

■ 令和4年度 第2回 新潟市介護人材確保対策協議会

---

日 時：令和5年3月16日（木）午前10時から

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、倉島委員、高橋委員、丸田委員、宮崎委員、山田委員、渡邊（敏）委員、渡邊（弘）委員、渡辺（義）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

2 委員紹介

3 議事

（事務局）

事務局より説明

（丸田会長）

ありがとうございました。本年度の事業実績、それからそれを踏まえた来年度の事業案、そして課題がたくさんあるかと思いますが、就職状況調査の報告についてご説明をいただきました。

では、各委員から忌憚のないご意見をいただきたいと思います。どなたからでも、いかがでしょうか。山田委員、お願いします。

（山田委員）

議事とは関係のないことかもしれませんが、興味本位で教えていただきたいのですが、介護人材が不足しているというところが議題になって、ずっと我々も協議を重ねているところではあるのですが、逆に介護人材が、この前、こんな質問を学生から受けたのですが、「先生いい施設どこ？」と、何て言われたのですか、「職員が不足していないと

ころどこ？」って言われたのですけれども、逆に不足していなくて、うち職員いっぱい溢れているよ、別に募集する必要ないし、みたいなのところってあるのでしょうかね。それとも全部が介護人材が不足しているのか。

(丸田会長)

そうですね、この件は実は今後の介護人材の確保戦略のところと絡んでいく問題提起でありますので、一旦どなたかコメントいただける方がいらっしゃったらコメントいただきたいと思います。踏み込んだ議論は戦略のところでも少し議論させていただきたいなど。

(山田委員)

そうですね。そこがもしいいのであれば、その取組みを真似するがいちばん正解なんだよな、なんて思ったのです。

(丸田会長)

そうですね。どなたかコメントいかがですか。

国兼委員、コメントありましたらお願いします。では、倉島委員のほうからお願いします。

(倉島委員)

山田先生、ご無沙汰しております。山田先生も現場にいらっしゃったことがあるということであればお分かりかなと思うのですけれども、施設がどんどん増えていく中で、施設はどんどん増えているのですよ。仕事をしているときから行ったときに、なんでこれだけ広域型作ったんだよっていう時代があったではないですか。そういうところの中で、あのとき在宅、在宅と言いながら施設を作っていたという時代があって、どんどんと拡充していますよね。いろいろな形態、いろいろな事業所が増えていったときに、定着しないというのがまず一つ大きな理由かもしれませんが、それだけの市場規模が広がってきていて、学校のほういかがですか、学生数確保できていますか、定員数確保できていますかといったところ、それから介護福祉コースのほうってどうですかとか、その辺りを見ていったときに、希望されている学生さんは少なくなっているというところが大きいではないですか。選択肢がいろいろ増えてきているというところも大きいと思うのです。そうなれば、人がいないわけなので人材は不足しているというのが、どの事業所の課題でもあるのかなというふうには思います。

ただ、定着率に関しての事業所ですよ、離職率、この辺りのデータというのはいま

たら取れていて、そこが安定しているというところになるのかなと思いますので、そういったところが一つのデータになるかなというふうには感じました。私のほうは以上です。高橋委員のほうから手が挙がりましたけれども。

(丸田会長)

その前に国兼委員、先ほど発言を求めましたので、お願いします。

(国兼委員)

人材に関しては、新年度の春先は新卒が本年度は 21 人入社することになりましたので、春先に関しては毎年まったく問題がございません。ただ、途中で辞められる方の補充という、途中で辞められる方はほんの数人なのですけれども、その数人分の不足の補充ところがなかなか難しいのが現状です。ただ、新卒に関しては、調べたのですけれども、ここ 5 年間、先生のお陰で学生さんも含めますけれども、5 年間で二人しか退職はしていません。要は、どうしたら辞めないか、あるいは育てていくかと、あるいは働きやすい職場、いろいろな切り口があるのですけれども、そんなことで春先に関しては充足しているということで、それには学校、ハローワーク、マイナビ、さまざま待っているのではなくて、こちらから仕掛けていくということでございます。

(丸田会長)

ありがとうございました。では高橋委員、手が挙がっていますか。

(高橋委員)

聞こえますでしょうか。今の山田先生のお話に関連するのですが、既存の施設の状態と、あとは新規、先ほど倉島先生がおっしゃっているように、新しい施設はいくら在宅志向、地域福祉といっても、やはり行政のほうは待機者が多いということで作っていくというような部分で、新規の施設の補充状況というのは今、実際同じ所管課が多分、高齢者支援課だと思うので、その辺で今の現状、どう見られているのかということと、あとは介護職というのは施設ばかりではなくて、基本的には在宅福祉ということでヘルパーさんとか、そういった事業所がやはり人集めに苦戦しているというような実態もあるので、その辺の実態調査とか、施設の補充状態はどうだこうだというのももちろんですが、在宅での介護職の状況というのも、きっちり押させておく必要があるのかなと感じています。

(丸田会長)

ありがとうございました。ほかに、ご発言のある委員の方いらっしゃいますか。山田委員、どうぞ。

(山田委員)

続きはまた議事のところだと思いますので、それをお願いしたいのですが、就職報告書の3の「介護系学科に在籍している学生が就職しなかった理由」、確かにそうなのでしょうけれども、私より多分、大学の先生はいっぱいいらっしゃるから、大学の先生のご判断のほうがいいのかもかもしれませんが、母集団14しかいないのに、こんな結論づけちゃっていいのかな、なんて思ってしまったのですけれども、「仕事のわりに賃金が低い」と断言。確かにパーセントで言うと母集団が14しかいないから、それはそうでしょうという話になるけれども、これだけ出ると、介護ってやっぱり悪いよね、みたいな、仕事大変だよね、と何か誘導する感もあるかなと、その辺データの的にこれを発表していいのかなということが、私、データは素人なのですが、ちょっと感じたところで言わせていただきました。

(丸田会長)

大事なところを指摘していただきました。私も同じような問題意識を持っています。残念ながら回答率が15パーセント。この15パーセントのデータをもって全体を説明することについての妥当性というのは、少しやはり慎重な議論があるのかなと思っています。

今の点、事務局、何かコメントありますか。

(事務局)

ありがとうございます。その回答率については、すみません、こちらのほうもデータとして公表するにはちょっと回収率があまりよくなかったなというところは反省しているところではあります。

今の調査の方法としては、養成校の先生方をお願いをして、そこから学生の皆さんにお願いするという形を取っているのですけれども、タイミングによっては学生ももちろんアンケートはそれなりの量もあるので、なかなか答えてもらえないとか、答えたところで何の意味があるんだというようなところもあると思うので、その辺りをちょっと学生の皆さんにも興味を持っていただいたり、回答したいと思っていただけるようなアプローチについては今後、考えていきたいと思っています。

(丸田会長)

そうですね。ここはやはり来年の調査に向けた課題の確認がいるかと思imasので、どなたか発言ありませんでしょうか。

(渡邊 (敏) 委員)

渡邊のほうから。実は、ほかの学校さんはどうか分かりませんが、やはり最近の若い学生というか、こういったアンケート等、そういった部分について回答することそのものとか、回答する意味の辺りの理解が不足しているところがあると思imasので、先ほど事務局のほうからもチラッとありましたけれども、各委員の中で、養成校の先生方もいらっしゃるんで、そこはもうきっちり、例えば極端な話、授業の中で回答してもらおうとか、本当にデータというのは我々がこれから戦略を考えていくうえで本当に根拠になるものだと思imasので、もうちょっと一歩、二歩、三歩、四歩、五歩くらい踏み込んで、しっかりデータを取るということを次年度、我々も含め、考えていければなと思imasので、そういった特にこの委員の皆さんについては、ご協力いただけると認識してimasので、踏み込んだ調査というのも必要かなと思imasました。

(丸田会長)

いかがでしょうか。前向きな発言をいただきましたが、各養成校はどんなふうを受け止めていらっしゃるますか。高橋委員、お願いします。

(高橋委員)

今、渡邊先生がおっしゃったように、養成校としてももうちょっと授業の中でこれを案内するとか、よくほかの授業でも市役所のほうで福祉やまちづくりのアンケート調査とか、ああいうもので直接、市の職員が来られて説明をして協力依頼をして、学校としても例えば授業の中で5分、10分時間を持って回答してもらおうとかということの努力もこれから必要なのかなと。そうすれば、本当に信頼できるというか、本当の生の声が吸い上げられるのかなというふうに思imas。その辺は協力していかないといけないし、連携していかないといけないかなと思imas。

(丸田会長)

そうですね。おっしゃるとおりですね。今の点について、渡邊委員、それから山田委員のほうから発言ありますでしょうか。養成校の立場から、いかがですか。

(渡辺 (義) 委員)

国際こども・福祉カレッジの渡辺です。アンケートですけれども、おっしゃるとおり回答率が非常に悪かったと、こちらでも反省しなければいけないところで、おそらく就職時期を見越しての、この時期の開催だったのかなと、実施だったと思うのですけれども、この時期が多分、国試の時期と被っていたので、学生が登校をなかなかしきれていなかったというのも事実であって、なので今回分かったので、時期を明確に学生たちに授業の一環として、登校したときに必ず確実に書けるとかというふうにしていけばいいのかなと、今のお話を伺って思いました。

(丸田会長)

ありがとうございます。もう改善点が出てまいりました。山田委員、いかがですか。おそらく異論はまったくないかと思いますが。

(山田委員)

異論はないです。私も協力させていただきます。

(丸田会長)

そうですね。大変大事な調査でありますので、各養成校において行政と連携を取りながら、より質の高い調査になるように、ぜひ来年度は検討していきたいと思っています。よろしくお願いたします。ほかに、委員の方々いかがですか。

(渡邊 (敏) 委員)

よろしいですか。時間がないのかもしれませんが、先ほどの資料1-1で、「魅力発信」の二つ目「医療と介護の出前スクール」というものが令和4年度の実績で15回、この内訳と言いますか、例えば小学校、中学校、高校というものがあつたのかどうなのか分かりませんが、先ほどの話とも関連すると思いましたので、この15回の内訳は教えていただけるのでしょうか。

(丸田会長)

事務局、コメントできるようでしたらお願いします。

(渡邊 (敏) 委員)

小学校辺りがいちばん多いでしょうかね。

(事務局)

小学校が一番多くて7校、中学校が5校、高校が3校という内訳になっています。

(渡邊(敏)委員)

分かりました。ありがとうございます。

(丸田会長)

それこそ渡邊委員が発言していただいた関係で、来年度に向けて、それこそ前向きな提案がありますでしょうか。来年度30回計画を立てているということですので。

(渡邊(敏)委員)

この辺も先ほどの話と絡むのですけれども、より積極的にと、あとはなぜ質問したかという、その辺の小・中・高のバランスの辺りも配慮しながら。これは希望を受け付けてという、受け身的なスタンスでやっているのですか。広報は当然ね。

(事務局)

そうです。

(渡邊(敏)委員)

広報は当然皆さんにするのでしょうか。それこそ先ほどの話ではないけれども、戦略的にちょっと積極的な出前スクールと言いますか、それも次年度ありかなと思うのですけれども、我々さっきから山田委員もほかの委員の方もおっしゃっているように、やはり介護人材の確保というところが目的ですので、もう少しこれも積極的なと言いますか、前向きなと言いますか、そういう戦略もあっていいのかなと思ったので。

(事務局)

ご意見ありがとうございます。後ほど議事の(3)のほうでもご説明させていただくのですけれども、やはり今どうしても受け身的と言いますか、ご案内を出させていただいて、その学校から希望があれば申し込みが来るという形なので、そうするとやはり過去にやったことがある学校等ですと、先生方の情報共有の中で、また申し込みをしていただいたりという

ことがあるのですけれども、そうでないところはなかなか事業自体のことを知らないという場合も多いので、また後ほどご説明させていただくのですけれども、校長会でしたり、学校の先生方が集まるような会議に市のほうから参加して、こういう事業がありますよということをご説明させていただけると、より多くの学校に訪問できるのかなというふうには考えているところです。

(渡邊(敏)委員)

そうですね。

(事務局)

前回の会議で、ご指摘いただきましたので、売り込み方というか、皆さん代表者の方がお集まりになる会議などに出向いて説明をしたりというような積極的なアプローチを考えていこうかなと思っております。

(渡邊(敏)委員)

私は今、年金調整会議というものに入っていて、年金を広報していくときに、年金というと、どうも老齢年金とかというイメージがありますけれども、当然、障害年金というものもあるわけなので、今おっしゃった小・中学校の校長会等にも積極的にPRしているので、今おっしゃったような辺りもぜひ必要かなと思って質問させていただきました。ありがとうございました。

(丸田会長)

ありがとうございました。ほかに、ご発言ありますか。宮崎委員、お願いします。

(宮崎委員)

宮崎です。今の件なのですけれども、実は医療と介護の出前スクールに、うちの職員を一人講師で派遣しています。それとは別件として、地元の認知症サポーターということで小学校4年、5年のところに私が認知症サポーターとして20名、30名くらいにやっています。認知症サポーターについては、小学校4年生、5年生にきちんとオレンジリングを渡して、ご家族にこのことをきちんと伝えてねということでお話をさせてもらっています。

医療と介護のほうは支援課さんからいただいて、認知症サポーターのほうは地元の社会福祉協議会さんと絡みながらやっていて、おそらくこの中には認知症サポーターの件数は入っ



ていないのかなと考えていますが、趣旨としては一緒になるので、その横串というか、社会福祉協議会は社会福祉協議会でやっているし、目指すところは一緒なので、その辺のところも連携をして、やはり何かおみやげがあったり、ご家族にこういうことがあったときちゃんと伝えてくださいねというところのストーリー性を持った形でやってもらったほうが、より拡充していくのかなと思います。それは介護保険課さんや支援課さん、社会福祉協議会さん等、それぞれ立ち位置が違うと思うのですが、そこを一回整理されたほうがいいのかということを感じたところです。

(丸田会長)

ほかに、いかがでしょうか。

(渡邊(弘)委員)

は医療と介護の出前スクールなのですけれども、今の宮崎委員がおっしゃったように、結構こういった企画のほかに、包括さんだったり、学校さんの中に先生がそういったことにすごく力を入れていて、学校さんのほうから依頼があってやったりということもありますので、トータル的にはもう少し介護の仕事というのは学校さんに広がっているのかなという気は私もしています。

あとおみやげなんて言われると、ちょっと。オレンジリングくらいだったらあれですが、でもあれは本当に研修を受けて渡せるものですので、何か親御さんにも行き届くような何か情報のメールみたいなね、確かに考えてもいいのかなと思いました。ありがとうございます。

(丸田会長)

そうですね。キーワードがいくつか出てきて、ストーリー性を持ってとか横串を刺してとか、あるいは戦略的にということがキーワードになろうかと思しますので、それらのキーワードを踏まえて、どう具体的に展開していくかということになろうかと思しますので。

(国兼委員)

丸田先生、ちょっといいですか。出前スクールは今年度、当法人の職員、これらを専攻させていただいたのですけれども、全部の学校がそうではないと思うのですけれども、出前スクールに行った職員からどうだったと聞いたら、学校は一生懸命なのだけれども、参加している学生さんはまったく聞こうとしていない、何しに来たんだみたいなことで、先生が逆に「せっかく来てくれたのに、すみませんでしたね」と謝られていると。そういうことが実態

ではないと思いますけれども、当法人から行った職員からありました。

(丸田会長)

そうですね。大変大事な指摘かと思えます。それらも踏まえて、事務局少しコメントいただけますか。来年度の実施に向けて。お願いします。

(事務局)

ご意見いただき、ありがとうございます。出前スクールについては、本日までご参加いただいている事業所の法人の皆様よりご協力いただきまして、大変ありがとうございました。ただ、やはりご協力いただいている職員の方、講師として参加していただき感じたこともあると思うので、その辺りのご意見もいただきながら、来年度、先ほどご意見のあった周知方法でも含めてなのですけれども、よりよい方法でできるように、また検討していきたいと思えます。ありがとうございます。

(丸田会長)

ぜひよろしく願いいたします。

では、時間の関係もありますので、次に移ります。議事(2)「令和5年度新潟市介護人材実態調査について」、引き続き、事務局から説明をお願いいたします。

(事務局)

事務局より説明

(丸田会長)

ありがとうございました。4月にも調査票が発送されるというスケジュールになっておりますので、今日のこの会議の中で、各委員から意見をいただいて修正をするような余地というのがあるのか、ないのか、その辺をまず確認させてください。

(事務局)

大きく変えるというのはなかなか難しいのですけれども、こういう設問があったほうがいいですか、その回答の選択肢の、ほかのこういう選択肢もあっていいのではないかとというようなご意見をいただければ、ぜひ反映したいと思っていますので、ご意見をいただければと思います。

(丸田会長)

ありがとうございました。今の説明のように、委員からいただいた意見については可能なことについては修正ができるということでもありますので、意見をいただきたいと思います。お願いします。

前回の調査のときに、結果を整えてから、何か次回に向けて、こういったことが課題になるのではないかというふうな、その辺の議論ってありましたっけ。私も記憶がはっきりしていなくて、令和2年度のと時の実態調査の結果を取りまとめたところから見えてきた課題、その課題を踏まえて次回の調査に何か検討していかなければいけないことがあるかどうか、その辺の脈絡が自分の中でもはっきりしていないものですから、事務局何かまずコメントがあったらお願いします。

(事務局)

前回実施したのが令和2年度になっております。令和2年度というのが現在の戦略の策定の作業をした年度ですので、前回の調査では、ご回答いただいた内容から課題を抽出して、それを戦略のほうにという形で反映しておりました。

調査自体の細かいところへのご指摘は特になかったという状況なのですが、今回も前回実施している調査と比較することも大事だと思っているので、概ね前回の調査をベースに、先ほどご説明した介護助手の辺りを一部追加したというのが今回の調査になっております。

(丸田会長)

分かりました。

委員の皆様、いかがですか。山田委員、お願いします。

(山田委員)

私も現場ではないので、あんまり行っていないのですが、この前、施設見学へ行ってちょっとびっくりしてきたのですが、14 ページのICTやロボットの大きさ、今眠りスキャンとかライフの導入だとかという話が結構盛んに現場では今、行われていると思うのですが、そこと問15が眠りスキャンとか入れてもいいのかなと感じました。

(丸田会長)

具体の意見が出てきました。関連して、いかがでしょうか。渡邊弘子委員お願いします。

(渡邊(弘)委員)

ありがとうございます。私も、このQ15-1のところ、実は眠りスキャンを思ったのですけれども、もしかしたら7番の見守りのところと被るのか、それでしたら眠りスキャンが入っていないのかなという判断はしたのですけれども、いかがでしょうか。お願いいたします。

(丸田会長)

一旦事務局、いかがですか。

(事務局)

眠りの状態を分析してグラフ等が出てくるというものですよね。

(山田委員)

さすがですね。多分、今、現場は結構眠りスキャンとかライフの算定だとか、そういうところに力を入れているのではないかなと推測して。

(事務局)

これはセンサーのあとに、「眠りスキャンなど」みたいな感じで一言入れておいがほうが分かりやすいかなと。

(山田委員)

センサーというと。

(事務局)

ちょっと広いですか。

(山田委員)

徘徊センサーとか、起き上がりセンサー、そっちをイメージするのですよね。現場の人は多分。

(丸田会長)

今、ご指摘いただいたことについては、行政のほうで少し検討いただいて。

(事務局)

書き方も含めて見直してみます。

(丸田会長)

今のような意見をいただけると大変ありがたいので、ほかの委員の方々いかがですか。

もう一度、渡邊委員でしょうか。

(渡邊(弘)委員)

行政から少し説明はあったのですけれども、調査スケジュールのところ、4月、5月って本当になかなか厳しいのかなという気がするのですけれども、これは最終回答期間を延ばすということでしたが、具体的に、予定でいいのですけれども、いつ頃。やはり4月で、5月いっぱいということですかね。

(事務局)

すみません、期間なのですけれども、この結果を戦略の改定ももちろんなのですけれども、介護保険事業計画のほうにも反映する必要があるというところで、時期的にはどうしても4月、5月でお願いしたいというところで設定しております。

参考までに前回の調査の期間なのですけれども、前回は4月13日から1か月ほど取らせていただいた形です。今回も1か月より1週長めにするかとか、それくらいであれば対応できるかなというところでは見込んでいるのですけれども、その辺りも、このようにしたほうがというようなご意見があればいただければと思います。

(丸田会長)

羽下さん、前回回収率はどのくらいでしたっけ。全体の回収率と、それから施設種別ごとに見ていったときにバラツキがあったのか、ないのか、少し皆さんにご紹介いただけるとありがたいのですが。

(事務局)

前回の令和2年度の調査の際は、901事業所を対象にしております、回収数が569、回収率が63.2パーセントです。回答いただいた中のサービス種別の割合としましては、多い

ものから通所介護で 21.1 パーセント、次に訪問介護が 16 パーセント、ショートステイで 11.6 パーセント、続いて認知症対応型共同生活介護 8.6 パーセントというような状況になっています。

(丸田会長)

今の辺りも踏まえながら、ぜひ意見をください。市の行政計画に反映していく基礎データになるので、やはり現場の方々からもこの調査の重要性というものを十分認識をしていただかないといけないので、そういった観点からでも構いませんので、より積極的な意見があればいただきたいと思います。宮崎委員、お願いします。

(宮崎委員)

細かいところなのですが、ICTやロボットの導入のところ、導入しているというところの設問なので、回答が「実施している」とかということで、この辺、文言の整理をされたほうが。すみません、細かいところで申し訳ありません。よろしくお願いします。

(事務局)

ありがとうございました。修正させていただきます。

(丸田会長)

ありがとうございました。いかがでしょうか。倉島委員、いかがですか。老施協の立場からでもご意見があればいただきたいし、それから施設の管理者の立場からでも意見があればいただきたいと思いますので、倉島委員、お願いします。

(倉島委員)

まずは、このアンケート結果の内容を見て、何がどう我々もどういうふうに具体的に取り組むことができるのかというところ、先ほど山田委員からのお話のあった、我々も入り口は学校側となるのかなと思っていたときに、来られた方の定着率をどのように高めていくかというところ、離職率というところが一つの指針になるかと思うので、そのところをしっかりと法人としての取組み、施設としての取組みは必要になってきて、老施協が取り組むべきところというのは、そこになるのかなとは思っています。

(丸田会長)

大変大事な点を指摘をしていただきました。ありがとうございます。

ほかに、いかがでしょうか。ないようであれば、委員からいただいた意見について、事務局のほうで反映させていただけるところはぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

では、次に移ります。議事（3）「第2期新潟市介護人材確保戦略の策定について」、ここを少し説明をいただいたあと、委員の方々と議論をさせていただきたいと思ひますので、よろしくお願ひします。まずは事務局から説明をお願ひいたします。

（事務局）

事務局より説明

（丸田会長）

ありがとうございます。いかがでしょうか。令和5年度、来年度において策定作業をすることになります。令和6年度からが開始年度になる第2期の人材確保戦略、そこに向けた方向性について、ぜひ委員の方々からご意見をいただきたいと思います。個々の具体の事業については、令和5年度に入ってから、また検討させていただきますけれども、まずは方向性について積極的な意見をいただければと思ひますが、よろしくお願ひします。いかがでしょうか。高橋委員、お願ひします。

（高橋委員）

皮切りにちょっと思ひたことをお話したいと思ひます。魅力発進の中のいちばん最後の部分、表彰事業についてのところですか。ここについては、入職3年以内の若手職員が対象になるので、これはこれでよろしいかと思ひますが、表彰そのものが例えば県の社会福祉協議会、新潟市の社会福祉協議会それぞれで功労者表彰みたいなものを持っていて、多分、新潟市社会福祉協議会が10年で、県社会福祉協議会が15年以上だったかなと思ひますが、うろ覚えで申し訳ありません。その辺で本当に介護職の職員の労に報いるというようなことであれば、3年もいいと思ひますが、その辺の系統立てた形というものを行政中心に調整をしてもらえると多分よろしいかなと。ただ、介護職員の数というのものはものすごく多いので、一回の表彰で100人、1,000人というのもあるので、その辺をどうするかということで調整をして、私は本当に労に報いるという意味では市としての表彰体系というものを作つたほうがいいのかなと。

場合によっては、例えば県社会福祉協議会の会長表彰とか、そのまた先にいくと厚生労働省になると思ひますけれども、市の市長名もどこかに入るといふような形で系統立てて厚

生労働省大臣表彰までいけるような形を作ったらいいのかなと思いました。

(丸田会長)

ありがとうございました。関連してご発言のある方いらっしゃいますか。今日は、こうしましようということを決定する場ではありませんので、意見をお出しいただいて、第2期の戦略に反映をさせていきたいと思っていますので、今の表彰の件に関連して、ご意見のある方いらっしゃいましたらお願いします。

私が今承知しているのは、首長、市長自らが介護分野において活躍いただいている方に対して表彰している仕組みを持っているのは燕市さんだけかと思います。新潟市さんが今後、現場で働いている方々を表彰していくという方向性が明確になってくれば、また具体的にどのように体系立てていくかという議論になろうかと思いますが、どうぞ意見がありましたらお願いします。

では、ほかの観点からでも、ぜひ今後の方向性に向けた意見をいただければと思います。

(宮崎委員)

この前、日報に介護プライドの記事が出ていました。都庁で行ったということで、マンジョット・ベティさんが来て撮影して、それを1週間くらいなのでしょうかね、ああいう取り組みも内部でやるというのはもちろんいいのですが、外部の方からクリエイティブな視点で取り組みをしていて、例えば市役所であったり、朱鷺メッセであったり、人が集まるところに、こんなふうな介護職がいるんだなというところを外の目の力を借りながら、当然我々の考えもいいのですが、やはり新しい視点を外の力を借りてというのは一つご提案として、そういう記事が出ていたので、都庁でやっていたということで一つあります。

もう一つは、実態調査の中で、例えば開設2年目のところとか、開設が長いところは実は定着がいいとか悪いとか、開設が短いところでは、こういう研修がなされていないとか、確か社会福祉法人と医療法人と、それを分けるのは結構なかなか厳しいところがあるので、そういう属性によって、実はこういったところの属性のところって、やはり長く勤められるんだよねというものがアンケートの中に出てきて、統計として出てきて、計画の中で「皆さんこういう事業所になっていますか？」というキーワードが揃っているところって、やはり定着がいいんですよと、新採用で来るんですよという何かワードがあれば、そういうところがうちは抜けているよねとかという、何か総括的な道しるべが統計の中から出てくるといいのかなと思うのですが、ただ今見ていると例えば事業所の年数とかデイサービス、そういうところがその場に出せるかどうか分からないのですが、事業所として、やっぱりここがないと



定着率がいかないんだなとかというところがアンケートに出てきて、計画の反映に活かされていくといいのかなというふうには感じました。

(丸田会長)

ありがとうございます。いかがですか。関連したご意見があればお願いします。どうぞ、別の視点からでも今日はたくさん意見いただいて、論点が整っていけばいいかなと思いますのでお願いします。山田委員、お願いします。

(山田委員)

まずは魅力発信のところですけども、冒頭で私、質問させてもらいました。国兼園長が言われたことがすべてなのだろうと思いました。何を言ったかといったら、私たちは積極的に動いていますからと言われたのですよね。なので変わりましたと言われたので、多分、魅力発信って多分、介護いいですよというのを、いかに魅力発信が本当にできるか、自分たちで動けるかというところがポイントになってくるのだろうなと思いました。

具体的にどうなるのという、結局、先ほど宮崎委員も「私も言っています」みたいな感じで、結構ここにいる人たちはみんな結構協力的だと思いますし、介護の魅力があがってもらわないと、全員が困っちゃうのですよね。現場も困るし利用者も困るし、私たち養成校も困るし、全員が困るので、全員が同じ課題なので、市が一人で一生懸命頑張るのではなくて、講師等も全部我々養成校も講師が出せるのだったら出さなければいけないと思いますし、総出で「市がやります」ではなくて、市はマネージャーとして事務局としてはやりますけれども、ここに出ていくのは、養成校から出してくださいと。例えばイベントやるので養成校で一人ボランティアを出してくれませんか、スタッフ出してくれませんかと言ったら、私はそういうのもみんなの課題なので協力してやっていかなければいけないのではないかなというふうには、現場の人からスタッフ1名出してくださいと。魅力発信の事業をしなければいけないのでと。「市がやる」じゃなくて、全員でやるべき課題かなというふうに思いました。

あとは魅力発信のところと言うと、外の人という話を先ほど宮崎委員からありましたが、やはりすごく大事なのですよね。私は今、この間、嫌がらせのように現場に言ったのですけれども、実習先に行くときに髪が黒くなければだめだと言っている教員がおりまして、なんで介護の実習先に行くとき髪が黒くなければいけないのとかという話をしたのですよ。ほかの産業って、別にそんなこと関係ないのに、なんで介護だけ、みたいな話がやはりあるのですよね。だから、魅力を発信できないような風土がまだまだあるのだろうなと思うので、さっきのそういう輝かしい若者をクローズアップするとか、そういったことは大事なかな

と思いました。

あとは、できることかどうか分からないのですが、このメンバーに高校の先生とか校長でもいいと思うのですが、先生が入ると面白いのではないかなとふと思いました。魅力発信については、その辺です。

(丸田会長)

そうですね、個人的な見解ですが、いい提案をいただいたと思っています。高校との連携というところは、やはり少し踏み込んだ議論があるのかなというふうに思っていますが、それ以上は発言しません。ほかの方々、いかがでしょうか。

少しフォローしますと、3年ほど前でしょうか。新潟市が高校生に対して調査を行ったところ、やはり辛い仕事の中に、医療、福祉、介護、ここの分野が大変大きなウエイトを占めていて、それが辛い仕事としては大きなウエイトを占めているけれども、実際にはついていないという、そのギャップのところ、ずれのところに対して、どう戦略的にアプローチをしていくかということが論点としては明確になっているのですが、具体の戦略が出てきておりませんので、今ほど山田委員からご指摘いただいたように、介護という狭い視点だけでの議論ではなくて、医療とか福祉とか介護とかという分野をイメージしながら高校現場の方々から、この会議に参画をしていただくというのは、確かに一つのアイデアかなと思って伺っておりました。すみません、少し余計なことを申し上げました。

ほかの委員の方々、いかがでしょうか。渡邊委員からお願いします。

(渡邊(敏)委員)

まず、魅力発信のところでは、戦略という意味ではいいと思うのですが、例えば具体的な部分でちょっと細かい話になるかもしれませんが、例えば一つ目の丸のところで「Webや動画などを活用」とあったのですが、これはもちろんそれでいいと思うのですが、本当にオーソドックスにポスターというのでしょうか、そういうもので、例えばできるかどうかあれですけれども、この協議会のところで何かポスターみたいなものを作成して、バスの中に貼れるのかどうなのか分かりませんが、そういう高校生が通学の途中で見られるようなところに貼ったり、何が言いたいかという、本当に今の時代に合ったアピールというのも大事なのですが、オーソドックスなアピールと言いますか、基本に立ち返ったアピールというのも結構効くのではないかなと思うので、そういうものも考えたらどうかというのの一つ。

それから、2ページの全体のところで先ほどもありましたけれども、調査の部分なのです

けれども、我々は当然、実態調査ということで今の現状がこうだということのももちろんデータとして必要ですし、継続的にやっていくということも大事だと思うのですが、例えば意識調査というふうにして、どういうふうを考えているかとか、そういう意識的な部分の調査というものも、来年度すぐは難しいかもしれないのですが、根拠になるベースを固める調査も大事だとは思いますが、先ほど宮崎委員もおっしゃった、未来に向けて、将来に向けてやっていくみたいなヒントを得られるような調査のあり方みたいな考え方もあっていいのではないかなと思いました。

ついでに先ほどの介護人材の実態調査のところで、回収期間というのが出たのですが、1か月で1週間くらい延ばすというお話があったと思うのですが、我々大学院と言いますか、研究の部分で言うと、回答してもらって2週間がいちばん回答率が高いというふうに言われているのです。ですので、なぜかという期間が長いと「あとでいいや」と思って、その場で回答しないというのです。そういう現象が起きてきたり、単純に長ければいいというものでもないと思いますので、そういった部分も回収率を上げるうえで大事なかなと思いましたが、それからこの全体のところにもあるのですが、それをやはりどうやって活用するかと、自分のところにどう戻ってくるのかというのが、やはり回収率を上げる一つのポイントだと思うので、その辺のところもちょっと。例えば調査の前書きの辺りで入れるとか、それから調査の趣旨ですよ、何のためにやっているのかという辺りも少し具体的に調査の頭のところで目的とか趣旨とか、そういったものも入れるといいのかなと思います。ちょっと脇の話もしましたが、言いたいことは調査の部分で、将来に向けて、それこそ法人や事業所が参考になるような意識調査みたいな、そういう視点からの調査というものも、来年度は難しいかもしれませんが、あってもいいのかなというふうに思いました。

(丸田会長)

ありがとうございました。ほかに、いかがでしょうか。

私からちょっと問題提起をさせていただきたいことがありますので、うちの大学から見たという前提があるのですが、学生さんたちが就職していく市内の法人がどれくらいの広がりがあるかという、実は大変広がりが少ないのです。名称をあげるわけにはいきませんが、本当に六つとか五つとかという法人に限られていて、これだけたくさんの担い手がいらっしゃるのに、数多くの法人に学生が就職をしていかないという実態があります。そんなことを踏まえて、先ほど山田委員のほうから全員でとか、あるいはみんなの課題として取り組んでいくと、みんなの方向性の意見があったわけですが、みんなでとか、全員で介護人材の確保に

向けて取り組んでということに方向性を共有できたときに、それこそ新潟市内の社会福祉法人の方々と、どんなふうにして連携をして人材確保に向けた具体の方策を検討していくことができるのかどうなのか、その辺のところを意見を聞いてみたいので、まず倉島委員、いかがですか。個々の法人のレベルでの意見はたくさんいただいているのですが、では新潟市内の担い手である法人さんが問題意識を持って、どんなふうに戦略的に取り組んでいこうかということになると、少し面的な取組みが弱いように思うのですが、私の勘違いでしょうか。お願いします。

(倉島委員)

おっしゃるとおりかなというふうに思っています。やはり我が事がいちばん大切なわけだよねと。自分の法人が確保できていればというふうには思っていて、全体の介護人材のところについては、そんなに多く多分、議論されていないのかなと。昨年、老施協のほうの研究大会においては、東京の社会福祉法人の善光会さんの、すみません、お名前は忘れてしまいましたけれども、お招きしまして、定着というところなのでICTであったり介護ロボットであったりというところを導入して、どのように介護の魅力を発信していくのだというところについてのものは開催させていただいています。

その中でいったときに、やはり我々の業界は全産業がライバルだということになるわけですよ。全産業というところになってきたときに、例えば外国人人材のほうなのですけれども、ある企業、群馬県の自動車工業部品メーカーだと思うのですけれども、そのところにおいては昼食弁当についてもハラール食であったり、それから礼拝堂を作ったりしているわけですよ。それを高齢者施設で真似できるかなというところの課題もそこにあるのかなというふうに思っています。

21世紀部会という若手の部会もあって、多分、養成校さんのほうに山田先生のところ等にも2月に21世紀部会のほうで学校のほうに行ったりとか何かして行って、なんとか近づいていこうという感じのものというのは老施協のほうでも取り組んでいるところです。

また、丸田先生、ここの部分なのですけれども、実は老施協も弱体化しているのですよ。どんどん会員数は減ってきています。その辺りは感じるころとして、会費が高いというのも一つ大きいと思うのですけれども、入っているメリットというところも、もしかしたら大きいところではあるのかもしれないのですけれども、以前よりは弱体化しているというのは確かなものですから、新潟市のほうに求めていた2ページ目の全体の中の「横のつながりを作るのが市の重要な役割である」というところ、職員同士の交流、これは実は老施協のほうも当然やっているわけですよ。ここに新潟市さんが例えば一緒に、新潟市であれば第2プロ

ックというところがあるのですけれども、ここを一緒にタイアップして、新潟市の全体の底上げ、またはというところが、もしかしたらうまい具合にできるのかななんて思いましたけれども、ざっくりとした感じだと以上なのですけれども。

(丸田会長)

ありがとうございました。ほかに、委員の方々いかがでしょうか。国兼委員、お願いします。

(国兼委員)

横のつながり、全体のつながりというところで、各養成校、あるいは各事業所ですけれども、養成校によってはこういうことをしたら学生がこれだけ入学したとか、あるいは学生の質が上がったとか、あるいは事業所でしたら、採用、定着とあるのですけれども、要するに養成校も事業所も実際やってよかったことを情報を共有して、それを全体で発信して、要するにこういう方法もありますとか、こうしたら効果が上がりましたよというようなことの発信、そうするとほかの事業所、ほかの養成校などが、こうすればいいんだ、こういう方法もあるんだと、こういうことも大切かなと思います。

(丸田会長)

ありがとうございました。今のような方向性のあるご意見をいただければ大変嬉しく思います。ほかの方々、いかがでしょうか。宮崎委員、お願いします。

(宮崎委員)

私も今いろいろ考えていて、戦略ということで、いろいろなことを取り組んでいこうというところの中で、定着のところ、メンタル的なところのサポートがあってもいいのかなというのは思いました。

日報のほうでもヤングケアラーの問題を取り上げられたりして、職員も事業が拡大していくという話がありましたけれども、やはりマネジメント層になっていったときに、次の世代に「君たちお願いだよ」とバトンを渡したときに、やはりそこでメンタル不調になってしまったり、そのところで大きな取組みとしては何をすればいいかというところはなかなか浮かばないのだけれども、やはりストレスマネジメントであったり、そういった方向性は向けていくのだけれども、でも何かあったときに、こういうふうにサポート体制であったり、研修がそれになるのかどうか分からないのだけれども、そういったメンタルのサポートであっ

たり、精神的なサポートというのも併用して書かれていくのもいいのかなというふうに思ったりはしました。アンガーマネジメントであったり、そういったところも含め、取組みするのだけれども、でもメンタルであったり、何かつまずいたときには、こういったところも新潟市としてはしっかり考えていますよというところがあってもいいのかなというのは考えたりしました。なかなか今回もストレスマネジメントをしたら結構厳しい数字が出てしまって、やはりコロナ禍の中できつくなっているのだなというのは感じたところです。

(丸田会長)

ありがとうございました。今のお話は行政の分野においても、同じことが指摘をされておりますので、大変ありがとうございました。

ほかに、いかがでしょうか。

もう1点、私のほうから問題提起があつて、高橋先生に何うのが正しいかどうか分からないのですが、介護人材、あるいは福祉人材の確保を考えていくときに、市の社会福祉協議会の役割、あるいはリーダーシップというものは大変大きな要素になろうかと思うのですが、その辺を我々この協議会の中では、どんなふうにして認識をしておけばいいのか、少しコメントいただければと思います。

(高橋委員)

ありがとうございます。社会福祉協議会の方向性としては、地域福祉ということで、そちらに逆に言うと一辺倒になっているかなという気は私は非常にしてしまして、地域福祉を支えるというものの一つは、社会資源として社会福祉法人さんとか、いろいろな部分、地域資源としての施設というものの重要性を、もう少し持ったほうがいいかなというふうに思っています。そもそも社会福祉協議会は施設を持っていないくて、ああいうデイサービスとか、在宅福祉のほうを持っていて、それも今、ここだけの話になるかもしれませんが、手を離すという部分の動きもあるようなので、決して現場とか福祉職を知らない社会福祉協議会というものはちょっと困ったものかなというふうに私自身は思っています。これは私論ですが。話は飛んでしまうかもしれませんが、社会福祉法人としての役割というのは、当然、地域貢献というか、そういったものもある中で、魅力発信の部分でここに書いていなかったのですが、一つ、二つお話しして、社会福祉協議会で施設関係の唯一の事業としては、ボランティアの育成を兼ねて福祉施設を知ってもらおうということで、今、サマーチャレンジというものがあって、夏休みに中高、短大生も含めて、実際に福祉施設に入って経験をしてもらって、いろいろな施設職員の皆さんからいろいろなお話を聞くというような取組みをされています。

そんなものも一つ入れてもいいかなということと、もう一つは、これから学校の関係でも、地域教育コーディネーターというものをどんどん配置をしていこうと、充実させようという動きがあって、その中で相談を受けた中では、地域資源の中で、私、企業さんとかよく知らないというのだったら、近くの福祉施設に……と。そうすると、そこに……先生方にいろいろなお話を聞いたり、職員の皆さんに聞くというものも、やはり地域の中でこういう施設があって、こういう仕事をしているというものが小さいときから入っていくというような取り組みも一ついいのかなと。枠を超えて福祉だけではなくて、教育関係で、また学校を動かすというと多分、すごく難しいかと思うので、そうではなくて、ボランティアとしての地域教育コーディネーターという人たちがほとんど配置されていますので、そういった人たちの活用というか、こういったメニューとして活用されたらどうですかという話もしてもいいのかなと思います。

それともう一つ、聞いていてストレスマネジメントの話で、やはりこれは中小企業の皆さんも、自分たちの嘱託医や産業医がいないところも多いと思うので、そういうときには専門集団の外部団体で、そういった相談に乗る機関もあるので、そういったものを活用するというのを、例えば所管課、介護保険課になるのか分かりませんが、そういう紹介、はたまたそういったものを使った場合には補助金を出すとかということも、きめ細かく考えてもいいのかなと思いました。ありがとうございます。

(丸田会長)

ありがとうございました。今後の方向性の議論の中で、ぜひ組み込んでいきたいと思っています。

山田委員からも手が挙がっておりましたので、お願いします。

(山田委員)

すみません、話を戻してしまうのですが、全体のほうのみんなでやりましょうみたいな話の続きで意見があるのですけれども、本当に私は思うのですけれども、ここの養成校みんなが揃っているってないんですよね。この面々が集まることって実はここしかないのです。これってすごく財産だと思うし、このネットワークを持っているということは新潟市のすごい財産だと思うので、ここと現場の人との交流会というか意見交換会みたいなことは多分面白いのではないかなと思っています。

具体的に言うと何かというと、私結構、実習先に対して手前味噌で何かやるのですけれども、結構喜ばれるのですよね。例えば、この前、学生が求めている就職ってどんな就職だと

思いますかという研修をしたのです。例えば現場の人に、学生から言わせると「現場の休憩室にWi-Fiがないなんてありえない」というのですね。皆さん介護現場の人は「なんで休憩室にWi-Fiがいるんだ」というような、全然違うのですよね、学生の考えている価値観と現場の施設長さんの価値観がもう全然違うのです。「全然求人が来ねえんだよ」と施設長さんが言われて、今の学生はSNSで全部情報を集めているから、SNSもホームページも何にもなくて、ハローワークに出しておいて、全然求人来ないんだと。そもそも学生はハローワークに行っていないからね。行っていないところに求人出したって誰もいないじゃないですかと。一步間違っ、フェイスブック開設しましたと。フェイスブックは40代ですよ、みたいな、本当に笑い話ですけども、こんなことって本当に起こっているのですね。

今、学生ってお金あんまり見ていないのですよ。私、求人担当もやっているのですけれども、お金いくらですと一生懸命アピールするのに、お金より理念とかやり甲斐のほうですよということなのですけれども、全然その辺が私、本当に失礼な言い方ですけども、乖離している部分ってめっちゃあるのですよね。やはり先ほども介護に就職していないというデータも……書く以上、この我々のネットワークを使って、このネットワークで学生の声みたいなものを代表して学生連れていってもいいと思うのですよ。各校の学生代表を連れていって、現場の人と意見交換をやると多分、これ新潟市さんしかできないのです。このネットワーク持っているのは新潟市しかないので、多分これは面白いイベントになるかな、なんて感じました。

(丸田会長)

ありがとうございました。今後の方向性につながる意見をいただけたかと思えます。時間の関係もあるのですが、今後の方向性に向けて、どうしてもという意見がありましたらお願いをいたします。もうお一人なりお二人なりに意見をいただいて。国兼委員、お願いします。

(国兼委員)

先ほども触れましたけれども、山田校長もおっしゃいましたけれども、やはりせっかく集まっているので、よいところ、効果があったところは発信して共有して、実際、学生に、我々もいろいろ説明会とかご報告で、学生さんは本当に有給が取れる、残業なしとか、……安定している生活、最後まで勤められる、そういったところを重視して選びましたと、そういう実態も各事業所さん、各養成校さんからも知っていただければと。分かっているところもあると思いますけれども、そこを共有していかないといけないのかなと思います。



(丸田会長)

ありがとうございます。ほかに、いかがでしょうか。倉島委員、お願いします。

(倉島委員)

最後なのですけれども、今日、3月14日付の福祉新聞に載っているのが、働きたい業界一位なのです。といった中で、医療、福祉というこの業界、ただ我々も高齢から子どもまでを行っている法人なのですけれども、高齢のほうの希望者がいないのですよ。いわゆる介護のほうなのです。医療、福祉というところには人気が高いのですけれども、介護という現場が非常に厳しい現状、これは介護保険制度というところも入ってくると思っています。初任給が30万円って、おいおいおい。「俺の給料とほぼ変わらないじゃん」というふうに思うような給料に初任給がなってきたときに、我々もベンツに乗らなければいけない時代になってきているわけですよという、そういう業界の中で、何がいちばん基準かといったときに介護報酬なわけではないですか。電気代が高騰してきた、何が高騰してきたという中で、処遇改善はもう限界ギリギリ、有給取れますよ、何しますよと言ったって人がいなければ有給取得も難しいという現状の中で、ただ山田先生がおっしゃったとおり、私も20年くらい前に教員をやっていたときに、学生がメモを取らないというのにびっくりしたのですよね。メモを取らない、あのときはガラケーで写メで全部メモを取っているのです。「頭いいな、この子ら」と思っていたという、その驚きが今やもうすでに時代が変わってきているわけなので、やはり先ほど言っていたとおりの飲み会というのは。山田先生、飲み会と言っていないでしたよね。懇親会であったり何かとか、そんなところもあったりしていきながら、本当に寄り添っていかないと難しいのかなと。2022年の出生率が80万人を切ったと。2000年が百何万人でしたっけ、20万人減っているわけですよ。この辺りもやはり全産業がライバルというところも、本当に一緒に手を取り合っというところになるのかなと思いますので、ひとつまた、私は今日初めてですけれども、今後とも皆様方と一緒に協力しながら、よりよい業界を作っていきたいと思っていますので、よろしく願いいたします。

(丸田会長)

ありがとうございました。全産業の中の我々の、我々も産業の担い手ですので、全産業と戦っていけるような、そういう業界にしていかなければいけないと。方向性と言いますか、視点についてはまったく賛成であります。

ほかに、いかがでしょうか。

では、そろそろ時間が来ておりますので、ここまでの議論の中で、一旦事務局からコメントがありますか。方向性に関する意見もありました。それから具体的な事業の展開に関する意見もありましたけれども、これらを整理していただきながら、次回の会議につなげていくというまとめ方でいいかどうか、事務局一旦そこをお願いします。コメントください。

(事務局)

ありがとうございました。大変たくさんのご意見をいただきましたので、一つ一つ取り上げるのはお待ちいただきまして、また我々のほうで集約をして整理をして、体系立ててまた皆様に整理した形で、どういうふうに対応していくかお示ししていきたいと思っています。ありがとうございました。

(丸田会長)

議事を閉じる前に、課長さんのほうからお話がございますか。

(高齢者支援課長)

本日は、貴重なご意見、本当にありがとうございました。我々も新しい気づきをさまざまいただきまして、本当に有意義な会議となりました。協議会の皆様と私どもの思い、方向性は同じものを持っていると思いますので、今後ともどうぞ引き続きよろしく願いいたします。本日は、どうもありがとうございました。

(丸田会長)

ありがとうございました。

では、以上をもちまして、本日の議事は終了となります。ではありますが、今回の協議会をもって退任される委員の方がいらっしゃいます、退任される委員の方からごあいさつをいただきたいと思います。まずはじめに渡邊弘子委員からお願いいたします。

(渡邊(弘)委員)

渡邊です。本当に訳分らないままこの協議会に参加させていただいて、でも会を重ねるごとに非常に勉強させていただいて、また自分の考えも、しっかりと、これは言いたいとかというのが出てきたなと思っているところです。

本当に介護の魅力というところで、こんなにいい仕事はないのに、なんで魅力が伝わらないんだろうっていうところが、いつも感じているところです。本当に人生をいろいろ生きて

こられた方の最期の最期のところをしっかりと、優しく大切にお手伝いをさせていただいて、そして生きてきてよかったと静かな形でお見送りができる、本当にこんないい仕事。仕事って言いたくないくらい、いい世界だと思うのですけれども、そこをなんとかどう伝えたいのだろうというところで、先ほど若手のところで、実際、中学校に出前で行ったり、いろいろ介護の仕事の面白さを伝えている姿を見ている中で、私が思っているより、要するに管理者が思っているより全然若手にも、介護の仕事の面白さは本当に掴み取っていて、それを伝達する力があるというのは非常に感じています。なので、学生表彰式がありますけれども、ここにぜひ実際に今働いている方も入れてもらって、そこから本当の意味での携わっている人だからこそ伝えられる介護の魅力というものがあると思いますので、そこが非常に嬉しいなと思いました。

福祉を目指す人って、もともと本当に誰かの役に立ちたいというのがあると思うのです。そこを皆さんがそれぞれ専門職として旅立たれる一人一人を丁寧に育てていただいて、そこを今度受け手の私たち現場のほうが大事に育てなければいけないと思ってもいたのですが、でもこの学生表彰式に出させていただくようになってから、本当にそのたびに実感として沸くように、大事に大事に育ててきたものを、大事に大事に受け取って、大事に大事に育てなければいけないのだなということ、この協議会をとおして改めて感じさせていただきました。

本当に皆さん、いろいろありがとうございました。私は福祉を離れるわけではないので、今度、障がい者のほうに移りますので、今後ともまたよろしく願いいたします。

(丸田会長)

どうぞ引き続き、障がいの分野とも仲良くしていきたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。

では、もうお一人いらっしゃいます。高橋先生も今回、退任となりますので、高橋委員、ごあいさつをお願いいたします。

(高橋委員)

高橋でございます。私もこの会議に参加をさせていただいたのは令和元年ということで、丸4年務めさせていただきました。そんな中で、今回、退任するというので、引き続きまだ2コマくらい福祉サービスの組織や経営という部分で携わりさせていただきます。完全に辞めるということではなくなってしまうかもしれませんが、そんな意味で、先ほど更生慈仁会の渡邊さんのお話で、ただでさえ介護人材というか、大学でそれを目指してくる子たちとい

うのは本当に熱意のある子たちで、ほかの先生方もそうだと思いますが、一生懸命助言をしたり、育ててきて、それが巣立っていくと今度、施設のほうでまた育て上げてくれるというような輪廻というか、そういったものが出来上がっているのかなと最近思います。

私、辞めますけれども、そういう巣立った子どもたちの姿をいろいろなところで見たり、話をすると、本当に嬉しく、いきいきと仕事をしているのを見ると、職場結婚したり、そういった形で頑張っている子たちを見ると、本当にいつまでも支援したいなというふうに思います。

私は本当に大した力ではございませんでしたが、後任も、うちの大学からというお話で、よりパワーアップをした方を推薦をしていきたいと思っておりますので、ぜひまたよろしくお願ひしたいと思っております。いろいろ本当に多方面で皆さんにはお世話になりました。ありがとうございました。

(丸田会長)

高橋先生、ありがとうございました。ぜひ引き続き、お力添えをいただければと思いますので、お願いいたします。ありがとうございました。

では、進行を事務局にお返しいたします。お願いします。

(司 会)

丸田会長、ありがとうございました。委員の皆様も長時間にわたり、大変お疲れさまでございました。ありがとうございました。

先ほども申し上げましたとおり、皆様からたくさんのご意見をいただきました。次期戦略の理念になるべきキーワードであるとか、あるいは個別の具体の事業になるようなご提案もいただきましたので、その辺りきちんと整理をして、また皆様にこういった形でできるか、実現可能かどうかを含めてお示ししたいと考えています。

次回開催につきましては、来年の夏頃、先ほど申し上げたとおり戦略の改定年でございますので、いつもよりも回数が多くございます。来年の7月、夏くらいを予定しています。また開催時期につきましては、日程調整のご連絡をさせていただきますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

本日は、長時間にわたり大変ありがとうございました。皆様、お疲れさまでございました。ありがとうございました。

4 閉会

配布資料

- 資料 1-1 令和 5 年度新潟市介護人材確保対策事業（案）
- 資料 1-2 福祉系学生就職者状況調査結果について
- 資料 2-1 令和 5 年度新潟市介護人材実態調査について
- 資料 2-2 （調査票）令和 5 年度新潟市介護人材実態調査
- 資料 3 第 2 期新潟市介護人材確保戦略の策定について