

■ 令和4年度 第1回 新潟市介護人材確保対策協議会

日 時：令和4年8月25日（木）午前10時から

場 所：オンライン開催（Zoom）

出席者：新潟市介護人材確保対策協議会 国兼委員、高橋委員、丸田委員、宮崎委員、山田委員、渡邊（敏）委員、渡邊（弘）委員、渡辺（義）委員

事務局：田中高齢者支援課長、岡村高齢者支援課長補佐、羽下主事

1 開会

欠席委員：笠巻委員

2 委員紹介

3 議事

（事務局）

事務局より説明

（丸田会長）

ありがとうございました。今ほど行政から説明をしていただきました。さらには各養成校からも説明がありました。これらを踏まえまして、意見交換に入りたいと思います。何にしましても新潟市における人材の定着・育成・確保。定着・育成ということを目的とした協議会でありますので、ぜひ活発な意見をいただきたいと思います。

特に一つ一つ区分けをしてということは考えておりませんので、説明いただいた全体をとおして質問をいただきながら意見交換を深めていきたいと思いますので、活発なご意見をいただきたいと思います。どなたからでも早速お願いいたします。山田委員、お願いいたします。

(山田委員)

資料1-4の介護福祉士養成校の入学者定員というところで、留学生を除く実績というところがR3が100というところなのですが、R4が141と、4割も実績値が増えているというのはすごいなと。うちの学校だけで見るとそんなに実は上がっていないのですけれども、介護の人气が少し出てきたということなのか、どうなのかな、なんていうところは。これだけ数字を見ると4割増しというのはすごいことだなと感じたところです。

(丸田会長)

大事なところですが、事務局のほうでローデータを持っていらっしゃいますよね。

(事務局)

はい。

(丸田会長)

ローデータで、もしも説明できることがあれば説明していただけると。

(事務局)

目標との比較になると、やはり令和3年度から令和4年度のところで定員が30名増えているような形になるので、その分、コース等の影響で単純に増えているというところもあるかなと思います。ただ、ほかの各校の委員の皆様からお出しいただいた中でも、数名見込みより多いところがあったり、介護福祉士養成校については人数が減っているけれども、2番のほうの福祉系学部、学科が増えているというところもあったり、学校によってさまざまではあるのですけれども、各校において取組みを進めていただいた結果というふうな入学者数になっているかと思います。

(丸田会長)

山田委員、いかがですか。

(山田委員)

ということは2番の福祉系学部の減った分が1番にきただけだという解釈ですか。4割増になっていると。

(事務局)

すべてがその分ではないのですけれども、その影響もあり、結果的に増加しています。

(丸田会長)

私も不勉強なのですが、そもそも定員数が増えたというのは、これほどの養成校の定員数が増えたのか。私も不勉強で分かりかねるのですが、説明はいただけそうでしょうか。

(事務局)

新潟青陵大学さんです。

(丸田会長)

なるほど。

(事務局)

介護福祉士、もともと福祉系のコースに、社会福祉学科、福祉ケアコースというものがございまして、そちらの定員をこちらの見込みで入れていただいていたのですけれども、令和4年度から、それが社会福祉コースという名前になりまして、それが介護福祉養成校として登録されているコースになってくるので、その分が変わっているところです。

(丸田会長)

なるほど。そういうことですね。分かりました。高橋委員、何かコメントございますか。あるいは補足の説明がありましたらお願いします。

(高橋委員)

これについては、やはり皆さんや私どもも危惧しているとおり、福祉系コース、介護福祉士を目指すというようなコースの設定を1年生のときからやっていました。なかなかそこを希望する学生が少ないということで、まず1年生、2年生のときは社会福祉コースということで、自分の進む道を1年、2年で考えてもらって、介護養成の実習等に間に合うまでに、そこで自分たちで選ぶというようなことで、その間、介護の魅力等を積極的にPRしながら学生がより多くケアコースを選択して、自分の実力を伸ばすというような形のカリキュラムにしたというのが原因ですので、多分、ソーシャルワークコースの学生の人数もトータルで入ったので増えたということになります。

(丸田会長)

ありがとうございました。いずれにしても入り口のところで広がりが出たという理解をさせていただきました。委員の方々、よろしいでしょうか。

では、引き続いて質問をどうぞ。宮崎委員、お願いします。

(宮崎委員)

まず、アンケートのところの実態調査ですけれども、最初の基礎情報のところで属性がもう少し分かるといいかなと思います。例えば、社会福祉法人なのか医療法人なのか民間なのか。例えば社会福祉法人は満たしているのだけれども、民間の株式会社は満たしていないとか、医療法人はどうなのかというところが、あまりにも大きすぎる枠なのかなと。あとは法人の規模感も、30人なのか50人なのか100人なのか200人なのかというところが、どこが足りなくて、どこが満たしているというところが、これだとよく分からないなというところになります。どの事業所が足りていて、どの事業所が足りていないというところも掴みの総括が正直言ってあまり。コメントはあるのだけれども、これを見てどうなのかという、総括をしたほうがいい、総括ができるアンケートにしたほうがいいと。何を狙いとして、このアンケートを取って、どういうふうに着地したらいいのかということが見えてこないです。数字を見れば分かるのですけれども、そこを想定しながらアンケート調査をしたほうがいいかなと感じました。

あとは去年、一昨年からずっと話題になっています、いわゆる求人が足りないときにはどこにお願いしますかという、どのくらいの事業所がどういうところで求人情報を情報収集しているのか。ハローワークなのか紹介会社なのか、それとも職員のツテなのかというところのデータがあると、もっと分析しやすいのかなというところは感じています。これは毎年やっているものですか。

(事務局)

そうです。こちらは本来、3年に1回ということでやらせていただいております、今年度も特に予定はなかったのですけれども、先ほどの参考資料1の部分の、介護人材数であったり、離職率の部分を確認させていただくため、今回実施させていただいた調査になっております。なので、前回の令和2年度調査と比べると、内容が前回の調査ほど多くないというところにはなっているのですけれども、本格的な調査は次は令和5年度に実施を予定しています。そちらの調査につきましては、もう少し内容を、今ほど宮崎委員からお話があったよ

うに、就職するときどこから入ってくるのか、ハローワークからくるのかとか、その辺りの細かいところを盛り込んだボリュームのある調査にしたいと考えています。

今回については、毎年そのような調査をお願いするのも事業者様の負担も考慮し、項目を絞ってさせていただいた、あくまでも途中経過を確認するというような調査になっております。

(丸田会長)

大変、宮崎委員からは大事なところをご指摘いただいて、分析的な視点を入れた調査でないと、なかなか課題の問題解決につながらないのではないかという問題意識に基づいた質問・意見だったかと思いますが、関連して委員の方々からご意見がありましたらお願いします。

ちなみに、私の手元にあります、うちの大学のデータで言いますと、規模別に介護系に就職が内定している学生は新潟市内で16名なのです。その16名のうち法人の規模別で言いますと、いずれも大きな法人です。いわゆる1施設で事業所を複数どころか10や20という、事業所をたくさん持っている大きな法人だけです。その中に株式会社が1社ありますが、そこが16人のうち3名が株式会社で内定を出しているということです。何を言いたいかというと、宮崎委員がおっしゃったように、やはり分析の視点を持った調査をしていかないと、なかなか問題の解決に結びつくようなプランニングができないのかなという意味で今お聞きをしておりました。すみません、私からの発言は以上ですが、委員の方々はございますでしょうか。

(宮崎委員)

やはり調査して総括できる調査にしたほうがいい。満たしている、満たしていないではなくて、そこを総括できる調査という形にしたほうが多分、事務局的にはいいのかなと思います。どういうところに調査の着地を持っていくのかということが想定されていないのかなと。ただ単に、満たしている、満たしていないというところがあったほうが、より弱いところにもう少し資金を投入しようかとかというところを考えたほうがいいかなと僭越ながら思いました。

もう一つ、事業のところで資料1-1です。介護保険の改正が令和3年にあって、令和6年が次の猶予期間の3年でしたかね、介護職員に認知症の介護基礎研修を受けるということが義務化になって、今、猶予期間なのですけれども、ということは令和6年からはその資格を持っていないと就職することができないというふうに受け取っていいかどうかは疑問なの

ですけれども、そのバックアップをぜひ新潟市のほうでオンラインでもできる研修ですので、ぜひそこを。就職して研修に今出せるかというところ、どこの事業所も介護職員、看護職員、施設スタッフは正直言って疲れています。すごく疲弊しています。それで研修に出しなさいと。でも感染の可能性があるので出せないという状況があるのであれば、新潟市さんのほうで認知症の基礎研修をぜひプランに入れていただいて、そこを事業所で視聴してもらって、例えば感想を書いていただいて受講オーケーというふうにしていただかないと、これはまた来年、再来年、令和5年は大変で、どんどん介護人材が入ってくるのだけれども、無資格の人が入ってきて令和6年には間に合わないような状況にならないように、ぜひここはお願いしたいなというところです。

(丸田会長)

行政のほうからコメントがありますか。宮崎委員からの要望、意見ということで受け止めておいていただければいいのか、今日の段階でコメントがあるのか、ないのか。確認の意味で、事務局いかがでしょうか。

(事務局)

調査につきましてご意見をいただきありがとうございます。たしかに調査としては物足りないと言いますか、それを受けて、じゃあどうするのかというところまでの資料ではなく申し訳ございません。ただ今回の結果を踏まえて、もう少し詳細なデータを事務局のほうでは把握しているので、その辺りも見ていきながら今後反映させていけるような調査になるよう検討したいと思っております。

ご意見いただいた認知症の研修についてなのですが、研修を行っているほかの課があったりですか、なかなか当課だけでは今、具体的にどういった研修を行うということがお答えできないところで申し訳ないのですが、こういう情報も市の内部でも共有させていただきたいと思います。

(丸田会長)

よろしく申し上げます。

ほかに、ご意見・ご質問がありましたらお願いいたします。渡邊弘子委員、お願いいたします。

(渡邊委員)

お願いします。詳細な調査のほうをありがとうございました。事業所側としての視点でお聞きしたいことと提案なのですが、入ってくる新しく就職される職員さんの人数、介護職に就くという増加ももちろん大事なのですが、やはりいちばん大事なのは離職率を減らすということだと思います。私は最近、感じていることが初めから介護の仕事をしたくて介護福祉士の資格を取って学校側から入学していらっしゃる職員さんはキラキラしているのですが、社会福祉士と両方習得して入っていらっしゃるかたですが、何年かして相談員にという段階を踏んでいきたいとは思っているのですが、実際に介護のほうの仕事が面白くなったので、介護の仕事をそのまま継続したいですという職員さんもいるのですが、そこに至らない、相談員の仕事が初めからしかなかったのかなとか、そういうところを感じる場所があるのです。現状からいくと、若手の職員が相談員さんになると、例えば相談員になる前にリーダー等になって家族対応等もやらなければいけなくなると、そこで精神的にやられてしまうということが正直言って結構多いのです。

認知症のかたや介護のグループ等は学校でも教わってきたり、職場の中でも研修会だったり、それをやっているのも大丈夫なのなのですが、ご家族の対応が入ってくると、それで、1点知りたいのは、社会福祉士も両方取って来る学生さんは、いずれはというか、しょうがなく介護の道に入っている割合が高いのか、それと実際に学校から多分、老健さんが多いと思うのですが、学校から直接相談員になったかたの離職率も知りたいのです。本当にそれが学生の将来のスキルを上げたいといっているところで、いい形になっているのであれば私たち特養のようなどころでも直接相談員さんで1年目から就職ということは、もしかしたら可能なのかなと。とにかく離職はさせたくないですね。受け入れたからには、おそらくどの事業者さんも施設さんも一緒だと思うのです。採用して、これから長く勤めてもらうために育てていくと思うのですが、その気持ちのズレのところ少し気になります。

資料1-3の5ページなのですが、図のところ離職の理由だと思うのですが、やはり病気療養というところで多分、ストレスがあるのかなという気がなんとなくするので、その実態がこの数字から見えないのと、あとは業務が想像と違ったと。そこが私、これが今後大きくなっていくのかなという不安がすごくあるのです。なので、その辺の学生さんの意識というか、そこが学校さんのほうから分かってくると私たち受け入れ側も、どう職員を育てていこうとか、そこが離職率を下げるための一つのいい情報になるのかなというところがあるのですが、すみません、長くなりました。

(丸田会長)

委員の中で、ただいまの渡邊弘子委員のご発言に対して、関連した発言になる委員のかたはいらっしゃいますか。高橋委員、いかがですか。今ほどの指摘については。

(高橋委員)

おっしゃるとおりだと思うのです。私どもの学生も危惧しているのは、やはり就職先として、ソーシャルワーク、相談員をしたい、それが夢だったというのだけれども、なかなか。私は施設のほうとしては実践経験を積んだあとに、そういったものできちんと教育、スキルアップというか、そういったものを考えてやっているから頑張れというようなお話をしていますが、やはりそこで挫折をするというようなことで、とらば一ゆするというかたがやはり現実的にも多いです。

ただ、その中で、辞めた原因は、正直に聞いたり、アンケートをしたりすると、やはり職場の雰囲気とか、職場のフォローアップの体制で、先ほど宮崎先生がおっしゃったように非常に今、施設はコロナの休職等いろいろ人手不足で疲弊しているという実態がよく分かるので、そういう余裕というか、施設全体でもっと職員も含めた余裕というか、そういったものができない状態に陥っているというのが今の状態で、そこはやはり国も県も市も考えていただいて、施設をどういうふうに支援するというか、人の人数の問題ですので、なかなか難しいとは思いますが、余裕を持った人材育成というか、それが例えば家族からの苦情等を受けたときにチームとして余裕を持った対応や支えというものができれば、それを乗り越えられるのかなという気もしないではないので、そこが今、非常に難しいところで、その辺の施策も、やはり施策というよりも、家族の対応みたいなもののノウハウとか、そういった施設研修、施設間研修、これは介護福祉士会や施設協もかかわってくる話ではあると思うのですが、そういった研修をするというのも一つなのかなと。決して一人で対応しているわけではなくて、チームでやっているのだよという、バックボーンの心強さみたいなものがあるといいかなというふうには思います。

そんな相談が結構来ますので、そうすると、やはり施設の思惑、育てる方針ということも理解をしつつ、頑張っていこうねというようなこととお話しする機会は非常に多いと感じています。

(丸田会長)

ありがとうございました。今ほどはいわゆる採用する側で、ゆとりを持って採用計画を立てていくという視点も大事ではないかというお話もいただきました。たしか昨年でしょうか、

笠巻委員からも、この会合でしたか、県の会合でしたか、一人の求人が必要であれば意図的に1.5人の求人をかけていくと。したがって、人材として二人必要であれば意図的に3人の求人をかけていくというふうな。もう少し増えますかね。一人に対して1.5人だから、二人に対して3人というふうな、そのような考え方で求人をかけていかないと、なかなか法人における人材の確保は進まないのではないかというふうなお話もありましたが、その辺はいかがでしょうか。

実は、国兼委員のところも働き方改革に大変取り組んでいただいて、しかも私の知っている限りではソーシャルワーカーとケアワーカーという区別を一切しないで、うちの法人にノックをしてくれる学生さんはソーシャルワークもケアワークも両方視点に置きながら、法人の中で求められる人材として成長してほしいというメッセージを聞いていただいている、そのことを理解した学生は、実は今年も3名すでに内定を決めております。そうすると、やはり法人の考え方がきちんと学生に伝わった場合に関しての離職率というものは、そんなに高くないのではないかと思うのですが、国兼委員、いかがですか。

(国兼委員)

ありがとうございます。今、丸田会長がおっしゃったとおり、法人挙げて人材育成と、福祉を目指す学生が少ない中、なんとか当法人に就職していただきたいという方針のもと、今年、各養成校、大学の就職担当さんとこちらからアポを取っているいろいろなことをリサーチ、調査をして、当法人の採用の現状と課題、その課題の改善策で、どうしたらもっと就職していただけるかというようなことでリサーチしたのですけれども、本当にこども・福祉カレッジ、こども医療専門学校、中央短大、医療福祉大学、県立大学、国際情報大学、敬和大学、青陵大学、医療福祉大学などの担当さんといろいろやり取りしまして、そんな中で学生が就職先選びで重視していることは何ですかとか、あるいは学生の傾向、要するに介護福祉士養成校の学生の傾向、あるいは社会福祉士、精神保健福祉士系の福祉系の傾向だとか、あとは学校から、こういうふうにしたら、もっといいですよというような助言だとかということで、いろいろな調査をした結果、当法人の課題が見えてきまして、説明会に来る学生を待っているだけではなくて、やはり積極的にこちらから今ほどのように学校側、養成校に仕掛けていく、リクルート活動していかなければいけないと。あとは福祉系以外の学生を取り込めていない。先輩職員による後輩学生の就職活動ができていない、県外のUターン学生を取り込めていない、新卒募集をハローワークに出すなどなど、いろいろな課題が出てきまして、それについて今、取り組んでいるところでございます。

そんな中の一環として、外国人留学生の定期的な採用ということで、山田先生に来ていた

だいて提案していただいたり、これからどう連携していくかということで、定期的に毎年留学生を採るにはどうしたらいいかというようなことでの取組み。

あとは奨学金制度を作りまして、月額5万円で2年間ということなので、介護福祉士を目指す学生の養成校や専門学校になると思うのですが、月5万円で2年間、そういう目標を持って当法人に就職を希望している学生に対して、奨学金制度と。就職したら3年間働いたら、そのお金は全部免除しようというところで、山田先生の専門学校から国際医療福祉カレッジ系から始めて、あとはいろいろな学校に広めていって、高校生がオープンスクール等に来たときに、当中蒲原福祉会はこういう制度がありますよというようなことを、これから始めていこうかなというようなことで今、取り組んでいるところと、改善策ということで、あとは本当に法人挙げて働きやすさ、モチベーション、この法人に入ってよかった、やり甲斐があるというところは常に意識して取り組んでいるというところがございます。

(丸田会長)

ありがとうございました。一度、渡邊弘子委員にお返ししていいでしょうか。

(渡邊委員)

法人としての取組みや働き方改革等、また障がいだったり児童、高齢と全部違いますので、それぞれの事業所での働きやすさとか、そこを今後ももっともっと進めていく必要もあるのかなということと、あとは私はいちばんそうだよなと思ったのは、やはり若手の職員をチームで支えるということが非常に大事なのだなと。言葉だけで、みんなで仕事をしているのだから、ワンチームだからというふうにやっちはいるけれども、当事者の立場になったら、もしかしたら、やはりその弱さを感じる、みんなから支えてもらっているというところが伝わりきっていないとか、そこも改めてどうしたらご本人が本当に安心して働けるようにというところを詰めていく必要も、私たち事業者側にはあるのかなと思いました。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、ほかに。山田委員、お願いします。

(山田委員)

今のことに少し関連するのかもしれないのですが、新潟市のほうで調査をされたときに、全体の離職率の平均は出されていますか。私、これの2(1)と(3)を勝手に掛け

算をしたのですけれども、全体の離職率は14パーセントくらいではないですか。これだけ見ると非常勤、非正規の人がすごく多いなと思うのですけれども、非正規の人の割合は10パーセントしかないので、全体の母集団で計算すると、そんなに高くないのです。そういうふうに考えると、全産業の平均離職率はだいたい今は14パーセントや15パーセントというふうに言われていると、新潟市の調査によると多分、離職率はそんなに介護は高くないのですよね。私が言いたいのは、介護は離職率高くないのですけれども、高いよねと言っている人が世の中に多すぎて、介護現場の人も離職率高いよねと、自分たちを自分たちでネガティブキャンペーンをしている気がするのです。ぜひそれは事実に基づいたことを、辞めて困るよねと言っているけれども、実は辞めていないのです。さらに今の話だと、いいところはもっと離職率は低いということなので、介護って離職率高いよねというのをみんなでやめませんかということで、ぜひそういうところから社会を変えていかなければいけないのではないかなと。イメージで進んでいくのはすごく残念だなと、私は思いました。なので、データだけ見ても転入のほうが多くて転出のほうが少ないのですよ。つまりとどまっている人も多し、離職率も全産業の中より低いし、これが介護でみんなが一生懸命やっている事実なのですよね。なのに、なんか「人が辞めてさ」って言っていることが、私は逆にネガティブキャンペーンをやっているのではないかなと思ってしまうところがあるので、私の計算が間違っているかもしれないので、ぜひそういうことは市のほうに、そういうものがあれば、本当の平均値であれば、新潟市の介護は全産業よりいいですよとか、ほかの市から出ているより低いのであれば、低いですよということを、ぜひ堂々と行ってほしいな、なんて思いました。

(丸田会長)

大変重要なところをご指摘いただいて、冒頭の宮崎委員の指摘も当然関連しておりまして、やはりデータを取り扱う以上、どう分析するかという分析の視点と、それから分析の妥当性がなければ表面的なデータだけで説明するということは、ある意味ではミスリードになってしまうということは、ほかの分野でも多くあることですので、宮崎委員から一回発言いただいて、行政からコメントいただいて、ではどのように今後、取り組んでいけばいいのかということで、事務局のほうからもコメントいただきたいと思っておりますので、まずは宮崎委員、お願いします。

(宮崎委員)

非常に山田委員から貴重なご意見を、なるほどなというところで、そこをしっかりと出したものを総括して、こうなのですよということで項目を出していただいて、各施設なり事業所な

りにフィードバックして、これを例えば求職活動に使ってくださいとか、これを学校訪問、出前授業に使ってくださいとか、新潟市の今の実態はこうなのですよということをしっかりと、このデータを基にしたものを各事業所、各就職担当者が使えるデータをいただくと、離職率は介護は少ないんだよねということ、みんなが全市の全事業所が思えば、非常に強い発信力になるので、そこもぜひお願いしたいと思います。

(丸田会長)

ありがとうございます。時間の関係もありますが、事務局どうされますか。大変今日、重要なというか有益な議論が出ているかと思いますが、一度コメントいただければと思います。

(事務局)

貴重なご意見いただきまして、ありがとうございます。たしかに山田先生おっしゃるとおり、そういう視点で離職率の分析をしたりですとか、宮崎委員がおっしゃるように、この情報を事業所の皆様にも共有して、じゃあこれを見てどうしていくか。もちろん市としてもどうしていくかということは大切なのですけれども、実際に採用を行っている事業者の皆様がどういうふうはこのデータを見て活用していただけるのかということは、もちろん市として情報を共有していくべきところだと思いますので、またうちのほうでも情報共有できるようにしたいと思いますので、お願いします。

(事務局)

先ほど山田先生がおっしゃったとおり、実は我々今回、見ていただきたかったのは、採用率に対して離職率が超えていないよねというところは注目して皆さんに見ていただきたいポイントではあったのです。ただ一方で、渡邊弘子委員や高橋先生がおっしゃったように、現場の職員が疲弊して精神的なストレスなどから辞めていくという実態も当然ある話ですので、例えばこの辺り、介護職員に対するメンタルヘルスの研修であるとか、セミナーであるとかということ市としてできるかどうか。そういったところを皆さんと協力して研究していけたらなというふうにも思っていますので、引き続きよろしく願いいたします。

(丸田会長)

多少まだ時間がありますので、委員の方々、別の視点からでもご発言をいただきたいと思っています。

(渡邊委員)

渡邊ですけれども、遅くなって申し訳ありません。本当に話についていけないところもあるのですけれども、渡邊弘子委員のお尋ねに対して、答えになるかどうかはあれなのですけれども、例えば大きな法人であれば、先ほどありましたように介護で入るのだけれども、将来、相談員になっていくとか、それから私の学生でもいたのですけれども、最終的には医療ソーシャルワーカーになりたいのだと。だけど入り口の部分として介護のところから入っていくとか、要は一つと同じ離職でも意味ある離職というのでしょうか、そういうものがあるのではないかなと思うのです。

今この資料を見させてもらおうと本当に数字的な部分だけなのですけれども、私がいつも言うのは質的な部分、同じ離職でも例えば介護から相談員になるとか、介護から医療ソーシャルワーカーになるとか、いろいろと流れがあると思うので、単純に、山田委員もおっしゃったように、数字であらわせない部分も多少あると思うので、そういったものもこういう調査の中で拾っていけるといいのかなということが一つです。

それから、少し突っ込んだ言い方をすると、やはり就職するときに学生の本音というのでしょうか、その辺のところを採用する側が受け入れていただけるような採用の仕方で、本当は相談員になりたいのだけれども入り口は介護職の部分です、みたいなことはなかなか学生から言えない部分だと思うのです。ですので、先ほどのどなたかの発言にもつながるのですけれども、一旦自分の法人のところに就職してもらった学生について、どうやってその学生をほかの職種も含めて育てていくかという視点も法人側に持っていただけるといいのかなと思いますし、それから市のほうの研修という話もあったのですけれども、学生の視点からすると本当に同じ仕事をしている職員の中で、自分の悩みを聞いてくれるとか、ちょっとしたことをサポートしてくれるような人を法人内で位置づけてもらうとか、研修らしい研修というものもあるのですけれども、少し頼りにできるような職員が脇にいると続けていけるような気がするのですよね。ですので、そういった部分を法人の中で、本当に余裕がない中なのですけれども、やはり孤立してしまうのですよね。なので、そこのところを受け入れてくださるような職員のかたがいらっしゃると続くのかなと思います。

養成校のところでは、学生と利用者の関係というはある程度、実習等でできていけるのですけれども、いわゆる職員同士の人間関係でつまずいてしまうのです。そこところが養成施設の中ではなかなかできないところなのです。なので、そこは前から言わせてもらっているように、養成校を出たから言葉は悪いけれども一人前だというふうにあまり思わないで、実際の職場の中でも育てていくという職場側の考え方ももちろんあると思うのですけれども、本当に実際の場面でそれができるような体制というものもぜひ作っていただけると就職

した若い人たちは続けていけるのではないかなと思いました。少し的外れかもしれませんが、よろしくお祈いします。

(丸田会長)

ありがとうございます。ほかに、ご発言ありませんでしょうか。

(国兼委員)

丸田会長、少しいですか。今、渡邊先生がおっしゃったところですが、前もお話しさせていただいたのですけれども、当法人、1年目の新卒職員、2年目の新卒職員に対して、年3回フォローアップ研修というところで、それぞれ「悩みは何ですか、一人で抱えなくていいんですよ、みんなこういうふうにも共有しているんですよ、次はこういうステップアップしていきましょう」というようなことで、ここ五、六年、すべて取り組んでおります。結果、ここ3年間ですけれども、新卒の新入社員で辞めた人は一人もいません。ということで安心して、この法人にいれば定年までいてもステップアップして、こういうことをしてくれるのだなというところに取り組んでいるということは当法人の実態にありますし、あとは大学、専門学校の先輩職員からのアドバイス等もちょうくちよく入れるようにしております。

(丸田会長)

大変ここも大事なところをご指摘いただきました。

私が自分の意見を言うてはいけないのしょうけれども、今のようご発言をベースにしながら、新潟市全体の法人の人材の確保、育成、定着においた基盤のところの底上げをしていくような努力ということをしなればいけないのらうとは思いますが、この辺はどのように国兼委員、受け止めればよろしいでしょうか。例えば県であれば労使協があって、人材の確保、育成、定着に向けた基盤づくりや努力をしていただいているのですけれども、新潟市レベルでいったときに、法人全体の共通基盤となる基盤を底上げしていくような取組みというものは、法人だけで取り組めるのか、やはり行政のバックアップも必要なのか、ご意見をいただければと思います。

(国兼委員)

今ほど丸田会長がおっしゃったとおり、法人だけというわけにはいきませんので、その法人の例だとか、各法人の実態を把握していただいて、こういう介護の職なのだけれども、先ほども出ましたけれども、これだけ離職率が少ないんですよ、やり甲斐があるんですよ、モ

チベーションも上がるのですよというようなことを一体となってアピールしていくほうがいいのかなと思っています。

(丸田会長)

なるほど。宮崎委員、ご発言がありましたらお願いします。

(宮崎委員)

私も国兼委員の発言を聞いて素晴らしいなと思っていました。これは横展開していくのには、やはり新潟市さんが音頭を取っていただいたほうが、いわゆる好事例の共有ですね。当然、こういう話は、あそこだからできるのだよという話で受け止めがちなので、そうではなくて、いわゆる市内の養成校の先生からも発言していただいて、それを踏まえて、そこが連携している好事例としてということで横展開して、言い方は失礼かもしれませんが、いいところの真似をしようよということで展開できると養成校と事業所がつながっていくという、一つの一例として、二、三例、好事例を発表していただいて、ああなるほどねというところが、それを小さい事業所、大きい事業所いろいろあると思いますが、そこなりの形で取り組んでいけると後押しになるのかなと思っています。どこも悩んでいると思いますので、大変貴重な意見を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。補佐、いかがでしょうか。今、行政と連携をしながら新潟市における共通基盤となるところの底上げというふうなことを話題にさせていただきましたが、どんなふうに受け止めていただけるのか、補佐なり課長さんのほうから若干コメントいただければありがたいです。

(事務局)

今、宮崎委員のほうからあったように、横展開、あるいは情報の発信や共有という部分になれば我々に強みがあるのかなというふうに思いますので、そういったことができるような方向で取り組んでいきたいとは思っております。

(丸田会長)

ありがとうございます。残り時間を10分切ってしまいました。それから、次回の協議会がたしか3月かと思いますので、下半期、協議会の意見交換を踏まえて、新潟市における介

護人材の確保をより効果的に進めていくうえで、ご意見があれば一言ずつ承っておきたいと思っておりますので、まず名簿順でいきたいと思っております。国兼委員、下半期の進捗に向けて、ご意見がありましたらお願いします。

(国兼委員)

ぜひ中学生、高校生の若い方へ、より一層、介護の魅力を発信していただく方法はいろいろあると思うので、その辺に力を注いでいただきたいと思います。

(丸田会長)

ありがとうございます。宮崎委員、お願いします。

(宮崎委員)

介護の実践現場は今、かなりコロナの第7波で疲弊していますので、そこは多分、課が違ってもいいかもしれませんが、ワクチンの関係等をスムーズにして介護現場を守ってくれるなり、研修についても実はオンラインもいいのですけれども、久しぶりに私はこの前、集合研修に出て、臨場感がやはり違うのですよね。臨場感が違うので、そういったところもお互い工夫していきましょうということで、よろしくお願いします。

(丸田会長)

そうですね。ありがとうございます。渡辺義之委員、養成校の立場からご発言をお願いします。

(渡辺委員)

人材確保というところ来说うと、中学校の体験で結構学校に来ていただくことがあるのですけれども、そこでやはりかなり印象づけられるのですけれども、そこから高校生になった途端に急速に希望する方が減ることが多いようなイメージがあるので、そういったところの広報というか、そういったところもできたらいいのかなと思いました。

(丸田会長)

ありがとうございます。引き続き、養成校の立場から高橋委員、お願いします。

(高橋委員)

ちょうど下半期ということになると、予算編成というか、来年度の予算を見据えてということも視野に入れていただければと。その中で、今日の意見にもありましたけれども、職員の技術的なOJTやOFF-JT等、それだけではなくて、やはりメンタルの部分というものの考え方もしっかりして、それに対して、やはり法人も大きな法人があれば、小さい法人もたくさんありますし、そういった中で支援するという部分で、もう少し行政の役割もあるのではないかなと思いますし、冒頭に丸田先生がおっしゃったように、いろいろ人材育成については、基本的には国の指針が出されていて、老人福祉法に基づく計画や介護保険法に基づく計画の中にも、まず一義的には県は市町村のそういった介護人材を支援しなければならないということで、しっかりとそこに取り組んで、それに基づいて支援を受けるという形で基礎自治体の皆さんがどういうふうに活動を展開していくかということ、もう少し意識をして、先ほど丸田先生がおっしゃったように、介護人材フェア等といったものもやればいいのか、大々的にやればいいのかではなくて、戦略的広報ではないですけども、何を目的としているのかということ、それを明確に意識を徹底して、それこそ国、県、市、社会福祉協議会、職能団体一体となってやれるような方向性を新潟市ですので、県と同じ位置づけだと思いますので、考えていただければありがたいかなと思っていますし、それに基づいて私どももやることをやるということだと思います。よろしくお願いします。

(丸田会長)

ありがとうございました。ぜひ戦略的な展開については、本当はこの協議会でも議論しなければいけないのしょうけれども、なかなか回数の制限や時間の制限もありますので、どう戦略的な展開を進めるかということについては、実は総合計画の審議会の中でも少し私のほうから部会の中で意見を出しておりますので、今日いただいたこともまた材料にしながら、なんとか汗をかいてみたいと思いますので、先生ありがとうございました。

引き続いて、養成校の立場から山田委員、お願いします。

(山田委員)

ありがとうございました。先ほども言いましたけれども、結構、皆さん「介護だめだよ」みたいな一般的なイメージが先行しているのが結構大きいと思うので、データ等を取ると実はちゃんとしているよねとか、給料も意外に実は高いよね、みたいな話が出てくるので、その辺を少しずつイメージも払拭していくということが、客観的データに基づいてやるということが大事になってくるのではないのかなと思いましたし、私の知っている限り、養成校

が集まっているのは多分、この会だけなのではないかなと思いますので、新潟市の養成校、先ほど新潟市さんのほうで横展開をするとか基準を作るとかと言われましたけれども、新潟市が基準を作って、養成校が推奨している法人ですとかということをバーンと出せば、それはそれでかなり動きは、実はそれだけでもあるのではないかなんていうふうに感じたところでは。

(丸田会長)

そうですね。またアイデアをいただきました。特にまた前段の、いわゆるポジティブなデータをどのように発信するかということはとても重要な視点かと思っておりますので、また行政のほうともよく相談をしたいと思っております。ありがとうございました。

では、養成校の立場から最後になりますが、渡邊敏文委員からお願いします。

(渡邊委員)

まずは出席が遅くなりまして申し訳ありませんでした。この対策協議会のところでは今回の資料でも出ていますように、全体的な把握というものも大事だと思うのですが、昨年度でしたか、表彰をやりましたよね。そういった単年度で、ここがポイントだというところの具体的なものも各年度でポイントを絞って挙げていくのがいいのかなと思っていて、全体的な把握と本当にピンポイントで今年度、これをやりましょうみたいな具体的な実践でやれる部分を併せてやっていると、この対策協議会の層が厚くなるのかなということが1点と、それから今、今日も途中からでしたけれども、いろいろなご意見を聞いている中で、やはり介護人材がなかなか充実されていないという部分については、やはり何かどこか問題があるのだろうと思うので、これまで考えてきた以外の視点というものも、どうこの協議会の中で盛り込んでいくかということも一つあると思っておりますので、例えば今は養成校と現場のところのやり取りが中心なのですけれども、法人間同士のやり取りと言いますか、例えば私が現場にいたときは法人をこえて職員の交換をやったり、そういった今まであまりやってこなかった部分の提案なんかも、この協議会でやっていけるといいのかなということで、この2点を。

(丸田会長)

ありがとうございました。具体的な意見をいただきました。

では、全体の最後になりますが、審議会の委員のお立場、それから事業者のお立場、両方を兼ねていらっしゃる渡邊弘子委員からご発言をいただきたいと思っております。

(渡邊委員)

ありがとうございます。最後の丸田先生のひとことが重たくて、少し審議会の立場からということで動揺していますが、本当にやはり介護の魅力を発信できるのは私たち現場の事業所の役割は非常に大きいのだろうと思います。あとは採用した人材をいかに孤立させないよう、みんなでチームで支えるかということも非常に大事だと思います。そんな中、また研修等、また学校さんとも連携しながら事業をやっていたらいいなというところを非常に感じています。

あとは国兼委員もおっしゃっていましたが、やはり中学生くらいまではなんとか、お話を聞くと「介護の仕事をしたい」とか、うちの法人なんかも近隣の子どもたちが夏休みに来たりして、今コロナで2年くらいできないのですけれども、そういったかたが就職してくださったりしているので、介護の仕事の魅力というところをもう少しポジティブな視点で伝えていけたらいいなと思って、本当にこんなに素敵な仕事はないので、なんとかそこをみんなで伝えていけたらいいなと思います。

(丸田会長)

ありがとうございました。もう一回お礼を申し上げます。ありがとうございました。昨年に増して、限られた時間ではあるのですけれども、有益な意見交換ができたかと思います。ぜひ行政におかれましては、今日の意見交換をした内容の中から政策の中に一つでも二つでも具体的に反映できるように、引き続きよろしくお願ひしたいということをお願いして、事務局にお返しいたします。お願ひします。

(司 会)

丸田会長、委員の皆様がた大変長時間にわたり、ありがとうございました。本協議会ですけれども、毎回皆様から本当に貴重な、我々が思いもつかないようなご意見をいただきまして、非常にありがたいことと同時に、非常に両肩に重たいものが乗っかるというような、そんな状況でございます。

会長のほうからもお話があったとおり、一つでも二つでも三つでも、なんとか持っていけるような形で協議の検討を進めてまいりたいと考えておりますので、引き続き皆様がたからご協力を賜ればと思います。よろしくお願ひいたします。

また、次回の開催につきましては、先ほど会長からもありましたとおり、3月頃なのですが、ただこれは表彰の関係もありまして、表彰の日程に前後して2月になるかもしれない、3月になるかもしれないということで、まだ読めない部分がございます。また日程調整につ

いては後日、改めて正式にご連絡をさせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いたします。

改めまして、本日は長時間にわたり、どうもありがとうございました。お疲れさまでございました。

ご自由にご退席ください。お疲れさまです。ありがとうございました。

4 閉会