

令和6年度 第1回熊本市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現状
 - (2) 介護人材確保に関する今年度の取組
 - (3) その他
- 4 閉 会

◆主な意見

人材確保について

- ・昨年度と比べても介護職への希望者が少ないのが現状である。
- ・介護分野への就職を希望する方を対象とした介護労働講習後 90 パーセント近くの受講者はすぐに介護事業所へ就職しているが、短期離職するケースも多い。
- ・専門的な業務以外はシルバー人材を活用し、業務効率化を図っている事業所もある。
- ・業務を細分化し、無資格でも行える業務はシルバー人材・パート職員等に任せ、有資格者の負担を減らすなど工夫する必要がある。
- ・県内の福祉系の学校も志望者がいないため閉校するところも出ている状況である。
- ・福祉を学ぶ学生の求人が全国から来ているが、熊本で働きたいという学生は多い。地元で貢献したいと思っている人材が定着する環境を整えるべき。

人材育成について

- ・今後、経験者、有資格者の育成だけでなく、福祉の担い手として市民の参画を促す事業が展開される動きがある。
- ・資格取得のハードルを下げ、外国人人材の確保・育成の支援をする動きも出ている。
- ・中堅以上の職員の意識改革を行う必要がある。現場の士気を上げることのできる職員の育成が重要である。

処遇について

- ・介護報酬引き下げのうえ、最低賃金の引上げで、経営がひっ迫している。何らかのフォローがなければ事業継続が難しい。相当な危機感をもっている。(訪問介護事業所)
- ・介護職の給与水準が他県と比べて、熊本県は安い印象がある。もう少し熊本の福祉を盛りあげて欲しい。

定着促進について

- ・インセンティブの導入。退職金制度の導入・継続年数に応じたポイントの進呈など。
- ・介護ロボットの活用が必要。介護のイメージを払拭できるような新技術を活用し、新しい

働き方を整えていく。

- 合同入職式や若手職員を表彰するなどの有形無形のインセンティブを行っていく必要がある。
- 職員の相談体制を強化する必要がある。特にメンタルケアをしっかりと行える体制が重要。
- ケアマネ、ヘルパー職の仕事の線引きが難しい。人手が足りない中で、仕事の量は増えていっている。

その他

- 介護予防への理解をもっと若い段階で深めておくべき。介護が必要になってから介護予防の話をしても遅い。
- 訪問介護では駐車場代が経営をひっ迫している。地域のコンビニなどと提携を結ぶなど、周囲の協力が得られるような環境を構築して欲しい。