第22回 京都府北部福祉人材確保・定着戦略会議

●日時 令和7年3月12日（水）15:00～17:00

●会場 市民交流プラザふくちやま 交流スペース（オンライン併用）

- 議題
- (1) 京都府北部の介護・福祉人材確保事業について
 - ア 京都府北部福祉人材養成システムについて
 - イ 京都府介護・福祉人材確保総合事業について（北部地域関連）
 - (2) 京都府北部福祉人材養成システムの進捗について
 - ア 京都府北部福祉人材養成システムに係る3拠点の取組状況について（現任者研修・養成校・実習センター）
 - イ 京都府北部7市町の取組状況について
 - ウ 北部福祉人材カフェ運営事業等の取組状況について
 - (3) 情報提供・意見交換
 - ア 福祉人材の確保に係る事例報告について

●説明・協議の概要

1 開会（挨拶：京都府）

2 議題

- (1) 京都府介護・福祉人材確保総合事業について（説明：事務局）
 - ・京都府介護・福祉人材確保総合事業の概要を説明

【意見等】

（京都府）

人材確保、育成、定着について、今後どのような取組に注力すべきか。

（京都府老人福祉施設協議会）

外国人材の採用が進んでいる。外国人材の中途採用も増加傾向。

研修事業はオンラインが増加している。オンラインは移動時間がかからないため助かる。

（京都府介護福祉士会）

外国人材の採用は京都市内でも難しい。北部では買い物などの日常生活の不便さもあり、さらに難しい状況である。北部で採用しても、日常生活が便利な地域に転職するケースもある。食生活の違い等、日常生活に係る情報提供も必要ではないか。

外国人材を対象とした介護福祉士国家試験の対策や日本語の勉強会などは、積極的に取り組んでいただきたい。

- (2) 京都府北部福祉人材養成システムの進捗について

- ア 京都府北部福祉人材養成システムに係る3拠点の取組状況について

- 1. 現任者研修の実績（説明：現任者研修施設）

- ・今年度における各研修の実績については、以下のとおり。

研修名	参加者数
介護福祉士実務者研修	29名
チームリーダー研修（与謝野町会場）	25名
OJT担当者研修	23名
チームリーダー研修（振り返り研修）	21名
外国人の受入れに係るスタッフ研修	18名
新人（初任者）職員研修	13名
福祉専門職記録の書き方研修	12名
カスタマーハラスメント研修	47名
虐待防止研修	32名
中堅介護技術研修	19名

- ・指導育成に関する研修やコミュニケーション研修、OJT研修を受講したいという意見が多い。
- ・カスタマーハラスメントに関する研修は、介護・福祉職員から関心が高い。

2. 介護福祉士養成校の実績（説明：介護福祉士養成校）

- ・令和6年度入学者は15名。令和7年度は12名。令和7年度は過去10年間で最も少ない入学者数で危機感を持っている。
- ・全国の養成校では、外国人留学生の比率が40%強。
- ・今後、高卒者から入学者の増加を見込めないため、外国人材の入学も検討していく必要がある。
- ・修学資金の貸付を受けるためには、連帯保証人の設定が必要であるが、連帯保証人を設定できない外国人も多い。介養協では、連帯保証人を保証する保険を検討しており、外国人借受者の連帯保証人となることが多い法人（施設）に活用いただきたいと考えている。

【意見】

（京都府）

法人への保証制度について、市町村が独自に行う貸付制度でも適用できるのか。

（介護福祉士養成校）

この保証制度は、連帯保証人がいない場合に養成校が仲介し、保険会社と契約する仕組みである。

3. 総合実習センターの実績（説明：実習施設）

- ・令和6年度の総合実習センターの利用実績は432名で、コロナ禍以前と同水準に戻った。
- ・北部は交通の便が悪いため、京都駅もしくは大阪駅から学生を送迎し、施設見学を実施している。
- ・福祉人材確保には福祉の魅力を若い次世代から知ってもらうことが重要である。
実習センターとして、介護福祉士や社会福祉士の取得実習を増やす取組を行っていききたい。
- ・今後は保育士の実習受入を行っていききたいと考えており、他法人との連携も進めながらプログラム開発に取り組むたい。また、大学とも連携して、インターンシッププログラムの作成を進めていききたい。

イ 京都府北部7市町の取組状況について

1. 福知山市

- ・医療的ケア研修受講料補助金（R7 新規事業）は、市内の介護事業所に勤務する介護職員を対象に医療的ケア研修の受講料を補助するもの。
- ・外国人事業の実績は51名で、総額255万円を補助した。
- ・福祉職場見学ツアーの実績は8校で、計329名の小学生が参加した。

2. 舞鶴市

- ・外国人留学生生活費支援事業は、利用実績なし。今後、移住支援等について、留学生等に求められる取組となるよう見直しを検討していきたい。

3. 綾部市

- ・外国人介護職員移住用借上住宅の家賃補助について、住宅手当のある法人も対象にしたこともあり、令和6年度の実績は6件。今後も外国人材の確保に取り組みたいと考えている。

4. 与謝野町

- ・3法人3施設で外国人の採用実績がある。

ウ 北部福祉人材カフェ運営事業等の取組状況について

北部福祉人材カフェ運営事業等の取組状況についての概要を説明（説明：京都府）

(3) 情報提供・意見交換

ア 福祉人材確保に係る事例報告について（説明：京丹後市福祉サービス事業者協議会）

- ・京丹後市にある企業で余剰人員が出ることとなったが、リストラをするのではなく社員が働き続けられるよう在籍型出向を模索され、京都府、京丹後市を通じて本協議会に人材の受入について相談があった。
- ・在籍型出向は、出向元企業と出向先企業との間の出向契約を締結し、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、出向先企業に一定期間継続して勤務することである。
- ・労働者の給与において、出向先の給与と出向元の給与の差額については、出向元が負担する。ただし、法定福利費については、出向元が全額負担。
- ・出向元では有給休暇を毎年7割消化することになっているが、出向先では7割の有給休暇の取得は難しいため、どのように解決するかについて議論を重ねた。最終的には、出向先としてはいくらかでも有給休暇を取得してもらっても構わないが、有給休暇の負担は全て出向元がすることとなった。その調整の結果、京丹後市福祉サービス事業者協議会において、5法人で在籍型出向を受け入れることとなった。
- ・人手不足の課題の本質は定着と育成である。新卒者や外国人の定着率を分析し、実効性のある取組を行わないと将来的な介護需要のピークに対応できないと考え、今回の取組を行った。
- ・当法人では4月から調理職員1名を受け入れる予定である。
京丹後市は介護職員だけでなく、調理員も採用することが難しいため、人材確保の良い事例になったと思う。
- ・受入側として、仕事内容をきちんと仕分けをし、多様な採用形態での雇用マッチングができるよう対応する必要がある。

【意見】

（現任者研修施設）

当法人でも出向者を受け入れているが、研修やスキルアップに関しては出向先で自由に

行っており、法人内の研修には積極的に参加いただいている。初めての取組のため、これを成功させることで次につなげる必要があると感じている。

200～300名の中から4～5名の社員が福祉へ出向頂いたことで、現職との交流の中で良い発信をし、福祉の業界を魅力的に感じてもらえるように必死に頑張っていきたい。

(京丹後市福祉サービス事業者協議会)

在籍型出向の次の出向者に福祉を選んで頂くためにも、先発の出向者が重要となる。介護業務の中に排泄介助もあるが、そこはやはり敬遠される。排泄介助をしなくてもよい介護助手の仕事も沢山あるため、福祉の仕事を理解してもらえるよう業界や法人として対応していきたい。

(京都府)

今回、在籍型出向のメリットは何か。

また、今回の取組で、大変だった点は何か。

(京丹後市福祉サービス事業者協議会)

京丹後市の福祉業界は経験者の人材確保が難しい一方で、多様な人材の確保により、他法人に刺激を与えることができたと感じている。

出向先と出向元との調整が大変だったが、今年度の事例を参考に今後は出向先と出向元との間で、直接、同様の取組を進めることができると考えている。

(京都府)

在籍型出向を仲介するようなことはハローワークでも行っているのか。

(ハローワーク福知山)

京都市内であれば、産業雇用安定センターが間に入ることが多いが、北部には、産業雇用安定センターがないため、今回のようなケースになったのではないかと思います。

3. 閉会

以上