

令和4年度第1回福岡県介護人材確保・定着促進協議会における委員意見及び事務局回答

議題		委員意見の内容	事務局回答
1 福岡県による介護人材確保・定着に係る取組について		<p>コロナ禍における、新規人材の確保は依然、困難な状況にあると感じます。介護求人数が減少していたとは思えないことと、クラスター発生等による介護事業所への不安から応募控えがあったようにも感じます。介護求人倍率や応募者数等の検証がなされる必要を感じました。</p> <p>一部有効な取り組みであるが周知が広がっていないと感じるものもあるように思いました。</p>	<p>福岡労働局の「職業安定月報(職業紹介の状況)」において各年7月の状況を比べると、介護職の有効求人数については、平成30年は前年同月比1,110人増、令和元年は前年同月比31人増、令和2年は前年同月比2,354人減となっております。また、介護職の有効求職者数については、平成30年は前年同月比149人減、令和元年は前年同月比167人減、令和2年は前年同月比189人減となっております。</p> <p>令和3年度以降は有効求人数が増加するとともに、有効求職者数もコロナ禍以前の水準に戻っているところであり、今後も有効求人数等の推移を注視してまいります。</p> <p>御意見を踏まえ、事業対象者に広く周知できるよう、継続的に広報活動を行ってまいります。</p>
2 部会における検討事項について	<p>参入促進部会 介護助手等普及推進事業について</p>	<p>高齢者で要介護の人数は増加していますが、介護職を希望する人は減少傾向にあります。もっと働きやすくするために、資格がない人でも働けるよう条件の緩和が必要では。介護福祉士の受験要件緩和も必要。</p> <p>現状を見るとかなり手厚く支援が行われているという印象であり、既存事業内の実施で良いと思う。ただ資料の読み込みが足りないのか、このくらい対応されていて具体的にどのくらい介護助手の導入が進んでいるのかを知りたいと思った。</p> <p>どの程度のマッチングが行われているのでしょうか。また、各地域の事業所からは人手不足の声しか上がっていないように思います。入門的研修の受講者数については、どの程度の実績と促進がなされているか実態を示していただけませんか。</p>	<p>資格要件の緩和については、国の動向を注視してまいります。</p> <p>介護人材養成・就職支援事業において、令和3年度は188件のマッチングが行われており、29件の就職に繋がっております。相談対応や求人施設・事業所へのアドバイス等の他の支援を合わせると、724件の支援を行い、78件の就職に繋がっております。入門的研修は386人が受講しており、今年度からは受講者から研修会場に待機している就職支援専門員への相談が促進されるよう改善を図っているところです。</p> <p>これらの就職件数のうちどれくらいが介護助手に係るものであるかは現段階で把握しておりませんが、御意見を踏まえ、件数の把握について今後検討してまいります。</p>

議題	委員意見の内容	事務局回答
2 部会における検討事項について 環境改善・人材育成部会 ノーリフティングケア普及促進事業 について 両部会共通 人材育成等に取り組む介護事業者 の認証評価制度について	ノーリフティングケア普及促進事業について、人材不足である事を考慮のうえ効果的な推進をお願いします。	ノーリフティングケアが普及することで、腰痛の減少だけでなく、業務改善の効果も報告されています。御意見を踏まえ、人材不足であることを考慮し、効果的かつスピードを上げて取り組むことができるよう、支援してまいります。
	ノーリフティングケア普及促進事業について、介護人材が不足する中、さらにスピードを上げて取り組む必要がある。現場の要員緩和に向けた指針を出してほしい。	
	ノーリフティングケアの考え方や実施については本当に普及していただきたいと思う。具体的に各地域の自主的な活動支援というのはどのような内容ですか。R5年度以降の例は示されていたが、もう少し具体的に知りたい。	これまでの取り組みで各地域に地域連絡会が立ち上がり、各地域においてモデル施設がノーリフティングケアを横展開する基盤ができたため、今後は、その活動の支援により注力してまいります。具体的には、環境改善・人材育成部会での御意見も踏まえて検討させていただきます。
	ノーリフティングケアは特別養護老人ホームを中心とした取組で、グループホームや特定施設入居者生活介護事業所では福祉用具購入(施設負担)だと思っている施設がまだまだ多いように思います。地域連絡協議会の会員校正について見直し、社会福祉法人や医療法人以外の事業所への展開を考えるべきではないでしょうか。	御意見を踏まえ、モデル施設を中心とした地域活動に、多様なサービス施設が参入できるよう、支援してまいります。
	人材育成に取り組めていない事業所にどのようにアプローチするのか、評価基準に達するには人員が要するため、取り組めていない事業所もあります。これらこぼれている(こぼれていく)事業所への対応が必要ではないでしょうか。	人材育成に取り組めておらず、認証を受けることができない事業所に対しては、既存事業の利用を含めたフォローアップを行うことを検討しております。御意見を踏まえ、認証評価制度と並行して、人材育成に取り組めていない事業所に対する支援等を周知していくことについても検討いたします。
	採点された点数と実際の現場の状況に差異がないかを注視し続けられるシステムであることが必要であると感じる。	認証の有効期限は3年を予定しており、継続するためには更新の申請を行わなければならないため、定期的に状況を確認することは可能と考えております。
3 介護福祉士を目指す留学生マッチング事業について	留学生の受入れには、一般には、管理会社を通し、紹介料と毎月の管理料の他、渡航費用やビザ申請費用、宿舍の保証人などの問題があり、事業所も気軽に受入れが出来る状況にはありません。マッチング事業の更なる展開を期待します。	御意見を踏まえ、マッチング事業を推進してまいります。
4 協議会のスケジュール(案)について	スケジュール案については異議ありません。 ご提案通りオンライン開催を望みます。 各会議のWeb開催等による、開催回数の検討を願いたいと思います。	本協議会の委員が26名と多く、回線不具合等により議事が円滑に進行しない事態が懸念されたため、協議会については書面開催とさせていただきます。委員各位には御迷惑をおかけいたしますが、何卒、御理解、御協力のほどよろしくお願い申し上げます。 なお、部会につきましては両部会とも委員数が11名であり、協議会と比べ少数であることから、オンラインで開催し、委員各位からの意見を募ることとしています。

議題	委員意見の内容	事務局回答
5 その他	<p>職員の処遇改善について、コロナ災禍での職員の行動制限や利用者の死亡等による虚無感等の広がりや離職者が増加していると聞きます。メンタルヘルスの部分での支援も含められたらと感じています。</p> <p>有料職業紹介について、求職者は手数料等の発生を知らず、気軽に入退職を繰り返していると思われる履歴内容を多く目にします。修了環境の課題もあるとおもいますが、ハローワーク等からの直接雇用者に比し、紹介由来の職員の離職率は高いように聞きます。紹介事業所で資格取得勧奨を行っている場合に、就労数か月後に、紹介会社から求人斡旋がなされた職員の話も聞きます。有償であっても、公的なマッチングの展開を望みます。若しくは紹介手数料についての公表や理解促進の手立てが必要と感じます。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症が流行する中で働く介護職員の負担は相当に大きなものと思慮されます。</p> <p>令和2年度に国の事業で作成された「新型コロナウイルス感染症に対する介護施設等の職員のためのサポートガイド」において、コロナ禍での介護職員のメンタルヘルスケアについて言及されており、市町村及び介護事業所へ周知しております。</p> <p>また、福岡県精神保健福祉センターにおいても、新型コロナウイルス感染症対策にたずさわる方に対し、電話での心の健康相談を行っております。(心の健康相談電話:092-582-7400 祝日、年末年始を除く9時～16時)</p> <p>いただいた御意見については、資料提供元である福岡労働局需給調整事業課へ申し伝えます。</p>