

令和5年度宮崎県介護人材確保推進協議会 議事録

- 1 開催の日時 令和5年5月31日(水) 13時30分から15時00分
- 2 開催の場所 県電ホール
- 3 出席者 別添委員名簿のとおり

4 議事

(1) 開会

(2) 福祉保健部次長(会長) あいさつ

(3) 議題

介護人材確保等の状況に関して、資料1について事務局、資料2について宮崎労働局職業対策課が説明を行った。

(4) 意見交換

資料3について、以下のとおり質疑及び意見交換を行った。

川越様
(宮崎県老人保健
施設協会 野津原
委員代理)

介護ロボットの活用が進んでいるが、1年程度使用した後に使われなくなっている事例も聞いている。うまく使いこなしている施設の事例を活用して、伴走型の支援を実施していきたいと考えている。

事務局

より多くの介護現場において活用していただけるよう、導入の先進事例や導入の効果を紹介し、普及促進するためのセミナーや見学会の開催を現在検討している。また、来年度以降に向けて、生産性向上に資するための取り組みを進めるため情報収集を行っているところである。

川越様
(宮崎県老人保健
施設協会 野津原
委員代理)

県から情報をいただけたら、我々も自発的にやっていきたい。

木場委員
(宮崎県介護福祉士会)

資料3「事前提出意見」の2つ目：技術中心の研修だけでなく、目的、目標、生活課題を前提とした技術が習得できる研修のあり方を当会内部でも検討していきたい。

4つ目：リーダーに求められるスキルは多種多様にはわたっており、ケア場面、多職種連携、チーム運営に関して、リーダーとして求められる点にスポットを当てた研修を実施したい。

5つ目：過去の統計資料の充足率を見ても、訪問介護の従事者の充足率が他の分野に比べて低くなっているため、訪問介護職員向けの研修会が実施できるとよい。

6つ目：人材を送り出していくという部分において、県内の介護学生を受け入れる専門学校や大学等が今後も存在し続けることが必要不可欠であり、1つの支援策として、学校の広報への支援があればよい。コロナ後は、県外の学校と学生の取り合いになってくる。県内の養成校に存続してもらうための方策を検討していけるとよい。

7つ目：介護ロボットやICTは、現在注目されている分野である。リフトリーダー養成研修に関しては、PDCAサイクルを実施した上でどのように運用していくのがよいか考えていく必要がある。

稲田委員
(宮崎県介護福祉士養成校連絡会)

介護福祉士養成施設（大学、短期大学、専門学校）の定員充足率が低い。高校卒業の学生が少なく、離職者訓練生で人材を確保している。学生が実習に行った時に、介護職を目指すことをすすめない実習先の職員もいると聞いているので、学生が実習に行ったときに介護の魅力を伝えていただきたい。介護の魅力発信にテレビ番組を活用しているが、テレビを見ない生徒が多いので、違う形でのPRが今後必要と考えている。養成校で専門的に学問を修めた学生は、介護現場で指導や教育という役割を担うと考えるので、定員充足率の向上はもとより、数だけでなく質の向上も含め、今年度の課題として取り組んでいきたい。

若林委員
(宮崎県高等学校教育研究会福祉部会)

福祉系高校において卒業生の多くが福祉系に進学・就職していることを踏まえると、福祉系高校の定員充足率を高めることが介護人材の確保において重要であると感じており、そのためには、小中学生へのPRが非常に大切であると考えている。小中学生へのPR効果に拍車をかけるのは保護者であるため、小中学生へのイメージアップと社会的なイメージアップは、非常に重要であると感じている。

川崎教授
(九州保健福祉大
学 清水委員代
理)

介護人材のレベルの問題が懸念される。現場に出てリーダー的な存在として引っ張っていく人材をどうこれから育てていくか、今後の課題の1つとして取り組んでいかないといけない。また、福祉全体の人材確保が厳しい状況となっているので、介護に限らず、福祉全体の人材確保対策を強化していく必要がある。

事務局

現在、介護職員のスキルアップ研修を実施しているが、介護職員にどのような資質を求めていくか現場の皆様とも意見交換しながら、来年度に向けて研修メニューの中身を検討していきたい。介護ロボットやICTを導入し、職員が負担なく働けるよう、リーダーとなる存在や専門的な人材を養成していく必要性も感じている。

将来に向けての介護人材の確保については、取組の1つとして、高校生が中学生に介護の魅力を伝える事業を実施しており、今年度は、中学生に加え、小学生も対象としていく。

日南市においては、小中学生を対象に施設の若手職員がチームになって介護の魅力を発信する事業を展開すると伺っている。市町村と連携し、現場の声を聞きながら人材確保に取り組んでいきたい。

事務局

介護労働安定センターでも様々な研修を実施していただいている。その中で、県が委託している職場リーダー育成研修は、働きやすい職場づくりのため、職場のリーダーの方々を対象に、介護のコミュニケーションで大切なこと、事故が発生したときの対応の仕方等について、研修を実施している。

永山委員
(介護労働安定セ
ンター宮崎支部)

介護労働安定センターでは、雇用保険受給者の方を対象に介護福祉士実務者研修を実施している。年に1度実施で研修期間は6か月間。現在募集をしているところだが、40名の定員に対し、20名弱しか集まっていない。募集締め切りが6月6日で、各ハローワークの担当職員や所長、労働局の訓練課にも協力いただいているが、今年度は厳しい状況である。昨年度の実績は、40名の定員に対して、32名が受講し、就職率は90%。就職先を福祉の現場に限ると90%を切るが、多くの研修受講者が福祉の現場に就職されている。懸念しているのは、高齢者施設ではなく、障害者施設を希望される方が増えてきていること。事業者からも、障害者施設に介護職員が流れており、高齢者施設の介護人材が減っていると聞いている。

県の、職場リーダー育成研修について、今、管理者も現場に出なければ

ならない状況が続いているということで、研修時間を1時間半位で、会場も会社の近くであれば参加できるということで聞いている。まずリーダーとして何か必要かというところから学び、テーマに入っていくというような研修を実施している。

渡邊委員

(宮崎県老人福祉サービス協会)

福祉人材センターが実施している出前講座にプラスして、小学5、6年生を対象に職業体験を実施し、いろいろな機器に触れてもらいながら介護に興味を持ってもらい、高校で専門課程に進学する人が増えてくれるとよい。今は、介護職員の数を確保することが優先事項になっているが、質を高めることも必要。この業界は、男性の力も必要だが、女性の視点、きめ細やかな感性が非常に大事。もちろん若い力も大事で、様々な世代に対して、介護職に定着してもらうための取り組みが必要。例えば、知識や技術も大事であるが、リーダークラスの職員に対し、メンタルヘルスケアやハラスメントケアができるリーダーとしてのマネジメント能力を研修で教育していくことが大事。また、職員の負担を減らすために、ICTやロボット導入が必要。しかし、抱え上げるロボットはそれを使うために作られた施設はよいが、後付けでロボットを入れようとすると、部屋の広さ等の問題があり、使い勝手が悪い。逆に、見守り系等の間接的なものは職員の負担軽減に有効である。職員の定着を促すには、働きやすい職場環境づくりを進める必要がある。女性職員を集めて、働きやすい職場について意見を聞こうと考えている。

島田委員

(長寿介護課長)

介護人材を確保する上で、将来の介護を担う子どもたちに、介護の魅力、仕事の素晴らしさ、やりがい、介護の仕事は人を幸せにする仕事だということを伝える動画を制作して、「みやざき・ひなたの介護ポータルサイト」に掲載している。また、昨年度は、11月から1月にかけて、ご家族の方々が一緒に観られるような時間帯、毎週水曜日の21時前にK A I G OへGOという5分間のテレビ番組を放送した。その番組もポータルサイトで観られるようになっており、これらの動画や番組はYouTubeでも観られるようになっている。小さいお子さまから、ご家族の方含めて、介護の仕事の大事さや素晴らしさを積極的に伝えていきたい。県の事業で、高校生が中学生に介護の魅力を伝える取組も実施しており、今年度は、中学生に加え、小学生も対象としていく。その他にも小学生・中学生に介護の現場を実際に見学していただく取組への支援も計画をしている。様々な御意見を踏まえて、取組を充実させていきたい。

川越様

(宮崎県老人保健
施設協会 野津原
委員代理)

給料は随分上がってきて、給料を理由に辞める方は減ったが、定年後再雇用が終わった後、すぐに辞める方や介護老人保健施設以外の別の事業所に移られる方が多い。欠員の補充について、学校からの新規採用はほとんどなく、以前は、ハローワークからの採用がメインであったが、近年、有料職業紹介事業者からの紹介が多くなっている。求職者が有料職業紹介事業者に登録すると、希望の場所、職種、賃金等を伝えるだけで複数の候補が挙げられ、さらに面接の段取りまでしてくれるということで、求職者にとっては便利なツールとなっているようである。しかし、採用する側からすると、有料職業紹介事業者へ支払う紹介料が大きな負担となっており、例えば、厚生労働省から適正な有料職業紹介事業者として認定を受けている事業者からの紹介で採用すると、介護福祉士1人あたり700,000円ほどの費用が発生するため、採用する側は非常に慎重になる。ハローワークの紹介でないと、コストをかけずに採用ができない。

和田委員

(宮崎県町村会)

小さな規模の事業所で新型コロナの感染が発生したときに、事業が継続できないことがあった。事業者から協力依頼を受けたが、市町村にあっても、そのような専門人材の確保が難しく、県の看護協会等に連絡したが、人材が確保できなかった。こういう状況下で在宅訪問看護師や介護士を活用できる制度があればよいと考えている。

富山委員

(宮崎県男女共同
参画センター)

介護・福祉関連への就職を希望しているが、子どもを預ける場所が見つからず、就職できなかったというケースが結構多いと聞いたが、そういった問題が解決できるような方策を検討いただきたい。

事務局

有料職業紹介事業者の紹介料が事業者の負担になっているという問題は承知している。ハローワークと意見交換し、御協力いただけるところは御協力いただきながら採用・雇用につなげていきたいと考えている。人材確保として、県内の若い人材を県内で雇えるような施策や県外からの人材を確保するべくUIJターンで移住してもらい、介護の職場で働いていただくといった動きもできたらよいと考えている。雇用労働政策課でも昨年度は、UIJターンの事業の中で、介護事業者もターゲットとしたマッチング事業を展開されたと聞いている。庁内各課とも連携をしながら、取り組んでいきたい。

女性が働きやすい職場というのは今後非常に大切になってくると感じている。託児の問題に限らず、現場の女性の声を聞いて、改善できる部

分、支援できる部分は取り組んでいきたい。また、現場で働いていらっしゃる介護福祉士等の女性の皆様と意見交換できる場があるとよいと感じている。

事務局

新型コロナウイルス感染症については、高齢者施設において非常に深刻な影響を及ぼしており、現場の皆様にも大変ご苦勞をいただいているところ。県としては、高齢者施設へ往診を行う医療機関への補助制度を設けるなど、感染症対策への支援を行っている。またクラスター防止のために検査キットの配布などを行っており、支援・対策を行っている。今後も市町村と連携しながら、高齢者施設の感染症対策に努めて参りたい。

又木委員

(宮崎県看護協会)

2040年問題ということで、看護協会でも看護師の確保が喫緊の課題だが、宮崎県看護協会にはナースセンターという無料の職業紹介所がある。県内7地区にナースセンター職員が定期的に出向いて、看護師の就職希望があれば、聞き取りをしてマッチングしていく取組がある。県内7地区のハローワークで場所を借りて、採血や点滴など、技術に不安を抱える方のために、実際に点滴をしたり、採血の練習をしたりする研修と意見交換を実施し、復職を支援している。年間400人ほどのマッチングが成立している。

永山委員

(介護労働安定センター 宮崎支部)

介護福祉士実務者研修をする場合に、お母さん方で子どもを預けるところがないという方がいらっしゃる。介護事業所側もそういった方には歩み寄ってくださっていて、働き方も工夫してくださっているという話を聞くので、子どもを預けるところがないというお母さん方には、家の近くだけではなく、なにかあれば駆けつけられる家と事業所の間地点位で、子どもを預ける場所を探してはどうかとアドバイスをしており、その結果、預け先が見つかるケースもある。

富山委員

(宮崎県男女共同参画センター)

介護職は重要な職であり、これからの人口動態を見ても、ますますニーズが高くなる。多くの方に介護職を目指していただきたいが、今の若い方は、職を選ぶときに、働きがいもあるが、ワークライフバランスを重視している。男性の大学生で、パートナーが出産したときに長期の育休を取りたいという方が8～9割いると聞いている。介護職がワークライフバランス、働きがい、処遇も他業種と遜色なく、魅力ある職場・職種だということを発信していただくとともに、それに答えられるように、各事業所においても働きやすい職場づくりに努めていただきたい。

川崎委員

(九州保健福祉大学 清水委員代理)

介護人材を教育する養成施設の存在も大切であるが、教育する人材が宮崎県内で少なくなりつつある。介護人材の教育をどこが担っていくのか今後考えていく必要がある。

昨年度は、県の高校において、福祉の教員の採用枠がなく、学校で福祉を学び、教員免許を取得した人材が他の業界に就職した。そういったことがないように、リサーチしながら人材をうまく活用できる方法があるとよい。

壱岐委員

(宮崎県雇用労働政策課)

UIJ ターンで県外から戻ってきていただくときには、ふるさと宮崎人材バンクというものがある。登録をしていただくことでマッチングの幅も広がっていくと思うので、紹介しておく。女性と高齢者の相談窓口が昨年度までは1つだったが、今年度、女性と高齢者それぞれに特化した窓口を設けており、女性からの就労に関する相談にも対応している。働きやすい職場環境に関しては、少しハードルは高いが、「ひなたの極」という認証制度がある。その前の段階で、このような働きやすい取り組みをしていますと宣言していただく取り組みも行っている。宣言していただくと、宣言書を差し上げるようにしており、こういうものを職場でとっていますというだけでも、事業所のPRになるのではないかと考えている。

(5) 閉会