

令和6年白老町議会産業厚生常任委員会協議会会議録

令和6年6月12日（水曜日）

開 会 午前10時55分

閉 会 午後 0時02分

○議事日程

1. 福祉・介護の担い手対策について

○会議に付した事件

1. 福祉・介護の担い手対策について

○出席委員（7名）

委員長 森 哲也 君	副委員長 飛 島 宣 親 君
委 員 水 口 光 盛 君	委 員 田 上 治 彦 君
委 員 氏 家 裕 治 君	委 員 西 田 祐 子 君
委 員 前 田 弘 幹 君	議 長 小 西 秀 延 君

○欠席委員（なし）

○説明のため出席した者の職氏名

高齢者介護課長	森 誠 一 君
高齢者介護課主幹	小 川 千 秋 君
健康福祉課長	渡 邊 博 子 君

○職務のため出席した事務局職員

主 幹	小山内 恵 君
一般事務職員	白 綾 美 紀 君

◎開会の宣告

○委員長（森 哲也君） ただいまより、産業厚生常任委員会協議会を開会いたします。

（午前10時55分）

○委員長（森 哲也君） 本日は、高齢者介護課より森課長、小川主幹、健康福祉課より渡邊課長にお越しいただいております。説明のほど、よろしくお願いいたします。

森高齢者介護課長。

○高齢者介護課長（森 誠一君） 本日は、福祉・介護の担い手対策における現状と課題、今後の対策について、情報共有の場を設けていただきました。よろしくお願いいたします。

1、趣旨でございます。町内には、大小合わせて50を超える福祉・介護サービス事業所がございます。障がい福祉が21事業所、介護福祉が33事業所ある状況でございます。多くの雇用を生み、町内経済の一翼を担う町の基幹産業の1つであると考えてございます。国勢調査の産業別就労者数を見ていただくと分かるのですが、国勢調査なので直近のものが令和2年度になってしまうのですが、町内の就労者数が平成22年は7,673名で、令和2年が6,558名、1,115名減っている状況においても、医療・福祉の就労者数だけは増えている状況でございます。就労者が1,000人以上減っている中でも医療・福祉に従事している町民の方は30人増えています。そのほかの産業については、軒並み減っている状況でございます。人数も医療・福祉は製造業の次に多い状況になってございまして、令和7年の段階では町内で一番就労者数が多い産業は福祉・医療になる可能性もあると考えてございます。町の基幹産業というと、どうしても工場などの製造業や観光業、農業、水産業のイメージがありますが、実は医療・福祉が町の基幹産業の1つと言っても過言ではないと捉えております。正直、私も高齢者介護課に異動になって調べてみると、こういうイメージはなかったのですが、いろいろ事業所さんのお話を聞いて調べたところ、このような状況になってございます。まずは医療・福祉が町の基幹産業の1つであるとしっかりご認識いただきたいということでございます。福祉・介護の現場では、担い手不足の課題が予想以上に深刻な状況になってございます。もう既にサービスや事業に影響が出始めているところもございまして、今後施設の縮小、廃止も検討しなければならないといったお話も事業所さんからお聞きしてございます。町内事業所からは、町として何か対策をとという声が非常に多い状況でございます。そこで本日は、担い手不足の現状、要因、影響、今後の町の取組についてご説明をさせていただくものでございます。

2、現状についてでございます。人材不足はどこの業界でも深刻化しておりますが、特に医療・福祉分野の担い手不足は最も深刻な状況であると言われております。介護サービスの需要は拡大傾向にありますが、サービスを担う人手の確保が難しい現状で、政府の発表では2025年には約32万人が不足、2040年には約69万人が不足すると言われております。実際にホームヘルパーさんとか施設の介護福祉士、介護職員、特に夜勤等に従事される方が不足していると聞いてございます。さらに、今後はケアマネジャーの不足も深刻化すると言われてございます。介

護以外に障がい福祉の現場においても、施設職員の充足率、募集人数に対する採用人数が6割弱に留まっているデータがございます。続いて、町内の現状についてでございます。聞き取り等で判明した状況でございますが、ほぼ全ての介護福祉施設、障がい福祉施設において慢性的な人手不足が発生してございます。常にハローワーク等に求人情報を出しているのですが、中には数か月全く問い合わせもない事業所もあるとお聞きしております。そこで人材派遣・紹介会社を利用する事業所も多いのですが、費用がかなり高額となっております、経営を圧迫している状況もございます。現在は、各施設また施設職員の努力によりまして、辛うじてサービスの提供を維持している現状があるそうでございます。ただサービスの縮小、施設を閉鎖した事業所も実際にございまして、町内においても職員不足により定員を縮小してグループホームを運営したケースや職員不足により居宅介護支援事業所を閉鎖したケースが実際に出てきております。今後この状態が続きますと、職員の疲弊による休職や退職の増加が進むというお話でございます。

3、担い手不足の要因でございます。(1) 労働者人口の減少でございます。実際、これも白老町の労働者人口、国勢調査の結果を見ますと、平成22年に8,591人であったものが令和2年には7,440人となっております。(2) 福祉・介護サービスの需要拡大について。こちらもデータでご説明しますと、介護保険の利用者が令和元年度1,485人であったものが令和5年度1,601人。これは高齢化が進んでいることと、家族の形がだんだん変わってきている。離れて暮らしているとか、共働きでおじいちゃん、おばあちゃんの介護ができないとかで、福祉・介護サービスを利用する方が増えている。人口が減っている中でこれだけ増えてございます。(3) 離職者の増加、他業種への転職ということで、医療・福祉職員の離職率が非常に高い状況となっております。そこで条件のよい他業種への転職等が増加傾向にあるものでございます。こちらもデータで見いただきますと、令和4年の雇用動向調査の結果でございますが、産業別離職率といたしまして医療・福祉は15.3%。宿泊業・飲食業の26.8%は突出しているのですが、金融業の8.3%、製造業の10.2%、建設業の10.5%を考えますと、医療・福祉の15.3%は高い水準であると言えると考えております。(4) 採用競争の激化ということで、人手不足は全国どこでも進んでいるのですが、厚生労働省が令和5年9月に発表した有効求人倍率、全職種でいきますと1.18倍、介護サービスに限りますと3.96倍で、4倍近くの倍率となっております。それだけ採用競争が激化している状況でございます。(5) 厳しい労働環境ということで、福祉・介護の仕事は3K（きつい、汚い、危険）とも呼ばれる労働環境のうえに他の業種よりも給料は低い傾向にある状況でございます。こちらもデータでご覧いただきますと産業別平均賃金、令和4年の賃金構造基本統計調査の結果でございますが、全体で312万円の年間平均賃金でございます。その中、医療・福祉は297万円。全体の平均からも15万円ほど低い状況になってございます。1番高い電気・ガスと比較すると100万円以上の差がある状況でございます。後ほどご説明しますが、国の政策で福祉の現場の給料もだんだん上がってきてはおりますが、まだまだ多い業界とは100万円以上の差がある状況でございます。(6) 人間関係でございます。介護職員または障がい施設の職員につきましては、介護対象者、利用者さんのほか利用者さん

の家族とかほかの職員、医療従事者など非常に多くの方と接する機会がございますので、その中で対象者からの暴言とか職場での人間関係に悩むケースが多いとされております。感情労働という言葉がございまして、自分の感情を抑え相手に合わせる必要がある労働のことを言います。この部分が非常に強い職場が介護または障がい施設の職場になります。認知症の方であれば思いがけないような暴言等もあります。それもまた仕方ないことであって、それを受け止めながらいろいろ介護をしなければならないことで、精神的な負担が非常に大きい職場でございます。(7) ネガティブイメージということで、労働環境が厳しいとか離職率が高い、給料が安い等のネガティブなイメージが福祉・介護の職場には強く根づいておりまして、就職時や転職時には敬遠されがちであり、特に若年層にはその傾向が強い状況でございます。民間マイナビ2025の調査の結果でございますが、就職先として検討したことがある業界として、介護・福祉サービスは40業界中37位でございます。ちなみに最下位はエステとか理容・美容でございます。実はネガティブイメージの中に、本町においては令和4年度に発生しました町立の介護老人保健施設で起きました高齢者虐待事案。これがネットニュースで全国に流れておりまして、グーグルで白老町介護と検索すると、まだ高齢者虐待のニュースが残っている状況なのです。就職を考えた場合、または施設への入所を考えた場合、どうしても今はネットで検索すると思うのです。そのたびにネガティブなイメージ、白老町イコール高齢者虐待があった町といまだに尾を引いている状況でございまして、こういったことも白老町内の事業所の人材不足、利用者の減少に少なからず影響があるのではないかと考えてございます。

4、人員不足による影響でございます。(1) 職員の労働環境の悪化ということで、人材が不足すると時間外労働が増加、または休暇が取りづらい、または研修等の能力開発の機会が減少することで、職員のストレス、疲労蓄積につながり、または職員の資質低下につながるといった影響がございます。(2) 休職者・退職者の増加ということで、職場環境が悪いと働きがいや労働意欲の低下、体調不良の職員が増加することによって休職者や退職者が増加する。事務方としても退職者が増えれば採用事務が常態化しまして、費用も増大していく影響が出てきます。(3) サービスの低下・縮小でございます。人がどんどん少なくなっていくとサービスを受けられない、サービスを縮小する。そうなってくるとサービスを受けられない利用者の方、家族の方が出てきますので、今まで3回リハビリをしていたものが2回になるとか1回になるとか、そうすると症状が悪化するとか機能回復が遅れるといった影響も出てきますし、なかなか入所できないとかサービス待機者が増加することもあります。そうすると施設のサービス利用者が減少し、今まで施設サービスに頼っていた家族の負担が増加するといった影響も出てまいります。(4) 事業経営の悪化ということで、利用者が減る、サービスが減少することで利用料収入とか介護報酬等の収入が減少いたします。さらに先ほど申し上げたとおり、人材派遣会社を使うとなると、かなりの費用がかかることで人件費が増大します。どんどん経営状況が悪化していき、それが職員へのしわ寄せになります。職員の処遇悪化によってまた離職者が増加する。さらに施設への投資を控えるような状況になってまいります。(5) 事業の廃止、町外移転ということで、事業経営がだんだん悪化していきますと、事業廃止または町外へ移転する事業所も

今後出てくる可能性はございます。それによりさらにサービスが受けられない介護難民が増加する、さらに施設がなくなることによってこれまで雇用されていた、先ほどのデータにありました900何人の就業者雇用の場が減少していく。さらに雇用の場がなくなことは、町外に転出される方が増えていく。これにより人口が減少し、地域経済が低迷する悪循環につながってまいります。（6）町の負担増加ということで、介護サービスをなくすわけにはいきませんので、町としては介護サービスを確保するため、施設を維持するため、経営を再建するためには、やはり税金を投入しなければならない。そうすると運営費の補助、またはサービス及び施設の直営化。実際に道北の町では、民間の特別養護老人ホームの経営状況が悪化して引き受け先もなく町立に戻す動きもございますので、どんどん町の負担が増えていくといった影響がございます。

5、担い手不足解消に向けた今後の対応策です。こういった現状と要因・影響を踏まえまして、町としては、担い手不足解消に向けた対応策を全部で5つ用意してございます。（1）職場環境の改善・働き方改革の推進で、ICTの導入による業務効率化でございます。医療・介護連携システムの導入、介護ロボの活用推進ということで、医療・介護連携システムについては全く進んでいない状況です。まずは町立病院の電子カルテを連携していかなければなりませんので、同時もしくは電子カルテを先に走っていただかないと、なかなか介護まで情報連携につながらない状況でございます。介護ロボの活用につきましては、既に天寿会さんでは国の補助金等を使いながら介護ロボの導入も進んでおりますので、こういったものを中小の事業所にも導入できるように推進を図ってまいりたいと思います。②業務手順、業務体制の見直し、③短時間勤務など多種多様な働き方の導入ということで、こちらは都会等ではよく隙間バイトと言いまして、ちょっと空いた時間にバイトをするといった感覚で働くことが今進んでおります。町内においても、副業としてどこかにお勤めの方が休みの日に隙間バイト的なお手伝いをして人材を確保することも今後考えられるのかと思っております。（2）離職防止・定着促進施策の実施で、キャリアアップ（資格取得支援）の拡充でございます。こちらはもう既に生活援助従事者研修、実務者研修の助成を行ってございます。今後さらにほかの資格の取得にも拡大を検討していきたいと考えております。②処遇改善加算の一本化と加算率の引き上げということで、これも国の施策として処遇改善加算ということで既に令和6年度から、実際は平成20何年からずっと処遇改善加算は進められておりまして、これによりかなり介護・福祉の職場の賃金が上がってきてはいるのです。それでもまだ先ほどお話ししたとおり、電気・ガスからは100万円近く差がある現状でございます。こちらは令和6年度で2.5%、令和7年度で2.0%のベースアップが図られる予定になってございます。（3）町内における福祉・介護人材の掘り起こしということで、①介護初任者研修等の受講促進。こちらにも既に実施してございますが、介護初任者研修費として1万円の助成を行っております。こちらについては、ほかの自治体ではもっと助成しているところもございますので、今後拡充について検討していきたいと思っております。②就労準備金交付事業の実施ということで、新規事業として考えているものでございます。今説明しました初任者研修等を受けた受講者が、そのまま町内の事業所に就職した場合に就職祝い金の意味合いで準備金を支給して、町内での雇用を促したい考えでございます。今後内容を詰

めまして議会にも予算等を出していきたいと考えております。（４）町外からの福祉・介護人材の採用でございます。①移住・定住政策と連動した採用活動の実施ということで、こちらも新規でございます。移住・定住の問題といたしまして、白老町はすごく気に入ったのだけれど、働くところがないから断念するという声が非常に多く聞かれます。ただ一方、介護・福祉の現場に限って言えば、いくらでも働くところはあることから、福祉・介護人材に絞った移住・定住対策を展開できないかということで、政策推進課が事務局になっております移住・滞在交流推進協議会と連携して採用活動をしていきたいと考えてございます。その１つとして、ジオターゲティング広告というものがございまして、皆さん今スマホを利用されていると思うのですが、スマホでラインとかヤフーを見ていると広告が突然出てきたりすると思うのです。それは位置情報でどこに住んでいるとか、どこに勤めているとか、どういう生活をして家族がどれくらいいるのかなどが推測されるらしくて、施設に働いていて、30代で家族を持っている方とかと条件を絞れるのです。絞った条件の人にピンポイントで白老町に移住して介護の仕事をしませんかと広告を送ることが可能でございまして、それを今後、移住・定住とコラボして広告を打って町外、道外、特に絞りたいのは首都圏、私も東京で３年ほど暮らしたのですけれども、通勤にかかる時間、介護職というのは重労働です。重労働の後に満員電車で揺られて１時間、１時間半。そしてさらに駅から降りて何十分と歩いて通勤しているのが実情でございます。白老町で働いていただければ、マイカー通勤すればどこの職場でも多分片道10分とかで通えるわけで、そこをアピールして首都圏から白老町に移住してみませんかとPR、ジオターゲティング広告を使って打ち出していきたいと考えてございます。ちなみにこれは介護人材だけに限らず、今後これがうまくいくようであれば、ほかの職種においても人材不足は深刻でございますので、ほかの職種もジオターゲティング広告でターゲットを絞って送ることで人材確保等につなげられればと考えております。②町公式ウェブサイト、町公式SNSを活用した求人情報の発信ということで、今は求人情報を各事業所が個別にやっておりますが、それを町で一覧表にしてホームページ等に公開するものでございます。③外国人労働者の雇用拡大ということで、こちらも既に実施してございますが、外国人介護人材雇用促進補助金を実施してございます。なかなか利用は少ない状況ではございますが、引き続き利用しやすい補助金として活用していきたいと思っております。（５）福祉・介護職場のPRということで、まずは福祉・介護の職場を知っていただくということで職場体験・インターンシップを実施し、各事業所において児童・生徒、学生を受け入れて介護の職場、福祉の職場はこういうことなのですよ、こういうやりがいがあるのですよと小学生、中学生、高校生、大学生に知っていただいて、人材確保につなげたいものでございます。②ネガティブイメージの払拭ということで、先ほどお話ししたとおり、きたこぶしで発生した高齢者虐待事案のイメージを払拭するためにも、白老町は高齢者にやさしいまちなのです、福祉のまちなのですと、しっかり町内外にPRしてネガティブなイメージを払拭して、人材確保または施設利用者の増加につなげていきたいと考えております。

○委員長（森 哲也君） 説明ありがとうございました。

ただいまの説明に質疑がある委員がおりましたら、挙手の上発言をお願いします。

西田祐子委員。

○委員（西田祐子君） 担い手不足解消に向けた今後の対応策をいろいろ考えているみたいですが、ジオターゲティング広告は年間どれくらいの予算で考えているのかを1つ。

2つ目に、介護人材の掘り起こしをするのであれば、担い手不足解消に向けた今後の対応策の中に人件費、今ある白老町の介護施設でいただいている給料に1人に対して年間50万円ずつ補助するとか、新規で入ってくる人たちに対して引っ越し代を補助してあげるとか、2、3年の間くらいは補助金を出してあげるとか、そういうことも考えていかなければ具体的には無理だと思うのです。2、3年前に委員会の視察で島根県に行ったときにも、人材不足でいろいろやっても最終的にはお金という話がありまして、大学へ行くのに奨学金を借ります。福祉関係に勤める人たちはお給料が安いからその返済にすごく苦勞をするので結局福祉職に就かないという若い人たちの声も聞くものですから、その辺まで担い手不足解消に向けた今後の対応策について話をしたのかお伺いします。

○委員長（森 哲也君） 森高齢者介護課長。

○高齢者介護課長（森 誠一君） ジオターゲティング広告につきましては、期間とか配信の数によって金額は変わるのでですけど、今考えているのは1か月首都圏で2,000人にクリックをさせると積算しますと、約60万円から70万円かかる試算をさせていただきます。期間が長くなればまた増えますし、クリックの件数をもっと母数を増やそうと思うと金額はかかってまいります。

白老町で働く人へのお金の問題です。北海道の移住・定住の事業で、U I J ターンで最大100万円まで補助金が受けられる制度もありますので、既存の制度も使いつつ、西田委員がおっしゃるとおり、本当に介護・福祉人材が足りないのであれば、町内に入ってきて就職した場合に限定して30万円とか50万円といった方法もあるとは考えておりますが、役場内部でこの話をしますと、足りないのは介護・福祉だけではないという状況になりまして、必ず介護・福祉でやると建設業が足りないとか、農林水産業で足りないとなつてまいりますので、ちょっと難しいと思っております。それと、お金に釣られて就職される方は、結局またお金に釣られて出て行く可能性が非常に高い現状でございますので、だからこそ職場環境とか働く環境とか、やりがいとか働きがいを持っていただける現場づくりを私ども行政としては支援をしていかなければならない。そうなれば、研修が充実しているとか、しっかり人材が確保されて厳しい労働環境ではなくなるとかを最終的には目指していかないと、お金だけだと短期的には人は集まるのですけどなかなか定着しない状況がございますので、バランスを上手くにとって最終的にはいい職場環境、いい環境で働くところに持っていければと考えております。

○委員長（森 哲也君） 西田祐子委員。

○委員（西田祐子君） お金に釣られて来る人はすぐ出て行くという話ですけども、私の知り合いも何人が介護施設で頑張っている、夜勤やっても、働いても働いても、結局それが評価されていない。評価されるのはやはり賃金である。評価が介護関係の仕事においては非常に多かったのかと。そういうストレスの中で働いている職場に頑張れと言っても、白老町の場合高齢者が半分ですから頑張りがいいのではないかと思います。確かに先ほどおっしゃった

税金を投入することも考えられますので、日本語学校も含めてしっかり調整をして。まちづくり全体の話になりますので、企画財政課とも協議をしてまいりたいと思います。

○委員長（森 哲也君） 前田弘幹委員。

○委員（前田弘幹君） 前田です。新任議員研修のときにも言ったのですが、人材不足はどの業界も当然ですし、多分仕事はあるのだけどどこも給料水準が低いから働けないということがこの町はすごく多いのかと思います。変な意味ではないのですが、生活保護の人たち、特殊な事情で生活保護の人は別として、働けるのに働いていない生活保護の人たちをちゃんと洗い出すというか把握して、この人たちに仕事がありますよと。ベースアップを考えているのだったら、この人たちに仕事をしてもらえば生活保護も払わなくていいし人材確保もできるのではないのかと思うのです。ここにも書いていますけども、その人たちに資格を取ってもらって自立をさせるのもあるし、老老介護が一番問題という中で若い人の生活保護が増えているという部分では、ぜひそこを本当に検討してもらえないのが1つ。

先ほど最初に事業所が50か所あると聞いて、結構あるのだなと思って。このまちの悪いところの1つで、小さいものがいろんなところに点在している。これを公設民営のような考え方で1か所にまとめたら、各事業所の経営は別として人の貸し借りもあるし、そういった意味では効率的にできるのではないかということが1つ。当たり前のことなのでしょうけど、ここで言っている雇用促進の事業費とかいろんな助成金は町外からこのまちに来て働けば出るというものなのか、このまちに住むのが前提なのか。最初は町外から、将来的には町に住んでくださいとしないと、先ほど言っていたその人たちがいなくなるとほかの事業者もやっていけない部分があるので、あくまでも住んでもらって、そこで買物をしてもらってとか、税金でいろんなものを賄っていく前提でいかないと厳しいと思うのですがその辺はどうですか。

○委員長（森 哲也君） 渡邊健康福祉課長。

○健康福祉課長（渡邊博子君） 生活保護のお話がございましたので、私からお話をさせていただきます。生活保護を受給するには、高齢になったとか、疾患で病気を患っているとか、障がいを持っていて就労ができない方が大前提になりますので、何もなく生活保護を受けている状況の方はいないことにはなっております。しかしながら、病気もいずれ治る可能性があるもので、自立に向けた就労支援は生活保護制度の中でも行っていることですので、その中で介護業界、福祉業界の人材になっていただけるような就労支援につなぐことはできるかなというところはあります。生活保護制度自体は、白老町は申請を受けて北海道に進達、申請書を提出するという役割で、実際に実施しているのは北海道になりますので、北海道と連携しながら就労支援に向けては町も一緒にできればいいかなと思います。

○委員長（森 哲也君） 森高齢者介護課長。

○高齢者介護課長（森 誠一君） 生活保護の話もありましたが、私どもが考えている研修費の助成とか準備金につきましては、あくまでも介護の職に就いていない人、働いていない人、その人たちを掘り起こす、生活保護の人というわけではないですけども現在無職の方とか、しっかり働いていない方が初任者研修を受けて、それをきっかけに町内の事業所に就職すると

いったことを考えてございます。さらに、就職したあともステップアップする資格取得を支援することによって、介護の職場では介護職として入って、そのあと介護福祉士の国家資格を取って、さらにまたケアマネジャーの資格を取ることによってステップアップして給料も上がっていくといったケースもございますので、そういったことをしっかり促して、今無職の方がだんだんステップアップできる環境をつくって人材確保に努めていければと考えております。

それと、点在している施設で、今のところ押さえているのが全部で54か所ございます。ただ1つの事業所でグループホームと特別養護老人ホームと介護老人保健施設等をやっている事業所もありますし、小さい事業所もございますが、それが1つにまとまるのではなくて各地域に点在しているほうが利用者としては助かるのかなと。虎杖浜の人が社台の施設に通うよりは虎杖浜の人は虎杖浜、竹浦の施設に通える環境であるほうが好ましいと思いますので、こちらに関しては、1つにまとめるよりは施設自体は点在していても全部の施設が連携を取って人材の交流とか研修を合同で行う体制は早急に進めていく必要があるかなと思っております。

今後考えていく、もしくはほかの自治体等で実施しているのは全て町外から町内の事業所に勤めて、さらに定住していただいたら幾らというものがほとんどでございます。さらに1年居てくれたら幾ら、2年居てくれたら幾ら、3年居てくれたら幾らという自治体もありますし、3年働いたらまとめて幾らと色々な手法がありますので、今後うちが補助を行うときには、ケースバイケースですけれども、一日でも白老町に定住していただく施策を考えております。

○委員長（森 哲也君） 田上治彦委員。

○委員（田上治彦君） 田上です。先ほど西田委員もおっしゃっていたのですが、やはりお金が一番絡んでくるのです。私自身も時折介護職員と話をすることがあります。言われるのが、私はこの仕事が好きなのです、介護の仕事は好きなのですと。しかし、お金です、生活が困窮しますと。もう1つは、人間関係に悩んでいるところが多いそうです。本当に介護が好きで、介護の仕事をしていて高齢者に優しく問いかける。しかし上司から怒られる。次の仕事があるので早くしなさい。つまり自分の思っていた介護の業務ができないというジレンマが相当あると伺っています。職場の環境、金銭面、もう1つが先ほど言っていたアルバイトでしたか、バイトを使ったときの介護についての安全性、非常に疑問に思いまして、バイトをやるにはやはり人間と人間の扱いですから、当然デジタルではなくてアナログの世界なので指導していかなければならない。指導しながら業務を行う難しさが出てしまうのではないかと思ったわけです。採用する側も大丈夫かなという面も確かにあると伺っています。もう1つ、雇用の面で、ある施設では、障がい者を介護職員として雇用しようかという話もあるそうです。どういう障がい者かという、身体障がい者ではなく、体がある程度動ける軽い精神的障がいを持った方を介護職員として採用しようかという話が出ていると聞いたことがあります。しかし、大丈夫かと思うこともあるのです。確かに、介護不足は一番問題になっていて、どうしても金銭面を補助してあげたいということがあるのですけれども、採用面では難しい面があると思います。行政側に促してほしいのはあるのですけれども、それに対してどうにかしてほしいという介護職の人たちからの訴えがあるので、よろしくお願ひしたいということです。

○委員長（森 哲也君） 森高齢者介護課長。

○高齢者介護課長（森 誠一君） 賃金については、国としても少しでもほかの産業に追いつくように毎年のように処遇改善の施策は進めております。だんだんと差は縮まっておりまして、生活ができないような状況はなくなっているのかなと。パートとか働き方によっては少ないのかもしれないのですが、正職員として働いていただければ生活ができる環境には徐々になってきていると思います。ただ、まだ格差はございますし、そこまで町で全て人件費を負担するわけにはいかないの、国とか北海道に引き続き継続した対策を求めることはできますが、各事業所にお金を配付することは難しいのかと。ですから、移住してきた方に短期的に支給することは可能なのですが、継続的に賃金を白老町が補助していくことは厳しい施策になると考えております。障がい者の雇用については、介護の職場に限らず、あらゆる場所で障がい者雇用について厚生労働省も進めておりますので、その方の障がいと職種に対応できる状況であれば今後進んでいくのかと思います。

○委員長（森 哲也君） 飛島宣親副委員長。

○副委員長（飛島宣親君） 飛島です。50の事業所があるのですが、給料の金額的な問題、50の事業所の時給は大体同じなのでしょうか、まちまちなのでしょうか。

○委員長（森 哲也君） 森高齢者介護課長。

○高齢者介護課長（森 誠一君） 50の事業所全てを調査していないので一概には言えないのですが、比較的大きな法人につきましては中小よりも多く給与等は支給されております。さらに、人手不足の中でかなり給与に加算をして募集している事業所が多く、そこがまた古くからいる職員と新規で採用される職員との給与格差等も生まれる。先ほど田上委員がおっしゃったとおり人間関係につながることでありまして、非常に難しいところです。もちろん各事業所が努力することも大事なのですが、そうすると格差がどんどん生まれてきますので、少しでも何か行政でお手伝いできる施策を進めていく必要があると思っております。

○委員長（森 哲也君） 氏家裕治委員。

○委員（氏家裕治君） 氏家です。給料の面の話が結構出ているのだけれども、やはり各事業所で差があると思うのです。道立のある事業所はボーナスもそうですし、ある程度の給料をもらえるのです。だからといってそこに行くのかといったら違うのです。課長が言ったとおり人間関係であそこは嫌だと。だから、自分はフリーで介護の職場に就くという人達も結構いるのです。一律にお金だけの問題ではないと思うのです。介護職を募集したいのであれば、給料の面で格差をつける何か基準があるとはなかなか考えられない。でも住居の関係、住む場所の家賃補助とかの面で、居てくれるのだったらこれくらいの家賃保証はしますとか、特に白老町はアパート1つ見ても家賃が高いでしょう。ですからそういった補助の在り方はいいと思いますし、海外から来る労働者の人たちにとっても。今インドネシアとかから来ている人たちは、見てもすごくいい人たちだと思っています。この人たちが来られなくなる、だから違う国に目を向けていくのか、そこはもう一回考えたほうがいい気がします。今居てくれてすごく白老町に合う人達を白老町としてほしいという思いがないと次のステップに進んで行けないので

はないか。この国はだめだから次の国にとはならない気がする。そこをもう1回考えてほしいと思うのと、1つ聞きたいのです。就労者数と労働人口の数字の違い、平成22年から令和2年の人口の移り変わりのところでも先ほど出ていたけれども、その数字の違いは何なのか。

最後に5、担い手不足解消に向けた対策(案)、ここに町の姿勢として全て集約されていると思うのです。ネガティブイメージの払拭、やはりこれなのです。これは白老町だけではなく、問題が起きた町はこれが一番の大きな問題なのです。どう払拭するのかは、町の姿勢なのです。どこの業者がどうこうではなくて、町の姿勢としてこうやっていくのだ、高齢者に対してこうなのだという姿勢をネット上で打ち消すくらいの力を持たないとだめだと思う。高齢化率が47%を超える町で高齢者が元気で誰もが安心して暮らせるまちづくりを目指していくとなれば、こういう人たちに対して町はどういう考え方を持たなければならないかなのです。こういったことをもっとアピールしていくことが、昔はこうだったかもしれないけれども、白老町はこうなのだな、こうなっていくというものが周りに見えなかったら、このイメージは払拭されない。何回もやる、また起こると思う。そこをしっかりと考えながら、今後担い手不足解消に向けた取組を進めていただきたいと思います。

○委員長(森 哲也君) 森高齢者介護課長。

○高齢者介護課長(森 誠一君) 家賃補助に関しましては、現在既に実施しておりまして、介護人材に限らず町外から転入された方で、通常は月1万円、子供のいる世帯においては1万5,000円を2年間補助する制度がございます。そういった制度を活用しながら人材確保に努めていきたいと思っております。

外国人に関しましては、今働いている人は非常に一生懸命頑張っているとお伺いしています。少し話は離れるのですが、国際交流を総務で担当していたのですが、外国人との文化交流とか、コロナの影響もあってなかなかちゃんとした施策ができなかったところもあるのですが、せっかく縁があって遠い異国から白老に来ているのであれば、白老をもっとよく知っていただいて白老を好きになってもらって、母国に帰ったときに北海道の白老町はこんなにもいいところだという評判でさらにまた人材が白老に入ってくるというような流れを本来はつくっていかないといけないところで、ここはお金ではなくて気持ちで白老に来ていただく。もちろんお金は大事なのですが、気持ち、ポリシーを持って白老を気に入ってもらって白老で働いてもらう。これは外国人に限らず日本人の方も全てお金ではなくて白老はいいところだ、白老で働きたいと思っていただける施策を考えていかなければいけないと思います。町としての姿勢を皆さん見ていらっしゃると思いますので、今後町としてしっかりやっていく姿勢を示すことのできる、見て直ぐわかるような施策に取り組んでいきたいと思っております。

○委員長(森 哲也君) 氏家裕治委員。

○委員(氏家裕治君) 氏家です。労働人口と就労人数の違いを教えてください。

それと、外国の方を見ていると、自分のことよりも母国への送金なのです。日本に来たほうが稼げるから。でも、今円安の中でどんどん目減りしているわけです。ほかの国に比べると物価は安いほうだとは思いますが。あるスーパーを見ると、19時頃になると定価の半額くらいでは

とんどの惣菜がなくなるくらい今は食費を切り詰めながらやっている方が本町にもいらっしゃるわけです。ほかのところもそうです。介護人材だけでなくほかの外国の方も登別のあるスーパーで同じような生活をしています。最終的には母国へ仕送りなのです。それが目減りするとなるとやはり大変なのです。日本は治安もほかの国に比べるといいほうです。課長が言ったとおり、地域の交流がもっと進んで住みやすい働きやすい環境ができあがれば、白老町にもプラスになってくると思うのです。そういったことを含めて考えると、最終的にはお金と言うけれども、私たちの言っているお金と外国人の考えているお金の意味は全然違うと思っている。そこをどうやって今の世界情勢の中で白老町としてどこまで支援できるのか考えないと。最終的には全部見なければならなくなるのです。冗談抜きで。そんなことは無理でしょう。無理だったらそこまでの間、どこまで支援していかなければいけないのか考えないと、これは介護人材だけではなくて経済全体の問題だから、そこをまちづくりの中で考えてもらう、そのうちの介護人材の部分で話しているので、頑張ってほしいと思います。

○委員長（森 哲也君） 森高齢者介護課長。

○高齢者介護課長（森 誠一君） 就労者人数と労働者人口の違いです。まず、労働者人口は15歳から65歳までで働いていない人も含めて年齢で数えますので7,500人でございます。就労者人数は働いている人の数なので、千何人無職の方がいらっしゃるようになります。

最後におっしゃられたことにつきましては、雇用の問題もありますし人口減少対策にもなりますので、経済振興課なり政策推進課なり企画財政課なり関係課と情報共有して、今後のまちづくりに向けて協議してまいりたいと思います。

○委員長（森 哲也君） 渡邊健康福祉課長。

○健康福祉課長（渡邊博子君） 外国人労働者の現状をお伝えしたいと思います。町内の福祉施設なのですが、令和4年度から外国人人材を受け入れて今3年目になりますけれども、15名ほどの外国人がいらっしゃる状況になっています。先ほど氏家委員がおっしゃったとおりなのですが、いかに来ていただいた外国の方に町内に長く居ていただくか、定住していただくことがすごく大事だと思っています。そのうちの1つとしてコミュニティーをつくるとか、このまち自体がその方たちにとっても住みやすいまちでなければいけないと思っておりますので、定住支援は町としても考えていきたいと思っております。

○委員長（森 哲也君） 飛島宣親副委員長。

○副委員長（飛島宣親君） 外国人の雇用に関しては、プラス足の確保です。町内に住んでいる方は自転車で行物とか行っているみたいですけど、僕が勤めている飛生地区は徒歩で駅まで歩いたり自転車で駅やコンビニまで行ったり距離が長い方もいらっしゃいますので、足の確保も町として対策を考えていただきたいと思います。

○委員長（森 哲也君） 森高齢者介護課長。

○高齢者介護課長（森 誠一君） ただいまの話は認識しておりませんでしたので、外国人対策ということで総務課になるのか、移動困難者ということで公共交通になるのか分かりませんが、両課には情報共有をしてまいりたいと思います。

○委員長（森 哲也君） ほかに質疑ございますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

◎閉会の宣告

○委員長（森 哲也君） 以上で産業厚生常任委員会協議会を終了いたします。

（午後 0 時 0 2 分）