

平成 30 年度 老人保健事業推進費等補助金
老人保健健康増進等事業

中山間地域等の医療、介護人材の確保のための
先行事例の検証と多様な専門職養成施設、
関係機関との連携に関する調査研究事業
報 告 書

平成 31(2019)年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

**中山間地域等の医療、介護人材の確保のための先行事例の検証と
多様な専門職養成施設、関係機関との連携に関する調査研究事業
報告書**

目 次

第1章 事業実施概要.....	1
1. 事業の目的	1
2. 事業の進め方	2
第2章 市町村調査.....	6
第1節 調査実施概要.....	6
第2節 回収状況.....	7
第3節 調査の結果の詳細.....	7
1. 職員確保の状況	7
(1) 職員確保の難しさ	7
(2) 専門職で確保が困難だと思う職種.....	17
(3) 介護職員確保が困難な状況の情報入手先.....	19
(4) 介護職員確保が困難なことによって生じている現象	21
2. 介護職員の確保・定着の取り組みについて.....	24
(1) 市町村としての介護職員の確保の支援・対応への考え	24
(2) 介護職員の確保・定着の取り組み.....	26
(3) 介護職員の確保・定着の取り組みの実施が難しい理由.....	27
(4) 介護職員の確保・定着の取り組み内容.....	29
(5) 介護職員の確保・取り組みの内容として、最も力を入れているものと、その事業の概要	33
3. 介護福祉士養成施設等の連携や提携状況.....	36
(1) 介護サービスの充実・強化等を目指した連携や提携の有無.....	36
(2) 連携・提携内容	37
4. 介護職員の確保・定着に関して中国四国厚生局、厚生労働省、県へ期待する役割、施策	43
5. 市町村内の介護施設・事業所	45

第3章 事例調査	52
1－1) 出雲市健康福祉部高齢者福祉課	53
1－2) 出雲地域介護保険サービス事業者連絡会	55
1－3) トリニティカレッジ出雲医療福祉専門学校	57
2) 岡山県新見市	58
3) 鳥取社会福祉専門学校	61
4) 鳥取県日野郡日野町	64
5－1) 広島県立吉田高等学校	67
5－2) 安芸高田市	69
第4章 介護福祉士養成施設アンケート	71
第1節 調査実施概要	71
第2節 調査の結果の詳細	77
1. 介護福祉士養成学科・コース在学生の実習の状況	77
2. 在学生に対する就学支援の取り組み状況	80
3. 「介護施設・事業所における介護福祉士の確保・定着・育成を支援する各種取組」の 実施状況	81
(1) 卒業生に対する卒後教育	81
(2) 卒業生向け以外の「介護福祉士」向け研修や学習支援	84
(3) 離職者訓練生の養成施設への受け入れ	85
(4) 実務者研修受講者等に対する支援	86
(5) 小中学校、高等学校の生徒、学生、保護者、教職員等に対する啓発、情報提供	87
(6) 介護現場職員に対する介護技術やチームマネジメント手法等に関する指導や 教育	89
(7) 地域住民等に対する介護技術研修実施	90
(8) 介護福祉士の子育てや家族介護後の復職支援	91
(9) その他の取組	92
4. 外国人留学生の受け入れ状況	93
(1) 受け入れの方針、評価、課題について	93
(2) 外国人留学生の受け入れについて、今後の中長期的な展望や意見、要望	95
5. 自治体や地域の多機関等と協働連携した介護福祉士の確保等に関する環境整備に ついて、今後の役割発揮意向	96
6. 自由提案:効果的な多機関協働・連携事業	97

第5章 介護福祉士養成施設教職員ワーキンググループ(意見交換会)	98
第6章 介護福祉士養成施設卒業生グループインタビュー	102
第1節 調査実施概要	102
第2節 調査結果	105
1. 参加者の基本属性	105
2. 介護の仕事に興味を持ったきっかけや理由	105
3. 介護福祉士養成施設に入学するまでの経緯	106
(1) 学校を決めた理由	106
(2) 介護の仕事を希望することに対する高校の進路相談、家族の反応等	108
4. 介護福祉士養成施設で学んだこと等について	108
5. 就職先の選択について	110
(1) 就職する地域の選択方法	110
(2) 就職する施設選択の方法、就職に関する学校の支援等について	112
6. 仕事内容や研修等に関して	113
(1) 介護の仕事のやりがい、楽しいと感じるとき、今後の目標等	113
(2) 介護の仕事が辛いと感じるとき、介護の仕事を続ける不安	116
(3) 働いている施設等の職員の状況	118
7. 中国地方での就職に関して	119
8. 中学生、高校生へのメッセージ等	122
第7章 まとめ	124

調査票

第 1 章 事業実施概要

1. 事業の目的

わが国において、医療、介護等の現場における専門職の確保は厳しい状況にあり、特に中山間地域についてはその状況は一層深刻なものである。地域における多様な地域資源、関係専門機関や行政等との連携・協働を推進して、中山間地域等における施設・事業所に就労する医療、介護の専門職の確保定着を図ることが喫緊の課題となっている。

本事業では、上記の課題意識に基づいて、中山間地域等の自治体のニーズを踏まえつつ、医療、介護等の専門職（主に、介護福祉士）の確保と定着について、現状分析を行い、その結果に基づいて、中山間地域等の施設・事業所における医療、介護の専門職（特に介護福祉士）の確保定着を推進する方策について提言を行うことを目的とした。

調査検討では、特に地域内の専門職養成施設が「医療、介護等施設・事業所」、「自治体（県及び市町村）」、地方厚生局その他各種地域資源と連携して医療、介護の専門職の確保定着を推進する方策のあり方に焦点を当て、特に、以下の2つの取組みについて検討することとした。

- ①養成施設の卒業生が就職した中山間地域等の施設・事業所において、就業継続する(定着する)ことを支援する事業
- ②当地域内の中学校や高等学校の生徒や教職員、保護者等に対する効果的な啓発事業を実施する取組み

2. 事業の進め方

(1) 調査研究委員会の設置

事業の進め方や調査結果について分析・検討するために、以下の「中山間地域等の医療、介護人材の確保等に関する調査研究委員会」を設置した。

委員長は広島国際大学教授上原千寿子氏、委員は、学識者、介護事業者、介護福祉士会、自治体、関係団体等 10 名とした。

オブザーバーとして、中国四国厚生局 健康福祉課、地域包括ケア推進課が参加した。

事務局は三菱UFJリサーチ&コンサルティングとした。

(敬称略)

【委員長】

上原 千寿子 広島国際大学医療福祉学部 教授
公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会 理事

【委員】

(学識経験者)

松原 由美 早稲田大学人間科学部 准教授
丸山 法子 一般社団法人リエゾン地域福祉研究所 代表理事

(事業者、関係団体等)

遠部 敦也 (広島県社会福祉法人経営者協議会 理事)
社会福祉法人聖恵会 法人事務局 局長
堀部 徹 (一般社団法人岡山県老人保健施設協会推薦)
医療法人紀典会 専務理事 (老人保健施設エスペランスわけ)
安田 国彰 (一般社団法人山口県介護福祉士会推薦)
社会福祉法人高森福祉会
特別養護老人ホーム高森苑 施設長補佐
宮本 一郎 公益財団法人介護労働安定センター 鳥取支部 支部長

(自治体)

渡邊 利恵 島根県健康福祉部高齢者福祉課 調整監
毛利 久子 広島県庄原市高齢者福祉課 課長

【オブザーバー】

中国四国厚生局 健康福祉部 健康福祉課
中国四国厚生局 健康福祉部 地域包括ケア推進課

【事務局】 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

星芝 由美子 社会政策部 主任研究員
国府田 文則 共生社会部 主任研究員
鈴木 陽子 共生社会部 主任研究員
山本 将利 経済政策部 主任研究員

各回委員会・会合等の開催時期・検討テーマ

	時期	議題
第1回	10月15日	①事業計画書案の報告 ②委員による各県の取り組み等の報告 ③アンケート・グループインタビューの実施概要・調査票案の検討 ③-1.市町村向けアンケート ③-2.養成施設向けアンケート ③-3.グループインタビュー ④先行事例の訪問調査候補について:委員の推薦等
交流会	10月15日	①各県の地域医療介護総合確保基金の担当者による交流会・意見交換会の開催 ①-1.地域医療介護総合確保基金による取組 ①-2.その他の取組
第2回	2月18日	①調査の進捗報告
第3回	3月11日	①調査の進捗報告 ②調査結果を踏まえ、対応方策についての議論(報告書案の検討)
調査結果報告会	3月18日	○日本介護福祉士養成施設協会の会員の方等を対象に、調査結果を提示、結果の分析や考察、施策の在り方に関するご意見をいただく。

(2) 調査の実施

① 既存情報の収集

中国地方の5県や福祉人材センター等が実施している調査やデータ等の既存情報を収集した。

② 自治体調査における取組状況の把握調査

②-1. 各県における取組状況の把握

(ア) 把握内容・テーマ

- 地域医療介護総合確保基金による取組・事業の実態
- その他の取組・事業の実態

(イ) 方法

- 公表資料の整理(中国地方の5県共通項目や単独事例の整理、全国からユニークな取り組みを公表資料から整理)
- 意見交換会の開催

②-2. 市町村における取組状況の把握

(ア) 把握内容・テーマ

- 市町村における介護専門職の確保定着推進に関する取組・事業の実施状況
- 介護専門職の養成施設との連携等の実態把握

(イ) 方法

- 市町村介護基盤整備担当部署に対する郵送アンケート

③ 中国地方の介護福祉士養成施設に対するアンケート

中国地方の中山間地域や離島における介護福祉士の確保、定着、育成に関する中国地方に立地する介護福祉士養成施設の取組状況について把握するために、中国地方に立地する介護福祉士養成施設（全数）に対する郵送アンケートを行った。

主なテーマは以下のとおりとした。

【主なテーマ】

1. 概況
2. 在学生の概況
3. 2017 年度の卒業生の概況
4. 介護福祉士養成学科・コース在学生の実習の状況
5. 在学生に対する就業継続支援の取組状況
6. 「介護施設・事業所における介護福祉士の確保・定着・育成を支援する各種取組」の実施状況
7. 他養成施設（全国、中国地方）における「中山間地域や離島の介護施設・事業所における確保・定着・育成における養成施設と多機関等との協働連携事例」紹介
8. 外国人留学生の受け入れ状況と今後の意向
9. 中国地方の中山間地域・離島における効果的な“介護福祉士養成施設と多機関協働・連携事業”の提案
10. 当取組に対する今後の役割発揮意向

④ 介護福祉士の養成施設卒業生等に対するグループインタビュー

中国地方に立地する介護福祉士養成施設の卒業生（介護福祉士）に対して、地域内・外の介護サービス施設・事業所に就職した理由や今後のキャリア展開意向等についてグループインタビューを行い、中山間地域等の施設・事業所に就職し、継続就業することを阻害している要因、確保定着を促進するために必要な支援等を把握し、中山間地域等の施設・事業所における介護人材の確保定着を促進する方策の検討に資する情報を収集した。

⑤ 先行事例調査

介護人材の確保、定着のための先行的な取り組みを実施している市町村、養成施設、関係団体等を対象に、訪問ヒアリングを実施した。上記②③の結果より抽出した事例を対象とし、市町村と介護福祉士養成施設や団体等が連携して取り組んでいる事例に特に注目した。

⑥ 調査結果の報告会の実施

本事業の成果を踏まえ、介護福祉士養成施設の教職員を対象に本事業の調査結果の報告会を開催し、参加者から結果の分析や考察、施策の在り方に関する示唆をいただいた。

第2章 市町村調査

第1節 調査実施概要

(1) 目的

市町村における介護福祉士等介護職員の確保定着推進に関する取組・事業の実施状況を把握し、また、介護福祉士養成施設との連携等の実態を把握することを目的とする。

(2) 対象

中国地方の全市町村（107 市町村）

(3) 調査手法

郵送配布・郵送回収

(4) 調査期間

平成 30 年 11 月 20 日～12 月 6 日

※回収状況を考慮し、12 月 12 日までに当社到着分を対象に集計を行った。

(5) 調査項目

○介護福祉士等の確保の状況

○介護職員の確保・定着の取り組みについて

○介護福祉士養成施設等の連携・提携

○介護職員の確保・定着に関して中国四国厚生局、厚生労働省、県へ期待する役割、施策

○市町村内の介護施設・事業所

／等

第2節 回収状況

調査票の回収数は68件、回収率は63.5%であった。

	対象数 (発送数)	回収数	回収率
鳥取県	19	8	42.1%
島根県	19	15	78.9%
岡山県	27	18	66.7%
広島県	23	15	65.2%
山口県	19	12	63.2%
合計	107	68	63.5%

第3節 調査の結果の詳細

1. 職員確保の状況

(1) 職員確保の難しさ

① 介護保険の入所施設

介護保険の入所施設において、「介護福祉士」の確保は、「難しい」が45.6%、「非常に難しい」が19.1%であった。「その他の介護職員」の確保は、「難しい」が42.6%、「やや難しい」が23.5%であった。

② 訪問介護事業所

訪問介護事業所の「介護福祉士」の確保は、「難しい」が44.1%、「非常に難しい」が25.0%であった。「その他の介護職員」の確保は、「難しい」が39.7%、「非常に難しい」が23.5%であった。

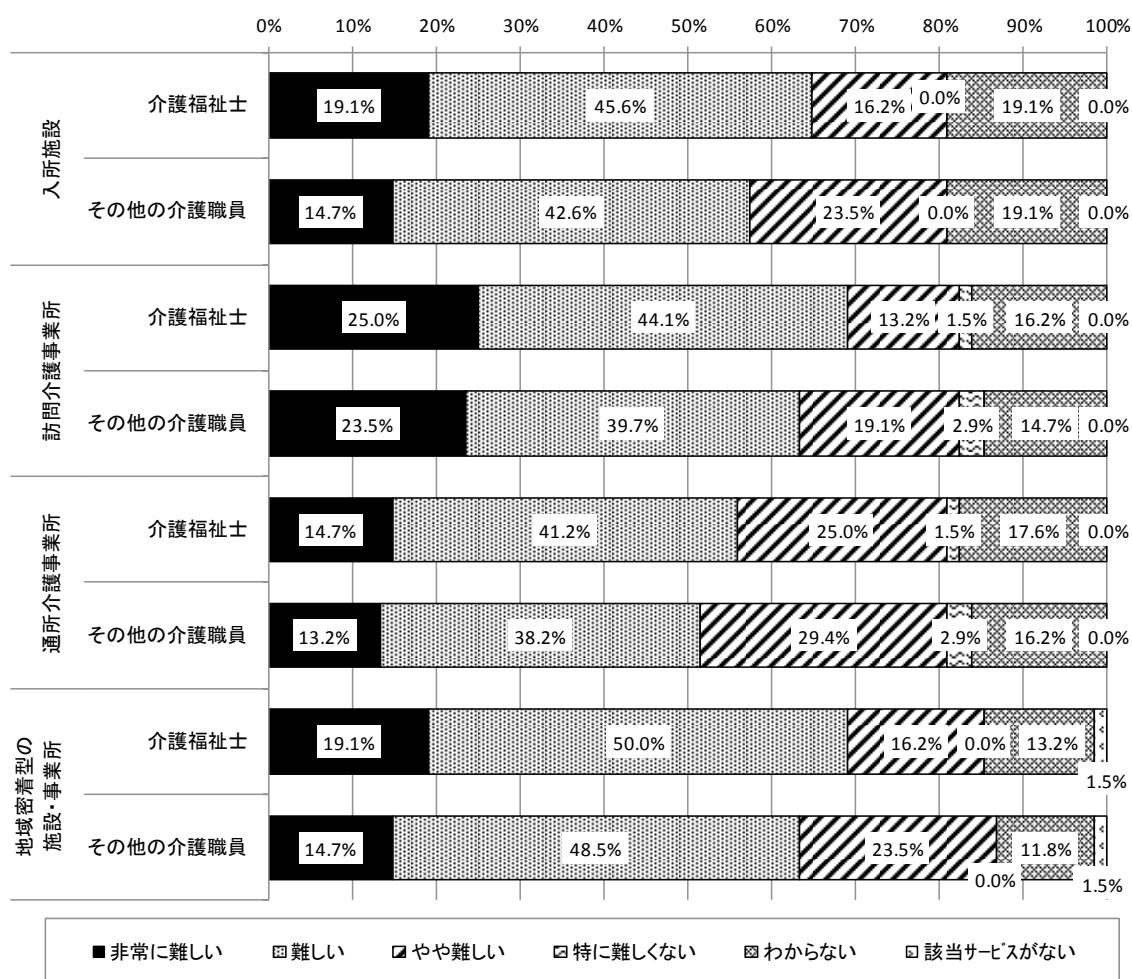
③ 通所介護事業所

通所介護事業所の「介護福祉士」の確保は、「難しい」が41.2%、「やや難しい」が25.0%であった。「その他の介護職員」の確保は、「難しい」が38.2%、「やや難しい」が29.4%であった。

④ 地域密着型施設・事業所

地域密着型施設・事業所の「介護福祉士」の確保は、「難しい」が50.0%、「非常に難しい」が19.1%であった。「その他の介護職員」の確保は、「難しい」が48.5%、「やや難しい」が23.5%であった。

図表 2-1 職員確保の状況：介護保険の入所施設：介護福祉士（n=68）（Q1）



		合計	Q1(1)① 職員確保:介護保険入所施設_介護福祉士						
			非常に 難しい	難しい	やや難 しい	特に難 しくない	わから ない	当該サ ビスが ない	無回答
全体		68 100.0%	13 19.1%	31 45.6%	11 16.2%	0 0.0%	13 19.1%	0 0.0%	0 0.0%
都道府 県	鳥取県	8 100.0%	3 37.5%	2 25.0%	1 12.5%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	3 20.0%	8 53.3%	3 20.0%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	2 11.1%	10 55.6%	1 5.6%	0 0.0%	5 27.8%	0 0.0%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	4 26.7%	6 40.0%	4 26.7%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	1 8.3%	5 41.7%	2 16.7%	0 0.0%	4 33.3%	0 0.0%	0 0.0%
都市分 類	政令市・ 中核市	6 100.0%	1 16.7%	2 33.3%	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の 市	32 100.0%	4 12.5%	15 46.9%	5 15.6%	0 0.0%	8 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
	町	30 100.0%	8 26.7%	14 46.7%	3 10.0%	0 0.0%	5 16.7%	0 0.0%	0 0.0%
養成施 設の有 無	養成施設 あり	21 100.0%	2 9.5%	10 47.6%	3 14.3%	0 0.0%	6 28.6%	0 0.0%	0 0.0%
	養成施設 なし	47 100.0%	11 23.4%	21 44.7%	8 17.0%	0 0.0%	7 14.9%	0 0.0%	0 0.0%

		合計	Q1(1)② 職員確保:介護保険入所施設_その他の介護職員						
			非常に 難しい	難しい	やや難 しい	特に難 しくない	わから ない	当該サ ビスが ない	無回答
全体		68 100.0%	10 14.7%	29 42.6%	16 23.5%	0 0.0%	13 19.1%	0 0.0%	0 0.0%
都道府 県	鳥取県	8 100.0%	2 25.0%	2 25.0%	2 25.0%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	3 20.0%	8 53.3%	3 20.0%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	2 11.1%	7 38.9%	3 16.7%	0 0.0%	6 33.3%	0 0.0%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	2 13.3%	8 53.3%	4 26.7%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	1 8.3%	4 33.3%	4 33.3%	0 0.0%	3 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
都市分 類	政令市・ 中核市	6 100.0%	1 16.7%	1 16.7%	4 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の 市	32 100.0%	1 3.1%	16 50.0%	7 21.9%	0 0.0%	8 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
	町	30 100.0%	8 26.7%	12 40.0%	5 16.7%	0 0.0%	5 16.7%	0 0.0%	0 0.0%
養成施 設の有 無	養成施設 あり	21 100.0%	1 4.8%	9 42.9%	6 28.6%	0 0.0%	5 23.8%	0 0.0%	0 0.0%
	養成施設 なし	47 100.0%	9 19.1%	20 42.6%	10 21.3%	0 0.0%	8 17.0%	0 0.0%	0 0.0%

		合計	Q1(2)① 職員確保：訪問介護事業所_介護福祉士						
			非常に 難しい	難しい	やや難 しい	特に難 しくない	わから ない	当該サ ビスが ない	無回答
全体		68 100.0%	17 25.0%	30 44.1%	9 13.2%	1 1.5%	11 16.2%	0 0.0%	0 0.0%
都道府 県	鳥取県	8 100.0%	2 25.0%	3 37.5%	1 12.5%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	4 26.7%	9 60.0%	1 6.7%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	3 16.7%	8 44.4%	3 16.7%	0 0.0%	4 22.2%	0 0.0%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	6 40.0%	7 46.7%	2 13.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	2 16.7%	3 25.0%	2 16.7%	0 0.0%	5 41.7%	0 0.0%	0 0.0%
都市分 類	政令市・ 中核市	6 100.0%	1 16.7%	2 33.3%	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の 市	32 100.0%	7 21.9%	15 46.9%	3 9.4%	0 0.0%	7 21.9%	0 0.0%	0 0.0%
	町	30 100.0%	9 30.0%	13 43.3%	3 10.0%	1 3.3%	4 13.3%	0 0.0%	0 0.0%
養成施 設の有 無	養成施設 あり	21 100.0%	2 9.5%	11 52.4%	3 14.3%	0 0.0%	5 23.8%	0 0.0%	0 0.0%
	養成施設 なし	47 100.0%	15 31.9%	19 40.4%	6 12.8%	1 2.1%	6 12.8%	0 0.0%	0 0.0%

		合計	Q1(2)② 職員確保：訪問介護事業所_その他の介護職員						
			非常に 難しい	難しい	やや難 しい	特に難 しくない	わから ない	当該サ ビスが ない	無回答
全体		68 100.0%	16 23.5%	27 39.7%	13 19.1%	2 2.9%	10 14.7%	0 0.0%	0 0.0%
都道府 県	鳥取県	8 100.0%	1 12.5%	4 50.0%	1 12.5%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	5 33.3%	6 40.0%	3 20.0%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	3 16.7%	7 38.9%	2 11.1%	1 5.6%	5 27.8%	0 0.0%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	5 33.3%	7 46.7%	3 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	2 16.7%	3 25.0%	4 33.3%	0 0.0%	3 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
都市分 類	政令市・ 中核市	6 100.0%	0 0.0%	3 50.0%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の 市	32 100.0%	6 18.8%	13 40.6%	7 21.9%	0 0.0%	6 18.8%	0 0.0%	0 0.0%
	町	30 100.0%	10 33.3%	11 36.7%	4 13.3%	1 3.3%	4 13.3%	0 0.0%	0 0.0%
養成施 設の有 無	養成施設 あり	21 100.0%	1 4.8%	11 52.4%	5 23.8%	1 4.8%	3 14.3%	0 0.0%	0 0.0%
	養成施設 なし	47 100.0%	15 31.9%	16 34.0%	8 17.0%	1 2.1%	7 14.9%	0 0.0%	0 0.0%

		合計	Q1(3)① 職員確保:通所介護事業所_介護福祉士						
			非常に 難しい	難しい	やや難 しい	特に難 しくない	わから ない	当該サ ビスが ない	無回答
全体		68 100.0%	10 14.7%	28 41.2%	17 25.0%	1 1.5%	12 17.6%	0 0.0%	0 0.0%
都道府 県	鳥取県	8 100.0%	2 25.0%	2 25.0%	2 25.0%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	2 13.3%	9 60.0%	3 20.0%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	2 11.1%	7 38.9%	4 22.2%	1 5.6%	4 22.2%	0 0.0%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	3 20.0%	8 53.3%	4 26.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	1 8.3%	2 16.7%	4 33.3%	0 0.0%	5 41.7%	0 0.0%	0 0.0%
都市分 類	政令市・ 中核市	6 100.0%	1 16.7%	1 16.7%	4 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の 市	32 100.0%	2 6.3%	13 40.6%	9 28.1%	1 3.1%	7 21.9%	0 0.0%	0 0.0%
	町	30 100.0%	7 23.3%	14 46.7%	4 13.3%	0 0.0%	5 16.7%	0 0.0%	0 0.0%
養成施 設の有 無	養成施設 あり	21 100.0%	1 4.8%	7 33.3%	6 28.6%	1 4.8%	6 28.6%	0 0.0%	0 0.0%
	養成施設 なし	47 100.0%	9 19.1%	21 44.7%	11 23.4%	0 0.0%	6 12.8%	0 0.0%	0 0.0%

		合計	Q1(3)② 職員確保:通所介護事業所_その他の介護職員						
			非常に 難しい	難しい	やや難 しい	特に難 しくない	わから ない	当該サ ビスが ない	無回答
全体		68 100.0%	9 13.2%	26 38.2%	20 29.4%	2 2.9%	11 16.2%	0 0.0%	0 0.0%
都道府 県	鳥取県	8 100.0%	1 12.5%	3 37.5%	2 25.0%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	3 20.0%	7 46.7%	4 26.7%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	2 11.1%	6 33.3%	3 16.7%	2 11.1%	5 27.8%	0 0.0%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	2 13.3%	8 53.3%	5 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	1 8.3%	2 16.7%	6 50.0%	0 0.0%	3 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
都市分 類	政令市・ 中核市	6 100.0%	0 0.0%	2 33.3%	3 50.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の 市	32 100.0%	1 3.1%	12 37.5%	12 37.5%	1 3.1%	6 18.8%	0 0.0%	0 0.0%
	町	30 100.0%	8 26.7%	12 40.0%	5 16.7%	0 0.0%	5 16.7%	0 0.0%	0 0.0%
養成施 設の有 無	養成施設 あり	21 100.0%	0 0.0%	7 33.3%	8 38.1%	2 9.5%	4 19.0%	0 0.0%	0 0.0%
	養成施設 なし	47 100.0%	9 19.1%	19 40.4%	12 25.5%	0 0.0%	7 14.9%	0 0.0%	0 0.0%

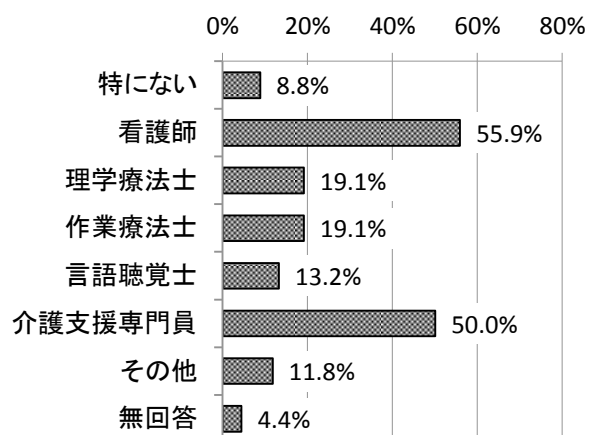
		合計	Q1(4)① 職員確保：地域密着型施設・事業所_介護福祉士						
			非常に 難しい	難しい	やや難 しい	特に難 しくない	わから ない	当該サ ビスが ない	無回答
全体		68 100.0%	13 19.1%	34 50.0%	11 16.2%	0 0.0%	9 13.2%	1 1.5%	0 0.0%
都道府 県	鳥取県	8 100.0%	3 37.5%	2 25.0%	1 12.5%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	2 13.3%	9 60.0%	2 13.3%	0 0.0%	1 6.7%	1 6.7%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	2 11.1%	9 50.0%	3 16.7%	0 0.0%	4 22.2%	0 0.0%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	5 33.3%	6 40.0%	4 26.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	1 8.3%	8 66.7%	1 8.3%	0 0.0%	2 16.7%	0 0.0%	0 0.0%
都市分 類	政令市・ 中核市	6 100.0%	1 16.7%	1 16.7%	4 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の 市	32 100.0%	5 15.6%	18 56.3%	4 12.5%	0 0.0%	5 15.6%	0 0.0%	0 0.0%
	町	30 100.0%	7 23.3%	15 50.0%	3 10.0%	0 0.0%	4 13.3%	1 3.3%	0 0.0%
養成施 設の有 無	養成施設 あり	21 100.0%	3 14.3%	10 47.6%	4 19.0%	0 0.0%	4 19.0%	0 0.0%	0 0.0%
	養成施設 なし	47 100.0%	10 21.3%	24 51.1%	7 14.9%	0 0.0%	5 10.6%	1 2.1%	0 0.0%

		合計	Q1(4)② 職員確保：地密着型施設・事業所_その他の介護職員						
			非常に 難しい	難しい	やや難 しい	特に難 しくない	わから ない	当該サ 비스が ない	無回答
全体		68 100.0%	10 14.7%	33 48.5%	16 23.5%	0 0.0%	8 11.8%	1 1.5%	0 0.0%
都道府 県	鳥取県	8 100.0%	1 12.5%	3 37.5%	2 25.0%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	2 13.3%	8 53.3%	3 20.0%	0 0.0%	1 6.7%	1 6.7%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	3 16.7%	8 44.4%	3 16.7%	0 0.0%	4 22.2%	0 0.0%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	3 20.0%	8 53.3%	4 26.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	1 8.3%	6 50.0%	4 33.3%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%
都市分 類	政令市・ 中核市	6 100.0%	0 0.0%	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の 市	32 100.0%	3 9.4%	18 56.3%	7 21.9%	0 0.0%	4 12.5%	0 0.0%	0 0.0%
	町	30 100.0%	7 23.3%	13 43.3%	5 16.7%	0 0.0%	4 13.3%	1 3.3%	0 0.0%
養成施 設の有 無	養成施設 あり	21 100.0%	2 9.5%	11 52.4%	6 28.6%	0 0.0%	2 9.5%	0 0.0%	0 0.0%
	養成施設 なし	47 100.0%	8 17.0%	22 46.8%	10 21.3%	0 0.0%	6 12.8%	1 2.1%	0 0.0%

（２）専門職で確保が困難だと思う職種

介護福祉士・その他の介護職員以外で、介護施設や介護事業所で働く専門職で、確保が困難だと思う職種は、「看護師」が 55.9%、「介護支援専門員」が 50.0%、「理学療法士」、「作業療法士」がそれぞれ 19.1%であった。

図表 2-2 専門職で確保が困難だと思う職種（複数回答）(n=68) (Q2)

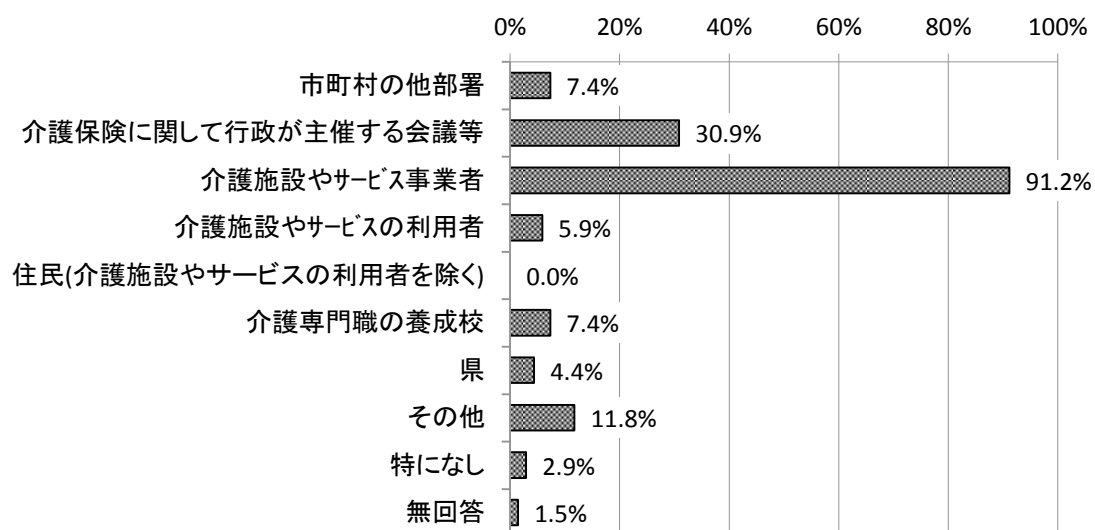


		合計	Q2 専門職で確保が困難と思う職種							
			特にな い	看護師	理学療 法士	作業療 法士	言語聴 覚士	介護支 援専門 員	その他	無回答
全体		68 100.0%	6 8.8%	38 55.9%	13 19.1%	13 19.1%	9 13.2%	34 50.0%	8 11.8%	3 4.4%
都道府 県	鳥取県	8 100.0%	0 0.0%	5 62.5%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	5 62.5%	1 12.5%	1 12.5%
	島根県	15 100.0%	0 0.0%	8 53.3%	3 20.0%	3 20.0%	3 20.0%	10 66.7%	0 0.0%	2 13.3%
	岡山県	18 100.0%	3 16.7%	12 66.7%	4 22.2%	4 22.2%	3 16.7%	7 38.9%	1 5.6%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	1 6.7%	9 60.0%	2 13.3%	2 13.3%	1 6.7%	9 60.0%	3 20.0%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	2 16.7%	4 33.3%	3 25.0%	3 25.0%	2 16.7%	3 25.0%	3 25.0%	0 0.0%
都市分 類	政令市・ 中核市	6 100.0%	1 16.7%	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 66.7%	0 0.0%	1 16.7%
	その他の 市	32 100.0%	1 3.1%	15 46.9%	5 15.6%	5 15.6%	3 9.4%	15 46.9%	7 21.9%	1 3.1%
	町	30 100.0%	4 13.3%	20 66.7%	8 26.7%	8 26.7%	6 20.0%	15 50.0%	1 3.3%	1 3.3%
養成施 設の有 無	養成施設 あり	21 100.0%	3 14.3%	8 38.1%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	11 52.4%	4 19.0%	1 4.8%
	養成施設 なし	47 100.0%	3 6.4%	30 63.8%	10 21.3%	10 21.3%	6 12.8%	23 48.9%	4 8.5%	2 4.3%

（３）介護職員確保が困難な状況の情報入手先

介護職員確保が困難な状況の情報入手先は、「介護施設やサービス事業者」が 91.2%、「介護保険に関して行政が主催する会議等」が 30.9%、「市町村の他部署」、「介護専門職の養成校」がそれぞれ 7.4%であった。

図表 2-3 介護職員確保が困難な状況の情報入手先（複数回答）(n=68) (Q3)



		合計	Q3 介護職員確保が困難な状況の情報入手先									
			市町村の他部署	介護保険に関して行政が主催する会議等	介護施設やサービス事業者	介護施設やサービスの利用者	住民	介護専門職の養成校	県	その他	特になし	無回答
全体		68 100.0%	5 7.4%	21 30.9%	62 91.2%	4 5.9%	0 0.0%	5 7.4%	3 4.4%	8 11.8%	2 2.9%	1 1.5%
都道府県	鳥取県	8 100.0%	1 12.5%	2 25.0%	7 87.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%
	島根県	15 100.0%	0 0.0%	9 60.0%	13 86.7%	2 13.3%	0 0.0%	2 13.3%	0 0.0%	4 26.7%	0 0.0%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	0 0.0%	4 22.2%	17 94.4%	2 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	1 5.6%	1 5.6%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	3 20.0%	4 26.7%	15 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	1 6.7%	2 13.3%	0 0.0%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	1 8.3%	2 16.7%	10 83.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%	1 8.3%	1 8.3%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	1 8.3%	2 16.7%	10 83.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%	1 8.3%	1 8.3%	0 0.0%
都市分類	政令市・中核市	6 100.0%	0 0.0%	3 50.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の市	32 100.0%	1 3.1%	10 31.3%	29 90.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 6.3%	1 3.1%	6 18.8%	0 0.0%	1 3.1%
	町	30 100.0%	4 13.3%	8 26.7%	27 90.0%	4 13.3%	0 0.0%	1 3.3%	2 6.7%	1 3.3%	2 6.7%	0 0.0%
養成施設の有無	養成施設あり	21 100.0%	0 0.0%	8 38.1%	18 85.7%	0 0.0%	0 0.0%	3 14.3%	1 4.8%	4 19.0%	0 0.0%	1 4.8%
	養成施設なし	47 100.0%	5 10.6%	13 27.7%	44 93.6%	4 8.5%	0 0.0%	2 4.3%	2 4.3%	4 8.5%	2 4.3%	0 0.0%

（４）介護職員確保が困難なことによって生じている現象

サービス提供量が縮小されたり、事業所の休止・廃止、新規事業所の整備が困難という回答が多く、事業所の運営の見通しが持てない、という回答もあった。人員基準ぎりぎりサービス提供をしている現状や、職員の残業や休みがとれない、結果的に離職者が増える等、職員に負担がかかっている状況の指摘があった。サービスの質の低下や事故の増加、プラン変更への対応が困難なことや、他のサービス利用や利用抑制、他町の事業所への依頼といった回答もあった。また、介護報酬の減算という回答もあった。

【主な回答内容】

○サービス提供量の縮小、サービス提供困難

- ・介護職の不足により入居者数制限
- ・サービス提供日の減少
- ・定員数まで利用できない事業所がある。
- ・介護職員の不足により、一部の事業所でサービス提供の受け入れを制限している所がある。
- ・サービスの制限
- ・サービス利用を断られる。
- ・サービスを受託できる件数が限られている事業所が多い
- ・通所介護事業所を廃止し地域密着型へ移行（利用定員の減）
- ・新規受入が困難
- ・介護支援専門員の不足によって、新規の利用者の担当を受けてくれる事業所を探すことが困難。介護職員の不足によって、訪問介護を受けてくれる事業所が減ってしまった。
- ・訪問介護員の不足により、サービス利用の新規受入れを見合わせる現象が生じている。
- ・短期入所の受入制限、特養の定員削減
- ・ケアプランが作成できない、ケアマネがない
- ・指定した事業所が事業規模の縮小を余儀なくされた。
- ・定員を減らすことを検討している施設がある。
- ・提供サービス回数の減少
- ・認知症対応型共同生活介護施設での受入数の制限
- ・事業所の利用定員の削減
- ・介護職員数の不足からベッドを稼働させられない。
- ・介護職員（泊まり）の不足により、グループホームが１ユニット閉鎖となった。
- ・職員の不足によって、定員を充足できない事業所がある。

○事業所の休止・廃止、撤退、新規整備が困難

- ・介護職の退職によりサービス廃止

- ・介護支援専門員の不足によって、事業所が撤退してしまった。
- ・介護支援専門員の不足により、予防プランの委託が難しくなりつつある。
- ・介護職員不足により事務所（デイサービス等）が閉鎖となった
- ・介護職員の不足によって事業所が撤退した。
- ・職員補充が出来ないため、規模を縮小したり休業した通所介護事業所がある。
- ・介護職員の確保が出来ず、事業廃止となった例がある。
- ・事業の規模縮小、撤退
- ・サービス事業の休止・縮小等
- ・人材不足により事業所の休止・廃止となっている。
- ・サービスの休止、利用の制限
- ・居宅介護支援事業所の休止及び廃止
- ・介護職員の確保が困難であるため、事業を休止している事業所がある。
- ・介護報酬の低下、職員の不足により廃止（休止）する事業所がある
- ・介護職員の不足によって、事業所が撤退もしくは休止してしまう。
- ・中山間地域の事業所において、立地条件等を背景とした人材不足で事業廃止された。
- ・看護師の確保が困難なことにより、看護小規模多機能型居宅介護事業所の整備が進んでいない
- ・人員基準が満たせず、休・廃止する事業所がある

○事業所運営の見通しがもてない

- ・事業所運営の見通しがもてない

○人員基準ぎりぎりでのサービス提供

- ・慢性的に人手が不足しており、業務を遂行することで手一杯。
- ・余剰の配置が難しい事業所もあり、人員基準ギリギリでサービス提供を行っている所もある。

○職員の負担増、体制構築が困難、離職者の増

- ・残業が常態化している事業所もある。
 - ・退職等により不足し、補充できない場合に、時短勤務職員を常勤にシフトするなど（依頼して）いる。
- （スタッフ不足のため）ケアマネジャー、ヘルパー、介護職員1人1人の職員への負担が大きい。休みが取れない。
- ・シフトを組むのが困難
 - ・現場での兼務割合が増えている。
 - ・事業所における職員への負担の増加。またこれにより離職者が増え、採用も困難になっている。

- ・離職者の増加

○サービスの質の低下

- ・サービスの質の低下
- ・より良いサービスの提供が難しい
- ・人員基準を満たすことに精一杯となり、人材の質・ケアの質が低い事業所がある。
- ・サービスの質の低下

○事故の増加

- ・事故の増加

○介護報酬の減算等

- ・減算となった施設がある。
- ・人員基準欠如減算による過誤申立の発生

○プラン変更への対応が困難

- ・急なプランの変更に対応しづらいと断られる。

○他のサービス利用、利用抑制

- ・訪問介護の職員の不足していることにより、ショート利用が増えてきている。
- ・サービスがおさえられている可能性あり。

○他町の事業所への依頼

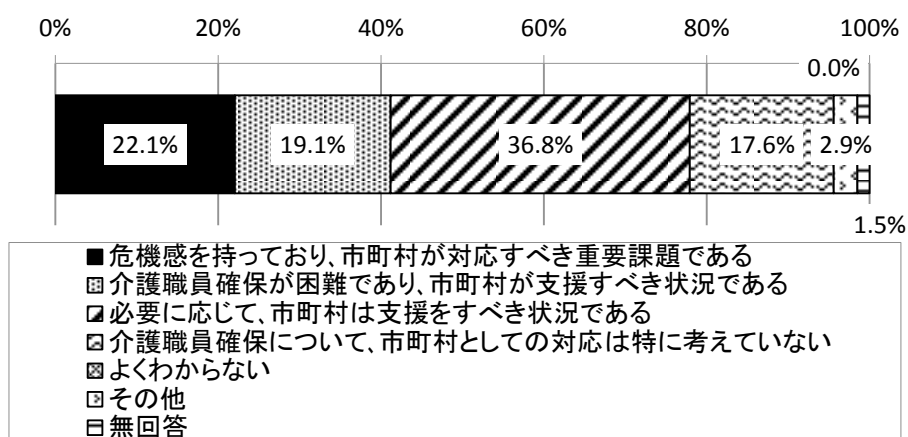
- ・他町の事業所のサービスを利用して回している

2. 介護職員の確保・定着の取り組みについて

(1) 市町村としての介護職員の確保の支援・対応への考え

市町村としての、介護職員の確保の支援・対応への考えは、「施設やサービス事業所が介護職員の確保に務めており、必要に応じて、市町村は支援をすべき状況である」が 36.8%、「施設やサービス事業所の介護職員の確保が厳しい状況に市町村としても危機感を持っており、市町村が対応すべき重要課題である」が 22.1%、「施設や介護サービス事業所によっては、介護職員確保が困難であり、市町村が支援すべき状況である」が 19.1%であり、「施設やサービス事業所の介護職員の確保について、市町村としての対応は特に考えていない」は 17.6%であった。

図表 2-4 介護職員の確保の支援・対応への考え (n=68) (Q5)

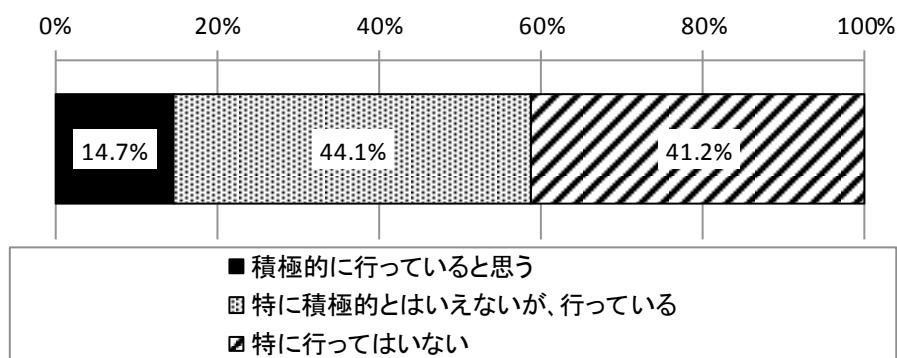


		合計	Q5 介護職員の確保の支援・対応について						
			危機感 を持って おり、市 町村が 対応す べき重 要課題 である	介護職 員確保 が困難 であり、市 町村が 支援す べき状 況であ る	必要に 応じ て、市 町村は 支援を すべき 状況で ある	介護職 員確保 につい て、市 町村と しての 対応は 特に考 えてい ない	よくわ からな い	その他	無回答
全体		68 100.0%	15 22.1%	13 19.1%	25 36.8%	12 17.6%	0 0.0%	2 2.9%	1 1.5%
都道府 県	鳥取県	8 100.0%	0 0.0%	1 12.5%	5 62.5%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	6 40.0%	4 26.7%	4 26.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	3 16.7%	3 16.7%	4 22.2%	7 38.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%
	広島県	15 100.0%	6 40.0%	4 26.7%	4 26.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	0 0.0%	1 8.3%	8 66.7%	3 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
都市分 類	政令市・中 核市	6 100.0%	0 0.0%	2 33.3%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%
	その他の 市	32 100.0%	10 31.3%	6 18.8%	13 40.6%	3 9.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	町	30 100.0%	5 16.7%	5 16.7%	10 33.3%	9 30.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.3%
養成施 設の有 無	養成施設 あり	21 100.0%	4 19.0%	4 19.0%	10 47.6%	1 4.8%	0 0.0%	2 9.5%	0 0.0%
	養成施設 なし	47 100.0%	11 23.4%	9 19.1%	15 31.9%	11 23.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.1%

（２）介護職員の確保・定着の取り組み

市町村において、介護職員の確保・定着の取り組みは、「特に積極的とはいえないが、行っている」が 44.1%、「積極的に行っていると思う」が 14.7%であり、「特に行ってはいない」は 41.2%であった。

図表 2-5 介護職員の確保・定着の取り組み (n=68) (Q6)

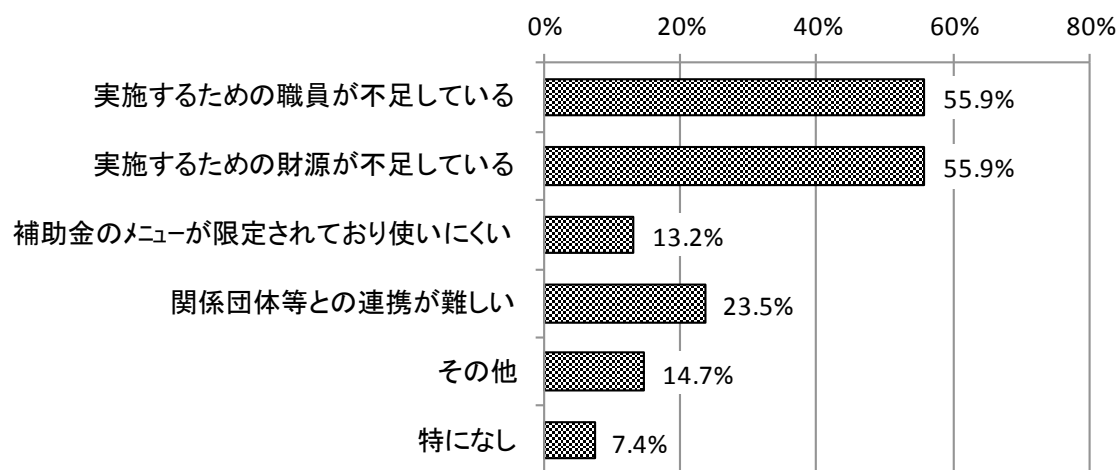


		合計	Q6 介護職員の確保・定着の取り組みについて			
			積極的に行っていると思う	特に積極的とはいえないが、行っている	特に行ってはいない	無回答
全体		68 100.0%	10 14.7%	30 44.1%	28 41.2%	0 0.0%
都道府県	鳥取県	8 100.0%	0 0.0%	2 25.0%	6 75.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	4 26.7%	8 53.3%	3 20.0%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	1 5.6%	9 50.0%	8 44.4%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	4 26.7%	9 60.0%	2 13.3%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	1 8.3%	2 16.7%	9 75.0%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	1 8.3%	2 16.7%	9 75.0%	0 0.0%
都市分類	政令市・中核市	6 100.0%	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の市	32 100.0%	5 15.6%	13 40.6%	14 43.8%	0 0.0%
	町	30 100.0%	3 10.0%	13 43.3%	14 46.7%	0 0.0%
養成施設の有無	養成施設あり	21 100.0%	5 23.8%	12 57.1%	4 19.0%	0 0.0%
	養成施設なし	47 100.0%	5 10.6%	18 38.3%	24 51.1%	0 0.0%

（３）介護職員の確保・定着の取り組みの実施が難しい理由

介護職員の確保・定着の取り組みの実施が難しい理由は、「実施するための職員が不足している」、「実施するための財源が不足している」がそれぞれ 55.9%であり、「関係団体等との連携が難しい」が 23.5%であった。

図表 2-6 介護職員の確保・定着の取り組みの実施が難しい理由（複数回答）（n=68）（Q7）



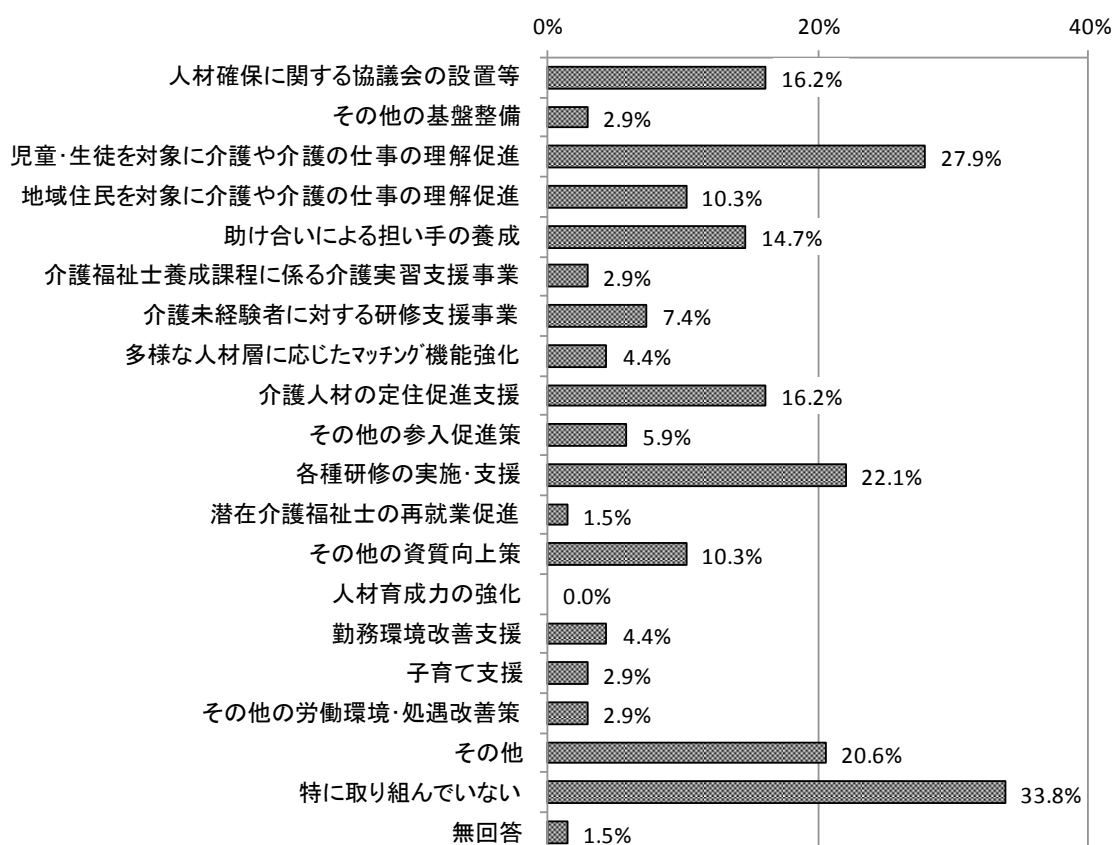
		合計	Q7 介護職員の確保・定着の取り組みの実施が難しい理由						
			実施するための職員が不足している	実施するための財源が不足している	補助金のメニューが限定されており使いにくい	関係団体等との連携が難しい	その他	特になし	無回答
全体		68 100.0%	38 55.9%	38 55.9%	9 13.2%	16 23.5%	10 14.7%	5 7.4%	0 0.0%
都道府県	鳥取県	8 100.0%	3 37.5%	2 25.0%	0 0.0%	2 25.0%	1 12.5%	2 25.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	9 60.0%	8 53.3%	4 26.7%	2 13.3%	3 20.0%	0 0.0%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	10 55.6%	10 55.6%	1 5.6%	8 44.4%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	8 53.3%	9 60.0%	2 13.3%	2 13.3%	2 13.3%	2 13.3%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	8 66.7%	9 75.0%	2 16.7%	2 16.7%	3 25.0%	1 8.3%	0 0.0%
都市分類	政令市・中核市	6 100.0%	3 50.0%	2 33.3%	2 33.3%	3 50.0%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%
	その他の市	32 100.0%	18 56.3%	19 59.4%	2 6.3%	9 28.1%	4 12.5%	1 3.1%	0 0.0%
	町	30 100.0%	17 56.7%	17 56.7%	5 16.7%	4 13.3%	5 16.7%	3 10.0%	0 0.0%
養成施設の有無	養成施設あり	21 100.0%	11 52.4%	14 66.7%	4 19.0%	9 42.9%	3 14.3%	2 9.5%	0 0.0%
	養成施設なし	47 100.0%	27 57.4%	24 51.1%	5 10.6%	7 14.9%	7 14.9%	3 6.4%	0 0.0%

（４）介護職員の確保・定着の取り組み内容

介護職員の確保・定着の取り組み内容は、「児童・生徒を対象に介護や介護の仕事の理解促進」が27.9%、「各種研修の実施・支援」が22.1%、「人材確保に関する協議会の設置等」、「介護人材の定住促進支援」がそれぞれ16.2%であった。

「特に取り組んでいない」が33.8%であった。

図表 2-7 介護職員の確保・定着の取り組み内容（複数回答）(n=68) (Q8)



		合計	Q8 介護職員の確保・定着の取り組み内容							
			人材確保に関する協議会の設置等	その他の基盤整備	児童・生徒を対象に介護や介護の仕事の理解促進	地域住民を対象に介護や介護の仕事の理解促進	助け合いによる担い手の養成	介護福祉士養成課程に係る介護実習支援事業	介護未経験者に対する研修支援事業	多様な人材層に応じたマッチング機能強化
全体		68 100.0%	11 16.2%	2 2.9%	19 27.9%	7 10.3%	10 14.7%	2 2.9%	5 7.4%	3 4.4%
都道府県	鳥取県	8 100.0%	0 0.0%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	3 20.0%	0 0.0%	5 33.3%	0 0.0%	1 6.7%	1 6.7%	2 13.3%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	1 5.6%	1 5.6%	3 16.7%	1 5.6%	2 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%
	広島県	15 100.0%	7 46.7%	0 0.0%	8 53.3%	6 40.0%	6 40.0%	1 6.7%	3 20.0%	2 13.3%
	山口県	12 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
都市分類	政令市・中核市	6 100.0%	3 50.0%	2 33.3%	3 50.0%	2 33.3%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%
	その他の市	32 100.0%	5 15.6%	0 0.0%	9 28.1%	2 6.3%	3 9.4%	0 0.0%	2 6.3%	1 3.1%
	町	30 100.0%	3 10.0%	0 0.0%	7 23.3%	3 10.0%	5 16.7%	2 6.7%	2 6.7%	1 3.3%
養成施設の有無	養成施設あり	21 100.0%	5 23.8%	2 9.5%	8 38.1%	3 14.3%	4 19.0%	0 0.0%	2 9.5%	3 14.3%
	養成施設なし	47 100.0%	6 12.8%	0 0.0%	11 23.4%	4 8.5%	6 12.8%	2 4.3%	3 6.4%	0 0.0%

		合計	Q8 介護職員の確保・定着の取り組み内容							
			介護人材の定住促進支援	その他の参入促進策	各種研修の実施・支援	潜在介護福祉士の再就業促進	その他の資質向上策	人材育成力の強化	勤務環境改善支援	子育て支援
全体		68 100.0%	11 16.2%	4 5.9%	15 22.1%	1 1.5%	7 10.3%	0 0.0%	3 4.4%	2 2.9%
都道府県	鳥取県	8 100.0%	0 0.0%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	8 53.3%	0 0.0%	5 33.3%	0 0.0%	4 26.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 13.3%
	岡山県	18 100.0%	1 5.6%	0 0.0%	3 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	1 6.7%	2 13.3%	5 33.3%	1 6.7%	3 20.0%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	1 8.3%	1 8.3%	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%
都市分類	政令市・中核市	6 100.0%	1 16.7%	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%	3 50.0%	0 0.0%
	その他の市	32 100.0%	5 15.6%	1 3.1%	6 18.8%	0 0.0%	3 9.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	町	30 100.0%	5 16.7%	1 3.3%	5 16.7%	1 3.3%	2 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 6.7%
養成施設の有無	養成施設あり	21 100.0%	3 14.3%	3 14.3%	8 38.1%	0 0.0%	4 19.0%	0 0.0%	3 14.3%	0 0.0%
	養成施設なし	47 100.0%	8 17.0%	1 2.1%	7 14.9%	1 2.1%	3 6.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.3%

		合計	Q8 介護職員の確保・定着の取り組み内容			
			その他の労働環境・処遇改善策	その他	特に取り組んでいない	無回答
全体		68 100.0%	2 2.9%	14 20.6%	23 33.8%	1 1.5%
都道府県	鳥取県	8 100.0%	0 0.0%	1 12.5%	5 62.5%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	1 6.7%	5 33.3%	2 13.3%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	0 0.0%	2 11.1%	9 50.0%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	1 6.7%	6 40.0%	0 0.0%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 58.3%	1 8.3%
都市分類	政令市・中核市	6 100.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の市	32 100.0%	0 0.0%	7 21.9%	11 34.4%	0 0.0%
	町	30 100.0%	1 3.3%	7 23.3%	12 40.0%	1 3.3%
養成施設の有無	養成施設あり	21 100.0%	1 4.8%	4 19.0%	4 19.0%	0 0.0%
	養成施設なし	47 100.0%	1 2.1%	10 21.3%	19 40.4%	1 2.1%

（５）介護職員の確保・取り組みの内容として、最も力を入れているものと、その事業の概要

介護職員の確保、取り組みの内容として、最も力を入れているものをたずねたところ、介護人材育成支援事業、就職支援金等の経済的な支援や処遇の改善をはかったり、研修等により介護技術向上のための取組を行っていた。また、中学校や高等学校と連携しての意識啓発や広報活動も挙げられた。多様な担い手の養成や定住促進を目指しての県外でのイベント開催なども挙げられた。

【主な回答内容】

○介護人材育成支援補助金・就職支援金

- ・介護人材育成支援事業 （概要）介護福祉士国家資格を取得しようとする就労者（就学生）に生活費の支援を実施する介護事業所に対して補助金を交付するもの。 （理由）介護人材育成施設の学生募集にも奨学金等制度として位置付けており、介護人材の確保と人口減少への対策として行っている事業であり、介護職員の確保・定着に有効的であるため。
- ・就職支援金として２０万円を支給している。Ｈ２９年度から実施しており、これまで１０件の実績がある
- ・平成２４年度から介護福祉士養成奨学金制度を活用して、介護福祉士の人材育成に取り組んでいる。
- ・介護学生奨学支援金給付制度（平成３０年度～） ・介護福祉士の資格取得後、本市内の介護保険事業所等に３年以上勤務する意志のある介護学生に修学資金を給付する。・月額５０,０００円（４年を上限とする） ・本市の介護を支える人材の育成と介護人材の確保を図ることにつながる。（平成３１年４月には、制度を利用した学生が市内に就業予定である。）
- ・介護人材育成支援事業 （概要）介護福祉士および介護支援専門員の資格取得試験にかかる受験料や、介護職員初任者研修および介護職員実務者研修の受講料の一部を助成するもの。 （理由）介護の人材確保は喫緊の課題であり、資格試験、研修を受けやすくし、介護従事者の拡大につなげる。
- ・介護職員等研修受講料助成金交付事業 （概要）人材確保及び既就労者の資質向上を図るため、市内に住所を有し、研修終了・資格取得した日から市内事業所に６か月以上従事した場合助成金（上限５万円）を交付。（交付対象研修・資格：初任者研修、介護福祉士、介護支援専門員） （理由）助成金の交付者は追跡調査から、離職率が低くなっている。

○賃金の向上や処遇の改善

- ・介護保険サービス事業者への集団指導等を通じ、処遇改善加算による賃金の向上や処遇

の改善に努め、介護人材確保や資質の向上を図っている。

○研修実施

- ・介護従事者確保事業として、①介護職員キャリアパス導入支援、②介護職員新人研修支援、③2年目介護職員同窓研修支援を実施している。必要な人材を確保するため、「未就業者等に対して、介護分野の職業に関心を持ってもらう事」「就業者に対して、離職の防止や定着の促進を図る事」を意識しながら実施しているため効果的と思われる。
- ・介護職員技能等向上支援事業（概要）県介護福祉士会から介護技術を専門とする講師として、介護福祉士の派遣を受け、主として外部研修を受ける機会が比較的少ない小規模事業所を訪問し、介護技術に関する現場での助言や相談に対応することをもって、介護職員の人材育成及び介護サービスの質の向上（底上げ）を図ることを目的とするもの。
（理由）離職を防ぐ効果が期待されるとともに、全事業所を対象とした集団指導の場において、現場研修に対する講評を行うことで、全体の底上げにもつながっているものと考えている。

○ノーリフティングケアの実現に向けた支援

- ・ノーリフティングケアの実現に向けた支援（平成31年度より着手） ・モデル事業所へのリフト等導入支援 ・ノーリフティングケアの実現に必要なマネジメントスキル研修等の実施

○中学・高校との連携

- ・県立高校が実施している生活福祉科の生徒を対象とした、介護職員初任者研修において、カリキュラムの一部を講師として任うなど、人的支援を行っており、毎年その内の数名が地元の介護施設等に就職している。
- ・介護人材確保対策事業（概要）市内高等学校の授業を通して、福祉の仕事のやりがいや魅力を伝える（理由）今までは介護職にあまり興味を持っていなかった生徒の介護への興味関心を高めることにより、潜在的介護人材の確保につながるから。
- ・高校コーディネーターと連携し、3年生の課題研究のテーマに「介護・福祉」を設定。町内のグループホーム等での体験を通じ、介護施設への就職につなげる。（H30年度 1名採用決定） H31年度は福祉コースの授業の枠を使い（町内の介護事業所職員を講師に）認知症のケア・コミュニケーションを学ぶプログラムを検討。介護の仕事に興味を持ってもらい就職に結び付けることが狙い。
- ・若い頃に介護の現場を体験してもらう。介護職に興味を持ってもらって就労者の増加を図る事が効果的な取組と考える。
- ・市内中学校にて、介護従事者による介護に関する講話を実施している。
- ・中学生介護人材育成事業として、町内の中学生で希望する生徒に町内の介護事業所で介護職の仕事を体験してもらっている。高齢者への理解が深まり、介護職の魅力ややりが

いを体感することで将来の介護人材の育成する機会になればと考えている。

- ・中学生を対象に、介護事業所等でのボランティア事業の実施。
- ・学校の児童・生徒を対象に介護や介護の仕事の理解促進（概要）中高生や保護者を対象に行う介護の仕事見学会（理由）介護の仕事に興味を持ってもらうための取組であり、継続的に実施している。
- ・介護の仕事についてパンフレットを作成し、中学校で配布した。

○広報・啓発

- ・福祉・介護の仕事イメージ変革 福祉の仕事のしんどい、大変というイメージ先行な面を払拭するために、現場の生の声を伝えたり、なぜ介護の職を選んだのかなどを伝え興味をもってもらう取り組み。

○多様な担い手の養成

- ・助け合いによる担い手の養成：介護保険制度で生活の全てを支えることは困難である。自助や互助を通じて身近な楽しみを持ってもらえたらよいと考えている。
- ・訪問型サービスAの担い手として生活支援員養成講座を開催。有資格者については、身体介護へ移行していただき生活援助部分について養成講座修了者に担っていただく。
- ・シニア向け起業就職面接会。厚生労働省の生涯現役促進地域連携事業の採択を受け実施。
- ・介護予防・健康づくりリーダー（ゆりりんメイト）の養成。平成 27 年度から 5 年間で 100 人（目標）養成し、町民への普及・啓発を行うことにより、平成 26 年度に考案された「ゆりりん体操」の継続的な実践と介護予防の推進を図る。

○定住促進支援・県外でのイベント

（他地域での福祉イベント）

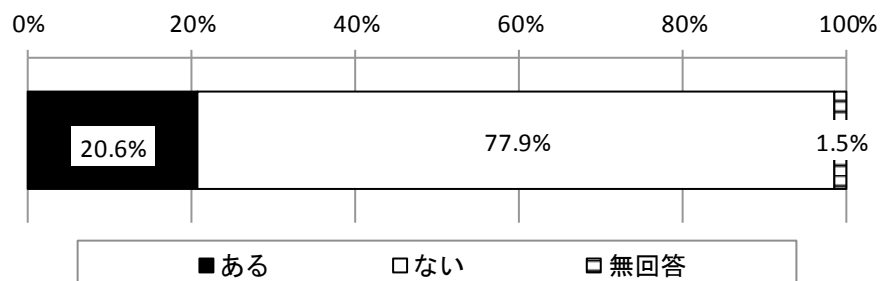
- ・名古屋、岡山中でライブハウスを貸し切り、福祉のイベント開催。地元食材を使った地元料理を食べながら、プレゼン、ワークショップ（2 会場で 50 名参加）。また、町へのデトックスツアー開催（7 名参加）。島の歴史・文化、人や暮らしについて、五感で知る体験。2 名移住予定。
- ・介護人材の定住促進支援：県外でのイベント時等で定住促進支援を紹介すると共に、福祉職員職場体験等旅費支援事業補助金や福祉職員等確保対策給付金についてもアピールしている。

3. 介護福祉士養成施設等の連携や提携状況

(1) 介護サービスの充実・強化等を目指した連携や提携の有無

介護サービスの充実・強化等を目指した連携や提携の有無は、「ある」が 20.6%であった。

図表 2-8 介護サービスの充実・強化等を目指した連携や提携の有無 (n=68) (Q10)



		合計	Q10 介護サービスの充実・強化等についての連携や提携の有無		
			ある	ない	無回答
全体		68 100.0%	14 20.6%	53 77.9%	1 1.5%
都道府県	鳥取県	8 100.0%	0 0.0%	8 100.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	4 26.7%	11 73.3%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	5 27.8%	12 66.7%	1 5.6%
	広島県	15 100.0%	4 26.7%	11 73.3%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	1 8.3%	11 91.7%	0 0.0%
都市分類	政令市・中核市	6 100.0%	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%
	その他の市	32 100.0%	10 31.3%	21 65.6%	1 3.1%
	町	30 100.0%	2 6.7%	28 93.3%	0 0.0%
養成施設の有無	養成施設あり	21 100.0%	10 47.6%	11 52.4%	0 0.0%
	養成施設なし	47 100.0%	4 8.5%	42 89.4%	1 2.1%

（２）連携・提携内容

連携や提携が「ある」と回答した 14 市町村に対して、連携・提携先ごとの、連携・提携内容をたずねた。

① 市町村内の「介護福祉士」養成施設

市町村内の「介護福祉士」養成施設との連携・提携内容は、「運営等委員会等の委員としての参画」が 35.7%、「包括的な連携・協定」が 28.6%、「市町村の介護関連事業に有識者として協力」が 21.4%であった。

② 市町村内の医療系の人材養成施設

市町村内の医療系の人材養成施設との連携・提携内容は、「運営等委員会等の委員としての参画」が 35.7%、「包括的な連携・協定」が 28.6%、「市町村の介護関連事業に有識者として協力」が 21.4%であった。

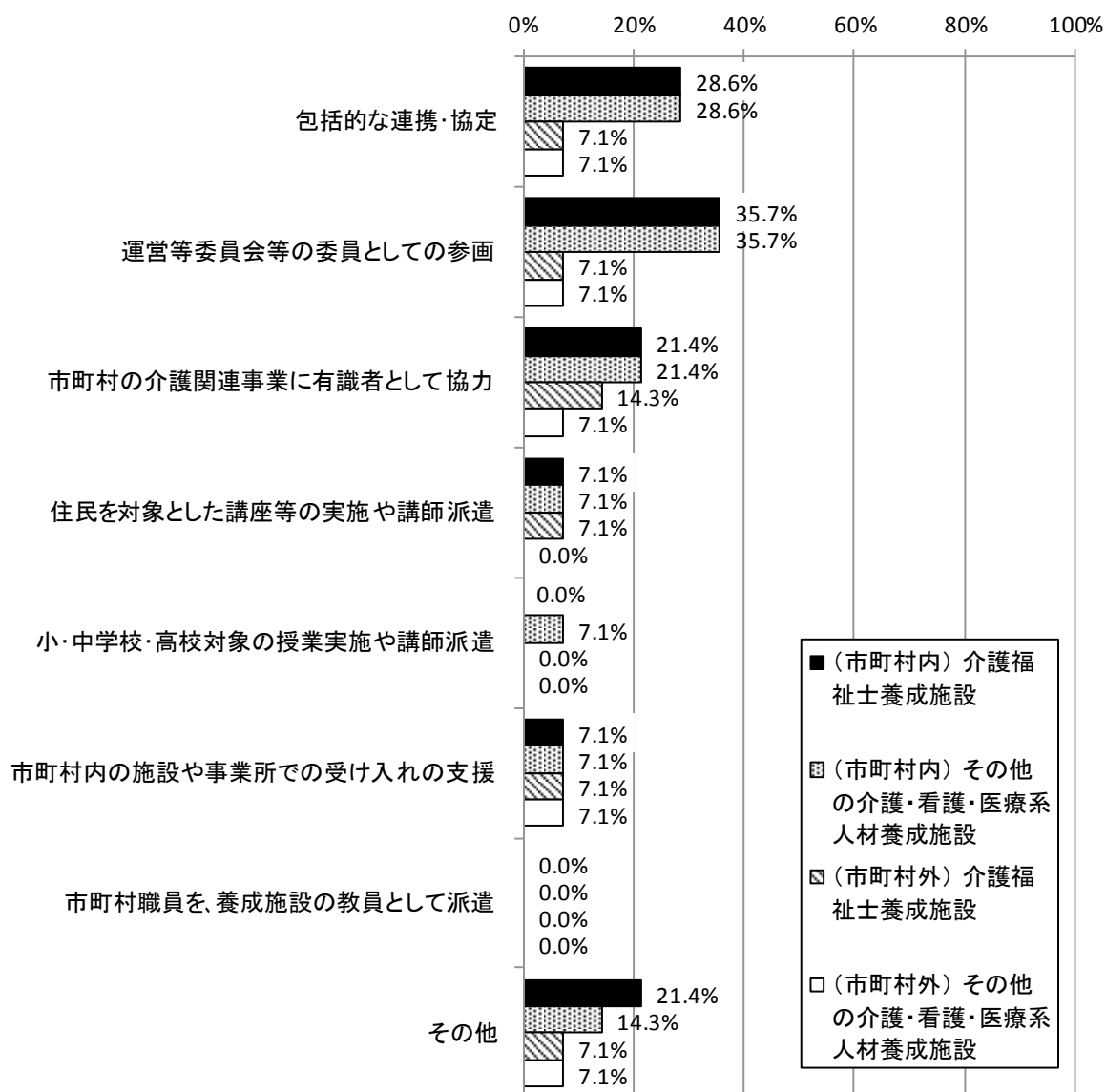
③ 市町村外の「介護福祉士」養成施設

市町村外の「介護福祉士」養成施設との連携・提携内容は、「市町村の介護関連事業に有識者として協力」が 14.3%、「包括的な連携・協定」、「運営等委員会等の委員としての参画」、「住民を対象とした講座等の実施や講師派遣」、「市町村内の施設や事業所での受け入れの支援」がそれぞれ 7.1%であった。

④ 市町村外の医療系の人材養成施設

市町村外の医療系の人材養成施設との連携・提携内容は、「包括的な連携・協定」、「運営等委員会等の委員としての参画」、「市町村の介護関連事業に有識者として協力」、「市町村内の施設や事業所での受け入れの支援」がそれぞれ 7.1%であった。

図表 2-9 連携や提携が「ある」場合：連携・提携先別の連携・提携内容(n=14) (Q10)



		合計	Q10sq1 連携・提携内容:市町村内_「介護福祉士」養成施設							
			包括的な連携・協定	運営等委員会等の委員としての参画	市町村の介護関連事業に有識者として協力	住民を対象とした講座等の実施や講師派遣	小・中学校・高校対象の授業実施や講師派遣	市町村内の施設や事業所での受け入れの支援	市町村職員を、養成施設の教員として派遣	その他
全体		14 100.0%	4 28.6%	5 35.7%	3 21.4%	1 7.1%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	3 21.4%
都道府県	鳥取県	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	4 100.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%
	岡山県	5 100.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%
	広島県	4 100.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%
	山口県	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	政令市・中核市	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%
都市分類	その他の市	10 100.0%	3 30.0%	4 40.0%	2 20.0%	1 10.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	2 20.0%
	町	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	養成施設の有無	養成施設あり	10 100.0%	3 30.0%	5 50.0%	3 30.0%	1 10.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%
	養成施設なし	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

		合計	Q10sq2 連携・提携内容:市町村内_医療系の人材養成施設							
			包括的な連携・協定	運営等委員会等の委員としての参画	市町村の介護関連事業に有識者として協力	住民を対象とした講座等の実施や講師派遣	小・中学校・高校対象の授業実施や講師派遣	市町村内の施設や事業所での受け入れの支援	市町村職員を、養成施設の教員として派遣	その他
全体		14 100.0%	4 28.6%	5 35.7%	3 21.4%	1 7.1%	1 7.1%	1 7.1%	0 0.0%	2 14.3%
都道府県	鳥取県	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	4 100.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	岡山県	5 100.0%	2 40.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%
	広島県	4 100.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%
	山口県	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	政令市・中核市	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
都市分類	その他の市	10 100.0%	4 40.0%	4 40.0%	2 20.0%	1 10.0%	1 10.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%
	町	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	養成施設の有無	養成施設あり	10 100.0%	4 40.0%	5 50.0%	3 30.0%	1 10.0%	1 10.0%	1 10.0%	0 0.0%
	養成施設なし	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

		合計	Q10sq3 連携・提携内容:市町村外_「介護福祉士」養成施設							
			包括的な連携・協定	運営等委員会等の委員としての参画	市町村の介護関連事業に有識者として協力	住民を対象とした講座等の実施や講師派遣	小・中学校・高校対象の授業実施や講師派遣	市町村内の施設や事業所での受け入れの支援	市町村職員を、養成施設の教員として派遣	その他
全体		14 100.0%	1 7.1%	1 7.1%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	1 7.1%
都道府県	鳥取県	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	4 100.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
	岡山県	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	広島県	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%
	山口県	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
都市分類	政令市・中核市	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%
	その他の市	10 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	町	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
養成施設の有無	養成施設あり	10 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%
	養成施設なし	4 100.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%

		合計	Q10sq4 連携・提携内容:市町村外_医療系の人材養成施設							
			包括的な連携・協定	運営等委員会等の委員としての参画	市町村の介護関連事業に有識者として協力	住民を対象とした講座等の実施や講師派遣	小・中学校・高校対象の授業実施や講師派遣	市町村内の施設や事業所での受け入れの支援	市町村職員を、養成施設の教員として派遣	その他
全体		14 100.0%	1 7.1%	1 7.1%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	1 7.1%
都道府県	鳥取県	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	岡山県	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	広島県	4 100.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%
	山口県	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
都市分類	政令市・中核市	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%
	その他の市	10 100.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%
	町	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
養成施設の有無	養成施設あり	10 100.0%	0 0.0%	1 10.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%
	養成施設なし	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%

4. 介護職員の確保・定着に関して中国四国厚生局、厚生労働省、県へ期待する役割、施策

(1) 中国四国厚生局

- ・介護分野を対象とした就職説明会等の開催
- ・今後も介護職員の確保・定着のための取組みを積極的に実施して欲しい。
- ・県境に位置する町であり、隣県との交流・研修を担っていただきたい。
- ・人材確保事業を継続できる補助金等を創設していただきたい。(離島活性化交付金はH31で3年になるため、その後が懸念されるため)
- ・人材確保のための施策の研究、財政支援
- ・介護職員の処遇改善、地位向上、イメージアップが図られる施策を期待する。
- ・介護職の魅力をメディア等を利用し、広く周知いただきたい。
- ・介護職の魅力、意義についての国民全体への普及、啓発

(2) 厚生労働省

- ・活用し易い処遇改善(報酬の算定要件)
- ・今後も介護職員の確保・定着のための取組みを積極的に実施して欲しい。
- ・処遇改善加算の増額
- ・給与水準の引き上げ
- ・介護職全般に対する処遇改善及び介護人材確保・定着に係る財源確保
- ・効果的な介護職員の処遇改善策を実施していただきたい。
- ・事務職を含め、介護に携わる人材の処遇改善について、推進いただきたい。
- ・運営基準の緩和、処遇改善加算以外の方法による介護従事者への処遇改善
- ・介護職員の処遇改善、地位向上、イメージアップが図られる施策を期待する。
- ・人材確保の取組を介護報酬に反映する仕組づくり
- ・過疎地域への職員を定着させるためには、(外国人労働者の受け入れを含め)住居等の施設整備にかかる負担が大きい。さらに、交通手段の弱い中山間地域で働く者への支援策を検討していただきたい。
- ・制度等の変更も多く、市町村の役割が大きくなっているが、市町村の人員・人材も不足している中での業務は大変になっている。
- ・人材確保のための施策の研究、財政支援
- ・小規模な施設は介護報酬単価の減額により、運営が厳しい
- ・似通った制度を増やさず、まとめて欲しい。
- ・財源の確保
- ・事業者の作成する書類の簡素化
- ・ハローワークでの取組みを強化して欲しい。
- ・介護職の魅力、意義についての国民全体への普及、啓発

- ・介護人材確保、定着事業の地域支援事業への位置づけ
- ・介護サービス種別の整理、統合
- ・介護プロフェッショナルキャリア段位制度の普及促進
- ・地域医療介護総合確保基金の柔軟な運用

(3) 県

- ・介護フェア等のイベントの開催や介護の技術（入浴介助等）を競う大会等の実施
今後も介護職員の確保・定着のための取組みを積極的に実施して欲しい。
- ・ヘルパー等への研修開催及び助成
- ・介護職の魅力向上、イメージアップPR
- ・職員募集の窓口としての役割。広く人材確保するために、様々な条件を把握したワンストップ的な窓口を担ってほしい。
- ・給与水準の引き上げについて、国に働きかけを行う事
- ・市町村の人材不足の状況や仕事内容を把握して、支援体制を拡充して欲しい
- ・人材確保のための施策の研究、財政支援
- ・職員確保のための指導をして欲しい
- ・大学等との連携
- ・中山間地域で公共交通機関での通勤が出来ない介護施設、事業所への介護職員の確保・定着は、かなり難しいと思われるので、介護職員の定住の補助金制度、派遣制度を検討して欲しい。
- ・多様な取組にも対応できる財源確保
- ・介護職の研修の実施
- ・県の介護人材の確保策（他団体への委託事業含む）について、事業内容や対象者等を取りまとめた一覧表を作成していただきたい。
- ・補助メニューの充実
- ・他部局との連携への仕掛けづくり、働きかけ、情報発信
- ・地域医療介護総合確保基金のメニューに介護サポーター人材づくり事業等のメニューを追加
- ・潜在介護福祉士等の職場復帰等のための研修会を適宜開催いただきたい。
- ・各団体への補助金交付による間接事業だけではなく、直接事業も積極的に実施して欲しい。
- ・地域医療介護総合確保基金の柔軟な運用

5. 市町村内の介護施設・事業所

(1) 市町村内の介護施設・事業所数と定員数

① 介護保険施設

1) 介護老人福祉施設（地域密着型以外）

地域密着型以外の介護老人保健施設は平均 5.8 か所、定員数は平均 383.6 人であった。

2) 介護老人保健施設

介護老人保健施設は平均 3.3 か所、定員数は平均 263.8 人であった。

3) 介護療養型医療施設・介護医療院

介護療養型医療施設・介護医療院は平均 1.3 か所、定員数は平均 61.1 人であった。

② 居宅サービス事業所（予防サービスを含む）

1) 訪問介護事業所

訪問介護事業所の事業所数は平均 19.5 か所であった。

2) 通所介護事業所（地域密着型以外）

地域密着型以外の通所介護事業所は平均 17.0 か所、定員数は平均 547.9 人であった。

3) 特定施設入居者生活介護事業所

特定施設入居者生活介護事業所は平均 3.5 か所、定員数は平均 193.9 人であった。

③ 地域密着型サービス事業所

1) 定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所

定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所は平均 0.9 か所であった。

2) 夜間対応型訪問介護事業所

夜間対応型訪問介護事業所は平均 0.1 か所であった。

3) 地域密着型通所介護事業所

地域密着型通所介護事業所は平均 13.8 か所、定員数は平均 175.0 人であった。

4) 認知症対応型通所介護事業所

認知症対応型通所介護事業所は平均 3.0 か所、定員数は平均 32.3 人であった。

5) 小規模多機能型居宅介護事業所

小規模多機能型居宅介護事業所は平均 6.4 か所、定員数は平均 160.1 人であった。

6) 認知症対応型共同生活介護事業所

認知症対応型共同生活介護事業所は平均 11.4 か所、定員数は平均 185.7 人であった。

7) 地域密着型特定施設入居者生活介護事業所

地域密着型特定施設入居者生活介護事業所は平均 0.3 か所、定員数は平均 9.6 人であった。

8) 複合型サービス事業所（看護小規模多機能型居宅介護）

複合型サービス事業所（看護小規模多機能型居宅介護）は平均 0.5 か所、定員数は平均 12.9 人であった。

9) 地域密着型介護老人福祉施設

地域密着型介護老人福祉施設は平均 2.8 か所、定員数は 56.1 人であった。

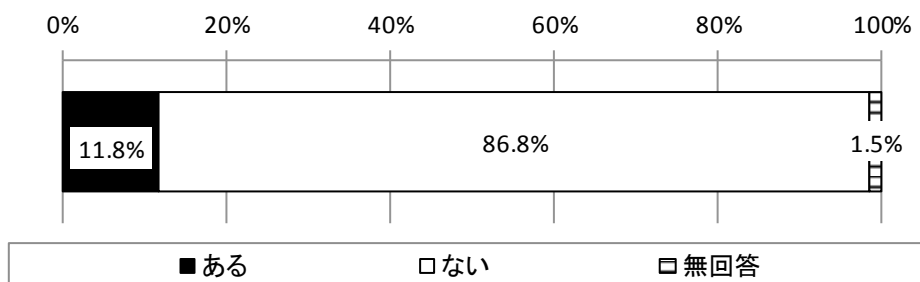
図表 2-10 市町村内の介護施設・事業所数と定員数 (n=67) (Q12)

	施設・事業所数(か所)			定員数(人)		
	平均値	標準偏差	中央値	平均値	標準偏差	中央値
①介護保険施設						
介護老人福祉施設	5.8	9.1	4.0	383.6	611.2	220.0
介護老人保健施設	3.3	5.0	2.0	263.8	417.7	110.0
介護療養型医療施設・介護医療院	1.3	2.8	0.0	61.1	147.7	10.0
②居宅サービス事業所						
訪問介護事業所	19.5	45.9	7.0			
通所介護事業所	17.0	32.7	7.0	547.9	1,101.6	220.0
特定施設入居者生活介護事業所	3.5	7.8	1.0	193.9	474.6	50.0
③地域密着型サービス事業所						
定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所	0.9	2.4	0.0			
夜間対応型訪問介護事業所	0.1	0.7	0.0			
地域密着型通所介護事業所	13.8	24.9	5.0	175.0	338.8	58.0
認知症対応型通所介護事業所	3.0	5.2	1.0	32.3	55.1	12.0
小規模多機能型居宅介護事業所	6.4	12.5	3.0	160.1	316.2	74.0
認知症対応型共同生活介護事業所	11.4	22.4	4.0	185.7	390.3	72.0
地域密着型特定施設入居者生活介護事業所	0.3	0.8	0.0	9.6	32.4	0.0
複合型サービス事業所(看護小規模多機能型居宅介護事業所)	0.5	1.2	0.0	12.9	34.3	0.0
地域密着型介護老人福祉施設	2.8	5.7	1.0	56.1	110.6	20.0

(2) 基準該当サービス事業所の有無

基準該当サービス事業所の有無は、「ある」が 11.8%、「ない」が 86.8%であった。

図表 2-11 基準該当サービス事業所の有無 (n=68) (Q13)

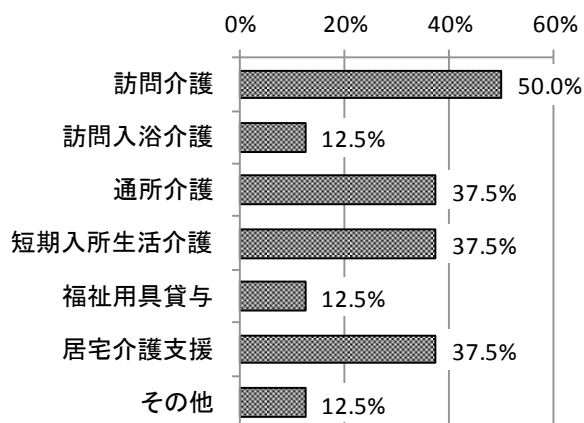


		合計	Q13 基準該当サービス事業所の有無		
			ない	ある	無回答
全体		68 100.0%	59 86.8%	8 11.8%	1 1.5%
都道府県	鳥取県	8 100.0%	8 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	9 60.0%	5 33.3%	1 6.7%
	岡山県	18 100.0%	15 83.3%	3 16.7%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	15 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	12 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
都市分類	政令市・中核市	6 100.0%	5 83.3%	0 0.0%	1 16.7%
	その他の市	32 100.0%	27 84.4%	5 15.6%	0 0.0%
	町	30 100.0%	27 90.0%	3 10.0%	0 0.0%
養成施設の有無	養成施設あり	21 100.0%	17 81.0%	3 14.3%	1 4.8%
	養成施設なし	47 100.0%	42 89.4%	5 10.6%	0 0.0%

① 基準該当サービス事業所が実施している事業

基準該当サービス事業所が「ある」と回答した 8 市町村に対して、実施している事業をたずねたところ、「訪問介護」が 50.0%、「通所介護」、「短期入所生活介護」、「居宅介護支援」がそれぞれ 37.5%であった。

図表 2-12 基準該当サービス事業所が「ある」場合：実施している事業（n=8）（Q13）

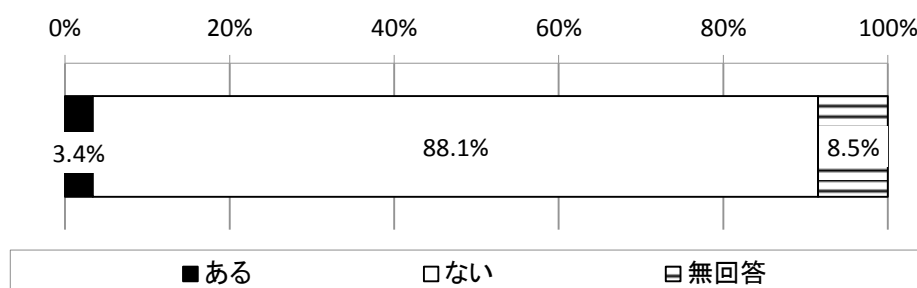


		合計	Q13sq2 基準該当サービス事業所で実施している事業						
			訪問介護	訪問入浴介護	通所介護	短期入所生活介護	福祉用具貸与	居宅介護支援	その他
全体		8 100.0%	4 50.0%	1 12.5%	3 37.5%	3 37.5%	1 12.5%	3 37.5%	1 12.5%
都道府県	鳥取県	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	島根県	5 100.0%	3 60.0%	0 0.0%	2 40.0%	2 40.0%	1 20.0%	3 60.0%	0 0.0%
	岡山県	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%
	広島県	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	山口県	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
都市分類	政令市・中核市	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の市	5 100.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%	1 20.0%
	町	3 100.0%	2 66.7%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%
養成施設の有無	養成施設あり	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%
	養成施設なし	5 100.0%	3 60.0%	0 0.0%	2 40.0%	2 40.0%	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%

② 導入検討の有無

基準該当サービス事業所が「ない」と回答した 59 市町村に対して、導入検討の有無をたずねたところ、「ある」が 3.4%であった。

図表 2-13 基準該当サービス事業所が「ない」場合：導入検討の有無 (n=59) (Q13)

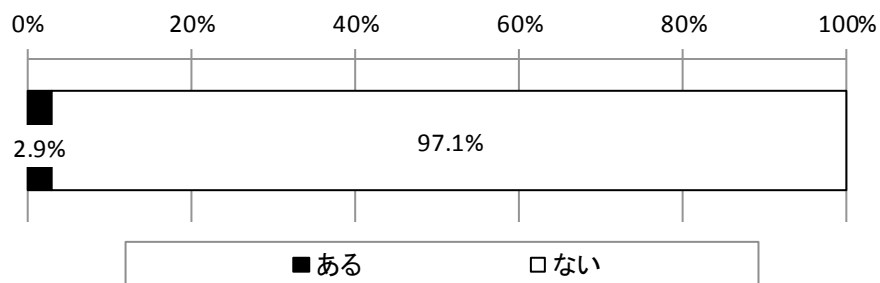


		合計	Q13sq1 基準該当サービス事業所の導入検討の有無		
			ある	ない	無回答
全体		59 100.0%	2 3.4%	52 88.1%	5 8.5%
都道府県	鳥取県	8 100.0%	1 12.5%	5 62.5%	2 25.0%
	島根県	9 100.0%	1 11.1%	7 77.8%	1 11.1%
	岡山県	15 100.0%	0 0.0%	14 93.3%	1 6.7%
	広島県	15 100.0%	0 0.0%	14 93.3%	1 6.7%
	山口県	12 100.0%	0 0.0%	12 100.0%	0 0.0%
都市分類	政令市・中核市	5 100.0%	0 0.0%	5 100.0%	0 0.0%
	その他の市	27 100.0%	1 3.7%	24 88.9%	2 7.4%
	町	27 100.0%	1 3.7%	23 85.2%	3 11.1%
養成施設の有無	養成施設あり	17 100.0%	0 0.0%	16 94.1%	1 5.9%
	養成施設なし	42 100.0%	2 4.8%	36 85.7%	4 9.5%

(3) 離島等相当サービスの有無

離島等相当サービスの有無は、「ある」が 2.9%であった。

図表 2-14 離島等相当サービスの有無 (n=68) (Q14)



		合計	Q14 離島等相当サービスの有無	
			ない	ある
全体		68 100.0%	66 97.1%	2 2.9%
都道府県	鳥取県	8 100.0%	8 100.0%	0 0.0%
	島根県	15 100.0%	15 100.0%	0 0.0%
	岡山県	18 100.0%	18 100.0%	0 0.0%
	広島県	15 100.0%	15 100.0%	0 0.0%
	山口県	12 100.0%	10 83.3%	2 16.7%
都市分類	政令市・中核市	6 100.0%	6 100.0%	0 0.0%
	その他の市	32 100.0%	30 93.8%	2 6.3%
	町	30 100.0%	30 100.0%	0 0.0%
養成施設の有無	養成施設あり	21 100.0%	20 95.2%	1 4.8%
	養成施設なし	47 100.0%	46 97.9%	1 2.1%

第3章 事例調査

市町村と介護福祉士養成施設・学校等の機関が連携する等して介護人材の確保、定着のための先行的な取り組みを実施している地域・学校等に対して訪問ヒアリングを実施した。

対象先	対象先とした理由
島根県出雲市健康福祉部 出雲地域介護保険サービス事業者連絡会（特別養護老人ホーム施設長） トリニティカレッジ出雲医療福祉専門学校	・学校の児童・生徒を対象に介護や介護の仕事の理解促進として、中高生や保護者を対象に行う介護の仕事見学会を開催したり（この中で、介護福祉士養成施設での模擬授業も実施）、介護の魅力PR冊子を作成し、市内中学生徒（約4,900名）へ配布している。 ・充実したホームページによる情報発信を行っている。（職員インタビュー、座談会、動画（腰を痛めない介護現場の動画）、今後介護職を目指す人への応援メッセージ） https://www.izumo-kaigo.jp/symposium/161
岡山県新見市 （福祉部介護保険課、総務部企画政策課大学連携推進室）	・人口3万人の市において、公立大学で介護福祉士の養成課程を持つ。市と大学の強力な連携状況がうかがえた。また、充実した介護学生奨学金給付制度が設けられている。
鳥取社会福祉専門学校	・地域の介護施設、事業所等における介護人材の確保・育成・定着に関して多様な取り組みを行っている。
鳥取県日野郡日野町 （健康福祉課、日野高等学校魅力向上コーディネーター）	・高校コーディネーターと連携し、3年生の課題研究のテーマに「介護・福祉」を設定。町内のグループホーム等での体験を通じ、介護施設への就職につなげる。H31年度は福祉コースの授業の枠を使い（町内の介護事業所職員を講師に）認知症のケア・コミュニケーションを学ぶプログラムを検討。介護の仕事に興味を持ってもらい就職に結び付けることを狙いとした取り組みを行っている。
広島県安芸高田市 広島県立吉田高等学校	・市の職業紹介窓口「仕事応援窓口」を設置し、介護の仕事を紹介。 ・介護職員初任者研修への補助等も行っている。 ・県立吉田高校の生活福祉科の生徒を対象とした、介護職員初任者研修において、カリキュラムの一部を市職員が講師を担うなど、人的支援を行なっている。

以下では、対象先ごとにヒアリングでききとった記録を掲載した。

1-1) 出雲市健康福祉部高齢者福祉課

【出雲市の取り組み経緯】

- 介護人材の確保・定着に向けた施策については、これまで県が中心となり継続的に取り組まれてきたが、市議会において企業誘致を含めた人材確保が重要な課題として取り上げられ、医療・保育に続いて介護人材確保の取組が必要とされた。
- 本市においては、県に対し、介護人材の確保対策事業の一層の取組強化や市町村が介護従事者確保対策事業を実施するにあたり、補助対象としていただくよう要望を行ってきた。
- 平成 28 年度には、市内の介護保険サービス事業者で構成される出雲地域介護保険サービス事業者連絡会、介護福祉士等養成校、島根大学、関係企業などからなる「介護人材の確保・定着に係るプロジェクト会議」を設置し、実態把握アンケート調査を行い、取り組むべき方針を明らかにした。
- 会議はボランティアな形であったことから、やれることをやった方がよいという考えで、取組みが始まり現在も続いている。行政が主体となり人材確保を行うとすると、介護以外の職種とのバランスを考えなくてはならない。そのため、このような介護現場が希望する取組に市が関与する仕組みであると、臨機応変に取り組むことが可能である。
- 教育現場が職業の選択肢として医療だけではなく介護も示してほしいと考えている。親や学校現場がネガティブに考える場合があることから、ホームページで、イメージアップを図り、介護の魅力を発信している。
- 小学生からの動機づけが必要であると考えている。県は「小中学生向け」「高校生向け」の冊子を作成し、全員へ副読本として配布している。
- 今年度は、県主催の「介護の日イベント」を、例年出雲ドームで開催する「いずも産業未来博」のイベントに併設する形で開催し、2 日間で 14,000 人と多くの来場者を集めた。福祉・介護のみのイベントでは、多くの来場者が見込めないため、集客力のあるイベントに参画する開催方法は、よい取り組みであったと評価している。

【独自の取り組みについて】

- 「ホームページ IZUMO KAIGO LIVE!」については、今後も引き続き継続していくが、ホームページだけでは見に来てもらうことに限界があり、SNS の活用により、関心のある若年層に閲覧してもらえるような仕掛けが必要である。
- 「経営者向け研修」については、経営者は介護現場に携わっていない場合もあることから、経営者にわかってもらうために考え出された。平成 29 年度は介護保険サービス事業者連絡会の総会に合わせて、「働きやすい職場づくり」として研修会を

実施した。30年度は、「出雲の介護業界を担う人づくりプロジェクト第1弾」として、「自分のアセスメント出来ていますか？～自分の強みを知ることから始めてみよう！」をテーマに、経営者、施設長、リーダー職等を対象に3月26日出雲市役所で開催予定。

- 「事業所見学会」は平成29年度に1回、30年度に2回実施したが、参加者は定員に満たない状況にある。親が介護現場にいる人の関心が高い。小中学校の定例校長会で応募者を募り、中学生全員にチラシを配布している。今後も将来の介護人材の確保のため、継続することが必要であると考えている。
- 介護職員を講師として中学校へ派遣し、高齢者や介護の知識、介護の仕事の魅力を発信する「出前講座」について、平成31年度から実施予定である。
- 「認証制度」による従事者表彰などもプロジェクト会議の意見としてあった。
- 事業の財源については、平成28年度は市単独、29年度は県補助を受けられず市単独、30年度はホームページの追加制作と研修について補助金を活用した。31年度は補助金として一定額を受ける予定である。
- 出雲市では、介護人材の確保・定着に向けた取組を企業版ふるさと納税「明日の出雲を支える人づくりプロジェクト」として寄附者を募っており、上記の事業への支援を呼びかけている。

【市内の養成校等の状況】

- 専門学校においては、全国的に学生の確保に苦戦されていると伺っている。
- 出雲西高校には普通科の中に福祉コースがあり、介護福祉、保育などの専門学校等に進学されている。

【介護人材の確保について】

- 看護職はキャリアパスに対してリカレント教育が充実しており、介護職についても同様の取り組みが必要である。スキルアップは離職防止策であると考える。
- 市内に外国人が約5千人居住しており、これらの人々が高齢化すると介護対象となるため、外国人に対応する介護についての検討も必要である。
- 処遇改善は必要であるが、国の制度は体系が複雑であることから簡便化が必要であると考える。また、過疎地で小規模な事業所では、都心のような経営効率にはならないため、小規模かつ訪問系の事業所が成り立つような報酬体系にしてほしい。

１－２）出雲地域介護保険サービス事業者連絡会

（特別養護老人ホーム施設長）

【出雲地域介護保険サービス事業者連絡会について】

- 平成 11 年に発足し、現在 16 業種の大規模な施設を含めて約 350 施設が加入しており、市内の介護サービスに関わるほとんどの事業所が加入している。
- ゆるやかなつながりを持つようにしており、主な活動は業種ごとに専門部会を構成し、情報交換、意見交換、研修会、行政との連絡調整を行っている。
- 毎年の総会と、秋の年 2 回、全体での研修会を実施している。テーマは、介護保険制度、地域包括ケア、人材確保・定着などさまざまである。研修には現場で都合のつく職員が出席しているが、小規模な事業所も研修を受けられるようにしたいと考えている。
- 40 歳未満の青年部が組織され、業種を超えた若手職員の連携が進んでいる。課題、悩みなどを話し合い、人材の定着や掘り起こしのためのホームページの立ち上げなどに取り組んでいる。

【介護職員確保方策について】

- 施設職員の採用はハローワークへの求人、職員や知人からの紹介ルートによる。
- 大手企業の工場が 400 名程度の大規模採用を行っているため、なかなか人が集まらない状況にある。
- 人材不足により、2 年前からグループホームの受入を減らしている。
- 施設への入職は新卒（介護福祉士）では 2018 年 2 名、2019 年 1 名である。実習にきて、この施設を気に入る人は多い。
- 中途採用は、介護福祉士有資格者を条件とすると求人を満たせないため、働きながら研修を受けてもらうようにしている。初任者研修レベルで入職し、実務者研修を受けてもらうための支援を行っている。
- 介護の内容は高度化しており、介護福祉士の資格を取得した上で、現場の OJT により経験を積む必要があると考えている。
- 介護リフト、ベッド、特殊浴槽など、設備は進歩を続けており、施設は養成校よりも進んでいる。そのような点も理解してほしい。また、行政の補助の充実が求められる。
- 養成校は定員割れしており、養成校からの新卒はほとんど来なくなった。2017 年以降は介護福祉士資格が卒業と同時に取得できなくなったことも原因の一つであると考えられる。
- 処遇改善については介護職員のみではなく、多職種連携の円滑化、給与・福利厚生

などの待遇改善により、全職員の待遇を上げていく必要があると考えている。都会では看護師と介護職員との待遇差が大きい、地方ではそこまでの差がないため介護職員の待遇のみを上げると逆転現象が生じてしまう。

- 法人の収益は介護保険に連動しているため、介護保険の動向を見ながら計画的に待遇を改善していかなければならず、事業を継続させるという視点から待遇を考えていく必要がある。
- 介護の仕事は夜勤があり労働時間が厳しい、賃金等待遇が悪いなどのネガティブな情報が流れているため、看取りなど感謝される仕事であることを PR していく必要がある。
- 介護の仕事の魅力を伝えるには対外的発信能力の向上が必要である。市がホームページを立ち上げているが、そこまでたどり着く人が少ないため、SNS での情報提供も必要である。
- 学校の先生から介護に関する話をしてもらおうと親も関心を持ってくれるのではないかと考えている。小中学校の学習の場にもっと介護に関することを取り入れるべきある。
- 当施設では隣接している小学校の児童との交流活動を行っており、介護予防のサービスを行う水曜日に、小学生に参加してもらっている。全校児童 60 名程度であるため、交流がしやすい。

【外国人の受入について】

- 外国人を安易に受け入れるのは問題が多いと考える。特定技能 1 号により就労し、資格を取得すると賃金等の条件がよい都会へ流れることは目に見えている。人材不足は簡単には解決しないと考える。
- 外国人を受け入れるにあたり、生活者としてどのように受け入れるかという取り組みが遅れている。各種案内や災害対応の多言語化など今すぐ取り組む必要がある。日常生活のサポートは、企業（施設）だけではできないため、行政による取り組みが必要である。

1-3) トリニティカレッジ出雲医療福祉専門学校

【出雲市の介護人材確保の取り組みについて】

- 出雲市の介護人材確保に関するプロジェクトについては、学校の卒業生が協力している。
- なかなか入職者が増えないため、離職防止に目が行くが、外に向かって福祉の魅力を発信して人材確保をすることが必要である。
- 職員同士は学び合い高めあうことで人材定着を図ることができる一方で、高校生には進路としての動機づけ、小中学生にはゲーム感覚での情報提供が必要である。そのためには、Instagram や Facebook 等の SNS、対戦アプリ、漫画などを活用していくことも必要である。
- 小学生だけではなく、親や教師を巻き込んでいく必要がある。

【学校としての取り組み】

- 高校生向けの体験授業は従来から行っているが、小中学生を対象に県内の専門学校・各種学校の連盟でまとまって、松江・出雲・浜田の3地域を持ち回りで就業体験の場を設けている。小中学生にチラシを配布し、松江で500名、出雲で300名、浜田で200名程度の参加者がある。
- 福祉、保育の就職フェアを、学校近くの会場で県社協と一緒にしている。
- 介護の日フェスタ（島根県事業）については、島根県では地区ごとに実施していたが2018年度は県主導で、産業まつりと合わせて出雲ドームで行った。

【人材確保についての課題】

- 介護福祉士の資格取得は、介護に携わるためには社会的に必須であるということをアピールする必要がある。
- 無資格者の求人を続けていると、それでもよいという悪循環が続くことになる。福祉業界として待遇改善を図るためには、有資格者の必須化が必要である。
- 外国人人材の受入については、日本語能力の取得、介護福祉士資格の取得を前提にすべきである。そのためには、専門学校で学び、就労することが必要である。
- 本校では、2019年度より日本語学科を設置し、1年コースと2年コース（+介護2年）で人材育成に取り組んでいく。
- 製造業における外国人労働者の人数が増えていること、高齢化が進んでいることから、日本語が話せない人に対する介護も必要となってくる。そのための対応も考える必要がある。

2) 岡山県新見市

福祉部介護保険課、総務部企画政策課大学連携推進室

【新見公立大学について】

- 1980年に新見市ほか4町による一部事務組合立の新見女子短期大学としてスタートした。学科構成は看護学科、幼児教育学科であったが、1996年に地域福祉学科を新設した。1999年に新見公立短期大学に名称変更後共学化した。
- 市町村合併により2005年に新見市立となり、2008年に公立大学法人化した。2010年に新見公立大学を設立し4年制の看護学部看護学科を開設した。
- 2019年度より4年制の地域福祉学科と健康保育学科を開設し健康科学部1学部3学科体制の大学となる。

【協定実施の経緯】

- 2018年度、市と新見公立大学が連携協定を締結し、協働によるまちづくりや健康増進、地域福祉の向上、教育及び人材育成に関することなどについて連携して取り組むこととした。
- 新見市では、平成30年度「新見市版地域共生社会構築計画」を策定し、大学を活かしたまちづくりを柱の1つに掲げて、地域共生社会に向けた取組や市全域に関わる課題の解決に新見公立大学の知見や人材を活かし、地域の活性化につなげていく取組を推進することとした。
- 新見公立大学の完全4年制化により、学生が280名増（合計735名に）となる予定である。また、教員も20名程度増員され、70名を超える見込みであることから、人口3万人の市としてはインパクトが大きく、地域活性化に繋がることを期待している。
- 地域福祉学科では「社会福祉士」国家試験受験資格、健康保育学科では特別支援学校教諭一種免許状、幼稚園教諭一種免許状、看護学科では養護教諭一種免許状を新たに得られるようになり、魅力が増すことが期待されている。
- 現状は在学生の約9割が市外からの入学者であり、卒業と同時に新見市を離れてしまっている。新見公立大学では、来年度から各学科ともに1学年5名の地域優先枠を設け、地元出身の入学者を確保していく。

【大学（生）と地域の連携】

- 実習先は市内が多く協力関係にある。県南などへ行くこともある。
- 地域へ出向く実習や地域文化演習、ボランティア活動をとおして市民との交流を図っている。

- 地域から学んだ伝統文化に関する展示発表の場を設け、多くの市民が参加している。
- 地区住民を対象にした健康教育を行うなど、健康増進に向けた取組を実践している。
- 教員の地域貢献活動として、地域の看護職のキャリア支援となるシミュレーション事業を展開している。

【市内高校の状況】

- 市内には県立の「新見高校」があり普通科、生物生産科、工業技術科、総合ビジネス科からなる。新見駅から徒歩 20～25 分かかる。少子化に加え他市の高校へ通う生徒もいることから、定員割れとなっている学科がある。普通科では全国募集を行うこととした。新見公立大学への進学もみられる。
- 私立の「岡山県共生高校」は普通科であるが、普通コース、メディア情報コース、生活アレンジコース、スポーツ科学コースを設置している。福祉関係の科目を学ぶこともできるため、新見公立大学への進学もみられる。

【介護職員の確保について】

- 新見市では、施設、医師会、大学、地域、行政のつながりが密接であり、一体的に福祉に取り組む体制が整っている。施設訪問や職場体験などにより小中学生と施設の利用者が触れ合う機会は多く、中高生は、夏休みには、ボランティアなどに取り組むことが当然のこととなっている。
- 市内の介護施設では職員が確保できていないため、60 歳定年者を再雇用している状況にある。
- 公立大学の学園祭にあわせて就職フェアが行われ、病院や施設職員が宣伝ブースを設けている。
- レベルアップのニーズに対応するため、グループホームと小規模多機能施設による連絡会をつくり、研修会等を行っている。

【介護学生奨学支援金給付制度について】

- 地元の事業所に専門職を確保することを目的に平成 30 年度より奨学金制度を設立した。対象者の出身地域や出身学校は市外でもよく、新見市内の事業所に就職し 3 年以上働くことが条件である。5 万円/月を 4 名に給付する枠を設けたが、30 年度は 2 名が利用している。
- 看護職では平成 25 年度から医師会の寄付をもとに奨学金制度を実施しており、これに倣って設立している。こちらは市内事業所で 4 年以上働くことが条件であ

り、10万円/月を給付している。年4名の枠で累計31名が利用している。

○若い人材を、事業所も大切にし、その育成にも力を入れている。また、地域社会においても地域の活動の担い手として大きな役割を果たしており、期待も大きい。

【国への要望】

○介護福祉士の魅力向上には、処遇改善、職場改善（労働安全衛生）が必要であるが、国の役割はキャリアアップの制度設計であると考えている。資格を持つ専門職であることを前面に出すようにしてほしい。

○外国人の受入はコミュニケーションをとることが大変であるなどの理由から、すぐに進めることが難しいと考える。

3) 鳥取社会福祉専門学校（鳥取市）

【法人、養成施設の概要】

- 設置運営法人：学校法人小林学園
- 1994 年、介護福祉科（2 年制）を設置し開校。
- 2009 年、鳥取県商工労働部の委託により、職業訓練“介護福祉士養成科”（2 年制）の受入れ実施開始。
- 2017 年度の卒業生のうち半数は離職者訓練生
- 看護教員の確保が厳しい。確保ルートは看護協会・ナースセンターに照会するルート、退職後の病院勤務看護師を確保するルート等。

【「養成施設の学生確保・育成・就学継続」をめぐる取組】

（1）チューター制度の導入実施

- ・専任教員 1 人につき学生約 10 名を担当している。進級時に入れ替えは実施。
- ・2 学年の縦割りのチューター制度（少人数の個別指導）を実施し、学業面のサポート、生活面の相談・指導を実施している。

（2）全生徒に対する就職ガイダンスの実施

ガイダンスでは、介護施設・事業所に就職し活躍している当校卒業生やその施設の管理者を招待し、卒業生の仕事での活躍ぶりを紹介し、介護専門職としてのキャリア展開や成長機会を応援する取り組みを報告してもらう。

（3）修学継続に関する資金的な支援制度の活用や実施

鳥取県の「鳥取県介護福祉士等修学資金制度（無利子、実施主体は鳥取県社会福祉協議会（財源は国 9/10、県 1/10、2019 年度終了予定（実施について数年に一度県で予算検討されている）」等の活用のほか、当施設独自の給付型支援制度を創設している。

①ラ・メール修学生制度

- ・卒業高校学校長推薦の受験生を対象とする制度で、推薦一次試験出願と合わせて募集し、入学試験とともに選考している。
- ・支給額は 20 万円（上限は上記の県修学資金制度と合わせて入学金相当額／返還義務なし）。年間 3 名を選考。
- ・中途退学、学業成績、性行が著しく不良な場合は、修学資金の返還を命じる。

②介護等資格保有者入学奨励金制度

- ・当施設に入学した以下の資格を保有している社会人に対して、奨励金（10 万円）を給付し授業料の負担軽減を支援している。

- ・介護職員初任者研修、・介護福祉士実務者研修、・ヘルパー２級、・ヘルパー１級
- ・介護職員基礎研修、・社会福祉士、・精神保健福祉士

③他大学・専門学校進路変更入学奨励金制度

- ・前年度に大学や他の専門学校を退学し、本年度当施設に入学した人に対して、入学後の申請により当奨励金を給付し、入学者の授業料負担の軽減を図っている。（なお、前前年度の大学・専門学校卒業者、当施設の前前年度以前の退学者は対象外。）

④兄弟姉妹（親子）入学奨励金制度

- ・①入学生が当施設入学生の兄弟姉妹、②親または子が、本施設在学学生または卒業生の方の場合、奨励金を給付する制度。給付額は学生１人につき３万円。

（４）地域の小中学校、高等学校に対する啓発、情報提供

①地域中学校との福祉交流

- ・毎年度実施し、体験を交えた交流を通して生徒及び保護者、教職員に対する福祉に関する啓発活動を実施。当施設から遠方の中学校での実施の場合は、毎年度継続的に実施する上では交通の利便性が課題となっている。

②高校進路相談会への参加

- ・リクルートサービス関連事業者とタイアップして、参画料を負担し、主に当施設の立地する地域の高校において実施している。
- ・相談会には県外の養成施設の参画も多く同業の養成施設間の競争が激しい。継続的な参画料予算確保も課題となってきた。

【「地域の介護施設・事業所等における介護福祉士等介護人材の確保・育成・定着」に関する養成施設の主な取組】

（１）レベルアップ事業（県と協働事業）

- ・県が利用を希望する施設・事業所を募集している。
- ・派遣を希望する施設・事業所が多く、当施設の教員を派遣する日程確保が厳しい場合も生じている。

（２）「卒業生ネット」の創設

- ・「各種証明書の申し込みなど手続き情報」「資格取得状況（近況）調査」「求人情報」「リンク集」から構成する、卒業生、当施設当局、介護施設・事業所人事担当者、介護関係の研修受講希望者、その他関心のある一般県

民等がアクセスして情報揭示や情報入手ができる情報プラットフォームを同窓会組織が当施設ホームページ内に構築している。

- ・当施設卒業生は、卒業後も当施設のことや教職員のこと、クラスメイトとの交流を継続できる。同窓会開催案内や開催報告も掲載。

(3) 転職や再就職希望者に対する就職先の紹介

- ・本校の卒業生斡旋の場合、学校を通して「既卒者可」の求人をいただいている人事担当者へ紹介している。
- ・卒業生求職者は、求職の旨を当校ホームページ上から連絡できるフォームを設けている。
- ・必要に応じて、当施設から直接、求人法人・事業所へ問い合わせを行っている。

【地域住民等に対する介護研修】

(1) 学校見学会（独自事業）

- ・年間4回実施し、地域の人、入学希望者に気楽に参加してもらっている。なお、交通の便確保に苦労されている来場者もいることは課題である。

【今後の重点取組課題】

○高等学校の進路指導教員の介護の仕事に関する意識改革に注力していく。

4) 鳥取県日野郡日野町

健康福祉課、日野高等学校魅力向上コーディネーター

【県立日野高校との連携の経緯】

- 島根県の離島である隠岐にある隠岐島前高校（海士町）は、高校進学時に家族で本土に移住するなど人口減が深刻で、在校生が1桁になってしまい、高校存続のため2008年より活性化に着手していた。2010年度から全国枠での生徒募集を開始し、現在では40%程度が県外であるといわれている。
- これに関わったのが、高校魅力化コーディネーターであり、島留学を発案して、成功を収めている。
- 島根県では同様の取り組みを本土側でも行い、中山間地を中心とした19校で全国枠の生徒募集を行っており、3年間で1,500万円の助成を行っている。
- 日野高校では、大学等へ進学する生徒が少なく入学試験の難易度が低いことから、定員割れが続いており、学校の存続が危ぶまれていた。
- このような島根県の取り組みを参考として、日野郡3町でも「日野高校あり方検討会」を立ち上げ、平成26年9月よりコーディネーターを導入することとした。日野郡3町（日野町、日南町、江府町）で採用し、当初から継続して担当していただいている。
- 平成29年度に地域おこし協力隊（地方創生）の制度を活用し1名増員したが、1年間で退職したため、平成31年度からの募集を行っている。

【日野高校の特徴】

- 日野高校は、根雨高校と日野産業高校が2000年に統合されてできた、総合学科の県立高校である。総合学科では「普通科」と「専門科」の枠を越えて総合的な学習が可能であり、2年次から系列を選択して多くの選択科目を履修するという特徴がある。
- 平成30年度現在では「総合進学」「アグリライフ（農業）」「情報ビジネス（商業）」「ヒューマンケア（福祉）」の4系列である。平成26年度までは「進学」「農業」「商業」「福祉」「音楽」の5系列であったが、平成27年度に「進学」「農業」「商業」の3つになり、平成28年度に「福祉」が復活した。
- 「ヒューマンケア（福祉）」の系列を選択すると、家庭科または福祉の科目を選択することになり、福祉を選択すると介護初任者研修を受講して卒業することとなる。
- 「ヒューマンケア（福祉）」系列を選択しているのは3年生5名、2年生8名である。1学年は50名程度であり、学校全体から見ると少数である。
- 進路は、福祉施設への就職、専門学校への進学となり、地元に留まることが多い。

しかしながら、7割の生徒は隣の米子市からの通学であり、日野郡3町からの進学者は3割である。

○教員としては、生涯賃金のことを考えて「介護福祉士」の資格取得を薦めている。

【職業訓練とコーディネーターの役割】

○1年生から「産業社会と人間」という科目でキャリア教育を受け、2年生全員が4日間の職場体験を行う。コーディネーターは職場（企業・団体）との連絡調整などを担っている。地域に出て学習させることが役割である。

【実施の効果について】

○福祉を選択する生徒は、入学時から福祉に興味がある人がほとんどであり、さまざまな体験により、より福祉の道に進もうとするようになっている。

○早いうちから働いている人のことを知ると、職業のクリエイティブな側面を理解できることがメリットである。福祉施設においては、現場で高齢者と触れ合うようにしている。

○3年生は1年間かけて課題研究に取り組み、社会で学びコミュニケーションをとることのできる人となるように教育している。地域が喜ぶことを行うというテーマで、福祉の現場へ行き、グループホームに週1回行くことを継続した。また、「なぜ日野町の施設に働く人が来ないのか」というテーマで、施設で働いている人と高校生にアンケートをとり、意識の違いを明らかにした。

○このように、中学校までは目立たない生徒が、この高校で活躍できるようになり、意識が高くなってきたことが効果である。

○その結果、他地域の出身者が日野町の施設に就職する例、進学後日南町の施設に就職する例がみられる。

○町長からの感謝状、鳥取県ヘルプメイトによる表彰を受けた生徒もあり、このような表彰制度は前向きに取り組むことのインセンティブになると考えている。

○地域との関係は密接であり、小学校と日野高校が隣接していることもあり、生徒は車いす体験のイベントを開いている。

【実施における課題】

○介護福祉士の資格取得には、一定の学力が問われるため、基礎学力の向上も必要であると感じている。境総合技術高校福祉学科に進学すると介護福祉士の国家試験受験資格が得られることから、より意識の高い生徒はこの学校に進学してしまう。

○一度働いてから深く学ぶために専門学校へ進学するという道もあり、働きながらまたは休職制度を使って学ぶことができるとよい。そのためには、行政の支援がある

とよいと思う。安来市は授業料と生活費を支援している。

- 小規模な学校であるため、福祉の専門教員が不在で、家庭科の教員が福祉の科目を担当している。そのため、教員の研修を充実させることが必要である。
- 県立高校では校長の裁量が大きく、福祉系列の復活は校長交代によって実現した。
- 地域との連携を進めるには、教員のコーディネーターに対する理解も重要である。

5－1）広島県立吉田高等学校

【学校の状況】

- 現在は普通科 80 名定員、アグリビジネス科 40 名定員、生活福祉科 40 名定員である。生活福祉科のなかで、生活文化類型と生活福祉類型を 2 年次で選択することとなる。
- 生活福祉科では 1 年時に民生・児童委員の体験実習、障害者施設での就労体験等を行い、福祉への意識づけを行ってきている。その後、生活福祉を選択するため、生徒の福祉への意識は高い。過去には卒業後実習に行った福祉施設に就職した例もある。
- 交通の便がよくないため、通学範囲は安芸高田市内がほとんどである。遠くても三次、広島市という隣接したところである。
- 平成 31 年度入学生より普通科と生活福祉科が「探究科」に学科改編となる。これまで通り福祉に関する授業は選択制になる予定である。

【安芸高田市との連携の経緯】

- 平成 6 年度よりヘルパー 2 級（現：介護職員初任者研修）取得のカリキュラムを高校内で実施していたが、より高度な専門性をもつ有資格者による講義の必要性を感じ、市へ有資格者の派遣を依頼した。
- 資格取得に 130 時間の講義が必要であり、さまざまな専門分野の講義が必要である。講義内容により、担当する有資格者に条件があり、市へ依頼しているのは、10 時間分に当たる。その他には、看護専門学校や福祉専門学校の教員、福祉施設、病院、社会福祉協議会の方にも依頼している。

【実施状況と効果】

- 対象者は生活福祉科で生活福祉類型を選択した生徒であり、平成 30 年度は 11 名である。2 年次の毎週木曜日と金曜日を資格取得のための授業日としている。
- 実習は 3 月に近隣施設で 3 日間実施している。
- 外部の講師からは、テキストではわからないような、体験を交えた実践的なお話が聞けることから、大変有意義な研修となっている。

【介護職への就職に関する課題】

- 介護職は給与等の待遇が十分でなく、夜勤等があり休みが少ないという現実がある。また、介護福祉士の資格を取得しなければ給与が上がらない状況もあり、入

職を躊躇する原因となっている。また、これとは別に、命を預かる職業に就く自信がないということも聞かれる。

【国への要望】

研修を継続、実施するため、講師料や交通費の補助等予算の確保をお願いしたい。

5－2）安芸高田市

【吉田高校との連携の経緯】

- 高校として旧ヘルパー２級取得のための教育を実施していたところ、講義を担当する人の資格要件が変わり、学校教員だけでは対応できなくなった。その際に、市に協力要請があり、地域の人材育成の観点から市の有資格者が講義を行うようになった。介護初任者研修と名前を変えたのちも継続して実施している。
- 地域包括支援センターに、有資格者が勤務していたことから、地域包括支援センターで対応していたが、地域包括支援センターを社会福祉協議会に委託したことから、現在は市健康長寿課で対応している。
- 有資格者でかつ実務経験者という条件を満たす職員が講義を行っている。テキストが定められており、それに沿って講義を行う。
- 講師としては責任を感じつつ講義を行っているが、生徒は一生懸命聞いており、やりがいがある。
- 第７期介護保険事業計画にも、吉田高校との連携が記されており、今後も継続していく予定である。
- 認知症サポーター養成講座での講師派遣も行っている。

【市としての取り組みについて】

- そのほかでの、学校とのかかわりとしては、小学校４年生の総合学習対応、中学生への歯科・たばこに関する健康講座がある。
- 広島県及び広島県介護福祉士会と共催により安芸高田市内で虐待予防の研修を実施。安芸高田市内で行うことで、市内事業所での研修が受けやすくなるようにしている。今年度は認知症の人の生活課題をテーマに実施した。
- 市内の施設長会議を通じて、研修参加を呼びかけている。
- 県介護人材課から社会福祉協議会と協議会組織の立ち上げを勧められ、平成 31 年度に立ち上げ予定である。
- 吉田総合病院は、独自で職業教育の出前講座を実施している。

【介護職員初任者研修への補助について】

- 市内在住者で、市内の事業所に就業または就業予定の人が対象で、15,000 円を補助している。研修を受ける人が少なくなっており、平成 26 年度の２人を最後に、対象者がいなくなっている。

【職業紹介窓口「仕事応援窓口」の設置について】

- 人材が都市部へ流出しており、人口減、定住促進対策として地方創生推進課で対応しており、介護職に特化した内容ではない。保育についても人材確保の課題が深刻である。
- ハローワークと同様に、市内事業所の求人情報を市としても得て、移住等の相談があった場合に、事業所等を紹介している。
- 市としての奨学金は、教育委員会所管のもので市内に居住する期間に応じて返還免除というものがある。業種等は問わない。
- 市内の特別養護老人ホームが 30 床の増床を予定しているが、人材が確保できるか課題がある。

【外国人人材への対応について】

- 外国人对応の相談窓口は、人権多文化共生推進課が行っている。
- 中国やブラジルの方はすでに製造業に就いている。介護職は対人コミュニケーションが必要であり、受け入れているという話は聞かない。言葉の壁があり参入しづらいと考えている。
- 日本人が嫌がる仕事だから外国人でというのは安易であり、待遇向上が先であると考えている。研修に出席できる状況、夜勤を反映した給与にするなど、介護職の地位向上が必要である。

第4章 介護福祉士養成施設アンケート

第1節 調査実施概要

(1) 目的

中国地方の中山間地域や離島における介護福祉士の確保、定着、育成に関する中国地方に立地する介護福祉士養成施設の取組状況について把握する。

(2) 対象

中国地方内に立地する介護福祉士養成施設 33 校（全施設）

(3) 調査手法

郵送配布・郵送回収

(4) 調査期間

・2018年12月13日（木）～12月26日（最終締切予定2019年2月12日）

＊1月25日（金）～28日（月）電話による回収協力依頼を実施した。

(5) 回収結果

・22施設（回収率66.6%）。

(6) 調査項目

1. 概況
2. 在学生の概況
3. 2017年度の卒業生の概況
4. 介護福祉士養成学科・コース在学生の実習の状況
5. 在学生に対する就学継続支援の取組状況
6. 「介護施設・事業所における介護福祉士の確保・定着・育成を支援する各種取組」の実施状況
7. 他養成施設（全国、中国地方）における「中山間地域や離島の介護施設・事業所における確保・定着・育成における養成施設と多機関等との協働連携事例」紹介
8. 外国人留学生の受け入れ状況と今後の意向
9. 中国地方の中山間地域・離島における効果的な“介護福祉士養成施設と多機関協働・連携事業”の提案
10. 当取組に対する今後の役割発揮意向

＊なお、中国地方に立地し12月時点で開校している福祉系高校（8校）に対して、上記アンケート該当設問に対して、回答協力をお願いした。（1月21日発送。回収期限2月4日）。回収は1校。

(7) 回収施設の主な属性

・今回回収した介護福祉士養成施設の主な属性等は以下の通りである。

Q2 所在県名...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	鳥取県	2	9.1
2	島根県	4	18.2
3	岡山県	5	22.7
4	広島県	9	40.9
5	山口県	2	9.1
	無回答	0	0.0
	全体	22	100.0

Q3 学校種別...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	大学	4	18.2
2	短期大学	4	18.2
3	専門学校	14	63.6
4	その他	0	0.0
	無回答	0	0.0
	全体	22	100.0

Q5 介護福祉士養成課程の区分...(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	昼間課程	22	100.0
2	夜間課程	0	0.0
3	通信課程	1	4.5
4	その他	0	0.0
	無回答	0	0.0
	全体	22	100.0

Q6 介護福祉士養成課程の設立年度

項目名	件数	平均値	標準偏差	合計値	中央値
Q6 介護福祉士養成課程の設立年度	20	1996.90	14.952	39938	1997.00

・介護福祉士養成課程の直近3年間をみると、入学定員、定員充足率はいずれも漸減している。

Q7 介護福祉士養成課程の直近3年間の入学定員の推移

項目名	件数	平均値 (人)	標準偏差	合計値	中央値
2016 年度	21	46.76	27.216	982	40.00
2017 年度	21	44.90	28.247	943	40.00
2018 年度	21	42.81	26.613	899	40.00

Q8 介護福祉士養成課程の直近3年間の定員充足率の推移

項目名	件数	平均値 (%)	標準偏差	合計値	中央値
2016年度	20	47.71	22.704	954	41.00
2017年度	20	38.34	24.659	767	36.85
2018年度	20	39.89	21.117	798	37.50

・次年度以降の「介護福祉士」養成課程定員は、現状維持が7割強、「定員減」と「募集停止」は合わせて2割弱である。

Q9 次年度以降の「介護福祉士」養成課程定員の方針...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	現状維持	16	72.7
2	定員増	0	0.0
3	定員減	2	9.1
4	検討中である	2	9.1
5	募集停止	2	9.1
	無回答	0	0.0
	全体	22	100.0

Q10 施設の設置母体の法人種別...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	学校法人	19	86.4
2	社会福祉法人	2	9.1
3	市町村	0	0.0
4	その他	0	0.0
	無回答	1	4.5
	全体	22	100.0

【設問】

Ⅱ. 貴施設の在学生の概況についてお答えください。(2018年11月30日現在)

【結果】

Q11 在学生の男女別人数

項目名	件数	平均値 (人)	標準偏差	中央値
男性	21	14.90	9.513	313
女性	22	24.27	16.266	534
合計	22	37.59	23.504	827

Q12 在学生の年齢別人数

項目名	件数	平均値 (人)	標準偏差	中央値
10歳代	22	16.00	15.043	352
20歳代	21	15.95	12.306	335
30歳代	19	2.16	2.500	41
40歳代	18	2.33	2.951	42
50歳代	18	2.28	2.927	41
60歳以上	17	0.76	0.970	13

Q13 在学生の出身市町村別人数(外国人を除く) (1人以上の市町村)

鳥取県		邑南町	3	早島町	1	安芸太田町	1
鳥取市	19	津和野町	2	矢掛町	1	北広島町	3
米子市	10	吉賀町	3	美咲町	1	大崎上島町	2
倉吉市	12	海士町	1	吉備中央町	1	世羅町	5
境港市	2	知夫村	1	広島県		神石高原町	1
岩美町	5	隠岐の島町	4	広島市	162	山口県	
若桜町	6	岡山県		呉市	18	下関市	3
三朝町	5	岡山市	38	竹原市	6	宇部市	12
琴浦町	1	倉敷市	48	三原市	10	山口市	14
大山町	3	津山市	5	尾道市	21	防府市	11
南部町	2	玉野市	2	福山市	33	下松市	1
伯耆町	3	笠岡市	4	府中市	7	岩国市	4
島根県		井原市	3	三次市	6	光市	3
松江市	21	総社市	7	庄原市	5	長門市	4
浜田市	2	高梁市	2	大竹市	3	美祢市	2
出雲市	33	新見市	8	東広島市	30	周南市	10
益田市	17	備前市	3	廿日市市	13	山陽小野田市	4
大田市	2	瀬戸内市	3	安芸高田市	4	上関町	1
安来市	9	赤磐市	6	府中町	3	阿武町	1
江津市	3	真庭市	8	海田町	1	5県以外	
雲南市	14	美作市	2	熊野町	3	兵庫県等	63
奥出雲町	1	浅口市	7	坂町	2		

・平均値で 1.48 人、中央値が 0.0 であることから、全体の半数の養成施設には外国人留学生
 がないことがわかる。

Q13-1 在学生の外国人留学生の人数

件数	平均値 (人)	標準偏差	中央値
21	1.48	2.462	0.00

【設問】

Ⅲ. 貴施設の昨年度（2017 年度）の卒業生の概況についてお答えください。

設問	回答欄
Q14.卒業生数	_____人(うち、離職者訓練生_____人)

【結果】

項目名	件数	平均値 (人)	標準偏差	合計値	中央値
Q14 卒業生数	22	19.86	13.181	437	19.50
Q14sq 卒業生数のうち、離職者訓練生	21	4.29	4.921	90	2.00

・2017年度の卒業生の主な就職先を養成施設当たりの就職者でみると、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、認知症対応型共同生活介護事業所の順が多い。

【設問・結果】

Q15.2017年度の貴施設の卒業生の就職先の職場種別人数

項目名	件数 (施設)	平均値 (人)	標準偏差	合計値	中央値
(1)介護老人福祉施設	21	9.05	7.201	190	7.00
(2)介護老人保健施設	17	3.76	2.840	64	3.00
(3)介護療養型医療施設・病院・診療所	8	1.88	1.553	15	1.50
(4)訪問介護事業所	7	1.43	0.976	10	1.00
(5)通所介護事業所	12	1.50	1.087	18	1.00
(6)通所リハビリテーション事業所	4	0.50	1.000	2	0.00
(7)短期入所生活介護	6	0.50	0.548	3	0.50
(8)認知症対応型共同生活介護事業所	11	2.18	2.183	24	1.00
(9)看護小規模多機能型居宅介護事業所	3	0.00	0.000	0	0.00
(10)小規模多機能型居宅介護事業所	9	1.00	0.500	9	1.00
(11)居宅介護支援事業所	4	0.25	0.500	1	0.00
(12)有料老人ホーム	9	1.11	1.054	10	1.00
(13)サービス付き高齢者向け住宅	3	0.00	0.000	0	0.00
(14)地域包括支援センター	3	0.00	0.000	0	0.00
(15)障害者総合支援法における介護給付の事業所	14	2.07	1.269	29	2.00
(16)共同生活介護	4	0.25	0.500	1	0.00
(17)訓練等給付の事業所	4	0.25	0.500	1	0.00
(18)共同生活援助	7	1.00	1.414	7	1.00
(19)地域相談支援の事業所	3	0.00	0.000	0	0.00
(20)その他介護・福祉系の仕事	9	1.56	2.128	14	1.00
(21)その他介護・福祉系以外の仕事	7	1.00	0.577	7	1.00
(22)未就職者	12	1.75	1.765	21	1.00
(23)その他の進路、把握できない	6	1.67	0.816	10	1.50

【設問・結果】

Q16.2017年度の貴施設の卒業生で就職した人の就職先施設・事業所の所在市町村（1人以上の市町村）

鳥取県		岡山県		広島県		世羅町	1
鳥取市	14	岡山市	28	広島市	86	山口県	
米子市	7	倉敷市	39	呉市	7	宇部市	3
倉吉市	4	津山市	2	竹原市	7	山口市	9
境港市	1	玉野市	2	三原市	1	萩市	3
三朝町	2	笠岡市	1	尾道市	7	防府市	6
島根県		新見市	2	福山市	32	下松市	5
松江市	17	瀬戸内市	2	府中市	1	岩国市	1
浜田市	6	赤磐市	1	三次市	1	光市	1
出雲市	15	真庭市	4	東広島市	5	周南市	1

益田市	7	和気町	1	廿日市市	6	5 県以外	
大田市	1	矢掛町	1	安芸高田市	1	香川県等	19
安来市	4	鏡野町	2	府中町	3		
雲南市	4	勝央町	1	海田町	5		
奥出雲町	1	美咲町	1	坂町	4		
飯南町	5	吉備中央町	2	安芸太田町	1		

Q17. 2017 年度の貴施設の卒業生の出身市町村（1人以上の市町村）

鳥取県		安来市	5	真庭市	6	熊野町	1
鳥取市	16	雲南市	6	矢掛町	2	北広島町	1
米子市	6	奥出雲町	1	吉備中央町	1	神石高原町	1
倉吉市	1	飯南町	3	広島県		山口県	
岩美町	1	邑南町	1	広島市	80	宇部市	2
若桜町	1	津和野町	2	呉市	8	山口市	10
三朝町	3	西ノ島町	2	竹原市	7	萩市	1
湯梨浜町	1	岡山県		三原市	5	防府市	4
琴浦町	1	岡山市	20	尾道市	7	下松市	4
伯耆町	1	倉敷市	27	福山市	34	光市	2
日南町	1	津山市	8	府中市	2	長門市	2
日野町	1	玉野市	2	三次市	2	美祢市	1
島根県		笠岡市	4	庄原市	3	周南市	2
松江市	19	井原市	3	東広島市	6	山陽小野田市	1
浜田市	6	総社市	5	廿日市市	9	5 県以外	
出雲市	21	新見市	5	安芸高田市	2	兵庫県等	36
益田市	8	瀬戸内市	3	府中町	3		
大田市	2	赤磐市	2	海田町	1		

・介護施設や事業所に就職したのち退職した人の把握について、養成施設の把握状況をみると、「卒業生の担当教員の任意把握に委ねている」養成施設が8割近くを占めており、「学校として把握している」養成施設は1割強にとどまる。

【設問】

Q18.直近3年間に貴施設を卒業して介護施設や事業所に就職した人で退職した人の把握状況(1つに○)	1. 学校としては把握していない 2. 学校として把握している 3. 学校としては把握していないが、卒業生の担当教員が任意に把握 4. 不詳である
---	--

【結果】

No.	カテゴリー名	n	%
1	学校としては把握していない	1	4.5
2	学校として把握している	3	13.6
3	卒業生の担当教員が任意に把握	17	77.3
4	不詳である	0	0.0
	無回答	1	4.5
	全体	22	100.0

第2節 調査の結果の詳細

1. 介護福祉士養成学科・コース在学生の実習の状況

・2017年度の介護福祉士養成学科・コース在学生の主な実習先を施設当たり人数でみると、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、通所介護事業所の順で多い。

【設問・設問】

Q19 2017年度の貴施設の在学生の実習先の施設等種別人数

項目名	件数 (施設)	平均値 (人)	標準偏差	合計値	中央値
(1)介護老人福祉施設	21	33.19	24.701	697	31.00
(2)介護老人保健施設	21	22.19	19.031	466	16.00
(3)介護療養型医療施設・病院・診療所	3	0.67	1.155	2	0.00
(4)訪問介護事業所	17	13.35	9.734	227	12.00
(5)通所介護事業所	18	20.28	16.302	365	15.50
(6)通所リハビリテーション事業所	16	9.00	10.431	144	5.50
(7)短期入所生活介護	7	17.00	36.937	119	2.00
(8)認知症対応型共同生活介護事業所	16	13.94	11.515	223	12.50
(9)看護小規模多機能型居宅介護事業所	3	0.00	0.000	0	0.00
(10)小規模多機能型居宅介護事業所	13	13.38	17.280	174	5.00
(11)居宅介護支援事業所	4	3.50	7.000	14	0.00
(12)有料老人ホーム	7	6.29	14.885	44	1.00
(13)サービス付き高齢者向け住宅	3	0.00	0.000	0	0.00
(14)地域包括支援センター	3	0.00	0.000	0	0.00
(15)障害者総合支援法における介護給付の事業所	15	24.47	25.323	367	14.00
(16)共同生活介護	4	3.50	4.726	14	2.00
(17)訓練等給付の事業所	5	10.20	11.735	51	5.00
(18)共同生活援助	6	12.83	16.130	77	8.50
(19)地域相談支援の事業所	3	0.00	0.000	0	0.00
(20)その他介護・福祉系の仕事	8	4.25	6.692	34	2.50
(21)その他介護・福祉系以外の仕事	3	0.00	0.000	0	0.00

Q19-1.(Q19で回答した実習先について)回答いただいた実習先の2017年度の貴施設の在学生の実習先の施設等の主な市町村(1名以上の市町村)

鳥取県		飯南町	2	和気町	2	安芸太田町	8
鳥取市	132	川本町	1	鏡野町	10	神石高原町	11
米子市	24	津和野町	26	勝央町	1	山口県	
倉吉市	28	吉賀町	34	吉備中央町	35	宇部市	122
岩美町	7	西ノ島町	1	広島県		山口市	182
若桜町	16	岡山県		広島市	464	防府市	52
三朝町	22	岡山市	164	呉市	25	下松市	2
日南町	4	倉敷市	116	竹原市	2	岩国市	2
島根県		津山市	51	三原市	13	光市	4

松江市	81	笠岡市	8	尾道市	51	周南市	20
浜田市	1	井原市	2	福山市	308	山陽小野田市	2
出雲市	149	総社市	30	三次市	7	平生町	3
益田市	42	高梁市	28	庄原市	30		
大田市	13	新見市	128	大竹市	2		
安来市	58	瀬戸内市	2	東広島市	28		
江津市	3	赤磐市	2	廿日市市	9		
雲南市	23	真庭市	24	府中町	6		
奥出雲町	4	浅口市	3	海田町	17		

【設問】

Q20.主な実習先の確保方法 (いくつでも○)	1. 当校・法人のネットワーク(法人役職員、学校の教職員等のネットワーク)から実習受け入れ先を発掘し協力依頼している 2. 個々の市町村自治体から「実習生」の受け入れ希望をいただく機会ごとに個別に相談調整している 3. 介護福祉士養成施設協会(本部、支部)の取組に参加して受入校を確保している 4. 当校の卒業生で既に入職している施設・事業所からの勧誘があり個別に相談調整している 5. 営利紹介・斡旋サービスを利用して受入先を確保している 6. その他の実施形態()
Q21.実習先の確保についてはどのような状況ですか (1つに○)	1. 実習先の確保に苦勞している 2. 実習先の確保に苦勞していない
Q22.(Q21.で1.に回答) 主にどのような苦勞がありますか(いくつでも○)	1. 当校が立地する周辺地域には実習先に該当する施設・事業所の立地が限られる 2. 他の養成施設との間で、実習先の確保競争がある 3. いったん当校の実習生が受入先で評価されないと次からは受入協力を辞退されることがある 4. 受入協力をいただく施設や事業所のうち、受入体制や職場環境について悪質なところを事前に排除する 5. 実習に行く学生の基本的なマナー教育に苦勞している 6. 実習先施設・事業所の立地が広域なこと・アクセスの便が悪いため実習先を巡回する教員の負担が過重なこと 7. 受入先施設・事業所の担当者との折衝、苦情受付その他への対応に苦勞している 8. その他の理由()

【結果】

Q20 主な実習先の確保方法(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	当校・法人のネットワークから実習受け入れ先に協力依頼	19	86.4
2	市町村自治体から個別に相談調整	1	4.5
3	介護福祉士養成施設協会の取組に参加して受入校を確保	0	0.0
4	卒業生が入職している施設・事業所からの勧誘	7	31.8
5	営利紹介・斡旋サービスを利用して受入先を確保	0	0.0
6	その他の実施形態	2	9.1
	無回答	1	4.5
	全体	22	100.0

・「周辺地域に実習先に該当する施設・事業所の立地が限られる」「受入協力をいただく施設や事業所のうち、受入体制や職場環境について悪質なところを事前に排除する」等のために実習先確保に苦労されている養成施設が半数を占めている。

Q21 実習先の確保状況(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実習先の確保に苦労している	6	27.3
2	実習先の確保に苦労していない	15	68.2
	無回答	1	4.5
	全体	22	100.0

Q22 実習先の確保での苦労(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実習先に該当する施設・事業所の立地が限られる	3	50.0
2	他の養成施設との間で、実習先の確保競争がある	2	33.3
3	受入先で評価されないと受入協力を辞退されることがある	0	0.0
4	受入体制等について悪質なところを事前に排除する	3	50.0
5	実習に行く学生の基本的なマナー教育に苦労している	0	0.0
6	実習先を巡回する教員の負担が過重なこと	1	16.7
7	受入先施設・事業所の担当者との折衝等に苦労している	1	16.7
8	その他の理由	2	33.3
	無回答	0	0.0
	全体	6	100.0

2. 在学生に対する就学支援の取り組み状況

・養成施設が在学生に対して実施している主な「就学継続支援」の取り組みは、「介護福祉士として、現代の介護問題や介護現場の現状を踏まえ、その役割を自覚し、実践できる介護福祉士養成教育の実施」「地域や施設でのボランティア活動の支援」「きめ細かな学習相談・支援」（それぞれ 82%）が最も実施されており、次いで「きめ細かな生活相談の実施」（77%）の順である。

【設問】

Q23.在学生に対する就学継続支援の実施状況(いくつかでも○)	1. 介護福祉士として、現代の介護問題や介護現場の現状を踏まえ、その役割を自覚し、実践できる介護福祉士養成教育の実施（そう簡単にあきらめない、辞めない介護福祉士養成） 2. きめ細かな学習相談・支援（登校・出席支援、読解力・文章力向上支援、補講、個別指導 等） 3. きめ細かな生活相談の実施（生活態度の指導、交友関係の支援 アルバイトの相談 等） 4. メンタルヘルスを含めた健康相談の充実 5. 介護福祉士として一線で活躍する卒業生の仕事体験発表会や交流会の実施 6. 地域や施設でのボランティア活動の支援 7. 各種学費面の支援制度の充実 8. その他の支援の実施（ 9. 特に実施していない
---------------------------------	---

【結果】

Q23 在学生に対する就学継続支援の実施状況...(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	役割を自覚し、実践できる介護福祉士養成教育の実施	18	81.8
2	きめ細かな学習相談・支援	18	81.8
3	きめ細かな生活相談の実施	17	77.3
4	メンタルヘルスを含めた健康相談の充実	14	63.6
5	一線で活躍する卒業生の仕事体験発表会や交流会の実施	16	72.7
6	地域や施設でのボランティア活動の支援	18	81.8
7	各種学費面の支援制度の充実	15	68.2
8	その他の支援の実施	0	0.0
9	特に実施していない	0	0.0
	無回答	0	0.0
	全体	22	100.0

3. 「介護施設・事業所における介護福祉士の確保・定着・育成を支援する各種取組」の実施状況

(1) 卒業生に対する卒後教育

・6割の養成施設では、卒業生に対する卒後教育を実施している。具体的には「卒業生で設置している組織が主催して研修会を開催」する方式等で実施されている。

【設問】

Q24-1.貴施設の卒業生に対する卒後教育の状況

(1)卒業生に対する卒後教育の実施状況(いくつかでも○)	1. 専攻学科やコースで教育研修体系を構築して実施 2. 他の専門職養成コースを含めて全校統一した教育研修体系を構築して実施 3. 各担当教員の判断で実施方法や実施頻度を決めて実施 4. 卒業生で設置している組織が主催して(教員も必要に応じて参加協力)研修会を開催 5. その他の仕組みで実施() 6. 特に当校の取組としては実施していない
((1)で1～5に回答した方のみ) (2)、(3)に回答して下さい。 (2)卒業生に対して実施している卒後教育の形態(いくつかでも○)	1. 定期的に、卒業生向け教育研修を開催 2. 不定期に、卒業生向け教育研修を開催 3. 卒業生の就業先を訪問して相談や励ましを実施 4. 卒業生とのメールや書簡による相談や教育研修を実施 5. 学校のホームページを活用した相談や教育研修を実施 6. その他の実施形態()

【結果】

Q24-1(1) 卒業生に対する卒後教育の実施状況(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	専攻学科やコースで教育研修体系を構築して実施	0	0.0
2	全校統一した教育研修体系を構築して実施	0	0.0
3	各担当教員の判断で実施方法や実施頻度を決めて実施	2	9.1
4	卒業生で設置している組織が主催して研修会を開催	6	27.3
5	その他の仕組みで実施	6	27.3
6	特に当校の取組としては実施していない	8	36.4
	無回答	1	4.5
	全体	22	100.0

- ・卒業生に対する卒後教育のうち、「定期的に、卒業生向け教育研修を開催」している養成施設は全体の4割弱で、毎年1回開催している養成施設は全体の1割強となっている。
- ・効果評価については「育成に効果」「職場への定着に効果」が最も指摘されている。

【設問・結果】

【卒後教育形態別、実施頻度、効果】

Q24-1(2) 卒業生に対して実施している卒後教育の形態		Q24-1(3)② 実施頻度					Q24-1(3)③ 実施による効果				
		数 年 に 1 回 程 度	毎年 1 回	年 内 に 数 回	そ れ 以 上 の 頻 度 で 実施	そ の 他	卒業 生の 育成 に効 果	卒業 生に 対す る事 業所 の処 遇改 善に 効果	卒業 生の 職場 への 定着 に効 果	そ の 他 の 効果	まだ 具 体 的 な 効果 は 確 認 で き な い
1. 定期的に、卒業生向け教育研修を開催	8	2	3	2	0	0	4	0	3	1	1
2. 不定期に、卒業生向け教育研修を開催	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
3. 卒業生の就業先を訪問して相談や励ましを実施	5	0	3	1	0	0	1	0	2	0	0
4. 卒業生とのメールや書簡による相談や教育研修を実施	7	0	0	2	1	2	2	0	2	0	1
5. 学校のホームページを活用した相談や教育研修を実施	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6. その他の実施形態	4	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0

・養成施設として卒業生に対する卒後教育を実施していない主な理由としては「教職員の配置・勤務状況からみて実施体制をとる余力がない」、「卒業生の就職後の継続的教育研修機会の提供は、就職・配属先の法人・事業所における OJT や OFF-JT に任せるという法人・学科等の方針」(それぞれ 50%)となっている。介護福祉士として仕事に就いている卒業生に対するリカレント教育実施を養成施設の方針としては有する養成施設は全体の半数である。

【設問】

Q24-1.貴施設の卒業生に対する卒後教育

((1)で6に回答した方のみ) (4)施設として、卒業生に対する卒後教育を実施していない主な理由(いくつでも○)	1. 教職員の配置・勤務状況からみて実施体制をとる余力がない 2. 卒業生の就職後の継続的教育研修機会の提供は、全国の専門の研修機関の自主的な活用に任せるという法人・学科等の方針 3. 卒業生の就職後の継続的教育研修機会の提供は、就職・配属先の法人・事業所における OJT や OFF-JT に任せるという法人・学科等の方針 4. その他の理由()
(全員の方) (5)卒業生に対する卒後教育について、貴施設の今後の展望、方針(1～4 の選択肢1つに○をつけ、さらに記入欄に自由に記入してください)	1. 今後より充実強化したい 2. 当面は現在の取組を継続 3. 今後は、現在の取組を絞り込みたい 4. 現在、今後の方針について検討中である 【今後の展望について、自由に記入してください】

【結果】

Q24-1(4) 卒業生に対する卒後教育を実施していない主な理由(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	教職員の配置・勤務状況からみて余力がない	4	50.0
2	研修機関の自主的な活用に任せるという法人・学科等の方針	1	12.5
3	就職・配属先の OJT や OFF-JT に任せるという法人・学科等の方針	4	50.0
4	その他の理由	3	37.5
	無回答	0	0.0
	非該当	14	
	全体	8	100.0

・今後、卒業生に対する卒後教育をより充実強化したい養成施設は全体の2割強である。

Q24-1(5) 卒業生に対する卒後教育に関する今後の展望、方針(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	今後より充実強化したい	5	22.7
2	当面は現在の取組を継続	8	36.4
3	今後は、現在の取組を絞り込みたい	0	0.0
4	現在、今後の方針について検討中である	8	36.4
	無回答	1	4.5
	全体	22	100.0

(2) 卒業生向け以外の「介護福祉士」向け研修や学習支援

・卒業生限定ではなく広く介護福祉士向けの研修や学習支援を実施しているのは全体の半数弱である。

【設問・結果】

Q24-2(1) 介護福祉士として働いている人に対する研修や学習支援実施状況(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	10	45.5
2	実施していない	11	50.0
	無回答	1	4.5
	全体	22	100.0

施設名	①取組の名称、概要	②取組における連携協働している機関等	③実施実績と成果	④課題
A	キャリア形成訪問事業(県)	県	年1回実施 毎回テーマを変えて実施(レク、ユマニチュード、フットケア、VR認知症体験(H30年度分)など)	現場の方は勤務の都合で参加したくてもできない。参加予定でも当日のキャンセルが多い。
B	シミュレーショントレーニング in 新見	市町村、地域の介護経営者・事業所団体、日本介護福祉士会、岡山大学医療教育センター	2016年度より、年1回実施。介護施設における緊急場面を想定し、シミュレーショントレーニング。1回あたり4施設の職員が参加。	・勤務の調整が難しい。 ・課題に気づけるが継続的トレーニングにむずびつきにくい。
C	本校への要請に対して介護技術の研修会、ユマニチュード、介護過程の展開(アセスメント)	地域の介護経営者・事業所団体、福祉人材センター	卒業した介護福祉士だけでなく、その事業所や団体に属する医療職、福祉職の参加あり。	短時間にどのような内容を教授するのか、事前の打ちあわせを十分に行なうこと。
D	アジア介護・福祉教育研修センターの設置	本校単独の取組である	日本の介護、福祉現場での指導者養成研修プログラムの実施。2年目(介護福祉士実務5年以上対象)	-
E	老人福祉施設協会介護研究発表の講評	地域の介護経営者・事業所団体	-	-
F	介護福祉士実務者研修	-	年2回通信課程(7か月コース)にて実施。	参加者の確保
G	介護力スキルアップ研修	県	-	管理者研修
H	学内学会	本校単独の取組である	就職分野別の卒業生を20年来の者も招いて実施。広島市本学会場及び松江市、福岡市で実施	特記事項なし
I	セミナー①排泄介護を学ぶ	企業へ講師依頼	参加人数について予想を上回り、また受講したいという感想も多かった。	-
J	広島県実習指導者講習会	日本介護福祉士会	・広島県介護福祉会と広島県介養協との協力で実施。2つの団体の協力関係が深まった。 ・実習指導をする側と養成する側がお互いを理解し、協力して学生を育てていくという	受講者の状況がかなり違ってきている。養成校での実習経験がない。・施設でも実習指導をしたことがない等

施設名	①取組の名称、概要	②取組における連携協働している機関等	③実施実績と成果	④課題
			共通の目標に向かうことができた。	
K	岡山県介護福祉士会と調査研究活動(学内の競争資金)	日本介護福祉士会	-	-
L	スキルアップ研修	本校単独の取組である	-	・接遇・マナー研修 ・感染症対策研修 ・介護職員初級、中級研修 他
M	OG 座談会	本校単独の取組である	本学キャリアセンター主催の就職先セミナーに分野別講師を卒業生が担当している	特記事項なし
N	セミナー②防災の基本知識と介護職の役割	本校単独の取組である	H30.7月の豪雨災害を受け関心が強かった。	-

(3) 離職者訓練生の養成施設への受け入れ

・離職者訓練生の養成施設への受け入れを実施しているのは全体の6割強(実施していない養成施設が4割弱)となっている。

【設問】

Q25. 離職者訓練生の養成施設への受け入れ

【結果】

Q25(1) 離職者訓練生の養成施設への受け入れ:実施状況(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	14	63.6
2	実施していない	8	36.4
	無回答	0	0.0
	全体	22	100.0

施設名	①取組の名称、概要	②取組における連携協働している機関等	③実施実績と成果	④課題
A	-	県	2018 (H30) 3 2017 (H29) 17 2016 (H28) 14 2015 (H27) 12 2014 (H26) 45	資格取得のみの考えで、就職しない者がいた点
B	島根県立東部高等技術校による離職者訓練の委託訓練	ハローワーク等労働機関	〈卒業生〉2名の離職者訓練生を受け入れ、国家資格を取得し福祉施設へ就職した。 〈入学生〉1名の離職者訓練生を受け入れ。	・就職先の斡旋 ・国家試験の合格
C	離職者訓練生の入学	本校単独の取組である	昨年度1人の入学あり。順調に就学中。	-
D	鳥取県より委託を受け、介護福祉士養成科を設置	県	離職者概ね20～60代は国家資格を取得し、正職員として雇用されている。	人材確保

E	説明会開催	ハローワーク等労働機関	募集開始前に実施する（1月中旬）。募集時期が昨年より早まった。	入校検定日が3月と遅いので他の入学試験（留学生確保）の数をどうするか。
F	長期高度人材育成コース（介護福祉士養成科）	ハローワーク等労働機関	定員10名 1年次6名・2年次2名 在籍	入校生確保
G	ハローワークでの説明会（10～15分）	ハローワーク等労働機関	毎月各HWで行なわれている説明会に参加（1月～3月）6ヵ所（平均2回参加）	他分野希望者も参加しているので歩止まりは非常に悪い
H	介護塾、初級者サロン	本校単独の取組である	－	－
I	委託訓練（長期高度人材育成コース）	ハローワーク等労働機関	－	－
J	委託訓練生の受け入れ	ハローワーク等労働機関	訓練生が年々減少している	募集期間と条件の緩和
K	広島県や県内（益田、浜田、吉賀町等）でのセミナー実施	セミナー会場をとる	まだ開催できていないため未。	募集、開催してもなかなかあつまらない。
L	福祉人材センターに登録している求職者にチラシを郵送	県社会福祉協議会	山口県介護協として案内。200名近く郵送するも反応なし。	登録者のニーズがよく見えない。募集期間が短い。

（４）実務者研修受講者等に対する支援

・実務者研修受講者等に対する支援を実施しているのは全体の過半数を占めている（実施していないのは半数弱）。

【結果】

Q26(1) 実務者研修受講者等に対する支援:実施状況(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	12	54.5
2	実施していない	10	45.5
	無回答	0	0.0
	全体	22	100.0

施設名	①取組の名称、概要	②取組における連携協働している機関等	③実施実績と成果	④課題
A	国家試験受験対策講座	本校単独の取組である	年1回 12月	－
B	介護福祉士実務者研修	個別別法人・事業所	2018 (H30)50 2017 (H29)89 2016 (H28)68	－
C	広島県老人施設連盟に協力を依頼し、受講生募集に係る周知	老人施設連盟	連盟加入の各施設において周知してもらうことで、受講生の増加につながる。	－
D	（社）KJKに加入し実務者研修を実施（2月・7月開講）	KJK	現場ルートの資格取得希望者に対し開講。国試対策も好評を得ている。	実施機関にバラつきがあり、受講者確保が難しい。
E	国家試験対策講座	地域の介護経営者・事業所団体、個別別法人・事業所	益田市9名、平生町（山口県）2回9名、学校2回4名} 3ヶ所で実施。各1日（AM・PM）	時期を考えて実施する必要がある。※勉強の動機づけ、国試直前も必要か

F	福山福祉専門学校 実務者研修	-	年 2 回通信課程(7 か月コース)にて実施。	受講生の確保
G	募集案内の郵送	老施協等	老施協・デイ協等通じて募集要項の郵送(無料)	実施機関が多く人数が集まらない。
H	離島対象の実務者研修(スクーリングの現地開催)：県補助金	地域の介護経営者・事業所団体、市町村社会福祉協議会	資格取得者の増加	受講者数の減少
I	国試対策	本校単独の取組である	-	茶話会
J	介護実務者講習会	本校単独の取組である	2 年生～4 年生の在学 7 名が受講	実務経験のない者に対して、スクーリングとして介護過程と生活支援技術を学修させることの困難
K	実務者研修	本校単独の取組である	1 年間に 8 クール実施	受講者確保
L	模擬試験実施	地域の介護経営者・事業所団体、個別別法人・事業所	希望者に在宅で実施。平生町(9 名)は国試対策もかねて実施(2 回のうち 1 回)	時期を考慮して実施する必要がある。※勉強の動機づけ、国試直前も必要か
M	国家試験対策講座：自主財源	本校単独の取組である	資格取得者の増加	-
N	国家試験対策講座	本校単独の取組である	模試解説・直前対策	受講者確保

(5) 小中学校、高等学校の生徒、学生、保護者、教職員等に対する啓発、情報提供
・小中学校、高等学校の生徒、学生、保護者、教職員等に対する啓発、情報提供を実施しているのは全体の過半数(実施していないのは半数弱)である。具体的な取組例の連携協働機関については自治体の他、県社会福祉協議会等との協働の取組がやや多くみられる。

【結果】

Q27(1) 生徒、学生、保護者、教職員等に対する啓発、情報提供:実施状況(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	12	54.5
2	実施していない	10	45.5
	無回答	0	0.0
	全体	22	100.0

施設名	①取組の名称、概要	②取組における連携協働している機関等	③実施実績と成果	④課題
A	介護の仕事見学会	市町村	年 2 回 8 月・11 月	-
B	-	その他	高校でのガイダンス	-
C	介護プチ講座	県、県社会福祉協議会、県介士会	年間 30 以上の小中学校を訪問し、介護の仕事のおもしろさを伝えている。	もっと多くの小中学校に福祉、介護に興味をもってもらいたい。
D	本学オープンキャンパス(本学主催)	本校単独の取組である	年 5 回程度 高校生と保護者を対象として学科ごとに	限られた時間の中で十分な説明ができていない。

施設名	①取組の名称、概要	②取組における連携協働している機関等	③実施実績と成果	④課題
			実施。15～30 人程度ずつの参加あり。	
E	地域中学校との福祉交流	本校単独の取組である	毎年、体験を交えた交流を通し、福祉に対しての啓発活動になり、続いている。	近隣学校の受入れ可であるが、遠方だと交通の利便性の問題がある。
F	1) 福祉体験学習の受け入れ（学校見学）、校内での福祉体験 2) 出前授業の紹介	市町村、地域の介護経営者・事業所団体、市町村社会福祉協議会、町内中学校	1) Y中学校1年生（PM）・レクリエーションについて ・高齢者の特徴と接し方 ・校内見学 2) 町内中学校へとりくみ予定を説明	前年度から計画的にうちあわせて実施する。（介護職や医療職への関心を高めることにつなげたい）
G	大学見学（小中高）や模擬授業への対応	市町村、市町村社会福祉協議会	黒瀬町周辺からの要請で対応。大学について知ってもらえる。	オープンキャンパスの時にバスで大人数で来学することもあり、対応に追われる時がある。
H	小学生の職場体験	県社会福祉協議会	岡山県社協の企画する職場体験の一つとしての大学見学ツアーに参加した。認知症の理解と対応方法について、在学生とディスカッション後大学見学	小学生は福祉に興味をもっているが、その動機付けをどのように継続していくかが課題である。
I	教員対象説明会	-	年2回実施し、15校程度参加。	看護学科と一緒に実施しているので集まるが、介護のみの説明会だと集客困難。
J	本校保護者会研修事業（自主財源） ・地域の伝統文化の体験 ・平和運動への参加 ・介護事業所長による講演 等	本校単独の取組である	本校の教育や、介護現場の状況について、保護者の理解が深まる。	学生数の減少とともに、参加者数も減少している。
K	高校訪問	-	-	-
L	キッズ&ジュニア介護教室	県	-	-
M	介護の仕事説明会	日本介護福祉士会	年1回 12月	-
N	中・高の家庭科教員対象研修	県社会福祉協議会	年間数回県内の家庭科の教員に対して、介護の授業を行っている。	もっと多くの教員が介護を正しく伝えられるようになってほしい。
O	高校進路相談会への参加	学生募集に関する業者	主に地元高校に参加。仕事・資格について理解を深める。知ってもらい機会となっている。	県外校の参加が多く、参画料もあって予算が厳しく分野内での競争もある。
P	地域（学校）文化祭等での福祉体験コーナーへの参加	市町村、町内小学校	七日市（七力祭）での車いす体験コーナー担当。学生のボランティアも参加し、学習成果を活用できた。	事前うちあわせをしたので、開催団体の意向にそったものができた。今後も継続。
Q	理解促進説明会模擬授業	県社会福祉協議会	介護や福祉のことを新鮮な体験としてとらえてもらうことができる。	家庭科の授業の一環で、相手校の要望に対応しなければならない時がある。何クラスも同じ内容でやらなければならない。

施設名	①取組の名称、概要	②取組における連携協働している機関等	③実施実績と成果	④課題
R	高校訪問	高等学校	高等学校の進路指導の教員に対して正しい情報提供を行っている。	高校教員、保護者への意識改革が課題である。
S	小学生・高校生を対象にした学習会	病院・建築士会	年1回小学校で実施	啓発・啓蒙にはなっているが、入学者増までに至らない。
T	高等学校進路担当教員向け学校説明会	本校単独の取組である	参加校は5校程度。本校の教育内容や、奨学金制度、学生の学習発表などを実施することによって、介護福祉を取り巻く状況や、介護福祉教育についての正しい情報を伝えることができる。	参加される教員は、参加されなくてもある程度の理解がある。参加されない教員への説明、理解が課題。
U	高校への出前授業	福祉系高校	-	-
V	地域ふれあい祭、介護教室	本校単独の取組である	-	-
W	広島県高等学校教育研究会福祉部会研修会	県社会福祉協議会、商工団体	「福祉の動向と介護人材の養成について」をテーマに20年（年1回）継続実施。適性のある生徒を送ってもらえる。	福祉系高校も生徒の減少により、少なくなっている。

（６）介護現場職員に対する介護技術やチームマネジメント手法等に関する指導や教育

・介護現場職員に対する介護技術やチームマネジメント手法等指導や教育を実施しているのは全体の半数である。具体的な取組例の連携協働機関については自治体の他、県社会福祉協議会等との協働の取組がやや多くみられる。

【結果】

Q28(1) 介護現場職員に対する介護技術やチームマネジメント手法等指導や教育:実施状況(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	11	50.0
2	実施していない	11	50.0
	無回答	0	0.0
	全体	22	100.0

施設名	①取組の名称、概要	②取組における連携協働している機関等	③実施実績と成果	④課題
A	介護職員研修会・人間関係・感染症対策	地域の介護経営者・事業所団体	年1回 12月	-
B	介護福祉士会開催の研修会	日本介護福祉士会	-	-

施設名	①取組の名称、概要	②取組における連携協働している機関等	③実施実績と成果	④課題
C	レベルアップ事業	県	県から募集され希望施設へ養成校教員が講座に出向いている。希望団体は多い。	限られた教員数の中で派遣するためのスケジュールが厳しいこともある。
D	本校への要請に対して介護技術の研修会、ユマニチュード、介護過程の展開（アセスメント）	地域の介護経営者・事業所団体、福祉人材センター	卒業した介護福祉士だけでなく、その事業所や団体に属する医療職、福祉職の参加あり。	短時間にどのような内容を教授するのか、事前の打ちあわせを十分に行なうこと。
E	職能団体の講演の依頼に応える	地域の介護経営者・事業所団体	－	－
F	キャリア形成訪問指導事業	県	・多数申し込みあり（H30年度は35件） ・施設内研修の一部として利用していることが多い	講師派遣（学内業務との調整・多忙勤務）
G	介護基礎技術向上研修	県社会福祉協議会	年2回、学校を会場とした研修。年数回にわたり、施設に出向いての研修。	－
H	社会福祉法人から講師の依頼	個別法人・事業所	－	－

（７）地域住民等に対する介護技術研修実施

・地域住民等に対する介護技術研修については、4割の養成施設が実施している。

【結果】

Q29(1) 地域住民等に対する介護技術研修実施状況(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	9	40.9
2	実施していない	13	59.1
	無回答	0	0.0
	全体	22	100.0

施設名	①取組の名称、概要	②取組における連携協働している機関等	③実施実績と成果	④課題
A	介護予防体操	日本介護福祉士会	年1回 夏季	－
B	介護の学校	県、県社会福祉協議会、県介士会	200名以上の参加あり、今年で3回目。参加者からはとても好評をもらっている。	もっと多くの方々に参加してもらおうための宣伝。
C	要望があった際に、地域住民対象研修会	市町村	年に1回程度、地区での研修あり。	継続性がない。
D	学校見学会	本校単独の取組である	入学希望者だけでなく、ミニ授業は地域の方も気軽に参加頂ける。（年4回）	来場者については交通の便に苦労される方もある。

施設名	①取組の名称、概要	②取組における連携協働している機関等	③実施実績と成果	④課題
E	3者連携 東広島市、黒瀬高校福祉系高校、広島国際大学で3者連携をし、市民向けの福祉講座や福祉避難所となる協定をかわしている。	市町村、福祉系高校	「地域はキャンパス」というプログラムを3年生は専門実習の中で実施しており、黒須町で実施される地域サロンや健康福祉まつり、ウォーキング大会などの企画に参加し、運営を手伝っている。	-
F	認知症に関する講演、演習(教員研究費)	市町村	「認知症とともに地域で豊かな暮らしを続ける」(備前市) 「認知症とともに地域で豊かな暮らしを続ける」(総社市) 「認知症についての知識と心構え」(総社市働く婦人の家) 「認知症予防」(総社市服部地区)	限られた時間で1回のみの講座のため、知識の定着やそれに基づく行動変容までには至っていない。
G	学生による介護教室：自主財源	本校単独の取組である、一般住民、老人クラブ	毎年15～20名程度の参加がある。介護の基本的な考え方について理解するだけでなく、学生との交流もできている。	-
H	認知症カフェを学科教員と地域の住民団体で運営し、認知症ケアについて啓発	市町村、個別法人・事業所	-	-
I	ミセス&シニア介護教室	県	-	-
J	ワンポイント介護セミナー(年間4回、簡単な介護技術)	本校単独の取組である	地域住民が多数参加	学内業務との調整
K	認知症サポーター養成講座	市町村、市町村社会福祉協議会	今年度より実施(3月に実施)	-

(8) 介護福祉士の子育てや家族介護後の復職支援

・現状では、養成施設では子育てや介護でいったん職を離れた介護福祉士の復職支援に関する取組を実施しているのは1割強にとどまる。

【結果】

Q30(1) 介護福祉士の子育てや家族介護後の復職支援:実施状況(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	3	13.6
2	実施していない	18	81.8
	無回答	1	4.5
	全体	22	100.0

施設名	①取組の名称、概要	②取組における連携協働している機関等	③実施実績と成果	④課題
A	家族介護教室	県介士会	年に3回実施。参加者からは毎年行ってほしいと言われている。	地域住民に情報が伝わらない。
B	転職、再就職希望者に対する就職先の紹介	本校単独の取組である	卒業生がまず相談に気軽に来られ、求人情報も集まっている。	-
C	求人情報の提供と相談支援：自主財源	本校単独の取組である 地域の介護経営者・事業所 団体、介護人材派遣業者 →卒業生が経営	復職することへの不安感の解消と、再就職先の確保	-

（９）その他の取組

・その他の取組としては市内の個別事業者と協働して実施した就職説明会の事例（１ 養成施設）があげられている。

【結果】

Q31(1) その他の取組:実施状況(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	1	4.5
2	実施していない	19	86.4
	無回答	2	9.1
	全体	22	100.0

施設名	①取組の名称、概要	②取組における連携協働している機関等	③実施実績と成果	④課題
A	市内事業所就職説明会	個別法人・事業所	年に1度、在学生に対し市内事業所が説明会、個別相談も行う。	-

・また、回答施設が把握している他の施設での協働事業の事例（2016 年時期以降）では、「給付型奨学金」の事例が紹介されている。

【結果】Q32. ～39.

○市民向け「介護の学校」の開催
○日南町、日野町、新見市における「給付型奨学金」の設定。受給要件は「同地域での就労（一定期間の）」。

4. 外国人留学生の受け入れ状況

(1) 受け入れの方針、評価、課題について

・外国人留学生の受け入れについて養成施設の方針でもっとも多いのは「優秀な人を厳選して受け入れたい」というものである。(4割)

【設問】

Ⅷ. 貴施設における外国人留学生の受け入れについて伺います。

Q40.外国人留学生の受け入れについて 貴施設の方針(1つに○)	- 積極的に受け入れていきたい - 積極的ではないが、日本人の職員が確保できない以上やむを得ない選択だ - 優秀な人材を十分審査したうえで厳選して受け入れたい - 受け入れない - 現在方針を検討中
Q41.外国人留学生の受け入れについて ①、②に回答してください。 ①貴施設ではどのように効果(今後の期待見込みを含めて)を評価しますか。 (いくつでも○)	- 定員充足率の向上(収益の改善)に寄与する - 地域や現場の要望に応える - 日本の学生にとって良い刺激になる - 日本の介護をアジアや世界に発信する - その他の評価()
②中国地方に立地する介護施設や事業所に対する効果は見込めますか。 (いくつでも○)	- 中国地方では概ね、施設や事業所の人員確保状況が改善することが期待できる - 卒業後は、大都市圏等待遇条件がよりよい地域にて就職することが見込まれるから、中山間地域が大半の中国地方ではあまり人材不足解消効果は見込めない。(広島市等の都市部を除く) - 中国地方の中で、待遇条件や入職後の研修や育成などの体制が充実している法人については、サービス提供体制強化に効果があるだろう - その他の効果() - 効果はない
Q42.外国人留学生の受け入れについて、課題と思われることはなんですか。 (いくつでも○)	- 留学生に求める日本語能力試験の水準が低すぎる - 外国人留学生の教育に求められる教育方法がまだ十分に確立できていない - 生活全般に関する支援や指導や助言体制が確保しにくい - 卒業生をきちんと育成できる介護現場をもつ介護事業者を就職先として紹介できる体制が十分でない - 外国人留学生の受け入れに関して、日本の学生の保護者等の理解を得る - その他の課題() - 特に課題はない - どのような課題があるかわからない、これから情報収集する

【結果】

Q40 外国人留学生の受け入れについての方針(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	積極的に受け入れていきたい	3	13.6
2	日本人の職員が確保できない以上やむを得ない選択だ	4	18.2
3	優秀な人材を十分審査したうえで厳選して受け入れた い	9	40.9
4	受け入れない	4	18.2
5	現在方針を検討中	2	9.1
	無回答	0	0.0
	全体	22	100.0

Q41① 外国人留学生の受け入れに関する効果(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	定員充足率の向上に寄与する	11	50.0
2	地域や現場の要望に応える	7	31.8
3	日本の学生にとって良い刺激になる	9	40.9
4	日本の介護をアジアや世界に発信する	8	36.4
5	その他の評価	2	9.1
	無回答	4	18.2
	全体	22	100.0

Q41② 中国地方に立地する介護施設や事業所に対する効果の見込み(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	中国地方では人員確保状況が改善することが期待できる	2	9.1
2	中国地方ではあまり人材不足解消効果は見込めない	5	22.7
3	体制が充実している法人については効果があるだろう	14	63.6
4	その他の効果	0	0.0
5	効果はない	2	9.1
	無回答	3	13.6
	全体	22	100.0

・受け入れの最大の課題と指摘されているのは「外国人留学生の教育に求められる教育方法がまだ十分に確立できていない」という点である(8割弱の養成施設が回答)。

Q42 外国人留学生の受け入れについての課題...(MA)

No .	カテゴリー名	n	%
1	留学生に求める日本語能力試験の水準が低すぎる	11	50.0
2	教育方法がまだ十分に確立できていない	17	77.3
3	生活全般に関する支援や指導や助言体制が確保しにくい	10	45.5
4	卒業生を育成できる介護事業者を就職先として紹介できる体制が 十分でない	8	36.4
5	日本の学生の保護者等の理解を得る	1	4.5
6	その他の課題	0	0.0
7	特に課題はない	0	0.0
8	どのような課題があるかわからない	2	9.1
	無回答	2	9.1
	全体	22	100.0

(2) 外国人留学生の受け入れについて、今後の中長期的な展望や意見、要望（自由回答）

・養成施設として今後の外国人の受け入れについての展望等の自由意見を伺ったところ、「今後も同水準で受け入れる見込み」「そもそも外国人留学生に重点を置くのではなく、養成校への日本人高校生等の受け入れ増の取組に注力すべき」等の意見の他、以下の具体的な受け入れのための必要要件についての指摘があった。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・事務処理含めた受け入れ対応力によって適正な受け入れ量が異なる。 ・アルバイト先の確保を含め生活支援が十分にできることが条件である。 |
|---|

5. 自治体や地域の多機関等と協働連携した介護福祉士の確保等に関する環境整備について、今後の役割発揮意向

・今後の養成施設の役割発揮については、2割弱の養成施設が「積極的な役割を発揮する」意向がある。6割強は「現状実施している取り組みを継続実施していきたい」という状況である。

【設問】

Q52.貴施設の今後の方針(1つに○)	1. 積極的に役割を果たしたい 2. 当面は現在実施している取組を継続実施し役割を果たしていきたい 3. 特に連携した役割を発揮する予定はない 4. 現在、法人としてどのような役割をはたしていくかについて検討中である 5. わからない
Q52-1.(Q52で1、2に回答した方)具体的にどのようなことですか。(いくつでも○)	1. 学生の実習先の学習指導者の育成支援 2. 介護現場で働く介護福祉士の継続的な研修機会の提供 3. 介護現場で働く介護福祉士の相談・支援機能の発揮 4. 介護福祉士の入職支援機関の相談・紹介事業の強化に対する支援 5. 介護施設や事業所の経営マネジメントの改善、向上に対する支援 6. 養成施設の教員確保・育成に関する相互協力関係の強化 7. 小中学校や高等学校の教職員、保護者向けの啓発事業の強化 8. その他の取組()

【結果】

Q52 施設の今後の方針...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	積極的に役割を果たしたい	4	18.2
2	現在実施している取組を継続実施していきたい	14	63.6
3	特に連携した役割を発揮する予定はない	0	0.0
4	現在、検討中である	0	0.0
5	わからない	2	9.1
	無回答	2	9.1
	全体	22	100.0

6. 自由提案：効果的な多機関協働・連携事業

・中国地方の中山間地域や離島における介護福祉士の確保等を推進するにあたって、効果的と思われる多機関協働・連携について、本アンケートに回答いただいた養成施設教務主任等から自由に提案いただいたところ、以下の意見等が寄せられた。(Q44.)

- ・山間地域や離島の小中高と連携し、子供たちが地元の高齢者を支える仕組み作り。
- ・その地域に合った弾力的な取り組み。プラットホームを形成し、身近に意見を出し合う。
- ・介護職者だけでなく、医療職者他との現状に対する情報交換、共有と今後の対策にむけての話しあい。
- ・介護を他人事にしないキャンペーン。今、介護を受けている人や家族に、介護の大切さを語ってもらう。
- ・大学COC(Center of Community)事業：「地(知)の拠点整備事業」を活用して人材確保、大学間の連携を図る。
- ・高校卒業後養成施設で介護人材を育成したのちに介護施設・事業所に就職するシステムを構築する。その枠組みの方が介護人材の確保・定着・増加の効果がある。
- ・介護人材を各世代の意識ある者への保障と、その掘り起こしに努める。そのためには、誰でも就労可能だとする認識とその具現化した施策を抜本的に改める。
- ・地方自治体は、過疎過密の地域の実状を直視し、U、Iターン施策を充実する柱に介護人材確保施策を位置づけ、有資格者への報酬上乘せなど、都道府県、市町村単位での独自の報酬を体系化する。

・また、養成施設、行政や職能団体や事業者事業団体の役割については以下の御意見が寄せられた。(Q45.～51)

【養成施設】

- ・地域の要請に対して提案していく。
- ・平日常日における、教員の学外事業へのコミットが厳しくなっている。
- ・人間的原理に基づく本来の介護福祉士養成の原点に立ち返った教育ができるよう教員の質向上に取り組む。
- ・教員の地域活動へのコミットを推奨する。
- ・中山間地域等出身学生が卒業後は出身地で就職するよう指導・支援する。

【行政、職能団体、事業者団体等】

- ・学費免除等の充実
- ・離島や中山間地域における自治体などによる住居提供等が、小学生の当地域で就職するインセンティブになることが期待できるのではないか。
- ・養成施設の経営難に対する支援を実施。（留学生や他県からの入学者等に対する住居、生活支援）
- ・地元での「地域で支え合い」の困難さをはじめとする正確な現状把握に注力する。
- ・高等学校や介護事業者に対する啓発。
- ・児童や生徒に対する福祉教育において、専門教育に従事する者を招聘し助言を受けて実施する。福祉教育の素人教員がコミットメントすることは避けるべき。
- ・県間連携と調整を推進する施策の実施。
- ・介護福祉士養成施設の実地調査では、教員との面談を強化し養成施設の教育の質を正確に評価すること。
- ・介護福祉士の社会的評価を高めなければ、介護業界における人材確保は進展しない。そのためには中堅やリーダー層の育成が急務である。現状はすそ野の人材の多様化にリーダー層の育成が追いついていない。
- ・介護福祉士の資格を取得した留学生が仕事を通して評価をされる制度・仕組みとして構築する。
- ・好事例を全国展開する仕組みの実施。
- ・国家試験受験資格要件（学歴）を引き上げ、国家資格保持者のレベルアップを図る。
- ・日本人の就労支援策の中に「介護福祉労働者の確保を求める施策」を構築する。
- ・ハローワーク職員と養成施設間の交流を深め、ハローワーク職員の介護福祉士の仕事に対する認識を高める。

第5章 介護福祉士養成施設教職員ワーキンググループ

(意見交換会)

介護福祉士養成施設の教職員9名に集ってもらい、以下の趣旨・目的でワーキンググループ（意見交換会）を開催したので、その主な内容を報告する。

(趣旨・目的)

- 中国地方の介護福祉士養成施設の運営・教育に携わる立場からみた、中国地方の介護福祉士の確保・育成・定着に関する現場等の現状、課題等について、意見交換を行う。(現場＝養成施設、介護施設・事業所、職能団体・事業者団体、小中学、高校、地域住民、自治体、その他地域の関係機関 等)
- 中国地方の中山間地域や離島における介護福祉士等の確保・育成・定着に効果的な“介護福祉士養成施設と多機関協働方策”を検討するための示唆を得る。

(主な内容：意見交換の趣旨を抽出整理したもの)

1. テーマ「中山間地域等における介護人材の確保」について

- 介護現場における確保だけでなく、働く介護施設や事業所において成長できる機会があることや介護福祉士としての仕事を評価される労働環境、職場環境の改善を通じた育成や定着についても焦点をあてて、協働の在り方を考えることが必要である。

2. 養成施設の学生確保と卒業・就職と定着をめぐる現状、課題

- 高等学校や保護者の「介護の仕事」に対する意識

- ・高等学校の教員、子弟保護者は「介護の仕事」を子どもたちに薦めない。
- ・現行の養成制度では、養成施設で2年以上学んでから介護福祉士になるコースとは別に、現場経験と実務者研修で国家資格を取得するコースがある。そのため、介護事業者は介護の仕事に就くことを志望している高等学校卒業生や保護者に対して、「就職してから収入を得ながら実務経験3年を満たしてから、実務者研修を受講すれば資格取得できる」と勧誘して高校卒業生を採用しているという実態がある。

- 中山間地域における状況

- ・地域によって養成施設における募集停止ケースが生じ始めている。日本全体に介護の需要は増大するものの、中山間地域等の限界集落化、集落自体の消滅という問題が起きている。今後の日本における中山間地域の位置づけを日本の将来像の中でどうするかというテーマに関係する。

3. 卒業生の就職先の介護施設・事業所をめぐる課題

○入職した卒業生に対して、「卒業後学校と関わらないように」と指導している介護施設・事業者、また、「なんでわざわざ養成施設に入学したのだ？」と卒業生に言う施設もある。就職した事業者・企業において、介護の仕事についての知見、見識が欠ける人が役員上層部に就いている場合がある。

○両者が協力連携して人材の確保や育成、定着を図ることが求められている現在、このような介護施設・事業所の状況は、改善を図るべき「介護現場の労働環境・職場環境」の課題である。

○養成施設サイドでは、卒業生からの情報等から、労働環境や職場環境に問題があるいわゆる「ブラック企業」リストを作成保持し就職相談指導に活用しており、そのような介護施設・事業所には卒業生を送り出さないように注意している。

→一方、学生に対して教育を通して、「介護事業所を改革していく力」「地域活動のリーダーとなる」ように育成することに努めている。

（事例報告）特に周囲の環境に対して高い耐性を有する修了生には、積極的にそのような介護現場に就職させて、その現場を改革するリーダーとして育つ機会を提供している。

4. 養成施設と多機関等との協働連携を通じた、地域の介護人材の確保・育成・定着

○教員が介護事業所を訪問して行う「介護事業所のレベルアップ事業」

・県の協力を得て実施している。課題としては、養成施設サイドに必要な事務作業が多いこと。

○介護施設・事業所で働く介護職員が養成施設に来校して行う「介護スキルアップ研修」

・課題は、介護現場の介護スタッフが多忙なことから、研修が必要な介護職員を養成施設に派遣することができないことである。今後は訪問方式の充実強化が必要。

→課題は、学生の教育と合わせて介護施設・事業所を訪問し研修する教員の過負担。

○中国四国の介護福祉会における「若者会」活動

・介護の魅力を発信しようと研修活動等を実施している。養成施設とタイアップして実施している活動もある。

・このように積極的に活動することが、養成施設の学生が介護福祉士にあこがれをもってくれることにも通じる。各地域で介護現場の若手リーダーを輩出することになると期待している。

○離職者訓練について

・養成施設の立場からすると「離職者訓練生の募集時期が遅すぎる」等の課題を感じている。

・訓練生の側が我を主張しすぎるという課題も感じる。

○行政との連携や取組

- ・ある地域では、養成施設における入学者の確保が困難になる中で、立地圏域の持続的発展・維持が課題となっている等も関係し自治体等からの協力等が得にくいとの報告があった。

5. 外国人留学生の確保、育成、送り出しに関する現状と課題

○共通に指摘された「外国人留学生を養成施設が受け入れ、介護福祉士として養成するための必須要件」

- ・介護福祉士として育てる力を、養成施設の教員が十分保持していること。
- ・養成施設が、十分な日本語教育体制を保持していること。特に平仮名を含めた日本語読解力。

→実態としては、N2の留学生でも、平仮名が読めない等日本語の読解力が不足していることがある。そのため、日本語の授業内容を十分理解できない実習先で実習を遂行することができない。

→「十分な日本語能力をもって日本における歴史や生活、文化等を学ぶことを通してはじめて、介護を行う力を養うことができる。

→外国人留学生が修了後、日本の介護の現場に入職して定着すること、あるいは、留学生の母国で介護の現場で働き介護現場のリーダーになってもらいたいと考えると、現在の養成施設、および介護施設・事業所における受け入れの枠組みには課題が大きい。外国人留学生が日本の介護養成施設に留学した最大の動機は「日本の進んだ介護を勉強したい、母国に帰国して、日本で学んだことを活かして介護の仕事に就きたい」ということである。

その意欲を持つ人材が、十分な日本語読解力を養うことができずに養成施設を修了し、日本の介護現場で働いたのち、将来、母国に帰国すれば、自分の経験に基づいた「日本の介護はこんな程度」と情報提供することになる。これは我が国の国家戦略としてもマイナスである。

○個々の介護福祉士養成施設現場で、国が示しているカリキュラムの枠組みを超え、「外国人留学生に何を教えなければならないか」について検討し、必要なカリキュラムの開発・構築に取り組んでいるとの報告もあった。

○中山間地域の場合について

- ・各養成施設の入学定員充足状況によって、外国人留学生の受け入れに関する考え方（積極的受け入れ／まずは日本人の確保）に違いがあったが、地域人口の高齢化と減少が顕著に進展する中山間地域に立地する養成施設においては積極的な受け入れ姿勢が示された。

○中山間地域で外国人留学生を受け入れる際の注意点

- ①質の確保された住宅を確保する。（例）暖房

- ②「留学生が就学とアルバイトが両立しやすい工夫を行うこと。(例) アルバイトの時間(通勤時間を含め)を確保しやすいような授業時間や学内スケジュールの配慮・工夫を行うこと」がある。週 28 時間未満の制限順守のもとに。

6. 提案、課題提起

○地域、学校との連携

- ・高等学校教員や子弟保護者に対する「介護現場の魅力」発信の取り組みをしていきたい。
(例) PTA で介護に関する講演会開催。
- ・地域で家族介護教室を開催。
- ・小学校から高等学校まで、「介護福祉士の仕事」を学ぶ福祉教育(「道徳」の観点ではない視点に基づくもの)を導入する。(小学校 3 年生～)

○養成施設運営当事者としては、“中山間地域等に立地する介護福祉士養成施設”が果たす地域の介護人材育成機能は、今後も重要であると確信している。入学生確保が困難になりやすい中山間地域立地の養成施設が事業継続できる養成施設運営のあり方について、行政その他多方面で検討や提案をしていただくことを希望する。

○都市での仕事、田舎での仕事いずれも体験し理解を深められる実習制度等の開発等

- ・「都市の仕事や生活の良さ」とともに、「田舎の仕事や生活の良さ」というものもある。養成施設において、実習等を通して都市での生活と仕事と田舎での生活と仕事の両方を学生が体験することができるカリキュラムを用意することは、学生が自分に合った就職先を選択する上で役に立つのではないかな。

第6章 介護福祉士養成施設卒業生グループ

インタビュー

第1節 調査実施概要

1. 調査目的

○中国地方に立地する介護福祉士養成施設の卒業生（介護福祉士）に対して、地域内・外の介護サービス施設・事業所に就職した理由や今後のキャリア展開意向等についてグループインタビューを行い、中山間地域等の施設・事業所に就職し、継続就業することを阻害している要因、確保定着を促進するために必要な支援等を把握し、中山間地域等の施設・事業所における介護人材の確保定着を促進する方策の検討に資する情報を収集する。

2. 調査対象

以下の条件に当てはまる人を調査対象とする。

○中国地方に立地する介護福祉士養成施設の卒業生（介護福祉士資格取得者）。

○卒業後5年以内。

・環境・制度等の変化の状況を踏まえると、卒業後の年数が経つほど、他の影響によるものなのか分析しづらくなるため、卒業後5年以内程度とする。

・年齢は問わない。

○「介護福祉士としての就業状況」と「就業している地域」より、グループは以下の3パターンで組成した。

	介護福祉士としての就業状況	就業している地域
グループ①	現在、介護福祉士として就業中	中国地方の中山間地域 （＝中国地方の広島市市街地外、例えば鳥取県、島根県）
グループ②	現在、介護福祉士として就業中	中国地方の都市部 （＝広島市市街地内）
グループ③	以前、介護福祉士として就業していた（主に仕事に関わる理由で離職した）	中国地方の中山間地域 （＝中国地方の広島市市街地外、例えば、鳥取県、島根県）

○参加者の抽出方法

・中国地方に立地する全介護福祉士養成施設の協力を得て、2. の調査対象条件に該当する参加者に協力を依頼した。

3. 調査実施日時・開催場所

	参加者数	日時・開催場所
グループ① (介護福祉士・就業中 /鳥取県・島根県勤務)	5名	日時：平成30年12月22日(土) 13:00～15:00 場所：米子市文化ホール 研修室1
グループ② (介護福祉士・就業中 /広島市街地勤務)	5名	日時：平成30年12月21日(金) 19:15～21:30 場所：トリニティカレッジ広島医療福祉専門学校
グループ③ (介護福祉士・非就業)	1名	日時：平成30年12月22日(土) 16:00～17:00 場所：米子市文化ホール 研修室1 ※当日参加者が1名となったため、インタビュー形式で実施。個別の結果は本項には掲載しない。

4. 調査内容

○現在、介護福祉士として就業中の卒業生

■基本属性

- ・性別、年齢区分、在住地（実家か、それ以外か、出身地域／等）
- ・卒業した介護福祉士養成施設の所在地域、勤務先法人・就業する施設・事業所種別
- ・他に保有する関連資格
- ・現在の介護福祉士としての主な仕事（職種、役職等）／等

■養成施設で学んだこと等について

- ・介護福祉士の養成施設で学ぶことを決めた理由
- ・養成施設で学んで良かったと感じていること、養成施設で学ぶことの魅力
- ・自分にとっての学んだことの意義
- ・養成施設で学んでいた時に行っておけばよかったと感じていること
- ・養成施設への要望

■就職先の選択に関して

- ・現在のエリアに就職した理由、経緯
(養成施設近辺の場合、遠方の場合、それぞれについて)
- ・養成施設で受けた就職に関する支援内容等
- ・養成施設への入学前に高校等で受けた進路相談等の状況

■仕事内容や研修等に関して

- ・現在の仕事内容や職位・役職等の状況
- ・現在の仕事についてのやりがいや仕事の面白さ、よいと思っていること
- ・現在の仕事について課題に感じていること
- ・現在の職場における介護福祉士の割合、新規採用・退職の状況
- ・現在の職場での教育や研修（内部・外部含め）の機会
- ・今後の仕事に関する展望や課題
- ・今後の就業に関する意向（現在の仕事を続けるか、現在の地域で働き続けるか、介護の仕事を超えるか／等）

■中国地方（都市部/中山間部）での就職に関して

- ・中国地方（都市部/中山間部）に介護職として就職することの利点、課題
- ・中国地方（都市部/中山間部）で介護職として就業する人を増やすために必要なこと

■その他、養成施設への要望等

- ・介護福祉士養成施設等に対する要望や期待
- ・卒業した養成施設、就業している圏域内の養成施設に対する要望や期待
- ・その他、ICT を利活用した授業等、受講形態等について / 等

○以前、介護福祉士として就業していた卒業生

■基本属性

- ・性別、年齢区分、住居・居住地域（実家か、それ以外か、出身地域／等）、出身の養成施設の所在地域、現在の仕事の業種
- ・これまでの介護福祉士としての業務経験（主な仕事や就業先施設・事業所種別）

■就職先の選択に関して

- ・養成施設で受けた就職に関する支援内容等
- ・養成施設への入学前に高校等で受けた進路相談等の状況
- ・介護の養成施設に入学した理由

■これまでの仕事に関して

- ・介護職を離職した主な理由（仕事に関するもの）
- ・現在の仕事のやりがいや面白さ、よいと思っている点
- ・介護の仕事と比べて変化したこと、相違点
- ・今後の就業に関する意向（今後、介護の仕事に就きたいと思うか 等）

■中国地方（都市部/中山間部）での就職に関して

- ・中国地方（都市部/中山間部）に介護職として就職することの利点、課題
- ・中国地方（都市部/中山間部）で介護職として就業する人を増やすために必要なこと

■その他、養成施設への要望等

- ・介護福祉士養成施設等に対する要望や期待
- ・卒業した養成施設に対する要望や期待
- ・その他、ICT を利活用した授業等、受講形態等について / 等

第2節 調査結果

1. 参加者の基本属性

グループ① (介護福祉士・就業中/鳥取県・島根県勤務)	グループ② (介護福祉士・就業中/広島市街地勤務)
・島根県勤務。3年目。特養勤務。20代。 ・鳥取県勤務。1年目。特養勤務。30代。社会人経験あり。 ・鳥取県勤務。1年目。養護勤務。20代。 ・島根県勤務。2年目。特養勤務。30代。社会人経験あり。 ・島根県勤務。1年目。障害者支援施設勤務。20代。	・島根県出身。2年目。特養勤務。20代。 ・島根県出身。1年目。特養勤務。20代。 ・島根県出身。1年目。特養勤務。20代。 ・山口県出身。3年目。グループホーム勤務。20代。 ・愛媛県出身。5年目。特養勤務。20代。

2. 介護の仕事に興味を持ったきっかけや理由

グループ① (介護福祉士・就業中/鳥取県・島根県勤務)	グループ② (介護福祉士・就業中/広島市街地勤務)
①家族が介護の必要な状態になった ・全く違う分野の仕事をしていたのだが、自分の親が病気をして、人のために働ける仕事とは何だろうと考えたときに、医療か介護の仕事をしてみたいと思った。 30歳を超えていたもので、今から医療の仕事に就くには何年もあるだろうと思う、介護を軽んじているわけではないが、親のために何か自分ができないか、それが人のためになる、というような仕事に就いてみたいと思い、介護の仕事を目指した。1から勉強し直した。 ②親戚が介護の仕事をしていて興味を持った ・全く介護とは縁のない高校だったが、叔母が介護の仕事をしていて、少しいいなと思って、介護の仕事を考えて。 ③転職の際に、以前関心のあった介護の仕事へ ・他の仕事を経験して、今までとは違う分野の仕事をしたかった。18歳の時に介護福祉士の資格が取得できる学校も考えて、何か所か見学に行ったことがあったため、仕事を辞めて何をしようかなと思っ	①家族が介護の必要な状態になった ・曾祖母が施設で亡くなった時、自分にできることがあったのではないかと思った。そして、介護の道に進もうと思った。 ・中学の夏休みに、祖母が祖父を介護する老々介護が始まった。祖母が体調を崩した際に手伝いにいったのだが、ご飯を作り、祖父の話を聞くくらいで、自分には何もできなかつた。勉強して2人の手伝いができたらいいなと思い、介護の道を選択肢の1つとして考えるようになった。 ・通っていた高校は、1年生は福祉科コース、2年生からは介護福祉コース、保育福祉コース、環境福祉コースと3つに分岐した。中学を卒業する前くらいに祖母が亡くなったこともあり、介護を選んだ。 ②地域で高齢者と接する機会が多かった ・高齢者がたくさんいる地域に住んでいたもので、日常生活の中で、学校から帰るときなどに、高齢者と接する機会が多かった。自然と介護の仕事に興味を持つようになった。

た時に、以前関心があったところということが決め手となった。	
④人に寄り添える仕事をしたい ・高校卒業後、作業療法士を目指して県外の専門学校に通った。楽しかったが、何か自分が目指しているものと違うと感じた。生活という場面で、もっと寄り添える仕事がしたいと思った。	

3. 介護福祉士養成施設に入学するまでの経緯

(1) 学校を決めた理由

グループ① (介護福祉士・就業中/鳥取県・島根県勤務)	グループ② (介護福祉士・就業中/広島市街地勤務)
①家から通いやすいところ ・家から通いやすい学校に決めた。バスも無料で出ていて、通いやすさを重視した。 ②地元から少し離れたところ ・介護のことを学ぶことのできる学校として複数の候補があった。高校が介護のコースで、皆が行く学校があったが、自分はそのような離れたところにある学校へ行こうと思った。自分のことをよく知らない人のところで好きな勉強に集中できた。新しい人間関係も築くこともできた。 ③地域の文化に触れられる ・学校へ見学に行った際、地域の文化的な雰囲気を感じられたことがよかった。安来の銭太鼓、安来節など、いろいろと行っていて、そういうのもおもしろいなと感じて、その学校を選んだ。 ④様々な世代の学生が学ぶ環境に身をおきたい ・(作業療法士を目指したが、介護の仕事に就きたいと思い、介護福祉士資格を取得できる学校へ行くことにした) 高校卒業後ではない人もたくさん通っている専門学校があると聞いた。社会人経験者の多い方が人生経験豊富なので、いろいろな話を聞くことができ、一緒に多くのことを学ぶことができると思い、その学校を選んだ。同級生のうち、社会人経験者は半数程度だった。	①地元から都市部へ出たいと思った ・学生の時に、ひとり暮らしをしたいと思った。そして、都市部で一番近い広島市を選んだ。広島であれば、介護に関する情報量が多いのではないかと思った。 ・広島市内の学校を選んだ理由は、都会にあこがれていて、島根から出たかったためである。近いところで都会のイメージのある広島市内の学校を選んだ。仕事も遊びも充実させたいと思った。 ②高校の先生から学校説明会やオープンキャンパスへ参加しないかとアドバイスを受けた ・学校説明会は、就職相談のブースのような感じで、医療、コンピュータ、介護などいろいろな学校が説明に来た際に、入学した学校も来てくれた。高校の先生に興味をもった学校があったと伝えたところ、オープンキャンパスに行ってみなさいとのことだった。これが学校を選ぶ、最初のきっかけだった。 ・進学希望は自分の専攻科では1人だけだったので、就職しなくていいのかという気持ちもあった。迷っているのと、高校の先生から進学するのなら、今度、学校の説明会が来るので行ってみないかという誘いを受けた。入学した学校の先生は、見学ののために、島根から広島まで送り迎えをしてくれた。 ・介護に進むと決めてから、まず学校探しを行った。授業で自分の行

⑤ハローワークへ相談→勉強してから介護の仕事に就きたいことを相談 →専門学校の紹介 ・他分野から介護の仕事をしてみたいと思うようになり、ハローワークへ行くと、無資格でも働けるところがたくさんあった。しかし、無資格で介護の仕事をするのは怖いと思い、ハローワークで相談したところ、専門学校があることを知った。そこで初めて介護の専門学校があることを知った。雇用保険制度が適用でき、収入の不安もなく、学ぶことのできる学校を選んだ。	きたい学校や就職先を探す時間があり、その中で入学した専門学校の名前を知った。学校説明会があり、その専門学校からは事務の人が来ていた。高校の先生からオープンキャンパスに1回行ったほうがよいと言われて、オープンキャンパスへ行き、ここにしようと思った。高校の先生にやはりここにしますと言ったら、頑張ってください、と言われて決まった。 ③オープンキャンパスや学校説明会に参加して印象が良かった ・オープンキャンパスで出会った先生が良かった。インパクトがあった。 ・オープンキャンパスには3か所くらいに参加した。入学した学校のオープンキャンパスでは、先輩達が明るかった。 ・オープンキャンパスでは、本当に楽しそうで、先輩たちが明るかった。話しかけてもらって緊張もなくなった。 ・無料でバスが出るオープンキャンパスがあった。広島に行って、半日、先生の話を聞いた。お昼にお好み焼きを食べたり、楽しそうだった。 ・他の学校のオープンキャンパスに行った際、教室の机などを見て、学生が少ないことが分かった。 ・いろいろな学校の説明会に参加したが、入学した学校には非常に惹かれた。 ④目指す姿が実現できそうだった ・自分がなりたいと思う介護福祉士は「明るいこと」が第一前提だった。オープンキャンパスに参加して、ここなら楽しくできそうだと思う。 ・オープンキャンパスで専門学校の先生から、介護に進むのなら基本から教えてあげると言われたことが心に響いた。 ⑤専門学校のパンフレットが目を惹いた ・専門学校のパンフレットが凝っていて、印象に残った。 ・パンフレットがすごく凝っていて、かわいいと感じた。
--	--

(2) 介護の仕事我希望することに対する高校の進路相談、家族の反応等

グループ① (介護福祉士・就業中/鳥取県・島根県勤務)	グループ② (介護福祉士・就業中/広島市街地勤務)
①進路指導担当の先生からは介護の勉強はどの学校で学んでも一緒といわれた ・高校の進路担当の先生から、介護の勉強なんてどの専門学校でも同じなのだから、場所にこだわらなくても近いところでもよいのではと言われた。自分の考えを通して、遠い方の学校へ決めた。両親も賛成してくれていた。	①高校の進路相談では介護の仕事は給与が低いからと大学を進められた ・高校の進路相談で、介護の学校に行きたいと相談したら、介護の仕事は給与も低いので、大学に行くように言われた。1 か月間、毎日引きとめられた。 ②家族からの反対を受けた ・父親からは、介護の仕事に就くなら、看護師になってほしいと言われた。現在は、手に職を持つのはよいのではないか、という感じで何も言わない。 ・母親は介護の仕事は汚いと大反対だった。祖母が病院でお世話になっていた時、汚かったわけではなく、そういう仕事ではないこと、やりがいのある仕事だということを伝えたいと思い、介護を選んだ。

4. 介護福祉士養成施設で学んだこと等について

グループ① (介護福祉士・就業中/鳥取県・島根県勤務)	グループ② (介護福祉士・就業中/広島市街地勤務)
①介護の仕事に対する姿勢を学んだ ・専門学校で勉強していたら、「してあげている」のような考えで介護をしていたと思う。勉強したこと、してあげるではなくて、まず見て、自分が今からすることによのうな根拠を持っておいたらよいか、その考え方を学んだ。 ・学校に入る前は、介護はしてあげるもの、困っている人、助けが必要な人に、自分がしてあげるというような自己満足的な考えがあった。勉強して、その点を改められたことは良かった。 ・学校で介護福祉士として働くための考え方や技術を身につけられたことが1 番よかったと思う。 ②専門職としての視点を持ってアセスメントする力を養った	①充実した学生生活を送ることができた ・勉強にアルバイトに遊びにと、充実した学生生活を送ることができた。 ・授業が終わってから、毎日アルバイトをして、その後、勉強をして、という毎日、寝る時間がいまいち充実していた。 ②志が一緒に同級生と学ぶことでモチベーションをあげることができた ・同級生の人数は少なかったが、介護の仕事をしたいという志が同じなので、学校にいると、自分のモチベーションがあがった。 ③先生との距離も近く、楽しく学ぶことができた ・先生との距離が近いことも自分にとってには良かった。勉強するときにはしっかりと勉強する、休むときにはしっかりと休む、遊ぶときに

・学校で専門的な知識や技術を学ぶので、特に、相手を見て、どのような支援が必要なのか、アセスメントを行う力は、勉強をしないと、そのような視点にならないかと思う。介護の技術面は何かかなとして、身体面、心理面の双方から、専門的な視点を持って、アセスメントする力が必要になる。おそらく、専門学校で学んだから、自然とそのような発想が出来るのだと思う。専門学校で勉強をしておいてよかったと思っている。 ③実習の機会がとて良かった(仕事を上での心構え、様々なサービスを 知る機会等) ・学校で実習に行かせてもらえる点が良い。利用者さんとのコミュニケーションの取り方などを学ばせてもらった。様々な障害、認知症もだが、その症状や対応方法を、現場で教えてもらったので、いきなり施設に就職するよりも、一旦学校で学んでから就職できたことは本当によかったと思う。 ・実習というしっかりとした制度があり、その役割は大きい。実習の機会があったかどうかで、就職後に大きな違いがあると思う。 ・実習について、自分が学んだ時には、実習は1、2とあり、例えば、1年生の時は、デイサービス1週間、障害者支援施設1週間、グループホーム1週間、2年生の時は、特養や老健を2週間、さらに4週間行った。実習は、通算で2か月間程度となる。実習に行くと、仕事を上での心構えができる。 ・様々な施設へ実習にいかせてもらった。デイサービス、グループホーム、小規模多機能など、制度上の多様な施設に行くことができ、このような施設にはこのような特色があって、というのを、現地に行って知ることが出来る。実習に行かずに、1つの施設に就職していたら、他のサービスや施設については分からないままだったかもしれない。それがまず自分の中では1番よかったと思う。特色を知ることが出来るのは、とても良い。	はしっかり遊ぶというように、メリハリつけて過ごすことを後押ししてくれて、自分自身、苦しまずに2年間、学ぶことができた。それが魅力だった。 ・先生との距離が近いことがとても良かった。 ④多様な実習先があり、実習が充実している点がよかった ・実習時間が長く、在学中はきついつと感じていたが、今になって思うと、実習先の選択肢は多く、種類も、特養や老健、身体障害者の施設など多様だった。自分の興味のあるところを選ぶことが出来てよかった。 ⑤実習の機会を活用して、自分で考えて介護する力を養うことが大切だと感じた ・自分でももう少し詳しく詳しく知ろうとして実習に臨めばよかった。実際に就職して働き始めたときに動き方がわからなくて、どうしようということがあるので、実習を通じて、自分の頭で考える力をもっと養っておけばよかったと感じる。 ⑥腰痛を防止する介護技術をしっかりと習得しておけばよかった ・腰痛防止のためにも、介護技術について、しっかりと授業を受けておけばよかったと感じる。もともと身体の使い方がうまくなくて、腰が痛いということもなかったかもしれない。 ・悪い介護の仕方をしていて、たまに持ち上げるときに、腰にずきずきとくる。身体を持ち上げられないこともある。介護技術の授業で「腰を痛めないように」と一番言われていたところだったので、介護の技術面をきちんと習得しておけばよかったと感じる。 ⑦介護以外の学科、年代の異なる学生との交流から視野が広がった ・いろいろな学科があるので、その学科を超えたイベントや球技大会、文化祭などがあって、介護科以外の学科と触れ合う中、様々なことを学ぶことができた。友だちも増えたことが自分にとっては魅力だった。 ・学科がたくさんあるため、様々な分野の学生と関わることができた。 ・学生の年齢層は様々で、同級生に40代、50代の人もいた。年齢が上の人も一から介護の勉強を始めるので、世代は違っても、友だち
---	---

絡を取り合ったり、集まったりしている。校長先生を含め、先生方も気を遣ってくれる。同期は、ほぼ介護の仕事についていて、まだ離職した人はいない。 ・就職して1年目のとき、担任の先生にすぐ相談させてもらった。2年目のときも悩んだことがあれば、ライン交換しているの で、「こういうことがあって」と状況報告などをして、アドバイスをもらったりしていた。3年目になってからも、大変なことがあったりすると、先生を頼らせてもらっている。学校が遠いので、なかなか行くことはできないが、先生とはつながっている。相談できるつながりがあるというのとても心強い。社会に出て、介護福祉士として働き始めて、先生と介護分野の専門職同士の話ができるようになった。先生も社会福祉士の資格を持っているので、その視点からのアドバイスをもろうことができる。よい関係づくりをさせてもらっていると思う。 ・2か月に1回ぐらいはふらっと学校に寄っている。相談まではしなくても、顔を見せて、先生にも安心してもらおう。 ・勤め先が学校から離れているので、あまり行くことはできないが、たまに顔を見せに行って、「最近、学校はどうです？」などと逆に聞いたりもしている。	として気兼ねなく話すことができた。友達の幅が広がり、新鮮な感覚だった。 ⑧卒業後も同期や先生とつながっていて、心強い ・就職して1年目なので、2か月に1回ぐらい、卒業生で集まっている。担任の先生も集まりに参加してくれて、卒業後も心配してくれ る。こうした仲間や先生がいることは心強く、養成施設で学ばずに就職した場合とでは、心の持ちち方が違うと思う。
---	---

5. 就職先の選択について

(1) 就職する地域の選択方法

グループ① (介護福祉士・就業中/鳥取県・島根県勤務)	グループ② (介護福祉士・就業中/広島市街地勤務)
①実家から近いところ、通えることを重視した ・実家から近いところで働きたいと思った。時間も有意義に使え るの で、近い方がよい。自分の住んでいる市内にしようか迷ったが、専門学校の ある地域に愛着があり、隣町で選んだ。 ・法人で多くの施設を運営しているが、就職の際、自宅から通える範囲内 で考えてもらった。面接のときにも自宅から通いたいことを伝えたところ、その範囲内で考えているとのことだった。自宅から通	①学生時代に築いた友達との関係を大切にしているため、広島から離れたい ・同級生のほとんどが介護の仕事に就職しており、広島市内に就職する 人が多い。中には実家に帰った人もいる。尾道、福山、庄原、山口など、エ リアは様々である。 ・中学や高校の同級生は、皆、地元から他県へ出てしまっている。帰っ ても友達がい ない。逆に島根から広島市内に出てきている人は多

えるかどうかはポイントになる。 ※他も、実家から通っている人が大多数。 ②温かみを持たせられる方言で伝えたい ・学校は地元から出たいと思ったが、働く場所は地元でなければ方言が通じないので、島根が良いと思った。方言ではなくても丁寧に伝えれば誠意は伝わると思うが、温かみを持たせようと思った。出雲弁だと思い、近くで働きたいと思った。	く、学校での友達もたくさんいる。友達の面でも環境面でも広島市内がよい。 ・島根で奨学金を借りていたので、島根に帰る予定だったが、学んだ2年間は長くて、ここで築いた人との出会いからは離れたい。親に相談をして奨学金を一括返済してもらって、広島に留まることにした。 ・学校で過ごした2年間にはいろいろな出会いがあり、学生時代に立ち上げた若者の会で、引き続き、学校の建物で勉強を続け、広島への介護を明るくしようという取組を行っている。その会を通じて、様々な施設の若者と知り合うことができている。学生の時からの取組なので、長い期間になる。地域に知っている人がいるというのは心強い。つながりという面で広島から離れない。 ②奨学金を受けたため、広島県内での就職を決めた ・広島県内で5年働くこと免除される奨学金を借りたため、学校のある広島市内で就職することを決めていた。さらに、学校を選択した時から実家を出たため、就職しても島根に帰る考えはなかった。 ・地元に戻りたいと思っていて、2か月に1回ぐらいは実家に帰っている。奨学金を借りたため、広島県内で働かなければならない。 ※広島県介護福祉士修学資金等貸付事業：貸付後に広島県内で継続して5年間従事した場合、全額返還免除。 ③地元には何もないので、都市部の魅力の方が大きい ・地元には何もなく、帰って何をするかを考えられず、生涯過ごすということが思い浮かばなかった。仕事は探せばあるだろうし、地元も好きである。戻ったら、よく帰ってきてくれたと歓迎されると思う。しかし、今は、こちらでの生活のほうがいと感じている。 ・田舎にはないものが広島にはたくさんあり、離れたい。いろいろなお店や遊ぶところもある。実家は目の前が海、後ろが山で、市内へ行くのにバスで1時間かかる。交通の便は悪く、市内に出たとしても、何もなくできることも少ないと感じる。
--	---

(2) 就職する施設選択の方法、就職に関する学校の支援等について

グループ① (介護福祉士・就業中/鳥取県・島根県勤務)	グループ② (介護福祉士・就業中/広島市街地勤務)
①実習先に決めた ・就職した施設は実習先で、とても分かりやすく教えてもらったことから、そこに決めた。 ②職場の教育環境を重視した ・施設の規模や職員教育を重視した。いろいろと指導してもらえろ力のある職員が多いと聞いていたので決めた。 ③話しやすい職場の雰囲気重視した ・職場の働きやすさを重視した。前職でも、辞める人と辞めない人の大きな違いは職場でコミュニケーションが取れているかどうかだった。職員同士が話しやすい雰囲気にあるかどうかは大切である。言にくいことでも話しやすい雰囲気にあることが一番よいと思うている。ありがたいことに今の配属先のリーダーは、何でも話しやすい雰囲気があるので、とても仕事がしやすい。 ④地域に密着した施設であるかを重視した ・まず優先したのは、地域に根づいている施設であるかどうかである。この地域にこの施設があるのが当たり前というか、受け入れられていることを重視した。プラスアルファでその施設内外のハード面やキャリアに合わせた研修が組み込まれているかを確認した。就職した施設へは実習には行っていない。最初は違う法人を考えていたが、こういうところもあると先生に紹介してもらった。自分でも調べてみたら、鳥取県全地域に施設があるとともに、地域と密着しているそうだった。それが自分の中でとても心引かれた。 ⑤情報を収集して総合的に判断して決めた ・情報収集は、実習を通して把握したり、評判なども参考にした。鳥取市内に何十も法人はあるが、何に特化しているのか、移動がしやすいかなど、総合的に考えて選んだ。 ⑥法人からのアプローチがあった ・高校は普通科だが、介護コースがあり、介護について選べるところ	①実習先に決めた。実習先の情報交換を行う ・実習先でとても良くしてもらったので、ここに就職したいと思った。実習期間は1か月で、担当となる利用者を決めて、できることをいろいろ探すということを行った。良い利用者さんにも出会って、就職したいと思った。 → (同施設の先輩) 彼は笑顔がよくて、私たちにはあまり反応してくれない利用者さんも、彼が横に座るとにこにこした。ぜひ採用してほしいと上司にも伝えた。 ・実習が終わった後、皆で、どこの実習施設がどうだったという情報を交換する。よかったと聞いたら、次の実習希望はそこを一番にしようと思う。就職先を決める際の情報として影響は大きい。 ・情報は同じ学校内での共有に留まっている。他校の学生からの情報は入ってこない。 ②求人票やファイルを参考にした ・学校の廊下に求人票が貼られていて、教室にファイルもあった。それを見ながら自分で考えた。 ・学校の廊下に求人票は掲示されていたが、売り手市場のためか、皆、あまり焦っていないくて、何とかなるだろうという気持ちの人が多い多かった。 ③担任の先生の個人面談で自分に合う施設を紹介してもらった ・担任の先生が1人1人面談をして、どこに就職したいか等の相談を行った。その時、全然決まっていなかったもので、どこがよいか相談したら、自分にあっている施設があると、今の施設を紹介してもらった。 ④職場の雰囲気決めた ・就職先で大事に考えていたことは職場の雰囲気である。1か所、見学をしたところもああったが、自分とは違うと思った。先生に相談したら、この施設があっているからと、とりあえず見学に行くように

だった。担任は、自分が卒業する年に学校を辞めて、現在の施設の事務局長になっていた。専門学校に入学後、その先生が学校まで来て、自分の施設で働かないかと、1年生の時からずっと言ってくれた。前向きに考えていたが、別のユニット型の特養と迷っていた。先生の熱意に負けて、面接を受け、就職した。	言われて見学に行った。入った瞬間にここだと思った。雰囲気は明るくて自分の明るさとも合っているように感じた。ここで介護の仕事ができるのなら、いろいろなことができる、利用者さんにもプラスになれるのではないかと思った。一步入った瞬間に決めた。 ・一番感じたのは職員と利用者さんの距離が近くて、利用者さんも職員も笑っていて、温かい感じが何よりも良かった。 ・施設の中の雰囲気が温かい感じで、職員は若い人が多く、ここなら上手くやっていけそうだなと思った。 ・施設見学で決めた。アロマを焚いて良い香りがして、職員の人柄もよかった。施設によっては、いかにも介護や病院のにおいがあるところがあるが、そのような介護のにおいがしなかった。決め手は、職員の人柄だった。 ⑤自立して生活するだけの待遇も考慮した ・祖父の介護を通じて、出来る限り家での生活に近いところで支援を行いたいと思い、就職先としてグループホームを探した。しかし、給与が低く、市内でひとり暮らしをするには難しいと思った。グループホームは看護師が常駐していないため、医療的な知識が必要になると言われたので、特養で勉強してから考えてもよいかもしれないと考えた。実習に行った施設の職員に憧れるような人がいたので、こちらに残ることにした。でも帰りたい。
--	--

6. 仕事内容や研修等に関して

(1) 介護の仕事のやりがい、楽しいと感じるとき、今後の目標等

グループ① (介護福祉士・就業中/鳥取県・島根県勤務)	グループ② (介護福祉士・就業中/広島市街地勤務)
①利用者、入居者との関わりが楽しい ・介護の仕事が好きである。好きでなかったら、3年ももっていない。自分には介護の仕事しか向いていないのだと思う。介護の仕事は、身体的にも精神的にもきつく、ストレスも溜まるが、達成感がある。施設に入居して1年経って、いつの間にか私のことを覚えてくれた入居者がいたり、認知症で名前は覚えていないけれど、	①利用者、入居者との関わりが楽しい ・介護の仕事をしていて楽しい時は、利用者さんとコミュニケーションをしている時、レクリエーションをしている時である。一番好きな時間である。自分が持っている力はこれしかない。技術や知識はまだまだないが、利用者さんが認めてくれて、話に乗ってくれる時が最高にやりがいを感じる瞬間である。

部屋に入ったら、「あんた来たかね」と言ってくれたり。私のことを覚えてくれたのだと思って、そういった関係づくりが楽しい。大変ではあるけど続けたいなと思う。 ・介護福祉士として働いていて、楽しいと感じている。たくさん話しかけてくれる利用者ばかりなので楽しい。苦ではないので、これからも続けていきたい。 ・何か自分にしか持っていないようなものを見つけない。なぜこの利用者さんと上手くコミュニケーションがとれるのかなど、最近それを見つけてるのが楽しみである。利用者さんとの関係づくりが面白い。 ・職場の雰囲気がとても良い時は、利用者さんとゆっくり関わっている時である。和気あいあいとしていて、そこが楽しいと感じるとき。 ②利用者、入居者視点で考える面白さがある ・利用者さんから、「前はここに住んどって、こういうのを見るのが楽しかった」と聞いたとき、わからなければ、タブレットをさっさと持ってきて、「ちよっと今検索するけん、待ってね」と言って、その画像を出して、「こんなところだったんだね」と言いながら、話をする。「この中だっただらどこに見覚えがある？」みたいな感じで話をし、引き出していく。その方から話を聞いて、自分もその場所のことがわかるし、楽しそうな表情を見るのも楽しい。次からこの話を出せば笑ってくれるというように、いろいろな考えながら対応するのが楽しいし、勉強にもなる。こう思いながら、日々対応している。 ・養成施設で、基本的な介護の技術や考え方を学んだことは、とても役にたっている。ただし、現場は現場でテンプレートが通じないことも多い。どれだけ自分の中で知識を消化できるかが大切である。自分で、こちらの方法がよいのではないかと考えてみたりする。 ・今の職場は本当によい雰囲気なので、今後も続けていきたいと思う。自閉症の方は感情表現が独特なので、突然不満が爆発して外に飛び出すこともある。今後は何で今不眠なのかというのを察することができるよう、成長していきたい。 視覚障害がある方も多いのだが、最初は自分の声だけだと誰だか分	例えば、レクリエーションをしている時に、あんなことがあったね、こんなことがあったよねと話しかけたところ、利用者さんがそれに乗って「昔はね」と、自分の知らない時代のことを一生懸命たくさん話してくれと、それに感動する。その時の利用者さんの笑顔を見たとき、そういう雰囲気になれたときに最高にやりがいを感じる。そういう時が大好きで、おもしろいと思っている。 ・仕事は楽しい。レクリエーションが好きである。認知症で何度も同じところを車いすでぐるぐる回ったり、大きな声で「帰りたい」と口にする人、不安な表情や悲しい表情、つらい表情をしている人もいるが、レクリエーションで、そのような人たちが楽しそうにボールを投げてくれたり、歌ってくれたり、昔の話をして「それがすごく楽しくてね」という話を聞いていると、この仕事をしています。いな、よかつたなと思う。 ・利用者さんと関わるのが楽しい。 ②介護の仕事自体に楽しさを感じている ・ユニットケアの方が自分に合っているのではないかと感じている。1人1人、起きたいときに起きて、食べたいときに食べるという考え方が自分は好きである。例えば、従来型の施設は時間になると起きないといけないので、眠たい人を起こすとき、「ごめんなさい」という感じになってしまふ。ユニットケアで、家族からの食べしてほしいという気持ちをくんで声かけしたり、入居者と話し合って1日の生活を決めていくのはよいと思う。 ・グループホームに勤めているので、入居者と一緒にご飯を作る。早番のときは昼ご飯、遅番のときは夜ご飯、夜勤の時は朝ご飯をつくるのだが、遅番・早番のときは入居者と一緒に冷蔵庫を見ながら、何を作ろうかと考える。遅番は買い物へ行くので、食材を選びながら何を作ろうかと考えるのが楽しい。
---	--

	かってもえなかったが、最近では声だけでわかってもえらるようになった。雰囲気でも覚えてくれていて、そういうのがすごくうれしい。 自閉症の方でも何か不服を察した時の気持ちの切りかえなどで、すぐに動けたら、理解できたのだという、自己満足のような感じが、やりがいを感じる。 ・新しい職員が入ったが1か月半で辞めてしまった。介護の仕事は自分に合うか、合わないか、なのだろう。介護の仕事は、入居者に対する気持ち、思いやりなど、思いがないとできない仕事だと思う。介護の仕事は技術も必要だが、相手に対しての思いやりがないとやっていけない仕事だという気持ちである。 ③職場の雰囲気、人間関係が良い ・今の職場はとても仕事しやすい、先輩方も丁寧に教えてくれる。プリセプターという新人の教育係が入職後、半年間ぐらいついてくれる。面談をしたり、もう少しこうしたほうがいいよなど、分からないところを教えてくれる。 ・職場の人間関係がよく、楽しく仕事をしている。今後もこの仕事を続けていくと思うが、客観的に見て、介護の業界は売り手市場である。自分の中でもっといいなと思うところがあれば移るかもしれないが、今は非常に楽しんで仕事をしている。 ④様々な研修機会があり、知識や技術を向上できる ・定期的に施設内研修が行われている。週の中日に設定されていて、権利擁護、口腔ケア、食事介助など、テーマを月単位で決めている。学校とは異なり、実践的なものが多い。過去にその施設で起きた事例を振り返っての実践などもある。 ・内部研修以外に、外部研修の機会もある。介護に関する講演や、グループワークなど、施設から参加するように言われる。外部研修の機会も、1年目からある。喀痰吸引の研修にも行かせてもらった。 ・内部研修は1か月に1回、施設内で行っている。例えば看取りについて外部の先生を呼んで行うなどしている。その他に外部研修もある。 一方で、介護の現場では離職もあるので、欠員がでると、パートで穴埋めなどをして対応している、なかなか外部研修には行けな
--	---

い現状もある。内部研修は時間をやりくりして参加しやすい。喀痰吸引の研修は、早いうちに受講したが、実際には入居者の方で必要の方がいなくなりました。 ・法人が何か所か施設を持っているので、法人全体の職員が集まって研修を行っている。利用者とのコミュニケーションや、就職した4月には社会人マナー研修もあった。 - 法人の研修は3か月の1回程度、開催されている。若手からベテランまで、一緒に受講する。参加は自由である。 - 参加できるかどうかは勤務の状況による。興味のある研修には参加したい。障害者の施設なので、障害に関する研修だったり、法人内異動もあるので、高齢者の認知症に関する内容なども受講したい。 ⑤ケアマネジャーの資格を取得したい ・5年勤めたら、ケアマネジャーの勉強をしたいと思っている。また、認知症に関して、専門性や知識がとても欲しいと思っただので、認知症専門の資格についても勉強したい。 ・ゆくゆくはケアマネジャーなどの資格に挑戦してみたい。 ・5年程度働いたら、とりあえずケアマネジャーの資格取得を目指していかなければと思っている。 ⑥リーダー職となる予定 ・勤めている特別養護老人ホームはユニットケアで個室となつていて、利用者10人を1チームでみており、8チームある。こうした編成をしているので、来年以降、サブリーダーやリーダーになる話がある。	
--	--

(2) 介護の仕事が辛いと感じるとき、介護の仕事が続ける不安

グループ① (介護福祉士・就業中/鳥取県・島根県勤務)	グループ② (介護福祉士・就業中/広島市街地勤務)
①職員体制に関する課題 ・今の職場に不満というわけではないが、夜勤が1人体制なのが不安である。女性棟と男性棟に分かれていて、夜勤の職員は、それぞれ1人ずつを配置している。男性棟にてんかんを持っている人や、重度の自閉症の人がいて、自閉症の人は排泄も食事も着替えもほぼつ	①成長への不安 ・就職して1年目は何もかもが楽しかった。新しく知ることがたくさんあって楽しくて、憧れて入った先輩がいたり、他にも、この人はすごいというのがたくさんあった。しかし、年数を重ねるごとに、新しいことを見つけれなくなってきた。この仕事を続けていいの

きつきりで行わなければならない。その方についているときに、てんかん発作を持っている方の発作がおきたらと思うと不安である。夜勤専属のパート職員を配置してもらえたら負担が減ると思う。 ・ユニット型で1ユニット5～7人ぐらいの職員で回しているが、正直大変である。利用者10人に対して職員3人の配置であり、時々フリー勤務の人が配置されて4人になるが、それでも大変である。利用者さんは、同じ動きをする訳ではないため、その場に応じての行動が必要となる。国の基準は満たしているが、利用者1人当たりに対する介護職員数をもう少し増やしたら、どこも楽になるのではないか。 ②待遇に関する課題 ・賃金が安い。ため、離職する人は賃金のことを考えていたと思う。最近も、将来、家庭を持った際に養える自信がないと言って辞めようか悩んでいる人の話を聞いた。賃金の問題は大きいと思う。 ③腰痛の問題 ・今の仕事は続けたいと思うが、現場にいと、腰痛持ち職員が多い。正職員、非正職員に関わらず、いつまで続けられるかという声もよく聞く。自分は、まだ腰痛にはなっていないので、そういうことがない限りは続けていきたいとは思っている。 ・腰痛予防のためにベッドの高さを合わせるなどはあるが、スピードを要請する職員もいる。こうすれば腰痛にならないですむよと言ってくれる人もいるが、スピードを求めているところが現場にはある。 ④結婚等での転居後の就業継続に関する課題 ・介護の仕事が続けたいと思うが、この先、結婚や出産があると、難しいかなとも思う。結婚した人が遠くに住んでいたら、今の職場を辞めることとなるが、別の施設で、入所さんや職員と1から関係づくりを行うことが、なかなか難しいと思ったりする。	かなと思うことが、少しずつ増えてきた。 ・年数を重ねて、先輩についていくだけではだめで、自分が引っ張っていく立場にならなければならないということになってきた。積極的に動くことは得意ではないので、続けていけるかなというのはある。 ・よい先輩がたくさんいるので、それに追いつけ追い越せができない自分の未熟さが一番不安である。利用者さんとの関わりの部分は自信があるが、それ以外の部分はまだまだなので、この先、ほかの分野も自分は成長できるのかなとか、先輩のようにになれるのかという不安は常に持っている。 ②待遇に関する課題 ・今後も今の仕事を続けていきたいかというのと、悩んでいる。自分1人であればよいかもしれないが、長男であるし、家族のことを考えると悩む。給与的な面で違うかなということも考える。 ・給料面に関しては何も思わない。ひとり身というのもあり、ひとり暮らしをしていて今の給料で苦労しているかというのと、全然そういうことはなく、逆にお金も徐々にたまっていく。 ③腰痛の問題 ・腰が痛いことが辛い。対応する利用者数が増えて、介護度の重い人も多くなった。身体介護に関わることも多く、徐々に歩いている時に腰がピキンと感ずることが多くなった。今後も、介護を続けられるのか不安になるときがある。
--	--

(3) 働いている施設等の職員の状況

グループ① (介護福祉士・就業中/鳥取県・島根県勤務)	グループ② (介護福祉士・就業中/広島市街地勤務)
①職場の職員の資格取得状況 ・正職員は基本的に皆、介護福祉士の資格を取得している。パート職員でも介護福祉士の資格を取得している人もいる。 ・正社員は、ほぼ介護福祉士の資格を取得している。パートでも、介護福祉士や看護師の資格を取得している人がいる。 ・社会福祉士として採用後、介護現場の配属となり、介護福祉士の資格取得を目指している人もいる。 ・正規職員は、ほぼ介護福祉士の資格を取得している。パート職員でも介護福祉士の資格を取得しているほか、ケアマネジャーの資格を取得している人もいる。介護福祉士で働いていて、看護の勉強をして看護師になった人も数名いる。 ・介護福祉士の資格を取得している職員について、現場経験を積んだのち実務者研修を経て、資格を取得した人が多い。 ・法人から、職員に対して、実務者研修を受けるように促している。	①職員の定着状況 ・新卒で就職した人の勤続年数は長いが、転職してきた人はなかなか続かない。 ・他の仕事をしていて、新しく介護の仕事に就いた人は、例えば有休が思いうように取れない、サービス残業になるなど、以前の仕事であればできていたことができないため、徐々に嫌になって、辞めていくのだと聞いたことがある。 ・学校を卒業して新卒で就職した人はほとんど残っている。
②職員配置の状況 ・1ユニットを5人の職員で回しているのだが、1人欠員となり、パートの方をお願いしている。働き続けてくれるとよいのだが、無理してももう面もあり、続かず辞めてしまう場合がある。新しい人が来て、すぐに勉強したとしても、仕事ができるようになるまでに2～3か月かかる。入れ替わりが激しいと、職員の負担は大きい。人数が少ないと、どうしても夜勤の日数が増えるなどして、負担が大きいと感じる。 ・正規職員が足りない。パートは多いが、昼間しか勤務できないため、正規のみで夜勤を行うこととなる。もう1人、正職員がいると夜勤の負担は全然違うだろう。入所者20人に対して職員1人ということもある。夜勤の配置人数が少ないと、プレッシャーが大きい。それがストレスの要因にもなると思う。 ・正職員として勤務しており、前職よりも現在の方が賞与は良い。施設内には正職員、パート職員、嘱託職員がいて、賃金の格差が生じ	

ている。同じような仕事、仕事量なのに賃金で差があることに、非正規職員は少し不満を感じているとも聞く。 ・自分たちは1年目だが正職員なのだというプレッシャーをひしひしと感ずる。非正職員で何年間か働くと、正職員への登用試験はあるが、正職員との待遇の差に不満を持って離職する人はいらる。職員間で差をつけていることについて、よいこともあるが、非正職員にとっては降り積もる不満があるなと時々感じる。	
---	--

7. 中国地方での就職に関して

グループ① (介護福祉士・就業中/鳥取県・島根県勤務)	グループ② (介護福祉士・就業中/広島市街地勤務)
①地域に密着:地域のなじみの関係の中で働くことができる ・他法人だが、普通に職員が、地元の夏祭りに行って、ボランティアをしている。地元の近くの法人なのだが、自分是他法人に勤めているが参加させてもらっている。ほぼ見知った顔の人ばかりである。何だっただけ手伝いますよと参加している。 ・特養の入居者の方は近くに住んでいた人が多く、家族も近くに住んでいるので、面会に来る人も多い。実習に行った際にも、家族が数人、会いに来ていて、入居者の人たちもとても嬉しそうだった。そういうところがいいなと思った。地域の中に特養が溶け込んでいる。 ・施設の近くに神社があって、大きなお祭りの時には、入居者の人たちも体調不良でなければ、皆で一緒に参加する。また、近所の人が入居しているので、ご近所の仲のよい人が一緒に入居していて、お話ししていたりする。別の地域の利用者でも、家族同士が仲がよくて、一緒に面会に来たりする。 この地域の特養ならここという感じで、近所の方にも認識してもらっている。その魅力を持ったまま続けて行けたらよいと思う。現場で働いていると、なかなか地域に赴いて何かをするということは難しいが、地域と関わる機会があれば、別部署の方と一緒に何かできたらよいと思う。 ②実家から通うことができる:実家暮らしの人が多い	①情報不足:中山間地域等の魅力的な施設、取組等の情報発信 ・例えば島根の施設の介護福祉士などですごくいい人が出てきて、その施設はすごく活気がある、という話を聞いたら、行ってみたいと思うかもしれない。 ・島根の施設から、自分のところでは、こういうことをやっているよという声があれば、自分のイメージも「すごいな」となるだろう。 ・地元に戻ったときに、祖母が要介護認定を受けるということで、その場に立ち会わせてもらった。デイサービスに通って、週1回でもいいから足を動かしてもらいたいという半日の通所介護が地元にもあった。午前だけ、午後だけという半日の通所介護が地元にもあった。今回のことで初めて田舎にも新しいスタイルの事業所があることを知った。広島市内に住んでいるが、自分の田舎にも様々なタイプの施設や事業所があるのだということを知る機会があるとよい。 ・自分が転職するかどうかは別にしても、中国地方で働いてみたい施設として、よく名前が挙がるところなど、聞いたことはない。 ・島根のどこにどのような施設があるのかすらわからない。 ・魅力的な施設とか魅力的な経営者が地方の田舎のほうにあれば見みたい。 ・高齢者は、保育園や幼稚園の子どものとの関わりが好きなので、同じ建物内に、下が子ども、上が高齢者のような施設があったら、さら

・今働いている職場の職員は、実家暮らしの人が多い。 ③離職防止策：介護助手の配置 ・自分の施設では、夜間高校の学生が非常勤で介護の補助を行っている。直接介護は行わないが、ちょっとした手伝いをしてもらっている。そのちょっとした手伝いがとても助かっている。1人手伝ってくれる人がいるだけで、これほど業務の負担が変わるのかと思う、シルバー人材センターからも来ていて、こうした、ちょっとしたお手伝いの人に来てもらえるのは助かる。 具体的にどのような仕事を手伝ってもらっているかというと、例えば、入浴について、入居者が140人もいるので、1回の入浴で多くの方が入るのだが、職員1人で髪を乾かして連れて帰ってと対応している、とても大変だが、髪を乾かして飲み物を出すということを手伝ってもらうことで、とても助かる。お昼の食事の準備でも、お盆を配ってコップやお箸の準備をしてもらうだけで、大変助かる。 ・自分のところでは、高校生ではなく、シルバーさんという中高年の方が手伝いで入っている。食事の際のお盆の用意や、日中だと利用者さんの衣服やエプロンなどの洗濯をしてくれている。とても助かっている。	に、田舎ならではの良さのある施設があれば、個人的には気になる。よいところがあれば、帰って見てみたいとは思うかもしれない。 ②地方のマイナスイメージ：新しい情報が入ってこなくて、遅れているイメージ ・自分の地域の施設の話も聞くが、少し時代に遅れている印象がある。田舎には新しい情報が入ってきにくいように思う。広島なら新しい情報を得られる研修なども受けられる。こういったことを勝手にイメージしている。 地域の近くの施設からそういう話をちらほら聞いたりする。古いやり方をしていると聞くとマイナスに感じてしまう。おそらく、島根でも新しい取り組みを行っている魅力的な施設があるだろうが、そのような情報が入ってこないで、田舎のイメージばかりが先行している部分が自分の中ではあると思う。そうすると「魅力がない」になってしまう。 ・自分は地元では限られた施設しか見ていないのだが、施設は山の上にある。隠されている感じで、そういうのはあまり好きではない。 ③養成施設での情報提供：養成施設での実習や先生からの情報提供 ・施設や事業所を知るという意味では、養成施設で学んでいる時に実習で行くかどうかで、全く異なると思う。実習のほか、先生の話に出る施設なども参考にする。 ・実習先として、田舎の施設や事業所の情報はほとんど入ってこない。 ・地元の近くで実習先を探してほしいと相談したことがある。遠いので情報がないという感じだった。 ・地元の近くに実習先の施設があった人がいた。実習期間は1か月と長いので、実家から通っていた。 ④人脈・ネットワーク：友達との関係 ・若いときは遊びたいし、ここでできた友だちと一緒にいたいと思う。わざわざ2～3時間かかるところへ就職したいとは思わないだろう。 ⑤生活の利便性等：交通が不便、住む場所を探にくい
④地域に事業を起こす：自分の住んでいる地域に求められているものを、自分で見つけて起こしてみたい ・自分の住んでいる地域で、デイサービスが1つ閉まってしまった。大きい法人が地元で1つあるので大丈夫だとは思いますが、ゆくゆくは、自分にはこれだという方法で、困っている人に対する支援を行ってみたい。1つ地元で何かを起こしてみたいと思っている。 自分の住んでいる地域に1番必要なのはこれ！というのを見つけた。自分が起こさなくても、それに何か関わりたいというのが、今の自分の願望である。 ⑤高校生への普及啓発：出身高校への介護の仕事の魅力を紹介するポスターへの協力 ・出身高校から、介護の仕事を紹介するポスターを貼りたいので、介護の仕事頑張っている様子などを書いてほしいといわれたことがある。	

⑥小中学生への普及啓発：看取りまでの勉強ができる機会の提供 ・道徳の授業などで、看取りまでを勉強できるようにしたらどうか。そこで介護の仕事の話も含められたらよいのではないか。小学校のときから介護の仕事を知ることができる。核家族化が進んでいる中、おじいちゃん、おばあちゃんと離れて暮らしている人は多い。介護を知らない子どもは多いと思う。特に都会の人には多いのだろうかというイメージがある。 ⑦情報提供：中山間地域等の魅力的な施設、取組等の情報発信 ・特養自体、もう少し外に出ていかねばならないと話している施設長がいた。施設内に誰でも入れようなオープンスペースがないため、地域の人に、あの中で一体何をしているのだろうかと思う外にいる。でも中では、人と人とのつき合いがある。そういうのを外に出していかないといけないと言った施設長がいた。ああそうだなと思った。施設がもっと外に出ていく必要性を感じた。	・田舎は交通の便が悪過ぎて。都市部に出るのに車で2時間半とか、3時間とかかかる。そういうところへ帰ってもと思ってしまう。 ・実家がない人が島や田舎に行くとなったら、田舎はアパートがない。実家以外のアパートという学校の先生の社寮ぐらいしかないから、住む場所に困る。田舎に興味があるという人もたまにいたが、住む場所に困る。 ⑥地域の魅力：生活の楽しみがあれば ・田舎に、施設もだけれど、楽しい何かがあるのだったら行ってみてみたいと思う人もいえるかもしれない。 ・場所的な問題もある。休日には遊びたいという気持ちもあるし、そうなったときに、さあ、休日何しよう。やはりそういうこともほしい。 ⑦地域に密着：地域のなじみの関係の中で働くことができる ・友だちが勤めている田舎の施設にいったことがあるのだが、長期的に入居しているけれども、家族が近くに住んでいるので毎日、面会に来たり、ここではできない、例えば田舎の地区のお祭りに利用者さんが参加するなどしていた。 ・田舎では近所づきあいがよいと思う。自分の地元もみんな家族のよさな感じで、自分のことを孫だと思ってくわいがしてくれる近所のおじいちゃん、おばあちゃんがいた。そういった人たちが介護が必要になって施設に入って、廊下ですれ違えば「あんだ、ここ、おったんかね」「あんだ、どここの何々さんでしょう」という触れ合いがあると、施設が地域のような感じになって、おもしろいのではないかと感じる。 ・広島に来て寂しいと思ったのは、近所づきあいがあまりないということである。施設で、入居者と職員が「あんだ、どここの人？」「どこどこよ」という話をしているのを見るが、自分是他県から来ているので、そういう輪には入れない。「この辺は昔何々があつたよね」という話をされてもわからないのは、少し寂しいと思う。逆に地元でそういうのがあったら、「そうなんじゃ、僕が小さいころはこうなつたよ」と話せるし、そういうのはおもしろそうだと思う。 ・自分も地元のおじいちゃん、おばあちゃんとの関係から入って、
--	--

仕事なので、人と関わりたい、人の支援をする仕事がしたいと思っている人は、とてもよいと思う。 ・入居者の方で、入浴拒否や、服薬拒否等、要望が日々変わる人がいる。それを毎日どうすれば入ってくれるのかなと、本当に考える。職員4人みんなが知恵を出して、どうしたら薬を飲んでくれるだろうとか、日々知恵やアイデアを出しながら考える。とても苦しいかもしれないけど、日々、自分でアイデアを、知恵を絞らないとかなかなかできない仕事だと思う。それが魅力と言ったら魅力である。認知症の入居者で、レビー小体型認知症とアルツハイマーの混合の人がいたのだが、夜まで何度言っても薬を飲まないと言うし、人を3人ぐらい変えて説得してもだめだった。だめなときは、だめなのだが、知恵を絞っても無理なことは無理なのだが、それでも次の日はまた始まるので。改善とは言わないが、日々アイデアを出していかないといい仕事だと思う。	②一概には勧められない ・ついこの前も1人やめたばかりで、ものの1か月で辞める人も見る。頑張って介護の仕事をしてほしいとは、なかなか中高生には言えない。鳥取はリスクオフで地震が少ないということで、工場がたくさんできている。雇用環境が良く、人材もそちらへ流れている。 ・中高生が職場体験出来て、掃除の手伝いなどをしてくれるが、では就職するかというと難しいだろう。
	②一概には勧められない ・離職率が高いことも事実である。それを僕らに変えていかなければいけない。いい面だけではなくから、高校生や中学生に対して、頑張れとかいい仕事だよとはなかなか言えない。

第7章 まとめ

ここでは、今回の調査研究事業で分かったことを総括し、今後の課題について整理する。

(市町村調査の結果から)

○介護人材の不足に関する市町村職員の認識、把握状況

まず、市町村調査では、当該市町村内の介護保険施設やサービス事業所における、介護職員の確保についての困難さをたずねた。一定程度「わからない」という回答はあるものの、ほとんどの市町村が「非常に難しい」「難しい」「やや難しい」と回答している状況であり、入所施設の介護福祉士の確保に注目すると、特に「町」においては「非常に難しい」が26.7%と4分の1にのぼるような状況であった。他に、「看護師」の確保が難しい市町村が55.9%、「介護支援専門員」が50.0%にのぼっていた。

多くの市町村で、介護人材の不足感が認識されていることが分かった。また、介護職員確保が困難な状況の情報入手先としては、「介護施設やサービス事業者から」が91.2%であり、施設や事業者から直接、情報を入手、把握できていることが分かった。また、介護保険に関して行政が主催する会議等で、情報を得ていた市町村が30.9%であり、会議等の場での話題になっている場合もあった。

介護職員確保が困難なことによって生じている現象として、多くの市町村から「サービス提供量の縮小」や「事業者の休止・廃止・撤退」、また「新規整備を進めることができない」等、サービス提供に影響が生じていることや、それに伴い、「サービスの質の低下」「事故の増加」の懸念が示された。また、「職員の残業時間の増」「休みがとれない」等、現場の職員にしわ寄せがきており、さらにその結果、「離職者が増加」といった悪循環の指摘もあったところである。

○市町村の対応状況

このように、市町村が介護職員の不足について把握している中、市町村としての介護職員の確保の支援・対応への考え方や介護職員の確保・定着への取組には市町村によって違いが見られた。

介護職員の確保の支援・対応について、「危機感を持っており、市町村が対応すべき重要課題である」と回答した市町村は22.1%であり、介護職員の確保・定着の取り組みは「積極的に行っている」は14.7%にとどまり、「特に行っていない」が41.2%にのぼった。

取り組んでいる内容として多かったものとしては、介護人材育成支援事業、就職支援金等の経済的な支援や処遇の改善をはかったり、介護技術向上のための研修等であった。また、中学や高校と連携しての意識啓発や広報活動も挙げられた。多様な担い手の養成や定住促進

を目指しての県外でのイベント開催なども挙げられた。

また、介護・看護・医療系の人材を養成する施設との間に、介護人材の養成・確保・定着支援や介護サービスの充実・強化等を目指して何らかの連携や提携を行っている市町村は、20.6%であった。

積極的な取り組みは、一部の市町村に限られているような状況ではあったが、本事業では、市町村と介護福祉士養成施設や教育機関等が連携している事例等に対してヒアリングを行った。

(事例調査)

○中国地方の取り組み事例

ヒアリング結果から、市町村と介護福祉士養成施設や教育機関との連携について、取り組みを把握することができたので、ここであらためて紹介する。

市町村にとっては、地域に介護福祉士養成施設がある場合、地域の資源として積極的に連携し、活用をすることは非常に有益であると考えられるし、また、必ずしも同一市町村内にはない場合でも、連携できる先を見つけることは有用であろう。

1) 出雲市

出雲市では、市議会において企業誘致を含めた人材確保が重要な課題として取り上げられ、医療・保育に続いて介護人材確保の取組が必要とされた。

出雲地域介護保険サービス事業者連絡会、介護福祉士等養成校、大学、関係企業等からなる「介護人材の確保・定着に係るプロジェクト会議」を設置し、実態把握アンケート調査を行い、取り組むべき方針を明らかにしたうえで、多様な取り組みを行っている。出雲介護職魅力化プロジェクトとして、介護職の魅力を非常に充実したホームページでアピールしたり、中高生を対象に介護の仕事見学会を開催し、この中で介護福祉士養成施設での模擬授業を実施している。また、小学生からの動機づけが必要であると考え、県は「小中学生向け」「高校生向け」の冊子を作成し、全員へ副読本として配布している。

なお、出雲地域介護保険サービス事業者連絡会では、40歳未満の職員からなる青年部が組織され、若手職員の連携が進んでおり、上述の出雲市の取り組みには、現場の若手職員が積極的に関わっている。

2) 新見市

新見市にある新見公立大学は介護福祉士の養成課程を有している。新見市は人口約3万人の市であるが、大学が今後完全4年制化すると、学生と教員とで、800名以上の人口となり、

そのインパクトが大きいと市は考えている。

2018 年度、市と新見公立大学が連携協定を締結し、協働によるまちづくりや健康増進、地域福祉の向上、教育及び人材育成に関することなどについて連携して取り組むこととした。

また、平成 30 年度「新見市版地域共生社会構築計画」を策定し、大学を活かしたまちづくりを柱の 1 つに掲げて、地域共生社会に向けた取組や市全域に関わる課題の解決に新見公立大学の知見や人材を活かし、地域の活性化につなげていく取組を推進することとした。

現在定員まで学生は入学しているが、在学生の約 9 割が市外からの入学者であり、卒業と同時に新見市を離れてしまっている。新見公立大学では、来年度から各学科ともに 1 学年 5 名の地域優先枠を設け、地元出身の入学者を確保していくこととした。

なお、新見市では新見公立大学に限定せず、手厚い介護学生奨学支援金給付制度を設けている。対象者の出身地域や出身学校は市外でもよく、新見市内の事業所に就職し 3 年以上働くことが条件であり、専門職養成を支援する姿勢がみえる。

3) 高等学校と市町村・地域との連携

・吉田高等学校

安芸高田市にある吉田高等学校には生活福祉科があり、介護職員初任者研修を受講することができる。生活福祉科では 1 年時に民生・児童委員の体験、障害者施設での体験等を行い、福祉への意識づけを行ってきている。

介護職員初任者研修のカリキュラムを実施するにあたって、市職員をはじめ、看護や福祉の専門学校教員、福祉施設、病院、社会福祉協議会等、外部の講師に依頼し、地域のネットワークの中で教育をしている。

・日野高等学校

日野市にある日野高等学校は総合学科からなる県立高校である。「総合進学」「アグリライフ（農業）」「情報ビジネス（商業）」「ヒューマンケア（福祉）」の 4 系列ある。「ヒューマンケア（福祉）」の系列を選択すると、家庭科または福祉の科目を選択することになり、福祉を選択すると介護職員初任者研修を受講して卒業することとなる。

日野高等学校には、日野高等学校魅力化コーディネーターが配置されている。日野高校では 1 年生から「産業社会と人間」という科目でキャリア教育を受け、2 年生全員が 4 日間の職場体験を行うが、コーディネーターは職場（企業・団体）との連絡調整なども担っている。生徒を地域に出して、学習させることも役割である。福祉系列を選択する生徒は、もともと福祉に興味がある人が多いが、福祉施設での経験などにより福祉施設への就職や福祉系の学校への進学意欲を強める。またこの経験を通じて、他地域の出身者でも地域内で就職する例などもある。

介護福祉士養成施設は介護をとりまく社会システムの中であまりにも基礎、基盤といえるものであり、その役割、貢献を意識的に認識することは、なかなかできていないように思うが、地域で果たしている、また果たせる役割は非常に大きい。本事業では、上記の事例調査（ヒアリング）に加えて、介護福祉士養成施設に対するアンケート、また、教職員によるワーキンググループ（意見交換会）、介護福祉士養成施設の卒業生のグループインタビューを行うことで、あらためてその点について意識、整理できたと考えられ、これは本事業の大きな成果であるとする。

（介護福祉士養成施設の卒業生のグループインタビューから得られた示唆）

本事業では、介護福祉士養成施設の卒業生であって勤務地が広島市内の場合と、鳥取県・島根県の場合の2グループについてグループインタビューを行い、次のような示唆を得た。

○介護福祉士養成施設で学んだこと、入学する学校を決めた理由

- ・介護福祉士養成施設では介護の仕事に対する姿勢や介護に関する理念を学ぶことができたということが共通の認識であった。無資格でなく、きちんと勉強したうえで働きたいという気持ちにかなうのは養成施設であった。専門職としての視点をもってアセスメントする力が養える、実習の機会がよかったという意見も多かった。
- ・志が一緒の同級生と学ぶことでもモチベーションを上げることができた。また、卒業後も同期や先生と連絡を取り相談にのってもらえることができる、心強い、なども養成施設に通ったメリットであろう。
- ・学校を決めた理由としては、「家から通いやすいところ」という意見と、「いったんは地元から都市部に出たいと思った」という意見の両方があったのは当然のことであろう。
- ・また学校で、「地域の文化に触れられる」「様々な世代の学生が学ぶ環境がよい」「介護以外の学科の学生との交流から視野が広がった」という意見もあり、これらも学校での学びのメリットであろう。

○介護福祉士養成施設と施設・事業所との関係

- ・実習先に就職した、というのはよくあることで、また、担任との個人面談で選んだといった場合もあり、施設やサービス事業者は養成施設との連携が職員の確保につながる可能性がある。一方で、実習を通じて、学生から比較、選別されることにもなり、選ばれる施設、事業者になる、ということも必要である。詳しくは後述するが、教職員ワーキンググループでは、率直なところ、学生を送りたくない施設、事業者もあるといったこと、また、実習を通じて、地域の介護施設、事業者の質を評価したり、質を向上させることに養成施設は貢献できる、という考えを持っている教職員がいることも分かった。
- ・卒業生からは、就職先として、職場の教育環境を重視した、地域に密着した施設であることを重視した、といった意見があり、就職先にもとめる条件、価値観なども学校での学び

の中で得ていると考えられた。

○卒業生が感じている仕事のやりがい、介護の現場の魅力

- ・仕事のやりがいや介護の職場としての魅力、自分の今後の方向性として、以下のような点が挙げられた。このような点を、今後介護職になることをめざす次の世代の人にぜひ伝えたいと考える。

事例として紹介した出雲市の場合もそうだが、介護現場で働く若い世代が、自分が地域でヒーローになっていること(活躍できていること)をアピールしていくことこそが、説得力のあるメッセージとなるのではなかろうか。

- 利用者、入居者との関わりが楽しい
- 介護の仕事自体に楽しさを感じている
- 利用者、入居者視点で考える面白さがある
- 職場の雰囲気、人間関係がよい
- 様々な研修機会があり、知識や技術を向上できる
- リーダー職になる等、職位をあげていくことができる
- 将来的には事業をおこしたい：自分の住んでいる地域に求められているものを自分で見つけて起業したい

○特に中山間地域の介護施設・事業所の課題

- ・中山間地域における人材不足の解消に関して、広島市内で勤務する職員からの意見としては、中山間地域等では新しい情報が入ってこず、遅れている印象をもってしまい、魅力的な施設や取り組み等の情報が入ってきたら、働いてみたいと思うかもしれない、といった意見があった。また、地方だからこそ、地域のなじみの関係のなかで働くことのよさが評価されている部分もある。

働くということは住むということであり、生活の楽しみ、利便性と当然切り離せない面もあり、介護の現場だけの対応には限界もある。

(介護福祉士養成施設のアンケート結果)

介護福祉士養成施設のアンケートにみる主な結果は以下のとおりであった。

- ・介護福祉士養成施設の定員充足率は平均でみると 39.9%である。
- ・卒業生は、「介護老人福祉施設」「介護老人保健施設」といった介護施設への就職が 58.3%と6割を占める。
- ・回答は全施設分ではないので、注意が必要だが、広島市への就職が 21.7%を占め、政令市・中核市への就職が 56.9%にのぼった。その他の市ではそれぞれ数名程度の就職の状況であった。

- ・養成施設では、在學生に対して「役割を自覚し、実践できる介護福祉士養成教育の実施」(81.8%)、「きめ細かな学習相談・支援」(81.8%)、「地域や施設でのボランティア活動の支援」(81.8%)、「きめ細かな生活相談の実施」(77.3%)、「一線で活躍する卒業生の仕事体験発表会や交流会」(72.7%)を行う等で、在學生が就学継続し卒業する支援を行っている。また、卒業生に対しては「定期的に、卒業生向け教育研修を開催」(36.4%)し、「卒業生とのメールや書簡による相談や教育研修を実施」(31.8%)する等での卒業後のフォローも行っている養成施設があった。
- ・また、介護福祉士として働いている人に対する研修や学習支援(45.5%)、介護現場職員に対する介護技術やチームマネジメント手法等に関する指導や教育(50.0%)、離職者訓練生の受け入れ(63.6%)、実務者研修受講者等に対する支援(54.5%)を行う等、介護システムの中での教育機関、教育資源としての機能を担っている。
- ・生徒、学生、保護者、教職員に対する啓発、情報提供は54.5%、地域住民等に対する介護技術研修は40.9%と社会全体の中での情報提供、意識啓発も担っている。

(介護福祉士養成施設の教職員によるワーキンググループ(意見交換会))

また、介護福祉士養成施設の教職員によるワーキンググループ(意見交換会)では、以下のような意見、課題の指摘があった。

- ・高等学校や保護者が子供に対して「介護の仕事」をすすめない、といった状況もきかれる中、PTA活動で介護に関する講演会を実施する等により、「介護現場の魅力」発信の取り組みをしていきたい。
- ・養成施設と多機関等の協働連携を通じた地域の介護人材の確保・育成・定着に貢献できること。(卒業生を就職させること、施設に教職員が出向いて研修すること／等)
- ・若い世代の介護職員の活動が活発化しているように感じる(例：介護福祉士会の若者会。ヒアリングでも出雲地域介護保険サービス事業者連絡会青年部の事例を把握)。このように積極的に活動することで、養成施設の学生が介護福祉士にあこがれをもってくれることにも通じる。各地域で介護現場の若手リーダーを輩出することになると期待している。

(総括)

介護福祉士養成施設は、介護システムの中で不可欠な存在であり、また、介護サービスの質の向上において、重要な役割を果たしているし、今後も果たせると考えられる。

介護人材の確保策としてはいろいろな方策をとっていく必要があるだろう。その1つの方策として地域内で人材の養成をはかり、養成した人材が地元で定着することをしっかりと支援することは堅実な方法であると考えられよう。

そのために養成施設では、まず、在學生に対して「役割を自覚し、実践できる介護福祉士

養成教育の実施」、「きめ細かな学習相談・支援」、「きめ細かな生活相談の実施」、「一線で活躍する卒業生の仕事体験発表会や交流会」を行う等で、在学生在が就学継続し卒業する支援を行っている。このような内容は、基本的なことであると捉えられようが、長期的な就業継続につながる基礎であることは今一度、押さえておきたい。

また、卒業生に対しては「定期的に、卒業生向け教育研修を開催」し、「卒業生とのメールや書簡による相談や教育研修を実施」する等での卒業後のフォローも行っている。養成施設側からの直接的な働きかけだけでなく、同窓の卒業生同士のコミュニケーションは就業継続への助けとなる場合もある。若手職員の仲間づくりをより積極的に行う事業として、職場を超えての若手職員のグループ化も地域によっては図られている。介護福祉士会や地域の事業者連絡会のような組織も含め、活動の活発化は、モチベーションの向上につながり、また、若手リーダーの輩出も期待されるところである。その中心的な役割を養成施設、もしくは養成施設の同窓組織が担う方法も十分考えられよう。

ただし、現実的には、介護福祉士養成施設の定員充足率は低い状況となっている。その理由として、介護の職に就くこと、その養成施設に進学することに対して反対する親や教師がいることが指摘されている。もっと気にかかることは、親の中でも、現在、介護の仕事についている、何よりも今の介護現場の現状をわかっている親たちが、自分の子どもを、この厳しい労働条件の介護現場に送ることを躊躇し結果として、介護現場の社会的評価の低下をもたらすという深刻な問題である。

ではなぜそのような状況が起こるのか。それは少子高齢社会の先頭を行く日本にとって、介護がこれほどまでに国民的課題となっているにもかかわらず、介護の職場環境や全体の給料水準が改善される兆しを見通せないからである。転勤により家族が小さくなり、地域との関係も希薄となるサラリーマン世代の介護は、家族だけでは支えられない。介護保険サービスの利用は高まるばかりである。加えてその介護期間は平均寿命の延伸に伴い長くなるばかりで、その影響は2世代に及んでいるケースも増えている。人生80年時代の介護は、人類にとって初めての経験であり、その私たちの生活に及ぼす影響について、もっときちんとした現状分析が必要であろう。

このような現実の問題に、現状認識が追い付かず、必然的に対応も遅れるし、適切なサービスの量も増えていかない。むしろ量の確保の必要性から、人材確保の入り口を大きく緩和しているので、質の担保は難しくなるばかりである。特に在宅介護を支える条件整備が立ち遅れており、やむなく介護離職に至る現実はむしろ拡大している。

加えて、現代の介護問題を分析していくと、少子高齢社会を迎える日本の現状と今後の課題が見えてくる。今回の「中山間地域等の医療・介護人材確保のための先行事例の検証と多様な専門職養成施設、関係機関との連携に関する調査研究事業」も、突き詰めていけば、日本の中山間地域が今後どうなっていくのか、どうしていくのかという問題にぶつからざるを得ない。それは市町村の存続にかかわる問題でもあり、市町村の戸惑いも多くはそこにあったような気がする。まさに介護だけの問題ではないのである。

それでもなお、足元の課題には取り組んでいかねばならない。

多くの養成施設は独自の取り組みとして、高等学校の生徒や教職員、保護者等への啓発、情報提供を行っている。市町村との協力関係も模索し続けている。

出雲市では、市町村と養成施設が連携して情報提供を行っていることがわかった。中学生向けの読み物を作成、配布している市町村もあった。PTA や PTC 活動で、介護に関する体験講座や講演会等の実施も効果的であろう。

中学校や高等学校の生徒に限らず、小学校の児童を対象にすることの意義についてもインタビュー等で指摘があったし、既に養成施設と介護福祉士会（介護福祉士の職能団体としての全国組織であり、各県に支部組織を持つ）の協力で実施されている地域も複数あった。

また小・中・高等学校への働きかけは、各教育委員会も巻き込んでいく必要がある。高等学校のみならず中学校の「技術・家庭編」の学習指導要領（平成 29 年度告示）でも、A 家族・家庭生活の（3）家族・家庭や地域とのかかわりのアー(イ)で、「家庭生活は地域との相互の関わりで成り立っていることがわかり、高齢者など地域の人々と協働する必要があることや介護など高齢者との関わり方について理解すること」とし、その内容についての取り扱いは「高齢者の身体的特徴についても触れること。また高齢者の介護の基礎に関する体験的な活動ができるよう留意すること。」（中学校学習指導要領解説編 平成 29 年 7 月）が加えられた。ここについては、養成施設教員や介護福祉士会会員の若手の介護福祉士が教育現場ともしっかり協力できるし、何よりも看護師や保育士と比べて暮らしの中で出会う場が限られている介護福祉士とインパクトのある出会いをする貴重な場をつくりだせるということである。介護という職業を理解し、介護福祉士を目指すきっかけとなるような企画の検討が望まれる。

これらの啓発活動は短期的に効果が把握できるものではないが、介護福祉士を目指す人を増やすことや、介護福祉士という職業の地位向上のために重要な取り組みである。介護福祉士が、これからの少子高齢社会の下での地域を支えるヒーローになれる職種である、ということをもっと打ち出していきたいものである。また、この活動に若手の介護福祉士をまきこんで行うことは、彼らのモチベーションの向上にもつながることであり、活動自体が、現在の介護福祉士の定着に寄与することになるだろう。

介護福祉士養成施設の課題は、単に学校経営の問題、一校の問題としてとらえるのではなく、われわれの社会基盤の 1 つであり、循環型の介護保険システムの要素として、まずは養成施設のある地域にどう出ていくか、どのように貢献できるかを探りながら、市町村や学校、介護施設・事業者等との連携を再構築していく必要があるだろう。それが足元の地域づくりとしっかりつながりながら、地域にとってなくてはならない存在となり、これまでと同様、育て送り出した介護福祉士のプラットホームであり続けることと同時に、これからの介護のあり方についての実践的な問題提起ができて、その教育力を示して行くことが求められているのではないだろうか。

調 査 票

平成30年度 厚生労働省老人保健健康増進等事業 中山間地域等の医療、介護人材の確保のための先行事例の検証と多様な専門職養成施設、関係機関との連携に関する調査研究事業

市町村調査 調査票

※本調査票は、中国地方の市町村の介護保険のご担当部署に送付しております。
※回答の際は、あてはまる番号を○で囲んでください。○を付ける数は原則1つです。○を複数に付けていただく場合は、質問文に「複数回答可」と記載しています。
※具体的な数値等をご記入いただく部分もあります。
※調査時点は、原則、平成30年11月1日時点とします。
(回答者のご連絡先)

1) 市町村名	2) 部署名
3) ご担当者名	4) 電話番号

Q 1 貴市町村内の介護保険施設やサービス事業所では、介護職員の確保について困難があると思われませんか。①介護福祉士と②その他の介護職員についてそれぞれ回答してください。なお、本調査では、以下介護職員には、介護福祉士と、その他の介護職員のことを指すこととします。

	1 非常に難しい	2 難しい	3 やや難しい	4 特に難しいくない	5 わからない	6 該当サービスがない
(1) 介護保険の入所施設(特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、介護医療院)						
①介護福祉士	1	2	3	4	5	6
②その他の介護職員	1	2	3	4	5	6
(2) 訪問介護事業所						
①介護福祉士	1	2	3	4	5	6
②その他の介護職員	1	2	3	4	5	6
(3) 通所介護事業所						
①介護福祉士	1	2	3	4	5	6
②その他の介護職員	1	2	3	4	5	6
(4) 地域密着型の施設・事業所						
①介護福祉士	1	2	3	4	5	6
②その他の介護職員	1	2	3	4	5	6

Q 2 上記以外で、貴市町村では、介護施設や介護事業所で働く専門職で、確保に困難があると思う職種はありますか。(複数回答可)

1. 特にない	2. 看護師	3. 理学療法士	4. 作業療法士	5. 言語聴覚士	7. その他()
6. 介護支援専門員	7. その他()				

Q 3 あなたは、貴市町村の介護職員確保の困難な状況をどのようなところからの情報で判断されていますか。(複数回答可)

1. 貴市町村の他部署	2. 介護保険に関して行政が主催する会議等
3. 介護施設やサービス事業者	4. 介護施設やサービスの利用者
5. 住民(4を除く)	6. 介護専門職の養成校(大学、短大、専門学校等)
7. 県	8. その他()
9. 特になし	

Q 4 貴市町村では、介護職員の確保が困難なことにより、どのような現象が起こっていますか。ご自由に記入ください。特にない場合は、「特になし」とご記入ください。

(例)介護福祉士の不足によって、事業所が撤退してしまつた。

Q 5 貴市町村として、貴市町村内の介護保険施設やサービス事業所での介護職員の確保の支援・対応について、どのように考えていますか。ご回答者の主観で結構ですので、最も近いものを1つ選んでください。

1. 施設やサービス事業所の介護職員の確保が難しい状況に市町村としても危機感を持っており、市町村が対応すべき重要課題である
2. 施設やサービス事業所によっては、介護職員の確保が困難であり、市町村がなんらか支援すべき状況であると考えている
3. 施設やサービス事業所が介護職員の確保に努めており、必要に応じて、市町村は支援をすべき状況である
4. 施設やサービス事業所の介護職員の確保について、市町村としての対応は特に考えていない
5. よくわからない
6. その他()

Q 6 貴市町村では、介護保険の施設やサービス事業所で働く介護職員の確保・定着の取り組みを積極的に進めていると思いますか。

1. 積極的に進めていると思う	2. 特に積極的とはいえないが、行っている
3. 特に行っていない	

Q 7 貴市町村で、介護保険の施設やサービス事業所で働く介護職員の確保・定着の取り組みの実施が難しい理由として、どのような点がありますか。(複数回答可)

1. 実施するための職員が不足している	2. 実施するための財源が不足している
3. 補助金のメニューが限定されており使いにくい	4. 関係団体等との連携が難しい
5. その他()	6. 特になし

Q 8 貴市町村で行っている、介護保険施設やサービス事業所で働く介護職員の確保・定着の取り組みはどのような内容ですか。下記のうち当てはまるものをすべて選んで、番号に○をつけてください。(複数回答可)

1. 人材確保に関する協議会の設置等
2. その他の基盤整備
3. 学校の見学・生徒を対象に介護や介護の仕事の理解促進
4. 地域住民を対象に介護や介護の仕事の理解促進
5. 助け合いによる担い手の養成(自治会等での対応、地域住民を担い手として養成)
6. 介護福祉士養成課程に係る介護実習支援事業
7. 介護未経験者に対する研修支援事業
8. 多様な人材(若者・女性・高齢者)に応じたマッチング機能強化
9. 介護人材の定住促進支援
10. その他の参入促進策
11. 各種研修の実施・支援
12. 潜在介護福祉士の再就業促進
13. その他の資質向上策
14. 人材育成力の強化(新人介護職員に対するエルダー・マンター制度等導入支援)
15. 勤務環境改善支援
16. 子育て支援
17. その他の労働環境・処遇改善策
18. その他()
19. その他()
20. 特に取り組んでいない

133

1

2

Q 9 Q 8で回答いただいた内容のうち、貴市町村において、最も力をいれている取り組みや効果的と思われる取り組みについて、1つ選んでいただき、選んだ事業の概要と理由を記載してください。

Q 10 貴市町村は、介護・看護・医療系の人材を養成する施設との間に、介護人材の養成・確保・定着支援や介護サービスの充実・強化等を目指して何らかの連携や提携を行っていますか。ある場合は、「介護福祉士」の養成施設と、「それ以外の介護・看護・医療系」の人材養成施設、また、「貴市町村内」「貴市町村外」の別に、あてはまるものに○をつけてください。

1. ない

2. ある ➡ 以下の表のあてはまるすべてに○をつけてください。

	貴市町村内の「介護福祉士」養成施設	貴市町村内の介護・看護・医療系の人材養成施設	貴市町村外の「介護福祉士」養成施設	貴市町村外の介護・看護・医療系の人材養成施設
(1) 包括的な連携・協定	1	1	1	1
(2) 市町村の介護保険事業計画策定委員会や運営等委員会等の委員としての参画	2	2	2	2
(3) 教員等について、市町村の介護関連事業に有識者として協力	3	3	3	3
(4) 住民を対象とした講座等の実施や講師派遣	4	4	4	4
(5) 小・中学校・高校を対象とした授業の実施や講師派遣	5	5	5	5
(6) 養成施設の学生の実習先として、市町村内の施設や事業所での受け入れの支援	6	6	6	6
(7) 市町村職員を、養成施設の教員として派遣	7	7	7	7
(8) その他(具体的に)	8	8	8	8
(9) その他(具体的に)	9	9	9	9
(10) その他(具体的に)	10	10	10	10

Q 11 介護職員の確保・定着に関して、中国四国厚生局、厚生労働省、県に対して期待する役割、施策等がありましたら、ご自由にご記入ください。

(中国四国厚生局)

(厚生労働省)

(県)

Q 12 貴市町村内の介護施設の事業者数、定員数について、種類別にお答えください。
第7期介護保険事業計画（高齢者福祉計画）における平成30年度見込みの数値でお答えください。

施設・事業所種類	施設数	事業所数	定員数
(1) 介護保険施設			
① 介護老人福祉施設(地域密着型は除く)			
② 介護老人保健施設			
③ 介護療養型医療施設・介護医療院			
(2) 居宅サービス事業所(含む予防サービス)			
① 訪問介護事業所			
② 通所介護事業所(地域密着型は除く)			
③ 特定施設入居者生活介護事業所			
(3) 地域密着型サービス事業所			
① 定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所			
② 夜間対応型訪問介護事業所			
③ 地域密着型通所介護事業所			
④ 認知症対応型通所介護事業所			
⑤ 小規模多機能型居宅介護事業所			
⑥ 認知症対応型共同生活介護事業所			
⑦ 地域密着型特定施設入居者生活介護事業所			
⑧ 複合型サービス事業所(看護小規模多機能型居宅介護)			
⑨ 地域密着型介護老人福祉施設			

(注) 計画に定員を記載していない場合は、各事業所の定員を合計して算出してください。
小規模多機能型につきましては、登録定員をご記入ください。

Q 13 貴市町村に基準該当サービス事業所はありますか。ない場合は、検討の有無、また、ある場合は実施している事業をご記入ください。

1. ない ➡ 導入について検討をしたことはありませんか 1. ある 2. ない

2. ある

➡実施している事業(複数回答可)

1. 訪問介護 2. 訪問入浴介護 3. 通所介護 4. 短期入所生活介護 5. 福祉用具貸与

6. 居宅介護支援 7. その他()

Q 14 貴市町村では離島等相当サービスはありますか。(いずれかに○をつけてください。)

1. ない 2. ある

以上で、調査項目は終了です。ご協力いただきありがとうございます。

介護福祉士養成施設
教務主任の皆様

平成 30 年 12 月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

平成 30 年度 厚生労働省老人保健健康増進等事業（老人保健事業推進費等補助金）

中山間地域等の医療、介護人材の確保のための先行事例の検証と多様な専門職養成施設、関係機関との連携に
関する調査研究事業

介護福祉士養成施設と多機関協働・連携による
中山間地域や離島における介護福祉士の確保・育成・定着に関するアンケートのお願い

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

弊社は、今年度、厚生労働省老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）「中山間地域等の医療、介護人材の確保のための先行事例の検証と多様な専門職養成施設、関係機関との連携に関する調査研究事業」を実施しております。調査検討は、介護福祉士養成施設教員、自治体委員、本テーマの有識者から構成する委員会（委員長：上原千寿子広島国際大学医療福祉学部教授）を設置し、ご指導をいただきながら進めております。

この調査研究事業は、中国地方の中山間地域等（中山間地域及び離島）における、介護施設・事業所における介護福祉士の確保・育成、定着推進に焦点をあてて、中国地方に立地する介護福祉士養成施設、その他多様な関係機関等との協働・連携による効果的な施策や方策の事例を収集します。

収集した事例の検討を通して、今後、介護福祉士養成施設、及び市町村や県、地方厚生局を含めた多機関協働連携による、中国地方の中山間地域及び離島における、介護福祉士の確保・育成、定着（離職防止）推進の在り方について提案してまいります。

本アンケートはその一環で行うものです。中国地方に立地する介護福祉士養成施設の皆様に、関連するお取組状況やご存じの事例についてご教示いただくために行うものです。

なお、本集計結果に基づく検討結果や提案をまとめた報告書全文につきましては、弊社ホームページにて、平成 31 年 4 月頃に掲載する予定です。

ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、本アンケートを行う趣旨についてご理解賜り、ぜひとも、ご回答いただけますようお願い申し上げます。

ご回答いただいた本アンケート票は、2018（平成 30）年 12 月 26 日（水）までに、同封の返信用封筒にて投函いただきますようお願い申し上げます。

なお、アンケートの結果は、個別の養成施設名などの情報が公表されることは決してございません。

敬具

【ご回答いただくにあたって】

- ◆本調査票は、貴施設の教務主任の方に記入をお願いします。
- ◆本調査票では、貴施設名は回答いただきますが、回答者ご氏名のご記入は不要です。
- ◆回答の際は、あてはまる番号を○印で囲んでください。「1 つに○」「いくつでも○」と回答数を記載しています。当てはまる番号にその数だけ○印をつけてください。
- ◆数字や具体的な回答をご記入いただく部分もあります。
- ◆なお、回答期日を明記している設問以外はすべて 2018（平成 30）年 11 月 30 日（金）時点の状況でお答えください。
- ◆回答済調査票は、同封のアンケート返信用封筒にて、2018（平成 30）年 12 月 26 日（水）までに投函してください。

◆お問い合わせ先

【調査事務局】三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 共生社会部

電話：03-6733-3490 または 03-6733-3792

担当：国府田、鈴木陽子、星芝

※受付日時：平日 10 時～17 時（12 月 27 日（木）～1 月 4 日（金）は除きます）

Ⅲ. 貴施設の昨年度（2017年度）の卒業生の概況についてお答えください。

設問		回答欄	
Q14.卒業生数		人(うち、離職者訓練生 人)	
Q15.2017年度の貴施設の卒業生の就職先の職場種別		1. 介護老人福祉施設()人 2. 介護老人保健施設()人 3. 介護療養型医療施設・病院・診療所()人 4. 訪問介護事業所()人 5. 通所介護事業所()人 6. 通所リハビリテーション事業所()人 7. 短期入所生活介護()人 8. 認知症対応型共同生活介護事業所()人 9. 看護小規模多機能型居宅介護事業所()人 10. 小規模多機能型居宅介護事業所()人 11. 居宅介護支援事業所()人 12. 有料老人ホーム()人 13. サービス付き高齢者向け住宅()人 14. 地域包括支援センター()人 15. 障害者総合支援法における介護給付の事業所()人 16. 共同生活介護(ケアホーム)()人 17. 訓練等給付の事業所(自立訓練、就労移行支援、就労継続支援)()人 18. 共同生活援助(グループホーム)()人 19. 地域相談支援の事業所(地域移行支援、地域定着支援)()人 20. その他介護・福祉系の仕事(具体的に:()人 21. その他介護・福祉系以外の仕事(具体的に:()人 22. 未就職者()人 23. その他の進路、把握できない()人 合計 ()人	
Q16.2017年度の貴施設の卒業生で就職した人の就職先施設・事業所の所在市町村		市町村名	人数
※欄が不足する場合は、欄外の余白にご記入ください。	①		人 ⑥
	②		人 ⑦
	③		人 ⑧
	④		人 ⑨
	⑤		人 ⑩
Q17. 2017年度の貴施設の卒業生の出身地域		市町村名	人数
※欄が不足する場合は、欄外の余白にご記入ください。	①		人 ⑥
	②		人 ⑦
	③		人 ⑧
	④		人 ⑨
	⑤		人 ⑩
Q18.直近3年間に貴施設を卒業して介護施設や事業所に就職した人で退職した人の把握状況(1つに○)		1. 学校としては把握していない 2. 学校として把握している 3. 学校としては把握していないが、卒業生の担当教員が任意に把握 4. 不詳である	

はじめに、貴施設の概要について伺います。

Ⅰ. 貴施設の概況についてお答えください。

設問		回答欄	
Q1.貴施設の名称			
Q2.所在地	所在県名(1つに○)	市・町・村	
	1. 鳥取県 4. 広島県 2. 島根県 5. 山口県 3. 岡山県		
Q3.学校種別(1つに○)	1. 大学 3. 専門学校 2. 短期大学 4. その他()		
Q4.介護福祉士養成課程の修学年数(1つに○)	1. 2年 3. 4年 2. 3年 4. その他()		
Q5.介護福祉士養成課程の区分(いくつでも○)	1. 昼間課程 3. 通信課程 2. 夜間課程 4. その他()		
Q6.介護福祉士養成課程の設立年度	西暦 年度		
Q7.介護福祉士養成課程の直近3年間の入学定員の推移	2016年度 2017年度 2018年度	人 人 人	人
Q8.直近3年間の定員充足率(整数で記入してください)	2016年度 2017年度 2018年度	% % %	%
Q9.次年度以降の「介護福祉士」養成課程定員の方針(1つに○)	1. 現状維持 4. 検討中である 2. 定員増 5. 募集停止 3. 定員減		
Q10.貴施設の設置母体の法人種別(1つに○)	1. 学校法人 3. 市町村 2. 社会福祉法人 4. その他()		

Ⅱ. 貴施設の在学生の概況についてお答えください。(2018年11月30日現在)

設問		回答欄	
Q11.男女別人数	1. 男性()人 2. 女性()人 合計 ()人		
Q12.年齢別人数	1. 10歳代()人 5. 50歳代()人 2. 20歳代()人 6. 60歳以上()人 3. 30歳代()人 合計 ()人 4. 40歳代()人		
Q13.出身市町村別人数(外国人を除く)	市町村名	人数	人数
※欄が不足する場合は、欄外の余白にご記入ください。	①	人 ⑥	人
	②	人 ⑦	人
	③	人 ⑧	人
	④	人 ⑨	人
	⑤	人 ⑩	人
Q13-1.外国人留学生は何人ですか。	()人		

IV. 施設における介護福祉士養成学科・コース在学生の実習の状況について伺います。

設問	回答欄																								
Q19.昨年度(2017年度)の在学生の実習先の施設等種別ごとの人数 *なお複数の施設種別に実習に行った学生の場合は延べ人数を回答ください。	1. 介護老人福祉施設()人 2. 介護老人保健施設()人 3. 介護療養型医療施設・病院・診療所()人 4. 訪問介護事業所()人 5. 通所介護事業所()人 6. 通所リハビリテーション事業所()人 7. 短期入所生活介護()人 8. 認知症対応型共同生活介護事業所()人 9. 看護小規模多機能型居宅介護事業所()人 10. 小規模多機能型居宅介護事業所()人 11. 居宅介護支援事業所()人 12. 有料老人ホーム()人 13. サービス付き高齢者向け住宅()人 14. 地域包括支援センター()人 15. 障害者総合支援法における介護給付の事業所()人 16. 共同生活介護(ケアホーム)()人 17. 訓練等給付の事業所(自立訓練、就労移行支援、就労継続支援)()人 18. 共同生活援助(グループホーム)()人 19. 地域相談支援の事業所(地域移行支援、地域定着支援)()人 20. その他介護・福祉系の仕事(具体的に:)人 21. その他介護・福祉系以外の仕事(具体的に:)人																								
Q19-1.(Q19で回答した実習先について) 回答いただいた実習施設の主な所在市町村、及び実習生の延べ人数を回答ください。	<table><tr><th>市町村名</th><th>延べ人数</th><th>市町村名</th><th>延べ人数</th></tr><tr><td>①</td><td>人</td><td>⑥</td><td>人</td></tr><tr><td>②</td><td>人</td><td>⑦</td><td>人</td></tr><tr><td>③</td><td>人</td><td>⑧</td><td>人</td></tr><tr><td>④</td><td>人</td><td>⑨</td><td>人</td></tr><tr><td>⑤</td><td>人</td><td>⑩</td><td>人</td></tr></table>	市町村名	延べ人数	市町村名	延べ人数	①	人	⑥	人	②	人	⑦	人	③	人	⑧	人	④	人	⑨	人	⑤	人	⑩	人
市町村名	延べ人数	市町村名	延べ人数																						
①	人	⑥	人																						
②	人	⑦	人																						
③	人	⑧	人																						
④	人	⑨	人																						
⑤	人	⑩	人																						
Q20.主な実習先の確保方法(いくつでもO)	1. 当校・法人のネットワーク(法人役職員、学校の教職員等のネットワーク)から実習受け入れ先を発掘し協力依頼している 2. 個々の市町村自治体から「実習生」の受け入れ希望をいただく機会ごとに個別に相談調整している 3. 介護福祉士養成施設協会(本部、支部)の取組に参加して受入校を確保している 4. 当校の卒業生で既に入職している施設・事業所からの勧誘があり個別に相談調整している 5. 営利紹介・斡旋サービスを利用して受入先を確保している 6. その他の実施形態()																								
Q21.実習先の確保についてはどのような状況ですか(1つにO)	1. 実習先の確保に苦労している 2. 実習先の確保に苦労していない																								

V. 現在、介護福祉士養成施設においては、在学生が就学継続し卒業するまで様々な支援の取組を実施することが重要となっています。貴施設における取組状況を伺います。

設問	回答欄								
Q22.(Q21で1に回答) 主にどのような苦勞がありますか(いくつでも○)	1. 当校が立地する周辺地域には実習先に該当する施設・事業所の立地が限られる 2. 他の養成施設との間で、実習先の確保競争がある 3. いったん当校の実習生が受入先で評価されないと次からは受入協力を辞退されることがある 4. 受入協力をいただく施設や事業所のうち、受入体制や職場環境について懸念ところを事前に排除する 5. 実習に行く学生の基本的なマナー教育に苦勞している 6. 実習先施設・事業所の立地が広域なこと・アクセスの便が悪いため実習先を巡回する教員の負担が過重なこと 7. 受入先施設・事業所の担当者との折衝、苦情受付その他への対応に苦勞している 8. その他の理由()								
7. 現在、介護福祉士養成施設においては、在学生が就学継続し卒業するまで様々な支援の取組を実施することが重要となっています。貴施設における取組状況を伺います。									
設問	回答欄								
Q23 在学生に対する就学継続支援の実施状況(いくつでも○)	1. 介護福祉士として、現代の介護問題や介護現場の現状を踏まえ、その役割を自覚し、実践できる介護福祉士養成教育の実施(そう簡単にあきらめない、辞めない介護福祉士養成) 2. きめ細かな学習相談・支援(登校・出席支援、読解力・文章力向上支援、補講、個別指導 等) 3. きめ細かな生活相談の実施(生活態度の指導、交友関係の支援 アルバイトの相談 等) 4. メンタルヘルズを含めた健康相談の充実 5. 介護福祉士として一線で活躍する卒業生の仕事体験発表会や交流会の実施 6. 地域や施設でのボランティア活動の支援 7. 各種学費面の支援制度の充実 8. その他の支援の実施() 9. 特に実施していない								
Q23-1.(Q23で1～8に回答した方のみ) 具体的な実施内容を記入して下さい	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Q23の選択肢番号</th><th>具体的な取り組みの内容</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Q23の選択肢番号	具体的な取り組みの内容						
Q23の選択肢番号	具体的な取り組みの内容								

Q24-2.上記の卒業生向けの取組の他、貴施設が取り組んでいる「介護福祉士として働いている人に対する研修や学習支援」の状況。

設問		回答欄	
(1)本年度の実施状況について伺います。(1つに○)		1. 実施している 2. 実施していない	
(2)((1)で1.を回答した方のみ)具体的に実施している取組について伺います。			
①取組の名称、概要 ※以下に具体的に記入ください。 (主な財源種別を含む)	②取組における連携 協働している機関等 (いくつでも○)	③実施実績と成果 ※以下に具体的に記入ください。	④課題 ※以下に具体的に記入 ください。
取組 1.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14.) 15. ()		
取組 2.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14.) 15. ()		

②の選択肢 ※下記の選択肢は、Q25～31の設問②の選択肢としても使用します。

1. 本校単独の取組である	6. ハローワーク等労働機関	11. 県社会福祉協議会
2. 市町村	7. 地域の介護事業者・事業所団体	12. 市町村社会福祉協議会
3. 県	8. 個別別法人・事業所	13. 商工団体
4. 国	9. 日本介護福祉士会	14. 福祉系高校
5. 地方厚生局	10. その他介護職等の組織・協議会等 (具体的に)	15. その他 (具体的に)

Q25. 離職者訓練生の養成施設への受け入れ

設問		回答欄	
(1) 本年度の実施状況について伺います。(1つに○)		1. 実施している 2. 実施していない	
(2)((1)で1.を回答した方のみ)具体的に実施している取組について伺います。			
①取組の名称、概要 ※以下に具体的に記入ください。 (主な財源種別を含む)	②取組における連携 協働している機関等 (いくつでも○)	③実施実績と成果 ※以下に具体的に記入ください。	④課題 ※以下に具体的に記入 ください。
取組 1.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14.) 15. ()		
取組 2.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14.) 15. ()		

②の選択肢は、Q24-2と同じです。

次に、介護施設・事業所が介護福祉士を確保し育成することや、介護福祉士の就業継続を支援することに関連して、貴施設が実施していることを伺います。

Ⅶ. 貴施設が実施している「介護施設・事業所における介護福祉士の確保・定着・育成を支援する各種の取組」の実施状況を伺います。

Q24. 現在、介護福祉士として働いている人に対する、研修や学習支援 (Q24-1、及び Q24-2 いずれにも回答してください)

Q24-1.貴施設の卒業生に対する卒後教育の状況

設問	回答欄
(1)卒業生に対する卒後教育の実施状況(いくつでも○)	1. 専攻学科やコースで教育研修体系を構築して実施 2. 他の専門職養成コースを含めて全校統一した教育研修体系を構築して実施 3. 各担当教員の判断で実施方法や実施頻度を決めて実施 4. 卒業生で設置している組織が主催して(教員も必要に応じて参加協力)研修会を開催 5. その他の仕組みで実施() 6. 特に当校の取組としては実施していない
((1)で1～5に回答した方のみ) (2)、(3)に回答して下さい。	1. 定期的に、卒業生向け教育研修を開催 2. 不定期に、卒業生向け教育研修を開催 3. 卒業生の就業先を訪問して相談や励ましを実施 4. 卒業生とのメールや書簡による相談や教育研修を実施 5. 学校のホームページを活用した相談や教育研修を実施 6. その他の実施形態()
(2)卒業生に対して実施している卒後教育の形態(いくつでも○)	③それを実施してどのような効果が出ていますか(いくつでも○) 1. 卒業生の育成に効果 2. 卒業生に対する事業所の処遇改善に効果 3. 卒業生の職場への定着に効果 4. その他の効果() 5. まだ具体的な効果は確認できない
(3)卒業生に対して実施している卒後教育(①に記入したものの)について、②、③に回答してください。	① 以下の各欄に(2)に回答した番号を記入してください。 1. 2. 3. 4. 5. () 1. 2. 3. 4. () 5. 1. 2. 3. 4. 5. () 1. 2. 3. 4. () 5. 1. 2. 3. 4. 5. () 1. 2. 3. 4. () 5.
((1)で6に回答した方のみ)	1. 教職員の配置・勤務状況からみて実施体制をとる余力がない 2. 卒業生の就職後の継続的教育研修機会の提供は、全国の専門の研修機関の自主的な活用任せという法人・学科等の方針 3. 卒業生の就職後の継続的教育研修機会の提供は、就職・配属先の法人・事業所におけるOJTやOFF-JTに任せるという法人・学科等の方針 4. その他の理由()
(全員の方)	1. 今後より充実強化したい 2. 当面は現在の取組を継続 3. 今後は、現在の取組を絞り込みたい 4. 現在、今後の方針について検討中である
(5)卒業生に対する卒後教育について、貴施設の今後の展望、方針(1～4の選択肢1つに○をつけ、さらに記入欄に自由に記入してください)	【今後の展望について、自由に記入してください】

Q26. 実務者研修受講者等に対する支援

設問	回答欄
(1)本年度の実施状況について伺います。(1つに○)	1. 実施している 2. 実施していない
(2)((1)で1.を回答した方のみ)具体的に実施している取り組みについて伺います。	
①取組の名称、概要 ※以下に具体的に記入ください。 (主な財源種別を含む)	②取組における連携 協働している機関等 (いくつでも○)
④課題 ※以下に具体的に記入ください。	
取組 1	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14.) 15. ()
取組 2.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14.) 15. ()

②の選択肢は、Q24-2と同じです。

Q27. 小中学校、高等学校の生徒、学生、保護者、教職員等に対する啓発、情報提供

設問	回答欄
(1)本年度の実施状況について伺います。(1つに○)	1. 実施している 2. 実施していない
(2)((1)で1.を回答した方のみ)具体的に実施している取組について伺います。	
①取組の名称、概要 ※以下に具体的に記入ください。 (主な財源種別を含む)	②取組における連携 協働している機関等 (いくつでも○)
④課題 ※以下に具体的に記入ください。	
取組 1.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14.) 15. ()
取組 2.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14.) 15. ()

②の選択肢は、Q24-2と同じです。

Q28. 介護現場職員に対する介護技術やチームマネジメント手法等に関する指導や教育

設問	回答欄
(1)本年度の実施状況について伺います。(1つに○)	1. 実施している 2. 実施していない
(2)((1)で1.を回答した方のみ)具体的に実施している取組について伺います。	
①取組の名称、概要 ※以下に具体的に記入ください。 (主な財源種別を含む)	②取組における連携 協働している機関等 (いくつでも○)
④課題 ※以下に具体的に記入ください。	
取組 1	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14.) 15. ()
取組 2.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14.) 15. ()

②の選択肢は、Q24-2と同じです。

Q29. 地域住民等に対する介護技術研修

設問	回答欄
(1)本年度の実施状況について伺います。(1つに○)	1. 実施している 2. 実施していない
(2)((1)で1.を回答した方のみ)具体的に実施している取組について伺います。	
①取組の名称、概要 ※以下に具体的に記入ください。 (主な財源種別を含む)	②取組における連携 協働している機関等 (いくつでも○)
④課題 ※以下に具体的に記入ください。	
取組 1.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14.) 15. ()
取組 2.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14.) 15. ()

②の選択肢は、Q24-2と同じです。

Q30. 介護福祉士の子育てや家族介護後の復職支援

設問	回答欄
(1)本年度の実施状況について伺います。(1つに○)	1. 実施している 2. 実施していない
(2)((1)で1を回答した方のみ)具体的に実施している取組について伺います。	
①取組の名称、概要 ※以下に具体的に記入ください。 (主な財源種別を含む)	③実施実績と成果 ※以下に具体的に記入ください。 (いくつでも○)
取組 1.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14. 15. ()
取組 2.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14. 15. ()

②の選択肢は、Q24-2と同じです。

Q31. その他の取組(介護施設・事業所の運営全般に関する支援等を含め)

設問	回答欄
(1)本年度の実施状況について伺います。(1つに○)	1. 実施している 2. 実施していない
(2)((1)で1を回答した方のみ)具体的に実施している取組について伺います。	
①取組の名称、概要 ※以下に具体的に記入ください。 (主な財源種別を含む)	③実施実績と成果 ※以下に具体的に記入ください。 (いくつでも○)
取組 1.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14. 15. ()
取組 2.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.) 10. () 11. 12. 13. 14. 15. ()

②の選択肢は、Q24-2と同じです。

次に、貴施設以外の取組で、ご存じの事例についてお教えください。なお、取り組まれている地域は、全国、中国地方を問いません。

Ⅶ. 中山間地域や離島の介護施設・事業所で働く介護福祉士の確保・定着に関して、貴施設がご存じの“介護福祉士養成施設と介護施設・事業所、市町村や県その他機関との協働連携による取組事例”を教えてください。 ※直近3年間（2016年時期以降）を目的とします。

Q32～39 それぞれに回答してください。

Q32. 現在、介護福祉士として働いている人に対する、研修や学習支援

事例 1.	
事例 2.	

Q33. 離職者訓練生の養成施設への受け入れ

事例 1.	
事例 2.	

Q34. 実務者研修受講者等に対する支援

事例 1.	
事例 2.	

Q35. 小中学校、高等学校の生徒、学生、保護者、教職員等に対する啓発、情報提供

事例 1.	
事例 2.	

事例 1.	
事例 2.	

事例 1.	
事例 2.	

事例 1.	
事例 2.	

事例 1.	
事例 2.	

平成 28 年 11 月 28 日に「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」(平成 28 年法律第 88 号)が公布され、我が国の介護福祉士養成施設を卒業して介護福祉士国家資格を取得した留学生に対して、国内で介護福祉士として介護又は介護の指導を行う業務に従事することを可能とする在留資格「介護」が新たに創設され、平成 29 年 9 月 1 日から施行されました。

Ⅷ. 貴施設における外国人留学生の受け入れについて伺います。

設問	回答欄
Q40.外国人留学生の受け入れについて貴施設の方針(1つに○)	1. 積極的に受け入れていきたい 2. 積極的ではないが、日本人の職員が確保できない以上やむを得ない選択だ 3. 優秀な人材を十分審査したうえで厳選して受け入れたい 4. 受け入れない 5. 現在方針を検討中
Q41.外国人留学生の受け入れについて①、②に回答してください。 ①貴施設ではどのように効果(今後の期待見込みを含めて)を評価しますか。(いくつでも○)	1. 定員充足率の向上(収益の改善)に寄与する 2. 地域や現場の要望に応える 3. 日本の学生にとって良い刺激になる 4. 日本の介護をアジアや世界に発信する 5. その他の評価()
②中国地方に立地する介護施設や事業所に対する効果は見込めますか。(いくつでも○)	1. 中国地方では概ね、施設や事業所の人員確保状況が改善することとが期待できる 2. 卒業後は、大都市圏等待遇条件がよりよい地域に就職することが見込まれるから、中山間地域が大半の中国地方ではあまり人材不足解消効果は見込めない。(広島市等の都市部を除く) 3. 中国地方の中で、待遇条件や入職後の研修や育成などの体制が充実している法人については、サービス提供体制強化に効果があ るだろう 4. その他の効果() 5. 効果はない
Q42.外国人留学生の受け入れについて、課題と思われることはなんですか。(いくつでも○)	1. 留学生に求める日本語能力試験の水準が低すぎる 2. 外国人留学生の教育に求められる教育方法がまだ十分に確立できていない 3. 生活全般に関する支援や指導や助言体制が確保しにくい 4. 卒業生をきちんと育成できる介護現場をもつ介護事業者を就職先として紹介できる体制が十分でない 5. 外国人留学生の受け入れに関して、日本の学生の保護者等の理解を得る 6. その他の課題() 7. 特に課題はない 8. どのような課題があるかわからない、これから情報収集する
Q43.外国人留学生の受け入れについて、貴施設の今後の中長期的な展望やご意見ご要望など自由に記載してください。	【自由にご意見等記載してください】

次に、今後の介護福祉士養成施設と多機関が連携・協働して、介護福祉士の確保定着、育成を推進するあり方について伺います。

X. 今後、介護福祉士養成施設とその他多様な機関が連携・協働して、中国地方の中山間地域や離島における介護福祉士の確保や育成、定着（離職防止）を推進するにあたって、効果的と思われる自治体や国を含めた多機関協働・連携事業を自由に提案してください。

Q44. 効果的と思われる協働連携の取組の概要・イメージ	
Q45. 介護福祉士養成施設の役割や協力・参加場面等を提案してください。	
Q46. 自治体（市町村や県）の役割や協力・参加場面等を提案してください。	
Q47. 地方厚生局の役割や協力・参加場面等を提案してください。	
Q48. 厚生労働省の役割や協力・参加場面等を提案してください。	
Q49. ハローワーク等労働機関の役割や協力・参加場面を提案してください。	
Q50. 職能団体や事業者団体の役割や協力・参加場面を提案してください。	

Q51. その他、自由に提案してください。

X. 今後、貴養成施設は、自治体や地域の多機関や専門職等と協働連携した介護福祉士の確保・定着、育成等に関する環境整備について、どのような役割をはたしていく意向ですか。

Q52.貴施設の今後の方針(1つに○)	1. 積極的に役割を果たしたい 2. 当面は現在実施している取組を継続実施し役割を果たしていきたい 3. 特に連携した役割を発揮する予定はない 4. 現在、法人としてどのような役割をはたしていくかについて検討中である 5. わからない
Q52-1.(Q52で1、2に回答した方)具体的にとのようなかことですか。(いくつでも○)	1. 学生の実習先の学習指導者の育成支援 2. 介護現場で働く介護福祉士の継続的な研修機会の提供 3. 介護現場で働く介護福祉士の相談・支援機能の発揮 4. 介護福祉士の入職支援機関の相談・紹介事業の強化に対する支援 5. 介護施設や事業所の経営マネジメントの改善、向上に対する支援 6. 養成施設の教員確保・育成に関する相互協力関係の強化 7. 小中学校や高等学校の教職員、保護者向けの啓発事業の強化 8. その他の取組（ ）

以上です。まことにありがとうございます。

平成 30 年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業
中山間地域等の医療、介護人材の確保のための先行事例の検証と
多様な専門職養成施設、関係機関との連携に関する調査研究事業

報 告 書

平成 31（2019）年 3 月

三菱ＵＦＪリサーチ&コンサルティング株式会社

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

電話：03-6733-1024

1800750-04HPR

