

東京都福祉人材確保対策推進協議会 第2回運営協議会

日時：令和7年6月17日（火）午後3時から午後5時まで

場所：東京都庁第一本庁舎42階北側 特別会議室B（オンライン併用）

佐藤 それではお時間となりましたので、ただいまから東京都福祉人材確保対策推進協議会の第2回運営協議会を開会いたします。本日はお忙しい中、御出席いただきましてありがとうございます。本日の進行を務めます、東京都福祉人材・サービス基盤担当部長の佐藤でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

開会にあたりまして、東京都福祉局長の高崎より、一言御挨拶を申し上げます。

高崎 福祉局長の高崎でございます。東京都福祉人材確保対策推進協議会運営協議会の開催にあたりまして、一言御挨拶申し上げます。本日は御多忙の中、本運営協議会に御参加をいただきまして、誠にありがとうございます。また日頃より、都の福祉行政に多大なる御理解と御協力を賜っております。この場をお借りしまして、厚く御礼を申し上げます。

都は昨年6月、この東京都福祉人材確保対策推進協議会を設置いたしました。この間、委員の皆様のご協力をいただきながら、専門部会での検討を中心に、福祉人材確保対策に関する議論を深めてまいりました。こうした議論も踏まえまして、都としましても、介護・福祉職員等への最大で月2万円の「居住支援特別手当」をはじめ、福祉人材の確保・定着・育成に向けた様々な施策を展開しております。都では2050年まで高齢者が増加し、介護ニーズは増大することが見込まれる一方、少子化の進行は加速しており、将来的な福祉の担い手確保が一層厳しさを増すことが懸念されております。今後安定的に福祉人材を確保していくため、福祉の仕事の魅力発信、社会的評価の向上に加えまして、働きやすい職場環境の整備など、皆様と一体となって福祉人材確保対策を推進していくことが重要であると考えております。皆様方にはさらなる福祉人材の確保に向け、忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。私からのご挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

佐藤 それでは、局長の高崎は公務がございますので、この場にて退席をさせていただきます。それでは事務局より、オンライン会議の注意や配布資料、本日の出欠状況等について説明をお願いいたします。

山岡 事務局でございます。1点目、オンライン会議の注意点でございます。WEB会議システムでの委員の皆様の御発言方法について御案内いたします。御発言の際は画面上にて挙手をしていただき、事務局より指名されましたらマイクのミュートを解除し、御所属とお名前をおっしゃっていただいた後、御発言をいただけたらと思います。御発言が終わりしましたら、再度ミュートにさせていただくようお願いいたします。

また、途中で接続状況が悪くなった場合にはお手数ですが、カメラを一旦オフにするか、あるいは一度退出して再度御入室いただければと思います。なお今回の会議においては、傍聴の方はカメラをオフにして御参加いただきますようお願いいたします。会場、参加の委員の皆様は係員がマイクを回しますので、そちらを使ってご発言いただくようお願いいたします。

続いて資料について申し上げます。会場参加の方はお手元のタブレット端末にて資料を

御覧ください。オンライン参加の方は、事前に事務局から資料のデータを送付しておりますので、お手元に御準備いただけたらと思います。

資料の一覧につきましては次第にございますとおり、資料1から資料19及び参考資料といたしましてチラシ等を添付させていただいております。会場、参加の方につきましては参考資料の一部については、紙でも配布をさせていただいております。万が一不足等ございましたら事務局にお知らせいただけたらと思います。

続いて、本会議は公開の扱いとなっております。議事録は東京都のホームページで、後日公開させていただきますので、ご承知おきいただきますようお願いをいたします。また、本日は事前に御連絡を頂いた傍聴希望の方がオンラインで参加されてございますので、予めお知らせいたします。

続きまして、本日ご出席いただいております皆様のご紹介ですが、お時間の都合上、大変失礼ながら資料1の委員名簿の配布を持って変えさせていただければと思います。本日代理出席の方がいらっしゃいますのでご紹介をいたします。東社協の保育部会から西澤様、それから日本ソーシャルワーク教育学校連盟から小森様、東京都福祉人材センターから高村様、東京ボランティア市民活動センターから森様、日の出町からは中野様が本日ご出席をいただいております。

本日のご欠席の方につきましては、東京精神保健福祉士協会の松永様、全国保育士養成協議会の杉原様、日本介護福祉士養成施設協会の八子様におかれましては所要によりご欠席との連絡を頂戴しております。事務局からは以上です。

佐藤 それでは次第に従いまして、報告・議事に入りたいと思います。

1の(1)「令和7年度東京都福祉人材確保対策推進協議会の取組(案)」及び(2)「令和6年度東京都福祉人材確保対策推進協議会の取組報告」について、事務局より説明をいたします。

山岡 資料3を御覧ください。

東京都福祉人材確保対策推進協議会について御説明をいたします。本推進協議会は上段の目的・概要にありますとおり、区市町村や事業者、養成施設など本日お集まりいただいております皆様と連携・協力をして、福祉人材の確保に向けた取組の方向性や具体策の検討、施策の推進を目的としております。

今年度の協議会の取り組みのポイントについては、次のページの2枚目でご説明をいたします。

上段本運営協議会では福祉人材の確保育成定着に向けた都の施策の推進に向けた検討に加え、今年度も参画団体の皆様と連携して福祉人材の魅力を発信するムーブメントを創出したいというふうに考えています。また、福祉人材を取り巻く課題が多様化していることを踏まえまして、専門部会を2つ、普及啓発部会と人材確保部会を設置いたしまして、議論を掘り下げていく予定です。昨年度は若手PT部会を加えた、3部会体制で議論を進めました

が、今年度は若手部会を2つの部会に統合する形で、それぞれの部会の委員を、若手委員を含む実務担当者とする事で、実務者レベルでより具体的・機動的に検討を進めたいというふうに考えています。

詳細につきましては資料下段を御覧ください。まず普及啓発部会ですが、昨年度新たに11月を福祉人材集中PR月間と定めまして、様々なPRキャンペーンを実施しました。今年度も引き続き、皆様とも連携して、業界を上げて福祉人材の魅力を発信するムーブメントを創出したいというふうに考えています。今年は昨年度よりもさらに取り組みを盛り上げるべく、括弧書きのところに福祉の仕事の社会的評価の向上と記載していますが、福祉現場の最前線で働いている職員の皆様に社会から必要とされている感覚といったものを改めて感じてもらえるような企画を皆様と検討したいというふうに考えています。

その下、就活イベントですけれども、福祉事業者が集う就職フェアではなく、あえて一般企業が出展をする就活イベントに協議会として参画をいたしまして、求職者に福祉の仕事の魅力を伝え、人材の裾野拡大につなげていくことも予定しています。

次に、下段の人材確保部会ですが、学生未経験者、潜在有資格者、外国人など、多様な人材の福祉業界への参入参画の促進に向け、記載のような課題について深堀りをしていけたらと考えています。

白丸の議題案ですが、学生や子供たちへのアプローチといたしまして、職場体験等の機会や内容の拡充、育児や介護など、ライフステージに関わらず安心して働ける職場環境の整備、あるいはDX推進やタスクシェアなどの生産性向上や、多様な働き方への対応などについて、皆様とご検討を進めていけたらと考えています。

それぞれの部会で3回程度実施していく予定です。また、3月の専門部会等の中でもお示しをしてございますが、構成団体については次のページに記載してございます。

説明は以上でございます。

引き続きまして、昨年度、令和6年度の取り組み報告といたしまして、資料4をご覧くださいだけです。資料上段ですが、昨年度の専門部会では福祉業界全体のイメージアップ、それから次世代の福祉人材の確保などをテーマに設定いたしまして、専門部会としては計8回検討を行いました。下段に各部会での取り組み概要を記載してございますが、次のページからが、各部会の取組の詳細でございます。まず、普及啓発部会になります。昨年度新たに設けました、集中月間に合わせて、まず特設サイトを開設いたしました。福祉の仕事にネガティブなイメージを持っていらっしゃる方も少なからずいるために、なにゆえ私が福祉職という気になるフレーズをフックとして、魅力を発信いたしました。資料下段に部会での主なご意見を記載してございますが、一番下のポツ、「就職後の資格取得やキャリアパスの例を時系列的に示せると良い」といったご意見もいただきまして、特設サイトの画像の中に、階段になっているところが、キャリアパスの情報ですが、いただいたご意見を反映しながら、内容の充実をしていきました。

真ん中はSNSキャンペーンです。こちらはXやインスタグラムに投稿できる画像を簡単に作れる機能の特設ページに実装いたしまして、現場で働く福祉職の方に「なにゆえ私が福祉職」をお題に、実は何々がきっかけで、といったようにこの仕事について理由やきっかけなど、現場の福祉職の生の声を社会に届けるキャンペーンを展開しました。参考資料の1に実際の投稿例を抜粋してございますので、後ほどご覧いただければと思います。こちらの皆様のご協力もありまして大変に盛り上がりまして、取り組みの初年度であったので、事務局としては200～300の投稿を目標にしていたのですが、1,000を超える画像を皆様に作成いただきました。11月11日の介護の日には「#なにゆえ福祉職」がXのトレンド入りも果たしまして、多くのユーザーの目に触れる機会が増えたのかなというふうに思います。参画団体の皆様には一斉発信にご協力いただきましたこと、この場を借りて御礼申し上げます。ありがとうございました。

それから右側、他事業との連携といたしまして、昨年度、福祉の仕事の魅力を伝えるPR動画を制作いたしました。多様なライフスタイルや年代に合わせて、5本のストーリーの動画でして、11月の集中月間中、都内の主要駅や渋谷のスクランブル交差点などで集中的に放映をいたしました。

続いて次のページは、人材確保部会でございます。こちらが、次世代の福祉人材の確保に向けた取り組みについて、集中的に議論を行いました。資料左側、学校や地域とのつながりとして、例えば区市町村社協による出前授業や、福祉施設による職場体験などがありますが、そもそも学校からの申し込みがない、学校とのつながりを作ることが難しいといったご意見もございました。このような課題には、経営者が意識的に町内会等の地域活動に参加することが重要で、ここから徐々に地域の関係性が広がり、学校とのつながりも生まれてくるといったご意見もいただきました。また、都の事業で、「フクシを知ろう！なんでもセミナー」という学校訪問型のセミナーがありますが、養成施設や地区社協の皆様とも連携をして、学校との関係構築につなげていくといった取り組みも進めていく予定でございます。真ん中は職場体験ハンドブックです。参考資料2にございますので、後ほどご覧いただけたらと思いますが、こちらは東社協が作成した職場体験を受け入れる施設向けハンドブックになります。このハンドブックは職場体験前と受入れ中、そして受入れ後と、3つのステージごとにツールを開発し、学生の気づきを促すとともに、「学校現場の意図に沿って事業者が何を伝えるべきかを職員も自覚できる点が非常に素晴らしい」と部会の中でもその有効性を確認いたしました。ただ、ちょうどこのハンドブックを発行した後に新型コロナウイルスが発生してしまったことも影響していると想像していますが、現状施設であまり活用が進んでいないという状況もございますので、今後、ハンドブックの周知等により、活用を促進していけたらというふうに考えています。右側のデジタル技術等を活用したアプローチですが、今の子供たちはデジタルネイティブですので、デジタルの切り口や最新の福祉機器等の体験が効果的であるといったご意見を頂戴しました。そこで今年度スタートアップ企業との協働

事業といたしまして、VRによる職場体験など、デジタル技術を活用した福祉キャリア教育プログラムを実施していく予定でございます。9月頃、秋ごろの開始を目指しておりますが、総合的な学習の時間など、学校の授業での活用を通じて、小中学生に提供ができればなと考えてございます。

次のページが最後、若手PT部会でございます。若手PT部会では推進協議会として出展をした民間の就活イベントや、大学主催のキャリアセミナーにおいて、求職者や学生への効果的なPR方法について検討したほか、委員には実際のイベントの中でPRのご協力をいただきました。中央の左側にイベントの様子の写真を載せていますが、就職イベントに来場した方に私たちのブースに着席してもらう工夫として、まず、適性診断をしてみませんか、とお声かけをしようということになりまして、実際にイベントの中で配布をした診断カードの一部が、資料右側の赤いイラスト入りの画像でございます。資料下段の主な意見の下から2つ目のポツですけれども、規定が厳しくない施設では、髪の毛の色が印象的な職員もいて、むしろそうした職員が利用者から親しみを持たれているケースがあると、今の若い学生は、自分らしく輝けるスタイルで仕事をしたいと考える人が多いので、そうしたことを診断カードでPRしてみてもどうかということで、若手委員のアイデアをPRツール、診断カードに反映をいたしました。最後の2ページですが、東京都の主な新規拡充事業でございます。昨年度の運営協議会や専門部会の中でいただいたご意見も踏まえまして、新規事業につなげたものを紹介いたしますと、資料下段のご意見のところ、「福祉の資格を持っていても、この業界で仕事についていないという人は多く、離職して他の業界に行かれた方を含めて、いかに現場に戻っていただくか」、あるいはその下、「一度現場を離れてしまうと即戦力として戻るのは容易ではなく、ICTを含めたリスキリングが重要である」といったご意見もいただきました。こうした意見を踏まえまして、一番上の新規事業になりますけれども、潜在有資格者就労促進事業といたしまして、有資格者の復職に向けた相談に応じるほか、リスキリング研修やきめ細かなマッチングによる就職支援等を今年度新たに実施していく予定です。この後、各事業の所管部より主だった事業の紹介をさせていただきますので、個々の事業の説明は割愛をさせていただきます。昨年度の取り組みのご報告は以上でございます。

佐藤 ありがとうございます。続きまして、(3)としまして、令和7年度の東京都の事業について事務局と、および東京都各所管部の課長が出席しておりますので、引き続きで説明をお願いいたします。まず事務局からお願いいたします。

山岡 それでは資料5を御覧ください。

こちらは例年、この会議で使用させていただいておりますが、福祉人材の各分野、高齢・障害・保育・児童に関する都の事業について、一覧化をしたものでございます。1枚目は普及啓発・確保にかかわるもので、対象別に、分野ごとに色分けをして事業を示しております。2枚目は定着・育成の一覧でございます。令和7年度の新規事業は11、拡充する事業が13項目ございまして、赤字で記載をしております。なお、昨年度、事業者の方々が活用でき

る事業を一覧化した施策集というものを作成いたしまして、こちらも参考資料の4になりますけれども、分野ごとに支援内容の区分を分けてカテゴライズしたのですが、今年度もこのQRコードの部分は今、制作中ございまして、完成次第、改めて皆様にも展開をいたしますので、こういったものもご活用いただけたらというふうに思います。また、事業者向けですけれども、それとは別に求職者向けの施策集を今年度新たに作成予定でして、各種のイベント等でも周知をしていく予定でございます。資料5の説明は以上でございます。

それでは、各事業の所管部よりご説明をさせていただきたいと思います。

加藤 それでは、私の方からご説明させていただきます。生活福祉部事業推進担当課長の加藤でございます。よろしくお願いいたします。まず、資料の6をご覧ください。今、今年度の新規事業ということで、潜在有資格者就労促進事業のご紹介がありましたが、少し固い名称でしたので、PRの中では「ふくし・保育の資格で輝く！応援プロジェクト」というふうな名称に変えさせていただいています。こちらは介護福祉士や保育士など福祉に関する資格を持っているけれども、現在福祉の仕事にはついていない、いわゆる潜在有資格者の方に対して、相談支援やリスキリング研修を実施して復職に向けて働きかけを行うことで、福祉人材の確保を図ることを目的としております。この事業では、潜在有資格者の方が福祉人材情報バンクシステム「ふくむすび」というサイトの方に登録をいただければ500東京ポイントを付与し、さらに東京都福祉人材センター等の就職支援を受けて就職した方には、就労支援ポイントということで5,000東京ポイントを付与する予定としております。こちらの事業は9月から開始予定でございます。チラシができましたら、また今後周知を行ってまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして資料の7の方をご覧ください。こちらは福祉の仕事のイメージアップを目的とする広報についてです。昨年度に引き続き展開をいたします。先ほど山岡課長からも少しご説明ございましたけれども、昨年度はこの左側の写真にありますように、福祉・介護の仕事の魅力を発信する動画を5本制作いたしまして、渋谷のスクランブル交差点であるとか、JRの複数の駅をジャックして複数同時放映を行い、大変反響を得たところでございます。右下のグラフにありますように。ふくむすびのホームページ閲覧数が前年度の2倍、特に重点的に周知をした11月には例月の3倍以上となるなど、認知度向上に大変大きな成果が上がりました。今年度はさらに求職者の登録に結びつくようなショートムービーを作成し、より戦略的なマーケティングを行っていきたいと考えております。

続きまして資料の8に参ります。昨年度から開始しました、ふくしチャレンジ職場体験事業、通称「ふくチャレ」でございます。この事業は児童・保育分野、それから障害者・児分野に関心のある幅広い年代の求職者の方向けに、都内の福祉サービス事業所での職場体験、そして事業所とのマッチング、就業に向けた支援、就業後のフォローアップまでを一貫して支援を行うものです。現在福祉分野で働いていない都内近隣県に在住の方であれば、どなたでもご参加いただけます。昨年度は初年度にもかかわらず、大変ご好評をいただきまして、

当初の想定400人のところ、557人の方に参加をいただき、そのうち74人の方が就職に至りました。また、合計786事業所に、受け入れ先としてご登録をいただきました。ありがとうございます。今年度はさらに規模を拡大するほか、新たに学童クラブも対象事業所に追加しております。また、高齢者分野のかいごチャレンジ職場体験事業、通称「かいチャレ」との連携を強化してまいりまして、参加者のご希望を踏まえて相互に紹介し合う取組によって、より幅広い職場体験を通して就業につなげてまいりたいと考えております。参考資料としまして、都民向けと事業所向けのチラシを机上にご用意しておりますので、後ほどご参照いただければと思います。

最後に資料9となります。東京都では、働きやすい福祉の職場事業として、人材育成やキャリアアップ、職場環境改善など、働きやすい職場づくりに取り組む事業所を応援しております。今年度は宣言事業の認知度をさらに高め、宣言事業所の情報を広く活用していただくための取組としまして、まず1つ目に宣言事業所の魅力を広くPRする特設サイトを開設いたします。また2つ目の取組として、今、全事業所にアンケートを行っておりまして、それからより働きやすい職場づくりの好事例をまとめまして、特設サイトで皆様にご覧いただけるようにしてまいります。さらに3つ目、これらを広くPRするために、都民向け及び法人向けのインターネット広告も展開してまいります。こちらも参考資料のリーフレットを机上に置かせていただいておりますので、またご参照いただければと思います。このほか、都が運用します、福祉職場と福祉の仕事に関する総合ポータルサイト「ふくむすび」のチラシも参考資料としておつけしてございますので、ぜひご覧いただければと思います。私からは以上です。

六串 続きまして、子供子育て支援部育成支援課長の六串でございます。よろしくお願いたします。私からは、令和7年度、新規の2つの事業を説明させていただきます。資料10をご覧ください。まず社会的養護職員等の奨学金返済・育成支援事業でございます。これまで奨学金返済・育成支援事業につきましては、介護職員向け、また、障害福祉サービス事業所向けに実施されておりましたが、児童福祉分野では未実施でございました。事業の目的のところをご覧くださいと思いますが、児童相談所等の児童相談体制の強化ですとか、また、児童養護施設等の民間施設における専門人材の確保定着につきましても、喫緊の課題として、非常に苦慮しているところでございます。令和7年度新規事業としまして都の職員のうち福祉系職員ですとか、また民間施設の専門職員の新規採用者を対象としました奨学金返済支援事業を創設しまして、人材確保定着を図るものでございます。対象施設職員はこちらの事業概要のところに記載のとおりでして、令和7年4月以降の採用者から対象となるものでございます。下の事業イメージのところに記載のとおりですが、学生支援機構などの奨学金貸与機関の代理返還制度を活用することで、本人の所得税が非課税となることですとか、社会保険料の標準報酬月額算定対象外になるなどのメリットがございます。

続きまして資料の11をご覧ください。こども家庭ソーシャルワーカー

取得促進事業でございます。こちら令和7年度新規事業で、令和6年度から創設された資格であります。こども家庭ソーシャルワーカーの研修参加を促進しまして、児童養護施設等における相談支援等の質の向上を図るものでございます。こちらは2つの事業スキームがありまして、1つ目は研修受講費等の資格取得費用に対する補助でございます。こちらの研修の受講料、それから研修受講にかかる旅費、研修受講期間中の代替職員の配置経費を補助するものでございます。もう一つは2番目のところをご覧いただければと思いますが、見学実習受入施設等への代替職員配置に対する補助でございます。こちらの研修の一環として行われます。見学実習を受け入れていただく施設等に対し、その対応にかかる職員の代替職員の配置経費を補助するものでございます。私からの説明は以上です。よろしくお願いいたします。

立澤 続きまして、保育支援課の立澤でございます。資料12でございます。

東京都では、令和7年3月に第3期の子供・子育て支援総合計画を策定しております。令和7年から11年までの5カ年計画となっております。このうち保育に関して申し上げますと、資料中の3枚目をお開きいただければと思います。目標2と書いてある資料になりますけれども、中程ご覧いただきますと、取組の方向性を記載してございまして、これまで保育に関しましては、待機児童対策を中心とした量の拡大を図ってきてございましたが、今後につきましては保育の質の向上、そして保育の必要性の有無にかかわらない子育ての支援、こちらに重点を置いて政策を推進することをしております。また、併せて保育サービスを支える人材の確保について引続き推進をまいります。

続きまして資料の13について簡単にご説明を申し上げます。保育人材確保事業をまとめたものでございます。多様な保育サービスの着実な推進を図るために、保育士の専門性向上と質の高い人材の安定的な確保を進めてまいりまして、子供を安心して育てることができる体制整備を図ることをしてしております。事業としましては、こちらに記載のとおりでございますけれども、このうち1番から7番につきましては東京都社会福祉協議会に委託をして実施をしております。令和7年につきましては2番目の保育士就職支援セミナー保育実習と7番目の社会保険労務士による定着支援、こちらの方の実施回数であるとか、定員・規模の拡充を図っております。また4番目の事業、潜在有資格者就労支援事業におけるキャリアカウンセリングにつきましては、新規事業となつてございまして、保育士として就業を希望する求職者の方に対しまして、就職支援の知識技術を持つアドバイザーによるキャリアカウンセリングを実施してまいります。

続きまして資料14とさせていただきます。保育サービス推進事業と、保育力強化事業のご説明でございます。保育サービス推進事業につきましては、認可保育所等を対象にいたしまして、障害児保育であるとか、アレルギー児対応等の推進など地域の実情に応じまして、保育サービスの向上に取り組み、区市町村を支援する事業でございます。今年度につきましては、資料の右側の4補助項目をご覧いただきますと、赤字で2点ございますけれども、「不

適切保育防止研修実施加算」ともう1つ、「メンタルヘルス研修実施加算」、こちらの2つを新設してございます。不適切保育に関しては、全国的に報道等もされておりますので、ぜひこちらの事業を活用して、各園で職員研修に取り組んでいただければというふうに思っております。資料につきましては、3枚目の保育力強化事業、こちらにつきましては認証保育所等を対象とした事業でございます。資料の右側でございますとおり、同じ加算項目を申請してございますので、後ほどご覧いただければと思います。

続きまして資料15の説明をさせていただきます。子供部の包括補助事業の新規メニューでございまして、保育所等の業務負担軽減支援事業でございます。デジタル技術等を活用いたしまして、会計業務などを担う職員の配置経費を支援し、施設長の業務負担を軽減することを目的としており、その分、施設長が保育の質の向上であるとか、園のマネジメントに注力できる環境整備を推進してまいります。1施設の補助金額が260万、補助率は都1/2、区市町村1/2を考えてございまして、ぜひこちらの方をご活用いただければと思っております。私からは以上でございます。

向山 続きまして介護保険課長の向山と申します。介護人材の確保につきまして、ご説明させていただきます。資料16でございますけれども、まず1枚目、かいごチャレンジ職場体験事業についてです。こちらは従前より実施をしておりますけれども、今年度よりいくつか拡充をしております。資料2枚目をご覧ください。3点の拡充点がございまして、1点目がこの「かいチャレ」を通じて皆に興味を持っていた方を「かいチャレメイト」として登録し、データベース化をいたしまして、継続的に関係を持つというものでございます。それから2点目、この登録された方に対して、多様な働き方を提案する民間事業者とマッチングをするというサービスを考えております。今は、スケッターやタイミーなど予定をしておりますけれども、登録者に対して紹介するということと、このタイミーやスケッターを利用しようとする事業所に対する補助も新たに開始いたします。それから3点目、この「かいチャレプラス」に登録をされた方に対して、求人情報をプッシュ型でご案内するという事業を実施してまいります。

続きまして3枚目をご覧ください。訪問介護に対する新たな事業をいくつかご紹介いたします。1点目、訪問介護事業所の採用経費を補助するというものでございます。1法人あたり80万円を上限に、ここにありますような求人媒体への掲載費などを補助いたします。それから移動が課題になるということで、電動自転車の購入経費を補助いたします。次のページがEV車・EVバイクの導入の支援でございまして、こちらも同じようなスキームでございます。続きまして、暑さ対策の事業でございます。5ページ目でございます。こちらは暑さ対策のグッズの購入経費を補助するものでございます。対象事業所のところに訪問入浴は対象外と書いてありますが、この資料を作った後に、調整をいたしまして、今、訪問入浴も対象とする方向で動いております。

6ページ目がケアマネ関係の事業でございます。ケアマネの再就業等を支援するという

ものでございまして、一定期間離職した後に再就業された際、あるいはケアマネ職をずっとやっていなくて、資格を持っているにも関わらずやっていなかった方が、新たに就業いたしましたら10万円を差し上げるという事業を新たに開始いたします。

それから7ページ目がケアプランデータ連携システムの活用促進事業についてです。こちらにつきましては面的に入れていただく必要がありますので、保険者である区市町村向けの補助事業として用意してございます。10/10で最大3,000万円を区市町村に対して補助するという事業でございます。

最後8ページ目、カスハラ対策でございます。条例が4月1日に施行されたことを踏まえて、介護職員向けのカスハラ総合相談窓口を新たに設定いたしまして、4月21日にオープンをしております。これに合わせまして、普及啓発を区市町村とも連携して実施していくということと、訪問系の事業所への財政支援といたしまして、ヘルパー補助者同行支援、それから防犯機器等の導入支援につきまして補助するというものを新たに開始いたします。以上でございます。

中山 資料17についてご説明させていただきます。障害者施策推進部地域生活支援課長の中山でございます。よろしくお願いいたします。まず資料17と書いてある一枚目でございます。障害福祉人材の確保・定着・育成に向けた取り組みを3つにカテゴライズして整理させていただきました。ただ、便宜的にカテゴライズさせていただいておりますけれども、いろいろな事業が相互に連携し合って、実際は人材の確保や育成につながっているのかなというふうに考えているところでございます。確保策といたしましては、令和6年度に開始いたしました居住支援特別手当や、先ほど児童の方でも始めたという奨学金の支援事業などがございます。また、定着策といたしましては、後ほど新規事業としてご説明させていただきます新規採用職員の職場定着支援事業がございます。また、育成策としては、DX人材の育成や、職員さんの資格取得を支援する事業がございます。

2ページに移らせていただきます。2ページ目は、各事業者様や職員の方、事業者の職員の方に受けていただく各種研修の事業を少しピックアップして整理させていただいたものでございます。相談支援事業をはじめといたしまして、サービス管理責任者等研修やピアサポートなどの研修を実施しております。なお、ちょうど赤く表示されているかと思いますが、サービス管理責任者等研修、それと強度行動障害支援者養成研修につきましては、令和7年度、本年度より研修事業者の指定制度を新たに導入いたしました。受講を希望する方の受講機会の確保に努めるという観点から新たに導入したものでございます。その辺も引き続きよろしくお願いいたします。

次ページに移らせていただきます。新規事業について、2点私の方からご説明させていただきます。まず1点目は、強度行動障害対応力向上研修というネーミングになってございますけれども、行動障害を有する方への支援の充実を図るものでございます。昨年度より国では強度行動障害に対する支援を充実させるために、中核的人材養成研修というものを開始

したところでございます。この研修を修了した者を事業所に配置した際には、報酬上の加算がもらえるという制度を6年度の報酬改定で国は創設いたしました。しかしながら、国の実施する養成研修では全国規模ですので、定員等に限りがございます。そのため、都においても同様の研修を今年度、令和7年度より開始するものでございます。研修の概要は記載のとおりですが、この夏以降に募集の開始を予定しておりますので、よろしくお願いいたします。都では、こうした研修を通じて、支援のマネジメントにあたり、中心的な役割を担う人材を育成いたしまして、事業所における強度行動障害の対応力を向上させて、利用者支援の充実に努めていくところでございます。

最後に4ページ目になります。新規採用職員の職場定着に向けた事業でございます。対象者は採用から概ね1年未満の職員を対象としてございます。その方たちを対象に研修を実施いたしまして、事業所を越えた職員同士の交流を深めて職場定着を支援していくというものでございます。こちらのチラシの方も、参考資料の最後のページにオレンジ色のものをつけさせていただいてございますが、昨日6月16日より参加募集しているところでございます。実施は9月10日と17日に多摩と区部の2カ所で開催いたします。グループワークでは障害福祉の仕事を選んだきっかけですとか、仕事についてのお悩みですとか感じていることを共感し、仕事への理解やモチベーションを向上につなげていきたいというふうに考えてございます。障害の種類や程度は様々でございます。また、障害は利用者様によってかなり特性が異なるというような特徴がございます。障害福祉の仕事を選んだ方々に、ぜひ障害福祉のプロを目指して、長きにわたって第一線で活躍していただきたいという期待を込めて、私どもも取り組んでまいりたいと思います。引き続きよろしくお願いいたします。私からは以上でございます。

佐藤 関係各課長の皆様ありがとうございました。それではここまでの間でご質問等がございましたらお願いいたします。挙手、もしくはボタンの方でご質問ありましたらお願いいたします。ご質問等はよろしいでしょうか。

それでは続きまして、(4)でございますが、意見交換に移らせていただきます。事前にご案内させていただいておりますとおり、今回は福祉人材の確保・定着・育成に向けて工夫している取組や課題について、事業者団体・職能団体・養成施設団体等の皆様からご意見をいただきたいと思っております。大変申し訳ございませんがお時間が限られておりますので、各団体3分を目安にお願いできればと思っております。

順番でございますが、資料1の東京都福祉人材確保対策推進協議会第2回運営協議会委員名簿に記載の順番で、まずは一般社団法人シルバーサービス振興会様よりお願いできればと思います。久留様、どうぞよろしくお願いいたします。

久留（シルバーサービス振興会） ありがとうございます。一般社団法人シルバーサービス振興会の久留です。ただ今ご説明をいただきまして、東京都では様々な政策によって総合的に取り組んでいただいていることに感謝申し上げます。まず、政府の産業別就業者数のデ

一タをみますと、医療福祉分野につきましては、2025年の3月時点で、1位の製造業、2位の卸小売業に次いで3位となる922万人という多くの就業者数を抱える主要な産業分野となっているわけです。これを大きく支えてきたのは介護ですので、やはり介護保険制度導入後の介護分野の成長が雇用の受け皿となっていることが伺えます。しかし、これだけの政策を打ってもなお、現場で介護職が足りない最大の要因は、介護需要の増大とともに、事業者数も増えている中で、獲得合戦になっているということ、さらには、生産年齢人口（労働力）の急減が全産業的な課題となる中にあっては、介護業界内のみならず他業界とも奪い合いになっている状況だろうと思っており極めて深刻な危機感をもっています。

また、今後さらに東京都をはじめとした都心部での介護需要の増大に対しては、介護従事者の絶対量が減るわけですから、他産業からの労働力や外国人介護人材の受け入れをはじめ、介護業務としてのタスクをどうシェアしていくのか、ワークをどうシェアしていくのかというようなところを考えていかなければいけないというふうに考えて、調査研究をはじめとして取り組んでいるところです。

さらに、若い方々の介護技能への関心を高めていただくために国が主催する「技能五輪全国大会」に介護職を追加するため令和5年から取り組んでおります。本年度、エキシビションで始まって、令和8年度から本格実施ということで、業界団体・職能団体とともに準備を進めているところであります。

最後に、私どもの団体は、全社協、農協、生協、NPO、民間企業の中央団体から構成される「民間介護事業推進委員会」というものを設置しておりまして、こちらで介護保険部会給付分科会、介護保険部会等に代表委員を派遣しておりますので、報酬改定や制度改定に向けて、常設の委員として発言をしているというところでございますので、本協議会でのご意見等も踏まえて発言して参りたいと思います。以上です。

佐藤 ありがとうございました。それでは続きまして、オンラインでご参加いただいております。東京都社会福祉協議会から区市町村社会福祉協議会部会の新宿区社会福祉協議会事務局長、関原様お願いいたします。

関原（東社協（区市町村社会福祉協議会部会）） 新宿区社会福祉協議会の関原と申します、よろしくお願いいたします。社会福祉協議会では、主に各自治体の社会福祉法人の皆様との連絡会というものの事務局を担っているケースが多くございます。新宿区の例で恐縮ですけれども、新宿区にございます社会福祉法人で、相互に課題認識ですとか、福祉の人材の確保、どのように取り組もうかといったことを検討を進めているところです。

昨年度からハローワーク新宿さんですとか、東京都福祉人材センターさんと協力をさせていただいて、新宿区内で「福祉の仕事見つけよう」というような地域密着の就職相談会などもさせていただいておりますし、またやはり各社会福祉法人の課題認識としましても、まず福祉の人材が集まらない。それから入っていただいても、なかなか定着をしないで、それを各法人でどのように育てていったらいいのか、キャリアを積んだ職員と、新しく入った職

員との間を取り持つにはどうしたらいいか、そういったところに課題認識を持って、各法人で経営層のオンライン研修ですとか、新しく入った方たちの研修ですとか、そういったものを共同で取り組んでいるといった工夫を始めているところです。

業種が社会福祉法人も障害分野、児童分野、高齢福祉の分野、さまざまございまして、どの分野に特化したというところも難しいんですけれども、認識として福祉の人材の確保が難しいというところで、共通の認識をとって取り組んでいる。そんな状況でございます。以上でございます。

佐藤 ありがとうございます。仕事は地域、身近なところで働きたいというニーズもあると思いますので、区市町村のほうでの取り組みが進んでいることは良いことだと思っております。それでは続きまして、オンラインでご参加いただいております、東京都福祉施設協議会会長の田中様、よろしくお願いいたします。

田中（東社協（東京都高齢者福祉施設協議会）） 田中です。令和7年度は都から様々な支援を打ち出していただきました。例えば宿舍借り上げ支援事業の拡充、それから居住支援特別手当の対象職種、ケアマネジャーとか相談員に広げていただいたこと、それからケアマネジャーの法定研修受講料の支援。こういった支援を活用するように、今情報共有を進めているところでございます。

課題がまだ残っているので、それについて要望を含めて申し上げさせていただきます。2つあります。1つ目は国への要望です。本協議会がこの5月に実施しました介護支援専門員、以下ケアマネと申し上げますが、確保定着に関するアンケート調査を実施しました。結果では、ケアマネの給与水準の低さと、それに伴うモチベーションの低下、ひいては人材流出は喫緊の課題として強く示されていまして。ケアマネは実は10年前から受験者数が1/3になっています。17万5千人ぐらいたものが今5万3,700人ぐらいになっていますので、こういう状況があるということです。多くの介護職員が処遇改善加算の恩恵を受けている一方でケアマネの給与がそれに追いついてない、あるいは逆転している現状が指摘されています。これにより、キャリアアップとして、ケアマネを目指す人は減少しているという声が多数ありました。

喫緊の課題はケアマネの更新研修の見直しです。アンケート調査結果では、給与・手当・待遇について「全く満足していない」が、24.4%で、「あまり満足していない」の37.3%を合計すると61.7%でした。こういう風にケアマネ離れに歯止めをかけるには待遇改善が不可欠です。しかし、基本方針や処遇改善の見直しには時間がかかりますので、まずは現在の資格更新研修時間の見直しが喫緊の課題対策だと思います。アンケート結果では資格更新研修は負担感が深刻で、「非常に負担を感じた」が77.0%、「やや感じた」が17.6%で、合計94.6%でした。見直しを国に対して要望をお願いしたいと思います。このままではケアマネジャーが絶滅危惧種になりかねないです。アンケート結果ではケアマネの就業継続意欲に否定的な考えが53.3%ありました。

2つ目は、介護報酬の人件費の地域差を調整する地域加算に関する検討をお願いいたします。令和7年度東京都介護保険制度における人事給与制度のあり方検討会が開催される予定です。そこでの検討項目に挙げていただきたいという要望です。現在、私どもの制度検討委員会で検討を始めているところでございます。介護報酬の地域加算は、公務員の地域手当に準拠するとされています。昨年、人事院勧告により地域手当が区市町村単位から都道府県単位へと大括り化されました。現在23区内では20%、その他の地域は16%という案が検討されていると聞いています。これでは、地域ごとの多様な課題が無視され、公平性が保たれません。所得水準や人材確保の難易度、地域の介護需要の量と質などの状況は、区市町村によって大きく異なります。各種データに基づき、各地域の実情をよりきめ細かく反映した新たな加算率の設定が必要です。また、財政健全化によりある地域が上がると、その分どこかの地域が下がるという、いわゆるゼロサムキャップをかけない地域加算の実現が不可欠です。ぜひ検討項目に挙げていただくことをお願いします。以上です。

佐藤 ありがとうございます。まず一点目の研修時間の削減でございますが、昨年度、緊急要望として行っておりますが、引き続き国の方に要望していきたいと思っております。地域加算の点につきましても、改めて今後の検討としてさせて、受け止めさせていただきたいと思っております。ご貴重なご意見ありがとうございます。

それでは続きまして、今度は会場にてご参加をいただいております、知的発達障害部会部会長の金澤様よろしく願いいたします。

金澤（東社協（知的発達障害部会）） 知的発達障害部会の金澤です。

この4月から部会長に着任いたしました。まだまだわからないことが多いので、今日も勉強をさせていただきながら、考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

私どもの部会につきまして、現在約500事業所が加入する、東社協の施設部会の中では比較的大きな部会となっております。様々な取組をしていますが、特に特別委員会として、福祉マラソン大会企画実行特別委員会、都外施設特別委員会、本人部会、それから強度行動障害支援者支援指導者養成特別委員会、共生社会研究特別委員会、文化芸術活動支援特別委員会、人材確保定着特別委員会というような感じで、部会の中に特別委員会を作りまして、それぞれが私たちの専門性、職員の専門性を高めたり、あるいは障害当事者の皆さんの社会的な理解であったり、普及啓発の取組だったり、あるいは人材確保の問題であったり、あるいはスポーツを通じた普及啓発であったり、といった取組を部会として行う中で、私たちの仕事のあり方というものがどういうものなのかというのを、広く社会に訴えかけていたり、あるいはそこに興味関心を持ってきてくださる学生さんとか、関係者の皆さんに私たちの仕事への同調であったり、あるいは誘導ですね。こういったものに取り組んでいるというような状況がございます。

これについては、私たち社会福祉法人ですので、社会福祉法人としての、存在価値、存在意義というものを広く社会に訴えかけていって、そのためにも、地域広域活動等にも施設で

いろんな形で取り組んでおりますけれども、引続き、部会活動を始め、各施設での取組についても事実を図っていくように働きかけをしていきたいと思っております。

本日はいろんな事業の紹介をいただきまして、これだけ広く様々な取り組みをされているということについて、改めて現場の者として感謝申し上げたいと思いますし、せっかくできた政策ですから、これらがきちんと末端にまで行き届くように、その利用が広がってこの施策の目的がちゃんと果たされるように、少し私、部会としても取り組んでいきたいというふうに考えたところでございます。

さて、一方でやっぱり現場で何がやっぱり一番課題なのかということ、もうこの間ずっと話されていますが、もう人材確保にほかなりません。もちろん、新しく人材を確保するだけではなくて、今働いている職員にとって、より魅力的で働きやすく、安全な形で長く働けるような職場、魅力的な職場づくりということもすごく大事だと思っています。そういう意味では各施設・各法人さんとも、福利厚生の制度を拡充させたり、あるいは様々な補助金助成金を使ったりして、職員の皆さんにちゃんと還元されるような取組もしているところでもありますけれども、実際のところ、本当に困っているというのが現場の悲鳴ですね。ですから、外国人の方に現場に入ってきてもらって、力になってもらっている事業所もたくさんございます。加えて、例えば私の所属している社会福祉法人では、施設の老朽化に伴って建て替えをする際に、2か所ほどの入所施設が、東京都の伊豆大島でございますけれども、伊豆大島で建て替えをして、そこで事業を継続するということを断念いたしました。やっぱり人材の確保がネックになってきています。これは私どもの法人だけではなくて、別の法人さんでも同じですし、実は都外施設の特別委員会の中でもよく話が出ますけれども、都外施設の皆さんの中でも、今の場所で建て替えはかなり厳しいってというような声なところを聞きます。それだけ人材の確保が大変だということですね。

ということで、やはり待遇の改善。これは引き続きぜひ進めていっていただきたいと思えますし、あるいは現行の宿舍借り上げ支援事業であったり、あるいはデジタル技術の活用支援事業であったり、あるいは居住支援特別手当だったりについても、これは施設によっては大変ありがたいものとして受け止めて、実際にそれを活用させていただいておりますけれども、まだまだ活用できない施設もございますし、職種によっては居住支援特別手当の恩恵を得られていない職種も実際にあるのが実情ですので、さらにこういった施策がよりこう充実した形で運用されていくことを期待したいと思っています。簡単でございますが、挨拶含めてお話をさせていただきましてありがとうございました。

佐藤 ありがとうございます。続きまして保育部会副会長、西澤様でございますが、ちょっと今まだ接続がどうもちょうとうまくいっていないようでして、後のほうでというふうな話をいただいておりますので、ちょっと順番前後いたしますが、西澤様の次、一般社団法人東京都老人保健施設協会理事の小川様、オンラインで出席でございますが、よろしくお願いたします。

小川（東京都老人保健施設協会） 老人保健施設協会の小川です。今、冒頭からいろいろご説明ありがとうございました。本当に東京都の補助や支援は事業団体にとっては非常に助かっておりますし、私も上部組織の全国老人保健施設協会の役員もやっていますが、やはり全国規模から見ると、やっぱり東京都の支援では、人数も多いからかもしれませんけど、額から規模内容、非常に他県から羨ましがられる部分があるというところがございます。

そうは言っても人材不足に関しては、私の法人も保育や特養・老健・障害も絡めてやっていますが、どうしてもやはり他産業もそうですが、今賃金格差のお話もあったかと思いますが、東京は非常にこう他産業の賃金が高くて、やっぱり介護人材の流出というのは非常に今頭を悩ましているところがございます。今回冒頭は、若手の職場の魅力発信という話がございました。見るたびにグレードアップして、若い人たちが、やる気を呼び起こす、そういった視点から作られてきているので、非常にいいなと、いつも感心して見ております。

1点、今、外国人の留学生の受入れを老健施設の方で今年から始めています。隣の特養ホームは昔から外国人の留学生受入れについて、東社協さんにもお世話になりながら、行っている奨学金で、学費ですね。これに関して、保証人というのは非常に今やっぱりネックになっていて、法人が保証人になるリスクというのもどうしてもあります。最近、大学側の学費の値上げ等があり、ある程度法人の持ち出し部分というのは非常に出ているのかなということがございます。やはり学校が潰れて、学科が潰れてしまうと介護人材が非常に少なくなってしまうし、その学校側の定員数も今半数ですかね。そのうち外国人が占めているということもありまして、学校がやはり外国人材を確保する上でスムーズにお金の問題も留学生さんに、やはり負担のないようにと考えてはありますので、その辺も、できれば東京都が独自のさらなる対応をしていただけると、若い方から見ると職場が、外国人の方が来たりとか、いろいろな方がいてインターナショナル的な職場の雰囲気も魅力の一つなのかな、と個人的には思っております。

最後は自分の施設についてですが、従来、東社協さん等含めて東京都さんと、介護助手ですね、高齢者の方々のすそ野を広くした介護助手の取組も引き続きやっていますが、今回江戸川区がやはり介護助手の推進ということですね。若手がどうしてもなかなか難しいということなので、やはり元気な高齢者の方々に向けた発信をということで、今事業を行う予定でおります。その際に区の部長課長が1日、介護助手を体験しました。やっぱり介護現場、事業を推進する責任部署としてでもわかっていかないと進められないということで、体を張って頑張っていくという最中でございます。また、若手の職員に関して、インターネットの広報は非常にいいものであり、ふくむすびも大変わかりやすく出ていますので、そういった傾向からすると、やはり自分の施設のホームページもリアルタイムに更新していくっていうのも一つ手なのかなと思います。最近ではインスタとか、そういうのを使って、このイベントとか、やっぱり生きた情報発信は非常に重要です。ホームページによっては5年前のコロナ前の写真が掲載されていることがあり、動いてないものには、言い方が失礼ですが、

つられてこないで、そういったところを「生きた情報発信」というのを念頭に置きながら、本当に厳しいですが、何人か声をかけて、電話がくるのかなというのを期待して募集活動を行っているのが現場の感想でございます。以上です。

佐藤 小川様ありがとうございました。外国人材受入れは本当に今、もうほぼ多くの法人で実施されている、もしくは検討されているというように聞きます。もちろん文化も異なり、いろいろ課題もあるかと思いますが、円滑に受け入れることなどにつき重要なご意見として受け止めさせていただきました。情報発信についてもおっしゃられたように生きた情報発信、ホームページを見てここに就職しようかなと決められる方も多いというように聞いていますので、そういったことも何か東京都でお手伝いできることあればと思います。貴重なご意見ありがとうございました。それでは続きまして、また、オンラインでご参加いただいておりますが、一般社団法人民間事業者の質を高める全国介護事業者協議会理事の田尻様よろしくお願いいたします。

田尻（『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会） はい、全国介護事業者協議会の田尻です。東京都様にはいつも介護事業者向けの施策を次々と展開していただき、多方面からご支援いただいていることに感謝申し上げます。本当に心強く感じております。事業者としても、そういった施策を活用できるように、私たちもしっかりと情報発信をしていかなければというふうに考えております。さて、私ども全国介護事業者協議会は、民間の介護事業者が質を高めるための研修会や調査研究、提言等の活動を行っております。全国8ブロックに分かれて活動をしております。毎年ブロックごとの研修会も実施しています。

事例発表会というものを開催いたしまして、利用者に対する取り組みの好事例であったりとか、経営の質を高める好事例の共有を図るなどの工夫をしております。私ども介護事業者の現場では、非常に厳しい経営環境に置かれております。今、報道等で訪問介護が取り上げられていますが、実は地域密着型通所介護サービスなども、現場では閉鎖なども相次いでおります。そうした中、社会資源である介護事業者が撤退していかないようということと、私どもも取組をしておるところです。その一つといたしまして、一部の会員企業が取組の一つに、民間介護事業者で経営課題を共に解決する協働化事業などを実施しています。介護事業者の共通的な課題である人材確保や育成などに共に取り組んで成長を目指すものです。そちらの取組の中で、昨年度、介護事業者をツアー型で見学する見学会をハローワーク様と共に取り組ませていただきました。こちらの取組ですが、定員20名の募集に対して、30名ぐらいの応募があつて、キャンセル待ちも発生するというような形で非常に好評でした。この取り組みからまだまだ掘り起こしていけば、この福祉の仕事に興味を持っていただけの余地があるのだなというふうにも感じたところです。これから、日本全体で人材の絶対数が減ってくるというところはやむを得ないこととして、知恵を絞りながら現場の方々に活躍していただけるように、行政の皆様とも協働しながら進めていければと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

あとすみません。東京都様の取り組みの中で一点、希望と言いますが、非常に難しいのは理解しているんですけれども、「かいチャレ」や「ふくチャレ」、その他事業について、通年で実施していただけると、事業者としてはご案内がしやすい部分がありますので、ご検討いただければありがたいなと思っております。またもう一点、シニア人材についてなんですけれども、これからシニアの人材に活躍していただくために、どのように処遇していくのが適切なのかというところでは、まだまだ事例が少ないように感じております。そういったところもこれから一緒に深めていけたらと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。以上です。

佐藤 ありがとうございます。東京都も色々ご意見いただきながら、検討して参りたいと思います。最後にシニア人材の話がありましたが、今、高齢の方が支える方に回っているということもありますので、そういった最近の状況も踏まえいろいろご意見いただきながら、検討して参りたいと思います。ありがとうございます。それでは公益社団法人の東京社会福祉士会事務局長田村様オンラインでご出席です。どうぞよろしくお願いいたします。

田村（東京社会福祉士会） 東京社会福祉士会事務局長の田村でございます。

私どもそうですね、福祉人材といった時に職能団体として登録している社会福祉士の会員が4,300人ぐらいいるのですけれども、言ってみればそれが福祉人材なわけです。そういった職能団体であるという一面と、当会として受託している事業においては、職員として雇用されて取り組む会員（社会福祉士）もいるわけです。登録している会員及び雇用されている職員としての会員、更にはそれと会全体を運営する事務局にも職員がおります。この三つの観点から、やっぱり人材確保するというのを見る必要がありますね。

順番に行きますと、社会福祉士の会員。4,300人ぐらいいますが、やはり第1の課題というのは、資質の維持向上。これによって、社会からの信頼を得ています。いろいろな行政からの派遣・推薦依頼とか、紹介が得られているわけですし。最近感じているのは、結構その辺の話が増えてきて、私どもの日頃の活動が、認知されているのかなというふうに考えております。ですから、引き続き社会福祉士としての資質の向上は当然のことながら取り組んでいかなきゃいけないという第一優先課題として捉えております。一方、その会員の満足度っていうのはやっぱり大事で、せっかく高い会費払っていても意味がないからやめちゃうよという人がいます。そういった人たちを引き止めて、支出の維持向上に継続的に取り組むというためには、やっぱり会員の獲得も大事で、その中で特に若手の入会ですね。だんだん、高齢化してきてしまっていますので、先ほどSNSの活用とか話がございましたけれども、新しい取組をやって、新たに社会福祉士の資格を取った若手に業界に定着してもらいたいというふうには考えております。

一方、その受託事業に取り組む雇用契約の職員としての社会福祉士、これはベテランから若手まで色々いるのですけれども、その事業を提供する、事業を受託する側の支援方針と個々人の相談員としての方針や求める専門性がちょっと合わないことがあると、やめてし

まうという問題がございます。そういった意味で、その職員の意向と言いますか、毎年、意向調査を行って、なるべくミスマッチを防ぐというようなことを取り組んで、今その勤続年数から言うと、だいたい平均3年ぐらいで、中央値で見てもやっぱり2、3年です。ですから、ある程度その人の入れ替わりというのはもう、想定内のこととして受け止めざるを得ないのかなとは思っていますが、ある意味、その相談員の仕事というのは資格を持っていれば、どこでも使えるって言いますかね、そういう強みがあるので、なるべくこの対話を通して、希望を叶えながら働いてもらうということに注力している次第です。

3番目の事務局職員ですね。4,300人の会員をマネージする職員が、事務局としては10数名いるのですけれども、そこの定着というのが、世間一般で言う雇用条件に比べると見劣りするので、なかなか定着しないという問題がございます。なるべく運営コストを減らす努力をしているわけですが、例えば事務所の賃借料などは、地方の社会福祉士会ですと、行政等関係機関・団地の施設を間借り出来てコストがかからないといった例もある中、東京はなかなかそのようにはいかず、多額の事務所賃借料のほか、会員活動や研修を実施する会場の使用料も高額でして、その分人材確保の費用に充当しにくい。そういったハンディキャップを背負いながら、公益社団法人としての役目を工夫しながら果たしているというような感じでございます。

日々課題に取り組むという形になりますけれども、今あげたような三つの観点から、この人材確保の定着育成に取り組んでいる次第でございます。以上です。

佐藤 田村様ありがとうございました。続きまして、今度は会場でご参加いただいております、公益社団法人東京都介護福祉士会会長の永嶋様、よろしくお願いいたします。

永嶋（東京都介護福祉士会） 東京都介護福祉士会の永嶋でございます。

私たちは介護福祉士有資格者の職能団体です。令和6年度も介護福祉士の研修だけではなくて、介護福祉士でない介護職員、それから介護福祉士になる前の学生でありますとか、またそれ以外の人たちに対する研修など様々行ってまいりました。コロナ以降なかなか対面研修ができなかったところではありますけれども、令和6年度につきましては、対面研修をたくさん行いまして、様々な研修にかなりの人が来てはおります。しかしながら、介護福祉士は取得ルートが様々ございます。福祉系高校ですとか、専門学校、短期大学、大学等です。これらの養成校よりも圧倒的に多いのは実務経験を積んで、実務者研修を受けてから国家試験を受けるという人たちです。ルートが様々ありますので、研修も様々必要になってくるということでもあります。いろいろな研修を行っておりますけれども、介護の人手不足、人材不足の状況は、非常に厳しいというのはもう皆様ご承知のとおりであります。これから高齢者自体の数が増えていきますし、そうしますと要介護の人であるとか、認知症の方も増えていくわけでありまして、そういう増えていく対象となる方、要介護の方に対して人材もこれからますます必要になっていきます。これまでと同じような考え方でやっても、いつまでたっても充足しないであろうというふうには考えているところです。

福祉人材の対策については、現在すでにもう足りないということでもありますから、目先の人数を充足させるということが大事ではありますが、それだけをやっているだけでは将来的により厳しい状況になっていくのは明らかです。私たちの団体だけではありませんけれども、今後の課題は、将来の福祉人材・介護人材に対するアプローチです。つまり、現在10歳とか8歳とか、小学生ぐらいの子供たちが10年後は専門学校ですとか、大学に行く年齢になるわけですから、そういう時に福祉の道を志すような、そういった仕掛けが必要なのではないかと考えます。東京都は全国に比べて、合計特殊出生率がさらに低いので、子供の割合も多いとはいえません。おそらく、ますます少なくなるでしょう。そういった都民の子供たちに対して何らかの手を打たないと、将来本当に厳しい状況に陥るのではないかなと考えています。ですから職能団体といたしましても、子供たちに対するアプローチ、これは必ずしもケアが必要な子供たちという意味ではなく、一般の子供たちに対しても、なんらかのアプローチが必要であり、そこが課題だと考えています。

それから訪問介護について、訪問介護の事業になかなか学生が入っていかないのは、やはり登録ヘルパーや非常勤が多いことが理由として考えられます。学生が就職しようとする時に、初めて就職するところに非常勤とか登録という形態で入職するとは考えにくく、そうすると若い人たちが入ってこない。

ただでさえ少ない若い人材が入ってこないということになってきますので、訪問介護に対しては、もっと根本的な、そして構造的な改革が必要なのではないかと考えます。また介護・福祉の人材が足りませんが、足りないのは他の産業についても、今はどこも足りないのであって、これから介護とか福祉の人材が必要だからといって、そこだけ増やしていくわけにはいきません。どう考えてもそこだけ増やしていくなどということは現実的ではないわけです。介護保険が始まった時に、国民の共同連帯の理念ということが言われました。40歳以上の全ての人が介護保険料を支払うことで、共同連帯ということになっています。しかし、これからはお金の面だけではなくて、心と労力という面においても共同連帯が必要であるということ、介護人材、福祉人材だけではなくて一般の人たちにも理解していただくというような切り口が必要なのではないかと考えます。東京都の政策は非常に手厚いと、私も思います。そのため、他県から見れば羨ましく映るところがあるのではないかなと思います。そう考えると、東京都以上に、手厚い対策をするということはなかなか難しいかもしれない。ここまでやって、なかなか人が集まらないのであれば、他の切り口から考えないといけないというふうに思います。子供や一般の方に対するアプローチは、単にお金等の支援、金銭的な支援だけではなくて、これらは今まで散々やっていると思いますので、そうではなくて、自らなんとかしよう、たとえば地域でお互いに助け合おうとか、専門職だけに頼らず自分たち住民の力で課題を解決しようとするような機運を高めたり、社会の風潮を醸成していくことが必要なのではないかなと、あまり具体的ではないですけども、考えているところです。

生活するためにお金は大切ではありますが。福祉職・介護職について言えば、給与・金銭的報酬の部分もありますけれども、決してそれだけではなく、専門職として働くことの意義を考えられるような取組み、意義を見出して働く人にインセンティブを与えるような施策が、今後は必要なのではないかと考えます。一般的には介護福祉士という資格は、要介護とか要支援になった方に対して必要な支援をするという資格だと思われています。しかし、これからの時代は、要支援になる前の段階から心身の健康状態を維持するための働きかけをしていかないとはいけません。要介護になる人はどんどん増えていくわけですから、そのような状態となる人を増やさないという考えを持っていないと、量的な介護人材不足の解決策だけでは、今後は行き詰るかもしれません。取り留めのない話で申し訳ないですが、このようなことを課題として感じているところであります。ありがとうございました。

佐藤 ありがとうございます。続きまして、オンラインでご出席いただいております。日本ホームヘルパー協会東京都支部会長の黒澤様よろしく願いいたします。

黒澤（日本ホームヘルパー協会東京都支部） 日本ホームヘルパー協会東京都市部の黒澤と申します。

当会は現場の訪問介護従事者から形成されている職能団体です。今日も大変暑く、すでに酷暑と言わざるを得ない気温の中、私たち訪問介護はご利用者のご自宅を訪問させていただいております。そんな中、東京都様における訪問系サービス、暑さ対策緊急支援事業は大変ありがたく、現場に潤いを与えてくださり、大変感謝申し上げます。また、居住支援特別手当、電動自転車購入補助につきましても、東京都様の取り組みを参考にしたいと各府県からも声が上がっているところです。ちょうど今、うちの訪問しているヘルパーからタイヤがパンクしたという連絡がありまして、訪問介護員は非常に自転車利用しておりますので、年に1回必須としている状態ですので、このような事業は大変ありがたく思っております。障害分野に関しましては、東京都福祉局様の主催で、法定研修を定期的で開催していただき、現場の合間を縫って多くの研修受講を行わなくてはならないため、効率的に受講でき、事務負担軽減にもなっておりますので大変感謝しております。このような取組をしていただけますと、人材の定着や育成にも大変役立っております。

特に訪問介護はすでに報道にありますとおり、問題課題が蓄積されておりまして、訪問介護員の高齢化、経営不振による倒産が相次いでおります。昨今では社会福祉協議会の運営される訪問介護事業所の閉鎖が相次いでおりまして、受け入れきれずに断らざるを得ないケースも出てきているとの報告を受けております。人材確保は急務となっておりますが、明るい兆しとしましては、4年制大学の介護福祉士養成校の実習では、訪問介護事業所での実習は必須ではありません。しかし、大学さんによっては実習に訪問介護事業所を取り入れてくださっている養成校が増加傾向と肌感覚で感じております。学生さんに訪問介護の現場を直接知っていただく機会がなかなかなかったため、地域でお過ごしになる高齢者障害者の実態を体験していただき、ソーシャルワーク機能もある訪問介護の現場を知っていただき、

訪問介護に興味を持ってくださる学生さんも多くおり、実際、新卒採用にて訪問介護に常勤で従事されている方も増えてきているように感じております。現場としても実習生の受け入れを行う体制を整えることで、現職の訪問介護員に対する専門職としての自覚の起爆剤にもなり、良い刺激が人材定着にも結びついております。

またICT化が進み、人材育成のための仕組みも動画配信やオンラインを活用して、研修体系を整え、高齢の訪問介護員でも閲覧でき、若年層が高齢の訪問介護員に視聴方法を教える構図にもなっていますけれども、職員間のコミュニケーションの一つにもなっております。日本の縮図を表すような60歳以上のシニア世代が過半数を占める訪問介護事業所がほとんどですので、国や世代の訪問介護員がICTやデジタル化についていけるような仕組みもまだまだ並行して必要と感じております。

日本ホームヘルパー協会、東京都支部としましては、会員の高齢化による会員減少も引き続き重要課題となっております。先月5月19日の総会にて、日本ホームヘルパー協会の会長が新しく就任されたことをきっかけに、若い世代への会員獲得に向けた取組を行う方針であります。また、都内の企業様のご提案で訪問介護の魅力発信事業にも、日本ホームヘルパー協会東京都支部として参画することになっております。以上です。

佐藤 黒澤様ありがとうございます。今度は続きまして、一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟事務局長代理の小森様にオンラインでご参加いただいております。よろしく願いいたします。

小森（日本ソーシャルワーク教育学校連盟） 日本ソーシャルワーク教育学校連盟事務局の小森でございます。いつもお世話になっております。私も社会福祉士・精神保健福祉士を養成している大学専門学校で構成する全国団体でございます。日頃より、東京都様、あるいは事業様には実習教育で教育にご協力をいただきまして、この場をお借りしまして、お話し上げたいと思います。我々、いわゆる若者の人材を輩出していくという立場でございます。主に4年制大学、福祉系の4年制大学で社会福祉士・精神保健福祉士の養成をしているわけですが、最近の6年間、2019年から2024年度の現役の各年度の4年次の学生、現役の学生さんからアンケートいたしまして、その集計をしているところでございます。このデータにつきましては、今の厚生労働省の社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会のほうでこのあいだヒアリングがございまして、厚生労働省のホームページの方にデータ掲載されておりますけれども、実は近年、新卒の就活というか、福祉分野の就労の意識が若干変わってきている状況がデータから見えてきているわけでございます。

2022年度から2024年度にかけて就職先・就職活動先を社会福祉法人として選んでいる学生さんが減りつつあるような状況で、一方で、一般企業に就活をする学生さんがちょっと増えてきているような状況がございまして、また、就職先を選ぶ上で注視することをもアンケートで聞いているんですけれども、これまで福祉分野の学生さんに関しては、圧倒的に仕事のやりがいがあるということが7割ぐらいで推移をしてきたんですが、最近、コロナ

以降、その割合が減ってきていて、一方で上昇している内容が、まず給料、給料が高いか低いか、あるいは労働時間や休日の取得が規模に合っているかどうかといった、労働環境ですとか、待遇面というのを重視するという傾向が出てきております。このデータは6年分2万8千人のデータを集計しているわけでありまして。各年度4,000人から5,000人の学生さんが答えているわけですが、ちょっとコロナ以降、いろいろと就職に関する意識が動いてきてございます。この辺りデータにつきましては、各都道府県別にもとっておりますし、この後多分、部会の方で人材確保の部会の方でいろいろとご検討されると思いますので、東京都、あるいは都市部のデータも切り分けて集計等ともしておりますので、必要であれば、データの提供とはできますのでその際、お声掛けをいただければと思います。

いずれといたしましても、我々としても、新規に福祉分野に就労する若者をできるだけ福祉分野で働いてもらいたいということで、学生さん、あるいは大学等に働きかけを行って参りたいと思いますので、ぜひ一緒に福祉人材確保対策に取り組ませていただければと思います。お願いいたします。ありがとうございました。

佐藤 ありがとうございます。続きまして、先ほど、システムの具合が不具合ということであった、東社協保育部会副部会長西澤様でございますが、今でもシステムが繋がらないということで、今日は参加できず残念ですというお話いただきましたのでお伝えいたします。

それでは関係団体の枠から、ご意見いただきたいと思っております。公益財団法人介護労働安定センター東京支部支部長の我妻様、オンラインでご出席でございます。我妻様よろしくをお願いいたします。

我妻（介護労働安定センター東京支部） 介護労働安定センター東京支部我妻でございます。我々のところは介護、未来にわたって支えるために働きやすい、働きがいのある職場づくりに貢献しますというのが法人理念になっておりまして、働きやすく働きがいのある職場づくりという相談支援と、雇用、雇用管理改善に注力して行っております。その中で今年度、介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業というものを、労働局様からの委託事業としてやっております。これは、10年未満、100人以下の事業所に対しまして、25社限定で、コンサルを1回2時間、最大4回まで、無料で実施するという事業になっております。現在は、まだ10社程度しか集まっておりませんので、今後、この事業所を拡大していこうと今考えているところでございます。この事業では、雇用管理全般、それから就業規則、各種加算助成金の活用と申請方法、人材開発支援助成金やスキルアップ助成金等の申請方法と関連した研修計画の作成と実施方法等を専門家が、直接コンサルさせていただくというような内容になっております。

それから、別件で介護人材の確保対策の一環として実務者研修を含む介護労働講習という講習も行っております。この講習は、本日よりスタートしました。今年は43名の方が参加していただきまして、11月25日まで約半年間かけて、介護に今まで関係していなかった方を105日間の研修で、実務者研修までのスキルアップをさせるという講習になって

おります。これも今年度非常に暑い夏になりそうですけども、この暑い夏を乗り越えて11月には全員が修了するということを目指しているという講習になります。また12月に実務者研修の資格を取りますと1月、3年間の経験がある方に関しては、もうすぐ介護福祉士の試験が受けられるというような、タイミングにもなっているというものであります。まあ、いずれにしましても、我々、介護労働安定センターとしましては、福祉人材の確保のために、特に介護人材の確保のために今後とも、全力を尽くしてまいりたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。以上でございます。

佐藤 ありがとうございます。

その他関係団体の皆様、もしご出席いただいている皆様、ご意見もしありましたらいかがでしょうか。よろしくお願いいたします。せっかく会場にいてご参加いただいておりますが、東京ボランティアセンター市民活動センター副所長森様もし何かご意見ありましたらよろしくお願いいたします。

森（東京ボランティア市民活動センター） 東京ボランティア市民活動センターの森です。やはりあのボランティアと福祉人材っていう接点で考えますと、先ほど永嶋委員がおっしゃっていただいた、子供の頃にやっぱり街とか人に関心を持っているところに出発点があるのかなと思いますので、ちょっと次世代の関係の話をさせていただけたらと思います。

東京都社会福祉協議会のところで定期的に会員施設向けに職場体験の実施状況のお伺いをしています。大体教育分野のところでは、小中高というふうに、子供たちが周りに関心持っていく中で、大体中学2年生のところでは職場体験をするっていうところが一般になっていきますので、そこのところでいかに、福祉に関心持ってもらわかっていうところは中学2年生のところ、非常に重要なのかなと思っております。コロナ前の平成28年にアンケートを取った時には、56%の施設が、毎年中学生が施設に職場体験をしているよというふうに答えておりました。施設の種別によっては、児童養護さんのようになかなか子供が来てね、というのができないところもあるので、56%という数字そのものが低すぎるってわけではないのかなとは思っております。問題はコロナ禍にそれが、令和4年に、聞いた時には確か33%というような形で、やはり体験の機会が失われてしまったのかなというふうに思っております。昨年度、山岡課長もそのことをすごく気にしてくださってしまして、私ども意識して令和6年度にもう一度アンケートとってみました。57%という形で数字の方は戻ってきている状況になっています。施設の方々に聞いてみると、学校の先生が非常に驚いている様子ということで、体験をしている子供たちの姿を見ていると、授業では見せないような顔をしているということで、今非常に体験の機会を持つということ自体が、子供たちにとっての教育機会としては、この中で様々な体験が失われているので、非常に力を入れていく時期なのかなというふうに思っているところになります。

この小中高という流れの中で、私どもボランティア市民活動センターの方では、今日、新宿の社協さんも来ていただいて、参加していただいておりますけれど、夏の体験ボランティア

ということで、今まさに募集かけて、夏休みの時期に小中学生、大人も含めてなんですけれど、夏休みボランティアに体験していただくという取組をしております、昨年度も8,000人の方が参加をいただいた形になっています。そういった形の中でこうボランティアとして、街や人との関わりに興味を持ってもらい、というところなのなんですけれど、東京都の方でとったデータでいくと、都民の中でボランティアを今やっている方というのがだいたい行動率として2割になっているのですが、その2割の方が始めた翌年も続けているかっていうと、その2割が、翌年も続けている、何年かけても、何年かけてやっぱり続けているという方で絞っても大体半数ぐらいっていうところで、やはり今市民の意識として時間がある時に自分の好きなことをやるっていう。そういった、意識も強くなっているんで、やはりこういったボランティアということもきっかけを作った後に、いかに継続的に関心を持ってもらうっていうのは大きいかなと思っておりますし、これは福祉人材についても同様になってくるかなというふうに思っております。

そういった意味で東京都社会福祉協議会両方持っている協議会でございますので、ボランティアセンターとしても引き続きこの分野でいろいろお力になれたらなというふうに思っております。よろしくお願いします。

佐藤 森 ありがとうございます。少し時間が限られておりますが、今、各団体の皆様からご意見いただきました。ありがとうございます。いただいたご意見踏まえまして、この上でご質問、その他、ご意見等がもしございましたら、会場の皆様、オンラインの皆様もしございましたらお願いいたします。

久留委員がお手を挙げられておりますので、久留米委員よりお願いいたします。

久留（シルバーサービス振興会） ありがとうございます。先ほど申し上げたとおり、医療福祉分野の就業者数は増えております。この間、国（厚生労働省社会援護局）の政策としては、「まんじゅう型から富士山型への転換」と言って、介護従事者の裾野を広げることに取り組まれてきました。その結果、現在介護現場には、介護福祉士（国家資格）、の実務者研修修了者（450時間）、介護職員初任者研修修了者（130時間）、生活援助従事者研修修了者（59時間）、入門的研修修了者（21時間）に、外国人介護人材が4パターン（EPA、在留資格「介護」、技能実習、特定技能）あり、さらに介護助手が入りますので。10パターンの介護スキルを持つ方々が現場にいらっしゃるのですが、その質の確保をどうしていくのかっていうところに心配をしております。量的確保はできるような手立てを講じてきましたが、これに伴って利用者から見るとみんな介護職なんですし、ほとんど同じ介護行為をやっているということになると、そのスキルの差というものをどのように均質化していくのかっていう取り組みがこれから重要になってくる。一旦バラバラになってしまったものを、横串をさしながら均質化していくって取り組みはものすごく大変な取り組みですけども、いかんせん量的確保が優先しましたので、これはもう政策としてはしょうがないことだと思いますが、当会では「介護キャリア段位制度」等において現場の

介護スキルの評価・指導に係る「全国共通のものさし」づくりやアセッサー（評価指導者）の養成に取り組んでおりますことから、今後ともご支援いただければと思います。

それからあともう一つは、その介護職種について様々な支援策を講じていただいているわけですが、その方向性として、介護職に対してマルチタスク、マルチスキルを求めるのか、それともスキルを分化して行くのかという方向性は重要な判断となります。医療は診療科ごとに専門分化していったわけですね。介護は、高齢者、障害者（障害児）、認知症等の利用者によってケアが異なりますが、医療ほど専門分化をしていませんが、さっき申し上げたように、全く違う考え方で10パターンにも分かれてしまっています。基本的にやっている行為は一緒なのにです。また、これからICTやDXといった点に対して、介護現場をそういう専門的知識や技術を持った方に支援していただくというような、サポート体制というものを取り組んでいただけたらというふうに思っております。また、法関係のハラスメント対策ですとか、こういう法的な知識については乏しい部分がありますので、より介護に特化した形で法律相談に乗れるとか、こういうところも支援をしていただけるような取り組みをしていただけるとありがたいなというふうに思っているところです。以上です。

佐藤 ありがとうございます。他にご意見等ありますでしょうか。

それでは、今度議題の（５）に参りたいと思います。福祉人材対策に関する参画団体等の取組紹介についてということで、まず本日会場にお越しいただいております、東京労働局から東京労働局の都内ハローワークにおける人材確保対策の取り組みにつきまして、職業安定部の水野課長様よろしくお願いいたします。

水野（東京労働局職業安定部） 皆様こんにちは。厚生労働省の東京労働局職業安定部の水野と申します。日頃より東京労働局の業務運営にご理解ご協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。我々、東京労働局は都内に17カ所あります、いわゆるハローワークにおきまして仕事を探される求職者の方、あるいは人材を求める求人者の事業所の皆様の支援をさせていただいているところでございますけれども、私からは、当局及び都内ハローワークにおける人材確保対策の取り組みについてご説明させていただければと思います。資料PDFの2枚目になりますが、まず有効求人倍率の高い職業をピックアップしてみました。東京都全体の有効求人倍率は大体1.7倍前後で推移しております。仕事を求める方20万人に対して求人者約36万というので、だいたい推移しているところでございますけれども、これを職業別に分解してみたのがこちらの表でございます。介護サービス職業従事者を希望する方1人に対して、求人が約8.13あることを示しております。一般常用、パート常用とありますけれども、これはフルタイムかそうでないかというところで別れておりますけれども、おおむね8倍という状況で、大変人材確保が厳しい業界でございます。それに対しまして我々、東京労働局及びハローワークにおきましては、この人材確保対策を目下の最重点課題として取り組んでいるところでございます。具体的には都内8カ所のハロー

ワーク、特に東京都内ですと、人口が集積しているところと、会社さんが集積しているところのハローワーク、例えば飯田橋ですね。千代田区などを管轄しておりますので、そこら辺は会社さんがすごく多いわけですが、意外と人口はそうでもない。ということで求職者の方が多いですね、例えば、墨田、足立、池袋、新宿、渋谷、木場、多摩地区では立川、八王子の、都内8カ所のハローワークに、PDFの3枚目になるのですが、人材確保就職支援コーナーというのを設けております。そこで担当者制による、1人の求職者に1人の担当者がずっとついて、最近では民間の個人担当者制の就職エージェントを利用される方も多くいらっしゃいますけれども、基本的にはそれと同じようなことをさせていただくと。仕事のご相談に乗ったりですとか、面接の練習だったりとか、あるいは応募書類の添削などの支援を、きめ細かにさせていただいております。また、求人者の方、求人を出していただいた事業所の方に対しては、早く求人需要が埋まるように、我々からは、どのようにすれば応募してもらいやすい求人になるかということをおアドバイスさせていただいております。

また、求人者と求職者を結びつけるための取り組みとして、それぞれの業界を知っていただくためのセミナーでありますとか、あるいは個々の事業所を知っていただく取り組みとして、ツアー型面接会、ツアー型相談会というものをやっております。ツアーとして実際の働く現場を見ていただいて、「ここで働くにはどうすればいいか」、「こういう事情がありますが、こんな時間帯で働けないか」というような相談をさせていただいております。

こういったツアー面接会、特に介護福祉の分野ですと、施設ごとにいろいろ介護の作業のスタイルが違ってきますので、そういったところでのミスマッチを防ぐためにも、それぞれの施設の、「こういう考え方でこうした介護をやっています」という部分がちゃんと求職者の方に細かく伝わるため、就職後も定着しやすいということで、ご好評をいただいております。

こうした取組によりまして、PDFの4枚目になりますけれども、都内のハローワークでは、人材不足分野の職業に、介護・福祉だけではなく建設や警備も含めますが、令和6年度で16,243人が就職しています。介護・保育分野では合わせて6,080人の方の就職をお手伝いさせていただいたところでございます。

続きまして5枚目ですけれども、昨年度、東京都及び福祉人材センターと連携した事業として合同就職面接会・説明会を新宿のハローワークが入っている新宿エルタワーで開催させていただいたところでございます。相談件数が133件あり、盛況であったと伺っておりますので、今年度も引続き実施させればと思っております。

この次の6枚目と7枚目におきましては、実際にハローワークで、未経験の方なのですが、未経験の方が福祉の世界に飛び込んでいただいた例ということで紹介させていただきました。やっぱり的確な情報提供、「福祉の仕事ってこういうもので実際に働くにはこういうスキルが必要」、「これは入ってから覚えられるから大丈夫」というような様々な不安、思い込み、あるいは古いままの知識、こういった入職に向けてのハードルとなるものをいろ

いろと手を尽くして、取っ払っていくというのが就職に当たっては必要ということで、一つの例を挙げさせていただいたところでございます。

短期的な人材確保、すなわち、会社が出した求人、求職者が応募するようにあつせんするという、取組は当然重要ですので、我々全力で取組ませていただいておりますが、短期的な充足だけではなくて、先ほども久留さんから触れていただいた、技能五輪で介護事業も競技となったという話ですが、こうしたある意味長期的な取組というものも必要だろうというふうに考えております。

ハローワークでは若者、特に高校生、中学生のキャリア教育などで高校・中学校との連携を日常的に行っているところでございます。具体的には高校生であれば、これから就職するという高校生の就職相談などに応じたりしますし、あるいは中学校も含めますけれども、就職活動にも入る前のキャリア教育として、職業講話として世の中にどういう仕事があるか、地元の会社ってどんなことでしているのか、福祉の仕事ってどんなことでしているのかというようなこと案内する機会がございます。ちょっと具体的な取り組みを今ここでご紹介することがちょっと今できないのですけど、そうしたところでも福祉の仕事というものを知ってもらう機会もあるだろうとの感想を持ちました。

我々労働局・ハローワークと、東京都の様々な取組との間で、どういった連携の余地があるのかなと思ったのですが、そういった長期的な人材確保のための取組というのも、今後の連携の余地があるのではないかなと考えたところです。

先ほど久留様に挙げていただいた技能五輪の東京大会、令和3年に東京都さんと国とで共同で開催させていただいたのですが、技能五輪は、大会で活躍する若い技能者の姿を見て、若い方々にかっこいいと思ってもらえるようにするというのが根本的な理念です。

介護や看護の競技が追加されたのは、実は国際大会で介護・看護の競技がすでにあつたからです。これを日本にも入れられないかということで、当時担当者として私もいろいろとお話をしましたが、これが今回ようやく日本でも取り入れられた。

こういった介護看護人材の確保は、世界共通の課題であると思います。それにはその仕事の魅力、かっこいい部分、活躍しているところを子供たちや若い人に見てもらおうということ。そういった息の長い取組などとも、我々労働局・ハローワークには若年向けの窓口なんかもありますし、高校との繋がりもございますので、こういったところでの連携も余地として今後考えていかなければならないのかなと思った次第です。

最後になりますが、また事業者の皆様、事業主団体、職能団体の皆様とも様々なところで連携させていただければと思っておりますので、またよろしく願いいたします。以上でございます。

佐藤 はい。水野課長、ありがとうございました。続きまして東京都福祉人材センターにおける取組につきまして、東京都福祉人材センター高村室長にご紹介いただきます。お願いします。

高村（東京都福祉人材センター） 東京都福祉人材センター高村と言います。どうぞよろしくお願いたします。資料の19のスライドに従って説明をさせていただきたいと思っております。2ページをご覧いただければと思っております。時間限られておりますので、人材センターの現状を簡単にご説明させていただいた上で、7年度何を目指していくのかというところについてご説明できればと思っております。

2ページに少し概要を記載しておりますけれども、東京都さんから委託を受けまして、東京都社会福祉協議会が運営をしております。第4のところに書いてありますとおり、職業安定法に基づく無料職業紹介事業ということで、実際、福祉の仕事をしたいという方がご来所されたり、オンラインとかでご相談をされたり、実際にこういう、求人がありますねっていうところの紹介斡旋まで行っております。それだけではなくて、近年特に力入れているのはいわゆる資格の取得、それから、面接の受け方の助言とか、福祉の仕事の内容とか魅力を伝えていく取組。なかなかやっぱり福祉業界に関心持ってくれている方が必ずしも多くないという現状もありますので、より良く多くの方に福祉の仕事をさせていただくということの取り組みを最近は特に力を入れているところでございます。丸の3点目ですけども、資格を取得支援するための、福祉人材のための資金貸付事業の実施や、社会福祉従事者に対する研修なども実施をしております。その下でございますが、実際、私どものセンターに求職登録をしていただいて、紹介斡旋をしています、どんな方々か、登録しているのかというところの主な属性を載せてございますが、ここに載せてあるとおり、年齢で言うと4、50代の方が多く占めております。全体の6割です。ハローワークさんも同じかと思いますが、人材センターにおいても、若手の方々というよりは、比較的中高年の方々の、登録利用が多いのかなと思っております。福祉業界は転職が多いということが特徴かと思いますが、センターとしますと、中高年の方々に加えて、若い方々への支援の取組も大事なところではございます。

スライドの3ページに移りまして、主な実績ということで簡単に載せてございますが、昨年度、6年度は約1,200名の方々が私どものセンターにご相談されたりとか、センターの実際の事業を通して就職をされたりした方が、1,200名ぐらいおります。また、人材センター、私どもの方にご相談、電話であったり、ご来所であったり、あるいは最近オンラインの相談を受け取りますけども、そういった方々からのご相談を受けた件数が延べ件数ですけども、約1万件ございます。ただ最近、どうしてもこう特にコロナ禍以降、来所の方の数が、少しずつ減ってきているのも現状でございます、そういった意味では、この後ご説明しますが、オンラインとか、電話とか求職者の方々、都民の方々がより身近なところで相談できる機会を増やしていくということも大事なところではございます。3ページの真ん中に事業展開にあたって特に意識したい事ってことで5点程あげております。いうまでもございませんが、福祉人材は依然として深刻な状況にあります。特に今年度から東京都さんの方で潜在有資格者就労促進事業を始められましたけども、そこに私

どものセンターも協力をさせていただく形になっていますが、福祉関係の資格を有しながら働いていない方々は、数多くいますので、そういった方々への情報提供とか、そういった方々が、福祉現場に復職する、そういった取り組みを強化していきたいと考えています。先ほど、裾野を広げるという話ありましたが、やはり福祉の仕事に未経験の方々に対して、いろんな思いを持っている方がいると思います。マイナスなイメージ持っている方もいると思いますので、福祉の仕事の内容とか、魅力、やりがいを伝えていく取組を引続き、頑張っていきたいと思っておりますが、その中でも特に小中高校生などの次世代の方々への情報提供も、大事かと考えております。あと3点目ですけれども、最近はやはり、オンラインというのが一つのこう流れになってきていますので、オンラインを活用した相談対応、また情報提供、また申請手続き等についても進めていきまして、求職者、あるいは事業利用者の方々への更なる利便性の向上を進めていきたいと考えています。4点目でございますが、福祉の仕事というと、どうしても介護とか保育の仕事が足りないというところが注目されがちだと思っておりますし、私どもの方でも特に力入れているところでございますが、福祉の仕事は、介護とか保育だけではありませんので、福祉には様々な仕事があることを伝えていくことも人材センターの役割であると認識をしております。昨年度も、児童養護施設に限定をした相談面接会を開催したりとか社会福祉協議会の仕事を伝えるセミナーを開催したりしておりまして、そういった取組も大事なかなと思っております。あと最後5点目ですけれども、東京都社会福祉協議会の運営をしているという性格も生かしまして、私どもの会員組織、またハローワークさん、職能団体さん、養成所さん、もちろん東京都さんをはじめとした関係団体の方々と連携をして、事業を推進していきたいと思っております。特に魅力を発信していくというところの取組では、私どものセンターでできることは限られておりますので、より多くの方々、特に事業者の方々のご協力いただきながら、魅力発信を進めていきたいと考えております。3ページの最後でございますが、7年度の特に重点と位置づけている事業ということで4点ほどあげております。1点目は先ほど申し上げました、潜在有資格制度の相談支援の強化、2点目が来所によらない相談機会の充実です。いろんな地域で、いろんなイベントやっておりますので、拠点が飯田橋と立川にあります。そこで待っているだけではなくて、より多くのところに出張って行って相談を受けていく、また福祉の仕事の魅力を伝えていく取り組みをしていきたいと考えております。3点目が次世代に向けた福祉の仕事の普及啓発。最後に先ほど資金貸付をやっていると申し上げましたが、DX化を進めて、ただ単にこう貸付を受けて、その後の事務的な連絡をすることだけではなくて、福祉、ポータルサイトのふくむすびと連携をしまして、借りている方、福祉現場に就職した方々への定期的な情報提供もふくむすびと連携をしてやっていきたいと考えております。

4ページ以降はその具体的なことを書いてありますので、後ほどご覧いただきたいのですが、1点だけ、6ページをご覧いただければと思っております。先ほどから話が出ております次世代に向けた福祉の仕事の普及啓発のところについては、東京都福祉人材センタ

一においても7年度、重視をしていきたいと思っております。上段のところに中学生、高校生を対象とした取組ということで、「フクシを知ろう！おしごと体験」いわゆる職場体験、それから講師の方々が学校に伺って、福祉の仕事や魅力を伝えていく学校訪問型セミナーなども開催をしていきたいと思っております。従来からやっている取組として、中段から下になりますけれども、保育分野では高校生向けの職場体験事業もやっております。本年度も約1,500名の方々の申し込みをいただいております。私どもとしましては、ただ単に職場体験に参加をしてよかったねということで終わるのではなくて、その方々が次につながるような、そういう仕掛けもまだ具体的なことは考えられておりませんが考えていければなというふうに考えているところでございます。その中の資料は時間の都合もございますので、後ほどご覧いただければと思っております。福祉人材センターの説明は以上でございます。どうもありがとうございました。

佐藤 ありがとうございます。東京労働局及び福祉人材センターからご報告いただきましたが、これに関してご質問等ございましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

田中委員お願いいたします。

田中（東社協（東京都高齢者福祉施設協議会）） 田中でございます。すみません、教えていただきたいのですが、令和7年度の地域医療介護総合確保基金の中で、介護人材確保のための福祉施策と労働施策の連携体制の強化ということで予算を取っていただいて、内容が地域の介護分野の業界団体等々、都道府県労働局や都道府県福祉センター等の職員で構成される介護人材確保のための連携協議会を設置、運営する取り組みを支援するというのが国より打ち出されていると思っています、施策として。これ例えば、対象経費が連携協議会の設置、運営、人件費と介護分野の求職イベント等の実施を支援するために必要と認められる費用を、会場費だとか広告費だと思っていますが、これが支給されるということになっているのですが、いつ頃どういう方法で支給されるのかということがわかれば教えてください。

佐藤 田中委員、ありがとうございます。ちょっと一旦確認させていただいて、後ほどご案内させていただくことでよろしいでしょうか。すみません。

田中（東社協（東京都高齢者福祉施設協議会）） 高齢者協議会では、こういったものをこの施策を引き出すための、実際のモデルとなる事業をやってきたので、できればこれをすぐ使いたいなというふうに思うので、よろしくお願いいたします。

佐藤 はい、ありがとうございました。後ほど、改めてご連絡をさせていただきます。他に全体を通して何かご質問やご意見等ございましたらお願いいたします。

本日長時間にわたりまして、様々なお立場からのご意見とまたご報告、誠にありがとうございました。

東京都といたしましても、関連部局と連携しながらいただいたご意見も踏まえて、今後の取組につなげてまいりたいと思います。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

それでは以上をもちまして、本日、東京都福祉人材確保対策推進協議会第2回の運営協議会を閉会させていただきます。

本日はお忙しい中、ご参加いただきまして誠にありがとうございました。オンライン参加の方は、こちらで退出いただければと思います。会場の方もお疲れ様でございました。本日は誠にありがとうございました。

(終了)