

■ 令和2年度 第3回 新潟市介護人材確保対策協議会

日 時： 令和3年3月16日（火）午後1時30分～

場 所： 市役所本館1階109会議室 オンライン開催（Zoom）

出席者： 新潟市介護人材確保対策委員会 大平委員、笠巻委員、高橋委員
丸田委員、宮崎委員、山田委員、渡邊（弘）委員、渡邊（敏）委員
事務局 本間高齢者支援課長、笠井高齢者支援課長補佐、吉川主事

1 開会

欠席委員：坂上委員

2 報告事項

・「新型コロナウイルス感染症対策」「コロナ禍における人材確保・育成状況」に関する事例集について

3 議事

- （1）令和3年度新潟市介護人材確保対策事業について
- （2）新潟市介護人材確保戦略について
- （3）その他

（事務局）

事務局から議事（1）説明

（丸田会長）

ただいまの説明に対しまして、ご質問、ご意見がありましたら伺います。

（大平委員）

よろしいですか。大平です。

1番の介護福祉士養成校学生表彰というものがございますが、各校代表1名ということですが、これはまだ就職をしていない段階の表彰ということになりますよね。そうすると、そ

の学校での例えば態度とか勤務評定とか、あるいはいろいろな実習とかそういったものを全部評価という形の中で囲み繰り入れて、各学校が推薦するということなのでしょうか。

(事務局)

はい。今のところはそのようなことを想定しております。

(大平委員)

表彰者というのは市長なのですか。誰の名前で表彰されるのか。

(事務局)

可能な限り市長でということを考えておりますが、どの立場からの表彰になるのかというのは、少し検討していく必要があるかなと考えております。

(大平委員)

これからもう少しまた詰めていくということですか。

(事務局)

そうです。

(大平委員)

分かりました。

(宮崎委員)

宮崎です。よろしく申し上げます。

今ほどの表彰があったりとかセミナーがあったりするのですが、このタイミングなのですが、せっかく秋ごろの 11 月ということを出ているのであれば、介護の日と絡めてイメージを考えていった方がいいのかなと思います。11 月 11 日が介護の日なので。どうしても介護の日がだんだん薄れてきていますので、そういうところとうまくホームページを使ったりとか、介護の日ということを出しつつ、学生たちのモチベーションを上げていったり、いろいろなセミナーを講習していくというのも一つの方法なのかなと思っています。

(丸田会長)

今の意見については、渡邊敏文委員いかがですか。学生さんたちの就職の状況との関連もありましょうから、介護の日に合わせるというあたりは大変いいアイデアなのですが、リアリティとしてはいかがでしょうか。

(渡邊委員)

介護の日を皆さんにアピールという意味ではいいかと思うのですが、先ほど大平委員からもご質問があったのですが、実際に就職と絡めながら表彰ということになると、タイミング、11月ごろで決まっている学生ももちろんいるとは思いますが、その辺の時期のところは少し。実際の就職と絡めるところが本来の表彰の意義だと思うので、その辺を少し事務局でご検討いただければありがたいと思います。

(丸田会長)

介養協の表彰の仕組みを簡単に。

(渡邊委員)

介養協はもう本当に年度末、2月のところで表彰という形をとっていますので、その辺のところのタイミングという辺り、宮崎委員からもありましたけれども、具体的に言えばもっと遅くでもいいのかなと思いました。

(丸田会長)

関連してご意見のある方がいらっしゃいましたらお願いします。今日結論を出すということではないので、来年度の事業について説明をいただいて、その事業を運用していく中で、また委員の方々からご意見をいただきながら、いわゆる方針が決定していくと理解していますが、それでよろしいでしょうか。

(司 会)

よろしく願いいたします。また、委員の皆様からいろいろご意見、個別にもいただきながら調整をしていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(丸田会長)

私の個人的な意見に近くなるのですが、表彰を受けた学生がその後、現場の中でどのように活躍しているかという。表彰を受けたその人が介護人材としてどう活躍しているかという

ところになかなか焦点が当たりにくいものですから、当該年度に表彰を受けた学生が次年度に介護フェアのあたりで、自分の体験を市民の方々に伝えていけるような、そのようなフォローをしながらの仕組みもあってもいいのかなということを今、お話しを伺って考えました。あくまでも個人的な意見ですので、よろしく願いいたします。

(大平委員)

定着促進の中の事例集作成という項目がありますが、仕事と育児・介護の両立のため優良事例の共有を図るといふ説明書きがありますけれども、これについて若干なのですが、例えば、仕事と育児・介護両立を全部やっている事業所というのはある程度恵まれている事業所というか、そういうところがやはり絞られてくるのではなかろうかと思うのです。この事例集を作ることは私は反対ではないのですけれども、結果として、やれる事業所しか紹介されない。やれないところは指をくわえて見ているだけというようなものも出てくるのではなかろうかという気がしまして、文言なのですが、優良事例という言葉に少し引っかかるのです。そこはどうなのでしょう。やれないところもあると思うのです。

(丸田会長)

どうでしょうか。笠巻委員なり宮崎委員、比較的小規模な事業所さんであっても、それなりに工夫をしているところがあるかと思しますので、全市的に少し眺めていただいて、ご意見がありましたらお聞かせいただけますでしょうか。

(笠巻委員)

確かに、事業所の規模や環境によって取り組みはあれですけれども、その中でも他が分からないので、やっていることがあるから、私はやれる中でもいいかなと。ただ、優良がいいのか先進がいいのかよく分からないのですけれども、了解していればいいのではないかという感じもしました。

(宮崎委員)

私もこの文言というよりも、実は私どもの法人で、今年度、男性の育休を一月取った職員がいて、うちにも二人目を出そうということで、男性が育休を取って介護職員としても勤めてきていることの、介護自体の違う意味でのイメージアップ。男女共にお互い協力しながら家庭を支えとか、日ごろ、介護の仕事というのは実は育児、もちろん全部合致はしませんけれども、そういうところも生かしていけるというところをやると、うまく絡めてい

くと全体のイメージアップにもなるのではないのかなと思います。一つ事例が出ると、やはり私も取ろうかなという話が出てきまして、そういう形でうまく男性が育休取りながら、また介護の仕事にも行くというのも、一つの今の仕事のありようとしてはいいのではないかなと思います。

(丸田会長)

大平委員、趣旨についてはご理解いただいておりますので、事例の前にどういう冠を付けるかについての相談をしながらということで。

(大平委員)

よろしくをお願いします。

(丸田会長)

よろしくをお願いします。

他に、いらっしゃいますか。いかがでしょうか。ないようであれば、前に進めたいと思います。

では、議事（２）新潟市介護人材確保戦略について、事務局から説明をお願いいたします。

(事務局)

事務局から議事（２）説明

(丸田会長)

ただいま事務局から議論のポイントについてご説明をいただきました。順次進めてまいりたいと思いますので、まず、戦略の本文について。第２章、本市の課題及び関係機関の役割の話で、第２章それから第４章の２．関係機関の役割・取り組みの方向性。このことについて委員の方々から意見をいただきたいと思います。お願いいたします。

ここは少し時間を取りながら、活発な意見交換をさせていただきたいと思いますので、あまり形式的な進行はしないようにしたいと思いますので、委員の方々それぞれの視点から活発なご意見をお伺いしたいと思います。

(山田委員)

多分、私が一番外国人の情報を持っているかと思いますが、外国人関係の方で言います

と、市内は数えたことはないのですけれども、ニーズはあります。今、私のグループだけで1学年100人、外国人が入ってこようという、それでもまだ足りないくらいすごいニーズがあります。そういった意味において、場所は違うのかもしれませんが、21ページの養成校の入学者数が増えているのですけれども、これは留学生が増えているという解釈で、日本人はどんどん減っています。これは記載を分けた方がいいのかもしれませんが。最近は全部記載分けされているのです。あと、記載を分けた方が皆さんにとってもいいのかなと。ニーズはすごくありますということと、あと養成校は外国人の方が今、全国では養成校の中では3割外国人が学んで、今、5割になるのではないかとされているくらいすごいです。新潟県内もすごい勢いでいるというのが現状です。

(事務局)

今、指標として出させていただいている数値は、確かに外国人の方も含めた全部の入学者数ということで記載させていただいておりますので、その内訳についても分けた上で記載した方がもしかしたら分かりやすいのかなとも思います。確かにこの指標だけ見ていると、入学者数が増えているのではないかということ、もしかしたら少し誤解といたしますか、少しニュアンスの異なる捉え方をされる方も出てくるのかなと思いますので、こちらにつきましては後日、改めて内訳という形で記載したいと思います。

(丸田会長)

今の山田委員からの指摘に関連するご意見の方はいらっしゃいますか。特に養成校で渡邊委員がいらっしゃいますし、今日は桜井委員お休みですが、コメントがありましたらお願いします。

(渡邊委員)

渡邊です。今、山田委員からお話があったように、やはりできるだけ実態に合った戦略がいいと思いますので、私も分けて明示したほうがいいのかと思います。

(高橋委員)

そうですね。実際の実態の数として、日本人と留学生の人数を分けて書くということが必要かと思います。そればかりではなくて、やはり目標値、理想値というかそういうものを見ないと、何かどこに向かっていくのかあやふやになってしまう気がしまして、それがきちんと分けられるような記載がいいと思います。

(丸田会長)

私からも問題提起があるのですが、前回、事務局と打ち合わせを行ったときに意見を述べさせていただいたのですが、ここでいう留学者数というのは、厚生労働省がいう介護養成施設、介護福祉士の養成施設の定員を達したものでした。

今、高橋委員からご発言をいただきましたが、高橋先生のところには学科があつて、学科の一定の定員がありますし、うちの大学も言えば入学定員 120 人でありますので、その 120 人を分母として介護の人材として巣立っていく学生が、実は今年は約 4 割いるのです。ですから、養成校の定員を分母とした捉え方と、4 年制の大学でいえば学科の定員を分母として介護の現場に人材として巣立っていく学生を分子とするという考え方もあろうかと思いますが、その辺も含めて少し議論をさせていただきたいと思います。どなたからいきましようか。高橋委員、今の点はどうしましょう。何かご意見ありましたら。

(高橋委員)

考えたのは、お互いの大学というか専門学校にしても養成校もそうですけれども、全体的に学校としてどういう戦略でいくかというか、個々の学校だけではなくて、全体の新潟市内の学校の連携というか、そういうものをまとめることも必要なのかなと。

今回、市で各学校に調査をしたわけですが、私のところではなくて、学校の就職担当に出してもらったのですが、それは学校全体としてそういう意識を持つことが必要なのかなと思います。意識レベルを上げるというのもやはり必要なのかなと思います。例えば介護サービスの事業所の採用担当とかそういった人たちが集まって、あと就職斡旋とか就労関係も含めて重点的にやると進むのかなという、そういう施策が出ないかと。それはお金がかかる、かからないではなくて、拡大的に展開すれば効果が出るものだと思います。全体的に、ではどのくらいの努力をそれぞれがして、それこそ小中高にどういうふうにするかという介護の魅力というようなものを伝えていくか。

(丸田会長)

山田委員からご指摘をいただいた外国人の扱いに関するデータの処理について別立てにどうか、あるいは再掲にということについては大変よく理解できましたので、これは事務局から対応していただけるかと思います。

もう一方で、これは渡邊委員がいいのでしょうか、いわゆる介養協とそれから社養協の関係で、どちらも福祉人材を育成しているのですが、介養協と社養協の間で連携を取りながら、

その地域が必要としている人材をどう育成していこうかという議論というのは、実際にあるものなのでしょうか。

(渡邊委員)

今、会長からお話があった部分については、それぞれの団体がやはり別々で動いていますので、一緒にという考え方自体がまだないと思います。さらに言えば、山田委員のところもそうなのですが、介護福祉士養成施設、いわゆる介養協と言っていますけれども、この県内の支部があるのですけれども、ここもどこかでイベントのときにチラシを置いたりとか、先ほど宮崎委員がおっしゃったように介護の日に何かイベントをやるとか、そういうことはやっていることはやっているのですけれども、いわゆる介護人材の養成、実際の若い人たちへの魅力発信とか、ここにあるように将来を担う学生の育成とかという部分については、県内のそういう介養協自体の動きの中にもまだなくて、そういったところもやはり少し、先ほど高橋委員もおっしゃったように、養成施設同士のつながりとかそういったものも、表上のいわゆる広報とか啓発とかいうことではなくて、実質的な部分でやはりもう少し議論して深めていかないと、やはり人材が実際には確保できていかないのではないかと考えています。

(丸田会長)

大事なところを指摘していただきました。養成校も実は縦割りになっておりますので、その一方で、では、現場の方では、その養成校の仕組みに関してどんな認識をしていただき、どんなご意見をお持ちなのか。遠慮のない意見をいただきたいので、どうでしょうか、笠巻委員からご意見をいただけますか。

(笠巻委員)

養成校のことなのであれなのですけれども、我々としては養成校うんぬんというよりは、ただ学生と卒業して働くとの間に、我々としては実習も含めてどんなつながりができるかなというのは日々考えています。今、縦割りで学校同士の関連性という話もありましたけれども、我々としてもそのような動きの中に何かお役に立てることがあるのかなというのは常々思っていますけれども、具体的に何がというとなあれなのですが、すみません、そんなところでは。

(丸田会長)

宮崎委員、ぜひ、率直なご意見をください。

(宮崎委員)

養成校の関係、今、山田委員のお話の中で、100名以上の方が卒業されるということであれば、先ほど渡邊委員から、フォローアップした方がいいのではないかと。外国人の方についてもきちんとそこをフォローアップしていく。外国人の方に着目するのもいいし、受け入れる事業所でもいいので、そこをしっかりと、まずは養成するのは養成校でもらって、その外国人の方をしっかりと育成していくと。しっかりと日本に定着していただきながら、技術を持って帰る方もいっしょにあればそのままという方もいっしょだと思います。そこをしっかりと養成校と職能がやはりそこは一つ連携していくというのが。新潟の魅力を感じながらこの土地で働いてもらうという魅力発信というのをしていくことによって、もしかするとその後、日本人も。違った形で情報発信がもう一步できるといいのかなというのは感じます。そこで各事業所団体であったり職場だったり養成校が絡んでいくというのも考え方かなと感じました。

情報発信。発信力、なかなか難しいですね。自分たちは発信していると思っても、聞いている方は実はご存じないというところもあったりするので、そこは新潟市に、ぜひ、もう一段落ギアを上げていただいて、ホームページでもいいですし、市報にいがたでもいいですし、何か介護の中でうまく取り入れてもらって、我々に援護射撃をしていただけるとありがたいと思っています。そんなところが私の中の発想ですが、せっかく外国人の方が養成されていますので、そこを何とか新潟の土地で進めていくという方法が一つ、各団体、事業所と一緒に取れるかなと思っています。

(丸田会長)

一旦、ここで事務局からコメントをいただきたいと思います。今までの議論を踏まえて、戦略の中に取り入れていくようなことがらが少し見えてきたというか、ありますか。いかがですか。

(事務局)

今、戦略という形で作らせていただいております。今、一度形にして世にお出しするというので考えておりますのが、また来年度の計画の中でも、例えば横のつながりだとか縦のつながりだとかそういう単発という形ではなくて、いろいろな形での連携といいますか、

つながりができるように、戦略についてもその実態に踏まえながら、また書き加えていくと
いいですか、更新していくという形でとらせていただきたいと思いますので、また委員の皆様
にはご協力の方をお願いするかもしれないですけど、そのような形でまた介護人材確保
定着に向けて、より一層連携して取り組んでいくということでやらせていただきたいと思います
と考えておりますので、よろしくお願いいたします。

(宮崎委員)

実は、今年度なのですけれども、自衛官を退職した方、20代前半なのですけれども、今、
勤務している方で。そういう方々、もちろん自衛官のところで初任者研修を取ってくるのは
いいのですが、実は仕組みとして、県の奨学金とか施設の奨学金を使えば、ほぼほぼ無料で
学校に行けるといふところがあるのです。もちろん退職されてすぐ現場でもいいのですけれ
ども、やはり一定は教育を受けて行くという、無料とは言いませんけれども、学費を免除し
ながら教育機関を受けるということをもっとアピールしていった方がいいのではないのかと
感じています。そういう制度は全然分からなかったと。もちろん就職してもらっているのも、
我々も目の前の方が大事なのですけれども。非常に能力のある方、もっと基礎教育を受けた
方がゆくゆく伸びしろが広がってくるのではないかと感じましたので、そこも併せて、介護
関係の養成校等は奨学金があつたり独自の施設の奨学金があつて、自己負担なしでいくこと
できるということ併せて、どこかでしっかりPRしていただくとうれしいです。

(丸田会長)

今の点は意見として、ぜひ、受け止めさせていただきたいと思ひます。

他の委員の方々いかがでしょうか。情報発信のところ先ほど意見が出てまいりましたが、
情報発信に関してご意見がある方いらっしゃったらお願いします。

発言には趣旨がありまして、私の学科で大変優秀な3年生がいるのですが、この優秀な3
年生がどこに今、進路を振り向けてという、断片的なたった一つの事例なのですが、かな
り意味があると思ひています。この学生さんが京都に今、採用試験に受かっています。それ
から、もう一方で愛知県に受かっています。いずれも巨大な法人でありまして、従業員数が
3,000人からいる法人であります。そのホームページを見ましたら、本当に私でさえも
こんなに素晴らしい現場があるのかと思うような、大変見せ方の上手なホームページがあ
りました。今段階ではたった一人なのですが、実はそういった流れがこれから学生さんたちの
選択の中に、得る情報とのマッチングの中で、県外に出ていってしまう方々がいるのではな
いかということで大変心配をしているのですが、趣旨は通じますでしょうか。そういう意味

で、学生たちが求めている情報をどのように法人と大学と行政が連携しながら、学生に向けてどうボールを投げていくかというのはけっこう大事かと思うのです。まとめて、宮崎委員の意見がありましたらお願いします。

(宮崎委員)

確かその情報発信というのは、思った以上にホームページの効果とかというのは、実は事業所は遅れているところがあります。そこをうまく新潟市であったり、よりリクルートしていくためにはそこが大事だということを、何かの機会ですっかり作っていくというところは、こちらの話聞いて改めて感じたところです。各事業所も情報発信をもう1回しっかりしてくれということも、今、お話を聞いて、しっかり我々も新潟市だけで情報発信ではなくて、事業所自体もいい情報をどんどん出していくと。好事例を各事業所が出してくれという促しも、新潟市から一歩後押ししてもらったり、新潟市もやるのだけれども事業所自体もがんばってよということをお願いいただけたらありがたいです。

(丸田会長)

関連して、笠巻委員、お願いします。

(笠巻委員)

本当に何をしていこうかなという思いがありますけれども、いろいろな試みというか取り組みというのは各法人ではやっています。私は労使協の立場にもいますけれども、新潟市だけのことを切り取って話をすると、けっこう施設が多いのになかなかまとまりがないところがあります。もちろん私は商売敵というよりは仲間だと思っているのですけれども、そういったところで、先ほど宮崎委員がおっしゃったような魅力ある地域、魅力ある施設というものを作り上げるのに何をしたらいいのかというところは、もう施設単位ではしんどいところがあるので、先ほどの話で、市との何かいろいろなことができないのかなというのも模索して、並行して模索していかなければいけないのだろうなと思っています。

(丸田会長)

法人単体での努力には限界があって、少し上層的などいいますか、プラス方法を作りながら魅力発信をしていくことというのは、後で渡邊委員から話があろうかと思います。

すみません。発言求めなくて恐縮でした。現場でご苦労いただいております渡邊弘子委員、

ご発言がありましたら、お願いします。

(渡邊委員)

皆様のお話を聞きながらいろいろ感じておりました。どうやったら魅力あるとか仕事の楽しさとかは、全然視点がずれてしまうかもしれないのですけれども、報道というかドラマではないけれども、魅力的な何か、新潟市で作って流してもいいのかなと少し思って聞いておりました。

あと、遡るようなのですが、21 ページの養成校の入学者数と 22 ページの就職数です。この資料を見てもショックだったのですけれども、最初の方ですけれども、山田委員から 1 学年の 100 人は外国人だということで、いろいろな数字のところがよく理解がだんだんできなくなってきたので。ぱっと見て、年間 310 人の介護士を必要とすると言いつつ、数字がよく分からないので。やはりもう少し具体的に、ぱっと見て今どのくらいの学生がいて、卒業数がどのくらいでというのも、きちんとした数字が知りたいなと少し思いました。

(丸田会長)

またそこも大変重要なところであります。

先ほど少し私が申し上げましたが、うちの大学では今年 130 名卒業生がいて、そのうちいわゆる高齢者分野に介護の職員あるいは生活相談員として就職する子が 57 名なのです。この 57 名のデータがどこにあるかということ、おそらく 22 ページの令和 2 年のところに入らない可能性があると思うのです。養成校としての定員があって、その養成校の定員の中から介護業界に就職した数をということになると、14 名とか 13 名というように数が変化をしてみせます。これはおそらく高橋委員のところも全く同じで、学科レベルで分母を考えるのと介護コースということをも分母にして考えるのでは数字が変化してしまいますので、1 回事務局にお返ししていいですか。この辺の取り扱いをどうするのか。

(事務局)

おっしゃるとおりです。今、あくまで 21 ページ、22 ページというのが介護福祉士養成校としての入学者数と就職者数をまとめたものになりますので、例えば相談職だとかそのような方というのは、この中には入ってきていない数値になると思います。それがどこに入っているかということ、具体的に 7 ページのところ就職した人数ということで、これが一応、他学科も含む就職者数を養成校の隣のほうに置いておまして、こちらが相談職等も含めた

数値になってくるかと思います。多分、医療福祉大学の分は、おそらく先ほどの 57 人というのは入っていないと思いますので、この数字の出し方といいますか、例えば、ここに相談職を含めた全員の数値なのかとか、外国人の数だとか、そのような形で何か数値としてグラフに出したときに、これがどういう内訳で、どういう人が入っているのかというのを記載した方が、おそらくぱっと見てわかるのかなと思いますので、ここはもう 1 回詳細を詰めてから世に出そうかなと考えておりますので、もう一度調査をさせていただくかもしれませんが、申し訳ございませんがご協力のほどよろしくお願いいたします。

(丸田会長)

先ほどの笠巻委員のご発言を私なりに引用すれば、大学がどういう学科なのか、どういうコースなのか、そこは問わないと。この介護の現場に学部や学科や養成校を超えて、この仕事にやりがいを持つ学生たちがいれば、その学生を受け入れていきたいという、そういうものの考え方がおありなのだろうと思うので、こちらの側がそれこそ線引きをしながら戦略を練るというのは少し違和感があるのですが、改めてどなたか発言がありましたら。

渡邊委員、今の辺りはいかがですか。

(渡邊委員)

少し違う視点になるかもしれないのですけれども、宮崎委員がおっしゃったあたりで、いわゆる個々の工夫というのがもう少しというお話がありましたけれども、その辺は確かにとても大事なことだと思うのですけれども、一方で、やはり本質的な部分の介護の魅力というものも学生に伝えていく必要があるのではないかと考えていて、何が言いたいかという、本当に今、会長がおっしゃったように、私のゼミの学生も県外にということ、何でやっているかという、やはりスマートフォンとか何かでネットで見たりして、この法人がよきそうだなみたいなイメージで、行こうかみたいな相談に来るのです。そういった入口の部分、表面上の、どう言ったらいいでしょうか、きらびやかさみたいなものも大事だと思うのですけれども、一方で、本質的にその法人がどうなのかというあたりもやはり伝えていかないと。何が言いたいかという、入口の部分は入職するのだけれども、やはり継続しないといけないと思うのです。ですので、自分でこういうイメージで行ったのだけれども全然違うということなので、だから両面必要だと思うのです。そういう入口の部分と本質的な部分をしっかり学生に伝えていく。それが我々の責任なのでしょうけれども、その両面から行かないと、継続という意味で落ち込むところがあるので、その両面から考えていく必要があるのではないかなと思っています。

それから少し戻すと、先ほど出ていた養成校というあたりの考え方のあたりも、例えば社会福祉士を目指していても介護職に就職するとかそういう学生もいますので、今、市からもありましたけれども、最初の部分に戻りますけれども、実態に合った分かりやすい表がいいのかグラフがいいのか分かりませんが、そこはやはり整理していただくといいのかなと思いました。

(丸田会長)

事務局の吉川さん、ただ単にどういうふうにデータを取るかというスキルの話ではなくて、どういう考え方でデータを取るかということとずっとリンクしていくのだらうと思いますので、今の委員方からの意見を踏まえて、行政でどういう考え方でデータを整理するのかというあたりを改めてお示しいただいて、養成校がそれに沿ってデータを出していくことはできると思います。

高橋委員、そのような考え方でよろしいでしょうか。

(高橋委員)

はい。そんなものでいいと思います。私どもの実態としては、例えばソーシャルワークコースとか介護サポートというか、サポートがいるのですけれども、今、就職が200人くらいになるのですけれども、今の話とは少し外れるかもしれないですけども、学科に、40パーセントは民間企業に就職します。そうすると、それをどのように福祉に行かせるかというかそれが64パーセントくらいは福祉に行きますので、そうした中では、それでも介護職の方がやはりソーシャルワークコースというか、ここは少ないのですけれども、やはりケアワーカーよりもそちらへ行く人も多いという状況です。東京資本の福祉施設の後方の仕方というか、やはり魅力を感じる人が非常に多くて、今のところは、やはり学生というのはそういったところから入るのが多いのかなとも思っています。

先ほど、行政がやれやれという話もありましたけれども、行政がやれるのは、例えば、広報の仕方の講習会とかSNSの出し方とかそういったものでして、一般市民についても新潟市がどれだけがんばっているかというのは、計画というか戦略の中にどういう予算化をしていますとか、少し書いておいてもいいと思うのですけれども。すみません、少し話がずれましたが、今思ったことです。

(丸田会長)

もう少し意見をいただきたいと思います。具体的な数値目標に関することについても一部

意見が出てきておりますけれども、改めて、本市の課題、それから関係機関の役割、取り組みの方向性にもう一度戻させていただいて、意見がありましたらご発言いただきたいと思います。情報発信、魅力発信については意見が出てまいりました。あるいはまた単体の法人だけでは限界があるので、法人同士の連携なりネットワークという話も出てまいりました。養成校同士の連携、ネットワークがあるようであり、実はそこが十分ではないという意見も出てまいりました。その辺を踏まえながら、ぜひ、追加意見をお願いしたいと思います。

(宮崎委員)

8ページ、9ページなのですが、渡邊委員のお話を聞きながら思ったのですが、最初に人材が足りないということが前面に出てきてしまって、どうやって確保をしなければいけないかということが出てきて、少し強すぎるかなと、今、話を聞いて、確かに量は確保しなければいけないですが、量の確保だけになってしまうと、その後が続かないというところで、やはり、定着促進の9のところをもう少し盛った方がいいのかなと。どうしても量だけになってしまうと、養成校というところではなくて、まずは委縮してしまうところだったり。もちろん、初任者研修とかを否定するわけではありませんけれども、基本的に質が大事なのだということをもう少し出していただきながら、やはり、いろいろなシステムを使いながら養成校でしっかり学んで、基礎課程であるとかそういうところをもう少したってもいいのではないかと。どうしても量、量、量というところになってしまうと、最終的に質が追いついていかなくなってくると、劣悪という言葉は悪いですが、職場環境がおざなりにされてしまったりとか、あってはならないことが起きてしまったりしますので、量は大事なだけでも、そのためにも質をしっかり、両方確保していこうというスタンスの書きっぷりがいいのかなと思いました。書き方については、すみません、新潟市にお任せします。

(丸田会長)

これは大事な視点だと思います。委員の方々、いかがでしょうか。先ほど大平委員に少し振りかけたので、今の宮崎委員の意見に対して、きっと意見をお持ちだと思いますので、お願いします。

(大平委員)

また少し話が戻ってしまって申し訳ないのですが、情報発信なのですが、前も私は意見を言わせていただいたと思うのですが、例えば、新潟市は広報番組を持っていま

すけれども、それを利用するか、あるいは、先ほど渡邊委員がおっしゃったようにドラマ形式のような、例えば、5分、10分の番組を新潟市がテレビで持ってしまって、そこでいろいろな情報をどんどん発信していくというようなやり方が執れるのか執れないのか分かりませんが、そういったことも一つの案として、どうなのでしょうかとということだと思っております。

それからもう一つは、私はこちらの現場しか知らなくて申し訳ないのですが、今、職員もいない、派遣もいない、全然足りない状態のところが多いわけです。そうすると、量も質も両方ともほしいのですけれども、なかなか、資料の7ページにも出ていますけれども、介護人材不足の要因の一つとして、はっきり言えば賃金が安い、それから仕事がきついという、これは前々から言われていることなのです。現実的に、先ほど丸田会長がおっしゃったように、県外に出られる方も、やはり結局はいいところに行きたいのです、大きなところとか。言い方は悪いのですが、安い賃金とか小さな施設には行きたくないというのが本音だろうと私は思うのです。そうすると、新潟市内でもいいのですが、極端に言えば、私も調べている範囲だけでは、例えば、区域昇級が年に1,000円もいくかいかないかというような事業所もありますし、1,000円としても単純計算して10年でやっと1万円しか上がらないと。それを先々、例えば、読んでしまった子がいれば、これはもうだめだというように判断してしまって、やはり介護は難しいという現実も私はあると思うのです。実際に求人票を見ましても、大卒でも今は16万円とかそういうところがたくさんあるのです。ボーナスがあつて2か月出るか出ないかとか、そういう数字をリアルに見てしまうと、やはりなかなかみんながそちらの方に目を、本当は介護をやりたいのだけれども、丸田会長もおっしゃったように、親がそういうところはだめだと、もっといいところに行けとか、そういう話になってきますと、なかなか介護の現場には目を向けてくれない。私はそういう面を考えると、新潟市全体の底上げというものを考えた施策というか、特定の法人だけに偏ってしまうと、なかなかそれは今までどおり進まないと感じるのです。そこは新潟市全体をどう底上げするのか。それぞれの方針の経営方針がありますので、一概にあなたのところは上げなさいとは言えないのも事実だとは思いますが、やはり、この報告を見ますと、やはり福祉の現場というのはどうしてもそういう目で見られているのが現実なものですから、それを払しょくするための何か、少し言い方は悪いのですけれども、ばら色のような、少し持ち上げたような情報発信をやってもらうというようにできればいいなと思います。

(丸田会長)

いい意見をいただいたと理解しています。

(山田委員)

私の 100 という数字が一人歩きしてしまったので、そこだけまず訂正すると、去年の入学生が 30 人、大体 30、30、30 くらい。今年 4 月の入学生が 60 人で来年 90 人です。新潟だけでこれです。長岡を入れると 100 人になるという数字です。そういうものは全然データに出てこないの、どうなのですかという話で出てきたということです。

今の話で言うと、魅力発信というのはとても大事だと思うのです。私はよく学内でも言うのですが、魅力発信をするツールがとても大事なのです。例えば、若者はまずテレビを見ていないです。ユーチューブとかしかまず見ていないので、テレビは見ていないです。ティックトックとかラインとかインスタグラムとかツイッターがメインです。そこに周知しないと見てもらえないのです。逆に、40 とかこちらの中途の方はむしろそちらの SNS をやらなくて、そちらに行くとフェイスブックはたまに SNS で見るのですけれども、その 2 点くらいです。どこをターゲットにどのツールで周知するかということがとても大事なのではないかと感じています。

もう一つは、私は柏崎でもこういうものに関与していて、この前、柏崎の会議でも言ったのですけれども、地域包括支援センターで人件費の、当然、市が補助するのですけれども、一人頭 600 万円補助しているのです。600 万円も市のもを入れているのだから、しいて言うなら柏崎市の地域包括支援センターは年収 450 万円以上だと、ばんと市民に公開すればいいではないですか。できないと思ったのですけれども、一応、言ったのです。そうしたら、終わってからそこにいたメンバーから、そんなことは言わないでくださいと言われて、何ですかと言ったら、私たちはもっともらっていますからと。そんなに低いと思われるほうが嫌だと言われたのです。えっと思って、けっこう 500 万円とか普通にもらっている人たちが地域包括支援センターにいらっしゃるのだということです。これは一般市民でも 500 万円ももらえるというのは、コロナ禍でもけっこうこれだけでも中途の人は来るのではないかと考えたのです。だから、もっと、実はけっこういいお金をもらっているそうだというか、職種の人は介護業界、福祉業界にいるのだというのは、何かもっとアピールしないと、たった今、1 時間前に話していた人は、30 歳で今まで全然違う会社で新しく介護業界に入るので、先生、相談に乗ってくださいと言って、給料いくらと聞いたら、やはり額面で 14 万円なのですと。減ったら 12 万円なのですと言っていましたけれども、やはりこれだと 40 代の方は入って来られないよねという話をしていたのです。これが現実なのです。しかし、500 万円普通にもらっていますよという層が本当に実在するのであれば、何かそこに出してもいいのではないかとするのは、とても感じたところです。

(丸田会長)

戦略上、大変大切なところですので、はまゆうの渡邊委員から意見をいただきたいし、宮崎委員からも意見をいただきたいし、笠巻委員からも意見をいただきたいと思います。現場の底上げを図っていくというときに、今の柏崎の事例を、一つのヒントになろうかと思いますので、どなたから行きますか。

(渡邊委員)

話がずれたら申し訳ないのですけれども、私は一番、今の仕事をしていて思うのが、本当に職員はみんな辞めずに勤務していただいているのですけれども、やはり結婚とか育児で引っかかるのです。夜勤ができなくなるとか、時間短縮勤務を希望するとか。来年度も5名ほど産休に入るのですが、育児と仕事ということで、優秀というか、皆さんこだわっていましたけれども、何かやはり事例集を出すという話があったときに、これはいい話だなと思ったのですが、ここに合わせて、今の話であったように、やはりそこは人件費が伴っていくのです。結局、産休とか育休を取って、その方がお休みに入ったときに、では誰も休まなくてもいいのかというところはいかないし、育休を取られて出てきた方が時間短縮勤務をしますとか夜勤はできませんとなったときに、その部分の補てんの人件費はどうしてもかかるわけです。

今ほど、地域包括支援センターは年収500万円とかという話がありましたけれども、実質、私もその立場になって分かったのですが、職員が実際にいただいている給料以上に一人に対する人件費はかかっているわけです。退職金の積み立てとかいろいろあるわけです。社会保険とかもあります。そういった健全な運営とか経営とかを併せて、仕事と育児とか仕事と介護とか、その職員の補てんの部分とか、何か事例をいただけたらいいなと思いながらいたのです。ただ、やはり、学校でいろいろ情報共有が必要だとか、私たち事業所側は事業所側でお互いに知恵を出し合うというのが大事なかなと思って聞いていました。魅力的な広報の出し方とか、そこは疎いので、福祉の分野はとてあれですけれども、やはり、そういうところは福祉業界は疎いと思うので、そういう研修会があったりするとありがたいと思います。

(丸田会長)

具体的な提案をいただきまして、ありがとうございます。

時間の限りもありますので、宮崎委員、笠巻委員、どうぞご発言をお願いいたします。

(宮崎委員)

今、生々しい話が出たので、国からも 440 という数字が出たので、法人としては 440、管理職は当然、行くことが、そこを目指していこうと。500 万円プレイヤーとは言わないか、500 万円くらいなので。500 万円くらいで数字を持ってきてくれれば、正直言って私は安いと思うのですが、数字を取ってくれるのであれば全然いいかなと、私としてはそういう感覚を持っています。ただ、そうすると、いける職員といけない職員のめりはりをつけていくというのが、マネジメントになるのか、数字を持ってきてくれるのであれば、本当に 500 もあれば全然、申し訳ないですけども、ありがたいです。

(丸田会長)

ありますか。

(宮崎委員)

あります。500 で数字を持ってきてくれるのであれば、しっかり働いてくれるのであれば、それは。数字をあまり言うともあれなので。感覚的には、できるというか、いける職員は、やはりいける業種にした方がいいと思います。いける業種ということは、みんながそうしたことなくて、やはり能力がある職員が本当に、言葉は悪いですけども、数字を上げてくる職員はやはりきちんと報酬体系としてやっていくという仕組みが出れば、少し夢が出てくるかなと。これはあまり言うのもあれですけども。表をやって数字を上げて自分の収入がどんどん上がっていく、そしてそれがまたモチベーションになっていくというのを、介護業界の中ではやはりこれから必要なことだと思います。これはあまり計画の中では言えませんけれども、そういう時代に移ってきます。

(笠巻委員)

私どもの法人の話で恐縮なのですが、一昨年に給与の改正と、今年度、昨年から人事考課制度の見直しを行っています。その骨子としては、今ほどの話の中で、やはり給料が安いよねということとか、宮崎委員もおっしゃった 440 万円ということがあったのも事実です。我々は素人なので経営のコンサルティングの力を借りながらやっているのですが、建て付けのベースとして、一般企業とかもそうなのですけども、何歳で年収いくらくらいなのだろうというベースを作り上げて、そこに到達するには 22 歳で入ってキャリアが何年でこのくらいまでの年収に行くのだということをベースに考えて、その前段で今、どのくらい給料をもらっているのだろうねと言ったら、管理者でなくても 440 万円を超えている人がけっこう

いまして、けっこうもらっているのだねと。我々は高くないけれども長く勤めると給料は上がっていくということがありました。

少し話は逸れますけれども、今、コロナ禍だとどこも離職率は低いはずなのです。うちなどは今年度、ほとんど辞めていません。ということもあって、見直しは図っているところもあるのだということでしょうか。

あとは、渡邊委員もおっしゃいましたけれども、やはり我々はアピールが下手です。民間の施設などは上手です。見習わなければならないと思います。

そのようなことで、少しずつ点検はしているということで、宮崎委員がおっしゃったように500は夢ではなくて、現実にもういます。そして、それは管理者だけではなくて、一般職員も増えてきているのだと。480くらいはざらにいます。そのような感じですが。答えになっていませんけれども、実情をお話ししました。

(宮崎委員)

自分の財布の中身はなかなか皆さん言いません、やはり。なかなか財布は言わないです。ただ、実際として、皆さんが思っているイメージよりももらっています。やはり、できる職員というと、もっと取ってほしいなと思っていますけれども、そのためには全体の調整をしていかないとだめなのかなと思います。

(山田委員)

それは一般市民にとってはとても魅力的な、500万円とかが何人もいるのだよ、この業界ってとても魅力的な話だと思うのですけれども、なぜこれが出てこないのでしょうか。

(丸田会長)

さて、ここで1回事務局に戻りたいのですが、先ほど宮崎委員から、人材が足りない、それから、足りない要因としては仕事がきつとか、いろいろなマイナスの要因を書くところはけっこうあるのだけれども、介護の人材が社会の中でどういう役割を担っていく価値があるのか、それから、その価値に対して社会は一定のコストできちんとかける用意があるとか、そういうプラスの要素をもう少し折り込みながら、戦略的にプラスの面の厚みを加えたらどうかという意見がありました。その2点に対しては、事務局からどのように受け止めていただけるでしょうか。

(事務局)

例えば、今回、1回目で戦略を作るに当たっては盛り込めないかもしれませんが、来年度以降に改定するに当たって、そういう現状と課題においてプラスの面もアピールして、介護業界は思っているほどそういうことではない、例えば、先ほどの給料の話だとか、そういうプラスの面も盛り込んでいくことも重要なのかなと、お話を伺っていて思いましたので、今まで戦略を作るに当たって、本当は課題だらけを前面に出してきたということも私の中で今、整理しておりますので、今後の改定に当たってはプラスの面も現状として記載することで、目にする人にとっての介護業界のイメージが向上するような見せ方で作成したいと考えております。ご意見、ありがとうございました。

(丸田会長)

ほかにいかがでしょうか。今回の戦略までは直ちに反映できませんけれども、今日いただいた意見を踏まえて、次年度における戦略の検討の中で議論させていただいて、改定できるところから改定をしていくという方向性であろうかと思いますが、事務局、よろしいですか。

(事務局)

はい。

(丸田会長)

ありがとうございました。

時間の関係もありますが、取り組む指標について、修正意見等があれば確認の意味でいただきたいと思います。先ほど、入学者数ですとか就職者数については、市が考え方を整理したうえで改めてデータを整理するということをご了解いただきましたが、具体的な数値目標のところでご意見がありましたら確認をさせていただきたいと思います。いかがでしょうか。

(渡邊委員)

意見とかではなくて質問なのですけれども、11ページの、毎年310人の介護人材が必要だということで、常勤換算で算出したとあるのですけれども、一番基準となったのは入所施設ということですか。介護業界はいろいろな仕事があるではないですか。訪問だったり通所だったり入所だったり。主にどこを基準なのか、全体での常勤換算数での算出なのか、そこが気になったので、お願いします。

(事務局)

こちらのベースの数値は昨年度の4月でしたか、実施させていただいた介護人材実態調査というところから、市内の全介護サービス事業所から常勤残数を集めて算定した数値になっております。一部、例えば、介護療養だとか老人保健施設等の兼任がかかるような場所は対象外としつつ、基本的には全部、介護サービス事業所の人数と考えていただければと思います。

(丸田会長)

ほかにご意見のある方がいらっしゃいましたら、お願いいたします。

事務局、いかがですか。ここまでいただいた意見の中で、目標値の修正も一部出るかもしれませんが、養成校の入学者数、それから介護業界への就職者数については数値の把握ができるかと思えますし、それを踏まえて、目標をどうかという辺りについてはどうしますか。間違いなく把握ができそうですよね。踏まえて目標値をどう設定するかというあたりは、それなりに議論がいるかと思えますけれども。

(事務局)

今できないかと考えていたところは、後日実施させていただく調査の中で、各校の目標数を書いていただいて、それを全部足し上げるという形が一番なのかなというのが、今のお話を聞いていて思ったところです。今この場で数値を決めるのはなかなか難しいかなと思えますので、やはり、各養成校にあたっては実情だとかどれくらいの見込みというのは違ってきますかと思えますので、各校の見込値を足し上げる形でいかがかということをご提案させていただきたいのですが、何か違った算出方法などがありましたら、ご意見をいただきたいと思えます。

(丸田会長)

意見を聞かせてください。先ほどの全結果ではなくて、新潟市で見たときに30という数字が出てきましたが、これまでも過去3年間なり5年間の経緯を踏まえれば、今後の養成校としての、例えば、来年度はどれくらいを目標にしたいとか、さらに2年目はどれくらいの目標にしたいというような、養成校としての一定の数値は出てきそうでしょうか。

(山田委員)

目標値はあるのですけれども、現実には、日本人は下がっていく一方なので、残念ながら目

標を出したところで達成できないという話になります。

(丸田会長)

外国人については、これまでの実績とこれからの養成校としての方針に基づけば、ある程度目標値が出していただけるでしょうか。

(山田委員)

1年先の外国人の話がなぜ来年 90 と分かるかという、予約制というか、日本語学校をかむので、もう予約がされてしまっているのです。なので分かっています。しかし、その次は何人ですかと言われても全く分かりません。

(丸田会長)

では、限界もあるということですね。

青陵大学の高橋委員、今の議論を踏まえて、現状値が把握できそうです。その現状値の実績値に基づいて、向こう3年間くらいの各年度の目標値を青陵大学として、あるいは短大も含めて、一定の考え方で目標値をお出しいただくことは可能でしょうか。

(高橋委員)

可能だと思います。外国だけではないかもしれませんが、一般企業への就職が47パーセント、それが介護職に幾分かシフトすれば、どのくらいというのは言えると思います。私どもも、過去、2016年卒業生までの全学生に対してアンケートを取っておりまして、そのときの結果では、やはり待遇に不安というか、賃金労働関係が15パーセントくらいでしょうか。もう少し職場の人間関係も同じくらいなのです。

(丸田会長)

医療福祉大学の渡邊委員、いかがですか。実績値を踏まえた目標率について、考え方がはっきりすれば出せそうでしょうか。

(渡邊委員)

うちの大学もそういうところをしっかりと、目標値を出すことは可能だと思います。

(丸田会長)

では、事務局、いかがでしょうか。各養成校においては考え方が整備されれば、その考え方に沿って実績値と目標値をお示しすることができるということですので、改めて再調査になるでしょうか。

(事務局)

考え方を整理した上で、どういう出し方で数値をいただきたいかという考え方をまとめたうえで再調査をさせていただきまして、ご協力いただけたらと思います。

(丸田会長)

養成校の定員をもぐってしまうのではなくて養成校の定員がこれくらいあって、その中からどれくらい介護の現場に結びついているのか、それから養成施設以外の学部、学科から介護の現場にどのように結びついているのか、そういう統計の取り方もあるのかもしれませんので、そこはぜひ、ご検討いただきたいと思います。

(事務局)

かしこまりました。

(丸田会長)

それでは、その他に移ってよろしいですか。

それでは、その他をお願いいたします。

(事務局)

議事とありますが、報告事項になるかと思いますが、その他についてご説明させていただきます。2点ほど説明させていただきます。

まず、1点目になります。資料3及び参考資料3をご覧ください。資料3につきましては来年度以降の本協議会のスケジュール案になります。来年度は2回開催を予定しており、来年度、第1回の会議では、昨年、委員の皆様から作成いただきました参考資料3を用いて戦略の進捗管理を行いたいと考えておりますので、委員の皆様におかれましてはご協力をお願いいたします。

次に、2点目になりますが、昨年度、書面開催で行った第3回協議会の際に資料に記載しておりました小中学生向けの介護の魅力発信動画についてですが、3月中の完成を予定して

おります。完成後、委員の皆様にもデータを送りますので、お時間があるときでかまいませんので、ご覧いただけたらと思います。

(丸田会長)

それでは、委員の皆様からご質問なりご意見がありましたらお願いいたします。

(宮崎委員)

今、データの話がありましたが、データは自由に活用していいデータなのでしょうか。

(事務局)

ユーチューブの新潟シティチャンネルに掲載する予定ですので、そちらで活用していただけたらと思います。

(宮崎委員)

そこもうまく情報発信していただいて、いろいろなところで活用していただけるとありがたいと思います。

(事務局)

かしこまりました。

(丸田会長)

他にいかがでしょうか。

私からも。今回の戦略については、ある時点で報道へのリリースということはあるでしょうか。

それからもう1点、これは素晴らしいものを作っていただいたので、こういったものを広く新潟市民や関係者の方々にお伝えしていくということも意味があるかと思っておりますので、今後のリリースの考え方がありましたらお聞かせください。

(事務局)

今、どういう形でということがはっきり定まっているわけではないのですが、当然、ホームページですとかそういったところには載せさせていただきますし、発行しましたというところについて、何かプレスリリース的なことができないかということについては、事務

局でも検討させていただきたいと思います。この戦略と、先ほど申し上げた動画もということになってくるかと思いますが、広くお知らせできる形が取れないかということはこれから検討させていただきます。

(丸田会長)

ぜひ、よろしくご配慮いただきたいと思います。

では、確認の意味で、委員の方々から、ぜひ、ご発言のある方がいらっしゃいましたら教えてください。

(丸田会長)

渡邊敏文委員、お願いします。

(渡邊委員)

今日の議論を聞いていて感じたことの話になってしまうのですが、いいでしょうか。資料1で、令和3年度の介護人材の確保対策事業ということで、魅力発信、就業促進、定着促進、その他とあるのですが、思ったのは、逆に、我々自体の対策がもしかすると縦割りになってしまうのかなという危惧。例えば、就業促進の真ん中に介護支援ボランティア事業とあります。高校生の人たちがボランティアをやりました、興味を感じました、それが実際の養成校の入学に結びつくような魅力発信につながっていくとか、そういう、我々自体の対策がもしかすると縦割りになってしまうのかなということを少し思ったのです。戦略でいくと32 ページですか、これがマトリックス、関係性になっていると思うのです。魅力発信と就業促進がつながっていくとか、我々自体の対策もそれぞれがつながっていかなければいけないと思うのです。縦軸に養成校とか新潟市とか介護労働安定センターとかいろいろあるので、我々の戦略そのものの横のつながりも作っていった方がいいのかなと。同じことを言いますが、ボランティアをやった学生が、どこに学校があって実際に申し込んでいくのかとか、そういう戦略の中の我々自体の縦割りのところが少し危惧されたのです。

一つの案なのですが、3の次の資料編の前辺りに、それぞれの戦略、魅力発信と大きく三つあるわけなのですが、それぞれをさらにつないでいくみたいなことが一つあると随分違うのかなと思ったのが一つです。それから、やはり理論と実践だと思うのです。例えば、実践のところは我々は随分議論してきたのですが、理論の部分の研究発表とか事例研究を発表する機会とか、そういう研究と議論とを結びつけるような考え方もあっていいのかなと思うのです。今すぐということではなくて、先ほど途中でありましたように、改定

していく中で研究という辺りの要素を入れていくと、やはり魅力ということにもつながると思いますし、やりがいにもつながっていくと思うのです。理論と実践という辺りの意識も持ったほうがいいのではないかと思います。同じことを言いますけれども、対策事業そのものの魅力発信、就業促進、定着促進のそれぞれのつながりというものも我々はこれから意識していかないと、本当の裏りあるといいますか、実際の部分で成果が出てこないと思うのです。そのようなことを感じて、少し余計なあれですけれども、先々のことも含めて、最後に思ったところでは。

(丸田会長)

大変大事なところをご指摘いただきました。後段のところは議論が必要かと思いますが、前段のところは、この戦略の今後に向けてという辺りで何か書き込みができるかどうかは事務局と少し相談したいと思います。

いずれにしても、今日の議論の中で、次年度における議論のポイントが明確になってきたと思います。議論のポイントが明確になれば、そこをさらに議論させていただいて、戦略の改定につながっていくのではないかと思いますし、今また渡邊委員から言われたのは、戦略の点検、評価の視点をどこに置くのかという議論にもつながっていかうかと思っておりますので、ぜひ、事務局におかれましては、今日、委員の方々からお出しいただいた意見をきっちりノートテイクしておいていただいて、次年度の有意義な検討につなげていただければと願っておりますので、よろしく願いいたします。

では、本日の議事はここまででよろしいですか。

また、早口で進行してしまいまして、お聞き苦しいところがほとんどであったかと思いますが、そこはおわびをいたします。

では、事務局にお返しいたします。

(司 会)

どうもありがとうございました。長時間にわたりまして、皆様からご議論いただきまして、またこれを参考にさせていただきながら、今回の戦略につきましては、一旦、指標は先ほどお話がありましたとおり、学校のご意見と数字をいただきまして、その部分は変えさせていただきたいと思っております。その他の部分につきましては、概ねこの形で一旦上げさせていただきまして、また次の年度から議論を深めていきたい、それをたたき台にまた改定に向けて議論を深めていきたいと考えておりますので、よろしく願いしたいと思います。

それでは、長時間、皆様、大変お疲れさまでした。本年度の協議会につきましては本日が

最後となります。来年度につきましては、また別途事務局からご連絡させていただきますので、連絡がありました際にはまたご協力いただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

では、本日は本当にありがとうございました。

4 閉会

5 配布資料

- 資料1 令和3年度新潟市介護人材確保対策事業
- 資料2-1 令和2年度第2回会議でのご意見・変更点について
- 資料2-2 新潟市介護人材確保戦略(案)
- 資料3 令和3年度以降の協議会スケジュール(案)について
- 参考資料1 「新型コロナウイルス感染症対策」「コロナ禍における人材確保・育成状況」に関する事例集作成
- 参考資料2 新潟市介護人材確保戦略(案)の議論のポイントについて
- 参考資料3 介護人材関係機関における事業(取り組み)と目標(令和2年11月時点)