

令和7年度第1回介護カフェの実施結果について

次のとおり、第1回介護カフェを実施しましたので報告します。
出席いただいた皆様、ありがとうございました。

1 第1回介護カフェ

日時 令和7年9月22日（月）午後1時30分～午後4時

会場 那須塩原市まちなか交流センター多目的室

出席者 19人（講師関係者、事務局を含む。）

2 実施内容

(1) 講演：最新の人材確保術と人材定着策を学ぶセミナー

講師：(株)TMC経営支援センター 常務取締役 小沼 友宏 様

介護人材の確保と定着に有効な手段と注意点について、4部構成で講演をいただきました。

①仕事探しの視点に対応した働き方の提供

求職者が仕事を探す際の視点を分析し、多様な働き方（勤務時間、年間休日数、夜勤や異動の有無等）の設定とこれに合わせた処遇の差別化により、幅広い人材の確保と職員の不公平感の解消について、事例を交えたお話をいただきました。

②経営の負担軽減に有効！助成金対策！

賃上げの手法とタイミングによるメリット、デメリットについての整理、健全な運営のために賃上げと併せて生産性向上などに取り組む必要性について、お話をいただきました。また、業務改善や賃上げに活用できる助成金の要件、申請のポイント等の紹介をいただきました。

③基準に満たない者に対する労務リスク対策

解雇について、「本採用拒否（試用期間での雇用終了）は解雇ではない」「入社14日以内ならば自由に解雇できる」といったよくある誤解や有効要件（理由・根拠規定・手続の不備、平等性、二重処罰の禁止等）の確認と対策について、参加者の持参した就業規則を確認しながらお話をいただきました。

④人材定着に有効！コミュニケーションの取り方

社内の連携、職場風土が良くなり、離職率低下、パフォーマンス向上などの効果が規定できるコミュニケーション術やコミュニケーション研修の事例紹介をいただきました。

【講演の様子】



(3) 意見交換会

参加者を3班に分け、講演をいただいたTMC経営支援センターの職員の皆様にもご参加いただき、講演中の疑問や、自分の事業所が不安に感じていることの相談、日頃感じている課題、参加者の事業所における人材確保の取組の情報交換など、幅広く意見交換を行いました。

議題	意見交換の内容
人材の確保についての意見交換	<p>Q：人材確保の課題と対策について皆さんの意見を伺いたい。</p> <p>A：募集しても人材が来ない。</p> <p>A：現場職員の年齢が上がっており、健康面の不安もある。若い人がいると職場が明るくなると思う。</p> <p>A：現場職員の経営・業務改善の意識が少ない。</p> <p>A：ヘルパー事業所の閉鎖が多く、利用者の需要にサービスを供給することが困難になっている。</p> <p>A：新卒職員を大切にしている。</p> <p>A：人材確保のためには、福利厚生充実や衣食住の支援（家賃補助等）が有効かなと思う。</p> <p>A：求職者に向けて、お金だけでなく意欲的な仕事ができることをアピールしていくのはどうか。</p> <p>A：若い人のニーズをキャッチし、個人の記念日休暇や勤務年数を表彰する取組もある。</p> <p>A：数年前、職員が不足していたので、賃上げをして他の介護事業所より良い条件で募集したらすぐに応募があった。セミナーでも話があったとおり、いずれ賃上げをするのであれば早い方がいいと思う。</p> <p>A：ユニットリーダーがそろそろ現役を引退する年齢だが、次のリーダー候補がない。新しく採用することも大切だが、今いる職員の育成も大切だと思う。インプロ研修を実施し距離を縮めることで、職員がわからないことがあっても、気軽に上司に質問しやすい環境ができると思う。</p> <p>A：インプロ研修について、いきなり施設長クラスの人と新採ではなく、先輩やユニットリーダー等少し目上の人からやると良いと思う。いきなりトップの人と話しても緊張するし、共通点もあまりないと思う。 (TMC)</p>
外国人材の活用事例についての意見交換	<p>Q：外国人材を活用している事業者に、導入までの経緯について聞きたい。</p> <p>A：能登地震をきっかけに、人材不足の解決策として外国人材の活用を考えはじめた。仏教の国であれば日本の文化にもなじみやすいと考え、また比較的人材に余裕のあるスリランカの職員を導入することに決めた。採用に向けて、外国人材の紹介者に施設の希望を伝えた上で、前年の秋頃からオンラインで面接を行い、採用する職員を決定した。</p>

外国人材の活用事例についての意見交換	Q：採用に当たって、住居はどのように準備したか。
	A：住宅は法人で準備した。住宅の環境によっては、自分の時間が取れずに退職してしまう事例も聞いていたので、1人1戸の住居を用意し、白物家電を準備し、生活できる環境を整えた。 また、通勤や買い物に利用できるよう、電動自転車を貸与している。
	Q：外国人材の給与や手当については、他の職員と差はあるか。
	A：日本人の正社員と全く一緒。 ただし、家賃については、法人50%、職員50%で折半している。
	Q：外国人材のネットワークにより、転職してしまう例もあると聞かすが、その点について、懸念はあるか。また、多数の外国人材を一度に採用することに不安はなかったか。
	A：転職は実際あると思う。うちの職員は介護ビザで入国し、5年以内に介護福祉士資格を取得しなければ、国へ帰ってしまう。また介護福祉士には3年の実務経験が必要なので、実質2回しか資格取得のチャンスがない。そのことも見通して、人数は多めに7人とし、外国からくる職員も異国での不安があるだろうから、同じ国から採用することにした。
	Q：外国人の職員について、困ったことはあるか。
	A：特に困ったことなく、物覚えが早い。いわゆる”流れ作業”は得意。 ただ、日本人の感覚・マインドを求めることはできない。
Q：言語の課題はあるか。	
A：日本語の会話によるコミュニケーションはまだ難しい。日本人職員は、目を見て伝えるよう気を付けている。タブレットの入力は問題なく行えているが、すぐに翻訳ツールを使用してしまったり、外国人の職員同士で会話をしているため、日本語が覚えにくいことが課題。	
職員の勤務条件についての相談	Q：採用通知をした後に妊娠が明らかになり、採用面接の際に承諾した正職員の勤務条件を満たせなくなった職員について、どのように対応したらよいか。
	A：私の事業所では、いったんパートや非常勤として勤務できないか、対象の職員に相談する。
	A：健康管理上の配慮し、本人の状態に合わせて勤務条件を変えることは違法ではない。妊娠を理由に解雇することはできないため、その場合に対応できるように、雇用区分を事前に用意し、備えておくことが重要。事業者の規則に落とし込めるよう制度を整理すること。（TMC）
経営コンサルティングの活用のメリットについて	Q：助成金の申請について、株式会社TMC経営支援センターに相談するメリットは何か。
	A：助成金の申請に当たっては、公になっている条件のほかに例外の要件や裏技などがある。TMC経営支援センターでは、これまでの支援実績を踏まえ、手続の案内ができる。

<p>ハラスメントについての相談</p>	<p>Q：すぐハラスメントになっちゃうの、どうにかなんない？ 働く側の権利が認められるようになった一方で、管理者は大変になってきた。個人面談を実施するだけでセクハラといわれてしまい、面談実施中に、相談室のドアを開けるべきか、閉めるべきか迷う。当事者間でセクハラの事実がなくても、周りがうわさを始めてしまうことも...😬</p> <p>A：部下から上司へのハラスメントも増えていると聞く。互いに気を付けるようにしていきたい。</p> <p>A：職員間の風通しをよくし、ハラスメントの疑いがかけられないような雰囲気作りをしていくとよい。(TMC)</p>
<p>賃金についての意見交換</p>	<p>Q：賃上げをするなら早めと言うが、どんどん賃上げをすると、もともといる職員と新採の給与の差がなくなってしまい不公平になる。とはいえ職員全員の給与を上げる余裕はない。</p> <p>A：私の事業所でも上と下の給与の差は縮まっているので、能力評価で差をつけている。賞与くらいしか差をつけることができない。</p> <p>A：上と下で差をつけるには、賞与が良いだろう。月例の給与を全員上げるのはたしかに厳しいと思う。もしくは、昇給の制度を整備するのも良いだろう。(TMC)</p>

【意見交換会の様子】

