

■ 令和2年度 第1回 新潟市介護人材確保対策協議会

日 時： 令和2年7月13日（月）午後3時30分～

場 所： 新潟市陸上競技場 第3会議室

出席者： 新潟市介護人材確保対策委員会 笠巻委員、坂上委員、高橋（勝）委員、
高橋（英）委員、丸田委員、宮崎委員、山田委員、渡邊委員
事務局 本間高齢者支援課長、笠井高齢者支援課長補佐、吉川

1 開会

欠席委員：大平委員

2 議事

(1) 介護人材確保事業の見直しについて

(事務局)

事務局から案件概要説明

(丸田会長)

以上ですね。ありがとうございました。この後、質問、ご意見をいただきますが、特に委員の皆様からご意見をいただきたいことがあります。それは、今ほどの説明にもありましたように、介護施設見学会をオンラインでやりたいという考え方です。このことについて、事業所として対応が可能であるかどうか、ぜひご意見をいただきたいと思います。それから、関連しまして、このような状況下において、新たな職員の採用に関する現状なり、採用活動を巡ってどのような状況に変化が生じてきているのか、この辺などについてもぜひご意見をいただきたいと思っております。

それから2点目、介護福祉職員、事業所の表彰なのですけれども、養成校はもとより、事業所として対応可能であるかどうか、ここもぜひご意見をいただきたいと思います。さらには、審査方法に問題はないのかというあたり。それから、事業者に動画の撮影をお願いすることになりますが、負担感についてはどのように受け止めればいいのか。さらには、事例は

パワーポイントのスライドだけで十分なのかどうか。この辺についても、ぜひご意見をいただきたいと思います。ご意見をいただきながら、ただ今事務局から説明がありました見直しの内容で合意ができればありがたいと思っておりますので、お願いいたします。

それでは、まずオンラインでの介護施設見学会の対応について、この辺からご意見をいただきたいと思いますが、まず事業所からいかがでしょうか。

(宮崎副会長)

オンラインの面会はかなり進んでいるとはいいいながら、いわゆる同時中継的にオンラインをしながら、場所は離れていてという。例えば事業所に来てオンラインでやるのか、それともある別の場所に見学者が集まって、その事業所とオンラインで。例えばデイサービスとつながります、特養とつながります、リハビリ施設とつながりますという感じで、いろいろな施設を回れるような形になるのか、そこはどのような考えですか。

(丸田会長)

イメージをお伝えくださいますか。

(事務局)

今の段階では、例えば市役所の1室であったり、ハローワークの1室に集まっていたりして、施設とオンラインでつないで見学をしていただくというイメージで想定しています。

(宮崎副会長)

そうしますと、施設の担当者が施設内を案内したり、実際の場면을カメラで撮りながら、そして説明したりしながら、それから希望する方とお話ししながらという形で理解を深めると。そうしますと、時間は大体15分くらいでしょうか。1施設というか。

(事務局)

ほかにも実際に職員を一人その1室に派遣していただいて、例えば実際にプレゼンテーションの資料で説明していただいて、その一環で施設とオンラインでつないでいただくということを私は想定しておりましたので、時間としては大体1時間程度は見込んでおります。

(宮崎副会長)

1施設を1時間ということですか。

(事務局)

そうですね。

(宮崎副会長)

では、かなりじっくりという形ですね。私も、もしだったらオンラインで三つか四つくらいの施設と中継しながらやると比較対象になるのかなと、イメージとしては考えていました。

(丸田会長)

笠巻さんはいかがですか。

(笠巻委員)

一応、アプリはズームを使われるのですか。

(事務局)

そうですね。今のところはズームの方向で考えてはおりますが、また別のいろいろなアプリもございますので、その内容によって適切なアプリを使用していきたいと考えております。

(笠巻委員)

施設から一人出るということであれば、オンラインで画像を見ながら、質疑応答があればその方がお答えするみたいなイメージですか。

(事務局)

はい。

(笠巻委員)

分かりました。技術的には、可能だと思います。

(丸田会長)

すでに説明会もオンラインでやっていらっしゃると思いますか。

(笠巻委員)

そうですね。連絡会も直接やっていますし、リモートで勤務の方はやっています。

(宮崎副会長)

会議は、もうオンラインでズームを使ってやっていますので、かなり使い慣れはしていると思いますので。あとは、もとのところでうまく操作したり切り替えができる人、ホスト役の人がうまく調整できれば可能かなとは思いますが。

(笠巻委員)

ただ、事前に動画を撮るのは、なかなか大変そうですね。

(宮崎副会長)

事前に撮るのは、なかなか。

(笠巻委員)

リアルでいいでしょう。

(宮崎副会長)

リアルで、ある程度様子を見てもらったほうがいいのか。

(笠巻委員)

私も、そのほうが。

(宮崎副会長)

その手間であれば、見せるところを見ていただいたほうがいいのかなとは。

(丸田会長)

高橋さん、現場の実情等をお聞かせくださいますか。

(高橋(英)委員)

今、お二人の意見のとおり、ズームとか、いわゆる動画を使って何かアナウンスするというのは、比較的今は日常的になっているのかなとは思いますが、ただ、私はどちらかというと

と、手間なのですけれども、あらかじめ動画を撮っておいたほうが、かえっていろいろなところが見られていいのかなとは個人的には思うので、総論からすれば、私もこういうやり方がいいのかなと思います。今お話があった事前に撮るか撮らないかということについては、少し違う意見をもっております。

(丸田会長)

養成校の側からはどうですか。ハローワークなり市役所の1室に参加者を集めて、そして施設なり事業所とつながりながら見学をしていくというイメージというのは、実際どのように、実効性があるのかなのか。

(山田委員)

私でよろしいですか。具体的な活動で言えば、当校の就職ガイダンスというものがございます。それも、今年度はこういう時代なので、全部オンラインで1施設ずつつないで、そしてそこでマッチングしてということで、実際にやりました。ですので、一部の施設だけやったのですけれども、可能なのではないかと考えております。

(丸田会長)

参加者は、それなりに見込めそうでしょうか。

(山田委員)

これは、一般市民を対象にということですよ。

(事務局)

そうです。

(山田委員)

養成校は、このインターンシップが、養成校がターゲットになってくるわけですよ。

(事務局)

そうですね。ハローワークとの共同体験で協力といいますか、そちらでうまくできようでしたら、インターンシップでもそのやり方を活用させていただこうかなということ、今検討しております。

(山田委員)

少し言いたいのは、施設の募集トップシーズンは7月なのです。だから、7月でほぼ介護の就職試験は終わるのです。その後に行ったところで来るのかなというのが率直な私の感想なのですけれども。去年のデータで言うと、当校は、9月末で90パーセントくらい内定が決まってしまうのです。ただ、専門と大学の内定のスピードは違うということは知っているので、大学ターゲットと書かれているのでいいのかもしれませんが、専門学校としては、7月を逃すと、もう誰も参加もしない。むしろうちでは、内定をとったら他をとったらだめという部分があるので、参加してはだめだとなってしまうので、学校としては。

(丸田会長)

高橋さん、いかがでしょうか。一般市民、介護職に興味のある人を対象とした見学会、それからインターンシップ、両方見ていただいて、実施上何か課題なり問題点があるかどうか。

(高橋(勝)委員)

学校ですと、これからどうなるか分かりませんが、だいぶ緩和されて、特別の場合は対面授業というか、介護などは歩みが始まりました。そういった意味では、4年生で就職準備というものも当然ですが、3年生でも、2年生でも、例えば施設に興味があっても、今はボランティアとかそういうものも施設に入れませんので、やはり接する機会が非常に少なくなっています。そういう意味では、学校としても、かろうじて3密を避けながら1か所、学校のその日、例えば土曜日とか、通勤・通学が少ない日に登校させて、そこで施設側がOKであれば、いくつかのところで選んで参加ができるみたいな、選ばなくても大体五つくらいであればすべて見ると、見させていただくというような格好でもいいのかなという気はします。4年生の就職をターゲットにすると、なかなか難しくなると思いますが、2年生でも1年生でも3年生でも、今、ほとんど実習機会もどうなるか分かりませんし、ボランティア活動自体も入れないので、施設と接する機会がほとんどないので、オンラインでやっていただくのであれば、本当にありがたいというか、準備も必要かもしれませんが、やれたらいいなと思います。

一般市民の方でどうするのかと言うと、やはり施設も大変、タイムリーにやるとしたら、非常に難しいかと思いますが、そういった周知がどれだけ図れるかによっては、ハローワークでも役所でもいいと思いますが、1か所に集まって、録画でも何でもいいと思うのですけれども、常に流れるというのもいいのかなと。施設側は作るのに大変かもしれませんが、やはりそういう機会がほとんどないものですから、図書館のライブラリーではな

いですが、あのような形で見られるようなものがあると、近寄りやすいかなと思いました。

(丸田会長)

渡邊先生、いかがですか。

(渡邊委員)

そうですね。養成校側からすると、高橋委員と大体同じ現状がありますので、ぜひこういった機会は学生にとっても必要かなと思います。直接的には4年生が就職というところでつながるのでしょうけれども、高橋委員がおっしゃったように、3年生あたりをターゲットにしながら、やはり実際に体験できるというのは大変意味があると思います。

それから、例えばライブか録画かというあたりは、どちらか一つではなくて、逆にその事業所に任せて、やりやすいほうでやってもらうということも一つかなと思いますし、あまり型にはまらないで、どちらでもという形でやれたらいいと思いますし、それから、一般市民の方についても、今こういう状況の中で、やはり視覚的に見るという機会はないと思いますので、こういったことをやるということについては意義があると思いますし、それから、今回だけ単独で成果を出そうということではなくて、時間がかかることもありますので、今年度については入口の部分ということにして、また次年度、その次と継続的にやっていくという視点からも、現状の中で入口の部分でこういった方向でというのは、私は賛成です。

(丸田会長)

坂上先生、いかがですか。

(坂上委員)

介護施設見学会につきましては、1施設1時間ですと、見ている方たちもやはり疲れるかなと思いますので、売りをポイント的に押さえて、何施設か見られたほうが、先ほど宮崎会長がおっしゃったように、比較ができるのかなというところを感じました。

インターンシップですが、本校の学生はまだ2割ほどしか就職活動をしていないものから、こういう見学会をしていただくと非常にいいと思いますし、卒業年次生だけではなく、1年生、それから福祉心理学科もありまして、そちらで介護を希望する学生もおりますので、そういう学生も対象にできるのではないかと思います。

(丸田会長)

ありがとうございました。ここまでのご意見を踏まえて、事務局で何かコメントはございますか。

(事務局)

そうですね。本当に今までの事業ができなくなりまして、動き出しが遅いと言われるかもしれませんが、今後の検討といたしますか、ご意見を頂戴したいというところで、実験的にも、今年度オンラインで実施したいと思いますので、今年度やらせていただきまして、また来年度、再来年度に向けた動きというものを、少し動き出したいということで、皆様のご意見を踏まえながら今後の事業について考えていきたいと思っておりますので、ありがとうございました。

(丸田会長)

ありがとうございました。それでは、今、各委員からの意見がありましたので。

(宮崎副会長)

私、今お話を聞いていて、これを機会にして、どうしてもこのオンラインというものは避けて通れなくなってくると思いますので、やはりこれを機会に、いわゆる養成校と現場と学生がうまくつながるようなオンラインのものを、今年は無理としても、この三者がうまく話し合いをしながら介護の現場を理解してくれるものを、次年度あたりにうまく目指していければいいのかなと感じました。

(丸田会長)

確かにそうですね。触発されたわけでは、何かアイデアあるでしょうか。それこそ学生たちは、例えば宮崎先生のところ実際に外向かなくても、リモートでつなぐことによって施設と。

(宮崎副会長)

そうですね。説明できるような形が、顔を見ながらできるといいのかなと。

(丸田会長)

そうですね。今のあたりは、ぜひ意見として一旦受け止めていただいて、何かチャレンジ

できることがあればよろしく願いいたします。

では、表彰についてなのですけれども、いかがでしょうか。それこそ養成校、事業所として、今見直し案が示されましたが、対応可能であるかどうか。それから、審査方法で何か問題がないかどうか。さらには、事業者の動画撮影の負担感をどう考えればいいのか。そして、事例はパワーポイントのスライドだけでいいのかどうか。この辺、3点について、意見をいただければと思います。どなたからでもお願いします。

(山田委員)

質問なのですけれども、これは何でもいいのでしょうか。

(事務局)

何でもいいと言うと。

(山田委員)

うちはこういうものが売りですとかというもの。私は施設長が売りですと言って、施設長が淡々と話してもいいかもしれないし、こういうオンライン化している施設ですとか、そういうものでもいいかもしれないし、テーマは何でもよかったですでしょうか。

(事務局)

そうですね。ある程度こちら側で絞らせていただいてというのも、いきなり何でもいいので出してくださいだと事業所の方もすごく困ることになると思いますので、少し絞らせていただいて、要綱というか、出させていたきたいと考えております。

(山田委員)

具体的に今考えているものはあるのですか。こういうものは入れたいとか。

(事務局)

そうですね。前回の協議会でも出させていただいたのですけれども、例えば業務改善とか、実際にこういう取組をして業務量を減らしましたとか、そういうほかの施設にとってもすごくありがたいといいますか、ほかの事業所でも参考にできるような事例を出していただけたらということで今のところは考えております。

(山田委員)

ありがとうございます。

(宮崎副会長)

これ、最初に見せていただいて、今、この時期でどうなのかなというのが正直、介護職員として表彰されるのはすごく嬉しいですし、そのような形で注目を浴びて評価を受けて、それが一般的にされるのはいいのですが、私、今の時期、これをどのように事業所がとるのかなと、それぞれ事業所のスタンスが分かれるのかなというのは思うところです。これに乗ってうまく事業所をアピールしていこうかといくのか、この時期にというような意見に分かれるのかなというのが率直なところですので、私もこれはやってみないとどうなるかというのは分かりませんが、そういう印象は受けました。

(笠巻委員)

なかなか難しそうですね。まったくそのとおりで、介護福祉士会の介護コンテスト、今年はやらないでしょう。やるのですか。

(宮崎副会長)

それは、多分ここで、次回に話が出ると思いますが、厳しいとは思いますが。

(笠巻委員)

今年はほとんど研修やイベントは全部中止ですので、おっしゃるとおり、だからこそやったほうがいいという意見もあれば。私もこれを拝見して、試みとしては非常によいことなのですけれども、施設側はどうなのかなというのは、少しクエッションがついたところで。それから質問ですけれども、これは自薦、他薦は問わないということですよ。事業者は、多分自分のところでいいのしょうけれども、職員は、職員自身が応募する人もいれば、他薦で誰かから申し込まれるという形をイメージされているでしょうね。

(事務局)

そうですね。職員については、事業所から推薦していただく形を今考えておきまして、どちらかと言えば自薦よりは事業所の推薦という形で想定しております。

(笠巻委員)

分かりました。試みとしてはすごくいいと思うのですが、少し微妙です。

(高橋(勝)委員)

イメージとして、今、社会福祉施設の職員の皆さんの表彰というのは、全社協とか県社協で30年とか、いらっしゃったという勤続年数のみでやるものと、今、新潟市の社会福祉協議会は、どちらかというそうだったのですが、どちらかというと社会に対してどうなのか、ですから、勤続年数は関係なくて、本当に施設長とかその方たちが、本当に地域貢献したとか何かというところの職員をピックアップして推薦するという、功労者表彰みたいな形になっているのですけれども、ではどうなのかなということ、市役所で言うと「やろてば」、手を挙げたような、挙げますよね。あのような形で、何かリーダー的にすごい活動をしている職員、職員同士の交流とか何かでサークルを作るとか、施設を越えて何かの集まりがあるとか、そのリーダーみたいな人を表彰して発表してもらうのかみたいなことは、どのようにイメージされているのかなということが見えなかったということ、それから、事業所も、例えば就職する側から見ると、例えばよく大学でもいろいろな施設の方に来ていただいているいろいろお話を聞くと、例えばうちの施設、法人は、こういう業務改善をし、労務改善をして、そして働きやすい職場、これだけ魅力のある職場をつくっていますみたいなことをおっしゃっていただくわけですが、そういったものを広く、ここで、市長の前で、報道機関も来て、こぞって行くわけではないですが、やるのではなくて、もっと、この前の秋葉区がやった介護職の魅力づくりみたいな、そして改善もいろいろなものを使ってやるなど、いろいろな工夫をしていますよね。あのようなものを発表してもらおうというのは、施設、事業所でも職員でも、そういうものをピックアップして表彰するというイメージでいいのでしょうかという。ただ単に継続年数と何かだと、今、そのへんはあまりしていないので、それを市がやるのかという。イメージがあまりつかめないなので、こういう質問が出るのかなという部分があるのかなと。

(事務局)

職員表彰ですが、勤続年数ではなくて、どちらかという功労者表彰であり、例えば地域で活躍する職員などを事業所で推薦していただいて表彰するといった形で今想定しております。今回、具体案というものが載せていなくて少し分かりづらかったところもあるかと思っておりますので、その辺は考慮して要項というものを作らせていただきます。

(丸田会長)

こういう環境下で市から公募が出されたときに、それこそ法人の管理職として、この時期に応募していこうというような現実感がどうあるのか。高橋委員、いかがですか。

(高橋 (英) 委員)

正直悩ましいところで、では、積極的に応募する、職員を推薦するとは。このコロナがなければ、もしかしたらポジティブに考えていたかもしれませんが、今イレギュラーな状態を、法人なり施設はどう対応しようかということ、恐らくほとんどの施設は考えている状況なので、その余力がないというところが正直なところだろうとは思いますが、このイレギュラーな状態がなければ、多分、この辺は非常にモチベーションにつながるのかなと思うのですが、このタイミングがどうかというのは、今皆さんおっしゃっていましたが、私も少し疑問です。むしろこのタイミングは避けたほうがいいのかとさえ正直思うところです。

(丸田会長)

もう少し意見をいただきたいと思います。

(宮崎副会長)

これをモチベーションアップで、若手職員に企画して、このような制度があったということ、をしっかりアピールして、それを、例えば市長と話をしながらこれだけ介護の仕事は魅力があるのですよということが場面として出てくると、すごく映ってくるのですが、それこそ本当に今この時期に展開していく中で、手を挙げてくれる事業所がどうなのかということも、ありますし、私もこれはどうなるのか、どう動くのか、事業所の判断が。うまくいけば、モチベーションアップにつながり、事業所のPRにもつながるのだろうけれども、そこは本当にどう動くのかなということは思うところです。

(丸田会長)

職員の中から、今のこの状況の中で、職員の中で具体的な提案が出されて、その提案が施設の運営などに今後反映されていくような、ちょっとしたいい事例はあるものなのではないか。

(笠巻委員)

事例ですか。

(丸田会長)

例えば、面会に来たいという家族がいる。その家族に対して、面会は難しいけれども、こちらでビデオを撮って提供するとか。何か、そういう些細な取組で利用者の不安が和らぎ、家族の方から施設に対する安心感が深まるような、ちょっとした事例でも、たくさんあるのだらうと思います。

(笠巻委員)

事例といいますか、ほぼどの事業所でも恐らくやっておられることなので、事例というか、ほぼ当たり前なものになると思うのです。リモート面会も、どこでもやっているでしょうし。けっこうこのコロナ禍の中で、かなりクラスターが発生しやすい環境下にあるものですから、規制緩和、県の往来と言っても、職員はプライベートも含めてまだ非常に自粛しているわけです。継続しているので、そういった意味で職員の中に余裕があるかどうかという、微妙なところでありますね。

ですので、先ほど皆さんから出た話、どうなのだろうというような、恐らくそういうところも職員の心情を慮っての話だと私は思っているものですから。事業所だと、今度は経営者がいろいろなそろばんをはじきそうな感じもしないでもないのですけれども、何となく実態と乖離してしまうような、いい試みなのに、タイミングがずれるだけで何か違う方向にいつてしまうような心配がなくもないのですね。私も少しクエッションがついているのですけれども。

老人福祉施設協議会でも何かコンテストをやろうと思っていたのです。介護福祉士会に習って。でもできないなということと、来年やったとしても、リモートコンテストになるのではないかということで、リモートでやるとか、そういう案も、次年度以降で考えなければいけないかなみたいなことは、アイデアとしては出ているのです。

(宮崎副会長)

何しろ、今、すべてが試行的に動いているので。これが1年経って、それならば別なのですけれども、今、この中でなかなか、いろいろな判断があるかなと思うのです。

(丸田会長)

養成校の側からご意見はありますか。どうですか。

(坂上委員)

今、いらっしゃった事業所の皆さんのお話を聞きますと、今年度は難しいのかなと私も感じました。募集をかけて、実際に手を挙げてくださる事業所がどのくらいいるのかというところもあるので、今年度は難しいのかなと感じました。

(丸田会長)

山田先生、いかがですか。

(山田委員)

そうですね。これは、スケジュールがもう8月下旬にスタートして9月下旬、1か月間の応募期間というところで、結局来なかったらスタートが切れないというか、表彰も何もなくなるということなので、現場の方が来られないのであればできないのかなと思いつつも、ただユーチューブでアップするというのは、面白いものがあつたらヒットするのかなと思つたのですが。

ちなみに、たまたま昨日、ある施設長と話をしていましたけれども、私ども、今オンラインでレクを提供するというをやっているのです。オンラインでズームを使って学生がレクをして、それを利用者に届けているのです。ズーム越しで。レクリエーションを学生が目の前でやって、では手遊びをやりますと言ってやっています。それをやっていったら、とある施設から逆の発想で言われて、今度、学生を評価するのではなくて、施設を全部並べて、どの施設がいいか学生に評価してもらえと言われて、それは面白いですねと言っていましたけれども。こういう時代だからこそ、オンラインのいろいろな形も生まれてくるのだろうというのは感じているので、オンラインで何か新たな形を構築するというのは、これはこれでなかったとしても、オンラインでの形というのは、私はあってもいいのではないかと考えています。

(丸田会長)

渡邊さん、いかがでしょうか。

(渡邊委員)

そうですね。まず一つは、事業所側の意向というのは大事にしなければいけないと思うことが一つと、我々の目的は、やはりいかに介護福祉と申しますか、そこに目を向けてもらうかということだろうと思いますので、例えば表彰という形ではなくて、新たな取組とか、例えば今の時期で言えば、感染症対策をうちの施設ではこのようにやっていますみたいな、逆にそれを逆手に取って。表彰というと、やはり皆さんから今意見が出ているようなニュアンスがあるので、何か新たな取組の紹介みたいな、少しトーンを下げるといいますか。表彰というと、どうしてもイベント的な華やかな感じがするので、取組の紹介みたいなことで、感染症対策とかコロナウィルスの対応としてこのようなことをやっているとか、逆にそういうことを取り入れてやるのも一つかなと思ったりしました。いずれにしても、やはり目的をしっかりと、ポイントを絞って、そしてやるのであれば、もしかすると表彰という形ではなくて、別の形での、紹介という表現がいいのかどうなのか、そういうこともありかなと思いました。

広い意味から言うと、同じことを何度も言いますが、我々の目的は、介護人材の確保とか社会に対してアピールしていくということですので、そういった視点から、私はなくすのはどうかなと。何か目的を絞るとか、紹介するとか、新たな取組とか、そういう形で何かやれる妥協案みたいなものがないのかなと。表彰は表彰でもいいとは思いますが、やはり事業所側の気持ちも大事なので、そこはそこで尊重させていただいて、何か一ひねり加えたようなやり方があればいいのかなと。今、8月ということでありましたけれども、その辺の時期も少し遅らせることが可能なかどうか。そういったことも含めて、少し検討したらどうかなと思いました。

(丸田会長)

確かに、養成校の側でも、各事業所の現場がどのように対応していただいているかということが分かっているかということ、国のガイドラインは分かっていますが、そのガイドラインを受けて実際にどのようにして工夫をし、細かな配慮をいただいているかということ、実は案外よく分からないのです。本当に当たり前のことなのでしょうけれども、当たり前のことというのはどういうことかというのは、実は学生もよく分からないし、我々養成校の教員もよく分からないところがあるので、先ほど渡邊先生がおっしゃったように、競い合いではなくて、具体的な取組の紹介のようなものがあると、確かに目的にも叶うのかなと思って伺っていました。改めていかがでしょうか。

(宮崎副会長)

そうですね。そういったところで、確かにこのコロナ禍の中で、葛藤していながら前に進んでいるのが伝わると、それはいいかなと思います。工夫しながらやっていると。そこで職員が右往左往しながら、何をやればいいのかと。今、委員長がおっしゃったように、面会は、本当に、養護施設ですけれども、本当にいろいろな方がありますので、その中で、面会だけではなくて面会に代わる、例えば手紙を出すとか、そういうところでフォローしているところはあって、その中で、電話でお伝えしたりとか、そういったところというのがきめ細かく浮かび上がってくると、介護職員がそのような、面会をすることはできないのだけれども、それに代わるものをしっかりと提供していったり、それが逆に家族の絆につながっていく場合もあつたりしますので、そういうところが出てくると、面会ということではなくて、実態の動きが出てくると、また違うのかなとは思いますが。そこを狙って出すとそういうこともある。この中で踏ん張っているということがすごく伝わってくるかなとは思いますが。

(笠巻委員)

渡邊先生がおっしゃった紹介がいいかもしれませんね。例えば、はまゆうの皆さんもそうですけれども、例えば入浴介助にしても、今この中で入浴介助は暑いではないですか。マスクしてやると熱中症で倒れそうになるのですよ、職員が。そこで、試行錯誤でフェイスガードをしたりとか、そのときだけはマスクを外してフェイスガードをしたりとか、多分、どの施設でもやっているはずなのです。そういうことを見てもらうのも、我々からしたら何でもないことなのですけれども、ご紹介としては一つの切り口にもなるのかなという気もしないでもないですけどね。

(宮崎副会長)

お風呂も一つマスクをするしないでも、ものすごい議論が。

(笠巻委員)

議論があるのですよね。

(宮崎副会長)

する、しない、布にするのかということでも、本当にそういったことを克服しながらやっていますね。

(渡邊委員)

多分、事業所側からすると、言葉はあまりよくないかもしれないけれども、当たり前のことではあったとしても、知らない人からみれば当たり前ではないのですよ。だから、皆さんは本当に、私もそうなのですけれども、現場にいたので当たり前のことだと思っているかもしれないけれども、何度も言って申し訳ないのですけれども、それこそ介護を知ってもらおうという、そういう視点から言うと、当たり前のことでも知らない人にとっては新鮮だと思うのですね。そういう考え方で少し工夫をしてやれないかと思うし、皆さんがやっていることがどこかに、例えば教育現場に応用できたり、もしかすると医療の現場にも応用できたりということもあるかもしれないので、感じ取る側のアンテナというものも意識しながら、当たり前のことでも、知らない人にとっては当たり前でないので、そういう考え方でいいような気がするのですが。そこは表彰とずれるかもしれないけれども、何か一工夫あって、何かアピールが、介護人材の確保ということなので、大きい視点から何か工夫できればいいのかなと思います。

(宮崎副会長)

もう一つ話を広げると、その取組がズームを使ってやり取りをするなど、コロナだからということではなくて、ウィズコロナではないですけれども、一緒に付き合いながらやっていくということが、それをきっかけにオンラインでつながりながら、施設もつながっていきけると。話がだいぶ広がりましたけれども、そのようになると、事業者側もいい取組については参考にさせてもらいながらできるのではないかと思うのです。

(丸田会長)

だいぶ前向きになってきましたけれど、高橋委員、いかがですか。

(高橋(英)委員)

そうですね。確かに試行錯誤はしていますよね。概ねこのようにやればいいのかと思うとは思いつつも、答えがないですから、あとはいつまでこれをやり続ければいいのかというのは誰も分からないので、要は、本当にどうコロナと付き合いあって、今までのサービスの質を担保するかということが大事なのだと思うのです。あとは、せっかくなので、お互いに答えがない中で、ほかの事業所がどのようにやっているかということも参考にするとという意味においては、有意義なのかもしれませんね。

(山田委員)

この市が考えたものと少し変わってしまうかもしれませんが、渡邊委員が言われたように、人材を広げることが目的だということであれば、養成校に行くというのも一つのパイを増やす目的なのかなということもあって、せっかく学生を表彰者にさせていただいているのですが、学生を出演者にして、ユーチューブに投稿していいよと言ったら、多分施設の方よりも学生のほうが抵抗ないものですから、学校のイベントでこういう授業でこういうことができるようになりましたとか、先ほど言ったレクリエーションとか劇も私どもは短編を撮っているので、それをアップするなど、そういうことでも裾野が広がる。表彰ではなくて、参加者に入ってもいいかなと思いました。

(丸田会長)

いいですね。介護を目指している学生たちが、今の状況の中で、どのようなアイデアなり工夫をして取り組んでいるという紹介をするという、そういう発信の仕方は確かにありますね。

(高橋(勝)委員)

今、山田委員がおっしゃったように、この前の秋葉区の、内閣府がやった、あのような形で、職員提案ももちろんですし、要は、この介護職の魅力というのは、今学んでいる学生が自分たちをPRするために、学生のほうがもっと工夫とか新たな発想でやるし、職員も、施設長とか管理者よりももっと豊かな発想をもっている方はたくさんいらっしゃると思うのです。そういったものを、改善提案というか、工夫提案ではないけれども、そういうコンテストというか、発表会みたいなもので、例えば市長が表彰すると。表彰するという言い方はあれかもしれないけれども、食事券を出すとか何かというほうが、何か面白味がありますよね。私は、決してこういうメンバーでやっているよりも、新たな発想とか、ましてこのコロナの時代というのは試行錯誤ですから、新しい介護を、先ほどフェイスガードをしてお風呂の介助をするとか、おっしゃったように病院でも活用できるかもしれないし、一番日々日常生活をやっているのは介護の現場なわけですから、そういったもので職員を引っ張り出すみたいな形の発想が、今なのかももう少し経ってからなのかというのはありますけれども、そういうものにすると、学生も参加できるかもしれませんよね。

(丸田会長)

いかがでしょうか。コメントはありますか。今のやり取りを伺っていて、何か。

(事務局)

確かにこのコロナ禍の中でそういう派手なことはできませんし、いろいろな受け止め方をされるということもありますので、この提案はあくまでもたたき台としてどうかという提案ですので、皆様方の意見、もっともなところは大いに受け止めましたので、やる形とかについては今一度持ち帰らせていただいて、また文書なりでもご相談させていただこうと思っておりますので。本当に貴重な意見ありがとうございました。

(丸田会長)

そうですね。一つは取組の紹介、一つは新たな提案というようなものを、若い学生からも提案があってもいいという意見でありましたので、事務局で引き続きご検討いただけますでしょうか。

(事務局)

はい。

(丸田会長)

そして、案が出てまいりましたら、また私ども委員にお知らせいただければと思います。よろしく願います。皆さん、よろしいですか。ありがとうございました。

それでは、次の議事に移ります。「令和2年度新潟市介護人材実態調査について」、引き続き事務局からご説明をお願いいたします。

(2) 令和2年度新潟市介護人材実態調査について

(事務局)

事務局から案件概要説明

(丸田会長)

ありがとうございました。皆様からは、あらかじめ詳細データをご覧いただいております。そのことを踏まえて、このデータの中から何を読み取って新潟市の課題として取り上げていけばいいのか、その辺についてご意見をいただきたいと思っております。どなたからでもかまいませんので、率直なご意見をお願いいたします。

(高橋(勝)委員)

訪問介護というか、その人材が不足しているということで、例えば昔で言うと県派の養成研修というものがありましたが、今、その辺の実態というのは、調査はあるのですか。どのくらいの数が養成されているかとか。介護保険が始まった当初と比べても仕方ないとは思いますが、思いますけれども。

(事務局)

そちらのデータがなくて調査不足でして、どのくらいの推移でその資格を取られているのかということは、私のところではまだつかめておりません。申し訳ございません。

(高橋(勝)委員)

実は、社会福祉協議会でも、ヘルパーの養成研修というか、初任者研修をやっているのですが、なかなか受ける方も家族介護のためにというような方も多くて、なかなか仕事として参画していただけていないのかなという状態もあるし、もう一つ、特にあったのが、新潟市が1,000床つくるということで、施設をたくさん造られたとき、今もそうなのですが、どちらかという在宅施設が多いですね。そうすると、本当に人材が動くというか、そうするとやはり在宅の方たち、ヘルパーとか訪問看護人が動くというのも多くて、そうすると目に見えて、募集などが始まると一気にヘルパーが減ると。そうすると、ここに書いてあるとおり、基本的には小さい事業所ですとデイサービスの職員が抜かれると、結局土曜、日曜は休むとかということになったり、ヘルパーが少なくなったりすると、やはり受ける数は少なくなって、そうすると収入も激減したりとかということがあって、そういう意味では、その辺の人材確保ということで、養成校などももちろんなのですが、もう少し在宅の婦人層とか、そういった方たちの処遇の改善をしなければいけない。処遇改善加算などにはありますが、もう少し魅力的な仕事としての認識を、そういう方たちにもってもらえるような施策ということもしないと、とにかく施設収容から在宅福祉にシフト替えすればするほど、やはり一番必要な人材が一番不足しているというのが今の実態として出たのかなとは思いますが、思いますけれども。

(丸田会長)

時間の関係もあるので、笠巻委員から、この結果を見て、新潟市が今優先的に取り組まなければ課題をどう切り出せばいいのか、率直なご意見を。

(笠巻委員)

4点に絞ってということなのですけれども、以前の会議でも話が出たのですけれども、訪問介護のデータが出ていましたけれども、たまたまデータとして出ているだけで、慢性的に人が足りないのはどこの事業所も恐らく一緒だと思うので、私が気になったのは、④のところの特定の業務のみということで、結局働かれる方のいろいろな事情もあって、フルタイムで働くことが難しいという方もおられる中で、結果的に人を求めるけれども、フルタイムがないので、以前の会議でもご紹介したかと思うのですけれども、介護分業制みたいな感じで、その部分だけスポット的に貼り付けて対応しているというのが少し浮き彫りになって見えたなという感じがあって、そういった雇用の仕方というのが併用して出ているのだろうなど。ただ、私がいつも思うのは、分業制はけっこうなのですけれども、結局サービスの質というものを担保できるのかということというのは、非常に心配なところで、ただそうも言っていられなくて、ここには出ていませんけれども、有資格職員に拘れない。まったく未経験の方も含めて、それからデータにはありませんけれども、リターンの方。裾野を広げて新たにこの業界にというのもあるのですが、今までやっていた人、これも前の会議の議論で出たと思うのですけれども、ライセンスを持っていても実際にその職に就いていない方も、ナースでもありますけれども、潜在的な方、そういった方がどういうかっこうで働いていただけるのかなというのが、今、この先の話なのでしょうけれども、その中で感じたのは、どこも慢性的に不足している中で、分業で雇いながら対応しているということが垣間見えていますね。そうでしかないのですけれども。

(宮崎副会長)

養成のことで、いわゆるホームヘルパーが不足していると。ホームヘルパーは初任者研修のライセンスがいるのですけれども、最近の傾向として、やはり紹介会社をとおして無資格の方の打診がありますので、そうなってくると、施設は自粛しますが、ホームヘルパーのところには行かないと。そういうところを考えると、やはり育成とか教育とかというところで、先ほどの話に戻りますけれども、初任者研修をオンラインでやりながら広げていくとか、そういった形で何か取っ掛かりを見つけていかないと。では、実技はどうするのかと言われますけれども、そういうところで何か手を打っていかないと、施設側は何とか足りませんが、在宅はライセンスがないとだめですので、そうすると、施設である程度シニアの方からヘルパーになってもらうとかということも考えていかなければいけないのかなと。そのためには、ヘルパー自体の待遇を上げていかないと、なり手がいないということはあると思うのです。

(丸田会長)

そうですね。山田委員、いかがですか。

(山田委員)

最近、私、よく施設長と話をするのは、コロナの影響によって人手は増えましたかと言ったら、増えたけれども、今、宮崎委員が言われたように無資格の方がたくさん、いろいろなところを辞められた方が入ってくる話はよくくるというようなことはよく言われています。それはハローワークから来るのですかと言ったら、いえ、ハローワークからは来ないと。皆、派遣会社から来るという話で、昨年で言ったら衝撃的なデータがあって、いいとか悪いとかではなくて、半分くらいは1年以内に辞められるというデータも出ました。そうやってくると、では本当に何がいいのか悪いのかということも分からなくなってくるというところがあるので、その人たちがいいとか悪いとかではなくて、やはりその人たちが辞めない仕組みというものもきちんとつくらなければいけなくて、もし辞めない仕組みができたのだったらそれはそれでいいと思うし、できないのだったら、私はずっと言っていますけれども、ほかの担い手、外国人とかそういうものも必要になってくるのではないかなというのが、私としても感想です。

(丸田会長)

高橋委員、お願いします。

(高橋(英)委員)

そうですね。この③と④については、少し連動しているところがあって、例えばデイサービスなどは、私どももそうですけれども、恐らく送迎をすると同時に入浴介助もするので、要するに両方に人手がいないと、デイサービス自体が回らないということが如実に出た今回のデータなのかなと読ませてもらいました。それを、先ほど分業化という話がありましたけれども、当初、我々のところも送迎する人間、お風呂の人間と、分けて対応しようと思ったのですけれども、結局その送迎が終わらないとお風呂が終わらないとか、必ずそういうジレンマに陥ってしまうと、要するにスパイラルで回していったほうが比較的うまくいくと。課題があるにしても回るということがあったので、どちらかと言うとデイサービスに関して言えば、あえて分けるということに、うちの施設で言えばメリットは感じなかったので、総合的にできる人間を雇おうということで、結果的にそのように舵を切ったのですけれども、ただ、やはり事業所によっては、そういう分業をしながら回さざるを得ないということは如実

に出たかなとは思いますが。

それから、入所施設の夜間帯というのは、特に入所者の方が夕方になると非常に行動も一変する場合がありますので、そこに職員が対応するという点に関して言うと、やはり業務量はいわゆる精神的なものも含めて負荷が出てくるというのは、これでも読み取れたデータだなと思います。

では、これをどうやって解決するかと考えたときに、それこそ、やはり介護の人材を、介護を知ってもらわないとそもそもだめだという話になってしまうので、最初の議論になりませうけれども、まずは知ってもらおうということと、それから訪問介護の量も質も非常に今不足感が出ているのだらうと思います。量も当然不足なのですけれども、質も、訪問介護の事業所によってもそうですし、ヘルパーによっても質が担保できないということがあるので、そこも併せて介護人材全体の質をどうやって担保するかということと、両方をやらないといけないうのだらうと思いますので、最初の議論になってしまうのですけれども、やはり知ってもらおうことと、最初の入り口というところはとても大事な、この結果でも少し分かったのかなとは、感想でしかないですけれども、読み取ることができました。

(丸田会長)

一通り意見を伺います。坂上委員、いかがですか。

(坂上委員)

私、先ほどおっしゃったように、ライセンスを持っていて働いていらっしゃらない方に対してのPRとかということも必要なかなと思います。本校で言いますと、介護を目指す学生が本当に激減しているというところで、高校訪問などをやらせていただいているのですが、やはり高校の先生が、今は介護に行きたい子などは皆無だよとおっしゃられると、本当に心が折れる感じですので、高校の先生方にももう少し介護の良さというところをPRできるといいのかなと感じております。

(丸田会長)

渡邊先生、お願いします。

(渡邊委員)

全体的には、大体我々が考えていたことを裏付ける結果になったと思っています。例えば、介護業務の中で③でしょうか。どの業務のところかという辺り、入浴が一

番で、夜勤、それから食事介助、それから排泄介助ということで、ここというか、私のイメージとは大体結果が合っているかなというのが第一印象でした。

それから、例えば④の二つ目の黒丸、人材確保のために実施している取組、工夫という辺りについては、当然それぞれの事業所で特色ある工夫をしているのでしようけれども、あまり開きがなくて、通所介護が39.1パーセントでしょうか。それから入所のところも34.1パーセントということで、いろいろ工夫をしているのだなということも3分の1あるというのも分かりましたし、高橋委員がおっしゃったように、介護人材の養成という部分と、こういった実際の職員の不足している部分のつなぎといいますか、結びつけを我々がどのように考えればいいのかということの一つ感じたところと、それからもう一つは、改めてですけども、やはりマッチングという辺りがどのくらいできているのかということが読み取れなかったので、フルタイムでは一日働けないけれども、半日ならばなど、いろいろな方がいらっしゃると思うので、そういった供給できる方の量とか質と、不足している方の量と質をどうマッチさせるかという作業が今後必要なのだろうと思いました。感想めいたことばかりなのですけれども。

(丸田会長)

宮崎副会長いかがですか。

(宮崎副会長)

私も、この状況の中で育成できるかということ、なかなか正直言って、集まって研修を受けるかということ、密になる場所だと。定員が20であれば、半分の10でやらなければいけないと考えると、オンラインを使いながら啓発していくなど。定員の半分でも事業を進めていかなければならないのは、やはり養成が遅れてしまうというのは、感じるころはあります。

(丸田会長)

その訪問介護の件については、やはり各事業所の努力だけで何とかなるのか、そうではなくてもう少し全市的にといいますか、システム的に考えないと課題解決にならないのか。その辺は、高橋先生いかがですか。

(高橋(勝)委員)

おっしゃるとおり、全市的な取組以外はないと思うのです。今、坂上委員がおっしゃったように、まず奥様方というか、主婦の方たちに訴えて、お子さんをとって、まず学校の

先生が否定的なことを言ってしまうと、もう養成校でも大学でも、介護職など誰も入ってこない、定員割れするということになりますし、プロを育てるという意味では、そこを何とかいろいろ努力をして、高校の先生方にアプローチをするなど、社会福祉制度のいろいろなことをしていただいていますけれども、それを市としてというか、県も含めてですけれども、国も介護人材確保何とかと言っているわけですから、もう少し本腰を入れないと介護のなり手がなくなるということが一番の問題かなと思います。

それから、資格を持っていても、出産とか何かで、女性の層が多いとは思いますが、そうすると、復帰するときの対応というか、看護師もそうですけれども、やはり戻るとするのは非常に困難がある。そこでそういった、例えばアプローチの講座とか、今の時代は難しいかもしれませんが、そういったシステムをきちんととって、そして斡旋をして、在宅なら在宅、施設なら施設へという道をつくるというのも、一つ必要なのかなと。

この施策を見ても、現役の高校生とか、大学生の就職のお世話みたいなことをする学校はたくさんありますけれども、決してそうではなくて、今、潜在的にいらっしゃる方とか、もしそれができなければ山田先生がおっしゃるように、やはり外国人労働者というか、そういった人たちに本当に気持ちよく働いていただくためにはどうしたらいいのかということも本気を出さないとだめになるのかなと。ただ、潜在的に、私などは、主婦層とか、新潟、北陸は特に共働きの風土があるところですので、土壌さえ整えば、まだ復帰してもらい、また新たに参入していただけるような方たちがたくさんいると思うのですが、その努力をしていなければ、多分、今のままで外国の方たちに頼るしかなくなる社会になってしまうのかなとは思っています。

(丸田会長)

私から、いい悪いは別として、私どもは養成校ですが、学生たちの就職を巡って、県外の学生の就職を検討しました。群馬県の学生なのですが、群馬県の大きな法人を片っ端から見に行ったのですけれども、ほとんどが資格を問わないのです。いいことかどうかは、分かりません。大卒はいくら、高卒はいくらということで、給料水準を設定してあって、介護にやりがいを見出して、今頑張っているというようなことで、要はその資格で入口を決めないで、資格があろうがなかろうが、介護の仕事に関心のある学生を一旦全部入れると。そして、入れた後、法人で訪問介護であれ、通所介護であれ、それぞれの職務に就けていけるような、法人の中でのサイクルを考えて、そのためには入口を増やさなければいけないので、福祉系であろうが、どういうグループであろうが、スポーツ学校であろうが、関心のある人たちは迎え入れるみたいな、そういうスタンスをとっている法人があつて、どう理解すればいいの

かと。

(宮崎副会長)

そこには、伝える技術とか、そのところを職員が学んでいかないと、やはりより丁寧に、よりOJTしていく技量が、介護の技術とは別のところが。そこを、本当は両方していかなないと、本当にそこは課題ですね。

(笠巻委員)

アンケートにもありましたけれども、外国人労働者の受け入れとか、結局対応がきちんとできるかどうか不安ということで、なかなか受け入れに踏み切れない法人もあるように聞いているので、おっしゃるとおりですね。門戸は、多分どこでも広げてはあるのですけれども、宮崎さんがおっしゃるように、教育も含めた対応が大変なのだろうなということがありますよね。

(宮崎副会長)

そこも、現場の職員の自ら学んで向上していくところがないと、なかなかそこは、ギャップの中で経験なしというのは、そこは本当に現場が力をつけていかなければいけないところなのだなと思います。

(笠巻委員)

別の話でいいですか。この会議の名前は、新潟市の介護人材確保対策協議会ということなので、啓蒙活動など、人を集めようという意図なのだろうと思うのですが、人というのは、新しく求める人材ももちろんいる。今いる方々を離職しないようにする。この協議会の委員の内容の中に、それは入りますか。今いる人へのサポートというのでしょうか。離職をしないための。

(事務局)

そうですね。今後、次の議題にも挙げさせていただいているように、離職に関しては、定着促進ということで、我々としても考えておりますので、そちらに関してのご意見等頂戴いただければということでこの協議会を設置しておりますので。

(笠巻委員)

今、働き方改革とか、いろいろハラスメントうんぬんで、いろいろな法人がいろいろなことをやっておられると思うのです。その中で、私もかかわっている中で、最近、非常に学生だけでなく、いろいろな方が非常にメンタル的な部分でぐらっとされる方が多くて、精神科医など。新潟県はカウンセラーが少ないので、カウンセリングに関しては少し弱いというところがあって、法人では考えてはいるのですけれども、なかなかそのサポート、それこそ教育と相まって、先ほどの無資格の、有資格であったとしても、違う部分の教えがきつと大事になっているので、人を新たに雇う、今の人を辞めさせないという両輪の中のこちらの部分が、私は今すごく気になっていて、何かこの協議会の中でも、戦略に載っていたので承知はされているのだなと思うのですけれども、今後の課題の一つになるかなと思います。

(丸田会長)

次の確保、定着、そして育成、この三つの要素というものがこの中に含まれているという理解で、再確認させていただいてよろしいでしょうか。ありがとうございました。

(笠巻委員)

サポートが絶対に必要になるものですから。同じことなのですよ。

(丸田会長)

事務局、ここまでの議論で、何か宿題がありましたら言ってください。

(事務局)

今、いろいろなご意見をいただきましたので、またこの会議にかけたり、ここでご相談させていただくことがあると思いますので、次の議題にかかわることもありますので。

(丸田会長)

そうですね。次の議題にまいりましょう。お願いします。人材確保戦略について、説明をお願いいたします。

(3) 新潟市介護人材確保戦略について

(事務局)

事務局から案件概要説明

(丸田会長)

ありがとうございました。それでは、残り時間が30分くらいでありますので、ぜひ皆様から新潟市の課題と関係機関の役割と取組の方向性、それから戦略の実効性について、今日成案を得るわけではありませんので、それぞれの委員の立場から忌憚のない意見をお聞かせいただければと思います。私自身も意見がありますので、最後に述べたいと思います。いかがでしょうか。少し順序を変えて、坂上先生からいきますか。遠慮のない意見をお願いします。

(坂上委員)

お願いいたします。5番目の前回会議でのご意見というところの医療と介護の連携戦略のところ、高校生だけではなく、児童・生徒を対象にというところが、本校でも中学生、それから小学生の見学会を実際にやっているのですけれども、そのころの来た学生が本校に入学してくれたりもしていますので、やはり高校生にももちろん魅力を発信していきたいと思っておりますが、児童・生徒対象というのはすごくいいことだなと感じております。

それから、外国人人材の確保ということで、本校では、少ないのですが、今までで3名の外国人の方を卒業させております。3名とも今施設で働いておりまして、すごく真面目に、それから利用者様に対してもすごく真摯に対応しているので、外国人だからという考え方はどうなのかなとも感じております。資料のところにもありましたが、どう接していいかわからないと書かれておりましたけれども、やはり日本語能力もある程度N2レベルくらいであれば、卒業した学生たちは何とか利用者との会話もできておりましたので、外国人人材というのも本当に重要といいますか、大事だなと感じております。

(丸田会長)

ありがとうございました。渡邊先生、お願いします。

(渡邊委員)

戦略については、5ですか。二重丸でいくつか並んでいますけれども、これについては、

大体カバーしていますね。クリアーしているのかなと確認させていただきました。資料3-1の裏面の、2ページ目の一番下ですか。養成校以外の教育機関との役割というあたりも、教育機関と言っていいのかわかるかですけれども、例えば社会福祉協議会とのつながりのあたりとか、今、当然県の社会福祉協議会も福祉人材センターがあるわけですが、こういったところとのつながりなどというものも、やはり必要なのかなと思いました。

それから、参考資料のところの戦略の実効性についてということでマトリクスがありますがけれども、やはり名前のおりですけれども、それぞれの立場でそれぞれが役割を果たしていくと。全体像を見ながら自分たちの役割を位置づけて、自分たちの役割をしっかりと果たしていくと。そういうことが、やはり戦略という形になって表れてくると思いますので、そういった事業者、養成校、それから新潟市、その魅力発信、先ほどもありましたけれども、定着の促進、このところをしっかりと具体的に戦略として行っていく必要があるのかなと思いました。

それからもう一つは、資料とは全然関係ない話になるかもしれないのですが、当然、何年来介護人材の確保ということですからずっとやってきているわけですよね。それにもかかわらず、なかなか人材の確保が難しいというところがあるので、一つはやはり発想の転換というか、そのところに我々がいかに気づけるかということもポイントになるかと思ったり、そのポイントをこの戦略の中にいかに落とし込めるかということも重要な戦略の考え方になるのかなと思っています。例えばですけれども、先ほどの話にもつながるのですが、少しづれるかもしれないのですが、私どもの卒業生で、発達障害をもっている学生がいたのです。それを、申し訳ないけれども、拒否する法人と上手に育ててくれる法人がいるのです。考え方として。だから、これまではどちらかというと事業所サイドはもう出来上がった人を受け入れて、それを現場で、言葉はよくないのですが使っていくとか、そういう考え方があったと思うので、これは前から言っていることですが、養成校も実は福祉現場も、養成という意味では共通していると思うのです。先ほどの笠巻委員の話にもあったように。だから、例えばそういう発達障害をもった学生でも受け入れてくれるような発想ができるような戦略とか、要は発想の転換ということがないと、ずっと何年来やってきて、介護人材の確保というのはずっとやってきているので、いかに我々がそこに気づけて、具体的な戦略とか計画とか実行のところ落とし込んでいけるかが勝負だと思うので、そういう視点からも我々自身がいかに気づけるかということも、皆さんと一緒に一生懸命気づいていきたいと思っています。少し抱負みたいになってしまいましたけれども、戦略を聞いていてそのように思いました。

(丸田会長)

意図的に今日提案をいただきましたので、よろしくお願ひします。では、高橋委員。

(高橋(英)委員)

今、お二人がおっしゃった、今までやってきたという部分の検証が必要だろうと。そこは、この会議の中でも常に議論していたのが、それぞれの法人、学校は学校でやってきたことが、点を線でつなごうということがそもそもこの会議の戦略なので、今示していただいている法人がやるべきこと、養成校がやるべきこと、また行政がやるべきこと、それぞれがうまくつながっていかねばいけないということが、総合的には必要なだろうとは思ひます。その中で、ではどうやってその精度を上げていくかという話だとは思ひます。

少し議題を整理いただいた中で気になったのは、資料3-2の本市の課題というところの真ん中あたりに「ブラック企業の求人票のような見せ方になっていないだろうか」という文言があつて、私、ここは正直、表現方法に若干違和感を感じて、私たちは、別にブラック企業のような見せ方をしているわけではなく、結果的にマッチングが法人としてしづらい。それは、例えば専門性を求めすぎるが故にということもあるでしょうし、例えば給料とか、そういったところの説明不足も確かにあるのだろうと思ひますから、その辺をどうやって我々が正直に誠実に法人として向き合うということが大事ではないかと思ひるので、意図的にこうしているわけでは多分ないのだろうと思ひます。ですので、表現に若干違和感を感じました。

同じページに「介護職が大変になることの一つに、仕事としての介護ではなく」という表現がありますが、これも介護の仕事としてのいわゆる成熟度の低さ、要するに本質的な魅力というところを法人なりが発信しきれていないという背景は、そこは私も認めるところです。ただ、その介護自体が市民に理解されていないかということ、私はそうではなくて、介護自体の市民の理解というのは、必要性というのは、恐らくかなり成熟度はもっているのだろうと。ただ、専門職として介護を積み上げていくということの理解度というのは、また至っていない、低いのだろうと思ひますから、介護自体を理解されたいのではなくて、その専門性をどう高めていくか。例えば認知症の方を介護するのに専門性があるのだよということを、市民の方にどれだけ理解していただくかということ、戦略的にはもって然るべきだろうと思ひますから、ここの進め方というのは法人なりがリーダーシップをとってやっていく必要があると思ひます。

ですので、何が言いたいかということ、法人単位とか、養成校単位だけでは、もうとても解決しきれない問題なので、ここは知恵とスピード感をもってしっかりやっていこうと。その

結果がどうなるかということの数値化して、PDCAサイクルでしっかり回していこうというのが大きな枠組みとしては必要なのだろうと思いますので、もう待ったなしの状況ですから、それぞれやるべきことをしっかりやっていきたいとは、すみません、感想になってしまいましたけれども、感じたところでございます。

(丸田会長)

重要な指摘をいただきました。ありがとうございます。では、山田委員、お願いします。

(山田委員)

総論については、今、高橋委員が言われたことだと聞いておりました。私として、では各論的に、具体的にどうするのかというところで言うと、ずっと新潟市というのは、多分人材不足が、今のままこういくのではなくて、今後広がるという解釈なのですね。であれば、人材不足、今でこそこれだけ大変なのに、もっと人材不足がこれから広がって本当にいいのかという、現場が本当にもつのかというところは、やはりきちんと考えていかなければいけないのではないかと考えています。横ばいではなくて、広がるという感覚で進めていかなければいけないと思っています。そのためには、やはり笠巻委員が言われたように両輪で、定着というところが、やはりこの中で入ってきていただいたことはいいことだと思うのですが、ではこの人たちが本当に辞めない仕組みがあるのですかと。辞めたら辞めたで、どんどんサービスの質が悪くなって、また介護の評価が悪くなってという、また負の悪い循環に入っていくので、せっかくこの中で入ってきた人たちをいかに、先ほどの離職率で1年未満の離職はダントツで多いので、この1年未満の離職をどう減らすのかというところがやはり大事なポイントになると思いますし、先ほど渡邊委員が言われたように、これがますます広がったときにどうしようもないと思うので、私は外国人を入れるしかなくなってしまうのかなというところは感じております。

(丸田会長)

では、笠巻委員、お願いいたします。

(笠巻委員)

私、先ほどの話をしましたけれども、職員の定着の部分で最近を考えていて、本来は法人でそれぞれメンタルサポートということを考えているのですが、それがここに落とし込めるかどうかというのは、いいプランが浮かんでいないのですが、ただ先ほど来事

業所とか養成校とか市、これが三位一体になるのが一番よいわけなのですが、とりあえず私、事業所と養成校が一体になれることは何があるかなと思ったら、定着の一環の中で、今どこの法人でもやっていると思いますけれども、例えば就職説明会にはOG・OBを連れて行くとか、コメントをするというのも当たり前のわけなのですけれども、そのほかにも内定者に内定式のときにOG・OBを呼んで、四、五年前からやっているのですけれども、少し一献傾けていろいろな話を聞くと。それから、実際にいる職員にも、学校を卒業しました、就職しました、だからうちであれば新潟南福社会の職員ですよというけれども、あなたはあの学校のOG・OBだということを忘れないでくれと。あなたが頑張っていることがすそ野を広げることだし、また先輩を見習って来る人もいるのだよということもあって、就職したから学校は関係ないではなくて、先生のところにもいろいろな報告に行けばいいだろうし、そういう法人の就職説明会や内定式にも出てねというようにお願いして、その関係性は切らないようにする中で、新しい人材を確保するのもそうだし、自分たちもいい意味のプライドをもってやってねとはしているのですけれども。うちの法人でやっているのはそういう感じなのですけれども。ここの定着促進には待遇改善とか、もちろんそうなのですけれども、その辺で定着促進という分野で、市ができることは何かということは、先ほども言いましたけれども、今、いい答えが見つかっていないのですけれども、何かできたり、仕掛けたりするものがあればいいかなと思います。

(丸田会長)

そうですね。ありがとうございます。それでは、高橋委員からご意見をいただき、最後、副会長お願いします。

(高橋(勝)委員)

私も皆さんがおっしゃったことに尽きるのかなと思いますが、全体的には、どちらかと言うと、施設、職員というようなキーワードのほうが強くて、本当に冒頭に出た在宅福祉、訪問して頑張っているヘルパーさんたちをどう増やして、そしてその方たちがどのようにステータスをもって尊敬される仕事と、もちろん施設の職員もそうですけれども、そのようなことになるような行政の、行政はじめ私たちの責任かもしれませんけれども、やはり持ち上げるというか。昔、私が在宅をやっていたときには、職員には、夢としては、看護師だと言うとけっこう仕事として誇りがあって評価されるのだけれども、ヘルパーとかいってもなかなか本当に尊敬されるというような部分が薄い。そこを同等以上に思われる。そうすれば、本当に働き甲斐もあってというようなことになって、今、医療関係者何とかと言うけれども、

本当に施設の職員などは頑張っているわけですよね。そこを評価されるような社会をつくるのが、結局役割かなと思うので、それは、三位一体ではないけれども、皆でそこを目標にしてやっていくというのが、大きな目標かなと。そのうえで、例えばこれから第8期になるのですか。介護保険事業計画とか、その辺もありますので、在宅の視点とか、その辺と総合計画にも調和というか、できれば一体という言葉を使いたいくらいですが、そういう整合性をきちんともたせて、全体として、市長も含めて意識をもっていただくような形ができれば一番いいかなと思います。

最後に、医療との関係でも、丸田先生もそうだったのですけれども、やはり認知症の在宅の方たちが救急車で運ばれると、薬も分からない、主治医も分からない、1時間、2時間そこで救急ストップになる。やはり在宅福祉との連携ということも重要なところですし、支え合い、助け合いというようなことも含めて、総合計画と介護保険事業計画、福祉計画、包括計画、その辺もすべて一つの方向性をもたせてやるのがいいかなと思いました。

(丸田会長)

ありがとうございました。それでは、副会長、お願いいたします。

(宮崎副会長)

コロナ禍の中で、介護の仕事が世の中に必要だということは、改めて認識されたと思っています。もちろん医療も大事ですが、医療はトリアージしながら治療するわけですが、介護のところは、それを入れないというところを守るといことを守っていかなければいけないというところが大きなところで、医療、そして介護が崩壊すると、地域の崩壊になってしまって、それこそ地域が成り立たなくなるという現状があって、それをもちろん介護と医療が踏ん張っているということは、そこはすごく理解していただきたいと思ひますし、それをしっかり何らかの形で明示していただけると。どうしても医療がどんときて、それは仕方ないと思ひますが、介護のところ踏ん張っているから地域が介護崩壊を起こさずにいるというところは、しっかり考えていただきたいと思ひています。

外国人の件につきましても、やはり日本人よりも給料をたくさんもらって役職に就いてくださいと言うくらいに、日本人、外国人などとけち臭いことは言わなくて、能力のある人はどんどんステップアップしていくようなバックアップをしていただきたいと思ひています。

それから、ここでは養成校と社会福祉法人関係なのですけれども、やはり民間の企業も入れながら横串を入れて、話をし合って意見交換するなど、現状をお互いに認識し合っっていくところは大事なかなと思ひています。そういうところが私の率直な意見で、とにかく介護

と医療を連携しながら、地域の中で住みやすくするには、そこが両輪でいかないと。もちろん医療は大事です。それは否定しません。でも介護は、そこで大きなクラスターができると地域が崩壊してしまいますので、そこはしっかり評価していただけると、より介護現場の人間はやりがいもてると思います。

(丸田会長)

ありがとうございました。では、私、最後、先ほど渡邊先生が言われたことに関連して、比喻の方がいいかと思うので。先ほどの事例は、東区の小さな法人なのです。もし、その実態が高橋委員のところと笠巻委員のところと、介助のところネットワークがあって、その彼のような人の人材確保も、それからある仕事で少し躓いたときは、その法人のその施設ではなくて、笠巻委員のところの施設で一定期間訓練をしてもらって、そこで少し成長したら、今度は副会長の法人でさらに成長してもらおう。そのような確保と、それから定着と、そこで躓いたら離職になるのではなくて、法人間のネットワークの中で次の職場が確保されたり、そしてプロセスを経たら一人前になっていったりみたいな、そういう新潟市内における公益性の高い法人がネットを組んでもらって、人材確保と育成と、育成の前に定着ですが、定着のための訓練と、そして育成をしていくような、そのような仕組みをもし政策的に新潟市から用意していただいて、できるところから整えていただくような戦略が出てくると、今までとは随分違った展開ができるのではないかと思いますのが私の意見でありますので、今日、議論ではなくて、私の意見を述べさせていただいたということでしょうか。

ここまで、今日の段階でコメントがありましたら、お願いいたします。

(事務局)

いろいろな意見をありがとうございました。現場の状況ですとか、取り組んでいること、教えていただけたと思っています。それぞれの方々が思い描いている今後の展開について、いろいろな示唆をしていただけたのかなと思っています。あれもやりたい、これもやりたいということ、そういったこともあるのですけれども、どういったことをやれば人材が確保できる、また定着していただけたとか、それから魅力発信ができるかとか、そういったところをもう少し整理しながら、皆様の意見、本当に貴重な意見ですので、取り組めるべきことは取り組みながら、本当に人材確保をしっかり進めていかなければいけないと、決意を新たにされたところです。

今日、私はこの会議は初めてですので、本当にいろいろな意見を聞かせていただいて、本当にありがたかったと思っています。どうもありがとうございました。

(山田委員)

最後、私、先ほど言えばよかったのですが、外国人、私、その役割だと思って言っているのですけれども、外国人を入れたほうが良いと言いましたけれども、一つだけ勘違いしてはいけないのは、外国人にも選ぶ権利があるので、新潟にはほぼ来ないです。今、私は全面的に受け入れるウェルカムでやっていますけれども、ほぼ新潟には来ないですから、外国人いよではなくて、外国人来てくださいという仕組みをつくらない限り無理です。このコロナで益々来なくなって全然来ないですし、外国人はシビアで、なぜ雪が降る新潟に行かなければいけないのかということなので、東京が給料高いし、東京では家賃を全額、半分出してくれるのです。そういう中で、なぜ新潟に行かなければいけないのかということなので、外国人だから解決できるということはまったくもってないです。そもそも来てくれないです。そこだけ、少し認識は一緒にしておかないと。

(丸田会長)

そこは、ぜひ発想を変えていかないといけないのだろうと思いますので、よろしくお願ひします。

では、もう少し議論をしたいのですが、もう時間がまいりましたので、次回に委ねたいと思います。次回、また議論させていただきたいと思いますので、一旦事務局へお返しします。

(事務局)

委員の皆様、長時間に渡りましてご意見をいただきまして、どうもありがとうございます。次回の開催につきましては、10月頃を予定しております、担当から日程調整のご連絡をさせていただきます。また、本日お車でお越しの方につきましては、無料駐車券を受付でご用意しておりますので、お帰りの際にお受け取りください。

では、よろしくお願ひいたします。本日は、本当にありがとうございました。

3 閉会

4 配布資料

- 資料1-1 介護人材確保事業の見直しについて
- 資料1-2 表彰事業の実施について(案)
- 資料2-1 令和2年度新潟市介護人材実態調査について
- 資料2-2 令和2年度新潟市介護人材実態調査報告書【単純集計】
- 資料2-3 令和2年度新潟市介護人材実態調査報告書【クロス集計】
- 資料3-1 新潟市介護人材確保戦略について
- 資料3-2 新潟市介護人材確保戦略(案)