

**第8期福岡県介護保険広域連合
第3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5年2月20日（月）13時30分～15時00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（座長）、藤村委員

【議 事】

- 1 介護人材確保システム（仮称）の具体的なイメージについて
- 2 協議内容の取りまとめについて

【会議資料】

資料1 介護人材確保システム（仮称）の具体的なイメージについて

資料2 協議内容の取りまとめについて（案）

資料3 介護事業所における人材の確保等に関する取組チェックシート（案）

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

開会

○ 事務局

それでは、ただ今より第3回介護保険事業実施効果検証委員会小委員会を開催いたします。早速ですが、深谷座長、議事の進行をお願いします。

○ 深谷座長

本日は、2点ほど議事が提案されていますが、1つ目が介護人材確保システム（仮称）の具体的なイメージについてということで、今日、実際に現時点の実機を皆さまに御覧いただき、御意見を頂くと伺っていますがお願いしてもいいですか。

○ 事務局

介護人材確保システム、こちら仮称で、まだ名前は決まっておりませんが、具体的なイメージについてというところで、机上にカラー刷りでイメージを用意させてもらっています。実際に、今、システムを作り上げている段階でございます。今回、具体的に実機の画面を見ていただいて、例えば、利用者の方の導線が悪いとか、色合いが悪いとか、もう少しこうしたらいいというような御意見を直接頂きたいと思っております。それでは、準備をお願いします。

—実機を説明—

○ 事務局

まだ、開発途中の段階ですが、イメージとしては少し湧いてきたのではないかと思います。例えば、トップ画面はスライダーで動くようにしています。トップで広域連合として特に周知していきたいということをスライダーに掲載し、これは五つか六つスライダーでいけるように考えています。

介護福祉士会として、この研修に力を入れているのでスライダーで周知して欲しいという御依頼があれば、スライダーに掲載することも可能ですし、もちろん全ての講演情報は中の講演の所に載せることも可能です。介護の魅力の発信動画とかですね、介護福祉士会で作られた経緯とかありますよね。もし、フリーでお貸しいただけるなら魅力発信のところでも活用させていただき、こちらでも周知、アピールしていきたいなと思っております。一応、システムとしてはこのような形で作り込んでいますが、どうですか。

○ 因委員

文字が小さかったり、オレンジに白文字は見づらいです。画面いっぱいに出るようにと、コントラストもはっきりさせてほしいと思います。それから、画面の半分しか使っていないところがありますよね。ここは右側に何かくるようにですか。

○ 事務局

ここは、この取組の項目が多ければ二段組みにしようかと思っているところです。

○ 因委員

今からの作業でしょうが、今、言うべきではなかったかもしれませんが。

○ 事務局

こちらが事業所から自身の事業所をアピールしていただくために使っていただく場になっていまして、基本的に、入力やレイアウトの配置、このくらいのサイズの文字で置くとかを事業所でこんなレイアウトがいいとか、こんな方が伝わりやすいなということを考えていただいて配置していただくということを私ども考えておりますので、基本的にレイアウトは事業所が入力されたものをそのまま持ってくるというイメージですので、ここの右寄りというのは、すみません、私どもが用意したサンプルが分かりづらくて左寄りになっている形になっております。実際には真ん中に寄せたり、後は、定型的なところで言えば、二段組にしたり、スペースが寂しいと感じるところは埋めていこうかと考えています。

載せていただく際に、サンプルで一ついいテンプレートを作って、それに基づいて事業所に作ってもらえたら分かりやすい、全体的に質が上がるのではないかと。

○ 小賀委員

事業者が自分のところの情報を載せるときに電子マニュアルをダウンロードして、それを見ながら情報を入れられるようなところまでいかないと、事業所が作れないかもしれないですね。恐らくパソコンの操作が解かる人ばかりではないので、そこは一つお願いしたいです。それから、そのページは事業者が基本的に作りたように作ることができる。それでいいと思うんですが、連合事務局として、不適切な表現や広告がないかをアップする前に確認する、点検するという操作が一つ必要かと思うので、月に1回位、勝手に更新されていないか、確認をするためのシステムがないといけないと思うのですが、その辺りを心掛けておかないといけないと思いました。

○ 事務局

事業所の方が入力したものを申請という形で受け止めて、内容を精査したうえで、受理とか、却下とか、ここが不適切なので修正してくださいといった、人の目は必ず入るようになる予定です。そこをパスしたものが、こちらに反映されてくるような仕組みを構築する予定です。

○ 小賀委員

例えば更新していくときに事業者が勝手にできるということではないですよ。

○ 事務局

そうです。

一旦、事業者から広域連合に申請してもらった段階で、管理画面の方に飛びます。管理画面で内容を精査・確認したうえで承認というものを事業所の方に戻します。不適切なものがあれば、こちらから直接連絡をして訂正していただいたうえで載せるということです。

○ 小賀委員

わかりました。

○ 事務局

事業所が、このシステム自体に表示させたくないと思うところはオフにすることもできます。

○ 藤村委員

そもそも広域連合のホームページからここに飛んでいくという話ですが、一般の人も見られるという形で作っているんですよ。

○ 事務局

はい。

○ 藤村委員

例えば、「介護業界で働きたい方」というのは、一般の人が就職をしていくための情報として、もちろん転職の人も沢山いるでしょうけど。そして「介護について知りたい方」については、魅力発信で。これはどちらかという働いている方向けの魅力発信ですか、それとも一般の人向けの魅力発信ですか。先ほどの内容からいくと、研修を行ったあとのアーカイブを載せたりとかがありますが、このところが、一般の人が見ていくのか事業者の方々が見ていくのかという部分で、よく我々が作った会員様用と事業者様用、一般用から入っていくところがあるんですが、一体になっていますよね。イメージとしては。

○ 事務局

入口を分けた方が分かりやすいですかね。

○ 小賀委員

そうですね。

○ 藤村委員

キャリアアップを目指すという部分については、どちらかという事業者、職員向けですよ。そこが一般の人が見てどう思うだろうなというのが。

○ 小賀委員

「介護について知りたい方」のところですかね。

○ 藤村委員

そのテーマだと一般の人が介護に困っているからこういう情報が載っているのかとイメージしてしまうと思うんです。違いますよね。

○ 事務局

そうですね。左二つが一般の方で介護業界に興味がある方向けとなっており、もっと知識を深めたいなという、実際に介護業界で働いていてキャリアアップを目指したいという方はこちら右側です。

- 藤村委員
そこが一体でいいのかなと。

- 事務局
入口を分けるか、ボタンの区切りを設けるか確認し、デザインで切り分ける方法も検討してみます。
恐らく介護について知りたい方というのも、介護事業者向けに発信する情報と、一般の方向けに発信する情報と分かれてくるとお思いますので、一般の方向けと介護事業者という形で明確に分けた方がいいかとお思います。

- 深谷座長
介護のサービスを受けたい方と介護の仕事に就きたい方は違いますしね。

- 事務局
そうですね。この表現が曖昧になっていますので、一緒に捉えられそうですね。

- 藤村委員
ホームページで、一般の方が自分の地域でどんなサービスがあるのかは見れているのですか。

- 事務局
見れていないです。

- 藤村委員
真ん中のは、一般の方が自分の地域に入って行って、例えば特別養護老人ホームと入れれば出てくるようなイメージがあると思うんですが、そうではないですよ。

- 事務局
はい。

- 藤村委員
就職の部分だからこの地域で働きたいという部分の検索エンジンみたいな話ですよ。

- 小賀委員
事業者情報を落とす時に地図で見ることができるということがありますよね、市町村ごとに地図で見ることができる。境界に住んでいるから隣のあの事業所の方が近いとか、地図

上で分かったりすると思うんですよ。

○ 深谷座長

若い人は、建物の綺麗さとか、写真とかそういうビジュアルを駆使した方が、入ってくる人もいるのではないかと。

○ 掛川委員

事業所紹介は事業所が持っているホームページにリンクしたりしていくのですか。事業所が持っていれば、リンクは可能ですか。

○ 事務局

可能です。直接ではないですが、事業所の方に詳しくはこちらのホームページを御覧くださいという形でリンクを貼っていただこうかと考えております。ここが、直接、事業所のホームページになるわけではなく、ここから、あくまでリンクを貼るという形がいいかなと。その方が利用する方も混乱しないかと思っております。

○ 藤村委員

検索条件も条件をこれから増やしていきますよね。「こだわり条件」をクリックするとあらかじめ書いてあるのが出てくる形ですよ。

○ 事務局

はい、そうなります。

○ 深谷座長

キーワード検索ではないですが、例えば、子育てをしながら働きたいという時、育児とか保育サービスとかを入れて、働いている従業員の方に、ここで働いて、こういう経験をしていますといった感じのコメントを入れてもらったら、それが検索にかかったらいいかなという気がします。

○ 藤村委員

深谷座長がおっしゃった、例えば、企業内保育がありますから、入っていくんですよ。だから、そういう検索の所で引っかけられないと、皆さん始めは会社名を知らないわけですから。そういうところが埋まっていて、パートか正職員か、職種、そして給料がどのくらいかというところで、基本、興味があるところを携帯で検索してるわけですね。

○ 小賀委員

それはいいですね。事業者側も心掛けるようになりますよね。このように就職したい方が望んでいるんだということを採用する側もわかってきますから、そのために、こういう条件を付けておかなければいけないなという教育の一つになりますよね。

○ 事務局

確かに、今、フリーワードはなく、項目としてあちらこちらに散らばっている形です。項目自体はあるんですが、それを見つけない時、どこからというのが、確かに弱いところですね。実際に、事業所が特にアピールされているものが引っかかるような検索の仕組みがあるといいのかなというところでよろしいですか。

あと、従事者の声のようなものを掲載するスペースは考えておりませんでしたので、検討したいと思います。

検索キーワードを統計的に取っていき、分析することで、皆さんがどのような関心ごとで検索されているかということが分かりますので、その分析した結果で、またリフレッシュすることもできますね。

○ 小賀委員

そうですね。

○ 事務局

よく使われているキーワードに関しては、トップページに置いて、クリックすれば追加されますよといった。

○ 小賀委員

事業所側が作るそのページについては、電子マニュアルを数種類作って、こういう形で作りますよとか、こういうところを心掛けておいた方がいいですよみたいな、少し誘導するようなマニュアルの作り方をさせていただくといいでしょうね。

○ 事務局

操作だけというよりは、作成するうえでの視点のポイントのような。使っていただくために必要ですね。

○ 掛川委員

よく探しているのにアクセスで探しているというか、先ほど言ったように、住所や最寄駅などで検索している方も割といらっしゃいますし、ホームページにはアクセスというのが必ず上に出てきますので、結構、皆さんにとっては大事な条件かなと思います。

- 因委員
項目はこれでいいですかと言われたけど、項目が見えなかったの。例えば、新しいところで働きたいとかあったとしたら、開設年度とか入っているんですか。
- 事務局
開設年度は、ここには入っていないです。
- 因委員
その施設の理念とか入っていますか。資格給があるかとか。
- 事務局
採用に直結するところは入力できるようにしていますが、開設年度や理念などは紹介ページで事業所の方に入れていただくことは可能です。
アクセスに関しては、どこの駅からといったことをこちらで指定するのは難しい状況です。事業所の自己申告のような、ホームページをお持ちの事業所であればそこに掲載されているようなものからとなります。
- 因委員
介護に関する国の方針など、いわゆる新着情報みたいなものは、入ってきますか。
- 事務局
ホームページ上に載せています。新着情報として随時掲載しています。
- 因委員
介護の世界に入ってこようかなという人がいたとしますよね。その時、今であれば他職種から介護に入ってくる人には10万円貸し、2年間働いたら返さなくていいという制度があります。それから、現在、介護はしていないけれど、過去に介護をしていた人が現場に戻るならば貸付が20万円あって、2年間働けば返さなくていいですよといった、こういった人材に関わる新着情報が最初に載せてあるといいのかなと。
- 小賀委員
それはいいですね。
- 因委員
動機づけになると思うんですよね。

- 事務局
どこかにそういった国の通知関係とか、介護に関する情報関係が集まった項目を一つ設けることを検討します。
- 因委員
特に人材確保に関する事で、それ以外はホームページのここをご覧くださいということでもいいと思います。
- 藤村委員
新着情報は事務局が入力していただけるのですか。
- 事務局
事業所ではなく、広域連合になります。お知らせの方に掲載し、もう一つのこちらは事業所が更新した情報を載せようと思っていますので。そうですね、スペースを考えましょうか。クリックしたら、下に伸びるようにするか。
- 小賀委員
お金に係ることは直ぐ分かる所がいいでしょうね。
- 因委員
あまり介護に興味のない人も興味を惹かれるようにしていただくとありがたいかなと。
- 深谷座長
ヤフーニュースの地震速報のように、重要なものは赤で出てくるのもいいですよ。ずっと出っ放しになるのかもしれないですけど。
- 事務局
新着に一定期間NEWといった表記をする方法もありますね。
- 掛川委員
介護業界で働きたい方で、介護にまつわる資格取得方法のようなものが、一つにまとまるといいですよ。何年経ってどのくらいしたらこういう資格が取れるとか。養成校出てこうこうとか。

- 事務局
キャリアマップみたいなものですか。
- 掛川委員
はい。
- 小賀委員
例えば、これから働きたいと考えているあなたのためとか、そういう表現がいいですね。
- 藤村委員
ホームページって、介護福祉士会、看護協会のリンク先はありますか。
- 事務局
ホームページにはありません。市町村などはあるのですが。
- 掛川委員
リンクを貼っていただけると。
- 小賀委員
リンクを貼っていいのか、許可が必要ですよ。
- 事務局
そうですね。許可が必要になります。
- 深谷座長
広域連合のホームページは色合いが分かりやすく、文字が見やすいですね。
- 掛川委員
人材確保システムのオレンジに白は見づらいですよ。
- 藤村委員
穏やかな色だからオレンジにしたのですか。
- 事務局
そうです。

- 因委員
研修を受けようかどうかという時、無料か有料かというのを見ます。
- 事務局
今、有料か無料かは掲載していません。
- 掛川委員
かけ離れるのですが、評価ってどのようにするのですか。看護協会のシステムも、アカウント数とか、どういった方がアクセスしてるとか、年代別くらいしか評価できていないのですが、どのような感じですか。
- 事務局
こちらのページに飛んできた段階でカウントはできるようになっています。
グーグルアナリティクスというものがあまして、紐づくブラウザなどの情報を使って、性別とか、年齢層とか、どんなキーワードでここに飛んできたのかとか、そういうものがありますので、ユニークアクセス数を軸に消化していくことになるのかなと。
- 掛川委員
その中の一つひとつのカテゴリーごとのアクセス件数も見れるということですか。
- 事務局
見れます。このサイト内に限っては、例えば、ここから始まって、ここを経由して、こっちに行って、ここに来て、バツで閉じましたというところまで追いかけてくれます。
- 掛川委員
やはり、どこが一番見られているかですね。
- 事務局
ユーザーの動きまで、今は追えるようになっています。
- 掛川委員
看多機（看護小規模多機能型居宅介護）も一年間求人を出していて、やっこの頃見つかったんです。介護職は本当にいないですよ。そこは賃金をリアルに出されるみたいだから、賃金の問題は結構大きいと思いますね。

- 因委員
これだけ出したら来るという賃金が、出せるような金額ではないですね。
- 掛川委員
それぞれの事業所の賃金が、ここで公表されますよね。だから、そこを考えないといけな
いと思って。そこが狙いでもありますよね。
- 事務局
賃金の絞り込みとか検索ができるように。どうしても分かってしまいますし、比較されま
すよね。
- 掛川委員
基本的に、事業所に一年に一回必ず更新というようなことを位置づけますか。それとも変
更があった時のみ更新ですか。
- 事務局
最低一年に一度見直してもらうようにはしたいと思います。ただ、変更があったら、随時
変えるようにはお願いしたいと考えています。
採用情報に関しては、フレッシュな情報を届けるために、2か月位で期限を設け、経過し
たら非表示になるような仕組みにしたいと考えています。まだ募集しているようだったら、
そのまま更新ボタンを押して随時更新していただき、採用したのに出したままという状況は
避けたいと考えています。
- 因委員
当然、それは広域連合内の事業所ですね。
- 事務局
そうです。
- 因委員
広域連合内の住民で、もしかしたら広域連合外のサービスが必要かもしれません。広域連
合内の事業所以外はこちらを御覧くださいといった誘導するような仕掛けがあるといいです
よね。福岡市は交通の便がいいから福岡市がいいという方もいるかも。確かに広域連合内の
住民は広域連合内にとどまって介護してほしいですね。でも住民の方もいろいろいらっし
やるから。介護福祉士会に飛ばしていただければ、介護福祉士会が県の補助金で作った県内
の事業所一覧表を持っているので、そこに誘導していただければいいかなと。

○ 事務局

どうですか。イメージとしてはよろしいですか。今、いろいろ頂いた御意見を反映し、事業所の方には4月から実際の登録作業を開始していただくようなスケジュールで進めてまいりたいと思います。可能な限り、今、頂いた御意見を反映していきたいと考えております。ひとまず、この件に関してはこれくらいでよろしいですか。

○ 深谷座長

いろいろな御意見ありがとうございました。
それでは議題の2に引き続き入ってよろしいですか。

○ 事務局

それでは、事前に送付させていただいた「協議内容の取りまとめについて（案）」ですね、こちらについて、今まで3回小委員会、プラス検証委員会で御報告させていただきました中で、この資料のイメージとしては、今回で小委員会としては最後という形になりますので、次回3月14日の検証委員会でこの小委員会としての取りまとめを報告する案として、今、事務局で用意させていただきました。

それでは、内容の方を御説明させていただきます。一つめくって2ページをお願いいたします。検証委員会小委員会における協議内容の取りまとめについて（案）ですね。まずこちら背景を書かせていただいております。

1点目の丸です。今後、更に高齢化が進展してまいります。特に介護サービスの需要が高くなる85歳以上の人口の割合が上昇する一方で、サービスの担い手、つまり現場で介護サービスを提供する方たち、現役世代の方が減少することで、更なる介護人材の不足が見込まれる。

2点目です。介護人材の不足は、将来の介護保険事業に深刻な影響を及ぼすことが懸念され、介護サービスを必要とする利用者へ適切なサービスが提供できなくなるなどの恐れがある。

3点目です。また、ケアの質を確保しながら必要なサービス提供体制を確保していくためには、若年層、中高年齢層、子育てを終えた層や他業種からの新規参入の促進といった多様な人材の参入促進、離職した介護福祉士や潜在的有資格者の復職・再就職支援、離職防止・定着促進のための働きやすい環境の整備、介護の仕事の魅力向上、キャリアパスや専門性の確立による資質の向上といった取組が必要となる。

最後です。これらの取組は、国や都道府県による広域的な取組だけでなく、保険者である広域連合においても、今後、多様化・複雑化していく利用者ニーズに対応するために必要であることから、検証委員会における議論の状況も踏まえながら、令和4年6月以降、3回にわたって協議を重ねてきた。以下、本小委員会におけるこれまでの議論を整理し、広域連

合において取り組むべき施策についてまとめた。このように背景を書かせていただいております。

次の3ページをお願いします。こちらですね。小委員会で出ました介護人材確保策等に関する課題について、箇条書きで書かせていただいております。

まず、1点目です。介護現場における介護職・看護職の職域区分が不明確なことから、「社会的に必要な専門職が行う仕事」という認識が薄れている。

2点目です。それぞれ専門職という対等の立場であるべき介護職と看護職だが、後片付けなどの雑務こういったものは、介護職が行うといった暗黙のルールのようなものが存在する。

3点目です。生活行為は介護職、医療行為は看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、利用者の医療的な要望に適切に対応できない場合がある。

4点目です。各職能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、参加者が少ないことがある。

次です。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。

最後です。事業所自体が、キャリアパスの必要性を十分に理解していない。また、そこで働く職員も自分が働いていく中で実感できないことから、ステップアップしていこうという意欲が湧かない。

次のページまでかかっています。4ページです。まず一つ目が、介護現場において、施設を離れる参集型の研修は参加者が集まらない。

次が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。

その次が、事業規模の小さな地域密着型サービス事業所は、交代要員に余裕がないことから研修に参加しづらい。

その次です。24時間の対応が必要となるため、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ならない。

次です。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む方が多い。

最後です。病院勤務に比べ、介護事業所での賃金が安価である。

課題について、箇条書きで列挙させていただきました。

次の5ページから今まで御議論いただきました中で、広域連合が取り組むべき施策として三つ大きく取り上げていたと思います。その中を具体的なところで少し詰めております。

まず1点目が、介護人材確保システム（仮称）の構築というところで、目的としましては、介護職員の確保、定着、復職支援及び資質向上の取組を総合的に行うための独自システムを構築。先ほど御覧いただいたシステムです。主な機能として1点目が、事業所の求人情

報を掲載。事業所が、職種や給与等の求人情報を掲載できる機能。求職者の方が、職種や地域等で絞り込み検索ができる機能。

2点目です。事業所の紹介やPRができる機能。事業所が、自所の紹介や画像を掲示できるなど、PRできる場の構築。

3点目です。研修、講演の開催情報を掲載。職能団体等による研修や講演の開催情報を掲載し、随時更新していく。

4点目です。研修、講演、介護の魅力動画の配信。事業所の職員又は求職者の方が、地理的・時間的な制約を受けずに受講や閲覧することが可能となるよう、オンデマンドで動画を配信する。

対象事業所としては、広域連合内に所在するサービス事業所。カッコ書きで地域密着型としておりますけれども、まずは地域密着のサービス事業所から進めさせていただきまして、可能であれば、広域型の特養とか、そういったところもお願いできればと考えております。

最後に運用開始時期ですが、令和5年10月からを予定しております。

次の6ページをお願いします。背景と目的を書かしていただいております。介護福祉士会と看護協会の合同研修です。これまでの研修や講演は、介護福祉士会や看護協会などの職能団体がそれぞれ実施し、共同開催や横断的な取組が行われてこなかった経緯を踏まえ、団体の垣根を越えた合同研修を実施する。

初回の研修テーマは、介護現場における介護職員と看護職員の役割分担を明らかにすることで、その違いをそれぞれが認識し、それぞれが専門職としての責任を引き受けたサービスを提供することで、利用者の安全な生活や質を担保するためのものとする。

初回テーマとしましては、先ほど申し上げましたが、介護現場における介護職と看護職の職域区分について。サブテーマとしまして、施設内における利用者の安全な生活のため、介護職と看護職がどう役割を分担し、連携していくのか。こういったところ です。

実施時期としましては、令和5年8月下旬頃予定しております。来年度以降も年に1回程度、窓口の研修を開催していければと考えております。

受講の対象としましては、広域連合内に所在する事業所の職員の方。広域連合が主催しまして、介護福祉士会、看護協会、老人福祉施設協議会で共催していただくと、このように書かしていただいております。

次の7ページを御覧ください。大きな柱の3点目です。

事業所の取組を確認するチェックシートの作成です。こちらの目的です。事業所における職員の賃金と連動したキャリアパスや職場環境改善の取組の深度を測る独自チェックシートを作成し、事業所へ提出を求めるとともに、積極的に取り組んでいる事業所の事例については、その取組を紹介することで、介護人材の確保や処遇改善等を図っていく。こちらチェック項目は合計23項目です。今日、机の上にA4の1枚紙で介護事業所における人材の確保等に関する取組チェックシート（案）を用意しております。前回の小委員会の中で（6）定期的に職員の人事評価を実施している。こちらは小賀委員から、更に人事評価の内容と方法を

全ての職員に周知しているというところも設ける必要があるのではないかと御意見を頂きましたので、(7)として設けさせていただきました。あとは項ずれで一つずつずれていっております。職場環境の方で(6)ですが、職員の希望に即したとありましたが、こちらを応じたと表現に変えさせていただいております。チェックシートとしては、このような形となっております。先ほどの資料の7ページにお戻りください。チェック項目は合計で23項目。キャリアパスに関する取組が11項目。2点目の職場環境改善に関する取組が12項目。対象事業所としましては、広域連合内に所在する地域密着型のサービス事業所。まずは、こちらで進めさせていただければと思います。取組の周知の方法ですが、事業所から提出されたチェックシートを基に、特に積極的な取組と認められる事業所の取組を介護人材確保システムで、その取組を紹介していくと。また、事業所の新規指定・指定更新の際にもチェックシートの提出を求めさせていただく。なお、(2)の介護職と看護職の合同研修の受講も取組の対象とする。このようにさせていただいております。開始時期としましては、令和5年4月に事業所からチェックシートの提出をお願いし、令和5年6月から確認・精査を開始すると。今、検討しておりますのが、このチェックシートを戻してもらっただけでは、恐らく積極的とか先進的な取組とか、そういったところが把握できないのではないかと考えております。よってですね、回収した段階で、チェックが多い事業所については、広域連合から取材させてもらうイメージで、特に先進的ですか好事例の取組というものについては、御承認いただければ、介護人材確保システムの方で取組を周知していくような、そういったものも併せて考えているところでございます。

小委員会で議論した背景と課題、広域連合の取組。こちらについては、このような形で事務局案としてまとめさせていただきました。本日のこちらの内容に関しましてご意見を頂いて、それを反映したものを3月14日の検証委員会でご報告させていただければと考えております。資料の説明は以上になります。

○ 深谷座長

ありがとうございました。ただ今、事務局から取りまとめについて御説明していただきましたが、委員の皆さまから修正点、疑問点があったら御意見をお願いします。

○ 小賀委員

表現のところですが、6ページ(2)の介護福祉士会と看護協会の合同研修の四角で囲まれている文章の2行目です。共同開催や横断的な取組が行われてこなかった経緯を踏まえという、「行われてこなかった」というところです。横断的な取組が「必要とされている」経緯を踏まえという表現に変えたほうがいいかなと。私は、その1点だけです。

○ 掛川委員

3ページの課題ですが、前にも一度表現を変えて同じことを言われているのではないかと

思うのですが、上の丸の職域区分が不明確なことから専門職が行う仕事の認識が薄れているという、繋がりの意味がよくわからないのですが。区分が不明確だから社会的に必要な専門職が行う仕事という認識が薄れているに繋がるのですか。

○ 事務局

2点目の丸の、先ほどおっしゃられた表現の言い換えだけに過ぎないのですが、お互いが職域の役割の分担をはっきり理解していくことで、社会的に必要な専門職が行うという認識を高めていくというイメージに繋がっていくということですね。

○ 掛川委員

社会的に必要な専門職が行う仕事という認識が薄れているのは誰のことですか。

○ 事務局

介護職の方です。

○ 掛川委員

介護職の方が薄れている。

○ 事務局

二つ目の丸に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。こういったことから社会的に必要な専門職が行う仕事という認識が少し薄れていっているのではないかというイメージです。

○ 掛川委員

一番上の丸を補則するような丸の2、3ということであれば、少し一緒にしてはどうかと。検証委員会の時も同じように感じたのですが、同じところを何度も課題として挙げてあるので、まとめて書いてそれを事実であることと、それを要因として考えられることということで、整理してもう一度書かれてはどうかと思います。例えば、4ページの参集型の研修は参加者が集まらないという事実がありますよね。6割を超えているも事実というようなことと、課題のようなことが混ざって、同じ丸の並びにあるので、少し整理をした方がいいのではないかと思います。

○ 事務局

今回は取りまとめという形で整理する中で、箇条書きで整理させていただいたのですが、前回、前々回の時にお出した資料のように、介護職、看護職の職域区分が不明確なことから、以下のような理由で、というように、その中でアとかイの中で丸の2個目とか3個目を

書かせてもらったのですが、そのような形にもう一度戻して整理させてもらった方がいいですか。大きなものがあってその中の実際の具体例というか。

○ 掛川委員

そうですね。背景となっている事柄だったりしますので、括ってもよろしいのではないかなと思うような。それぞれが独立した課題というよりも、繋がりがあある課題が書かれているので。

○ 事務局

はい。わかりました。

○ 掛川委員

主語をはっきりと書いていただいた方が介護職の方の認識が薄れているというのが。

○ 事務局

2点目の丸のところは特に介護職の方で3点目の丸のところは看護職の方で、こちらは、介護職の関係もあるのですが看護職の方というところですかね。3点目の丸のところは、小委員会の中ではグレーゾーンという表現でご意見があっていたところですね。そこを利用者の医療的な要望に適切に対応できないというように、少し柔らかい表現に代えさせていただいてはいるのですが。

○ 掛川委員

夜勤だけ行っているような看護師を夜だけ雇用しているような施設もかなり増えてきてありますので、吸引が喉までで止めるくらいか、奥まで入れるのかという、工夫とか違いの中で介護職の方がやり繰りしているということが実態のようです。そういう微妙な雰囲気をもったところになるので、介護職が看護職がというよりも、課題としては全国で挙がっているので、ここはもう認められることだと思いますが、こちらの表現の方が適切かなという気がします。

2点目が、先ほどの4ページのハラスメントについて書かれているところですが、そこにまつわることになるのですが、ハラスメント対策検討会を医師会に入っただいて、老協からも入っただいています。それが一歩先に動きそうです。様々な啓発がなされて、弁護士も入っておられるので、広域連合が行うこととはいるのですが、広域連合が主導なので紹介することでもないことですが。一応、情報提供ということで、現場におけるハラスメントが、そういう形で、ケアマネ協会も一緒に、ヘルパーの皆さまも一緒なので、みんなでやっていこうということによってやっております。

○ 因委員

ハラスメントは、令和3年の国の方針の中でハラスメント対策が出てきています。去年の12月に出た社会保障審議会の意見書の中でもハラスメントがしっかりと出てきており、国として取り組むべきだという方向性がしっかりと出てきているので、ここにハラスメントが出てくることは、別に問題はない気がします。

○ 掛川委員

一歩、その取組が進められているという情報提供だけ。そこに老施協、ケアマネ協会、介護福祉士会も入っておられるので、情報共有しながら一緒に取り組むタスクになるのかなという。

○ 因委員

どこかの補助事業ですか。

○ 掛川委員

いいえ。自前事業です。

やっぱり、ハラスメントの関係で訪問看護の方の離職がすごいです。

○ 藤村委員

今のところで、自宅を訪問する必要がある。車を運転する必要があるからこの仕事に就きたくないというのと、ハラスメントがあるからこの仕事に就きたくないというのと、同じ文脈の中に載っているということの理解が、少し違和感があるかなと。確かに、車の運転が嫌だからという人がいるのですが、今、訪問看護の場合はセクハラだったりしますが、全体的にはカスタマーハラスメントの方が多くて、離職するという人が増えています。だから、車の運転で離職する人はあまり知らないです。

○ 掛川委員

車の運転ができないなら就職しないですよ。

○ 藤村委員

最初から、デイサービスなどで車の運転できますかと言って、できませんと、いやいやしてもらわないと困りますと、そういうことはあまりないので、車の運転を理由として離職というのはあまりないかもしれません。

○ 事務局

取った方がよろしいですか。

- 藤村委員
車の運転とハラスメントを同列に並べない方がいいかもしれません。
- 事務局
車の運転は残した方がよろしいですか。それとも、取った方がよろしいですか。
- 小賀委員
私、少し気になったのが、車を運転することそのものよりも、以前もちょっと出ていたと思いますが、駐車場が確保できなくて、少し停めていたら切符を切られたとか、あるいは近隣に迷惑をかけている、叱られた、それが特にホームヘルプサービスの場合、働きづらさを生み出しているという、因委員が以前おっしゃっていましたよね。
- 因委員
これは、駐車が厳しくなって、宅配の人も止められなくなったり、郵便を回収する人も止められなくなったりした時に、ヘルパーも止められなくなったんです。それで、ちょっと離れた駐車場から行くとかですね。確かにありますね。
- 小賀委員
それが、現実にあるのであれば、藤村委員がおっしゃるように二つに切り分けて書いた方がいいと思います。車の運転や駐車スペースの問題などのためにということが一つと、密閉された空間でのハラスメント行為によってといった、このように書き分けるとスッキリしますよね。
- 因委員
さっきカスタマーハラスメントとおっしゃいましたが、セクシャルハラスメントも結構多いですよ。
- 藤村委員
確かにセクハラが一番多いです。ただ、カスタマーハラスメント、ご家族の方が職員に対してガンガン言ってくるというケースも増えてきている。
- 因委員
言葉としては、ハラスメントでいいですよ。

- 藤村委員
そうです。

- 因委員
私も3ページが一番上、掛川委員がおっしゃっていた部分が少し引っかかっている、認識が薄れているというところ、だけど、先ほど整理が済んだので。

- 掛川委員
いい表現がないでしょうか。

- 因委員
先ほど、この一つ目の丸は介護ですと言われたような気がしますが、社会的に必要な専門職が行う仕事、この専門職というのは介護福祉士が行う仕事、という意味ですか。主語の話です。

- 事務局
一つ目の丸の補足が二つ目の丸と三つ目の丸というイメージになっています。二つ目の丸のところ、特に介護職が行う仕事、三つ目の丸のところ、両方とも、介護職と看護職が主語となっております。

- 因委員
なんで抵抗があるのか考えていたのですが、専門職という認識が薄れているということになると、いやいや違うかなと、先ほど整理しますとおっしゃっていただいていたので、よろしく願いしておきます。

- 藤村委員
社会的に必要な専門職なのに、社会的評価が上がらない、そういった表現だと思うんです。社会的専門職なのに、その割には社会的評価が上がっていないという意味だろうなど。

- 因委員
そのまま書いてもらおうと分かりやすい。

- 掛川委員
認識が薄れるというのがですね。少し違和感を感じます。

○ 藤村委員

三つ目の丸もそうです。

看護と介護の両方とおっしゃいましたが、これは私が思うには、夜間に看護師が不在であることから、利用者の医療的な要望に適切に対応できないではなくて、不安なのです。介護が。看護師がいない不安から、夜間の夜勤は嫌だということであって、適切に対応できないということではないと思います。

○ 掛川委員

確保が困難ですかね。夜勤をする。

○ 藤村委員

夜間の十分な要望に応えられないという不安から介護職をドロップアウトする人は結構いる。夜勤はしたくないという。夜勤をするのであれば医療が付いているところ、老健だったらいいとか言う人は確かにいます。

○ 掛川委員

そのところは介護も看護も一緒ですよ。一人で夜勤をするという。そこは共通の課題が見えているという。

○ 小賀委員

一点目は、後片付けも介護職の仕事ですということを言うための文章だったのですか。

○ 事務局

後片付けを介護職の方がしないとイケない雰囲気になってしまっているという表現で書いております。

○ 因委員

はっきり言うと、それは看護の仕事でしょ。看護の仕事の一連の流れの中で、後片付けが入っているでしょと介護からは言いたいのです。

○ 小賀委員

医療的な行為を行った後、例えば、痰の吸引をしたとしたら、それを片付けるのも医療的な行為の一連の仕事の中の看護職の仕事だよという、そういう意味ですかね。

そこを例えば、介護職にやっておいてねという話じゃないでしょっていうところですかね。

○ 因委員

トラブルの原因はそれが一つあります。例えば、お風呂に入ると状態が変化するなど、どうしても看護職がしないといけない入浴介助があるとします。介護職が、掃除をして、風呂を沸かして、看護師はお風呂に入れるだけで、そのまま、あとはよろしくねって言われると、一連の流れでしょうって介護は言いたい訳です。結局、忙しすぎるのですよ。ゆとりが無いから、それあなたでしょ。忙しいからなってしまうのです。ゆとりがあれば、あまりそういうことは言わないと思うのですが。

○ 小賀委員

もう一つ、双方の職に対するリスペクトというか、同じ持っている資格だとか、受けた研修は違っても、同じ介護の、この現場を担う同じ職員として、やるべきところはきちんと分担し、一緒にやるべきことは協働しようという、双方に対するリスペクトのような問題もあるのかなという気はします。それをもって現場を司る、例えば、管理職によってずいぶん変わっていくというか、私の場合は、障がい者福祉に関わっているのですが、職員研修と同様に管理職研修をしっかりとやらないといけないということをいつも思います。

○ 因委員

私もいつもそう思います。

○ 小賀委員

それで職員研修をやると、最後の感想で、それ管理職に言ってくださいよといつも言われるのです。

○ 因委員

それは同じです。

○ 掛川委員

今後の研修会が3団体の共催になっていますので、何か少し見えてきたのかなと。

○ 小賀委員

3団体の共催でいいのですよね。

○ 藤村委員

単純に言ってしまうと、看護職が看護職の業務の一つである処置しかしない。本来で言えば療養上のお世話は看護職と一緒にしないでいけないが、看護は処置しかしないというところで対立図式があるというのが多いのです。ただ、前回の話し合いで地域密着型が中

心の、広域連合では地域密着型は結構仲いいよねというところで話があったので。

○ 因委員

いや、地域密着型の特養は別ですよ。地域密着型では確かに問題は起きていないですが、地域密着型の特養は特養ですから。

○ 小賀委員

広域連合では数えるくらいしかない。そこだけ、管理職の研修をきっちりやるというのは。

○ 因委員

個別研修ですね。でも、特養だからということじゃなくて、老健であるか、特養であるかということでも違うんですよ。老健は看護職の配置が多いですよ。夜勤している看護師も結構多いです。問題は特養です。

○ 藤村委員

老健は看護師の配置が多いですし、実際、入浴もちゃんと看護師が入っている。療養上のお世話。特養は2～3人しかいないから、要するに処置とかそちらの方に追われてしまう。

○ 因委員

だから、双方足りないんですよ。看護師も足りないし、介護職も忙しい。ここの軋轢ですよ。

○ 掛川委員

もともとの看護職の配置基準が、特養ってそんなに数が無いですよ。

○ 藤村委員

例えば、100人の老健であれば、看護は8人くらい最低でもいるという。特養では最低で3～4人しかいないという。

○ 掛川委員

そうなると、24時間対応で回すとなると、けっこう基準の問題にかかってきてしまうので、難しいですよ。

○ 因委員

今年の介護福祉士の受験生はすごく少なかったです。どんどん減ってきている。で、合格

点を上げたのですが、質が悪くならないかと心配しています。

○ 小賀委員

養成校自体も減ってきているのですか。

○ 因委員

減ってきていますし、学生そのものが外国人がほとんどです。日本人の介護福祉士を探るのが大変になってきています。

○ 小賀委員

介護福祉士養成校も下がっているのですね。

○ 深谷座長

少し脱線しているので、また、戻っていただいて。

この辺りは事務局の方でもう一度見直していただいて、修正し、また、委員の皆さまに確認をしていただくということによろしいですか。

○ 事務局

そうですね。メール等でご連絡させていただくということで、よろしいですか。

○ 因委員

人材確保はどの職種でも大変な問題になっていて、若い方も大変ですが、どうやって人材を確保するかということは、すごく大事だと思っています。一方で、国が言っているロボットとか AI とか ICT をどう使って、人材不足を補っていくのかということも、私は大事だと思っていますので、どこかにそういったことを入れられないかと。

○ 掛川委員

看護分野も看護の業務量を少しでも効率化させるために、もう ICT が入っています。看護記録を手で書かなくて、電子でやれば看護記録が自動で出来上がるようなものにして、人がその分確保できないかと。介護の分野もかなりロボットなどが入ってきていますので、今から DX ということも言われておりますし、大事な分野ではあるかと。

○ 因委員

今、介護も夜間にケアコールが鳴ったから飛んでいくということではなくて、「どうしましたか」とテレビカメラのようなもので室内のことが見られて、それで対応してくれたら入所者の方がほっとされて、わざわざ飛んで行かなくてもいいっていう例がたくさん出てきてい

るからですね。そうやって補わないと、この人材確保は最終的にはどうにもならないかと。

○ 小賀委員

寂しかったり不安だったりして夜間にナースコールを押すっていう事例はよく聞きますよね。

○ 事務局

今回は、保険者である広域連合において取り組むべき施策として、小委員会から検証委員会への報告という形でこのようにまとめさせていただいております。現在のところでは、事業所の方でロボットですとか、AI ですとか、そういったものを取り入れる際の広域連合としての独自の補助金のようなものは、広域連合としては持ち合わせていない状況です。それに関する国や県からの通知は、広域連合のホームページ等を通じて事業所に対し周知しているところがございますので、実施可能な取組として、そういった周知の支援以外はなかなか難しいところが現状です。

○ 深谷座長

外にお気づきの点がございましたら。

4ページのハラスメントの件ですが、これは利用者からという訳ではなく、これは利用者や御家族からのハラスメントということで。

5ページ以降の具体的な施策案というところに関しては、特に何か文言の修正などは大丈夫でしょうか。

○ 因委員

チェック表の方で、2の職場環境のところの(4)ですが、休業制度などを設けているなっていますが、これは必ず設けていますよね。国の法律ですよね。設けているではなく推奨しているとかの方が、言葉としていいのかなと思ったのですが。

○ 藤村委員

これは、休業制度等ですから、本来、国が定めている休業制度はありますが、会社独自の休業制度、つまり、育児休業や介護休業以外にも、病気などのいろいろな部分の休業制度というのは必ずしも会社が作る必要はないのです。期間の定めも会社が決めていい。だからそういう意味で言えば、そういう公の部分と、独自の部分は休業制度等でいいのではないかと思います。

○ 深谷座長

休業制度があっても使えないと。

- 因委員
使えないと言っています。職場の理解が得られないとか、同僚の理解が得られないとか。
- 深谷座長
職場として推奨しているかどうかということですよ。
- 因委員
そしたら休業制度などを設け、推奨しているか。
- 深谷座長
そしたら、その場合、推奨してないけど設けているよでチェックするところと、推奨しているってチェックするところと、実質が二つに分かれてくる。
- 藤村委員
女性の方が育児などで休まれる方が一番多いんですが、普通に取られています。取れないというのは民間の小さなところだけだと。社会福祉法人とか大きな民間の会社があれば、これは取らないとダメなので。
- 因委員
今、おっしゃったように女性はですよ。確かに女性は取っている方が多いと思います。男性です。難しいですね。お任せします。
- 事務局
このチェックシートのイメージが取組の深度を測るとなっておりますので、御意見をそのままいただいて、設けているを一つにして、もう一つ項目を起こして、またその制度を推奨しているという項目を2段書きで書き分けるというのはいかがでしょうか。
- 因委員
いいと思います。
- 事務局
そうしたら項目数も増えるという。職場環境改善の項目が現在の12項目が13項目になるという。

○ 掛川委員

3ページのところで、先ほど因委員も言われたのですが、地域密着型サービスでは結構うまくいっているようなところもあるし、特養とかそういったところだと、問題の大きいところもあるということで、差が大きいです。なので、「介護現場における」で言い切ってしまうというのが。もう一つ、地域密着型サービスの方々を見た時に、意見を何人かに聞いたら、そんなことないけどねという声は何人かから返ってきましたので、「介護現場によっては」などの全てではないという表現を使っただけだと、今回、広域連合がターゲットにして研修しようとしているのが地域密着型ですので、全てではなく、差があるということが分かる表現にさせていただきたい。ここは言い切ってしまうような、少し言葉の強い表現があるので、全てではないという表現を選択していただけるとありがたいと思います。

○ 深谷座長

よろしいですかね。

○ 小賀委員

今の掛川委員がおっしゃったことで、文章化するのに少し悩まれないかと思ひまして。

○ 事務局

「介護現場によっては、職域区分が不明確な場合もあり、下記のようなことから、社会的な評価が上がらない」といった感じですか。

○ 掛川委員

二つ目の丸で言えば、「対等」という言葉とか「雑務」という言葉を少し違う表現に代えさせていただければ、「それぞれ専門職という介護職と看護職だが、一連の作業過程において、片付けなどを介護職が担うといった暗黙のルールが存在する」という、「対等」とか「雑務」という少し刺激的な言葉を抜きながら整理されるといいかと思ったのと、三つ目の丸でいくと、「夜間の看護職確保が難しいことから、利用者の医療的な不安に適切に対応」という、「要望」という言葉よりも「不安」という言葉の方がいいのではないかと思います。

いかがですかね。現場でそこまで感じていない人たちも見るということを考えると、今、やれているというところもあり、だんだんそういう現場がなくなってくるように、皆、努力をしていっているところなので。あとは管理者の方が頑張ってくださいということで。看護の場合、結局、管理者がいかにかマネジメント能力を発揮できるかというところで、今、管理者の強化をしているんです。

○ 小賀委員

そこだけ文章を作ってお返ししていただいて、具体的に文章を作るような形にするといか

がですか。

○ 因委員

そのようをお願いしたいです。

○ 深谷座長

一旦、持ち帰っていただいて。

○ 事務局

一旦、事務局で文章をお作りしたものをお送りさせていただいて、そこに意見をいただいて反映するというやり方でよろしいですかね。

○ 深谷座長

はい。よろしく願いいたします。

○ 掛川委員

もう一点だけよろしいですか。

6ページの合同研修のところ、8月下旬なので、少し先になるかもしれませんが、共催の立場の私たち団体の役割、理事会の方に承認をいただきながら進めないといけませんので、どういう役割を担うのかというイメージを少し持たせていただければと思っています。講師の紹介ですとか、開催通知の周知、広域連合内に所属する事業所の職員のみになると条件付きでどういったところになるか分からないところありますが、そういった周知でいいですか。

○ 事務局

そうですね。会員の方に周知していただくとか、そういったところになりますね。あと、テーマをここで決めさせていただいておりますが、資料の内容を含めて講師の方も御紹介していただくという、そういったところを具体的に打合せさせていただきながら、進めさせていただきたいと思っています。

○ 掛川委員

特に予算措置をしておくようなことはないという理解をしているのですが、よろしかったでしょうか。予算が確定してまいりますので。

○ 事務局

例えば、周知に係る費用で、会員の方に周知していただく時は、メールのような方法にな

りますか。

○ 掛川委員

看護職の介護現場で働く方たちの団体を持っています。その方たちを通じて、たぶん周知ができるので、郵送費は不要だと思います。あと、ホームページにも掲載するというような形で。

○ 藤村委員

ここで言う事業所は、広域連合内の地域密着型の事業所に限らず、広域連合内にある全ての事業所が対象ということによろしいですか。

○ 事務局

はい。

○ 深谷座長

よろしいでしょうか。

先ほどありましたように、もう一度持ち帰っていただいて、少し文言を修正していただいて、各委員さんにメールで確認していただくことをお願いしたいと思います。

特になければ、少し時間が過ぎてしまいましたが、この辺で議事は終了したいと思います。

では、事務局の方にお返しします。

○ 事務局

それでは、これで小委員会としては最後になりましたので、少し御挨拶させていただきたいと思います。

3回に渡り、詳細な議論をいただきまして、ありがとうございました。こちらも予想以上の議論をいただきまして、いろいろな結果を持ち帰ることができそうでございます。また、今後、検証委員会につなげていただきまして、続きまして事業計画策定委員会にもつなげていきたいと考えておりますので、よろしく申し上げます。3回の議論ありがとうございました。