

■ 令和元年度 第1回 新潟市介護人材確保対策協議会

日 時： 令和元年7月31日（水）午後5時30分～

場 所： 新潟市役所 分館1階 1-101会議室

出席者： 新潟市介護人材確保対策委員会 大平委員、笠巻委員、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 栗林高齢者支援課長、笠井高齢者支援課長補佐、朝妻副主査、吉川

1 開会

欠席委員：坂上委員

2 委員会概要説明と委員紹介

（事務局）

新潟市介護人材確保対策協議会の所掌事務などの概要について説明

（委員各位）

自己紹介

3 委員長選出、副委員長指名について

会長：委員の互選により丸田委員選出

副会長：会長から宮崎委員指名

4 議事

（1）各種調査の結果報告について

（事務局）

事務局から案件概要説明

(大平委員)

今、説明の中で、中途採用の方が非常に多いというご報告をいただきました。例えば、その中途採用の方というのは、どういう方がいらっしゃるのか。年代的には、例えば 20 代前半で一旦仕事に就いて、やはり介護を目指していくのか、それとも子育てが終わって、もう一回働き方を変えていきたいと思う方なのか、それともシニア層の方で、一旦仕事に就いたのだけれども、50 代後半になってもう一回勤めたい方なのか。その辺の層の関係というの
は分かりますでしょうか。

(事務局)

今回に関しまして、学歴と採用形態についてのみの調査になってしまいましたので、この調査では把握できておりません。

(丸田会長)

中途採用に関しては、ぜひ実情等も少し本当のところを意見交換したいというところがありますので、お願いします。

(大平委員)

実は、中途採用の件なのですが、少し大きな大手の企業の店長を勤めていらっしゃる方が、15 年くらい前に応募されてきたのですが、結果的に数年で辞めていかれました。多分、彼が思っていたというか、想像していた仕事の内容と現実的にかかわってきた場合のギャップがあったのかなという、推察でしかないのですけれども、結局そういう事例が実は一つありまして、中途採用というのはなかなかもう一人もいたのですけれども、なかなか長続きしないのも、2 件ほどあったということです。

(丸田会長)

ありがとうございます。

中途採用の件について、私から少し踏み込んだ質問になるかもしれませんが、ぜひ笠巻委員なり高橋委員に教えていただきたいのは、ハローワークを通して中途採用が一括りあると思います。それから、新潟日報の広告などを通して応募してくるグループもあるかと思
います。それから、仲介業者といますか、人材を派遣する業者による中途採用もあろうかと思
いますが、その辺、どこまで実態をお述べいただくかどうか、少し遠慮しながらも中途採用
の傾向の紹介を、実情のようなものを少しお聞かせいただければありがたいのですが、どな

たからでも。

(笠巻委員)

では、私から。私の法人の実態で申し上げますと、職員を中途採用する入口というのは、今会長がおっしゃったように、ハローワーク、それから派遣会社がほとんどであります、割合としては派遣会社が圧倒的です。それから、最近はSNSが発達している関係で、インディードですとか、無料登録の、あるいは紹介会社も先行募集型の登録もありますので、かなりそういうところを求職者は見て申し込んでこられます。もちろん当法人のホームページを見たという方もいますが、最近、ハローワークを通してくる方は少ないです。

それはどうしてだと考えていましたら、先ほど申し上げましたSNSでスマホからすぐ登録ができたり見られたりするという利点の一つ。それからもう一つが、やはりご家庭の事情ですとか、本人のお考えで働き方が多様化しているものですから、そういったことを自分で交渉するのがなかなか大変なところがあるので、そういった会社を通すことでそういったところを担ってもらおうという意味で利用している方がほとんどです。

そういった会社からくる場合は、派遣で最初は様子を見たいという方と、最初から紹介で法人職員になりたいという方がいますけれども、最近では紹介でいきなり職員というケースのほうが多いです。

(丸田会長)

ありがとうございました。高橋先生、ぜひご発言を。

(高橋(英)委員)

今、笠巻委員がおっしゃった傾向とまさに我々のところも類似しておりまして、一旦ハローワークに求人を出します。ところが、ほとんどその反応がないような状態で、それを見た紹介会社が、要は斡旋をする、紹介をするというのが、恐らく今の主流になりつつあるだろうと。稀に、時期、タイミングによっては、例えば日報わーくとか、いろいろな求人ジャーナルなどの広告媒体等を使って、たまたまヒットするという方はあるかと思いますが、事業所としては、やはり成功報酬というのでしょうか、お話があった、例えば年収の30パーセントくらいのものお支払いしなければいけないという、事業所としてはリスクがあるのですけれども、でも人が確保できないということのほうがさらにリスクが高いので、その30パーセントを払ってまでも確保しないとというのが本音だと思います。

今、実は私は障がい者支援施設に勤めているのですが、介護だけだと思ったら、今度は福

社も段々そういう傾向が強くなってきて、今、いろいろな障がい者支援施設でも正規職員等の募集をかけた時期もありましたが、やはり反応が極めて薄いという状況なので、これはもう待たなしの状況なのかなと、今、現状感じるところがあります。

(丸田会長)

ありがとうございました。この質問をさせていただいたのは、やはり論点の一つになるかなと、そういう問題意識をもっているものですから、質問させていただきました。いかがでしょうか。

(高橋(勝)委員)

今ほどの中途採用者の皆さんのお話もお聞きしましたが、年齢層というのは、どのくらいの方なのかという調査内容というのではないのでしょうか。

中途採用の話になりますが、まったく介護の経験もない方たちも、昨今、私も2年前までは社会福祉協議会にいて、在宅系ですとやはりハローワークを見た方とか、学校の先生などいろいろな方たちが来られるのです。そうすると、無理ではないかとは思いますが、その教育体制とか、事前の介護についての知識みたいものがあればまだいいかなと思うのですが、その辺も含めて、この中途採用の、どういう方たちが多いのか、経験者なのか、一回辞めて、ある程度年齢が過ぎて、ではまたという方たちなのか、まったく初めての方たちなのか、それから年齢層などが分かると、今後の対応の仕方というか、ターゲットというか、どこに力を入れるかということが見えてくる部分もあるかなとは思っています。

(丸田会長)

そうですね。

(宮崎副会長)

今ほどハローワークと紹介の話がありましたが、本当にハローワークから今度は紹介のほうにきて、そしてどんどん賃金が上がっていくと、段々そこが30%から35%というように上がってきて、それが事業所の運営をかなり圧迫してくる。例えば、それでもしかしたら何千万というお金をそこに投資していかないと施設経営が、小中であればあれですけれども、少し大きくなってくると、恐らく何千万円を派遣のところに投資していかないと施設がもたなくなってくる。そして紹介会社が段々と、少しずつ上げてきたときに、今の報酬体系の中でそこまで出せるところがどれだけ体力勝負として出てくるかとなると、そうすると今ある

職員の人たちの待遇をどこかで、サービスなりどこかでバランスを取っていかないと、そこにどんどん投資していくと、実態のサービスとしては低下していく現状というのは、本来はそこにお金を投資しなければいけないところに、そこにお金が流れてしまうという現象が出てくると、どんどん悪循環に入っていく可能性はあるとは感じています。

(丸田会長)

そうですね。

(笠巻委員)

他県、特に関東近辺、東京都と神奈川で聞きますと、億かかっているそうです。億くらいの紹介料を払わないと人が集まらない。ほぼ8割方、派遣会社からの紹介でないと人は来ないという話でございました。時給1,500円でも誰も来ないそうです。県下で言いますと、ナースは2,000円以上ですけれども、それでも来るか来ないかくらいだとは言っていました。人集めにはかなり苦慮していると、お金もかかるという話でした。

(丸田会長)

課長、どうでしょうか。というのは、ここは踏み込み始めてしまうと、どう対応していくかというかなりシビアな議論になってしまうものですから、今日はそういう現状があるのだということを、ぜひ行政も含めて共有したかったものですから。

(高齢者支援課長)

そうですね。このアンケート、今回はこのような形で、介護労働安定センターと同じような項目で、比較できるような形でやらせていただいたのですけれども、来年度が次の介護保険事業計画の調査年というか、準備の年になりますので、そこで介護人材に関するアンケートもとることになると思いますので、そのときの項目として、今おっしゃられたようなことを参考にしながら、データをそろえたうえで、またお話しさせていただきたいと思います。

(丸田会長)

そうですね。では、中途採用以外のことで、ぜひ今後対策を検討していかなければいけない論点とございますか、議論のポイントについて、ぜひ質問なりご意見をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

(大平委員)

介護人材確保についてというよりも、そもそも現状は、介護系に入ってくる学生そのものが少ないということが現実ではないかなと思うのです。それで介護職員が足りない。もともと学生も少なくなってきたということが、私はあると思うのです。

もう一つは、介護職員だけではないのですね。今、特養の場合は、看護師も足りません。はっきり言うと。ただ看護師の場合は、若い看護師は、できれば慢性期疾患よりも急性期の先進医療に走りたいということが志望動機として十分にあるので、いくら夜勤がないと言っても、特養に入ってくる看護師はやはりいないと。これも、現実なかなか探すのも大変だというのが、私ども法人として実はあるわけです。

それから、そもそも介護を目指す人が全体的に少なくなってきたので、どのように考えたらいいのかなと。

(丸田会長)

そうですね。養成校、山田先生とうちの渡邊がみえていますので、それぞれ養成校の立場から、今、事務局から説明していただいたことを踏まえて、大平委員から問題提起があったことについて、コメントなりがありましたらお願いいたします。

(山田委員)

私も、今大平委員が言われたように、現場がよくなる限り養成校の数はどんどん減っていています。私もこの問題に対して何かしなければいけないという形で、ずっと何年もこの問題と付き合ってきました。私が最初にやったことは、現場教育です。養成校は教育機関なので、いろいろな施設に行って、養成校の教員が授業を行うといったことをたくさんやりました。でも結果的には、3年前くらいに気がついたのですけれども、一向に良くなかなかたのです。なぜよくなるのかとずっと考えていたら、そしていろいろ現場の方と話し合っていたら、一つの答えが、私なりに答えが見つかりました。そのすべての答えは、私は人材不足にあると感じました。例えば人間関係がギスギスしているとか。労働安定センターの資料によると、人間関係、コミュニケーションが一番の離職理由となっていますので、職場内の人間関係がギスギスしているとか、人が足りないとか、そもそもその質が上がらないとか、すべての根源は、私的には人材不足というところにあるのではないかとこのところに行きつきました。そして3年前のときに、この人材不足をどう解決するのかと考えたときに、ロボットか外国人かと思ったのですけれども、そこで見たのが、ロボットがこの5年後に1,000人ですか、新潟県で言えば5,000人が増えるということは多分無理だろうと

踏んだので、私としては外国人しかないを踏んで、3年前から外国人の養成を取り入れました。

私としては、新潟市で1,000人足りない。10人足りない、100人足りないは、多分何とかできると思うのですけれども、1,000人足りないという数字は、私は申し訳ないけれども外国人が必要となります。私としては、外国人を使って新潟の福祉の質を、まずとりあえず数を確保したい。それがすべての根源ではないかと思って、今取り組んでいるところです。

(丸田会長)

ありがとうございました。失礼しました。養成校は、今日はお三方みえています。大学の関係者が二人いらっしゃいますので、まず渡邊先生、いかがでしょうか。大学としての養成施設の立場から。

(渡邊委員)

そうですね。まず一つは、入口の部分ですけれども、若い高校生とか保護者とか、それから高校の先生も含めて、福祉に対する理解というあたりが誤解といいますか、間違った情報が伝わっているという部分と、本当の福祉のよさとか、それから福利厚生といいますか、給料も含めて、それほどほかの民間の企業とかそういうところと比較しても劣っていないと思うのです。そういった部分の理解というあたりが、一つ進んでいないのかなということ 생각합니다。我々教員も、うちの大学でも高校訪問をやっていますけれども、やはり高校の先生方の福祉に対する理解というものが、一つは先ほど言ったように誤った情報がいつているという部分と、その福祉のやりがいとかよさとかというあたりがうまく伝わっていないということが一つあるかなと思っています。

それから、高校生自体にも、我々、直接出張講義とかオープンキャンパスとか、いろいろな形で訴えかけてはいるのですけれども、なかなか高校生レベルのところではそういう福祉のよさみたいところがうまく伝えきれていないと。後の議題でもあるようですけれども、こういった形でそういう人たちにうまく伝えていくのか。これによるとアニメとか、そういうものも資料を見たらあるみたいですが、いろいろな形で正確な情報をきちんと伝えていくということがまず必要なかなと思っています。

(丸田会長)

ありがとうございました。では、高橋先生、お願いできますか。

(高橋(勝)委員)

私もまったく渡邊先生と似たようなのですが、社会福祉協議会にいたときもそうなのですが、いろいろな介護の関係の方たちに聞くと、人材確保という部分を議題にすると、まず高橋さん、学校の先生だよと。どこに行っても理解がないと。逆に、学生がそういう方向で考えていても、やめておけというのが先生だと。こういうことなので、学生たちは、このアンケート調査にもありますけれども、おじいちゃん、おばあちゃんがいるとか、関心をもってくれる人たちはけっこういらっしゃるのですが、そこをご家族もそれなりの理解を示したりするけれども、学校でいざ進学というときにストップがかかるというような実態が多いような気がします。

昔、学校訪問を先生方にさせていただいて、出前講座ではないけれども、生徒に分かりやすく説明するみたいなものが、県の委託事業か何かであったと思います。そういったものをもっと積極的に、政令市ですから新潟市サイドでも、せつかくこれだけのものがいて、養成しても県外に出ていくというか、市外に出ていく人数も多いという結果ですので、その辺が課題かなと思っています。

(宮崎副会長)

私の認識不足だったら大変申し訳ないのですが、確か、学習指導要領が変わって、今度、家庭科に介護が入るという話を聞いて、教員が話をするのではなくて、しっかりここにいる皆さんが、現場なり教育をやり繰りしている人間がそこに入って、しっかりと方向を押さえて、もちろん外国人であれ、ロボットであれ、国内の人も、そこで入口として認識が、学校の先生ではなくて、しっかりと我々がというか、知っている人間がそこをきちんとグリップして、最初からそこに入っていくということをしていったほうが、理解されていない、どう教えていいかわからないのにそこを家庭科の授業で押さえても、きつとうまくいかないと思うので、そこはしっかりと最初からそこをグリップしていく必要があるのかなと、今、話を聞いて感じました。

(丸田会長)

もう一つ問題提起していいでしょうか。今、介護という言葉が常にこの場に出ていますけれども、例えば新潟南福祉会は成功をしている法人の一つだと私は思っています、笠巻先生が教わったところは、介護という二文字だけではなくて、常に福祉と介護というものを一体的に捉えて、そして学生を募集するときも「介護職兼相談員職」のような形で、学生に分かりやすく採用募集していただいているので、結果的に学生の流れが出ているのですね。そ

ういう成功体験の中から、人材確保でご意見があればぜひお願いしたいと思います。それはなぜかと言うと、高校なり中学校に対する説明のときも、介護という狭い概念だけで高校生や中学生に話をしていくのか、それとも未来を考えたときの福祉・介護人材としてイメージしてもらうか、随分そこが分かれ道になるのではないかという問題意識があるものですから。

(笠巻委員)

今、高橋委員や宮崎委員がおっしゃったように、入口の裾野を広げたいといいますが、私どもの法人は、福祉以外に、学童保育もありまして、それから学校で一昔ゆとり教育のときに、よく出前授業で車いすの使い方とか、そのレクチャーをしたりとか、あるいは中学生になると職場体験学習とか、そういったところから福祉の啓蒙活動を草の根からやったりしています。あとは、認知症の劇団で、地域ですとかそういったところに無償で啓蒙活動をするということでの、福祉というのはこういう感じですねというもののお手伝いが少しでもできればというところ。

あとは、まだ話題には出ていませんけれども、結局人材確保もそうなのですが、今いる人の質の担保にもつながるのですけれども、どう大事にして育てるかということで、皆さんの出身校から来ていただいた方、OG、OBの方が次の方につながるということもあるかなと思いますので、そういったところには力を入れて、学校の就職説明会ですとかにもOG、OBに行っていたり、学校によっては講師として話をしてくれないかと行かせてもらったりしているものですから、そういうことでの確保、併せて育成ということで考えております。

(丸田会長)

ありがとうございました。それこそ私の中の仮説としては、行政と現場の法人の方々と、それから専門学校の養成校と、大学は青陵大学がありますし、うちの大学がきちんと取り組みれば、仮説ですが、毎年100人を超える人材は確実に送り出していけるのではないかと。それも、かなりリアリティな数字だと思っているものですから、確かに一気に毎年500人とか300人というのは難しくても、行政も今回このような協議会をもっていただいたので、それこそ連携を深めていけば、確実に一定の人材確保の方略として出てくるのではないかと、私自身の問題意識がありますので、ぜひどこかでまた議論をさせていただければと思います。

(2) 介護事業所訪問WEEK!の結果について

(事務局)

事務局から案件概要説明

(丸田会長)

ぜひ、ご意見をいただけますでしょうか。それこそ行政と相談して、学生たちのニーズの中に一般の会社訪問と同じように、遠慮しないで事業所に訪問したいというニーズが届けられたものですから、それを何とか行政から活かしていただきたいということで、昨年、思い切って取り組んでいただいたのですが、ふたを開けましたらわずか2名、大変ショックを受けております。どなたかからコメントをいただけますでしょうか。渡邊先生、いかがでしょうか。

(渡邊委員)

そうですね。うちの大学も当然学生には広報しました。今の事務局の説明にもありましたけれども、一つは時期かなと思います。連休明けということで、学生の立場からしますと、まだ自分の進路とといいますか、まだ不安定な時期なのですね。ですので、その辺のところでなかなか実際に自分で電話をかけて、事業所を訪問しようという部分の意欲とといいますか、目標とといいますか、その辺がまだ定まらなかった時期かなということが一つあると思います。

それからもう一つは、やり方とといいますか、方法なのですけれども、今の学生は、思った以上に、我々が考えている以上に、例えば電話一つかけるにしても、なかなか時間とかどういいう切り口で、話し方で話をしたらいいのかとか、そういったことがまだできない学生も結構いまして、要は、完全に学生に任せきりで、学生がいて、そして受ける方がいて、そのサポート役とといいますか、間に入ることが全然なかったもので、その辺のサポートをするという部分が一つ必要なのかなと思いました。

もう一つは、今の話とも絡むのですけれども、採用する側と学生側のギャップがあると思うのです。多分、皆さん、福祉の現場にいらっしゃる方は、早くいい人材を確保したいということで、やはり早め早めに、うちの求人でもそうですけれども、段々求人が早くなってきているのですね。一方で、学生たちは、なかなか早い時期のところで進路が固まっていないという部分で、要は、採用する側と就職しようとする側の一つは時期のマッチングがうまくいっていなかったのかなと思います。

それから、学生たちにしてみると、大学内でもいろいろと就職説明会とかがあるのです。

ですので、うちの大学でいうと、5月末に学科実態の説明会をやっていまして、どうしても学生自身は不安な部分が多いので、自分のところの大学の説明会を優先するということがあるかなと思ひまして、そういう大きく言うと二つのギャップがあったのかなと思ひます。

(丸田会長)

県の福祉人材センターからも声が寄せられておりまして、県として福祉人材センターを通して就職説明会を開いても、事業者は来てくれるけれども、そのブースのところには学生たちが来てくれない。それはどうしてなのだろうかという問題も寄せられておりますので、あまり長い時間は取れないのですが、行政が本当に足を一步踏み出して取り組んでいただいた「介護事業所訪問WEEK！」がこのような結果に終わったことについて、それぞれのお立場から、少しコメントをいただいて、では、来年度はどうしていけばいいのか、そこの方略といひますか、方策も、ぜひ意見をいただきたいのですが、どなたからでも。

(宮崎副会長)

私は、非常にいい取り組みだと思ひまして期待していたのですけれども、結局残念な結果になったので、それこそ今おっしゃるように、時期を少しずらして、2段階とか3段階でやっていくのも必要かなと思ひますし、今、とにかくスマホの就職のところに入っていきパター、いわゆる就職の会社がありますけれども、就職の会社のところから入ってアポイントを取っていく形が主流なのか、その辺は私も実態が分からないので、どのような割合になっているのかなと感じました。

(山田委員)

私は、このデータを見て、そういうものだろうなという感じですが。当校の学生は、どの時期であってもほぼ行かないです。なぜかと言うと、行く魅力がない。私たちも、例えば私が就職担当をやっているのですが、どこどこの施設に就職したいのです。では、そこに自分でアポイントを取って見学に行けばと言うと、大体皆さん、受け入れていただけるので、というのが答えです。だから、自分で行けば、もうガイダンスに行く必要性がないのですね。自分が気になるところに行けばいいというところもあるので、ですので、そもそもうちはガイダンスに行く子は、全学生中1割いるかどうかです。だから、これは、多分皆さんの思いと学生の思いが、ずれていると思ひます。

(丸田会長)

そういう一面も出てきました。いかがでしょうか。

(高橋 (英) 委員)

山田委員のご意見で、なぜ学生はそういうガイダンスに参加しないのでしょうか。

(山田委員)

なぜしないというか、どうなのでしょう。これはうちの学校だけかもしれませんが、まずうちの学校は、先ほど言ったように、データにもありましたように、実習先に就職する割合が 80 パーセントなのです。うちの学校は、さらに辞めるリスクが一番高いのは1年目なので、うちの学校は、貴方が就職したいのはどこですかと最初に聞きます。ここに就職したいですと言って、そこに実習に行ってもらいます。そして1か月間実習して、よかったらここに就職してくださいという話で、もう最初からそういうスタンスで行ってしまうわけで、ガイダンスの入る余地がないというか、ガイダンスは必要ないのです。

施設に実際に行くのと、会場で会うのと、学生にとってどちらがいいかと言ったら、実際に働いた姿を見たいので、ガイダンスより施設に行きたいのです。ガイダンスだと、書面上ではないですか。でも、実際に見たいではないですか。

(丸田会長)

失礼ですが、先生のところは、新潟市内の介護事業所に就職する学生というのは、毎年どのくらいいらっしゃいますか。

(山田委員)

市内だと、けっこういるのではないですかね。新潟市というのは大きいので、けっこういると思います。

(丸田会長)

例えば30人とか40人とかというボリュームにはなりますか。もっと多くになりますか。

(山田委員)

そこまではいかないですけども、20人から30人くらいになると思います。

(丸田会長)

青陵はどういう感じでしょうか。

(高橋(勝)委員)

全体で、短大でも 27 人ですから、ただ四年制大学のほうが、先ほど笠巻先生がおっしゃったように、介護職だけだと、やはり 20 人程でしょうね。

ただ一つは、よく大学で、新潟大学を中心としたインターンシップというものをやっておられるところで、NPOのブースとか、まだまだ少ないのですけれども、いろいろな福祉法人もインターンシップの受け入れということで来ていただいて、そうすると、福祉系の大学生だけではないのですけれども、興味をもたれる方たちはいらっしゃって、けっこうな人数が固まったりしてインターンシップの説明を受けておられますので、4年の中ですとこういうものも、例えば3年の夏休みとかという少し余裕のある、また、就職に興味をもつあたりであれば、インターンシップとか、スパンの長いところで勉強する期間というのはけっこうあるので、そちらの方が多いでしょうか。

(丸田会長)

一方で、実は株式系の事業者から強く叱られていまして、一般企業と同じように学生たちはもう少し肉食系で、本当に自分がどこで仕事をしたいかということ、自分の眼と足で、三つも四つも五つも見て、そして自分がどこに就職したいかということ、自分で選択していけるような教育をしているのかと叱られまして、養成校ではみんなお膳立てをして、とにかく居心地のよい世界をつくって、そして周りがいろいろな配慮をしながら就職に結びつけていくような、そして就職率を上げているのではないかと。養成校の側にも要因があるのではないかと、かなり厳しいお叱りも出ているのですが、そういう一面も一方ではあります。

(宮崎副会長)

その概念としては、いわゆるそういう福祉系の出展があつて、私どもは出しませんが、行って、そこで今度うちに気楽に来ないかと言って、そこでアポイントを取ったりしながら、少しずつパイプをつくりながらやっていくのが一つの考えだと。今、話を聞くと、学生はすぐ行くのだよということで、実習の前のあたりから学生とアポイントを取りながらやっていかないとということを見ると、もうすでに考えている学生はその時点で就職もそこで考えているということ、その事業所に対してということですよ。

(山田委員)

そうですね。

(宮崎副会長)

そこから選択肢をまた広げてということではなくて、実習イコールそこで決めていくと。

(山田委員)

今年は少し変えましたけれども、去年まではそうでした。

(宮崎副会長)

このWEEKだと、いろいろなところを見られるよという、間口を広げて、いろいろなことを選択しながら学生に決めてくださいということなのだけれども、そこがなかなか絞られてくると、というのは話を聞いていて感じました。

(丸田会長)

渡邊先生、そこは提案がありますか。なぜかと言うと、毎年100名以上介護人材を出しているうちからすれば、3年生のときに少なくとも3ブース回るのですね。それから4年生になって、5月に法人を3ブース回って、そして自分がどこで仕事をしたいかということ自分で選択できるような環境を用意しているのですが、残念ながらそのことと行政との一体性がまだ不十分であることだとか、それからWEEKとの関係も、なかなかそこで仕組みになっていないものですから、そういう状況を踏まえて、来年に向けて提案がありましたらお願いします。

(渡邊委員)

そうですね。やはり一連の流れがないと。今までは各法人単位で説明会をしますとかはやっていたと思うのですけれども、いわゆる市全体でそういった形で学生が行けるような場を設定したということは、すごく一步踏み込んだ部分だと思いますので、養成校と事業所の説明会の現場の職員と、それから行政との一体感、もっと言うと県社会福祉協議会の福祉人材センターとか、高橋委員がおっしゃっているインターンシップとの絡みの中で一つの流れをつくっていけば、十分このやり方というのは機能すると思うのですね。

今回は、やはり初回ということもありましたし、サポートもないですし、学校側の送り出すきちんとした学生に対する説明とか、こういう場を設定した意義とか、そういうことが不

足していたので、そういったところをしっかりとやって一つの流れをつくっていけば、ある程度機能するのかなと思っていますし、実際に学生がブースで話を聞くだけではなくて、それを踏まえて現場に行ってみて体験して、本当に自分のところに合うのかどうなのかということを選択できる場を設定していただいたというのは、すごく意義があると思います。

(丸田会長)

ほかに関連して意見がありましたら、お願いします。

これから申し上げることは、どのように思われますか。実は、先ほどと少し矛盾するので。今の学生は上げ膳据え膳で、周りの大人が配慮しながら、就きたい仕事につなげていくようにしていることを反省はしながらも、そうせざるを得ない実情があります。そういう中で、希望する、行ってみたい法人に学生が手を挙げたら、そこにバスを用意して、大学でバスを用意して、学生が行ってみたい法人に、例えば更生慈仁会なり、新潟南福祉会なり、そういうところに、そこまでやろうではないかみたいなことも話題になっているのですが、上げ膳据え膳でしょうか。ぜひご意見を。

(大平委員)

前にもお話ししたと思うのですが、横浜で保育士が足りない場合に、横浜市が、交通費から宿代から全部用意してやったということがニュースに出ていましたね。観光までつけているという。私は、上げ膳据え膳になるかどうか、そこまでは分かりませんが、もしそういうことが企画できるのであれば、私は面白いかなと思うのです。ただ、先ほど少し山田委員がおっしゃったように、憧れる施設というような、では憧れる施設というのは、私は正直なところ分からないのです。どういう部分が憧れるという、クリアできるような条件がどこまでできるのかというのが分からないので、憧れなのか、あるいはもう少しリアルに、何か具体的に目に見える何かが必要なのかどうかということが、私自身はまだよく分かっていないのか、見えないのですが、そのあたりはどのような、憧れる施設というのは、どういうものですか。

(山田委員)

何で学生が就職しているのかと言うと、先ほど笠巻委員が言われたように、OG、OBがまず大きいということ、一つ大きいというのは事実ですね。先輩たちがあそこの法人はやめろとかと言うのはすぐ伝わってしまうので、そういうところが一つあります。あとは、実習先で職員が生き生きと働いているところに皆行きますので、やはり職員が嫌だとかと愚痴を

こぼしているとか、そういったところには行かなくなります。

その生き生きしているという判断が何かと言われると、それはもう主観的なものになってしまうので、これは給料を上げればいいのか、そういうことではないです。学生は、給料を少しは見ていますけれども、それほど給料で動いていません。やはり、その職場の雰囲気とか、その職場の雰囲気が自分と合っているかになるので、その職場の雰囲気をよくされるということは一番早い、私は、そこを解決しない限りこの問題はすべて解決できないと思っています。

(丸田会長)

私としては、大変大事な論点を出していただいたと思っております。いかがでしょうか。

(宮崎副会長)

そうですね。現場を預かる者としては、なかなか厳しいご意見だと思います。本当にいろいろな職種があって、専門職化してきていますので、専門職化を束ねる人たちの力がかかなりあるようになりました。今、本当に、介護職もそうですし、看護師もそうですし、リハビリ職もそうですし、栄養士もそうですし、かなり専門家が集まってきていますので、そこは価値観がけっこうぶつかるようになりますので。一昔前、介護職が全体を束ねるといっても、メインではなくて、今はどんどん専門化して、その専門職の意見もどんどんぶつかり合っていて、その中で当然ひずみも出てきますしギスギスもしてきます。私も、それほど楽な仕事ではないということは学生に言っていました。やはり仕事は厳しいところもあるし、泣くこともあるよということを言っていました。最近はあまり言わないようにしています。泣きながらもついてくる職員もいれば、そのぶつかり合いの中で、当然違うところに行くかもしれませんが、でも、今、介護の現場というのは、本当にそれぞれの多職種がぶつかり合う現場になってきましたので、やはり基礎教育とか、そここのところがしっかりしていないと話ができない現状があるので、やはり養成校でしっかり勉強してくるというところのベースがないと、そこが例えば中途で来て、経験がなくて入ってきたときに、本当に圧倒されてしまったという現状もありますので、そこはすごく私も実際に悩ましいところだと思います。確かに、今、仕事は仕事として、そしてチームはチームとして、しっかり動いていくという認識が職場の中ないと、それこそ見た目は非常にギスギスした職場になってしまうというところは感じるところがあります。そこは、私も日々格闘しながら仕事をしています。

(大平委員)

いいですか。関連するかどうか分かりませんが、こちらのアンケート調査の介護人材の確保・定着に関する4ページ目に、離職者の勤務年数ごとの内訳とありまして、例えば、全体で1年未満と3年未満を足すと、約6割に近い方が、その3年以内に離職者が多いと。これはどういった理由というか、原因があるのか、私、分からないのですけれども。

(丸田会長)

これは本来、クロスして分析しないとなかなか正確なことが言えないのでしょうけれども、今のご質問に対して、コメントをいただけることがあればお願いできますか。中途とクロスさせるとか、新卒とクロスさせるとかですね。うちで言えば、新卒だけで言えば、離職率は本当に10パーセントいくかいかないかなのです。3年経っても。ですから、そういう意味では、背景要因はやはりもう少し詳しい分析がいるのでしょうけれども、現時点でコメントがありましたら、お願いいたします。

(事務局)

現状では、どうしてなのかというところになりますと、今はっきりと情報というところが、そこまでの分析は申し上げる部分がないということで、各職場に直接確認を、どういう状況なのかというところを個別に聞かないとこの部分というのは見えないというところがあるのかとは思いますが、現状では、なぜ3年の間にかなりの数の方が離職してしまわれるのかというところについては、それは学校から直に入られて離職されているのか、それとも中途でというところなのか、これだけではまだ分析ができていないので、そこを確認して、もし中途の方が多いということであれば、そこに理由があると思うし、学生なのかというところを分析してから、またお話をさせていただければと思うのですが、現状では、なかなかこれはなぜなのかというところまでは、分析がないので申し訳ないです。

(高齢者支援課長)

これは、現場の感覚とは違うという感じになるのでしょうか。

(大平委員)

私、現場はよく分からないので申し訳ないのですが、例えば先ほど話に出ていますように、今の若い子たちは、コミュニケーション能力が非常に不足というか、不十分という話は聞いているのです。

もう一つ、本当かどうか分かりませんが、若いうちに辞められた方は、もう福祉現場にはいなくて、民間企業にいつてしまうというような話も少しお聞きしたものですから、そのあたりが、多分このアンケートではそこまで調べていないと思うのですけれども、そのあたりに要因というか、原因がどこかで引っ掛かってくるのかなという気がしたものですから。

(丸田会長)

各事業所でも離職者の分析はされていらっしゃると思いますよね。ご発言があれば。

(笠巻委員)

データをきちんと取っていないので何とも言えないのですけれども、学生、あるいは新卒の方で辞められる方は極めて少ないです。ただ、3年くらいで福祉が嫌になったという場合もありますけれども、他所を見てみたいとかという話は聞きます。別に自分の今のところに不平不満ではないのだけれども、他所を見てみたいですか、あるいはソーシャルワーカーをやりたいけれども、それができないから転職するという場合もあるようです。

中途の場合だと、私も先ほどの学生の話、山田委員がおっしゃったように、職場の人間関係であるとか、ギスギスしているとか、あるいは人材不足ということできちんとした教育ができない。あるいは職場環境がバタバタしていると、離職にも影響が大きいのだろうということを感じています。

(宮崎副会長)

私のところも退職する人間はいますが、戻ってくる人間も、他所を見て、やはりもう一度勤務させてくださいということがあります。いろいろなところから声を掛けられたりとか、条件で訴えてきたりしますが、何年後かとか、何か月後に、実は思った以上に、内容が違ったというのがありますので、そういったことで戻ってきている職員もいますので、そこはうちも受け入れるようにしています。

(高橋(英)委員)

私のところも、今お二人の委員からあったのと同じで、新卒の職員が1年未満で辞めるというケースはほとんどないですね。大体が3年は何とか頑張れると。というのは、そこで何をしているかという、実習して来る学生が多いので、やはり老人ホームはこういうところだとか、介護施設はこういうところだということはよく認識して学生は来られますので、ある程度すぐに駄目だとはならない。むしろ中途採用のほうが、やはり当たり外れというのが

かなり顕著にあって、私が経験した中でも1か月で辞めたという職員もいました。

一つだけ、笠巻委員がおっしゃったように、やはり教育環境というか、レクチャーする環境が中途採用と新卒ではかなり乖離があるかなと。新卒の場合は、ある程度カリキュラムを組んで、では1か月後にここまで達成できるかとか、ある程度見通しを立てながら教育ができるのですけれども、中途採用というのはそこがなかなかうまくいかなくて、とにかく即戦力、すぐに機能してほしいというのが事業所の本音ですので、若干急ぎ過ぎているかなと。そうであってはいけないのだと分かりつつも、若干急いでいるかなという、反省も込めてですけれども、思っているところがあるので、ここを少し分析する必要はあると思います。

(事務局)

我々の調査では聞いていないのですけれども、介護労働安定センターの調査では、仕事を辞める理由というのは職場の人間関係が一番だということで、次が結婚、出産、そして妊娠、育児、その次が法人の理念ですとか、そういうものに不満があるというような状況になっていますので、どの辺の方がどの理由かという、そこまで分析していませんけれども、この辺が大きいのではないかと。

(丸田会長)

そうですね。

(高橋(勝)委員)

今のコミュニケーション能力不足とか、職場の環境というと、どこの職場も同じなのですよ。福祉職場だけではないと思いますので。ただ、悪い言い方かもしれませんが、先ほど支援員とか何とかと併合で、介護職からみたいなことで入職したのだけれども、それが介護から離れられないということで辞めて、新しいところに行くとかということも多いのですか。だからもろ刃の剣ということもあって、今は、介護福祉士を取って、社会福祉士も取ってたりしますので、どちらかの希望というものが明確になっている人というのは、はっきり介護は介護と。短大とか専門学校で、介護福祉士という専門職としてきちんと自分の意識がある人たちはあまりぶれないとは思いますが、今、介護が必要なので、そういう人たちもそういう形で採用すると、そちらにいけないということで、いけるところがあれば、やはり離職するということは言えると思います。それも大きいかなという、何か雰囲気はもっていますよね。

(渡邊委員)

私も大体皆さんと同じような感じですがけれども、学校が養成する側は、施設がそれを使う側みたいなイメージではなくて、一緒に、養成校は養成校なりの教育をやりますし、実習の経験も積みますけれども、でも職場にいても、研修とか、育てるという意識が併せてないと、その分断があるのではないかと思うのです。ですので、学生たちとか、それから新しくそういう職場に勤めていく人は、やはり自分を大事にしてくれている法人なのだということが分かれば、長続きすると思うのです。現場では忙しくて、なかなか入ってきた人に対してのフォローとかサポートというのでしょうか、そういった部分が、心の部分もそうでしょうし、いろいろな意味でまだまだ足りないのかなと思うので、養成校の部分で出ていくときの到達点が、多分受け入れる側の人たちより実際は低いと思うのです。そのギャップが一つあるのかなと思いますし、高橋委員がおっしゃったところでは、学生というのは、最終的に自分はどういうところの職場、あるいはどういうことを目指すのだということがはっきりしている学生は、1、2年介護職をして、その経験を積んで相談員になるのだとか、自分の目的をもっている学生については、あまりこういうことはないのかなと思うのです。ですので、そういった側の、本人の到達目標というか、介護職に今話を向けるのであれば、介護職の本人にとっての今の自分の人生の位置づけというか、その辺のところきちんとしている人については、やはり長続きするのかなと思うので、そういう本人の部分と、それから受け入れる、送り出す側の、同じ一本のつながりというのでしょうか、育てていくという部分とか、自分はやはり期待されているのだということを職場に行ってももてるような環境といいますか、そういうところがあれば、それほど離職ということはないのかなと思います。今出ているように、私のところも、すぐ卒業生が出て行って1年で辞めるとか、たまにいますけれども、このように高い率ではないですね。そのところを、先ほどから出ているように分析をどうするかというのは、一つこれから必要なのかなと思います。

(丸田会長)

ありがとうございました。

少し前に進めてよろしいでしょうか。と言いますのは、ここまでの意見交換を踏まえて、では、今後の人材の確保・定着に向けて、新潟市としてどのような方策なり方略を立てていけばいいかというところで30分くらい意見交換をさせていただきたいと思っております。

(3) 新潟市の介護人材の確保の方向性について

(事務局)

事務局概要案件説明

(丸田会長)

ありがとうございました。今、課長からお話がありましたように、今日、一定の方向性を、従来に沿ったものではなくて、行政から来年度以降の取り組みの例示的なものを今日示していただきました。これを一つの素材にさせていただいて、新潟市が安定した人材確保と定着に向けてどのような施策を講じていけばいいのか、そういう視点から、ぜひ思い切った意見を頂戴したいと思いますので、どなたからでも構いませんので、お願いいたします。

(大平委員)

思い切った意見ということで、すみません。私、先回もお話しさせていただいたと思うのですが、県外の福祉系の学校に専門の職員を配置して、営業ではないのですが、デパートで言うと外商みたいな感じで専門の職員を何とか配置して、県外の学校にどんどん出掛けて行って、新潟市に来てもらうというようなことができないだろうか。お金のかかることですので、新潟市も金がないというような話もあるのですけれども、そういうことはどうかなと思います。

それから、少し突飛かもしれないのですが、先ほどからの話で、外国人の受け入れとかがあります。ただ、これも、例えば一法人が外国人を受け入れてうんぬんというのは、その法人の規模にもよりますし、能力にもよりますけれども、あなたのところで受け入れを早くしなさいと言われても、なかなかできない法人もあると思うのです。だから、そういう部分をフォローしてもらうような、新潟市から、外国人についてもそうですし、それから今職場の中でギスギスした環境とか何とかという場合に関連して、例えば本当に初任者研修、中堅研修とか、管理職研修などを、総合的にカリキュラムを作ってやるような施設を、新潟市が場所をつくって、総合的にそこで、先ほど話があったように、学校とか事業所とか、中間のいろいろな組織、団体を統括したような、そういった事業をやるためには、やはり突飛ですが、今、空き家になっているメイワサンピアを新潟市に買っていただいて、あそこを改修して、そこで例えば本当に思い切ってそういった全体の研修ができるようなシステム、もしうまくいけば、それを今度は民間企業に貸し出してもいいと思うのです。福祉関係だけではなくて、そういったものも、これもお金がかかることですので一概にOKかどうか分かりませんが、

少し突飛な話で申し訳ないのですが、政令市であれば、そのくらいのことが考えられないのかと私は思っています。

(丸田会長)

意見交換と言っても時間の制約があるので、今の意見に対して交換をしていますとあっという間に時間がなくなってしまいますので、今日は第1回目でありますから、大変恐縮ですが、順次、それぞれのこの辺にあるものを少し開陳していただくことでいかがでしょうか。

(笠巻委員)

私が思うのは、介護人材だけではないのですけれども、例えばこの方向性の資料5の中の定着促進というのは、今いる方がずっと働けるという意味だと思うのです。そういうところで言うと、介護だけではないのですけれども、我々の業態というのは、やはり変則勤務が基本みたいなところがあって、早勤あり、遅勤あり、夜勤もあると。何が言いたいかと言うと、家族の理解とか、働くための外側の整備ということが、例えばお母さんが介護職員でいたとしますけれども、お子さんがいますと、今は夏休みではないですか。学童保育は8時からしかやっていないのです。仕事に間に合わないのです。例えば、具体的な例で言えば。そういうところを、福祉うんぬんだけではなくて、ほかの業態もそうなのですけれども、もう少し働き方が柔軟にできるような、実際に勤務制限が多い職員が多いのです。ですので、この辺は宮崎委員が専門なのですけれども、介護も分業化しないとやっていけない。何でもフルタイムでできる職員は少ないのです。ですので、そういったところのサポートの意味で、ほかの業界にも関連するのですけれども、働きやすさをするためのサポートが何かできないかと。そうすると、介護だけではないのですけれども。そういうことが整備されると、今いる人ももっと働きやすくなるかなという後押しに一つなればと思います。

(丸田会長)

ありがとうございました。では、山田委員、お願いします。

(山田委員)

私も、先ほども言ったのですけれども、これは私の個人的な意見ですけれども、すべての根源は人材不足にあると、私は今思っています。具体的に言うと、人手がないから、大丈夫かなという人を採用してしまっている現状があるのではないかと。これがもし、君はいいよと、そして次、明日また違う人がもし求人に来ている、その環境があれば、絶対に質はよ

くなっていくと思いますし、どんどん介護職員の質は向上していくと思いますし、その向上があればいい環境になっていくのだろうし、それがうまくいけば、この業界は絶対に盛り上がると私は信じて今もやっていますので、ですので、全ての根源は、いまのところ私の中では、答えは人材不足ということが課題に上がっています。

ですので、私としては、その人材不足を解決するためにはと考えて今やっているのは、外国人を、もうこれしかないとは今は思ってやっております。

ちなみに、新潟県も今やっていて、直接来る人たちのサポートということも、うちの学校で引き受けて、今やるようにしましたけれども、受注性のサポートということも、県事業で今動き始めました。ですので、その辺もサポートしていく。とにかく、外国人に頼らない、頼らざるを得ない環境にあるのではないかと、私は強く思っています。

(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(英)委員)

目新しいことは何一つ思い浮かばないのを前提にお話しさせていただくと、まず、そもそも今日のデータの中でも、高校生のあたりで介護の道に進みたいとか進学したいと思う方が多いというデータが出ているので、その前の段階でもう少し啓発的な活動をしたほうがいいかなと。例えば小学校とか中学校で、今もカリキュラムに入っていらっしゃると同じなのですけれども、そういうところでまさに市が主導的にやって、社会福祉法人みたいなものが中心となって、やっていらっしゃる場所も多分あると思うのですけれども、それを全小学校、中学校に、顔と顔を合わせるくらいの取り組みをして、まずはそれを知ってもらおうと。福祉教育についてのきっかけをつくとうと。それが、まさに我々が専門職として伝えられることを伝えていこうということをしてみてもどうかと、目新しくなくて申し訳ないのですけれども、一つ思うのと、もう一つは、やはり養成校にいらっしゃる学生の親御さんが、割と傾向的には介護業界、福祉業界に就職するということに多少なりとも弊害になっていらっしゃる例がどうもありそうだとお聞きすると、この家の親御さんに対しての理解というところに何かヒントがないかとは思っているところがあって、つまり親御さんが一番心配するのは人間関係であり、待遇面でありということだと思っているので、そういうところを、それぞれ法人によっても、規模によっても違うと思いますけれども、まずは安心して飛び込んできてくださいというような、何となくメッセージを発信できるような取り組みを、市がある程度イニシアチブをとっていただけてやれるという方向が何かきっかけになるかなと。恐

らくすぐに結果は出ないと思いますが、何か一つきっかけになればいいというところは正直
思います。すみません。このようなところで、以上でございます。

(丸田会長)

ありがとうございました。では、渡邊委員、お願いします。

(渡邊委員)

そうですね。先ほどから私が言っているのは、やはり全部行政がやるとか、こうやるとか
ではなくて、やはり事業所と養成校と行政、あるいは社会福祉協議会との大きな意味での役
割分担、すみ分けということが、今、下の方に具体的な魅力発信とか、就業促進とか、定着
促進とか、いろいろ並んでいますけれども、一つは役割分担と、それから先ほどから言っ
ているつながりといいますか、一連性というか、連携をとっていくというあたりを、少し抽象
的な言い方ですけれども、ポイントはそこかなということが一つと、それから介護というの
は、先ほども少し話が出たのですけれども、実は介護をしている中にもソーシャルワーカー
の視点があったり、医療の知識が必要だったりするので、介護という狭い意味のアピールで
はなく、いわゆる福祉の専門職としての価値を高めていくような、これは少し抽象的な
のですけれども、例えば行政が福祉の魅力とか専門性を何かしらで認めていくような施策、こ
れも少し抽象的で今ぱっと思いつかないのですけれども、そういうこともあっていいのかな
と思います。

(丸田会長)

では、高橋先生、お願いいたします。

(高橋(勝)委員)

私は、この資料を見て何を考えたかという、私が役所にいるところからの新潟市の施策の
中心というのは、基本的にはやはり子育て。介護は女性が多いので、そこで職員とも話した
中で、こういうものがあるのだと言ったら、女性の職場進出というか、昨日、一昨日でしよ
うか、女性の就業率が 70 パーセント近くになったということがありました。まさに、多分
新潟市は、子育て支援からいろいろな施策を打っている中では女性が、女性だけが子育てす
るわけではないのですが、そういう環境をつくる中で高校生とか、介護人材というのは、少
子化の中でこれから先を見ると、やはり外国人労働者を入れない限り賄うことはできないと。
そうすると、生産年齢人口の半分は女性なわけですから、女性がそこで就労できるような環

境をつくりつつ、やはり教育もそうですし、研修もそうですし、そういった中で就業促進という、女性勤務みたいな部分で何とか工夫ができないかということと、もう一つは、魅力発信という部分では、今、厚生労働省が平成30年から、介護は楽しいとか新しいプロジェクトをつくって、いろいろなNPOなどと新しい介護の魅力を発信する仕方をやっていますよね。そういったものを取り入れて、それが高校生、中学生とかいろいろなところに発信できたら、もっとそちらの魅力も出てくるのかなと。

もう一つは、女性はもちろん、働きやすい環境をつくっていくということもありますけれども、高齢者。60歳定年で、新たな道を探る方たちがいて、そういう方たちに、職安もそうですし、いろいろな仕組みをつくって、介護人材として働ける、あと5年とか何かという労働力としてのそこも検討する必要があるのかなと。学校で高校生や大学生、そこを増やそうといっても絶対数は限られているので、新たなそういう人材というものも。それをしたうえで、外国人というものを、県がやっているのは分かります。分かるけれども、どちらかと言うと新潟市はまだ人口が多いし、そういう生産年齢人口の中の女性の割合も高いので、当然山村僻地とか、新潟市以外というところは、全国的に見るとそういう人たちが入ってきて賄っているという部分もありますので。あとは、新潟はそこから始めてもいいなかと、その中でできることがあればいいかなという気がします。

(丸田会長)

ありがとうございました。

(宮崎副会長)

今日話を聞いていて、介護職自身が、自分たちをリスペクトするとか、セルフリスペクトみたいなところをしっかりと感じ取れるようなものがあるといいのかなと。新潟市福祉医療健康フェアに2万人くらい来て、中越も上越もやって、そういう意味で、皆福祉のことは興味をもってきているのですけれども、自分たちが自分たちで誇らしく、先ほど山田委員が自分たちのことを自分と、すごいですよね。やはり我々は点で支えるのではなくて面でずっと、医療のスポットだけではなくて、ずっと我々が支え続けていることの価値というものを、そこは本当ならば少しお金を出してクリエイターが入って、格好いいものを作ればいいのかと思うので、そこは行政としても介護とか福祉のところ崩壊してしまうと、地域で結局生活が成り立たなくなる現状が出てくる中で、自分たちの仕事というのは、やはりいいのだよということ、自分たちも言うのだけれども、行政側からも、自分たちの仕事をセルフリスペクトできるようなものがあるといいのかなということは感じたところです。

(丸田会長)

そういう中で、私、老人福祉施設協議会の役員の方に伺いたいのですが、そもそも新潟県として、あるいは新潟市として、介護人材の確保に向けて、このような場を通じて、具体的な方策なり方略を考えていく場というのが、実際にどのように機能しているのかと見ると、県の社会福祉協議会が開いている場はどうもこういう場ではなさそうだと。こういう、本当に現状なり課題をかなり表に出して、さあ、どうしていこうかというような場ではないように理解しているのですが、老人福祉施設協議会では、この介護人材の確保なり定着に向けて、どのような議論をされているのか。率直なところを伺えれば。

(笠巻委員)

その一つが、今日のこの会議もそうだと思うのですね。渡邊委員もおっしゃったように、すみ分けと役割、宮崎委員がおっしゃった点でなくて面という、各々の立場からの役割の一つで参画させてもらっていると。それから、老人福祉施設協議会は、今日は市の会議ですけども、県にも毎年、職の団体も、資格団体も要望を出していますけれども、やはり今日皆さんから出たお話、外国人労働者であるとか、介護ロボットの導入であるとか、そういう議論を我々の団体から、県であるとかいろいろなところでの発信をしていくことだろうと。あとは会員の中で、山田委員がおっしゃっている人材不足ということが、結局入ってくる人もいない、離職も多いということなので、そこは両輪だと思うのですね。辞めない職場づくり、育てる、新しい人を迎え入れる。まさしく就業促進とか定着促進なのですけれども、それを我々の内部の中でも、研修などの中で促進していこうと。外部には、そういう県などで意見を言っていこうと。

それから今議論しているのは、介護保険が始まって 20 年経ちますので、建て替えですとか、補助金の件でしたり、これは強いて言えば市もそうだし県や国に対しての話をしながら、我々が今後 10 年、20 年、我々の業界がどうあるのかということを見据えたうえでの活動をしていかなければならないという、そういう動きをしているところでございます。

(丸田会長)

宮崎副会長からぜひ意見をいただきたいのですが、私からすると、どうもまだまだ介護人材の確保とか定着ということは、行政の課題では間違いなくあるのでしょうし、それから各法人もそれぞれの課題としてはもっているのでしょうけれども、それが社会全体の課題として、どうやって県民が一緒になって、市民が一緒になって、外国人のことも含めて、県民あるいは市民が一緒になって、それぞれ自分たちが安心して暮らせる社会のために、この介護

人材の確保と定着をどうしていけばいいかということ、皆で考えて知恵を絞っていく時期にもうきていると思うのですが、そういう意味でかなり忸怩たるものがあるのですが、いかがでしょうか。

(宮崎副会長)

私も県の会議に出ているのですが、まさに介護人材、実際になってくると、保険者の話ですよねというところになって、全体の枠は県の方針になっていますが、実際の動きはやはり保険者でしっかり、そこは地域でグリップしていただいて、そうしないと地域自体が崩壊してしまうので、共生社会と言いつつも、そこを担う人材がいなくなってくると共生社会どころではなくて、そこが崩壊してしまうところにきてしまうと、やはり介護する方がいなければ離職してしまうとか、家庭の生活はどんどん苦しくなってくるというところで、そこが最後のセーフティネットをしながら、やはり住みよい地域をつくっていきましょうという、メッセージ性のある発信を行政職なり私たちが一体になってスクラムを組んでいく時期なのかなとは思っています。そのためには、保険者に一歩前に出ていただくということが、私はやっていただけると大変我々も後押しになると思いますので、よろしくお願いします。

(丸田会長)

今の点について、少し意見をいただけますでしょうか。やはりコンセプトがいると思うのですね。減少は減少で、人がいないというところは確かに減少なのでしょうけれども、ではそこに向かってプロセスをつくっていくためには、やはりコンセプト、ものの考え方が一方ではないかという課題意識ももっているものですから、少しご意見をいただければありがたいと思います。

(高橋(英)委員)

いろいろな切り口から、いろいろな意味で人材を、どうやって介護に携わる人間を確保していくか。外国人しかり、地域で支えるしかり、やはり一つの切り口だと、多分八方ふさがりになるというか、多分そこで議論が止まってしまうので、そうではなくて、やはり本当に喫緊の課題なのだと。高齢者の方を支えるには、これだけの人材、マンパワーがいるのだというところを、行政が前面に出て、そしていろいろな引き出しを用意しながら、最後はどう支えていくかということ、真剣に皆で考えていこうと。そして実際に動いてみよう。それが大事なのだろうと。やはり何でもそうですけれども、一つ動かないと、これは動かないのだろうと思うので、何でもいいので一つ動かして見ましょうというのが大事なのではな

いかなど、個人的には、大きなことも大事ですけれども、小さいことからということでやっていったらいいのではないかと思うのです。

(渡邊委員)

今の流れで私も大体同じなのですけれども、やはり養成校とか施設の職員のどうかというよりも、一人一人の市民が身近なこととして福祉を捉える。例えば自分の家庭で親の介護が必要になったらどうするとか、身近な問題としていかに市民に考えてもらうかということがポイントだと思うのです。我々が一生懸命に専門職としてどうだとか、養成校としてどうだとか、それはもちろん大事なのですけれども、それをだれがやるかということもまた一つ議論があると思うのですけれども、やはり市民が一人一人、自分事だと思ってもらえるような社会といいますか、そこがやはりポイントだと思うのです。

我々は一生懸命にこういう会議を開いてやれやれと言っているけれども、一般の市民の人たちが認識をもたないと、おっしゃっているように人材もやってみようと思う人も少なくなりますし、基本的なことなのですけれども、市民の一人一人が自分事として福祉を捉えていく。今日の議題で言えば、介護を自分事として捉えていくというところを何か一つとすれば、やはり我々だけとか、行政とだけとか、施設だけとかということではなくて、底辺の部分の底上げみたいなことも少し切り口を入れていかないと、なかなか上がっていかないのかなと思います。

(高橋(勝)委員)

今渡邊先生がおっしゃった、まさにそれかなと今思いました。私たち、社会福祉協議会にいるときも、地域福祉の推進ということで、まちに出ているいろいろな方たちに、2025年どうなるよ、だから地域の助け合い、支え合いが必要なのだよとは言うのだけれども、それプラス絶対数としては、施設介護というものの、先ほど言った1,000人必要だとか4,000人足りないというようなPRもやはりしていかないと、今まではPRが不足すぎたかなと。先生の言うように「我が事丸ごと」で、地域福祉の推進、助け合いもそうだけれども、そちらもそうなのだ。そうしたら、本当に介護職の皆さんとかいろいろな人たちの理解とか、それがやはり懂れとか、必要な仕事なのだという理解がもっともっと進むと、これは先ほど子どもたちもそうですし、一番分かるのは、主婦の方たちというのは介護のしわ寄せというのは絶対分かるわけですから、そういった人材。そして、お年寄りになれば当然自ら自分の問題としても感じやすくなっていますので、そういった部分でアプローチする。全体の「我が事丸ごと」みたいな醸成というか、ケアみたいなものもぜひしないと、役所の人も、厚生労働

省も、何か出てくると「我が事丸ごと」の地域共生社会のことは言うけれども、介護は介護で分野が違って横串が刺されていないというような気はします。

(丸田会長)

そこは、ぜひ行政の力も借りて、市民に分かりやすく翻訳ができればいいですね。いくら地域共生社会とか「我が事、丸ごと」と言ってみても、それはあくまでも言葉のことであって、今日、例示をしていただいた来年度以降の事業案についても、ぜひ今度はもう少し踏み込んだ議論をさせていただければと思っておりますが、今日の初回の会議の成果といいますか、評価について、課長から一言コメントをいただくと、各委員もやる気になると思いますので、よろしくお願いします。

(高齢者支援課長)

おっしゃられるとおり、我々、今までも介護基盤の整備ということで取り組んできたのですけれども、人材、働く人の視点というのはまったく反映できてなかったと思っています。施設だけ造って、それに対する整備をしていけば、それで介護基盤ができるのだという形で取り組んでいたのですけれども、どう考えても今はもう整備が進まないという状況ですので、本当にここで原点に立ち返って、これから取り組みたいと。そのようなことを踏まえてこれから考えていかなければいけないということを申し上げます。

(丸田会長)

今日は、有意義な意見交換になりましたでしょうか。

(高齢者支援課長)

はい。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。今日いただいた意見は、事務局と相談しながら、少し整理をさせていただきたいと思います。そして、新潟市がどのような施策の方向性をもって、具体的にいつごろまでに、どのような取り組みを推進していけばいいかということ、議論する素材を少し、今日の皆さんからいただいた意見を踏まえて、事務局と整理させていただいて、次回の会議に臨めればと思っておりますが、併せてコメントがありましたらお願いいたします。

(高齢者支援課長)

今日、私どもの都合でこのような形で事業についての意見をいただきたいところを話させていただきましたけれども、ほぼ皆さんのご意見としては、やはり啓発ですとか、ベースになるところは市がやっていくべきなのではないかというお話でありましたので、それを踏まえて、我々で少し考えていくとともに、また、今日お話があったものを、もう少し今後の新潟市の介護人材の方向性みたいなものになるようにしようと。また、次回以降にでも。

(丸田会長)

そうですね。ありがとうございました。

では、今日はほぼ時間いっぱいになりましたので、今日の議事はここまでにさせていただきます。

5 閉会

6 配布資料

- 資料 1-1 新潟市介護人材確保対策協議会について
- 資料 1-2 令和元年度 新潟市介護人材確保対策協議会 委員名簿
- 資料 1-3 新潟市介護人材確保対策協議会開催要綱
- 資料 2-1 介護人材の確保・定着に関する実態調査報告書
- 資料 2-2 介護人材の確保・定着に関するフォローアップ調査結果について
- 資料 3 福祉学生向け就職状況調査報告書
- 資料 4 介護事業所訪問 WEEK! の結果について
- 資料 5 新潟市の介護人材確保の方向性について