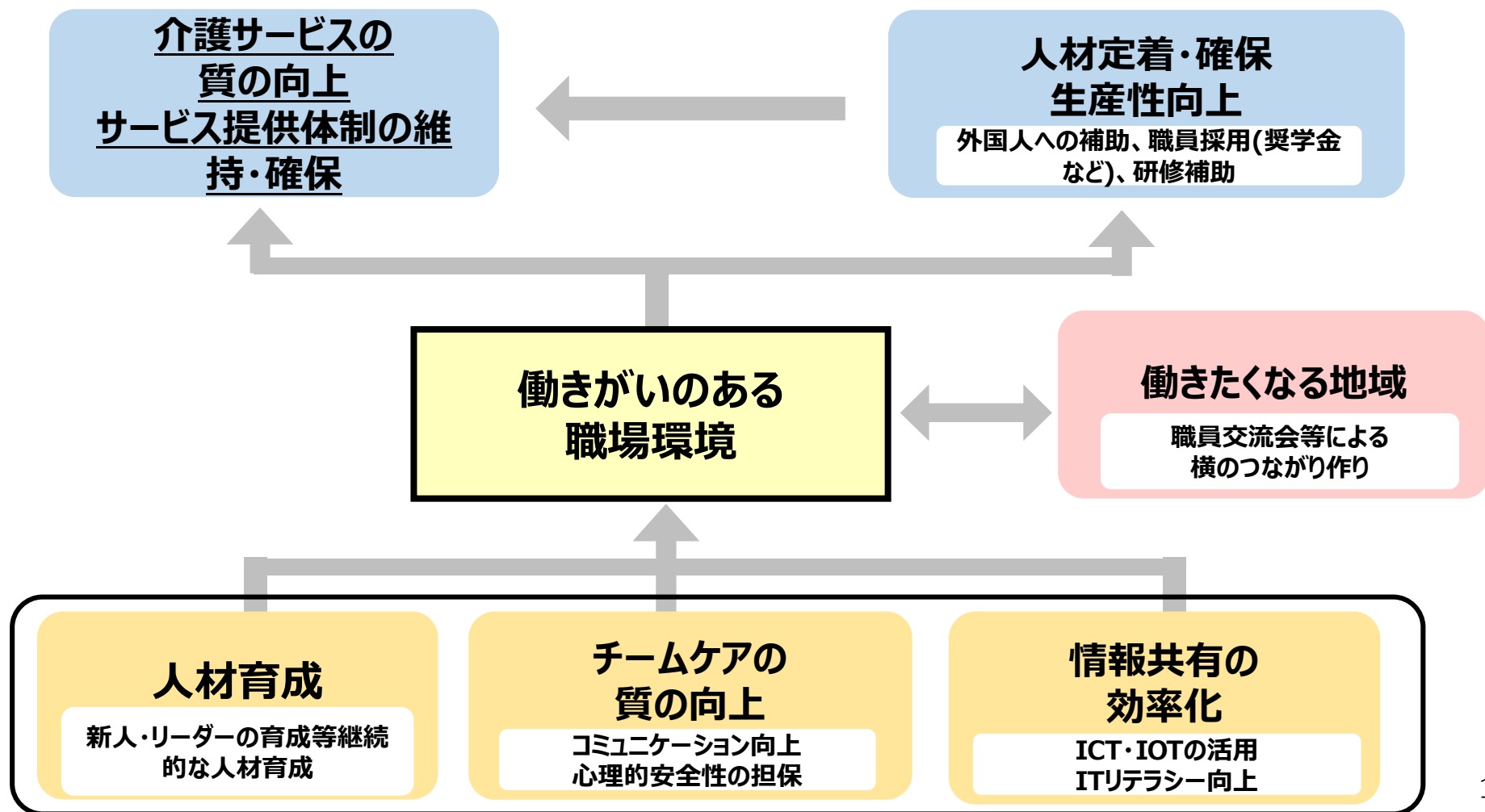


令和 7 年度の取組 及び今後の展開

福祉保健部高齢介護課

1 介護人材確保における取組の方向性について （令和6年度 介護人材確保対策検討会資料より）

- 介護人材確保対策を推進するに当たっては、まずは既存の人材の定着を優先的に図り、その基盤を整えつつ、その中で新たな人材の確保対策を実施することが重要と捉えている。
- そのため、本年度は人材定着の取組を優先的に実施し、来年度は人材確保の取組を進める。
- また、本取組によって、職場環境や地域の魅力が高まることで、採用活動にも好影響が期待できるため、取組全体を情報発信し、市の介護業界のイメージアップを行っていききたい。



（１）働きがいのある職場環境づくり

- ① モデル法人での職場環境改善：人材育成の取組
- ② ICT・IOT活用に向けたデモンストレーション・情報交換

R7 実施中
R7 実施済



P3～4 実施状況

（２）働きたくなる地域づくり

- ① 法人間の連携した取組（横のつながりづくり）
 - ・検討会の場などを活用した法人間の意見交換（経営層）
 - ・交流会（研修）を通した顔の見える関係づくり（新人職員、中堅）
 - ・研修による事業所を超えた相談できる関係づくり（管理者）

R7 下期予定



P5 実施予定内容



（３）他分野の人材や学生から魅力を感じてもらうための情報発信

- ① モデル法人実践報告により事業効果と行政・法人間連携などを発信
- ② 新人職員研修を起点とし採用活動カウンターパートへ（学生への魅力発信）
- ③ 小・中学校への介護の魅力発信

（４）人材確保・定着のための費用補助

- ① 外国人雇用への支援（生活環境整備の補助）
- ② 新卒採用への支援（奨学金など）
- ③ 資格取得補助・研修支援

- (3) ① R8 下期予定
- ② R8 上期予定
- ③ R8 上期予定

(R7学校への周知を実施→P5進捗状況)

- (4) R7に検討し事業実施の有効性を判断した上で実施

3 令和7年度に実施した取組の評価及び今後の展開について

(1) 働きがいのある職場環境づくり

① モデル法人での職場環境改善：人材育成の取組・チームケアの向上

【事業概要】

法人における組織人事の課題を明らかにし、人材育成や生産性向上の取組への支援を行うことで、職場の心理的安全性及び働きがいの向上を図り、職員が自律的に働きたくなる職場環境の整備を行うもの（モデル法人での取組から市全体に展開を予定）

【令和7年度上期 取組内容】（R7.6.2～実施中）

- ①実態把握及び課題整理 ②新人・指導者育成（研修・OJT支援）
 - ③管理者及びリーダー育成（研修） ④職員のメンタルヘルス向上（調査・研修）
 - ⑤業務効率化推進（アンケート・職員提案 ※①、②、③を上半期から実施中、⑤（業務効率化推進に）についても、アンケート実施、集計まで実施進行中である。
- ・モデル法人：さかえ福社会、委託事業所：ピーエムシー株式会社

【評価】

- ・委託事業者の伴走型支援介入により、モデル法人の課題が明確化できた。②③継続により人材育成やチームケアの向上について、管理職や次世代リーダーを担う職員の意識変容につながってきている。

【来年度に向けた課題】

- ・職場改善は長期的な視点で行う必要がある。他法人への展開に向け、事業成果を示すためにはどのような形がよいのか検討が必要である。

【来年度の展開】

- ・委託事業所、モデル法人と調整しながら、令和8年度上期に実践報告会を実施
- ・他法人への展開に向けた補助事業の検討

3 令和7年度に実施した取組の評価及び今後の展開について

(1) 働きがいのある職場環境づくり

② ICT・Iot活用に向けたデモンストレーション・機器展示：情報共有の効率化

【事業概要】

事業所におけるICTを活用した生産性向上や業務改善等の取組を促進するため、導入プロセスや成功事例を理解し、機器に触れる機会を設けることで、ICT導入の動機付けとするもの

【令和7年度上期 取組内容】（R7.7.9実施）

- ・生産性向上＝機器の導入ではなく、まずは3M（ムリ・ムダ・ムラ）の削減・5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）など基本的な事項を見直し、その改善にICT機器を活用するといった具体的なプロセスを学ぶ講演を実施。あわせて、機器のデモンストレーションにより、導入のイメージ化を図った。
- ・講師：小濱道博氏 ・委託事業所：公益財団法人 介護労働安定センター新潟支部
- ・参加事業所数 14事業所 参加者 20名

【評価】

- ・アンケート結果から、講演会で生産性向上の目的や手法を学び、基本的な導入プロセスの理解ができ、事業所内でICT・Iot活用を再度検討する事業所がほぼ全てで、動機付けにつながったと捉えている。

【来年度に向けた課題】

- ・アンケート結果から、これまで事業所内でもICT・Iot導入について検討した経緯はあるが、財政面や費用対効果、使用スキル習得に時間がかかる等の理由で、導入していないという回答が複数あったため、業務改善等の取組検討しているが、導入できていない課題解決への支援が必要である。

【来年度の展開】

- ・令和8年度にモデル事業（ICT活用に向けた伴走型支援等）を実施
- ・上記の実施状況の情報発信と合わせて、生産性向上に向けた業務内容の見直しやICT活用等に係る情報について、専門家と情報交換や相談できる機会を設ける。

4 令和7年度下半期に実施予定の取組内容、令和7年度進捗報告について

(2) 働きたくなる地域づくり

① 法人間の連携した取組（横のつながりづくり）

【事業概要】

介護職員間の横のつながりを作ること、地域全体の一体感醸成により魅力的な地域づくりにつなげ、ひいては地域の人材定着を図るもの。市内事業所の同程度の経験年数や職種・役職者ごとの交流や情報交換を行う。

【令和7年度 取組内容（予定）】

- ・交流会（研修）を通した顔の見える関係づくり 階層別職員研修会の実施
新人職員研修（令和7年10月予定）
中堅職員研修（令和7年12月予定）
管理者研修（令和8年1月予定）
- ・委託事業所：ピーエムシー株式会社
- ・本年度の実施状況を検証しながら、基本的には来年度以降も継続実施予定

(3) 他分野の人材や学生から魅力を感じてもらうための情報発信

③ 小・中学校への介護の魅力発信

【事業概要】

小・中学校の学生に対し、介護現場での体験学習や事業所と地域連携を行うことで、福祉の重要性を学ぶとともに、介護の仕事に魅力を感じてもらうもの。

【令和7年度 取組内容（進捗報告）】（R7.4～実施中）

三条市キャリア教育バンク説明会、校長会・教頭会にて周知済み。
来年度以降、教育委員会が実施している「三条市キャリア教育バンク」と連携を図る。

(3) 他分野の人材や学生から魅力を感じてもらうための情報発信

① モデル法人実践報告により事業効果と行政・法人間連携などを発信

P3の来年度の展開に記載（再掲）

② 新人職員交流会（研修）を起点とし、参加者から採用活動カウンターパートになってもらう（学生への介護の魅力発信）

令和7年10月実施予定の研修の実施状況を踏まえ、第2回介護人材確保対策検討会で事業内容を検討する。

③ 小・中学校への介護の魅力発信

教育委員会が実施している「三条市キャリア教育バンク」に介護事業所から登録いただき、職場体験や職業講話に協力いただく。

(4) 人材確保・定着のための費用補助

① 外国人雇用への支援（生活環境整備の補助） **本日の協議事項**

本年度行った先進地ヒアリングでは、昨年度同様に「地域で安心して生活できる地域環境整備の必要性」が聞かれ、主に移動や住まいの課題が多かったため、それらの支援の必要性について検討する。

② 新卒採用への支援（奨学金など）

既に各法人独自で奨学金制度を設けており、介護人材の確保を進めている。三条市独自の取組を実施する場合、目的や取組内容の検討が必要である。→来年度以降検討

③ 資格取得補助・研修支援

県の補助金等の既存制度活用や各法人独自で補助制度創設により、介護人材の確保・定着を目的とした取組が実施されている。三条市独自の取組を実施する場合、何を目的とした支援策が有効的な手段であるのか検討が必要である。→来年度以降検討

6 国の動向や現状把握から新たに必要と考えられる取組について（ロードマップ未記載）

【基本的な考え方】

- P1記載のとおり、介護人材確保対策を推進するに当たっては、まずは既存の人材の定着を優先的に図り、その基盤を整えつつ、その中で新たな人材の確保対策を実施することが重要と考える。
- そのため、第一に**人材定着**、次いで**人材確保**、と職種に限らない全般的な取組を実施することとしている。さらにそれらの取組を**情報発信**していく。
- その上で、特にニーズが高く確保が困難な職種に対して、**重点職種確保**を追加的に実施したい。
- 具体的にはケアマネジャーと訪問介護員である。（根拠データ等はP10参照）
- 既存資源の有効活用を主軸とし、次のとおり、業務効率化、種別間の調整等を検討している。

【具体的な取組内容（案）】

●重点職種確保

■ケアマネジャー（介護支援専門員）等の業務効率化による負担軽減 **本日の協議事項**

P10記載のとおり、ケアマネジャーをはじめとする居宅サービス事業所の業務負担や経費削減の対応策（案）が、今後の重点職種の定着・確保対応策として図られるのものか検討する。

居宅介護支援事業所と介護サービス事業所に一括でケアプランデータ連携システムを導入し、定着させることで負担軽減につながると考える。（将来的には国において介護情報基盤と同システムの統合が検討されているため、長期的な視点で効果的な取組になることが期待できると考える。）

■訪問介護員の人材確保 **本日の協議事項**

訪問介護事業を含む複数の事業を実施している市内法人について、法人内での種別を超えた人事異動等によりの訪問介護員の人材確保ができないか。（例えば、通所系、施設系からの異動や協力など）

●人材確保（追加）

■介護事業所の採用力の強化：事業所向けセミナーの実施を検討している。

■介護事業所における外国人雇用に対するイメージ化：事業所向けセミナーの実施を検討している。

7 本日の協議事項

令和8年度 of 取組として検討している次の事業案について、各法人の皆様から見た実現の可能性、目的に対し推測される成果などを踏まえ、具体的な取組案等を意見交換します。

(1) 外国人雇用への支援（生活環境整備の補助）


(2) ケアマネジャー等の業務効率化による負担軽減

(3) 訪問介護員の人材確保

【協議事項（１）の参考資料】 外国人雇用への支援に係るヒアリング

※先進法人へのヒアリング ３法人・１機関に実施

- ・事業者における外国人材の受入数について、職員不足になる前に外国人雇用を進め、職員体制整備を実施している法人もある。
- ・事業所周辺にアパートがなく、契約も法人契約で対応している。
- ・アパートの近隣にスーパーがなく、買い物に苦慮している。
免許取得と交通手段があると良い。(例:自動車やバイク等の免許取得)
- ・外国人職員によるリーダー職や役職者配置を目標に育成強化している法人もある。職員間の連携強化と成功事例の共有は、外国人材の雇用に対する職場の好印象を醸成し、その後の受け入れを円滑に進める上でも効果的である。

- 
- ・日常生活支援や住環境整備等の課題についての声があるが、法人によって立地や資源が異なるため、課題解決には個別性が高い。柔軟に支援できる取組が必要である。
 - ・外国人材雇用については、各法人で知見を深めながら人材確保の取組を進めているが、制度理解が難しいという意見も聞かれた。
 - ・今後、外国人材確保雇用を検討している法人においては、先進法人へのヒアリングや県・外部機関等のセミナー参加や情報発信を収集することにより、まずは制度理解を深める必要性がある。

【協議事項（２）の参考資料】 三条市の介護支援専門員の現状把握と人材不足の課題

- ・ ケアマネジャー数、事業所数は共に減少傾向である。また、ケアマネジャーの高年齢化も進んでおり、引退する職員が増えてきている。
- ・ R7.7月現在で居宅サービスを利用している要介護認定者は2,874人であり、今後、85歳以上高齢者の増加と共に急増する見込みである。
- ・ ケアマネジャー一人あたりのケアプラン作成担当数は平均44人（厚労省資料R5全国平均値）
- ・ 現在のケアマネジャー数で換算すると、3,564人のうち、予防給付約2割を除くと2,851人が上限
- ・ 令和22年度の居宅の要介護認定者が2,989人の見込みであるため、ケアマネジャー担当上限が仮にこのまま維持されたとしても、R22には138人不足するおそれがある。

【ケアマネジャー数及び事業所数】

	R4	R5	R6	R7
介護支援専門員数（居宅）	85	89	81	81
居宅介護支援事業所数	29	28	26	25

【要介護認定者数の推移（将来推計）】

（第9期介護保険事業計画より）

	R7	R8	R12	R17	R22	R27
要介護認定者数（居宅）	2,874	2,890	2,949	2,994	2,989	2,804

- ・ 上記を踏まえ、ケアマネジャーのケアプラン作成が確実にできる環境整備が必要であるため、業務改善につながるツールの導入により、ケアマネジャーを始めとする介護サービス事業所全体の生産性向上となる取組を進めたい。
- ・ さらに可能であれば、業務負担軽減で生み出した時間を活用し、他の人材確保が難しい業務に従事してもらうことも期待できる。（国制度改正により、居宅介護支援事業所が介護予防の居宅介護支援の指定を受けることが可能。また、地域包括支援センターの総合相談業務の委託も可能）

介護情報基盤の活用により想定されるメリット・活用イメージ

社会保障審議会
介護保険部会（第122回）
令和7年6月30日

資料 3



利用者・家族



保険者（市町村）



介護事業所・
ケアマネジャー



医療機関

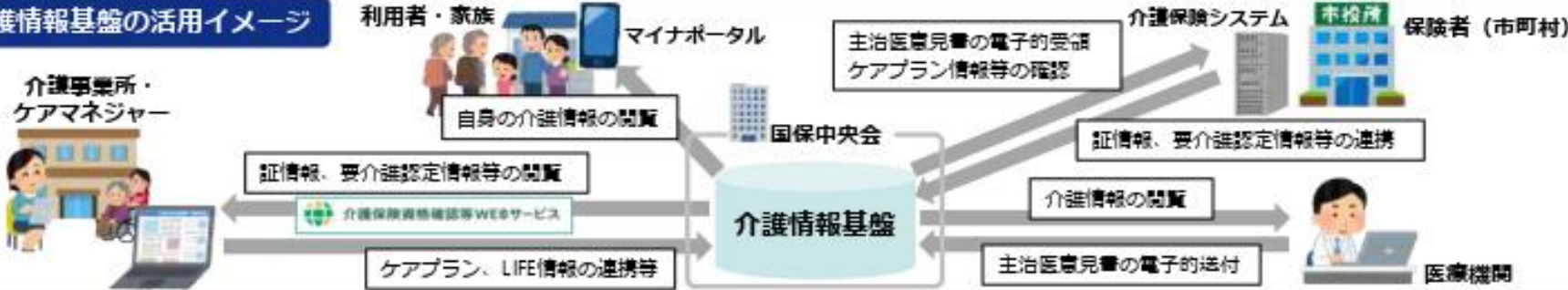
- ・関係者間での要介護認定に必要な書類等のやりとりがスムーズになり、要介護認定に要する期間が短縮される。
- ・サービス利用時における複数の証の提示が簡素化されることで、複数の証を管理・提示する負担が軽減される。
- ・自身の介護情報を確認できるため主体的な介護サービスの選択等につながるとともに、事業所間や多職種間の連携が強化され、本人の状態に合った適切なケアの提供が可能となるなど、介護サービスの質の向上が期待できる。

- ・要介護認定申請の進捗状況や、ケアプラン作成等に必要な要介護認定情報について、ケアマネジャーがWEBサービス画面上で随時確認可能となるため、市町村への電話や窓口での進捗状況の確認への対応や、ケアプラン作成等に必要な要介護認定情報の窓口・郵送での提供が不要となり、業務負担の軽減や印刷・郵送コストの削減が可能となる。
- ・主治医意見書について、医療機関から電子的に送付され、介護保険事務システムで取得可能となるため、要介護認定事務の迅速化や文書管理コストの削減が可能となる。

- ・要介護認定申請の進捗状況について、ケアマネジャーがWEBサービス画面上で随時確認可能となるため、市町村への電話等での問い合わせが不要となり、業務の効率化につながる。
- ・ケアプラン作成に必要な要介護認定情報をケアマネジャーがWEBサービス画面上で随時確認可能となるため、情報提供を市町村へ依頼する手続きや市町村窓口・郵送での受取が不要となり、迅速なケアプランの作成が可能となる。
- ・電子による資格情報の確認が可能となることで、サービス提供時の証の確認等にかかる業務負担が軽減される。
- ・介護情報基盤を活用することで、利用者の情報を事業所間や多職種間で共有・活用しやすくなり、本人の状態に合った適切なケアの提供が可能となるなど、提供する介護サービスの質の向上が期待できる。

- ・主治医意見書について、市町村への電子的提出が可能となることで、郵送が不要となり、業務負担が軽減される。
- ・また、過去の主治医意見書の閲覧が可能となる。
- ・ケアプランやLIFE等の情報の活用により、利用者の生活に関する情報や必要な医学的管理の情報の把握が可能となる。

介護情報基盤の活用イメージ

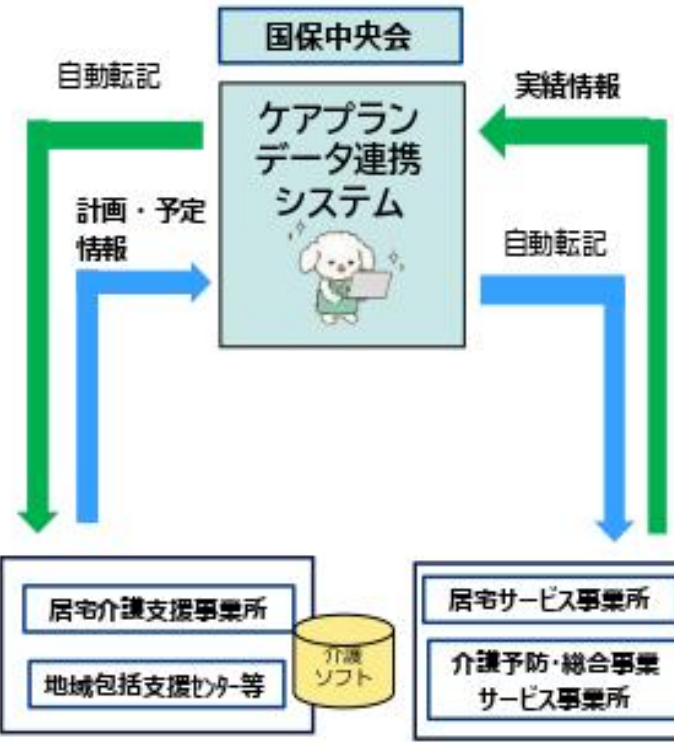


介護情報基盤とケアプランデータ連携機能の統合（イメージ）

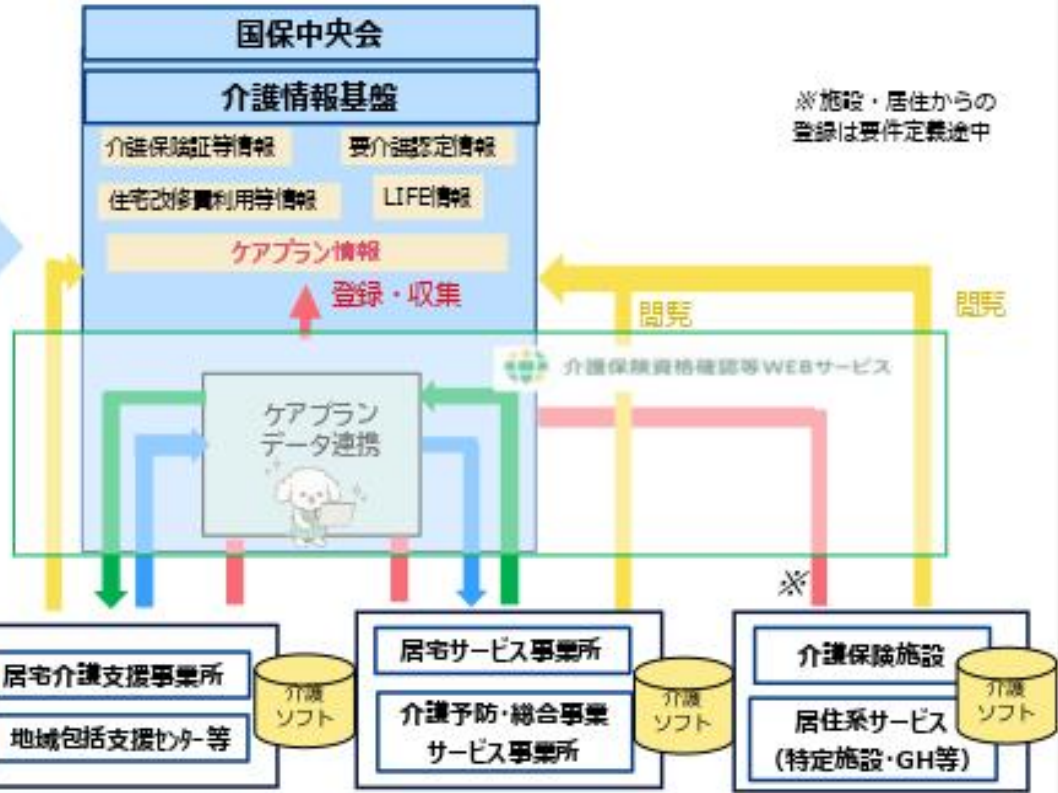
社会保障審議会
介護保険部会（第122回）
令和7年6月30日
資料 3

○ 介護情報基盤とケアプランデータ連携機能について、統合して一体的に運用することで、①事業者における利便性が向上すること、②ランニングコストの軽減が見込まれること、③事業者等に向けた普及促進が図られることから、介護情報基盤とケアプランデータ連携機能を統合することとしてはどうか。

既存のケアプランデータ連携システム



介護情報基盤とケアプランデータ連携機能を統合する場合



【協議事項（3）の参考資料】 三条市の訪問介護員の人材確保状況（市独自調査）

■ 三条市のサービス種別、職種別の人材確保状況（参照：R 5 年度調査）

実際の常勤職員数と円滑に業務を行うために必要と考える配置人数を比較

【種別】：訪問介護（32.4人）、介護老人福祉施設（29.6人）、通所介護（27.2人）で不足人数が多くなっている。（全体では101人不足）

【職種別】：介護職員（30.3人）、訪問介護員（28.1人）、看護職員（10.6人）、生活相談員（10.5人）で不足人数が多くなっている。

◇【種別】職員の過不足状況（令和5年度三条市介護人材実態調査）

	事業数	常勤換算の 人数	必要な 配置人数	不足人数
全体	88	1230	1331	101
訪問介護	16	97.2	129.6	32.4
訪問看護	3	9	11.1	2.1
通所介護	27	202.8	230	27.2
通所リハビリ	5	55.4	45.5	-9.9
短期入所生活介護	8	123.9	119.8	-4.1
短期入所療養介護	2	58.4	61.9	3.5
介護老人福祉施設	11	360.3	389.9	29.6
介護老人保健施設	2	59.9	63.4	3.5
介護医療院	2	155.1	159.9	4.8
認知症対応型通所介護	2	11.2	12.7	1.5
認知症対応型共同生活介護	6	57.4	65.6	8.2
小規模多機能型居宅介護	4	39.4	41.6	2.2

◇【職種別】職員の過不足状況（令和5年度三条市介護人材実態調査）

	事業数	常勤換算の 人数	必要な 配置人数	不足人数
サービス提供責任者	16	28.8	33.1	4.3
訪問介護員	16	68.4	96.5	28.1
生活相談員	48	60	70.4	10.5
看護職員	62	175.8	186.4	10.6
介護職員	59	670.9	701.1	30.3
機能訓練指導員	48	43.4	45.8	2.4
理学療法士	14	26.3	26.3	0
作業療法士	14	12.3	14.2	1.9
精神保健福祉士	2	1.7	1.7	0
言語聴覚士	12	3.9	4.5	0.6
栄養士	25	21.7	22.7	1
介護支援専門員	21	19.2	21.2	2
介護従業者（夜間・深夜以外）	6	32	34.3	2.3
介護従業者（夜間・深夜）	6	22.4	28	5.6
計画作成担当者A	6	3	3.3	0.3
介護従事者A	4	36.4	37.6	1.2


【職場環境改善の取組について】

※先進法人へのヒアリング 3法人・1機関に実施

「心理的安全性の向上」や「働きがいがある職場作り」を実践するために、法人情報や今後の取組について、職員への情報公表や根拠を数値化し説明することの必要性、職員個々の弱みをチームで共有し解決するために、職員間のコミュニケーションを重要視し、職員自身も自分が所属しているチームがどのような状態であるかマトリックス図を活用し理解してもらっている

職員が安心して働きやすい職場環境の整備では、職員の「知らないこと」への不安解消を目的に、法人取組や会議内容等の情報公開により見える化されており、組織内の連携構築に繋がっている。組織の方向性を決定する際の仕組みや法人内の関係性も構築されていることは重要である。

職場環境改善や働き方改革として、ICT導入により働きやすい職場環境づくりに取り組んだ。
生産性向上＝現状分析＋見える化⇒課題特定・改善という、法人全体で分析や検証を行うことが不可欠であることを認識している。



【ヒアリング結果による共通事項】

- ・法人の取組を**情報分析**し**数値化**することで、職員の「知らないこと」への不安に対して**根拠**に基づく**丁寧な情報発信・意見交換**を実施することが、職員と法人の信頼関係の構築に繋がっている。

【職員採用や定着の取組について】

※先進法人へのヒアリング 3法人・1機関に実施

ハローワークや民間の紹介会社での採用、マッチングやスキマバイト、スポットワーク等の人材活用を実施している。職員の入退職は毎年一定数あるため、職員の採用・育成・定着の強化に努めている。

現場から職員不足の声が上がってきても、実際の業務状況や支援内容はどうなっているのか。現場や業務における最適職員数で仕事をするためにはどうすればよいのか。不足部分の【根拠】が何であるか、客観的に分析することが重要である。

（例：総労働時間数、総職員数、業務処理能力、業務マニュアルやフロー等を分析している。）

学生の興味は、介護ロボットや自立支援を通じたケアの質の向上として、法人がどのような取組をしているのかである。「何のための自立支援か」を明確にし、採用戦略としてもICT活用を導入している。ご利用者が「自分でできること」を増やし、役割を担ってもらうことで、利用者の感情変化を職員間で共有し、「コミュニケーションやケア」に対する働きがいの向上につなげている。

職員が安心して働けるよう、法人としてハラスメント対策を強化している。

（例：マニュアル見直し、外部窓口設置、ハラスメント研修、顧問社会保険労務士や顧問弁護士と契約等）現在はカスタマーハラスメント対策を重点的に取り組んでいる。