

## 令和6年度 奈良県福祉・介護人材確保協議会

日 時: 令和6年9月2日(月) 13:30~15:30

場 所: 奈良県庁 本庁5階 第一会議室

参加者: 別添委員名簿参照

### 1. 前回協議会でいただいた主なご意見と対応状況等

#### 【空閑会長】

協議会では様々な方法を使って人材確保に取り組む必要がある。奈良県社会福祉協議会の人材センターの会議で見た動画が素晴らしい内容だったため、ぜひ紹介してほしい。また、キャラクター(フクシカくん)グッズをもっと作って配布する必要があると感じており、それに関連した取り組みも進んでいると聞いている。

#### 【山本委員】

老人福祉施設を運営している立場から、介護職員の確保が難しい現状を実感しており、様々な取り組みを行っているものの、福祉・介護のイメージが改善されていないと感じている。

処遇改善や法改正で実際の待遇は改善されているにもかかわらず、依然として「給料が安い」というイメージは残り続けている。このギャップをどう埋めるかであるが、アンケート結果にあった福祉・介護職員が実感しているポジティブなギャップを活用していきたい。

→資料1-2の6ページにあるように、福祉・介護職のイメージとして「給与水準が低い」「体力的にきつい」「精神的にきつい」といったイメージが上位に挙げられてるが、8ページにあるとおり入職後にポジティブなギャップを実感していることが示されている。このポジティブなギャップをPRすることが重要であり、人材センターのPR動画やPR隊員などの若手職員に協力してもらい福祉・介護の実態を求職者に伝える機会を作っている。今後もこれらの取り組みをさらに進めていきたい。(事務局)

### 2. 福祉・介護人材確保にかかる近年の動向と県の取組等について

#### 【宮崎委員】

奈良県福祉介護人材確保協議会は障害施設やその他の施設も関わってくることから、この介護生産性向上総合相談センターの対象が介護保険事業に限定されているのか。

→このセンターの設置は地域医療介護総合確保基金を財源としており、介護保険事業の一環であるが、生産性向上の課題は障害事業所にも存在し、業務効率化は重要なテーマであることから、障害分野も対象にできるかどうかを検討したい。(事務局)

### 【宮崎委員】

高齢者施設は多数存在し、課題も多く支えが必要である。障害者施設においても同様の状況であることから、高齢者施設同様に力を注いでいただきたい。

### 【西田委員】

介護ロボットの導入は素晴らしいが、介護現場の人々がまだ慣れていない点も考慮すべきである。生産性向上を目指す一方で、職員や利用者にあった介護ロボットのスピードやコントロールなど、安全性についてどのように配慮されているのか。

→介護ロボットの使用にはリスクが伴うが、安全性の確保が重要である。利用者、職員の両方に安全でなければならず、事故の報告を受けて対策を講じているものもある。試用貸出中には、使い勝手や安全性についてのフィードバックを収集し、開発メーカーに返している。また、労働局の健康安全課と協力し、労災関係の安全チェックも行っている。(小林委員)

### 【川井委員】

介護現場の生産性向上には、介護ロボットの活用が重要であるが、その導入には計画と準備が必要である。まず、業務整理を行い、自分たちのニーズと課題を明確にし、それに基づいたプランを策定し、実践し評価することが大切である。伴走支援では、具体的な導入準備から評価までサポートし、その事例を研修で活用することが考えられる。相談窓口での支援も有効であり、業務整理とニーズ共有の流れを作ることが重要である。

→業務整理を基に計画を立て、過去の失敗を避けるために1からしっかり組み立てていくことが重要である。伴走支援により成功したモデルを積み上げて標準形にし、どれだけ成功例を積み上げていくことができるか、全国で複数の成功事例を積み重ねることで、より広範に応用できるようになればと思っている。(小林委員)

## 3. 全体に関する意見交換

### 【山本委員】

2040年の介護需要推計が3万3千人に対し供給推計が2万1千人と約1万2千人のギャップがあり、ICTや介護ロボットの導入による生産性向上により改善を考えているとのことであるが全てを解決できるかどうかは疑問である。医療・介護分野はエッセンシャルワークとして人材確保に注力してきた結果、生産性が高まらなかったと認識している。そのため現在、生産性を高めようとしているのではないかと思う。

福祉・介護の仕事は人と人の間にしか生まれない。人をどう育成していくか再度考えなければならない。最近、働いている職員では介護の勉強をしてこなかった人が増えてきており、また経験のない方もたくさんいるが、そのような方々に参入してきてもらわないといけないので、未経験者の

方々にも目をむけてもらい、入職後からでも対人援助の基礎からしっかり勉強してもらえるような機会を作っていく必要がある。

→来年度の新たな取り組みとして生産性向上について中心に議論をいただいたところであるが、これまでどおり人材確保や定着促進、離職防止について継続して取り組みを行っている。初任者向けの研修については、市町村、事業者への補助制度を通じて引き続き支援していきたい。(事務局)

### 【西田委員】

生産性向上の取り組みのなかで、効率化が入所者の人権に影響を与える可能性がある。施設の基準で効率化だけを求めた場合、利用者の人権がないがしろにされる可能性がある。今は意思決定支援が重要視されていることから、本人の意向を尊重されるよう取り組んでいただきたい。

→生産性向上には、単に機器を導入するだけでなく、その使い方が重要である。相談センターでは、事業者の方とともにICTや介護ロボットの活用の仕方について議論し、利用者と従事者双方にとって良い形で進めていかなければならない。(事務局)

### 【空閑会長】

生産性という言葉をどのように捉えるか、ある意味危険な言葉である。生産性がある人、ない人のような捉え方をすると本末転倒である。個人の能力主義的なことではなく、いわゆる介護サービスや、介護の機能をどう充実させていくのかという文脈で議論される必要がある。

外国人労働者について、単なる穴埋めではなく、日本に来て介護の仕事をして良かったと思えるような地域や法人全体での取り組みが重要である。外国人にとって働きやすい職場であれば、日本人にとっても働きやすい職場である。それぞれの法人の良い取り組み事例をモデル化し、共有すると良いのではないかと思う。

### 【石井委員】

生産性向上による取り組みによって働きやすい職場、若い人にとって魅力のある職場にしていくことは大切であるので取り組んでもらいたい。介護ロボットを導入したからといって、すぐに残業がなくなるというように拙速に結果だけを求めるべきではない。

奈良県における福祉人材の確保には、給与水準の改善が求められている。奈良県は大阪や京都に比べて給与水準が低く、これが人材流出の一因である。福祉・介護職の給与水準は法定価格であることから、介護報酬の改定や級地区分の見直しが必要である。

→介護報酬については国の制度に基づいて決まっているため、意見を参考にしながら対応を検討していきたい。(事務局)

### 【堀辺委員】

ICTや介護ロボットの活用について、様々な新しい技術が開発され日々進化しており、各施設でも導入されている。介護現場への先端技術の導入についてのアンケート結果では、令和元年と令和4年の比較において進めるべきという回答が減っている。行政は、ICTや介護ロボットの導入を推進しているが、現場ではミスマッチが起こっているのではないかと。新しい技術の導入の前にどのような点を改善すれば良いのか導入前に検討しておくべきである。

→機器を導入する前に、まずどのような介護事業所にしたいかという想いがあり、その想いを実現するために使用できる機器があるのかということから考えなければならない。以前は導入さえすれば、職員が楽になるとか時間外勤務が減るといったメーカーからの売り込みはあったが、現在は変わってきている。事業所の経営をみてから、ICT機器や介護ロボットを導入することがプラスになる事業所であるか、導入以前に改善すべき点があるか、経営者と話し合いながらアドバイスしていくなど窓口では様々なパターンで対応している。(小林委員)

### 【久保委員】

介護現場でのDXの取組は、機器を導入することによって、データを集約し、ムダ・ムリ・ムラを省くために必要な取組である。導入した当初は一旦生産性が落ちると言われている。導入した機器の扱いに慣れるまではうまくいかないこともあるが、その時期を乗り越えたときに生産性があがるといわれているので、機器を取り入れる意義について現場の職員まで浸透させていく必要がある。

人材育成では、介護の資格は更新がないため、一度勉強してから何十年も勉強したことがないという方も現場にいますので、学びを提供する場が必要である。また外国人もたくさん入職してきていることから、元から在職している職員がしっかり指導できる体制を整えるなど各事業所でのサポートが必要である。

→機器導入の成功には現場の職員と経営層の意見の一致が不可欠である。経営層と現場リーダーの両方と話し、両者の意見が一致する事業所を選んで伴走支援を実施している。現場の意見を無視して機器だけを導入するのは不適切であり、特に機器を使う側の意見を反映させる必要がある。(小林委員)

→介護ロボットの機器導入においては、導入してすぐ効果が現れるというようなものではないことから、現場の職員から経営者までなぜこのような取組が必要なのかを時間がかかっても共有していく姿勢が重要であるということを確認した。人材育成については、研修を中心に着実な取り組みが必要であり、引き続き進めていく。(事務局)

### 【高取委員】

自分が関わっている介護老人保健施設では、外国籍の労働者を積極的に育成し活躍していると聞いている。今後外国籍の職員がさらに増加すると、日本の若者が介護職を選択するうえでマイナスの影響を与えるのではないかと懸念している。一般的な感覚として、外国人労働者が増えてきているという事実そのものが、外国人材で介護人材不足の穴埋めをしているとみなされてしまわない

か不安がある。語弊があるかもしれないが、この大事な介護の仕事に外国籍の方がどんどん参入してくることがもったいない。このまま介護の仕事をする外国人が増え続けると、日本の若者が参入しなくなってしまうのではないかという危機感を持っている。

→外国人材の確保は、介護業界の人材不足を補うために国が推進している一つの方策であり、実際に外国人の介護の担い手も増えてきている。外国人材においては、言語や文化の違いによるコミュニケーションの課題がある。これらの課題を解決するための研修や外国人材を受け入れている施設への補助を実施している。外国人材の受け入れについては支援とあわせて進めていく必要がある。(事務局)

→これまでも魅力発信に取り組んできたが、若い人たちに福祉、介護業界に参入してもらえるように引き続き魅力発信に取り組んでいかなければならないし、状況を見守っていく必要がある。(空閑会長)

### 【荒川委員】

少子化の影響により、介護を学ぶ学生が激減している。加えて外国人学生もコロナや円安の影響があり入学生がいないのが実情である。施設の方から話を聞いても、若い人を採用し、将来施設の中心となる人材を育てていきたいが、採用できていない状況である。

学生の話を知ると、実際に実習に行くと雰囲気の良いと感じた施設に就職したいという学生が多いことから施設の雰囲気づくりが重要である。また自分自身や家族が福祉・介護職の方に過去に助けてもらった経験から自身も福祉・介護職に就きたいという学生もいる。

地元志向の学生が多いことから、中学生くらいの時期に介護の仕事の重要性について伝える機会や実際に介護の体験をする機会があれば入職の動機付けになるのではないかと。

## 4. 総括

### ○森川医療・介護保険局長

県ではこれまで参入促進や資質の向上などの人材確保に取り組んできたが、今後は外国人材の登用と生産性向上に取り組む必要があるとの認識から、今回は生産性向上を中心に議論いただいた。介護人材不足の実態を正確に情報提供することによる参入促進や基本的な研修の実施による資質の向上は人材確保に必要な基本的な取組であり、しっかり取り組んだうえで、これだけでは需給ギャップ埋め切れない現状があることから、生産性の向上にも取り組む必要がある。生産性の向上についてはこれまで蓄積のない新しいテーマであるので様々検討すべき課題や問題意識について情報提供や共有いただいたことを踏まえ県の施策に反映していきたい。

以上