

# 1. 令和8年度の重点事項について

## (2) 介護人材の確保について



加賀市市民健康部介護福祉課

令和8年2月19日



# 令和8年度の加賀市介護人材確保対策事業（案）

## ①多様な人材の確保・育成の支援

継続 ・ 介護人材育成支援事業

拡充 ・ 就職奨励金事業

→①要綱改正(案)

継続 ・ 中堅職員養成支援事業

新規 ・ 奨学金返済補助

新規 ・ 家賃費用の補助

→②新規事業の追加(案)

## ②介護職員の離職防止・定着促進に対する支援

継続 ・ 介護事業所IT化支援事業

継続 ・ ハラスメント防止対策支援事業

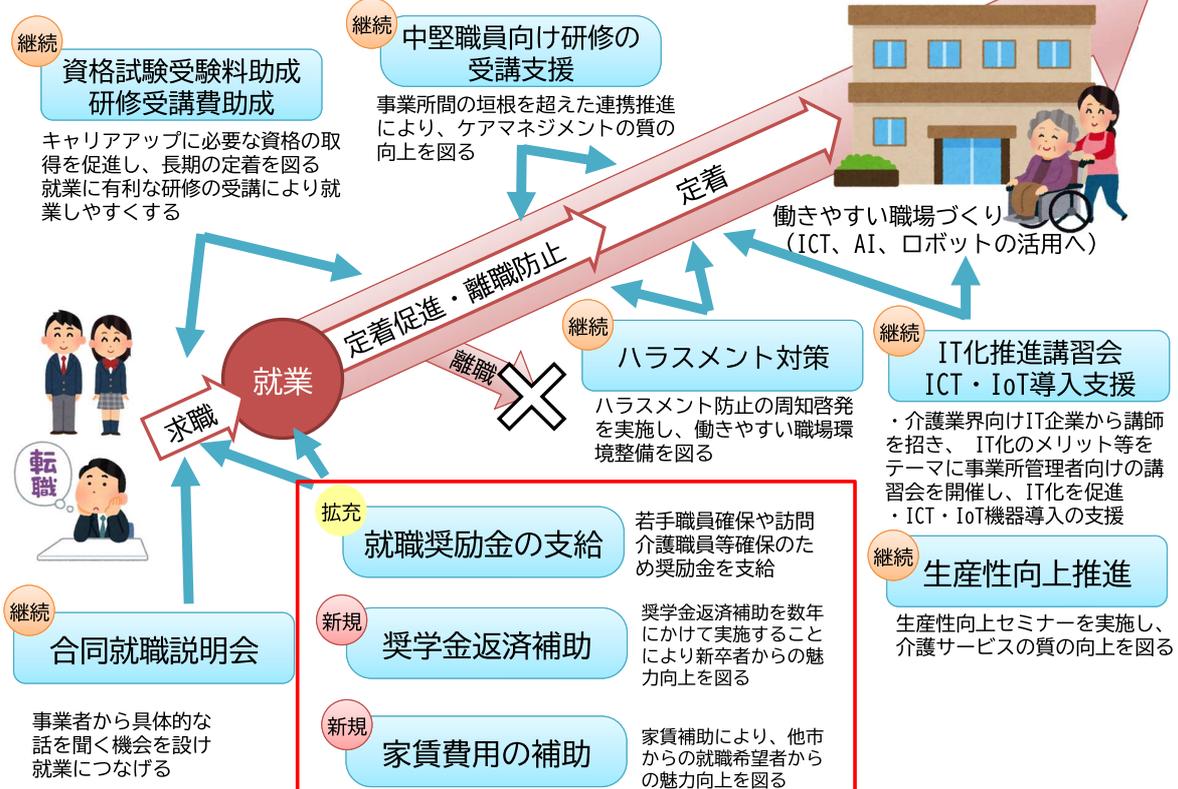
継続 ・ 生産性向上推進事業

継続 ・ 合同就職説明会開催事業

継続 ・ 介護予防ケアマネジメント事業

※加賀市介護サービス事業者協議会と協議を図りながら、実施しております。

## 介護人材確保等に向けた取組み（案） ※イメージ図



## 【事業名】 介護人材育成支援事業

【事業目的】 市内の介護サービス事業所の職員や、介護サービス事業所への就業志望者が受講した「介護福祉士実務者研修」及び「介護職員初任者研修」、「介護支援専門員資格取得や更新」に係る受験料等や、介護に必要な資格試験に係る受験料の一部を補助し、介護職員の資質の向上を図る。

【R8事業費】 1, 800千円

### 【R7実績】

※令和8年1月時点  
※申請者数

令和7年度	
・介護福祉士実務者研修受講料補助	：0名
・介護職員初任者研修受講料補助	：1名
・介護支援専門員更新研修受講料補助	：4名
・主任介護支援専門員研修受講料補助	：1名
・介護業務の研修・資格試験補助	：5名

### 【R8実施予定内容】

- ・令和7年度事業内容を引き続き継続実施。

## 【事業名】 就職・有資格者奨励金事業

【事業目的】 介護職員の採用者や有資格者に対し奨励金を支給し、介護人材の確保を図る。

【R8事業費】 3, 700千円

### 【R7実績】

※令和8年1月時点  
※申請者数

交付対象者	交付額	R7申請件数
①若手職員就職奨励金 市内の介護事業所に介護職員（常勤職員）として雇用された40歳未満の者	10万円 (1人1回限り)	4名
②新卒者及び有資格者奨励金 ①該当者及び新卒者又は介護福祉士の資格を有する者	5万円 (1人1回限り)	1名
③訪問介護員就職奨励金 ①該当者及び市内の訪問介護事業所の訪問介護員（常勤職員）又は訪問介護員（非常勤職員）として雇用された40歳未満の者 ※一定の提供実績があること	10万円(常勤職員) 5万円(非常勤職員) (1人1回限り)	0名
④介護支援専門員奨励金 介護支援専門員の資格を有し、介護支援専門員（常勤職員又は非常勤職員）として雇用された者 ※一定の提供実績があること	10万円(常勤職員) 5万円(非常勤職員) (1人1回限り)	0名

### 【R8実施予定内容】

- ・交付対象者の要件を一部改正した上で、引き続き継続実施。
- ・加賀市介護サービス事業者協議会との協議を踏まえつつ、実績を鑑みて事業見直しを図る。

**【事業名】 中堅職員養成支援事業**

**【事業目的】** 事業所間の垣根を超えた更なる連携推進により、ケアマネジメントの質の向上を図るために、中堅職員向け研修修了者を増加させることを目的とする。

事業名	交付対象者	交付額
中堅職員養成支援事業	加賀市地域包括支援センターが実施する加賀市介護保険事業所中堅職員向け研修会を修了した者を雇用する事業者	3万円×修了者

**【R8事業費】 600千円**

**【R7実績】 0名 ※3月に14名申請予定**

※令和8年1月時点  
※申請者数

**【R8実施予定内容】**

・令和7年度事業内容を引き続き継続実施。

**【事業名】 ハラスメント防止対策支援事業**

**【事業目的】** 介護現場におけるハラスメント対策を講じることで、介護職員の離職防止及び定着促進を図る。

**【R8事業費】 265千円**

**【R7実績】**

●ハラスメント防止研修会

日時：令和7年12月15日（月） 14:00～15:00

場所：加賀市市民会館3階 大ホール

参加者：57名（市内介護サービス事業所の管理者等）

講師：北島法律事務所

弁護士・社会福祉士 北島 正悟 氏

内容：「介護現場におけるカスタマーハラスメント対策」



**【R8実施予定内容】**

・現場職員向け研修会の実施（年2～3回コース）  
カスタマーハラスメントについて、実際にハラスメントが発生した現場を想定し、実践形式にて対応方法を学ぶ。

# 【事業名】介護事業所IT化支援事業

【事業目的】 介護事業所における事務処理のIT化を促進し、職員の負担軽減を図るとともに、本来の介護業務を行うための時間を確保する。

【R8事業費】 60千円

## 【R7実績】

### ●ケアプランデータ連携システム概要説明会

日時：令和7年12月15日（月） 15:00～15:30

場所：加賀市市民会館3階 大ホール

参加者：57名（市内介護サービス事業所の管理者等）

内容：ケアプランデータ連携システムの概要の説明

### ●ケアプランデータ連携システム 導入事業所数

18事業所（R8.2.2時点）



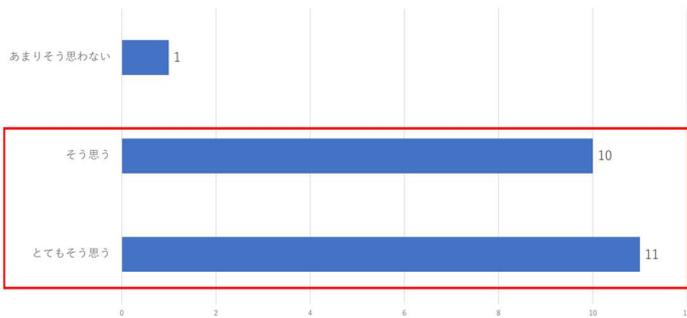
## 【R8実施予定内容】

・市内におけるケアプランデータ連携システムの普及状況を踏まえ、導入が進んでいる自治体や事業所から、取組内容や導入効果等について講演してもらうことで、更なる導入促進を図る。

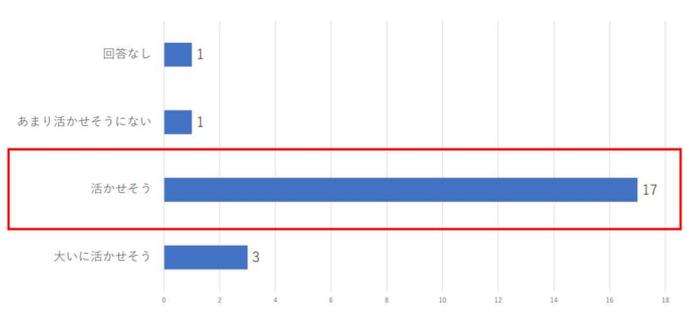
## （参考）ハラスメント防止研修会・ケアプランデータ連携システム概要説明会 アンケート結果

※参加者57名 回答者22名

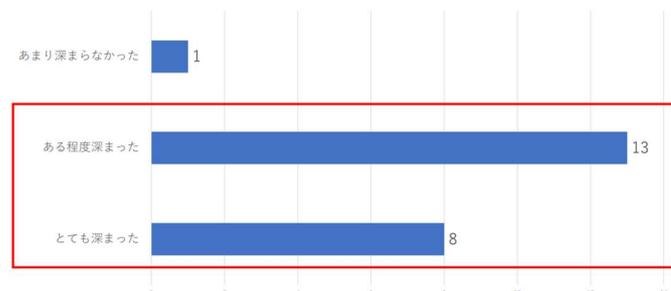
【問1】 【ハラスメント防止研修会】 本日の研修内容は理解しやすかったですか。



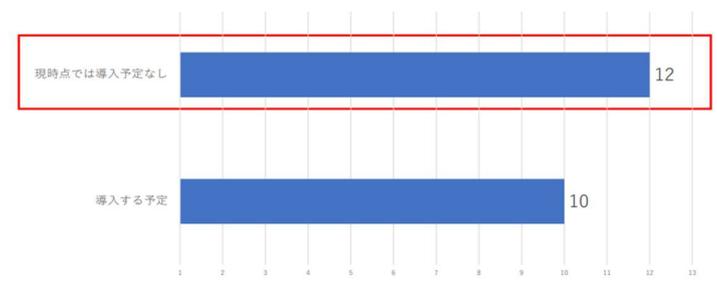
【問3】 【ハラスメント防止研修会】 本日の内容は、管理職として、部下への対応や支援に活かそうですか。



【問2】 【ハラスメント防止研修会】 カスタマーハラスメントの定義や具体的な対応方法について、理解が深まりましたか。



【問6】 【ケアプランデータ連携システム概要説明会】 システムの導入について、現在の考えを教えてください。



**【事業名】生産性向上推進事業**

**【事業目的】** 業務改善を通して、介護現場の職場環境を働きやすい職場になるように努め、介護サービスの質の向上を目指す。

**【R8事業費】 1,049千円**

※介護サービス事業者振興事業で実施  
 ※加賀市介護サービス事業者協議会へ委託

**【R7実績】** 加賀市介護サービス事業者協議会研修会  
 開催日：令和7年10月23日(木)  
 内 容：介護現場における生産性向上の取組について  
 ～取組の進め方や具体的な内容をご紹介します～  
 講 師：株式会社NTTデータ経営研究所 小松 夢希子 氏

**【R8実施予定内容】**

・施設長・法人経営者向けに、生産性向上の実践に向けた先進的事例の研修会開催予定。その後、現地指導・実践指導を行い、事業所内での実践力を積み上げていく。

**【事業名】合同就職説明会開催事業**

**【事業目的】** 介護サービス業への就職を検討している人を対象に、市内の介護サービス事業者が仕事の内容や募集中の職種について説明し、介護サービス業への入職の意思を固めることで、介護人材の増加を図ることを目的とする。

**【R8事業費】 456千円**

**【R7実績】** 「福祉・介護の企業説明・面接会」の実施。  
 主 催：ハローワーク加賀・加賀市  
 開 催 日：令和7年11月18日、25日、12月16日  
 参加者数：29名（男性14名 女性15名）



**【R8実施予定内容】**

- ・市内高校等へ出向き、就職説明会の実施を行う。
- ・介護の職場体験に参加された方に対して、職場体験した法人の就職説明会への参加を促す。
- ・ハローワーク加賀と連携を取りながら、就職説明会を実施する。
- ・ハローワークとの連携による効果的な職員募集方法の検討を行う。

## 【事業名】 介護予防ケアマネジメント事業

【事業目的】 居宅介護支援事業所に委託している介護予防ケアマネジメント事業の業務負担が生じる支援に対して、委託費の独自加算を行い、介護予防ケアマネジメントの質の向上を図る。

加算名	加算額
(i) ターミナル加算	1件あたり4千円/月
(ii) 緊急時通院支援加算	1件あたり2千円/月
(iii) 担当者会議加算	1件あたり500円/月

【R8事業費】 164千円

加算名	R7実績
認知症機能低下支援加算	0件
メンタルヘルス支援加算	0件
ターミナル加算	0件

※令和8年1月時点

### 【R8実施予定内容】

・加賀市介護サービス事業者協議会のケアマネジャー連絡会等において、本事業の周知を継続的に行い、介護予防ケアマネジメントの質の向上を図る。

## 令和8年度からの新たな取組

### ①就職奨励金事業 (加賀市介護人材養成支援事業補助金) 要綱改正(案)

※現時点での案となりますので、今後変更等生じる可能性があります。

① 若手就職奨励金（対象年齢）について

対象年齢を「40歳未満」から、「45歳未満」に変更

- 介護職の面接には、基本40歳未満は来ない状況

② 若手就職奨励金（雇用形態）について

「非常勤」についても、対象とする。

- 子育て世帯の方については、当初は「非常勤」として採用され、その後、子育てが落ち着いた段階で「常勤」へ移行するケースも見受けられる。

③ 新卒者及び有資格者奨励金（要件）について

「介護福祉士」以外の職種も対象とする  
※介護福祉士又は、人員基準に基づく資格要件

- 奨学金返済補助の対象者要件に合わせる

④ 訪問介護員就職奨励金（対象年齢）について

訪問介護員に限り、年齢制限を撤廃

- 訪問介護員については、深刻な人手不足である
- これまで一度も訪問介護員就職奨励金の申請がない

## 令和8年度からの新たな取組

### ② 介護人材確保事業

### 令和8年度に向けた新たな施策（案）について

※現時点での案となりますので、今後変更等生じる可能性があります。

# 課題解決のための施策（案）

## 課題①

### 若年層の担い手不足



- ・介護職の魅力が足りない
- ・若年層の介護職志望者の減少
- ・面接に若手が来ない

## 課題②

### 定着率が低い



- ・賃金や待遇面の不満
- ・離職による人材流出が業界全体の安定性を損なう

## 課題③

### 介護職の賃金・待遇の低さ



- ・介護職は他職種と比較して賃金が低い傾向
- ・働き続けるモチベーションや生活基盤に直結する課題

## 解決への道筋

新卒者向け補助制度により、若年層の就職志望者増

↓  
定着を後押しする施策で、定着率を上げる

↓  
介護職の魅力UP

## 新たな施策（案）

### 奨学金返済の補助

奨学金返済の補助を数年にかけて実施することにより、新卒者からの魅力UP

### 家賃費用の補助

家賃補助により、他市からの就職希望者からの魅力UP

### 上記施策のPR

広報かが、加賀市HP、加賀市公式LINE等を活用し、積極的に周知する。また、職能団体・県内大学等にもポスター等で周知し、学生に知ってもらおうきっかけにつなげる。

## その他

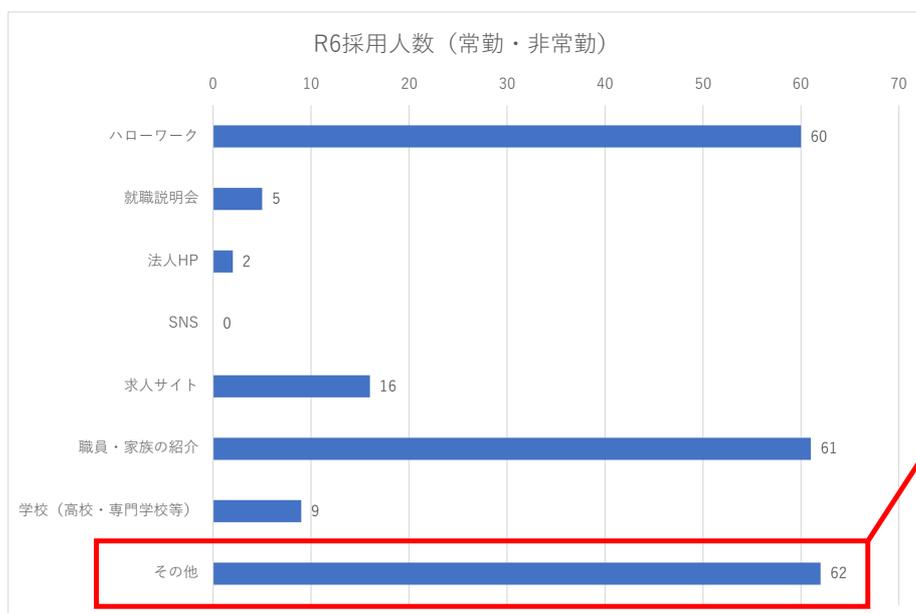
# 加賀市介護人材確保に関するアンケート調査について(集計結果)

## 加賀市介護人材確保のに関するアンケート調査 概要

趣旨	市内介護サービス事業所の介護人材確保に関する実態及び課題等を把握するためにアンケート調査を実施
調査時期	令和7年11月25日 ～ 令和7年12月19日
調査対象	加賀市内の 介護サービス事業所運営法人（25法人）
調査方法	Logoフォーム

【問1】 令和6年度中に、採用した職員について、主な応募経路を教えてください。  
（複数回答可/該当人数をご記入ください。） ※現在の在職状況は問いません。

### 回答結果

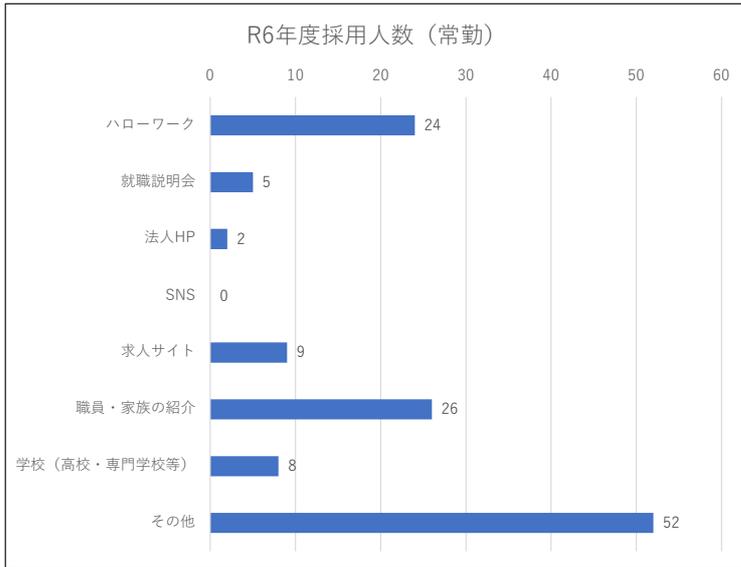


### 「その他」の内容

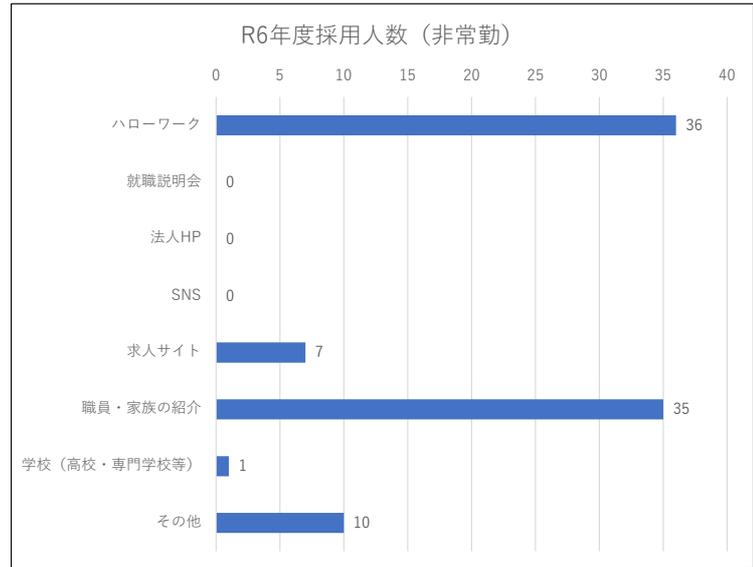
- ・人材紹介会社：61人
- ・入居者家族採用：1人

## (参考) 常勤、非常勤ごとの集計結果

回答結果（常勤のみ）



回答結果（非常勤のみ）



【問2】問1で回答した職員のうち、「加賀市の介護人材関連事業」（加賀市介護人材養成支援事業補助金など）がきっかけで採用につながった職員がいた場合、職種等について教えてください。

### 回答結果

- 実績なし

※補助金の周知を目的として、

- ・事業所の採用ホームページ等に掲載可能なチラシデータの配布
- ・市役所・ハローワーク等におけるポスター・チラシの設置・配布

等により周知を行っています。



### 結果から読み取れること

- 介護人材養成支援事業補助金は、介護職への応募段階における直接的な動機（原動力）としては十分に機能していない可能性がある
- 実際には採用後に補助金の存在を知り、要件に該当するため申請に至るケースが多い
- 応募・面接時点では法人側が、補助金を動機として応募してきた人材の存在を十分に把握できていない可能性も考えられる

## まとめ

- 採用に至るまでの主な応募経路としては、「ハローワーク」（60人）、「職員・家族の紹介」（61人）、「人材紹介会社」（61人）の割合が高い。
- 応募経路において「人材紹介会社」の割合が高いことから、「ハローワーク」のみでは十分な応募が確保できていない状況がうかがえる。実際に、一部の法人からは、「ハローワークだけでは人材確保が難しく、人材紹介会社に頼らざるを得ない」との声が聞かれている。
- 介護人材養成支援事業補助金は、現状では採用の決め手として十分に働いていないことから、ハローワークの求人票への補助金制度の記載や、事業所ホームページへの補助金チラシの掲載など、事業所との連携を一層強化する必要がある。これにより、行政と介護事業者が一体となって制度の認知度向上を図り、求職者にとってより魅力的に感じられる制度となるよう、制度設計を進めていくことが求められる。