

令和2年度 老人保健事業推進費等補助金

老人保健健康増進等事業

**東北地方における介護未経験の高齢者人材等の確保
及び業務分担に係る好事例事業者の取組の分析等に
関する調査研究事業**

報告書

令和3年4月

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

目次

第1章 概要	1
1. 実施概要	1
（1）介護人材確保を取り巻く状況	1
（2）令和元年度事業による成果	6
（3）目的	7
2. 実施体制	7
3. 実施経過	9
（1）検討委員会の開催状況	9
（2）アドバイザリ会議等	10
（3）モデル事業所会議	10
（4）アンケート調査	10
第2章 モデル事業の実施方法	12
1. モデル事業の基本的な考え方	12
2. 概要	12
3. モデル事業実施要綱（進め方マニュアル）	13
第3章 先行事例の調査（特別養護老人ホーム白寿園（秋田県））	23
1. 施設概要	23
2. 取組の概要、経緯	24
（1）取組概要	24
（2）取組のきっかけ	24
3. 取組の内容	24
（1）雇用している人の概要	24
（2）雇用している人の業務の概要	24
4. 取組の効果や課題	26
（1）効果	26
（2）認識されている課題	26
（3）その他	26
5. 示唆	32
第4章 モデル事業実施結果	33
1. 事例1 特別養護老人ホーム 桑寿園（青森県）	33
（1）施設概要	33
（2）地域の概要	35
（3）モデル事業の実施状況と成果	41
（4）考察	50

2. 事例2 特別養護老人ホーム みずほの里（山形県）	51
（1）施設概要	51
（2）地域の概要	53
（3）モデル事業の実施状況と成果	61
（4）考察	72
第5章 就労者アンケート	74
1. 調査概要	74
（1）調査対象と調査内容	74
（2）調査期間	74
（3）調査方法と回収率	74
2. 調査結果	74
（1）回答者の属性	74
（2）調査結果	78
第6章 考察	86
1. モデル事業の各事例のまとめ	86
（1）青森県	86
（2）山形県	87
2. モデル事業の実施結果を踏まえた地域人材採用のあり方の提言	88
（1）地域住民に向けた的確なメッセージの発信と寄り添った対応	88
（2）潜在的な就労ニーズの確認を踏まえた受け入れ側の体制拡充の必要性	88
（3）働き手のモチベーションや長期雇用に向けた視点	89
3. 他施設への展開に向けた行政等への提言	90
（1）公益性を確認しながら官民が連携した取組みを展開	90
（2）行政計画へ取組を位置付けることの意義	90
（3）福祉人材センターとの連携や学識者の助言を得られる取組推進体制	92
別紙 調査票	93

第1章 概要

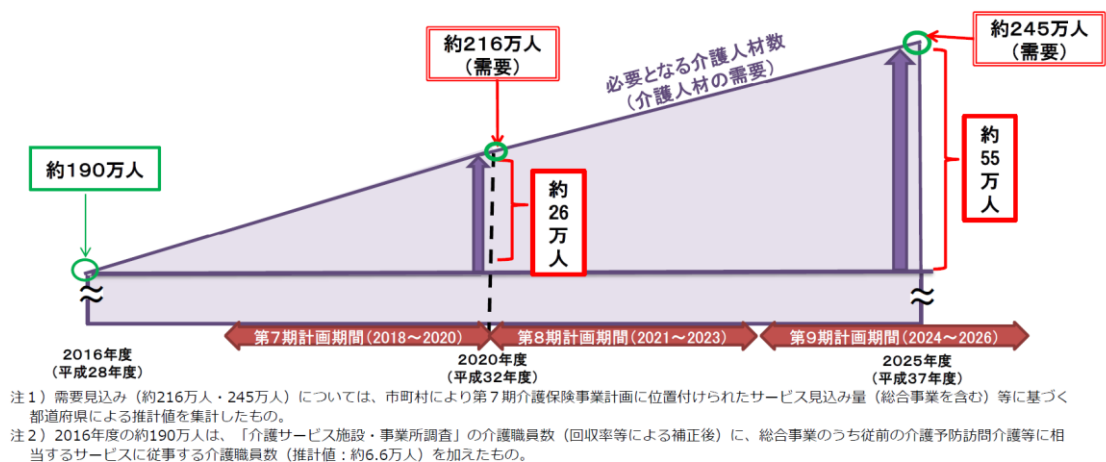
1. 実施概要

(1) 介護人材確保を取り巻く状況

1) 介護人材の必要数

厚生労働省では、平成30年5月21日に、第7期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要をもとに、介護人材の必要数を公表した。令和7(2025)年度末に必要な介護人材数は、約245万人となり、平成28年(2016)年度の約190万人に加え約55万人、年間6万人程度の介護人材を確保する必要があるとしている。

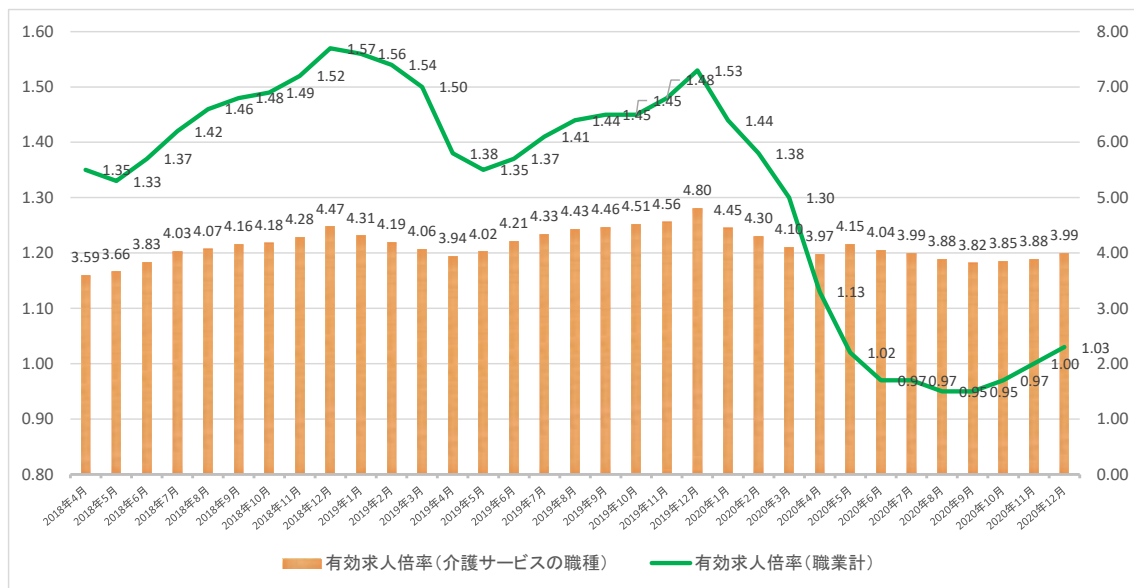
図表 1 第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数



出典: 厚生労働省 「第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」

厚生労働省「一般職業紹介状況」によると、令和2年12月において、「介護サービスの職業」の有効求人倍率は3.99で、「職業計」の1.03に対して、3倍以上の乖離がある。わが国で、新型コロナウイルスの感染者が初めて確認された令和2年1月以降、「介護サービスの職業」においても、有効求人倍率に、やや低下傾向がみられるが、「職業計」ほどの大きな低下傾向はみられず、介護事業者においては、他産業の事業者と比べて、人材確保の困難な状況が続いている。

図表 2 有効求人倍率の推移



出典：厚生労働省 「一般職業紹介状況」職業別有効求人倍率より作成

2) 介護人材確保に資する政策

厚生労働省では、令和 7 年に向けた介護人材確保の取組として、国と地域が二人三脚で、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」を進めるための対策を、総合的・計画的に取り組むこととしている。中でも、主な取組として①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備を進めてきた。

このうち、②多様な人材の確保・育成において、中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の創設や研修受講後のマッチング支援など、新たな担い手として介護未経験者の育成支援も行ってきた。

図表 3 総合的な介護人材確保対策

総合的な介護人材確保対策（主な取組）		別紙 4
これまでの主な対策		今後、さらに講じる主な対策
介護職員の処遇改善	(実績) 月額平均5.7万円相当の改善 月額平均1.4万円の改善(29年度～) 月額平均1.3万円の改善(27年度～) 月額平均0.6万円の改善(24年度～) 月額平均2.4万円の改善(21年度～)	① 2019年10月の消費税率の引き上げに伴い、更なる処遇改善を実施予定
多様な人材の確保・育成	○ 介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付 ○ いったん仕事を離れた介護人材への再就職準備金貸付(人材確保が特に困難な地域では貸付額を倍増)	① 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修を創設し、研修受講後のマッチングまでを一括的に支援 ② 介護福祉士養成施設における人材確保の取組を支援
離職防止・定着促進・生産性向上	○ 介護ロボット・ICTの活用推進 ○ 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援 ○ キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援	③ 介護ロボットの導入支援や生産性向上のガイドラインの作成など、介護ロボット・ICT活用推進の加速化 ④ 施設評価制度の普及に向けたガイドラインの策定
介護職の魅力向上	○ 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進	⑤ 介護を知るための体験型イベントの開催(介護職の魅力などの向上)
外国人材の受入れ環境整備	⑥ 在留資格「介護」の創設に伴う介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等)	

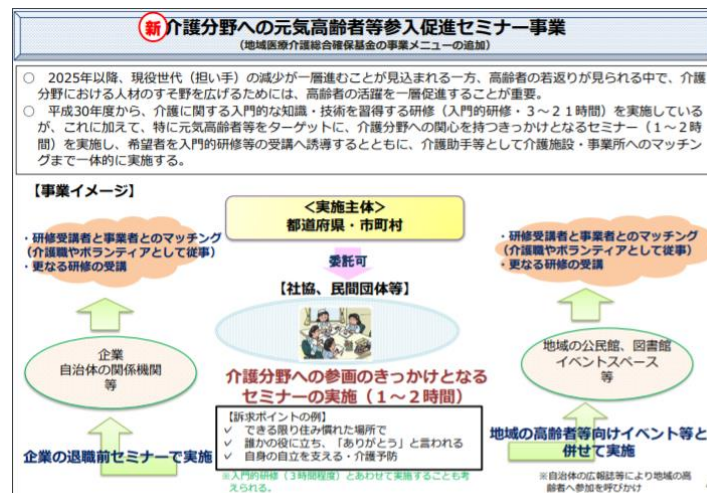
出典：厚生労働省「福祉・介護人材確保対策等について（厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室）」

総合的な介護人材確保対策の具体化においては、地域医療介護総合確保基金等を活用して、「参入促進」（すそ野拡大）、「労働環境・処遇の改善」、「資質の向上」などの分野を定めて、都道府県と連携しながら介護人材確保の取組を推進している。

【地域医療介護総合確保基金を活用した元気高齢者等参入促進】

介護人材不足を補うための新たな介護の担い手確保策として、近年、地域医療介護総合確保基金のメニューにおいて、介護分野への元気高齢者等の参入促進セミナー事業が追加され、自治体における取組が進められているところである。

図表 4 介護分野への元気高齢者等参入促進セミナー事業



出典：厚生労働省「福祉・介護人材確保対策等について（厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室）」資料

【介護現場革新プランと自治体の取組】

厚生労働省における介護現場革新会議¹の基本方針として示された、介護職員と介護サービス利用者のための「介護現場革新プラン」においても、方針の一つとして「周辺業務における元気高齢者の活躍」が定められている。

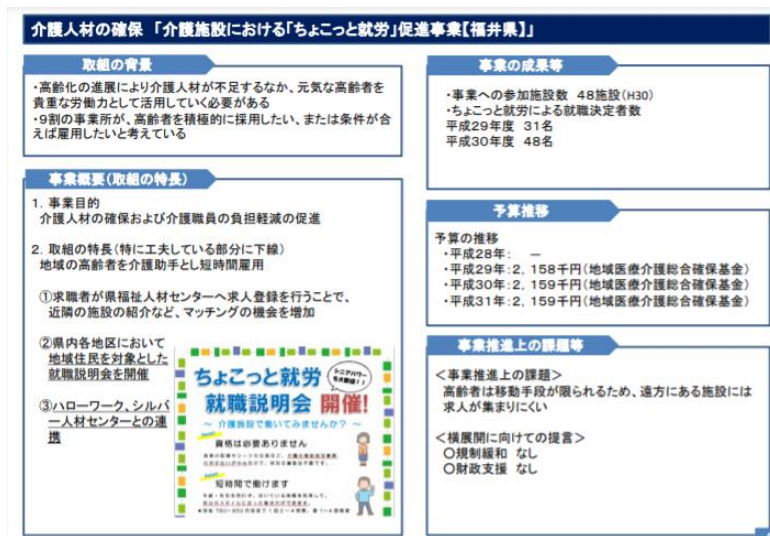
こうした政策動向を踏まえ、自治体においては、元気高齢者等の活躍に関して、以下のような取組が進められている。

図表 5 三重県「介護助手導入の取組事業」

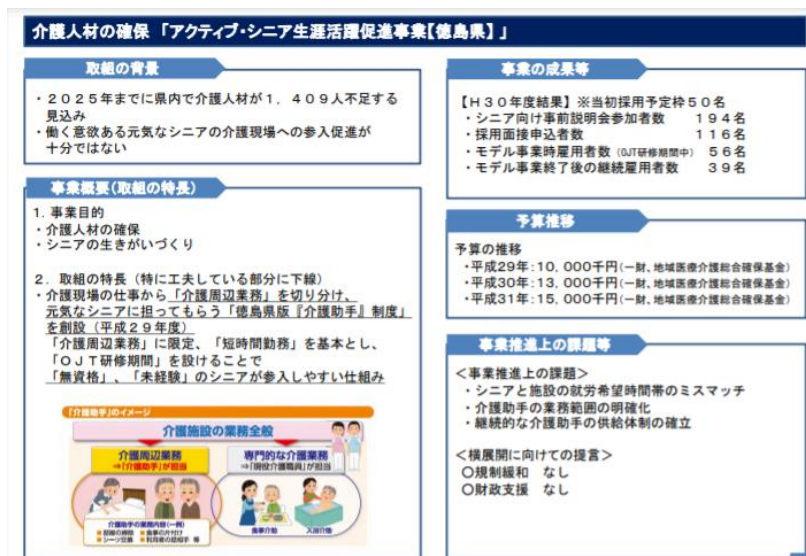
介護人材の確保「介護助手導入の取組【三重県】」	
取組の背景 ・介護関係職種の有効求人倍率は4倍を超え、深刻な人材不足となっている ・介護職の推用的な周辺業務の負担が大きい ・地域には働く意欲のある元気な高齢者が存在する	事業の成果等 ・県内の実施施設数(平成30年度末) 45施設 ・県内の継続雇用者数(平成30年度末) 227人 ・導入都道府県数(平成30年4月現在) 25都道府県
事業概要(取組の特長) 1. 事業目的 地域の元気な高齢者を「介護助手」として育成し、介護職場への就職を支援することで、「介護人材の確保」「介護職の専門職化」「介護予防」を図る。 2. 取組の特長(特に工夫している部分に下線) 介護職の周辺業務を切り分け、それを「介護助手」として元気高齢者に担ってもらうことで、介護の担い手が増えたとともに、介護職の負担軽減と「専門職化」を進める。 働く意欲の高い元気高齢者が、住み慣れた地域の中で、自分に合った時間に働ける就労先を確保し、働きながら介護の現場を知ること、自らの「介護予防」につなげる。 身体介護ではなく、あくまで「周辺業務」を対象として、1日3時間、週3日程度の短時間勤務とすることで、元気高齢者が参入しやすい就労環境を整備する。	予算推移 予算の推移 ・平成28年: 6,000千円(地域医療介護総合確保基金) ・平成29年: 6,000千円(地域医療介護総合確保基金) ・平成30年: ①育成事業(従来事業) 6,000千円、②マニュアル作成事業6,000千円(地域医療介護総合確保基金) ・平成31年: 6,000千円(地域医療介護総合確保基金)
	事業推進上の課題等 <事業推進上の課題> 様々な施設への取組の横展開 <横展開に向けての提言> ○規制緩和 なし ○財政支援 ・地域医療介護総合確保基金の財源を確保し、取組を後押しすることを要望したい。 ・なお、三重県においては平成30年度に介護助手導入のためのマニュアルを作成しており、導入に当たっては活用されたい。

¹ 日々責任ある介護業務を担いながら、短期的にも中長期的にも難しい課題を背負っている介護現場が今後も持続可能であり続けるために、介護現場を預かる各団体の叡智を結集し、また、意識共有を図るためのものとして厚生労働省において設置された会議

図表 6 福井県「介護施設における『ちょこっと就労』促進事業」



図表 7 徳島県「アクティブ・シニア生涯活躍促進事業」



3) 東北地方における介護人材確保の状況

高齢化の進展や人口減少の著しい東北地方において、介護人材確保は喫緊の課題となっている。中でも東北地方の山間部や被災地などでは、求職者が顕在化しておらず、介護事業者の求人活動は、一層困難なものとなっている。

こうした雇用環境にあつて、福島県会津若松市に所在する社会福祉法人桜ヶ岡福祉会では、これまで介護人材として注目されてこなかった介護未経験の高齢者人材等を雇用し、円滑に業務運営を行い、さらなる介護人材確保に成功している。

同法人の取組は、地域の住民(農家の高齢者など)が、家事や職業経験で身につけたス

キルを少しずつ介護業務に活かすことで、専門職のスキルをより専門的な業務へと向けることができ、質の高い介護サービスの実現や経営の健全化につなげている。

また、参加している地域住民にとっても、それまで自分では認識していなかったスキルを地域のために活かすことができ、生きがいを感じながら生活を送れるようになっていく。このことは、介護予防の観点からも注目すべき取組といえる。

さらに、地域と施設との間にできた新たなつながりを背景に、施設として地域おこし（地産地消や地域ブランドの発信）にも積極的に取組を進めたことで、介護人材確保の取組は、地域ぐるみの地域の介護を支える地域共生社会の実現への取組へと発展をみた。

就労する高齢者においては、無理のない働き方で、毎日適度に体を動かし、生活に張りもでるなど、健康面での改善や介護予防・フレイル予防の観点からもよい影響が窺えており、介護人材確保以外の様々な地域課題解決に好循環をもたらすモデルとして、東北地方の類似の地域特性にある施設においても参考とすべき事例と示唆された。

東北（6県）は、面積で約 67.5%（全国は 64.8%）が中山間地域に該当するほか、人口で 32.8%（全国は 13.6%）²が中山間地域に暮らすなど中山間地域の占める割合が高く、同法人の事例のように、地域の住民参加型で地域の介護を支える仕組み（本研究において、「地域共生型介護モデル」という）を展開し、介護人材不足への対応を図ることが可能な地域が多く存在すると考えられる。

（２）令和元年度事業による成果

令和元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においては、福島県会津若松市の先行事例を踏まえ、地域との関係性や地域課題解決、高齢者のモチベーションに重点を置きながら、類似の環境にある東北地方の複数地域（岩手県奥州市、宮城県仙台市、福島県いわき市）において地域共生型の介護人材確保モデル事業を実証的に進め、次のような結果がもたらされた。

１）地域とのつながり・未経験人材の掘り起こし

- 短期間の募集であっても、回覧板や知り合いへの声かけにより、地域に眠っていた人材から一定数の就労希望者の掘り起こしが行えたことから、今後は、JA、老人クラブなど地域の関係者の協力を通じてさらに多くの人の巻き込みが可能である
- 地域を元気にすること、地域支え合い、共生への賛同を得ることにより、就労者に能動的な姿勢、やりがい生まれる
- 募集の際、介護を前面に打ち出すのではなく、楽しみや得意なこと、生活技術を活かした業務の担い手を求めることで応募のハードルが下がる

² 農林水産省「平成 20 年度 東北 食料・農業・農村情勢報告、中山間地域の指標（平成 17 年）」

2) 人材の活用・共有、相互メリットの享受

- 人材バンク化（岩手県では、江刺弁のお互い様を意味する「ゆいっこ」を用いて“ゆいっこバンク”と呼称）することで、体力等に多少の不安があっても仲間（代替人材）の存在があることで、安心して働ける
- バンクへの登録により、社会との関わりが薄くなりがちな、独居高齢者の外出機会（通いの場）・見守り機能、引きこもり解消のきっかけづくりとして機能する可能性について、行政や地域包括支援センター、民生委員から期待されるに至った
- 地域によっては（宮城県仙台市の事例）、他法人と人材育成・教育の仕組みを共通化することにより、地域での人材シェアリングの枠組み構築が可能となり、地域としての離職防止対策へと発展する可能性が窺えた

(3) 目的

人材確保が困難な東北地方の中山間地域等において、介護未経験の高齢者等を対象とした、新たな介護の担い手の活躍のあり方について、人材確保の視点のみならず、本人の生きがいや介護予防、地域共生社会の視点を持ちながら、以下のとおり調査研究を実施する。

- i.介護未経験の高齢者人材等を雇用し、円滑に業務運営を行っている好事例事業者の分析を通じた具体的な取組・方法の把握
- ii.他地域の事業者における好事例事業者の取組・方法のモデル的实践
- iii.モデル事業を踏まえた各種ノウハウの共有化に向けた検討

なお、上記実施事項 i の好事例事業者の取組として、秋田県の介護施設におけるヒアリングを、ii のモデル的实践として「地域介護サポーター導入モデル事業」を青森県、山形県において実施した³。モデル事業の実施結果に基づき、地域共生型介護モデルを構築し、類似地域の事業者における介護人材確保策の先行事例とするとともに、普及に向けた政策立案に活かす考察を行った。

2. 実施体制

本調査研究事業は、福祉、介護人材確保に精通した学識経験者、コンサルタントおよび自治体職員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、モデル事業の実施結果より得られる示唆の検討を行った。

モデル事業の実施に際して、各施設別のアドバイザーを配置し、施設別の計画策定や実施上の様々な局面で助言を得ながら、推進した。

³ 令和元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において、岩手県、宮城県、福島県にてモデル事業を実施した。

モデル事業は、青森県、山形県において実施した。

図表 8 検討委員会委員構成

氏名	所属
◎岡田 太造	兵庫県立大学大学院経営研究科 客員教授
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
古井 正賢	秋田県 健康福祉部 長寿社会課 介護人材対策班 主幹(兼)班長
宮城 好郎	岩手県立大学社会福祉学部社会福祉学科 教授
山口 仁	山形県 健康福祉部 長寿社会政策課 課長補佐
吉田 隆俊	青森県 健康福祉部 高齢福祉保険課 介護人材支援グループ 主幹

(敬称略、50 音順) ◎は座長

図表 9 モデル事業実施アドバイザー

氏名	所属
青田 俊枝	社会福祉法人青森県社会福祉協議会 青森県福祉人材センター 所長
小柳 達也	八戸学院大学健康医療学部人間健康学科 准教授
舘岡 和	社会福祉法人秋田県社会福祉協議会 施設振興・人材・研修部 副部長
松田 悟	社会福祉法人山形県社会福祉協議会 人材研修部 部長

(敬称略、50 音順)

図表 10 モデル事業 協力施設

法人名/施設名	所在地
社会福祉法人柏友会 特別養護老人ホーム桑寿園	青森県つがる市 柏桑野木田若宮 255 番地 1
社会福祉法人みゆき福祉会 特別養護老人ホームみずほの里	山形県上山市牧野字 清水 21 番 1

図表 11 ヒアリング協力施設

法人名/施設名	所在地
横手市立 特別養護老人ホーム白寿園	秋田県横手市大森町字 菅生田 245-27

【オブザーバー】

厚生労働省 東北厚生局 健康福祉部 地域包括ケア推進課

【事務局】

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
玉山 和裕 みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

3. 実施経過

(1) 検討委員会の開催状況

検討委員会は、次のとおり実施した。なお、第2回検討委員会は、後述のアドバイザー会議との合同開催とした。

図表 12 検討委員会の開催状況

回	開催日	検討内容
第 1 回 検討委員会	令和 2 年 9 月 7 日	- 研究計画について - モデル事業協力施設の選定の考え方 - モデル事業実施アドバイザーの選任について - モデル事業実施要綱案について
第 2 回 検討委員会	令和 2 年 12 月 15 日	- モデル事業 導入計画書について
第 3 回 検討委員会	令和 3 年 3 月 24 日	- モデル事業結果報告 - 報告書のとりまとめ

(2) アドバイザリ会議等

モデル事業説明会およびアドバイザリ会議は、次のとおり実施した。アドバイザリ会議には、委員、アドバイザー、モデル事業協力施設が出席した。

図表 13 アドバイザリ会議等の開催状況

回	開催日	実施概要
モデル事業 説明会	令和 2 年 11 月 4 日	- 実施要綱等の説明 - 先行事例の紹介
第 1 回アドバイ ザリ会議	令和 2 年 12 月 15 日	- 各施設のモデル事業「導入計画書」発表 - 委員及びアドバイザーからの助言 - 意見交換
第 2 回アドバイ ザリ会議	令和 3 年 3 月 5 日	- モデル事業の成果報告

(3) モデル事業所会議

モデル事業協力施設において、導入計画案および実施過程で生じた課題の検討のために各事業所にて会議を開催した。モデル事業所会議には、施設のプロジェクメンバー、アドバイザー、調査研究事務局が出席した。

(4) アンケート調査

先行事例およびモデル事業を実施した施設において、就労している人、介護未経験の人

材等を対象に、募集に応じた理由や就労後の意識等についてアンケートを実施した。

調査期間は令和 3 年 3 月 22 日～令和 3 年 3 月 26 日であった。

第2章 モデル事業の実施方法

1. モデル事業の基本的な考え方

本調査研究事業におけるモデル事業を「地域介護サポーター導入モデル事業」と位置づけ、以下の考え方に則って実施した。介護施設における人材不足を補うことを最上位の目的として優先するのではなく、働き手にとってのモチベーションや、地域課題の解決との両立やバランスを重視して事業を進めることとした。

図表 14 モデル事業構築・実施の基本的考え方

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- 地域で介護の担い手として顕在化していない多様な人材を、地域の関係者も巻き込みながら、地域介護サポーターとして掘り起こす- 地域介護サポーターにとって、やりがい、生きがいをもたらすことを重視し、高齢者にとっては、結果として介護予防が期待されるものとする- 既存の職員、利用者、経営にとってメリットをもたらすモデルとし、持続可能性を高める工夫を行う |
|--|

2. 概要

モデル事業は、約5カ月間、計画管理（PDCA）により推進した。計画策定における着眼点の他、実施上の留意点を後述の「モデル事業実施要綱」としてとりまとめ、モデル事業協力施設に提示した。モデル事業実施要綱は、検討委員会における議論および先行事例より得られる示唆に基づき作成した。

モデル事業協力施設は、委員やアドバイザーの助言を受けながら、地域介護サポーターの導入計画を策定し、それを実行した。実行段階においても、事業の目的を達成できるよう適宜、見直しを図りながら進めた。

モデル事業の実施状況や成果等については、「成果報告書」により報告を得て、モデル事業の実施結果に基づく事例作成の基礎情報とした。

3. モデル事業実施要綱（進め方マニュアル）

モデル事業の実施に際し、先行事例のヒアリング結果等を踏まえ、モデル事業実施要綱を作成し、本要綱に基づき、各協力施設がモデル事業を推進した。

なお、本実施要綱のⅡ以降、および第4章のモデル事業実施結果（事例集）を併せて、進め方マニュアルと位置づけ、他地域における同様の展開に際しての参考とする。

モデル事業実施要綱

I. 事業概要

(1) 調査研究事業の背景と目的

高齢化の進展や人口減少の著しい東北地方において、介護人材確保は喫緊の課題となっている。中でも東北地方の山間部や被災地などでは、求職者が顕在化しておらず、介護事業者の求人活動は、一層困難なものとなっている。

こうした雇用環境にあって、これまで介護人材として注目されてこなかった介護未経験の高齢者人材等を雇用し、円滑に業務運営を行い、さらなる介護人材確保に成功している好事例事業者の存在が平成30年度の調査研究事業で明らかになった（福島県会津若松市、社会福祉法人桜ヶ岡福祉会）。

同法人の取組は、地域の住民（農家の高齢者など）が、家事や職業経験で身につけたスキルを少しずつ介護業務に生かすことで、専門職のスキルをより専門的な業務へと向けることができ、質の高い介護サービスの実現や経営の健全化につなげている。

また、参加している地域住民にとっても、自分では認識していなかったスキルを地域のために生かすことができ、生きがいを感じながら生活を送れるようになっていることや、無理のない働き方で、毎日適度に体を動かし、健康面でのよい影響がみられた。このことは、介護予防・フレイル予防の観点からも注目すべき取組といえる。

さらに、地域と施設との間にできた新たな繋がりを背景に、施設として地域おこし（地産地消や地域ブランドの発信）にも積極的に取組を進めたことで、介護人材確保の取組は、地域ぐるみの地域の介護を支える取組へと発展をみた。

東北（6県）は、面積で約 67.5%（全国は 64.8%）が中山間地域に該当する他、人口で 32.8%（全国は 13.6%）が中山間地域に暮らすなど中山間地域の占める割合が高く、同法人の事例のように、地域の住民参加型で地域の介護を支える仕組み（本研究において、「地域共生型介護モデル」という）を展開し、介護人材不足への対応を図ることが可能な地域が多く存在すると考えられる。

以上の背景を踏まえ、本調査研究事業では、以下を実施する。

- A) 介護未経験の高齢者人材等を雇用し、円滑に業務運営を行っている好事例事業者の分析を通じた具体的な取組・方法の把握
- B) 他地域の事業者における好事例事業者の取組・方法のモデル的实践
- C) モデル事業を踏まえた各種ノウハウの共有化に向けた検討

(2) モデル事業の位置づけ、ねらい

調査研究事業の一環として（上記実施事項 B）として、「地域介護サポーター導入モデル事業」を実施する。モデル事業の実施結果に基づき、地域共生型介護モデルを構築し、類似地域の事業者における介護人材確保策の先行事例とするとともに、普及に向けた政策立案に活かす提言を行う。

II. モデル事業構築にあたっての基本的な考え方

「地域介護サポーター導入モデル事業」を、以下の考え方に則って実施する。

- 地域で介護の担い手として顕在化していない多様な人材を、地域の関係者も巻き込みながら、地域介護サポーターとして掘り起こす
- 地域介護サポーターにとって、やりがい、生きがいをもたらすことを重視し、高齢者にとっては、結果としてフレイル予防・介護予防が期待されるものとする
- 取組みの結果、地域の課題解決や地域コミュニティの強化/再生をもたらすものを目指す。
- 既存の職員、利用者、経営、地域にとってメリットをもたらすモデルとし、持続可能性を高める工夫を行う

III. モデル事業のスケジュール概要（予定）

スケジュール概要

時期	会議等	備考
11 月初旬	モデル事業説明会	
11 月初旬～11 月中旬	施設内会議	体制・計画素案作成
11 月中旬～下旬	事業所別会議	アドバイザーを交えた 計画案についての検討
11 月下旬～12 月上旬	アドバイザリ会議①	・先行事例の紹介 ・Q&A
12 月中旬	アドバイザリ会議② ※検討委員会と合同開催	計画案の発表・意見交換
12 月中旬	事業所にて計画確定	計画確定後、実行開始
12 月中旬～2 月中旬	事業所別会議 (2 回程度)	・経過確認と課題解決 についての意見交換 ・訪問の他、前後にメ ール等を活用してア ドバイザーより助言
2 月下旬～3 月上旬	アドバイザリ会議③	・本年度の成果見込み と来年度以降の計画 発表

IV. モデル事業の進め方

(1) 検討チームの組成

- モデル事業についての検討・推進チーム（プロジェクトチーム）を組成する。
- 検討・推進チームのリーダーを決定する。
- チーム内の役割として、地域とのコミュニケーションや連携を推進する中核的役割を担う人（地域コミュニケーター）、内部受け入れ体制整備の中核的役割を担う人を選任する（兼任可）。
- チームメンバーとして、地域関係者（行政、民生委員、地域包括支援センター、ソーシャルワーカー、老人クラブ、J A等）の参画も検討する。

(2) 地域人材導入案の作成 （※検討結果の概要を「地域人材導入計画書」に記入する）

① 地域人材・地域課題についての情報収集と内部における地域人材ニーズの把握

- 就労意欲の高い人ばかりでなく、現時点では就労を考えていない人も含め、多様な地域住民を潜在的な介護人材と捉えて、募集の対象とする。そこで、地域にどのような隠れた人材が存在するのか、人材のプロフィール像を洗い出す。
- 施設内において、地域人材の活躍により解決できる課題について抽出を行う（内部の地域人材ニーズの把握）。
- 地域サポーターの雇用により、解決できる地域課題、地域コミュニティの課題を洗い出す。
- 洗い出しにあたっては、地域関係者（行政、民生委員、ソーシャルワーカー、老人クラブ、障害者支援団体（NPO等）等）に幅広く意見を聞く機会を設けることが望ましい。

※新型コロナウイルス対策で新たに発生した内外のニーズも踏まえて検討を行う。

② 募集ターゲット人材の設定

- 募集する人材像および担い手候補（地域人材プロフィール）を設定する。
- 設定にあたっては、各施設の人的課題を踏まえながら、その課題解決への結びつきも意識しながら行う。

(例)

- ・ 就労していない元気高齢者
- ・ 定年を控えた高齢者（兼業・副業での就労を想定）
- ・ 一人暮らしで話す機会に乏しい高齢者（再掲）
- ・ 障害者
- ・ 生活困窮者
- ・ 育児や介護中心の生活であり就労していない人
- ・ 就労経験の乏しい若年者

③ 仕事内容の検討

- 地域介護サポーターが担う業務について検討を行う。
- 現状の業務マニュアルとの整合性も考慮しながら、業務内容を整理し、サポーターに期待する業務案を作成する。（地域介護サポーターへ期待する業務内容をリスト化する）
- 地域介護サポーターの担う業務は本人の意欲と能力に応じて、拡大していくことを想定するが、介護未経験者を前提とすることから、⁴初期段階においては家事等の延長線上と捉えられる「生活技術」を活用した業務とする。ターゲット人材のもつスキル等を踏まえた、段階的な業務設定が望ましい。（地域介護サポーターのスキルに応じた業務区分を設定する）

（お願い）

- ・ 新型コロナウイルス等、感染対策を考慮した、無理のない範囲での業務内容のご検討をお願いします。
- ・ オンラインによるサポートなど施設に直接入らない業務、別室での業務、非接触型の業務なども選択肢としてご検討ください。

- 一方で、各事業所において、有資格者が専門的に行う業務についても明確化する。サポーターの活躍により生まれた時間的余裕により、専門職が重点的に行う業務についても事業所内で明確化し、その効果について確認を行っていくことが重要となることから、専門的業務で現状できていないこと、今後、取組を重点化したい事項についても事業所内で検討を行っておくことが望ましい（地域介護サポーターの導入による効果、専門職が注力したい業務内容を明確化する。）

④ 業務範囲・役割分担、ステップアップの検討

- 地域介護サポーターが担う業務が、ある程度整理できた段階で、個別業務内容ごとに、地域介護サポーターの責任範囲、専門職との役割分担について検討を行う。
- 利用者との接触や関わり合いが深くなる可能性が想定される業務には、注意事項や禁止事項、初期には避けた方がよい事項を検討し整理する。

⁴ 本事業においては、新たな介護人材の担い手として、介護未経験の高齢者人材等を想定して検討を進めたが、先行事例やモデル事業の実施結果より、有資格者等も含め働き方や業務分担の工夫により、顕在化が可能であることがわかったため、事業実施結果に含んで報告した。

- 特に、部分的に身体介護を地域介護サポーターに期待する場合は注意が必要となる。

(例)

○生活援助（例：＜掃除＞転倒の恐れのある利用者の近くの清掃は避ける）
○身体介護（例：＜食事介助・支援＞直接的な食事介助は行わない。見守りやコップを取ってあげるなどの行為はよい）
○移動支援（例：＜移動支援＞初期は車椅子による移動支援は行わない）

- 上記に併せて、専門職や経験が長い人がどのように支援するのかについても検討を行う。
- 地域介護サポーターのスキルに合わせた段階的な業務内容を計画する場合には、どのような状態になったら次の段階に進んで良いのかを検討する。本人の希望や、利用者の視点が評価に加わることを望ましい。

⑤ 働き方（雇用契約の種類、勤務時間、労働条件）案の検討

- ターゲット人材のニーズや業務内容に応じて働き方を設定する。
- 労働条件については、例えば、業務の難易度、勤務時間帯によって時給を変えるなども検討する。
- 事業所の要員・人件費計画とも整合性をもった形で検討を進める。
- 設定した労働条件について、社会保険労務士等の確認を行い、必要に応じ人事規定の改定等を行う。
- 労働条件通知書に検討内容を盛り込む。

⑥ 募集方法の検討

- ターゲット人材への告知や働きかけが進むよう募集方法を検討する。
- 募集のパンフレットやチラシを作成し、地域の関係者に協力を依頼する。

ポイント

- ・ 仕事内容が、自分たちでも簡単に出来そうだと思ってもらう
- ・ 働きやすさ、働く意義（地域貢献）などのメッセージを込める

- 加えて、健康イベントを利用した仕事力測定、お祭り等、施設イベントへのボランティア募集なども検討する。

ポイント

- ・ 働くことを前面に打ち出すのではなく、楽しいイベントへの参加、健康や介護予防への関心の中から興味を引き出すように工夫
- ・ できる限り地域の関係者も巻き込みながら進める

⑦ 地域介護サポーター受け入れによる目的等の明確化

- 地域介護サポーター受け入れにより目指すもの、達成したいことについて、改めて整理し、具体的に設定する。

(3) 人材受入準備（体制整備）

① 法人内での人材受け入れ方針の明確化と共有

- 地域介護サポーター受け入れに向けた内部の方針（導入のねらい、業務内容、教育・育成方針等）について改めて整理し、浸透を図る。
- また試行期間を経るなど導入のステップについても検討を行い方針として明示する。

導入方針（例）

- 地域介護サポーターは、地域人材からの協力を広く集めることによって、
 - ・ 介護専門職の専門的業務への注力
 - ・ 利用者の満足度向上（サービスの質の向上）
 - ・ 地域課題の解決
 - ・ 地域介護サポーター自身の介護・認知症に関する知識の習得と介護予防
 - ・ 施設と地域との交流の促進を推進することを目的に、モデル事業として実施する。

② 教育体制の検討と構築

- 地域介護サポーターの教育方法（Off-JT、OJT）、体制について検討を行う。

③ 人材募集、人材受入

- 地域人材導入計画に沿って人材募集や受け入れを進める。

(4) 経過報告と振り返り、今後の予定（本年度）

- 実施経過と年度末時点での成果、今後の予定について報告する。

モデル事業 計画策定様式
地域人材導入計画書

社会福祉法人
施設名

(実施目的) ※地域人材の雇用により実現したいこと

(基本方針)

(ターゲット人材、アプローチ方法)

(仕事内容・役割)

(働き方)

(実施体制)

チームリーダー：

地域コミュニケーター：

受入体制整備計画者：

アドバイザー：

(アクションプラン) ※ いつ頃、何を行うか

(事業の最終目標/アウトカムと本年度末のゴール)

モデル事業 成果報告様式

社会福祉法人

施設名

(事業の実施経過) 募集・採用・教育・内部体制整備 等いつ・何を行ったか時系列に記入してください。

(推進に際して直面した課題と解決のための工夫点) 周囲(行政、地域住民、職員、取引先など)からの意見や反応等も含めて記載ください。

(応募、採用の状況) 3月末までの見込みも含んでください。

○問い合わせ数(募集経路別)

○応募者数(募集経路別)

○採用者数

(就労者の状況) 採用された方の職務内容・働き方・様子

(内部の受け入れ体制・サポーターへの働きかけで工夫した点)

(受け入れた職場の変化・職員の声など)

(現状認識している課題)

(今後の進め方、次の目標)

第3章 先行事例の調査（特別養護老人ホーム白寿園（秋田県））

1. 施設概要

開設者	地方公共団体（市町村）横手市
所在地	秋田県横手市中央町8番2号
設置年度	昭和58（1983）年
事業内容	横手市特別養護老人ホーム白寿園（120床） 横手市特別養護老人ホーム白寿園ユニット（地域密着型）（20床） 短期入所生活介護事業所白寿園（5室）
運営方針等	ケアプランに基づき、利用者の家庭への復帰を念頭においた介護など療養上の世話をを行うことにより、その能力に応じた生活が出来るように、また本人の意志及び人格を尊重し、地域や家庭との結びつきのある、明るく家庭的な雰囲気の中、各関係機関と綿密な連携に努めながら、より良い施設サービスを提供する。 保健・医療・福祉の総合的サービス拠点「健康の丘おおもり」の中に位置し、また、スポーツ・生きがい活動の拠点「県南部福祉総合エリア」とも隣接しており、それらとの連携により多様化する利用者のニーズに対応しながら、特別養護老人ホームとしての「利用者が安心して生活できる」環境づくりを追求している。
職員数	横手市特別養護老人ホーム白寿園 ①常勤専従 23名 ②常勤兼務 6名 ③非常勤専従 37名 ④非常勤専従 5名 横手市特別養護老人ホーム白寿園ユニット ①常勤専従 11名 ②常勤兼務 2名 ③非常勤専従 8名 ④非常勤専従 3名 短期入所生活介護事業所白寿園（5室） ①常勤専従 5名 ②常勤兼務 2名 ③非常勤専従 7名 ④非常勤専従 2名
人材育成	ユニットリーダーフォローアップ研修 ユニットリーダー研修
その他	横手市立大森病院と連携している 秋田県南部老人福祉総合エリアとも連携

横手市特別養護老人ホーム白寿園は昭和58年旧大森町が開設した特別養護老人ホームである。加えて、平成19年より、地域密着型特別養護老人ホーム白寿園ユニットを運営している。

2. 取組の概要、経緯

(1) 取組概要

当施設では、地域住民（施設近隣在住の高齢者）を雇用し、施設の様々な業務に従事してもらう取組（工夫）を、平成 30 年頃から始めている。

(2) 取組のきっかけ

当施設では従来より、ハローワークを通して職員を採用しているが、近年ではハローワークではなかなか採用に至らない状況であった。このため、当施設の全職員に、施設業務に従事して頂けそうな人がいれば紹介してほしいとお願いしたところ、地域の人の紹介が複数あった。この人を雇用し、施設業務をお願いしたことがきっかけであった。現在は本人の経験や希望に沿い、様々な業務をお願いしている。人数は時により異なるが、現在は男性 1 名、女性 4 名、計 5 名が在籍（ヒアリング時点）。なお、身体介護は原則行わず、補助業務に従事している。

3. 取組の内容

(1) 雇用している人の概要

現在雇用している 5 名は市内在住の高齢者で、70 歳を超える人もいる。住まいは施設から車で 5 分～15 分程度と近隣である。5 名には介護補助の業務、看護補助の業務、調理に従事してもらっている。

(2) 雇用している人の業務の概要

1) 業務内容

5 名の具体的な業務内容は下表のとおり。

①介護補助の業務	・従事者：3 名 ・介護に必要な各種物品準備（水分補給等）、おむつ交換の後の後処理、配膳・下膳、見守り等 ・3 名とも半日、月の約半分勤務
②看護補助の業務	・従事者：1 名 ・施設の看護職員の依頼・指示のもと作業に従事している。入所者の薬や指示書を病院（市立病院）から持ってきてもらう、バルーンの導尿後の尿量を測定して捨てる、など ・フルタイム、週休 2 日で勤務

③調理員	・ 従事者：1 名 ・ 短時間での勤務
------	--

介護補助業務に従事している人のうち 2 名は介護福祉士で、元々施設職員の経験もある人である。高齢で体力的な問題があることから、本人の希望もありフルタイムで介護職員としての業務には従事しておらず、特に多忙となる時間帯にピンポイントで入ってもらう運用としている。負担を軽くしながら、これまでの本人の経験を發揮してもらうという点では意義のあることと考える。看護補助業務従事者、調理員は当該分野の経験があるわけではないが、本人の希望でそのような業務に従事してもらっている。なお、ローテーションは介護職のリーダーである職員が組んでいる。

2) 募集方法

職員に、現在足りていない職種・業務内容と、そのような業務内容に就いてもらえそうな人がいないか随時募集している（このような職種が不足しているので希望する人がいれば、という形）。かなり広く、知り合いの知り合い、などまで紹介の範囲が広がることもある。現在の 5 名のうち、上記のような職員のつながりで採用に至った人が 4 名、ハローワーク経由の人が 1 名である。また、産業雇用安定センターをお願いして 1 名紹介を頂いたこともある。余暇活動の支援など、介護補助業務以外の業務は行っていない。地域のお祭りなど行事がある際に手伝いをお願いしている程度である。なお、余暇活動支援に関しては本取組とは別に、地域の団体の人に施設で踊りを披露してもらう取組を毎月行っている。

3) 処遇

最近は多くないが、体力的な問題や家庭の事情で、離職される場合もある。時給は概ね 1000 円前後であるが、人により差がある。

4) 市直営施設であることの影響

当施設は市直営である。上記で述べた形で雇用に至った職員は、令和 2 年度からは非常勤職員から「会計年度任用職員」として業務に従事することとなり、期末・勤勉手当が出る、年度ごとの採用になるため毎年新規に手続をする必要がある等の扱いとなっている。過年度までは、欠員が出た場合は声掛けをするとほぼ応募があったが、どの施設でも介護職員不足は顕著であり、本年度は当施設でも新規応募はあまり多くない状況である。

4. 取組の効果や課題

(1) 効果

地域住民に介護補助や見守りなど、一定の時間が必要なことを担ってもらえることで、その分施設職員は身体介護等に集中したり、業務負担の軽減を図ることができている。また、本施設では地域の介護職経験者が、身体負担を考慮して無理なく行える業務に従事することができており、地域住民の力の活用につながっている面もあると考えられる。採用している人は、前向きで人柄の良い人が多いが、これは職員に声をかけて、職員が業務をお願いできそうと判断した人に来ていただけていることも大きいと思っている。

(2) 認識されている課題

雇用している地域の人々の年齢層が高いこともあり、業務を覚えるのに時間がかかる。このため業務内容を説明するための書面を作成した（後述の参考資料）。これによりなるべく効果的に作業内容を覚えらえるほか、忘れた際も後で内容を見返すことができる。また、周りの職員も業務に慣れないうちは目を配ったり、何かあった際のフォローを都度行うなど、支援体制も整えている。時々、対応が必要なことも起きるが、ある程度大目に見ていく心構えも大事である。

近年、介護職員不足が、市直営の当施設でも民間施設同様に認識されている。この要因としては、仕事内容が求職者のニーズに合わないことのほか、スマートフォンの発達等でコミュニケーションの方法が変わる中、人との直接的なコミュニケーションを避ける人も増えつつあるのではと感じている。業務内容自体も年々守るべき事項、学ぶべき事項が増え、これに伴い業務時間も増え、IT や介護ロボットが推奨されているもののまだまだ現場での活用は難しい状況である。現時点では、まだ要員が不足している。フルタイムで働ける人がいればなおよいが、家庭の事情、また年齢的・体力的な理由があり難しいこともある。

(3) その他

当施設では地域住民のほか、近隣の障害者施設（就労継続支援 A 型）から週 3 回、1 回 3 名ずつ来てもらい、主に施設の清掃業務、車いすの清掃などをお願いしている。施設自体が大きい大変有用であると感じている。

(参考資料) 業務内容を説明するための書面

早番の業務内容			
R3.2～			
	早番（入浴係）	早番（残り）	早番（色付き）
7:00	ギャッチアップ 朝食 厨房へ配膳車を取りに行く 「薬誤配に注意」利用者の朝の薬をお膳にのせる 配膳、食事介助、下膳 配膳車を厨房へ持って行く おしぼり・エプロンを洗濯機へ		
	※業務配置（4名）：早番の色付き以外、くじ引き		
	1.花の街に残る職員（1～2名） 2.特浴 ～ 洗身（1～2名） 着脱（1～2名）		
食事後 8:00～	水分補給準備（牛乳を先に温める）		
8:30	休憩（10分）特浴係 2～3名	水分補給準備 シーツ交換 入浴準備 離床 食事摂取量の入力・記録等 非入浴の確認（ピンク早） 先休憩終わり次第 休憩（10分） 早番（色付）＋残る早番（1～2名）	
8:40	入浴準備、シーツ交換 入浴者の誘導		
8:50			
9:00	特浴 ※尿取りパッド800cc 特浴係（1～2名）、着脱係（1～2名）の業務	水分補給 見守り 介助	
		水分補給終了後、居室の換気・下膳	
		オムツ交換（肌弱い・訴え多い人）※尿取りパッド800cc	
10:30	特浴終了後、休憩（10分）	換気終了 口腔ケア準備 使用済のコップ、タオル等を片付け厨房、洗濯場に届ける。 厨房の近くの休憩所から未使用のコップを持参 お茶、イオン水を補充 水補摂取量 カルテ記録、入力 ※着脱介助少ない場合、手伝い お茶等にトロミ剤入れ作る。 利用者の離床・誘導・お茶やおしぼり配り 加湿器補充（ピンク早・冬期間）	
11:00	他職員に休憩を促す ギャッチアップ	休憩（10分） 早番（色付）＋残る早番（1名）	
11:20	昼食（早ご飯） 厨房へ配膳車を取りに行く 「薬誤配に注意」利用者の昼の薬をお膳にのせる 配膳 食事介助 下膳 食堂から居室へ移動 口腔ケア トイレ介助	昼食（早ご飯） 娯楽室で食事の際は食事介助 見守り	
11:40	昼食 厨房へ配膳車を取りに行く 配膳 食事介助 下膳 食堂から居室へ移動 口腔ケア トイレ介助	昼食 娯楽室で下膳・台車片付け	
12:00	早休み（PM着脱担当2名） 休憩（60分）	下膳した台車を厨房へ 洗濯場へ行き、おしぼり、エプロンを洗濯機へ入れる 午後の入浴準備・リネン交換	
:45	リネン交換 NC対応 利用者（入浴者）を離床しセンターへ	早番（一般浴担当） ＋残り 休憩（60分）	早番（ピンク） 休憩（60分）
:45		早番（1名）	
14:00	特浴 ※尿取りパッド800cc 花の街、鳥の街の利用者の着脱介助 終了後、水分補給	一般浴 入浴介助	オムツ交換（PM入浴者以外全員） 陰部洗浄（AM入浴者以外全員） ※尿取りパッド800cc 水分補給 居室の換気
早番終了	正職員～15:45 非常勤～15:30		
＊ 時間はあくまで基本であり、業務の進行状況を確認しながら、声を掛け合い進めてください。			

普通番の業務内容

R3.2～

正職員～8:45 非常勤～9:00	水分補給の準備、NC対応 水分補給介助 水分補給 居室の換気
10:00	オムツ交換（肌弱い・訴え多い人）※尿取りパッド800cc 
オムツ交換終了後	換気終了 口腔ケア準備 使用済のコップ、タオル等を片付けを厨房、洗濯場に届ける。 厨房の近くの休憩所から未使用のコップを持参 お茶、イオン水を補充 水補摂取量、カルテ記録入力 ※着脱介助少ない場合、手伝い お茶等にトロミ剤入れ作る。利用者の離床・誘導・お茶やおしぼり配り
11:20	昼食（早ご飯） 厨房へ配膳車を取りに行く 「薬誤配に注意」利用者の薬をお膳にのせる 配膳 食事介助 下膳 食堂から居室へ移動 口腔ケア トイレ介助
:40	昼食 厨房へ配膳車を取りに行く 配膳 食事介助 下膳 食堂から居室へ移動 口腔ケア トイレ介助
12:30	午後の入浴・リネン交換・オムツ交換・水分補給の準備 曜日の業務…（水）入浴衣類準備 （木）義歯ケース・うがいコップ・ガーグル洗浄・タオル交換 （日）私物コップ等の洗浄
13:00	休憩（60分）
14:00	オムツ交換（利用者…PM入浴者以外全員）+陰部洗浄（AM入浴者以外全員） ※尿取りパッド800cc 排泄チェック・下剤服用者の確認 水分補給 居室の換気
15:30	水分補給の後片付け・トロミ使用者のお茶作り・エプロン配布・口腔ケア準備
16:00	交代で休憩（10分） 食事の準備（お茶、おしぼりなど配布） ベッド離床しトイレ誘導、介助し、センターへ
:50	夕食（早ご飯） 厨房へ配膳車を取りに行く 「薬誤配に注意」利用者の薬をお膳にのせる 配膳 食事介助 下膳 センターから居室へ移動 口腔ケア トイレ介助
17:15	夕食 厨房へ配膳車を取りに行く 配膳 食事介助 下膳 センターから居室へ移動 口腔ケア トイレ介助
普通番終了	普通番 正職員 ～17:30 非常勤 ～17:15

*時間はあくまで基本であり、業務の進行状況を確認しながら、声を掛け合い進めてください。

準遅番の業務内容

R3.2～

正職員 ～10:15 非常勤 ～10:30	■清拭を作る ■出動時はない) 洗濯場の棚から清拭を洗面所まで持ってくる 清拭が程よく湿った状態で、金網、プラスチックケースに入れる いつでも、清拭を補充できるようにしておく
10:30	ベッド離床しトイレ誘導、後食堂へ誘導する 食事の準備（お茶、エプロン、おしぼりなど配布） 休憩を促す
11:20	昼食（早ご飯） 厨房へ配膳車を取りに行く 「薬誤配に注意」利用者の朝の薬をお膳にのせる 配膳 食事介助 下膳 食堂から居室へ移動 口腔ケア トイレ介助
11:40	昼食 厨房へ配膳車を取りに行く 配膳 食事介助 下膳 食堂から居室へ移動 口腔ケア トイレ介助
12:30	台車でゴミ、清拭等を運ぶ 台車でオムツをゴミ廃棄場へ 使用済みの清拭を洗濯場へ 清拭の補充、清拭を作る 風呂の準備（一般浴）→お湯を出す、バスタオルなど補充
12:50	休憩（70分）
14:00	オムツ交換（PM入浴者以外全員）+陰部洗浄（AM入浴者以外全員）※尿取りパッド800cc 台車でゴミ、清拭等を運ぶ 台車でオムツをゴミ廃棄場へ 使用済みの清拭を洗濯場へ 水分補給 居室の換気 清拭の補充、清拭を作る
15:50	他職員休憩後、休憩（10分） 他職員に休憩を促す ベッド離床しトイレ誘導、介助し、センターへ 食事の準備（お茶、エプロン、おしぼりなど配布）
: 50	夕食（早ご飯） 厨房へ配膳車を取りに行く 「薬誤配に注意」利用者の夕の薬をお膳にのせる 配膳 食事介助 下膳 センターから居室へ移動 口腔ケア トイレ介助
17:15	夕食 厨房へ配膳車を取りに行く 配膳 食事介助 下膳 センターから居室へ移動 口腔ケア トイレ介助
夕食終了後	オムツ交換（Fr利用者）※尿取りパッド800cc
19:00 (非常勤) 19:15 (正職員)	準遅終了

*時間はあくまで基本であり、業務の進行状況を確認しながら、声を掛け合い進めてください。

遅番2の業務内容

R3.4～

正職員 ～12:15	
非常勤 ～12:30	経管栄養利用者(限定)…口腔ケア(歯みがきティッシュ、グリセリン、綿棒) ※午後の入浴者の場合 ⇒ 歯みがきティッシュのみ 〇〇〇〇氏の部屋の掃除と加湿器に水とステリを補充 午後の入浴者 ⇒ 利用者のベッド近くにリクライニング、着替えを準備 リネン交換 ⇒ 早番(2名)と一緒に行う 13:30 特浴のお湯を溜める。特浴の準備。 13:45 医務リーダーに非入浴の確認。
14:00	オムツ交換(尿取りパッド800cc)(利用者…AMオムツ交換者、PM入浴者以外全員) 陰部洗浄(洗浄ボトルを職員1名1本持参) 水分補給 居室の換気
15:40	休憩(60分)
16:40	後水の準備、薬の確認など ■準備 経管利用者 ⇒ 後水…後水用ボトルにぬるま湯を入れ、口先のキャップを付ける ■医務より ⇒ 配薬ボックス、口先キャップ(後水用ボトル)、バケツ(青) 薬の確認(名前の誤薬など) 紙コップ数個 ■トロミを作る(薬服用時)
16:50	夕食(早ご飯) 厨房に配膳車を取りに行く 「薬誤配に注意」利用者の夕の薬をお膳にのせる 配膳 食事介助 下膳 センターから居室へ移動 口腔ケア トイレ介助
17:20	夕食 厨房へ配膳車を取りに行く(センター付近担当) 配膳 食事介助 下膳 食堂から居室へ移動 口腔ケア トイレ介助
18:15	下膳した配膳車2台を厨房へ 洗濯場へ行き、おしぼり、エプロンを洗濯機へ入れる ※注意:エプロンについた残飯をしっかりと洗って洗濯へ入れる ①配薬 ②経管終了後 ⇒ 後水流入 【注 意】経管終了後、時間が経つとチューブ内が固まったり、詰まったりします。 詰まる前に、後水流入を願います。(利用者によって後水量が違います) 経管栄養、後水流入が早すぎると嘔吐する場合があります。 遅番3へ ⇒ 経管利用者の流入の経過状態を報告する。 基本的には遅2が責任を思って対応する。 ③後水終了後、胃瘻チューブ ⇒ おしぼりの保温器の近くのバケツ(青)に入れる 後水用ボトルを洗浄し、水切りカゴへ 口先キャップは ⇒ ケースに入れバケツ(青)に入れる ④乾燥した職員衣類、清拭はセンターへ (洗濯をしたエプロンを乾燥する) ギャッチダウン NC対応
18:40	休憩(20分)
19:00	食事量カルテに記録とパソコン入力 見守り介助 NC対応他
20:00	オムツ交換(尿取りパッド1000cc、Fr留置者800cc)
20:45	〇〇〇〇さんの服薬
21:00	業務終了

* 時間はあくまで基本であり、業務の進行状況を確認しながら、声を掛け合い進めてください。

遅番3の業務内容

R3. 4～

正職員 ～13:45 非常勤 ～14:00	特浴 洗体(尿取りパッド1000cc) Fr留置者 800cc 入浴がない日→オムツ交換(尿取りパッド1000cc)→水分補給 各居室 口腔ケア準備(コップ、ガーグル、入歯ケース、入歯洗浄薬) Fr留置者 800cc	
15:30	特浴又は水分補給終了後、15:30を目途に休憩(10分) 他職員に休憩を促す	
16:10	医務より申し送り(遅番1名) ベッド離床しトイレ誘導、介助し、センターへ 食事の準備(お茶、エプロン、おしぼりなど配布) 早ご飯の利用者(ギャッチアップ)	
:50	夕食(早ご飯) 厨房へ配膳車を取りに行く 「薬誤配に注意」利用者の夕の薬をお膳にのせる 配膳 食事介助 下膳 食堂から居室へ移動 口腔ケア トイレ介助	
17:20	夕食 厨房へ配膳車を取りに行く 配膳 食事介助 下膳 食堂から居室へ移動 口腔ケア トイレ介助	
18:20	①休憩18:20～19:30(70分)	ギャッジダウン NC対応 20時のパッド配布
18:40		遅2 休憩18:40～19:00(20分)
18:50		②休憩18:50～20:00(70分)
19:30		
20:00	オムツ交換(尿取りパッド1000cc) Fr留置者 800cc	
20:45	さんの服薬 消灯 巡回 職員休憩室、トイレなど掃除 検温、バイタル測定 → カルテに記録とパソコン入力	
22:00	巡回 夜勤者へ申し送り	
22:30	遅番終了	

5. 示唆

当施設では、本事業において特別養護老人ホーム桑寿園、および特別養護老人ホームみずほの里が取り組んだモデル事業と同様の取組として、地域住民が施設の様々な介護補助等業務に従事する取組を、過年度から実施している。

当施設の募集方法は、職員が足りていない業務内容について、その業務内容を担当してもらえる人がいないか、職員に地域住民への声掛けをしてもらう形で行われる。これにより、声を掛けられる地域住民側も、施設で従事する業務内容を具体的に把握したうえで就業を検討することができ、本人の希望、興味関心に合致したやりがいのある業務の遂行、仕事のミスマッチの回避に資していることが想定された。

当施設でこのような募集方法を採用する前提として、2点の留意点が考えられた。1点目は、どのような業務に人が足りないかを十分に把握して、募集時にきちんと関係者に伝えることである。このためには、施設の管理職、リーダー級職員が日頃から業務全般の進捗状況を把握することが求められる。2点目は、施設自体が地域に密着し、認知されていることである。当施設では地域のお祭りへの関与や、地域住民に余暇活動支援として踊りを披露してもらう取組を行う等、地域とのつながりが十分に形成されていると考えられる。こうしたことから、施設が地域住民へ職員募集の依頼を行った際も、知っている施設からの声掛けとして応募への心理的な抵抗が小さく、円滑な採用が実現できているのではないかと考えられた。こうした、地域とのつながりに根差した人材確保は、モデル事業の実施・考察の際にも取り入れるべき重要な視点と思われる。

また、業務形態はフルタイム、パートタイムのいずれでも可となっているが、この点は就業者のワークライフバランスの確保、働きやすい労働環境の構築につながり、介護職経験者の再雇用や継続雇用の可能性を高めることにもつながるものと想定される。また、地域住民の力を発揮してもらうことで、フルタイムで働く施設職員が身体介護等専門的な業務に集中できるとともに、施設職員の働きやすい環境の実現にもつながっていると考えられた。

このほか、地域住民に作業内容を効果的・効率的に知ってもらうための工夫として、当施設では従事者に業務内容を教える際、参考資料で示した業務内容を説明するための書面を用いている。この書面内容はシフト別に作成されているほか、利用者名を含めながら、どの時間帯で誰にどのような支援を行う必要があるか、その際の注意点は何か、ということ細かに示したものとなっている。

これを見ながら業務内容を学ぶことや、後で業務内容を忘れた際にこれを活用することなどを通し、業務手順の失念や誤りを防ぐ重要なツールになっていることが想定され、こうした工夫が同様に取組を行う他施設でも取り入れられることが望ましいと考えられた。

第4章 モデル事業実施結果

1. 事例1 特別養護老人ホーム 桑寿園（青森県）

（1）施設概要

特別養護老人ホーム桑寿園は、平成6年に社会福祉法人柏友会が青森県つがる市の南東部に位置する柏桑野木田若宮に開設し、現在に至っている。桑寿園では、短期入所生活介護、訪問介護を行うほか、グループホームや居宅介護支援事業所を併設している。加えて、隣接地にはデイサービスセンターもある。また柏友会は、つがる市柏地内の近隣地に、別のデイサービスセンターやサービス付高齢者住宅も運営しており、つがる市木造には有料老人ホームも開設している。

モデル事業は、特別養護老人ホーム桑寿園を中心として、つがる市内の法人施設が一体となって実施した。

図表 15 施設概要

【特別養護老人ホーム桑寿園】

所在地：青森県つがる市柏桑野木田字若宮 255 番地 1

開設：平成6年4月

施設概要：従来型特養（個室28室、2人部屋1室、4人部屋10室）

入所定員：長期入所70名、短期入所12名

職員数：介護職員27名、看護職員5名、生活相談員2名、介護支援専門員1名、機能訓練指導員1名、管理栄養士1名、栄養士1名、事務員3名、

※出典：青森県介護サービス情報公表システム（令和2年12月25日情報更新）



※出典：柏友会ホームページより写真を引用

図表 16 法人内の主な施設（特養以外）

【グループホーム桑寿園】

所在地：青森県つがる市柏桑野木田字若宮 255 番地 1

開設：平成 14 年 2 月

施設概要：27 室

入所定員：27 名(3 ユニット)

出典：青森県介護サービス情報公表システム（※令和 3 年 1 月 20 日情報更新）

【有料老人ホームゆうらく】

所在地：青森県つがる市木造有楽町 15 番地 1

開設：平成 28 年 2 月

入所定員：20 名(3 ユニット)

出典：青森県の有料老人ホーム（青森県高齢福祉保険課）※令和 2 年 10 月 19 日情報更新

【サービス付高齢者住宅 ニュータウン柏】

所在地：青森県つがる市柏上古川八重崎 223 番地 1

情報登録：平成 28 年 8 月

住宅戸数：20 戸

出典：サービス付高齢者向け住宅情報提供システム（一般社団法人 高齢者住宅協会）

※平成 29 年 9 月 7 日情報更新

施設を運営する社会福祉法人柏友会は平成 6 年に設立され、その名称は桑寿園のあるつがる市柏地区（旧柏村）の地名に由来している。特別養護老人ホーム、在宅介護支援センターが発祥で、順次デイサービスや訪問介護、グループホームなどの在宅福祉サービス、さらには有料老人ホーム、サービス付き住宅も開設し、地域住民のニーズに応じてきた。また児童福祉へのニーズにも対応するため、3 園の保育園、認定こども園も開所している。

同会は、「福祉の専門性を持ちながら一人の方の支援を行うとともに、並行して地域福祉を実践する」ことを基本的な考え方としている。そのために、人と人とのつながりを決して途切れさせないとの思いから、開園当初より「桑寿園祭り」を開催している。子どもからお年寄りまですべての地域住民が一堂に会し、同じ時を過ごし、楽しんでいただく、そんな時間を作っていきたいとの考えのもと、現在では地域の各種団体や中学生から大学生と大人数のボランティアが集結し、来場者が千人を数える規模となっている⁵。

また柏友会ではつがる市以外に、青森県津軽地域の五所川原市、黒石市、平川市において、特別養護老人ホームや複数のグループホーム、デイサービスセンター等を運営している。

⁵ 出典：柏友会ホームページより

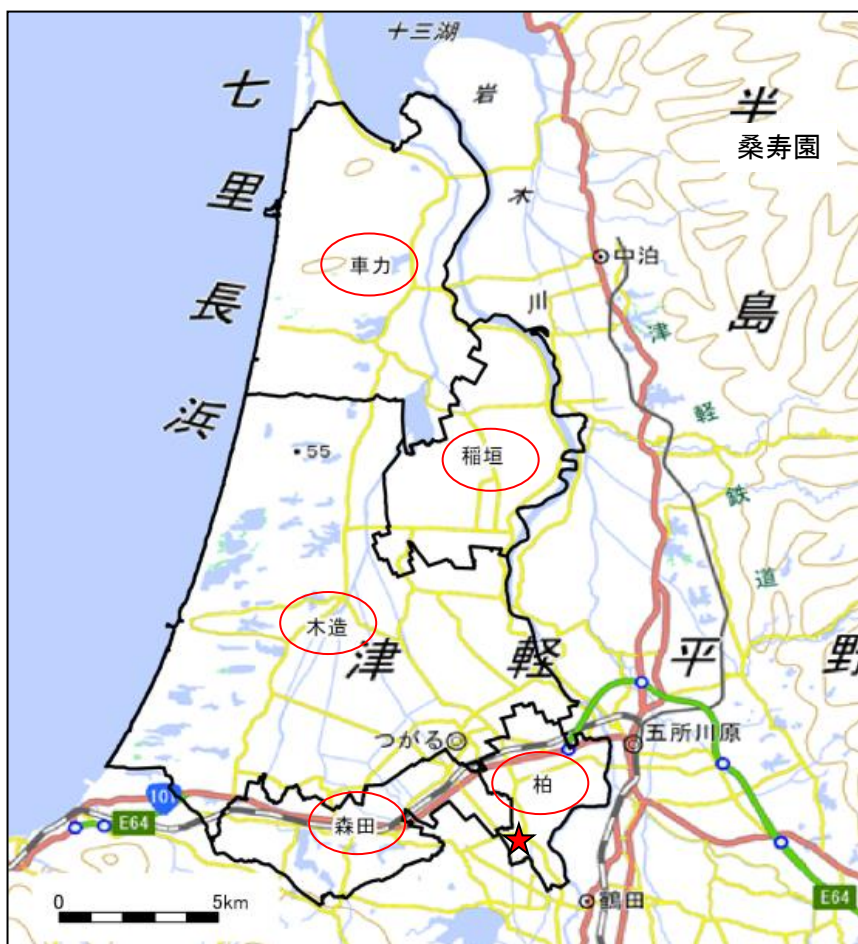
(2) 地域の概要

1) 地理的特徴

つがる市は平成 17 (2005) 年に、西津軽郡木造町、森田村、柏村、稲垣村、車力村の 1 町 4 村が合併して誕生した市である。桑寿園や関連施設の大半はこのうちの柏地区 (旧柏村) に位置する。旧柏村は、明治 22 (1889) 年の町村制施行時に、桑野木田、上古川、下古川、鷺坂、稲盛の 5 村合併で発足した村で、合併してつがる市になるまで 1 世紀以上存続している。

つがる市は青森県北西部、津軽半島西部に位置し、東は岩木川、西は日本海で、北端には十三湖がある。岩木川と日本海の間には屏風山丘陵が介在するため排水が悪く、流域は不毛の低湿地であったが、江戸時代に弘前藩の実施した広範な新田開拓により、水田の広がる大穀倉地帯となった。また、河畔の自然堤防などにはリンゴの果樹園も多く、桑寿園の近くには明治 11 (1878) 年に植栽された日本最古のセイヨウリンゴの古木 3 本も残っている。

図表 17 つがる市概略地図と桑寿園の位置



出典：「国土地理院地図 (国土地理院)」および「統計 GIS 小地域境域データ (総務省)」より作成

柏地区は市の南東端に位置し、南は北津軽郡鶴田町、東は岩木川を挟んで五所川原市に接している

柏地区の土地利用は水田、果樹園などの農業用地が基本であるが、地内には津軽自動車道や国道 101 号が通り、両者を接続する「つがる柏 IC」が設置されるなど、交通の要衝でもある。そのため、IC 至近の国道沿いに「イオンモール つがる柏」という大型のショッピングセンター（延床面積約 57,000m²）が開設され、その周辺にはロードサイド型の商業施設が集積する一角もある。

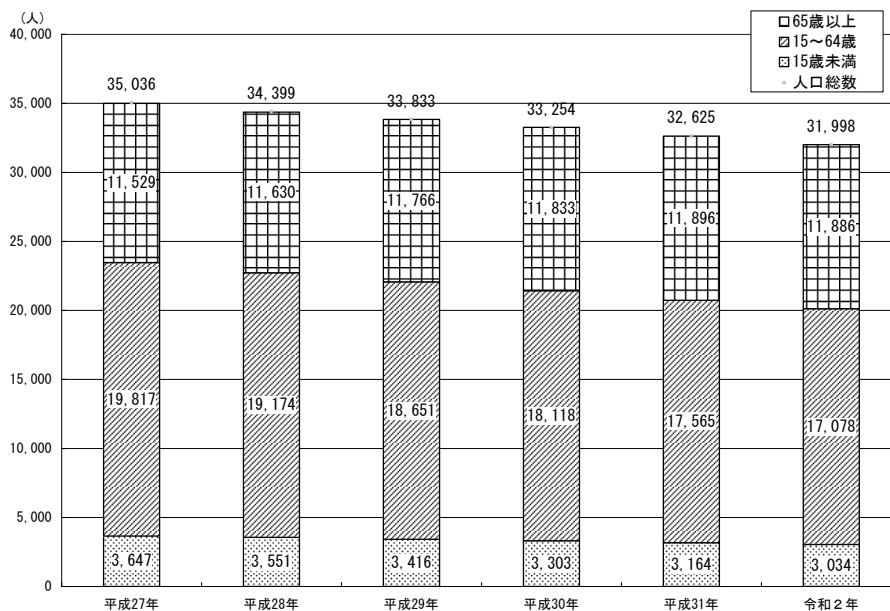
また、国道 101 号に並行して JR 五能線が走り、柏地区西端部近傍に木造駅、岩木川東側に五所川原駅がある。

2) 人口推移

近年のつがる市の人口推移を見ると、平成 27 年の 35,036 人から令和 2 年には 31,998 人に減少しており、この間の減少率は▲8.7%である。同期間に 15 歳未満の年少人口は▲16.8%、15～64 歳の生産年齢人口も▲13.8%と大きく減少しているが、65 歳以上の高齢者人口は 3.1%増加している。

令和 2 年における 15 歳未満の割合は 9.5%、15～64 歳は 53.4%、65 歳以上 37.1%という状況である。

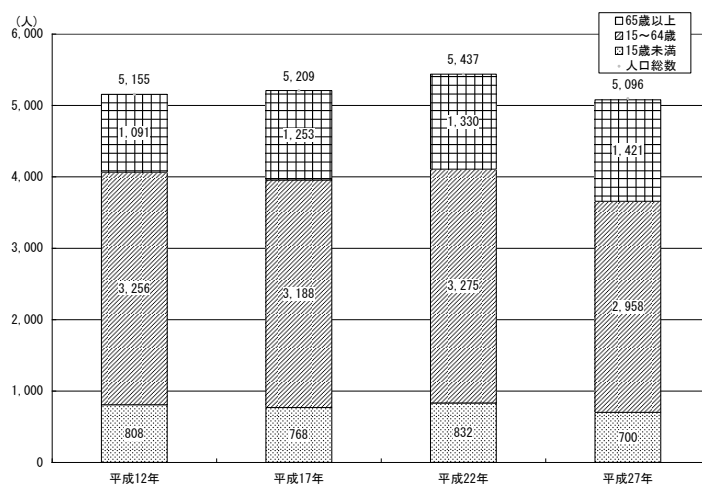
図表 18 つがる市の人口の推移



資料：「住民基本台帳人口（総務省）」各年 1 月 1 日の数値

一方、柏地区の人口推移については、国勢調査で平成12年に5,155人であり、平成22年までは増加したが、平成27年は大きく減少して5,096人となった。この間の増減率は▲1.1%である。同期間に、15歳未満の年少人口は▲13.4%、15～64歳の生産年齢人口も▲9.2%減少しているが、65歳以上の高齢者人口は30.2%も激増している。

図表 19 つがる市柏地区の人口の推移



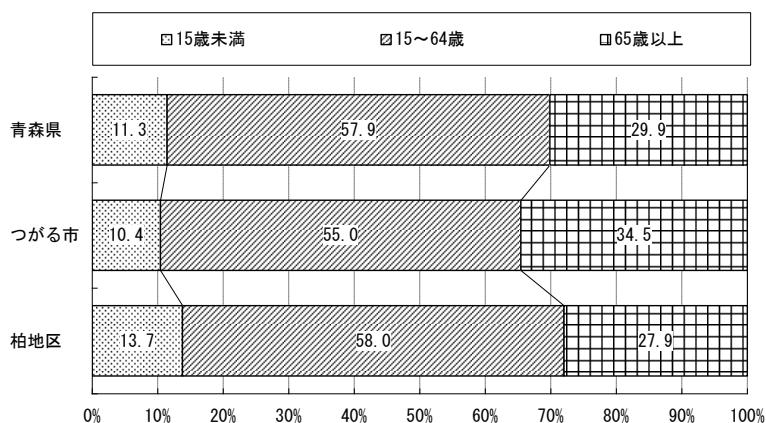
資料：「国勢調査（総務省）」各年10月1日の数値

3) 年齢別人口構成

年齢別人口構成については、平成27年時点でつがる市全体では65歳以上人口が34.5%と青森県全体の29.9%を5ポイント近く上回っているが、柏地区は27.9%と、つがる市全域はもちろん、青森県平均よりも高齢化率が低い。

逆に、柏地区の15歳未満、15～64歳の人口比率は、青森県、つがる市より高くなっている。

図表 20 年齢別人口構成比の状況（平成27年）

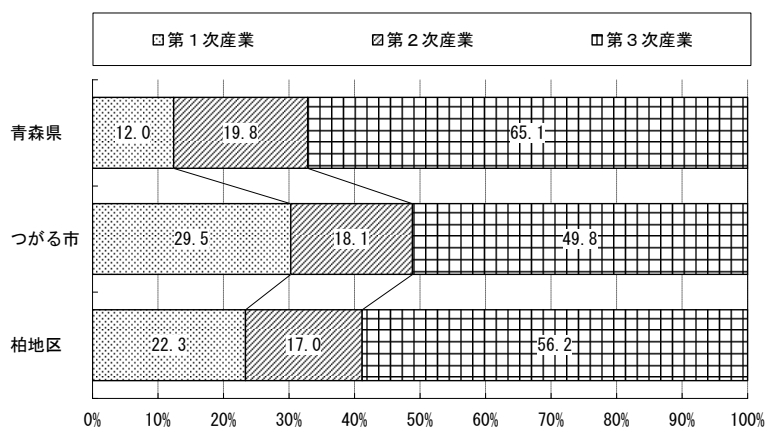


資料：「国勢調査（総務省）」

4) 産業別人口構成

産業別の人口構成については、つがる市全域では第一次産業が 29.5%と、青森県全体 12.0%の 2 倍以上に達し、市内産業に占める農業の比重の大きさが窺える。一方、柏地区の第一次産業比率は 22.3%でつがる市平均を 7 ポイント以上下回り、逆に第三次産業が多くなっている。

図表 21 産業別人口構成比の状況



資料：「国勢調査（総務省）」

5) 要支援・要介護認定者数の状況

つがる市での要支援・要介護認定者数については、平成 30 年度に計 2,363 人で、うち、要介護 1・2 の合計は 518 人、要介護 1～5 は 1,845 人となっている。平成 25～30 年度に全体で 9.8%増加し、うち要支援（要支援 1～2 の合計）が 2.2.%増、要介護（要介護 1～5 の合計）が 12.1%増である。

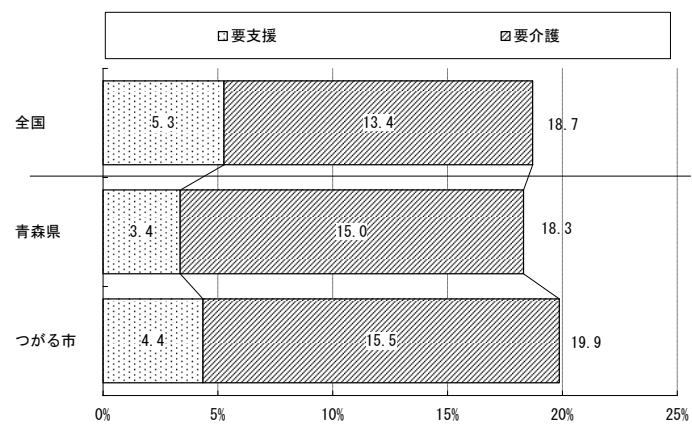
高齢者人口に占める要支援・要介護者の比率を見ると、青森県全体では計 18.3%と全国平均を若干下回るが、つがる市は 19.9%と、全国、青森県を 1 ポイント以上上回る。特に要介護について、全国、青森県の比率を上回っている。

図表 22 要支援・要介護認定者の推移

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	H30/H25
要支援 1	231	241	256	272	232	226	-2.2
要支援 2	276	296	300	271	290	292	5.8
要介護 1	491	499	531	553	544	560	14.1
要介護 2	359	380	387	382	403	424	18.1
要介護 3	279	268	290	302	283	295	5.7
要介護 4	311	330	345	358	356	357	14.8
要介護 5	206	221	209	224	223	209	1.5
合計	2153	2235	2318	2362	2331	2363	9.8

資料：「介護保険事業状況報告（厚生労働省）」より作成

図表 23 高齢者人口に占める要支援・要介護認定者



資料：「平成 30 年度介護保険事業状況報告（厚生労働省）」、「平成 31 年住民基本台帳人口（総務省）」より作成

6) 雇用の状況

地域の雇用情勢では、青森県全体における有効求人倍率は令和 3 年 1 月時点で 0.89 と全国平均 (1.10) よりやや低く、さらに、つがる市を管轄範囲に含む五所川原職業安定所の倍率は 0.61 で、県全体を大きく下回る。

有効求人倍率の推移では、県全域でも五所川原でも、令和 2 年から 3 年にかけて低下している。

図表 24 有効求人倍率の状況

	令和2年1月	令和3年1月
青森県	1.02	0.89
五所川原職業安定所	0.65	0.61

資料：「青森県の雇用失業情勢について」（青森労働局）

7) 地域における課題

つがる市も、他の地方都市と同様、少子化・高齢化とそれに伴う人口減少に悩んでおり、令和 7 (2025) 年度には総人口が 3 万人を下回ると予測されている（国立社会保障・人口問題研究所の推計）。

このような中、市の策定した「第 2 次つがる市総合計画（平成 28～令和 7 年度）」では、次のような点が市の主要な課題として認識されている。

図表 25 第 2 次つがる市総合計画における市の主要課題

- 人口減少対策としての、若者の定住・移住及び少子化対策
- 超高齢社会に対応するための仕組みづくりの構築
- 40～60 歳代の死亡率減少への取組
- 基幹産業としての農業の振興
- 魅力ある地域経済の創出と担い手・雇用の確保

また、第 7 期介護保険事業計画（平成 30～令和 2 年度）では、次のような点が計画の基本目標とされている。

図表 26 第 7 期介護保険事業計画の基本目標

- 生きがいづくり・介護予防の推進
- 介護保険事業の質の向上と効率化の推進
- 地域包括ケアシステムの深化・推進
- 認知症施策の総合的な推進
- 健康づくりの推進

なお、この計画では、地域包括ケアシステムの推進も見据え、医療・看護関係の有資格者だけでなく、「ボランティアや地域住民をも含めた生活支援の担い手の育成と確保」に努めることが謳われている。

(3) モデル事業の実施状況と成果

1) モデル事業の概要

今回の事業において、法人内部においては、地域介護サポーターを職場で活用することを通じて、各職場で業務整理が行われるとともに、介護専門職が専門的業務へ注力できることによって、すべての職員が働きやすい職場づくりを構築できることを目指した。

一方、地域社会に対しては、地域の高齢者や子育て世代の人たち、さらには閉じこもりがちな若年者など、様々な層に外出の機会や、自身の役割を見出すことができる場の提供を目指した。さらに、それらの人たちに対し、役割が増えるごとに勤務時間を増やし、賃金アップにつなげるなど楽しみながら働ける機会をつくることを目指した。

特に子育て世代には、日中の時間帯での勤務を提供し、社会との接点を確保することを考慮している。

また、つがる市内では60歳以上の自殺率が高いが、仕事上の問題や生活困窮が原因と考えられ、この点への対応も考慮した。

以上の考えから、ターゲット人材としては下記のような多様な層を設定した。

図表 27 想定するターゲット人材

- 地域の元気高齢者
- 就労経験の乏しい若年者
- 子育て中のパパ・ママ
- 新型コロナウイルスの影響で失業中の人

2) 目的

今回事業の具体的な目的としては、法人内、地域社会の両側面に対して、次のように設定した。

図表 28 取組の目的

○法人内での目的

- 多種多様な働き方を組み合わせ、最適人員での事業運営が出来る

○地域社会での目的

- 地域の高齢者が住み慣れた地域で自身の役割や居場所を持ちながら賃金を得て元気に過ごすことができる。また、介護予防の役割を果たしていく。
- 社会との接点を持たない若者には外部とのつながりを少しずつ増やし、働く力を身に付けていく。
- 子育て中の方には家族とのつながり以外の社会との接点を提供し、スムーズに仕事復帰ができる力をつけてもらう。

上記の目的を設定した上で、令和 2 年度末までの具体的な成果として、「1 つの事業所で 2 名を雇用する」ことを目標として取組を進めた。

3) 推進体制と事業の組み立て

推進体制としては、つがる市内の法人施設で取り組むこととし、各施設より人員を配して、次のような役割分担とした。

図表 29 事業の推進体制

チームリーダー	法人事務長
地域コミュニケーター	桑寿園（特養・グループホーム）1名、有料老人ホーム1名、サ付き住宅1名
受け入れ体制整備計画者	桑寿園特養、グループホーム各1名、有料老人ホーム1名、サ付き住宅1名

モデル事業の推進に際しては、次のような枠組みで進行を管理した。

図表 30 事業の枠組み

➤ 実施体制の確立 ➤ 各事業所での業務整理と地域介護サポーターの仕事内容の精査 ➤ 募集方法の検討 ➤ 「お仕事説明会」の開催 ➤ 職場体験事業開催とそれを通じた採用
--

4) 業務の切り出し

各事業所で業務整理を行った結果、地域介護サポーターの仕事内容・役割として次の業務を切り出した。

図表 31 地域介護サポーターの仕事内容・役割

➤ 園内清掃 リネン交換 居室整理 繕い物 食器洗い ➤ 片付け（配膳・下膳） 義歯洗浄、物品の補充 お茶出し ➤ 福祉用具の清掃・点検（車いす等） 送迎介助 ➤ 食事の準備（作る） おやつのお供 洗濯 洗濯物のセット ➤ 利用者の話し相手
--

5) 地域介護サポーターの働き方

「地域介護サポーター」は原則として非常勤職員として採用することとし、A～Cのクラスを設定した。時給は793円～800円で、クラスによって異なる。

勤務時間は朝 7:30～夜 18:30 までで、時間により業務内容が異なる。働きやすいように、1日1時間から勤務可能とし、「スキマ時間に1時間単位で仕事ができる」点を募集のコンセプトとした。

6) 募集方法の検討

高齢者だけでなく多様な層へのアプローチを想定したことから、募集方法に関しても様々な手法を組み合わせることとした。チラシを作成して新聞折り込み、ポスティングなどで配布、市の広報の活用、市内の各種団体を通じた告知などである。

上記の募集は、法人で「お仕事説明会」参加者を募るものである。様々な募集経路を通じて地域の多様な人たちを説明会に集めて、法人理念や実際の仕事内容、勤務時間などを説明して、次の「職場体験事業」への参加を促し、そこで業務への適性を見ながら、採用につなげていく考えである。

「お仕事説明会」、「職場体験事業」についても以下で説明する。

7) 募集活動の経過

○「お仕事説明会」の募集方法

「お仕事説明会」への参加者募集に当たっては、令和3年1月中旬に、以下のよう活動を行った。

まず、募集チラシ⁶を作成し、つがる市内に新聞折り込みで10,000部を配布するとともに、隣接する五所川原市内で2,500部のポスティングも行った。また、桑寿園に隣接する温泉や、法人経営のこども園にも置いてもらった。

市の広報紙である「広報つがる」には、2021.1月号に、「地域介護サポーター募集」の記事を掲載してもらった。掲載に当たっては、特定法人の職員募集ということで当初は難色を示されたが、モデル事業の目的や、地域課題の解決に資する旨を伝えることで了承を得られた。

また、多様な地域居住者に働きかけるため、雇用に関係する市内外の各種の団体に協力を依頼し、「お仕事説明会」の参加を呼びかけてもらった。

⁶ 印刷・チラシ配布等の費用は約7万円であった。

図表 32 募集活動の状況

広報活動

チラシの配布	新聞折り込み（つがる市内）	10000部
	ポスティング（五所川原市）	2500部
	法人経営のこども園、隣接する温泉にも配布	
広報つがるへの募集告示の掲載（全戸配布）		

協力依頼

対象団体	対象者
つがる市生涯現役促進協議会	元気高齢者
障害者就業・生活支援センター	障害者
つがる市生活相談支援センター	生活困窮者
ハローワーク	コロナ失業者

チラシや広報つがるの記事には QR コードを記載し、法人サイトの募集を告知するページへアクセスできるようにした。その結果、1 月中に 179 件、2 月にも 103 件のアクセスが得られた。アクセス数には、地域の人たちだけでなく、法人職員が確認のために閲覧した数も含まれているが、職員が関心を持つことも重要だと考えているのでそれも含めて成果と捉えている。

図表 33 「広報つがる 2021.1 月号」の告知記事

つがる市民「みんなのカフェ」に参加してみませんか

つがる市民「みんなのカフェ」は、認知症の方やそのご家族、認知症に関心がある方などが集い語り合える場です。

気軽に立ち寄れるカフェとして、認知症の相談や介護の悩みを話し合うほかにも、介護に関する講話や作業療法体験などを実施します。月1回のゆったりした時間を過ごしませんか。

- 日時▽2月19日(金)13時～15時
- 会場▽松の館会議室B(1階)
- 参加費▽無料
- 申し込み▽電話またはFAXでお申し込みください
- ※10人を超えたとお断りすることがあります（先着順）
- その他▽新型コロナウイルス感染症対策として、飲食物の提供は控えていただきます。参加される方には、手指消毒、体温測定、マスク（各自持参）の着用をお願いします。内容の変更および開催が中止になる場合がありますので、あらかじめご了承ください。

関係者の会話人 秋田 谷

☎090-13648-4322

FAX 42-6188

老人保健健康増進モデル事業 地域介護サポーター大募集!!

高齢化の進展や人口減少の著しい東北地方において、介護人材の確保は喫緊の課題となっています。

つがる市「みんなのカフェ」に参加してみませんか

この事業は、介護未経験の方を雇用し、人材の確保を図る取り組みです。

1日1時間からOK。あなたのスキマ時間に自分のペースで無理なく働けます。年齢、性別、資格、経験は問いません。

☆60歳以上の方も大歓迎、介護の有資格者は優遇!

●仕事内容▽福祉施設での清掃、調理など働く方のスキルに合わせてください。

たとえば…

- ・1時間プラン▽未経験者：食器洗い、食後の清掃▽有資格者：高齢者の入浴介助
- 勤務先▽市内の福祉施設
- 給料▽仕事の内容、勤務時間帯によつて変わります。

まずは、どんな職場なのか、「ぜんぶわかるお仕事説明会」にご参加ください。

●説明会日時▽2月6日(土)10時～11時

●場所▽(福)柏友会桑寿園(じよつぱり温泉隣)

●申し込み▽左の問い合わせ先まで電話でお申し込みください

※新型コロナウイルス感染症対策にご協力ください。

詳しい内容は、柏友会ホームページをご覧ください。

関係者 柏友会桑寿園

☎25-2115

第25回森田義徳学校ふれあい作品展

本校の教育活動および障害への

図表 34 法人サイトの募集告知ページ

お知らせ

Home お知らせ 地域介護サポーター大募集！

地域介護サポーター大募集！

- 2021.1.20
- [お知らせ](#)



地域介護サポーター大募集!!

1日 1時間からOK。

あなたのスキマ時間に自分のペースで

無理なく働けます。

年齢、性別、資格、経験は問いません。

☆60歳以上の方も大歓迎。

介護の有資格者は優遇！

仕事内容；福祉施設での清掃、調理など

働く方のスキルに合わせてご用意します。

たとえば...1時間プラン

未経験者 ； 清掃、シーツ交換、食器洗い、調理 等々

有資格者 ； 送迎、食事介助、入浴介助 等々

勤務先 ； つがる市内の福祉施設

お給料 ； 時給793円～ 仕事の内容、勤務時間帯によって変わります。

まずは、どんな職場なのか、

「ぜんぶわかるお仕事説明会」

にご参加ください。

説明会日時；令和3年2月6日（土）

10:00～11:00

○「お仕事説明会」の開催

「お仕事説明会」は2月6日に開催したが、参加者は22名で事前の予想を大きく上回った。参加者の募集経路別の内訳は以下のとおりで、新聞折り込みが11名と半数を占め、広報つがる経由も5名いた。ほかでは、つがる市生活相談支援センター経由の方が4名であった。

参加者のうち60歳以上は7名で、他はすべて50代以下、若年層もいた。

図表 35 「お仕事説明会」参加者の状況

認知経路	人数
新聞折り込み	11
広報つがる	5
生活相談支援センター	4
ポスティング	1
知人の紹介	1
参加者 計	22

「お仕事説明会」では、パワーポイントのスライドを用い、写真なども多用して⁷法人の理念、施設の現況などを説明した。その後、参加者4～5名を1グループとし、それぞれに職員1名が付いて座談会を開催した。座談会では採用後の仕事内容や勤務時間など、具体的な条件について伝えている。業務内容としては、介護の補助的業務のイメージだけではなく、「一緒にお年寄りの生活を支えるやりがいのある仕事」であることをアピールしている。

法人では、このような「お仕事説明会」をこれまでに開催しているが、22名もの参加者があったのは初めてで、介護関連業務を希望する人が地域に多数存在することを改めて認識した。また、座談会でのやりとりなどからは、参加者の入職に対する前向きな姿勢が強く感じられ、次の職場体験会の参加にもつなげることができた。

○職場体験会の開催

「お仕事説明会」に引き続き、2月中旬に、それぞれの事業所で職場体験会を開催した。

図表 36 職場体験会参加者の状況

参加経路	人数
「お仕事説明会」	19
生涯現役促進協議会	4
チラシを見て（職員勧誘）	1
参加者 計	24

参加者は計24名で、「お仕事説明会」を経て参加した人が19名と大半を占める

⁷ コロナ対策のため、施設見学ができないため、動画作成を検討したが、今般は実現できず、写真によるものとし、動画作成は今後の課題とした。

が、他に市の生涯現役促進協議会を経由して参加した元気高齢者が4名おり、またチラシを見た人を職員が直接勧誘した事例もある。

職場体験会を実施したのは、雇用者である法人、応募者である地域住民双方の、就業後のミスマッチを防ぐためであり、その開催には、青森県社会福祉協議会の「体験事業」を活用した。

8) 採用の状況と処遇

職場体験会を経て、2月下旬に6事業所で9名を採用した。経路別に見ると、「お仕事説明会」に参加した人が5名、先に触れた生涯現役促進協議会経由の人が3名、そしてチラシを見た1名である。

図表 37 経路別の採用者数

参加経路	人数
「お仕事説明会」	5
生涯現役促進協議会	3
チラシを見て（職員勧誘）	1
参加者 計	9

採用者の就労の状況は以下のとおりである。

Aクラスの人には実際に介護に携わる業務で、B～Aクラスは、当初は補助的業務を担ってもらい、将来的に直接介護に就くことを想定している。Cクラスは清掃などの補助業務が担当である。

年齢は20歳～60歳代と幅が広く、60歳以上のは3名で、20代が1名、30代は3名いる。勤務形態は、非常勤が7名でフルタイムが2名である。

図表 38 就労者の状況

クラス	年齢	担当業務	勤務形態
Cクラス相当 採用者 2名	60代	グループホーム内の清掃業務	非常勤
	50代	デイサービスでの調理、後片付け	非常勤
B ～Aクラス相当 採用者 3名	20代	特養ホームでの介護業務	非常勤
	30代	特養ホームでの介護業務	非常勤
	30代	デイサービスでの調理、介護補助業務	非常勤
Aクラス 採用者 4名	60代	有料老人ホームでのヘルパー業務	非常勤
	60代	訪問介護でのヘルパー業務	非常勤
	30代	有料老人ホームでのヘルパー業務	フルタイム
	50代	グループホームでの介護業務	フルタイム

以上のうち、3名はヘルパー資格を有しており、2名は市の生涯現役促進協議会を

通じて就労した人である。1 名は運転免許を有していないため、歩いて通える自宅近くの有料ホームで訪問でのヘルパー業務に就くこととした。

当初の目標は「1 事業所で 2 名の採用」だったから、6 事業所で 9 名採用という結果となった。

なお、「お仕事説明会」や職場体験会に多くの人に参加したため、法人や事業者で採用者を選別しなければならなかったことも予想外で、「うれしい悲鳴」であったが、逆に言うと、職を求めている人を雇用できなかったことも意味する。

説明会などへの参加者は比較的若い人、特に子育て中の主婦が目立ち、平日日中は働けるものの、朝夕や日祝日は難しいという人が多かった。一方、高齢者は朝夕・日祝の勤務が可能な人もいたが、事業所側の態勢が整わず、断らざるを得なかった事例もある。

また、最年少の 19 歳の方は職場体験会まで参加したが、本人の事情等もあり、こちらも断念せざるを得なかった。

以上のように、就業可能性のあった多くの人を雇用できなかったことは非常に残念で、今後は職場での受け入れ体制、教育体制の整備を進めることで、このような人たちの就業につなげる意向である。今回就労をお断りした人たちにも、体制が整えばお声がけするつもりで、連絡先等も整理してある。

9) モデル事業の実施経過

モデル事業は次の経過により推進した。

図表 39 実施経過

時期	実施内容
令和 2 年 12 月初旬	広報つがるへの募集原稿提出（12 月 7 日締め切り）
令和 2 年 12 月 15 日以降	募集開始 ポスター掲示
令和 3 年 1 月 9 日	広報つがるへの掲載
令和 3 年 1 月中旬	新聞への折り込みチラシ ポスティング
令和 3 年 2 月 6 日	「お仕事説明会」開催
令和 3 年 2 月中旬	各事業所内において職場体験開催
令和 3 年 2 月下旬	職場体験後の評価をもとに就業場所を確定し、採用
令和 3 年 3 月 1 日	採用者の就労開始

10) モデル事業を通じてわかったことや今後の展望

本年度のモデル事業の実践を通じて、施設としてわかったことや、それを踏まえて想定している今後の展望は以下のとおりである。

○地域住民の多様な働き方へのニーズの高さ

- ・ 今回の事業で明らかになったのは、地域住民の就労意識の高さである。「お仕事説明会」や職場体験会には、予想を大きく上回る 20 人以上の参加者を数えた。10 代から 60 代と年齢層は幅広く、高校卒業後間もない人、子育て中の主婦、元気な高齢者など、属性も極めて多彩で、介護の有資格者もいた。
- ・ また、「お仕事説明会」の座談会での言動等から、就労に対する前向きな意識も十分にうかがえた。就労形態も、短時間を望む人やフルタイムを希望する人まで様々で、日中のみの人も朝夕可能な人も存在した。
- ・ このような地域住民の就労ニーズの高さや多様な勤務形態への希望等を勘案すれば、今後も今回と同様の取組により、「多種多様な働き方を組み合わせ、最適人員での事業運営する」という法人の方針を達成することは可能だと考えている。

○多様な働き方や本人の強みを活かした業務の提供、教育体制の必要性

- ・ 一方で、「お仕事説明会」に多くの就労希望者を勧誘できたものの、その全ての方々の就労を実現できなかったことも事実であった。
- ・ それは、ここまで多くの人々が来るとは予想できず、事業所側の受け入れ体制が整っていなかったことが主因である。
- ・ 今後は、第一に、希望する勤務形態や時間、介護資格・経験の有無、年齢層、コミュニケーション能力、障害の有無等々、今回事業で得られた就労希望者の属性やニーズをより詳しく整理分析する。その上で、ニーズに応じた業務を提供できる受け入れ体制、多様な人材を活用するための教育体制、そして既存職員からの協力が得られる仕組みづくりを進めていきたいと考えている。

○地域関係者との連携とフィードバック

- ・ 広報つがるへの記事の掲載をはじめ、募集に当たっての市内各種団体の協力、職場体験会開催時の社会福祉協議会の「体験事業」活用など、今回の事業の成功には、多くの地域関係者との連携が大きく寄与している。
- ・ 当然であるが、これらの地域関係者には事業の結果をフィードバックするとともに、この手法が市内の他の事業者に拡大するよう、働きかけていきたいと考えている。

(4) 考察

1) 働きやすさを重視した募集コンセプト

今回事業で第一に指摘できるのは、事前準備における募集コンセプトの秀逸さである。

各事業所の業務内容を詳細に分析し、地域人材が具体的に担うべき仕事内容や役割を細かく切り出している。

このように具体的な仕事内容を明確化できたため、募集のコンセプトとして「スキマ時間に1時間単位で仕事ができる」を打ち出すことができ、それが「お仕事説明会」などへの応募に際してのハードルを下げたのではないかと考えられる。

募集チラシでは、1時間コースを例示するとともに、働き手が箱一つずつ積み上げて運ぶイラストにより、「スキマ時間に1時間単位で仕事ができる」のコンセプトをわかり易く訴求するものとなっている。

今般は、介護未経験の人材の確保を目的として事業を進めたが、フルタイムでは難しいがパートタイムなら働ける有資格者の、確保にもつながったことにも注目される。

なお、同法人では、今回のモデル事業を通じて、業務整理を行うことも一つの目的として掲げており、その観点からも一定の目的を達成したといえる。

2) 的確な募集メディアの選択

今回事業で次に特筆すべきなのが、「お仕事説明会」への参加者や実際の就労者の多さと、その背景となる地域住民の介護事業に対する就労ニーズの強さである。今般のモデル事業実施期間の、雇用情勢をみると、新型コロナウイルスの影響により有効求人倍率が低下するなど、買い手市場であったことは否めない。そこで、その分を差し引いて考えねばならないものの、これまでも、地域の有効求人倍率は全国、県内平均と比べて低かったが、それにもかかわらず法人が過去に開催してきた「お仕事説明会」では、この就労ニーズは顕在化していなかった。そのニーズを顕在化させた主因は何かというと、募集の媒体として選んだ新聞折り込みチラシや自治体広報紙ではないかと考えられる。

現在、介護人材の求人でも、主体となっているのは言うまでもなくネットメディアである。しかし、瞬時にして世界とつながるネットは、足元の地域住民への働きかけの面では、折り込みチラシのような「地を這う」メディアに一步を譲るのではない。

なお、チラシや広報紙にQRコードを記載し、多数の閲覧者を募集サイトに誘導したことが、幅広い年齢層への関心を惹いたと見られるように、アナログとデジタルとのメディアミックスが相乗効果を上げたことも重要な点として指摘できる。

3) ハードルを下げ、ミスマッチを防止する工夫

今回事業では、「お仕事説明会」での説明の後に、少人数のグループでの座談会を設けた。座談会で、話し合ううちに、自分もやっていけそうだと不安が解消されたり、仲間の存在も後押しになったと考えられる。今回の人材ターゲットの一つとして「就労経験の乏しい人」を挙げていた。就労経験の乏しい人に対して、「自分も働けそう」「やってみよう」と思わせることは、何より重要なことである。また「あなたが必要なんです」という声かけがあると前向きになれば、この取組自体が自己有用感の向上につながったものと想定される。

募集コンセプトや、座談会での対応など、一連の取組が働き手に寄り添い、自分が必要とされていると気づかせたことが、就労のハードルを下げたと考えられる。

加えて、「お仕事説明会」に続き、青森県福祉人材センターの支援を活用した職場体験を実施し、本人にあった仕事内容を決めることができたことは、仕事に対する期待と現実のミスマッチを防ぐことに貢献したと考えられる。

4) 成果をアピールする必要性

介護人材の求人難が喧伝される現在、今回の事業で「お仕事説明会」に多くの参加者が集まり、6名もの介護未経験の就労者を採用できた事実は、介護の仕事が、やってみたい仕事として、参加者に伝わったことの証でもある。言い換えれば、介護の仕事は、業務を切り分けてみると、多くの人がかかわれること、例えば自分が家庭生活や職業生活で経験してきていることが活かせるものとして捉えられたともいえる。このことから、介護人材確保の取組として全国的に進めている介護業務の魅力発信においても、「家庭生活や職業生活で経験してきていることが活かせる点、誰もが得意なこと活かせる可能性がある」という点をPRをすべきともいえる。「多くの人がかかわれる業務が介護にはあり、それに関心を持つ人がたくさんいる」ことを法人外の地域社会に対して広報すべきであり、その際、就労者の体験談を活用することも、次の就労希望者を生み出す上でも重要であると考ええる。

2. 事例2 特別養護老人ホーム みずほの里（山形県）

（1）施設概要

特別養護老人ホームみずほの里は、平成12年に社会福祉法人みゆき福祉会が山形県上山市に開設し、現在に至っている。みずほの里では、従来型の特養のほか、地域密着型のユニット型特養も有する。短期入所生活介護を行うほか、グループホームや居宅介護支援事業所を併設しており、デイサービスセンター、認知症対応型デイサービスもある。また、みゆき福祉会は、上山市内に別の地域密着型特養も運営している。

モデル事業は、特別養護老人ホームみずほの里で実施した。

図表 40 施設概要

【特別養護老人ホームみずほの里】

所在地： 山形県上山市牧野字清水 21-1

開設： 平成 12 年 4 月

施設概要：従来型特養（個室 24 室、2 人部屋 8 室、4 人部屋 10 室）

地域密着型特養（ユニット型個室 20 室）

入所定員：従来型特養 長期入所 80 名、短期入所 20 名

地域密着型特養 長期入所 20 名

職員数： 介護 52 名、看護 5 名、生活相談員 2 名、介護支援専門員 3 名

機能訓練指導員 2 名、歯科衛生士 1 名、管理栄養士 1 名、

事務員 4 名、その他従事者 15 名

※令和 3 年 3 月 31 日現在



出典：山形県介護サービス情報公表システム（職員数はみゆき福祉会提供資料より）
（写真の出典はみゆき福祉会ホームページ）

施設を運営する社会福祉法人みゆき福祉会は平成 10 年に設立された。平成 12 年に、上山市南東部に位置する東地区の牧野にみずほの里を開設、同時に短期入所生活介護、デイサービス、居宅介護支援事業も開始した。みずほの里は、計画当初、市内の他地区に建設することも検討されていたが、地域の住民から求められて宮川地区を選んだという経緯がある。そのため、住民は施設運営に協力的で「みずほの会」という後援組織があり、その役員は 3 地区の地区会役員が務めている。

以降、みずほの里にグループホームや地域密着型特養を開所するとともに、平成 18 年には山形県西村山郡河北町に地域密着型特養を、平成 26 年には上山市の中心市街地寄りに新たな地域密着型特養を開設するなど、事業範囲を広げている。

図表 41 みずほの里以外の主要施設

【地域密着型特別養護老人ホームひいなの里】

所在地： 山形県西村山郡河北町谷地字月山堂 1217-5

【地域密着型特別養護老人ホームながすずの里】

所在地： 山形県上山市牧野字清水 21-1

同会の基本理念は「信頼・助け合い・地域と共に」であり、以下の行動指針をもとに日々の介護を行っている。

図表 42 みゆき福祉会の介護に関する行動指針

- 1) 安心、信頼感ある接遇をします。
- 2) 共に助け合い、一人ひとりの気持ちを大切にします。
- 3) 快適な環境を提供します。
- 4) 地域のみなさまと共に歩みます。
- 5) さらにサービスを探求します。

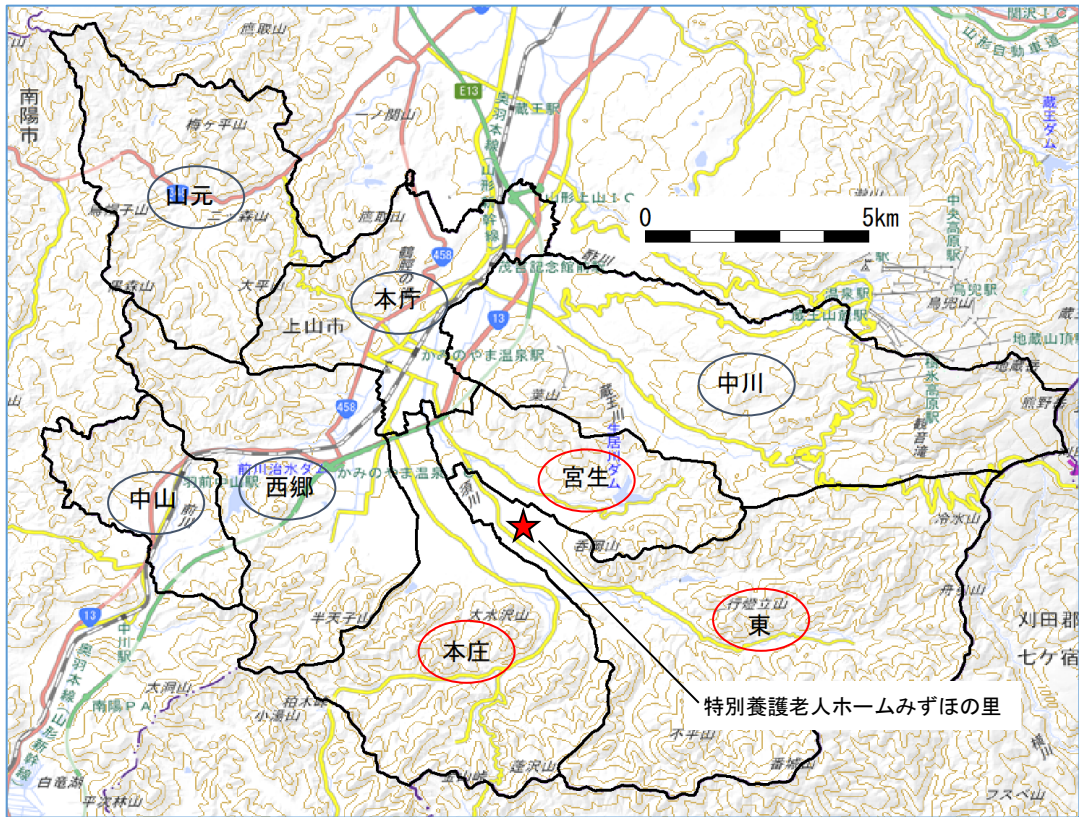
出典：みゆき福祉会ホームページ

(2) 地域の概要

1) 地理的特徴

上山市は昭和 29 (1954) 年に、南村山郡上山町、西郷村、中川村、本庄村、東村、宮生村が合併して誕生し、その後、赤湯町中山地区の一部編入、山元村の合併など、市域に変動があった。

図表 43 上山市概略地図とみずほの里の位置



出典：「国土地理院地図（国土地理院）」および「統計 GIS 小地域境域データ（総務省）」より作成

みずほの里は、そのうちの東地区（旧東村）に所在する。東地区は隣接する本庄地区、宮生地区とともに宮川 3 地区と呼ばれ、3 地区で宮川小学校、宮川中学校の校区を構成するなど、密接な関係を有する（以下、宮川地区と呼ぶ）。

今回のモデル事業で主な働きかけの対象になったのは、この宮川地区である。

上山市は山形県南東部、山形盆地に南接する上山盆地に位置する。東は奥羽山脈蔵王山系の稜線を境に宮城県七ヶ宿町等と接し、西は白鷹丘陵を南陽市と共有する。南の高島町との境界にも奥羽山脈の支脈が伸び、平地で接するのは北の山形市のみである。

平地は、蔵王山系に源流をもち市域を南北に貫流する須川やその支流の流域に限られ、市域の大半を山間地が占める。

市の中心は現在の本庁地区（合併前の上山町）で、江戸時代は上山藩の藩庁が置かれ、城下町や羽州街道の宿場町も形成された。

本庁地域にある上山温泉は戦国時代の享禄 2（1529）年開湯と伝わり、江戸時代から多くの湯治客が訪れている。現在も 6 地区からなる温泉街に多数の宿泊施設が設けられ、年間の観光客数は 60 万人を上回る。現在は、この温泉を活用した「クアオルト構想」が市によって推進されている。

上山市は農業も盛んで、水田のほか果樹園も多く、名産のサクランボ、ブドウ、

ラ・フランス、柿などが栽培されている。

交通面では、奥羽本線、山形新幹線が盆地を南北に縦貫し、「かみのやま温泉駅」には新幹線が停車する。鉄道に並行して国道 13 号も通り、山形県、秋田県の内陸部を結ぶ大動脈となっている。また、高速道路として東北中央自動車道が走り、市内にはかみのやま温泉 IC と山形上山 IC が設置されている。

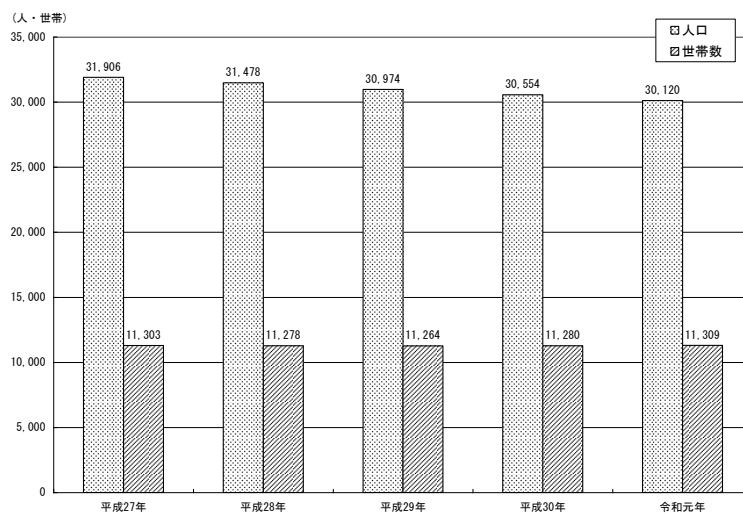
宮川地区は市の南東部に位置するが、本庁地区の喧噪とは離れ、須川やその支流生居川などに沿って水田や果樹園が広がる田園地帯である。また、地区面積の過半は人がほとんど住まない山地や丘陵地帯であり、典型的な中山間地域の趣を呈している。

ただし、本庁地区に接する宮生地区の最北端に、「スカイタワー41」と呼ばれる地上 41 階、総戸数 389 戸の超高層マンションが建設されている。竣工は平成 11 年で、それに伴って宮生地区の人口は約 1,500 人から 2,000 人超に激増した。もっとも、その居住者は大半が山形市への勤務者とされ、今回事業と直接の関係はないが、以降で述べる人口統計面に影響を与えている。

2) 人口推移

最近における上山市の人口推移を見ると、平成 27 年の 31,906 人から令和元年には 30,120 人に減少しており、この間の減少率は▲5.6%である。また同期間に世帯数は 0.1%増と横這いで、世帯当たり人口は 2.75 人/世帯から 2.66 人/世帯に減少している。

図表 44 上山市の人口・世帯数の推移

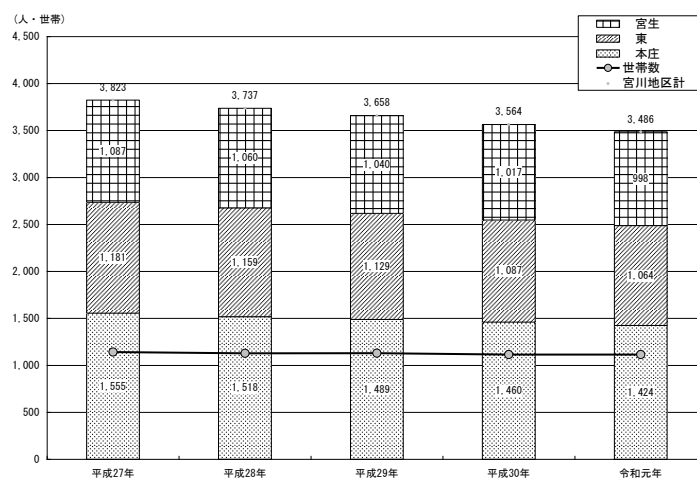


出典：住民基本台帳人口（上山市）～各年 9 月 30 日

一方、宮川地区の人口推移については、平成 27 年の 3,823 人が令和元年には 3,486 人で、減少率は▲8.8%と市全域より大きい。

また、同期間に世帯数は 1,142 世帯から 1,115 世帯と▲2.4%減少し、世帯当たり人口は 3.24 人/世帯から 3.13 人/世帯に減少しているが、市全域よりは多い。（※以上の人口・世帯数にスカイタワー41は含まれない）。

図表 45 上山市宮川地区の人口の推移（地区会別）



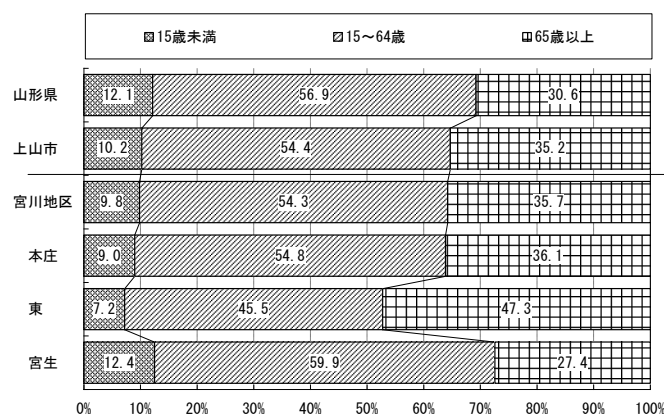
出典：住民基本台帳人口（上山市）～各年 9 月 30 日

3) 年齢別人口構成

年齢別人口構成については、平成 27 年時点で上山市全体では 65 歳以上人口が 35.2%と山形県全体の 30.6%を 5 ポイント近く上回っている。宮川地区も 35.7% (1,770 人) で上山市全域と同程度である。

宮川地区内では、東の高齢化率が 47.3%と極端に高く、生産年齢人口を上回る。逆に宮生は高齢者比率が県平均よりも低くなっているが、この数値にはスカイタワー一の居住者が含まれており、それを除くと高齢化率はもっと高い。

図表 46 年齢別人口構成比の状況



出典：平成 27 年国勢調査調査（総務省）

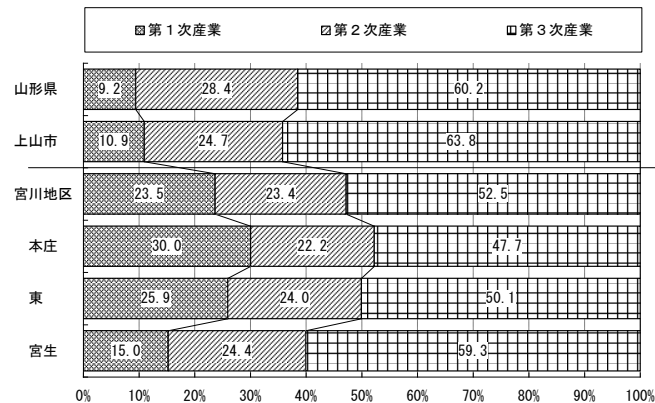
4) 産業別人口構成

産業別の人口構成については、上山市全域では就業者数 15,814 人のうち第一次産業が 10.9%と、山形県全体と同程度である。一方、宮川地区の就業者数は 2,657 人で、うち第一次産業比率は 23.5%と上山市平均の 2 倍以上で、農業への依存が大きいことを物語る。

なお、上山市全体では、半数強を占める第三次産業のうち「宿泊業、飲食サービス業」の就業者比率が 7.4%で比較的多いが、宮川地区は 4.3%に留まる。介護を担う人材にはコミュニケーション能力が不可欠であるが、市内において「宿泊業、飲食サービス業」の就業人口が多いことは、コミュニケーションスキルの高い就労者が多いとも捉えられ、本取組の普及にあたっては、それら人材の引退後も含めた介護職への転職可能性なども、視野に入れる必要があろう。

(※宮生の第一次産業比率は比較的低いが、これもスカイタワーの影響である)

図表 47 産業別人口構成比の状況



出典：平成 27 年国勢調査調査（総務省）

5) 要支援・要介護認定者数の状況

上山市での要支援・要介護認定者数については、平成 30 年度に計 2,486 人で、うち要介護 1・2 の合計は 670 人、要介護 1～5 は 1,816 人となっている。平成 25～30 年度に全体で 10.7%増加し、うち要支援が 24.5%増、要介護は 6.4%増である。

高齢者人口に占める要支援・要介護者の比率を見ると、山形県全体では計 18.4%と全国平均とほぼ同水準であるが、上山市は 21.8%で、全国、山形県を 3 ポイント前後上回る。要支援、要介護のいずれも、全国、山形県の比率を上回っている。

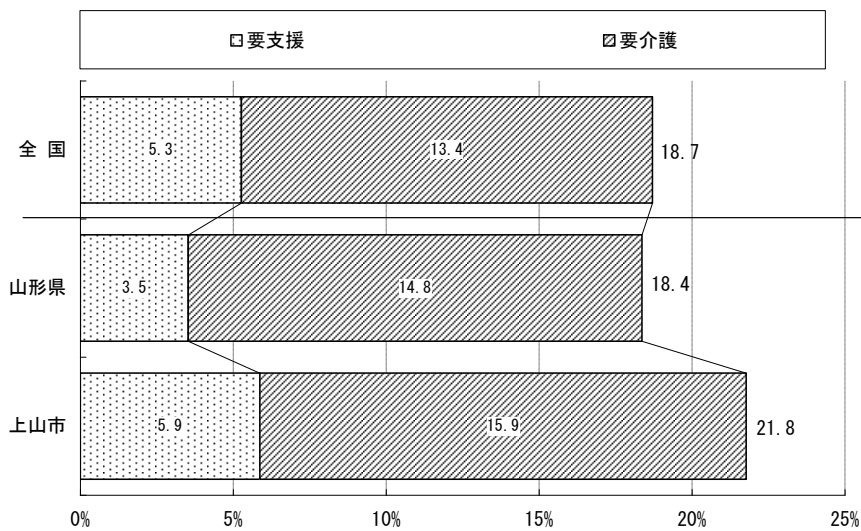
今般のモデル事業では、就労による働き手の健康維持も、目指すところであり、介護予防、フレイル予防の観点からも、より有効な取組が求められる。

図表 48 要支援・要介護者数の推移

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	H30/H25
要支援 1	230	211	171	217	216	280	21.7
要支援 2	308	342	379	363	386	390	26.6
要介護 1	468	506	527	518	528	519	10.9
要介護 2	402	428	454	462	419	422	5.0
要介護 3	325	331	341	336	322	333	2.5
要介護 4	322	301	301	276	302	304	-5.6
要介護 5	190	196	219	225	239	238	25.3
合計	2245	2315	2392	2397	2412	2486	10.7

※資料：「介護保険事業状況報告（厚生労働省）」

図表 49 高齢者人口に占める要支援・要介護者の比率



6) 雇用の情勢

地域の雇用情勢では、山形県全体での有効求人倍率は令和3年1月時点で1.19と全国平均（1.10）をやや上回り、上山市を管轄範囲に含む山形職業安定所の倍率も1.16と全国平均より高い。

有効求人倍率の推移では、県全域でも山形職業安定所管内でも、令和2年から3年にかけて低下している。

図表 50 有効求人倍率の状況

	令和2年1月	令和3年1月
山形県	1.40	1.19
山形職業安定所	1.55	1.16

※出典：「最近の雇用情勢について」（山形労働局）

7) 地域における課題

上山市も、他の地方都市と同様、少子化・高齢化とそれに伴う人口減少に悩んでおり、令和5年度の総人口は28千人、令和25年には2万人を割ると予測されている（国立社会保障・人口問題研究所の推計）。

市の策定した「第7次上山市振興計画（平成28～令和5年度）」では、このような課題に対応して、次のようなまちづくりの目標を掲げている。

図表 51 第7次上山市振興計画におけるまちづくりの目標

将来都市像：また来たくなるまち ずっと居たいまち

個別目標

- 笑顔いっぱいのもち
- 元気であたたかいまち
- 魅力と活力あふれるまち
- 快適に暮らせるまち
- みんなで創る住みよいまち

また、現在策定中⁸の第8期介護保険事業計画案（令和3～令和5年度）では、次のような点が計画の主要な課題とされている。

図表 52 第8期介護保険事業計画（案）での主要な課題

- 地域包括ケアシステムの深化・推進
- 「我が事・丸ごと」の地域共生社会の実現
- 介護保険サービスの拡充
- 介護予防・日常生活支援総合事業の推進
- 認知症施策の推進
- 在宅医療・介護連携推進
- 生活支援体制整備
- 介護離職者ゼロと介護従事者の人材確保

なお、この計画では、介護人材の確保に関連し、本事業の成果を踏まえて「地域の人材を介護助手として活用する取組を市全体に広げていく」ことが明記されている。

⁸ 調査時点ではパブリックコメント募集中

(3) モデル事業の実施状況と成果

1) モデル事業の概要

「お元気高齢者等の活躍の場の提供と社会的交流」をねらいとして、恒常的な対応として地域資源を活用しながら関係機関と連携して、地域の住民を対象に、募集・採用・定着する取組を進めた。

中山間地域である施設周辺の宮川地区の住民の中で、特に、地域交流の機会が少ない方、求職中の方・社会的な貢献を希望している方を想定して、関係機関と連携しながら募集活動を行い、当初の予定数を超える雇用を行った。

一連の取組は、単に施設経営の必要性からだけではなく、公益性の高い取組であることの理解を関係者から得ながら進める一方で、就労者、法人内部職員に対しても、仕事内容や取組の意義を丁寧に説明し、地域に根付く取組として展開できるよう工夫を行った。

2) 目的

社会福祉法人みゆき福祉会では、今回のモデル事業において新たに導入する人材プランを、「お元気高齢者等の活躍の場の提供と社会的交流」を目的に、恒常的な対応として地域資源を活用しながら関係機関と連携して進めることを基本方針として打ち出した。同法人では、社会福祉法人としての地域公益活動の担当役員を配置するなど、かねてよりその重要性を強く認識し、様々な地域活動にも積極的に取り組んできており、本事業についても、高齢者の社会参加、社会的交流を図ることを、めざすところとしている。

今回のモデル事業を契機に、導入を検討する地域住民等の新たな介護担い手参画の目的を、次のように整理し、法人内外で共有した。

図表 53 新たな担い手を導入する目的

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">i) 地域との交流や就労機会を通じた地域公益活動の推進ii) 地域資源の活用、関係機関・地域コミュニティとの連携推進iii) 雇入体制及び高齢者教育体制の確立 |
|---|

上記の目的を設定した上で、本年度における具体的な雇用の目標として法人の人員費計画等も踏まえながら、「就労者1名を確保する」とし、取組を進めた。

3) モデル事業の推進体制

モデル事業の推進にあたっては、法人、施設（みずほの里）が一体となって取り組むこととし、次のような役割分担を確立した。

図表 54 事業の実施体制

チームリーダー	○法人事務長 ・実施事項の調整確認
地域コミュニケーター	○相談課長、施設長、事務課長 ・行政・関係機関との調整 ・周辺地区会、施設後援組織への協力依頼 ・募集方法に関する検討等 ・教育体制の整備等
受け入れ体制整備計画者	○事務課長、介護課長、相談課長、施設長 ・施設業務の洗い出し・業務見直し・スケジュール管理 ・役割分担、教育体制、受け入れ体制の整備 ・募集方法に関する検討

また、行政、自治会、後援組織等と連携した、募集活動を行うこととした。

図表 55 想定した協力団体

- みずほの会（法人の後援組織） - 宮川地区の地区会（本庄・東・宮生地区会） - 各地区公民館 - 上山市 - 上山市社会福祉協議会 - 山形県社会福祉協議会 県福祉人材センター - シルバー人材センター

4) 人材ターゲットと募集プランの策定

採用のターゲットは、中山間地域等に居住するお元気高齢者、中でも地域交流の機会が少ない方・求職中の方・社会的な貢献を希望している方とすることとした。一方、住民の居住地域としては、法人で設定した事業目的を踏まえ、施設の近隣の人材をターゲットとすることを検討したが、近隣だけでは人材確保が難しい場合に備え、対象地域を施設の近隣から段階的に広げていく3段階のプラン（プラン1からプラン3）を用意した。

図表 56 3つの採用プラン

プラン	対象地域	募集プラン
プラン1	宮川地区（本庄・宮生・東地区会）	施設周辺の宮川地区（本庄・宮生・東地区会）の各地区会役員・公民館職員・みずほの会役員（各地区会役員兼務）と連携し、ターゲット人材を確保する。 また、具体的な手法としては、役員等との打合せ後、地区公民館に求人情報の掲示・地区回覧版などで求人情報を回覧・各地区での求人説明会などを実施する。
プラン2	上山市全域	周辺地区会での求人の他、行政や市社協が実施する「生活支援サポーター養成講座」の受講者（宮川地区住民）などで就労を希望される方の情報共有など連携を行う。 上山市担当や市社協の担当者との打合せ、求人ポスター作成、受講日程にあわせ配布・講座最終日に求人説明会などを実施する。
プラン3	山形県全域	福祉人材センターやハローワーク山形の担当者と打合せ、当該事業の趣旨をご理解いただき、就労希望者の高齢者等との紹介・施設見学会を実施する。求人ポスターの据え置き等を実施。

5) 地域人材の仕事内容、処遇等の設定

介護課長、相談課長が中心となって、募集する人材の担う業務の検討を行った。

図表 57 地域人材の仕事内容・役割

人材1	直接介護業務なし
担当業務	特別養護老人ホームみずほの里での介護補助業務
具体的な仕事内容	① 入居者洗濯物の管理（片付け・衣類の繕いなど） ② ベッドシーツ交換 ③ 入居者への飲物出し入れ、食器洗い片付け、 ④ 手摺清掃、加湿用タオル・加湿器の管理（水入れ） （※コロナ対策）
労働時間	週労働時間20時間未満
時給	最低賃金から

みずほの里では、介護補助業務を行ってもらうために、障害のある方を2名雇用しており、その経験を活かして業務内容を決定した。

また、対象が高齢者であるため、1日の労働時間は午前または午後3.0～3.5時

間程度を想定しており、そこから週労働時間を 20 時間以内とした。

1 週間の就労スケジュールも次のように策定している。

図表 58 地域人材の週間就労スケジュール

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日
7時00分	仕事	仕事	仕事	仕事	仕事	仕事	仕事
8時00分	入浴準備	入浴準備				入浴準備	入浴準備
9時00分	入浴準備	入浴準備				入浴準備	入浴準備
10時00分	入浴準備	入浴準備				入浴準備	入浴準備
11時00分	入浴準備	入浴準備				入浴準備	入浴準備
12時00分							
13時00分							
14時00分	入浴準備	入浴準備				入浴準備	入浴準備
15時00分	入浴準備	入浴準備				入浴準備	入浴準備
16時00分	入浴準備	入浴準備				入浴準備	入浴準備
17時00分							
18時00分	入浴準備	入浴準備				入浴準備	入浴準備
19時00分	入浴準備	入浴準備				入浴準備	入浴準備

仕事内容と時間割の設定

<午前>
 ①午前入浴準備、②施設内手摺清掃、③洗濯物たたみ・片付け
 ④オムツ補充

<午後>
 ①施設内手摺清掃、②リネン交換、③加温器 水補充等

なお、地域人材はあくまで「直接介護業務のない」補助的な業務の担当を想定したが、介護の有資格者など、直接介護を担ってくれる人が応募してくることも予想し、その場合の業務内容等も、以下のように検討している（後で示すように、実際にそのような人を採用することができた）。

図表 59 直接介護担当者の仕事内容・役割

人材 2	直接介護業務あり
担当業務	特別養護老人ホームみずほの里での介護業務
具体的な仕事内容	① 食事介助（入居者） ② 洗面、整容介助（入居者） ③ その他（人材 1 の業務①～④も含む）
労働時間	週労働時間30時間未満
時給	800円から

6) 募集活動の経過

○関係団体への協力依頼

プラン 1～3 を実行するため、想定した協力団体に対して、次のように協力の要請を行った。

図表 60 関係団体への協力要請の経過

日付	対象団体	内容	訪問者
12/04	上山市 上山市社会福祉協議会	事業説明・訪問団体の依頼	法人事務局長、施設長
12/08・09	周辺地区会 ・本庄地区会 ・東地区会 ・宮生地区会 各地区公民館	事業説明・訪問団体の依頼 回覧板での求人チラシ配布の依頼	施設長、相談課長
	みずほの会	公共性の高い事業として、地域高齢者人材の活用と地域福祉の向上という目的を説明	
12/10	山形県社会福祉協議会 県福祉人材センター ハローワーク山形	事業説明・訪問団体の依頼	法人事務局長 人材センター以下は県社協事務局次長が同行

○募集チラシの作成⁹

以下に示すように、地域の人に「みずほの里」での就労を呼びかけるもので、対象は高齢者で年齢制限はないことを明記し、介護施設がはじめての人でも相談に応じることも示している。

介護経験のない人、介護資格等を保有する人の両方が対象で、それぞれの仕事の内容や、勤務時間、給与条件も分かりやすく示した。入職の前に施設見学が行えることも記載した。介護資格者等、経験のある人向けの仕事を区別して募集内容を記載することで、経験のない人にとっての仕事内容がより明確になっている。

⁹ チラシの印刷費用は約 1000 円であった。

図表 61 募集チラシ

✧ みずほの里で働いてみませんか ✧ 地域の皆様のお力を必要としています



高齢の方を対象とした事業です。介護施設ははじめてという方でも得意なことや希望などを伺いながら、働き方はご相談に応じます。

みずほの里ではこんなことをお願いしたい

介護経験のない方

介護の資格をお持ちの方

食器洗い

シーツ交換

衣類の繕い物

利用者へのお茶出し

洗面・整容の介助

付き添っての散歩

食事の介助

加湿器への水入れ、加湿用タオル洗濯

洗濯物たたみ洗濯物片づけ

食事用台車の片付け

使用済おしぼりやタオルの洗濯

求人の条件

その他

時 間

年 齢

介護経験

給 与

施 設 見 学

ご都合と仕事の内容に合わせて決めていきます。

年齢制限はありません。

ある方もない方もお待ちしています。

みゆき福祉会の規程により支給させていただきます。

随時受け付けます。コロナ対策中ですのでマスク着用で発熱の有無、県外との接触の有無などチェックシートへの記入の御協力をお願いします。また、利用者居住空間まで入れない場合もございます。ご了承ください。

○募集チラシの配布

最初に、「プラン 1」として、宮川地区の 3 地区会を対象に、令和 3 年 1 月 6 日に回覧板で募集チラシを配布し、併せて 3 地区会の公民館にチラシを掲示してもらった。

以前には、回覧板で特定団体の求人を行うことに難色を示されたこともあったが、今回は事前に各地区会に協力を求めたこと、不足する介護人材を確保する公益性の高い事業であること、上山市や市・県の社協など公共団体が支援していることなどから、快諾が得られた。

図表 62 チラシ配布の状況

対象地区	世帯数	人口
本庄地区	439	1,424
東地区	346	1,064
宮生地区	330	998
計	1,115	3,486
上記 3 地区の回覧板でチラシを150組配布		

○応募状況

チラシ配布以降、1 月中旬までに 6 名から問い合わせがあった。1 名のみ不明の方がいるが、他の 5 名全員がチラシを配布した周辺 3 地区会の居住者で、年齢層は 50～70 代、すべて女性であった（不明の方は、電話での問い合わせに折り返したものの、応答がなく、連絡不能となっている）。

不明の方以外の 5 名が事前説明会に参加し、そのうち 3 名を、面接を経た上で地域人材として採用した。また 1 名は介護経験のある方だったため、補助業務を担当する地域人材ではなく、直接介護の担当者として雇用している。

○事前説明会の開催

チラシを見て問い合わせしてきた応募者 5 名を対象に、1 月 15 日～26 日に施設内で「事前説明会」を開催した。

説明会に施設側から事務課長、介護課長の 2 名が出席し、応募に至った経緯を確認するとともに、採用後の仕事の内容、勤務時間、給与などについて詳しく説明し、採用に至るまでの今後の手続きについても説明した。同時に、施設内の見学も行っている。

事前説明会には、施設側で「説明資料」を準備した。「入職のしおり」では法人の理念や施設概要等の説明を行い、「施設に関する資料」には施設の平面図、利用可能区域などを示した。また、職員は毎日、1 日の作業内容や相談事項などを記入する「作業日誌」を記しているが、これも示してどのような業務を行うか分かるようにした。

図表 63 事前説明会の説明資料

資料名	内容
入職のしおり	法人理念、施設概要、職員倫理、個人情報など
施設に関する資料	平面図、利用可能区域、休憩室など
業務日誌	作業内容、上司への相談事項などを記入する
職員周知文書	
入職後のフォローに関する取り決め	

事前説明会に参加した 5 名のうち 3 名を、2 月 5 日の採用試験（面接のみ）を経た上で、今回事業の対象である地域人材として「みずほの里」に採用した。この他、1 名は直接介護担当者としてグループホームの非常勤職として採用した。

残る 1 名は採用に至らなかった。これは、現在、他の仕事をしているため、入職した場合は兼業となり、勤務時間帯の調整が困難であったためである。

以上のように、「プラン 1」の段階で採用者を確保できたため、1 月 25 日に「プラン 2・3」は行わないことに決定した。

7) 採用の状況と処遇

○採用者の特徴

改めて示すと、地域人材採用者 3 名のプロフィールとしては、全員が 60 代の女性で、居住地は東地区 2 名、宮生地区 1 名である。当初の計画では 1 名の採用予定であったが、受け入れ体制が整い、3 名を採用した。

採用日は 2 月 24 日で、この日から働いてもらっている。3 名とも、労働時間は週 20 時間未満（15 時間程度）、勤務時間は、月～日 8:30～17:00 のうち午前 3.0 時間（または 3.5 時間）、午後 3.0 時間の組み合わせとなっている

なお先のように、以上の地域人材以外に、50 代の介護経験のある女性をグループホームの非常勤介護職として採用している。この方も 2 月 24 日の採用である。

全員がチラシを見て応募しているが、いずれも施設のすぐ近く、徒歩でも通勤可能な場所に住む住民で、施設の存在はよく知っている。採用者には、親族が施設を利用したことのある人がいるなど、みずほの里は非常に近い存在である。

面接の際、応募者の態度は非常に好意的で、「このような機会を待っていた」と語った人もいた。施設としても、単なる職員採用ではなく、地域の代表者を迎え入れるような気持ちで人材を迎え入れている。

○採用時のオリエンテーション

入職は2月24日であるが、実際に仕事を行う前に、施設長、事務・介護・相談課長らによる「入職オリエンテーション」を行った。オリエンテーションの内容は以下のとおりである

図表 64 オリエンテーションでの説明事項

- 法人理念、施設概要、職員倫理、接遇の説明
- 担当者から作業手順の説明
- 職場見学、仕事内容の確認など

また、内部の受入体制整備や地域人材への働きかけとして工夫した点は以下のとおりで、これらの点は、事業所別会議でも口頭で説明している。

図表 65 受入体制整備や地域人材への働きかけとして工夫した点

- 支援者を明確にして、仕事に慣れるまで一緒にトレーニングを実施
- 業務日報への記入、振り返り・困りごと提案事項の記入を促す
- 現場長（配属先）も含め、支援者・本人と評価を予定
- 受け入れ体制に不備、仕事内容に不明瞭な点あれば改善を行う

また、上記の業務日報の書式は次のようなものである

図表 66 業務日誌の書式

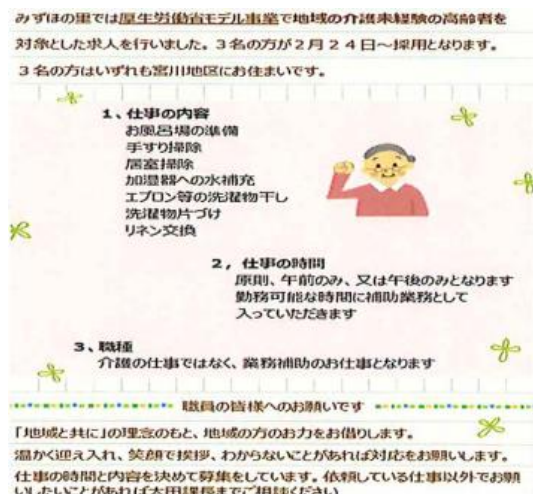
業務日誌				
【氏名】				
年月日 入った通り	行った仕事	感想や所属長へ 伝えたいこと	所属 長印	
令和 年	・風呂準備	・バスタオル絞り		
月 日	・手すり消毒	・加湿器給水		
	・洗濯物干し	・シーツ交換		
	・おしぼり作り	・洗濯室		
(通り)	・その他 ()			
令和 年	・風呂準備	・バスタオル絞り		
月 日	・手すり消毒	・加湿器給水		
	・洗濯物干し	・シーツ交換		
	・おしぼり作り	・洗濯室		

なお、入職した3名には、他の職員から見て一目で分かるように、赤いエプロンを着けてもらっている。仕事に慣れてきて、既存の職員とも馴染んでくれば外してもらう予定である。

○職員への周知

一方、既存の職員に対しては、今回事業について説明する「周知資料」を配布した。

図表 67 職員への周知資料



周知資料では、介護未経験の3名の高齢者を地域から受け入れることを知らせ、その仕事内容、勤務時間等を説明した上で、「地域とともに」の理念に従って温かく迎え入れ、分からないことには対応してくれるよう、呼びかけている。

○入職後の反応

個人的にインタビューした結果では、以下のように非常に肯定的な感想が得られており、仕事内容や職場環境に満足して働いている様子が見受けられる。今後は、1週間ごとに支援担当者との面談を行うことになっている。

図表 68 入職者の感想

- 就労したことで生活に張りが出た
- 心身ともに緊張感があり、健康を意識するようになった
- 利用者からの声掛けやお菓子をもらったことが嬉しかった
- スタッフが若いため心配したが、皆優しく接してくれている。今後も長く働きたい

8) モデル事業の実施経過

モデル事業は次の経過により推進した。

図表 69 実施経過

1 募集

時期	実施内容
令和2年12月上旬	関係団体・周辺地区会への協力依頼
令和2年12月中旬	チラシ作成
令和2年12月下旬	宮川地区（東・本庄・宮生地区会）へのチラシ配布準備
令和3年1月6日	宮川地区内へチラシ回覧

2 採用

時期	実施内容
令和3年1月7日	相談受付
令和3年1月中旬	事前説明会
令和3年1月下旬	履歴書受領・面接日調整
令和3年2月5日	採用試験（面接）
令和3年2月8日～	法人内承認・採用条件の設定
令和3年2月中旬	本人へ通知・入職説明
令和3年2月24日	入職

3 受け入れ・教育体制整備

時期	実施内容
令和2年12月上旬	受け入れ体制の整備（担当制）
令和3年1月中旬	仕事内容（スケジュール）精査
令和3年1月中旬	入職のしおり等文書作成
令和3年1月下旬	教育支援プログラム・日報作成
令和3年2月中旬	一般職員用説明文作成・配布
令和3年2月24日	入職オリエンテーション開催（入職初日）
	仕事実務・設備等の説明会
令和3年2月24日	実務トレーニング・実務再評価

9) モデル事業を通じてわかったことや今後の展望

当初の目的である「就労者1名の確保」に対し、実際には地域人材3名、介護人材1名の就労を実現でき、大成功であったと言える。

その背景には、行政や関係機関との関係、地域との関係、職員側の対応で、次のような点があったためだと考えている。

○行政・関係機関との関係

- ・ 今回事業が厚生労働省モデル事業であり、また従来から高齢者サポート養成講座等を実施していることから、上山市や関係団体から当該事業への理解があり、スムーズな協力・支援を得ることができた。
- ・ なお、事業の成果は速やかに関係機関にフィードバックしている。そのなかで、現在策定中の上山市第8期介護保険事業計画案に、本事業の成果を踏まえて「地域人材を介護助手として活用する取組を市全体に広げていく」ことが明記され、今回の取組が市内の他事業所にも広がる可能性がある。

○地域との関係

- ・ 行政や関係機関が協力団体となったこともあり、公益性の高い事業への理解が進み、回覧板によるチラシ配布がスムーズに行えた。
- ・ また、従来から地域内に施設の後援会を組織しており、地域住民を施設に受け入れていることから、住民から施設への理解があった。

○職員側の対応

- ・ 地域人材の入職前に、現場長から職員に対して事業の説明を行い、受入れに関する周知文書を配布したことにより、職員間でも受け入れ態勢が適切に構築できた。

○今後の課題

- ・ 介護の専門職が不足している現状では、将来的に、地域人材にも直接介護業務に関与してもらう必要性が出てくる。そのためには、直接介護業務の細分化を進め、そのどの部分を地域人材に担ってもらえるかを、業務内容や分担体制のあり方を含め、究明していかなければならない。この点について、今後時間をかけながら調査、研究していきたい。

(4) 考察

1) 日常的な地域に密着する施設のあり方

回覧板による就労者募集が成功した背景には、施設が日常的に地域住民に密着した存在であったことが大きく寄与している。

地区内住民による後援会組織の存在を前提とし、地域人材の応募動機にもあり、地区住民を入居者や利用者として多く受け入れ、地域社会に近い存在であったことも、事業成功の要因に数えられる。

2) 周到的事前準備

今回事業の特質として、事前の周到的準備が第一に指摘できる。

まず、法人と施設が一体となった実施体制を確立し、その体制のもとで、既存の

障害者雇用の知見も援用しながら地域人材の仕事内容・役割を洗い出している。募集プランに関しては地域から市、県に至る３段階のプランを策定し、それに対応して事前に関係団体への協力依頼も行っている。さらに内部的には、文書も用意して職員への事業の周知と受け入れ体制の整備を進めている。このような周到な準備が、事業成功の一つの要因であったと考えられる。

３）募集メディアとして回覧板に着目した点

今回事業の成果としては、何よりも事前目標を大きく上回る３名の地域人材（および１名の介護人材）の就労を実現できたことが特筆される。

その要因として、就労者のすべてが応募動機として挙げていたように、地区会回覧板による募集チラシの配布が挙げられる。介護職のリクルートメディアとしてもネットが隆盛な現在にあっても、地区会や町内会の回覧板がターゲット人材の就労者募集に手段の選択が適切であったと言える。とりわけ、人間関係の濃密な中山間地域等では、このような回覧板システムが残存している所は多いと想定され、その有効性について、今後より詳細な検証が必要であろう。

４）成果をアピールする必要性

介護人材の求人難が喧伝される現在、今回事業で複数の就労者を確保できた点は、介護業界にとっても朗報と言える。山形県の社会福祉協議会からは独自に広報したいとの反応が出ているが、法人・施設としても各種メディアを通じて事業の成果をアピールし、この事業の普及拡大につなげて頂きたい。

第5章 就労者アンケート

1. 調査概要

(1) 調査対象と調査内容

先行事例およびモデル事業を実施した施設において、就労している職員を対象にアンケート調査を実施した。

調査票の配布対象は、ヒアリング対象またはモデル事業により採用した地域人材 16 名とした。調査票は巻末に示している。

(2) 調査期間

- ・令和 3 年 3 月 22 日～令和 3 年 3 月 26 日

(3) 調査方法と回収率

- ・施設管理者より調査票を配布し、記入後、回収用封筒に封入して提出
- ・調査対象者が自記式にて回答
- ・回収率は 100%

2. 調査結果

(1) 回答者の属性

1) 年代

回答者 16 名のうち、60 代が 50%（8 名）、70 代 19%（3 名）と 60 代以上で 7 割近くを占め、高齢の人たちが中心である。ただ、50 代以下も 5 名おり、特に 30 代が 3 名いる。

図表 70 回答者の年代

	回答数	(%)
20代	1	6.3
30代	3	18.8
50代	1	6.3
60代	8	50.0
70代	3	18.8
合計	16	100.0

2) 性別

性別は1名が男性であるほか、残りの15名は女性である。

図表 71 回答者の性別

	回答数	(%)
男性	1	6.3
女性	15	93.8
合計	16	100.0

3) 居住市町村

居住市町村は、次のとおりである。

図表 72 居住市町村

	回答数	(%)
横手市	5	31.3
つがる市	6	37.5
五所川原市	1	6.3
弘前市	1	6.3
上山市	3	18.8
合計	16	100.0

4) 世帯の状況

世帯の状況は、「一人暮らし」が4名、「二人暮らし」が5名で、子ども世帯との同居等が考えられる「その他」は6名である。

図表 73 世帯の状況

	回答数	(%)
一人暮らし	4	25
二人暮らし	5	31.3
その他	6	37.5
不明	1	6.3
合計	16	100.0

5) 現在の働き方_週の回数

現在の働き方について、週の回数は4日とする人が6名、5日が4名で、週4～5日の勤務が半数を超える。

図表 74 現在の働き方_週の回数

	回答数	(%)
2日	1	6.3
3日	1	6.3
3または4日	3	18.8
4日	6	37.5
5日	4	25.0
6日	1	6.3
合計	16	100.0

6) 現在の働き方_1日勤務時間

1日勤務時間は、4時間、5時間がともに5名で、3時間が4名と、5時間以下の勤務が大半である。

図表 75 現在の働き方_1日勤務時間

	回答数	(%)
3.0時間	4	25.0
4.0時間	5	31.3
5.0時間	5	31.3
7.5時間	1	6.3
8.0時間	1	6.3
合計	16	100.0

7) 通勤手段

通勤手段は、地域性から、「自分で車を運転」が12名と多くを占めるが、「徒歩」も3名存在する。

図表 76 通勤手段

	回答数	(%)
徒歩	3	18.8
自分で車を運転	12	75.0
家族等の送迎	0	0.0
その他	0	0.0
不明	1	6.3
合計	16	100.0

8) 主な仕事内容

主な仕事内容は、介護、介護補助、介護助手、施設業務員、業務補助などの大きな業務単位以外で得られた回答としては、調理、洗い物、洗濯、清掃、消毒等であった。

図表 77 主な仕事内容

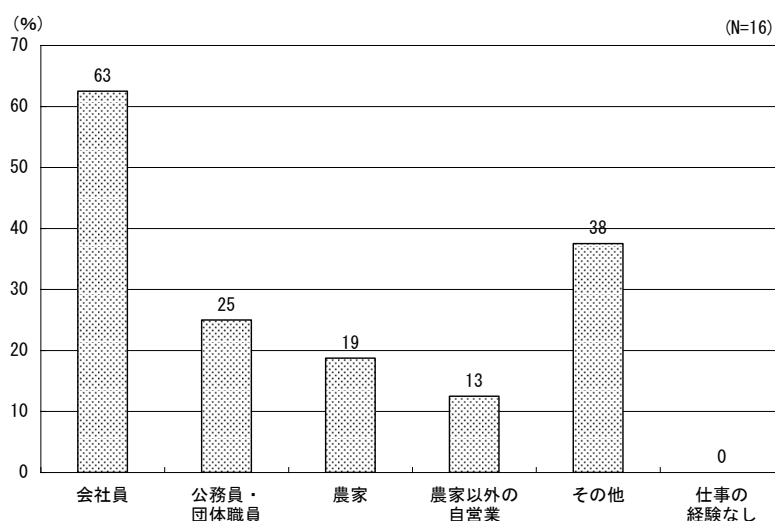
介護補助
洗い物、野菜切り
介護士
介護助手
施設業務員
清掃、洗たく
掃除
利用者さんの食事、入浴、排泄等の介助、施設内や利用者さんの居室のお掃除、お洗濯、お買い物など
介護
調理
障害児童の支援
調理
清掃、水給、食事介助
手すり消毒、加湿器の水入れ、洗濯もの干しと片づけ、おしぼりたたみ
手すり・居室の消毒、加湿器水入れ、オシボリ・バスタオル絞り、
掛け布団カバー交換
業務補助

(2) 調査結果

1) 仕事の経験

入職前の仕事の経験では、「会社員」が6割超と半数を大きく超え、「公務員・団体職員」が続く。「農家」や「農家以外の自営業」は1割台である。

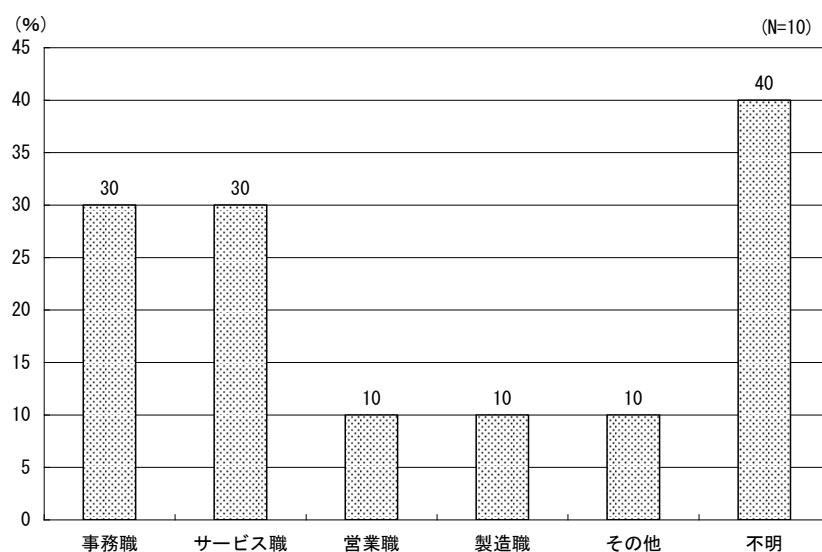
図表 78 仕事の経験（複数回答）



2) 会社員の職種

入職前の仕事が会社員だった人（10名）に職種を聞いた結果では、「事務職」と「サービス職」が3割ずつともっとも多い。「営業職」や「製造職」は1割である。

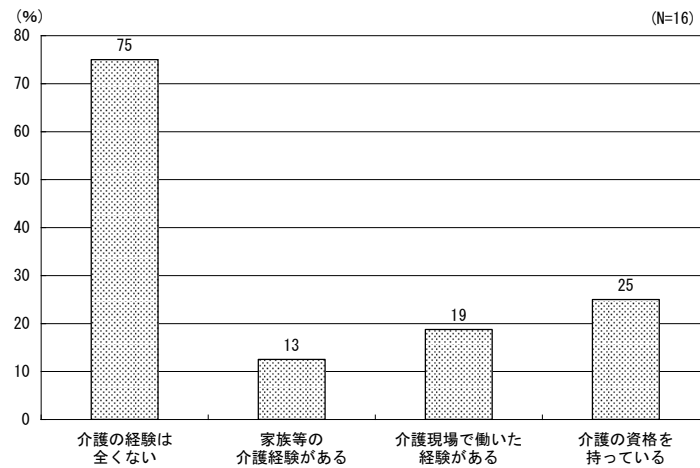
図表 79 会社員の職種（複数回答）



3) 介護の経験

入職前に「介護の経験は全くない」とする人が75%と大半を占める。一方で「介護の資格を持っている」人も25%おり、19%が「介護現場で働いた経験」を有している。

図表 80 介護の経験（複数回答）



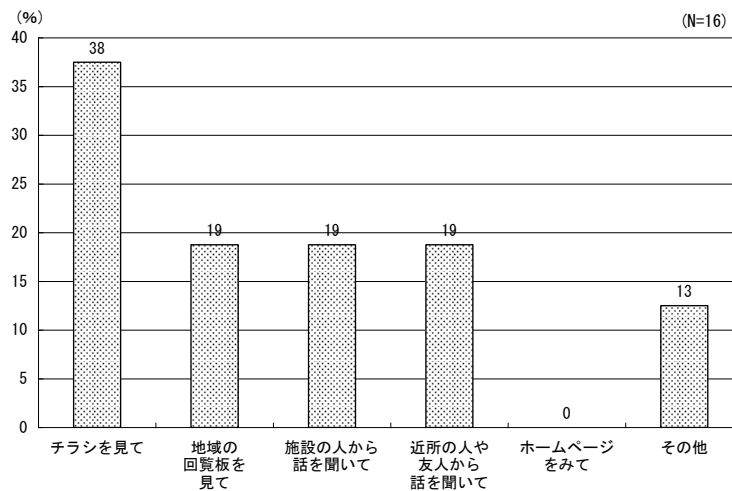
4) 今回の仕事募集の認知経路

仕事募集の認知経路では「チラシを見て」が38%で、いずれもつがる市のモデル事例1の入職者である。また「地域の回覧板を見て」の19%も、すべて上山市のモデル事例2の入職者である。

それ以外は「施設の人から話を聞いて」、「近所の人や友人から話を聞いて」が19%ずつで、「ホームページをみて」という人はいなかった。

「その他」では「市の広報」という回答が1人であった。

図表 81 今回の仕事募集の認知経路（複数回答）



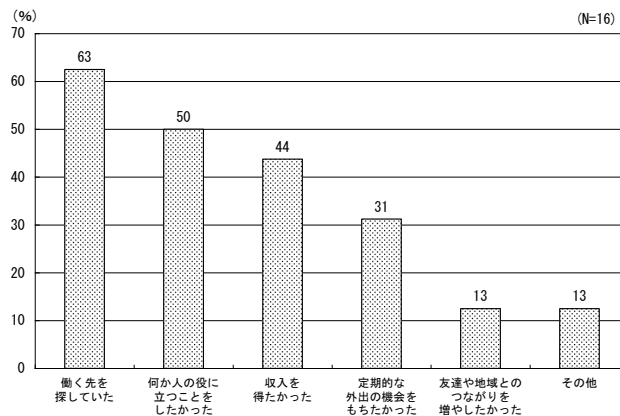
5) 働いてみようと思った理由

「働く先を探していた」が63%と最多で、「収入を得たかった」。も44%と、仕事をして収入を得たいという動機は強い。

一方で、「何か人の役に立つことをしたかった」、「定期的な外出の機会をもちたかった」など、社会と関わりを持つことを理由とする人も少なくない。

「その他」では「認知症になるのが怖く、何となく働きたい」と「介護の仕事が大好き」という回答があった。

図表 82 働いてみようと思った理由（複数回答）



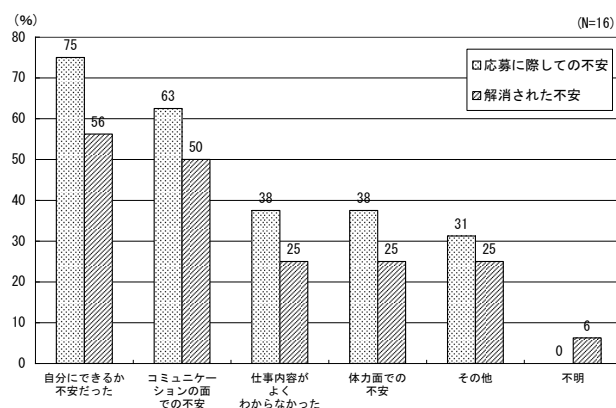
6) 応募に際しての不安・働き始めて解消された不安

応募に当たっての不安として、6～7割が「自分にできるか不安だった」、「コミュニケーションの面での不安」を挙げていた。

しかし、働き始めた後には、他の不安も含めて解消されたとする場合が多い。ただし、「仕事内容がよくわからなかった」と「体力面での不安」は、解消率がやや低い。

なお、「その他の不安」では「人間関係」や「無口な方で流れ作業の経験しかない」という回答があった。また「解消されたその他不安」には「やるべきことはたくさんあるのに順序良くやれなかった。今は慣れました」という回答があった。

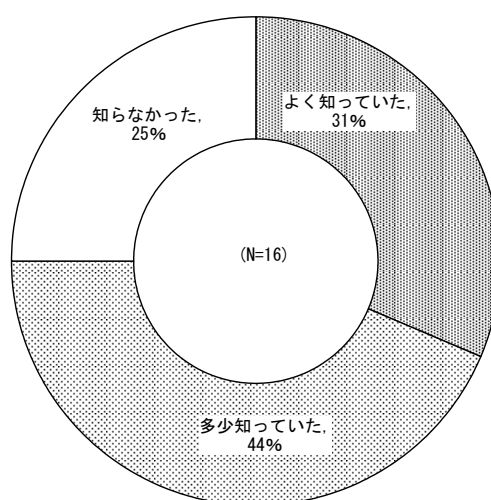
図表 83 応募に際しての不安・働き始めて解消された不安（複数回答）



7) 働いている介護施設の認知状況

介護施設を「よく知っていた」が31%、「多少知っていた」44%で、計75%の人が入職した施設を以前から知っており、地域の人に馴染み深い施設であることが窺える。

図表 84 働いている介護施設の認知状況（単数回答）

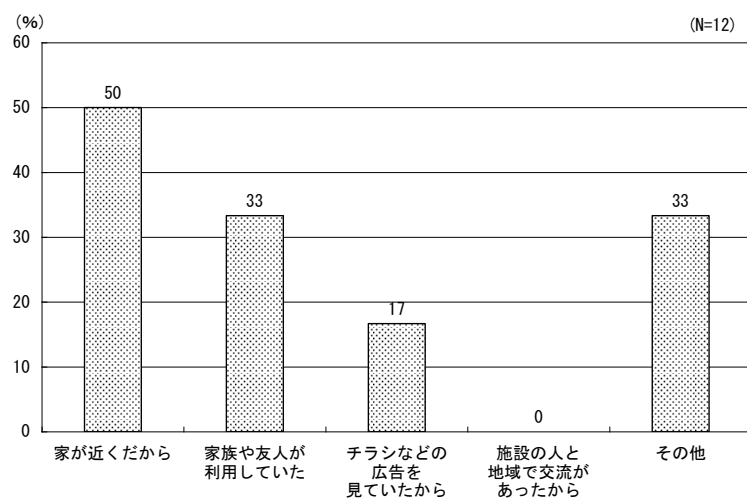


8) 働いている介護施設の認知経路

入職した介護施設の認知経路では、「家が近くだから」が半数、「家族や友人が利用していた」33%と、地理的な近接性や周囲の人の利用経験をあげる人が多い。

「その他」では、先行事例で「勤務経験があった」とする人が2名おり、「友人が実習で行った」とする人もいた。

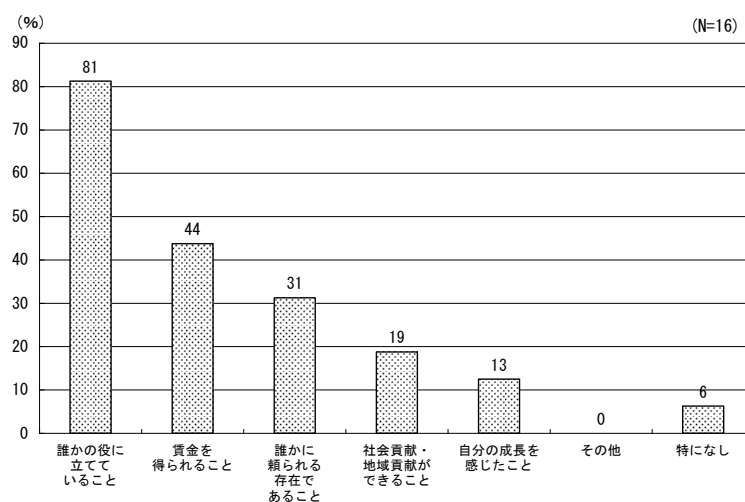
図表 85 働いている介護施設の認知経路（複数回答）



9) 働く上でのやりがい

働く上でのやりがいとしては、44%の「賃金を得られること」に比べ、「誰かの役に立てていること」が 81%と著しく高いことが注目される。「誰かに頼られる存在であること」、「社会貢献・地域貢献ができること」も一定数おり、収入を得られることより、他の人に貢献できることが「やりがい」と感じられているようである。

図表 86 働く上でのやりがい（複数回答）

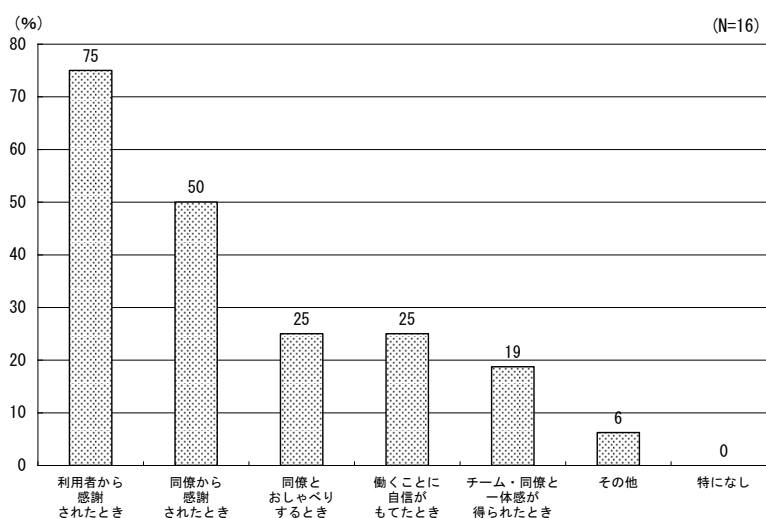


10) 「働いてよかった」と感じる時

「利用者から感謝されたとき」が 75%と最多、「同僚から感謝されたとき」も半数おり、やりがいに連動して、貢献した相手から感謝されたときに「働いてよかった」と感じている。

「その他」では「お金をもらったとき」との回答があった。

図表 87 「働いてよかった」と感じる時（複数回答）



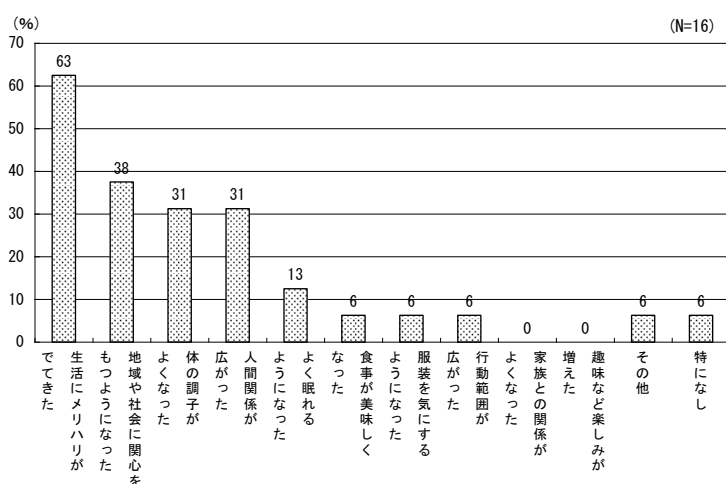
11) 働き始めた後の自身の変化

働き始めた後の変化としては「生活にメリハリがでてきた」が6割超と最多で、「地域や社会のことに興味をもつようになった」も4割近い。働くことで単調な生活にリズムができ、社会的な関心も高まることが示されている。

「体の調子がよくなった」、「人間関係が広がった」も3割強であった。

「その他」では「まだ一杯一杯で分からない」との回答があった。

図表 88 働き始めた後の自身の変化（複数回答）

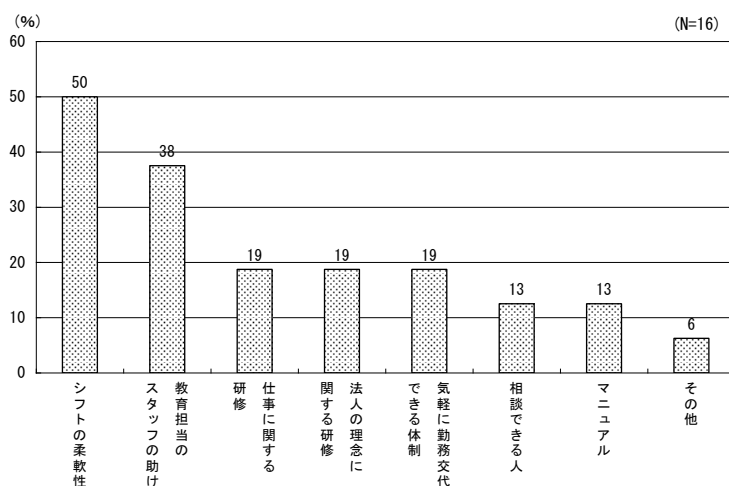


12) 職場で仕事をする上で役立ったこと

「シフトの柔軟性」が最多と半数を占め、「教育担当のスタッフの助け」が次いでいる。「仕事に関する研修」、「法人の理念に関する研修」は2割弱。勤務時間の柔軟さや直接的な支援が、職務の遂行に役立っていると考えられる。

「その他」では「同僚の指導」との回答があった。

図表 89 職場で仕事をする上で役立ったこと（複数回答）



13) 仕事を続けていくためにあればよい職場のサポート

回答した人のうち3名は現状に満足し、「有り難い」、「これ以上の事は何もない」との回答である。

一方で、「仕事の手順書」や「介護士を目指すため勉強する時間」などについて、職場のサポートを求める人もいる。

図表 90 仕事を続けていくためにあればよい職場のサポート（自由記述）

働けることの幸福を感じ、毎日感謝しかありません。これ以上の事は何もありません。 現状に満足しています 62歳なのでやはり家を維持していく上で、地域の行事とか祭事等気軽に休める体制に有難さを感じます。 実務経験や知識が全くなく介護士を目指すため勉強する時間など職場でサポートしてほしいです。 仕事の手順書などがあれば助かります。

14) 職場や仕事に関する不安や困りごと

回答者は3名で、うち1名は「不安はない」としている。

他の2名は、「職場の和を乱す人」や「入所者への接し方」に不安を有している。

図表 91 職場や仕事に関する不安や困りごと（自由記述）

不安は有りません。若い人たちの足でまといにならないようにただ頑張っております。 入所者の方への接し方 職場の和を乱す人材がいる。
--

第6章 考察

1. モデル事業の各事例のまとめ

(1) 青森県

図表 92 事例まとめ（青森県）

対象	地域の元気高齢者、就労経験の乏しい若年者、子育て中のパパ・ママ、コロナ感染症で失業中の人
目的	● 多種多様な働き方を組み合わせ、最適人員での事業運営が出来ること ● 地域の高齢者が住み慣れた地域で自身の役割や居場所を持ちながら賃金を得て元気に過ごすことで、介護予防の役割を果たしていく ● 社会との接点を持たない若者には外部とのつながりを少しずつ増やし、働く力を身につけていく ● 子育て中の人には家族とのつながり以外の社会との接点を提供し、スムーズに仕事復帰ができる力をつけてもらう。
募集方法	新聞折込チラシ、市広報、QR コードを記載し募集サイトへ誘導
コンセプト	「スキマ時間に1時間単位で仕事ができる」のもと、多様な人材を募集
工夫点	「お仕事説明会」と座談会、職場体験に基づく人員配置
職務内容	● 園内清掃 リネン交換 居室整理 繕い物 食器洗い ● 片付け（配膳・下膳） 義歯洗浄、物品の補充 お茶出し ● 福祉用具の清掃・点検（車いす等） 送迎介助 ● 食事の準備（作る） おやつの介助 洗濯 洗濯物のセット ● 利用者との話し相手
発展性	・今回の取組で就労ニーズの顕在化に成功、受け入れ側の体制整備（仕事の準備）により、多様な人材確保。教育体制の整備によるさらに多様な人材を雇用
実施してみ てわかった ことや今後 の展望	○地域住民の就労ニーズの高さ ○就労希望者を受け入れる体制整備の必要性 ○地域関係者との連携とフィードバックを実施
本年度の 採用実績	6事業所で9名（うち3名は介護資格保有者）
地域	つがる市柏地区（人口約5000人）

(2) 山形県

図表 93 事例まとめ (山形県)

	社会福祉法人みゆき福祉会 特別養護老人ホームみずほの里
対象	近隣地区(宮川地区)のお元気な高齢者、仕事を探している人、地域貢献したい人
目的	● 地域との交流や就労機会を通じた地域公益活動の推進 ● 地域資源の活用、関係機関・地域コミュニティとの連携推進 ● 雇入体制及び高齢者教育体制の確立
募集方法	隣組の回覧板(3つの採用プランを用意し、プランに沿った連携調整や募集方法を想定)
コンセプト	「地域とともに」の理念に沿った温かい受け入れ
工夫点	● 介護資格者等、経験のある人向けの仕事を区別して募集内容を記載 ● オリエンテーションによる法人理念の共有や業務の社会的意義の明確化 ● 教育担当や業務日誌によるフォロー ● 採用者についての職員へのお知らせ(地域の代表を受け入れる視点)
職務内容	● 入居者洗濯物の管理(片付け・衣類の繕いなど) ● ベッドシーツ交換 ● 入居者への飲物出し入れ、食器洗い片付け、 ● 手摺清掃、加湿用タオル・加湿器の管理(水入れ)(※新型コロナウイルス対策)
発展性	・市の施策(サポーター養成講座等)との連携や市内施設へのノウハウの共有
実施してみ てわかった ことや今後 の展望	○地域内に施設の後援会を組織するなど地域との関係性が良好であったため円滑に事業実施できた ○地域住民も、地域の助けになれる機会を待っていた ○周知文や現場長からの説明により受け入れ側の理解がスムーズ ○今後、地域人材にも直接介護業務に関与してもらうための業務の切り分け等の研究が必要
本年度の 採用実績	1事業所で3名採用、さらに1名を常勤職員として採用
地域	上山市 宮川地区(人口 約3500人)

2. モデル事業の実施結果を踏まえた地域人材採用のあり方の提言

(1) 地域住民に向けた的確なメッセージの発信と寄り添った対応

モデル事業を実施した施設では、何れもチラシにおいて、地域住民が必要とされ、また地域住民が働き易いと感じるメッセージが的確に発信された。また就労に当たっては、応募者一人一人の強みや希望、事情を丁寧に把握し、職務内容や働きやすい環境づくりを行った。そうした応募者に対するきめ細かい対応は、就労に対する不安を取り除き、また自己有用感を醸成したことが、就労につながった要因と考えられる。これらは、介護現場において、利用者の一人一人の個別性に対応する技術や、気持ち寄り添うケアの中で培われたものとも考えられる。一連の取組では、一般の職業紹介等を活用した採用の取組では実現が難しい要素を含んでおり、介護施設等における今後の採用活動における強みとしても活かしていくべき点としても指摘できる。

(2) 潜在的な就労ニーズの確認を踏まえた受け入れ側の体制拡充の必要性

今般のモデル事業では、募集に対して住民の好反応がみられ、人口 3,000 人から 5,000 人規模の中山間の地域において、潜在的な介護就労ニーズが確認され、顕在化する働きかけにより共生型の介護モデルの普及・発展可能性が窺えた。山形県の事例でみたとおり、参加者の声として「このような機会を待っていた（地域の助けになる機会を待っていた）」といったことも聞かれ、介護人材不足への対応ばかりでなく、地域住民の相互の支え合いに対する潜在的なニーズにも叶ったものとしても捉えられる。

受け入れ側の体制整備に目を転じると、今回、短期間で、採用や受け入れ体制の整備を進め、介護長はじめ、現場の管理職は、既成概念を崩し発想を転換しながらの柔軟な対応を行ったことは容易に想像でき、その挑戦も今回の成果を生んだものと考えられる。

今般の事業では、想定以上の応募があり、受け入れ側の体制（業務や人件費負担）の面から、希望者の十分な受け入れを行うことはできず、今後の課題とされている。今後さらに多くの人材を受け入れ、施設、地域の課題解決を進めるには、地域の多様な人材にあった業務の切り分けと開拓、さらには教育体制を整えていくことが重要である。地域人材においては、各人の活かされるべき経験・スキルが多様であり、必要な教育・研修も異なってくる。労働時間等の働き方に加え、業務の多様性や教育のあり方についても工夫が必要である。

さらに、施設側としては、スムーズな業務運営や経営との両立も必要である。先行事例でみた秋田県の施設では、人材確保の必要な業務の切り分けから募集・採用を都度スムーズに行っており、そのための業務整理や業務量の把握などのマネジメ

ントノウハウが参考となる。

(3) 働き手のモチベーションや長期雇用に向けた視点

本事業のアドバイザーを交えた検討会議において、何れの施設においても、働き手の今後のモチベーションや長期雇用を見据えた能力・キャリア開発への対応の重要性が指摘されている。

就労者アンケートにおいて、「働く上でのやりがい」についての設問に対し「誰かの役に立っていること」の回答が81%と高く、また「働いてよかったと感じるとき」は「利用者から感謝されたとき」が75%、「同僚から感謝されたとき」も半数おり、貢献した相手から感謝されたときに「働いてよかった」と感じている。

各事例とも、採用プロセスの中で、自己有用感の重要性が明らかになったところであるが、アンケート調査結果からも、就労後も地域人材にとって重要な動機付け要因であることがわかり、モチベーション維持・向上に向けては、働き手がそれを感じられるような声掛けやフィードバックが重要である。また、活躍の様子について施設の内外に発信することで、本人にも評価が伝わりと同時に、地域の高齢者の応募という好循環にもつながると期待される。

介護未経験の地域人材にとって、業務の切り分けにより、介護業務への挑戦のハードルが低まるが、次のステップとしては、「できることを増やす」ことが長期雇用に向けた能力開発に重要である。既存のプリセプター制度の活用や、モデル事業で導入した日誌等も活用しながら、教育体制を整備し、長期雇用に向けた能力開発や、キャリア開発への対応が求められる。

3. 他施設への展開に向けた行政等への提言

(1) 公益性を確認しながら官民が連携した取組みを展開

モデル事業を実施した施設では、広報への募集内容の掲載や行政施策との連携など行政によるサポートが、特に募集（告知）に際しての信頼性向上の面で、有効であった。一方で、行政においては、施設からの協力要請に対して、一法人のための支援は公平性の観点から難色を示された。

こうした中、本事業が一事業者の人材確保だけを目的としたものではなく、高齢者の地域交流、高齢者の健康増進、就労経験の乏しい若者の就労支援など地域の抱える課題解決に役立つことを説明できたことから行政の理解・協力を得られる結果となった。

中山間地域では、少子高齢化による人口減少に加え、他地域からの介護人材の流入が乏しいため、今後も介護人材の確保が困難なことが予想される。こうした地域において、地域人材が一定の役割を担い、地域の介護力を維持していくことは有用である。先にみたとおり、行政の側面協力の存在は、住民への働きかけに有効である。モデル事業においては広報面での効果が確認されたが、さらに地域人材が自己有用感を高められる発信についても期待するところである。特に、地域共生社会における住民一人一人の貢献の重要性について行政がアピールし、また評価することが重要と考えられる。

一方で、これまで顕在化しなかった就労ニーズの掘り起こしは、モデル事業協力施設の様々な新しいアイデア主導によりもたらされたものであり、創意工夫の成果である。このように、民と行政、関係者とが連携しながら、住民参加型の介護モデルが形成されていくことが地域にとって望ましいことである。

官民の連携を支えるものとして、事業の公益性が重要である。高齢者の社会参加・交流、介護予防、就労経験の乏しい若者の就労支援といった地域課題との関係性を官民相互に確認し合い、加えてその成果も含めて地域住民にも明確化しながら取組を進めることが重要である。本事業における就労者アンケートにおいて、就労後「生活にメリハリがでた」との回答割合が高く、フレイル予防等の観点からの効果も窺えるところである。

(2) 行政計画へ取組を位置付けることの意義

1) 介護保険事業計画 第8期基本指針の記載

全国の市区町村が3年を1期として定める「介護保険事業計画」の策定にあたっては、各市区町村が計画に盛り込むべき内容を国が「基本指針」として定めている。

令和3年から5年を期間とする第8期介護保険事業計画の基本指針では、「サービス提供体制の確保及び事業実施に関する基本的事項」の中で、市町村は保険者と

して地域で取組を進める立場から、令和 7 年を見据えつつ介護離職ゼロの実現に向けた介護サービス基盤の整備に伴って必要となる人材の確保に向けた総合的な取組を推進することの重要性が記されている。また、その際は地域の関係者とともに、若年層、中高年齢層、子育てを終えた層、高齢者層等の各層からの新規参入の促進、元気高齢者の参入による業務改善などに一体的に取り組むことが重要であることについても記載されている。

2) 介護保険事業計画への取組の掲載

上述のとおり、各地域の特性・実情に応じ、様々な分野・年齢層の人材確保・参入促進に向けた取組を講じることは、市区町村にとっても重要な課題・取組内容と位置付けられている。

本事業の取組は、地域で重要な役割を果たす特別養護老人ホームについて、基本指針で示されている中高年齢層や高齢者層等の新規参入の促進、元気高齢者の参入による業務改善に直接関わる取組である。このため、本事業でモデル事業として行ってきた様々な取組の実施手法や取組上のポイントを各市区町村が学び、各地で実践することで、介護保険事業計画の基本指針に即した取組につながるものと考えられる。

また、この際、各市区町村の介護保険事業計画自体に取組内容を掲載することで、行政計画に位置付けられた根拠ある取組としてこれを進めることや、介護保険事業として適切な財源確保が行いやすくなることが期待される。

3) 介護保険事業計画への掲載事例

山形県上山市では、第 8 期介護保険事業計画において、本事業で実施した、社会福祉法人みゆき福祉会における取組を、これまで実施してきた「介護予防・生活支援サポーター養成講座」と連動させ、さらには、施設等の介護現場のニーズと担い手をマッチングする仕組みとしての「ボランティアポイント」の事業化を検討することとしている。

図表 94 上山市の高齢者福祉計画・第 8 期介護保険事業計画（案）¹⁰（抜粋）

11 介護人材の確保

人口の減少と高齢化が今後さらに進行することに加え、要介護、要支援認定者の増加も見込まれるなか、介護人材の確保は重要な課題となっていますが、介護サービスの担い手確保を介護サービス事業所だけの問題とせず、地域を挙げて対策に取り組んでいくことが求められています。

¹⁰ 調査時点ではパブリックコメント募集中

国から示された方針に基づき、保険者への提出書類等の文書の簡素化を始め、介護事業所に対する実地指導の事務負担の軽減、ICTの活用などによる業務効率化を図り、職員が専門業務に充てられる時間を確保できるような職場環境づくりを進めることが必要となります。

また、山形県内の事業所でも採用が進んでいる外国人の活用についても、県と連携し取り組んでいくことが必要となっています。

さらに、令和2年度に市内社会福祉法人が「令和2年度厚生労働省老人保健健康増進等事業」として「東北地方における介護未経験の高齢者人材等の確保及び業務分担に係る好事例事業者」のモデル事業所に選ばれ実施した、地域の人材を介護助手として活用する取組みを市全体に広げていくことと連動させ、これまで実施してきた「介護予防・生活支援サポーター養成講座」の内容を充実し、介護未経験の高齢者層等が介護現場で社会参加や就労的活動にも繋がる活躍ができるような講座内容とし、施設等の介護現場のニーズと担い手をマッチングする仕組みとしての「ボランティアポイント」の事業化を検討するなど、保険者・社会福祉協議会・介護事業所・住民等が一丸となって地域全体で取り組んでいきます。

上山市高齢者福祉計画・第8期介護保険事業計画（案）第7章介護保険事業の円滑な運営より

（３）福祉人材センターとの連携や学識者の助言を得られる取組推進体制

モデル事業の実施に際しては、各県の福祉人材センターによる様々な助言や協力を得て行った。中でも福祉人材センターの実施する就労体験事業の活用が、地域人材が担う業務のミスマッチを防ぐのに役立った。県が同センターと連携して進めている介護助手事業において得られた知見により、地域人材目線にたった業務配分のあり方を心掛けて検討を行うことができた。

また、事業別会議やアドバイザー会議において、学識者より、他地域での事例の紹介やマーケティング、モチベーション管理など理論的側面からの数々の助言を得てよりよいプランの検討を進めることができた。

今後、他施設への展開にあたっては、各県の福祉人材センターとの連携や学識者の助言を得られる体制で進めることが望ましい。

働き方についてのアンケート調査

年齢・性別・居住地	()歳 男性・女性 居住する区市町村()		
世帯の状況	1人暮らし・ 2人暮らし ・ その他	入職時期	年 月
現在の働き方	週()回、 1日約() 時間勤務		
主な仕事内容	()		
通勤手段	徒歩 ・ 自分で車を運転 ・ 家族等の送迎 ・ その他()		

問1 あなたのこれまでのお仕事や介護の経験について

① 仕事の経験について教えてください(○はいくつでも)	
☐ 農家 ☐ 農家以外の自営業 ☐ 会社員(営業職、製造職、事務職、サービス職、その他) ☐ 公務員・団体職員 ☐ その他() ☐ 仕事の経験なし	
② 介護の経験等について教えてください(○はいくつでも)	
☐ 介護の経験は全くない ☐ 家族等の介護経験がある ☐ 介護現場で働いた経験がある ☐ 介護の資格を持っている	

問2 今回の働くきっかけについて

③ 今回の仕事募集はどのようにして知りましたか(○はいくつでも)	
☐ チラシを見て ☐ 地域の回覧板を見て ☐ 施設の人から話を聞いて ☐ 近所の人や友人から話を聞いて ☐ ホームページをみて ☐ その他()	
④ 今回働いてみようと思った理由は何ですか(○はいくつでも)	
☐ 働く先を探していた ☐ 収入を得たかった ☐ 何か人の役に立つことをしたかった ☐ 定期的な外出の機会をもちたかった ☐ 友達や地域とのつながりを増やしたかった ☐ その他()	

問6 働くときの職場のサポート等

⑫今の職場で仕事をする上で、役立ったことは何ですか(○はいくつでも)
☐ 仕事に関する研修 ☐ 法人の理念に関する研修 ☐ 相談できる人 ☐ シフトの柔軟性 ☐ マニュアル(仕事の手順書) ☐ 気軽に勤務交代できる体制 ☐ 教育担当のスタッフの助け ☐ その他 ()
⑬仕事を続けていくために、職場のサポートとして、何があったらよいですか
⑭職場や仕事に関して不安や困りごとがあればご自由にお書きください。

ご回答いただき誠にありがとうございました。

本回答は、個人を特定できるような集計は行いません。調査研究目的以外に使用することはございません。