

■ 令和元年度 第2回 新潟市介護人材確保対策協議会

日 時： 令和元年11月18日（月）午後3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 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：大平委員、坂上委員

2 議事

(1) 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)

それでは、早速、委員の皆様からご意見を頂きたいと思います。いかがでしょうか。

(宮崎委員)

これはメールで送るということでしょうか。回収率はどのくらいを目安としていますか。

(事務局)

50パーセントほど。

(宮崎委員)

大体、今までどのくらい戻ってきていますか。

(事務局)

前回調査時で 40 パーセントの回収率でしたので、今回はさらに、ほかにもこちらから催促する等して、回収しようと考えております。

(丸田会長)

関連して質問があるのですが、それこそ回収率 40 から 50 パーセント。それを各事業所が人材不足で人材確保を大きなテーマにしているにもかかわらず、行政が全数調査をしたときに、なかなか回答数が 50 パーセントを超えないというあたりは、何が要因として考えられるでしょう。

(宮崎委員)

こういった形のアンケートが非常に多いということがあると思います。プラス 4 月ですと新しく体制が変わって、基準が 4 月 1 日ですので、少しばたばたしながらの作業になると思うのですが、その辺のところの大規模のところと小さいところの取り組みは、もしかすると催促しないとということはあるかもしれません。なかなか大きな動きがあったりすると、恐らくこれは数字で、サービス情報の公表のところとはまた少し違った数字の出し方になるので。特に管理者の方が動く、もしかすると少し余裕を持った方がいいのかなというのが率直な感想でございます。

(事務局)

回収率を上げていくための方略みたいなものが、今、宮崎副会長がおっしゃったように、時期がありますね、4 月は。新年度始まったばかりで担当も変わったりします。介護保険事業計画に活かすということは、重々承知はしているのですが、結果としてタイミングというものもあるかと思えます。質問内容が、いつも通りですので、特段、内容としては問題ないと思うのですけれども。

(丸田会長)

今、回答する事業所の立場からすると、調査のスケジュール等の調整ができれば、もう少し回収率が上がるのではないかとご指摘がありましたけれども、ここはやはりできない相談になりますかね。

(事務局)

なるべく遅くしたいとは思いますが、ただ、集計をして事業計画への反映がありますので、その辺をもう少し工夫させていただきます。

(笠巻委員)

質問ですが、調査をするじゃないですか。先ほど、回収率が 40 パーセントくらいとおっしゃいましたが、介護保険事業計画等に活かすということなのですが、いわゆる調査をした結果が出た。それはフィードバックされるのですか。

(事務局)

結果はもちろんフィードバックします。

(笠巻委員)

それぞれの事業所について、こういう結果でしたということをもとめて出てくるのですか。

(事務局)

報告書にまとめ上げて、何らかの形でホームページ等でも公開できればと考えております。

(高齢者支援課長)

メールで送らせていただくことも。

(笠巻委員)

今までもホームページで公開していましたか。

(事務局)

事業所アンケートというものは、事業計画を作るときに取っていなかったのですが、それ以外のアンケートについては、すべて結果はホームページの方に載せておりますので、それと同じような形になるか、場合によっては事業所にメールすることも考えています。

(笠巻委員)

というのは、先ほど、丸田会長もおっしゃいましたが、回収率を上げるにはという話であれば、通常アンケートというか、調査をすれば、その結果はどうだったということを

返さないと、結局、回答する事業所からすると、これに答えて、自分たちにはどういう情報が得られるのだとか、メリットという言い方はおかしいのですけれども、そういうものも一つないと、なかなか回収率というものは上がらないのかなと思ったものですから、今までどうしていたのかを確認してみました。

(丸田会長)

よろしくご検討のうえ、配慮いただければと思います。

ほかの観点でいかがでしょうか。

(宮崎委員)

Q4の資格保有者数とありますけれども、例えば、初任者研修を受けて、その次に実務者研修を受けて、介護福祉士を受けましたと。一人がステップアップしたときに、1、1、1になるのですか。それは構わないのでしょうか。

(事務局)

基本的には上位の資格の方を優先していただこうと。

(宮崎委員)

明記はしますか。

(事務局)

今後させていただきます。

(宮崎委員)

社会福祉士と介護福祉士のダブルの場合などは、その辺、きちんとルール決めをしておいたほうが。

(丸田会長)

おっしゃるとおりですね。

(宮崎副会長)

資格でその他とあるのではすけれども、あまり介護に関係ないから別にいいのかと。

(丸田会長)

どうぞお気づきのところをお願いします。

(山田委員)

この前、施設長と話してきたのですけれども、今、人が足りなすぎて、事業所を縮小している、すでにショートステイを閉鎖しているとか、そういうところもあって、人材を確保しているというところが出てきたと思うのですけれども、このアンケート方法だとこれに反映されないのです。縮小していますと、縮小の人数で足りていますか、足りていませんかですけれども、縮小の前の方で足りたい。ここが問題だと。足りないから縮小して、ここが問題だと思うのですが、ここが反映されないというのはどうなのだろうねという話をこの前していたのですけれども。

(丸田会長)

その前提となる基礎情報等のお考えはありますか。例えば、2019年度から2020年度において、事業所の規模なりを縮小した事実があるかないか。そういった基本情報みたいなものを取る必要があるかないか。その辺も議論になりますかね。

(山田委員)

人材が不足しているということが原因で、事業縮小しているということがもしあったら、これは大問題だと思うのです。

(笠巻委員)

サービスなどもそうですよね。

(丸田会長)

そこは何か知恵はありますか。例えば、事業所でいえば、前年度の調査時点と今年度の調査時点で、どういう変化が起きているかということが分かればいいのでしょうかけれども、その原因は何か。

(宮崎副会長)

規模の大小があったり、併設であったり、定員を減らしたり。

(高齢者支援課長)

減らす等いろいろな制限の仕方があります。

(宮崎委員)

色々なパターンがあるのですよね。

(山田委員)

人材不足によって、事業計画に支障が出ているというところが一番問題だと思うので、そこがアンケートに入ってくるといいのだろうなど。

(笠巻委員)

人数制限とか、デイサービスだと土日をやっていないとかというような縮小の仕方もあります。ショートステイだと定員があってもそれ以下でやっていると。

(丸田会長)

そここのデータなどで補足するものがあるのであれば。

(事務局)

今ほどのご意見ですが、質問の載せ方として、事業所の総定員数などがあるわけでした、今、稼働がどれくらいだとか、そういったことで対応が可能なように感じますが、いかがでしょうか。

(宮崎副会長)

それをここに盛り込むと。

(事務局)

そうです。今、利用率とありますけれども。

(宮崎副会長)

あまりまた増えると、それもまた痛し痒しというか。これを見るとさくさくとつけられそうな感じがしますが、数字をまともに上げると。

(事務局)

今の稼働率、利用率など時点をふまえて入れてもらおうと、今の定員数で回っているのはこのくらい的人数なのですよ、定員数なのですよということで、把握はできそうですか。

(山田委員)

多分、定員自体を削ったり、土日を休みにしたり。

(笠巻委員)

稼働だけだと分かり得ないところがあるかと思います。

(丸田会長)

そうですね。例えば、事業所の定員数の前年度の調査時点と今回の調査時点で、定員数の増減があったかないかくらいは、把握しようと思えばできますかね。ただ、それがどのように集計の中で活かせるか。

(笠巻委員)

そうですね。高橋さんのところはやっていますか。

(高橋(英)委員)

今の意見でいうと、稼働率と離職率というところが、いわゆるリンクしているのかどうか。つまり稼働ができていない。稼働率というのは、あくまでも今、皆さんがおっしゃるように、別に職員だけの問題ではないので、一概には比較対象にできませんけれども、職員が充足できていないがゆえに、いわゆる稼働ができないということもあり得ると思うので、私は個人的には離職率という、例えば、事業所にとって離職は昨年度どのくらいあったのか。できれば、配置基準に満たすというか、満たしていないかとかというところも聞けるといいのかとは思っています。

もう一つ付け加えさせていただくと、常勤換算がいいかどうかというところを考えたときに、常勤換算で充足をするというところよりも、むしろ、それこそ事業所として必要な介護職員の方がどのくらいいるか。例えば、それが常勤でなくても、非常勤の方でも、一人常勤がいらっしゃらなくても、二人非常勤の方がいれば満たされるということもあり得るので、その辺は常勤換算というよりも、どちらかという実数の中でどのくらい充足していらっしゃるかどうかというところが聞けると、不足感という実体感が少し浮き彫りになってくるの

かなとは思いますが。

(丸田会長)

そこは議論させていただいていいですか。今日、行政からも問われている大事なところなので。

(笠巻委員)

実数もありますよね。パートとの合わせ技での人数もありますので。

(丸田会長)

実数でも正規と非正規と。非正規ではいけないのですけれども、法人における身分についても、実数が取ればいいのでしょうか。

(笠巻委員)

そうですね。

先ほど、高橋委員がおっしゃった離職率や、調査の内容の項目のボリュームを増やすと、回収率に影響が出ないかどうかということは心配ですけれども、ただ欲しい情報であれば、逆に書いてくれるのでしょうか。

(宮崎副会長)

このアンケートは純粹に今、足りているか、足りていないか。足りないのはどのくらいかということですよ。

(高齢者支援課長)

数字を取りたいのです。

(丸田会長)

事務方と少しやり取りしたときも、そもそも新潟市において、市全体で見たらどのくらい足りないのか。例えば、圏域ごとに見ていったときにどう足りないのか。もっと言えば、サービスのフローごとに見ていったときに、どう足りないのかという実態が補足できているかと意見交換させていただいたら、実はなかなか実態を補足するようなデータがないというお話だったものですから。

(宮崎副会長)

新潟県は出ていますけれども、新潟県は新潟市がどのくらいかということとは分からないということでお話があったので、そうするとこれを足がかりということで考えていらっしゃることは理解していますけれども。

(高齢者支援課長)

新潟県の不足数は国から来ていますけれども、あれは常勤換算で3,900人の常勤換算なので、そこに合わせてという形で考えてはみたのですが、ただどんな数字が出てくるのか想像もつかないです。

(宮崎副会長)

新潟市は何も数字がないということもまた策を立てようもないというところもあるので、今回こういう形というのはご理解をしていますけれども。

(高橋(勝)委員)

施設と在宅というか、居宅は若干違うと思うのですが、おっしゃるとおり、100パーセント人がいてニーズにこたえられているかどうかというのは、100パーセントをどこで見るとかは、私どもはヘルパーで収入がぐっと下がったときに、稼働率は100パーセントなのです。ダウンでという結局断っているからです。人がいればニーズはどんどん取れるのだけれども、絶対数というか、それはどのように図るのかなど。そうすると自由記載の欄で、例えば、収支をきちんと出して、人間がないので取れないので、取るためにはあと2割くらい人が必要だとかという答えを引き出したいのです。そうでなければ、今、100パーセントやっているから足りているといえれば足りているので、本来、福祉施設の職員目で見ると、在宅ニーズというものがこれだけあるのに、断りを出しているというのは、やはり足りない。人を集めても来ないからということを出して、例えば、Q8-1のところでしょうか。自由記載のその他に、例えば、デイサービスであれば、土日休みますということももちろん。そうすると人間を減らしても、これでも、その中では100パーセント稼働しているのだけれども、どのように出すかというと、結局、自由記載欄を生の声聞き出すような赤裸々なというか、そういったものを出してもらったものが、一番必要なのかなと思って、先ほどのようなご意見などで、8-1のその他かなど、私は思っていて、この欄に例示みたいなものを少し書くと、施設の営業時間を減らしているとか、土日どちらかは休んでいるとか、公設民営を返納しているとか、事業規模を縮小していますという、社会的にはニーズがあるのに、

業者的には自分たちがいっぱいいっぱいであろうどいいということになると、何もならないと。そこをどのように出していくかということがポイントかなと。

(丸田会長)

そこは一旦、未定としていただいて、また後ほど。また前年度比が出せると、前年度と比較してどうかという回答が得られると、とても有効なのでしょうけれども、例えば、9-1でも法人全体では、前年度が9であって、今年度の調査時点では8とか、そういう前年度比が出せればいいのですが、それはかなり負担でしょうか、法人側からすると。

(宮崎副会長)

でも、趣旨と目的がしっかり伝われば、それなりの努力は。新潟市がそのように動き出したのだということが分かりますからね。

(笠巻委員)

基礎データが欲しくて、それを何に使うかというのが、保健福祉計画だけではなくて、もろもろ山田先生がおっしゃった事業も色々なところが縮小しているのに計画を立てても、恐らく今の70パーセントは手を挙げるのがなかなか鈍い方もいるのです。人が集まらない、お金とか、色々な面があるわけじゃないですか。ですから、基礎データを取るときというのは、今のおっしゃっている事業が、会長がおっしゃるように前年度比も含めた、縮小しているのかどうなのかというところの実態なども分かった方が、皆さんも計画を立てるときによろしいような気がするのです。

今、高橋委員がおっしゃった在宅の件も、生々しいところで質問項目が増えてしまって、回答する方が大変なのかもしれませんけれども、逆に欲しい情報であれば。

(宮崎副会長)

その書きぶりを、いわゆる本当の現場というか、数字を集めて事業計画に活かしていきたいというところがあれば、それなりに事業所は協力するのだと思います。ただ単の数字調査ではなくてというところの、少し書きぶりを書いていただければ、新潟市は動き始めたのだなというところで協力しようかということになります。

あと5番の保有資格の過不足状況。これはすごく答えにくいですね。不足状況で、介護福祉士、介護職員実務者研修修了者、初任者研修者が不足とか、なかなか書きにくいかなと。実務者研修の不足ということも。例えば、介護職員と介護福祉士などにするとかという区分

けでもいいのかなとは思いました。あまり初任者研修者、多分そういう形ではなかなか事務所は考えていないと思いますが、そこは少しご検討いただきたいと思います。

(笠巻委員)

資格の過不足は、加算に関係しますので、介護福祉士の率で加算がもらえるので、それだけです。

(丸田会長)

では、Q5は少し工夫の必要がありそうですし、自由記述欄については、何を市として事業所から意見が欲しいのかという焦点の当て方を明確にしながら自由記述のところは少し欄の大きさも含めて工夫をしてという意見が出ました。それから、常勤換算は改めてどう取り扱いますか。

(笠巻委員)

国がそうやっていますからね。率直なところは直した方がいいかと思います。

(宮崎副会長)

数字が合わなかったら、また対象と変わりますよね。

(丸田会長)

正規、非正規のところはQ2で取れるわけですし、仮に前年度との比較の中で増減が取れば、ここは推移が見られるので、そうすると常勤換算は国の考え方と一致をさせざるを得ないという理解でしょうか。渡邊先生、生活相談員のようなものは、このクエスチョンでどこに入ることになるのでしょうか。資格に着目しているのようになってしまうのですけれども。

(渡邊委員)

これはQ5でしょうか。これはどちらかという資格ですよ。Q4もそうか。

(丸田会長)

常勤換算のときは、生活相談員のラインというのは常勤の換算数の中に、どのように等級処理するのですか。介護職に混ぜますか。

(宮崎副会長)

いえ、混ぜません。整合性を揃えて。

(笠巻委員)

兼務が出ていなければ出せませんね。

(丸田会長)

兼務は出ていませんね、今のところ。

(宮崎副会長)

生活相談員をここは対象として考えているかということですよね。

(丸田会長)

考え方ですね。

(宮崎副会長)

介護職だけなのか、生活相談員も含めるのか。相談者も。

(事務局)

総数としては、介護職員だけを見ています。

(丸田会長)

調査票の記入のところに相談職については、この調査からは除いてくださいみたいな書きぶりになるのでしょうかね。渡邊先生、そこはそういう理解でよろしいですか。

(渡邊委員)

はい。

(丸田会長)

他にいかがでしょうか。

(渡邊委員)

現場の実態がどうなのかという質問を兼ねてなのですけれども、例えば、パートというか、入浴のときだけ来るとか、食事介助のときだけ職員を配置するとか、あるのかどうか。

(笠巻委員)

ありますね。

(渡邊委員)

そういったときに、国と比較したいということで、これはこれでいいと思うのですけれども、要は一連の一日の業務の中で、入浴の部分が足りないのか、食事の部分が足りないのかということはないのでしょうか。中身の質的な。これは本当に業務的なものですよ。中身を考えないで、単純に数的に足りるか、足りないかという話ですけれども、その中の例えば、お風呂のときの職員が足りないとか、食事介助のとき足りないのか、あるいは夜勤のときに足りないのかと、質的な部分も入れてもいいのではないかと。

(事務局)

委員おっしゃるように、私どももその辺りは非常に課題だと思っていまして、午前だけ入れる人を常勤換算でいえば、午前、午前、でも1日分になってしまうわけで、その辺り非常に課題だとは思っているのですけれども、全事業所に調査するにあたっては、今、そこまでは難しいところです。

(渡邊委員)

例えば、全部でなくても、いわゆる三大介護と言われる入浴と排せつと食事とかくらいを質問するとか、質的なものもあると、どこが足りないのか聞ける。

(宮崎副会長)

量だけではなくて、質的内容が。

(渡邊委員)

常勤換算では実態が見えないような気がして、その辺は手間がかかると思うのですけれども、私の意見としては。

(丸田会長)

それは、現場の側からすれば、どういうクエスチョンになると書きやすいでしょう。

(高橋(英)委員)

そもそも論、絶対数が足りていないという現状の施設のほうが多いのかと。例えば、これに特化してここはされていないとか、ここが不足しているかというよりも、そもそも絶対数がないから、例えば、夜勤を組むのにすごく難儀していらっしゃる。例えば、職員が月に何回も夜勤をしなければいけないという可能性もあるという実態の方が、むしろ顕著な気がするので、私は先ほど、常勤換算じゃない方がと言ったら、まさにおっしゃったことで、いろいろな意味で実態が常勤換算だとなかなか分かりづらいというところもあったので、できればパート職員も含めた実数計算をした方が、その分、質も含めて少し見えるのかなと。パート職員が不足しているというところは、何かで補える可能性がある。でも、正規職員が不足しているというのは、そもそも論の話になってくるので、そこは実数の方がという意見を述べたのは、そこが一つ理由にあったので、確かに皆さんにおっしゃる比較対象ができないと意味がない調査になるので、一旦は常勤換算でやってみて、質というところは想像しながら、我々は考えていく方がいいのかと率直には思いました。

(渡邊委員)

普通、調査をやるときは、こういう全体的な調査をまずやって、そこで何か見えてきたときに、二次的に質的なものをやると。今回は、これはこれでいいとは思いますが、我々がどこの部分に人材を入れなければいけないのかとか、何が足りないのか。もう少し突っ込んだ議論になるときは、これはこれでやって、例えば、二次的にやるとか、あるいはピンポイントで聴き取りなどということがあってもいいと思うのです。調査の仕方としては、全体的な、数的な調査の後に質的なものを入れていくという流れになっていると思うのです。今回、そこまで入れるか、あるいは入れないで、また別の形で実態を知るためにやるのか。この辺りの議論だと思うのですが、今回は、そういう比較とか、数的なものも大事なところなので、ちょっと気になったところです。

(丸田会長)

他の政令指定都市で、同じような調査を行ったような自治体は把握されていますでしょうか。

(事務局)

平成 28 年度に広島市で似たような調査が行われていて、今、結果がどうだったということとは回答できないですが。

(高橋(勝)委員)

今、渡邊先生のお話の二次的なところでもいいと思うのですが、これから検討していく中で、例えば、指導監査って3分の1くらいずつ、毎年は行かないとしても、行かれていますよね。そうすると実質、面と向かって、そういう実態、工夫で、例えば看護職を夜勤がないとか、正職員を夜勤に配置して、デイサービスなどは普通にフルタイムで逆に監査をするか、それでもいないのでパートの今、在宅でいるような看護師を見つけてきて、パートで働ける時間をつなぐみたいな形でカバーするとか、いろいろな形を工夫されているところも、たくさん意見は聞けると思うのです。その辺を1年通してもいいし、聞いてもらって、役所同士のポジションの連携みたいなものも工夫すると、こういう調査だけではなくて、生の声が分かってくる部分が、それが障がいの施設、高齢の施設それぞれで出てくれば、非常にいい財産というか、資産になるのかなと思うので、その辺を検討していただければいいと思います。

(丸田会長)

他にご意見があれば。

(渡邊委員)

回収率を上げるという意味で、少し脇の話になるのかもしれないですが、メールとすることなのですよ。例えば、1か月前くらいにこういうのをやりますよとか、事前に流しておいて本調査に入るとか、普通調査だと予備調査というものをやって、それから本調査に入るのですよね。ですので、調査される側の心構えというか、意識付けをすると少しは回収率も上がるのかなと思います。

(丸田会長)

山田委員、何か要望はありますか。せっかく市が行政上の調査で外国人の雇用の実情をある一定の時点で把握をするということですので、意見があれば。

(山田委員)

いいのではないのでしょうか。個人的に私のところには、すごく問い合わせがいっぱい来ているので、それだけニーズがあるのかどうかというところもされた方がいいかと思います。あとは書き方の問題で、細かいですけれども、15-1だと、ここに出てくるという、その他の出てくる一番多いものは、配偶者が出てきています。16-1で見ると、民間団体というのは多分、組合。これは書きにくい。組合というのが多いのですけれども、組合を民間団体とするかどうか。民間ではだめだという規定の組合なので、何か違うという感じがしました。

(丸田会長)

そうですね。大体、どれくらいの数が新潟市全体で想定されていますか。

(山田委員)

EPAはそんなに来ていませんけれども、技能実習生では、新潟県で大体、今年度で50人です。来年度から倍々ゲームで進むと言われていています。だから来年になると、また50入るので100、150とどんどん倍々ゲームで、多分そのスピードで進んでいきますし、留学生もうちのグループだけで毎年50出しますから、50、50、50、50というか、両方入れると100、100、100という形で進んでいきます。特定技能という法律が来年度くらいからスタートするので、これが多分、また50、50、50という感じでいくのではないかと。だから今、すごい勢いで伸びます。

(丸田会長)

では、外国人職員の雇用に関しては、山田委員のほうから、詳細な細かいところの意見があるとのことですので、後ほど、事務局へお届けいただけますでしょうか。

他に全体を通していかがですか。行政の方から議論してほしいことについては、ほぼ意見交換できたと思っていますが、いかがでしょうか。何かあれば、またそれを受けて意見交換いたしますが。

(事務局)

実数にするか、常勤換算にするかについても、ご意見を頂きましたし、2回に分けて二次的に実数を取りにいくとか、そういうお話もありましたので、アンケートを取る前の3月に会議を予定していますので、それまでにもう一度、我々のほうで組み立てをし直して、またご意見を頂きたいと思います。

(丸田会長)

今、お話があったように、アンケートの最終案を整えるところで、もう一度、各委員の方々に意見を求めるということでもありますので、細部についてはその段階でご意見を提供いただければと思います。ありがとうございました。

次の議事に移ります。議事(2)令和2年度新潟市介護人材確保事業(案)について、事務局からご説明お願いいたします。

(2) 令和2年度新潟市介護人材確保事業(案)について

(事務局)

事務局から案件概要説明

(丸田会長)

それでは、ご意見をお願いいたします。新規事業が5本でしょうか。就業促進に向けた拡充の事業について説明を頂きました。どうぞ効果的な実施方法について、意見を頂ければと思います。

(宮崎委員)

映画の方ですけれども、私は一昨日、「ピア」という映画を見てきました。「ケアニン」のスピノフの映画なんですけれども、先回は介護福祉士ですけれども、今回はドクターにスポットを当てていて、ケアというよりも、自分の将来をどのように考えますかというところの映画だったので、監督を呼んだりしながら、介護の現場の人たちと市民の皆さんとディスカッションすることもいいのかなということは、見ていて思ったところです。

(山田委員)

前回からこだわっていて申し訳ないのですが、私だけが外国人のことを言っているのですけれども、市の方にも確認をしたいのですが、私はなぜ前回、外国人はこうじゃないかということで話をしたのですけれども、こういうものをやるのは、5年前に私としては終わっていると思っているのです。この時代はもう終わってしまったと思っているのですけれども、次の資料に出てくる新潟市の場合は、毎年221人必要で、新潟市は1,300人足りないと思って、多分、これをどうにかしようとお考えだと思うのですが、この事業をやることによって、1,300人のうち1,300人を確保しようと思われているのか、それとも

この中で 1,300 人足りないけれども、100 人とか、200 人だけこの事業をやったことによって確保できればいいと思っているのか、どちらでこれをお考えなのかと。

(高齢者支援課長)

新潟市の場合は 1,300 人で、年間 220 人くらいになるのですけれども、もちろんここにある事業は、小学生でも啓発など、すぐには数にならないものでありますので、必ずしもすべてここに結びついていくとは思っていませんけれども、前回の会議でも丸田先生から、三者が力を合わせて協力していけば、最低でも 100 人は確実だろうというお話も頂きましたけれども、それにプラス、我々が少しでも皆様方と力を合わせてやっていくことによって、100 人が 120 人になるか、どうなるか分かりませんが、少しでも 220 人に近づけていきたいという思いです。

(山田委員)

これをやることによって毎年 100 人くらいが新たな。

(高齢者支援課長)

100 人プラスアルファ。

(山田委員)

プラスアルファの介護の創出で生まれるというお考え。

(高齢者支援課長)

そこに山田先生が会っておられる外国人が毎年 50 人とか、100 人とかおいでになれば、それで 200 人くらいにはなっていくのかなと思いますし、外国人関係でも、我々、できることがあれば、もちろんやりたいと思っていますけれども、その辺はまたご提案いただきながら、地道な努力が必要になっていくと思います。

(山田委員)

では、外国人の方はやらないけれども、外国人の方は民間に任せておいてというか。

(高齢者支援課長)

前回もそういう意味で、何かやることはと問いかけをさせていただいたと思うのですけれ

ども、もちろんお金がかかりますのですぐにはできませんけれども、また、ご提案いただきながら、外国人に関しても、新潟市は全然やらないという意味ではございませんので、そういったところにも、戦略の中に外国人確保も入れていこうと考えていますので、来年の事業としてはありませんけれども、やれることがあればやっていきたいと思えます。

(山田委員)

これをやることによって、100人くらいは増にできるのではないかとご提案。

(高齢者支援課長)

具体的な数字はまだ分からないですけれども。

(山田委員)

見越しとして、期待値としてはそのくらい。

(高齢者支援課長)

これが正しいとすれば220人に近づけるように頑張っていきたいと。

(丸田会長)

よろしいでしょうか。では、改めて今、行政から説明がありました事業の実施報告について、また、今日の段階でアイデアなりがあれば、ぜひ頂きたいと思っております。

(渡邊委員)

各事業との介護する側からの話ばかりなのです。例えば、利用者側からの話というか、例えば、家庭で介護福祉士に来てもらって助かったとか、利用者側からの声みたいなものを反映できるような、具体的にはぱっとは思いつかないのですけれども、やる側からだけでなく、家族や介護される側からのよさというか、それを入れないと、やる側だけからの話になってしまうので、両方必要かと思うので、例えば、講演会などでも、市民のだれかに話をしてもらおうとか、その方が市民の方にぐっと伝わるのかと私などは思うのですけれども、どういったものでしょうか。

(丸田会長)

そうですね。よく理解できます。他の委員の方々、いかがでしょうか。

(高橋(勝)委員)

魅力発信というところですが、私どものいろいろな施設の方の話を聞くと、一番学生が介護職を目指すのにネックになっているのは、やはり家族よりも先生だと。学生や一般市民、学生と保護者がペアでそういう魅力などを感じた上で、それをまたきちんと教員が理解するというような取り組みも、その辺も視野に入れた上演会が効果的かなと。

表彰関係ですが、昔は市社会福祉協議会や都道府県社会福祉協議会や県社会福祉協議会レベル、その次になると厚生労働大臣とか、表彰制度があったのですが、介護保険が始まったときに、私もその頃いなかったのでよく分からないのですが、民間が参入して12年から、株式会社とか、そういった人が入ったので、福祉施設の表彰を辞めるという方向性になったと聞いているのです。それがいいのか悪いのかは別としても、やはりモチベーションを高く持っていただくためには、一つのこういう社会福祉協議会表彰とかよりも、市長表彰の方がいいと思うのですが、その辺も含めて、福祉関係のその辺で調整していただけると、効率的にいいのかと思いました。市長表彰があって、市の社会福祉協議会の表彰があって、色々な表彰よりも、きちんと格付みたいないいものにするためには、これは政令市だから県は関係ないか。その辺の調整もあってもいいのかなとは思います。

(丸田会長)

前段の話は大変重要な話で、この協議会での議論だけではなくて、理屈を言えば、市社会福祉協議会においてもきちんと議論しなければいけないし、新潟市のひと・しごと・まちですかね。あそこの議論の中でもやって、お互いに効果が出るような働きかけがあるので、そこは今日、この場ではなかなか議論できないので、どうしましょうねということで、確におっしゃるとおりなので、小学校、中学校、高等学校まで視野を広げた福祉教育のようなどころまで、この人材確保事業の中で取り組むのか。それはやはり市の社会福祉協議会ときちんと連携をしながら、市の社会福祉協議会からやってもらうのか。そういった議論をどこかでしたいのですが、今日、この場では難しいですね。

(事務局)

先ほど、参考資料1の万代高校のキャリア教育の話が出ておまして、こちらにつきましては、実際、今、市の中で、どちらかというところの人口の流出というところが問題になっているということで、その一環ということで、教育委員会の方と、今回、特に万代高校の方が参加されて、キャリア教育をやっているというところの中で、市役所の部署と協力ということが

できないかと。また、それをさらに広げていくということができないかというお話がありまして、それで資料として出ささせていただいたのですけれども、一応、市役所の中ではだんだんと共有体制というかができておりまして、参考資料の差し替えということで5番を追加させていただいたのですけれども、今、地域教育コーディネーターというものが、教育委員会の地域教育推進課のほうが、各小中学校に派遣しているというところで、高等学校については市の高等学校3校だけなのですけれども、今、万代高校だけにコーディネーターが派遣されているというところをごさしまして、このコーディネーターの研修というものが5月にまたあるということで、その場で高齢者支援課から事業所のご説明というか、こういうところで例えば、職場体験や総合学習の行き先というところで、ぜひ念頭に置いてやっていただきたいということを説明してもらえれば、かなり反応があるのではないかというようなことで、地域教育推進課のほうからお話を頂いているところで、こちらとしては前向きに考えていきたいと考えているところをごさします。ただ、逆に事業所の方から、勝手にそんなことを言ってくれるなという声があるようでしたら、逆にこの場でこういうところで気を付けてもらいたいのだというようなことがあれば、お声をかけていただきたいですし、また万代高等学校の場合は、キャリア教育ということで力を入れているのですけれども、すぐに介護の職に就きたいということよりも、最終的にまだ皆さん、なかなか高校生段階でどこの大学、どこの学部に行くのかというところが定まっていない生徒も多いということで、どちらかというに進学先をどうするかというところの一環で、いろいろなところにインターンシップに夏休みとして行くという、そういった側面がかなり出ていると。ただ、本当に介護の職に就きたいという生徒も中にはいらっしゃるって、そういう方は数日間の研修に目的を持って行かれているという生徒もいらっしゃるということなのです。その辺り、まだなかなか目標が立てられていないという方について、こちらからこういうところもありますよというようなアプローチができれば、逆にやる気を出していらっしゃるお子さんもいらっしゃるということで、この機会を逃さずにアプローチをしていきたいと考えているのですが、逆にご意見ですとか、これはしてくれるなみたいな、もし釘を刺すようなところがあれば、教えていただければと思います。

(丸田会長)

いかがでしょう。渡邊委員、北区といえば中学校レベルで将来の進路を考えて、中学校段階から介護の仕事に触れるようなプログラムを組んでいる中学校もありますし、高等学校レベルでも、介護の仕事に就くとはどういうことかということを経験的に学びたいといえ、例えば、我々養成校であれば喜んで、今の学生と一緒に高校生が将来のキャリアに向けて

体験的な学習をするようなプログラムをよろこんで提供できますので、いかがでしょうか。

(渡邊委員)

全くその通りで、例えば、うちの大学でも小学生や中学生も学びに来ますので、そういったところとのつながりというのは、やはり大事なかと。

(宮崎副会長)

私も渡邊先生のように、もう少し早い取り組みで、キッズニアではないですけども、早い段階でそういった職業でも触れていく機会というのは、北区の取り組みを全市的にどうか、分かりませんが、そういったものをうまく全市に、早い段階にその職業に触れていくというところをしていくと、変な色眼鏡でものを見るということは、少し欠けてくるのではないかと。自分で見て考えるというところで、子どもの自立心を養うというところにつながると感じています。

(丸田会長)

戦略が出てきそうですね。例えば、新潟南福祉会と大学が連携して、小中高校生で今の段階から実際に少し体験をする、どんな専門的なことがやれるのかという辺りを生の体験をやりたいといったときに、法人と大学が連携すれば、希望される小学校や中学校や高校に現場を提供するということは、そんなに難しくないと思うのです。

(笠巻委員)

簡単です。逆に昔のゆとり教育のときに、出前講座をよくやっていたのです。小学校に行って、車いすを持って行って触れたり、レクチャーをしたり、先生がゆとり教育で授業に好んで、老人福祉施設の方に依頼が来ていたことがありましたよね。それで私なども行ったことがあったりして、私はもともと持論で、義務教育で福祉も筆記科目に入れてほしいくらいと昔から思っているのです、そういったことは大事かと思えます。

(高橋(英)委員)

私も皆さんと同じで、小学校や中学校くらいの段階の世代の人たちは、福祉なり介護の魅力や仕事のそのものがどういうものかというイメージを湧いてもらうような発信は必要不可欠だと思います。それがなくてもともと少ない人口なのに、なかなか目を向けていただけないということで、我々の法人も細々と今回はジョブ体験みたいな形で、障がい施設もやって

いますので、例えば、トイレットペーパーを作っていますといったときに、トイレットペーパーを作る過程を体験してもらおうということを小学校のうちにやらせてもらったのです。思ったより反応がよくて、おもしろかったという反応があるのです。そういう法人が受け入れるだけでも、変わってくるのだらうと思います。どうしても我々は大学生や専門学生にターゲットを見がちですけれども、実はその前の世代の方がむしろ大事なのだと思うのです。

ついでに申し上げますと、魅力発信のパンフレットというところを、費用対効果を考えるとどうなのかと調べてしまって、120万円ですよ。であれば、先ほどの外国の方のところには何か予算化ができないのかなと。であれば、要は両建てで、世代間だけでなく、それこそ外国人のほうにもかなり興味を持ってもらう、知ってもらうというところに予算を充てるというほうが、もしかしたら有効なのかなと、すみませんこれは個人的な感想ですけれども、これを見たときに感じました。

(宮崎副会長)

先ほどのお話の続きで、子どもたちに、その介護職員が自分たちの仕事をきちんと語れるかとか、そこで疲れたとか言ってしまうと、全く伝わってこない。

(笠巻委員)

そうですね。中学生の職場体験のときとかね。

(宮崎副会長)

もちろん仕事は疲れるのだけれども、それ以上に自分たちの仕事の価値などを職員がしゃべれないと、結局、来た子どもたちというのは、そこに魅力を感じないのかなと、最終的に人と人になってしまうから、そのためにはやるのであれば、きちんと中学生は中学生、小学生は小学生、高校生は高校生できちんと揉んで作って、ここがねらいで、ここでそれぞれの設定をしていかないと、従来の来てもらって触れあって、車いすを体験して終わりではなくて、何を投げかけていくかとか、しっかりと揉んでいった方がいいのかなというのは感じます。

(丸田会長)

そうですね。それは賛成ですね。

(高橋(勝)委員)

今の関係で、職員が子どもたちにいい仕事だよと、心の底から言えるようなものというのは、この前、厚生労働省の平成30年の補助事業でしょうか。「だから介護・福祉の現場は面白い」と山崎さんがやってられたやつ、こんなものも取り入れながら、福祉施設の職員自らがまず変わって、その中で外部に発信するのに子どもたちや学校の先生や保護者というものにつなげる体系的なものを考えたほうがいいのかなどというものと、全員で一層のこと、私はずっと先生ということが頭にあって、そうすると例えば、教員免許の更新がありますよね。あれで必須、準必須、任意などあって、その中で今、先生のテクニックだけの更新し、講習があるのですけれども、その中に文部科学省のカリキュラムの中の指導要領に合うかどうか分からないのですけれども、まだ調べていないのですけれども、そういったものも、例えば、いろいろな大学が更新講習していますので、そんな中に入れられれば、これはこれで、先生方がそれを希望するかどうかは、また別の話しなのですけれども、希望されるくらいの位置付けになるといいかなという気はします。その辺も調べてみる必要があるのかなという気がします。そうすると色々な方向から攻めるということも必要かなと。

(笠巻委員)

今の子どもの話とは全然違うのですけれども、来年度の介護人材確保事業の案でお話をしているのですけれども、私の中で全然形にはなっていないのですが、くくりとしては魅力発信とか、就業促進になるのかもしれませんが、人材が足りなくて外国人というのは避けられない現状は現状として、私が常々仕事をしていて思うことは、本当に日本人はもういないのかということなのです。どういうことかと言いますと、ナースでもよくあるじゃないですか。ライセンスは持っているけれども、何かの事情で就労していない人。逆に福祉の業界も、資格は持っても、家庭の事情であったり、あるいは人間関係だったり、色々な事情でその職に就いていない。もしくはほかの業態に流れてしまったという人が、恐らく結構いると思うのです。そういったところをリターンでもないのですけれども、引き戻す何か活動ができないものかということ、常々思っています。我々の業界はやはり女性職員が多いですから、女性が活躍している場なのです。そんな中で、いや家庭だ、育児だということで、働きたくても働けない。パートでしかできないという人もいれば、学生でも我々は対人サービス業だと私は思っているので、人と接する仕事はけっこう大変じゃないですか。それでメンタルをやられたり、適応障がいであったり、うつ病だとかいろいろなものがあって、その辺のサポートを、もちろん事業所や法人では考えてはいるのですが、カウンセラーとか。そういったところで、なかなか仕事が続けられないような方のサポートは何かできないもの

かとは、常々思っています。全然私の中でも、どういうことをやったらいいのかということができていなくて、学校でも、恐らく就職した後の追跡調査をしたり、あるいは卒業生もまた就職機会に相談に来たりという人もいるのだと思うのですけれども、その人らがきちんと働けるようなサポートが何かできないものかなと常々思っていました。

(丸田会長)

結局、組織の中で、看板はあるのですけれども、そういう機能というものは持っているものなのですか。

(宮崎副会長)

きちんとスーパーバイズするという意思是、情熱を持てば持つほどジレンマなどバーンアウトして、逆にそこまでいかない方がうまくいく。そのスーパーバイズというのが、やはり職場だけではなくて、そこは例えば養成校卒業の中でスーパーバイズしていったり、そういったところでやっていったりしていかないと、今、おっしゃるように、情熱を持って行くのだけれども、情熱を持って福祉って、ツボにはまってしまうと、自分が厳しい立場になってしまうとか、そういった形でスーパーバイズというところは、福祉全体の中でいかないとまずいところはあるかと思えます。救える人も救えなくなってしまう。

(丸田会長)

他人の言葉を借りれば、定着に向けたサポートであったり、具体的な支援のプロセスと方法を検討していったりする時期に来ているのではないかと。そういう認識でよろしいですか。

(事務局)

そうですね。

(高橋(勝)委員)

今、笠巻委員がおっしゃったように、実は青陵大学では、看護職と介護職の要は一回、離れた方の学び直しということで、現場復帰が容易にできるようにと。最初は看護師から始めたのですが、今年から介護職も一緒にということでやっています。それこそ黒埼の里のスタッフをお願いしてやったりしていますので、厚生労働省の介護保険の検討委員会でも、やはり出産とか何とかで辞めてという離職原因が多いので、それがまたいつか戻れるような。また、職場の勤務態勢ももちろんそういう人たちにいいようにしなければ、それも構造改革し

なければいけないと思うのですけれども、まず、そういうものに戻っていただくような支援をする場所というか、学校の授業で学び直しということは、もちろんあってもいいのでしょうか、そういうフォローアップする。それが県社会福祉協議会の人材センターでもどこでもいいのですけれども、ただ紹介するだけではなくて、そういう支援もできるような形ができたらいいいのかなと。

社会福祉協議会のデイサービスは人が足りなくて、看護師がいない。そうすると小出しに来てくれる人たちをモデル事業みたいな形で雇ってみてやってみるかみたいなこともやったことがあるのですけれども、そういった工夫も、施設と協力しながらモデル事業でやるみたいな部分でも、人材確保で、一回、離れた人たちをまた引き戻すというか、それも人材確保には必要なかと思えます。

(笠巻委員)

表彰のところなのですけれども、メリット感をぜひ感じるように、それを活用して広報で使うとか、メリットを感じられるものに、県の方でたしかトリプルアップ宣言もやっていたのですよね。できるだけ事業所で取るとメリットがあるし、幅広く公表できるようにしていただきたいです。

(丸田会長)

政令市が新規の事業で、表彰事業に取り組んでいただけると、大変ありがたいです。次の議事も待っておりますので、今日は確認であります、いろいろな意見をお出しいただきました。今日、すべての事業に関して、具体的な実施方法まで議論する時間はありませんが、今、頂いた意見をふまえて、新年度はすべて行政が机の上で考えて、実施をするということではなくて、その都度、この委員の方々に意見を聞きながら、一緒に事業を遂行していくプランニングをしていくと。そういう考え方が前提となっているということによろしいでしょうか。委員の方々、ぜひそういう観点で、プランニングに向けてはお力を頂ければと思いますので、よろしく願いいたします。

(山田委員)

半分を外国人に頼るという見解の中で、外国人関係を入れなくていいのかというところが、本当にいいのでしょうか。私は聞いていて、すごく不思議なのですけれども、1,300人足りない、そのうち半分を外国人に頼ろうと思っている。それに対して事業計画や事業が存在しない。私もこれはすごく矛盾を感じているのですけれども、本当にそれでいいのかと。それ

は、日本人で掘り起こしができるということであれば、全然問題ないと思うし、私も日本人がやっていた方が、この立場で言うのもあれですけども、いいと思っているのです。ただ、やむを得ないという状態に来てしまっているのです、やむを得ない現場はそれだけひっ迫して、みんな入れようというようなところも動いていて、市としても半分くらい外国人に頼ろうとしている。でも、事業の計画にはないということも、本当にこれがある形なのかなということころはどうなのでしょう。

(事務局)

先ほど、申し上げた通りですけども、これは来年度の事業はあくまで来年ですから、またその次ということもありますし、来年度については前回の回答の中でも、皆さん方から魅力発信ですとか、介護の情報を伝えて、底辺から上げていくような話があったものですから、それを中心に来年度の事業を組み立てさせていただきましたけれども、その次ですとか、先にはもっと別の事業があるだろうと思っています。外国人も今、高橋委員がおっしゃったように、これだったらもう少し別のことを考えた方がいいのではないかと。外国人以外は考えられないという話もありましたので、それもまたもしかしたら後でお話し合いをさせていただいて、莫大な予算はかけられないですけども、何十万、何百万であればやれますので、例えば、事業所の方に来ていただいて、外国人や介護の現状を見ていただくといったこともできますので。

(山田委員)

分かりました。ありがとうございます。

(丸田会長)

課題としては十分な認識がありまして、そしてこの会議の中で、委員の方々のお力をいただきながら議論していく段階が必ず来ると思っておりますので、そのようなご理解を頂ければと思いますが、お願いいたします。

では、議事(3)に移ります。新潟市介護人材確保戦略について、引き続き事務局からご説明をお願いいたします。

(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)

そもそも戦略が必要な状況なのか、戦略が必要だということであれば、今日、議論していただくような戦略という形式でいいのかどうなのか。それから、戦略を策定していく場合には、参考資料でお示ししてあるような、こういう構成案でよいのか。その点について、今日、限られた時間ではありますが、意見を頂きたいという趣旨でありますので、どなたからでもお願いいたします。

少し視点を変えますと、ここで議論していることが、介護保険事業計画に反映をしていくというストーリーは間違いなく必要なのでしょうけれども、もう一方で、まもなく新潟市の地域福祉計画の策定が始まってまいります。そういうことになると、この計画の上位計画として、横断的な計画が部の中で策定していくこととなりますので、それとの関連性をどう考えるか。昨日から、市から配信がありましたが、まち・ひと・しごとの戦略の中で、介護人材をどう確保していくかということが必要だという意見がすでに出されて、それは検討していくこととなっておりますので、あくまでも介護保険事業計画のレベルだけの話しでいいのか。もう少し市全体をトータルに考えたレベルの議論していく必要があるのではないかと、私は個人的に考えているのですが、そういう意味で、戦略として議論していくことについての妥当性なり、方向性について、改めていかがですか、副会長。

(宮崎副会長)

地域包括ケアシステムというポンチ絵の中も、これはそこの会議のところに入るという形とは少し違いますでしょうか。

(事務局)

これは地域包括ケアシステムに向けて必要な人材の事業の部分で、この戦略があるという位置付けと今は考えています。

(宮崎副会長)

今般の地域包括ケアシステムがあつての人材の部分については、これでいきたいという形ですね。行政のところ、行政自体の組み合わせというか、医療介護の方も入っていますよね。そことの連携とかというのは。

(高齢者支援課長)

これも小さく。

(宮崎副会長)

そこも少しこれがACPとか、人生会議とかもろもろ出ているので、そこはもう少し大きくても。逆に大きい方がいいです。どうしてもマストですよね、医療と介護は。もっとぼんと打ってもいいのかなと思いました。

(丸田会長)

そのような意見をぜひお願いしたいと思います。

(宮崎副会長)

子どもたちの理解みたいなところをもう少し市民のところ、市民という枠ではなくて、市民の中で何を私たちが市民の方たちに理解をしてもらおうのかというところが入ってもよかったです。教育、それが福祉教育なのか。今、入った議論のものを盛り込んでいいのかと思いました。

(丸田会長)

今日は結論を場ではありませんので、それこそそれぞれのお立場でしたほうがいいのではないかと。このような展開なり、方向性を持った方がいいのではないかと意見をぜひたくさん頂きたいので。

(渡邊委員)

あまり意見が出ないので。戦略の2番の位置づけや推進体制というあたりで、オール新潟市でこの戦略の構成案にもありますけれども、介護人材を確保していくのだという中で、軸になるのはこれでいいとは思うのですけれども、先ほどから話が出ているように、例えば、社会福祉協議会や小中学校のあたりの位置づけなどを入れるのか、入れないのか。入れるとすればどうすればいいのか。そういった辺りが一つ議論の的になるのかと思います。

そして、やはり役割分担の中で、先ほどの話に戻ってしまうのですけれども、令和2年度の介護人材確保事業案とありましたけれども、要は縦軸と横軸で、縦軸にこういう事業があって、横軸にそれぞれ社会福祉協議会や養成校や事業者など、あるいは全体的なマトリック

スでもいいし、そういうものもあると全市で取り組んでいるということが、もう少し具体的に分かるのかなと思うので、その中に例えば、小中学校とか、いわゆる学校教育とのつながりとか、社会福祉協議会とのつながりとか、そういったこともこの中に入ってくるのかと思いますし、やはり必要な推進体制の一翼を担ってもらわなければいけないのかと感じました。そういった辺りをどう盛り込むかというか、そこが一つ気になったところです。

(丸田会長)

今のマトリックス的な議論というのはとても重要だろうとは思っていますが、いかがでしょうか、ご意見があれば。

(高橋(勝)委員)

1番のところで介護サービス供給量というか、人材も含めてなのですが、例えば、地域包括ケアでいうと、今、住民参加型の福祉サービスみたいなものの人材というのもの、あまり集まっていない方ではあるので、市民の役割というところで、包括人材であれば、例えば、福祉施設、ヘルパー、介護職の人材だけではなくて、それをプラスアルファする住民主体の事業。NPO、福祉NPOとか、そういう方たちの育成みたいなものも含める、含めないということもあると思うのですけれども、それはそれで置いておくみたいなことをするのですか。地域福祉計画と介護保険事業計画とか、その辺の連携というか、調和という部分でどうするのかと。それはそれで地域福祉計画の方に持っていった中の方に入って、これはこれで介護人材に特化するのか。

(事務局)

現状の介護人材不足数の出し方で案を挙げさせてもらっていますが、今回いただいたご意見を踏まえて、調査をしまして、不足数が出ましたという形で、現状のサービス供給量の伸びというのは、これから推計していくわけですけれども、今の供給量というのが、今の人数で提供できているものと考えて、サービス供給量の伸びと合わせて、人材の不足数を出そうということが今の案になっています。ですので、今、委員からいただいたような住民主体の取り組みの人材となると、今の考えだと取り組まれていないので、これから加えていかなければならないのでポイントかとは考えています。

(山田委員)

戦略と役割のところは、私は教育機関とか、そういう形になると思うのですが、なぜここ

は養成校だけにこだわっているのかと思うのですけれども。例えば、介護労働安定センターや実務者研修のハローワークと連携して、それこそ今まで介護をやっていない人たちも卒業生を出すとか、いっぱいやっているところがあるわけなので、そういうところで養成校にこだわる必要はないと思いますけれども。

(事務局)

一応、構成の案として作成させていただいて、今回、協議会にご参加いただいている皆さんを中心に考えさせてもらった部分がありますので、今回、ご意見いただきましたので、そういった部分も一緒に参加して取り組んでいくものとして考えていますので、今後、取り入れていきたいと考えております。

(丸田委員)

先ほど、渡邊委員がおっしゃったように、これから令和7年度までの時間軸があるわけですから、時間軸をふまえて、この協議会で議論すべきことが何であり、養成校でこの5年間で取り組んでいく戦略が何であり、小中高校もふまえて次代を担ってくれる人たちに向けての福祉教育はこの5年間でどう展開していくのか、すべて盛り込めるかどうか分かりませんが、多少、時間軸を意識しながら、そこの中にクロスさせていく。マトリックスで構成していくことがらが何かという議論ができると、少し整理が進むのでしょうか。どうでしょうか。

(笠巻委員)

そうですね。縦軸、横軸ではないですけれども、時間軸と。ただ、先ほどの次年度の介護保険事業計画のところでも、山田委員からも話が出ましたけれども、この戦略が中期的なものを見据えるのであれば、やはり戦略と名前を打っているところには、外国人という文言がどこかに入らないとではと思います。直接、来年すぐ事業をするかどうかは別として、やはり私などは、学校で一生懸命、指導者を育成し、受け入れしている事業所にも入ってきているとはいえ、なかなか一般市民、施設事業者、サービスの対象となる利用者の方々はまだまだ垣根が高い部分があって、先ほどの恐らく高橋委員がパンフレットみたいなところに外国人うんぬんというのは、きっとその啓蒙活動の意味も含んでいると、私は理解して聞いていたのですけれども、そういったものを来年度の事業うんぬんではないのですよ。ただ、戦略を中長期で作るのであれば、外国人という文言がどこには入ってきた方がいいようには思います。その辺が恐らく単純に安い労働力ではないわけです。私などは、日本という国の

移民政策で難民の受入までも網羅している内容だとは思っているのですが、それが本当にできないと定着しないと思っていますし、まだまだ昭和の方々が抵抗感、心理的抵抗感があるところもある。逆にいいという人もいますけれども、これから団塊の世代の人たちが入ってくるので、その辺がどう心理的な部分も含めてあるので、そこは入れた方がいいとは思いますが。具体的な事業という意味だけではなくて。

(宮崎副会長)

構成案の本市の課題のところ、地位の向上という文言がありますが、地位の向上が低いじゃないかという話になるので、なにより一般向けの意見、では地位が低いのだと市のほうで言っているような形が受け取れるので、この辺は避けた方がいいのかというのは、読み手としてあります。

(丸田会長)

キーワードの提言はありますでしょうか。

(宮崎副会長)

どうしてもそういう書きぶりが結構多くて気になって、では地位が低いというものを逆説的に見てしまいますので、もう少し表現を変えていただけると、軟らかい表現で。

(渡邊委員)

この戦略は、先ほどの笠巻委員の話ともつながるのですけれども、将来に向けていくということが大事なのですけれども、先ほどおっしゃったように資格があるのだけれども働いていないとか、働きやすさをもう少し加えていくことによって、新しく人材を確保するという視点も大事なのですけれども、今、働きたいと思っている人をどう引き出すかみたいなのところも、やはり必要なのかなと思うのです。

例えば、私が先ほど宮崎さんに質問したのだけれども、1日フルで働けないけれども、1時間くらいだったら働けるという人がいたとしますよね。それがお昼の食事介助のところに入ってくれば全然違うと思うのです。だから、そういう採用というか、事業所側や施設側の働きやすさの改善みたいなものも、この中に入れていいのではないかと思うのです。例えば、いわゆる退職をして、元気な高齢者というのがあります。そういった人に、これは高橋委員のところにつながるのだけれども、インフォーマルな部分ということになると思うのですけれども、戦略の中に、将来に向けてこうするべきだということも大事だとは思いますが

れども、今の掘り起こし。どういう表現がいいのか分かりませんが、そういうものもどこかに入っているのでしょうか。入っているかもしれないのですけれども、そういう戦略というものもあってもいいのかなと思いました。

ですので、例えば人が足りないというのだけれども、部分的にかかわれる人たちをどうこういうところに入ってもらおうかということでもいいと思うのです。先ほどの常勤換算の話につながるのですけれども、トータルとしては人が足りないのだけれども、でもそこにぽっと入ってくれることによって、足りない感というか、実際、少し充実されたみたいなのが感じ取れるような、そういうものがあるのかなと思っていて、そういう既存といいますか、今あるものの人材をどう掘り起こすという表現がいいのかどうなのかですけれども、そういう戦略というものもあってもいいのかなと。将来、これだけ足りないのだからこれだけ必要だみたいなものも、もちろん必要だとは思いますが、根本はそこだとは思いますが、先ほどから出ているような、今現在の埋もれている力といいますか、それを引き出す戦略ということも、あってもいいのかなと思いました。

(丸田会長)

それこそ老協なり、各社会福祉法人の中で、どんな議論になっているのでしょうか。例えば、ホテル業界では当たり前のことですよね。医療の業界でも、今のような必要などころに必要な人を充てていくような雇用の形態を考えなければ、組織が維持できないという状況の中で、それこそ社会福祉法人の業界では、今のような考え方を議論し、方向付けているような状況はあるのでしょうか。

(笠巻委員)

実態としてもうすでにいますので、例えば、朝、夕だけ、送迎だけに来る人とか、あるいは食事介助だけとか、入浴介助ですとかと働き方は自在です。私はすでに介護分業制だと思っています。有料老人ホームなどは、夜勤制はもちろんいますし。

(宮崎副会長)

うちはヘルパーをやって、運転をやって、いわゆるスポットで入るという方。リベロ的な感じですよ。少ないところに入って。それこそ何十年やっている職員で、一旦、定年退職して、手不足のところに入っていきような形で、そういう職員がいると非常に事業としてはすごく回しやすいです。

(丸田会長)

協議体でもそれはほぼ平準化というか、スタンダードになっているという理解ですか。

(笠巻委員)

はい。というのは、本来フルタイムで、例えば、介護職員であれば、バリバリ夜勤もしていただける方が一番いいのですが、ただ、なかなか色々な事情でそういうことができない方もいらっしゃるので、多くの事業者がそのように合わせ技で対応しているところも多いと聞いております。

(渡邊委員)

今みたいな話は、宮崎さんとか、笠巻さんは分かるけれども、例えば、私みたいなのは、実態が分からない。だから、一般の市民の方が、そういう働き方もあるのだということをもっとアピールするということですかね。

(笠巻委員)

雇い方が自在みたいなところのアピールですね。

(渡邊委員)

だからそういうこともあっていいのかなと。

(丸田会長)

そうですね。そして、市民の方々の職業選択であったり、働き方の選択であったり。

(渡邊委員)

身内の者だけが分かっているは何もならないので、介護人材は外の人をどう入れようかという話なので、外に向けてのそういう働き方もあるのだよということを知らせていくというか。

(高橋(勝)委員)

その中で、社会保険の勧誘などについては、働く時間と何とかというのは柔軟になってきて、できるだけ社会保険に加入して、保険料も納めて働いていただく。それが今、女性というか、それがなければ発展がないと言っているくらい、先ほど、外国人のお話もありました

けれども、今、新潟の中で、そういう人材がいないのかどうか。働き方を工夫することによって、まだまだ確保できるのではないかという努力というか、それをやってみるということも必要なのかなという気がして、その辺で例えば、初任者研修の修了者と調査を出していますが、実際、ニチイやテクノスクールや社会福祉協議会で初任者研修をやっていたりすると、どれくらいの定員に対して、応募はどれくらいで、まだまだ潜在的にやりたいという人たちがいるのであれば、これは養成校ではなくて、養成機関でもいいのですが、そういったところに対してもっと働きかけをして、相まって働き方改革ではないけれども、それもして、政府は政府で、そういった人たちの社保加入とかということでバックアップする。負担が大きくなったとかが多くいるので、やはりそこでまずは人材確保という一つの手法としては、まだまだ可能性があるじゃないかと。それをやってみないと、それは可能性を今ごろ論議していると山田さんに怒られてしまうのだけれども。そこが何年も前から、行政の関わりというものが言われてきたけれども、あまり積極的には業者任せでいたという部分を反省しつつ、そこをもう少し起点としてやると、初任者研修修了者で不足しているのであれば、もっとやりたいという人たちがいらっしゃるのだから、そこを充実させるとか、それが長いスパンの中で、どこでどういう調査をして、どのように引っ張っていくかの戦略も必要かと思います。

(山田委員)

今の意見で言うと、多分、本当にいるのだと思います。そういう潜在的な方はすごくいっぱいいられるのは分かるのですが、それと私が客観的に見ていると、施設とのマッチングができていないのだろうなということはずごく感じる場所です。今、ハローワークに出しても来ないといっても、ハローワークはだれも見えていませんので、結局派遣会社のところから来ます。私もびっくりしたのですが、派遣会社にハローワークのリンクが全部張ってあって、派遣会社で申し込むと、結局、人材派遣屋は自分のお客さんのところにしかメインに紹介しないので、そこでお金がどんどん発生しているというところが、悪い仕組みがどんどんいっているところがありますので、人材派遣屋はお客さんがいるのです。ということは、日本人の働き手がまだいっぱいいると。だから、ここと施設とのマッチングがうまくいかないで、今、いろいろなところがうまくいっていないと。ここの部分がもし、本当は県社会福祉協議会がいろいろやっていますけれども、あそこが機能し始めて、無料で行き来ができるようになると、すごい数が動くのだろうと思うのですが、どうしても人材派遣屋を通すとすごいお金がかかってしまうのでというのが課題かなと思います。

(高橋(勝)委員)

県社会福祉協議会の人材センターの一覧表は、新潟市に来ていて、それがどこに行っているかということが、多分、福祉総務課にはあるのだけれども、だれも見に来ないし、それくらいの程度なので、もっとそれが活用できればいいのかなと。多分、役所に来てはいるのだけれども、役所のだれも知らないという部分だと思います。

(笠巻委員)

今、新卒の学生は最初から派遣会社に登録が増えています。来年採用なのになぜ派遣会社から話が来るの、おかしいでしょうみたいな。就職課もどうしているのだろうと思いつつながら。

(山田委員)

とりあえず施設名を入れて求人出すと、派遣会社の求人が出てしまうのです。そもそもそれ自体が、本人はそれが派遣会社か分からなくても申し込んでしまうので。

(宮崎副会長)

介護サービス量が今回出て、きちんと需要と供給のバランスを取っていただけるというのは、すごくありがたいと思います。今までそこが見えない中で、実態は分からない中で計画が先行していく中で、そこで一回立ち止まって精査していただけるというのは、すごくありがたいと思います。

(丸田会長)

他にいかがでしょうか。皆様の意見を聞いていますと、やはり戦略的なアプローチが必要だということについては、大きな意見の違いはないように思いました。それから、当面、戦略という形式を取りながら取り組むということも、大筋、皆さんの共通理解かと。その中で、戦略を策定する場合、どのようなイメージを持っていくかということになると、これだけではやや、意見はたくさん出ましたがこの1枚のペーパーでは、少し弱いのかなと。渡邊委員からもおっしゃっていただいたように、少し時間軸を意識しながら優先的、あるいは重点的な取り組みのことがらを明確にして、少し目標年度を意識しながらプランを立てていけるような、戦略を練っていけるような、そういった方向感が今日、得られたのではないかと思います。課長、総括的な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)

ありがとうございました。本来であれば我々、すぐ最初にこの会議でこれを検討して、これをやったうえでこういう事業が出てくるべきだと思うのですけれども、いろいろな役所の予算などの都合で順番が逆になってしまって、大変申し訳なかったと思っています。こういう形で、この会議の目標は、市だけのことではなくて、あくまでも市の事業はあるのですけれども、事業者と養成機関、養成校でしょうか、それぞれの立場でやっていただくものはやっていただいて、協力できるところは協力していこうという、それが我々の今回の会議の趣旨ですので、これを作りながら体制を整えて、できるだけ具体的な事業なりを進めていければと思っています。

(丸田会長)

余談になりますけれども、養成校の目標値は必要ですか。例えば、直接的な言い方をすれば、新潟医療福祉大学は、この1年間でどのくらいの人材を、新潟市を中心として目標を持っているのかとか、かなり生臭い話なのですか。

(宮崎副会長)

数字があると我々はいいですよね。掴みとして、このくらいの養成校が。

(山田委員)

おもしろいですね。それはいいですね。おもしろいなと思いました。

(丸田会長)

そこでなかなかだれもボールを一枚、覆いを取らないのです。

(宮崎副会長)

このくらいの学生がいて、ここに少し投入してもいいなとか、派遣ではなくて、もっと養成校にアタックしようかとかというところがあると大変助かります。その数字がまた追いかけていけると、結局、その数字はどのように推移していくかということは、後々見ていくので、すごくいい。

(丸田会長)

少しさかのぼって、実はデータを出すこともできるのです。毎年130人で、130人のうち

介護の現場に新潟に6割ぐらい就職していったとか、そういうデータをどう扱うかということもどこかで議論できるといいのしょうけれども。というのは、養成校はその辺の役割を持たなければいけないという意識は必要だと思うのですが、養成校いかがでしょうか。

(渡邊委員)

そうだと思います。要は今の話を必要な側からの視点ですけれども、供給する側からの今、おっしゃったような視点。もっと言えば、先ほどもありましたけれども、例えば、訪問介護をどれだけ要請しているのかとか、そういうものも含めた供給側のデータといいますか、それと必要とする側のデータの先ほどおっしゃったようなマッチングといいますか、質的な部分と量的な部分のマッチングもやはり見ていかないといけないのかと思います。

(丸田会長)

なかなかだれもそのベースを剥こうとしないので、必要性を感じます。

(山田委員)

学生が今、集まっていないので、目標をしても、入れてくれれば目標達成できるけれども、定員自体が割れているので、目標自体がどうなのだというところがあります。

話を戻して申し訳ないですがけれども、小中までは皆さん一生懸命やられて分かっていて、高校1年生くらいまではすごく介護人気は実はあるのです。高2、高3で一気に入りと減ってしまうのです。だから、そういうことをふまえたところも課題だと。その辺は、また私たちも魅力を発信していかなければいけない部分かなと。

(笠巻委員)

高橋委員が言ったように、先生がだめ出ししてね。

(高橋(勝)委員)

福祉大学や福祉校に入って、そのうちの半分ぐらいが福祉に入らないという実態というのは、大学自体が反省しなければいけない。魅力を伝えていないというか、それも原因かもしれませんよね。常々何でと。就職課は金のいいほうを指導したりしてしまうので、優秀な人材が福祉関係に進んで、これからの福祉を担ってもらえれば、一番いいわけですけれども。そこは今度、学校と施設との連携で、インターンシップや実習などでいい職員をキープして

もらってもいいのかもしれないけれども、いい人材を確保してもらおう。浮気しないようにみ
たいなことも必要になるかもしれませんね。

(丸田会長)

少し横道にそれましたが、今日の与えられた審議事項としては、ここまでの議論でよろし
いでしょうか。ありがとうございました。それでは、この後、事務局のほうへお返しします。

3 閉会

4 配布資料

- 資料 1-1 令和2年度新潟市介護人材実態調査について
- 資料 1-2 (調査票) 令和2年度新潟市介護人材実態調査
- 資料 2 令和2年度新潟市介護人材確保事業(案)
- 資料 3 新潟市介護人材確保戦略について