

令和6年度第2回神奈川県介護現場革新会議 議事録

開催日時	令和7年1月17日（金）10時～12時
開催場所	神奈川県庁西庁舎7階 701会議室
出席者	別添出席者一覧のとおり

【議事内容】

1 開会

○ 事務局

今回から新たに県障害サービス課の委員が加わった。本日は、代理者が出席している。

2 議題

(1)「生産性向上」とは

資料1に基づき事務局から説明

<意見交換・質疑応答>

○ 委員

持続可能な誰でも介護を受けることができる社会という目的はよいが、前提として、誰もが積極的に介護を受けたいと思っているわけではないという側面もある。必要な人が必要なときに介護を受けられる社会というのが目的なのではないかと思う。

○ 委員

生産性向上により業務単体では負担は減るが、別の業務を行うことになるため、全体では負担が減るわけではない。負担軽減のみを強調するべきではない。

○ 委員

業務改善を図る上では、利用者・職員にとっての最適解を模索することが重要である。当施設は様々な機器の導入により業務改善が進んでいるが、情報を知っている施設と情報を知らない施設との差が開いてきていると感じる。生産性向上を推進する上では、直接ケアよりも周辺業務の生産性を高めていくことが多い。

生産性向上については、介護現場の問題だけではなく、日本全体の問題であり、超高齢社会でサステナブルな社会を目指すためには、必要不可欠なものだと理解している。

○ 委員

持続可能な誰でも介護を受けることができる社会は、理想ではあるものの、一方で綺麗ごとと思う部分もある。現場では、管理者も含めて、知識が不十分な介護職員、不勉強な介護職員も少なくない。まず、そうした職員たちをどのように教育していくかという問題がある。介護ロボットを入れると便利になるが、そもそも施設の在り方

を知ることが大事である。

業務効率の向上により、稼働率は変わらないものの、人件費が下がり、経営が改善した例もある。人件費が下がるところもアピールしていいのではと思う。改善を重ね、原理原則を見つけることが、「匠の技能」という説明があったが、若年層にも響く言葉があるとよい。

○ **事務局**

モチベーション維持の上では「匠の技能」、介護・福祉の創造性といった部分を強調することも重要だと考える。教育については、研修等を行っていくことが重要だと考える。

○ **委員**

現場の声を拾い、人材を確保する立場からは、人口減少社会は思った以上に厳しい。事務局の説明は理解したが、綺麗ごとと感じる部分もある。各事業所が目標を設定すべきということも理解できるが、県の役割を明示し、旗振り役を担ってもらいたいと思う。なお、自動車業界における生産性向上は、業務の標準化ではないか。

○ **事務局**

自動車業界であっても、業務の標準化だけではなく、人材育成が重要だという趣旨である。県が事業所の目標を設定すると、誤った方向に進むおそれがある。実情を一番理解している事業所が、自ら設定するからこそ機能するものだと考える。また、各事業所の職員のモチベーション維持・向上の点からも、各事業所が目標を設定することは重要である。

○ **長澤委員長**

綺麗ごとと思われるかもしれないが、それをどう具体化していくのが国や県の支援であると思う。

○ **委員**

国の検討会に出ていくと、神奈川県は先駆的に取り組んでいるという話をよく聞くが、そのことを把握していない神奈川県内の事業者もかなりあるのではないか。神奈川県がやっていることをうまくアピールできればプラスの発信にできると思う。

○ **長澤委員長**

取組みのアピールは行っていきたい。生産性向上は必要な人が介護を受けられるようにするための手段の一つである。介護ロボットやICT機器を導入することによって、負担を軽減し、人材確保や直接ケアの拡充を行っていくという方向性は、間違っていないと思っている。

(2) 第1回革新会議意見への対応状況

資料2に基づき事務局から説明

<意見交換・質疑応答>

○ **委員**

前回会議でサブスクへの補助や再活用を提案したが、補足する。介護ロボットを導入しない理由の一つに保管場所がないことが挙げられる。リフト等の介護ロボットは入所者の状況により利用しない期間もあるため、保管場所を県で用意してもらえれば助かる。

○ 委員

県が介護ロボットを購入し、必要な介護事業所に貸し出すことにより、保管場所がないという課題は解決できる。国庫や地域医療介護総合確保基金を財源として、そういった事業を実施できないか。

○ 長澤委員長

介護ロボットを介護事業所に試用で貸し出す事業は既に実施している。また、県自らが介護ロボットを購入することは、制度上想定されていない。このため、いかなる事業であれば実施可能か、国と調整しながら検討を行いたい。

(3) 各市町村実施事業、計画中の事業

資料3に基づき事務局から説明

資料4に基づき神奈川労働局 森（洋）委員から次のとおり説明

リーマンショック時に派遣切りが社会問題になり、国は「モノから人へ」ということで、職業訓練を行い、自動車業界等の他業界から福祉業界への転職を進めようとしたが、成功しなかった。これは、職業に対する興味というのは元々持っているものであり、キャリアを根幹から変えることは難しいためだと考えられる。

現在も国では異業種、異職種からの転職を進めるために、リスキリング・職業訓練事業を実施しているが、定員割れの状態にある。このため、介護業界の魅力を異業種、異職種に伝えることが重要と考えている。昨年度は、各事業所にハローワークに来てもらい、その魅力をアピールしてもらうためのイベントを県内全体では204回実施した。地道な取組みではあるが、イベントの参加者の8～9割から介護業界に興味を持ったとの回答が得られているため、そうした取組みを継続していきたい。

ただ、介護業界は人手不足であるにもかかわらず、ハローワークでの求人が減少している傾向にある。これは、人手不足が解消されたのではなく、コロナ禍で中小規模の事業所が淘汰されてしまったこと、ハローワークに求人を出し続けても人材確保が難しいために、民間の紹介会社を活用する事業所が増加したことが理由である。民間の紹介会社については、手数料が上がっていることや短期間に離転職を繰り返すことで紹介手数料を複数回取ることが問題となっている。

これらを受けて、ハローワークに求人を出すようになった事業所も出てきている。そうした事業所に対しては、フルタイムの求人を出し続けても人材確保は難しいと伝えた上で、短時間働きたいというニーズが増えていることを踏まえ、業務内容を送迎や看護助手等に切り分けて、パート職員の求人募集を行うことを勧めている。国の施策としても、今年度から介護助手、看護助手についても介護士と同様に支援を行う

分野に含めている。また、無資格・未経験であっても介護業界に就職できるよう、支援を進めている。

ただ、今回の会議資料を見て、県内の多くの市町村が初任者研修の受講について支援を行っていることを知り、驚いた。ハローワークで行っている職業訓練は雇用保険が財源となっているため、一定期間勤務した人のみが対象となっている。そうした制限なく市町村が支援を行うことにより、介護業界への就労者が増えていくとよい。

介護ロボット・ICT 機器については、国としても介護労働安定センターで相談支援等を行っていきたい。雇用管理全般に問題があり、事業継続ができない事業所もあることから、社会保険労務士等は無償で派遣して助言をしていく支援も今年度から実施している。

＜意見交換・質疑応答＞

〔市町村間の連携等についての質問〕

○ 委員

介護ロボット・ICT 機器導入支援について、市町村間の連携は進んでいるのか、また個々の機器について市町村職員が把握する機会はあるか。

〔市町村間の連携等についての回答〕

（市町村回答・これに付随する意見）

○ 委員

市町村間の連携は現時点では行っておらず、現場把握は過去には行われていたようであるが、新型コロナウイルス感染症等の理由もあり実施できておらず、再開できていない。本市では、施設の協議体と毎月意見交換を行っているが、各事業所が直面している課題としては、介護ロボット・ICT 機器の導入よりも施設建物の老朽化があると聞いている。また、ケアマネジャーについて、人手不足は深刻であり、処遇改善、報酬改定からは漏れてしまった点も課題だと認識している。これらの点も先になるかもしれないが、この会議で検討してもらえるとよい。

○ 委員

ケアマネジャーの研修の受講料が高額である点や受講時間が長い点が課題である旨は聞いている。介護支援専門員協会や研修機関と話は進めており、受講料の負担軽減等について調整・検討を行っている。

○ 長澤委員長

ケアマネジャーについて処遇改善、報酬改定からは漏れてしまった点は、看護師等と併せて県から国に対して要望を行っている。

（市町村回答）

○ 委員

事業所への運営指導の中で個々の機器について見ることはある。ただ、本市は今年度から人手不足のため、県指定の事業所への運営指導の同行をやめてしまっており、この点で機器について把握する機会は減少してしまっている。

(市町村回答)

○ 委員

本市でも各事業所に介護ロボット導入の妥当性を認識し、道筋をつけてもらうために、研修会や伴走支援を行っている。補助金の活用についても周知している。導入される介護ロボットは見守り機器が中心、ほぼ 100%であり、移乗支援や移動支援といったその他の分野に広がっていかない点は課題だと認識している。

介護人材の確保・定着のための取組みについては、自治体ごとに独自の支援策を設けている。本市も初任者研修や実務者研修の受講料の全額補助を行っている。また、本市の介護人材マッチング定着支援事業では、初任者研修の受講料を全額補助した上で、就労するまで結びつける支援を行っているほか、介護職員、訪問介護員への家賃支援も令和 4 年度から行っている。

介護人材を取り巻く環境として、他業界との人材獲得競争が激化している印象を受ける。様々な団体から人材確保のための要望が出ており、定期的に意見交換、課題共有を行っている。家賃支援については、対象職種を拡充してほしいとの意見も寄せられている。さらに、今後は、医療介護の複合ニーズの増加も感じている。

さらに、ケアマネジャーの講習研修への支援策について検討を進めているところであり、カスタマーハラスメント対策についても、離職に至る要因の一つであることから、支援策の検討を進めている。

(市町村回答)

○ 委員

現状、施設と情報共有を行う機会が少ないが、今後情報共有を進めていきたい。

〔人材育成についての意見〕

○ 委員

各施設に研修に行く機会があるが、介護ロボットが埃をかぶっている例も散見される。職員の入れ替わりにより、正しく知識・技術が定着しない点は課題である。研修のゴールは行動変容であり、そのためには知識・技術の定着が必要である。当社は研修を OJT、OFF-JT に分けて考えているが、いずれも重要である。法定研修のみに追われてしまい、それで終わってしまっている現場もある。

OFF-JT は理論中心の研修となってしまうこともあるが、理論だけだと受講者にとって面白くない、受講を強制されたという印象になってしまいがちである。現場で使ってみたい、理論と実践とを架橋するようなコンテンツ、研修の構成にする必要がある。研修に携わる人はみな介護のプロではあるが、研修のプロではない点に課題がある。このため、研修担当者へのサポートが必要である。

OJT については、その場にいた職員が指導を行うケースが多いが、指導者によって考え方が異なり、統一した指導ができないことがある点が課題である。現場としてもそこまで手が回らず、OJT 指導者による統一した指導が難しい土壌もある。

このため、研修動画を作成したが、情報量が多すぎてポイントが抑えられず、うま

くいかなかった。この反省を踏まえて、動画の中で重要なポイントを資料、紙に落とし込んだ。これにより、指導者の間での考え方がようやく統一できた。

介護現場では、職員が少ないことから、リーダー層は夜勤が多い現状がある。このため、日勤帯に指導者が不在になっているという課題がある。日勤帯は外国人職員ばかりという現場もあり、外国人への指導が行われない例もある。

指導者がいなくても学べるよう、マニュアルが必要だと認識している。すべての研修が代替できるわけではないが、デジタルコンテンツにより無駄を減らし、指導者の負担軽減を図ることは可能である。これが生産性向上につながると思う。

(4) 県の介護生産性向上推進事業の進捗状況

資料4に基づき、得永委員、桑田委員及び事務局から説明

<意見交換・質疑応答>

○ 委員

本日の会議前半でサブスクへの補助や再活用、保管場所がないといった意見が出た。試用貸出を行っているということだが、一部これらを実施しているという理解でよいのか。

○ 事務局

試用貸出は、実際に機器を購入する前に試験的に導入し、こういった機器なのか知りたい、使ってみたいというニーズに応じて、介護生産性総合相談センター事業として行っているものである。委託先のかながわ福祉サービス振興会が機器メーカーと調整を行い、介護事業所が試験的に導入するものである。

○ 委員

試験的な導入とはいえ、各事業所がうまく使いこなせる機器でないと意味がないと思うが、試用貸出の際にそのあたりをどのように審査しているのか、聞きたい。

○ 委員

見守り分野の機器に悩んでいる事業所に対してヒアリングを実施した上で、試用貸出を行った例があるなど、借りたい機器等に悩んでいる場合は、ヒアリング、相談の上、試用貸出を行っている。ただし、実際には事業所が事前に課題を整理し、メーカーに相談の上で借りたい機器を特定している例が大半である。

事業所の課題整理を促すために、総合相談センターホームページの試用貸出の項目には、介護ロボット等導入のためのフローチャートを掲載している。また、課題に合った機器か否かの判断資料とするために、試用貸出申請書には、借用の目的をチェックする欄を設けている。

(5) その他事項

補足資料に基づき、神奈川県介護ロボット実用化促進事業及び介護事業所向けソフトについて原山委員から説明

3 閉会