

令和5年度 第1回富山県福祉人材確保対策会議 協議概要

開催日時：令和5年9月5日（火）14:00～16:00

会 場：富山県民会館 401 号室

出席委員：15名

1 開会挨拶（宮田会長）

本日の会議は、これまでと時期を変えて開催している。3月の本会議における協議を受け、関係方面からご意見をいただき、8月に開催されたワーキンググループでそれらを集約し、さらに練り上げたうえで本日の会議に至っており、今回は令和6年度に向けた施策の方向性について皆さんと確認することとしたい。

令和5年度からスタートした県民福祉基本計画において「ウェルビーイングを目指すとやま型地域共生社会の実現」が目標として打ち出され、その具体化に向けた取り組みが各市町村や保険者において進められていくこととなるが、とりわけ福祉においては、人材は制度・サービスの基盤であることから、ぜひ一歩前に進めるという気持ちで皆さんの力を合わせていくことができる会議にしたい。

2 報告

（1）福祉人材にかかる県内の雇用情勢について（富山労働局 河村委員）

資料No.1により報告

（2）ワーキンググループ報告

介護人材確保の取組をさらに強化していくために、各ワーキングでは

- ・県民・団体・自治体・企業等がつながり、全体で地域から強く大きな波を起こす
- ・住民により身近な市町村もしくは保険者による人材確保の取組の推進と、県としてのバックアップ

の2つの考え方で検討したことを報告

①第1ワーキンググループ（中島座長）

資料No.2により報告

（協議内容のポイント）

- ・地域に密着した市町村を中心として小中学生など若者向けのPRの強化
- ・多様な介護人材の確保に向けた介護助手などの取組みの強化
- ・PR方法の強化
- ・市町村が創意工夫して推進していけるような情報提供と県として補助メニューの創設も含めたバックアップ

別添 中島眞由美委員提出資料

介護の魅力PRに市町村が取り組む際のイメージとして、ワーキンググループの意見を踏まえて作成した事業案を例示

②外国人介護人材マッチング等支援ワーキンググループ（中島座長代理）

資料No.3により報告

（協議内容のポイント）

- ・取り組みたくても踏み出せていない法人への情報提供も含めた受入れからマッチングまでの支援の強化
- ・日本語学習支援や生活支援、学費の支援等の強化

3 協議

（1）「令和6年度福祉人材確保にかかる施策の方向性（案）」について

（宮田会長）

- ◆ 資料No.5のスケジュール案のとおり、今年度は、本会議の意見を次年度の予算に反映することができるよう第1回目を9月に開催し、来年の3月下旬に第2回目を開催して、本会議から提言した施策の方向性がどのように事業計画・施策へ反映されたかを確認する場を設けてはいかがか。

（→ 異議がないことを確認）

- ◆ 県厚生企画課から資料No.4により、ワーキンググループからの意見・提案をもとにした福祉人材確保対策会議が提言する施策の方向性（案）について説明

①福祉人材確保施策全般について

市町村レベルでの小中学校の職場体験、ボランティア体験、勉強会・説明会の開催や、市町村レベルの施策に対する県の補助や支援が必要等の意見があげられている。

また、市町村の委員からは、第9期介護保険事業計画を策定するにあたり、これらの取組みについても検討していきたい、補助金があれば幅広く活用できる柔軟なものにしていただきたい等の声も聞かれている。

これらを踏まえ、今後より一層市町村における取組みが推進されるよう市町村の取組みを支援する制度・メニューを検討してはどうか。

②若者（小中高生等）向けの普及啓発について

- i) 事業所見学や夏祭り等のイベント体験で興味を持ってもらうことが良いといった意見や、現在県社協が実施しているバス教室のノウハウを市町村が聞いて実施することで良いものになるのではないかという意見が寄せられた。

とくに若年層に対する啓発に関する意見が多くあることから、小中高生に向けた啓発事業を強化して取り組んではどうか。

- ii) 今年度、県では、高校生を対象にした従来のインターンシップ事業に加え、介護に関心のない方々も対象に、介護の仕事に対する理解や将来の進路選択に資することを目的とした有償インターンシップ事業を試行的に実施している。

インターンシップ事業は大学生等も対象にして良いのではないかと、インターンシップは賃金や交通費の面から踏みとどまってしまう方もいるといった意見があげられていることから、若者向けインターンシップ事業の対象や実施方法について拡充してはどうか。

iii) 介護インフルエンサーによる SNS 広告や Instagram の積極的な発信という意見が寄せられている。今年度から若年層や親世代を対象にした SNS 広告による PR 方法に変更して実施しているところであるが、今年度の SNS 広告の効果を検証しながら、これらを活用した情報発信を進めていってはどうか。

③一般向けの普及啓発について

i) 子育てにより離職した女性や中高年の方々等に介護の魅力に触れてもらうための機会として、市町村の直接実施または事業委託により、就職情報を提供する相談会の開催や、定年退職者を対象とした勉強会や見学・体験会を開催すること等が考えられる。

ii) 県から富山短期大学へ委託して実施されている地域からの多様な介護人材参入を促進するモデル事業の成果を踏まえ、地域における介護の魅力発信として、勉強会の開催や業務体験を通じた介護の応援団づくりや介護助手の就労支援を行うこと等が考えられる。

iii) 富山県福祉人材センターに介護助手等普及推進員を配置し、元気高齢者等と介護事業所とのマッチング支援が行われているところであるが、介護助手の認知度向上を含めた取り組みをさらに推進してはどうか。

④外国人介護人材の確保について

i) 県では介護労働安定センターへ委託して、留学生や特定技能の外国人介護人材の受入れを希望する事業所と実績のある職業紹介事業者とのマッチング相談会を開催している。

外国人材の採用条件が様々であるため、その都度試行錯誤しながら進めざるを得ないという意見や、監理団体等の見極めが難しいため行政から優良な団体の情報提供を期待するという意見が寄せられている。

多くの事業所が外国人材の活用を躊躇したり、活用策を見い出せていない状況にあるため、外国人材を採用していない事業所が外国人材確保に取り組むことができるようになるための支援が必要。

委託事業者を公募で決定して特定技能外国人の雇用を希望する事業所を対象に人材紹介から受入・定着支援までのマッチングスキームを提供するといった他県の事業例を参考にしてマッチング支援を強化してはどうか。

ii) 県では令和 5 年度から介護事業所における外国人介護人材を受け入れるための環境整備の支援を行うために外国人介護人材受入施設等環境整備事業費補助金を設けており、日本語学習や多言語翻訳機の購入等にかかる経費、地域住民との交流会開催経費等について支援している。

外国人材の受入れにあたっては、住居面でのサポートや交通手段の確保、日本語学習など多くの準備が必要という意見や、今年度の外国人介護人材受入施設等環境整備事業で示された支援内容からさらに前進した取り組みを希望する意見が寄せられている。

また、居住費及び学費のサポートは、法人にとってもありがたいという意見もあがっている。採用した事業所において、できる限り生活環境を整え、働きやすい環境を整えていく必要があることから、外国人介護職員への生活支援を強化してはどうか。

(2)「令和6年度福祉人材確保にかかる施策の方向性(案)」とそれを踏まえた全体(県総ぐるみ)での取組みについて

[若者(小中高生等)向けの普及啓発について]

(県人材活躍推進センター 村岡委員)

- ◆ 2(2)の介護事業所でのインターンシップとは、何日のものを想定されているか。2023年度からは、5日以上就業体験を伴うものとされており、1日だけのものは「オープンカンパニー」、1~3日程度のものは「キャリア教育」というふうに経済産業省・文部科学省・厚生労働省の三省合意の改正により類型が整理されている。

⇒(事務局 県厚生企画課)

・現在実施されているインターンシップ事業は1~3日程度に設定しており、3日間通う学生が多い状況。

⇒(県人材活躍推進センター 村岡委員)

・「インターンシップ“等”」とするなど事業名称を工夫してはどうか。取組み自体は、大学生を対象とすること等も含めて非常に良い。早期に学生へアプローチするためにインターンシップを行う企業が増えてきており、動画や広報にも力を入れているので、そのような取組みも合わせて進めていくことが良いのではないか。

⇒(県厚生部 有賀委員)

・三省合意はどこに対して影響が及ぶものであって、どの程度制約を受けるものか分かればご教示いただきたい。

⇒(県人材活躍推進センター 村岡委員)

・一定の基準を満たした「インターンシップ」によって得た学生情報を企業が採用活動等に活用できるようになったもの。学生のキャリア形成支援の取組みの類型が整理されたものだが、一般的には「インターンシップ」というほうが分かりやすい。

⇒(県介護福祉士養成校協会 中島委員)

・大学や短大等においては、5日以上のものでインターンシップと称するよう文部科学省から通知が出されており、本学においても5日以上ないものは名称を変更している。カリキュラム以外の学生が自主的に行くものについても使用できない。

⇒(県人材活躍推進センター 村岡委員)

・従来からの取組みをインターンシップと称している例はまだまだ見られる。県インターンシップ推進センターでは、「学生の皆様が幅広くキャリア形成に取り組めるための支援をインターンシップ“等”で行っています」という表現をしている。

⇒(宮田会長)

・実態としては“就業体験”と理解すれば良い。用語の問題であるので、事業化の際には少し整理を。

(介護労働安定センター 中島委員)

- ◆ 当センターでは県委託事業としてインターンシップ事業を実施しているが、1日や半日の短時間の就業体験であっても、参加して良かったという意見が多い。大切なのは日数ではなく、いかに高校生の皆さんに介護の仕事に目を向けていただくかということであり、その点においてインターンシップ事業は有効。

(宮田会長)

- ◆ サマーボランティア等、市町村社協において同様の体験事業が行われている場合があるが、自治体においては、それらとのすり合わせや整理についてどのように考えられるか。

⇒ (高岡市 戸田委員 代理 山本次長)

・特定の小学校において、市社協を通じて介護施設の体験等の取組みを行っていたと思うが、今回提案されている施策の方向性との整合性が取れなくなることはないと考えている。むしろ、高校生や大学生等を対象にした取組みについて、本市においても検討していかなければならないのではないかとお話を聞きながら思ったところ。

⇒ (富山市 清水委員 代理 酒井次長)

・富山市においても小中学生等のボランティアを積極的に考えていこうとしているところであるが、インターンシップ事業については特に問題はない。具体的なことはこれから考えていこうという段階。

⇒ (宮田会長)

・これらの事業においても県の支援があれば、より拡充できるものと思われる。

(県知的障害者福祉協会 車谷委員)

- ◆ 職員採用の際、なぜこの施設を選んだのかを聞くと、「14歳の挑戦」で体験したことがきっかけということが多く。現場を見ることは非常に良いが、コロナ禍に入って実施されていなかったと思われるので、現在は実施されているのかどうかお伺いしたい。

また、家族が施設でお世話になった際の介護職員の姿に惹かれて自分もやりたいと思うようになったという話もあるので、高校生よりもう少し低年齢の時に1週間程度しっかり現場に入れるような機会があれば、福祉を目指す人も増えるのではないかと。

⇒ (県教育委員会事務局 小中学校課)

・令和2～4年度は、とくに介護施設等における受入れは非常に厳しい状況であった。今年度については各中学校で実施されている。まだ報告があがってきていないので実績は分からないが、少しずつ増えてきているものと思っている。

⇒ (宮田会長)

・百聞は一見に如かずであり、良い体験がたくさんできると良い。

(県老人福祉施設協議会 岩井委員)

- ◆ 県社協で「高校生の福祉の魅力体験バス教室」が毎年実施されており、今年度は高岡地区で8事業所、富山地区で6事業所において、1事業所あたり保護者や教員を含めて7～8名の受入れが行われている。私どもの施設においても9名の方が参加されたので、アンケートの一部を紹介したい。

参加して良かった。実際に見たり体験したりするのとでは全然違っていた。昔の介護のイメージだったが、ロボット導入やICT化も進んでいて、今はこんなにも変わっているんだねとおっしゃっていただいた。また、将来、福祉を志しますかという設問に対しては、「福祉系の学校へ進学したい：4名、福祉・介護分野に就職したい：1名、医療・看護系に進学したい：1名」と非常に多かった。

富山地区・高岡地区ではこのような体験の機会があるが、新川地区・砺波地区においても市町村や県社協で調整して全県的に広げられると良いのではないかと。

⇒（宮田会長）

・とくに新川地区では人材確保が厳しい。県社協で富山・高岡に限定されているのか、それとも他の地区では手が挙がらないのか。

⇒（県社会福祉法人経営者協議会 澤田委員 代理 大崎副会長）

・コロナ前は新川地区において当法人が毎年受け入れを行っていた。福祉系学校へ進学したいという方が多くおられ、社会福祉士、看護師、理学療法士など進学することを前提として自分が将来どの職業に就きたいかを決めたいという方でも参加される方もいる。コロナ禍になり中断したが、バス教室は非常に有効なものと捉えて受け入れを行っている。長期的な視点で準備しておくことも大切。

また、当法人においても14歳の挑戦や家族がお世話になったことがきっかけで職員になった人がいる。数日間の短い体験であっても、良い中身であれば、実数は少ないかもしれないが結構確実な人材確保につながると実感している。

学習指導要領も改訂されたので、今後も教育機関等と連携して実体験できる場を作っていきたい。

⇒（宮田会長）

・それぞれの分野において有意義な取り組みが展開されていくものと思われる。これらを中心に重層的な取り組みにしていくかが今後の課題。

[一般向けの普及啓発について]

（県婦人会 岩田委員）

- ◆ 3（1）に「定年退職者や離職した女性、他業種で働いていた方」とあるが、介護には専門性が必要であり、介護福祉士などを想定されているのであれば、ある程度時間もかかると思われるが、どのようなことを考えられているのかお伺いしたい。

⇒（県介護福祉士養成校協会 中島委員）

・すぐ働きたいという方であれば、初任者研修を受けて就労につなげることも考えられるが、介護についてはまだまだその仕事の深さや魅力が伝わっていないのが現状。また、若い方が福祉・介護に関心を持って、社会の色々な人たちが理解していないと一歩踏み出せないということもある。

例えば、地域における勉強会の開催を通じて、直接雇用されて介護職になる人、介護助手として周辺業務のお手伝いをする人、ボランティアをする人、応援団になる人など、その人に合ったかたちで、できることをしていただければ大きな盛り上がりになっていくのではないかと意見がワーキンググループで出されている。このような普及啓発を、定年退職者や離職した女性、他業種で働いていた方などに対して行っていくことが

考えられる。

また、定年退職された方でも、第2の人生において介護の仕事をしたいと入学される方が毎年いる。

⇒（宮田会長）

・厚労省が総合的な確保方策の目指す姿として示している「富士山型」のすそ野を広げる部分に該当する取組みである。ボランティアでもちょっとしたお手伝いでも良く、そのうちの 하나가 3（3）に示されている介護助手ということになる。そこからさらに頑張りたい方は、初任者研修を受講し、実務経験を積んで介護福祉士へキャリアアップしていくこともできる。

（県人材活躍推進センター 村岡委員）

- ◆ 55歳以上を対象としたシニア専門人材バンクでは福祉分野の求人・求職は比較的活発な動きがあり、調理補助や運転手等も含めて割と早いうちに決まってしまう。これまでは登録だけしておいて、いい仕事があれば働いても良いという方が多かった。今年の4月以降は燃料費高騰や物価高の影響もあるのかもしれないが、何としても働きたいという方が増えている。

一方で高齢者雇用促進法により65歳までの雇用確保義務、70歳までの就業確保努力義務が課されたことから、企業では新たなシニアを雇うより、これまで雇っていた人を囲い込む傾向が強くなっている。定年退職者で働く意欲がある方を取り込むのであれば、今がチャンスであると思われる。

（宮田会長）

- ◆ 似たようなシステムでシルバー人材センターが市町村ごとにあるが、市町村ではどのように考えていらっしゃるか。

⇒（高岡市 戸田委員 代理 山本次長）

・高岡市ではシルバー人材センターを通じた介護助手導入の取組みを昨年度から実施しており、年間30人程度のシルバー会員が周辺業務に携わっている。セカンドキャリアの取組みとして非常に意義があるものと考えており、今年度はこの取組みをさらに促進させるようと公式LINEを使って募集の投稿を行ったところ、シルバー人材センターHPの閲覧数が30件程度だったものが、翌日には484件まで増えた。また、その1週間後に説明会を開催したところ、前年度5名だったものが18名に、レディース説明会については前年度2名であったものが11名に参加者が増えたことから、高齢者対象の取組みに関してもLINEの効果があることを感じた。

⇒（富山市 清水委員 代理 酒井次長）

・シルバー人材センターの話によると、最近の登録者の傾向として、体力的にきつい仕事や暑いところ・寒いところは好まれず、マッチングが難しくなっていると聞いている。働き方についても、最近ではフルタイム勤務ではなく3～5時間程度を希望される方が多くなってきている。資格取得など先々のことまでは考えず、家計補助的に働きたいというニーズの中に介護助手という働き方もあると思われるので、介護職員の業務から切り出して、経験がない方でも一定の時間やっただけだとありがたいという仕事

をつくっていくことで、そこにまた新たな需要が生まれるのではないか。

(県介護福祉士会 舟田委員)

- ◆ 介護助手導入の手引きが県から出されている中で、岩田委員のご意見のような疑問が生じるということは、十分に広まっていない可能性がある。介護助手の業務難易度も A～C の区分で明確に分けられているし、介護助手普及推進員を配置して動いている事実もあるが、このようなことが行われていることの周知や共有が県内でどれだけできているだろうかと感じた。知られていないのはもったいない。

人材活躍推進センターやシルバー人材センター、各市町村においても、それぞれが工夫して元気高齢者を対象に取り組まれているが、県の介護助手の手引きを中心にして、例えば難易度 C から始めて B になったら少し給料が上がるとか、A になっていく過程で資格を取っていくとか、高齢になっても人生最後までキャリアアップできることを見える化し、やりたくなるような仕組みを作ることで県全体の動きにしていくことができるのではないか。また、受け皿としての施設を確保したうえで人材を育成し、バンクのようなものを作るなど、このような仕組みを可視化し、同じ絵を見ながら県民と一緒にやっていくということが今後の方向性として考えられる。

(県社会福祉法人経営者協議会 澤田委員 代理 大崎副会長)

- ◆ 当法人では、現在 17 名の方が介護助手として活躍されており、その方の個性に応じて各事業所で多様な働き方をしている。介護報酬とは関係なく、週 1 回 2 時間程度の働き方の人であれば、生活保護から脱却してフルタイムで働いている人や資格を取得してスキルアップしていく人もいる。こういった方々の力によって、専門職が本来行うべき業務に注力できることが、職員の定着にもつながる。職員の離職防止やキャリア形成につながるとともに、それにより職場が安定していくため、職場改善も同時に進み、非常に有効だと思っている。

そのためには現場で準備を整えることも必要。何の知識や情報もない状態で働き始めるよりも、多少の基礎情報を得て入っていただくほうが本人も安心できるし定着につながる。外国人材にも言えることであるが、入門的研修を有効に利用するとともに、そこから初任者研修、実務者研修、介護福祉士とキャリアアップしていけることをきちんと説明し、それによって実力がつき、給与も上がり、長く働くことができるということを第二・第三の人生の方や転職される方にお伝えできれば良いと思う。これを例えばリスキリングと絡めて、あらゆる年代の方が福祉・介護の仕事に向いていただけるようにできると良い。

入門的研修を受けることで、だいぶ気持ちが前向きになるので、これをスクール形式で実施されているものに加えて、オンラインで実施することができればより有効なのではないか。カリキュラムやコンテンツを揃えている民間企業もあるので、そういうものも使いながら準備をしていくことでうまく進むと思われる。

(県知的障害者福祉協会 車谷委員)

- ◆ 例えば、食事の準備を全て支援員だけで行ったりするが、食事を適時適温で出すというだけでもすごく労力がかかるので、そこに高齢者の方などがお手伝いしていただける

と、職員の定着にもつながる。当法人のグループホームでは、80代の方に世話人として働いていただいております、その世話人についても、週2日だけとか1日だけの方を組み合わせで配置している状況であるので、少しでもそういう方が増えればありがたい。

[外国人介護人材の確保について]

(日本青年会議所北陸信越地区富山ブロック協議会 杉木委員)

- ◆ 外国人介護人材のマッチング支援や生活支援を考える前に、まず介護を受ける側として、外国人の方を私たちがどう受け止めるか考えていただきたい。言葉の問題や同じ教育を受けてきていないこと等による「怖さ」のほうが先にあるのではないかと。

また、介護の現場がどういうところかを教えなければならぬので、外国人材の方にも呉羽地域のモデル事業のような学びの場に参加していただいたり、面接等を通して介護職としての適性を見ることが大切なのではないかと感じた。

⇒ (宮田会長)

- ・ 新聞報道等では積極的に受け入れているところもあり、東南アジア各国とパイプを作っている事業者や都道府県もあるようであるが。

⇒ (県介護福祉士会 舟田委員)

- ・ 全国的な例では、福井県が社協と連携してタイの外国人材を受け入れたりしている。今の杉木委員のような率直な感情を共有できたのは大きい。外国人や日本人というよりは、人そのものの問題であり、日本人であっても介護福祉士だからと言って誰かが良いとは限らない。コミュニケーションの必要性についても言われるとおりで。安易に外国人材を雇用するというのではなく、今のようなご意見をしっかり活かしていく必要がある。

日本語講師の国家資格化や技能実習生廃止等の動向も踏まえつつ、これから日本に入ってくる外国人の方々は、我々が持っている感覚とは異なり、価値観も変容してきているので、しっかりと教育をし続けていくことが大切。

職員が楽をするために人を入れるのではなく、そうすることで相乗的に介護の質を上げること、介護を受ける人が安心して受けられるようになることが大きな目的である。人材不足に着目して、人を入れることが目的化してしまうことはリスクになるかもしれない。今のご意見をしっかり受け止め、皆さんと共有していく必要性を感じた。

(県人材活躍推進センター 村岡委員)

- ◆ 実際に外国人の方に介護を受けている人から聞いた話では、すごく明るくて優しく、扱いも上手いという。まさに、人によるということだと思われるので教育が大事。一概に外国人だから怖いということではなく、むしろ外国人だから良かったという意見も一方であることをご承知おきいただければ。

また、当センターで他県の担当者と情報交換した際に、ある学校では外国人介護人材の受入れ先がなくて困っているという話も聞いたので、受入機関とのマッチング支援の取組み等もうまく活用できると良いのではないかと。

[福祉人材確保施策全般について]

(県介護福祉士養成校協会 中島委員)

- ◆ 本日、委員の方々がおっしゃったご意見は、今までも何度かいただいていた。それでも前に進んでこなかったのは、“総ぐるみ”ということが十分できていなかったことによるのではないかと感じている。

このたびの方向性において、市町村が加わってくることはすごく大きな意味がある。資料No.2やNo.3の取組み主体に付いている丸印がもっと増え、今日の課題に対して各団体でもう一步踏み込んでいただくと、すごく良いかたちで発展していくと思われるので、引き続き皆さんと取り組んでいきたい。

(宮田会長)

- ◆ 本日はこの方向性（案）について検討してきたが、総ぐるみで、あるいは重層的に、関連する取組みや同じ方向性に向かう取組みをいかに重ね合わせて大きな力にしていくかが今後の課題であると思われる。やることによって、互いの力をもっと引き出すことができ、その力が福祉・介護人材の基盤を強く、幅広いものにすることにつながっていくのではないかと感じた。

本方向性（案）については、ご了承が得られたものとしてよろしいか。

(→ 異議がないことを確認)

今回のご意見を各団体において共有していただき、それぞれでできること、それぞれが手をつないでできることなどがあればご提言いただきたい。

本日はありがとうございました。

[追加意見等]

富山県介護福祉士会 舟田委員

- ◆ 「小中学生向け介護の魅力PRに向けて（案）について」
 - ・ホスピタリティを意識した企画を
 - ・目標を明確にし共有する事（趣旨から具体的に可視化）
 - ・ボランティアや職場体験に関しては、段階を経て、施設職員とともに企画を考え実施するのも良いと思います（外発的動機づけから内発的動機づけに）
- ◆ 「多様な介護人材の確保に向けて（案）」
 - ・介護助手に対しては人員配置に対しての動向は加味しながら、給与体系も構築していく必要性も
 - ・給与体系に加え、介護助手においても資格取得への方向性（キャリアパス）を可視化することで、人材定着にもつながる可能性が
 - ・介護助手受け入れ側の研修（介護の質を高める目標共有）を定期的実施する
- ◆ 「その他」
 - ・各事業（外国人介護等）において、企画側でなく参加側のニーズを引き出し、主体的

に活動できるよう多様なコミュニティの作成を進めていくこと

- ・その際、スマホアプリについても適切なアプリを検討していく（参考：Slack 等）
- ・外国人介護職員が介護福祉士資格取得後は、同じ外国人介護職員を指導する役割（働きがい）をもてる体制も整えていくことが定着につながる可能性
- ・ただしその際は、「させる」のではなく「やりたくなる」工夫体制が重要（外国人のためのプリセプターシップや介護ラダー作成等の工夫）