

# 介護人材確保における課題の 整理について

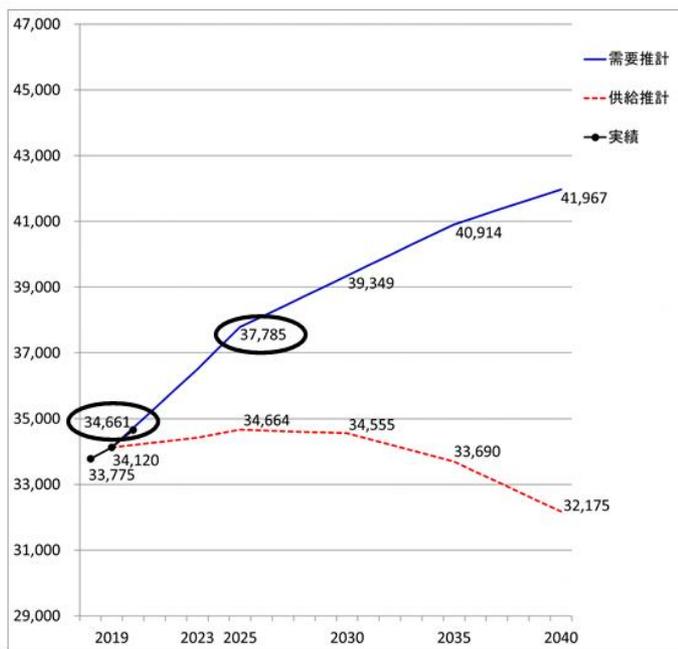
福祉保健部高齢介護課

# 1 介護人材確保における三条市の考え方

## ■三条市第9期介護保険事業計画より

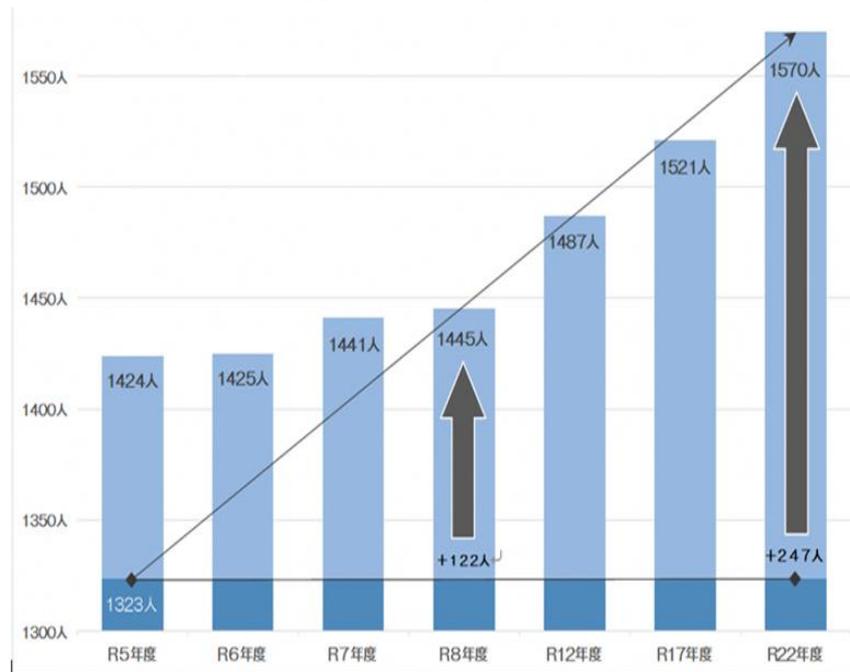
- ・ 持続可能な介護保険制度の運営
- ・ 介護事業者の存続
- ・ 人材確保が重要であり、質の担保と安定的な人材確保策が必要
- ・ 業務の細分化（IT化、無資格者でもできる業務、専門職ならではの業務）
- ・ セカンドキャリアも大事だが、今いる人材を育てていくことがもっとも大事

◇介護人材必要数の将来推計



〈厚生労働省の需給推計（常勤換算）〉

◇市の介護人材の需給推計



### ◇県が算出した介護職員の年間確保必要数

2025年（R7年）必要数 37,785人（厚生労働省の需給推計調査に基づき算出）  
2019年（R元年）現状数 34,120人（厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」）  
差引（6年間）3,665人 → 年間約600人の確保が必要

### ◇三条市の介護職員の年間確保必要数（R5を基準として推計）

2025年（R7年）必要数 **118人**  
2040年（R22年）必要数 **247人**

## 2 三条市の介護人材の現状について（稼働率、サービス提供状況）

### ■利用者数・稼働率等

稼働率は、通所系全体で52.0%、入所系全体で87.1%、訪問系全体で67.1%（1日当たり）  
 →入所系の稼働率が高くなっている。

### ■利用者が希望するサービスの提供状況

利用者が希望するサービスの提供が「できている」「概ねできている」が全体合計で84.8%、  
 「あまりできていない」は5.4%となり、最も割合が高い入所系でも11.5%と約1割に留まっている。  
 →しかし、あまり提供できていない理由としては、人材不足に関連した理由が多く挙がった。

- 【主な理由】（訪問介護） 訪問時間の重複が多く、訪問できる従事者がいない場合希望に添えない  
 （入所系） 人材不足にて行事やクラブ活動、個別ケアなど縮小又は中止せざるを得ない状況  
 （入所系） 排泄介助の希望数に対してサービスとして入れる数が足りない（人手不足により）

◇利用者数・稼働率等（R5 三条市介護事業所アンケート調査）

#### 通所系・入所系

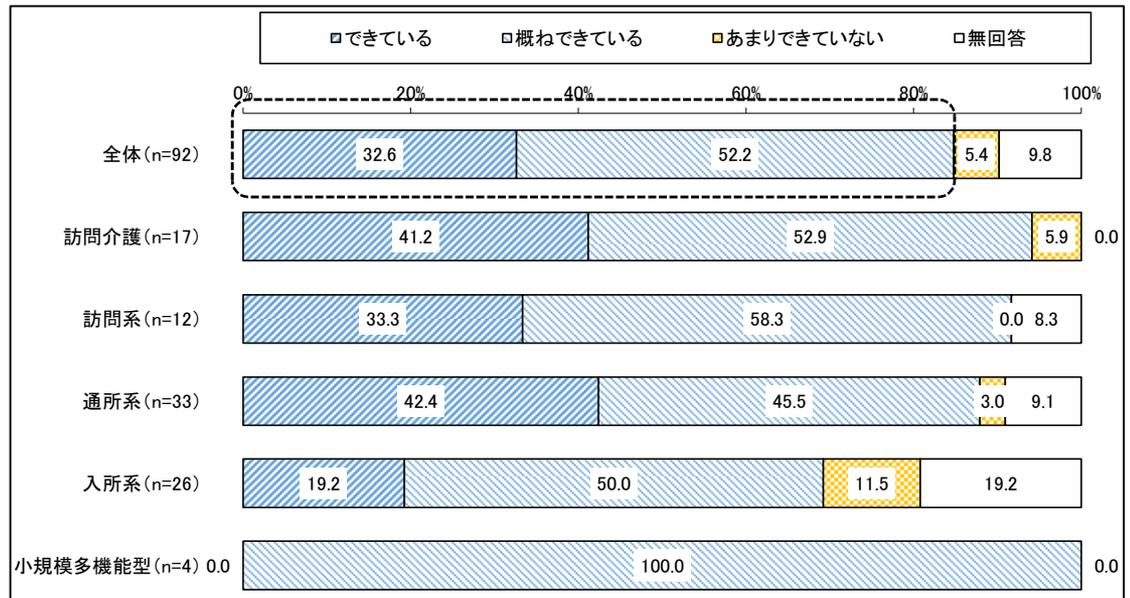
	事業所数	定員	利用者数 (平均)	稼働率
通所系	42	867	451.05	<b>52.0%</b>
入所系	27	1456	1268	<b>87.1%</b>

#### 訪問系

※1 上段：合計、下段：1人当たり平均

※1	提供可能な 平均時間(日)	実際の提供 平均時間(日)	1か月の 就業日数	稼働率
全体	1362.5	913.82	4512.5	<b>67.1%</b>
	4.8	3.2	16	
訪問介護	906	560.72	3025.5	61.9%
	4.9	3.0	16.4	
訪問系	315	211.6	946	67.2%
	5.2	3.5	15.5	
小規模多機能型	141.5	141.5	541	100%
	3.8	3.8	14.6	

◇利用者が希望するサービスの提供状況（R5 三条市介護事業所アンケート調査）



## 2 三条市の介護人材の現状について（職員の年齢、就業状況）

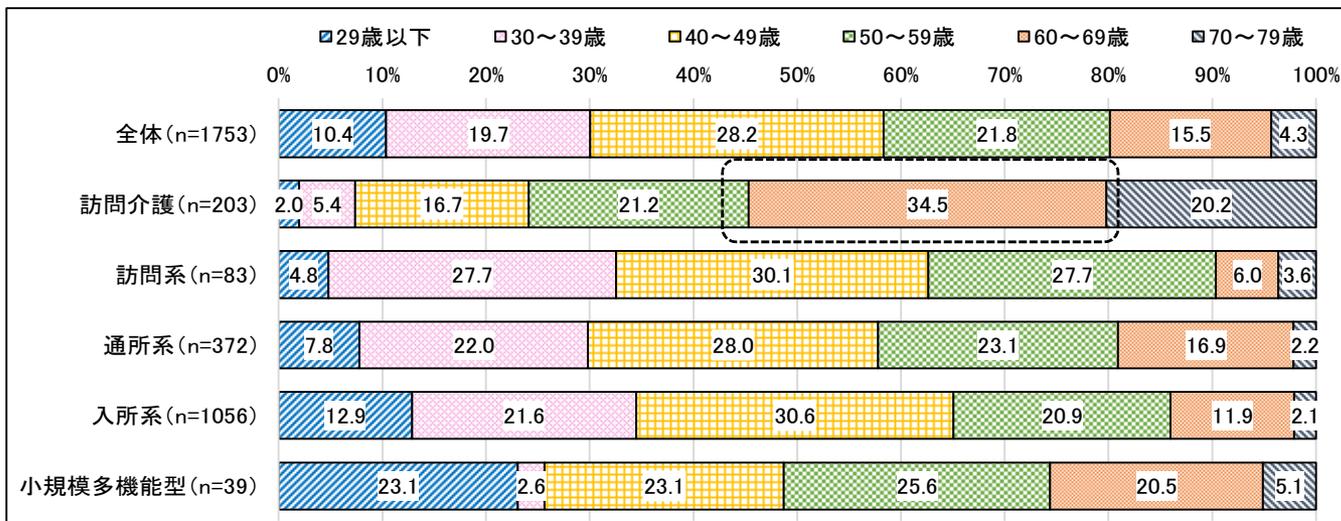
年齢構成

全体：「40～49歳」の割合が最も高く、次に「50～59歳」と「40～59歳」で5割を占める。  
訪問介護は「60～69歳」が最も割合が高く、「70歳以上」「60歳以上」の高齢層が5割以上

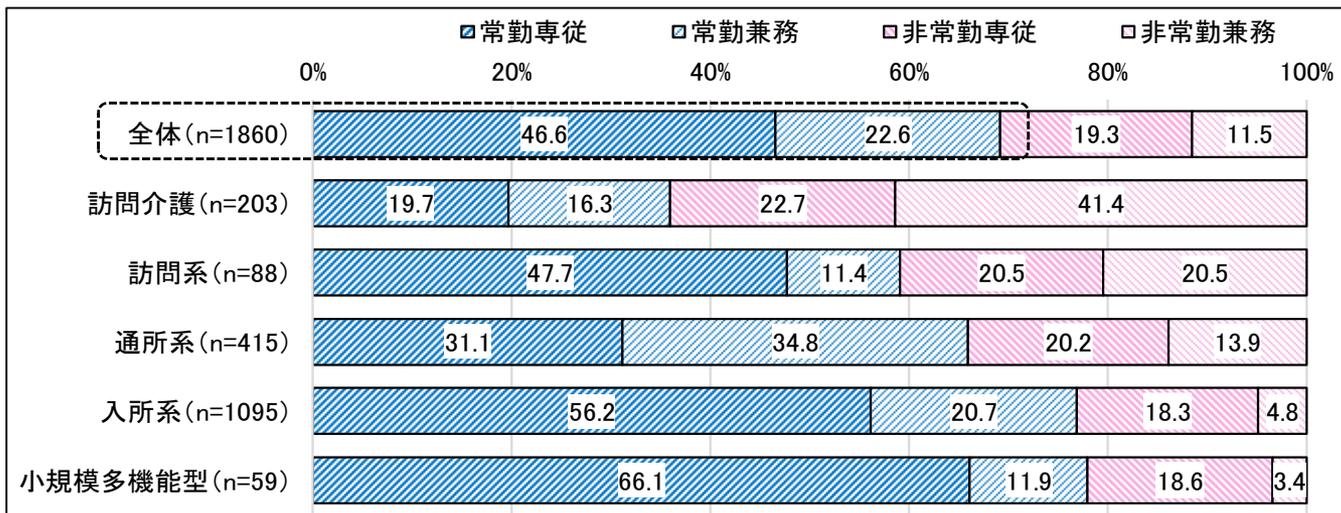
就業状況

全体：「常勤」は69.2%、「専従」は65.9%  
「常勤」「専従」の割合は、入所系と小規模多機能型で高く、訪問介護で低くなっている。

職員の年齢構成



職員の就業状況



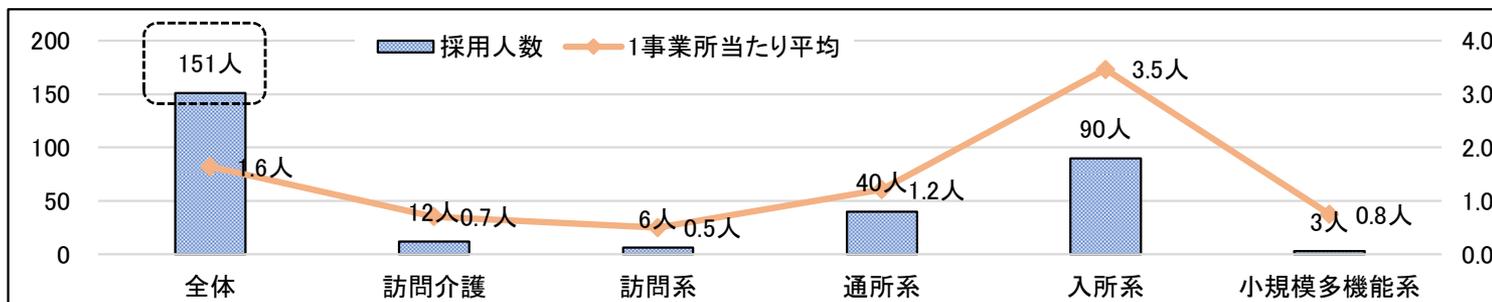
## 2 三条市の介護人材の現状について（職員の採用・離職状況）

- 【採用状況】
- 令和4年の採用人数は151人（1事業所当たり平均で1.6人）
  - 従業員数における採用人数の割合は8.1%
  - 採用人数が多いのは、入所系（3.5人）、通所系（1.2人）の順

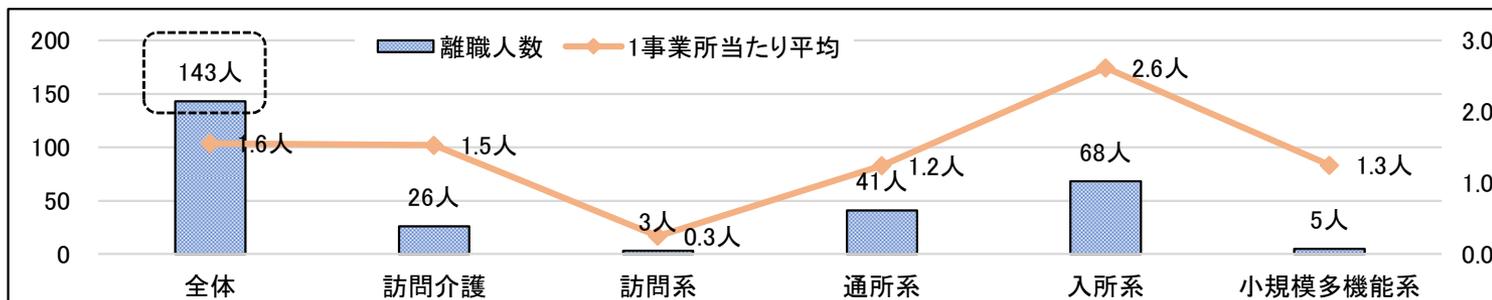
- 【離職状況】
- 令和4年の離職者数は143人（1事業所当たり平均で1.6人）
  - 従業員数における離職者数の割合は7.7%
  - 離職者数が多いのは、入所系（2.6人）、訪問介護（1.5人）の順

⇒積極的な採用状況が伺えるものの、離職者数は採用人数を若干下回る程度で、大幅な人員増はできていない状況。

◇職員の採用人数（R5 三条市介護事業所アンケート）



◇職員の離職人数（R5 三条市介護事業所アンケート）



## 2 三条市の介護人材の現状について（職員の採用・離職状況）

### ■職員の募集方法

**1位：ハローワーク    2位：法人HP閲覧    3位：職員の知人等の紹介**

- ・「その他」の回答内容：「紹介会社」、「新卒・学校訪問」、「有料求人サイト」等
- ・県福祉人材センターは全体で1.1%に留まっている

#### ◇職員の募集方法（R5 三条市介護事業所アンケート）

	ハローワーク	法人HP閲覧	職員の知人等の紹介	求人誌	県福祉人材センター	その他
全体（n=183）	39.3	16.4	15.3	3.8	1.1	24.0
訪問介護（n=15）	13.3	26.7	26.7	0.0	0.0	33.3
訪問看護（n=4）	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
通所介護（n=49）	40.8	28.6	16.3	4.1	2.0	8.2
通所リハビリ（n=2）	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
短期入所生活介護（n=40）	37.5	20.0	17.5	5.0	0.0	20.0
短期入所療養介護（n=7）	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	57.1
介護老人福祉施設（n=35）	31.4	5.7	11.4	0.0	2.9	48.6
介護老人保健施設（n=7）	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	57.1
介護医療院（n=15）	66.7	13.3	20.0	0.0	0.0	0.0
認知症対応型共同生活介護（n=0）	-	-	-	-	-	-
認知症対応型共同生活介護（n=6）	33.3	0.0	16.7	33.3	0.0	16.7
小規模多機能型居宅介護（n=3）	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3

## 2 三条市の介護人材の現状について（職員の採用・離職状況）

### ■ 離職理由 ※P8 グラフ参照

#### 【三条市】

**1位：精神的・身体的理由** 2位：**人間関係の問題** 3位：結婚・出産

#### 【国】

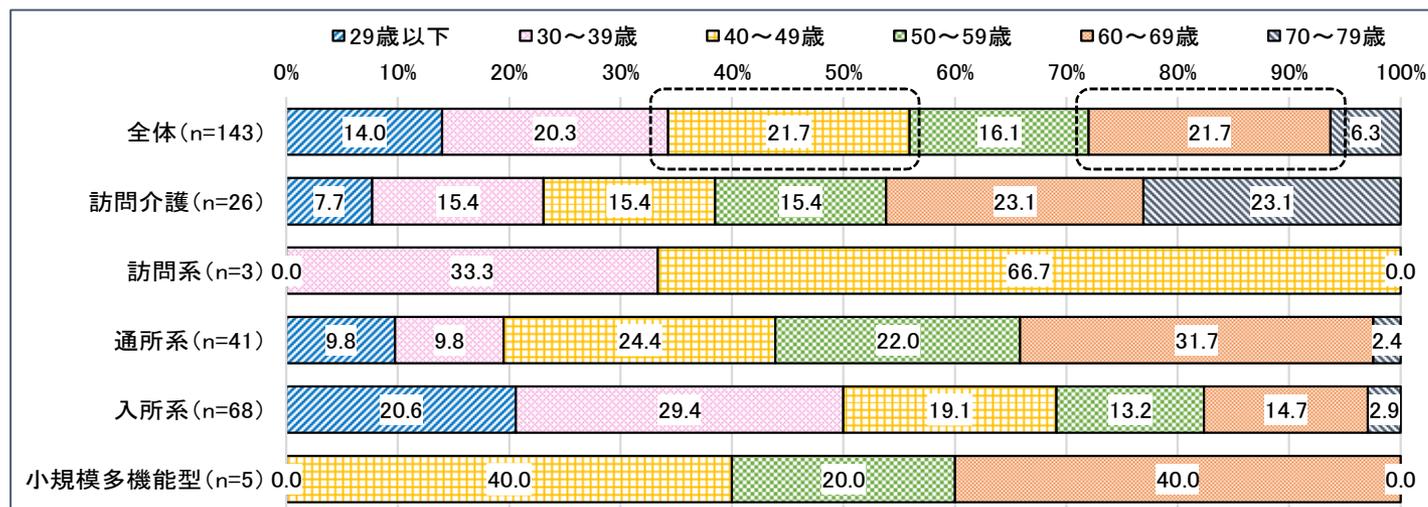
(男性) **1位：理念や運営のあり方に不満** 2位：人間関係の問題 3位：収入面

(女性) **1位：人間関係の問題** 2位：理念や運営のあり方に不満 3位：他に良い仕事があった

### ■ 離職者の年齢

**「40～49歳」、「60～69歳」の割合が最も高く、次に「30～39歳」と続いている。**

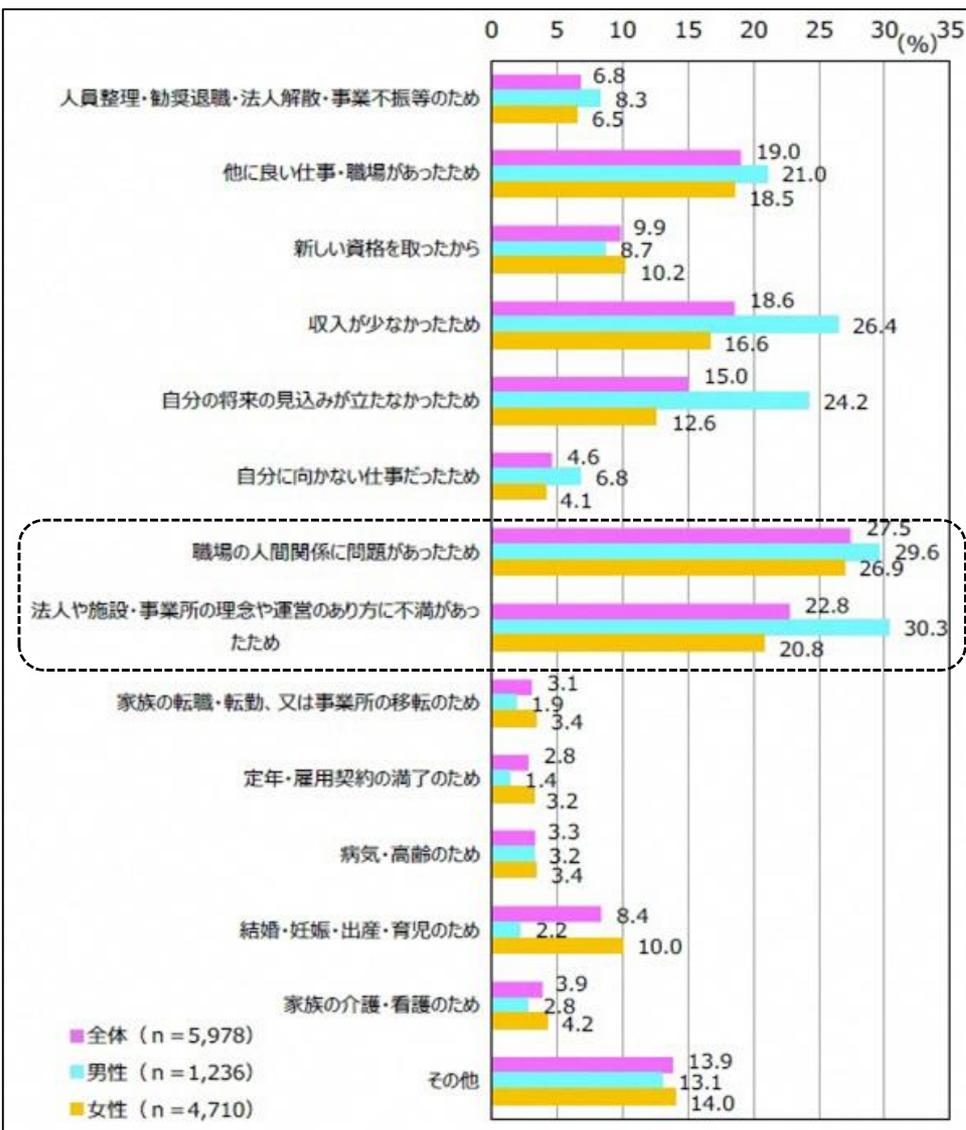
◇ 離職者の年齢（R5 三条市介護事業所アンケート）



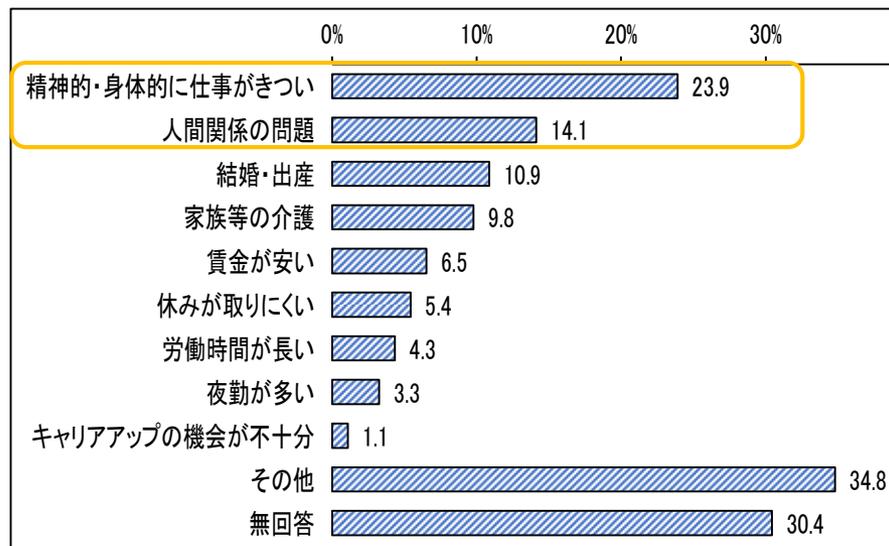
## 2 三条市の介護人材の現状について（職員の採用・離職状況）

### ◇離職理由

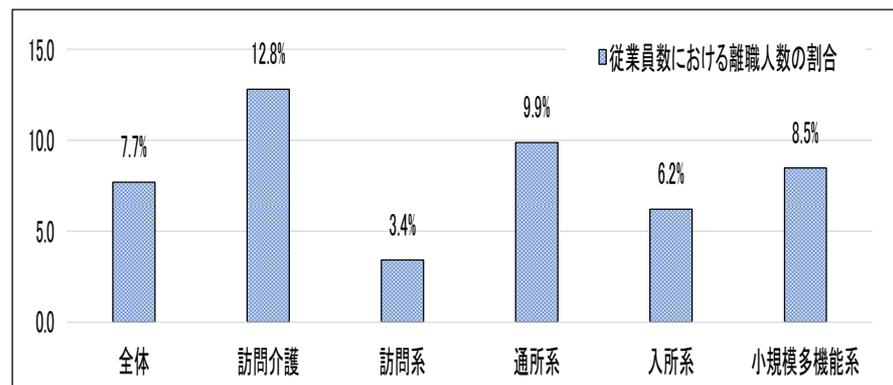
（介護労働安定センター：令和4年度「介護労働実態調査」結果の概要について）



### ◇離職理由（R5 三条市介護事業所アンケート）



### ◇離職人数の割合（R5 三条市介護事業所アンケート）



## 2 三条市の介護人材の現状について（介護人材の確保状況）

### ■ サービス種別別、職種別の人材確保状況

○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。

◇【種別別】職員の過不足状況（R5 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
<b>訪問介護</b>	16	97.2	129.6	<b>32.4</b>
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（R5 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
<b>訪問介護員</b>	16	68.4	96.5	<b>28.1</b>
生活相談員	48	60	70.4	10.5
看護職員	62	175.8	186.4	10.6
<b>介護職員</b>	59	670.9	701.1	<b>30.3</b>
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

## 2 三条市の介護人材の現状について（介護人材確保に向けた取組）

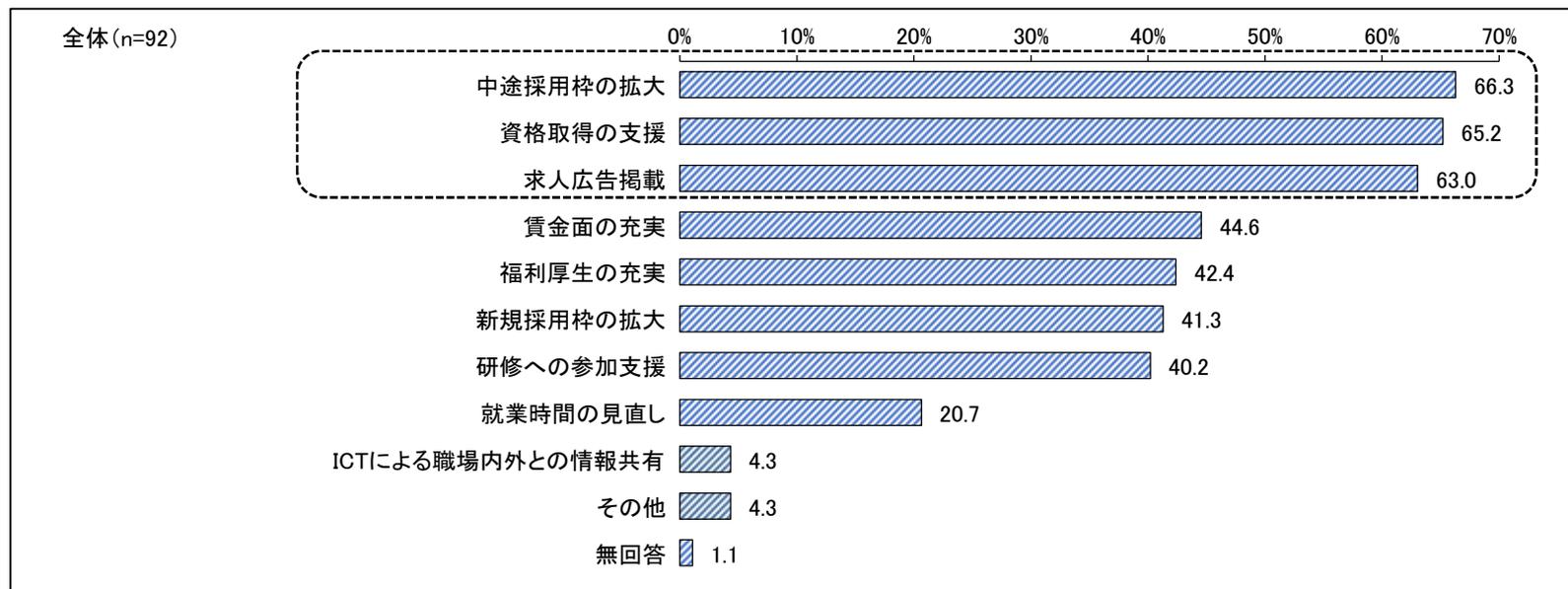
### ■ 人材確保のために行っている取組

**「中途採用枠の拡大」、「資格取得の支援」、「求人広告掲載」の割合→6割台で高い。**

### ■ 早期離職防止や定着促進のために取り組んでいること（P11参照）

**「業務改善や効率化等による働きやすい職場づくりの推進」が最も割合が高い。**  
**次に「仕事内容の希望の聴取（持ち場の異動など）」、「賃金・労働時間等の労働条件（休暇の取得を含む）の改善」、「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望の聴取」の順に続いている。**他にも5割以上となっている取組が多く、人材確保のために様々な取組をしていることが伺える。

#### ◇ 人材確保のために行っている取組（R5 三条市介護事業所アンケート）



## 2 三条市の介護人材の現状について（介護人材確保に向けた取組）

	業務改善や効率化等による働きやすい職場づくりの推進	仕事内容の希望の聴取（持ち場の異動など）	賃金・労働時間等の労働条件（休暇の取得を含む）の改善	労働時間（時間帯・総労働時間）の希望の聴取	非正規職員から正規職員への転換の機会の設定	職場内のコミュニケーションの円滑化（ミーティング、意見交換会等）	健康対策や健康管理の推進	能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映
全体 (n=88)	68.2	65.9	64.8	63.6	62.5	62.5	61.4	61.4
訪問介護 (n=16)	50.0	56.3	68.8	87.5	50.0	62.5	56.3	50.0
訪問看護 (n=3)	66.7	33.3	100.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3
通所介護 (n=27)	81.5	70.4	77.8	70.4	66.7	66.7	63.0	63.0
通所リハビリ (n=5)	80.0	60.0	20.0	20.0	40.0	60.0	80.0	40.0
短期入所生活介護 (n=8)	62.5	62.5	50.0	50.0	62.5	50.0	50.0	75.0
短期入所療養介護 (n=2)	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
介護老人福祉施設 (n=11)	63.6	90.9	54.5	72.7	81.8	72.7	72.7	72.7
介護老人保健施設 (n=2)	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
介護医療院 (n=2)	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0
認知症対応型通所介護 (n=2)	50.0	100.0	100.0	100.0	100.0	50.0	100.0	100.0
認知症対応型共同生活介護 (n=6)	66.7	66.7	66.7	66.7	83.3	66.7	50.0	66.7
小規模多機能型居宅介護 (n=4)	100.0	75.0	75.0	50.0	75.0	100.0	75.0	75.0

◇早期離職防止や定着促進のために取り組んでいること

(R5 三条市介護人材実態調査)

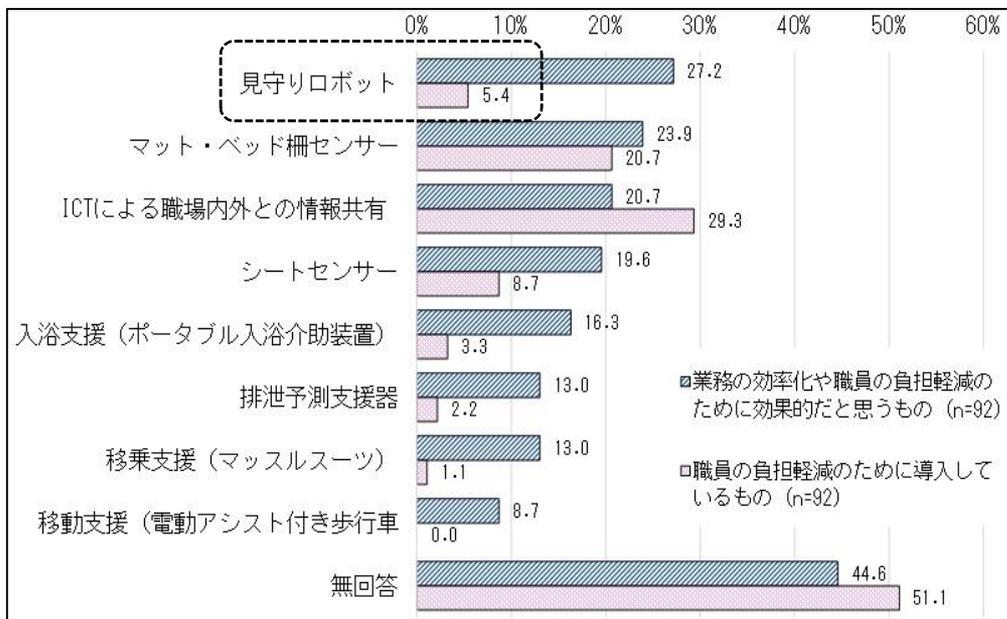
	能力開発の充実（社内研修の実施、社外研修の受講・支援等）	悩み、不満、不安などの相談窓口の設置（メンタルヘルス対策を含む）	新人の指導担当、アドバイザーの配置	キャリアに応じた給与体系を整備	経営者・管理者と従業員が経営方針・ケア方針を共有する機会の設定	介護ロボットの導入	その他	無回答
全体 (n=88)	59.1	58.0	54.5	51.1	46.6	26.1	1.1	10.2
訪問介護 (n=16)	56.3	50.0	50.0	37.5	37.5	12.5	6.3	6.3
訪問看護 (n=3)	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0
通所介護 (n=27)	51.9	51.9	55.6	63.0	48.1	22.2	0.0	3.7
通所リハビリ (n=5)	80.0	60.0	40.0	80.0	60.0	0.0	0.0	20.0
短期入所生活介護 (n=8)	62.5	62.5	62.5	50.0	37.5	62.5	0.0	12.5
短期入所療養介護 (n=2)	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0
介護老人福祉施設 (n=11)	72.7	81.8	63.6	36.4	63.6	54.5	0.0	9.1
介護老人保健施設 (n=2)	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0
介護医療院 (n=2)	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
認知症対応型通所介護 (n=2)	100.0	100.0	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
認知症対応型共同生活介護 (n=6)	50.0	66.7	33.3	50.0	50.0	16.7	0.0	16.7
小規模多機能型居宅介護 (n=4)	75.0	100.0	75.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0

## 2 三条市の介護人材の現状について（負担軽減のための取組）

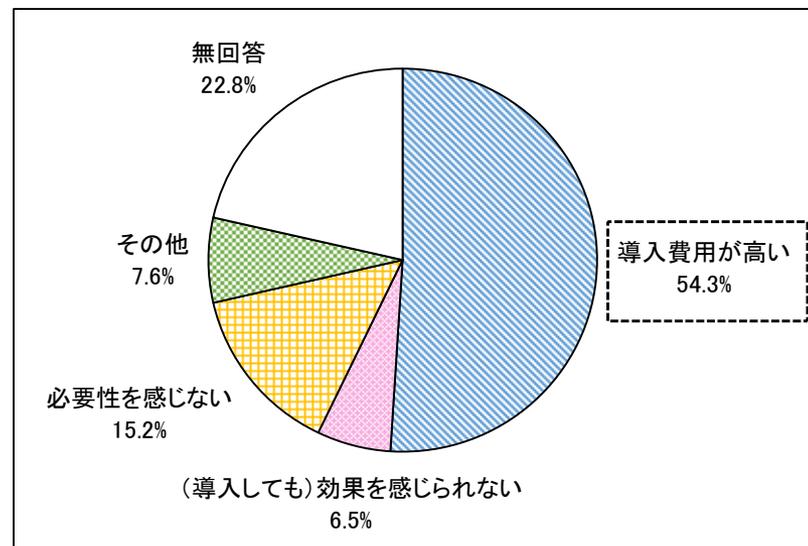
### ■ 職員の負担軽減のために導入しているもの

- ・「ICTによる職場内外との情報共有」を導入している割合が最も高い。
  - ・業務効率化や負担軽減のために効果的だと思うものは、「見守りロボット」の割合が最も高いが導入している事業所は5.4%に留まっている。
- ⇒導入していない理由の半数以上は「導入費用が高い」が54.3%と高く、導入したくてもできていない状況が伺える。

◇負担軽減のために導入しているもの（R5 三条市介護事業所アンケート）



◇効果的だと思うが導入していない理由（R5 三条市介護事業所アンケート）



## 2 三条市の介護人材の現状について（職員配置状況）

### ■ 市内特別養護老人ホームの現況 【常勤換算職員配置】

※介護サービス状況公表システム掲載情報から算出

三条市の特別養護老人ホームにおける常勤換算職員配置数 ⇒ 平均で2.08

→ 全国平均の2.20と比較すると、やや潤沢な配置ではある。

一方で、特別養護老人ホームの職員配置基準である3に近い施設もある。

常勤換算職員配置：全国平均 【 従来型 2.20 / ユニット型 1.80 】

#### ◇介護職員の配置状況【特別養護老人ホーム】

施設名	常勤換算人数 (看護+介護)	常勤換算 職員配置	経験5年以上の 職員
A	39.9	2.01	75%
B	58.4	1.71	52%
C	46.94	1.70	85%
D	34.4	2.33	66%
E	25.7	2.72	71%
F	28.5	2	71%

## 2 三条市の介護人材の現状について（職員配置状況）

### ■ 市内特別養護老人ホームの現況 【職員の経験年数、常勤・非常勤の割合】

**【A】**

経験年数	常勤	非常勤	合計
1年未満	5%	0%	5%
1年～3年未満	11%	14%	11%
3年～5年未満	8%	14%	9%
5年～10年未満	11%	0%	9%
10年以上	65%	71%	66%

**【D】**

経験年数	常勤	非常勤	合計
1年未満	3%	0%	3%
1年～3年未満	10%	33%	13%
3年～5年未満	17%	33%	19%
5年～10年未満	21%	0%	19%
10年以上	48%	33%	47%

**【B】**

経験年数	常勤	非常勤	合計
1年未満	10%	0%	9%
1年～3年未満	20%	40%	21%
3年～5年未満	20%	0%	18%
5年～10年未満	20%	40%	21%
10年以上	31%	20%	30%

**【E】**

経験年数	常勤	非常勤	合計
1年未満	10%	33%	13%
1年～3年未満	14%	33%	17%
3年～5年未満	0%	0%	0%
5年～10年未満	29%	0%	25%
10年以上	48%	33%	46%

**【C】**

経験年数	常勤	非常勤	合計
1年未満	0%	18%	4%
1年～3年未満	6%	0%	4%
3年～5年未満	6%	9%	7%
5年～10年未満	14%	27%	17%
10年以上	74%	45%	67%

**【F】**

経験年数	常勤	非常勤	合計
1年未満	11%	0%	6%
1年～3年未満	17%	15%	16%
3年～5年未満	11%	0%	6%
5年～10年未満	17%	23%	19%
10年以上	44%	62%	52%

## 2 三条市の介護人材の現状について（ヒアリング結果）

### ■ 市内各法人、関係機関へのヒアリングで挙げた主な課題

#### （１）職員の採用について

- ・無料で利用できるハローワーク等の一般的な募集ルートでは、応募者が少ない、全くいない。
- ・求人サイトへの情報掲載、人材紹介、就職セミナーへの参加は、掛かるコストが高額である。  
また、就職セミナーの効果は薄い。
- ・養成校の実習生の採用は、近隣に養成校がなく、他市に学生が流れてしまう。

#### （２）職員の定着率について

- ・新卒者（養成校の実習生等）は、学生数の減少が顕著である他、学生が抱くイメージと現場の実態にギャップがある。
- ・中途採用者について、経験者の場合はベースがあると思い指導が不十分になってしまう。  
→作業内容は分かってても、風土や文化が分からない。
- ・転職を繰り返してきた人が多く、定着が難しい。
- ・介護助手は、勤め始めると徐々に求められることが増えていってしまう。

## 2 三条市の介護人材の現状について（ヒアリング結果）

### ■ 市内各法人、関係機関へのヒアリングで挙げた主な課題

#### （3）ICT・IOTの導入について

- ・機器を入れて解決するものではない。その後の支援がないと失敗する。
- ・高額な費用が掛かる。
  - 県の補助額が少ない、予算枠の関係で採択されない。
  - リースすることで、費用を抑えている施設もある。
- ・大手企業を参考にしても、施設規模により取り入れ方も考えなければならず、運用の難しさがある。

#### （4）外国人人材の雇用

- ・居住場所の手配や支援が必要。
- ・通勤手段の確保が困難。
- ・言語の取得が難しく、教育の壁に当たる。
- ・育成に時間が掛かる。（約3年派遣し、戻ってきてからようやく働ける 等）

#### （5）その他（職員の研修、人材育成等）

- ・リーダーを対象に研修をしてきたが、研修後も状況の変化を感じにくい。
- ・人事評価は成長意欲がある想定でできており、現状と合致しない。

### ■ 市内各法人の取組や工夫

#### <外国人人材について>

- ・外国人受入れマニュアルを本部で作り、相談担当を置いた。
- ・今年度から留学生を受け入れている。（養成校からの紹介）
- ・外国人の雇用は10年以上前から実施している。
- ・専門学校と協力して受け入れている。（この4月に2人採用）

#### <職員の雇用について>

- ・職員の紹介からの雇用について、紹介料の規定を作っている。
- ・ダイバーシティ（多様性）担当を置き、障がい雇用含めて情報が集まるようにしている。

#### <職員の定着、モチベーション維持について>

- ・終業後のクラブ活動や飲み会に法人が補助している。
- ・メンタルヘルスは面談をまめに行い、予防から行っている。
- ・経験者定着のためのソフトを入れている。（一定期間プログラムに基づき育成）
- ・法人独自の人事考課を年2回開催し、ボーナスに反映している。
- ・コンサルティングに委託し、4年計画でリーダー育成するプログラムを導入している。

#### <その他>

- ・上位資格を取得するための経費の支援。
- ・介護職員養成セミナーを実施（資格がなくても生活支援サービスを提供できる人材を育成）
- ・地域貢献活動によって、地域に良いイメージを与えている。

# (参考資料) 介護人材確保における他市の事例

## ■ 都や市独自の取組を行っている事業等



**「Date care in 仙台2023」**  
**新任介護関係職員交流会**  
 事業所の現場を知って、介護の仲間たちと交流しませんか？

令和5年 **10月20日(金) 10:00-13:00** (9:30開場)  
 会場：オンワード仙台ビル10階(仙台市青葉区二丁目12-34)  
 対象：おおむね介護経験3年未満の介護関係職員  
 (介護士・介護福祉士・介護士見習い、介護士(30歳以下)の従事者等)

**第1部 自己紹介**  
 みんなで楽しい自己紹介をしてみよう！  
 異色の好きなことや、趣味を教え合おう！

**第2部 先輩たちの「認知症ケア劇」**  
 多くの学びがあり、認知症と向き合っている「認知症ケア」  
 介護職員たちの体験劇を観ることで、学ぶ  
 ことが、同じことであったら、と安心  
 できることがあふれるはずですよ。

明日の自分の力になるような話を  
 交流会で共有しましょう！

【お申し込み】 参加希望者は仙台市福祉局(表)または下記各団体のいずれかから  
 申し込みをお願いします。申し込みは「仙台市福祉局」または「仙台市福祉局」の  
 申し込みください。

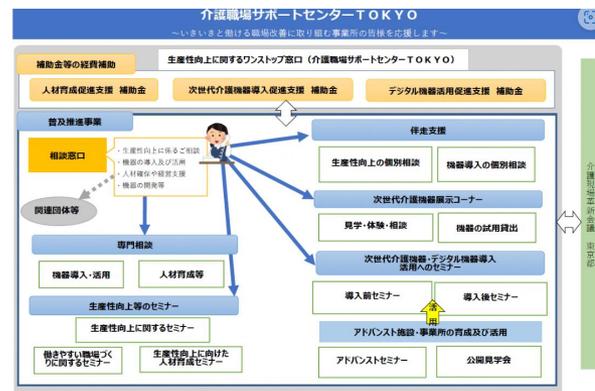
【お申し込み先】  
 〒980-0001 仙台市青葉区二丁目12-34 オンワード仙台ビル10階  
 〒980-0001 仙台市青葉区二丁目12-34 オンワード仙台ビル10階  
 〒980-0001 仙台市青葉区二丁目12-34 オンワード仙台ビル10階

TEL: 022-234-4446 FAX: 022-234-4443

### 【先進事例／仙台市】

#### ➢ 新任介護関係職員交流会

- ・仙台市内の事業所の介護関係職員同士で、仲間意識や交流を持つことにより、仕事をやっていく上での同じ思い・悩みを共有し、介護の仕事の魅力を再確認することで、資質の向上や職場の定着・離職防止につなげることを目的とする交流会の開催
- ・対象者はおおむね就労経験3年未満の介護関係職員(新卒・中途採用問わず、年齢不問)



### 【先進事例／東京都】

#### ➢ 介護職場サポートセンターTOKYO

- ・生産性向上の取組を総合的に支援するワンストップ窓口として「介護職場サポートセンターTOKYO」を開設
- ・次世代介護機器・デジタル機器の導入から生産性向上に関する取組、経営支援や機器開発



### 【先進事例／姫路市】

#### ➢ 姫路市介護職員等UJIターン支援補助金

- ・姫路市内の介護事業所へ正規職かつ常勤職員として就職した介護職員、看護職員及びリハビリテーション専門職員に対し、転入に伴う初期費用を補助



函館市では、介護職員の負担軽減を目指し、地域の皆様に「介護助手」として活躍していただく事業を実施しております。  
 ご興味のある方は、募集施設へ直接お申し込みください。

#### 令和5年度 介護助手活用促進事業

新たに介護助手を雇用する事業者を募集します！

介護助手1名につき雇用奨励金を最大10万円交付!!

市では、介護サービス事業者が介護事業所における介護職の業務の見直し等を行い、直接介助以外の補助業務に従事する「介護助手」として地域人材を雇用する取組を支援します。

新たに介護助手を3か月間の短期雇用契約で雇用した場合に、  
**介護助手1名につき雇用奨励金を最大10万円交付します。**

#### ～介護助手とは～

介護福祉士などの有資格者が、専門性の高い業務に専念できるようにサポートする役割を担う方々のこと。食事の配膳や掃除、ベッドメイクといった「利用者の身体に触れることのない範囲」でのサポートを介護助手が行うことで、介護職員の負担を軽減に繋がり、働きやすい職場の実現につながります。

### 【先進事例／函館市】

#### ➢ 介護助手活用促進事業

- ・雇用を事業者向けと就労を希望する市民向けの2つの事業がある
- ・介護サービス事業所が、業務の見直し等を行い、元気高齢者や再就職を希望する地域人材を直接介助以外の補助業務に従事するいわゆる介護助手を雇用した場合に雇用奨励金を交付



▲ミャンマー人技能実習生・特定技能外国人4名との意見交換の様子

(右側2人目：濃地副大臣、左側：社会福祉法人ユーカリ優都会 ミャンマー人技能実習生・特定技能外国人)



## 【外国人人材の雇用/埼玉県】

- 社会福祉法人 愛和会「特別養護老人ホーム 愛和苑」
- 平成21年から現在までに29名の外国人人材を受け入れている（フィリピン、タイ、インドネシア、ベトナム）
- 国際交流協会の職員が日本語学習を定期的に開催

## 【外国人人材の雇用/千葉県佐倉市】

- 山万グループの福祉事業
- 「介護老人保健施設ユーカリ優都苑」および「特別養護老人ホームユーカリゆうとの杜」
- 6年前から受け入れを開始したミャンマー人職員は現在ユーカリ優都会で22名
- 監理団体として、ミャンマー人をはじめとした技能実習生・特定技能外国人など外国人人材の受け入れや生活支援を担うユーカリ街づくり協同組合がある。

## 7) 特定技能:都道府県別の状況

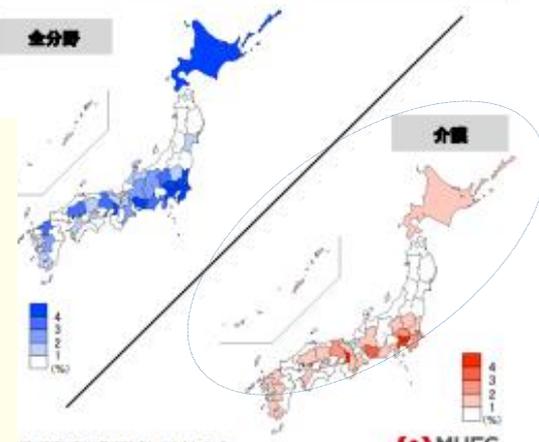
- 都道府県別の分布状況(構成比)をみると、全分野、介護ともに、3大都市圏へ集中する傾向がみられる。
- 特に介護では、大阪府(10.80%)、神奈川県(9.19%)、東京都(9.14%)、愛知県(7.62%)、埼玉県(5.98%)、兵庫県(4.97%)となっている。

都道府県別 分布状況(構成比)(全分野、介護、令和4年12月末時点)

	全分野	介護		全分野	介護
北海道	1.06%	3.72%	滋賀県	1.33%	0.82%
青森県	0.52%	0.34%	京都府	1.98%	1.95%
岩手県	0.60%	0.33%	大阪府	5.96%	10.80%
宮城県	1.02%	0.79%	兵庫県	3.88%	4.87%
秋田県	0.15%	0.21%	奈良県	0.57%	1.44%
山形県	0.37%	0.37%			

## 【特定技能の都道府県状況】

- 外国人人材の受入れが多い順に
- 大阪府 (10.80%)
- 神奈川県 (9.19%)
- 東京都 (9.14%)
- 愛知県 (7.62%)
- 埼玉県 (5.98%)
- 兵庫県 (4.97%)



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング  
令和5年3月「外国人介護人材の介護福祉士取得に向けた調査研究事業【報告書】」より

# (参考資料) 三条市の人材確保の事例

## ■ 三条市で行っている人材確保策



### 三条市奨学金返還支援補助金

## 三条市で働く人に 奨学金の返還を支援します

# 最大 180万円

※上限額 36万円  
補助期間 60ヵ月

三条市にUターンする方  
三条市立大学又は  
三條看護・医療・歯科衛生  
専門学校を卒業した方

三条市奨学金返還支援補助金  
三条市で働く人に奨学金の返還を支援します

三条市奨学金返還支援補助金  
三条市で働く人に奨学金の返還を支援します

三条市奨学金返還支援補助金  
三条市で働く人に奨学金の返還を支援します

### 【地域経営課】

- **奨学金返還支援補助金 (R6 NEW)**
  - ・三条市にUターンする方、三条市立大学又は三條看護・医療・歯科衛生専門学校を卒業した方
- **移住支援金**
  - ・東京圏から要件を満たして三条市に移住された方を対象に支援金を支給
  - ・2人以上世帯での移住は100万円+18歳未満の子どもが帯同の場合、子ども一人につき100万円加算

## 看護師等就業・移住支援金事業



- 【健康づくり課】
- **看護師等就業・移住支援金事業**
  - ・市外から三条市に移住し、看護師等（看護師、准看護師）として市内で就業した方又は就業予定の方に就業・移住支援金を支給

事業内容	補助金額	
	市外からの転入者	市内での転入者
三条市空き家・空き地バンクの登録物件に引越す	市外からの転入者 100万円	市内での転入者 50万円
	子育て世帯は 10万円加算	子育て世帯は 50万円加算
民間の賃貸物件に引越す	市外からの転入者 5万円	市内での転入者 10万円
	子育て世帯は 5万円	子育て世帯は 10万円
結婚して新たに住宅を取得する	29歳以下の新婚世帯等 100万円	39歳以下の新婚世帯等 70万円
	最大 100万円	最大 70万円
移住の負担を軽減	2人以上の世帯での移住 100万円	18歳未満の子どもが帯同の場合、子ども1人につき 100万円加算
	単身での移住 60万円	
奨学金返還の負担を軽減	5年間で最大 180万円	
移住して看護師として働く	1人につき 50万円	
	1世帯につき 100万円	

※1 パートナリング実務担当者：三条市でパートナリング制度の運用した戸籍上住所の方

補助金や移住の相談は **三条移住 コンシェルジュ**

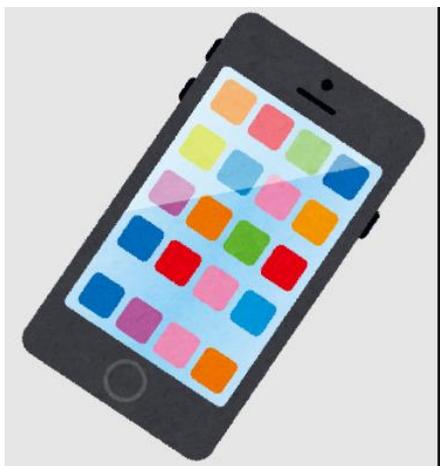
相談金がかかります。住まい、お仕事、子育て環境や生活環境まで、移住への疑問をわかりやすくお答えします。オンラインでも相談できます。まずはご相談ください。

お問い合わせ先 **080-6975-2026**  
受付時間：9:00～18:00（土・日、祝日除く）

## 【広島県・府中市】

➤ 介護福祉特化のお手伝いプラットフォーム「スケッター」※を運営する株式会社プラスロボと連携

- ・福祉系の学部を持つ福山平成大学とも連携し、学生がスケッターを通じて府中市内の介護施設に空き時間でお手伝いに行けるスキームを構築
- ※「スケッター」は、介護福祉領域に関わる人（関係人口）を増やすことを目的に、2019年にリリースされたお手伝いプラットフォーム。
- ・未経験者や資格のない方でも自分のできること（身体介助以外）で福祉に関われるのが特徴の体験型シェアリングエコノミー。登録者約3000人のうち8割近くがこれまで介護福祉領域に関わったことのない人である。



## 【富山県富山市】

➤ ケアカルテ（介護ソフト）

- ・入力した記録を送信すると、すぐに全員に共有される。記録を元に自動でチェックシートや温度板、連絡ノートを作成できる。
- ・ナースコールやベッドセンサー、見守り機器など多種多様なICT機器と連携。利用者のケース記録としてCAREKARTE（ケアカルテ）で一元管理することができる。

## 【茨城県大子町】

➤ 3種類のAI乗り合いタクシーとカーシェアリング

- ・AI運行システムを活用した乗合タクシーの運行を開始
- ・デイスービスの車を利用するというアイデアもあるが、現状町内のデイスービス業者にはまだそこまでの余裕がない。介護施設の車自体も少ないので、それはもう一段階進んだ後の話になる。（大子町町長談）



2022年より導入されたAI乗合タクシー（大子町提供）

## 【本日の論点】

### 1 課題の共有・整理

・アンケート調査やヒアリングの結果を御確認いただき、現場として感じられることを踏まえて課題を整理していただきます。

### 2 取組の方向性確認

・見えてきた課題の内容から、今後必要となる取組の方向性を検討いただきます。