

令和6年度 第2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8月27日(火) 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2

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、飯塚政則委員、山田允宣委員、
中原敦子委員、川崎徹也委員

(2) 事務局

高齢介護課 佐藤課長、長田課長補佐、力石係長、佐藤主任、
清水主事

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) 挨拶

(3) 委員の交代について

(4) 議 題

(5) その他

(6) 閉 会

5 会議録

(1) 委員の交代について

7月25日付けで、社会福祉法人さかえ福祉会の坂井政義委員が退任し、
後任として同法人の小出和哉委員が就任した。小出委員から挨拶

(2) 議 題

① (議題に入る前に今回の会議で報告することとなっていた) 法人間で連
携した取組事例について

・介護人材確保に向けた法人連携の取組について、参考資料1に基づき中
原委員から説明

・妻有地域における介護事業所ネットワーク化推進事業の取組について、
参考資料2に基づき丸田会長から説明

【意見交換】

丸田会長：今程説明した仕組みがあることは法人で情報共有されているか。

大山委員・近藤委員：社会福祉連携推進法人の制度は聞いているが、このような取組は承知していなかった。

丸田会長：県の高齢者保健福祉推進協議会においても、人材確保に関する具体的な施策の説明はなかったが、各地域でどのように情報共有して進めていくかは大きな論点になると思う。

中原委員：県の介護人材確保対策会議の部会に参加しており、ICTの生産性向上に関する話は、今後県央地域でも進めていくと聞いているが、社会福祉連携推進法人の話題は出ていない。

川崎委員：県の介護人材確保対策会議は9月に開催されるので、そこで議題になってくるのではないか。

鍋嶋副会長：事業名は知っているが、具体的な取組や数字の認識はなかった。本事業を活用した取組について、今日の検討会で話せるとよい。

丸田会長：県は、今年の秋頃に来年度の予算計上に向けて市町村にヒアリングする予定と聞いている。

② 介護人材確保における取組案の検討について

資料1、2に基づき事務局から説明

【意見交換】

鍋嶋副会長：P10にある株式会社ピーエムシーの取組は、三条市内で実際に利用実績はあるのか。

飯塚委員：100日プログラムをお試しで利用したことがある。リーダーが育たないと新人を育成しても辞めてしまうので、今年度はリーダー育成研修を支援してもらっている。通常の外部研修は学んで終わりになることが課題だが、1～4年間で計画を立て、研修の間にPDCAを回す内容で行っている。まだ成果は出ていないが、研修の取り組み方としてはよいと感じている。

大山委員：費用はどの程度掛かるのか。

飯塚委員：リーダー育成研修（5～2月の10か月間の研修）は、年間で約150万円（県から20～30万円の補助あり）掛かる。1グループ5人程度が望ましいとされ、施設全体で取り組むために2グループ作って行っている。

川崎委員：県から介護労働安定センターが受託し、新潟県介護職場DX・業

務改善サポートセンターを9月1日から開設する。ICT導入に関する相談窓口、ICT機器の展示会、試用貸出し、伴走支援の4事業を主に行う。ロボットや機械ありきではなく、生産性の向上・職場環境改善が目的なので、DX以外の専門家（中小企業診断士等）を紹介することも想定している。展示会は12月2、3日に実施予定。（約20社程度が参加予定で、展示機器は見守りロボット、介護ソフト、インカム等）実際に導入した事業者からの実践報告があり、来年度も実施予定である。

丸田会長：今後ネットワーク化が進めば、地域での研修や情報提供の場を設けることも可能か。

川崎委員：一企業に限らず、地域単位での関わりも可能である。

小出委員：先程紹介があった妻有地域の連携ネットワークの取組は、一般社団法人の法人格だが、社会福祉連携推進法人と同じような活動ができるのか。

丸田会長：社会福祉連携推進法人の設立は時間が掛かると思うが、連携した取組をどう進めていくか事務局から説明をお願いしたい。

松平補佐：社会福祉連携推進法人にヒアリングしたところ、元々地域で連携して運営していた法人や、離れた土地でも理念を共有し合える関係の法人など、時間を掛けて土台作りをした中で、設立に至っていた。連携した取組は、社会福祉連携推進法人に限らずとも行えるため、まずは分野を限定し、交流会の企画やICTのデモンストレーションを法人間で協力して実施するなど、一歩ずつ取組を積み上げていければよいと考えている。

小出委員：自法人のホームページは、若い人が利用するスマートフォン仕様ではないため、今の時代とギャップがあると感じている。若手の職員が主導する交流の場の設定や、SNSを活用したアプローチは効果的だと思う。採用については、市全体で連携して取り組めないかと考えている。また、新人の育成、職員研修やリーダー育成にも課題を感じている。組織的に大きくないと人事異動すらままならない。法人で共通する状況や課題について、職域を超えて話せる交流会を開催するとよいのではないかと思う。

丸田会長：今提案のあったことは、ロードマップに具体的に落とし込むことはできそうか。

松平補佐：採用の面においては、具体的には落とし込まれていないが、補足欄に、各法人の若手職員が集まって交流会をする旨を記載している。そのテーマとして、介護職の魅力発信や採用において、カウンターパートになってもらい、学生やこれから介護の現場に入る人へのPR方法を話し合えるとよいと思っている。将来的には、採用説明会に、若手職員がチームで参加することを目指したい。

小出委員：学生向けの奨学金制度を設けられるとよい。学生の段階から将来の介護人材を育成して、卒業後には事業所で一定期間仕事をする流れを作ることも一つの方法ではないか。

飯塚委員：事例紹介にあった妻有福祉マッチボックスには興味が湧いた。面接や履歴書が不要で気軽に取り組みやすい。人材紹介とは違う形で、人材マッチングサイト等を将来的に考えられるとよい。例えば、県央地域の人がサイトに登録し、別の法人に移る形でもこの地域に留まる効果が見込めるのではないか。全法人で配分すると競争原理が働かないため、評価の仕組みが必要と感じる。採用面では、外国人の活用を後送りにせず、早めに検討していく必要がある。他のところに先に行ってしまう三条市が選ばれなくなる。

名古屋委員：ロードマップの項目を見ると、今いる人材をどうしていくかという視点からの施策が多い。若い人が激減していく中で、まずはこの地域で働く人をどう確保するのが重要である。大学、専門学校で県外に出た人がいかに三条に戻って福祉の仕事に就いてくれるか。外国人に限らず、日本人にも奨学金制度を作ってもよいと思う。外部からの働き手を増やすための取組も行うべきである。

また、この地域の介護従事者がいかに他の産業に移らないようにするか、他の産業からいかに介護分野に移ってもらうかの観点でロードマップを整理した方がよいのではないか。また、ICTを活用した生産性向上も必要だが、効率的な施設運営の視点も大事。人材が不足した状況で、施設を次々と整備しても人の取り合いとなり、職員もどんどん疲弊していく。介護職が嫌になり他の産業に移ることもある。今後更に状況は厳しくなるので、そういう観点で施設整備計画について精査していく必要がある。

山田委員：県のデータでは、今まで高齢化率の増加に伴い、介護人材の実数値（就業者数）が微増していたが、ついに減少に転じた。必要人

数と実際の就業者数の幅が倍程度に広がっており、今後も実数値は低下していく見込みである。人がいないことにはどうにもできないので、どんな形であれ人を確保する必要がある。各所で人材確保に関する会議が行われているが、この状況をどう捉えて、どんなアクションを起こすかが大事である。社会福祉連携推進法人の取組もよいが、やることを目的化するのではなく、やることで就業者数が上がったというようなデータがあれば実際に取り組む話にもなると思う。集まることが目的では意味がない。

丸田会長：県や新潟市の会議でも、就業者数をどう確保していくかの議論になりにくい。現実をどう受け止めるかという話になるとなかなか積極的にならない。

飯塚委員：資料を見ると、外国人の採用のハードルが高いとあるが、多くの施設が積極的に採用を進めている。現場の感覚と認識とにずれがあるのではないか。

山田委員：数値的に話すと、1年間で約130人の留学生と、その他に特定技能外国人を約50人新潟県内に輩出している。その一方で、事業所に迷惑を掛けてしまったり、育成の仕方が上手くいかなかったり、輩出後のフォローが足りなかったりしていることも問題としてあるので、そこのメンテナンスが必要とされている。日本人の学生数は低下している。

小出委員：昨日、ある会社から外国人材についての話を聞いた次第である。市内では既に多くの法人が採用しているのか。外国人を1人雇うのに、300万円程掛かると聞いている。自法人では、すぐに手を出すのではなく、まずは情報収集を行い、将来的な手段の一つとして考えている。

大山委員：採用担当が高校に説明に行くと、教師が介護分野への就職に否定的な印象を持っていることがある。小さい頃に介護の体験をして興味を持ち、高校でまだその気持ちがあったとしても、教師や親の抱くマイナスな印象が大きな壁となっている。参考資料にある袋井市の高校生をターゲットにした取組事例は興味深いと感じた。高校とタイアップして採用のアプローチができれば良い。社会福祉連携推進法人というよりは、まずは互いに協力できるところから、声を掛けてやってみてはどうか。

近藤委員：医療・福祉分野はDXが遅れているので進めていく必要がある。

小中高生にとっては、現場でどんな仕事をしているのか分からず、虐待や事故のニュースで報道される悪い印象が根付いてしまう。イメージアップのために施設を開放したり、コロナ禍前のようにボランティアの受入れをしたりしていく必要がある。福祉の仕事は、人生の終末期に向かう人を支える大事な仕事であることを、子どもたちに発信できるとよい。高校進学タイミングなどで興味を持ってもらうことが、地元就職につながるのではないかと。また、三条の特色を出していくことが大事。介護保険制度創設時、ケアマネジャーの協議会を立ち上げた際、横の連携作りのため、三条・加茂・見附・南蒲から170人程度が参加し、定期的に研修会（交流会）を開いた。そこでお互いに悩みなどを話し合い、職員の定着につながったと思う。今三条市で使われている在宅療養手帳もここから生まれた。ある1つの目的に向かって各事業所が連携し、この地域の得意なものを作り上げていくことによって、一旦出て行ってもまた帰ってくる。福祉をやるなら三条で、というイメージになるとよいと思う。

鍋嶋副会長：福祉に興味を持ってもらうという点では、毎年夏休みに小学3年生から6年生を対象に、ジュニアサマースクールを行い、ユニバーサルスポーツ体験をして、福祉（最近は特に障がい特化）への理解促進、学校を超えた仲間作りができる取組をしている。最近福祉に関する出前講座もやっており、小中学校からのオファーも増えている。若いうちから福祉を理解してもらう取組を積極的に進めているが、先生や親がもつ福祉への印象が壁になっているという事実も否めない。ロードマップに補助制度について書かれているが、無資格で仕事を始め、研修受講や国家資格取得を目指す人もおり、時間と費用が掛かる。各法人では、資格取得の補助制度を設けていると思うが、市としても、三条の福祉事業所に就職すれば奨学金を出すような制度があってもよいと思う。

（5年勤めれば返済免除のようなやり方で）社会人になってからでも福祉の仕事してみようと思える環境も大事だと思う。

中原委員：県の福祉人材センターでも、高校卒業後に就職する割合の高い高校を訪問して説明会をしている。進路説明会で、福祉業界も説明

できるチャンスをもたらえるよう掛け合っている。また、小学4年生の総合学習には5つの学習項目があり、防災・環境・福祉等が入っているが、必ずしも福祉を学ぶわけではないので、各市町村の社会福祉協議会が学校と連携し、福祉を学ぶカリキュラムとしてもらえるような関係ができるとうい。そこは行政で横のつなぎをしてもらおうと、社会福祉協議会の活動も一緒に取り組めるのではないかと考えている。また、一般の方に向けた福祉介護健康フェアを県内3か所で行っている。新潟医療福祉大学の学生に協力してもらい、東京で行われているキッザニアの福祉介護医療版を今年度実施予定である。フェアに参加し、身近なところで福祉に触れ、楽しむ中で関心を寄せてもらおう。手段は1つではないので、総合的に取り組むことが大事だと思う。

川崎委員：毎年介護労働実態調査をしているが、職員の定着、離職防止、採用、辞職理由の全てに関わっているのが「人間関係」である。職場環境の改善は永遠のテーマであり、全てにつながる。管理職のマネジメント力が非常に重要である。各事業所が独自で行う研修やセミナーなど職場環境改善への取組に対する財政支援体制があれば開催しやすいのではないか。介護事業所の取組をフォローできるとよい。

丸田会長：ロードマップで項目や年度が示されたので、ここに市内法人の役割をどう具体化していくのか、共同で取り組める事業があれば、どう盛り込んでいくかという視点が重要と感じた。

佐藤課長：数年先を見据えたロードマップを作った中で、我々としては、P24の本日の論点として記載した3点について、すぐに実施できる取組として検討いただくことを考えていたが、その他にも、外国人材、奨学金、資格取得補助の話も出てきたので、その意見も踏まえた中で長期的なロードマップをまとめていきたい。

小島課長：三条市には移住支援金の制度があり、東京都23区で5年以上仕事をして三条に帰ってくる場合、一世帯100万円、単身世帯60万円の支援金を支給している。18歳未満の子供がいた場合、1人当たり100万円が加算される。制度が緩和されて利用が増えている。また、今年度から、Uターンで帰ってきた人と、三條市立大学又は三條看護・医療・歯科衛生専門学校の卒業生であって、三條市で

就職する人に対して、5年間で最大180万円（1年間36万円、月3万円）を補助する制度が始まった。こういった既存の制度を使いつつ、福祉・介護職の人に対してはプラスアルファで補助を出すようなやり方も考えられる。

飯塚委員：外国人の移住にも移住支援金を活用できるか。

小島課長：東京23区内で勤務した実績が5年あれば外国人でも活用できる。

飯塚委員：在留資格が介護で、永住資格がなくてもよいのか。

小島課長：原課に確認する。必ず5年間そこで勤務するという条件はある。

飯塚委員：もう少し条件が緩和されると、人口や働き手の増加につながるのではないか。雇用している外国人材は、働いたばかりでお金もなく、家や車を買いたくてもローンを組めないことがネックになっているので、幅広く使えるとよい。三条市が初めて取り組み、PRすれば全国から外国人が来てとても良いと思うので、検討してほしい。

小島課長：地域経営課では国際交流もやっているなので、このような意見があったことを伝える。

小出委員：先程の移住支援金は、個人に対するものか。高校生にアプローチできるような奨学金の支援制度として、事業所に対して市から助成してもらえそうな制度のイメージを持っていた。

大山委員：ロードマップでは、外国人材の受入れに関する取組が後半になっているが、国内の人材確保が難しい以上、もっと早くから取り組まないと厳しいと思う。

丸田会長：今日話している中で、法人同士の情報交換や意見交換の必要性が高いと感じた。取組案を具体的に進めていくには、行政を交えた法人同士のプラットフォームをどう形成していくかが大きな論点になる。来年度の取組にすぐ反映できるものもあれば、長期的な視点が必要なものもあるので、事務局で整理してもらい、次回、意見交換したい。

(3) その他

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)