

第 3 回 佐世保市介護人材確保対策協議会

協議検討結果に基づく取組項目（案）から事務局が選定した候補（案）について

令和 7 年 8 月 2 1 日 その 1

選定の根拠（考え方） 早期の取組みが可能と考えられるもの、国の施策関連の項目等推進していく必要のある事項など

取組項目 案等 取組区分	第 1 回会議での結果等の提示及び第 2 回会議で提案された取組項目案のまとめ	左記項目の実施内容の概要等
①新たな人材の確保について	1	<ul style="list-style-type: none"> 潜在介護士の復職支援及び元気高齢者の活用 <ul style="list-style-type: none"> 市の広報誌や、各町内会回覧を活用して、多くの介護事業所が介護に関わる人材を、経験者・未経験者（元気高齢者を含む）に関わらず広く求めていることを情報発信し、対象者（就労希望者）からの連絡を受け、介護事業者団体と調整の上、マッチングなど実施。 また、再就労のためのインターンシップ、再教育の取組も県の支援策も含め、関係事業者等と協議し具体的実施方法を検討し実施していく。
	2	<ul style="list-style-type: none"> 新規就労学生への支援（奨学金関係支援） <ul style="list-style-type: none"> 介護職の地域定着を促進する施策として、新規に介護関係事業所へ就労した学生で奨学金の返還を行う者等の支援として、既存の支援策等の活用等を勧めるほか、関連事項の検討
②介護人材が継続して働き続けられる環境づくり（事務の効率化等）	1	<ul style="list-style-type: none"> 主治医意見書の提出方法の見直し <ul style="list-style-type: none"> 主治医意見書について、申請者及び申請代行者は、これまでどおり医療機関へ作成依頼する。作成された意見書は、医療機関から直接、市（長寿社会課）へ郵送。 実施に当たっては、医師会並びに関係する介護事業所等（介護支援専門員）の意見も踏まえ、実施後に支障が生じないように事前調整を行った上で進めていく。
	2	<ul style="list-style-type: none"> 退職自衛官の活用 <ul style="list-style-type: none"> 退職自衛官（定年）及び 27 歳での退官自衛官（自衛隊内制度に基づく）者への、再就職先として介護業界の雇用があることを PR。 市内の自衛隊関係機関へ市から文書依頼、或いは直接的な訪問を事業者団体等と行うなど可能な方法で対応し、新規の人材確保に努める。
	3	<ul style="list-style-type: none"> 介護事業所における ICT 化補助 <ul style="list-style-type: none"> 国を主体として、オンラインによる情報共有が進められており、将来的に全事業所の連携が想定されている。 小規模の事業所ほど事務効率化が遅れている状況が伺えるため、「訪問介護事業所」をはじめとして、効率化等に対する少額補助などを検討

資料 2

これまでの協議検討結果における取組項目（案）のうち事務局選定候補（案）から外れたもの

令和 7 年 8 月 日 その 2

以下の項目については、他の協議会（県が設置した介護人材育成確保対策協議会）での実施内容に関連があるものは、当該協議会での議論に加え検討することとし、それ以外の項目については、担当課において8年度以降に引き続き研究し、実施等の判断対応を行っていくこととする。

取組項目 案等 取組区分	第 1 回会議での結果等の提示 及び第 2 回会議で提案された 取組項目案のまとめ	疑義等ご意見などの内容（資料 1 の内容と同じ）	
① 新たな人材の確保について	1	福祉系を中心とした学生に対するイメージ戦略・魅力アップ	<ul style="list-style-type: none"> ・関係教育機関等と事業者団体及び市が協力して具体的な事業を実施。イメージ&魅力アップ戦略の実施により、介護職としてのインターンシップの実施や受入体制の整備により、将来的な雇用の確保や増加に向け取り組む。対象は小学生から一般（保護者含む）まで ・イメージアップには、勤務時間、休暇日数、月の賃金など労働条件の詳細を具体的数値等で示して明確に伝え、他の業種と比較できる形とする必要がある。 CMやSNSの活用によるアピールが必要。
	2	外国人（技能実習生）の雇用促進	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人技能実習生の日本語検定受験に係る経済的負担軽減支援策の提案あり。 ・また、受入れに関して、研修や住環境整備他多額の費用を要している。 ・雇用するばかりでなく、その後の関係維持など環境づくりも必要。
② 介護人材が継続して働き続けられる環境づくり（事務の効率化等）	1	介護事業所における事務専任職員の配置	<ul style="list-style-type: none"> ・市役所内の施策を参考に介護サービスでの実施。事業者側で雇用。（関係費用の支援を検討） ・運営指導等の対象とならないよう、事務の範囲について、明確にし、事業所へ周知する。
	2	職員の就労意識を高める改善策	<ul style="list-style-type: none"> ・今いる人材も必要であることから、長年勤務した介護職員の価値を高める、やりがいを持続させる観点から、例えば一定年数で表彰や賞与的な金銭支給なども考えられないか。
	3	事業所における業務改善（ICT導入等を含む）の相談対応支援	<ul style="list-style-type: none"> ・業務改善やICTの導入を考えながらも、具体的手順や手続き、整備に関する取組み等に悩んでいる事業者に対して市として可能な限りの相談支援を行い、内容により県の各種支援制度の紹介や県との連携により事業者の取組が進められるよう対応していく。