

——研修生最優秀レポート——



償却資産における大規模太陽光発電設備の設置把握について

岩手県奥州市財務部税務課家屋係 熊谷 潔

最優秀レポート 学長賞を受賞して

この度は、学長賞という栄えある賞をいただきまして誠に感謝申し上げます。自身の興味があった分野を、当市の現状と課題をじっくりと洗い出す機会を得させていただき、筆がのるままに書き上げたレポートでしたが、このような最高の評価をしていただけたことは、想像していませんでした。この賞を受賞出来たのも、講師の方々並びに同期生の皆様、業務多忙の中、長期間の研修へ送り出してくれた税務課の方々のおかげであります。この受賞に恥じぬよう、今後より一層業務に邁進してまいります。この度は本当にありがとうございました。

1 はじめに

奥州市は、平成18年2月20日に2市2町1村の計5市町村が合併して誕生した。人口はおよそ12万人であり、岩手県内で第3位の規模を誇る自治体である。主な分野として農業があり、前沢牛をはじめ、江刺りんごや江刺金札米などは全国的に名が知られているところである。また、南部鉄器などが産業分野では有名である。奥州市は合併当初より、旧市町村単位での地域自治区を設置し、各地区の特色を生かした市政運営をしてきた。さらに、合併から12年経過した平成30年4月1日より、「奥州市は一つ」というテーマの下に、地域自治区を廃止し、新たなスタートをきった。

奥州市の総面積は993.30㎡で、この面積は全国でも有数の面積である。岩手県下では第1位の面積を誇るが、その内可住面積は443.69㎡となっており、面積割合からいうと、可住面積は50%を下回っている。非可住面積部分における未届の新增築家屋や、償却資産の把握などに非常に苦労をしているのが、当市の現状である。その現状の中、私が着目したいのは未申告償却資産の把握、特に大規模太陽光発電設備についてである。

今年度の奥州市の固定資産税の税収は、およそ62.2億円ほどを見込んでいる。内訳としては、土地：18.4億円、家屋：28.3億円、償却：15.5億円となっており、昨年度の税収はおよそ61.8億円であったため、見込額ではあるが、4千万円ほどの

増収となる結果となった。土地や家屋が昨年度と比較し、減収になっているにもかかわらず、増収を見込める結果となったのは、償却資産の増収が大きな要因である。償却資産が増収となった背景は、市で制定している企業立地奨励条例等に基づく課税免除や、中小企業庁による経営強化法による支援により、大規模な設備投資が行われたことが挙げられる。ただし、これらには課税免除や軽減特例などがあり、税収に直結するわけではない。ここで、大きな要因となったのが大規模太陽光発電設備の設置である。

昨今、国の推進政策の後押しもあり、全国的に大規模な太陽光発電パネルの設置が増加してきている。奥州市も例外ではなく、設置箇所が増加傾向にある。休耕田を農地転用し、設置するケースや、山林を切り開き設置するケースなど様々である。また、企業のみならず、個人で設置するケースもある。それらが、全て漏れなく申告されているかといえば、そうとは断言できないのが現実である。

そこで奥州市では、現在太陽光発電設備の把握について、経済産業省が公表しているリストを元に、経済産業省より事業認定を受けた個人及び法人や設置箇所と申告内容を突合させる作業を行っている。しかし、償却資産の専任担当はおらず、家屋評価や全棟調査と並行して行っているため、なかなか進捗していない。また、大規模太陽光発電設備は、山林の奥地に設置されることもあり、

その場合周辺に家屋が存在しないこともしばしば見受けられる。大規模であれば、家屋の現地調査等を行っている最中に、施工途中の現場を目撃することもあるが、それだけでは全てを網羅できていない現状がある。

以上を踏まえ、奥州市の直面している課題について整理していきたい。

2 実務上の問題点

まず第1に、大規模太陽光発電設備設置の把握方法に関する問題点についてである。固定資産税にかかる償却資産については、原則として申告制度を採用している。そのため、適切に申告がなされないと、把握できないという受身の姿勢となってしまう。新規償却資産取得者について、新規法人に対して申告を促すよう案内をしているが、市内法人に限られ、個人及び市外法人に対しては、申告の案内を行っていない。また、太陽光発電設備の設置に際しては、現在のところ建築確認申請が不要となっている。それが、より一層新規設置の把握を難しくしている要因であると考えられる。

第2に、大規模太陽光発電が償却資産に該当することが知られていないのではないかという点である。実体験であるが、白色確定申告の受付業務を行っていた時に、売電収入の経費として、太陽光発電パネルの減価償却を申告してくるケースが見受けられた。個人の場合だと、住宅を新築した際にも太陽光を設置するケースがしばしばみられるが、その大部分は発電量が10kW以下である場合が多く、なおかつ自家消費用に設置しているため、事業用の償却資産に該当しないが、それと混同し、大規模太陽光発電の場合も固定資産税の課税対象とならないものとして、償却資産の申告をしないのではないか。

第3に、未申告の償却資産が存在しているために課税漏れが発生し、結果的に遺漏なく申告している納税者との不平等が生じている点である。大規模太陽光発電設備については、法人のみならず個人で設置するケースも少なくない。償却資産に限ったことではないが、申告制度をとっているこ

とで、土地・家屋以上に課税漏れが発生しやすい状況であることは事実である。これも実体験であるが、確定申告の償却資産と連動しているものと勘違いして、固定資産税の償却資産には申告しないケースもあった。

以上3点の問題点について、解決策を考察していきたい。

3 解決に向けた考察

第1の問題点の解決策として、航空写真で把握し現地調査を行うことが、まず必要な作業であるといえる。山林地帯を切り開き、大規模太陽光発電設備を設置する場合、当然ながら設置する土地を整地しなければならない。この場合大いに役立つのが、航空写真である。設置が済んでいるものが把握出来るのは当然として、過去の写真と比較し、一部だけ地表が見え、整地されている状況であれば、そこに大規模太陽光発電設備が設置される可能性は高いといっても過言ではない。

過去と現在の航空写真の比較を行った後、現地へ赴き設置状況や所有者を確認するという非常に手間のかかる作業であり、我々の人件費等を考慮すると、一見費用対効果は少ないと思われるが、それでも償却資産の把握の基本は、現地への立ち入り調査である。費用対効果のみを理由に、その部分を疎かにするようでは、「公平・中立・明確」な税務行政を遂行していくことは難しくなっていくだろう。

また、1,000㎡以上の造成であれば、景観法に基づく申請を行わなければならないこととなっていることから、都市計画担当課に情報提供を依頼することで、新たな設備も把握することが容易となるのではないと思われる。

第2の問題点の解決策として挙げたいのは、広報や納税通知書の活用である。奥州市では、毎年11月の広報に償却資産の申告に関する記事を掲載している。これは、申告書を12月初旬に発送するための告知であり、申告書を発送する際には、大規模太陽光発電に関するお知らせの文書も同封しているが、これだけでは現状周知が不徹底だとい

える。すぐに実行出来る解決策としては、発送前以外の時期に広報に掲載することや、当初納通へ封入する文書として同封することであろう。一度、広報上で特集を組むなど、大きく取り上げることで、申告が必要な資産だということが浸透していくのではないだろうか。

第3の問題点については、税務署調査へ赴き、確定申告書の内容を確認することで、申告書内の経費項目である減価償却経費から設置者を把握することが適当と思われる。これは、特に個人の設置者把握に有効である。太陽光パネルの償却期間は17年であり、取得価額も高額となるため、長期間経費として計上することが可能である。経費計上部分とこちらの台帳と突合させることで、設置者の把握をすることが可能となる。

4 結論として

償却資産への課税については、意見が分かれるところである。企業側からは、設備投資を行ったにもかかわらず、固定資産税の課税対象となるため、設備投資に消極的にならざるを得ないといった意見や事務負担の強制、欧米諸国では償却資産に対する課税を行っていないため、わが国の国際競争力の弱화를招いているとの指摘がある。また、

土地や家屋と比較し、償却資産の課税となる対象が少ない。そのため、土地家屋と比較し、どうしても優先順位が下がってしまう傾向にある。しかし、当市では固定資産税の税収における割合として、およそ1/4を占める償却資産について、決して軽視出来ないところである。

また、当市では太陽光発電設備を設置した土地について、造成状況にもよるが、多くを宅地の1/2評価とし課税を行っている。よって、太陽光発電設備については、単に償却資産の増収が見込めるだけでなく、土地の税収も上がる蓋然性もあるといえる。

今回、市町村アカデミーに参加するにあたり、当市の課題を改めて洗い出す機会を得たわけであるが、やはり最終的に帰属するのは、納税者へ対し、「公平・中立・明確であること」といったことだった。至極当然のことではあるが、やはり現実として、実務と理想で乖離がある事実は否めない。しかし、乖離があることを良しとせず、地道ながらもその理想と乖離を埋めていくことこそがあるべき姿へ近づく最良の道だといえるだろう。そういった姿勢が、地方税に対する信頼性の確保へと繋がっていくのではないだろうか。





地域住民による共助での震災関連死抑止 ～平常時・発災後の二面から考える～

埼玉県所沢市総務部危機管理課主事 千葉 翔太

最優秀レポート 学長賞を受賞して

この度は、栄えある「学長賞」に選出いただき大変嬉しく思っております。
身に余る光栄ではございますが、当時入庁2年目の私にとって経験しがたい貴重な研修の機会を頂けたこと、また市町村アカデミーの職員や講師の皆様方・職場の上司・同僚の日頃からの指導やサポートに感謝いたします。
今後は受賞に見合う活躍ができるよう、この経験を実務に活かして自己啓発を惜しまず、また防災分野に限らず一職員として邁進する所存です。

1 はじめに

近年、阪神淡路大震災や東日本大震災・熊本地震など各地で大地震が発生し、今後も首都直下型地震や南海トラフ等震度7クラスの地震が都市部で発生することが懸念されている。そのなかで、人的・物的被害を最小限に留めるために【図1】のような対策がとられてきた。

【図1】行政による災害対策

	ハード対策	ソフト対策
地震	<ul style="list-style-type: none"> 耐震補強・延焼防止対策 防波堤の設置 	<ul style="list-style-type: none"> 情報伝達手段の多重化 防災教育や訓練の実施
風水害	<ul style="list-style-type: none"> 土のうや水のうの設置 砂防設備の整備 治水工事 	<ul style="list-style-type: none"> タイムラインの作成 ハザードマップ（土砂や浸水）の作成

上記は一例だが、例えば阪神淡路大震災では建物の倒壊や家具転倒による圧死や窒息死、火災による死者が全体の8割にも及んだため耐震化促進法が改正^{*1}され、現在では9割近くの住宅が耐震化されている。また、家具固定についても各自治体で広く周知を図ったり、補助制度を実施し地震の被害軽減に寄与している。それに加えICTを活用した災害対策などハード・ソフト両面の防災対策は着実に進んでいる。

一方で、地震による直接の被害を免れた後に起こる「震災関連死」に目を向けてみる。要配慮者が自宅に取り残され福祉サービスを受けることができなかつたり、避難所や車中泊でも持病の悪化やエコノミークラス症候群で亡くなる等原因は様々である。「震災関連死」は阪神淡路大震災を契機とし定義づけられ、東日本大震災では死者19,575人^{*2}のうち約19%の3,647人^{*3}が、熊本地震では死者252人のうち直接死を超える約78%の197人^{*4}が震災関連死として認定を受けている。震災関連死を防ぐためには共助の力が必要だ。例えば要配慮者の平常時からの状況把握・安否確認や避難所への誘導・避難所（または福祉避難所）でのきめ細かい対応等である。本レポートでは震災関連死を防ぐために「共助」で行うことのできる方策を考察するものである。

2 現状と課題

(1) 要配慮者と避難行動要支援者支援制度

平成16年の中越地震・台風豪雨や平成23年の東日本大震災において、死者のうち65歳以上の割合がいずれも半数以上^{*5}であり、障がい者の死亡率は被災住民全体の死亡率の約2倍であった。平成25年に災害対策基本法が改正されたことに伴い全国の市町村で避難行動要支援者名簿（以下名簿）の作成が義務付けられ、名簿を活用した実効性のある支援が求められるようになった。

本制度は自力避難が困難な要配慮者に対し、安

否確認や避難所への誘導を地域支援者（自治会・民生委員等）が主体となり行うものだが、支援者の不足や支援体制の整備が進まない点が課題である。その他日頃から顔見知りの関係がある地域では有用だが、地域コミュニティが希薄化している都市部等で機能させることが難しい。また、本レポートのテーマである震災関連死は避難所で発生するイメージがあるが、内訳をみると自宅での発生が3割で避難所滞在中（1割）よりも高い*6。そのため発災当初からの支援が震災関連死を抑止するのである。

（2）避難所生活と関連死

地震による直接の被害を免れても自宅が被災した場合、避難所での生活が始まる。学校の体育館や教室等が避難所となるが高密度、ライフライン断絶による衛生状態の悪化など劣悪な住環境である。また車中泊でも情報が遮断されたり、夏場では熱中症のリスクも高い。障がい者や高齢者、妊産婦や幼児は比較的優先して支援を受けることができるが、一見健康そうに見えても内部障がいがある方などは、助けを求める声をあげられないと支援の優先度が低くなる恐れがある。そして避難所生活で蓄積されたストレスや体力の消耗・持病の悪化での合併症が災害関連死を惹起する。

また、トイレが仮設等で使いにくいいため水分を控え、血流を悪くしエコノミークラス症候群を発症する恐れがある。他にも開栓した飲料を飲みきらず長時間保管されるため細菌が発生し、肺炎等の感染症を惹起する恐れもある。

避難所の職員や管理者は、避難者の様々な要望や関係機関との調整、物資の支給やメディア対応等様々な業務に従事するため、一人一人のニーズへの対応が難しい。避難所で活動する行政職員や災害医療チーム、ボランティア等が見逃したインシデントを地域住民により解決することが求められる。

3 解決・対応策

（1）自治体からのアプローチ

共助で取り組むと言っても何から始めればよいか分からないことが往々にある。避難行動要支援

者支援制度では、行政が名簿を地域支援者へ配布し、具体的な支援方法は各地域に委ねるケースが散見される*7。地域によって防災意識や年齢構成、居住環境もマンション・住宅地等で実情が異なるため、各地区に応じた運用をする必要があるからだ。

そこで防災の意識が高い自治会をモデル地区とし、運用方法や成果・取り組み事例等を手引き化し配布する。他自治会でも「何から始めればよいか」「日頃何をするのか」等の疑問を解決する一助となる。大枠のスタイルを行政が提示し、支援者間で議論を重ねることで、各地域に応じた支援体制や個別支援計画を確立することが可能となる。過去の災害でも、消防・警察等の公助による救助は1割ほどで、災害当初は自助・共助が主軸であった。地域住民の協力は欠かせないのである。

（2）顔見知りの関係構築

迅速な支援を行うために、平常時から近隣住民と要支援者が顔の見える関係を構築することも一つの手段である。方法としては、地域支援者である自治会や民生委員の定期的な訪問や見守り活動・地域事業への参加を呼びかけるなど地道にface to faceの関係を築く他ないと感じる。また、支援体制が機能するかを確認するため安否確認・避難誘導の訓練を行うことや、要配慮者の両隣の住民や班長等を支援者として選定し、会長や区長だけに負担が集中しない仕組みづくりも重要である。顔見知りの関係を築くには、要配慮者が自ら地域に溶け込める環境を作ることが必要である。

（3）避難所での対応

避難所では、行政・保健所の職員やDMAT等による支援が主軸となる。医療・保健・福祉等の業務は専門的知見を要する職員に任せる必要があるが、それ以外に共助で行う有効な取り組みを考える。

まず感染症対策であるが、ペットボトル飲料を配布する際、ふた（特に高齢者のもの）に日付を書く。その後地域住民による見回りをを行い、定期的に取り換える。長時間放置させないことで肺炎等の感染症予防をすることができ、その際に健康状態を確認することも可能だ。

【図2】 支援必要度評価

要配慮者名/特性	支援必要性	地域特性	居住場所特性	総合
Aさん	3	4 (高齢化地区)	2	3
Bさん	1	2	5 (津波区域)	3
Cさん	5 (歩行困難)	3	3	4

次に持病についてだが、平常時からの個人情報提供（避難行動要支援者支援制度）に同意している要配慮者であれば、名簿情報や見回り活動により大まかな病状を把握することは可能だ。個人情報保護の観点より平常時から詳細を知るのは困難だが、ある程度の把握をもとに避難所へ派遣された保健師や医療チームに要配慮者の持病等の状況を伝えることで迅速な支援につながると考える。過去にも保健師から要配慮者へヒアリングをしたところ訛りで聞き取れない・被災体験を長々と話されることでカルテの作成が進まないという事例があった。本策により迅速な支援が可能になるのではないだろうか。

（4）名簿を活用した実効的な支援

最後に、名簿を使ったトリアージの要素を含んだ支援方法を考えた。まず、【図2】について説明する。

【図2】では①支援必要性②地域特性③災害地域の各項目で支援の優先度を1～5の5段階で数値化する。①では介護や障がいの等級、自力歩行が可能かなど要配慮者本人の特性を数値化する。②では地域の中で高齢化が進んでいたり、支援者数も異なるため、支援や救助のしやすさを数値化する。③では居住場所がハザードマップで危険区域等（地盤が緩い・土砂災害の危険）の指定があるかなど、居住場所の危険性を数値化する。いずれの指標も支援度が低1・・・5高で評価し、その平均値を総合評価とする。総合評価もしくはいずれかの項目で4以上がついた場合は支援度が高いと判断し、優先的な支援を必要とする。もちろん本表だけで支援の優先順位を決めるのではなく、発災後の状況に応じる必要があるため、参考程度に留める必要がある。

4 おわりに

私は2016年に熊本地震で被災した宇土市に応援職員として派遣された。当時は本震の発生から4週間後の慢性期であったため避難者も減り、宇土市全体の避難者数は200余名ほどであった。本レポートの解決・対応策（3）で記した「ペットボトルの飲料に日付を書く」ことは宇土市の避難所で実際に行われていたことである。飲み物一つとっても命に関わる現場を目の当たりにしたことは、当時入庁1年目の私にとって印象深い出来事であり、震災関連死を本レポートのテーマにした理由の一つでもある。

また、地域住民による共助に焦点を当てたが自らも被災者である地域住民が支援をするのは簡単なことではない。行政・保健所・NPO・ボランティア等いずれの力も欠かすことができないのである。

最後に、防災分野では納税率や投票率など定量的な目標を立てにくいのが、目に見える成果がなくとも地道な努力が市民の安全につながる大切な仕事である。そのため防災担当職員一人一人が高い意識と使命感を持ち、日ごろから業務に取り組む必要がある。自身としても自己研鑽を惜しまず防災・減災対策に寄与できるよう邁進していきたい。

*1 平成25年の本法の改正・施行により、不特定多数が利用する大型建築物や避難路沿道の建築物に対して、耐震診断との報告が義務付けられ、また耐震診断と耐震改修の努力義務の対象範囲も拡大。従来は一定の建築物に限定されていたが、住宅や小規模建築物などを含むすべての旧耐震基準建築物が対象となった。

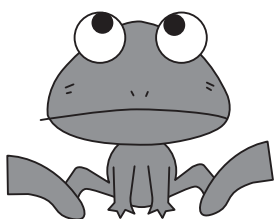
*2 総務省消防庁（2017.9.8）「東北地方太平洋沖地震（東日本大震災）について」（第156報）

- *3 復興庁 (2017.12.26) 「東日本大震災における震災関連死の死者数」(2017年9月30日現在調査結果)
- *4 熊本県 (2017.11.28) 「熊本地震等に係る被害状況について」(第260報)
- *5 新潟県中越地震(確定報)によると、中越地震での65歳以上の死者数は全体の66.2%
平成16年度版消防白書によると、平成16年台風豪雨での65歳以上の死者数は全体の62%(平成16年11月10日現在)
平成29年度版 高齢者白書によると、東日本大震災での60歳以上の死者数の割合は66.1%(平成29年2月末現在)
- *6 震災関連死に関する検討会(復興庁)(2012.8.21) 「東日本大震災における震災関連死に関する報告」によると、死亡時の生活環境等区分別では、「その他のうち病院、介護施設等」と「自宅等震災前と同じ居場所滞在中」がそれぞれ約3割、「避難所滞在中」が1割である。

- *7 埼玉県では平成29年9月現在で、個別計画策定済みの自治体は58.7%であり、約半数の自治体で個別計画の策定が完了していない。いわば名簿のみ配布して支援方法は地域支援者に一任する形となっている。

〈参考文献等〉

- 一般財団法人消防防災科学センター『季刊 消防防災の科学』No.127 2017冬季号
- 災害時要援護者の避難支援における福祉と防災との連携に関する検討会(平成19年3月)
- 日本保健医療科行動科学会雑誌29(1)2014 P23~P30『阪神・淡路大震災、東日本大震災の直接死・震災関連死から見る高齢者の脆弱性』





積極的な滞納整理を目指して

三重県津市政策財務部収税課主事 堀田 知義

最優秀レポート 学長賞を受賞して

この度は、学長賞という荣誉ある賞をいただきまして、大変光栄に思います。全国の市町村職員が集う当研修では、各市町村の多様な考え方を吸収することができ、当市の取り組みについても見直す機会となりました。

今回の受賞を自信にして、これからも当市の発展のために力を尽くして参りたいと思います。

これまでご指導くださった職場の方々、共に学んだ研修同期の皆様、講師の方々々に心より感謝申し上げます。

1 はじめに

租税負担の公平性の確保。私が日々の業務を行ううえで、常に意識していることである。市税の徴収業務を行う収税課に勤務して3年目になるが、日々実感するのは、徴収の仕事には正解がなく、個々の案件に対してそれぞれ適切な対応が求められるということである。しかし、どのような案件であろうと、根底にあるのは納期内納税者との公平性を図るという考えであり、そのためには真摯に業務に取り組む必要がある。

2006年に10の市町村が合併した津市においては、県都にふさわしい行政サービス、まちづくりを目指しているところであるが、それらに欠かせないのが安定的な税収の確保である。市税の収納状況は決して悪い数字ではないが、現場で働いている私たちから見ると、まだまだ滞納者の数は多く、日々困難な案件に頭を悩ませている状況である。

2 現状と問題点

津市の収税課では、一人一人が担当地区をもって業務に取り組んでいるが、市町村合併により人口が増えたことで、それぞれの担当件数が大幅に増えた。第一の問題点は、職員それぞれの担当件数が多いと、職員によって滞納者への対応の仕方が異なってくるということである。取り掛かりやすい案件、すぐに財産が見つかる案件を優先してしまい、本来重点的に取り組むべき高額案件や、

財産が発見されにくい市外者、県外者への対応が疎かになるケースが多々見られる。

第二の問題点は、担当間での徴収手法のばらつきである。徴収経験の浅い職員からベテラン職員まで様々な職員がいるので、それぞれのやり方に違いが出てくるのは当然である。しかし、滞納者側から見れば、職員は経験年数にかかわらず同じ職員であるので、対応が異なると苦情を言われる原因にもなってしまう。

また、後輩への指導においても、なかなかうまくいっていないのが実情である。例えば、電話や窓口での折衝の際、安易に分割納付を認めてしまう職員もいるが、なぜ一括納付ができないのか、収入状況や生活状況を詳しく聞き取っていない場面が多く見受けられる。

第三の問題点としては、各案件に応じた適切な対応ができていないことが挙げられる。滞納者は、単に納付忘れの者、収入がなく納付できない者、そもそも納付意識がない者など、いくつかのパターンに分類できるが、どの滞納者に対しても同じような催告文書を送り、折衝をしてしまうことがある。多忙な業務の中で、それぞれに応じた対応をとるのは簡単なことではないが、各事案に沿った滞納整理をしていかないと収納率の向上は見込めないのではないだろうか。

3 解決策

一つ目の問題点に関して、津市では一部の案件

を三重地方税管理回収機構という組織に移管し処理を依頼している。三重地方税管理回収機構は、県内29市町で構成される一部事務組合であり、高額案件を扱い、搜索や公売を積極的に行う徴収第一課と、本税50万円未満の少額案件を大量に引き受け、早期完納に向けて処理する徴収第二課で構成されている。機構へは、津市からも毎年職員を派遣しており、私も昨年的一年間は機構で業務に取り組んだ。回収機構には、専門的な徴収マネジメントを学ぶこと、各市町村に戻ってから活躍できる人材を育成するという主に二つの目標があり、私も一年間で多くのことを学んだ。

市では各職員が相当な担当件数を抱えているため、その一部でも機構へ移管できれば職員の事務負担が減ることになるし、困難案件についても適切な対応をしてもらえることになる。特に、日々の多忙な業務や職員数の関係で、搜索や公売は市ではなかなか行えないのが実情であるため、機構の存在意義はとても大きいものとなっている。また、市外や県外へ転出した滞納者についても、なかなか効果的な滞納処分ができずに行き詰ってしまうことが多いが、機構であれば積極的に現地調査も実施しているので、市内の滞納者との差を埋めることができる。

このように、職員数には限りがあるので、限りある職員数の中でいかに効率良く業務を行っていくかが大切になるのではないだろうか。

ここまで述べると、市が機構へ業務を一任していると捉えられがちだが、職員育成という観点から考えると、機構派遣へのメリットはさらに大きくなる。私が実際に派遣されて感じたことは、市では経験できなかった滞納整理の手法があり、また違った考え方があるということである。時間をかけてじっくり考え、高度な徴収手法を身に着けることは、市に戻ってからでも財産になるし、学んだことを他の職員に伝えることで市の徴収業務の向上が見込まれる。今後も津市から機構へ積極的に職員を派遣し、それに応じて滞納事案を移管していくことが有効だと思われる。

二つ目の問題点に関しては、課全体での取決め

をして、後日それらを振り返る機会を設けることが良いと思われる。津市収税課では各月に強化月間を設け、今月は預金調査を徹底して預金の差押えを、今月は滞納額〇万円～〇万円の滞納者に対して一齐に給与調査を実施するといったように取決めを行っている。また、毎月のミーティングでは職員が一人ずつ交代で研修を行い、情報の共有を行っている。今回の市町村アカデミーで学んだ内容も市に戻ってから職員に伝え、よりよい徴収業務を行っていきたいと思う。

三つ目の問題点に関しては、催告文書の工夫をしていくことが有効だと思われる。再三催告を繰り返しても反応しない滞納者に対しては、これまでと同じような催告文書を送るのではなく、少し工夫することが効果的である。例えば、財産調査にて具体的な財産が発見されている場合は、具体的に「〇〇差押え予告」といったように表記することで何らかの反応してくる滞納者もいるのではないか。単に「差押え予告」という文書だけでは具体性はなく、滞納者も油断しているケースが多いと感じられる。

さらに、滞納処分として最も換価が容易である預金差押えについては、他の差押えに比べて件数が多い自治体がほとんどであると思うが、この徴収手法にも少し違う視点から考えてみたい。当然、大量の案件を抱える市の徴収業務においては、最もスピーディで換価が容易な預金差押えは効率がいいが、納期内納税者をつくるという視点から考えると、違った手法も必要になるのではないか。例えば、給与債権、売掛金等の差押えについては第三債務者を巻き込んで執行する処分であり、滞納者からしてみれば、勤務先や取引先に迷惑がかかるため、当然避けたい処分である。実際、給与の差押えを執行すると、他の処分に比べて苦情を言われるケースが多い。しかし、我々徴収職員としては、滞納をすると滞納者本人と市の間の問題だけでなく、第三者にも関わってくるということを実感してもらい、今後の納期内納税に繋げていきたいと考えている。

今回の課題演習において、私の班では「市税滞

納者が生じないようにしてゆくには」という議題で討議を行ったが、滞納していた人が再び滞納者にならないためには、相手にとって最も効果的な徴収手法は何かをよく考えて執行していかなければいけないという意見が多く出た。

また、中山先生のご講義にもあったように、滞納を減少させてゆくには、滞納の新規発生を抑制させていくことが大切であり、そのためには滞納繰越分だけに集中して徴収するのではなく、現年滞納分に対しても早期の処分を実施し、バランスのよい滞納整理を心掛けていくことが重要だと思った。

4 結論

ここまで現状の問題点とその解決策について述べてきたが、冒頭にあるとおり、徴収の仕事に正解はなく、決してうまくいったからといって、同じ手法が他の案件においても成功するとは限らない。我々の仕事は税金を徴収することであり、納

期内納税者を増やしていくことである。その過程でやむをえず差押え等の滞納処分をすることはあるが、それだけが目的となってしまうように気をつけたい。滞納整理業務においては、滞納処分の執行が中心であり、担税力があるにもかかわらず納税しない人には厳しく対応していく必要がある。しかし、瀧先生のご講義にもあったように、担税力がない人に無理矢理納税するように指導したり、処分を行ったりするのは適切な対応ではない。例えば、借金の返済に苦しんでいる滞納者に対しては過払金債権の調査等を行い、生活を再建させていくことが重要である。今回の研修でも、生活再建型の滞納整理を行うことで担税力が回復し、結果的に納期内納税者になるということを学んだ。税の徴収業務は、なかなか先が見えない仕事ではあるが、相手にとってどういう手法をとるのが効果的か、すべては善良な納期内納税者との公平性を図るために真摯に滞納者と向き合っていきたい。





事業の多面性により生じる 企画立案上の問題点とその対応

奈良県田原本町総合政策課主事 吉田 康紀

最優秀レポート 学長賞を受賞して

この度は、このような栄えある賞に選出いただき大変光栄に思います。
本レポートは、携わる業務で感じたもやもやを、研修での学び・気付きにより整理したもので、これにより多面性の位置づけや今後の指針を整理できました。
この整理が広く当てはまることを評価いただけたのではと考えていますが、本受賞自体は本来の業務での成果とは関係ありません。
この受賞に浮かれず、また、恥じることがないように、今後も日々の業務に邁進して参りたいと思います。

1 はじめに

田原本町（以下「本町」という。）は、奈良県北部の奈良盆地中心部に位置する人口約3万2,000人、面積約21km²の小さな町であるが、公共交通の現状をみると、鉄道路線が町中心部を走るのみでバスの運行等は行われていない。

そこで本町では、平成22年度よりデマンド型乗り合いタクシー（以下「乗合タクシー」という。）を運行していたが、平成30年7月に新制度へ移行するという大きな制度転換を実施した。この制度転換により生じた問題について、市町村アカデミーでの講義・課題演習等を通じて、企画立案上の課題整理及び問題点の考察を行うことができた。本レポートにおいては、本町の事例を通じて、公共交通事業、ひいては事業の多面性により生じる企画立案上の懸案事項についての考えを述べる。

2 制度転換とそれにより生じた問題

(1) 従来の乗合タクシー制度とその問題点

まずは、従来制度とその問題点について簡単に整理する。本町では、平成22年から事前に予約を行うことで、町内約200か所の停留所間を300円で移動できる事前登録制の乗合タクシーを運行していた。本制度は、町内居住者は誰でも登録が可能で、登録者は2,000人を超えていた。しかし、実利用者は年間360名程度で、平成29年度は、年間延べ5,874回の利用のうち100回以上利用する11人が全

体の25%以上1,509回を利用しており、利用者の偏りが非常に大きい制度となっていた。

(2) 新制度への移行とそれにより生じた問題

このように、利用者の偏りが大きく、一部の方しか利用を行わない現状を打破するため、本町では平成30年7月より、自主的な移動が困難と考えられる以下の住民にタクシーの初乗り運賃（約1.5km分）を無料とするチケットを配布するという、タクシー利用料金助成制度（以下「初乗り助成制度」という。）を開始した。本制度は発着どちらかが町内であれば利用可能であり、対象者及び枚数は以下のとおりである。

- 24枚交付：70歳以上の方、妊婦又は就学前児童
- 12枚交付：身体障害者手帳又は療育手帳を有しており所定の認定を受けている方、その他自主的な移動が困難であると医師の証明を受けた方

本制度の制度設計においては、従来制度の利用のうち84%以上が70歳以上であったこと、町が小さく概ね初乗り運賃+少額で町の広い範囲を移動できること等を根拠としている。

この制度転換により、事業検討段階から指摘されていたことではあるが、以下の三点の問題が生じることとなった。一点目として、従来の乗合タクシーでは町内を定額で移動できたが、新制度では距離によっては前制度より負担額が増大し、特に町中心部から離れた地域の住民負担の増大につながったこと。また、二点目として、従来制度は

回数制限がなかったが、新制度では年間で最大でも24回という助成回数限度があり、従来多くの利用をいただいていた住民の方が不便になってしまったという問題が生じていること。そして、三点目として、従来制度を利用されていた方が利用できなくなったことである。

しかしながら、平成30年7月から12月までの実利用者は1,700人を超え、利用回数も従来制度の4倍以上となる見込みで、多くの方に利用をいただき好評であり、本町の公共交通事業は町内移動の増加による町の活性化を目的としていることから、理にかなった事業に転換できたと考えている。

3 原因の整理及びその解消について

(1) 課題演習で明らかとなった各公共交通事業の差異

以上のように、本町では、従来の乗合タクシーで生じた問題を解決するために、新制度である初乗り助成制度を開始した。しかし、それにより一部住民の利便性が低くなっている等の問題が生じている一方、事業実施側は理にかなった事業に転換できたと考えており、その間に乖離が生じている。私は、本クラスにおける課題演習でのロジックモデルによる考え方を通じて、本問題は公共交通施策の目的が多面的であることに起因すると気付くことができた。

私たちは、コミュニティバス事業を題材にロジックモデルによる公共交通事業の最終成果について議論した。議題となったのが、公共交通事業における最終成果に関して、その対象者とその事業の目的についてである。

まず、主な対象者であるが、Ⅰ「町内の交通不便地域の住民」であるのか、Ⅱ「町全体の住民」であるのかという点である。Ⅰを対象とする場合とⅡを対象とする場合で、政策の企画立案の方向性や課題の整理が大きく変わる。例として、Ⅰであれば、一部地域を対象として課題抽出・企画立案を行うことが適切だが、Ⅱであれば、町全体の利便性向上を最大化する施策を考えることが必要ではないだろうか。

また、事業の目的については、それが福祉施策

であるのか、地域の活性化を目的とするのかという点が議論となった。福祉施策であれば、特に支援が必要となる人々を重点対象とするが、地域の活性化であれば多くの人が移動できることを目的とすると考えられる。

この二つの違いにより、例えば最終成果が町全体の活性化や、交通不便地域における福祉の増進等に変化する。このような各自治体職員の認識の違いは地域の実情や各事業の目的がそれぞれ異なるために起こるが、これに気付かず他団体の事業を参考に事業を実施すると、公共交通施策の目標とは異なる事業を行ってしまう危険性がある。

(2) 本町で実施する公共交通事業についての整理

では、本町で実施する公共交通事業の目的について、前項と照らし合わせて整理する。まず本町は、従来の乗合タクシーの頃より町全体の住民を対象とし町内全体の移動を促進してきた。また、従来より福祉施策として別に移動支援事業を行っており、主には最終成果として地域の活性化を目的とした施策である。

一方で、特に従来制度では、回数の制限がなく一律の金額で町内を移動できたことから、福祉としての施策を担う面も一部あり、新しくタクシー初乗り助成制度への転換を行った際に生じた上記の問題が、課題にあがったと整理できる。

このように、制度転換で生じた問題の発端は、本町の公共交通事業は地域の活性化を目的としているが、従来制度が一部福祉的な側面を持っていたことである。新制度では、回数制限等があり福祉的な側面が小さくなっており、従来同様の福祉的な施策を維持するのであれば、乗合タクシーの廃止と共に福祉施策の充実が必要であったと考える。実際はそのような施策を行わなかったため、上記の問題が発生した。

これは政策の妥当性と適正性を考えるうえでは、事業の“妥当性”を判断するうえでの整理である。実際は事業の“適正性”、つまり政治的・政策的な判断も必要となるが、従来制度と同様の福祉施策を継続するのであれば、新制度と従来制度を比較し、その差に相当する福祉施策の充実が必要であり、このような現状整理を事前に行うことが重要

だと考える。

4 事業の多面性にどう対応するか

前章の整理により、同じ事業でも目的や対象者が異なる側面を持っており、それに起因する最終成果の差異が今回の事業転換時の問題を生じさせたことが明らかとなった。このような事業の多面性は公共交通以外の事業にも数多くみられる。例えば、地域の祭りは外からの集客事業であり地域の文化の継承事業でもある。この多面性及びそれぞれの最終成果が異なっていることを認識すれば、今回本町で生じた事業転換時の問題発生を抑えることや、事業の説明責任を果たすことが容易になり、各事業の検討・転換等において非常に効果的であると考ええる。

この多面性について庁内で認識を深めるために効果的であると考えるのは、事業が多面性を持つ場合、総合計画等において複数の施策に事業が紐づくことを明記しておくことである。現在本町で進行する第四次総合計画（2017年度～2026年度）では、当初は複数の施策への紐づけを行っていなかったが、各年の実施計画の見直しにおいて、複数の施策への紐づけを一部行ってきた。複数施策への紐づけは、ここまで述べた多面性により生じた問題解決のためではなかったが、このような紐づけを行えば多面性についての認識を継続して周知できるに違いない。

しかし、容易に複数施策への紐づけを行えば事業の目的が曖昧になる危険性もある。そのため、複数施策への紐づけは事業の最終成果について本講義でのロジックモデルを明確に示すことができる

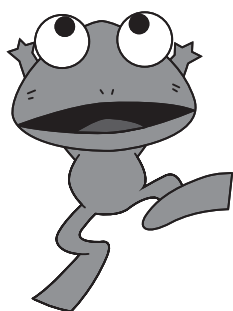
等、論理的に因果関係の仮説を明確に示すことのできる事業に限るのがよいだろう。また、その中で最終成果の優先順位付けを行うことも効果的と考える。

また、このような整理に向けて、政策を考えること、生み出した政策の効果について多面的に分析するには、事前段階として前例に囚われず量的・質的な調査を行い、事業について深く検討を行う必要があると考えている。

以上、述べてきたように、各事業は場合により複数の最終成果を持つという多面性を有する。多面性を有する事業において、事業の一側面のみを考慮し事業の転換・改善を行うと、その他の側面において支障をきたす場合がある。その解消には、多面性を認識し、それを組織内で共有することが有効と考える。ただ、複数施策への安易な紐づけは事業の主たる目的を曖昧にする場合も考えられることから、論理的な仮説を立て、注意深く複数施策への紐づけ・優先順位付けを行う必要があるだろう。

5 おわりに

今回、本アカデミーでの講義・課題演習等を通じ、実務理論や他市町村の考え方を知ることによって事業の多面性に起因する問題点や注意すべきポイントを整理し、自分なりの対応方法を気付くことができた。今後も日々の業務をこなすだけでなく、実務理論も併せて学び続け、どのような仕事でも必要となるであろう企画・立案能力の向上に努めていきたい。





介護事業者における介護人材の確保に係る施策の方向性

福岡県春日市健康推進部高齢課指定指導担当主任（一般事務） 松尾 涼

最優秀レポート 学長賞を受賞して

この度は、「学長賞」という荣誉ある賞をいただき、大変光栄に思っております。今回の受賞は、担当教授をはじめ、充実した研修環境を整えていただいた職員の皆様、講師の皆様、研修同期の皆様、そしてこの研修に快く送り出していただいた上司・同僚と家族のおかげだと思っております。感謝申し上げます。

現実の業務では、思うように成果が上がらないこともありますが、研修で培ったことを糧に、春日市政の発展に力を尽くしていきたいと思っております。

1 はじめに

いわゆる団塊の世代の全てが75歳以上の後期高齢者になる2025年を目途に、介護が必要な状態になっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される仕組み、つまり「地域包括ケアシステム」の構築の推進が日本全国で進められている。

この「地域包括ケアシステム」においては、比較的軽度者に関しては、住民主体の生活支援サービス等多様な主体の参画・協力による支援が期待される一方で、より重度の要介護者への支援に関しては、専門の介護事業者が担うべき役割が、これまで以上に大きくなったと言える。

他方、介護事業者が提供するサービスは、実際にそれを提供してくれる生身の人間（介護人材）が必要不可欠である。この点で、介護事業者における人材確保は、「地域包括ケアシステム」の成否を左右する重要なテーマである。

無論、介護保険事業の大部分が、市場経済の中で運営されていることを考慮すると、人材確保の問題は、一義的には事業者の責任において解決されるべきことである。しかし、日本全体の生産年齢人口が急減し、様々な分野が人手不足に陥っていることを踏まえると、今後需要の増大が見込まれる介護分野においては、介護保険事業の運営主体である市（保険者）が積極的に対策を講じる必

然性が高まったと言える。

本レポートでは、介護事業者における介護人材の確保について、国・福岡県・事業者の現在の取組状況を念頭に、本市の取組状況とその課題を整理するとともに、課題解決に向け、どのような施策が可能かを検討・提案したい。

2 現状・課題

（1）本市の現状等

本市は、福岡市の南側に隣接し、昭和40年代から福岡都市圏の住宅都市として発展してきた。福岡市中心部まで10kmという地理的好条件もあり、11万人を超える人口を抱え、高齢化率は、21.29%（※1）である。一方、2025年度には、総人口はほぼ横ばいであるにもかかわらず、後期高齢者数は約3,000人増加する見込みであり、これに連動し、要介護等認定者数も約1,200人増えると推計している（※2）。

要介護等認定者数が増えれば、介護サービスの需要も高まり、それを充足できるだけの事業所数と、実際のサービスの担い手である介護人材が必要となる。これに関し、2025年度の本市のサービス受給者数に対し、市内事業所で確保すべき介護人材の数は、約1,400人と推計している（※3）。2017年度の市内事業所の介護人材の数は、1,131人（※4）であったため、本市においても新たな介護人材の確保が必要である。

	国	福岡県	春日市	事業者
①	・介護職員処遇改善加算（賃金・処遇改善）	—	—	・独自の賃金・処遇改善
②	・介護職員処遇改善加算（キャリアパス要件による研修充実） ・介護ロボット・ICTの活用推進	—	—	・独自の技術的研修
③	・介護職のイメージ刷新等による人材確保対策強化事業	・ふくおか介護フェスタ	・やさしい福祉のまちづくり（事業所と保険者との共催イベント）	
④	・介護福祉士修学資金貸付 ・再就職準備金貸付 ・外国人材の受入れ環境整備	・就職フェア（介護・保育・障害合同。年2回） ・介護に関する入門的研修 ・介護人材養成研修の講師派遣（総合事業等）	・ボランティア養成（総合事業等） ・就職フェア（年1回）	・様々な媒体を通じた採用活動
⑤	—	—		・事業所間の意見交換 （事業者連絡協議会等）
⑥	—	—		

（２）介護人材不足の主な要因

介護人材不足の主な要因として、①賃金水準の低さ・処遇の悪さ、②職種としての負担（腰痛、利用者からの暴力・ハラスメント等）、③社会的イメージの悪さ（社会的評価の低さ）、④他産業との人材の確保競争（生産年齢人口の急減）、⑤一部の利用者・家族のモラルの低さ、⑥介護現場の指導力・養成力の低さが指摘されている。

（３）既存の取組状況の整理

①～⑥の要因に対して、国、福岡県、本市及び本市近隣の事業者で既に行われている主な取組を整理すると、次のとおりとなる。

国の最も大きな役割は、介護報酬による賃金・処遇の改善、外国人材の受入れ環境整備等、国の政策でしか対応困難な要因の改善である。これに次ぐ役割として、都道府県・市町村が行う人材確保事業への情報面・財源面での補完的な支援がある。

福岡県は、介護分野の社会的イメージ向上のためのイベントの開催、介護人材の裾野を広げるための入門研修の実施等を行っている。国に比べると身近であり、かつ、市町村単位では対応困難な

広域的な要因の改善に向けた取組を行っている。

事業者は、主に介護職員処遇改善加算に基づく賃金・処遇改善、介護負担軽減等に資する独自の技術的研修、介護分野の社会的イメージ向上のためのイベントの開催（保険者との共催）に加え、事業所運営上の課題等について意見交換する機会の確保に努めている。

本市の主な取組は、２つある。

１つ目は、「ボランティアの養成」である。養成されたボランティアは、一般介護予防事業の教室、老人福祉センター事業、介護予防・生活支援サービス事業の訪問型サービスBで活躍しているが、介護人材の裾野を広げ、高齢者等の社会参加を促進するという意味合いが強い。したがって、介護事業者における介護人材の確保という点では、直接的な効果は小さいと考える。

２つ目は、「就職フェア」（合同就職面談会）である。2019年1月に初めて実施した就職フェアには、市内の15の地域密着型サービス事業所が出席し、24人の来場者があった。実績は、集計中であるが、現時点で少なくとも2人の採用につながっ

たとの報告を事業所から受けており、一定の効果があつたと言える。

3 本市の取組の課題

本市の取組の最大の課題は、2(2)で示した要因ごとに、既存取組の整理をしてこなかったことである。このため、全体としてどの要因の対策が不十分であるかが分析・把握できていなかった。本レポートにより、現状の整理が一定図られたため、次の2点を課題として提示したい。

第1に、介護人材「確保」に関する支援の効果が十分ではないことである。現状、本市では就職フェアを通じて、事業者の人材確保を直接的に支援している。就職フェアに効果がないとは言えないが、より効果的な時期・実施手法等を検討していく必要がある。

第2に、介護人材「定着」に関する支援の取組がないことである。せっかく人材の「確保」(採用)に結び付いたとしても、「良い職場」でなくては長続きしない。逆に、本市の介護事業者が「良い職場」になっていけば、良い人材が集まり、提供されるケアの質の向上も期待できる。「良い職場」の実現に向け、上述した介護人材不足の要因の②職種としての負担、⑤一部の利用者・家族のモラルの低さ、⑥介護現場の指導力・養成力の低さの3点に着目して、本市が現実的に取り組むことができる対応策を検討したい。

4 今後の対応策

3で述べた課題について、介護人材「確保」の取組に関しては、事業者等との意見交換を通じて、より効果的な時期・実施手法等を検討していきたい。本レポートでは、現時点で未着手の介護人材「定着」の取組について、本市として取り組むことができる対応策を3点提案したい。

(1) リハビリ専門職による技術的研修の実施

身体介護を行う介護職員は、職業病とも言える腰痛等の身体的不調で就労継続が困難になるケースもしばしばある。この対応策として、理学療法士等のリハビリ専門職による技術的研修の実施を提案したい。身体に負担がかかりにくくなるケア

の技術を現場の介護職員に習得してもらうことで、腰痛等の身体的不調を軽減でき、就労の継続に一定の効果があると考えられる。研修に当たっては、曜日や時間帯のほか、講師を事業所に派遣するのか、集合研修にして行うのか等、介護職員が参加しやすくなる工夫が必要である。

なお、研修に当たっては、利用者の介護予防に関する技術的助言を織り交ぜることで、地域支援事業の一般介護予防事業の中で実施し、財源的な市の負担を軽減できる可能性もある。

(2) 「健全なユーザー」の育成のための利用者等の啓発

介護職員の就労の継続が難しくなる1つのケースとして、利用者・家族からのパワーハラスメント(通常のサービス提供の範囲を超えた過剰要求)、モラルハラスメント(精神的な攻撃や暴言等)、セクシュアルハラスメントがある。介護保険事業が利用者本位であることは当然のことであるが、強い立場を利用した過剰要求や暴言等は、介護人材の定着において大きな障害になりかねない。

この対応として、サービス利用時のハラスメント事案を紹介し、注意喚起するチラシを作成してはどうか。チラシは、市内の公共施設や事業所に配置するほか、介護保険認定申請のために窓口に来た利用者・家族に渡し、その場で説明・啓発していく。チラシを作成することで、どのような言動がハラスメントになるかを明確にし、関係者間で共有できる。即効性はないかもしれないが、地道に啓発活動を続けることで、介護保険事業の「健全なユーザー」の数を増やし、ハラスメント事案による離職者を減らすことができると考える。

なお、チラシの作成・啓発に当たっては、あくまで介護保険事業が利用者・家族のためのものであるという大前提が揺るがないよう注意しなければならない。

(3) 中間リーダーの指導力・マネジメント力向上研修の実施

過去の調査では、「前職が介護職で辞めた理由」で、最も多い割合を占めたのは「職場の人間関係に問題があったため」であった(※5)。人間関係による退職は、ケースごとに事情も違うので一概

には言えないが、退職を助長する要因の1つとして、中間リーダー（※6）の指導力・マネジメント力不足が指摘されている。

例えば、指導力については、中間リーダーが若い介護職員を指導する際に、怒鳴ったり注意したりするばかりでは、効果的な人材育成につながらず、職場の雰囲気悪化や若いスタッフの離職につながるというケースがある。マネジメント力については、利用者等からのハラスメント事案があった場合に、ともすれば被害者である介護職員の技術不足を原因として、職場としての解決を図らないというケースである。いずれにも共通している問題点は、中間リーダーが自分が正しいと思うことを押し付け、若い介護職員の考え方に合わせた指導ができていないという点である。

この対応として、中間リーダー向けの指導力・マネジメント力向上研修を実施してはどうか。具体的な手法としては、働きやすい職場づくりが成功している事業者の中間リーダー等を講師に招き、好事例を紹介したり、介護福祉士の専門学校の講師を招き、若い介護職員への効果的な関わり方についての講義をしたりすることが考えられる。相手に合わせた指導・育成や、積極的な職場マネジメントが働きやすい職場づくりにつながり、このことが介護人材の「定着」のみならず、評判が良い人材を呼び、二次的に介護人材の「確保」にもつながると考えられる。

5 結論

専門の介護事業者における介護人材の「確保」は、「地域包括ケアシステム」の成否を左右する重要事項である。国・福岡県の取組状況を常に意識しながら、介護人材の「確保」「定着」のために、できることに着手していく必要がある。

なお、本レポートの作成に当たっては、事業者の実態（ニーズ）を十分には把握できていない。現在は、実地指導等の機会を通じた事業者へのヒアリングにより、取組状況等の把握に努めているが、情報収集は限定的である。事業者にとって、より身近な保険者という立場を活かして、きめ細やかな支援を行い、その支援の効果を検証していくために、取組と並行して積極的な情報収集を行う必要がある。

※1 平成30年12月末現在

※2 「春日市高齢者福祉計画2018・第7期介護保険事業計画」

※3 厚生労働省の介護人材推計ツールを用いた推計。必要となる介護人材の数全体は、2,530人。市外事業所の利用率を考慮し、市内事業所で確保すべき介護人材の数を、約1,400人と推計した。

※4 2017年度に市内事業所を対象に実施した本市独自調査による。

※5 公益財団法人介護労働安定センター「平成29年度「介護労働実態調査」の結果」（2018年8月3日）

※6 介護事業者の中間管理職で、（副）介護長、管理者、ユニットリーダー、サービス提供責任者等が想定されている。

