

令和4年度第1回奈良県福祉・介護人材確保協議会 議事録

日時：令和5年1月17日（火） 13時30分～15時00分

場所：奈良市ならまちセンター会議室2・3

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】

- ・ 自法人でも介護の事業を運営しているが、人の採用の難しさには長期間にわたって悩んでいる。そのため、この取り組みには非常に期待している。事業者ができることは、職員の採用と定着の促進だが、それ以前のところから取り組む必要があるのではないかと考える。
- ・ 学校への説明など様々な取り組みがあるが、イメージ戦略が重要だと考えている。過去のロンドンオリンピックのパラリンピックのチケットがあつという間に完売した事象では、「スーパーヒューマン」というキャンペーンでカッコ良い人たちという打ち出しをするなど、テレビからのイメージ戦略が功を奏したと感している。介護福祉の仕事もカッコ良い仕事だと考えている。負担の大きい仕事と思われることが多いが、専門的な人材であることを一般の人に思ってもらいたいと考える。また、業界には凄いスキルや高い専門性を持つ人が存在し、そのような人にスポットライトを当て、ビジュアルで示せるようなものがあると良いと考える。時間やお金がかかるかもしれないがイメージを改善していく取り組みが必要だと思う。

→イメージアップは以前から提言いただいている。PR隊ということで、各小中高等学校に訪問し職員の中でもより学生に年齢の近い職員が仕事の内容を説明するなどの取り組みを行っている。能力の高い職員を取り上げて世間のイメージを変えようといったご意見をいただいたので、そのような取り組みを考えていきたい(事務局)

【宮崎委員】

- ・ 山本委員と重なる部分もあるが、福祉の現場はCovid-19と向き合ってきた。その環境下で職員は使命感を持って取り組んでおり、現場を利用される方々を支援しようと協力しながら取り組んできた。負担が大きいというイメージがある中で、イメージを変えていけるような取り組みが必要と考える。
- ・ 介護・福祉人材不足の中で職員の質をあげたいと思うが、コロナ禍もあり日々の現場業務が優先され研修受講の時間がとれないこと、採用・求人時間に時間を割かざるを得ないという悪循環が起こっている。賃金、処遇改善も含めて取り組んでいかなければならない。
- ・ 外国人の採用も多くなってきているが、ただ採用するだけでなく質を向上させる必要がある。福祉を支えていくのは人であるということは間違いがないため、高齢化が進む中で人材の確保は重要である。どうすれば求職者が福祉分野に目を向けるか考える必要がある。

→県内で外国人を対象とした養成校が開校している。今後外国人の介護福祉士が多く養成されてくると思われる。現場でどのように活躍してもらえるかが課題となってくる。(事務局)

【森川委員】

- ・ 雇用保険加入者の推移として、以前は製造業が半数以上を占めていたが、ICT化により製造業の就労者が減少している。そして、2017年に製造業と医療福祉の順位が入れ替わっていることをご認識頂きたい。有効求人倍率が4.72倍であったが、Covid-19も落ち着き、有効求人倍率が上昇している。医療福祉に特化した人材活躍の支援窓口設置などの取り組みも行っており、賃金が安くて身体への負担が大きいという印象を改善するためのPRを行っている。早期離職が今後の課題であり、ハローワークでもいかに長く勤めて頂けるかについて、取り組みを検討している。

→労働局とハローワークとも連携し、情報交換などを通してより良いマッチングができればと思う。(事務局)

【空閑会長】

- ・ イメージ戦略には取り組んでいきたいと考えている。現在はSNSが流行しており、若者はスマートフォンで情報を集めるため、一般企業はSNSでPRする戦略を行っている。一方で対面での取り組みも重要であり、就職フェアでは、ブースでの対応や参加している職員のイメージがSNSを通じてすぐ広がるため、ブースを訪れる学生の後ろには多くの学生が居るということを理解して、丁寧な対応が求められる。
- ・ 外国人戦略についても重要で、外国人が安心して働ける職場作りが必要である。日本人が働きづらい環境では、外国人も働きづらく、人材不足を外国人で埋めるといった発想ではなく、無資格者や介護業界未経験者でも安心して働ける環境作りが必要である。

(2)福祉・介護事業所認証制度について

【空閑会長】

- ・ 福祉・介護事業所認証制度を県内事業所へ浸透させていくことが重要だと考える。京都府の認証制度の立ち上げにも参加したが、多くの議論を重ねた。京都府でも課題となっていることは法人間の格差ができてきていることである。法人職員の充足だけではなく、福祉業界全体の人材不足を解消することが必要である。
- ・ 小規模法人がいかに認証制度に取り組めるかが重要であり、認証制度への取り組みが結果として利用者へのサービスの質に繋がるということを理解してもらわないといけない。
- ・ 認証のマークを作成したが京都府ではよく見かけるようになった。奈良県でもマスコットキャラクターを作ったが、色々な場所で目に触れるようにしていく必要がある。

【宮崎委員】

- ・ 認証事業所が増えていくことは良い事だが、それを継続していくことが奈良県でも必要だと思う。事業所が困っていることに対して支援を考えて頂き、奈良県の事業所は全事業所が取得可能な認証制度であるという土台を整えて頂きたい。
→3年ごとに更新を行っており、更新する場合には認証基準を満たしているか確認している。(事務局)

【空閑会長】

- ・ 認証制度は取得後が重要で、取得後の魅力ある職場づくりが必要である。組織の風通しが良くなる、他者に研修をサポートして頂くことなどに認証制度は繋がっている。

【西田委員】

- ・ 認証制度を沢山の事業所が取り組まれていると思うが、虐待などの事象は減っていない。認証取得事業所で虐待等の事象が発覚した場合には認証取り消しになるのか。
- ・ 認証取得意向はあるが、事業所の努力の範疇に及ばない問題が起こることもあると思う。そのような問題が起きないための支援も必要だと思う。メンタルヘルスの部分がある。
→現在、認証事業所で虐待事案が認められた場合でも認証の取り消しをするといった仕組みは存在していない。認証制度の信用に悪影響を及ぼすことを再認識させて頂いた。虐待等防止の支援ということでは、認証基準内にメンタルヘルスの部分がある。(事務局)

【空閑会長】

- ・ 虐待はどの事業所でも起こり得るということを前提に、発生防止について考える必要があり、認証制度を活かしていく必要がある。

【山本委員】

- ・ 認証制度ができた当初は、法人の取り組みを見える化しようという議論が活発であったが、誰に対して見える化するのかが重要だと思う。求職者のためであれば求職者にどの程度認知されているかが重要だと思う。認証取得済みの事業所は認証を取得したことをアピールする機会が限られており、機会の増加について考える必要がある。
→認証マーク・制度の認知度をどのようにあげていくかについては皆さんのご意見も頂きながら考えていく。(事務局)

【空閑会長】

- ・ 認証マーク・制度の広報について、認証事業所や住民に対して取材やヒアリングをしても良いと考える。奈良県は認証マークがキャラクターではないが、京都府はマークがキャラクターであるので、人形などを配布している。
→キャラクターでは奈良県福祉・介護のお仕事PR隊として「フクシカ」くんをイメージキャラクターとしている。今年度は「フクシカ」くんの着ぐるみ製作したので、活用していきたい。(事務局)

(3)介護現場における生産性向上について

【空閑会長】

- ・ 個人的には「生産性」という言葉が介護業界で使われることが好ましくないと考えている。魅力ある無駄や楽しい無駄からヒントを得てきた業界だと考えており、効率化ということだけではないと考える。これまでの議論にもあったが、安心して働くための業務改善が業界に必要だと考えている。

(4)その他意見交換

【小林委員】

- ・ 労働局からの委託により、介護福祉士を取得する際の受験要件になる実務者研修を修了することができる介護労働講習を企画している。しかし、応募が無くては企画の意味が無いので、介護の業界に飛び込もうとしている方々に良いイメージを持ってもらい、応募してもらおう取組みをしている。「なぜこの講習を受けようと思ったか」という質問に対して、「前職では何のために働いているのか分からなかったため、人のために働ける仕事がしたい」という回答が多い。
- ・ サービスを受ける利用者からの感謝や人のために働いている実感を受けることができるといったことを理由に働く人も多いと考える。社会的貢献をしたいという求職者の方もおおいため、介護も社会貢献の一部であると理解してもらう必要がある。業界の処遇改善だけでなく、利用者の感謝の声を吸い上げることにより、社会的貢献ができることをアピールしたいと考える。
→人のためになる仕事ということで入職する人も多いという中で、利用者の方の声を発信してはどうかということについて、我々のような仕事を紹介する立場の人間がアピールするよりも、ある意味第三者である利用者の方からの声を伝えることが、採用に繋がると感じた。(事務局)

【西田委員】

- ・ 生産性という言葉は難しく、人員をモノと捉えていると考える。表現を変化させることが必要。介護の現場に関わっていることが生産性のあることだということを理解して頂きたい。

【高取委員】

- ・ 認証の有無による事業所の離職率を比較できるように記載して頂きたいと感じた。採用においても、認証の有無によって差があるのかななどを資料に表示頂きたい。

【中川委員】

- ・ 資料をみると、榛生昇陽高等学校福祉科の定員について、令和2年度から定員40名から80名に増えているが、高校1年時に進路を選択させていたものを高校2年時に福祉にするか保育するか選択できるようにしたためである。
- ・ 今年度専攻科に入学した8名は全員外国人である。2年生は外国人が10名、日本人が4名である。介護の現場では、日本人と外国人とともに働くのが当たり前になってきている。

- ・ 今年の春卒業32名のうち27名が介護福祉士の資格を取得している。直近数年間は80%台の合格率であり、90%を目指している。外国人の方は円安になると日本で働く魅力が低下すると考えており、今後の外国人人材確保が困難になるのではないかと考えている。県内で働いてもらいたいと思っているが、卒業後県外にでていくケースがある。

【堀辺委員】

- ・ 認証制度を分析することがPR戦略に繋がると考える。イメージ戦略の話では、短期の離職者への対策が重要だと思う。離職理由に将来の見通しが立たなかったためとあるため、そういった部分をフォローしていく必要があると考えている。

【空閑会長】

- ・ 認証制度について、より一層分析された資料があると、議論が進むと感じるためお願いしたい。
→情報共有やご意見を今後も委員の皆様にはお願いすると思う。会議後にも何かあればご意見頂きたい。(事務局)

以上