

令和4年8月5日施行

雲南地区の介護人材確保に 向けての推進計画



令和4年8月策定

雲南広域連合

雲南市・奥出雲町・飯南町

は じ め に

全産業的に人出不足感が強まっている中で、特に介護分野での人材確保はより厳しさを増しています。

雲南地区においても介護サービスを必要とされる要支援・要介護認定者の方や単身又は高齢者のみ世帯数は、今後も緩やかに増加していくことが見込まれる一方で、少子高齢化は全国に先駆けて特に顕著であり、これまでの人材確保対策のペースでは間に合っておらず対策の強化が課題となってきました。

こうした状況下、昨年度、地域の介護事業所の皆様をはじめ、教育、福祉関係機関並びに関係団体の皆様に参画いただき、産官学協働による「雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議」を立ち上げることができました。

今般、この推進会議でのご意見・ご提言をもとに「雲南地区の介護人材確保に向けての推進計画」を策定しました。今後は、本計画に盛り込んだ事業を一つひとつ丁寧に取り組み、地域のサービス提供体制が維持できるよう介護人材の確保に尽力してまいりますので、地域住民の皆様にもご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和4年8月

雲南広域連合長 石 飛 厚 志

目次

| | |
|---------------------------------|----|
| 1. 計画策定の趣旨 | 4 |
| 2. 計画の期間 | 6 |
| 3. 計画の位置付け | 6 |
| 4. 計画の推進体制 | 7 |
| 5. 雲南地区の介護人材を巡る状況 | 8 |
| 6. 介護人材確保に関する実態調査 | 11 |
| 7. 高等学校・介護福祉士養成施設向け進学・就職等状況調査 | 16 |
| 8. 介護職員数の将来推計と目標の設定 | 18 |
| 9. 介護人材確保の取組みの方向性 | 22 |
| 10. 雲南広域連合と構成市町との役割分担 | 29 |
| 11. 会議記録「雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議」 | 31 |
| 【巻末資料】 雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議開催要綱 | 35 |

1. 計画策定の趣旨

雲南地区の高齢者人口は平成29年をピークに既に減少局面に入っていますが、後期高齢者数は引き続き増加傾向であり、団塊の世代が85歳に到達する2035年頃までは現在の認定者数や介護サービス利用者数に大きな増減はみられず、介護サービスの需要量は今後とも緩やかに増加していくと考えられますが、一方で、介護人材の供給側から見ると雲南地区は少子高齢化が全国に先駆けて特に顕著であり、今後、高齢者を支える担い手世代の急減局面に入ります。

介護現場においては様々な職種の人たちが関わり合いながら重要な役割を担っていますが、特に介護職員（訪問介護員）、看護職員、介護支援専門員、栄養士・調理員等の不足感は高く、職員が不足する理由は「職員の採用が困難であること」が挙げられています。

介護職員については平成30年度島根県地域包括ケアシステム構築支援事業報告書（出典：島根県）によると現在、雲南地区では約1,000人が従事している推定していますが、その後、特段の施策を講じず、このままの雇用情勢が継続すると仮定した場合は、令和22年には566人と約半減し、介護職員1人当たりの要介護認定者数は令和元年度が4.1人であるのに対して令和22年度は7.7人と高くなります。

さらに、雲南地区の介護人材不足に大きな影響を与えていると思われる特徴的事項として、有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅等のいわゆる“多様な高齢者の住まい”が隣接自治体等において急増している点です。これらの施設では、当然に必要なスタッフの採用活動も活発に行われており、雲南地区の既存事業所に在籍していた専門職等の転職先や新卒者の就職先ともなっていると推測します。

また、「単身高齢者等の増加による家族介護力の低下」「医療と介護のニーズを併せ持つ慢性疾患または認知症等の高齢者の増加」「身体機能の低下等による住宅環境の課題」等により、自宅（これまでの住まい）での居住継続が困難になると、住み慣れた雲南地区での生活から有料老人ホーム等の新しい“住まい”を求めて、雲南地区外へ転出される高齢者が多くなっています。高齢者の転出は、地元介護サービス事業所の利用者減少による稼働率の低下をもたらし、介護人材不足と相まって雲南地区の介護事業経営に大きな影響を与えていくと思われます。

今般、雲南広域連合では、将来に向けて必要となる介護人材を確保し、地域のケア体制

を維持していくために「雲南地区の介護人材確保に向けての推進計画」を策定しました。

効果的な人材確保対策は見だしにくい状況ではありますが、この推進計画に基づく取り組みを着実に実施していき、人手不足の時代であっても安定的に介護サービス事業を提供していき、高齢者の方が住み慣れた地域で最期まで自分らしく暮らしていただけることを目指します。

国及び県においても第8期介護保険事業計画等に基づき、次のとおり介護職員の必要数等について公表しています。

国

第8期介護保険事業計画の介護サービス見込量等に基づき推計された全国の介護職員の必要数と不足数

| | 令和元年度 | 令和5年度 | 令和7年度 | 令和22年度 |
|-----|-------|-------|-------|--------|
| 必要数 | 211万人 | 233万人 | 243万人 | 280万人 |
| 不足数 | | 22万人 | 32万人 | 69万人 |

島根県

第8期島根県介護保険事業支援計画において国の介護人材需給推計ツールにより算定した介護職員の必要数と供給数

| | 令和元年度 | 令和5年度 | 令和7年度 |
|----------|---------|---------|---------|
| 必要数（目標数） | 16,760人 | 17,534人 | 17,632人 |
| 供給数 | | 17,131人 | 17,171人 |



2. 計画の期間

本推進計画の期間は、令和4年度から団塊の世代が75歳以上に到達した令和8年度（2026年）までの5年間とします。令和6年度から令和8年度の第9期介護保険事業計画においても向こう3年間に必要なサービス見込量とそれに伴う必要な人材確保数との整合性を図ります。

| 令和4年度 (2022年) | 令和5年度 (2023年) | 令和6年度 (2024年) | 令和7年度 (2025年) | 令和8年度 (2026年) |
|--------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 「雲南地区の介護人材確保に向けての推進計画」期間 | | | | |
| 第8期介護保険事業計画期間 | | 第9期介護保険事業計画期間 | | |

3. 計画の位置付け

令和3年度から令和5年度までを計画期間とする第8期介護保険事業計画においては、国が定めた「介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本指針」において、「介護人材の確保に関する事項」を介護保険事業計画の任意記載事項とするための法令改正が行われ、雲南地域第8期介護保険事業計画においても、介護人材の確保を“最優先課題”として位置付けました。

今般、策定しました「雲南地区の介護人材確保に向けての推進計画」の目標や施策は、令和5年度に策定する雲南地域第9期介護保険事業計画に受け込ませてより一体感を持たせた計画とします。

また、介護保険事業計画は向こう3年間の介護サービス需要を見込むにあたって、利用者数の減少等により介護サービスの供給過剰を生じるおそれがある地域では、貴重な人的資源が分散され、深刻な介護人材不足に拍車をかけることも考えられることから、既存施設の有効活用や定員の見直し、サービス種別の転換などを誘導し、必要なサービス需要に対して適切なサービス供給量を確保する需要と供給のバランスがとれた計画とします。

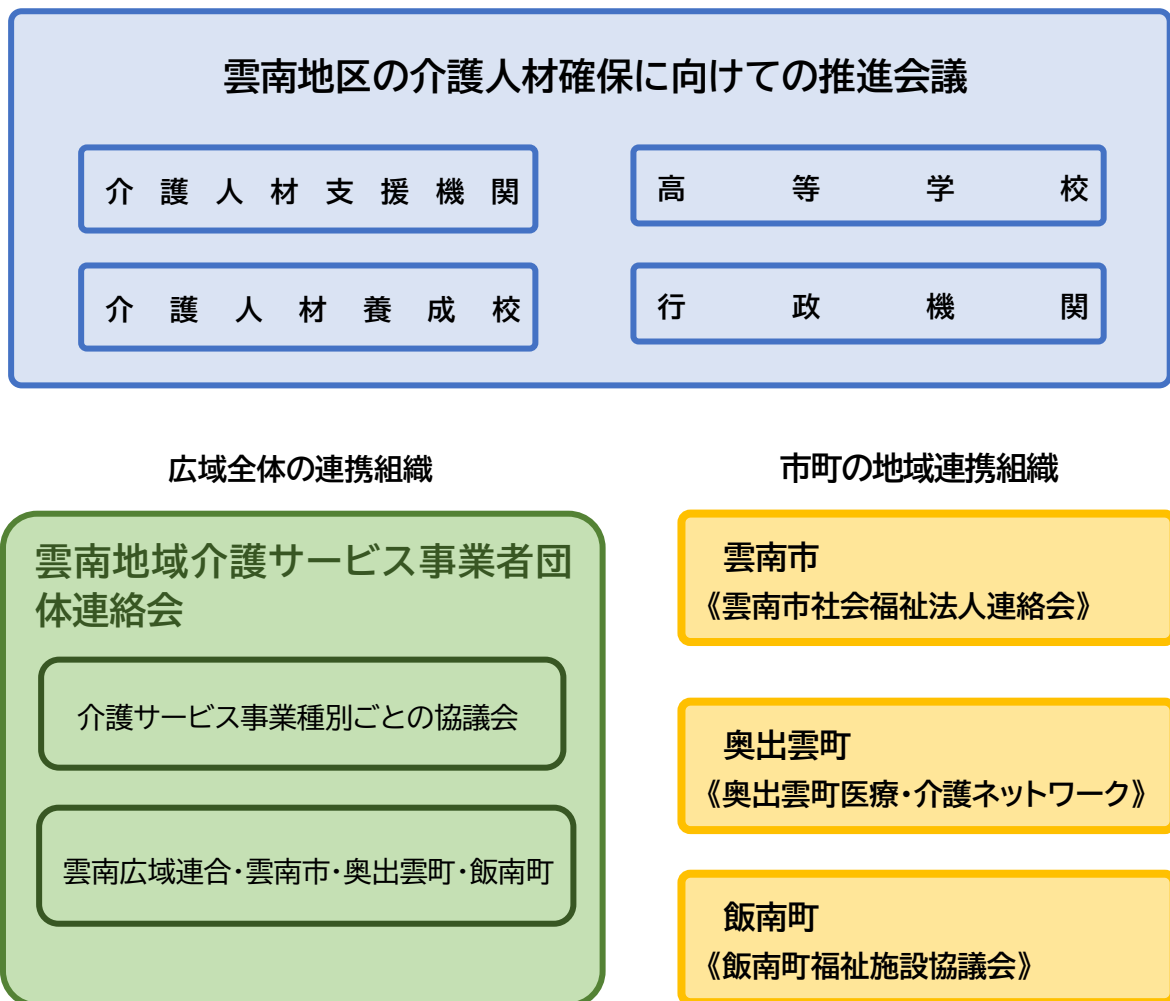
4. 計画の推進体制

令和3年11月に高等学校・介護人材養成校・行政・介護人材支援機関等の皆様にご参加いただき、雲南地区の介護人材確保に関して様々なご意見・ご提言をいただく会議として「雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議」が立ち上がりました。

また、介護保険制度の発足とともにこれまで雲南地域の介護サービス事業を牽引してきた事業者の連絡組織「雲南地域介護サービス事業者連絡会」が発展的に解消され、新たに事業者の主体的な活動を行政（雲南広域連合、市町）が支援する連絡組織「雲南地域介護サービス事業者団体連絡会」が令和4年6月に新たにスタートを切りました。

今後はこの組織を中心に雲南地区の介護人材確保の取組みを進めます。

計画の推進体制

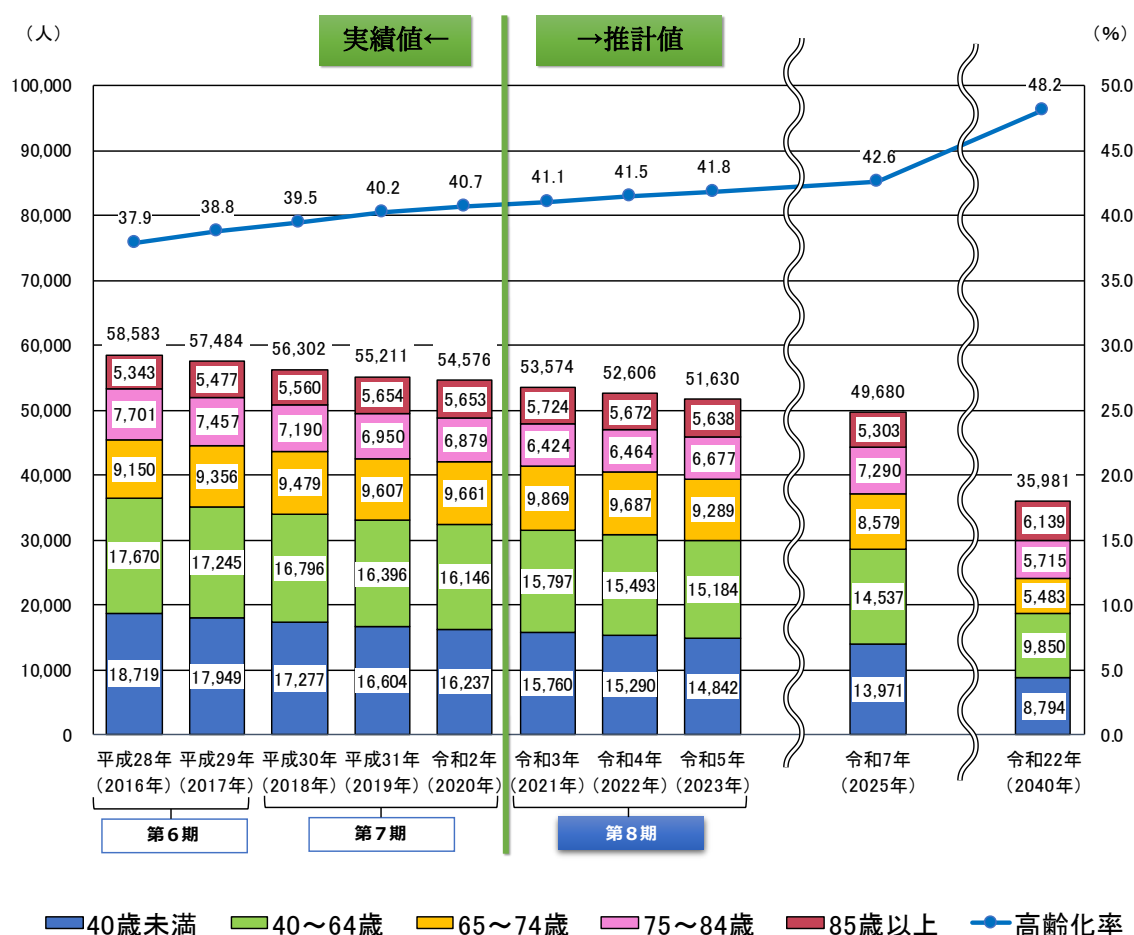


5. 雲南地区の介護人材を巡る状況

(1) 高齢者を支える現役世代が急減していきます

雲南地区の総人口は令和2年3月末時点で 54,576 人となり、年々減少しています。第8期介護保険事業計画によると団塊の世代が75歳となる令和7年(2025年)には 49,680 人となり、団塊ジュニア世代が65歳となる令和22年(2040年)には現役世代が急減して 35,981 人になると見込んでいます。

高齢者の全体人口は平成29年(2017年)をピークに減少傾向に転じ、さらに後期高齢者人口は令和12年(2030年)から減少していく見込みです。85歳以上の高齢者人口は令和12年(2030年)までは一旦減少に向かいますが、その後、令和22年(2040年)頃をピークとして再び上昇傾向に転じる見込みです。

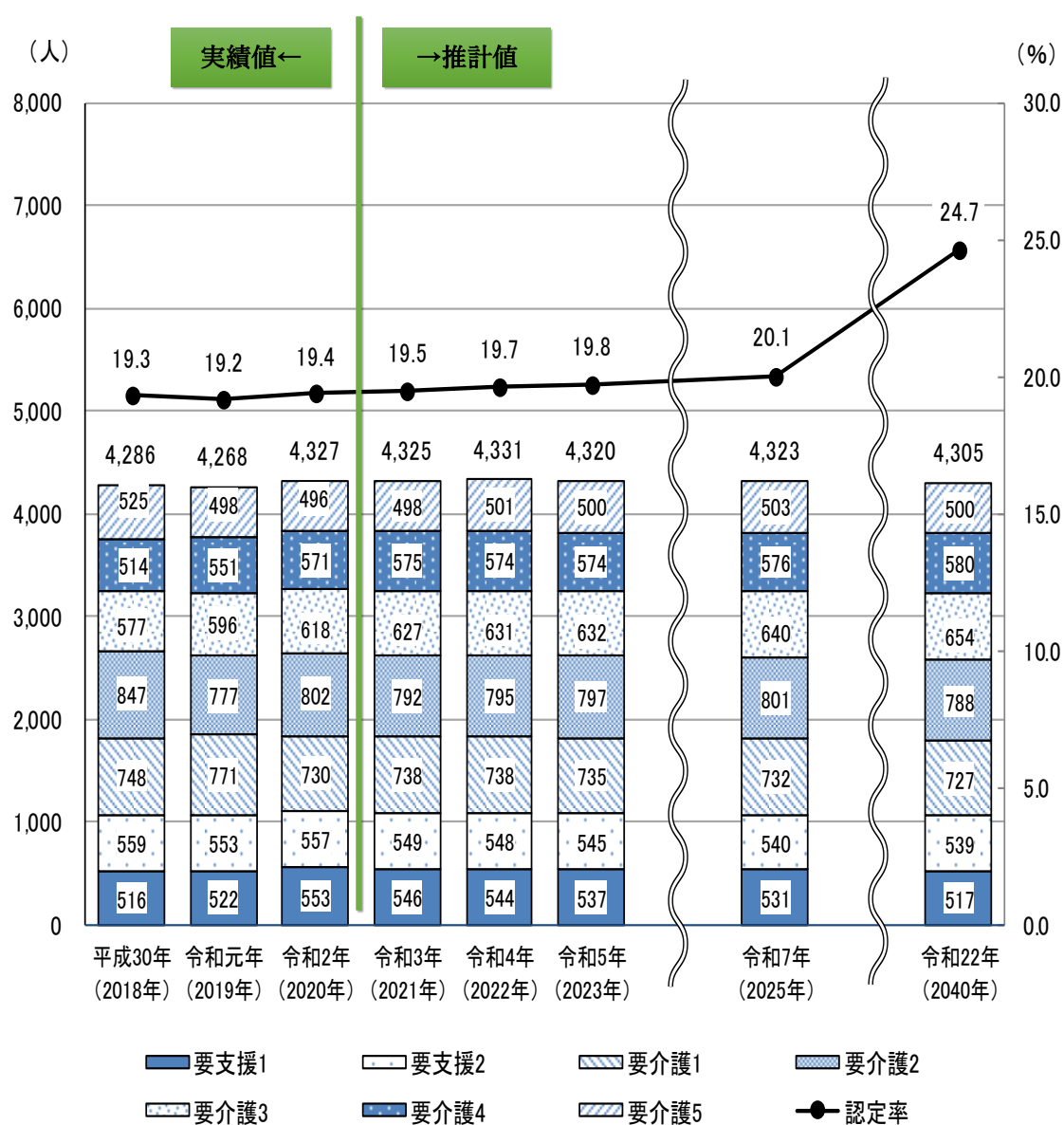


- ・令和3(2021)年～令和7(2025)年は住民基本台帳の実績値よりコーホート変化率法による推計値
- ・令和22(2040)年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)」による推計値

(2) 要介護・要支援認定者数は今後も横ばいで推移します

要介護(要支援)認定者の将来推計は、第8期介護保険事業計画において令和2年(2020年)の要介護認定率を人口推計結果に乗じて、令和3年(2021年)から令和22年(2040年)まで要介護度別に推計しました。

65歳から74歳までの前期高齢者は減っていく一方で、介護が必要となる後期高齢者のうち特に85歳以上の高齢者数に大きな増減はないため、認定率も上昇していき、要介護(要支援)認定者数は横ばいで推移していきます。



・平成30(2018)～令和2(2020)年「見える化」システム(各年9月末)・令和3(2021)～令和22(2040)年は推計値

(3) 雲南地区外で有料老人ホーム等の整備が急増しています

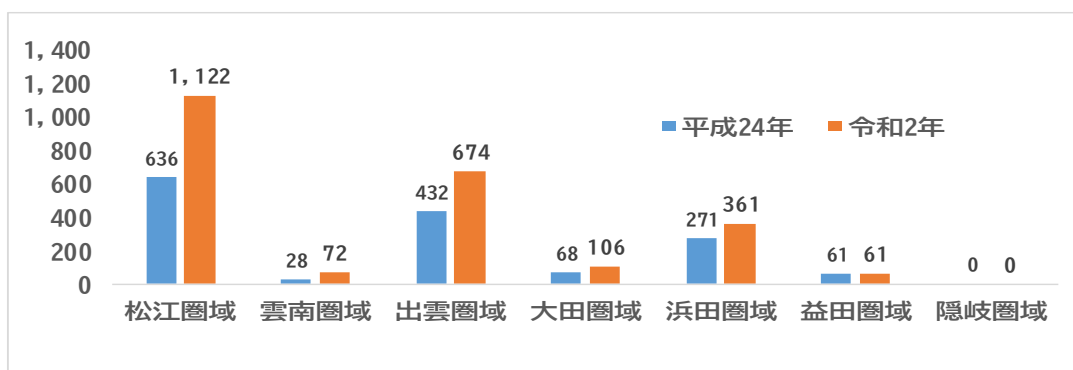
雲南地区に隣接する松江・出雲地区において特別養護老人ホーム等を補完する住宅型有料老人ホームやサービス付き高齢者住宅等の整備が急増しており、在宅療養が困難となってきた単独世帯の高齢者等の新しい住まいとしての受け皿となってきています。

また、同施設へは雲南地区の利用者のみならず、介護事業所から介護職員や新卒者等の人材も吸収されていると推測し、雲南地区の介護事業経営は利用者不足と介護人材の流動性の高まりにより大きな影響を受けていくと考えられます。

●有料老人ホーム定員数

(単位: 箇所・人)

| | 松江圏域 | 雲南圏域 | 出雲圏域 | 大田圏域 | 浜田圏域 | 益田圏域 | 隠岐圏域 | 計 |
|-------|-------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 設置数 | 36 | 7 | 20 | 3 | 12 | 4 | — | 82 |
| H24定員 | 636 | 28 | 432 | 68 | 271 | 61 | — | 1,496 |
| R2 定員 | 1,122 | 72 | 674 | 106 | 361 | 61 | — | 2,396 |

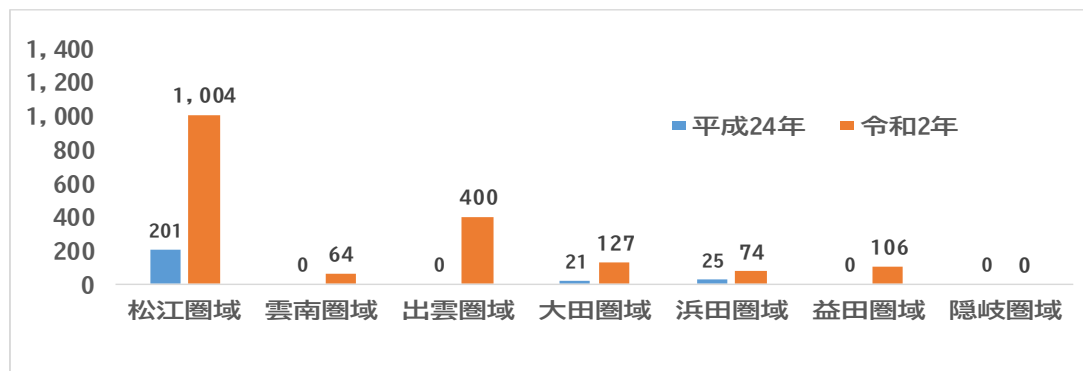


資料: 島根県高齢者福祉課 (令和2年4月1日現在)

●サービス付き高齢者向け住宅の戸数

(単位: 箇所・戸)

| | 松江圏域 | 雲南圏域 | 出雲圏域 | 大田圏域 | 浜田圏域 | 益田圏域 | 隠岐圏域 | 計 |
|-------|-------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 設置数 | 29 | 1 | 10 | 4 | 3 | 3 | — | 50 |
| H24戸数 | 201 | 0 | 0 | 21 | 25 | 0 | — | 247 |
| R2 戸数 | 1,004 | 64 | 400 | 127 | 74 | 106 | — | 1,775 |



資料: 島根県高齢者福祉課 (令和2年4月1日現在)

6. 介護人材確保に関する実態調査

令和3年9月に人材確保を進める上での課題を把握するために「介護人材確保に関する実態調査」を実施しました。調査対象事業所数125事業所、回答事業所は99事業所で回収率は79.2%でした。

【問1】「貴事業所の全ての職員数をご記入ください」

| 区分 | 職 員 数 | | |
|-------------|-------|-------|-------|
| | 男性(人) | 女性(人) | 合計(人) |
| 正規職員 | 256 | 595 | 851 |
| 非正規職員 | 159 | 714 | 873 |
| うち、派遣職員(再掲) | 3 | 42 | 45 |
| 合計 | 415 | 1,309 | 1,724 |

☞ 職員の非正規雇用率は、50%を超えています。また、この調査(回収率79.2%)によると事業所の職員数は1,724人となっていることから、雲南地区全体の職員数は2,170人になると推計されます。

【問2】「貴事業所の全ての職員の人数と年齢区分ごとにご記入ください」

| 年齢区分 | 職 員 数 | | |
|----------|-------|-------|-------|
| | 男性(人) | 女性(人) | 合計(人) |
| 18～29歳以下 | 60 | 96 | 156 |
| 30歳代 | 91 | 158 | 249 |
| 40歳代 | 89 | 278 | 367 |
| 50歳代 | 35 | 277 | 312 |
| 60歳代 | 90 | 392 | 482 |
| 70歳以上 | 50 | 108 | 158 |
| 合計 | 415 | 1,309 | 1,724 |

☞ 60・70歳代の職員が全体の37%を占め、職員の高齢化が進行しています。また、女性職員が全体の76%を占めており、女性活躍の職場となっています。

【問3】「貴事業所の職員の充足の度合いは、どの程度だと感じていますか」

| | (件) |
|----------------------|-----|
| 大いに不足している | 17 |
| やや不足している | 40 |
| 過不足はない(適正である、充足している) | 32 |
| やや余裕がある | 7 |
| 余裕がある | 1 |
| 合計 | 97 |

☞ 令和元年度に実施した「介護サービス事業所アンケート調査」では、職員の不足感(「大いに不足している」+「やや不足している」)を感じる事業所の割合は79%であったのに対し、令和3年度に実施した「介護人材確保に関する実態調査」では、職員の不足感を感じる事業所の割合は59%(ほぼ全国調査と同じ割合)に減少し、短期的には人材の不足感がやや改善している状況も見られますが、これは離職する職員が減少していることが要因ではないかと考えます。

市町別では雲南市51%、奥出雲町63%に対し、飯南町は92%というより不足感を感じる事業所が多いという結果となりました。

☞ サービス種別では、施設系サービス事業所より在宅系サービス事業所の不足感が大きく、また、法人種別では医療法人・株式会社等に比べ社会福祉法人がより不足感を感じている割合が高くなっています。

【問4】貴事業所では、今後、外国人従事者の採用を検討していく考えはありますか。

| | (件) |
|------------------------------|-----|
| 今後、外国人の採用を検討していきたい(既に採用している) | 27 |
| 今のところ、外国人を採用する考えはない | 68 |
| 合計 | 95 |

☞ 外国人従事者の採用については、検討していきたい(既に採用している)が28%となり、令和元年度の同調査よりも外国人採用に前向きな事業所が増えています。

市町別では雲南市23%、奥出雲町31%に対して飯南町が54%という高い結果となりました。

【問５】「貴事業所で該当する職種の現在の実配置人数、不足人数をご記入ください」

| 職種 | 現在の実配置人数(在籍者数)A | | | 希望する 配置人数 B | 不足人数 B-A | 充足率 A/B |
|----------|-----------------|-------|-------|----------------|-------------|---------|
| | 正規職員 | 非正規職員 | 合計 | | | |
| 介護職員 | 462 | 358 | 820 | 883 | 63 | 92.9% |
| 介護助手 | 3 | 81 | 84 | 94 | 10 | 89.4% |
| 看護職員 | 105 | 129 | 234 | 247 | 13 | 94.7% |
| 生活相談員 | 43 | 15 | 58 | 63 | 5 | 92.1% |
| 訪問介護員 | 19 | 71 | 90 | 95 | 5 | 94.7% |
| 栄養士・調理員 | 43 | 64 | 107 | 120 | 13 | 89.2% |
| 介護支援専門員 | 77 | 8 | 85 | 95 | 10 | 89.5% |
| 機能訓練指導員 | 37 | 15 | 52 | 58 | 6 | 89.7% |
| 医師 | 15 | 13 | 28 | 28 | 0 | 100.0% |
| 事務職員 | 52 | 20 | 72 | 78 | 6 | 92.3% |
| 夜間警備員 | 0 | 34 | 34 | 34 | 0 | 100.0% |
| 理学・作業療法士 | 10 | 9 | 19 | 20 | 1 | 95.0% |
| 管理者 | 8 | 0 | 8 | 8 | 0 | 100.0% |
| 運転手 | 0 | 27 | 27 | 29 | 2 | 93.1% |
| 用務員 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 100.0% |
| 合 計 | 874 | 845 | 1,719 | 1,853 | 134 | 92.8% |

☞ 回答した９９事業所の中で介護職員（介護助手除く）の不足数は63人で全職種の不足人数の54.5%となっています。次いで看護職員、栄養士（調理員含む）、介護支援専門員の順です。

☞ この調査(回収率79.2%)から推計すると、雲南地区の介護職員は、全事業所計で1,035人が従事しており、不足人数は80人になります。全職種では、2,170人が従事しており、不足人数は169人になると推計されます。

【問6】「令和2年度に採用された職員は、どの採用ルートで何人ですか。」

| 区分 | 正規職員(人) | 非正規職員(人) |
|----------------------|---------|----------|
| 新卒(高校卒) | 1 | |
| 新卒(福祉系の専門学校卒) | 5 | |
| 新卒(福祉系以外の専門学校卒) | 1 | |
| 新卒(福祉系の短大・大学卒) | | 1 |
| 新卒(福祉系以外の短大・大学卒) | 1 | |
| 転職(医療系職場から) | 11 | 6 |
| 転職(介護職場から) | 34 | 21 |
| 転職(介護職場以外の福祉系職場から) | 3 | 2 |
| 転職(他業種から) | 17 | 25 |
| 復職(介護職場から一旦は離職して再就職) | 2 | 9 |
| 外国出身者 | 2 | |
| その他 | | 7 |
| ・ 定年退職後 | | |
| ・ 医療系職場から一旦離職して再就職 | | |
| ・ 在宅 | | |
| 合 計 | 77 | 71 |

採用した職員のうち、80.4%が介護職場等からの転職採用となっており、近隣の同業他社との人材獲得の競合状態が見られます。

一方で専門学校等からの新卒採用は、6.1%に留まっており、若年層の新規参入が業界全体の課題となっています。



【問7】「職員の確保が難しいのはどのような理由からだと思いますか。」

| 区分 | 項目 | | | | | 件 |
|----|-----------------------------|--|--|--|--|----|
| 1 | 近隣の施設・事業所との介護人材の競合 | | | | | 17 |
| 2 | 施設・事業所の立地条件(中山間地域等) | | | | | 18 |
| 3 | 給料・諸手当が他産業より低い | | | | | 46 |
| 4 | 勤務時間が長い、夜勤がある、休暇がとれない(労働条件) | | | | | 15 |
| 5 | 地域における生産年齢人口の減少 | | | | | 18 |
| 6 | 募集しても事業所に必要な有資格者の応募がない | | | | | 26 |
| 7 | 職場内の人間関係やトラブル(職員が定着しない) | | | | | 6 |
| 8 | 社会的な介護職へのイメージ | | | | | 28 |
| 9 | その他 | | | | | 3 |

☞ 区分3 「給料・諸手当が他産業より低い」 (26%)

区分8 「社会的介護職のイメージ」 (16%)

区分6 「募集しても事業所に必要な有資格者の応募がない」 (15%)

の順で全体の半数以上を占めています。

◎構成市町別の上位理由

雲 南 市 区分3 「給料・諸手当が他産業より低い」 (31%)

奥出雲町 区分6 「募集しても事業所に必要な有資格者の応募がない」 (29%)

飯 南 町 区分5 「地域における生産年齢人口の減少」 (20%)



7. 高等学校・介護福祉士養成施設向け進学・就職等状況調査 (令和2年3月島根県実施)

●高等学校における新規学卒者の進学状況

(単位:人)

| | 卒業総数 | 養成校進学 | (うち県内) | (うち県外) |
|-----|-------|-------|--------|--------|
| H25 | 6,488 | 81 | 64 | 17 |
| H26 | 6,521 | 70 | 48 | 22 |
| H27 | 6,203 | 62 | 40 | 22 |
| H28 | 6,313 | 56 | 44 | 12 |
| H29 | 6,329 | 35 | 26 | 9 |
| H30 | 6,335 | 32 | 20 | 12 |
| R 1 | 6,181 | 41 | 30 | 11 |

●高等学校における新規学卒者の就職状況

(単位:人)

| | 卒業総数 | 介護分野就職 | (うち県内) | (うち県外) |
|-----|-------|--------|--------|--------|
| H25 | 6,488 | 74 | 55 | 8 |
| H26 | 6,521 | 78 | 58 | 19 |
| H27 | 6,203 | 66 | 55 | 11 |
| H28 | 6,313 | 42 | 32 | 10 |
| H29 | 6,329 | 44 | 38 | 6 |
| H30 | 6,335 | 52 | 46 | 6 |
| R 1 | 6,181 | 56 | 51 | 5 |

☞ 介護福祉士養成校への進学者は減少していますが、学卒者の介護分野への就職者数は、やや持ち直している状況です。

●高校生が介護分野への進学・就職を希望した理由

| 理由の分類 | 回答数 |
|------------|-----|
| 介護分野が身近 | 16 |
| 自身の介護体験・実習 | 14 |
| 社会貢献 | 11 |
| 地元への貢献 | 6 |
| 興味・関心があった | 4 |
| 計 | 51 |

「理由の主な記載内容」

- ・保護者が介護分野で働いていることや、学校での職場体験がきっかけとなりました。
- ・自宅近くに介護施設があり、中学時代からイベントに参加したり、介護体験をして介護に関心を持ったから。
- ・人のために役立つ仕事をしてみたいから。
- ・生まれ育った地元に貢献したいから。
- ・介護体験に参加し、「ありがとう」という感謝の気持ちに触れたことで、介護を通じて高齢者の方々の力になりたいと感じたため。
- ・祖父母の介護を通して、自分自身もその仕事に携わりたいと感じるようになったから。

☒ 身近な家族や親族の介護体験や介護現場での福祉学習等が「介護」のイメージを形成するとともに、社会貢献の責務感も芽生え、将来、介護職を目指す志望動機の一つとなると考えられます。

●介護福祉士養成施設への入学状況 (単位:人)

| 介護福祉士養成施設の合計 | 年 度 | | | | | | | | | | | |
|--------------|-----|------|-------|-----|------|-------|-----|------|-------|-----|------|-------|
| | H29 | | | H30 | | | R1 | | | R2 | | |
| | 定員数 | 入学者数 | 充足率 | 定員数 | 入学者数 | 充足率 | 定員数 | 入学者数 | 充足率 | 定員数 | 入学者数 | 充足率 |
| | 215 | 74 | 34.4% | 195 | 57 | 29.2% | 135 | 73 | 54.1% | 105 | 59 | 56.2% |

資料:社会福祉士及び介護福祉士法施行令第5条報告

●介護福祉士養成施設卒業後の就職状況 (単位:人)

| 区 分 | 年 度 | | | | | |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 |
| 卒業者数 | 123 | 134 | 119 | 86 | 74 | 64 |
| 県内就職者数 | 101 | 114 | 97 | 77 | 56 | 51 |
| 県内就職率 | 82.1% | 85.1% | 81.5% | 89.5% | 75.7% | 79.7% |

8. 介護職員数の将来推計と目標の設定

介護職員は介護労働力の中核でその中心的にいることを期待されているのが、介護福祉士です。島根県が平成30度に公表した「島根県地域包括ケアシステム構築支援事業報告書」によると、雲南地区の介護職員数(常勤職員人数)は、2019年(令和元年)は1,023人ですが、今後の生産年齢人口の減少に対して特段の施策を講じず、雇用情勢の変化もないと仮定した場合、2040年(令和22年)には約45%減少し、566人になると推計されています。

要介護(要支援)認定者数は緩やかに上昇していくのに対して、介護職員数が大幅に減る要因は、現在の介護現場で主力として活躍している60・70歳代の介護職員が退職した後に退職補充や新規採用職員の確保ができないためと考えます。

要介護(要支援)認定者数と介護職員の将来推計

(単位：人)

| 保険者 | 要支援・要介護認定者数 | | | | 介護職員数 | | | |
|-----------|-------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | 2019年 | 2025年 | 2040年 | 増減 | 2019年 | 2025年 | 2040年 | 増減 |
| 島根県 | 44,145 | 49,063 | 54,032 | 9,887 | 11,495 | 10,238 | 8,470 | -3,025 |
| 松江市 | 11,906 | 14,573 | 17,575 | 5,669 | 3,424 | 3,199 | 2,779 | -645 |
| 出雲市 | 10,430 | 12,207 | 14,427 | 3,997 | 2,792 | 2,631 | 2,426 | -366 |
| 大田市 | 2,965 | 2,817 | 2,742 | -223 | 714 | 556 | 377 | -337 |
| 安来市 | 2,891 | 3,316 | 3,587 | 696 | 649 | 526 | 390 | -258 |
| 津和野町 | 879 | 795 | 667 | -212 | 103 | 81 | 54 | -49 |
| 吉賀町 | 580 | 625 | 624 | 44 | 142 | 122 | 93 | -49 |
| 邑智郡総合事務組合 | 1,798 | 1,690 | 1,496 | -302 | 384 | 313 | 233 | -151 |
| 浜田広域行政組合 | 6,740 | 6,825 | 6,654 | -86 | 1,791 | 1,599 | 1,266 | -525 |
| 雲南広域連合 | 4,213 | 4,339 | 4,333 | 120 | 1,023 | 814 | 566 | -457 |
| 隠岐広域連合 | 1,743 | 1,875 | 1,928 | 185 | 473 | 396 | 287 | -186 |

※ 要介護認定者数が増加する保険者のうち、2040年において介護職員1人当たりの要介護認定者数が大きい保険者は、安来市(9.2人)に次いで雲南広域連合(7.7人)の見込み。

必要となる介護職員数の将来推計

必要となる介護職員数の将来推計値は、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングの岩名礼介氏が公表されている「人員配置基準に加配を想定した割合」を施設サービス利用者数と在宅サービス利用者数にそれぞれ乗じて算出しました。

介護サービス利用者数から「必要となる介護職員数」を推計

施設サービス利用者数

2.5 人 に対して1 人の職員数

在宅サービス利用者数

5 人 に対して1 人の職員数

として算定【出所：岩名礼介氏】

| 年 | 雲南地区の介護サービス利用者推計値 | | | 必要な介護職員数 |
|-------------------|-------------------|------------|---------|----------|
| 2020 年 (令和2年) | 4,327人 | 施設入所者数 | 1,250 人 | 1,115人 |
| | | 在宅サービス利用者数 | 3,077人 | |
| 2021 年 (令和3年) | 4,325人 | 施設入所者数 | 1,250人 | 1,115人 |
| | | 在宅サービス利用者数 | 3,075人 | |
| 2022 年 (令和4年) | 4,331人 | 施設入所者数 | 1,250人 | 1,116人 |
| | | 在宅サービス利用者数 | 3,081人 | |
| 2023 年 (令和5年) | 4,320人 | 施設入所者数 | 1,250人 | 1,114人 |
| | | 在宅サービス利用者数 | 3,070人 | |
| 2025 年 (令和7年) | 4,323人 | 施設入所者数 | 1,261人 | 1,116人 |
| | | 在宅サービス利用者数 | 3,062人 | |
| 2040 年 (令和22年) | 4,305人 | 施設入所者数 | 1,262人 | 1,112人 |
| | | 在宅サービス利用者数 | 3,043人 | |

👉 「介護職員」とは、介護が必要な方の心身の状態に合わせた食事、入浴、排せつ、着替えなどの身の回りのケアをする職業です。介護施設をはじめ、デイサービス、訪問介護など、介護サービスを提供する事業所のほぼすべてで活躍しています。介護職員は、訪問介護員を除いて資格を有していなくても就業できますが、多くの人は経験を積んで介護福祉士の国家資格取得を目指します。また、介護職員初任者研修や介護職員実務者研修といった研修を修了するなど、専門知識を身につけて従事する人も多くいます。

本計画で目指す介護職員数の目標

雲南地区の高齢者人口は既に減少局面に入っていますが、今後も施設サービス利用者数、在宅サービス利用者数に大きな増減はないと見込まれます。

したがって、既に取り組んできた施策以外に今後、特段の施策を講じず、雇用情勢にも大きな変化がないと仮定した場合は、現在の介護サービス供給量を維持する必要があると考え、本計画では、「必要となる介護職員数」を目標とし、1,116人を確保していくことを目標とします。

| | 現 状 (令和4年度) | 計画最終年度 (令和8年度) |
|---------------|----------------|-------------------|
| 必要な介護職員数 (A) | 1,116人 | 1,116人 |
| 介護職員の推計値 (B) | 1,000人 | 780人 |
| 不足数 (A) - (B) | 116人 | 336人 |
| 介護職員確保の目標数 | 1,116人 | |

● 「介護職員の推計値(B)」について

実際に介護職員として従事していると推計される人数で、島根県地域包括ケアシステム構築支援事業報告書(前頁)及び介護人材確保に関する実態調査(令和3年度実施)を参考としました。

● 「介護職員確保の目標数」について

- ① 今後の施策として介護現場の「間接的業務」へ介護ロボット・センサー・ICT といった介護テクノロジーを導入することにより介護現場の生産性向上を高めていくことや外国人介護職員の採用など各種人材確保の取組みを行うことで、これらの対策がどう人材確保に結びついているのか検証します。その上で、第9期介護保険事業計画策定におけるサービス見込量と整合性を図りながら必要に応じて目標数の見直しも検討します。
- ② 高齢者単独世帯等における家族介護力の低下、認知症高齢者の増加、身体介護や医療依存度の高まりなどにより在宅生活(従前の住まい)を継続することが難しくなった場合、医療や介護を求めて、雲南地区外の新しい“住まい”を求めて転出する高齢者が増えていくと見込まれます。また、利用者減少に伴いサービス供給過多となりつつある地域もあることから、サービス基盤を見直すことで必要となる介護職員数も変動すると考えられます。

- ③ 一方で医療や介護が必要となっても、可能な限り住み慣れた地域で安心して最期まで過ごすことができるように生活支援体制整備の充実や地域の社会資源を活かしたコミュニティの維持等を図り、高齢者の在宅生活を支援する取組みを進めています。（地域包括ケアシステムの推進）
- ④ これらの対策の効果を見極めながら、雲南地区が真に必要としている介護サービス需要量を適切に見込み、それに相応した人材の確保とサービス基盤の維持に努める必要があります。

| | |
|------------------------------|--------|
| 《参 考》 介護職員を含めた全職員数 （P11頁 再掲） | 2,170人 |
|------------------------------|--------|

介護人材確保に関する実態調査(令和3年9月実施)

| 《参 考》雲南地区の高齢者の転入者数・転出者数 (住所地特例者数は除く) | | 転入者数 | 転出者数 |
|---|-------|------|------|
| | 令和元年度 | 73人 | 110人 |
| | 令和2年度 | 74人 | 90人 |
| | 令和3年度 | 62人 | 111人 |

介護保険事業年報

目標の進捗管理

介護職員確保の目標数の進捗管理については、達成状況を3年ごとに介護サービス事業所アンケート調査を実施して確認します。その結果は、雲南広域連合介護保険事業計画審議会で評価を受け、必要に応じて取り組み内容や目標の再検討を行います。

雲南地域第8期介護保険事業計画（令和3年度～5年度）では、人材確保の取組みを重点施策と位置付けており、「介護人材確保の取組みに係る目標」も次のとおり挙げています。

| 介護人材確保の取組みに係る目標 | | 現 状 (令和元年度) | 目標年度 (令和4年度) |
|-----------------|-------------------------------|----------------|-----------------|
| 介護人材充足率 | 介護事業所における従業者の充足感 | 21.0% | 23% |
| ハラスメント発生状況 | ハラスメント発生状況の割合 | 12.3% | 10% |
| 介護事業所稼働率 | 事業所の利用定員に対しての月の平均稼働率が90%以上の割合 | 36.0% | 40% |

9. 介護人材確保の取組みの方向性

関係機関と連携を図りながら、人材確保の取組みを進めます

人材確保に向けて介護事業所は、一定の経営資源や人的資源を投じる必要がありますが、事業規模の小さい事業所等では対応が困難なことも多いことから、地域やサービス種別を超えて、法人間連携を行う取組みは必要なサービス提供を確保するための選択肢の一つとして効果的です。関係機関はそれぞれの専門的立場から広域的・包括的な支援を通して、雲南地区の人材確保に対して相利共生を享受できる関係を構築します。

雲南地域介護サービス事業者団体連絡会

～介護人材確保に向けて事業者による協働体制の構築～

「雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議」からは、人材の確保を必要とする介護事業所は、職員が自分の仕事に対しての社会的価値を見出すことができる環境整備や良好な人間関係による働きやすい職場づくりを進め、求職者や新卒者からも「選ばれる介護事業所」になる視点が大切であるとの意見をいただきました。

介護人材の確保は、長期的なプランに基づき、息の長い取組みが必要となりますが、日々の多忙な介護業務を抱えながらでの事業所の取り組みには人的にも物理的にも限界があることから、まず、地域の介護事業者がサービス種別を超えて協調体制を構築し、効果的な求人活動や合同研修、介護の魅力を伝える活動等を行います。

雲南地域介護サービス事業者団体連絡会の構成団体

雲南地区福祉施設協議会

雲南地域通所介護事業所協議会

雲南地域訪問介護・入浴事業者協議会

雲南地区居宅介護支援事業者協議会

雲南地区訪問看護ステーション協議会

雲南地区グループホーム・小規模多機能事業者協議会

雲南地区介護老人保健施設協議会

雲南広域連合(事務局)・雲南市・奥出雲町・飯南町

雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議

～各団体・関係機関による事業推進の場(プラットフォーム)形成～

介護人材不足という共通課題に対し、各団体・関係機関からそれぞれ専門的立場でご意見・ご提言をいただくことと、広域的な連携により広域連合や市町単位では解決が難しい人材確保の取組みを推進することを目的に、協議体「雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議」を令和3年11月11日に立ち上げました。

参加いただいた団体で実施されている人材確保に関する取組みについても、その事業効果が十分発揮されるよう可能な限り相互に協力していきます。



介護を支える多様な担い手の確保を目指します

生産年齢人口の減少が続く中で、今後の介護人材確保に対しては効果的な妙案がなかなか見出しにくい状況が続いており、さらに、サービス受け入れ人数の制限や介護事業費用の大半を占める人件費の高騰も招き、事業収支の圧迫に繋がっています。

特に、介護業界の中心的担い手となる若者の確保は、各事業所の将来に関わる大きな課題であることから、次代を担う学生の介護分野への進学や就職を支援します。

外国人介護人材の受入れを着実に推進していくこと、高年齢者層の雇用・就業機会の確保や潜在的有資格者の掘り起こしなど、多様な担い手の参入も目指します。

一方で、働き手の絶対数が不足していく中、「人」の採用・補充のみに頼った事業運営は困難になることから、まずは、「職場の人間関係改善」「ロボット、センサー、ICTといった福祉テクノロジーを活用した介護現場の生産性向上」「勤務労働条件の改善」など働きやすい職場環境を整え、職員の離職防止や定着促進の取組みを進め、現役の担い手を支援します。

🏠 この計画では次の3つの「担い手確保」を目指して、取組みを進めていきます。

「次代の担い手に働いてもらうために」

「多様な担い手に働いてもらうために」

「現役の担い手に働き続けてもらうために」

《若年層の介護分野の理解促進》

- あらゆる業界・分野での人材不足が懸念されている中、特に「介護」の職業に対しては一面的なマイナスイメージが流布されていることがあります。中高生などに対しては介護職場の認知度向上に向けた取組みが必要です。また、高校生が将来の進路を考える際に、介護分野への進学意思がありながら、保護者等から理解を得られず進路変更したという状況は、できる限り回避できるように啓発活動を進めていく必要があります。
- 介護のイメージと実際の現場のギャップがないように適切な情報発信に心がけなければ、かえって学生、保護者、教職員等の不信を招く可能性もあります。介護職という高齢期の人間を支える対人援助職の「プロ」としての専門性が、社会的に評価される仕組みを社会全体で共有することが、介護業界の人材確保に繋がる有効な取組みを見出すことになります。
- 求人活動については、求人情報を掲載するだけの従前の募集方法だけでは採用に繋がらなくなっています。厚生労働省の職場情報総合サイト「しょくばらぼ」など人材情報サービスのポータルサイトや YouTube、インスタグラムといった SNS などを活用した採用戦略を通して若者にアプローチすることは効果的です。SNSは他の採用方法に比べてもコスト削減もできるので事業所にとっては大きなメリットです。

■具体的な取組み

- ・中学校・高校での“介護の仕事の出前講座” 認知症サポーター養成講座等の開催
- ・介護の入門的研修の実施
- ・市報、町報等を活用した介護の魅力等の情報発信
- ・介護人材採用力向上セミナーの開催

《教育機関との連携》

- 介護福祉士養成校は雲南地区にはありませんが、県内にある同校からは将来の介護の担い手となる入学者数が定員に満たないとの報告をいただきました。この厳しい状況を単に地区外にある学校の経営上の問題としてとらえるのではなく、圏域や行政区域を越えて、将来の介護人材を育成する介護システムの不可欠な基盤として同校との様々な連携を模索していきます。

- 介護を志す生徒に対しては、同校への入学を後押しできるように島根県(教育委員会)にも要望しながら、高校の先生や保護者の理解が得られるように教育機関等との連携を探っていきます。
- 雲南広域連合は、旅行情報誌をきっかけに平成25年度に広島文教大学と地域連携協定を締結して、これまで観光分野を中心に連携の輪を広げてきました。 今後は、介護予防講演会等を共同で開催しながら、介護・福祉の推進や人材育成といった分野においても協定を活かした取組みを推進していきます。

■具体的な取組み

- ・介護福祉士養成校との連携構築
- ・広島文教大学の大学祭等での企画

2 「多様な担い手」に働いてもらうために

《外国人介護人材の受入れの促進》

- 今後、雲南地区における生産年齢人口が先細りしていく中、不足する介護人材の総量を補うためには、現実としてその一部を外国人介護人材に頼らざる得ない厳しい状況になりつつあります。 昨年度、雲南広域連合が管内介護事業所に対して行った「介護人材確保に関する実態調査」の中で、「外国人労働者の採用を前向きに検討しているか」という設問に対しては、全体で28%の事業所が前向きに考えており、平成元年度の同様な調査より受入れに前向きな事業所が増えつつあります。
- コロナ禍による外国人の入国制限のため、受入れが思うように進んでいないことありますが、まだ、雲南地区において外国人を雇用している事業所が一部に限られているのは、実際に外国人を採用した場合の日常生活における課題や制度への懸念等が払拭されていないからだと考えます。

実際に雇用している事業所の状況や受入れ効果、課題は何か、また、どのような反省点があるのか等を学ぶ機会を設け、外国人介護職員の受入れを促進します。

■具体的な取組み

- ・介護事業所を対象とした外国人介護人材受入れ説明会の開催
- ・県の補助制度(地域医療介護総合確保基金)を活用した外国人受け入れの環境整備

《介護人材のすそ野拡大》

- 介護未経験者の介護分野への参入や家庭での介護力強化を促進するために、「介護の入門的研修事業」や在宅・施設を問わず介護職として働く上で基本となる知識・技術を習得できる「介護職員初任者研修事業」は、地域医療介護総合確保基金を活用した広域連合の基本的な人材確保対策事業として今後も継続して開催します。
- 介護人材の参入を進めるにあたり、その中核的機能を担うことが期待されている福祉人材センター、ハローワーク、介護労働安定センター等と緊密な連携のもと、介護人材のマッチング強化による就業支援事業「福祉のお仕事相談会」等、人材育成研修、経営改革のための指導などに広域連合・市町も積極的に協力します。
- 人手不足が深刻化する反面、シルバー人材センター等の連携により前期高齢者を中心に元気なシルバー世代が今の介護業界において主力となって就労しています。
- 県福祉人材センターは福祉分野への就労を希望する者への職業紹介等を実施する指定法人です。地域における潜在介護福祉士の届出制度を設け、離職者の把握と求職者への情報提供等の総合的な支援を行い、介護福祉士の再就業を促進しています。

■具体的な取組み

- ・介護の入門的研修、介護職員初任者研修の開催
- ・介護支援専門員確保育成事業の実施

3 「現役の担い手」に働き続けてもらうために

《介護事業所に従事する職員の処遇改善》

- 介護人材確保に関する実態調査等によると、介護従事者の離職理由として給与、諸手当が他産業より低いことをあげる割合が高くなっています。今後も島根県、市長会等を通じて介護報酬の抜本的引上げを国へ働きかけていきますが、介護従事者の賃金水準の向上については、現在のところ、各事業所の経営努力と介護職員等特定処遇改善加算を中心とした各種加算によるものが中心です。
- 処遇改善加算を取得している事業所は賃金引き上げだけでなく、「経営理念の明確化」「健康管理」「業務改善」「やりがいの醸成」などの項目が未取得事業所よりも実施率が高く、働きやすい職場づくりに対する意識も向上していると思われます。

雲南地区では7割程度の約100事業所が加算を取得しており、引き続き各事業所の取得率向上を目指していきます。また、介護職員以外の職員の処遇改善の遅れが目立つようになってきていますので、対象者の一層の拡大も要望していきます。

■具体的な取組み

- ・市長会等を通じ、介護報酬制度による処遇改善策拡大について国・県への働きかけ
- ・事業所の介護職員処遇改善加算等の取得促進

《働きやすい職場づくり、魅力ある職場づくり》

- 雲南地区の介護現場は、女性の方が約76%を占め、特に訪問介護職員を中心に多くの女性の方が活躍している職場となっています。また年代別には60歳代の女性職員が突出している状況です。今後も働き続けてもらうために家事や育児がしやすい各種休暇制度の拡充、心身の不調、腰痛の発生等を予防・減少させるために身体的負担を軽減する労働環境の改善により、「ずっと働きたい」と感じられる職場づくりが人材の定着には欠かせません。
- 介護現場のハラスメント対策は大切ですが、施設・事業所だけでは取組みに限界があることから、行政や地域の関係者との連携が必要です。
- 介護職員の実践的スキルを客観的に評価する「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」の導入や職場内での人材育成の取組みは「自分が利用者や職場に役立っているという社会的満足度」を感じる機会となり、牽いては利用者へのケアの向上にもつながります。
- 雲南地区内においても事業所の立地場所にかかわらず、自分の職場で人材を育成しようとする事業所は、若年人材の定着率も高く、わざわざ遠方から通勤してくる職員もいるなど介護人材確保に成功しているケースもあります。そうした事業所の採用方法、人材育成の理念や運営のあり方等は大いに参考となります。
- 介護事業は基本的には主要な部分を人間の労働力に頼る労働集約型サービスですが、これまでの固定概念を見直して「介護職員の身体的負担軽減」や「サービスの質的向上」を目的に情報通信技術・介護ロボット・センサーなどの導入することは、「介護現場の生産性向上」のみならず、新型コロナウイルス感染症感対策としても効果的です。
- （公財）介護労働安定センター発表によると介護事業所は雇用環境の改善などにより介護職員の離職率は下げ止まり傾向にあり、人材の不足感が少し和らいでいる兆しも感じられます。しかし、依然として新規採用職員の早期離職率は高いことから、採用前の職場

体験や職場の良い面だけでなく、悪い面など事前に十分な情報提供をして、就職後の現実とのギャップが発生しないようにします。

■具体的な取組み

- ・県の補助制度(地域医療介護総合確保基金)を活用した ICT 等の導入促進等
- ・介護施設職員新任職員合同研修事業(若手職員交流推進事業)の開催

コロナ禍における人材の採用活動

人材の採用にあたっては、今後も学生優位の「売り手市場」が続くとみられ、今後、ますます人材の争奪戦は激化し、特に介護人材の有効求人倍率は他産業と比較して高い水準で推移していくと思われます。

一般企業等においても、新型コロナウイルス感染症拡大を受け、オンライン説明会やオンライン面接が主流となり、ネット上では多くの求人、求職情報が流れています。特に SNS を活用した就職活動は、学生や新卒者にはもはや不可欠なツールであることから、介護事業所においても就職希望者のために、採用資料はすべてホームページからダウンロードを可能にしたり、従来の募集方法に加えてネットを活用した採用活動も充実させ、広報や募集手段の多様化を進めることが大切です。

コロナ禍における人材の育成活動

新型コロナウイルスの感染拡大で各業種の働き方も大きく変化し、在宅勤務の推進や WEB 会議の活用などが一気に浸透し、オンラインでの職務遂行が進んでいます。

また、人材の育成や質の向上のためには、職場や関係機関の研修に加え、資格取得に関わる外部の法定研修の受講が必要ですが、集団での研修実施ができなくなるなど大きな影響が出ています。今後の研修形態は、参加人数を減らして複数回開催したり、リモートでの研修や YouTube 配信などが主流になると思われることから、各事業所においてもオンラインの環境等を整えて参加できる体制を構築していきます。

介護専門職養成校の学生にとっては、介護技術を習得する場として、介護現場での学習の機会は欠かせませんが、多くの介護現場で実習が難しくなっています。職場体験は介護職のミスマッチ防止や理解促進に効果的であることから、養成校と介護事業所が連携し、現場実習の代替手段を用意したり、感染防止を徹底した上で受け入れを行っていくことが大切です。

10. 雲南広域連合と構成市町の役割分担

雲南広域連合と構成市町は介護サービス事業者団体連絡会や地域会議等と連携を図りながら、関連する事業に対して可能な限り一元的な取組みを行います。

また、介護人材の充足状況や地域の社会資源は市町ごとに大きく異なることから、構成市町では人材確保に関わる独自事業や地元高等学校・中学校での福祉学習など中心に地域の実情に合った取組みを進めます。

構成市町の役割

■介護人材確保に関わる独自事業の推進

雲南市

| 事業名 | 事業内容(助成内容) |
|------------------|--|
| 雲南市介護人材確保対策事業 | 介護への関心を深めることを目的に、市内高校の生徒を対象に授業を通して介護の仕事のやりがいや魅力を伝える。 |
| 雲南市企業人材確保支援事業交付金 | 人材不足業種を営む事業主に対して、UIターン者の採用時に支給された入社支度金等を助成する。 |

奥出雲町

| | |
|---------------------|----------------------------------|
| 奥出雲町介護人材確保対策奨励金交付事業 | 町内の介護事業所に就職するUIターン者に対して奨励金を交付する。 |
|---------------------|----------------------------------|

飯南町

| | |
|----------------|--|
| 介護福祉士支度金制度 | 介護福祉士として飯南町の福祉施設に就職する者に支度金を支給する。 |
| 医療及び福祉従事者対策助成金 | 介護福祉士を目指す学生に対し、卒業後直ちに飯南町内の福祉施設で4年以上勤務することを条件に助成金を支給する。 |

■高等学校との連携推進

各市町は地元県立高等学校や中学校と連携して生徒を対象にした“福祉(介護)の仕事の出前授業、認知症サポーター養成講座、魅力化事業”など今後も継続して実施していきます。

また、市報・町報等を活用して出前授業の様子等を紹介し、介護現場の認知度向上に向けた取組みも行います。

■地域会議との調整

| 市 町 | 地域会議の名称 |
|---------|-----------------|
| 雲 南 市 | 雲南市社会福祉法人連絡会 |
| 奥 出 雲 町 | 奥出雲町医療・介護ネットワーク |
| 飯 南 町 | 飯南町福祉施設協議会 |

雲南広域連合の役割

■ 介護人材確保対策事業の推進

| 事業名 | 事業内容(助成内容) |
|------------------------|--|
| 介護施設職員新任職員合同研修事業（委託事業） | 新任の介護施設職員(概ね採用から3年まで)を対象に人材の定着を目的とした研修の実施 |
| 介護職員初任者研修事業（補助事業） | 介護に携わる者が業務を遂行するために、基本的な介護技術等の取得を目的とした研修事業を実施する社会福祉法人に対して補助する。 |
| 介護支援専門員確保育成事業(補助事業) | 実務に就いていない潜在的な介護支援専門員が実務に就く場合など介護支援専門員の法定研修を受講する職員を支援する介護事業者に対して補助する。 |
| 居宅介護支援利用促進事業（補助事業） | 介護支援専門員の人的不足に対応するため、通常の事業の実施区域を越えてサービスの提供を拡大する居宅介護支援事業所に対して補助する。 |
| 介護に関する入門的研修事業(委託事業) | 介護未経験者が介護に関する基本的な知識・技術を身に着けることを目的とした研修の実施 |

■ 全体会議との調整(事務局)

雲南地域介護サービス事業者団体連絡会

雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議

1 1. 会議記録「雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議」

日時：令和3年11月11日（木）

場所：雲南広域連合 3階大会議室

《開 会》

1. 石飛雲南広域連合長あいさつ
2. 出席者紹介
3. 介護人材確保に関する実態調査の報告
報告者：介護労働安定センター島根支部
4. 各団体・関係機関からの紹介
17団体から介護人材確保の取組み等の紹介
5. 意見交換（進行：雲南広域連合長）
テーマ（1）介護のイメージアップについて
（2）外国人材の確保について
（3）若年世代の新規参入について

《閉 会》

～参加いただいた皆様からのご意見（一部抜粋）～

- 介護福祉士養成施設の入学者(卒業者)が減少しており、将来の介護を担う人材の先細りに歯止めがかからない。
- 介護職になるための意志がありながら、親等に反対されて進路を変更する生徒も多い(今の高校生は親の言うことをよく聞く)。親は、子どもの職業選択において社会的評価や名誉、生活ができる給料や安定感等を期待して、子どもの背中を押す。
- 若年期からの介護・福祉の体験や身近な家族の介護体験等を通して、子どもは死生観や福祉感を学び、社会貢献の意識も芽生えてくる。
- 人材確保に向けて関係機関で様々な支援制度が用意されているが、まずは本人が介護に興味と関心を抱き、将来の選択肢の一つとなるような気持ちを育てることが大切。
- 介護職場の見かけのイメージアップより、介護職の社会的意義が評価されることが大切。
- 高校の授業で行った介護の出前講座がきっかけとなり、生徒が専門学校へ進学し、その後、うちの法人の介護事業所で働きたいと言ってくれた。
- 外国人材の確保は事業所単位での取り組みは難しく、関係機関の支援をお願いしたい。
- 介護現場を広報で紹介するなど介護の社会的評価や認知度を高める仕組みの構築を。
- 各事業所では職場の人間関係改善や仕事のやりがいなど魅力ある職場づくりに努めること。
- 雲南地区の医療・福祉の求人数が伸びている。また、年齢層の高い求職者が増加している。
- 介護現場の様子を知ってもらうために DVD 作成や YouTube で配信している。
- 各団体・機関の人材確保事業の効果が高まるよう、この推進会議の連携に期待している。

【雲南広域連合長あいさつ】

本日は、「雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議」を開催するにあたり各団体・関係機関の皆様にご案内を申し上げたところ、公私ともにご多用の中、広島文教大学の小川先生をはじめ、多数の皆様のご参加をいただき、誠にありがとうございます。

また、日頃より雲南地区に対してそれぞれのお立場でご理解・ご支援をいただいておりますこと、改めまして感謝申し上げる次第です。

さて、ここ雲南地区においては、今後も要支援・要介護認定者数や高齢者のみ世帯数は、増加し続けることが見込まれる一方で、少子高齢化・人口減少社会は全国に先駆けて特に顕著であり、高齢者を支える現役世代が急激に減少しています。

全産業的に人手不足感が強まっている中で、特に介護分野での人材確保はより厳しくなり、サービス基盤整備の断念や介護サービス利用者の受入れ制限、また介護事業の休止・廃止の相談を受ける機会も増え、高齢者の生活を支える介護サービスの提供体制に支障が生じ始めており、対策の強化が急務となっています。

また、通常の人材確保ベースでは間に合っておらず、人的制限の影響が徐々に色濃くなる中、介護人材不足は各法人の経営上の問題や業態に応じた人員基準の問題にとどまらず、介護保険制度の信頼と維持に対して最大のリスクとなりつつあります。

こうした状況を鑑みこの度、雲南広域連合では雲南地区内外の教育機関、支援団体、行政等の様々なお立場の皆様一堂に会していただき、雲南地区の介護人材を地域全体でどのように確保していくべきか、議論していただく場として新たに「雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議」を立ち上げる運びとなりました。

本日は、ご出席の皆様方から各団体・関係機関のご紹介や介護人材や学生の確保・育成に係る事業等のご説明をいただくこととしていますが、この会議を契機にして各団体・関係機関の事業がより効果的な施策となり、さらに新しい連携・協調に発展しますようご期待申し上げます。

介護事業の人材不足は、短期的に解決できる問題ではなく、長期的な視点に立ちながら地道に知恵を絞り、相互の連携や工夫を重ねていくことが大切であると考えます。今後とも、雲南地区に対してご支援・お力添えをいただきますよう何卒よろしくお願い申し上げます。

本日は、限られた時間ではございますが、人材について幅広いご議論をいただき、有意義な会議となりますよう重ねてお願い申し上げ、開会のご挨拶と致します。

令和3年11月11日

雲南広域連合 連合長 石 飛 厚 志

【推進会議出席者】

(順不同、敬称略)

| | 所属団体・関係機関名 | 役職名等 | 氏 名 |
|----|---------------------------|--------------|--------|
| 1 | 広島文教大学人間科学部 | 教授 | 小川 真史 |
| 2 | 島根リハビリテーション学院 | 教務部長 | 鈴木 哲 |
| 3 | 島根リハビリテーション学院 | 理学療法学科長 | 内田 芙美佳 |
| 4 | 学校法人 坪内学園 | 副理事長 | 坪内 美和 |
| 5 | 島根総合福祉専門学校 大阪健康福祉短期大学 | 校長 学科長代理 | 堅田 知佐 |
| 6 | トリニティカレッジ出雲医療福祉専門 学校 | 事務部長 | 國岡 義広 |
| 7 | 島根県立三刀屋高等学校 | 進路指導主事 | 佐野 剛 |
| 8 | 島根県立飯南高等学校 | 進路指導部長 | 足立 勝一 |
| 9 | ハローワーク雲南 | 統括職業指導官 | 原田 義久 |
| 10 | 島根県健康福祉部高齢者福祉課 | 企画幹 | 勝部 祐二 |
| 11 | 島根県雲南保健所 | 主幹 | 中島 和子 |
| 12 | 介護労働安定センター島根支部 | 支部長 | 大呂 宗久 |
| 13 | 介護労働安定センター島根支部 | 介護労働インストラクター | 隅田 智司 |
| 14 | 一般社団法人 日本・山陰国際サポートセンター | 常務理事 | 新出 雄彦 |
| 15 | 島根県社会福祉協議会 | 法人支援部長 | 黒崎 真也 |
| 16 | 雲南市社会福祉協議会 | 事務局長 | 杉原 昭見 |
| 17 | 雲南市社会福祉協議会 | 在宅福祉部長 | 吾郷 勇二 |

| | | | |
|----|--------------------------|--------|--------|
| 18 | 奥出雲町社会福祉協議会 | 事務局次長 | 長瀬 健太郎 |
| 19 | 飯南町社会福祉協議会 | 事務局長 | 景山 知充 |
| 20 | 特別養護老人ホームさくら苑 | 苑長 | 福島 宏芳 |
| 21 | デイサービスだんだん | 所長 | 百合澤 満 |
| 22 | 特別養護老人ホームむらくも苑 | 施設長 | 梅木 浩美 |
| 23 | JAしまね雲南すずらん福祉センター | 福祉事業課長 | 永瀬 幸美 |
| 24 | 奥出雲居宅介護支援事業所 | 管理者 | 藤原 宣樹 |
| 25 | 看護小規模多機能型居宅介護事業所 とちのみ | 管理者 | 大島 真澄 |
| 26 | 雲南市健康福祉部長寿障がい福祉課 | 次長 | 糸原 幸子 |
| 27 | 奥出雲町健康福祉課 | 課長 | 杠 康彦 |
| 28 | 飯南町保健福祉課 | 課長 | 小玉 千恵 |
| 29 | 雲南広域連合 | 連合長 | 石飛 厚志 |
| 30 | 雲南広域連合 | 事務局長 | 長谷川 和男 |
| 31 | 雲南広域連合介護保険課 | 事務局次長 | 安部 敏博 |
| 32 | 雲南広域連合介護保険課 | 課長補佐 | 和栗 慎樹 |
| 33 | 雲南広域連合介護保険課 | 課長補佐 | 福間 守 |
| 34 | 雲南広域連合介護保険課 | 主幹 | 野原 一字 |
| 35 | 雲南広域連合介護保険課 | 主任主事 | 藤原 裕子 |

巻末資料

雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議開催要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、介護人材に関わる団体が介護施設・事業所における介護人材の現状に対する共通理解を持つとともに、関係団体で実施されている介護人材確保に係る制度、事業の有効活用、新たな取組等により、介護現場において安定した質の高いサービスを提供し、被保険者の自立支援又は重度化防止を図り、住民が地域においていつまでも自立した生活を送れるよう、雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議（以下「会議」という。）の開催に関し必要な事項を定めるものとする。

(協議事項)

第2条 会議において、次に掲げる事項を協議する。

- (1) 介護人材の確保及び定着の対策に係る情報共有及びに実態把握に関すること。
- (2) 介護人材の確保及び定着の対策に係る推進計画に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、介護人材の確保及び定着の対策に関すること。

(組織)

第3条 会議の参加者は、次に掲げる機関に対し雲南広域連合長が依頼する。

- (1) 介護事業に関する職能団体又は事業者団体
- (2) 介護職員を養成する団体
- (3) 介護人材確保に関する支援団体
- (4) 行政機関
- (5) その他雲南広域連合長が必要と認める者

(庶務)

第4条 会議の事務は、介護保険課において処理する。

(参加者の謝金及び費用弁償)

第5条 会議の参加者の謝金は、日額6,400円とする。ただし、第3条第4号に規定する参加者には、支給しない。

2 会議の参加者の費用弁償については、雲南広域連合非常勤職員の報酬及び費用弁償条例（平成11年雲南広域連合条例第14号）の規定を準用する。

(委任)

第6条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、雲南広域連合長が別に定める。

附 則

この告示は、令和3年4月30日から施行する。

