

■ 令和5年度 第2回 新潟市介護人材確保対策協議会

---

日 時：令和5年12月22日（金）午前10時～

会 場：ZOOMオンライン開催

出席者：新潟市介護人材確保対策協議会 倉島委員、柳澤委員、丸田委員、宮崎委員  
山田委員、渡邊（敏）委員、渡辺（義）委員

事務局：田中高齢者支援課長、尾暮高齢者支援課長補佐、藤原副主査

---

1 開会

2 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。では、さっそく意見をいただいきたいと思いますが、今、説明がありましたように、委員から意見を言っていただきたいというポイントがはっきりしています。まず最初に、戦略本文についてご意見をいただきたいと思います。戦略の第2章、その点についてご意見がありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

現状についても明記してあります。推移も、高齢者人口と要介護認定者数の推移についても明確になっています。あと、確認していきませんが、雇用状況などについても明記してあります。それから養成校の学生数の状況についても明確になっております。そういう中で、介護人材の確保・定着における本市の課題ということで何点か整理していただいておりますので、その点について、確認をいただきながら、ご意見、それから追加すべき内容がありましたらお願いしたいと思います。いかがですか。

それでは、私から。あらかじめ意見を求められたときの中に付してあるのですが、市の社会福祉協議会がこの福祉人材の確保に向けてどういう立ち位置といたしますか、どういう考え方をもっているかというところがなかなか見えてこないのですが、そののこのところに関して、少し情報をいただければありがたいのですが。

(丸田会長)

委員の方々に情報をおもちの方はいらっしゃいますでしょうか。市の社会福祉協議会がこの福祉人材の確保に向けてどのようなスタンスをもっているかということについては、なかなか私の立場でも把握しきれなくて、もやもやしているのですけれども。山田先生、いかがですか。倉島委員、いかがでしょうか。その辺、何か認識がありましたら。

(事務局)

新潟市ではキャリアアップ支援事業というものをやっています、研修費を2分の1助成する、最大10万円まで助成するという事業なのですが、ここ数年伸び悩んでいるというところもあって、市社会福祉協議会がされている研修などで有効的に活用してもらえるように今年電話連絡をしまして。連携していきたいという話はしているところではあります。

(丸田会長)

市の社会福祉協議会のスタンスというか、考え方のようなものについて、承知いただいているところはあるでしょうか。

(倉島委員)

分らないです。社会福祉協議会がやっているのでは、介護の出前など、その辺あたりは動いているけれども、実態としてどのくらい動いているのかというのは見えませんよね。

私などよりも新潟市のほうが当然よく知っていらっしゃるだろうと思うので、新潟市から何も回答がないということは、社会福祉協議会は何もやっていないという認識で見取れるのですけれども。ほかの委員会とかにも、丸田先生とほぼ被って参加しているのではないですか。渡邊先生とも一緒によく顔合わせするのですけれども、私が出ている会議などは。その場で社会福祉協議会が何かを発信しているというのは聞いた記憶がないのですが、渡邊先生、どうですか。

(渡邊委員)

私もあまり、いろいろなところで一緒にはなるのですが、介護人材についての情報とか、確保の内容というあたりはなかなかないのが現状ですね。答えにならず申し訳ないのですが。

(丸田会長)

今の議論を踏まえて課題に書き込んでいくというわけにもまいりませんが、意見交換の中でそのような課題の提起があったということは、ぜひ記録に残したいなと思っていますが、ほかの委員の方々はいかがでしょうか。第2章について、ぜひご意見をください。

(柳澤委員)

よろしいでしょうか。

非常によくまとめていただいたと感謝しております。ありがとうございます。

今回のこの戦略案についてということではないのですが、養成校の先生方は、皆、日々経営陣から聞かされている言葉だと思えるのですけれども、人口減少とか、特に 18 歳人口ですね、これの減少がもう恐ろしいことになっております。さらに地方の場合、新潟とか地方で考えた場合は、県外への流出、18 歳の時点で流出する割合も非常に重要な意味をもってくるということで、日々それらの数字に悩まされているわけなのですけれども。恐らくこれは、介護人材もそうですが、介護人材に限らずいろいろな地域の産業も含めて、少子化でもう 20 年は増えないということが明らかなことで、急に 5 歳児が増えましたということは絶対に起こらないので、向こう 20 年間は減り続けるということは目に見えています。

ではどう増やすかという話もちろんそうなのですけれども、もう一つ、どうやって県外への流出を防いでいくかということも大きな課題になってくるのだらうと思います。

すみません。話があちらこちらにいったのですが、これだけ高齢者が増えるから何人介護職員が必要ですよという、この推計はもちろん重要なのですけれども、では年間この二百数十人を確保しようと思ったときに、もう少し多角的に見ていかないと、労働者人口とか、少子化とか、あるいは県外流出とか、この辺の視点も実は考えていかないとなかなか、これから益々、年々厳しくなっていくのではないかなという気がしています。今回、さっそくこれを改正してもらいたいとかということではなくて、長期的にこういう指標なども入れながらやっていくと、さらに練られた戦略になるのではないかと感じました。

(丸田会長)

ありがとうございました。まず、市からコメントはありますか。今の指摘に対して。その後、倉島委員から少し発言をお願いできますか。というのは、倉島さん、県の協議会の際にも、人材確保に向けて従前どおりの考え方ではなくて、今柳澤先生から指摘があったことを踏まえながら、かなり思い切った確保戦略をしていかないと難しいのではないかという意見も、提言もいただいておりますので、関連して倉島委員からも意見をいただきたいと思いますが、まずは市から何かコメントがあれば。なかなか難しいことなので。

(事務局)

ご意見ありがとうございました。おっしゃるとおり、いろいろな視点から考えていかなければならないことだと思っていますので、すぐに反映できるかどうかはあれですけれども、そういった視点をもちながら、これからの戦略を考えていきたいと思っています。ありがとうございました。

(丸田会長)

ありがとうございます。では、倉島委員、ぜひ意見をください。お願いします。

(倉島委員)

冒頭、丸田先生、あれでしょうか。質問させていただきたいのが、最初のところで事例集作成というところのご説明があったと思うのですが、こちらの現時点で5事業所に取材、これから3、4事業所を取材し、すみません、私、このところを聞きそびれていたのかもしれませんが、どのようにしてこの事例集を活用する予定なのかというところ。

(丸田会長)

関連したことになりますので、お願いします。

(事務局)

こちらの事例集をまとめまして事例集の冊子を作るのですが、事業所だけではなく一般の方にも見ていただくことを想定しております。区役所等や、別の場所などにも置いていって、参入促進が図れるようにもしていきたいと考えております。また、事業所の中でも介護ロボットなどの活用がかなり少ない事業所もありますので、その辺に促進できるように、こういう施設で実際にこういうロボットを使っているというところであったり、また、事例集だけではそれがなかなか伝わりにくいと思いますので、今回は動画を撮影させていただいたりしておりますので、そういうものをSNS等で発信していって、周知を図りたいと考えております。

(倉島委員)

やはりSNSでというところが、ポイントになるのが山田先生からもご指摘いただいていた、学生はやはりそういうところが一番目をつけるようになってくるのかなというところと、あと、発信の仕方としていったときに、新潟市がもっている媒体としていったときに、多分広告料をいただいてやっていらっしゃるのかなと思うのが、市民課とか何かでしょうか、あのようなところで広告を流していますよね。あのようなものは活用できないものですか。

(事務局)

市民課の区役所のデジタルサイネージなのですが、実は11月くらいにこのデジタルサイネージも導入してまして、令和元年か2年ごろに介護の魅力発信動画というものを高齢者支援課で作成しております。今回はそちらの動画を使いまして流させていただいたのですが、今後も流せるようであれば、今回の事例集で取材した内容を使い、デジタルサイネージの発信も継続していきたいと思っています。

(倉島委員)

そういうところで、私は老施協の立ち位置なので、老施協としてもしっかりとそのところで動いていかなければなどと思っています。老施協としては、若手の次世代の施設長候補の方々が集まっている21世紀部会というものがあるのですが、こちらで介護の魅力発

信というところで医療系校や、高校にも出前講座的なものを行っています。多分、山田先生も一緒にやっていただいていたところがあると思うので、こちら、関原部会長が動いていて、うちも動いていますよということです。

それから、この前いろいろと思いました。今、宮崎さんが入ってこられたので、一緒に立ち位置なのでお話ししやすいのかなと思いますが。資料にもありますけれども、入口で養成校等が何かして確保していき、私たち事業所がどう定着させるかというところなのですよ。定着の立ち位置で事業所がどう動いていくかというところが、やはりそこが一番大事なポイントになるような。この前この場でいろいろな意見をいただいた中で、一番足りていない部分はそこなのだと感じました。

そこをどのようにして老施協として動いていくのか、ICT、介護ロボット、ここは当然必要になってくるのだけれども、かなりの物価高騰、そこでとん挫しているのです。事業所としていたときに。新潟市としては、かなり大きな金額助成をいただきました。本当にありがたい助成金をいただいております。それでも特養の6割が赤字なのです。特養が6割も赤字ということは、本当に危機的状況になっているのですよね。だから介護ロボットを導入しなければいけないのは分かっているのだけれども、どのようにして、そこなのですね。見守り機器も、今回、愛宕の園として定員の半分入れたのです。効果はないのです、見えないのですよ。結果的に夜間の見守りが少し少なくなりましたよ、負担が減ります。半分ではだめなのです。全員分入れないと、結果、その負担軽減ができないということが分かりました。ですので、また予算取りするのですけれども、そこに注力できるような体力が今はなくて、老施協として動いているのが、国会議員も交えて、県議員も交えて、この報酬体系を見直していきましょうと。プラス10パーセント改定で臨んできたのですけれども、今日、新しく情報をいただいたのが、今のところプラス2パーセント程度の報酬アップというような情報が今日きたばかりなのですけれども、そうやってきているので、これは決定ではないので、審議会の状況ですので、まだここが決定ではないのですけれども、ここを私たちが注力する、やはり各々の立ち位置、役割を果たしていきたいと思っています。

すみません。少し話が長くなりましたけれども、このものについては、これで私はかまわないです。今回、新潟市が立てたものとしては。

(丸田会長)

計画本文に反映するような事柄は、今の発言の中から出てきますでしょうか。と言うのは、例えば県の老施協と連携をしながらというような文言が入れられるのかどうなのか。恐らく今の本文の中にはどこにも「老施協との」という文言は出てきませんし、社会福祉協議会という文言も出てこないで、少なくとも老施協に関しては、魅力発信であれ、人材確保に向

けて老施協と連携をというようなあたり追記ができるかどうか、そこはどうでしょうか。

(倉島委員)

当然、そこは私たちがやらなければいけないことなので、当然のことながらやらなければいけないことなので、老施協としての発信というのは進めていきたいと、進めなければいけないと提言していきます。今も、すでにそのように話はしているのですけれども。

(事務局)

新潟市としてまずできるというところであれば、もし可能であればSNSだったりデジタルサイネージの撮影等に、今は取材しているところだけなので、継続してそういうところで何か協力ができたりとかするのであれば、連携していきたいなというところはあるのですが、いかがでしょうか。

(倉島委員)

そこは、本当に今新潟市が動いている内容じゃないですかと言ったときに、第2ブロックに私たち理事というのが3人いるのですけれども、ここをどのようにするかというのがあるのですけれども、ただ、新潟県全体として捉えればということで、だから新潟市が県の老施協とうまくやるというのは、そこがイメージできなかったの。それでよければ、私たちは当然県全体として捉えて動きますよと。すでに動いているので。実は、新潟市が動くとな全部が動くのですよ。

(丸田会長)

そのとおり。

(倉島委員)

やはり、皆、新潟市を見ているのですよ。ほかの市町村は。

(丸田会長)

そうですね。従って、少し気楽なことを言うと、例えば新潟市と新潟県の老施協が人材確保に向けた協定なりを結びながらというような展開ができればいいのだけれども、なかなか難しいですかね。

(事務局)

うちが県と連携して、その流れで県の老施協という、私たちももっと県としっかり連携したいと思いますので、その中でご協力いただけるところがあったら、当然ですけれどもお願いしたいと思います。

(丸田会長)

いずれにしても、今日話題が出たということは意味がありますので、ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

第4章とも関係しますので、第4章の関係機関の役割・方向性・取り組みの内容についてご意見があれば、ぜひお聞かせください。お願いします。いかがでしょうか。どなたかご発言はありますか。では、山田委員、お願いします。今、一応第4章には移りました。

(山田委員)

私、第2章については、本当に数字をきちんと入れられて、具体的な目標を立てられたというのは、私はすごいことなのではないかなと感じています。

第4章のほうは感想的なもので申し訳ないのですが、これを見ると、すごくいいものだなと思いました。この取り組みを皆さんで、養成校もまさにこの取り組みをいろいろやっていくと、多分いい学校ができるのではないかなと感じましたし、施設の皆さんも、これを配って、これは多分いろいろなところできるところをやっつけようよといったら、滅茶苦茶いい施設になると思うし、すごくいい内容だなと思いました。ですので、問題は、これをどこまで具体化できるかというか、本当に実行できると計画としてはすごくいいものだなと思いましたので、これからいかに実践できるかと、実効が一步でも生きるのかというところが、絵に描いた餅にならないことが一番大事な事かなと思いました。すごくいい計画だと私は感じました。

(丸田会長)

ありがとうございます。そういう意味では、繰り返し使われている言葉ではありますが、PDCAサイクルを活用してどう取り組んでいくかということは、単なる言葉だけのレベルではなくて、やはりリアリティのあるPDCAサイクルを機能させなければいけないのですが、やはり何かもう少し踏み込んで記載したほうがいいことがありますか。今の山田委員の意見を受けて、本文の中に組み入れていくところがあれば取り入れたいという気持ちもありますが、市はいかがですか。なかなか踏み込んで書ききれないですか。

(事務局)

今回、いろいろな調査内などを確認しながら作ったのですが、作りながら、養成校が実際こういうことが達成できるのかなというところで少し不安に思っているところがあります。

実際に山田先生にお聞きしたいというところがあるのですが、25ページの留学生の教育のところですが、留学生の募集にあたって、外国人の受け入れを海外の日本語学校と連携しているような、日本に留学するためにサポートしている支援機関の活用というのをに入れてあります。作りながら実際にできるのかなと思ったのですが、いかがでしょうか。

(山田委員)

うちは外国人がかなり、籍数でいうと3桁くらいいるのですが、うちはオリジナルの留学生プランでやっているのです。ですので、普通のものではないのですよ。オリジナル

のエイシンカレッジの独自プログラムというもので、現地と直接契約してやっつけているので、普通の留学生という概念で動いていないのです。ですので、今聞かれているのは、外国人の受け入れをサポートする機関ということですか。

(事務局)

そうです。これを書いたのですが、もう少し文言を変更したほうがいいかなと。イメージとしては、海外の日本語学校と連携しているような、そういうサポートしている民間の企業の活用で、それで募集をしてもらって、海外の外国人を募集してもらって留学生として来てもらうというイメージなのですが。

(山田委員)

それが一般的なやり方なのですからけれども……。新潟は地方で、外国人は率直に言うとお金を稼ぎに来ているので、給料の高い東京とか関東圏とかに行きたいと言って、結局来ないのですよね。日本語学校も専門学校も、新潟県の養成校の皆さんはチャレンジしていますが、私の中ではどこもうまくいっていないのではないかなと感じています。でも、これが一般的なもので、うちがうまくいっているのは、一般的なやり方でやるとうまくいかなかったもので、独自のプランでやっているということです。

(事務局)

分かりました。ありがとうございます。

今回、入学者数の調査等を見ていまして、やはり日本人よりも外国人の入学者数が増えてきているというところもありまして、前回、先生からご意見をいただいたように、外国人の受け入れについても注視していかないといけないと考えております。

(丸田会長)

今の山田先生のお話はかなり具体のお話なので、その具体のお話を例示的にどこかに盛り込むということはあり得ますか。なかなか難しいですか。

(事務局)

そうですね。来月に新潟市で外国人介護人材受け入れセミナーをするのですが、そこに新潟県の労働部の委託事業「新潟県外国人材受け入れセンター」という機関がありまして、参加をしていただく予定です。担当さんと先日お話をしていた際に、新潟市として外国人に来てもらうためにどういうところが魅力になるのかという話をしていた際に、やはり都市部が注目されるので外国人は都市部に行くのだけれども、実際に生活するうえで、外国人の方は仕送りを第一に考えるところなので、生活費や食費が新潟は東京より安いというところをどんどん発信していく必要もあるのかなという話を伺いました。これを作った後に話がありましたので、そういうところもこの戦略に入れるのもいいのかなと考えていた次第です。



(倉島委員)

山田先生にお聞きしたかったところがあって、いいでしょうか。留学生の確保のところについてですよね。これは、具体的にどのような形でできているのでしょうか。うちも特定技能介護職員の方を採用していますが、実は今回、愛宕の園なのですけれども、やはり暖かいところがいいと言われたのですよ。雪を見て、嫌だ、こんなところに住めないと言われて、関東とすごくネットワークができていますので、「関東の方が給料は良い」とかという話で引っ張られていくのです。それから教育の部分に関しても、本当に日本の習慣から何から何までを働きながら教えるというところがすごく大変だったのです。ものすごく労力をかけたのだけれども、結果的にはお金という部分の中で、あと新潟が寒いということで出て行かれました。またさらに、今回はインドネシアの方だったので、今年はミャンマーの方に来ていただいているのですけれども。それでもやはり沖縄よりも低い、まだ赤道に近い方になるので、やはり寒いと今も言っていて、どれだけ手厚くしていっても、本当に大変なところがある中でのプログラムというのは、山田先生がやっていらっしゃる、来ていただく、それから養成していく、新潟に住んでもらっているわけですので、そういうところをどうやっているのみたいな、具体的に言ったらどうしたら定着できるのか。うちは働いてもらうための定着をどうしたらいいのだろうというのが、今回、まだ迷っているのです。悩んでいるのです。この子たちにどのようにして定着していただければいいのかとか、具体的に先ほど言っていた特殊プログラムがあったりするところの中で、いろいろな工夫をされていると思うので、そういうところ、もう一つ、二つくらいエッセンスがあれば教えていただきたいと思ったのですけれども。

(山田委員)

ありがとうございます。まず、外国人は、やはり言われるようにけっこう大変だと思います。私ももう何年もやっていますけれども、まず大変だと思うのです。ですので、施設の人に言っているのは、まず外国人というのが来るので、施設がこの人たちとどう接していくのかを考えましょうという話からしていきます。なぜそういう話からしなければいけないのかというと、やはり 100 パーセントを求めている職員が多いのだなという感じは少しするところがあるのです。例えば、まだコミュニケーションができないからあれがだめだ、これがだめだと言っているのですけれども、この会議にも出ているように、もう日本人は何百人足りませんと言っているのだから、逆に外国人とどう接してどう付き合っていきますかという価値感をまずもっていない。完璧を求め過ぎていくとお互いがすごくストレスを感じて、外国人もストレスを感じるし、日本人もストレスを感じるので、やはりまずそこを、完璧を求めないほうがいいのではないですかというところは、やはりお互い考えていくと意外にすつと

入っていく部分があるのかなと思います。

それから、外国人を入れるときに、現場の人として施設で教え方が間違っていたなというところがあります。言われることがたまにあります。やはり大変なのでていねいに、分からないものは分からない、ていねいに教えなければいけないのですけれども、やはり日本人だけずっとやっていると、日本人は暗黙の、空気を読めとか、先輩の姿を見て覚えろとか、まだそれが美学とされている部分があるのですね。外国人にそういうのはなくて、私が見ていると、今の養成校とか若者とかもそういう美学はないのです。そうなのですけれども、現場にくる私くらいの歳の方は、それは空気を読めば分かるでしょうとか、周りを見れば動けるでしょうみたいなものがあるのですけれども。その考えがあると、やはり外国人はどうしてもうまくいかないし、実はそれは今の若者もううまくいなくなってくるのです。そこに気づいたというところは、外国人を入れたことによって逆に離職率が低下したという事例もあります。

あと外国人は、先ほど言ったようにお金なのです。お金のところは大事で、外国人だから安く使おうと言っている法人のところたまに紹介してしまうこともあるのですけれども、そこは離職率が高いです。やはりお金の部分というところはけっこう大事なのだなと。尽きるところは、外国人はスムーズにお金が大事とか、案に出ているので、そういうところは、外国人を入れることによって日頃の我々の施設はどうなのかという視点をもう一回振り返るのです。いろいろな視点で面白いこともあるのかなと感じています。

(丸田会長)

ありがとうございました。とは言え、やはり先ほどの藤原さんの提案なども何とか取り入れていきたいなと今思っています。例えば、25 ページの留学生の募集にあたっては、新潟市で働くことのメリットや市内の養成校の特色ある取り組みなどを何々情報発信というような、少し新潟市としてのオリジナリティを入れ込んだ情報発信をしていくような書き方があってもいいのかなと今思っています。いかがですか。

(事務局)

そうですね。私としても、やはり今回の9期計画でも「地域の特性を活かした」というところが入っていますので、外国人も、先ほど丸田委員がおっしゃったような内容であったり、今回季節労働者の雇用というところも新潟市独自で取り入れようかなと思いついて入れたところになりますので、ご意見を取り入れながら追加していきたいと思っております。

(丸田会長)

そうですね。少し具体の書き込み方ができるといいのかなと今思っています。ありがとうございました。

時間の関係もありますが、第4章はいかがですか。宮崎委員、お願いします。

(宮崎委員)

遅れて申し訳ありませんでした。よろしくお願いします。

一つが、シニア層のところの話がどこかに入ってくるといいのかなと。今、けっこう派遣紹介会社でも65歳、ハローワークでも70歳以上の方が介護現場というところで興味をもっている方がいらっしゃいます。私もハローワークで無料の就職のブースを月に1回設けさせていただいているのですが、そういうどぶ板でやっていかないとなかなか人が集まってこないのかなというところで、本当に前みたいに職場にいて求人が来る時代ではなくなっているというところで、ハローワークで月一回、無料で説明会を行えるとか、そういう労働環境的なところの紹介があればいいなと思います。あとはシニア層でもかなり興味をもっている方がいらっしゃると、外国人のところへいくと、私どもも実はある程度管理団体を決めさせていただいて、来年度導入ということで考えています。というのは、やはり紹介会社とのお金の比較を考えたときに、やはり確実に3年はいていただけるとか、先ほど言った介護の中身を変えていきたいというところも実はあったりするのです。今までのマニュアルを見直すためにも、マニュアルを見直してくださいとかと、新人職員の未資格の方にも分かるようにマニュアルを作ってくれたと言っても、現場は先ほど言った阿吽の呼吸であったり、そういうものは来るほうが学ぶべきでしょうということから、外国人を導入することによって、そもそもこの日本という国においてしっかり学んでまた母国に帰るということを目的に来ている人たちに対して、我々が職場としてどう向き合っていくかということのもう少し根っこのところに掘り下げていって、マニュアルを作ったり伝え方を学んだり、日本語の言葉一つですよね。そういうところも見直していくのには、先ほど山田先生がおっしゃっていたように、あと学長がおっしゃるように、そこにかかわりながらどう自分たちの仕事とかと向き合うというところの好事例がうまく出ていくと、ただ単に人手がないからではなくて、そうすることによって自分たちの考え方や伝え方とか、言葉の意味とか、こういう言葉は伝わりにくいというのが分かると思うのですね。伝わりやすい言葉、伝わりにくい言葉、この専門用語はやはり意味が分からないとだめだよなというところも、何かそういうところの事例であったり研究であったりというものを進めていって、それを出すことによって施設側としていろいろな形での、これは研究の中身になるのかなとは思っています。そういう研究も含めた学校と合わせながら、それを一つの研究としてもっていくというのも、私もすごくいいのかなとは感じて聞いていました。

(丸田会長)

どう受け止めますか。どこかに反映させられそうでしょうか。

(事務局)

そうですね。今、元気高齢者につきましては、19 ページに少し入れさせていただいています。トライアル雇用で促進をしていくということも国がやっていますので、そういうところも有効なのかなと思っているのですが、確かに入った後からとか、どう導入を入れていくのかということはまだ課題かなと思うので、少し検討させていただきたいと思います。

(丸田会長)

そうですね。まず、今宮崎委員から指摘があったことを本市の課題のあたりで少し触れることができ、具体の施策の中で、方向性の中で反映できればいいのですけれども、今すぐアイデアが出てくるわけではないので、少し事務局から検討してもらいたいと思いますが、宮崎委員、よろしいでしょうか。

(宮崎委員)

そうですね。うちの秋葉区でも開設ところは 65 歳以上大歓迎という文言が出ていますので、それだけ人がいないと。特養のようないわゆる介護度 4 とか 5 ではなくて、比較的軽度の方たちのところは、そこまでの専門的な部分ではなくて、入口としてはそこから入ると入りやすいところもあるのかなとは感じていますので、そういうところをうまくシニア層にもアナウンスしながら、このくらいから入っていくともっとキャリアを積んでいけますよというところは、いわゆる介護と言っても生涯的に働ける仕事だと思いますので、ぜひそのところで活躍の場であったり、介護人材不足を担っていただけるとありがたいなと思います。

(丸田会長)

そうですね。シニア層がこの介護の現場の中で役割をもち、活躍することの意味なり意義に少しどこかで触れておくといいのかなと今伺っておりました。

(宮崎委員)

今、マックでもスタバでも 70 歳以上の方が初めて勤めて活躍していますみたいなものが出てきていますよね。そこは、頑張れる層はぜひ頑張ってください。

(丸田会長)

そうですね。人が足りないから高齢者を頼みにするというのも、一方で高齢者がなぜこの介護の分野で役割なり活躍をすることの意味合いがあるかということ、新潟市が計画の中で少し触れていただくことでも何かオリジナリティが出てくるように思って今伺っていました。ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。山田委員、お願いします。

(山田委員)

今の宮崎委員のお話を聞きながらすごく思ったのですけれども、全然違う話なのですが、

先日、介護労働安定センターの方が私のところに来られて、先生、60歳くらいの方の就職が決まらなくて困っているのですよ、先生、どこか紹介してくださいと言ってきて、いいですよと言って、私のネットワークを使って就職ガイダンスを開きますかという話をして今度開くのですけれども、私の知り合いの施設をと思っていて、それはそれでいいのですけれども。やはり今宮崎委員が言われたように、留学生も外国人も皆さんどんどん入れられるようになってくるし、やはり労働安定センターの人と話をしていても就職が決まらない理由は、やはり就職してからの支援が難しく、なかなか内定が下りないところをけっこう言われたのです。専門学校を出たようないい子は皆さんもほしいと思うのですけれども、外国人は先ほど倉島委員が言われたように生活のこととか、外国人などのサポートがなかったりとか、お歳を召した方の支援が足りなかったりとか、やはりそういうところの支援がけっこう現場に流れていくから現場が大変になっている部分があるので、そこを一斉に、例えば介護職員は入職時にやらなければいけない研修というものが国で決まっていますね。虐待研修とかをしなければいけないというのが決まってしまうから、そういうものを、ここに養成校で教育のプロフェッショナルがたくさんいるわけですから、そのネットワークで新潟市は人材の教育もプログラムのサポートするしというものができると、すごくいいプログラムなのではないかなと感じてしまいました。

(丸田会長)

27 ページ辺りに反映させることになるのでしょうか。どうでしょうか。今の意見、反映させることは。

(事務局)

そうですね。「新たな介護人材～」そういう部分になってくるかなと思います。

(丸田会長)

どのような形で追加できるかどうかは検討しなければいけないのですが、今ほどの意見はぜひ受け止めさせていただいて、事務局と相談をしてみたいと思います。ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。宮崎委員、お願いします。

(宮崎委員)

総論的なところなのですが、実は介護のイメージを下げているのは介護現場自身にあるのですよね。自分たちがネガティブなことを言ったり、この仕事は辛いよねと言って、当然仕事なのでそういう部分はあると思いますが。実は自分たちの仕事は自分たちで、最近の介護現場というか、そういう部分は否めないのかなと。介護最高と皆で言っていれば盛り上がるのだけれども、介護は大変だよね、給料は上がらない、安いよねというところで、

そこはぜひ新潟市からも何かキャッチでも、いろいろな媒体を使いながら、本当にイメージキャラクターの方がいらっしゃればいいのですけれども、介護は最高だよ、これほどいい仕事はないよねというのを皆でやっていける風土というものが。今、厳しいよね、介護は大変だよというところがクローズアップされているので、さすがに新潟市長に介護最高とは、なかなかそこまではあれなのだけれども、場面場面の中でこれだけ素晴らしい仕事はないのだよということ、そこを念頭に置いていろいろなところで発言していただくとありがたい。それは介護現場もそうなのですけれども、自分たちで自分たちの価値を下げているのかなというのはすごく思うところがあります。

(丸田会長)

9 ページのところとも関連してくるのでしょうかけれども、どのように書き込めるかどうかは、今すぐコメントはできませんね。指摘がありましたので、一旦指摘は受け止めさせていただきます。ほかにいかがですか。学部長、いかがですか。

(渡邊委員)

まず、この戦略の流れといいますか、第1章から始まって2章で現状と課題があって、それに対して確保・定着の目標ですか、それから今後の方向性みたいなところで、一つの流れができているというところは素晴らしいなと思いました。

少し気になったのが、8ページのところの養成校の学生が介護サービス事業所に就職しなかった理由というところなのですけれども、これは100を超えるので恐らく複数回答ですよ。それでその他のところで50パーセント出ていると。見た人は、この中身は何なのかなと気になるころがあると思ったのが一つで、私、現状と課題というところで言うと、現状というのはどうしても悪いところに焦点が当たって、それに対してするみたいな流れが一つあるのはもちろん必要だとは思いますが、逆に就職した理由といいますか、介護職に就いた理由というプラスの側面を盛り込まれるのかどうか分かりませんが、それを次の魅力発信のところにつなげられるような流れが一つあるといいのかなと思ったのです。ですので、マイナスの課題というところをこうするというのもあるとは思いますが、プラスのところをもう少し、これをどんどん伸ばしていくのだという、プラスの流れが現状と課題から目標設定のところの一つ流れがつかれるといいのかなと思ったのです。例えばこれからの聞き取りのあたりとか、既に養成校のアンケート、これは去年やったアンケートですよ。

(事務局)

そうですね。今年度は今やっています。

(渡邊委員)

そうですね。今、ちょうど依頼を受けたところですけども、その中でプラスの要素が拾えるものはあるのかなのか分かりませんが、自分は逆にこういうものが魅力で就職したのだというあたりを少し示せるといいのかなと思ったんですけども。

(丸田会長)

そこはいかがですか。

(渡邊委員)

それをさらに魅力発信のところにつなげていくみたいな流れがもう一本あると、二重構造でいい流れができるのかなと思ったのですよね。すみません。少し長くなって。

(事務局)

ありがとうございました。まさに今調査しているのですけども、そういう逆に就職した理由なども聞いていまして、やはり小中学校などの職業体験でだったり、中には自身が介護が必要で、そういうところで介護士と触れ合うことで自分もやってみたいと思ったというような意見も頂戴していますので、いろいろな意見を8ページに盛り込めるようであれば、逆に就職した理由について入れていきたいと思います。

(渡邊委員)

そうですね。プラスのところももう少し、現状でプラスのところは実はたくさんあるような気がするのですよね。そこをこの戦略の中にもっと入れてもいいのかなと。現状というと、どうもマイナス要素だけが見えてしまうので、プラスの現状といえますか、そういうところも少し入れてもらえたらなと思いました。

(丸田会長)

そこはぜひお願いします。厚生労働白書を昨日読んでいたのですが、やはり同じようにプラスの側面を明確に示して、一方でマイナスの要素があって、ここにずれがあるので、そのずれのところをどうやって解消していくかということが人材確保の大きなテーマになりますみたいな論理性がありましたので、ぜひお願いします。その他については、これはぜひ事務局でご検討ください。

(事務局)

はい。承知いたしました。

(丸田会長)

注釈がいいのか、本文に入れるのか、そこは、取り扱いはお任せしたいと思います。

ほかにはいかがでしょうか。では、時間が押してきておりますので、戦略の第4章については確認をさせていただきました。

資料の2-3「介護人材関係機関における事業一覧の(案)」、それから資料2-4「関

係機関における事業と目標（案）」について一度確認をしていただいて、ご指摘があればご指摘を受けたいと思います。資料2-3、資料2-4です。特にご指摘がないようであれば次に進めてまいります。一度ご確認ください。いかがでしょうか。

ここは、資料2-3と2-4については、改めて委員の方々からご確認をいただいて、追加すべきことがあるようでしたら、後ほど事務局へお届けいただけませんか。大事なことですので、ぜひ確認をしていただいて、誤りがあれば修正の意見、それから追加をしたほうがいいことがあれば追加の意見を、ぜひ各委員の責任において市へお届けいただきたいと思います。お願いいたします。

それでは、次に職員表彰ですね。介護事業所の職員表彰について取り扱いますので、議事の2について説明をお願いいたします。

（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。では、さっそく委員の皆様からご質問も含めましてご意見をいただきたいと思います。では、宮崎委員、お願いします。

（宮崎委員）

ありがとうございます。表彰という形で、私もこの前、茨城県の方と話をしたときに、私、アマゴルフ選手権で1位なのですみたいな感じで、ゴルフ、アマの1位になったということで、介護の現場もそうなのだけれども、今、大谷が二刀流でいろいろやっていますけれども、こういう秀でているところで、介護をやりながら例えばシンガーソングライターをやっているとか、何かアマゴルフで1位だったとか、何かそういう介護のイメージを変えてくれるような表彰もあっていいのかなというところ。介護の業種のところもいいのですけれども、こういう人材発掘というところのものも、何か特別的な感じで、介護の現場をやりながら、例えばいろいろなところで市活動をしているとか、例えば落語をしているとか、そういう部門もあっていいのかなとは感じました。

（丸田会長）

今のものは、事業所表彰の件でしょうか、それとも職員表彰の件でしょうか。

（宮崎委員）

職員表彰です。いわゆる介護もしているのだけれども、こういう分野でも一流なのだよという人を表彰して、それを表に出して行って、介護の現場はもちろん介護も頑張っているの



だけれども、やはりそうではない部分も頑張っている人をクローズアップしていく場があっても、スポットを当てていくということがあってもいいのかなと。趣旨としては少しずれるかもしれませんが。そういう方たちも、せつかく浮かび上がらせる機会があれば、そういうところもあっていいのかなと。

(丸田会長)

少しほかの委員の方々からも意見をいただきながら整えていきたいと思います。いかがでしょうか。山田委員、お願いします。

(山田委員)

介護の事業所のところについてなのですが、先ほどから定着したほうがいいとかというところなのですが、養成校の立場としても、私も個人的に、例えば客観的にここの施設の職員は滅茶苦茶モチベーションが高いよとか、職員のやりがいをすごく感じているよとか、職員がここでずっと働きたいと思っているよという割合の高いところに学生を紹介したいなという思いがあるのです。でも、実際に働いている職員のニーズというものが捉えられないと、捉えてほしいなと。そうしないで自己評価のものでいいというのは、本当にいいのかなと。私はそこがほしいなと思いました。

(丸田会長)

ほかにご意見、まずご意見をいただきます。

(倉島委員)

倉島です。今、宮崎委員がおっしゃった内容というのも、すごく他業種で多分野というのですか、頑張っていっちゃると。介護施設で働きながら県アマで優勝するというのは、本当にすごいと思いますよ。うちの職場では、本当にライブ活動を一生懸命頑張っている方もいらっしゃったりとかするので、そういうものも対象になるのかなというのは面白いなと思いました。私もこの事業所のところについては、職員の推薦は施設の法人ができるので、ありとあらゆるところ、これは老施協もやっていますし、社会福祉協議会もやっています。そういうところの中で新潟市もそれをしたときに、皆被ってしまうので、それはどうなのかなというのがまず一つありますし、事業所のところというのは、本当に自己評価でやっていったときに、それは選考委員が決めるのであれですが、そして新潟市がやるとしたときに、もう限りが出てきたときに、これはどこまで継続するのかなということもあるし、その選考ポイントというのがなかなか、やはり定着率とか何かというものが一番大きなポイントになるのでしょうか。多分、そこが山田先生の先程おっしゃっていた懸念しているところ、職員は定着している、離職率の低い事業所、これが1年、2年ではなくてですよ。例えば10年というところだと、10年の中で離職率が何パーセントでしたというところだったりす

ると、この基準が非常に難しいのですけれども、基準が非常に難しい。3パーセントというのは多分ないと思うので、ここは非常に難しいのですけれども、例えばうちは出しますという、私も実は出しますと自信をもって言ったときに、他者の評価はどうかかなと気になっているので、そこが難しいのかなと。この表彰のところは、そのように感じていました。

(丸田会長)

では、ここまでで少し拝聴しますか。3人から意見が出ましたので。

(事務局)

そうですね。やはり事務局でも実はここが議論にもなっていて、そもそもこの取り組み確認票を出せるかなというところと、出して実際に点数をつけるのが少し難しいかなというところも話がありました。今までの意見を参考にもう一回練り直したいと思います。

これは、実際に他県の取り組みも参考にみたいな意見をこの前の紹介で先生からいただいていましたが、大阪の堺市が実際にこういう表彰事業をやっている、そのあたりを参考に今回作ったのですが、実際に意見があったように、年々事業所の手を挙げてくるところが減ってきているみたいなのところもあるので、取り組み項目自体をどうするかということとか、先生にいただいた定着・離職率のところを入れていくのかということをもう一回練り直したいと思います。

(丸田会長)

そうですね。いずれにしても、新潟市の介護人材確保戦略との整合性があるわけなので、戦略の目的、考え方と合致しているというところは大きな要素になるのでしょうか。

(事務局)

そうです。

(丸田会長)

そこが一番市社会福祉協議会とか自治体が行う、ただ単に長い期間どうだとかというものとは違うオリジナリティだと思いますので、その辺でぜひ意見があればお聞かせください。

それから、宮崎委員から提案のあった職員表彰について、ここも少しオリジナリティを盛り込んだらということですが、いかがですか。現に介護職員で国体にいっている連中もいますからね。

(事務局)

そうですね。二刀流もですし、私も思ったのが、他産業から入ってきた人とか、そういうので、他産業でやっていたことを独自に施設内でやっているような方もいらっしゃるみたいなので、そういうところを盛り込んでもいいのかなと、今の話を聞いて思いました。

(丸田会長)

私、いつも例示的に申し上げて恐縮なのですが、大学の名前も出してしまうと、例えば明治大学で文学部にいた学生が、就職の段階で介護の魅力を感じて介護の現場に入ってきて、そして法人がそこで資格を取らせて、明治大学であったり立教大学であったりしても、やはり先々の日本社会を考えたら、介護の仕事に価値を見いだしてというような、そういうストーリーで現場に入ってきて活躍してくれる人がいれば、そういう方もぜひ大事にしたいし、そういう法人も大事にしたいなと個人的な意見をもっているのですが。

ほかにいかがでしょうか。

(柳澤委員)

今、非常におもしろい、二刀流とか、あるいは変わり種で、介護をやっている方とか、実際現場に目を転じれば本当にいろいろな方がいらっちゃって、活躍されている方もいます。先ほど宮崎さんからも話がありましたけれども、逆にそういう人はそれほどネガティブな発言はしないのですよね。業界に関して。これは、表彰とは別の話になるのですが、先ほどの魅力発信のところにもつながると思うのですが、そういう方たちの短いショート動画のようなものを作ってSNSで発信していくというようなことも、これは表彰とは別ですが、魅力につながっていくのではないかなと今思いました。

(丸田会長)

ほかをお願いします。渡邊委員、お願いします。

(渡邊委員)

そもそも論であれなのですが、例えばこの事業者というのは、最大 10 事業所までということなのですが、施設の種別にとられないのです。例えば特養で何事業所とか、そういうことではなくて、全部含めて 10 という考え方になるのですか。

(事務局)

そうです。全部含めての 10 事業所です。一応要項の 3 に書いてあるのですが、特養、老健の併設のショートについては、除外ということにさせていただいています。

(渡邊委員)

その辺の考え方を入れるのか入れないのかというのは、どういう考え方なのかなと思ったのですが、あまり細かくして、例えば入所の特養から何件とか何事業所とかというのは少し変かなと思ったりして、あと、逆に全体で 10 という考え方という辺りで、少し疑問に思ったものですから、少し発言させてもらいました。また、皆さんから、実際の現場の福祉施設の方からもご意見をいただければ、その辺の確認も含めてです。

(丸田会長)

今日は、いずれにしても意見をたくさんいただいて、その意見を踏まえて事務局で詰めていただくこととなりますので、すべてここでジャッジということではないと理解していますから、いろいろな意見をいただければと思います。いかがでしょうか。

では、この点についても、今日、委員の皆様の説明をさせていただきました。何人かの委員の方々から意見をいただきました。それらを踏まえて、追って意見があろうかと思しますので、このことについても意見がある場合には、ぜひ別途事務局へ意見を届けていただければと思います。特に様式等は何も。

(事務局)

メールへベタ打ちでかまいませんので。1月17日水曜日はいかがでしょうか。

(丸田会長)

では、確認します。1月17日までにご意見をいただきたいと思えます。意見の範囲は、第2章、第4章、それから先ほど確認をさせていただきました資料の2-3、2-4、そして最後に表彰制度に関して、具体の意見がありましたら、年明けの1月17日まで、書式は任意でありますので、事務局へお届けいただければと思います。お願いいたします。

では、全体をとおして何かありますか。

(事務局)

本当にさまざまなご意見や実態を聞かせていただきまして、本日はありがとうございます。ご意見がございましたら、1月17日までメールで結構ですので、藤原までいただければと思います。

(丸田会長)

では、議事は以上で終了になりますけれども、ここまでのやり取りを通して、課長、コメントなりお話があればお願いします。

(高齢者支援課長)

本日は、本当にお天気の悪い中、また急遽会議の方法を変更しまして、ご対応いただきまして、本当にありがとうございます。

今日いただいた意見と宿題も踏まえて、また事務局で検討したいと思いますので、今ほど藤原が言いましたけれども、1月17日まで何かお気づきの点があればお寄せいただきたいと思えます。本日はありがとうございます。

(丸田会長)

それでは、本日の議事は以上で終了になりますので、進行を補佐にお返しいたします。お願いします。

(司 会)

長時間に渡りご協議いただきまして、ありがとうございます。次回の開催につきましては、来年の3月頃を予定しております。また日程調整のご連絡をさせていただきますので、ご協力をお願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。

(倉島委員)

すみません。最後なのですが、本当に山田先生の切り口は、私たちにない切り口なのです。というのは、学生の考え方とか何かというのは、もはや私などは60近いので分からないのです。正直言って。外国人はお金、でも最近の若い子はお金ではないのだよという話を前回の最後に聞きましたが、本当かとまだ疑問があるのです。先ほど紹介の話の際に、山田先生が感じている紹介する事業所であったりというのは、多分学生が感じているところなのです。それを総括しておっしゃってくれていると思うので、この辺あたりがもっと切り口になるような気がするのです。私たちが定着に向けていったときにどうすべきなのかという課題がそこにあると思うのです。そういうところがあるので、そこをもう一回老施協として取り組みたい、取り組まなければいけない課題と思っているので、多分山田先生は今何かしらの講演、講義か何かされますよね。今日は資料があれなのですが、何か外国人労働何とか、定着に向けてとかというもののチラシを見たのですが、山田先生が話をされるのだなど。これは、外国人であろうと日本人であろうと全部一緒だというのが今日分かったわけではないですか。認識できたわけなので、そこが本当に我々にとってのポイント、課題、そして施設長をやっているのはやはりジジイなので、正直言って、やはり分からないのです。そこをもう一回、私はこの場の中ですごく勉強させてもらっているのもう少し議論できる場があると、情報交換できる場があるといいなと思っています。この場でできなければ、すみません、山田先生、また老施協としてお邪魔させてもらえればなと思っています次第です。私的なことでしたけれども、全体をとおしても大事なことかなと思ったので、すみません、意見として言わせてもらいました。ありがとうございます。

(丸田会長)

いえ、やはり老施協の役割は大きいと思いますので、お願いします。

(宮崎委員)

働く目的が本当に広がったなと思いますので、そこを、どこをマネージメントとしてやっていけばいいのか。お金の人もいれば、やりがいの人もいれば、何となくという人も、本当に多様化してきて、非常に考え方も不安定というか、それぞれ個々の、経済もそうですし、福祉業界も本当に不安定な中で仕事をしている中で、本当にどこに向き合っていけばいいの

か分からなくなってきたので、それこそ山田先生や倉島さんの、そういうディスカッションする場で管理者が育っていくというようになるのかなと感じましたので、大変貴重な意見、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。参考までに、私が発言してはいけないのですが、柏崎市は、事業所の若手の職員を集めて、若手の職員が何を考えているのか、どうしたいのか、そこに焦点を当てて、ていねいな意見の交換の場をもっています。それは、やはり課題意識があって、若手職員が何を考えているのか、どうしていけばいいのかということ若い職員から意見を聞こうという考え方に基づいてやっているところがありますので、ぜひご参考までにお願いいたします。

(宮崎委員)

付け足しですけれども、熱の伝播は本当に大事なのですよね。熱を伝えていくというところが。若手の熱を管理者層に、お前たちもっと頑張れよという、熱を伝えていく、熱を伝えていって、また計画になっていっていただけるとすごくありがたいなと思います。

(丸田会長)

そうですね。ありがとうございました。

(事務局)

ありがとうございました。