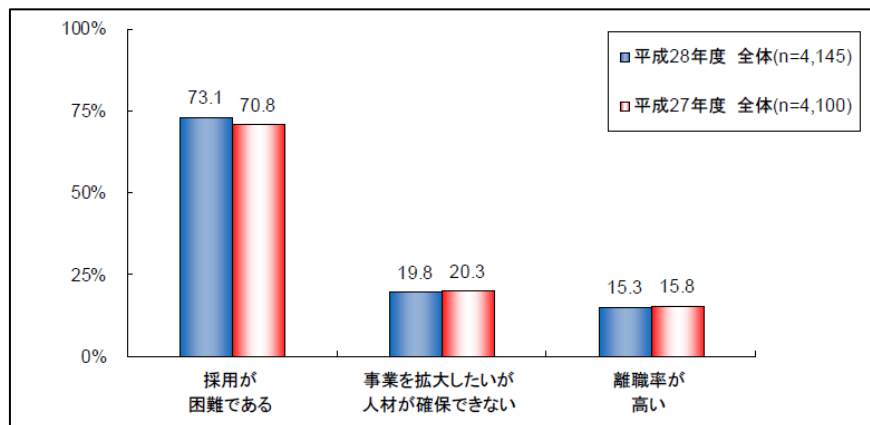
(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

(2) 介護人材不足の状況

① 介護士が不足している理由

介護事業所で従業員不足と感じている事業のうち、不足の理由を「採用が困難である」とした事業所は 73.1%で、前年度調査より増加している。

図表 8 介護士が不足している理由（重複回答あり）

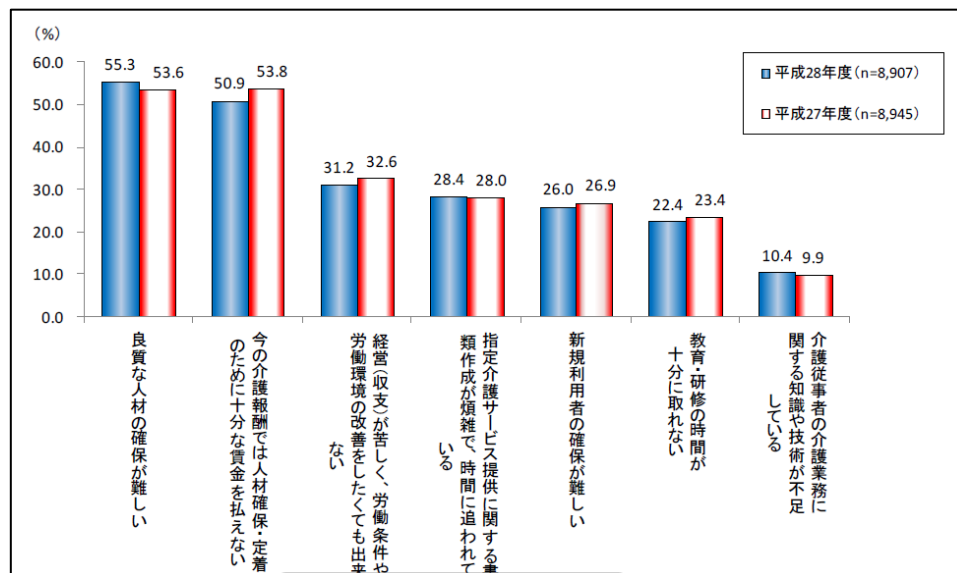


（出所）公益財団法人介護労働安定センター 平成 28 年度「介護労働実態調査」

② 介護サービスを運営する上での問題点

介護サービスを運営する上での問題点としては、「良質な人材確保が難しい」が 55.3%、「今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金が払えない」が 50.9%であった。

図表 9 介護サービスを運営する上での問題点（重複回答あり）

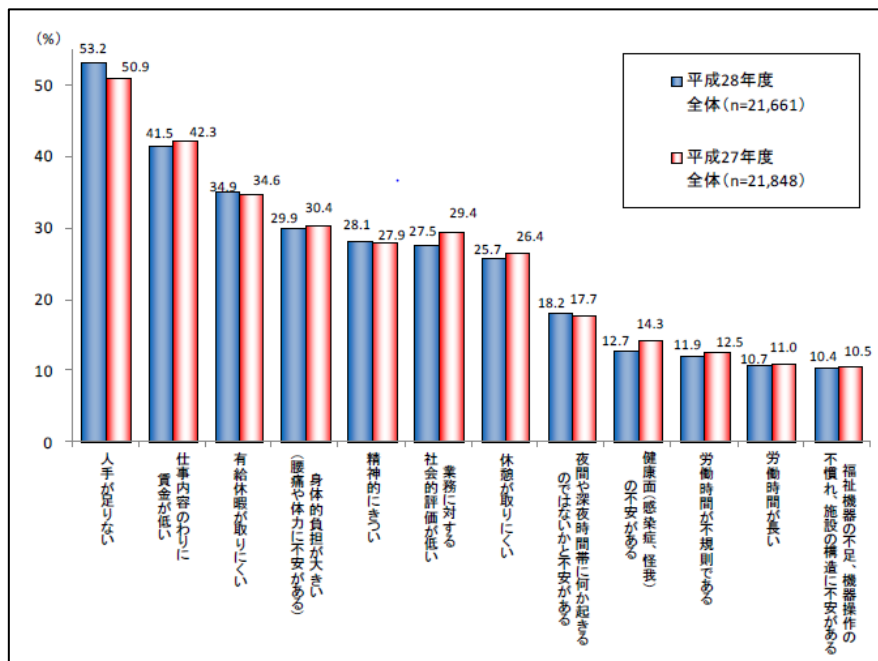


（出所）公益財団法人介護労働安定センター 平成 28 年度「介護労働実態調査」

③ 介護士の労働条件に対する不満

介護士の労働条件に対する不満としては「人手が足りない」が53.2%、「仕事の内容のわりに賃金が低い」が41.5%、「有給休暇が取りにくい」が34.9%であった。これらに、「身体的負担が大きい」、「精神的にきつい」が続いた。

図表 10 介護士の労働条件に対する不満（重複回答あり）

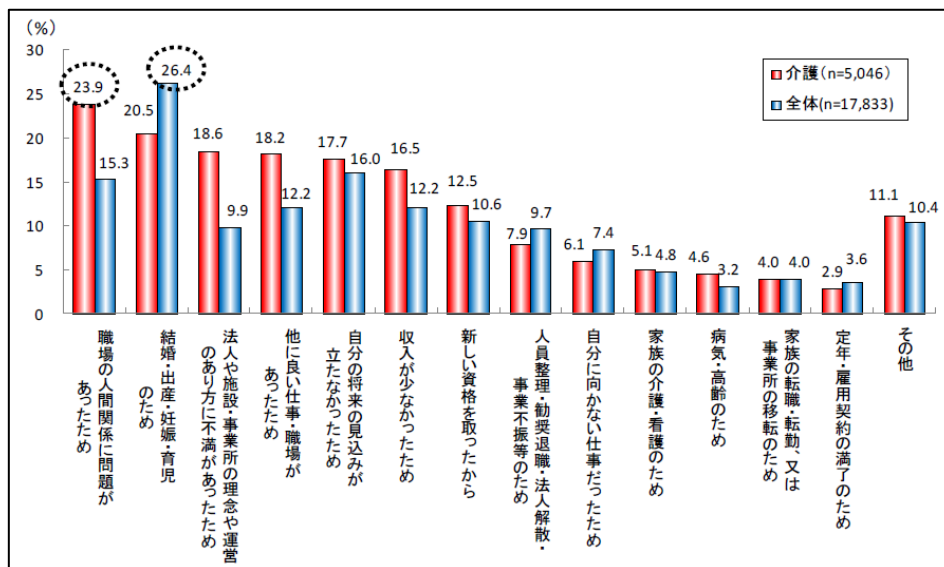


(出所) 公益財団法人介護労働安定センター 平成28年度「介護労働実態調査」

④ 介護の仕事を辞めた理由

平成28年度の調査では、「職場の人間関係に問題があった」が23.9%、「結婚・出産・妊娠・育児のため」が20.5%であった。

図表 11 介護の仕事を辞めた理由（重複回答あり）



(出所) 公益財団法人介護労働安定センター 平成28年度「介護労働実態調査」

(3) 介護分野における平均賃金

介護分野における賃金水準は他産業と比較して低い水準にある。勤続年数や男女比に違いがあることに留意は必要ではあるが、産業計と比べて、社会保険・社会福祉・介護事業の平均給与額は低くなっている。職種別に見てもホームヘルパーや福祉施設介護職員の平均賃金は、医療・福祉系の職種の中で低い水準にある。

図表 12 介護分野における平均賃金

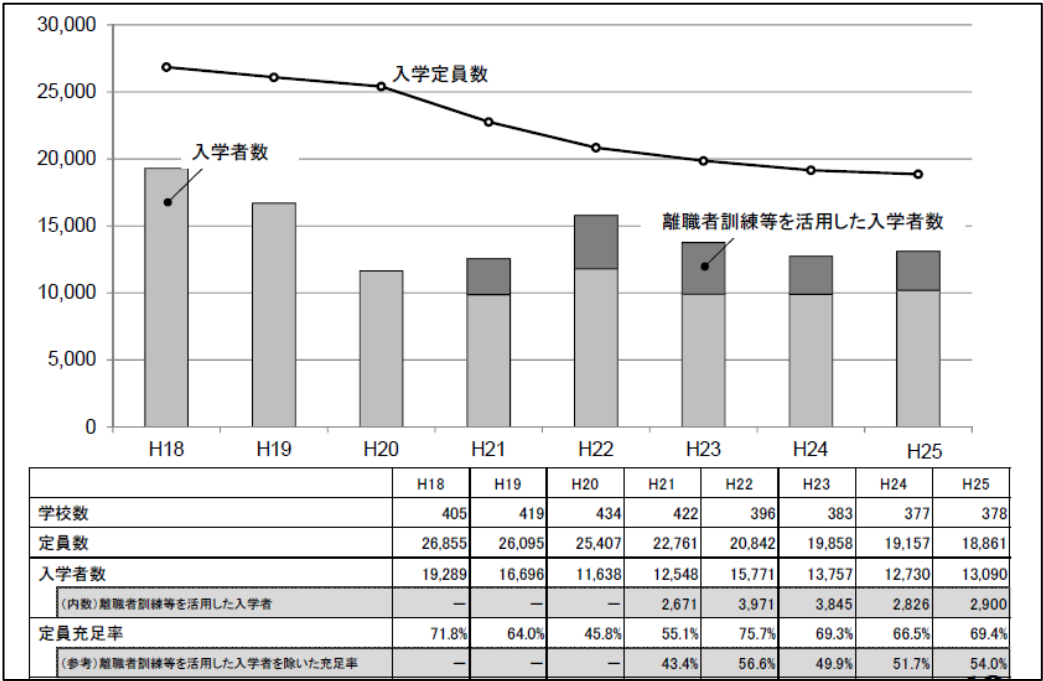
		男女計				男性				女性			
		平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比
		(歳)	(年)	(千円)	(%)	(歳)	(年)	(千円)	(%)	(歳)	(年)	(千円)	(%)
産業別	産業計	42.2	11.9	333.7	65.6	43.0	13.3	370.9	34.4	40.7	9.3	262.7	71.7
	医療・福祉	41.1	8.4	300.3	28.3	40.5	8.4	370.0	71.7	41.3	8.3	272.8	81.1
	社会保険・社会福祉・介護事業	42.0	7.4	244.2	29.5	40.5	7.4	269.2	70.5	42.6	7.5	233.7	71.7
	サービス業	43.4	8.2	283.5	67.2	44.7	9.1	305.8	32.8	40.7	6.4	237.7	32.8
職種別	医師	41.8	5.7	955.3	72.3	43.0	5.8	1008.1	27.7	38.8	5.5	830.4	27.7
	看護師	39.0	8.0	331.8	9.6	36.2	7.1	342.4	90.4	39.3	8.1	330.7	90.4
	准看護師	47.8	11.3	281.9	9.7	40.7	10.1	288.8	90.3	48.6	11.4	281.2	90.3
	理学療法士・作業療法士	31.8	5.3	280.7	53.1	32.2	5.2	288.8	46.9	31.4	5.4	271.6	46.9
	保育士	36.0	7.7	223.3	5.4	31.3	6.2	248.3	94.6	36.3	7.8	221.8	94.6
	ケアマネジャー	47.7	8.6	266.0	27.5	42.3	7.8	285.3	72.5	49.8	8.9	258.6	72.5
	ホームヘルパー	46.6	6.3	228.5	20.8	40.1	4.6	242.0	79.2	48.3	6.8	225.0	79.2
	福祉施設介護員	40.5	6.3	228.3	36.2	37.8	6.1	240.7	63.8	42.0	6.4	221.3	63.8

(出所) 平成 21～27 年度介護労働実態調査 (財)介護労働安定センター

(4) 介護福祉士養成施設の定員充足状況の推移

介護福祉士養成施設の入学定員数は減少傾向にあり、平成 20 年には定員の 5 割になった。

図表 13 介護福祉士養成施設の定員充足状況の推移



(出所) 厚生労働省 第 4 回福祉人材確保対策検討会 (H26.7.25) 参考資料 2 介護福祉士資格の取得方法について

2. 地域医療介護総合確保基金とは

(1) 地域医療介護総合確保基金の概要

団塊の世代が75歳以上となる2025年には、在宅医療・介護の推進、医療・介護従事者の確保・勤務環境の改善等、「効率的かつ質の高い医療提供体制の構築」と「地域包括ケアシステムの構築」の急務が課題である。このため、平成26年6月に消費税増収分を活用した「地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律」（医療介護総合確保促進法）に基づき、新たな財政支援制度を創設した。

具体的な対象事業は、下記の5分野である。

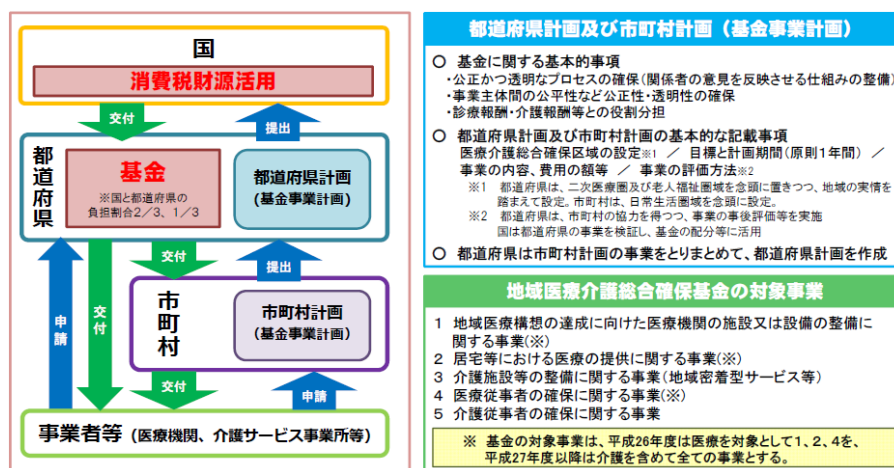
- ① 地域医療構想の達成に向けた医療機関の施設または設備の整備（病床の機能分化・連携）に関する事業
- ② 居宅等における医療（在宅医療）の提供に関する事業
- ③ 介護施設などの整備に関する事業（地域密着型サービスなど）
- ④ 医療従事者の確保に関する事業
- ⑤ 介護従事者の確保に関する事業

平成26年度は①、②、④が医療分として交付され、平成27年度からは③と⑤の介護分を加えたすべての事業を対象として交付された。

基金交付初年度の平成26年度の予算は医療分のみ904億円（国負担分602億円）で、平成27年および28年度は医療分の904億円に介護分724億円（国負担分483億円）が加算され、それぞれ1828億円の規模になった。さらに平成28年度補正予算で介護分として1561億円を上乗せした。この積み増し分は、政府が推進する一億総活躍社会の実現に向けた緊急に実施すべき対策の一つとして「介護離職ゼロ」に向けた施策の拡充を背景としている。

地域医療介護総合確保基金を各都道府県に設置致し、各都道府県は、都道府県計画を作成し、当該計画に基づき事業を実施する。設置された基金は国が2/3、都道府県が1/3を負担し、都道府県および市町村が策定した基金事業計画（都道府県計画、市町村計画）に沿って分配される。

図表 14 地域医療介護総合確保基金



（出所）厚生労働省 地域医療介護総合確保基金

(2) 介護従事者の確保に関する事業内容

本報告書では、介護人材確保をターゲットとしているため、ここでは地域医療介護総合確保基金の「介護従事者の確保」のみについて取り上げる。

介護従事者の確保に関する事業には、多様な人材の i) 参入促進、ii) 資質の向上、iii) 労働環境・処遇改善、iv) 基盤整備の観点から 26 の基金メニューが定められている。

① 介護人材確保対策連携強化事業（協議会設置等）

都道府県単位で介護従事者の確保・定着へ向けた総合的な取り組みを実施するため、行政や職能団体、事業者団体のみならず一般企業（経済団体）、教育機関、PTA、メディアなどで構成されるプラットフォーム（協議会等）を設置し、普及啓発・情報提供、人材確保・育成、労働環境改善等に関する取り組みの計画立案を行うとともに、検討した施策を実現するため、関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための経費に対して助成する。

② 人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度実施事業

介護人材確保に取り組む事業者に対する認証評価制度の構築・実施のための経費に対して助成する。

③ 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業

「介護の 3 つの魅力（「楽しさ」、「広さ」、「深さ」）」について、介護業界や地域住民・地域のコミュニティからの情報を、都道府県が支援・コーディネートし、学生の将来の職業選択に大きな影響を及ぼす進路指導担当者や保護者も含めた、多様な年齢層に向け発信するための経費や地域の教育資源等を活用した地域住民に対する基礎的な介護技術の講習会等の実施のための経費に対し助成する。

④ 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験事業

将来の担い手たる若者（小中学生・高校生・大学生・就活中の者等）や、地域の潜在労働力である主婦層、第 2 の人生のスタートを控えた中高年齢者層、障害者等、地域の労働市場等の動向等に応じたターゲットごとに、介護現場における職場体験事業を実施するための経費に対し助成する。

⑤ 助け合いによる生活支援の担い手の養成事業

高齢者を含む生活支援の担い手の養成等を行うための経費に対し助成する。

なお、本事業は、一定程度専門的な生活支援サービスや市町村をまたぐ広域的な活動の場合など、単独の市町村だけでは養成が困難なものについて、広域的な観点から都道府県等がその養成を行う場合に対象となる。

⑥ 介護福祉士養成課程に係る介護実習支援事業

介護実習受入施設・事業所に対し、介護実習の円滑化のための支援を行うための経費に

対し助成する。

⑦ 介護未経験者に対する研修支援事業

介護業界への参入を希望する多様な人材や初任段階における介護職員が、チームケアの一員として質の高い介護サービス提供の担い手たり得るよう、介護職員初任者研修等の基本的な知識・技術を習得するための研修や介護福祉士養成施設における介護福祉士資格取得を目指すための学習、介護福祉士資格取得に係る実務者研修等に要する経費に
対し助成（他制度において支援を受けている者は除く。）する。

⑧ ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化事業

社会活動（ボランティア）を通じて介護分野に関心を持った中高年高齢者の就労を促進するため、ボランティアセンター、シルバー人材センター及び都道府県福祉人材センター等を構成員とする協議会等の設置により、関係者の連携のもと、地域の実情に応じた取り組みを総合的に推進するための経費に対して助成する。

⑨ 介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入促進

高校生や大学生等の介護事業所へのインターンシップの実施に係る経費や小中学生等の夏休み等を活用した職場体験の実施に係る経費に
対し助成する。

⑩ 介護分野での就労未経験者の就労・定着促進事業

訪問介護職員等の確保を図るため、都道府県福祉人材センターによるマッチングを通じて就労し、働きながら介護職員初任者研修の修了を目指す者への研修受講等に要する経費に
対し助成する。

⑪ 多様な人材層（若者・女性・高齢者）に応じたマッチング機能強化事業

若者・女性・中高年齢者など、それぞれの人材層ごとの働き方の希望等に応じた、きめ細やかなマッチングを行うため、都道府県福祉人材センター等に介護現場の実情や雇用管理等に知見を有する者（キャリア支援専門員）を配置し、下記を実施。

- ・ 求人側への訪問等による求人条件の改善指導
- ・ 求職者のニーズ把握による多様な条件（賃金、勤務時間、入職後の昇進条件等）の提示
- ・ 入職後のフォローアップによる定着促進と今後のマッチング強化のための、施設・事業所への訪問や就職者からの相談の受付を行うための経費に
対し助成する。

また、過疎地域等の人口減少地域において、他地域からの I・U・J ターンを促すための取り組みも含めた、在宅サービスを中心とした介護人材確保対策を実施するための経費に
対し助成する。

⑫ 多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業

ア. 多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業

中堅職員に対するチームケアのリーダーとして必要となるマネジメント能力等の向上に係る研修や、医療的ケア・認知症ケアなどに係る専門的な技術や多職種協働のため必要となる知識等を修得するための研修の実施のための経費に対し助成する。

さらに、各施設・事業所における、介護職員のキャリアアップに係る助言・支援（人事考課や賃金制度を含めた職員面談等）を行う職員を育成するための研修の実施のための経費に対し助成する。また、小規模事業者の共同による人材育成環境整備を行うための経費に対し助成する。

イ. 介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講支援事業

介護職員の資質向上と介護事業所における OJT の推進を図るため、介護キャリア段位におけるアセッサー講習を受講するための経費に対し助成する。

ウ. 介護支援専門員資質向上事業

介護保険制度において、高齢者の尊厳を保持し、自立支援に資するサービス提供を行うためのケアプラン作成業務を担う介護支援専門員を対象とした法定研修の実施のための経費に対し助成する。

また、小規模の居宅介護支援事業所の介護支援専門員のように、OJT の機会が十分でない介護支援専門員に対して、地域の経験豊かな主任介護支援専門員が同行して指導・支援を行う研修を実施することや、ケアプラン点検の実施にあたり、専門職である主任介護支援専門員が同行するなどして職員をサポートすることにより、地域全体で介護支援専門員の資質向上の取り組みを推進するための経費に対し助成する。

⑬ 喀痰吸引等研修の実施体制強化事業

医療と介護のニーズを併せ持つ高齢者への対応強化と、介護人材のキャリアアップ・定着促進を図るため、新規に喀痰吸引等の登録研修機関を開設する際の初度経費に対し助成する。

⑭ 各種研修に係る代替要員の確保対策事業

介護職員の質の向上とキャリアパスを図る観点から、現任職員が多様な研修に参加することが可能となるよう、研修受講中の代替要員確保のための経費に対し助成する。

⑮ 潜在介護福祉士の再就業促進事業

潜在介護福祉士に対する、所在情報の把握と多様な情報提供、技術の再修得のための研修、マッチング段階における職場体験の実施等、円滑な再就業を支援するための経費に対し助成する。

⑩ 離職した介護人材のニーズ把握のための実態調査事業

離職した介護人材に対する再就職支援に際し、地域の経済・人口動態や労働市場の状況等に即した効果的な情報発信を行うため、離職した介護人材のニーズ把握等のための実態調査の経費に対し助成する。

⑪ 認知症ケアに携わる人材の育成のための研修事業

介護サービス事業所の管理者等に対して、認知症ケアに必要な知識や技術などを習得させ、認知症高齢者に対する介護サービスの質の向上を図るための経費に対し助成する。

⑫ 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成・資質向上事業

地域包括ケアシステムの構成要素である生活支援の担い手となる人材（生活支援コーディネーター）育成及びそれを全体で調整する地域包括支援センター職員の資質向上を支援するための経費に対し助成する。

⑬ 権利擁護人材育成事業

認知症高齢者等の状態の変化を見守りながら、介護保険サービスの利用援助や日常生活上の金銭管理など、成年後見制度の利用に至る前の支援から成年後見制度の利用に至るまでの支援が切れ目なく、一体的に確保されるよう、権利擁護人材の育成を総合的に推進するための経費に対し助成する。

⑭ 介護予防の推進に資する OT, PT, ST 指導者育成事業

都道府県単位のリハビリテーション関連団体が、OT、PT、ST に対して研修等を実施することにより、介護予防の推進に資する指導者を育成するための経費に対し助成する。

⑮ 新人介護職員に対するエルダー、メンター制度等導入支援事業

介護事業者に対し、新人介護職員の定着に資する制度実施のための研修を行い、早期離職防止と定着促進による介護サービスの質の向上を図るための経費に対し助成する。

⑯ 管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業

ア. 管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業

- ・介護事業者の各種制度（労働法規（賃金、労働時間、安全衛生、育児・介護休業制度等）の理解促進
- ・女性が働き続けることのできる職場づくりの推進
- ・ICT 活用による介護従事者の負担軽減や、迅速な利用者情報の共有化による事務作業省力化等のベストプラクティスの普及

など、具体的な雇用管理改善の取り組みを実施するための経費に対し助成する。なお、情報共有のための PC やモバイル機器の購入費用については、本事業の対象としていない。

イ. 介護ロボット導入支援事業

現在市場化されつつある新たな技術を活用した介護ロボットは、介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化など、介護従事者が継続して就労するための環境整備策として有効である。これらの介護ロボットにより、介護環境の改善に即効性を持たせるとともに、広く一般に介護事業所による導入が可能となるよう先駆的な取り組みを実施するための経費に対し助成する。

㊸ 雇用管理体制の改善に取り組む事業者表彰事業

介護人材の資質向上や定着促進に資する効果的な新人教育やキャリアパスの設定等に取り組む先進的な介護事業者を都道府県ごとに評価・表彰するための経費に対し助成する。

㊹ 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援事業

介護施設・事業所における保育施設等の運営（複数の介護事業者による共同実施も含む）のための経費に対し助成する。

なお、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）第 116 条の規定に基づく両立支援等助成金（事業所内保育施設設置・運営等支援助成金）の支給を受けた介護施設・事業所については、当該助成金の受給年度のみならず、本事業による財政支援は受けられないことに留意されたい。

㊺ 介護サービス事業者等の職員に対する育児支援（ベビーシッター派遣等）事業

介護サービス事業者及び介護保険施設に勤務する子育て中の介護職員等が、ベビーシッターの派遣などの育児支援サービスを利用する場合に、当該事業所がその費用の一部を負担する際の経費に対し助成する。

㊻ 子育て支援のための代替職員のマッチング事業

介護分野で短期間・短時間の勤務を可能とするため、子育てをしながら働き続けようとする介護職員の代替要員を介護施設・事業所等のニーズに応じてマッチングさせる「介護職員子育て応援人材ステーション」を設置・運営するための経費に対し助成する。

第3章 基金の戦略的活用に向けた伴走型支援のあり方検討の基本的考え方

本事業では、伴走型支援の枠組みとして、i) 有識者で構成されるアドバイザリボードによる助言、ii) 担当者会議（意見交換会）、iii) シンポジウムの三つの手段を柱としながら、次のような視点に基づき検討を行った。

1. 都道府県（自治体）の企画・立案機能向上に資する支援

新たな財政支援制度として「地域医療介護総合確保基金」が各都道府県に設置され、各都道府県は、都道府県計画を作成し、当該計画に基づき事業を実施している。対象事業については、地域医療介護総合確保基金管理運営要領において（第3基金事業の実施（1）基金事業の対象）、多様な人材の参入促進、資質の向上、労働環境・処遇の改善の観点から、26項目のメニューが定められているものの、具体的な事業内容等については都道府県に任せられ、都道府県は地域のニーズや介護資源の実情に応じ、より高い成果を目指して事業の工夫を凝らすことが求められている。

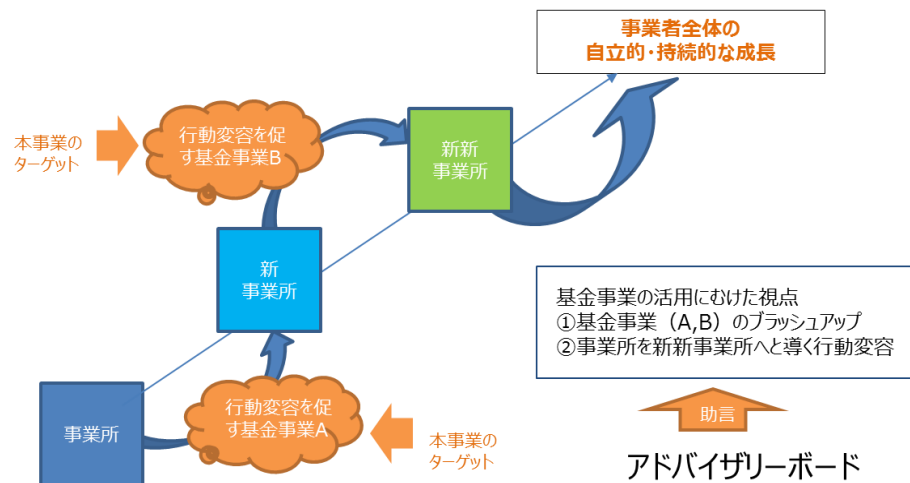
このように基金事業は、他の補助金事業と比べ使途の自由度が高く、事業の企画・立案機能の巧拙がその事業成果に大きな影響を及ぼすと考えられる。そこで都道府県（自治体）の企画・立案機能の重要性に着目し、その向上に資する支援内容・方法を模索する。

2. 介護業界全体の自立的・持続的な成長を促す基金事業を目指した支援

福祉介護人材の確保・育成にあたっては、介護の現場が働きがいのある職場であることが不可欠であり、そうした魅力ある職場を生み出す事業者が持続的に増加していくことが重要である。

基金事業により、学生や介護未経験者はじめ多様な人材が介護に関心を持ったとしても、受け入れる研修施設や就労施設等が魅力的な職場でない場合、定着化は難しい。そこで、様々な基金事業を通じて直接的・間接的に事業者を刺激し、介護業界全体の自立的・持続的な成長を促すものとなるような取り組みが企画・実施されるよう伴走型支援の仕組構築を検討する。

図表 15 事業所が基金事業の影響を受け成長していくイメージ像



（出所）みずほ情報総研作成

3. 基金事業関係者の有機的連携を後押しする支援

基金事業の担い手は、企画立案を担当する都道府県（自治体）の他、実施主体としての都道府県の他、福祉人材センター、公募事業者（事業者、養成学校）など様々である。基金事業毎に企画段階から実施に至るまでの過程で、関係者が密接に連携しつつ、それぞれの役割を適切に果たすことが重要となる。基金事業メニューにおいて協議会等連携のためのプラットフォームの設置も一つとされているが、さらに効果的な取り組み実施に向けて、関係者が有機的な連携を図れるような環境整備を伴走型支援の中で検討する。

第4章 実態調査・モデル事業実施結果

1. 都県向けアンケート調査

(1) 目的

伴走型支援策等を検討する際の基礎情報としての活用を目的として、管内の都県における福祉介護人材確保事業の推進方法等について、地域医療介護総合確保基金を活用した取り組みを中心に実態把握を行った。

(2) 実施概要

① 調査対象

関東信越厚生局および九州厚生局管内の18都県（茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県）を対象として調査を行った。

② 実施時期

平成29年8月～平成29年9月

③ 調査方法

郵送による配布および回収

④ 回収率

100%（調査対象18都県）

⑤ 調査内容

○基金事業のPDCAの状況

■ 基金事業の立案の担い手等

- ・発案者
- ・発案時期
- ・機関決定案の集約先
- ・機関決定先
- ・機関決定の時期

■ 基金事業の検討・実施・評価

- ・課題の把握方法
- ・課題把握の的確さ
- ・課題の共有範囲
- ・対策としての有効性
- ・評価の改善・次期対策への活用
- ・助言者（学識経験者）のアドバイス状況
- ・新規事業以外の充実策

○新メニュー検討の前提としての考え方

- ・事業所間で連携した取り組み
- ・事業所と養成校で連携した取り組み
- ・事例の共有
- ・介護事業所が魅力ある職場になること
- ・人材センター同士の情報共有の必要性
- ・今後すすめたい事業

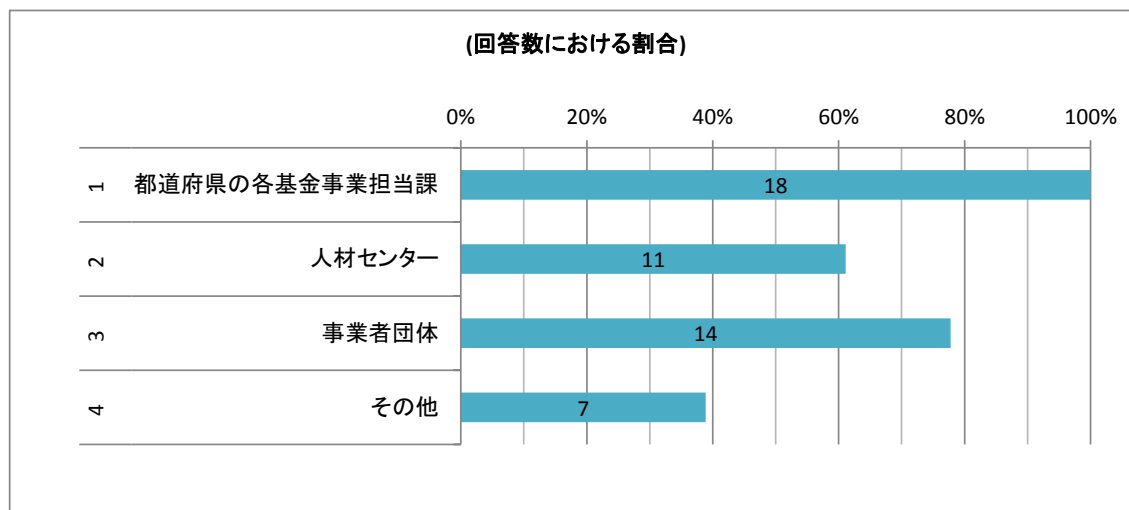
(3) 調査結果

- ① 地域医療介護総合確保基金を活用した介護人材確保対策事業（以下、「基金事業」という。）の立案の担い手等について

ア. 基金事業の発案者

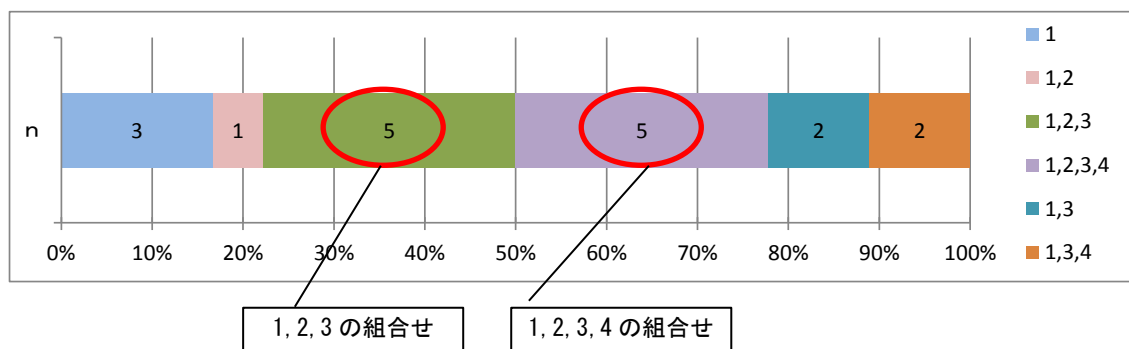
基金事業の発案は、「県の担当課のみ」が3県で、他は人材センターや事業者団体等と共に実施、市町村、関係団体等にアイデア提案を求め検討する県もあった。

図表 16 基金事業の発案は、どこが行っていますか？（複数回答可）



その他の内訳
県内各市町村その他に、毎年、事業提案の照会を行い、県で検討した上で事業化
市町村、関係団体に HP 等でアイデア募集を実施
職能団体、市町村、養成施設団体等
NPO 法人
市町、関係団体
県内市町村、県社協、介護労働安定センター
養成関係団体

複数回答における回答選択肢の組合せパターン



イ. 基金事業の発案時期（多い時期から降順）

立案時期は8月が最多であるが、5月～12月の間に分布していた。

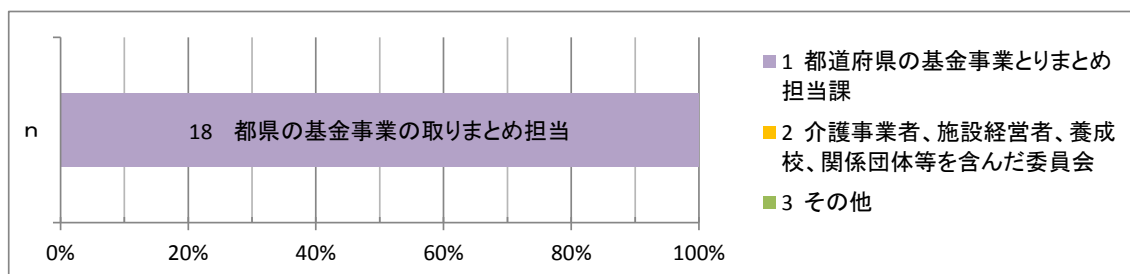
図表 17 基金事業の発案時期

基金事業の発案の時期	件数
8月	6
8～9月	2
7～8月	2
9月	2
5～10月	1
6～8月	1
7月	1
10月	1
10月～12月	1
前年度の予算要求の時期	1

ウ. 基金事業の機関決定にかける案の集約先

案の集約は全県において、基金とりまとめ担当課であった。

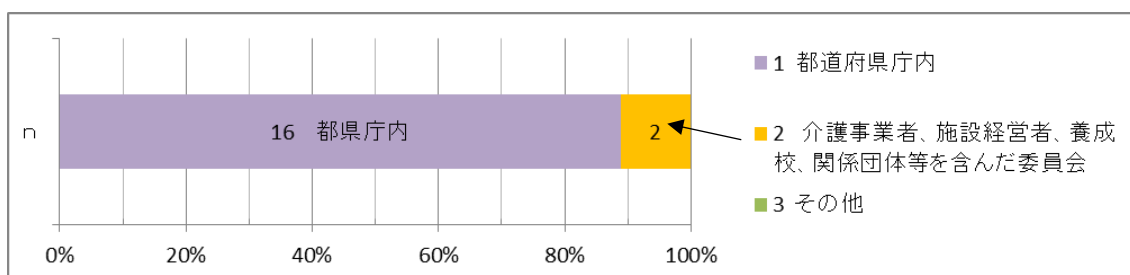
図表 18 基金事業の機関決定にかける案の集約先



エ. 基金事業の機関決定先

今回の調査では、都県庁内での決定が16県で大半を占めたが、介護事業者を含んだ委員会で決定する県も2県あった。

図表 19 基金事業の機関決定先



オ. 基金事業の機関決定の時期（多い時期から降順）

最多は3月の7県、続いて9月から11月にかけて5県あった。

図表 20 基金事業の機関決定の時期

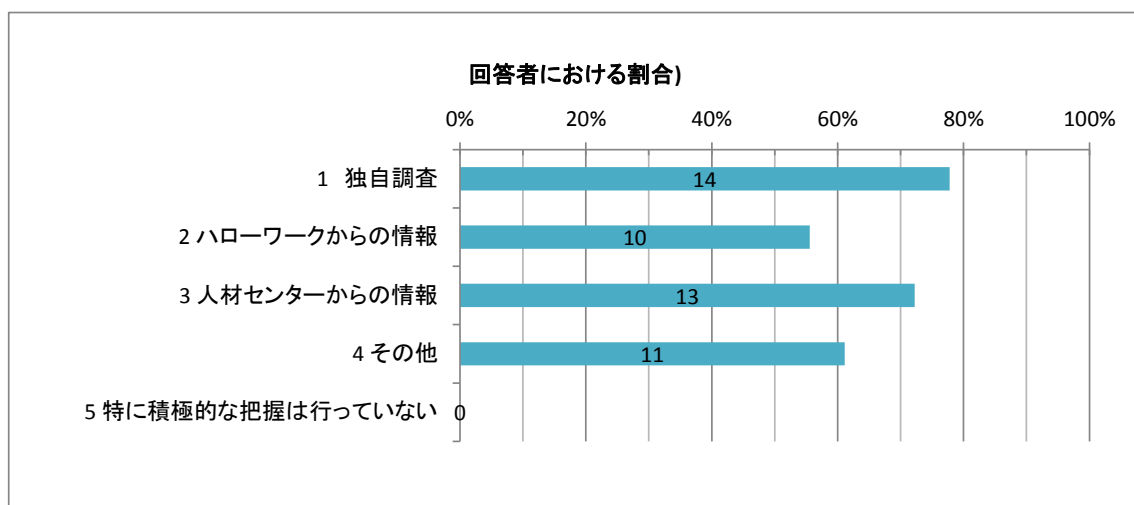
基金事業の機関決定の時期	件数
3月	7
2月	2
9月	1
9～10月	1
10月	1
11月	1
11月、2月（平成29年度の場合）	1
前年度末頃	1
県計画の国提出前	1
県での次年度予算要求の時期の前（7～8初旬）	1
事業によって異なる（年中想定されうる）	1

② 基金事業の検討・実施・評価

ア. 管内の介護人材確保上の課題の把握方法

課題把握方法は、複数チャネルを組み合わせしており、「独自調査」が最多で「人材センターからの情報」がそれに次ぐ。「その他」の方法は、介護人材確保・定着協議会、介護事業者との会議などであった。これ以外にも、労働局関係が含まれていた。

図表 21 管内の介護人材確保上の課題の把握方法（重複回答あり）

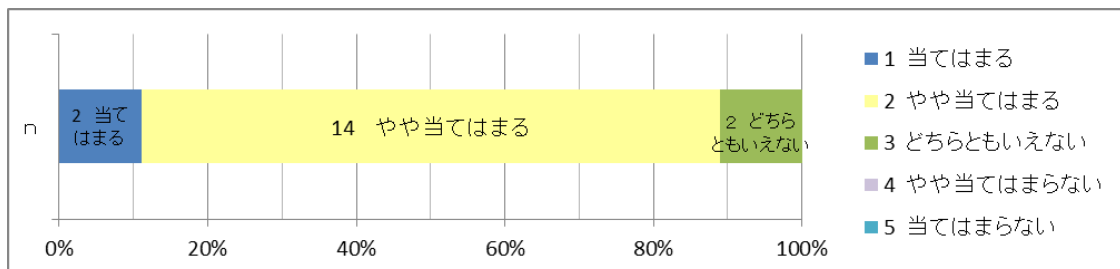


その他の内訳
介護労働安定センター調査結果、団体からの聞き取り
栃木県介護人材確保対策連絡調整会議 ※関係団体、職員団体、養成施設、市町等で構成
千葉県福祉人材確保・定着対策推進協議会 選択肢 1 については県から県内各市町村や職能団体
政令市介護人材担当課、労働局
職能団体、市長会、町村会、介護労働安定センター、福岡労働局、養成施設団体、学識経験者
介護人材確保対策推進室
介護関係団体、有識者、市町村で構成される協議会
介護事業者との会議
福岡県介護人材確保・定着促進協議会
市町、長崎県介護人材確保対策連絡協議会、県下 8 老人福祉圏域の各介護人材確保対策連絡協議会
国の統計調査、介護労働安定センターの調査

イ. 課題把握の的確さ

課題把握の質については、「当てはまる＋やや当てはまる」を含めた肯定的な回答が 16 県あった。

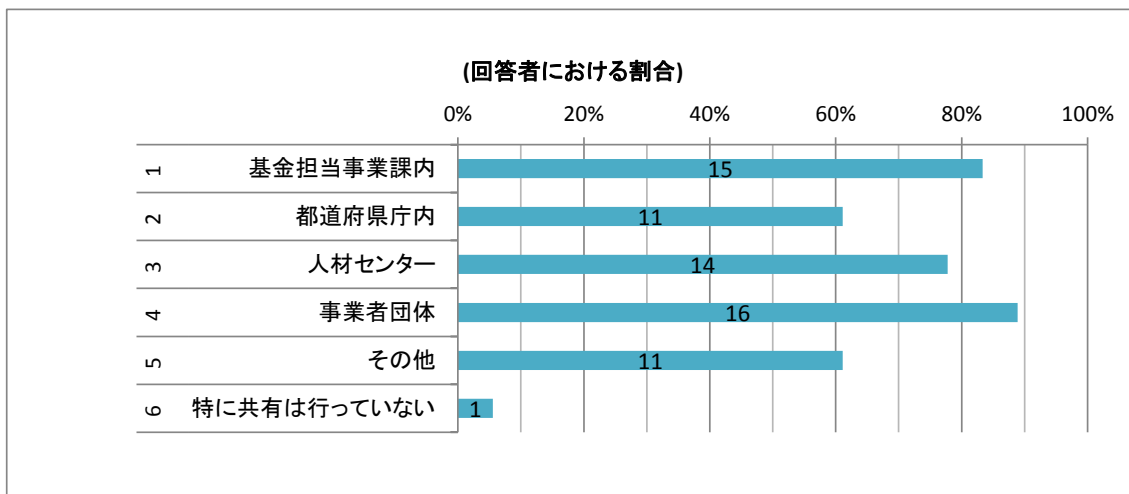
図表 22 課題の把握は的確か



ウ. 管内の介護人材確保上の課題の共有範囲

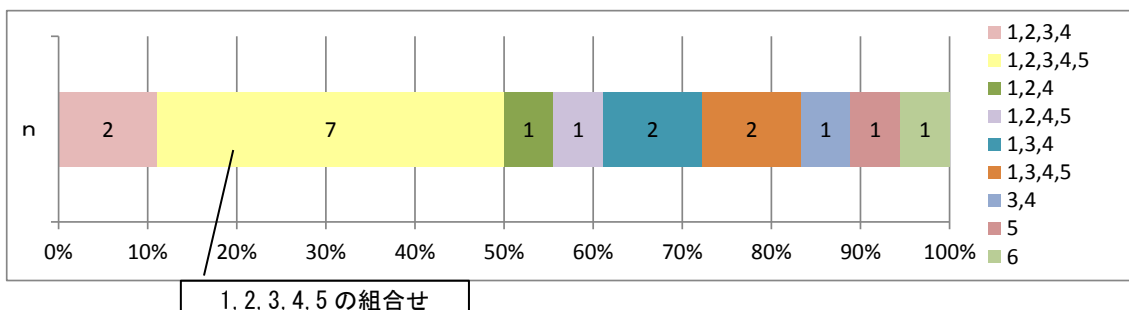
課題の共有範囲は、単純集計では「事業者団体」、「基金担当事業者課」、「人材センター」の順に多かった。一方で、どことも共有を行っていない事業も1県あった。共有先の組み合わせでは、全ての選択肢（「基金担当事業者課＋都道府県庁内＋人材センター＋事業者団体＋その他」）の組み合わせパターンが最も多く、5県あった。

図表 23 管内の介護人材確保上の課題の共有範囲（重複回答可）



その他の内訳
栃木県介護人材確保対策連絡調整会議
千葉県福祉人材確保・定着推進協議会及び各地域推進協議会
政令市介護人材担当課、労働局
職能団体、市長会、町村会、介護労働安定センター、福岡労働局、養成施設団体、学識経験者
市町、長崎県介護人材確保対策連絡協議会、県下8老人福祉圏域の各介護人材確保対策連絡協議会
労働局、ハローワーク
人材確保推進協議会

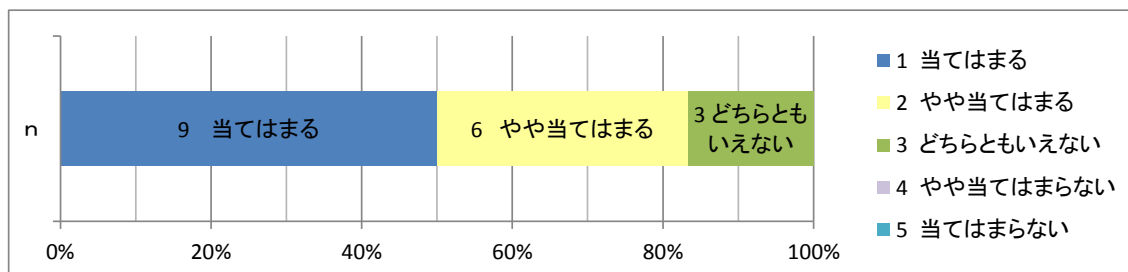
回答選択肢の組み合わせパターン



エ. 介護人材確保対策としての有効性

基金事業の介護人材確保対策（課題解決）に対する有効性の評価としては、「当てはまる」が9県と半数、「やや当てはまる」を含めた肯定的回答が15県であった。

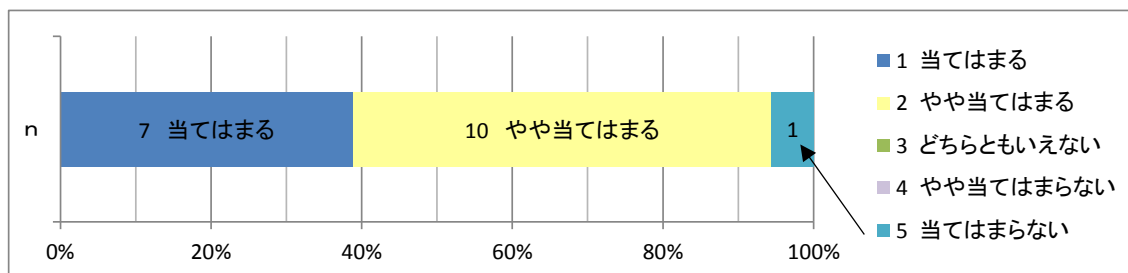
図表 24 基金事業は介護人材確保の課題解決に資する対策となっている



オ. 基金事業の評価の改善等への活用

基金事業の評価の改善助言や次の対策への活用は、「当てはまる＋やや当てはまる」を含めた肯定的な回答が17県であった。一方で、「当てはまらない」と回答した県も1県あった。

図表 25 基金事業の評価を取り組みの改善助言や次の対策に活かしている

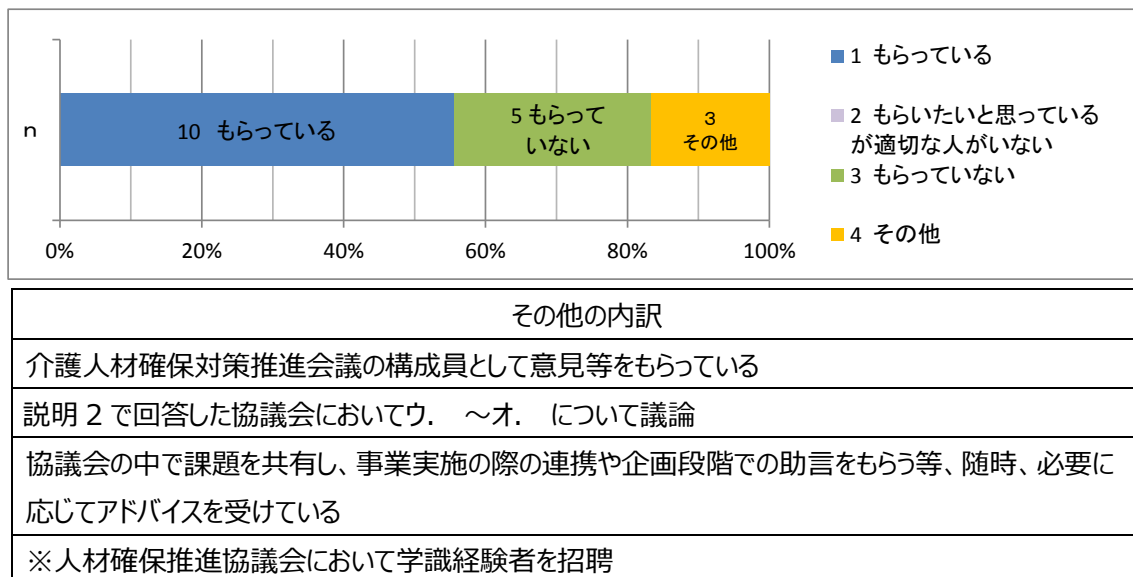


カ. 助言者（学識有識者など）のアドバイスの状況

学識有識者などの助言者から「アドバイスをもらっている」と10県が回答、「もらっていない」が5県であった。

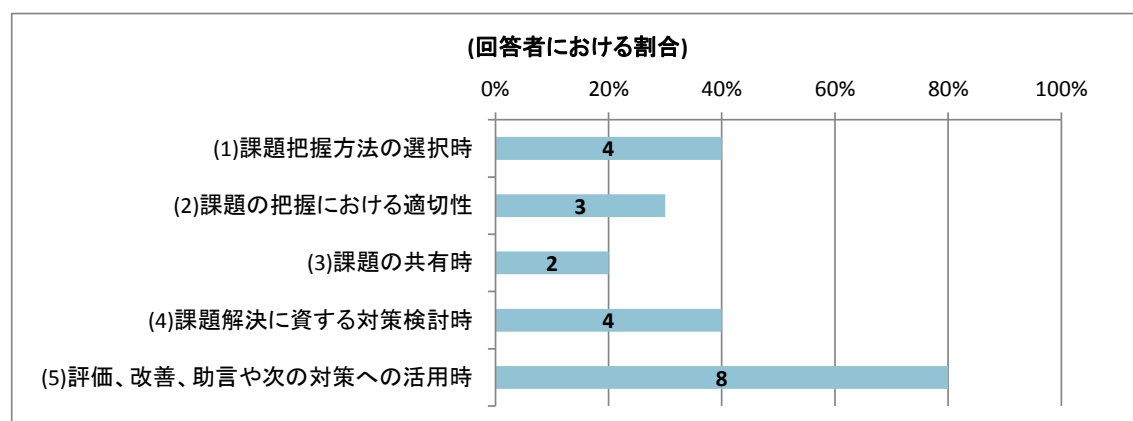
「その他」と回答した介護人材確保対策推進会議、協議会などでアドバイスをもらっている都県を含むと、約7割がアドバイスを受けている。

図表 26 「アからオ」に際し、助言者（学識有識者など）のアドバイスをもらっている



「評価・改善、助言、次ぎの対策への活用」の場面でアドバイスをもらう県が8県と、半数近かった。

図表 27 アドバイスを受けている場面（重複回答）



キ. 新規事業以外の充実策

新規以外の充実策としては、介護職員の待遇改善、介護業界のイメージアップ、多様な人材の活用、基金事業の要件の見直しや事業の精査など、協議会の設置などがあげられた。

図表 28 新規事業以外でどのようなことが実施できたら充実するか

介護職員の待遇改善	・事業所がさらなる処遇・労働環境の改善に取り組み、働きやすい魅力ある職場づくりをすることが重要であることから、そのための支援を充実させる必要がある。 ・事業者が給与のベースアップや勤務環境の抜本的な改善を行えるよう、より本質的な取り組みが先行して実施されれば、基金事業の効果もさらに高まる。 ・介護事業所における福利厚生の実施(休みの取りやすさなどを含む) ・介護職員一人一人の賃金改善が確実にされる仕組み ・中小規模の介護事業所のネットワーク化(研修、産休等の代替職員の融通、採用、資質向上の共同化など)
介護業界のイメージアップ	・介護のイメージアップを図るため、事業所のキャリアアップへの取り組みや介護の現状等を紹介する冊子、CM を作る。
多様な人材の活用	・外国人の活用 ・中高年層の活用・参入促進 ・介護ボランティアの育成や潜在労働力(主婦、高齢者等)の活用
基金事業の要件の見直しや事業の精査など	・基金(介護従事者分)については、事業メニューが限定的であり、使いづらい。個別事業の要件を緩和し、地域の実情に応じた柔軟な対応を可能とすることで地域の創意工夫を活かした事業の展開が可能となるのではないか。 ・県内 9000 以上ある事業所を法人・事業所規模やサービス種別等、適切なセグメントで切り分けた分析
協議の場の設置	・協議の場（プラットフォーム）の設置介護養成校、事業所、学識経験者、庁内関係課などがプロジェクトチームを組み、担当者レベルで課題の議論と政策形成を担う。
その他	・現時点においては明確な答えがでていないため、既存事業の PDCA の中で図っている。

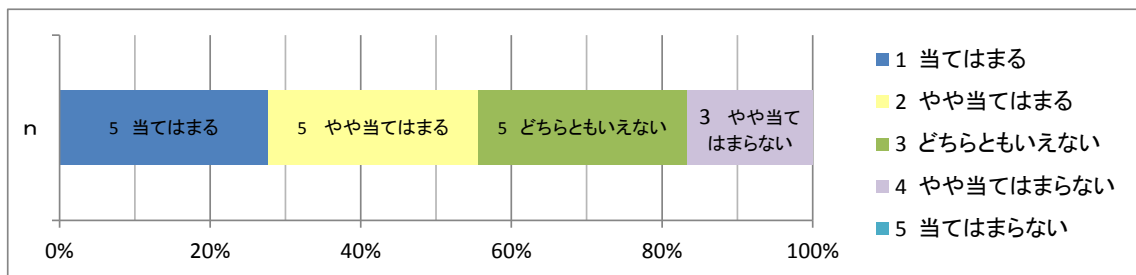
③ 新メニュー検討の前提としての考え方

新メニュー検討前提としての取り組みについての評価は以下のとおりである。

ア. 事業所間で連携した取り組み

「事業所間で連携した取り組みは効果的」に対し、「当てはまる＋やや当てはまる」と 18 県中 10 県が肯定的、3 県が「やや当てはまらない」と回答した。

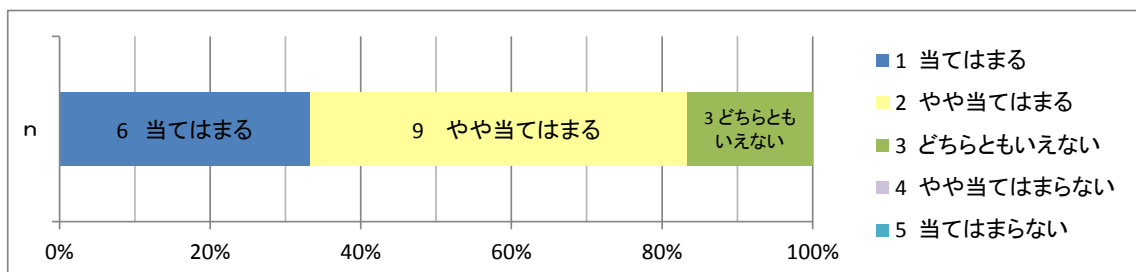
図表 29 事業所間で連携した取り組みが効果的



イ. 事業所と養成校で連携した取り組み

「事業所と養成校で連携した取り組みが効果的」に対し、「当てはまる＋やや当てはまる」と 18 県中 15 県が肯定的であった。

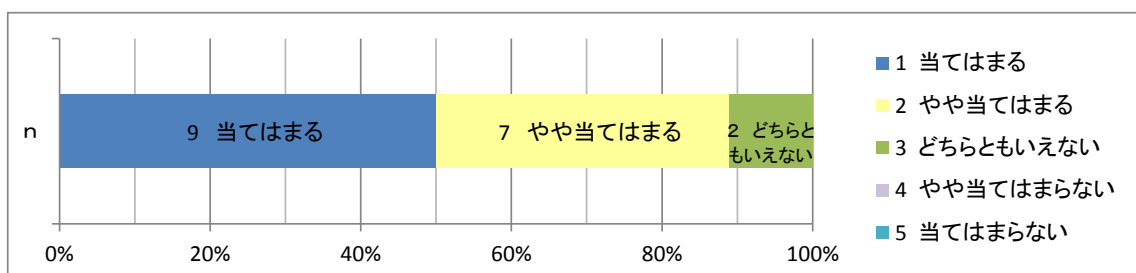
図表 30 事業所と養成校で連携した取り組みが効果的



ウ. 事例の共有

「事例の共有が効果的」に対し、「当てはまる＋やや当てはまる」と 18 県中 16 県が肯定的であった。

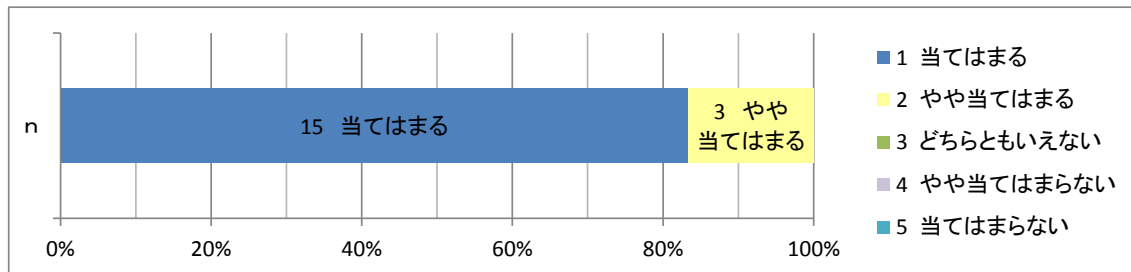
図表 31 事例の共有が効果的



エ. 介護事業所が魅力ある職場になること

「介護事業所が魅力ある職場になることが重要」に対し、「当てはまる＋やや当てはまる」と18県全県が回答した。

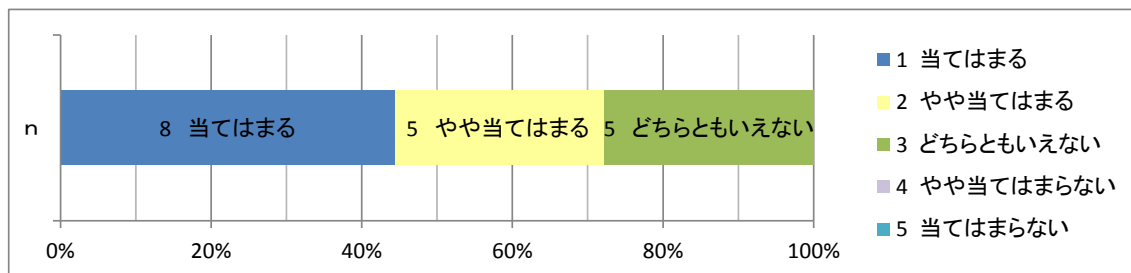
図表 32 介護事業所が魅力ある職場になることが重要



オ. 人材センター同士の情報共有、スキルアップの機会

「人材センター同士の情報共有、スキルアップの機会が必要」に対し、「当てはまる＋やや当てはまる」と18県中13県と約7割強が肯定的であった。

図表 33 人材センター同士の情報共有、スキルアップの機会が必要



カ. 今後進めていきたいと考える事業

今後進めていきたいと考えている事業として、「養成校への働きかけ」、「人材育成・研修」、「モチベーションアップ」、「介護士のイメージアップ」、「介護職員の待遇改善」、「多様な人材活用・潜在的な人材の掘り起こし」などのほかに、地域包括ケアシステムの核となる地域包括支援センターの強化につながる取り組みなどがあげられた。

図表 34 今後進めていきたいと考える事業

学生等への働きかけ	・学生に向けた座談会、出前講座等の参入促進を図る取り組み ・中学校、高校への働きかけ ・教育委員会との連携による学校訪問や職場体験見学の効果的な実施
人材育成・研修など	・介護助手養成事業 ・介護アシスタント(周辺業務を担う人材)の導入育成 ・中核的人材の育成 ・介護業界に若い職員が希望をもてるよう海外研修(派遣)への助成 ・介護未経験者に対する研修支援事業（新規参入者に介護の仕事に関する説明会と事業所へのマッチングを一体的に行う）
モチベーションアップ	・労働環境・処遇改善や人材育成等に取り組む事業所を認証する ・離職率の低い事業所、勤続年数の長い職員への表彰や祝い金の提供
介護士のイメージアップなど	・地域ブランドの向上による人材確保 ・介護福祉士等届出制度の全国 P R ・介護職の仕事に対する理解促進や介護職の魅力に関する広告宣伝の充実(CM やポスター等) ・イメージアップを図るための CM 放映
介護職員の待遇改善	・介護事業所が雇用する介護職員のために確保する住居等の借上げ費用を支援する事業
離職防止	・介護職員等合同入職式
多様な人材活用・潜在的人材の掘り起こし	・外国人を活用した事業 ・中高年層を活用した事業 ・介護福祉士養成施設を活用した。潜在的有資格者の掘り起こしなど ・介護助手の導入に向けた取り組みを始めたところであり、未経験者の参入促進や生涯現役の取り組みと連携して、進めていきたいと考えている ・離職した介護福祉士の届出制度により登録した離職者を対象とした支援 ・潜在労働力(主婦、高齢者等)への働きかけ(ライフスタイルにあわせた勤務態勢等の PR) ・離職介護福祉士の不安を解消して復職につなげるためのピアサポート的ネットワーク
その他	・介護事業所等が職業紹介や人材派遣を通して介護職員を確保する際に生じる費用を支援する事業 ・本県では補助率 3 分の 1 が原則となっており、実績が上がっていないため、国において補助率を示して事業実施することも有効と考えられる（例えば 4 分の 3 など）。 ・地域包括ケアシステムの核となる地域包括支援センターの強化につながる取り組み ・介護職員雇用推進事業については、平成 28 年度において、当初の目標値を上回る達成値を実現しており、今後も進めるべく各種調整を図って進めたいと考えている

2. 県と福祉人材センター担当者の意見交換会

(1) 意見交換会の目的

都県の事業担当者が基金事業の活用に対して悩んでいる点や解決の手がかりの共有、優良な事例の情報共有等を目的に、都県および福祉人材センターの基金担当者が一堂に会する場として、意見交換会を開催した。

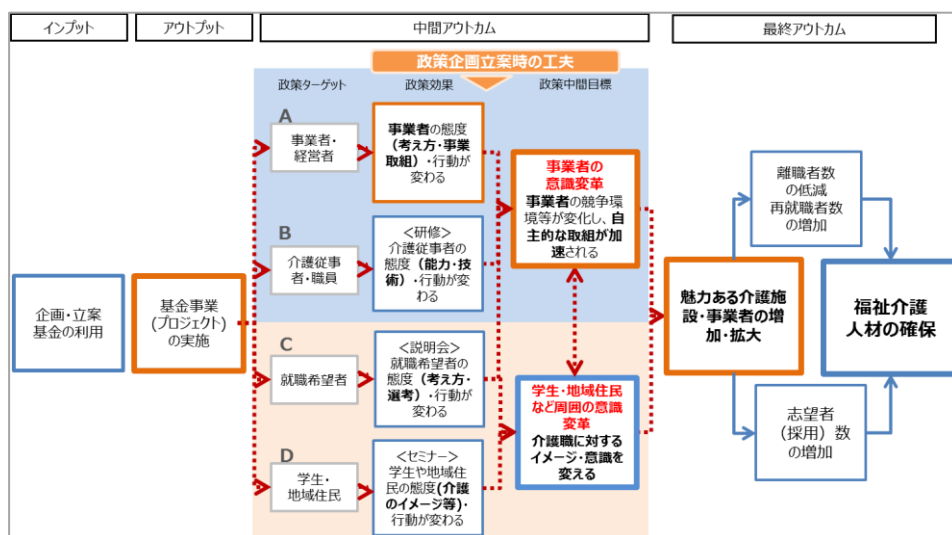
(2) 意見交換会の実施概要

関東信越ブロックと九州ブロックを対象とし、2回の意見交換会を行った。第一回目の意見交換会は10月に関東信越ブロックで行い、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県の県担当者および福祉人材センター担当者29名が参加した。第二回目は11月に九州ブロックで行い、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県の県担当者および福祉人材センター担当者20名が参加した。

これらの2回の意見交換会では、有識者による講演、それぞれの県の担当者が基金事業の代表的な2事例を紹介した。

事例発表は、次のフレームワークに則り類似事例毎に行った。その後、いくつかのグループに分かれディスカッションをしながら、発表と他事例による新たな気づきの習得、及び、実施事業に対する自己評価、他者評価のフィードバックなどの意見交換をしながら情報共有を図った。意見交換会後に、参加者アンケートを行った。

図表 35 基金事業事例分類のフレームワーク



(出所) みずほ情報総研作成

① 関東信越の意見交換会

各都県が2事例ずつ代表的な基金事業を紹介した。

図表 36 代表的な基金事業（関東信越）

分類	事業区分	事業内容
A 事業者・経営者	・管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業	①複数事業所連携事業(茨城県) ②介護事業経営マネジメント支援事業(神奈川県)
	・人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度実施事業	③介護事業所トリプルアップ宣言事業（新潟県） ④介護人材の育成・定着に取り組む介護事業所の認証・評価制度事業（栃木県） ⑤介護職員確保定着促進事業（山梨県）
	・新人介護職員に対するエルダー、メンター制度等導入支援事業	⑥新人介護職員定着のための取組支援事業（群馬県） ⑦新任介護職員定着支援事業（埼玉県）
B 介護従業者・職員	・多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業	⑧キャリアアップ支援事業（埼玉） ⑨キャリアアップ支援事業（茨城県） ⑩キャリア形成訪問指導事業（長野県） ⑪現任者向け資格取得支援事業（新潟県）
	・各種研修に係る代替要員の確保対策事業	⑫代替要員の確保による現任介護職員等の研修支援事業（山梨県）
C 就職希望者	・「介護従事者の確保」	⑬職場環境改善普及促進事業（千葉県） ⑭福祉・介護人材マッチング機能強化事業（千葉県）
	・多様な人材層（若者・女性・高齢者）に応じたマッチング機能強化事業	⑮福祉人材センターの運営（東京） ⑯キャリアアップ事業（東京）
D 学生・市民	・地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業	⑰介護への理解促進事業（栃木県） ⑱介護人材確保理解促進事業（群馬県） ⑲介護の次世代育成促進事業（長野県） ⑳かながわ感動介護大賞表彰事業（神奈川）

グループディスカッションなどで関心の高かった事例は、「福祉人材センターの運営地域密着面接会（東京都）」、「介護への理解促進事業（栃木県）」、「かながわ感動介護大賞表彰事業（神奈川県）」、「複数事業所連携事業(茨城県)」であった。

② 九州の意見交換会

各県が2事例ずつ代表的な基金事業を紹介した。

図表 37 代表的な基金事業（九州）

分類	事業区分	事業内容
A 事業者・経営者	管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業	①特定施設管理者に対する雇用管理改善方策普及・促進事業（福岡県） ②経営・労働環境改善支援事業（長崎県） ③福祉・介護人材マッチング機能強化事業（アドバイザー派遣事業）（大分県） ④介護職員定着支援事業（リーダー事業者育成セミナー事業）（熊本県） ⑤介護役職者向けマネジメント研修事業（沖縄県） ⑥介護ロボット導入支援事業（鹿児島県）
	多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業	⑦社会福祉センター運営事業（宮崎県）
B 介護従業者・職員	多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業	⑧介護職員資質向上等研修事業（沖縄県） ⑨介護支援専門員資質向上研修事業（福岡）
	多様な人材層に応じたマッチング機能強化事業	⑩定着支援研修（長崎県）
C 就職希望者	多様な人材層に応じたマッチング機能強化事業	⑪明るい職場づくり推進事業（佐賀県）
	多様な人材層（若者・女性・高齢者）に応じたマッチング機能強化事業	⑫福祉人材マッチング機能強化事業（熊本県）
D 学生・市民	介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援事業	⑬介護事業所内保育所運営費補助事業（鹿児島県）
	地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業	⑭介護の仕事魅力発信事業（佐賀県） ⑮福祉・介護人材確保対策研修事業（大分県）
	若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験事業	⑯介護未経験者就業支援事業（就業実践講座実施事業）（宮崎県）

グループディスカッションなどで関心の高かった事例は、関心の高かった事例は、「明るい職場づくり推進事業（佐賀県）」、「介護の仕事魅力発信事業（佐賀県）」、「介護役職者向けマネジメント研修事業（沖縄県）」、「介護ロボット導入支援事業(鹿児島県）」、「介護未経験者就業支援事業（宮崎県）」であった。

(3) 意見交換会後のアンケート調査

意見交換会後に、「グループディスカッションは、今後、貴職の基金事業の企画・立案等に活用できる内容であるか」、「グループディスカッションを通じてどのようなことが得られましたか」、「厚生局による伴走型支援の取り組み（意見交換会やシンポジウム開催など）を、担当者としてどのように受けとめているか」、「次年度以降、こうした取り組みを期待するか、また、どのような改善点があればよいか」などについて参加者にアンケートを行った。

図表 38 参加者及び回収状況

	意見交換会参加者	アンケート回答者
関東信越	29 人	26 人（回収率 90%）
九州	20 人	20 人（回収率 100%）

① グループディスカッションは、今後、貴職の基金事業の企画・立案等に活用できる内容であるか。

関東信越、九州における意見交換会では、ともに「十分活用できる、活用できる」と回答したものがそれぞれ、61.5%、75%と高かった。

図表 39 グループディスカッションは、今後、貴職の基金事業の企画・立案等に活用できる内容であるか（関東信越）

回答選択肢	回答件数	%
十分活用できる、活用できる	16	61.5
普通	5	19.2
あまり活用できない、活用できない	3	11.5
無回答	5	7.7

図表 40 グループディスカッションは、今後、貴職の基金事業の企画・立案等に活用できる内容であるか（九州）

回答選択肢	回答件数	%
十分活用できる、活用できる	15	75.0
普通	3	15.0
あまり活用できない、活用できない	1	5.0
無回答	1	5.0

② グループディスカッションを通じてどのようなことが得られたか

関東信越、九州における意見交換会では、ともに「各県の事例を情報共有でき、有益であった。」と回答したものが多かった。

図表 41 グループディスカッションを通じてどのようなことが得られたか（関東信越）

自由記述	回答件数 (全 17 重複回答あり)
各県の事例を情報共有でき、有益であった。	9
もう少し時間をかけて意見交換をしたかった。	3
発想の転換を感じさせる内容であった。	1
様々なアイデアが得られた。個別事業の改善点、新規の事業のヒントも得られ、とても参考になった。	1
同様の目的の事業でも県により少しずつやり方が違うことがわかり、勉強になった。	1
基金メニューにとらわれがちであるが、必要な事業をいかに基金で工夫してとりくむかが大切だと思う。	1

図表 42 グループディスカッションを通じてどのようなことが得られたか（九州）

自由記述	回答件数 (全 11 重複回答あり)
他県の事例を情報共有でき、大変有益であった。	10
もう少し時間をかけて意見交換をしたかった。	1

③ 厚生局による伴走型支援の取り組み（意見交換会やシンポジウム開催など）を、担当者としてどのように受けとめているか

関東信越、九州ともに「非常に有益な機会であり、今後も参加・協力したい。」と回答したものが多かった。

図表 43 厚生局による伴走型支援の取り組み（意見交換会やシンポジウム開催など）を、担当者としてどのように受けとめているか（関東信越）

自由記述	回答件数 (全 17)
非常に有益な機会であり、今後も参加・協力したい。	9
もう少し時間をかけて意見交換をしたかった。	2
厚生局にワンクッションしていただけるので、ありがたい。	1
柔軟な発想を尊重し、国として取り組みが必要な事業は責任を持って旗振り役を努めて欲しい。	1

図表 44 厚生局による伴走型支援の取り組み（意見交換会やシンポジウム開催など）を、担当者としてどのように受けとめているか（九州）

自由記述	回答件数 (全 11)
非常に有益な機会であり、今後も参加・協力したい。	10
他県の状況はネットで検索するなどして、問い合わせをしている。 せめて九州各県だけでも基金事業の一覧表があると助かる。	1

④ 次年度以降、こうした取り組みを期待するか、また、どのような改善点があればよいか

関東信越、九州ともに「継続を希望する。良い機会だと思う。」と回答したものが多かった。また、「テーマを限定するなど、各県の事業説明に時間が欲しかった」という意見もあり、意見交換会に意欲的な回答が多かった。

図表 45 次年度以降、こうした取り組みを期待するか、また、どのような改善点があればよいか（関東信越）

自由記述	回答件数 (全 12 重複回答あり)
継続を希望する。良い機会だと思う。	5
テーマを限定するなどして、事業内容の説明にもう少し時間を割いて欲しい。	2
2025 年以降は、「施設」だけの視点でなく認知症、在宅医療介護、共生型の視点で捉えることが必要。	1
点の取り組みが面になる工夫が必要。	1

図表 46 次年度以降、こうした取り組みを期待するか、また、どのような改善点があればよいか（九州）

自由記述	回答件数 (全 11 重複回答あり)
継続を希望する。	5
事例についてももう少し詳細を聞きたい。時間をとって欲しい。	3
時期としては、もう少し早いタイミング（8～9 月頃）に開催していただき、来年度の予算編成に間に合うようにしたい。	1
実際に先進的な取り組みの視察があればよい。	1
予算企画の前に他県の良い取り組みを聞く機会があればよい。	1
内容が全国の戦略会議とあまり変わらないように感じ。九州地域全体でとりくむ内容を協議する等があればよい。	1

（４）意見交換会のまとめと今後に向けて

意見交換会の参加者からは「他県の取り組みを知るよい機会となった。」、「行政と福祉人材センターの合同会議は非常に有益であり、こうした会議をぜひ続けてもらいたい。」との声が多かった。

さらに、このような意見交換の場だけでなく、「各事業に対し、個票に書いてあるだけの情報だけでなく各事例の工夫した点や取り組みに対して、どのような成果があったのか、課題について事例のフィードバックを、県を越えて共有したい」という意見も多かった。今後は、事例ごとに、下記の項目につき整理し、資料とともに配布することにより、効果的な発表・議論が期待される。

図表 47 意見交換会における事例情報整理のあり方（例）

事例毎の情報整理項目	内容
１．事業内容	背景、目的など
２．対象基金事業の企画上の工夫点	対象とする事業者の選定方法、周知・広報方法など
３．対象基金事業の効果について	基金事業の評価方法、過年度の評価結果（あれば）
４．特記事項	・基金事業が施設経営者の意識変革を促すような点（あれば） ・介護現場の意見や要望を、基金事業の企画にどのように反映した点（あれば）

（５）事例のヒアリング調査

関東、九州の意見交換会で関心の高かった事例について、下記のとおりヒアリングを実施した。ヒアリング結果については次頁以降に示すとおりである。

図表 48 事例のヒアリング項目

ヒアリング項目	内容
１．事業内容	背景、目的など
２．対象基金事業の企画上の工夫点	対象とする事業者の選定方法、周知・広報方法など
３．対象基金事業の効果について	・対象基金事業の効果について（効果をどのように捉えようとしているか） ・また、その捉え方に即した場合、期待されている効果は出ているか）
４．対象基金事業（あるいは基金事業全般）についての	今後の課題について
５．基金事業全般に対する考え	・基金事業が施設経営者の意識変革を促すような内容となっているか ・介護現場の意見や要望を、基金事業の企画にどのように反映させようとしているか）

<対象事例>

- ・小中学生向けに介護のお仕事見学・体験ツアー事業、小中高校生向けパンフレット作成事業、進路指導担当教員対象介護の仕事理解促進事業
- ・介護の魅力や社会的意義を広く伝えることで、介護従事者の意欲を高め、介護はやりがいのある仕事だということをアピールする感動介護大賞表彰事業
- ・介護施設の経営者、役職者にセミナーを実施し、マネジメント能力を身につけることで介護従事者の定着を図ることを目的とした介護役職者向けマネジメント研修事業
- ・介護ロボット導入支援事業

<事例のヒアリング調査結果>

事業名	① 介護への理解促進事業（小中学生介護のお仕事見学・体験ツアー事業、小中高校生向けパンフレット作成事業、進路指導担当教員対象介護の仕事理解促進事業）
自治体名	栃木県
政策ターゲット分類	D(学生・市民)
1.事業内容（背景・目的など）	・最大のねらいは<u>介護職に対するイメージの改善</u>。<u>小中学生を対象</u>に、県内の介護施設において介護職の説明や先進的な取り組み、介護職員・利用者との交流、介護職や介護ロボットの体験を通じて介護職への興味・関心を深めることが目的。 ・実施内容:8月の夏休み中に、小学生向けと中学生向けに高齢者分野の2施設（ケアハウスフローと地域密着型特別養護老人ホーム美渉）の施設内見学・説明、介護職員の話、介護職員や利用者との交流、介護職やレクリエーション、介護ロボット・福祉用具体験する<u>バスツアーを各1回実施</u>した。参加者定員数は小中学学生と保護者で、参加募集定員はそれぞれ、20名と25名。 総事業費（6,862千円） 実施期間 平成29年（事業はH28年よりスタート）
2.対象基金事業の企画上の工夫点について	・企画は、介護人材確保対策連絡調整会議において提案を募集。同会議のWGメンバーは介護事業所、教育委員会、出張出前講座にかかわったメンバーなど、事業推進の担い手となる<u>現場がわかるメンバーにより構成</u>。企画内容は、先行していた岡山の事例を参考にした。同事例は委託先である社協が探した。 ・<u>ツアーの様子は県政テレビ（とちぎTV）の番組で取り上げてもらえるように庁内を調整</u>し、10月中旬に2回（日曜日AM9時～、火曜日PM7:00再放送）放映（別途で映像あり）された。さらに、<u>新聞社の記者も同乗し取材</u>が行われた。
■ 対象とする事業者の選定方法、周知（広報）方法など	

3.対象基金事業の効果について ■ 効果をどのように捉えようとしているか（また、その捉え方に即した場合、期待されている効果は出ているか）	・参加者はそれぞれ定員数 20 名に対し 17 人、25 名に対し 12 人であった。 かった費用は 2 回のツアー体験で 30.2 万円→バス代とパンフレット作成費のみ。 ・<u>効果は参加者の満足度で評価している（参加者にアンケート調査を行い、生徒だけでなく、保護者も参加してよかったと答えたものが多かった。</u>介護のイメージが改善され、みんなにも体験ツアーに参加することを勧めたいと答える生徒もいた。また事業者側からもモチベーションが上がったというような声もきかれるなど評判も良く、今回の 2 施設以外も訪問して欲しいという施設も多かった。）。
4.対象基金事業（あるいは基金事業全般）についての今後の課題について	・今後は、<u>栃木県内全体の 4 ブロックに拡大したい</u>（小学生、中学生は回を分けずに一緒にでもよいと考えている）。体験してもらえば、効果は得られるので、いかに告知し、参加を促すかがポイント。 ・福祉業界はメール配信では全員にお知らせが行き届かないことが多いので、パンフレットやチラシなど紙ベースでの配布、ファックスで情報発信しているのが現状。<u>今後は情報が届かないところに、どのように発信するのかの周知方法の検討も必要。</u> ・<u>訪問看護事業所などは、民間企業による運営が多いが、それらの参加率を高めることも課題。</u>施設については業界団体を通じた告知が有効だが、訪問介護事業所などは周知が行き渡っていないのが現状。
5.基金事業全般に対する考え ■ 基金事業が施設経営者の意識変革を促すような内容となっているか ■ 介護現場の意見や要望を、基金事業の企画にどのように反映させようとしているか	・管理者向けの研修は事業として増やしている。来年から表彰制度がスタートするので、介護事業所全体が底上げできれば良いと思うが、<u>小規模の法人はマンパワーが足りないことから支援が必要。</u>

事業名	② かながわ感動介護大賞表彰事業
自治体名	神奈川県
政策ターゲット分類	D(学生・市民)
1.事業内容（背景・目的など）	・神奈川県は、現在はまだ比較的若い県ではあるが、高齢化のスピードが速いというのが特徴であり、高齢化に伴い、介護が必要な高齢者も増加しており、介護人材の不足も予測されている。このため、介護を受けた高齢者や家族等から、介護にまつわるエピソード（感動介護エピソード）を募り、介護の素晴らしさを伝える感動的なエピソードの応募者や、対象となった介護従事者や施設等を表彰し、介護の魅力や社会的意義を広く伝えることで、介護従事者の意欲を高め、介護はやりがいのある仕事だということをアピールしたい。かながわ感動介護大賞表彰事業は H24 年からスタートしている。 総事業費（7、274 千円） 実施期間 平成 29 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日
2.対象基金事業の企画上の工夫点について ■ 対象とする事業者の選定方法、周知（広報）方法など	・初期の募集要項は、「<u>神奈川県内にある介護保険事務所・老人福祉施設から介護サービスを受けている人とその家族</u>」が対象であったが、H26 年の第 3 回目より、「サービスを受けている人とその家族から、<u>介護サービスを行っている職員</u>」も対象になった。また H29 年度からは、「<u>介護にまつわる感動的な場면을直接見聞きた人</u>」も対象にした。 ・エピソードで選ばれた応募者の話を実際の介護施設、その家族などを訪問し、役者などを使わず当事者本人に出演してもらい作成した DVD を作成している。 ・第 6 回感動介護エピソード作品集は 5000 部用意し、賛同企業のほか、介護保険事業者に約 1600 部、地域包括支援センターに約 700 部、介護職員初心者研修事業者に約 500 部、中学高校に約 700 部配布。H29 は、ドキュメンタリー DVD は 1000 部用意し、賛同企業、学校などのほかに地域包括支援センターに約 360 部、ヘルパー養成機関に約 300 部、市町村社会福祉協議会に約 100 部配布。

	・この事業だけではないが、介護従業者を応援するために、介護を受けた高齢者や家族等が介護職員への感謝の気持ちを直接カードにより、かたちあるものとして伝える「ありがとうカード」を配布。 ・2017年12月31日 17:00 – 第6回かながわ感動介護大賞をTVKで放映予定。
3.対象基金事業の効果について ■ 効果をどのように捉えようとしているか（また、その捉え方に即した場合、期待されている効果は出ているか）	・かながわ感動介護大賞表彰式などを含んだ介護フェア in かながわアンケート用紙を配布。（アンケート集計は2017年11月末で未集計） ・かながわ感動介護大賞表彰された、<u>施設、職員について、表彰されたことによりモチベーションに変化があったかなどの追跡調査を今後行っていきたい</u>と考えている。
4.対象基金事業（あるいは基金事業全般）についての今後の課題について	・アンケート集計結果の反映や表彰された施設・職員について、表彰されたことによりモチベーションに変化があったかなどの追跡調査を今後行うことで改善できることを考えると共に、<u>介護にまつわるエピソード（感動介護エピソード）を広く集める</u>ためにはどうしたらよいかを検討したい。
5.基金事業全般に対する考え ■ 基金事業が施設経営者の意識変革を促すような内容となっているか ■ 介護現場の意見や要望を、基金事業の企画にどのように反映させようとしているか	・介護士の地位を段階的に引き上げることは必要。介護士の資格取得者は増えているが、必ずしも介護職増加に直結しているわけではない。 ・課題の1つに、介護現場のイメージアップや職員らのモチベーション向上の施策だけでなく、労務管理がある。このため、これに対応するような基金事業が必要。

事業名	③ 介護役職者向けマネジメント研修事業
自治体名	沖縄県
政策ターゲット分類	A （事業者・経営者）
1.事業内容（背景・目的など）	・介護職員の退職理由として、<u>経営理念への不満や人間関係</u>があげられる。そこで、<u>介護施設の経営者、役職者にセミナーを実施し、マネジメント能力を身につけることで介護従事者の定着を図る</u>ことを目的としている。 総事業費（4,000 千円） 実施期間 平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日
2.対象基金事業の企画上の工夫点について ■ 対象とする事業者の選定方法、周知（広報）方法など	・平成 28 年度は中堅層向けのセミナーを実施していたが、平成 29 年度は経営者向けのセミナーも開催した。
3.対象基金事業の効果について ■ 効果をどのように捉えようとしているか（また、その捉え方に即した場合、期待されている効果は出ているか）	・H29 年 10 月に実施した施設経営者向けセミナーのアンケート結果では、開催趣旨が参加者に伝わっていると思われる。 このアンケート結果で選ばれた項目（抜粋）では<u>基本は「人」</u>があげられた。 ・「これからの高齢者施設運営者に求められる素質・視点とは？」→働きやすい職場づくり、職員がやりがいのある職場作りの参考になった。 ・「今日の講座で一番参考になった事や実践してみたいと思った事は何か？」→「職員が働きやすい職場とは何か、現在管理者、職員一緒になって模索している」、「継続して取り組んで、利用者、職員に選ばれる施設を目指す」、「職員の環境づくり、モチベーション、納得など基本はやはり「人」」

4.対象基金事業（あるいは基金事業全般）についての今後の課題について	・沖縄県では経営者向けのセミナーを先日開催したばかりなので、変化の声はあまり耳には入っていないが、第2回も開催予定で、懇親会も予定しているので、そこで具体的に聞ければと思う。<u>10月のセミナーでは、好評の声もいただいているので、具体的な効果についても検証</u>していきたい。
5.基金事業全般に対する考え ■ 基金事業が施設経営者の意識変革を促すような内容となっているか ■ 介護現場の意見や要望を、基金事業の企画にどのように反映させようとしているか	

事業名	④ 介護ロボット導入支援事業
自治体名	鹿児島県
政策ターゲット分類	A （事業者・経営者）
1.事業内容（背景・目的など）	・後期高齢者が増加する中、介護人材確保は重要な課題である。このため、<u>介護職員の負担軽減</u>を図るなど、働きやすい職場環境を構築し、介護職員を確保することが必要となる。 ・<u>介護ロボット</u>は、介護従業者の身体的負担の軽減や業務の効率化など、介護職員の職場定着化には有効であるが、<u>導入費用が高額</u>であること等から介護サービス事業者への普及には至っていない。 ・平成 28 年より事業を実施。28 年度は施設系（介護老人福祉施設、介護老人保健施設）のみ対象としたが、<u>29 年度は施設系、居住系、居宅系と幅広く対象</u>としている。 <u>補助額は 1 台当たり 2 分の 1 以内（10 万円が上限）</u>。国の通知に準拠した形で対応。 ・対象経費は介護ロボット導入に要する経費（備品購入費、使用料及び賃借料含む）。 ・導入可能台数は施設系、居住系サービスは利用定員数に 0.1 を乗じて得た整数。居宅系サービスは利用定員数に 0.05 を乗じて得た整数。 ・対象となるロボットの種類は国から提示されている内容と同様である。 計画上の総事業費は 36、000 千円、補助金額 18、000 千円 実施期間 平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日

2.対象基金事業の企画上の工夫点について ■ 対象とする事業者の選定方法、周知（広報）方法など	・周知方法：①県 HP で介護ロボット導入にあたっての優良事例、県補助を活用した導入事例を紹介。②県内の対象となる全ての介護サービス事業者に募集について周知 ③県社協老人福祉施設協議会にも募集について情報提供 ④<u>県介護実習・普及センターとも連携を図り、センターからも補助事業について紹介いただいている。</u> ・運用面では、前年度に補助を受けた事業所であっても、当該年度に新たに介護ロボットを導入される場合は補助可能とした。
3.対象基金事業の効果について ■ 効果をどのように捉えようとしているか（また、その捉え方に即した場合、期待されている効果は出ているか）	（実績） ・昨年度の実績は <u>8 施設 19 台導入。</u> ・<u>今年度は対象施設も広がり 29 施設 61 台導入予定。</u> ・<u>県介護実習・普及センターとの連携を強化し、導入事例を積極的に紹介し周知を図り、導入のきっかけを図れるよう進めていく。</u> ・介護ロボット導入の補助について、実際、複数の事業所から問い合わせがある。 （効果について） ・基金事業の効果として、昨年度は、介護老人福祉施設と介護老人保健施設の 2 種施設のみを対象としていたが、今年度は施設系、居宅系、在宅系と対象を広げたこともあり、施設数も 8 施設から 29 施設と 21 施設の増、台数も 19 台から 61 台と 42 台の増となっており、<u>普及も確実に進んでいる</u>と考えられる。
4.対象基金事業（あるいは基金事業全般）についての今後の課題について	・当該補助事業の更なる事業所への周知が必要と考える。 ・補助額が現在、対象経費の 2 分の 1 以内で 10 万円が上限であり、<u>介護ロボットの導入事業費に対して補助額が少額。</u>
5.基金事業全般に対する考え	・<u>介護ロボットの導入により、スタッフの負担を減らし、業務を効率化するきっかけづくり、意識の醸成につながっている</u>と考えられる。

■ 基金事業が施設経営者の意識変革を促すような内容となっているか ■ 介護現場の意見や要望を、基金事業の企画にどのように反映させようとしているか	・<u>毎年度、介護福祉関連団体の代表者等による介護人材確保対策に関する検討会を開催し、意見・要望をいただき、可能なものは基金事業に反映</u>できるようにしている。 ・事業全般に対しては、毎年度、市町村等に事業案等について照会をかけ、介護現場の意見や要望をできるだけ踏まえて要望、提案をしていただくようにしている。
---	---

発表番号 事業名	⑤ 介護未経験者就業支援事業（介護基礎講座）
自治体名	宮崎県
政策ターゲット分類	D（学生・市民）
1.事業内容（背景・目的など）	・団塊の世代がすべて 75 歳以上となる 2025 年以降に向け、持続的に介護人材を確保していくため、<u>介護の経験がない層（就活中の若者、地域の潜在労働力である主婦層、定年を控えた中高年齢者層等）に対するアプローチ</u>が必要であり、これらの者の介護への参入を促進するための取り組みの一つとして「<u>学び・体験の場</u>」を提供することが効果的である。このため、介護未経験者に対して、介護に係る基礎知識の習得から介護現場の実態・職場環境を知ることができる介護実習までを内容とする「<u>基礎講座</u>」を実施することにより、介護の仕事に関する理解を深めるとともに、就業意欲の向上を図り、多様な人材層の参入を促進することとしている。具体的には、介護に関する制度や基礎的な技術を学ぶための講座や実習、介護施設の見学を内容とした 3 日間の講座を実施している。 ・本事業は養成校からの提案を元に計画をたて、県内の介護福祉士養成校 6 校への委託により実施しており、1 回あたりの定員を 15 名とし、1 校あたり最大 3 回（定員総数 270 名）実施している。 ・総事業費（5、400 千円）、実施期間 平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日
2.対象基金事業の企画上の工夫点について ■ 対象とする事業者の選定方法、周知（広報）方法など	・受講者が参加しやすいよう、県内各地で実施している。 ・<u>実施先を介護福祉士養成校</u>とすることで、近年入学者数が減少傾向にある<u>介護福祉士養成校の PR 効果も期待</u>。 ・実際の介護現場の様子を体験することで、イメージアップを図ることができるよう、介護施設の見学を取り入れている。 ・新聞掲載のほか、市の広報、地区の回覧板等、県民にとって身近なツールを活用した周知を行っている。

3.対象基金事業の効果について ■ 効果をどのように捉えようとしているか（また、その捉え方に即した場合、期待されている効果は出ているか）	・3日間の講座に参加することにより、介護に関する理解を深めることを第1の目的としているため、<u>参加者数及び参加者の満足度</u>を事業の効果として捉えている。 ・過去2年間では、参加者に対して行った<u>アンケート結果のうち、「講座を受講して、介護に関心が持てたか」、「研修の内容は、参考になると感じたか」という問いに対して「はい」、「感じる、大いに感じる」と回答した者は100%</u>であり、参加者に対する介護に関する理解促進につながっていると捉えている。 ・過去2年間の実績は、定員270名に対して3割程度の参加人数。期待した人数を下回っている状況となっている。
4.対象基金事業（あるいは基金事業全般）についての今後の課題について	・<u>介護未経験者</u>を対象としており、ある程度介護に関心がなければ参加につながらないため、これらの者の<u>動機付けにつながるような他の取り組みが必要。</u> ・本講座は<u>公的な資格の取得につながるものではない</u>ことも参加者数が低調である要因と考えられる。<u>受講意欲につながるような仕組みのあり方も今後の課題。</u>
5.基金事業全般に対する考え ■ 基金事業が施設経営者の意識変革を促すような内容となっているか ■ 介護現場の意見や要望を、基金事業の企画にどのように反映させようとしているか	・一部の基金事業については、直接的に施設経営者の意識変革につながることを念頭に置いた内容（管理者向けの研修、小規模事業所向けの雇用管理制度整備支援、各種フォーラム・セミナーの開催、処遇改善特別支援事業等）となっており、その他の事業についても、結果的に意識変革につながるものと考えている。 ・行政や職能団体、事業者団体などで構成する「介護人材確保推進協議会」を設置し、H28年2回、介護人材に関する情報共有を図るとともに、協議会に設置した「作業部会」を活用して、年3回、課題解消に向けた具体案を検討し、基金事業の計画に反映した。 ・このほか、年に1回、職能団体、事業者団体等に対して、基金事業にかかる事業提案を募集し、基金事業の企画に活用している。

3. シンポジウム

(1) シンポジウム開催の目的

シンポジウムでは、介護人材確保に向けた基金事業の活用について、行政担当者、福祉人材センター、のみならず、介護人材確保に関心のある介護施設関係者（経営者）、介護施設関係者（スタッフ）、介護施設等への就職希望者（学生含む）、企業など、幅広い層を対象に、人材確保に関する先進的な取組みの紹介や、基金事業の優良事例を紹介しながら、人材確保のあり方や基金の有効活用について議論することで、基金事業の周知、基金事業への期待・要望の収集などを目的に開催した。

シンポジウムは、1月30日に東京で、3月2日に福岡で開催した。

(2) シンポジウム実施概要

シンポジウムでは基調講演「介護人材確保について」、基金事業の説明、優良な事例の紹介の後、講演者などによるパネルディスカッションを行い、「魅力ある介護業界と、基金事業の活用」について福祉法人経営者、県の担当者、福祉人材センター担当者、養成校、コンサルタントなどのいろいろな立場から基金事業の周知や現状、課題などについてディスカッションを行った。

いずれのシンポジウムも、参加者は社会福祉法人経営者・スタッフ、および福祉人材センター、県の基金事業担当者、企業などさまざまであったが、2回のシンポジウムとも7割以上が社会福祉法人関連者であった。

① 介護人材確保シンポジウム （東京）

日時：2018年1月30日（火） 13：30～17：00

場所：TKPガーデンシティプレミアム京橋 ホールA

参加者：185人（パネラー、事務局関係者を含む）



発表内容

1. 基調講演「介護人材確保について」（13：30～14：00）

兵庫県立大学大学院客員教授（元厚生労働省社会・援護局長）岡田太造氏

2. 基金事業について（14：00～14：20）

みずほ情報総研株式会社

3. 事例紹介（介護事業者）人材確保に向けた先進的な取り組み事例（14：20～15：20）

（1）「ユニットケアの推進と週休3日制度導入の取り組み」

社会福祉法人 光誠会 本部事業部長 古口 文規氏

（2）「ICT」を活用した特別養護老人ホームの実践」

「自由は権利、養護老人ホームの実践」

社会福祉法人 スマイリング・パーク 理事長 山田一久氏

4. パネルディスカッション（15：40～17：00）

「魅力ある介護業界と、基金事業の活用を考える」

登壇者

昭和女子大学教授

北本 佳子氏

社会福祉法人 光誠会 理事長

古口 誠二氏

社会福祉法人 スマイリング・パーク 理事長

山田 一久氏

栃木県保健福祉部保健福祉課 係長

石井 達也氏

埼玉県社会福祉協議会 福祉人材センター センター長

龍前 航一郎氏

兵庫県立大学大学院客員教授

岡田 太造氏

株式会社スターパートナーズ 代表

齋藤 直路氏

② 介護人材確保シンポジウム (九州)

日時：2018年3月2日(金) 13:30～17:00

場所：TKP博多駅前シティセンター8F

参加者：84人(パネラー、事務局関係者を含む)



発表内容

1. 基調講演「介護人材確保について」(13:30～14:00)

兵庫県立大学大学院客員教授(元厚生労働省社会・援護局長) 岡田太造氏

2. 基金事業について(14:00～14:20)

みずほ情報総研株式会社

3. 事例紹介(介護事業者)人材確保に向けた先進的な取り組み事例(14:20～15:20)

(1)「ICT」を活用した特別養護老人ホームの実践」

「自由は権利、養護老人ホームの実践」

社会福祉法人 スマイリング・パーク 理事長 山田一久氏

(2)「介護人材育成に向けた専門学校の取り組み」

麻生医療福祉専門学校 校長代行補佐 山下 和美氏

4. パネルディスカッション(15:40～17:00)

「魅力ある介護業界と、基金事業の活用を考える」

登壇者

西九州大学 健康福祉学部 准教授

社会福祉法人スマイリング・パーク 理事長

麻生医療福祉専門学校 校長代行補佐

宮崎県 福祉保健部 長寿介護課 主事

佐賀県福祉人材・研修センター 係長

兵庫県立大学大学院 客員教授

株式会社スターパートナーズ 代表

江口 賀子氏

山田 一久氏

山下 和美氏

井戸川 武司氏

野添 大介氏

岡田 太造氏

齋藤 直路氏

(3) シンポジウム講演

ここでは、関東、九州で同じ講演者による同じ内容の講演も含まれているため、関東、九州をまとめて記載する。

① 基調講演：「介護人材の確保について」（関東・九州）



兵庫県立大学大学院経営研究科 客員教授 元厚生労働省社会・援護局長 岡田太造氏

概要

- ・介護福祉士が過去働いていた職場を辞めた理由をアンケートした結果、法人や事業所の理念・運営のあり方への不満や、職場の人材・人間関係に問題が上位にあげられている。法人や事業所の運営のあり方が、人材確保にとって重要である。
- ・介護の仕事は3Kだと言われて敬遠されているとよく言われている。認知症だからどんなケアをしても分からないと考えるのではなく、認知症のお年寄りが何故「問題行動」を起こすのかをよく観察し、お年寄りの感情にどう寄り添ってあげられるかを考え、ケアを工夫することがその質をよくする上で重要。介護は3Kではなく、知的な仕事。
- ・将来、介護の仕事は、AIやICTを使用して介護の仕事の質が客観的に評価される時代が来るのではないかと考えているが、利用者をよく観察して気持ちに寄り添うという仕事は人工知能ではできない。また、今後、介護は量だけでなく、質も大きく変わり、「家族が決めるサービスではなく、本人が選ぶサービスへ」になり、生き残れる介護事業者は「高齢者本人のニーズに応え、質の高いサービスを提供できるか」、「地域で信頼され、必要とされているか」が問われるだろう。
- ・人材確保に必要なこととして、介護事業者に求められるものは「適切な雇用管理」、「介護サービスの質の向上」、「地域に開かれ、地域に貢献できる事業者へ」、また、「利用者との信頼関係の確立」や「すべてをしてあげるからできることを促し、できないことだけを支える」などの質の高い介護サービスである。このような質の高い介護サービスは3Kではない。介護現場でお年寄りに寄り添って質の高いケアを目指す取り組みが3Kイメージを払拭し、介護職場の魅力を高めるためには必要。

② 事例紹介：（介護事業者） 人材確保に向けた先進的な取り組み事例

「ユニットケアの推進と週休3日制導入の取り組み」（関東）



社会福祉法人光誠会 本部事務局長 古口 文規氏

概要

介護業界は人材不足による稼働率の低下など、生き残りが本当に大変だという中で、法人のブランド化が必要だと考えている。「光誠会」としての企業ブランディングでは、「ユニットリーダー研修実地研修施設」、「週休3日制の導入」、「法人内の施設対抗活動発表会」、「法人HPの全面改修」、「若手への権限委譲（プロジェクトチーム発足）」、「人財育成サポートシステム」を行っている。

- ・ 光誠会は週休3日制を導入しているが、あくまで一つのツールであり、それだけで爆発的に人が来るわけでもなければ職員の定着率が上がるわけでもないが、見せ方としてはとても魅力的なツールだと捉えている。週休3日制を導入した後、約8割の時間外削減できた。
- ・ ユニットリーダー研修実地研修施設は栃木県に3箇所あるが、うち2箇所は光誠会である。
- ・ 人材確保及び定着のために、人材紹介会社・有料広告などを一切使わず、法人のチラシは職員が作成し、求職者や周りの人たちに本気で渡したり、地域の所に配布してみたり、職員一人ひとりがリクルーターとして働いている。また、マネジメントスキルを生かした育成方法、週休3日制の導入など柔軟な働き方を導入することで離職率は5%であった。
- ・ 職員が介護以外のいろいろな仕事に携われ、各部署から自由な発想を取り入れたマルチタスクオペレーションを採用と若手職員に高い自己肯定力感を持たせ、安心領域を広げ権限委譲をすることで、若い人の人材確保にも力を入れている。

③ 事例紹介：（介護事業者） 人材確保に向けた先進的な取り組み事例

「ICT を活用した特別養護老人ホームの実践」（関東・九州）

「自由は権利、養護老人ホームの実践」（関東・九州）



社会福祉法人スマイリング・パーク 理事長 山田 一久氏

③－１ 「ICT を活用した特別養護老人ホームの実践」（関東・九州）

概要

2025 年には 38 万人の人材不足になると言われており、介護ニーズどころかサービスそのものに対応しきれなくなるのではないかとということが ICT 導入に至った経緯である。導入前のほほえみの園の課題は、高い離職率、非効率化、タイムカードによる勤怠管理が挙げられる。オープン当初 2003 年の離職率は 25%であった。

- ・ ICT 導入に際し、4つの課題が表出した。
 - ア. システムの導入コスト→ICT 技術をもつメーカーおよび販売代理店による 質の担保とコスト削減を行った。
 - イ. コンピュータを不得手とする職員→インターネットで天気予報を見る、チャンネルに入っていくというところから始め、時間の経過とともに不安は失われた。
 - ウ. 導入反対派の登場→対面での申し送りを重視するというスタンスを残し、iPad や PC 等のデバイスを介しての情報共有をしてコミュニケーションを取るようにした。
 - エ. 情報漏えいに対するマイナスリスク→サーバー基にデータログが残ることを確認、それぞれの ID・PW を発行できるシステムを確認、セキュリティが高いものであることを確認

ICT 導入による効果

- ・ 導入前の手書き入力はやめ、音声入力のボイスファンや iPhone も使用し、ナースコールも自動記録されるようになっている。記録にかかる時間は平均 2 分の 1、職員によっては 4 分の 1 短縮されたが、iPhone を職員に持たせたところ、ボイスファンより早く記録を入力することができた。記録時間が従来の半分に短縮し、ケアの時間が増加した。
- ・ 会議時間も 30 分とし、あらかじめ記録を入れ、それに対して意見を求める形式で、職員は iPad や iPhone を持って参加する。
- ・ 訪問介護もタブレットを持っており、直行直帰できるようになった。
- ・ 眠りスキャンを導入したことによって「見える化」され、無駄な動きが無く、的確な動きができるので、夜間帯職員の負担軽減につながった。
- ・ 情報共有システムでバイタルリンクも使用している。これはケママネージャーやドクターと繋がるシステムで、記録が残るため、言質を取ることもできるようになった。
- ・ グーグルも有効に活用し、インドアビューで施設の中が探索できるようになっていて、フェイスブックで採用情報も出している。

この取り組みの結果、平成 27 年度の離職率は 2%、28 年度は 4%、29 年度は 3%となっている。70 名の職員がいる認定こども園については 5 年間退職者がいない。

③－２「自由は権利、養護老人ホームの実践」（関東・九州）

概要

これまでチャイムやアナウンスによって入居者が動く、管理された生活があった。そのため、挨拶の際に入居者に自由の権利があるということを伝え、隣の部屋に行ってはいけない、隣の人に声をかけてはいけないといった規則をすべて排除した。そうすると職員がストライキを起し、結果として約 9 割が退職したが、クックフリーズ製法という新調理システムを導入し、従来の立って見守るケアからの脱却を進め、職員も一緒に同じものを食べるようにし、ケアの時間は時計を見て自身で動く形にかえ、ハード面の再整備として、エントランスの整備、自動販売機の設置、会議室・談話室・食堂の模様替え、鍵の撤去、提げものの撤去、食事をランチョンマットにしてその場で盛り付けをする、祭りを地域のお祭りとして日程をあわせて外で実施する、トイレ・洗面台の掃除等を行った。結果として、入居者数が増えた。

④ 事例紹介：（専門学校） 人材確保に向けた先進的な取り組み事例

「介護人材育成に向けた専門学校の取り組み」（九州）



麻生医療福祉専門学校福岡校 校長代行補佐 山下和美氏

概要

介護福祉士養成施設の入学定員・入学者数の推移を見ると、入学者数は毎年減少の傾向にあり、2017年度、全国で入学定員1万5891人に対し、入学者数が7258人と充足率は45.7%である。福岡県の介護福祉士養成校も2006年の25校から現在では13校に減少している。

このような厳しい現状の中で、介護人材育成のこれからとして、「介護福祉を語れる介護福祉士の養成」、「キャリア教育との連動」、「留学生の専門教育」を目指している。平成31年度から改正されるカリキュラムにおいては、介護福祉士として、下記の内容が求められていることを見据えて、『多職種連携教育』を同じ学校法人内にある、看護師養成校及び理学療法士・作業療法士養成校と連携した新たなカリキュラムも構築している。

求められる介護福祉士像（改正案）

- ① 尊厳と自立を支えるケアを実践する
- ② 専門職として自律的に介護過程の展開ができる
- ③ 身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる。
- ④ 介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる。
- ⑤ QOL(生活の質)の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる。
- ⑥ 地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる。
- ⑦ 関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する。
- ⑧ 本人や家族、チームに対するコミュニケーションや的確な記録・記述ができる。
- ⑨ 制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる。
- ⑩ 介護職の中で中核的な役割を担う



高い倫理性の保持

（出所）九州シンポジウム講演資料

また、麻生医療福祉専門学校福岡校で実施している『グローバルシティズン教育』は「感謝と思いやり」、「立志」、「リーダーシップと社会貢献」を柱としたもので、高い論倫理性の保持に役立つものであり、前記の「求められる介護福祉像」を見据えたカリキュラム構築に取りを組んでいる。

図表 49 教育内容

領域	教育内容（厚生労働省の指定規則による）
1) 人間と社会（240 時間）	・ 人間の尊厳と自立 ・ 人間関係とコミュニケーション ・ 社会の理解
2) こころとからだのしくみ（300 時間）	・ 発達と老化の理解 ・ 認知症の理解 ・ 障害の理解（身体障害・知的障害・精神障害等） ・ こころとからだのしくみ→個別ケアの実践
3) 介護（1260 時間）	・ 介護の基本→介護観の醸成 ・ コミュニケーション技術→支援及びチー向けアの実践 ・ 生活支援技術→根拠に基づく技術の習得 ・ 介護過程→ケアマネジメントの理解と実践「個別ケア」
4) 医療的ケア（50 時間）	本来は医療従事者が行っていた行為（胃瘻対応・喀痰吸引）の適切かつ安全な知識・技術の習得

(4) パネルディスカッション

① 東京

パネルディスカッションでは、介護人材確保に向けて、栃木県および埼玉県福祉人材センターの報告を出発点として、i) 福祉人材センターや行政、地域との連携した取り組み、ii) 基金事業を活用した取り組みの二つ切り口から議論を進めた。これは、講演で報告されたような先進的で強力な取り組みを法人単体ではできなくとも行政や福祉人材センターとの連携によって推進できないかという問題意識を背景としている。

【主な発言要旨】

○福祉人材センターや行政、地域との連携した取り組みに向けて

■栃木県からの報告（多様な社会資源との連携）

- ・ 連携を上手く進めている栃木県の事例を報告いただき、それをきっかけに議論を展開
- ・ 基金に様々なメニューがある中で県が何をしなければならないか地域の実情に合わせて精査
- ・ 県内介護事業所職員の7割を40～60代が占め、事業所では新卒者の採用を希望するも、新卒採用できたのは26%と、新卒者の採用に向けた取り組みを計画
- ・ 小・中・高校生に切れ目なく事業展開し、さらに教員対象事業も開始
- ・ 教育委員会、福祉人材センター、老人福祉施設協議会、介護福祉会、労働安定センター、労働局など様々な機関と連携して事業を推進
- ・ 全てトップダウンで行うのではなく、現場から大まかながら役割分担も意識した提案をあげてもらい、それを県がブラッシュアップして予算化

※栃木県の事例は、意見交換会にて関心の高い事例として上位に選出され、その後のヒアリングで、事業企画の背景にある関係者の連携が成功要因であることが得られ今般のパネリストとして登壇いただいたもの

■埼玉福祉人材センターからの報告（アウトリーチ等を通じたニーズに応じた連携）

- ・ 基金事業として、介護事業所の若手職員を「介護の魅力PR隊」として知事が任命し、学校やハローワーク等を訪問し体験談等を話すことで介護の仕事に興味をもってもらう取り組みを実施している。中学・高校・大学では、学生・生徒と年齢の近い若手のPR隊員が訪問して話をするので共感を得て好評である。
- ・ さらに初任者研修、実務者研修の場に訪問する場合は、対象者に中高年層が多いので、対象者と同じ年齢層のベテラン介護職員をPR隊に起用することをセンターから県に逆提案し、新規に予算化。
- ・ 行政は予算化して終わりではなく、事業内容を要所の指示やフォローアップをしながらセンターに事業を任せ、一方、センターは受け身ではなく、実際にやってみた結果を踏

まえたフィードバックするなど現場をよく知っている強みを生かし、相互に事業をよりよいものへと導いていくべき

- ・埼玉県では、センター職員が事業所を訪問し、理事長や施設長などと話し、施設の困りごとや具体的な求人ニーズを把握、その過程で、例えば人材育成で悩みがあれば職員アンケートの提案や、他の事業所の事例を紹介するなど支援している。各都道府県福祉人材センターによってやり方は異なるが、センターの機能をうまく活用して欲しい。

■講演事例（週休3日制導入）の補足（古口氏）

導入の経緯：

- ・ 社会福祉法人をクローズアップさせようと考え、「皆がやっていないことをやる」ことを検討

導入プロセス：

- ・ 当初は70%が反対であったが70%の人が賛成であれば導入するとの方針を打出し職員が一人ひとり説得し週休3日制のイメージアップ
- ・ 週休2日制で仕事をしている方はそれが身に付いているので変化しようとしませんが、変化するためにはどうすれば良いか一年半かけて話し合いを重ね導入
- ・ 8時間体制で行っていたとき、仕事は8時間では決して終わらないため、2、3時間の残業をしていたが、週休3日で一日10時間になれば通常業務が2時間延びため残業時間が削減された
- ・ 週休3日制によって職員が色々なことが出来るようになったこともプラスの要素
- ・ 時間帯のつながり目一番事故が起こりやすいが、そのときに職員がおり、目が行き届くため、事故が減った
- ・ 現在、この制度について職員に聞くと、80%が満足していると答え、定着率で考えると、新卒で入った職員は現在2年目になるが一人も辞めていない。
- ・ 体制づくりのパターンは50通りあり、10分単位5分単位の中で組むことが出来る。そのため、出勤する時間を5分単位10分単位で組んでいくとそういう利点が出てくる。あらゆる方面からみても週休3日制というのは非常に良いパターンで動いているように思う。
- ・ 10時間という長い時間においては職員一人ひとりが充実した時間を過ごすことが出来て、かつ入居者の方も安心することが出来、サービスの面では良くなっているのではないと思う。

○基金事業の活用に向けて

■施設経営者の立場から（山田氏）

- ・ 事業者と行政、福祉人材センターが繋がり合うことが大事
- ・ メディア等から情報取得しても解釈に時間がかかるので、行政や福祉人材センターの窓口のエキスパートからの的確な情報を得て、互いに提案しながら進めるのがよい。

- ・ そのような情報提供を受け、連携しながら、市民・県民・国民のために、事業を活用していこうという志が必要。
- ・ （事業者間連携については）フットワークがあって、ネットワークが形成され、コンベネーションを組む形が多くできればよい。

■コンサルタントの立場から（齋藤氏）

◇連携のあり方

- ・ 予算やデザインを行うのは行政、実施主体は福祉人材センターや専門職の団体だが、行政は丸投げせず、しっかりやりとりしていくべきであり、現場の情報をもっているのは事業者の方であり声かけに応じて参加していくなど、互いに提案し合う関係で三社がうまく連携することが重要。

◇魅力ある職場の実現に向けたポイント

- ・ 魅力ある職場にしていくことが重要とアンケート結果にあったが、同じ枠組みで支援しても、どの事業者も同じ成果を出せるわけではなく、中心となる方の推進力と職員一人ひとりに向けた二つの仕組みづくりが重要
- ・ 一つは働きやすさの仕組みで、本日事例にあった ICT とか週休3日制は働き易さを求めるもの
- ・ もう一つは働き甲斐で、基調講演で質を求めていこうと話があったが、誰もが向上心を持っているのでキャリアパスや教育を作っていかなければならない。

◇よい基金事業とは

- ・ 予算を配るような事業ではなく、事業者を強くしたり、質や意識を上げて参入を促すことに使われるのがよい。
- ・ （基金事業をよい価値にするため）現場で困っている事業者が一步を踏み出すための助言としては、課題設定を間違えずに行うことが重要、自ら認識している問題と第三者からみた問題がずれていることもある。

○連携による課題収集・設定を通じた基金事業の有効活用

■ファシリテーター（北本氏）（中間まとめ）

- ・ 課題設定に際し、事業所だけで考えていると主観的になり、目の前の課題解決を急ぎ、本来解決すべき問題点に焦点を当てなくなることもあるので、福祉人材センターに相談することにより客観的な課題設定でき、逆に福祉人材センターや行政は現場の課題を知ることができ、連携のスタートが出来るかもしれない。
- ・ 現場が現状を伝え、ともに解決しようという動きを始めることが大切、センターや法人同士で連携することを通して、課題設定もよりよいものとなる。その中で行政と基金事業の相談をして、行政と一緒にブラッシュアップすることで基金事業が有効に使われる動きが見えてくるのではないかな。

■県（石井氏）

- ・ 目に見えない課題の深層について大まかでも行政に伝えてもらい、それをベースに連携を進め、提案を行い、さらにその連携先が増え、予算化もしていける。

■福祉人材センター（龍前氏）

- ・ 基金事業は細かくメニューがあり、（取り組みに）基金が使えるのか使えないのか確認や協議が必要であり使いづらい。やりたい事業が既存のメニューに無い場合、試しに実施できるメニューがあつて、そこで成果ができれば正式にメニュー化されるといった仕組みがあると便利であり、制度上の工夫も考えても良いのではないかな。

■学識経験者（岡田氏）

- ・ 介護に限らず現場のことが分かっていると良い事業、質の高い政策が作れない、色々意見や相談をもらうことは政策をよくするコツである。

○地域にあった人材確保（地域性や個別性配慮のためのアレンジ）について

■県（石井氏）

- ・ 高齢者の活用に関して、市町村が地域の人材を掘り起こして、地域の担い手になっていただくために、福祉人材センターが市のボーダーを超えたところまで職員を斡旋する補助事業を始めたが、県レベルだと全ての地域の課題が把握できないため、市町の意見を聞きながら実情に合わせた事業を行っている。

■福祉人材センター（龍前氏）

- ・地域に必要とされる法人にならないと機会を捉えて伝えている。地域の声を聴き、地域に求められる事業を展開している法人は人材確保もしっかりできている。地域の様々なこと（地域の小中学校、就労者数、就労先、就労者の流出入など）を常に把握しているからこそ人材確保できていることもあるので、そういう方向に意識を向けることが大事である。

■ファシリテーター（北本氏）

- ・地域に求められるところで働いていることが、誇りになり、定着率の向上や新たな人材確保につながる好循環が生まれるということになるのか
- ・地域貢献が人材確保に繋がることがわかり、社会福祉法人の公益的な取り組みと相乗効果が発揮できればよい。

■コンサルタント（齋藤氏）

- ・全体的なイメージをどう作っていくかが重要。職員自身が地域に対して「大変だ」「この業界に来ない方がよい」といったネガティブキャンペーンをし、自ら就労環境を悪くすることや、就労段階での家族や学校の先生からの反対されることなどもあり、全体を取り巻く環境を変えていかなければならない。
- ・やりがいのある職場であること、認知症ケア、口腔ケア、リハビリ、自立支援、栄養関連等専門性の高い業界であること、何より高齢者と接することが自分に振り返ってくる業界であることを職員一人ひとりが周りに伝えなければ、この業界に入ってくる人は増えない。

■ファシリテーター（北本氏）

- ・福祉の専門性に関して可視化が十分でなく、成果がでた部分が十分伝えきれていない。研究者との連携も視野に入れつつ、プロがやっているから違うという部分をどうみせていくかが大切だと感じた。

■施設経営者（山田氏）

- ・地域に関して危機感を感じているのは、人口減少の中で、どうしていくべきか。週休3日制は素晴らしい取り組みだが、当法人では賃金を担保しながら、全員週休3日制を導入すると事業が成り立たなくなるので職員と考えながら行っているのが現状である。
- ・世間並の賃金支払を行っていくことを前提に、設備投資の水準検討していくことが重要であるが、さらに、子供たちが介護士さんになりたいという声をきけるような投資もできるよう努力していきたい。

■施設経営者（古口氏）

- ・職員一人ひとりをリクルーターにさせていただくこと、若い人のやる気を摘まずに持ち上げ、望みを育ててあげていただきたい。
- ・人材が集まってもらえる体制づくりをし、居場所をつくることを考えていけば、悲観することはない。

○今後の展望と課題

■学識経験者（岡田氏）

- ・「人が集まらないといった瞬間に人が集まらない」という言葉が印象的だった。
- ・事例を通じて、やる気になれば色々できることを実感されたと思う。
- ・経営者が一所懸命やればできると考えていたが、経営者が職員全員に対し、意欲をもって頑張ってもらう体制をつくることの方がはるかに重要であると感じた。
- ・介護事業は、規制が強く型にはまった面もあるが、自由度が高く色々なことが出来、一方では競争がある。生き残っていけるかどうかは、経営者だけでなく、組織全体、法人全体として、どう頑張って力を発揮させていく努力をするのか考えることも必要であると感じた。
- ・そうした中で行政は何ができるのか考えなければならず、基金事業は他の補助金等と比べて自由度があるため、アイデアや要望があれば自治体、福祉人材センターに相談いただくことが大切。基金をうまく使い、どのように法人全体の意欲を高めて事業を進めていく能力を高めていくかということを、今日の話を参考に考えていただきたい。

② 九州

パネルディスカッションでは、人材確保の取り組みについて、基金をとりまく関係者の連携のあり方も含め、それぞれの立場から意見をいただきながら議論を進めた。

○人材確保の取り組み

■施設経営者の立場から（山田氏）

- ・ 経営者の立場になって、介護事業者が、求職者向け PR パンフレットなど仕事を求める人へのアプローチがきちんとできていないことに気づき整備
- ・ 職員の名刺づくり、4月採用も功奏
- ・ 従来、施設長、事務長、介護長の3つのポジションしかなかったが、お互いけん制し合う組織づくりが必要と考え、役職を増やし、3分の1から半分程度に役職をつけた。

■養成校の立場から（山下氏）

- ・ 山田氏の話聞いて、介護の現場には様々な人材がいてよいと感じさせられた。学校では画一的に「こうあらねばならない」という視点で教育していることに危機感を感じた。
- ・ 様々な業種の人と関わり、色々なヒントや視点を教育に活かしていくことが大事と感じている。
- ・ 先進的な取り組みをしている事業所やいきいきと働く卒業生の職場をみて、教育の質を上げるために何をするか模索していきたい。
- ・ 一所懸命に頑張る卒業生の姿を世の中にどう見せるか、またこれからの高校生に介護の魅力をどう伝えるべきか、事業者様や現場の皆様と一緒に考え盛り上げていきたい。

■ファシリテーター（江口氏）

- ・ 山田氏の施設では、職員が名刺を出して、営業されているような印象、また研修なども外部に出ておられて、アピールも出来ていると感じた。山下氏がおっしゃられた教員と外部とのつながりについて、卒業生は、施設で働いている職員、コンサルの方、広報関係の方、施設長の方など多くの方々と連携を始めている。つまり、多くの方々とどういうふうに連携し、それを伝えていくのか。内部と外部で発信できるような取り組みが今求められているように感じる。

■県の立場から（宮崎県 井戸川氏）

- ・ 基金事業は都道府県が主体的に実施するもので、3分の1が県の負担となっており、事業のメニューについては国が示しているものを参考に、どの事業をやるのかを考えて事業化していく。先駆的な取り組み、メニュー例として示されていない取り組みを行っているところもあり、基金事業は自由度の高いものと考えている。
- ・ 本県が行っている事業者や施設に対しての支援の一例としては、山田氏がお話されたような、職員の採用や定着などの先駆的な取り組みや顕著な取り組みを行っている事業所を表彰し、周知するなど優良な事業所の取り組みの普及を行っている。
- ・ 養成校等への支援としては、養成校に入る、介護福祉士養成施設に入るための修学資金

の貸付事業、介護の基礎講座を開催し、未経験者向けに学ぶ場を提供している。こうした取り組みを通して、介護に関心を持っていただき、介護に対する正しい知識や理解を広げることを主な目的としているが、養成校のPRにつながることも期待している。

- ・基金事業の実施には、国がメニュー例として示しているものであり、他県で事例がある事業が取り組みやすいが、宮崎県では年に何度か、関係団体や業界の方を集めて意見交換会の実施や事業の提案を募集しており、そこで提案のあった事業にも取り組んでいる。

「介護基礎講座」は養成校からの提案で、介護の仕事の正しい理解をねらいとしたものである。行政だけで事業を立案しようとすると、固定化しやすいものであるため、現場のニーズに合った事業を行うためには、取り組んでいる又は取り組もうとしていることについて、しっかり把握することが重要だと考える。受け身ではなく、優秀な取り組みを把握するために、能動的に話や情報を聞きに行く、例えば、各種手続き等で来庁された関係者の方に対して話を聞いてみる、そういうスタンスであることが必要。(その中で)基金事業にマッチするものであれば事業化していく。そういう意識が大事である。

■ファシリテーター（江口氏）

- ・基金事業についてはまだ認知されていない方も多いと思うが、今の説明は分かりやすかったのではないかと。専門学校の方々と協力して基礎的な研修を行うことや、アイデア等を取り入れた基金事業など、県はしっかり国と連携して行っていることが理解できた。事業者側が察知して県と連携することが、今キーワードになっているのではないだろうか。

■福祉人材センターの立場から（野添氏）

- ・福祉人材センターとは各都道府県の社会福祉協議会の中に設置されており、福祉のハローワーク的な存在として福祉の業務に特化した求人求職を行っているところ。福祉人材センターの事業でも基金を活用した事業として、例えば、佐賀県においては各事業所や施設に参加いただいて求人求職のマッチング事業や面接会や就職フェアなどを行っている。
- ・希望があれば求職者の施設見学に同行しているが、ここで求職者がみるのは施設の設備云々だけではなく、施設で働かれている方々の姿を見ている。自分がそこで働いたときにどういうかたちで働けるかというイメージを抱きながら施設見学をされている。また、求職者がみる視点として、施設がどんな運営や理念をされているのか、それが自分の考えとマッチするのかという「施設らしさ」。2つ目に、施設の職員がどのような勤務体制をとっているのか、働きやすい職場であるかという「働きやすさ」、3つ目に、自分をどう大切にしてもらえるのか、自分らしく働けるのかという「自分らしさ」を重視する傾向にある。自分がここで働いたことによって、今後どのようなスキルアップ、キャリアアップが果たせていくのか、この施設でどう実現できるのかということ。
- ・一方で、福祉人材センターとして、若年労働者就職も使命であり、高校、養成校、大学といった学生に対してセミナーやイメージアップの業務も行っている。佐賀県においては、「高校生福祉セミナー」という高校生を対象としたものや、来年度は県高等学校福祉

部会と共催して高校生の介護コンテスト時にセミナーを行う。高校生への福祉の現場のイメージアップに繋げていけるよう、県内の事業者からの情報をいただき、それを私たちは発信していくことに努めていく。

■経営コンサルタントの立場から（齋藤氏）

- ・発想の転換が必要だと考えている。今や「取り合いの発想」では難しいところまできている。慢性的な人材不足にあるいま、今日お集まりいただいている方々や施設の皆さまと「共に盛り上げる」という発想が重要である。県や教育機関や福祉人材センター、施設がそれぞれの立場でしっかりとやっていくこと。ここに登場するすべての方々が、しっかりと連携し、地域に伝えていき、私たち介護業界のイメージを上げて、人を増やしていかなければいけない。基金事業はチャンスだと思っている。また、行政同士もお互いに歩みよって、良い事例を地域に広めていくという視点が必要ではないだろうか。

○基調講演に関する質問や意見

●質疑応答 1

質問：山田氏にお尋ねしたい。職員のまとめ方や組織の作り方、主任クラスのまとめ方、会議の在り方など、どのような組織づくりをされているのか。

山田氏回答：施設長になってできること、理事長になってできることは確かにある。地位は人をつくる。今まで前施設長のもと、色々な提案をしてきたが、通らなかった時代があったからこそ今があると思っている。確かに弱いリーダーよりも強いリーダーについていきたいという傾向はあると思うがそれで職員が育つケースもあるということ。一人ひとりがポジティブに、何かあっても与えられたチャンスだと捉え何事も前向きに取り組む続ける事が何より重要だと考えている。そして、権限委譲と職員を信じること。基本は口出ししない。権限を委譲したからには失敗したら責任を取るというスタンスが大事であり、職員の幸福度を追求していくことを意識している。法人として、常にもっと良くなろうと職員とともに努めていく、日々の積み重ねがあって今があると感じている。

質問：（江口氏より）

施設の評判などは養成校に伝わっていくものか。

山下氏回答：

主観であることが多いものの、卒業生などからは伝わってきている。仕事と学生のマッチングは大変重要であるため、当初から私どもの学校では時間割の中に自主実習日を設け、就職活動の一環としてボランティア実習をさせていただいている。こうした様々な施設での実習や、学生間の情報共有、卒業生からの情報によって、就職先が偏るようになってきている。先輩が楽しそうに働いているところ、働きやすいところ、評判の良いところ、待

遇が良いところに希望先が集中する傾向にある。

岡田氏コメント：

若い人が仕事に対して、どういう感覚を持っているのかという点について。ある精神医学の本によると、うつ病の病態が昔と今では異なっており、昔は地域や職場の共同体に帰属することが重要で、そこに帰属することが生きる目標、そこで与えられた役割を果たすことが生きる価値になっている。その価値を果たせないときに、うつ病になる。しかし、今の新型うつ病は、基本的に帰属意識はない。職務を果たすことに給料以上の関心はない。自分の興味関心や達成感を満たしてくれる仕事は一生懸命頑張るが、そうでなければ仕事が嫌になって気力も失う。仕事が楽しくなくて、元気が出なくて、うつ病になる。こうしたうつ病の例をとっても、私どもの世代が考えている感覚と、若い人が考えている感覚はだいぶ違うものがあると思う。若い人の感覚に答えられるような職場環境をどのようにつくっていくかが重要ではないか。福祉施設という職場が一種の共同体で仲間意識を作り、そこに帰属していることが重要だというのは昔のやり方で、今の若い人には伝わらない。この仕事が面白いと思ってもらえるのかをどう考えていくのが重要だと今までの話からそう感じている。

江口氏コメント：

10年以上介護をしていると、ルーティンワーク化してきて、新鮮味がなくなる。そのときに自分で仕掛けるか、職場で仕掛けてもらうか。仲間とやっていくかというのがなかったら、転職してしまうのではないか。さらにこの業界は簡単に転職でき、スキルアップも出来るため、本当に自分が楽しいと思えない職場は難しいと感じる。意識改革、働き方改革の真っ只中に投げ込まれているのではないか。

●質疑応答2

質問：介護人材教育に関わっている中で、新人がキャリアビジョンを明確に持てないという課題がある。ここ5年ほどキャリアパスが言われているが、山田さんのところでの研修、キャリアパスの仕組みを参考にさせていただきたい。また、管理者がプレイングマネージャーでなかなか管理業務に時間を費やすことができないため、キャリアアップの前に挫折してしまうケースも多い。こうした現状を踏まえたときに、組織体制づくりを今後どのように展開させていくべきか。私どもの事業所では、介護主任の上に教育担当主任という役職を設け、タイムリーに、問題が起きたときに面談を行うなど、介護職が介護の部門をしっかりフォローしていくという体制を取り始めている。そういう意味でも参考にしたい。また、現場の職員の中で、キャリアパスに対しての理解を周知させるための活動。現在全社協でキャリアパスの生涯研修課程もしており、階層が上級管理から管理者、チームリーダーという風になっているが、現実はその階層となかなかリンクしないところがある。そこをどうリンクさせていけば良いのかアドバイス等もいただきたい。

山田氏回答：キャリアパス、研修も含めてだが、私どもの事業所は一般企業（ホテル）に研修を依頼し、これが非常に良かった。ホテル業界も良い刺激になると喜んでもらっている。老舗のホテルだが、真っ白な職員たちをきれいに組み立てていく新人教育からスタートし、中堅から上級の職員まで全部依頼しているところもある。

キャリアパス教育でうまくかみ合っていないというお話があったが、最初の新人教育研修で申し上げるのは、今がチャンスだということ。自分がキャリアを積んできたからこそ、皆さんは今がチャンスだし、職場からも期待されているということを伝えている。中堅やリーダーも同様だが、講師はそこを意識すべきだと考える。

管理業務に費やすことができないという質問に対して、私のところでは、毎朝、役職がついた管理職とのディベートを行っている。私の部屋でお茶を飲みながら、お菓子を食べてながら、言いたい事を言って帰るという。時間も決めていない。ディベートしたときに自分が足りないものに気づいたりもしているが、準備して挑んできている人間はすごいと伝えること、そして、あなたが抜けた後はここが大変になるじゃないとか違うポイントを指摘するというようなことを繰り返している。管理業務として、要はしっかり自分の役に就いたことができているか、満たされているかが非常に大事なポイントで、そこが満たされていれば業務時間内にきちんとやってくれる。つまり上司が上手にスタッフたちを適正に承認してあげられるかどうか重要である。

キャリアパスに対する理解を深めるためにどのような活動を行っているかという、組織体制づくりは一人ではできないため、現場のスタッフたちとどのようなポジションが必要なのか、どんなことをやったら良いかということ、を、随時話し合っている。職員関係なく、特に新人の職員は良く見えているし、違和感も覚えている。だからこそ権限委譲して、一人ひとりが考え行動するという環境づくりを意識している。一人ひとりが自立してネットワークを作り、自分の力をつけ、私の知らないところで繋がり合っていく。そこで繋がった情報を私に提案してくる。その繰り返しのような気がしている。

○今後に向けて

■福祉人材センターの立場から（野添氏）

福祉人材センターや社協、行政、事業所が直接という方法もちろんあるが、団体として一つの基金事業をやるとか、または申請や相談をするという方が取り掛かり易いと思う。私たちも基金事業を通して単独でやっていくのではなく、連携して人材確保に向けて活用していく方が事業として進めやすいと感じた。福祉人材センターとして、きめ細やかな部分で施設や事業所を支えていきたいので、相談等がある際はぜひご活用いただきたい。

■県の立場から（井戸川氏）

人材確保の話で参入の促進と定着、いずれも大事だが、若い人の期待に応えられる職場とは何か、職員の定着をどのようにしていくか、中堅や管理者の教育の在り方をしっかりしていくことが定着に繋がると感じる。基金事業で言えば、研修会の開催や研修会の中身も県の方で外部に依頼するのであれば、依頼するだけではなく、どういうふうにしたら若い人たちが期待を持てる職場になるか、管理者を育てられるかという視点で行政も一緒になって考える必要がある。また、優秀な取り組みをしている事業者を積極的に広め、他の事業所にも普及していくことが大事である。そうする取り組みが定着に繋がり、若い人の参入促進にも繋がるなど、良い循環が生まれる。

■養成校の立場から（山下氏）

学校が基金を活用するために、今後は情報を取りにいくこともしていきたい。学校という狭い組織の中だけでなく、広い視点で物事を考え、きちんと連携をとっていけるように、私たちも教育のためにやるべきことを粛々とやっていこうと思う。

■事業者の立場から（山田氏）

私たちの業界は楽しくチャンスが多い業界である。世界中が注目しており、アジアでは日本に憧れている人たちがたくさんいる。なぜ日本に来たいのか、雪、桜、富士山もあるが、私たちのやっている業界で働きたい。すごく良い国だと言ってくれる。つまり、これから先色々な方たちが業界に入ってくる。自分たちの同業者だけで奪い合う時代はとっくに終わり、これからは手を取り合って、互いに力を出し合って、魅力ある法人、もしくは日本にしていけることが大事である。奪い合うことは終わりにして、今私たちに訪れているチャンスを逃さず、ぜひ連携していただきたい。

■経営コンサルタントの立場から（齋藤氏）

今日は色々な立場の方が同じ目標を持っているということを強く感じた。この基金事業を活用して県自体も3時間、各都道府県同士が議論している。このお金をもとに、どうやったら地域や施設にとって魅力ある業界になっていくのか、県やセンターもとても悩みながら進めている。大変意義のあるまだ始まったばかりの事業であるため、温かい目でみていきながら、みなで一緒にこの目標を達成できたら素晴らしいと感じた。介護とは、単純作業ではなく、この仕事の意味や専門性の高さを皆が理解し周知しながら、採用と教育と定着に取り組んでいくことが必要だと感じた。

■学識経験者の立場から（岡田氏）

本日はとても熱気のある話で、有意義な時間を過ごせたと思う。このような補助事業ではあるが、人材確保の手法はいくつかあり、一番は介護報酬を上げること、資格制度をどうするかということも考えられる。どちらかという報酬を上げることや、資格をどうするのかということに着目しがちだが、それだけではできない部分があるということを、今日の話で再認識した。厚生労働省が決めることは、全国統一の基準で一律にやっていくことが多いのに対し、基金事業は都道府県で自由度が高いため、報酬とは違う意味で現場がどういう取り組みをしていくのかがとても重要である。全国各地でいろんな人の話を聞いたり、見たりして、これは良いなと思うことを広げていくことが基本思想であると思う。福祉人材センターや県庁の担当者をもっと頼りにしながら基金を活用して欲しい。

(5) シンポジウム参加者へのアンケート調査結果

図表 50 参加者及び回収状況

	参加者数（スタッフ、パネラーを除く）	アンケート回収数
関東シンポジウム	169 人	87 人（約 51%）
九州シンポジウム	71 人	49 人（約 69%）

① シンポジウム（関東）

ア. アンケート回収者の属性

図表 51 アンケート回収者の属性

介護人材確保シンポジウム（関東信越）アンケート

ご所属を教えてください。

No.	カテゴリ名	回答数	%
1	介護施設関係者（経営者）	19	21.8
2	介護施設関係者（スタッフ）	32	36.8
3	行政担当者	17	19.5
4	福祉人材センター	5	5.7
5	介護施設等への就職希望者（学生含む）	0	0.0
6	その他	14	16.1
	無回答	0	0.0
	全体	87	100.0

イ. ユニットケアの推進と週休3日制導入の取り組み」で参考になった点（重複回答あり）

図表 52 ユニットケアの推進と週休3日制導入の取り組み」で参考になった点

回答者数79人		
ユニットケアの推進と週休3日制導入の取り組み」で参考になった点をお書きください。 (重複回答あり)	回答数	代表的な意見
法人のブランド化を含む外部へのPR	17	・若い層をターゲットに“楽しそう”というイメージづくり、ブランディングが確立されていると感じた。 ・法人のブランディングから、トータルで様々な施策を打っていたのが印象的だった。 ・ブランディングについて、若い世代を対象とした働き方改革といえるのではないかと感じた。働いている介護職員が自ら発信していく取り組み方法が大切。 ・施設や介護が働きがい、楽しい仕事だと伝えられることが大切。
介護業界のイメージアップ化	8	・イメージアップを図るためには、まずは法人（施設、事業所）が問題意識を持って、自ら考え、取り組んでいくことが重要であると感じた。 ・介護職のイメージを変えるには、既成観念に捉われない若い職員の活躍が不可欠だと感じた。
若い人材確保のための戦略	12	・人材確保を、若手社員も含めて、グループ内で行うことで新しい発想が生まれるのではないかと参考になった。 ・経営側が自立の観点から、行政に限らず、自らが人材確保について職員を巻き込んだ展開が重要。若者の発想で情報を発信することがポイントであること。
職員が採用・定着に関わり、自らリクレーターになっている	9	・現場の従業員が中心となって、採用、定着の取り組みを行っている点。 ・一人一人がリクレーターに。それは、職員が自分の法人に誇りを持っていないとできないことです。そこまで育てられたことが素晴らしいと思った。 ・経営側が自立の観点から、行政に限らず、自らが人材確保について職員を巻き込んだ展開が重要。若者の発想で情報を発信することがポイント。
週休3日制度を含む職場環境整備	37	・週休3日制は、あくまでツールの1つで、法人の意識改革が必要だと改めて感じた。 ・管理者クラスの考え方で組織の方向性が決まってくると痛感した。職員の仕事に対する「やりがい」と明確化することを積み上げていけば、週休3日制の導入も可能となることが理解できた。意識改革をし続ける呼びかけをしていくことが重要であると思った。 ・「週休3日制も1つのツールにすぎない」というフレーズで、多様なとりくみが並行して実践されており、業界全体として、イメージアップに取り組むことが必要であると感じた。 ・経営トップと現場スタッフとの距離感や温度感が非常に近いと感じた。そうすることによって、様々な取組みを実現することができるのだと思った。 ・国や都県に頼るだけでなく、与えられた環境で、よりよい職場づくりが重要という話は印象深かった。行政と施設の連携が重要だと感じた。 ・管理者クラスの考え方で組織の方向性が決まってくると痛感した。職員の仕事に対する「やりがい」と明確化することを積み上げていけば、週休3日制の導入も可能となることが理解できた。意識改革をし続ける呼びかけをしていくことが重要であると思った。 ・労働環境については、育児や未経験者への対応を充実させることで、一番就業の妨げになっている問題を法人内できちんと対策されていると思った。 ・職員一人一人が主役として推進されたという点は参考になった。 ・ケアだけでなく、能力に合わせて、様々な役割を持って自発的に働くことが大切。目的を持つことで離職の低下に繋がる。 ・事業所自らが積極的に人材確保の取組みをしていた点。マルチタスクオペレーションの考え方。
その他	24	・ユニットケアの推進と週休3日制導入についてもっと詳しい話が聞きたかった。（実際の利用者状況。どのようなシフトでパターンで正職員・非常勤が働いているのかなど） ・フルランディング手法

「週休3日制度を含む職場環境整備」をあげるものが最も多く、「法人のブランド化を

含む外部への PR」、「若い人材確保のための戦略」、「職員が採用・定着に関わり、自らリクルーターになっている」「介護業界のイメージアップ化」などが続いた。

具体的には“法人のブランディングから、トータルで様々な施策を打っていたこと”や“人材確保を若手社員も含めて、グループ内で行うことで新しい発想が生まれるのではないか”などマルチタスクで人材確保に取り組んでいることに関心が寄せられた。

ウ. 「ICT を活用した特別養護老人ホームの実践」で参考になった点（重複回答あり）

図表 53 「ICT を活用した特別養護老人ホームの実践」で参考になった点

回答者数 79 人		
回答数		
「ICTを活用した特別養護老人ホームの実践」で参考になった点をお書きください。（重複回答あり）		
代表的な意見		
ICT の活用が参考になった、入力時間の短縮・情報共有化が図れるなど	66	・ i P h o n e などを使用し、事務作業の軽減をすることは、人材確保の取り組みとして、ほとんど全ての事業所、行政のあるべき姿だと思った。 ・ 不必要な業務を洗い出した上で、I C T 活用により、省ける業務については省き、労力を注がなければならないことに対し、今まで以上に集中的に取り組めると感じた。 ・ 情報の共有のためには必要なことで、時短にも繋がり、大変重要なことと思う。 ・ 意外にコストよく I C T 活用可能と知った。
ICT 導入に対する課題など	3	・ 介護人の高齢化と人材不足では、I C T の活用に踏み切るのは困難に思う。優秀指導が必要と思う。 ・ ネット環境の整備が整わず、職員の P C 熟練度が低い中で、I C T の活用に困難な状況の現場もある。 ・ I C T 導入により、効率化が図れること、人がやらねばならないことの住み分けが重要だと感じた。
情熱を持って改善に取り組んだこと/新しい発想の転換をした点/経営理念	16	・ 反対するスタッフと、どう向き合ったかは参考になった。 ・ 実際に導入した際、問題の対応が聞けてよかった（反対派の存在など）。 ・ ピンチ＝チャンスというトップの意識。 ・ I C T や A I に関するシステムの知識や情報を多く持っている経営者の印象がありながら、利用者本位の考え方が根本的にあり、施設全体に興味がある。

「ICT の活用が参考になった、入力時間の短縮・情報共有化が図れるなどが最も多く、「情熱を持って改善に取り組んだこと/新しい発想の転換をした点/経営理念」など ICT 導入に肯定的な意見が多かったが、一方で「ICT 導入に対する課題」として“介護人の高齢化と人材不足では、ICT の活用に踏み切るのは困難に思う。優秀指導が必要と思う。”、“ネット環境の整備が整わず、職員の PC 熟練度が低い中で、ICT の活用に困難な状況の現場もある。”などの意見もあった。

エ. 「自由は権利、養護老人ホームの実践」で参考になった点（重複回答あり）

図表 54 「自由は権利、養護老人ホームの実践」で参考になった点

回答者数 60 人		
「自由は権利、養護老人ホームの実践」で参考になった点をお書きください。(重複回答あり)	回答数	代表的な意見
法人としての理念/積極的な改革/新しい取り組みへの行動力など/志のある職員の教育	45	・当たり前が当たり前でなくなってしまう感覚を見直さなければならないと思う。 ・福祉を志す者としては、当然、踏まえるべきことであると思う。 ・経営者の意識の高さが経営改革に繋がっていくと感じた。 ・介護の常識、制限を打破った実践、改革と意志。
入居者のことを考えた取り組み	14	・ユニットケアの原点だと思った。 ・措置下であっても、個別ケアの重要性。 ・利用者の自由を、家にいる時のような感覚にしている点を今後は取り入れたい。 ・常に、介護者の立場ではなく、利用者様・入居者様の立場になる。心を寄せることの大切さを強く感じ、自分の介護を見直すことのきっかけとなった。 ・措置下であっても、個別ケアの重要性。
その他	3	・クックフリース製法はよいと思うが、利用者の声を聞きたかった。 ・前施設運営の仕方から、どういう労務関係と改善をしたか、そのプロセスをもっと知りたかった。

「法人としての理念/積極的な改革/新しい取り組みへの行動力など/志のある職員の教育」が最も多く、「入居者のことを考えた取り組み」などが続いた。

オ. パネルディスカッションで参考になった点（重複回答あり）

図表 55 パネルディスカッションで参考になった点

回答者数 5 6 人		
パネルディスカッションで参考になった点をお書きください。（重複回答あり）	回答数	代表的な意見
事業所、人材センター、行政の連携が必要	16	・福祉人材センターと繋がるという発想が全くなかったので新鮮。 ・事業所、人材センター、行政での課題の共有が、よりよい人材確保の活動に繋がるということがとても参考になった。 ・役所の視点も聞けてよかった。社会福祉法人と地域の繋がりの重要性を感じた。 ・現場の声など、事業所の現状把握が重要。行政と事業所の効果的な連携の必要性。 ・施設内や地域と連携で、新しい提案は行政や人材センターへどんどん相談すればよいと思った。 ・行政と人材センター、地域、事業所、第三者機関との連携、意見交換の重要性。
人材センターの役割を知らなかった・今後は活用したい	3	・福祉人材センターの働きが少し理解できました。基金事業について、もう少しコマーシャルが欲しいと思う。勉強不足も十分あるが、よく存じておりました。
基金事業の内容の周知や P R が必要	7	・人材センターの活用の仕方はわかるものの、もう少し各施設がわかるような宣伝（広報）をして欲しい。 ・基金事業の活用についての告知が足りないのではないか。成功・失敗は、中心となる人材によるものが大きい。 ・基金事業のメニューの理解から始めなければいけない中で、分かりやすいメニューを探し、自分たちいかにいかすことができるか、行政と相談することができるということが参考になった。 ・基金は自由度が高いと分かった。
さまざまな立場の人から幅広い意見が聞けてよかった/どのように連携していくのが参考になった	11	・事例発表についての具体的・詳細な事柄が聞け、参考になった。 ・基金事業をうまく活用するための、バネラーさんから貴重な意見が聞け、参考となった。 ・三者の課題設定の重要性が改めて分かった。
その他	25	「週休3日制導入について」 ・もう少し具体的に理解できる資料があればよかった。概要はわかったが、詳細な運用についての情報がなかったのが残念。 「スマイリングパークの事例について」 ・非常に参考になった 「上記以外」 ・問題がどこにあるか、課題設定が重要とわかりました。人材確保には、①働きやすさ、②働きがい大切とわかりました。地域に求められる法人運営が必要。 ・法人の中で、具体的に取り組むべきことが見えてきたように思う。 ・現場の声を吸い上げる場を設ける栃木県の事例が参考になった。小・中学校へ出張 P R は、職場に持ち帰って検討したい。 ・職員がネガティブキャンペーンをしている…。新しく人材を確保することも大切だが、職員のモチベーションアップも大事だと思った。 ・中心者の推進力。課題設定の重要性。異なる考え方間との交流。

「事業所、福祉人材センター、行政の連携が必要」が最も多く、「さまざまな立場の人から幅広い意見が聞けてよかった/どのように連携していくのが参考になった」、「基金事業の内容の周知や P R が必要」、「福祉人材センターの役割を知らなかった。今後は活用したい」などの意見がこれに続いた。基金の内容や周知だけでなく、基金事業についてどこに相談したらよいのか知らなかった事業者の存在も明らかになった。

カ. 人材確保について、介護事業者はどのような取り組みが必要だと思いますか？（重複回答あり）

図表 56 人材確保について、介護事業者はどのような取り組みが必要だと思いますか？

回答者数 37 人		
人材確保について、介護事業者はどのような取り組みが必要だと思うか？（重複回答あり）	回答数	代表的な意見
地域貢献	7	・法人改革にもある地域貢献によって、社会法人のイメージをより高めていきたいと思う。 ・事業者としての地域福祉への貢献の重要性を認識し、魅力ある仕事、職場もつくっていく。
介護業界のイメージアップ化	3	・3 K のイメージ脱却に向けて、業界が団結することが必要。 ・特定の事業者が抜きでるのではなく、業界全体がイメージの払拭に向かって取り組む必要がある。
他事業所や行政を含む他機関との情報交流	5	・一事業所のみの現状では、どうしても閉鎖的・独断的になるので、積極的に他事業所との交流をして、よりよい介護を可能にする必要があると強く感じる。 ・各々のレベルでの他機関との情報交流を高める。
職場の整備	23	・雇用管理と人材育成。多様な働き方の整備。 ・自らの問題を整理、調整し、地道に取り組むことが必要。 ・マネジメント層の意識改革。業務の役割分化。スタッフへの権限委譲、自律性の育成。 ・現場の状況の整理、実直な訴え、職員のアンケートなど。 ・どのようにしたら人が集まるか本気で考えること。職員全員で取り組むこと。経営者がどういう施設にしたいのか明確にする。リーダーシップをとり、力強く進めていく。 ・事業所としての問題点の洗い出しや、先を見た事業計画の精度を上げていく必要がある。外部への働き方の強化も必要。 ・どんなにイメージアップ、プロモーションをしても、実体が伴わなければ集まらない。人が集まる職場体制整備をしていくことが必要。
その他	2	・外国人労働者採用、手段の確立。業務の分業化と効率化。 ・人材不足で日々悩んでいる事業者の真のニーズを理解して、行政が立案し、資金投入し、それを受託した業者が実践するべきである。そのためにも、真のニーズを吸い上げたり、耳を傾ける体制が必要。それがまだできていない現場に足を運んでコンサルする機関をもっと活用すべきである。

「職場の整備」をあげる者が最も多く、具体的には、“真のニーズを吸い上げ、耳を傾ける体制が必要。それができていない現場に足を運んでコンサルする機関をもっと活用すべきである”などの意見もあった。

続いて、「地域貢献」、「介護業界のイメージアップ化」、「他事業所や行政を含む他機関との情報交流」などの取り組みがあげられた。

キ. 介護人材確保について、行政はどのような取り組みが必要だと思いますか？（重複回答あり）

図表 57 介護人材確保について、行政はどのような取り組みが必要だと思いますか？

回答者数 34人		
人材確保について、行政はどのような取り組みが必要だと思いますか？（重複回答あり）	回答数	代表的な意見
資金確保・予算配分	6	・体制整備に向け、継続した予算、確保などが必要。 ・行政は予算を配るだけではない。与えられた基金を少ない事業に大別して割り振るのではなく、大小含めた事業を多く計画すべきと思う。
事業者とのかかわり	14	・現場のニーズと行政としての戦略をマッチングさせて、事業を立案、執行していくことが必要。 ・基金事業の推進するためのアピールをし、いろいろな人の意見を集める（住人、利用者、事業者の職員） ・もっと細かく関わって欲しい。現場からの発信待ちでは遅くなるのではないか。 ・現場の会議や種別協議会に参加していただき、課題を行政の事業に反映させていく。 ・人材確保対策連絡調整会議での具体的な取り組み。分科会形式で、より団体からの意見を取りまとめる。 ・自由度の高い基金を活用できるよう、現場の意見をもっと聞いた方がよい。 ・福祉人材センターへ丸投げにしないこと。
事業の取り組みへの後押し	8	・介護事業者との連携。必要な部署、人材との仲介役。情報提供。 ・様々な情報提供、アドバイス、助成。 ・事業所、福祉人材センターを本気にさせる取組み。県内の要望を取りまとめ、事業化する。 ・前例に捉われない企画。
その他	7	・間接業務の簡素化（書類作成）。 ・担当者が数年で異動する仕組みを変えたらどうか。担当者に依るところが多いし、信頼関係が築けた頃に異動してしまうため、1つのテーマ（取り組み）が根づきにくい。 ・事業所、福祉人材センターを本気にさせる取組み。県内の要望を取りまとめ、事業化する。

“現場のニーズと行政としての戦略をマッチングさせて、事業を立案、執行していくことが必要”、“分科会形式で、より団体からの意見を取りまとめる”、“もっと細かく関わって欲しい。現場からの発信待ちでは遅くなるのではないか” など「事業者とのかかわり」をあげるものが一番多かった。「資金確保・予算配分」、「事業の取り組みへの後押し」などがこれに続いた。

ク. 人材確保について、福祉人材センターはどのような取り組みが必要だと思いますか？（重複回答あり）

図表 58 人材確保について、福祉人材センターはどのような取り組みが必要だと思いますか？

回答者数 28 人		
人材確保について、福祉人材センターはどのような取り組みが必要だと思うか？	回答数	代表的な意見
人材センターの役割を P R して欲しい	2	・福祉人材センターはどんなものか、どこまで相談できるのか、各事業所に、分かりやすい説明、使いやすさを教えて欲しい。
事業者とのかかわり	17	・行政の外部団体がやっているところが多く、受け身な感じがする。もっと提案して欲しい。 ・情報公開。事業者との行政の繋ぎ役。 ・単なる求人の管理の業務にとどまらず、積極的に地域や社会福祉法人に足を運んで、現状を踏まえた上での活動に期待したいと思う。 ・行政よりも事業者に近い、小回りの利く立場であり、どんどん事業者の声を聞いて支援をして欲しい。 ・現場と行政の仲立ち役として、ネットワークが軽い存在となって欲しい。 ・専門的な見地からの事業者と行政間の施策の提案。 ・求職者と事業所に一番近い立場にいることから、多くの実情と意見をくみとることが大切だと思った。
介護業界のイメージアップ化	5	・介護イメージの向上、理解をしてもらえるよう、取り組む必要がある。 ・就職フェスや介護業界の 3 K などの苦い部分をなくすことに動いて欲しい。 ・埼玉県の「介護の魅力 PR 隊」を設置していることは、よい取り組みといえる。
養成校との連携や人材の教育	3	・人材の教育と事業所の紹介。 ・養成校との連携。
その他	4	・地域住民の介護福祉への意識を改革すること（介護養成校も含める）。 ・魅力ある介護事業者との情報交換に基づく、その事業所の発信、P R を協業する。介護事業者単独では、発信力に限界がある。

「事業者とのかかわり」が最も多く、具体的には、“受け身な感じがする。もっと提案して欲しい”、“積極的に地域や社会福祉法人に足を運んで、現状を踏まえた上での活動に期待したい”、“求職者と事業所に一番近い立場にいることから、多くの実情と意見をくみ取ることが大切だと思った”などがあげられた。続いて、「介護業界のイメージアップ化」、「養成校との連携や人材の教育」などがあげられた。

ケ. 「カからク」の取り組みを実現していく上で基金事業にどのようなことを期待しますか（重複回答あり）

図表 59 「カからク」の取り組みを実現していく上で基金事業にどのようなことを期待しますか？

回答者数 31 人		
「カからク」の取り組みを実現していく上で基金事業にどのようなことを期待しますか(重複回答あり)	回答数	代表的な意見
基金事業の P R	4	・基金事業の周知徹底をしないと、介護事業者にうまく伝わらないと思った。 ・基金事業を、もっと人材確保のため、広く使うため、現場へ教えて欲しい。
基金の柔軟な適用や活用事例の紹介	17	・現場に合わせ、柔軟な対応をして欲しい。 ・「認証」制度取得費用への助成金制度。 ・介護人材養成研修への基金投入。現在、文科省委託事業で教育プログラムを開発しており、その実践、適用に向けた支援を期待します。地域連携のための基金。 ・事業者へのインセンティブの付与。離職率改善事例などに対する補助金・奨励金など。 ・より柔軟に変える、試験的な予算の確保。 ・参考例通りのものにしか適用できないと理解しづらい ・県の方向性をはっきり示して欲しい。もっと柔軟に対応して欲しい。メニュー化も必要だと思うが、新しい提案に対応できる形があってもよいのではないか。 ・敷居が高いので、事例情報。 ・群馬県では、県が施設に対し、「介護人材確保宣言」を県下に募集して、選考の上、県のホームページに掲載して、優良事業所の紹介をしている。この例のように、各施設を積極的に P R をすることも必要ではないかと思う。 ・より柔軟性のある利用が可能になると利用しやすい。
基金への行政の関わり方	8	・継続実施を希望する。 ・多くの事業者の中から、真摯に介護の目的、利用者、スタッフともに希望の持てる職場への取り組みをしている事業者を正しく見出して、さらにその取り組みを後押しして欲しい。 ・現場の意見をより多く取り入れ、介護現場を知る。国民全体に異意義を感じてもらえるよう、期待したい。 ・分かりやすく、役に立つ基金事業。 ・事業の遂行を担う機関があるが（民間業者、県の社会福祉協議会、福祉人材センター、介護労働安定センターなど）、成果の出せる機関に任せている（受託させている）かが疑問である。県からの委託も、概ね傘下の福祉人材センターに偏っている傾向があるのが現実である。実力のあるその他の機関にも受託のチャンスを与え、成果重視の発注が今後は必要であろう。 ・基金事業を有効に活用し、地域が、地域で暮らす人たちが、介護、福祉に関わっていけるような、そのための基金事業となって欲しい。 ・この基金になってから継続性ができている。福祉、介護人材不足の問題は、すぐに改善できる問題ではないと思うので、毎年、事業の評価、検証、共有を行い、人材不足が解消される見通しがつくまで継続して欲しい。
その他	4	・特に若者はこれからの自分を描いていると思うので、働く場を整備できるようにして欲しい。 ・関東信越では、ブロック単位ではなく、23区に合った支援にして欲しい。 ・ICTの事業モデル。ICT化への助成

“現場に合わせ、柔軟な対応をして欲しい”、“メニュー化も必要だと思うが、新しい提案に対応できる形があってもよいのではないか”など「基金の柔軟な適用や活用事例の紹介」をあげる者が最も多かった。続いて、「基金への行政の関わり方」、「基金事業の P R」があげられた。

② シンポジウム（九州）

ア. アンケート回収者の属性

図表 60 アンケート回答者の属性

介護人材確保シンポジウム（九州）アンケート

ご所属を教えてください。

No.	カテゴリ名	回答数	%
1	介護施設関係者（経営者）	11	22.9
2	介護施設関係者（スタッフ）	28	58.3
3	行政担当者	1	2.1
4	福祉人材センター	1	2.1
5	介護施設等への就職希望者（学生含む）	0	0.0
6	その他	7	14.6
	無回答	0	0.0
	全体	48	100.0

イ. 「ICT を活用した特別養護老人ホームの実践」で参考になった点（重複回答あり）

図表 61 「ICT を活用した特別養護老人ホームの実践」で参考になった点

回答者数46人		
「ICTを活用した特別養護老人ホームの実践」で参考になった点をお書きください。（重複回答あり）	回答数	代表的な意見
ICTの活用が参考になった、入力時間の短縮・情報共有化が図れるなど	40	・介護現場で、記録が大きな負担になっていることを知った。 ・ICTを活用することにより、人材の確保、時間外の業務を減らすことができた。 ・段階を踏んでICTを導入すれば、最初に抵抗を持っていた人でも納得できることが分かった。
ICT導入に対する課題など	1	・申し送りでしゃべりたい職員がいます。自分が今までやってきたことを否定されたくないのが人間というものです。喋ること、認められることが大事。
職員一人一人に名刺を持たせたことにより、職員の意識の向上につながった	6	・全職員に名刺を渡すことで、職員の意識の向上に繋がった。 ・職員全員に名刺を持たせることで、職員が、職場と自分の仕事に誇りを持つことになると考えます。 ・職員の写真をたくさん撮る、名刺に使うことは、職員が「大事にされている」という意識に繋がる。
求職者、学生向けのパンフレットを作成した点	5	・パンフレットが入居者向けで、求職者、学生向きになっていないことを強く反省した。
情熱を持って改善に取り組んだこと/新しい発想の転換をした点/経営理念	14	・情熱を持ってチャレンジすることの必要性を感じた。 ・発想を変えることの重要性和難しさを知ることができた。 ・職員の育ちに繋がるには時間がかかると学んだ。 ・管理者のあり方について多く学ぶことができました。 ・導入反対派対策。新しいことに取り組もうとすると必ず出てきます。それでも貫く実行力、パワーは参考になりました。 ・法人の理念がしっかりスタッフまで繋がっている。
その他	24	・ユニットケアの推進と週休3日制導入についてもっと詳しい話が聞きたかった。（実際の利用者状況。どのようなシフトでパターンで正職員・非常勤が働いているのかなど） ・フルランディング手法

“介護現場で、記録が大きな負担になっていることを知った”、“ICT を活用することにより、人材の確保、時間外の業務を減らすことができた”、“段階を踏んで ICT を導入すれば、最初に抵抗を持っていた人でも納得できることが分かった”など「ICT の活用が参考になった、入力時間の短縮・情報共有化が図れるなど」が最も多かった。一方で、ICT 導入に対し、“申し送りでしゃべりたい職員がいます”との意見もあった。

続いて、「情熱を持って改善に取り組んだこと/新しい発想の転換をした点/経営理念」、「職員一人一人に名刺を持たせたことにより、職員の意識の向上につながった」、「パンフレットが入居者向けで、求職者、学生向きになっていないことを強く反省した」などがあげられた。

ウ. 「自由は権利、養護老人ホームの実践」で参考になった点（重複回答あり）

図表 62 「自由は権利、養護老人ホームの実践」で参考になった点

回答者数33人		
「自由は権利、養護老人ホームの実践」で参考になった点をお書きください。(重複回答あり)	回答数	代表的な意見
法人としての理念/積極的な改革/新しい取り組みへの行動力など/志のある職員の教育	24	・人が足りていない現状があっても、誰でも雇用し続けることがよいとは限らないことを多くの経営者に感じて欲しい。 ・法人としての理念、考えを持って行動するプロ意識を感じた。 ・ケアへの方向性をしっかりと示すことで、改革のために痛みはあるものの、短期的に変革が可能であることが参考になった。 ・“全ては職員のために”を優先することで、成功のスパイラルに入っていると感じられた。 ・現状を変えるには職員から変わらなければならない。 ・新しい取り組みへの行動力。志を持った職員との力。 ・個別ケアは、職員にとってもやりがいにつながると思う。 ・改善することで、人、職員、地域がよくなっていることが素晴らしい。 ・見学に行きたくするような取り組みである。 ・ポジティブイノベーション
入居者のことを考えた取り組み	8	・入所者個人に合わせた介護を実践していること。 ・職員が利用者のニーズに合わせることができるよう考え方を少しずつ変えていかなければならないが、管理する側としては、地道に言い続け、伝え続けなければならないと改めて感じた。 ・介護業界では職員中心のサービス提供になりがちであるが、利用者目線でのサービス提供体制になれるよう、心がけている。引き続き、意識していきたい。
その他	2	・定着率を上げることでサービス向上を実践。フェイスブックで50名採用されているのは驚きました。 ・ハード・ソフト面の改善に繋がるよい例でした。

“人が足りていない現状があっても、誰でも雇用し続けることがよいとは限らないことを多くの経営者に感じて欲しい”、“現状を変えるには職員から変わらなければならない”、“新しい取り組みへの行動力。志を持った職員との力”、“改善することで、人、職員、地域がよくなっていることが素晴らしい”など「法人としての理念/積極的な改革/新しい取り組みへの行動力など/志のある職員の教育」が最も多かった。続いて、「入居者のことを考えた取り組み」では、“入所者個人に合わせた介護を実践していること”などがあげられた。

エ. 「介護人材育成に向けた専門学校の取り組み」で参考になった点（重複回答あり）

図表 63 「介護人材育成に向けた専門学校の取り組み」で参考になった点

回答者数39人		
「介護人材育成に、向けた専門学校の取り組み」で参考になった点をお書きください。	回答数	代表的な意見
養成校の取り組みがよくわかった	14	・専門学校の現状がわかった。 ・養成校の熱心な取り組みが伝わってきた。社会全体で福祉への扉を開けるような環境づくりの必要性。現場、学校、行政、地域…全て連携できたらと思う。 ・専門学校前の介護へのイメージアップは、小学校教育から進めるべきと感じた。
留学生もターゲットにしている点	6	・募集人員が減っている中、留学生に目を向けるのはよいと感じた。 ・「介護福祉士養成のこれから」の3つ挙げている項目に「留学生の専門教育」が入っていることにインパクトを覚えた。
介護士にやりがいを持たせ、満足感を与えることの必要性とそのPR	12	・卒業と同時に資格が取れた時代は「何か手に職をつけたい」「とりあえず介護福祉士の資格を持っておこう」という考えの学生がいたと思う。国家試験に合格しないと資格が取れないこと、社会の景気がよくなり、介護を選ぶ学生がいなくなったこと、それでも専門学校入学を希望する学生は、今までの学生よりも意識や志が高い人材だとも考えることができます。貴重な人材育成を担う専門学校を応援しています。 ・多くの方に介護の仕事の素晴らしさを、施設だけでなく、学校側ともタイアップしながら取り組みたいと思う。 ・介護職に対する誇りを持てる人材を育てるのは大変だと思う。 ・貴重な人材にどう施設の魅力を伝えていこうか考えていきたいと思う。 ・介護職が専門性を必要とする魅力ある仕事であることがアピールできていない。
多職種連携教育（IPE）の取り組み	2	・多職種連携教育（IPE）の取り組みが興味深かった。一人で介護はできない。チームケアの重要性の教育も大事だと感じた。
その他	5	・本施設にも卒学生が何人もおり、彼らが母校とも繋がり、さらに成長してもらえたらと思う。 ・卒業生が施設に就職されるよう願います。 ・介護の専門性を追求する役割が教員にあると思われる。連携が叫ばれるほど、介護はどこに立ち向かい、何ができるかを明確にしていく必要があるのではないか。 ・スクールも最新の情報やシステム、介護用品を取り入れていかなければ、選ばれる学校にならないと思う。 ・連携、コミュニケーションは必要と思う。

「養成校の取り組みがよくわかった」が最も多かった。続いて、“介護職に対する誇りを持てる人材を育てるのは大変だと思う”、“介護職が専門性を必要とする魅力ある仕事であることがアピールできていない”、“介護士にやりがいを持たせ、満足感を与えることの必要性とそのPR”があげられた。このほかにも「留学生もターゲットにしている点」、チームケアの重要性の教育として「多職種連携教育（IPE）の取り組み」が続いた。

オ. パネルディスカッションで参考になった点（重複回答あり）

図表 64 パネルディスカッションで参考になった点

回答者数 26人		
パネルディスカッションで参考になった点をお書きください。（重複回答あり）	回答数	代表的な意見
介護事業所、福祉とはこうあるべきという固定観念に縛られていたことに気づいた	4	・福祉はこうあるべきという固定観念は捨てて、常にポジティブでありたいと思った。 ・私たち介護事業者は、何か努力が足りなかったように感じている。自分たちで自分たちを縛っていた。
若い人たちに権限委譲することことで、職員の定着が良くなり若い人が働きやすくなる	5	・介護職員が業務をやらされているのではなく、やっていく気持ちにさせる運営、権限移譲は参考になった。 ・若い職員にも権限移譲の徹底（口出しせず、責任は取る）し、役職者とのディベート、ネガティブキャンペーンをしないなど、参考になりました。 ・介護業界に関わる人が自ら考え、意見交換しながら、前向きに介護業界を盛り上げることが大事だと思う。 ・組織づくりの話が大変興味深かった。権限委譲を積極的にすると、若い人は自分らしさを発揮できると考えた。
さまざまな立場の人から幅広い意見が聞けてよかった/どのように連携していくのが参考になった	5	・それぞれの視点で、他機関とどのように連携していくべきかという意見が聞けた。 ・他部局ごとでの人材確保について、面白かった。何かの役に立てたい。
人材の奪い合いでなく、みんなで協力して介護業界を盛り上げていくことが必要	3	・みんなが協力して「日本の介護の未来」のチャンスを掴める気がしました。 ・人材を奪い合うのではなく、共に盛り上げていく必要がある。
その他	11	「スマイリングパークの取り組みについて」 ・名刺をつくること ・求職者が見るところは、①施設らしさ、②働きやすさ、③自由をどう出せるか。 ・人材確保において、パンフレットの準備を入所希望者と同じにしない。見学者の多くは働いた後の自分をイメージしている。 ・学校への施設パンフレットへの気づき、誰に対して何を伝えたいのかを見直された点。 「介護人材育成に、向けた専門学校の取り組み」 ・学生さんや卒学した方、介護の仕事を考えている方が、気軽に出入りできる施設をつくる必要性を感じた。 「基金事業について」 ・他県の基金事業を知ることができ、参考になりました。もっと他県の活動を見てみようと思う。 ・事業者側が基金事業について把握すべき。 ・実践されている成功体験がいろいろ伺えてよかった。 「上記以外」 ・“魅力ある介護業界”をつくるために私は、私自身に、ネガティブキャンペーンでなく、キラキラキャンペーンを貼って、みんなを魅了したいです。 ・人口が減る中でどうやって介護人材を確保するのか？。これは思いきってヘルパー3級を義務教育にすべきではないか？

「若い人たちに権限委譲すること、職員の定着が良くなり若い人が働きやすくなる」、「さまざまな立場の人から幅広い意見が聞けてよかった/どのように連携していくのが参考になった」が最も多かった。続いて、「介護事業所、福祉とはこうあるべきという固定観念に縛られていたことに気づいた」、「人材の奪い合いでなく、みんなで協力して介護業界を盛り上げていくことが必要」などがあげられた。

カ．人材確保について、介護事業者はどのような取り組みが必要だと思いますか？（重複回答あり）

図表 65 人材確保について、介護事業者はどのような取り組みが必要だと思いますか？

回答者数 28 人		
人材確保について、介護事業者はどのような取り組みが必要だと思うか？（重複回答あり）	回答数	代表的な意見
介護業界のイメージアップ化	4	・介護は大変だけではない、やりがいのある魅力的な仕事であることの発信。 ・モラルを含めたイメージアップ。
職場環境の整備とその魅力を外部に P R	20	・職員が誇りを持って、自らが情報発信できるような職場づくりが必要。 ・事業者単体ではなく、事業者が協力、情報共有して、地域へ発信する。福祉業界のみならず、一般企業との連携の強化も必要だと感じた。 ・希望を持って入職し、スキルを積んで、昇給・昇格する仕組みをどの事業所においても整える。 ・離職率低下と人を大事にする経営。 ・理想と現実のギャップは仕方ないと思うが、入職後にモチベーションアップに繋がる魅力ある環境や人材育成の土壌を整備すること。 ・職員が働きやすい環境整備、人間関係づくり、コミュニケーションの充実。明るい、魅力ある職場づくり。 ・地域から信頼される施設になること。 ・質の向上も含めて、内部・外部の関わりをつくり（他事業所、他職種）、視野を広げていくこと。
その他	6	・介護の質について考えるには、何が問題であるのかを提起して欲しい。 ・地域との関わりの中でのステータスや魅力磨き。 ・行政、人材センター、学校との協力への歩み寄り。 ・求職者の立場になった情報の提供。 ・職員が不足していることへの危機感が薄い。

“職員が誇りを持って、自らが情報発信できるような職場づくりが必要”、“地域から信頼される施設になること”の職場環境の整備とその魅力を外部に PR を上げた者が最も多かった。続いて、“介護は大変だけではない、やりがいのある魅力的な仕事であることの発信”などの「介護業界のイメージアップ化」、「求職者の立場になった情報の提供」などの意見もあげられた。

キ. 介護人材確保について、行政はどのような取り組みが必要だと思いますか？（重複回答あり）

図表 66 介護人材確保について、行政はどのような取り組みが必要だと思いますか？

回答者数 24人		
人材確保について、行政はどのような取り組みが必要だと思うか？（重複回答あり）	回答数	代表的な意見
事業者とのかかわり	5	・実際に事業現場の今の声を取り入れる場を設けて欲しい。 ・現場（事業所）、現場のニーズの把握。 ・生活圏内での活動を事業者と一緒にやって欲しい。 ・今は何をやっているのか、発信と情報提供。それをもとに地域で連携できるとよいと思う。
現場と人材センターとの連携	1	・人材センターとの人材確保に向けた連携、支援。
介護職のイメージアップやPR	7	・施設の働く環境の整備を、行政と福祉人材センター、専門学校と一緒にすることで介護業界のイメージアップをすることが第一だと思う。イメージを落とす事業者の指導や整理が必要。 ・介護は食えないイメージの払拭。助成金の推進。
基金の活用について	4	・基金の活用をもっと柔軟にする。 ・活用できる仕組みとしてのバックアップが必要。 ・よい事例の情報提供。
その他	8	・職員が辞めないために業務の簡素化への協力 ・留学生への修学資金の貸付について、老施協、老健協、社協など、取り組んでもらいたい。留学生はアルバイトなどで生活苦。 ・介護報酬を上げて欲しい。 ・介護の給料や地位向上に向けた取り組み（事業所を含めて）、介護＝お手伝いさんではない。聞かないと教えないスタンスをやめて欲しい。 ・行政＝介護事業者＝市民。同じ目線で地域包括ケアシステムを構築していかなければならないと思う。

「介護職のイメージアップやPR」を選んだ者が最も多く、“環境の整備を、行政と福祉人材センター、専門学校と一緒にすることで介護業界のイメージアップをすることが第一だと思う。”などの意見があった。「事業者とのかかわり」、「基金の活用について」などが続いた。「基金の活用について」は、“基金の活用をもっと柔軟にする。”、“活用できる仕組みとしてのバックアップが必要”、“よい事例の情報提供”などがあげられた。また、その他にも、“職員が辞めないために業務の簡素化への協力”や“留学生はアルバイトで生活が大変な学生もいることから修学資金の貸付について、老施協、老健協、社協など、取り組んでもらいたい。”との意見もあった。

ク. 人材確保について、福祉人材センターはどのような取り組みが必要だと思いますか？（重複回答あり）

図表 67 人材確保について、福祉人材センターはどのような取り組みが必要だと思いますか？

回答者数 19 人		
人材確保について、福祉人材センターはどのような取り組みが必要だと思うか？（重複回答あり）	回答数	代表的な意見
PR 活動(学校に紹介/介護業界の PR など)	10	・周知徹底。知らない人が多いのではないかな。 ・一般大学、高校へ、福祉の仕事のことを広めて欲しい。 ・業界の PR と業界との連携。 ・活動をもっと発信する。 ・魅力ある介護事業者との情報交換に基づく、その事業所の発信、PR を協業する。介護事業者単独では、発信力に限界がある。
介護業界のイメージアップ化	2	・施設の働く環境の整備を、行政と福祉人材センター、専門学校と一緒にすることで介護業界のイメージアップをすることが第一。イメージを落とす事業者の指導や整理が必要。 ・合同就職説明会などの企画の見直し（大規模形態では介護のイメージダウンに繋がる）。参加者数が少ないため、不人気業職のイメージを増幅させる。
他の主体との連携を通した潜在的人材の掘り起こしや情報収集	4	・福祉人材センターとハローワークとの管轄を越えた連携、人材バンクなど、様々な登録機関とハローワークとの連携を行うことで、本来、福祉の仕事に就こうとしていた人の流出を防げるのではないかな。 ・「相談があったら対応する」のではなく、情報網をいかして、潜在的人材の掘り起こしが必要。 ・来る情報だけでなく、介護事業者へ情報を取りに行き、そこで得た情報を求職者へ繋ぐ。ブラック企業を把握し、ブラック企業へは求職者を繋がないようにする。 ・人材の開拓（主婦、高齢者、地域の人）。求人・求職のニーズに合わせた、きめ細やかなマッチング。
その他	8	・留学生への修学資金の貸付について、老施協、老健協、社協など、取り組んでもらいたい。留学生はアルバイトなどで生活苦。 ・若年層の人材確保、定着支援。 ・人材センターの活用、連携。 ・資格と採用のシステムについて周知されれば、より意識が高まると思う。 ・地域住民の介護福祉への意識を改革すること（介護養成校も含める）。

「PR 活動(学校に紹介/介護業界の PR など)」をあげた者が多く、“合同就職説明会などの参加者数が少ないため、不人気業職のイメージを増幅させるような企画の見直しが必要”など「介護業界のイメージアップ化」、相談があったら対応するのではなく、「他の主体との連携を通した潜在的人材の掘り起こしや情報収集」が続いた。

ケ. 人材確保について、専門学校はどのような取り組みが必要だと思いますか？（重複回答あり）

図表 68 人材確保について、専門学校はどのような取り組みが必要だと思いますか？

回答者数 20 人		
人材確保について、専門学校はどのような取り組みが必要だと思うか？（重複回答あり）	回答数	代表的な意見
事業所と学校との連携	3	・事業所などとの連携で中学校・高校への働きかけが必要。 ・各介護事業所とタイアップ。実習、就職だけではない関係づくりで地域の中へ。 ・事業所との連携をもっと強くし、卒業生はほぼ福祉にいくようにする。
・専門学校間の連携	1	・専門学校間の連携を深める。
小中高へのアプローチ/出張授業/学生へ介護の魅力をPR	6	・福祉科（高校）への営業、出張授業。 ・小中高へのアプローチ。 ・人間性、心の持ち方の教育。小・中学校への営業、学生へのPR。 ・介護に興味を持ってもらう。
介護業界のイメージアップ	2	・施設の働く環境の整備を、行政と福祉人材センター、専門学校と一緒になってよくすることで介護業界のイメージアップをすることが第一。イメージを落とす事業者の指導や整理が必要だと思う。
実習・教育面	5	・現場と教育のギャップを埋めるカリキュラム。厳しいけれども楽しいんだというものを実感できる実習制度の創造。 ・“外の目線”“社会性”に対する学びが必要。 ・各介護事業所とタイアップ。実習、就職だけではない関係づくりで地域の中へ。 ・学校教員だけでなく、いろいろな取り組みをされる事業所や外部講師など、幅広い考え方、魅力を学生に伝える機会を増やす。 ・（留学生向けに）コミュニケーション、日本のファンをつくるためにも日本の伝統文化を教える教育、専門性の高い講師による国語の取り入れ
その他	5	・外国人（留学生）に頼りたくないのが現実。連携して修学資金について利用をしやすくする。 ・アルバイトをしながら学業に頑張っている人の力になりたいので、ぜひ、一般アルバイトよりも介護のアルバイトをすすめて欲しい（短時間でも）。 ・腰痛などの体調を崩さないような介護技術の推進。 ・介護の専門性と養成教育の課題について、問題提起がほしい。

「小中高へのアプローチ/出張授業/学生へ介護の魅力をPR」、「実習・教育面」をあげる者が多かった。「実習・教育面」では、「現場と教育のギャップを埋めるカリキュラム」、「実習、就職だけではない関係づくりで地域の中へ」があげられた。「事業所と学校との連携」、「介護業界のイメージアップ」がこれらに続いた。

コ. 「力からケ」の取り組みを実現していく上で基金事業にどのようなことを期待しますか（重複回答あり）

図表 69 「力からケ」の取り組みを実現していく上で基金事業にどのようなことを期待しますか

回答者数 19 人		
「力からケ」の取り組みを実現していく上で基金事業にどのようなことを期待しますか	回答数	代表的な意見
基金事業の P R	4	・基金事業そのものを、もっと世の中にアピールし、介護に対する関心を世の中にもっと興味を持ってもらえるような P R 活動をお願いしたい。 ・基金事業で、何をしているのか、どういう成果があるのか、利用方法・活用方法は行政だけなのか、事業者でできるものはないのか。 ・全国各県の基金事業の発表、P R。
介護のイメージアップ	2	・人材の確保については、それぞれの運営、経営努力によるものと思われるが、介護のイメージアップ、モラルの低い事業者の排除などに注力して欲しい。
人材育成	3	・育成教育サポート
情報共有	5	・全国の基金事業で、類似した事業に取り組んでいる団体同士の意見交換ができれば、より効果的な事業にできるのではないかと思います。 ・人材育成の場、研修、うまくいっている事業の紹介。 ・聞きに行かなくても、お知らせがあったらありがたい。 ・意見交換・情報交換の機会づくり。今回のシンポジウムのような、各主体の生の声が聞けるような機会があるとよい。 ・県と事業者との協議や、職員からの意見が取り入れられる取り組みを望む。
その他	5	・介護の人材を広げるだけでなく、介護の専門性追求、研究助成。 ・修学資金（外国人）のこげつきの保険用資金。 ・ヘルパー 3 級取得というような形で義務教育化などに使うべき。 ・I C T 導入への活用。

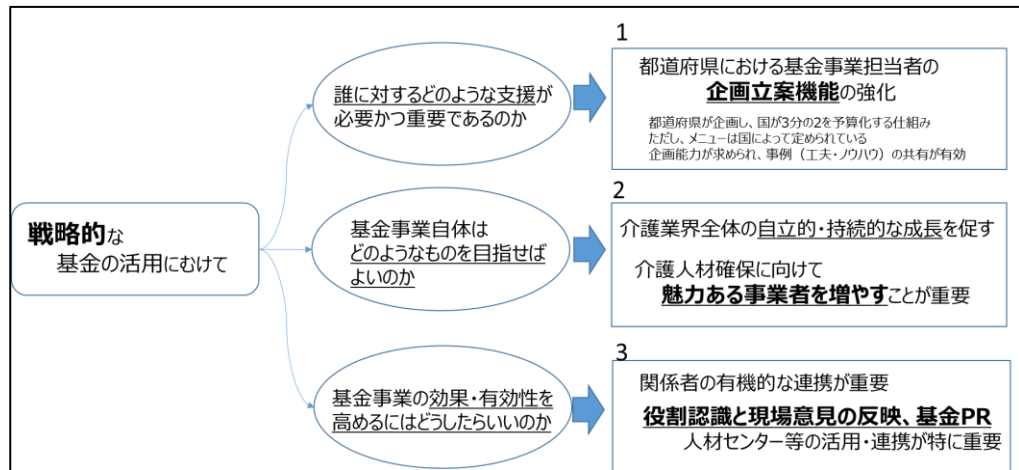
“全国の基金事業で、類似した事業に取り組んでいる団体同士の意見交換ができれば、より効果的な事業にできるのではないかと思います。”、“人材育成の場、研修、うまくいっている事業の紹介。”、“県と事業者との協議や、職員からの意見が取り入れられる取り組みを望む”などの双方向での「情報共有」を望む声が多かった。これに続き、「基金事業の P R」、「人材育成」、「介護のイメージアップ」などがあげられた。

第5章 地方厚生局による伴走型支援のあり方の考察

1. モデル事業等より得られた示唆

検討委員会での議論およびモデル事業の実施結果等を基礎に、第3章で設定した「検討の視点」に則した、地方厚生局による伴走型支援のあり方に関しての示唆を整理する。

図表 70 本事業における基本的考え方（検討の視点）



（出所）みずほ情報総研作成

（1）都道府県（自治体）の企画・立案機能向上に資する支援策

① 企画担当者目線に立った情報交換の場の提供（意見交換会）

本事業の計画当初は都県の企画担当者向けのセミナー形式の会議を想定したが、担当者の創意工夫を引き出すことに重点を置き、「意見交換会」という担当者目線に立ったコンセプトでの会議開催を企画した。

会議内容としては、都県向けアンケートより、「事例の共有が効果的」と考える割合が高かったことから、事例共有を軸にプログラムを検討した。ただし、共有方法としては、基金事業の“正解事例”を共有するのではなく、参加者が企画立案に関与した事例の発表を行い、相互に質問や相談、改善提案などを行い、その過程から、今後の企画に向けた気づきを得ることを狙いとした。参加者アンケートでは、概ね満足度は高く、「発想の転換」「個別事業の改善点、新規事業のヒントが得られた」といった自由記述回答があり、基金事業の企画・立案に役立つと受け止められた。基金事業はメニューが多様であることから、企画が進み始めると、立案や事業管理が担当者個人に任されがちで、担当者が悩みながら手探りで進めている様子が垣間見られた。そこで、類似事業について他県と相互に意見交換することを通じ、企画のブラッシュアップに役立つと受け止められたものと考えられる。

このように、各都県の実例を題材とした他県との意見交換が、担当者の企画・立案力の向上に資すると考えられ、今後も継続的な開催が望ましい。

また、今後の意見交換会の開催にあたっては、発表事例につき事業概要、企画上の工夫点、事業の効果について等について予め整理した資料を準備の上、それらのポイントにつき発表を行うことが、より効果的な発表方法と考えられる。

② 構造的な問題点の把握や課題設定の重要性の明示

基金事業の優れた企画・立案を行うには、介護人材確保に関する構造的な課題解決の視点から行うことが重要との考えに基づき、意見交換会における講演およびグループディスカッションの両面で次のような工夫を行った。

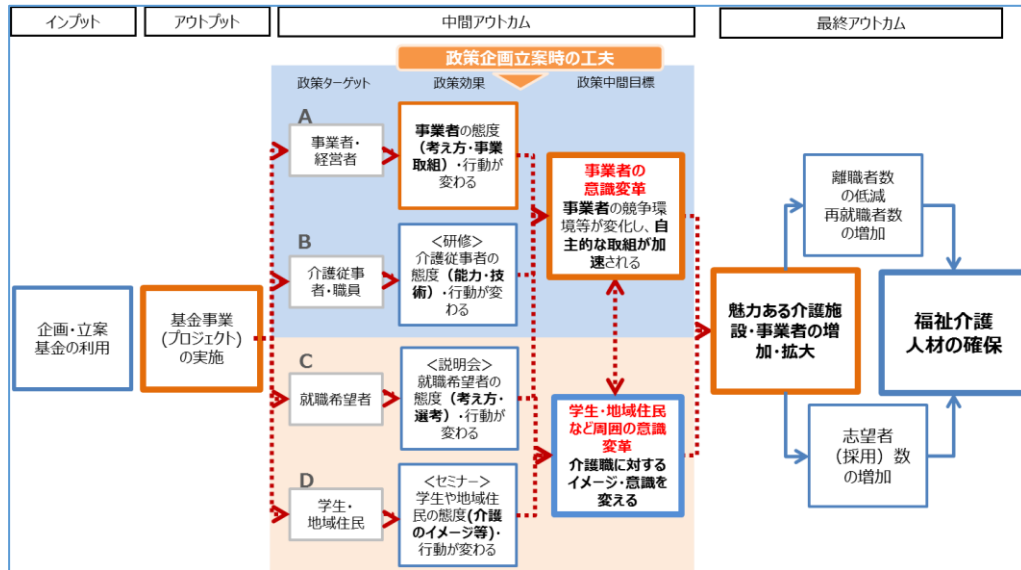
まず、基調講演では、介護人材確保には、魅力ある職場であることが大切であり、その中核は介護の仕事そのものの魅力をどう捉え、職員が受け止めるかが重要であること、専門家による講演では、働きがい、働き易さは分けて対策を考える必要があることを助言いただき、参加者の参考とされた。

さらにグループディスカッションでは、発表事例抽出の切り口として、4つの政策ターゲット（A 事業者・経営者、B 介護従事者・職員、C 就職希望者、D 学生・地域住民）を設定し、解決すべき課題と基金事業との関連性を構造的に捉えるためのフレームワークを提示。これに基づき、各都県の全基金事業をターゲット別に分類し、セグメント別の代表的な事例を抽出して、発表を行うとともに、フレームワークに従い取り組みがもたらす成果との関係を意識した議論を促した。

有効な基金事業を創出するには、構造的な問題点の把握や課題設定の重要性を継続的に啓発していくことが重要である。

なお、意見交換会の準備としては、題材となる事例抽出をどのように行うかが鍵であり、地方厚生局で行うヒアリングの中で、事業の背景や立案プロセス、工夫等の特長を把握し、抽出に活用していくことが望ましい。

図表 71 基金事業事例分類のフレームワーク



(出所) みずほ情報総研作成

③ 学識経験者等の第三者による助言

意見交換会では、アドバイザリボードメンバーにより、発表内容や基金事業についての講評、助言をいただき、客観的に各都県の基金事業を振り返ることができた。また、アドバイザリボード協議会において、都県が基金事業により作成した DVD についてボードメンバーより専門的見地に立った意見をいただくことができた。

先行的に実施した都県向けアンケートの結果、基金事業の PDCA における何れかの局面で、学識経験者等の助言を得ている自治体は 56%（10 都県）で、そのうち対策検討で助言を得ているのは 22%（4 県）に留まっていた。

本事業におけるモデル事業を通じて、学識経験者等の第三者による助言による基金事業のブラッシュアップの有効性が窺え、こうした助言の機会を、今後の基金の立案・実施サイクルの中に組み込んでいくことが望ましい。

その方法としては本年度のモデル事業のように、基金企画担当者の集まる意見交換会の中でアドバイザリボードの助言を得る方法も一つであり、また自治体毎に事業内容を深彫りした助言を得るには、県の企画段階にワーキング会議等を設置し、そこに有識者が参加し、助言を得る方法もより効果的であると考えられる。

（２） 介護業界全体の自立的・持続的な成長を促す基金事業を目指した支援等

① 魅力ある職場づくりに向けた着眼点の発信や優良事例の蓄積・共有

意見交換およびシンポジウムでは、福祉介護人材確保に資する先進的な取り組みを行っている事業者の事例紹介を行い、参加者が大いに刺激を受け、改善や改革のヒントとされた。特に注目すべきは、宮崎、栃木の事例が、共通して、若者にとっての魅力的な職場づくりに様々な工夫を行っている点である。その工夫は、思い切った権限委譲によりもたらされていること、また、職員全員をリクルーターと位置づけたり（栃木）、職員全員が顔写真つきで保有資格なども載せた名刺をもつ（宮崎）など、職員一人ひとりのアイデンティティを大事にし、その結果、職員が大切にされている様子が窺える点も共通している。両事例とも若者の就労意識、動機付け要因の変化に的確に対応した取り組みが、魅力ある職場を生み出し、人材確保に結びついている。

こうした魅力ある職場づくりの着眼点を基金関係者に発信することは、基金事業をより効果的なものとして実施するための環境整備として有効なことと考えられ、今後の伴走型支援においても検討を進めていくべきである。

情報発信の基礎となる優良事例収集は、宮崎県のように、アンテナを高く張り、機会を捉えて収集を行っているケースもある。

さらに今後は厚生局に設置するアドバイザリボードより、魅力ある職場づくりや人材確保に関する着想や優良事例情報を得るなどして、収集・共有していくことも有効と考えられる。

② 経営者・事業者等の意見を反映させる仕組みづくり

都県向けアンケートの結果、都県における新メニュー検討の前提として、「介護事業所が魅力ある職場になることが重要」について、全都県から肯定的回答が得られるなど、介護事業所の魅力ある職場づくりは極めて優先順位の高い課題であると都県でも認識されている。

魅力ある職場づくりは、事業所が魅力ある職場について考え、具体的な改善行動を起こすことが重要である。基金事業がそうした改善行動を支えるものとして機能することが望ましい。

パネルディスカッションで意見としてだされたように、県としても若い人の期待に応えられる職場とは何か、職員の定着につながる施策は何かをしっかりと考え、そのためには、経営者や事業者のニーズや意見を吸い上げることが必要となる。宮崎県のように業界団体等との定期的な意見交換会を開催し、意見を吸い上げる仕組みを設けている自治体もある。各自治体でそうした仕組みづくり行っていくことが望ましい。

厚生局においても、こうした仕組みづくりの支援として、各自治体の取り組みを、シンポジウム等で発信・共有したり、意見交換会において議論を進めるなどの支援内容が考えられる。

(3) 基金関係者の有機的連携を後押しする支援

① 関係者による効果的な基金事業に向けた議論の場の提供

意見交換会で、都道府県と福祉人材センターの各担当者が一堂に会し、事例の討議を行った。両者の役割分担や連携体制は、都県によって様々であるが、他県との交流を通じて、連携のし方についても進化が期待される。

また、シンポジウムのパネルディスカッションにおいて、基金事業関係者が各々のミッションを果たしつつ、密接な連携により事業を円滑に進めている栃木県の事例が報告された。連携成功のポイントとしては、事業者のニーズや提案を事業のベースに置いていることが示され、参考とされた。パネルディスカッションでは、宮崎県より介護職についてのイメージアップを目的とした「介護基礎講座」が報告され、これは養成校からの提案を契機に検討され、行政、養成校、事業者の連携によって先駆的な事業として企画されたものであった。この事業においても「現場の話をしっかりきく」ことの重要性が伝えられ、参加者は効果的な基金事業のイメージをつかむことができた。

一方、講演の中で「専門学校の取り組み」として紹介された「介護人材のキャリアパス像」に対して各施設における現実とのギャップについてフロアより問題提起され意見が交わされた。

このように、パネルディスカッションを通じて、関係者がよりよい基金事業の企画の在り方や、各々が果たすべき役割、介護人材確保において解決すべき課題について議論することは、関係者の連携を深めることに非常に意義があったと考えられる。今後も活発な議論の場の提供が望まれる。

加えて、基礎的な事項であるが、基金事業についての認知度が低いことも明らかになり、シンポジウム等を通じて継続的に周知していくことも重要と考えられる。

② 福祉人材センターとの連携強化支援

シンポジウムのパネルディスカッションにおいて、基金の有効活用には、事業者のニーズ把握や的確な課題設定が重要との意見が出された。埼玉県では福祉人材センターが事業所を訪問し現場の人材確保に関するニーズを汲み取ったり、職場改善の助言を行うなどしつつ、基金事業においても、現場の実情を踏まえながら、事業をより良くするための工夫提案を県に行い成果をあげている。こうした報告を受け、特に事業者から福祉人材センターの相談機能を活用したいとの期待の声が寄せられた。一方、都県アンケートによれば基金事業の発案に福祉人材センターが関与しているのは61%に留まっている。

事業者のニーズや意見を、基金事業に反映するためには、福祉人材センターが現場の課題を的確に把握し、その解決に役立つ取り組みを基金事業として企画するといった流れが有効と考えられる。

そこで、厚生局による伴走型支援としても、意見交換会の中で、事業者意見の取り込みをテーマに議論を行ったり、例えば、都道府県の求めに応じ、厚生局に設置するアドバイザーボードからコンサルタント等の専門家を派遣し、事業所の課題設定や、基金メニューを活用した対応策（企画）への落とし込み支援等も、より効果的な連携体制の構築に資すると考えられる。

2. 地方厚生局による基金事業における伴走型支援のあり方

（1）地方厚生局に期待される役割・機能と伴走型支援

少子高齢化が進展する中で、地域包括ケアシステムの構築に向けた取り組みを推進して行く必要がある。その中でも、特に地域包括ケアシステムを支える介護人材の確保は緊喫の課題となっている。

これまでは、介護福祉士などの資格制度、介護報酬の設定など制度は厚生労働省が対応し、事業者の指導などは都道府県が行うという役割分担で人材確保が進められてきた。しかしながら、人材不足が全国的に深刻になっている中で、制度改正（法律改正や介護報酬改定）や財政措置などの実施施策ではない新たな都道府県に対する支援が求められている。

介護人材の確保にとっては、適正な労務管理や自立を目指した介護の取り組みを進めること等魅力ある職場づくりに事業者が取り組んで行くことが重要となっている。こうした取り組みは制度改正だけでは十分に対応できないものであり、地方厚生局が事業者指導を担当する都道府県の取り組みを広域的に支えて行くことが重要となっている。

地方厚生局は、都道府県の範囲を超えて、ブロック内またはブロックを超えた様々な情報をキャッチでき、また、都道府県間のネットワーク、都道府県の人材センターのネッ

トワーク、多様な関係者、専門家とのネットワーク形成できる利点も有している。その強みを活かした伴走型支援として、コーディネート機能や、収集した優良情報に基づく助言・コンサルティング機能が期待される。

国の方針を噛み砕いて伝えたり、自治体の取り組みがより効果的なものとなるようヒント投げかけたり解決の手がかりを掴むきっかけづくりなども伴走型支援の方法であろう。

その実施に際しては、学識経験者や民間コンサルタント等の活用も有用である。

本事業におけるモデル事業を通じて、様々な支援の有効性が示唆されたところであり、それらに基づく地方厚生局による伴走型支援のあり方について、地方厚生局に求められる役割機能の観点も含めて整理すると次のとおりである。

図表 72 モデル事業から得られた示唆と伴走型支援のあり方の整理

モデル事業等から得られた示唆

1 都県基金担当者の企画立案機能の強化にむけて

1. 企画担当者目線に立った意見交換会が有効

- 事業メニューが多く、担当者が個々に調査し手探りで企画推進
- 他県との事例共有による「気づき」「発想の転換」「改善のヒント」を得る

2. 構造的な問題点の把握や課題設定の重要性の再確認

- 構造的な介護人材確保対策についての考え方の共有が重要
- “経営者の意識改革”と“家族含めた介護職のイメージアップ”は不可欠

3. 学識経験者等の第三者の助言による企画のブラッシュアップを予見

- 意見交換会でのアドバイザーボードの講評は事業を客観的にみる好機に
- 対策検討時の学識経験者等の関与による企画ブラッシュアップに期待

2 介護業界全体の自立的・持続的な成長を促す事業を目指した支援

1. 魅力ある職場づくりに向けた着眼点の発信や優良事例の蓄積共有

- 魅力ある職場づくり、事業者の気づきやアクションが何よりも重要
- 魅力ある職場づくりを進めるには「思い切った権限委譲」「若者へのアプローチの工夫」「ケアの思想」が最重要キーワード

2. 経営者・事業者等の意見を反映させる仕組みづくり

- 真に効果的な事業を企画・実施するには事業者意見の反映が大事

3 関係者の有機的連携を後押しする支援

1. 関係者による効果的な基金事業に向けた議論の活性化

- 基金事業においては、事業者・養成校等の連携による事業が効果的
- 関係者同士にて、果たすべき役割や取組、ゴールの共有が重要

2. 福祉人材センターとの連携強化の活用への気付き

- 日頃から事業者とのつながりのある福祉人材センターとの連携は、有効な基金事業の創出に不可欠

厚生局による基金事業における 伴走型支援のあり方

求められる機能・役割

－ コーディネート機能 －

1. 都道府県を越えたネットワーク作り

担当者ではなかなかできない都県を越えたネットワーク構築

2. 施設経営経営者、養成校、学識経験者とのネットワーク作り

基金担当者、優良な事例となる施設等とのネットワーク構築

3. 国とのパイプ・クッション役としての機能

基金事業メニューの問い合わせ等

－ コンサルティング機能 －

1. 情報発信・情報提供

介護人材確保の優良事例の蓄積・共有

基金の優良事例・連携の優良事例の共有、基金活用のPR

2. 助言

学識経験者、民間ノウハウも活用した課題設定・対策改善

推奨される実施施策

1. 行政担当者ヒアリング

現在の行政担当者とのネットワーク作り、ブロック内における事例・施設等の情報共有、支援ニーズ把握

2. 意見交換会・アドバイザ派遣（自治体・福祉人材センター向け）

ブロック内の基金担当者の合同意見交換会、都県WG等へのアドバイザ派遣⇒基金事業のブラッシュアップ、PDCA構築に有効

3. セミナー及びシンポジウム（行政・団体・事業者・養成校向け）

優良事例や基金事業についての情報発信と意見交換
⇒基金関係者一同への気づき、連携推進、現場の声を直接関係者が知る場ともなりうる

（出所） みずほ情報総研作成

(2) 今後の検討課題

① 実施結果に基づいた改善の重要性

基金事業が人材確保対策としてより有効に機能するためには、基金事業のPDCAをより効果的に行っていくことが重要である。本研究事業では、基金事業がスタートして日が浅いということもあり、企画立案(P)に重点をおいた検討を行ったが、今後は評価(C)、改善(A)に重点を移すことも必要であろう。都県は取組みの結果をフォローし、改善を図っていくことに加え、例えば研修事業であれば参加者の満足度測定等により事業の効果を客観的に評価していくことが重要である。地方厚生局による伴走型支援の中でも、評価方法のヒントを示したり、今後の担当者向け意見交換会の中で評価基準について議論を深めていくことも大切であろう。

② 居宅系介護サービスにおける基金活用

基金事業の事例をみると、施設介護を中心とした事業内容が多くなっている。地域包括ケアシステムにおいて今後益々重要な役割を果たす居宅系のサービスにおいても人材確保は喫緊の課題であり、基金の活用が望まれる。今後の伴走型支援策の検討においても、居宅系介護サービスにおける人材確保対策の視点を加えた検討が必要であろう。

資料編

1. シンポジウム講演資料

(1) 介護人材の確保について（関東信越・九州演）

兵庫県立大学大学院経営研究科客員教授

元厚生労働省社会・援護局長 岡田 太造氏

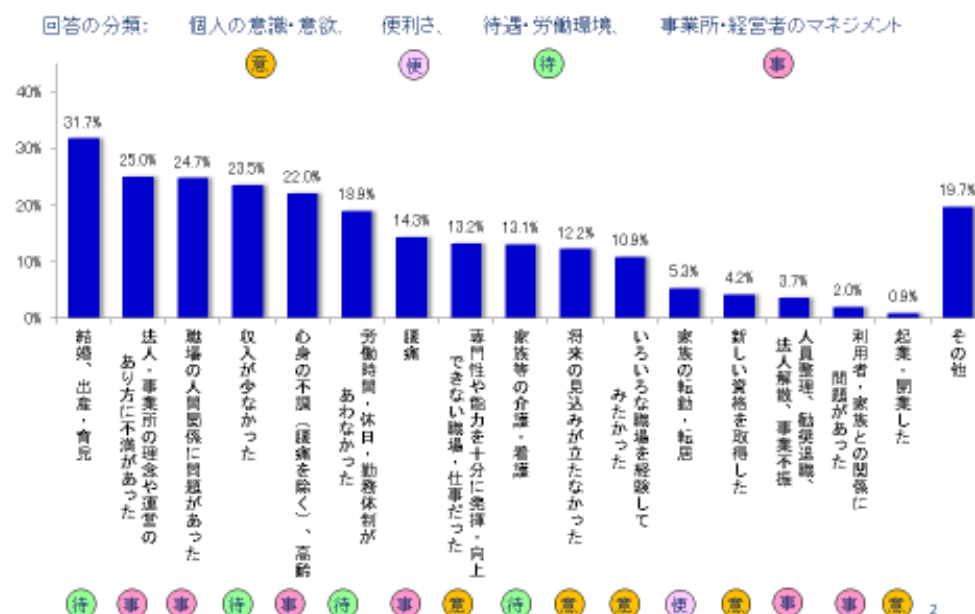
介護人材の確保について

2018年3月2日
兵庫県立大学大学院経営研究科
客員教授
元厚生労働省社会・援護局長
岡田 太造

1

過去働いていた職場を辞めた理由（介護福祉士：複数回答）

○ 離職時には、結婚・子育てや、職場の方針や人間関係などの用管理のあり方がきっかけとなっている。



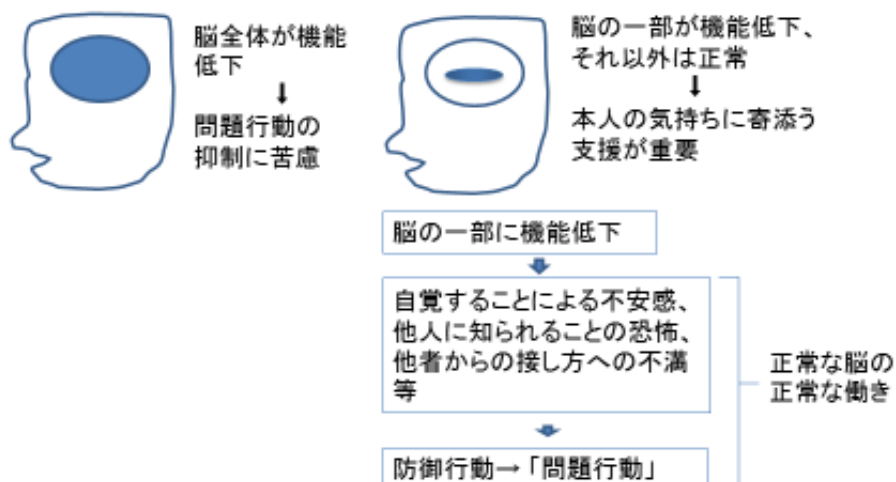
2

介護の仕事の今

- 高齢者施設における虐待事例から考える
 - 経営者、施設管理者が適切に管理しているのか？
 - 何故、虐待が起こるのか？
 - 例えば、認知症の人のケアをどう考えるか？
- 「介護」という仕事をどう考えるか？
 - 「3Kの仕事」 vs 「質の高い仕事」
 - 人に感謝される仕事＝やり甲斐のある仕事

3

認知症の方をどう捉えるかで、ケアの質が大きく変わる！！



- 利用者をよく観察し、その感情を理解することができる
- 利用者の気持ちに共感できる

4

介護の仕事の将来

- ICT、AI等技術は仕事の内容を大きく変える
 - 利用者を観察し、気持ちに寄り添う「介護の仕事」はロボットに代替されない
 - 介護の仕事の質が客観的に評価可能に
- 2025年に向け、量だけでなく、質も大きく変わる介護サービス
 - 家族が決めるサービスではなく、本人が選ぶサービスへ
- 生き残れる介護事業者は？
 - 高齢者本人のニーズに応え、質の高いサービスを提供できるか
 - 地域で信頼され、必要とされているか

5

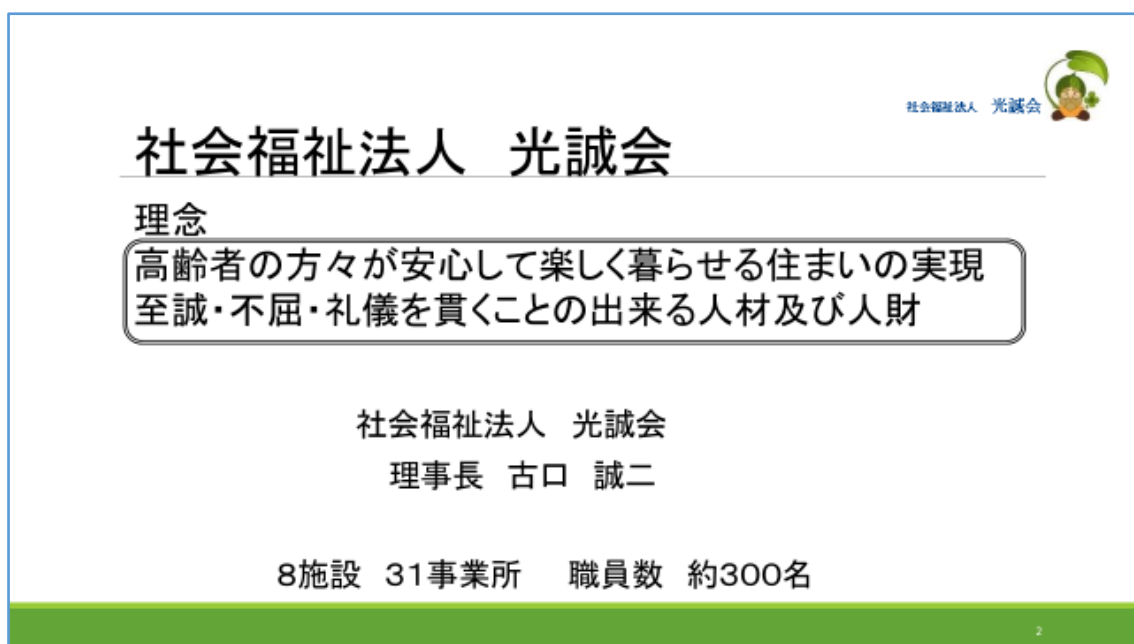
人材確保に必要なこと

- 介護事業者求められるもの
 - 適切な雇用管理
 - 介護サービスの質の向上
 - 地域に開かれ、地域に貢献できる事業者へ
- 質の高い介護サービスは3Kではない
 - 利用者との信頼関係の確立が何より重要
 - 「すべてをしてあげる」から「できることを促し、できないことだけを支える」へ
 - 利用者とのコミュニケーション、利用者の状況のアセスメントが重要
 - 介護の現場での取り組みが3Kイメージを払拭

6

(2) 「ユニットケアの推進と週休3日制導入の取組み」(関東信越)

社会福祉法人光誠会 本部事務局長 古口 文規氏



社会福祉法人 光誠会 沿革

平成10年 8月	法人設立	
平成11年 4月	高根沢町	ケアハウスフローラ 40名開設 デイサービスセンターフローラ 在宅介護支援センターフローラ ヘルパーステーションフローラ グループホームフローラ 9名
平成11年12月		デイサービスセンターフローラもばら 居宅介護支援センターフローラもばら ヘルパーステーションフローラもばら グループホームフローラもばら 18名
平成16年 4月	千葉県茂原市	高根沢町西地域包括介護支援センター 老人介護支援センターフローラりんくる
平成18年 4月	高根沢町	特別養護老人ホームフローラりんくる 40名 ショートステイフローラりんくる 20名 認知症対応型デイサービスセンター 12名
平成18年 5月		

3

平成19年 5月	高根沢町	特養の入居者の人数の変更 40名 ⇒ 50名 ショートステイ利用者人数の変更 20名 ⇒ 10名
平成24年 4月	宇都宮市	特別養護老人ホームころぼっくる 50名 ショートステイころぼっくる 10名 認知症対応型デイサービスセンター 12名
平成24年 4月	芳賀町	地域密着型特別養護老人ホームはがの杜 29名 ショートステイはがの杜 10名
平成26年 5月	高根沢町	特別養護老人ホームフローラりんくる 40名増床 90名
平成27年 4月		地域密着型特別養護老人ホーム科の木 29名
平成28年 7月	宇都宮市	認定保育園 ころぼっくるの森
平成30年 春	宇都宮市	特別養護老人ホームびーね 100床 オープン予定

4

施設紹介



・ケアハウスフローラ



・フローラもばら



・フローラりんくる



・ころぼっくる



・はがの杜



・科の木
・ころぼっくるの森保育園



・けやき館



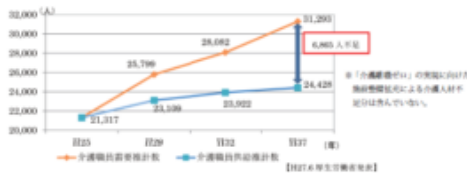
・ビーね

介護のイメージ、一緒に変えませんか？



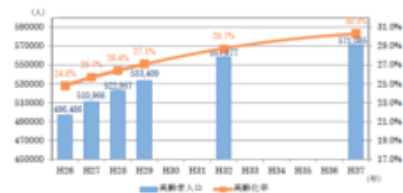
2025年に全国37.7万人の介護人材不足

<栃木県の介護人材需給推計結果>



・介護人材を取り巻く現状は、団塊の世代が後期高齢者となる2025年に全国で約37.7万人の介護従事者の不足が推計されており、栃木県においても、約6,800人の不足が見込まれている。

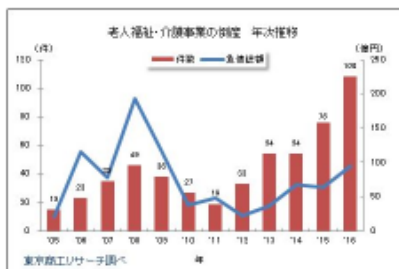
<栃木県の高齢者人口の推移>



・栃木県の高齢者人口は、今後も増え続けることに伴い、要支援・要介護認定者数や認知症高齢者数も増加する見込みである。

過去最多の倒産を記録

東京商工リサーチによると、「老人福祉・介護事業」の倒産件数が過去最多になった。業種別では、訪問介護事業が48件、通所・ショートステイが38件、有料老人ホームは11件になった。負債総額は94億600万円だった。



深刻な人材不足

稼働率低下

事業参入失敗

介護事業所廃止421カ所 群馬

介護保険サービスを提供する事業者を支払われる「介護報酬」が昨年4月に改定されたことに伴い、群馬県内の介護事業所で経営環境が厳しさを増している。収入減少に加え、人材不足の影響もあり、休廃止する事業所は増加傾向にある。県によると、15年度に介護サービス事業所の休止は前年より81カ所多い186カ所。廃止は167カ所多い421カ所に上った。経営悪化や人手不足の影響が大きいと県はみている。群馬労働局によると、県内で介護職の有効求人倍率（4月）は2・83倍。14年4月（1・72倍）、15年4月（2・09倍）と年々上昇している。訪問介護や訪問看護などの訪問系事業はパートの依存度が高いが、パートの介護職は、県内の有効求人倍率（4月）が4・05倍とさらに高水準である。

2016年6月2日朝日新聞より引用 **朝日新聞**
DIGITAL

9



法人のブランド化が必要



10

光誠会ホームページ



11

光誠会 PRマンガ



12

「光誠会」としての企業ブランディング

- ・ユニットリーダー研修実地研修施設
- ・週休3日制の導入
- ・法人内の施設対抗活動発表会
- ・法人HPの全面改修
- ・若手への権限委譲(プロジェクトチーム発足)
- ・人財育成サポートシステム ～人財育成の4つの柱～

13

光誠会は、

週休3日制を導入しました。

年間休日 156日。



14

週休3日制の導入

導入の経緯

- ・職員一人ひとりが介護の資質向上に取り組むためには
- ・やりがいをもってモチベーションUPを図るためには
- ・人材確保、人材定着をどうするか。

15

週休3日制 導入後

- ・約8割の時間外削減
- ・導入後は宇都宮大学の准教授による外部アンケートを実施し、導入前後の比較をするなど詳細なデータを取得

16

働き方の選択(労働環境)

- ・光誠会は、週休2日制、週休3日制を施設で選択できる。
- ・光誠会は、施設間の異動により、新しい気持ちで再スタートできる。
- ・光誠会は、産休から戻る職員が短時間正職員の選択ができる。
- ・光誠会は、未経験の方でも教育制度がしっかりしている。
- ・光誠会は、78歳でも働くことができる。

17

ユニットリーダー研修実地研修施設

- ・日本ユニットケア推進センター

特別養護老人ホームフローラりんくる

- ・全国個室ユニット型施設推進協議会

特別養護老人ホームころぼっくる

リーダー研修施設の認定施設は栃木県3施設のみ

リーダー研修施設3施設の内、**2施設**が光誠会

上記2団体から認定(指定)を受けている法人は全国**2法人**だけ

18

人材確保及び定着の過程

光誠会 実績

- ☆介護ロボット8台導入。
- ☆人材確保において、人材紹介会社・有料広告等、利用ゼロ。
- ☆法人主催の就職フェス 入職希望者130人動員。
- ☆離職率5%達成。
- ☆マネジメントスキルを生かした育成方法。
- ☆新しい働き方の選択。

19

キラキラ☆介護事業所グランプリ 最優秀賞 受賞

キラキラ☆介護事業所グランプリ 表彰式

キラキラ☆介護事業所グランプリ表彰式では、受賞者に対して表彰状・トロフィーの授与と副賞の贈呈が行われました。



最優秀賞
社会福祉法人 光誠会

理事長 吉口 誠二様
事務局長 吉口 文雄様
副施設長 益子 剛様



- ・企業ブランドイメージ構築
- ・ユニットリーダー研修実地研修施設
- ・全施設対抗の活動発表会
- ・充実したキャリアアップ支援
- ・職員のプレゼンテーションで改善推進
- ・介護ロボット導入で腰痛防止
- ・「週休3日制」の導入

20

職場のプレゼンテーションで改善推進

- ・KSK35 プロジェクト(人財確保)
- ・K☆フレンズ プロジェクト(人財定着)
- ・在宅部会 プロジェクト(稼働率UP)

21

様々なプロジェクト運営

・マルチタスクオペレーションを採用

- ・介護以外のいろいろな仕事に携われる
- ・各部署から自由な発想が生まれる

・若手職員に権限委譲

- ・高い自己肯力感を持たせることが重要(エフィカシー)
- ・安心領域を広げてあげる(コンフォートゾーン)

あなたはできる!



22

人財確保

プロジェクトチーム「KSK35」

・H29年度 新入職員20名



・法人開催就職イベント「KSKフェスVol. 2」

入職希望者 130名来場

新聞の取材を受け、2日間に渡って掲載。



KSKフェスVol. 2

・KSKフェス イベントブース



・KSK girls



・職員による演奏



・光誠会スタッフ



・130名の求職者



・ニトリヒロヤスのライブ



・表彰式



・法人説明会



・施設ごとに求職ブース

K☆フレンズ（離職率）

H28年度

18.3%(栃木県)

16.5%(全国)

13%→**5%**

すごいね！



25

介護（光誠会）のイメージアップの取組



・県老人福祉施設協議会より依頼。

・高校教員介護施設見学ツアー



・県社会福祉協議会より依頼。

・小、中学生介護施設見学ツアー

26

小・中学生から介護のイメージを変える



小・中学生アンケート

- ・スタッフのみなさんが面白くて楽しかった。
- ・介護の仕事が楽しいものと思った。
- ・歌やダンスでおもてなししてくれてよかった。
- ・スタッフたちが楽しそうにしている利用者さんたちも楽しそうにしているところを見ると、いい施設なんだと思った。
- ・職員の皆様がニコニコしていて、自分まで楽しい気持ちになった。



高校先生のアンケート

- ・今までの介護施設とは異なり、若者が中心となって企画していることで、介護のイメージが変わった。
- ・週休3日の導入等、決して大変な仕事ではなくなったと感じた。
- ・生き生きした職員の方々や施設における様々な工夫に感心した。
- ・県内すべての施設がこのクオリティを保つためにはまだまだ難問があると思う。

27

最後に

一緒に「介護」のイメージを変えませんか？

介護って素敵☆



28

(3) 「ICT を活用した特別養護老人ホームの実践」(関東・九州)

「自由は権利、養護老人ホームの実践」(関東・九州)

社会福祉法人スマイリング・パーク 理事長 山田 一久氏

事例紹介

① **ICT** を活用した
特別養護老人ホームの実践

② **自由は権利**
養護老人ホームの実践



私たちは働く人の
幸福度を追求し続ける
法人です。

3



働く人が幸せでなくっちゃいけない



I C Tとは、何なのか？



ネット
ワーク通信



情報・知識
の共有（人がつ
ながる）

経緯

ICT導入に至る経緯

7

法人の事業拡大に伴い、ほほえみの園を中心とした介護サービスの需要は増大していったものの、人材の確保という問題が見え隠れするようになった。

団塊の世代が後期高齢者になる2025年には38万人の不足となる見通しとも言われているが、そうならば、介護ニーズどころかサービスそのものに対応しきれなくなってしまうのではないかと考えるようになった事がICT導入への第一歩であった。

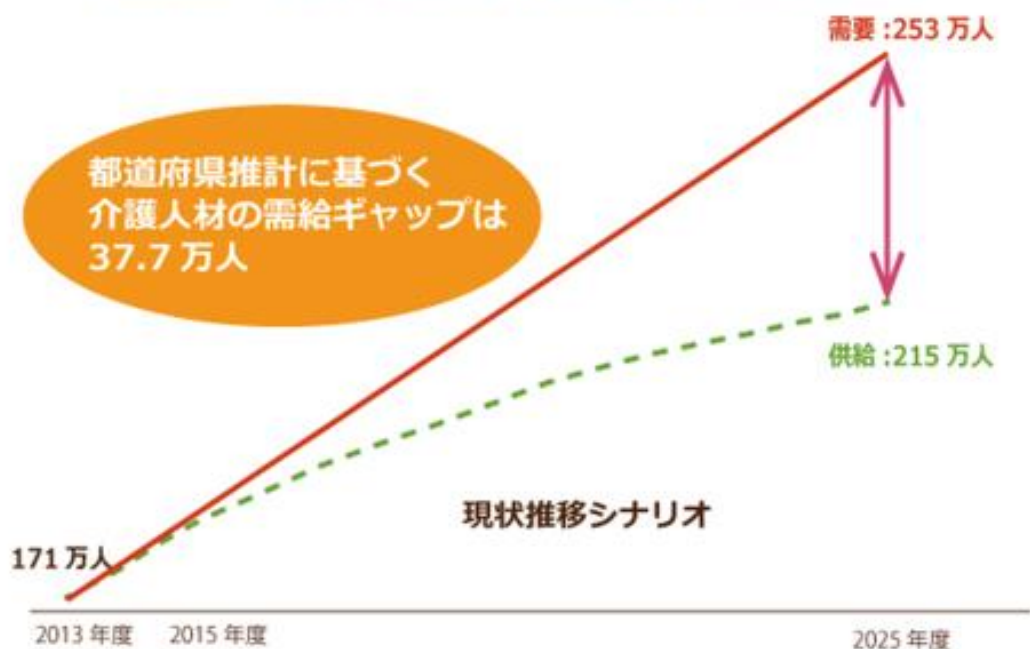
8

介護職員の深刻な人材不足

	2017年度	2020年度	2025年度
需要見込み	207万8300人	225万6854人	252万9743人
供給見込み	195万3627人	205万6654人	215万2379人
充足率	94.0%	91.1%	85.1%
不足する介護職員の数	12万4673人	20万200人	37万7364人

出所：厚生労働省

2025 年までにかかる介護人材需給推計



出所：厚生労働省

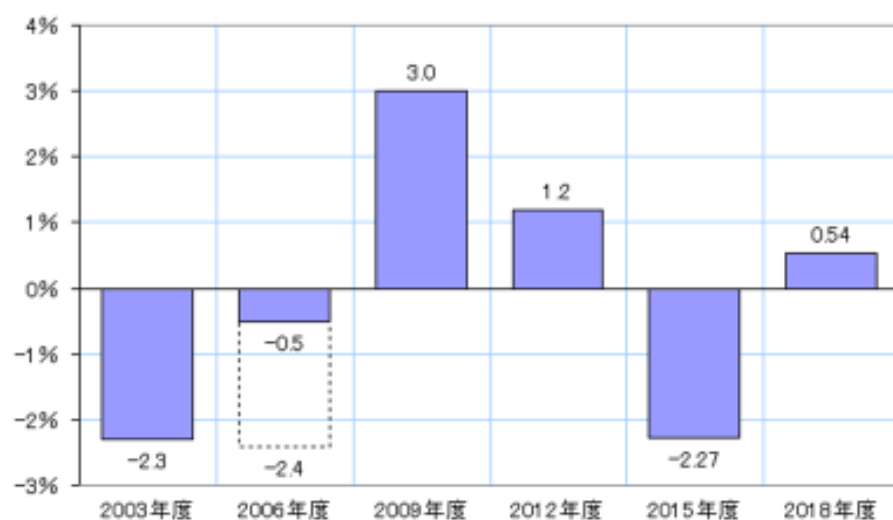
報酬

介護報酬改定の推移

11

2018年度改訂は**+0.54**となった（首相と財務大臣合意）。「厚生労働省の調査では、介護事業所の平均収益率は大幅に悪化している。安倍政権は「**介護離職ゼロ**」を目標に掲げており、事業所の経営安定化や人材確保のために報酬増が必要だと判断した。」（東京新聞2017.12.16）

介護報酬の改定率の推移



（注）2006年度の点線は2005年度改定を含めた数字

（資料）東京新聞2015.1.5、2015.1.12、毎日新聞2017.12.19

12

I C T導入前 「ほほえみの園」の課題

13

- ① 高い離職率
- ② 業務の非効率化
- ③ タイムカードによる勤怠管理

14

I C T導入に際し 表出した課題

15

①システム導入のコスト

②コンピューターを不得手としてい
る職員

16

課題
③導入反対派の登場！

④情報漏洩に対するマイナスリスク

17

対策

表出した課題に対する
対策

18

①システム導入のコスト対策

②コンピューターを不得手としている職員対策

19

③導入反対派対策

④情報漏洩リスク対策

20

具体的な例の紹介

21

労使の関係を明確に

22

タイムカード運用から、フェリカカード運用へ

平成24年7月に労働基準監督署から「労務管理が適切に出来ていない」と警告を受けた事がきっかけとなり変化していく。



ハイブリッド認証システム導入 (平成27年4月～)

職員毎に指紋と静脈を登録し、クラウド上で出退勤データを管理する。



お値段は？

25

パソコンへのアクセス
手のひら認証システム

26



記録にかかる時間を短縮

- 声で書くシステムの導入・・・ボイスファン（医療現場：アミボイス）
- 記録にかかっていた時間を大幅に短縮する事も可能となる
- 職員の記録にかかる負担が大幅に軽減



29



記録の電子化

手書きの記録は



タブレットによる 記録の入力



ボイスファンの活用



音声入力支援システム

Voice fun





ボイスファンとキーボードの入力時間

ケアの時間増加！

記録時間！
2分の1短縮



約束

会議時間 30分ルール

予め議論すべき事を記載し挑む！



33

緊急
デバイスを用いた申し送り

34

訪問介護も夕

訪問系サービスもタブレット記録



業務効率化⇔医療情報連携

平成23年度 経済産業省「24時間医療・介護等関連分野における規制改革・産業創出実証事業」にて、厚労省と経産省主導で構築。



見守り

センサーによる入居者の見守り

39

① リアルタイムモニター – 機能 –

PARAMOUNTED



パソコン
大画面モニターを併用すると見やすい



アクセスポイント

居室内のベッド
(眠りSCAN)



携帯端末 (iOS端末)
スタッフが持ち歩く

● 今までは……

- 安全のため個室の様子を確認したいけど、
夜間時の巡視では
- ✓ 入居者のプライバシー・睡眠を妨げてしまう
 - ✓ 非効率で業務負担が大きい
 - ✓ タイムリーな訪室、トイレ誘導が出来ない

共有

情報の地域包括ケアシステム

41

変化

都城市や市郡医師会病院等とも
つながる！！

42



43



ケア・コミュニケーター

～ 脳波から気持ちを読み取る ～

興味度
INTEREST

好き度
LIKE

集中度
CONCENTRATION

眠気度
DROWSINESS

ストレス度
STRESS

5つの感性を
リアルタイムで
グラフ表示



2020年までに
その日はやってくる！



SNSの有効活用

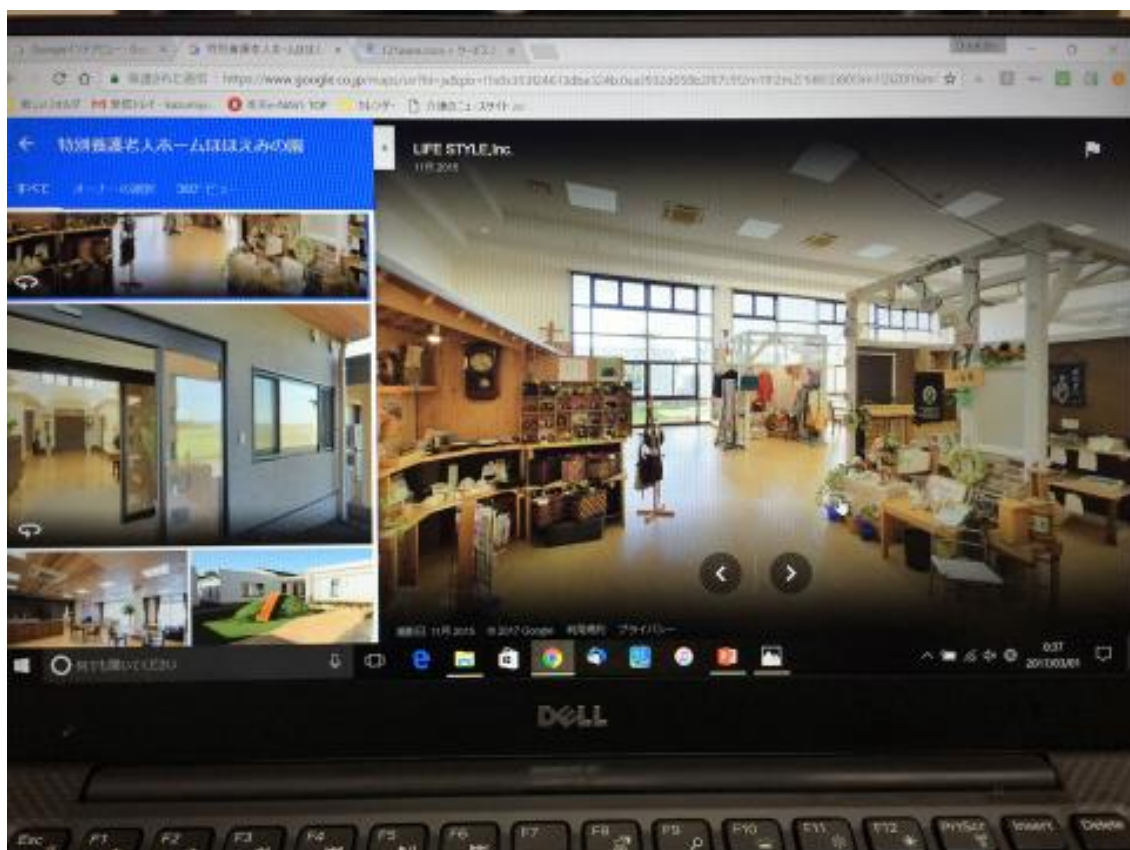
Social Networking Service

～ 社会的な繋がりをつくり出せるサービス ～

49



50



導入事例

HOME > 施設案内 > 働くデイサービスセンターほほえみの園

働くデイサービスセンターほほえみの園

2025.11.19 17時 更新

1
1
1

「施設案内」でクリック＆ドラッグ！ 画面が動いて施設を探索できます！

働くデイサービスセンター ほほえみの園

Google

2025 / Google 4.1 (1,111) 評価 写真 動画

「働くデイサービスセンターほほえみの園」は恵那市にある介護施設。老人ホームとは異なり、様々なサービスを提供し、利用者から定期的に訪問して頂く施設になります。介護が必要な方は、ご自宅にもよりきつに帰ってまいがります。

ALL	2,500+
グルメ	303+
その他	94+
インテリア	19+
エンタメ	46+
オフィス	108+
ショッピング	149+
スポーツ	133+
ピックアップ	52+



53

Facebook 特別養護老人ホームははえみの園

Facebook ページ 受信箱 お知らせ インサイト 投稿ツール 設定 ヘルプ

ホーム
ページ情報
サービス
レビュー
写真
動画
イベント
ノート
投稿
コミュニティ
広告を出す
広告を管理

特別養護老人ホーム
ははえみの園
Facebook ページの管理者
グループを共有

「いいね！」数 100
フォロー中 10
シェア 10

今すぐ電話

テストを入力

写真や動画をシェア ビジネスの広告を掲載 クーポンを作成 ライブ動画を配信
電話の発信を促す メッセージの返信を促す ビジネスへの誘導を促す イベントを作成

老人ホーム 東京都 都立市
4.9 ★★★★★ 246件評価

ページのアドバイス候補 すべて表示

ページを簡単に検索
お客様に簡単に老人ホームははえみの園
をさがす。ぜひ「いいね！」
ボタンを押してください。

モバイルでどこからでもページを簡単に
検索
ページでモバイルアプリをダウンロード
して、モバイルで簡単に検索、ファンに
つながりましょう。

54

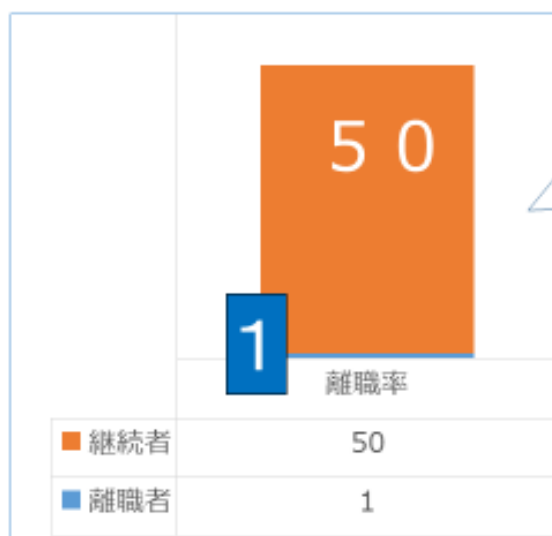


結果

57

低い離職率でサービスの向上

例：ほほえみの園離職率



特別養護老人ホーム
ほほえみの園

平成27年度離職率

2%

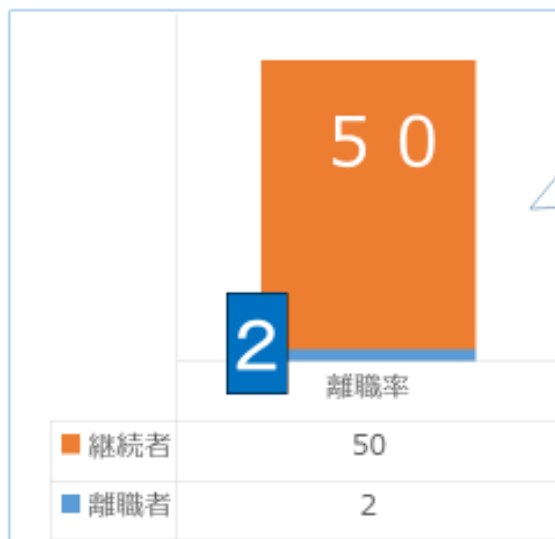
(全国平均値16.5%)

介護労働安定センター調べ

58

低い離職率でサービスの向上

例：ほほえみの園離職率



特別養護老人ホーム
ほほえみの園

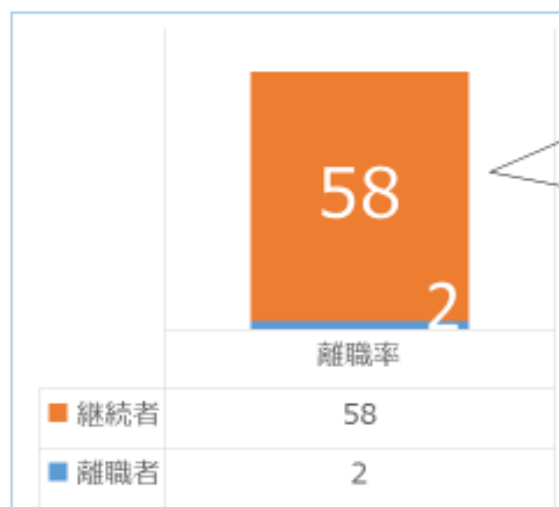
平成28年度離職率

4%

59

低い離職率でサービスの向上

特養ほほえみの園今年度離職率



平成29年度の
離職率 3%

(12月30日現在)

60

圧倒的な定着率！
 職員70名の
 認定こども園は
5年間退職者
なし



養
 護

自由は**権利**、養護老人ホームの実践

64

皆さんには
自由の権利
がある！！

いつ寝ようが
いつお茶を飲もうが、
お友達の部屋に行こうが・・・自由！！



65

それでは、
私達が困ります

自由は権利だ

だって、
自由になると
私達が大変です



66

集団退職希望



57

覚悟

ピンチはチャンス

68

新調理システムの導入で 乗り切る！

【クックフリーズ製法】

あらかじめ加熱調理した食品を急速冷却し、食べる時間に合わせ再加熱することで
できたて感覚のお料理を提供するシステム

69

クックフリーズ製法



**ケアも変化！！
立って見守っていたケアからの脱却**

71

一緒に食べるケアへチェンジ！！

72

玄関～応接スペース

Before



After



応接スペース、椅子の配置変更
スポットライト設置

73

玄関～応接スペース

Before



After



自動販売機の設置

74

会議室

Before



After



75

各部屋の扉

Before



After



76

談話室

Before



After



77

食堂前

Before



After



78

食堂

Before



After



79

食事

Before



After



ランチョンマットを敷き、食器も変更

80

夏祭り

Before



After



夕刻より開始
園庭にて祭りの雰囲気味わってもらう

81

トイレ

Before



After



業者による洗浄作業後

82

洗面台

Before



After



業者による洗浄作業後

83

園庭

Before



After



自動販売機の設置

84

集団から個別へ

Before



After

85

友愛園 入居利用者在籍数の推移状況〔年度月別〕

平成26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
当該月末日現在	44	43	42	41	40	41	39	39	40	39	38	35
平成27年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
当該月末日現在	35	35	33	33	32	35	38	38	40	40	40	42
平成28年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
当該月末日現在	41	41	41	41	42	39	40	40	40	41	42	41
平成29年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
当該月末日現在	42	44	48	48	46	48	47	47	49	49		

見込み

41名STRT

新たな絆の構築！！

87



志

ご清聴、ありがとうございました！！

社会福祉法人スマイリング・パーク 理事長 山田一久

88

(4)「介護人材育成に向けた専門学校の取り組み」(九州)

麻生医療福祉専門学校福岡校 校長代行補佐 山下和美氏

「介護人材育成に向けた 専門学校の取り組み」

麻生医療福祉専門学校福岡校 山下和美

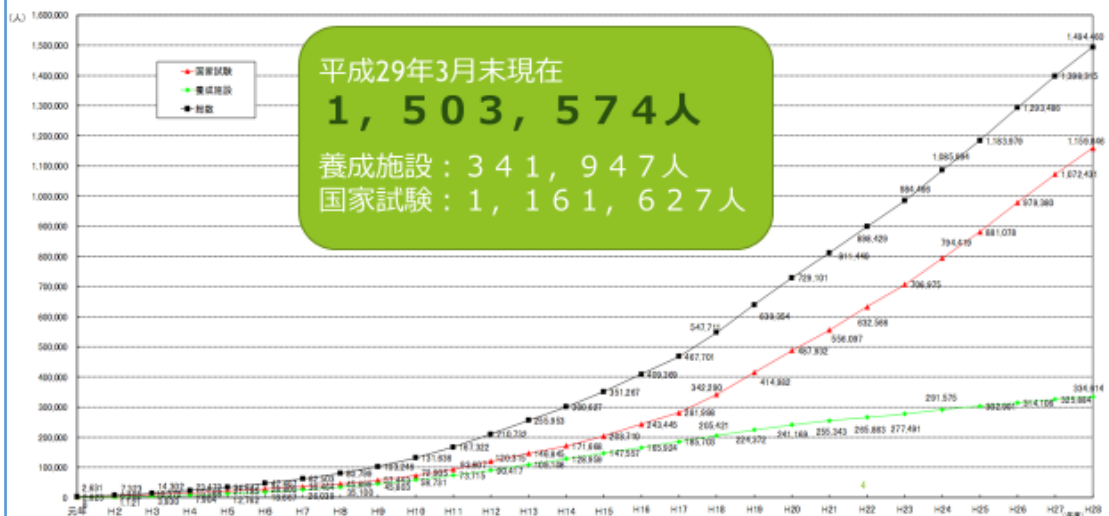
本日 お伝えしたいこと

1. 介護福祉士養成校の現状
2. 介護福祉士養成カリキュラム
3. 専門学校としての取り組み

1. 介護福祉士養成施設の現状

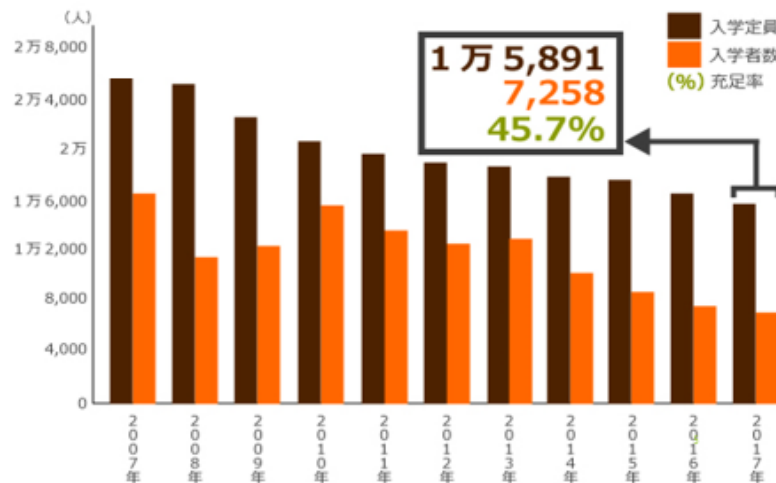
介護福祉士の登録者数の推移

(厚生労働省)



介護福祉士養成施設の入学定員・入学者数の推移

(介護福祉士養成施設協会)



福岡県の介護福祉士養成校定員の推移

	学校数	定員
2002年4月	19	1,020
2004年4月	21	1,335
2006年4月	25	1,335
2008年4月	20	1,205
2009年4月	16	995
2010年4月	14	1,000
2011年4月	17	760
2012年4月	13	660
2015年4月	13	660
2016年4月	13	610

2. 介護福祉士養成カリキュラム

「求められる介護福祉士像」
を見据えたカリキュラム構成

介護福祉士養成校に入学した留学生数
(人／全国)

- ▶ 2012年： 18人
- ▶ 2013年： 21人
- ▶ 2014年： 17人
- ▶ 2015年： 94人
- ▶ 2016年： 257人
- ▶ 2017年： 591人

求められる介護福祉士像（改正案）

- ①尊厳と自立を支えるケアを実践する
- ②専門職として自律的に介護過程の展開ができる
- ③身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる。
- ④介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる。
- ⑤QOL(生活の質)の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる。
- ⑥地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる。
- ⑦関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する。
- ⑧本人や家族、チームに対するコミュニケーションの的確な記録・記述ができる。
- ⑨制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる。
- ⑩介護職の中で中核的な役割を担う



高い倫理性の保持

求められる介護福祉士像

- ①尊厳を支えるケアの実践
- ②現場で必要とされる実践的能力
- ③自立支援を重視し、これからの介護ニーズ、政策にも対応できる。
- ④施設・地域（在宅）を通じた汎用性ある能力
- ⑤心理的・社会的支援の重視
- ⑥予防からリハビリテーション、看取りまで、利用者の状態の変化に対応できる。
- ⑦多職種協働によるチームケア
- ⑧一人でも基本的な対応ができる
- ⑨「個別ケア」の実践
- ⑩利用者・家族、チームに対するコミュニケーション能力の的確な記録・記述力
- ⑪関連領域の基本的な理解
- ⑫高い倫理性の保持

介護福祉士養成カリキュラム

領域：人間と社会（240時間）

領域：こころとからだのしくみ（300時間）

領域：介護（1, 260時間）

領域：医療的ケア（50時間）

合計 1, 850時間

介護福祉士養成カリキュラム

領域：人間と社会（240時間）

◇「人間の尊厳と自立」

尊厳保持＋権利擁護 ➡ 自立支援の理解と実践

◇「人間関係とコミュニケーション」

人間理解＋自己覚知 ➡ ラポール形成

◇「社会の理解」

人と社会システムの理解 ➡ 社会保障制度の理解

介護福祉士養成の教育内容

領域: ころとからだのしくみ(300時間)

◇「発達と老化の理解」

人間の成長と発達、高齢者の特徴を理解する。

◇「認知症の理解」

認知症の身体的・心理的・社会的理解と対応を学ぶ。

◇「障害の理解」(身体障害・知的障害・精神障害等)

障害者の身体的・心理的・社会的理解と対応を学ぶ。

◇「ころとからだのしくみ」

心理＋人体の構造・機能の理解

➡ 個別ケアの実践

介護福祉士養成の教育内容

領域: 介護(1,260時間)

◇「介護の基本」

介護の歴史、介護の意義、倫理観の理解 ➡ 「介護観」

◇「コミュニケーション技術」

介護現場に必要なコミュニケーション技法 ➡ 「チームケア」

◇「生活支援技術」

生活(衣食住)を支える適切な介護技術を身につける

◇「介護過程」

ケアマネジメントの理解と実践 ➡ 「個別ケア」

介護福祉士養成の教育内容

領域：医療的ケア（50時間）

◇「医療的ケア」

本来は医療従事者が行っていた行為（胃瘻対応・喀痰吸引）



生活を支える上では、不可欠＆生命に直結する行為



適切かつ安全な知識・技術の習得

介護福祉士養成の教育内容

領域：介 護（1, 260時間）

◇「介護総合演習」

介護実習に向けての実践的トレーニング

◇「介護実習」450時間

介護実習Ⅰ：種々の施設・在宅系を含む事業所

介護実習Ⅱ：介護過程の展開

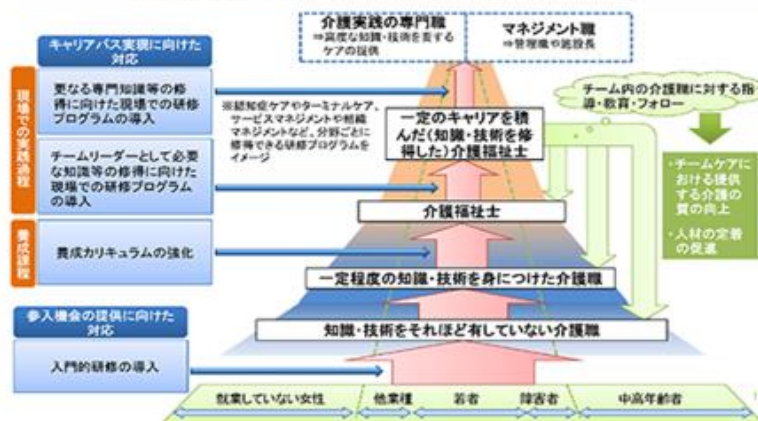
3. 専門学校としての取り組み

- ▶ 求められる「人財」育成
- ▶ 「地域包括ケアシステム」と介護福祉士
- ▶ 介護業界のイノベーション

求められる「人財」育成

- ▶ 誇りの持てる仕事 & キャリアアップができる仕事

介護人材のキャリアパス全体像（イメージ）



求められる「人財」育成

- ▶ グローバルシティズン教育の実践

「高い倫理観の保持」のために

I 「感謝と思いやり」

II 「立志」

III 「リーダーシップ」と「社会貢献」

「地域包括ケアシステム」と介護福祉士

「多職種連携教育（I P E）」の取り組み

看護師／PT／OT／社会福祉士／介護福祉士

21

介護業界のイノベーション （介護ロボット、IOT, AI）

「マッスルスーツの導入」

- ・ 外骨格型の装着型動作補助装置
- ・ 腰の補助

〈使用上の注意点〉

- ・ 正しい装着
- ・ 正しい介護姿勢（ボディメカニクス）
- ・ 自分に合った負荷をかける



22

ご清聴ありがとうございました

介護福祉士養成のこれから

- 「介護福祉」を語れる介護福祉士の養成
- キャリア教育との連動
- 留学生の専門教育

平成 29 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

ブロック内広域連携による福祉介護人材確保対策の
地方厚生（支）局による伴走型支援のあり方に関する調査研究事業

平成 30 年 3 月

発行：みずほ情報総研株式会社

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2－3

TEL：03（5281）5275

FAX：03（5281）5443