

会 議 録

会議の名称	山形市介護人材確保推進協議会		
日 時	令和6年2月14日（水）午後2時から午後5時		
場 所	山形市役所7階 701会議室A B		
議 題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和5年度を取組報告</li> <li>・アンケート調査報告</li> <li>・令和6年度を取組（案）</li> </ul>		
出席者	峯田幸悦会長、大島真悟代理（大島扶美委員代理）、漆山弘幸委員、片桐菜々子委員、佐藤一委員、山川一枝委員、斎藤幸子委員、丹野克子委員、松木信委員、荒井晋一委員、菊地一穂委員、丸山瞳教諭（今崎絵理委員代理）、酒谷伸輔部長代理（川上浩司委員代理）、小林正治委員、高橋裕見子委員、堀川伸一主査（板垣洋子委員代理）、高橋茂弥委員、阿部和正主事（鈴木利宜委員代理）、鎌水智津子指導主事（米野和徳委員代理）、佐藤雅俊委員 （欠席：志田信也委員、高橋俊章委員、吉田博人委員、細谷直樹委員）		
傍聴者の数	0人		
審議経過	下記のとおり		
提出資料	資料1	令和5年度取組報告	
	参考資料1-1	生産性向上推進セミナー（介護業界向け）	
	参考資料1-2	ハラスメント相談担当者スキルアップ研修	
	参考資料1-3	生産性向上推進セミナー（福祉業界向け）	
	資料2	介護人材確保に関する調査結果	
	資料3	介護現場におけるハラスメントに関する調査結果	
	資料4	令和6年度を取組（案）	
	参考資料4-1	事業概要【介護発！魅力ある職場づくりによるYAMAGATA発展プロジェクト事業】	
	参考資料4-2	山形市高齢者保健福祉計画(案)【介護現場革新関係・抜粋】	
	委員提出資料1	学校法人富澤学園 東北文教大学短期大学部 現代福祉学科	
	委員提出資料2	山形公共職業安定所（ハローワーク山形）	
	委員提出資料3	社会福祉法人 山形県社会福祉協議会	
	当日提出資料	山形県 健康福祉部 高齢者支援課	
	当日提出資料	公益社団法人山形市シルバー人材センター	

1 開 会 午後2時～

2 あいさつ 峯田会長より挨拶

3 報 告

(1) 令和5年度を取組報告

(2) アンケート調査報告

**事務局** (資料1及び参考資料1-1, 1-2, 1-3に従い説明)

**議長** 介護職業体験イベントについて、共催団体から意見を伺いたい。また、来年度に向けて、開催の時期と場所について意見があれば伺いたい。

**委員** 団体の中から3事業所が参加させていただいた。昨年よりにぎやかになり、中高生の親御さんも含めいろいろな話を聞く様子が見られ、何かを感じて帰ってもらったかなと思った。来年以降も続けていただけたらと思う。  
場所は霞城セントラルで継続が良い。時期は夏休みか土日が良いかと思う。

**委員** 学生を含めて参加させていただいている。やはり霞城セントラルだと目に留まると思う。また、少しでも目に触れる機会を設けるという意味でも適切と思う。  
令和4年度は6月24日に実施してもらったが、このくらいの時期がいいと思う。これから進路を決めようと考えている時期に目に留まることで、介護を身近に感じてもらえればと思う。

**委員** 令和4年度は建物の中で行ったが、外で行って人を呼び込めると、なおいいと思う。  
時期については、人が動く夏休みがいいと思う。

**委員** 6月時期に介護分野のオープンキャンパスに参加する学生は、介護分野に進むと決まっていることが多い。まだ進路が未確定の状態オープンキャンパスに参加するのは高校2年生の3月頃。今年度と同じ時期の開催に反対ではないが、当校では3月頃が職業選択を考える時期という印象がある。

**委員** 場所について、非常に多くの人を通る霞城セントラルがいいと思っている。時期について、5月のゴールデンウィークの頃だと部活もあり忙しいため、6月頃がいいのかなと思う。

**事務局** 貴重な意見をいただき感謝している。職業選択をする時期はいつかということを考えながら検討していきたい。高校2年生の3月頃は進路を考える時期と思う。実際、3月頃にオープンキャンパスをやっている所もある。6月は中体連、高校総体もある。行事の日程も考えつつ、会場の空き状況を見ながら開催時期について考えていきたい。

また、以前、大原学園の校長先生から介護実習の見学として、イベントの日に学校を開放するのはどうかと意見を頂いたこともあり、可能であればそのような連携をしながらイベントを行うことで、身近に感じられるのではないかと考えている。

**議長** 教育関係の委員からも意見をいただきたい。

**委員** 高校生としては春休みか、その直前も良いかと思う。公立高校においては、3月の一般入試選抜期間が自宅学習となり、部活動も停止になっている。長期休業前は、オープンキャンパスへの参加や保護者との進路相談等について先生方が声掛けしていること、新年度を迎える準備の時期でもあるため、生徒たちの意欲が高いことも予想されます。

事務局 (資料2, 3に従い説明)

議長 事務局の説明について意見を伺いたい。

委員 ハラスメントについて、国のマニュアルを見ていて思ったのは、利用者のご家族にどのようなものを配るかが重要だということ。苦情を言う権利はあると思うが、やりすぎはだめだということを利用者に伝えていく必要があると思う。私のところではイラストを交えて穏やかに要点を伝えられるマニュアルを作っている。県の方でも対策のモデルがあると動きやすくなると思う。

議長 事務局からの説明の中に、ケアマネジャーからのハラスメントに関するものがあつたが、この件について意見をいただきたい。

委員 数件だという話だったが、数が多い少ないの問題ではなく、ショックを受けている。直接経験したことはないが、威圧的な態度をとるケアマネジャーもいるという話は聞いたことがある。威圧的な発言がなぜ出てきてしまうかという、個人・介護現場全体ともに課題があると思うが、チームとして平等、チームで利用者に関わるという認識が薄いのではないかと思う。チームとしてお互いを尊重し合っていれば起こりえないことだと思う。他にも、ケアマネジャーが一部の職種よりも上位の職種と考えてケアマネジャーになる人もいる、そういった風潮があると聞いている。個人レベルでの課題が大きいと思うが、そこも含め事業所の中でのケアマネジャーの職員教育が必要なのではないか。協会や地区支部の中でもこういうことがあつたと会員に認識していただき、振り返ってもらふ必要があるのではないかと考えている。

委員 ハラスメントに対してはうちでも取り組んでおり、全スタッフに個人面談を行った。みんな話したいことがあり、1人1人に考えがあり、その考えの違いからスタッフ同士のわだかまりや働きにくさが生じるのだと分かつた。個人面談は定期的に行つていきたいと思う。

委員 カスタマーハラスメントがあつたかという質問に対し、法人単位では「0件だつた」という回答が多く、一方で個人単位ではカスタマーハラスメントを「受けたことがある」という回答が多いというのは、質問の仕方によって違つてくるのではないか。法人に対して、前置きも無く「ハラスメントがあつたか」と聞いたら、法人として受けたかと聞かれたと思つてしまい、職員個別ではあつたとしても、0件という回答が多くなるのではないか。これからもこのアンケートを行つていく場合は、法人と個人、それぞれに質問したほうがいいのではないか。

事務局 質問の仕方について、次回行つた際は修正していきたい。

議長 県ではこういった調査をしたことがあるか、伺いたい。

委員 ハラスメントに関するアンケートは行つたことがない。県では相談窓口を設置している。

議 長 介護労働安定センターではどうか。

委 員 辞める原因の調査は行ったが、ハラスメントに特化した調査は行ったことがない。

議 長 三、四年前に全国で行われた会議内で聞いたハラスメントに関する調査においても、法人単位では意識が低い、担当者は悩んでいるという話があった。管理者向けと個人向けにマニュアルを作っている、積極的にカスタマーハラスメントについての勉強会をしてほしいと思う。また、法人が家族や当事者からのハラスメントを受けた場合の相談先がない。兵庫県では県から受託し看護協会が頑張っていると聞いている。山形県でも、法人がカスタマーハラスメントを受けた際に相談できる窓口を設置してもらいたい。

また、この資料（資料3）が公開しているものなのであれば、新聞など何かの形で広報媒体に掲載し、実態を周知すると良いのではないかと。虐待をするなという研修は何度も受けているが、逆にハラスメントを受けた際の対応が非常に弱く、介護業界にはハラスメントは我慢するものだという意識があるように思う。

委 員 訪問介護事業所で「攻撃的態度で大声を出される」というのは私も実体験としてある。

他のスタッフも利用者の方にそういう態度を取られると委縮してしまい、これ以上仕事を続けられないという人が出てくる。そこをなんとか改善していかなければ、ホームヘルパーになりたい人が増えない。密室では何があるかわからないという恐怖心が非常に強く、そこを解決するために訪問時間を半分にして二人派遣するというところを行っている。そうすれば安心感をもって仕事をすることが出来る。利用者とは合わなければ違う人を派遣する。仕事をする上で我慢をしなければならないことはあるが、ハラスメントの我慢は一切することはない、また、ハラスメントがあったら必ず報告すること、そして必ず解決することで対応してきた。辞める人は相当な理由がないと辞めない。あったことは職員全員で共有し、上司を交えて話し合いの場を何度も作ることが重要だと思う。

非常に残念だと思うのは、訪問介護についての連絡協議会がなく、点と点はあるが、線がないため組織をもって訴えることが難しい状況下にあること。離職を防ぐ意味においても、恐怖心の中で仕事をする環境はどのようにしても改善していかなければならないと強く思う。行政でも対策をよろしくお願いします。

#### 4. 協議

##### (1) 令和6年度の取組（案）

事務局 （資料4及び参考資料4-1、4-2に従い説明）

議 長 事務局の説明にご意見をいただきたい。

委 員 令和5年度の報告でボランティアの希望者が多いとあったが、気持ちがある方にぜひ現場を見てもらう機会を作っていただくのも、若い方が介護という職業を選ぶのに有効だろうと思うので、

マッチングなどの機会も考えてほしい。

**委員** 作業療法士が介護や福祉の分野に関わるのは全体のうち約20%。今現在950名会員がおり、その内の約20%かと推察している。

日本作業療法士協会が地域共生社会の実現にどれだけ寄与できるかという所を目標とし、作業療法士を地域や介護分野の方に送り出すことを推進している。今現在1700の自治体で作業療法士会から担当者を配置して、それぞれの行政、あるいはその地域への連携作りに取り組んでいる。自立支援の中で、作業療法士が関わることによって望んだ生活が実現できるのではないかと思う。現場、またこれから学校を卒業し、社会に出ていく作業療法士が地域の中で活動できるように力を入れているところですのでご承知おきください。

**委員** 言語聴覚士の会長としての立場とは異なるが、勤務先の法人で、人材確保や離職防止の取組に携わっている立場から発言させていただくと、先ほど事務局から離職防止に取り組んでいきたいと説明があったが、取り組むことができる事業所と取り組むことが難しい事業所が必ず出てくると思う。そうすると、取組が充実している事業所では離職もない、評判も高まる、人がどんどん集まるといった状況が作られていく一方で、やりたいけれど体力がない事業所は置いていかれる。そのような状況は避けなければいけないと思う。事例を作って横展開するのはいいと思うが、紹介しただけでは実践できない事業所が多々あるという所を踏まえて対策を検討してほしい。

中高生向けのお仕事体験について、平成29年度から勤務先法人で人材確保のための説明会を開催しているが、来るのは中学生から高校1年生。さきほど大原学園さんからオープンキャンパスに来るのは高校2年生というお話があったが、オープンキャンパスに行っている時点で、ある程度方向性が決まっていて、福祉が候補になっている方たちなんだろうと思う。できるだけ早めに職業候補の一つとして介護、あるいは介護施設にいる専門職を目指してもらおうと思ったら、中学生や高校1年生をメインターゲットにするのがいいかと思う。今度の土曜日にも説明会を開催するが、例年になく参加者が少ない。期末テストの時期と近かったためと考えられるので、学生向けのイベントを開催する際には、季節的なものや学校行事などを考慮して開催日を検討するといったと思う。

**委員** 協議会の取組と連動しているわけではないが、山形市社協でも中高生を対象として福祉学習の場をやっていて、来年度も計画を立てている。直接的に人材確保の趣旨ではないが、少しでも確保につながる視点も持って、学生に接していきたいと思っている。

**議長** では、令和6年度の取組（案）に承認いただけるということによろしいか。

－承認－

## 5. 情報提供・意見交換

**議長** 提出いただいた資料等について各委員よりご報告、ご説明をいただきたい。

**委員** (学校法人富澤学園 東北文教大学短期大学部 現代福祉学科より委員提出資料1に基づいて説明)

昨年度行われたオープンキャンパスは5回、参加者総数45名だった。令和6年度3月24日（日）も完全予約制で実施予定。今年度はこの開催をもってオープンキャンパスは全て終了となる。そのほか、2番の介護セミナーを今年度は8月5日に開催し、来年度も引き続き8月中に実施を予定している。3番目の出前授業も継続して令和6年度も行っていく。4番、高齢者と触れ合う写真及びふれ愛・想い愛川柳の募集は今年度で終了し、令和6年度は行わない。5番目の山形市協力のKAiGOのおしごと広場については、引き続き協力させていただければと思う。6番のKAiGO PRiDE部は8月から山形県からの委託事業として活動しており、引き続き行っていく。7番、8番、9番も継続して行っていく。

最後の米印について、令和7年度の入学生から、介護福祉士国家資格、受験資格等の取得の教育プログラム機能を四年制大学の東北文教大学人間科学部人間関係学科の福祉マネジメントコースの方に移し、新たに、コース制の中で4年間のより充実した知識と技術を持てるような介護福祉士養成を行う予定。今年、令和6年度入学生が卒業する令和8年3月で学科の廃止になる。

明記はしていないが、就職状況をお伝えすると、今年は就職する学生が31名、四年制大学への編入希望が5名、通信制の四年制大学への希望が1名となっている。1名が一般職、その1名を除いた24名全員が専門職、介護職を希望している状況。また、その内、4名が県外に内定している。

**議 長** 四年制大学に移行するというので、介護福祉士を目指す定員の枠があるのか、それとも社会福祉士と合わせて入ってから決めるのか、参考までに教えてほしい。

**委 員** 介護福祉士を取って、さらに社会福祉士を取るコースもある。

**委 員** （山形公共職業安定所（ハローワーク山形）より委員提出資料2に基づいて説明）

3ページ目に求人求職バランスシートを添付している。ハローワーク山形12月の全体の求人倍率を口頭で付け加えさせていただくと、パートを含む常用の数は1.41倍と福祉分野に限らず多くの職種で人手不足が継続している。職種を問わずにハローワークに早期紹介の依頼がきている。

福祉分野を見ていくと、介護関係全体の有効求人倍率は3.04倍となっている。細かく見ていくと050-01 高齢者入所型施設介護員が8.22倍、通所型8.45倍、訪問介護では7.45倍と、人手不足の状況が大変厳しいということが数字からも見えている。

4ページは前回は添付したが、ハローワークで行っている職業紹介支援コーナーのご案内のチラシになっている。施設見学会や対面での求人説明会など、事業所と求職者のマッチングの場を提供している。昨年の11月14日に開催した福祉の仕事フェアという就職面談会の方では73社の事業所からご参加いただき、昨年を超える約230名の方にお越しいただいた。イベントの時に例年参加者の方に福祉業界に対するイメージのアンケートを取らせていただいているが、「大変そう」「心身ともにキツそう」「まだ3Kのイメージがある」などの回答のほか、「やりがいがある」「脱3Kになってきている」「大変だけど楽しそう、温かい仕事だ」などイベントを通じてプラスのイメージの回答もあった。事業所の方と直接話すことで可能性が広がっていく、プラスのイメージが変わっていくということを実感した。こういった対面で話ができる機会の必要性を感じたので、次年度も各関係機関の皆様と連携を図りながら人材確保に取り組んでいきたい。

**委員** ハローワーク山形の取組状況を説明させていただいたが、労働局としても、県内8つのハローワーク、関係機関の皆様と連携を図りながら、人材不足分野の人材確保対策を行っている。

三点ほどご紹介させていただく。一点目は人材確保対策推進協議会。介護福祉業務を含む、いわゆる人材不足分野、具体的には介護福祉、建設、運輸、警備に対する人材確保対策、求人充足支援として山形労働局を事務局とした協議会を設置し、関係機関の皆様と支援にかかる情報の共有、連携を図っている。今年度においても、昨年6月22日に開催した。その後、その協議会の専門部会ということで、介護福祉に関するワーキングチーム「WEC 山形」を設置して、定期的に会議を開催して、連携及び支援の強化を図っている所。

二点目、福祉の仕事フェアについて、11月11日のカイゴの日になんで、昨年11月14日にビックウィングで介護の福祉フェアを開催した。前年度を大幅に上回る参加となり、たいへん好評を得ている。WEC 山形がこの事業を担い、来年度も県内4会場でこういったフェアを開催していきたいと考えている。大規模な面接会については、対面で説明、面談できるという部分について、事業所の方からも好評を得ているため、今後も開催を推進していく。

三点目、福祉分野の求人に対する応募の誘導策ということで、魅力発信のためにリーフレットを作成し、HP、関係機関の方に配布、ハローワークに配架するなど、幅広く魅力を発信している。

来年度においても人手不足については、国としても最重要課題として取り組んでいく。関係機関の皆様と引き続き、連携を図りながら取組の評価を行っていききたい。

**委員** (社会福祉法人 山形県社会福祉協議会より委員提出資料3に基づいて説明)

5、6ページ、介護福祉士の資格を持つ方について、人材センターに届け出をしていただくことが努力義務になっていることの周知のチラシになっている。2月頃に県内の事業所にチラシを届けた。届け出をした方には人材センターからメール、郵送での福祉に関する情報の周知を行い、再就職を考えている方については再就職のサポートをしている。

7、8ページ、介護職員学習交流会を行う予定である。概ね勤務年数が3年未満程度の介護職員を対象にした事業で、離職防止・定着を目的とし、施設を超えた交流会を行う予定。庄内会場と内陸会場それぞれの実施を予定しており、内陸会場については3月1日に新しくできた蔵王の道の駅での実施を予定している。内容については KAiGO PRiDE から協力いただき、トークセッションという形で、介護の仕事について誇りやプライドを再認識していただくための内容を考えている。また KAiGO PRiDE アンバサダーから庄内・内陸それぞれの会場で協力いただいてグループワーク、トークセッションなどを予定している。内陸会場の方は現在20名程度の申込があり、定員は30名でまだ空きがあるので、参加を検討されている方がいればお声がけいただきたいと思う。

**委員** (山形県 健康福祉部 高齢者支援課より当日提出資料に基づいて説明)

来年度もサポートプログラムに沿って、前回説明した事業を継続していく。新たな事業としては、外国人介護人材の受入体制の構築を拡充として予定している。今年度から外国人介護人材支援センターを立ち上げ、相談業務や巡回相談、交流会などを開催しているところだが、さらに拡充する形で事業を展開する予定。内容としては事業内容の1番にある、今まで通りの総合窓口相

談、事業者向けの説明会、これらに加えて、介護福祉士養成機関と連携した試験対策講座を実施する。外国人の方は特定技能、技能実習などで最大5年間の在留資格期限があるが、在留資格を介護に切り替えると永続的に日本で就労が可能である。しかし、介護在留資格をとるには介護福祉士の試験に合格しなければならないという課題がある。県の方でも講義を行うことで合格してもらい、長期就労をしてもらおうという取組になっている。

外国人介護職員が地域とつながる機会の提供や、交通手段の改善のために学習交流会の開催を予定している。具体的には、地域で外国人の方の孤立するケースが聞こえている中で、地域の方とつながる交流会を開催することで孤立を防ぐ、また、交通手段が少なく、移動が限られている中で、バスや電車の乗り方、チェリカの使い方などを学ぶ機会を提供し、交流を深めてなるべく地域のなかへ入ってもらうことを目標としている。

右側二番目の、外国人の方の受入拡大に向けた活動経費の支援ということで、今の所、管理団体や登録支援機関を仲介して現地から外国人を受け入れている形で、現地の学校と連携して事業所のPRを行い、日本というより、山形県に来て活動してもらう支援として50万円を限度に補助を予定している。3番はEPAで入ってきた方、4番はそれ以外で入ってきた方に対して事業所の方で支援した際に助成金を出すという事業になっている。

10ページ、介護生産性向上総合支援センターについて、山形市で先行してやっている生産性の取組について、今年度の5月の介護保険法改正にともない、令和6年4月から県でも努力義務として介護事業所への支援をすることが盛り込まれたこともあり、ワンストップ型の総合相談窓口機能を持つセンターを設置して、事業所の生産性向上の支援をしていこうというもの。具体的な事業内容にある通り、相談窓口、伴走支援、介護ロボットの出張展示・使用貸出、研修会などを行うことになる。伴走支援は県内の4地域に一か所ずつを想定していて、専門の方に来ていただき、山形市でもやっていることを、山形市以外の地域でも無料でやっていく。センターについては委託事業として、2月15日から2月末まで公募で委託先を募集する。外国人介護人材支援センターについても、同じく月末締切で公募する形になる。

こちらはお知らせになるが、介護ロボットのICTフォーラムということで、2月22日にオンラインで説明会を開催する。具体的には介護ロボットとICTを实际導入した白鷹福祉会さん、西川保健福祉会の方に、導入にいたる経緯や実際の効果などをお話いただき、導入の方向について学んでいただく。全国的に改善を見られる事例についてお話しいただく予定になっている。こちらのほうもぜひ応募いただきたい。

**委員** (シルバー人材センターより当日提出資料に基づいて説明)

シルバー人材センターでは会員募集として月3回、テルサ内のセンターで行っていたが、出前説明会を今年度から初めて開催する。場所については健康なお年寄りがたくさんいらっしゃる場所が良いと思い、黒沢いこい荘と漆山やすらぎ荘の2か所で今年度試行的に行う。3月12日、13日の午後、シルバー人材センターの職員がパワーポイントで説明し、入会したい方には仮入会までしていただく段取りになっている。

今年度の取組として、山形市役所一階の市民課、国民健康保険課の前のデジタルサイネージで、今年の10月から15秒の広告を流させてもらっている。市民課とこども未来部の前にはチラシを置かせてもらい、会員募集をしている。商工会議所にも協力いただいて、チラシを置かせてもらったり、会議の際に会員募集のチラシを配っていただいたり地道に取り組んでいる。昨年6月



からは WEB による入会も行っている。スマホや PC に慣れている高齢者も増えてきているので、対面でやるものと、デジタルでやるものを両方組み合わせてやっている。

介護人材確保に関しては、直接身体介護はしないが、介護補助や調理、宿直などそういった形での様々な協力、お手伝いは可能なので、そのような方に対して募集をしている。

**議 長** 全体を通してご意見をいただきたい。

**委 員** 外国人の介護職員支援センター事業を県から受託し、今年一年行っている。外国人の方から数件、施設の責任者の方からかなりの数の相談を頂いている。導入の仕方や問題については皆さんご承知おきだと思ふ。外国人介護人材を導入しなければいけなくなった背景をよく考えて頂きたいと思ふ。施設を増設して人が足りないというケースならば理解できるが、一年のうちに5人入って5人辞めた、というのは外国人介護人材を導入して解決策とするのは違うのではないかと、というケースもある。

もう一つお話させていただきたいのは、外国人職員はアパートの住宅補助が出るのに、出身が東京で、事業所の近くにアパートを借りている職員には住宅補助が出ないケースがあるということ。外国人職員を採用するとそちらに目が行きがちだが、今いる日本人の職員の方も見ていただき、様々なシステムを作るべきだと思ふ。やることはたくさんあると思ふ。問題や相談事があれば介護労働安定センターを使っただいて、問題解決につながればありがたい。

**委 員** 資料3の61ページに『介護現場におけるハラスメント対策マニュアル』が載っているが、これを見ると、訪問看護ステーションからのお願いが一部抜粋という形で掲載されている。しかし具体例がほとんど載っていないため想像が難しい。もう少し具体例を出し、イメージがわかりやすくなるといいと思ふ。

また、外国人の居住は一番つまずく。1Kに2人が目安だと他の事業所から聞いているが、これは月に約4万円、一年で100万円近くかかる。10年で1,000万円になる。戸建て購入の場合は、耐震補強が100万円と様々な費用が発生し、経営面で見ると厳しいと思ふ。山形は戸建てが多いので、他の法人も交えてシェアハウスのようにしてはどうか。

**委 員** アパートを探してもアパートが無いと言われると聞いている。どうしているかと聞いたら空き家を借りているとのことだった。昔の家で部屋数が多く、1人一部屋使える。ただ中古物件の場合、リフォームにお金がかかる上に、昔の家は外国人の感覚からすると住みにくい要素もある。一部の法人では寮を建てていると聞いている。

**委 員** 戸建ての場合は1人一部屋、4～5人で住む形を想定している。外国人職員についてはどこの国から採用するかを考える必要があり、宗教的なリスクも含めてどこの国がいいのか情報共有していくことが大切だと思ふ。

**議 長** 県で出している外国人職員のための住宅改修補助金について伺いたい。

**委 員** 補助金で建てているところもあるが、国の事業として令和5年度が最後となっている。

**委員** ハラスメントの件について、大声で怒鳴る、セクシュアルハラスメントと聞くと、多くの方は男性から女性に対してのものを想像するが、実際の現場では女性が女性に対して、また女性が男性に対してしている場合もある。セクシュアルハラスメントに関しては特に、男性から女性に対するものだけではないことをしっかりと知っておかなければならないと思う。

また、介護職の魅力発信について、介護の魅力を発信するときに「介護職はこういうことをしている」という、介護職員側の視点に偏りすぎているように思う。介護を受ける体験をしてみると、技術がいるすごい仕事だと分かってもらえるのではないかと。医療専門職を養成する大学のオープンキャンパスにおいて、この職種になぜ興味を持ったかを訊ねると「自分が受けてきたから」「人の役に立つ仕事だからなりたいたと思った」という答えが返ってくると聞いている。介護を受ける経験はとても少ないので、受ける側になって分かってもらう機会があるといいのではないかとと思う。

**委員** 山辺高校の志望理由には、姉が通っていたから、母が介護の仕事をしているからという子が多い。自分が受けたことがなくても、家族を通して知ったことが動機として多くなっている。中学2年生あたりから、将来の選択肢の一つとして介護職を視野に入れてもらえるように、こちら側からの働きかけが大切だと思う。

介護の魅力としてよく言われる「ありがとうと言われる」「高齢者が笑顔になる」という部分は目に見えず、形として残らないのでインパクトが無い。知識と技術によって、利用者の生活の質が上がっていく、こういった仕事の面白さがどのようにすれば伝わるかが難しい所だと思う。

6. その他

7. 閉会