

庄原市行政評価シート

令和2年度評価

事務事業名	介護人材確保事業補助金
-------	-------------

所管	生活福祉	部	高齢者福祉	課
実施期間	平成 28	年度～	令和 2	年度（終期設定が無い場合は空白）
予算科目	会計	款	項	目
	01	03	01	02
	一般会計	民生費	社会福祉費	老人福祉費
対象者	介護の資格を有していない介護事業所職員			対象者数など 市内介護職員数 約1,200人
根拠法令等	庄原市介護職員研修受講費補助金交付要綱			
HPアドレス				
実施目的	介護人材の質の向上、確保及び定着を図るため、介護職員研修を受講し市内の介護事業所等で就労する者に補助金を交付する。			
事務事業の概要	介護人材のスキルアップ、確保及び定着を図るため、介護職員研修を修了後、市内の介護事業所等で就労している者に、介護職員研修受講費用の一部を補助する。 ■補助対象者 ◎次の要件を満たす介護職員初任者研修または介護職員実務者研修を修了した者 ・研修修了時点で既に市内の介護事業所等で介護職員として就労しており、その後、就労期間が3ヶ月を経過した者 ・研修終了から6ヶ月以内に介護事業所等で新たに就労した後、就労期間が3ヶ月を経過した者 ・申請時に市内に住所を有している者 ・本人又は同一世帯員が市税等を滞納していない ■補助金額 介護職員研修受講経費(受講料、実習費等)の2分の1以内(1,000円未満切り捨て) 【上限額】初任者研修:30,000円 実務者研修:50,000円			
	年度別実績概要	平成29年度	【交付実績】 初任者研修: 3人/90,000円	実務者研修: 10人/436,000円
	平成30年度	【交付実績】 初任者研修: 4人/89,000円	実務者研修: 5人/197,000円	補助金額合計:286,000円
	令和元年度	【交付実績】 初任者研修: 2人/42,000円	実務者研修: 0人/0円	補助金額合計:42,000円

実績指標

(単位:千円)

事業費 (インプット)	項目	内容	H29	H30	R1	計
	事業費	補助金(一般)	補助金の交付	526	286	42
						0
						0
計			526	286	42	854
財源	国県支出金					0
	地方債					0
	その他					0
	一般財源		526	286	42	854

実績 (アウトプット)	指標名称	単位	基準値	H29	H30	R1	計
	実績 (アウトプット)	1 交付人数	人		13	9	2
2							0
3							0
成果 (アウトカム)	1 有資格介護職員が増となった事業所数	事業所		8	3	2	13
	2						0
	3						0
備考							

庄原市行政評価シート

令和2年度評価

事務事業名	介護人材確保事業補助金
-------	-------------

評価項目	所管課	市民意見	評価委員会	評価平均(上段)・分布(下3段)	
(評価は、A=1,B=0,C=△1とした平均値で、A,B+,B,B-,Cの5段階判定)				市民意見	評価委員会
優先度	B	A	B+	0.5	0.4
A 同じ分野の他の事業と比較し、優先度が高い事業である。				3	3
B 同じ分野の他の事業と比較し、優先度は中くらいの事業である。				3	4
C 同じ分野の他の事業と比較し、優先度が低い事業である。				0	0
認知度	B	C	C	△ 0.5	△ 0.3
A 対象者以外にも、おおむねの内容は知られている事業である。				1	0
B 対象者には、おおむねの内容は知られている事業である。				1	5
C 一部の者を除き、事業があることすら知られていない。				4	2
有効性	B	B+	B+	0.3	0.3
A 費用に対して、効果・成果が高い事業である。				2	3
B 費用に対して、効果・成果が中くらいの事業である。				4	3
C 費用に対して、効果・成果が低い事業である。				0	1
受益者満足度	B	-	B+	-	0.4
※受益者: 介護の資格を有していない介護事業所職員					
A 受益者(対象者)は、満足している事業内容である。				0	3
B どちらともいえない。				0	4
C 受益者(対象者)が、満足できない事業内容である。(改善要望がある ほか)				0	0
市民(納税者)納得度	B	B+	A	0.3	0.6
A 目的・費用・自己負担・内容等から、対象者以外も納得できる事業である。				2	4
B どちらともいえない。				4	3
C 目的・費用・自己負担・内容等から、対象者以外は納得できない事業である。				0	0
代替性	A	A	A	0.5	0.7
A 収益性や技術面から民間での実施が難しく、市が実施すべき事業である。				3	5
B 民間での実施も可能であるが、公共性・公平性などから市が関与すべき事業である。				3	2
C 市の関与は委託や助成とし、民間等での実施を検討すべき又は市が関与する必要はない事業である。				0	0
まちづくり基本条例適合性	市民の自立性についての評価は事業の性質上、そぐわない				
A 市民(団体等を含む。)の自立を促進する事業である。					
B 市民の自立促進までは期待できないが、条例の趣旨(市民が主役のまちづくり)に沿った事業である。					
C 条例の趣旨に沿った実施形態となるよう、手法・内容を見直すべき(終了を含む。)事業である。					

所管課評価 その他の見直し

視点	<p>本補助金制度は、令和3年3月31日をもって失効する。このまま失効するか、継続するか、内容を見直して継続するか、判断が必要となっている。</p> <p>市内の介護事業所を運営する法人が連携して介護現場の人材不足を考えようと、平成30年5月「庄原市介護人材確保等協議会」が設立された。この協議会とも連携し、介護の仕事について、介護人材確保の取組みを総合的に検討していく。</p> <p>高齢者の生活を支える介護職員が必要とされている現状を広く周知することも必要である。</p>
課題	<p>介護業界は、慢性的に人材不足を抱えており、離職率の高さなども問題視されている。介護の仕事には、無資格でできる仕事は多くあるが、有資格者よりも給与が低くなる傾向にある。</p> <p>介護職員として働きながら資格取得することは、経済的な不安の軽減にもなり、現場で実践しながら勉強できる利点はあるが、実際、本補助金が資格取得を目指す機運の醸成に繋がっているのか、働きながら研修を受講する苦勞等はないのか、現状把握も必要である。</p> <p>年々、補助金申請者が減少している介護現場の背景を検証する必要がある。</p>

事務事業名 介護人材確保事業補助金

**市民意見
(プラモニ)**

※市民意見は、意見数集計のみを評価とします。(プラモニとしての総括評価はありません。)

※全意見は、ホームページに掲載しています。

分布	現行どおり	拡充	縮小	終了	その他の見直し	総回答数
	3	1	0	0	2	6
主な意見	<p>【現行どおり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1市民としては単純に良い制度だと思います。ただし、この制度について、課題に書いてあるように補助金申請者が減少している原因も把握した上で、評価したほうがよいと思います。事業者の思いや手続きが煩雑とか、資格取得に対する給与の上昇率など、別な課題もあるかもしれません。この資料では事業の必要性は認識できますが、評価することの難しさを感じてしまいます。 ・急速に進む高齢化と併せ、新型コロナの影響で益々厳しさが増す介護現場のため、行政の積極的な支援が必要です。 <p>【その他の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要な事業と思うが、申請者が減少しているのは何故か。庄原市の実態を再確認して、また、協議会等と意見交換して現場の実態を把握したうえで、効果的な事業となるよう進めて頂きたい。 ・介護職員のモチベーションにも繋がるようお願いしたい。 ・資料にあるようにどうして申請者が少ないかをよく分析する必要があるように思います。介護の世界のことはわかりませんが、世の中が必要としている仕事だとは思いますが。 					

事務事業名 介護人材確保事業補助金

行政評価
委員会評価

その他の見直し

※行政評価委員会の摘録(会議内容)はホームページに掲載しています。

総括
意見

少子高齢化に伴い、介護業界の人材不足は更に進むことが予想される。今後ますます介護サービスの需要が高まる庄原市において、個人の資格取得を支援するだけでなく、その知識が地域に還元される「介護人材育成」を支援することは重要と考える。
しかしながら、この制度利用者は減少しており、真に必要とされる支援施策を実施するためには、「庄原市介護人材確保等協議会」と連携し、減少要因がどこにあるのか(「とりやすい受講体制(休暇、給与等)となっているか」「資格取得に対する処遇に課題はないか」「職の魅力に対する課題なのか」等)を、まずはしっかり把握されたい。



※委員会における最終的な評価として総括したもので、分布の多い評価を優先するものではありません。

分布	現行どおり	拡充	縮小	終了	その他の見直し
	1				6

【現行どおり】

⑦医療系の資格の中でも比較的取りやすい資格であり、利用する人は以後も継続して勤務する方が多く、地域に還元される制度と思う。

【その他】

①介護事業所の人材不足はかなり深刻であると聞いています。従事者の高齢化やパートの方が多いためなど、運営上の課題もあるようです。この制度は介護人材の質の向上等には効果は大ですが、申請者が年々減少していくことには何らかの原因があるものと思います。資格が直接給与に反映されているか、働きながらの研修受講の苦勞とか課題を整理して見直す必要があると思います。

②本市の要介護・要支援認定者数は令和元年度末3,415人と平成27年に実施した調査に対して大きく、増加している現状にあり、介護常勤職員が支える一人あたりの人数は多くなる傾向にある。そうした中で、介護事業所においては有資格者を確保している事業所が調査当時、大半を占めていることから、現在、本事業の申請者が少ない要因と思われる。今後においては、人材確保の困難な予測等もあることから、「庄原市介護人材確保等協議会」の中で将来の人材の動向を考察して、本事業に反映する必要があると思われる。これに伴い、本事業の補助対象内容(含補助金額)を検討することが必要と思われる。

③内容を見直して継続。

グローバルな表現をすれば国の研修制度の仕組みと介護現場が必要としている要望とがミスマッチする面があると思う。プラモニにもあるように何故申請者が少ないか?を分析し改善する必要があると思う。本人資格に対する補助制度なので、1/2補助が最高限度であると思う。事業所側も資格保持者に対しては資格手当の増額等の改善策も必要と思う。受講料の格差もありすぎと感じる。

④高齢化が進む本市においては、介護人材の育成は重要である。交付人数が減少していることから、より介護現場のニーズに合った取り組みに見直すべきと感じる。

⑤高齢者の増加に伴い、施設に入れられない人たちの在宅介護の需要は益々増えてきます。

それに伴い、訪問介護資格のある人材のニーズを社会は求めてくるものと思われます。特に、庄原市のように過疎の町では、高齢社会を他市より早く迎えるものと思います。

有資格者の人材の育成は、介護事業者にとっても、行政にとっても早急に解決しないといけない課題ではないでしょうか。

そのためには、①研修費用の全額補助による施設・受講者の負担軽減、②研修修了者に対するインセンティブ(資格手当)の支給による受講者の動機付け、③研修期間中の賃金の保障、等の施策を実施するほか、受講者が少なくなっている原因を協議会と行政が本音の意見交換を行い、ひとつひとつの課題に対し真摯に取り組むことが重要と思います。

⑥庄原市の現状において、介護に携わってくださる「人材の確保・育成」は重要であり、行政の支援も不可欠と考えます。また、「人材の確保・育成」には時間もかかることから、実施施策としての優先度も高いと思います。しかし、受講者数が伸び悩んでいることから考えると、この施策が「人材の確保・育成」という目的に寄与できていないのではないのでしょうか。本施策が、資格の取得支援策として不十分なのか。それとも、そもそも介護の仕事そのものを、より魅力的なものにしていかなければならないのか。「なぜ、介護人材が増えないのか・増やすためにはどうすればいいのか・育成には何が必要か」という、問題の本質に取り組み、それを解決して、本来の目的である「人材の確保・育成」が実現できるような施策の実施を望みます。

各委員の意見

今後の事業
実施の方向性

拡充

詳細

現行の補助金交付要綱は、令和3年3月31日をもって失効するが、高齢者に必要な介護サービスを提供していくため、補助対象を拡充する等の見直しを行い、引き続き、市内における介護の資格を有する人材の確保・育成に取り組む。
補助対象として、介護福祉士及び介護支援専門員に係る研修受講費・資格試験受験料を追加するとともに、交付対象者の介護事業所における就業要件等を緩和することにより、本補助制度の利用者増につなげる。

備考

予算額 令和3年度:390千円
令和2年度:250千円