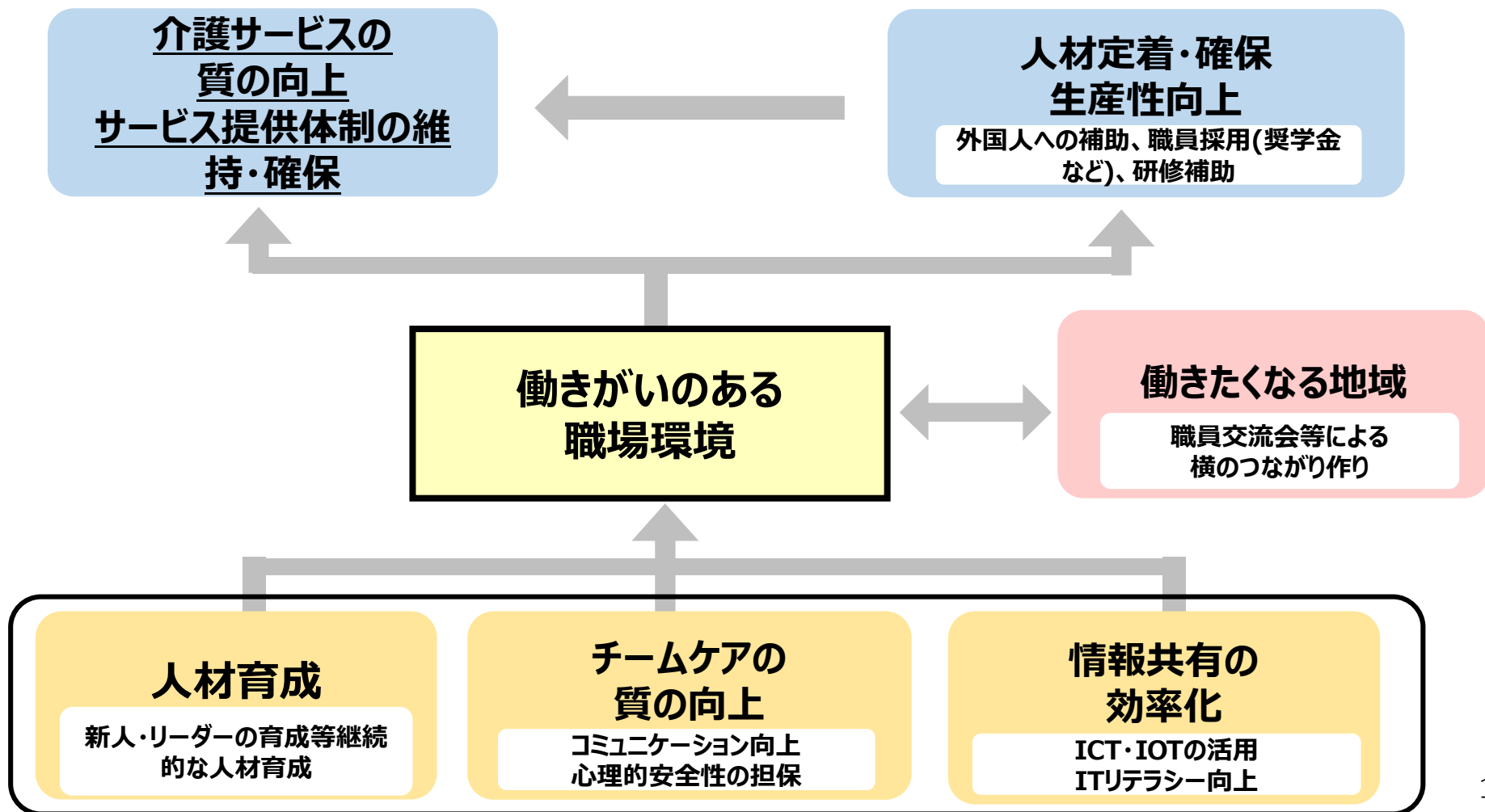


令和8年度事業の実施内容と 令和9年度の取組(案)について

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。



2 取組の優先順位と内容について (令和6年度 介護人材確保対策検討会資料より)

(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
- ③ 重点職種の業務効率化による負担軽減

- ① R8 実践報告予定⇒本日の協議事項
- ② R8 モデル事業 新規実施
- ③ R8 新規実施⇒本日の協議事項

(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）を通じ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）

R8 継続実施

(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

- (3) ① R8 新規実施
- ② 事業実施時期の検討
⇒本日の協議事項
- ③ R8 上期予定

(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（就業環境や日常生活環境の整備等へ補助）
- 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

- (4) ① R8 新規実施
- ②③ R8 中に検討予定

3 これまでの介護人材確保対策検討会の取組と評価

(1) 令和6年度

現状の課題整理と次年度の取組について検討

(2) 令和7年度

① モデル法人における職場環境改善事業

【概要】モデル法人：さかえ福社会 新人・リーダー研修などの階層別研修や職員のメンタルヘルスケアに取り組み、安心して働ける職場環境を目指す

【評価】法人内での課題が明確化でき、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。

② ICT・IoT活用に向けたデモンストレーション・機器展示

【概要】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、導入の動機付けとする。

【評価】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た。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。

③ 階層別職員研修（新人・中堅・管理者）

【概要】顔の見える（相談し合える）関係づくり 意見交換の機会

【評価】グループワークを中心に研修を行うことで、他事業所職員との意見交換の場になっていた。（令和8年度も開催予定）



4 令和8年度の取組内容（案）について



(1) 働きがいのある職場環境づくり

① モデル法人におけるICT・IoT活用に向けた伴走型支援：情報共有の効率化

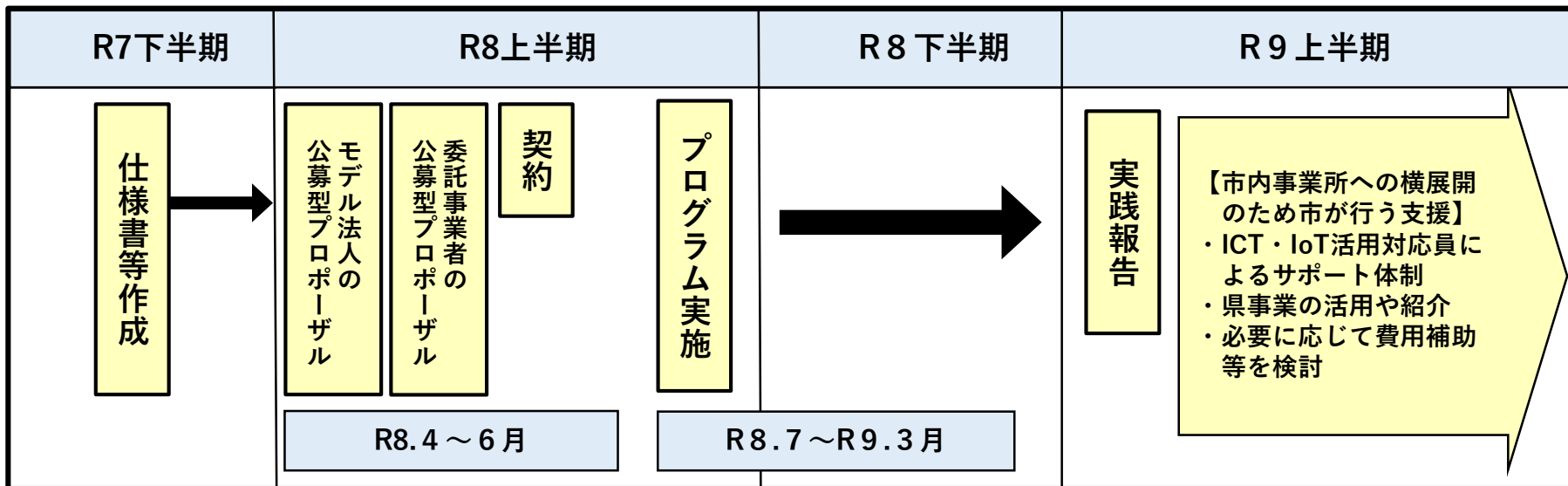
目的

ICTやIoT活用の試用的導入に対し伴走支援を行い、ICT機器等の導入を促進し、介護従事者の負担軽減及び就労継続のための環境整備を図るとともに、介護分野の生産性向上や業務改善等の介護サービスの質の向上を図る。

概要

介護現場のICT・IoT導入や活用実績の知見を持つ外部の専門家に委託し、モデル法人を選定して生産性向上や業務改善に取り組む。

※介護現場のICT活用指導の実績を持つ外部事業者へ委託を想定



4 令和8年度の取組内容（案）について



(1) 働きがいのある職場環境づくり

③ 重点職種（ケアマネジャー）の業務効率化による負担軽減：情報共有の効率化

目的

市内介護事業所におけるケアマネジャーのケアプラン作成に係る負担軽減等につながるツールの導入・定着により、居宅介護支援事業所をはじめとする介護事業所全体の生産性向上や業務改善を図る。

概要

居宅介護支援事業所をはじめとする介護事業所全体の生産性向上や業務改善を図るため、市内全事業所における業務負担軽減や経費削減を目的としたケアプランデータ連携システム等の導入及び定着のための支援を行う。

R7 下半期	R8 上半期	R8 下半期	R9 年度以降
フリーパス（ライセンス料年額21,000円が無料）キャンペーン中に導入申請呼びかけ 締切：R8年5月31日まで ※国R7補正によりR8年度中も延長を検討中	①フリーパスキャンペーン終了後は、ケアプランデータ連携システム未導入事業所への導入伴走支援を実施する。また、国保中央会や国保連合会への協力依頼、ヘルプデスクサポートサイト等を活用し普及啓発も実施する。 ②市に介護人材確保・ICT/IoT導入・活用対応員を配置し、市内介護事業所のシステム導入支援・活用支援を実施する。その他、ICT/IoT導入・活用について、介護事業所からの問合せに対して訪問、電話等で支援を実施する。（①のシステムを含む。）		①全事業所の共有システム化まで継続支援する。 ②全事業所の共有システム化まで職員を配置し、継続支援する。

令和8年1月23日（金）に、厚生労働省や国保中央会より講師を招き、「三条市ケアプランデータ連携システム説明会（オンライン形式）」を開催し、システム概要を周知し導入促進を実施した。

現在ケアプランデータ連携システム導入のフリーパスキャンペーン（※令和7年6月1日～令和8年度中も継続予定）を活用し、R9年度までに三条市内の全ての介護事業所に導入を目指す。

4 令和8年度の取組内容（案）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

経営層の情報交換

介護人材確保対策検討会の場などを活用した法人間の情報交換

新人職員交流会



【目的】

顔の見える（相談し合える）関係づくり

【概要】

交流会企画・実施（テーマに沿ったグループワーク等）、SNS等による介護職魅力発信

中堅職員交流会

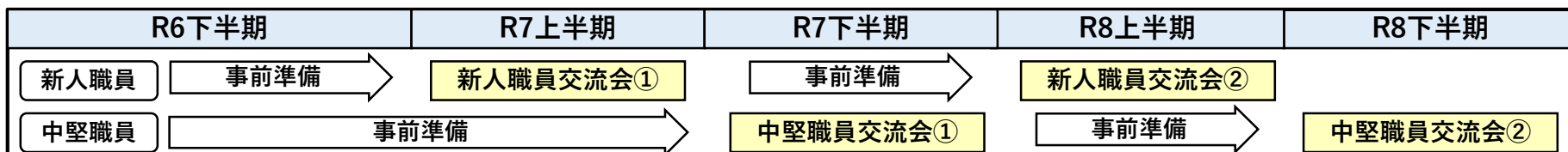


【目的】

顔の見える（相談し合える）関係づくり/
専門的な知識・技術の向上

【概要】

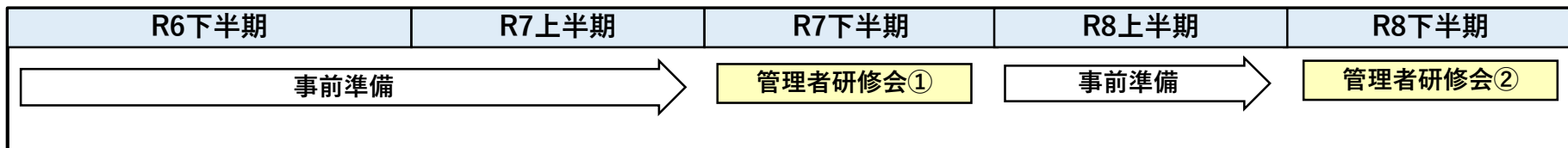
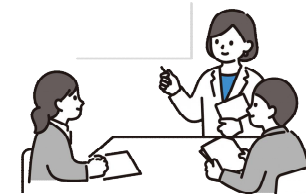
研修企画、実施（テーマに沿ったグループワーク、講師を招聘する学び等）



管理者向け研修会

【目的】 事業所を超えた横の連携（地域全体の連携強化を促す）

【概要】 中堅職員の育成・指導方法や伴走型リーダーシップのあり方など



【目的】 【概要】 について、今後委託事業所とアンケート結果の振返りを実施し、次年度の取組について階層別の職員像を定め、交流会・研修会のテーマを検討予定である。

4 令和8年度の取組内容（案）について



(3) 人材確保・定着のための費用補助

① 外国人雇用への支援（移動・日本語習得の補助）：人材定着・確保生産性向上

目的

外国人雇用の受け入れにおいては、就業環境や日常生活環境の整備等が重視されており、介護事業所にとって移動・日本語習得に係る費用負担が受入の障壁となっているケースがある。市内介護事業者における人材確保のため、外国人介護人材の移動・日本語習得の事業者支援を行う。

概要

介護事業所が外国人介護人材受入のために行う就業環境や日常生活環境の整備等に係る費用を補助支援する。

【補助金額】

- ・補助対象経費の2/3、1介護事業所につき、上限30万円とする。
※同一敷地内に複数の介護事業所を運営している場合、1つの介護事業所として数えることとする。

【補助対象経費】

- ・移動に係る費用（例）外国人介護人材の通勤や日常生活等の移動に係る費用
送迎車のリース代、ガソリン代、デマンド交通代等
- ・日本語習得に係る費用（例）翻訳機購入代、日本語学習テキスト代、日本語能力試験受験代等

市内法人外国人雇用実績（令和7年度まで）

受入れ制度		人数	国籍
三条市内の雇用人数		48名	
内 訳	EPA	0名	・インドネシア ・ネパール ・ミャンマー ・モンゴル
	在留資格 留学⇒介護	10名	
	技能実習	13名	
	特定技能	25名	

4 令和8年度の取組内容（案）について



②外国人介護人材受入支援セミナーの開催：人材定着・確保 生産性向上

【目的】 介護事業所の外国人材雇用促進や受入制度の理解を深めるため外国人の受入サポートを支援している機関等によるセミナーを開催する。

【概要】 介護事業所に対して外部講師による外国人介護人材受入制度の説明や採用等に関する質疑応答並びに市内介護事業所で既に外国人介護人材を受け入れている法人による事例報告を行う。

③介護人材確保・採用力向上セミナーの開催：人材定着・確保 生産性向上

【目的】 介護事業所の人材確保・採用力向上を目的として、介護分野や他業種における効果的な採用方法等を学び効果的な採用へとつなげることができる機会の提供を行う。

【概要】 介護事業所が直面する人材確保の課題解消や自法人の魅力の再認識、介護分野以外の効果的な採用方法・PR方法の習得のためのセミナーの実施により、事業の持続可能性とサービスの質を確保し、人材確保や定着につなげる。

(参考) 訪問介護事業所ヒアリング (市内3事業所に実施)

訪問介護事業所の課題や改善取組についてヒアリング

ヒアリング項目例

- ① 1人訪問の業務不安に対して、どのようなサポート体制を行っているか。また求人採用ではどのような工夫をしているか。
- ② 特定の職員に業務が集中し、残業が慢性化していないか。
- ③ 訪問ルート作成に時間がかかり、作成した訪問ルートにムダやムラが生じていないか。
- ④ 訪問先での手書きによる記録業務に多くの時間を要していないか。
- ⑤ 管理者と訪問介護員のコミュニケーションが効率的に行えているか。等

※参照：厚生労働省老健局 介護サービス事業における生産性向上（業務改善）に資するガイドライン

【現状】

- ・ 1人訪問の不安について、同行訪問やOJT研修、緊急時の連絡体制整備等の徹底による業務習得と事業所連携を構築している。
- ・ 求人採用では募集条件の間口を広く、1件、1時間だけでも時短勤務可、働くきっかけにしやすいよう求人掲載している。その他、研修体制充実、資格取得補助等
- ・ 業務の見える化や役割分担はできている ・ 定期会議や1on1面談等、相談体制あり。

【今後の課題】 ※3事業所ともに、他事業所との情報交換の場を要望あり。

- ・ 専門職が専門性を活かす業務ニーズに対応するために、生活援助について民間参入、有償ボランティアなど、ニーズ対応の細分化（ゴミ出し・買い物等）
- ・ 社会資源の積極活用（移動スーパーや宅配注文等の活用）
- ・ 冬期間の駐車スペースの協定
- ・ 業務を円滑に連携や処理するためにICT機器導入

5 令和9年度の取組（案）について

（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**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）**本日の協議事項**
今年度実施した新人職員研修の実施状況から、R8年度中にどんな情報を誰宛に発信することが介護の魅力発信や採用活動に効果的か、実施方法を検討する。

②**マッチング支援**

自治体公式求人求職サイト「マッチボックス」を県内の自治体もシステム導入しているが、導入後の運営状況や採用実績を踏まえ、事業内容を検討する。
⇒ 来年度以降検討する。

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**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
⇒ 来年度以降検討する。

6 本日の協議事項

令和8年度と令和9年度を取組案として提案している次の3点について、委員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、具体的な取組案等について意見交換します。

- (1) モデル事業（職場環境改善事業）実施後の横展開について**
- (2) 重点職種（訪問介護員）の業務効率化について**
- (3) 令和9年度以降の情報発信の実施方法について（介護の魅力発信や採用活動の情報発信方法）**