

令和4年度 厚生労働省老人保健健康増進等事業

介護生産性向上総合相談センターを通じた
地域単位の効果的な支援方策に関する調査研究事業

事業報告書

令和5年（2023年）3月

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所

エグゼクティブサマリ

■ 研究目的

介護現場の生産性向上の取組を全国に普及していくために、生産性向上に資する様々な支援・施策を総合的・横断的に一括して取り扱い、適切な支援につなぐ地域に根差したワンストップ型の支援の枠組みを構築していくことが効果的であると考えられる。

本事業は、介護分野における生産性向上に資する都道府県単位の支援の枠組みの立ち上げ、運営にあたり必要な事項や求められる人材や支援等を明らかにし、取りまとめることを目的とした。

■ 調査対象と方法

アンケート調査

47 都道府県、20 指定都市、62 中核市（いずれも悉皆）を対象として、調査票をメールで配布・回収した。

ヒアリング調査

6 都道府県、介護ロボットの開発・実証・普及のプラットフォーム事業の相談窓口 4 か所を対象として、オンライン会議でヒアリングを行った。

■ 調査結果

- ・ 「介護現場においては生産性向上に対する課題意識が十分に醸成されていない」、「介護サービス事業所にとっては、生産性向上の考え方や具体的な取組内容がイメージしにくい」との意見が大勢を占めた。このため、介護生産性向上総合相談センターにおいては、ワンストップの相談窓口としての役割に加え、生産性向上の考え方や取組内容等の普及啓発のための具体的な役割が求められることが明らかになった。
- ・ 生産性向上に資する施策を実施するにあたっての大きな課題として「どのような施策を実施したらよいかわからない」が多く挙げられた。また、センターや自治体、関係機関の間で生産性向上の施策に関する情報を共有し、介護現場への包括的な支援に向けた関係機関のネットワークを構築することに一定のニーズがあることが明らかになった。
- ・ 介護生産性向上総合相談センターの設置・運営にあたっては、財源や実施機関の確保に加えて、専門的な知識を持った相談対応や伴走支援の担い手の確保・育成が急務であることが指摘された。

■ まとめ

センターの設置・運営にあたっては、介護サービス事業所に対して介護現場における生産性向上の意義や取組手法について普及・啓発を丁寧に行い、生産性向上についての機運の醸成を図るとともに、センターや自治体、関係機関の間で介護現場への包括的な支援に向けたネットワークを構築することが求められることが明らかとなった。

また、センターにおいて継続性・実効性を担保するためには、生産性向上に関する課題を抱えた事業所に対して、専門的な知識を持った相談対応や伴走的に支援できる人材を、中長期的に育成していく必要性も認識できた。

さらに、全国的に生産性向上の取組に対する機運の醸成を後押しするとともに、各センターや関係機関等で得られた種々の情報やノウハウを集約・整理し、全国のセンターに提供する等、各センターの取組を支援する中央管理機能を持った機関が必要であると考えられた。

目 次

第1章 本事業の概要	1
第1節 事業の背景と目的	1
第2節 調査の実施概要	1
第3節 事業の実施体制	2
第2章 事業内容	5
第1節 アンケート調査	5
第1項 調査の実施概要	5
第2項 調査結果	6
第2節 ヒアリング調査	230
第1項 調査の実施概要	230
第2項 ヒアリング設問	231
第3項 調査結果	232
第3節 「介護生産性向上総合相談センターの設置・運営に係る手引き」の作成	239
第3章 まとめ	240
参考資料	243
アンケート調査票	243

第1章 本事業の概要

第1節 事業の背景と目的

介護現場の生産性向上に向けた支援については、国や自治体等で様々な取組が行われているが、一方で、これらの取組が介護現場に広く周知・活用され、生産性向上の取組が大きく広がっている状況には至っていない。また、既存の取組はあるものの、様々な実施主体や事業によって断片的に行われている。さらに、「介護現場革新会議 基本方針（平成30年3月）」で国・自治体・関係団体等が一体となった取組の重要性が示されている。

このような背景から、介護現場の生産性向上の取組を全国に普及していくために、生産性向上に資する様々な支援・施策を総合的・横断的に一括して取り扱い、適切な支援につなぐ地域に根差したワンストップ型の支援の枠組みを構築していくことが効果的であると考えられる。

本事業は、介護分野における生産性向上の取組に関するワンストップ型の支援窓口を都道府県単位で立ち上げるにあたり必要な事項や、運営にあたって求められる人材や支援等を明らかにし、手引きに取りまとめることを目的とした。

第2節 調査の実施概要

1. 問題の所在

過年度の介護現場における生産性向上に関する調査（令和3年度厚生労働省老人保健健康増進等事業 介護現場における生産性向上の取組の効果的な推進方策に関する調査研究事業）では、一部の自治体において生産性向上に資する施策を実施していることが明らかになったが、全国の自治体における施策の実施状況は明らかになっていなかった。

令和5年度以降、都道府県単位のワンストップ型の支援窓口（以下、介護生産性向上総合相談センター）を設置するにあたっては、各自治体の施策の実施状況や課題を明らかにするとともに、それらを踏まえた実効性のある介護生産性向上総合相談センターを設置において必要となる事項を取りまとめる必要がある。

2. 事業内容

本事業においては、次の3つの事項を実施した。

- 1) 自治体向けアンケート調査
- 2) 自治体向けヒアリング調査
- 3) 「介護生産性向上総合相談センターの設置・運営の手引き」の作成

第3節 事業の実施体制

本事業に関する検討を行うため、次のとおり検討会を設置した。

1) 検討会構成員

図表 1 検討会構成員

(敬称略、座長を除いて五十音順、○：座長)

氏名	所属・役職
○ 中井 孝之	一般社団法人シルバーサービス振興会 常務理事
浅野 優歩	山形市福祉推進部長 兼 健康医療部参事
浦山 絵里	ひとつくり工房 esuco 代表
及川 ゆりこ	公益社団法人日本介護福祉会 会長
鎌田 大啓	株式会社 TRAPE 代表取締役
小泉 卓也	一般社団法人「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会 副理事長
鈴木 健太	社会福祉法人友愛十字会 特別養護老人ホーム 砧ホーム 施設長
田畑 司	兵庫県福祉部高齢政策課 課長
内藤 佳津雄	日本大学文理学部心理学科 教授
松原 由美	早稲田大学人間科学学術院人間科学部 教授
室井 勝一郎	一般社団法人日本在宅介護協会 理事
森岡 豊	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 介護保険事業等経営委員会 特別養護老人ホーム部会 副部会長
米満 淑恵	社会福祉法人寿量会 理事長
脇田 伸一	社会福祉法人寿量会 ICT事業推進室 室長

2) オブザーバー

図表 2 オブザーバー

(敬称略、五十音順)

氏名	所属・役職
秋山 仁	厚生労働省老健局高齢者支援課 介護業務効率化・生産性向上推進室 室長補佐
石内 喜隆	厚生労働省老健局高齢者支援課 介護業務効率化・生産性向上推進室 介護業務改革推進官
小河 佑樹	厚生労働省老健局高齢者支援課 介護業務効率化・生産性向上推進室 主査
斎藤 明哲	厚生労働省老健局高齢者支援課 介護業務効率化・生産性向上推進室 生産性向上推進官
佐々木 憲太	厚生労働省老健局高齢者支援課 介護業務効率化・生産性向上推進室 介護ロボット政策調整官
須賀 祐太	厚生労働省老健局高齢者支援課 介護業務効率化・生産性向上推進室 主査
長倉 寿子	厚生労働省老健局高齢者支援課 介護ロボット開発・普及推進室 室長補佐
東 好宣	厚生労働省老健局高齢者支援課 介護業務効率化・生産性向上推進室 室長補佐

3) 事務局担当者

図表 3 事務局担当者

氏名	所属・役職
足立 圭司	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所 先端技術戦略ユニット アソシエイトパートナー
大塚 恒治	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所 先端技術戦略ユニット マネージャー
小松 夢希子	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所 先端技術戦略ユニット シニアコンサルタント

検討会の開催概要は、以下の通りであった。

図表 4 検討会の開催概要

回	開催日	議題
第1回	令和4年8月23日	・開会の挨拶、構成員のご紹介 ・事業概要について ・アンケート、ヒアリング調査設計及び調査項目の説明及びご検討について
第2回	令和4年10月28日	・開会の挨拶 ・事業概要について ・介護生産性向上総合相談センターについて ・アンケート調査結果（中間とりまとめ結果）について ・ヒアリング調査&本事業成果物作成方針について
第3回	令和5年1月24日	・開会の挨拶 ・自治体向けヒアリング調査結果のご報告 ・介護生産性向上総合相談センターの手引き（案）の検討 ・報告書（案）について

第2章 事業内容

第1節 アンケート調査

第1項 調査の実施概要

1) 調査目的

本調査では、次の3点を明らかにすることを目的とした。

- i 介護現場の生産性向上の推進に関する自治体の現状を把握すること。
- ii 都道府県単位による支援の枠組みを構築する意義・必要性を明らかにすること。
- iii 介護生産性向上総合相談センターの設置・運営に係る手引きの作成にあたり、記載すべき事項を把握すること。

2) 調査対象

47 都道府県、20 指定都市、62 中核市（いずれも悉皆）

3) 調査期間

令和4年10月18日～11月11日

4) 調査方法

Excel で作成したアンケート調査票をメールで配布・回収を行った。

第2項 調査結果

1) 回収状況

合計 91 票、回収率 70.5% （都道府県：34 票、政令指定都市：14 票、中核市：43 票）

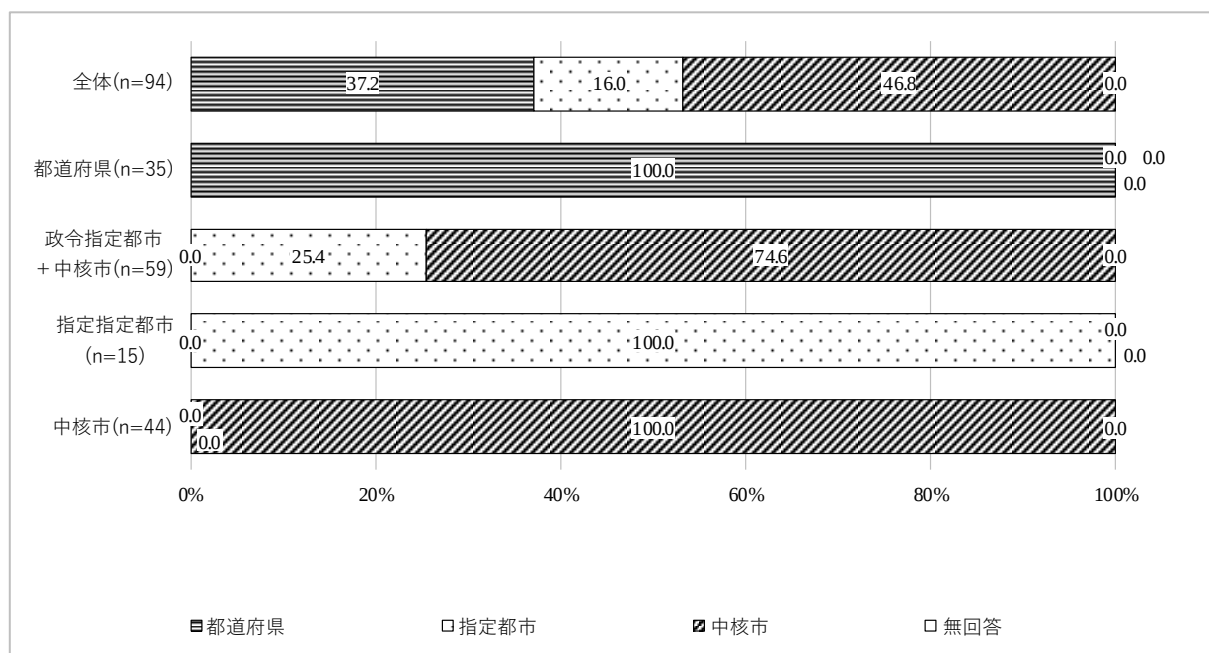
2) 回答内容¹

I. 回答者の属性

1. 回答者の自治体区分

全体では、「都道府県」が 37.2%、「指定都市」が 16.0%、「中核市」が 46.8%であった。

図表 5 自治体の区分 (n=94)



¹ 一部の設問では「特になし」等の旨の回答は割愛している、

2. 回答者の属する都道府県名

全体では、「大阪府」が9.6%、「愛知県」が5.3%、「兵庫県」が5.3%であった。

図表 6 回答者の属する都道府県名 (n=94)

		(%)
	全体 (n=94)	
北海道		3.2
青森県		3.2
岩手県		1.1
宮城県		1.1
秋田県		2.1
山形県		1.1
福島県		3.2
茨城県		1.1
栃木県		2.1
群馬県		3.2
埼玉県		4.3
千葉県		4.3
東京都		2.1
神奈川県		4.3
新潟県		2.1
富山県		0.0
石川県		1.1
福井県		2.1
山梨県		1.1
長野県		2.1
岐阜県		1.1
静岡県		1.1
愛知県		5.3
三重県		1.1
滋賀県		1.1
京都府		1.1
大阪府		9.6
兵庫県		5.3
奈良県		2.1
和歌山県		1.1
鳥取県		1.1
島根県		2.1
岡山県		2.1
広島県		3.2
山口県		2.1
徳島県		0.0
香川県		1.1
愛媛県		1.1
高知県		1.1
福岡県		4.3
佐賀県		0.0
長崎県		2.1
熊本県		2.1
大分県		1.1
宮崎県		1.1
鹿児島県		1.1
沖縄県		1.1
無回答		0.0

II. 介護現場の生産性向上の推進について

1. 介護現場が「生産性向上」に取り組む意義についての自治体の理解の状況

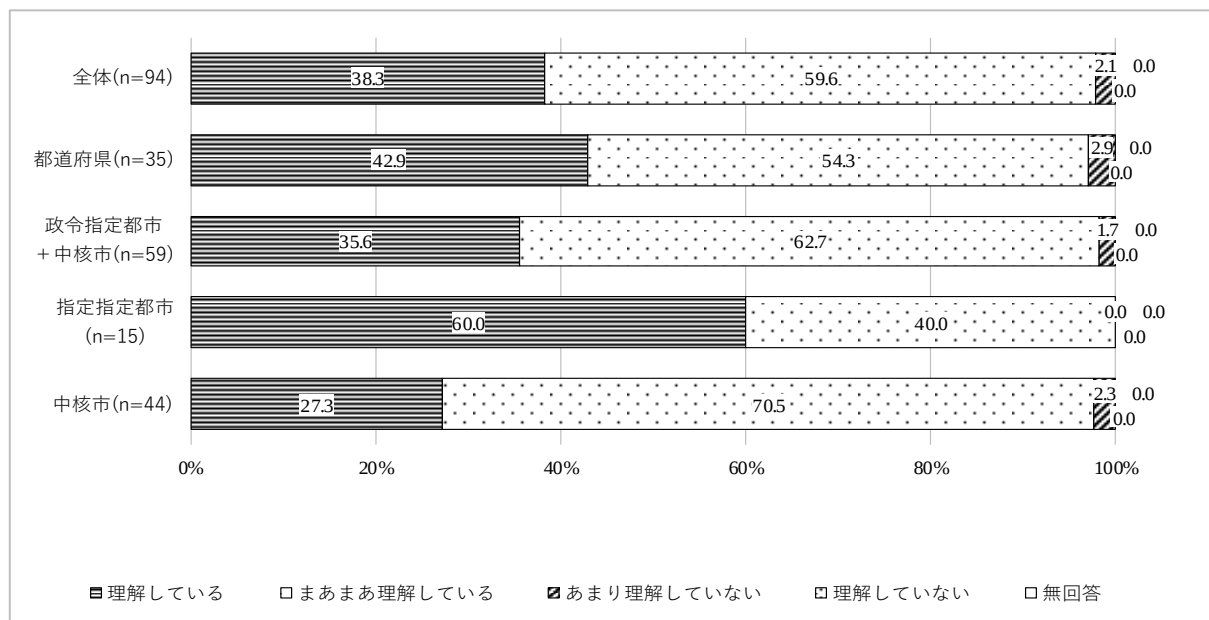
① 介護現場で「生産性向上」に取り組む意義の理解度

全体では、「まあまあ理解している」が 59.6%、「理解している」が 38.3%、「あまり理解していない」が 2.1%であった。

都道府県では、「まあまあ理解している」が 54.3%、「理解している」が 42.9%、「あまり理解していない」が 2.9%であった。

政令指定都市と中核市では、「まあまあ理解している」が 62.7%、「理解している」が 35.6%、「あまり理解していない」が 1.7%であった。

図表 7 介護現場が「生産性向上」に取り組む意義の理解 (n=94)



上記で「あまり理解していない」、「理解していない」を選択した場合、どのような点を理解していなかったか、については次の回答が得られた。

図表 8 介護現場が「生産性向上」に取り組む意義のうち、理解していなかった点 (n=94)

二項目目（「加えて、介護報酬や人員配置基準等で」以下。）について、もう少し具体的な内容を御教示ください。

国が介護現場の「生産性向上」として上記の取組みを推進していることを認識していなかった。

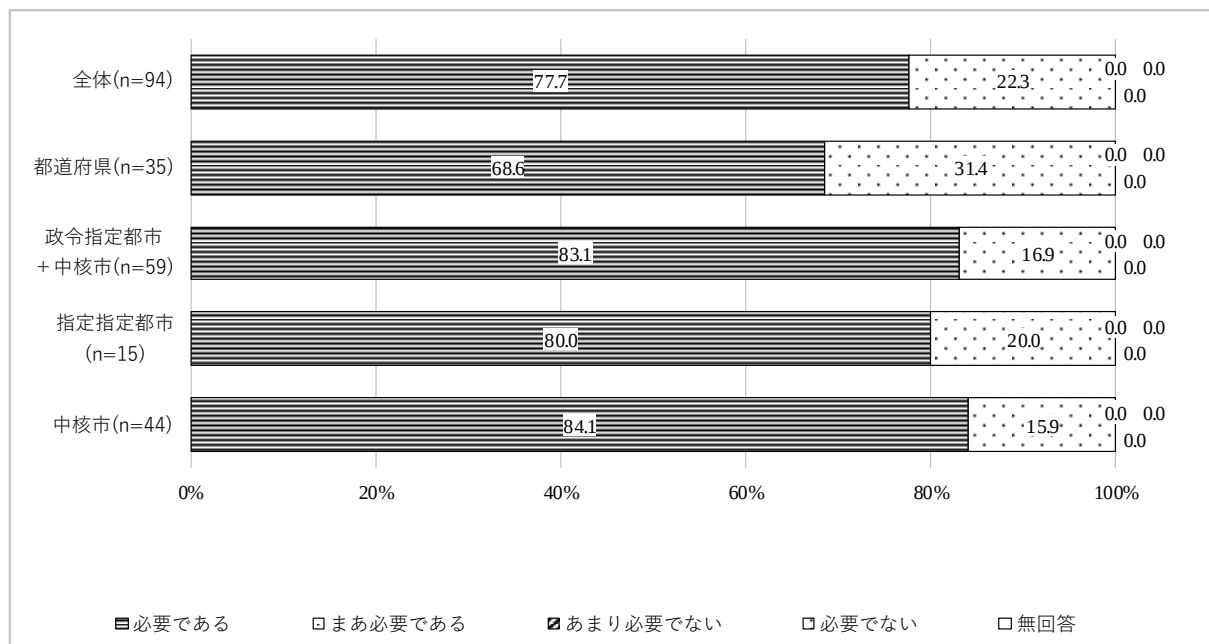
② 介護現場で「生産性向上」に取り組む必要性の認識

全体では、「必要である」が77.7%、「まあ必要である」が22.3%であった。

都道府県では、「必要である」が68.6%、「まあ必要である」が31.4%であった。

政令指定都市と中核市では、「必要である」が83.1%、「まあ必要である」が16.9%であった。

図表 9 介護現場で「生産性向上」に取り組む必要性の認識 (n=94)



上記の理由として、次の回答が得られた。

図表 10 介護現場で「生産性向上」に取り組む必要がある理由 (n=94)

必要性の認識	その理由
必要である	生産年齢人口の急激な減少により、介護人材の不足が確実に見込まれるため。
	本県の高齢者人口は、令和5年に約41万人でピークを迎えると見込まれ、その後も高齢化率は上昇し、後期高齢者数が増加することが推計されている。増大する介護ニーズに対応するために、介護ロボットやICTの活用、業務効率化により介護職の負担を軽減し、生産性の向上を図る必要があるため。
	生産年齢人口の減少により介護職への学卒者の新規参入の増加が見込めない中では、生産性の向上は必須と考える。
	人材が不足している介護現場では、生産性を向上させることで人手不足に対応することは有用であり、悪く思われがちな介護現場のイメージ改善にも、最新のロボットやICT機器を活用していく生産性向上は寄与すると思われるため。
	介護人材不足への対応及び介護人材の確保にもつながるものと考えられるため。
	介護を必要とする高齢者が増える一方で、介護人材不足の改善が追いつかないのが現状であり、介護が必要な方に必要なサービスを提供するためには生産性を向上させていかないと、介護の需給が成り立たなくなってしまうから。
	県として介護人材の不足が問題となっている中、生産性を向上させる必要があるため。
	生産年齢人口の減少に伴い、介護人材の確保が今後一層困難になることが見込まれる中で、将来にわたって必要とされる介護サービスを安定的に提供していくためには、介護現場の生産性向上を図ることが必要であると思料されるため。
	これまで以上に人材確保が困難となる中で、介護現場には限られた人的資源で質の高い介護サービスを提供できる体制が必要。
	高齢化社会が進む中介護現場での人材不足が問題となっており、介護サービスの質の向上及び職員の負担軽減が求められているため。
	限りある介護職員で介護サービスを提供する必要があるため
	生産性向上により、介護人材不足の解消を目指すとともに、介護現場を生産性の高い魅力的な職場とすることにより介護人材の確保を図るため。
	業務の切り分けとICTの活用により、サービスの質の向上と職員の職場定着を推進するため。

必要性の認識	その理由
	介護人材の不足は、喫緊の課題であり、介護現場において介護ロボットやICT機器のテクノロジーの活用等により、介護職員の負担軽減に取り組んでいくことは重要であると考えられるため。
	生産性向上への取組を通じて、介護従事者の負担軽減による雇用環境の改善、離職防止および定着促進を実現できると考えるから。 また、介護従事者の負担軽減等により、介護サービスの質の維持・向上が期待できるから。
	生産年齢人口の減少により介護人材の確保が大きな課題となることが見込まれる中、介護職員が専門性を生かしながら働き続けられる環境作りを早急に進めていく必要があるため。
	介護人材不足が進む中での介護サービスの質を確保するための取組として重要性を認識しているため。 また、安定的に介護人材を確保していくため、労働環境改善の観点からも重要であるため。
	高齢化社会に伴う要介護者の増加と生産年齢人口の減少により、働き手の確保が困難になることが見込まれるため
	生産年齢が減少し、介護人材だけでは、その確保は困難であり、業務負担の軽減などの取組を進めていく必要がある。
	生産年齢人口の減少により、介護職員の不足が見込まれるが、安定的なサービス供給を図るためには、人材確保が必要であるため。
	介護人材確保と介護サービスの質の向上のために必要であると考えから。
	介護事業所からの問い合わせ内容や提出された各種申請書類の内容を鑑みると、現場の業務効率が良いとは思えず、改善の余地がある事業所が少なからずあると感じるため。 国や自治体の施策を効果的に実施するためにも、介護現場における「生産性向上」は必要と考えている。
	介護人材が不足しているため
	介護現場での人手不足および離職率の高止まりが課題となっている現在、業務の効率化等を図ることが求められており、生産性の向上は、介護職員の負担軽減へと繋がり、離職率の減少に繋がる可能性が高いため。
	少子高齢化の進展に伴い、介護・福祉サービスに対する需要の拡大・多様化が見込まれる中、サービスを持続的に提供するためには介護人材の確保は急務であり、人材の安定的な確保と離職防止に向けた取組を推進する必要があるため。
	少子高齢化が進むことで、担い手の確保もますます困難になることが想定されるため、業務改善等が必須であると考えている。

必要性の認識	その理由
	限られた人材の中で効率的にサービスを提供する必要があるため。また、ICT機器や介護ロボットを導入し、生産性向上を図っている事業者では、「残業することがなくなった」「離職するものが少なくなった」など、職場内の好循環が生まれている。
	介護人材の確保が困難な状況であると認識しているため
	介護現場の業務改善、職場環境の改善を図り、介護人材の確保・定着を図るため。
	人員確保が困難であるため
	介護現場の負担軽減と効率性の向上
	持続可能なサービス提供基盤構築のため
	働きやすい職場を実現することにより、人材を確保することに繋がり、介護サービスの質が向上すると考えられるため。
	高齢化がすすむ一方、今後生産年齢人口が減少することが見込まれるため。
	人材の確保・定着、介護サービスの質の向上につながるため
	少子高齢化に伴い、生産年齢人口が減少している中、要介護者は増加していることから、より限られた人数で介護サービスを提供する必要があるため。
	経営戦略としての手段として重要であり、介護現場のイメージ改善や人材の確保にも関連するものであるため、必要である。
	・介護現場での「生産性向上」は、介護サービスの質の向上につながり、高齢者ひとりひとりに質の高いサービスが提供されることにつながるため。 ・今後ますます深刻化する介護人材不足に対し、人材確保のみで対処することは極めて困難であり、制度の持続可能性確保のために生産性向上が欠かせないと認識している。
	介護現場における「生産性向上」は、介護人材不足の解消や介護サービスの質の向上等につながる取組みであるため。 また介護現場の生産性を向上させることで、結果的に利用者へのサービスの質の向上が期待されるため。
	介護現場における業務の効率化を図ることで、介護職員の負担の軽減につながるのと同時に介護離職の防止に寄与する。
	介護の担い手が不足している状況にあり、生産性向上による業務負担の軽減、効率化を図ることで、職員1人が出来ることを増やす必要があるから。
	介護人材不足の現状において、人材の確保・定着が急務であると考えするため
	介護現場の人材不足が課題となっている今日、新たな人材を確保することに力を入れるよりも、現職員に対し働きやすい職場環境を整え定着を図ることが重要であると考え。
	事業者から人材不足の相談を受けるため

必要性の認識	その理由
	介護人材不足の状況で、限られた人員で最大限の成果をあげる必要があるため。
	生産年齢人口の減少などの課題に対応しながら、介護サービスの質の維持・向上に取り組むため。
	介護事業者が、職場環境改善及び人材の育成等生産性向上に関する取組を行うことにより、介護サービスの質の向上を図ることができるため。
	限られた人的資源（および生産年齢人口の減少の影響で制度の持続可能性を追求していく）の中で介護の質を高めていくために必要と考える。
	生産性向上により、人材の確保・定着と介護サービスの質の向上に繋がるものとするから。
	介護人材の確保、定着のために介護業務における負担軽減の取組として必要があると考えているため
	生産性が向上することで、職場環境が改善し人材確保につながり、よりよい介護サービスの提供を行うことが出来るため。
	介護現場においてサービスの質の向上、業務効率化を図ることは当然必要であると思われる。
	介護ロボットやＩＣＴ機器の導入等によって働きやすい環境を作ることが、介護職員の確保や離職防止につながると認識しているため。
	人員不足が課題となっている昨今において、生産性向上によって人員配置基準の緩和等にも繋がると考えられるため。
	介護人材の不足とサービスの質の向上に資するため。
	現状、介護人材の不足が深刻な課題であるため。
	介護人材不足が起きている中で、新たな人材の確保また、職場環境改善による就労継続につなげるためにも必要であると考えするため。
	慢性的に不足している人材の確保・定着と介護サービスの質の向上を両立する手段の一つとして有効な取組と考えられるため。
	介護人材の確保が困難な状況が継続しているため
	現在及び将来においても、介護人材の確保が困難な状況は続くと思われる。そういった中で、最低限の人員基準を満たすのは当然のことであるが、少ない人員で介護サービスの質を向上させるためには、生産性の向上が必要不可欠であるとする。また、生産性の向上により職場環境が改善されれば、介護人材の確保につながっていくと考える。
	人材不足の中、生産性向上による業務の効率化は必要だから
	介護人材不足等が深刻化している状況であり、現状のサービス提供体制で適切なサービス提供を維持するためには、業務の円滑化等の生産性向上に向けた取り組みが必須であるとするため。

必要性の認識	その理由
	介護現場で人材不足感が常に課題として捉えられている中で、少子高齢化による生産年齢人口の減少に伴う介護人材不足を見据え、既存業務の整理や介護ロボット・ICT等テクノロジーの活用など、市内介護施設が介護の質を維持しつつ、職員の負担軽減及び生産性向上を実現する必要があるため。
	介護事業者は介護人材が不足している状況のなか適切なサービスを提供する責務があるため
	高齢化に伴う必要な介護従事者の増加や少子化による労働人口の減少により、今後ますますの介護人材不足が見込まれるため。
	介護人材不足が大きな課題となっている状況において、限られた人員・労力で質の高い介護サービスの提供を維持する必要があるため。
	高齢化が進んでおり、介護の職場環境を整えていかないと働き手が減り、介護難民が増えるため。
	介護人材不足などの解消において、介護現場での効率化や生産性の向上が不可欠だと感じるため。
	少子高齢化の進展を背景に、介護需要が増大し、労働力の確保が困難となるため、継続的に介護需要に応えるためには、生産性の向上が必要となる。
	介護の人材不足が深刻化する中、介護人材の流出を防ぐためには生産性向上により従業員の負担を軽減することが大切になると考えるため。
	限られた介護人材で、超高齢社会に対応するため
まあ必要である	介護人材不足で職員が限られている中で、利用者数や利用者への介護サービス提供が増加しているということは、これまで以上に効率的かつ効果的なケアの仕方が求められているということであると認識しており、そのためには専門職（看護、介護、リハ等）の役割の明確化した上で、連携した利用者へのケアが必要と考えている。 また、ICT等の機器を導入について、これまで職員の経験等により行っていたケアがエビデンスに基づいてケアの提供が可能になることで、時間配分等が最適化すると考えるため。
	高齢化の進展に伴って要介護者の増加が見込まれている中、介護に対するニーズはますます高まると予見されるため。
	介護従事者の負担軽減や利用者へのケア時間の増加が図られるため。
	介護現場における人手不足が深刻な中、生産性の向上は急務と考えられるため。
	コロナ禍で介護事業所の業務負担は増加していることから、生産性向上の取組の重要性は増していると認識している。
	介護の質を維持・向上しつつ、急増・多様化する介護ニーズに的確に対応する必要があるため。

必要性の認識	その理由
	介護職員を増やす必要があるため
	介護職員の不足、高齢者増加の状況から、生産性を向上させることは必要であると考ええる。
	業務効率化の重要性は認識するものの、効率化にも限界があり、人員不足の根本的解決にはなり得ない。
	介護人材の確保・定着やサービスの質の向上に生産性向上が必要な一方、利用者目線での検討も必要となる
	人材の確保・定着、ひいては介護保険制度の安定的な運営のため。
	生産性の向上に取り組むことは働きやすい職場環境の整備・職員の定着に繋がるから。
	人材不足が深刻化しているため
	職場での生産性向上に関しては、介護現場に限らず全ての事業所において取り組むべき課題であると考えするため。
	必要であると感じているが、そもそも介護職への印象が悪く、人手不足が顕著である。
	主には慢性的な人材不足

③ 介護現場での「生産性向上」に向けた取組内容として知っているもの（複数選択）

全体では、「テクノロジーの活用」が 88.3%、「職場環境の整備」が 83.0%、「記録・報告様式の工夫」が 60.6%であった。また「特になし」が 7.4%であった。

都道府県では、「職場環境の整備」が 88.6%、「テクノロジーの活用」が 85.7%、「記録・報告様式の工夫」が 62.9%であった。また「特になし」が 5.7%であった。

政令指定都市と中核市では、「テクノロジーの活用」が 89.8%、「職場環境の整備」が 79.7%、「記録・報告様式の工夫」が 59.3%であった。また「特になし」が 8.5%であった。

図表 11 介護現場での「生産性向上」に向けた取組内容として知っているもの（複数選択）（n=94）

(%)

	全体 (n=94)	都道府県 (n=35)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=59)	指定指定 都市 (n=15)	中核市 (n=44)
職場環境の整備	83.0	88.6	79.7	80.0	79.5
業務全体の流れを再構築	51.1	54.3	49.2	66.7	43.2
テクノロジーの活用	88.3	85.7	89.8	93.3	88.6
手順書の作成	45.7	57.1	39.0	53.3	34.1
記録・報告様式の工夫	60.6	62.9	59.3	73.3	54.5
情報共有の工夫	53.2	60.0	49.2	60.0	45.5
OJT の仕組みづくり	47.9	45.7	49.2	53.3	47.7
理念・行動指針の徹底	36.2	42.9	32.2	46.7	27.3
その他	1.1	0.0	1.7	0.0	2.3
特になし	7.4	5.7	8.5	6.7	9.1
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 12 介護現場での「生産性向上」に向けた取組内容として知っているもの（その他）（n=94）

コミュニケーションの円滑化

2. 「生産性向上」に関して自治体が行っている取組の実態

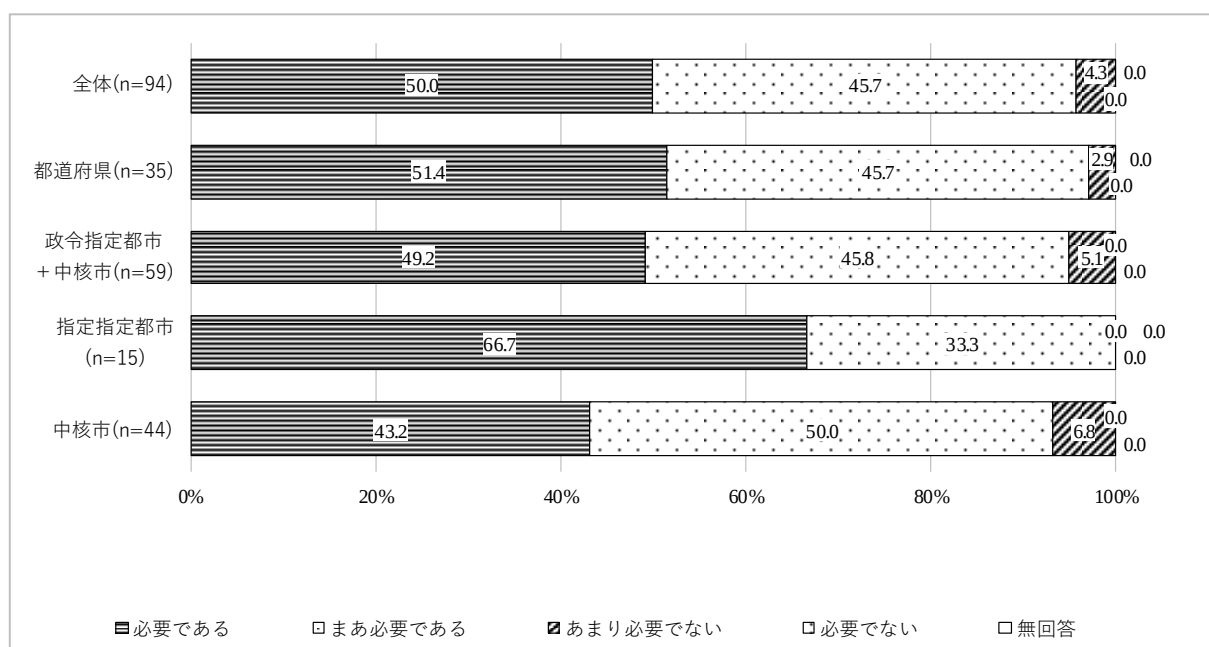
① 介護現場で「生産性向上」に向けて、自治体に関与する必要性の認識

全体では、「必要である」が 50.0%、「まあ必要である」が 45.7%、「あまり必要でない」が 4.3%であった。

都道府県では、「必要である」が 51.4%、「まあ必要である」が 45.7%、「あまり必要でない」が 2.9%であった。

政令指定都市と中核市では、「必要である」が 49.2%、「まあ必要である」が 45.8%、「あまり必要でない」が 5.1%であった。

図表 13 介護現場での「生産性向上」に向けて、自治体に関与する必要性の認識 (n=94)



上記の理由として、次の回答が得られた。

図表 14 介護現場での「生産性向上」に向けて、自治体に関与する必要がある理由 (n=94)

必要性の認識	その理由
必要である	介護人材の不足は国、地域の大きな課題である。介護人材の不足はサービス供給の制約につながる。また、介護事業者の自主的努力には限界があるため。
	介護現場だけの力で行う生産性の向上には限界があるため。
	介護分野での人材確保は事業者単位での対策には限界があるため、人材確保と平行して必要である。
	行政においても効果的な支援につながるため
	県として介護人材不足の課題に取り組まなければならない、生産性向上がその対策になると考えるから。
	初期導入費が高額となる介護ロボット・ICT の購入費の補助や、それらを活用して生産性の向上に成功をしている施設の事例を紹介する等、自治体に関与することで普及・促進が図られると考えられるため。
	生産性の向上を実現できていない事業所においては、業務多忙で各事業所において生産性向上について考える機会（時間）や、実現に向けた取組を実施する費用・体力がない事業所等もある。そういった事業所やそもそも生産性向上について意識していない事業所も含めて普及や啓発を図るためには、自治体の支援が必要である。
	直接運営指導等を行う立場であり、自治体でしか行えない支援があると考ええるため。
	介護現場での取組を後押しするためには、財政支援が必要であるため
	生産性向上を、介護ロボットの導入のみ等の部分最適になっている場合が多く、全般的に取り組める事業所は少ないため、県においてモデル施設等を設定し、普及を図る必要があるため。
	生産性向上に対する理解不足や意欲のない事業所が多いこと、また、意欲がある事業所であっても具体的な取組方法等が分からない事業所も一定数存在すると考えているため。
	今後、高齢化と同時に生産年齢人口が減少していくことを踏まえ、介護人材不足への対応と介護サービス提供体制の維持を見据えて、介護業界の生産性向上・業務改善を促進する必要があると考えるから。
	地域の課題・問題意識に応じた取組を推進するため。
	人材不足の中での介護人材確保や高額な介護ロボット・ICT 機器の積極的な導入促進は、各介護事業者の自助努力のみで解決できない課題であるため、地域が一体となって取り組むべきことと認識している。

必要性の認識	その理由
	取組が進められている事業所もあるが、広報、啓発、研修等により周知を進めていく必要があると考えている
	人材確保に係る事業所への支援について、自治体の関与は必要である。
	本来であれば自助努力の範囲であると思うが、介護サービスには公費が含まれる上、生産性向上にかかるノウハウを個々の事業所が有しているとは考えにくい。また、介護サービスを維持するための介護人材の確保ができないだけでなく、利用者の安全等に関わる問題に発展することもあると考えられる。
	介護現場の生産性向上には、人材の確保が必要不可欠であり、そのための機会や予算が不足している事業所が多いことから、自治体が介護人材の確保事業を積極的に行う必要があると考えている。ただし、各種相談や支援が受けられる体制は、都道府県レベルでの構築が必要と思われる。
	自治体が地域の現状やニーズを踏まえ、計画に基づいたサービス提供体制を構築するために必要な介護人材の確保について、事業所と連携した取組が必要と考えるため。
	生産性向上を図っている事業者の取組を横展開し、地域の他の事業者へ波及することで、地域全体の好循環が生まれる可能性があるため。
	国や県が実施する介護人材確保策などの有益な情報を、適宜、市内のサービス事業所に提供する必要があると認識しているため
	画一的な取組を推進するため
	目的や取組について周知する必要がある
	社会福祉法人は、従来型の運営（1法人1施設）としている法人が多く、他法人、他施設と情報を共有しにくい背景があると考えており、行政側から情報の発信、横展開等を積極的に行う必要があると考えている。また、前述のとおり、1法人1施設のため、複数施設運営による規模の利益を取りづらいことから、ICT導入費用等の直接的な援助も必要であると考えている。
	高齢者人口が増加する中、介護ニーズの急増と人口減少による介護人材の不足が指摘されており、地域社会の課題であるため。
	自治体が関与することで、より具体的に現場の状況・課題を把握することができ、必要な支援が行えると考えられるため。 また、介護現場での「生産性向上」は、施設が主体的に取り組むべきであるが、介護現場では日々の業務に追われてしまい、事業所単体で生産性向上に向けた検討を進めるのは難しいと考えるため、自治体が方法等を例示し、事業所が生産性向上に取り組めるよう支援していく必要がある。

必要性の認識	その理由
	生産性を向上させるための手法を確立させたり、生産性向上のための機器の情報を得ることが、介護事業所単体では困難であるから。
	事業所への働きかけは、行政が行うべきと考える。
	事業者任せでは、事業者により取組の差が生じ、全体のレベルアップにつながりにくい。自治体の関与により、生産性向上に関心が薄い事業者の取組を促すことができる。
	生産年齢人口の減少などの課題に対応しながら、介護サービスの質の維持・向上に取り組むため。
	生産性向上に関する支援を行政が行うことで、介護事業者が職場環境改善等の取組をより効果的に行えるようになり、介護サービスの質の向上につながられるため。
	生産性向上は介護事業所のみならず、介護制度の持続可能性を展望した際の社会課題である。 そうした意味で行政もともに取り組むべき事項と考える。
	厚生労働省からの情報等を事業者に提供する必要等があるため
	業務効率の向上を図りたくても、費用面等の課題からＩＣＴ機器等の導入に踏み出せない事業所もあるため。
	現場の意見や実情を正確に汲み取り、効率的かつ効果的な真に必要な施策等の実現につなげるため。
	必要性を認識されていない事業所があること、また認識されていても具体的方策がわからない事業所があること、わかっているにもかかわらず取り組む時間や経費がない事業所があることなどのため。
	ICT 導入のための費用等、介護事業者だけでは賄いきれない部分があるため。
	介護事業者の経営・運営基盤は大小様々であり、各事業者の生産性向上に向けての支援は必要であると考え。
	人材不足の中、生産性向上による業務の効率化は必要であり、自治体からも支援をして進めていくべきである
	生産性の向上に向けた取り組みについては、業界全体で取り組んでもらう必要があり、全体への周知啓発等については行政でしかできないと考えるため。
	少子高齢化による生産年齢人口の減少に伴い、介護人材不足の深刻化が懸念されており、行政として情報や知見・ノウハウを介護サービス事業所に提供し支援していく必要があるため。
	慢性的に不足している介護人材の確保や介護従事者への離職防止・定着促進のためにも各自治体が関与する必要性があると考え。

必要性の認識	その理由
	介護人材不足を補う手法の一つとして、介護現場の生産性向上は必須であり、介護現場の取組を促進させるため、自治体が一定の支援を行う必要があると考えるため。
	事業内容の周知や資格取得のための研修、補助金などの支援は必要と考えている。
	地域における介護人材の確保等については、自治体も含めて検討する必要があると考えるため。また、継続的、安定的な介護サービスを確保するための ICT の活用や介護ロボットの導入については公益性も高く、導入にあたり補助を実施するなどの自治体の関与も必要と考えられるため。
	当自治体においては社会福祉法人に対しては県社会福祉協議会が開催する研修がある一方で、その他の法人に対して統一的に行われている研修がないため、介護事業者の生産性向上の全体的な底上げのためには自治体の関与が必要であると考えられるため。
まあ必要である	施設単独での改善にはマンパワーやノウハウに限界があると推察するため、自治体が委託する外部のコンサル等が介入することで施設に合致した生産性向上に向けた支援等を確実に実施できると考えられるため。
	多くの介護現場は生産性向上の取り組みを行ったほうがよいと考えていても、実際は人手や経費がないことを理由に取組めないことが多いと予想される。そういった介護現場には、自治体が何かしらの働きかけを行うことで、生産性向上の取り組みを促す必要があると感じるため。
	生産性向上への取組について普及・促進するため、各介護事業所に情報を提供する、テクノロジー等の初期導入費用等を助成する等の必要はあると考える。
	業務改善に取り組むことは、非常に労力が必要となることから、施設の主体性だけに委ねるのではなく、行政が一定程度関与する必要があると考える。
	経営者の判断で生産性の向上を図るべきであるが、何をしてよいかわからない事業者に対しては支援が必要と考えられるから。
	生産性向上の取組を行いたい、が、課題があり行うことができない事業所への支援は必要と考える。
	基本的には、介護事業者によって取組まれるべきものと考えられるが、介護の現場においては、日々の業務で忙しく、向き合う時間がもてないといったこともあるので、行政による支援も必要であると考えられるため。
	施設に主体的に取り組んでいただくための導入部分で、基金事業等を活用した支援が必要。

必要性の認識	その理由
	介護現場において生産性の向上とは、単なる業務の効率化ではなく、効率化によって生み出された資源で介護の質の向上や介護人材の確保につなげる必要がある。それには地域の実情に沿った施策を実施する必要があるため。
	地域全体で取り組む必要があることに加え、一つの介護施設や事業のみの自助努力では限界があるため。
	介護現場に ICT やロボットの導入を推進する必要性があると考え、
	取組の横展開は事業所主導では難しいと考えるため。
	介護人材の不足については県としても懸案事項であるため
	介護サービスの維持を図るために自治体に関わる必要がある一方、営利団体が多いことも考慮して関与については他産業との整合性も必要。
	自治体が必要な情報を発信し、事業者の生産性向上に対する取組等を促進することが重要。
	介護サービス事業所のみならず、日本の社会全体で人材確保が課題となっていると思われるため。
	個別の事業者への働きかけのみでは取組が進まないから
	介護現場では、日々の業務に追われ生産性向上のための取組を行えない事業所があるため、全体のレベルを上げるには、ある程度自治体の関与が必要であると考え。
	基本的には事業者が率先して進めるべきものと考えますが、行政の支援を必要であると考えため。
	介護現場での「生産性向上」は、法人の経営陣の意志と知識が最も重要であり、法人の自主性によって進めるものと考え。自治体出来る事は、啓発や情報提供が中心になるとされる。
	事業所への支援など行政として取り組める部分があるため。
	介護現場での「生産性向上」には、現場の力も必要であるが、自治体の立場だからこそできることもあるため。
	介護サービスの質の向上など、公平性・公正性の観点より、事業所の取組に極端な差異が生じないよう助言・支援等する必要がある。
	自治体が市内事業所の取り組み事例を把握・周知することで職場環境改善に取り組む事業所を増やすことが出来、介護人材の確保につながると考えているから。
	介護サービス事業所だけでは対応できない可能性があると考えため
	介護事業所の自主的な取り組みだけでは生産性の向上は困難であるため
	介護サービス事業者に対する支援が求められるから。
	人材確保に向けた取り組み

必要性の認識	その理由
	自治体が関与することで、補助金等取り組みの幅が広がるため。
	必要であると感じているが、介護報酬自体を見直さないと介護職が確保できない。
	小・中規模の介護事業所が多く、職員数にも余裕がないため、取り組みを進めるには自治体等の外部の関与がある程度必要と考えるため。
	介護事業所が独自に「生産性向上」に取り組むには金銭面等から難しく、自治体の支援が必要であるものの、「生産性向上」の必要性の程度は事業所により異なることから、自治体の関与が必須とまではいえないと考えられるため。
	直接的に関与できることは限られるが、制度を事業者に適正に浸透させるであったり、先進的な好事例などを周知したりと、行政が関与することでより広く効果を及ぼすという役割はあるのではないかと。
	自治体としても、介護サービスの提供体制を確保していく必要があるため
	介護事業者が提供するサービスの質の確保のために必要な支援であるため。
	自治体からのアプローチも当然重要と認識するが、同様に各法人においての取り組みも重要であると感じるため。
	事業者と自治体が同じ課題に取り組むことは重要かと思います（最下欄の自由記載欄に詳細）。
あまり必要でない	生産性の向上は企業努力であり、日常業務に対し手取り足取り方策を示す必要はないと考える。ただし、ICT や介護ロボットについては、ある程度普及拡大するまで、誘導施策として導入経費への支援は必要。
	介護現場の実情に合わせた取り組みを行うためには、自治体等の過大な関与は現場の自主性を損なう可能性があり、現段階で拙速に進めるべきではないと考える。
	介護現場での「生産性向上」については、事業者自身が主体的に取り組むべき問題であり、自治体関与は限定的になると考えるため。
	生産性向上に向けては介護現場において主体的に取り組むべきものと考え、好事例の情報共有等については自治体の関与が有効と思われ、また事業者単独では実施困難なもので、施策として実現すべきものについては自治体の関与が必要と思われる。

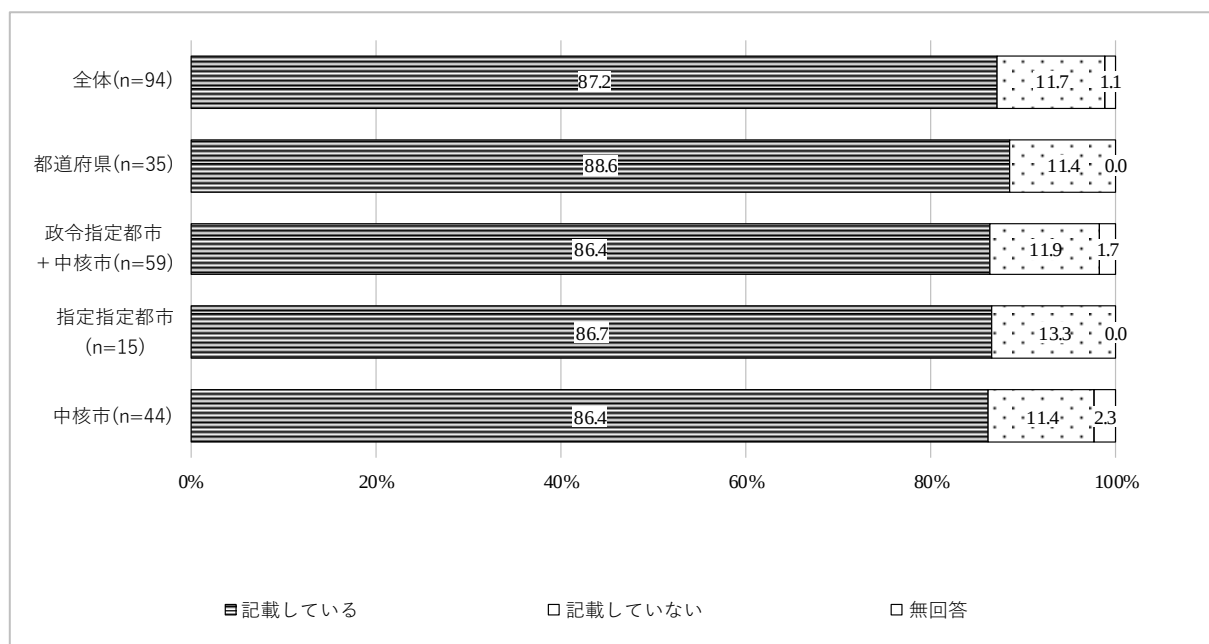
② 第8期介護保険事業（支援）計画における、介護保険法に基づいた介護現場での「生産性向上」に関する記載の有無

全体では、「記載している」が87.2%、「記載していない」が11.7%であった。

都道府県では、「記載している」が88.6%、「記載していない」が11.4%であった。

政令指定都市と中核市では、「記載している」が86.4%、「記載していない」が11.9%であった。

図表 15 第8期介護保険事業（支援）計画における、
介護保険法に基づいた介護現場での「生産性向上」に関する記載の有無 (n=94)



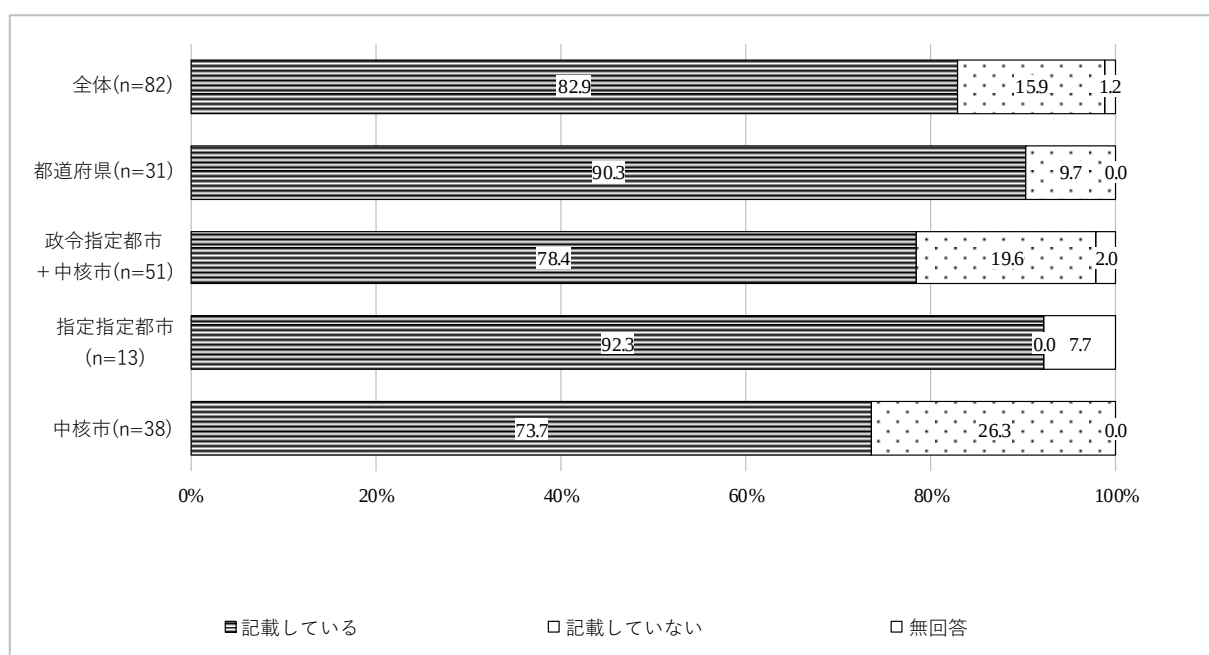
- ③ 第8期介護保険事業（支援）計画において介護保険法に基づいた介護現場での「生産性向上」に関する記載がある場合、介護保険法に基づき介護現場での「生産性向上」に資する施策の記載の有無

全体では、「記載している」が82.9%、「記載していない」が15.9%であった。

都道府県では、「記載している」が90.3%、「記載していない」が9.7%であった。

政令指定都市と中核市では、「記載している」が78.4%、「記載していない」が19.6%であった。

図表 16 第8期介護保険事業（支援）計画における、
介護保険法に基づいて介護現場での「生産性向上」に資する施策の記載の有無（n=82）



3. 自治体における介護現場の「生産性向上」に資する施策の実施状況

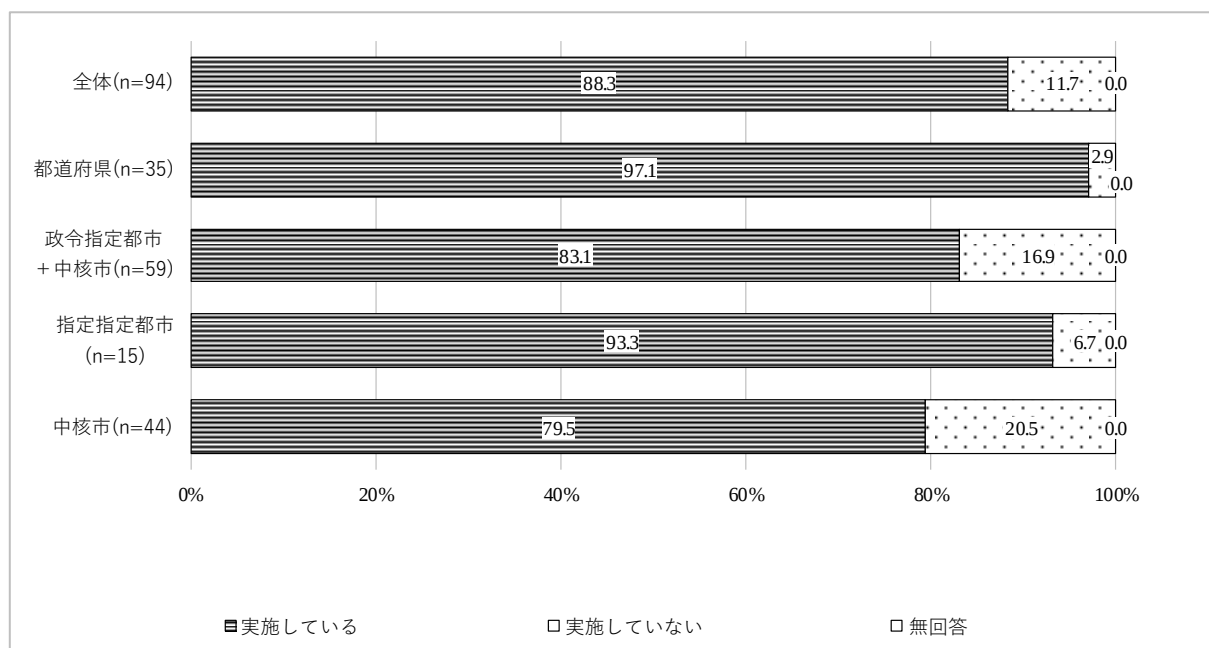
① 介護現場での「生産性向上」に資する施策を行っている割合

全体では、「実施している」が 88.3%、「実施していない」が 11.7%であった。

都道府県では、「実施している」が 97.1%、「実施していない」が 2.9%であった。

政令指定都市と中核市では、「実施している」が 83.1%、「実施していない」が 16.9%であった。

図表 17 介護現場での「生産性向上」に資する施策を行っている割合（n=94）



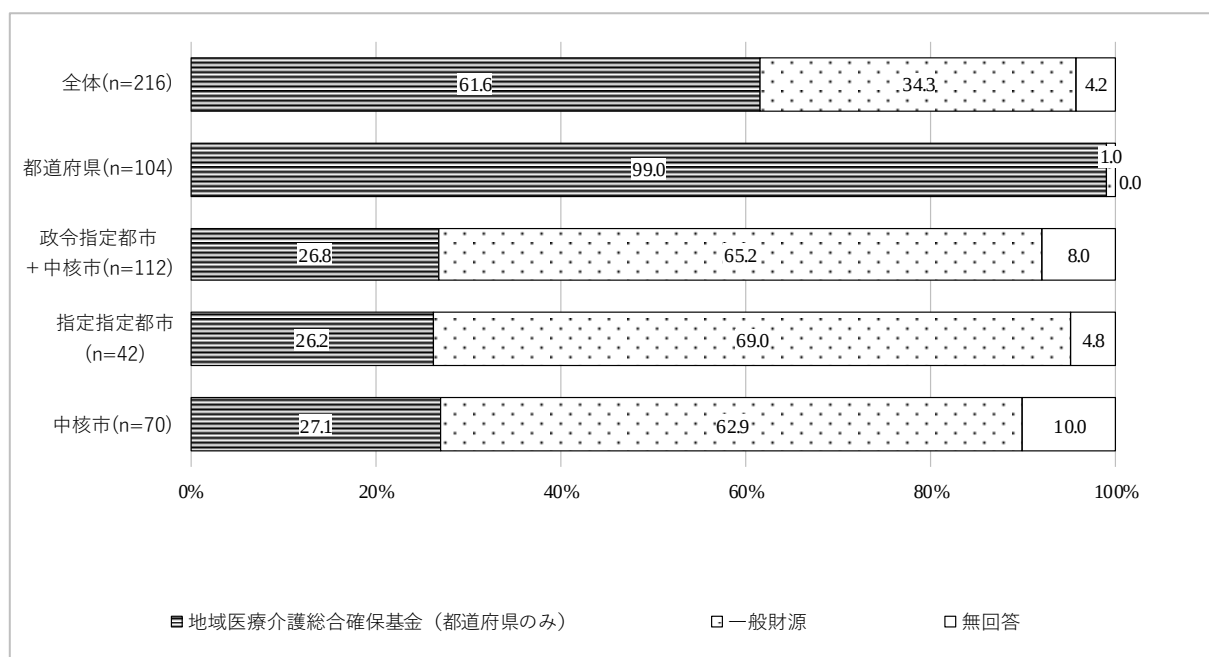
② 介護現場での「生産性向上」に資する施策の財源

全体では、「地域医療介護総合確保基金（都道府県のみ）」が 61.6%、「一般財源」が 34.3%であった。

都道府県では、「地域医療介護総合確保基金（都道府県のみ）」が 99.0%、「一般財源」が 1.0%であった。

政令指定都市と中核市では、「一般財源」が 65.2%、「地域医療介護総合確保基金（都道府県のみ）」が 26.8%であった。

図表 18 介護現場での「生産性向上」に資する施策の財源（n=216）



③ 介護現場での「生産性向上」に資する施策の開始年度

全体では、「最大値」は 2022 年、「中央値」は 2019 年、「平均」は 2018 年であった。

都道府県では、「最大値」は 2022 年、「中央値」は 2018 年、「平均」は 2017.6 年であった。

政令指定都市と中核市では、「最大値」は 2022 年、「中央値」は 2019 年、「平均」は 2018.4 年であった。

図表 19 施策の開始年度 (n=201)

(年)

	平均	中央値	最小値	最大値
全体(n=201)	2018	2019	2001	2022
都道府県(n=99)	2017.6	2018	2001	2022
政令指定都市 + 中核市	2018.4	2019	2002	2022
指定指定都市(n=36)	2017.2	2018	2002	2021
中核市(n=66)	2019.1	2020	2010	2022

- ④ 介護現場での「生産性向上」に資する施策を行っている場合、施策の名称、目的と実施に至った背景・課題意識
(施策は最大5つまで回答可能とした)

図表 20 施策の目的と実施に至った背景・課題意識 (n=83)

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護生産性向上支援事業	介護現場革新会議の開催、生産性向上に取り組むモデル事業所へのコンサルティングサポート	介護の生産性ガイドラインの普及啓発	厚労省では介護の生産性向上に係る取組を推奨しているが、県内では一部の法人や事業所での実施にとどまっているため。
介護の仕事魅力発信事業	県内中学2年生に向けて介護職について紹介するフリーペーパーの配布 若者向けの介護職の魅力発信を目的としたCMと高齢者向けの介護助手の普及啓発を目的としたCMの放送	若者・高齢者向けへ向けて介護分野への参入促進を図る。	介護人材の不足が喫緊の課題であることから、若者世代や高齢者世代に対し介護職の魅力を伝えることで、介護職への参入を促進させる。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護現場革新会議 の設置	県事業に関する意見交換 等	県内の介護人材の確保・定着を 目指すことを目的に、介護人材確保 の推進に向けた課題の整理及び今 後の取組の方向性、具体的な取組 等について意見交換等を行うも の。	行政、介護団体、その他関係団体が一堂に会し、介護人材 確保・定着に向けて意見交換をする場がなかったことが設 置に至った要因の一つであると思われ、現在の会議が形骸 化しつつあることが課題であると認識している。
介護ロボット等導 入推進支援事業 (介護ロボット等 導入推進支援事業 費補助金)	介護従事者の身体的負担 軽減や業務の効率化によ る職場定着を図るため、 介護ロボット・I C Tの 導入経費の一部を助成。	介護従事者の身体的負担軽減や業 務の効率化を図るため。	介護人材確保のためには、身体的負担軽減の視点からの取 組も必要であると考えている。
生産性向上発信事 業	介護ロボット、ICT を導 入したものの有効活用で きていないと感じている 介護事業者に対して、県 が委託したコンサルティング会社が支援を行い、 課題を解決。好事例とし て発信する。	本事業を通じて、介護現場におけ る介護ロボットや ICT を効果的 に活用するための支援を行い、高 齢者施設における生産性の向上を 目指すことを目的とする。	県が補助したロボットを最大限活用してもらうためにも、 ロボットや ICT 機器を使いこなせていない状態から改善す る好事例を作成し、発信することで他施設への波及を見込 んだ。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
ロボット介護機器普及支援事業・ICT 導入支援事業（長寿福祉課）	介護現場における、ロボット介護機器や ICT 機器の導入費を県が補助する。	介護現場へのロボット介護機器・ICT 機器の導入による介護従事者の負担軽減や雇用環境の改善により、働きやすい介護の職場づくりの推進などの雇用管理改善方策等を普及すること。	今後さらに広がると予見される介護職員の需給ギャップを解消し、介護人材の確保を促進するため。
元気高齢者によるケア・アシスタント導入事業	高齢者を対象とした介護周辺業務を行う「ケア・アシスタント」を養成するための研修を実施し、養成した人材と介護事業所とのマッチングを行う。	介護職員の負担軽減	介護周辺業務が介護職員の負担となっている。
介護ロボット等導入支援事業	介護施設・事業所が行う介護ロボット等の導入に要する経費の一部を補助	介護職員の身体的負担の軽減や業務の効率化を図ること	介護ロボットや ICT 機器の導入により現場の負担を軽減したいと考えているが、予算が限られているため全ての要望に応えられていない

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
スマート介護施設 モデル事業	モデル施設にコンサルタントを派遣し、業務の再構築、介護ロボット導入、施設での情報共有により生産性向上を図る。 また、パネルディスカッションや介護ロボットの体験展示等により、成果を他施設に普及させる。	介護ロボットや ICT などのテクノロジーを効果的に活用したサービス提供により、介護の質の向上や職員の負担軽減や働きやすい職場環境づくりを実現し、今後の本県のモデルとなる介護施設の姿を示し、他の施設に普及させていくこと。	急速に進む高齢化によって介護需要が高まる一方、労働人口の減少により介護人材の大幅な不足が見込まれており、介護施設における生産性の向上は喫緊の課題である。
介護現場における 働き方改革促進事業	県内の介護施設 2 施設（モデル施設）にコンサルタントを派遣し、業務の実態把握調査を実施した上で、業務の切り分けを行い、介護助手と ICT の導入経費に対して補助を行う。	人的資源の最適化、介護職員の負担軽減及び介護サービスの質の向上等を図る。	生産年齢人口の減少に伴い、介護人材の確保が今後一層困難になることが見込まれる中で、将来にわたって必要とされる介護サービスを安定的に提供していくためには、介護現場の生産性向上に資する業務改善の取組を実施することが必要であると認識している。

介護現場改革促進事業	【Ⅰ 職場環境整備】 1 デジタル機器導入促進支援 ・介護業務支援システム導入のために必要なソフトウェア、タブレット端末やスマートフォン等のハードウェア、WIFIルーターの購入等に係る経費の補助 2 次世代介護機器導入促進支援 ・移乗介護、移動支援、見守り・コミュニケーション等の機器の購入、見守り支援機器導入に伴う通信環境整備費等に係る経費の補助 3 人材育成促進支援・人材育成の仕組みづくりに係るコンサル経費、研修受講経費等、人材育成に関する経費に対する補助	介護サービスを効率的かつ継続的に提供するため、設備整備や人材育成等、生産性向上に向けて取り組む介護施設・事業所に対して支援を行う。	これまで以上に人材確保が困難となる中で、介護現場には限られた人的資源で質の高い介護サービスを提供できる体制が必要。
------------	---	--	--

	【Ⅱ 組織・人材マネジメント】 1 生産性向上の普及啓発 ・ガイドラインを活用した生産性向上セミナー（働きやすい職場環境づくりを含む） 2 個別相談 ・コンサルタントによる生産性向上の取組に向けた個別支援 3 機器の活用・定着に向けた支援 ・機器導入前後セミナー ・機器を活用し、生産性向上に取り組む施設を育成のためのセミナー ・上記施設の見学会、機器展示の設置及び専門家による情報提供 ・専門相談窓口の設置 4 人材育成に向けた支援			
--	---	--	--	--

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
	・リーダー層向けマネジメント力向上セミナー ・人材育成の必要性、仕組みづくり等、ノウハウを提供 ・人材育成相談窓口の設置		
介護ロボット導入支援事業補助金	介護事業所において、介護ロボットを導入する際の経費の一部を補助する。	新たな技術を活用した介護ロボットは、価格が高額等の課題があることから、広く一般の介護事業所による取組の参考となるよう先駆的な取組について支援を行うことで、介護ロボットの普及を促進する。	新たな技術を活用した介護ロボットは、介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化など、介護従事者が継続して就労するための環境整備策として有効であるが、市場化されて間もない状況にあるものが多く、価格が高額等の課題がある。
介護ロボット導入支援補助金	介護従事者の負担軽減等を図ることができる介護ロボット等の導入経費を支援する。	介護従事者の負担軽減や業務の効率化、継続して就労するための環境整備策として有効な介護ロボットの導入を支援する。	2025 年に見込まれる介護人材の不足に向けて介護職員の確保・定着を図る必要があるため実施に至った。
介護施設 I C T ・ I o T 導入促進事業費補助事業	介護事業所が介護記録機器や介護ロボットを導入する費用を一部助成する。	介護事業所での業務負担の軽減により介護職員の離職率を下げるため。	

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護現場革新会議の設置	介護サービスの質の確保・向上、介護人材の定着・確保等、地域における介護現場の課題に即した対応方針を策定	介護保険事業の運営が健全かつ円滑に行われるよう、介護の職場環境の改善や、人材の確保・定着促進に係る対策を検討し、事業所、団体等の関係者が連携の上それぞれの役割に基づき効果的に対策を実施するため	同上
テクノロジーを活用した業務効率化モデル事業	生産性向上のモデルとなる事業所を選定し、委託したコンサルタントにより、業務改善の取り組みを進める。 その中で、介護ロボットの導入及びICT導入に係る費用については、県で助成を行う。 その成果をセミナーや施設見学会等を行い、県内事業所への普及を進める。	介護ロボットやICTを活用した、生産工場に向けた継続的な業務改善の取り組みを支援するとともに、事業効果をモデル事業として県内施設へ普及し、介護サービスの質を維持・向上させつつ業務の効率化や業務負担軽減を図る。	全国平均に比べ、本件の介護人材の確保・定着が難しい状況であり、また、多くの介護事業所が介護労働者の不足感を感じている。原因としては、身体的負担が大きい、労働条件がよくない等となっており、労働環境の改善が急務であるため。
介護ロボット・ICT導入支援事業	介護事業所における、生産性向上、職員の負担軽減のため、介護ロボットの導入、ICT化を支援	介護現場における業務負担軽減や効率化を図るため。	同上

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護分野ＩＣＴ化等事業費助成	ＩＣＴ技術を活用した介護機器の導入費用への助成。	介護ロボットの導入による介護職員の身体的・精神的負担の軽減と、ＩＣＴ技術の活用による介護業務の効率化を進めるため、介護事業所への導入を支援すること。	介護業務は、移乗介助や入浴支援の際の身体的負担に加え、利用者の安全や健康、衛生管理の配慮などの精神的負担が大きいことが、人材確保の課題とされてきていることが背景としてある。
介護ロボット導入支援事業費補助金	介護保険事業所が介護従事者の負担軽減を目的として介護ロボットを導入した場合に、導入に要した経費の一部に対して補助する。	介護事業所が介護ロボットを導入することができるよう支援を行うことで、介護職員の身体的負担の軽減を図り、介護職員が継続して就労できる労働環境の改善につなげていくことを目的としている。	介護ロボットは、介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化など介護従事者が継続して就労するための環境整備策として有効性が期待されているが、価格が高額であり、導入をする場合に多額の費用が必要になるといった課題がある。
介護ロボット導入支援事業	介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化など、介護従事者が継続して就労できるような環境整備を図るために必要な介護ロボット導入等にかかる経費の一部を支援する	介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化など、介護従事者が継続して就労できるような環境整備を図る	コロナ禍において、感染症対策のための取組等職員の業務負担が増加しているうえ、人材確保も厳しくなっていることから、更に職員の負担軽減や業務効率化を図る必要がある

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護職場職場環境改善（介護ロボット・ICT 導入）支援事業	介護環境の改善を図るため、介護ロボットの導入および ICT 化にかかる費用を助成する。	介護従事者の負担軽減による雇用環境の改善、離職防止および定着促進。 介護の質の維持および向上。	介護人材不足により、介護現場が逼迫している状況がある。その要因の一つとして、介護現場が介護従事者のマンパワーに頼りきりになっていることが挙げられる。そこで介護ロボットおよび ICT の導入を支援することで、介護現場の生産性向上を図り、介護従事者の負担軽減を行う必要があると考えている。
プラットフォーム運営事業	プラットフォーム「介護・福祉ジョブネット」において、事業者、福祉職員、養成施設、労働局、行政等の介護・福祉サービスの関係機関が一体となって、働きやすい環境を整備し、人材確保・育成の理念や方向性について共通の認識のもと、具体的な事業の企画・調整を行う。	介護・福祉人材の確保・定着について、関係団体間で課題や目標を共有し、業界全体で介護・福祉の仕事に関する魅力発信や理解促進等に取り組む意識を醸成する。	高まりを見せる介護・福祉人材ニーズに対して、より効果的・効率的に人材確保に係る事業を実施するためプラットフォームを設置。
介護ロボット導入・活用支援事業	介護施設・事業所における介護ロボット導入に係る費用を助成。	介護人材の離職防止・定着促進	介護人材の需給ミスマッチ、2025 年問題を背景とし、H29 年度（2017 年）に介護・福祉人材確保戦略を策定。戦略の一環として、介護現場の労働環境改善に取り組むこととしたもの。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護業務における生産性向上支援(業務改善支援)事業、介護ロボット導入時伴走型フォローアップ支援事業	医療介護総合確保基金の「介護事業所における業務改善支援事業」を活用し、業務改善に取り組む事業所に対して第三者がその取組を支援するための費用（コンサルティング経費）を補助する。また、本事業を活用し介護ロボット導入や業務改善の支援を伴走的に取り組む「伴走型フォローアップ支援事業」を合わせて実施する。	介護ロボットや ICT 導入の補助事業のみならず、業務の流れ自体を見直すことで、事業所運営自体の効率化・生産性向上につなげるため。	業務の見直し等を十分に行うことなく機器を導入しても効果的に活用されない事例が生じているため、ソフト面の支援策を組み合わせることが有効であること。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
福祉・介護人材確保に向けた広報業務	介護の魅力を伝えるため下記を実施・SNSを活用した情報発信・学生の福祉・介護の仕事への理解促進（大学キャラバンの実施）・「福祉・介護事業所認証制度」の周知広報・親世代をターゲットとした周知広報	若者等に将来の職業選択の一つとして福祉・介護の仕事を「なりたい職業」と考えてもらう。そのため県では、「福祉・介護事業所認証制度」を創設し、学生や求職者にとって、安心して就職できる職場であり、就労環境や処遇等の向上に積極的に取り組む事業所として一定の基準を満たす県内の福祉・介護事業所を「認証事業所」として認証し、その取組を評価しているところである。また、若者等に対して福祉・介護の仕事の魅力や長所をダイレクトに情報発信し、県内の福祉・介護事業所への就職を考えるきっかけとするため、当該「認証事業所」に勤務する福祉・介護職員を「県福祉・介護のお仕事PR隊」として委嘱している。これらを通じて、若者やその親世代、他産業からの転職者などが、福祉・介護の仕事に関心を持ち、参入するためのメッセージ性の高い広報活動を実施する。	福祉・介護の仕事は、社会的意義が大きく、他産業からの参入も多い成長産業である一方、一般的に現場のイメージは、マイナス面がクローズアップされがちで、職業全体の理解を深める必要がある。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護ロボット等導入支援補助事業	業務の負担軽減や効率化に繋がる介護ロボット又はＩＣＴの導入を行う事業所に対して導入に要する費用の一部を補助する事業	介護職員の離職防止と負担軽減	介護現場の労働環境改善や業務の効率化
介護ロボットやＩＣＴの活用	事業所の介護ロボットやＩＣＴ導入への補助事業により支援を実施している	ロボットやＩＣＴは介護職員の身体的な負担の軽減や業務の効率化に有効であることから、導入の支援を行っている	生産年齢が減少していく中、確保できる人材には限界があるため職場環境改善などを進めていく必要がある。その具体的な取組として介護ロボットの導入による身体的な負担の軽減等を進め行く必要がある
福祉・介護人材確保等総合支援協議会の設置	本会議、職場改善・資質向上部会、人材マッチング・イメージ改善部会を設置し、課題解決に取り組む。	質の高い人材育成・確保に向けた事業者、関係団体等の主体的な取組を促し、総合的に支援するため	・社会的認知の確立や中・高校生の理解促進に向けた情報提供や啓発 ・福祉介護人材の安定的確保に向けた体制の整備・従事者全体の知識・技術の底上げと高度な資質を有する人材の育成 ・福祉介護事業所における就業環境改善の促進
介護事業所ＩＣＴ導入セミナー	県内の介護事業者の管理者等に対して、ＩＣＴ導入の普及・啓発のためのＩＣＴ導入セミナーを開催。	「ＩＣＴ導入の効果が不明」、「職員への教育が大変」、「ＩＣＴ化の進め方がわからない」事業者に対し、介護ソフトメーカーや先行して導入しているサービス種別ごとの事業者による事例発表により、ＩＣＴ導入に向けたハードルを下げる。	生産年齢人口の減少により、介護分野の人的制約が強まる中、ケアの質を確保しながら必要なサービス提供が行えるために、業務の効率化及び質の向上に取り組んでいくことが必要と考えている。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護ロボット導入支援事業	介護職員の方々の身体的負担を軽減し、業務を効率化する介護ロボット機器及び見守り機器の導入に伴う通信環境整備に係る経費の一部を助成する。	介護職員の負担軽減や業務効率化を図るために、介護ロボットを導入する事業所に対して補助金を交付する。	介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化を進めるため。
ICT 機器導入支援事業	介護現場への ICT 機器の導入支援（地域医療介護総合確保基金事業）	介護業務の省力化・効率化	介護人材の確保が困難となる中、職員 1 名がより効率的に業務を進めることができ負担軽減に繋がる取組みが必要なため
介護人材確保・定着促進ネットワーク事業	介護人材確保・定着促進協議会を設置し、関係 26 団体で、介護人材の確保及び定着促進にかかる取組方針の決定、取組状況の確認、結果の評価を行う。参入促進部会及び環境改善・人材育成部会を開催し、各施策の具体的方針の検討を行う。介護人材の確保及び定着促進にかかる情報発信を行う。	県内の関係機関、関係団体が情報や意見を交換しながら、本県における介護職員の現状と課題を把握するとともに、当該課題の改善に向けた具体的な対策を検討し、各機関・団体が自ら対策に取り組むことにより、介護人材の確保・定着・資質の向上を図る。	介護人材の確保・定着について、関係機関・団体がばらばらに動き、連携が不十分であったことから。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護ロボット等導入支援事業	介護職員の勤務環境改善に積極的な介護保険施設等に介護ロボット・ICTの導入に対して補助を行うもの。	介護職員の身体的負担の軽減や業務の効率化	介護人材確保のため、「多様な人材の促進」・「職員の定着」・「処遇改善」の3つの観点から取組みを行う必要がある。
介護人材確保支援	事業者向けの採用力向上セミナーの開催及びマッチング支援	介護事業者の採用力の向上促進、介護人材の確保	介護人材確保が困難、不足感が高い
介護助手活用促進事業	介護事業所が介護職の業務の見直し等を行い、元気高齢者や潜在介護職員などの地域人材を「介護助手」として雇用した場合に、雇用奨励金を交付する	介護事業所が介護職の業務の見直しを行い、介護助手を導入することにより、介護職の負担軽減・労働環境の改善などに繋げること で、介護職の職場定着と介護人材の確保を図る	介護職員の人材不足および介護職員の負担増加が大きな課題となっており、これを理由として介護業界を離職する人材も後を絶たないことから、介護助手の活用を促進し、雇用奨励金を交付することで、これらの問題の解決を図った

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
働きたい・働き続けたい介護現場づくり支援事業	介護職員の職場定着と離職防止を図るため、介護サービス事業所の労働環境の改善や業務に役立つ知識・技術の習得のための研修会を実施するとともに、介護現場での課題や悩みを共有する機会として介護職員交流会を実施する。また、合同就職相談説明会を開催し、介護人材確保の支援を行う。	高齢化の進展に伴い、介護人材の増加する需要に対応するため、働きやすい職場づくりや資質向上を促すことにより、介護職員の職場定着と離職防止を図ることを目的とする。	介護事業所を対象とした調査結果から、仕事のきつさを理由とした離職者が多かったこと、行政に対して職員の能力向上に向けた支援の充実を望む回答が多かったことから、従業員の資質向上や精神的負担を軽減するための事業実施が必要と考えたため。
介護の仕事理解促進事業	PR 冊子を作成し、中学・高校生向けの出前講座を実施。学生をはじめ、保護者、教育者へ対し、「介護職」に定着したネガティブなイメージを払拭し、介護職の現状を正しく理解してもらうことで、介護職を職業選択の一つとしてもらえるようにする。	学生をはじめ、保護者、教育者へ対し、「介護職」に定着したネガティブなイメージを払拭し、介護職の現状を正しく理解してもらうことで、介護職を職業選択の一つとしてもらえるようにする。	介護人材が不足するとの見通しが示されている一方で、介護福祉士養成校への入学者は減少傾向を辿っており、人材確保に向けた取組は喫緊の課題である。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護ロボット導入促進事業	市内事業所に対し、介護ロボット導入経費の一部補助	介護サービス事業所への介護ロボット導入を促進し、介護従事者の負担軽減および職場環境の整備を図ることにより、介護従事者の確保に資する。	介護人材の確保は喫緊の課題と認識しているため
生産性向上モデル事業	介護現場の生産性や働きがい向上を強力に進めべく、市内の介護事業所（1事業所）を選定し、専門のアドバイザーとともに業務改善や職場環境の改善に取り組み、生産性、働きがい、業務の質の向上や、人材確保・定着を推進する。	介護サービス事業所において、働きやすい職場環境を整備し、職場定着の促進、離職率の低減を図るものである。	介護人材不足
介護職イメージアップ事業	介護人材確保の一環として、介護職の魅力を伝えイメージ向上を図る動画を作成する。	介護職のイメージアップによる人材確保	介護人材不足

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護人材育成セミナーの実施	介護事業所従事者を対象とし、職層別・テーマ別研修をオンラインで実施している。	現在介護に従事している介護職員に対し、質の高い中核的な介護人材の育成・定着を図ろうとする事業者を支援し、リーダーの育成及び介護人材のキャリアアップに資することを目的とする。	介護サービス利用者が増加している現況下、介護サービス事業所においては介護職員の離職率が高く、職員一人当たりの負担が増加している状況が続いている。また、小規模事業所においては、介護職員の研修機会の確保が難しい状況である。
介護に関する入門的研修（基礎講座）	介護に関する基礎的な知識や必要な基本的技術を学べる研修を実施し、介護の業務に携わる上での不安を払拭することにより、介護分野への参入のきっかけを作る。	介護に関する基礎的な知識や必要な基本的技術を学べる研修を実施し、介護の業務に携わる上での不安を払拭することにより、介護分野への参入のきっかけを作る。	先に開催されていた「訪問型サービス A 従事者養成研修」修了者アンケートの結果、研修の選択肢（場所・内容）を広げる必要があると考察したことから、短時間で介護初心者でも受講しやすい研修を開催することとなった。
参入促進の支援	介護人材のすそ野を広げるため、元気高齢者や子育てを終えた市民等これまでに介護の知識や経験がなかった人を対象とする参入促進の支援などに取り組む（介護に関する入門的研修の実施）	介護分野における人材確保	介護分野で今後ますます進んでいく人材不足に対し、元気な高齢者や子育てを終えた市民等、これまでに介護の知識や経験がなかった人を対象とする参入促進の支援等対策が急務となっているため

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護業界のイメージアップに向けた普及啓発	「介護の日」にあわせ、「介護の日」フォーラムを開催し、啓発活動を行っています。	介護の普及啓発、魅力発信、人材確保	市民に対し介護の魅力を発信し、介護保険事業に携わる人材を確保する必要があるため。
介護入門的研修	介護人材育成の取組及び介護分野のすそ野を広げるため、介護に関する入門的研修及び参加者と事業者のマッチングを実施	新たな介護人材の確保	高齢化が急速に進む中、介護人材の需要も増加が見込まれ、介護人材の確保が課題とされているため
介護ロボットフェア	介護ロボット導入施設による活用状況の紹介、介護ロボットメーカーによる展示・デモンストレーションを行うセミナーを実施する。介護ロボットの有用性について理解を深めてもらうとともに、実機を触って現場での利用イメージを持ってもらうことにより、普及促進を図るもの。	市内介護サービス事業者への介護ロボットの普及を促進し、介護従事者の負担軽減や業務効率化を図り、介護従事者の離職防止や介護の質の向上につなげる。	少子高齢化に伴い、生産年齢人口が減少している中、要介護者は増加していることから、より限られた人数で介護サービスを提供する必要がある、介護ロボット・ICTの活用はその一助になると考えたため。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護人材無料職業紹介所運営事業	介護職を目指す求職者と市内介護施設・事業者を結ぶ「介護人材無料職業紹介所」を運営し、職業安定法に基づく無料職業紹介を実施し、面接・施設見学等の同行支援の他、研修会等を実施し就労前後含めて継続的に支援している。	—	今後さらに増加する医療・介護需要に対応するために従事者確保、定着が必要となるなか、民間職業紹介を利用し採用した職員の定着率は低く、就職後の支援も乏しい。県として職業紹介事業を実施しているが、県内全域を対象としていることから、地域ニーズに沿った事業の実施に関して市内介護事業者から要望があり、事業実施に至った。
介護事業所の業務改善支援	介護人材の確保・定着対策のため、介護事業所における業務改善や職場環境改善の取組等を支援し、働きやすい職場環境を整備し、職場定着の促進、離職率の低減を図ることを目的に、介護事業所の業務改善支援業務を委託している。	働きやすい職場環境を整備し、職場定着の促進、離職率の低減を図るため。	新たな介護人材確保のために合同就職説明会の開催や資格取得費用の助成等の取り組みを実施しているが、今後、生産年齢人口が減っていく中で、新たな介護人材がより困難になっていくことが想定されるため、介護業界で働く人材をいかに定着させるかが重要であると捉えている。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護サポーターおしごと相談会	高齢者や子育て中で短時間勤務を希望される方、専門的知識や技術がなくても介護の仕事に携わりたい方などを対象に、市内の介護サービス事業所が参加するおしごと相談会を実施する。	介護人材の参入環境の整備、定着促進等を図るため、介護助手の参入を促し、機能分化による介護の提供体制を整える。	介護サポーター雇用によるメリットを介護事業所が実感していないことや、小規模の介護事業所では雇用が困難であること。
訪日前日本語等研修	覚書締結先の学校等海外において、各在留資格における入国審査に必要な日本語レベル以上の日本語能力や、介護の現場で必要とされる日本語及び介護の知識などを身につけるための研修を実施する。	新たな介護人材の確保（本市が海外において本研修を実施することで、本市において介護分野での就労を希望する外国人のスムーズな入国を促進すること）。 また、介護人材不足を解消することで、質の高いサービスを安定的に供給することを目的としています。	第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数によると、2025年度県においては、約16,000人の介護職員が不足するものと推計されており、本市においても約6,500人程度の介護職員が不足することが見込まれます。本事業により、介護人材不足に対して様々なアプローチをすることで、本市介護事業者と一丸となって、介護人材不足の解消を目指します。
介護ロボット等導入支援事業	介護ロボットや福祉機器の使用により介護従事者の負担の軽減を図ることを目的に、介護事業所に対して介護ロボットのレンタルを通じ導入に向けた支援を行う。	介護職員の身体的負担の軽減、離職防止	介護人材の不足感

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護の魅力発信	小中学生・高校生を対象に、実際の介護現場で働く職員から仕事内容・やりがい等を紹介してもらい、介護の仕事への理解を深め、親しみをもってもらう。 このほか介護の魅力発信動画を作成し、Y o u T u b eで公開している。	介護現場で働く職員から介護の魅力を発信してもらい、小中学生・高校生を中心に介護への理解を深めてもらうため。	介護職のことをよく知らないままマイナスのイメージが固定化している状況が見受けられる。（体力的にきつい、賃金が低いなど） 介護の魅力発信事業により、イメージを刷新することで将来的な介護人材の確保につなげたい。
外国人介護職員の集い開催	市の介護現場で働く外国人を対象とした介護レベルの向上に向けた研修や、生活や仕事についての情報交換やレクリエーションを行うことで、外国人介護職員同士のコミュニケーションを図り、離職を防止する。	介護人材の確保・定着	国で人材不足に悩まされている介護事業所の割合は6割にのぼり、市においても、7割の事業所で介護職員が「不足している」という調査結果が背景にある
介護サービス事業者向けセミナー等開催事業	各種セミナーの開催	多様化する介護ニーズに応え、質の高いサービス提供体制を確保するため	介護現場の人材不足が深刻化する前に、現職員の定着を目的に職場環境の改善が必要と考えた

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護の日イベント	介護の魅力を発信するイベントを実施	介護について市民の理解を深めるとともに介護の仕事のイメージアップを図るため、介護の日に関連したイベントを開催している。	少子高齢化の進展に伴い、介護の仕事に従事していただく人材の確保が大きな課題となっている。 その対策の一環として市民の方々に介護について理解を深めていただき、介護の仕事の「大切さ」や「やりがい」を知っていただく取り組みとして実施している。
介護事業所管理者育成支援研修委託業務	介護事業所の施設長など職場管理を行う者を対象として、職員の育成や働きがいのある職場づくりに必要なスキルを習得するための研修を実施する。	介護事業所の施設長など職場管理を行う者を対象として、職員の育成や働きがいのある職場づくりに必要なスキルを習得するための研修を実施し、介護人材の定着を支援するため。	介護事業所における離職率の高さから、職場環境を改善することで人材の定着率を向上させるため。
介護サービス事業所マネジメント層へのキャリアアップ支援	介護サービス事業所のリーダー的職員に対する組織運営向上のための研修の開催 (県地域医療介護総合確保基金の支援を受けている。)	介護サービス事業所のマネジメント層の意識向上を図る。	介護人材対策を各階層別に進めていく(経営者、中核人材、実務人材、半専門人材、非専門人材、無関心人材)。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
アシスタントワーカー導入等による福祉・介護人材支援事業	・アシスタントワーカー（介護助手）の募集・受入・定着に向けた取組を実施・アシスタントワーカーワーカー導入に向けた研修や個別支援を通じて、事業の主旨を施設全体に明確に落とし込みながら、業務仕分けやマニュアル作成、OJT計画作成等の支援を行う	直接介助に携わらない業務を「アシスタントワーカー」として介護職の専門職業務と明確に分離した求人を行い、福祉・介護の仕事に就くことへのハードルを下げ、多様な人材の参入促進につなげるとともに、専門職の負担軽減、モチベーションの向上につなげ、チームケアの向上に資することを目的とする	団塊の世代のすべてが75歳以上となる2025年を目前にして、主に高齢者施設及び障がい者施設に従事する福祉・介護人材の不足が喫緊の課題となっており、多様化・複雑化する介護ニーズに限られた人材で対応していくため、多様な働き方、柔軟な勤務形態による効率的・効果的な事業運営が求められている
介護人材確保・育成支援事業	①階層別研修、②福祉と介護の実践発表会、③堺市働きやすく魅力あふれる介護事業所等表彰、の三つの取組を実施することにより、介護人材の確保及び定着を図る。 (地域支援事業交付金を活用して実施)	介護事業者が自律的に職場環境改善及び人材の育成に取り組んで業務の効率化を図れるよう支援することで、職場環境改善や業務効率化に取り組む介護事業所を増やし、介護人材の確保及び質の向上を図ること。	高齢化の進展に伴う介護人材の不足により、全ての団塊の世代が後期高齢者となる2025年（令和7年）には、約2.4万人が不足する見込みである。介護事業者の抱える課題も多様であり、実態に即した介護人材の確保・育成が喫緊の課題となっている。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
生活支援サービス 従事者研修&仕事 説明会	【概要】介護予防・日常生活支援総合事業のサービス A（緩和型サービス：生活支援型）研修を実施するとともに、研修修了者と事業者のマッチング（お仕事説明会）を行うもの。 【実施回数】年 6 回	介護予防・日常生活支援総合事業におけるサービス A（緩和型）の担い手育成	介護予防・日常生活支援総合事業開始に伴いサービス A（緩和型）の担い手育成が必要であったため。 ※なお、問 7-1 の施策の財源は一般会計事業（一般財源と国財源を活用）している。
介護資格取得支援 事業補助金	従業者等に介護資格取得研修（介護職員初任者研修・介護福祉士実務者研修）や介護福祉士試験を受けさせた介護サービス事業者に対し、介護資格取得支援事業補助金を交付する。	介護人材の質の向上と定着を促進し、介護サービスを安定的に供給することで、介護保険制度の持続可能な運営をするため	介護人材確保に資する施策として、事業者からの要望が強かったため

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護の魅力発信	市介護保険事業者協議会と連携し、市営バス車内広告や広報特集記事、ケーブルテレビ特集番組の制作・放送（放送終了後はホームページで公開）により、介護の仕事のやりがいや、魅力をPRしている。	介護人材の確保のため	生活支援・介護の現場で介護人材不足は切実な課題であり、早急な人材確保の取組が必要とされる中で、定着も見据えた取組として、幅広い世代に介護の現状や介護の仕事のやりがい、魅力を発信していくべきである
介護の魅力の発信	地域介護人材確保連絡会議に参画し、県や本会議の市ブロック7市と連携しながら、介護人材確保の推進や介護の仕事の魅力を発信に向けた意見交換等を行っている。	本連絡会議は、県、県福祉人材支援センター、社協老人施設部会、市町村、市町村社協を構成メンバーとして、各ブロックの現状・課題を把握・分析し、地域の実情にあった介護人材の確保の取組みを展開することを目的に設置。	本連絡会議の市ブロックでは、開始当初の現状の洗い出しにより短期的だけでなく長期的な視点での取組みが重要という観点から、将来の担い手となり得る地域の児童に対して介護や福祉に関心を持つきっかけづくりとなる事業を実施していた。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護人材確保事業	若い世代などに対して福祉・介護のイメージアップや理解促進を図るため、コンディションカード（カード裏面に介護の魅力を伝える動画につながるQRコード掲載）を作成し、主に中学生を対象に配布する。	若い世代などに対して福祉・介護のイメージアップや理解促進を図る。	従来から当市高齢者介護施設会より、人材確保について長期的な視点からの要望が出ており、施設会が幼・小・中・高校の校長やキャリア教育担当教員等を対象に介護の仕事に対するイメージについてアンケート調査を実施したところ、特に小・中学校において、ネガティブなイメージが強い結果となった。施設会と具体的な取り組みについて話し合いをした結果、介護の仕事の理解を促進するための冊子等を作成し、活用したいとの提案があった。
ICT 化推進事業補助金	市内の施設サービス・居住系サービスを提供する事業所において、記録・請求等の入力業務の省力化やリアルタイムでの情報共有等、介護保険業務の効率化を図ることを目的に購入した機器の費用の一部を補助。	介護福祉施設等の労働環境改善等の推進を図るため。	国のICT化支援事業（国事業・県実施）では、記録、情報共有、請求の各業務が一气通貫になるシステムのみが対象となっており、単体のシステム導入は補助対象外であるため、利用しにくい制度であるとの声が多かったことから実施に至った。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護インターンシップ支援事業	主に若手介護職員の増加を目指し、高等学校卒業後に就職予定の学生や求職活動中の介護未経験者を対象に、介護サービス事業所における就労体験の機会を提供する。	主に若手介護職員を増やす	平成 29 年度に実施した介護人材実態調査の結果、介護職員の平均年齢が 40 歳を超えており、10 代・20 代の若手職員が少ないことが判明したこと。
介護職員初任者研修等受講料助成事業	市内の介護サービス提供事業所における新たな介護人材の発掘及び介護職員の資質の向上を図るため、同事業所の従業者に係る介護職員初任者研修又は介護福祉士実務者研修を修了した者に、その受講料の一部を予算の範囲内で助成する。	研修費用の助成を行うことで、介護人材の確保に努めることを目的とする。	高齢者人口の増加に係る介護需要の増加にも関わらず、介護に従事する人材が不足しているといった課題があるため。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業	介護事業者の各種制度（労働法規（賃金、労働時間、安全衛生、育児・介護休業制度等））の理解促進や女性が働き続けることのできる職場づくりの推進、ＩＣＴ活用による介護従事者の負担軽減や、迅速な利用者情報の共有化による事務作業省力化等のベストプラクティスの普及など、介護職員が安心して働き続けられる環境整備を進めるため具体的方策についての合同説明会等を行っている。	介護人材の不足が課題となる中、介護職員が安心して働き続けられる環境整備を進めるための方策の普及・促進を目的として実施している。	介護人材が不足している事業所が生じている。
介護施設等の大規模修繕の際にあわせて行う介護ロボット・ICTの導入支援事業補助金(県事業)	介護施設等の大規模修繕に伴う、介護ロボットやICT等の導入にかかる資金の補助	介護現場における生産性向上の推進に向けて、介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化など、介護従事者が継続して就労するための環境整備。	介護現場の生産性向上を推進するため、介護施設等において大規模修繕の際にあわせて行うロボット・センサー・ICTの導入に係る支援が新たに地域医療総合確保基金の補助対象事業として追加された。当市としても、介護従事者が継続して就労するための環境整備が課題のひとつとしていたため、実施に至った。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
「介護事業所における ICT 活用セミナー」の開催	ICT 活用等に関する介護事業所の業務効率化・生産性向上に向けたセミナーを開催。事業所の取組及び ICT 等を使える事業所職員の人材育成を支援するもの。	ICT 活用等に関する業務効率化・生産性向上に向けた事業所の取組及び ICT 等を使える事業所職員の人材育成を支援すること。	業務の効率化、職員の負担軽減、働きやすい職場づくり及び事業所におけるサービス水準の向上のために、国及び県が ICT 化を推進している状況を踏まえ、当市も第 8 期介護保険事業計画の中で、介護業界全体の ICT 導入を促進することとしている。セミナーで ICT 導入のメリットや導入事例を紹介することで、各事業所での導入やさらなる活用に向けて検討してもらうきっかけとする。
介護職員キャリアパス導入支援研修	施設管理者等を対象とした人づくり、しくみづくりのための環境整備を促す研修	事業所運営の継続・介護サービスの向上には「人づくり」「しくみづくり」が不可欠であることを再確認し、一人ひとりの職員が成長できる施設としての受け皿の整備及び機能強化を図る。	市内介護サービス事業所との協議の中で、介護従事者の雇用が進まない、雇用につながった場合でもすぐに離職するという実態の報告があり、今後、サービスの低下を招くばかりでなく、サービスそのものの提供が危ぶまれる事態が想定される。
人材養成・就職情報提供事業業務	【委託事業／市社会福祉協議会】 市内の福祉分野の人材不足を解消、及び福祉職・介護職への就業を促進するため、 人材養成及び人材バンク事業を実施する。（具体例：研修、職場説明会、相談支援事業 等）	事業開始年度：１９９３年度（平成３年度）※ 県社協の補助を受けて、市社協の事業として実施 市内の福祉分野の人材不足を解消、及び福祉職・介護職への就業を促進するため	当市は高齢化率が中核市内においてトップクラスに高い人口比率となっており、高齢者はもちろんのこと、多岐にわたる福祉ニーズが望まれている。 したがって、福祉職・介護職の人材確保・保持が必要であり、当事業を進めている。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護施設等の大規模修繕の際にあわせて行うロボット・ＩＣＴの導入支援	施設の大規模修繕の際にあわせて行う、介護ロボット・ＩＣＴの導入に必要な費用を助成。	介護ロボット・ＩＣＴの導入による職員負担減及び効率的な運営。	・国・県の補助制度の創設。 ・老朽化した施設・事業所の修繕とＩＣＴ化を効率的に実施するため。
新卒介護職員等就労定着支援金	介護職として市内の介護保険サービス事業所へ就職される新規卒業者に、就労定着支援金を交付。 (1人につき10万円)	介護サービス事業者への新卒者就業を支援する	介護サービス事業所への新卒者の就職を増やす
介護の職場環境改善セミナー	介護サービス事業所の経営者や管理者等を対象に、介護人材の確保・定着・育成を目的とした職場環境の改善のための対策・手法を学ぶセミナーの実施。	介護人材の確保・定着・育成	経営者や管理者等に介護人材の確保・定着・育成を目的とした職場環境の改善の意識を醸成し、具体的な取組みに繋げてもらう。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護ロボット・ICT導入促進事業	介護事業所内に介護ロボット等に精通した職員を育成するとともに、経営・管理者向へも介護ロボット等への認識を深める「介護ロボット・エキスパート養成講座」、 「介護ロボット・ICTトライアル導入支援事業」を実施。	介護従事者の負担軽減や介護の質の向上等	導入には多額の初期費用が必要であり失敗できないという認識が、導入の足かせの一つになっている
介護の魅力発信事業	介護職と学生との交流、求職者と事業所のマッチング（予定）。	介護に対する正しい理解の促進や魅力の発信	介護の仕事は一般に「きつい」「大変」といったマイナスイメージが定着しつつあり、介護現場での人材不足が深刻な問題となっている。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護人材確保対策 事業費負担金	市内在住の小学生を対象として、夏休み期間に1泊2日の日程で介護の体験学習を行い、介護の仕事について学ぶとともに、介護職との交流を通して将来の職業としての意識を醸成するために補助を行うもの。（令和2・3年度は新型コロナウイルス感染症の影響により中止） 補助対象者：市老人福祉施設協議会	市内在住の小学生を対象として、夏休み期間に1泊2日の日程で介護の体験学習を行い、介護の仕事について学ぶとともに、介護職との交流を通して将来の職業としての意識を醸成するため。	団塊の世代が75歳以上となる令和7年には、市の高齢者数はピークを迎えるとともに介護ニーズが高い後期高齢者数も増加していく見込みで、介護人材の確保は喫緊の課題である。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護ロボット・ICT 普及促進事業	介護職員の身体的・精神的負担の軽減、業務効率化に効果のある介護ロボット・ICT の普及を促進するため、導入好事例等を紹介するセミナーや機器展示会をオンラインを活用し実施。（介護事業所における介護ロボット・ICT 導入経費への補助は、地方創生臨時交付金を財源に実施）	介護事業所への介護ロボット・ICT 導入を促進し、介護職員の労働環境の改善を図るため。	H30 年度介護ロボット・ICT 導入実態調査の結果では、県内で介護ロボット・ICT を導入している事業所の割合は、16.2%と低く、介護ロボット・ICT 機器の認知及び導入効果の理解を進めていく必要があった。
介護職員処遇改善加算取得促進事業	市内の事業所に対し、加算取得のための説明会を開催したり、専門家を派遣し助言を行う事業	事業所に処遇改善加算取得の促進を行う。	離職者の減少、新しい人材の確保が 必要なため。
介護職員就業定着促進支援事業	介護職員等の人材確保に向け、就労支援、定着促進を図るため、介護職員初任者研修の受講費の一部を助成する。	質の高い介護職員等を市内の事業所に就労させ、着実な人材確保につなげる。	介護人材不足が喫緊の課題となっているため。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護ロボット導入支援事業	介護事業所への介護ロボットの補助、セミナー開催等	介護環境の改善	介護ロボットは介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化など、介護従事者が継続して就労するための環境整備としては有効だが、市場化されて間もない状況のため高額である。広く一般的の介護事業所における取組の参考となるよう先駆的な取組に対して支援を行うため。
介護ロボット等導入支援事業費補助金	介護ロボット及び ICT（以下介護ロボット等という。）導入による介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化など介護従事者が継続して就労するための環境整備改善を図るため、介護ロボット等の導入に対し補助金を出し支援するもの	介護ロボット及び ICT（以下介護ロボット等という。）導入による介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化など介護従事者が継続して就労するための環境整備改善を図る	高齢化等により介護が必要となる人が増加しているなか、介護現場で働く職員の負担の軽減や業務の効率化が必要となっている。
チームケア実践に向けた支援事業	効率的な介護の手法や、各専門職の能力を最大限発揮できるようなチームケア体制を構築できるよう介護事業所への支援を行うもの。	介護助手等の人材が周辺業務を担うことにより介護職の身体的・精神的負担を軽減し、介護福祉士などの有資格者がより専門的なスキルを要する業務に従事してもらうために、多様な人材を含む介護職の効率的なチーム体制を構築するもの。	これまで介護現場のデジタル化の推進、働き方改革等に取り組んできたところであるが、介護福祉士等の有資格者から周辺業務のみを行う介護助手まで様々なスキルレベル・業務範囲の異なる職員が混在している介護の現場において、チーム体制の最適化や標準的な業務時間の可視化、また、スキルを持った人員を確保するための職員育成等のプロセスを経ず ICT 導入のみを実施するなどした結果、期待する効果が得られないなどの回答があったもの。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
(介護ロボット等導入推進支援事業) 介護ロボット普及・啓発事業	介護ロボットやＩＣＴ機器の展示・体験会を開催し、導入に向けた普及啓発を図ると同時に、介護の魅力を発信する。	介護従事者の身体的負担軽減や業務の効率化を図るため。	実際の介護ロボットを間近で見る機会がないといった事業者からの声もあり、県主催で介護ロボット展を開催した。
介護職機能分化モデル事業	手引きの作成、モデル事業説明会の開催、介護助手導入セミナーの開催、元気高齢者の募集支援、介護助手コーディネーターの設置等	地域の元気な高齢者や主婦の方などを介護助手として雇用し、補助業務を任せることで、介護職員の負担軽減と専門的な介護業務に専念できる環境を作り、介護人材の確保・定着とサービスの質の向上につなげる。	今後、後期高齢者の増加と生産年齢人口の減少が見込まれる中、介護分野においては、介護職員の確保はさらに厳しい状況が予想される。
介護人材確保事業 (福祉政策課)	介護事業所・施設に無資格者・潜在的有資格者を派遣し、派遣期間中は研修を受講することで技術を習得していただき、直接雇用につなげる。	介護人材の確保。 現任職員が積極的に研修に参加することによる資質の向上。	介護人材の不足。 人材不足により現任職員が研修を受講する時間を確保することが難しい状況にあった。
介護ロボット・ＩＣＴ導入支援事業	介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化等に資する介護ロボット等を導入する事業所に対し導入経費を助成する。	介護従事者の身体的負担軽減及び業務の効率化	介護従事者の業務負担による離職等

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
「介護助手」養成支援事業	地域の元気高齢者等に介護に係る補助的業務や周辺業務を担ってもらえるよう、関係団体が介護助手を養成するための経費を支援	・介護現場で働く人の総数を確保し、介護サービス全体の質を向上させるため ・介護に関する資格を有さないが、介護に携わりたい方に向けた活躍の場を設けるため	介護助手の雇用により、業務分担の促進を通じた有資格者の負担軽減や介護サービスの質の向上を図る必要があるため
I C T導入支援事業補助金	介護事業所において、I C Tを導入する際の経費の一部を補助する。	介護事業所における I C T 導入を支援することにより、介護分野における I C T 化を抜本的に進めることを目的とする。	介護分野における生産性向上は職場環境の改善や人材確保の観点から、重要な課題であり、I C T 化については、特に介護記録・情報共有・報酬請求等の業務の効率化につながるものである。
I C T 導入支援補助金	介護業務の効率化等を図ることができる I C T 等の導入経費を支援する。	介護従事者の負担軽減や業務の効率化、科学的介護の推進を図るため、I C T の導入経費を支援する。	2025 年に見込まれる介護人材の不足に向けて介護職員の確保・定着を図る必要があるため実施に至った。
介護職員負担軽減支援事業	I C T の導入に係る費用を支援（補助額：2,600 千円上限／事業所（補助率 3/4））	介護ロボット等の導入を支援することで、利用者への接触時間の削減や、介護業務時間の短縮により施設の衛生管理・利用者の体調管理に要する時間の確保を図り、施設内における感染防止対策を強化する。	同上

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護人材・誘致定着事業	子育て世代、アクティブシニア等含む多様な人材の入職支援。適正にあった介護施設等での就労と資格所得を支援	介護人材の確保に向けて、子育て世代・アクティブシニア等を含む幅広い求職者が、入職しやすい機会を確保するとともに、継続的な就労に結び付く介護の資格取得の支援を組み合わせることで、多様な人材の入職を支援する。	制度創設当時、介護需要が急速に増加することが予想されていた。このため、幅広い人材の介護分野への誘致を行うとともに、介護事業所の人材定着力・経営力の強化に向けた支援や、介護職の専門性の確保と業務の機能分化を進め、介護人材の定着を図る必要性があった。
介護事業所業務革新推進事業	専門性の高い業務とその他の業務に切り分け、業務改善のための業務オペレーション（業務計画）の作成及び実践をモデル事業として実施。	介護事業所において、専門性の高い業務とその他の業務に切り分け、周辺業務を担う職員（介護サポーター）の活用等により、業務改善のための業務オペレーション（業務計画）の作成及び実践などを通じて、介護現場における生産性向上に資すること。	生産年齢人口の減少に伴い、介護人材の確保が今後一層困難になることが見込まれる中で、限られた人的資源を有効に活用し、質の高い介護サービスを安定的に提供していくことが課題となっている。
介護事業所 ICT 導入支援事業費補助金	介護保険事業所が介護従事者の負担軽減を目的として ICT 機器を導入した場合に、導入に要した経費の一部に対して補助する。	介護現場における介護記録・情報共有・報酬請求業務のうち紙媒体で行う事業所に、ICT 機器を導入し、オンライン化による業務の効率化により介護職員の身体的負担の軽減を図り、介護職員が継続して就労できる労働環境の改善につなげていくことを目的とする。	介護人材の確保を図るため、普及啓発や研修事業を実施しているものの、心身の不調や労働環境への不満などを理由に離職する介護職員も多く、労働時間・勤務体制の改善を図ることが喫緊の課題となっている。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
ICT 導入支援事業	介護分野における生産性向上を図るため、介護記録・情報共有・報酬請求等の業務の効率化につながる ICT の導入経費の一部を支援する	職場環境の改善や介護人材の確保の観点から、介護記録・情報共有・報酬請求等の業務効率化を図る	コロナ禍において、感染症対策のための取組等職員の業務負担が増加しているうえ、人材確保も厳しくなっていることから、業務負担の軽減や業務の効率化を図るため、さらなる ICT 化の推進が必要である
介護保険サービス事業所業務改善支援事業	介護職員が携わる業務の切り分けや工程分析を行い業務方法書（マニュアル）の作成を支援し生産性の向上を図る。	働きやすい環境づくりと介護従事者のモチベーション向上を図り、人材の定着・確保につなげる。	働きやすい環境づくりと介護従事者のモチベーション向上のためには、職場環境の改善、業務内容と役割分担の明確化、業務手順や指導内容の統一など、介護サービス事業所が抱える業務の課題を解決していく必要がある。 そのためには、解決に向けたプロセスの整理といった業務改善活動を事業所外部のアドバイザー等も交えて、多様な視点から行うことが必要であると考えている。
介護ロボット等導入支援事業	介護ロボット及び ICT の導入に係る費用に対して補助金を交付。	介護従事者の身体的な負担の軽減及び業務の効率化。	介護サービスの質を維持しながら、効率的な業務運営を実現することにより、介護従事者の定着を促進する。
ICT 導入支援事業	介護施設・事業所における ICT 導入に係る費用を助成。	介護人材の離職防止・定着促進	介護人材の需給ミスマッチ、2025 年問題を背景とし、H29 年度（2017 年）に介護・福祉人材確保戦略を策定。戦略の一環として、介護現場の労働環境改善に取り組むこととしたもの。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護ロボット導入支援研修	介護ロボット導入支援事業による機器導入の前後に機器活用に関する動画・実技研修を実施する。また、業務改善支援事業を活用し、機器選定や導入効果の定着等を伴走的に支援する事業を実施する。	介護ロボット導入前後の研修により機器を効果的に活用できる人材育成を実施する。	介護ロボット導入後の円滑な活用に課題があることから、目的意識をもって介護ロボットの導入検討するよう促進する。
介護の魅力発信	介護職のイメージアップのための「介護の日イベント」や中高生の職場体験、動画による魅力発信などを行っている	介護の仕事が社会にとってなくてはならないやりがいに満ちた仕事であることについて、イメージアップを図る	介護職は「きつい仕事」「給料が安い」などのマイナスイメージがあり、介護職の社会的意義ややりがいについてPRする必要がある
介護助手導入支援事業	県内5市町の10事業所を対象に、介護助手導入支援を実施。 アドバイザーを派遣し、各事業所の課題を洗い出し、ニーズに応じて介護助手のマッチングを行う。	介護職員の負担軽減のため、介護の周辺業務を担う人材を確保し、介護現場の深刻な人手不足の緩和を図るため	介護業務は、腰痛などの身体的負担が大きいことや、生活援助（掃除・選択・衣類の整理・ベッドメイク）や介護記録の作成・保管等の間接業務に多くの時間を割かれ、専門性を必要とする身体介護やリハビリ等に能力を発揮しにくい状況があるため。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
I C T導入支援事業	介護事業所がI C T機器等を導入するために要する経費の一部について助成する。	I C Tを活用して介護記録から請求業務までを一貫して行うことができるように、介護ソフト及びタブレット端末等を導入する事業所に対して補助金を交付する。	介護分野における生産性向上は、職場環境の改善や人材確保の観点から重要な課題であり、I C T化については、介護記録・情報共有・報酬請求などの業務の効率化につながると考えたことによるもの。
介護業務支援機器導入促進事業	介護現場への介護ロボットの導入支援（地域医療介護総合確保基金事業）	介護業務の省力化・効率化	介護人材の確保が困難となる中、職員1名がより効率的に業務を進めることができ負担軽減に繋がる取組みが必要なため
介護職チームケア実践力向上推進事業	介護人材の参入環境の整備、定着促進等を図るため、介護助手等多様な人材の参入を促し、機能分化による介護の提供体制や、地域の事業者間・多職種連携による介護業務効率化等について、先駆的な取組を実施するモデル施設を養成する。	介護助手等多様な人材の参入を促し、機能分化による介護の提供体制や、地域の事業者間・多職種連携による介護業務効率化等について、先駆的に実施される取り組みを支援し、その成果の全県下への横展開を図る。	生産年齢の減少が本格化する中、多様化・複雑化する介護ニーズに限られた人材で対応するためには、介護現場における業務の切り分けを行った上で、介護職員のキャリア・専門性に応じたサービス提供体制のもとで、多様な人材によるチームケアの実践及び多様な働き方・柔軟な勤務形態による効率的・効果的な事業運営等の必要があること。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護の魅力発信プロジェクト事業	県民に介護の仕事の「今」（テクノロジーの活用、高い専門性等）を知ってもらうことにより、介護の仕事への興味・関心を高め、本県における安定的な介護人材の確保につなげる。	介護人材の確保のため、介護の魅力を発信する	介護の仕事に対するネガティブなイメージが払拭できていないことが、要因の1つと考えられる。一方、コロナ禍で、社会に必要不可欠な仕事、長く安定的に働ける仕事という強みも明らかとなったため、その強み、魅力を発信していくことが必要。
介護人材定着化研修	介護保険事業所の労働環境向上や資質の向上に役立つ知識等の研修事業 （①雇用管理責任者研修 ②クレーム・ハラスメント対策研修 ③多様な人材の参入促進件数④AI・ICT導入研修 ⑤新任・育成担当者向け研修）	介護人材の職場定着と離職防止	介護人材の離職率の高止まり
介護・福祉施設等職員人材育成事業	介護職員を対象としたスキルアップ研修や、介護事業所の管理者を対象としたマネジメント能力向上研修などを実施する。	介護業務に従事する介護職員等の離職を防止し、人材を定着させる	少子高齢化の進む現代において、介護職員の確保および、介護人材の定着は社会全体において大きな課題となっており、介護職員および介護サービス事業所の管理者がそれぞれ適切な知識を得るための研修を実施することで、離職の防止に繋げる

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護従事者資格取得支援事業	資格を取得した介護従事者に対し、受講料等の一部を補助	介護従事者が介護に必要な資格を取得することを促進し、介護人材の新たな参入を図るとともに、介護従事者の意欲の向上および人材の定着を図る。	介護人材の確保は喫緊の課題と認識しているため
介護資格取得支援事業	初任者研修、介護福祉士実務者研修に要する経費の8割を助成	介護職の人材確保および定着を図るため、一般求職者、高校生等の学生及び、介護事業所等に就職して3年以内の方に対して介護職員初任者ならびに介護福祉士実務者の資格取得へ助成	人材確保
介護に関する入門的研修の実施	介護未経験者対象に、介護に関する基本的知識や技術を学ぶことができるような入門的研修を実施している。	介護未経験者を対象に、介護に関する基本的な知識や技術を学ぶことにより、介護の業務に携わる上での不安を払拭し、多様な人材の参入を促進する。	介護人材のすそ野の拡大に向けて、介護未経験者が受講しやすい入門的研修の導入の必要性が提言されている。
訪問型サービスA従事者養成研修	掃除、洗濯、買物、調理等、生活援助に特化したホームヘルパー養成研修を実施。研修修了後は、指定サービス事業所とのマッチングを行う。	掃除、洗濯、買物、調理等、生活援助に特化したホームヘルパー養成研修を実施。研修修了後は、指定サービス事業所とのマッチングを行う。	前橋市介護予防・日常生活支援総合事業の開始に併せて、「訪問型サービスA」の従事者（ホームヘルパー）を養成するため実施。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護事業所相談支援	介護労働者の人材育成と雇用管理改善の取り組みに実績のある「公益財団法人介護労働安定センター」と連携した経営支援の実施	介護職員の定着	高齢化が急速に進む中、介護人材の需要も増加が見込まれ、介護人材の確保が課題とされているため
大規模修繕に伴う介護ロボット・ICT 導入支援	地域医療介護総合確保基金を活用し、介護施設の大規模修繕と併せて介護ロボット・ICT を導入する際に、ロボット・ICT 導入費用に対して補助を行うもの。	市内介護サービス事業者への介護ロボットの普及を促進し、介護従事者の負担軽減や業務効率化を図り、介護従事者の離職防止や介護の質の向上につなげる。	市内介護施設・事業所にアンケート調査を行った結果、介護ロボット・ICT の導入が進まない理由として、「導入費用が高額」であることを挙げる施設・事業所が多かったため。
介護職員宿舍借り上げ費用の支援	介護サービス事業者が、市内に借り上げた宿舍に、介護職員または訪問介護員を新たに雇用し住ませた場合に、宿舍の借り上げに係る費用を、1戸あたり月額5万円を上限に、その1/2の助成を行うもの。	介護サービス事業者が新たに雇用了介護職員の宿舍借り上げに要する費用の一部を補助することにより、事業者の費用負担の軽減及び介護職員の働きやすい環境を整備し、もって本市における介護職員の就業促進及び介護サービスの安定的な供給に資することを目的とする。	2025 年・2040 年に向けて、介護人材確保は喫緊の課題であり、市としても積極的に介護人材の確保に取り組む必要があることから、事業を開始した。 補助金の交付要件が複雑でわかりづらい。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
高齢者施設におけるＩＣＴ導入促進	本市と連携協定を結ぶ民間事業者と連携し、ＩＣＴ実証実験の機会を提供。介護事業者には、一定の期間無償でＩＣＴを導入し、実際に使用してもらい、ＩＣＴを導入したことによる効果を実感してもらう。	高齢者施設における生産性向上	介護現場では人材不足等様々な課題がある。その中で生産性向上していく上でのひとつの手段として、ＩＣＴによる業務効率の必要性があがった。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
外国人と受入介護施設等のマッチング支援事業	海外において、介護現場での就労を希望する外国人や、介護福祉士専門学校等（介護福祉士養成施設）への留学を希望する外国人を発掘し、介護事業所及び介護福祉士専門学校等とのマッチングを行う。また、主に、新型コロナウイルス感染症の影響等により帰国困難な他業種の技能実習生等の外国人などで、新たに本市の介護現場での就労を希望する者と、介護事業所とのマッチングを行う。	新たな介護人材の確保（本市が海外において本研修を実施することで、本市において介護分野での就労を希望する外国人のスムーズな入国を促進すること）。また、介護人材不足を解消することで、質の高いサービスを安定的に供給することを目的としています。	第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数によると、2025年度県においては、約16,000人の介護職員が不足するものと推計されており、本市においても約6,500人程度の介護職員が不足することが見込まれます。本事業により、介護人材不足に対して様々なアプローチをすることで、本市介護事業者と一丸となって、介護人材不足の解消を目指します。
介護職員の定着	介護サービス事業を行う法人が介護職員などのキャリアアップを図るための研修や資格取得にかかる費用を助成する。	事業所における職員の離職を防止するため。	新たな人材の確保だけでなく、現在働いている職員の定着が必要であるから。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護ロボット等活用推進事業	事業所向けセミナーを実施	介護ロボットを活用することで、介護サービスの生産性向上、業務効率化、介護者の負担軽減を図り、今後の更なる深刻な人材不足に対応するもの。	人材不足の解決策の一つとなる介護ロボットであるが、H30 当時の国の事業対象は開発業者支援を中心としており、また機器を導入しても活用できない事象もあったため、市では介護職を抱える事業所を直接的な支援対象として実施を開始したもの。
外国人材の活用 (外国人介護人材に対する学習支援)	介護サービス事業所で働き、将来介護福祉士を目指す人材に対する日本語学習支援講座、国家試験対策支援の実施	介護人材確保対策としての外国人材への日本語学習支援	EPA を通じ介護事業所で働く外国人にとって、介護福祉士国家資格を取得することは難易度が高いと考え、受験を見据えた日本語学習の支援が必要と判断した。
社会福祉研修・情報センター運営	・指定管理制度により運営 ・福祉人材の確保や養成を目的として、社会福祉施設職員や市民等を対象とした研修等を実施するとともに、介護技術・介護知識の普及を図り、社会福祉に関する情報収集・調査研究事業等を実施する	社会福祉に関する各種の情報を総合的に提供し、社会福祉に関する知識の普及、啓発等を行うとともに、社会福祉に携わる人材の確保・育成等を図ることにより、市民の福祉の増進に寄与することを目的としている	「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」において、福祉・介護人材確保の取組や社会福祉施設等の従事者に対する研修の実施等の人材の質的向上の支援が地方公共団体の役割として位置づけられていることから、これに対応する研修・企画等を実施する必要がある

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
社会参加促進・福祉/介護魅力発信事業	【概要】高齢者の社会参加の促進及び介護の魅力発信に資するイベントの実施	高齢者の社会参加の促進及び介護の魅力発信に資することを目的とする。	介護人材確保を行うために、介護のイメージの払しょく（3K）および魅力発信が必要であった。従前から実施していた介護関係団体と市の共催イベントのリニューアルを図ることで、新たに「介護の魅力発信」を付加して、実施することとした。 ※なお、問7-1の施策の財源は一般会計事業（問7-1以外の特定期間を活用）で実施している。
介護職員等喀痰吸引等研修（実地研修）委託業務	特別養護老人ホーム等において必要なケアをより安全に提供するため、医療的ケアを行うことができる介護人材の育成とサービスの質の向上をはかるため喀痰吸引等研修（実地研修）を実施するもの。	医療的ケアを行うことができる介護人材の育成とサービスの質の向上を図るため	介護人材確保に資する施策として、事業者からの要望が強かったため
事業者研修会	市内の介護保険サービス事業者を対象に、人材育成や業務効率化などをテーマとした研修を実施し、介護人材の定着を支援している。	介護人材の定着支援および資質向上のため	生活支援・介護の現場で介護人材不足は切実な課題であり、早急な人材確保の取組が必要とされる中で、人材の定着（離職率を低減させること）が重要と考える

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護テクノロジー導入促進プロジェクト	・介護テクノロジーの開発や導入について、企業と介護事業者の双方から相談を受ける総合窓口を市内に開設する。 ・介護ロボット等の体験導入を図る機会を提供するため、進出企業や市内企業等の協力を得て、介護テクノロジーを無償で貸し出す。 ・ワークショップの開催等を通じて、業務の課題分析や、体験機器の導入準備、効果測定などの支援を行う。	市内介護事業者に対する介護テクノロジー（介護ロボットやＩＣＴ機器等）の導入を支援する。	喫緊の課題である介護人材不足について、人材確保・定着・育成の推進が急務であり、介護ロボット活用による業務の負担軽減など、介護現場の革新が求められているため。
介護職員ＵＪＩターン支援事業	市内転入と同時に、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・看護・リハビリ職員に対し、転入に伴う初期費用を助成する。	介護現場における即戦力職員の確保	介護人材不足

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護福祉士等学びなおし研修	介護福祉士等の資格を持ちながら、介護現場に就業していない人（一度も介護現場に就いたことのない人を含む。）が復職等をする際に、現場で必要となる知識や技術の学びなおしや就職支援を行う「介護福祉士等学びなおし研修」を実施する。	学びなおし研修を行うことで、介護人材の確保に努めることを目的とする。	高齢者人口の増加に係る介護需要の増加にも関わらず、介護に従事する人材が不足しているといった課題があるため。
介護現場における生産性向上の取組（ロボットやＩＣＴの活用等）の支援（県実施）の周知	県が県下全域で実施されている介護ロボット等を導入するための費用の一部補助、施設内の業務改善に向けた委託業者によるコンサルティング経費の補助、ICT 機器等を活用して介護記録から請求業務までを一気通貫で行うことができるシステムの導入経費に対する補助等を市内の事業所に活用してもらうよう周知している。	介護人材が不足する中、ロボットやＩＣＴの活用により、生産性の向上、サービスの質の向上を図ってもらうために実施している。	介護人材不足への対応として、県が県下全域で実施されている事業ではあるが、その事業について認識されていない事業所がある。まずは事業を知ってもらう必要があるため、市としても広報を担うこととした。県が県下全域で実施されているため、市として同じ事業を実施するのではなく、県事業の周知を行うのがよいと判断している。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護職員新人職員研修	介護現場に就職した1年目の職員に、社会人・組織人として必須の知識・姿勢についてその習得を促す研修	新人職員として求められる社会人・組織人として必須の知識・態度・心構えについて習得を行う。また業務を通じて浮上する悩みや不安・問題に対しその解決への方向付けを自力で出来るようフォローを徹底し、早期の離職防止を行う。	市内介護サービス事業所との協議の中で、介護従事者の雇用が進まない、雇用につながった場合でもすぐに離職するという実態の報告があり、今後、サービスの低下を招くばかりでなく、サービスそのものの提供が危ぶまれる事態が想定される。
福祉・介護人材確保等総合支援協議会との連携	関係団体で構成される福山市福祉・介護人材確保等総合支援協議会（主体：社会福祉協議会）の事業として実施。 ・福祉・介護のイメージアップ・魅力発信・求職者向け福祉・介護職理解促進のためのセミナー（ハローワーク共催） ・福祉・介護施設の体験見学バスツアーの開催 ・福祉・介護職理解促進のための広報紙での広報活動，交流会	人材確保と育成・定着について，行政，介護施設・事業所，地域の関係機関・団体と連携を図り，対策を講ずる必要があるため，本協議会を設置。	福祉・介護を必要とする方が増える中，これまで以上にそれを支える人材の確保と育成・定着への取り組みが必要である。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護人材確保支援事業	市内へ転入し、市内介護サービス事業所に介護職として就職する方へ、転入旅費・引越費用等を助成（最大 50 万円）	介護サービス事業所への就業者の増	介護サービス事業所の人材不足
「介護のしごと」出前授業	高齢者福祉や介護サービスの魅力を PR するため、介護サービス事業所の職員が市内の学校へ出前授業を実施。	介護職の「仕事」や「やりがい」など高齢者福祉や介護サービスの魅力について、市内の小学生、中学生、高校生、大学生に対し、介護サービス事業所の職員が出前授業を実施することにより、介護の仕事の意義の啓発とイメージアップを図り、将来的な介護施設や事業所への就労意欲の育成を促進する。	高齢者の増加により、介護ニーズは高まっている一方で、介護分野での人材確保が厳しい状況にある。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護事務効率化支援事業	市内最大 20 カ所程度の訪問介護事業所の全構成員（登録のみ除く）に業務用のスマートフォン端末を貸与。SNS 等の ICT コミュニケーションツールを活用した報連相の徹底等によりチームワークを活性化し、多様な働き方の実現を支援。	特に人材不足が深刻な訪問介護事業所を対象に、まずスマートフォン端末を活用した介護事業所の連絡調整業務の効率化を実現し、多様な働き方の導入を積極的に働きかけるなど支援・推進	本市の介護事業所の約 8 割近くが業務効率化の必要性を認識している。しかし、I C T 等の導入が進まない理由として、『良い導入事例を見ない』ことや『検討人員の不足』が挙げられ、介護労働者は『取扱の難しさ』等を感じている、といった現状がある
ノーリフティングケア推進事業	ノーリフティングケアの理念の理解、介護現場での活用につなげるためのセミナーを開催。また、介護現場でノーリフティングケアの取組をリードする人材を養成するための研修を開催。	介護職員が長く働き続けることができる職場環境の整備	介護職員の身体的負担、慢性的な腰痛。介護職員の高齢化。介護は体力的にきつい仕事というマイナスイメージ。
生活援助型訪問サービス従事者養成研修	介護予防・日常生活支援総合事業の基準緩和型訪問サービスに従事する新たな担い手育成の研修。	研修を通じ、人員を養成する。	介護予防・日常生活総合事業制度が開始となり、人員確保が必要となったため。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護事業所 ICT 導入支援事業	介護事業所への ICT 導入の補助、セミナー開催等	介護人材が不足しているため	介護事業所における介護従事者の負担軽減や省力化への取組が必要
介護人材マッチング支援事業	介護分野への人材の参入と定着を促進するため、介護人材キャリア支援員を配置のうえ各般の事業を実施 (事業例：介護入門者研修、潜在有資格者就職支援、等)	介護人材キャリア支援員を配置のうえ各般の事業を実施し、介護分野への人材の参入と定着を促進する。	介護人材確保対策は、喫緊の対策であり、沿岸被災地のみならず、県内全域で介護人材が不足している状況である。過去 5 か年の県内介護関係の有効求人倍率は約 2 倍程度で推移しており、県内全域で介護従事者が不足している。
選択的週休 3 日制導入支援事業	週休 3 日制導入に係るコンサルティング及び課題解決に向けた支援を行うことで、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した、働きやすい職場環境を実現するもの。	週休 3 日制の導入をはじめとする働き方改革の実現に向けた支援を行うことにより、働きやすい職場環境を整備し、職場定着の促進、離職率の低減を図るもの。	介護人材不足が顕著となる 2025 年に向けた介護人材の確保・定着に向けて、職員にとってメリハリのある理想的な勤務を目指し、夜勤がキツイ、休みが取りにくいといったマイナスイメージが払拭され、介護職へのイメージアップにつなげるために開始したもの。
学校連携による介護の仕事の魅力発見事業	中学・高校生を対象とした、介護ロボットの操作体験学習を通じて介護の仕事の魅力を発信。	中学・高校を対象に介護ロボットの操作体験会を通して介護の仕事の魅力を発見し、イメージの向上を図る。	生産年齢人口の減少により介護職への学卒者の新規参入が少ないことから、若い世代への理解促進を図る必要がある。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護のお仕事魅力向上促進事業	小、中、高校生に対し出前講座を実施し、介護の仕事の魅力・やりがい等を伝える。	介護分野への参入促進	介護の仕事に関する知識不足が介護業界への参入障壁のひとつとなっている
介護業雇用管理等相談援助事業	アドバイザーが介護施設・事業所を訪問し、雇用管理等に関する課題の解決策について助言及び支援を行い、必要に応じて専門家（中小企業診断士、産業カウンセラーなど）を派遣	介護分野における雇用管理等について、専門家による相談援助等を実施することにより、介護施設・事業所における職場環境の改善や離職防止を図ること	介護人材確保・職場定着の支援強化のため
介護ロボット・ICTオンラインセミナー	介護ロボット・ICTの導入や活用を検討している介護事業所向けのオンラインセミナーを開催する。	介護施設等における有識者による講演等を実施して介護施設における機器の導入促進を図るため。	新型コロナウイルス対応のための介護ロボットやICTの需要が増えていることから、「介護職員の負担軽減」や「ケアの質の向上」に効果的に繋がる活用方法についての講演を行っていく。
「ちょこっと就労」（介護助手）促進事業	元気な高齢者等の活用を進めるため、就職説明会等を行う。	少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少などにより、介護人材の確保が今後さらに厳しい状況になると考えられることから、元気な高齢者等の活用を進めることが重要	同上

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護現場における多様な働き方モデル事業	介護業務を専門業務と周辺業務に切り分け、周辺業務を介護助手等に担ってもらう等によるチームケアの導入を図る	多様な人材の確保、介護現場の働き方改革、業務改善を進めて、人材の確保と職場環境の整備を図ること	人材難（量と質）が常態化するなかで、マネジメント層や介護職員の意識改革と業務改善の促進、チームケアの推進、多様な人材の参入を図り、介護職員がやりがいを持って働き続けることで利用者へ質の高いケアを提供する土壌づくりが必要。
介護のイメージアップ事業	介護職への理解促進とイメージアップを図るため、若い世代を対象としたPR活動を実施。 県ポータルサイトの運営、学生向けリーフレットの作成・配布、「介護の日」の特別番組の放送。	介護職のイメージアップに係るPR活動を幅広く展開し、介護職への正しい理解を促すことで、人材のすそ野を拡大させ、若年世代、子育て中の女性、中高年齢者・他業種就労者など、幅広い層からの介護業界への就労者増加を目指す。	介護職の一面的なマイナスイメージ（給料が安い、仕事がつらい等）が浸透している現状があり、新たな人材の参入に歯止めを掛けている状況であり、介護に従事者の確保が喫緊の課題となっている。
介護助手導入支援事業	介護職の専門性の向上や業務負担軽減・業務効率化を図り、介護職の定着・介護人材確保につなげるため、身体介護等を除く「周辺業務」を担う介護助手の導入を支援する。	介護職の専門性の向上や業務負担軽減・業務効率化を図り、介護職の定着・介護人材確保につなげるため、身体介護等を除く「周辺業務」を担う介護助手の導入を支援。	平成27年度より提案事業として実施、令和元年度からは県直営の補助金として事業を実施。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護業務の機能分化、介護助手等の多様な人材の受入	介護職員のキャリア・専門性に応じた機能分化や多様な人材によるチームケアの推進。 介護助手等普及推進員を設置し、人材の掘り起こしから事業所の受入体制整備、マッチング支援までを一体的に実施。その他、先進事例の紹介、導入マニュアルの作成及びコンサルティングにより、介護助手等の活用・導入を支援。	多様な人材の参入を促し、機能分化による介護の提供体制の整備。 介護助手等多様な人材によるチームケアを統括するリーダー的介護職員の育成。	生産年齢人口の減少が本格化していく中、限られた人材で多様化・複雑化する介護ニーズに対応するためには、介護職員のキャリア・専門性に応じた機能分化や多様な人材によるチームケアの実践が必要である。
介護職チームケア実践力向上推進事業	(国事業名：介護現場における多様な働き方導入モデル事業) モデル施設における介護助手導入、介護職の専門性向上、チームケアの実践。	介護現場の生産性向上	限られた人材で多様複雑化する介護ニーズに対応するためには、介護職員のキャリア・専門性に応じた機能分化が必要。厚生労働省の「2025年介護人材・介護業界の構造転換（ビジョン）」においても、介護職の機能分化や専門性向上の必要性を示されている。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護業務イメージアップ推進事業	中高生向け出前授業や、一般求職者や大学生等を対象とする介護の職場体験や施設見学ツアーの実施、併せて事業者団体等において就職フェアや講習会・シンポジウム等の啓発事業を実施することで総合的な介護の理解の促進を図る	介護人材の確保が困難な中、将来の担い手となる若年層へ出前授業により介護の魅力を発信するとともに、一般求職者や大学生等向けに職場体験（インターンシップ）や就職フェアを実施し、介護現場への理解促進と参入を図る。	少子高齢化が進行し、生産年齢人口の割合が低下する中、将来の担い手確保のためには、若年層をはじめ幅広い層に向けた介護の理解促進とイメージアップが必要であるため
介護現場革新会議	職能団体や事業所団体の代表者、高校、養成校、就職支援機関、社協等から福祉・介護人材確保推進鍵を設置し、人材確保について幅広く議論している	福祉・介護人材確保推進会議の場等を通じて情報共有や共同事業の実施などを進めていく	介護人材の確保に向け連携して総合的な取組を行っていく必要がある
ICT・介護ロボット導入支援・普及促進事業	・ICT・介護ロボットの導入事業所に対する補助実施。 ・好事例の紹介や機器の取扱い等についてセミナー開催・展示場での機器体験を実施。	介護職員の需給ギャップを縮小させ、安定的なサービス供給を図るため、介護職員の確保が必要。	介護職員の専門性を発揮できるような業務体制づくりや、新たなデジタル技術や介護ロボット等を活用し、職員の身体的な負担軽減に取り組む必要があるため。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護現場の多様な働き方導入モデル事業	介護助手等多様な人材の参入を促しつつ、外部コンサルタントを活用し、リーダー的介護職員の育成等チームケアの実践を強力に推進することにより、介護現場に従事する職員の不安を払拭し、介護人材の参入環境の整備、定着促進とサービス利用者の自立支援・満足度の向上を図るためのモデルケースを作る。	地域の元気な高齢者等を、介護の周辺業務を行う介護助手として育成し、継続雇用につなげることで、多様な人材の参入促進等を図る。	介護人材の確保は大変厳しい状況が続いている。県内でも、元気高齢者等による「介護助手」受入れの機運が高まっている。
介護雇用プログラム推進事業	新たに介護職に就きたい者をハローワーク経由で雇用し、介護施設に派遣し最大6か月間働きながら、介護職員初任者研修を修了させる プログラム修了後は、派遣先の施設で継続雇用を目指す（地域医療介護総合確保基金事業）	介護人材の確保	介護人材が不足する中、新たに介護分野に入職希望する者に対し、介護施設で働きながら介護に関する基礎的な知識・技術を習得（介護職員初任者研修の修了）させ、即戦力となり得る人材の育成と確保を図る。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
ノーリフティング ケア普及促進支援 事業	持ち上げ・抱え上げ・引きずりなどのケアを廃止し、リフト等の福祉用具を積極的に使用するとともに、職員の身体に負担のかかる作業を見直すノーリフティングケアの普及促進拠点となるモデル施設を養成し、県内各地域に展開する。	労働負担の軽減を図ることにより、介護職の離職率を全産業平均程度まで引き下げる。	県の介護職員の離職率が全国平均の 14.3%より 2.2 ポイント高いこと、社会福祉施設における労働災害発生件数が年々増加傾向にあること。
介護職員定着支援 事業	職員の経験年数や職階・役割に応じた研修や、施設の種類や業種を跨いだ横断的な研修を実施する団体等の事業に補助を行い、介護職員の資質向上やキャリアアップ等を図るとともに、管理者の介護現場の環境の改善を促し、介護職員の職場への定着を図る。	介護職員の職場への定着を図る	介護職員の資質向上やキャリアアップ等を図るとともに、管理者の介護現場の環境の改善を促す
介護の仕事啓発事業	小・中・高校生向け啓発冊子の作成、配布、出張講座の実施	介護の仕事を正しい理解を促進	介護の仕事のネガティブイメージ

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護職員初任者研修受講支援事業	市内の介護サービス事業所における新たな人材の参入と職員の定着ならびにキャリアアップの促進を目的として、介護職員初任者研修の受講費を補助する	介護人材の安定的な確保と質の高いサービス提供を図るとともに市内の介護サービス事業所における新たな人材の参入と職員の定着ならびにキャリアアップの促進を図る	少子高齢化の進む現代において、介護サービス事業所の需要は年々高まりつつある一方、介護職員の確保・定着が課題として挙げられる事業所が多く存在することから、介護職員初任者研修の受講に補助金を支出し、介護業界への新規参入者を増やすとともに、職員のキャリアアップに繋げ、職員の介護業界への定着を図る
介護支援専門員資質向上事業	介護支援専門員に対し、ケアプラン作成や報酬に関する留意点などの事務的な事項について研修を実施	介護支援専門員に対して研修を行い、資質を向上させることによりケアマネジメントの適正化、ひいてはサービス事業所の質の向上につなげるとともに、介護従事者の意欲の向上および離職防止を図る。	介護人材の確保は喫緊の課題と認識しているため
マンパワーアップ支援事業	介護サービス事業所の介護職員のケアマネジャー資格・主任ケアマネジャー資格取得を支援する法人に対して、助成金を交付	介護職員のキャリアアップの促進と定着率の向上及び介護職員の確保、介護サービスの質的向上を図り、高齢者が安心して暮らせる地域社会の実現に資する	ケアマネの成り手不足への対応、キャリアアップ支援

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護職魅力発信冊子作成	中学生向けに介護の魅力を発信する冊子を作成し、市内の中学2年生に配付している。	中学生向けに介護の魅力を発信する冊子を作成し、市内の中学2年生に配付している。	介護職の人材不足と、新型コロナウイルス感染症の影響により、若年層が介護の現場に触れる機会が減少していることから、介護の日（11月11日）に合わせて、中学生等の若年層に対し、介護職の仕事内容や魅力等を理解してもらうための冊子を作成した。
介護事業所内保育施設の運営費に係る補助	事業所内保育施設（定員5人以下）を運営する介護サービス事業者に対し、保育士等の人件費の一部を助成するもの。	介護サービス事業者が事業所内保育施設を運営する事業に要する費用の一部を補助することにより、介護事業者の費用負担の軽減及び介護事業所内保育施設の設置の推進を図り、もって本市における介護サービス従業者に係る労働環境の改善及び就業の促進並びに介護サービスの安定的な供給に資することを目的とする。	2025年・2040年に向けて、介護人材確保は喫緊の課題であり、市としても積極的に介護人材の確保に取り組む必要があることから、事業を開始した。 市内で補助対象となる施設を運営する事業者が限定されているため、実績がのびない。
住居借上支援事業	新たに市内で介護職員となる者を雇用する法人に対し、当該介護職員用住居の借上げを実施するための経費を、自治会等の地域活動に参加することを条件として補助する。	新たな介護人材の確保（職員のために住居を借上げ、経費を負担する法人に住居費を補助することで、介護人材の確保につながます。）	第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数によると、2025年度県においては、約16,000人の介護職員が不足するものと推計されており、本市においても約6,500人程度の介護職員が不足することが見込まれます。本事業により、介護人材不足に対して様々なアプローチをすることで、本市介護事業者と一丸となって、介護人材不足の解消を目指します。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
多様な人材の確保	オンライン介護施設見学会をハローワークと共同で実施し、介護職に興味がある方や未経験者の就業を促進する。	新たな人材を確保するため。	労働力人口の減少が見込まれる中、介護未経験者や外国人など多様な人材の確保が必要であるから。
介護職員の専門スキルの向上	現任介護職員研修の開催（公益財団法人県市町村振興協会との共催、市町村振興宝くじの収益金を活用）	介護事業所に勤務する職員の専門スキルの向上	介護サービス従事者のスキルアップ、モチベーションの向上
福祉・介護の仕事きらめき大賞	社会福祉施設等従事者から募集した福祉・介護の仕事の魅力が伝わるエピソードを表彰し、従事者のやりがい高めるとともに、受賞作品を漫画作品化し、市民に広く周知することで、福祉・介護の仕事のイメージアップを図る	社会福祉施設等従事者から募集した福祉・介護の仕事の魅力が伝わるエピソードを表彰し、従事者のやりがい高めるとともに、受賞作品を漫画作品化し、市民に広く周知することで、福祉・介護の仕事のイメージアップを図る	・福祉・介護人材の定着のためには、従事者の仕事に対するやりがいを支える仕組みが必要であるため・福祉・介護人材の確保のためには、仕事の魅力を伝え、福祉・介護の仕事のイメージアップを図ることにより、福祉・介護分野への職業選択につなげる工夫が必要であるため

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
福祉サービス継続を目的とした地域人材活用支援金事業	【概要】事業所が職員を新規に雇用した際に最大2ヶ月の雇用費助成を行う。また、新規雇用する者が新たに資格取得を行う経費分を補助。	人材確保及び質の向上を図るため、介護事業所職員の雇用確保およびキャリアアップに資する取り組みを行うもの。	（背景）人材確保 （取り組み概要）事業所が職員を新規に雇用した際に最大2ヶ月の雇用費助成を行う。また、新規雇用する者が新たに資格取得を行う経費分を補助。
介護職員養成研修費用助成事業	介護の最低限の専門的な知識・技術を身につけることを主目的とした介護職員初任者研修と、介護職員としてキャリアアップを目指すために必須となる実務者研修の受講料負担を軽減するため、費用の半額補助を行う。	介護の最低限の専門的な知識・技術を身につけることを主目的とした介護職員初任者研修と、介護職員としてキャリアアップを目指すために必須となる実務者研修の受講料負担を軽減する。	介護職員のキャリアアップによるサービスの質の向上を図るほか、将来の管理職候補を養成する狙いもある。
介護支援ボランティアポイント交付事業	生活支援サポーター養成研修（訪問型サービスAの従事者の養成）を受講された人に対し、介護支援ボランティアポイントを交付する。	生活支援サポーター養成研修（訪問型サービスAの従事者の養成）を受講された人に対し、介護支援ボランティアポイントを交付する。	今後、後期高齢者数がますます増加し、支援を必要とする方が増えることが見込まれる中、掃除や買い物などの生活支援を行う新たな担い手を育成していく必要がある。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護に関する入門的研修の実施	これまで介護との関わりがなかった者など、介護未経験者が介護に関する基本的な知識を身につけるとともに、介護の業務に携わる上で知っておくべき基本的な技術を学ぶことができるよう研修を実施し、介護分野への参入のきっかけを作るとともに、介護の業務に携わる上での不安を払拭することにより、多様な人材の参入を促進することを目的として介護に関する入門的研修を実施している。	これまで介護との関わりがなかった者など、介護未経験者が介護に関する基本的な知識を身につけるとともに、介護の業務に携わる上で知っておくべき基本的な技術を学ぶことができるよう研修を実施し、介護分野への参入のきっかけを作るとともに、介護の業務に携わる上での不安を払拭することにより、多様な人材の参入を促進することを目的としている。	人材が不足している事業所があり、介護人材のすそ野を拡大する必要があるため。また、介護助手の取組を推進するために県が実施している「ケア・アシスタント」の仕組みを拡大していくために、担い手を養成する必要があるため。
訪問看護師確保定着支援事業	看護学生等を対象とした、訪問看護の実地研修	看護学生、大学生、高校生を対象にインターンシップを行い、学生が訪問看護に興味を持つことで、訪問看護師としての就業者を増やすような取組を行う。	高齢者等が安心して在宅療養生活を送ることができるよう、在宅療養の要である訪問看護ステーションの運営強化が必須となっている。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
先進的介護「市モデル」推進事業 (相談窓口)	相談窓口（市介護ロボット等導入支援・普及促進センター）を設置し、既存業務の整理や介護ロボット・ICT等テクノロジーの活用など、市内介護施設が介護の質を維持しつつ、職員の負担軽減及び生産性向上を実現する市のモデルを導入・実践するための支援を実施。事業費の内訳は、国庫支出金（地方創生推進交付金）、その他特定財源としている。	業務の整理や介護ロボット・ICTの活用など、介護の質を維持しつつ、職員の負担軽減及び生産性向上を実現する市のモデルの導入・実践支援	介護ロボットやICTの活用などによる生産性向上に資する情報やノウハウの不足

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
訪問介護事業所の 人材確保支援	人材不足が特に深刻な訪問介護事業所の業務効率化を支援。R4年度は、R3年度実施中の訪問介護業務効率化支援事業の成果を踏まえ、潜在有資格者等の“地域人材”が、気軽に訪問介護事業所で働ける仕組みづくりを実施。	訪問介護員の新規人材参入や業務負担軽減	今後、地域包括ケアの核となる訪問介護のニーズはますます増加すると見込まれる一方で、訪問介護員への成り手は特に少ない
介護助手体験事業	介護事業所で介護助手体験事業を実施するとともに、介護事業所向けの介護助手活用促進のためのセミナーを開催。	介護未経験者（元気高齢者や子育てを終えた主婦等）を、介護現場への参入を促進	多くの介護事業所が人材の不足を感じており、介護現場で業務の切り分けをし、周辺業務を介護職員に担ってもらう必要がある。
ノーリフティング ケア推進事業	持ち上げない、抱えない、引きずらない介護の推進	介護職員の身体的・精神的負担を軽減し、働きやすい職場環境を整備するため	介護離職の原因に身体的負担の大きさが上げられ、その中でも腰痛が上位を占めた。
労働環境整備・改善促進事業	介護施設・事業所における労働環境の整備・改善を促進するためのセミナーの開催	介護施設・事業所における労働環境の整備・改善を図り、介護職員の離職防止及び処遇改善を図るもの	介護施設・事業所における労働環境の整備・改善、職員に資するセミナーの開催

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
各種研修の実施 (認定介護福祉士養成事業、認知症介護指導者養成、介護知識・技術普及啓発、喀痰吸引等研修事業)	認知症ケアなどに係る専門的な知識・技術を修得するための研修や、介護福祉士をはじめとした介護職員のキャリアアップとなる研修を実施	適切な介護サービス提供に関する知識等を修得するための研修を実施することにより、高い介護技術を持つ専門職員を養成し、介護サービスの充実を図ること。	介護を必要とする高齢者が増加することによる介護人材不足解消に向けて、質の高い介護を担うことができる人材を質・量ともに確保する必要がある。
介護ロボット・ICTアドバイザー派遣	介護ロボット・ICTの導入を検討している事業所に対し、専門家による機器やソフトの選定等のアドバイスを行う。	介護事業所の規模や実態にあったソフトウェア等の導入や見直しなどにかかる指導・助言を行い、ロボット・ICTの導入を支援することで介護職員が働きやすい職場づくりにつなげ、生産性向上を図る。	介護現場における生産性の向上など、様々な地域課題の解決に向けて、ロボット・ICTの利活用に関する助言や提案を行うことができるアドバイザーを派遣する。
介護人材「活用」推進事業	若者から選ばれ、高齢者が働き続けられる職場環境づくりの一環として、介護現場における多様な働き方の導入（選択的週休3日制度の導入等）を支援することにより、介護分野での新たな就労モデルを創出し、業界の魅力向上を図る。	若者から選ばれ、高齢者が働き続けられる職場環境づくりの一環として、介護現場における多様な働き方の導入（選択的週休3日制度の導入等）を支援することにより、介護分野での新たな就労モデルを創出し、業界の魅力向上を図る。	同上

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
福祉職場 PR 事業	福祉・介護の仕事の魅力を伝えるため、訴求力の高い啓発ツールを作成し、県内の学校等へ配付	次代を担う若い世代に、将来の進路選択肢としてもらえるよう、福祉・介護の仕事のやりがいや魅力を伝えること	介護の仕事に関しては、「社会的に意義のある仕事」、「やりがいのある仕事」といったプラスのイメージがある反面、「夜勤などがありきつい仕事」、「給与水準が低い仕事」などのマイナスのイメージが混在しており、正確な情報の提供による正しい理解の促進とイメージアップを図ることが必要。
介護の普及啓発事業費補助金	市町村、介護福祉士養成機関、社会福祉法人、NPO等が実施する、介護や介護の仕事の理解促進・普及啓発のためのセミナー・講演会、イベント等の事業実施、普及啓発資材等の作成に要する経費を補助する。	地域住民等に対して、介護の仕事の魅力・やりがいを普及啓発し、介護に関する理解を深めることにより、介護職への関心を喚起し、入職者のすそ野を広げ、人材の参入促進を図る。	少子高齢化が進む中、介護に従事する人材の確保が喫緊の課題であるが、介護職については、肯定的なイメージもある一方で、「夜勤等があり、きつい仕事」、「給与水準が低い仕事」、「将来に不安がある仕事」等、一面的な見方からマイナスイメージが生じており、人材の参入の阻害要因となっている。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
福祉・介護の魅力 発信事業	県社会福祉協議会へ委託、県内の小学校・中学校・高等学校の生徒・保護者・教職員を対象に、福祉・介護の仕事に関する魅力を発信するための福祉の仕事セミナーや介護フェア等を実施、福祉・介護分野への若い人材の参入を促す。	県内の小学校・中学校・高等学校の生徒・保護者・教職員を対象に、福祉・介護の仕事に関する魅力を発信するための福祉の仕事セミナーや介護フェア等を実施し、福祉・介護分野への若い人材の参入を促すことを目的とする。	—

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
福祉人材育成認証制度	学生をはじめとした若者に、福祉業界が安心して働ける業界であることを、根拠を持って説明（「見える」化）するため、県が定めた認証基準（人材育成計画の有無、キャリアパスの作成等）をもとに認証する仕組み。基準に係る取組を推進するため、研修やコンサルティングを実施。その他、認証法人及び上位認証法人に在籍する若手職員の協力の下、県内の大学生向けに福祉業界セミナーを開催。	人材育成に積極的に取り組む事業所を分かりやすく紹介（業界の「見える化」）するとともに、認証基準への取組をとおして事業所のレベルアップと業界のボトムアップを推進し、若者が目指す業界への転換を図る。	これからの福祉を支える中核人材の確保・育成。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護人材確保・定着支援事業	介護福祉士資格取得を支援するため実務者研修等の受講料の一部を補助するほか、人材確保・定着に関する介護現場での理解促進を図るため、事業団体が実施する労働法規（賃金、労働時間、安全衛生、育児・介護休業制度等）に関する研修や介護現場における生産性向上に関するセミナーに助成を行う	職員の介護福祉士資格取得のための研修受講料補助とともに、施設長や管理者向けの労働法規や職場改善に関する研修やセミナーを実施し、介護職員の離職防止や定着促進を図る	介護現場に根強い将来への不安感を払拭し、やり甲斐と成長を感じられる職場として定着し、働き続けられるための環境整備が必要であるため
介護の魅力発信	広報誌の作成配布、TV番組作成、イベント「介護の学校」の実施、小中学校への出前事業、ポスター募集・展示・表彰等	小中高大学生、保護者に対して、介護職の理解促進とイメージ改善を図り、将来の介護人材確保・育成につなげるため。	生産年齢人口が減少し、更なる介護人材の確保が必要となる中、ネガティブイメージの改善と同時に、幅広い年齢層の理解の裾野を広げていく必要があるため。
施設長管理者研修	介護サービス事業所の施設長や管理者等を対象に、職員が働きやすい魅力ある職場づくりのための研修を開催する。	働きやすい職場のあり方や人材育成等への理解促進を通して、現任の介護職員の職場定着を図る。	介護ニーズの増加及び多様化が見込まれる中、現任の介護職員の職場定着が重要である。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
ノーリフティング ケア普及啓発モデル事業	腰痛防止のため、福祉用具・機器などを活用し、持ち上げない・抱え上げないケアの普及を図る (地域医療介護総合確保基金事業)	介護業務の省力化	介護は重労働というイメージを払拭するため、また、職員の身体的負担を軽減するため、抱え上げない介護の普及を行うもの。
介護ロボット導入 支援事業	介護業務の効率化を図るため、県内の介護事業者が介護ロボットを購入する経費及び介護ロボットを活用するための通信環境整備に係る経費の一部を補助する。	新たな技術を活用した介護ロボットは、介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化など、介護従事者が継続して就労するための環境整備に有効であるものの、市場化されて間もない状況もあり一般的に高額であるため、普及促進策として県内の介護事業者が介護ロボットを購入する経費に対して一部を補助する。	急増する高齢者を支援する体制の構築するため、人材確保対策と併せて介護ロボットを導入により介護従事者の負担軽減を図る等、働きやすい職場環境の構築を推進することから。
潜在介護福祉士等 就労マッチング事業	介護福祉士等が市のデータベースに任意で登録してもらい、登録者へ就労面談会のほか、介護に関する情報などの提供	介護福祉士等の資格を有するかたをデータベース化し、介護に関する情報などを提供することにより、潜在介護福祉士等を掘り起こし、介護人材の新規参入につなげる。	介護人材の確保は喫緊の課題と認識しているため

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
福祉人材定着・離職防止事業	介護人材確保の一環として、①入職３年未満の介護職員に対する研修、②中堅職員に対する研修、管理者に対する研修を実施し職員の定着を図る	介護人材の定着・離職防止	人材確保
資格取得・就労支援事業	介護事業所に介護職員としての就労を希望する者や、市訪問型生活援助サービスの従事者等を対象に、介護職員初任者研修の受講、及び資格取得後の介護保険サービス事業所等への就職の支援を、一体的に行う。	新たな介護人材の確保（求職者に対し研修の受講と介護サービス事業所への就労を一体的に支援することで、新たな介護人材の確保につなげます。）	第８期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数によると、2025年度県においては、約16,000人の介護職員が不足するものと推計されており、本市においても約6,500人程度の介護職員が不足することが見込まれます。本事業により、介護人材不足に対して様々なアプローチをすることで、本市介護事業者と一丸となって、介護人材不足の解消を目指します。
国内人材の創出 （就職相談会の開催）	介護事業所の出展による求職者への相談会の開催（県地域医療介護総合確保基金の支援を受けている。）	介護人材の確保	市内介護サービス事業所の介護人材の確保のために、市内での就職マッチング機会が必要。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
小学生地域福祉学習事業	子どもの頃から福祉に親しみ、関心を持つことで、中長期的視点で将来の福祉人材の育成・確保につなげることを目的として、小学校に福祉読本を配付し、福祉について学ぶ機会を設ける	子どもの頃から福祉に親しみ、関心を持つことで、中長期的視点で将来の福祉人材の育成・確保につなげる	将来の福祉人材の確保のためには、小中学生に福祉教育を実施し、福祉マインドを育むことが重要であることから実施している
介護事業所向け弁護士相談サポート事業	利用者に安定的にサービスを提供するため、介護施設・事業所の運営体制の維持と介護職員等の離職を防止する観点から、本庁内に弁護士の相談窓口を設置し、介護保険施設・事業所からの相談（利用者や家族からのハラスメントや契約内容等）に応じる体制を整備	利用者に安定的にサービスを提供するため、介護施設・事業所の運営体制の維持と介護職員等の離職を防止する。	事業者から、市に対し、利用者やその家族からのハラスメント行為に関する相談が増加しており、対応が長引く事例が発生している。令和2年度に介護事業所向けに弁護士相談窓口に関するアンケートを実施したところ、弁護士による相談は70.9%、弁護士による研修会は92.9%の事業所が、利用・参加意向があると判明した。介護職員等が身体的・精神的苦痛を受け、離職につながるケースやクレーム対応に手を取られ、他の利用者へのケアがおろそかになるケースも考えられる。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護職員初任者研修や実務者研修等の受講費助成金の交付	サービスを提供する職員の確保を図り、質の高いサービスの安定供給に資するため、介護職員初任者研修や実務者研修等を修了した者に対し、研修受講費の一部を交付している。	サービスを提供する職員の確保を図り、質の高いサービスの安定供給に資するため。	介護人材が不足する中、業務に必要な資格取得に自己負担があることで新規参入の妨げや、資質向上による人材定着の妨げになることがないよう、市としても支援する必要があると考えたため。
訪問看護師実地研修事業	就労状態にない有資格者（潜在看護師）を対象とした、訪問看護の実地研修	看護師資格を持ち、訪問看護に関心のある潜在看護師を対象に実地研修を行うことで、訪問看護師としての就業者を増やすような取組を行う。	高齢者等が安心して在宅療養生活を送ることができるよう、在宅療養の要である訪問看護ステーションの運営強化が必須となっている。
先進的介護「市モデル」推進事業（専門人材育成）	介護現場において「介護ロボット等の活用を推進する専門人材」を育成し、介護業務を効率的かつ効果的に行うため、介護従事者や管理者向けの研修を開催。事業費の内訳は、国庫支出金（地方創生推進交付金）、その他特定財源としている。	介護現場における「介護ロボット等の活用を推進する専門人材」の育成	・現場の課題に適応した介護ロボットの選定知識の不足 ・効果的活用ノウハウ不足による介護ロボット導入後の利用率低下

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
福祉人財共働ワーキングおよびロールモデル多様化、集積・発信プロジェクト	福祉人材確保に取り組む多様な関係機関による人材確保の課題、目標の共通理解促進や、人材ターゲット層ごとの戦略・取組を共働で検討する会議を実施。介護現場の多様な働き方を伝えるため、現場の数多くの事例を収集・蓄積し、訴求したいターゲットごとに整理し、効果的に発信する取組を実施。	福祉人材確保に取り組む多様な関係機関による人材確保の課題、目標の共通理解促進	課題解決策に向けたアイデアがあまり出てこない
介護事業所認証評価制度推進事業	介護人材の育成や働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む事業所を「Nは一と」として認証	働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む事業所を増やし、介護業界のレベルアップや離職率低下につなげるため	介護人材不足が深刻になる中で、現在の職員に長く働いてもらうとともに、学生や求職者等から選ばれる事業所を増やす必要がある。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
外国人介護人材受入支援事業	セミナーや研修会を開催し、外国人介護人材に関する普及啓発・理解促進を図るとともに、介護福祉士養成施設等に留学している学生に対して奨学金を給付する介護事業者を支援することで、多様な介護人材の確保へつなげるもの	セミナーや研修会を開催し、外国人介護人材に関する普及啓発・理解促進を図るとともに、介護福祉士養成施設等に留学している学生に対して奨学金を給付する介護事業者を支援することで、多様な介護人材の確保へつなげるもの	
介護ロボット公開事業所の運営	公開事業所で現実に利用された結果得られた評価内容を製造元へフィードバックするとともに、視察・見学による活用現場を体感する機会を通じ、機器の普及を推進する。	介護ロボットの普及推進を図ることにより、今後ますます重要性が増す介護・医療分野の従事者の負担軽減、介護・医療サービスの質の向上等につなげる。	急速な高齢化の進展に伴い、介護サービスに対するニーズが高まる中、介護従事者の負担軽減及び高齢者の自立支援を図ること。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
福祉・介護人材就業・定着支援事業	学生等を対象とした施設見学の実施、学校等で開催されるセミナーへの講師派遣、求職者を対象とした職場体験の実施、ハローワークでの巡回相談を実施する。	福祉の現場を見学・体験する機会を提供し、“やりがい”を感じる魅力のある仕事であることに気付いてもらうことにより、福祉・介護分野を将来の仕事の選択肢の一つとして関心を持ってもらい、幅広い福祉人材の確保を図る。また、専門員がハローワーク等を訪問し、就業希望者の希望と事業者の希望とをマッチングさせることにより、雇用のミスマッチを防ぎ、効率的な参入及び再就業を促進する。	福祉・介護分野は3K等のマイナスイメージがあり、就業の阻害要因となっている傾向がある。また、福祉・介護関連産業の有効求人倍率はとりわけ高い状況にあり、また、福祉系大学等の養成校においては、学業として福祉を選択していても、就職するときに他の業種に流出している傾向がある。さらに、書面のみで斡旋すると求職と求人のミスマッチが起き、就職に至らない、または就職したが離職してしまうという場合がある。
ケア・アシスタント推進事業	介護未経験者等が「ケア・アシスタント」として短時間・短期間の介護の周辺業務に従事することで、介護への参入のきっかけとするとともに、介護現場での業務の切り分けを促進する。	少子高齢化が進む中、介護人材の確保・定着のため、介護職員の負担軽減による業務の切り分けと、高齢者や子育てを終えた女性等の多様な人材に、短時間・短期間の介護の周辺業務に従事する機会を提供し、介護業務への理解促進と参入を図る	生産年齢人口の割合が減少し、将来の担い手としての若年層だけではなく、即戦力としての多様な人材（高齢者、子育て後の女性等）の参入を促進する必要があるため

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
「介護の日」等広報啓発事業	厚生労働省が設定している「介護の日」の啓発や県の取組みを紹介し、広く県民に「介護」について考える機会を提供する	介護人材の安定的な確保を図るために、若年層へのアプローチとして実施している	介護分野において、人材不足の状態が続いていること
介護人材就労支援事業	介護周辺業務を担う介護助手の育成（地域医療介護総合確保基金事業）	介護人材の確保	介護人材が不足する中、周辺業務の担い手（介護助手）を育成・確保することで、介護職員の負担軽減を図る
介護事業所に対する ICT 導入支援事業	介護分野における ICT の導入を促進するため、介護ソフト及びタブレット端末等を導入する事業所に対して経費の一部補助を行う。	介護事業所において ICT を活用した業務効率化を通じて、介護職員等の負担を軽減する。	介護ソフトは事業規模やサービス種別に応じたものとなっているため、それぞれの実態に即した業務効率化が可能であり、介護職員の負担軽減が図られるものであるが、県内介護施設・事業所の導入は、約 9,300 事業所中約 4,200 事業所程度となっている（介護ソフト大手 3 社からの聞き取りによる）。
介護ロボット等導入支援事業	中高齢者、又は外国人を雇用した法人に対し介護ロボット等福祉機器の購入費用を補助することにより、介護人材の確保を図るとともに、中高齢者や外国人の介護業界への就業促進と負担の軽減による定着支援を図る。	介護ロボット等の導入を支援することで、介護職員の負担を軽減し、定着を支援します。また、中高齢者又は外国人の雇用を条件に補助することで、介護人材の不足にも対応します。	第 8 期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数によると、2025 年度県においては、約 16,000 人の介護職員が不足するものと推計されており、本市においても約 6,500 人程度の介護職員が不足することが見込まれます。本事業により、介護人材不足に対して様々なアプローチをすることで、本市介護事業者と一丸となって、介護人材不足の解消を目指します。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
学校教育における高齢者の理解促進	学校、介護サービス事業所と連携して学校における高齢者理解のための授業を実施	介護人材のすそ野の拡大	2017年3月に、中学校学習指導要領の技術家庭科に「介護」が導入されたことに伴い、効果的な学習のために各学校を支援する。
生活援助サービス従事者研修	生活援助型訪問サービスの従事者を養成するため、希望者に対して研修を実施する。研修カリキュラムについては、府内で統一しており、本市が委託する事業者による講義形式により1回あたり2日間開講し、修了課題に合格した者に修了証書を交付することで、生活援助型訪問サービスへの従事を可能とする。	これまでの介護予防給付では訪問介護員によるサービス提供であったが、団塊の世代が全て75歳以上となる令和7(2025)年度を見据え、総合事業においては、本研修の合格者による生活援助型訪問サービスを提供することとしている。従事者を養成するための本研修を実施することにより、安全で安定的なサービス供給を目的とする。	団塊の世代が全て75歳以上となる令和7年を見据え、単身高齢者世帯や高齢者のみの世帯、認知症高齢者の増加が予想されるなか、介護が必要な状態になっても住み慣れた地域で暮らし続けることができるようにするため、介護、医療や介護予防、生活支援、住まいを一体的に提供する地域包括ケアシステムの構築が重要な政策課題となっている。また、高齢者の多くは要介護状態や要支援状態に至っておらず、元気な高齢者が地域で支援を必要とする高齢者の支え手となっていくことで、よりよい地域づくりにつなげることが求められている。

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護人材交流育成事業	介護業界に就職後おおむね3年以内の介護職員を対象に研修・講習会・交流会を開催。資質の向上だけでなく、施設・事業所を超えた職員同士のネットワークを構築し、介護人材の職場の定着等を図る。	介護業界に就職後おおむね3年以内の介護職員を対象に研修・講習会・交流会を開催し、資質の向上だけでなく、施設・事業所を超えた職員同士のネットワークを構築し、介護人材の職場の定着等を図る。	介護事業所はいわゆる円筒形採用が行われておらず、新人職員も年齢にばらつきがあり、同じ事業所の同期職員が少ないことから、同世代・同経験年数の職員同士で悩み事を共有・共感するなどの支え合いが難しい。このことが早期離職の要因にもなっていることから、本市の介護事業所全体で「横のつながり」の形成を支援する必要がある。
ハローワークとの連携による介護就職相談面接会の開催	介護人材を確保するため、ハローワークとの共催により、介護の仕事に就きたい人を対象とした就職相談面接会を開催している。	不足する介護人材を確保するために開催している。	不足する介護人材を確保するにあたり、市が単独で実施するよりも、求人・求職の相談窓口であるハローワーク西宮とともに取り組むほうが効果的であるため、毎年協議して実施している。
介護施設等の大規模修繕の際にあわせて行う介護ロボット・ICTの導入支援	県の地域医療介護総合確保基金を活用した、介護現場の負担軽減や作業の効率化を狙いとした、事業者向け補助事業	介護現場の負担軽減及び作業の効率化による生産性向上	慢性的な介護人材不足による現場の労力や効率化の余地のある作業量を抑制し、介護現場を少しでもより健全で魅力的な場にする必要性

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
先進的介護「市モデル」推進事業 (コンサル支援)	介護の質を維持しつつ、職員の負担軽減及び生産性向上を実現する市のモデルを導入・実践するため、専門的見地から総合的・個別的な支援等を行うコンサルティング業務を行う。事業費の内訳は、国庫支出金（地方創生推進交付金）、その他特定財源としている。	介護の質を維持しつつ、職員の負担軽減及び生産性向上を実現する市のモデルを導入・実践するための専門的見地からの支援	介護現場の生産性向上施策に実績やノウハウを有する専門家の不在
外国人介護人材受入支援事業	外国人介護人材の受入を促進するため、①外国人介護人材受入プラットフォームの形成、②外国人留学生と介護事業所とのマッチング等支援、③外国人介護人材と地域の草の根交流プログラム介護の日本語講座などの取り組みを実施。	外国人介護人材の受入を促進するため	中長期的な就労人口の減少が見込まれる中、外国人介護人材の受入にも積極的に取り組む必要

施策の名称	支援内容	目的	背景・課題意識
介護人材確保対策 連絡協議会	介護職員の確保・定着に向けた総合的な取組を実施するため、関係する機関や団体等が目標を共有し、役割分担を明確にしながら、連携と協働のもと人材の確保対策を推進	関係する機関や団体等が目標を共有し、役割分担を明確にしながら、連携・協働	介護人材不足が深刻になる中で、関係する機関や団体等が目標を共有し、役割分担を明確にしながら、連携・協働する必要がある

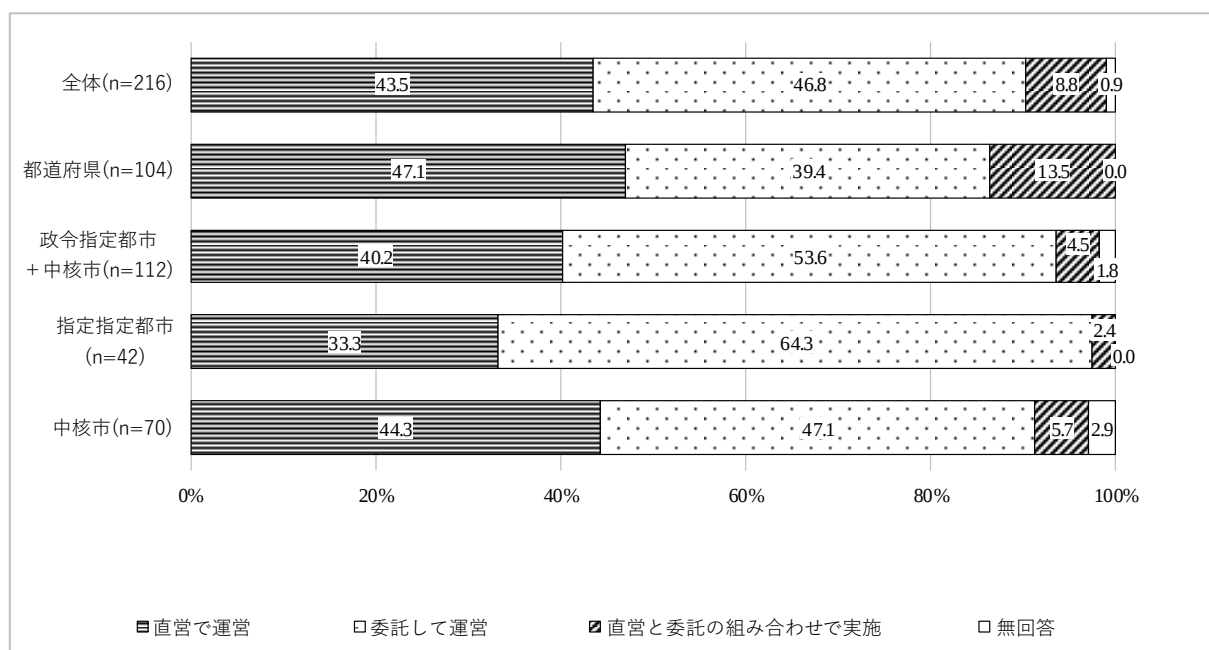
⑤ 介護現場での「生産性向上」に資する施策を行っている場合、その施策の実施体制

全体では、「委託して運営」は46.8%、「直営で運営」は43.5%、「直営と委託の組み合わせで実施」は8.8%であった。

都道府県では、「直営で運営」は47.1%、「委託して運営」は39.4%、「直営と委託の組み合わせで実施」は13.5%であった。

政令指定都市と中核市では、「委託して運営」は53.6%、「直営で運営」は40.2%、「直営と委託の組み合わせで実施」は4.5%であった。

図表 21 介護現場での「生産性向上」に資する施策の実施体制 (n=216)



1) 上記の施策を「直営で運営」もしくは「直営と委託の組み合わせで実施」している場合、その組織や人員の体制

図表 22 「直営で運営」している場合、施策の実施組織や人員の体制 (n=91)

※施策の名称は上記と重複して記載

施策の名称	人員の体制
介護現場革新会議の設置	当課（長寿社会政策課）の介護人材確保を推進する担当班で実施している。
介護ロボット等導入推進支援事業（介護ロボット等導入推進支援事業費補助金）	介護人材確保担当の職員 1 名が主として担当
ロボット介護機器普及支援事業・ICT 導入支援事業（長寿福祉課）	担当者は 1 名。（導入費の補助事業）
介護ロボット等導入支援事業	職員 1 名が担当
介護ロボット導入支援補助金	担当職員 1 名
介護施設 I C T ・ I o T 導入促進事業費補助事業	担当職員 2 名で実施。
介護現場革新会議の設置	県健康福祉部長寿福祉課が庶務を行う、担当職員 1 名
介護ロボット・ICT 導入支援事業	正規職員 1 名
介護分野 I C T 化等事業費助成	介護ロボット導入支援事業 担当者 1 名、ICT 導入支援事業 担当者 1 名 計 2 名
介護ロボット導入支援事業費補助金	事業担当者 1 名を配置
介護ロボット導入支援事業	長寿介護課職員 2 名
介護職場職場環境改善（介護ロボット・ICT 導入）支援事業	主任 1 名、副主任 1 名、事務補助 1 名。（全て県職員。）
介護ロボット導入・活用支援事業	介護事業者課担当 2 名で実施
介護業務における生産性向上支援（業務改善支援）事業、介護ロボット導入時伴走型フォローアップ支援事業	県高齢政策課介護基盤整備班で実施（介護事業者がコンサル会社等の業務改善支援を受けるための経費を補助） ※県伴走型フォローアップ支援事業は、本補助事業を活用し事業者として指定
介護ロボット等導入支援補助事業	担当者 1 名
介護ロボットや I C T の活用	担当職員 2 名で実施
福祉・介護人材確保等総合支援協議会の設置	実施主体：県社会福祉協議会に補助（5,116 千円）
介護ロボット導入支援事業	長寿社会対策課介護人材グループにおいて、担当 2 名により実施。
ICT 機器導入支援事業	長寿介護課長寿政策係 4 名（主担当 1 名、副担当 3 名）

施策の名称	人員の体制
介護ロボット等導入支援事業	補助事業事務を基本的に 1 人で実施。
介護助手活用促進事業	保健福祉部地域福祉課地域福祉担当の職員で対応（主査 1 名、担当 1 名）
介護の仕事理解促進事業	グループ員 6 名のうち、2 名が担当者として実施している。
介護ロボット導入促進事業	主担当 1 名、副担当 1 名
介護ロボットフェア	介護保険管理課職員 6 ～ 7 名
介護の魅力発信	当課職員 1 ～ 2 名
介護資格取得支援事業補助金	主担当者 1 名、副担当者 1 名の体制で実施。
介護の魅力発信	担当者が市介護保険事業者協議会と連携して実施
ICT 化推進事業補助金	既存の係で対応（課長 1、係長 1、担当 2）
介護職員初任者研修等受講料助成事業	2 名で窓口を対応している。
介護施設等の大規模修繕の際にあわせて行う介護ロボット・ICT の導入支援事業補助金(県事業)	係員 6 人
介護施設等の大規模修繕の際にあわせて行うロボット・ICT の導入支援	介護保険課内の施設整備担当職員 4 名による事業者への補助実施。
新卒介護職員等就労定着支援金	介護保険課庶務係、4 名
介護職員就業定着促進支援事業	職員 1 名で対応
介護ロボット等導入支援事業費補助金	事務担当：1 名
介護ロボット・ICT 導入支援事業	担当職員 1 名配置
「介護助手」養成支援事業	職員 1 名で担当
ICT 導入支援補助金	担当職員 1 名
介護職員負担軽減支援事業	県健康福祉部長寿福祉課が補助金交付の事務を行う、担当職員 1 名
介護事業所 ICT 導入支援事業費補助金	事業担当者 2 名（主担当・副担当）を配置
ICT 導入支援事業	長寿介護課職員 2 名
介護ロボット等導入支援事業	介護・福祉人材を所管する課で介護ロボット・ICT 機器の導入に係る補助金の手続きを担当。 人員体制は介護ロボット、ICT 機器で各 1 名の担当者を配置（他事業兼務）。
ICT 導入支援事業	介護事業者課担当 2 名で実施
介護の魅力発信	職員 2 名
介護助手導入支援事業	実施主体：県社会福祉協議会に補助（1,681 千円）
ICT 導入支援事業	長寿社会対策課介護人材グループにおいて、担当 2 名により実施。
介護業務支援機器導入促進事業	介護研修係 2 名（主担当 1 名、副担当 1 名）

施策の名称	人員の体制
介護・福祉施設等職員人材育成事業	保健福祉部地域福祉課地域福祉担当の職員で対応（主査1名、担当1名）
介護従事者資格取得支援事業	主担当1名、副担当1名
介護資格取得支援事業	係内で担当者による
大規模修繕に伴う介護ロボット・ICT導入支援	介護保険管理課職員2名
介護職員宿舎借り上げ費用の支援	介護保険課で実施する介護人材確保対策事業に係る業務全般を、常勤職員2人工で行っている。
高齢者施設におけるICT導入促進	既存の職員で対応している。
介護職員の定着	当課職員1～2名
事業者研修会	課内分担して実施
介護職員UJIターン支援事業	介護保険課職員1名で対応
介護現場における生産性向上の取組（ロボットやICTの活用等）の支援（県実施）の周知	市の担当課において、正規職員（事務）2名体制で、他の業務との兼務により実施している。
介護人材確保支援事業	介護保険課庶務係、4人
「介護のしごと」出前授業	実施組織：保健福祉局介護保険課 人員：課長1名、係長1名、職員1名
学校連携による介護の仕事の魅力発見事業	介護人材確保担当の職員1名が主として担当
介護現場における多様な働き方モデル事業	介護人材係3名体制のうち、1名が兼務で実施
介護助手導入支援事業	担当者1名が補助金に関する事務を行う。
介護現場革新会議	職員2名
ICT・介護ロボット導入支援・普及促進事業	事業実施主体 ・導入支援事業：日本福祉用具供給協会県ブロック（33,844千円） ・普及促進事業：県介護福祉士養成施設協会（1,131千円）
介護職員定着支援事業	担当者1人で実施
介護職員初任者研修受講支援事業	保健福祉部地域福祉課地域福祉担当の職員で対応（主査1名、担当1名）
介護支援専門員資質向上事業	主担当1名、副担当1名
マンパワーアップ支援事業	係内で担当者による
介護職魅力発信冊子作成	介護人材育成に関する担当者で実施。
介護事業所内保育施設の運営費に係る補助	介護保険課で実施する介護人材確保対策事業に係る業務全般を、常勤職員2人工で行っている。

施策の名称	人員の体制
住居借上支援事業	主に担当職員が補助金の申請受付から支出までの処理を行う。
多様な人材の確保	課職員 1 名
介護職員の専門スキルの向上	市と公益財団法人の共催により実施。会場準備、募集は市が行うが、研修は、大学付属のセンターが実施。
福祉・介護の仕事きらめき大賞	主に係長、係員の 2 名で実施
福祉サービス継続を目的とした地域人材活用支援金事業	正職員 1 人、会計年度職員 1 名
介護職員養成研修費用助成事業	介護保険課職員 1 名で対応
介護の普及啓発事業費補助金	事業担当者 1 名を配置
介護人材確保・定着支援事業	事業者団体に、受講料補助や研修・相談支援を実施するための支援員を配置するための雇用経費を助成
介護の魅力発信	事業実施主体：県介護福祉士会、県社会福祉協議会（17,002 千円）
介護ロボット導入支援事業	介護人材確保対策室 室長 1 名、係長 1 名、担当 1 名
潜在介護福祉士等就労マッチング事業	主担当 1 名、副担当 1 名
小学生地域福祉学習事業	主に係長、係員の 2 名で実施
介護職員初任者研修や実務者研修等の受講費助成金の交付	市の担当課において、正規職員（事務）2 名体制で、他の業務との兼務により実施している。
外国人介護人材受入支援事業	事務担当：1 名
ケア・アシスタント推進事業	介護の周辺業務を担う介護助手（ケア・アシスタント（以下「ケア・アシ」）を受け入れる特養・老健等の施設や訪問介護サービスの事業団体に対し、ケア・アシ受入経費や広報経費を補助
「介護の日」等広報啓発事業	県の健康福祉総務課において、担当 1 名により実施。
介護事業所に対する ICT 導入支援事業	介護人材確保対策室 室長 1 名、係長 1 名、担当 1 名
介護ロボット等導入支援事業	主に担当職員が補助金の申請受付けから支出までの処理を行う。
学校教育における高齢者の理解促進	介護保険課及び高齢福祉課の担当者（各 1 名程度）
ハローワークとの連携による介護就職相談面接会の開催	市の担当課において、正規職員（事務）2 名体制で、他の業務との兼務により実施している。
介護施設等の大規模修繕の際にあわせて行う介護ロボット・ICT の導入支援	所属内の正規職員が概ね 2 名体制で補助事業に要する一連の事務を担当。 実際の機器導入事業は予め事業採択を受けた事業者が実施。
介護人材確保対策連絡協議会	福祉保健部長寿社会課介護人材確保推進班の職員 1 名（兼務）

図表 23 「直営と委託の組み合わせで実施」している場合、施策の実施組織や人員の体制 (n=19)

※施策の名称は上記と重複して記載

施策の名称	人員の体制
介護生産性向上支援事業	担当職員 1 名
スマート介護施設モデル事業	担当職員 1 名
介護現場における働き方改革促進事業	介護助手の確保・補助：1 名（健康福祉指導課） ICT 導入補助：1 名（高齢者福祉課）
介護現場改革促進事業	課長代理 1 名、主事 3 名
介護ロボット導入支援事業補助金	申請書・実績報告書の受付・一次審査・相談窓口を委託し、書類の二次審査・支払い等を県高齢福祉課（担当者 2 名）で行う。
テクノロジーを活用した業務効率化モデル事業	県担当者 1 名、委託先コンサルタント：3 名、県社協（オブザーバー）：2 名
介護人材確保・定着促進ネットワーク事業	介護人材確保対策室 室長 1 名、係長 1 名、担当 1 名
介護サービス事業者向けセミナー等開催事業	本課職員 2 名
介護人材確保・育成支援事業	主担当 2 人で業務を実施。
介護の魅力発信事業	事業所の指定・指導を行うチーム内の人員で兼務して実施。
介護ロボット導入支援事業	職員 1 名
ICT 導入支援事業補助金	介護ロボット導入支援事業補助金と同様
社会参加促進・福祉/介護魅力発信事業	正職員 1 名及び受託事業者で事業推進。
介護事業所 ICT 導入支援事業	職員 1 名
介護人材「活用」推進事業	健康福祉部長寿福祉課が補助金交付の事務を行う、担当職員 1 名
福祉人材育成認証制度	事業の進捗管理、新規認証審査、制度運営に係る会議の開催等を職員 4 人で担当（兼務）。
介護事業所向け弁護士相談サポート事業	介護保険課職員 1 名で対応
介護事業所認証評価制度推進事業	福祉保健部長寿社会課介護人材確保推進班の職員（担当者 1 名が兼務）
介護ロボット公開事業所の運営	ロボット等の公開を目的として県内の介護施設等と協定を結び、運営を県高齢福祉課（担当者 2 名）で行う。

2) 「委託して運営」もしくは「直営と委託の組み合わせで実施」している場合の委託先（複数選択）

「営利法人（株式会社、合同会社等）」が 35.8%、「社会福祉協議会・シルバー人材センター以外の非営利法人（社会福祉法人、公益社団法人、公益財団法人、一般社団法人、公益社団法人、NPO 法人等）」が 29.2%、「社会福祉協議会」が 19.2%であった。

図表 24 「委託して運営」もしくは「直営と委託の組み合わせで実施」している場合の委託先（複数選択）
(n=120)

(%)

	全体 (n=120)	都道府県 (n=55)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=65)	指定指定 都市 (n=28)	中核市 (n=37)
社会福祉協議会	19.2	32.7	7.7	7.1	8.1
シルバー人材センター	1.7	0.0	3.1	3.6	2.7
社会福祉協議会・シルバー人材センター以外の非営利法人（社会福祉法人、公益社団法人、公益財団法人、一般社団法人、公益社団法人、NPO 法人等）	29.2	32.7	26.2	28.6	24.3
営利法人（株式会社、合同会社等）	35.8	36.4	35.4	32.1	37.8
公的法人（独立行政法人等）	0.8	0.0	1.5	0.0	2.7
その他	18.3	5.5	29.2	32.1	27.0
無回答	0.8	0.0	1.5	3.6	0.0

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 25 「委託して運営」もしくは「直営と委託の組み合わせで実施」している場合の委託先（その他）
(n=23)

施策名	委託先
介護職イメージアップ事業	映像企画会社
参入促進の支援	地域密着型サービス連絡協議会
介護業界のイメージアップに向けた普及啓発	介護保険サービス事業者連絡協議会
介護人材無料職業紹介所運営事業	医師会
訪日前日本語等研修	本市が覚書を締結している、海外の学校から選定された事業者
介護サービス事業者向けセミナー等開催事業	本市アドバイスパートナー協定締結事業者
介護の日イベント	介護事業所団体に構成されるコンソーシアム
介護の魅力の発信	(県が県社協に委託して実施)
介護職員キャリアパス導入支援研修	市介護保険事業者等連絡協議会
介護ロボット・IoT導入促進事業	株式会社
(介護ロボット等導入推進支援事業) 介護ロボット普及・啓発事業	企画提案競技落札事業者
介護人材・誘致定着事業	人材派遣会社
介護職員新人職員研修	介護保険事業者等連絡協議会
介護事務効率化支援事業	株式会社
生活援助型訪問サービス従事者養成研修	職業訓練法人
介護職チームケア実践力向上推進事業	介護老人保健施設協会
訪問看護師確保定着支援事業	訪問看護ステーション連絡協議会
訪問介護事業所の人材確保支援	株式会社

施策名	委託先
労働環境整備・改善促進事業	令和４年度は現在公募中
福祉人材定着・離職防止事業	研修事業者
訪問看護師実地研修事業	訪問看護ステーション連絡協議会
福祉人材共働ワーキングおよびロールモデル多様化、集積・発信プロジェクト	株式会社
外国人介護人材受入支援事業	株式会社

3) 「委託して運営」もしくは「直営と委託の組み合わせで実施」している場合、委託先に求める組織の人員体制に関する要件

図表 26 「委託して運営」もしくは「直営と委託の組み合わせで実施」している場合、
委託先に求める要件（組織の人員体制について）（n=107）

※施策の名称は上記と重複して記載

施策名	委託先に求める要件（組織の人員体制について）
介護生産性向上支援事業	特になし
介護の仕事魅力発信事業	若者向けの介護職の魅力発信を目的とした CM と高齢者向けの介護助手の普及啓発を目的とした CM の放送するためのテレビ局を持っている団体
生産性向上発信事業	介護現場及び介護ロボットに関する知識や対策についての的確に把握しているか。
元気高齢者によるおこぎケア・アシスタント導入事業	常勤職員 1 名
スマート介護施設モデル事業	年間を通したモデル施設に対するコンサルタント支援が十分に実施できる人員。
県介護現場における働き方改革促進事業	①介護現場の実態や介護業務の内容を理解した人員を配置すること。②介護現場の生産性向上に関する専門知識を有し、実績を有する人員を配置すること。③モデル施設からの相談等に随時対応できる人員を配置すること。
介護ロボット導入支援事業補助金	特になし
テクノロジーを活用した業務効率化モデル事業	業務を遂行するうえで、有用な資格、経歴をもつ担当者を配置するなど、業務を適正に実施するための実施体制になっていること。
プラットフォーム運営事業	特になし。 (一部プロポーザル方式を採用し、提案内容に見合った人員体制であるかを確認している。)
介護事業所 ICT 導入セミナー	福祉関係の研修が可能な体制がとられていること。 介護関係団体と連携した取り組みを実施していること。
介護人材確保・定着促進ネットワーク事業	業務を確実に遂行するにあたって必要な人員及び体制
介護人材確保支援	仕様書の業務を遂行できる体制
生産性向上モデル事業	レスポンスの速さ、コミュニケーションの取りやすさ
介護職イメージアップ事業	特になし

施策名	委託先に求める要件（組織の人員体制について）
介護に関する入門的研修（基礎講座）	研修の講師として、「介護職員初任者研修」の指導実績がある者又はそれに相当する知識や経験のある者がいること。
参入促進の支援	研修への講師派遣
介護業界のイメージアップに向けた普及啓発	特に定めていない。
介護入門的研修	なし
市介護人材無料職業紹介所運営事業	専門職3名（看護師2名、社会福祉士1名）事務職1名
介護事業所の業務改善支援	なし
介護サポーターおしごと相談会	・介護保険制度を十分に理解し、介護現場に精通していること。 ・福祉業界の採用関係に精通していること。
訪日前日本語等研修	具合的に求めている要件はありません。
介護ロボット等導入支援事業	専任3名
市外国人介護職員の集い開催	特になし
介護の日イベント	介護の日イベント事業・介護の日事業コンソーシアムは、介護人材確保を目的とするイベントの企画及び運営のために設置した組織である。この組織は、介護サービス事業者連絡研究会・老人福祉施設協議会・老人保健施設協会により構成している。
介護事業所管理者育成支援研修委託業務	特になし。
介護サービス事業所マネジメント層へのキャリアアップ支援	特別な条件なし
アシスタントワーカー導入等による福祉・介護人材支援事業	「社会福祉研修・情報センター運営」の指定管理事業として実施
介護人材確保・育成支援事業	依頼内容に対して迅速な対応が可能な人員体制を構築していること。
生活支援サービス従事者研修&仕事説明会	特になし
介護の魅力の発信	県が県社協に委託して実施していたため不明。（ただし令和2年度まで）
介護人材確保事業	コンディションカードのデザイン、印刷、納品ができること。

施策名	委託先に求める要件（組織の人員体制について）
「介護事業所における ICT 活用セミナー」の開催	市内高齢者福祉施設の実情、当市介護人材確保検討会議の検討内容及び当市介護保険事業の方針等を示す第 8 期介護保険事業計画の内容に精通していること。
介護職員キャリアパス導入支援研修	役員の構成の内訳として、会長 1 名、副会長 3 名、理事 若干名、監事 2 名、それに加え毎年 150 程度の事業者が会員となっている。
人材養成・就職情報提供事業業務	当委託事業を円滑に進められる程度の組織・人員体制
介護の職場環境改善セミナー	介護サービス事業の経営者や管理者等を対象とした職場環境改善に資する研修の実施に必要な専門性を有する人材及び実施体制を確保できること。
介護ロボット・IoT 導入促進事業	・責任者及び担当者が適正に配置され、事業実施体制が確保されているか。 ・担当者は、本事業実施に十分な知識・経験等を有しているか。
介護の魅力発信事業	特になし
介護ロボット・ICT 普及促進事業	特になし
介護ロボット導入支援事業	特になし
チームケア実践に向けた支援事業	介護現場での従事経験が豊富な介護福祉士が多く在籍している介護の職能団体
（介護ロボット等導入推進支援事業）介護ロボット普及・啓発事業	なし
介護職機能分化モデル事業	重要かつ困難な課題である福祉・介護人材の確保に関し、福祉・介護分野の事業に関するこれまでに蓄積されてきた経験や知識を活かして、円滑で実効性のある事業を実施するため、本県における「福祉人材センター」として指定できる唯一の団体であり、福祉・介護分野の無料職業紹介事業を実施するなどにより、福祉・介護人材確保の事業に精通しており、福祉・介護人材確保の分野で他に比肩する団体が存在しない。
介護人材確保事業（福祉政策課）	業務遂行に無理のない体制であること。
ICT 導入支援事業補助金	介護ロボット導入支援事業補助金と同様
介護事業所業務革新推進事業	この業務を円滑かつ効果的に実施できる体制が整っていること。
介護保険サービス事業所業務改善支援事業	介護現場の実態を熟知するとともに、高度な技術やノウハウをもって当該事業を的確に実施できる専門職員を確保すること。

施策名	委託先に求める要件（組織の人員体制について）
介護ロボット導入支援研修	社会福祉法人（主担当：作業療法士 2 名）
介護職チームケア実践力向上推進事業	業務を確実に遂行するにあたって必要な人員及び体制
介護の魅力発信プロジェクト事業	特になし
介護人材定着化研修	仕様書の業務を遂行できる体制
訪問型サービス A 従事者養成研修	研修の講師として、「介護職員初任者研修」の指導実績がある者又はそれに相当する知識や経験のある者がいること。
介護事業所相談支援	なし
外国人と受入介護施設等のマッチング支援事業	・厚生労働省から職業紹介事業の許可を受けていること ・在留資格「特定技能」における登録支援機関としての登録されていること ・出入国在留管理庁における申請等取次者としての承認を受けていること
介護ロボット等活用推進事業	専門職（リハビリテーション工学技師、ソーシャルワーカー、作業療法士、保健師）の配置
外国人材の活用（外国人介護人材に対する学習支援）	特別の条件なし
社会福祉研修・情報センター運営	センター長 1 名、統括管理責任者 1 名（センター長と兼任可）、人材育成にかかる事業責任者 1 名、事業担当者 1 名以上、設備保守点検担当者 1 名以上、管理事務担当者 1 名以上
社会参加促進・福祉/介護魅力発信事業	特になし。
介護職員等略痰吸引等研修（実地研修）委託業務	委託する研修について、登録研修機関として都道府県に登録されていること
介護テクノロジー導入促進プロジェクト	応募資格としては特になし
介護福祉士等学びなおし研修	2 名程度で対応している。
介護職員新人職員研修	役員の構成の内訳として、会長 1 名、副会長 3 名、理事 若干名、監事 2 名、それに加え毎年 150 程度の事業者が会員となっている。
介護事務効率化支援事業	責任者及び担当者が適正に配置され、事業遂行に十分な体制と認められるか。過去の経験や実績をどのように生かすか、具体的かつ合理的な説明と認められるか。

施策名	委託先に求める要件（組織の人員体制について）
ノーリフティングケア推進事業	特になし
介護事業所 ICT 導入支援事業	特になし
介護人材マッチング支援事業	キャリア支援専門員：7 名
選択的週休 3 日制導入支援事業	介護事業所の働き方改革に関するコンサルティング支援できる体制が整っており、また、介護現場に週休 3 日制導入を実現するためのノウハウを有しているコンサルタントが所属していることなど。
介護のお仕事魅力向上促進事業	常勤職員 1 名
介護業雇用管理等相談援助事業	アドバイザー 1 名の配置
介護ロボット・ICT オンラインセミナー	特になし
「ちょこっと就労」（介護助手）促進事業	職員 4 人の配置
介護のイメージアップ事業	必要な体制が整えられているか等については、企画提案の内容により確認をしている。
介護業務の機能分化、介護助手等の多様な人材の受入	特になし。 （一部プロポーザル方式を採用し、提案内容に見合った人員体制であるかを確認している。）
介護職チームケア実践力向上推進事業	常勤の業務責任者及び、モデル事業所への助言を行う業務推進アドバイザーの配置。
介護業務イメージアップ推進事業	介護人材確保に関する職業紹介等の業務や、老人福祉事業者団体としての役割を通じて、介護業務や介護の現場に精通し、介護事業所等と連携の上、円滑に事業の実施を図れること
介護現場の多様な働き方導入モデル事業	特になし
介護雇用プログラム推進事業	業務を適切に実施できる体制があること。
ノーリフティングケア普及促進支援事業	業務を確実に遂行するにあたって必要な人員及び体制
介護の仕事啓発事業	仕様書の業務を遂行できる体制
介護に関する入門的研修の実施	総括責任者業務実績、講師配置人数(科目別対応可能人数の最低数)、講師業務実績、推進体制の総評等を点数化し企画提案競技を行った。

施策名	委託先に求める要件（組織の人員体制について）
訪問看護師確保定着支援事業	H25 年一般社団法人県訪問看護ステーション連絡協議会設立、正会員（指定された訪問看護ステーション）155
先進的介護「市のモデル」推進事業（相談窓口）	目標を達成するための人員体制の確保（介護現場の業務改善に関する知見・ノウハウを有する人材、介護ロボットなどの機能や活用方法に関する知見・ノウハウを有する人材）
訪問介護事業所の人材確保支援	責任者及び担当者が適正に配置され、事業遂行に十分な体制と認められるか。
介護助手体験事業	なし
ノーリフティングケア推進事業	特になし
各種研修の実施（認定介護福祉士養成事業、認知症介護指導者養成、介護知識・技術普及啓発、喀痰吸引等研修事業）	・県からの指示・伝達を迅速・確実に行うことができ、適格な対応が取れること ・介護人材育成を目的とした認知症介護等研修業務に責任を持って継続的に実施できること
介護ロボット・ICTアドバイザー派遣	介護ロボットと同様
介護人材「活用」推進事業	業務実施体制（担当コンサルタント等の実績を含む。）を審査し、最も適格な受託業者を選定
福祉職場 PR 事業	県社会福祉協議会福祉人材センター職員が兼務
福祉・介護の魅力発信事業	小学校・中学校・高等学校訪問事業、セミナー開催、啓発事業、福祉・介護フェアの開催等を実施するよう委託している。
福祉人材育成認証制度	特になし。 （一部プロポーザル方式を採用し、提案内容に見合った人員体制であるかを確認している。）
施設長管理者研修	特になし。
ノーリフティングケア普及啓発モデル事業	介護業界に広く普及させるため、県社会福祉協議会に委託して実施している。
福祉人材定着・離職防止事業	特になし
資格取得・就労支援事業	・県の労働局から職業紹介事業の許可を受けていること ・県指定の介護職員初任者研修を実施できる体制があること
国内人材の創出（就職相談会の開催）	特段の条件なし

施策名	委託先に求める要件（組織の人員体制について）
介護事業所向け弁護士 相談サポート事業	法的・専門的な知識が特に必要であり、それらに長けた人材で組織する団体であること。
訪問看護師実地研修事業	H25 年一般社団法人県訪問看護ステーション連絡協議会設立、正会員（指定された訪問看護ステーション）155
先進的介護「市のモデル」推進事業（専門人材育成）	目標を達成するための人員体制の確保（介護現場における介護ロボット導入・活用に関する知見・ノウハウを有する人材）
福祉人材共働ワーキングおよびロールモデル 多様化、集積・発信プロジェクト	責任者及び担当者が適正に配置され、事業遂行に十分な体制と認められるか。担当者は、本事業の実施に十分な知識・経験等を有していると認められるか。
介護事業所認証評価制度推進事業	特になし
介護ロボット公開事業所の運営	特になし
福祉・介護人材就業・定着支援事業	職員 1 名、アルバイト
介護人材就労支援事業	介護関係の研修事業を行う組織があり、これまでの実績も豊富なため。
生活援助サービス従事者研修	特になし
先進的介護「市のモデル」推進事業（コンサル支援）	目標を達成するための人員体制の確保（介護現場の業務改善に関する知見・ノウハウを有する人材、介護ロボットなどの機能や活用方法に関する知見・ノウハウを有する人材）
外国人介護人材受入支援事業	責任者及び担当者が適正に配置され、事業遂行に十分な体制と認められるか

4) 「委託して運営」もしくは「直営と委託の組み合わせで実施」している場合、委託先に求める運営団体の実績に関する要件

図表 27 「委託して運営」もしくは「直営と委託の組み合わせで実施」している場合、
委託先に求める要件（運営団体の実績について）（n=110）

※施策の名称は上記と重複して記載

施策名	委託先に求める要件（運営団体の実績について）
介護生産性向上支援事業	特になし
介護の仕事魅力発信事業	CM の作成・放送を行っていること
生産性向上発信事業	過去に同様の案件の実績があるかどうか。業務改善等に関して特別な実績があるか。
元気高齢者によるケア・アシスタント入事業	特になし
スマート介護施設モデル事業	介護施設に向けた業務改善に係る支援経験がある、介護ロボットや I C T 機器に精通している。
介護現場における働き方改革促進事業	介護現場の生産性向上に資する業務改善の実績があること。
介護ロボット導入支援事業補助金	特になし
テクノロジーを活用した業務効率化モデル事業	過去の類似業務の取組実績から見て、質の高い業務が期待できること。
プラットフォーム運営事業	特になし。 (一部プロポーザル方式を採用し、提案内容を基に運営団体を選定している。)
福祉・介護人材確保に向けた広報業務	公告の日から過去 5 年以内に、国又は地方公共団体（これに準ずると認められる団体を含む。）から啓発イベントの企画・運営に関する業務を受託し、かつ、これを誠実に履行した者であること。
介護事業所 I C T 導入セミナー	特定の介護サービスに偏ることなく、すべての介護サービスを対象に研修を企画・募集することができること。 福祉関係の研修のノウハウを有していること。
介護人材確保・定着促進ネットワーク事業	県の競争入札に参加できる資格のある者、事業に関するノウハウを有し、かつ、事業を円滑に遂行するために必要な経営基盤を有していること、国又は地方公共団体から類似の事業の受託実績を有する者であること

施策名	委託先に求める要件（運営団体の実績について）
介護人材確保支援	特になし
働きたい・働きたい介護現場づくり支援事業	本市の入札参加資格者名簿に登録されている業者で、業務受託実績がある業者を選定し、競争入札により、委託先を決定した。
生産性向上モデル事業	同じような案件について業務を請け負った経験があるか
介護職イメージアップ事業	特になし
介護に関する入門的研修（基礎講座）	介護に関する研修の経験、実績が豊富であること。
参入促進の支援	特になし
介護業界のイメージアップに向けた普及啓発	委託にあたり、他務での実績を求めている。
介護入門的研修	なし
介護人材無料職業紹介所運営事業	本市が在宅医療・介護連携推進事業（介護保険地域支援事業）の「在宅医療・介護関係者に関する相談支援事業」の支援拠点として設置し、一般社団法人市医師会に業務委託をしている「在宅医療支援拠点」において実施している。ここでは、介護事業者への情報提供、事業者の状況把握及び相談支援を実施している
介護事業所の業務改善支援	平成29年以降に行政庁（省庁、都道府県、市区町村等）が発注した介護事業所における業務改善や職場環境改善の取組等に関する業務（1契約で当該契約額が200万円以上のもの）の実績があること。
介護サポーターおしごと相談会	・他自治体において研修受託実績が十分にあること。もしくはこれらの業務を遂行する能力があること。 ・就職相談会の開催実績があること、又はこれらの業務を遂行する能力があること。
訪日前日本語等研修	具合的に求めている要件はありません。
介護ロボット等導入支援事業	介護人材の人材派遣、外国人人材の参入促進など
外国人介護職員の集い開催	特になし
介護の日イベント	当該イベントは介護の魅力を発信することが目的であるため、介護の仕事を十分理解している必要があることから市域の介護事業者関係団体である3団体で構成している。
介護事業所管理者育成支援研修委託業務	特になし。

施策名	委託先に求める要件（運営団体の実績について）
介護サービス事業所マネジメント層へのキャリアアップ支援	介護サービス事業所を対象に、経営者又は管理監督者向けのマネジメントやキャリアアップ研修を実施した実績を有する者であること
アシスタントワーカー導入等による福祉・介護人材支援事業	特になし
介護人材確保・育成支援事業	介護人材に関する分野に精通しており、類似する業務内容の実施経験があること。
生活支援サービス従事者研修&仕事説明会	介護分野の養成研修の実績を有していること
介護の魅力の発信	県が県社協に委託して実施していたため不明。（ただし令和2年度まで）
介護人材確保事業	当市入札参加有資格者であること。
介護インターンシップ支援事業	介護事業者の提供するサービスの質を事業者及び利用者以外の公正・中立な視点で、専門的かつ客観的な立場から評価を行うとともに、事業所情報の把握に特に秀でた専門的機関であること
「介護事業所におけるICT活用セミナー」の開催	県内外の高齢者福祉施設を対象とした業務改善等に係るコンサルティングや各種研修等の実績を数多く有すること。
介護職員キャリアパス導入支援研修	平成12年から始動し、毎年、介護保険に係る研修会を県の事業とは別に4～8回程度開催している。
人材養成・就職情報提供事業業務	紹介状発行：67件、就職：46件、資格相談等:1502件（いずれも令和3年度）
介護の職場環境改善セミナー	類似業務の経験
介護ロボット・IoT導入促進事業	・法人として、事業を確実に実施するための類似の経験、実績を有しているか。
介護ロボット・ICT普及促進事業	介護ロボット・ICTの普及促進業務と類似する業務の履行実績があること
介護職員処遇改善加算取得促進事業	集合またはオンラインの研修を必ず行い、40回以上の訪問を行うこと。
介護ロボット導入支援事業	特になし
（介護ロボット等導入推進支援事業）介護ロボット普及・啓発事業	なし

施策名	委託先に求める要件（運営団体の実績について）
介護職機能分化モデル事業	本事業は、令和２年度より継続して社会福祉法人県社会福祉協議会（以下「県社協」という）に委託して行っている事業である。
介護人材確保事業（福祉政策課）	同種、類似事業について豊富な経験、ノウハウを持っていること。 都道府県等から類似事業を受託し、高い実績をあげていること。
I C T導入支援事業補助金	介護ロボット導入支援事業補助金と同様
介護人材・誘致定着事業	過去５年間に福祉・介護人材の派遣実績を有していること
介護事業所業務革新推進事業	介護分野の業務革新に類似するコンサルティングの実績があること。
介護保険サービス事業所業務改善支援事業	介護福祉士をはじめ、看護師、理学療法士、作業療法士、医師等といった専門職が連携して調査研究やその専門性を生かした事業を受託しており、多職種連携体制のもとで事業を実施することができること。
介護ロボット導入支援研修	福祉用具、ロボット等の研究開発、介護職員等向けの技術研修を実施している。
介護職チームケア実践力向上推進事業	県の競争入札に参加できる資格のある者、事業に関するノウハウを有し、かつ、事業を円滑に遂行するために必要な経営基盤を有していること、国又は地方公共団体から類似の事業の受託実績を有する者であること
介護の魅力発信プロジェクト事業	特になし
介護人材定着化研修	特になし
訪問型サービスA従事者養成研修	介護に関する研修の経験、実績が豊富であること。
介護事業所相談支援	なし
外国人と受入介護施設等のマッチング支援事業	具合的に求めている要件はありません。
介護ロボット等活用推進事業	平成25年度から国の介護ロボット普及モデル事業を受託 平成28年 介護ロボット導入好事例表彰事業において優秀賞を受賞
外国人材の活用（外国人介護人材に対する学習支援）	官公庁（国、地方公共団体、公社、公団及び独立行政法人に限る。）発注の「外国人向けの介護の日本語学習支援業務」の実績があること
社会福祉研修・情報センター運営	特になし
社会参加促進・福祉/介護魅力発信事業	類似業務の受託実績があること。

施策名	委託先に求める要件（運営団体の実績について）
介護職員等略痰吸引等研修（実地研修）委託業務	とくになし
介護テクノロジー導入促進プロジェクト	応募資格としては特になし
介護福祉士等学びなおし研修	潜在介護士の学びなおし研修の実施、広報、研修受講者の就職へのフォロー
介護職員新人職員研修	平成12年から始動し、毎年、介護保険に係る研修会を県の事業とは別に4～8回程度開催している。
介護事務効率化支援事業	過去の経験や実績をどのように生かすか、具体的かつ合理的な説明と認められるか。
ノーリフティングケア推進事業	ノーリフティングケアの推進に関する業務の履行実績があること
生活援助型訪問サービス従事者養成研修	年間5回以上は研修を行い、就職のマッチングもできること。
介護事業所 ICT 導入支援事業	特になし
介護人材マッチング支援事業	直近5か年は県社会福祉協議会へ業務委託
選択的週休3日制導入支援事業	過去に業務改善等の受注実績があること。週休3日制度のモデルとなる介護施設とのネットワークを有しており、業務改善の趣旨・手法について幅広い情報を有しているなど。
介護のお仕事魅力向上促進事業	特になし
介護業雇用管理等相談援助事業	本県における介護業の現状を熟知し、介護分野に特化した 支援体制やノウハウ等を有していること
介護ロボット・ICT オンラインセミナー	特になし
「ちょこっと就労」（介護助手）促進事業	介護の仕事内容や求職・求人条件、介護職場の労働環境改善や人材育成の手法等について専門的な知識を持ち、適切な指導・助言ができること
介護のイメージアップ事業	本県の入札参加資格者名簿の分類において、当該事業を実施するのに必要な業務分類（例：広告）に登録されているものであることや地方公共団体と同程度の受注実績（業務が完了しているもの）があると認められる者。
介護業務の機能分化、介護助手等の多様な人材の受入	特になし。 （一部プロポーザル方式を採用し、提案内容を基に運営団体を選定している。）

施策名	委託先に求める要件（運営団体の実績について）
介護職チームケア実践力向上推進事業	介護助手導入に関して、全老協等での実績、ノウハウを有することから委託しているもの。
介護業務イメージアップ推進事業	同上
介護現場の多様な働き方導入モデル事業	特になし
介護雇用プログラム推進事業	特になし
ノーリフティングケア普及促進支援事業	県の競争入札に参加できる資格のある者、事業に関するノウハウを有し、かつ、事業を円滑に遂行するために必要な経営基盤を有していること、国又は地方公共団体から類似の事業の受託実績を有する者であること
介護の仕事啓発事業	特になし
介護に関する入門的研修の実施	介護に関する入門的研修、介護職員初任者研修、生活援助従事者研修、実務者研修、基準緩和訪問型サービス従事者養成研修の実績等を点数化し企画提案競技を行った。
訪問看護師確保定着支援事業	R3 年度の実績 看護学生、大学生等の参加者 4 名
先進的介護「市のモデル」推進事業（相談窓口）	類似業務の実施経験
訪問介護事業所の人材確保支援	過去の経験や実績をどのように生かすか、具体的かつ合理的な説明と認められるか。
介護助手体験事業	介護事業所からの業務の切り分け等の相談に対応できること等
ノーリフティングケア推進事業	特になし
各種研修の実施（認定介護福祉士養成事業、認知症介護指導者養成、介護知識・技術普及啓発、喀痰吸引等研修事業）	委託法人内に 8 名の認知症介護指導者を有する
介護ロボット・ICT アドバイザー派遣	介護ロボットと同様
介護人材「活用」推進事業	本業務と同種または類似の業務を履行した実績を審査し、最も適格な受託業者を選定
福祉職場 PR 事業	事業開始時から委託

施策名	委託先に求める要件（運営団体の実績について）
福祉人材育成認証制度	特になし。 （一部プロポーザル方式を採用し、提案内容を基に運営団体を選定している。）
施設長管理者研修	令和元年度以降に、福祉・介護に関するイベントや研修の実施、啓発資料の作成をした実績があること。
ノーリフティングケア 普及啓発モデル事業	特になし。
福祉人材定着・離職防 止事業	特になし
資格取得・就労支援事 業	具合的に求めている要件はありません。
国内人材の創出（就職 相談会の開催）	特段の条件なし
訪問看護師実地研修事 業	R3 年度の実績 看護師の資格を持つ潜在看護師の参加者 11 名（内 6 名就 職）
先進的介護「市のモデ ル」推進事業（専門人 材育成）	類似業務の実施経験
福祉人材共働ワーキン グおよびロールモデル 多様化、集積・発信プ ロジェクト	過去の経験や実績をどのように生かすか、具体的かつ合理的な説明と認めら れるか。
介護事業所認証評価制 度推進事業	介護事業所の職場環境改善等の取組の審査や相談に対応できること等
介護ロボット公開事業 所の運営	特になし
福祉・介護人材就業・ 定着支援事業	福祉・介護分野への就労支援についての専門的知識・技能や、特定の地域や 分野に偏らずにサービスが提供できる全県域・全分野に渡るネットワークを もっており、福祉・介護人材の育成・確保等に係る豊富な経験及び専門性を 有する県内の団体
介護人材就労支援事業	特になし
生活援助サービス従事 者研修	特になし
介護人材交流育成事業	介護事業者の提供するサービスの質を事業者及び利用者以外の公正・中立な 視点で、専門的かつ客観的な立場から評価を行うとともに、事業所情報の把 握に特に秀でた専門的機関であること

施策名	委託先に求める要件（運営団体の実績について）
先進的介護「市のモデル」推進事業（コンサル支援）	類似業務の実施経験
外国人介護人材受入支援事業	過去の経験や実績をどのように生かすか、具体的かつ合理的な説明と認められるか。

5)「委託して運営」もしくは「直営と委託の組み合わせで実施」している場合、委託先に求めるその他の要件

図表 28 「委託して運営」もしくは「直営と委託の組み合わせで実施」している場合、

委託先に求める要件（その他）（n=41）

※施策の名称は上記と重複して記載

施策名	委託先に求める要件（運営団体の実績について）
介護現場改革促進事業	当該事業を実施するに当たっては、国における介護保険制度や介護保険制度改革の方向性に関する知識・情報を備えているとともに、県の施策の動向や介護保険サービス事業の現状、介護分野における人材育成、組織マネジメントを適切に行っていくための職場環境づくりに関する十分な理解・知識が必要であり、また、補助金の審査等に当たっては、公平性・中立性の確保が必要。
介護ロボット導入支援事業補助金	(1) 介護ロボット・ICT に関する幅広い質問・相談に応じられる専門的知識を有していること。（介護ロボット及び ICT 機器の販売又は賃貸借を行う事業者は除く。） (2) 県内の介護サービス事業者に対し、効果的に事業を広報することができ、介護ロボット・ICT に関する相談体制を構築できる事業者であること。
テクノロジーを活用した業務効率化モデル事業	・課題分析について、分析結果を介護事業所の取組に確実に反映される方法があること。 ・業務改善の取組遂行支援において、その方法、回数、スケジュールが明確であること。 ・効果検証について、定量的なし表の設定など、本業務の成果を介護事業所へ広く普及できる効果的な方法を持つこと。 等
介護職イメージアップ事業	過去に別部署での作成実績があった
介護業界のイメージアップに向けた普及啓発	令和2年度より新型コロナウイルス感染症の影響により中止となっている。
介護事業所の業務改善支援	なし
訪日前日本語等研修	・本市が求めるレベルの日本語学習等を実施できる能力があること
幅広い人材の確保	研修事業に係る申込み受付等の事務仕事を、就業を希望する高齢者に対して提供することができ、かつ、活力ある地域社会づくりに寄与することを目的とした公益性、公共性の性格を併せもつ非営利団体であること。
介護の日イベント	コンソーシアムにはイベントの企画・運営業務を委託、そのほか会場設営や音響設備などの業務は別で契約を行っている。

施策名	委託先に求める要件（運営団体の実績について）
介護事業所管理者育成支援研修委託業務	特になし。
アシスタントワーカー導入等による福祉・介護人材支援事業	・アシスタントワーカーとして多様な人材の参入促進の効果的な手法の検討 ・アシスタントワーカー導入による効果 ・アシスタントワーカー採用に向けた求人活動、情報発信の効果的な手法の検討 これらについて調査すること
管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業	公益財団法人介護労働安定センターに委託している。
人材養成・就職情報提供事業業務	※その他研修や職業説明会，セミナーや広報活動を実施
介護ロボット・IoT導入促進事業	広報や費用等
介護ロボット・ICT普及促進事業	特になし
介護ロボット導入支援事業	特になし
（介護ロボット等導入推進支援事業）介護ロボット普及・啓発事業	企画提案競技実施要領による
介護人材確保事業（福祉政策課）	労働者派遣法の規定による一般労働者派遣事業の許可を受けていること。 職業安定法による有料職業紹介事業者としての許可を受けていること。
ICT導入支援事業補助金	介護ロボット導入支援事業補助金と同様
介護事業所業務革新推進事業	・介護現場の実態や介護業務の内容を熟知している。 ・介護現場の生産性向上に資する業務改善の専門的知識等を有している。
外国人と受入介護施設等のマッチング支援事業	具合的に求めている要件はありません。
社会福祉研修・情報センター運営	・業務実施に際しては、関係機関・団体等とも連携を図りながら、常に施設の設置目的及び役割を意識し、最大の効果を得られるよう工夫すること ・施設の効用を最大限に発揮し、利用者数の増大に努める
介護職員等略称吸引等研修（実地研修）委託業務	とくになし

施策名	委託先に求める要件（運営団体の実績について）
介護テクノロジー導入促進プロジェクト	市内に本店を有する団体であること など
介護事務効率化支援事業	広報や費用等
ノーリフティングケア推進事業	特になし
介護事業所 ICT 導入支援事業	特になし
介護ロボット・ICT オンラインセミナー	特になし
介護のイメージアップ事業	なし
介護現場の多様な働き方導入モデル事業	県社会福祉協議会と単独随意契約 (理由：福祉人材センターとして県内で唯一指定されており、福祉分野における人材マッチングのノウハウを熟知しているため。)
訪問介護事業所の人材確保支援	広報や費用等
各種研修の実施（認定介護福祉士養成事業、認知症介護指導者養成、介護知識・技術普及啓発、喀痰吸引等研修事業）	委託法人は、研修指導センター、研修定員に応じた研修室、複数の講師控室等を同一建物内に有するとともに、敷地内に十分な駐車場を確保できる
介護ロボット・ICT アドバイザー派遣	介護ロボットと同様
施設長管理者研修	施設長管理者研修のほか、新人介護職員研修と中堅介護職員研修もあわせて一括で委託契約を締結している。
福祉人材定着・離職防止事業	他部署で委託の実績あり
資格取得・就労支援事業	具合的に求めている要件はありません。
福祉人材共働ワーキングおよびロールモデル多様化、集積・発信プロジェクト	費用や広報等

施策名	委託先に求める要件（運営団体の実績について）
介護ロボット公開事業所の運営	特になし
福祉・介護人材就業・定着支援事業	なし
生活援助サービス従事者研修	特になし
外国人介護人材受入支援事業	費用や広報等

⑥ 2022 年度の総委託額（「委託して運営」もしくは「直営と委託の組み合わせで実施」している場合）

全体では、最大値が 222,387.0 千円、平均値が 12,813.3 千円、中央値が 469,2.0 千円であった。

都道府県では、最大値が 222,387.0 千円、平均値が 19,802.2 千円、中央値が 6,612.千円であった。

政令指定都市と中核市では、最大値が 128,879.0 千円、平均値が 6,838.9 千円、中央値が 2,077.5 千円であった。

図表 29 2022 年度の総委託額（n=115）

（千円）

	最大値	平均	中央値
全体(n=115)	222,387.0	12,813.3	4,692.0
都道府県(n=53)	222,387.0	19,802.2	6,612.0
政令指定都市☒中核市(n=62)	128,879.0	6,838.9	2,077.5

⑦ 施策を実施するにあたっての連携先（相談対応に必要な情報を持つステークホルダー等）

<行政>

全体では、「特になし」が61.6%、「庁内の他部署」が17.1%、「他の都道府県/ 市区町村」が14.8%であった。

都道府県では、「特になし」が64.4%、「他の都道府県/ 市区町村」が20.2%、「庁内の他部署」が16.3%であった。

政令指定都市と中核市では、「特になし」が58.9%、「庁内の他部署」が17.9%、「都道府県労働局」が14.3%であった。

図表 30 施策を実施するにあたっての連携先（行政）（複数選択）（n=216）

	全体 (n=216)	(%)
地方厚生（支）局		0.5
都道府県労働局		14.4
庁内の他部署		17.1
他の都道府県/ 市区町村		14.8
その他の行政の連携先		4.2
特になし		61.6
無回答		3.7

上記、「その他の行政の連携先」については、次の回答が得られた。

図表 31 施策を実施するにあたっての連携先（行政）（その他）（n=9）

同一部署の他部門
中央公共職業安定所、出入国在留管理局
都道府県介護保険課
県内の市町村、保険者
県高齢者福祉課
中学校、高校
県・市町教育委員会
県内の市町村
県

上記で「市内の他部署」を選択した場合、具体的な連携部署は、全体では、「商工労働所管部署」が 37.8%、「障害福祉所管部署」が 35.1%、「地域福祉所管部署」が 21.6%であった。

図表 32 施策を実施するにあたっての連携先
（行政のうち市内の他部署の具体的な連携部署）（複数選択）（n=37）

	全体					都道府県					政令指定 都市 + 中 核市					指定指定 都市					中核市				
	(n=37)					(n=17)					(n=20)					(n=10)					(n=10)				
障害福祉所管部署		35.1		35.3		35.0		60.0		10.0															
地域福祉所管部署		21.6		29.4		15.0		30.0		0.0															
保健医療所管部署		8.1		11.8		5.0		10.0		0.0															
商工労働所管部署		37.8		41.2		35.0		10.0		60.0															
その他		37.8		47.1		30.0		30.0		30.0															
無回答		2.7		5.9		0.0		0.0		0.0															

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 33 施策を実施するにあたっての連携先
(行政のうち庁内の他部署の具体的な連携部署)(その他) (n=14)

教育委員会
学校教育所管部署（義務教育担当課，高校教育担当課）
高齢者福祉課（ICT 所管課）
教育庁
教育委員会
介護人材確保事業担当課
高齢福祉所管部署
企画調整局医療産業都市部調査課
教育所管部署
教育所管部署
高齢福祉所管部署、児童福祉所管部署
高齢福祉所管部署、教育委員会事務局、各市立小学校
教育所管部署
各中学校、教育委員会

<行政以外>

全体では、「老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体」が 29.6%、「社会福祉協議会」が 25.9%、「シルバー人材センター」が 3.2%であった。

都道府県では、「老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体」が 38.5%、「社会福祉協議会」が 33.7%、「地域包括支援センター」が 1.9%であった。

政令指定都市と中核市では、「老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体」が 21.4%、「社会福祉協議会」が 18.8%、「シルバー人材センター」が 5.4%であった。

図表 34 施策を実施するにあたっての連携先（行政以外の団体・組織）（複数選択）（n=216）

(%)

	全体 (n=216)	都道府県 (n=104)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=112)	指定指定 都市 (n=42)	中核市 (n=70)
社会福祉協議会	25.9	33.7	18.8	31.0	11.4
シルバー人材センター	3.2	1.0	5.4	9.5	2.9
地域包括支援センター	3.2	1.9	4.5	7.1	2.9
老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体	29.6	38.5	21.4	38.1	11.4
商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体	0.5	0.0	0.9	2.4	0.0
町内会・自治会等の地縁団体	0.9	0.0	1.8	2.4	1.4
その他	14.4	11.5	17.0	9.5	21.4
特になし	42.6	42.3	42.9	28.6	51.4
無回答	5.1	2.9	7.1	7.1	7.1

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 35 施策を実施するにあたっての連携先（行政以外）（その他）（n=9）

公益財団法人介護労働安定センター
市生涯現役促進協議会
社会福祉法人
大学、介護労働安定センター
介護サービス事業者等の関係者で構成した介護対策連絡会において、事業内容や実施方法等について意見交換を行い、連携しながら事業を実施している。
テクノエイド協会
市福祉サービス公社、在宅医療ひまわりネットワーク
市内介護保険サービス事業所
社会福祉法人・シルバー人材センター等以外の非営利法人（公益社団法人）
公益財団法人 介護労働安定センター
介護保険事業者協議会
地域の介護老人福祉施設等
老人福祉施設協議会
公益財団法人テクノエイド協会、介護ロボット開発・実証・普及促進センター
福祉人材センター
福祉用具・介護ロボット相談・活用センター
市内指定訪問型サービス A 事業所（希望事業所）
市と包括連携協定を結ぶ民間企業及び市内介護事業者
介護保険事業者
高校、養成校
介護労働安定センター
介護職員初任者研修の実施機関
市内介護事業所
公益財団法人県市町村振興協会
介護保険事業所
高齢者の社会参加を促進する団体
社会福祉法人浴風会認知症介護研究・研修センター
介護ロボット・ICTのメーカー（市介護ロボット等普及・開発ネットワーク会員企業）
介護福祉士養成施設、福祉系高校
各学区の介護サービス事業所
介護労働安定センター、介護福祉士養成施設など
教育委員会

⑧ 施策を実施するにあたっての具体的な連携内容

<行政>

1) 地方厚生（支）局（複数選択）

「施策の周知・広報・普及」、「その他」がそれぞれ 100.0%であった。なお、本設問は政令指定都市と中核市のみから回答が得られた。

図表 36 施策を実施するにあたっての連携内容 （地方厚生（支）局）（複数選択）（n=1）

(%)

	全体 (n=1)	都道府県 (n=0)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=1)	指定指定 都市 (n=1)	中核市 (n=0)
支援対象者に関する情報共有	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策の周知・広報・普及	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0
施策の担い手の確保	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策の実施場所の確保	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 37 施策を実施するにあたっての連携内容 （地方厚生（支）局）（その他）（n=1）

補助金

2) 都道府県労働局（複数選択）

「施策の周知・広報・普及」が80.6%、「支援対象者に関する情報共有」が48.4%、「施策の担い手の確保」が19.4%であった。

都道府県では、「施策の周知・広報・普及」が73.3%、「支援対象者に関する情報共有」が53.3%、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が20.0%であった。

政令指定都市と中核市では、「施策の周知・広報・普及」が87.5%、「支援対象者に関する情報共有」が43.8%、「施策の担い手の確保」が37.5%であった。

図表 38 施策を実施するにあたっての具体的な連携内容（都道府県労働局）（複数選択）（n=31）

(%)

	全体 (n=31)	都道府県 (n=15)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=16)	指定指定 都市 (n=11)	中核市 (n=5)
支援対象者に関する情報共有	48.4	53.3	43.8	63.6	0.0
施策の周知・広報・普及	80.6	73.3	87.5	90.9	80.0
施策の担い手の確保	19.4	0.0	37.5	36.4	40.0
施策の実施場所の確保	16.1	6.7	25.0	18.2	40.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	16.1	20.0	12.5	9.1	20.0
その他	12.9	13.3	12.5	18.2	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 39 施策を実施するにあたっての連携内容（都道府県労働局）（その他）（n=4）

就職フェアの合同開催
助成金の活用
後援
協議会の構成員

3) 庁内の他部署（複数選択）

全体では、「施策の周知・広報・普及」が 78.4%、「支援対象者に関する情報共有」が 56.8%、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 18.9%であった。

都道府県では、「支援対象者に関する情報共有」が 76.5%、「施策の周知・広報・普及」が 64.7%、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 11.8%であった。

政令指定都市と中核市では、「施策の周知・広報・普及」が 90.0%、「支援対象者に関する情報共有」が 40.0%、「施策の実施場所の確保」と「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 25.0%であった。

図表 40 施策を実施するにあたっての具体的な連携内容（庁内の他部署）（複数選択）（n=37）

(%)

	全体 (n=37)	都道府県 (n=17)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=20)	指定指定 都市 (n=10)	中核市 (n=10)
支援対象者に関する情報共有	56.8	76.5	40.0	60.0	20.0
施策の周知・広報・普及	78.4	64.7	90.0	90.0	90.0
施策の担い手の確保	13.5	5.9	20.0	40.0	0.0
施策の実施場所の確保	16.2	5.9	25.0	50.0	0.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	18.9	11.8	25.0	40.0	10.0
その他	18.9	17.6	20.0	30.0	10.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 41 施策を実施するにあたっての連携内容（庁内の他部署）（その他）（n=12）

ICT 補助金の交付
・ 働き方改革アドバイザー派遣制度の PR ・ 働く人がイキイキ輝く表彰制度の PR
研修の企画
他部署と共同事業
他部署事業の就職フェアに福祉関係の就職相談ブースを設置
掲載内容の修正の有無の照会
協議会の構成員
就職フェアの合同開催
助成金の活用
後援
協議会の構成員
補助金

4) 他の都道府県/市区町村（複数選択）

全体では、「施策の周知・広報・普及」が 90.6%、「支援対象者に関する情報共有」が 43.8%、「施策の担い手の確保」が 25.0%であった。

都道府県では、「施策の周知・広報・普及」が 90.5%、「支援対象者に関する情報共有」が 38.1%、「施策の担い手の確保」が 14.3%であった。

政令指定都市と中核市では、「施策の周知・広報・普及」が 90.9%、「支援対象者に関する情報共有」が 54.5%、「施策の担い手の確保」が 45.5%であった。

図表 42 施策を実施するにあたっての具体的な連携内容（他の都道府県/市区町村）（複数選択）（n=32）
(%)

	全体 (n=32)	都道府県 (n=21)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=11)	指定指定 都市 (n=9)	中核市 (n=2)
支援対象者に関する情報共有	43.8	38.1	54.5	66.7	0.0
施策の周知・広報・普及	90.6	90.5	90.9	100.0	50.0
施策の担い手の確保	25.0	14.3	45.5	55.6	0.0
施策の実施場所の確保	6.3	4.8	9.1	0.0	50.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	9.4	14.3	0.0	0.0	0.0
その他	3.1	0.0	9.1	0.0	50.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 43 施策を実施するにあたっての連携内容（他の都道府県/市区町村）（その他）（n=1）

財政支援（補助金交付）

5) その他の行政の連携先（複数選択）

全体では、「施策の周知・広報・普及」が 55.6%、「支援対象者に関する情報共有」が 44.4%、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 33.3%であった。

都道府県では、「施策の周知・広報・普及」が 66.7%、「支援対象者に関する情報共有」が 50.0%、「施策の実施場所の確保」が 33.3%であった。

政令指定都市と中核市では、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 66.7%、「支援対象者に関する情報共有」が 33.3%、「施策の周知・広報・普及」が 33.3%であった。

図表 44 施策を実施するにあたっての具体的な連携内容（その他の行政の連携先）（複数選択）（n=9）

(%)

	全体 (n=9)	都道府県 (n=6)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=3)	指定指定 都市 (n=1)	中核市 (n=2)
支援対象者に関する情報共有	44.4	50.0	33.3	0.0	50.0
施策の周知・広報・普及	55.6	66.7	33.3	0.0	50.0
施策の担い手の確保	11.1	16.7	0.0	0.0	0.0
施策の実施場所の確保	22.2	33.3	0.0	0.0	0.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	33.3	16.7	66.7	100.0	50.0
その他	11.1	0.0	33.3	0.0	50.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 45 施策を実施するにあたっての連携内容（その他の行政の連携先）（その他）（n=1）

財政支援（補助金交付）

<行政以外の団体・組織>

1) 社会福祉協議会（複数選択）

全体では、「施策の周知・広報・普及」が 83.9%、「支援対象者に関する情報共有」が 33.9%、「施策の担い手の確保」が 30.4%であった。

都道府県では、「施策の周知・広報・普及」が 88.6%、「支援対象者に関する情報共有」が 40.0%、「施策の担い手の確保」と「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 25.7%であった。

政令指定都市と中核市では、「施策の周知・広報・普及」が 76.2%、「施策の担い手の確保」が 38.1%、「支援対象者に関する情報共有」と「施策の実施場所の確保」が 23.8%であった。

図表 46 施策を実施するにあたっての具体的な連携内容（社会福祉協議会）（複数選択）（n=56）

(%)

	全体 (n=56)	都道府県 (n=35)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=21)	指定指定 都市 (n=13)	中核市 (n=8)
支援対象者に関する情報共有	33.9	40.0	23.8	30.8	12.5
施策の周知・広報・普及	83.9	88.6	76.2	92.3	50.0
施策の担い手の確保	30.4	25.7	38.1	46.2	25.0
施策の実施場所の確保	23.2	22.9	23.8	30.8	12.5
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	19.6	25.7	9.5	15.4	0.0
その他	12.5	11.4	14.3	7.7	25.0
無回答	1.8	0.0	4.8	0.0	12.5

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 47 施策を実施するにあたっての連携内容（社会福祉協議会）（その他）（n=7）

次年度以降の取組の協力先として
研修修了者に対する就労相談窓口の案内
研修修了者に対する就労マッチング
介護普及推進員を設置している県社協と連携
制度運営に係る検討
掲載内容の修正の有無の照会
協議会の構成員

2) シルバー人材センター（複数選択）

全体では、「施策の周知・広報・普及」が 85.7%、「施策の担い手の確保」が 28.6%、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 28.6%であった。

都道府県では、「施策の周知・広報・普及」と「施策の担い手の確保」が 100.0%であった。

政令指定都市と中核市では、「施策の周知・広報・普及」が 83.3%、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 33.3%、「支援対象者に関する情報共有」と「施策の担い手の確保」、「施策の実施場所の確保」「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 16.7%であった。

図表 48 施策を実施するにあたっての具体的な連携内容（シルバー人材センター）（複数選択）（n=7）

(%)

	全体 (n=7)	都道府県 (n=1)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=6)	指定指定 都市 (n=4)	中核市 (n=2)
支援対象者に関する情報共有	14.3	0.0	16.7	0.0	50.0
施策の周知・広報・普及	85.7	100.0	83.3	75.0	100.0
施策の担い手の確保	28.6	100.0	16.7	0.0	50.0
施策の実施場所の確保	14.3	0.0	16.7	0.0	50.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	28.6	0.0	33.3	25.0	50.0
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

上記、「その他」については回答が得られなかった。

3) 地域包括支援センター（複数選択）

全体では、「施策の周知・広報・普及」が 71.4%であった。

都道府県では、「施策の周知・広報・普及」が 100.0%のみであった。

政令指定都市と中核市では、「施策の周知・広報・普及」が 60.0%であった。

図表 49 施策を実施するにあたっての具体的な連携内容（地域包括支援センター）（複数選択）（n=7）

(%)

	全体 (n=7)	都道府県 (n=2)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=5)	指定指定 都市 (n=3)	中核市 (n=2)
支援対象者に関する情報共有	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策の周知・広報・普及	71.4	100.0	60.0	100.0	0.0
施策の担い手の確保	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策の実施場所の確保	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	14.3	0.0	20.0	0.0	50.0
無回答	14.3	0.0	20.0	0.0	50.0

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 50 施策を実施するにあたっての連携内容（地域包括支援センター）（その他）（n=1）

冊子作成にあたってのインタビュー協力

4) 老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体（複数選択）

全体では、「施策の周知・広報・普及」が 89.1%、「支援対象者に関する情報共有」が 46.9%、「施策の担い手の確保」が 31.3%であった。

都道府県では、「施策の周知・広報・普及」が 87.5%、「支援対象者に関する情報共有」が 45.0%、「施策の担い手の確保」が 25.0%であった。

政令指定都市と中核市では、「施策の周知・広報・普及」が 91.7%、「支援対象者に関する情報共有」が 50.0%、「施策の担い手の確保」が 41.7%であった。

図表 51 施策を実施するにあたっての具体的な連携内容
（老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体）（複数選択）（n=64）

	（％）				
	全体 (n=64)	都道府県 (n=40)	政令指定 都市＋中 核市 (n=24)	指定指定 都市 (n=16)	中核市 (n=8)
支援対象者に関する情報共有	46.9	45.0	50.0	43.8	62.5
施策の周知・広報・普及	89.1	87.5	91.7	93.8	87.5
施策の担い手の確保	31.3	25.0	41.7	56.3	12.5
施策の実施場所の確保	20.3	17.5	25.0	31.3	12.5
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	26.6	20.0	37.5	43.8	25.0
その他	6.3	5.0	8.3	0.0	25.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 52 施策を実施するにあたっての連携内容
（老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体）（その他）（n=4）

デザイン案の検討
研修の講師依頼等
制度運営に係る検討
協議会の構成員

5) 商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体（複数選択）

全体では、「施策の周知・広報・普及」が 100.0%のみであった。

都道府県では、どの項目も挙げられなかった。

政令指定都市と中核市では、「施策の周知・広報・普及」が 100.0%のみであった。

図表 53 施策を実施するにあたっての具体的な連携内容
（商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体）（複数選択）（n=1）

(%)

	全体 (n=1)	都道府県 (n=0)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=1)	指定指定 都市 (n=1)	中核市 (n=0)
支援対象者に関する情報共有	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策の周知・広報・普及	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0
施策の担い手の確保	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策の実施場所の確保	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

上記、「その他」については回答が得られなかった。

6) 町内会・自治会等の地縁団体（複数選択）

全体では、「施策の周知・広報・普及」が 50.0%であった。

都道府県では、どの項目も挙げられなかった。

政令指定都市と中核市では、「施策の周知・広報・普及」が 50.0%であった。

図表 54 施策を実施するにあたっての具体的な連携内容
（町内会・自治会等の地縁団体）（複数選択）（複数選択）（n=2）

(%)

	全体 (n=2)	都道府県 (n=0)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=2)	指定指定 都市 (n=1)	中核市 (n=1)
支援対象者に関する情報共有	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策の周知・広報・普及	50.0	0.0	50.0	100.0	0.0
施策の担い手の確保	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策の実施場所の確保	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0

上記、「その他」については回答が得られなかった。

7) その他（複数選択）

全体では、「施策の周知・広報・普及」が 61.3%、「支援対象者に関する情報共有」が 38.7%、「施策の担い手の確保」が 29.0%であった。

都道府県では、「施策の周知・広報・普及」が 75.0%、「支援対象者に関する情報共有」が 41.7%、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 33.3%であった。

政令指定都市と中核市では、「施策の周知・広報・普及」が 52.6%、「支援対象者に関する情報共有」が 36.8%、「施策の担い手の確保」が 36.8%であった。

図表 55 施策を実施するにあたっての具体的な連携内容（その他）（複数選択）（n=31）

(%)

	全体 (n=31)	都道府県 (n=12)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=19)	指定指定 都市 (n=4)	中核市 (n=15)
支援対象者に関する情報共有	38.7	41.7	36.8	50.0	33.3
施策の周知・広報・普及	61.3	75.0	52.6	25.0	60.0
施策の担い手の確保	29.0	16.7	36.8	75.0	26.7
施策の実施場所の確保	16.1	16.7	15.8	0.0	20.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	22.6	33.3	15.8	0.0	20.0
その他	32.3	33.3	31.6	0.0	40.0
無回答	3.2	8.3	0.0	0.0	0.0

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 56 施策を実施するにあたっての連携内容（その他）（その他）（n=10）

機器を導入した事業所で、機器を有効に活用できているかの確認と、できていないところにはうまく活用できるようにアドバイスをしてもらう
業務改善支援の実施
対象者からの相談対応
施策内容の検討、意見聴取
施策の実施
先進情報の入手、介護施設からの相談に対する助言
研修修了者に対する就労マッチング
イベントの企画運営
冊子作成にあたってのインタビュー協力
協議会の構成員

⑩ 施策の実行を担う人材の確保方法（複数選択）

全体では、「既存の職員で対応している」が 50.5%、「委託先に一任している」が 44.0%であった。

都道府県では、「既存の職員で対応している」が 51.9%、「委託先に一任している」が 41.3%であった。

政令指定都市と中核市では、「既存の職員で対応している」が 49.1%、「委託先に一任している」が 46.4%であった。

図表 57 施策の実行を担う人材の確保方法（複数選択）（n=216）

(%)

	全体 (n=216)	都道府県 (n=104)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=112)	指定指定 都市 (n=42)	中核市 (n=70)
自治体で施策を実行を担うための人員を採用している	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
既存の職員で対応している	 50.5	 51.9	 49.1	 42.9	 52.9
委託先に一任している	 44.0	 41.3	 46.4	 52.4	 42.9
その他	 6.9	 7.7	 6.3	 4.8	 7.1
無回答	0.9	1.9	0.0	0.0	0.0

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 58 施策の実行を担う人材の確保方法（その他）（n=15）

介護助手の新規雇用
一部を委託先に委任
事業実施主体（県社会福祉協議会）に一任している
出前講座講師は、市内事業者に依頼し、謝礼を支出。
既存職員及び委託先（社会福祉協議会）の職員で対応している
委託先が実施内容や講師案を立案し、協議の上決定し実施している。
連携先の老人福祉施設協議会に一任している。
事業実施主体（県社会福祉協議会）に一任している
講師施設に一任
事業実施主体（日本福祉用具供給協会県ブロック、県介護福祉士養成施設協会）に一任している。
大学の付属センターが講師を確保
事業者団体において補助事業や研修事業等を実施する人員を配置し、雇用経費を補助
事業実施主体（県介護福祉士会、県社会福祉協議会）に一任している。
委託業者の人材確保は一任
現場への機器導入自体は予め事業採択を受けた民間の事業者が行う。

- ⑪ 自治体で施策の実行を担うための人員を採用している場合、どのような人材を雇用しているか（複数選択）

いずれの項目も、回答を得ることができなかった。

⑫ 自治体で施策の実行を担うための人員を採用している場合、施策の実行を担う人材の育成方法（複数選択）

全体では、「委託先に一任している」が46.3%、「実際の業務を通じて教育や指導を行っている」が40.7%、「自治体以外で開催される施策の実行に関する研修会等に人材を派遣している」が0.9%であった。

都道府県では、「委託先に一任している」が44.2%、「実際の業務を通じて教育や指導を行っている」が43.3%、「自治体以外で開催される施策の実行に関する研修会等に人材を派遣している」が1.0%であった。

政令指定都市と中核市では、「委託先に一任している」が48.2%、「実際の業務を通じて教育や指導を行っている」が38.4%、「自治体で施策の実行に関する研修会等を実施している」が0.9%であった。

図表 59 自治体で施策の実行を担うための人員を採用している場合、
施策の実行を担う人材の育成方法（複数選択）（n=216）

	全体 (n=216)	都道府県 (n=104)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=112)	指定指定 都市 (n=42)	中核市 (n=70)
自治体で施策の実行に関する研修会等を実施している	0.5	0.0	0.9	0.0	1.4
自治体以外で開催される施策の実行に関する研修会等に人材を派遣している	0.9	1.0	0.9	2.4	0.0
実際の業務を通じて教育や指導を行っている	40.7	43.3	38.4	40.5	37.1
委託先に一任している	46.3	44.2	48.2	57.1	42.9
その他	11.1	10.6	11.6	2.4	17.1
無回答	2.3	3.8	0.9	0.0	1.4

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 60 自治体で施策の実行を担うための人員を採用している場合、
施策の実行を担う人材の育成方法（その他）（n=24）

職員が担当しているため、特に育成方法はない。（前年度以前を参考にしている）
一部を委託先に委任
事業実施主体（県社会福祉協議会）に一任している
参画する県地域介護人材確保連絡会議において情報共有を図っている。
特別に育成の機会はない。
連携先の老人福祉施設協議会に一任している。
育成していない
職員が担当しているため、特に育成方法はない（前年度以前を参考にしている）
事業実施主体（県社会福祉協議会）に一任している
講師施設に一任
事業実施主体（日本福祉用具供給協会県ブロック、県介護福祉士養成施設協会）に一任している。
大学に付属のセンターに一任している。
事業所団体において適切な人員を確保
事業実施主体（県介護福祉士会、県社会福祉協議会）に一任している。
委託業者の人材確保は一任
選択肢3に近いが、採択事業者による補助金交付申請の一連の手続きにおける書類作成他、必要な助言を行う。

上記で「自治体で施策の実行に関する研修会等を実施している」、「自治体以外で開催される施策の実行に関する研修会等に人材を派遣している」を選択した場合、どのような内容の研修会等を実施しているか（研修会等に人材を派遣しているか）（複数選択）

全体では、「介護現場での「生産性向上」に関する研修会等」が 100.0%、「介護ロボットやテクノロジー等の開発に関する研修会等」が 33.3%であった。

都道府県では、「介護現場での「生産性向上」に関する研修会等」が 100.0%、「介護ロボットやテクノロジー等の開発に関する研修会等」が 100.0%であった。

政令指定都市と中核市では、「介護現場での「生産性向上」に関する研修会等」が 100.0%のみであった。

図表 61 どのような内容の研修会等を実施しているか（研修会等に人材を派遣しているか）
（複数選択）（n=3）

	（％）				
	全体 (n=3)	都道府県 (n=1)	政令指定 都市＋中 核市 (n=2)	指定指定 都市 (n=1)	中核市 (n=1)
介護現場での「生産性向上」に関する研修会等	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
介護現場に限らない、生産性向上に関する研修会等	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
高齢者福祉・介護保険制度に関する研修会等	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
社会保障制度全般に関する研修会等	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
介護ロボットやテクノロジー等の開発に関する研修会等	33.3	100.0	0.0	0.0	0.0
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

上記、「その他」については回答を得ることができなかった。

⑬ 施策を実施できている要因や継続のための工夫

施策を実施できている要因や継続のための工夫として、次の回答が得られた。

図表 62 施策を実施できている要因や継続のための工夫 (n=173)

「介護の日」に合わせて CM 放送を行うなど、効果的に介護の魅力発信を行うタイミングを工夫している。
構成員には介護の職能団体や介護団体（老人福祉施設協議会、グループホーム協議会等）の理事長なども出席しており、介護業界の諸課題が当事者問題となっているため。
地域医療介護総合確保基金による財源の見通しがあること、介護ロボット・ICTの普及啓発により介護事業所への普及が進み、ニーズが増えていること。
施策の効果を見える化することで、対外的に施策の有効性を説明できるようにし、事業継続の了承を得ている。
県内介護サービス事業所に需要があるため。
事業者からの要望が多いため、事業を継続している
継続したニーズがあるため。モデル事例を掲示することで他の介護施設にも参考にいただくため。
〔継続できている要因〕モデル施設の協力を得られているため。 〔継続のための工夫〕モデル施設でのミーティング等に県も積極的に参加している。
介護ロボットに対する需要が高いため。
事業所からのニーズが年々増加していたため。
本会議において現場の声を聴取しているため
地域医療介護総合確保基金でメニュー化されているため。
介護分野での ICT 化等を推進する本事業の必要性を十分に説明し、事業予算を確保できているため。
申請の案内等について、市町村や関係団体を通じて周知を行うことにより、介護事業者への周知が行き届くようにしている。
介護現場から、介護ロボット・ICT 導入支援にかかる強い要望があるから。 基金を財源として活用できているから。
学生アルバイトや外国人介護人材の受入等、業界の関心事をテーマに設定し、プラットフォームを運営している。 協議結果を府の施策に反映するよう取り組んでいる。
介護ロボット導入のニーズが増大しているため。
介護事業所の生産性向上を推進するため、単に補助事業で機器導入を支援するだけではなく、施設運営全体の業務改善についても支援することが有効であるという点に着目して事業を実施している。
関係機関との協力連携
需要があるため

ロボット、ＩＣＴについて導入する事業所が増えており、予算の確保に努めている
要望調査を行い介護事業所のニーズを把握する。
現場からの事業継続要望があるため
県の施策の方向性について協議する場であるため。
PDCA サイクルを念頭に事業を実施
介護助手のさらなる活用の促進に向け、補助対象経費の見直しや、申込時期の撤廃などより利用のしやすい制度を目指し、柔軟な対応を行っている
介護サービス事業者等の関係者で構成した介護対策連絡会において、事業内容や実施方法等について意見交換を行い、連携しながら事業を実施している。
市の重点事業として計画することで財源を確保している。
導入の効果が不明であることを理由に導入に踏み切れない事業所があると考えられることから、ロボットを導入した事業所に対して、効果を対外的にアピールするよう協力を依頼している。
国からの補助
受講者アンケート等によるニーズの反映等
介護人材不足が継続していること。研修申込者を増やすため、周知方法を工夫している。
委託先や共催団体の理解があつてのもの。
県の補助対象(地域医療介護総合確保基金)であるため
年々、出展希望者も増加しており、本事業に需要があることが確認できるため。
実施したばかりの事業であるが、介護事業者との信頼し合える関係の構築が重要であると捉えている。
本年度から開始した事業のため、継続の有無は未定。
市民・事業者への周知の徹底
事業実施が介護人材不足の解消に必要であり、予算が確保できているため。
人材不足を補う支援策として有効であり、今後、期待される分野であることから
実施初年度のため、継続できている要因や工夫について把握していない。
介護サービス事業所より指定更新等の事務手数料を徴収しており、その費用の一部を本事業に充て事業所に還元している
県からの地域医療介護総合確保基金の交付
毎年一定数以上の受講希望者がいるため。
R3 から実施しまだ2 年目であるが、研修参加者に対するアンケートを実施するとともに、研修効果の検証を入念に行い、次年度の内容に反映させている。
・第三者による効果検証を実施している ・単にアシスタントワーカーを導入に関する研修を集合研修にして、参加施設数を増やして実施するのではなく、職員の意識改革や、リーダー層の育成など人材育成につながることもめざし、事業所個々のサービス提供体制に合わせた支援を丁寧に行っている
老人福祉施設部会などに参加し、実際の介護現場における課題や意見等について情報共有を行いながら取組を進めている。

事業所へのアンケートでは、受講者のサービスの質の向上や、やりがいやモチベーション向上に繋がっているといった回答が多く、介護人材の質の向上や定着に寄与していると考えられるため
定例的に連携先と実態把握や意見交換の機会を持っている
令和２年度で終了
コンディションカードの作成自体は令和３年度のみ。令和４年度以降は学校や当市イベント等で配布している。
若年層への働きかけとして必要な事業であるが、目標値に対して実績が低調であるため、市と受託者自身の分析、各高等学校や過去に受け入れた施設に対する聞き取りやアンケートを実施し、コロナの影響も含めて事業内容の練り直し検討している。
実施内容については委託先である公益財団法人介護労働安定センターからの情報提供、必要経費の確保については県からの補助金により継続できている。
セミナー後の受講者アンケートでニーズを把握し、ニーズに即した内容の取組を実施するように努めている。
研修会の最後にアンケートをとり、改善すべき点は改善しながら研修会を行っているため、毎年質の高い研修会を行うことができている。そのことにより、毎年一定数の参加者を確保できている。
介護・福祉職員の人材がまだ不足している状況があること、職員の退職・引退 等もあることから継続して事業を進めている。 今後も委託先（社会福祉協議会）と連携を密にし、工夫してまいりたい。
・国・県補助の活用。 ・本市において行政・地域・産業分野においてデジタル化を推進しているため。
年度毎に委託者と協議し、介護サービス事業所の課題やニーズ等を常に検討していること。また、コロナ禍になってからは、全回オンライン方式で開催するなど、開催方法にも配慮していること。
昨年度のトライアル導入支援事業の試行結果を踏まえ、エキスパート養成講座と一体的に進めている
学生との交流会は、一つの会場に集めることが困難になり、各学校に出前講座の形式に変更。魅力発信に資する取組は、これまで実施したイベントやフォトコンテストなどの効果を見て、取組内容を変更している。
令和２年度から新型コロナウイルス感染拡大防止のため実施出来ておらず、今後継続してできるかどうかは社会的情勢にも左右されると考える。
県内での先進事業所の開拓、介護現場のニーズ把握
事業を継続するため、適宜周知をしている。
事業者からの要望が大きいため
介護現場の負担軽減や効率化を行うにあたり、介護ロボットやICTの導入は高い効果があると考えているため、関連団体から介護事業者に対して本事業の周知を依頼するなど、積極的な本事業の活用を促している。
今年度新規事業のため、今後評価等を行っていく。
介護ロボットの需要は高まっているが、導入は一部にとどまっており更なる介護従事者の身体的負担軽減や業務の効率化を進める必要がある。

効果のある事業は継続し、参加者の少ない研修は回数を減らすなど年度毎に見直しを実施
介護助手に関心をもつ人は一定数いるため、事業を継続している
I C T への需要が高いため。
事業所からのニーズが年々増加していたため。
介護職員の負担軽減が喫緊の課題であるため
地域医療介護総合確保基金により予算措置されているため。
今年度新規事業
申請の案内等について、市町村や関係団体を通じて周知を行うことにより、介護事業者への周知が行き届くようにしている。
新型コロナウイルス感染症等の影響もあり、事業としての本格的な実施としては2年目であるため、継続要因等については明確な回答を行うことは難しい。 今後の取組の中で、施策継続の要因等も含む事業の効果や成果については分析をしていきたいと考えている。
介護事業所からの介護ロボット、ICT 機器の導入に係るニーズがある。
ICT 導入のニーズが増大しているため。
介護ロボット補助金で導入する機器の活用に向けた研修である点を強調し、補助事業と研修事業の連携を図っている。
介護職のイメージアップは大きな課題であり、市町村、保険者、事業所等と連携して行っている
要望調査を行い介護事業所のニーズを把握する。
現場からの事業継続要望があるため
PDCA サイクルを念頭に改善
介護サービス事業所および各連絡協議会と連携をとりながら、従事者にとって需要の高い研修を実施するとともに、周知・広報に力を入れ、多くの介護サービス従事者の研修への参加を促している
広報やホームページへの掲載のほか、パンフレットの配布を行っている。
毎年一定数の応募があることにより予算確保ができています
2年目の事業のため、事業継続性については今後の課題
介護人材不足が継続していること。研修申込者を増やすため、周知方法を工夫している。
事業者からの需要がある
本事業は、地域医療介護総合確保基金を活用して実施しているが、令和5年度までの時限措置となっており、現時点では、その後の対応は未定である
事業実施が介護人材不足の解消に必要であり、予算が確保できているため。
当初、令和5年度までの事業。今後、継続に向けての検討等を委託先で行っているところ。
指定管理者による学識経験者や社会福祉事業関係者等で構成する運営委員会の開催や、本市による管理運営状況評価を実施している
行政のみならず、民間介護事業所とともにつくることを軸としている。民間事業所がイベントの作り手となるような場づくりと企画推進体制を敷いている。
委託先の新規開拓を定期的に行っている。

介護保険事業の運営を通して、介護サービス事業者からの現状把握に努めている
介護現場に介護テクノロジーを導入しても、活用されなければ意味がないため、まずは介護現場の方に介護テクノロジーの導入効果を実際に体験し、理解を深めていただくなど、各年段階踏んで実施している。
本事業は即戦力の確保対策として必要な事業であるが、支援内容の魅力に欠ける可能性があるため、内容の拡充を検討している。
県のホームページを確認し、周知時期を逸しないようにしている。また、最近は県から周知依頼をいただけるようになったため、時期を逸することなく周知できている。
研修会の最後にアンケートをとり、改善すべき点は改善しながら研修会を行っているため、毎年質の高い研修会を行うことができている。そのことにより、毎年一定数の参加者を確保できている。
講師施設が将来に向けた人材育成の重要性を感じ協力してくれているため、日頃から緊密な連携を心掛けている。
※今年度新規事業
補助金で事業者からの要望が多いため、特に工夫していない。
委託先との連携を深めるために、県職員が研修会や打ち合わせに参加をすることで、キャリア支援専門員を通じて現場の声や求職者の状況を知り、事業の見直しを行うなど効果的な事業の継続に努めている。
週休3日制の導入を検討する事業所の需要が一定数あること、また、制度周知に向けてセミナー等を開催していることが要因の一つと考える。
学校のキャリア教育の一環として、さまざまな職業があるなかで、介護職に対する理解を深める事業は教育現場から受け入れられているため。
学校への出前講座には、地域の介護事業所に勤務する介護福祉士等の協力が得られている。
介護事業所からの需要があるため継続できている
介護ロボット・ICTへの需要や関心が高いため。
補助的な業務を介護職員の代わりに担ってもらうことで、人手不足をカバーし、介護職員の負担を減らすため、また、介護職員が専門的な介護業務に専念できる状況にすることで、介護の質を高めるため
「県第8期高齢者プラン（計画期間 R3～R5）」において介護助手やチームケアの推進を目標として掲げていること
企画提案により、事業実施者を選定することにより、民間事業者の視点を取り入れながら事業を実施することができている。
福祉人材育成認証制度に参画する法人の協力を得てモデル事業を実施（マニュアルの作成）。2022年度からは人材センターに介護助手等普及推進員を設置し、介護助手の受入に係るセミナーの開催や担い手・受入事業所の開拓に取り組んでいる。
介護助手導入のニーズがあるため。

介護のイメージアップは、他の処遇改善やキャリアアップの推進と一体的に進むもので、短期間で急激な成果がでるものではないため継続して実施。
毎年、中高の新入生の人数分のパンフレットを学校に配布し、進路指導や福祉教育での活用を依頼している。（学校での在庫とならない工夫、学校側に毎年の依頼という認識づくり）
介護事業所から介護助手に対する興味関心がある。介護助手を導入する効果を感じられている。無料でコンサルティングが受けられ、事業所内の業務改善となっている。
現場からの事業継続要望があるため
関係機関との連携
介護支援専門員が疑問に思っていることやよくある間違いなどを題材とするなど、興味を持って参加できる内容とする。
毎年一定数の応募があることにより予算確保ができています
介護人材の確保として若年層へのアプローチは必要であること。今年度から作成に加え、中学校へ行き、冊子の説明をしている。
事業実施が介護人材不足の解消に必要であり、予算が確保できているため。
宝くじの収益金を活用しているため、自治体の負担が会場費など最小限で済む。参加者へのアンケート、講師の評価により介護職員のニーズに沿った講習を開催している。
受賞作品漫画化のために、専門学校の協力を得て、事業を実施している
市ホームページや広報媒体を通じて、制度の周知に努めている。
内容的には国のカリキュラムがあり取り組みやすい。必要経費の確保については県からの補助金により継続できている。
体験を主とする負担感の少ない短期研修へ参加できる機会を設け、訪問看護の実務について正しい知識、技能の習得と業務体験に参加することで、訪問看護への関心を高めている。
知見やノウハウをもつ人材が確保できた点と事業の認知度向上のための継続した広報・PR活動
令和2年度中に整理した訪問介護事業所における課題と対応の方向性を踏まえ、令和3年度は、2事業所にコンサルタントを派遣する形で募集方法等に関する支援をモデル実施し、令和4年度に本格実施。
介護人材不足が深刻となることが見込まれる中で、元気高齢者を介護助手として活用することに取り組まざるを得ない
現在介護事業者や従事者が必要としているセミナーはどのようなものか検討を行い、毎年度セミナーテーマや内容を決定している。
質の高い介護人材を養成する必要があることや、キャリアアップを目指す介護職員は一定数いることから、事業を継続している
介護ロボット・ICTの需要が高いため。
職員の離職防止や現場復帰のためには、職員からは、多様な勤務形態が選べる仕組みが必要との意見が多い。
「県第8期高齢者プラン（計画期間 R3～R5）」において介護助手やチームケアの推進を目標として掲げていること

セミナー・講演会、イベント等の事業実施、普及啓発資材等の作成といった介護や介護の仕事の理解促進・普及啓発のための各種項目を設け、実施主体となる市町村や介護福祉士養成機関等が活用しやすいものになっている。
参画法人において人材育成の取組が進むよう研修やコンサルティングにより支援するとともに、学生等の求職者が安心してインターンシップや就職フェアに参加できるよう法人の参加条件を認証取得以上に設定する等、認証制度を軸に人材確保・育成・定着に係る事業に取り組んでいる。
特養・老健など、実際に介護人材を必要としている介護事業所団体への補助という形をとることで、必要な支援が的確に実施できている
参加事業所のアンケート結果を元に毎年研修科目を見直ししている。
現場からの事業継続要望があるため
地域医療介護総合確保基金の活用
事業実施が介護人材不足の解消に必要であり、予算が確保できているため。
出展事業者や参加者へのアンケート等を生かして、毎回改善を行っていること。来場者確保のためにPR方法について毎回検証していること。
各小学校へ福祉読本の活用状況に関するアンケート調査を実施している
潜在ニーズは高いとみているが利用がないため、全事業所向けの集団指導において周知を図っているほか、地域包括支援センター主催の勉強会に介護保険課職員が出席し本事業の周知を行うなど広報活動を強化している。
必要経費の確保については県からの補助金により継続できている。
体験を主とする負担感の少ない短期研修へ参加できる機会を設け、訪問看護の実務について正しい知識、技能の習得と業務体験に参加することで、訪問看護への関心を高め、それをもって従事希望者の確保を図ることができているため、毎年一定数の訪問看護師の確保ができている。
介護現場への導入ニーズに合わせて講座内容の見直しを適宜行うとともに、広報活動を行っている。
年度ごとに情報発信のターゲットを設定し、事業に取り組んでいる。
介護人材不足が深刻になる中で、現在の職員に長く働いてもらうとともに、学生や求職者等から選ばれる事業所を増やす必要があり、取り組まざるを得ない。
外個人介護人材の受入を進めることは県内の介護人材を解決するための友好的な方法であるため、今後とも事業の継続に務める必要がある。
介護ロボット・ICTの需要が高いため。
社会福祉協議会を始め、ハローワーク等と連携しながら事業を実施することができている。
高齢者などの介護未経験者の参入のきっかけとなっており、ケア・アシとしての期間が終了した後に継続して介護就労している割合が高いため。
担当ベースで介護分野の人手不足に対する理解があること
現場からの事業継続要望があるため
事業実施が介護人材不足の解消に必要であり、予算が確保できているため。
研修終了後、受講者に対して、アンケートを実施し、研修の質の向上を図っている。
安定した参加者を確保できていることから、一定の需要があること。

現場のニーズが高く、大前提として国や県で一定の予算が確保されること。課題として、資源分配は大規模施設に偏りがち。
知見やノウハウをもつ人材が確保できたため。
コロナウイルス感染症の影響で起きた課題（日本にいる介護分野以外の留学生が就職困難に陥っている）に目を向け、介護分野での就職を支援している。
介護人材不足が深刻になる中で、県だけではなく、各機関が共同して取り組まざるを得ない

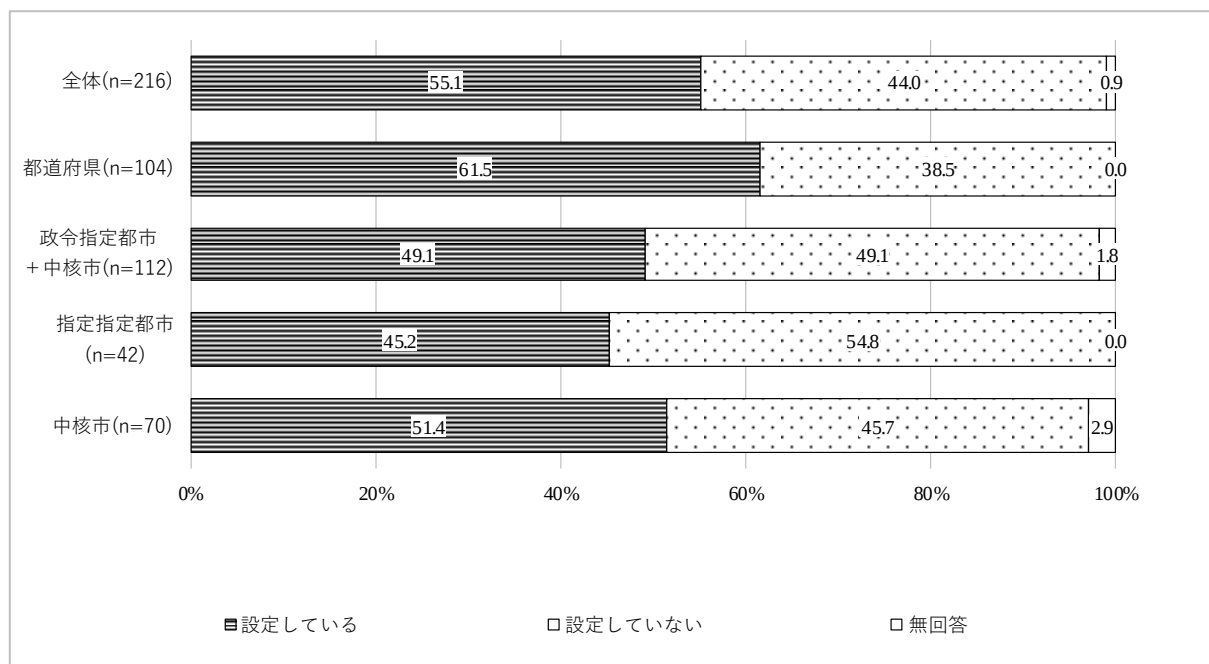
⑭ 施策の評価指標の設定

全体では、「設定している」が55.1%、「設定していない」が44.0%であった。

都道府県では、「設定している」が61.5%、「設定していない」が38.5%であった。

政令指定都市と中核市では、「設定している」が49.1%、「設定していない」が49.1%であった。

図表 63 施策の評価指標を設定しているか (n=21)



⑮ 評価指標を設定している場合、その具体的な内容と達成度合い

施策の評価指標の具体的な内容と達成度合いについて、次の回答が得られた。

図表 64 施策の評価指標の具体的な内容とその達成度合い (n=119)

評価指標の具体的な内容	達成度合い
ガイドライン活用事業所数 20 パーセント増加	今年度開始したばかりであり、事業実績を確認していない。
介護ロボット等（ICT 含む）導入推進支援事業活用事業所数（累計）	92%（165 / 180）
（R4 の場合）ロボット介護機器の導入台数：450 台、通信環境整備を行う事業所数：14 事業所、ICT 機器導入事業所数：45 事業所	ロボット介護機器の導入台数：660 台、通信環境整備を行う事業所数：12 事業所、ICT 機器導入事業所数：32 事業所
補助金を交付した事業所数	概ね達成できている
特別養護老人ホームにおける介護ロボットの導入率 特別養護老人ホームにおける記録から介護請求業務まで一括している記録システムの導入率	令和 3 年度の目標値…介護ロボットの導入率 60%、記録システムの導入率 40% 令和 3 年度の実績…介護ロボットの導入率 68%、記録システムの導入率 48%
補助件数・台数等	概ね 100%達成できている。
次のとおり導入目標を設定している。 施設型 50%/在宅型 10%/地域密着型 10%	施設系 42%/在宅系 7%/地域密着型 7%
介護施設の ICT・IoT 機器導入率	7 割ほど達成できている。
令和 5 年度までに 150 事業所（令和 3～5 年度累計）	概ね目標どおり
介護分野における ICT 機器等の導入事業所数	令和 3 年度まで累計 844 事業所で導入
介護職員の離職率の改善。	ほぼ同水準で推移している状況。
導入事業所数	設定した評価指標を達成している
助成する事業所数の累計。	令和 4 年度の目標（累計 230 事業所）は達成見込み。
R3 年度以降、3 年で 300 施設に導入	6 割程度達成
令和 5 年度末までに介護ロボット導入を進めるためのモデル的な施設を 50 施設育成する。 ※県伴走型フォローアップ支援事業又は県介護ロボット導入支援研修（応用編）を受講・修了した事業所をモデル施設として取り扱う。	現時点でモデル施設は未認定である。
県の補助金を活用して新たに導入した事業所数	令和 3 年度までの累積値 目標値 80、実績値 159

評価指標の具体的な内容	達成度合い
介護事業所 I C T 導入セミナーへの参加者数	令和 3 年度のセミナー参加者数は目標 100 人に対し、実績は 108 人であり、目標を達成できている。
ICT 機器を導入した事業所数	概ね、計画どおり導入が進んでいる
令和 7 年度までに県で必要となる介護人材 9 7, 5 2 5 人を確保する。	令和 2 年度時点で約 8 5 % 達成
導入事業所数	ほぼ達成できている
実施した事業所の介護職員に対し、介護助手の導入前と導入後における業務内容等に関するアンケートを実施 (数値目標)『導入により労働環境が改善(業務負担が軽減)された』との回答 7 0 % 以上	実施した事業所の介護職員に対し、介護助手の導入前と導入後における業務内容等に関するアンケートを実施 (数値目標)『導入により労働環境が改善(業務負担が軽減)された』との回答 7 0 % 以上
参加者にアンケート調査を行い、事業の評価を行っている。	(回答無し)
令和 3 年度から令和 5 年度までに各年度補助件数 10 件	設定している支給人数を達成している。
介護ロボット・I C T を導入している法人の割合	(回答無し)
児童・生徒等に将来の職業の選択肢のひとつとして認識してもらう	8 ～ 9 割
研修の受講者数	目標値を達成している。
研修修了者数 年間 55 人	令和 2 年度はコロナ感染症のため実績なし、令和 3 年度 2 割、現在 5 割。
研修参加人数	達成
介護サポーターおしごと相談会 マッチング数 (就職者数)	(回答無し)
学校への訪問回数	7 割程度
研修受講者数	ほぼ目標通り達成できている。
本事業に参画した事業所へのアンケート調査における満足度 80 %	研修受講者満足度評価指数、研修受講者目的達成率は目標を達成、研修定員充足率については、目標をやや下回る
①表彰事業者数(年間)、②さかい福祉と介護の実践発表会参加者数	(回答無し)
研修参加者数	達成。
国の ICT 化補助制度と合わせて、市内事業所の ICT 化が完了すること。	(回答無し)
参加人数：60 人	(回答無し)

評価指標の具体的な内容	達成度合い
助成金なら予算額の達成を目標としている。	研修の開催等を広く広報しているものの、潜在介護士の中でも介護士として復帰したいと思う人があまりいないのか、研修受講者数が伸び悩んでいる。
介護事業所における ICT 等の先進的事例を紹介・共有する場の開催回数	(回答無し)
介護従事者の育成・定着を図るため、施設管理者等を対象とした介護職員キャリアパス研修導入支援研修を実施。	研修の年間複数回に亘る開催の実現をもって、概ね達成したものとしている。
支援金の支給 (30 件)	3 件
年間 (年度) 受講者数。	年度目標は達成
受講者数、研修の理解度、貸出数等	現在実施中の事業中のため、年度末に評価予定
セミナーを機に介護ロボット等の導入を検討すると決めた事業所の割合→50 (%)	R3 実績 : 7 事業所 (達成率 87%)
補助した人数	(回答無し)
介護ロボットの導入台数、ICT の導入事業所数	概ね達成
介護ロボット等導入推進支援事業活用事業所数 (累計)	40 % (12 / 30)
年間 100 名採用を指標として設定している。	(回答無し)
導入事業所数等	概ね 100% 達成できている。
LIFE に登録済みの介護事業所を運営する法人の割合 施設系を運営する法人 100% / 施設系を運営していない法人 100%	(回答無し)
ICT 導入事業所の割合について、50 % 以上	2021 年実績採用者数 41 人
介護職員の離職率の改善。	介護サービス従事者数については、年々増加している状況。
導入事業所数	(回答無し)
R2 (2020) 年度以降 893 施設へ補助	(回答無し)
令和 7 年度までに 25% 以上の県内施設に対して介護ロボット等を導入する。	R3 の達成率は 49 人 (約 18%)
事業目標 : 入門的研修受講者 100 人	100% 達成
介護ロボットの導入事業所数	概ね達成できている
令和 7 年度までに県で必要となる介護人材 97,525 人を確保する。	令和 2 年度時点で約 85 % 達成

評価指標の具体的な内容	達成度合い
特設サイトへのアクセス数	コロナの感染拡大により達成が難しくなっている。
補助金支給人数 R3年度：30人、R4年度：25人、R5年度20人	達成している。
50名への助成	8～10割
受講者数	(回答無し)
研修修了者数 年間30人	(回答無し)
相談支援件数	(回答無し)
補助金の助成件数	昨年度は目標数を上回っている。
日本語講座等の受講者数	ほぼ目標通り達成できている。
研修受講者満足度評価指数、研修受講者目的達成率、研修定員充足率	95.1%以上が「児童の福祉へのなじみや理解が深まった」と回答している
参加者数	(回答無し)
研修受講者数とその内何人就職に繋がったかを目標値としている。	ポイント付与数が伸び悩んでいる。
介護保険事業者等連絡協議会と連携し、委託事業として新人職員の定着等を図るための研修を実施。	実際に訪問看護を行う事業所の受入れにより、一時的に学生に訪問看護体験をしてもらい、達成としている。
補助金の支給、10件	(回答無し)
事務効率化度、参加事業所数・人数、本格導入意欲等	現在実施中の事業中のため、年度末に評価予定
県実施のセミナー等を通じて、新たにノーリフティングケアに取り組んだ事業所数(R3目標：8事業所、R4目標：50事業所)	R3実績：24人(達成率：28%)
求職者の介護施設へのマッチング件数	概ね達成している
開催学校数(毎年度)	(回答無し)
介護事業所に雇用管理等に関する相談援助を行った回数	目標とする受講者数の7割程度
2021年目標採用者数 90人	現在、実施中の事業であり、未定
介護助手等導入によるチームケア推進事業実施法人数(R5までに10法人)	R3 4,943人
介護サービス従事者数の増加。	介護サービス従事者数については、年々増加している状況。
介護助手のマッチング40件	参画法人数869法人。認証申請12法人。インターンシップ参加学生数104人。

評価指標の具体的な内容	達成度合い
・導入支援事業：60 事業所への補助実施 ・普及促進事業：50 事業所の参加	100%達成
新規就業者数	概ね達成できている。
令和 7 年度までに県で必要となる介護人材 9 7, 5 2 5 人を確保する。	令和 2 年度時点で約 8 5 %達成
研修受講者数	(回答無し)
具体的な数値として、補助金交付予定者数を定めている (令和 3 年度介護職員初任者研修受講支援事業：3 0 名)	(回答無し)
開催回数毎年度 1 回	達成していない。
ケアマネ 1 0 人、主任ケアマネ 2 0 人	(回答無し)
当該年度に新規補助対象となった介護職員の人数	指標 120 人に対し、10/1 時点の実績は 9 人です (下半期に増加する傾向はあります)。
見学会の参加人数	(回答無し)
現任介護職員研修の受講者数	ほぼ目標通り達成できている。
何人にポイントを付与したかを目標としている。	(回答無し)
看護学生等に訪問看護の業務を知ってもらうため、看護学生等に対しインターンシップを実施。	実際に訪問看護を行う事業所の受入れにより、未就業有資格者に訪問看護体験をしてもらい、達成としている。
・市のモデル導入を含む職場改善件数 年間に 5 件 ・市内介護ロボット等導入施設数 R5 年度末までに 120 件 (R3 開始時点は 77 件)	年度目標は達成
新規求職者数、新規求人者数等	現在実施中の事業中のため、年度末に評価予定
研修や体験事業の参加者のうち就労に至った人数 (目標：84 人)	R3 からの取組であり、実績は R5 に把握予定
セミナー開催数	令和 3 年度は新型コロナウイルスの影響によりセミナー開催中止
研修受講者数の確保	(回答無し)
モデル事業所数 4 事業所	(回答無し)
中高校生等のための出前講座受講者数 (R3～R5 の 3 年間で累計 8,800 人)	(回答無し)
介護サービス従事者数の増加。	介護サービス従事者数については、年々増加している状況。

評価指標の具体的な内容	達成度合い
参画法人が 840 法人を下回らないこと。20 法人以上の認証申請・取得。インターンシップの参加学生数 150 人。	(回答無し)
出前講座受講者数：5,000～6,000 人	(回答無し)
研修に参加した事業所数	概ね達成できている
令和 7 年度までに県で必要となる介護人材 9 7, 5 2 5 人を確保する。	令和 2 年度時点で約 8 5 %達成
登録者数：毎年度 3 0 人、就労面談会：毎年度 1 回	(回答無し)
当事業の介護職員初任者研修を受講した後、市内の介護事業所等で介護職員となった人数	指標 80 人に対し、10/1 時点の実績は 14 人です。
就職相談会を通じた就職者数	(回答無し)
福祉読本を活用した小学校教員が「児童の福祉へのなじみや理解が深まった」と回答した割合	(回答無し)
看護師有資格者で未就業の看護師の再就職を促進するため、そうした潜在看護師への実地研修を実施。	(回答無し)
共働した取組の数、関係者の満足度、取組の反響度、関係者からの情報発信数、関係団体からの情報発信等	現在実施中の事業中のため、年度末に評価予定
認証評価を取得し、離職率が低下した事業所数	(回答無し)
セミナー開催数及び参加者数	(回答無し)
見学者数、ロボット導入台数等	(回答無し)
介護サービス従事者数の増加。	(回答無し)
ケア・アシスタント参加者数 年間 275 人	(回答無し)
介護助手の継続雇用者数	(回答無し)
令和 7 年度までに県で必要となる介護人材 9 7, 5 2 5 人を確保する。	(回答無し)
補助金の要件として、当該年度に法人が新規で介護職員を雇用することを定めており、申請にあたり雇用された職員数を指標としている。	(回答無し)
市のモデル導入を含む職場改善件数 年間に 5 件	(回答無し)
新規参入者数、参画介護事業所数、外国人を採用したことがない事業所の参画数等	(回答無し)

4. 介護現場での「生産性向上」に資する施策を実施するにあたっての課題

① 介護現場での「生産性向上」に資する施策を実施するにあたっての課題（複数選択）

全体では、「施策の実施のための財源確保」が56.6%、「施策の実施方法」が55.4%、「施策の周知」が51.8%であった。また「特に課題はない」が1.2%であった。

都道府県では、「施策の実施方法」が58.8%、「施策の実施のための財源確保」が55.9%、「施策の周知」が50.0%であった。また「特に課題はない」が2.9%であった。

政令指定都市と中核市では、「施策の実施のための財源確保」が57.1%、「施策の実施方法」が53.1%、「施策の周知」が53.1%であった。また「特に課題はない」が0.0%であった。

図表 65 介護現場での「生産性向上」に資する施策を実施するにあたっての課題（複数選択）（n=83）

	全体 (n=83)	都道府県 (n=34)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=49)	指定指定 都市 (n=14)	中核市 (n=35)
施策の実施方法	55.4	58.8	53.1	78.6	42.9
施策の対象者数の少なさ	16.9	17.6	16.3	28.6	11.4
施策の利用者の多さ	12.0	23.5	4.1	7.1	2.9
庁内の関係部署との実施体制構築	8.4	8.8	8.2	14.3	5.7
委託先の確保	30.1	41.2	22.4	35.7	17.1
施策の実施場所の確保	13.3	20.6	8.2	14.3	5.7
施策の周知	51.8	50.0	53.1	64.3	48.6
施策に関して専門的な知識を持った担い手の確保	32.5	44.1	24.5	28.6	22.9
施策の実施のための人材の確保	37.3	44.1	32.7	64.3	20.0
施策の実施のための財源確保	56.6	55.9	57.1	85.7	45.7
その他	3.6	0.0	6.1	0.0	8.6
特に課題はない	1.2	2.9	0.0	0.0	0.0
無回答	7.2	5.9	8.2	7.1	8.6

上記、「その他」の具体的な内容については、次の回答が得られた。

図表 66 介護現場での「生産性向上」に資する施策を実施するにあたっての課題（その他）（n=3）

施策に興味がある対象者の少なさ
介護人材の確保に向けては、介護職の負担感の解消や報酬アップ等の取組を実施しなければ、確保につながらない。
施策の内容が本当に介護事業所のニーズに合っているかの検証

② 介護現場での「生産性向上」に資する施策を実施していない要因（複数選択）

全体では、「施策の実施のための人材の確保が難しい」が 63.6%、「施策の実施のための財源確保が難しい」が 45.5%、「施策の実施方法がわからない」が 36.4%であった。また「特に要因はない」が 0.0%であった。

都道府県では、「どのような施策を実施したらよいかわからない」が 100.0%、「施策の実施方法がわからない」が 100.0%、「庁内の関係部署との実施体制構築が難しい」が 100.0%であった。また「特に要因はない」が 0.0%であった。

政令指定都市と中核市では、「施策の実施のための人材の確保が難しい」が 70.0%、「施策の実施のための財源確保が難しい」が 50.0%、「施策の実施方法がわからない」が 30.0%であった。また「特に要因はない」が 0.0%であった。

（図表は次ページに記載）

図表 67 介護現場での「生産性向上」に資する施策を実施していない要因（複数選択）（n=11）

(%)

	全体 (n=11)	都道府県 (n=1)	政令指定 都市 + 中 核市 (n=10)	指定指定 都市 (n=1)	中核市 (n=9)
施策の実施の必要性を感じていない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
どのような施策を実施したらよいかわからない	27.3	100.0	20.0	0.0	22.2
施策の実施方法がわからない	36.4	100.0	30.0	0.0	33.3
施策対象者からの利用が少ない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策の利用者が多すぎて実施が難しい	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
庁内の関係部署との実施体制構築が難しい	27.3	100.0	20.0	0.0	22.2
委託先の確保が難しい	9.1	0.0	10.0	0.0	11.1
施策の実施場所の確保が難しい	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策の周知が難しい	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施策に関して専門的な知識を持った担い手の確保が難しい	18.2	0.0	20.0	0.0	22.2
施策の実施のための人材の確保が難しい	63.6	0.0	70.0	100.0	66.7
施策の実施のための財源確保が難しい	45.5	0.0	50.0	100.0	44.4
その他	9.1	0.0	10.0	0.0	11.1
特に要因はない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	9.1	0.0	10.0	0.0	11.1

上記、「その他」の具体的な内容については、次の回答が得られた。

図表 68 介護現場での「生産性向上」に資する施策を実施していない要因（その他）（n=1）

令和 5 年度から介護事業所経営力強化研修を実施予定。

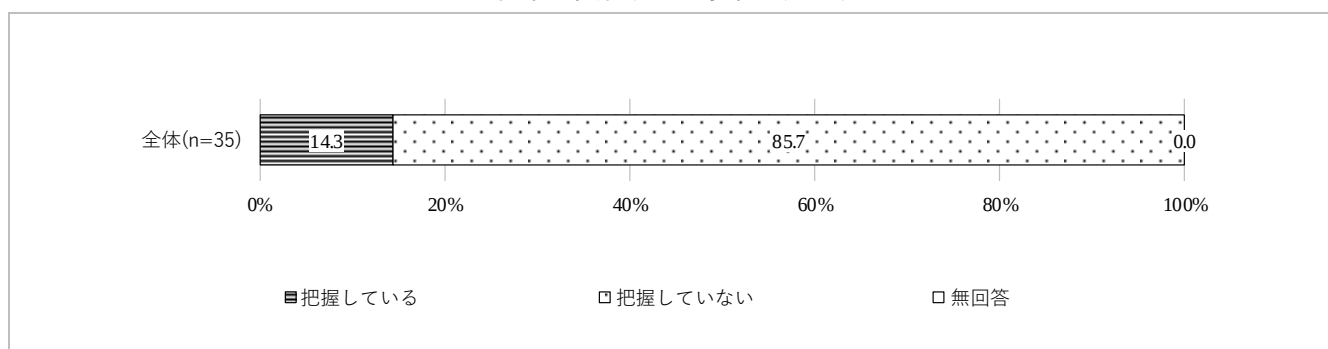
5. 介護現場での「生産性向上」のための都道府県と市区町村間の連携

<都道府県の担当者の回答>

① 管内市区町村における介護現場での「生産性向上」に資する施策の実施状況の把握

「把握していない」が85.7%、「把握している」が14.3%であった。

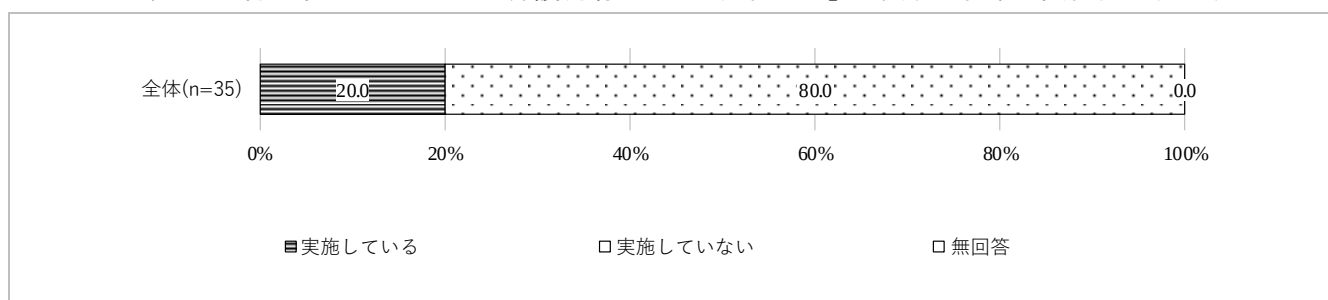
図表 69 管内市区町村における介護現場での「生産性向上」に資する
施策の実施状況の把握 (n=35)



② 管内市区町村における介護現場での「生産性向上」に資する施策に対する支援の実施状況

「実施していない」が80.0%、「実施している」が20.0%であった。

図表 70 管内市区町村における介護現場での「生産性向上」に資する施策の実施状況 (n=35)



上記、支援を実施している場合、その具体的な内容は次の回答が得られた。

図表 71 管内市区町村における介護現場での「生産性向上」に資する施策に対する支援の内容 (n=7)

介護のしごと魅力発信事業に関して市町村へ補助している
市町村が実施する、介護や介護の仕事の理解促進・普及啓発のためのセミナー・講演会、イベント等の事業実施、普及啓発資材等の作成に要する経費を補助している。
問1記載の本アンケートの定義上の「生産性向上」に限らず、医療介護基金メニュー上の介護人材確保に関する事業を市町村が地域の実情に合わせて実施する場合、経費の一部を補助（補助率 3/4）
ICT・介護ロボット導入経費補助
介護助手の取組などについて財政的支援を行っている
介護助手導入支援事業において、2022 年度から開始し、5 市町でモデル的に実施。順次 23 市町で実施していく。
地域医療介護総合確保基金を活用した補助の実施。

支援を「実施していない」場合、その理由（複数選択）

「管内市区町村から支援の求めがないため」が 53.6%、「管内市区町村の施策の実施状況を把握していないため」が 42.9%、「管内市区町村に支援を行う財源の確保が難しいため」が 35.7%であった。また「特に理由はない」が 14.3%であった。

図表 72 支援を「実施していない」場合、その理由（複数選択）（n=28）

	全体 (n=28)	(%)
管内市区町村への支援の必要性を感じていないため		7.1
管内市区町村から支援の求めがないため		53.6
管内市区町村に支援すべき内容がわからないため		25.0
管内市区町村の施策の実施状況を把握していないため		42.9
管内市区町村への支援体制構築が難しいため		14.3
管内市区町村に支援を行う人員の確保が難しいため		25.0
管内市区町村に支援を行う財源の確保が難しいため		35.7
その他		10.7
特に理由はない		14.3
無回答		0.0

上記「その他」については、次の回答が得られた。

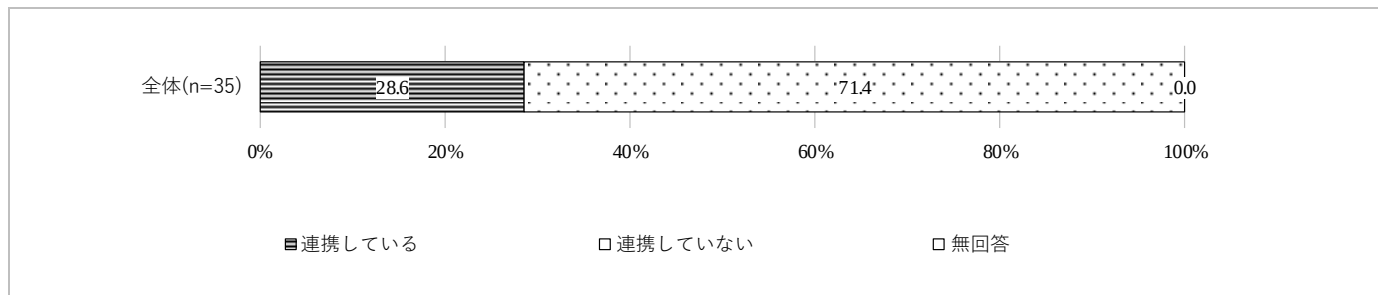
図表 73 支援を「実施していない」場合、その理由（その他）（n=3）

県内全市町に所在する事業所に対して、県事業を展開しているため。
市町担当者会議にて、県と市町で介護現場に対する支援にかかる役割分担について取り決めているから。
広域事業として府で取り組んでいるため。

③ 介護現場での「生産性向上」に関する管内市区町村と情報交換等の場の設置等の連携の有無

「連携していない」が71.4%、「連携している」が28.6%であった。

図表 74 介護現場での「生産性向上」に関する管内市区町村と情報交換等の場の設置等の、
連携の有無 (n=35)



上記で「連携している」場合、その取組内容は次の回答が得られた。

図表 75 介護現場での「生産性向上」に関する管内市区町村と情報交換等の場の設置等の、
連携の内容 (n=10)

介護労働安定センター主催の「介護労働懇談会」に毎年参加し、関連団体や市町村との情報交換を行っている。
市（モデル施設所在地）と市生涯現役促進協議会と連携し、本県事業の情報共有や介護助手の確保・定着に向けた検討等を行っている。
介護現場革新会議に管内市町も参加いただき、情報共有している。
生産性向上を含む、介護人材確保等施策にかかる市町担当者会議を実施している。
県北部地域の7市町と人材確保に係る意見交換を実施。
介護人材確保に関する県・市町情報交換会を実施する
保険者、市町村との介護保険事業計画の意見交換などの場で介護現場革新の取組等についても意見交換をしている
県介護人材確保・定着促進協議会において、県の施策の方向性についての協議に参加してもらっている。
計画策定時のヒアリング等を通して連携している。
・市町の介護保険担当課長会議（年2回開催）で協議 ・介護事業所・市町・ハローワーク・学校等で構成する圏域協議会に県も参加 ・年に一度、県内各市町の介護人材確保担当者に対し、ヒアリングを実施

上記で支援を「実施していない」場合、その理由（複数選択）（複数選択）

「管内市区町村の施策の実施状況を把握していないため」が 52.0%、「管内市区町村から連携の求めがないため」が 48.0%、「管内市区町村と連携すべき内容がわからないため」が 28.0%、「管内市区町村との連携体制構築が難しいため」が 28.0%、「管内市区町村と連携した取組を行う人員の確保が難しいため」が 28.0%であった。また「特に理由はない」が 20.0%であった。

図表 76 介護現場での「生産性向上」に関する管内市区町村と
情報交換等の場の設置等の連携をしていない理由（複数選択）（n=25）

	全体 (n=25)	
管内市区町村との連携の必要性を感じていないため		12.0
管内市区町村から連携の求めがないため		48.0
管内市区町村と連携すべき内容がわからないため		28.0
管内市区町村の施策の実施状況を把握していないため		52.0
管内市区町村との連携体制構築が難しいため		28.0
管内市区町村と連携した取組を行う人員の確保が難しいため		28.0
管内市区町村と連携した取組を行う財源の確保が難しいため		16.0
その他		0.0
特に理由はない		20.0
無回答		0.0

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

<指定都市・中核市の担当者の回答>

① 介護現場での「生産性向上」に資する施策を実施するにあたり、都道府県にのぞむ取組（複数選択）

「市区町村への情報提供」が 76.3%、「都道府県との情報共有の場の設置」が 50.8%、「施策の担い手の育成のための研修等の開催」が 47.5%であった。また「特になし」が 6.8%であった。

図表 77 介護現場での「生産性向上」に資する施策を実施するにあたり、
都道府県にのぞむ取組（複数選択）（n=59）

(%)

	全体 (n=59)	政令指定都 市 + 中核市 (n=59)	指定指定都 市 (n=15)	中核市 (n=44)
市区町村への情報提供	76.3	76.3	86.7	72.7
市区町村間の調整	32.2	32.2	46.7	27.3
都道府県との情報共有の場の設置	50.8	50.8	53.3	50.0
施策の担い手の育成のための研修等の開催	47.5	47.5	60.0	43.2
その他	16.9	16.9	20.0	15.9
特になし	6.8	6.8	6.7	6.8
無回答	1.7	1.7	0.0	2.3

上記「その他」については、次の回答が得られた。

図表 78 介護現場での「生産性向上」に資する施策を実施するにあたり、
都道府県にのぞむ取組（その他）（n=59）

地域医療介護総合確保基金のような財源
交付金等による財源の確保
補助金対象化
外国人介護人材への支援や、多様な働き方の導入推進など、先進的な取組を率先して実施してほしい。
地域医療介護総合確保基金による市町村への予算措置
財政的支援。都道府県と基礎自治体との介護人材対策全般における役割分担や総合調整を期待する。
補助金の交付等財政的支援
財政面の一層の支援
国・都道府県直営の事業実施
市区町村が実施する施策への財政支援

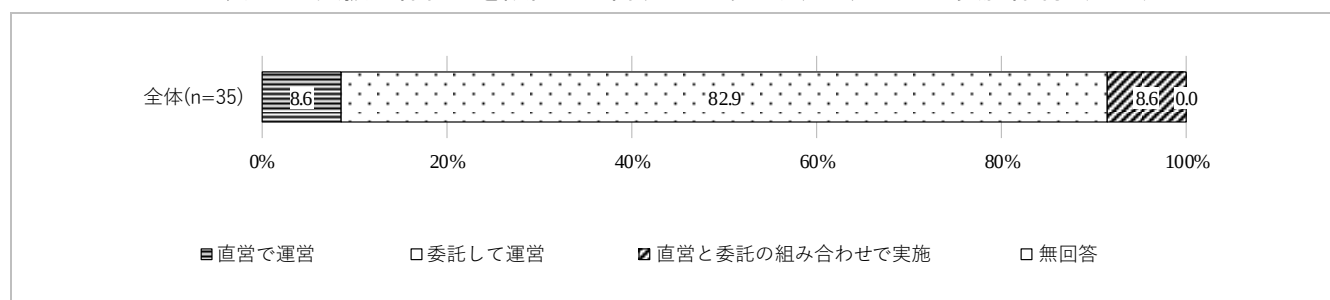
6. 介護現場での「生産性向上」を促進するための都道府県と市区町村間の連携

<都道府県の担当者の回答>

① 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、想定される実施体制

「委託して運営」は 82.9%、「直営で運営」は 8.6%、「直営と委託の組み合わせで実施」は 8.6%であった。

図表 79 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、想定される実施体制 (n=35)



上記で「直営で運営」、「直営と委託の組み合わせで実施」と回答した場合、直営で施策を実施するにあたっての想定される組織や人員の体制

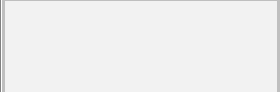
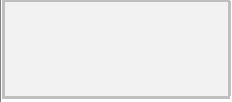
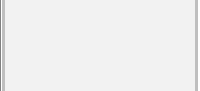
図表 80 直営で施策を実施するにあたっての想定される組織や人員の体制 (n=6)

介護人材確保担当の職員 1 名と会計年度任用職員 1 名の計 2 名体制
介護ロボット・ICT 導入支援事業については、地方自治法の規定により補助金の交付に係る一連の事務を委託することができないため、直営でせざるを得ない。 介護人材確保担当係で対応。
担当課長、担当職員 2 名
関係団体への補助事業として検討が必要と考えているが、関係団体と具体的な調整ができていない。
主担当 1 名、副担当 2 名
企画班で対応

② 「委託して運営」、「直営と委託の組み合わせで実施」の場合、想定される委託先（複数選択）

「社会福祉協議会」が 53.1%、「社会福祉協議会・シルバー人材センター以外の非営利法人（社会福祉法人、公益社団法人、公益財団法人、一般社団法人、公益社団法人、NPO 法人等）」が 43.8%、「営利法人（株式会社、合同会社等）」が 37.5%であった。

図表 81 想定される委託先（複数選択）（n=32）

	全体 (n=32)	(%)
社会福祉協議会		53.1
シルバー人材センター		3.1
社会福祉協議会・シルバー人材センター以外の非営利法人（社会福祉法人、公益社団法人、公益財団法人、一般社団法人、公益社団法人、NPO 法人等）		43.8
営利法人（株式会社、合同会社等）		37.5
公的法人（独立行政法人等）		12.5
その他		12.5
無回答		0.0

上記、「その他」については、次の回答が得られた。

図表 82 想定される委託先（その他）（n=4）

具体的に想定されていない。
分からない
現時点で具体的な案はない
未定

③ 「委託して運営」、「直営と委託の組み合わせで実施」の場合、想定される委託先に求める体制や実績等の要件

(組織や人員の体制について)

図表 83 想定される委託先に求める体制や実績等の要件（組織や人員の体制について）（n=29）

専門的な相談対応が可能な体制（介護現場の課題分析、業務改善、介護ロボット・ICTに関する専門家、地域事情に詳しい者）
未検討
生産性向上に関するノウハウがあり、事業完遂に向けて介護事業所への切れ目のない伴走型支援等を実施できる人員体制が整っていることなど。
センターの運営に必要な人員の確保
ロボットの体験展示ができるスペースを県内に保有しているか。 県内の介護事業者やロボットメーカーからの要望に迅速に対応できるか。
具体的に想定されていない。
専任職員配置
介護現場の実情を把握している組織であること。 事業所からの相談が常時可能であること。 介護ロボットやICTに関する専門的な知識を有する人材を配置できること。
年間を通して多くの介護事業所からの生産性向上に関する総合相談に応じることができる組織・人員体制を整備している。
・業務改善の取組、介護ロボット・ICTの効果的な活用等に関する専門的知識を有し、実績を有する人材を配置すること。 ・相談等に随時対応できる人員を配置すること。
現在のプラットフォーム事業の受託者（社会福祉法人市リハビリテーション事業団）を想定している。
事業実施にあたり十分な人員数や専門知識を有した人材の確保
分かりません。
・介護ロボット及びICTの知見を持つものを配置できることが望ましい ・県内介護施設との連携がとれる体制があることが望ましい。
検討していない
現状事業内容・規模が不明のため見込むことができない
現時点で未検討
検討中
必須事項として示されている相談窓口業務や伴走支援業務等を行うことができる専門人材を確保でき、円滑に業務を実施できる運営体制を整えられること。
検討中。

具体的に検討していないため不明
介護ロボット・ICT の活用に関して専門的知識や指導する能力を有し、継続的に事業を実施可能な組織体制であること。
業務を円滑かつ効果的に実施するために有用な資格や経歴を持つ担当者を配置すること
介護事業所の実態に精通し、かつ、業務改善や介護ロボット・ICT 導入に関して幅広い知見を有する組織・団体
未定
社会保険労務士等の専門家を有する事が望ましい。
業務を実施できる資質を持った職員が在籍している
業務を確実に遂行するにあたって必要な人員及び体制
介護施設からの相談に対応（必要に応じて専門家へつなぐことができる）することができる専門的知識を有する人材が配置できること

(運営団体の実績について)

図表 84 想定される委託先に求める体制や実績等の要件（運営団体の実績について）（n=27）

介護ロボット・ICT の相談支援、生産性向上の支援等の実績を求める
未検討
生産性向上に関する事業を他都道府県等で実施した実績を有していることなど。
なし
介護生産性総合相談センターの必須事項を運営した実績があることが望ましい。
具体的に想定されていない。
特になし
介護現場における生産性向上に関する知識・ノウハウを有している。
業務改善の取組、介護ロボット・ICT の効果的な活用等に関する相談対応の実績があること。
現在のプラットフォーム事業の受託者（を想定している。
未定
生産性向上に関する専門的な知識が必要
・介護ロボット及び ICT 導入支援の経験があることが望ましい。
検討していない
現状事業内容・規模が不明のため見込むことができない
過去に相談窓口の運営実績がある団体や業務改善への取り組みについての一定の知識を持っている団体等が想定される。
同種の業務を受託した実績があることが望ましい。 しかし、介護ロボット、ICT 導入、業務改善支援業務の全ての実績がある団体の確保は困難と思われる。
検討中。
具体的に検討していないため不明
当団体は厚生労働省委託事業「介護ロボットの開発・実証・普及のプラットフォーム事業」を実施しており、介護ロボット等の導入相談、開発企業からの相談等に対応できる体制がある。
国又は地方公共団体から受託した就労環境の改善や人材育成の課題解決に向けたコンサルティング業務を履行した実績があること
現時点で具体的な案はない
未定
人材確保事業や雇用改善事業について自治体からの受託実績があること
介護ロボットや、介護現場で利用できる ICT 機器の普及ができること
県内の介護業界へ広く働きかけができること
県の競争入札に参加できる資格のある者、事業に関するノウハウを有し、かつ、事業を円滑に遂行するために必要な経営基盤を有していること、国又は地方公共団体から類似の事業の受託実績を有する者であること

介護ロボット・ICTの普及・活用に関する業務の履行実績があること、もしくは介護現場での労働環境改善や生産性向上の支援に関する履行実績があること

(その他)

図表 85 想定される委託先に求める体制や実績等の要件（その他）（n=7）

県内では公益財団法人が「介護ロボットの開発・実証・普及のプラットフォーム事業」を受託し、介護生産性向上総合相談センターと類似の機能を担っており、令和5年度以降も同事業が継続される場合は、同事業の活用により対応可能と考えている。 同事業が終了となる場合は、「介護ロボットの開発・実証・普及のプラットフォーム事業」の受託実績を踏まえて委託先を検討する。
なし
国における介護保険制度や介護保険制度改革の方向性に関する知識・情報を備えているとともに、施策の動向や介護保険サービス事業の現状、介護分野における人材育成、組織マネジメントを適切に行っていくための職場環境づくりに関する十分な理解・知識が必要であり、また、補助金の審査等に当たっては、公平性・中立性の確保が必要。
なし
専門人材は、介護現場に精通していること。
未定
相談の窓口を設置できるスペースを確保できること

- ④ 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、想定される連携先（相談対応に必要な情報を持つステークホルダー等）と期待する取組

支援の枠組みを設置・運営するにあたり、想定される連携先（相談対応に必要な情報を持つステークホルダー等）については、次の回答が得られた。

図表 86 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、想定される連携先
（相談対応に必要な情報を持つステークホルダー等）（n=29）

専門的な相談対応が可能な体制（介護現場の課題分析、業務改善、介護ロボット・ICTに関する専門家、地域事情に詳しい者）
未検討
生産性向上に関するノウハウがあり、事業完遂に向けて介護事業所への切れ目のない伴走型支援等を実施できる人員体制が整っていることなど。
センターの運営に必要な人員の確保
ロボットの体験展示ができるスペースを県内に保有しているか。 県内の介護事業者やロボットメーカーからの要望に迅速に対応できるか。
具体的に想定されていない。
専任職員配置
介護現場の実情を把握している組織であること。 事業所からの相談が常時可能であること。 介護ロボットやICTに関する専門的な知識を有する人材を配置できること。
年間を通して多くの介護事業所からの生産性向上に関する総合相談に応じることができる組織・人員体制を整備している。
・業務改善の取組、介護ロボット・ICTの効果的な活用等に関する専門的知識を有し、実績を有する人材を配置すること。 ・相談等に随時対応できる人員を配置すること。
現在のプラットフォーム事業の受託者（社会福祉法人市リハビリテーション事業団）を想定している。
事業実施にあたり十分な人員数や専門知識を有した人材の確保
分かりません。
・介護ロボット及びICTの知見を持つものを配置できることが望ましい ・県内介護施設との連携がとれる体制があることが望ましい。
検討していない
現状事業内容・規模が不明のため見込むことができない
現時点で未検討
検討中

必須事項として示されている相談窓口業務や伴走支援業務等を行うことができる専門人材を確保でき、円滑に業務を実施できる運営体制を整えられること。
検討中。
具体的に検討していないため不明
介護ロボット・ICT の活用に関して専門的知識や指導する能力を有し、継続的に事業を実施可能な組織体制であること。
業務を円滑かつ効果的に実施するために有用な資格や経歴を持つ担当者を配置すること
介護事業所の実態に精通し、かつ、業務改善や介護ロボット・ICT 導入に関して幅広い知見を有する組織・団体
未定
社会保険労務士等の専門家を有する事が望ましい。
業務を実施できる資質を持った職員が在籍している
業務を確実に遂行するにあたって必要な人員及び体制
介護施設からの相談に対応（必要に応じて専門家へつなぐことができる）することができる専門的知識を有する人材が配置できること

<行政>

「他の都道府県/ 市区町村」が 34.3%、「特になし」が 34.3%、「庁内の他部署」が 31.4%であった。

図表 87 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、想定される連携先
(相談対応に必要な情報を持つステークホルダー等) (複数選択) (n=35)

(%)

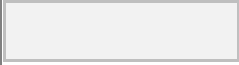
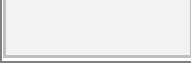
	全体 (n=35)
地方厚生（支）局	17.1
都道府県労働局	28.6
庁内の他部署	31.4
他の都道府県/ 市区町村	34.3
その他の行政の連携先	2.9
特になし	34.3
無回答	8.6

上記の「その他の行政の連携先」は回答が得られなかった。

上記の「庁内の他部署」を選択した場合、想定される具体的な連携部署（複数選択）

「障害福祉所管部署」が 54.5%、「地域福祉所管部署」が 45.5%、「商工労働所管部署」が 45.5%であった。

図表 88 想定される具体的な連携部署（複数選択）（n=11）

	全体 (n=11)	(%)
障害福祉所管部署		54.5
地域福祉所管部署		45.5
保健医療所管部署		9.1
商工労働所管部署		45.5
その他		36.4
無回答		0.0

上記「その他」として次の回答が得られた。

図表 89 想定される具体的な連携部署（複数選択）（n=6）

子ども子育て所管部署
福祉人材確保担当部署、地域福祉担当部署
高齢者福祉課（ICT、介護ロボット所管課）
教育所管部署

想定される連携先に期待する取組

1) 地方厚生（支）局（複数選択）

「支援対象者に関する情報共有」が 83.3%、「施策の周知・広報・普及」が 83.3%、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 83.3%であった。

図表 90 想定される連携先として「地方厚生（支）局」を選択した場合、期待する取組（複数選択）（n=6）

	全体 (n=6)		(%)
支援対象者に関する情報共有		83.3	
施策の周知・広報・普及		83.3	
施策の担い手の確保		16.7	
施策の実施場所の確保		16.7	
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）		83.3	
その他		0.0	
無回答		0.0	

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

2) 都道府県労働局（複数選択）

「施策の周知・広報・普及」が90.0%、「支援対象者に関する情報共有」が70.0%、「施策の担い手の確保」と「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が30.0%であった。

図表 91 想定される連携先として「都道府県労働局」を選択した場合、
期待する取組（複数選択）（n=10）

	全体 (n=10)	(%)
支援対象者に関する情報共有		70.0
施策の周知・広報・普及		90.0
施策の担い手の確保		30.0
施策の実施場所の確保		20.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）		30.0
その他		0.0
無回答		0.0

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

3) 庁内の他部署（複数選択）

「支援対象者に関する情報共有」が 100.0%、「施策の周知・広報・普及」が 100.0%、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 36.4%であった。

図表 92 想定される連携先として「庁内の他部署」を選択した場合、期待する取組（複数選択）（n=11）

	全体 (n=11)	(%)
支援対象者に関する情報共有		100.0
施策の周知・広報・普及		100.0
施策の担い手の確保		18.2
施策の実施場所の確保		18.2
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）		36.4
その他		0.0
無回答		0.0

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

4) 他の都道府県/市区町村（複数選択）

「支援対象者に関する情報共有」が 91.7%、「施策の周知・広報・普及」が 75.0%、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 33.3%であった。

図表 93 想定される連携先として「他の都道府県/市区町村」を選択した場合、期待する取組（複数選択）（n=12）

	全体 (n=12)	(%)
支援対象者に関する情報共有		91.7
施策の周知・広報・普及		75.0
施策の担い手の確保		25.0
施策の実施場所の確保		25.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）		33.3
その他		0.0
無回答		8.3

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

5) その他の行政の連携先（複数選択）

「支援対象者に関する情報共有」が 100.0%、「施策の周知・広報・普及」が 100.0%、「施策の担い手の確保」が 100.0%、「施策の実施場所の確保」が 100.0%、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 100.0%であった。

図表 94 想定される連携先として「その他の行政の連携先」を選択した場合、
期待する取組（複数選択）（n=1）

	(%)
	全体 (n=1)
支援対象者に関する情報共有	100.0
施策の周知・広報・普及	100.0
施策の担い手の確保	100.0
施策の実施場所の確保	100.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	100.0
その他	0.0
無回答	0.0

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

<行政以外の団体・組織>

「社会福祉協議会」が 65.7%、「老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体」が 62.9%、「シルバー人材センター」が 17.1%であった。また「特になし」が 14.3%であった。

図表 95 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、想定される連携先
(相談対応に必要な情報を持つステークホルダー等) (複数選択) (n=35)

(%)

	全体 (n=35)
社会福祉協議会	65.7
シルバー人材センター	17.1
地域包括支援センター	11.4
老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体	62.9
商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体	5.7
町内会・自治会等の地縁団体	2.9
その他	17.1
特になし	14.3
無回答	5.7

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

想定される連携先に期待する取組

1) 社会福祉協議会（複数選択）

「施策の周知・広報・普及」が 100.0%、「支援対象者に関する情報共有」が 78.3%、「施策の担い手の確保」が 60.9%であった。

図表 96 想定される連携先として「社会福祉協議会」を選択した場合、期待する取組（複数選択）（n=23）

	全体 (n=23)		(%)
支援対象者に関する情報共有		78.3	
施策の周知・広報・普及		100.0	
施策の担い手の確保		60.9	
施策の実施場所の確保		52.2	
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）		52.2	
その他		0.0	
無回答		0.0	

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

2) シルバー人材センター（複数選択）

「支援対象者に関する情報共有」が 100.0%、「施策の周知・広報・普及」が 100.0%、「施策の担い手の確保」が 83.3%であった。

図表 97 想定される連携先として「シルバー人材センター」を選択した場合、
期待する取組（複数選択）（n=6）

	全体 (n=6)	(%)
支援対象者に関する情報共有		100.0
施策の周知・広報・普及		100.0
施策の担い手の確保		83.3
施策の実施場所の確保		33.3
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）		50.0
その他		0.0
無回答		0.0

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

3) 地域包括支援センター（複数選択）

「支援対象者に関する情報共有」が 100.0%、「施策の周知・広報・普及」が 100.0%、「施策の実施場所の確保」が 75.0%であった。

図表 98 想定される連携先として「地域包括支援センター」を選択した場合、
期待する取組（複数選択）（n=4）

	全体 (n=4)	(%)
支援対象者に関する情報共有		100.0
施策の周知・広報・普及		100.0
施策の担い手の確保		50.0
施策の実施場所の確保		75.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）		25.0
その他		0.0
無回答		0.0

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

4) 老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体（複数選択）

「施策の周知・広報・普及」が 100.0%、「支援対象者に関する情報共有」が 86.4%、「施策の担い手の確保」が 31.8%、「施策の実施場所の確保」が 31.8%、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 31.8%であった。

図表 99 想定される連携先として「老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体」を選択した場合、期待する取組（複数選択）（n=22）

	全体 (n=22)		(%)
支援対象者に関する情報共有		86.4	
施策の周知・広報・普及		100.0	
施策の担い手の確保		31.8	
施策の実施場所の確保		31.8	
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）		31.8	
その他		0.0	
無回答		0.0	

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

5) 商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体（複数選択）

「支援対象者に関する情報共有」が 100.0%、「施策の周知・広報・普及」が 100.0%、「施策の担い手の確保」が 50.0%、「施策の実施場所の確保」が 50.0%、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 50.0%であった。

図表 100 想定される連携先として「商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体」を選択した場合、期待する取組（複数選択）（n=2）

	全体 (n=2)	(%)
支援対象者に関する情報共有		100.0
施策の周知・広報・普及		100.0
施策の担い手の確保		50.0
施策の実施場所の確保		50.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）		50.0
その他		0.0
無回答		0.0

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

6) 町内会・自治会等の地縁団体（複数選択）

「支援対象者に関する情報共有」が 100.0%、「施策の周知・広報・普及」が 100.0%、「施策の実施場所の確保」が 100.0%、「施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 100.0%であった。

図表 101 想定される連携先として「町内会・自治会等の地縁団体」を選択した場合、期待する取組（複数選択）（n=1）

	全体 (n=1)	(%)
支援対象者に関する情報共有		100.0
施策の周知・広報・普及		100.0
施策の担い手の確保		0.0
施策の実施場所の確保		100.0
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）		100.0
その他		0.0
無回答		0.0

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

7) その他（複数選択）

「施策の周知・広報・普及」が 66.7%、「施策の担い手の確保」が 66.7%、「支援対象者に関する情報共有」が 50.0%であった。

図表 102 想定される連携先として「その他」を選択した場合、期待する取組（複数選択）（n=6）

	全体 (n=6)	(%)
支援対象者に関する情報共有		50.0
施策の周知・広報・普及		66.7
施策の担い手の確保		66.7
施策の実施場所の確保		33.3
施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）		16.7
その他		16.7
無回答		16.7

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

7. 都道府県単位による支援の枠組みの立ち上げにあたって必要な準備や抱える課題

- ① 支援の枠組みを設置し、運営し続けるために必要となる要件（人材確保・育成の仕組みや介護現場への普及促進等）

図表 103 支援の枠組みを設置し、運営し続けるために必要となる要件
（人材確保・育成の仕組みや介護現場への普及促進等）（n=30）

人材確保・育成、介護現場への普及促進
相談対応力の充実、県・市町村が実施する人材確保対策との連携、介護サービス事業者への伴走支援
人材の確保及び育成が適切に行う。また、効果検証により事業の評価を行うことで、毎年度同様の支援スキームではなく需要に沿った支援の枠組みに修正するなどの柔軟な対応が必要であると考えられる。
介護生産性向上総合相談センターの事業運営に精通した人材の確保。
支援委託先の確保が一番の課題であると感じる。
施策のための人材、財政確保。
・相談員の確保、質の確保のための研修事業実施
・専門的な人材の確保
・介護現場の実態やニーズ等の把握
・財源の安定的な確保
介護現場における生産性向上に関する総合窓口を委託する際の委託費、介護現場への十分な周知
介護生産性向上総合相談センターを効果的に運営する人材の確保。運営費の財源確保。利用実績。
人材確保、財源、ニーズ調査
財源の確保
まずは、介護事業所が単なる介護ロボットやICTの導入のみで生産性向上が図られるという意識を変化させることが必要。そのうえで、支援の枠組み等の周知を行うことが必要。
また、外部委託を想定しているが、支援の実施を担える人材の確保を行う必要がある。また、介護現場への最新の生産性向上の手段を普及促進していくことも必要であると考えられる。
支援ができる人材の確保。財源の確保。
現状具体的な支援内容等が不明のため見込むことができない
介護分野の中でも多岐にわたる分野を集約して実施していくこととなるため、介護関係全般に精通していることが必要になると想定される。
専門人材の確保、介護事業者の課題意識。
介護・福祉関係団体、職能団体からのニーズと実施効果が必要。
その他、生産性向上に係る各種事業にワンストップで相談対応ができる知識を持った人材の確保。
具体的に検討していないため不明
相談対応に当たる人材確保（技術的相談）、研修制度の充実、介護現場の理解促進
財源の確保

まずは問 14-2 で例示した組織・団体のような受け皿を見つけることが肝要であるが、そもそものニーズを的確に把握する必要がある。
介護職のイメージアップ、人材確保・育成、人材の定着や介護現場革新の取組
長期的に運営を担える職員の確保
支援組織の人員体制
未定
人材確保・育成の仕組み、介護現場への普及促進、運営ノウハウの継承、財源の確保
財源の確保
生産性向上に対する業界の理解
継続的な財源の確保。その他の要件については検討に至っていないので回答が難しい。
相談窓口の設置場所（県内各地からアクセスしやすい立地）、介護ロボット・ICT 機器を体験できる機器展示スペースの確保。
介護現場・機器開発企業からの相談に対応することができる人材の確保。

② 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、想定される課題（複数選択）

「支援の枠組みの実施のための人材の確保が難しい」が77.1%、「支援の枠組みに関して専門的な知識を持った担い手の確保が難しい」が74.3%、「支援の枠組みの実施のための財源確保が難しい」が65.7%であった。また「特に課題はない」が0.0%であった。

図表 104 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、想定される課題（複数選択）（n=35）

	全体 (n=35)	(%)
支援の実施方法がわからない		54.3
支援対象者の利用が少ない		28.6
支援の枠組みの利用者が多すぎて実施が難しい		11.4
庁内の関係部署との実施体制構築が難しい		28.6
委託先の確保が難しい		51.4
支援の枠組みの実施場所の確保が難しい		31.4
支援の枠組みの周知が難しい		28.6
支援の枠組みに関して専門的な知識を持った担い手の確保が難しい		74.3
支援の枠組みの実施のための人材の確保が難しい		77.1
支援の枠組みの実施のための財源確保が難しい		65.7
その他		14.3
特に課題はない		0.0
無回答		0.0

上記「その他」として次の回答が得られた。

図表 105 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、想定される課題（その他）(n=5)

目的や必要性などが不明
運営機関の想定が難しい（厚労省側の運営機関の想定を教えてほしい。あるいは何かしらの団体に対し、運営機関となり得るよう養成をしているのか教えてほしい。） 運営機関のノウハウの獲得が難しい（介護ロボット開発・実証・普及のプラットフォーム事業のノウハウは、地方の社協等にまで普及させるところまで、厚労省側で行っていただけるのか教えてほしい。）
既存のプラットフォーム事業との棲み分けが難しい点
県内事業所のニーズの把握
担当部署の数名で事業を実施しており、センターを設置するまでの必要性が見いだせていない

- ③ 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、都道府県が管内市区町村に求めることになる役割（複数選択）

「支援の枠組みの周知」が 97.1%、「支援対象者に関する情報共有」が 77.1%、「支援の枠組みの利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）」が 40.0%であった。

図表 106 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、
管内市区町村に求めることになる役割（複数選択）（n=35）

	全体 (n=35)	(%)
支援対象者に関する情報共有		77.1
支援の枠組みの周知		97.1
支援の枠組みの担い手の確保		20.0
支援の枠組みの実施場所の確保		8.6
支援の枠組みの利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）		40.0
その他		0.0
無回答		2.9

上記、「その他」の具体的な回答は得られなかった。

④ 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、市区町村が都道府県に求めることになる役割（複数選択）

政令指定都市と中核市では、「都道府県・市区町村間の情報共有の場の設置」が 67.8%、「支援対象者に関する情報共有」が 64.4%、「施策の担い手の育成のための研修等の開催」が 52.5%であった。また「特になし」が 6.8%であった。

図表 107 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、都道府県に求めることになる役割（複数選択）（n=59）

	（%）			
	全体 (n=59)	政令指定都市 + 中核市 (n=59)	指定指定都市 (n=15)	中核市 (n=44)
支援対象者に関する情報共有	64.4	64.4	60.0	65.9
自治体で実施している施策の周知	49.2	49.2	60.0	45.5
都道府県・市区町村間の情報共有の場の設置	67.8	67.8	73.3	65.9
施策の担い手の育成のための研修等の開催	52.5	52.5	66.7	47.7
その他	6.8	6.8	0.0	9.1
特になし	6.8	6.8	6.7	6.8
無回答	1.7	1.7	0.0	2.3

上記、「その他」は次の回答が得られた。

図表 108 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、都道府県に求めることになる役割（その他）（n=59）

自治体任せでは市区町村間での人材の取り合いが予想されるため、都道府県での主体的な実施をお願いしたい。
外国人介護人材の導入支援（制度周知、学習支援、外国人材と事業所とのマッチング）
従事者の処遇改善、人材確保のための現場のイメージアップ
都道府県直営の事業実施

8. 自治体が介護現場での「生産性向上」に関与する必要性

介護現場の「生産性向上」の推進は、施設・事業所自身で取り組むべきものだが、地域において介護現場の「生産性向上」の推進がうまくいかなかった場合、介護現場における人手不足は更に深刻化し、増加する地域の介護保険サービス需要へ対応することが難しくなる可能性がある。この可能性を踏まえ、自治体が介護現場での「生産性向上」に関与する必要性についての自由な意見は次の内容が得られた。

図表 109 自治体が介護現場での「生産性向上」に関与する必要性についての自由な意見 (n=69)

介護現場のみならず日本全体で「生産性向上」の取組は必要であり、さらには労働集約型産業である介護現場での取り組みは特に必要である。 介護事業所の努力では生産性向上の取組には限界があり、事業所単位での効果にも限界がある。そのため、自治体を含む地域を巻き込んだ生産性向上の取組は非常に重要と認識している。 介護人材不足の解消策として、外国人材の活用は解決策の一つであることは確かであるが、外国人の雇用は、介護職員の低賃金を助長しかねないこと、また日本の円安、国際情勢等により将来にわたる雇用には不確実性があると考えているため、労働力不足解消の一助となる「生産性向上」の取組は重要である。 一方、福祉業界において「生産性向上」の認知度が低く、業界団体が一丸となって取り組んでもらえるか、コロナ禍で生産性向上に取り組めないほどに事業所が疲弊していること等課題が多く、事業担当としては懸念材料が多い。
「生産性向上」については、効果のある取り組みは現場により様々異なるため、試行を繰り返す必要がある。 その場合、介護現場が独力で試行を繰り返し適した「生産性向上」の取組を実施することは困難である。 そのため自治体により「生産性向上」の取り組み方法の情報展開や、財政的な支援が必要であると考ええる。
施設・事業所自身の取り組みが間違いだった場合に介護現場の負担が大きくなってしまうことから、自治体がスタートの段階から施設・事業所に関与していくことで適切な支援を確実に実施することが可能であると考ええる。
生産性向上への取組は必要であることから、県としてできることから取り組んでいきたい。
多くの介護現場では介護ロボットや ICT の導入は自身で行えるとしても、その先の人員体制の効率化や生産性向上までは手が届かないこともあると考えられるため、生産性向上に自治体に関与していくことの必要性はあると考ええる。
マンパワー不足で生産性向上の取り組みについて検討する余力のない事業者や、何から着手すべきかわからない事業者等もいるものと想定されるため、行政による支援等が必要と考えられる。

介護現場は日々利用者のサービス提供に追われ、生産性向上に対する意欲はあるもののどのように実施したらよいかわからない、自発的に知識を身につける時間がない等の問題を抱えていることが考えられる。また生産性向上に関する情報・事例は数多くあるものの、どの方法がその事業所に適しているか判断することは困難だろう。また、昨今は新型コロナウイルス感染防止や水光熱費等の上昇により事業所運営に更なるコストがかかり、金銭面でも厳しい状況になりつつある。 このような問題点を総合的な相談窓口を自治体が設置することで広く解決できる可能性はあるため、自治体が介護現場での「生産性向上」に関与する必要性を感じる。
将来にわたって必要とされる介護サービスを安定的に提供していくためには、介護現場の生産性向上を図ることが必要であると認識しており、多忙な介護現場において、業務改善に取り組むことは非常に労力を要することから、自治体が支援を行うなど、一定程度の関与をする必要があると思料される。
生産性向上に係る支援を行うことで、介護人材の確保に良い影響を与えることができるのであれば、実施していく必要があると考えられる。
「生産性向上」は、介護現場に限らず、どの分野においても必要。介護現場を支援する、専門的な知識を持った民間事業者と、民間事業者に委託するための財源の確保が必要と考える。
本来的には、事業所自身で取り組むものと認識。事業所の意向を尊重し、生産性向上の取組を行いたいが行うことができない事業所への啓発や既存の支援制度の周知等は必要。
介護現場の「生産性向上」は人材確保のため取り組まなければならない課題であるため、事業所に対する費用面の支援やノウハウの周知など、自治体として関与する必要があると考える。
基本的には、介護事業者によって取り組まれるべきものと考えられるが、本県においても、介護人材確保が喫緊の課題となっている中で、介護の現場においては、日々の業務で忙しく、介護事業者のみで対策をとることは難しいと考えられるため、行政による支援・関与も必要であるとする。
問のとおり、介護現場における生産性向上については、本来は施設・事業所自身で取り組むべきものであるが、従来からの人手不足に加え、昨今の新型コロナウイルス感染症等が介護現場に与える影響は深刻であり、常に介護現場が逼迫している実態があると関係団体等から聞いている。一方で、介護現場における人材不足を解消し、介護サービス提供体制を維持することは、公共の福祉という観点において欠かせないものである。 そこで、自治体が生産性向上に資する取組に関与し、介護業界の生産性向上・業務改善を積極的に促進していく必要があると思う。ただし、いずれは介護現場自らが主体的に生産性向上に資する取組を実施できるよう、自走を見据えた支援を意識して行うべきとも考える。
大規模施設では、業務のマニュアル化が比較的容易であり、また、法人の運営基盤にもよるが、行政の力を借りずとも自発的に取り組まれるケースもあると考えられるが、基盤が脆弱かつ小規模な施設ではどのようなことに取り組めば生産性向上に繋がるのか、行政として支援するのであれば、その対象や手法の検討が必要と考える。
各自治体は地域の介護保険サービス需要に応える責務を負う立場にあることから、今後もそうした需要が増加する前提に立って、サービスの質を維持できるような取組を行政として進める必要性があることは認識している。

自治体が旗振り役を担っても、事業所が追随しなければ効果は限定的であるため、多くの事業所を巻き込めるような仕掛けづくりが必要。
本気で取り組む必要があるのであれば、国→都道府県（市町村）への、ある程度の強制力が必要だと感じます。
人手不足を、業務効率化で補うのには限界があり、賃金向上等人材確保の取組みを拡充する必要がある。
生産性向上のための効果的な取組推進のためには、今後も介護サービス事業所等と意見交換をしながら現状やニーズを把握し、連携した取組を実施していきたいと考えている。
生産性向上を図っている事業者の取組を横展開し、地域の他の事業者へ波及することで、地域全体の好循環が生まれる可能性がある。限りある介護人材であってもサービス提供の質を維持するためには、地域全体の事業所の底上げを図る必要がある。 介護現場の変化を、学生を含めた地域全体へ発信することで、「プロフェッショナルな職業である介護職の魅力」を伝えることができるのではないかと考える。
高齢者人口の増加に伴い介護を必要とする被保険者の数が増加する一方で、生産年齢人口の減少により介護する人の数は減少し、今後も受給ギャップは広がり続けると見込まれることから、介護人材の確保するための施策が必要と考える。
市は生産性向上を中心とした介護現場の革新に向けた総合的な取組を通して、働き方や労働環境の改革をはじめとした魅力ある職場づくりを行うことにより、介護保険制度の安定と持続性の確保に努めます。また、そのノウハウを他業界にも横展開し、スマートシティの推進、若者の定住促進につなげ、生活者の増加等による新たな仕事の増加、多様な人材の活躍による域外需要の掘り起こし等で、「ひと」と「しごと」のサイクルを介護業界からスタートさせ、他業界も巻き込みながら好循環を生み出す「まち」づくりを推進していきます。
・人材確保に必要な策を講じても費用対効果で検証が求められる。即効性があるものではないことの理解がされず、予算獲得できないことがある。 ・介護ロボット・ICT 導入支援について、事業者のみではなく自治体から貸し出すことなどへの補助メニューを検討いただきたい。
介護現場における人材不足の現状はつとに言われていることであり、国で挙げている「生産性向上」に関する施策の推進がうまく進まなかったことが、すなわち人手不足の深刻化に直接的に相関するとは言いきれないが、生産性の向上自体が介護現場の効率化に寄与する側面はあると思うので、介護現場の負担にならず、自主的な取組みをスムーズに支援できるような体制を整えることが必要ではないか。介護事業所等のサービスは広域に提供されており、人材についても地域的に流動性があるため、広域的な支援ができる国や県が主体となって関与することにより施策の実現に対しての生産性が向上するものとする。

施設・事業所によっては、「生産性向上」のため様々な取り組みを実施しているところもあれば、それが行えていない施設・事業所もあるため、ある程度自治体の関与が必要であると思います。また、「生産性向上」について、それぞれの施設・事業所がどれくらい意識しているのか気になりました。介護現場における人手不足を緩和するためにも、今後も施設・事業所と連携して「生産性向上」を推進していければと思います。
介護現場の「生産性向上」の推進は、基本的には事業者が率先して取り組むべきものと考えますが、行政としても取り組もうと考えている事業者に対しては、積極的に支援していく必要はあると考えます。
今後、介護現場において人手不足はさらに深刻化し、増加する介護保険サービスへの対応が難しくなる可能性があるため、自治体が介護現場での「生産性向上」に資する施策を実施し、関与する必要性があると考えます。
社会福祉法人は、従来型の運営（1法人1施設）としている法人が多く、他法人、他施設と情報を共有しにくい背景があると考えており、行政側から情報の発信、横展開等を積極的に行う必要があると考えている。また、前述のとおり、1法人1施設のため、複数施設運営による規模の利益を取りづらいことから、ICT導入費用等の直接的な援助も必要であると考えている。
生産性向上の重要性は理解しているものの、介護現場が生産性向上に取り組むには一時的にでも生産性向上に取り組む人材が必要となり、人手不足の実態がある中で、介護現場が主体的になって取り組みを行うのは難しいと考えているため、行政の介入が必要であると考えている。本市では今年度、市内の介護事業所の経営者・ミドルリーダーを対象とした生産性向上に関するセミナーを開催したが、セミナー参加者へのアンケート結果では、多くの参加者がセミナーを受けただけでは、実際に生産性向上の取り組むことが難しいとの結果であった。セミナー開催後、セミナーの参加者から実際に1事業所に介入して生産性向上の取り組みを実施しているが、市内の全ての施設に介入するのは、費用面や時間面で現実的ではないため、今後、どのように市内の事業所に横展開をしていくかが課題となっている。
介護現場での「生産性向上」は、人材不足など現場に取り巻く様々な課題の解決の一助となり、さらに介護サービスの質の向上につながる等好循環を生み出す。本市では、現在第8期介護保険事業計画に基づき「生産性向上」に向け取り組んでいるところである。介護現場の状況を把握しながら自治体として関与すべきところは関与が必要であると認識している。
・介護現場における「生産性向上」は、介護人材不足の解消や介護サービスの質の向上等につながる取り組みであり、自治体が関与して取り組む必要がある。 ・令和4年度に本市独自で実施している介護現場へのICT機器や介護ロボットの導入補助事業（現在申請受付中）では多くの問い合わせをいただいております。現場で生産性向上を進めたい意向は十分にあると考えられ、このような補助事業があることで現場に導入する契機になっていると考えられる。
施設・事業所自身で取り組むべきものとはいえ、取り組みへの温度差はおのずと生じると考えられる。施設・事業所全体の生産性向上の底上げのためには、生産性向上に寄与する研修実施や事例・機器の紹介等、自治体が関与する必要性があると考えます。

・介護生産性向上総合センターが設立された場合、生産性向上・人材確保に関する明確な相談窓口ができ、これまで業務改善に取り組めていなかった事業所にとっても新たに取り組むきっかけになると考えている。人材確保については各市町村でも事業を実施していることから、事業所への支援事例などについて、市町村にも情報が共有されるとよいと思う。
高齢化が加速し人材不足が深刻化する前に、地域事業者の質を底上げし、事業者間のサービス格差をなくすことにより、職員の定着が図られるのではないかと考えている。そのためには、行政として関わる必要がある。
介護が必要な方がサービスを受けられなくなる可能性があるという課題において生産性向上（1人あたりの仕事量）については重要であると考え
生産性向上は、本来各事業者が経営上の課題として任意に取り組むべき課題と思うが、現状のままの社会の趨勢では、今後人材不足が深刻な社会問題になる可能性が高い。このことに備えるためには、自治体が積極的に関与していく責任があると考え。
・介護分野への介護未経験者の参入を促進するため、より多くの方が介護分野について知る機会を確保し、介護分野で働く際の不安を払拭できるよう、支援する必要があると考えます。 ・今後、介護現場を支える人材が不足すると予想されるなか、処遇改善、業務の効率化、業務改善などにより、働きがいのある職場をつくれるように支援することで、質を維持した持続可能な介護サービスの提供に寄与していくものと考えます。 ・アシスタントワーカー導入に向けた支援を実施したり、将来の職業として介護の仕事を選択してもらえるよう、介護の魅力発信することにより、人材確保策につながると考えています。 ・現在、一部の事業については、地域医療介護総合確保基金を財源として実施しているものの、施策への助成は十分でない状況であり、市町村が実施する基金対象事業に必要な経費が補助されるように、都道府県で市町村が必要とする予算は必ず確保していただきたいと考えます。
更なる高齢化を見据えて介護事業者が自律的に職場環境改善及び人材の育成に取り組んで業務の効率化を図れるよう支援することは、高齢者の尊厳の保持と自立した生活につながるため、本市においては自治体が介護現場での「生産性向上」に関与する必要性はあるものと考え、引き続き「生産性向上」に関する取組を進めていく。
介護人材確保は一義的には、民間事業所レベルでの取り組みが望ましいものの、必要な人材が確保がより困難になってくると、介護の質の低下や最悪の場合、市民が必要な介護サービスにアクセスできない問題が発生する。そのため、社会課題としてとらえて、自治体においても民間と連携して取り組んでいく必要があると考える。
地域の課題と事業所の課題は、必ずしも一致する訳ではないと思われるので、自治体が事業者の課題やニーズを定期的に把握し、地域の課題解決に繋がるような事業者支援を行うなどして、介護現場での「生産性向上」に関与していく必要があると考える。
上記の回答以外特にありません。
介護現場における人材不足は介護サービスの質を下げることににつながるため、施設や事業所自身だけでは取り組みが困難な「生産性向上」事業等について、自治体も関与する必要があると考える。

今回当市で取り組んだ事業は、当市高齢者介護施設会の要望を機に実現したものであり、今後においても介護現場の意見を聞き、必要な支援に努めたいと考える。
ご指摘の可能性を前提に、自治体が介護現場での「生産性向上」に関与することで、「生産性向上」を図っている施設・事業者を、ロールモデルとして市内で横展開していくことで普及を図るのが、効率的ではないかと考えます。
生産性向上の関与にあたっては、施策検討や人員整備のほか、財源確保が大きな課題となってくる。介護現場の生産性向上にあたって、それらを総合的に補完するような仕組みづくりをお願いしたい。
今後更なる高齢化が進展し、介護人材の確保や生産性向上に向けての取組が重要となってくことは、認識しているところであるが、介護事業所の声を聞いても、仕事が大変であるにも関わらず、給与が少ないため、どれだけ求人を出しても人が来ないということをよく聞く。そのことを解消する一つの取組として介護事業所の生産性向上の取組を推進し、介護の負担感を軽減させるとともに、軽減の取組を行っているということを、介護事業所が求人に記載していくことも、併せて必要であると考ええる。
介護業界は小規模な事業所も多く、生産性向上の必要性、具体的な取組事例、自事業所で実施すべき内容の精査、実現に向けて活用できる施策の把握等において、事業所だけで取り組むのは困難な場合もあると思います。介護サービスの需要は今後ますます高まることが予想される中、生産年齢人口は減少してしまうため、サービスの質の向上を図りつつ、必要な人に必要なサービスを届けるためには、生産性の向上を図っていくことが不可欠であると考えています。市としても事業所数が多く、事業所の実態を把握すること自体も困難であり、個々の事業所の個別相談に応じる体制は取りづらいため、事業所が直接相談できる常設の支援機関があると大変ありがたいです。
生産性向上に向けた取り組みを行うにしても、費用面や広報面で施設・事業所だけではどうしても限界が来る。そうすると、施設・事業所の職場環境や能率等がますます悪化することが考えられるため、取り組みがうまく軌道に乗るように自治体がアシストする仕組みは必要だと感じる。
介護現場でも「生産性向上」が必要なことはおおむね理解されていると思います。しかし、いくつも事業所を抱える大きな法人ばかりではなく、小さな事業所の法人もあり、取組方法や資金的な面で困難さを感じられている事業所も少なくないと考えます。自治体として圏域の介護保険サービスの安定運営のためにも「生産性向上」に関与する必要はあると考えています。
介護事業所が独自に「生産性向上」に取り組むには金銭面等から難しく、自治体の支援が必要であるものの、「生産性向上」の必要性の程度は事業所により異なることから、自治体の関与が必須とまではいえない。ただし、積極的に「生産性向上」に取り組もうとしている事業所の後押しを支援する取組は必要。
個別の各種支援事業への財源投入もさることながら、引き続き現場の従事者の処遇改善を行えるよう各方面に継続的に働きかけたり、業界のイメージアップをいかに図るかといった難しい課題を共有していくことなど。
人手不足の中、介護サービス需要へ対応するためには、生産性向上が欠かせないため、自治体としても支援が必要である。

自治体における積極的な姿勢と、具体的な取り組みを進めるための体制の構築が重要であると思います。
介護現場における人材確保対策については、「働きやすい労働環境の整備」や「生産性向上の推進」など総合的・長期的な支援が必要である。このため、介護現場に近い自治体の役割としては、生産性向上についての情報や知見・ノウハウを継続的に提供していくことは必要と考えられる。一方で、ICT 機器の導入経費や賃金等の処遇改善等の支援制度の強化充実については、引き続き国へお願いしたい。
急速な高齢化と労働力人口の減少に伴い、今後より多くの福祉・介護サービスの担い手を確保する必要があるため、国・県・市の役割分担のもと、広域的な視点から総合的な人材確保策を進めており、本市では、「新規人材の参入促進」、「労働環境・処遇の改善」および「資質の向上」に一体的に取り組んでいる。 介護職員の必要数について、少なくとも 2040 年（令和 22 年）までは増加すると見込まれており、今後も国や県と役割分担・連携をしながら、中長期的な視点で着実に取り組んでいく。
介護事業者が提供するサービスの質の確保のために自治体として関与する必要があるが、自治体においても「生産性向上」のための施策に従事できる職員不足が起きていると思われる。多様化するニーズに対応すべく複雑化する制度のもと自治体が独自の取組を今後も継続していくことは困難。 施設等には国から示されているガイドラインやセミナー等を有効に活用してもらいたい。
慢性的に不足している介護人材の確保や介護従事者への離職防止・定着促進のためにも、自治体が介護現場での「生産性向上」に関与する必要があることから、介護職への未経験者の参入促進、労働環境の改善、資質の向上など、多様な介護人材育成・確保対策を展開している県とも連携を図りながら、介護現場における人材不足の解消に努めていきたい。
介護現場における人手不足を補うため、介護現場での「生産性向上」に関する取組みの必要性は大いに感じている。しかしながら、財政状況が厳しい自治体において支援体制を構築するには、国からの十分な財源措置がないと、支援体制構築に着手できないと考える。
介護現場においての「生産性向上」の推進については、各法人や事業所内における取り組みが重要になると思われるが、その取り組みが円滑にいかなかった場合には、更なる人材不足の深刻化やサービスの質の低下を引き起こすことが危惧される。自治体において、具体的な施策の実施や事業所への情報提供および研修などを通じて、「生産性向上」に寄与していく必要があるのではないかと思う。
少子高齢化の進展を背景に、介護需要が増大し、労働力の確保が困難となるため、継続的に介護需要に応えるためには、生産性の向上が必要となる。その取り組みを推進するためには、介護人材の確保など地域全体での取り組みとなるため、自治体もある程度関与する必要があると考える。また、介護サービスを確保するための ICT の活用や介護ロボットの導入については公益性も高いため、介護現場の生産性の向上の取組が軌道に乗るまでは、導入にあたり補助を実施するなどの自治体の関与も必要と考える。
介護の人材不足が深刻化する中、介護人材の流出を防ぐためには生産性向上により従業員の負担を軽減することが大切になる。また、様々な法人が介護事業者となっている現状を踏まえ、介護事業者の質の全体的な底上げをするためには自治体に関与する必要性があると考えている。

「生産性向上」については原則として事業所側で取り組むべきは同意します。ただ、介護保険サービスは公金が投じられる制度であり、指定指導監査等を担う自治体として、地域の事業所のレベルが一定以上保たれるよう指導助言を行うことは責務としてあるかと思います。

また、地域事業者等の声を踏まえ、自治体ができること、事業者がやるべきことを整理の上、一緒に介護保険制度に係る課題に取り組むことが重要かと思います。

第2節 ヒアリング調査

第1項 調査の実施概要

1) 調査目的

ヒアリング調査では、次の2点を明らかにすることを目的とした。

- i 介護現場の生産性向上の推進について、アンケート調査に基づき、自治体における介護現場の生産性向上の推進に関する自治体の取組現状をより詳細に把握すること。
- ii 都道府県単位による支援の枠組みの立ち上げについて、生産性向上や介護ロボット・ICT 等に関する既存の相談窓口等を継続して運用できている仕組みや特長、自治体との連携状況等を明らかにすること。また、総合相談センターを開設、運営するにあたり必要な支援や想定される障壁やその対応策を詳細に明らかにすること。

2) 調査対象

6 都道府県、介護ロボットの開発・実証・普及のプラットフォーム事業²（以下、プラットフォーム事業という）の相談窓口4カ所。それぞれの特徴は以下の通りである。

- a. プラットフォーム事業等の既存窓口のうち、最近設立された窓口（県の担当者もあわせてヒアリングに出席を依頼） 3 窓口
- b. 来年度、窓口開設を想定しているプラットフォーム事業の窓口 1 窓口
- c. プラットフォーム事業等の窓口はないが、アンケート調査の設問「自治体における生産性向上関連事業について」と「窓口立ち上げにあたって必要な要件」に回答が多く得られた都道府県 2 県
- d. 生産性向上関連事業の実施とプラットフォーム事業等の窓口もない都道府県 1 県
- e. 独自で窓口事業に類する事業を行っていることが明らかになっている自治体 3 県

² 令和4年度厚生労働省委託事業「介護ロボットの開発・実証・普及のプラットフォーム事業」では、介護サービス事業所や開発企業を対象に、介護ロボットに関する幅広い相談を受け付ける相談窓口を設置している。

3) 調査期間

令和4年12月22日～令和5年2月2日

4) 調査方法

オンライン会議システムを用いた。

第2項 ヒアリング設問

ヒアリング調査では、次の内容を聴き取った。なお、ヒアリング先 a、b、c、e については設問①から⑤を、d については設問①と②を聴き取った。

I. 介護現場の生産性向上の推進について

実施している事業の概要、事業所から受け付けている相談内容

II. 都道府県単位による支援の枠組みの立ち上げについて

1. 窓口の設営について

窓口に必要な機能、手引きに記載すべきこと、想定される予算、窓口を立ち上げるうえで想定される課題・その対応策

2. ネットワーク構築について

事業実施において専門的な知見をどこから得ているか/得る予定か、市区町村との連携状況、（他の自治体や窓口と連携している場合）連携内容

3. 人材育成について

専門知識はどのように確保しているか/確保する予定か、専門的な人材の育成は行っているか・その手法、人材育成や体制整備に際して求める支援

4. 事業評価について

評価指標は何か、その他追加すべきと考えられる指標

5. 事業継続について

事業を継続するポイントや直面した課題・その対応策

第3項 調査結果

ヒアリング調査では、次の回答が得られた。ポツ以下は回答、カッコ内は回答者を示す。

1. 窓口の設営について

- ① 介護生産性向上総合相談センターの基本的な機能は、例えば相談事業、情報収集・提供、介護ロボットの体験展示や使用貸出、研修、伴走支援等を想定しているが、総合相談センターを立ち上げるためにはその他、どのような機能が必要か。
 - ・ センターの話題が挙がるより前に、担当課内部で相談窓口を立ち上げることを検討していた。現在想定されているセンターのメニュー以外にも、生産性向上の業務改善にとどまらず、例えば多様な働き方、魅力発信等といったテーマも窓口で扱いたいと考えていた。(cの県)
- ② 介護生産性向上総合相談センターの立ち上げにあたって、手引きに記載してあるとよいと考えられることは何か。
 - ・ センターの業務のイメージが沸くように、写真やセンター職員の一日の流れ、人員体制を掲載してはどうか。(bの窓口)
 - ・ センターのメニューの中にある介護ロボットの展示に関して、介護ロボットの基本的な選定の指針を提示してもらえると、こういった機器を展示したらよいか理解しやすいのではないかと。また、展示や体験に必要な広さも目安を記載してはどうか。(bの窓口)
 - ・ どのような資質を持つ人材であれば、伴走支援等の業務を進めることができるか示してほしい。(bの窓口)
 - ・ 相談対応をマニュアル化すると良いのではないかと。相談対応の経験がない職員が配置されることもある。手引きに手順が記載されていると、相談対応する職員も対応しやすい。(bの窓口・cの県・eの県)
 - ・ 介護ロボットを貸し出す際に、機器ごとの適応等の条件を記載してはどうか。例えば、Aロボットを使用する際はこれくらいの部屋の大きさやベッドの高さが必要、Wi-Fi環境が必ず必要等。(bの窓口)
 - ・ 介護ロボットの製品紹介はできるが、相手の課題を聴き取ったうえで、相談者の課題に合った機器を提案することが必要である。課題を聞き出すときに、相手から発出されたニーズと本当の課題を区別する必要がある旨を手引きに記載してはどうか。(bの窓口)
 - ・ センターを立ち上げた際の業務フローやマニュアルがあると良い。(cの県)

- ・ センターを立ち上げた際の予算規模や人員体制、具体的な事業内容のイメージがついていない。(dの県)
 - ・ 働きやすい職場環境づくりの文脈で上記の事業を行っていたが、センターでも働きやすい職場環境づくり関連の事業を実施することを検討したい。(dの県)
 - ・ 立ち上げまでのロードマップや想定される予算額及びその内訳、実事例があるとよいと考える。(eの県)
 - ・ センターを設置するにあたってのノウハウがない。何から始めたらよいかわからないため、各都道府県の先進事例の紹介や事業内容を知ることができたらよい。可能であれば予算額も知りたい。(eの県)
- ③ 介護生産性向上総合相談センターの立ち上げにあたって、想定される障壁は何か。また、考えられる対応策は何か。
- ・ センターが活用されるようになるためには、介護現場において、生産性向上の必要性を感じてもらう必要がある。センターからも十分な啓もうや工法を行う必要があること (aの窓口)
 - ・ 窓口に寄せられる相談は、すでに導入する介護ロボットを決めてからの内容が多いため、いきなりロボットの機能を尋ねられる可能性があること。本来は、課題に基づいた打ち手を検討すべきである。窓口職員として課題の抽出から伴走したいが、そういったスキルを身に付けることが難しいのではないかと。(aの窓口)
 - ・ センターの人員で開発企業からの対応をする必要があること。(aの窓口)
 - ・ センターの職員は、介護ロボットのみならず、業務改善に関する知識習得が必要であること。(aの窓口・bの窓口・cの県・eの県)
 - ・ 介護ロボットやICTを体験するためのスペースの確保が難しいこと。(cの県)
 - ・ 来年度、センターを立ち上げた場合、形だけのセンターとなってしまう可能性があること。実態調査などを通じて県内の実態を把握したうえで、センターのあり方や機能を検討していきたい。あり方に基づいて、どういった立地に設置するか、展示物は何にするか、等を検討していく。(cの県)
 - ・ マンパワーの確保が課題となると考えている。専門知識のある人材の確保と、介護生産性向上総合相談センターの運営主体と想定している県社協で受託可能か調整が必要となる。(dの県)
 - ・ 新規に立ち上げる場合は、実施可能事業者の洗い出しが必要と考える。類似事業をすでに実施しており、介センターに置き換える場合は、必須事業が多いと対応が難しいと考える。(eの県)

- ・ 介護現場革新会議は、県の事業について検討（意見出しを行うまで）するものと位置付けている。センターの方針を介護現場革新会議で決定するとなると、調整が必要であること。（e の県）
 - ・ センターの運営主体と想定している社会福祉協議会においては、センターを運営するマンパワーが足りない可能性があること。その場合、他の機関にセンター運営を委託することになるが、社協よりも委託金額が挙がると考えており、県の財政当局に厳しい目を向けられる可能性がある。生産性総合相談センターが義務化されれば話を通しやすい。（e の県）
- ④ 介護生産性向上総合相談センターの立ち上げにあたって、どの程度の予算が必要と想定しているか。
- ・ 企画策定と、実施に向けた運営実務が可能な人材が必要。人件費プラス研修や広報等を行い、1,000万円程度を想定している。（a の窓口）
 - ・ 基金を活用する、しないに関わらず、必要な経費をしっかりと確保したい。コンサルタントの伴走支援と、窓口運營業務を併せて数千万円くらいと想定している。（c の県）
 - ・ 既存事業を引き続き実施することとし、令和4年度と同等規模（およそ1億3千万円）を想定している。なお、センターのほかに、地区センター3か所の費用も含んでいる。（e の県）
 - ・ 想定は難しいが、県では課長権限がある金額に上限がある。そのため、その金額を超えてしまわないようにしたいところである。（e の県）

2. ネットワークの構築について

- ① 窓口や事業実施において専門的な知見はどこから得ているか。連携している場合、どうやってその専門家や連携先を見つけたか。その役割や機能はどういったものか。
- ・ スタッフの個人的経験によるところが大きい。当会の場合、従来からテクノエイド協会との連携での事業が多く、連携する人脈づくり等にも活かされている部分も大きい。（a の窓口）
 - ・ 他県で依頼しているコンサルティング会社等にコンタクトを取り、情報収集をしている。（c の県）
 - ・ 同事業の受託者（社協と福祉用具販売店のコンソーシアム）から得ている。（e の県）
 - ・ 介護ロボット・ICTに関する地域の専門家や、業界団体の方から助言を受けている。しかし、実際はそういった方々も東京都の会社の役員等の立場もある。実際に県から一本釣りして専門家を見つけるのは難しいと考えている。（e の県）

② 市区町村／都道府県との連携はどういったものがあるか。

- ・ 県とは連絡を取り合っているが、具体的な協力関係には至っていない。(a の窓口)
- ・ 市区町村との連携はほとんど実施していない。(a の窓口、b の窓口)
- ・ 市区町村との連携はあまりない。(c の県)
- ・ 市区町村からは、人材確保に関する相談を受けることがある。しかし、県として特定の市区町村への支援は難しい。センターがあれば、(そういった制限はないと考えられるので) 市区町村への相談に対してより深い支援ができていると思っている。(e の県)

③ 他の自治体や窓口と連携している場合、具体的な連携内容はどういったものか。

- ・ 他の窓口との情報交換は有効に感じる。同じ悩みや課題に直面していることも多く、情報交換することで、方向性を見出すことができている。(a の窓口)
- ・ 他の窓口で直接会いに行くことで、窓口の様子や細かい相談をすることができた。また、その後の相談もしやすい関係性となることができた。(a の窓口、b の窓口)

3. 人材育成について

① 窓口や事業の運営において専門的な知識や人材はどのように確保しているか。また、その課題は何か。

- ・ 専門スキルをもった人材の採用・募集が難しい。(a の窓口、b の窓口)
- ・ 専門的な知見は、作業療法士会から派遣された職員から得ている。(a の窓口)
- ・ 社会福祉協議会（一部のセンターでは運営主体となると考えられる）では、1 年契約の職員が多いため、多くノウハウの継承が難しい。(b の窓口)
- ・ 同事業の受託者（社協と福祉用具販売店のコンソーシアム）から得ている。(e の県)

② 専門的な人材の育成は行っているか。行っている場合、どのように行っているか。

- ・ 特に行ってはいない。これから育成する人材を確保する余力がない。(b の窓口)
- ・ 特に行っていない。外部機関に頼っている。(a の窓口)

③ 人材育成や体制整備を行うに際し、どういった支援があればよいか。

- ・ 生産性向上やテクノロジー導入に特化した全国的な研修プログラムを開発し、資格化、養成研修を定期的に実施してほしい。(a の窓口)
- ・ センターを解説する前に、生産性向上に関する研修があるとよい。(a の窓口)
- ・ 人材育成等をテーマとした研修を希望する。(a の窓口、b の窓口、e の県)
- ・ 勉強会や他センターとの連携は強く要望したい。(b の窓口)
- ・ どのような人材をセンターに配置すればよいかわからないため、示してほしい。センターを立ち上げてすぐに伴走支援ができるわけではないと想定されるので、外部機関を活用しながら人材育成を進めていきたい。(c の県)
- ・ 他のセンターやプラットフォーム事業の窓口などを見学することができる機会があれば、是非活用したい。(c の県)
- ・ まだイメージがついていないが、センターの職員向け研修や、自治体向けに、立ち上げから運営初期までの伴走支援のアドバイザーがいたらよいと考える。生産性向上の捉え方にばらつき（業務改善のみとするのか、働きやすい職場環境づくり等の分野も入れていくのか、等）があると感じている。(d の県)
- ・ 専門家の紹介を希望する。(e の県)

4. 事業評価について

① 独自の事業や窓口で行っている事業の評価指標は何か。達成率はどの程度か。

- ・ 介護ロボットの貸出人数、相談対応を実施した人数、体験展示への来場者数 等（a の窓口、b の窓口）
- ・ 特養を対象とした業務改善活動の事業では、事業の終盤に成果報告会を行うが、事業後のフォローアップは行っていない。生産性向上の成果が図りにくいので、指標を検討しているところである。（c の県）
- ・ 評価指標は、無償貸与先事業所数、常設展示するロボット機種数及び研修会の開催回数としており、いずれも目標を上回る達成率となっている。（e の県）

② その他、現在の指標以外に追加すべき指標は何か。

- ・ 生産性向上の取組のプロセスを評価してはどうか。（a の窓口）
- ・ 伴走支援の事業所の職員アンケートでの満足度はどうか。現場の声が一番響くので、伴走している施設の介護職員の実際の声を指標化するのが、横展開にするにも根拠になる。（a の窓口）
- ・ 介護ロボットや ICT の導入効果を測定する指標がない。導入後、フォローアップとしてどうだったか電話したり、現地に出向いたりして状況確認している。単年度で導入状況までは把握できるが、導入効果を単年度で評価するのは難しい。（b の窓口）
- ・ 研修会の参加者数だけではなく、その後のアウトカムが重要と考えている。例えば研修会を受講した後、受講者の管理者にヒアリングを行い、どの程度、研修の内容が活かされているか等を測定したい。（e の県）

5. 事業継続について

① 独自の事業や窓口の体制を継続できているポイントは何か。

- ・ OJT 体制をしっかりと組むことが大切である。セミナーの情報は職員に伝えて、受講するように勧めている。（b の窓口）
- ・ 介護事業者数が多く、ニーズが年々増加していることと、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として ICT 化の需要が高まっていることが要因と考えている。（e の県）

② 事業や窓口を継続して運営する際の障壁は何か。また、考えられる対応策は何か。

- ・ 人材確保に苦慮すると想定している。(aの窓口)
- ・ 介護現場のニーズを吸い上げて、毎年、センターの機能をアップデート（PDCAを回す）する必要があるが、ニーズの吸い上げは難しいこと。都道府県職員が実態調査や定期的なヒアリング等を実施して、その内容をセンターにフィードバックすることが必要ではないか。センターを他機関に委託するとしても、委託元である都道府県もしっかりと動いていく必要があると考えている。(eの県)

③ 事業や窓口では主にこういった相談を受け付けているか（具体的な内容やその対応方法）。

- ・ 結果的には腰痛予防対策についての課題が多くを占める。見守りは機器導入で具体化できるという意識は、広がっている。(aの窓口)

6. その他

- ・ 介護ロボット・プラットフォーム事業の相談窓口と、センターの窓口は共通している部分が多いが、センターの方針を介護現場革新会議で決めるとなると、現状の形を維持することが難しくなりことも考えられる。(aの窓口)
- ・ 介護現場革新会議の構成メンバーでセンターの方針を決めることとなっている。センターでは、開発企業の相談に応じることとなっているが、介護現場革新会議のメンバーで開発企業の話題を取り上げることができるか懸念している。(bの窓口)
- ・ 現在実施している県の事業とセンターとのすみわけについて、今年度においては、国事業と独自事業をすみわけして実施しているが、来年度においては、独自事業の内容を整理してセンター一本で実施することとなる。(eの県)
- ・ 現在実施している県の事業とセンターとのすみわけについて、基本的に介護サービス事業所に関する事業はセンターに一式移行したい。事業を一体的に実施することで、県の課題を俯瞰的に把握することができるため、それぞれの事業の効果も高まる。(eの県)
- ・ センターの職員は、様々な機関の職員で構成されることが望ましいと考える。例えば、都道府県職員のみならず、現場に近い市区町村の職員が参画してはどうか。(eの県)
- ・ 現在実施している県の事業とセンターとのすみわけについて、それぞれ現在実施している事業とセンターの事業を結合するイメージを持っている。(eの県)

第3節 「介護生産性向上総合相談センターの設置・運営に係る手引き」の作成

アンケート調査とヒアリング調査の結果や検討会での議論等を基に、「介護生産性向上総合相談センターの設置・運営に係る手引き」を作成した（別添）。本手引きの概要は次のとおりである。

図表 110 「介護生産性向上総合相談センターの設置・運営に係る手引き」の概要

目的	介護生産性向上総合相談センターの設置の意義や役割を示すとともに、相談センターの開設主体となる機関が本手引きを参考にして、相談センターの設置及び運営において必要な事項を確認しながら進めることができること。
対象	・ 自治体（主に都道府県）の事業担当者 ・ 生産性向上総合相談センターの運営主体となる機関（都道府県直営の場合を除く）
記載内容	・ 介護現場で生産性向上に取り組む意義 ・ 生産性総合相談センターの意義・役割や他機関との関係性 ・ センターを運営するうえで必須（もしくは任意）となる機能、経費項目、人材育成の手法や体制 ・ センターを運営するうえで参考になる資料

第3章 まとめ

1. 介護生産性向上総合相談センターの意義・役割

我が国の高齢化は世界に例の無いスピードで進展している。2025年には団塊の世代が全員75歳以上となり、更にはその先の2040年にかけて85歳以上人口が急増することが予想されている。要介護認定率は年齢が上がるにつれ上昇し、特に85歳以上で上昇する傾向にあることから、我が国の介護サービスの需要は今後、更に高まることが見込まれている。このような状況において、世界各国がフロントランナーである日本の介護に大きな関心を寄せている。

地域住民に介護が必要となっても、できる限り住み慣れた地域で、これまでの日常生活に近い環境で暮らし続けることを実現する、その要が介護現場であり、そしてその介護現場を支えているのは、現場の職員である。今後も介護現場がその役割を果たし、地域住民の生活を支え続けることが、国民全体にとって重要な課題であることは言うまでもない。このことから、国や都道府県・市区町村は、介護職員の処遇改善、多様な人材の確保・育成、介護職員の離職防止や定着促進、介護分野の生産性向上に向けた取組の普及、介護職の魅力発信等の様々な施策を行ってきた。

このうち、介護分野の生産性向上の取組については、介護サービスの質の維持・向上が見込まれるとともに、介護現場の職員の負担軽減等にもつながるものであり、加えて、魅力向上・介護人材確保等による経営の安定も図られる「三方良し」の取組であることを踏まえれば、介護サービス事業所自らが積極的に推進すべきものとも考えられる。一方で、個々の介護現場、また、地域全体において介護現場の生産性向上が十分に取組まれなかった場合には、より人材不足が深刻化し、介護保険サービスの需要の増大や重度化に対応することがますます難しくなることが考えられる。

このため、地域住民が住み慣れた地域で安心して生活をすることができるよう、また、介護現場で働く職員が自らの仕事や職場に誇りをもって長く働くことができるよう、都道府県・市区町村が中心となって地域の介護現場（特に介護サービス事業所の経営者層）、関係機関と連携し、介護現場における生産性向上の取組を積極的に支援することが求められている。

令和5年度より設置される介護生産性向上総合相談センターの主な機能は、生産性向上に資する取組に向けた課題に対する支援や、介護現場における生産性向上の取組意義や取組手法についての普及・啓発による機運の醸成、様々な機関との介護現場への包括的な支援に向けたネットワーク構築等である。

今後、介護生産性向上総合相談センターが地域における生産性向上に資するあらゆる取組のハブとして機能することで、これまで様々な実施主体により分散して行われていた情報を整理し、効率的な事業展開が可能となる。さらに、各地域の実情に合わせた支援や、介護サービス事業所にとって身近な取組を行うことも可能となる。介護生産性向上総合相談センターは、こうした取組を通じて、地域の介護サービス事業所において、介護サービスの質の向上や働きやすい職場環境づくりを実現させることや、事業所の職員が自らの仕事や職場に自信と誇りをもって長く働けるようにすることを目的としている。

2. 介護サービス事業所に対する生産性向上の取組の普及・啓発

本事業のアンケート調査では、自治体において生産性向上の取組をさらに推進する必要があることや、介護現場における生産性向上の取組意義や手法の理解が十分に進んでいないため、センターを設置するのみではその活用がなされない恐れがあることが示唆された。また、ヒアリング調査でも、生産性向上の考え方や取組の内容について、介護サービス事業所の理解を得にくいという意見があった。

これらの結果から、介護生産性向上総合相談センターの設置にあたっては、同時に、介護現場における生産性向上の取組意義やその手法を普及・啓発することが求められると考えられる。なお、普及・啓発の際には、介護現場における生産性向上の考え方を丁寧に説明するとともに、取組の具体的な内容や効果をイメージしやすいように、実際の事例を用いることが有効と考えられる。

3. センターを中心とした地域における関係機関のネットワークの構築

アンケート調査では、生産性向上に資する施策を実施するにあたっての課題として「どのような施策を実施したらよいかわからない」が多く挙げられた。また、ヒアリング調査では、センターや自治体、関係機関の間で生産性向上の施策に関する情報を共有することに一定のニーズがあることが明らかになった。

地域において、センターを中心とした介護現場への包括的な支援に向けた関係機関のネットワークを構築し、地域の課題や先進的な取組を共有することで、関係機関が一体となってセンターの取組を後押しすることができると考えられる。

4. 生産性向上の取組の考え方・進め方を伝えることができる人材の育成

介護生産性向上総合相談センターの設置・運営にあたっては、センターに配置する人材や財源の確保に難航すること以外にも、介護サービス事業所における生産性向上の取組に関する課題に対応できる専門的な人材の確保が難しいことが想定されるという回答が、アンケート調査・ヒアリング調査どちらにおいても多く挙げられた。特にセンターの開設当初は、アドバイザーの役目を果たす人材を外部から確保することも一つの手であるが、外部人材に頼るばかりでは、事業所の支援を継続的に行うことが難しいと考えられる。そのため、中長期的な目線で見れば、センター内で人材育成を行っていく必要があると考えられる。さらに、現在、一部の地域においては、生産性向上の取組を普及・促進する際にモデルとなる事業所が少なく、地域の好事例を軸として普及・促進することが難しい現状がある。継続的に個々の事業所の課題に則した支援を行い、また、他の事業所が「取組に着手してみよう」と思えるようなモデルとなる事業所を創出するためにも、センター内で人材を育成することが急務である。

センターにおいて人材育成を行う際の手法として、アドバイザーにセンターの職員向け研修会を依頼すること、アドバイザーの支援業務を実際に見学してその手法を学ぶこと等が考えられる。併せて、相談対応等を通じて得られた知識やノウハウをセンター内で受け継いでいくための仕組みづくりが求められる。例えば、知識やノウハウをまとめたマニュアルや動画を作成することも一案である。

5. 全国からの情報を集約し、横展開する中央管理機能の設置

上記 2. から 4. に記載のように、今後は全国的に生産性向上の取組を普及・啓発し、生産性向上の取組に対する機運を醸成することや、各センターを中心とした地域のネットワーク構築、さらにはセンターにおける人材育成が求められる。各センターでこのような取組を進めるためには、各センターの業務範囲で得る情報に留まらず、全国各地から得られた種々の情報やノウハウも参考にしながら取組を進めることも重要である。このため、全国で得られた情報等を集約・整理し、全国のセンターに提供する等の取組を行う、中央管理を行う機能をもった機関が必要である。

本事業のヒアリング調査では、プラットフォーム事業の相談窓口から、他の相談窓口との情報連携により同じ課題に直面した際に解決の糸口のヒントを得ることや、他の窓口に直接会いに行くことで詳細な情報交換が可能になることがあるという意見があった。これらの意見は、中央管理を行う際の具体的な機能の参考になると考えられる。

参考資料

アンケート調査票

参考資料

アンケート調査票

(次ページより掲載)

令和4年度老人保健健康増進等事業

「介護生産性向上総合相談センターを通じた地域単位の効果的な支援方策等に関する調査研究事業」

アンケート調査

※特に断りがない限り、令和4年10月1日時点の状況を記入してください。

注意事項などを記載

- 単一回答の設問です。プルダウンから選択肢を選んで表示させてください。
- 複数回答の設問です。あてはまる選択肢について、プルダウンから○を選んで表示させてください。
- 数値もしくは自由回答の欄です。セルに直接入力してください。自由回答には文字数の制限はありません。
- 回答対象外の設問です。ご回答いただく必要がありません。

貴自治体についてお伺いします。

全員ご回答ください。

F1 自治体の区分（1つ選択）

回答欄	
1	1 都道府県 2 指定都市 3 中核市

F2 自治体名

都道府県	1. リストから選択
市区町村	2. 都道府県を選択後、選択

ご回答者様についてお伺いします。

F3 氏名	
F4 部署名	
F5 役職	
F6 電話番号	
F7 E-mail	

介護現場の生産性向上の推進についてお伺いします

全員ご回答ください。

問1 国が取り組んでいる介護現場における「生産性向上」とは、以下のような目的・取組が挙げられます。

- 介護現場における「生産性向上」とは
- 楽しい・働きやすい職場の実現による人材の確保・定着と介護サービスの質の向上を目的として、生産性の向上に繋がる以下の一連の取組を介護現場で実施することで、人材育成とチームケアの質の向上、情報共有の効率化を図ること
 - 1.施設・事業所内の経営者や管理者、介護職員等のスタッフ間の認識の共有や情報の共有
 - 2.タイムスタディ調査等による業務の課題分析を行い、直接業務と間接業務の洗い出し・切り分け・ムリ・ムダ・ムラの改善
 - 3.元気高齢者等を活用した介護助手等やロボット・センサー・ICT等テクノロジー活用の検討
 - 4.業務改善実践後のPDCA
 - 加えて、介護報酬や人員配置基準等で経営の自由度が制限される中でも利益を確保し、介護現場が事業継続に必要な投資を行うために資本生産性や労働生産性を高めることを目的として、事業経営的な視点から、ICT等の活用により周辺業務にとどまらず業務改善を行い、介護サービスの質を向上させること

介護現場で「生産性向上」に取り組む意義をどの程度理解していましたか。（1つを選択）

回答欄	
	1 理解している 2 まあまあ理解している 3 あまり理解していない 4 理解していない

（問1 で「3 あまり理解していない」「4 理解していない」を選択した場合回答）

問1-1 どのような点を理解していなかったか、教えてください。

全員ご回答ください。

問2 介護現場で「生産性向上」に取り組む必要性の認識を教えてください。（1つを選択）

回答欄
1 必要である
2 まあ必要である
3 あまり必要でない
4 必要でない

問2-1 問2の回答の理由を端的に教えてください。

問3 介護現場での「生産性向上」に向けた取組内容として、現在ご存知の取組を教えてください。（あてはまるもの全て選択）
（選択肢は、厚生労働省「介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン」に記載の取組）

回答欄	
	1 職場環境の整備
	2 業務全体の流れを再構築
	3 テクノロジーの活用
	4 手順書の作成
	5 記録・報告様式の工夫
	6 情報共有の工夫
	7 OJTの仕組みづくり
	8 理念・行動指針の徹底
	9 その他
	└─> 具体的に：
	# 特になし

問4 介護現場での「生産性向上」に向けて、自治体が関与する必要性の認識を教えてください。（1つを選択）

回答欄
1 必要である
2 まあ必要である
3 あまり必要でない
4 必要でない

問4-1 問4の回答の理由を端的に教えてください。

問5 貴自治体における第8期介護保険事業（支援）計画に、介護保険法（※）に基づき介護現場での「生産性向上」に関して記載していますか。（1つを選択）

※介護保険法
第117条第3項第4号（市町村介護保険事業計画）における「従事する者の確保及び資質の向上並びにその業務の効率化及び質の向上に資する都道府県と連携した取組」、第118条第3項第3号（都道府県介護保険事業支援計画）における「従事する者の確保及び資質の向上並びにその業務の効率化及び質の向上に資する事業」に該当

回答欄
1 記載している
2 記載していない

（問5 で「1 記載している」を選択した場合回答）

問5-1 貴自治体における第8期介護保険事業（支援）計画に、介護保険法（※）に基づき介護現場での「生産性向上」に資する施策についても記載していますか。
（1つを選択）

※介護保険法
第117条第3項第4号（市町村介護保険事業計画）における「従事する者の確保及び資質の向上並びにその業務の効率化及び質の向上に資する都道府県と連携した取組」、第118条第3項第3号（都道府県介護保険事業支援計画）における「従事する者の確保及び資質の向上並びにその業務の効率化及び質の向上に資する取組」

回答欄	
	1 記載している 2 記載していない

全員ご回答ください。

問6 現在、貴自治体には、介護現場での「生産性向上」に資する施策（※）はありますか。（1つを選択）

- ※施策の例）
- ・介護現場革新会議の設置
 - ・介護ロボット・ICT等のテクノロジーや介護助手の活用等、生産性向上の推進に係る相談窓口の設置（機器の体験展示や試用貸出、専門相談員の配置）※厚生労働省が設置する相談窓口を除く
 - ・介護ロボット・ICT等のテクノロジーや介護助手の活用等、生産性向上の推進に係る普及促進の取組（研修会等）の実施
 - ・第三者が生産性向上の取組を支援するための費用の助成（コンサル経費の助成）
 - ・生産性向上のモデルとなる介護施設・事業所の創出
 - ・介護の魅力発信
 - ・介護職員の確保・育成、定着支援等

回答欄	
	1 実施している 2 実施していない

（問6 で「1 実施している」を選択した場合回答）

問7 介護現場での「生産性向上」に資する施策の名称と支援の内容を最大5つまで教えてください。

<1つめ>

名称：	
支援内容：	

<2つめ>

名称：	
支援内容：	

<3つめ>

名称：	
支援内容：	

<4つめ>

名称：	
支援内容：	

<5つめ>

名称：	
支援内容：	

(以下、問7で<1つめ>を記入した場合回答)

<1つめ>

問7-1 問7<1つめ>で回答した施策の財源を教えてください。(1つを選択)

回答欄

- 1 地域医療介護総合確保基金（都道府県のみ）
2 一般財源

問7-2 問7<1つめ>で回答した施策の開始年度を教えてください。

年

問7-3 問7<1つめ>で回答した施策の目的と実施に至った背景・課題意識を端的に教えてください。

目的：

--

背景・
課題意識：

--

問7-4 問7<1つめ>で回答した施策の実施体制を教えてください。(1つを選択)

回答欄

- 1 直営で運営
2 委託して運営
3 直営と委託の組み合わせで実施

(問7-4で「1 直営で運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答)

問7-4-1 直営で施策を実施するにあたっての組織や人員の体制を教えてください。

--

(問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答)

問7-4-2 委託先を教えてください。(あてはまるもの全て選択)

回答欄

- 1 社会福祉協議会
2 シルバー人材センター
3 社会福祉協議会・シルバー人材センター以外の非営利法人（社会福祉法人、公益社団法人、公益財団法人、一般社団法人、公益社団法人、NP
4 営利法人（株式会社、合同会社等）
5 公的法人（独立行政法人等）
6 その他

└─> 具体的に：

(問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答)

問7-4-3 委託先に求めている要件（体制や実績等）を教えてください。

組織や人員の
体制について：

--

運営団体の
実績について：

--

その他：

--

(問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」と選択した場合回答)

問7-4-4 2022年度の総委託額を教えてください。(千円未満は四捨五入)

※問7<1つめ>で回答した施策を実施するにあたっての委託先との契約金額をお答えください。

千円

問7-5 問7< 1 つめ>で回答した施策を実施するにあたっての連携先（相談対応に必要な情報を持つステークホルダー等）を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

○行政

回答欄	
	1 地方厚生（支）局
	2 都道府県労働局
	3 庁内の他部署
	4 他の都道府県/市区町村
	5 その他の行政の連携先
	→ 具体的に：
	6 特になし

○行政以外の団体・組織

回答欄	
	1 社会福祉協議会
	2 シルバー人材センター
	3 地域包括支援センター
	4 老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体
	5 商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体
	6 町内会・自治会等の地縁団体
	7 その他
	→ 具体的に：
	8 特になし

（問7-5の行政で「3 庁内の他部署」を選択した場合回答）
問7-5-1 具体的な連携部署を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 障害福祉所管部署
	2 地域福祉所管部署
	3 保健医療所管部署
	4 商工労働所管部署
	5 その他
	→ 具体的に：

（問7-5の行政で「1～5」、行政以外の団体・組織で「1～7」を選択した場合回答）
問7-6 問7-5で回答した連携先との連携内容を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

○行政

- 1 地方厚生（支）局
- 2 都道府県労働局
- 3 庁内の他部署
- 4 他の都道府県/市区町村
- 5 その他の行政の連携先

1 支援対象者に関する情報共有	2 施策の周知・広報・普及	3 施策の担い手の確保	4 施策の実施場所の確保	5 施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	6 その他	具体的に：
						→
						→
						→
						→
						→

○行政以外の団体・組織

- 1 社会福祉協議会
- 2 シルバー人材センター
- 3 地域包括支援センター

1 支援対象者に関する情報共有	2 施策の周知・広報・普及	3 施策の担い手の確保	4 施策の実施場所の確保	5 施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	6 その他	具体的に：
						→
						→
						→

4 老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体							→	
5 商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体							→	
6 町内会・自治会等の地縁団体							→	
7 その他							→	

問7-7 問7< 1 つめ>で回答した施策の実行を担う人材の確保方法を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 自治体で施策を実行を担うための人員を採用している
	2 既存の職員で対応している
	3 委託先に一任している
	4 その他
	└──→ 具体的に：

（問7-7で「1 自治体で施策を実行を担うための人員を採用している」を選択した場合回答）
問7-7-1 どのような人材を雇用していますか。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 介護福祉士
	2 作業療法士
	3 理学療法士
	4 社会福祉士
	5 看護師・保健師
	6 介護支援専門員
	7 社会保険労務士
	8 中小企業診断士
	9 その他
	└──→ 具体的に：

問7-8 問7< 1 つめ>で回答した施策の実行を担う人材の育成方法を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 自治体で施策の実行に関する研修会等を実施している
	2 自治体以外で開催される施策の実行に関する研修会等に人材を派遣している
	3 実際の業務を通じて教育や指導を行っている
	4 委託先に一任している
	5 その他
	└──→ 具体的に：

（問7-8で「1 自治体で施策の実行に関する研修会等を実施している」「2 自治体以外で開催される施策の実行に関する研修会等に人材を派遣している」を選択した場合回答）
問7-8-1 どのような内容の研修会等を実施（研修会等に人材を派遣）していますか。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 介護現場での「生産性向上」に関する研修会等
	2 介護現場に限らない、生産性向上に関する研修会等
	3 高齢者福祉・介護保険制度に関する研修会等
	4 社会保障制度全般に関する研修会等
	5 介護ロボットやテクノロジー等の開発に関する研修会等
	6 その他
	└──→ 具体的に：

問7-9 問7< 1 つめ>で回答した施策を継続できている要因や継続のための工夫を教えてください。

問7-10 問7< 1 つめ>で回答した施策の評価指標を設定していますか。（1つを選択）

回答欄	
	1 設定している

2 設定していない

(問7-10で「1 設定している」を選択した場合回答)
問7-10-1 評価指標として設定している具体的な内容を教えてください。

(問7-10で「1 設定している」を選択した場合回答)
問7-10-2 問7-10-1で回答した評価指標をどの程度達成できていますか。端的に教えてください。

(以下、問7 で<2つめ>を記入した場合回答)

<2つめ>

問7-1 問7<2つめ>で回答した施策の財源を教えてください。(1つを選択)

回答欄	
	1 地域医療介護総合確保基金（都道府県のみ） 2 一般財源

問7-2 問7<2つめ>で回答した施策の開始年度を教えてください。

年

問7-3 問7<2つめ>で回答した施策の目的と実施に至った背景・課題意識を端的に教えてください。

目的：	
背景・ 課題意識：	

問7-4 問7<2つめ>で回答した施策の実施体制を教えてください。(1つを選択)

回答欄	
	1 直営で運営 2 委託して運営 3 直営と委託の組み合わせで実施

(問7-4で「1 直営で運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答)
問7-4-1 直営で施策を実施するにあたっての組織や人員の体制を教えてください。

(問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答)
問7-4-2 委託先を教えてください。(あてはまるもの全て選択)

回答欄	
	1 社会福祉協議会
	2 シルバー人材センター
	3 社会福祉協議会・シルバー人材センター以外の非営利法人（社会福祉法人、公益社団法人、公益財団法人、一般社団法人、公益社団法人、NP
	4 営利法人（株式会社、合同会社等）
	5 公的法人（独立行政法人等）
	6 その他

└─> 具体的に：

(問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答)
問7-4-3 委託先に求めている要件（体制や実績等）を教えてください。

組織や人員の体制について：

運営団体の実績について：

その他：

(問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」と選択した場合回答)

問7-4-4 2022年度の総委託額を教えてください。(千円未満は四捨五入)

※問7< 2 つめ>で回答した施策を実施するにあたっての委託先との契約金額をお答えください。

千円

問7-5 問7< 2 つめ>で回答した施策を実施するにあたっての連携先（相談対応に必要な情報を持つステークホルダー等）を教えてください。(あてはまるもの全て選択)

○行政

回答欄

1 地方厚生（支）局

2 都道府県労働局

3 庁内の他部署

4 他の都道府県/市区町村

5 その他の行政の連携先

↳ 具体的に：

6 特になし

○行政以外の団体・組織

回答欄

1 社会福祉協議会

2 シルバー人材センター

3 地域包括支援センター

4 老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体

5 商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体

6 町内会・自治会等の地縁団体

7 その他

↳ 具体的に：

8 特になし

(問7-5の行政で「3 庁内の他部署」を選択した場合回答)

問7-5-1 具体的な連携部署を教えてください。(あてはまるもの全て選択)

回答欄

1 障害福祉所管部署

2 地域福祉所管部署

3 保健医療所管部署

4 商工労働所管部署

5 その他

↳ 具体的に：

(問7-5の行政で「1～5」、行政以外の団体・組織で「1～7」を選択した場合回答)

問7-6 問7-5で回答した連携先との連携内容を教えてください。(あてはまるもの全て選択)

○行政

- 1 地方厚生（支）局

1 支援対象者に関する情報共有

2 施策の周知・広報・普及

3 施策の担い手の確保

4 施策の実施場所の確保

5 施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）

6 その他

具体的に：

2 都道府県労働局							→	
3 庁内の他部署							→	
4 他の都道府県/市区町村							→	
5 その他の行政の連携先							→	

○行政以外の団体・組織

	1 支援対象者に関する情報共有	2 施策の周知・広報・普及	3 施策の担い手の確保	4 施策の実施場所の確保	5 施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	6 その他	
1 社会福祉協議会							→
2 シルバー人材センター							→
3 地域包括支援センター							→
4 老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体							→
5 商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体							→
6 町内会・自治会等の地縁団体							→
7 その他							→

具体的に：

問7-7 問7< 2 つめ>で回答した施策の実行を担う人材の確保方法を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 自治体で施策を実行を担うための人員を採用している
	2 既存の職員で対応している
	3 委託先に一任している
	4 その他
	→ 具体的に：

（問7-7で「1 自治体で施策を実行を担うための人員を採用している」を選択した場合回答）
問7-7-1 どのような人材を雇用していますか。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 介護福祉士
	2 作業療法士
	3 理学療法士
	4 社会福祉士
	5 看護師・保健師
	6 介護支援専門員
	7 社会保険労務士
	8 中小企業診断士
	9 その他
	→ 具体的に：

問7-8 問7< 2 つめ>で回答した施策の実行を担う人材の育成方法を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 自治体で施策の実行に関する研修会等を実施している
	2 自治体以外で開催される施策の実行に関する研修会等に人材を派遣している
	3 実際の業務を通じて教育や指導を行っている
	4 委託先に一任している
	5 その他
	→ 具体的に：

（問7-8で「1 自治体で施策の実行に関する研修会等を実施している」「2 自治体以外で開催される施策の実行に関する研修会等に人材を派遣している」を選択した場合回答）
問7-8-1 どのような内容の研修会等を実施（研修会等に人材を派遣）していますか。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 介護現場での「生産性向上」に関する研修会等
	2 介護現場に限らない、生産性向上に関する研修会等

-
- 3 高齢者福祉・介護保険制度に関する研修会等
4 社会保障制度全般に関する研修会等
5 介護ロボットやテクノロジー等の開発に関する研修会等
6 その他

→ 具体的に：

問7-9

問7< 2 つめ>で回答した施策を継続できている要因や継続のための工夫を教えてください。

問7-10

問7< 2 つめ>で回答した施策の評価指標を設定していますか。（1つを選択）

- 回答欄
- 1 設定している
2 設定していない

（問7-10で「1 設定している」を選択した場合回答）
問7-10-1 評価指標として設定している具体的な内容を教えてください。

（問7-10で「1 設定している」を選択した場合回答）
問7-10-2 問7-10-1で回答した評価指標をどの程度達成できていますか。端的に教えてください。

（以下、問7 で< 3 つめ>を記入した場合回答）

< 3 つめ>

問7-1

問7< 3 つめ>で回答した施策の財源を教えてください。（1つを選択）

- 回答欄
- 1 地域医療介護総合確保基金（都道府県のみ）
2 一般財源

問7-2

問7< 3 つめ>で回答した施策の開始年度を教えてください。

年

問7-3

問7< 3 つめ>で回答した施策の目的と実施に至った背景・課題意識を端的に教えてください。

目的：

背景・
課題意識：

問7-4

問7< 3 つめ>で回答した施策の実施体制を教えてください。（1つを選択）

- 回答欄
- 1 直営で運営
2 委託して運営
3 直営と委託の組み合わせで実施

（問7-4で「1 直営で運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答）
問7-4-1 直営で施策を実施するにあたっての組織や人員の体制を教えてください。

(問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答)
問7-4-2 委託先を教えてください。(あてはまるもの全て選択)

回答欄
1 社会福祉協議会
2 シルバー人材センター
3 社会福祉協議会・シルバー人材センター以外の非営利法人（社会福祉法人、公益社団法人、公益財団法人、一般社団法人、公益社団法人、NP
4 営利法人（株式会社、合同会社等）
5 公的法人（独立行政法人等）
6 その他

└─> 具体的に：

(問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答)
問7-4-3 委託先に求めている要件（体制や実績等）を教えてください。

組織や人員の体制について：

運営団体の実績について：

その他：

(問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」と選択した場合回答)
問7-4-4 2022年度の総委託額を教えてください。(千円未満は四捨五入)
※問7<3つめ>で回答した施策を実施するにあたっての委託先との契約金額をお答えください。

千円

問7-5 問7<3つめ>で回答した施策を実施するにあたっての連携先（相談対応に必要な情報を持つステークホルダー等）を教えてください。(あてはまるもの全て選択)

○行政

回答欄
1 地方厚生（支）局
2 都道府県労働局
3 庁内の他部署
4 他の都道府県/市区町村
5 その他の行政の連携先

└─> 具体的に：

6 特になし

○行政以外の団体・組織

回答欄
1 社会福祉協議会
2 シルバー人材センター
3 地域包括支援センター
4 老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体
5 商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体
6 町内会・自治会等の地縁団体
7 その他

└─> 具体的に：

8 特になし

(問7-5の行政で「3 庁内の他部署」を選択した場合回答)
問7-5-1 具体的な連携部署を教えてください。(あてはまるもの全て選択)

回答欄
1 障害福祉所管部署
2 地域福祉所管部署
3 保健医療所管部署
4 商工労働所管部署

5 その他

→ 具体的に :

(問7-5の行政で「1～5」、行政以外の団体・組織で「1～7」を選択した場合回答)

問7-6 問7-5で回答した連携先との連携内容を教えてください。(あてはまるもの全て選択)

○行政

- 1 地方厚生（支）局
- 2 都道府県労働局
- 3 庁内の他部署
- 4 他の都道府県/市区町村
- 5 その他の行政の連携先

1 支援対象者に関する情報共有	2 施策の周知・広報・普及	3 施策の担い手の確保	4 施策の実施場所の確保	5 施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	6 その他	
						具体的に :
						→
						→
						→
						→
						→

○行政以外の団体・組織

- 1 社会福祉協議会
- 2 シルバー人材センター
- 3 地域包括支援センター
- 4 老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体
- 5 商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体
- 6 町内会・自治会等の地縁団体
- 7 その他

1 支援対象者に関する情報共有	2 施策の周知・広報・普及	3 施策の担い手の確保	4 施策の実施場所の確保	5 施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	6 その他	
						具体的に :
						→
						→
						→
						→
						→
						→

問7-7 問7< 3 つめ>で回答した施策の実行を担う人材の確保方法を教えてください。(あてはまるもの全て選択)

回答欄

1 自治体で施策を実行を担うための人員を採用している

2 既存の職員で対応している

3 委託先に一任している

4 その他

→ 具体的に :

(問7-7で「1 自治体で施策を実行を担うための人員を採用している」を選択した場合回答)

問7-7-1 どのような人材を雇用していますか。(あてはまるもの全て選択)

回答欄

1 介護福祉士

2 作業療法士

3 理学療法士

4 社会福祉士

5 看護師・保健師

6 介護支援専門員

7 社会保険労務士

8 中小企業診断士

9 その他

→ 具体的に :

問7-8 問7< 3 つめ>で回答した施策の実行を担う人材の育成方法を教えてください。(あてはまるもの全て選択)

回答欄

- 1 自治体で施策の実行に関する研修会等を実施している
- 2 自治体以外で開催される施策の実行に関する研修会等に人材を派遣している
- 3 実際の業務を通じて教育や指導を行っている
- 4 委託先に一任している
- 5 その他

└──→ 具体的に：

--

（問7-8で「1 自治体で施策の実行に関する研修会等を実施している」「2 自治体以外で開催される施策の実行に関する研修会等に人材を派遣している」を選択した場合回答）

問7-8-1 どのような内容の研修会等を実施（研修会等に人材を派遣）していますか。（あてはまるもの全て選択）

回答欄

- 1 介護現場での「生産性向上」に関する研修会等
- 2 介護現場に限らない、生産性向上に関する研修会等
- 3 高齢者福祉・介護保険制度に関する研修会等
- 4 社会保障制度全般に関する研修会等
- 5 介護ロボットやテクノロジー等の開発に関する研修会等
- 6 その他

└──→ 具体的に：

--

問7-9 問7< 3 つめ>で回答した施策を継続できている要因や継続のための工夫を教えてください。

--

問7-10 問7< 3 つめ>で回答した施策の評価指標を設定していますか。（1つを選択）

回答欄

- 1 設定している
- 2 設定していない

（問7-10で「1 設定している」を選択した場合回答）

問7-10-1 評価指標として設定している具体的な内容を教えてください。

--

（問7-10で「1 設定している」を選択した場合回答）

問7-10-2 問7-10-1で回答した評価指標をどの程度達成できていますか。端的に教えてください。

--

（以下、問7 で< 4 つめ>を記入した場合回答）

< 4 つめ>

問7-1 問7< 4 つめ>で回答した施策の財源を教えてください。（1つを選択）

回答欄

- 1 地域医療介護総合確保基金（都道府県のみ）
- 2 一般財源

問7-2 問7< 4 つめ>で回答した施策の開始年度を教えてください。

--

 年

問7-3 問7< 4 つめ>で回答した施策の目的と実施に至った背景・課題意識を端的に教えてください。

目的：

--

背景・課題意識：

問7-4 問7< 4 つめ>で回答した施策の実施体制を教えてください。（1つを選択）

回答欄

1 直営で運営

2 委託して運営

3 直営と委託の組み合わせで実施

（問7-4で「1 直営で運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答）
問7-4-1 直営で施策を実施するにあたっての組織や人員の体制を教えてください。

（問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答）
問7-4-2 委託先を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄

1 社会福祉協議会

2 シルバー人材センター

3 社会福祉協議会・シルバー人材センター以外の非営利法人（社会福祉法人、公益社団法人、公益財団法人、一般社団法人、公益社団法人、NP

4 営利法人（株式会社、合同会社等）

5 公的法人（独立行政法人等）

6 その他

└─> 具体的に：

（問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答）
問7-4-3 委託先に求めている要件（体制や実績等）を教えてください。

組織や人員の体制について：

運営団体の実績について：

その他：

（問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」と選択した場合回答）
問7-4-4 2022年度の総委託額を教えてください。（千円未満は四捨五入）
※問7< 4 つめ>で回答した施策を実施するにあたっての委託先との契約金額をお答えください。

千円

問7-5 問7< 4 つめ>で回答した施策を実施するにあたっての連携先（相談対応に必要な情報を持つステークホルダー等）を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

○行政

回答欄

1 地方厚生（支）局

2 都道府県労働局

3 庁内の他部署

4 他の都道府県/市区町村

5 その他の行政の連携先

6 特になし

└─> 具体的に：

○行政以外の団体・組織

回答欄

1 社会福祉協議会

2 シルバー人材センター

3 地域包括支援センター

4 老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体
5 商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体
6 町内会・自治会等の地縁団体
7 その他
→ 具体的に :

8 特になし

(問7-5の行政で「3 庁内の他部署」を選択した場合回答)
問7-5-1 具体的な連携部署を教えてください。(あてはまるもの全て選択)

回答欄

1 障害福祉所管部署
2 地域福祉所管部署
3 保健医療所管部署
4 商工労働所管部署
5 その他
→ 具体的に :

(問7-5の行政で「1～5」、行政以外の団体・組織で「1～7」を選択した場合回答)
問7-6 問7-5で回答した連携先との連携内容を教えてください。(あてはまるもの全て選択)

○行政

- 1 地方厚生（支）局
2 都道府県労働局
3 庁内の他部署
4 他の都道府県/市区町村
5 その他の行政の連携先

1 支援対象者に関する情報共有

2 施策の周知・広報・普及

3 施策の担い手の確保

4 施策の実施場所の確保

5 施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）

6 その他

具体的に :

→

→

→

→

→

○行政以外の団体・組織

- 1 社会福祉協議会
2 シルバー人材センター
3 地域包括支援センター
4 老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体
5 商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体
6 町内会・自治会等の地縁団体
7 その他

1 支援対象者に関する情報共有

2 施策の周知・広報・普及

3 施策の担い手の確保

4 施策の実施場所の確保

5 施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）

6 その他

具体的に :

→

→

→

→

→

→

→

問7-7 問7<4 つめ>で回答した施策の実行を担う人材の確保方法を教えてください。(あてはまるもの全て選択)

回答欄

1 自治体で施策を実行を担うための人員を採用している
2 既存の職員で対応している
3 委託先に一任している
4 その他
→ 具体的に :

(問7-7で「1 自治体で施策を実行を担うための人員を採用している」を選択した場合回答)

問7-7-1 どのような人材を雇用していますか。（あてはまるもの全て選択）

回答欄
1 介護福祉士
2 作業療法士
3 理学療法士
4 社会福祉士
5 看護師・保健師
6 介護支援専門員
7 社会保険労務士
8 中小企業診断士
9 その他

└──→ 具体的に：

問7-8 問7< 4 つめ>で回答した施策の実行を担う人材の育成方法を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄
1 自治体で施策の実行に関する研修会等を実施している
2 自治体以外で開催される施策の実行に関する研修会等に人材を派遣している
3 実際の業務を通じて教育や指導を行っている
4 委託先に一任している
5 その他

└──→ 具体的に：

（問7-8で「1 自治体で施策の実行に関する研修会等を実施している」「2 自治体以外で開催される施策の実行に関する研修会等に人材を派遣している」を選択した場合回答）

問7-8-1 どのような内容の研修会等を実施（研修会等に人材を派遣）していますか。（あてはまるもの全て選択）

回答欄
1 介護現場での「生産性向上」に関する研修会等
2 介護現場に限らない、生産性向上に関する研修会等
3 高齢者福祉・介護保険制度に関する研修会等
4 社会保障制度全般に関する研修会等
5 介護ロボットやテクノロジー等の開発に関する研修会等
6 その他

└──→ 具体的に：

問7-9 問7< 4 つめ>で回答した施策を継続できている要因や継続のための工夫を教えてください。

問7-10 問7< 4 つめ>で回答した施策の評価指標を設定していますか。（1つを選択）

回答欄
1 設定している
2 設定していない

（問7-10で「1 設定している」を選択した場合回答）

問7-10-1 評価指標として設定している具体的な内容を教えてください。

（問7-10で「1 設定している」を選択した場合回答）

問7-10-2 問7-10-1で回答した評価指標をどの程度達成できていますか。端的に教えてください。

（以下、問7 で< 5 つめ>を記入した場合回答）

< 5 つめ>

問7-1 問7< 5 つめ>で回答した施策の財源を教えてください。（1つを選択）

回答欄	
	1 地域医療介護総合確保基金（都道府県のみ）
	2 一般財源

問7-2 問7< 5 つめ>で回答した施策の開始年度を教えてください。

	年
--	---

問7-3 問7< 5 つめ>で回答した施策の目的と実施に至った背景・課題意識を端的に教えてください。

目的：	
背景・ 課題意識：	

問7-4 問7< 5 つめ>で回答した施策の実施体制を教えてください。（1つを選択）

回答欄	
	1 直営で運営
	2 委託して運営
	3 直営と委託の組み合わせで実施

（問7-4で「1 直営で運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答）

問7-4-1 直営で施策を実施するにあたっての組織や人員の体制を教えてください。

--

（問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答）

問7-4-2 委託先を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 社会福祉協議会
	2 シルバー人材センター
	3 社会福祉協議会・シルバー人材センター以外の非営利法人（社会福祉法人、公益社団法人、公益財団法人、一般社団法人、公益社団法人、NP
	4 営利法人（株式会社、合同会社等）
	5 公的法人（独立行政法人等）
	6 その他
	└─→ 具体的に：

（問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答）

問7-4-3 委託先に求めている要件（体制や実績等）を教えてください。

組織や人員の 体制について：	
運営団体の 実績について：	
その他：	

（問7-4で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」と選択した場合回答）

問7-4-4 2022年度の総委託額を教えてください。（千円未満は四捨五入）

※問7< 5 つめ>で回答した施策を実施するにあたっての委託先との契約金額をお答えください。

	千円
--	----

問7-5 問7< 5 つめ>で回答した施策を実施するにあたっての連携先（相談対応に必要な情報を持つステークホルダー等）を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

○行政

回答欄	
	1 地方厚生（支）局
	2 都道府県労働局
	3 庁内の他部署
	4 他の都道府県/市区町村
	5 その他の行政の連携先
	└─→ 具体的に：
	6 特になし

○行政以外の団体・組織

回答欄	
	1 社会福祉協議会
	2 シルバー人材センター
	3 地域包括支援センター
	4 老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体
	5 商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体
	6 町内会・自治会等の地縁団体
	7 その他
	└─→ 具体的に：
	8 特になし

（問7-5の行政で「3 庁内の他部署」を選択した場合回答）
問7-5-1 具体的な連携部署を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 障害福祉所管部署
	2 地域福祉所管部署
	3 保健医療所管部署
	4 商工労働所管部署
	5 その他
	└─→ 具体的に：

（問7-5の行政で「1～5」、行政以外の団体・組織で「1～7」を選択した場合回答）
問7-6 問7-5で回答した連携先との連携内容を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

○行政

- 1 地方厚生（支）局
- 2 都道府県労働局
- 3 庁内の他部署
- 4 他の都道府県/市区町村
- 5 その他の行政の連携先

1 支援対象者に関する情報共有	2 施策の周知・広報・普及	3 施策の担い手の確保	4 施策の実施場所の確保	5 施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	6 その他	具体的に：
						→
						→
						→
						→
						→

○行政以外の団体・組織

- 1 社会福祉協議会
- 2 シルバー人材センター
- 3 地域包括支援センター
- 4 老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体

1 支援対象者に関する情報共有	2 施策の周知・広報・普及	3 施策の担い手の確保	4 施策の実施場所の確保	5 施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）	6 その他	具体的に：
						→
						→
						→
						→

5 商工連合会や商工会議所等の
地域の経済団体

→

6 町内会・自治会等の地縁団体

→

7 その他

→

問7-7 問7< 5 つめ>で回答した施策の実行を担う人材の確保方法を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄

1 自治体で施策を実行を担うための人員を採用している

2 既存の職員で対応している

3 委託先に一任している

4 その他

└─→ 具体的に :

（問7-7で「1 自治体で施策を実行を担うための人員を採用している」を選択した場合回答）

問7-7-1 どのような人材を雇用していますか。（あてはまるもの全て選択）

回答欄

1 介護福祉士

2 作業療法士

3 理学療法士

4 社会福祉士

5 看護師・保健師

6 介護支援専門員

7 社会保険労務士

8 中小企業診断士

9 その他

└─→ 具体的に :

問7-8 問7< 5 つめ>で回答した施策の実行を担う人材の育成方法を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄

1 自治体で施策の実行に関する研修会等を実施している

2 自治体以外で開催される施策の実行に関する研修会等に人材を派遣している

3 実際の業務を通じて教育や指導を行っている

4 委託先に一任している

5 その他

└─→ 具体的に :

（問7-8で「1 自治体で施策の実行に関する研修会等を実施している」「2 自治体以外で開催される施策の実行に関する研修会等に人材を派遣している」を選択した場合回答）

問7-8-1 どのような内容の研修会等を実施（研修会等に人材を派遣）していますか。（あてはまるもの全て選択）

回答欄

1 介護現場での「生産性向上」に関する研修会等

2 介護現場に限らない、生産性向上に関する研修会等

3 高齢者福祉・介護保険制度に関する研修会等

4 社会保障制度全般に関する研修会等

5 介護ロボットやテクノロジー等の開発に関する研修会等

6 その他

└─→ 具体的に :

問7-9 問7< 5 つめ>で回答した施策を継続できている要因や継続のための工夫を教えてください。

問7-10 問7< 5 つめ>で回答した施策の評価指標を設定していますか。（1つを選択）

回答欄

1 設定している

2 設定していない

（問7-10で「1 設定している」を選択した場合回答）
問7-10-1 評価指標として設定している具体的な内容を教えてください。

（問7-10で「1 設定している」を選択した場合回答）
問7-10-2 問7-10-1で回答した評価指標をどの程度達成できていますか。端的に教えてください。

（問6 で「1 実施している」を選択した場合回答）
問8 介護現場での「生産性向上」に資する施策を実施するにあたっての課題を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 施策の実施方法
	2 施策の対象者数の少なさ
	3 施策の利用者の多さ
	4 庁内の関係部署との実施体制構築
	5 委託先の確保
	6 施策の実施場所の確保
	7 施策の周知
	8 施策に関して専門的な知識を持った担い手の確保
	9 施策の実施のための人材の確保
	# 施策の実施のための財源確保
	# その他
	└─→ 具体的に：
	# 特に課題はない

（問6 で「2 実施していない」を選択した場合回答）
問9 介護現場での「生産性向上」に資する施策を実施していない要因を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 施策の実施の必要性を感じていない
	2 どのような施策を実施したらよいかわからない
	3 施策の実施方法がわからない
	4 施策対象者からの利用が少ない
	5 施策の利用者が多すぎて実施が難しい
	6 庁内の関係部署との実施体制構築が難しい
	7 委託先の確保が難しい
	8 施策の実施場所の確保が難しい
	9 施策の周知が難しい
	# 施策に関して専門的な知識を持った担い手の確保が難しい
	# 施策の実施のための人材の確保が難しい
	# 施策の実施のための財源確保が難しい
	# その他
	└─→ 具体的に：
	# 特に要因はない

都道府県の方のみご回答ください。（指定都市・中核市の方は問13へ）

問10 貴都道府県では、管内市区町村における介護現場での「生産性向上」に資する施策の実施状況を把握していますか。（1つを選択）

回答欄	
	1 把握している
	2 把握していない

問11 貴都道府県では、管内市区町村における介護現場での「生産性向上」に資する施策に対して、支援を実施していますか。（1つを選択）

回答欄	
	1 実施している
	2 実施していない

（問11 で「1 実施している」を選択した場合回答）

問11-1 支援の内容を教えてください。

--

（問11 で「2 実施していない」を選択した場合回答）

問11-2 支援を実施していない理由を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 管内市区町村への支援の必要性を感じていないため
	2 管内市区町村から支援の求めがないため
	3 管内市区町村に支援すべき内容がわからないため
	4 管内市区町村の施策の実施状況を把握していないため
	5 管内市区町村への支援体制構築が難しいため
	6 管内市区町村に支援を行う人員の確保が難しいため
	7 管内市区町村に支援を行う財源の確保が難しいため
	8 その他
	└─→ 具体的に：
	9 特に理由はない

問12 貴都道府県では、介護現場での「生産性向上」に関して、管内市区町村と情報交換等の場の設置等の連携をしていますか。（1つを選択）

回答欄	
	1 連携している
	2 連携していない

（問12 で「1 連携している」を選択した場合回答）

問12-1 連携して取り組んでいる内容を教えてください。

--

（問12 で「2 連携していない」を選択した場合回答）

問12-2 連携していない理由を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 管内市区町村との連携の必要性を感じていないため
	2 管内市区町村から連携の求めがないため
	3 管内市区町村と連携すべき内容がわからないため
	4 管内市区町村の施策の実施状況を把握していないため
	5 管内市区町村との連携体制構築が難しいため
	6 管内市区町村と連携した取組を行う人員の確保が難しいため
	7 管内市区町村と連携した取組を行う財源の確保が難しいため
	8 その他
	└─→ 具体的に：
	9 特に理由はない

指定都市・中核市の方のみご回答ください。（都道府県の方は問14へ。） →クリックで次の設問の問14へ遷移します

問13 介護現場での「生産性向上」に資する施策を実施するにあたり、都道府県にどのような取組を望みますか。（あてはまるもの全て選択）

回答欄	
	1 市区町村への情報提供
	2 市区町村間の調整
	3 都道府県との情報共有の場の設置

4 施策の担い手の育成のための研修等の開催

5 その他

具体的に：

6 特になし

都道府県の方のみご回答ください。（指定都市・中核市の方は問20へ。）

介護現場からの「生産性向上」に関する様々な相談をワンストップで受け付け、適切な支援に繋げる支援の枠組みを都道府県に設置することを仮定して、以下の設問に回答をお願いします。

介護生産性向上総合相談センター（仮称）の事業内容について

介護人材の確保・処遇改善、介護ロボットやICT等のテクノロジーの導入、介護助手の活用など、介護現場の生産性向上に資する様々な支援・施策を一括して網羅的に取り扱い、適切な支援につなぐワンストップ型の総合的な窓口。
現段階（予算要求段階）で想定している、介護生産性総合相談センターの事業内容は以下の通り。

【必須事項】

- ・業務改善の取組、介護ロボット・ICT導入に係る相談窓口業務（相談対応、機器の体験展示、試用貸出等）
※介護ロボット開発に係る地域の開発企業からの相談対応含む
- ・業務改善の取組定着、介護ロボット・ICTの効果的な活用・普及促進業務（現場の課題に応じた取組支援、研修・伴走支援等）
- ・他の人材確保、生産性向上に係る各種支援業務との連携（各種支援業務（実施機関）へのつなぎ、各事業の周知）

【任意事項】

- ・介護ロボット導入支援事業、ICT導入支援事業の事務運営（募集、申請書類の審査、交付事務等（都道府県が委託））
- ・都道府県版介護現場革新会議の運営支援（会議の開催事務、資料作成等、介護現場革新会議の方針により実施するモデル事業所の育成等に関する事務等（都道府県が委託））等

地域医療介護総合確保基金各事業（実施機関）
都道府県独自事業（実施機関）

福祉人材センター（県）
・無料職業紹介・相談援助・労働者向けセミナー
・従事者向け研修
・「介護助手等普及推進員」（R4新規）

シルバー人材センター
生涯現役促進協議会（県・市）
・高齢者の就労促進（人材供給）

医療介護総合基金
介護人材確保対策事業（参入促進）
・すそ野の拡大
・研修支援
・マッチング機能強化

介護事業者

支援の提示
情報発信等

生産性向上に関する総合相談

新規：介護生産性向上総合相談センター（仮称）（都道府県）

開催の支援
方針の提示

介護現場革新会議（都道府県）

情報収集・整理
情報提供・支援
研修・調査研究

中央管理事業（厚生労働省）

一体的実施

介護ロボット開発等加速化事業（相談窓口）

業務改善支援事業（基金）

生産性向上推進事業

介護ロボット・ICT導入支援事業（基金）

つなぎ・連携

その他、地域の実情に応じた各種支援

問14 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、想定される実施体制を教えてください。（1つを選択）

回答欄

1 直営で運営

2 委託して運営

3 直営と委託の組み合わせで実施

（問14 で「1 直営で運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答）

問14-1 直営で施策を実施するにあたって想定される組織や人員の体制を教えてください。

（問14 で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答）

問14-2 想定される委託先を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄

1 社会福祉協議会

2 シルバー人材センター

3 社会福祉協議会・シルバー人材センター以外の非営利法人（社会福祉法人、公益社団法人、公益財団法人、一般社団法人、公益社団法人、NP

4 営利法人（株式会社、合同会社等）

5 公的法人（独立行政法人等）

6 その他

具体的に：

（問14 で「2 委託して運営」「3 直営と委託の組み合わせで実施」を選択した場合回答）

問14-2 想定される委託先に求める要件（体制や実績等）を教えてください。

組織や人員の体制について

運営団体の実績について

その他

都道府県の方のみご回答ください。（指定都市・中核市の方は問20へ。）

問15 支援の枠組みを設置・運営するにあたり、想定される連携先（相談対応に必要な情報を持つステークホルダー等）を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

○行政

回答欄

1 地方厚生（支）局

2 都道府県労働局

3 庁内の他部署

4 他の都道府県/市区町村

5 その他の行政の連携先

→ 具体的に：

6 特になし

○行政以外の団体・組織

回答欄

1 社会福祉協議会

2 シルバー人材センター

3 地域包括支援センター

4 老人保健施設協会や老人福祉施設協会等の地域の業界団体

5 商工連合会や商工会議所等の地域の経済団体

6 町内会・自治会等の地縁団体

7 その他

→ 具体的に：

8 特になし

（問15 の行政で「3 庁内の他部署」を選択した場合回答）
問15-1 想定される具体的な連携部署を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄

1 障害福祉所管部署

2 地域福祉所管部署

3 保健医療所管部署

4 商工労働所管部署

5 その他

→ 具体的に：

（問15 の行政で「1～5」、行政以外の団体・組織で「1～7」を選択した場合回答）
問16 問15で回答した連携先に期待する取組を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

○行政

1 地方厚生（支）局

1 支援対象者に関する情報共有

2 施策の周知・広報・普及

3 施策の担い手の確保

4 施策の実施場所の確保

5 施策利用の支援（利用勧奨や提出資料の作成支援等）

6 その他

具体的に：

→

介護現場からの「生産性向上」に関する様々な相談をワンストップで受け付け、適切な支援に繋げる支援の枠組みを都道府県に設置することを仮定して、以下の設問に回答をお願いします。

介護生産性向上総合相談センター（仮称）の事業内容について

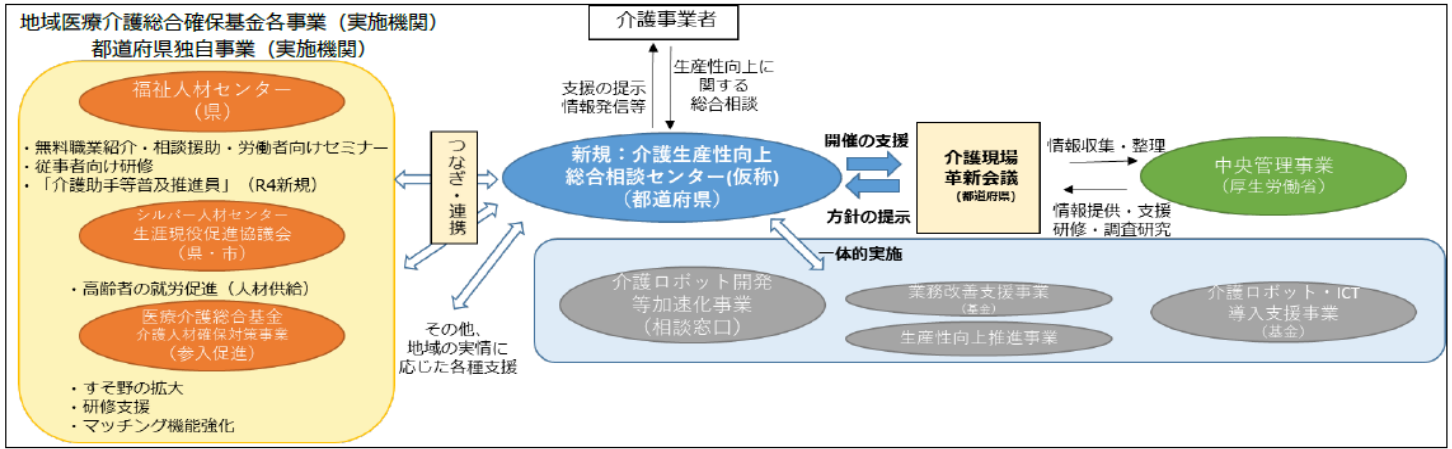
介護人材の確保・処遇改善、介護ロボットやICT等のテクノロジーの導入、介護助手の活用など、介護現場の生産性向上に資する様々な支援・施策を一括して網羅的に取り扱い、適切な支援につなぐワンストップ型の総合的な窓口。
現段階（予算要求段階）で想定している、介護生産性総合相談センターの事業内容は以下の通り。

【必須事項】

- ・業務改善の取組、介護ロボット・ICT導入に係る相談窓口業務（相談対応、機器の体験展示、試用貸出等）
※介護ロボット開発に係る地域の開発企業からの相談対応含む
- ・業務改善の取組定着、介護ロボット・ICTの効果的な活用・普及促進業務（現場の課題に応じた取組支援、研修・伴走支援等）
- ・他の人材確保、生産性向上に係る各種支援業務との連携（各種支援業務（実施機関）へのつなぎ、各事業の周知）

【任意事項】

- ・介護ロボット導入支援事業、I C T 導入支援事業の事務運営（募集、申請書類の審査、交付事務等（都道府県が委託））
- ・都道府県版介護現場革新会議の運営支援（会議の開催事務、資料作成等、介護現場革新会議の方針により実施するモデル事業所の育成等に関する事務等（都道府県が委託）） 等



問20 支援の枠組みを設置・運営にあたり、都道府県に求めることになる役割を教えてください。（あてはまるもの全て選択）

回答欄
1 支援対象者に関する情報共有
2 自治体で実施している施策の周知
3 都道府県・市区町村間の情報共有の場の設置
4 施策の担い手の育成のための研修等の開催
5 その他
→ 具体的に：
6 特になし

全員ご回答ください。

自治体が介護現場での「生産性向上」に関与する必要性について

問21 介護現場の「生産性向上」の推進は、施設・事業所自身で取り組むべきものですが、地域において介護現場の「生産性向上」の推進がうまくいかなかった場合、介護現場における人手不足は更に深刻化し、増加する地域の介護保険サービス需要へ対応することが難しくなる可能性があります。
この可能性を踏まえ、自治体が介護現場での「生産性向上」に関与する必要性について、自由に意見をお聞かせください。

これで調査終了です。ご協力いただきありがとうございました。

