

## 令和5年度 奈良県福祉・介護人材確保協議会 議事録

日 時：令和5年10月18日(水)10:00～12:00

場 所：奈良県女性センター 3階 講座室1・2

参加者：別添委員名簿参照

### (1) 福祉・介護人材の参入・定着の促進について

#### 【山本委員】

- ・ 一般的な誤解として、「介護・福祉の仕事は給料が安い、待遇がよくない」というイメージがいまだに根強くある。冒頭にご説明いただいた施策で介護職員処遇改善加算は事務手続きが煩雑という面はあるが、そのおかげか介護職員の給与は確実に上がっている。私どもの施設・法人では介護職員の上位1/3程度の給与は、看護職と遜色ないレベルとなってきている。
- ・ ICTや介護ロボットの推奨をしているが、これらは直接的な介護以外の仕事の時間を省力化することができるものである。見守り機器は、カメラを使うことによって職員の巡回を省力化することができる。記録のためにパソコンに向かう時間も減らすことができる。そうすることで一番手間暇のかかる、あるいは体力を要する介護の時間に費やすことができる。食事介助・排せつ助・入浴介助等はロボットで対応とはならないし、今後もなかなか難しいだろう。このような点について、我々自身が理解しておく必要がある。
- ・ この協議会は開始から8年が経ち、認証制度についても丸7年が経過した。介護職員の人数が足りなくなるのが2040年であり、2015年からの25年間で対応してくことを目標としてきたが、現在その25年間の1/3程度が経過した。ここまでの取り組みで何をしてきたのかだけでなく、どんな成果が得られたのかに目を向ける必要がある。ここから先の10数年をどうしていくのか、待ったなしで対応していかなければならない時期に来ている。

→1点目の報酬改定の件について、来年度から月額6000円公定価格が増えることもあり、着実に反映していると思われる。介護ロボットについてはイメージ先行で、導入した職員さんの負担が軽減すると安直に考えていたが、ご意見をいただけて参考になった。最後に、今までの評価についてはできていない。数字で表すことはなかなか難しいが、今までそういった視点で考えてきたことがあまりなかったもので、今までのやり取りと2040年に向けての展望を意識して業務にあたっていきたい。(事務局)

#### 【川井会長代理】

- ・ 介護保険の9期計画を立てているが、出てくる意見が変わってきた。介護職員は足りてはいないものの何とかまわらせているが、ケアマネージャーほかの士職が足りていない。

それも含めて福祉職の人材確保について取り組んでいただきたいとの意見が出るようになった。これが平成 27 年の開始当初から変わってきたことだと感じている。

- ・ 今までは大学 3・4 年生を対象に就職活動の際に福祉の PR していくことをイメージしてきたが、これまで取り組んでみてもっと若い層に興味を持ってもらう必要性を感じた。大学に入った時点では、すでに自分の将来をある程度決めている学生が多い。福祉以外の学生にインターンシップを体験してもらって魅力が伝わればと取り組んでいるが、結果としてあまり効果がない。
- ・ インターンシップではいろいろなことが体験できるので、アンケートを取るなどして調べていくと、「福祉に対する考え方が変わってきた」など、イメージを変えていくワンステップとしての効果は達成できているように思う。もっと早い段階、高校生向けのインターンなどの取り組みが必要ではないか。今回、小中学校での講義や授業などの取り組みの報告があったが、反応はどうだったかが知りたい。
- ・ 小中学生への魅力発信の取組は続けていかなければならない取り組みだと考えるが、その方法が例えば「本当に車いす体験でいいのか」などの検討は必要。逆にネガティブなイメージとならないように考えていかなければならない。福祉のこれからについての明るいイメージや、オープンキャンパスなどで ICT や介護ロボットを使い、職員も利用者も安心して過ごせるという事例を説明してあげると、効果があるように思う。

→小・中学校の魅力発見セミナーを 8 月に行った。小中学校の授業の一環として行い、福祉の魅力を伝えると熱心に福祉のお話を聞いてくださった。労働局のイベントは勉強というよりも、あくまでも「知ってもらう」ということを前提としたイベントである。ぱっと見てわかるような車いすの体験や、リアルな赤ちゃんの人形を使って実際に子どもを育てるような保育体験などを実施した。特に保育体験が人気で、楽しんでやっていた。ノベルティとして作成したフクシカくんのシールの配布なども行ったが、かなり喜んで持って帰っていただけた。(事務局)

#### 【宮崎委員】

- ・ 専門職が福祉・介護業界で必要になってきている。介護人材が足りないということもあるが、看護師、栄養士、管理栄養士といった人たちの人材確保も重要になってきていると思う。福祉を支えるには介護人材にプラスして医療的分野、衛生・栄養分野に関しての人材確保を強化していく必要があると感じる。
- ・ 賃金は少しずつであるが、改善してきている。求職者へのアピールにおいて「賃金」はインパクトが強い。賃金についてもこれぐらい上がってきているということ、魅力ある仕事には対価が払われる、というところのアピールが必要になってくると思う。
- ・ 私たちの事業所、分野に関してもう一つ考えていかなければいけないのは、他産業と比べての休日数である。最近はかなり重視されるようになってきているので、こういった

ところの分析と対策も含めてやっていかなければならない。「休日」とするのがいいのかわからないが、処遇面について考えていく必要がある。

→介護職以外に専門職も含めての総合的な考え方が必要ということがわかった。賃金面でのアピールは、それを前面に出していくとやりがいとなっていく部分だと思う。休日数に関しても、後ほど出てくる認証制度の中の項目にもあるため、適宜見直して、他産業と遜色のないような設定となるよう整えていきたい。(事務局)

→山本委員からご発言いただいたように、ICT の導入そのものが福祉の向上につながるのではなく、それが業務改善になり、現場の余力が生じて、各分野の質の向上につながる。この協議会の場合は、県で取り組んだ企画が効果を持って動いているのかどうかを含めて、委員の皆様方のお知恵を拝借する場と存じている。県では事業のメニューとして「ICT の導入を業務改善につなげてください。そのためのセミナーをしますよ」という事業があるが、全然それを活用できていない状況になっている。いただいたご意見を踏まえて、事業の見直しのネタにして、ちゃんと活用していただけるよう考えていかなければならないと思って聞いていた。このあたりについてもう少し、現場や業界のご意見や感覚を参考にお伺いしたい。(事務局)

#### 【山本委員】

- ・ 介護ロボットの種類として、利用者様の睡眠状況を把握するものや、離床センサー、夜間帯に起きてどこかへ行こうとして転倒する、といった事態を防ぐようなもの、ベッドから起きようとしたときにナースコールが鳴るものなどもある。それに付加して、寝ているのか、その眠りが浅いのかといった状況を把握することができるようなものも出てきている。そのデータを取ることによって、この人は眠りが浅い、ということは、よく寝てもらうためには昼間どんなケアをして差し上げたらいいのか、といった科学的なケアを行うことができる。
- ・ 着替えを手伝う、離床、食事、入浴、排せつなどの身体的なケアは時間もかかるし、そこを省力化しようとするのは不可能で、それを省力化しようとするのは考えるべきではないと思う。一方で見守り業務などの非介護業務は省力化できる。
- ・ 若い世代に対して介護現場のそういった取り組みを伝えることは、非常にイメージをよくする効果があると思う。泥臭い肉体労働ばかりではなく、きちんと科学的な根拠にもとづいて論理的なことをやっている、というところをアピールできれば、効果は非常に高いと思う。

#### 【石井委員】

- ・ 2040年に介護職員の不足が考えられるが、25年後と考えると色々な仕事がAIに置き換

えられる中で、介護の仕事は AI には置き換えられない。人のやらなければならない仕事、2040 年になってもなくなる仕事であるというところもアピールしていけると、将来も安定的な仕事であるということが言える。

- ・ そのうち店の売り子さんなどはどんどんいなくなるように思うし、単に人の手間だけかかっているような事務職などはなくなっていくように思うが、そんな中で生き残る仕事、ましてや国の制度に基づいて行っている安定的な仕事、というようなアピールもできる。
- ・ SNS の活用は大事だとは思いますが、事務局は新たに入職した人はどの SNS を利用してきたのか把握できているのか。実際にこちらから発信はしているが、本当にその Youtube などを使って見に来て勤めたのか、確認してみた方がよい。
- ・ 賃金の話も出ていたが、難しい問題。業界としては国に向けては「賃金が低い、公定価格を上げてくれ」と言わざるを得ない。一方で勤めてくる人には「そんなに低くはない」と言っている、ダブルスタンダードをせざるを得ない部分がある。ただきちっと勤めていただいて、資格も取って、技術が高くなれば給料も高くなる、というキャリアアップの見せ方も大事だと思う。
- ・ 資料にある取り組みでいいなと思ったのは、「親の介護が必要になったらどうするの？介護体験セミナー」。親世代の方に介護体験をしていただき、介護の現場を知っていただき、介護職はそこまで大変な仕事ではない、魅力的な仕事である、ということを理解していただく取り組みは非常に大事な取り組みだと思う。

学校で高校生に「介護の分野はどうか？」と勧めたところ、親が怒ってくるとおっしゃっていた。親の理解をまず紐解く、親に介護職は魅力的な仕事であることを知っていただく、20年30年たってもなくなる仕事であることを知っていただくことが大事。

- ・ 「福祉」には関心があるが「介護」となるとちょっと意気がしぼむ、ということが先入観としてある。いっそのこと「介護職」という呼び方を変えてしまうということも考えている。介護という仕事は人生に寄り添っていく仕事なので、「ライフアテンダント」などと呼び方を変えて、イメージを変えていくのもいいのではないかと個人的には思う。

→SNS を使った場合、どのような SNS を見て介護職に就いたかの調査は現在できていない。認証制度の中で今回アンケートをしたが、加えて今後どのようなアンケートを実施していくかを検討中。例えば認証を取得していることが入職のきっかけになったかなど、アンケート内容については今後相談させていただきたいと考えている。(事務局)

#### 【小林委員】

- ・ 介護労働実態調査を行っていて、過去から現在までどういった動きがあるか追ってきている。賃金面で言うと、平成 25 年に所定内給与が 17 万円程度であったものが、令和 4 年で 24 万円程度まで上がってきている。

- ・ 定着率で言うと、1年以内の離職が4割程度だったのが2割程度まで減っている。逆に3年以上努めて辞める方はこの逆の数字になっている。このように、徐々に効果は出てきている。
- ・ 日本中が取り組んでいることであり、効果も出てきてはいるが、一つ気になるのは、介護職員の高齢化が進んでいる。現実には、平成25年と比較して、訪問介護系は2歳、施設系は5歳年齢が上がっている。若手の方を入れて年齢を下げることが良いが、働ける高齢の方もいて、そういう方も参入されているという事実もある。若い方を入れていく必要はあるが、高齢でも働き続けられる方々の参入も必要であると思う。
- ・ SNSの話が出ていたが、同じ実態調査の中で、「介護職に就いたときにきっかけとなったのは何ですか？」という質問をしている。一番多いのは「友人・知人に勧められて」という回答。その次が「ハローワーク等の職業紹介所に紹介されて」など。人のつながりで入ってこられる方が多い業界。事業主の回答でも何に一番気を使っているかというところ、「知人・友人の関係を密にして、仕事を探している方がいないか」という情報に常にアンテナを張っている」と。すべての事業主が同様というわけではないが、人材が不足している中でこういった「人づて」というものが非常に有効な業界である。そういった業界の特徴に対して打てる手はないものかと考えている。

→介護職の高齢化について、県社協にご協力いただいて、シニアのお仕事入門事業というシニアの方を対象に将来介護職になる、家族の介護をする、ボランティアを考えている方などを募集して研修を受けていただき、研修が修了後に福祉人材センターにつながる、という事業をしている。研修を受ける方は毎年30数名いるが、令和元年度からはじめて実際に福祉職に就職された方が8名であり、あまり就職には結びついていない。それでも家族介護等には役立てられているという話は聞いている。もう一点、人づてでの広報について、県としては特に力を入れている点はないが、そういった点も念頭に置いて事業を進めていきたい。(事務局)

#### 【川井会長代理】

- ・ 人それぞれに役割があると思っている。奈良県がやっているように、高齢の人には高齢の人ができる役割を担っていただくという上ではとても良い。先ほど話にあった人づてで入ってきた方々の定着率や、どれぐらいの期間働いていたかといった情報は整理したことはあるかお聞きしたい。

#### 【小林委員】

- ・ 入職の契機別の定着率については見ていない。全体を見てみると、契機として人づてで入ったという方は6000人程度。6000人程度の分母があればある程度傾向がみられるように思うが、定着率としては全体とそれほど差はないように思う。初めて介護の職に就

かれた方がそのままそこで働かれるのか、介護から離れるのか、別の介護職に就かれるのか、という調査は必要だと思っている。来年度の調査として入れる検討をしている。

#### 【堀辺委員】

- ・ 中高年の方の就職について、老人クラブの仕事をしている中で、高齢の方でも元気な方が増えてきていると感じている。そういった中で介護職や、介護職としてではないが介護的なことを地域でされている方もいらっしゃる。資格を取らないといけないということ、もしそういう方々が若いうちに知っていれば、若いうちに資格を取っておそらくしっかりと介護職を務めていただろうと感じる方もたくさんおられる。早いうちに介護という仕事があるということに気づくことができているならば、介護職に就いていたのではないかと思う。
- ・ 人材参入の取組みは、基本的に新卒の方をターゲットにされているように聞こえたが、介護職に限らず全般的に仕事の定着の仕方を見ていると、最後まで働き続けるつもりで若いうちに仕事を選ぶ人は非常に減ってきている。介護職は人に感謝されて、それを生きがいにする仕事の一つである。他の仕事に就いて、やりたかった仕事と違った、人の生きがいになりたかったという方たちもいると思うので、新卒にターゲットを置くことも大事だが、転職してくる人、人づてや親の介護の経験から介護を職業として続けられると感じた人など、中高年の方々に対してもアピールが必要だと思う。
- ・ YouTube や SNS の発信は基本的に新卒の方をターゲットにしている部分が多いように思うが、別の仕事から転職して介護職に就いてしあわせに働いています、といった番組を入れることも一つの工夫ではないかと思う。
- ・ 介護の魅力発信の取組みは、他府県とライバル関係なのか、協力関係なのか。YouTube を見るときに、奈良県のものだけを見るわけではない。介護職の入口として「こんな仕事がある」と教えることが目的なのであれば、奈良県だけで作らなくても、他の県といっしょになって作成してはどうか。そこから視聴者にそれぞれの地域について聞いてもらい、奈良県ではどうだ、ということをおわかってもらうというのも一つの方法だと思う。

→新卒ではなく転職の方をターゲットにする件については、介護業界以外の他分野からの参入も含めて今後の業務の参考にしていきたいと思う。SNS や YouTube 等については、他府県とはライバル関係だと思っている。奈良県の介護事業所の魅力を伝えて、他府県からでも奈良県に来てもらうといった意気込みが必要。ご提案いただいた共同でやるということも必要だとは思いますが、それでは奈良県の独自性が出てこないようにも思うため、今後の検討課題としていきたい。(事務局)

#### 【中川委員】

- ・ 本校では高校生と、高校を卒業した外国人を受け入れて、2年間で介護の人材を育てて

いる。今年の春に初めて留学生が卒業した。高校生は 39 名卒業し、全員が介護の試験を突破した。大学に進学した生徒もいるが、半分は県内で就職した。高校生は県外に出ていくことはないが、留学生は中国・タイ・フィリピンの 3 か国 10 名の方が卒業し、6 名は奈良県に就職したが 4 名は大阪で就職した。まだ 1 年目のため、この結果が一般的なのかどうかはわからないが、留学生にとっては奈良に住んでも大阪に住んでもどちらでも同じである。

- ・ 大阪の方が資格に対して高い手当がでることもあり、奈良県が住みやすいと言ったところで、大阪の方が住みやすいと言って出ていく人もいる。このようなことを考えると、他府県はライバルになってくると考える。ただ今年、学校に京都から求人がきた。京都南部の高校では、定員が減少してきている。また滋賀県の私学の高校では介護福祉養成をやめたことから、本校まで求人が来る状況になってきていて、高校生は県内にとどまるが、留学生はどこに住んでも同じということもあり、人材が流出する可能性はある。
- ・ 高校生が初めから福祉を目指すというのは難しい。小中学校へ出前授業を通して交流しており、そのときの反応はいいが、その子どもたちが高校に入学してこないのが現状。今年の卒業生は 39 名、来年の春の卒業生は 30 名を切りそう。25 名が福祉関係。40 名定員でスタートしているが、徐々に生徒が減りつつあるのが本校の課題である。

→介護の業界では高校を卒業して入っていただく方が増えればいいと思うが、現実的にかなり難しい。その代わりに外国人の方の参入を狙いたいと取り組んできたが、最近の円安など、いろいろな状況があって変わってきている。高校生をターゲットにするということも動いていかないといけない。具体的な案はまだないが、必要なことだと考えている。(事務局)

#### 【川井会長代理】

- ・ 大学 4 年生のゼミ生のなかで 13 人のうち 3 人が奈良県から通っているが、奈良県内の福祉施設で働くことを決めてきている。ルートについては奈良県や自分の地元の市町村でやっている福祉就職フェアなどで、自分で見つけてきて決めている。
- ・ 大学生を見ているとどちらかというマイナビやリクナビなどを活用して学生個々が自分で情報を得て、自分で施設に行つて、そこで話を聞いたことが一番インパクトがあって就職につながっており、施設見学等でご対応くださる人の力が大きいと感じている。

#### 【空閑会長】

- ・ 全国社会福祉協議会の中央福祉介護人材センターという厚生労働省の人たちも参画しての会議があり、そこに私も参加しているが、中央としても日本全体の介護人材不足については相当な危機感を持っていて、かなりの激しい議論をしている。全国としてはもちろんやるが、そこから先の都道府県での状況というのは、地域の特性や人口構成など

があるので、その辺の創意工夫をもっとお互いに情報交換しながらやっていければいいなという話をしている。

- ・ 今週と来週の2週間は、同志社大学で授業公開期間があり、高校生が授業を受けられる。私の登壇している社会福祉入門の授業では、昨日は20人来たうちの10人が鳥取県から来た。来週は佐賀県からも来る。早くから大学として宣伝しており、修学旅行とセットで10人くらいのグループが同志社大学に来て、授業を受ける。「福祉に興味がある」「同志社で学びたい」などいろいろあるが、「京都で暮らしたい」という高校生も多い。奈良県も修学旅行生が多いということを活かせるのではないか。修学旅行生をつかまえて、奈良で暮らす、かつ奈良県で福祉の仕事をするということをアピールするのも、一つの戦略だと思う。

## (2) 福祉・介護事業所認証制度について

### 【空閑会長】

- ・ 認証制度についてもご意見をいただいている。作って終わりではなく、いかに浸透させていくのか。大きい事業所だけでなく、小さい事業所にも認証制度を活用していくことに意味があるということを含めていかに浸透させていくのか。あわせて、認証制度がどのように活用されているのかの事例調査などの研究も必要である。このような議論をする中で、今回アンケートを取っていただき、その結果報告もあったが、認証制度についてご意見等を伺いたい。

### 【岩協委員】

- ・ 自分たちは労働局にいるため認証制度について知っているが、県民一般の方で、介護職で仕事を探している方の認知度はかなり低いように思う。認証制度のブランディングはもう少しプレミアム感を出すなどが必要ではないか。例えば愛知県はハローワークに情報共有されている。1事業所が求人を出される際に「うちは県の認証制度を受けている事業所です」ということを求人票に一言書いておくなど、こういう雇用管理ができていない事業所ですということを、仕事を探している方にもう少しPRしていけば、認証制度の周知もできるし、認証取得を目指そうという事業所も増えてくるのではないか。そのあたりで連携できたらいいと思う。

→求人表に認証事業所であるということを書いている事業所もあるということは聞いている。それが全般的かということ把握していないので、そこはやってもらうという方向でいきたいと考えている。

### 【空閑会長】

- ・ 認証制度を作ったときに認証のマークを考えたが、失敗だった。浸透していない。せつ

かく「フクシカ」くんがいるのだから、「フクシカ」くんと兄弟でもいいし、ストーリー性が大事。京都は認証マークをつけたデイサービスの車などが走り回っている。いやでも目に付くところまで広まっている。京都府のキャラクターはステッカーやシールを貼りたくなる。せっかく考えたマークだが、いい意味で変えていくことも必要と考える。

### (3) 介護現場における業務改善について

- ・ 特になし

### (4) 全体の内容について意見交換

#### 【空閑会長】

- ・ もちろん若い世代の参入に関しては引き続き促していきたいが、いろんな世代の人たちが入っていけるというのも福祉介護業界の魅力の一つ。認証制度がどういった世代にどういうふうに伝わっているか、子育てを終えた世代の他の仕事から転職して福祉介護業界に来ようとする人たちにとっての認証制度の意味合いなども調査してみてもどうか。1回ですべてを調査する必要はないが、いろいろな世代の人たちに認証制度の良さが伝わればよい。いろいろなつながりからこの業界に就職していただきたいため、そういったところも把握できれば良いように思う。

#### 【石井委員】

- ・ 職員の働きやすさについて、施設や在宅サービスをご利用されている方の中には、職員に対しハラスメントをするような方も存在する。そういう方とトラブルが起こったときに、職員を守ってあげるような仕組みも必要ではないかと思う。往々にして各施設や各事業所で対応となっているが、なかなかそこだけでは解決できないこともある。大きな枠組みとして奈良県では、当然利用者様の処遇を守ることも大事だが、「働いている方を守る」ということを大きくアピールしていくことは、他の県に対して大きなアドバンテージとなるように思う。
- ・ 生産性の向上について、働き方の点に話がいきがちだが、実際に介護報酬の請求が一番改善すべきだと思う。各事業所などは実際に困っている。処遇改善加算があるため手間もかかるなど。介護報酬の発足以来、どんどん細かくなってきているので、そこをまず見直すのが大きな業務改善になるように思う。

→ハラスメント対策については県で行っている研修授業等で一部カリキュラムはあるが、そう大きくは取り組めていない。いただいたご意見を参考に、今後のカリキュラム等を考えていきたい。報酬の請求については国の制度ではあるものの、連携して対応していきたい。

#### 【空閑会長】

- ・ 特別養護老人ホームで暴言を吐いた職員の事例が報道されていた。それに対するアンガーマネジメント研修なども行うけれども、もちろん職員個人の行為も課題ではあるが、職場の問題としてとらえる必要がある。職員個人の問題として終わらせるのではなく、組織の課題として考えなければならない。やはり職員一人一人が守られているかどうか、自分が守られている環境で、安心して働くことができているかどうか。こういった職場環境というのが大事だと思う。それぞれで取り組んでいるとは思いますが、大事にしていきたい。

## 5. 総括

### 【空閑会長】

- ・ これまで高校生や中学生にいかに関心の魅力を伝えるか、といった議論があり、取り組んでいただいている。あわせていろいろな世代の方に入っていただきやすいような情報発信も必要である。この委員会の次の課題だと思う。この委員会の構成として、それぞれの団体や組織の代表の方に来ていただいている。会長を含め、もう少し女性や若い世代の方にも参加いただけるよう検討いただければと思う。

以上