

**第8期福岡県介護保険広域連合
第1回介護保険事業実施効果検証委員会小委員会 議事録**

【開催日時】 令和4年6月27日（月）10時30分～11時45分

【開催場所】 福岡県自治会館4階 401号室

【出席者】 検証委員会小委員（50音順）

因委員、掛川委員、小賀委員、深谷委員、藤村委員

【議 事】

- 1 座長の選任
- 2 介護人材の確保等に関する施策の検討について

【会議資料】

資料1 第2回検証委員会（2022年5月23日）閉会後の協議要旨

資料2 介護人材の確保等に関する施策の検討について

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・【議 事 内 容】・・・・・・・・・・・・・・・・

開会

○ 事務局

それでは、第8期福岡県介護保険広域連合第1回介護保険事業実施効果検証委員会小委員会を開催させていただきます。

この小委員会ですが、先日、開催されました第2回検証委員会において介護人材の確保・資質の向上について御意見を頂いたところですが、その中で検証委員会の小賀会長から「本件に関しては特に専門的・集中的に議論していく必要がある」ということで、今後は、会長が指名されたこの5名の皆さまで小委員会という形で進めさせていただきます。また、ここで議論していただいた内容については、本会の検証委員会に逐次報告を上げていくとともに、取組については他の検証委員会の委員の皆さまから頂いた御意見を反映させていくということでした。

進行につきまして、座長が決まりますまでの間、事務局の方で進めさせていただきたいと思いますが、皆さまよろしいでしょうか。

○ 委員

お願いします。

○ 事務局

それでは、事務局で進めさせていただきます。

この委員会の公開、非公開についてですが、検証委員会と同様に、基本的には公開とし、議事録等につきましても積極的にホームページ上で公開していくということでしょうか。

○ 委員

異議なし。

○ 事務局

それでは議事の方に入らせていただきます。

まず1点目、座長の選任です。

座長の選任につきましては、検証委員会会長であります小賀会長から御指名いただけますでしょうか。

○ 小賀会長

私に指名の権限があるということで、皆さま方委員におかれましては、勝手に指名させていただきますで大変申し訳ないと思いますが、座長は深谷委員にお願いしたいと思っております。お認めいただければと思っております。

○ 事務局

皆さまよろしいでしょうか。

深谷委員、よろしいでしょうか。

○ 委員

異議なし。

○ 事務局

それでは、深谷座長、座長席の方に御移動をお願いします。

深谷座長、御挨拶をお願いします。

○ 深谷座長

小賀委員の優しさで、私が勉強しやすいポジションに置いていただいたというように解釈させていただいております。

ところどころ私自身が分からないことが多いので、いろいろ御質問させていただき、それをきっかけに話が展開すればと思っている側面もあります。

どうぞよろしく願いいたします。

○ 事務局

ここにいらっしゃる委員の皆さま、事務局も含め、皆さま御存知かと思しますので、御紹介の方は省略させていただいてもよろしいでしょうか。

それでは、深谷座長、早速ですが議事の進行をお願いします。

○ 深谷座長

はい。まずは事務局から本日の資料の御説明をお願いします。

○ 事務局

はい。本日は、資料1と資料2を配布させていただいております。

資料1は、第2回検証委員会の閉会後に、皆さまと打ち合わせさせていただきました内容を概略としてまとめております。本日は、その共通認識として、このような形でまとめてよろしいかという御承諾と、資料2で現実的に保険者である広域連合として、少し具体的に、どのような方向性で進めていくかの案をまとめております。

次回の第3回検証委員会を10月頃に予定しておりますので、できれば9月末に、もう1度この小委員会を開かせていただき、本日の議論を頂いたうえで、更に具体的なところで議論いただき、10月の検証委員会に報告させていただければと考えております。

それでは、座って御説明させていただきます。まず資料の1です。A4縦書きの左肩にホッチキス止めしてある資料です。

1点目が、「各団体の取組に関する懸案」ということで、皆様に御報告いただいた内容について、少し具体的に書いております。

1の(1)「介護現場における看護職、介護職の職域区分が不明確」というところです。下記のような事例により、「社会に必要な専門職が行う仕事」という認識が薄れることから離職につながっている。

1点目のアです。それぞれ専門職という対等の立場であるべき看護職と介護職であるが、後片付けなどの雑務は介護職が行うといった暗黙のルールが存在する。看護協会では、現在、意識改革のための研修を実施しているというような御発言があったかと思えます。2点目のイです。医療行為は看護職、生活行為は介護職という大きな括りはあるが、夜間に看護師が不在であるといった理由から、一部の医療行為を介護職が行っているなどグレーゾーンが広く存在する。

それから(2)「教育・研修やキャリアパスの仕組みが不十分」というところです。各団体の取組により様々な研修の機会はあるものの、参加・不参加は各事業所の裁量によることから現実的には参加できていない。また、必要な教育・研修を受講し、経験を重ね、それが適正に評価されるキャリアパスの仕組みが構築されていない。

1点目のアです。外部研修に一度も参加していない職員が4割、1回参加を合わせると6割を超えている。2点目のイです。定員200名規模の研修を開催しても、参加者は

20名程度だったという御報告があったと思います。

大きな2です。「懸案解決のための方策」というところで、まず、1点目の職域区分です。こちらにつきましては、上手く取り組んでいる事業所を参考にしてみてもどうか。そういった事業所が具体的にあるかといったところで、具体的に取り組まれている事業所は存在しないのではないかとということもあったと思います。2点目は、広域連合としての職域区分モデルを作ってはどうか。こちらは、国による第3者評価の仕組みを参考にしてみても、という御発言もあったと思います。(2)です。教育・研修やキャリアパスの仕組みに関するところで、看護協会が実施しているような新人、中堅、リーダー、主任といったラダーごとに実施される研修、それがキャリアパスと連動する仕組みについて、広域連合としてのモデルを作成し、そのモデルを介護事業所が取り入れることで、職員自らがキャリアを開発し、自立した行動が取れる人材育成に繋がることで、資質の向上や定着に繋がっていくのではないかとという御発言がありました。それから3点目です。こちらは、広域連合における事業所の実地指導や新規・更新申請時等の場において、事業所への確認や書類の提出を求め、地域密着型サービス運営委員会において一定の評価を行うこととしてはどうか、というものです。そこで、小賀委員から(1)の職域区分につきましては、まだ、具体的にイメージできないのではないかと。(2)から取組を進めていってはどうかという御発言があったと思います。大きな3「その他の意見、要望等」です。(1)この会議の持ち方について、先ほど、この会議の冒頭で申し上げましたとおり、こちらの5名の皆さまで、集中的に専門的に進めていきたいということでまとめております。また、検証委員会へ必要に応じ報告していく。それから、(2)「介護福祉士会と看護協会の合同研修」について御発言があったかと思えます。現在は介護福祉士会と看護協会での共同開催や横断的な取組が行われていないということで、両会の研修を受講したい方が、それぞれに費用を負担することとなっている。両会での合同研修開催や主に受講料の問題もあったと思います。一方に受講料を負担された方についてはもう一方を免除するなど、研修を受けやすい環境を整備してはどうかという御発言があったと思います。(3)「訪問看護における職員確保が困難な理由」というところで、こちら深谷委員が御質問された件で、掛川委員が答えられた内容です。1点目のアが24時間対応することが必要となるため、特に育児や介護をしている方が再就職する際の選択肢にはならない。イ利用者の自宅を訪問する必要があるため、車の運転や利用者からのハラスメントを理由に拒まれる方が多い。ウ病院勤務に比べて介護事業所での賃金が安価である。こういった御発言があったと思います。大きな4点目は「本日の開催の内容について」でございます。

資料1につきましてはこのような形でまとめさせていただいたところですが、いかがでしょうか。

○ 掛川委員

1 ページの (1) のアですが、若干ニュアンスが違っていますので修正をお願いします。看護協会は復職する人に対し、看護の役割について、きちんと意識をもってもらいたくための研修を行っているということです。そのこと自体を扱うのではなく、施設における看護の役割というところの研修を実施している。あくまで対象は復職者ということになります。「なお」を消していただいた方がよろしいと思います。

○ 事務局

はい。承知しました。

○ 深谷座長

他に、何か修正点などがあれば。

○ 藤村委員

研修の参加者が20名程度の「こともある」と入れていただきたいと思います。いつも20名程度ではありませんので。

○ 事務局

はい。承知しました。

○ 深谷座長

それでは、資料2の御説明をお願いします。

○ 事務局

はい。それでは資料2です。A4横書きの左肩にホッチキス留めした資料についてです。先ほど御説明しました資料1の内容について、少し具体的な取組の内容をまとめたものとなっております。1点目です。「介護事業所における教育、研修及びキャリアパスの構築支援策」というところで、職員自らがキャリアを開発し、自立した行動が取れる人材を育成するため、下記の取組を行うことで支援する。(1)「広域連合の独自チェックリストを作成する」。これは、掛川委員と十分に擦り合わせをしたいと考えておりますが、看護協会が実践している教育・研修、生涯研修モデルやキャリアパスと連動する仕組みを参考にしまして、介護人材の確保、定着及び資質向上に関する介護事業所の優良な取組、こちらは悪い所を指摘していくというのではなく、積極的に取り組まれている優良な取組について、確認・精査するための独自チェックリスト、そういったものを作成したいと考えております。(2)「介護事業所にチェックリストの提出を求め、確認・精査を行う」。こちらは、新規・更新申請の際にチェックリストの提出を求め、

地域密着型サービス運営委員会において確認・精査を行う。また、介護事業所の新たな事務負担とならないよう、今、処遇改善の関係で書類等を提出していただいておりますが、そういったものを活用し、チェックリストを作成してはどうか。広域連合は、既に電子申請を実施しております。その電子申請システムを少し改修し、既存の処遇改善の取組の提出と併せ、チェックリストを提出していただくよう進めていってはどうかということでもとめております。次の2ページ(3)確認・精査した結果を事業所に戻す。戻し方として、ア指定・更新通知と併せて戻す。イ広域連合ホームページに、介護人材の確保等に関する専用のページを設け、そこに掲載し、公表することで、事業所の積極的な取組をPRする。取り掛かりとしては、広域連合が指定権限を持つ地域密着型サービス事業所に、求人情報等を登録していただく。それを求職者の方が絞り込み検索等を活用し、例えば須恵町におられる方が、その近郊で介護福祉士の募集をされているか、給与面の条件はどうか、具体的な条件により絞り込みで検索をしてそこに表示する。そこから、表示されている事業所の求人情報を見られて、求職者の方から問い合わせをいただく。こういった取組と併せまして、先ほどのチェックリストで高評価だったところは、御自身の事業所の積極的な取組を併せて掲載し、PRしていただけるようなページを設けていければと考えております。求職者の方が見られて、この事業所であれば自分の将来設計を描きやすくなるのではないかと、こういった取組を考えている状況です。

それから大きな2点目です。「介護福祉士会と看護協会の合同研修」につきまして、両会での合同開催や受講料の共通化など、職員が研修を受けやすい環境の整備について、その企画・調整を支援させていただければと考えております。それから(2)になります。先ほど申し上げました介護人材の確保に関する専用ページに各団体の研修情報などを掲載させていただければ、当然、その中で介護福祉士会、看護協会が、もし合同で研修することが叶いましたら、そういった情報も積極的に保険者として周知していければと考えております。具体的ところで、今年度から少しずつ動き始められるのではないかと、というところでまとめさせていただきました。資料の説明としては以上になります。

○ 深谷座長

ありがとうございました。

今、御説明をいただいたのですが、本日の会議は、どのくらいの時間を予定していますか。

○ 事務局

概ね90分を予定しています。

○ 深谷座長

分かりました。

もう一つすみません。座長として確認させていただきたいのが、どのくらいまでに、どこまで進めるかといったタイムスケジュールがあった方がいいかと思うのですが。

○ 事務局

申し訳ございません。次回の小委員会でもよろしいですか。今、考えておりますのが、1点目として、先ほど申し上げました介護人材の確保に関する専用ページについて、事務的な懸案になるのですが、運用が始まった段階で、システムの構築費用だけでなく、それに関わる運用をしていくための人員も必要だと考えております。今後、事務局で協議していきたいと考えておりますが、今回の小委員会で申し上げることができません。今年度中に、まずは基盤的なところを作り上げていきたいと考えており、来年の4月から10月、それくらいにかけて事業者の皆さんに周知して求人情報を掲載していただきたいと、そのような予定で検討している段階です。本格的に住民の皆さま、利用者の皆さまに周知するのが、来年の9月頃から周知を始め、10月頃から具体的に利用を開始していければと、そのような流れで検討している段階です。

2点目は、本日の小委員会の議論を踏まえまして、看護協会と介護福祉士会がどのようなイメージをお持ちかお聞かせいただき、保険者としてどのように関わっていくのかというところを検討し、今年度中に企画できればと考えております。来年度にそういった合同研修の場が設けられればよいかと、もちろん皆さまがそれでは遅い、もう少し前倒しでということですか、あるいは、もう少し議論を深めてということであれば、そのように調整させていただきたいと考えており、検討段階ではございますが、こういった大まかなスケジュールで線引きをしているところです。

○ 深谷座長

今のが、2番目の介護福祉士会と看護協会の合同研修ですよ。

○ 事務局

はい。

○ 深谷座長

来年度に開催できればということで。

○ 事務局

はい。

- 深谷座長
このチェックリストの方はいかがですか。

- 事務局
チェックリストにつきましては、次回の小委員会9月を目途に、チェックリストの初案を完成させていただければと考えております。小委員会の中にチェックリストの事務局案をお出しできればと思っておりますが、その前段階で掛川委員に御協力をいただき、個別に御相談させていただければと考えているところです。

- 掛川委員
お役に立てれば。少しイメージがつきにくいところもありますが。

- 深谷座長
今のタイムスケジュールの御提案に対して委員の方々から何か御意見があれば。

- 小賀委員
とても大きなところからですが、例えば、この小委員会の一番大きな目的は、「介護人材の確保」ということになっていますが、「介護現場における人材確保」と考えた方がいいかと思っており、介護人材と言ってしまうと多くの人たちが介護職の確保と考えがちですが、今回、そうではなく、現実的に介護現場の看護職員も必要となっていて、その看護職員をどのように介護現場の中で迎えることができるのか、あるいは看護職員の働き方をしっかりと明らかにしていくということもテーマの一つになっていますので、通常は介護人材と言われていますが、広域連合では介護現場における人材確保といたうえで、介護と看護の人材の確保、あるいは要請ということを明確にした方がいいかと思えます。そうすることで、例えば、これまで介護福祉士会が継続して行っている介護職員に対する研修や看護協会の看護職員に対する研修をきちんとそういった視点で、1度、我々がその提案をさせていただくということで、これについてはそれぞれの団体が持ち帰り、私たちからこういう話が出ているがどうでしょうかという話をさせていただくことで、今後の話をしやすくしていくということにもなるかと考えたのですが、いかがでしょうか。

- 掛川委員
よろしいかと思えます。そちらのほうに関わりやすいところもありますので、是非その表現にさせていただけると助かります。

- 小賀委員
よろしいですか。

- 深谷座長
その他、何かタイムスケジュールなどについてありますか。全体像についても、そのタイムスケジュールでは厳しいのではないかと、ちょっと急がないといけないのではないかと、ということがあれば。

- 小賀委員
事務局が、ある程度の基本的な原案を出してくれるということです。特に1の(1)はそうなりますが、2のところでは、介護福祉士会と看護協会がそれぞれの団体として了解をして、そこに広域連合の事務局がコーディネートしながら、双方の議論を手助けしていくというスタンスになっていくと思いますが、持ち帰ったときのイメージはどのようなものでしょうか。

- 因委員
既に看護協会と介護福祉士会は会合を持ちました。

- 小賀委員
そうなのですか。

- 因委員
6月17日に看護協会と。

- 掛川委員
はい。

- 因委員
既に、初回のそういう会合を持って、その中で一緒に研修をしましょうということで合意が取れたところです。

- 小賀委員
なるほど。そうなのですね。

- 因委員
そのことは持ち帰って議論しなくてもいいように、私は議事録をもらっています。

○ 掛川委員

看護協会の会長が介護福祉士会の30周年記念に招かれて、そこで介護現場における看護職の確保も困難だということをお伝えし、取り組んでいることについてもお伝えしたのですが、その中で、先ほどの企画の中身に関わるのですが、研修などをすると、それぞれいろいろな違いがあります。看護協会は、定款上看護職員となっているところと、料金の違いなどあって、それはお互い同じだろうと思いますが、それに伴う費用も必要になりますので、これは県の対策としての動きが取れないだろうかと、県からの委託ということであれば県が実施主体になりますので、受講料も無料にでき、お互い歩み寄りができるので、これは県としての対策ではないだろうかといったことの話があり、いろいろな問題をすぐに解決するのは難しいが、今後、検討していこうという話になりました。

○ 因委員

やっていきましょうということは合意が取れているので、持ち帰らなくていいと思いますが。

○ 掛川委員

はい。ただ組織としての決定の手続きが必要ですので、持ち帰らせていただきます。

○ 因委員

中身については、連携をしながらやっていきます。

○ 小賀委員

後は上手くいく方法論を考えるべきです。

○ 因委員

今、おっしゃったスケジュールは、来年度実施でどうかということで、ゆっくり組んでいただいていると思います。来年度であれば、今年の秋頃に人材確保基金の申請をすると取れそうな気がします。県に申請していただくと、費用としては賄える。ただ、それを広域連合で取っていただいて、広域連合主催、看護協会・介護福祉士会共催という形が一番いいと思います。

○ 掛川委員

介護人材の確保基金へ申請する権利は、看護協会にはありません。

- 因委員
そうですか。

- 掛川委員
看護人材確保の基金にはありますが、県の仕切りがあります。広域連合で取っていていただくことが可能であれば取っていただきたい。

- 因委員
福岡市、北九州市も申請して取っています。

- 事務局
総合確保基金。

- 掛川委員
そうですね

- 事務局
確認させてください。県に確認いたします。

- 因委員
介護福祉士会もいろいろ頂いていますが、何が言いたいかというと、主催が広域連合ということが大事です。広域連合から案内がきて、広域連合主催であるということが大事で、そこに看護協会、介護福祉士会、老施協と一緒にやる。これだったら200名規模が20名しか来ないことがあったなんてことは少ないと思います。お金は広域連合で申請していただいて、駄目な場合は御相談いただければ介護福祉士会で申請することもできます。介護福祉士会も沢山頂いており、上積みできるかどうかということもありますが。老施協はどうですか。

- 藤村委員
老施協も頂いています。
e-ラーニングの研修動画の制作を今まで30本くらい作っています。なかなか制約もありますが。

- 因委員
スケジュール的にみると、来年度の研修であれば人材確保基金の申請が一つ有効だと思います。

- 深谷座長
人材確保基金は、申請すれば毎年頂けるものですか。

- 因委員
毎年は頂けません。内容によっては競争入札になることもあります。競争入札になると、やっぱり機関で査定されます。ただ、看護と介護が連携した介護人材の確保ということになれば、手を挙げてくるところはないと思いますし、あったとしても広域連合が一番強いのではないかと思います。

- 深谷座長
毎年、確実に入ってくるお金でないと、今年はお金が取れたからできるが、来年は取れなかったからできないということになってしまうのではないかと思います。

- 因委員
ごもっともだと思いますが、国の事業ですので人材確保基金がいつまで続くかというのも、毎年、議会が終わる6月でなければ決定しません。ただ、今までの慣例からすると続いています。介護福祉士会もいろいろ頂いておりますが、もう7、8年になります。通常3年が限度と言われますが、おそらく人材確保が厳しい状況の中では続いているのではないかと思います。

- 深谷座長
ありがとうございます。

- 因委員
なお、国が5割、県が5割で100%補助です。委託になるか補助になるかどちらかですが、今、言ったように広域連合が主催するということは、すごく大きなことで、WEBでも利用できるということでもとてもいいことですし、まず、前提として広域連合が人材確保に頑張っていただけるということにお礼を申し上げます。

- 掛川委員
もう1点だけいいですか。看護協会もeナースセンターというシステムで求人・求職者の自動マッチングできるシステムを持っていますが、介護人材もあると聞いたことがあります。社会福祉協議会が介護人材の確保で同じようなシステムがあると聞いたことがあります。そこの兼ね合いはどうなるのでしょうか。

- 藤村委員
どのようなものですか。

- 掛川委員
社会福祉協議会が県から介護人材の委託を受けていますよね。その中で看護協会と同じようなマッチングシステムを持ち合わせていると。

- 藤村委員
県社協がやっております。

- 掛川委員
ですよね。それと競合ではありませんが、同じようなものになるのではないかと懸念しております。

- 藤村委員
県社協は以前からやっておりますが、そちらからマッチングで回ってくることは、ほぼありません。

- 掛川委員
求職者の条件がたくさんありますので、上手くマッチングできないこともあるかと思いますが、そこの棲み分けをしないといけないのではないかと思います。

- 因委員
介護福祉士会も人材確保基金でお金を頂き、ホームページでやっています。こういう事業所があります、興味のある方はというマッチングをやっています。でも、いろいろなところでやった方がいいと思います。どこが目につくか分からないので。多分、効果はないと思いますが、でもゼロじゃない。非常に厳しいですが。

- 藤村委員
でも、広域連合が紹介するということは非常にいいことだろうと思います。今の求人は、ほぼ9割いわゆる SNS から入ってきます。皆さん仕事の紹介を見て、そこから事業所のホームページに飛んで行って募集という流れがほとんどです。ただ、そういう形は、ある程度大きな事業所でなければ出来ません。SNS に支払うお金も結構かかりますので、広域連合の場合は、小さな事業所も関わっています。恐らく、そういう所は SNS にアップすること自体が非常に厳しい部分がありますので、そういう所は公の広域連合のホームページを見て、そういう所で働いている人たち、働きたい人たちを求人

に繋がられるっていうのは、少数の方々を助けるということで、いいのではないかと思います。

○ 掛川委員

広域連合では、情報提供だけですか。その情報を見て、その施設にという。確か県社協は、看護協会と一緒に無料職業紹介事業所という届け出をした斡旋調整までされているという違いがあって、そことリンクしておくといいような気がします。

○ 因委員

紹介はできるけど斡旋はできないんですよね。

○ 事務局

そうです。

○ 掛川委員

看護協会は、その無料職業紹介事業所の大臣指定を受けていて、社協も介護人材について受けているはずですよ。そここのところにも情報の共有をしておくとうれしいと。その入り口や情報提供の窓口はたくさんあったほうがいいと。介護人材は、看護もそうですが、派遣業はありますか。

○ 因委員

あります。民間の派遣会社。

○ 掛川委員

やはりそうですね。看護も派遣会社があり、派遣会社を通すと個人の支出などはないのですが、事業所がかなりの額を施設に払います。それがけっこう大きいんですよね。

○ 藤村委員

派遣ではなく紹介になってしまうと、結局、年俸の2割、例えば300万なら50万から60万払わないといけない。3か月で辞められてしまうと、いったい何だったのかということで、なかなか難しいところはありますね。

○ 掛川委員

そういうところも少し解決していくといいような気がします。

○ 深谷座長

1 番目のチェックリストに関しては、広域連合の事務局と掛川委員の間で進めていくということで、ここで何か話し合わないといけないことがあれば。

○ 掛川委員

イメージが持ちにくいので、事務局から具体的なイメージがあれば言っていただいて、意見は聞いておいた方がいいと思います。

○ 事務局

まずは、今回の10月の処遇改善加算の申請などがございます。そちらのほうで国が定めた、事業所が保険者に提出する様式がございますので、その中からピックアップさせていただきたいと考えておりますのが、特に保険者として精査するという部分まで考えると、そのチェックリストをそのまま使ったのでは少し甘いのではないかと考えております。その部分について、まずは看護協会がやられているキャリアパスに繋がる仕組みをお聞かせいただいて、処遇改善の申請の様式に新たなチェック項目を加え、最終的には因委員にもご確認いただくという、まだ事務局でも検討している段階でございますが、今、とりあえずイメージしておりますのがそのような状況です。具体的な手法として、藤村委員のところでは、もう加算の申請をやられていますよね。そこで事業所にとっての事務的な負担がどのくらい出るのか、そういったイメージも大事にしていきたいと考えており、今、事業所の電子化、ICT等の負担軽減も国の大きな施策として言われていますので、新たな負担となるのかならないのか、なるのであれば具体的な解決策はあるのか、その辺もお話しさせていただければと考えているところです。

○ 掛川委員

先ほどのチェックリストは、看護のラダーのことを言われていますか。

○ 事務局

そうです。ラダーです。

○ 掛川委員

ラダーの5段階。

○ 事務局

ラダーごとの研修を検証委員会の参考資料で見させていただいたのですが、そこで、例えば、主任クラスの方がこの研修を受けたら給料にここまで跳ね返るとか、そういった給料表みたいなものが存在するのかなど。

○ 掛川委員

賃金に反映するかどうかは、施設の考え方になります。賃金モデルというものを日看協が4年か5年前に出しています。現状、そのとおりにはない。そこまで強制力がないのです。賃金モデルという域から出ないというのはございます。

○ 事務局

そのモデルを参考にさせていただき、各事業所で給料表の中にどこまで具体的に反映できているのか、働く方、従業員の方がそれを見られたときに、例えば、自分が10年後どういう状況になっているかを想像しやすいかどうか、という視点からチェックリストを作ることが出来ればと。それが出来ているのであれば、うちの事業所は積極的にここまで出来ていますということを先ほどの専用ページに積極的にアップし、PRしていただいて、求職者の方がそれを募集と併せて見られた時に、この事業所はいいなというところで、斡旋の手前までにはなるのですが、そういったイメージで人材の確保につなげていければと考えております。具体的に、今、各事業者がどこまでそういったものを作られているのかということは、把握できていないところですが、実際はどのような状況ですか。

○ 藤村委員

今、言われたように、各病院、各施設にお任せするしかありません。結局、今までやらないといけないと言われつつもできなかった理由が、やはり制度ビジネスですので、3年ごとに介護報酬が確実に上がるわけではなく、どうしても上がった次の3年間で削られるのではないかという部分があり、この研修を受けて、これだけ経ったらこのようになりますということ自体、今の介護報酬の体系では非常に厳しいところがあります。確実に上がっていくということが、ある程度想定されるのであればできるのですが、下げられた時のことを考えると出来ないというのが現状です。その中で、今回できていくきっかけになったのが処遇改善、特例の処遇改善です。これは、そういう意味で使っていないといけないというメッセージだろうと思いますので、厳しい部分はあるかもしれませんが、今がチャンスだと思います。今まではそういうものがなく、通常の介護報酬の中だけでのやりくりでしたから、今回は処遇改善に特化した形でお金がきていますので、それはやっぱりそういうところに使わないと、我々も人材確保が難しくなっている時代ですので、ちょうどいいタイミングだと思います。

○ 事務局

事業者がちょうど今から作り上げていく過渡期というイメージで理解していいですか。

○ 藤村委員

キャリアラダーまではほとんどの事業所が準備出来ていますが、それを賃金と連動させる部分に二の足を踏んでいる。具体的に、例えば介護福祉士の研修や看護師の研修を受けた場合、こういう形で受講していったって、10年後、こういうふうになりますということが、やはり給料と一緒に提示しないと何の意味もない。そこが、なかなか出来ていないということがあります。キャリアラダーとかキャリアアップのシステム自体は出来ていて、そのチェックリストも多分あるのだろうと思うのですが、給与的な体系、裏付けはどうするのかというところが、皆さん二の足を踏んでいる状態だろうと思います。

○ 因委員

もともと施設というのは、公務員の給料表に準拠していました。今でも、それは残っています。福祉職俸給表とあって、給料表が残っています。福祉職については、可能な限りその給料表を使ってくださいというものが残っていますが、現実には介護保険が始まってそれは崩れてしまいました。残っているが、崩れてしまっている。しかし、国は福祉職俸給表を使ってくださいと言っているのだから、ないわけではありません。キャリアパスを言われた時には、給料表を作ることが前提だと言われていましたが、結局、報酬等によってどうにもならないようなところがありました。介護福祉士会は、平成17年に福祉職俸給表を使って欲しいという提言を厚生労働大臣に言っています。その当時、舩添さんが厚生労働大臣で、麻生さんが総理でしたが、私たちが提言した2日後に、介護職の給与を2万円引き上げを発表しました。また、提言した時に、夢が描ける将来設計を示してくださいということを提言しています。その後、処遇改善加算や交付金という形で徐々に引き上げてきています。ただ、そういう不確かな上がり方ではなく、介護現場、施設もそうですが、きちんと基本給を上げられるような報酬設定にして欲しいと思います。これは経営者も介護職も同じ思いです。それを広域連合が一つのモデルとして作っていただければ、全国初になると思い期待しています。

○ 小賀委員

広域連合事務局が作るというよりも、事務局に音頭をとっていただき、会議のレベルでそれを提案しないと恐らく難しいと思います。今の加算についても、一時金という形で支払われています。思いもしなかった収入が入ったという程度で、自分たちの基本給がきちんと改定されていっているような事実がないというところが難しいところです。こういった国が行わないとどうにもならない問題がある一方で、看護や介護の福祉の現場ではこういった給料表に基づけるようきちんと力量を上げていることから、これについては国や都道府県レベルでも考えざるを得ないという、そういったきっかけとなるような取組でもあるべきだと思います。そのためには、例えば、より総合的な研修というものが必要であり、実際の福祉の現場では介護と看護を中心とした多職種の連携を行っ

ており、その多職種の連携の中で、看護師が自分たちの職責を果たせるような仕事を、介護職の人たちは自分たちの力量を上げていきながら当事者に応えられるような仕事をしたい。その中ではいろいろな矛盾も起きており、看護協会では福祉の現場で働く際に看護職員としての独自性を生かせるような仕事の仕方というもの非常に不十分であるといったことが言われており、看護の側は保助看法を学びながら看護の仕事はこういうものであると分かっているが、福祉の側は看護の仕事というものがどういうものか分かっていない。介護福祉士養成の中で保助看法を学ぶことはほとんどないですね。

○ 因委員

介護職がしてはいけない医療行為を学ぶ。それくらいです。

○ 小賀委員

介護職員が法律に触れるような状況になってしまうため、現場で働く人たちが行ってはいけない医療行為を現場で働く人たちが個別具体的に分かるような講座を一つ設け、それぞれの職分が明確になっていくようなことを考え、我々が議論するうえで今まで語られておらず、曖昧なままできたことをしっかりと整理し、介護現場の看護職や福祉職の方にきちんと明確に分かっていただけるような、そういう研修のあり方を提案するという事は重要だと思います。介護職員も曖昧な形で行ってしまっている。介護福祉士の資格を取るために介護職としての教育を受けた人たちは、今、現場経験を重ね研修も受けなければならない。国家試験を受ける人たちは尚更そうだと思いますが、自分で学ぶことがメインになって、無資格で特に研修も受けたことがない方々の割合は圧倒的に多く、そういった人たちが本来の介護の仕事も看護の仕事も全く理解できていない。そういった人たちに向けた、例えば本当の意味での初任者レベルでの研修をこういう形で受講してくださいというような、広域連合としての研修モデルを提案するという事は、すごく重要であると思います。

○ 因委員

看護協会と一緒にどういう研修ができるのかを考えたとき、施設では看護職と介護職の役割分担がはっきりと見えていない。あるいは見えていてもそこを侵さなければいけない。例えば、夜勤で看護職が不在の時、痰の吸引が必要な人に行ってもよいが、国の基準は喉までです。口腔の中だけです。しかし、それだけでは利用者さんは満足できないので、どうしても中まで入るとそれは医療行為になってしまう。看護師がいなければせざるを得ない。小賀委員がおっしゃったように無資格の方は学んでいません。でも、初任者研修を受講した方や介護福祉士は行ってはいけない医療行為を学んでいますので、行ってはいけないが、せざるを得ないという葛藤があります。だから、施設における看護職と介護職の研修はするべきだろうと思っています。そして、大きく言うと制度的に報酬が低

いから夜勤の看護師が置けないということもあります。制度上、看護師の夜勤配置は必須ではありません。そうすると、誰が行うのかとなった時、行ってはいけない行為を強要されていると悩みながら辞める人もいます。だから、この研修が最初だろうと思います。県社協では3年前から入門的研修を実施していますが、この入門的研修は生活援助だけしかできない資格のため、医療行為は研修内容に全く入っていません。介護職の入口部分の資格ということで行ってはいけない医療行為は入っていません。

- 藤村委員
昨日チラシが入っていました。
- 因委員
新聞に折り込み広報を入れ、これまで集まらなかった受講生が、今はお断りするほど沢山います。
- 藤村委員
受講生があんなにいるとは驚いています。
- 因委員
本当ですよ。
- 藤村委員
初任者研修って、今、ほとんど集まらないです。
- 因委員
いないです。
- 藤村委員
基本的には資格のない研修ではありますが、将来、国として予防支援を外した人たちにサービスを提供する方たちを育成することが狙いだ。
- 因委員
いずれは、そういう人たちに国は軽い介護を任せたい。
- 深谷座長
実際どういう方々が参加されていますか。

○ 因委員

今、3年目を行っていますが、最初は定年退職後の高齢者が多い状況でした。介護としては珍しく、スーツ姿の受講生が多くいらっしゃいました。最近は、コロナの関係でリストラにあった中年の方や少し若い方も入ってきております。私はどんな方であろうと介護を学んでいただければ非常に有り難いと考えております。県社協だからというのがありますが、主催者が広域連合であればネームバリューや信頼性もありますし、加盟市町村の方は来てくださるでしょう。お願いが一つございますが、広域連合に限らず開放してほしい。県内の参加したい方は参加できるようリーダーシップを取っていただきたい。

○ 小賀委員

一方で、予算が取れなかった場合も当然あり得るので、つまみ食いのではありますが、現時点で介護福祉士会と看護協会の双方がそれぞれ行っている研修で、資格も何も持っていない、今から介護の現場で働くとか、働き始めたような人たちに向けて、この研修は受けておいたほうが良いといった研修をピックアップして提示するというのも考えておいたほうが良いと思います。その時に問題になるのが、受講料をどうするのか、協会員でなくても受講できるといった門戸の広げ方など、そういったことも考えておく必要があると思います。

○ 因委員

おっしゃるとおりですが、初任者研修は来ないのです。介護福祉士会も県から補助金や委託を受け、いろんな研修を行っています。例えば、ヘルパーの中で生活援助だけを行うA型研修ですが、ある市の受講生はゼロです。

○ 小賀委員

考えているのが、今、広域連合傘下の自治体の地域密着型サービスについては、新規指定や指定の更新の折に、職員の資格も含めて事務局で調べたものを点検していますので、例えば、その中に「その他資格」という項目があります。「その他資格」となると看護でも介護でもないのですが、事業所側から人の身体に触れる時に役立ちそうだとすることで報告されます。その際に、「その他資格」の所に広域連合が提案しているこのモデルを受講すれば、「その他資格」を受講しましたということを書いていいですよと、積極的に提案してあげる。あるいは、広域連合が事業者全体に対する説明会を実施した時に、こういうモデルを作っているのだから、是非、特に初心者から受講させてくださいと。その折には、資格ではないけれども、こちら側から提示しているモデル的な研修を受けていますということを書き込んでくださいと言えば、事業者側としては、職員を受講させる動機になると思います。初任者研修も全く学んだことがない人からすると、少しハードルが高いですが、パートで働いていて、いつ辞めさせられるかわからない雇われ方をしている人た

ちが沢山いるわけですから、そういった人をターゲットにした研修を定着させるといったことも考えていいと思います。

○ 因委員

いろいろ考えて、いろいろやるしかないですね。

○ 掛川委員

日本看護協会では、老人保健推進事業費という国の補助金をもらい、シンクタンクが特別養護老人ホーム等における介護体制を強化するモデル事業に取り組んでいます。前回の委員会の時にも出たと思いますが、施設を離れる参集型の研修はとにかく参加しづらいという課題があり、なかなか参加者が集まらない。留守の間の看護職の確保が難しいということで、モデル事業として2パターン取り組まれています。1つは参集型の研修。この課題は人が集まらない。もう1つは地域型の研修。地域の中の身近な場所で、ブロック単位で行うという形式で行われています。地域の看護職は少人数なので、参集型はなかなか難しいと考えていたことから、地域の中核病院の専門看護職と繋がることで、より施設の看護の質を上げていくという、そういったパターンをイメージしていました。一か所に集まる参集型という研修が成り立っていきますかね。

○ 因委員

先ほど言った福岡県社協が行っているのが、集合型研修ですね。

県の委託事業で有料老人ホームの職員研修をやっていますが、コロナの関係でオンラインでやっています。これは集まらない。苦労していますが集まらない。

○ 掛川委員

同じ課題が報告にも出されていますね。

○ 藤村委員

その通りだと思います。その報告を少し見たことがあります。

基本的に、介護現場のOFF-JTは、どうしても勤務中に外に出ていくことが厳しい。私どものアンケートで、18時から19時半までの時間帯だったら参加できますかと聞いたら、それはそれでまた参加できない。オンラインやeラーニングのような、そういう形も含めてのキャリアパスシステムを作っていく、例えば、看護協会のオンデマンドのこれを見ないと駄目ですという形とか、今までの集合型だけでキャリアパスを考えていくのは限界があるのかもしれない。

○ 掛川委員

看護協会の教育研修計画には、これはラダーの何に相当するのかということをつけていますので、選択していただくという、あとは受講管理を誰がするかという問題もあるかと思います。

○ 藤村委員

本来、我々の義務で責任ではないのですが、個人の研修計画を作るというものがあります。簡単には作っていますが、なかなかそのとおりにっていないのが現実です。

○ 因委員

相当する研修を受けているかの加算を受ける条件ですよね。

○ 掛川委員

そうですね。相当する研修を受けているか。

○ 藤村委員

キャリアパスとして、「こういうラダーがあり、給料がこのように上がっていきます」といったものを提示していくと、研修と連動して上手く回っていくと思いますが、事業所自体がその必要性をまだ十分に感じていない。また、そこで働く職員も、中々ステップアップしていこうという意欲が沸かない。看護協会と介護福祉士会が共同し、広域連合が主催するのは、非常にいいことだと思います。看護協会の研修や介護福祉士会の研修は、プロの専門家一個人に案内が届くというイメージです。そこに興味のある看護師や介護福祉士が参加し、事業所は関与しないという感じです。案内はしますが、事業所主催のものではないのです。プロとしての個人のスキルを高める研修というイメージがどうしてもあります。そこに広域連合で研修を主催すれば、皆さんどうイメージされるのかなど。キャリアパスに関する研修を広域連合が企画し、介護福祉士会や看護協会に委託した。そういうイメージなら参加しやすいのではないかという気がします。「介護福祉士会と看護協会の双方に同様の研修があるから、合同で研修を実施します」という御紹介だけでは、少し弱いと感じています。先ほど因委員が言われたように、主催が広域連合であれば、広域連合に所属する事業所の皆さんが参加しようとなっていくのではないかと感じています。

○ 因委員

人材確保を考える時に、大きく分けると二つあると思います。一つ目が、新しい人が入ってくる。二つ目が、今いる人が辞めない。施設に勤務している看護師と介護職の連携は、辞めない職場作りだと思います。新規参入もない。離職者も多い。

- 掛川委員
看護も同じです。どちらかというとなり職防止から取り組まないと。
- 因委員
今いる人が辞めないということがすごく大事です。
- 藤村委員
介護の業界では、離職者が次にどこにいつているのかというとなり、介護現場に回っています。
- 因委員
そうかと思えば、すごく有望な若い方がトラックの運転手になりました。何人かいました。
- 藤村委員
逆にそういう所から介護職になる人もいますが、介護離職が起きているのは、介護から介護に渡り歩いているということです。その施設が反省しなければならぬのは、自分の施設に魅力がなく、これ以上ここで働いても仕方がないから離職されているということ。それを食い止める一つが研修ではないかと思ひます。
- 因委員
研修と働きやすい職場をどう作るかでしょうね。
- 掛川委員
賃金モデルについてですが、看護の中でラダーを作ったり、賃金モデルを作ったりするのも、日本看護協会が有識者による検討会を設け年単位での検討を経て、かなりの議論を経てできています。この委員会の中で、介護の賃金モデルのようなものを作成するのは難しいと考へますし、どの段階まで出していくのか。もう少しイメージ感と、どこまでこの委員会から発信するのかというような目標を作っただけだと助かります。研修についても、恐らく一足飛びに全部はできず、段階的に年を積み重ねてできていくのかと思ひます。段階を作っただけのほうが無理なくできるのではないかと感じています。
今回の処遇改善でも、介護施設と訪問看護ステーションは対象から外されました。看護師も。救急も 200 床以上ない所は全て外されていますので、処遇改善という枠の中で一緒に議論していただいているのは非常に有り難いと感じています。少し水を差すようなことを言いましたが、かなりレベルが高いと感じております。

○ 小賀委員

事務局にも、できるところと出来ないところをはっきりと言っていた方がいいと思います。賃金モデルを広域連合が作るということが出来るのかどうか。つまり 33 の市町村が介護保険事務を一つにまとめているということに過ぎず、権限としては難しいのではないかということ。それでも独自に介護保険事務を一つにまとめているので、専門性としては都道府県や政令市よりも蓄えてきているといつも実感していますが、そういうことも含め、私のイメージとしては、特に広域連合が指定権限を持っている事業所に研修モデルを提案していくといったことが中心にならざるを得ないのではないか。広域連合下の人でなくても研修には参加できますという呼びかけはできると思いますが、それ以上のことがどれくらいできるのか。賃金モデルとなると、基本的には都道府県レベルの役割になってしまうので、相当難しさを抱えて実施していかないといけないと思います。

○ 藤村委員

小賀委員が言われたとおり、地域密着型の委員会に私も参加させていただいていますが、地域密着型が事業規模としては一番小さな事業所です。そこが、ようやく半数研修に参加していただいている状況です。恐らく、一番研修に参加しづらい事業所の集まりじゃないかと思います。その中には民間の事業所も結構あります。民間だと、なかなか研修案内が届かないこともあります。私どもも反省はしているのですが、社会福祉法人じゃないと研修案内をしていない。よって、一般のそういうところまで参加できるような形に切り替えていかないといけないと思っています。

○ 因委員

研修に出す際は交代要員を入れ、そのお金は県が出すという制度は生きているのですか。

○ 藤村委員

まだ生きています。

○ 因委員

ただ、交代要員が元々いない。

○ 藤村委員

交代要員は派遣会社から来るというイメージ。県がどこかの団体で持っている訳ではありませんから。結局、研修に出している間の応援体制。アイデアとしては非常にいいのですが、応援に来てくれる人がいない。確保ができていない。

- 因委員
なるほど。制度はあるが、利用しにくい。人がいない。
- 藤村委員
その制度は利用できていないでしょう。
- 因委員
例えば、施設の定年退職者を予備軍として登録しておき、職員が研修に行く時はその日だけ手伝っていただくような制度を老施協では持っていないのですか。
- 藤村委員
老施協としてはありません。また、基本的に定年自体が崩れてきています。
- 因委員
年を取っても働かないといけない。
- 藤村委員
仮に60で介護職を定年し、そこから7割の給料で継続雇用に移るといった場合、違う事業所では定年前の給料で雇っていただけますから辞めてしまう。
- 小賀委員
そうですね。
- 藤村委員
恐らく60で定年というのは、もうないのではないですか。うちも2、3年前に、定年は65で、そこから継続雇用にするように切り替えています。そこからは、体力が残っているかどうかくらいまで働いていただく。
- 因委員
これ以上、介護で働きたくないという人が多いです。疲れ果てましたという人が多いです。
- 小賀委員
デンマークの事業所では、因委員が言われるリストを持っています。
定年で辞めた人やパートで来ている人で了承してくれた人を十数名くらいリストアップしています。

- 因委員
その人たちが働いたら、県の補助金で人件費が払えるとなればいいのですが。
- 藤村委員
以前、人材確保に余裕があった時は、定年の方々を施設でリストアップしておき、困った時にお手伝いをお願いするといった感じでしたが、もうお手伝いではなく、そのまま残ってくださいという感じです。
- 小賀委員
そのくらい大変だということですね。
- 因委員
そうです。もう介護は嫌だという人は沢山います。
- 藤村委員
緊急に考えないといけないのは、多分、ヘルパーです。
- 因委員
ヘルパーが一番大変です。
- 藤村委員
ほとんどのヘルパーが60歳を超えており、コロナ禍の最前線で陽性者の所にまで行かなければいけない。
- 因委員
広域連合の調査でも、訪問介護が一番の人材不足と出ていました。訪問介護事業所が潰れていますよね。そして、ケアマネは訪問介護をプランに位置付けたいが、ないということ。訪問介護は深刻です。
- 小賀委員
人材不足で潰れるのですか。
- 因委員
そうです。経営難というよりも人材不足だと。働く人がいないのです。

○ 小賀委員

コロナ禍の状況では、デイサービスに人が集まらなくなりますが、訪問サービスは必ず必要です。そこが潰れるということは、それくらい人材が得られないということですよね。

○ 因委員

3年前にすごく深刻だったのが、大牟田で7事業所が潰れました。それくらい深刻です。大川のケアマネが、訪問介護事業所がないことからサービスに位置付けられないと言っていました。これは、多分、全国的な話です。すごく熱心な訪問介護事業所の仲間もいたのですが、北九州も潰れましたし、飯塚も潰れました。訪問介護の人材不足は、何とかしないとイケません。何が原因ですかね。

○ 藤村委員

スタート時点から訪問介護に対する介護報酬が低かった。登録やパートで乗り切れる職種だろうと、高を括っていた部分があるのでしょうか。うちにも正職員が4人いますが、実際は8人のヘルパーがいて、登録やパートです。皆さんを正職員にしようとしたら、とても運営はできない。ちゃんとした形で継続してもらうには、正職員でなければならない。だから若い人が近寄らない。

○ 因委員

学校で教えていたら、なりたいという学生はいました。ただ、求人票を見たら、パート登録が主だったため、これでは駄目ですとなりました。

○ 深谷座長

お時間になりましたので、今回のディスカッションはこのあたりで終わろうと思いますが、委員の皆さんからこの点については特に確認しておきたいということがありますか。

○ 小賀委員

この議論の枠組みについて、補助金を頂いてということも含めて考えないといけません。基本的なイメージとしては、広域連合下で事業を運営している地域密着型サービスの福祉の現場における介護職員、看護職員の確保ということで情報の収集と発信を一先ず括っておき、そこを見据えたうえで研修制度を具体化していく。研修制度をスタートさせる際には門戸を広げ、広域連合下の事業所が中心ではあるが、当然、それ以外のところからの参加も認めていき、情報の収集と発信も広域連合だけに拘らない。中心ではあるが拘らないので、余力があれば広域連合以外のところでも情報の収集と発信をするといったような基本的な枠組みでいいですか。枠組みを持っておかないと、現場が厳しいことか

ら思いがどんどん膨らんでいき、いろんな話が出てくると思います。いかがでしょうか。それでも両団体の協力は仰げますか。

○ 因委員

当然、介護福祉士会は協力します。広域連合が補助金を取れなくても、できることをやっています。

○ 掛川委員

持ち帰らないと。恐らく定款がありますので、理事会マターになってきます。そこは同じかもしれませんが、隘路はあると思います。他の県でやっているところもありますので、可能性はありますが、そこに誘導してもらうのが必要だと、広域連合さんの役割があるのかと思います。

○ 深谷座長

他に、何か確認事項はございませんか。

よろしいでしょうか。

では、事務局にお返しします。

○ 事務局

ありがとうございました。様々なご意見を頂き、具体的なところも少し見えてきたところですが、ただ、先ほど小賀委員が言われたように、実際に出来ない部分、難しい部分というものがございまして。給与表を作成することや連合の垣根を超えたところで実施していくということが、県の役割ということもございまして、例えば福岡市や北九州市などの他保険者と調整したうえで実施していくといったところは、現実的にはなかなか難しい部分もございまして。今、やるべきところとしては、チェックリストのたたき台を事務局で準備し、因委員、掛川委員、藤村委員にご連絡させていただいて、個別にお時間を頂戴し、進めてまいりたいと思います。また、本日の協議の内容がまとまりましたら、皆さま方にお送りさせていただきますので、ここがおかしいという部分がございましたらご連絡いただければと思います。

なお、次回の小委員会を9月の下旬に予定しております。また、皆さまのスケジュールをお伺いしながら調整させていただきたいと思っております。

本日は貴重な御意見を頂きありがとうございました。

これを持ちまして第1回小委員会を閉会させていただきます。ありがとうございました。