

令和5年度 第2回熊本市介護人材確保に関する懇談会

【会議次第】

- 1 開 会
- 2 挨 拶
- 3 懇 談 会
 - (1) 介護人材確保に関する今年度の取組
 - (2) その他
- 4 閉 会

【意見要旨】

報酬改定について

- ・今回の報酬改定は、プラス改定とされているが、訪問介護の引き下げもあり、全体的には変わらず、訪問介護を初めとする在宅の現場は、これで一定数淘汰されるのではないかという危機感もあるほどである。
- ・生産性の向上にかかる費用について、ランニングコストは報酬で何とかやっていけるかもしれないが、初期投資分はどうなるかわからない。
- ・介護保険が介護福祉士にもっと優しい制度でないと、先行きの見通しは難しいと思う。
- ・報酬が引き下げとなる訪問介護事業所では、デジタル化など、先進的なものを導入している事業所は人員が減っていても、何とかやりくり出来ているが、未だに紙ベースの事業所は初期投資がどうしても賄えず、デジタル化できない現状にある。

人材育成について

- ・介護の専門職を輩出する養成校が少なくなっている。少子化の影響もあり、学校を存続し続けることが全てではないが、人材の育て方や受入れ方を多様化させていく必要がある。その一環として、例えば生産性の向上やICTテクノロジーの活用に資する人材を介護事業所に受け入れることで活路を見いだせるかもしれない。
- ・熊本市で奨学金出して介護の学校をつくるとか、そのくらいの覚悟で自治体挙げて行わなければ人材育成は無理だと思う。人材が集まらず、ベッド数を減らすなど、サービス量を減らさざるを得なくなる。
- ・初任者研修等の研修について、オンラインでの受講が可能な都市もある。

人材確保について

- ・東京都が独自で介護職に2万円支給する事業は、業界でかなりインパクトが強い。熊本市や熊本県も独自で何か実施しなければ、だんだんと状況が悪化するのではないかと思う。
- ・養成学校を卒業しても給料が高い他職種に就労してしまう現状がある。
- ・人材不足の解消のためにシニア世代の活用もある。厚労省の補助により1か月無料で

シルバー人材を活用できる制度がある。

処遇及び定着・促進について

- ・職員になるべく有給もとらせてあげたい、子育ても応援したい等、色々なことを事業所で考えているが、1事業所ではこの先本当に難しい。隣の施設同士で意見交換し、協力しながらやっているが、市町村が、介護職員さんが育っていく市町村になっていくように、しっかりサポートしてほしい。
- ・現在、高齢と障がいの施設で、休日に相互の施設でアルバイトをすることを試行している。空いている職員が別の施設に短時間だけスポットでアルバイトに行く。職員は収入が増え、施設は手薄な時間に手助けがある。職員が給料を理由に介護業界から離れることがなくなる。労務管理上の環境整備ができれば、職員にメリットがあり、福祉や介護の業界からの離職を留めておくことができるのではないかと考える。特に小規模の事業所であれば、施設同士が競争相手ではなく、支え合うことができる。

外国人介護人材について

- ・県内で外国人人材の受入促進の動きがある。既に外国人人材の取り合いが始まっているが、今後加速すると思われる。
- ・受入や教育に関する体制整備をきちんとすべきである。それが結果として利用者の幸せにつながるという考えを、行政、教育機関、受入事業所、及び監理団体とでしっかりシェアしないといけないと思う。
- ・キャリアが3年くらいの外国人人材が日本語研修の講師となり、日本語を学びたい外国人人材が外国人の先輩に習えるような場がつかれるといいのではないかな。
- ・厚労省の事業で何年か前に、介護の業界で使う日本語に特化したアプリ「日本語を学ぼう」が開発されている。そういうアプリも活用できる。
- ・養成学校や事業所の全国大会等で、留学生を含め外国人人材の事例発表や研究発表が行われており、こういった機会を熊本市でも設け、日本の学生にも聞いてもらう場としてはどうか。

自立支援について

- ・総合事業のヘルパー事業に関して、ヘルパーの数も限られており、サービス当初から卒業時期を見込んで、それを目標に支援をしていくっていうほうがヘルパーとしてもやりやすい。他市では、必ず医療（リハ職）とヘルパーがセットで、しかも6か月という期限を決めて計画を立て、それにより自立がある程度図られていると聞く。
- ・熊本市にもリハ職派遣事業があるが、まだまだ数が足りない。
- ・元気高齢者を増やすことが一番であり、介護の前段階の事業を充実させることで、介護保険を申請せずに元気で暮らしていける方が増えていくのではないかな。
- ・病院からの介護認定申請依頼がすごく多い。病院にも介護保険の理念がきちんと伝わる機会があればいいと思う。