

■ 令和3年度 第2回 新潟市介護人材確保対策協議会

日 時：令和4年3月24日（木）午後1時30分から

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、山田委員、渡邊（敏）委員、渡邊（弘）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：坂上委員、笠巻委員

2 報告事項

（事務局）

事務局より説明

（丸田会長）

興味深いデータの説明がありました。ありがとうございました。ただいまの説明につきまして、委員の皆様からご質問なりご意見がありましたら承りたいと思います。特に指名いたしませんので、どなたからでも、今年度の取組みについて、感想も含めてご発言いただければと思います。この後の来年度の取組みについては勝手ながらそれぞれ各委員にコメントを求めたいと思いますので、今年度については、どうぞお手をお上げいただければと思います。

（渡邊委員）

介護福祉士の養成校の学生表彰式について、感じたことをお伝えしたいと思います。

学生の発言、言葉を聞いて非常に感銘を受けましたし、今度、卒業してからは、私たち現場がいかにか本人のモチベーションだったり、より夢と希望みたいなものがどんどん大きくなるように、私たちの役割が非常に重要だと改めて感じたところです。

今回、新型コロナウイルス感染症の感染予防ということもあったかと思うのですが、とてもいい機会ですので、より多くの学生を集めていただいて、現役の方がスピーチをしたり表彰を受けるというのはよろしいかと思うのですが、看護学生が卒業するときに、戴帽式というのですか、あのような感じがあると思うのですが、似たような感じで、これから介護の現場で働く多くの学生に、エールではないですが、そういう機会があってもいいのかなというのは非常に感じたところです。

(丸田会長)

大変前向きな、いい意見をいただきました。恐らく、来年度の事業に反映させることができますね。事務局、いかがですか。

(事務局)

今回、新型コロナウイルス感染症対策ということで、限られた人数での開催になったので、今後、新型コロナウイルス感染症の感染状況によると思うのですが、やはり、スピーチを聞いていただきたいという思いもありますのでその辺りについても検討させていただきます。

(丸田会長)

終わられてから、市長は何かおっしゃっていましたか。よかったねとか。

(事務局)

やはり、他都市ではやっていないようなものになるので。

(丸田会長)

そうですね。

(宮崎委員)

よろしくお願いします。

まず、最初の処遇改善加算取得促進セミナーについてなのですが、今回の交付金についても処遇改善1、2、3を取得ということがマストになっているのですが、今回、セミナーを受けて、どのくらいの方々が取得に向けて、実際に取得したのかを追跡したものがあれば、教えていただきたいと思います。基本的に、恐らく、これから取得していこうと

か、何かしらの障害があって取得できない、それが手続き的なものなのか、内部の賃金的な割り振りの問題なのか分かりませんが、どのくらいのところが取得に向けて進んでいるのかということが一つです。

あと、外国人のところなのですけれども、外国人留学生であったり介護福祉士について、どこかそれをきちんと把握している機関が新潟市にあるかどうかというところでは。山田委員のところでは全体を把握しているのか。職能団体としてはまだまだそこまでグリップしていないところがあるので。これからどんどん増えていくのですけれども、その全体の取りまとめはどのようにして今後考えていくのか。

あと、表彰式なのですけれども、私も参加させていただいて大変新鮮で、自分もこのようなことを考えていたのかなと、若いころを思い出しました。もしでしたら、例えば、就職先にもぜひ見ていただきたいですし、現場の職員からも、このように学生が思いを持ちながらやっているということで、もしでしたら、ユーチューブ配信ができるのであれば、同時に学校だったり、事業者がどのくらいまで見るかは分かりませんが、基本的にユーチューブ配信が30分なり1時間でできるということであれば、春に卒業生が出るとか、就職先の上司が見たりということになると、それはまた題材にして、より就職が円滑にいったりということにつながるのではないかと思いますので、もしでしたら、ユーチューブで同時配信できたら、なおさらリアルなものが伝わるのではないかと思います。

あと、外国人のところは、セミナーなのですけれども、せっかくなので、委員の方々は1週間くらい見られますというような感じにさせていただくと、こういった会議の中でもより建設的な意見が述べられると思いますので、せっかくなのでセミナーをやるのだったら、1週間くらいは委員の方々が閲覧できますという感じにさせていただくと、こういった場面でより内容に即した意見ができるのではないかと思います。

(丸田会長)

質問が2件でしょうか。それから、要望、意見が2件ありました。事務局からコメントはありますか。

(事務局)

まず、処遇改善のセミナーについてなのですけれども、こちらは実務を隣の介護保険課が行っているのですが、正直、数的に、今回、セミナーを受けた方の中からどれだけの、加算がプラスになったとか、申し訳ないのですけれども、そこまでは追えていないところがあります。ただ、今回については、報酬改定でしたりその辺や、本当に処遇改善の基本的なところをお

話しするような形になったので、結果的にその数、このセミナーを終えて取得の割合が上がったかどうかというのは、まだ確認していないところなのですけれども、戦略の改定時に取得率がどれくらいなのかという確認はするところなので、いずれデータでお示しさせていただきたいと思っております。

また、外国人のセミナーで、その外国人の雇用に関する取りまとめですが、今、介護人材に限っては、高齢者支援課がこのような形でセミナーなどを開催しているという形ではあるのですけれども、介護に限らず外国人の雇用については、他部署で持っている情報も確かにあるとは思いますが。やはり今、なかなか外国人に関してそこと密に情報を交換していたりという状況が正直あまりないところではあるので、同じ市の中でそういう情報を持ったところと情報交換をするのは必要かなというのは感じています。

(丸田会長)

今の点について、山田委員から何か情報提供いただけることはありますか。

(山田委員)

取りまとめと言われて、確かに、現場の方にしてみればそうですよねという感じです。入りたいし相談したいけれども、だれに聞いていいかわからないという状態があるというところが、まさにそのとおりだと思います。

それで、新潟市も含めて新潟県で言えば、うちのグループが圧倒的に留学生については輩出しています。年間 100 名輩出していますので、そういったことで言えば、この前、55 法人、年間 100 名ということで私たちは養成させていただいているので、すごい数なのです。結局、なぜそういう形になっているかという、いろいろな業者が、紹介会社みたいなところはたくさん皆さんのところにも行っていると思うのですが、そういうものもわけがわからないという感じになって、結局、私のところに来られるという構図になっています。県も 1 回、そういうものを作ろうかみたいな話とか、県社会福祉協議会が動いたり、桜井所長が動いたりとかいろいろやっているのですけれども、むしろ牛耳れないというか。結局、留学生に関してはうちが牛耳ってしまっているから、毎年 100 名いるので、だれも作れない状態になってしまっているということもあるのかなと思います。

ただ、現場の人にとってみれば、だれに聞けばいいのだろうと、わからないというのがとてもごもつともな話だなと思って聞いていました。

(丸田会長)

現状がよく伝わりました。ありがとうございます。

では、一旦前に進めたいので、事務局から引き続き説明をお願いします。

(事務局)

表彰でユーチューブの配信ということでご意見をいただきました。これについては、確かに今年度初めてやる中で、配信については検討した部分ではあったのですが、なかなか機材ですとか、初めての開催ということで、そこまで。できればよかったのですが、中なんかこちらの力不足で、そこまで及ばなかったところがありました。確かに、広く見ていただくという部分では、会場に直接来ていただくというのもそうかもしれないのですが、やはりコロナ禍ということもあるので、配信でしたり、違う方法でも広く見ていただくことはできるかなということで、来年度についてはどのような形で行うのか、また検討させていただきたいと思います。

セミナーを後日、委員の皆さんに見ていただくという話なのですが、こちらが今のところというか、令和3年度にやったものについては特段、後日の配信などはしていない状況でした。後日配信という形になるか、逆に、利用者の皆さん、Zoom などでも行っているので、やっているときに、予定が合えばご覧いただくというのも一つかなとは思いますが。その辺りについても来年度、検討させていただきます。

(丸田会長)

ぜひ、検討をお願いしたいと思います。

(宮崎委員)

よろしくをお願いします。特に表彰式は初年度でしたので、大変よかったので、より効果的に皆さんから知っていただくと大変ありがたいと思います。表彰式は大変良かったです。

(山田委員)

感想程度で申し訳ないのですが、こうやって見ると、新事業を三つもやられて、新潟市として介護人材を何とかしなければいけないという意気込みが、前年度踏襲ではなく、大きく変えられたと。結局、これが人材確保になって不足を低下する、では、どれだけの効果があったのだということまではまだ見えていないのですが、これだけ動いたということに関しては、まず一歩進んだし、効果がゼロではなかったと。絶対にプラスの効果も出

ているのではないかと思います。新潟市の皆様、本当にありがとうございました。私も一つセミナーをやらせていただきましたし、ぜひ、これからも、来年度頑張ってくださいと思っています。

(丸田会長)

ほかにいかがでしょうか。

ないようであれば、後半でまた少しフリーな意見も交換させていただきたいと思いますので、次の議事にまいります。

令和4年度新潟市介護人材確保事業について、引き続き事務局から説明をお願いいたします。

3 議事

(事務局)

事務局より説明

(丸田会長)

それでは、この後ですけれども、まずは、令和4年度の事業についての意見がありましたら、ぜひ、お聞かせいただきたいと思います。それから、事務局からも説明がありましたが、令和4年度はあくまでも戦略に基づいて決定しているものでありますので、令和5年度の事業あるいは事業の前提となる戦略の改定に向けて意見がありましたら、ぜひ、いただきたいと思います。それから、後半では、調査は調査として、今年度の就職状況、人材確保という観点から、各委員の感じていらっしゃることや、明らかな動向の変化があれば、ぜひ、お聞かせいただきたいと思います。私からも最後に少し問題意識を述べさせていただきたいと思っています。では、委員の方々、どなたからでも、よろしく願いいたします。

まず、区切りますか。令和4年度の事業の実施についての質問なり意見がありましたらお願いいたします。

(高橋委員)

この対策事業の流れは非常にいいと思いますが、就業促進の部分で、例えば、2番目の介護支援ボランティア事業の中で、にいがたし元気力アップ・サポーター制度、地域包括ケア推進課の事業が述べられています。それももちろんいいですが、そういった中で感じているのは、施設とか在宅のケアのための介護人材のほかにも、昔で言うと住民参加型の福祉サー

ビスで、住民相互の助け合いみたいな部分で、ヘルパーとは言わなくても、そういった方々が担う部分も多かったと思うのです。介護保険事業が始まった 2000 年以降、それらが介護サービスに移行したということで、若干衰退している部分があるのですが、にいがたし元気力アップ・サポーター制度もそうですし、介護の担い手養成研修でもそういったものが育成されています。そういった方々をまず定着させるというか、そういった部分の試みは、地域包括ケアシステムの部分だけではなくて、全庁的にもっと大きく、皆さんのセクションで支援するような試みがあってもいいのではないかと思います。

今、そういう意味では、こういったいろいろな事業をやるということはもちろん大切だと思いますし、私どもの新潟青陵大学で今年はできなかったのですが、介護とか看護の人材で、子育てとかいろいろな部分で一度退職された方々が再就職する、そういう資格を持っていたり経験があったりする人たちを、何とかまた介護事業に戻すというか、そういった試みをしてもいいのかなというのが、新たな事業として考えたらいいのではないかと思います。

その中で、少し先走りかもしれませんが、令和 5 年の実態調査の中でも、例えば、パートとかそういった人たちが増えない、女性の社会参加みたいな部分で増えない原因は、例えば、ご主人の扶養手当が削られるとか、保険に入れなくなってしまうとか、いろいろな部分の法的な制度改革をしないと、なかなか再就職に向かっていかないという部分もあるので、これは市、県、国の問題になると思いますが、そういう税制、雇用対策、保険辺りをトータル的に見て、そういった方々が働きやすい環境を作ることがまず一番大事なのかなと私は思っています。そのような意味では、そういった調査、研究も地道にやって、国とかそういったところに訴えるというのは、政令指定都市ですから、一つの役割として持っていて、新潟発でやっていただくのも一つの手かなと思いますので、この対策協議会の中でそのような議論もできたらいいのかなと感じました。

(丸田会長)

大変重要なところをご指摘いただきました。現段階で、高齢者支援課としてコメントできる範囲を超えているものもあろうかとは思いますが、一旦コメントいただけますか。先の展開も踏まえながら。

(事務局)

調査的な部分ですと、これまでは介護人材実態調査を 3 年に 1 回行っていましたが、あまり頻繁には行ってないという状況でしたので、小まめに状況を確認しそれを取組みに反映していくという部分でも、フォローアップ調査のようなものも行っていきたいと思えます。

(丸田会長)

反応、ご意見については、その場で議論、この協議会で議論するのがいいのかどうかということは私も分かりかねますが、課長なり補佐と相談しながら、高橋委員から政策的な方向感を持った意見をいただいたことについてはどう取り扱えばいいかというのは、少し課長なり補佐と相談してみたいと思います。現時点で課長なり補佐から何かコメントはありますか。

(事務局)

一旦離職された方の再就職支援の関係で、パートタイムで扶養の範囲で働く、希望される方が多いのが現状かなと思います。国でも、そういった方々にもっと活躍していただきたいということで、社会保険に入る、年収の基準を下げたりといった取組みをやっているところですが、やはりそこはそれぞれの方の考え方でなかなか進まないといったところがあるので、なかなかハードルの高いところかなと思っています。やはり、その意識改革、子育て世代の、特に女性が多いので、その辺りの意識改革が進まないと、なかなかそういった方から活躍していただく場、活躍していただくこともなかなか進まないのかなと思っています。本当に重要な問題なので、新潟市だけではできませんし、政令指定都市としてまとまって要望を上げていますけれども、いただいたご意見などを研究しながら、要望に上げていくのにふさわしいのかどうかも含めて研究させていただきたいと思います。

(高橋委員)

それと、ちょうど令和5年に新潟市の総合計画が、後の8年計画ができると思うのですが、そういった中にも、積極的にこれからの時代、介護人材が足りないというのが近々の課題ですので、何か載せてもらって、市としても総合計画とかいろいろな計画の中で、介護保険計画とか社会福祉計画とかあると思いますが、最上位計画である総合計画の中でも、何か、どこかしらに書くというスタンスが新潟市もあっていいのかなと思います。ぜひ、その辺も考えていただければありがたいと思います。これからの問題ですので、よろしくお願ひしたいと思います。

(丸田会長)

全く同意見ですので、課長、これは高橋委員からの意見ということで受け止めておけばよろしいですね。特にコメントがあれば承ります。

(事務局)

総合計画の特別委員会が議会に設置されまして、年度が明けてから分野ごとに分科会も開催される予定になっております。それで、福祉部としてこういった取組みをしていくかとか、そういった方向性の中には介護人材確保といったところも触れていますので、そこもどうやって、具体的にどう落とし込むかというのはこれからの作業になるのですが、福祉部の取組みの項目としては、今現在上がっているということをご紹介させていただきたいと思っております。

(渡邊委員)

今、令和4年度の事業についてということでしたので、その部分で思っていることを少し言わせていただければと思います。

次の戦略に向けてという意図も次年度はあるかと思っておりますので、我々としては、今やっている魅力発信、就業促進、定着促進という三つの柱プラスその他ということをやっているわけですが、令和4年度の事業を展開していく中で、柱が本当にこの三つだけでいいのかどうなのか、次のところでも発言させてもらおうと思っておりますが、事業そのものの発信も、こういうことをやっているということ自体も、今、内々でこのようにして皆さんと意見交換したり、ああやろう、こうやろうというのはやっているわけですが、そういうことをやっていること自体を市民に発信していくということも必要なのかなと思っております。

一つは、次回の戦略に向けて、これでいいのかどうなのかということも意識しながら事業を展開して行ってほしいというのが一つと、それぞれの事業、基本的にはこれでいいと思うのですが、例えば、1番目の魅力発信で、介護福祉士養成校学生表彰ですか、今回は各校から代表1名ということだったので、その後ろには何十人もの生徒がいるわけですが、その辺も、代表は、例えば、時間的に一人でもいいとは思っておりますが、各養成校の中で、将来、介護の仕事に就きたいという人がどのように考えていて、どのようなことを思っているのだろうということも少し織り交ぜたり、それから、二つ目の就業促進で言えば、介護施設見学会があるわけです。見学することは当然なのですが、例えば、見学したときに現場で働いている職員と見学する人の交流の場を持つとか。

何が言いたいかというと、一つ一つの事業を少し掘り下げるといって、質的に少し強めていってもいいのかなということです。一つ一つコメントはできないのですが、例えば、今、一つの例を上げさせてもらいましたが、令和4年度については、少し掘り下げたり質を高めたり、内容の辺りを充実させて、さらに次の戦略のところにつなげていくような

考え方もあってもいいのかなと思います。

(丸田会長)

事務局、令和4年度において、少し反映できる部分はありそうでしょうか。

(事務局)

先ほど、令和3年度事業の中でご説明させていただいたものと、セミナーは今年度の初めての開催でしたので、もう少し肉づけして、外国人のセミナーについてですと、受け入れに向けて動き出してもらえようなきっかけになればと考えています。

渡邊委員がおっしゃったように、セミナー以外にもそれぞれ行っている事業があるので、今行っているものにプラスする、または内容を変えていって、よりよい取組みにできるように考えていきたいと思います。

(丸田会長)

渡邊委員、もう少し踏み込んだ意見があればお願いします。

(渡邊委員)

ここで言っているかどうか、このタイミングで言っているかどうかはあれなのですがけれども、先ほど少し言ったのですが、我々が一生懸命こういった形で協議会の中でやっていること自体を市民に発信していくような、それ自体の場面があってもいいのではないかと思います。その名前がフォーラムとかという名前でもいいのかどうかは分かりませんが、例えば、令和3年度にこういうことをやりましたということ自体をまとめという形で市民の方に発信していくといったことも必要なと思います。新型コロナウイルス感染症の関係で対面というのがなかなか難しければ、こういったことをやっているということをオンラインで発信して、具体的な福祉の現場の方に見ていただけるような案内をしていくとか、そういったこともありかなと思います。

それから、当然、我々のところでも養成校と福祉の現場、それから行政とか、直接的にはまだあれですが、社会福祉協議会とかそういう人たちと一緒にやっていくということ、発信していくこと自体に、介護人材の確保ということにつながるのかなと思います。そういった部分を少し、次年度は難しいかもしれませんが、まとめたフォーラムという形がいいのかどうか、そういった発信自体も必要なのかなと思います。そこからまた枝分かれして、個別の小さいセミナーとかそういった形でもいいと思いますので、少し発展的

にやっっていけるような考え方があってもいいのかなと思います。

(丸田会長)

少し委員の方々から意見をいただきたいと思います。私は渡邊委員と身近なところにいるものですから、渡邊委員がおっしゃりたいことは十分理解できるし、そうできればと願っておりますが、宮崎委員なり高橋委員なり、山田委員なり、現場のはまゆう園長の渡邊委員なり、関連した発言をいただければありがたいと思います。

(宮崎委員)

今のお話を受けて、深掘りという話の中で、例えば、出前スクールのところなどは私どもの施設でも、地域の小学校とオンラインでつないで、質問時間みたいな感じで、利用者と生徒で、生徒は施設に対する質問があったり、高齢者に質問があったり。それで、我々は小学校に対して質問があったりといったことで、出前スクールは少し固いのだけれども、そこを含めながら、交流の時間、新型コロナウイルス感染症でなかなかお互いに訪問できなくなるのだけれども、そういうパイプがあるところを、オンラインとか出前スクールの中でそこを補う形で、もう少し柔らかく入っていてもいいのかなと。地域と福祉施設とか社会資源として交流しようというようなものはあってもいいのかなと思います。

あとは、実際にボランティア事業のところで、福祉ボランティア活動、あの辺の実態が今、一体どうなっているのかというところがあります。実際に、福祉施設でボランティア自体が行われているかどうか。その辺はどうなのかなということは感じるところがあります。しっかり行われているということであればいいのですけれども、行われなければ行われなりの書きっぷりがあったり、それに対する、そうではない場合の示し方があってもいいのかなとは感じました。

(渡邊委員)

今の宮崎委員の意見と重複するところもあるのですけれども、ボランティアの登録者数になっていますので、実際の活動をどのくらいの方がされているのかなというのは、私も非常に疑問に思いました。今は新型コロナウイルス感染症の関係でボランティアの受け入れが非常に厳しくなっておりますので、これは実際どうなのかなというのは少し感じました。

あと、そのほかのところでも、やはり、介護人材の確保対策ということなので、魅力発信の事業が一番大事だと思うのです。一番大事というか、みんな大事ですけれども、やはり、魅力発信が大きいのだろうと思います。今回の介護福祉士養成校学生表彰の学生の

声を聞いて思ったのですけれども、あの言葉が市民の方により多く伝わると、本当に大人の方々がとても安心するだろうし、子どもたちが介護の仕事をしてみようかなという気持ちになるのかなと、非常に感じました。

同じように、医療、介護の出前スクールですけれども、子どもたちのアンケート結果を見ると、こんなに響いているのだということを感じました。この辺も、もう少し、より多くの人に声が届くといいのかなと思います。多分、ユーチューブとか、報道の力を借りるのが一番いいのだろうとは思いますが、その辺が工夫できないのかなと思います。

あと、現場サイドからの意見ですけれども、介護の出前スクールは、うちは新人、1年生、まだ就職して数か月の職員に参加させてもらったのですけれども、実際のところ、学校で学んだことと実際の現場の違いだったり、あとは新型コロナウイルス感染症等もあるのですけれども、歓迎会がなかったり、職員の交流が難しかったりということで、なかなか先輩たちも気にはしているのですけれども、本人がいつ辞めるのだろうかという心配の中で、出前スクールもどきどきしながら出てもらったのですけれども、逆にとてもよかったです。現場サイドとしても、そういったところに言葉を発する機会ができたのは、職員にとってもとてもよかったなと思います。ぜひ、この魅力発信の二つは継続してもらいたいと思います。

あと、外国人のセミナーですけれども、これも現場サイド、私個人ですけれども、まだ外国人の受け入れをうちは考えていなかったもので、実際のところ、どういった流れなのかがよく分からないので、セミナーなどはやはり、再開したほうがいいという声もあったときに、私もそうだなと思いましたので、来年度はぜひ、聞いてみたいと思います。

最後に、定着促進のところですが、これも現場サイドのことがあったので、行政が今、この委員会の中でどうこうできることではないとは思いますが、もし機会があったら、先生方とか市の方から、何か機会があったときに現場の声として上げてほしいと感じているのが、子育てを終えてからの再就職の方の就職に当たって、うちはけっこうボランティアで、まだ子どもは小さいのですけれども、パートまではできないけれどもボランティアの仕事を少しやらせてもらいたいということで声をかけていただいて、そういった方々が実際に半年なりしてからこちらから1時間でも2時間でもいいから働きませんかと、せっかくだからお昼があったほうがいいんじゃないみたいな感じでお誘いすると、パートにつながっていけるというケースが、デイサービスではけっこうあります。

あとは、扶養の範囲でという声は、正直、うちの職場ではないです。そういった声は逆に上がってこないです。今、5日間の技能認定であったり処遇改善であったり、けっこうな収入になっています。あと、来年度、週20時間勤務以上は全部社会保険というか、引かれていくので、その辺も2時間パートの人とかに確認したのですけれども、どなたもみんなその

ままで働きますと。パート時間を短くするという方はいらっしゃらなかったの、ここは私的にはあまり感じていないところです。

あと、育児休暇を終えた時間短縮の職員、今は3歳まで時間短縮を取る職員が増えているというか、ほぼ全員なのです。なかなか特別養護老人ホームとかでシフトで動いている職員が、夜勤は当然できないですし、3歳まで時間短縮という中で、なかなか、本当に申し訳ないですけども、抱えるほうとしては、やはり経済的な負担、その足りない部分を夜勤ができる職員などを増やさなければいけない。それで、時間短縮を終えた職員が現場に戻るときに、ポストの内定があるというところで、その厳しさは少し感じています。介護職員のキャリアアップ支援事業のところに、研修とか資格取得の補助があると思うのですが、今ここでどうのとかは本当はないのですが、意見としてですけども、もし何らかの機会があったら、ここに大事な人材を、キャリアを上げてきた大事なベテランの人たちが育児を通して仕事を辞めることがないように、事業者側にもサポートみたいな何かをしてもらえたらありがたいと思います。

実は、去年、この委員会かどこかで発言したと思うのですが、時間短縮の職員が常勤換算1として見なされなくて、事業所としては非常に困ったところがあったのですが、今年度の報酬改定で常勤換算1として見なされるという動きもありました。恐らく、こういった声は私だけではなくて、現場の声としてみんながとても感じているのだらうと思うので、また何か機会があったら、時間短縮の職員を何とか現場が支えていけるような、後ろからの支えがあるとありがたいと感じるところです。

(丸田会長)

たくさん意見をいただきましたが、事務局、いかがですか。今いただいた意見と、令和4年度の事業とで重ね合わせながら反映できるようなものはありますか。

(事務局)

確かに、渡邊委員がおっしゃったように、時間短縮勤務の職員だったり、育児休暇明けの、女性だけではなく男性もなのですけれども、そういう方に対しての支援はあまりない、市でもないですし、県でもあまりないような部分になるかと思います。その問題は介護業界に限らずほかの業界でも同じような問題はあると感じています。やはり、次期戦略の改定の際では、その辺りについても検討をしていきたいと思っています。財源的にも限られてはいますが、その中でできる取組み、市だけではなくて、ほかの取組みのように、ほかの機関と連携してできることを考えていくというのは、戦略改定に向けてやっていくべきことだと思います。

(丸田会長)

国兼委員、なかなか発言のいい機会が作れなくて申し訳ありませんでした。改めて、ご意見があればお聞きしたいと思います。それから、先ほど渡邊委員から、一つ一つの事業の質的な深みを持たせるということはもっともなことですので、それはぜひそうしたいと思います。もう一方で、行政と現場と養成校が一緒になって人材確保を進めていること自体がなかなか市民の方々や関係者に十分届いていないのではないかと。そこに視点を置いたようなアプローチがあってもいいのではないかとという提案もありましたので、その点も含めてご意見があったらお聞かせいただければと思いますが、いかがでしょうか。

(国兼委員)

今、丸田会長がおっしゃったように、行政と事業所と養成校がこういう仕組みでこういう委員会を上げてこういう活動をしていて、介護職はこういうものだということは市民はほとんど知っていないので、そこは大いに発信すべきだと思います。

あと、定着促進のところで山田委員がおっしゃっていましたが、外国人のセミナー研修のところで事務局もおっしゃいましたが、もう少し肉づけをしないと、各事業所が分からないと。逆に言いますと、私どもは山田委員のお力を借りて、令和5年4月に4陣の外国人の方が入職する予定なので、そういったことを発信していかないと事業所も分からないし、厚生労働省は本当に人材が足りないということは分かっていますので、ICTとか外国人とか、いろいろな方法で発信していかねばいけないのかなと思います。

(丸田会長)

外国人のことについては、本当に我々養成校の側でもよく実態が分かっていないというか、それらの方々が、量的にも質的にもどれだけ介護サービスの向上につながっているかということがなかなか実感を持って理解できないところがあるので、山田委員、重ねて発言がありましたら、令和4年度の事業の実施に対する意見あるいはその後、令和5年度以降の事業の展開について意見があれば、ぜひ、お聞かせください。

(山田委員)

事務局に無理難題を言うかなと思うところもあるのですが、やはり、まず、一番上の魅力発信はやっていただきたいというところはあるのですが、ずっと前からあれなのですけれども、小学校、中学校くらいまではいいのです。高校になるとすばっと人気なくなるので、この状態を何とかしたいというのがみんなの思いです。

一つ提案です。令和4年度にできるかどうか分からないのですけれども、養成校発表のところに高校生がボランティアをやったという発表も入れると、高校生も見てくれるのではないかと思います。高校生のボランティア発表とかそういうものが、養成校の中に一緒に介護に、私もこういうもので介護現場でボランティアをしたらとてもよかったですと高校生から発表していただいて、高校生が高校生に周知していただけるととてもいい、よりよいものになるのではないかと感じました。それは出前スクールも、高校生に、どういうアプローチか分からないのですけれども、何かアプローチを。原因が分からないのですけれども、高校生になるとすばつといなくなってしまうので、そこをよく、ターゲットを高校生に絞った魅力発信が何かの方向でできるととてもありがたいと思います。我々も力を貸して、当然ですけれども協力したいと思っていますところでは。

あとは、少し余談的な話になってしまうかもしれませんが、私の学校で人事評価を作ろうかみたいな話になって、私は全く分からなかったので、現場の人といろいろ意見交換をしたら、現場の人も、うちはこんなことをやっているよとなって、結局、みんなで勉強会を開いて人事考課のスキームを作ろうというような感じで、勉強会みたいなものを行っているのです。そうしたら、やはりそういうものもあるので、県は補助金をどんと出しますよというのが県のやり方だと思うのです。勝手にやりなさいと、仕組みを作ってやりなさいというのが県の仕組みだと思うのです。

私がえらそうに言うのもあれですけれども、やはり、市のやり方は、ネットワーク、横のつながりを作るのが、今回、私がずっと感じていてとても重要な市の役割なのではないかと感じたので、ぜひ、アンケートを取られるときに、何かお困りごとがあるのですかというような感じで聞いて、それをネットワークを作るだけでも、その一つが加算を取ることだと思うのですけれども、外国人とかだと思うのです。要は、ネットワークをつなぎますということをして市がやれると、その橋かけになってあげるといっただけでも、介護現場はとてもよくなるのではないかと最近、身をもって感じているところでは。

あとは、人材確保というところで、私が最近やっているのは、やはり人材を入れなければと思うのがあって、うちは実務者研修もやっているのですけれども、実務者研修も、新しく他業種から入った人は無料でいいよみたいな感じで、人材派遣屋と手を組んで、無料でいいという感じで、とても安い金額で入ってもらったりしているのです。それはけっこう好評で、こういうのもお金ではなくて、補助金は勉強するとたくさんあることが分かったので、補助金をつけてやればいいではないかという話で、今、そういう取組みも、学校独自のものとしてやっています。そういうものもやはりネットワークだなと。そういう情報があるかないかによって、現場とも、なるのかなと思いました。

あとは、令和5年度ということで、外国人人材セミナーは定着促進というよりもパイを増やすという、就業促進に当たっているようにしていったほうが、外国人は実体的には就業促進になってしまっているのです、就業促進のほうが、より、それでもっと外国人、窓口を作ろうみたいなこともあるかもしれませんし、そういうものもやっていったほうがいいかなと感じました。少しとりとめのない話で申し訳ないですけども。

(丸田会長)

大事な3点、ご指摘いただきましたので、直ちに事務局からコメントをもらう前に、各委員から、今、山田委員から指摘があったことに対してご発言いただければと思います。高校生に焦点を当てたアプローチ、大変重要だと思います。さらには、まさに介護サービスに携わっている方々の横のネットワーク、横展開がなかなかできていない。それがいろいろなところで、実は、人材育成であったり定着であったり、いろいろなところで作用していくのではないかという、大変建設的な意見をいただいたかと思います。

宮崎委員、今の山田委員からの提案に対して、いかがでしょうか。

(宮崎委員)

ここは恐らく行政の問題があるのかなと感じています。多分、管轄が教育関係だとまた教育関係になるのですよね。その壁を破っていただければ、高校教育関係者と養成校がつながるとい、この大きな壁を越えていただけると、流れができるのかなと思います。これはなかなか大変かなとは思っています。

あとは、山田委員がおっしゃったように、人事評価は確かにどこも苦労していますので、お互いが資料を持ち合いながら研修していく。例えば、それを事業の中に入れて、ある先生を呼んで、あとはオブザーバー的な方々が入って、グループワークしながら、どうなのと、課題があるものを市でタイムリーに作り上げて、年に1回は管理者向けであったり定着促進という名の下で、何か一つ一つ。本当はシリーズ的にやっていけばいいのですけれども、人材育成について、春夏冬くらい、3本くらい続けていくと、より関係性ができて、もっと中身の濃いものができるのかなと思います。そこまで要望するのは少し酷かなとは思いますが、次のときには年に3回くらい、管理者であったり中堅リーダークラスが集まって、3回目のときにいろいろなことを言い合いながら、お互いの事業所に建設的なものを持ち帰ってもらえるといいのかなと思います。

(丸田会長)

山田委員から意見があったことを私は大変重く受け止めたいのですが、高橋委員、いかがでしょうか。

(高橋委員)

山田委員のおっしゃるとおりだと思います。一つ、高校生のボランティアの、やはり、高校生サイドから盛り上げていくという部分では、例えば、新潟市社会福祉協議会ですか、今はなかなかボランティアの受け入れとかは大変なご時世なのであれですが、サマーチャレンジということで、学校を越えて個人参加の1週間くらいの体験学習ということで、各施設のご協力をいただいて、各ボランティアということで入っていくという。そこの感想などを聞くと、本当に涙が出るとか、素晴らしいものを発表してくれて、それを聞くと、施設職員もまた影響を受けるというような素晴らしい取組みがあるので、そういったものをこの事業の中で、一つのとらえ方としてメニューに入れてもいいのかなと思います。

もう一つは、高校生でダウンするというのは、やはり、ネックは先生ということで、これが一番問題で、先生がネックになるのは、先生はやはり給料が安いとか、汚いとか大変とかいうことごとくではなくて、やはり、子どもの将来を考えると、給与水準が一般より低いということがネックになっているので、これは処遇改善加算とかいろいろやっていますが、抜本的に介護職のステータスとか、もっと上げる努力をして、逆に言うと、一般企業よりは、1号俸とか高い給料が看護師のような形で保障されるみたいな世の中にならない限り、先生はなかなか子どもたちをそちらに行けという積極的な応援はしてくれないのではないかと。そこが私などは一番ネックになっていると思うのです。先生の中にも、いろいろ考えて、推薦はしたいけれども少し将来的にというところがネックなので、そこを根本的に変えるような取組みをして差し上げられたら一番いいかなと思います。

今も、施設の中で正職員化とか、努力をたくさんしていただいているのですけれども、やはり、根本的には、給与水準とか、お金のことばかり言っているのは少しあれかもしれませんけれども、私などはそこが一番ネックかなと。そこを何とか国、県、市として、施策として変えていかない限り、なかなか難しいかなと思います。

あともう一つは、施設もそうですし、先ほど渡邊委員がおっしゃったように、私たちが取組みをはじめ、施設、学校、行政と一緒にやっていく戦略的広報というのが少し弱いかなと思いますので、もう少しアピールする。そういう中では、例えば、フォーラムというお話も渡邊委員の話の中で出てきましたけれども、行政区単位で、そうすると、比較的たくさんの方が来ているような、100人、200人は行きますので、そういったところで働きか

けて、そういうフォーラムみたいなものを打っていくというのも、一度に8区はできないかもしれませんが、いくつかずつ、区に働きかけてやったら、福祉セミナーみたいな中で取り入れてもらうというのも一つかなと思います。

(丸田会長)

大変いい意見をいただきました。

医療福祉大学の渡邊委員、いかがですか。これまでの意見交換を踏まえて、改めて意見があればお願いします。

(渡邊委員)

先ほど山田委員がおっしゃった、若い人へのということで、養成校だけではなくて、高校生とかという話もありましたし、我々の大学のところでは、中学生に対して、介護福祉コースの学生が介護体験をやったりということもしていますので、もっと言えば、中学生とか小学生辺りがどこまでできるのかあれですけども、そういったことも視野に入れながら、裾野を広げていくといいですか、そういったことも少し大事かなと思います。

それから、外国人の介護人材という辺りでは、今はもう外国人だとか日本人だとかという枠がもうあまりないのではないかと思います。つまり、利用者にとっていい人材といいですか、例えば、区別しないでと言った一方で言うてしまうのですけれども、例えば、外国人の人材は外国人の人材のよさというものが多分、あるのだと思うのです。日本人は日本人の人材のよさがあると思うのです。つまり、我々の視点としては、利用者にとってどうか、利用者にとっていいサービス、利用者にとっていい生活が送れるようなスタンスといったものが基盤にあって、人材をどうすればいいかというのがやはりあると思いますので、そういった視点が大事なかなと思います。

それから、一旦離職した人が、例えば、子育てが終わって復職といった部分で、やはりフルに働けない人の働く場の確保という辺りも、先ほどどなたかがおっしゃったように、我々の対策事業の中にあまり入っていないのです。私も初めのころにお話したかと思うのですけれども、例えば、食事の部分とか入浴の部分とか、そういった部分的なところにもっと入っていけるような人材もいるのではないかと思いますので、そういった視点からの人材確保も少し我々のところでも入れていいのかなと思います。

それから、対策事業のところ、先ほど私も言ったように魅力発信、就業促進、定着促進。山田委員から少し外国人材の辺りを就業促進に入れたらというお話があったのですけれども、我々自身は、やはり縦軸の流れが必要だと思うのです。それぞれの事業が進んでいって質も

上げていくというのも大事なのですけれども、魅力発信をしたことが就業促進にどうつながっていて、就業促進の部分が定着促進にどうつながっていくか。縦軸の我々自体の流れというのも、対策の中でどう考えていけばいいのかというのも、それこそ令和5年度辺りの戦略の中で、縦軸のつながりというか流れというか、そういうものも考えていく必要があるのではないかと思います。

あと、今、介護とか福祉ということで当然、やっているわけなのですけれども、ほかの専門職も巻き込んだ対策などもあっていいのではないかと考えているのです。具体的に言うと、例えば、教員免許を取るときに、介護体験等、1週間、施設の現場に来て介護の体験をしていくのです。つまり、何が言いたいかというと、やはり、我々がやっていることは、どの専門職であっても、一般の人であろうがそうでなかろうが、人として生きていく中のベースの部分だと思うのです。ですので、福祉とか介護というのはもちろん我々のところで基盤になると思うのですけれども、理学療法士とか作業療法士とか、そういった職能団体と手を組んでいくような視点からの取組みがあってもいいのかなと思います。

ですので、教員の資格、免許を取るときの介護体験というのが一番分かりやすいと思うので、私も現場にいたときに1週間くらい、教員になる人たちの受け入れをやっていたのですけれども、やはりベースになるのは、人としてどう生きるかとか、人に対してどう接するかとか、人の生き方とかそういうところだと思いますので、福祉にとらわれず、そういうリハビリ職とか、もっとほかの職能団体なども、こういったところに目を向けてもらったり、実際に入ってもらえることがいいのかどうなのかは分かりませんが、そういった視点があってもいいのかなと思います。少しとりとめのない話ですけれども、以上です。

(丸田会長)

たくさん意見をいただきました。事務局、どうでしょうか。今日、この場で集約することはとても難しいと思いますので、委員の方々からいただいた意見について、令和4年度の事業の中で少し工夫、反映できるものと、それから令和5年度からの戦略の見直しなり、令和5年度以降の事業展開のところ議論していくことについて、少し整理していただくことはできますか。

(事務局)

貴重な意見をいただきまして、大変ありがとうございました。本当にたくさんのご意見をいただいたので、令和4年度もそうなのですけれども、令和5年度だったりその先に向けてできること、渡邊委員もおっしゃっていたのですけれども、数だけではなくて、質的な部分

で、利用者がよいサービスを受けられるような人材を確保できればいいなと思っていますので、その辺りも総合的にというか考えながら、次の戦略に向けての事業に反映できるように検討させていただきたいと思います。

(丸田会長)

よろしくをお願いします。

あつという間に時間が1時間半たっているのですが、もう一つ、事務局から、本年度の採用の状況とか、それから、養成校からすると就職の状況などについて、細かなデータは4月以降になろうかと思えますけれども、現状での感想なり動向の変化で気がついていることがあれば聞かせてほしいということがありますので、まずは、事業所側から、宮崎委員、それから国兼委員、そして渡邊委員の3人から、採用する側からの気づきなり変化がありましたら、それぞれコメントいただきたいと思います。

(宮崎委員)

養成校の学生に関しては、今年度は2名の学生が入職していただく予定になっています。ただ、非常に出足というか、求人の状況は厳しいなというところになります。退職していく職員が、いろいろな職場が、今、働く職場は、正直言って介護現場はあると思います。ただ、どこで働くか、どういう仕事をするか、どういった待遇で働くかということは、それぞれが選べる時代になったのかなと考えると、事業所しかり、本人しかり、自分がどのような形で仕事をしていくかということは問われていく時代、事業所も生き残りがかかっている時代になってきたなというのは感じています。

(丸田会長)

はまゆうの渡邊委員、いかがでしょうか。

(渡邊委員)

採用ということであれば、来年度の養成校卒業生は、はまゆう単体で4名の方の就職受入を行っております。学生が今はしっかりと基礎知識を学んできていらっしゃるもので、非常に優秀な学生が多い中、やはり、いかに定着してもらうかという、現実はどうだったではなくて、本当に介護の仕事について、私はよく職員に、はまゆうに就職してよかったとか、介護の仕事に就いてよかったと聞くと、大体の職員からはよかったですと言われるのだけでも、本当かよと思いつつながら。それが本当に心の底から言ってもらえるような、働く環境を

整えていかなければいけないなということは非常に感じているところです。

あと、今、非常に危惧されているのが、先ほども言ったのですけれども、職場以外のところでの先輩職員からのフォローとか、歓迎会であったりといったことがなかなかできない。勤務時間中にいろいろなことをお話しできないので、利用者も聞いていますので、そういったところが職場でフォローがなかなかできないというのは非常に、若い職員も大変なのかなというのは少し感じているところです。そこは、補いとしては、各班の責任者であったり私だったり面談等を通して話を聞くようにしていますけれども、なかなか至っていないなというところがありますので、そこは気をつけて、皆さんがせっかく優秀に育ててくださった人材をきちんとそのまま育てていきたいということは非常に感じているところです。

(丸田会長)

次に、大きな法人の一つであります、国兼委員、いかがでしょうか。採用する側からの気づきですとか、学生の変化があるようでしたら教えていただければと思います。

(国兼委員)

当法人は精力的にここ数年、学生を 15 名前後採用しているところなのですけれども、この学校も人数が少なくて目標には達していないのですけれども、令和 3 年度は 11 名の新卒を採用しました。令和 4 年度 4 月からは 13 名の学生を採用予定です。令和 4 年 4 月の 13 名の内、22 名……いただきました。5 名の方が辞退、あと、不合格を合わせて、13 人の方が入ってこられたところで、毎年 15 名前後ということです。

あとは、令和 3 年に統計を取ったのですけれども、新卒者の離職率はゼロ、3 年間、新卒者はいません。新卒も含めて、職員を辞めさせない仕組み、辞めさせない理由、そういったものの取組み、当たり前ですけれども、教育、労働環境、に今、取り組んでいるのが、評価です。やはり評価する、新卒の若い人といえば、先が見える、何十年後に私はここを目指そうとか、そういったところを事業者としては大事なのかなと。辞めさせないで人材を育てる仕組みが必要だと思います。

(丸田会長)

ありがとうございました。

それでは、大変恐縮ですが、養成校の立場から、お気づきになっていることあるいは明らかに変化が感じ取れることがありましたらお願いしたいと思います。山田委員、高橋委員、渡邊委員の順番でご発言をお願いしたいと思います。

まず、山田委員、いかがでしょうか。

(山田委員)

当校の状況としますと、うちの学校が悪いのかもしれませんが、やはり、介護に就職しないという子どもが少し出てしまっているなど。うちの学校の魅力発信が弱いのだろうとは思いますが、少しそういうところがあります。学生募集という点で言うと横ばいか微減くらいをずっとさまよっていると。増には一向にならないという状況が続いている状態です。状況としては、大きな変化があるかと言われると、特にないでしょうか。私の中では、底辺でずっと止まっているというような印象です。

(丸田会長)

高橋委員、お願いします。

(高橋委員)

私どもの今年度、介護の仕事に進んだ者が大体 18 名くらいおられました。その中で、例えば、介護福祉コースという学生が 14 名で、心理職、心理学科の学生が 4 人、介護のほうへ進んだということで、なかなか珍しいパターンかなと思っています。ただ、令和 4 年度から、今度は最初から介護福祉コースとかソーシャルワークコースとか子ども発達サポートコースとか、コース別に分かれて入ってくるのではなくて、一つ、社会福祉学科ということで入ってきて、2 年次とか 1 年の終わりごろにコースを選ぶという形になるので、そこで介護にどれくらい、介護福祉士を取るのだという意気込みで、自分はなるのだという子どもがどれくらい、減るのか増えるのか、注目の年度ではあるように思っています。

ただ、なかなか、福祉ケアコースというか、介護のコースに進みたいという学生が少なくなってきているので、ここは、先ほどの介護人材確保ではないけれども、介護福祉士の魅力というか、介護職の魅力というものを本当に分かっていかないとせば詰まってくるかなと思っています。必要とされるのはそこです。ただ、先ほど 18 名と言いましたけれども、生活相談員とか生活支援員の中で介護職もやるということも多いので、その辺はあるかと思えます。

(丸田会長)

渡邊委員、お願いします。

(渡邊委員)

我々の大学でも、まず、そもそも福祉に興味を向けてくれる高校生の皆さんに入学してもらおうということ自体にも苦勞しているところがあります。恥ずかしい話なのですが、今年度は120人定員なのですが、定員割れしまして、2回目の定員割れをしました。そもそも、介護というよりも、福祉に対する若い人たちの目がなかなか向いていないというのが一つです。

介護福祉コースで言うと、40人の枠、介護福祉士の資格を取る枠を設けているのですが、今年度の1年生は半分にも満たなくて、19人が介護福祉士の養成コースに入りました。次年度に向けて、今、新たな介護福祉士の養成コースに募集をかけているのですが、40人定員のところ、今、12人という状況です。何とか20までは届けたいということで、今、いろいろ頑張っているところです。就職については、福祉人材の不足ということで、ほぼ100に近いようなところまで行っています。

そのような中で、介護福祉ということでお話すると、県外出身の学生が県内に就職するという辺りが少し見えてきたので、そういう意味では、会長がおっしゃったような変化という部分では、県外なのだけれども県内に就職してもらいたいところが少し見えてきているかなと思います。

それから、皆さん共通しているところだと思うのですが、やはり、福祉の魅力とか介護の魅力という辺りを本当にどうやって発信していけばいいのか。今の若い人たちに伝わっていくのかというのは、本当に苦勞しているところで、いろいろ試行錯誤しているところで、これからも勉強しながら人材確保に向けてのそもそもの、入ってくる学生の確保という辺りをやっていきたいと思っています。

(丸田会長)

ありがとうございました。

行政から、事業所なり養成校に聞いてみたいことはありますか。

(事務局)

次回の会議で、養成校の入学者数とか介護業界の就職者数とか、その辺りの数字を調査させていただきますので、次回また詳しくお聞かせいただければと思います。本日は予定時間を過ぎてしまい、申し訳ありません。

(丸田会長)

私から問題意識を述べたいことがあって、簡単にします。

今、手元に新潟市内の高齢者関係の法人にいくつ、どの法人に行ったのかということで事実関係を確認していたのですが、正直申し上げます。新潟市内には、実はたくさんの高齢者施設を運営している法人があるのですが、出口で言うと、わずか五つの法人です。これはどう受け止めればいいのですかということ意見を交換はしませんが、したがって、養成校にも課題があるし、一方では事業所、本当に新潟市内には大きな法人がたくさんありますので、法人が人材をどのように確保、育成しようとしているか、そのミスマッチとは言いませんが、出口の実情を知ってしまうと、この事実はどのように受け止めればいいのだろうかというのが、すみません、今日の私からのささやかな問題提起です。

すみません、事務局、以上の進行でほぼ用は足りたでしょうか。

(事務局)

ありがとうございます。

(丸田会長)

予定の時間を過ぎてしまって申し訳ありませんでした。進行を事務局にお返しいたします。

(司 会)

丸田会長、それから委員の皆様、長時間にわたりまして、大変ありがとうございました。たくさんのご意見、ご感想を頂戴いたしまして、冒頭でも申し上げましたとおり、今日はきちんと録音しているので、あとでしっかり聞き込みたいと思っております。

中でも、次年度に向けた取組みとして、事務局は当然、既存事業の深掘りであるとか質的向上、肉づけという作業は当然のようにブラッシュアップしていきたいと思っております。また、令和5年度の新戦略等に向けて、いくつかキーワードもいただきました。発信、これは既存事業の発信もありますし、今、こうして我々が会議を行っているこの取組み自体も発信していく必要もあるのだというご意見もいただきまして、まさにそのとおりだということ。それから、勉強会であるとかネットワークづくりといったところもこれから実際伸ばして行くには必要になってくるだろうということも考えさせられました。また、最後に会長から出口のお話をいただきましたけれども、これはなかなか、我々、今ここでお話もしづらいので、どういうことなのかというのは事務局の中でも考えてみたいと思います。

次回の会議につきましては、議論、検証を事務局内で進めさせていただきます。その中で、

我々では少し認識が足りないところ、分からないところがあると思いますので、こういった場ではなくて、個別に皆様方にご意見を伺ったりすることがあるかもしれませんので、その際は、ぜひ、ご協力いただけますようよろしくお願いいたします。

それでは、次回開催ですが、本年8月、夏になりますけれども、それくらいを予定しております。日程の調整につきましては、改めましてご連絡させていただきたいと思います。

最後に、事務局より、少しご報告があります。当課、高齢者支援課の本間課長が人事異動ということになりました。本間からごあいさつをさせていただきたいと思います。

(高齢者支援課長)

改めまして、高齢者支援課長の本間です。長時間の会議でお疲れのところ、時間をいただきまして、ありがとうございます。

高齢者支援課は在課2年ということで、戦略の策定に少しかかわらせていただいたという程度で去ってしまうわけですが、本当に介護業界の実情を皆様の声を聞いて改めて認識したところです。4月からは資産税課で、畑違いのところですが、異動しても介護人材の確保に関心を持ち続けながら、また新しい仕事に取り組んでいきたいと思っています。

この対策事業は、種をまいて実をつけるのはこれからかと思いますが、種をまき続けて成果が上がってくるのかなと思っています。皆様のご活躍をご祈念申し上げまして、簡単ですが、本当にありがとうございました。お世話になりました。

(司 会)

以上をもちまして、全日程を終了したいと思います。皆様、本当にお疲れさまでした。本日は、どうもありがとうございました。

4 閉会