

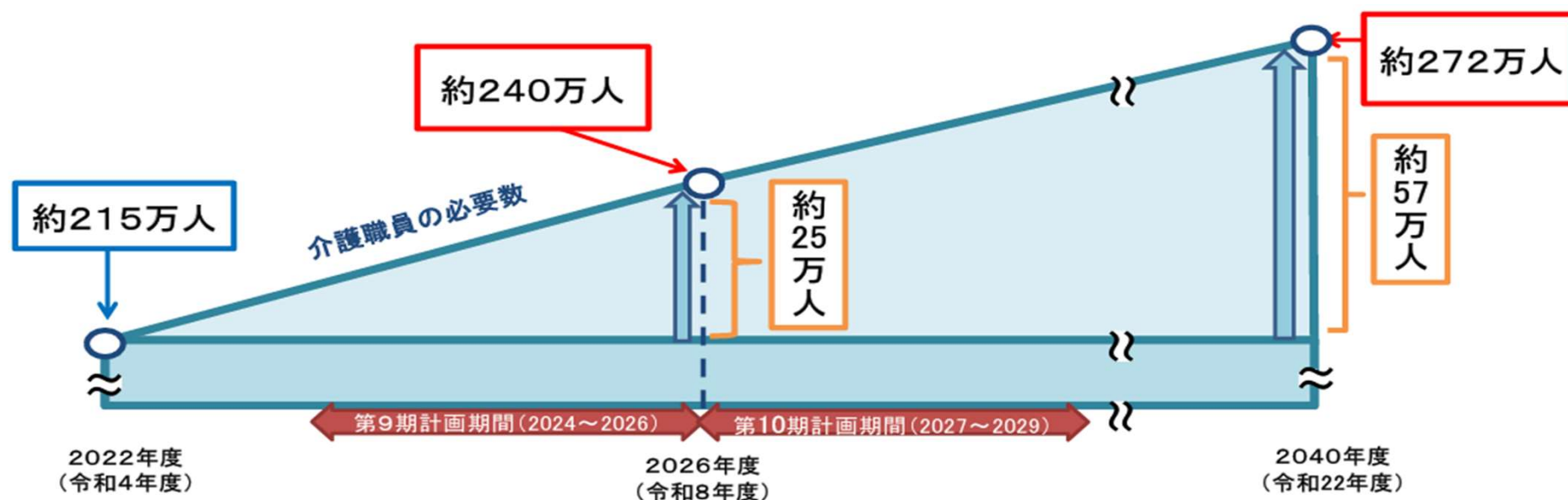
介護人材確保策における課題の着眼と プラットフォーム機能の充実

静岡県立大学短期大学部社会福祉学科

教授 鈴木 俊文

介護人材確保策における課題の着眼

- ①介護福祉士養成施設の定員充足状況の現実と特徴
- ②入職経路における実態と感覚的なズレ
- ③法人・事業所による採用活動・離職率の差



①介護職員の処遇改善

②多様な人材の確保・育成

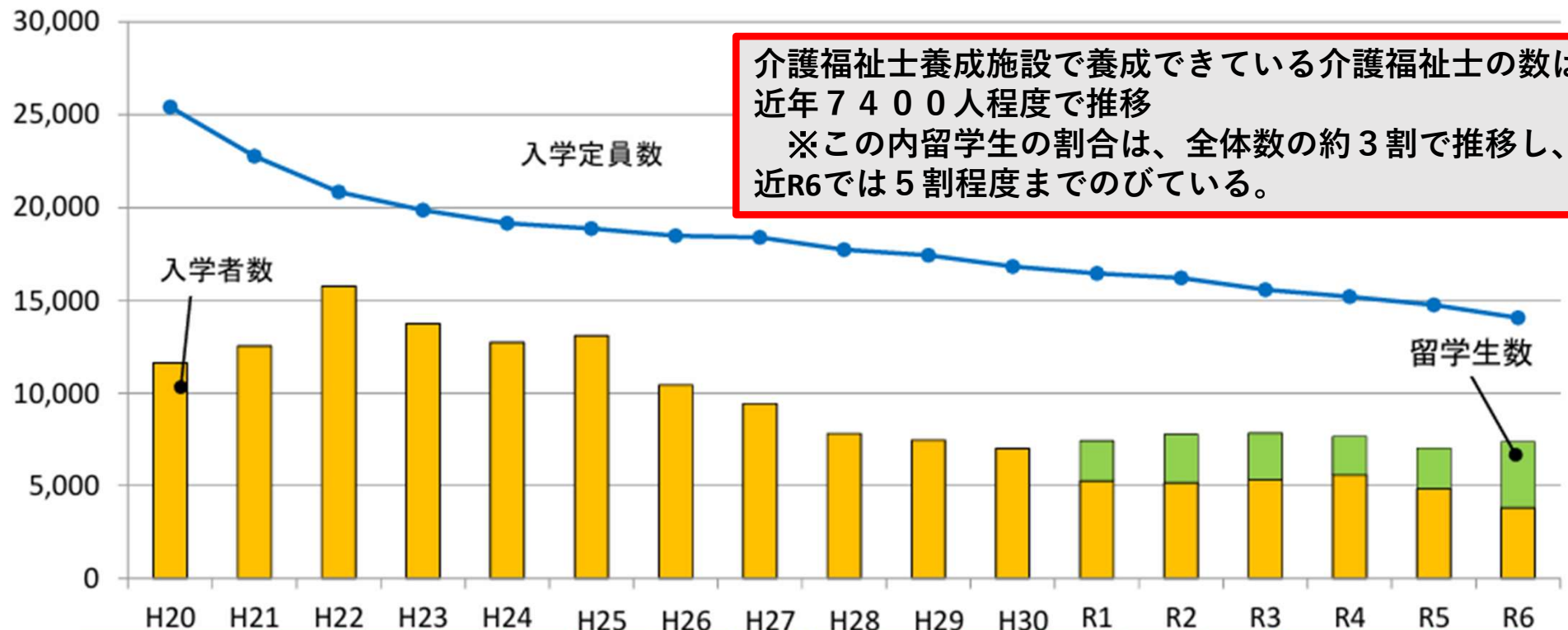
③離職防止・定着促進・生産性向上

④介護職の魅力向上

⑤外国人材の受入環境整備

介護福祉士養成施設の定員充足状況の現実

介護福祉士養成施設の定員充足状況の推移



介護福祉士養成施設で養成できている介護福祉士の数は、近年7400人程度で推移
 ※この内留学生の割合は、全体数の約3割で推移し、直近R6では5割程度までのびている。

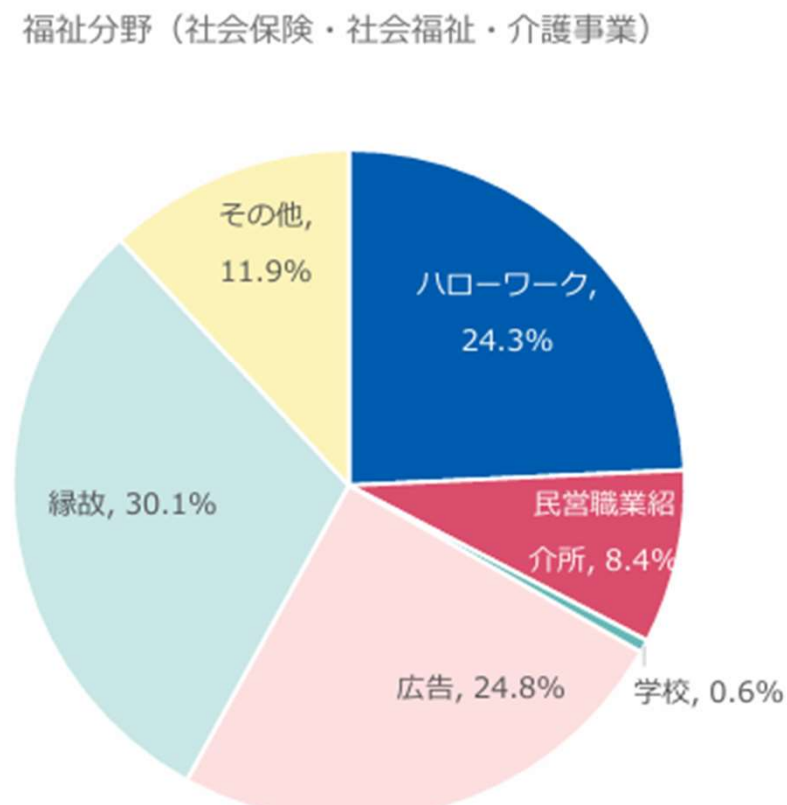
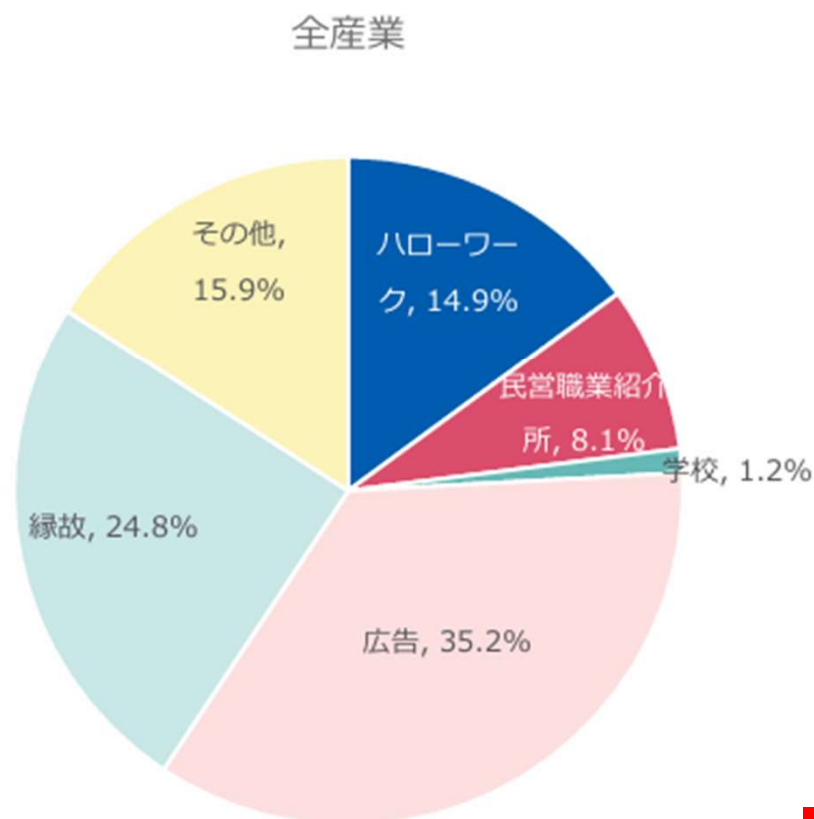
	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
養成施設数	434	422	396	383	377	378	378	379	380	382	375	373	375	363	356	345	328
定員【人】	25,407	22,761	20,842	19,858	19,157	18,861	18,485	18,398	17,730	17,425	16,831	16,450	16,210	15,569	15,203	14,758	14,069
入学者【人】	11,638	12,548	15,771	13,757	12,730	13,090	10,453	9,435	7,835	7,474	7,028	7,442	7,781	7,862	7,679	7,053	7,386
入学者のうち留学生【人】	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2,202	2,636	2,542	2,117	2,230	3,589
定員充足率【%】	45.8	55.1	75.7	69.3	66.5	69.4	56.5	51.3	44.2	42.9	41.8	45.2	48.0	50.4	50.5	47.8	52.5
留学生の割合【%】	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	29.6	33.9	32.3	27.6	31.6	48.6

(各年4月1日現在) ※外国人留学生についてはR1年より集計開始

入職経路における実態と感覚的なズレ

入職経路（新卒以外）全産業と福祉分野の比較（2023年）

- 令和5（2023）年の福祉分野（社会保険・社会福祉・介護事業）の入職経路を見ると、「縁故」、「広告」、「ハローワーク」の割合が多く占める。
- また、全産業と福祉分野の入職経路を見ると、福祉分野は、全産業と比較し、「ハローワーク」、「縁故」の割合が高い。



新卒者の場合は、別の経路も多数存在

（資料出所）厚生労働省「令和5年雇用動向調査」

※新卒以外とは、雇用動向調査における、入職者のうち、未就業入職者のうち、新規学卒者を除いたもの。

※「社会保険・社会福祉・介護事業」とは、全産業の中から「社会保険、社会福祉及び介護に関するサービスを提供する事業所」を抜粋したもの。

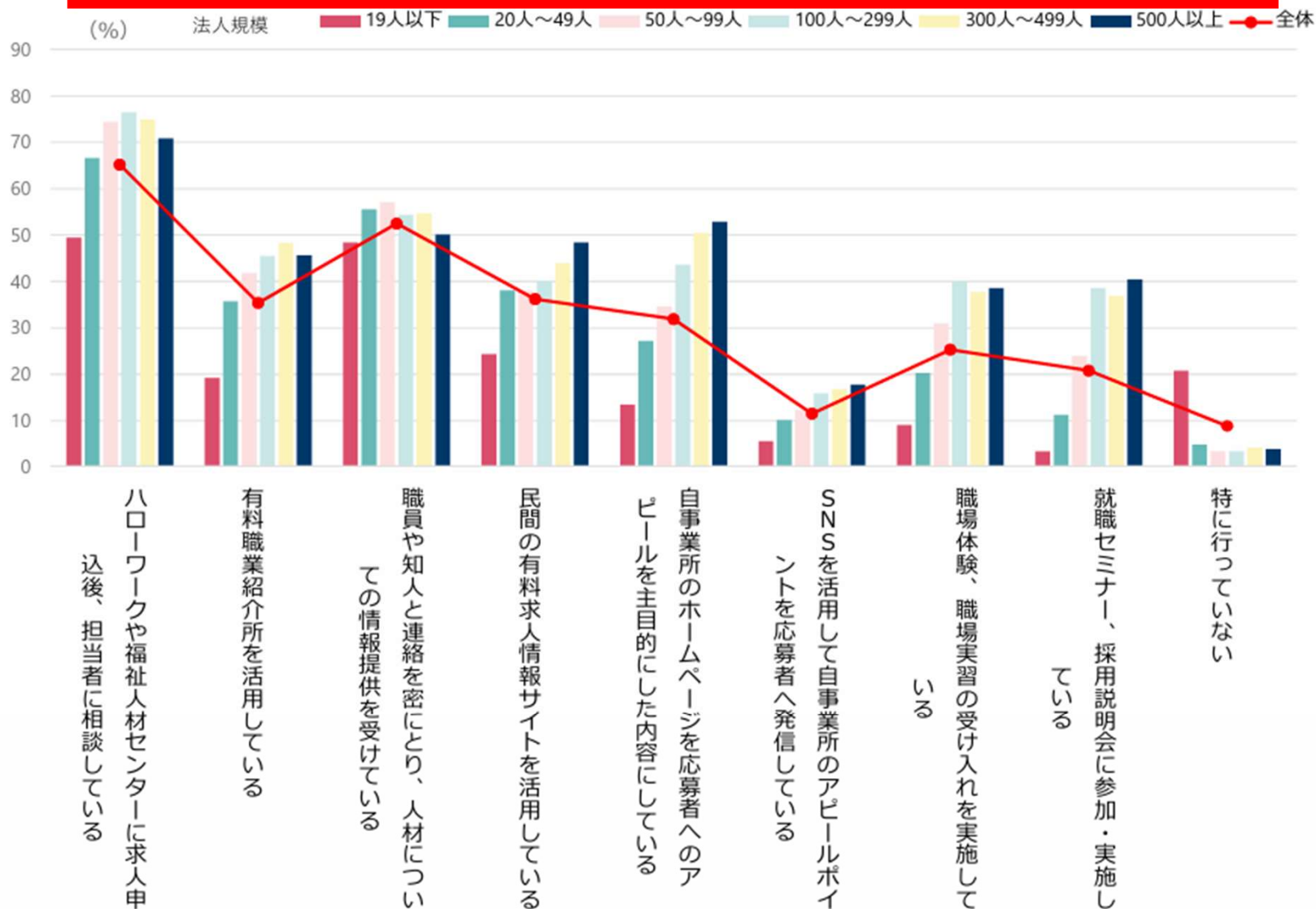
※「ハローワーク」は、「ハローワークインターネットサービス」を含む。

※「その他」は、「出向」、「出向先からの復帰」を含む。

法人規模別にみた従業員の採用活動における取組状況

法人規模による採用活動の差

○ 法人規模が19人以下の法人は、他の法人規模と比較し、従業員の採用活動を行っていない割合が高い。

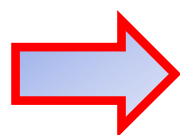


【出典】令和5年度介護労働実態調査(公益財団法人 介護労働安定センター)

総合的な介護人材確保対策(主な取組)

介護福祉士養成施設 法人・事業所単独での対応は困難

①介護職員の 処遇改善	○ 介護人材の確保のため、これまでに累次の処遇改善を実施。介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の創設・拡充に加え、介護職員の収入を2%程度(月額平均6,000円相当)引き上げるための措置を、2024年2月から5月まで実施。 ○ 令和6年度報酬改定では、以下の改正を実施。 ・ 介護職員の処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、3種類の加算を一本化。 ・ 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう、加算率を引き上げ。
②多様な人材の 確保・育成	○ 介護福祉士修学資金貸付、実務者研修受講資金貸付、介護・障害福祉分野就職支援金貸付、再就職準備金貸付による支援 ○ 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援 ○ 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進 ○ キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援 ○ 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施
③離職防止 定着促進 生産性向上	○ 介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用の推進 ○ 令和6年度介護報酬改定による生産性向上に係る取組の推進(介護報酬上の評価の新設等) ○ 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援 ○ 生産性向上ガイドラインの普及、生産性向上の取組に関する相談を総合的・横断的に取り扱うワンストップ相談窓口の設置 ○ 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進 ○ オンライン研修の導入支援、週休3日制、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施
④介護職の 魅力向上	○ 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進 ○ 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施
⑤外国人材の 受入れ環境整備	○ 介護福祉士を目指す留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等) ○ 介護福祉士国家試験に向けた学習支援(多言語の学習教材の周知、国家試験対策講座の開催) ○ 海外12カ国、日本国内で特定技能「介護技能評価試験」等の実施 ○ 海外向けオンラインセミナー等を通じた日本の介護についてのPR ○ 働きやすい職場環境の構築支援(国家資格の取得支援やメンタルヘルスのケアのための経費助成、eラーニングシステム等の支援ツールの導入費用の助成、介護の日本語学習支援、巡回訪問等)



「単独」から「連携」を生み出す、高める具体的な対策が必要

第6回「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会
資料1より抜粋

- 多様な連携基盤により、総合的な介護人材確保対策の具体的な企画・実行力を高めることを期待



介護人材確保策におけるプラットフォーム機能の役割・意義

- 地域ごとの介護サービス需給は異なるものの、介護人材の確保・定着は共通の課題である中、介護人材確保施策を有効に機能させるためには、介護福祉士養成施設や事業所単独では困難となっている課題を地域で・連携・協働して解決していくしくみが必要である。
- このしくみは、ハローワークや福祉人材センターによる就職相談に加えて多様な介護人材確保の取り組みを創出し、地域特性・資源に応じて人材参入を促す動線（ネットワーク）が重要である。
- この動線（ネットワーク）は、地域単位での組織的な実行力を高めるプラットフォーム機能として高めていく、構築していくために、機動力の高さや重層的な機能が重要である。
- ネットワークの機能は、情報交換にとどまらず、課題解決に必要なアイデアや対応策を見出だしていくプロジェクト型の連携により、地域の課題を、地域資源により解決に導いていく、実践的な取組として進められることが期待される。
- そのためのネットワークの構成としては、介護事業者・介護福祉士養成施設等（※）に加え、福祉人材センターや介護労働安定センター等が一緒に参加することで、関係機関の専門家からアドバイスを受ける機会も得られ、取組の協働などにもつなげていくことが期待できると考えられる。
（※）実践的な取組を協働して進めることで、以下のような効果が期待される。
介護事業者：人材確保に加え、職場環境改善・生産性向上の取り組み。養成施設との連携強化（実習・就職・教育活動）、地域貢献事業の実施等
介護福祉士養成施設：事業者との連携強化（実習・就職・教育活動）。地域活動への参画、リカレント教育の企画・実施 等
- また、個別の取組の実践だけでなく、介護人材確保等に関する他の施策や事業との連動性を生み出すためには、ネットワークだけでなくコーディネーター的役割が重要である。この役割を、福祉人材センターのような公的な機関が担うことにより、地域の中での連動性のある取組が可能となる。

プラットフォームの重層性・多様性 ～介護人材確保を3層で機能させることを想定した例～

第6回「2040年に向けたサービス提供
体制等のあり方」検討会
資料1より抜粋

- 地域の関係者のネットワークで「プラットフォーム」を構築し、関係者間で地域の現状の共有を図るとともに、各地域や事業所における課題を認識し、協働して課題解決に取り組む。



例：福祉人材確保・定着実践研究会（R5～6実績）

県内福祉施設採用担当者の有志のネットワークを令和元年度から立ち上げ、本音で語り合える関係を構築。Zoomや対面での意見交換会をベースとしているが、「大学への出前事業」など実働面においても、連絡一本で多数の協力申し出があるなど、**県域の人材確保のために動けるネットワーク組織**となっている。

- ✓ 県内の福祉施設採用担当者、介護福祉士養成施設（大学、専門学校等）教員、静岡県社会福祉人材センターが連携し、**それぞれが主体的に参画するネットワーク**組織。
- ✓ 登録法人は45法人、各回10～20法人が参加。人材確保という共通課題に対して、自法人だけでなく**福祉業界全体の問題として問題意識を持った法人が参加**している。
- ✓ 各法人の「人材確保・定着」についての情報交換と併せ、県域で取り組めるアイデアなど、「**静岡県全体の福祉人材確保・定着**」のために何ができるのかを協議している。

<令和5年度に実施した会議>

- 夜勤（啓発マンガの企画会議）
- 福祉系養成校（大学教員）と施設の意見交換会
- ダイレトリクルーティング／学生へのWEBアプローチ
（※ゲスト FACE to FUKUSHI）
- 求職者の動向・紹介会社の戦略編

<令和6年度に実施した会議>

- 福祉系養成校（大学教員）と施設の意見交換会（別紙）
- 中核推進会議（次年度方針）



「事務局案に意見をもらう」ではなく
現場目線で一緒に考える場

県単位でのネットワークだけでなく、
地域単位でのネットワークを柔軟に組
み合わせ、市町社会福祉協議会との連
携を強化させながら地域課題の議論や
活動を具体化している点に注目。

県内福祉系養成校との連携（R4~6実績）

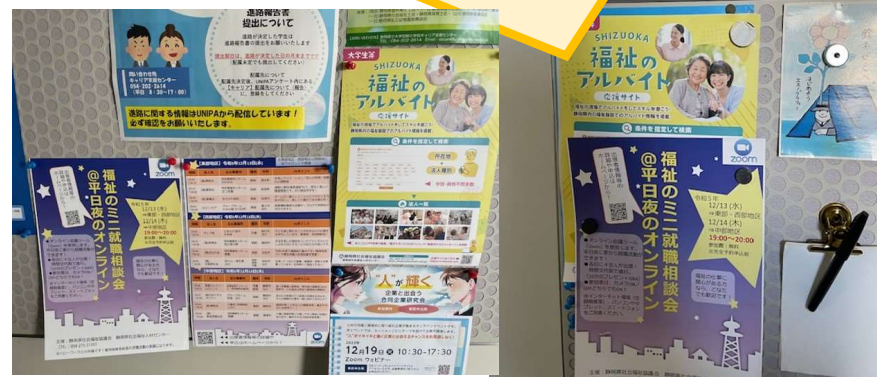
- ✓「秋の就職フェア」が集客に苦慮したため、「**大学等福祉の出前講座**」に令和元年度から変更。（年間7回）授業で施設・社協職員がゲストスピーカーとして福祉の仕事の魅力を伝えるセミナー実施のほか令和5年度は、施設採用担当者とともに大学で出向き、「模擬面接」を実施。
令和6年度は、施設・社協職員による大学出前講座を13回(7校)実施。
- ✓令和4年度より、県内福祉系養成校の進路実態調査のほか、**大学等教職員と施設職員の意見交換会**など積極的に養成校との連携を推進。（イベント周知など、**気軽に大学に依頼できる関係を構築**）
- ✓介護福祉士養成校をはじめとする福祉系大学等と施設等の関係構築が高まることにより、実習協力関係等も高まっており、ネットワークを通じて学生と施設とのかかわりが増加している。



模擬面接@静岡福祉大学



大学教職員と相互に協力できる関係を構築し、**大学や研究室を頻繁に出入りし、情報連携を常時継続**している点に注目。



施設職員「フラットなかかわりで、学生の様子をリアルに知ることができた」
学生「現場で働いている施設職員から、仕事内容の実際を聞くことができた」

互いに知りたいことを知りあえる
機会になっている点に注目

令和6年度「福祉人材確保・定着実践研究会」 「大学×福祉施設等の意見交換会」

経過 課題

- ✓これまで、人材確保を、福祉施設と福祉系大学、人材センターが個々でばらばらに活動している実態にあった。
- ✓また、大学と交流のある施設が固定化しているという課題もあった。
- ✓これを背景に、**施設の採用担当者と、大学の教職員が一堂に集まる意見交換会を人材センターコーディネートにより企画。**（令和4・5年度に4大学合同でオンライン開催。）
- ✓令和6年度には、大学の教室を会場に、3つの大学で個別に開催し、小グループに分かれて、福祉人材確保・定着について、意見交換した。
- ✓**その結果、大学・施設・人材センター三者連携の取り組みが生まれている。**



令和6年度 実績

実施大学（単位）	教職員数	参加法人職員数	日付
静岡福祉大学	4人	19法人21人	令和6年8月7日(水)
静岡県立大学短期大学部	8人	12法人13人※1	令和6年8月23日(金)
静岡英和学院大学	4人	13法人17人	令和6年12月20日(金)※2

※1：8/23は台風の影響で4法人が来校できず、欠席。

※2：当初8/29の企画。台風の影響で延期。

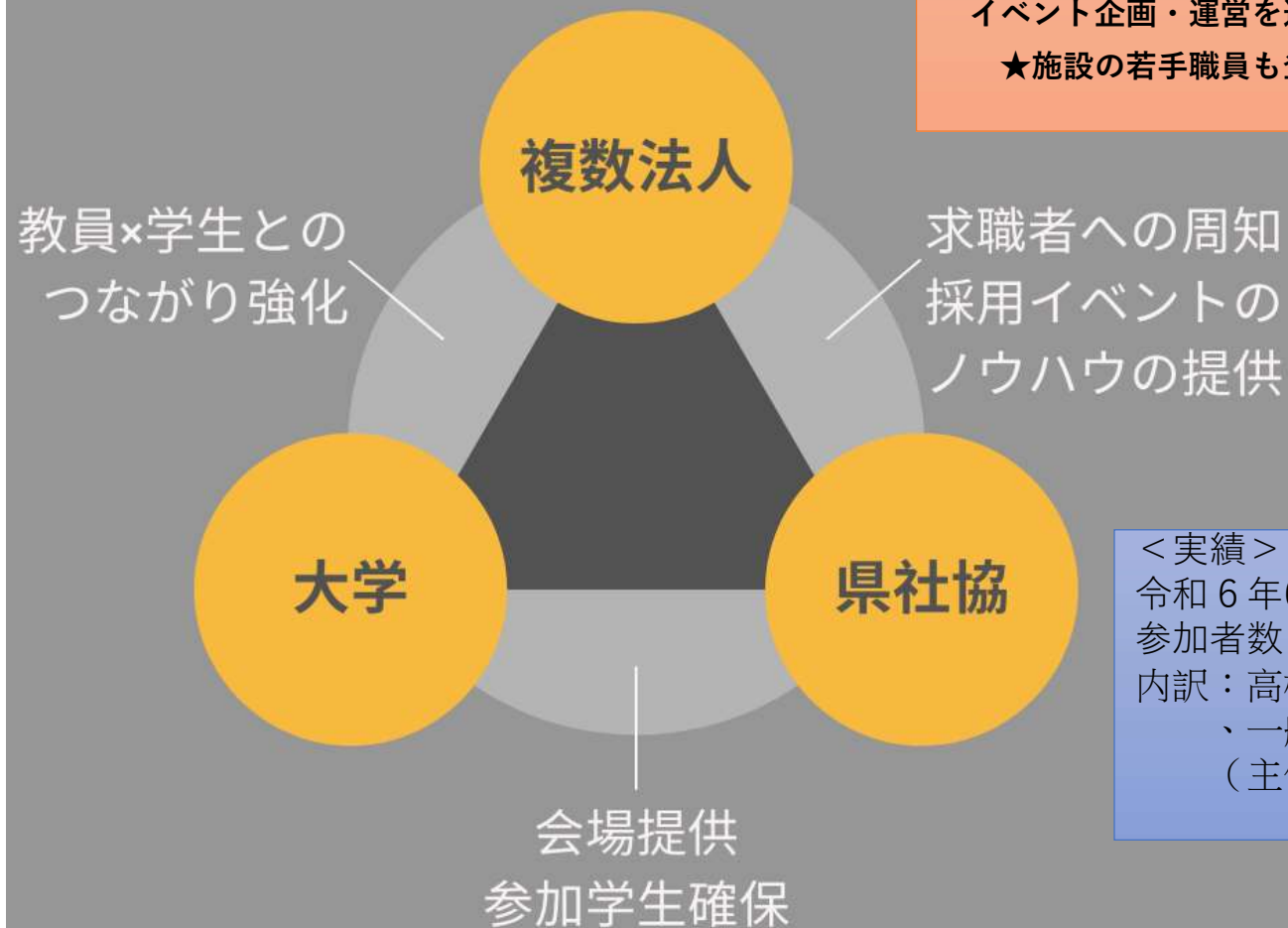
成果のひとつとして、**3者連携による「福祉の仕事を知るセミナー」の開催に注目**（令和7年9月実施予定）。

対象：高校生、大学在学学生、会場となる福祉系大学主催の初任者研修修了者など

- ・実施主体：静岡県社会福祉人材センター、福祉系大学、福祉人材確保・定着実践研究会の三者連携
- ・実施内容：これから福祉の仕事を目指す人（学生、高校等含む）向けに、講義のほか、若手職員による／法人ブースでの仕事紹介などを実施（**オープンキャンパス、福祉の魅力発信、就職相談会等の同時開催**）



福祉人材確保の 三者連携



静岡県「志太榛原地域」の4法人5施設で「知的障がい児・者のくらしを知るセミナー」（働き方セミナー&ブース相談会）を立案し、主催。

共催① 静岡福祉大学は、会場提供・講師・学生ボランティアの手配

共催② 静岡県社協は、求職者・他大学への周知や、採用イベントのノウハウを提供し、企画・運営フォロー。

実施までにWEB会議を5回、随時のメール交換で一丸となってイベントを準備備。

イベント企画・運営を通じて「会議での情報交換」を超える連携・信頼関係を構築。

★施設の若手職員も登壇し、イベント終了後にはLINE交換する場面も見られた。



<実績>

令和6年6月29日開催

参加者数 63名

内訳：高校生4名、大学生8名
、一般37名、各施設職員14名
（主催者関係 23名

総計 86名）





「大學で学ぶ介護初任者研修」の取組（令和6年度） ～静岡県立大学短期大学部社会福祉学科介護福祉専攻～

取組の概要

【ねらい・目的】

学部での介護福祉士養成とは別に、地域のリカレント講座・社会人講座というねらいを観点に実施

⇒本事業においても人材センターと連携して企画・実施している。

【実施主体】

静岡県立大学短期大学部社会福祉学科介護福祉専攻

⇒大学が実施主体となることで、各分野の教授陣が高水準の教育を提供、介護福祉養成と同じ施設・瀬設備を活用。

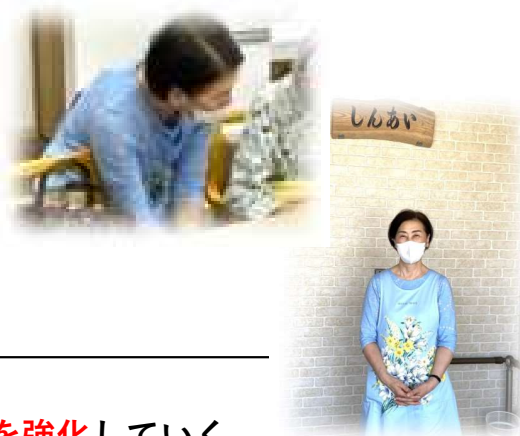
⇒福祉人材センターとの連携により、介護の求人についての「今」を紹介。同時に就職相談も対応。

⇒研修修了者は、介護事業所への就職のほか、ボランティア活動者としても活躍中。

【会場】

静岡県立大学小鹿キャンパス教育棟

⇒介護福祉士養成施設の充実した設備を活用し、介護用ベッド・リクライニング型車椅子・機械浴槽等、入所施設・通所施設・訪問系サービスや在宅介護など、多様な介護現場に対応した研修を実施



注目している成果と今後の展開

【参加者数の増加に向けて、属性に着眼した広報戦略を行う】

介護事業所への就職に加え、地域活動の担い手も参加していたことから、ボランティア活動者等への広報を強化していく

【研修効果の活用として、介護事業所への就職以外の観点を加える】

介護事業者の就職に加え、これまでボランティアに取り組まれた方々の活動の中に、地域での見守りとしてのアウトリーチの視点や介護予防の視点等を加えることを期待⇒単なるマンパワーの確保だけでなく、役割の変化を生み出すことをねらう。

初任者研修は、地域における包括的な支援体制の整備・地域共生社会の実現という観点でも非常に有効

静岡県社会福祉人材センターにおける 無料職業紹介事業の実績

区 分	2 年度	3 年度	4 年度	5年度	6年度
新規求人登録数(人)	14,843	16,270	16,445	16,410	15,581
新規求職登録者数(人)	4,794	5,385	4,875	4,794	4,603
新規求人倍率	3.10	3.02	3.37	3.44	3.38
就職人数(人)	703	667	668	598	589

職業紹介事業を通じた就職者数は全国1位

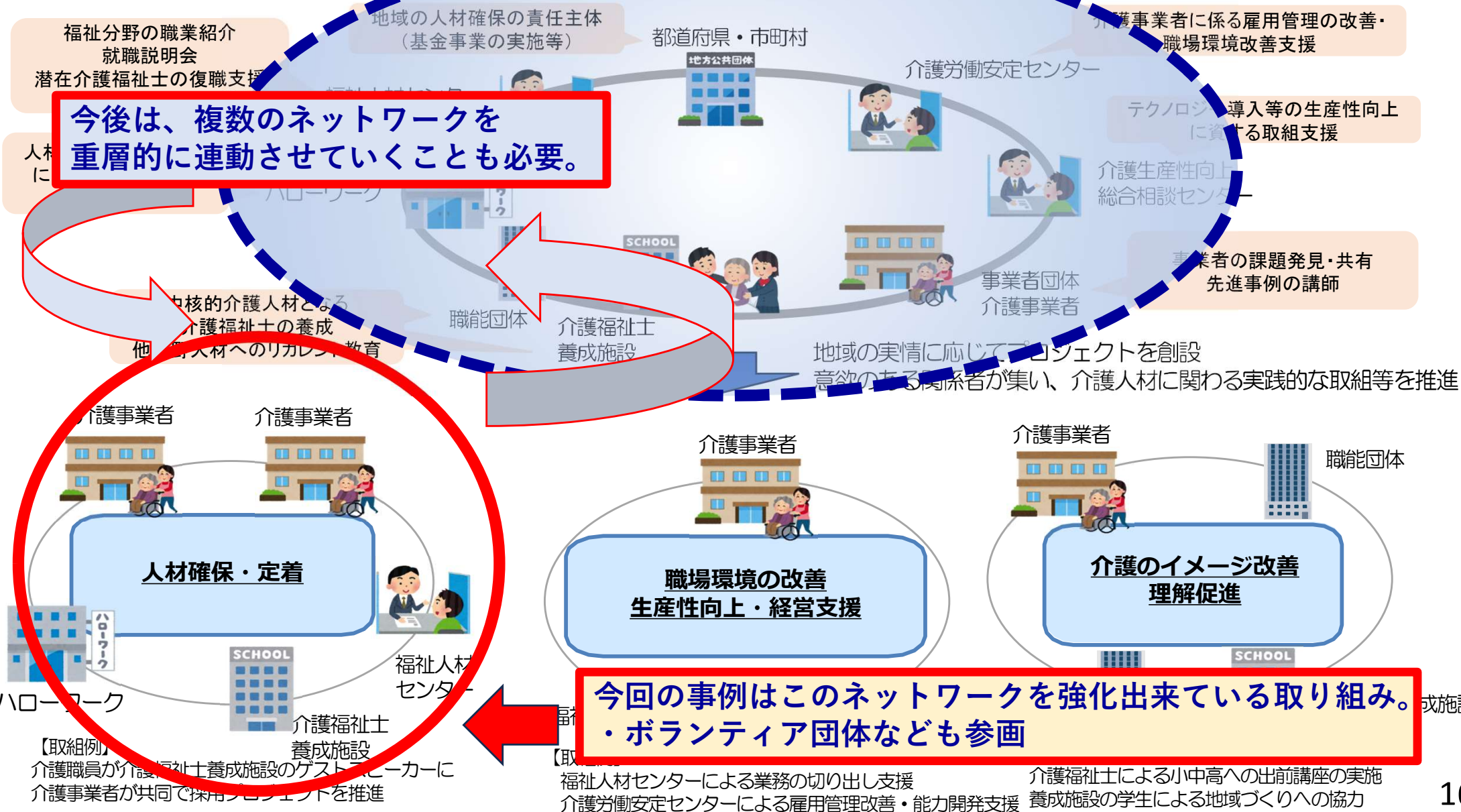
この成果の背後に、福祉人材確保・定着実践研究会や三者連携による取組等、インフォーマルな活動が絶えず創出、実行されている点に注目。

プラットフォームについて（介護人材確保の例）

第6回「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会
資料1より抜粋

- 地域の関係者のネットワークで「プラットフォーム」を構築し、関係者間で地域の現状の共有を図るとともに、各地域や事業所における課題を認識し、協働して課題解決に取り組む。

今後は、複数のネットワークを重層的に連動させていくことも必要。



重層的なプラットフォームの例

区 分	構成団体
種別団体	静岡県社会福祉法人経営者協議会
	静岡県救護施設協議会
	静岡県乳児院協議会
	静岡県母子生活支援施設協議会
	静岡県児童養護施設協議会
	静岡県保育連合会
	静岡県知的障害者福祉協会
	静岡県老人福祉施設協議会
	一般社団法人静岡県社会就労センター協議会
	静岡県福祉医療施設協議会
	静岡県身体障害児者施設協議会
	社会福祉法人静岡県社会福祉協議会
職能団体	一般社団法人静岡県社会福祉士会
	一般社団法人静岡県介護福祉士会
	特定非営利活動法人静岡県介護支援専門員協会
	一般社団法人静岡県精神保健福祉士協会
静岡県 関係部局	健康福祉部福祉長寿局福祉長寿政策課

静岡県災害福祉広域支援ネットワークを構成する団体

静岡県長寿者保健福祉圏域 8 圏域で 10 施設に
移送支援用具一式、ビブス5着、段ボールベッド2台を貸与
平時活動としての地域単位の支部活動の強化を目指している

西部①②	中東遠③	志太榛原 ④	静岡⑤⑥	富士⑦	駿東田方⑧	熱海伊東⑨	賀茂⑩
(福) 聖隷福祉事業 団 浜北愛光園	(福) 和松 会 清松園	(福) 三愛 会 愛華の郷	(福) 天心会 竜爪園 (福) 庵原福祉 会	(福) 誠信会 ふじみ台	(福) 函要会 韮山ぶなの森	(福) 恩賜財 団静岡県済生 会 川奈臨海学園	(福) 梓友会 梓の里
(福) 七恵会 近松中央長上苑							



出前講座、防災訓練への参加を通じた 自治会、市町行政、福祉施設等との連携

自治会、市町行政、福祉施設等への出前講座
令和5年度は18回、令和6年度は46回を実施。



※平時の活動の様子は
静岡県社協HPにも掲載中

出前講座チラシ⇒

災害派遣福祉チーム(静岡DWAT)

出前講座

2次被害 災害関連死の防止 要配慮者支援 災害に強い地域づくり

皆さん、災害派遣福祉チーム(静岡DWAT)をご存知ですか？

大規模災害発生時、一般避難所等において2次被害防止を目的に、災害時要配慮者(高齢者や障がい者、子ども等)に対して、福祉・介護の専門的な視点で支援活動を行うチームです。

静岡DWAT(事務局:静岡県社会福祉協議会)では、市町行政、自治会等で実施する防災訓練、防災講座などで出前講座を実施しています。ぜひ、ご活用ください。

静岡県災害福祉広域支援ネットワーク
静岡DWAT

静岡DWATの活動例
(避難所の巡回支援、なんでも相談コーナーの設置)

講座内容

プログラム例

- 静岡DWATの講話(静岡DWATの目的、役割、H30年西日本豪雨における派遣活動)
- ダンボールベッド組み立て体験
- 移送支援用具の説明、操作体験など

時間

- 60分～90分程度

申込方法

裏面の申込用紙を事務局へFAXしてください。

事務局

静岡県社会福祉協議会 経営支援課

電話: 054-254-5231

FAX: 054-251-7508

社会福祉法人 静岡県社会福祉協議会



プラットフォームに関する今後の議論の方向性（期待）

- プラットフォームは地域における**多様な介護人材確保の取り組みを創出し、地域特性に応じて実行していく**ための仕組み。そのためには、単なる形式的な情報共有の場ではなく、**実践的な取組が可能となる複数のネットワーク（重層性）が必要**である。
- **ネットワークを機能させるためには、取組に応じた規模やメンバーに柔軟性をもたせ、フォーマル、インフォーマルの性質を高める運営が必要**。特に、ネットワークの関係性の中で、柔軟性・即効性をもった活動を行うには、インフォーマルな形で取組を推進していくことの方が有効な場合が多いが、一方で、人材確保施策として持続可能性を高めるためには、その**取組のPDCAサイクルを組織的に回し、評価していくことも必要**であり、この点において、コーディネーターの存在や、行政等のフォーマルな関与も欠かせず、地域ごとの実情に応じたネットワークの構築が重要である。
- 加えて、プラットフォームの機能については、どのような規模で、どのような地域で、どのような団体が、どのような動きをすることで何が生まれたのか、設定した課題や目標の評価においては、成果までのプロセスを、ロジックで見ていくことが必要である。つまり、ロジックモデル等を活用して事例検討を重ねていくことが重要であり、こうした**実践例を収集し、類似する地域性や課題をもつ地域等で展開できるよう、モデル的な取組を提示していく**ことも含めて検討することが求められる。
- また、ネットワーク機能のねらいに応じた規模やメンバー（フォーマル・インフォーマル）の重層的な仕組みは、介護人材以外の例でも非常に有効であると考えするため、介護だけでない**福祉分野全体の仕組みとして考えることも必要である**。

參考資料

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 最終まとめ (プラットフォーム関係①)

- 介護人材の確保にあたっては、まずは介護人材の属性（年齢・性別、入職経路、外国人材の動向等）を分析の上、都道府県単位で、整理した上で議論していくことが重要である。人口減少や高齢化の状況、地域における介護人材の供給量など、地域差や地域固有の課題が存在するため、地域の状況を分析し、関係者間で共有する場を設けた上で、関係者の共通認識の下、地域の実状に応じた対策を講じていくことが重要である。その際、分析や対策を行うための基本的な考え方を示した上で、サービス供給面でも精緻な人材推計を地域ごとに行い、必要な人材確保対策を講じていくことが必要であり、今後、制度的な議論を深めていく必要がある。
- 介護人材確保のための様々な施策を実効的に実施するため、介護など福祉の現場の入職経路として公的な機関が多い状況に鑑みれば、例えば、現在、一部の地域で行われている、ハローワークと福祉人材センターで連携した取組を行うなど、それぞれの機関が事業者等のニーズに応じた必要な役割を果たした上で、公的な機関等の連携の取組の強化が必要である。
- 様々な関係機関等において、多くの介護人材確保向け施策（※）が実施されている中、都道府県単位で、プラットフォーム機能の充実が求められる。このプラットフォームを活用した関係機関間での情報共有や、地域の介護事業者や介護福祉士養成施設等のネットワーク化を図るなど連携強化を進めるとともに、相談や研修の体制を構築することが考えられる。
 - （※）福祉人材センターやナースセンターは、無料職業紹介や事業者との連携など様々な取組を実施。労働局・ハローワークは、人手不足分野の専門コーナーとして、介護のマッチングに力を入れるとともに、生涯現役窓口で高齢者のマッチングを実施。介護労働安定センターは、介護事業者への職場づくり支援、セミナー等を実施。都道府県・市町村は、人材確保について事業計画等に盛り込むとともに、家賃補助や介護職員向け研修など独自の施策を実施。また、介護生産性向上総合相談センターの運営等を通じた生産性向上における相談支援を実施。介護団体等は、復職プログラムなどを実施。
 - （※）福祉人材センターが中核となり、都道府県より狭い圏域で、都道府県内・市町村内の事業所や介護福祉士養成施設等が一堂に会し、各事業所の人材確保・定着等の課題について現場目線で一緒に考える場を作り、介護福祉士養成施設等への出前授業の実施など人材確保のためのネットワークとして機能している例がある。
- 介護事業者は小規模なところも多く、積極的な採用活動を行えていないような事業者も多い。こういった事業者を含め、地域におけるプラットフォーム内での情報共有・連携強化により、雇用管理、人材確保、職場環境改善等についての自らの事業所等における課題を認識し、公的な機関も関与しながら、改善を進めていくことが重要であり、このような取組が広がるよう、方策を検討していくことが考えられる。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 最終まとめ (プラットフォーム関係②)

- 介護人材確保に向けたプラットフォームについては、都道府県単位で、関係者間（介護事業者・介護福祉士養成施設・公的機関等）で地域の現状の共有を図るとともに、各地域における課題を認識し、協働して課題解決に取り組むためのネットワークの役割が期待される。
（※1）
その際、福祉人材の確保を目的として設置される福祉人材センターが、都道府県と連携しながら、事務局機能を担うことも考えられる。
プラットフォームについては、地域における既存の協議会（※2）等と、地域ごとの実情に応じて一体的に運営する等、適切な連携・役割分担を図る必要がある。

（※1）労働局とハローワーク、福祉人材センターがともに共通の課題解決に向けて連携する必要。地域の養成校や団体ともコミュニケーションをとっていく中で、介護や福祉の社会的な意義を職員が捉え直す取組の共有等が必要。

（※2）都道府県の設置する介護現場革新会議等。
 - その中で、単に関係者が集まって形式的な情報交換・意見交換を行うだけでなく、人材確保等の共通の社会課題に対し、都道府県単位又は都道府県単位より狭い圏域で、「人材確保・定着」「職場環境の改善、生産性向上・経営支援」「介護のイメージ改善・理解促進」などの地域ごとの個別の課題に応じたプロジェクトを創設し、現場の職員を含めた地域の意欲のある関係者が集い、実践的な取組を検討・実行することが期待される。
その際、プロジェクトの内容に応じて、市町村などの行政機関、ハローワーク、福祉人材センター、介護労働安定センター、介護生産性向上総合相談センターなどの公的機関も参画することで、例えば、面接会の開催、業務の切り出しの支援や介護助手の導入の推進、テクノロジーの導入・伴走支援、小中学校・高校への出前講座や小中学校・高校からの福祉現場の訪問の実施など、地域のニーズに応じた多様な取組・支援を生み出すことにもつながると考えられる。
 - また、プラットフォームの機能の充実を通じて、介護事業所と介護福祉士養成施設をはじめとする地域のネットワークが強化される中で、養成施設の設備等資源を用いながら、地域の担い手のスキルアップや介護事業所の職員等のキャリアアップを図るため、初任者研修や実務者研修をはじめとする各種研修を実施する等のリカレント教育を行うことも考えられる。
その際、福祉サービスに係る既存の会議体との連携や、地域づくり事業などの包括的な支援体制の整備に関わる様々な事業の実施と連携していくことも考えられる。
 - こうしたプラットフォーム機能については、介護人材だけでなく各福祉分野に共通して必要なものであり、福祉人材全体の確保につながるよう、プラットフォーム機能を充実させる必要がある。
 - さらに、プラットフォームの機能が充実し、実践的な取組が進んでくれば、多様な専門職に関する関係機関もプラットフォームと連携し、多職種協働の取組を更に推進することも考えられ、より多様な関係者が参画し、PDCAサイクルをまわしていくことが求められる（※）。
- （※）例えば、保健師や看護師、リハビリテーション専門職、管理栄養士等の専門職がその専門性をいかして、介護福祉士をはじめ介護職員とも連携し、介護の現場や地域の通いの場等において、地域の支え合いの体制づくりを支援すること等が考えられる。

○プラットフォームの役割

- ・介護事業者や介護福祉士養成施設、地域の支援機関などの関係者が議論する場
⇒形式的な議論の場ではなく、現場職員を含め地域の関係者がざくばらんに現状を共有し、介護人材確保等の課題解決に向けて議論をする場
- ・プロジェクト等の設置を通じた地域内の情報共有・連携による取組の推進
⇒地域の実情・課題に応じて、より具体的な内容を議論するプロジェクト等を設置し、意欲のある関係者を中心に取組を推進
- ・課題に対する公的機関等による支援
 - ✓地域における人材確保
⇒介護人材等の確保、人材養成の取組強化・介護助手の確保
 - ✓事業者への人材紹介
⇒無料職業紹介・潜在介護福祉士の復職支援
 - ✓雇用管理・職場環境の改善、生産性向上に係る支援

○事務局：福祉人材センターが担うことを念頭に、地域の実情に応じて設定

○対象地域：都道府県単位で設定するとともに、具体的な内容を議論・推進するプロジェクトにおいては、それぞれの地域の実情に応じた取組を促すため、より狭い圏域で設置することも可能（地域の実情に応じて、市町村単位や、複数市町村の圏域単位等）

○参画のメリット（例：介護事業者）

- ・人材不足の解消
- ・雇用管理・職場環境の改善、生産性向上に関する相談（小規模事業者への支援）
⇒必要に応じ、公的機関が個別支援を実施

○参画のメリット（例：介護福祉士養成施設）

- ・地域内の課題の把握
- ・実習先や就職先の確保
⇒地域の課題に応じた特色ある教育、他分野人材のリカレント教育などを実施