

令和8年度 第3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8月4日（火） 15時00分～17時00分
場 所 京都市役所 本庁舎1階 第3会議室
出席委員 福富部会長、源野委員、小辻委員、滝下委員、中平委員、山雄委員、
山田委員
欠席委員 富嶋委員、丸山委員
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②について

- ・ 介護職員のサポート体制（OJT、研修など）
- ・ 働き方の多様化とキャリアパス・資格取得
- ・ 福利厚生（住宅確保、育児支援・介護支援など）

<事務局説明>

介護の担い手確保・定着・裾野拡大②について

<意見交換・質疑>

○介護職員のサポート体制（OJT、研修など）

（源野委員）

京都市や職能団体等に様々な研修の機会を提供いただいている。多種多様な方が介護現場で働いており、現場をマネジメントする人材をどう育てるかが課題となっている。京都には福祉分野のマネジメントについて研究されている大学や専門学校の先生方が多くいることから、こうした方々を講師とした研修についても考えていただきたい。リーダー層の養成には、規模の小さい法人では単独で研修を行うことは厳しいことから、法人間で連携しながら取り組んでいるところもあると聞いている。こうした連携が広がっていけば良いと考えている。

(中平委員)

研修は必要なものと認識している一方で、職員が研修を受講する間も施設の人員を確保する必要があることから、研修への出席や、個別に研修動画を見ていただく時間を確保することが難しい。動画研修に当たっては、受講1人当たり、1ライセンスの契約が必要であり、ランニングコストの負担が大きい。集合研修も増えてきているが、こちらも交通費や人件費の負担が大きく、費用対効果が求められている。

ケアマネジャーについては、これまで5年ごとの資格更新時に研修の受講が義務付けられていた。しかし、国はこの制度を見直し、資格更新時の一括受講を廃止し、必要な研修を5年間に分けて計画的に受講できる仕組みを示している。

(滝下委員)

看護師に関しては、看護管理者、看護師長、看護部長へのステップアップに当たり、職位ごとに受講が必要となる研修がある。研修内容や方法は、全国統一であり、受講後にレポートの提出やテストを受けることにより、次の職位にステップアップしていくことになる。看護業界も同様に、小さな規模の病院では、現場の体制が厳しい状況にあり、研修の参加には苦勞している。

また、組織管理、人材育成、質管理のエキスパートとなる看護職の資格である認定看護管理者の研修では、開催地が限られており、宿泊を伴う場合もある。

病院によって、研修の受講に関するサポート体制は様々である。

(福富部会長)

認知症介護指導者養成研修については、約2か月にわたり実施されている。長期間、現場から抜けなければならない研修もある。

(山田委員)

キャリアや年齢などによって求められるスキルが変わってくる。自分自身がこれから何を学ぶべきかを明確にしたうえで、研修を受講する仕組みづくりを法人全体で行っていくことが大切である。他都市の事例として、費用や人員体制の課題に関して、代替職員の補助を行う取組は良い制度である。研修の受講に対し、法人をバックアップする仕組みがあれば良いと考えている。

京都市で行っている外国人介護職員の意見交換会は良い取組だと思う。京都府福祉人材・研修センターでは、外国人介護職員を指導している事業所職員を対象に、外国人介護職員とのコミュニケーションや介護技術等を指導する際のポイントなどについての研修を実施している。参加者同士で情報交換を行っていただける機会でもあるので、活用いただきたい。

また、京都府では、府が定める研修制度や働きやすさなどの基準を満たした法人を評価・認証する制度を実施している。求職者に安心して参加してもらえよう、就職フェアの参加法人には、認証を受けた法人しかいない点をアピールしており、大学に周知を依頼する際にも参加法人が認証を受けた法人のみだという点を伝えると信頼してもらえる。

(福富部会長)

認証制度は、法人がより良い組織となることを目指すための取組であり、上位認証の法人は職員の離職率が低いと聞く。

また、離職率が高い法人・施設は虐待の発生リスクが高いという研究結果もある。

(山雄委員)

複数の研修を用意し、自分が学びたいと思う研修を選べる仕組みがあれば良いかもしれない。

(山田委員)

京都府福祉人材・研修センターでは、法定研修だけでなく、技術・傾聴・コーチングなどスキル向上につながる研修など様々な研修を行っているが、法人が職員に受講させたいもの、職員が受講したいものがあると思う。

法人が職員の意向を汲み取りながら、研修を受講していただくことが大事だと考えている。

(福富部会長)

看護分野は、初めから看護師の資格を有した者を看護師として採用するが、介護分野で初めて働く場合、介護福祉士の資格を有している方を採用することは少ない。十分に教育ができなければ、サービスの低下につながってしまうため、職員の研修に時間をかける必要がある。一方で施設運営も維持させる体制も重要である。

(小辻委員)

施設によっては、研修参加の負担が一部の職員に偏ることや、学んだことが施設内に広がっていないと聞く。研修で学んだことを施設ですぐに活かせる仕組みづくりや、研修受講時にキャリアを有している代替職員を派遣するなど、施設にとってプラスとなる取組があれば良いと考えている。

(福富部会長)

介護分野に限らないが、上司が、研修に参加する方に対して、どのようなことを研修で学んできてほしいのか、現場にどのように反映させてほしいのかを、しっかりと伝える必要がある。研修後には、上司がしっかりと実践できているかを確認し、組織のレベルアップにつなげていけるようマネジメントをしなければ、研修を受けた意味がなくなってしまう。

(源野委員)

施設としても、現場の職員にヒアリングをしながら、職員の強みを伸ばす研修を提案するなどのサポートが必要だと思う。

社会福祉連携法人では、複数の法人が共同で専門の指導者を確保し、傘下の法人を回って、職員育成などを行っている。近隣の法人で連携し、取り組んでいくことが大事だと考えている。

(福富部会長)

行政が施設の人材育成の取組を評価し、その評価に応じて経済的な支援を行うような仕組みがあってもいいのではないかな。

○働き方の多様化とキャリアパス・資格取得

(源野委員)

資格取得の支援については、法人として資格取得支援の取組を整えて、見える化する必要がある。職員の思いもヒアリングを通じて把握しながら、法人の資格取得支援の取組とマッチングさせることが大事だと考えている。

(中平委員)

所属法人では、4月に採用予定の学生に対して、初任者研修を受講いただく場合、その受講費用を負担している。

キャリアパスについて、まずは介護福祉士の国家資格を取得し、続いてケアマネジャー、主任ケアマネへとステップアップしていくこととなる。ステップアップにおける課題としては、夜勤手当などが付く介護職員のほうが、ケアマネジャーより給料が高いことである。そのため、受験対象となる職員は多いものの、ケアマネジャーを目指す人が減っている。ケアマネの魅力発信の取組を行っていく必要がある。

また、現場で働きたい方が多く、管理職になりたがらない。管理職に向いている職員を説得し、なんとかつないでいる状況にある。

(福富部会長)

前回の報酬改定の際に、ケアマネジャーの報酬は改善されたのではないか。

(中平委員)

ケアマネジャーの報酬だけでなく、介護職員の報酬も上がったため、差が埋まっていない。

(滝下委員)

看護分野も似た状況にある。管理職が魅力的に見えていないのかもしれない。病院のキャリアセンターに関わっていた時、看護師がキャリアパスなどについて相談ができるようキャリアカウンセリングの取組を始めたが、利用が多くなかった。現場の人が管理職に対して魅力を感じられるような見せ方や仕組みを作る必要がある。

専門看護師・認定看護師など上位の資格を取得しても、取得した資格を活かせる現場が多くない。また、給料が大きく増えるわけでもなく、資格を取得するメリットがあまり感じられないのではないかと考えている。

(山田委員)

6月に就職フェアを開催したが、ほとんどの参加法人が、資格取得のための支援体制を整えていることアピールされていた。

参加法人については、認証を受けていることが条件となるが、その中でも上位認証を受けている法人は、給料、有給休暇の消化率や資格取得支援の取組の制度があるかだけでなく、その実績も問われる。

資格取得に当たっては、施設も職員も前向きに研修等を受講いただけるような仕組みづくりが必要である。

(京都市)

京都市では、潜在介護職員の職場復帰に向け、現在の介護現場についての動画などを作成し、情報発信を行っていく予定だが、介護現場への復帰を希望する潜在介護職員と施設とのマッチングについても重要であると考え。京都府福祉人材研修センターでは、無料職業紹介事業を実施されているが、利用の状況などについて教えていただきたい。

(福富部会長)

以前は、結婚を機に退職し、子育てが落ちついてから復職することが多いと聞くと、今の職業紹介の状況などいかがか。

(山田委員)

求職者の状況に合わせて夜勤がないデイサービスの事業所を提案するなど人に合わせた対応をしている。求職者が関心を持っている就職先を紹介できることからマッチングにつながっている。

(福富部会長)

介護福祉士が離職する際は、行政へ届け出る必要があったかと思うが、その際に、再就職に関する案内を行うなど、有資格者を離さない仕組みがあれば良い。

(京都市)

都道府県の福祉人材センターへ届出を行っていただくこととなっているが、届出がされていないことが多く、全国的な課題になっていると聞く。

(山雄委員)

日々、介護現場の状況が変わる中、退職して現場を離れると、復帰するハードルが高まってしまう。特に年齢を重ねるとそういった傾向にある。潜在介護職員に情報がしっかり伝われば戻ってきやすいのではないかと感じた。

(小辻委員)

管理職になるとマネジメント業務だけで、ケアに関われないと思う人もいる。管理職になっても、ケアのデザインができるような仕組みがあればよいのではないか。そのような仕組みを紹介できればよいのではと感じた。

(中平委員)

先日、近畿ブロックの施設で集まって、研究会が開催された。研究会には、管理職だけが来ている施設と若手を連れてきている施設があった。参加をするとさまざまなビジョンが生まれることもある。若手をそのような場に参加させて、他の施設の成功事例などを聞くことも大切である。

働き方の多様化として、国がダブルワークを推しているが、仕事終わりや休みの日に働くことになるので、求職者が思っている以上にハードワークになり、なかなか続かないようである。求職者から朝2時間だけダブルワークとして働きたいなどと提案いただき、そこに合う施設等をマッチングできる仕組みがあったらよいのではないか。

○福利厚生（住宅確保、育児支援・介護支援など）

（源野委員）

介護職員の住宅確保はとても大切である。寮を整備している法人やマンションを借り上げている法人などある。特に外国人介護職員の場合、とくに重要である。公営住宅を活用して、介護職員の住宅確保をしている事例もあると聞く。

育児支援については、勤務内保育所設けている施設もある。

育児と仕事を両立できるような体制の構築も重要であり、学識経験などからの情報発信、支援いただけるとありがたい。

（福富部会長）

成功事例などの共有があれば、施設としても支援体制のヒントとなるだろう。

（中平委員）

宿舎については、法人が借り上げることになり、雇用した職員が辞められた場合、住宅確保にかかった費用が無駄になる。例えば、市営住宅を活用し、優先的に介護職員を入居できる仕組みなどがあればありがたい。

（滝下委員）

住宅確保・家賃補助はどこの病院でもやっている。女性が多い業界のため、育児支援も行っている。特に病児保育が課題となっており、病院によっては、病児保育の事業所と提携することもある。京都府において看護師等就学資金貸付制度があり、例えば京都府の北部地域に就職したら就学資金を返さなくてもよいという取組もある。

（山田委員）

就職フェアでも出店法人の多くが、福利厚生のPR方法を工夫している。有給だけでなく、これに加えてプラスの休暇制度があることをPRしたりするなど他の法人との差別化を図っている法人もある。

そのほか、健康診断・人間ドッグなどの費用負担や医療法人系は診察時のサポートなどがある。各法人、学生に響く説明に苦労している。

外国人介護職員に対しては、夜間の手当などの金銭面や日常生活のサポートなども意識しているように感じる。

（山雄委員）

育児支援・育児休暇など制度自体を知らない人も多いように感じる。制度面の周知に加えて、制度を利用しやすい環境も必要である。

(小辻委員)

育児休暇後に介護現場に復帰する際に住まいが変わることにハードルを感じることが多いと感じる。通勤のための費用の補助など再スタートするための補助金などあればよい。

○まとめ

(福富部会長)

新人職員向けの研修については、介護の質を担保するためにも重要である。一方で、職員が研修に行っている間、その分の職員数を確保できるよう後押しも必要である。研修については、体系立てて組み立て、見える化することが大切である。それぞれのキャリアに合わせた新人研修、マネジメント研修、外国人研修なども必要である。外国人の人が情報交換する場も大変重要である。

復職に関して、現在の介護現場について情報提供する仕掛けあれば復職につながる。

管理職の魅力発信も重要である。

いろんなアイデア、現状の話いただきありがとうございました。

(以上)