

市政

令和3年5月号

特集

介護保険制度 20年

第2回 持続可能な介護保険制度の確立に向けて

令和2年、介護保険制度がスタートして20年の節目の時期を迎えました。持続可能な介護保険制度の確立に向けて、大きな課題となっているのが介護の担い手不足です。各都市自治体においても、介護人材の確保・定着に向けた取り組みが進められています。

今回の特集では、各種データから介護職員の離職要因を明らかにするとともに、それを踏まえた離職防止・人材確保策について、学識者よりご寄稿いただきました。また、自前の福祉人材育成・研修センターを中心にした介護人材の確保・育成・定着支援の総合的な取り組み、外国人を含めた介護人材の受け入れ施策、シングルペアレントを対象にした介護人材育成事業など、都市自治体の取り組み事例を紹介します。

寄稿 1

データから見える介護職の離職防止策

早稲田大学政治経済学術院教授 野口晴子

寄稿 2

住み慣れた地域で支えあい、自分らしく 安心して暮らし続けられる地域社会の実現

世田谷区長 保坂展人

寄稿 3

介護人材の確保と介護予防の取り組み ～中長期を見据えた持続可能な仕組みづくり～

豊田市長 太田稔彦

寄稿 4

介護保険制度創設から20年 シングルペアレントを介護現場の担い手に

浜田市長 久保田章市



データから見える介護職の離職防止策

早稲田大学政治経済学術院教授

野口晴子のぐち はるこ



介護を取り巻く日本の状況

一般に、全人口に占める65歳以上人口の割合が7%を超えると「高齢化社会」、14%で「高齢社会」、21%では「超高齢社会」と定義されている。日本では、65歳以上の人口比率が、昭和45年には7・1%と高齢化社会に突入し、平成6年には14%を突破して高齢社会に、そして、平成19年には21・5%の超高齢社会となり、平成30年には28・2%となっている。人口学では、高齢化社会から高齢社会になるまでの時間的経過を「倍加年数」と呼ぶが、日本が24年であったのに対し、欧米ではドイツで40年、アメリカが72年、スウェーデンが85年、フランスでは115年かかっている。

こうした世界最速での高齢化は、必然的に、日本社会における介護サービスに対する需要を押し上げることになる。厚生労働省・老健局によれば、公的介護保険が導入された平成12年4月末に約218万人だった要介護認定者は、平成31年1月末では約3倍の約

656万人まで増加した。要介護認定者の増加を背景として、第7期介護保険事業計画（平成30・令和元年度）の介護サービス見込み量等によれば、介護サービスに対する需要は、平成29年度の実績値と比べ、令和7年度までに在宅介護で約24%、居住系サービスで約34%、介護施設が約22%増加すると予想されている。こうした介護ニーズに対応するためには、令和7年度末には約245万人の介護人材の確保が必要とされているが、現状維持シナリオに沿った供給では、その約88%程度しか確保できない見込みだ。

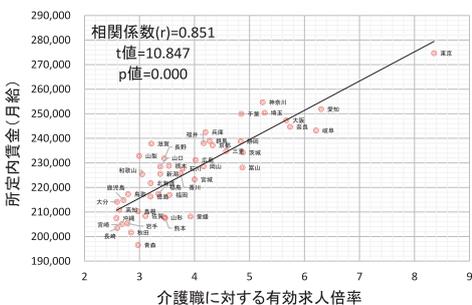
現在、介護サービスを提供する人材の確保へ向け、介護職員の賃金向上を目的に、平成24年度には「介護職員処遇改善加算」、それに加え、令和元年度には消費税率引き上げに伴う「介護職員等特定処遇改善加算」を創設し、介護職員の処遇改善が進められているところである。本稿では、主として、公益財団法人・介護労働安定センターが毎年実施している『介護労働実態調査』に基づき、データから見

える介護職員の離職要因について考察してみることにする。

介護サービス市場の状況と離職要因

図1は、各都道府県における介護職に対する有効求人倍率と所定内賃金(月給)の相関を示している。有効求人倍率とは、各都道府県の介護職に対する有効求職者数で除した値で、求職者1人当たりの求人数で

図1 介護職に対する有効求人倍率と所定内賃金(月給)との相関図(2019年度)



(出所) 介護職に対する有効求人倍率については、厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」(URL: <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1d.html>) の都道府県別・職業別の有効求人数と有効求職者数に基づき算出。所定内賃金(月給)については、公益財団法人・介護労働安定センター『令和元年度介護労働実態調査・事業所における介護労働実態調査結果報告書』(URL: http://www.kaigo-center.or.jp/report/2020r02_chousa_01.html) を参照。

ある。つまり、有効求人倍率が高いほど人手不足で、労働市場が逼迫していることを意味する。図1から、経済学のセオリー通り、介護労働市場が逼迫していると所定内賃金が高い傾向にあり、統計学的にいうと、いわゆる「正の相関」があることが分かる。例えば、東京都・愛知県・大阪府・神奈川県・千葉県などの大都市圏での労働市場の逼迫と、介護分野での人手不足が深刻化していることが見て取れる。

では次に、賃金水準、キャリアアップの機会、労働時間・休日等の労働条件、人事評価・処遇の在り方、雇用の安定性、職業訓練・能力開発の在り方など、さまざまな労働条件と離職率の関連性について考察してみることとする。図1で見たように、労働市場が逼迫しているほど賃金が高い傾向にあることから、単年度の離職率で見ると、賃金・労働条件と離職率との間には「正の相関」が検出され、賃金が高い(低い)・労働条件が良い(悪い)ほど、離職率が高い(低い)という相関が見られる。この相関は、「離職率が高いので、高賃金で良好な労働条件を設定せざるを得ない」状況を反映しているのだが、これでは、賃金や労働条件の改善が離職率を抑制するのに有益ではないと誤解を与える可能性がある。

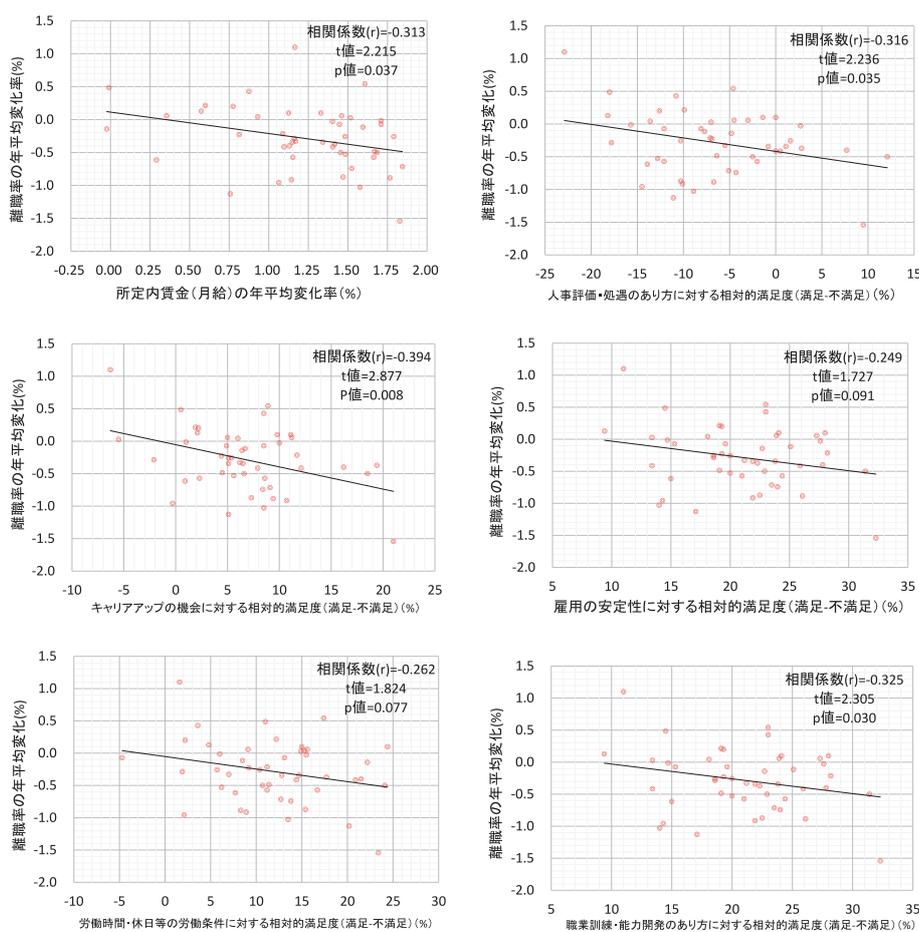
そこで、本稿では「介護職員処遇改善加算」が導入された「平成24(2012)年度・令和元(2019)年度」における離職率の時系列データに基づき、年平均の変化率を都道府県

ごとに算出し、縦軸に示すことにする。

図2は、賃金とさまざまな労働条件に対する労働者の相対的満足度との相関を示している。注意していただきたいのは、所定内賃金(月給)については、離職率と同様、「平成24年度・令和元年度」における各都道府県の年平均変化率を横軸に取っているが、労働条件に対する相対的満足度については令和元年度

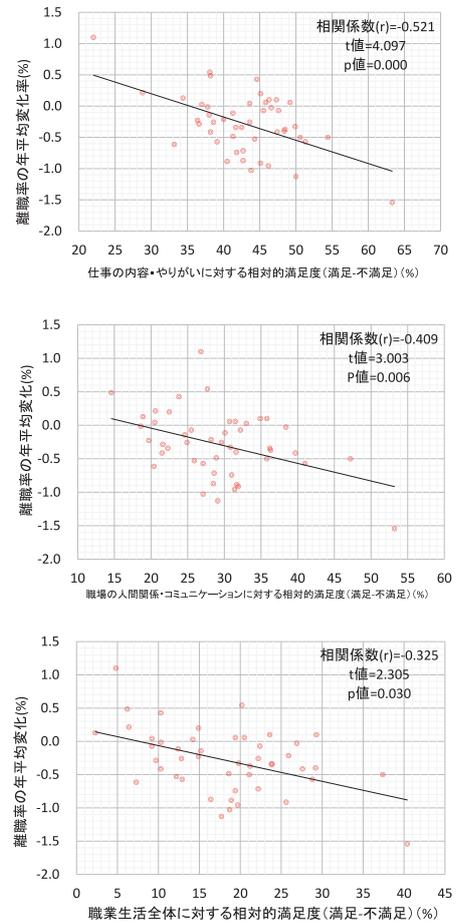
のデータしかなかったため、単年度の数値を用いている点である。また、相対的満足度は、各労働条件に対し「満足+やや満足」と回答した比率から「不満足+やや不満足」と回答した比率の差を示している。図2からは、所定内賃金の年平均変化率が

図2 労働条件に対する相対的満足度と離職率の年平均変化(2012-2019年度)との相関図



(出所) 介護職の所定内賃金(月給)と離職率については、2012-2019年までの公益財団法人・介護労働安定センター「介護労働実態調査・事業所における介護労働実態調査結果報告書」(URL: http://www.kaigo-center.or.jp/report/2020r02_chousa_01.html)の時系列データから算出。その他の労働条件に対する満足度については、公益財団法人・介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査・介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書」(URL: http://www.kaigo-center.or.jp/report/2020r02_chousa_01.html)を参照。(注) 相対的満足度は、「満足+やや満足」と回答した比率から「不満足+やや不満足」と回答した比率の差。

図3 賃金や労働条件以外に対する相対的満足度と離職率の年平均変化(2012-2019年度)との相関図



(出所) 介護職の所定内賃金(月給)と離職率については、2012-2019年までの公益財団法人・介護労働安定センター「介護労働実態調査・事業所における介護労働実態調査結果報告書」(URL: http://www.kaigo-center.or.jp/report/2020r02_chousa_01.html)の時系列データから算出。その他の労働条件に対する満足度については、公益財団法人介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査・介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書」(URL: http://www.kaigo-center.or.jp/report/2020r02_chousa_01.html)を参照。(注)相対的満足度は、「満足+やや満足」と回答した比率から「不満足+やや不満足」と回答した比率の差。

雇用の安定性、職業訓練・能力開発の在り方などの労働条件に対する相対的満足度が高いほど、離職率の年平均変化率が低くなる傾向にあり、両者には「負の相関」が見られることが分かる。つまり、図2からは、賃金や労働条件などを改善することにより、離職率が抑制される可能性があることが示唆される。他方で、勤務体系や福利厚生に対する相対的満足度については、統計学的に有意な相関は観察されなかったため、本稿では示さなかった。

図3は、賃金や労働条件以外で、仕事の内容・やりがい、職場の人間関係・コミュニケーション、職業生活全体に対する相対的満足度と離職率の年平均変化との相関を示している。図3からは、図2と同様、こうした賃金や労働条件以外に対する相対的満足が高いほど、

離職率の年平均変化率が低くなる傾向にあり、両者には「負の相関」が観察される。興味深いことは、こうした現在の仕事や介護という職業に対する全般的な満足度の方が、賃金や労働条件よりも、離職率との相関係数が大きく、統計学的な有意性が高いということである。つまり、介護職の離職を食い止めるには、賃金や労働条件などの処遇改善と運動して、介護職としての矜持、やりがい、そして、それらを支える職場環境など、就労意欲を維持・向上させる手法の開発に取り組む必要があるだろう。

アフターコロナにおける人材確保

新型コロナウイルスの感染拡大は、介護施設でのクラスターの発生や、デイケアサービ

スの利用控えなどによる要介護状態の悪化をはじめ、介護サービス市場にも需給両面で深刻な影響を及ぼしており、介護職の離職に拍車を掛けている可能性も否めない。国では、これまで多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性向上、介護職の魅力向上、外国人材の受け入れ環境整備など、総合的な介護人材確保対策に取り組むとしてきたが、今回の世界的規模でのパンデミックにより、外国人材の受け入れについては、今後しばらくは困難な状況が続くことになるだろう。

現在の介護職の離職防止のため、賃金や労働条件などの処遇改善、そして、介護職のモチベーションを維持・向上させる職場環境の整備に継続的に取り組むと同時に、アフターコロナでは、現在、他産業において失職を余儀なくされている労働者の取り込みや、人的資源を代替可能な介護(支援)ロボットやAIといったテクノロジーを導入する動きをはじめ、産業界での労働移動やハイテク化を促すことが鍵となるだろう。また、介護職の人材確保は、介護サービスの供給を質と量の両面で支えるために必須であるが、そのための費用が発生することも私たちは決して忘れてはならない。介護人材の確保も含め、公的介護保険制度を維持するためには、私たち自身が、保険料や利用料などの負担を担っていく覚悟が求められている。

住み慣れた地域で支えあい、自分らしく 安心して暮らし続けられる地域社会の実現

世田谷区長（東京都）

保坂展人



はじめに

世田谷区は、東京23区中、最多の約92万区民が住む住宅都市として知られている。令和2年1月1日現在、65歳以上の人口は約18万3000人、高齢化率は20・5%だが、10年後の令和12年には約20万8000人、21・0%となり、全国の自治体と同様に、少子高齢化が進むものと推計している。

こうした状況の中で策定した、第8期世田谷区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画（令和3年度～令和5年度）では、本区独自の自治制度である全区・地域・地区の3層構造からなる地域行政制度の下、令和2年成立の「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律」によって創設された、国の「重層的支援体制整備事業」を積極的に活用し、「8050問題」や「ひきこもり」など、既存制度では難しい複合化課題や、制度のはざまに陥りやすい方への支援を強化していく。

今回の計画策定において、本区の新たな取り組みを2点紹介させていただきたい。まず、介護保険料については、制度発足時以降、毎回保険料の引き上げが続いていたが、第7期の給付費の伸びが当初の想定よりも低くなったこともあり、コロナ禍における厳しい経済環境などを踏まえ、介護給付費準備基金の充たにより、介護保険制度が開始して以来初めて、全所得階層で介護保険料の引き下げを行った。

次に、認知症施策においては、令和2年10月に「世田谷区認知症とともに生きる希望条例」を制定したことが大きな一歩となった。令和3年4月からは条例に基づく「世田谷区認知症とともに生きる希望計画」をスタートし、認知症になっても、住み慣れた地域の中で希望を持って日常生活を過ごせることを目指し、認知症とともに生きる人の意思および権利が尊重され、安心して暮らせる地域共生社会の実現に向けて尽力していく。

こうした取り組みは、地区まちづくりの拠

点である「まちづくりセンター」、地域包括支援センターである「あんしんすこやかセンター」、地域福祉を推進する「社会福祉協議会」を一つの施設に一体で整備し、三者の連携による「地域包括ケアの地区展開」を推進している。また、身近な「福祉の相談窓口」の参加と協働の地域づくりを区民・事業者・地域の団体の皆さんとともに進めている。

次項からは、持続可能な介護保険制度の確立に向けた本区の取り組みについて紹介する。

介護人材の確保・育成・定着支援の 総合的な取り組み

① 福祉人材育成・研修センター

本区では介護従事者の人材不足が深刻化する中、キャリアアップを図る研修を実施するなどの人材育成・確保の総合的な役割を担う機関として、当時としては区市町村レベルでは珍しい「世田谷区福祉人材育成・研修センター」を平成19年度に開設した。

これまで同センターにおいては、高齢福



梅ヶ丘複合棟写真

社・障害福祉分野の人材育成を担ってきたが、令和2年4月の区立保健医療福祉総合プラザの開設に合わせ

て、子ども・子育て、保健医療分野にも拡大。研修室を三つに拡充し、介護実習室、調理実習

室を備えた施設として新たに移転・整備した。従来の人材確保、質の向上、定着支援の機能に加え、保健・医療・福祉の連携や地域福祉を支える人材の育成支援、事業者・団体などへの活動支援、福祉施策に関わる調査・研究の展開を図る他、福祉の仕事や資格、将来のキャリアプランといった就業相談機能の充実とその周知に努めるなど、福祉人材の総合的拠点としての機能を果たしていく。

さらに、福祉人材育成・研修センターでは令和元年度に設置した介護人材確保に向けた検討組織である「世田谷区介護人材対策ワーキンググループ」の機能を強化し、総合的な介護人材確保を推進するための基盤（プラットフォーム）の運営を担う。本区は同センターを中心として、介護サービス事業者、国や都の関係機関などと連携を図りながら、中

長期的な視点も含めた効果的かつ適切な施策展開を目指す。また、雇用を所管する部署との連携を強化し、他業種で働いていた求職者や就労意欲のある元気高齢者などの、介護分野への参入を促進する。

② 介護人材確保・定着支援の取り組み

人材確保のすそ野を広げる取り組みとして、区内の小・中・高等学校へ介護職員らが出向いて授業を行う入門講座の他、東京都のハローワークとの共催により、介護職のやりがいや仕事内容などを現役介護職員が直接語る「福祉のしごと入門講座」を開催している。また、区内全27の特別養護老人ホームの施設長会との共催による「福祉・介護のおしごとフェア」を開催している。これは、全国的にも珍しい区内特養ホーム全施設が一堂に会する合同説明会であり、職種別相談会や現役介護職員らによる座談会も行っている。



福祉・介護のおしごとフェア

若年層への取り組みでは、令和元年度から次世代を担う小学3～6年生とその保護者を対象に「夏休み親子介護施設体験」事業を実施している。介護施設の見学や介護体験を行うことで、福祉の仕事を身近に感じてもらう、福祉の理解促進、興味関心の醸成を図っている。令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により会場は研修センターとしたが、中学生と高校生にも対象を広げている。

介護職員の定着支援では、平成21年度から介護職員初任者研修課程修了者に対する助成事業を開始し、区内介護事業所に3カ月以上継続就業することを条件としている。例年100名程度の利用があり、1年後に行っているフォロー調査では、約8割の方が介護の仕事継続している結果となっている。平成29年度には、介護福祉士実務者研修や介護福祉士の資格取得費用に対する助成も開始し、



合同入職式写真

介護職員のキャリアアップを支援する他、介護職員合同入職式・永年勤続表彰式を開催し、私自身が表彰状の授与などを行っている。介護事業者に対する支援としては、人材不足の時代に即した介護現場の革新および生産性の向上を図るため、介護ロボット・ICT機器の活用推進に取り組んでいる。平成28年度に国の交付金を活用した支援事業を行った他、平成30年度には、介護事業者への介護ロボット導入支援を目的としたふるさと納税活用事業を行い、33事業所へ導入した。令和2年度に行った「区内全特養ホームに対する介護ロボット等の導入状況調査」では、20施設が見守りシステムを導入し、4施設が移乗介護機器を導入するなど、25施設が既に何かしらの介護ロボットを導入している。令和3年度は、都事業の併用などにより事業者負担割合が4分の1になる支援事業を新たに開始し、導入をさらに加速させていく。

この他、特養ホームなどの職員に対する宿舍借り上げ支援事業や職員を対象とした研修などに対する経費助成、事業者が行う職員採用活動に要する経費助成を行っている。

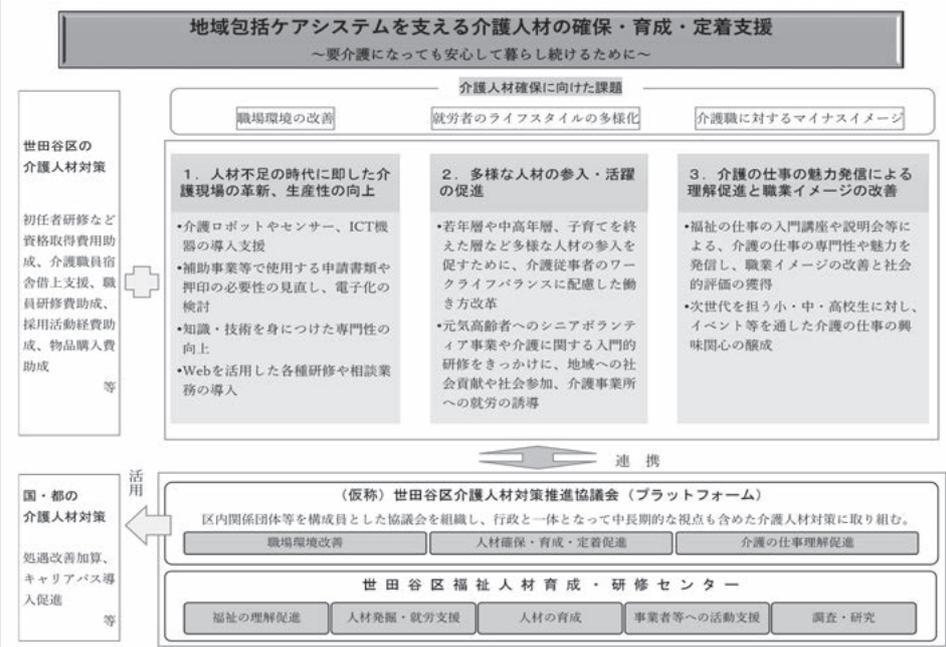
アフターコロナに向けて

本区では、「短時間」「短期間」などの働き方を希望する求職者と、介護事業者を含む区内事業者とをマッチングする「せたがやWork&Plus」事業を開始した。また、令和4年から東京大学先端科学技術研究センターとの共同研究により、世田谷版GBER(高齢者就業マッチングサイト)の本格運用を目指している。就労希望の高齢者と事業所が切り出した仕事を、AIを活用してマッチングする事業で、介護事業者の協力の下、実証実験を行っている。

新型コロナウイルス感染症の流行により、従事者を対象にした集合研修や、就労希望者への施設見学会や面接・相談会など、従来方式の事業やイベントは中止または縮小を余儀なくされたが、その一方でWebを活用した取り組みが一気に加速した。特に研修は、時間や場所を問わず参加できるオンライン研修にシフトしつつ、グループワークなどを行うためのWeb会議システムを活用した研修も行って

いる。今後は高齢者がさらに増加することを見据えて、ICTをはじめとする技術革新やDX(デジタルトランスフォーメーション)などの取り組みも進め、住み慣れた地域で支えあい、自分らしく安心して暮らし続けられる地域社会の実現を目指していく。

図 第8期計画における介護人材の取り組みのイメージ図



介護人材の確保と介護予防の取り組み 〜中長期を見据えた持続可能な仕組みづくり〜

とよた
豊田市長（愛知県）

おおたとしひこ
太田稔彦



はじめに

豊田市は、愛知県内で最も広い面積を有する都市であり、世界をリードするものづくり中枢都市としての顔を持つ一方、市域のおよそ7割を森林が占め、四季折々に彩られる豊かな自然や、農産物を実らせる田園が広がる恵み多き緑のまちとしての顔を併せ持っている。

多様性に富んだ魅力を持つ本市の有効求人倍率（みよし市を含む）は、令和3年1月時点で0・80であり、同時期の全国の同率1・03に比べ、高くないものの、介護関連の同率は2・21となっており、本市においても人材の確保が難しい状況にある。

高齢化率は、令和2年10月時点で23・3%であるが、令和22年（2040年）には30・1%に上昇すると見込んでいる。全国数値よりはそれぞれ5ポイント程度低いですが、本市においても、介護サービスの利用が増える75歳以上の後期高齢者数が大幅に増加する見込みだ。その結果、令和22年には、令和元年比で

認定者数は約80%増、介護給付費は約92%増となる見込みである。こうしたことから、中長期を見据えた持続可能な仕組みづくりが必要となっている。

介護人材の現状と課題

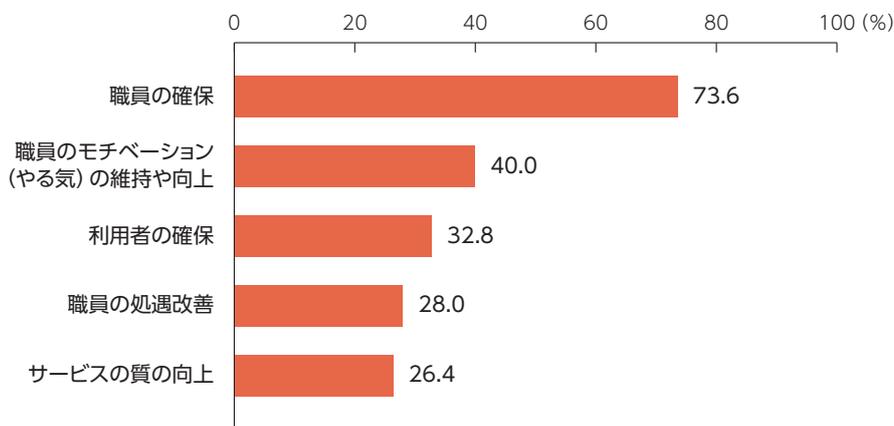
令和元年の本市調査では、市内介護サービス事業所の抱える運営上の課題として、「職員の確保」が73・6%、「職員のモチベーションの維持や向上」が40・0%で、共に人材に関するものが上位となった。

介護サービスの人材不足は全国的な課題である上、本市を中心とする西三河地域は、とりわけものづくりが盛んであり、多くの労働需要があることから、介護サービス業での人材確保はいつそうハードルが高くなっている。

介護に関わる人材への取り組み

こうした状況の下、平成28年度に今後の介護人材不足に向けた対策の検討を行い、就職フェアなど国内人材確保の支援策を継続・強

図1 運営上の課題（事業所、上位5項目） ※複数回答あり





都市間連携が実を結んだ介護人材の受け入れ

化する一方、新たな施策として外国人材の活用に向けた二つの取り組みをスタートすることとした。

一つ目は、EPAに基づき介護サービス事業所が受け入れた外国人材に対する支援である。当時、介護サービス事業所へのアンケートでは、回答のあった28事業所中、4事業所が既に受け入れを始めており、9事業所が検討中であった。しかしながら、多くの事業所で日本語学習と介護福祉士国家試験合格のための教育に不安があることが判明した。そのため市では、国家試験合格を最終目標とする日本語講座を開催することとし、翌平成29年度からEPA介護福祉士候補者に対する日本語講座を開始した。令和2年度までにフィリピン人24人、ベトナム人3人が日本語講座を

受講し、11人が国家試験に合格している。

二つ目の取り組みは、インドネシア・バンドン市との都市間連携による、インドネシア人介護人材の受け入れである。両市の関係は、平成26年にバンドン市長が本市を視察したことが契機である。両市は「スマートシティの計画およびその実行に向けた連携」のため、多分野にわたる互恵的な協力関係を構築し、令和元年7月に、連携事業の一つとして「介護人材の交流と教育における連携」を合意した。

バンドン市は、本市の情報を現地大学や日本語教育機関を通じ、介護人材へ提供、また、現地の日本語教育機関などとの連絡調整を行う。本市は、介護サービス事業所や関係機関のバンドン市への推薦、介護サービス事業所への受け入れ支援、介護人材の国家試験対策講座を行う仕組みである。

令和元年11月、バンドン市との連携を契機とした初の受け入れが実現し、インドネシアから2人の介護人材が市内事業所に迎えられた。令和2年度はコロナ禍の影響により来日が遅れたが、関係者の協力により、12月には3人、令和3年1月に2人を受け入れた。今後も連携を深め、継続して受け入れを進める方針である。

一方、国内人材の確保については就職相談会の開催や、主に子育てを終えた世代を対象とした、介護に関する入門的研修の開催を契機として就労を促進している。また、大学や

高校での説明会を開催し、特別養護老人ホーム施設長協議会の協力を得て、事業所の若手職員が介護の仕事の魅力を紹介し、介護に関わる人材の裾野の拡大に取り組んでいる。

人材に関する今後の課題

外国人介護人材の受け入れ効果として、事業所からは、直接的な担い手の確保以外にも、介護現場の雰囲気明るくなったという声を聞く。また、外国人の受け入れ経験が働き方を見直す機会となり、誰もが働きやすい職場への変化も期待している。今後は、できる限り長く滞在し、本市の介護現場を担っていただきたいが、外国人としてそうした選択をするためには、事業所の一員として日本人と分け隔てなく評価される実感が持てることや、地域住民として暮らしていくための将来展望が必要である。

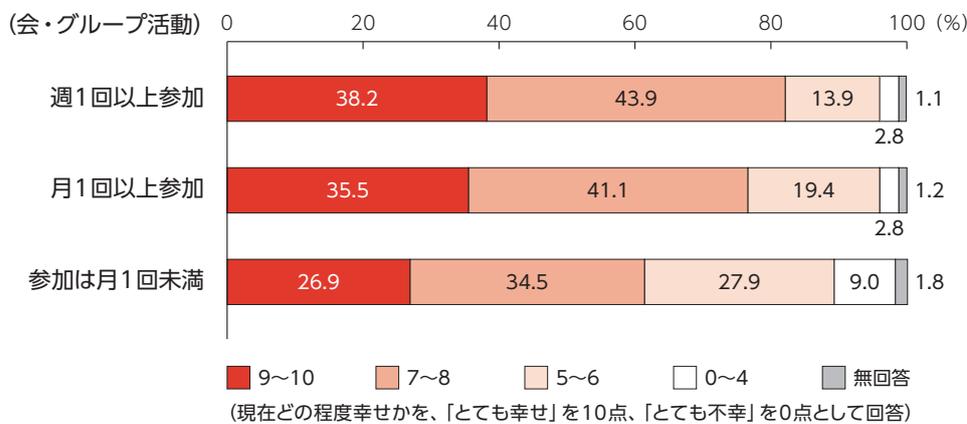
また、外国人に限らず多様な背景を持つ人々が、それぞれに合った働き方を求めている、今後はより多くの人材を確保するだけでなく、働きやすい職場づくりやモチベーションアップにつながる取り組みが必要である。

新たな介護予防の取り組み

今後、高齢化がさらに進展するのに対し、それに伴う介護人材を確保するだけでなく、介護が必要とならないよう介護予防の取り組みも重要となる。超高齢社会において、生涯を通じて誰もが幸福感を感じながら自分らし

く暮らせる「幸福寿命」を全うできるまちを目指す本市では、「ソーシャルインパクトボンド（SIB）」という成果報酬型の官民連携の手法により、高齢者の社会参加を促し、介護

【図2】 会・グループ活動と幸せ感(高齢者)



予防を図る事業の実施に向け準備を行っている。SIBは民間の活力を社会課題の解決に活用するため、事業の受託者が資金を民間から集め、市は事業の成果に応じた成果報酬を後から支払う仕組みである。

このSIB事業で民間の創意工夫により、65歳以上の方を対象とした介護予防プログラムを提供し、高齢者が「要介護認定者とならない」または「なりにくくする」ことで、将来必要となる介護人材確保の負担を軽減するとともに、介護給付費の抑制につながる取り組みでもある。

本事業は、令和3年度の夏ごろを開始目標としており、5年間で5・5億円の事業費を投じ、介護給付費削減効果10億円を目標としている。本市においては成果報酬の財源として、企業版ふるさと納税で御寄付いただいた5億円を活用することで、事業規模を大きくできた。これにより、参加できる市民を増やせるだけでなく、市内事業者への経済波及効果も期待している。

また、本事業では、オンラインやエンターテインメントといったさまざまなプログラムを提供することで、高齢者の方に多様な選択肢が生まれることが重要であると考えている。これにより、これまで参加に消極的であった方の参加やより多くの方の参加につながることを期待するとともに、参加する中

で、役割や期待、仲間、生きがい・楽しみを持つていただきたい。

そして、介護予防を目的としたSIB事業に加え、たとえ介護などが必要になっても本人が望む日常生活や医療、福祉サービスについて本人の意思が十分に尊重されるよう、繰り返し話し合うACP（アドバンス・ケア・プランニング）を推進することで、超高齢社会における「幸福寿命」を全うできるまちを実現していきたい。

■ むすびに

人材の獲得と定着につながる介護現場の魅力の向上は、外国人と日本人の双方に共通する課題である。他の事業所や他産業との人材獲得の競合、外国人の帰国の判断などを思い合わせると、ここで働き続けたいと思える環境づくりが必要であり、行政には幅広く息の長い取り組みが必要となっている。

SIB事業は、取り組みを進める中で、介護予防や介護給付費抑制の効果について適切な評価を行い、全国各地で活用可能な取り組みとしていきたい。

現在の高齢化の推移から介護サービスの将来を考えると、現状のサービス継続は、人材面でも財政面でも非常に困難であり、既存の考えを前提としない新たなチャレンジが必要であり、行政にはその責務があると考えている。

介護保険制度創設から20年 シングルペアレントを介護現場の担い手に

はまだ
濱田市長(島根県) 久保田章市くぼた しょういち



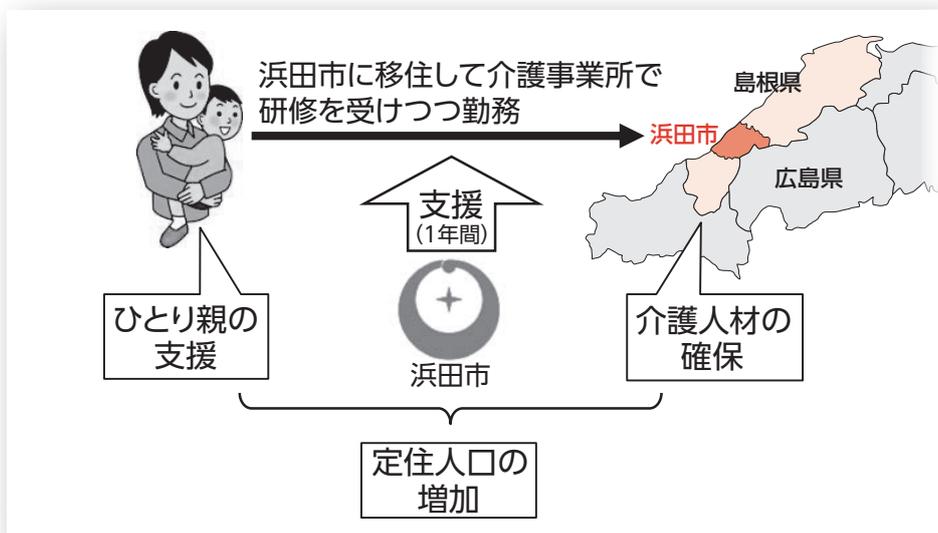
はじめに〜浜田市の紹介と事業背景〜

浜田市は、島根県西部(石見地方)のほぼ中央に位置している。古くからの歴史があり、律令時代には「石見国」の国庁が置かれていた。江戸時代の元和5年(1619年)、浜田藩が設置され、城と城下町がつくられ、今日の市の礎ができた。明治の初めには「浜田県」が設置され、県庁が置かれた。現島根県に統合後も県西部の行政、教育の中心としての役割を担い、国や県の行政機関などが置かれ、現在も県内に二つしかない大学の一つ、島根県立大学がある。

本市は、これまで社会基盤の整備や、浜田那賀方式自治区制度による地域の個性を生かしたまちづくりを積極的に進めてきたが、平成17年の合併時に約6万3000人だった人口は、令和3年2月末時点で約5万2500人と減少し、高齢化率も37%となった。少子化に伴う自然減に加えて、都会地などへの進学や就職を理由とした社

会減が人口減少の大きな要因となっている。経済社会の担い手である若い世代の減少は、市内企業における働き手の確保、特に、高齢化の進展により需要が増大している介護現場における深刻な問題となっていた。

おりしも平成26年、日本創生会議(増田寛也座長)が発表した「増田レポート」は、20歳から39歳までの女性の数が半減する自治体を「消滅可能性都市」であるとし、日本全国に衝撃を与えた。本市も「消滅可能性都市」の一つとされたことから、女性目線の施策を市政に反映させるため、平成26年8月に、女性職員有志13人によるプロジェクトチーム「CoCoCaLa(ここから)」を立ち上げた。このプロジェクトチームでは、2カ月弱の間に延べ10回にわたる意見交換を行い、女性が定住するための、女性に魅力あるまちづくりに必要な提案を行った。提案は多岐にわたったが、その中に、ひとり親に対する支援を充実させる必要性を提案したものがあった。全国や本市でもひとり親



が増えつつあり、特に母子世帯においては、経済的に相当苦勞しておられ、その支援をしようというものであった。

一方、本市では、合併前の各市町村に少なくとも一つは特別養護老人ホームがあるなど、介護施設の整備は進んでいるものの、そこで働く介護職の人材が不足していた。家庭内のみならず、介護施設においても「老老介護」により辛うじてサービスの提供を行っているという実態があった。

そこで本市では、県外にお住まいのひとり親の方で、市が指定する市内の介護サービス事業所で働いていただける方に対して手厚い支援を行うことにより、本市に移住してもらおうという「シングルペアレント介護人材育成事業」を、平成27年度にスタートさせた。

シングルペアレントへの支援 ～人材確保と定着に向けて～

募集対象のシングルペアレントは、

- ① 県外在住者で高校生以下の子どもを養育している方(65歳以下、性別不問)
 - ② 浜田市が指定する介護サービス事業所で就労・研修が可能な方(介護職場での経験は不問)
 - ③ 研修終了後も浜田市に定住する意思のある方
- とした。

なお、第1回の募集の際に県内在住の方が応募されたが、県内で人材を取り合うべきではないと判断し、2回目の募集からは、対象者を県外在住者に変更した。

本事業では、事業所から給与として1年目から月額15万円以上が支払われ、そこでひとり親の方が研修を受けつつ勤務している。また、受け入れたひとり親を研修生と位置付け、最初の1年に限り、市から事業所に研修費として委託料を支払うこととした。さらに、1年間の研修期間中は、月額3万円の養育支援金と家賃の2分の1(上限2万円)の家賃助成金を市から支給した。この他、児童手当や児童扶養手当といった他の公的支援も受給できるので、経済的には安定した水準が保証されることとなる。

地方都市で必須となる通勤用自動車については、自動車販売会社と市の間で提携を結び、販売店から無償提供いただいた(ただし、保険などの諸費用は本人負担)。

市は自動車の整備代として1台につき20万円を負担し、1年間の研修終了後もそのまま使い続けていただけることとした。また、各事業所からは、転入時の引越代として30万円、1年間の研修終了後(のちに転入から5年

支援の内容(事業導入当初)

項目	支援主体	1年目	2年目以降
1 給与	事業所	月額15万円以上の給与(事業所の規定に準じて支給)	
2 養育支援金	浜田市	1世帯につき月額3万円	—
3 家賃助成金	浜田市	1世帯につき家賃月額1/2(上限2万円)	—
4 自動車の提供	自動車販売会社	中古自動車を無償提供(保険料などの費用は本人負担)	継続して利用できる
5 一時金(支度金)	事業所	転入時の引越代などの支度金として事業所から30万円を支給	—
6 継続就労一時金(奨励金)	事業所	1年間の研修終了後に引き続き受入事業所に就労し、1年を経過したとき100万円を支給	
7 資格取得支援	事業所	事業所の負担により介護職員初任者研修などを受講	—

経過後に制度変更)に100万円の奨励一時金を支払ってもらうこととした。市では、これらの財源に、国の地方創生交付金と島根県の「しまね型仕事創出補助金」を活用している。

このような経済支援が、「ひとり親移住に400万円*の支援」と大きく報道され、シングルペアレントからの問い合わせや応募が殺到し、加えてテレビ局の取材や、50回を超える全国からの議員視察につながった。

*400万円には事業所からの給与も含んでおり、市が全額を支援するものではない。

市が研修先として指定する介護サービス事業所は、特別養護老人ホームなどの入所施設のうち、ひとり親を研修生として受け入れ、支援することに了解いただいた施設である。幼い子どもを連れて移住される方には、夜勤の配慮や子どもの体調不良時に休めることなど、働きやすい職場環境への理解と協力が必要である。市も新たな土地での子育てと就業をサポートするため、身近な困りごとを相談できたり、地域行事へのお誘いなど生活全般をサポートしていたり、生活支援員を配置し、来られた方が地域になじめるよう支援を行った。研修生本人や研修先事業所との面接も定期的に行い、研修期間終了後も長く暮らしてもらえるように努めている。

こうしてスタートした「シングルペアレント介護人材育成事業」は、平成27年度から令和元年度までの5年間に9回の募集を行い、19人の研修生を受け入れ、子どもを含む44人が本市へ移住された。

現在の取り組み

令和3年2月末現在、11世帯27人が今も本市に在住し、小さかった子どもたちも、浜田弁を自在に操る「浜っ子」に成長した。研修生の中には、さらに上の資格を取得し、責任ある立場に就いてほしいと期待されている方もおられる。介護事業所からも、良い人材を紹介してもらったと喜んでいただいております。定住人口の増加と介護サービスの充実に着実に結びついたと実感している。

本市では現在、新たな研修生の募集は行っていないが、定住支援員を配置し、ひとり親の移住相談を受けている。中学生までの医療費助成や、ひとり親世帯を対象とした放課後児童クラブ利用料、一時的に子どもを預けることができるファミリー・サポート・センター利用料の半額減免制度など

を設け、子どもを産み育てやすいまちづくりに取り組んでいる。

また、全国のひとり親世帯への移住支援を行う自治体で組織する「ひとり親地方移住支援ネットワーク会議」が平成29年7月に設立され、本市を含む7自治体に参加している。ひとり親世帯を対象とした合同相談会の開催や情報交換を行い、引き続きひとり親世帯の移住促進を連携して図っていきたいと考えている。

今再び、コロナ禍にあつて、ひとり親世帯が経済的な苦境に立たされている報道を頻繁に耳にするようになった。ひとり親の移住支援が全国に広まり、地方の働き手不足の解消につながることを願っている。

