

令和6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6年6月7日(金) 午後1時30分から3時15分まで

2 会 場 三条東公民館 多目的ホール1

3 出席者

(1) 出席委員

丸田秋男委員、鍋嶋弘樹委員、近藤弘委員、大山強一委員、
名古屋孝徳委員、坂井政義委員、飯塚政則委員、山田允宣委員、
中原敦子委員、渡辺陽子代理（川崎徹也委員）

(2) 事務局

福祉保健部	村上部長
高齢介護課	佐藤課長、長田課長補佐、力石係長、清水主事
地域包括ケア推進課	松平課長補佐

4 議題

(1) 会長及び副会長の選任について

会長に丸田委員、副会長に鍋嶋委員を選任

(2) 介護人材確保における課題の整理及び解決に向けた方向性について

資料1に基づき説明

(意見交換)

名古屋委員：どの産業も人材不足なので、人の取り合いになる。三条市では優先的に福祉分野に人材確保をする意識で進めてほしい。

大山委員：労働者人口減少の中、介護事業は他の産業よりも大変なイメージがあり、人材不足に陥っている。行政、事業者が共にイメージアップや魅力を発信する必要がある。当法人でもホームページをリニューアルしたり、PR動画などを発信したりしている。

訪問介護は8人のうち7人が60歳以上、募集をしても応募がない。1人で訪問し介助することが精神的負担になることが問題となる。

丸田会長：イメージアップの実績としては、県央基幹病院の看護職の確保において、看護師自らが情報発信し、効果があったと聞いている。

【外国人人材について】

大山委員：外国人人材の雇用を進めるために何をすべきか、市として何か考えている方策はあるのか。

山田委員：外国人人材の雇用促進は、国の方針として動き始めている。当校も6年前に留学生30人くらいからスタートし、今は120人から130人になっている。トラブルもあるが、必要とされていると実感している。

特定技能実習制度を始めて2～3か月が経ち、現在、50人ほどの受入れ希望がある。外国人人材の雇用は制度が複雑である。

事業者の立場に立つと、どこに話をしたらいいか、何から始めたらいいか分からないという印象なのかもしれない。個人的には、外国人雇用とロボットの活用の2点がメインになると思っている。

飯塚委員：3年の研修期間を終え外国人が4人入職したが、働くことへの価値観が違った。最低賃金を払っていても真面目に働くという意識が乏しく、言われたことだけをやり、曖昧な対応では伝わらないことがあると感じている。

丸田会長：外国人雇用は基本的に法人の努力となるが、自治体の取組として何か考えられるか。

山田委員：県内市町村ではない。新潟県では新潟県人材サポートセンター（東洋ワーク株式会社に委託）が紹介しているほか、県知事とベトナムに行き人材を発掘する事業もある。

以前、人材確保の窓口を県社協に窓口を一本化しようという動きがあったと思う。他県では外部に発注して業者紹介をすることはあった。

佐藤課長：魚沼市では、外国人に3年間の奨学金を支給している法人に社宅の賃借料、改修費の補助をしている。

渡辺代理：昨年度から外国人労働者が増えている。費用の問題、言葉・コミュニケーションの問題があるため、採用したいが不安という声があり、一歩が踏み出せていない。

制度を含め情報が分かりやすく伝わると良いのではないか。

近藤委員：外国人雇用の紹介は法人単位になる。

文化の違いがハードルである。食事提供を例にとっても、箸を並べるなど、わびさび的な文化が外国人にとっては難しい。採用す

る側が外国人を受け入れる準備をする必要があると思う。人材不足だから外国人を雇用するというより、発想を変えて、むしろ日本人が刺激を受けて共生していく現場にしようとポジティブに考えるといいと思う。

名古屋委員：外国人は地方においては貴重な戦力である。優秀な人もたくさんいるが、個人のスキルは日本人と同じく差がある。

問題は、一定期間就業し技能を習得すると、賃金の高い関東地域の法人に取られてしまうこと。地域として対抗できないし、行政での対応は難しい。

家賃などの附帯経費の補助はありがたいが、行政に求めることは、外国人に選ばれる地域になるような環境づくりである。外国人が生活しやすく、外国人を受け入れるまちになる。そのためには、ある程度、国を絞らないといけないと思う。

近藤委員：外国人同士のコミュニティができるといい。新たに就業する外国人が生活するイメージを持つことができ、定着が望める。

坂井委員：地域によって事情が異なると感じている。外国人用の住宅はどうか確保するか。

飯塚委員：当法人の系列の法人では、日本人向け住宅を敷地内に建てていたもので、そこを活用している。

中原委員：県社協では、直接的な外国人支援はしていないが、関係機関と連携し、研修を通じて学習支援や災害時支援を行っている。外国人には限定しないが、介護福祉士の就学資金の貸付け（年間約600件の実績、1か月5万円×12か月、3割は外国人、5年間働くと返済免除）をしている。

鍋嶋副会長：三条市で外国人が働きたくなるまちにすることが重要な視点である。例えば、災害時の避難に困らないよう案内表示に外国語表記も使うなどもその一つである。外国人だけではなく、誰もが住みやすいまちが求められる。

外国人人材は施設での雇用が中心。在宅のサービスに入るのはハードルが高いが、そこをどうクリアしていくかが課題だろう。

【職員の採用について】

鍋嶋副会長：一昔前と違い、福祉系の学校は人気がない。小中学校で教育し、福祉の仕事に興味を持ってもらうことが大事なのではないか。

近藤委員：以前は小中学校のボランティアが介護現場の体験に来ていたが、ここ数年はコロナ禍でできなくなった。小中学校で介護の仕事がどんなものなのか見てもらうことが大事である。そうでないと、メディアでの悪いニュースの印象ばかりが付いてしまう。

中原委員：昨年度、県の人材センターで親子向け介護体験会を行い（4～6年生対象、新潟市・長岡市で開催）、定員オーバーするほど好評だった。高齢者疑似体験のほか、大変なイメージだけで終わらせないよう専門学校の教員が講義を行い、「やりたいことをできるようにするためのお手伝いが介護である」と知ったとの声があった。子どもからも楽しかった、実際の職場に行ってみたいとの感想があった。

山田委員：今の学生の価値観は、昔とは違う。

介護職に対し、安定的、国家資格が取れるというイメージを持つ人は少数派である。終身雇用という考えはなく、とりあえず3年働けばいいと思っている。多くの専門学校があるが、総じて堅い仕事は人気がない。安定性よりもファッションなど好きなことをやりたいという意識が強い。世の中の動きは止められない。

近藤委員：新採用職員を見ていると変化を実感する。DX化がどんどん進み、我々がついていかなければならないはずなのに、施設では根性論で介護をやっている。離職原因の人間関係はそういうところにあると思う。

福祉の仕事は良い仕事である一方で、今の若者の特性も理解し、カスタマイズしなければならない。

渡辺代理：介護労働安定センターでは、雇用保険受給者実務者研修を実施しており、今年は42人受講している。（ハローワーク三条から3人参加、年齢は40～60歳台）

なぜ、介護を勉強したいと思ったのかと尋ねたところ、周りの親や友人の介護や看取りがきっかけであったとの返答があった。

就職時の事業所選定のポイントは、研修をしっかりとしてくれる、家から近い、いろんな働き方が選べることであった。こうし

た年齢層の人も取り込んで活躍してもらいたいと思う。

飯塚委員：当法人では昔から介護人材が充足したことはない。障がい者雇用も進めている。多様性と言われているが、強制的にそうなってきた。求人を出してもなしのつぶてで、結局、人材紹介企業からしか打診がこない。高額なコストが掛かるが、どうしても人が足りないときは、やむを得ず人材紹介企業を利用している。

資格を取ると、退職して他の法人移ってしまう現状があることから、働きやすい環境を作ることが大切だと思っている。

それまで転職を繰り返してきた人で、今この職場に定着している人もいる。リーダー層がその人たちを認めて、指導するよう育成することが重要である。

市は、人材紹介企業への登録や人材育成に補助してくれるといい。

【各法人の連携した取組について】

丸田会長：各法人が努力をすれば課題が解決する道筋が整うのか、それとも法人単位の枠を超えて、他の法人と一緒に人材の確保に向けて取り組んでいくのか、もし、他法人と連携を進めるのであれば、行政のバックアップがあればできそうなものか。

大山委員：法人同士での連携は難しいというのが現実である。各法人の考え方があり、人材確保対策は様々である。

利用者の奪い合いも始まっている。

それぞれの法人が、人材確保に向けてどのようなビジョンを持つかが大切だと思う。市で音頭を取って何かやるということであれば協力しないわけではない。若い世代は3年くらいで職種も変えていく。新卒者も大事だが、ある程度の年齢の人の雇用を進めなければ厳しい。

坂井委員：法人単位では厳しい。

採用は40～50歳代が多い。実際に働いてみると想像と違うと言いつ、転職・退職していく人もいる。

丸田会長：個々の法人としての取組は難しくても、三条市全体の取組として何かできることがあれば、力を合わせてできないものか。

名古屋委員：定着に向けた研修、他産業から人をなびかせる取組は力を合わせて取り組んでいけるとよい。仕事として選択されるような取組（ブランディング）のために、行政と協力してできると思う。

社会勉強と職業は違う。学校での教育とは違う。少し前まで進路指導の先生が介護業界への就職に反対する時代があった。先生や親が就職を勧めてくれるようにならないと人は来ない。

世間では医療と介護は全く別のイメージを持たれていることから、「介護」という名称を変えた方がよい。介護のイメージを変えることにおいては、何かしら行政と協力して取り組めるとよい。

近藤委員：住み慣れた場所で最期を迎えるためには、地域のコミュニティが必要である。我々が共同で作り上げていく必要があるが、その音頭を市が取ってほしい。

鍋嶋副会長：国が社会福祉連携推進法人を進めている。この法人は、各社会福祉法人が共同して、地域の人材採用や育成などに特化して取り組む組織である。

社会福祉協議会の理事会でも立上げについて話が出たが、制度が発足して間もないこともあり、実際の取組としてはなかなか大変そうである。

国内の社会福祉連携法人で上手くいっている事例はあるのか。次回の検討会で話を聞いたらヒントになるのではないかと思う。

佐藤課長：次回の検討会までに調査・研究をしてお話させていただく。

【その他】

山田委員：例えば、三条市が30人外国人を雇用し、三条市から出向させて市内のどこの法人に行ってもいいというような制度はできないか。それができれば、画期的で面白いと思う。

名古屋委員：外国人人材は、採用、教育、定着、時間と労力が掛かる。大きな法人ほど外国人を多く雇用してほしい。そこに自治体が補助し、小さな法人は日本人を採用するという仕組みができるといい。これこそ地域連携である。この地域のどこかで働いてくれればいい。外国人人材が各法人に分散して平等にというよりも、財政力のある法人と行政が協力するのは賛成である。200人足りないのだから

ばどうやって確保するのか、こうした考え方も含め様々な角度からアプローチできるよう議論できたらいいと思う。

飯塚委員：名古屋委員の意見に賛成である。10年くらい前にピーエムシー株式会社が、外国人の育成と派遣を行う取組をやりかけていた。

困った時に相談できるような地域の拠点があるといい。

坂井委員：名古屋委員の意見に賛成である。

結局、大きい法人に人材を取られてしまい、定着せずに人材不足になるので、そういった支援方法もあるといい。

中原委員：新潟県福祉人材センターでも、法人連携に取り組んでいる全国的な事例をまとめたものがあったと思うので、次回までに情報提供したい。

丸田会長：課題の整理と共有という観点では、市でまとめられた資料と大きな意見の食い違いはないと理解した。そこに市全体として具体的にどう取り組んでいくのか、次回議論していきたい。

5 その他

今後のスケジュール（資料2）及び次回の開催等について、事務局から説明

（午後3時15分閉会）