

地域を支える福祉人材の
「確保」「育成」「定着」に向けた
取組方策

丹波市福祉人材確保対策会議

令和7年3月

地域を支える福祉人材の「確保」「育成」「定着」に向けた取組方策 目 次

はじめに

1	取組方策の策定にあたって	4
2	福祉人材をとりまく状況	7
3	福祉人材確保の課題	13
4	福祉人材確保に係る意見に対する検討経過と結果	14
5	課題解決に向けた取組方策	16
6	取組方策に係る体系表	18
7	資料編	22

はじめに

福祉サービスのあり方や体系等については、社会情勢等の変化に応じて、その姿や形は少しずつ、時には大きく変わってきました。

代表的なものとして、平成12(2000)年に介護を社会全体で支えることを目的に創設された「介護保険法」、平成18(2006)年に急速な少子化と家庭や地域の環境によるさまざまな保育ニーズに応えるために施行された「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(認定こども園法)」、平成25(2013)年に障がいの有無に関わらず国民がお互いに人格と個性を尊重して安心して暮らすことのできる地域社会の実現を目指すとしてされた「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(障害者総合支援法)」、平成30(2018)年には関係法令の改正によって介護保険と障害福祉のサービスを同一の事業所で一体的に提供することができるよう設けられた「共生型サービス」、平成31(2019)年10月から導入された3歳児以上の保育料無償化などがあげられます。

これらの法律は、それぞれ報酬に反映されるとともに、各種加算要件に応じた職員配置体制の充実、そして既存職員のキャリア形成が併せて取り組まれてきました。このことは、運営する法人等の健全な運営(経営)にも大きく影響を及ぼす出来事となりました。

また、地域住民のニーズに対する既存の支援と生きづらさや困難さの多様性・複雑性から表れる支援ニーズとの間にギャップが生じてきたことにより、各専門職種の機能強化が求められ、複数の課題をもつ困難事例(生活困窮者等)の増加に対応できる体制の必要性も高くなってきています。

このような状況下において、本市では福祉人材を確保する対策の一つとして、元来、福祉の仕事に携わる方に女性が明らかに多いことから、即戦力を求めるため、平成29年度以降、出産や育児が落ち着いて復職を望まれる女性の有資格者等が復職しやすい条件を整えることを中心に住居費、引越費用、就労に必要な資格の講習受講費、被服費及び奨学金返還支援等の補助制度等に取り組んできました。

しかし、社会全体として生産年齢人口が減少している中で、量的な確保のみを目指すには限界があることから、離職防止のための働きやすい職場づくりも含め、安定的かつ持続ある福祉人材の確保に努める必要があると考え、令和4年8月に丹波市福祉人材確保対策会議を設置しました。

本市では、この会議において策定した、本市の福祉を支える人材の「確保」「育成」「定着」に向けた丹波市版の取組方策を推進することにより、市民が住み慣れた地域で安心安全に望む生活を続けられる丹波市を目指します。

I 取組方策の策定にあたって

丹波市の各計画に示している福祉人材確保等の施策

●第3次丹波市総合計画〔期間：令和7年度～10年間〕

「みんながつながるために必要な支援体制の構築」で、福祉人材の確保策による公的サービスの安定的な提供を行うこととしている。

<抜粋>

まちづくりの目標4 【健康福祉施策】すこやかでしあわせに生きるまち
施策分野2 地域福祉
施策の展開 01 みんながつながるために必要な支援体制の構築
複雑化・複合化した生活課題に対応するため、福祉人材の確保策による公的サービスの安定的な提供を行うとともに、市民や事業者、社会福祉法人などの多様な主体が連携・協働した地域の支えあいによる支援活動や、社会的に孤立する人とつながる取組（農福連携、各種ボランティアの養成など）を支援します。

●第2期丹波市丹（まごころ）の里創生総合戦略〔期間：令和2年度～5年間〕

「地域を支える福祉人材の確保・育成・定着に向けた方策の検討」で、不足する地域産業の担い手確保・育成に位置付けている。

<抜粋>

基本目標2 魅力的なしごと・多様な働き方・働きやすい職場をつくる
施策2-1 魅力的なしごとをつくる
【手段5】
キャリア教育を実施し、子ども・学生時代に市内企業を知ることで、市内での就職について考える機会をつくるとともに、不足する地域産業の担い手を確保・育成する。
※ KEY：キャリア教育、福祉人材確保

●第3期丹波市地域福祉計画〔期間：令和3年度～5年間〕

「基本目標 福祉現場に関わる人材の確保・育成」において、福祉の職場に従事する人材を確保するため、「福祉業界のやりがい・魅力の情報発信」「福祉学習の場としての社会福祉法人の位置づけ」を充実し、市を挙げて福祉業界のイメージアップと職場定着を推進していくこととしている。

<抜粋>

重点視点4 人づくり

基本目標 福祉現場に関わる人材の確保・育成

基本的な施策の方向性

(3) 福祉教育の充実

学齢期からの福祉教育や地域での人権学習や公民館活動など、生涯を通じた福祉学習を推進することで、若い世代の福祉意識を高め、「我が事」として捉えることのできる人材を育成する取組みを進めます。

- ① 丹波市社協や社会福祉法人と連携した福祉学習プログラムの開発検討
- ② 学校での福祉教育を支援する地域人材の養成
- ③ 教育委員会と一体的に連携した福祉教育推進

(4) 福祉現場の魅力アップと職場定着支援

現場の魅力ややりがいを発信し、職業として選んでもらえる職場づくりと、長く働けるような体制づくりを、福祉業界と連携しながら取組みます。

- ① 現場の魅力発信を主眼に置いた広報活動の強化
- ② 丹波市独自の処遇改善策の検討

(5) 多様な施策による人材確保

丹波市社会福祉法人連絡協議会をはじめとした福祉業界の意見を聴きながら、丹波市内で各種資格を取得し、スキルアップできるような仕組みの構築を行い、福祉業界が安定的に運営できるよう多様な施策を講じます。

- ① 各種補助制度のより一層の充実と資格取得がしやすい仕組みの構築
- ② 丹波市社会福祉法人連絡協議会を中心とした市内事業所全体での人材確保策の検討と実施
- ③ 福祉現場の専門職を支える人材の確保・育成

(6) 研修体制の充実による人材育成の強化

福祉現場において、それぞれの職場内外の研修を充実するとともに、関係団体との横のつながりを深め、福祉業界全体の資質の向上を進めます。

- ① 後進育成のためのマネジメント力の強化
- ② リスクマネジメントの強化とマニュアルの作成支援

(7) 業務改善による効率化と安全性向上の推進

I C Tを活用し、安全性を保持したまま効率化による業務改善を進めるための取組みを検討します。

- ① 安全性と業務効率とやりがいを追求した業務改善モデル事業の検討
- ② 業務の円滑化のためのI C T導入補助の検討

- 丹波市高齢者保健福祉計画・第9期介護保険事業計画〔期間：令和6年度～3年間〕
「基本目標4 介護保険適正化」において、福祉・介護人材の確保及び育成により、介護サービスの質の向上を図ることとしている。

<抜粋>

基本目標4 介護保険適正化

(1) 介護人材確保等による介護サービスの質の向上

①福祉・介護人材の確保及び育成と介護現場の生産性向上

【今後の展開】

- 介護人材確保につながるよう、ハローワーク及び市内の社会福祉法人等との共同開催による就職面接会や介護体験セミナー、また、人材育成や介護サービスの質の向上のため介護職員初任者研修を引き続き支援していきます。
- 介護に対する理解を深め、在宅生活を支援するため、また、介護人材のすそ野を拡げるために市民を対象とした入門的研修を実施します。
- 福祉事業所の福祉人材の安定的な確保を目的として、関係各部署と連携し丹波市福祉人材確保支援補助制度等の周知に努めます。
- 限られた人材で無理なく、多くの利用者に質の高いケアを届けるために必要な施策及びICTの普及を推進し、介護職員の負担軽減に努めます。

- 丹波市障がい者・障がい児福祉プラン〔期間：令和6年度～5年間〕

「分野3」において、福祉人材の確保及び育成により、障害福祉サービスの質の向上を図ることとしている。

<抜粋>

分野3 生活支援

(3) 障がい福祉サービスの提供体制の確保および質の向上

【今後の展開】

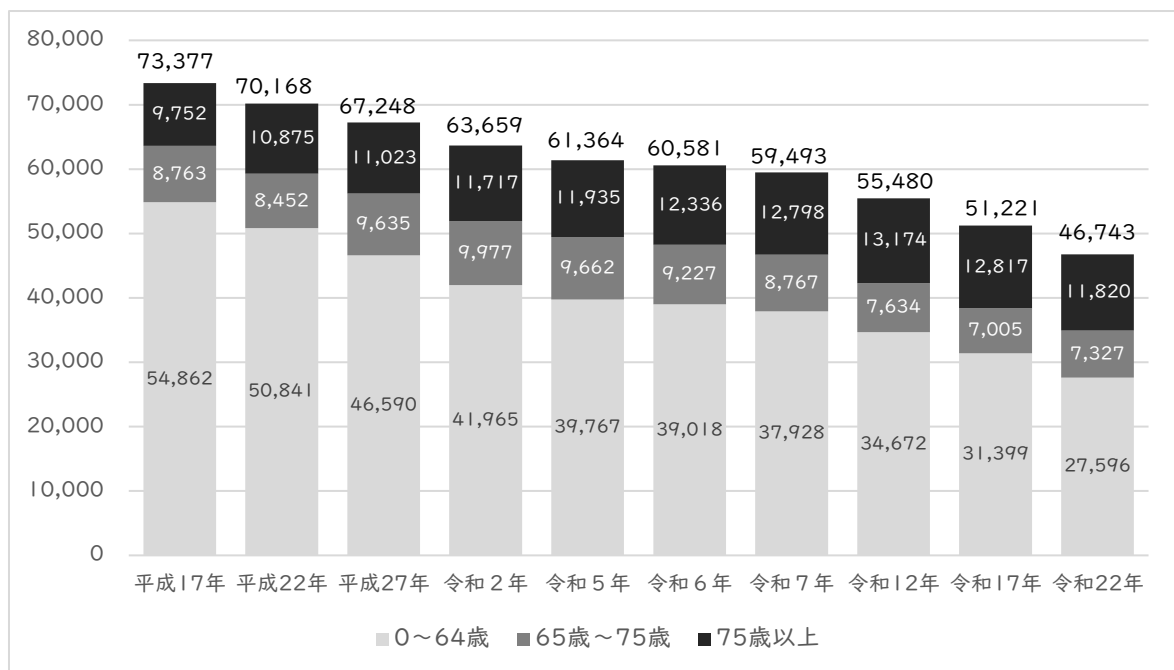
- サービス等利用計画作成時など、相談支援専門員と障害福祉サービス事業所等が連携を図り、切れ目のないサービス提供を行っています。
- 丹波市障がい者施策推進協議会療育支援部会や相談支援事業所連絡会で、医療的ケア児等コーディネーターの役割や機能に関する協議を行い、令和4（2022）年度に2名の医療的ケア児等コーディネーターを関係部署に配置しました
- 福祉人材の就職フェアでは、施設紹介のほか人材確保に向けた啓発を行うとともに、庁内外の関係者と福祉人材の確保に向けた施策の協議を行っています。
- 研修会等のグループワークやイベント等を通じ、各事業所が一緒に活動を行う機会や情報交換をする機会を確保しています。

- 重症心身障がい者等の日中活動の場の確保に向けて、重症心身障がい者等生活支援事業に関する取り組みを進めていますが、具体的な施策形成には至っておらず、今後引き続き重点的な取り組みが必要です。
- 利用者一人ひとりに寄り添った、質の高い障害福祉サービスを提供するためにはサービスを行う人材の確保や定着が欠かせませんが、ほとんどの事業所で人材不足が運営上の課題となっており、障害福祉サービスの質を確保するためには、関係機関と連携して人材確保や質の向上に向けた取り組みをさらに推進する必要があります。

2 福祉人材をとりまく状況

(1) 人口推移と推計人口

- ・65歳以上の人口は、令和2（2020）年をピークに減少しているが、75歳以上人口は令和12（2030）年まで拡大する。
- ・0歳から64歳は、緩やかに減少していたが、平成22（2010）年より減少の割合はさらに大きくなり、今後も減少が続くと推計される。



出典：令和17年～令和5年 年齢別人口統計表データ（市民課調べ）
令和6年～令和22年 丹波市高齢者保健福祉計画・第9期介護保険事業計画

(2) 本市の要介護、要支援者等の動向

高齢分野では、支援が必要な高齢者の増加とともに介護サービス利用は増加すると見込んでいる。

障がい分野では、障害者手帳所持者等は増減を繰り返しており、障害福祉サービス利用者も大きな増加はないが、横ばいに推移すると考えられる。

また、児童分野では、乳幼児や児童は減少すると考えられるが、比例して人材を減少できるわけではないため、どの分野においても今後もより一層の人材確保等が必要である。

人口と福祉サービス受給者の推計

項 目	令和6年3月 (2024年3月)	令和7年 (2025年)	令和22年 (2040年)
総人口	60,581 人	59,493 人	46,743 人
就学前児童数	2,319 人	2,195 人	585 人
65歳以上	21,563 人	21,565 人	19,147 人
高齢者比率	35.6 %	36.2 %	41.0 %
75歳以上	12,336 人	12,798 人	11,820 人
後期高齢者比率	20.4 %	21.5 %	25.3 %
生産年齢人口	32,100 人	29,689 人	22,931 人
生産年齢人口比率	53.0 %	49.9 %	49.1 %
生産年齢人口／高齢者数	1.5 人	1.4 人	1.2 人
要介護（要支援）認定者数	4,446人	4,680人	4,323人
居宅介護サービス受給者数	2,644人	2,822人	2,606人
地域密着型サービス受給者数	954人	1,101人	1,016人
施設介護サービス受給者数	724人	781人	721人
障害福祉サービス			
障害福祉サービス受給者数	583 人		
児童通所サービス受給者数	237 人		
認定こども園等入園希望者数 (委託児含む・受託児含まず)	2,070人 (うち入所保留93人)	1,800人	570人 (こども誰でも通園制度適用)

出典：丹波市高齢者保健福祉計画・第9期介護保険事業計画
介護保険事業状況報告 他担当課調べ

(3) 本市の福祉人材の確保状況

① 「丹波市の福祉人材確保対策に向けた取組方策の検討に対する法人・事業所における人材マネジメントの状況調査」から抜粋

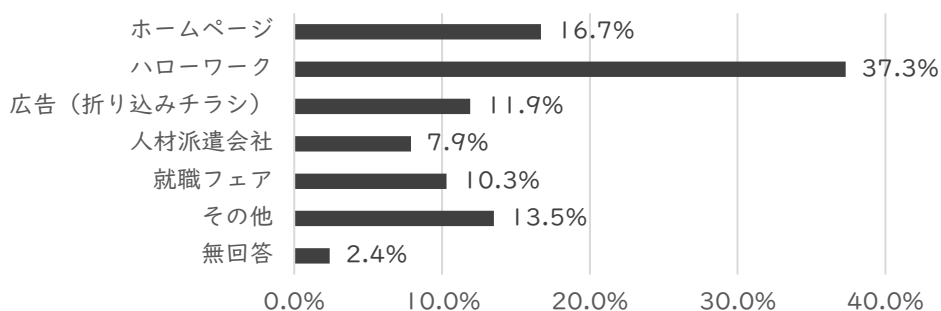
実 施：令和4年12月

対 象：市内福祉法人及び事業所 90法人・事業所

回答率：64.4%

㊦ 職員募集方法について

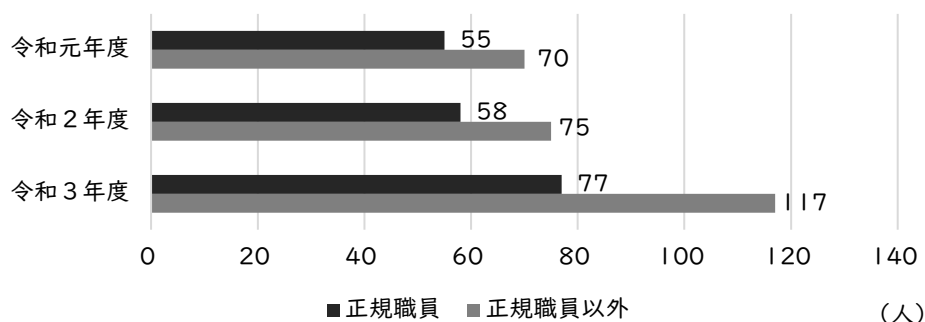
約4割がハローワーク、次いで約2割がホームページとなっている。広く必要な人材の情報提供を行い、希望者を募る形式が多い。



① 入職者の状況

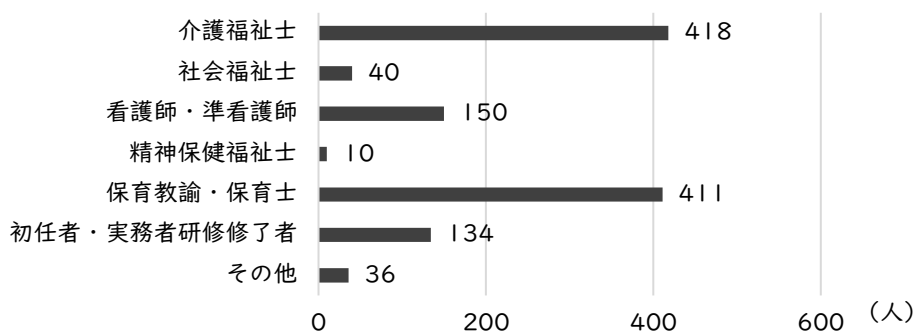
令和元年度からの3か年の入職者数は正規職員、非正規職員ともに年々増加している状況となっている。

就業されている職員は、正規職員(45.6%)よりも非正規職員(53.6%)の割合が若干高くなっており、子育て世代においては、子どもを認定こども園に預けながら正規職員として働く人と、雇用形態をかえて非正規職員で働く又は退職する人に分かれるようである。人材を確保するため、定年後の職員を雇用している事業所もあるが、この先も継続して運営できるかは不透明である。



⑦ 職員の資格取得状況

有資格者は、介護福祉士（418人）、保育教諭・保育士（411人）が大半を占めている状況ではあるが、高齢分野では、初任者、実務研修修了者が134人となっており、職員の負担軽減、報酬の増額、介護サービスの質の向上のためにもキャリアアップにおけた支援が必要であると考えられる。



② 「介護サービス提供事業者実態把握調査」より抜粋

実施：令和5年6月

対象：市内介護サービス事業所 133事業所

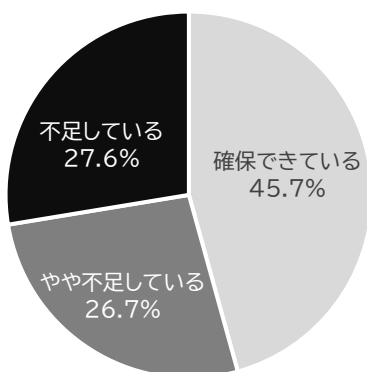
回答率：87.2%

⑦ 介護サービス事業所における人材確保の状況

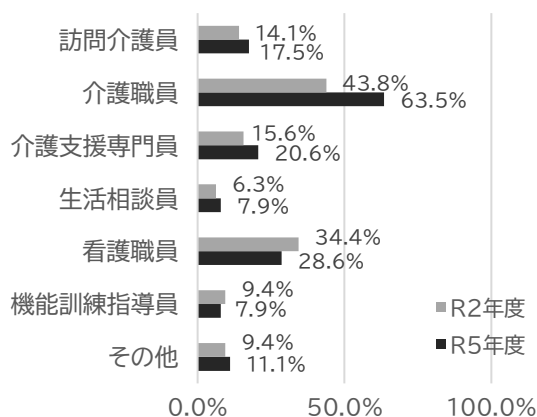
第9期介護保険事業計画の策定に向けた実態把握調査では、「介護人材を確保できているか」の質問に対して「やや不足している」が26.7%、「不足している」が27.6%と、合計すると54.3%の事業所において人材が十分に確保できていない状況がある。

なお、不足している職種は、夜間勤務を要する施設等の「介護職員」が63.5%と最も高く、次いで「看護職員」（28.6%）、「介護支援専門員」（20.6%）となっている。

【人材確保の状況】



【不足している職種】



③ 丹波市の介護職員数の状況（国・県の動向から推計した介護職員数）

	必要数	推計による 介護職員数	不足数	充足率	増減率
2020年	1,432人	1,231人	201人	86.0%	-
2025年	1,464人	1,198人	266人	81.1%	△4.8%
2040年	1,512人	923人	589人	61.1%	△25.4%

※表中「必要数」は、第8期計画策定中に国から配布された「市区町村用ワークシート」（介護人材の受給推計ワークシート）により算出

④ 市内福祉関係サービス等の施設数

区 分	施設数
高齢分野（介護サービス）	146
障がい分野（障害福祉サービス）	52
児童分野（就学前教育・保育サービス）	15

- ⑤ 「地域を支える福祉人材の「確保」「育成」「定着」に向けた取組項目に係る調査結果」に対して、高齢・障がい・児童の各分野からいただいた意見
- ・令和5年12月に市内福祉法人及び事業所を対象に、「キャリアアップのための資格取得支援」、「賃金水準の確保」、「DXの対応」等18項目について、事業所の取組状況を調査
 - ・意見徴収：上記調査の集計結果について、各事業所から意見を徴収した

●DXの対応（職員の身体的及び業務負担の軽減）について

- ・ケアプランデータ連携システムは、全ての事業所が導入することで効果があるが、導入している事業所が少ないとメリットが少ない。

●キャリアアップのための資格取得支援や経験・技能に対する各種手当の支給について

- ・キャリアアップのサポート体制が整うことで、資格取得の意欲へつながる。
- ・ケアマネジャーの人材不足として、更新研修の費用、時間的な負担が大きい。この負担が軽減できれば、継続しやすい環境になる。

●賃金水準の確保や柔軟な働き方の実現について

- ・賃金や処遇改善、フレックス制の導入、休暇取得などに取り組まれている回答も多くあり、働く意欲へと繋がると感じた。

[参考]

問：非正規職員の給与体系(給与表)を定めることができる

区分	取り組んでいる	今後取り組む	取組ができない
高 齢	15	1	8
障がい	10	0	1
児 童	6	1	1

問：就労を希望する時間帯、時間数など柔軟に対応することができる（フレックス制）

区分	取り組んでいる	今後取り組む	取組ができない
高 齢	20	2	2
障がい	8	1	2
児 童	7	0	1

●介護に関する研修等の開催について

- ・学生のインターンシップ等を受け入れることで、在宅介護に興味のある学生の関心が高まり、未来の人材確保につながる可能性が大いにあったと感じた。

[参考]

問：事業所、施設等を見学、体験（インターンシップ等）をしてもらえる機会をつくることができる

区分	取り組んでいる	今後取り組む	取組ができない
高 齢	13	5	5
障がい	7	0	4

- ・訪問介護に従事する一人ひとりが仕事に誇りを持ち、ヘルパー自身がその魅力を発信することが重要であり、誇りをもって働いている姿を見ていただくことで、「自分も働きたい」を思っていただけだと思う。

3 福祉人材確保の課題

- (1) 人材不足対策として、業務効率化を図るため、現在働いている福祉人材の負担を軽減し、効率化を図ることで生産性を向上させる必要がある。
その中でも、福祉サービスの情報を効果的、効率的に入手できるシステムの導入、また、事業所が連携し共同で実施する業務については、メリット・デメリットを調査研究する必要がある。
- (2) 中途採用、非正規職など多様な人材の受け入れに向けた対応策として、複数の補助事業を実施しているが、効果等の検証を行い、就業者（当該補助事業を活用されて就職された方）が求める事業となるよう見直しを行う必要がある。
- (3) 就業希望者の様々な「就業の条件」と福祉事業所が求める採用の条件とのマッチング等、実際の現場を熟知している社会福祉法人等が連携し、就職相談やマッチングを行う仕組みが必要である。また、福祉事業所が行う人材確保策に対する支援を検討する必要がある。
- (4) やりがいのある働きやすい職場づくりに向けた、経験や労働内容に沿い、福祉人材のモチベーションを向上させるような労働環境や賃金体系の見直しが必要である。
- (5) 生産年齢人口が激減している中で、若い世代だけでなく、第2の人生の活躍先としてもらえるよう第一線を退く方々にも周知啓発を行うとともに、再就職のための資格取得や、家庭・地域で行う支援の一助としてもらえるよう研修会を実施し、支援を行う市民の増加を目指す必要がある。

4 福祉人材確保に係る意見に対する検討経過と結果

当会議等からの意見を踏まえ、令和4年11月に福祉資格を養成する学校の誘致又は丹波市立看護専門学校（以下「看護専門学校」という。）を活用した福祉学科の設置等について調査を行った。

（１）福祉学科設置に必要な設備や人員配置

① 既存の施設を活用した場合

【設備】

- ・普通教室の確保（生徒一人当たり 1.65 m²以上）

現在、看護専門学校には3教室（1学年1教室）があるが、日中は使用ができないため、新たに2教室の設置が必要となる。

通信制で休日や長期休暇期間を利用することは可能であるが、通学期間がその分長くなる。（2年→3年）

- ・介護実習室の整備

現在の施設の併用は可能であるが、家庭浴槽やシャワー設備を備えた入浴実習室、調理設備や裁縫作業台（6人に1台）を備えた家政実習室の設置が新たに必要となる。

- ・機械器具類の整備

成人用ベッド、ストレッチャーなどは看護専門学校に備え付けられているが、移動用リフトの新設、簡易浴槽の購入が新たに必要となる。

【職員配置】

教員については、生徒の総定員 80 人までで、介護福祉士、社会福祉士などの資格を有し、実務経験が5年以上の専任教員が3人必要となる。専任教員のうち、介護福祉士学校や養成施設において専任教員として3年以上の経験を有する者が1人必要となる。

その他、教科に応じて、医師や看護師などの資格を有する者も教員として必要になるが、看護専門学校の教員と兼務することも可能である。

② 看護専門学校以外の施設を活用した場合

【設備】

- ・①に加えて、既存施設並み設備の整備

例えば、市内の廃校を利用した場合、上記①に記載した新たに設置する必要がある教室などのほかに、図書室、保健室、更衣室などが必要となる。

また、成人用ベッド、ストレッチャー、歩行補助杖など看護専門学校に既設の器具についても、新たに必要となる。

【職員配置】

教員については、①の記載と同様であるが、看護専門学校と離れたところの施設となると、兼務できる教科も減少することが考えられる。

(2) 調査内容による課題整理

- ・看護専門学校を活用するためには、既存の施設に増築するか隣接地に新築する必要があり、学科としての職員配置も必要である。
看護師の育成も重要な課題である中、看護専門学校入学希望者の減少を招くことは避ける必要があり、また、学科整備に対する費用対効果が図れるかどうかという課題がある。
- ・看護専門学校等以外を活用する場合には、新たな学校法人として整備をすることになり、多額の費用と多くの人材が必要となる。看護専門学校は、兵庫県からの補助により運営しているが、現在の新設、併設案に補助制度はない。

(3) 結論

敷地や人員確保など、整備に関する大きな課題があるとともに、利用できる補助制度がない状況において、市の負担に見合う費用対効果が得られるかについても課題が残るため、福祉資格を養成する学校の誘致並びに福祉学科の新設は断念せざるを得ない。

5 課題解決に向けた取組方策（5つの柱）

（1） 業務効率化の推進

記録の電子化や勤務体制のシステム管理など、福祉事業所が行っている共通の業務において、ICT機器を活用した業務の効率化を図ることで、従事する職員の負担軽減につなげる。

- ・福祉サービス事業所の空き情報や社会資源（インフォーマル的なサービスを含む）等の情報把握システムを導入することで、最新の情報を簡便に入手可能となり、サービス調整に要する時間的な負担軽減を図る。
- ・福祉事業所が行っている共通の業務において、他の事業所と協働することにより、効率化を図り、負担を軽減することができないか検討する。

（2） 既存補助事業の見直しと新たな業務支援事業の推進

既存補助事業の見直しを行い、様々な年代や多様な働き方を希望される方に応じた施策や、専門職のみならず事業所が必要としている職種が確保できるよう新たな支援策を構築・推進する。

- ・令和4年度から令和6年度にかけて実施している福祉人材確保に関する補助事業の実績等を検証し、既存補助事業の見直し等を行う。

（3） 福祉人材連携・協働推進の構築

福祉事業所、市民、行政等がそれぞれ役割を持って協働した福祉人材連携・協働推進を行う仕組みの構築をめざす。

- ・丹波市社会福祉法人連絡協議会に「社会福祉連携推進法人等に関する情報提供」を行う。
- ・社会福祉法人をはじめ、福祉サービスを運営する法人が連携するための事業や、事業所と就職希望者とをマッチングする人材確保事業等を担える団体や機関の発掘、育成について検討する。（求職者と求人者のマッチング、人員不足時の斡旋、求職者向け・雇用主研修事業、相談機能及び広報活動等）
- ・市外からの移住と就業を併せた施策について、庁内各部署と連携しながら施策の検討を行う。

(4) 賃金体系の見直しに向けた福祉事業所の意識改革

労働対価にあわせた賃金体系の見直しが行えるよう福祉事業所に対する意識改革の醸成を図る。

- ・令和6年度報酬改定では、基本報酬の見直しと処遇改善加算の増額が行われた。令和5年度までは、市内事業所の多くが処遇改善加算の算定を行い、賃金のベースアップを行っているが、集団指導や日々の事業所への相談により、更に多くの事業所が加算算定できるよう実情に応じた指導・助言を行う。
- ・事業所独自の取り組みに対し、支援策を検討する。

(5) 新たな福祉人材の担い手確保と育成

新卒者対象の人材確保事業を行うとともに、団塊ジュニア世代を含む多様な人材が、働き方を柔軟に保ちながら福祉人材として活躍の場を確保し、福祉現場における担い手として育成を図る。

- ・若い世代への働きかけに加え、新たな視点として、第一線での活躍を終えた方など多様な人材の再就職先として、福祉分野への参入の促進を行う。福祉事業所での利用者の送迎、施設管理など専門職以外の分野を担う職員、また相談員、生活支援員、保育補助者・保育支援者となるための資格取得の場を確保するなど、地域の豊かな人材資源を活用して、多様な働き方ができる環境を確保していく。
- ・兵庫県が実施している「ケアアシスタント」や兵庫県福祉人材センターが実施している「福祉の職場体験」など既存事業を活用し、新たな福祉人材の育成を推進する。

6 取組方策に係る体系表

(1) 行政（市）が実施主体となって取組む内容

今後の方向性	主な取組方策	取組内容	区分	取組時期				
				R7	R8	R9	R10	R11
Ⅰ 業務効率化の推進 ・人材不足対策として、業務効率化を図るため、現在働いている福祉人材の負担を軽減し、効率化を図ることで生産性を向上させる。	(1) DXの対応（職員の身体的及び業務負担の軽減）	見守りセンサーや介護ロボットなど、業務効率を向上させるための機器を導入の補助を検討する。	定着	●	→			
		モバイル端末等の導入補助を検討する。	定着	●	→			
	(2) オンライン研修等の導入支援	オンライン研修に関する情報提供と事業所からの相談対応を行う。	定着	●	→			
	(3) 社会資源等情報把握支援システム（仮称）導入による負担軽減	高齢者等への支援に必要なサービスを介護支援専門員等が把握しやすいシステムの導入を検討する。	確保	●	→			
	(4) 福祉サービス共通の業務の協働による効率化	通所系サービス（児童分野を除く）の共同送迎について検討する。	確保	●	→			
Ⅱ 既存事業の見直しと新たな業務支援事業の推進 ・中途採用、非正規職など多様な人材の受け入れにむけた対応策として、既存補助事業の見直しを行う。	(1) キャリアアップのための資格取得支援	介護支援専門員又は相談支援専門員の資格取得費用の補助を行う。	確保			●	→	
		保育補助者雇上強化事業の補助を行う。	定着	●	→			
		子育て支援員研修への参加周知、市または県が主催する研修の案内、負担金の支援を行う。（市負担）	確保	●	→			
		福祉事業所で従事するために必要な資格を取得するための研修受講料等を補助する。	育成	●	→			
		事業所等が主催する介護職員実務者研修の開講費用の補助を行う。	定着		●	→		
		兵庫県福祉人材研修センターの活用方法などを周知する。	確保	●	→			
	(2) 職員それぞれの状況に応じた柔軟な働き方の実現（労働時間、時間外勤務等）	子育て、介護などをしながらでも、継続して仕事ができる環境を整えた事業所への補助を行う。	定着	●	→			
	(3) 職場における相談窓口の設置	管理職へのフォローアップや相談ができる窓口設置を検討する。	定着		●	→		
		メンタルヘルスなどの悩み相談の窓口を周知する。	定着	●	→			
	(4) 福祉に関する研修等の開催	事業所、施設等の見学、体験（インターンシップ等）イベントの周知啓発を図る。	確保	●	→			
		介護研修や介護職員初任者研修などの費用を補助する。	育成	●	→			
		介護研修や介護職員初任者研修などの講師を行う。	育成	●	→			
	(5) 兵庫労働局・ハローワーク柏原との連携	就職フェアなど就職説明や面談の機会をつくる。	確保	●	→			
		「丹（まごころ）ワークサポートたんば」における福祉人材コーナーの運営、周知啓発を図る。	定着	●	→			
	(6) 働きやすくやりがいのある職場づくりに関する事業者支援	事業主の取組や管理改善の支援を受けることができる介護労働安定センター等支援機関の周知啓発を図る。	確保	●	→			
	(7) 外国人の受入れ環境整備	外国人の受入れについて研修する機会を検討する。	確保	●	→			
		多言語対応ができるシステムなどの補助を検討する。	確保		●	→		

今後の方向性	主な取組方策	取組内容		取組時期				
				R7	R8	R9	R10	R11
	(8)「帰ってこいよ」のまちづくりにつながる奨励策（既存補助制度の見直し）	ふるさと就職奨励金（就職奨励金5万円、継続奨励金5万円）を支給する。	確保	見直し				
		ハッピーバース手当（第1子・第2子10万円、第3子以降50万円）を支給する。	確保	見直し				
		U・Iターン者等福祉人材支援補助金（就職奨励金5万円、継続奨励金5万円）を支給する。	確保	見直し				
		奨学金返還支援補助金（上限10万円）を5年間支給する。	確保	見直し				
		家賃補助金（1月あたり上限1万5千円）を36月支給する。	確保	見直し				
		若者転入者向け引越補助金（上限10万円）を支給する。	確保	見直し				
		若者転入者向け住宅補助金（住宅の新築購入5%最大50万円）を支給する。	確保	見直し				
		若者転入者向け家賃補助金（特公賃1月あたり上限2万円）を支給する。	確保	見直し				
		保育体制強化事業補助金を支給する。	定着					
3 福祉人材連携・協働推進の構築 ・福祉人材の育成事業としての能力開発と教育研修体系の整備をめざす。 ・福祉事業所、市民、行政等がそれぞれ役割を持って協働した福祉人材連携・協働推進を行う仕組みの構築をめざす。	(1) リーダー的職員の育成とチームケアによる実践活動	リーダーを育成するための研修費用について補助を検討する。	育成					
	(2) 業務改善に向けたガイドラインの作成	業務マニュアルの内容を見直すなど改善への取組みを支援する。	定着					
	(3) 福祉職員の交流推進	他事業所職員と交流する機会を検討する。	育成					
	(4) 福祉事業所で働く職員に対する表彰制度	勤続年数が節目となる職員への表彰制度、リフレッシュ休暇の導入を推奨する。	確保					
	(5) 「住みたいくなる、帰りたくなる丹波市」の実現	住まい、仕事、子育て、教育、地域活性などの分野を横断的に捉えた移住促進施策に係る検討（おとし移住応援事業補助金等）を行う。	確保					
	(6) 丹波市版の福祉人材確保にむけた連携・協働推進を行う仕組みの構築	市内の事業所が連携する仕組みづくりを検討する。	確保					
	(7) 福祉職場の魅力向上（イメージアップ）	他法人、他事業所と合同で法定研修等を行う仕組みづくりを検討する。	育成					
		地域の方などに事業所の活動などを周知する機会を検討する。	確保					
		児童・学生への仕事紹介や体験の場を提供し、魅力発信を図る。	定着					
		厚生労働省が認定する「くるみん」などの周知啓発を図る。	定着					
		適正なサービス利用にむけた啓発を検討する。	定着					
4 賃金体系の見直しに向けた福祉事業所の意識改革 ・賃金体系の見直しが行えるよう福祉事業所に対する意識改革の醸成を図る。	(1) 賃金水準の確保	国県の情報提供等を行い、事業所からの相談等に対応する。	定着					
	(2) 経験・技能に対する各種手当の支給	国県の情報提供等を行い、事業所からの相談等に対応する。	定着					
5 新たな介護人材の担い手確保と育成 ・新卒者に加え、新たな世代に向けての人材育成を行う	(1) 連携協定大学等への情報発信	ホームページやSNS等を活用し、事業所、日常情報等を発信する。	確保					
	(2) 啓発活動、広報活動の実施	市ホームページにおける「福祉のしごと情報」の一元化を図る。	育成					
		福祉人材確保強化月間（11月）における街頭イベントを検討する。	確保					
		キャリアたん（就職支援ポータルサイト）により就職情報を発信する。	確保					
	(3) 地域の高齢者を含む多様な福祉人材の参入調整（施設等の介護補助者）	地域の方などに事業所の活動や職場体験をしてもらう機会を検討する。	育成					
		多様な人材や短時間労働の受入に関する周知啓発を行う。	確保					
		県や県福祉人材センターが実施している事業を活用する。	育成					
	(4) 現役就業者に対する、福祉サービスへの就業の環境整備	介護入門研修等の出前講座を検討する。	確保					

(2) 社会福祉法人（市連絡協議会）や福祉事業所が実施主体となって取組む内容

今後の方向性	主な取組方策	取組内容		取組時期				
				R7	R8	R9	R10	R11
1 業務効率化の推進 ・人材不足対策として、業務効率化を図るため、現在働いている福祉人材の負担を軽減し、効率化を図ることによって生産性を向上させる。	(1) DXの対応（職員の身体的及び業務負担の軽減）	見守りセンサーや介護ロボットなど、業務効率を向上させるための機器を導入を検討する。	確保	●	→			
		書類作成の手間や情報を探す手間を削減するため、モバイル端末等を導入を検討する。	確保	●	→			
	(2) オンライン研修等の導入支援	研修のオンライン化を検討する。	定着	●	→	→		
	(3) 社会資源等情報把握支援システム（仮称）導入による負担軽減	高齢者等への支援に必要なサービスを介護支援専門員等が把握しやすいシステムの導入を検討する。	定着	●	→	→		
	(4) 福祉サービス共通の業務の協働による効率化	通所系サービス（児童分野を除く）の共同送迎について検討する。	定着		●	→		
2 既存事業の見直しと新たな業務支援事業の推進 ・中途採用、非正規職など多様な人材の受け入れにむけた対応策として、既存補助事業の見直しを行う。	(1) キャリアアップのための資格取得支援	介護支援専門員又は相談支援専門員の資格取得費用の支援を検討する。	確保	●	→			
		介護職員実務者研修受講等への支援を検討する。	定着		●	→		
		研修の参加時間を就労時間として取扱うことを検討する。	定着	●	→			
		職員の研修先として、兵庫県福祉人材研修センターを活用する。	定着	●	→			
	(2) 職員それぞれの状況に応じた柔軟な働き方の実現（労働時間、時間外勤務等）	賃金、給与体系の見直し、処遇改善を継続して実施する。	確保	●	→	→	→	→
		就労を希望する時間帯、時間数など、柔軟に対応できる体制を検討する。	確保	●	→			
		子育て、介護などをしながらでも、継続して仕事ができる支援を行う。	定着	●	→	→	→	→
		副業、兼業等の多様な働き方を検討する。	定着	●	→			
	(3) 職場における相談窓口の設置	管理職へのフォローアップや相談先の確保を検討する。	定着		●	→		
		メンタルヘルスなどの悩み相談窓口や職員との定期的な面談を行う。	定着	●	→	→	→	→
	(4) 福祉に関する研修等の開催	事業所、施設等を見学、体験（インターンシップ等）してもらえる機会をつくる	確保	●	→			
		介護研修や介護職員初任者研修などの講師を行う。	育成		●	→		
	(5) 兵庫労働局・ハローワーク柏原との連携	就職フェアなど就職説明や面談の機会をつくる。	確保	●	→	→	→	→
	(6) 働きやすくやりがいのある職場づくりに関する事業者支援	事業主の取組や管理改善の支援を受けることができる介護労働安定センター等支援機関との連携を図る。	確保		●	→		
	(7) 外国人の受入れ環境整備	外国人の受入れについて研修する機会を検討する。	確保		●	→		
		多言語対応ができる研修などの機会を検討する。	確保		●	→		
	(8) 「帰ってこいよ」のまちづくりにつながる奨励策（既存補助制度の見直し）	市奨励金、補助金などを新規就職者に周知する。	確保	●	→	→	→	→

今後の方向性	主な取組方策	取組内容	区分	取組時期				
				R7	R8	R9	R10	R11
3 福祉人材連携・協働推進の構築 ・福祉人材の育成事業としての能力開発と教育研修体系の整備をめざす。 ・福祉事業所、市民、行政等がそれぞれ役割を持って協働した福祉人材連携・協働推進を行う仕組みの構築をめ	(1) リーダー的職員の育成とチームケアによる実践活動	リーダー育成の研修や専門性を発揮できるような仕組や業務分担などを検討する。	育成		●	→		
	(2) 業務改善に向けたガイドラインの作成	業務マニュアルの内容を定期的に見直すなど改善に取り組む。	定着	●	→	→	→	→
		リスクマネジメント委員会の開催を検討する。	定着		●	→		
	(3) 福祉職員の交流推進	他事業所職員と交流する機会を検討する。	育成		●	→		
	(4) 福祉事業所で働く職員に対する表彰制度	勤続年数が節目となる職員への表彰制度の導入、リフレッシュ休暇を付与する。	定着		●	→		
	(5)「住みたくなる、帰りたくなる丹波市」の実現	市の移住・定住施策に協力する。	確保	●	→			
	(6) 丹波市版の福祉人材確保におけた連携・協働推進を行う仕組みの構築	市内の事業所が連携する仕組みづくりを検討する。	確保	●	→	→	→	→
		他法人、他事業所と合同で法定研修等を行う仕組みづくりを検討する。	確保		●	→		
		研修への講師派遣できる人材の育成を図る。	育成		●	→		
	(7) 福祉職場の魅力向上（イメージアップ）	小・中学生などに事業所の活動や職場体験をしてもらう機会を提供する。	確保	●	→			
児童・学生への仕事紹介や体験の場を提供し、魅力発信を図る。		定着	●	→				
厚生労働省が認定する「くるみん」などの取得を検討する。		確保	●	→				
適正なサービス利用におけた契約内容の見直し、利用者への説明を検討する。		確保		●	→			
4 賃金体系の見直しに向けた福祉事業所の意識改革 ・労働対価に合わせた賃金体系の見直しが行えるよう福祉事業所に対する意識改革の醸成を図る。	(1) 賃金水準の確保	非正規職員の給与体系（給料表）やリーダー級職員の賃金水準を他の職員と異なるように検討する。	定着		●	→		
	(2) 経験・技能に対する各種手当の支給	取得した資格や技能に対して手当（職務給）を支給することを検討する。	定着		●	→		
5 新たな介護人材の担い手確保と育成 ・新卒者に加え、新たな世代に向けての人材育成を行う	(1) 連携協定大学等への情報発信	ホームページやSNS等を活用し、事業所等を発信する。	確保	●	→	→	→	→
	(2) 啓発活動、広報活動の実施	ホームページやSNS等を活用し、事業所、日常情報等を発信する。	確保	●	→	→	→	→
		キャリアたん（就職支援ポータルサイト）への情報提供を行う。	確保	●	→	→	→	→
	(3) 地域の高齢者を含む多様な福祉人材の参入調整（施設等の介護補助者）	地域の方などに事業所の活動や職場体験をしてもらう機会を検討する。	確保		●	→		
		多様な人材や短時間労働の受入に関する検討を行う。	確保	●	→	→	→	→
		県や県福祉人材センターが実施している事業を活用する。	確保	●	→	→	→	→
(4) 現役就業者に対する、福祉サービスへの就業の環境整備	介護入門研修等の出前講座の講師を検討する。	確保		●	→			

I 丹波市福祉人材確保対策会議

〔丹波市福祉人材確保対策会議設置要綱（令和4年告示第171号）〕

（1）設置目的

福祉人材の確保について横断的な検討を行い、福祉人材確保に関する施策の安定的な運営推進を図るとともに、2025年問題及び2040年問題を見据え、地域住民を支える福祉人材の確保、育成及び定着のために必要な取組を決定するために設置する。

（2）組織（構成員）

- ① 丹波市社会福祉法人連絡協議会の代表
- ② 丹波市介護保険サービス事業者協議会の代表
- ③ 丹波市障がい者施策推進協議会の代表
- ④ 有識者
- ⑤ 市民の代表
- ⑥ ハローワークの職員
- ⑦ ふるさと創造部総合政策課長
- ⑧ ふるさと創造部ふるさと定住促進課長
- ⑨ まちづくり部人権啓発センター所長
- ⑩ 産業経済部商工振興課長
- ⑪ 健康福祉部社会福祉課長
- ⑫ 健康福祉部介護保険課長
- ⑬ 健康福祉部障がい福祉課長
- ⑭ 健康福祉部子育て支援課長

（3）会議開催状況

	日程	内 容
1	令和4年 8月5日	○地域を支える福祉人材の確保・育成・定着に向けた取組方策の検討について ○福祉事業所への実態調査等について
2	11月28日	○丹波市の福祉人材確保対策に係る体系表における取組内容の「確保」「育成」「定着」の構成項目の再構成（案）についての検討 ○丹波市の福祉人材確保対策に向けた取組方策の検討に対する法人・事業所の人材マネジメントの状況調査（案）の検討

	日程	内 容
3	令和5年 6月14日	○調査結果から、今後、丹波市福祉人材確保対策会議において議論する内容について ○各分野（高齢、障がい、児童）における取り組み可能な項目についての情報共有と意見交換
4	11月6日	○地域を支える福祉人材の「確保」「育成」「定着」に向けた取組方策の方針について（案） ○地域を支える福祉人材「確保」「育成」「定着」に向けた具体的な取組方策及び目標設定の検討について ○各分野（高齢、障がい、児童）における取り組み可能な項目についての情報共有と意見交換
5	令和6年 7月17日	○地域を支える福祉人材の「確保」「育成」「定着」に向けた取組方策（案）について
6	11月25日	○地域を支える福祉人材の「確保」「育成」「定着」に向けた取組方策（案）について

2 丹波市福祉人材確保各課連絡会議

〔丹波市福祉人材確保各課連絡会議設置規程（社会福祉課内規）〕

（1）設置目的

福祉人材の確保について庁内の関係部署が横断的な検討を行い、福祉人材の確保、育成及び定着のために必要な施策の推進を図るために設置する。

（2）組織（構成員）

- ① ふるさと創造部総合政策課
- ② ふるさと創造部ふるさと定住促進課
- ③ まちづくり部人権啓発センター
- ④ 産業経済部商工振興課
- ⑤ 健康福祉部介護保険課
- ⑥ 健康福祉部障がい福祉課
- ⑦ 健康福祉部子育て支援課
- ⑧ 健康福祉部社会福祉課

（3）会議開催状況

	日程	内 容
1	令和4年 7月5日	○地域を支える福祉人材の確保・育成・定着に向けた取組方策の検討について

	日程	内 容
2	10月26日	○体系表の見直しについて （各課の取組状況報告と取組方策の追記） ○福祉事業所への実態調査等について
3	令和5年 5月24日	○丹波市の福祉人材確保対策に向けた取組方策の検討に 対する法人・事務所の人材マネジメントの状況調査結 果について ○調査結果をふまえた体系表（案）の見直しについて
4	10月23日	○地域を支える福祉人材の「確保」「育成」「定着」に向 けた取組方策について（案）
5	令和6年 7月9日	○地域を支える福祉人材の「確保」「育成」「定着」に向 けた取組方策（案）について
6	11月13日	○地域を支える福祉人材の「確保」「育成」「定着」に向 けた取組方策（案）について