

## <「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 ヒアリング>

介護・福祉事業者の連携支援を  
通じて地域福祉・人材戦略を  
活性化することの重要性について



令和7年5月30日



一般社団法人介護人材政策研究会

代表理事 天野尊明

E-mail: info@kaijinken.or.jp

## 地域において介護・福祉事業者が 連携して取り組むことの意味

（当検討会における「中間とりまとめ」と「介護サービス事業者の生産性向上や  
協働化等を通じた職場環境改善事業」から）

## はじめに(2040年に向けたサービス提供体制等のあり方に関する中間とりまとめ)

- ① 当検討会「中間とりまとめ」では、「中山間・人口減少地域」においてサービスを維持・確保するために、「サービス需要が減少する中、利用者への介護サービスが適切に提供されるよう、その需要に応じて計画的にサービス基盤の維持・確保を図っていく必要がある」とし、▽地域の介護事業所が機能を維持し、存続できるインセンティブを設けること、▽地域の介護事業所が様々なサービスを効果的・効率的に提供できるよう多機能化していくこと、▽介護事業者間で連携し、経営や業務の効率化を図ること、▽介護事業者が自治体の圏域をこえてサービスを提供するような場合に、サービスをより広いエリアで提供できるよう、移動支援も推進すること、▽市町村間の連携・広域化、都道府県による市町村の支援を行うこと等が考えられるとした。
- ② また、「人口減少やサービス需要の減少は、医療福祉、交通、生活サービス、行政など、介護以外の他の分野においても共通課題であり、その支援体制の構築は、他の分野の施策とも組み合わせて実施していくことが効果的・効率的である」とした。
- ③ あわせて、「中山間・人口減少地域においては、住民の理解のもと、一定のサービスの質の維持を前提として、柔軟な対応を制度の壁に捕らわれずに講じていくことが必要」とし、▽ICTやテクノロジーの導入、複数の事業所における人材のシェア、地域におけるタスクシフトやタスクシェア等による業務効率化を一層進めていくことの必要性とともに、▽一定の条件・特別の役割を付した上で、配置基準の弾力化やインセンティブの付与等、新たな枠組みを講じること、▽常勤・専従要件や夜勤など、様々な配置基準について弾力化していくこと、▽例えば、訪問介護と通所介護等における配置基準等をより弾力化してサービス間の連携・柔軟化を図り、双方における人材等の行き来を柔軟化すること、▽「社会福祉連携推進法人」制度も活用し、事業者の連携のあり方を弾力化するための方策や、制度的な連携に限らず、事業者間において、施設等の共同利用や共通事務の協働化など、限られたリソースの中で有効活用していくことなどの検討等に係る必要性を示唆。
- ④ 同時に、「一般市等」においても、近い将来に「中山間・人口減少地域」になることを見越して、早い段階から準備を進め、必要に応じた柔軟な対応を図っていく必要性を指摘。

特に、「基本的な考え方」として「介護は高齢者のみならず、特に地方において地域の雇用や所得を支える重要なインフラである。介護分野は、人手不足、移動の課題、生産性向上の必要性など、他分野との共通の課題を有している。その解決に向け、関係者が連携するとともに、介護人材等が安心して働き続けることができる環境を整備し、介護人材や利用者等が地域で活躍できる地域共生社会を構築し、地方創生を実現していくことが重要」と記載されたことは、とりわけ「中山間・人口減少地域」や多くの「一般市等」において極めて意義深い。

# はじめに(介護サービス事業者の生産性向上や協働化等を通じた職場環境改善事業)

- ✔ こうした一連を講じていくに先駆け、厚生労働省では、令和5年度補正予算において「介護サービス事業者の生産性向上や協働化等を通じた職場環境改善事業」を措置(令和6年度補正予算においても、「介護テクノロジー導入・協働化等支援事業」として実施)。
- ✔ 同事業により、介護現場の生産性向上の取組や、経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善に取り組む介護サービス事業者に対する支援を行っておられるところ、本会としてその一部に関わらせていただいたことを踏まえ、施策において地域の介護・福祉事業者の取組を支援することの重要性・必要性についてお伝えするとともに、さらなる展開についてご意見申しあげたい。

## ○ 介護サービス事業者の生産性向上や協働化等を通じた職場環境改善事業(厚生労働省 令和5年度補正予算)

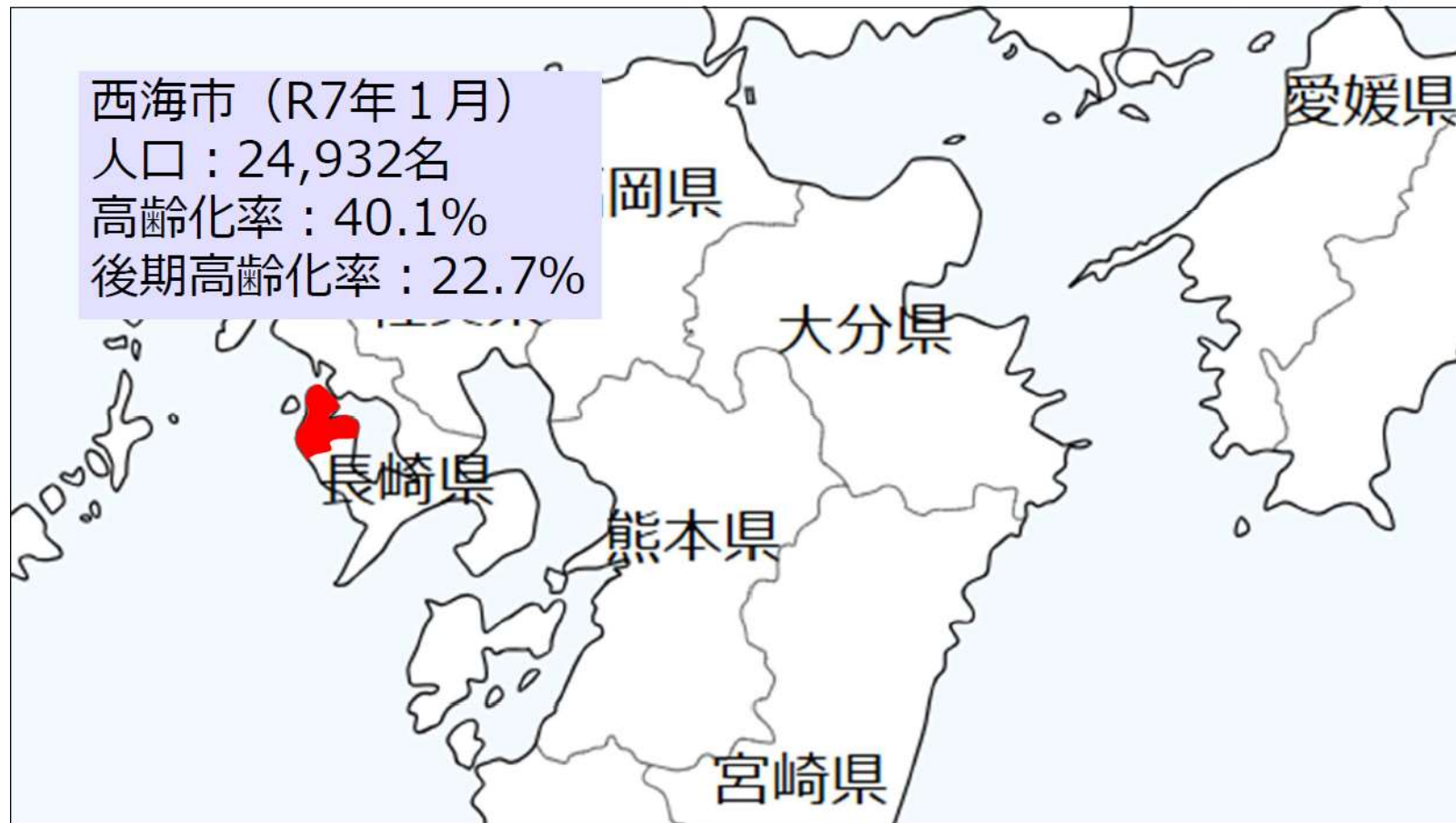
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 目的           | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 介護サービス需要の増加への対応や介護人材の確保が喫緊の課題となっており、サービス提供の存続にも関わる重要な問題である。特に小規模法人を中心に、従来の方法や単独では必要な人材確保が難しい法人も多く、経営の効率も悪くなるという悪循環に陥りがちである。</li> <li>➢ こうした状況を踏まえ、介護現場の生産性向上の取組や、経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善に取り組む介護サービス事業者に対する支援を行う。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 概要           | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 生産性向上の取組を通じた職場環境改善について、ICT機器本体やソフト等の導入や更新時の補助に係る支援に加え、地域全体で事業所における機器導入やそれに伴う人材育成に対する補助を行う。また、小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う職場環境改善の取組に対して補助を行う。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 実施要件<br>(対象) | <p>(1)生産性向上の取組を通じた職場環境改善</p> <p>①生産性向上に資する介護ロボット・ICTの導入や更新</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所の業務効率化に向けた課題解決を図るための業務改善支援及びこれと一体的に行う介護ロボット・ICTの導入や更新に対する支援</li> </ul> <p>②地域全体で生産性向上の取組を普及・推進する事業の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の複数事業所における機器の導入に向けた研修や、地域のモデル施設の育成など、都道府県等が主導して面で生産性向上の取組を推進</li> <li>・ 都道府県等が主導して、ケアマネ事業所と居宅サービス事業所の間で交わされるケアプランデータ連携システム等の活用を地域で促進し、データ連携によるメリットや好事例を収集</li> </ul> <p>(2)小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う職場環境改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人材募集や一括採用、合同研修等の実施、事務処理部門の集約、協働化・大規模化にあわせて行う老朽設備の更新・整備のための支援等</li> </ul> |
| 補助率等         | <p>【実施主体】都道府県(都道府県から市町村への補助も可)</p> <p>【負担割合】</p> <p>(1)①、(2)…国・都道府県3／4、事業者1／4</p> <p>(1)②…国・都道府県10／10</p> <p>(1)①及び(2)を実施する場合…国・都道府県4／5、事業者1／5</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 成果<br>イメージ   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 生産性向上の取組や経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善を推進することにより、介護人材の確保や介護サービスの質の向上に繋がっていく。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

# 長崎県・西海市における事業者連携の取組

(長崎県「令和6年度介護現場デジタル改革推進事業」)

## 西海市について

- ✔ 西彼杵半島の北部に位置する西海市は三方を五島灘、佐世保湾、大村湾に囲まれており、長崎市や佐世保市と隣接。人口は年々減少して2万5千人を下回り、高齢化率40.1%、後期高齢化率22.7%(いずれも令和7年1月時点)。いわゆる「人口減少地域」に当てはまると言える。
- ✔ 人口が減少しているとはいえ、高齢化率からも、要介護ニーズは決して少なくない。複数の介護施設・事業所が点在しており、いずれも年月をかけて地域に根差した事業を展開している。



(介護人材政策研究会「第1回介護人材戦略フォーラム」(R7.3.8)、社会福祉法人ふるさとプレゼン資料から図を引用)



## 西海市における介護・福祉事業に係る現状と課題

- ① 人口減少地域である西海市における介護・福祉事業経営には、やはり少なくない課題が横たわっていると言わざるを得ない。
- ② まず何よりも働き手の不足は深刻で、前述したように一定の都市部と隣接していることもあり、そもそも人口の流出があり、市内に若年層を引き留める目ぼしい商業施設なども見当たらない。
- ③ 各産業で働き手の高齢化が進み、何とかして地域に人を呼び込まなければ、介護事業はもちろん、地域そのものの持続可能性が危ぶまれる恐れすらある。(介護人材確保については、各施設・事業所が個別に取り組むものの、見通しが立たない状況。)
- ④ 一方で、高齢者にとって暮らしやすい環境が整っているかといえばそうとも言えず、買い物や移動の支援も目の前の課題として存在している。
- ⑤ 社会資源も限られており、高齢者の暮らしを支える介護施設・事業所では当然、突発的な医療ニーズに対応しなければならないケースが発生するが、救急搬送する先(医療機関)も近場で確保できるわけではなく、現地調査へ伺った事業所の事例では、佐世保市までヘリコプターで搬送するということも現実的に考えなければならない状況であった。
- ⑥ また、情報を得る機会も十分ではなく、例えばコロナ禍以降の感染症対策について、どのように弾力化させるかの目安やノウハウが浸透できておらず、感染の発生を警戒するあまり、稼働率にまで影響してしまっているようなケースも見られた。そうした点などから、域内における介護施設・事業所の経営状況等にも格差が生じている。

こうした問題は、決して西海市に限ったことではなく、東京やその他の大都市、あるいは県庁所在地など地方の主要な都市を除けば、全国各地で大なり小なり起きている現実ではないか。

人口動態を踏まえれば避けられないこれらの状況を思えば、2040年に向けた当検討会における議論は、我が国における「地域」をいかに維持していくかという現実的かつ究極的な問いかけに真っ向から向き合うものということができる。

- ☑ 西海市の場合では幸運なことに、「西海市を何とかしなければ」という志をもった事業者が複数存在し、かつ、全国でも先進的な取組の実践者がその中核(キープレイヤー)となってネットワーク構築に挑んでいるという「着火点」があった。
- ☑ 厚生労働省の補助事業を活用し、事業者グループの連携により、移住者の受入れや共同での人材募集、情報共有の機会や経営への助言等、多岐にわたるアプローチが展開されている。
- ☑ 極論を言うならば、行政も巻き込みながら、こうした事業者の取組(及びその連携)をいかに(継続的・長期的に)後押ししていくかということこそが、「2040」に向けたひとつの回答になるのではないか。



小規模事業者等で構成するグループに対し、人材募集や研修等の協働実施や、業務の協働化等に要する経費を補助する補助事業

## 補助対象 の取組

- ①人材募集や一括採用、職場の魅力発信
- ②合同研修の実施等人材育成
- ③福利厚生や職場環境改善等による従業員の職場定着
- ④人事管理等のシステムや給与制度等の共通化
- ⑤事務処理部門の集約・外部化 ⑥各種委員会の共同設置や各種指針の共同策定等
- ⑦協働化等に合わせて行うICTインフラの整備（通信費除く）
- ⑧協働化等に合わせて行う老朽設備・備品の更新・整備
- ⑨経営及び職場環境改善等に関する専門家等による支援

※赤字／本事業該当項目

## 参加法人

- ・ 社会福祉法人西海市社会福祉協議会
- ・ 有限会社スローライフプランニング（グループホームぎんなん）
- ・ 社会福祉法人寿泉会（特別養護老人ホーム海風荘）
- ・ 社会福祉法人ふるさと（特別養護老人ホームふるさと）
- ・ 社会福祉法人さくら会（障害者支援施設こぞくら学園）

## 事業の目標

西彼杵半島北部に位置する西海市は、高齢率40%を超え、若年層の人口流出に歯止めがきかない状況であり、生活維持サービス従事者の確保も今後ますます厳しくなると思われる。そうした環境下、市内の福祉関係者が抱える課題の解決的方向性と、地域の福祉を守るため、関係者による地域連携・協働の可能性を探るため、本事業を実施する。

### 1 採用コボットによる共同求人

市社協の求人ページと求人情報が集約されている多数のアグリゲーションサービスと連携し、幅広く情報発信ができることに加え、動画や仕事体験・職場見学など独自の機能を搭載した求人原稿により、求職者と企業のマッチング率を高めることができるWebコボットを連携して共同求人を実施した。



- ・ 月間平均アクセス数/1,888件
- ・ うち求人詳細情報アクセス数/79件（遷移率4.2%）
- ・ 面接コボットによる成約数/1名（看護師）
- ・ その他の成果/紹介業者からの紹介が増え、見学・体験者の増に結びついた。

### 2 福祉×地域体験エクスカッション

福祉現場を体験するだけでなく、移住者にとって最も大事なその土地の風土を知る体験を加えて、2泊3日のプログラムを東京、大阪、長崎市、県内高校生、計5名の参加者を獲得。



- ・ 集客法：SMOUT（移住スカウト・サービス）
- ・ 実施日：25/1/24（金）～26（土）
- ・ 参加者：5名（東京・大阪・長崎市・県内高校生2名）
- ・ プログラム
- 1日目/オリエンテーション・市内観光・交流会
- 2日目/各事業所訪問（見学・体験）福祉セミナー
- 3日目/振り返り、マッチング面談

### 3 現地調査と戦略レポート

各法人を個別訪問し、ヒアリングと意見交換を通じて同法人及び、域内の現状と課題を把握し、地域に共通した課題に対する総合的な取り組みや、個別の法人の現状を踏まえた戦略案をレポートを提出。その解説と実践に向けた意見交換の機会としてフォローアップ会議を実施する。

- ・ 現地調査日：24/12/2～7
- ・ アウトプット：戦略レポートの提出と解説・相談（全市の課題及び各法人）
- ・ 全市の課題（概要）
- 〔主な懸念点〕今以上に経営状況の格差の拡大が進むと、格差の下の方から人材流出などの人的資源に関する問題が拡大していく懸念があり、結果的に上位の事業者にも多大な影響を与える危険性がある。経営実務を担える人材の開発や、機能のサポートが必要。
- 〔解決の方向性〕事業が継続する上で、単独法人では困難な場合でも、他法人との連携によって困難が解消されるのであれば、当該単独法人の経営判断とせず、顧客の目線（地域住民の目線）にたった地域のインフラサービスとしての継続性を判断する仕組みづくりを検討すべき。

### 4 課題別セミナーの実施

現地調査から見た共通の経営課題（職場環境改善を主に）に基づきオンラインにてセミナーを実施。配信したセミナー内容はアーカイブにて事業参加法人の職員が継続して受講できるようにした。

- ① Z世代確保、定着のための職場環境等整備（1/29配信）  
講師：（株）ミギノテ 取締役社長・（株）PlusUltra 菅原哲也氏
- ② 介護・福祉事業における組織構築の王道戦略（2/8配信）  
講師：シムウェルマン（株） 代表取締役社長 飯村芳樹氏
- ③ 生産性向上委員会の進め方（2/10配信）  
講師：特養プレミアア東松戸副施設長・社会福祉連携推進法人青海波グループ 後藤晴紀氏
- ④ 人材の採用定着のための組織作りについて（対話型の組織づくりについて）（2/14配信）  
講師：ワノベーション代表・総合心理教育研究所学術客員研究員 島田友和氏

### 事業報告会の開催

- ・ 日 時：25年2月15日（土）14:00～16:30（ハイブリット方式）
- ・ 参加者：長崎県議会議員、西海市議会議員、長崎県長寿社会課（本事業所管課）、西海市保健福祉部、西海市外行政及び福祉事業者、西海市内福祉事業者、事業関係者 計45名
- ・ プログラム
- 開会/事業説明/ディスカッション（ファシリテーター：介護人材政策研究会 天野代表、助言者：シムウェルマン飯村代表取締役）/質疑応答/閉会

### 報告会の流れ（ディスカッションにおける主な意見を中心に）

- ・ 事業者グループから事業の全体像（概要）の説明
- ・ 助言者より全市の課題を説明（中央ブロック全市の課題（概要）を参照）
- ・ 参加5事業者による個別戦略レポートを受けて今後の対応を含む所感発表
- 専門家から示された、経営管理機能や組織体制の課題、ポジショニングエラー、低稼働率への対策など、本質をつき指摘と課題解決への方向性を各事業者は真摯に受け止め、現状でできることを実行するという行動変容の表明となった。（受容と咀嚼）
- ディスカッションのテーマとして本事業を実施しての感想、また地域での福祉を守るための連携へについて全参加者が肯定的な意見を表す。特に単発で終わらせるのではなく、連携を拡充し、継続させることの大切を訴える意見が多かった。
- 地元福祉部局の責任者から、「行政の大きな役割はコミュニティの維持。そのために必要な福祉資源に対する政策を今後市政のさらに重要度の高い重点施策にしていき、関係者全員で取り組みたい」との発言があった。

### 事業を振り返って

半島部に位置し、人口減少が進む中、福祉サービス従事者の確保がますます厳しくなる状況においても、事業運営に対する将来的な危機感には温度差があり、連携や協働に対する関心は必ずしも高いとは言えない。そうした中、地域福祉の中核を担う市社会福祉協議会の呼びかけにより、5つの事業者が呼応し、本事業を開始した。実際に取り組むと、事業者内部のさまざまな課題が浮き彫りになっただけでなく、共通する課題や協働・補完し得る可能性も見えてきた。一方で、それぞれの事業者が抱える課題の背景には、長年の事業運営体制が要因の一つとして存在しており、自らその矛盾を解決していくには、人材・手法のいずれの面でも限界がある。さらに、本事業を通じて、当地における福祉サービス提供体制の将来にも大きな懸念が浮かび上がった。今後、さらなる人口減少が進む当地において安定した福祉サービスを提供し続けるためには、事業者のみならず官民が連携し、さまざまなリソースをネットワーク化・システム化する取り組みを、専門家の支援のもと継続することが重要である。

# 本会より、西海市における介護・福祉事業の共通課題に対してご提言申しあげた事項

- ✓ 本会及びシムウェルマン株式会社により、西海市5事業者に対し現地調査を実施。その結果をもとに「戦略レポート」を策定した。
- ✓ その前提として、西海市における介護・福祉事業に共通する課題について、行い得る対応策として以下のような提言をさせていただいたところ。

## 経営管理に求められること

今以上に経営状況の格差の拡大が進むと、格差の下の方から人材流出など人的資源に関する問題が拡大していく懸念があり、結果的に上位の事業者にも多大な影響を与える危険性がある。経営実務を担える人材の開発や、機能のサポートが必要。(▽経営管理力を引き上げる教育の場の設置、▽事務系部門のアウトソーシングの検討、▽リーダー法人を中心としたシェアードサービスの構築等)

## 資源調達：人材の調達に求められること

地域に福祉従事者の現役世代を呼び込めるか、非常に難しいことが分かっている中で、地域における福祉サービスの支援を必要とする方々に対してサービスが限定される危機的状況に陥る可能性が高い。サービスが行き届かなくなれば、そこで一緒に暮らす方々がヤングケアラーやビジネスケアラーとなり、暮らしにくさから別の地域への流出や、生きづらさから別の社会的課題を生み出す負の連鎖を創り出しかねない。募集の方法や伝え方、働き方などについて今以上に工夫が必要。(▽他産業との組み合わせを含めた、ライフスタイルをセットにした人材募集のあり方の検討、▽隣接市などからの夜勤専従者の採用に向けた環境整備(宿泊施設やカーシェア等)とそのシェアの仕組みの構築等)



## 本会より、西海市における介護・福祉事業の共通課題に対してご提言申しあげた事項(つづき)

- ✓ 本会及びシムウェルマン株式会社により、西海市5事業者に対し現地調査を実施。その結果をもとに「戦略レポート」を策定した。
- ✓ その前提として、西海市における介護・福祉事業に共通する課題について、行い得る対応策として以下のような提言をさせていただいたところ。

### 資源調達:資金の調達に求められること

各法人で個別に対応すべき課題もあるので、使える機会に余裕があるわけではないが、地域の課題になりえる共通の問題に対する新たな協働関係を創り出すための経営資源である人材・物・ノウハウなどを得るための資金が必要になる。自己資金を集めてできることでは限界がある。(▽福祉人材確保に向けた住宅整備や車両貸出等について、クラウドファンディング型のふるさと納税を活用した「ガバメントクラウドファンディング」の活用等)

### 資源調達:情報・ノウハウの調達に求められること

経営状況の格差…上位法人と下位法人との間では、情報の鮮度や活用、ノウハウの構築と運用において大きな差がある。本来、経営母体が別であり、差別化の要因として効果が期待されることもあり、情報やノウハウは、簡単にシェアすべきではないが、地域福祉を支えるためには、一定レベルで下支えを行える基盤となる組織体が必要である。有償のシェアードサービスを前提とした連携グループの構築が求められる状況ではないだろうか。(▽連携グループ内におけるシェアードサービス(有償)の構築、▽経営危機にならないための重要テーマの選定とノウハウの標準化等)

# 事業者連携の取組を通じて見えてきたもの

(地域のリソースのネットワーク化・システム化により  
地域福祉・人材戦略を活性化することの重要性)

## <当事業に参画した事業者によるまとめ>

- ✓ 半島部に位置し、人口減少が進む中、福祉サービス従事者の確保がますます厳しくなる状況においても、事業運営に対する将来的な危機感には温度差があり、連携や協働に対する関心は必ずしも高いとは言えない。
- ✓ そうした中、地域福祉の中核を担う西海市社会福祉協議会の呼びかけにより、5つの事業者が呼応し、本事業を開始した。実際に取り組んでみると、事業者内部のさまざまな課題が浮き彫りになっただけでなく、共通する課題や協働・補完し得る可能性も見えてきた。
- ✓ 一方で、それぞれの事業者が抱える課題の背景には、長年の事業運営体制が要因の一つとして存在しており、自らその矛盾を解決していくには、人材・手法のいずれの面でも限界がある。
- ✓ さらに、本事業を通じて、西海市における福祉サービス提供体制の将来にも大きな懸念が浮かび上がった。今後、さらなる人口減少が進む当地において安定した福祉サービスを提供し続けるためには、事業者のみならず官民が連携し、さまざまなリソースをネットワーク化・システム化する取り組みを、専門家の支援のもと継続することが重要である。

## 今時において、本会からお伝えしたいこと

全国各地(特に「中山間・人口減少地域」及び「一般市等」)において、地域における事業者の連携を促し、それぞれの課題解決に向けた地域共生社会の構築をもって「2040」へ備えていくためには、枠組み(社会福祉連携推進法人等)を推し進めることに拘らず、まずは各地域の中核となり得るキープレイヤー(事業者等)を喚起し、自治体や関連事業者等をはじめとする地域のリソースをネットワーク化・システム化する取組を加速させることを通じて地域福祉・人材戦略を活性化させるとともに、その活動を継続的に支援していく施策を、国として講じることが必要不可欠。

## <そのために必要と考えられる施策上の取組(意見)>

- ✔ 「介護テクノロジー導入・協働化等支援事業」について、パーマネントな財源として措置(継続)するとともに、さらなる拡充をもって全国へ展開させていただきたい。
- ✔ 同事業について、全国の実績をとりまとめ、各地におけるキープレイヤーを喚起する取組を進めていただきたい。
- ✔ 同事業について、複数年計画が可能な設計とすることで、継続的な取組を推進していただきたい。
- ✔ あるいは、同事業の後に他の様々な補助金等を活用し、または新たな支援策を講じていただくことを通じて、官民協議体での取組へと進むことを促すようなロールモデル・ロードマップを、国と実践者が一緒になってつくっていただきたい。



国の思いを地域のキープレイヤー(旗振り役)に託し、  
リソースのネットワーク化・システム化によって  
地域福祉・人材戦略を活性化させ、  
個々の事業者ではできない地域課題の解決と未来への展開を、  
全国各地で実現していただきたい！



## その他、「2040」に関連して ご検討いただきたい事項(意見)

## その他、「2040」に関連してご検討いただきたい事項(意見)

前項までに加え、本会が介護事業者等へコンサルティング等を行う過程で、2040年のサービス提供体制等のあり方(特に「中山間・人口減少地域」)に関わる課題が多くあがっているところ、以下についてご検討いただきたい。

- ① 介護事業経営に影響を及ぼす要因が増加するなかで、職員給与への還元財源を捻出する目的から、社会福祉法人においても介護報酬以外の収益を確保すべく、軽微な資産運用などに係る事例展開や情報発信等を進めていただきたい。
- ② 自治体における施設整備計画において、圏域内の施設・事業所の稼働率等を踏まえたものにするなど、実態に応じたあり方を講じていただきたい。また、計画の策定にあたり、人口減少地域においてはひとつの自治体では見通しに限界があり、例えば2次医療圏域程度の範囲で検討していく必要があるのではないか。
- ③ 社会福祉連携推進法人制度とは異なる任意の法人間連携が進んでおり、情報共有や職員募集を共同で行う事例が各地に見られる。物理的な距離が近い法人同士では、例えば空床情報を共有した上で入居者の共同募集を行うということも検討されており、これらを公的な連携の制度に反映させていくことについて検討していただきたい。
- ④ 特に人口減少地域においては管理栄養士や看護師、ケアマネジャーなど専門職の確保が難しくなっている。たとえばケアマネジャーについて、受験資格に5年の実務経験を要すること等があり、成り手不足の問題や負担軽減の観点から、そのあり方について引き続き国での検討を進めていただきたい。
- ⑤ 特別養護老人ホームにおける個別機能訓練加算等、有資格者の配置が要件化されているものについて、特に人口減少地域等ではその確保が困難であることから、今後の検討においてさらなるICT活用や人材シェア等を通じた緩和の可能性を講じていただきたい。
- ⑥ 地方においては特に、訪問介護事業所の撤退が進んでおり、デイとの複合型であれば何とか持続の道すじも考えられるとの声が少なくないことから、見送りになっている複合型サービスの実現と弾力的な運用について検討を進めていただきたい。
- ⑦ 今後、身寄りのない高齢者等の増加が見込まれるなか、養護老人ホームや軽費老人ホームなど、既存の社会資源がその受け皿となるよう、補助金等の縛りを超えて、必要に応じた活用・転用等を促進していただきたい。

## < 参考資料 >

### 西海市における事業者グループ 職場環境改善協働実施推進事業のご紹介

# 事業者グループ職場環境改善協働実施推進補助金

## VISION

小規模事業者等で構成するグループに対し、人材募集や研修等の協働実施や、業務の協同化等に要する経費を補助する長崎県の補助事業

## CONTENTS

- ▶ ①人材募集や一括採用、職場の魅力発信
- ▶ ②合同研修の実施等人材育成
- ▶ ③福利厚生の充実や職場環境改善等による従業員の職場定着
- ④人事管理等のシステムや給与制度等の共通化
- ⑤事務処理部門の集約・外部化
- ⑥各種委員会の共同設置や各種指針の共同策定等
- ⑦協働化等に合わせて行うICTインフラの整備(通信費除く)
- ⑧協働化等に合わせて行う老朽設備・備品の更新・整備
- ▶ ⑨経営及び職場環境改善等に関する専門家等による支援

(西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業報告会(R7.2.15)資料)



## 事業者グループ参加法人

社会福祉法人西海市社会福祉協議会

社会福祉法人寿泉会(特別養護老人ホーム海風荘)

社会福祉法人さくら会(障害者支援施設こざくら学園)

有限会社スローライフプランニング(グループホームぎんなん)

社会福祉法人ふるさと(特別養護老人ホームふるさと)

※( )内:主たる事業所

SAIKAI WELFARE

(西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業報告会(R7.2.15)資料)



## 事業の目的と実施事業 PURPOUSE & PROJECT

西彼杵半島北部に位置する西海市は、高齢率40%を超え、若年層の人口流出に歯止めがきかない状況であり、生活維持サービス従事者の確保も今後ますます厳しくなると思われる。そうした環境下、市内の福祉関係者が抱える課題の解決的方向性と、地域の福祉を守るため、関係者による地域連携・協働の可能性を探るため、本事業を実施する。

### 01

#### 共同求人



Dip社「採用コボット」、「面接コボット」を活用して共同求人

### 02

#### 福祉体験ツアー



移住スカウトサービス「SMOUT」を活用しての移住体験ツアーの実施

### 03

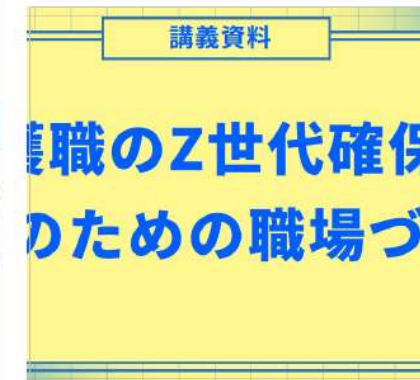
#### 経営診断



ポイント診断  
現地調査  
戦略レポート

### 04

#### 課題別セミナー



Z世代のための職場環境等整備  
組織構築の王道戦略  
生産性向上委員会の進め方  
採用定着のための組織づくり

(西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業報告会(R7.2.15)資料)

# 1;採用コボットによる共同求人 PROJECT

求人情報が集約されている多数のアグリゲーションサービスと連携し、幅広く情報発信ができることに加え、動画や仕事体験・職場見学など独自の機能を搭載した求人原稿により、求職者と企業のマッチング率を高めることができるWebボット。



(西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業報告会(R7.2.15)資料)

## 面接ロボットによる面接設定自動対応

### 面接設定率も向上

応募対応から面接希望日の回収までを24時間365日、自動で対応。



#### 24時間対応

ロボットが**24時間365日**  
応募対応を自動で実施



#### 自動連絡機能

初期対応メールの**自動送信**や  
面接確定も**ワンクリックで完了**



#### 面接前ヒアリング

募集する職種や条件に合わせて  
**自由に質問可能**

(西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業報告会(R7.2.15)資料)





## 西海市で地域の幸せを支える福祉の仕事を



### 西海市内福祉施設の求人情報

採用情報紹介サイトdipへのリンク



(西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業報告会(R7.2.15)資料)

# 西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業



## お仕事紹介



グループホームぎんなん

グループホームでは、認知症の方や、スタッフをして50歳の若たちと一緒に過ごす環境です。認知症について知識のある方、介護サービスのスキルアップを目指している方、介護未経験者、働きが好きな方大歓迎です。

最速中のお仕事を見る



障害者支援施設こぞくら学園

ひとつ屋根の下に暮らす家族のような存在として、ご利用者様が安心して暮らせる施設であること、若くは働きが好きな方、介護未経験者、働きが好きな方大歓迎です。

最速中のお仕事を見る



特別養護老人ホーム海風荘

山と海に囲まれた自然豊かな施設です。食事介助、入浴介助、排泄介助や医療スタッフと連携し、介護スタッフみんなで協力し合って介護を行いますので、休日も取りやすい職場です。

最速中のお仕事を見る



社会福祉法人ふるさと



西海市社会福祉協議会



西海市療育支援相談センター陽だまり

## スタッフインタビュー



S・Kさん（障害者支援施設こぞくら学園）

障がいに関わり早15年。資格取得時に介護の現場を訪れ実際に老人施設で実習をしました。しかし人の死に目にあうという現実を受け止める自信がなかった。どんな福祉があるのか調べる。障がい分野の扉を開きました。お仕事を携わって感じた事は利用者さんとはとても素直で純粋で真面目。喜怒哀楽の感情の達人かもしれません。そこに個性があり色があります。できるをサポートし、できた！と一緒に喜びたいを形にします。コミュニケーションが主で経験し助成し見守り障がい者の不安を安心へと進めていく過程と結果が楽しく心で通じ合う事に充実感ややりがいを感じます。その人の人生に寄り添う事がどれだけ素晴らしい事か。目に見えない事です。人が人の繋がりによって生きていく事が出来る。これが福祉なのではないでしょうか。西海市は自然豊かな町で海山川、澄んだ空気を感しながら子育てにも快適な環境です。自然を求め海外から沢山の方が遊びに来られます。癒しの環境があり移住される方も居ます。実はもうすぐ移住され福祉の扉を開く方が来られます。次はあなたの番です。

## 募集中のお仕事一覧

グループホームぎんなん

介護職員/総務 | 未経験歓迎 | 資格手当 | 社員登用あり | 車通勤OK



- 施設内介護・看護
- 時給960円～
- 西海市 / なし駅
- 09:00～18:00



グループホーム時津ぎんなん

介護職員/総務 | 主婦(夫)歓迎 | 資格取得支援あり | 社員登用あり



- 施設内介護・看護
- 時給960円～
- 西彼杵郡時津町 / なし駅
- 09:00～18:00



(西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業報告会(R7.2.15)資料)



## 西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業

バイトルアクセス数レポート-2024年10月1日～2024年10月31日

【期間内 転換率・アクセス数比較】

### 【日別アクセス数推移】

[illegible]

(西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業報告会(R7.2.15)資料)

## 2;福祉×地域体験エクスカージョン PROJECT

福祉現場を体験するだけでなく、移住者にとって最も大事なその土地の風土を知る体験を加えて、2泊3日のプログラムを東京、大阪、長崎市、県内高校生、計5名の参加者を得て催行。

SAIKAI WELFARE

Saikai  
Nagasaki  
2025

自分らしい働き方と暮らしを体験するプログラム

長崎県 西海市

# 福祉×地域体験 エクスカージョンプラン

2泊3日

参加者  
募集中!

西海市で地域を定える5つの福祉施設で実際の仕事を見学、体験しながら地域の魅力に触れてみませんか?

2025  
1/24 Fri 場所 長崎県西海市  
1/26 Sun 定員 20名 参加費 無料

こんな方にオススメ!

- 福祉に関心のある方
- 地域で暮らしの可能性を探している方
- 自分らしい働き方を見つけた方 など

**Schedule** 内容は、一部変更になる可能性があります。予めご了承ください  
詳しい日程につきましては、お申込み後の日程が近くなりましたら個別にてご連絡いたします

| Day1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Day2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Day3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>13:00<br/> <br/>13:30</p> <p>オープニング・ガイダンス<br/>・プログラム全体について説明<br/>・各事業所の紹介<br/>・体験内容の案内</p> <p>13:30<br/> <br/>14:00</p> <p>地域紹介セッション<br/>・地域の魅力</p> <p>14:00<br/> <br/>16:30</p> <p>移動/観光体験プラン<br/>・地域の魅力を知る<br/>体験プランに参加</p> <p>18:00<br/> <br/>20:00</p> <p>ウェルカムディナー・<br/>ネットワーキング<br/>【地域の人や参加者同士と交流<br/>しながら食事と交流を楽しむ】</p> <p>20:00<br/> <br/>21:00</p> <p>宿泊先にてフリータイム</p> | <p>7:30<br/> <br/>8:30</p> <p>朝食・準備・移動</p> <p>9:00<br/> <br/>12:00</p> <p>福祉施設での<br/>仕事見学プログラム①<br/>・事業所の概要<br/>・利用者/職員 交流<br/>・スタッフとの座談会 など</p> <p>12:00<br/> <br/>13:00</p> <p>昼食</p> <p>13:00<br/> <br/>16:00</p> <p>福祉施設での<br/>仕事体験プログラム②</p> <p>16:00<br/> <br/>17:00</p> <p>福祉セミナー/意見交換<br/>・福祉分野のキャリアパスや<br/>生活の魅力についてなど</p> <p>17:00~</p> <p>民泊体験<br/>各宿泊先にて体験</p> | <p>7:00<br/> <br/>8:00</p> <p>朝の地域散策<br/>※各人任意</p> <p>9:00</p> <p>地域交流拠点<br/>HOGETに集合</p> <p>9:00<br/> <br/>10:00</p> <p>振り返りと意見交換<br/>セッション<br/>・各チームごとの体験共有<br/>・プログラム全体の振り返り</p> <p>10:00<br/> <br/>11:00</p> <p>ネットワーキング<br/>・今後のキャリアに対する展望や、<br/>移住に関する意見交換</p> <p>11:00</p> <p>閉会チェックアウト準備</p> <p>12:00</p> <p>解散</p> |

(西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業報告会(R7.2.15)資料)



## ようこそ福祉人材 西海でツアー

2月4日付長崎新聞

人材確保などに向け、西海市の5福祉事業者でつくるグループが、福祉施設と地域を巡るエクスカーション（体験型見学ツアー）を市内で実施した。

福祉の現場や地域に触れることで、自分らしい働き方と暮らしを見つけてもらい、人材の確保とともに、定着や移住などにつなげようと主催。1月24日から2泊3日の日程で、東京や大阪からをはじめ、高校生2人を含む計5人が参加した。

初日は市内の観光地などを周遊。西海町の横瀬浦公園では、地元のガイドから南蛮貿易の歴史などを学び、移住者が多い大瀬戸町雪浦地区では、関係者から

### 市内5事業者が 名所や現場案内



特別養護老人ホーム「ふるさと」を見学する参加者ら  
＝西海市西海町

移住に関する話を聞いた。

2日目は各事業者が運営する施設を訪問。西海町の特別養護老人ホーム「ふるさと」では、施設の概要や職場環境、運営方針について説明を受けた後、配膳ロボットなど情報通信技術（ICT）の導入が進められている職場を見学。介護リフトも体験した。

福祉施設勤務の経験があり、移住を検討している大阪府の中川由岐美さん（49）は「自然と食材が豊かで、勉強にもなった。今後、職場や移住体験のツアーなどがあれば参加したい」と意欲的。九州文化学園高（佐世保市）の1年生で、福祉コースで学ぶ宮崎翔さん（16）は「楽しく体験でき、進路を決める参考になった。福祉の仕事に対するイメージも良くなった」と話した。（織田賢）

（西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業報告会(R7.2.15)資料）

## 3; 現地調査と戦略レポート PROJECT

### 現地調査

各法人を直接訪問し、個別に1日をかけてヒアリングと意見交換を通じて同法人内のみならず、域内の現状と課題、目指すべき将来像等について詳細を把握する。

### 戦略レポートとフォローアップ会議

地域に共通した課題に対する総合的な取り組み(解消策)や、個別の法人の現状を踏まえた戦略案をレポートとして取りまとめ、提出するとともに、その解説と実践に向けた意見交換の機会としてフォローアップ会議(オンライン)を実施するほか、各法人の取組について適宜助言を行う。



(西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業報告会(R7.2.15)資料)



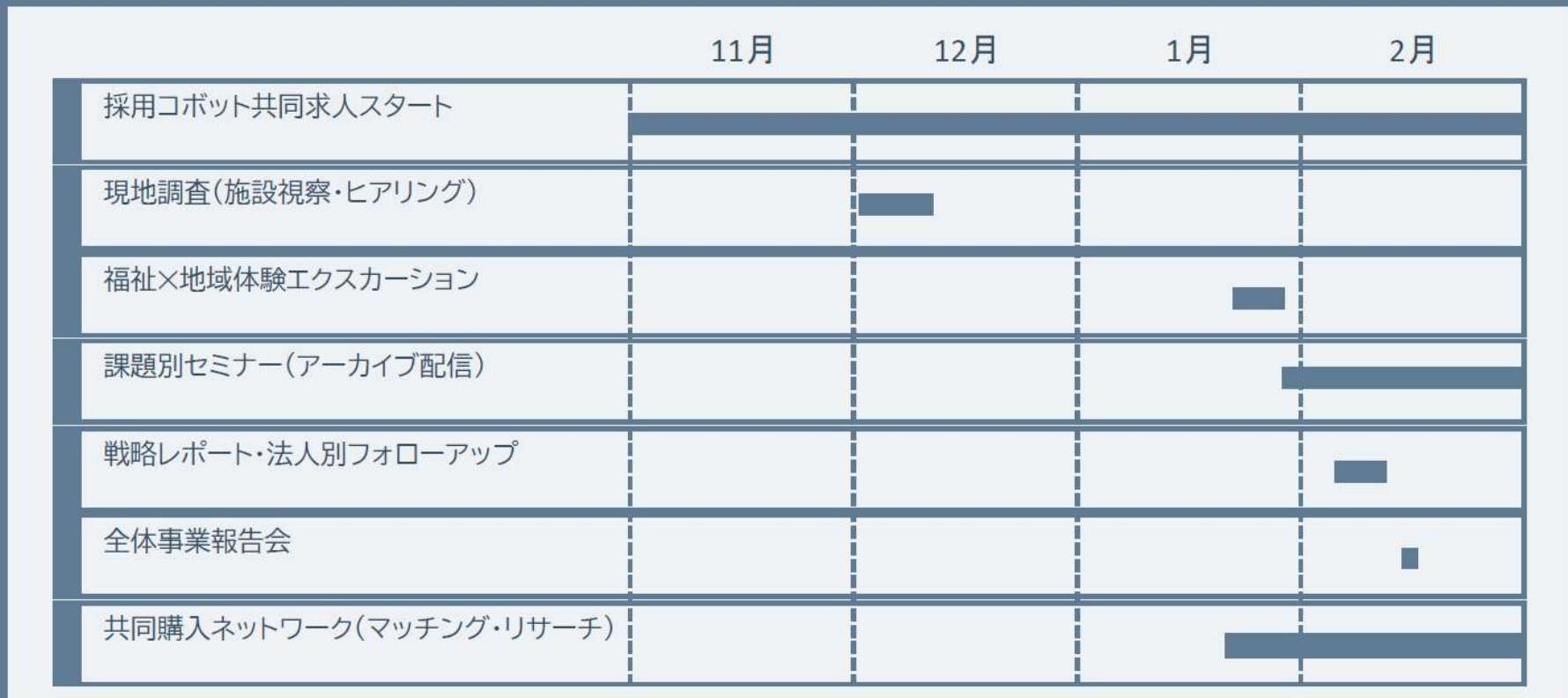
## 4;課題別セミナーの実施 PROJECT

### 事業者グループ職場環境改善支援事業（長崎県・西海市） 「課題別オンラインセミナー」について

| 日 時                       | 内 容                                                  | 講 師                                                                     |
|---------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| ① 1月29日（水）<br>14：00～16：00 | Z世代確保、定着のための職場環境等整備                                  | 株式会社ミギノテ 取締役社長<br>株式会社PlusUltra マネージャー<br>菅原哲也 氏                        |
| ② 2月8日（土）<br>10：00～12：00  | 介護・福祉事業における組織構築の王道戦略                                 | シムウェルマン株式会社<br>代表取締役社長 飯村芳樹 氏                                           |
| ③ 2月10日（月）<br>14：00～16：00 | 生産性向上委員会の進め方<br>（介護のみならず、他分野への今後の波及も視野に）             | 社会福祉法人白寿会<br>（特養）プレミアム東松戸 副施設長<br>社会福祉連携推進法人青海波グループ<br>連携推進担当<br>後藤晴紀 氏 |
| ④ 2月14日（金）<br>14：00～16：00 | 人材の採用定着のための組織づくりについて～心理的安全性の確保、対話型組織づくり（1 on 1 MTG）等 | ワノベーション代表<br>総合心理教育研究所学術客員研究員<br>島田友和 氏                                 |

（西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業報告会（R7.2.15）資料）

## 実行計画 PROJECT SCADULE



SAIKAI WELFARE

(西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業報告会(R7.2.15)資料)

## 本会について(団体概要)

# 優れた職場に、 優れた人材を。

---

私たち、介護人材政策研究会は  
**介護人材課題にフォーカスした、  
他にはない業界団体** です。

会のシンボルマークは、私たちの願いでもある  
「介」護に携わる「人」が繋がっていく  
「結び」を表現しています。





# 介人研がめざすもの

私たちの活動を通じて生まれる好事例が、  
日本の介護のスタンダードになることを目指します。

1



介護経営・人材戦略の「知」  
が集約されたプラットフォーム

介人研は、様々な分野の専門家パートナーズ  
が集まる経営・人材戦略の「知」が集約され  
たプラットフォームです。情報力・分析力を  
強みに、会員施設・事業所の様々な経営課題  
に対して解決策を示します。

2



経営・人材課題の改善、  
ひらめきや気づき、未来戦略が描ける

経営・人材課題に合わせて機会やノウハウ、  
ひらめきや気づきを提供します。現場で実践  
することで課題が改善され、さらには5年10  
年先の「これからの介護」がわかる、今やる  
べきことが見える未来戦略が描けるようにな  
ります。

3



貯まるノウハウは循環し、  
好事例の連鎖へ

現場で実践した経験はノウハウとして介護人  
材政策研究会とその専門家パートナーズに蓄  
積され、次の経営・人材戦略に役立てられま  
す。その結果、高い品質のノウハウが好事例  
の連鎖を生み出していきます。

4



好事例はやがて日本中の  
スタンダードに

介護現場での好事例や優れた仕組みが日本中  
に広がっていくことで、やがて介護のスタン  
ダードとなり、日本の介護がより良いものにな  
っていくことを目指します。

ニッポンの宝である介護人材が、そのパフォーマンスを最大限に発揮できる土壌を育て、  
介護福祉分野の好循環を生み出す一助となるべく、活動をしています。

..... [団体概要] .....

名 称：一般社団法人 介護人材政策研究会

所在地：〒102-0083 東京都千代田区麹町3-5-2 B U R E X 麹町910

(シム・コンサルティンググループ内)

代表者：代表理事 天野 尊明

役員等：

- 理 事 飯村 芳樹 (シムウェルマン株式会社・代表取締役)
- 理 事 田村 栄司 (専門学校徳島穴吹カレッジ・副校長)
- 理 事 徳永 憲威 (社会福祉法人桑の実園福祉会・理事長)
- 理 事 三村 恵三 (株式会社ミーティング・代表取締役)
- 理 事 山下興一郎 (社会福祉法人全国社会福祉協議会中央福祉学院 主任教授)
- 理 事 山中 康平 (社会福祉法人新生福祉会・理事長)
- 監 事 荒川 仁雄 (荒川・荒木法律事務所-弁護士・社会保険労務士)
- 特別顧問 末松 信介 (参議院議員)
- 特別顧問 大家 敏志 (参議院議員)

活動内容：

1. 介護・福祉人材マネジメントに関するプロポーザル事業
2. 介護・福祉人材政策等に関する研修事業
3. 介護・福祉人材の確保・育成等に関する調査・研究事業
4. その他、本会の目的を達成するために必要な事業

連絡先：

E-MAIL : [info@kaijinken.or.jp](mailto:info@kaijinken.or.jp)

TEL : 03-5213-4270

FAX : 03-6478-8333

