

令和6年度 第2回 福祉介護人材確保部会

資 料

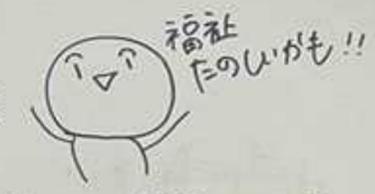


令和6年9月30日
18:30 ~ 20:00

福祉介護人材確保に向けた検討部会

すでに取り組んでいること

- 補助金を活用し、福祉フェス開催
- セミナーや若者交流会 (人材確保)
- ↳ 今の若者が求めていることは??
 - ・経営者の考えは?
 - ・入ってきた人が辞めない組織(定着)
- 自事業所を辞めた後「もう福祉やらない」とならないように... → 社会的責任
- 中高生、若い世代に「介護悪くない」と思ってもらえるような取り組み → 体験学習

魅力の発信 

- 若い人に興味を持ってもらう
サマーボランティアで高齢者との交流 → 介護に興味をもってもら
- 入口は「内申書」だったりすることもあるけど、体験に気持ち変あたり...
- キャリア指導推進校 (福祉コース)
 - ・特色選抜 (高齢介) R5年: 2名
 - ・ R6年: 1名(義務教育段階から...
体験に基づいて...)
- 学生の気になるところ...
 - ・給与・夜勤・転勤・休み
 - ・どういった会社なのか...

- 早い内に興味をもった。動機づけある。
- 高1の時には既に介護体験している
 - ↳ 介護職に就職している
 - ↳ 2~3年生で興味もつのは少ないかも。
 - ICT活用で業務効率化 (人の負担 ↓)
 - 運営サポーター (人員基輔係礼) 体に触れぬ業務
 - ↳ 興味もつかも (学校×外も)
- 阻害要因: こたつたら...  
- ・金銭面、処遇改善のため人員基準の徹底
 - ・働く人にはお金倍 
 - ・人の力は必要、虐待等の権利侵害を防ぐ
 - ・サービスの質の確保はマスト

つぎ...

- 人員評価を給与に反映
今年度採用の職員にも活用している。
(行政に...補助金とか、もと周知して欲しい)

- 採用時に話しを聞くと、体験に
基づいたものだけでなく、自身の経験(友人に障が者がいる)
から選んでいる人もいる → そういった視点があることの理解も
必要かも...今の若者の考えとして...
インクルーシブなところ

どうする? 何する? 

- 社会の中に普通に障が者、高齢者がいるという考え方。
「特別なこと」ではないという意識付け大切
(核家族もすすんで...身近に介助を要する人はいない)
- 仕掛け作る必要がある

- 外国人雇用 (インドネシア654名)
・コミュニケーション、食事の問題
・給与は魅力的

何に注力する、何をやる?



- 介護に触れる機会を増やす取り組み
- 補助金を分かりやすく (行政からの周知方法等)
- 定着支援のセミナー、確保だけでなく
- より具体的な話し合いのため、数値の把握をして
先の目標を設定する → 短・中・長期的な目標
(年ごとの心算増やが必要なのか、この時期までに何人確保)

— 次回 —

- 年内にはもう一度 (具体的な数値も決めて)
- 会議の開催は「昼」
- 場所も要検討

令和6年度 第2回福祉介護人材確保に向けた検討部会（資料）

1 介護に触れる機会を増やす取組み

(1) 出前講座

① 高齢者分野（令和6年度の実績）

将来の介護人材の確保に向けた事業の一環として、小中学生を対象とした出前講座「人生100年時代「介護」の仕事のをぞいてみよう」を開設している。

当該講座は、介護職として従事している職員が講師となり、高齢者疑似体験や車いす乗車体験等を通じ、「介護」の仕事の社会的な意義や価値を説明するもの。

月日	学校	協力事業所	内容
5/14（火） 13:35-15:25	三和中 2年生 12人	特別養護老人ホーム 幸寿苑	1 少子高齢化社会の抱える問題と介護の仕事について説明。 2 高齢者の身体の特徴や介護技術についての説明を受けながら、インスタントシニア体験、車いす体験を実施。
6/17（月） 13:30-15:00	小川小 5年生 34人		
7/11（木） 8:45-10:35	好間高校 福祉コース 選択者6名	地域密着型 特別養護老人ホーム サンシャインよしま	高齢者の身体の特徴や介護技術についての説明を受けながら、移乗体験（ボディメカニクス）を実施。
10/10（木） 8:45-10:35		福島県理学療法士会 いわき支部、 福島県作業療法士会 いわき支部、 福島県言語聴覚士会 いわき支部	福祉・介護に関わる職業の紹介、地域で働くことや誰かを支える仕事や働き方についての講義と実践
9/3（火） 8:25-10:15	磐崎中 1年生 118人	特別養護老人ホーム いわさき荘	高齢者の身体の特徴や介護技術についての説明を受けながら、インスタントシニア体験、車いす体験を実施。
9/10（火） 10:00-11:30	小名浜一中 3年生 36人	特別養護老人ホーム サニーポート小名浜	
9/24（火） 10:30-12:20	植田中 3年生 74人	特別養護老人ホーム せいざん荘	

② 障がい者分野（令和6年度の実績）

将来の福祉人材の確保に向けた事業の一環として、小中学校を対象とした出前講座「みんなで考えよう～障がい者のふくし～」を実施しており、当該講座は、片マヒの疑似体験を通じて、障がい者への理解を深めつつ、障害福祉分野への興味関心をもち、将来の職業選択の一助としてもらうことを目的として開催しているもの。

月日	学校	協力事業所	内容
6/17 (月) 10:30-12:10	藤原小 4年生 21人	いわき基幹相談支援センター いわき障がい者相談支援センター	1 障がいの種類の紹介及び障がい者を取り巻く環境について説明。 2 日常生活において障がい者が困っていること、それに対して自分たちにできることについて考えながら、片マヒ体験を実施。
9/3 (火) 8:25-12:20	磐崎中 1年生 118人		
9/10 (火) 10:00-11:30	小名浜一中 3年生 40人		
9/24 (火) 10:15-12:20	植田中 3年生 60人		
9/26 (木) 10:25-12:05	高野小 4年生 13人		
9/26 (木) 13:30-14:30	中央台南中 3年生 12人		
10/18 (金) 10:30-11:30	夏井小 4年生 17人		
1/23 (木) 10:30-12:10	小川小 4年生 24人		

(2) いのちの授業

医師会や医療介護の多職種が連携し、小中学生へ医療や介護、健康などについての授業を展開していくことで、子どもたちに対し医療介護への理解を促す取り組みとして、「いのちの授業」を実施している。(R7.1.17 現在、市内の小学校8校で実施)

うち、医療介護に関するものは次のとおり。

月日	学校	協力事業所	内容
1/17 (金) 13:25-14:10	勿来二小 5年生 29人	そうごう薬局 中岡店	医療・介護に関する授業

(3) サマーショートボランティア

社会福祉協議会において、例年夏休み期間を利用し、市内福祉施設等で3日間ボランティア体験を行い、福祉の現状や課題を理解し今後のボランティア活動への積極的な参加を促すことを目的に開催している。

本年度の実績は、次のとおり。

- ① 開校式 7/24 (水)
- ② 参加高校等 市内 11校、64名
- ③ 協力施設 28施設 (児童、障がい、高齢の各施設)
- ④ 協力団体 6団体

2 職員の定着に向けた取組み

(1) 高齢者分野

① ハラスメント対策について市ホームページで周知

介護職員が安心して働くことができる環境と、より良いサービスを継続して利用していただけるよう、利用者やご家族に向けた介護サービスの適正な利用に係るお願いリーフレットを作成した。



② 事業所向けの「カスタマーハラスメント研修会」を次のとおり実施

- ア 日時 令和7年2月12日(水) 14時～17時
- イ 場所 いわき産業創造館 企画展示ホール
- ウ 講師 弁護士法人かなめ 畑山 浩俊 弁護士

③ 介護職員の定着促進を目的に、在職5年未満の介護職員を対象に「介護の仕事の魅力発見！研修」を次のとおり実施

- ア 日時 令和7年2月15日(土) 10時～17時
- イ 場所 いわき産業創造館 企画展示ホール
- ウ 講師 特定非営利活動法人町田市つながりの開 大平美和氏 他3名

(2) 障がい者分野

① 人材確保セミナーの開催

いわき市自立支援協議会の専門部会である地域生活支援部会において、人材育成についての研修会や人材確保に関するセミナーを複数回開催し、市内の福祉関連事業者の人材不足解消に努めている。

月日	内容	参加法人	講師
7/29(月) 13:00-17:00	効果的な広報の方法について	・ 社会福祉法人いわき福音協会 ・ 社会福祉法人養生会	特定非営利活動法人ソーシャルデザインワークス 理事 今泉 俊昭
10/21(月) 13:00-17:00	人が辞めない組織づくり	・ 社会福祉法人容雅会 ・ 社会福祉法人育成会	
1/27(月) 14:00-17:00	業務効率化について	・ 特定非営利活動法人母子通園センター	地域生活支援 コーディネーター 坂本 建

「事業所」と「職員」の就業意識のギャップから見える介護人材確保対策について

事業所が実施している職員の離職防止・定着促進を図る取組み調査において、事業所と介護労働者に同じ質問をしている箇所を抽出し、事業所が考える取組み効果と職員の意識のギャップを考察する。

※ 公益財団法人介護労働安定センターによる「事業所における介護労働実態調査」と「介護労働者の就業実態と就業意識調査」を基にした比較検討

1 離職防止・職員定着に係る取組みについて

設 問	【事業所の回答】		【職員の回答】	
	行っている	効果があった	離職防止に寄与している	
労働条件	賃金水準を向上させている	50.0%	22.2%	19.0%
	残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている	③ 64.3%	② 28.8%	24.2%
	仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している	⑤ 61.1%	① 32.1%	② 35.9%
	本人の希望・能力開発・同僚との人間関係などに配慮した配置(人事異動)を行っている	39.5%	15.6%	16.8%
仕事の内容	④ 職場のミーティング等で、介護の質を高めるための価値観や行動基準を共有している	63.1%	21.4%	③ 33.8%
	現場の裁量で自分たちの創意工夫を活かせるようにしている	53.8%	18.4%	⑤ 29.4%
コミュニケーション	① ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている	69.2%	④ 23.5%	① 37.8%
	② 仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている(上司との定期面談、定期的なミーティング、意見交換会など)	65.4%	③ 25.2%	④ 30.7%
	仕事外での職員間の交流を深めている	22.5%	8.2%	15.5%
	悩み、不満、不安などがある場合に上司以外に相談できる担当者・相談窓口を設けている(メンタルヘルス対策を含む)	43.7%	10.2%	12.6%
職場環境	事業所・施設の設定・環境を働きやすいものに改善している	46.2%	14.8%	21.4%
	介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を進めている	23.8%	8.7%	6.4%
	健康対策や健康管理に力を入れている	37.8%	10.1%	13.5%
	仕事と家庭(育児・介護)の両立を支援するための、休業・休暇・短時間労働などの法制度の活用を促進している	51.8%	⑤ 22.6%	19.4%
評価と能力開発	託児所設置や保育費用支援等の法人独自の子育て支援策を設けている	7.9%	3.3%	2.0%
	職場内でのキャリアアップの道筋を明確化している	33.4%	8.2%	11.3%
その他	能力や仕事ぶりをしつかりの評価し、賃金などの処遇に反映している	44.8%	15.6%	18.8%
	社内外で研修を受講できる機会を充実させている	47.8%	13.2%	21.4%
その他()	0.8%	0.4%	2.6%	
特に方策はとっていない	3.6%		※ 10.3%	
効果のあるものはない		※ 29.6%		
無回答	1.3%	4.7%		

◎ ギャップが少ない(事業所の取組みが有効に働いている)

【良好な人間関係の構築】

- コミュニケーションの円滑化
- 職場ミーティング等で価値観や行動基準を共有

【ワークライフバランスへの配慮】

- 残業削減、有給休暇取得促進
- 本人の希望に配慮したシフト見直し等
- 休業・休暇・短時間労働などの法制度活用

◎ ギャップがある(職員が評価している取組み)

【公正な能力評価】

- 賃金水準の向上
- 能力や勤務態度を賃金に反映

◎ ギャップが大きい(新たな取組みとして要検討?)

【事業所ごとにアイデアが求められる】

- 現場の裁量で創意工夫を活かせる取組み
- 働きやすい設備・環境への改善
- 社内外で研修を受講できる機会の充実

これらの取組みを複合的に行うことで

人材定着の効果が期待できる

★仕事外での交流が深められれば
更なる効果の期待できるかも？

▲補助制度があるロボット・ICT導入や、託児所設置等の子育て支援は、取組み事業所が少ないためか、離職防止効果も低い。(補助事業のハードルが高いかも?)

介護の質
職員の満足度

モチベーション

2 介護ロボット・ICT機器の導入状況について

【事業所の回答】 【職員の回答】

◎ 事業所、介護労働者のギャップはない

- 【使用されているICT機器】
- 利用者情報の入力・保存・転記の機能
 - 職員間で報告・連絡・相談を行うためのグループウェア
 - シフト管理・勤怠管理・給与計算・配車管理等
 - ベッドセンサー
 - カメラ以外のセンサー
 - WIFI設備

比較的容易に生産性向上が期待できる？

業務見直しをキーワードに導入検討することで生産性向上が期待できる？

- 【使用されていないICT機器】
- 入力した音声を文章に変える機能
 - カメラセンサー
 - インカム

導入効果として、「効果あり」「なし」がほぼ拮抗している

※ 大規模、入所系サービスでは、一定の効果が見られるようだが、導入すれば効果が約束されるものではない。

※ 勤務時間の短縮、業務活性化、介護の質向上については、効果が見られない傾向のため、業務見直しをキーワードに機器の導入を図ることで、総合的な効果が期待できるものと考えられる。

※ 補助制度はあるものの、導入コストが高く、投資に見合うだけの効果が無いと評価されている傾向も考えられる。

【設問】	【事業所の回答】					無回答	【職員の回答】				無回答	
	既に導入している	導入していない	無回答	既に導入している	導入していない		無回答					
	日常的に利用している	日常的には利用していない	導入を検討している	導入を検討していない	貴事業所の業務に関係がない		日常的に利用している	日常的には利用していない	導入して欲しい	導入して欲しいと思わない		
パソコンによって利用する介護ソフト(介護事業所の業務に特化したソフト)	利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力・保存・転記の機能	66.2%	3.2%	9.4%	15.4%	2.0%	3.7%	51.9%	4.9%	16.7%	8.1%	18.4%
	職員間で報告・連絡・相談を行うためのグループウェアの機能	32.5%	9.9%	10.3%	35.9%	4.8%	6.6%	23.4%	10.5%	23.7%	18.4%	24.0%
	シフト管理・勤怠管理・給与計算・配車管理等の機能	40.2%	7.1%	10.5%	31.2%	5.0%	6.1%					
	入力した音声を文章(テキスト)に変える機能	7.7%	13.1%	10.1%	54.2%	8.3%	6.6%	5.4%	13.3%	24.0%	32.1%	25.2%
	各種の介護ロボットとの間のデータの収集・蓄積・利用の一元処理機能	4.0%	5.9%	8.5%	55.4%	18.7%	7.5%					
	その他の機能(注)	18.9%	4.7%	8.5%	34.8%	10.4%	22.7%	10.6%	8.7%	15.3%	24.7%	40.6%
介護業務用のアプリが入ったタブレット端末・スマートフォン	利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力の機能	43.3%	4.8%	15.7%	28.3%	3.5%	4.4%	35.0%	5.7%	26.9%	12.6%	19.8%
	入力した音声を文章(テキスト)に変える機能	10.5%	13.3%	12.3%	50.1%	7.4%	6.3%	8.0%	13.0%	26.0%	28.4%	24.6%
	他の職員との間で業務連絡できる機能	31.2%	7.5%	14.1%	35.8%	5.5%	5.9%	23.0%	7.6%	30.1%	16.1%	23.2%
施設の居室内に設置する見守りセンサー	ベッドセンサー(マット型・内蔵型)	19.7%	3.0%	5.4%	24.7%	39.0%	8.3%	19.4%	5.6%	14.9%	28.2%	31.9%
	カメラ型センサー	5.0%	2.7%	8.5%	36.9%	38.0%	9.0%	4.8%	5.4%	21.1%	34.9%	33.8%
	それ以外のセンサー(天井・壁・机・床・ドア・便器等に設置するカメラ型以外のもの)	11.4%	2.7%	6.5%	32.7%	37.6%	9.2%	7.5%	5.1%	19.8%	33.5%	34.2%
施設内の無線ナースコール機器	25.3%	2.5%	4.2%	23.0%	37.3%	7.7%		20.7%	4.7%	12.4%	28.8%	33.4%
インカム、ネックスピーカー	4.5%	2.8%	8.5%	39.6%	36.1%	8.5%		3.8%	5.0%	15.8%	40.8%	34.6%
施設内のICT機器同士の通信のためのWIFI設備	50.6%	3.5%	6.5%	15.5%	16.9%	6.9%						

3 介護ロボット・ICT機器の導入効果について

【事業所の回答】 【職員の回答】

【設問】	【事業所の回答】					夜間業務がない	無回答	【職員の回答】					夜間業務がない	無回答
	効果があった	やや効果があった	特に変化はなかった	かえってマイナスとなった	わからない			効果があった	やや効果があった	特に変化はなかった	かえってマイナスとなった	わからない		
昼間の業務負担の軽減	15.4%	17.3%	8.5%	0.6%	14.5%		43.6%	15.1%	14.7%	8.7%	1.5%	19.0%		41.0%
夜間の業務負担の軽減	8.1%	10.1%	7.6%	0.3%	11.2%	18.1%	44.5%	8.0%	8.0%	6.5%	0.9%	15.4%	17.1%	44.1%
勤務時間(残業など)の短縮	9.8%	13.6%	16.2%	0.8%	15.4%		44.1%	9.3%	9.9%	15.6%	1.6%	20.8%		42.8%
業務の活性化	9.5%	15.2%	15.6%	0.3%	15.6%		43.7%	10.6%	13.6%	13.7%	0.7%	19.7%		41.8%
介護の質の向上	7.4%	13.4%	17.7%	0.5%	17.0%		44.0%	8.3%	12.1%	15.3%	0.7%	21.1%		42.6%

4 外国人について

外国人労働者はいますか？

外国人雇用は、二極化している

- 既に雇用している事業所は、継続して雇用する意向
- 雇用していない事業所は、今後の雇用意向が低い

(n=8,990)

在留資格「介護」(貴法人で直接受け入れ)	5.9%
在留資格「介護」(他法人からの転職)	1.1%
EPA(経済連携協定)による受け入れ(貴法人で直接受け入れ)	0.9%
EPA(経済連携協定)による受け入れ(他法人からの転職)	0.1%
在留資格「特定技能1号」(貴法人で直接受け入れ)	4.9%
在留資格「特定技能1号」(他法人からの転職)	1.2%
技能実習生	4.8%
留学生	1.4%
介護の仕事を経営とする外国籍労働者として1~8のいずれも受け入れていない	82.5%

無回答4.1%

② ①で1~8の在留資格で介護の仕事をしている外国籍労働者がいる事業所において、今後の受け入れ方針をどのようにお考えですか。(〇は1つ)

③ ①で1~8のいずれも受け入れていない事業所において、今後の受け入れについてどのようにお考えですか。(〇は1つ)

(n=1,205)

今後、新たな受け入れはしない予定	14.8%	(n=7,416)	今後も受け入れようとは思わない	57.6%
現在の外国籍労働者数の水準を補充する程度の受け入れをする	47.2%		受け入れたいが、どうい手続きを進めれば受け入れられるかわからない	7.8%
今後、積極的に受け入れを拡大していきたい	34.9%		今後、受け入れを検討してみたい	31.4%

無回答3.1% 無回答3.3%

これで
終わりです

④へ
お進みください

④ ②の2、3または、③の2、3に〇をつけた事業所では、どのような在留資格の外国籍労働者の受け入れを考えていますか。(あてはまる番号に〇(1~5は複数選択可))

(n=3,892)

在留資格「介護」	29.1%
EPA(経済連携協定)による受け入れ	3.7%
在留資格「特定技能1号」	17.5%
技能実習生	16.5%
留学生	4.6%
どの区分で受け入れるか特に決めていない	50.4%

無回答2.9%