

令和7年度 第2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8年2月17日（火）10時30分から11時45分まで
- 2 開催場所
大津市役所 新館2階 災害対策本部室
- 3 出席者
委員8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）議題
①令和7年度介護・福祉人材確保対策事業について（資料1）
②令和8年度介護・福祉人材確保対策事業（案）について（資料2）
- 6 議事概要

○事務局

それでは、次第にしたがいまして、会議を進めさせていただきます。

本会議は、「介護人材確保連携会議」でございますので、会議設置要綱第2条「意見を聴取する事項」にもございますとおり、本来でしたら「介護人材の確保」や「介護現場での定着」に関する事項について意見を聴取する場でございます。しかし、令和7年4月1日付け機構改革に伴い、介護分野と障害福祉分野の人材確保対策について、当室にて共通・一体的に取り組むようになりました。本会議の開催通知では、内容として「介護人材確保対策事業について」とご案内いたしておりましたが、介護のみに絞って報告するよりも、共通・一体的に取り組んできた部分も含めて報告させていただきたいと考え、「会議設置要綱」第2条（3）その他必要と認められる事項を活かし、障害福祉分野と共通・一体的に取り組んでいる事項及び障害福祉分野だけで取り組んでいる事項につきましても、報告させていただきます。

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、よろしくお願いたします。

○座長

それでは、次第に従い議会を進めますので、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1の令和7年度介護・福祉人材確保対策事業について、事務局から説明をお願いします。

○事務局

《事務局より「令和7年度介護・福祉人材確保対策事業について 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。

○委員

質問ではなく意見ですが、出前授業がいいと思いました。昨今は、若い時に自分のおじいちゃんおばあちゃんの介護になかなか立ち会わないので、若い頃から経験していくのはいいと思います。

また、ハローワークを利用している55歳以上の方が4割を超えていますが、皆さんとても元気です。実際、65歳以上の高齢者が窓口に来られていると実感しています。最近の物価高、特に食品が上がっている中で、80歳の方が、わずかな年金と介護施設での月7回程度の夜勤をされているがそれでは生活できないので、他の仕事を探しに窓口に来られるなど、非常に厳しい状況もあります。高齢者は元気だから働いていると思っていたのですが、高齢者の皆さんは「働いているから元気だ」、「地域社会とのつながりによって意欲が湧いてくる」とよく言われます。アメリカの研究者も言っていますが、65歳以上の人が人口ボーナスとして大きな労働力になってきますので、高齢者の就労確保をいかにしていくのかも課題です。

情報提供になりますが、大津市産業観光部主催で3月21日にミドルシニアの面接会を開催されますが、ハローワークも連携して共催いたします。大津市が募集された事業所は、ほぼ人材確保が困難な分野、介護・福祉・保育・建設や警備の分野で、いずれも人手不足は厳しい状況ですが、ハローワークも共に頑張っております。

○座長

入門的研修の参加者が少ないという報告から始まりましたが、中学校高校の出前講座や介護フェスタなど、若年層の方が興味を示してくださるような結果もあり、ハローワークとしての実態はどうかとお聞きしようと思っておりました。

○委員

県では、若年層に向けての出前授業の講座を促進していこうということで、市町にも働きかけているところです。大津市は、早いうちから少しずつ数を増やされて、出前授業をされているので、他の市町の参考となるよう共有させていただこうと思っています。

その中で、実施されている学校は毎年度の実施となっているか等の傾向を教えてください。

○事務局

中学校には毎年、周知しております。ただ、中学校では年度当初に年間のカリキュラムを組まれることがあり、そのカリキュラムに入れていただければ、出前講座も選んでもらえるのですが、年度によっては、すでにカリキュラムが決まっていれば、出前講座が実施しにくいというような状況であり、同じ学校で継続して実施できるかどうかは学校の都合と状況によります。

○委員

新しい事業として新人職員のフォローアップ研修、こちらの方も30名の参加があり盛況だったと思います。最近では、外国人の介護職員も増えていくと思うのですが、フォローアップ研修の参加者の拡大は検討されていますか。内容的には、新人の外国人介護職員が受講されても役立つような内容だと思いながら聞いておりました。

○事務局

今年度の研修には外国人介護職が3名参加されておりました。今年度と同様の形でフォローアップ研修を実施するならば、若手職員を対象に、もちろん外国人職員も対象としていきたいと考えております。

○事務局

施設からは、同時に何人も参加できないというご相談を受けたことがありました。

○座長

いろいろな事業の中で、好評なものや低迷しているようなものもありバランスが難しいとは思いますが、参加したいのに対象でも行けないというのであれば、複数回実施するなどして、事業を進めていければと思います。

○委員

今一番問題となっている2040年から45年に向けて、大津市として、今後、介護職員をどれくらい増やしたいなどの目標値はありますか。現在約何人おられ、2040年から45年には何人くらい人数を増やしたい、また、増やしたい人数に対し、正規の介護職員や外国人材、シルバー人材はどれくらいの割合か等、何か構想を持っていますか。

○事務局

市内で働かれている介護職員の人数を市では把握しておりません。大津市人口が滋賀県の約4分の1というところから、滋賀県の推計から不足人数などを割り出しています。

第9期計画の時点では、2040年に滋賀県で約9,000人の不足が見込まれていますので、大津市では約2,200人という見立てをしています。

○委員

大津市も縦長で広い地域ですが、今、滋賀県で外国人の受入れ・支援の担当として滋賀県中を回っているのですが、地域によって必要な人材が違っていると感じています。

外国人でも都会で働きたい人もいれば田舎で働きたい人もおられます。それぞれに考えておられるため、採用のときにあまりアンマッチにならないようにしていかないと、定着にはまず繋がらないというのがこれからの問題になってくると思います。外国人介護職の転職が全国的にはすでに大変な状況になっており、先日、厚生労働省の会議で他の自治体の状況を聞きましたが、せっかく雇用したのに転職する状況が続いており、何か手を打たないと介護の質が上がらないという問題が出てくるのではないかと思います。

興味深いことに、転職理由として事業所側は給料や都会に行きたいという理由で転職されると思っていますが、外国人の本当の転職理由は給料ではなく、働きやすさや生活のしやすさが一番多いのです。雇用側と労働者側に不一致があり、そこをフォローしていかないと定着した人材は生まれてこないと思いました。

研修や給付金を行われているのはありがたいですが、全国でも結構されています。しかし、SNSで周知をしていません。外国人でも若者はSNSをよく見られているので、給付金やイベントの告知にSNSを使ってもらえると、滋賀県や大津市はとても働きやすいという印象を受けていただけだと思いますので、SNSでの発信も進められるとよいと思います。

また、障害福祉の分野でも外国人人材と障害施設とのマッチングを実施し、外国人の方が入ってこられていますが、現場に入って見てきたところ、本当にしっかりと働いておられました。いい人材につながったきっかけは、まず入職面接時から、高齢者介護と障害者介護の違いを理解した上で、面接を受けてもらったことにあります。高齢者と障害者では同じ介護であるもののやはり違いはあるので、その住み分けというのか、違いを理解しながら人材確保を進めていかないといけないと思います。

また、人材確保では働きやすさと研修などの質が大事になってくると思います。資格取得に関しては、滋賀県が来年度、外国人対象の介護職員実務者研修を無料で受講できる取り組みを行われますが、定員が20名です。大津市でも検討していただければ、外国人に向けてのアピールになると思います。

外国人に関しては住居の問題があります。賃貸物件が少ないので、市営住宅や空き家のリフォームへの支援をしていただくと、外国人向けのアピールになります。

すでに外国人は取り合い状態で、介護を目指される方がいたら世界中・日本中で取りあっている現状です。そのため、アピールしていくところがないと、本当に良い人材、定着してくれる人材が集まらなると実感しています。いろいろな形ですばらしい取り組みをしていただければと思っています。

○座長

新規の障害福祉事業所等サポート事業ということで冊子やWebページを作られるということですが、委員は障害の事業もされていますが、冊子の活用方法であるとか、こういうことをしてもらえると助かるとかの話はございますか。

○委員

障害の方で冊子作って人材確保に生かすということですが、障害福祉は介護に比べるとなかなか集まりにくいし事業数も少ないので、そういう発信をしていただくことは大変ありがたいです。

キャリアアップ促進給付金の件ですが、今後も対象資格を見直しながら実施していく予定ということですが、障害福祉は結構充実しており、サービス管理責任者、児童発達支援責任者研修等と幅広く対応されています。介護での話になりますが、通所介護デイサービスに相談員という職があり、その相談員は社会福祉士・社会福祉主事・介護福祉士・介護支援専門員等が資格要件となっていますが、なかなか相談員のなり手がいないと聞きます。先ほど挙げた以外で一番資格取得しやすいのが、社会福祉任用主事資格です。社会福祉士は社会福祉主事を取ってから2年の経験があつて国家試験に合格しないとなれない、介護福祉士でも実務者研修を修了して国家試験に合格しないとなれない等ありますが、社会福祉任用主事は1年間の研修受講で資格が取得できるので比較的取得しやすいと思います。そのような資格も対象にしていただけると、相談員不足の事業所に周知しやすく、人材確保に繋がるのではないかと思います。介護分野の資格にももう少し幅を広くしてもらえるとよいと思います。

○座長

どうしても介護分野で人手不足は、介護職員さんに焦点が当たりがちですが、確かに専門職の方の不足も深刻な問題だと思っております。

○委員

新人職員フォローアップ研修の講師の栗木先生やmottoひょうごさんは、大津市社会福祉協議会でも滋賀県社会福祉協議会でもよく講師としてきていただいております。栗木先生には引き続き講師をお願いされるとよいと思いました。

大津市社会福祉協議会では、mottoひょうごのスタッフさんに、出会いのプロとしてお見合いパーティーの進行を——介護職員さん同士が大津で出会い、家庭を築いていただくところまでできればいいと考え、実施していたものですが——していただいた時期がありました。mottoひょうごさんには継続的に講師としてお願いされたいと感じました。

先ほど中学校の出前講座についてご質問がありましたが、中学校では総合学習の時間に取り組むところもありますが、家庭科で必ず介護の単位をとらないといけないため、家庭科の時間で入らせていただくこともあります。事業所との調整の中で難しいのが家庭科で、例えば中学校5クラスだと5回来てくださいとなります。事業所さんに無理をお願いすることも多くなり、調整をしながらさせていただきます。高齢の施設の皆さまは丁寧に打ち合わせから当日まで、多くのスタッフにご指導いただいておりますので、大変ありがたいです。

今回初めて、膳所高校さんで実施され、介護ロボットの開発など遠い将来に期待するような話もありましたが、できれば高校卒業したら就職されるような皆さんに来年度以降実

施される方がいいということも感じております。ぜひ我々も含めてお手伝いをしますので、高校へのPRをやっていただきたいと思います。

また、学校数は出ていますが、生徒数も可視化していただくとこれだけの子供さんが受けられたと来年の励みにもなり、施設さんにもお伝えしたいと思いますので、受講された子供さんの数なども教えていただくとありがたいです。

○事務局

先ほど、外国人の住居の問題という話がありましたが、昨年サービス事業所協議会との協議の中でも、何とか市営住宅を活用できないかのご相談があり、住宅政策課に改めて昨年相談したところ、「人気のある物件は難しいが、例えば中高層5階建ての4・5階の住宅であれば、事業者で空き家改修し、契約も事業者と市との契約という形であれば全くないわけではない。」との回答を得ました。場所の見学も可能だと聞いておりますので、具体的にお考え等があれば、セッティングします。

○委員

事業所は、住居のことで悩まれており、希望される場所はあると思います。住宅と事業所の距離の問題はありますが、外国人はエレベーターがなくても上がってくれると思うので、低コストで借りられるということが一番重要になってきます。

○事務局

先ほど出前講座の件ですが、生徒数ですが今年度は合計で1,000人を超えています。詳細資料は改めてご報告させていただきます。

逆にお聞きしたいのですが、どのSNSが一番外国人に見られていますか。

○委員

国によって違いはありますが、よく使われるのはやはり、Instagram（インスタグラム）、Facebook（フェイスブック）が多いと思います。ネパールやインドネシアはFacebookが多いです。LINEよりFacebookのメッセージがやり取りしやすいからではないかと思います。

日本に來られてからはTikTokよりInstagramを皆さん使われるケースが多いです。インドネシアやフィリピンなどはInstagramです。センターのホームページにもInstagramとFacebookを両方上げていますが、SNSで宣伝していただくと有効だと思います。

○座長

それでは次の議題に、令和8年度介護・福祉人材確保対策事業(案)について事務局から説明をお願いいたします。

○事務局

《事務局より「令和8年度介護・福祉人材確保対策事業(案)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

主任ケアマネジャー向けの補助金について、具体的な補助額など知りたいです。

○事務局

補助額は1人3万円で計20名と考えています。国の調査でも、管理者要件である主任ケアマネジャーを配置されていない事業所が大体2割ぐらいと言われていています。予算要求している中で調べていく中で概ね20%くらい、直近で確認したところ15事業所くらいがまだ配置されていないため、取得を支援する形で考えています。

○委員

②の施設見学会についてです。

社会福祉協議会で受けているのは困窮やひきこもりの子供たちの支援ですが、引きこもりの若者たちの取組で福祉施設にお世話になっています。なかなか家から出られなかった若者がやっと家から出て、外へ出るようになって、次、何かをやりたいというところで市内の福祉施設さん——我々は「お仕事体験会」と言っていますが——を見学して、年間多くはないですが、そのまま施設でのアルバイトや職員を目指しています。困窮事業やひきこもり事業で、同じようなことをしています。

入口は違うが出口は同じところなので、部や課を超えて、成果もここで見せていただけると介護人材が増えたとか、そこを目指す人が何人いたとかになると思います。縦割りを外すとまた違った形で評価できると思います、報告させていただきました。

○座長

今、実現するとしたら、広報はやはりSNSが有効そうですか。

○委員

あまりSNSは見られないです。関わって1年、2年かけて初めてそこまで繋がります。

○座長

なかなか広報の仕方が難しいところですね。

○委員

障害施設の方々は、ひきこもりの方とか何か支援が必要な方を日ごろから支援していただいているので、職場体験でも丁寧にスタッフの方がついていただけてご指導していただ

けるので、参加された若者や少し仕事がうまくいかなかったような方には喜ばれているので、こちらでも同じように続けてきたいと思っております。

○委員

商工会議所の立場で申し上げますと、賃金上昇が進んでいくとやはり、事業所も廃業を選択されたり、事業譲渡されたり、介護・福祉の事業所からの相談が増えてきています。逆に社会起業を目指したいと創業意欲の高い方もいらっしゃると思いますが、淘汰されていくところが増えていくのも現実です。

私どもの会員に福祉系のところがありますが、補助金のメニューが国の場合は、経済産業省の補助金ですとマッチングができない、介護事業で介護報酬をもらわれているところは対象外ですというものもあります。県や市の補助金に生産性の向上の補助金はあるのですが、厚生労働省の補助金で施設や環境整備、賃金を上げるというのがあるのか、逆に経済産業省の補助金は使えないと私どもとしては答えが出せないなので、そういった部分では人事確保の支援ができておりません。

私どもは情報を提供させていただきホームページにアップしてもらうことはできるが、使えないものを情報提供して、マッチングできてないところがあり、またそういうところを教えていただきたい。

○座長

その辺の情報整理は、どのような形で進められていますか。

○事務局

我々には厚生労働省の情報は入ってきますが、経済産業省の補助金は情報が入ってこないため、もしかすると使えるものがあるかもしれませんが、詳細は把握できておりません。情報が入ってこないでホームページにリンクを貼るなどの案内ができない状況です。

○座長

逆に業者さんの方が詳しく、こういうのが使えますけれどいかがですかとセールスの電話いただいたりすることもあるのですが、なかなかその辺の兼ね合いでこちらを使ったらこちらが使えないとか、この事業所では、これは使えるけれど、あれは使えないなど、ややこしくて私どももいつも自分たちで調べながらやっているのが現状です。一見してわかるのであれば確かにありがたいと思います。

○委員

制度の端境におられる事業所が多いように感じます。

○委員

全国老人保健施設協会の会議でも話がありましたが、介護老人保健施設がつぶれていっています。建てるのに10何億円かけて、20年ぐらい経ったらやはり、エレベーターや

空調関係を修繕するのにまた何十億円をかけなければならないとなれば、継続していても仕方がない、利益が出ないから介護老人保健施設や特別養護老人ホームを廃止されているケースが増えているようです。大規模修繕補助金がありますが全然追いついてない状況のため、フォローをしていかないとなかなか経営的にしんどくなってくる状態です。

○委員

人材の確保と併せて、施設のことも重要です。働く場所がないと結局は維持できないです。

○座長

介護・福祉人材センターで、共有していただければそのような情報はありますか。

○委員

大津市とは、これまでから一緒に事業を実施しています。来年度事業計画で、インターンシップ事業など新しく障害分野の取組も上がっておりますが、人材センターで職場説明会を開催するため、出展の案内をすると障害事業所から多数の申込があり、特に、放課後等デイサービスからの出展が非常に増えてきています。

人材センターとして、インターンシップ事業で例えば就労支援などという形で関わることができるのであれば、センター事業が拡大していくので嬉しいと思っています。

○座長

新たな障害福祉分野のインターンシップ事業は、実施報告を楽しみにしたいと思います。

○委員

介護事業のオンラインセミナーは非常に良い取組で、参加人数が少ないのが残念です。どちらかというとオンラインセミナーは広く見ていただく手法として労働局も使っていますが、一方通行の感があります。参加されている方が何を知りたいかということ、例えば新人の定着支援にいろんな工夫をされていることや、新しい機器を導入して介護職員が働きやすくなったことなど、これを聞いてみたいなどの交流の場的なものがセミナーで事前に現場の声を拾い、あるいは交流できる場があればいいかと思っています。

ハローワークでも厚生労働省から政策がトップダウンで降りてくるのですが、法案を作っている職員は雇用対策をやっているが、窓口は職業相談を受けているところです。今日の寝る場所や明日のお金がない相談に対し、現場実態に応じた政策がなかなか降りてこない。この政策が労働者あるいは事業主にとって本当にいいのかどうかをポイントに我々は考えています。

いろんな介護施設がある中で、聞いてみたいけれどもなかなか聞けないことはあると思うので、市が音頭をとるかどうかは別として、自由闊達にしゃべれる広場みたいな形で、セミナーに活用されればとよいのではないかと思います。

○座長

オンラインセミナーは、事前に意見聴取をされていてテーマを決めているという順序で組まれているプログラムですか。

○事務局

介護に関して今一番の話題は何かを受託者と相談しながら決めています。今年度は滋賀県社会保険労務士会に委託しており、社会保険労務士は介護事業所の経営支援・経営相談も受けておられますのでその中で相談が多い分野や、我々行政として重要だと思うことなどを相談しながら決めています。社会保険労務士を通じて、現場の声を聴いている形でございます。

○座長

受講予定者の方の意見を聞くというのはなかなか難しいです、アンケート取ったところで返事がないことも想像がつきます。本当は受講者の方の意見もあれば、なお良いと思います。来年度も、相談しながらテーマを検討される形で進められていくということでしょうか。

○事務局

はい。相談しながらテーマを検討いたします。

○座長

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、円滑な進行にご協力いただき誠に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したいと思います。

○事務局

座長、進行いただき、ありがとうございました。また、委員の皆様、貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。

《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2回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。