

令和8年度 第1回 担い手確保推進ワーキンググループ 摘録

日 時 令和8年6月16日（火） 15時00分～17時00分
場 所 京都市役所 本庁舎1階 第1会議室
出席委員 福富部会長、源野委員、小辻委員、中平委員、橋元委員、山田委員
欠席委員 富嶋委員、丸山委員、山雄委員
事務局 中川課長、伊東課長、池本係長

（開会）15時00分～

<司会>池本係長

<開会あいさつ>伊東課長

<議題>

介護の仕事の魅力発信について

- ・介護の仕事の魅力等の発信内容及びその方法
- ・介護の関心層の掘り起こし
- ・関心層を介護職員としての仕事につなげる方法

<事務局説明>

資料 介護の仕事の魅力発信について

<意見交換・質疑>

○介護の仕事の魅力等の発信内容及びその方法

（福富部会長）

仕事の魅力発信について、看護の分野では、どのような取組を行っているのか。看護師の場合、看護師資格が必要となる。介護の仕事は資格がなくても始めることはできるが、まずは参考に看護の分野の話を聞かせていただきたい。

（橋元委員）

働いている看護師のうち、それまで看護職と無関係だったということは、ほとんどない。例えば、中学生・高校生の仕事体験の機会を設けている。中学生・高校生と接する機会は、患者からも喜ばれる。仕事体験をした学生が、その後、看護師として就職の面接に来たこともある。魅力等の発信において、現場での体験が大切になる。

実際に働いている若手の先輩職員から、キャリアを積んで、充実した生活を送っているという話を聞くことも大切である。

(公社)京都府看護協会として、SNSで発信をしているが、実際に開催をしている就職フェア等に参加をしてもらうためには、学校の先生の協力が大きい。人とのつながりなどのネットワークを活用した方が、効果がある。

(小辻委員)

大学で孤立孤独・居場所づくりなどの研究、ボランティア学習の授業をしているが、学生の中には、途中で進路を変える者もいる。

介護に対するイメージを肯定的なものに改革する必要がある。介護サービスを利用者の生活を良くする『生活のご褒美』と捉えることでプラスの印象になる。

職員募集において、若手職員の話を聞く機会はあるが、その後の中堅職員となったとき、どのようなキャリアを歩んで、どのような専門性を身に付けて、どのような暮らしを送っているかなどが見えない。

介護職員としてのロールモデル見せることが大切である。

介護によって利用者の生活が変化する。そのことで利用者やその家族から喜びの声をいただくこともあるだろう。介護事業所から、そのような利用者やその家族の声などを十分に発信できていない。利用者やその家族の声を可視化することも大切である。

異業種で勤めている方が介護の仕事に携わる機会も大切であり、介護の仕事において、異業種で培った専門性を生かしてもらうことも考えられる。異業種の方もウェルカムであることを発信してもよいのではないかな。

(中平委員)

(公社)京都府介護支援専門員会としては、SNS発信はしていない。

近畿圏内の学校に採用について話をしに行ったが、京都府下の学校では、いい返事はいただけなかった。

滋賀県・奈良県・大阪府の学校にも話をしに行ったが、入学時に府県が実施する奨学金を使っていることが多く、卒業後は、その府県内で就職することが決まっている。

施設においては、ほぼ毎日Instagramで介護の仕事の魅力発信を行っている。若者にも興味を持ってもらえるよう、編集ソフト活用し、AIで文書作成をしている。

介護の魅力は、日々、スキルアップできることだと思う。私自身、数年前に社会福祉士の資格を取得した。大人になってからも勉強し、主任ケアマネ・介護福祉士・社会福祉士の資格を取得し、スキルアップしていく楽しさがある。それに

伴って収入も安定してくる。

ただし、現在は、介護支援専門員になる人が少ない。資格を取得し、介護支援専門員になると、処遇改善加算などの影響で介護士よりも給料が下がることもある。そのため、介護支援専門員は、各施設において取り合い状態であり、多額の紹介料を払い、人材紹介会社に依頼することとなる。

(源野委員)

地域包括支援センターでは、京都市からの委託を受け、認知症サポーター養成講座などを受託している。地域で高齢者支援に取り組む仲間を増やす取組をしている。

個人の経験としては、40年以上社会福祉法人で勤務した中で、介護の経験が全くない者が、介護の現場に来てくれたのは4人だけである。

介護に触れる機会を数多く創出しなければ、効果が出ない。

(山田委員)

昨年11月に府立植物園で開催された「府民交流フェスタ(※)」において、介護の周知啓発のためのブースを設けた。賃金・処遇の改善や休暇の取得状況、離職率が減っていることなどについて、リーフレットを配布し、周知した。子供のゲームコーナーを設け、参加した子供の親にリーフレットを配布している。親が介護業界に対してネガティブなイメージを持っている可能性もあり、ネガティブなイメージを払しょくし、子供が将来介護の仕事に就きたいとなったときに後押ししてもらえたらと考える。

(※) 子育て世帯が親子で楽しめる乳幼児・小学生を対象とした運動会として、きょうと地域創生府民会議が開催。

(福富部会長)

小辻委員の介護を『生活のご褒美』と捉える考え方は、これまでなかった発想だが、この発想をきっかけとして、ご意見をいただきたい。

(小辻委員)

この考え方は、おせち料理から発想したものである。

おせち料理は、昔は各家庭で作るもので、業者に発注することは恥ずかしいものとされていた。それが今では、業者に発注することが当たり前で、高級なもの『ご褒美』とされている。

介護も同じであると考ええる。介護は、もともとは家庭の問題として扱われていた。それが介護事業者などに介護をお願いできるようになった。介護をお願いします

ることは恥ずかしいことではなく、肯定的な意味に変えていくことが必要である。

（源野委員）

介護保険制度が始まり、様々な点で変わった。介護保険制度が始まる前は、介護を価値のあるものにしようとみんなが一生懸命に上を目指していた。しかし、社会保険制度が始まった後は、介護を『最低保証』のように捉える人もいる。介護職員によっても介護に対する捉え方は異なり、利用者の表情の変化などを見ながら、そこに喜びを感じ、気持ちよく仕事をしている人もいるが、一方で『最低保証』と捉えている職員がいることも事実である。

（一社）京都市老人福祉施設協議会と共催で京都市が行っている介護の日記念事業は、もともと地域の人々が自由に施設を訪れ、介護について知ってもらう機会として設けられたものだったが、京都市も一緒に取り組んでいくということで、介護の日の記念事業としてイベントが開催されるようになった。

新型コロナウイルスの影響もあり、施設としても以前のように自由に地域の人々の受入ができなくなり、当初の事業内容とは少し異なってきている。

（中平委員）

小辻委員のおせち料理の話で思ったのだが、介護に関してはプレミアム感がないと考える。医療業界だと特定の先生の診察を受けたいということはあるが、介護の場合は、特定の誰かから介護を受けたいとはなかなかない。

介護は家族がするものという精神が今も払拭されていない。利用者の家族から、介護を他の人にお願いすることに罪悪感があると言われる場合がある。

一方で、社会保障費を使っているからサービスの内容に差をつけにくいかもしれない。プレミアム感を出そうと思うと、事業所独自の努力やケアマネがシャドーワークをせざるを得ず、現場が苦しくなる。その分を介護報酬の加算などで対応できればよいが、現在はそのような算定にはなっていない。

（橋元委員）

小辻委員の『生活のご褒美』の考え方は、斬新でいいと思うが、実行するには難しい。介護保険制度を利用する以上、利用額の上限もある。上限を超えた分については、自費での支払いとなるが、なかなか納得されない利用者もいる。将来、どういう介護サービスを受けることができるかなど見えていない利用者もいるので、ケアマネの役割はとても重要である。

(源野委員)

シニア層の方にも働いてもらっている。定年の年齢を上げている施設も多い。介護の現場に魅力があるから、長く勤めてくれていると考える。高齢者施設で働く看護師の離職率は高い。看護師にも介護の魅力を発信する必要がある。

(橋元委員)

看護師としては、介護施設での働き方が見えていないのかもしれない。看護師の介護施設での働き方について発信する必要がある。

(山田委員)

介護保険制度が始まった当時は、「介護の社会化」と言われたが、まだ道半ばと考える。「介護は家族でしなければならない」「施設にお世話になる」といったイメージが払しょくできていない。介護に対する意識を変えていくことは大切。

(福富部会長)

広島県では、ケアマネマイスター制度といい、現場の第一線で活躍するケアマネジャー（介護支援専門員）のなかから、特に優れた知識や実践力を持つ者を認定し、質の高いケアの普及や後進の育成を図る制度がある。

発信するにも費用が掛かる。京都市において、介護の魅力を発信するためのプラットフォームを作成いただき、そこに各事業所が介護の魅力について掲載できれば、施設としてもありがたいのではないかな。

○介護の関心層の掘り起こし

(小辻委員)

ボランティアをされている方など、地域活動に関心ある方に職員として入ってもらえるよう、アピールしていく必要がある。介護事業所から大学のボランティアサークルに売り込みに来ることもある。

第2のキャリアとして、30～40代の方に介護現場に就職してもらうことも大切である。就職説明会などで中堅職員から説明をしてもらうのも効果的である。

京都市において永年勤続者表彰の制度があるが、同一法人において働き続けることが要件になっている。違う法人で勤めた場合であっても介護現場で一定年数勤めたら、表彰の対象にしてもよいのではないかな。

(中平委員)

勤めている法人の施設では、毎月、学生の実習を受け入れている。多いときに

は3つの学校を同時進行で受け入れたことがある。保健師の学校の教員もしているが、学生が何に関心があるかつかめない。昔は、介護の質が高いことがアピールポイントだったが、今は、給与や有給取得率などが重視されているように感じる。

施設では、現役引退した方（リタイア層）が再度ケア（補助）という役職で働いてもらっている。リタイア層の方が介護に関心が高いように感じる。ただし、リタイア層は、就職フェアなどには来ない。

（福富部会長）

学生の実習を受け入れた場合の補助などがあれば、助かるか。実習を受け入れる場合、職員の労働時間も割かれる部分もある。

（中平委員）

助かる。たとえば、実習を受け入れている施設に対して優良施設であるといった認証があればありがたい。

ダブルワーク可として、職員を募集したことがあるが、雇用する法人が受入に対して二の足を踏んでいる状態である。法人が従業員に対して積極的にダブルワークをすることを推奨していない。超勤や休暇の考え方が複雑になる。

（福富部会長）

先進的な取組をPRしていくことで雇用側の意識を変えていくこともアプローチの1つかも说不定。

（山田委員）

アンケートを実施し、令和6年度に入職した30歳までの職員を対象にどのような点で介護に関心を持ったかを聞いたら、多くが小学生から高校生の時代に福祉の経験があった。経験として介護を身近に感じてもらう必要がある。

次世代の担い手育成事業として、小学生から高校生までを対象に介護の体験をしてもらう取組を行っている。昨年は10校、計600～700人が参加した。介護を経験してもらう仕掛けづくりが大事だと思う。

就職フェアの開催も行っているが、保育のブースでは毛染めOK、エクステOKなどのアピールをしているところもある。多くの若者は働きやすい職場環境かどうかを気にしている。

（源野委員）

看護師の場合、実習などを経て、一人前になってから職場に来る。介護の場合、

新卒で介護福祉士の資格を持ってない方が面接に来る。専門学校も減っており、介護福祉士の資格を取得してから就職する者も少ない。

就職後も、現場から施設経営までキャリアを積み上げていく人もいれば、ずっと現場で働く人もいる。全員がプロの介護職員というわけではない。様々なキャリア形成がある。仕事と生活・子育てとの両立の事例を見せて、介護職員のキャリア形成を支援する取組も必要である。

就職後も勉強を続けていく必要がある。研修もあり、キャリアアップができることをアピールしていくことが大切である。

勤めている法人の施設の前にある小学校では、キッズボランティアとして施設でボランティアをしていただいている。他の小学校でも同様の取組を始めようとしていると聞く。今後、さらに教育委員会との連携が必要である。

○関心層を介護職員としての仕事につなげる方法

(小辻委員)

キャリアパスの見える化ができれば良い。副業で介護に来てもらうとか。介護はいろいろなスキルを活かせる現場だと思う。

中堅職員がメンターとして教える側に代わっていくのも大切であり、教えることでやりがいにつながる可能性もある。

介護施設が地域の発展にどのように貢献しているかを地域の方々と共有する場を作ること、施設への関心が高まり、地域住民の採用につながる可能性があるのではないか。

(源野委員)

資格取得には、お金と時間がかかるため、支援する仕組みを作っている法人も多く、この点をアピールすることも大切である。

(山田委員)

仕事に繋げる方法について、関心層の一つとして外国人である。技能実習や特定技能の場合、在留期間は5年間しかないが、介護福祉士の資格を取ると在留資格「介護」として在留期間を更新できる。京都は、他の自治体にはない魅力があるので、アピールできればと思う。

京都府では、今年から介護福祉士の資格取得支援を始める。養成校と連携して、介護福祉士の国家試験に合格するための研修を行う。府内で介護福祉士の資格を有する外国人介護職員が増えることは強みになると思う。

就職フェアでは、業界研修セミナーを実施し、若手の介護職員が登壇し、参加者に仕事のイメージを持ってもらえるよう講演してもらう予定である。

就職フェアの参加法人に求人票を出してもらうが、無資格者・未経験者向けの枠を設けるようお願いしている。資格や経験がないことを理由に介護に関心がある者を排除することがないようにしたい。また、就職フェアの参加法人には、生産性向上の話をしている。お金がかかる機器を導入しなくても、業務の見える化などにより、効率的に業務を進め、働きやすい職場環境を作ることができる。働きやすい職場は職員も辞めない。生産性向上は、採用の時だけではなく、職場定着でも同じ効果がある。

(橋元委員)

看護師の場合、その分野のスペシャリストがたくさんいる。そのことが、仕事のやりがいにもつながっていると感じる。技術をもつ方をアピールすることも有効であり、その人がいることで治癒率が高く診療報酬が上がっていった事例もある。

(中平委員)

介護の分野においても認定介護福祉士という資格はあるが、介護報酬などには反映されない。

(源野委員)

資格を取りたくなるような支援も必要である。

(小辻委員)

京都市では、ライフフィットと連携協定を締結しているが、例えば、介護職員のジムの利用料を無料とするなどの特典があれば、介護職員になる動機づけになり、また介護職員のパフォーマンス向上にもつながる。

(中平委員)

介護は好きじゃないと続かない。学生はボランティアには来てくれるが、就職にはつながらない。ボランティアの入口を広げるなどの対応が必要である。何らかの減税措置があればよいのだが。

(福富部会長)

いままでに考えていないことをやっていかないといけない。それを踏まえて今回はアイデア出しをした。これらのアイデアをもとに高齢者施策推進協議会においても議論いただきたい。

(以上)