

令和8年度 第1回 大津市介護人材確保連携会議 会議概要

1. 開催日時

令和8年7月13日（月） 16時00分から17時10分まで

2. 開催場所

大津市役所 本館5階 互助会会議室

3. 出席者

委員8名

事務局9名

4. 傍聴者

なし

5. 内 容

(1) 開 会

(2) 健康福祉部長挨拶

(3) 委員紹介等

(4) 議 題

1 大津市介護人材確保連携会議座長の指名について

2 第10期大津市高齢者福祉計画・介護保険事業計画（おおつゴールドプラン）策定に向けての事業所等アンケート調査の結果（資料1）
及び骨子案について（資料2）

3 令和8年度介護人材確保対策事業について（資料3）

(5) その他

6. 議事概要

○事務局

それでは、次第に従い、議題に入らせていただきます。

議事1の大津市介護人材確保連携会議の座長の指名について、要綱をご覧ください。第4条第2項に、庶務担当所属長が、構成員のうちから、座長を指名することとなっております。

《事務局より説明（座長・副座長の指名）》

○事務局

会議の進行は、大津市介護人材確保連携会議設置要綱第4条第4項に基づき、川橋座長にお願いしたいと存じます。

それでは、座長、よろしくお願いいたします。

○座長

議題2 第10期大津市高齢者福祉計画・介護保険事業計画（おおつゴールドプラン）策定に向けての事業所等アンケート調査の結果アンケート調査の結果及び骨子案について、事務局から説明をお願いします。

○事務局

《事務局より「第10期大津市高齢者福祉計画・介護保険事業計画（おおつゴールドプラン）策定に向けての事業所等アンケート調査の結果（資料1）及び骨子案（資料2）」の説明》

○座長

ただいまの事務局の説明につきまして、質問や意見がありましたらお願いします。

○座長

それでは、私から発言します。

資料1-1についてですが、施設系で20歳以下の職員が増えていますが、これは外国人の効果ですね。これに対し通所系では高齢の、70歳代の職員もおられ、若い方が少ない。人材を育てていくことがもう難しくなっているのではないかと思います。

支援系に関しても、当施設にも以前でしたら毎年ケアマネジャーを目指す職員がおりましたが、今は受験しない職員が増えてきています。あと5年・10年は何とかなりますが、その次の世代が本当にいないと考えています。大津市も色々取り組んでおられますが、地域でケアマネジャーや介護人材を育てるならば、そこにどのように、例えば外国人の介護人材を育てるのは難しいのは重々承知していますが、一緒に考えたいと思っています。

○委員

外国人が通所に行かないのは、夜勤がなく給料が安いことが大きな理由です。

全体を見て、大津市は外国人を雇用している事業所がまだ2割なので、少ない印象を受けています。

通所系で年齢層が上がっているのは、外国人の方は多くが20歳代で、ほぼ入所施設（施設系）に就職されるため、そのため一気に年齢層が高くなっています。介護分野でこれまでから人材確保していくこと求められているが、いろいろな施策が成果として結びついてない。結びついていたら外国人しかないというのはデータを見てわかったところです。

私は外国人の採用支援を担当させていただいて、県の補助・委託を受けて5、6年前くらいにセンターを開設しました。当初はコロナ禍の影響で動けなかったのですが、実際に動い

ているのはここ2、3年ぐらいですが、一気に動きだし、本当に外国人が取り合い状態になっています。

日本人は外国人をひとくくりで考えておられますが、やはり国によっても全然違います。その国の情勢など、例を出せば、ネパールは民族がたくさん集まっているので、民族によっても働き具合や日本に対するイメージ、文化が全部違います。

しかし、日本は基本的に外国人をひとくくりで考えている以上、なかなかその外国人雇用することに関してのノウハウや理解が少ないと思います。政府も外国人雇用をしないといけないと言いながら、制度で見えていくと外国人雇用を推奨していないと感じています。最近の報道でご存じだと思いますが、ビザの申請手数料が一気に10倍に上がってしまい、今まで4,000円や6,000円で済んでいたのが、日本にいたために30,000円や50,000円という費用が必要になってきます。この費用をだれが負担するか、という問題があり事業所から責められています。事業所にとっては、外国人雇用するのに、住居を借りるなどいろいろなものに費用をかけています。日本人よりもかけている中でまたそこでプラスみたいな、そのようなイメージを持たれている状況です。我々も推奨していきたいのにハードルが上がっています。

まず外国人を確保していかないとだめなのですが、今は大手に勝てないです。海外にいい学校があって、その人材が欲しいですと一生懸命お願いしに行っても、センターは年額が少ないから無理です、そこを何とかとお願いしても向こうもビジネスなので何ともなりません。ただ、そのビジネス感覚を皆さん分かっておられないです。ビジネスでやっている会社には勝てないのです。

私は、滋賀県から委託を受けていて、行政なので安心してもらえることや育成体制があること、日本に来た人たちがよい人材に育てば、学校のアピールにもなるから学校にも人が集まるという相乗効果を伝えて、今はどうにかこうにかいい人材を確保している状況です。

他業種でも人材確保は大変で、運送業はじりじりと悪くなっている状況にあり、外食業は特定技能1号の受入れが一時停止になってしまったので、つぶれている飲食店も出てきている状況です。

何もしなかったら、介護も病院もつぶれるのではないかと、将来的には、家族が介護をするところに戻る時代が来るのではないかと、10年後、20年後には、要介護になっても見えてもらえる人がいない状況になるのではないかと心配しています。外国人を雇用しましょうと推奨しているわりにはそうならないので、なかなか本当に厳しい状況だと思っています。

これからは定着してもらうことがキーポイントになると思います。確保は、やはり国としてはある程度の人数枠の中でやりなさいという基本的な方針が出ていると思います。介護人材としてはこれだけ増やしなさいと言っている割には、それだけ増やすことができない状況なのかと思うと定着を推進していくことがすごく大事だと思うので、割り振っていくことが大事なのかと思っています。

基本的に外国人の方は、自国に帰られると思っておいたほうがいいと思います。住み慣れた国に帰りたいだろうし家族や結婚のこともあります。そのなかでも、全体としては1割から2割ぐらいは残る方もいます。残っている方は、生活基盤ができた方——恋人や友

達ができ、そこで生活することに安心があること。仕事の給料よりも、最近はそのうちではないかと感じています。

事業所でも、日本人が辞めない事業所は外国人も辞めないと思います。従業員に対して育成だけでなく生活面でもよく支援しているところは外国人も定着しています。他に交流の場があるというのも重要だと思いますし、質の向上に関しては研修もそうですが資格取得への援助もこれから重要になってくるかと思っています。

介護福祉士の資格取得もですが、滋賀県では自動車がないと不自由な県なので、自動車免許を取得できたら滋賀県は住みよい街なので、自動車運転免許取得の支援もできれば、選ばれる県になってくると思いました。

確保のことは「育成就労」という制度が来年度から始まるので、育成就労として受け入れたときに、事業者負担が特定技能よりも増えるので、その部分で事業者の負担を減らすような取り組みや仕組みづくりが必要です。

確保に関しては大手に勝てるような仕組みとして、滋賀県と一緒に、今月から「しがクラス」をインドネシアで作ります。その仕組みは、何社かの法人が集まって一気に面接をします。そうすると向こうもビジネスになるので、先にいい人材を確保してから向こうの「しがクラス」に入学・学習してもらってから、滋賀に来てもらうというものです。今月にその面接があり、7法人が協力していただくことになりました。こういう取り組みを作っていないと、1事業者だけで介護分野で人材確保していくのは非常に大変だと思います。

別件ですが、最近、短時間労働が話題を集めていますが、介護分野では労働者の4分の3以上が、現役の介護職員と聞きました。その人達の給料が安いから、ちょっと働きに行きお金を得るというよりは、他所の事業所に入浴介助の仕事に行ってお金をもらいつつ、そこがよければ転職したいらしい。聞いているとその2分の1弱が転職しているそうです。

短時間の労働者がほしいがために事業所さんは契約しているのではなく、入職させるために短時間労働を使っているような状況にもなってきています。

外国人もさらに増えてくるので、先ほど言ったような定着が重要になると思うので、今後、皆さんにご意見いただいて、住みよい地域にしていけるような、取り組みが必要だと感じております。

○座長

日本に定着したい方が1割・2割おられるが、例えば出産されても訪問系や通所系に行こうと思ってもどうしても絶対数が少ないので、なかなか受け皿になっていくのは難しいのではないかと思います。

○委員

定着する方は定着します。この事業をやる前から知っている中国人がいるのですが、彼女は介護福祉士を取得し、看護師の免許を取って、ケアマネジャーを今年受験すると思います。定着の仕組みが回り出せば、そういう人材も出てきます。彼女は自分で学び、育っていったのですが、管理者などの周りにいる人と大変仲がよく、住む文化ができると自国

に帰ることもないです。彼女がケアマネジャーに受かったら、居宅介護支援の人材確保にも繋がるので、そういったことも支援していければいいのではないかと思います。

○座長

本当に、定着が難しいので大多数を占める日本人職員の方も同じで、やはり離職っていうのは悩ましい問題です。サービス協議会でどのような声を聞かれていたり、議題に上がっていたりしますか。

○委員

外国人の人材に関しては、色々な団体からお声はかかるのですが、やはり施設系と比べると特に訪問系は従事条件がありまだまだ採用は難しいと思います。それでは訪問介護の人材不足は解消できないので、高齢者も採用しつつ、日本の眠っている人材をどう掘り起こしていくかってところにあると思います。

また、支援系のケアマネジャーの高齢化が本当に進んでおり、そろそろ若い世代にバトンタッチをお願いしますと言う管理者に年齢を聞いたら70歳ぐらいでした。若い世代でも本当に40歳代が一番若いぐらいで、30歳代のケアマネジャーはなかなかいない。若い世代をどのようにケアマネジャーにしていくかは課題だと協議会でも議題にしています。

○座長

掘り起こしについて、ハローワークや人材センターでの取組やご意見をいただければと思います。

来てくれる人が少なくてどの事業所も困っているのですが、転職されたら残っている施設のスキルもどんどん低下していきますし、安定した職員の補充がないと難しい状態になってきています。ハローワークや福祉人材センターの取組などをお聞かせください。

○委員

今年4月から、厚生労働省の人材確保支援総合企画室で「令和8年度医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」が始まりました。大津公共職業安定所の人材確保対策コーナーで取扱う医療・福祉・保育・運輸・警備・建設の6業種ではなくて、介護、看護、保育の3業種に絞って対象とし、滋賀労働局からは大津の安定所で今年度に90事業所を訪問するようにとあり、6月末時点で大体26事業所を訪問しました。やはり保育では一部の湖西線沿いの保育所で人手が足りておらず、介護では全体的に高齢化が進んでいて、定着がなかなか困難な状況にあるとの印象を受けました。

実際に訪問させていただいた事業所にはそれぞれにカラーがあります。事業所からの求人に、求職者が現場に見学に行ければよいのですが、求人票の内容から1日の仕事の流れがわかる、働いている姿が想像できるような内容でないと窓口相談していても応募されなかったりします。特記事項に実際に働いておられる人たちの状況が書いてあると、従業員の方の熱量や雰囲気が分かるので応募してみようと言われます。

安定所では、訪問した上で求人のブランディング（求人者の持つ魅力・価値を最大限引き出し、余すことなく求職者へ伝える）をしています。その上で他の事業所に対してここ

だけは負けないところをいろいろ我々が聞き出し、我々はこの求人充足プロジェクトのことを「さきプロ」と呼んでいます。その求人を「さきプロ応援求人」として、今後窓口で求職者訪問させていただいた事業所を中心に配っていこうと思っています。ここだけは負けないところを記載されているとともに、訪問した職員が施設長にも会っていますので雰囲気や施設の状況の説明もできるので、より働いている姿が想像できて求職者が応募しやすくなると思います。

また、定着支援は非常に大事です。入口は敷居が高く、特に若い方はハローワークの利用は少なく、失業者手当を受け取るときは来られるのですが、介護を希望する人は非常に少ない。そんな中で定着しているところに聞いているとそれなりに研修制度がしっかりしていて、介護事業所全体で様々な感染症の話などをやっていたりします。

他に、1つは実際に30・40歳代ぐらいで入職したとき、自分が例えば60歳まで働いたときにどういうキャリアで、どのくらいの給料で年収はどれくらいとイメージできるところは定着したと聞いています。

もう1つ、年に何回か実際の従業員の方と施設長とが定期的に面談されていて、悩んでいることや困っていることを聞くなどしてハラスメントを事前に防ぐことをされている事業所も定着率は高いと思います。

アンケートを見せていただくと、先ほどスポットバイトの話がありましたが、介護事業所で12.9%と11.1%ということですが、実はこの会議の前に、大津市（商工労働政策課）が今度、スポットバイトのシステムを10月から導入されることを聞きました。そこは非常に期待したいのですが、一方で、スポットバイトに関しては残業代不払いや給料手当の不払いに気をつけていく必要があります。

大津市のスポットバイトシステムについては事前に事業者が応募者の職歴含めてQ&Aを5つぐらいチェックした上で契約になりますが、他の事業者システムの場合は、応募した段階でこの契約が成立してしまうので、そこが全然違うと思います。

また、公的機関がやっているのも、利用者も非常に安心して、何かトラブルがあっても対応してもらえるし、その上で人口ボーナスである60歳以上のシニア層に応募いただけるとありがたいので、何かできることがあれば連携してやっていきたいです。

○座長

60歳代はすぐに腰痛になってしまうのでそれを防止するために施設でどんな対策などをするか、等が考えられます。

○委員

最近窓口に来られる方で60歳代の方が若いと思います。70歳、80歳を超えた方も最近は多くなりました。先週も2人くらい就職されています。普段からギリギリで生活をされていて、年金だけや或いは短時間で働いていたけれど、食品の物価高でどうしても年金だけで暮らしていけなくなり職安に来られるのですが、75歳過ぎるとなかなか応募する職がないので、現状としては窓口としても悩ましいところです。

○座長

なかなか厳しい話を聞かせていただきました。
人材センターもやはり同じような状況でしょうか。

○委員

相談に来られる方はこの年齢層が多いです、男性で 50 から 60 歳代、女性で 40 から 50 歳代です。先日も 80 歳ぐらいの方から電話がかかってき、70 歳代の方が説明会に来られます。明らかに年齢層が高い方がフェア一時のブースに座っておられる事も多いです。

なかなか掘り起こし——他業種からの転職などができなくて、過去には商工会議所など様々なところにチラシも置かせていただきましたが全く反応もなく、もちろん公共の施設にも色々なイベントのチラシを置かせてもらっているのですが、なかなかヒットしないのが現状です。

明るい兆しとしては、とりあえず介護に A I は入らないのではないかと、給料は少ないが将来的に収入は安定するのではないかと思うので興味がありますと言って相談に来られる方が一定数おられます。その部分は全面的に推していきたいとスタッフとも話しています。

定着については、従業員の母数を減らさないように事業者頑張ってもらいたくないといけません、次世代ケア推進センターいわゆる生産性向上なども使いつつ、人材育成と人材の定着も含めて取り組んでいっていただくような案内をしています。残念ながら確保が非常に難しい状況です。

○座長

辞めてもらわない、他業種に行かないような取組を先ほど議論いただきましたが、各事業所に周知し、やっていく必要があると本当に感じました。

○委員

スポットワークですが、先ほどおっしゃっていたように転職のために利用しており、求職者で 5 事業所も行く方がおられ、相談員が「なぜ、そんなに行くの？」と聞いたところ、いわゆる日当をもらって職場体験に行っていると、「どこに行こうかと探しています」という返事が返ってきたこともあると言っていました。

○委員

介護業界から離れず、地域も移動しないからそれでも構わないと思う面もありますが、事業所はやっと育てたと思ったら転職され、質が上がらない状況にあり、スポットワーク事業者と話していますが、結局はビジネスのため、紹介会社も転職会社も儲ると思ったら参入してきます。

○座長

公告も多く流れてきます。

○委員

外国人もSNSを使っているんで、騙されるようなことがあります。

知り合いのミャンマー人が最初転職しようと思って応募したが、やはり事業所と話し合い事業所に残ることになった。しかし転職会社から契約上行ってもらわないといけない、契約金を支払ってもらわないといけないと言われて困って、助けを求めてきたことがありました。私から電話したら、相手は威圧的で違約金5万円の支払いを求めてくるので、契約書を見せてくださいと言ったら、契約書はない、ビザ更新に5万円の申請料がかかると言うので、こちらはその専門でやっているが5万円もかからない、無料ですと言いつつ、もういいと電話を切られたことがありました。そんな会社ばかりです。

○座長

今、介護人材の話をしてもらいましたが、当施設は特養なので入居申込みは結構あるのですが、高齢－高齢の方、単身の方が増えてきました。今回の成年後見制度が変わると聞いていますが、社会福祉協議会で成年後見制度に関するご相談はありますか。

○委員

民法改正と社会福祉法改正はこれから行われてきますので、令和9年から10年に向かって、その辺りも大きく動いてくると感じています。

計画の話に戻ってしまいますが、先ほど事務局から説明があった10期計画骨子案の基本目標4について、介護人材の施策を2番目にされたということですが、2番目が妥当なところだと納得しました。

また、まだまだ地域全域で、自分は介護サービスを受けて最期を迎えたい人がいますが、まず、介護保険サービスを利用できるまちを目標に掲げている以上は、やはり一番の介護保険サービスの整備を上げて、その次に介護人材があることは妥当だと感じたこと。先ほどから話を聞いていると、全員が介護サービス受けられる時代じゃないというのを全然皆が我が事として感じておられないので、計画に4つの目標を立てられている中で、共助と公助の部分は丁寧に政策の中で書き込んでいるのに加えて、自助の部分で自分自身や家族・親族でと、改めて少し丁寧に福祉学習のところに丁寧に書いているので、この4つの目標をバランスよくうまく進められるといいと感じました。

○委員

事業者から経営の相談が増えてきています。

決算書を拝見しているとかなり厳しいところがあります。県内全域の相談の部署もあり、北部からだんだん経営が悪化している波が来ており、これは介護事業でもその地域で維持できなくなる事業所が増えてきているというのは体感です。相談の割合も医療、介護が全体の事業所数と比較すると大きく増えてきていますので、大津市でも直近の感じでは微妙なところにあるのかなと思いますので、今後はやはり経営面も注視していかなければならない。実際の決算書を見ると、かなり重いところが増えていきます。もちろん人件費が上がっている部分もあります。

○座長

人件費はどんどん上がってきています。

やはり統合の相談などもあるのでしょうか。大規模化が生き残っていく手段になるのではないかと思います。

○委員

決算が悪いところは統合もできない。

○座長

だから余力があるうちに検討を進めていくことが必要ということですね。

最後に、10期計画の骨子案で「県との連携」とありますが、滋賀県のレイカディアプランについての説明をお願いします。

○委員

県でも大津市と同じような進み具合で、国の基本方針案も先日提示され、骨子案ができている状態になります。国の指針に沿いまして、経営改善支援のところをどう立てていくのかというところを考えています。

参考資料2-1の1ページ目の見直しのところに都道府県が主体となり人材確保に関するプラットフォームを構築するということが書かれていますので、事業者団体、職能団体、支援施設、市町と連携して、地域の課題を拾い上げて、市町や地域の方々と共に課題解決に向けて取り組まないといけないと感じております。既存の協議体を活用して、より一層皆さんと連携して地域の課題にも対応しようと考えています。

今年度は、県が課題と思っている事と、各市町や圏域で考えようと思っていることを、お互いに共有し合うために県が市町の協議体に入ることと、市町担当者に県の人材確保の協議体に入ってもらうことを進めています。

今年度、県も市町も計画の見直しになりますので、県と市町で手分けをして人材確保を進めておりますが、手分けのところも見直しが必要だと考えております。

○座長

統合の話も今後は出てくるのではないかと、ノウハウや経験がないこともたくさんありますが、このようなことも真剣に考えていかないと時期が来ていると思っています。ありがとうございます。

それでは、ほかにご意見もないようですので、次の議題3令和8年度介護人材確保対策事業について、事務局から説明をお願いします。

○事務局

《事務局より「令和8年度介護・福祉人材確保対策事業について（資料3）」の説明》

○座長

ただいまの事務局の説明につきまして、ご質問やご意見等、ございましたらお願いします。

○委員

この仕事の資質向上とキャリアアップ支援する事業で介護キャリアアップ促進給付金と主任ケアマネ給付金ですが、予算額は大体どれぐらいですか。

○事務局

キャリアアップ促進給付金につきましては、介護で 90 件分、障害福祉で 80 件分、主任ケアマネジャー取得支援給付金に 20 件分をみております。

○委員

昨年度同様ですか？

○事務局

主任ケアマネジャーを対象とするものは今年度からですが、介護と障害のキャリアアップ促進給付金は、同額程度です。

○委員

昨年度の実績は結構多かったのでしょうか？

○事務局

介護が 73 件、障害で 85 件でした。障害は 1 人で複数の研修を修了して申請できる形になっておりましたが、今年度は一部要件を見直し、80 件で収まるとみています。

○委員

今、主任ケアマネジャーになれる方は多いですか？

○委員

いや、少ないです。

主任ケアマネジャーを持っていたが、更新はしないでケアマネジャーで働いている方が私の事業所でも他所でも 1 名 2 名ほどおられます。年齢的なものもありますが、更新する研修の多さを考えるとあまりメリットがなく、また、パートだと主任でも主任でなくても仕事内容は同じです。私の事業所では主任になると手当を上乗せする工夫はしているのですが、それを上回るラインになると主任ケアマネジャーはいいですというのは多いです。

○座長

私の事業所もそのようなことが起こっていました。

○委員

せっかく、大津市で予算化されたので活用できればいいと思うのですが、ケアマネ協会の方々とケアマネジャーの育成と外国人材も絡めて議論をしていく中、聞けば聞くほどケ

アマネジャーの人材がない、ケアプランをすべてA Iに頼るべきではないかという話も最近をよく出ています。人間が作るよりA Iが作る方がいいケアプランを作れるのではないかと、という意見も聞くと、厳しいところにきていると感じています。

○座長

A IやI Tの活用はもう必須だろうと思います。

正しい情報を入れる、実際に現場に下ろしていく、そういうところは人間が使いながらやっていくのがいいと思いますが、活用の仕方などわからない部分もありますから、フォローがあるといいと思います。

今回は介護の話ばかりですが、障害の分野の人材確保はどうなのでしょう。やはり対象者の年齢が若いと力もあり、お父さんやお母さんからの期待もありプレッシャーもあると聞きます。実際はどうなっているのか、人材に余裕がある訳ではなく、かなり厳しい状況は介護以上ではないかと思います。

○委員

障害ではサービス管理責任者が少なく、なる人も少ないため、取り合いの状態のため、なかなか厳しいです。資格要件が厳しいのが原因ではないかと思います。

○座長

障害の方が結構増えていると聞いています。市は介護分野だけではなく一緒にやっているわけなので今後議論していきたいと思っています。他にご意見など大丈夫でしょうか？

○委員

キャリアアップを支援する取り組みについて、ありがとうございます。サービス協議会でもいろいろお話をしており改めてですが、障害福祉の方は、サービス管理責任者や児童発達支援責任者など広く対象を拾っていただいています。介護の方で、相談員の資格をキャリアアップ給付金の資格対象として次年度以降に検討していただきたいと協議会でも意見が出ています。相談員のなり手がいないのが現状です。緩和要件でケアマネジャー、介護福祉士の資格で充当できるようになっていますが、介護福祉士の試験を受けるまでに3年の実務経験が必要であり、社会福祉主事でしたら1年で資格を取得できます。

通所介護の運営に関しては、外国人を採用しにくいこともあり、日本人の眠っている人材に相談員の資格を取得してもらうのが早いのではないかとというのが事業者側の意見です。次年度以降に検討いただけたらと思いますので、よろしくお願いいたします。

○委員

通所でも働きたい外国人も中にはいます。勤務形態等を説明したら働きたいという人材もいます。中には、夜勤をやりたくない外国人もいるので通所系も結構紹介しています。

逆にそういう人の方が在宅介護に意識・興味があり、自分の日本語のレベルを上げて相談員やケアマネジャーになりたいという将来像を持っておられる方は、逆に通所系に勤めている方に多い印象があります。

○座長

定着される方の意識の持ちようということですね。ありがとうございました。

○委員

これですべての議事が終わりました。委員の皆様には、円滑な進行にご協力をいただき、誠にありがとうございました。

それでは、進行を事務局にお返ししたいと思います。

○事務局

座長、進行いただき、ありがとうございました。また、委員の皆様、貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。

最後に、事務局から連絡事項がございます。

○事務局

第2回のこの連携会議の日程につきましては、10月14日（火）10:30から、新館7階の大会議室で開催を予定しております。どうぞよろしくお願いいたします。

また、本年度は「大津市障害福祉計画・障害児福祉計画」も改定年となっております。障害福祉の各計画につきましては、現時点では本会議において報告できる進捗ではございませんでしたが、障害福祉分野の人材確保についても一体的に取り組んでいることから、次回から障害福祉の計画につきましても、人材確保にかかる部分について報告させていただきます。

そのため、オブザーバーという形で障害福祉分野の団体様に本会議にご出席いただく予定をいたしております。ご承知おきください。

それでは、委員の皆様におかれましては、お忙しいところ、会議にご出席いただき、ありがとうございました。

以上をもちまして、令和8年度第一回大津市介護人材確保連携会議を終了いたします。皆さま、長時間ありがとうございました。