

■ 令和2年度 第2回 新潟市介護人材確保対策協議会

日 時： 令和2年12月21日（月）午後2時00分～

場 所： 市役所本館福祉部1階109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、高橋委員、
丸田委員、宮崎委員、山田委員、渡邊（弘）委員、渡邊（敏）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、吉川主事

1 開会

欠席委員：太平委員

2 委員紹介

3 報告事項

- (1) 「新型コロナウイルス感染症対策」「コロナ禍における人材確保・育成状況」
に関する事例集作成について
- (2) 第8期新潟市地域包括ケア計画について

4 議事

- ・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。まず、戦略について、意見を求められておりますので、第2章の本市の課題に挙げられている課題について、ご意見がありましたらお願いいたします。また、他に記載すべき課題についても、意見がありましたらお願いしたいと思います。

(宮崎副会長)

宮崎です。よろしく申し上げます。12ページ、13ページの処遇改善加算のところですが、特定処遇改善加算が全国的な数値ですと6割と聞いています。今回、4月から介護保険の改定で報道によると0.7ということではほぼ確定ということでお話を聞いております。そこで、せっかく介護の現場が、コロナ禍の中での評価ということで0.7というところも含まれていると思うのですが、処遇改善のところは6割というところで、そこは管理者の関係や、施設の方針であるかもしれませんが、そこをしっかりと取得するような働きかけをしていただけるとありがたいと思っています。

また、今回の新型コロナウイルス感染症の包括的支援の申請についても、施設によっては、あまりアナウンスしていないというところも聞いております。積極的なアナウンスは職員にはなかったと。そういったところの制度の周知、確認ということを行政サイドからもしていただけると、より福祉介護現場の改善につながるのではないかと感じています。

(丸田会長)

宮崎副会長、今の意見については、戦略の中に具体的に書き込んでほしいとの意見になりますか。

(宮崎副会長)

そうですね、戦略の事業所連携にも絡んでくると思います。国から下りてきたものが、おそらく政令指定都市に下りていきます。市から事業所に下りていくものを、しっかりそこをチェックしていただきたいと思っています。チェックと同時に推進を進めていただきたいというところをお願いということで考えております。

書きぶりは、事務局で書いていただくとありがたいです。

(丸田会長)

行政への要望意見ということで受け止めさせていただいて、どのように戦略に書き込むかは一任していただいてよろしいでしょうか。

(宮崎副会長)

はい。特に、小規模の事業所は、どうしても加算がある支援があっても、事務手続きが進まずに遅れてしまったり、アナウンスをしていなかったり、ともすれば申請していなかったりがありますので、せっかく制度設計としてあるのであれば、そこを行政サイドからもサポ

ートしていただいたり、事業所側の連絡を取りながら、その加算をぜひ取得して介護の処遇改善につなげてほしいです。

(丸田会長)

今ほどの件について、事務局でコメントはありますか。行政の立場は、取り組みの中においているので、必ずしも履行されてはいないのではないかという福祉の発言かと思っておりますので、いかがでしょうか。

(事務局)

処遇改善加算につきまして、所管課が他課になりますが、例えば説明会だとか取得促進に向けた動きというのは、我々の方でも検討したいと考えております。処遇改善加算に関して、新潟市は全国的に比べると取得率は高めであるとは考えておりますが、これからも小規模事業所向けの支援や、今取れていない事業所に向けた促進事業というものは今後、検討していきたいと考えておりますので、その点を戦略に反映させていけたらと思います。

(丸田会長)

ありがとうございました。他にどなたかご意見のある方はいらっしゃいませんか。ここはぜひ、老人福祉協議会の笠巻さん、今の宮崎副会長からの指摘に対するコメントなり意見がありましたらお願いいたします。

(笠巻委員)

宮崎副会長のおっしゃることはもっともなので、別件で確認がてら1件お願いしたいです。戦略案のところの6ページの(2)就業促進のところの例ですが、丸が二つ、外国人介護人材の受け入れと、それから7ページにいて、多様な人材、潜在的な介護職員の参入促進と書いてありますが、記憶が定かではないのですけれども、例えば、他県で学校に行っておられる方が新潟に戻ってくるかとか、あるいは県民が少なくなっている、人口が少なくなっている中で、新潟県に人を取り込むということでの人材確保の一環という話は出ましたでしょうか。

(丸田会長)

施設の委員会のレベルでは、そのことについて議論しています。新潟市において、そのような議論があったかについては、私もはっきりしないのですが、ここは事務局で少し説明が

ありましたらお願いします。

(事務局)

今までの会議の中では出ていなかったと思いますが、昨年度の第1回の会議のときに大平委員から少し言及があったかというくらいです。

(丸田会長)

分かりました。改めて、事務局いかがですか。新潟市出身の方が専門学校なり、短大なり、大学を出て、県外に介護分野で就職をし、何年か経って新潟に帰ってきたいといったニーズを持っている方々に対して、新潟市としてはどのような発信をしているのか、客観的な事実がありましたら、皆さんにご紹介いただけますでしょうか。

(事務局)

例えば、大学から就職の段階での介護人材の流出はあまりないといったところが調査の結果から出ておりますが、高校から大学に行く段階での流出者というのは、我々でも正直追えていないところがあります。今後、首都圏の大学に就学された方から、新潟にどうやって戻ってくるかという点に関しては、もう今後検討が必要なのかと考えております。別の部署になりますが、政策調整課だとか雇用政策課では、例えばUターン事業だとか、そのような観点からも施策をやっておりますので、例えば単体だけではなくて、複数課を共有して、そのような観点からも人材の呼び込みができないかということは今後、検討する必要があるかと思っておりますので、今後は議論の場においてもそのようなご意見がありましたら、ぜひともいただきたいと思っております。

(丸田会長)

ありがとうございました。今の点について、渡邊委員、意見がありましたらお願いします。

(渡邊委員)

今議題に挙がっているような、一旦進学で県外に出た学生が、新潟に戻ってくるようなところはやはり大事なところだと思いますので、何か具体的な政策がなされるといいのかと思います。

市で言われているように、大学進学の際に県外へ行って、その学生が戻ってくる流れを作るには大事なところだと思いますので、ぜひお願いしたいと思っております。

(丸田会長)

ありがとうございます。他の委員の方々いかがでしょうか。きちんとしたバックデータを今整えてあるわけではないのですが、新潟の出身の方が、例えば群馬の短大なり大学に行って、なかなか新潟で就職が実現しないために、群馬で一旦就職をしたと。あとは、機会を見て新潟に帰りたいたいと思っても、忙しい中でなかなか新潟の情報が入ってこないのので、的確な情報があればありがたいという声は部分的には届いていますが、他の委員の方々いかがでしょうか。

山田委員、いかがでしょうか。県外の専門学校あるいは新潟の専門学校を出て、県外に就職をして、改めて新潟に帰っていくが、そういうニーズを持っている学生に新潟市の情報が届いているかどうかということは、どのように理解をされていますか。コメントがありましたらお願いします。

(山田委員)

残念ながらという言い方は悪いですが、ハローワークで施設名を検索しても、紹介屋しか出てこないのです。届いているかといったらいってないと思いますし、施設にも紹介屋ばかりいっているのではないかと、個人的には思っています。

(丸田会長)

県外の、大手の社会福祉法人を見ていきますと、本当に法人のホームページが大変魅力的で、どこで仕事をしたいかということで、法人のホームページを見ていくと魅力を感じて、この法人だったらぜひチャレンジしてみたいというふうな、大変ホームページ自体を工夫していただいている法人を多数見る機会があるのです。その辺については笠巻委員、新潟県内の取り組みはどうでしょうか。法人のホームページを通して、介護人材を確保していくような工夫なり取り組みというのはどのように行われているのか、ご紹介いただければお願いいたします。

(笠巻委員)

最近はSNSやウェブが盛んであるため、そこで全部用事が足りるようなホームページ作りがあって、既存の必要な情報もそうですし、それからコロナの影響もあって、紹介動画が多く載っていたりとか、日常の様子や研修なども動画でアップしたりというところの法人のホームページはよく見ます。そういったことでの裾野の広がりにも役立っていますし、自分たちの法人への興味を引いていただくというような活動は見ます。

(丸田会長)

今日から新たに加わっていただいた渡邊委員、ご意見がありましたらお願いいたします。

(渡邊委員)

昨年度、県外の全く知らない学生の方から求職がありましたが、法人のホームページを見てとのことでした。

あとは、新潟市から県外に就職した学生が新潟に戻ってきたときに、学生が働き先の情報をとれる方法をとという話だったと思うのですが、私なども事業所の立場としては、通常の採用時期以外のときに人材を求めたいとき、どこにあたっていいかわからないので直接学校に、どなたに連絡していいかわからないのですが、今仕事を辞められた方はおりますかみたいなことでうまくいったことがあります。

(丸田会長)

ありがとうございました。ここまでの議論をお聞きいただいて、事務局でコメントありますでしょうか。新たに議論の方向が出てきたと思いますので、今の点について、本文に反映をさせていくような考え方がとれるかどうか、コメントをいただければありがたいです。

(事務局)

現在、戦略本文中には、先ほどご意見のあった県外への流出者についての記載がまだなかったかと思しますので、課題として挙げていただくとともに、例えばどのようにして課題に対して取り組みができていくかということも、もう一度精査をしたいと思っております。ご意見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。では、今日の審議の中で生かすべき課題が明確になったということで、理解をさせていただきたいと思っております。他にいかがでしょうか。第2章、第4章に目を通していただいて、不足している視点、あるいは具体的な意見があるかないかご検討をいただいていたいただきたいと思っております。

(山田委員)

私も第2章を見て、毎年357人減少すると。2025年まで2,000人介護人材が不足するという事は、すごく衝撃的な数字だと思いますし、こうやって数字をすごくはつき

り出されたということは、とても意味がある数字だと考えています。いつもは足りないということだけだったので、具体的なニーズが出たことは県に次ぐ初めての数字だと思うのです。

さて、357人足りないというところで、この戦略会議の目次を見ていくと、第2章は方針や現状を書かれて、第3章に人数が足りないというところから入って、第4章か5章あたりに、この足りない2,000人をどうするのかという話が出てこないのかということが、これを見たときに思ったところなのです。この2,000人足りないということを、どうやってそれを解決するのですかというところは、どこを見ればよろしいのでしょうか。

(丸田会長)

ご指摘のとおりで、現在目標を設定すべく議論をさせていただいていますが、その目標に向けて具体的にどのような政策を推進していくのか。そのような取り組みになろうかと思えますので、お願いします。

(事務局)

今の段階だと、4章に書かれている各機関での取り組みを、各機関で取り組んでいくことで、各年間357人を確保していくといった意味合いで記載をさせていただいたのですけれども、そこが分からないといった話になるでしょうか。

(山田委員)

例えば、資料2-4のものとかであるのですけれども、目標とか。こういうものが、これは関係ないでしょうか。

(事務局)

資料2-4は、各機関での介護人材の取り組みであったりだとか、定着促進に向けた取り組みであったりだとか、各取り組みを進捗管理していくことで、各取り組みの効果を検証できればというところで、皆様にご協力いただいて作成していただいた資料になります。

(丸田会長)

少し議論をしたいと思います。山田委員、もう一回発言をお願いいたします。

(山田委員)

357人足りないということは、すごくいい数字を出されたと思うのです。では、この3

57人をどう改善するかというところが、もう少し具体的にあってもいいのかと思ったのが私のイメージとかのものなのです。方向性は分かりました。方向性は分かったのですが、どうやればいいのだろうかというところまで落とすべきなのか。それとも、市だから方向性で終わりなのだというところなのか、そうではなくて出前講座などやるべきなのかとか。357人足りないのだから、出前講座を今年度30回やるべきなのだとか、離職を減らすから、キャリアアップの勉強会を30回以上やるのだとか、そういうところまであった方がいいのか。それとも、方針案で方針だけ出して終わりでもいいのかといった話になります。

(丸田会長)

今の意見に対して、事務局お願いします。理解の仕方としては、行政としての目標は明確にしましたと。その目標を達成するために事業者、養成校、行政が一体となって取り組んでいきます。なかなか高いハードルであるので、毎年いろいろな事業を通して、その事業はどんなふうに効果が上がっているかを毎年、進捗管理をしていきたいと思いますというのが今日の説明かと思いますが、私の説明で不十分でしたら補足をしてください。

(事務局)

おっしゃるとおりだと思います。実際、本市の介護保険事業計画においては、方向性などのあとに、実際の取り組み内容を何回今後やっていくかといった記載もしておりますので、戦略作成にあたってもそのような、事業の目標値を戦略に載せることで、介護人材不足への具体的な案というものが見えてくるのではないかと、今のご意見を受けまして考えさせていただきましたので、そのような記載にさせていただけたらと思います。また、修正をしていく中で、皆様にご意見を伺うかもしれませんが、その際はまたご協力をさせていただけたらと思いますので、よろしくお願いします。

(丸田会長)

青陵大学の高橋先生、ここまでのやり取りをお聞きいただいて、ご意見がありましたらお願いいたします。

(高橋委員)

今のご議論の中で、私も2章の外国人介護人材の受け入れのところで、ここで日本語能力向上や介護技術向上などが書かれていますが、前に大平委員の言っていたことがありまして、やはり外国人の介護人を雇い入れても、慣れない日本に来て生活するわけですから、日常生

活や移手段に苦慮しているようだと言業者から聞いています。事業者に対する生活支援にかかる費用の一部の補助など、そういったものもどれだけニーズがあるかということもありますけれども、そういったものを調査するというのが一つかというふうに思っています。

もう1点だけ。先ほどのIターンやJターンなど、新潟の人が県外の学校へ行かされているケースもやはり多々あると思うのです。その方たちにどのようにして新潟に戻ってもらうかという、もっと積極的に、進学でどういうところに行っているかという調査ももちろんですが、そういった学校に対して、例えば新潟での就職の説明といったものの情報をもっと密に出して、せっかく県内の養成校で育成されている人たちをぜひ新潟に戻してもらいたいと。戻すためにはどうするのかという算段も必要なかというふうに思います。

よく、新潟から県外に行って勉強している方について、奨学金まではいかなくてもある程度まで、そこで勉強すると5年間はそこにいれるとか、県内で就職してほしいとか。逆に、そうではなくて、新潟に就職してほしいので補助金を出すと奨学金を出すとかそういったことも考えて、限られた人材を取り返すといったら何だけれど、そういうことに勝たなければいけないのかというふうに思っています。

(丸田会長)

ありがとうございました。前段の方は要望として受け止めさせていただいて、後段の方は、先ほど議論していただいたところに対する具体的な意見を頂戴いたしました。事務局においては、戦略の本文の中に反映をさせてもいい事柄も入っていたかと思しますので、ぜひご検討をいただければと思います。

では、他の委員いかがでしょうか。宮崎副会長、お願いします。

(宮崎副会長)

今の数字の問題ですけれども、357人ということで非常に評価できるということで、そのとおりだと思います。ただこれは、下手にこの数字を何とかしていこうという、どうしても数字合わせ的なものになってしまうような話にはならないようにしていただきたいと思っています。というのは、これは1年目ですよ。初めて出したわけですよ。

(事務局)

そうです。

(宮崎副会長)

これを何とかしようとなると、この事業に何人、この事業に何人と。8区あるので、区割り何人ということになると非常に、出したら出したでまた事務局の人がまとめるのが大変かとは思いますが、この数字はつかみとしてということで考えてもいいのでしょうか。

(事務局)

現在、介護保険事業計画の策定の中で、どれくらいサービス量が見込まれるかということで、サービス量の伸びから今回は介護人材の必要数を出させていただきましたが、今後、実際に、毎年度サービス費を精査し、時点修正をして必要数の進捗管理を行う予定です。

(宮崎副会長)

おそらく、この数字が出始めると、やはり非常に人材不足ということがさらにクローズアップされてくると、次にくるのが、事業所の規模を縮小しようとか、土日の営業を辞めようとか、ベッド数を縮小しようかという話につながってくると思いますので、そこをどのような形で考えていくかということは悩ましいところです。この数字が出るとやはり、いいことだけれども、両方とも功罪があるということを感じます。しかし、これを何とかしようと思って、この事業で何人、何人積み上げていくことも怖いという感じがします。そうすると、全体的に新潟市として、福祉人材を含めた、計画をどういうふうと考えていくかというところまで踏み込んでいかないと、バランスが取れないような感じはします。

(丸田会長)

非常に良い意見をいただきたいと思います。私から、少し話題を提供させていただいていいでしょうか。本学では、今日現在で、高齢者の分野に就職を決めている学生が57名います。就職する学生の約4割強が高齢者分野で就職を決めているのですが、その中で、介護の担い手として就職を決めている学生が、実は20名余りなのです。それ以外の学生は、やはり相談職、あるいは大きな法人で生活支援と生活相談員のどちらにもチャレンジできるような窓口を持っている法人に就職を決めています。何を言いたいかというと、約60名近くの学生が高齢者分野で就職を決める中で、介護の担い手として就職を決めている学生が20名余りと。この現実をどのよう受けとめればいいのかということは、渡邊委員とも養成校としての課題にしていますが、今のようなデータを出しますと、現場にいらっしゃる委員の方々はどんなふうを受け止めていただけるのか。老人福祉協議会の笠巻委員、いかがでしょうか。

(笠巻委員)

確かに、私どもの法人は来年の4月に9名内定しているのですが、ほとんどの方が相談員を目指したいという意向がありましたので、丸田会長がおっしゃったのはそのとおりなのだろうと。相談員やソーシャルワーカーというものが、少しいいイメージに見えるのかというところですか。ただ、ほとんどの学生が、学校の皆さんのおかげだと思えるのですけれども、やはり現場を体験しないと中々うまくいかないという話をされているのです。それは、学生は希望は確かにソーシャルワーカーとおっしゃるのですが、最初は現場からということを重ね理解はされているようなので、私はその部分に関してはそんなに危機感を持っていなかったのですけれども。

ただ、おっしゃるとおり、私どもでも、デイサービスで介護とソーシャルワーカーの兼務ですとかそういったことで少しでもポストをつくりながら、経験しながら、通常は2人でいいところを3人にしながら、先輩のところで経験を積んで、早く人材を育成しなければいけないという観点からもそれは思っています。

(丸田会長)

大変いいご意見をいただきました。ここは、渡邊委員いかがですか。ご意見がありましたらお願いします。

(渡邊委員)

今、丸田会長がおっしゃったように、人材としては介護職が一番、求人数が多い中で、どう考えればいいのか、中々分析しきれていないところがあるのです。今、話が出たように、例えば相談職であっても、やはり現場経験の重要性とか、それから現場の中で新たに、求職した人たちが福祉に対して芽生えていくといいますか、やりがいというあたりは、やはり現場経験の実際の人と人との接触の中で起きてくることだろうと思うのです。よって、この戦略のところに戻ってしまうのですけれども、やはり就職する前の段階で、学生たちが人々とのコミュニケーションとか接触することのやりがいや面白さなども、戦略の中でいかに盛り込んでいくかということが、新規の学生が就職するにあたっては一つポイントになるのかと思っています。

戦略の中でもそういった部分、少し触れている部分がありましたので、具体的にこういう時代の感覚といいますか。検討を踏まえて、戦略の中で、このことをどうやって政策に盛り込んでいくのかということも一つポイントかと思えます。

(丸田会長)

ありがとうございました。この点について、改めて宮崎副会長、ご意見ありましたら願います。笠巻委員がおっしゃっていたことのほかに、法人として活躍してほしいので、法人の中でのキャリア形成という観点からスタッフの採用などの考え方が高齢者の分野の中で標準化をしていくと、ずいぶん基盤が揺れるように思っているのですが、いかがでしょうか。

(宮崎副会長)

ソーシャルワークの視点というのは、ソーシャルワークを目指している人間だけではなくて、介護職員にもこれからも当然必要になってくると思います。それであると、やはり介護福祉士と社会福祉士の両方を持ち、両方とも軸足を置きながら仕事をしていく形にこれからはなると思います。相談職として1人で立っていくということは、これからのものすごく大変で、他職種との連携、家族との連携、地域との連携といろいろな複雑なケースを、相談職のみでこなすのは非常に労力のいる仕事になります。それを考えるとしっかり現場で踏んで、軸足をそこに置きつつ、相談職を目指していくということも一つの手だと思います。

また、相談職で1回就いたのだけれども、現場職に戻りながら、また相談職でチャンスがあれば戻ってくるということで。ある程度、今、事業所になってきますと、いかに稼働を上げつつソーシャルワークをしながら、そして利用者家族の方の満足度を目指していくところなど、かなりスペシャルな人材で、正直言って2年、3年でできあがるものではないです。10年かけて法人が育てていくという形で両方軸足をやりながら、最終的にはソーシャルワーカー、そして管理職、マネジメント職というふうに行くことが、私としては今の現場にはあっているのかと思います。

若くして立っていくと、やはり本当に厳しいケースのときに、向き合うことで気持ちがついていかないケースがありますので、そこはやはり両方とも軸足を置きながら、5年、10年後を目指していくというところの長いスパンで考えていっていただけるといいと思います。その中で、やはり自分は適職として介護がいいのだということであれば、介護職に留まればいいとは思いますが、現場の中での相談職についてそのように考えております。

(丸田会長)

ありがとうございました。渡邊委員、いかがですか。

(渡邊委員)

宮崎副会長からもお話がありましたが、とてもいろいろ共感できるのですけれども、やは

り支援は障がいの方が多いのですかね。

高齢者の相談員ですと、やはり学校を卒業してすぐに1年目、2年目だにご本人自身がつぶれてしまうケースがやはりあります。例えば、保育所の保育士なんかだと、子どもも生んだことがなくせにということが、あなたに分かるのという保護者がいたりするのです。それと同じかどうか分かりませんが、高齢者の方にも、学校を卒業したての方が、利用者やご家族の対応するわけで、やはり歩むべき人生を進んできたような年齢層の方が、受ける感じはやはりいいのです。それは事実だと思います。

また、相談職というのは、他の専門職と連携したりしないと困難なケースなどを、現場のことを知らないくせにと言われてしまうと、もう困難なケースが受け入れられなくなってしまいうので、やはりほかの専門職と上手に連携するために、専門職の仕事をしっかりとするという点からも、私たちも最初は介護の現場をまず経験してもらうことを大事にしています。

(丸田会長)

ありがとうございました。だいぶ時間も経過をしてきましたが、他の委員の方いかがでしょうか。

私は、先ほどの笠巻委員の意見で納得をしております。介護現場であったとしても、再び利用者への現場における基盤の整備をしていくような視点があってもいいのかということ、今日改めて納得をさせていただきましたので、ぜひそこを議論しながら、もし反映させることができれば反映させていただきたいと思っておりますが、皆さんいかがでしょうか。

(坂上委員)

お願いいたします。坂上です。今ほど、介護、それから相談員というところでお話がありました。本校では、介護福祉士を目指す学生はもう全員、内定をもらって介護の方に向かっていますが、入学というところを考えると、やはり相談員系の福祉心理学科の入学数が倍以上、3倍近くになっていますので、今の高校生にすると、やはり介護よりもソーシャルワーカーというか相談員の方に魅力があるのかと感じています。

ただ、今ほど皆さんからお話があったように、現場の経験がないとなかなか難しいということも、私たち教員もその都度話をしておりますので、相談員系の学科につきましても、実務者研修や初任者研修を内部の方で受けてもらって、やはり介護の知識もしっかりと持った相談員を育てています。その中で、やはり介護の仕事をやりたいという学生は、就職のときに介護のほうを目指しますので、一応選択肢というか、介護の方はなかなか人数が伸び悩んではいるのですけれども、相談員を選んだ学科で介護を希望する人たちにはどんどん研修を

受けてもらって、知識と技術を植え付けてから就職してもらっています。

(丸田会長)

この件以外に、全体を通してご意見がありましたら、どうぞお願いいたします。

(坂上委員)

高校を訪問しても、介護というところで、高校の先生からいい顔をされないということが現実です。ただ、これだけ人数が不足しているということで、市から357人との数字も出ましたし、これを何とかするために、高校生の総数は限られているので、実際に資格を持っていて働いていない人たちへの働きかけを、もう少し力を入れてもいいのかというふうには思っています。

(丸田会長)

ありがとうございました。高橋委員、お願いします。

(高橋委員)

先ほどの現場の委員のご意見はごもっともで、やはり学生は相談員というか、ソーシャルワークを目的に勉強している学生の方が多いです。その中で、やはり現場というものは当然、介護職も経験をした上で、いろいろな地域や関係性、人間性も問われてくるくらいの重要な仕事になるということを、学校のときの教育だけではなくて、就職したら笠巻委員のところみたいに、まずは介護職を一生懸命勉強しようというようなところからキャリアを積んでいくというようなことの研修体制というか、職場の研修みたいなものも、より一層充実をしていかないと。

まず、導入部分として現実的な話、多分介護よりも相談員の人材の方が、今は教育機関としては集まりやすいので、そこからどのようにして両輪なのだとすることを、養成校と現場で連携をしながらうまくやると、今以上に人材が1.5倍くらい増えるのかというような感じもしないではない。そこは大切になってくるのかと思いました。

(丸田会長)

ありがとうございました。大変有益な議論をさせていただけたかと思います。今、議論させていただいたようなことを、何とか戦略の中に少しでも反映できればとは思っておりますが、改めて事務局いかがですか。

(事務局)

戦略本文の中に、相談員の方の視点だとかそのような他職種だとか、そのような併合的な視点というものが、今の段階では含まれていないのかと思います。また、その詳細についてもまだ我々の方でも把握していない側面もあります。まず、そのあたりの実態把握を。それとともに戦略への反映というものが必要になってくるかと思しますので、今後もその視点も含め考えていきたいと思っております。

(丸田会長)

ありがとうございました。それでは、各機関の取り組みについて、ご意見をいただきたいと思えます。資料2-3、資料2-4を改めて確認をいただいて、欠けている視点がないかどうかご意見をお願いしたいと思えます。

事務局どうしますか。資料2-4、興味深い資料になっておりますので、そのところでいただいた、行政の方で補足がありましたらお願いします。新潟市における事業、介護サービス事業所における取り組みと目標、養成校における取り組みと目標について整理をさせていただいたので、これについてポイントがあればお伺いしたいです。

(事務局)

今、各養成校の皆様と市と事業所で目標を設定させていただいております。ただ、事業所につきましてはどのように集約するのが一番かということで、我々でも検討をさせていただきます。今の段階だと、我々の方でも拾える情報として、例えば処遇改善の加算の取得だったり、外国人人材の受け入れ数だったりを指標として確認できるのかと考えております。

また、新潟県や新潟労働局の取り組みと目標につきましても今後、各機関に協力をお願いして、資料2-4に書いてあるような記載方法で、ご提示できるかと思っておりますので、補足としてはこのようなことになりませんが、この点も踏まえて事業所における指標でまたもっと、こういう指標を進捗管理していけば、357人の目標値として検証できるような指標になるのではないかというお話がありましたら、ご参考としてご意見をいただけたらと思えますのでよろしくお願いたします。

(丸田会長)

まず、事業所から戦略に向けた組織をどう進めていけばいいのか、意見があったらお願いしたいと思います。まず、笠巻委員からお願いできますでしょうか。

(笠巻委員)

今までの話し合いのものを目標にしたものですから。私はまず、いつも仕事もそうですが、まずはやってみようかというところからなので、まだふたを開けなければいけないので、私からは特にコメントを付け加えはありませんので、やっていきましょうというところですか。

(丸田会長)

ありがとうございました。続いて、宮崎副会長お願いいたします。

(宮崎副会長)

資料2-4のところですか。

(丸田会長)

そうです。2枚目の資料になりますでしょうか。

(宮崎副会長)

学校への出前学習を行うとかもう少し入り込んで、学校指導要領に介護が追加されたのですよね。

(事務局)

そうですね

(宮崎副会長)

そこにグリップできないのかと。学校の先生がアナウンスするのではなくて、やはり専門職が入って、そこを抑えた方がいいのではないのかと思っています。やはり、優しくすると自分うれしいのだという感覚を10代の早いうちにしっかり根付かせておく。20代、30代になって人に優しくすることがうれしいといってももう損得勘定が入ってしまいますので、やはり10代のときに優しくすると、何か私はいいい気持ちになるのだということを出前学習や学校での授業の中で、福祉関係者がしっかり教育のところに入り込む方がいいのかと思っています。

また、施設見学会についても、うまくオンラインを使ってやることもできますので、そこについても進めていただけるとありがたいと思います。逆に、いくつかもうピックアップしてもらって、直接行って現場の職員とも話をする。生の声を聞いてもらって、その熱量を

分かっただけということも大事だと思います。やはり、熱が伝わった方がいいと思いますので。市内のいくつかの区でも見学施設を決めていただいて、そこでも熱をしっかりと伝えてもらって、一緒にやろうということ伝えていただくと後押しになるのかと思っています。

(丸田会長)

養成校からご意見をいただきます。まず、山田先生3枚目のペーパーを見ながら、コメントや意見がありましたらお願いします。

(山田委員)

どうしても、私の考えは目標値を設定したら、それに合わせなければいけないと思い込んでしまいます。しかし、2,000人足りないなんていっていても、コロナでみんな事業が停止してできないですね。それが本当にできるのかというところが。今日の会議だってオンラインでやっているわけなので、コロナだからできないということではなくて、コロナでもできるような、オンラインでもできるような。むしろ若者はオンラインの方がやりやすかったりもすることもあるので、本校も今年度コロナによってほとんど事業が実施できておりませんが、コロナ禍でもできる仕組みを取り入れたいです。ちなみに、日本人学生は、順調に來ています。

(丸田会長)

山田委員、ちなみに今、介護現場にどれくらいの人材が入ることになりそうでしょうか。

(山田委員)

社会福祉科と両方の科もある。介護現場というところでいう30人、40人くらいいくかと。

(丸田会長)

3、40人ですか。ありがとうございます。坂上委員、カレッジにおける取り組みと目標についても書いていただいておりますので、改めてご意見がありましたらお願いいたします。

(坂上委員)

資料について、未記入の部分がありましたので、付け加えをお願いしたいのですが。事業名のところで、小中学校を対象の見学会。取り組み概要は、校舎見学、介護体験で学科説明になります。実施機関が4月から11月で、令和元年度の実績の28件です。

今年度、令和2年度の計画では、10月までで12件ということで、半分以下になってはいますが実施をしています。実施のところでも、コロナ禍ということで対策はしっかり取っておりますし、人数の制限も一応、こちらの学校の方からも業者や高校にお伝えして、何人までということで、その人数で対応させてもらっています。

昨年、もう一つの事業名でオープンキャンパスの施設見学を実施しております。まだ、コロナ禍ではなかったので、オープンキャンパスで施設見学を実施させていただいて、取り組み概要としては、施設の中でのデイサービスのレクリエーションを体験するというものでした。実施時期が6月、7月、8月の3か月間で、うちは入学の人数が少ないので何ともいえないのですが、そこに参加した高校生は入学してくれましたし、やはりそこで利用者の方と直接関わり、施設の方からもお話を聞き、頭で描いていたイメージだけではなくて、目で見たしっかりとした現状といたしますか。その様子を見ることができてすごく楽しかった。だから自分も介護したいということで入学してくれました。ですので、コロナ禍ということで、施設見学もオンラインになるのかもしれませんが、実際に高校生、それから、見るということがいいのかというふうに感じております。

(丸田会長)

参考までに、カレッジから、来年の4月に介護の現場に輩出をする人数はどれくらいになりますか。

(坂上委員)

2年生の数が今、9名しかいないのですが、1名内部進学をしますので、残りの8名が介護の現場に内定が決まっております。

(丸田会長)

更生慈仁会の渡邊委員、介護サービス事業所の立場から取り組みと目標に向けてご意見がありましたら、お願いいたします。

(渡邊委員)

正直な話、前回の会議に私は参加していないので、少し話がずれてしまうのですが、この資料を読ませていただいたときに、一番現実的に課題と感ずることは、ここの事業所における取り組みと目標と書いてありますけれども、やはり女性職員が、資料にあるとおり、もう9割方職員が介護の職員でありますので、本当は結婚、出産というところでなかなか、制度上の問題にもなるかもしれないのですが、戻って来づらいというか。例えば、相談職だったら、デイサービスだったら常勤で働かなければならないとなると、時間短縮勤務を選択したときに、ここが難しくなったりするのです。何とかそこを、職員がそこの方がきちんと育児がしやすいということで、その事業所にそのまま勤務してもらうにはどうするのだという、いろいろな職員を採用するしかないのです。

せつかく、これだけの資料の中で、課題のところから、ずっと女性の出産、育児問題が挙がってきているにもかかわらず、事業の実際の取り組み目標のところ、それだけがぼんと投げてあって、処遇改善だったり、外国人の受け入れだったりという、離職した介護福祉士というふうになっていて、少し残念だということが正直な気持ちでした。やはり、今働いてもらっている職員に定着してもらうというところでは、やはり9割以上の女性職員、ほとんど女性なので、その人たちが結婚、出産、育児とそのところで離職しなくて済む、定着できる支援というのは、やはり私たち事業者側だけでも難しさがあるので、その辺の何かいいアイデアがあったらよかったのにと、私は先回の会議に出ていないのにととても申し訳ないのですが、それは非常に感じました、

(丸田会長)

大変重要なところを発言していただきました。これからの議論の中で、そのような視点でも議論が必要かと思っておりますので、今日ご指摘いただいたことについては、ぜひ、また事務局と意見交換をしていきたいと思っております。最後に、事務局からも何かあればいただきたいと思っております。

では、渡邊先生の方から毎年、60名から70名を現場に送り出している養成校の立場でご意見をいただけたらと思っております。

(渡邊委員)

資料の5ページについて、本学の取り組みということで4点挙げさせていただきますが、在学中の学生の取り組みが中心になっています。入り口の養成校に入ってくる部分の取り組みと在学中の取り組みと、もう一つは、出ていくときに出口の部分とすると、やはり流れを。

いまさらで恐縮ですが、入り口から出口までの流れをつくった取り組みとか目標というものを挙げた方がいいのかと思いました。

繰り返しになりますけれども、今資料に記載している内容は、在学中の取り組みなので、いかに若い人たちに、養成校に来てもらうか。つまり、介護に興味を持ってもらうかということ、養成校でどういう取り組みをしているのか。それから在学している、うちで言えば4年間の中で、百二、三十人来る学生が福祉に目を向けて、実際に就職していくような取り組みをどうやっているのか。これが今出したところなので、今後の就職、出口の部分で、人材を福祉のところに出していく取り組み、着実に社会福祉学科なので当たり前なのですが、社会福祉の勉強をするので、普通であれば私たち人材も、言葉は悪いですがけれども供給源ということになりますので、それを確実に供給できるという取り組みを出していければと思います。

ですので、各養成校の取り組みについて、もう1回同じことを言いますけれども、入り口と在学中と出口の部分と、この時間軸の中で、どういう取り組みをしているのかということをもう少し、私どもの大学も含めて出すと、幅広い時間軸というふうな取り組みでも養成校が分かるのにとということで、もしでしたら、そういった出し方というものも市の方で考えていただくとありがたいと思います。

(丸田会長)

もう一回意見を聞かせていただいてよろしいでしょうか。今、入り口という視点を挙げていただきました。新潟市の政策調整課には、若い人たちを対象にして、将来の仕事についての希望をとったところ、医療、福祉、介護の分野が最も高かったのです。実際にそういう希望を持ちながらも、出口で考えると医療や福祉や介護のところには就職が届いていない。この辺のずれをどう埋めていけばいいのか。大変、突然の質問になりますが、ご意見があればお願いできますでしょうか。

(渡邊委員)

それがまさしく今回議論すべき内容だったのかと思います。やはり、教育という部分で、実際の福祉の魅力とかやりがいなど、科目上での知識や技術というものは教えているのですが、やりがいや将来的なニーズや福祉の重要性みたいなところは、教育の中であまりしていないのではないかと。要は、受験資格を取るための科目の知識や技術はやっているのだけれども、本当に福祉に対しての、ここで言えば魅力ややりがいとか、このところの価値や重要性のあたりの教育はほとんどなされていないと思うのです。他の養成校分かりませ

んけれども。私自身の反省でもありますし。

それから、特に4年制の大学は4年間ありますので、そういった中の教育の厚みってありますよね。そういうものをやはりつくっていかなくていけないのではないかと考えています。

(丸田会長)

ありがとうございました。最後になってすみません。高橋先生、青陵大学における取り組みと目標について、ご意見がありましたらお願いいたします。

(高橋委員)

まず出口に関する取り組みとして、一つ合同企業フェアというものを実施して、できるだけ卒業生が、卒業できたらそちらの仕事に就けるようにということと、もう一つ一番下の、これは短大と四大と心理すべてですが、大学で一通り学ぶ中で、介護福祉士までは取らないのですけれども、旧ヘルパーの養成研修2級ですか、初任者研修を受けてみたいという学生については、ニチイ学館と共同して特別講座を実施し、130時間の勉強とは別に実習をしているということで、平成29年度は17名程が学校問わず、学部を問わず受講をされたということです。なので、今年はニチイ学館も、実習という部分では非常に大変な思いをしていると思うのですけれども、そういった部分での実習については一番力を入れています。私もこの学校へ来る前は在宅福祉サービスの事業をやっているところにいましたので、看護師など四六時中募集をしていました。

そんな経験上から、一つは狙うところは、一度退職をして子育てが終わったような方や、再就職を目指して、ぜひ戻ってほしいということで、それには看護職もそうですし、福祉職もやはりブランクがあるとなかなか心配があるということで、再就職に関する事業をしています。今年は、ちょうどコロナ禍で中止になったのですが、笠巻委員、新潟南福祉会の職員の皆さんに介護の部分は協力をしていただいて、実は看護から初めたのですが、介護もということで、一緒に2019年から始めています。

こういったものを、やはりうちの大学だけではなくて、看護職や福祉職を持っているいろいろなところで、これは県内も含めて呼びかけてはいるのですが、そういった事業をすることによって、少しでも1回退職をした人たちの復帰というものが、人数としては少ないかもしれませんが、大体この事業をやると30名とかそれくらいは来ますし、もっともっと幅を広げたいのだと。ですが、なかなか口コミでしか広がっていない現実もありますので、そういう養成校の皆さんと一緒に、OB・OGの人たちで辞めた方たちもターゲットにしていくような施策もあってもいいかというふうに思っています。一応、うちで今やっているもの三

つを挙げておきました。よろしくお願いします。

(丸田会長)

今ほど、大変重要な点をご指摘いただいたかと思います。高橋委員、一緒にやれるといいですね。後段の方のお話は。

(高橋委員)

やはり、キャパシティーが限られてしまうので、いろいろな大学で取り組まれて、それに対して役所の方で何らかの支援をしていただくみたいな形になれば。費用はそんなにかかるものではないので。ぜひ実現できて、いろいろなところでできたらいいかと思います。

(丸田会長)

それから渡邊委員がお尋ねだと思うのですが、市の政策調整課で若い方々を対象にして調査を行ったところ、最も高い割合を示したものが医療、福祉、介護の分野の仕事。若い人たちの将来の希望を叶えていくために、我々はどんなことを努力していけばいいのか。コメントがありましたらお願いいたします。

(高橋委員)

コロナ禍で、施設で感染症が発生したとか悪い情報しか入ってきていないのですけれども、前に社会福祉協議会でしたでしょうか。福祉の魅力ということで、大阪市内でもいろいろな福祉施設で、プロジェクトで骨壺のコーヒーカップを作って、それを普及させて、福祉というのはもっと難しいことではないですみたいなことをやっておられました。福祉職員の中で、自分たちの仕事をもっと若い人たちに知ってもらいたいとか、私たち以上に工夫や発想が違おうと思うので、その辺を一つ、老人福祉協議会にお願いをして、そういうプロジェクトなどを、老人福祉協議会だけではなくて、県社会福祉協議会でも市社会福祉協議会でもいいのですがやられ、そこでいろいろな発信ができれば、もっと子どもたちにも魅力ある職場というのがアピールできるのかという。

よく今でも、自衛隊なんかもPRビデオすごいですよね。あんな感じでどんどんできたらいいかと。サンダーバードもそうですし、DMATとかいろいろなものも福祉施設で頑張っていますので、そういうPRも必要かと。

(丸田会長)

若い高校生に対する発信の方向性のようなもの、ご発言をいただいたかと思えます。ありがとうございました。

予定されていた時間は、ほぼ過ぎているのですが、委員の皆さんも全体を通してご意見がありましたらお願いいたします。確認の意味で、笠巻委員、全体を通していかがでしょうか。

(笠巻委員)

大丈夫です。ありがとうございます。

(丸田会長)

ありがとうございました。宮崎副会長は、全体を通していかがでしょうか。

(宮崎副会長)

私も改めて見ますと、確かにこの戦略について、毎年357人介護人材を確保ということ考えると危機的。恐らく、養成校で100名くらいの確保はできるかと思うと、あと200名はどうするのだというときに、一度退職された方、アクティブシニアで200人積み上げると思うと、本戦略の内容は危機的という感じの内容にはなっていないくて、その温度差は感じます。温度の加減というのは事務局にお任せします。

(丸田会長)

どこかの時点で、きっと我々でシナリオを作っていくことも必要になってくるのだろうと思いますので、よろしくをお願いします。

更生慈仁会の渡邊委員、いかがですか。全体を通して、ご発言をお願いいたします。

(渡邊委員)

子育て中の女性職員の対応というところを課題に感じたので、その視点をお話させていただいたので。

あとは、とても資料が、非常に今の現場の課題に即していて、とてもよくまとまっているということが正直な感想です。

(丸田会長)

ありがとうございます。養成校から確認させていただきます。山田委員、全体を通してご

意見ありましたらお願いいたします。

(山田委員)

私は、学生を1人でも多く現場に出せるように、これから魅力あるものと、あと高校生にも何とかして魅力あるものをつくりたいと思っています。

(丸田会長)

そうですね。ありがとうございます。坂上委員、全体を通して、改めてご発言お願いします。

(坂上委員)

3年未満の離職率がというところでお話がありましたが、3年未満で離職はしても、また介護の道に戻ってくる人も多分、たくさんいらっしゃると思うので、357人にすごく私も心が奪われてしまうのですが、ここまでいかないのではないかとも思いました。

(丸田会長)

では、うちの大学を最後にさせていただいて、青陵大学の高橋委員、全体を通して改めてご意見をお願いいたします。

(高橋委員)

300人という数字が、今宮崎さんがおっしゃったように、養成校で100人、再復帰で100人。あと100人どうするかということもありますけれども、本当に一つ一つ積み上げていくものと、将来5年、何年というサイクルの中で、新しい担い手をどう増やすかということと併せて考えていかないといけないのかと。そういった意味では、それぞれの分野で積み重ねていくしかないのかというふうに、今日は本当に実感しました。ありがとうございます。

(丸田会長)

最後になりました。新潟医療福祉大学の渡邊委員、ご意見をお願いします。

(渡邊委員)

毎回言っていることですが、ここに参加をされている方々は、みんな同じ目標を持っていますので、改めてそれぞれ自分自身で確認をすることと、全体の目標というあたりを

また戦略で再確認ができればいいのかと思いました。そういう意味で、この戦略というの、やはり柱になる部分ですので、きちんと出ればいいのかと思っています。

今、数字的なことも何回もお触れになりましたけれども、いわゆる感度分析等できている中で、この戦略の考え方というものもすごく多いですかね。趣旨とか正確に位置付けるということも盛り込まれていますし、環境分析ができていて、具体的な戦略を今度どうするかというところにきているので、戦略というあたりの具体的な部分はどこまで盛り込むかというあたり、宮崎副会長がいろいろお話されておりましたけれども、その部分のことでいくと、今まで具体的な部分は盛り込んでいくのかということも、最終的な戦略をまとめ上げる中で、私もいいかと思いました。

(丸田会長)

ありがとうございました。最後に、事務局からコメントがありましたらお願いします。基本的に限られた方向でしたが、欠けていた視点も出てまいりました。それから、具体的な目標に向けて、具体的な取り組みのところでもいくつか提案、意見があったかと思いますので、最後に事務局からコメントをいただきたいと思います。お願いします。

(事務局)

今回、11月に会議を延期させていただきまして、急きょオンラインという形でやらせていただきましたけれども、皆様にご参加いただきまして、まず感謝を申し上げます。

今回の会議において、たくさんご意見をいただきましたし、その戦略の実効性といいますか。例えば、357人確保に向けた動きをどこまで戦略に載せていくかという点で、また我々でも検討をさせていただきたいと思っておりますので、今回の会議において、いただいた意見は盛り込みつつ、またその内容について皆様にお示ししつつ、またご意見をいただいて、世に出せるような形になればと考えております。

改めて、本日、ご参加いただきまして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。

5 閉会

6 配布資料

- 資料1 「新型コロナウイルス感染症対策」「コロナ禍における人材確保・育成状況」に関する事例集作成について
- 資料2-1 新潟市介護人材確保戦略について
- 資料2-2 新潟市介護人材確保戦略(案)
- 資料2-3 介護人材関係機関における事業(取り組み)一覧(案)
- 資料2-4 介護人材関係機関における事業(取り組み)と目標(案)
- 参考資料1 議論のポイント
- 参考資料2 介護人材確保・定着における目標設定について
- 参考資料3 新潟市地域包括ケア計画【介護人材記載部分抜粋