

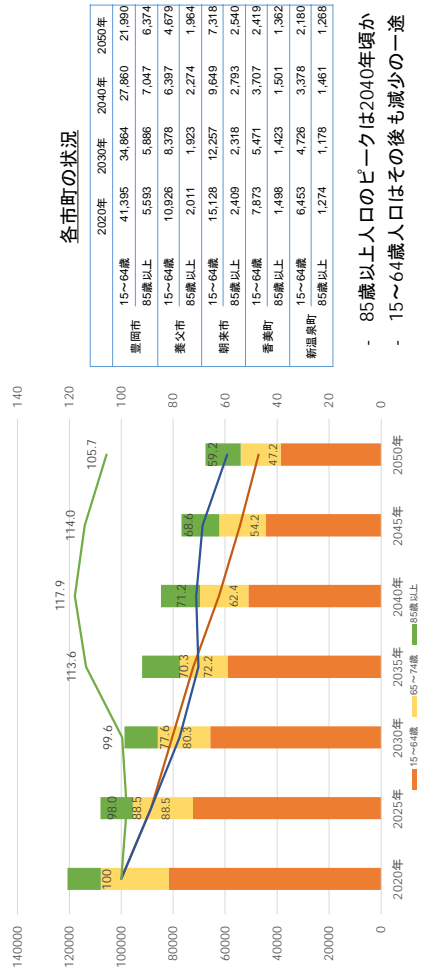
どうなる社会保障 ～人口減少時代の人材確保を考える～

話題提供

生産年齢人口の減少と人材確保

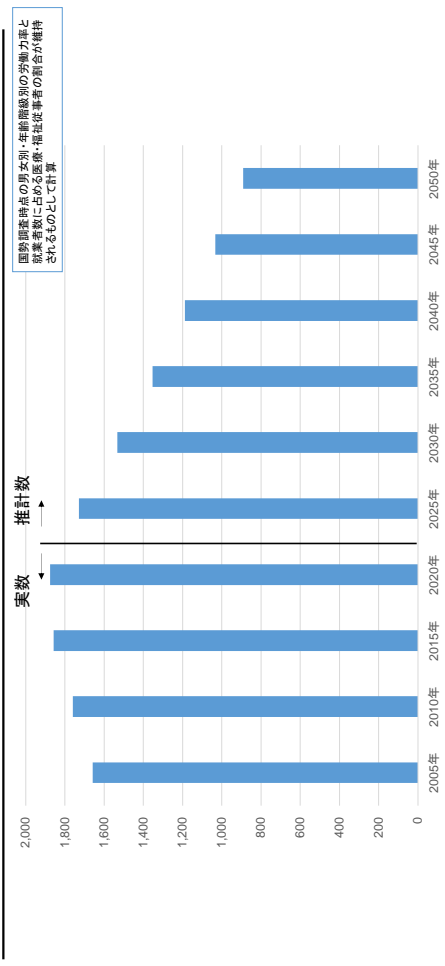
但馬長寿の郷 地域ケア課

但馬地域の人口の変化（2020年～2050年）



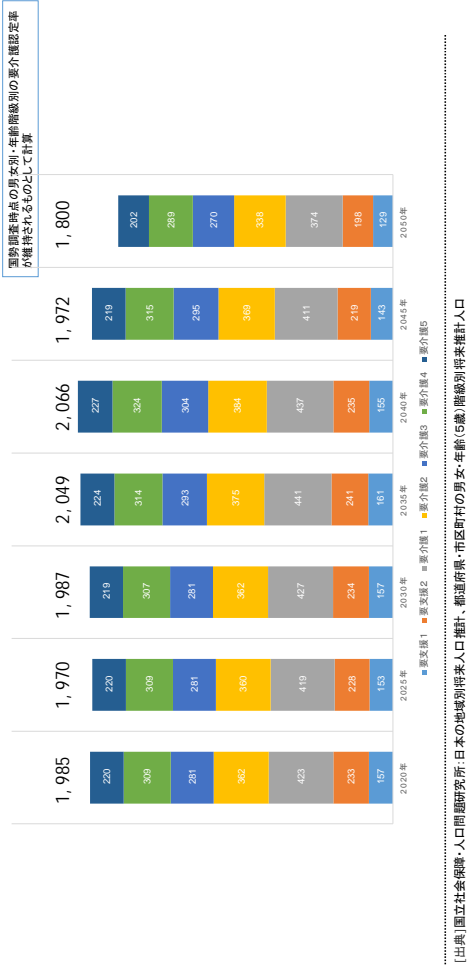
【出典】国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」 都道府県・市区町村別の男女・年齢（5歳）階級別将来推計人口

あるまちの医療・福祉従事者数の推移



【出典】国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来人口推計、都道府県・市区町村別の男女・年齢（5歳）階級別将来推計人口 国勢調査（2005～2020年）」就業状態等基本集計に関する集計を基に作成

あるまの要介護認定者数の将来推計



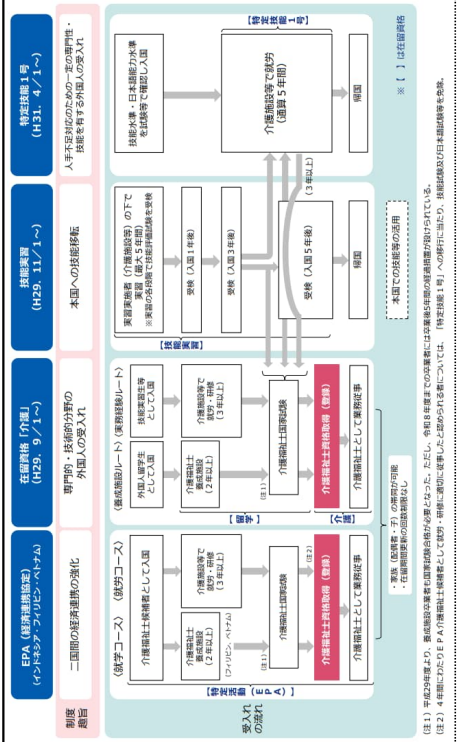
【出典】国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来人口推計、都道府県・市区町村の男女・年齢・5歳階級別将来推計人口」厚生労働省「介護保険事業状況報告（予定）令和2年10月を期して作成

要介護認定率の変化



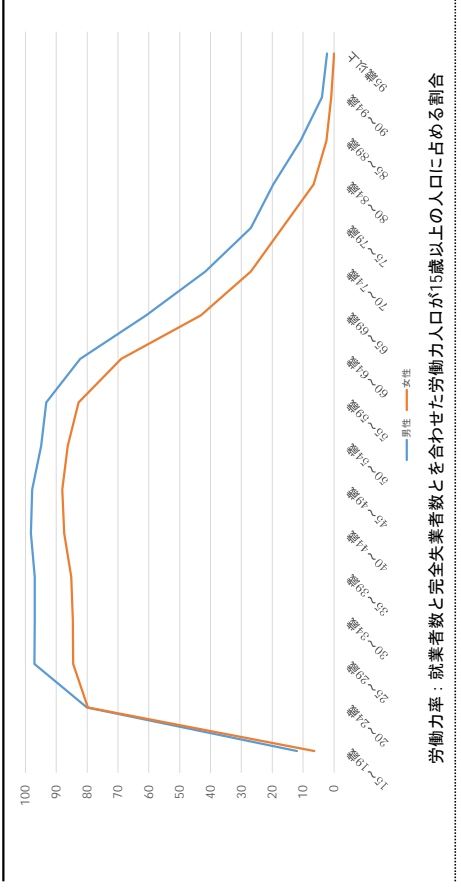
【出典】厚生労働省「介護保険事業状況報告（概要）平成31年1月末、令和6年1月末、令和6年1月1日住民基本台帳年齢階級別人口（市区町村別）（総計）

外国人介護人材受入れの仕組み



【出典】厚生労働省ホームページ「外国人介護人材受入れの仕組み」

あるまの男女別・年齢階級別労働力率とこれからの人材確保



【出典】令和2年度 国勢調査 男女・年齢・年齢階級別人口及び労働力率(15歳以上)一全国、都道府県、市区町村

シンポジスト紹介

1. ひょうごケア・アシスタントの活用
特別養護老人ホーム あさがおホール 主任介護職員 佐藤 恵 氏
2. 『多様な人財を活かしチームで支え合うむらおかこぶし園』
～風通しの良い職場を目指して～
特別養護老人ホーム むらおかこぶし園 相談員 坂本 恭子 氏
3. 求職者目線見た介護職について
～人手不足分野における人材確保について～
厚生労働省 兵庫労働局豊岡公共職業安定所 所長 谷岡 善裕 氏

第24回 地域ケア研究会

シンポジウム

どうなる社会保障

～人口減少時代の人材確保を考える～

ひょうごケア・アシスタントの活用

 社会福祉法人ひまわり

特別養護老人ホーム あさがおホール

主任介護職員 佐藤 恵

● 本日の内容

1 私たちの会社

2 ひょうごケア・アシスタント

3 ケア・アシスタント導入にあたって

4 あさがおホールの状況

5 まとめ



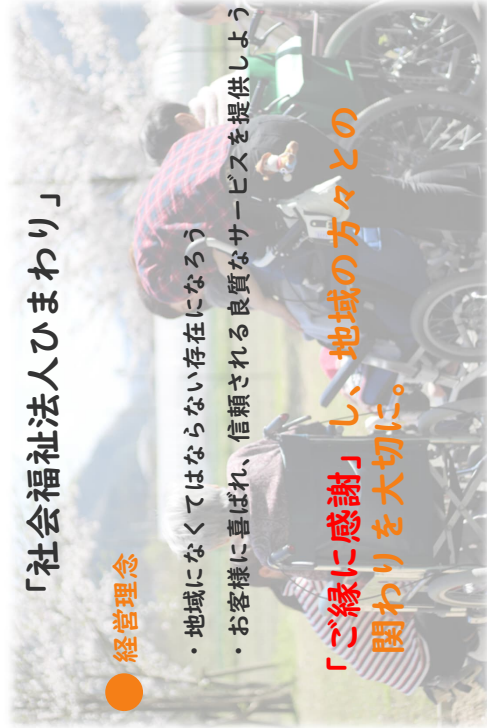
● 私たちの会社

「社会福祉法人ひまわり」

● 経営理念

- ・地域になくはない存在になろう
- ・お客様に喜ばれ、信頼される良質なサービスを提供しよう

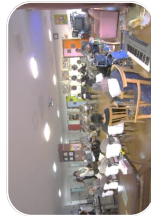
「ご縁に感謝」し、地域の方々との
関わりを大切に。



● 私たちの会社

多くの方々にご利用頂けるよう様々な介護サービスを提供

● あさがおホール
デイサービスセンター



● 特別養護老人ホーム
あさがおホール



● ステーションRONDO



● あさがおホール
居宅介護支援事業所
高齢者相談センター



● ケアハウス朝来

ひょうごケア・アシスタントのはじまり



ひょうごケア・アシスタントの目的

- 労働力不足の解決策**
介護現場への多様な人財の参入を促進し、介護人材の確保を図る
- 就労の機会**
介護業務に接する機会がない高齢者、女性等の地域住民（一般県民）が自分に適した就労の機会を得る
- トライアル**
介護業務の体験ができる

ひょうごケア・アシスタントの内容

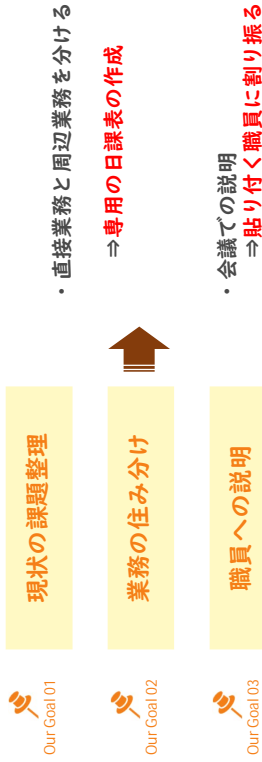
就労時間	業務内容
1日3時間（週3回）等 短時間勤務 ※時間帯は希望の時間 ※3ヶ月合計100時間まで 月約30時間	介護周辺業務 ・清掃 ・食事の配膳・下膳等々

ケア・アシスタントの導入にあたって

- 現状の課題整理** Our Goal 01
・介護現場のどの部分に人が足りない？
・利用者により良いケアを提供するには何が必要？
- 業務の住み分け** Our Goal 02
・ケア・アシスタントは直接介護不可？
・どの部分を担ってもらえる？
- 職員への説明** Our Goal 03
・ケア・アシスタントって何？
・何の業務をするの？
・どう指導すればいいの？

⇒ 当初は、戸惑いや不安あり

ケア・アシスタントの導入にあたっての準備



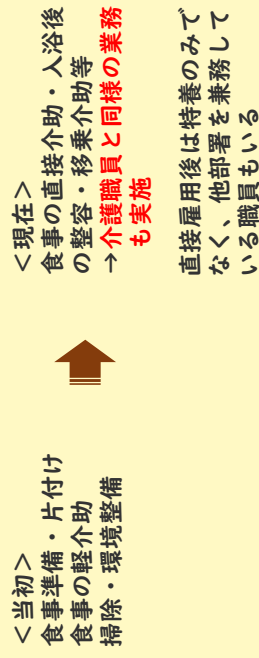
ひょうごケア・アシスタント導入による効果



ひょうごケア・アシスタントの実績

令和元年度より導入開始
 令和元年度～令和6年度
 参加者：18名 → 直接雇用：10名
 ※令和6年度参加者は11月末まで
 ケアアシスタント雇用

ひょうごケア・アシスタントの状況



ひょうごケア・アシスタント参加者からの声

身近な施設で働き、喜んで頂けるのはやりがいにつながった

段階的に進めたことで、介護業務に導入しやすかった

ライフスタイルに合わせることができた

介護（施設）を知ることができた

必要とされていることが嬉しかった

潜在労働力を活用することで、地域と連携しながら 持続可能な人材確保を実現

01 潜在労働力の活用

人材確保の一つの手段として、潜在労働力を活用するきっかけ作りになる。

02 事業者と応募者との合意

ライフスタイルとのマッチングが大切

03 制度活用の持続性

単年で実施するのではなく、継続して実施することが必要

ひょうごケア・アシスタントは、
地域との新たなご縁をつなぐ大切な制度

『多様な人材を活かし

チームで支え合うむらおかこぶし園』

～風通しの良い職場を目指して～



社会福祉法人みかたこぶしの里
特別養護老人ホーム むらおかこぶし園
相談員：坂本 恭子

◇施設概要

開設年月日	平成18年10月10日
定員数	60名 長期入居者：50名 短期入所者：10名
入居者平均年齢	91.7歳（令和6年10月末日現在） 男性：91.8歳 女性：91.8歳
職員数（パート含む）	61名（令和6年10月15日現在）
職員内訳	介護員：42名 看護員：6名
職員平均年齢	49歳
施設のサービス概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個室のユニットケア ◇ 法人の基本理念 ① ノーマライゼーションの確立 ② 人権の保障 ③ 生きがいの創造

◇施設を取り巻く環境（香美町の現在） ※ R2.調査

	香美町	村岡区
人口	16,064人	4,266人
65歳以上の人口	6,530人	1,952人
高齢化率	40.6%	45.8%
生産年齢人口	7,870人	

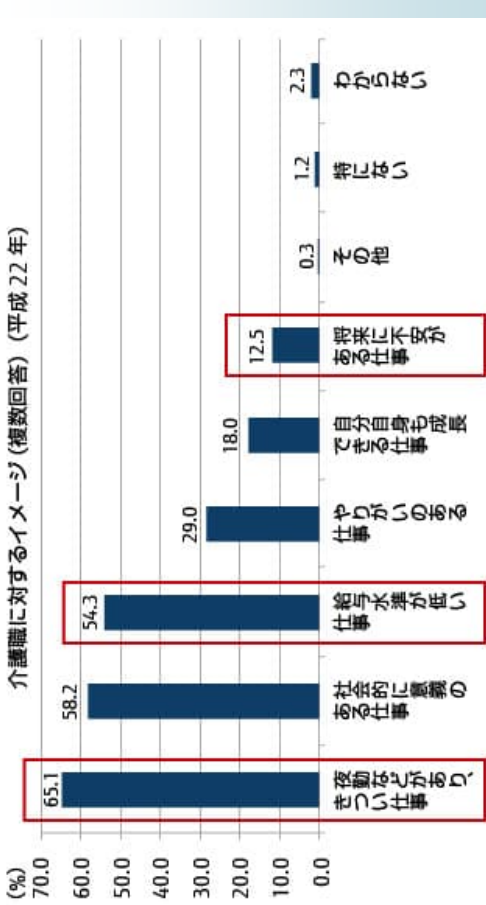
◇むらおかこぶし園が抱えた課題

①（開設当初より）人材の確保が困難な状況にある

- 1) 人が集まらない
 - ・ 高齢者の人口増加、労働力人口の減少
 - ・ 若者の田舎離れにより、地域に働ける人が少ない
- 2) 介護職のイメージが悪い
 - ・ 6K（きつい、汚い、危険、給料安い、臭い、暗い）のイメージが強い
 - ・ 精神的、身体的疲労が大きいイメージが強い
- 3) 施設の知名度が低い

② 職員の定着が困難

- 1) 職場環境に課題がある
- 2) 個々が抱える仕事量の多さ



【出典】 内閣府「介護保険制度に関する世論調査」H22

地域的な背景
介護職のネガティブなイメージ

新職員の加入は難しい

- ・ 新職員の加入が難しいのであるならば、既存の職員を大切に、**離職者を出さないように**しなければ施設の存続は難しくなる。
- ・ 現場職員が少なく、職員の負担が大きくなり、職員間の人間関係のこじれが生じる可能性がある。

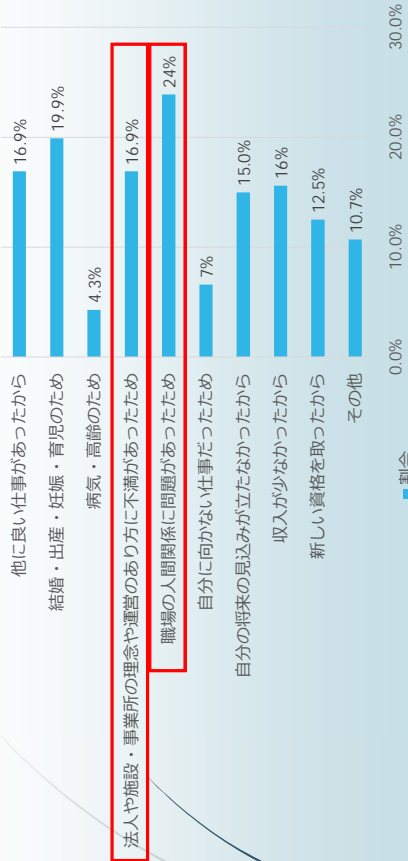
職員の定着（離職者を減らす）には、何か必要か。何を大切とするか。

- ・ 職員の思いを**不満ではなく、意見や提案として受け入れる姿勢**を持つ。

現状を把握し、課題を整理、対策を立てる。

皆で考え、決定する。

介護職を辞めた理由



(公財) 介護労働安定センター「令和2年度介護労働調査」より

◎ ノーリフティングケアの理解と実践

◇ 課題解決に向けた対策 ①

- ・ 『介護』には介助を受ける側、介助をする側双方にとって身体的負担のない方法があることを知る

- ① 但馬長寿の郷との事業連携
 ・ 介護職の職場定着のための検討会議への参加
 ・ 温度差なく施設職員が指導できるテキスト作り
 ・ 但馬長寿の郷 専門的人材派遣の活用
 ・ 但馬長寿の郷主催 介護技術フオロアアップ研修への参加
- ② スキルアップと福祉用具の導入に向けた取り組み
 ・ 他施設見学
 ・ リフトインストラクターの資格取得
 ・ 移乗用リフトの導入



◎ 介護のイメージアップ作戦

- ① 近隣の小、中学校へ『介護出前授業』
 - ・ むらおかこぶし園について
 - ・ 介護の仕事について
 - ・ やりがいについて
 - ・ 認知症について（寸劇）



選抜校の一つに

- ② 近隣の高校へ『就職フェア』の参加
 - ・ 法人について
 - ・ 介護の仕事について
 - ・ やりがいについて
 - ・ 福利厚生について
 - ・ 給与について

等



伝える機会を持つ

◇ 課題解決に向けた対策 ②

◎ 地域に根差した施設運営

- ・ 『地域交流事業』の展開



近隣保育園とのセタ交流会



子育て支援センター親子との交流

◇ 課題解決に向けた対策 ③

◎ 「施設を身近に…」～開かれた施設を目指して～

「地域サポート施設」として

- ・ 認知症カフェの開催
- ・ 出張介護予防教室の開催
- ・ 元気体操サークルの開催（主催：香美町）



出張介護予防教室

- 「地域交流事業」として
- ・ 広報紙の発行
 - ・ 学校との交流
 - ・ 介護技術講習会の開催



香美町元気体操サークル



県の委託事業 介護技術講習会

◎ 「働きやすさ」の見える化

- ◇ 働きがいのある職場満足度アンケートの実施（働き方改革）
職場環境をより良く、働きがいのある職場づくりに向け実施
- ・ 年に1回（6月頃）
- ・ 無記名回答
- ・ 自由回答

管理職職員が確認（内容を精査）し、運営委員会にて報告

職員の記述した内容について・・・

- ・ 施設長が判断し回答、変更できることは、即実行に繋げる。
- ・ その他、検討の必要な内容については各専門委員に投げかける。
例）施設運営について⇒運営委員会
ケア内容について⇒ケア検討委員会
人間関係について⇒内部評価委員会

◇ 課題解決に向けた対策 ④

◎ 働きがいのある職場満足度アンケート①

設問1. あなたは、現在の仕事に対して、全体的にどの程度満足していますか。
かなり満足 やや満足 どちらとも言えない やや不満 かなり不満

設問2. 現在の仕事に対して設問1のように回答した理由を記入ください。
 ()

設問3. 以下の項目は、現在の職場に対するあなたの考えにどの程度あてはまりますか？あてはまるものに○をお願いします。

1. 思う 2. やや思う 3. どちらとも言えない 4. あまり思わない 5. 思わない
 仕事にやりがいを感じる [1・2・3・4・5]
- a. スキル・能力が身につく仕事環境である [1・2・3・4・5]
- b. 職員教育・キャリア開発などの制度が充実している [1・2・3・4・5]
- c. 職員教育・キャリア開発などの制度が充実している [1・2・3・4・5]
- d. 仕事に集中しやすい職場環境である [1・2・3・4・5]
- e. 事業所内の人間関係は良好である [1・2・3・4・5]
- f. 評価制度に納得感がある [1・2・3・4・5]

◎ 働きがいのある職場満足度アンケート②

設問4. 働きやすい、働きがいのある職場であるために、もったどのようであれば良いと思いますか。
 ()

設問5. 現状の業務に対して、効率化や役割分担など改善すべき点はありませんか。
 ()

設問6. 今後も現在の職場で働き続けたいと思えますか。
思う やや思う どちらとも言えない あまり思わない 思わない

設問7. 職場に対して悩みや要望がありましたら、ご自由に記入ください。
 ()

働きがいのある職場満足度アンケートの取り組み

改善した内容 ①

1) 職員研修 (全員参加型)

- 介護職員の夜勤入り、明けは参加しない。
- 勤務時間内に多くの職員が参加できるように調整する。
- 1回/月 ⇒ 2回/月 (同じ内容)
- オンライン (ZOOM) 参加も可
 ⇒ 個々のスキルアップと併せて負担のない研修への参加が叶った。

2) 記録物の業務改善

- 30分の記録時間を設ける。
 (必要に応じて時間外業務手当を支給する。)
- 記録の簡素化につながるよう
 に様式を変更
 ⇒ サービス残業廃止することで記録者の負担を軽減した。

3) クラブ/行事の人員体制の改善

- 介護員だけの役割分担を廃止し、他職種での担当制
 ⇒ 担当者が分散されることで、一人一人の業務負担が減った。
- クラブに関しては、パート職員も担当する
 ⇒ 施設職員全員が共通の目的をもって取り組むことでケアの質の向上となる。また業務負担が減った。

4) 休憩室の整備

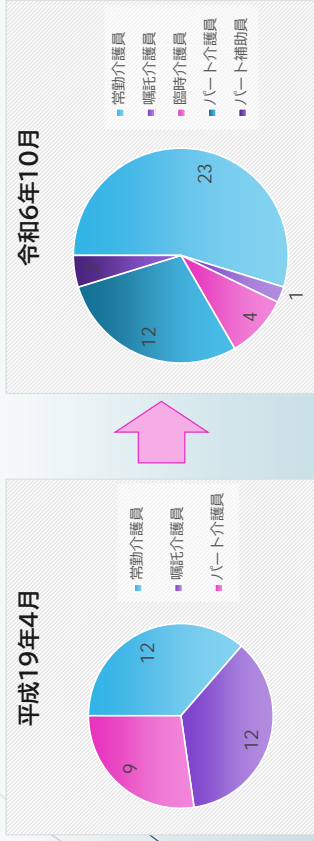
- 休憩室に電子レンジ、こたつ、テレビ等を設置し居心地のよい空間を整備。
- 地階の空きスペースに筋トレ機器の設置
 ⇒ 休憩時にもそれぞれの職員の多様性を取り入れ、充実を図った。
 ⇒ 豪雪地帯特有の環境により通勤の負担が大きいが、勤務状況に合わせ、気軽に宿泊する職員が増えてきた。

5) 間接業務の見直し

- 清掃や物品補充なども介護員の業務内容であった。
 ⇒ 使い捨ての清掃用具の購入や便利グッズなどの提案から時間的な効率化と身体的負担の軽減を図った。
 ⇒ 勤務者の中で間接業務がしやすい時間を精査し、業務の分散化につなげた。
- 過剰的な業務も多かったなか、必要な業務なのか、必要な回数なのか都度、見極める。

◎ 個々のライフスタイルやスキルに合わせた
雇用体系づくり（幅広い雇用の選択）

◇ 課題解決に向けた対策⑤



◎ ワークライフバランスの充実

・ <ワーク> と <ライフ> の相乗効果

◇ 課題解決に向けた対策⑥



・ 『鼓舞志』の立ち上げ

踊り同好会『鼓舞志』

職員同士が交流を持ち、何かに取り組む。それが入居者の方や地域の方の笑顔に繋がれば...



むらおかこぶし園職員による
踊り同好会“鼓舞志”の発足



◎ 多職種連携

～ お互いの職種を理解し、チームとして協力できる組織づくり～
むらおかこがぶし園が取り組む**5つの方法**

- ① 法人理念の理解
- ② 報（告）・連（絡）・相（談）の徹底
- ③ 根拠ある介護（説明できる介護）
- ④ 横だけでなく、縦の繋がりの強化
- ⑤ 目標の明確化



チームワーク強化

◇ 課題解決に向けた対策 ⑦

- ① 職場内危険箇所の確認 → 注意喚起による労災の軽減
- ② 人事考課制度に基づく職員面談（年に2回、パート職員は1回）
 - ・ 面談にて個々の職員との対話（相談、助言、指導）
- ③ 担当業務の分掌化
 - ・ （委員会、クラブ、ユニット内の）担当を明確化
 - ・ 主担当への配慮
- ④ 気持ちよく働ける職場づくり
 - ・ むらおかこがぶし園身だしなみマニュアルに基づいた勤務姿勢
 - ・ 接遇マナーシートの実施（年に2回）

◇ その他の取り組み

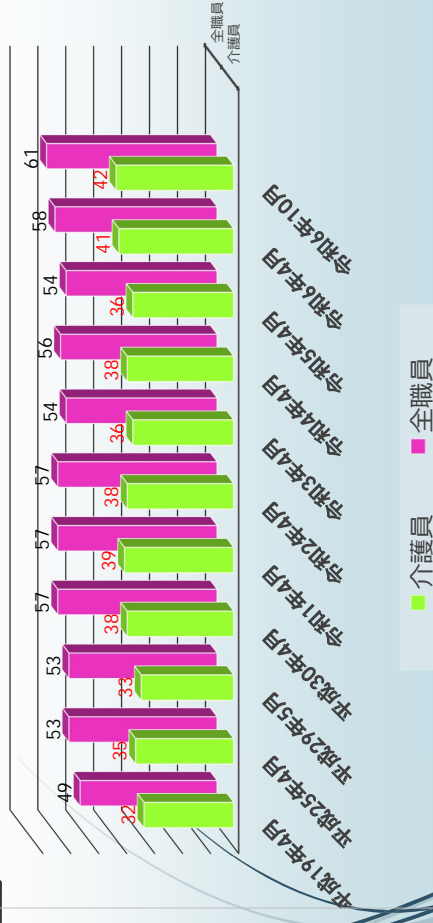
- ⑧ 外国人介護員の採用
 - ・ 時間外、繰り越し勤務の削減
 - ・ 年休取得
- ⑨ 職員の紹介制度
 - ・ 紹介した職員が一定期間勤務すると法人より金一封を支給
- ⑩ 求人呼びかけ
 - ・ ハローワークや新聞の折り込み
 - ・ SNSの発信
 - ・ 求人サイト
- ⑪ 資格取得補助金制度あり
 - ・ 旅費と受験料を法人が負担

- ⑤ 勤務シフトの工夫
 - ・ 他ユニットへのフォロー（事務所職員、看護員、リーダー等）
 - ・ 緊急時の連携（他ユニットへのフォロー）
- ⑥ 間接業務の負担軽減
 - ・ 介護補助員の導入
 - ・ 間接業務の見直し
- ⑦ 福利厚生の充実
 - ・ 親睦会の活動（日帰り旅行、バーベキュー、運動会、卓球大会等）

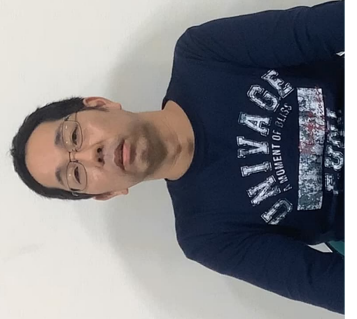
◇ 成果と評価

- 開設当初の職員46名（内介護員：32名）
 ↓
 職員61名（内介護員43名）となっている。
- 介護福祉士の資格取得
 43人中30人が介護福祉士を取得している。
 （※ 外国人含まない場合 39人中30人が介護福祉士を取得）
- 平均勤続年数：10年5か月
- 腰痛発症者：1名（勤務中） ※R6.10.15現在

年度別 職員人数（介護員/全職員）



わたしたちと一緒に働きませんか？



わたしたちと一緒に働きませんか？



◇ むらおかこぶし園の「強み」

- ・ 協力体制ができている (6)
- ・ 地域との繋がりと信頼 (5)
- ・ 意見を出しやすい (3)
- ・ 相談しやすい環境 (3)
- ・ 研修が充実している (2)
- ・ 家族、職員の身体のことをサポートしている (2)
- ・ 柔軟に受け止める環境
 - ・ 常に働きやすい環境を考えている
- ・ 介護福祉士を持ったパート職員が多い
- ・ 色々な企画の立案とそれを実行できる力がある
- ・ 職員のほとんどが介護福祉士を取得
- ・ 資格取得に協力的
 - ・ 入居者、職員ともに笑顔が多い

※ 職員のアンケート結果より

◇ 取り組みの継続と発展

- ・ 認知症状のある入居者の増加による職員の精神負担の軽減
- ・ 時代に合わせた介護のICT化 (見守り機器、インカム導入等)
- ・ 新任職員の定着
- ・ 中堅 (若手) 職員の育成
- ・ 業務内容の見直し
- ・ 定期的な法人、部署異動
- ・ 寮や住宅の提供
- ・ 介護全般へのネガティブなイメージの払しょく
- ・ 若い職員の確保
- ・ 但馬の魅力を発信

◇ 終わりに

むらおかこぶし園が開設され、今の体制を作り上げるために多くの取り組みを行ってきた。

成果のあった取り組み、反対に成果がみられなかった取り組み等、様々ではあるが、働きがいのある職場づくりについて、職員の満足度は少しずつ高まっている状況にある。

介護現場での離職の大きな要因として、人間関係が挙げられる。介護職は対人支援の仕事であり、心の元気が一番に求められる。

今後も多職種連携のもと、**笑顔**あふれる『むらおかこぶし園』となるように、全職員で歩み続けたい。



求職者目線から見た介護職について

～人手不足分野における人材確保について～

厚生労働省 兵庫労働局
豊岡公共職業安定所 所長 谷岡善裕
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- ・但馬地域の雇用失業情勢
- ・但馬地域人口構造の推移と高校生の進路
- ・但馬に就職を希望する若年者等の傾向

但馬地域の雇用失業情勢

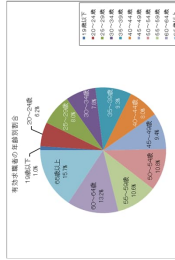
一般求職者と高卒求人の有効求人倍率の比較

一般の雇用失業情勢

令和6年9月の有効求人倍率は 1.54倍。
近年の傾向としては、有効求人数は増加傾向にあるものの、有効求職者数が減少している状況。

但馬の有効求職者は女性が多い傾向。
新規求人で産業別に見ると「製造業」、「建設業」、「医療・福祉」、「卸売業・小売業」、「宿泊業・飲食サービス業」といった順。

また、職種別で見ると「専門的・技術的職業従事者」、「サービス接客従事者」、「生産工程従事者」の順。



高卒求人の倍率

令和6年3月新規高等学校卒業生は1,322名
うち学校紹介を希望した生徒 193名
101名のうち半分は管外に就職
ハローワーク豊岡に出された求人数 705人分

求人倍率は3.63倍

求人が一番多い産業は「製造業」、続いて「建設業」、「宿泊・飲食サービス業」、「医療・福祉」、「卸売業・小売業」、「金融・保険業」といった順番になっている。

求人企業の約86%が500人未満の企業。

但馬の多くの企業は人手不足感を感じており、若い人材を求めている

但馬・丹波地域人口構造の推移と高校生の進路

【出典】総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（地域経済分析システム（RESAS）より）2020年を100と考えた場合の推計 厚生労働省 学報から計上

但馬地域の人口推計

	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年	2050年
豊岡市	77,489	71,692	66,909	62,313	57,818	53,389	49,032
養父市	22,129	19,999	18,187	16,441	14,762	13,191	11,694
朝来市	28,989	26,646	24,733	22,849	20,990	19,187	17,415
香美町	16,064	14,027	12,375	10,870	9,495	8,228	7,050
新温泉町	13,318	11,944	10,646	9,458	8,319	7,228	6,202
丹波市	61,471	58,014	54,512	50,976	47,426	43,834	40,338
丹波篠山市	39,611	35,392	31,554	27,554	23,610	19,610	15,610

但馬地域の生産年齢人口（15歳から64歳の人口）の推計

	2020年	2050年
豊岡市	41,395	21,990
養父市	10,926	4,679
朝来市	15,128	7,318
香美町	7,873	2,419
新温泉町	6,453	2,180
丹波市	32,453	18,404
丹波篠山市	20,949	11,526

但馬地域の高校生の進路

	卒業生	進学		就職		公務員等
		大学等	各種学校	但馬内	但馬外	
平成29年度	1,630	886	324	138	79	84
令和元年度	1,470	814	287	120	66	72
令和3年度	1,478	801	319	126	53	61
令和5年度	1,322	720	283	92	42	59

但馬に就職を希望する若年者等の傾向

- ・都市部に流出した若年者も一定数但馬に回帰している。回帰してくる時期は様々、移住も見受けられる
→新規学卒、30歳前後等 ・但馬は移住者も多いが、雇用者として移住してくる人は少ない

新卒者（Z世代）の会社選びを考察

会社の安定性や給与額が重視される傾向にある



企業に対して安定性を感ずるポイント

- ・安心して働ける環境
(社風、福利厚生、各種制度、人間関係、社内教育等)
- ・福利厚生が充実している
(社風、福利厚生、各種制度、人間関係、社内教育等)
- ・離職率や平均勤続年数
・安定が見込まれる業界・企業である
・売上高
・社会変化に対応できている

【出典】マイナビ 2023年卒 就職活動における価値観に関するアンケートから



但馬で就職を希望する人の傾向



・親の意向（「オヤカカク」という言葉も知っておく必要があるかも）

・人気の企業（金融機関、公務員）

・ネットで会社をリサーチ
→安心して働ける環境

- ・インターンシップでの雰囲気や決め手となり移住
・職場見学等を希望する傾向あり、また、同世代の先輩からの会話を働き易さを判断傾向があるかも？

etc

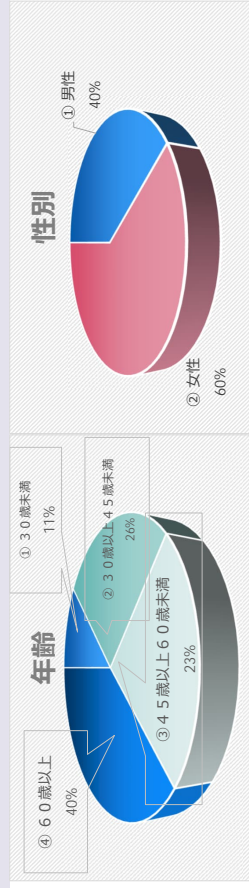
様々な傾向を踏まえ、取り組まれていることばなんでしょう？

- ・ハローワークの求職者の方に聞いた介護職の印象

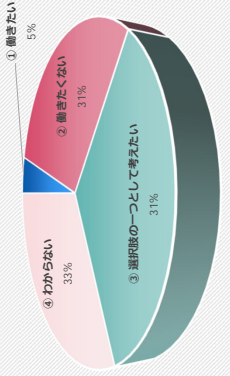


但馬地域介護職へのイメージアンケート結果1

令和6年11月1日～8日実施 アンケート回収数 157名

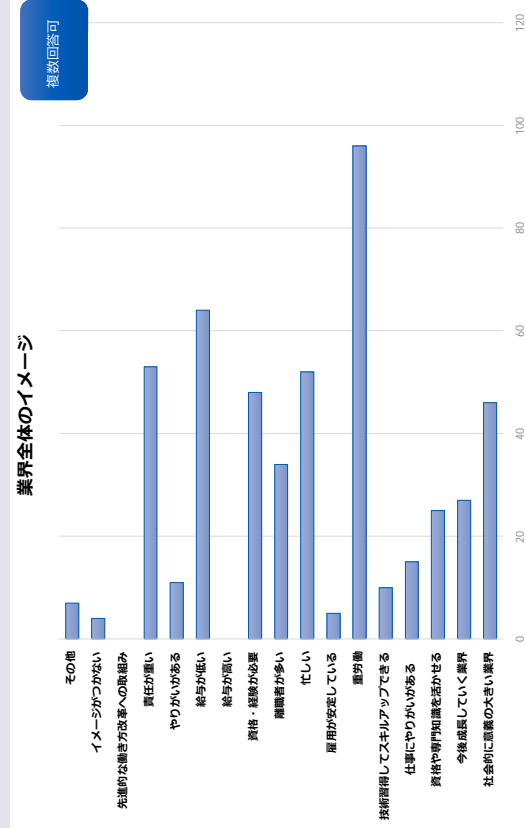


今後介護サービス業働きたいと考えていますか？



但馬地域介護職へのイメージアンケート結果2

令和6年11月1日～8日実施 アンケート回収数 157名

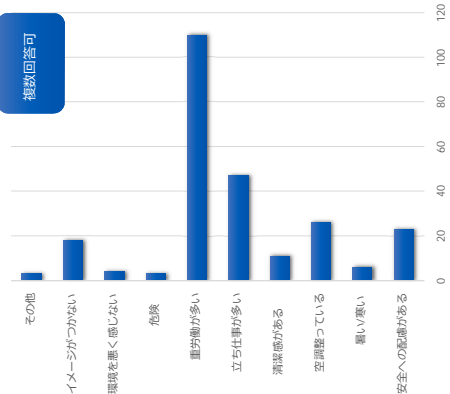


複数回答可

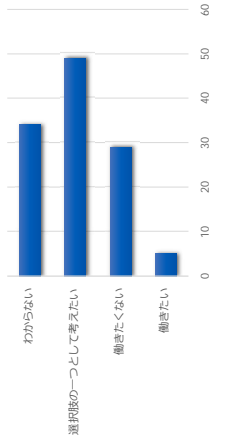
但馬地域介護職へのイメージアンケート結果3

令和6年11月1日～8日で実施 アンケート回収数 157名

職場環境のイメージ



職場環境が変われば働きたいと思えますか？



「働きたくない、選択肢の一つとして考えたい、わからない」と答えた方へ質問です。

但馬地域介護職へのイメージアンケート結果3

令和6年11月1日～8日で実施 アンケート回収数 157名

どのような点が改善されれば働きたいと思えますか？

総与	賞与	勤務時間	日勤のみ	夜勤なし	シフト制なし	残業	土日祝休み	休暇取りやすい	年間休日が多い	送迎などの運転業務	患者への対応	精神的な負担軽減	社宅や住宅補助制度の充実	その他
71	31	32	14	14	1	18	38	32	7	11	61	32	1	7

介護サービス分野で「こんなイベント、セミナーをしてほしい」と思うものがあれば教えてください。

業界がイベント	事業所説明会・相談会	ハローワークで作業内覧動画の放映	現職者と求職者のワークショップ	仕事体験会	職場見学（御養狭野の会社訪問）	その他
11	28	30	12	30	43	1

イベント・セミナーがあれば参加しますか？

積極的に参加したい	参加したい	参加しない	興味はない	興味はある	興味はない	わからない
0	9	12	50	12	12	47

・ハローワーク豊岡としての取り組み

介護・福祉分野の人材確保の重要性

介護未経験者に介護を知ってもらおう

兵庫県として連携した取り組み

但馬地域においては、介護・福祉にかかる公的職業訓練はなく、介護の仕事に接する機会が都市部と比較し少ないことから、令和5年度から「兵庫県立但馬長寿の郷」に協力を依頼し、下記の内容を実施。

- 1 介護の仕事体験
- 2 介護の仕事体験
- 3 最新の介護用具展示場見学（但馬長寿の郷スタッフの解説付き）
- 4 介護施設バスツアー



イベントに参加した求職者からの声

1 体験・見学会の感想について

非常に参考になった	11
参考になった	5
あまり参考にならなかった	0
参考にならなかった	0

2 上記の理由をお答えください

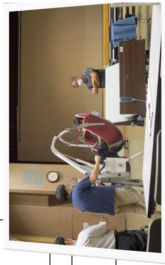
- ・力仕事だけでなく機械を駆使しての介護もあるんだと思った
- ・昔介護現場の仕事をしてみたいと思った
- ・実際に体験して介護に対するイメージが変わりました。「体力仕事」かと思いきや機械を使うなど時代は進んでいると思いました。身体の変え方、とても勉強になりました。
- ・病棟のようなイメージを持っていましたがアットホームな雰囲気やイメージが変わりました
- ・見学でよかったので体験で来たので参考になりました
- ・実際に職員を使って体験できたのが良かったです
- ・たいへん参考になった
- ・現在の介護のやり方が大変よくわかりました。
- ・実際に自分が車椅子・リフトにのり介護される側の気持ちもよく分かりました
- ・とても有意義な体験でした。ためになる話とためになる経験は今後の参考にになりました
- ・介護される側の立場で経験出来ました
- ・ゆとりとされた施設、考え方も参考になりました
- ・ITの導入が介護にも使われていて便利安心である事がわかりました
- ・デジタル技術により入所者さんの健康管理がされておりびっくりしました
- ・仕事内容、明るいイメージになりました
- ・施設の中に入って実際に様子を見る事ができたので



イベントに参加した求職者からの声

体験・見学会への参加前と参加後で介護職のイメージは変わりましたか？

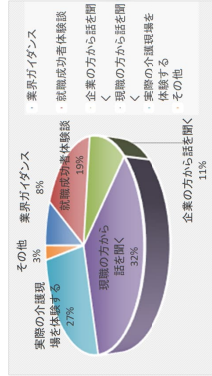
参加前イメージ	参加後イメージ
力仕事ばかりだと思っていた	介護を使う事で少しもお互いが家でストレスの無い介護があるのが知れた
介護というところごく大変というイメージだった	いろいろ便利な機械があってすごく介護に対するイメージが変わった
ただしんどい、というイメージ	やりがいがあるともある。人と関わる事で自分も成長に繋がる(コミュニケーション・信頼が大切)
体力仕事で大変	最新の機械などを扱う事で働く人たちの負担が軽減されて働きやすくなっている
私にも出来るのか？	もしかしたら私にも出来るかな？
いぜん変わるのかなかかったと思う	昔に比べたら改善している
重労働で厳しいイメージ	明るく、合理的で働くがわの負担も軽くなっている
	以前介護について調べていたのと、2時間ではイメージは変わりませんでした
	誰々に特徴がありステキに思えた
	職員の体も第一に考えられ福祉ロボットなどの導入により軽減されていると驚きました
	入所者さんの移動やお風呂の介助も楽になり職員の方のインカムによりそく対応できるところとか昔と違って身体への負担が少くないですね
	新しい事を取り入れ仕事場の負担が少しづつ軽くなってきている
	腰への負担が軽減されている。忙しい時間帯でなかったかもしれませんが余りバタバタした感じは受けませんでした



イベントに参加した求職者からの声

介護職の就労に関して、こんなイベント・セミナーをしてほしいと思うもの

業界ガイダンス	3
就職成功体験談	7
企業の方から話を聞く	4
現職の方から話を聞く	12
実際の介護現場を体験する	10
その他	1



【その他】資格取得に向けてのセミナーの開催



- ・人手不足対策の関連施策(例)
- ・こんな認定受けていたら優良企業
- ・ユースエール認定企業

4

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

人手不足対策の関連施策（例）

<関連施策>

- ・職業教育の推進
- ・インターンシップの拡充
- ・賃金の引き上げ、同一労働同一賃金
- ・女性活躍の推進
- ・仕事と育児、介護の両立
- ・リモートワーク等多様な働き方の導入

ミスマッチの解消を図る
雇用環境の改善

労働生産性を高める

- ・デジタル化・AIの活用
- ・リスキリング、人への投資
- ・成長分野への投資、労働移動
- ・エンゲージメントの醸成

労働力の供給を増やす

- ・女性や高齢者、障害者の就業率の向上
- ・年取の層への対応
- ・兼業・副業の柔軟化
- ・外国人留学生(高度人材の卵)の受入れ
- ・外国人材の受入れ

※外国人材の受入れ
の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律は知ってくべきかも

持続可能な経済成長の実現

こんな認定受けていたら優良企業

都市部以上の大きな変化が生じている

- ユースエール認定企業(厚生労働省) ● えるぼし認定企業(厚生労働省) ● くるみん認定企業(厚生労働省) ● SDGs宣言企業(兵庫県) ● SDGs認定企業(兵庫県) ● フレッシュミモザ企業(兵庫県) ● ミモザ企業(兵庫県) ● ワーク・ライフ・バランス宣言企業(兵庫県) ● ワーク・ライフ・バランス認定企業(兵庫県)

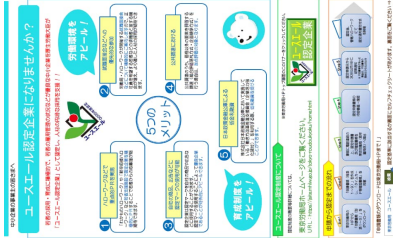
また、兵庫県に本社等置かれている企業が上記の兵庫県の認証を受けられている場合は、学生は兵庫県型奨学金返済支援制度を利用できる場合があります。

これ以外にも、朝来市では奨学金の返済の上乗せ制度を新たに創設している。但馬

でも奨学金の返済の上乗せを考える自治体は増えるかも？

総じて、上記のような認証を受けている企業は、行政が一定の基準に基づき認証を行っているので優良企業といえます。

この中には毎年基準をクリアしないといけないものもあり、例えばユースエール認定企業は、残業時間、有給休暇の取得日数、若者の離職率などが少ないといった要件があり、この認定を継続できているということは労働者が働きやすいと感じている企業だと言えるのではないのでしょうか？



す
ハローワークは地域密着の組織です。これからも共に連携協力をお願いします

ご清聴

ありがとうございました



ユースエール認定企業

但馬でユースエール認定を受けている企業を紹介します

- ・ニデック大豊機工株式会社(豊岡市)
- ・社会福祉法人かるべの郷福祉会(養父市)
- ・株式会社イデア(養父市)
- ・株式会社糸糸建設(豊岡市)
- ・株式会社中川建設(香美町)
- ・株式会社中川建材(豊岡市)
- ・北垣建設株式会社(養父市)
- ・タジマ食品工業株式会社(豊岡市)
- ・株式会社権谷建設(朝来市)
- ・社会福祉法人ひまわり(朝来市)

兵庫県内でユースエール認定企業は38社、うち10社が但馬の企業です。

建設業で同制度の認定を受けているのは、上記以外には県内で1社しかありません。