

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7年3月14日(金)午後1時30分から午後3時	
場 所	山形市役所7階701会議室 AB	
議 題	・介護人材確保に関する調査結果報告 ・令和6年度の取組報告 ・山形市介護人材確保推進協議会要綱の改正について ・令和7年度の取組について	
出 席 者	峯田幸悦会長、柳生法雄委員、大島真悟氏(大島扶美委員代理)、國井真理子氏(漆山弘幸委員代理)、小川隆太氏(志田信也委員代理)、片桐菜々子委員、佐藤一委員、山川一枝委員、高橋俊章委員、阿部恵一郎氏(松木信委員代理)、遠藤新悟氏(荒井晋一委員代理)、伊藤就治委員、今崎絵理委員、美濃谷孝明委員、高橋裕見子委員、井上朋也氏(板垣洋子委員代理)、池田忠義委員、鈴木利宜委員、鏈水智津子氏(伊藤久敏委員代理)、石川一幸委員 (欠席:斎藤幸子委員、丹野克子委員、吉田博人委員、酒谷伸輔委員、横山尚久委員) オブザーバー:吉田一斉氏、黒沼祐蔵氏、五十嵐麻貴氏、山岸真人氏	
傍聴者の数	0人	
審 議 経 過	下記のとおり	
提出資料	資料1	介護人材確保に関する調査結果
	資料2	令和6年度の取組状況
	資料2-1	Yamagata KAIGO LiNK について
	資料2-2	介護事業所におけるハラスメント対策マニュアル(山形市作成)
	資料2-3	介護現場におけるハラスメント対策研修
	資料2-4	山形市生産性向上コミュニティ
	資料2-5	障がい福祉分野の生産性向上成果報告会
	資料2-6	小規模法人のネットワーク化による協働推進事業(有償ボランティアマッチング事業)
	資料3	山形市介護人材確保推進協議会要綱(案)
	資料4	介護現場の革新に向けた総合的な取組(令和3年度～令和7年度)
	委員提出資料1	山形公共職業安定所(ハローワーク山形)
	委員提出資料2	山形県 健康福祉部 高齢者支援課
	委員提出資料3	公益財団法人 介護労働安定センター山形支部
	委員提出資料4	公益社団法人 山形市シルバー人材センター
	当日配布資料	社会福祉法人 山形県社会福祉協議会
	当日配布資料	『山形市・介護事業所におけるハラスメント対策マニュアル』概要版

1 開 会 午後1時～

2 あいさつ 峯田会長より挨拶

3 報 告

(1) 介護人材確保に関する調査結果報告

事務局 (資料1に従い説明)

議長 訪問介護を行うヘルパーの人材の定着について伺いたい。

委員 在宅サービスを行っているが、直近の1, 2年で入職・離職の大きな動きはない。その中で、職員からの紹介で入職した方が1名いる。退職した職員は10年以上働き、年齢や家庭の諸事情が理由であった。年々平均年齢が上がり、今は60歳以上となっているため、若い職員に入職してもらいたいため、ハローワーク等のイベントに参加するなど、働きかけは行っているが、若い人は施設に入職する現状があり、難しさを感じている。訪問介護は給料面や、一対一で支援を行うというサービス内容からハードルが高く、若い方の入職が難しい現状を感じている。

議長 委員から意見を伺いたい。

委員 民間の職業紹介事業者からの採用にかかる金額に関する回答が興味深かった。一方で、事業所における「お友達紹介」による採用で効果が出ている。その中で10万円から20万円程度、お友達を紹介した方に報償を渡すというものを実施したところ、良い効果が出ている。職業紹介事業者の使用に高額な費用が生じているのであれば、そこまでいかないう金額で、Win-Winな関係になりやすい、お友達紹介を活用するのが良いのではないかなと感じている。

議長 「お友達紹介」に係る金額はどれほどか。

委員 相場は10万円～20万円程度と把握している。また、やり方として、入職時に5万円、1か月働いたらさらに5万円、最終的に1年間働いたら全額を払うというような形もあると聞いている。

議長 他にも使用している事業所があれば伺いたい。

委員 7年程度、職員紹介制度を行っており、1年間働いた場合に紹介された方と紹介した方に10万円をお渡しするという形をとっている。この制度で何件も採用している。

委員 これまであった制度を拡充し、来月から6か月働いたら12万円という形で行おうと考えている。ただし、雇用形態が様々なので、形態に合わせて報酬も分けている。

議長 障がい分野からも伺いたい。

オブザーバー 「お友達紹介」という採用方法は初めて聞いたので勉強になった。ハローワークを通じての採用が難しいという状況は共通しており、また少子化の影響もあり、新卒者の入職も大幅に減少している。派遣会社を活用しながら、派遣で働いてもらい、双方ともに良さそうだと感じられたら紹介料を支払うという形で何名か採用している。

オブザーバー 「お友達紹介」のような採用が福祉の現場でも行われていることに驚き、勉強になった。福祉に関わらず人材不足の時代の中で、障がい分野においても、世話人を探すことも大変な時期にきている。これを受け、採用の営業活動をする中で、学校から推薦していただいた学生がいる。業者に頼むのも有効だが、自ら「こういう法人ですよ」とアピールしながら人材を確保していく時代になったのかなと感じている。また、地域を巻き込んだ施設経営をしてい

るが、民生委員等に「こういった職員が欲しいんですがいないでしょうか」とお話しし、最終的にはハローワークを通して採用するという形も行っている。

(2) 令和6年度の実組報告

事務局 (資料2, 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-6に従い説明)

議長 委員から意見を伺いたい。

委員 有償ボランティアのマッチングシステムについて、実際に取組んだ成功例等あれば伺いたい。先日、アプリを通して介護の仕事に関わるというものを SNS で見かけ、時代が変わってきていると感じている。

議長 この事業の実施主体に関係しているため、回答させていただく。3 月から募集を始めて登録が7, 8事業所、マッチングしたものが3, 4件ある。大学生が視覚障がい者の方の見守りをした事例もあり、その際の報酬は二千元と聞いている。また、ベッドメイキング等の掃除を募集したところ、引きこもりだった方からの応募があり、ボランティアを通して働きがいを知ったという事例もあった。

このマッチングの特徴は三大介助、いわゆる体に触れる介助を行わないことである。資料をまとめる、倉庫を片付けるといった、ケアをする方をサポートするということをこの事業を通して目指している

議長 事務局から説明のあった SNS の活用について伺いたい。

委員 Yamagata KAIGO LiNK について、若い世代に見てもらえる介護の魅力を発信してこういう事業に学生が参加させていただいている。介護福祉士国家資格のカリキュラムを見ると、現場では ICT や DX というところが進んでいるが、現場の状況に教育カリキュラムがついていけない中で、外部での学びの機会をいただけたことをありがたく思っている。次年度以降も若い世代に介護の魅力を発信してこういうところで、参加させていただきたいと思っている。

養成校の現状として、全国的に若い学生数が減っていて、介護福祉士養成施設協会の調べでは、充足定員率は約50%である。日本人だけで存続できているところはほとんどなく、外国人が入学している専門学校等が充足しているという状況であり、次々と養成校が募集を停止している状況である。本学も二年制の介護福祉士養成カリキュラムの募集を停止し、次年度以降は四年制大学に移行し、社会福祉士と介護福祉士のダブルライセンスの学科のみとなっている。つまり、介護職として就職する人数はさらに減ると考えられる。

養成校としての意義として、介護現場のリーダーとなれるような人材、長く介護現場に定着できる人材の教育ということであると思う。

委員 学生が KAIGO PRiDE 部に参加し、定期的な会議や動画撮影等を行っており、来週、校内で作成した動画を発表する機会を設けている。本校も福祉系高校であるが、少子化や普通科志向から産業高校への入学者が増えないという状況にある。ただし、今回卒業した生徒に、学校で学んだことに関する満足度や、後輩に勧めたいかということに関するアンケート調査を実施した。その結果、15名全員が「後輩に勧めたい」「入学時よりも福祉・介護に興味を持った」と回答していた。また、15名のうち10名が介護福祉士として就職することが決まったので、引き続き、生徒が福祉・介護に興味を持てるような活動を取り入れていきたいと思っている。

4. 協議

(1) 山形市介護人材確保推進協議会要綱の改正について

事務局 (資料3に従い説明)

議長 地域共生社会課というのは、長寿支援課の名称が変わるのか。

事務局 長寿支援課は残り、新しい課ができるものになる。

議長 委員から質問や意見があれば伺いたい。

議長 協議事項について承認いただけるということでよろしいか。

—承認—

(2) 令和7年度の取組について

事務局 (資料4に従い説明)

議長 委員から意見を伺いたい。

委員 福祉の業界にも外国人職員が増えてきているが、採用にかかる費用等について伺いたい。

事務局 外国人職員については、山形県で調査を行っているため、いただいた意見に関して、県や県の事業の委託先に情報共有させていただきたい。

議長 生産性向上の取組について伺いたい。

委員 山形県の実産性向上の取組について説明させていただく。今年度から県では介護生産性向上総合支援センターを設置し、株式会社エミオンが実施している。天童市に窓口を置き、相談窓口のほか、各種研修、ICT やロボットといったテクノロジーの導入に関する支援を行っている。

また、生産性向上の伴走支援をセンターで実施しており、5事業所に1年間を通して支援を行い、成果報告会を3月10日に行った。オンライン参加と会場参加それぞれ80名集まり、県内の多くの事業所から参加いただいた。

生産性向上の取組という、新たな機器を導入するところに目がいきやすいが、施設側が大金をかけて機器を導入したところ、現場では使い勝手が悪かったという事例もある。現場で何が課題なのかを明確にし、それに対して何が必要なのかを、現場と経営者層が一緒に考えてから導入する必要がある。そうすることで、現場では「自分たちの課題に経営者層が応えてくれている」と導入した機器を活用するようになり、経営層には現場の課題が伝わることで「仕事がしやすいように導入してみよう」という考え方に繋がる。そうすることで現場が上手く回り始めるので、トップダウンで決めるのではなく、現場とのコミュニケーションをとりながら行うことが重要である。

議長 障がい分野における生産性向上やハラスメント対策についてお聞きしたい。

オザバー 来年度、重点的に取り組むべき課題として生産性向上を考えている。処遇改善の加算の中でも生産性向上の取組が必須になっているが、何から取り組むべきかと悩んでいる。先ほど委員からあった話に共通するが、施設長がインカムを導入したところ、現場の職員とあまり話し合わずに導入してしまったため、職員は使い勝手の悪さを感じていたという事例

があった。これからは職員の中で委員会を立ち上げ、業務改善に役立つものをよく考えてから入れるようにしていきたいと考えている。

オガザバー 人材確保という観点から、精神保健福祉士を取得した学生が医療に就かないケース、医療離れが全国的な問題になっている。その背景には書類手続きが煩雑になり、本来のケースワーカー、ソーシャルワーカーとしての働き方ができないことがある。また、福祉業界の方にリクルート活動が上手な民間企業が多く、資格職・専門職を待遇の面や働きやすさの面から優遇してくれるところもあり、精神保健福祉士の就職先・就労先の希望が、行政機関か地域福祉に増えている。一方で、介護福祉士、社会福祉士の養成校は県内にあるが、精神保健福祉士は無い。山形県に住んでいて精神保健福祉士になりたい場合、東北福祉大学等に進学し、帰ってこないということが起きる。また、病院実習の受入れ状況が悪く、ますます担い手が不足するのではないかと考えている。そこで、ソーシャルワーカーデーという大学生向けの普及啓発活動を行っているが、令和7年度は高校生を対象に実施していきたいと考えている。

議長 令和7年度の取組について承認いただけるということでよろしいか。

—承認—

5. 各団体・機関からの情報提供

議長 持参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 (ハローワーク山形より委員提出資料1に基づいて説明)

39ページはハローワークやまがた内に設置している人材確保就職支援コーナーの案内となっている。

40ページは人材不足分野の求人求職バランスシート2025年1月分となっている。山形県内全域ではなく、ハローワークやまがた管内の数値である。介護関係は有効求人倍率が3.11倍、前年同月は2.64倍であったため、少し上がっている。高齢者入所型施設介護職員においては9.18倍と、高い数字が出ている。今回資料はつけていないが、全職種合計の求人倍率は1.32倍となっており、全体的にも人手不足の状況が続いている。

また、ハローワークの取組として、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の提供を行っている。関係機関と連携し、令和6年12月10日に開催した「福祉のしごとフェア」では75社の事業所から参加いただき、180名以上の方から来場いただいた。フェアでは参加者から福祉業界に対するイメージのアンケートを取り、重労働や低賃金といった大変なイメージがあるという声があった一方で、「大変だからこそやりがいがある」「働きやすい」「イベントを通して職員の方のあたたかさ、いきいきしている様子が見られた」という声もあった。また、正式な応募や面接の前にワンクッション、面談会のようなイベントがあると、事前に情報を知ることができてよかったという声も届いている。事業所と求職者の方が話すことができる機会の必要性を感じたところである。

委員 (山形県高齢者支援課より委員提出資料2に基づいて説明)

外国人介護人材実態調査結果について、この調査は令和2年から毎年実施しており、県の外国人介護人材支援センターができてからは、そのセンターの事業として実施している。令和2年、3年というコロナ禍は、外国人の出入りが無く、60名程度であったが、それ以降は右肩上がりに人数が増えており、今年度の調査では268人、村山地域では98人となっている。調査はすべての事業所にアンケートを送り、その中で回答があったものを集計している形であるため、この数値が全てとは限らないが、増えてきていることがわかる。43ページでは、外国人を雇用する上での課題に関する結果を掲載している。外国人職員が在籍している

事業所と、現在在籍していない事業所を分けて集計したところ、傾向に違いが出た。在籍している事業所では「高額な費用がかかる」ことを課題と答えているが、現在在籍していない事業所では「受入前後の作業、継続したフォローが大変」ということを課題と感じている。これは具体的に何が大変そうというものではなく、「なんとなく大変そう」という雰囲気から出てきている回答を考えている。その上で、外国人を雇用するために必要な支援を聞いたところ、在籍の有無で大きな差は見られず、「日本語の勉強」や「生活のルール・マナー」という回答が多くなっている。ただし、在籍している事業所の回答で特徴的なものが「雇用後の介護技術の勉強」への支援が欲しいという点であった。これは特定技能という在留資格で来る方は即戦力を期待されるものの、日本語能力は高いが、介護の勉強を専門にしてきたわけではないため、入ってきてすぐに業務をお願いできる状態ではないことが現場の課題になっているということがわかる。

現場でよく聞かれる声として、給与水準が都会と山形では違うため、外国人職員を受け入れても都会に出て行ってしまうというものがある。44ページでは、離職状況を調査した結果を掲載している。令和3年から令和5年に離職した方のうち、8割弱が2年以内に離職しているという結果が出ているが、外国人材は一つの在留資格で滞在できるのが最長5年となっており、長期間働いている方というのは永住権に切り替わっている方しかおらず、また、コロナが明けてから外国人介護職員が急激に増えたという状況があり、数値が高く出たと考えられる。ただし、日本人の介護職員と比較すると離職率が高い現状があり、受け入れるまでの準備等に費用がかかる外国人介護職員に短期間で辞められてしまうと事業所にとっては痛手になることは間違いない。これからも外国人介護職員が増えていくと考えられる中で、いかに定着してもらうかが重要なポイントになってくる。県としても定着への支援を行ってきたい。どの在留資格で来ても、日本で介護福祉士の資格を取得しなければ、在留期間満了で帰らなければいけないという制度設定であるため、一人でも多くの方から介護福祉士の資格に合格してもらえるように取り組んでいきたい。

46ページでは外国人職員本人への調査結果を掲載しており、生活・仕事への満足度は高いが、給料や交通の便に対する不満の声も聞こえている。また、山形県ではなく日本で、という聞き方ではあるが、多くの方が日本で長く働きたいと答えている。

委員(介護労働安定センター山形支部より委員提出資料3に基づいて説明)

50ページでは、メインの業務である雇用管理改善の個別相談について掲載している。事業所を訪問して、問題点や悩みをお聞きした上で、必要に応じて個別相談や専門家をお願いする形で、基本的には無料に対応している。51ページの「専門家がゆく！」につきましても、個別相談や集団相談会というもので、基本的に無料で行っている。52ページの全国共通Webセミナーは、有料であるが、従業員の定着には研修が必要だという事務局からの報告もあったため、是非ご検討いただければと思う。53ページは介護労働講習のパンフレットであり、実務者研修の科目に、介護労働安定センターのオリジナル科目をプラスしているものになっている。この講習を修了すると、実務者研修の修了証と介護労働講習の修了証の2枚が交付される。国家資格の受験要件にもなるものであり、令和7年度は6月17日から11月25日まで、40人の定員を予定している。昨年度は40人の定員に20人程度であったが、今回は労働局やハローワークと連携しながらPR活動を行っており、感覚的には反応が良くなっている。40人を集め、11月の下旬には介護の職場に送り出したいと考えている。また、この講習は後半になると事業所での実習を予定している。賛助会員となっている事業所を中心にお願いしており、1週間程度の研修であるが、その実習を行った事業所に就職するケースが多い。修了の時期にはこの講習の修了生の就職についてもご協力をお願いしたい。

委員(山形市シルバー人材センターより委員提出資料4に基づいて説明)

介護補助では、介護の補助だけではなく、施設関係で清掃や受付、宿直などをさせていたでいる。1,300名の会員がいるが、年間で1割程度の退会者もいるため、常に新規の会員募集を行っており、入会の説明会を行っている。入会後は仕事とのマッチングが難しく、仕事がないと退会に繋がりがやすいため、マッチングに力を入れている。会員は60歳以上で

あるが、ここ数年は高齢化が進んでおり、60代の入会が少なく、ここ5年で74歳までの会員が1割程度減少し、増える部分については75歳以上となっている。高齢化が進んでいるが、今後も介護補助の部分でご協力していきたいと考えている。

委員 (山形県社会福祉協議会より当日提出資料に基づいて説明)

介護福祉士の資格をお持ちの方は、離職する際に福祉人材センターに届出をすることが努力義務となっている。そのほかにも初任者研修や実務者研修を修了された方にも、任意ではあるが離職する際に届出を出していただき、つながりを持っていただいている。離職後、福祉業界に転職されればいいのだが、そうではないという方が多くいるため、そういった方々に随時情報提供をさせていただく制度になっている。県内の高齢者施設等にポスターを郵送させていただいている。QRコードから届出ができるため、ぜひ掲示していただき、また離職者等にお声がけを頂けたらと思う。

資料は無いが、福祉人材センターでは研修業務を行っており、今年度初めて社会福祉研修を実習した職員の変化等に関する調査を行ったところ、業務に対する意識の向上に繋がっている、職員の定着率にも寄与しているという結果が出ている。結果を踏まえ、令和7年度は引き続き、職場内ハラスメント防止やカスタマーハラスメント対策研修、人材確保に繋がる研修等を実施していく。また、訪問介護に関してはオンデマンド研修を実施する予定である。若者へのアプローチでは高校への訪問を行っている。令和7年度は中高生向けの福祉の職場体験の機会を設けたいと考えている。また、市町村社協にもより一層福祉教育に力を入れていただけるようお願いしていきたい。

6. その他

議長 全体を通して、意見等があれば伺いたい。

委員 生産性向上について、第1回協議会では「目的は介護の質の向上である」と聞いていたが、今回は機械の導入がメインになっているという話があった。リハビリは、基本的には利用者の潜在能力を活かすことによって機能を向上していく。介護ロボットを導入して利用者の能力を使わず、他動的にすべてをやってしまうことによって、利用者がやらなくてもいいことが増えていく。例えば、大変だけれども歩ける人が車イスを処方されて楽だからと乗っていると、数日のうちに立てない、歩きにくなるということが起こり得る。機械を導入するにあたっては、職員の負担が減ることによって他のことにも労力を回せるようになることも大切だと思うが、利用者がより快適に動ける、介護を受けられる状態になっていけば、その分介護の労力が減る。利用者の視点に立って機械を導入してほしい。

事務局 シフトの見直しなど、小さなことではあるが業務の見直しを行ったことによって、職場内の風通し、職員の働き甲斐、モチベーションが向上し、介護の質の向上に繋がるという取組であり、必ずしも機器ありきではない。その取組を行った先で、記録をするときに機器を使うと職員同士のやり取りが効率化されるのではないかという形で、導入することがある。

7. 閉会