

令和6年度 第4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2月21日(金) 午後1時30分から3時15分まで

2 会 場 三条市役所第二庁舎 202 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、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) 議 題

ア 介護事業所共同送迎サービス（ゴイッショ事業）について

イ 三条市介護人材確保対策ロードマップについて

(4) その他

(5) 閉 会

5 会議録

(1) 議 題

【意見交換】

ア 介護事業所共同送迎サービス（ゴイッショ事業）について

名古屋委員：委託料は全て三条市が出す前提だったのか。

松平補佐：実証実験期間中の委託料の取扱いは検討段階だったが、本格運行となった時には、基本的に市は支援せず利用事業所が負担する方向で考えていた。ただ、運行事業者に対しては運営が円滑に回るまでは、補助は必要と想定していた。

名古屋委員：本格運行後は参加事業者で按分するような形で維持していくということか。

松平補佐：そのとおりである。

名古屋委員：承知した。残念な結果である。こうした取組をしていかなければならない。自法人の職員も説明会に参加したが、一事業所の職員が参加しても経営判断ができない。どんなメンバーを集めて検討するかが重要である。職員は新しい取組に対して拒否感があり、やるという結論には至りづらい。今後同様の事業をやるなら、然るべきメンバーを選出し、経営状況を踏まえて事業としてできるか判断することが必要である。意見集約の仕方も検討した方がよい。

松平補佐：本事業の検討に当たって、経営者や現場の職員にアンケートを実施し、その集計に基づき、個別に訪問してヒアリングをしたが、事業実施は難しい状況であった。当市の将来の介護保険制度を維持していくためには、新しいことを始める必要があり、現場の皆様にしっかり説明して理解を得ていきたい。

名古屋委員：まずは主だった事業所に理解を求め、多少のリスクは市が負担するなど、小さな規模感でスタートするやり方も考えてはどうか。

鍋嶋副会長：費用対効果を考えてどの事業所も乗ってこなかったというのが最大の要因である。介護度の重い方も含めて、送迎の全てを担うなら話は違ったと思うが、実際そこまでは難しい。

名古屋委員：他の都道府県で同事業を実施している地域もあると聞いている。やり方によっては上手くできるのではないかと。

松平補佐：既に地域で福祉有償運送を実施している法人があり、その法人が運行を請け負った自治体はスタートしやすいようである。当市には既に実績があり円滑に運行を請け負える事業者がないことが課題でもある。そこをクリアしつつ、参加法人が増えていくと上手く回っていくのではないかと考える。スモールスタートとして、少数の事業所から始めてみるのも一つの方法だと思う。

中原委員：福祉業界が異業種（車業界等）とコラボレーションして、市民全体の生活に寄与できるような取組ができるとよい。

小島課長：今後も情報収集を続け、状況変化も踏まえて検討していきたい。

飯塚委員：本事業は、市内の通所介護事業所に向けてやっているのか。自法人では通所リハビリを実施しているが、直接的にはこの話を聞いていなかった。

松平補佐：今回は実証実験であるため、介護予防通所介護相当サービスを実施している事業所に絞って案内していた。

飯塚委員：自法人の通所リハビリ事業所では、ハイエース1台に定員ぎりぎりまで乗せるよう調整し、最適なルートになるように組むが、最近はリハビリ目的で1、2時間のみ利用する人が増えている。ほかにもニーズがあれば、こういう人が利用できる運用方法も考えられるのではないかと。

丸田会長：各委員から出た意見を踏まえながら、事務局は、更に情報収集を重ね、引き続き検討を継続してほしい。

イ 三条市介護人材確保対策ロードマップについて

大山委員：令和7年度の取組である新人職員研修は、当該年度の新規採用職員に限定するのか。それとも入職後2～3年の職員も含むのか。

長田補佐：令和7年度に採用予定の職員数が定かではないので、事業所の状況を踏まえて検討したい。

大山委員：新規採用職員はそんなに多くないので、入職後2～3年の範囲でよいのではないかと。また、外国人は対象とするのか。

長田補佐：今後検討したい。

飯塚委員：定着支援が一番大事だと思う。公募型プロポーザル方式によるモデル法人事業の実施とはどのようなやり方か。モデル法人はこれから募集して決めていくということか。

佐藤課長：そのとおりである。現在作成中の仕様書に沿って公募し、法人から応募してもらう。

飯塚委員：自法人でも、今年度から外部講師を招いたリーダー育成を始めたが、マネジメントの知識が重要だと改めて感じている。人材育成に向き合って努力する事業所がモデル事例となり共有することで、自事業所に足りていない部分分かる。経営層と現場とのギャップが生じないように、定着しない理由や現場職員の抱える不満などを、エンゲージメント診断等の実施により把握し、課題を明確にするような取組ができるとよい。課題の特性も法人ごとに違う可能性がある。

松平補佐：三条市役所でもエンゲージメント診断を行っている。初めは数字で表すことが適切なのかと思う部分もあったが、実際の結

果では現状を確かに表している数字であった。肌感覚で感じていたことや、今まで気付かなかったことが浮き彫りになる。そこを正しく読み解き、優先順位を付けて取り組んでいくことが重要と考えている。今回の取組では、メンタルケアの取組の中で、数値的な部分も踏まえて進めていけるよう検討したい。

中原委員：新潟県福祉人材センターの研修センター部門において、福祉事業者を対象にテーマ別・階層別の研修を年間30回程行っているため、是非活用してほしい。

山田委員：昨日、商工会議所主催のディズニーランドスタッフのモチベーションの高さをテーマとした研修に参加した。会社として職員に思いやりを持って接することがモチベーションを高めることにつながる。ディズニーランドでは、閉園後にスタッフとその家族だけが入園できる日を設けている。また、お客様に喜ばれることが素晴らしいことだと伝え続け、意識を高めている。三条市に当てはめると、例えば、介護事業所に勤めていた職員が要介護者になったら利用料を無料にするとか、10年間勤めた人は介護保険料の支払いを免除するなど一つの案として考えられる。また、広報誌や封筒に、三条市が介護職員を応援しているというメッセージを載せ、いろんな場所で目にする事で、介護職員は市が大々的に応援してくれる立場なのだとプライドも持てる。それが若い世代にも浸透すれば、やりがいにつながるのではないかと。

介護職の魅力発信については、小・中学生だけでなく高校生も対象にした方がよい。また、若者に好かれる職場となるように、法人の採用研修を専門学校の講師が行う方法もある。

丸田会長：組織や職員1人1人のロイヤリティ（忠誠心）をどう高めていくかが重要だと感じる。

近藤委員：介護の仕事をやりたいと思うきっかけとして、ICT・IOTの導入は重要だが、新しいことをやろうとすると施設内で反対勢力が生まれる。そこが大きな要因となり、全国的にも生産性向上加算（I）をほとんど取れていない状況である。ICT・IOTの導入は、市内の事業所にばらつきなく、三条市ではどこでも活用が進んでいるというような、地域全体での風土づくりが必要である。介護業界の変革期だと思っている。

当法人では、根幹となる部分の見直しとして、紙おむつ交換の効率化について検討している。国の方針として、夜間は極力交換せずにゆっくりと寝てもらおうという動きになっており、紙おむつの性能も良くなっているため、負担が大きい夜勤の排泄介助に注目し、交換回数を減らせないかと考えている。

飯塚委員：自法人でも検討したことがあるが、現場からは、失禁の頻度は人それぞれ異なり、長時間交換しないことが皮膚トラブルにつながるという意見もあったため、現在も定時交換を継続している。ICT活用を進めるに当たり、職員の負担軽減の視点も大事だが、サービスの質の維持・向上の面も一緒に考えなければならない。そこを踏まえて、先進的な取組をしている事例は参考にしたい。

小出委員：まずは今働く職員に向けた取組から始めて組織を活性化し、受け皿を整えた上で採用につなげていく流れはよいと思うが、両方やっていかなければ厳しいとも思っている。人材育成だけでなく、採用についても新たな視点でPRし、積極的に取り組んでいかなければならない。職員のモチベーションアップは重要なので、法人のビジョンが職員に浸透し、目指すところを一致させる。そのためには、管理職がリーダーシップを取らなければならない。

また、介護職員にインセンティブを与えるような取組ができるとよい。

佐藤課長：介護職員のモチベーションアップや地位の向上については、現在当市が行っている介護事業所の表彰のやり方が、モチベーションアップにつながっていないという意見も聞いているので見直していきたい。また、高校生への介護職の魅力発信については、まずは小・中学生に行い、その後高校生に働きかけたいと考えている。

丸田会長：高校生へのアプローチは重要なポイントだが、大学へのアプローチも必要である。福祉の仕事に対する教員の価値観が弱くなってきている。4年掛けて育てた学生が福祉の現場で活躍していくために、教員としてどういう役割を担うべきかという意識が弱い。その傾向は、将来希望する選択肢が広い高校では、より強いだろう。

名古屋委員：進路指導の教員がしっかりと指導しているのではないのか。

山田委員：今は基本的に教員が関与せず、大学進学を勧める程度である。

中原委員：当センターでは、福祉職への就職につなげるため、昨年約30校の高校に訪問したが、学生は製造業など給与の高いところを選ぶ。親や教員は福祉職を進めにくい。そこをどうしていくかが課題なので、大学とも連携しながら取組を展開していきたい。

飯塚委員：コロナ禍前まで、毎年高校を回っていたが、実際に介護で苦勞した経験がある教員は、介護職の大切さを知っているので、興味がある学生を後押しするが、それ以外の教員からはまだ十分理解してもらえていないようだ。コロナ禍になり高校回りを止めたが、高校生の応募状況に変化はなかった。

小出委員：専門学校に訪問しても、個別の法人への採用につなげるのは難しいのか。

山田委員：今の学生には終身雇用の意識が薄く、その施設で働きたいかどうかという視点である。法人側は、給与面がアピールポイントと考えがちだが、自法人の一番の売りは何なのかを考え、発信していくことが重要である。

大山委員：求人への応募は少なくなっている現状だが、高校からは毎年1、2人応募がある。高校回りをしている他、就学支援として、福祉系の学校の授業料を無償で貸与している。（5年間働けば免除）モチベーションの観点だと、法人のビジョンを明確に伝えた上で、今年重点的に取り組むことを示すことが重要だと思う。また、今年度から永年表彰を始めた。

川崎委員：一番大切なのは職場の人間関係に尽きる。定着、採用については、法人の売りやエンゲージメントを経営のトップが考えているか。

また、ICT導入により一時的に生産性が下がる傾向があるが、そこから目的を持ち職場全体で進んでいけるかがポイントになる。

丸田会長：ICTを活用した生産性向上の観点で、県担当者から富山県内の法人を訪問した際の話聞いたが、ICTを通じた仕事の格好よさ、日々の記録からの解放、職員間の主なコミュニケーションツールとなっている。若い世代からすると洗練された格好のいい仕事として映っている。

中原委員：福祉の仕事の見せ方をどうブランディングしていくか。今の学

生は皆インターネットで検索するので、ホームページ等のツールにブランド力が求められる。

大山委員：格好から見せるという視点は大切である。自法人の施設でもインカムを導入しているが、耳元で情報交換をしている姿は格好よく見える。しかし費用が掛かるので、一部職員のみ使用している。

名古屋委員：生産性向上を進めるには、ICT・IOTは重要である。しかし、職員の労力の効率化から目をそらすと、機器を入れればよいという考えになってしまう。人員配置基準の中でいかに効率よく回していくか。国の制度ではあるが、人が足りずに配置できない場合に、市が許容できる範囲で基準を緩和するなどの対応ができないか。今後更に状況は変化していくので、変えていける部分は状況に応じて柔軟に対応してほしい。

松平補佐：制度の柔軟化やサービスの在り方については、今回の人材確保策とは別の視点になるが、検討を進めたい。

採用の戦略や地域全体での風土醸成については、今回の取組に取り入れられるとよいと思う。

採用の部分で、山田委員から、専門学校が採用研修をできるとよいとの話が出ていたが、具体的には専門学校が介護事業所向けに研修を行うということか。

山田委員：そのとおりである。一度実施したことがあるが、手応えがあった。学生がどの時期に就職先を選び、どこに魅力を感じてその法人を選んだのかなどのデータを基に、若者が目指すものを知った上で、自法人と人気がある法人のホームページの比較等を行うことで、価値観のずれを認識してもらう。

名古屋委員：三条市に新卒で介護職に就く学生は何人ぐらいいるのか。

山田委員：自法人の学校では3人ぐらいである。

名古屋委員：自法人では数年前に、新卒者の採用に労力を掛けるなら、中途者を採用をした方がよいという結論に達した。新卒者1人採用するのに、人員や費用、時間、労力がとても掛かる。今話を聞いていても、数人しか新卒者採用がないのに、それを取り合ってもしょうがない。

中原委員：福祉人材センターでは、市町村別ではないが福祉職の採用人数のデータは取っている。

川崎委員：例年事業所から新規採用職員研修の依頼があるが、今年度は採用がなかったため実施しなくてよいと言ってきたところもある。

名古屋委員：介護の仕事をするなら三条で働きたいというように、この地域に人が集まるフェーズがあって各法人が競い合うなら分かるが、人がいない中でどう取り組んでいくのか。いかにこの地域で働きたい人を増やせるかが重要である。

中原委員：当センターの無料職業紹介所が取り扱った案件では、昨年度は687人の求職者に対し、福祉職の就職につながったのは158人（正社員60%、それ以外40%）だった。年齢幅は広く、新卒が25%、45～60歳が約30%程である。25～44歳が少ないので、この年齢層への働きかけを考えている。子育て中の人や、他業種から転職を考えている人に対して、未経験でもできる部分の支援などを検討している。

名古屋委員：一度高校を卒業して市外や県外に出たらこの地域に帰ってくる理由がない。福祉系の学校に通う人の男女比はどれくらいか。

山田委員：6：4で女性が多い。

名古屋委員：卒業生は就職で地元に戻るのか。

山田委員：9割以上が地元に戻っている。

名古屋委員：そうだとすると、三条から福祉分野に就職する学生が少ないということか。

山田委員：それはあると思う。

丸田会長：新潟市では、各養成校から毎年の定員数、在籍数、就職者数等のデータを収集して、経年で推移を確認しているので、三条市でも実施してはどうか。

佐藤課長：データ収集していきたい。

丸田会長：今日出た意見を事務局で集約し、可能な限り来年度の計画に盛り込んでほしい。

それでは最後に、今年度の本検討会での検討を通しての所感と、来年度の人材確保に向けた取組の現状等について、一言ずつ発言をお願いしたい。

近藤委員：採用試験の面接でやりがいは何か聞くが、逆に自分たちのやりがいは何かといつも思うので、楽しいと思える取組をやっていこうと常に考えている。

名古屋委員：職員が入ってよかったと思える会社でいることの大切さを改めて再認識したので、今後取組を考えたいと思った。

また、この地域で働く人をいかに増やすかがやはり重要である。定着も大事だが、絶対数がない現状があるので、その視点でも検討していきたい。

飯塚委員：先程出た話の内容で確認だが、三条で介護職に就いたら介護保険料の自己負担額を減らすようなことは制度上可能なのか。

松平補佐：介護保険料の減免は制度上難しいが、国から示されている利用者負担の減免基準について、どこまで市町村に裁量があるか確認したい。

佐藤課長：そのような事例があるか、情報を収集していきたい。

中原委員：国から有料職業紹介事業の適正化と無料職業紹介事業の今後の機能強化について示されている。我々も有料職業紹介事業と同じことができればよいが、難しい部分があるので、地域の実情に合わせて求人者側の目線でできることをやっていきたい。ミスマッチが起きないように、幅広い層を対象にして多角的に取り組みたい。

川崎委員：本日配布したチラシのセミナーについては、ロードマップ上の ICT・IOT 活用に向けたデモンストレーション・情報交換会の検討のたたき台にしてもらえればと思う。また、昨年 12 月に開催した ICT 機器の展示会には、26 企業が出展し、約 300 人が来場した。その後どうつなげていくかが重要である。今年は 7 月に 30 社が出展し開催予定である。

山田委員：人を増やすか、定着させるかの議論がある。自法人だけで毎年 240 人の学生を県内に輩出しているが、それでも足りていない現状を実感している。現場での ICT 導入事例など、話を聞くだけでは実感が湧かないので、在籍出向ができないかと今検討している。1 か月で職員をトレードし、違う法人で働くようなことができれば、お互いレベルアップできるのではないかと考えている。

小出委員：ICT 機器は個々の事業所だけでなく、市で共同導入できるとよいと思う。

職員のインセンティブについては、介護保険に切り込んでできるか分からないが、ポイント制にして還元できるような仕組みにしてもよいと思う。

自法人では、採用・人材育成共に課題があるので、本検討会をきっかけとして、来年度に向けた取組に力を入れていきたい。

大山委員：現場からも声が上がっているが、採用は困難な状況である。今いる職員数でできるやり方、業務改善を個々に考えていくよう呼び掛けている。法人全体としては、ICT活用を含めた職場環境の整備に取り組んでいきたい。加えて、外国人の採用に舵を切ることも考えている。

鍋嶋副会長：自分が働いている会社をいかに好きかに尽きる。若い世代にこの業界で働きたいと思ってもらえるようなPRが重要である。また、市が福祉業界を応援していることが対外的に見えてくると、三条市で働こうと思ってもらえるのではないか。経営者やリーダーを含め、一人一人を見ているという姿勢が定着してくると業界として盛り上がってくる。介護は他業界と比べて初任給の額が厳しく、できる部分とできない部分の駆け引きがあるが、皆が一丸となって介護業界を盛り上げていく必要がある。

(2) その他

来年度の開催等について、事務局から説明

(午後 3 時 15 分閉会)