

令和 8 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 8 年 6 月 23 日（火） 午後 1 時 30 分から 3 時 25 分まで

2 会 場 三条市役所第二庁舎 301 会議室

3 出席者

(1) 出席委員

丸田秋男会長、笹川浩志副会長、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、山田允宜委員、
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、鈴木係長、
佐藤主任、阿部主事
地域包括ケア推進課 小島課長、田邊課長補佐

4 次 第

(1) 開 会

(2) 挨 拶

(3) 自己紹介

(4) 議 題

令和 7 年度事業の評価と令和 8 年度の取組及び今後の展開…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

(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

名古屋委員：今年度の全体的なスケジュールを教えてください。

事 務 局：今年度の検討会は、今回と 10 月中旬、来年の 2 月の 3 回を予定して

いる。10月の検討会では新年度予算化するための具体的な事業の検討を協議したい。2月は来年度の方向性について説明させていただきたい。

名古屋委員：今回の会議では、令和8年度事業をどのように進めて行けばいいのかを協議するのか。

事務局：令和8年度事業で既に実施中の事業もあるが、今回は、事業の中で、内容の詳細を決めきれていないものについて御意見いただきたい。なお、10月の検討会では、令和9年度の実施事業への御意見を頂戴したい。

近藤委員：昨年末のロードマップに沿って動くという考え方で合っているか。

事務局：そのとおりであり、基本的にロードマップに沿って進めていくが、本検討会での御意見を踏まえてロードマップは随時更新していきたい。

イ 協議事項の検討

丸田会長：協議事項の1のセミナーの開催時期や内容について山田委員から御意見をお願いしたい。

山田委員：外国人受入のための制度等の導入的なセミナーと、入れた後にどうやって定着させるのかという内容だと内容が全く異なり、どちらにした方がいいのかが難しい。

飯塚委員：どちらの内容も大事だと思う。外国人を全く受け入れてない所に対して、具体的な成功や失敗の事例を含めて聞けると、少し外国人受入に対するハードルが下がるのでは。ハードルが下がらないと、特定技能等に踏み出すことはないと思う。よって、外国人受入のハードルを下げる導入的な内容のセミナーの方が有効だと考える。また、職員の働き方が良くなるようにリーダー層に対して研修を実施しているが、中間層の研修も実施したり、施設長や事務長も一緒に全体で変わろうという形でないと、なかなか変わらないと実感した。

山田委員：マイナスをゼロに持ってくるような強い組織でないと外国人を受け入れてもむしろ弱ってしまう。まずきちんと基盤を整えた上で、外国人を入れるという考えもある。内容やアプローチ方法も異なることから、導入と導入後の内容で2部立てにするのも1つの方法なのではないか。

丸田会長：セミナーを企画する側のニーズの捉え方と各法人のニーズが一致すれば、セミナーは大変効果があるが、ニーズの捉え方にズレがあると効果が小さくなってしまう。

近藤委員：山田委員が仰ったように、基盤をしっかりとっておかないといけない。

業務の標準化という点で、誰でもできる仕事と専門性を追求する仕事分け、体制を整えると受け入れはできるのではないかと考えている。

大 山 委 員：介護人材確保という面で考えると、外国人を雇用していかないと事業が成り立たないという現状であるという認識である。新規採用は年に1人や2人しか採用できず、逆に退職者は毎年4、5人いるという現状がある。そうすると、業務が大変になり、結局離職してしまう。また、外国人を受け入れるにあたっては、現場の抵抗感の払拭が重要だと聞いている。施設長等が人が不足しているから雇っても、重要なのは中間層がいかに上手くやっていけるかということだと思う。

丸 田 会 長：セミナー開催の適切な時期は具体的にいつだと思われるか。

大 山 委 員：外国人受入の流れは、日本語学校に入学してから介護の勉強をするため、実際の採用時から、3年から3年半かかる。時期は4月の入学にするのか、10月の入学にするのかということが関係するのではないかな。

名古屋委員：介護人材を確保するためには、外国人の皆さんに来てもらわざるを得ないという共通認識が三条市や各法人にあるのであれば、外国人を介護人材として積極的に入れてみようと思えるような内容のセミナーが合うのではないかなと思う。時期については専門の方に考えてもらいたい。

小 出 委 員：さかえ福祉会は現在外国人介護人材の導入はしていない。我々の人材確保の手法が結果として人を集められるのかどうか、今後、どういうふうに舵を切るかということを検討しなければならないと捉えている。セミナーの内容としては職員間の受け入れ体制をゼロから作っていくところが大事という観点からの話を聞きたい。制度的なところや導入された後の良かった点、苦労した点と3年後や5年後を見据えた全体像を盛り込んだ内容がいいのではないかな。

飯 塚 委 員：介護職員として外国人の方と日本人の方を同列に見ていて、非常に戦力になっている方もいるということを前提に、課題として感じる部分は、考え方のギャップが生じることからトラブルに発展する可能性があるということである。しかし、外国人だろうと日本人だろうと同じように指導していくことは変わらないものと考えている。当初は外国人の方を介護補助や介護助手のような形で活用するという検討はあった。しかし、根本的に介護人材が不足していることもあり、外国人の方は介護の正職員として働きたいというニーズと、法人としても夜勤等にも対応できる

正職員としてやってもらいたいというニーズを合致させて、学校からサポートしていただきながら育成している。三条市全体で情報交換や別の協議会等を通じて、受入や育成等のサポートできるような体制があるとより良いのではないか。

中 原 委 員：実際に外国人材を受け入れて進めている事業所と、そうでない事業所のニーズを分けて研修ができるといいのではないか。テーマをどこに絞るかに関しては、事業所の状況に応じて考えても良いのではないか。

萩 原 委 員：介護労働安定センターの他の支部の情報としては、他自治体の委託事業で既に働いている外国人の方に向けた定着のセミナーをやっていると聞いた。

笹 川 副 会 長：採用をかけてもなかなか募集が来ないということは間違いないため、外国人からそこを担ってもらうことが必要であると考えます。各サービス種別できちんとすみ分けをしていかなないと焦点がぼやけてしまうのではないかと思う。外国人を受け入れていない事業所に対して、一步を踏み出せるようにしていかなければならないと感じる。外国人を受け入れた上での課題等の内容をセミナーでやってほしい。三条市として、どこをどうしていきたいのかを明確に示してほしい。

事 務 局：当初セミナーをする目的は、制度が複雑で手を出せないという法人が多いという現状があり、新たに外国人を雇用する事業所を増やしたいという観点で考えていた。しかし、話を聞くと定着させるための環境整備へのニーズもあると分かった。導入と導入後の定着といったテーマの 2 本立てで実施することも検討したい。

山 田 委 員：介護人材の現状を参照すると、今後の介護職員は必要数は増加するが、実数は減るとの見込みである。また、年齢別でみると 40 代 50 代の介護職員数が約 5 割を占めている。このことを踏まえると、産業として成り立つのか。この割合が大きくなればなるほど若者が入りずらくなるのではというイメージを持った。しかし、介護分野の離職率は 8.1%で昨年より高いとあるが、全職種より低いといえる。また、採用人数の方が離職した人数より約 50 人程度多いため、実数も増えているといえる。このことから、介護人口が増えているから人材が不足しているという結果になっているのではないか。三条市は受入の基盤ができていて、外国人の受入という次の段階にきているとデータから読み取った。そこから、

1 人でも多く受け入れるためのセミナーやイベントを計画してもいいのではないか。新潟県は、実際にベトナムやモンゴルに行き、現地で面接し採用するというマッチングをしている。市でもこのように実際にマッチングするということや現地に行くような事業をしてもいい段階ではないかという印象を持った。

事務局：今後、介護業界を回していくには、外国人雇用は不可欠だと思う。その入り口として今年度はセミナーを開催予定だが、今後の事業の拡大についても検討したい。

大山委員：三条市はもともと製造業や建設業等にも外国人を受け入れている現状があることから、受け入れる風土はあると考える。介護人材だけでなく、全体の労働不足は当然あるので、介護分野にとどまらず、三条市全体で考えていくべきだと考える。

事務局：福祉保健部だけでなく市全体で、総合計画の中で検討する必要があると考えている。

丸田会長：今回のセミナーを企画するにあたっては、今御指摘いただいた視点を踏まえ、具体的な企画をすることが必要と考える。今後セミナー開催に向けては、本日の意見を事務局で整理していただいて、具体的な案を作成していく流れで良いか。

事務局：そのとおり。今回いただいた御意見を元に事務局で内容をよく打ち合わせして、市内法人の介護人材受け入れが進むようなセミナーにしていきたい。

丸田会長：各法人から職員の採用に関わる取組及び介護の仕事に関する情報発信等について、どのような取り組みをしているのか具体的に聞きたい。

近藤委員：取組としては、高齢者カフェ等の地域貢献活動である。済生会には、ソーシャルインクルージョンという理念がある。誰 1 人取り残さないという目標を掲げて、地域貢献活動を行っている。職員に採用から数年経った後で、なぜここを選んだのか聞くと、「何か良いことをやっているところだから」と親戚や地域の方々が背中を押してくれたと言う職員が何人かいたため、地域貢献活動に力を入れている。2 つ目は、DX 化で見守りセンサーとカメラやインカムを使用している。介護技術はすぐには変わらないが、DX は 1 年経つと新しいものがどんどん出てくるので、1 年遅れるともう 5 年、10 年と遅れていくという考え

で DX 化を推進している。若い人は、片手で介護記録を入力する時代である。

名古屋委員：採用専用のサイトを作成している。作成するうえで、既存の社員にアンケートを実施し、その意見をホームページに情報として入れている。また、現在、法人内のインスタグラムの発信頻度が多い事業所で、仕事紹介等の動画を作成しようと計画している。

飯塚委員：介護職員の採用に向けてどういう情報発信してるかという部分は、10 年前と比べると発信は弱くなっているかもしれない。以前はとにかくできることは何でもやっていた。ホームページや冊子、リクルート用のページの作成をしていた。また、職員のインタビューを Twitter やブログ、Facebook に情報発信をして、求人に特化した情報発信をしていたが、コストをかけても、なかなか採用に繋がらない現状があった。そこで国籍や年齢問わず、頑張りたいという方を採用して育成していこうという方針に切り替えた。今後はターゲットとしては、若年層で採用できる外国人、又は 40 代から 60 代の日本人がメインになるだろう。平均年齢が年々上がってしまうが、中高年世代と若手の外国人を中心に回していけると良いと考えている。さらに、どう発信していくかを検討しているところである。

笹川副会長：人材確保に向けた情報発信としては、基本はホームページと SNS を活用している。また、定年を延長し、身体が動くうちは仕事をしていただく方向転換をした。特にヘルパーが不足していて、定年制度をなくすことに切り替え、無理しない程度で勤務してもらっている。くわえて、年齢関係なく経験者採用を行っている。

大山委員：情報発信の基本はホームページで 2 年前にリニューアルを行い、LINE と連動できるようにした。新潟就職応援団等のガイダンスに参加し、学生や求職者にセミナーも行っている。また、求人用の冊子にも当法人を掲載してもらい、アピールしている。くわえて、自法人でも小学生向けの冊子等も作成しているほか、採用管理システムを導入して採用活動をしている。どれだけ効果があるかというとなかなか難しいのが現状である。

小出委員：ホームページを今年リニューアルし、その後、施設見学で来所された方から新しいホームページを見たと言っていたことがあった。い

かに当法人の名称や施設名を知ってもらえるかに力を入れている。健康寿命の延伸をテーマとする講座の開催や、健康管理に関心ある方に向けて栄養士によるホームページや地域への紙媒体のチラシを使った情報発信を行い、地域の方に名前を知ってもらおうという活動をやっている。そのような中で法人の名称が頭に残った時に、法人案内や募集も見てもらえると考えている。また、就職フェアにも積極的に参加し、声かけをすることで、採用につながった。いかに名前を知ってもらうかが重要だと考え、いろいろなところに活動を広めて、足元を固めていきたいと思っている。

中 原 委 員：新潟県福祉人材センターでは、県内事業所の情報発信、魅力発信に繋がるセミナーや研修を継続して行っている。特に採用や育成・定着セミナーを実施しており、各法人からの話にあったように、生成 AI の活用や法人で所有しているメディアを活用した情報発信、職員による紹介で採用につなげる方法などが有効のようである。昨年度は長岡のコンサルティング会社に講師をお願いし、職員採用・定着セミナーを実施したこともあり、引き続き情報提供をさせてほしい。

丸 田 会 長：私の方からも問題提起をしたい。関連する分野の中で人材確保に向けて、それぞれの法人が、どういう考え方で、どのような方法で取り組んで、どのような成果を上げて、どこに限界があるのかという質を入れた情報交換にしないと、なかなか前に進まないのではないかと。検討会で情報交換する際にフレームを整えながら情報交換すると、三条市からのバックアップの方向性も見えてくると思う。三条市がどのような調査をするべきか検討することが必要で、指標の1つとして就職する入口の段階と就職した後の出口の段階を一旦データで整理しても良いと考える。情報交換が出揃ったという前提で、三条市がこれから何に向けてどう取り組んでいけばいいかということについて、御意見をいただきたい。

萩 原 委 員：介護職員が入職したきっかけや離職した人の職業意識の違いはどこにあるかという観点で、介護労働安定センターが特別調査を実施しているため、ぜひ参考にしてほしい。

山 田 委 員：魅力発信について、どういう魅力があるのか聞くのではなく、この発信をいかに様々な人に届けるかが課題なのではないかと考える。データを集めるだけでなく、その集めたデータをどうやって使うかというところ

が大事だと考えながら各委員の意見を聞いていた。

小 出 委 員：介護人材が当法人に目を向けてもらえるような制度作りや法人の魅力をさらに PR するということに力を入れていきたいという風には感じている。

大 山 委 員：現場の方で人が足りないという事情をいかに法人として考えていくということが重要であると思う。三条市として介護人材どうするのかをもっとアピールするのが大事なのではないか。

笹 川 副 会 長：2 日間学ぶ介護入門を受けると、三条市内で総合事業の生活援助ができる資格が取れるという取組を行っている。また、親の介護が終わった後に介護職をやってみようかという方もいるため、免許取得のための学費を法人で負担する形を取っている。学生に限らず、親の介護が終わった方々にも介護の仕事に就いてもらえるような働きかけも 1 つの方法ではないかと思う。

近 藤 委 員：情報発信については何を情報発信するのかを重視していかなければいけない。例えば三条市独自の認定介護福祉士の仕組みを設け、何か手当てをしてもらえると良いと思う。

名古屋委員：介護の良さだけでなく、各法人の違いを含めた情報発信を進めていきたいと思う。

飯 塚 委 員：介護分野は AI だけではできず、人の手が必ず必要なことから、これから将来性のある産業であるといえる。セカンドキャリアとして介護分野を選んでもらえる可能性も踏まえて、ターゲットを絞った情報発信が大事だと考える。また、外国人の方々の転職市場ができ始めていると聞く。他の県で就職した外国人の方が転職先に選んでくれるように、三条市からの発信をお願いしたい。

中 原 委 員：事業所の実情を反映した事業を実施してもらいたい。新潟県福祉人材センターとしても引き続き協力していく。

事 務 局：市全体で介護を応援しているという姿勢を示す必要がある。他自治体の取組等の情報を取り入れつつ、介護の魅力をどうやって発信していくかを検討していきたい。

笹川副会長：行政が中心となって、三条市の介護をこうしていきたいということを発信し、各法人や介護分野を引っ張ってもらいたい。

大 山 委 員：介護の仕事とは何かを発信したり、ホームページにリンクをつけて、各

法人のホームページに飛べるようにしてもらいたい。

事務局：今回の会議では、今後の行政がとるべき方針について御意見をいただいた。これを踏まえ次回の検討会までに具体的に検討していきたい。

丸田会長：本日の会議で出た多くの意見を事務局で再度整理し、三条市における人材確保の戦略について具体的なプロセスが出てくるよう引き続き検討してもらいたい。

(2) その他

ア 次回の開催等について事務局から説明

(午後 3 時 25 分閉会)