

会 議 報 告 書		
会 議 名	令和4年第1回草津市地域密着型サービス運営委員会記録	
開 催 日 時	令和4年9月1日(木) 10:00~12:00	
開 催 場 所	南部健康福祉事務所(草津保健所)3階 大会議室	
委 員	氏 名	氏 名
	佐藤 卓利	山本 茂美
	清水 啓司	藤本 薫
	高島 聡	小川 義三
	油布 輝義	
事 務 局	健康福祉部：安藤副部長	
	介護保険課：高阪課長、木村参事、島川課長補佐、安土主任	
記 録 作 成 者	介護保険課 介護保険係 安土	
そ の 他		

## 1. 開会

【委員9名中7名の出席をいただき、事務局より開会を宣言】

## 2. 挨拶

【副部長より挨拶。事務局の自己紹介。】

## 3. 議事

### (1) 地域密着型サービス事業所の指定状況について

○事務局

【資料1に基づき説明】

○委員長

ただ今、説明いただいた件について、質問・意見はあるか。

○委員

私の近所に通所介護事業所があるが、一覧に載っていないのはなぜか。

○事務局

一覧に載っている事業所は「地域密着型通所介護」のサービスであるが、おっしゃっている事業所は広域型の通所介護事業所であるため、一覧には記載されていない。

○委員

地域密着型通所介護と広域型の通所介護の違いを教えてください。

○事務局

広域型の通所介護は定員が19名以上となっており、また市外の方でも利用可能なサービスとなっている。地域密着型通所介護については定員が18名以下で、草津市の被保険者しか利用できないサービスとなっている。また地域密着型通所介護は運営推進会議を半年に1回開催することとなっており、その会議には民生委員や町内会長など地域住民も委員として参加していただき、事業所をより良く運営していくための話し合いを行っている。

○委員

承知した。

○事務局

事業所から推薦になっている委員にお聞きしたい。通所介護が、広域型の通所介護と地域密着型通所介護に分類されたのは平成28年4月からだが、地域密着型通所介護に分類されてから、事業所として何か実際に変化等はあったか。

○委員

草津市内の利用者しかサービス利用ができないため、送迎の負担が減った。これまでは市外の利用者もいたため市外への送迎も行っていたが、草津市内のみになったため、職員の負担軽減に繋がった。また、地域密着型通所介護になったことで、市との関わりが増え、草津市を一緒に良くしていこうという意識が高まったと感じている。

## (2) 介護人材の育成・確保にむけた取り組み状況について

○事務局

【資料2-1に基づき説明】

○委員長

では次に、事業所から推薦となっている合計3名の委員の方から順に、在籍されている法人の状況等についてご説明をしていただきたい。

○委員

【資料2-2に基づき各自説明】

○委員長

人材紹介や派遣業者を利用した事はあるか。

○委員

ない。

○委員

私の事業所もない。

○委員

市内の中学校や高校に対し、介護の現状や魅力を伝えるようなことは出来ないのか。

○事務局

中学校や高校はカリキュラムが決まっており、調整が難しい。今年は1月に立命館大学の講義の1コマを借りて、就職活動を控えている学生に対して、実際に介護の現場で働く方に講師をお願いし、介護についての魅力発信事業を行った。

○委員

このような人材確保の問題は草津市だけが取り組んでいても、すぐに成果として現れるのは難しいと思う。

私の知り合いの法人が新しく開設を予定している特別養護老人ホームでは、求職者が待機している状況で、滋賀県各市町から求職者が集まってくると言っていた。

その法人は法人なりに、人材確保に関してとても努力をされている。

介護報酬が少ないから人材が集まらないという以前に、事業所側も、どのようにしたら介護や事業所に対する魅力を発信できるかについて、分析をした方が良いと感じている。

現在、介護現場における介護職員の不足については、大きな問題となっているが、それは今働いている職員に対しても、事業所の魅力をしっかりと伝えることで、離職を防止し定着に繋がるのではないかと考えている。また、離職する理由として「人間関係」という理由も挙げられていることから、管理者や法人の経営者がもっと関わっていくことで改善に向けた働きかけを行うべきだと思う。

○委員長

他に意見はないか。

○委員

介護職員だけでなく、看護職員の不足も問題としてあるが、働いておられる方に対し、その業務の意義ややりがいを伝えることが大切だと感じた。また、高校生に介護現場に行っていただくような機会を作るなど、若い人の関心についても、取り組んでいくことが大

切だと感じた。

実態調査については、回答者が法人の経営者であったり事業所の管理者であったり、事業所ごとにバラバラだと思うが、回答者を働いている職員を対象にして確認していくことで、よりリアルな意見をいただくきっかけになり、課題である「定着」に繋がるのではないかと思った。

#### ○委員

私も人間関係については、職員に気持ち良く働いてもらえるように意識をしている部分であり、実際に職員の働いている表情等を見る限り、事業所内の人間関係は上手くいっているのではないかと感じている。就職を希望される方についても、「一度事業所に来られて雰囲気などを知って、それでもこの事業所で働きたいと思われたら、面接に来てください。」と話している。一旦見学に来られると、面接を希望してくれる方が多数である。

しかし、それでも2～3年働くと、退職していくので、その退職理由などをもっと深く突き詰めていく必要があると感じた。

#### ○委員

「介護の魅力」と「介護事業所の魅力」は別だと思っている。介護現場で働きたいという「介護の魅力」を伝えることは非常に重要だが、働きに来られた方が、この事業所でずっと働きたいと思ってもらえるような「介護事業所の魅力」が事業所にない限り、その事業所はずっと人材不足に陥るのではないかと思う。各事業所がそれぞれの事業所の魅力を発信するといったように、まずは事業所としての考え方の根本を変えていく努力が必要だと思う。

#### ○委員

私の知り合いの法人はホームページにもとても力を入れている。給与面についても、賞与は4ヶ月分という記載の仕方ではなく、年収いくら、というように誰が見ても分かりやすく、印象に残るような工夫をしていた。

#### ○委員長

日本は現在介護職員が不足していることから、外国人に頼っていかざるを得ない状況であると思う。海外から優秀な働き手に来てもらうという点では、今はどのような状況となっているのか。

#### ○委員

私の事業所については、元々大きい法人ではないことから、例えば2～3人の採用を考

える際に、あえて外国人を採用するかと考えたら、そこには企業努力や時間もかかることになるため、あまり現実的ではないと思っている。

#### ○委員

私の法人では本日から外国人の受け入れが始まっている。外国人を受け入れるのも、紹介会社に紹介料を払って日本人を雇うのも、費用面ではあまり差がない。紹介会社に手数料を支払っても、新しく雇用した方がいつ退職するかは分からないが、外国の方は、「資格取得」という大きな目的を持っているため、大概3年間きちんと働いてくれる。

#### ○委員

日本は少子高齢化ということもあり、介護人材不足という将来が見えている。外国の方に3年間働いてもらい、3年経ったらそこで終わりではなく、そのまま日本の介護業界で働いてもらえるように、魅力を伝えていかないといけない。

#### 4. 閉会

以上