

令和8年度 第2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7月22日（水） 15時00分～17時00分
場 所 京都市役所 分庁舎4階 第4会議室
出席委員 福富部会長、小辻委員、滝下委員、中平委員、丸山委員、山雄委員、
山田委員
欠席委員 源野委員、富嶋委員
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＞

介護の担い手確保・定着・裾野拡大について

- ・ 外国人介護職員の採用及び定着
- ・ 新卒学生などの若年層の採用
- ・ 採用等において利用しているツール

＜事務局説明＞

介護の担い手確保・定着・裾野拡大について

＜意見交換・質疑＞

○外国人介護職員の採用及び定着

（源野委員）※京都市代読

外国人介護職員の採用及び定着に関して「外国人とのマッチング」、「採用にかかる費用」、「外国人介護職員の住宅確保」の3つが課題と考えている。

外国人とのマッチングについては、外国人が母国にいる状況でオンライン面接などを行い、採用することとなる。外国人もネットで日本や京都市のことを調べる必要があり、時間と費用を要する。マッチングの仕組みがしっかりと整えば、外国人とも信頼関係を築くことができる。

採用にかかる費用について、特定技能実習生の場合、登録支援機関への紹介料の支払いが必要であり、留学生の場合も卒業後に受入法人に働いてもらうことを条件に契約を結ぶ代わりに、入学金などの費用を法人が負担することもある。

京都府では介護福祉士の国家試験にかかる費用の貸付を行っているが、今後、外国人の受入に当たっては、京都市としても費用面での支援を充実していただきたい。

住宅確保について、保証人となる人がおらず、住宅を借りる際に受入法人や、施設長が保証人となる場合もある。また、費用面の課題もあるため、支援をしていただきたい。

外国人については、戦力になっていただくまでに時間がかかる。一方で、同一労働同一賃金の原則のもと、日本人と同様の対応が求められる。外国人を雇うことは、安価な労働力ということではなく、施設等としては、採用や定着のために多くのコストをかけている。

(京都市)

住宅確保について、京都市では、令和8年度から担い手向け住宅確保支援金の受付を開始している。京都市内で介護サービス事業を運営する法人が介護従事者向けに住宅を確保する場合に、その初期費用の一部を支援する。介護従事者については、日本人に限定したものではない。予算規模としては、高齢者分野で2,100万円であり、法人が確保する住宅1戸当たり20万円を上限に経費の1/2を支援する。ただし、申請については、1法人、最大10戸までとする。

(丸山委員)

所属する法人では外国人介護職員の採用に取り組んでおり、面接のために海外まで行っている。

外国人とのマッチングについては、登録支援機関などを通じたものが多い。国において、特定技能実習生の受入上限数が示されている中、介護分野については上限の6割程度をすでに受入済みであり、このままのペースで受入が増えた場合、2028年度までに上限に達するとも言われている。外国人介護職員の場合、採用から入国にも半年以上かかる中、外国人介護職員の獲得に急ぎ取り組まなければならない焦っている。

加えて、外国人の雇用には、ビザの申請・更新などの膨大な事務手続きが負担となっている。行政書士に依頼してもコストがかかる。

外国人介護職員の採用をしていない施設が多くあり、こうした外国人介護職員の雇用のハードルを下げていく取組が必要である。

京都市が実施する担い手向け住宅確保支援金の取組は、とても評価している。法人本部の所在地は京都市外にある。このような取り組みを所在地の自治体に要望しているが、実現していない。

(小辻委員)

外国人介護職員の定着に関して、相談できる人や地域との接点が重要ではないかと考える。外国人同士の交流会やコミュニティ作りの支援が必要ではないか。

(山雄委員)

小辻委員の意見と同様、外国人介護職員の定着に関して、情報交換の場を作り、そうした場を広げていくことが重要である。

(滝下委員)

看護分野の外国人の採用に関しては、看護業務の補助として京都府ナースセンターなどで募集や就職フェアを行っているが、疾病の理解が必要となるなど敷居が高く、なかなか採用につながっていない。

外国人の定着については、住む場所の確保に加えて、日本での生活をスタートさせるための支援から日常生活の支援など、きめ細かな支援を行うことで、定着につなげているところもある。

(山田委員)

外国人介護職員の定着に関して、生活のサポートや長く働いてもらうための資格取得支援が必要である。京都府内で特定技能として働く外国人は約7,000人であり、介護分野では約1,500人である。このうち3分の2程度が京都市内で働いている。

長く京都で働いてもらえる環境の整備や支援が必要であり、介護福祉士国家資格を取得することで在留資格「介護」を得られる。介護福祉士国家試験合格者については、日本語能力N1の場合は合格率80%、N2の場合は50%、N3の場合は25%となっている。

日本語能力向上のための支援は、外国人介護職員の定着につながるものと考えている。

(丸山委員)

介護福祉士国家試験に関しては、読解力が求められるため日本語能力N2レベルがなければ、国家試験に合格できないと言われている。

日本語能力の向上のための支援をしていかなければならないが、施設等としては、まずは業務や生活の安定を優先せざるを得ず、国家試験対策にまで手が回っていないのではないかと考える。

(福富部会長)

京都市では外国人介護職員について、日本語能力の向上や国家試験対策などの研修を行っているが、実績はいかがか。

(京都市)

「外国人介護職員向け日本語能力・介護技術研修」、「外国人介護職員を対象とした介護福祉士国家試験対策講座」を実施しており、昨年度は、それぞれ23名、25名が受講した。国家試験に関しては、試験全体の外国人の合格率は3割であったが、本市の国家試験対策講座の受講者の合格率は約4割と試験全体の合格率よりも高くなっている。

(福富部会長)

両事業は、どのように開催しているか。対面の場合、どこの会場で実施しているのか。

(京都市)

「外国人介護職員向け日本語能力・介護技術研修」は対面、「外国人介護職員を対象とした介護福祉士国家試験対策講座」は、模擬試験などは対面で実施しており、そのほかはオンラインである。

対面の場合の会場は、京都YMCAで実施している。

(福富部会長)

京都YMCAは、市内中心部にあるが、京都市内の複数箇所で実施できれば、参加者も増えるかもしれない。

(山田委員)

昨年度、京都府内の登録支援機関にアンケートを行ったところ、外国人介護職員1人当たりの紹介費用は平均約32万円、年間の支援に係る委託費が約33万円となっている。

決して安い労働力ではなく、法人がかなりの費用を負担して受け入れている。

特定技能の受入に当たり、義務的な支援として日本語学習があげられ、登録支援機関が実施していることもある。登録支援機関による支援内容は様々であるが、定期的に学ぶ場を設けて取り組んでいるところもあれば、テキスト配付のみのところもある。外国人介護職員の支援については、法人全体で取り組むか、施設ごとに取り組んでいるかで差が大きい。既に豊富な受入れ実績のある法人の取組を紹介する機会があれば、他の施設の取組の参考になる。

(福富部会長)

京都市主導で様々な取組を取りまとめ、共有することも手段の1つだと思う。

(中平委員)

ケアマネジャーに関しては、外国人雇用の話は聞いたことがない。介護福祉士国家試験に合格したうえで5年間の実務経験が必要となる。

現在は、所属する特別養護老人ホームでは、外国人介護職員を雇用していないが、人員体制の確保が難しくなりつつあり、外国人介護職員の雇用を検討しているが、採用後の教育の手間や費用面で課題もある。

○新卒学生などの若年層の採用

(山田委員)

令和8年6月27日に開催した就職フェアには150人の方に参加いただいた。半数が社会人、残り半数が大学3・4回生であった。就職先として法人のどんな点を重視するかアンケート調査したところ、1位が人間関係、2位が福利厚生、3位が給与という順であった。

若年層の受入に当たっては、人間関係・福利厚生にしっかり注力することが大事だということが分かった。

(小辻委員)

福祉の業界を目指している学生だけでなく、それ以外の学生をどのように掘り起こすかがポイントだと思う。

介護の仕事が必要であることは学生の親も知ってはいるものの、あえて自分の子供が介護の仕事に就くことに納得されない場合もある。

介護事業所に就職する場合に奨学金を支援するといった取組があれば、定着につながるのではないかな。

今の学生は、キャリアアップを目指すというよりも、家庭行事やプライベートを重視する人も多い。完全週休2日は欲しいと聞く。

また、上下関係に苦手意識を持っているため、水平な関係性の構築やチーム作りが必要かもしれない。

(京都市)

介護の分野に限定しているものではないが、京都府及び京都府中小企業団体中央会が従業員への奨学金返済支援制度を設ける中小企業等に対し、企業の負担額の一部を支援する「就労・奨学金返済一体型支援事業」があり、今年度から本店所在地が京都市内の企業を対象に、京都府の補助金額の2分の1を京都市

が上乗せで補助を実施している。

(丸山委員)

介護の担い手が地域や社会において大きな役割を果たしていることを次の世代に伝えていく必要がある。社会福祉法人には、地域住民や関係機関と連携し、最後まで住み慣れた場所で暮らせる地域づくりをすることが求められている。

所属している法人として、定期巡回、小規模多機能型居宅介護など様々なサービスを提供しているが、こうしたサービスを提供することにより、地域づくりに貢献している点をアピールすることで、採用にもつながっている。

また、京都府が実施しているきょうと福祉人材育成認証制度の上位認証の取得には、有休取得率や残業時間などの要件がある。それらの要件を満たすよう、必要に応じてスポットワークを使いながらカバーしている。

(山田委員)

有給取得率や育休後の復職率の高さなど働きやすい職場であることのアピールを上手にしている法人もある。京都府福祉人材・研修センターでは、企業説明会等で集客率を上げる方法などの出展法人向けのセミナーも開催している。

(福富部会長)

上位認証を取得している法人では離職率が低い。

有給取得率や住宅補助、キャリアに応じた給与をパンフレットに載せてアピールしている法人や、奨学金の補助を独自に行っている法人ある。学生の中でも志望する業界が定まっていない層をどのように取り込むかが重要である。

(滝下委員)

若年層の採用について、看護業界もあまり良い状況ではない。定員割れしている看護学校もある。看護業界でも人材の確保に向けて就職フェアや中高生向けの就学フェアを実施しているが、直近で開催した就学フェアの参加者数は、過去の実績の半分であった。そのため、教育委員会通じたチラシの配布やSNSでの展開方法などを検討している。子供たちに参加してもらうためには、まず保護者に働きかける必要があるが、看護の仕事は大変というイメージを持っている保護者も多い。

また、「就労・奨学金返済一体型支援事業」は効果的である。

最近では、やりがいよりも、通勤のしやすさ・待遇・人間関係で就職先を選ぶ学生が増えている。

(山雄委員)

福祉業界に限らず若者の採用は難しい。給与・福利厚生で差をつけて募集をしており、企業間で取り合いである。給与面を重視して就職する学生も多いが、一方で人間関係が原因で離職する人も多い。

京都の大学を卒業しても、地元に戻って就職する者も多い。

(中平委員)

所属する法人としては、学生が良く見ているInstagramで積極的に情報発信をしている。絵文字・スタンプを使って、学生が関心を引く工夫をしている。学生を惹きつけるキーワードは「楽しく」仕事ができることだと考えている。

また、休日を重視する学生が多いことから、所属する法人では、年間122日・月10日の休日に加えてリフレッシュ休暇を3日付与するなど休暇制度を充実させている。就職フェアでは週休3日を掲げている法人もあるが、人員確保などの関係から導入は簡単ではない。

毎年、福祉の実習生を多く受け入れているものの、新卒採用は1～2名程度の状況が続き、若手の人材確保は厳しい。

○採用等において利用しているツール

(源野委員) ※京都市代読

所属する法人では、スポットワークなどは利用していないが、複数の法人からは利用していると聞いている。以前は育休中の職員の代替として派遣社員を雇用する程度であったが、現在は常に派遣職員の雇用が必要な状況である。スポットワークであっても、報酬の3割分を手数料として払わなければならないなど、コストがかかるが、働く場所を探している方との新しい出会いに繋がるものであり、大切にしていきたい。

(中平委員)

ハローワークに求人を出しているにも関わらず、紹介会社から営業の連絡が来る。求職者が求人サイトから応募すると、本人としては紹介会社を使っている意識はなく、紹介会社を経由した紹介となっている。紹介会社経由の雇用の場合、手数料として1人当たり約100万円かかる。そのような採用に係る費用を現在働いてくれている職員の報酬に還元したいが、人員の確保を優先せざるを得ない。こうした背景もあり、SNSで情報発信を積極的に行うこととした。

紹介会社の仲介手数料が高額であり、国において上限を設けるべきかどうか議論されていると聞くが、その後、動きがないようである。京都市がホームページなどで人材の紹介をする取組や、看護協会が行っている無料職業紹介事業を

介護分野でも同様に実施するなど、紹介会社の利用頻度を減らしていくことができれば良い。

(山田委員)

京都府福祉人材・研修センターでは、福祉分野に特化した求人サイトを作り、無料職業紹介も行っているため、利用者数を増やしていきたい。

また、職員のキャリアアップの仕組みを作ることは重要である。施設長になることがキャリアアップというわけではなく、いろいろな道があると思うが、キャリアアップの仕組みを見える化することも大事なポイントである。

(丸山委員)

所属する法人では、年間約100万円かけて、求人検索エンジン内で、法人の情報が見つけやすくなるようにしている。現状としては、紹介会社を使わざるをえない状況にあり、多いときは紹介会社に年間1千万円以上支払っている。

職員の勤務状況等に合わせてスポットワークを使っているが、スポットワークに頼りすぎると継続した支援ができないなどの課題もある。

キャリアアップの仕組み作りは、有効な取組である。所属法人でも年2回キャリアについての面談をしているが、管理職になることを拒み、退職する人もいる。さまざまな道へのキャリアアップができる仕組みを見せることは重要である。

(小辻委員)

福祉分野に関わる機会が少ないことが大きな課題である。大学でボランティアの科目の講義を担当しているが、他学部の多くの学生が受講している。出前授業など大学と行政が連携し、福祉に関する講義を行ってもいいのではないか。

また、ボランティアサークルに所属する学生の中には福祉分野と親和性が高い学生も多い。行政がボランティアサークルの学生を施設のボランティアとしてマッチングする機会を設けてもいいのではないか。

紹介会社から施設等に営業の電話が頻繁にかかり、施設等が、その対応に手が取られ、通常の業務に影響が出ていると聞く。

(山雄委員)

最近はスポットワークの利用が増えているが、その後の常勤としての採用にはあまり至っていないと聞く。長く働きたいと思ってもらえるような工夫が必要である。

また、SNSでの情報発信も行っているが、あまり採用にはつながっていない。様々な媒体を使って上手にアピールしていくことが必要であると感じた。

(滝下委員)

協会では、スポットナースという柔軟な働き方ができる雇用（1日単位や数時間などの短期間・単発で働く雇用）を勧めているところである。

看護業界でも紹介会社に支払う紹介手数料は大きな課題となっている。看護師を紹介した場合の手数料は、本人の年収の20～25%となっており、経営に影響を与えている。本来であれば、紹介手数料として要した費用を働いている職員の給料に上乗せしたい。

協会内でも紹介会社に対して何らかの制限をかけることができないかという声も上がっており、京都府にも要望させていただいた。

所属する法人では、他の分野や法人で働いてみたいという理由で退職する看護師が増えている。そのため、所属する病院に籍を置いたまま、数か月程度、他の病院で働くという仕組みも作った。

〇まとめ

(福富部会長)

住宅確保に対する支援の予算を充実させることができれば、職員の定着だけでなく、さらなる新卒採用の促進にもつながる。

また、外国人介護職員に対する日本語教育への支援についても、より一層充実させていただきたい。あわせて、日本語教育に限らず、採用や定着支援、生活支援などに関する法人の好事例を広く共有する取組が進めば、各事業者の取組の参考になる。

さらに、現状では有料職業紹介への依存が大きいため、依存しない仕組み作りが求められている。スポットワークの取組を活用することで、介護経験がありながら現在は現場を離れている潜在介護職員の復職につながる可能性も期待できる。

(以上)