

東京都福祉人材対策推進機構 第2回運営協議会 会議録

日時：平成29年5月17日（水） 13時58分～15時45分

場所：東京都庁第一本庁舎16階特別会議室S6

古賀 お時間少し前でございますけれども、皆様お集まりいただきましたので、ただいまから東京都福祉人材対策推進機構の第2回運営協議会を開会いたします。

本日は皆様、大変お忙しい中、ご出席をいただきましてまことにありがとうございます。本日の進行を務めさせていただきます東京都の福祉保健局事業推進担当部長の古賀でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。

まず初めに、開会に当たりまして、会長にかわりまして東京都福祉保健局次長の山岸より、ご挨拶申し上げます。

山岸 福祉保健局次長の山岸でございます。福祉人材対策推進機構の第2回運営協議会の開催に当たりまして、会長にかわりまして一言ご挨拶を申し上げます。

皆様方には、本日は大変お忙しい中、推進機構の第2回運営協議会にご出席をいただきまして、まことにありがとうございます。また、日ごろから都の福祉保健行政に格別のご理解とお力添えをいただいておりますこと、この場をかりて御礼を申し上げます。

東京都では、昨年6月に、ここにご出席いただいております20団体の皆様のご参画を得まして、人材の掘り起こし、育成、職場定着までを総合的に支援をしていくことを目的として、この機構を設立させていただきました。この間、専門部会での検討を中心に、協働して事業を進め、都としても福祉人材に関する新たな施策の実施や拡充を図ってきたところでございます。

しかしながら、現場の声として、職員を募集しても問い合わせ自体が以前よりも減っているといったような、依然として非常に厳しい状況にあると伺っております。中長期的なトレンドとしては、やはり18歳人口の減少という問題がございますし、また、福祉分野だけではなく、さまざまな要因で働き手が不足をして、宅配業界など一部の業界におきましてはサービスの見直しを余儀なくされているという旨の報道も目にしております。これまでも、福祉人材の確保は他業種の景気の動向にも大きく左右されてまいりました。後ほど説明があると伺っておりますが、こうした全体の需給状況を踏まえながら、引き続き福祉人材対策を推進していかなければならないと考えております。ご出席の皆様方の活発なご議論を通じまして、福祉人材対策の今後を考える有意義な会にしていけたらと考えてございます。

以上、簡単ではございますが、冒頭に当たりまして私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願い申し上げます。

古賀 それではここで、皆様方のお手元にお配りしています資料のご確認をさせていただきます。

一番上に会議次第がございまして、本日は資料が全部で10種類ございます。まず初めに、資料1「東京都福祉人材対策推進機構 第2回運営協議会 出席者一覧」、ご出席いただいている方の一覧でございます。資料2が「東京都福祉人材対策推進機構規約」、ホチキスどめになっている2枚組のものです。資料3が「平成28年度事業実績報告」、こちらはA4の1枚です。資料4が「東京都の施策紹介 平成29年度新規・拡充事業」ということ

で、ホチキスどめの4枚物です。資料5が「平成29年度事業計画(案)」、こちらは両面刷りの1枚物です。資料6が東京労働局様からの資料ということで、「東京労働局・都内ハローワークにおける福祉人材確保対策の取組み」、A4の横で2枚組のものです。資料7がシルバーサービス振興会様からの資料ということで、A4横の「「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」の概要」です。ページ数はかなりあって、37ページまであります。資料8はカラーコピーになっております東京しごと財団様からの資料でして、「企業主導型保育施設設置促進助成金のご案内」、1枚物のチラシです。続いて、東京都福祉人材センターの資料ということで、介護福祉士等離職時届出制度のリーフレット、それとあわせて離職保育士届出制度のご案内が資料9です。最後に、資料10が「事業者団体に対する福祉人材対策に関する調査結果(概要)」、こちらはホチキスどめの2枚物です。

皆様よろしいですか。過不足等はございませんか。大丈夫でしょうか。

また、お手元の封筒の上に各団体の皆様方からご提供いただきました事業紹介パンフレットをあわせてお配りしてございます。参考資料として後ほどご覧いただければと存じます。

それと、本日の会議の公開についての取り扱いについてご説明をいたします。本日は、事前にご連絡いただいた傍聴の方がいらっしゃいますので、お知らせをいたします。また、本日の議事録ですが、東京都のホームページで後ほど公開させていただきますことを申し添えさせていただきます。

続きまして、皆様方のご紹介です。お手元の出席者一覧に従いまして、順にご紹介させていただきます。

まず初めに、一般社団法人シルバーサービス振興会、久留事務局長でございます。

久留 久留でございます。よろしくお願いいたします。

古賀 東京都社会福祉協議会区市町村社会福祉協議会部会、浅井事務局長会幹事でございます。

浅井 浅井でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

古賀 東京都高齢者福祉施設協議会、田中副会長でございます。

田中 田中でございます。よろしくお願いいたします。

古賀 保育部会、下竹副部長でございます。

下竹 下竹です。よろしくお願いいたします。

古賀 一般社団法人東京都老人保健施設協会、小川副会長でございます。

小川 小川です。よろしくお願いいたします。

古賀 公益社団法人東京社会福祉士会、小林事務局長でございます。

小林 小林です。どうぞよろしくお願いいたします。

古賀 一般社団法人東京精神保健福祉士協会、関原代表理事でございます。

関原 よろしくお願いいたします。

古賀 なお、公益社団法人東京都介護福祉士会の白井会長でございますが、先ほど急遽、

所用により欠席するということのご連絡をいただいております。

続きまして、日本ホームヘルパー協会東京都支部、清村副会長でございます。

清村 清村です。よろしくお願いいたします。

古賀 公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会関東信越ブロック協議会東京部会、八尾議長につきましては、遅れてのご出席と伺っております。

一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟、小森事務局次長でございます。

小森 小森でございます。よろしくお願いいたします。

古賀 なお、先ほどご紹介いたしました一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟様ですが、この4月1日に、日本社会福祉士養成校協会が日本精神保健福祉士養成校協会、日本社会福祉教育学校連盟と合併されまして、新たに発足されております。小森事務局次長、ご挨拶をお願いいたします。

小森 改めまして、事務局次長の小森でございます。私どもは、ソーシャルワーカー、社会福祉士、精神保健福祉士を養成している養成校で組織する全国団体でございます。3月末までは社会福祉士養成校協会、精神保健福祉士養成校協会、あと大学院教育等を検討する団体として社会福祉教育学校連盟という3団体がそれぞれ法人格を持ってやっていたが、この福祉人材確保対策が非常に厳しい状況の中で、各団体が一つになって力を集約しようということで、この4月1日から、日本ソーシャルワーク教育学校連盟ということで新たなスタートを切った次第でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

古賀 続きまして、公益財団法人介護労働安定センター東京支部、石井東京支部長でございます。

石井 石井でございます。よろしくお願いいたします。

古賀 公益財団法人東京しごと財団、東京都シルバー人材センター連合、板谷課長でございます。

板谷 板谷でございます。

古賀 公益財団法人東京都福祉保健財団、福留事務局長でございます。

福留 福留でございます。よろしくお願いいたします。

古賀 東京ボランティア・市民活動センター、長谷部副所長でございます。

長谷部 長谷部です。よろしくお願いいたします。

古賀 次に、特別区福祉主管部長会から、今年度からご就任いただきました、千代田区、歌川保健福祉部長でございます。歌川部長、ご挨拶をお願いいたします。

歌川 この4月からこちらのメンバーになりました、千代田区で保健福祉部長をしております歌川と申します。23区もそれぞれが福祉の人材確保ということでいろいろ悩んでいるようでございまして、そういう意見も反映させていただければと思っておりますし、皆様のいろいろなアイデアというか施策を生かしていけるようにと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

古賀 続きまして、東京労働局職業安定部、伊藤職業安定課長でございます。

伊藤 伊藤でございます。よろしくお願いいたします。

古賀 なお、名簿の中にはございませんが、一般社団法人全国保育士養成協議会の平野事務局長、東京都市福祉保健主管部長会の昭島市、佐藤保健福祉部長、町村会の奥多摩町、清水福祉保健課長におかれましては、本日、所用により欠席でございます。

それでは、次第に従いまして、議題・報告事項に入りたいと存じます。

まず、議題の一つ目「平成 28 年度事業実績」、そして「平成 29 年度福祉保健局新規事業等」、さらには「平成 29 年度事業計画（案）」、ここまでを、まず事務局より説明願います。

永山 福祉人材施策推進担当課長の永山でございます。いつもお世話になっております。私のほうから、この 3 点につきましてご説明申し上げます。

それではまず、資料 3 「平成 28 年度事業実績報告」をご覧ください。こちらにつきましては、この配付にかえさせていただきたいと思っておりますが、特徴としては、基本的に皆様方に部会にご参加をいただいて、ご議論をいただいて、施策を推進してきたところでございます。かなりの回数の部会に皆様方にご参加をいただきまして、まことにありがとうございます。

続きまして、資料 4 をご覧ください。こちらは私ども東京都のほうで今年度（29 年度）に新たに事業を開始したもの、それから拡充をしたものでございます。表紙をおめくりいただきますと、裏面に事業の一覧がございます。目新しい情報としましては、その次のページになりますけれども、「働きやすい福祉、介護の職場宣言情報公表事業」を開始するというものがございます。それから、後ほどご説明がありますけれども、さらに 2 枚めくりまして一番最後のページに、事業名として「東京都介護職員キャリアパス導入促進事業」というのがございます。①②③と事業の内訳がありますけれども、この②と③の事業につきましては、今年度からこの事業を推進するために新たに開始した事業です。こちらにつきましても後ほどお時間があるときにご覧いただければと思います。資料 4 の説明につきましては、簡単でございますが以上でございます。

最後に、資料 5 「平成 29 年度事業計画（案）」についてご説明します。28 年度との変更点につきまして中心にご説明したいと思います。

まず「1 福祉人材対策の検討」の中の（2）専門部会のウとして新システムというのがございます。こちらは、本年度（29 年度）の年明けに稼働予定のシステムで、学生や就業されてない方、高齢者の方等、さまざまな幅広い方々を対象に効果的な情報発信を行おうと考えておるものです。こちらの運用方法についてご検討いただくような部会です。それから、同じく（2）のエ、施策推進というのを立ち上げます。これは何かといいますと、都における本機構の事業とか東京都福祉人材センターで取り組まれている事業内容の効果の検証を行っていただきまして、私どものほうにご意見をいただいて、事業に反映させていただきたいといったような部会です。

それから、次の項目、「2 福祉人材対策の具体的取組」というところで、（1）福祉

人材に関する情報の発信。これは先ほどのシステムの部会のところにかかわっています。ご検討いただいたシステムの部会での意見を反映させ、システムを開発して、そのシステムの運用をこの機構の事務局のほうにお願いをするといったものです。

裏面に参りまして、(2) 福祉人材の掘り起こしのウです。こちらにつきましては、各部会等でもご意見をいただきまして、やはり早いうちから福祉職場に興味を持っていただいて、少しでも多くの方々に福祉職場の選択の幅を広げていきたいというようなお話もありまして、今回新しくチャレンジします。小学生向けの地域における体験イベントを地域の皆様方のご協力をいただきながら始めていきたいと思っております、この事業を新規で開始してまいります。

(3) 以降の 28 年度から実施している事業につきましても、引き続き継続して事業を実施しようと考えております。

皆さん方のご意見をいただきなら、また今年度も事業を進めてまいりたいと思います。私からは以上でございます。

古賀 それでは、ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問等がございましたらお願いいたします。——よろしいでしょうか。

それでは次に、「参画団体の取組紹介」に移らせていただきます。

まず初めに、東京労働局の伊藤職業安定課長様から、資料6「東京労働局・都内ハローワークにおける福祉人材確保対策の取組み」につきまして、ご説明をいただきます。伊藤課長、よろしくお願いたします。

伊藤 改めまして、東京労働局で職業安定部というハローワークを担当する部署で課長をしています伊藤でございます。よろしくお願いたします。

東京労働局は都内 17 のハローワークがございますけども、その中で福祉人材の確保の取組みについて、ごくコンパクトにまとめてまいりました。

1 枚おめくりいただければと思います。需給状況ということで簡単にまとめさせていただきました。平成 28 年度と 27 年度を比較した表になっています。

一番上が全職種、全体の新規求人とか有効求職とかを並べています。右から 2 番目の表で、就職件数が対前年度で▲8.7%という状況です。やはり、求職者が減少している傾向が続いている一方で、求人は全職種でも増加傾向にあるということです。これによりまして、一番右の有効求人倍率につきましては 0.2 ポイント上昇ということです。

下のほうは、福祉分野の全体、あと、それをさらに細分化して、我々は福祉分野というと介護、医療、保育という分けでやっておるのですけれども、それぞれの状況につきまして並べさせていただきました。

ごらんいただければわかりますとおり、一番右の欄の有効求人倍率は、全職種が 1.74 倍に対して福祉全体が 5.18 倍。さらに細分化しますと、特に介護は 5.86 倍で非常に高いということです。我々もいろいろ工夫しながらやっているところですが、求職者の減少がとまらないということがやはりありまして、求人者サービスという意味では事業者

さんの満足に答えられてない状況ではありますけれども、また引き続き 29 年度以降も各種取り組んでまいるところでございます。

1 枚めぐりまして、福祉人材確保の対策の主な取り組みにつきましては、一番上にありますハートフルワークコーナーというものを都内 6 カ所のハローワークに設けました。そこに専門スタッフを置いておりまして、求職者に対する支援と求人者に対する支援というものを双方向でやるというような取り組みをしています。箱の中の左のほうに書いています、まず、求職者に対する担当者制。個別支援という言い方で、予約制の担当者制による支援。あとは、その下、求人事業者に対しては詳細な情報提供。あとは、求人がどうしても充足しないので、これではなかなか難しいですよというところで、条件面とか求人の見せ方のところも結構あるので、そういったところにつきましてコンサルティング支援をしたりしております。また、実際に事業所に求職者を連れていって見学して、さらにそこで面接をするというツアー型面接会とかいったことも取り組んでいるところです。

ハートフルワークコーナーは都内 6 カ所ですけれども、当然、全てのハローワークでも福祉分野につきましてはかなり積極的にやっているところですし、ここはまた将来的にももう少し工夫していくつもりではございます。

このページの中段あたりに、関係機関との連携による取り組みということで、まず、やはり東京都福祉人材センターとの連携。日ごろから求職者情報の共有とか、出張相談を実施させていただいて、非常にご協力いただいているところです。ありがとうございます。また、それらの関係機関との共催による面接会、相談会、セミナー等を開催しております。右のほうに（載せているとおり）、昨年秋、11 月に、介護就職デイという大きな面接会のイベントもやっています。29 年度につきましては、大きな面接会というよりも、各ハローワークで中規模、小規模な面接会を集中的にやるというようなことで検討しています。また、今回の福祉人材対策推進機構さんへの参画ということで、この辺でも協力をさせていただければと思います。

一番下段にあります、介護分野の雇用管理改善に係る委託事業です。介護ロボットや ICT 活用による先進的な取り組みを行っている事業者さんの好事例の把握とかをやりまして、それを横展開していくというような委託事業を実施しているところです。

非常に簡単でございますけれども、一つつけ加えさせていただければ、福祉の関係の雇用対策につきましては、東京都さんとの連携ということで本省の幹部のほうからも厳命されておりますので、この機構を通じまして引き続き積極的に協力していければなと思っていますので、よろしくお願ひしたいと思います。

古賀 どうもありがとうございました。

続きまして、一般社団法人シルバーサービス振興会の久留事務局長より、資料 7 「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」の概要についてご説明をいただきます。久留事務局長、よろしくお願ひいたします。

久留 ありがとうございます。では、資料 7、介護プロフェッショナルキャリア段位制

度につきましてご説明させていただきます。副題でつけておりますように、この事業は、実際に提供されるサービス、いわゆる介護職員の実践的スキルを可視化するという仕組みです。

お聞きいただきまして、介護人材をめぐる現状、課題です。なぜこの制度をつくったかということですが、これは介護労働安定センターのほうの調査の結果ですが、資格を取得している介護職員が現場において「利用者に適切なケアができていないか」「介護事故で利用者にけがを負わせてしまうのではないか」といった、自らの介護スキルに対する不安を感じていると。次に、もう一方において、「仕事内容の割に賃金が低い」「業務に対する社会的評価が低い」というような社会的評価についての不満を抱えているという現状があります。

3ページに行っていただきます。介護福祉士法が施行になりましてから既に20年以上たっているわけですが、我が国においては介護職種につきましては、資格取得までは国のほうで国家試験という形で関与いたしますが、資格取得後、それぞれの介護施設、事業所に勤務した後、職業能力評価とかそのスキルアップにつきましては個々事業所ごとにばらばらに行われているという状況がございました。このため、全国共通の物差しを導入することで、実践的スキルの介護技術評価を行える仕組みを検討したわけでございます。

もう一つ、4ページですが、この介護技術評価に基づきまして、評価者と言われるアセッサーが個々の介護職員に対してマン・ツー・マンで実際の現場で評価・指導を行うわけですが、単なる評価ではなくて、OJTを組み込んでいます。アセッサーが被評価者に対して評価を行う過程で、どこができていないのか、どうすればできるようになるのかといった、いわゆる評価とOJTを組み合わせた仕組みでして、これによって現場のスキルを共通的な物差しによって評価し、また、ボトムアップを図っていこうというものです。

これを踏まえてキャリアパスの仕組みを構築していこうということで、6ページに表をつけておりますが、現在、介護分野においては、レベル2から4までを構築しております。知識レベルの「わかる」、これは資格制度とリンクさせております。そして、右側ですが、実践的スキルということで「キャリア段位のレベル」、どこまでができていないのか、習得されているのか、実施されているのかというものを見るというものです。

7ページが実際の利用者と被評価者とアセッサーとの関係です。どのような利用者によってどのような介護を提供したかということの介護技術の適正さと実行の事実というものをアセッサーがあくまでも客観的に評価をするということです。ただ、24時間365日で行われている介護現場ですので、内部評価に当たっては内部でアセッサーを養成する必要があります。中で評価が行われるわけですが、これに客観的に評価を行うという外部評価の仕組みも組み込んでいますが、現在、外部評価については、制度構築後まだ間がないということもありまして、実施に至ってはおりません。

次のページは、内部評価、今ご説明したようなことが絵で描かれておりますので、飛ばさせていただきます。

その次、10 ページですが、評価項目は全部で 148 項目あります。基本介護技術から、利用者視点での評価——利用者・家族とのコミュニケーションとか介護過程の展開、感染症対策、事故発生防止、身体拘束廃止、終末期ケアなどが入っております。さらに、昨今の介護保険の方向性として、地域包括ケアシステム、また、現場でのリーダーシップなど、148 項目を評価項目としています。

この 148 項目につきましては、我が国においては介護保険創設時に介護行為の 1 分間タイムスタディのおよそ 6 万件のデータを持っております。この 6 万件のデータの解析の中で、全国の一定のスキルをお持ちであろうと言われている介護職員の 1 分間タイムスタディのデータを解析いたしますとほぼ同じような行為を行っているというものを拾い上げたものが 148 項目に集計されていますので、ほぼほぼこういうような項目ができていれば一定の介護スキルを持っているであろうということをつくったものです。

レベルにつきましては、レベル 2①からレベル 4 までの 4 階層ありまして、11 ページにございますように各項目とレベルとの関係を整理しております。これがレベルが上がるごとに階段状に上がっていくということで、キャリア段位制度という名前になったというふうにお聞きしております。

といいますのは、12 ページにございますように、本制度につきましては 22 年度から内閣府のほうで検討が開始され、24 年度から実施になっております。当時、民主党政権ですので、民主党政権のときにできた制度で、今も与党にかわっても続けられている制度ということになります。

24 年度に制度が施行されまして、当初、被災県で先行的に実施をいたしました。これは、被災 3 県が介護基盤が相当傷んでおりましたので、それに先行的に導入をすることによって支援をしていこうという考え方のもとで被災地で展開をし、全国に広がったものです。27 年度から厚生労働省のほうに移管され、介護職員資質向上促進事業として実施されているものです。

アセッサーの要件は 15 ページにございます。記載のと通りの要件で、一定の評価を行える方々の要件を構築しております。

このアセッサーですが、16 ページにございますように、これまでの累計で 1 万 7000 名弱を養成しております。今年度も 6000 名を予定しておりますので、2 万人を超えるという状況です。そのアセッサーの各サービス種別、また都道府県種別は、17 ページから 18 ページ、19 ページあたりに記載のとおりです。実際のレベル認定を取得された方々は現在全国で 2564 名ございまして、こちらにつきましては 20 ページから 22 ページまでに資料をおつけしてございます。

いずれにしても、東京都が一番多く輩出していただいております。事業所数が多いということもありますが、やはりこの制度にいち早く取り組んでいただいている事業所が多いということです。また、東京都におかれましては、先ほど永山課長のほうからご報告がございましたが、別途、キャリア段位制度を活用した制度も構築していただいております。

すので、そういった支援策もあってということで、この場をかりて御礼を申し上げます。

また、実際にキャリア段位制度に取り組んだ方々の評価は、23 ページから 24 ページ。いわゆる OJT のツールとしての活用可能性、介護職員の能力の客観的評価、キャリアパス形成への活用可能性、また、人材の育成・定着への期待とか、介護職員の資質向上への期待においても、ごらんのとおり相当高い評価をいただいているところです。

また、このキャリア段位制度を現場でどのように活用しているかということにつきましては 25 ページ以降ですが、新人職員の教育ツールとして活用する、ベテラン職員の再教育、次世代リーダーの養成、現リーダー層のトレーニングといったような形の目的で活用されている。26 ページ以降は、職員の意識変化や、OJT の導入の仕組みが整ってきたということとか、介護技術への効果があった、また、28 ページにありますように、意識、モチベーションにおいて効果があったと。

29 ページ以降は、この制度に対する補助の仕組み等支援策を記載させていただいております。東京都につきましては 32 ページのほうにつけさせていただいておりますので、こちらは後ほどごらんいただければと思います。

また、これにつきましてはジョブ・カードとも連動しております。介護職員がみずからのスキルをきちんとアピールできるということと、事業所、施設におきましても、これまでは資格の有無でしか採用しておりませんし、経験年数等で評価をしていて、実際にどういうスキルを持っているかは雇ってみなければわかりませんでした。今後、どういうスキルを実際持っているかということ客観的評価の結果に基づいて採用ができるということにもなろうかと思っております。

あと、私どものほうから今ご説明したようなものを簡単にまとめたパンフレットもおつけておりますので、後ほどごらんいただければと思います。

説明については以上でございます。

古賀 どうもありがとうございました。

それでは続きまして、公益財団法人東京しごと財団の取り組みです。企業主導型保育施設設置促進助成金につきましては、皆様方のお手元に資料 8 としてチラシを配付しています。こちらは、子育て中の方も安心して働くことができる職場環境づくりの一つとして東京都としても推進している事業ですので、ぜひ後ほどまたお読みをいただいで参考にしていただければと存じます。

それでは最後に、東京都福祉人材センターの取り組みにつきまして、事務局でもある東京都社会福祉協議会の宮川人材対策推進室長から、資料 9、介護福祉士等離職時届出制度と離職保育士届出制度につきまして説明を願います。

宮川 東京都社会福祉協議会の宮川と申します。日頃より東京都社会福祉協議会の取り組みにご理解、ご協力いただきまして、どうもありがとうございます。

私からは、東京都社会福祉協議会が運営する東京都福祉人材センターの新たな取り組みとして、介護福祉士等離職時届出制度と離職保育士届出制度を説明させていただきます。

お手元にごございます資料9、黄色いチラシと白のホームページを印刷したものをごらんください。

こちらは、介護福祉士や保育士等の資格は持っているけれども実際に現場で働いていない、そういった潜在有資格者の方の就業を促進する取り組みです。社会福祉法の改正によりまして、本年4月1日から、介護福祉士資格を持つ方々が離職した際に都道府県の福祉人材センターに届け出ることが努力義務となりました。黄色のチラシが介護福祉士等離職時届出制度のものですけれども、これは、介護福祉士の資格を持つ方が介護の仕事を一度離れても、いつでも円滑に介護の仕事で再び活躍していただけるよう定めたものです。

こちらのチラシをお開きいただきますと、届け出の仕方等が記載されています。福祉人材センターのホームページから届出、登録していただいた方には、介護に関する最新情報であったり、復職に向けた知識、技術を身につけることができる研修等を情報提供させていただきます。また、実際に復職の意向を持った方には、人材センターの専門の相談員が最適な職場を紹介させていただきます。また、介護福祉士とは異なり法律による努力義務はございませんが、今回、こちらの取り組みは、介護職員初任者研修等を修了した方も、福祉人材センターに届け出していただくことにより、情報提供や就業に向けたサポートを受けることができます。

本日お配りさせていただいたこちらの黄色のチラシは、4月ごろから都内のハローワーク、区市町村、介護事業所等に送付させていただいています。対象の方がいましたら、ぜひ周知していただけると幸いです。

さらに、本年4月から、離職保育士届出制度がスタートしております。まだチラシが作成できておりませんので、本日は東京都保育人材・保育所支援センターのホームページを印刷したものをお手元に用意させていただいております。こちらにも介護と同様に、保育資格を持つ方が東京都保育人材・保育所支援センターに届け出、登録していただくことにより、保育に関する最新情報や研修等の情報提供、就業に向けたサポートを受けることができます。こちらの離職保育士届出制度のチラシにつきましては現在作成中ではありますが、作成しましたら、都内のハローワーク、区市町村等にまた送付させていただきますので、ぜひ対象の方に周知をしていただけると幸いです。

介護福祉士や保育士の資格を持っているが就業していない方への広報、登録していただいた方に対するきめ細かな情報提供、就業に向けたサポートを徹底することにより、潜在有資格者の福祉職場への就業を促進していきますので、ぜひとも今後ともよろしく願いたします。

私からの説明は以上でございます。

古賀 ありがとうございます。

以上、ここまでご紹介をいただきました各団体の取り組みにつきまして、ご質問等がございましたらお願いをいたします。——よろしいですか。

ないようですので、次の議題に移らせていただきます。「事業者団体に対する福祉人材対

策に関する調査結果」につきまして、まず、事務局より説明をお願いいたします。

宮川 私からは、事業者団体に対する福祉人材対策に関する調査結果の概要の説明をさせていただきます。

お手元の資料 10 をご用意ください。本年 2 月、福祉人材対策に関する問題やニーズ等を把握するため、事業者団体の皆さん、具体的には東京都社会福祉協議会の関係業種別部会、東京都老人保健施設協会及びシルバーサービス振興会さんに対しまして、「福祉人材の確保・育成・定着に関して困っていること」並びに「東京都福祉人材対策推進機構に期待すること」に関しまして、自由意見という形で意見を調査したところでございます。

本日配付させていただきました資料は、事業者団体の皆様からいただいた主な意見をまとめたものです。1 ページ目の資料は、東京都社会福祉協議会の 12 の関係業種別部会、具体的には東京都高齢者福祉施設協議会、知的発達障害部会、社会福祉法人協議会などからいただいた主な意見です。2 枚目は、東京都社会福祉協議会の関係業種別部会のうち、保育部会の皆さんからの主な意見です。3 ページ目は東京都老人保健施設協会さんからの主な意見、最後、4 ページ目はシルバーサービス振興会さんからの主な意見です。

後ほど各事業者団体の皆さんから具体的な内容を説明すると伺っているところでございますので、私からは簡単に、全体を通して共通する意見を紹介させていただきます。

まず、質問の一つ目、「福祉人材の確保・育成・定着に関して困っていること」です。職員の募集を行っても必要とする人員を確保できない、計画的な採用が困難である、一法人の取り組みでは限界があるといった、職員の採用そのものが困難であるという意見が挙がったところです。また、他業種からの転職者など最近の新人に見合った研修の仕組みを考えるべきであるが新人職員を育成する中堅職員等の負担が多くなっている、職員のキャリアアップや働きやすい職場づくりなどを進めていく必要があるが体制上の問題やノウハウがないために効果的な対策をできない法人があるといった、実際に採用した職員の育成、定着に関する課題についても意見をいただきました。

続きまして、「東京都福祉人材対策推進機構に期待すること」です。福祉の仕事は大変であるという理由を考えた上で、福祉の仕事に関する積極的な PR 活動を多様な機関を巻き込み、全都的に進めていただきたいといった、福祉職場のイメージアップに関する意見や、福祉人材の処遇改善に向けた取り組みを進めていただきたい、研修や交流等の職員が育つための仕組みをつくっていただきたい、福祉業界に特化した育成・定着の方策を調査、分析し、その結果をフィードバックしていただきたいといった、職員の育成、人材定着に向けた職場環境整備に関する意見をいただきました。

調査結果に関する概要説明は以上でございます。

古賀 それでは続きまして、今ご紹介がありましたけれども、各団体の皆様から改めてご説明をいただければと存じます。

まず初めに、東京都社会福祉協議会保育部会の下竹副部長からご説明をお願いいたします。よろしく申し上げます。

下竹 では、今のプリント2ページ目の保育部会のアンケートの結果に沿って、少しご説明したいと思います。**Q1**が困っていることで、下の段の**Q2**が期待することとなっています。

まず、困っていることの「確保」の問題です。「保育士の絶対数が足りないので、募集しても応募がない」「朝夕のパート保育士が見つからないため、正規保育士のシフト勤務の負担が大きくなっている」。特にシフト勤務のことですけれども、やはり東京都の保育所は12時間開所が普通で、13時間14時間をやっているところがありますけれども、そういうところを常勤の保育士で回そうとしますと、どうしても朝夕、負担が出てきます。本当はそういうところにパート保育士さんに入ってほしいわけですけれども、いわゆるパート保育士は日中で仕事をしたいという方が多いんですね。日中なら働けるという方は今でもまあまあ見つかるパターンが多いと思いますけれども、それが朝夕となるとなかなかいないということで、シフト問題はどこの保育所でも大きな問題の一つになっていると思います。

次、「民間の紹介業者から、保育士の紹介が多くあるが、どのように定着を図るか難しい」。やはりどうしても養成校から直接、学生さんなり保育士資格を持った方を雇うのは一保育所では難しくなっています。今、そういう民間の紹介会社を使うケースが多いのですが、そうすると、どうしても費用が100万とか200万とか平気でかかってくる。大切な運営費の中からそういうお金を利用してやるのはちょっと心苦しい面が事業者にもあるので、何とかならないか。逆に、そういう紹介会社から来たような人は定着が悪いともよく言われています。変な話、3カ月たつとお祝い金をもらって、それでやめていく職員もあるという。そういう面でも、どうなのかなというふうな感じをよく話として聞きます。

それと関係してですけれども、**Q2**の期待することの下から2番目の欄に、「民間人材業者に対抗できるような人材紹介のシステムを構築してほしい」。ですから、行政主導でこういうのをやってくださると私たちは本当に助かるという思いが強いと思います。民間の業者さんに高いお金を払うよりも、こういう公の機関で人材バンク、人材紹介システムなどができたら、本当に私たちはうれしいという気持ちを持っております。

戻ります。次、4番目、「資格保有者というだけで雇用せざるを得ない現実がある。適性も様々であり、どのように育成していくかという問題を抱えている」「資格試験で保育士を取得した人」の現場での育成方策が必要。今、保育士資格を持っている方を増やすということで、去年度からですか、試験も春と秋、2回行うようになりました。でも、試験で資格を取った人を雇用することは全体的にまだまだ少ないのではないかと思います。ですから、そういう方々の育成方法ということはこれから大きな問題になるのではないかと。やはり保育士資格を試験で取る方というのは、ある程度人生経験があつたりして取られる方も多いので、そういう面ではいい面もありますけれども、逆に、固定観念が強い方が多くて、我流で保育をしてしまうような方が多くて困っているという話もよく聞いております。ですから、今後の課題の一つということです。

続いて、「コミュニケーション力、文章力の弱い保育士が増えている。この部分の育成は

現場では難しい」。これはちょっと飛ばさせていただきます。

次の部分ですけれども、「保育士という仕事に対するネガティブな印象を払拭してほしい」。これはアンケート結果なので、この場合のネガティブというのが何を指しているのかよくわからないのですが。もしかしたら金銭的な給与面のことなのか、あるいは3Kみたいな、忙しくて、下の世話とかそういうこともするようなイメージで言っているのか、アンケート結果としてわからない面がありますけれども、おかげさまで、東京都の補助金とか国のほうの処遇改善のほうで、給与面では東京の保育士はそんなに、昔のように安い安いと言われるほど安くはないのではないかという印象を私たちは持っています。ですから、そういう給与面でのネガティブな印象、安いという面でのネガティブな印象ということでしたらこれはある意味誤解なので、それはぜひ払拭していただきたい、行政の力でお願いしたいという気持ちを強く持っております。

それに関連して、次の部分につながるといえますけれども、「保育業界の魅力を特に中高生にPRして、多くの人材が保育士養成校に進学するような流れをつくってほしい」。子供たちに将来の職業、何になりたいですかというようなアンケートをとると、女の子は保育士とかそういうのが必ず上位に入ります。でも結局やめてしまうというのは、今、奨学金とかそういう問題もあるけれども、やはり給与が安いとかそういうネガティブな問題もあるので、そういうネガティブな印象を払拭するようなPRというのは強く要望しているところでございます。

「民間人材業者に対抗できるような人材紹介のシステムを構築してほしい」は、今説明させていただきました。

最後になりますけれども、「処遇改善を進めていただきたいが、施設の事務負担が少なくなるような仕組みを作っていただきたい」。先ほど申しあげましたけれども、東京都のほうからの処遇改善の補助金なんかをいただいてとてもうれしく思っていますけれども、お金をもらっていてこんなことを言うのはなんですけれども、その分やはり事務量が本当にふえているという印象がございまして。特に保育所の場合は事務員が必置ではないので、園長がやっているような面もあります。特に、法人改革がありまして、今年度から社会福祉法人にかかわる事務量もふえていますので、そういう事務作業の負担の軽減みたいなのも私たちは特に最近強く思っているところです。

以上で説明を終わります。

古賀 どうもありがとうございました。

続きまして、東京都老人保健施設協会の小川副会長、よろしく願いをいたします。

小川 小川です。よろしく申し上げます。

先ほど宮川室長からお話があった内容とほとんど同じでございまして。いま保育部会からもお話があって、個人的には、専門学校とか高校から保育士さんになってしまう人が多いのかなと考えていたのですが、保育士もいろいろ問題があったんだということを改めて感じました。

老健施設のほうでお話をしていきますけれども、全体のコメントは必ずしも老健施設だけではありません。介護職種全体の意見だという形で認識されてもよいかと思っています。現実問題、今、介護の人材の「確保」と「育成・定着」、両輪で動くという形で進められていますけれども、正直なところ、現場の事業者にとってはやはり「確保」にもっと重点を置いてほしいという声が強いです。そういった意味も含めて、いろいろな回答が出ました。

「確保」に関しては、やはり先ほどお話があったように、募集を出しても働く人がいない、ましてや新卒に関しては学校も今は定員が47%を切ったという形で、介護で働こうとする学生さんも減って、学校も学部閉鎖から閉鎖に至る、こういった状況が来ています。私たちは介護保険（制度）が始まってから施設を運営していますけれども、介護人材の不足がここ数年急速に進んだ原因としてはやはり、介護事業所が非常に多く乱立してきており、それに求職者が追いつかないことがあると考えています。本当に施設がどんどん建ったり事業所が建ったりという形で、そういった新設の事業所が建っても、その新設の施設に職員が集まるかという、またそれも問題になっている。もちろん、中途採用に関しても、ハローワークに募集を出しても反応がないというのはご存じかと思います。

あと、ハローワーク以外に求人掲載をとということでいろいろな企業の広告に出しているのですが、やはりただではないので。エリアごとに新聞折り込みで出るというメリットはありますが、それに出してもやはり反応が薄いのが正直なところで、この費用が負担になっている。ではどうしているのかというと、いろいろな事業所でどうやって人材を確保しているのかと聞くと、やはり、人海戦術ではないですが、人のつてを使って地域の人たちと一緒に声をかけて探していくという、そういった形で皆さんこつこつやっている、厳しい中やっているのが現状です。

新規採用は、昔は非常に計画を立ててやっていたけれども、急遽欠員が生じた場合、すぐに合ったスキルのある職員を、中途採用も含めて探すのが非常に難しい、確保が難しいということがやはり訴えられています。そうすると、現場の業務の流れというのがらっと変わってきます。今まである程度安定した職員が業務をこなしていたのが、急に欠員または新卒、新しい人が入ってくると、そこで負担がかかってくるということが言われています。

「育成・定着」に関しては、慢性的な人材不足から、全職員の研修もやはりなかなかうまくいかない、研修に職員を送り出す人材の余裕もないというところがあります。ただ、やはり研修というのは必要です。介護現場に関する利用者からのニーズというのは年々非常に高まっていますし、介護現場とはいえ、介護だけではなくて医療とかそういったものに対して知識、技術を持って接しなくてははいけませんし、昨今、介護報酬改定の動きでも、やはり成果を問われる加算もあります。事業者は生き残っていくためには事業者でスキルアップをしていかなくてははいけませんので、内部研修も含めて研修は日々努めていかなくてはいけないのですが、やはりそういったことで研修がなかなか行えない状況だと。

また、職員に関しても非常に高齢化しています。もちろん若い人たちが本当に介護の現場で働いてくればいいのですけれども、なかなかそういった人がいないと、今までいた人たちが年々年々年をとって、60歳過ぎでもお願いして介護現場で働いてもらっている現状もございます。

新人職員への指導というのも現場職員に関しては非常に課題でもあり、また、抜けた穴も、特に小規模の事業所なんかは1人に対する受け持ちが多く、職員の代替が事業所内ではなかなか難しいものがあります。小規模の事業所はそういった声が非常に強く聞かれます。

専門性の向上を図るための研修。先ほど言ったように研修も、いろいろな介護研修、基礎の研修もありますけど、やはり各事業所、専門性を高めた研修まで行いたいけれども日常業務に追われて行えないというのが現状です。

Q2の「確保」に関しては、介護職の仕事に関する積極的なPR活動ですね。もちろん、このPR活動は、介護の現場はいいよと言っても中身が伴わなければだめなので、職場環境、賃金体系も含め、労務管理状況、こういったものの改善が前提であってPR活動を行っていかなくてはいけないのかなと思っております。未経験者が介護福祉士の資格を取得するようなサポートも充実していければと思っております。昨今、介護福祉士の受験者は半分以上に減っています。そうすると、介護福祉士の資格を持った人たちの争奪戦というわけではないですけれども、やはり事業者としては、介護福祉士の資格を持った人のある一定の率配置していると報酬が高いというシステムもございますので、今後、事業所で介護福祉士が就職しにくくなる状況というのは危惧されております。

「育成・定着」に関しては、先ほど言ったように介護の外部研修などを、補助金を出して充実を期待するという声も多くありました。

最後になりますけど、研修や交流等のモチベーションが上がるような仕掛けをつくっていただきたいという声もあります。やはり介護の仕事ということに関して、先ほどの離職の話もありましたけれども、やりがいのある職場であるというイメージアップが必要なのかなと。いつまでも安定した生活を送れる職種ということで、モチベーションが上がるようなイメージアップが必要なのかなと私としては思っております。

アンケートに関しては以上でございます。

古賀 どうもありがとうございました。

続きまして、シルバーサービス振興会の久留事務局長から説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

久留 書かれていることはごらんとおりですし、各団体様のお話を聞きましても、異口同音、ほぼほぼ同じようなことになっていますので、これに書いていないことを少しコメントしたいと思います。

先ほど次長のほうからお話ございましたように、我が国において生産力人口が減っていくことは思っている以上に大変なこととして、シルバーサービスというのは裾野が広く、

何も介護だけではないものですから。そうしますと、各産業分野ごとに労働力の奪い合いになっているという現状がこれからますます顕在化してくるということになります。福祉の中だけで人材をどうしようと言っている間に、労働力として他産業にごそっと持っていかれるというような状況が一番危惧しなければいけないことだろうと思っています。だから、中で動く分には私はいいと思っています。民間から社会福祉法人に行ったり、社会福祉法人から民間に来たりという、分野の中での労働力の移動は特に問題はないですけれども、産業界を超えて移動していく、もしくはもっとすると海外へ出ていくというようなことが一番危惧されるわけです。

そのためには、今お話がありましたように、介護職員のモチベーションの話ですけれども、下から二つ目のところに書きました。これは社会福祉審議会でも申し上げたことです。実は、民間企業が小学生にずっとアンケートをとっていますけれども、どういう職種につきたいですか、仕事につきですかと女の子に聞くと、必ず出てくるのは看護師さんとか保育士さんです。介護はさすがに出てこないですね。ところが、看護師や保育士さんになりたい、または学校の先生になりたいと幼少期に思い描いていた子が、中高、大学と出ていく過程でそれを諦めてしまうというか、就労のモチベーションが維持されないということがやはり問題です。発意はあるのだから、それがかなえられる環境になっていなければいけないのだらうと思います。

処遇改善については大分進んできていますし、今後も進めていかなければいけません、やはり介護職というものの、もしくは福祉職という人たちの専門性をもう少しきちんとアピールすべきだろうと思います。技術を持っている人たちは評価されて、海外からも高い評価をもらっています。特に我が国の製造業は高い技術力を持ち、そしてそれを生産できることが評価されているわけですし、日本の介護や福祉や保育といったようなところの介護職員の技術の高さというのをもっとアピールしなければいけないだろうと思います。

介護福祉士会の会長と午前中話をしていたのですが、基本的に我が国の介護職の養成は国が定めたカリキュラムに従ってテキストがあつて国家試験を受けますけれども、体位変換とかということは教えますし、その方法も教えますけど、一番大事なのは、介護職員みずから精緻なセンサーだということです。利用者の状態に応じて介護を適切に提供するためには、利用者の状態を的確に把握するための介護職員の目や耳や皮膚感覚におけるセンサー技術がものすごく大事です。ここがいわゆる専門性のところですよ。

人形相手におむつ交換をしているわけではありませぬので、それぞれの利用者の状態像、保育でいえば一人一人の乳児の状態が違うわけですね。十把一からげではないわけです。それを個々にアセスメントし、評価し、そしてそれに一番適切な方法を提供していくということがプロであつて、そして、その技術の高さをきちんとモチベーションとして持ち続けられるようにしていく。そうでないと我が国の介護技術の向上も多分ありませんし、向上がなければ、そこで働こうというモチベーションも起きてきませぬ。手っ取り早く、賃金の高いほうに流れていく。

これは看護も同じようなことを経験してきたわけですね。看護職が足りない足りないと言っている病院ではひいひいひいひいひい言っていますけれども、厚生労働省がそのときに何と答えているかという、看護職の養成数は足りているんだと言っているわけですよ。絶対量が足りないという話がありましたが、養成数の絶対量ではなくて、現場での絶対量が足りないわけですから、現場にいかにとどまってモチベーションを維持できるというための環境整備。これは労働条件もそうですし、職場環境もそうですし。

それからもう一つつけ加えなければいけないのは、離職率のところにも少し書きましたけど、定着が課題となっています。実は、経営者層に大きく問題があると思っています。といいますのは、福祉というのはやはり、思いで始めた方が多いです。そして、思いのある方ほど、経営がうまくできないんです。数人の目の届く職員の数で家族的な職場を維持しているときにはよかったけれども、介護保険ができてからどんどんどんどん需要が膨らんで拠点数が多くなったりしていくと、今度は、労務管理を初めとして従業員のマネジメントができなければいけないですね。これができないんです。

思いはあるんです。保育にしても福祉にしても介護にしても、経営者の方は皆さんが思いはあるんです。しかし、職員のモチベーションをいかに維持させていくかというところは、単に給料を上げておけばいいとかという話ではないし、何か目安箱みたいなものをつくってとかというだけではないですね。やはりきちんとした労働の評価、また、さっき言った技術の評価をきちんとしてあげなければいけない。

キャリア段位をやっていると思うのは、そのところが本当にできていないのが我が国の現状。これは個々の経営者を責めている話ではなくて、我が国においてそのところはほとんど何もアプローチをしてこなかったというのが問題だろうと思います。企業経営の場合には、先輩たちがいろいろな経験を積んできているし、企業間のいろいろな連携があるし、いろいろな雑誌もあるし、経営者の勉強会もあるし、いろいろな場面で経営を磨くことはできますけれども、福祉に至っては経営の勉強をするところがないです。ここはやはり、少しきちんとやっていく必要があるのではないかなというふうに感じているところです。

それから、記録の話が出ましたが、現場が忙しくなればなるほど記録が難しくなります。先ほど東京労働局の資料の中の最後のところに、介護分野の雇用管理改善に係る委託事業のところ、これは政府がやっていることなので東京労働局のほうを責める話ではないですが、ICT活用におけるペーパーレス化という話があります。これはやり方を間違えると非常に危険なことになります。記録というのは大事です。記録をどう効率化するかが大事です。だから、ICTの活用は大事ですが、記録そのものをなくしてしまうと大変なことになります。

記録がないと情報の共有もできないし、何か事故が起こったときの振り返りもできないし、事故原因の究明にもなりません。そういったことで、記録は大事です。ただ、記録を手作業で書くということが問題なのであって。

東京都に非常に期待がかかるのは、2020年のオリンピックへ向けて、今、音声認識における翻訳の技術が民間で相当進められています。これは私どもの会員企業でも相当進めていまして、いわゆる外国から多数の方がお見えになったときの言語の問題をそこで解決しようとしているわけですね。これは介護現場なり福祉の現場の記録にも応用できます。音声認識によって、しゃべっていれば、その分どんどんパソコンのほうに記録が自動的に入っていくということが技術的には可能になりますので、詰め所に帰ってからみずからボールペンとかで書いていくというような作業が改善されれば、記録は維持しながら効率化が図れることになりますので、そこをミスリードしないようにしていただきたい。ペーパーレスにしてしまいますと記録そのものがないことになってしまいますので、そこはお考えいただきたい。

それから、これは政府及び官邸、それからもつと言うと経済産業省ですが、相当強い勢いで介護ロボットを言っていますが、我が国の介護ロボットはまだまだ実用段階にはほど遠い状況にあります。ただ、そこに技術的に振り向けていく、技術を開発していくことは非常に重要ですので、私ども振興会としても振興はしていきますけれども、いきなり現場に行くにはなかなか難しい。

といいますのは、介護ロボットを導入した上での介護行為というのが一切議論されてないからです。介護福祉士の養成をしておりますが、この介護福祉士の養成課程においてセンサーやロボットを導入した介護技術なんて一切教えていませんから、そこにいきなりぼーんと介護ロボットを持ってきても、まず適応できませんし。それから、ロボットという非常に精緻な機器をそこに導入したとき、取り扱い方法などを間違った場合に誤作動を起こしたときの問題とかが出てきます。やはり、介護ロボットを進めるのであれば、それを前提とした介護や機器の活用、ICTの活用というものも教育段階から教えていかないといけないだろうと思っております。そのようなところを少し補足させていただきたいと思えます。

古賀 どうもありがとうございました。

この議題の調査結果に関して、それぞれの団体の方々から貴重なお話をいただきました。今お伺いいたしましたお話を、こちらの調査結果にも沿った形でざっくりと分類させていただきます。一つ目が、人材確保に向けた福祉職場の悪いイメージ（の払拭）といいますか、イメージアップが必要になってくるのではないかといったご意見。二つ目は、職員の育成・スキルアップ、今ございました技術の評価というお話、そういったことをいかに進めていくかといったこと。三つ目が、これは人材の定着に向けたということになりますけれども、さまざまな職場環境改善。経営手法を学ぶとか、記録の重要性といった今のお話もありましたけれども、職場の環境改善あるいは職場を超えた交流、こういった取り組みが今後必要になってくるのかなと。こういった三つの論点になるのかなと存じます。

今日は、限られた時間になりますけれども、今申し上げたこの3点につきまして議論を深めていければありがたいかなと考えています。確保に向けた職場のイメージアップ、そ

して職員の育成・スキルアップ、さらには定着に向けた職場の環境改善。それぞれの事項につきまして皆様方からさまざまなご意見があるかと思しますので、ぜひ積極的なご発言をお願いできればと思います。よろしくお願いたします。いかがでしょうか。

田中 東京都高齢者福祉施設協議会副会長の田中雅英でございます。本日、お伝えしたいことが二つあります。人材不足の状況と、現在講じている対策についてです。

初めに、人材不足の状況を報告いたします。

4月に、特養における介護職員充足状況の緊急調査を実施しました。この3年間は9月にやっていたものを4月に実施したのです。これは、会員の方々から、非常に状況が悪くなったという声が高まってきたために行ったものでございます。

350の施設から回答がありました。国が定めている基準はクリアしているけれども、2.5対1とか2.0対1、1.5対1とか、施設ごとに独自に決めている設置基準を「満たしていない」（と回答した）施設が61%ありました。それから、満たしていない期間が「6カ月以上」が69%。この数字は平成14年9月から比較すると30ポイントも悪化しています。それから、この4月になってもなお、新規採用予定人数の確保が「できていない」という施設が60.2%ありました。

注目していただきたい項目が一つあります。それは、派遣（紹介）職員の採用です。満たしていない施設が一番の対策としているのは、68.8%ほどが「派遣（紹介）職員の雇用」です。先ほど保育のほうも問題として捉えているようですが、私どももこれは問題であると捉えています。なぜなら、介護報酬が、派遣料とか紹介料という名目で少なくない金額が流れている。自由意見の中では、これはピンはねされているのではないかというような意見もあるくらいです。ですから、派遣会社に頼らないでも直接確保できる方策を考えなきゃいけないと、こういう話をしているところです。

先ほど東京労働局の数字だと、介護職は（有効求人倍率が）大体6倍近い、6施設が1人の職員を奪い合うという状況だったかと思えます。国ではEPAに加えて技能実習生を介護分野にも広げて11月ごろから受け入れを開始するというお話が進んでいるようですが、これにもなかなか問題がございます。先ほど記録のお話が出ましたが、技能実習生さんは日本語の能力がEPAよりもかなり劣っているという話も聞きます。EPAは国家試験に受かればずっと残っていられるという話もありますが、技能実習生さんはそもそも技能を移転するだけのニーズが本国にあるのかどうかも私はわかりませんが、帰ったら日系企業に勤めたほうが良いと言う方も多いうように聞いていますし、とり合いもなかなか激しくなっているという状況もありますので、どこまで頼りになるのかなという気がします。ですから、外国人は雇っていくけれども、自分たちの努力も（重要で）、長い目で見ていろいろなイメージアップ戦略は考えていかなければと思っているところで、介護人材対策で今講じているものについてご紹介したいと思えます。

第1に、昨年度、若手介護士25人による東京ケアリーダーズを結成しました。30歳未満の職員が赤いブレザーを着て、いろいろなイベントでイメージアップの情報発信をする。

楽しさ、やりがいをアピールするということにしております。

第2に、東京都の介護と暮らしを守る方策を都民とともに考えるということで、『アクティブ福祉グランドデザイン』という本をつくりました。これを持っていろいろな課題や対策についてお話をしていこうという本です。

第3に、今年度からですけれども、『東京新聞』に年6回、見開きの半分を使いまして、協議会の活動紹介と東京の介護の福祉の仕事のアピールをする。2日前ですか、『東京新聞』に載ったかと思いますが、あれを続けていくということです。

それから、広報戦略推進委員会を設置しました。ここで、マスコミの懇談会の開催、ホームページのリニューアル、Facebook の活用、広報誌「アクティブ福祉」に加えて、タブロイド判の「KOUREIKYO JOURNAL」を発行して、利用者、職員、都民の方々に對してわかっていただくという、イメージアップも含めてそういうことをやっていきたいと思っています。

第4に、昨年度より、「地域によりそうキャンペーン」というのがあります。「つながれ ひろがれ ちいきの輪」というんですけれども、これは複数の社会福祉法人が連携して、期間を定めて、地域における公益的な取り組みを同時多発的に行う。社会福祉法人ですので、介護だけでなく、福祉の仕事も一緒に、醍醐味とかやりがいをしっかりとアピールしていこうではないかということで始めているところです。

それから最後に、国に対して。介護報酬にかかわる人件費率が今は全国一律 45%です。千代田、中央、港も、北海道も沖縄も、みんな同じ人件費率、45%です。平成 30 年の介護報酬改定においては、これを都道府県ごとの人件費率に見直すこと、それから、今、介護報酬には人件費だけの地域差を勘案して上乘せがされていますが、それに加えて、物価とか不動産に係る家賃とかそういうものを勘案してほしいというお願いをしているところです。

チラシを入れさせていただいていますが、来週 5 月 23 日、都民フォーラムがイイノホールでございます。これをキックオフとしまして、これから、国、都民の方たち、いろいろなところに発信をして、訴えて、現状を変えていこうと思っています。こうした活動によって、我々の協議会は、介護の仕事は重労働で給料が安く、親も先生も勧めないんだというレッテルを剥がして、やりがいがある魅力ある仕事だというふうに変えていきたいと思っています。

古賀 どうもありがとうございました。

ほかの皆様方、いかがでしょうか。——はい、どうぞ。

小川 東京都老人保健施設協会の小川です。

先日、東京都の会議で、人材がどんどん減ったら施設はどうしているんですか、どうやってやっているんですかと言われました。人手が欲しいのに来ない状況はどう打破しているのかと聞かれたのですけれども、さっきのお話にあったように、個々の施設は人材配置基準を多めにとっていますので、施設の専門性を高めたスキルに職場環境を合わせている

部分、そういったものがだんだんと目減りしてしまうという部分はこれから考えられる。また、あと、各施設の話で、やはりプロフェッショナルな人たちは、より専門の業務に費やしていく。例えば身体介護に関しては、身体介護をやる介護職がお茶くみとか掃除とかそういったことをやらない、なるべく介護職は専門職としての業務に費やす、そういった業務の配置の効率化を考えている、そういう施設の声も聞きます。

職場環境に関しては、私も特養老健をやっている事業主の1人ですけれども、介護職に対しては、正直、非常に気を使っています。産休、育休でやめてしまわないように、やっぱり一度覚えた環境というのは、また戻ってきてやってもらいたいというのが我々ですし、せつかく専門の国家資格を持ったキャリアのある人に子育てが終わった後も、こちらの事業所に帰ってきてもらいたいと切に思っております。

私は東京都介護福祉士会の理事もやっていて、先日、今日はお休みしている東京都介護福祉士会の白井会長と、八尾先生も一緒にいたのですが、育成に関して、介護福祉士会も研修会を独自で会員向けにやっているけれども、年々、研修に来られる人たちが非常に少なくなっているといった問題が議題に上がってきました。やはり、各事業所、これは老健施設だけではありません、介護福祉士さんがいる事業所はいっぱいありますので、そういった方々が研修に来てくれないというのは、現場が過密になって大変な状況になっているというのはあります。そういった中で研修をやろうという事業所側の声ですけれども、なかなか人を送れない状況もございます。さっきの話であったように、結構ぎりぎりまで来てしまっている施設、事業所も多いのかなと。

ですから、育成という部分も非常に重要ですし、定着を考えたらイメージアップをしていくには非常になくってはならない部分ですけれども、あまり敷居の高いところを打ち出すと、これから介護を目指そうかなどうしようかなという部分の人たちもいますので、いろいろなチャンネルは必要かなと私自身は思います。中途採用の人いきなり、専門職の担当を、やってね、この仕事はやるんだよという（ことは言えない）。そういったところはやはり段階を踏んでおくというのが非常に重要なのかなと個人的には感じます。これは看護も同じです。私もクリニックをやっていますけれども、採血をやったこともない、20年前から一度もやってない人いきなり、看護師だからやるんだよと言ってもなかなか難しいところがあります。職場が個々の入ってくる人に合わせた環境をつくってあげて、その人それぞれのスタイルに合わせてレベルアップできるような機能を職場、事業所が身につけていくことが必要かなと。さっき話があったキャリア段位制度もまさにそうだと思います。

ともあれ、確保に関しては本当にぎりぎりまで来てしまっているもので、言い方はあれですけれども、いろいろやってあげたいことはあるのですけれどもにっちもさっちも手が回らない事業主さんが多いので、その辺はちょっと言っておきたいなと思って発言いたしました。

古賀 どうもありがとうございます。

皆様方にご紹介させていただきたいと思います。今、日本介護福祉士養成施設協会の八尾議長がご到着されております。ご紹介させていただきます。八尾議長でございます。

八尾 遅くなりまして申しわけございませんでした。よろしく願いいたします。

古賀 議題としましては最後の「事業者団体に対する福祉人材対策に関する調査結果」で、それぞれの調査を受けていただいた団体の方から、結果あるいは課題についてご意見を頂戴したところです。それを受けまして、当方としては、今は、事業者団体の方を中心に課題に対してご意見をいただいています。今お越しになられたところですが、もし八尾議長からも団体としてのご意見がございましたらぜひお話をいただければと思いますけれども、よろしいでしょうか。

八尾 かしこまりました。ありがとうございます。

終わり間際になりまして申しわけございませんでした。介護福祉士を養成している学校の集まりでして、7～8年前は全国で420校ありましたが、学生数、希望者が減ってきて、現在、370校。大学、短大、専門学校が50校ばかり減っております。充足率も惨たたるもので、まだ速報数字は出ておりませんが、この4月スタートをした全国の学校の平均充足率は恐らく3割台、40%を切っていると思われまます。私どもの会の速報値では切っておりますが、まだ正式なものではございません。

そういう状況の中で、介護福祉士を指定養成校で取得をした外国人に就労ビザを出しましょうというふうなことが流れとして出てきております。実際、EPAコースなどで来ている外国人は全体的に評判も非常によく、当初心配をされた、日本人のお年寄りを受け入れないのではないか、文化が違うと難しいのではないかとということが、実際に入ってみますとそうでもないということがわかってきている状況かと存じます。そういう中で、私ども養成校としては、この4月あるいは来年の4月に入学をしてきたいという問い合わせは現在大変増えております。日本人の希望者はふえていないですが、大変ふえております。

この場で私はお願いをしたいことがあります。介護福祉士等修学資金貸付制度というのが東京都にありまして、介護福祉士の学校に入ってきた学生には、2年間、いろいろ合わせて160数万円貸してあげるよ、5年働いたら返さなくていいよという制度です。こちらはもちろん日本人も外国人も同じように適用される制度ではありますが、実質上、外国人には門戸は閉ざされた制度となっております。

その理由は保証人です。日本人もしくは日本に永住をしている方が保証人になって手続をしないと貸し付けが行われないうことで、外国から入学してくる学生にとっては雲もつかむような話です。私自身が保証人になろうと思っても、1人の保証人は1人しか保証できないという枠もあります。

そういう中で、一方、日本学生支援機構の奨学金などでは、個人による保証と同等に、信用保証会社による機関保証が認められております。外国人に貸し付けてリスクが高いのではないかと、つまり信用保証会社に払う費用が高いのではないかとという心配は多少ありますけれども、現在の制度は外国人留学生にとって非常によい制度であることを考えますと、

ぜひ機関保証制度を実現できるような方向で検討いただきたい。こうすることによって現在の介護福祉士養成校の卒業生の数は、私は一学校の校長ですけれども、その校長としての皮膚感覚から申しますと、確実に2割は増えます。

なおかつ、5年間の就労義務を3年間にしていただけると、こちらも皮膚感覚でデータはないですけれども、学生は少なくとも30%増える。こちらは今すぐにでも取りかかることができる東京都独自の制度、他県に比べて優遇度の高い制度に変えてくださることによって、増える。契約ですから、借りたものは返さなきゃいけないというのがありますけれども、そもそも介護福祉士を増やすための制度ですので、その制度がより広く活用されるようなことについてご検討いただきたいと考えております。

加えて、今までご発言があったと思いますが、介護福祉士のイメージが悪いということもありますので、イメージが良くなるようなPR戦略と申しますか、悪いイメージに対抗するには良いイメージしかない。今、若者に良いイメージを与えているタレントあるいは有名人、こういう人々に年に1回イベントに来ていただくのではなく、例えば年に6回の契約、うち半数は施設に行って、「私は介護が好きです」と、本当かどうかわかりませんが、そういうセリフを叫んでもらう。そうすることによって、自分も行ってみたいという潜在的な気持ちがかき立てられるのではないかと思います。

一つは介護福祉士等修学資金貸付の件、そしてもう一つはイメージをぶち破るだけのインパクトのあるPR、この2点についてお願いをしたいといえますか、介養協としては発言をしたいと存じます。ありがとうございました。

古賀 東京都の制度に対してのご要請も含めまして、貴重なご意見ありがとうございました。

そのほか、皆様方からいかがでしょうか。——はい、お願いいたします。

久留 先ほど小川委員のほうからも少しお話がございましたが、研修についてはスキルを上げていく上では非常に重要ですが、やはり実際に現場で研修に出させることが非常に難しいということがございます。

それから、個々の事業所でコンテンツをつくるのが非常に難しいというのがございます。例えば全老健さんなんかは業界団体としてきちんとした研修体系をつくられてコンテンツもつくられていっているわけですが、個々の事業者ベースでいうとなかなかそれができません。

そこで、ぜひ東京都さんのほうにお願いしたいのは、実は、キャリア段位制度はeラーニングを多用しております。というのは、やはり現場で休みながら研修に行くというのはそれだけで大変な状況です。eラーニングの活用というのを想定したときに、都下の事業所で働く方々が共通に入っていけるようなeラーニングシステムをつくっていただきたい。この分野で働く方々というのはスキルを上げていくことに対するモチベーションは非常に高いので、きちんとしたコンテンツづくりをして、eラーニングでアクセスしやすいような環境を整えて、働きながらも勉強ができることを支援する方策というのを都の

ほうでぜひご支援いただければなと思っております。

古賀 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

永山 事務局のほうから。先ほどお話があった件で、せっかくですので、私どものほうで実施している事業をご紹介しますと思います。私どもの周知がまだ足りないなと反省しております。

まず、先ほど私が申し上げた資料4の3枚目をごらんいただきますと、書類作成の業務負担のお話がありました。保育所等 ICT 化推進事業、これは区市町村への補助事業ですが、今年度から立ち上げた事業です。区市町村と連携をしてやっている事業でして、これから進めてまいりますので、ぜひご協力をお願いしたいと思っております。

それから、その裏面になりますけれども、介護人材確保対策事業。先ほど、無資格の方が働きながら資格を取れるような、というお話がありました。こちらは、職場体験を通じてということで、従来からやっていますが、今年度からは、介護業務の未経験の方に加えて、今まで経験していたけれども今働いていच्छゃらないという方についても、職場体験をして、初任者研修取得の支援を受けられるところがございます。もし希望される方がいましたら声をかけていただいて、ぜひこういう制度もご活用いただければと思います。対象をどんどん拡大しておりますので、こちらについても実施についてぜひご協力をお願いできればと思います。

古賀 はい、どうぞ。

小川 せっかくなので、いま課長からお話があった福祉人材の育成のところ、資料5の裏面、福祉職場サポート業務研修事業に、うちの東京都老人保健施設協会が参画しております。実際、本当に誰でもできるような介護の職場の分野を、地域の方々、元気な主婦層や元気な高齢者の方々に活用していただくという。このサポート業務という形をもって、先ほど私がちょっと話をした、専門職の方は記録だのケアプランだのと業務が非常に多岐にわたっていますので、そういったものに効率よく重点化できるようになる。

我々の施設では従来から、介護保険発足当時から考えてやっていたのですが、今も継続して、地域の町会の方々や小学生の子供を持つ方の働ける時間帯のニーズに合わせ、就労という形で働いていただいています。最近では若い主婦層の方々が、子供がもう高校になったから、ヘルパー2級を昔取っていたので、介護の現場の日勤でおむつ交換とか入浴介助、そういうところならできますよといった発展に至ったというケースもあります。全員ではないですけれども、こういった人たちも中にはいるんだなという。

こういったサポート業務研修事業に来る人の中で、意外にも、ケアマネを持った方々とか、社会福祉主事とか、特養で20年間生活相談員で働いていた専門職の方々が来ています。実際はその人たちは家庭の事情でフルタイム働けない、ただやっぱりあいている時間は少しでも介護の現場を肌で感じていたいという方々もいて、働く人の環境に事業者側がなるべくすり合わせられれば、就労に結びつくのかなと。

ただ、問題は、やはり就労なので、最低賃金です。ヘルパー2級の時代は時給1000円ちょっとでおむつ交換や入浴介助、身体介護をやっていたのが、今、家事、掃除だけでも930円とか出さなくてはならない。初任者研修ですけれども、今までヘルパー2級の時代に働いていた人が、では時給が1500円に上がっているかといったら、上がってないんですね。1200円とか1100円とか、事業所によりけりですけど。そうすると、最低賃金が非常にネックになって、やってもらいたいけれどもそこまで人を雇うお金がないというところで、どうしても自分たちでやりくりしてしまっているという事業所の声はあります。

でも、この福祉職場サポート業務研修事業というのをやって、ニーズがある施設にとっては非常にいいものかなと個人的には感じました。

古賀 どうもありがとうございます。こちらの事業につきましては、我々も貴重な担い手の一翼を担っていただける人材だというふうに考えています。また事業実施につきまして引き続きご協力をいただければと思いますので、よろしくお願いします。ありがとうございます。

そろそろ時間も迫ってまいりました。まず、ここまで皆様方から貴重なご意見をさまざまいただきましたことにつきましては感謝を申し上げたいと思います。ありがとうございます。今のご意見の中でも、東京都の制度に対してのご要請も含めまして、あるいは新たにeラーニングの実施とか、それに当たっての東京都の取り組みですとか、いろいろ課題はいただいたかなと考えております。我々としましても貴重なご意見ということですから受けとめさせていただきまして、またこの機構の場を使っていろいろと皆様と意見を交わしながら、検討して進めてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは最後になりますが、この推進機構の副会長である東京都社会福祉協議会の横山副会長より挨拶をお願いいたします。

横山 東京都社会福祉協議会の横山でございます。第2回の運営協議会が終わるに当たりまして、一言ご挨拶申し上げます。

本日は、委員の皆様方、大変忙しい中ご出席いただきまして、また大変熱心な議論というか、本当に深掘りした、表に上がらないことも含めた、本当に実体験のご意見をいただきまして本当にありがとうございます。

この推進機構は、挨拶にございましたように昨年6月に設置されました。それは、まさに今直面している福祉の人材不足といったものが、福祉自体の存続にかかわるような状況に立ち至っている、そういう危機感から設置されたものです。そして、まさに福祉職場というのは人が人を支える職場ですが、そこにおいて人材不足という状況は、実際この中に事業者の方はたくさんいらっしゃると思ひますけれども、事業者の施設の運営が難しくなるということももちろんですけれども、その提供するサービス自体のレベルが著しく落ちる、また、職場環境が悪くなって、さらにその先にある問題とは思ひますけれども、いろいろなあつてはならない事故とかトラブルといったものの大きな原因になってくると思ひ

ます。ぜひこの点を見きわめなければいけないと考えております。

こうした問題意識のもとに、私ども推進機構を請け負う者としてもいろいろな調査とか事業を行ってきたわけですけれども、ハローワークからのご報告にありましたように、残念ながらまだ東京における福祉の人材の不足状況は解消するところまでは行っておりません。こうした状況下におきまして、これを踏まえて、今日、各委員からいろいろなご意見を伺ったところでございます。おのおの立場から直面する大変切実な状況等のご報告をいただき、また、傾聴に値するような大変深いご意見もいただきました。こうした意見交換によりまして、これから取り組むに当たっての情報共有ができたかなと思っております。改めてお礼申し上げます。

私どもは、推進機構を請け負う側といたしましても2年目に当たりますので、新しい事業も展開してまいります。今日伺ったいろいろなご意見等をこれにしっかり反映させて、ぜひ、目に見える形の成果を生むように工夫してまいりたいと思っております。

人材問題ですから、福祉に限らず一朝一夕には解決できない大変難しい時間のかかる問題を含んでおります。ただ、ここに来られた方々、おのおの立場は違いますけれども、皆さん大変な専門性を有している方々、こうした方々と一緒になって、これからも東京における福祉の人材不足を解消する方向で頑張っていく、そのことによって必ずや突破口を開くということで決意したいと思っております。

この決意をもって、最後のご挨拶にさせていただきます。本日はまことにありがとうございました。

古賀 以上をもちまして東京都福祉人材対策推進機構第2回運営協議会を閉会させていただきます。本日は皆様方、大変お忙しい中お集まりいただきまして、まことにありがとうございました。

(終了)