

令和 6 年度 長野県介護労働懇談会議事まとめ

1. 日時 令和 6 年 11 月 13 日(水) 13:30～15:30

JA 長野県ビル 12階 C 会議室 参加者 :

2. 議題

1) 開会あいさつ

2) 配布資料確認・連絡事項

3) 出席者 自己紹介

4) 支部長 (13:40～14:10) 介護労働の現状について

令和 5 年度介護労働実態調査の報告

別添資料の通り

5) 社会福祉法人梓の郷 経営管理課長 (14:10～14:30)

事例発表「社会福祉法人梓の郷」における採用・人材確保の工夫

「はたらく自分もわたしらしく、いつまでも」

・介護業界での人材確保は依然大きな課題

・4つの理念、スローガン、ミッション、ビジョンのもと6拠点12事業所を運営

・採用の取組について

人材確保のためのルートを多くもつ事と、法人のブランディング、職場満足度の向上をベースとして、既存職員の満足度の向上が離職防止(育成+定着)に尽力をし、頻繁な求人募集が不要になる好循環を作っている。既存職員の満足度が向上することで職員からの人材紹介につながる。その繰り返しで法人としての評価の底上げを図っている。

・法人認知度の向上

法人の活動を動画配信、地域や介護関連のイベントへの参加、HP の強化、SNS の利用をして若い世代に情報発信をしている。

・人材確保のルートについて

・無料ルート 新卒確保のための学校訪問と職場説明を実施、公的機関(HW、福祉人材センター、就職相談会・HP、SNS から直接問い合わせ、職員紹介によるリファラル採用

・有料ルート 前課金のものとチラシ、新聞を活用。後課金のものと人材紹介、派遣などの民間事業。ただ、有料ルートはほぼ使用していない。

→ハローワークからの採用が減っていて、直接問合せや電話での採用が増えている実感あり。

・法人の現状 別紙資料参照

法人 HP のリニューアルで2000アクセス/月から3000アクセス/月に増加

インスタフォロー 8000(他事業所とのつながりがメイン)

特養内60人中 17 名が週休3日制を利用

・法人のブランディング 各種認証制度を取得し公的認証制度でアピール

・ICT の活用 DFREE、眠りスキャン、コミュニケーションアプリ

・キャリアプランのための面接を1年に1度アンケートし意向をくみ取って職員配置変換等をおこなっている

・多様な人材の活用

外国人労働者、アクティブシニア、障がい者雇用を介護業務以外を外注

介護職員が介護に集中できる環境を整えるだけで今いる人材で業務を行えることがわかった。

・介護職員には口腔ケアマイスターや認知症研修など専門的研修、資格取得を支援

・近年の動向

ワークライフバランス 2014年卒と2024年卒の数値比較で重要性を確認しており、働き方の選択肢を法人で整えている。

まとめると介護分に入職する方は働き甲斐を求めて入職する方が多い。梓の郷で働きたい方を採用の際は重要ポイントとして採用をおこなっている。

- ① 研修の充実 キャリアパスを経営企画室が担当し職員に紹介、運用。
- ② キャリアパスで将来を想像
- ③ 企業支援型保育所2018年から定員12名未満児受け入れ(育休職員の復帰支援)
- ④ 週休3日制 の選択制導入(年間休日111日→162日) 中抜け勤務設定(拘束時間が長くなるため手当あり)
- ⑤ 育児・介護スライド制勤務 以前は正社員職員が一時期パートになり、時期を見て正社員に戻る
→子供の年齢に合わせて8時間勤務の中で夜勤等は免除した形で正社員雇用のままキャリアを築ける
- ⑥ 認証制度の取得

6) 問題提起「介護事業所での人材の確保・採用について」

職業安定部 職業安定課 監察官

・HW松本とHW長野で人材確保対策コーナーを設置し医療介護に対しての人材確保をおこなっている
雇用情勢は1.22で順調な中、医療介護の有効求人倍率は依然高く、介護については他産業に比べると約3倍。
介護分野は賃金平均が低い状況がみられるが昇給賞与等の処遇改善の取組や平均年間休日の改善に努めている事業所も多くみられる。高い賃金を提示した事業所は定着率が高い実情がある。処遇改善は引き続き大きな問題。
・求人募集する介護事業所に訪問する中でよくあがる話として民間の人材紹介事業所を使うと紹介料が高い上に、定着率が悪い、すると再度求人を出す、の繰り返しで費用がかさみ経営の圧迫につながる。
厚生労働省からは民間職業紹介所に対し、紹介手数料の返戻に関してして監修をおこなっている。(チラシの配布実施し厚労省の活動を周知)。トラブルに際しての相談窓口設置。
民間職業紹介所の選び方を事業所に学んでもらう人材サービス情報サイトを設けているので事業所に推奨。
HWに求人を出すと民間職業紹介所からの営業電話が多数かかってくる事が多く見られるので、営業お断りの意思表示も可能になっている。

・労働局での対応

介護就職支援強化期間(10~12月)を設置し医療介護へのマッチングを活発にしている。福祉の職場説明会の他、ハローワーク単独で介護事業所とのミニ面接月間、職場見学会やセミナーの開催をして入職前に介護事業所の雰囲気や面接前に行え取り組みを実施中。

現場からの聞き取りを強化する中で民間職業紹介所のメリットデメリット(すぐ人が来るがすぐ辞める)、ハローワークのメリットデメリット(人は来ないが定着する)を把握。ハローワーク窓口担当者に対して介護の仕事を知ってもらう取り組みを強化し、職業紹介の機能強化をおこなっている。

7) 意見交換

「ハローワークの利活用が拡大していくにはどのような取組が有効なのか。」

「各団体からの資料説明」

(長野県労連)政府の責任で医療・介護施設への支援を拡充しすべてのケア労働者の賃上げや人員増を求める意見書(案)の紹介。今年の春闘で他産業との賃金格差がさらに広がっている。報酬を抜本的に上げるよう意見書を陳情していく。
最低賃金の差による労働者の流出と地域間格差が発生しているため、最低賃金の格差の解消をしていく事を要望。

（介護福祉士養成施設）

選ばれる職業となるために県、県社協、松本市、事業所と連携して小さいころから介護の仕事を知ってもらう事を 1 番に活動を行っている。県内の介護養成校が11学校から7学校に減少し、松本大学は100名定員だったところ、今全校で100名ほどと縮小している。

質の高い人材の教育と県内の人材で充足と技術の確保をおこなえる教育を目指す。

社会人が 2 年間学んで介護業界に入職していく支援もおこなっている。

（GH連絡会） 基本的に HW の活動に助けていただいている中、事業所からハローワークインターネットシステムが使いにくく、求職内容の入力がしにくいと話が出ている。求職者側からも見にくいと言われていいる。インターネット検索サービスの使い方説明の再周知をしていただきたい。見やすく・使いやすくを検討いただきたい。

（高齢者福祉事業協会）

インターネットサービスが使いにくい。タイムリーな求人の場合は人材派遣や紹介を使っている。役員の6～8割が民間を利用している。民間からの採用の時、前職場での退職手続きが終了していないまま新職場へ採用になりトラブルのもとになる事が見られたので、適切な管理指導の徹底をおこなっていただきたい。

グリーンアルムとしての取組で大規模改修に合わせて積極的に ICT を導入している（別添資料）

ICT の活用の効果は 1 年は経過を観察しなければならないがブレずに進めて行く。

（老人保健施設協議会）

80施設の会員在籍。若年層のハローワーク利用の低下、派遣の短時間勤務などのマッチングの多様化している。働き方の多様化、派遣、ダブルワーク、外国人労働者など多様化しているため、働き手目線での求人が大事になっている。有料求人は即効性が高く、求人内容も目を引く。企業での即急な人材確保が必要な中、待つだけの募集のハローワーク活用が低下している。良い人材の確保が出来ないと考えた事業所はハローワーク求人より民間の方が良い人材が来ることが見られるようになっていいる。公的職業紹介の必要性は高まるので人材との結びつきを確保し、働き手としての目線を高めていってもらいたい。大規模法人より小規模法人は火の車のため、そちらにハローワークからの手厚い支援を希望している。

（松本市） 市 HP に HW の活動内容を掲載している。離職防止と新たな介護人材の発掘のため介護事業所支援の形でセミナー（カスハラ・介護報酬・生産性向上・経営支援）を来年実施計画中。ケアプラン連携システムの周知をおこない紙文化からの発想の転換をしていく。人で不足については行政、事業所、地域全体での意見交換を年度中に実施予定。養成校の人員確保に対しても意見交換を行っていく方針。

（長野市） 課題としては松本市と同様。新たな取組として、介護福祉士養成校と介護福祉士会と連携をし「フクシニア」というイベントを実施（小中学生を対象に）して介護職の周知活動をおこなった。平成30年から人材育成・離職防止・定着のための事業所向けセミナーを年5回開催予定している。

（県産業人材育成課）

能力開発を担っている中で、HW に求職してきた方へ訓練を実施（長期の場合 2 年間）。訓練分野が多種ある中で介護関係は令和 5 年度は43コースを計画（定員充足率40%）しているが、応募に至らない現状があり課題となっている。労働局と地域検討会を実施し関係機関と情報共有中。

(県労働雇用課)

ダイバーシティワークの取組を実施。人で不足の中確保するのは難しい実情があり本業、フルタイムの採用は年々大変になっていく一方。しかし、副業やバックパッカーなどの求人に対してはそこまで厳しくない。多様な人材の活用を想定し支援をおこなえる事業を展開。業務切り出しの伴走支援を無料で支援し業務の切り出しをおこなっている。実施元はアデコ(株)。

(介護支援課) 入職促進、資質向上、定着支援、離職防止の観点から支援実施中。今年度から介護労働安定センターと共に生産性向上推進総合事業を実施。訪問介護の事業所訪問内で介護員の高齢化、地域による訪問の困難などの実態実情を国に挙げて地域の実情にあった報酬の評価を要望していく。処遇改善加算はケアに関わる全ての方に行えるよう要望をしていく。ネガティブな話が多くなるが、今後は訪問介護事業所のフォーラムを実施して訪問介護の魅力を発信していく。人材確保の点では訪問事業所とOJT・資格の取得の抱き合わせのマッチングも訪問介護に重点的に実施。

(労働局) HWのインターネットサービスの使いにくさを本省に報告。システム改善を予定している。人手不足に対する事業所支援で労務管理(人材確保のみ)の無料支援を開始しているので活用、紹介を。

(労働基準部) 介護施設の職場の安全。社会福祉施設の労働災害の内訳は7割が転倒・腰痛が占めている。長野県介護施設 SAFE 協議会を発足し好事例等と周知していく。中小企業事業場安全衛生サポート事業で無料支援がおこなえるので活用していただきたい。11月 は過労死等防止月間。

(長野 HW) 充足支援のため事業所訪問をおこなう中で有料職業紹介の話が必ず出ており、HWからの紹介を熱望される。職業相談の職員から新規に介護職に入職希望する方が減っている感覚がある報告もあがっている。魅力の発信のため介護の仕事体験会や福祉の職場見学を充実させている。募集定員にはなるのだが、参加から就職につながる事が少ない。ナースセンターと協働し看護補助者のセミナーも今後開催予定。関係機関との協力の上セミナー実施をおこなっていく。

(松本HW) HWへの来所数が減っている。事業所が閉鎖や縮小により離職者が出ている中でもHWを使う方増えない実感がある。HWで相談して事業所の内容を聞き取りはするが、お祝い金目当て等を目的にして採用は民間業者から採用をしている求職者も見受けられる。毎月福祉のジョブセミナーを開催し介護の職場のアピールをおこない裾野を広げていく活動を継続。

(ポリテクセンター)

- ・職業訓練事業で求職者に求職者支援訓練を受けてもらう。(初任研もあり)即戦力の育成。企業訓練実施への協力をお願いします。教育訓練校へどのような人材が欲しいか要望を頂く事で、カリキュラムの見直し等も行えるので情報提供をお願いします。現在は訓練希望者自体が減っているため関係機関と協議をしていく。
- ・在職者向け生産性向上支援訓練の利用を促進、事業所への直接支援の利用も検討してもらいたい。組織マネジメント研修等もおこなっている所以で活用していただきたい。

(県社協) 県と共に12月16日、12月25日に訪問介護事業所セミナー開催。
採用に苦戦する事業所と苦労をそこまでしない事業所との二極化が見られる。事業と両立する中で変化を嫌う事業所は苦戦が見られる。賃金、ハラスメント対策、働き方対応などに尽力することで採用につながる。求職者がHWから人材ネットワークへ来る場合があるが特性のある人材マッチングもおこなっている。小中学校からの教育、発掘を通して福祉介護業界を目指す若手人

材の減少への対策を今後も行っていく。

(介護福祉士会)

介護現場は疲弊している実情があるが、魅力の発信は大切な部分であるため小中学校へのプチ講座をおこなったり、ふっころフェスの継続をおこなったりしていく。ケアコンエピソード部門は現場の魅力を発信する大切な場。研修なくして介護なしのもと、人材の掘り起こしとともに介護福祉士になったのちの魅力発信として、フクシニアの実施やイベント参加をおこなって介護福祉士の価値と魅力発信をおこなっていく職能団体として継続活動をしていく。
現場リーダーの育成にも注力(ファーストステップ研修、認定介護福祉士)していく。潜在介護福祉士(初任者研修修了者、実務者研修修了者)の研修実施予定。介護の道という冊子も作成したので介護への興味を持っていただきたい。

(看護協会)

病院への就職が 1 番多いが、介護系への看護師就職も多く見られるため介護事業所からの人材紹介依頼も多い。求職者自体が減ってきている現状が見られる。マッチングの他にも離職防止の相談業務に重点を置いているため個別相談も受け付けている。紹介手数料問題に関しては、病院関係では多額になっているためHWやナースセンターからの求職を希望している。働き手は有料からアプローチしていても、受け手が有料を好まないため受け入れを行わない事が散見している。有料と無料との紹介がダブる事が問題になっている。希望する職場で働き手が働けるよう営利ではない対応もいただけると幸いです。南信では有料職業紹介からの採用がとてま少なくなっている。病床数の少ない施設は有料を使う傾向が高い。
潜在看護師の発掘の継続。新人離職率が多くなっている。ハラスメント防止にも注力していく。

8) 司会 閉会