

令和6年度第2回 福岡県介護人材確保・定着促進協議会 議事要旨

1 会議の開催日及び場所

- (1) 開催日時：令和7年1月27日 14時00分～16時00分
- (2) 場 所：福岡県中小企業振興センター 202号室

2 出席委員（敬称略）

永原 澄弘、辻 裕二、平山 正明、石本 将宏（原野 聖士代理）、
瀬戸 裕司、松中 祐二、牧之瀬 一二三、西浦 健蔵、
江口 賀子、松本 直人（川島 豊輝代理）、上西 健司、中野 幹子、
村山 治智、武田 明彦、八田 和典、鬼崎 信好、吉田 実、
日高 吉三郎（高山 美津子代理）、古島 裕太（古川 啓太代理）、
若藤 繁裕、酒谷 陽右、鈴木 茂男

3 議事概要

(1) 部会における検討事項に係る報告について

① 参入促進部会における検討事項

○ 介護福祉士資格の取得を目指す外国人留学生マッチング支援体制構築事業

以下の資料に基づき事務局より説明。各委員の意見は以下の通り。
・資料1「部会における検討事項に係る報告について」

(委員) 外国人を受け入れる施設が制度の趣旨を理解していないと感じる。一部の施設ではあるが、養成校や自宅から遠い施設とマッチングし、土日にはほぼ強制的にアルバイトをさせている。委託業者と受入施設との契約上そうなっているようで、学校側が介入することができない。2年の間に実習やアルバイトで慣れてほしいという施設の意向はわかるが、本来休養を取りたいはずが、土日や学校終わりに遠い施設にアルバイトに行かなければならず、生徒からは不満がこぼれている。留学生は生活もあり、少しでも国にお金を送りたいという気持ちや、5年間福岡県内で就業すれば、修学資金が免除されるため、頑張っている。また、受け入れ施設に訪問したら、職員からたくさんの不満を言われる。特に初めて受け入れた施設は、外国人がダイレクトに入国してくるため、対応の仕方や文化の違い等に戸惑っている。こういった戸惑い等から学生たちへの細やかな配慮が欠けていることに繋がり、定着しづらい原因ではないかと感じた。こういった状況を県は把握していないかもしれないと思い、県に相談した。この事業を受けてくれる委託業者を見つけることが難しいため、そういった条件を付けているのかもしれないが、犠牲になっているのは学生たちである。

(事務局) 県が委託している業者が実際の事業を始める際には、毎年度説明会を開催し、事業の参加を検討している施設等にも説明を行っている。しかしこういった状況があるとのことであるため、もう一度業者にヒアリングを行い、来年度に向けて改善等を考えたうえで、来年度事業につなげていきたい。学生が困っているということについても、ヒアリングを行っていきたい。

(委員) 県団体としては、そのような対応をしないように話をしているため、おそらく市団体が管轄している施設だろう。私のほうからも市団体に話してみたいと思う。

(委員) 中心部の施設に学生や仕事をしている人が集まり、遠くの施設に人が集まらないため、留学生がそっちに行っていると聞いている。土日に過重労働させてほしくないというわけではなく、近場の施設にしてほしいということか。

(委員) アルバイト先が学校から近くなるといいとは思いますが、学校近くに施設がないため、多少遠くなるのは仕方がない。しかし、土日のアルバイトを強制している施設もあるため、外国人材の定着が進まないと考えている。

(委員) 技能実習生は一般の職員と同じ就労時間であるが、特定技能については、勤務時間の上限はあるのか。勤務時間の上限があるなら、学校に行きながらでは、空いている時間に就労しなければならないのでは。

(事務局) 留学生がアルバイトできる時間の上限の週28時間内であれば将来就職をしようとしてマッチングを受けた施設でアルバイトをすることは可能。しかし、県事業の中で留学生がアルバイトを希望しない場合は、強要しないこととしている。また、留学生がアルバイトを希望していても、自宅と受入予定の施設が離れているなどアルバイトが難しい場合は、自宅近くの他の介護施設に依頼をして受け入れてもらうような対応を促すようにしている。そのため、委員が話している状況がある場合は、県から話をしたり、聞き取りをしたりしていきたいと思う。養成施設も県内のいろんな場所にあるわけではないため、養成施設に留学をしているなかで、この事業に賛同して、留学生の支援やお金も負担しながら育てていきたいというような事業所とのマッチングをしていけるような取り組みも必要だと考えている。

② 環境改善・人材育成部会における検討事項

○ 介護事業所におけるハラスメント対策推進事業

以下の資料に基づき事務局より説明。各委員の意見は以下の通り。

- ・資料1 「部会における検討事項に係る報告について」
- ・資料2-1 「暴力・ハラスメント対策マニュアル」最終版
- ・資料2-2 「暴力・ハラスメント対策マニュアル」当初案
- ・資料2-3 「各部会での意見一覧」
- ・資料3-1 「利用者等への啓発のためのリーフレット」最終版
- ・資料3-2 「利用者等への啓発のためのリーフレット」当初案
- ・資料3-3 「各部会での意見一覧」

(委員) カスタマーハラスメントというところにおいては、職員が守られるものになっていると思う。今までは職員が我慢するものであったが、暴力・ハラスメントに対して施設側が一体となって取り決めを行うものとして、とても良いものだと思う。団体では、利用者の暴力やハラスメントの原因が職員への不満等から発生しないように、より職員の質を上げていかなければならないと感じている。職員が十分な対応をしたうえで、利用者の暴力・ハラスメントがあった場合は、毅然とした対応をしてもらうといったところに関してはこのマニュアルができて助かるといった話も聞いている。

(委員) 団体でも3年ほど前から暴力・ハラスメントマニュアルを作成し、去年から活用している。HPからも動画を見られるように作成中である。そのマニュアルの中に福岡県のマニュアルが見られるようにURLを掲載している。

(事務局) マニュアルについては県のHPに掲載しており、団体からリンクを作成してもらえると、より浸透し活用してもらえると考えている。ぜひほかの団体もご活用いただきたい。在宅介護がメインのターゲットであるが、施設へも周知しているため、ぜひ活用していただきたい。

(委員) 福岡県内であった在宅介護職員の暴力事件について、警察から話を伺うことができた。その際、介護技術に関してのテキストやマニュアルに沿って忠実に仕事をしているのかといったところが裁判の際に非常に有効となるようだ。今後暴力やハラスメントの発生や暴力沙汰があった際は、このマニュアルも指針となり警察も見erだろうから、このマニュアルを団体でも伝えていきたい。

○ 介護生産性向上推進事業

以下の資料に基づき事務局より説明。各委員の意見はなし。

- ・資料4-1「介護生産性向上推進事業について」
- ・資料4-2「福岡県介護DX支援センターリーフレット」
- ・資料4-3「介護ロボット、ICT機器の展示について」

③ 両部会における共通検討事項

○ 福岡県働きやすい介護職場認証事業

以下の資料に基づき事務局より説明。各委員の意見は以下の通り。

- ・資料5「福岡県働きやすい介護職場認証事業令和7年度の採点基準・配点について」

(委員) かなり厳格な条件になるため、頑張らないといけない。団体内で対応するための委員会を検討しようかと話している。

(委員) 処遇改善でお金を出す国や経営者は大変だろうが、職員にとってはいい取り組みだと考えている。介護職場では高齢化が進み、環境や腰が悪い等の状況がある。今後処遇改善加算を取得するためには、ICT化や入浴支援等の職場環境をする必要がある。現在職場ではインカムやカメラを導入してもらえるよう上司に交渉しており、職場の処遇改善が少しずつ改善していると感じている。

(委員) 小さい施設では経営者も現場に入っている施設がたくさんある。処遇改善を算定するための資料作りに追われて、結果的に取れないといった施設もあるため、資料の簡素化を図っていただきたい。

(委員) 団体の中でも資金的な問題で処遇改善に積極的な施設とそうでない施設と二極化している。ICT補助金等あるが、補助金であるがゆえに自己資金も必要である。その部分でも全員での取り組みに繋がっていない。先行的に取り組んでいる施設でも、安全性を考慮した際に、機器を買い替えたいと考えている施設もある。また、天井走行型リフトについては、抱え上げない介護において画期的であるが、既存の施設に導入するとなると、莫大な資金が必要となる。そういった状況であるため、取組が難しいと声が上がっている。

(事務局) 処遇改善加算の事務の簡素化については、各事業所等から煩雑という声をいただいている。加算が一本化され簡素化されているが、更なる簡素化と、本来では介護報酬でも評価をもらえるように国に要望している。介護ロボット補助金についても、委員が話していた声をいただいている。居宅サービス事業所については介護記録ソフトの導入にも活用でき、高額な機器については予算の関係はあるが、対応をしているところ。

(委員) 認証という制度を作った際にはどういった位置づけとするか非常に難しい議論である。厳しくしてしっかりした事業所を取ってもらおうという考え方もある。ただし、最初から取る気のない事業所を積み残すのではなく、認証をきちんと受けるということを事業所に認識してもらわないといけない。今回処遇改善加算の制度が大きく変わったため、それに準じて認証の制度を変えないといけないということはわかるが、処遇改善の要件は認証の一部であり、介護人材をいかに働きやすくするための認証であるため、しっかり分析をし、全ての事業所が認証をとっていくようにしていかなければならない。

(2) 働きやすい介護職場認証制度に係る介護サービス事業所等の認証審査について

以下の資料に基づき事務局より説明。各委員の意見は以下の通り。

- ・資料6「働きやすい介護職場認証制度に係る介護サービス事業所等の認証審査について」

(委員) 今後更新を行う事業所もあるだろうが、更新を行う際は新基準の要件で更新を行うのか。

(事務局) 現時点では、更新を行う際はその時の基準に照らした案内を行いたいと考えている。

(委員) 現地調査を行うとなると、今後新規認証事業所が増えるため、母数が増え調査を行うことが難しいのでは。

(事務局) 今後の課題となるが、そういったところも協議を行っていききたい。まずは、認証制度を浸透させていきたい。

(3) その他

各委員の意見はなし。