

■ 令和5年度 第1回 新潟市介護人材確保対策協議会

---

日 時：令和5年7月27日（木）午前10時から

場 所：新潟市陸上競技場 第4会議室

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、柳澤委員、丸田委員、  
宮崎委員、山田委員、渡邊（敏）委員、古俣委員、渡辺（義）委員

事務局：田中高齢者支援課長、尾暮高齢者支援課長補佐、藤原副主査

---

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。

それでは、ただいまの説明につきまして、質問、意見をお願いしたいのですが、意見に対しては後ほど集中的な意見交換をしたいと思っておりますので、まずは、説明がありましたことに対する質問あるいは事実の確認ということで、ご発言いただければと思います。

私からもあるのですが、まず、養成校の定員と充足状況がどうなっているか、実は、すみません、ここに座っているながら十分把握できていないので、各校から少し補足説明をいただけますか。

（渡辺義之委員）

定員は40名ですが、半分以下の状況です。

(山田委員)

定員は、うちは60名です。それで、今年の入学生は42名だったかなと思います。

(丸田会長)

青陵大学は定員の考え方が変わったようですけども。

(柳澤委員)

そうです。まず、青陵大学なのですが、一昨年までは、入試の段階でコース選択をして、そこを受験すると、介護士養成課程を受験するという考え方でしたが、カリキュラム等を整理いたしまして、入試の段階では特にそういったものは設けない、社会福祉学科に入学と。2年次に上がる段階で介護福祉あるいは精神保健福祉士とかその他いくつかのコースがあるので、そこを選択していくと。

定員としましては、従来どおり20名です。ですので、従来どおり、充足率みたいなものはなかなか出しにくいのですが、現状の2年生がそういうシステムになりまして、どれくらい2年次に介護福祉士を選択したかと。20人中15人という状況になっております。

それから、短大につきましては、メディア等で出ておりましたけれども、短大は短大で、それぞれ3人以上教員を貼り付けておくというところがあります。短大も長いこと定員を割っておりましたので、教員もちょうど定年になる人が向こう何年かで相次ぎます。いずれはどちらかに集約をとということで考えていたのですが、このたび、大学に集約することになりまして、今年4月に入学した学生をもって短大は養成を終了ということになっております。今年の入学生は過去最少で、定員が40人に対して11名の入学ということです。

(丸田会長)

では、渡邊委員、お願いします。

(渡邊敏文委員)

新潟医療福祉大学の状況ですけども、まず、学科としては120定員でしたが、実際に入学してきた学生数が91名ということで、約30名、定員割れをしております。それが全体像になります。

介護につきましては、例年なのですが、40名定員ということで、今年度は40名定員中18名と、半分に満たないということです。ちなみに、昨年が同じような数字で17名。数字としてはそのような状況です。

柳澤委員が言われた2年次以降の介護福祉コースと申しますか、介護福祉士養成施設の選択については、四、五年前だったと思うのですけれども、カリキュラムが変わったときに、その前までは入学と同時に選ばなければいけないという国の考え方、縛りがあってできなかったのですけれども、今、柳澤委員が言われたように、たしか、四、五年前からだと思えますけれども、2年次以降でも可能だというように、今はなっています。ただ、新潟医療福祉大学はまだ1年生の段階で選択するという仕組みにしています。精神保健福祉士の養成課程もありますので、今のところはそのような形になっております。

(丸田会長)

ありがとうございました。養成校の実情を共有させていただきました。

委員の方々からご発言がありましたら、感想も含めて、どうでしょうか、率直なところ。

(古俣委員)

皆さんが言われている現状は今、理解できました。そもそも、すみません、とてもばかな質問かもしれないのですけれども、なぜ介護を目指す学生が少なくなったのかという、皆さんが考えている理由をお聞かせいただきたいと思います。少子化というのはあると思うのですけれども。

(柳澤委員)

少子化が、やはり、学生数が少なくなっているということですよ。4年、6年あたりだったでしょうか、一部メディアでコムスンの問題などが出たあたりから、やはり、少し過剰なまでにネガティブなイメージが定着してしまって、2005年前後くらいから学生募集が非常に苦しくなってきたというのが、私どもとしては感じております。そこへ来て年々厳しくなっていくと。出ている、前にやっている学校もそうだったと思います。

あれ以降、過剰なまでにメディアでネガティブなイメージが報道されて以降は、そういったところの学校も学生募集には20年近くずっと苦しめられてきているという状況、手を替え、品を替えいろいろ、恐らくいろいろな学校も取り組まれて、私も本当にその辺に苦しんでおりました、また、新型コロナウイルス感染症も大きかったです。

やはり、積極的にPRしていく場がなかなか得られなかったということも大きかったかなと考えております。

(丸田会長)

養成校の立場から、いかがですか。

(渡邊敏文委員)

柳澤委員、先ほどは振ってしまって申し訳ありませんでした。

大体同じような認識でおります。我々のところも120という、かなり大きな定員を持っておりますが、そういった中で、そもそも高校生の減少と申しますか、そういった部分があります。あとは、福祉に対するイメージとかそういった部分が、我々養成校の立場からすると、やはり、福祉というのは介護だけではないし、いろいろな良いところと申しますか、そういったところがあるのですけれども、まだうまく伝えられていないという部分があります。

一つは、高校生に対するアプローチもそうなのですけれども、直接的にも進路指導の先生とか、その辺のところ、やはり、理解がまだ進んでいないというところがあると思います。その辺のところも改善していかなければいけないかなと思っています。ご存じのように、昔の障がい、高齢、児童というイメージがまだまだあって、ご存じのように、福祉の漁期はどんどん広がっていますし、そういったところの周知とか理解というものがまだ進んでいないという現状があるのかなと思っています。

そういった中で、カレッジから話があったのですけれども、教員も高校訪問しながら、直接、先生にお話をしたりして理解を進めているところなのですけれども、本当にまだ実を結んでいないというか、我々も力不足なのですけれども、そういった部分があるかなと思います。

柳澤委員も言われたように、新型コロナウイルス感染症の影響で、やはり、直接人とかわる仕事になりますので、その辺のところの拒否感と言うと言い過ぎかもしれませんが、あるのかなと思っています。

また、地域的に言うと、上越方面の学校は東京のほうに、北陸新幹線ができたこともあって、どうしても東京の有名校と申しますか、大学の立場からすると、学生がほしい、首都圏でも同じようなことが言えるので、高校生の立場からすると、夢と申しますか、そちらのほうに流れていくような動きもあるようです。根拠があって私が調べたわけではないですが、そういった話も聞いております。

(丸田会長)

どう対応していくかについては、また後半のほうで集中的な議論をさせていただければと思います。

ほかに、今の説明の中から議論していく論点のようなものを見つけ出したいので、質問があればお願いします。

(倉島委員)

今、定員に対する入学者数といった中で言ったときに、資料1-3を見たときに、このところで誤差が生じているような気がします。これはどういった数字になっているのかというのが1点目です。

留学生93名というのは、各養成校で、留学生で何名くらい、どの国から来られているのかというのが2点目です。

もう一つのところなのですが、私どもも、実は、昨年からインドネシアの方2名、うちの法人として特定技能実習生、今年はインドネシアの方2名と、ミャンマーから2名、秋にまたミャンマーから6名という形の中でできていて、やはり、外国人労働者の方々から支援を受けていかないと先行き不透明な状況ですので、考えていった中で、困っているのが、文化というところ。我々もそれなりに理解しているのだけれども、特定技能の方々をお呼びしたときに、何かしらの育成システムがないとだめだというのが法人の中でとても感じているのです。これはもう、時間を、我々の中で言ったときのOTJの中でやっていくというのは非常に時間がかかっているのです。例えば、何か私たちの法人内でアンケートを取るのに、アンケートを取る説明、日本人であれば5分程度で終わるようなアンケートなのです。なのだけれども、3時間かかりました。これで職員が時間を取られてしまって時間外が発生したりしているのです。

こういったところの受入数という中での、資料1-1の2枚目でしょうか、この辺りの研修制度とか何かがあったのかどうかという確認です。この3点をお願いします。

(丸田会長)

では、一つずつ処理していきましょう。まず、留学生の定員の状況、それから定員と現状の変化みたいなものについて、山田委員、補足していただけますか。

(山田委員)

うちだけですか。

(丸田会長)

留学生の受け入れは、うちはしていませんので、恐らく。

(渡辺義之委員)

していません。

(山田委員)

うちですよ。

すみません、私、先ほど 42 と言ったのですけれども、多分そうになっているとは思いますが、多分、93 の内訳が、今日、ここに出ていないのですけれども、あまり理解していなくて、多分、93 の内訳が、今日、ここに出ていないのですけれども、新潟市の養成校がもう一つ存在してまして、うちのグループなのですから、日本こども福祉専門学校が留学生だけやっているのです。その人数もこのデータには必要かなと思って、それが入っているのです。実は、もう 1 校いるのです。そこうちの学校との合算が 93 ということです。

(丸田会長)

大事な情報ですね。

(高齢者支援課長)

そうですね。一応、3 年から頂戴していたかなと思っているのですけれども。

(山田委員)

そうですね。資料だけは私が出しているのですけれども。ということです。

(丸田会長)

多い数字ですから、100 名という大きな数字。

(倉島委員)

いやあ、大きいですよ。驚きました。そんなにいるのかと。

(丸田会長)

この人材をどうやって育てて、確保して定着させていくかという戦略は論点になりそうですね。

(倉島委員)

はい。

(丸田会長)

間違いなく、そうですね。

(山田委員)

その93というのは、なぜ増えたのかというと、その前の年を見ますと42と減っているのです。これは新型コロナウイルス感染症で来られなかったもので、そこが令和4年に関してはそうなっています。本当は60、70、80くらいかなと。

(丸田会長)

分かりました。

1点目のところはどなたが対応していただけますか。入学者数が減ってきている、それから、学科への入学者数も減ってきている。そのような中で、介護業界に就職した人数を見ていくと、これは増えていると。その辺の説明は、渡邊委員、どう説明しますか。ここも実はポイントなのかなと。目の付け所としてとても大事なところですよ。来られないと言いな

(倉島委員)

そうなのです。意外にいるというか。実は、データを見ると驚いていて。

(丸田会長)

そうなのです。ずれがあるので。

では、コメントはすぐに求めないで、大事なところだということで、いかがでしょうか。そこにどう対応していくかということは、また後ほど議論ということでよろしいでしょうか。

(倉島委員)

はい。

(宮崎委員)

今の関連で、外国人の方が113名ということで右肩上がりに、2ページ目ですか、これは特定技能で技能実習、留学生の内訳がどうかと。見通しとしては、右肩上がりに倍々で今、見ているので。そのときに、せっかく、倉島委員が言ったように、出た方をどのように育成していくのか、各職場ではもちろん頑張っているのだけれども、例えば、介護技術のところを委託して、3年くらいで振り返りをするとかという、実際、ほかの都市部で外国人向けの介護の研修の、委託で始まっているところもあるので、出た方をそこでどう定着させていくかということで、介護は今、かなり疲弊していますので、その負担感が減るだけでも業務軽減にはなるのかなと。そのあとのプランというものが、多分、今後必要になってくると。先に話がありましたが、プラスして付け加えさせていただきます。よろしくお願いします。

(丸田会長)

そうですね。大変重要なところなので、お願いします。

ほかにいかがでしょうか。

私から、逆に少し発言させていただきたいのは、今、養成校のところに焦点が当たりましたが、今度は人材確保が必要な、現場か現場に入職してくる、どこから入職してきているかというときに、養成校が頼りになっているのか。養成校からの入職の割合はそれほど多くなくて、ほかのところから入職が来ているのか。その辺の細かな数字は別として、感覚的なもので、どう理解すればいいのか。

(宮崎委員)

ここは本当に働く目的が幅広くなりました。介護というところでやってきましたけれども、そうではなくて、年齢層も20代前半もいればシニア層の方も来ていますし、介護の資格を一定程度持っている方もいれば全くない方もいれば、介護から離れて、またもう一回行きたいという方もいますので、かなり、今、介護現場に来る人というのは本当に幅広くなってきて、どこに焦点を当てていいのかというのが。私どもの現場で言うと、かなり混乱しているところなんです。教えるほうもそこに合わせていけるかなと、かなり、OJTにしろ、伝える力というのが求められているのだらうなと思います。そこをやっついていかないと、結局、定着につながらないという現実はあると思います。

(丸田会長)

なるほど。この視点からお三方から伺いたいのですけれども。

(倉島委員)

定着の部分ですか。新潟の気候がとても影響しているというのが少しあって、この調子で暑いでしょう、冬になると寒くて雪でしょうとあって、情報がとても、交流されているのです、同じ国同士の方々に。関東のほうはもっと給料もいいし、気候もいいしというところで、もうやめますと言われてというのもあったりしていて、せっかく来たとしても定着。ある法人の施設長がおっしゃっていたのは、日本人でもなかなか定着しないのだから、外国人の方が2年、3年で辞めると言ったって、そんなものは驚かないほうがいいよと言われてたりするので、その辺があれかなと。これは気候のところ、沖縄辺りの気候の方が新潟に来たときというのはとても影響したなという感じです。ミャンマーの方々は割と新潟に近いようなので、期待してよかったなというところでしょうか。

(丸田会長)

養成校の占める割合はそれほど高くないのでしょうか。

(倉島委員)

養成校がこれだけ多くいらっちゃって、我々法人の人事部の就活が日本人だけに行ってしまうって、もう少ししっかり苦勞しなければいけないのかなと。今見ると、九十何人もいらっしゃるのであれば、介護を目的として、当然、来ている。

(山田委員)

当然、介護福祉士養成校は。

(倉島委員)

ということになるではないですか。それで、大学は本当に幅広い、第1志望で介護という方々、例えば、18名いらっしゃると言っていましたけれども、恐らく、何かこう、私の感覚なのですけれども、就職の幅を広げたいという方もいらっしゃるのかなと思うのです。大学の場合にはいろいろな選択肢を広げるために入学されたような方がいらっしゃる。専門学校の方は割とピンポイントなのかなという感じがします。その、我々のターゲットの見方も変えなければというのは少し感じました。

(丸田会長)

国兼委員からも、現状認識について。

(国兼委員)

私どもは、山田委員の専門学校を頼りにしております。そこからの優秀な人材を今年度4月から4名、これから継続的に4名ずつというところで計画しているところです。ただ、なかなか、今までベトナム中心だったものを、ベトナムも人材的にもいなくなっているということをお話ししてまして東京、大阪辺り、新潟に来る人はなかなかいないという話を聞いているのですけれども、そこを何とか、先生といろいろ情報交換をしながら、優秀な人材ということで、原則的に、最低で4人ずつ採用していく計画になっています。

(丸田会長)

古俣委員、お願いいたします。

(古俣委員)

当法人、更生慈仁会は障がい児と高齢者ということですがけれども、実は、高齢者施設はまゆうだけなので、外国人はまだ1名も採用しておりません。だいたい日本人だけで何とか回らせていただいております。それで、入職した学生は、ほぼ五、六年は県内の大学の卒業生、幸い、応募がありまして、採用させていただいております。ありがとうございます。

ただ、本当に顕著な、10年くらい前から県外の学生がほぼ来ない、応募がなくなっております。Uターン等もないです。県内から応募があつて県内の学生を取るような形です。中途採用は、年度途中で職員が辞めると、ハローワーク等に応募するのですけれども、ほぼリアクションがないような状態で、紹介会社から来る、そのような形となっております。

(丸田会長)

もう少し議論したいのですが、まだ議題が残っておりますので。

(宮崎委員)

前の話、そもそも供給とバランスのところ崩れているので、そこを何とかしないと、結局、人が移っていくのに紹介会社を使って、何百万円というお金が施設から出ていて、そのパイの中で人を奪い合つて、そもそも供給とバランスが崩れているというのはかなり前から議論されているのですが、そこに手をつけていかないと、お互いがお互いの首を絞め合つ

て、過重労働になって、職員が辞めていく。それで、やってはいけないことをやってしまうと、高齢者支援課ではなくて介護保健課のほうの話になるかもしれませんけれども、そのバランスが崩れているということを、どこかで打たないと、本当にお互いが刃物で刺し合うみたいな雰囲気は出ているのかなと思っていますので、その辺をよろしくお願いします。

(丸田会長)

今日の目標は、その辺の対策が一番の目標だと思っていますので、よろしくお願いします。

(宮崎委員)

これだけ人がいない、大変だということろで。

(丸田会長)

そうですね。

すみません、少し急いでしまって。次に、令和5年度の実態調査の報告がまとまりましたので、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)

それでは、ただいまの説明に対して質問していただきながら、新潟市の課題について、こういったところを課題として明確化していけばいいのか、そういう観点から質問をしていただき、なおかつ意見をいただければと思います。

(宮崎委員)

大変貴重な資料、ありがとうございます。丁寧にまとめてあるということで。これは、今後、公表されるということですか。

(事務局)

そうです。後にホームページ等で公表して、また事業所にもご回答としてメールで周知する予定です。

(宮崎委員)

そうですね。好事例に活用できそうな感じですので、大変ありがとうございます。

ただ、もしでしたら、例えば、長く勤務できている事業所にはこういう特徴があるとかというところができる、やはり、勤続年数が長い事業所はここを強化していかなければいけないし、実際、勤続年数が短い事業所は、やはりここが不足しているということが分かると、事業所にとっては、やはりここは強化していかないといけない、ここはやはり落としてはいけないというところなので、そういうところが分かると、とてもずっと、特徴的に長く勤務というか、退職が多いところは、やはりこういうところが不足というのがあると、とても入りやすいかなと思います。

(事務局)

かしこまりました。

(宮崎委員)

あと、ロボット、ICTのところは、資金力があるところはものすごくたくさん入っていますが、なかなか資金的に厳しいところは厳しいのかなというところがあります。その辺の助成もさらに強化していただけるとありがたいと思っています。

(山田委員)

データのなところで、5ページのところで言うと、232人の介護人材が増えたということで、だれが増えたかよく分からないけれども、資料1-1で外国人が113人増えているということ踏まえると、230人増えたけれども、半数近くが外国人なのだという解釈でいいのですか。

(事務局)

ここにも書いてあるのですが、このデータが、まず、あくまでも介護サービス情報公表システムに登録されている事業所だけを取ってしまして、取れていないところは分からないというところがあります。また、先ほどの1-1の増加数については、今いる在籍数になるので、もともと、この常勤換算数の中にいる場合もあります。

(山田委員)

では、令和3から4年の増えた人数が分からないと、比べられないと。

(事務局)

そうです。

こちらは常勤換算数になるので、一人当たりが1日まるっと働いているか半日しか働いていないかによって数え方が変わってくるのかなと思われまます。113人の外国人の方が1日働いていてとしても、日本の方で新しく在籍された方が1日、例えば、4時間勤務だったことになると、常勤換算的には0.5ということになりますので、その辺りですと、単純には比較できない可能性がどうしてもあります。

(丸田会長)

どう受け止めて課題を取り出していけばいいのか、表面的なというか、出てきたデータを見れば介護職員は増加したということですよ。しかも、離職する正規職員も減っていると。現場からの意見からすれば、改善傾向にあると。こういう、本当に表面的なとらえ方と現実のところとずれがあるのかなのか、これは渡邊委員と少しやっていたのですけれども、本当のリアリティってどうなのだろうねということ二人で話をしていたのですが、どのようにしてリアリティを把握すればいいのでしょうか。

(倉島委員)

回答したのですけれども、回答している私も統括しているときに、3事業所とも回答しているのです。それで、充足しているかどうかとしていくときに、予算上の人員で充足するのです。その予算はどこでどのように決まっているかという、介護報酬ですよ。介護報酬上の中で言ったときに、運営できなければ事業継続できないわけです。としていったときに、では、この人数でやらなければいけない、このオペレーションでやらなければいけないというようになってきたときに、充足するという形になるので、本来であれば、私などは昔々、大昔の人間なので、そのときの人数からいくと、かなり減っていますよね。前のオペレーションでやっていたときの人数よりは、どうですか、減った人数でいろいろやっていませんかという。

(宮崎委員)

普通はあの仕事ではないですよ。充足した人数の仕事ぶりになります。やはり、やれることは人の数によってかなり変わってきますので、予算にしろ、やる内容にしろ、当然、その業務内でやれることは決まってくるので。それを充足とするのか、いやいや……意見が分かれる。

(倉島委員)

そこが資金力とか何か、とても大きな問題にはなると思います。介護ロボットの部分なのですけれども、先行投資をせざるをえないというところです。うちの法人としてみたときに、まずは先行投資をしないと、今後の先行き不透明な状況の中なので、それを今、進めざるをえない。本来であれば、今、1日1日の仕事をしていった中で、職員と職員のコミュニケーションによってきているのが事実なのです。こういったところがあったりしていますので、それがまた離職につながっている場合もあるのです。これも孤独感を感じるというのです。仕事をしているときに、今まで指導できていたものが、もう人がいないので独り立ちをさせなければいけない状況にまで追い込まれてということもあったすると、何か教えてもらえなかった、何したということ、それが離職につながっている場合も、現実としてはあるのです。本当であれば、いればもう少し労働……とは思いますが。

充足しているかどうかというところ、半数が適当なのですよ。何を以て適当と言っているか、そこが私は、適当にしています。それは先ほどのところで。予算上の人員配置で充足しているというとらえ方です。

(丸田会長)

今の点を明確にするためには、どうすればいいのでしょうか。ヒアリングが必要でしょうか。

(渡邊敏文委員)

そうだと思います。というのは、前の年度のところでも言ったと思うのですが、これはあくまでも量的な調査ですよ。やはり、特徴的なところはやはり質的な調査というか、やはり、ヒアリングを盛り込まないと実態が浮かんでこないと思うのです。なので、今年度、来年度、できるのかも含め、今後の、先ほど会長がおっしゃったように、今後の方向性みたいところで実態をつかむためには、やはり、ヒアリングというか、質的な部分が入ってこない、例えば、倉島委員がおっしゃったような部分で、ほかのところと同じ調査なのだけれども、別のつけ方をしている場合もあったりするので、やはり、質的なものも織り込まないと、なかなか実態というのは難しいかなと思います。

ただ、逆に言うと、実質をやったから全体をカバーしているのかと、それもまたそうも言い切れない部分もあるのだけれども、やはり、そういうヒアリングみたいなものは入れる必要があるのかなと思います。

(丸田会長)

ここで何か事務局、今日は結論を出す場所ではありませんけれども。

(渡邊敏文委員)

けっこう大変なので、あれだとは思うのですけれども。そこを我々の協議会のところでどう考えてどうやるかというのは、それこそ我々の課題でもあるのかなと。

(事務局)

今まで、なかなか事業所と直接話をする機会が、協議会の中でやってきた担当も、実際に踏み込んで中の実態を把握してということがなかったのかなとは思いますが。今後の事業でも上げていますけれども、やはり、ほかの少ない事業所などの、辞めないよう、そういうところが孤独を感じないようにセミナーを通していろいろな事業所と交流を持ってもらったりとか、事務局としてもこの調査、充足の実態というのは、やはり、踏み込んで調査をしていかないといけないかなとは思いますが。

(宮崎委員)

それこそ質的なところで、やはり、高齢者支援課として事業所を支援する、業者を支援する、家族を支援する、伴走ということを考えると、やはり、数字的なものプラス生の声を盛り込むと、もっと事業所サイドとしてもここまで行政のほうで踏み込んでくれているというところで、本当に一緒に伴走しながら、何かあったときには相談にも乗るし支援もするし、我々もお互いに言える関係が、少しそこで何かできはじめるといいのかなというのは、少し話を聞いて感じました。ただ、訪問は大変だと思います。とても厚みが増すような感じはします。

(丸田会長)

一旦、ここまでにしますか。養成校として協力できることはありますか。行政のほうで踏み込んで、少し質的な分析を加えていくことになったときに、それは行政にお任せですということだけではなくて、当然、研究者でもいらっしゃるの、養成校のほうで何か協力できることはありますか。

(柳澤委員)

8ページの図表4-4、離職理由に関して、これは同様の全国調査、介護労働安定センターというところが、随分昔から継続的に行われている調査がありますが、あれはもう長いこと、実は、離職理由の第1位が職場の人間関係で、2位が法人・事業所の理念・運営のあり方に不満があったというのが、大体4分の1くらいはこれが占めています。これも全国調査の、ここが少し減ってきていて、心身の不調とかこの辺がやはり増加傾向に、全国のほうもあるということで、今回の新潟市の調査で見ると、これが断トツでトップだということを考えますと、離職、なぜ定着しないのかというフェーズが、多分、変わってきているのだろうなど。これは私ども、卒業生を送り出す側としても、例えば、私どものところは卒業した後に戻ってきて、例えば、愚痴を言って帰るくらいのところは、それくらいで済んでいるのか、本当に1年持たずにぷつと辞めてしまうという話が、最近、やはり少し増えてきているなという肌感もあるものですから、それで、なぜ辞めたのだと思ったら、やはり、心身の不調ですけれども、これはやはり適応障がいとか、うつとかメンタルのほうの問題が大きいようにも、これは全く数字は分かりませんが、いろいろ、状況証拠から考えて、そういうことなのだろうと。

あと、たまたま、うちは臨床心理の学科などもありますので、そういった専門家も動員しながら、この辺の心身の不調、特にメンタルの不調ということに関して掘り下げた調査ですとか、その辺りはお手伝いできることもあるかと思えます。

(丸田会長)

では、いただいた意見を整理しながら、事務局と相談していきたいと思えます。課長、そういう方向でよろしいですか。

(事務局)

はい。

(丸田会長)

ありがとうございました。

それでは、次の議題に移らせていただきます。第2期新潟市介護人材確保戦略の策定について、引き続き事務局から説明をお願いいたします。

(事務局)

事務局説明

(丸田会長)

それでは、ご意見をいただきたいと思います。これまで意見交換してきたことを踏まえながら、戦略の策定に向けての方向性について、ご意見がありましたら、ぜひ、お願いしたいと思います。先ほども外国人人材の確保、育成、定着に向けた、踏み込んだ施策がいるのではないかという意見もあったかと思いますが、戦略の方向性について、さらに肉づけをしていくような提案がありましたら、お願いしたいと思います。それから、今後の具体的な事業についても、今、説明がありましたので、事業内容や今後の展開の方針について、ご意見がありましたらいただきたいと思います。

(山田委員)

前段の部分でも話が、少し厳しい話になるかなと思うのですけれども、冒頭で古俣委員から、そもそも減っているのですかという話がありまして、なぜそもそも減っているのですかと。何か改善されたいという思いで皆さんおっしゃる、古俣委員だけではなくて、全員おっしゃるのですけれども、私の中ではもう無理だと思っています。養成校の先生方はみんな無理だと思いませんか。介護福祉科の定員に達するなんていう未来は描いていないです、多分、だれ一人。かといって、ないがしろにしているのかといたらそういう話ではないと思うのですけれども、もう時代が変わっているのです。なので、もう介護福祉科の定員が全部、主な養成校が定員に達するということはありえないと思うのです。これがまず現実なのではないかと私は思っています。小学生とか中学生、高校生にもっと介護の魅力を言わなければいけないのは分かっている、私たちは必死にやっていますけれども、多分、これ以上よくなることはないのではないかと私は思っています。

あと、では、施設のほうを見てみるとどうなのかというと、離職率、採用率がかなりいい数字なのではないかと思っています。つまり、施設のやりたいことも、やらなければいけないこととやるべきことはきちんとあって、それももう一生懸命やられて、多分、これ以上、職員のために何かしようという案はほぼやり尽くされていると思っている事業所も多いのではないかと思うのです。

では、何がおかしいのですかという話をすると、先ほど宮崎委員が言われたように、需要と供給のバランスが崩れているのですよねと。確かにそのとおりだけでしかなくて、ほしいと言っている需要と、介護して供給というところのバランスが明らかに崩れているというのが

問題なのではないかというのは、我々の感覚としては持っているわけです。個々では皆さん、もっと養成校も上げたい、現場も下げたい、個々ではやっていますけれども、総体的に見ると、これはかなり、個々を上回る大きな流れで、すごい勢いで社会がそのようになってしまっているのです。多分、個々の話ではないのではないかというのが私の感覚です。

結局、何なのだというのと、先ほどから出ている外国人というのは、ある意味、そもそもこの会議は人材を確保する会議であってというところが、そもそも会議の目的のところ、人材確保という点で言うと、データの的には、申し訳ないけれども外国人というものが出てきてしまうしかないという現状がまずあるかなというところをまず、認識したいと思います。そういう点で、もう一回このところを見直すと、やはり、定着だとか、やらなければいけないのは分かるのですけれども、データ化をしようとか高校生を増やそうと、とてもありがたいし大事なことなのだけれども、実態はそうではなくて、討論してみても一番有効性があるのは外国人なのですよというところがまず見えてきていて、外国人で、やはり、倉島委員が言われるように、来たら来たでいろいろな問題があって、そういうところを、大きな流れをまずサポートしていくというのも大事なのではないかというところは私の感じたところです。

(丸田会長)

今の意見の中から、今直面している課題を解決するために、具体的な提案はありますか。

(山田委員)

やはり、別に、あると思うのですけれども、それぞれで本当にやらなければいけないと思うのです。養成校はやはり募集をきちんと立てていかなければいけないと思うし、高校生等にアピールしなければいけないというのは我々もやらなければいけないし、介護現場の方も介護現場の方で一生懸命、介護の魅力というものを発信していかなければいけないと思うのですけれども、私は、一番の問題は、そもそもの供給バランスが崩れているのが最大の問題だと思っているので、その供給バランスを何らかの形で解決しないで、そこを解決しないのに、その周りのものをやっても、根本的な解決にはならないのではないかと思います。

(丸田会長)

では、意見をいただきましょう。需要と供給のバランスが崩れているという、その基盤のところはどう切り込んでいくか。

(宮崎委員)

本当に、先ほどの話ではないと思うのですけれども、ずっと議論として出ているので、そこに踏み込んでいかないと、法人としてそこに出ていくお金、本当は職員に回していくべきお金をそれ以外のところに使わなければいけない現状というのは、とても悩ましいなと思います。このお金を職員に、本当に報酬としてきちんとやりたいのだけれども、そこにやる前に人材確保のためのお金をどんどん投入していかなければというジレンマはとても感じています。プラス、今、電気料金が。いろいろ、助成金はとてもいただいて、とてもありがたいと思っています。本当にそれを上回るくらいのものとか、全部が上がってきていると、コスト管理のところ、最終的に介護は人ですので、やはり、人にお金を投資しなければいけないところが違うところに投資が入っているという現状があるなど。

あと、外国人のところで、やはり、これから増えていくところをきちんとグリップしておかないと、これまたよく新聞である人権侵害とか出てきはじめると、またそれは介護のイメージがぐっと落ちてしまいますので、いろいろな新聞報道で、他県でいろいろな報道が出ているので、やはり、そこをきちんと行政なりがグリップしておかないと、起きてはいけないことが起きたときに、また介護の現場が叩かれてしまうということを考えると、やはり、外国人リーダーを育てていく時代に入ってきているのかなとは感じています。日本人の処遇を含めながら外国人に依存しながら、入っていく時代になっていくので、そこを、外国人のリーダーを事業者任せでは限界があるかなと感じています。

(倉島委員)

山田委員が最後に言ってくれてよかったなと思います。前回は、我々がとても投げかけたのが、今どき、ハローワークなんて行かないのですよ、SNSですよ。そうだよなとかと思っていたときに、山田委員が最後に言っていてよかったなというのがあった中で、そういうことかと、とても分かりました。

ただ、日本経済が豊かになってきて、専門学校が苦しんだのは大学のせいなのです、実は、というところがあって、大学が今まで高等教育をやっていたはずなのに、育成に入った、養成に入ったと。おいおい、勘弁してくれと。それで、経済がよくなってきたので、大学進学率がとても上がったではないですか。というところがあった中で、専門学校生がそれでどんどん減っていると。それで、大学まで行って工場現場をやりませんかということなのです。

介護、我々のところは生産現場になるではないですか。どちらかという、工場の中で言ったらオペレーションをする側になるのではないですかといったときに、大学まで行って、で

は、それをやりたいかといったときに、少なくなってきたということがあるので、おっしゃるとおりの日本人、医療福祉カレッジが先行して外国人というところ、それからもっとあれだったのが、高校生ではなくて、中途採用の人たちからスタートしたりしていったので、人材育成に関しては、ありとあらゆることをやっていらっしゃるといのが、今回、とてもよく分かって、これ以上、手はない。だからバランスという話になったと思うのです。

傾聴も、実はもうやっています。かなり規定を変えましたよね。今や、パート、ここの中で介護補助とか何かとかあったのですけれども、介護補助の方々にやっていって我々のところでいったときに、ここも人件費が1,000円を超えます。処遇改善加算とか何かをつけていったときに、1,000円を超えるのです。といったところで、以前のような、最低賃金の中で介護の現場はもうないです。としていったときに、ここで人件費が上がるわけですよ。だからここで人件費を抑えることも無理です。高年齢者を採用したとしても1,000円を超えているので、そこのところを手厚くしても無理だといったときに、本当に根本的な問題というのは、私は介護報酬にあると思っています。ほかのところは頑張れば頑張るほど利益を上げられるのです。我々は頑張っても頑張ってもここなのです。

所得給付の問題もあるではないですか。あれだけ食費が上がりました、何しましたとしても、4段階の方々しか取れないわけであって、ほかの方々、特別養護老人ホームにいる方々は3段階の方の内で行けば6割の方々は全然増えないわけです。ユニット型であればもう少ししますかねというところですよ。

根本的な問題になったときに、行政が何をどう取り組んでいただくかといったときに、業界全体、安くないと言っているでしょう。

(丸田会長)

そうです。

(倉島委員)

しかし、どんどん上がってきているところに負けているというのです。初任給のところ20万円払える法人はどこにありますか。大卒で。一般企業は20万円を超えていますよ。行政の基本給だって20万円近いのではないですか、大卒。

(事務局)

そんなにはないです。

(倉島委員)

もう少し低い。その辺りがあるのだけれども、やらなければいけないことはやらなければいけないので、魅力発信は継続、絶対に必要です。やらないと衰退するだけだと思っています。ただ、根本的な問題もそこでクリアして同時進行していかないとやはり難しいですよ。

(丸田会長)

国兼委員、古侯委員から、ぜひ、ご発言いただきたいと思います。

(国兼委員)

今、おっしゃったように、人口減少と少子化はどうすることもできない中で、人材の確保の戦略、それが各事業所によって戦略が、私どもの場合は、各事業所の戦略を採用するとき、その前に魅力発信でどうする、では、離職率は数年な私のところは4パーセントから6パーセントの離職率です。では、定着するにはどうすればいいのかということで、いろいろな、介護人材の戦略ができています。それがいいとか悪いとかは別として、そのようなことで、新潟市が子どもの数、あと進学の、もう少し、何というか、具体的に伺いますか。

我々、新卒で、ここ6年、家庭の事情で辞めていった人以外はだれも辞めていません。毎年20人前後の新卒が入ってきますけれども、そのような中でどうするか。あと、少し話が逸れますけれども、宮崎委員が言いましたけれども、新卒で毎年二十数名受験するのですけれども、どうしてこれだけ市内の法人で当法人を選んだのですかと聞くと、理念、基本方針に賛同しますという学生が圧倒的でした。今のそうなのですけれども。ヒアリングとかもしてみると、少し温度差があるような気がします。すみません、まとまらない意見で。

(古侯委員)

山田委員がおっしゃっておられまして、私は言いたくないのですけれども、やはり、介護業界の明るい未来が現時点では見えていないかなというのが現状として……は今後も、聞いたのではないかと、正直、考えております。どうも、やはり、おっしゃっていましたが、何もやらないわけにはいかないので、コンタクトで何かをしていただければありがたいと感じております。では、現実をどう受け止めた中で、今、超々高齢社会のという話、縮小社会の中で、新潟としてどう受け止めているかということも考えていければと思っております。先ほど宮崎委員がおっしゃっていた、本当にいい言葉だと、やはり、需要と供給のバランスが総体的に崩れている。もうミクロの話ではなくてマクロの問題だというのは、そう思います。

それで、人材確保の部分で、これは一旦にしかできませんけれども、これは私の考えなの

ですが、介護人材確保については入り口、やはり、採用する人数を確保するところ、外国人の方に、やはり、どんどん来ていただくことに焦点が当たりがちですけれども。

それと、高校生をリクルートしろというのはあるのですけれども、やはり、出口の部分、離職率を減らすというのがそうなのですけれども、もう一方の考え方として、私としては、先ほど言った超々高齢社会なので、やはり、元気な方には長く働いてもらうということが非常に、今後、大事だと思っております。各法人でいろいろやられていると思いますけれども、退職年齢を上げる、うちの法人では72歳まで働ける、規定を若干変えました。将来的に、だんだん制限は下がっていくのですけれども、現在、72歳まで働けるようにしております。そういった考え方も必要なのではないかと考えております。

あとは、先ほど倉島委員もおっしゃっていましたが、まだまだ介護職員の給料は、法人によっても違いはありますけれども、やはり、他業種と比べても安いのかなと感じております。処遇改善手当でかなり上がったと、年間30万円、40万円、50万円上がったというのは間違いないのですけれども、それでも今、まだ安いと思っております。人材確保とは話が逸れるのですけれども、やはり、福祉新聞などを見ていると、特別養護老人ホームも4割が今、赤字です。ただ、近年、施設の赤字が増える一方で職員の給料は上がっていくという、よく分からない現状があります。やはり、その辺は、すみません、この場で言っても仕方がないので、倉島委員がおっしゃった、報酬単価が上がらないと、ここら辺はどうしようもないかなとは思っております。来年、報酬改定をUPしてもらうことを個人的に期待しております。やはり、介護報酬が上がって施設が黒字になることによって、処遇改善手当、職員の給料を増やしますというの、基本給の部分の上げることができるので、その辺は何とか、そうやって、他の職種に負けないように、給料をどんどん増やしていけたらと思いません。そうすれば、今よりも若干、福祉、介護を目指す学生が増えてくれるのだろうと、すみません、これは個人的な考えですが、そう感じております。

(宮崎委員)

私も学生向けに話をすることがありますけれども、今、考えている就職先ってこの先、AIが10年後、残る職業ですかということは一応、問います。そういうものを見据えながら、やはり、仕事は決めたほうが、介護に誘導しているわけではないのだけれども、やはり、残る仕事は人の仕事ですと。どのくらい学生に届いているか分かりませんが、そういったところで、進路を選ぶときに残る仕事を、長く続けられる仕事ということで、その辺、今、いろいろなAIが進む中で、だんだんそこが淘汰されていく中で、介護とか医療とか福祉の仕事は残り続けるのだ、までもってほしい、先生が。

(丸田会長)

そうですね。養成校の委員方からも、ご意見があれば。

(山田委員)

事業所の方、せっかくなので、けっこういい方は悪いけれども、若干、勘違いされているところがあるかなと思うのですけれども、今の若者は給料では動かないです。それは間違いないです。養成校の人はみんなそれを感じていると思うのです。給料が高くなりましたとか、よかったですというのは、彼らは感じていないです。そもそも終身雇用を考えていない世代ですから、終身雇用を考えないと給料いくらとはあまり考えないです。そうではなくて、国兼委員が言ったように、私はこの会社で何ができてどういう役割があつて、どういう未来を描けるのか、多分、そこをメインに考えているのです。なので、事業所には、私もたまに仲がいいところにお話しするのですけれども、そもそもアプローチが違いますよと。業者が来られたときに、就職の方に私はそれを説明しているのですけれども、そもそもアプローチが違うという話をしたこともあるのです。そういうところの価値観から実はずれてしまっています。若者を入りたいのであれば、価値観が違いますというところも。市も、介護職員の給料が高くなりましたというアプローチは、市がしたとしても全然動かないと。それよりも、若者に介護職員、格好いいなとかと思わせたほうが、よほど流入するというのも、学生に聞くと分かりきっている話かなと思います。

(丸田会長)

大事な着眼点です。

(倉島委員)

それです。前回もそれだと、最後の最後にそれだと。それが先に出てくると。思いませんでした。私たちは、今、年齢が高くなってきているのです。新しい人たちが来ない。しかし、20人入ると。申し訳ないですけれども、法人規模といったときに、愛宕福祉会としての規模はご存じのとおり、大きい中で言ったときに、介護職員20人なんて去年、採用できていません。ということは、やはり、問題があるのです。例えば理念ということがあった中で、落ちましたというところもあったりしていますし、では、給料ではないと。やはり、格好いいな、です。魅力です。では、そのところをまた次回、テーマになると。

(丸田会長)

そうですね。

(柳澤委員)

この表彰式をインスタライブでやるとか、ドレスアップしてきてもらうとか。

(丸田会長)

それを戦略の中にどう織り込み、戦略の中に織り込むだけではなく、令和6年度の事業の中に少し目を足していくような、具体的なアイデアなりがあるとありがたいのですけれども。

(山田委員)

今言ったのはあくまでも若者なので、中途は。

(古侯委員)

すみません、私は若者の格好いいという、何を格好いいと言うのかが分からないのです。

(丸田会長)

さて、どうですか。

(渡辺義之委員)

格好いい。見るものも、大人、おじさんなので分かりません。学生に聞くと、やはり、インスタ、ツイッター、ティックトック、あそこのとても短いところでぱっと目につくものですよ、やはり、彼らが見ているものは。ユーチューブももはや見ていないです。

(丸田会長)

見ていない。

(柳澤委員)

数十秒でどう表現して伝えるかというあれがあって、説明会なども、最近はいろいろな、これは業種を問わず、うちもやっておりますけれども、やはり、皆さん本当に、いかにその数十秒の世界の中でどう伝えるかというところに心を砕いていらっしゃる企業が多いように感じます。

(国兼委員)

うちの就職希望をしている学生の若い子ども、何が格好いいか。そこの小さい枠だけですけれども、要するに、働いている先輩が格好いい、モチベーションを持ってやりがいを持っているところが格好いいということで、どんどん後輩たちが応募してくれるという。

(丸田会長)

それはありますね。

(渡邊敏文委員)

一つは、やはり、集約して具体的にとおっしゃった、視覚化するということが大事なかなと思うのです。それは柳澤委員とかが言われたように、私もそういうところは疎いので、どういものが一番いいのかはよく分からないのですけれども、確かに、学生の目線からすると、入り口の部分はそういう視覚化されて、ぱっと見というか、そういうところから入ってくるのですけれども、逆に言うと、定着ということ考えたときに、そこから入るのはいいのだけれども、では、その人が長く勤めてくれるかという本質的なことになってくると、またここに戻ってくるところがあるので、その入り口の表面上の学生とかほかの人たちも含めて訴えかける部分と、やはり、国兼委員もおっしゃったのですけれども、人とのつながりの中での介護のよさみたいなどの両面がないとだめなのかなと思うのです。そういう表面上の部分もちろん大事だし、本質的なところをどうやって人材確保というところにつなげていくのかなというのが一つ、思ったところです。

それで、少しずれるかもしれないのですけれども、我々、この協議会でやる部分の目的といますか、その辺のところをやはりもう一回しっかりして、先ほどから出ているように、マクロ的な話もありましたね、外国人を上げるとか、もっと言えば、国の政策としてとか、県の政策、市の政策としてうんぬんかんぬんというのがあるのですけれども、だから、そこは度外視するという意味ではないのですけれども、我々の協議会としての役割ということをもう一回、ここの戦略というのでしょうか、第2期のところにどう落とし込むかというのがあるかなというのが一つと、やはり、介護というものは人間社会には必ず必要なものなのです。私も皆さんもいずれ介護が必要になるわけです。それで、日本では社会的な介護ということで、介護保険を中心にして今、やっているのです、そういうところと介護人材の確保というところをどう結びつけていくかということがあると思うのです。その視点が一つ。

それから、これもまたずれる話になるのですけれども、先ほど、法人間でいろいろと、採用のときとか、理念とか、当然、それぞれあると思うのですけれども、実は、養成校のほう

でも専門校というのは、あまりずれはないと思うのです。山田委員のところは外国人に特化して専門学校の運営をされています。私のところと柳澤委員のところは4年制大学なのだけれども、やはり、スタンスが違うのです。それが、法人間の違いがあるのと同時に、我々養成校の違いというものもあるのです。うちで言うと、社会福祉士をベースにして、その上に介護福祉士というダブルライセンス、つまり、120分の40、3分の1を定員にしてやっているのです。それから、全国的に見ると、逆に介護福祉士を基盤にして、そこにダブルライセンスとして社会福祉を乗っけるという考え方のところもあるし、倉島委員がおっしゃったように、大学とは言いつつも専門学校化しているところもちろんあるし、その辺のところをいくと、法人のいろいろな意味での微妙な違いというのは、実は、養成校側にもあると思うのです。

とは言いつつも、目的というものが同じなので、そここのところの共有をどうやって図っていくかというのがポイントになって、この協議会のところでは言えば事業者と養成校と行政という組み合わせの中で、新潟市においてどうやって人材確保していくかというところが具体的な我々の役割としてあるので、あまり広げるというか、視野があってもいいとは思いますが、それは言いつつも、例えば、政治家を入れてやるかとかそのような話にはなかなかならないので、具体的なところで落とし込んだときに何ができるかという、また少し戻るような話になってしまうのですけれども、そうしていかないとどんどん広がってしまって、もちろん、そういう政策的なアプローチとか、法人の辺りのアプローチも必要だとは思いますが、少し元に戻るような話になりますので、我々として、では、立場として、この協議会として何をやるのかというところで落ち着いたほうがいいのかなと思います。

(丸田会長)

さて、この後、どうでしょうか。2回目の会議まで時間が経過してしまうと、行政は行政のほうで今日の意見交換を踏まえて、2回目に向けた内部での業務をしていただけるのだらうと思うのですが、各委員がまたそれぞれいろいろなアイデアを持っていらっしゃると思うので、各委員からアイデアを、今日の議論と資料を十分把握したうえで、各委員から個別に意見をいただくようなプロセスがあってもいいのかなと思っているのです。私自身もアイデアがあるし。

(事務局)

そうですね。今日はかなり時間が限られていますので、私から文書でまとめて、お忙しいと思いますので、メールでお送りしてご意見を頂戴できますか。

(丸田会長)

例えば、先ほど倉島委員がおっしゃったように、外国人人材は大事だけれども、自分の法人の体力と資力だけでやろうとすると、時間的にも経済的なコストも大きいと。では、それを全市的にやれるかというとなかなか難しければ、複数の法人でもって取り組むことに対して、市が少し財政的な措置をすとか、あるいは、先ほど格好良さというテーマが出ましたけれども、若い学生の目線で格好良さをどのように伝えていくかというときに、我々大人が考えるだけではなくて、学生から考えてもらって、情報発信の機会も単体でやるのではなくて、柳澤委員のところと山田委員のところとうちで組んで、あるいは渡辺委員と組んで、少しそういう取組みをすとか。

(渡邊敏文委員)

そうですね。私も本当に夢みたいなの、この協議会の委員に入ったときに、本当に夢みたいな話なのですけれども、こういう施設が理想ですというものをモデル事業としてやれたらどうかなと。

(丸田会長)

そうですね。

(渡邊敏文委員)

はい。それで、我々がイメージしている理想像があるわけですよ、現場も育成の。例えば、模擬的にでもいいのだけれども、そういうものを実際に見てもらったり来てもらって体験してもらうことが大事だと思っていて、モデル施設ではないけれども、例えば、宮崎委員のところまでどこまでそういう、実際にやっていただけるかどうかあれなのだけれども、職員はこういう職員で、みたいなのところ。何かモデル施設というか、理想の施設みたいなのところを我々が組み立てて、それを見てもらいたい。それは全く、この委員に入ったときの夢で、そういうものがあると。

(丸田会長)

そうですね。

(渡邊敏文委員)

少し飛んだ話になって申し訳ないですけれども。そうすると、やはり、先ほど言ったよう

に、視覚的に体験して、格好いいとか、そういうことかみたいところが肌で伝わっていくということがない。

確かに、入り口の部分はそれでいいと思うのです。だけれども、では、それが、逆に言うと、我々、柳澤委員も、一緒にしてはいけないのだけれども、我々養成校は、授業で理想像を語るわけです。それが逆に、現場に出て行ったときに、現場が悪いという意味ではなくて、現場とのギャップを感じるわけです。だから、我々は理想像を語るのだけれども、学生が現場に出て行って、話と違うというか、そのギャップも出てきたりするので、その部分をどう埋めていくかというのが、常に、教員になって感じる場所なのです。格好いいところはもちろん言います。福祉の分野はこうだよとかあだよとかと言うのだけれども、それを純粋な学生が、真に受けると言うときこれまた言葉が悪いのだけれども、それで現場に出て行ったときに自分が思ってきた感覚と少しずれがあると、やはり、離職とか長続きしないとかという話になっていくと思うので、そういったことも常日ごろ感じているところです。すみません、少し余計な話で。

(丸田会長)

そういう意味で、課長、みんな踏まえての調整になってしまうのですが、手元にあります人材確保戦略がありますが、この中の第4章について、介護人材確保に向けた関係機関の役割、方向性、取組内容、この内容について、具体的な意見なり、あるいはさらに追加的に記載すべき役割や取組みの方向性があるかどうかということで、各委員の方々から改めて意見をいただき、そのことと、今日、提案いただいた、新たな来年度の具体的な事業でしょうか、資料3-2をすりあわせてもらって、ここに関する意見、さらに、不足しているものがあれば財政的にできるかどうかは別として、まずは委員から提案をいただくようなプロセスを各委員の方々をお願いしてもよろしいでしょうか。

各委員の方々、いかがですか。

(事務局)

よろしいでしょうか。

では、こちらからご意見をお聞きするというので、またご連絡を差し上げますので、お忙しい中、申し訳ありませんが、よろしく願いいたします。

(丸田会長)

限られた時間でしたので、なかなか詰めていくことができなかったのですが、議論、検討

していくうえでの視点なりポイントをたくさん出していただけたかと思うので、それぞれの立場から、ぜひ、積極的な意見をいただきたいということで、私の今日の役割は閉じさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

では、事務局にお返しいたします。

(司 会)

長時間にわたりまして、活発にご協議いただきまして、ありがとうございました。

次回の開催につきましては、12月ごろを予定しています。また日程調整を連絡させていただきます。

#### 4 閉会

##### 配布資料

- 資料1-1 新潟市における事業（取り組み）と目標
- 資料1-2 令和5年度新潟市介護人材確保対策事業 実施状況について
- 資料1-3 介護福祉士養成校入学者数・就職者数調査
- 資料1-4 介護福祉士養成校における事業（取り組み）と目標
- 資料2-1 令和5年度新潟市介護人材実態調査報告書
- 資料2-2 令和5年度新潟市介護人材実態調査について
- 資料3-1 第2期新潟市介護人材確保戦略の策定について
- 資料3-2 今後の介護人材確保対策事業について（案）
- 資料3-3 表彰事業の実施について（案）