

会 議 録

| | | |
|---------|--|------------------------------------|
| 会議の名称 | 第2回山形市介護等人材確保推進協議会 | |
| 日 時 | 令和8年3月23日（月）午前10時から12時 | |
| 場 所 | 市庁舎11階 大会議室 | |
| 議 題 | 報告 (1)令和7・8年度の取組について (2)事業紹介（株式会社ONODERA USER RUN） (3)各団体・機関からの情報提供 意見交換 | |
| 出 席 者 | 峯田幸悦会長、佐藤一副会長、阿部久委員、川井裕也委員、山川一枝委員、吉田一斉委員、黒沼祐蔵委員、五十嵐麻貴委員、山岸真人委員、斎藤幸子委員、丹野克子委員、鈴木健太委員、阿部恵一郎委員、今崎絵理委員、道上惟史氏（東海林芳弘委員代理）井上朋也氏（川井幸樹委員代理）、池田忠義委員、鈴木利宜委員、石川一幸委員 （欠席：大島扶美委員、國井真理子委員、片桐菜々子委員、荒井晋一委員、伊藤就治委員、酒谷伸輔委員） 事例発表者：小林佑馬氏、チレレチョー氏 | |
| 傍聴者の数 | 0人 | |
| 審 議 経 過 | 下記のとおり | |
| 提出資料 | 資料1 | 令和7年度の取組状況 |
| | 資料1-2 | ハラスメント対策研修（アーカイブ配信） |
| | 資料1-3 | 生産性向上成果報告会_案内 |
| | 資料1-4 | 小規模法人のネットワーク化による協働推進事業 |
| | 資料1-5 | 練馬区議会行政視察 |
| | 資料2 | 令和8年度の取組予定 |
| | 委員提出資料1 | 山形公共職業安定所（ハローワークやまがた） |
| | 委員提出資料2 | 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3 | 社会福祉法人山形市シルバー人材センター |
| | 当日資料1 （スクリーン上に表示） | 株式会社ONODERA USER RUN 特定技能人材のご紹介 |
| | 当日資料2（事務局） | 厚生労働省ホームヘルパーパンフレット3種 |
| | 当日資料3（委員提出） | 一般社団法人山形県介護福祉士会 |
| | 当日資料4（委員提出） | 山形県健康福祉部高齢者支援課 |
| | 当日資料5 （委員提出） | 社会福祉法人山形県社会福祉協議会 （山形県福祉人材センター） |

1 開会

午前10時～

2 あいさつ

峯田会長より挨拶

平吹部長より挨拶

3 報告

(1)令和7・8年度の取組について

資料1、1-2、1-3、1-4、1-5、2、当日資料2に従い事務局より説明。

【事業に対する質疑応答】

黒沼委員 有償ボランティアの件数は何件だったか。

事務局 令和7年12月末時点でボランティア登録者数80名、マッチングしてボランティアが成立した件数は140件以上ある状況である。

(2)事業紹介

株式会社ONODERA USER RUN (以下「OUR」と表記) 小林 佑馬氏、チレレチョー氏よりスクリーン上に表示した資料(当日資料1)に従い説明。

OUR OURは自社で教育し、ご紹介、生活支援まで一社で行っているところが特徴である。自社教育のメリットは、現地の教育をすぐにアップデートできること。紹介した人材が家に入るときに脱いだ靴を揃えていないということがあれば、現地の学校に「脱いだ靴は揃える」ということを教えてほしいと伝えることができ、細かいところまでアップデートが可能である。

人材紹介というと、たくさん教育して教育費を貰う、たくさん紹介して紹介料を貰うというビジネスの形があるが、我々は無償で教育を行っている。日本で起きている外国人による犯罪の原因として借金があるため、現地で無償教育を行うことで、無借金で日本に来てもらうことができる。これが目指しているところである。また、犯罪歴がある人などに関しては入校拒否をすることで、犯罪のリスクを0に近づけている。この結果、これまで日本全国に6,000名近く紹介しているが、犯罪者は0人である。

次に紹介までのスキームを説明させていただく。一般的なものとしては、求職者Aさんがいて「こんな良い人がいますよ」と営業をかけていくような、求職者に起因してスタートする「人材起点型」の紹介がある。一方で我々は「求人起点型」である。山形市のAという施設から要望があった場合に、その施設で働きたい人を現地の学生から募集するという形をとっている。

次に、学習支援について説明させていただく。言語能力の維持、向上を目的として継続的なサポートを行っている。自社独自のEラーニング学習ツールもあり、特定技能生が隙間時間に自分のペースで学習することができる。ミャンマー語で受講できる日本語能力試験N3、N2レベルのオンライン対策授業も実施している。加えて、介護福祉士として25年以上の経験を持っている講師による国家試験対策も行っている。先日介護福祉士の合格発表があったが、昨年、我が社からの山形県の受験者は2名で2名とも合格した。日々のコミュニケーションへの対応として、母国語が話せる外国人支援員だけではなく、日本人支援員も対応している。

以上が安全・安心な人材のご紹介に関する取組事例紹介である。今後も労働人口の増加に向けて、引き続き協力させていただきたい。

【事業に対する質疑応答】

佐藤委員 山形市特定施設連絡協議会を代表してではなく、個人的な意見として申し上げる。

色々な意見はあると思うが、良い悪いは別として、外国人材の導入は避けられないと考える。

「人材起点型」「求人起点型」の話が出たが、おそらくこの違いは現状なくなってきていると認識している。自社で6人を求人起点型で採用したが、現在は2人しか残っておらず、4人は首都圏へ転職した。それは、OURで無償教育していただいた方を狙った人材起点型の紹介会社が存在していることや、友人等からの情報により転職してしまうためである。

今我が社で悩んでいるのは、「定着」である。昨年OURで合格した2人というのは我が社の職員であったが、現在すでにいない。介護福祉士に合格し、在留の制限が無くなると日本人同様、転職も選択肢となることは止められない。定着に向けて、OURの協力を得ながら相当の努力をしているが、3分の1しか残らない現実がある。

これまでは転職したとしても、近隣の事業所や通勤圏内がほとんどであったが、外国人にとっては、日本全国が転職圏内である。周辺地域で人材を取り合っていた状況とは異なってきたことから、事業所としての努力は当然必要ではあるものの、それだけでは限界があると感じる。説明にあった日南市のように、山形市・山形県との協定も視野に、定着に向けた対策が必要と感じている。転職した4人は賃金を理由としていた。賃金だけでは勝てないが、それだけでない部分を訴えていく必要がある。

OUR 特定技能の制度は、日本人同様職業選択の自由が与えられているため、転職が可能である。データでは、国内の特定技能生の離職率（転職・帰国）は16.1%、OURでは9%である。職業選択の自由がある以上、それを縛り付けておくことはできないため、説得はするものの転職してしまう現状である。

これまでの東北300名の経験を基に、特定ロードマップを作成した。転職したいとなった場合、ほぼ同様の時期に相談がある。まずは半年後（例：夜勤がしたい、夜勤手当がほしい、叶わない場合転職を考え始める。）、2年経った頃（例：本人に自信がついてくる頃、自分ではできるという感覚と施設側の評価のギャップを埋める作業を行う）など、採用いただいた施設と一緒にチェックポイントを解決していく作業を行っている。すぐに転職しない仕組みを今まさにアップデートしているところである。

井上委員代理 日本人の場合、そもそも人がいないため採用に繋がらない。取組としては、魅力発信等を通して介護職を目指す子どもを増やす等の長い時間が必要となり難しい。一方で外国人材は、お金や手間はかかるものの足りない人を補う即効性がある。ただ、お金を払って採用したものの早期に離職してしまうというのが近年大きな課題と言われている。

県では、外国人介護支援センターを設置して定着の支援を行っている。県内の事業所を対象に実態調査も毎年度行っており、昨年度に比べ1年以内の短期離職は減少傾向にある。当初外国人材への支援が事業所側にもノウハウがなかったが、きちんと支援しなければ定着しないということがわかってきて、各事業所での努力が早期離職の減少に繋がっているのではないかと感じている。

ただ、都市部に比べた賃金は格差があり、よりよい環境の情報はすぐに伝わっている。また身一つで日本に来た外国人は大変身軽であり、気軽に日本国内を移動する。登録支援機関へは、現地の人材と就労先のミスマッチが起らないようなマッチングをぜひお願いしたい。日本のイメージは人それぞれ異なるため、山形に来たときに想像していた日本と違ったということが無いよう、山形がこういう場所だと知った人に来てもらうことが定着の第一歩だと考える。

「人材起点型」と「求人起点型」の違いが無くなってきていると話題となったが、OURで支援し育成してきた外国人材が別の会社からの引き抜きにあうというのは、制度上起こり得るものなのか。

OUR 起こり得ており、それに特化した人材紹介会社も出てきている。すでに日本にいる外国人だけを紹介している業者が存在する。

(3)各団体・機関からの情報提供

道上委員代理 （委員提出資料1により説明いただいた。）

（表面）人材確保・就職支援コーナーは、介護含め人材不足分野に特化している。

（裏面）求人・求職バランスシートは、直近1月の介護関係の有効求人倍率は全体で2.95倍となっている。昨年同月より若干低くなっているが、引き続き人材不足となっている。全職種における有効求人倍率1.21倍と比較しても高い数値となっている。

ハローワークの取組としては、事業所と求職者のマッチングの場の提供として求人説明会や見学会を常時開催している。また、例年介護の日である11月11日頃に福祉のしごとフェアを開催している。WECやまがた（山形県・介護労働安定センター・山形県福祉人材センター・山形県ナースセンター・山形労働局・ハローワーク）が主催となり、今年度のフェアには74社、204名に参加いただいた。また、若い年代・未経験層の方への取組として、体験コーナーや介護魅力発信のトークイベントも行い、高校生等含む幅広い層の方から参加いただいた。

来年度は、人手不足分野への人員を増加・強化して引き続き対応していきたい。

池田委員（委員提出資料2により説明いただいた。）

介護労働講習は平成25年から毎年開催しており、定員40名程度で延べ381名の修了生を輩出している。令和7年度は48名で開講し、46名が修了した。現在令和8年度生を募集中である。内容は、介護の実務者研修科目+当センターオリジナル科目（実践講習・介護現場実習・就職支援）となっており、修了生は実務者研修の修了証も得ることができる。受講生は、雇用保険の受給者すなわち失業者という位置付けのため、この講習が新たに介護労働者を増やす取組となっている。

就職支援の一環として、令和8年度の福祉のお仕事フェアの面談会にも授業として参加予定のため、ぜひ事業所の皆様にもご参加いただき、採用に繋げていただきたい。

石川委員（委員提出資料3により説明いただいた。）

（表面）全国で約1300、県内に25のセンターがある。月10日程度・週20時間を超えない程度の仕事を提供する法人である。当センターの会員数は1300名程度、内女性比率3割で徐々に高まっている傾向にある。平均年齢73.8歳で、ここ数年で上がってきている。働き方は請負（881名）と派遣（229名）の形態があり、約1000名が就業している。

月3回入会説明会を実施しており、上半期で約200名に参加いただいている。就業のマッチングを図る目的で就業していない会員を対象に月に1度就業相談を行っている。

介護施設では、派遣28人請負約170人が就業している。直接的な介護業務ではないが、施設での調理補助・清掃・送迎等で介護の一端を担っている。介護周辺業務の切り出しにお困りの場合は、ぜひセンターへご相談いただきたい。

（裏面）センターでの就業がフレイルの抑制に効果があるという研究結果を示している。地域高齢者とシルバー会員を比較し、結果としてフレイルの発生率が就業していると低いというデータである。センターとしては、就業いただくことで健康増進に繋がってほしいと考えている。

4 意見交換

時間の関係上、第1回介護等人材確保推進協議会の場にてご発言の機会がなかった方を優先し、7団体よりご発言いただいた。

阿部委員 当連絡会は山形市内の32の施設長で構成されている。介護人材は10年以上前から不足しており、もはや話題にも上らない案件であった。昨年度からは、介護職員の不足が顕著に表れ始め、事業所の閉鎖・休止が出始めた。地域密着型の小規模多機能の閉鎖、大規模施設でのデイサービス・ヘルパー事業の閉鎖があり、施設長連絡会としてもどうにか高齢者支援のサービス継続をしたいと考えているが、苦渋の選択をしなければならない状況となっている。

吉田委員 当団体は、知的障がいのある方を支援する事業所の団体である。障がいの分野は、高齢・保育に比べ知名度も低くそもそも就職を希望する人が少ないため、人材の確保は大変厳しい状況にある。

県の井上委員にお聞きしたいが、県の障がい福祉課にも人材確保を担当する者がいるの

かどうか、また県において人材確保の協議の場の構想等があるかどうか、分かる範囲でお聞きしたい。

井上委員代理 県の障がい福祉課が所管しており、計画までではないが人材確保に関する方針を作成していたと認識している。

五十嵐委員 障がい福祉団体として本日参加しているが、山形市外も含め特別養護老人ホーム4つと養護老人ホーム2つを運営している。今一番の課題は、生産性向上と感じている。4つの事業所で伴走支援も活用して生産性向上に取り組んでいるが、生産性向上の加算をまだ取得しておらず、法人全体としてなかなか進んでいない状況である。今年度の国の補正予算の補助金においても加算の有無で金額に差が設けられており、本気になって生産性向上に取り組んでいかないと賃金改善にも繋がらないと感じている。来年度からは加算を取れるよう取り組み、職場環境改善にもつなげていきたい。

山岸委員 障がい福祉団体として参加しているが、当組織は6、7割が医療職を占める団体である。

精神保健福祉士協会では、山形県医療ソーシャルワーカー協会・山形県社会福祉士会と3者共同で海の日にソーシャルワーカーデーというイベントを実施しており、ここ3年は学生向けの魅力発信を行ってきた。山形県に関しては、精神保健福祉士の大学養成校がないため、社会福祉士等と比べても知名度が低い。もっと若い世代に対して、すそ野を広げるための周知を模索しながら、令和8年度も同様に学生向けの企画をやっていきたいと考えている。

全国展開をしている民間団体の福祉企業はリクルートが非常に長けていると感じており、人は集まるようになっているが、一方でなかなか定着しないという話を聞く。人がいないと騒ぐだけではなく、会社・組織としての魅力をどう伝えていくのか、どういう人に来てほしいのかといったリクルートをもっとうまくやっていかなければならない。地域福祉として、どうやって魅力を訴えていくかを考えていかなければならないと感じる。

丹野委員 日程が合わずここ数年は会議を欠席していたが、率直にかなり情報が得られる・気づかされる会議だと感じる。また、数年前はただ悩み事の場合であったものが、建設的な方向に進んできていると感じた。

ケアマネジャーも人手不足が叫ばれている。先日介護支援専門員協会の東北ブロック大会があり、業務効率化をテーマにシンポジウムがあった。東北6県のうち4県はICTやDXによる効率化の報告であったが、聴衆からはお金がかかる・導入が難しいという反応であった。山形県は私がシンポジストで、事業所の異なるケアマネジャー8名のアンケート調査の回答結果を報告した。内容は「具体的・現場感覚・アナログ・マニュアル的・一部デジタル」というもので、リアルな業務効率化とはそういうものなのだなと考えさせられた。誰でも真似ができるものでもある。

また、シンポジウムに参加して感じたのは、人が定着するのは「やりがい」ではないかということである。やりがいの下にお金・ノーハラスメント・ワークライフバランスであって、それらがいくら充実していても、やりがい無しに人は抜けてしまうと感じる。

介護の人材不足は、山形県の人材不足、延いては人口減少と関連していると思う。山形を出ていく人は止められないが、帰ってくる人も結構多いと感じる。出ていく人を止められないのであれば、戻ってきたくなる山形を印象付けたいと日頃から思っている。

海外の雑誌等を読むと、ヘルパーはとても尊重されており、誇り高く仕事をしていると感じる。なぜか日本は暗いイメージがついてくる。海外と比べることで何らかのヒントを得られ、新たな道が開けるのではないかと思う。

鈴木(健)委員 山形県理学療法士会は1200名の会員がいるが、200名弱ほどは休会している。会員の6、7割を占めるのが20代～30代のため、結婚・出産・育児等を理由に休会を

している人が多い。近年は4、50名位が入会してくれるが、会員数は増えていない。入っては来てくれるが、県外転出や定年退職する人が同程度いる現状である。

以前に比べ、県内の病院の求人が減っており、介護分野（老健施設・デイサービス）・訪問看護・訪問リハビリ・小児分野（放課後等デイサービス）の求人が増えている傾向がある。自身の希望する分野の求人が出ていない場合は、一旦県外で就職し、求人が出てくるチャンスを見て、県内に戻ってくるという人もいると感じる。

抜けていく方の傾向を見ると、山形ではまだ少ないが、トレーニングジムやピラティス等で健康増進分野に進む人も一定数出ている。産業リハビリとして企業やホテルで活躍するために転職する方も増えている。

理学療法（リハビリ）分野の面白みや山形県内のいいところの情報発信をしていかなければならないと本日の会議で感じた。

鈴木(利)委員（当日配布資料5により説明いただいた。）

介護の有資格者に届出いただくことで離職後も介護関係の情報を提供し、退職後も繋がっておく・復帰しやすくする意図で行っている届出制度があるため、ぜひ周知にご協力いただきたい。

介護人材の就業・定着支援の一環として、各種貸付を行っている。外国人に関しては連帯保証人の確保がより難しい状況から、令和7年度途中から法人保証も可能として借入しやすいように運用変更した。（再）就職支援の準備金の貸付も行っており、一定期間業務にあたっていただければ返還免除となる。

魅力発信事業で県内の高校訪問を行っている。子どもの数が減っている中、進学者が圧倒的に多く、就職希望者が少なくなっている。就職希望者に対し1人に10倍もの求人募集が来る学校もあった。山形県の子供達は、県内に残る方が一定数いると聞かすが、首都圏からは多額の初任給が提示されるため、給料に魅力を感じるとそのまま県外へ転出してしまいう状況である。

人材起点型・求人起点型の話が出たが、ミスマッチをできるだけ防ぐため、見学や職場体験をしていただいている。定着には求人者・求職者双方の話を聞き、間に入って調整をさせていただいている。

最近の求職者の意識として、記録等データ入力効率化が当たり前であり、手書きは考えられないという方が出てきている。すべてをICT化すればいいというものではないが、ITを活用した事務効率化を求職者が求める状況に変わってきている。

4 その他

井上委員代理（当日資料4について説明いただいた。）

こちらは県内の中学2年生全員に配布し、来年度以降も毎年中学2年生に配布予定のものである。これらを通して、少しでも介護に魅力を感じる子どもたちを育てていければと考えている。

外国人材の話の際に説明不足であった点を補足する。外国人離職率がとても多く感じるかもしれないが、日本人も離職しているおり、若い世代のみを見れば離職率はさらに上がると思われる。それを踏まえれば、そこまで悪いわけではないという評価もあるかと思う。そのような状況もご理解いただきながら、外国人材をどう受け入れていくかを考えていただきたい。

事務局より事務連絡。

- 令和8年度第1回介護等人材確保推進協議会は10月を予定、詳細は後日連絡する。
- それに先駆けて、夏頃に委員の交代等の確認を行うため、回答をお願いします。

5 閉会