

平成30年8月24日

清水町議会議長 加 来 良 明 様

清水町議会厚生文教常任委員会
委員長 安 田 薫

所 管 事 務 調 査 に つ い て

常任委員会活動として行う所管事務調査について、このたび調査を終えたので、その結果を下記のとおり報告いたします。

記

1. 調査事項 福祉施設の人材育成・確保の取り組みについて
2. 調査期日 平成30年8月9日

3. 調査の結果

本町における福祉施設の人材育成・確保の取り組みについて、保健福祉課から説明を受けて調査を実施した。その後、町内事業所の状況把握のために、医療法人社団 星光会「介護老人保健施設みかげ」、特定非営利活動法人 松沢の郷「小規模多機能型居宅介護事業所松沢の郷」「グループホーム松寿苑」を訪問し、施設の視察・意見交換を行った。

【介護保険の事業状況について】

最初に、福祉施設の人材育成・確保の取り組みの前提として本町の介護保険事業の状況について説明を受けた。第1号被保険者数(65

歳以上)については、平成29年度が3,350名で、平成25年度と比較して150名増加している。要介護(要支援)認定者数については、平成29年度が686名(要支援272名・要介護414名)で、平成25年度と比較して48名増加している。介護(介護予防)サービス受給者数については、居宅介護(介護予防)サービスが平成29年度249名で、町が実施主体の新しい総合事業(平成29年度から実施)への移行による影響で昨年度より54名減少しており、平成25年度と比較して41名減少している。地域密着型(介護予防)サービスについては、平成29年度が154名で、平成25年度と比較して49名の増加。施設介護(介護予防)サービスについては、平成29年度が93名で、平成25年度と比較して18名減少している。

町内介護サービス事業所数は29で、16種類の介護サービスが実施されている。そのうち、社会福祉法人 清水旭山学園の通所介護事業所リゾームと社会福祉法人清水町社会福祉協議会の指定訪問介護事業所の2か所が現在休所となっている。

町内介護事業所における退職者及び新規採用者の状況について、地域密着型事業所(9事業所)の状況は町で把握をしており、平成28年度は退職者数12名・新規採用者数16名・離職率9.2%、平成29年度は退職者数11名・新規採用者数18名、離職率8.0%と、最近2か年では採用者数のほうが多く、離職率は1割弱という状況となっている。

【福祉施設の人材育成・確保の取り組み】

本町において平成29年7月から、介護従事者の人材確保・育成及び定住促進を目的に、新規事業として清水町介護人材育成確保事業を実施している。本町に所在する民間の介護サービス事業所に対し、介護資格取得に必要な経費の一部を助成し、資格取得後1年未満の退職は全額返還、1年以上2年以内の退職は2分の1を返還する制度となっている。平成29年度は7事業所に対し37万円(8名分)の助成を行っている。実際には8事業所(10名分)の申請があったがそのうちの2名分が1年未満の退職で全額返還となっている。

十勝管内における介護従事者確保のための取り組みについては、本町のほか6町村（7事業）で実施されている。

また、人材確保・育成の取り組みを進めるために庁内にプロジェクトチームをつくって検討しており、その取り組みの一環として介護人材の確保・育成に向けたアンケート調査を、病院等を除いた14事業所を調査対象として実施している。「介護職員数について運営上必要とする人数よりどれだけ多くいるのか」の問いに対しては、5事業所がぎりぎりの「0人以上1人未満」で一番多い結果となっている。職員採用経路については、複数回答で「ハローワークの利用」「職員からの紹介」が13事業所で一番多く、次いで「新聞折込広告」が9事業所であった。介護職員が運営上不足した時の対処方法については、複数回答で「求人活動の実施」「労働時間（シフト）変更・調整」が12事業所、「時間外労働増」「法人内他施設より異動」が11事業所となっている。

介護職員の人材確保及び育成における独自の取り組みについては、「職場内外の研修」が一番多く挙げられ、次いで、「給与の改善・福利厚生」となっている。介護職員の確保が困難となっている要因と思うものについては、「忍耐不足」や「収入減と人件費の高騰」のほか、「賃金が安い」「時間（休日）などの融通がきかない」「仕事がきつい」「社会的評価が低い」など介護現場に対するマイナスイメージが大きく、また、介護や福祉の仕事内容や魅力の周知ができていないのではないかとの回答もあった。

「過去1年間で新たに採用した介護職員はいるか」の問いに対しては、「1人」が5事業所、「2人」と「採用なし」が4事業所あり、2人以内がほとんどを占めている。介護の仕事を知った・調べたツールとしては、「職員からの紹介」が多く、「高校での授業」という回答もあった。「過去1年間で退職した介護職員はいるか」の問いに対しては、「1人」が7事業所で5割を占めており、「2人」「退職なし」が3事業所あり、退職の理由については、複数回答で「転職」が10事業所、「体調不良」が7事業所、「出産・育児」が6事業所、「結婚」が5事業所、「親族の介護」が4事業所と続いている。「福

社関係とは異なる学校や仕事から入職してきた方が働いているか」の問いに対しては、12事業所から「いる」という回答があり、高校（普通科）・農畜産業・製造業・サービス業・主婦など多岐にわたっている。

その後、介護老人保健施設みかげ、小規模多機能型居宅介護事業所松沢の郷・グループホーム松寿苑を訪問し、施設の視察・意見交換を行った。施設の概要については以下のとおりである。

○介護老人保健施設みかげ

- ・定員：29床
- ・部屋：療養室
1人部屋（1室）・2人部屋（6室）・4人部屋（4室）
- ・共有スペース：食堂・講談室、レクリエーション・機能訓練室、浴室（一般・特殊）、サービスステーション

○小規模多機能型居宅介護事業所松沢の郷

- ・定員：登録29名以下（通所19名以下・宿泊9名以下）
- ・居室：9室
- ・共有スペース：食堂、ワークスペース（居間）、洗面所、浴室、トイレ

○グループホーム松寿苑

- ・定員：9名
- ・居室：9室
- ・共有スペース：食堂、ワークスペース（居間）、洗面所、浴室、トイレ

介護老人保健施設みかげにおいては、運営上必要な人員は確保されているが、ぎりぎりの状況である。小規模な施設においても、大規模な施設と変わらない人員が求められるということで運営面での難しさがあり、多くの職員は、併設している御影診療所の職務と兼務している。離職率は低いほうであるが、介護職員についてはある程度世代交代により人材を確保する必要があり新規採用の募集を行

っているが、各分野において人材が不足していることから、なかなか応募がなく非常に採用が困難な状況である。採用時から資格者を確保することは非常に難しいので未経験者を探してスカウトする方法もとっている。また、子育てや介護中の職員への仕事場の提供、1時間からの短時間労働者を雇用するなどの工夫を行っている。人材の確保は自分たちで工夫し、職員全員で魅力ある施設にする努力と、管理者の「心と足」で人材を探す努力が必要であるとのことである。離職防止のためには、研修の充実や個人面接をこまめに行い、道外や遠方職員のために社宅を確保するなどの環境整備は効果が大きいとのことである。介護老人保健施設は、医師がいて成り立つ事業であるので、医師の継続的な確保が課題である。

小規模多機能型居宅介護事業所松沢の郷・グループホーム松寿苑については、他の事業所と比較して人材には恵まれているほうであるが人員はぎりぎりの状況で、職員が病気等になった場合の勤務調整が大変とのことである。サービス業は接遇が基本であることから、施設としては接遇を重要視し、今年度から全職員に交代で接遇研修を受けてもらうことを決定している。また、町の新規事業である清水町介護人材育成確保事業を活用して、年に1～2人程度、職員に介護福祉士実務者研修を受講してもらうこととしている。福祉施設における介護職員は、誇りを持ちながら周りに認められるような働きをしないと勤まらない職種であり、そのため職員間の平等を図るために管理者は投票で決めている。人員の基準等を含めて現在の状況がベストであり、現状の体制のもとで内容を充実させることが大事であるので、事業所の拡大は考えていないとのことである。

【総括】

担当課及び現地調査の結果、現在のところは運営上必要とする人数は確保されているが、人材は何とかぎりぎりの対応でやっていることがうかがえ、現地視察を行った町内事業所については、それぞれかたちは違うが、運営や採用に相当努力をしている面が見られた。

委員会において、「要支援・要介護とも年々増えていくことが予

測されるので、現時点では足りていても、将来は更に人員不足が厳しい状況になるのでは」との質疑があり、担当課からは、「2025年に団塊の世代が75歳に達するということで心配している。以前よりも待機者は減ったが依然として特別養護老人ホームに待機者がいることを考えると、ベッド数も不足し従事者も不足してくると思う。全国的な課題でもある」との回答があった。そのほか委員からは、「入所者への手厚い介護を確保するためには、施設の負担を考慮する必要はあるが、病気など職員に緊急事態が起きたときでも対応できるよう、ある程度余裕のある人材確保が必要である」との意見があった。

現状では離職率が低ければ人員がぎりぎりでも何とか足りている状況であるが、現在でも新規採用が難しくなっている中、世代交代のためにある程度の採用が必要になること、要支援・要介護者が年々増えていくことが予測されることから、将来、更に人員不足が厳しい状況になると考えられる。町においては、介護サービス事業所に対し、介護資格取得に必要な経費の一部を助成する制度を設けて対策を打っているが、今後、更に採用が難しい状況になれば、今よりも手厚い助成等の検討が必要になってくることも考えられる。特に、介護老人保健施設みかげにおいては、御影診療所の医師が兼務で対応しており、今までどおりの運営ができるよう町としても医師の確保について側面から支援をしていくべきという感想をもった。

福祉施設の人材確保について、現在においても採用が難しい状況であり、将来においては更に困難になると思われる。プロジェクトチームを組織して検討しているとのことであるが、医師の確保を含めた中で将来を見据えた対応策を考えるなど更なる努力が必要であるとし、所管事務調査報告とする。