

令和7年度 第1回 大津市介護人材確保連携会議 会議概要

1 開催日時

令和7年7月14日（木） 13時30分から14時55分まで

2 開催場所

大津市役所 本館4階 第4委員会室

3 出席者

委員6名、代理出席2名

事務局9名

4 傍聴者

なし

5 内 容

（1）開 会

（2）健康福祉部長挨拶

（3）委員紹介等

（4）議 題

①大津市介護人材確保連携会議座長の指名について

②令和6年度大津市介護人材実態調査結果（資料1）

「介護」や「障害福祉」のサービスを支える人材確保に関する
アンケート調査結果について（資料2）

③令和7年度介護人材確保対策事業について（資料3）

6 議事概要

○事務局

次第にしたがいまして、会議を進めさせていただきます。

議事1の大津市介護人材確保連携会議の座長の指名について、要綱をご覧ください。第4条第2項に、庶務担当所属長が、構成員のうちから、座長を指名することとなっております。

《事務局から座長の指名》

○事務局

会議の進行は、大津市介護人材確保連携会議設置要綱第4条第4項に基づき、座長にお願いしたいと存じます。

それでは、座長、よろしくお願いいたします。

○座長

それでは、次第に従い議事を進めますので、議事の円滑な進行につきまして、委員の皆様のご協力をお願いいたします。

議題2の令和6年度介護人材実態調査の結果及び「介護」や「障害福祉」のサービスを支える人材確保に関するアンケート調査結果について、事務局から説明をお願いします。

まず始めに、令和6年度大津市介護人材実態調査の結果について、事務局から説明をお願いします。

○事務局

《事務局より「令和6年度介護人材実態調査の結果について 資料1」の説明》

○座長

ただいまの事務局の説明につきまして、質問や意見がありましたらお願いします。

令和5年度の調査に比べて、少し職員の充足を感じてらっしゃる事業所が多いという回答が出ていたとは思いますが、大津公共職業安定所では仕事の中にそういう、体感されているような場面はございますか。

○委員

大津公共職業安定所には今、人材確保支援コーナーというのがあり、そのうちの1つが介護で、他に保育士、看護師、それと建設の関係、いわゆる人材確保が非常に厳しい分野です。大津の安定所では、年間大体30回ぐらい、安定所内会議室で職場の説明会や、或いは特に介護事業所ですと見学会を実際に求職者の人を集めたりしています。

しかし、非常に厳しいです。滋賀県だけではないのでしょうけども、建物ができて、結果的に人がいないから、事業が立ち行かなくなると聞くこともあります。

先ほどもハローワークは17%という非常に少ない数字でしたが、特に看護の分野で、もっとハローワーク頑張れと言われていています。というのが、民間職業紹介、いわゆる民間企業の手数料ですが、民間ですから当然のことなのですが、大体看護師で一回紹介されると100万円くらい払わなければいけない。その前から行われておりましたがお祝い金制度というのがあり、本人が就職される場合、いわゆる民間職業紹介事業所から大体30万ぐらいお祝い金を渡していたそうです。

それが国会でも問題になり、令和3年4月には禁止にはなったのですが、職業紹介事業所が本人に対して定着支援だと言って渡しており、結局は転職勧奨を行っていて、また良いところがありますよと言っている、そういう実態があったのです。ただ、禁止にはされているのですけれど、結局、お互いにあげたものともらったものというのはwin-winの関係なので、なかなかそこが浮き彫りになってきていない状況があります。

言われたように、その介護の場で人が集まらなくて、立ち行かなくなっているケースがあるので、今月28日に大津の安定所で求人方法のセミナーを開催する予定です。

安定所に求人をいっぱいいただいているのですがなかなか充足ができない。ハローワークの求人は最初の2～3行に仕事内容が書かれており、それは一覧表に、要は求職者が検

索した時に出るもので、結構、求職者に読まれています。しかし、例えば、介護全般って書いてあって、仕事内容が全然わからない。そこを具体的に、いわゆる求人の見せ方ともう一步踏み込んだ工夫をしてもらい求人のブランディングを高めるためのセミナーになります。現在、求人をいただいている70社ぐらいの事業所にセミナーのチラシを配布し、今の段階で10社ぐらい来ていただくことになっています。そこで求人をブラッシュアップした上で事業所のPRシートも作り、それに基づいて、ハローワークで説明会や事業所での見学会をパッケージで支援をしていこうと現在考えているところです。

○座長

ありがとうございます。

この実態調査の中でも厳しいお言葉が載っていましたが、実際に多分ハローワークさんに載せていただいた求人がそのまま人材紹介の方で使われて、営業の案内が来るといような実態になっているのかと。

○委員

ハローワークで求人を出すと、民間から営業のアプローチがあるので出したくないというがあるのでそこは工夫しながら、備考欄に民間からの営業はお断りみたいなことを記入させてもらったりするのですが、なかなか実態は本当に厳しいですね。

ここは介護ですが、看護師もやはり非常に厳しい状態で、県の看護人材確保の会議に前回出席した時、医師不足は結構国も危機感を持っているのですが、看護師に対してはなかなか危機感を持っていない。ただ実態を聞いていると、本当に今後、超高齢化少子化の中で、いわゆる看護師不足、地域医療が立ち行かなくなってくるのではないかと、大変な危機感を持っております。だから介護の世界も本当に同様の状況なのだろうと認識をしています。

○座長

ありがとうございます。

草津の方でもやはり大津と変わらず、同じような状態でしょうか。

○委員

人材センターのうち、草津センターは大津管轄になりますが、センター全体でも、やはり相談者数は非常に減ってきています。併せて、6月に就職フェアを開催しましたが、採用数がほとんど上がってこない状況です。求職者が見学は行くけど面接までは多分行かず、採用がないという状況ですので、なかなか厳しいと思います。

もちろん月に1回、ハローワークさんの方にも相談員が出張で相談コーナーを出すのですが、なかなか相談に回ってこられる方もいない状況です。ハローワーク同様にどうしても介護を希望される求職者の数は、ここ一、二年で極端に減ってきているのが現状です。

反面、今、人材センターで法人の方と話して話題になるのが、いわゆるスキマバイトです。昨日も草津方面の会議で出ていたのですが、介護福祉士だけが登録できるアルバ

イトがあるのですけれども、そちらに湖南4市、草津・栗東・守山・野洲の方で合わせてもう500人以上は登録されています。

だから皆さん、週に何回か数時間だけポンポンとそれで仕事を入れて、いわゆる、ダブルワーク、トリプルワークの方も増えてきており、草津・栗東・守山・野洲の人たちもちよっと危機感を持っておられました。

事業所側も、いわゆる有料紹介を使うとそこにお金が非常に数百万って発生するけれども、スキマバイトに関しては普段よりちょっと高めのいわゆる時給を渡すだけであとは一切何もお金がいらないので、コストパフォーマンス的には有料紹介を使うよりは金銭的に楽だということで、導入されて登録されている事業者も増えていると聞いています。また、そういう働き方があると、特に子育て世代の女性の方がフルタイムの仕事にはなかなか相談には来られないのは現実です。

もう一点、他の市町の会議でも、こういう調査されたときに1つ話題になるのが回収率の低さです。今回の30%ぐらいですが、多分他市もやっていて30%前後ぐらいで、何とかこの回収率を上げる方法はないのか、どこの市町の会議に出ても同じことを言っておられます。大津市でも、その辺は、今後考えていかなければならない。我々はどうしてももうちょっとデータが欲しいというのがありますが、やはり3割ですとなかなか答えてくれないと思います。どういうふうに思っているのか、どういう現状で業務や法人運営をされているのかというのは気になります。もっと詳細なデータが整うと、法人や事業所にはいろんなアプローチができて、求職者にも有益な情報を流せるようになるのではないかと思います。

○座長

今お話くださった、スキマバイトのようなものと、そのアンケートの結果の柔軟多様な勤務形態が上がっているところが、現実的には、それが一番助かるところでもあるのかと思います。確かに訪問の事業所さんは違うかもしれないのですけれど施設ですと1日中ずっと忙しいわけではないので、ここの2時間だけとかというところに注目して採用活動を進めていくと、ちょっとこの答えがあるのかなというようなふうに感じました。ありがとうございました。

他にご意見はございますか。

○委員

6ページの、外国人介護人材を雇用している事業所とありますが、私ども商工会議所なので、民間企業やメーカーですともう2割を超えるぐらいの事業所で外国人の方を雇い入れており、雇い入れていきたいところもすでに半分ぐらいで検討しているという状況であると思います。

施設系というと割と大きいところだから受入れる可能性があるのだけれども、逆に、支援系など小規模な事業所はまだ雇い入れる仕方がわからないとか、雇い入れると何かあるのではないかとちょっと不安を感じておられるかもしれないのではないかと。

先ほど説明で、大津市は外国人材が少ないと言われているということは、大津市は県内の恵まれた地域なのかもしれないのですけれども、ただやはり、雇う労働力はどんどん減っ

ていく中で、少しずつ外国人材の方を上手に来ていただくようにしていかなければならないと思うところもあります。私どもの商工会議所がいつもおつき合いしている事業所は、外国人を雇用したいという意欲が高いので、恐らくもっともっと雇い手があったとか、人材を確保したいと思っておられる小規模な所があるのかなと思います。そういう事業所がチャンスを得られればいいかなと思います。

○座長

昨年のおおつ介護フェスタでも、外国人の方に着目して、イベントを開催したところでその後ちょっと雇用率が上がったたりしていたらいいなと思っていたのですが、前回の調査よりも増えていましたか。

○事務局

外国人の雇用率は前回の調査に比べては増えています。

その前にお話しがあった調査の回答率についてですが、令和5年度は約25%で、令和6年度は約30%でしたので、若干前年度よりは回答率も上がっている状況です。

外国人材につきましても、令和5年度は約10%ということでしたので、微増ではありますが増えています。

ちなみに外国人材の雇用が少ない支援系は、職種がケアマネジャーになりますので、まだまだ介護支援専門員を取得される外国人材が少ないからだと思います。やはり、外国人材は施設系や通所系に多いと思います。

○座長

協議会の中で、外国人材の採用に関して気になる事がございましたら教えていただけますか。

○委員

やはり施設系の事業所が外国人材を多く採用されていますね。どこの国というよりも、幅広くいろんな国の方を採用されていたりします。ただ、小規模な事業所だと、なかなか外国人の対応というところまでは着手できていないのが実情ではないでしょうか。弊社もようやく8月に1人を採用するような現状です。逆に言うと外国人材は本当にどんどん採用していかないとイケなくて、今でもちょっと遅いのではないかというのが肌感ではあります。まだまだ採用されてないところが多いので、今後は外国人の採用していかなければ人材が確保できないというところがあるかなと思っております。

○座長

支援機関が多岐に渡って、その見極めが少し難しいところなのではないでしょうか。

○委員

どこの支援機関にお願いしたらいいのかというのがまずハードルがあります。採用されている事業所さんから聞いてここだといい等、そのような情報であれば、繋がりがある事業所には聞きやすいかなと思います。

本当にどこの機関がいいのかとか、ちょっとそういうのがやはりわからないという部分もあるので、多分そこで私も足踏みをしていたところはあるのですけれども。

○座長

結構営業の電話とかたくさんかかってくる感覚なのですが、外国人は雇いませんか、支援機関としてうちに使ってくださいというような電話が結構かかってくると思います。実は、手を伸ばせば、すぐ届きそうなところにお話はあると思うのですが、結局、今おっしゃったみたいにどことおつき合いしていけばいいのかなというのが難しい。

○委員

そうですね、どこの機関がいいのかちょっとわからないです。

○座長

商工会議所さんで、もし介護も扱っておられるような支援機関があるのであれば、そこら辺の情報共有ができたらいいいのかなあと思うのですが、やはり全然違うものなのか。

○委員

今度10月に、大津市の商工労働政策課と外国人サポートセンター、滋賀県と一緒にセミナーと、2部でマッチングするような会合を予定しています。予定ではベトナムやフィリピンですが、送り出そうとしている、向こうから売り出したいと思っている機関と、こちらで受入れる派遣会社さんとでマッチングするような集まりになります。もちろんその中には、情報として介護の事業所も入ってくると思います。

○座長

他に、ご意見いかがですか。

ないようですので、次の令和7年度介護人材確保対策事業について事務局から説明を願います。

○事務局

《事務局より『介護』や『障害福祉』のサービスを支える人材確保に関するアンケート調査結果について 資料2」の説明》

○座長

ただいまの事務局の説明につきまして、ご質問やご意見等、ございましたらお願いします。

○委員

半分の方が介護経験者、半分の方が介護未経験者なので、いろいろ回答が出ているのですけれども、経験者の方のおっしゃることについては現実でしょうし、未経験者の方から見るとそれが課題というか、クロス集計をかけると、その辺りがもう少し明確に色々とわかりやすくなるのではないかなと感じたところです。

○座長

このアンケートははじめてなされたわけですね。

○事務局

はい。クロス集計もと考えて多少集計しておりますが、配布できる資料の形でまとめきっておりませんので、お配りした資料のみとなります。

○座長

ただいまのご意見を参考に回答者数もそれなりにいらっしゃるので、また質問の仕方の工夫とか、集計の仕方の工夫でまた見えてくるものがあつたらいいのなと私も感じました。

たくさん答えてくださり、特にこの自由記載の5・6ページのところに、核心をついたような文書が載っていると思って、読ませていただきました。

具体的なところで、職場体験や職業体験を載せてくださっていますが、体験教室や介護についての教えるようなイベントであるとか教室のことがたくさん書かれているのですけれど、こちらは天津市でも、中学生とか高校生の職場体験のことに取り組んでいらっしゃると思いますが、こちらに関して、今ここでいただけるような情報がありましたら教えていただけたらと思います。

○事務局

次の議題でご説明をしようと思っておりましたが、資料3に記載の出前講座になります。今年度もすでに3回実施しており実施後のアンケートの結果としましては、受講前と受講後では、介護の仕事への興味関心がやはり高まったとの結果が見て取ると思っております。全体は、後ほど説明をさせていただきます。

○座長

子育て世代が働きやすいようにとかいうところも、先ほどの「働きやすい時間帯が合うので介護の仕事を選びました」という回答と重なってくるのかなと思うのですけれども、何かこの働き方に関して工夫してらっしゃるような事業所の話はご存知ですか。例えば、普通に8時間ではなく、先ほどのお話と一緒に1日1時間から2時間をとか隙間時間の仕事があるというような事業所の例はありますか。

○委員

私の母体は病院ですが、病院ではスキマバイトの採用を積極的に進めていて、短い期間でも働けるというそういうことは進めていると聞いています。

ただ、時間休という考え方がまだないので、子育て世代の方がお子さんを迎えに行ったり面倒をみないといけなくなったら、半休という形で休みを取らざるを得なく、法人としても時間休ができるように働き方改革を進めているところです。やはり働き方を多様化していかないといけないし、職員のニーズに合わせていくのが課題になっています。

○座長

ハローワークさんの方に、1時間とか2時間の求人は全然ありませんか。

○委員

それは全然ありません。そのスキマバイトが流行っている中で、タイミーとかLINE スキマニなど大体大手4社だけで延べ3,000万人くらい登録されているのですが、仕組みだけからいうと日雇い派遣と同じなのです。

直接払いはしないといけなく、経済産業省のグレーゾーン解消制度を活用しており、とりあえず立て替えて職業紹介事業所がみんなに払うのです。いわゆる労働力の提供を受けたいいわゆる紹介ですから、そこは1時間とか1日の紹介になるのでしょうか、その仕組みだけならば、日雇い派遣とお金の流れが全く一緒です。日雇い派遣がなぜ廃止になったかという、実際、応募したら全然わからないような製造事業所に行かされる。普通、製造現場であれば安全管理もあり、いろんな研修を受けた上で現場に出るのですけれど、そんなこと関係なく行かされていたので、若者の労災が3倍に増えた。日本の若者を危険な現場に追いやるのはどうなのか、現実はそのようなのはどうなのか。需給調整の関係で日雇い派遣は廃止になったのですけれど、スキマバイトは今、いろいろとニーズがあって、履歴書も面接もなく、働ける時間に従って働けるので増えています。実際に事業所の立場からも確かに助かると思います。

ただ、その仕組み自体、事業者さんも場合によっては誰が来るかわからない状況で、遅刻した人やドタキャンした人は順位が下がってそこでフィルターがかけられるかもしれませんが、別のトラブルもあります。例えば、スキマバイトで1回事業所に行くと、その方は1日であっても事業所に雇用される形となるので、労働者派遣法でいうと実際に雇用されていた事業所には1年以内は派遣で働けないのです。だから結構スキマバイトでいろんな事業所に行っている人は、派遣で働こうとした時にどこにも行けなくなるという目に実際にあっています。今後厚生労働省がどう動くのかがわからないのですが、もうちょっと規制をかけていかないと、いろんな問題が起こってくるのではないかと思います。

色々聞いていて思ったのが、皆様ご存知のとおり人口減少社会で、今、1億2,600万人くらい、2070年にはだいたい9,000万人、2100年には5,000万人を割るかもしれないと言われています。出生率が1.35で考えてこの予測ですが、人口動態予測というのは、例えば今20歳の方は、40年経ったら絶対に60歳になる。だからほぼ出生率が昨年度1.15で今後どんどん人が少なくなってくる。支えてが少なくなる状況で、介護事業自体、本当にこれでいいのかなというのは大きな課題なのですが、もっと国がセーフティーネットと

して、公的機関が介護を地域医療も含めて一緒に平行して、もっと税金を投入してやっていかないと立ち行かなくなる。

J Rも郵便局も民営化しましたが、いろんな弊害が出てきている。国がしっかり責任を持って、介護も国がセーフティーネットとして動かなければならない時代が来るのではないかと今の話を聞いて思いました。

○座長

そういうスキマバイトのリスクも考えながら、直接雇用で多様な働き方を工夫しながらいかないといけないなというふうに今お話聞いて思いました。

スキマバイトのリスクが結構あるということをもっと情報提供していかないとはいけませんし、こちらの、いろんなご意見、市民の方のご意見の中に、ちょっとヒントがあるなと思いましたので、これらも事業所さんに伝えられるような、何かいい方法があればというふうに思いました。

それでは、議題3、令和7年度介護人材確保対策事業について説明をお願いします。

○事務局

《事務局より「令和7年度介護人材確保対策事業について 資料3」の説明》

○座長

ただ今の事務局の説明につきましてご質問、ご意見がございましたらお願いします。

大津市の事業なのですが、滋賀県で、何か成功したような取り組みがあったよとかいう情報があったら教えてほしいです。

○委員

なかなかそういうのを披露できればいいのですが、今のところ私の耳にはあまり入ってこない。

○座長

県でも同じような現地見学会の研修であるとか、そういうのは実施されているのですか。

○委員

そうですね。人材センターで、昨年度に学生対象のバスツアーはやりましたが、ただ、残念ながら、実施地域はここではないので。

○座長

そうですね。何かせっかく楽しそうな企画なのに、申込者が少ないという理由で回数が減ってしまったのですが、何かいい案があればと思っていたのですが。

昨年受講された方でも2名就職が決まりましたということだったのですが、その他の方の後を追っかけてどうなったかは特に把握はされてないところですね、そのまま終わってしまったかもしれないということなのですか。

○事務局

もうすでに事業所に勤めていらっしゃる方で、研修初任者も受けていらっしゃる方が受講に来られたというのもありました。

○座長

それも定着の機会になって良いのかなとは思います。

出前講座を中学校でしてくださって、中学校から就職まではちょっと空いてしまうので、できたら高校が増えたらいいのかなと思うのですけれども、高校の出前講座もいくつかお話があるのですか。

○事務局

今、打診している状況ではありますが、ちょっとまだ回答がいただけておらず、なかなかハードルが高いと感じています。昨年度は、大津商業高校さんと滋賀短期大学附属高校さんで実施いたしましたので、今年度もできる限り、高校での実施をしていきたいと思っております。

○座長

私の子どもが石山中学校に通っていたときに、石山中学校さんは職場体験に熱心で3年間とも職場体験をしてくださっていますが、2年生が福祉の職場体験ということで、2年生は絶対に福祉事業所のどこかに行きましょうという仕組みになっているのです。最初はどこに行きたいかというアンケートを保育、介護、障害で希望を取られたところ、8割が保育園だったと。残りの2割が介護で、障害は0だったそうです。やはり障害者の方に今までの14年ぐらいの人生で出会うことがなかったので、知らないから、分からないから行きたくない。保育は弟や妹がいたり、自分も保育園に行っていたりしたので、どんなところが分かるから行ってみたい。おじいちゃんやおばあちゃんがいる人は介護でもいいかなみたいな、そんな感じだったみたいです。ゼロではないけれども、限りなくそういう何も深く考えずに聞かれたときに、順位がすでにその時点で下がっているのだと感じました。こういう出前講座も中学校のときに一旦入ると大分違うと確かに思うのですけれども、何か高校が増えたりとかすると、なお良いと思いました。

これは定着の方にも着目いただいて、ヘルパーの同行支援事業もしてくださっているのかと思ったのですけれども、私もちょっと存じ上げてなかったところもありましたので、勉強させていただく、これは前から実施されていたものですか。

○事務局

こちらは、この6月議会の補正予算として議決いただいたものですので、この会議で出させていただくのは初めてです。

○座長

それでは他にご意見もないようですので、これですべての議事が終わりました。委員の皆様には円滑な運営にご協力いただきありがとうございました。それでは進行を事務局にお返しいたします。

○事務局

座長、ありがとうございました。また、委員の皆様もご協力いただき、ありがとうございました。ここで1点、報告事項をいたします。

○事務局

今、7年度の補正予算として介護人材確保対策事業を説明させていただきましたが、冒頭部長の方から案内がありました通り、国の重点支援地方交付金を活用させていただいて、障害福祉サービスと介護事業者の方に、物価高騰に係る支援ということで給付金を支給することになりました。

従来、令和5年度にも光熱水費という形で支援をさせていただいたのですが、この時には市の全体的な枠組みから24時間の介護保険サービスのところで限らせていただいたということもありますし、今年1月に実施しました食料品も入所系、デイサービスに限らせていただいたところですが、今般の物価高騰支援につきましては、障害と介護の方で、総額約7,000万円あまりを活用いたしまして、ほぼすべてのサービス事業者に支援させていただけるという運びになりました。

入所系の方につきましては、定員1人当たり6,700円というのが単価になっております。単純に100人定員であれば67万円ということになります。通所系のサービスにつきましては、こちらは定員1人につきまして2,700円を支給させていただく予定をしております。

訪問系と居宅系は定員という概念がないのですが、ただ実際は燃料費がやはり高騰しておりますので、ちょっと光熱費見合いというよりは燃料費見合いといたしまして、1事業所当たり月54,300円を支給させていただくという流れで考えております。

今月中に何とか支給基準等を定めまして、8月中にはまた各事業者様の方に案内をさせていただきたいと思っておりますので、また各委員の皆様におかれましては、何か会議等ございましたら、大津市でこのような支援金をしていることを案内していただければ幸いです。

○事務局

《事務局より事務連絡》

それでは、委員の皆様におかれましては、お忙しいところ、会議にご出席いただき、ありがとうございました。

以上をもちまして、令和7年度第1回の大津市介護人材確保連携会議を終了させていただきます。