資料４

柏崎市 介護保険事業計画・障害者福祉計画策定

介護職員・障がい福祉職員ワークショップ報告書

グループ発表概要と総合的な課題等

テーマ：5年後・10年後も定着するには／どうすれば同世代が興味を持つか

事業概要

■目的

介護・障がい福祉人材不足対策の施策検討に向けて、若手職員の生の声を聞き、職場環境改善や人材確保・定着の課題を把握する



■概要

開催日時：令和８年７月８日（水）

１４：００～１６：００

開催場所：柏崎市役所１Ｆ多目的室

内容　　：キャリア形成と職場定着を考えるワークショップ

対象　　：市内介護・障害福祉事業所に勤務する若手職員（２０名）

主催　　：柏崎市

ワークショップの概要

本ワークショップは、介護保険事業計画及び障害者福祉計画の策定にあたり、現場職員の生の声を反映するために実施したものです。

1

参加者

介護職員及び障がい福祉施設職員の皆様
（5グループに分かれて討議）

2

討議テーマ①

5年後・10年後も定着するには
どうすれば長く働き続けられるか

3

討議テーマ②

どうすれば同世代が興味を持つか
新人がスムーズに職場に適応するには

5つのグループがそれぞれの視点から意見を出し合い、発表を行いました。次頁以降で各グループの発表概要をまとめます。

第1グループ

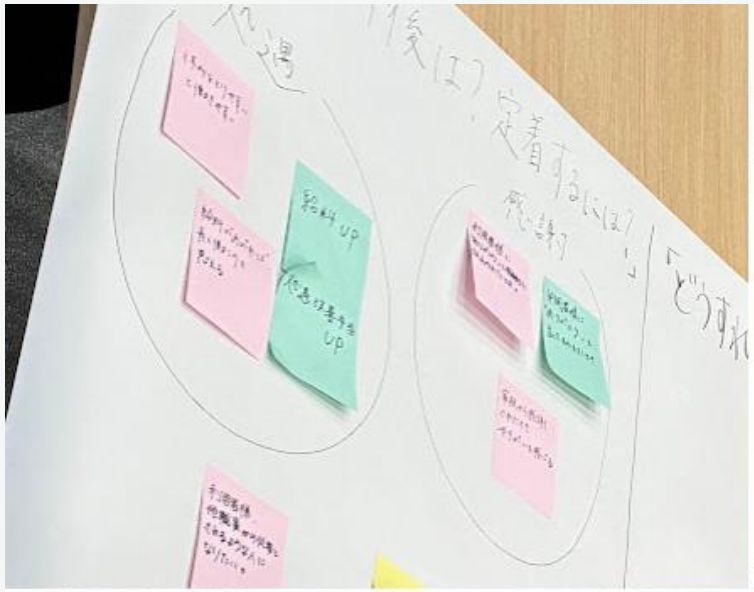
第2グループ

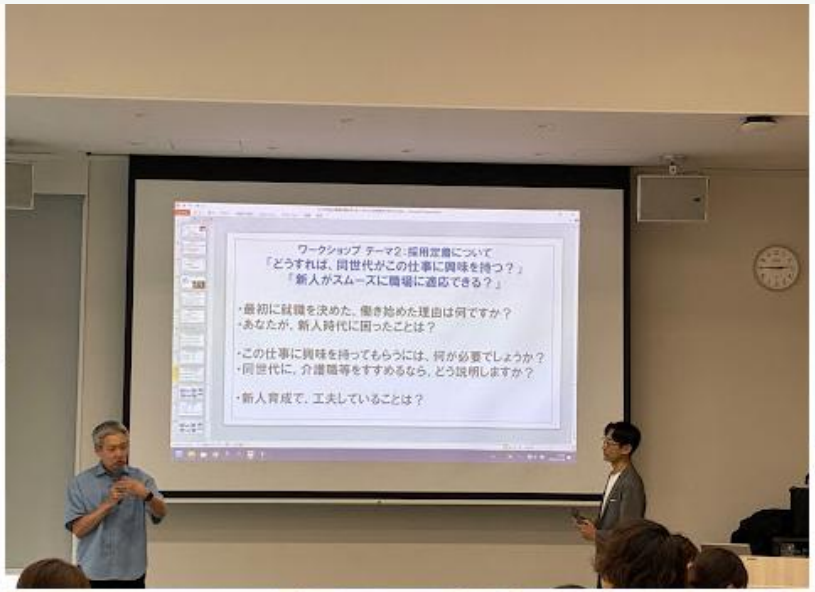
第3グループ

第4グループ

第5グループ（障がい福祉）

ワークショップの風景




ワークショップ テーマ2：採用定着について
「どうすれば、同世代がこの仕事に興味を持つ？」
「新人がスムースに職場に適応できる？」
・最初に就職を決めた、働き始めた理由は何ですか？
・あなたが、新人時代に困ったことは？
・この仕事に興味を持ってもらうには、何が必要でしょうか？
・同世代に、介護職等をすすめるなら、どう説明しますか？
・新人育成で、工夫していることは？









1 第一グループ 発表概要

テーマ：定着のための工夫と新人育成の工夫



定着・働きやすさ

やりがい：上司に褒められた時、社会とのつながりを感じる時、大変なケースが一段落した時に感じる

働きやすさ：休みやすい環境や福利厚生などの処遇の良さ、一人の人間として存在を認められる場所であること

新人時代に困ったこと：「臨機応変に」と言われて対応に困った、わからないことを聞きづらい、休憩が取れない

同世代への関心・良い職場づくり

きっかけづくり：介護は自分にも起こりうることだと気づくと、自分に関係があると思えて興味を持てる

良い職場づくり：新人と積極的に相談できる関係、お給料の向上、整ったマニュアルづくり

資格に関する悩み：どのような資格を取るべきかがよく分からない

働き始めたきっかけ：お年寄りが好きだから

補足　介護は「自分にも関係があること」だと気づいてもらうことが、同世代の関心を高める鍵として挙げられました。

2 第二グループ 発表概要

テーマ：定着の要因（人間関係・お金・利用者・休暇）と新人の適応



定着の要因

人間関係：職場の人間関係の良さが大切であるという意見が多く挙がった

お金：給料アップ、有給休暇の増加、ボーナス、資格手当の増額、資格取得支援

利用者から得られるもの：感謝の言葉をいただいた時の嬉しさ、達成感（最も多く意見が出た項目）

休暇：有給休暇を使いたいという声

働き始めた理由・新人育成

働き始めた理由：人と関わることが好き、夜勤がなく子育てと両立できる、高齢者の役に立ちたい、資格を活かしたい

困ったこと：「見て覚えて」と言われた、職場のルールへの不慣れ、利用者への接し方、年配職員への気遣い

育成の工夫：わからないことをすぐ聞ける環境、職場の雰囲気を伝える、段階を踏んで業務を任せる

同世代への説明：大変さもあるが、利用者とのレクや余暇活動を通じて絆が生まれる楽しさもある

3 第三グループ 発表概要

テーマ：処遇・感謝・利用者からの反応と、情報発信による関心の向上



定着の要因

処遇：休みを取りやすいこと、給料アップ（処遇改善手当の向上を含む）が長く働く意欲につながる

感謝：利用者やその家族から感謝を伝えられた時にやりがいを感じる

利用者からの反応：自分を覚えていてくれた時、話しかけられた時、通所を続けてくれることへの嬉しさ

目標：利用者や職員から必要とされる人になりたい

同世代への関心を高める取組

情報発信：介護の魅力を高校生等に向けて発信する取組（実例あり）

将来性：高齢化に伴う福祉ニーズの増加、資格を活かせる安定した仕事であること

やりがい：人の役に立てること、感謝の言葉を直接もらえること

新人教育：同じ担当者による教育、前職とのギャップを伝える工夫

補足　「同じ職種・同世代の仲間が少ない」ことが新人時代の悩みとして挙がりました。

4 第四グループ 発表概要

テーマ：お金・休み・やりがい・メンタルと、新人が定着するための環境整備



定着の要因

お金：資格・スキルアップに関する補助、金銭面の支援、給料の向上

休み：休みの取りやすさ、適度な休日、プライベートを大切にできること

やりがい：利用者に喜んでもらえた時、家族から感謝された時、対応がうまくいった時

メンタル：自分の良いところを見つける、考えすぎない、細く長く続けたいという姿勢

目標：後輩の力になれる人、どんな利用者にも対応できる職員になりたい

同世代の関心・新人適応

きっかけ：実習、職場体験、ボランティア、家族の介護が必要になった経験など

困ったこと：教え方の違い、職場の人間関係、家族対応、利用者からの暴言・暴力、知識不足、人手不足

育成：時間と人手をかけることが必要という意見

関心を高める工夫：現場見学、適正な給料・休暇、通勤の便、夜勤明けの配慮、笑顔のある職場づくり

5 第五グループ 発表概要

テーマ：障がい福祉施設職員による定着要因の検討と新人適応



定着の要因

続けられる理由：職場環境や、ストレスなどを話せる仲間・先輩の存在

資格取得・スキルアップ：資格取得費用の負担、資格手当の充実

お金：安定した給料、勤続年数に応じたボーナス

やりがい：利用者やその家族からの信頼・安心につながる支援、利用者が楽しく過ごす様子

同世代の関心・新人適応

きっかけ：資格を活かすことができる職場であること

関心を高める工夫：福祉の魅力を伝え続けること、SNSでの情報発信、現場体験の提供

大変だったこと：同期がいないこと、利用者ごとに対応や反応が異なること

良かったこと：勤務体制の安定、大変さを上回るやりがいがあること

補足　障がい福祉施設を選んだ理由として、実習・ボランティア経験や、自身の適性への気づきが語られました。

総合的な課題

5グループの発表内容を通じて、共通して挙げられた課題を整理しました。

1 処遇面の課題

給料や処遇改善手当の水準、休暇の取りやすさに対する要望が全グループで共通して挙げられました。

2 新人育成体制の課題

「見て覚えて」といった指導や、マニュアルの未整備により、新人が質問しづらい状況が生じています。

3 同世代の仲間の少なさ

同職種・同世代の仲間が少なく、孤立感や相談しづらさにつながっているという意見がありました。

4 介護・福祉の魅力の伝わりにくさ

介護や福祉の仕事は「内々」になりがちで、同世代や次世代への情報発信が不足しています。

5 人手不足に伴う負担

休憩が取れない、聞きづらいなど、人手不足に起因する負担が新人・若手職員に生じています。

6 利用者対応に伴う困難

利用者からの暴言・暴力への対応や、個々の利用者に応じた対応の難しさが挙げられました。

アンケート結果

参加者の皆様にアンケートを実施し、参加した感想や会の印象などをまとめました。

ワークショップへ参加した感想

【日常業務では得られない交流の機会】
- 普段は関わる機会が少ない同世代（近い世代）や同じ職種の方々と話ができる貴重な場となった。
- 他の事業所や施設の現場の様子を知ることができた。

【多様な意見・価値観への触発】
- 自分にはない考え方や、他職種・勤続年数が異なる方々の視点に触れることができ、大変参考になった。
- 同じ世代ならではの悩みややりがいを共有し、共感し合えたことで安心感や刺激を得られた。
- 障害福祉等の現場で働く方々から、それぞれの仕事の魅力について直接聞くことができた。

【継続・定期的な開催の希望】
- 今回のような交流の場を今後も増やしていきたい。
- 意見を出す時間が短く感じ、もう少しじっくり話し合える時間が欲しい。
- グループトークの機会をもっと設けていただけるとありがたい。
- 介護、スキルアップの方法や支援など経験談や意見が聞きたい。
- 介護・福祉関係の講話、ミニゲーム

2 最も印象に残っていることや気づきについて

【共通の悩みや課題の発見】
- 施設や職場環境は異なっていても、「どの職場でも同じような悩みや問題を抱えている」ということを知り、孤独感が和らいだ。
- 業界全体として協力し合うことの重要性を感じた。
- 他の方の意見や感じ方を共有できたことで、「自分にはなかったハッとする気づき」や「自分と同じような思いを持っているという安心感」を得られた。
- 介護や福祉に対する魅力の捉え方、仕事のやりがい（利用者からの感謝の言葉など）には共通点が多いと実感した。

【仕事への意欲・モチベーションの向上】
- 意見を共有したことで、新たに自身のモチベーションにつながる考え方を得られた。
- 働いたきっかけなどを振り返ることで「初心」に帰ることができ、今後の仕事へのモチベーションが上がった。
- 今後仕事を続けていくための前向きな意見が出た。

【業務や今後の取り組みへのヒント】
- 利用者と一緒に余暇活動で同じ内容を話し合う企画も楽しそうだと感じた。
- 情報発信の重要性（特に障害福祉についてもっと発信が必要）を改めて認識した。

まとめ

本ワークショップでは、5つのグループから、処遇・やりがい・新人育成・同世代への関心といった多角的な視点から意見をいただきました。ここで挙げられた課題と改善策は、介護保険事業計画及び障害者福祉計画の策定に反映してまいります。

ご協力いただいた職員の皆様に、心より感謝申し上げます。