

## 令和 7 年度 第 1 回三条市介護人材確保対策検討会 会議録

1 日 時 令和 7 年 10 月 1 日(水) 午後 1 時 25 分から 3 時 35 分まで

2 会 場 三条市役所第二庁舎 101 会議室

3 出席者

(1) 出席委員

丸田秋男会長、鍋嶋弘樹副会長、近藤弘委員、大山強一委員、

名古屋孝徳委員、小出和哉委員、飯塚雅則委員、山田允宣委員、

中原敦子委員、萩原義博委員

(2) 事務局

高齢介護課 佐藤課長、永井課長補佐、佐藤主任、堀江主事

地域包括ケア推進課 小島課長、松平課長補佐

4 次 第

(1) 開 会

(2) 挨 捶

(3) 検討委員の交代説明

(4) 議 題

令和 7 年度の取組と今後の展開…資料 No. 1

ア 全般の取組内容の検討

イ 協議事項の検討

(5) その他の

(6) 閉 会

5 会議録

(1) 議 題

【意見交換】

ア 全般の取組内容の検討

山 田 委 員：生産性向上のための研修等をされているが、受講生は三条市限定なのか。

事 務 局：市内の事業所へ声掛けをし、手上げ方式で参加いただいたものである。

山 田 委 員：研修等は、介護人材を三条市に入れる目的で行っているが、市

内の事業所で働く職員は三条市民のみならず、近隣市から通っている方もたくさんいる。市を挙げて取組を行っていることは、市内事業所で働いて貰うアピールになるため、近隣市の施設等も研修等の対象としてはいかが。

事務局：近隣の市町村に研修等に参加していただくのはPR効果として有効だと思うので、来年度実施する研修等については検討していきたい。

丸田委員長：小出委員より、モデル法人として取り組んでいる現状について教えていただきたい。

小出委員：これまで介護の仕事の研修の経験はあったが、人事的な新人やリーダー等の研修の機会がほぼなかったというのが正直なところである。法人として苦労したのは月一のリーダー研修や新人研修について、どのようにスケジュールを組もうか、というところが非常に大変であった。管理職のリーダーから、「なかなか組みづらい」という話があったが、まずは一歩踏み出してみようと取り組んできた。過去3回行ったが、職員の中でも初めて研修に参加する者や個人的に勉強している者等様々である。現在、ピーエムシー株式会社から提供されている課題を、来年にどう活かすか考えている職員もあり、この研修の関わり方は職員の経験によりかなりの差があるとは感じているが、法人全体としては、こういった初の経験を持つ職員の中で、どのように高め、次に繋いでいくか仕組み作りを考えていきたい。ただ、職員は、業務内に時間を作って参加してくれ、ありがたいと思っている。なんとか成果を出したい。

丸田会長：ありがとうございます。他に質問はあるか。

名古屋委員：介護人材対策会議の取り組みは新潟県や県内市町村も行っていれるが、情報共有は可能なのか。

佐藤課長：丸田会長は新潟県介護人材確保対策会議へ出席されているため、引き続き情報共有いただきたい。

丸田会長：高齢者全体の協議会の議長を務めているが、人材確保に焦点を当てた検討会議の議長は、社会福祉協議会の常務理事が担っている状況である。

中原委員：県の介護・人材確保対策会議の座長を、私たちの常務理事事務

局長が担っている。また丸田会長とも委員会等でご一緒させていただき、情報を共有している。

丸田会長：今年9月に新潟県介護人材確保対策会議が開かれ、大変良い資料があるのでホームページにアップされたらぜひご覧いただきたい。現在、令和6年度の会議資料がすでにアップされているのでご覧いただきたい。

名古屋委員：私も、新潟県介護人材確保対策会議に出席しているが、その会議には10市町村程度参加しているので、他市町村の取組など行政間の情報を共有し、この場で共有するような仕組みがあると参考になるのではないか。

佐藤課長：県内市町村の人材確保対策検討会についてこの場で情報共有できるようにしていきたい。

萩原委員：2点質問がある。1点目は、2ページ目の小・中学校への介護の魅力発信というものがキャリア教育の一環で予定されているが、三条市の高校生が地元の事業所等にどれだけ就職しているのか。2点目は、他の地域では、自治体の高齢化へのオプションと、高等学校とハローワークが連携し、介護施設等の職場見学を行っているところもある。高校生に対しての支援や地元に残って就職してもらうための対策・経緯があるかどうかお聞きしたい。

松平補佐：おっしゃるとおり、小中学生よりも就職が目前に迫っている高校生に対するPRが重要だと思う。引き続き検討していきたいと考えている。また、高校生が地元に就職しているかデータがこの場には無い状況である。進学する高校生が多い中で、どれくらい高卒で就職しているのか、どの分野に就いているのかというの、今後、分析していきたい。

中原委員：当センターでも、高校生以上を対象に毎年、介護施設の職場体験授業を行っている。県から委託を受け、6月から2月までの間、200日の体験ができるようになっており、すでに半数以上の応募がある。県内の高校へも周知しているので、引き続き体験をして現場での活躍も期待したいと思っている。ミスマッチを防ぐためにも、職場体験を活かしていきたいと考えている。

小出委員：7月に市内・加茂・長岡・見附・柄尾・吉田の高校へ回って来

た。進学学部の先生にもお聞きすると、就職を希望する生徒はごく僅かとのこと。福祉系を希望する方はいらっしゃいますかと聞くと、回ったところ全部で僅か、片手に満たないというような実態であった。介護・福祉系に就職してもらえるようなアプローチをしていきたいと思う。自法人の新卒職員に入職理由を聞くと、おじいちゃん・おばあちゃんのお世話をしたり、家庭での体験がきっかけになっているとのことだった。

丸田会長：私も法人の理事長をしているため、高等学校へアプローチしようということで、複数の高等学校へ直接声掛けをしたことがある。短大も含めてほとんどの生徒が進学するため、福祉分野での就職を希望する学生は居ないという返答があり、次に進められなくなっている。そのような状況を肌で感じており、ハローワークや、県の高等学校教育課と連携を取りながら、どのようにアプローチしていけばいいのかが必要だと考えるが、実際いかがなものか。

大山委員：当法人では、ここ3～4年は、高校生が毎年1人か2人入職されている。実際に本人たちに聞くと、ご家族に介護が必要なおじいちゃん・おばあちゃんが居て、助けてあげたいという思いから就職に至ったとのこと。

また、就職をして、仕事をしながら資格を取って、一人前になりたいという高校生がいる。実際、私どもの法人に高校生が6～7人来ているかと思う。ハローワークを通じ高校生に対して合同の会議に出席をして、少しでもアピールをしていくということで、毎年参加をしている。

近藤委員：先ほどの、小中学校の連携とのことで三条市キャリア教育バンクの説明会、校長会・教頭会にて周知済みとのことだが、校長会・教頭会の反応はどうだったか。

佐藤課長：私から説明させていただき、特に質問等無く、あまり積極的なようには見えなかった。

飯塚委員：私たちの人才確保も今年度に入って、昨年度と変わったところを情報共有させていただきたい。昨年度までは有料人材紹介を使って、満足ではないが不足しない程度に採用ができていた。今年度に入って4月以降20人までいかないが10数人紹介いただ

き、結果的に面接ができたのが1人だった。大半の方が近隣で決まった、連絡が取れなくなった状況だった。もう1つ多かったのが、今の施設に留まることになったとのことだった。有料人材紹介に気軽に登録できるようになったというのもあると思うが、数か月で状況が変わってしまったと感じている。外国人を採用している、ある程度今の人々に定着してもらっているということが、かなり重要になっている状況である。

もう一点、ベッドが空き始めている状況である。ほかの特別養護老人ホームでも、今まで何十人も待機者がいる状況だったが、空いているというのが聞こえるようになってきた。例えば定員が100人のところ、80人入所者がいるとして100人入所が可能なように人員配置しており、実数は80人でしかないため、介護職員が足りなくなってしまう。利用者のニーズと介護職員の数がだいぶミスマッチしてきていると思われる。施設の定員に対して、充不足は最近変わっていないのか、それとも利用率としては低下してきているのか。入所だけでなく通所も利用率が下がり始めており、今までだったら受け入れが厳しいと思う人を受け入れていかないといけない状況である。かといって病院の方は介護医療院に転換するのが増えており、医療の方も看護助手というベットメイキングなどがメインだが実態は介護職員というような看護助手の方が責任が少なく、やりやすいのでそちらに人が流れている状況になっている。皆さんの法人では実際どうなのか伺いたい。

近藤委員：入所判定をして点数化したときに医療依存度が高くなっている方から入れるよう介護保険でも定められている。当施設入所者の平均要介護度が現在、4.3となっている。昔は自分のことは自分でできる方がたくさん入所されていが、最近は介護度が高く様々な処置が必要な方々が入所されている。結局介護度が高い方も受け入れないと稼働率は上がらない。難しい方を受け入れるところに介護の楽しみがあるということが職員のモチベーションになっていると考える。

中原委員：2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会という国の会議に出席した。大都市部と都市部と中山間地の3つのエリア

があり、まさに飯塚委員が言うように中山間地で本当に需要が増えているのかというところを、今後どのように対応していくかを検討している状況である。

#### イ 協議事項の検討

丸田会長：資料8ページの外国人雇用への支援、ケアマネジャー等の業務効率化による負担軽減、訪問介護員の人材確保に焦点を当てて意見交換を行っていく。

まず外国人雇用への支援に関して意見をいただきたい。資料9ページにあるように、制度の理解が難しいという意見も各法人からのヒアリング済みである。ぜひ来年度の取組に向けて建設的な意見をいただければと思う。

表層的な理解はできいていても、実際に外国人を確保するための仕組も含めリアリティを生み出していくためにはもう少し踏み込んだ制度理解が必要だと考えるが意見をお聞きしたい。

山田委員：外国人を入れたいがどこに相談したら良いのか、誰をどのように採用したらいいか分からぬという法人からの相談がよくあり制度理解が課題になっているんではないかと感じた。技能実習生・特定技能・在留資格「介護」・EPA介護福祉士との違いを理解している方はいないのではと思う。制度自体が難しく窓口等がないので市に言ったとしても答えられないと思う。

窓口を設置すると国の構想にもあり、新潟県より委託され東洋ワーク株式会社が担っている。介護以外の職種も全て行っているため、介護まで回ってこないのが実情である。介護職員でこれだけの人数があるので介護としての窓口があっても良いと思う。

飯塚委員：正職員として働いてからが大事だと感じており、一番は金銭的な負担が大きいところである。まず住まいの確保については一人で住む、ないし夫婦で住むとなつても、市内のアパート代が高い。例えば市営住宅を優先的に使えるようにできると良いと思う。また市内で生活するにあたり、車が必要で、免許を取得する、車を購入するとなり、正職員で賃金を得られるようになつてもその支出分を確保するというのはすごく難しい。法人と

して貸付をしているが、市の方で経済的な支援をしていただけ  
るとありがたい。

外国人の方によっては結婚していて家族を日本に呼びたいと  
いうときに家族滞在の申請を行う。今回、子供の申請をしたと  
ころ、手続きに要する時間が長くて3か月と言われたが結果は  
10か月かかった。その際に、管理局に問い合わせても手続き中  
と言われるだけで、どこに相談したら良いかがわからなかつた。  
そういういった手続きに特化した行政書士と委託契約をして支援を  
受けられるようにしてもらえると大変ありがたいと考えている。

鍋嶋委員：外国人を雇用するための事務フローを市のホームページに載せ  
たら、頭の中にイメージできると思う。商工会議所が介護分野  
以外ですでに外国人雇用を進めているため、商工会議所と連携  
するとノウハウを活かせると考える。

また、住まいの確保については、旧栄町や下田村地域は特に  
周辺に買い物ができる場所がない。自転車で通える距離にアパ  
ートがないという問題が出てくるため、空き家バンクを活用で  
きないのか。

家族単位でというのであれば、下田地域に空き家はたくさん  
あると思うので空き家バンクを活用し、家族で住める物件につ  
いて積極的に法人に紹介し市が支援していくという部分も含め  
て検討すれば住まいの問題はある程度解消できるのではないかと  
考えている。

小島課長：空き家はどんどん増えていく状況で、活用できればと考えてい  
る。今年4月に外国人や単身高齢者等の賃貸契約の支援等を行  
う居住支援法人が創設された。私ども地域包括ケア推進課と福  
祉課でそういう方が住みやすい状況を作っていく必要が  
あると考えており、まずは現状把握の為、10月16日に会議を開  
催し外国人への居住支援を行なっていきたいと考えている。

丸田会長：今ご指摘をいただいた内容は外国人だけの話ではなく、全職種  
に共通することになるため引き続き対応していってほしい。

鍋嶋委員：外国人雇用を進めるに当たってのノウハウを学べる場があると  
良い。

松平補佐：資料7ページの人材確保（追加）にあるようにどのようなステ

ップでというところも含め外国人雇用のイメージ化ができるようなセミナーの開催を検討している。

名古屋委員：大事なことは事務フローよりも外国人を雇用するという意思があるかどうかだと考えている。各法人がこの地域の介護人材をどう増やすかを考え、その選択肢として外国人は避けて通れませんという一種の統一的な考え方となり、そんな雰囲気づくりをしていくと良いと思う。

近藤委員：当法人は1人採用し、通常通りの雇用プロセスを踏んだが大変だと感じた。数年前から、積極的に採用して施設の中に新しい風を吹かせるという意味では、必要だと思っている。

例えば、外国人の居住地域があり、バスで勤務地まで送迎するような仕組があると良いと思う。

大山委員：当法人は現場から介護職員が足りないという意見があり昨年から外国人の採用を行っている。当初、現場の職員は外国人採用について否定的だったが、一緒に仕事をしてコミュニケーションをとる中で非常に真面目で助かっているという意見を聞いている。特定技能は5年間の制限があるため、次の世代を採用したいと考えている。当法人のみならず、市内の法人が積極的に採用することにより、地域でコミュニケーションができると考えている。

今一番苦労していることが住まいや通勤についてである。冬場の通勤が非常に大変で公共交通機関が整っておらず何か良い知恵があればと思っている。

山田委員：受け入れた後にもトラブルが多い。緊急時の対応など受け入れるまでのプロセスと受け入れた後の理解が必要だと思う。大山委員が言っていたようにコミュニティができると強いと思う。

市外の事業所だが周りに住む場所がなく隣の市に住んでもらい毎日送迎を行っているところもある。

最近、原付免許を学校の経費で取得させている。行政にお願いし、試験を外国語で受けられるようにしてもらい、少しづつ働きやすく、定着できれば良いと思っている。

松平補佐：名古屋委員がおっしゃるように、この地域で皆さんで進めているという雰囲気の醸成は非常に大事だと考えている。広く市

民の皆様に説明を行う際には全体で取り組んでいるものだという説明ができると意識が高まっていくと考えている。内容としては、住まいや交通手段等の補填になるような自由度がある補助金などが考えられるので相談しながら検討を進めたいと思っている。

丸田会長：次にケアマネージャー等の業務効率化による負担軽減について、意見があればお聞ききしたい。

山田委員：新潟市のケアマネジャーは、自宅に市の端末があり便利だと聞いたがそのことか。

松平補佐：新潟市は介護認定情報閲覧や申請手続がシステムで可能ということだと思うが、現段階ではそこまでの機能の搭載予定はなく、給付管理情報のやり取りにとどまっているが、将来的には国の介護情報基盤の整備の中で、ケアプランの情報や市に向けての情報共有ができるようしていきたい。

山田委員：ほかにも新潟市のSWANネットについてもとても良い構想だと思う。

丸田会長：新潟市の医師会が取り組んでいるもので、介護の先生方と介護支援事業者が共通のカルテを持って、サービスを効率よく提供していくための取組である。

松平補佐：市では三条ひめさゆりネットという医師会のシステムがあり、各機関が手入力した内容が共有されるというもので、医療機関にも加入いただいている。このシステムとは別に、国の方で電子カルテ共有システムが進んでいるので、今後、どのように発展させていくか医師会と共に検討する必要があると考えている。

丸田会長：今年1月に新潟市が国保連合会と連携し、ケアプランデータ連携システムの説明会を開催した。調べてみたところ、今このシステムを使用している市内の居宅介護支援事業所は、さくらメディカルとはあとふるあたごであった。こういった情報と本日の協議事項とどのように関連し議論していくべきか整理していただきたい。

松平補佐：このシステムは給付管理なので、ケアプランの中に位置づけたサービス事業所とのデータのやり取りが全てできないと、効率化

にならないため、全事業所が入ることに意味があるものだと考えている。全事業所が入って効率化を図るために、行政側が旗振り役となるべきと思い、今回提案させていただいているものである。

小出委員：ぜひケアプランデータ連携システムを行政側で進めて欲しい。

ファクスや手紙等の手渡しで行っており、書類を送ったり多くの紙で貰うというのが現状である。担当者となかなか会えなかったり面談も時間も掛かってしまうため、システムで解決するならば、進めていって欲しいと考える。

介護認定情報について、介護認定審査会が終わり、市にケアマネジャーが認定結果が出ているか電話にて問合せを行っているが、担当している居宅介護支援事業所に承諾のもと、システムで確認ができるようにして欲しい。

松平補佐：ケアマネジャーの意見交換会にて、ひめさゆりネットの中で認定情報のやり取りができないかという話が出ていたところである。ひめさゆりネット上では要介護認定者の個人情報をやり取りできるため、電話や書面ではなくそこで情報の共有ができる一番効率的である。医師会と運用を検討したい。

丸田会長：三条市としては令和8年度からケアプランデータ連携システムを導入するという考え方でよいか。

松平補佐：皆さんのご理解をいただければ、検討していきたいと思っている。

鍋嶋委員：市内事業所では、比較的ワイスマンのシステムが多いと聞いており、すでにワイスマン同士であれば情報共有はされている。ケアプランデータ連携システムは、各ベンダーが国民健康保険中央会の仕組を取り込むとベンダーが異なっていても情報共有できるのか。それともお金をかけて別のシステムを導入しなければならないのか。

松平補佐：使用しているシステムに組み込むのではなく全事業所で統一した別のシステムの導入が必要になるため、別途利用料が毎月かかる。

鍋嶋委員：それを市が補助するものなのか。

松平補佐：例えば2年間程度システムの定着ができるまでの間、市が全面

的に支援すると、軌道に乗りやすいのではないかと考えている。

小出委員：一事業所あたり2万1千円の支払いが済むのか。

佐藤主任：1年間のライセンス費用が1事業所当たり2万1千円となる。

大山委員：そもそもケアマネジャーはそんなに少ないので。そもそもが足りていないのか、これから足りなくなるということなのか。

松平補佐：資料10ページにあるようにケアマネジャー及び事業所数が年々減っており、要介護認定者数は増えていく見込みである。

そうすると、今後新しく入ってくる方が多くは見込まれない中で、ケアプラン作成がなかなか難しくなっていくと見込まれる。

九州の方では、ケアマネジャーが不足し自己プラン作成をせざるを得ないところもあると聞いており、そういう状況は防いでいかなければならぬと考えた。

大山委員：居宅介護支援事業所に在籍しているケアマネジャーの人数だとということか。

松平補佐：そうである。潜在的な方を把握するのは難しい。

大山委員：実際には潜在的な方はかなりの数いると考えられる。通常国家資格を取得すると未来永劫資格を保持することになるが、ケアマネジャーにおいては、5年に1回の更新研修が負担になっていっていると聞いている。

ケアプラン連携システムについては、負担が少しでも少なくなるならば、賛成である。

松平補佐：更新研修の負担というのは具体的にどういうところなのか。

大山委員：5年毎に費用と研修に時間がかかるところである。

松平補佐：そこをクリアすると、潜在的なケアマネジャーが居宅介護支援事業所でケアマネジャーとして従事していただけそうなのか。

大山委員：やってみないと分からぬが本人の希望からすればやってみたいという人はいると考える。

丸田会長：今のような視点からの議論というのはどこかで行われているのか。ご指摘いただいたことは私自身も預からせていただきたい。

佐藤課長：国の方では大幅な負担軽減を図っていきたいと考えているようだ。

丸田会長：三条市で共通のシステムを使うのか、それとも事業所内で共通のシステムを使うのか。

松平補佐：三条市全体で共通のシステムを新たに入れる形となる。

名古屋委員：ひめさゆりネットの時の経験からすると、医療の情報を送るために、事業所に別途データの入力作業が発生した。居宅介護支援事業所の利便性向上のために、事業所に別途何か作業が発生すると、本末転倒となってしまうためベンダーが出しているシステムから、自動的に情報を抜き取ってくれると良い。新しいシステムを導入するならば、先を見据え将来的にも生かしていくよう慎重に検討していただきたい。

ほかに、ケアマネジャー業務の負担で、介護保険に定められているプラン作成等のみならず、利用者からの個人的な雑用用務を任せられると聞いているため、本来ケアマネジャーがやらなくても良い業務について、統一的にどうするかを見直した方が良いと考える。

丸田会長：協議事項訪問介護員の人材確保について、ご意見をいただきたい。

近藤委員：訪問介護については報酬単価が下げられ、当法人もかなり確保が厳しい状況である。長和園で、15年前、いくつか事業がある中で、職員が一番異動を希望する事業が訪問介護であった。自分の行動に対して反応が得られることがやりがいに繋がり、異動希望の人気になったようであった。ところが、新卒や正職員で入ってくると当時の訪問介護は、パート職員がほとんどで異動がなかなかできない。そのため、新人職員研修で訪問介護を体験し、人を見て、家族を見て、環境を見て、家にあるもので工夫して介護をするといったことをまず勉強してもらっていた。若いうちに経験してもらい、やりがいを見つけ長く勤めてもらおうと行っていた。研修という形で訪問介護を回していくというのはこれから考えていただきたい。

飯塚委員：訪問介護員の離職理由というのは把握しているのか。施設だと職員を守るという仕組みが働いているが、訪問介護だと全て自己責任となり、嫌なことがあるとトラウマになり続けられなくなる。もしかしたら、ケアマネジャーにも共通することがあると思われる。

佐藤課長：把握している部分としては、訪問介護員の平均年齢がほかの職員に比べて圧倒的に高く、年齢的に働けなくなるという問題が起きていると思われる。

飯塚委員：ケアマネジャーの促進も含めてだが、年齢が上の方だと理不尽な方に対しての耐性が強いと感じる。施設ではメンタルケアは当然行うが、ケアマネジャーと訪問介護員においては我慢しないといけないやよくあること等言われると続けるのが厳しくなると思う。

近藤委員：法人全体で、カバ一体制をまず作った上で研修を行わないうまくいかないと考える。市内全域で、訪問介護員の交流会を行い、意見交換ができるような機会があると良いと思った。

大山委員：当法人の訪問介護員について約7年前は15人程、現在は8人程となっている。在宅介護はまず訪問介護からということで、様々な勉強の場を提供した時代があり、その方たちが今は65歳を過ぎて、少なくなったというのが現実あると考える。ヘルパー2級の資格取得をすると手が空いているときに働くという状況があったが、現在はそういう制度がなく、訪問介護員が少なくなっていると感じている。若い人だとなかなか訪問介護員は難しいというけれども、まず一番最初に経験してみると、対人や住んでいる生活環境、家族等様々な話ができるのは非常に大事だと思う。ある程度年齢が上がった介護職員が訪問介護に行くかというと難しい気がする。以前のように、市が訪問介護員の研修を行うと良いと思う。

小出委員：当法人では訪問介護員が高齢になり3月末に1名退職し募集を行っているが応募はない状況である。利用者の方の登録はほぼ横ばいでニーズがあるためどのように在宅というところを保護していくか考えていきたいと思っている。

鍋嶋副会長：どこの法人も同じだと思うが正社員として訪問介護員を雇用するのはなかなか厳しく、訪問介護員の数を増やすということになると、パワー不足となる。ハローワークに求人を出しても反応がないのが現状である。以前男性が履歴書を持って来たが、なかなか男性訪問介護員のニーズがないということもあるかもしれないが、そう言っていられない状況にあるため、男性でも可能な仕事

を切り出して、雇用していかなければならないと思い、採用に向けて取り組んでいる。国は介護人材の処遇を改善しようと加算をつけてくれ働いている方々への還元は増えたと思う。しかし、法人本体の体力が続かない。法人が生き残れるような報酬改定を行ってほしい。山間地に行くと訪問介護事業所がなくなり越境してくるところもあり、県内にもそのようになりかけている市町村があると聞いている。

一人で知らない家に訪問することがものすごく敷居が高く、なかなか若い方が訪問介護員をしたいと思ってくれないことが今一番厳しいところだと思う。当法人も、退職する正職員を留め、訪問介護員をしてもらう形でしか確保できなくなってきたため、70歳以上の訪問介護員が多く、体力的に難しく、減っていくばかりである。

一番人材が欲しい訪問介護員は、言葉や文化の問題や一人で訪問しないといけないところが一番大変だと思うので外国人の雇用はまだまだ厳しいと思う。資料7ページにあるように、法人内異動で確保していくという点は分かるが、訪問介護員は資格ありきの職種である。ほかのサービスには資格がなくてもサービス提供できる職員配置ができるが、資格がある人を訪問介護員に異動したときに、今まで確保できていたほかのサービスについて確保できるのかというところも、法人内での課題になると思う。

また働き方という部分でも、扶養の範囲で働きたい方が多く、処遇改善加算が増えてくると、12月いっぱい働くことができないという方が出てくる。どうしたら働いてもらえるのかというよりも、早く国の方針を出してもらいたい。

ハラスメントについては、法人全体でメンタルケア等対応を行っていきたいと考えている。

山田委員：専門学校において卒業後、訪問事業所に就職する学生が毎年、一人いるかいないかが現状である。行きたい学生が少なく、求人もおそらく来ていないと思う。

萩原委員：訪問介護員の辞職理由について、親族等からのカスハラや人間関係が一番多くなっている。

中原委員：訪問介護員が非常に少ないと後押しする国の補助金で、福祉でない民間企業に切り出して事業を支援するものがあると思う。だけれども、実際の話を聞いて支援すべきはそこではないと感じた。一人でアウェーの場所に行き、その負担感をどう解消するかというものが必要なのではないかと思う。

松平補佐：今回は人事異動等を解決策として提案させていただいたが難しいと感じた。心理的な負担をどう減らしていくのか、各法人の中でフォローワー体制をと言っていたが、行政として何ができるのか検討していきたい。

佐藤課長：人事異動等で対応する取組については他の市町村でなかなかなく、皆さんの実態を聞いた中で、難しいということなので、別の方法で訪問介護員を支援する方法を市として検討をしていきたい。

丸田会長：訪問介護員の人材確保に焦点を当てて意見交換をできたことは大変有意義であった。どのレベルから取り組んでいけば良いか市としてよく議論していただきたい。

鍋嶋副会長からは、法人レベルではなく複数の法人の間で研修等何か工夫ができないか意見があったので情報提供したい。新潟県においてネットワーク化を通して地域における法人間で人事交流を可視化できる仕組がある。

東京都も複数の法人間で人材のやり取りを行うトライアル事業を行っている。浜松市や北九州市でも、介護分野におけるワークシェアリングを行っており、三条市の規模に応じてどこからスタートできるのか、ぜひまた皆様から意見をいただき議論できる場があると嬉しい。

松平補佐：ご紹介いただいた職員派遣や人材派遣のネットワークの一部でも個人間のネットワークという形が取れたら良いと感じた。人の派遣というところまでいかなくても、例えば、皆さんから負担金をいただきハラスメントについての窓口や支援員を雇用する等のバックアップ体制も考えられる。

また、ネットワークの構築というところも含めて引き続き皆様の御意見をいただきながら検討していきたい。

丸田会長：昨年度も議論したが改めて三条市内の法人間のネットワーク化に

向けた意見交換ができるのか、市全体として人材確保に動いていくべきなのか意見をいただきたい。

近藤委員：市単位で介護のスキルを上げていく取組を行っていくべきと考えている。昔は三市南蒲研修会があり、介護の様々な職種の人たちに横の繋がりがあり、ぜひそういった交流や研修等で横に仲間ができると良いと思う。

大山委員：近藤委員が言うように横の繋がりを持つことは、非常に重要だと思う。他の事業所がどのようにしているかを見て、聞いてみたいのは常に思っている。

今、隙間時間を活用して働くという方もおり、訪問介護員は正職員としてではなく、パートが多いという考え方を見ると、現在は廃止されているがヘルパーの講習会等を行うなど市で訪問介護員の資格取得のためのサポートを行う方法もあるのではないか。

小出委員：訪問介護員の訪問時の人数について、二人で行っても一人分しか報酬が貰えないのか。対応できるような制度設計にすると今後カスハラ等複数で訪問することにより、解決するのではないか。

飯塚委員：訪問介護員と利用者と一対一というところに根本的な問題があると感じた。

賃金が上がらないと集まらないんだろうと思っている。例えば最低賃金1,500円となっているが、介護職員はやりたい人がいないく、でも社会的なニーズはある。現役世代が介護離職してしまったら日本の経済に大きく影響が出てしまう。働く中でまず不満足がないというのは賃金ベースが上がる必要があり、無資格の人は時給1,500円、資格を持っている人は時給2,000円ぐらいのベースが私は妥当だと考えている。扶養の範囲内で働きたい人はそれだけの賃金をもらえるならばと、長く働いた方が得になるようにして、働く時間を伸ばしてもらう。

利用者の安全と職員を守るためにも、プライバシー等配慮し、カメラもしくはマイクをつけておくことを基本化するとして、お互いを守るためにということも議論していくと良いと思った。

鍋嶋副会長：セクハラが著しく、1人訪問では危険だという理由があり、2人訪問が認められると、2人分単価が出る。しかしレアなケースで、2人派遣というのはなかなかケアプラン上位置づけが難しいもので

ある。最初は指導役として1ヶ月程同行し、一人立ちしなければならないので、ケアマネジャーが2人訪問でないと難しいという位置づけを担保する方法も可能だと思う。

当法人もだが、他の事業所の成功事例を知らないので、同業他社の横の繋がりを持つため、三条市独自の協議会があると、月1で勉強会や情報交換会を行い市全体でレベルが上がっていくのではないかと考える。

また働き方については、昔と変わってきている部分もあるので、飯塚委員が言うように長く働くというところを、PRしていくなければならないと思う。

## (2) その他

ア 次回の開催等について事務局から説明。

イ 萩原委員より要望

検討会や人材確保等にハローワークを活用していただきたい。

(午後3時35分閉会)