

東京都福祉人材対策推進機構 第8回運営協議会

日時：令和5年6月26日（月）14:00～16:19

場所：東京都庁第一本庁舎 42階 特別会議室A（オンライン併用）

**新内** お時間となりましたので、ただいまから東京都福祉人材対策推進機構の第8回運営協議会を開催いたします。本日はお忙しい中をご出席いただきまして、ありがとうございます。本日、進行を務めさせていただきます、東京都福祉保健局福祉人材・サービス基盤担当部長の新内でございます。今年度より事務局が生活福祉部より企画部に変更になりました。今後、よろしくお願いいたします。

開会に当たりまして、会長である副知事に代わり、東京都福祉保健局次長の谷田より一言ご挨拶申し上げます。

**谷田** ただいまご紹介いただきました福祉保健局次長の谷田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。東京都福祉人材対策推進機構の第8回運営協議会の開催に当たり、会長である副知事に代わりまして一言ご挨拶を申し上げます。

本日は大変ご多忙の中、本運営協議会にご参加いただき、誠にありがとうございます。また、日頃より都の福祉保健行政に多大なるご理解とご協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

本運営協議会は様々な立場の皆様と連携・協力して、福祉人材の確保、育成、職場定着に向けた取組の方向性や具体策について検討し、施策の推進につなげていくことを目的としております。今回で8回目となりますけれども、この間、皆様と協働して福祉人材対策に係る検討を進め、都としても新たな施策の実施や拡充を図ってまいりました。皆様にはこの運営協議会だけでなく、専門部会における検討にもご協力いただいております。重ねて御礼申し上げます。

都民のニーズに応え、福祉サービスを安定的に提供していくためには、サービスを担う人材の確保が不可欠ですが、生産年齢人口の減少等により、ますますその確保が難しくなると見込まれております。そのような中、様々な創意工夫を重ねながら施策の実効性を高めるなど、引き続き皆様と一丸となって福祉人材対策の一層の充実を図っていかねばならないと考えております。

また、今年度、都では高齢者保健福祉計画や障害者計画・障害福祉計画、保健医療計画の改定、それから地域福祉支援計画の見直しを進めてまいります。いずれも都民生活を支える上で欠かすことのできない計画で、これらの関連計画との調和を十分に図りながら福祉人材対策を進めてまいりたいと考えております。

さらに、福祉保健局は7月に改組し、福祉局と保健医療局に再編いたします。これまで培った福祉・保健・医療の連携を継承し、両局に跨る政策課題の連携体制を構築するとともに、高度化・複雑化する課題に対して、高い専門性と機動性を発揮できる組織への変革を図ってまいります。

最後になります。本日、皆様方には福祉人材対策の更なる充実に向け、貴重な御意見を賜りますようお願いを申し上げまして、私からの挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

**新内** それでは、事務局よりオンライン会議の注意、配付資料及び本日の委員の出欠状

況について説明をお願いいたします。

**吉川** 事務局でございます。1点目、オンライン会議での注意点です。Web会議システムでの構成員の皆様のご発言方法について、まずご案内を申し上げます。ご発言の際は画面上にて挙手をさせていただいて、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、ご所属とお名前を仰っていただいた後、ご発言いただければと思います。ご発言が終わりましたら、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、接続状況が悪くなった場合等については、お手数ですがカメラを一旦オフにさせていただくか、あるいは一度退室して再度ご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参加いただきますようお願いいたします。

今、こちらの会場にいらっしゃる構成員の皆様は、ご発言時に座席の前にございますマイクをオンにしてからご発言いただけるとありがたいです。よろしくお願いいたします。

続いて、資料について申し上げます。事前に事務局から資料を郵送させていただいておりますので、お手元にご用意をお願いいたします。資料の一覧については、次第に記載のありますとおり、資料1から資料15及び参考資料としてチラシや冊子を添付しております。万が一不足等がございましたら、事務局にお知らせいただければと思います。

続いて、会議の公開についてです。本会議は公開の扱いとさせていただいております。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、ご承知おきいただければと思います。また、本日は事前にご連絡いただいた傍聴希望の方がオンラインで参加されていますので、予めお知らせいたします。

最後に出席の状況です。本日ご出席いただいております皆様のご紹介につきましては、時間の都合上、大変失礼ながら、資料1の構成員名簿の配付をもって代えさせていただければと思います。それから、本日代理出席の方がいらっしゃいますので、ご紹介します。養成施設団体の一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟様からは、事務局長代理の小森様がご出席されています。それから本日ご欠席の方については、一般社団法人シルバーサービス振興会様、一般社団法人全国保育士養成協議会様、公益財団法人東京しごと財団様、東京都シルバー人材センター連合会様、東京ボランティア・市民活動センター様、町村会様におかれましては、所用によりご欠席とのご連絡を頂戴しております。

事務局からは以上です。

**新内** それでは早速、次第に従って報告・議事に入りたいと思います。まず1の「(1)令和4年度東京都福祉人材対策推進機構の取組報告」について、事務局より説明いたします。

**吉川** 昨年度の取組報告をさせていただきます。昨年度の専門部会では、「ふくむすびの再構築に向けた、都民・福祉従事者等への普及啓発、利用促進に関すること」をテーマに意見交換をさせていただきました。資料3をご覧くださいいただければと思います。

まず冒頭に課題を記載しています。「周知」の分野については、事業者・利用者双方にとって、サイトの意義や役割の浸透が不十分であること。その右側の「コンテンツ」につい

ては、現任層から求職者層、興味関心層まで、それぞれのターゲットに対し、訴求力のある魅力的なコンテンツが不足していること。左下に行きまして「登録・利用促進」については、機能、コンテンツ面で利用者ニーズを満たすとともに、利用促進のネックとなっている課題の解決等が必要。その隣、「設計・構造」については、利用者が探している情報にたどり着きにくい構造、また、SEO対策の不足により、類似サイトの中で埋没してしまっている現状の改善が必要であるというようにまとめさせていただいております。

これらの課題に対する対応の方向性として、サイトの機能面・コンテンツ面の充実、情報の集約・充実、操作性・検索性の向上、SEO対策の実施の4点にまとめております。

これらの方向性について、専門部会でいただいたご意見を踏まえて具体的な取組に落とし込んだものが、次のページの表です。まず「周知」については、関係団体に対して定期的な事業周知を行うとともに、「ふくむすび」がどんな場面でどう役立つか等、活用事例に関するさまざまな発信を展開していきたいと考えております。また、「コンテンツ」については、ターゲット層に応じたコンテンツの見直し・充実を図ってまいります。その一環として、本機構の構成員の所属団体の皆様に連携に関する簡単な調査を後日依頼させていただきたいと考えておりますので、ご協力をお願いできればと思います。

「登録・利用促進」については、マッチング機能やコミュニケーション機能の実装、検索性の向上に向けた取組を進めてまいります。「設計・構造」については、「ふくむすび」がどのようなサイトなのか、一見してわかりやすいようにビジュアルを見直すとともに、ターゲット別に入り口を明確化して、必要な情報にたどり着ける構造に見直す等、開発業者との調整を進めてまいります。これらに対応した次期「ふくむすび」のリリースは令和6年度を予定しております。

昨年度専門部会に関するご報告は以上です。

**新内** では続きまして、報告事項の2点目、「福祉人材対策に関する取組の現状について」。まず東京都の事業について、令和5年度の取組を事務局と東京都の各所管からそれぞれ説明いたします。

**吉川** それでは、まず資料4をご覧ください。第22期の東京都社会福祉審議会の意見具申に関する資料です。本審議会の意見具申では、人口構造や社会構造の急速な変化や地域生活課題の複雑化・複合化に加えて、新型コロナウイルス感染症が顕在化させた課題や、デジタル化の一層の加速も踏まえた、2040年代を視野に入れた東京の中長期的な福祉施策のあり方を審議テーマとしてご議論いただき、この3月に意見具申をいただいたところです。その中で、右下にございます「多様化する地域社会や福祉の担い手の課題と新たな視点」として、新たな年齢層（現役世代）の活用、企業との連携、福祉人材対策とデジタル技術の活用が掲げられて、こうした視点が具体的な取組として反映されることを期待するとまとめられています。

こちらは以上となります。続いて資料5をご覧ください。こちらは例年、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、施策の対象となる方を一覧で表したものです。1枚目は「普及啓発・確保」として、分野ごとに色分けして事業をお示ししています。2枚目は「定着・育成」に関する事業で、こちらも分野ごとに色分けして事業をお示ししています。

令和5年度の新規・拡充事業については赤字で記載させていただいており、この後、各事業所管部から主だったものをご説明させていただきます。資料4、資料5の説明は以上です。

**向山** 続きまして、資料6について説明させていただきます。今年度、生活福祉部では新規事業として若手職員による福祉の仕事PR事業を実施します。「現状」のところをご覧くださいなのですが、福祉・介護の仕事に対してネガティブイメージを持っている方の割合が依然として高い。特に若年層についてはこの割合が高くなっています。こちらは令和3年度に実施した福祉保健局の調査から持ってきたものですが、ここに書いてある数字のほかに、20代の方がなぜこのイメージを持ったかという更問い(さらとい)をしますと、人の話とか、あるいはテレビで見てということ、実体験とは少し違う形でイメージを形成しているということがわかりました。

これを踏まえ、今年度の実施内容ですが、若手職員に福祉の仕事について魅力をアピールしていただくことで、同じ世代の共感を得られるように取り組んでいくということです。まずは動画を作成します。そちらをイベント等でも使うのですが、さらにSNSやインターネット広告を活用することによってイメージの刷新を実施していきたいと考えております。

資料6については以上です。

**木村** 続きまして、私から資料7と資料8についてご説明させていただきます。まず冒頭、本日、保育支援課長の榎本が出席予定でしたが、所用のため欠席となり、申し訳ございません、私、保育人材担当の課長代理、木村が代わってご説明させていただきます。

まず資料7は、昨年度、令和4年度に実施した東京都保育士実態調査の調査結果の概要です。保育士実態調査は平成25年度、30年度と実施しており、令和4年度の実施が3回目となります。現任保育士の離職防止策とか潜在保育士の就職支援策などに生かすために、直近5年間で都内で保育士登録等を行った方を対象に実施し、昨年度の調査では1万8239名の方々からご回答いただいております。

実際の主な調査結果の概要については、資料7の下半分から2枚目3枚目に続いています。まず調査対象者のプロフィールですが、性別については、女性が9割台半ばを占め、男性は1割に満たない、現在の就業状況としては、6割強が現役保育士である一方で、未経験の方が2割台半ばを占めているという状況については、前回調査から特段変更はございませんでした。ただ、保育士資格の取得方法に関しては、保育士試験による資格取得者の割合が増加しているという結果でした。

続いて、②現在保育士就業者の実態です。このほかにも多々調査項目がございますが、今回は就業継続意向、それから現在の職場へ改善を希望する事項、そして新たに役職への

就任希望の有無を聞いていますので、そちらを取り上げさせていただいております。まず就業継続意向については、現役保育士の2割強の方が退職を考えているという状況で、その退職意向の主な理由としては、勤務条件にかかわる項目として給料とか仕事量、労働時間などが高い割合を示していました。また、改善を希望する事項についても、ご覧のとおり、「給与・賞与等の改善」が6割強で圧倒的に高い状況です。また、新たに聞きました役職への就任希望ですが、役職とか上位の役職への就任を希望しない者が約7割と圧倒的に高く、その理由としては「責任の重い仕事をしたくない」、「役職に見合った昇給が見込めない」、「今の仕事やポジションに満足している」というような回答でした。

続きまして、過去に保育士として就業していて、現状は離職、保育士としては働かれていない方についてです。退職した理由を伺っております。こちらについては前回同様、職場の人間関係が3割強で最も多いという結果になっています。復職時の希望条件としては、やはり勤務条件にかかわる項目が高い割合を示しているということで、こちらも前回の調査と傾向は同様です。

続きまして、保育士の資格を取っているものの就業した経験がないという方については、「幼稚園での勤務を希望した」という方が2割で最も多いという結果でした。保育士に就業するときの希望条件については、同様に勤務条件にかかわる項目が高い割合を示していますが、一番下の「どのような条件でも働くつもりはない」と回答した人はわずかで、条件が合えば保育士として就業する可能性があるかと捉えています。

最後に都の支援策で、保育士の処遇改善、職場環境改善、事務負担軽減として取り組んでいるものを例示させていただいております。後ほどご覧になっていただければと思います。

続きまして資料8、保育人材確保事業の資料です。今回は拡充と新規の事業のご説明ということですので、まずは拡充のほうから触れさせていただきます。1番と5番が拡充の事業です。保育士の就職支援研修・就職相談会については、保育士有資格者を発掘するために保育現場の最新情報に係る研修と就職相談を一体的に実施しているものです。昨年度は年4回とオンライン実施でしたが、今年は年4回を年6回に拡充しています。5番の次世代の保育人材確保は、保育士を目指す、または保育の仕事に興味のある高校生を対象に、夏休み期間中に職場体験を行っているものです。こちらは受け入れ人数1000名から1500名に拡充しています。

続きまして新規の事業で、6番と9番です。6番に関しては、対面・双方向による講座を開講し、保育事業者から挙げられた課題を、社会保険労務士の方々と一緒に事例検討等を通して課題解決の糸口を見出して、職場環境の整備を進め、職員の定着を目指すという事業です。9番の保育の魅力発信事業については、保育に特化した常設のプラットフォーム、外部のホームページを立ち上げて、保育の魅力やそのやりがいについて情報発信するということを実施していきたいと考えております。

以上です。

**西川** 介護保険課長の西川です。本日はよろしくお願ひいたします。私からは資料9、介護人材対策についてご説明いたします。まず1枚目の資料は、介護人材対策の全体像をまとめたものです。左から確保、定着、育成を柱にさまざまな事業を実施しております。本日は新規や拡充した事業を中心にご説明いたします。

次のスライドをお願いします。こちらは介護職員宿舎借り上げ支援事業です。昨年度から拡充した事業です。これまでは福祉避難所の指定を受けている事業者が介護職員の宿舎を借り上げた場合、経費の一部を補助するものでしたが、昨年度からは福祉避難所の指定を受けていない訪問・通所介護事業所、また指定居宅介護支援事業所にも対象を拡大して実施しております。また、災害時対応要件に福祉避難所の指定を受けていなくても、区市町村との災害時協定を締結した場合も補助率8分の7で補助するとともに、災害対応要件に当てはまらない場合でも、補助率は2分の1になりますけれども補助の対象として拡充を実施しております。

次のページです。こちらは介護現場改革促進事業です。生産性の向上や職場環境の改善に取り組む事業者を支援する事業で、ソフトウェア、タブレットなどのデジタル機器や移動支援、見守りなどの次世代介護機器の導入支援に加え、人材育成の仕組みづくりの支援、生産性向上に向けたセミナーなども実施しています。こちらも例年、大変多くの事業所の方にご活用いただいております、昨年度も約700の事業所に活用いただいている事業です。

次のスライドです。デジタル機器の導入に関して、今年度からは導入や活用に関するコンサルティングの部分の経費も補助対象に追加して実施しております。これは事業所から、関心があってもどんな機器を入れてよいかわからない、また、導入しても使いこなせるか不安だという声を多々いただいておりますので、そういうお声に応える形で今年度からコンサルティングの経費も補助対象に追加して実施しております。

次をお願いします。こちらは外国人の介護従事者の受け入れを支援する施策をまとめた資料です。上の部分で、受け入れの検討・準備段階からの支援として、セミナーや指導担当職員向けの研修。また、受け入れ後の支援として、さまざまな補助事業を実施しています。資料の右側は今年度から拡充した部分で、二つあります。一つは、留学生の学費や入学金、資格受験のための費用などを補助する事業で、今年度は補助率を従来の3分の1から2分の1に拡充して実施しています。また、その下の技能実習制度に基づく受け入れ支援事業も、これまで補助の期間が1年間だったのですが、今年度からは介護福祉士の受験資格でもある3年間補助するように期間を拡充して実施しています。

次のスライドです。外国人関係で、こちらは新規の事業です。外国人の従事者の方をぜひ雇用したいと考えているが、具体的にどうしたらよいかわからないという事業所さんが結構あるとお聞きしていただきましたので、そういった事業所向けの事業です。外国人の介護従事者の受け入れのノウハウや経験が豊富な監理団体や登録支援機関などの受入れ調整機関を都が選定して、外国人の方の受け入れに関心がある事業所の皆さんが相談できる合同相談会を開催します。こちらの実施の時期は下半期、できれば早い段階で実施できるように

現在準備を進めているところです。

次をお願いします。最後になりますが、こちらも新規事業で、介護現場の DX・タスクシェア促進事業です。介護現場の負担軽減や職場環境の改善を目指した事業で、大きく2本立てになっています。まず左側、分身ロボット活用支援は、いわゆる遠隔操作のロボットを活用し、施設の外から定期的に入所者と会話を行うことで、介護の本来業務である入所者とのコミュニケーションのタスクシフトを狙った事業です。今年度、モデル的に都内8施設で効果測定を行う予定です。

資料の右側は、清掃や配膳などのいわば間接業務を行うロボットの導入費を補助する事業です。これまでも介護業務に関する導入の補助はロボットやデジタル機器で行ってきていますが、本事業では介護向け以外のロボットの導入を支援することで、介護周辺業務の負担を軽減するということを目的とした事業です。こちらは1施設当たり上限240万円の2分の1という補助で行う予定です。

駆け足ですみませんが、説明は以上です。

**東條** それでは続きまして、障害者施策推進部地域生活支援課長の東條から説明をさせていただきます。資料10-1です。東京都の障害福祉サービスの事業所や施設等の障害福祉人材の育成・定着に向けた実態調査、アンケート調査です。

次のスライドは目次で、その次のスライドに調査概要が載っています。次期の障害福祉の計画が来年度からという形になっていますので、そういったことも見据えて、「対象者」にございますけれども、都内の障害福祉サービスの事業所・施設の運営事業者とその従業員を対象に行ったアンケート調査です。回答数、実施期間はこちらに記載のとおりです。

次のスライドから8スライドぐらいに概要がございます。最初は現場の人材の不足感ということで、「充足している」というところは4分の1ぐらいで、ほかは何らかの不足感があるという形になっています。

次のスライドが、入職・離職の状況です。従業員数によって分かれています。職員数41～50人の現場の法人を除いては、離職者数の平均よりも入職者数の平均のほうが上回っているというところはございますけれども、職員数1～20人のところについては、職員数に比べて入職者・離職者の割合が多く、人材の流動性が高い傾向が見てとれるという結果になっています。

次のスライドが、従業員の意識です。一番上、より質の高い支援に向けて知識や技術を習得していくことを望む方は多いのですが、一番下、より責任のある仕事や立場を任されることを望むかということは低い値になっています。

次のスライドが、障害福祉現場に対する入職前後のイメージです。例えば精神面・体力面のきつさとか人間関係、給料等の部分については、入職前はマイナスイメージのほうが大きくて、入ってみるとそこまでではなかったという傾向があるのかなということです。一方、入職後、事務作業が思ったよりも多いという声が多くなっています。

次のスライドが、育成・定着に向けた取り組み状況です。こちらは実際に取り組まれて



いて効果が大きいと認識されているもの、取組の有無を問わず、効果的と思われるものの、上位三つを挙げています。

次のスライドが、国家資格の取得状況です。こちらはご参照いただければと思います。

次のスライドが、休暇・休業取得と職員定着との関係です。上の部分の三つ目にありますように、介護休暇や産休などの休暇・休業の取得を認めている法人のほうが長期在職率が高いという傾向が見てとれるという形になっています。

最後が考察のページです。育成、定着、採用の別で考察をしています。育成の部分は、一番下にありますがけれども、中堅職員の悩みを解消していくとか、定着の部分では、資格取得支援とか多様な働き方に加えて、良好な人間関係、話し合いができる組織といった風土づくりについても必要性があるのではないかと考察しています。採用のところでは、入職前後のギャップをなくす取組の必要性を挙げさせていただいております。

アンケート調査の概要については以上です。資料 10-2 が、今のアンケート調査をホームページで公表しているものです。こちらには各事業所の実際取組事例が事業所別に載っていたり、コラム等も載っていますので、後ほどご参照いただければと思います。

もう一つ、資料 11 は人材育成・定着支援セミナーとありますが、以前から行っている経営管理者層に対する研修に、一番下の右側にありますがけれども、人材育成・定着を支援するセミナーを加えるという形です。今、アンケート調査を行った中で、いろいろと好事例、よい取組、参考になりそうな取組をしている事業所にもヒアリングをかけていますので、そういった実際の事業所の方に話をさせていただいて、好事例を共有する場を設けるということを今年度から新しく始めるという形になります。

雑駁ではございますが、資料 11 の説明は以上です。

**新内** 東京都の取組についてご説明しましたが、時間の関係でかなり簡略化して説明しております。非常にたくさんの方がいらっしゃるので、もしご質問等があればお伺いしたいと思います。また、意見交換の時間を多くとろうとしていますので、そこで必要に応じて触れられればと思っております。ここまでのところでご質問、ご意見等はございますでしょうか。——では銭場事務局長、お願いします。

**銭場（東社協（区市町村社会福祉協議会部会））** 時間がない中なので、1点だけ、数字で教えてほしいです。いろいろなアンケート調査をやっていると思いますが、その中で例えば保育士さんの状況は若干よくなっているアンケート結果が出ていると思います。この調査は、例えば公私立とか現場の種別ごとの内訳みたいなものがあるのかどうか。要は、保育園もそうですし、介護現場も公立と私立では状況が大分違うと思うので、その辺の分析があるのかどうかを教えてください。

**木村** 保育士実態調査の件でご回答させていただきます。ホームページでは公開していますが、公立・私立の分けがございまして、そちらでご確認いただけるかと存じます。

**銭場（東社協（区市町村社会福祉協議会部会））** ありがとうございます。

**新内** それ以外にご質問等はございますでしょうか。——では、田尻委員からお願いい

たします。

**田尻（全国介護事業者協議会）** 民介協の田尻です。1点だけ、資料3の「ふくむすび」についてお伺いします。2番に今後の取組ということで書いてあります、登録・利用促進に関して、私どもも「ふくむすび」によりやく登録させていただいたのですが、それが全て事業所ごとの登録になっていたということで、事業所が幾つもある場合、かなり負担が大きかったです。法人として取り組んでいるという点も多々あるので、法人で回答する部分と事業所で回答する部分の簡素化が必要かと思っていたのですが、その辺も今回の取組事項に入っているのでしょうか。

**向山** 「ふくむすび」について回答させていただきます。まさにそうしたお声を多くいただいておりますので、現在再構築をしている中では、法人様で編集できる部分を設ける予定です。

**田尻（全国介護事業者協議会）** ありがとうございます。

**新内** ほかにご質問等はいかがでしょうか。——では、また何か追加があれば後ほどの意見交換の場でもお願いできればと思います。次に進めさせていただき、「福祉人材対策に関する参画団体等の取組紹介について」に参ります。まず、「東京労働局・都内ハローワークにおける人材確保対策の取組」について、東京労働局職業安定部の森課長よりご紹介をお願いします。

**森（東京労働局）** 厚生労働省東京労働局の森でございます。それでは、私どものほうからの発表を始めさせていただきます。日ごろからハローワーク及び東京労働局の運営について格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。私からは、いま画面表示もされていますが、お手元に配付されている「東京労働局・都内ハローワークにおける人材確保対策の取組」についてご説明させていただきます。

それでは早速ですが、まずは1ページ目、最近の雇用情勢についてです。令和5年4月の有効求人倍率、仕事を探している求職者お1人に対して紹介できる仕事の数をあらわす有効求人倍率は1.79倍で、前月より0.02ポイント上昇しています。20カ月連続で上回りをしており、全体的に求人活動が活発化しています。このことは求人者、人を探す事業者さんにとっては人材確保という観点からすれば非常に厳しい状況であると言えます。

続いて2ページ、都内ハローワークの求人・求職の状況、職種別の有効求人倍率です。令和5年4月の職種別常用有効求人倍率ですが、人手不足職種に若年者層の入職が少ないことなどもその要因となっています。求人事業者にとっては、やはり求人確保という観点からすれば厳しい環境にあると言えます。

続いて3ページ、東京労働局・都内ハローワークにおける人材確保対策の取組についてです。東京労働局では、強い求人ニーズに応えるべく、医療、福祉等の業種に特化した専門窓口として、都内7カ所のハローワークに人材確保支援の総合専門窓口を設置しています。これらの専門窓口設置ハローワークはもちろんですが、それ以外のハローワークでも

求人者のニーズに応えるべく、求職者に対する担当者制によるきめ細やかな職業相談と職業紹介、事業所の見学と面接をセットにした「ツアー型面接会」の実施など、人材確保に努めているところです。

令和4年度人材確保対策推進事業の取り組み状況は資料3ページのとおりで、令和4年度、都内ハローワークの紹介で人材不足分野の職業に1万4831名の方が就職しております。

次のスライド、4ページにお移りください。「東京介護 WEEK!」という当局独自の取組を紹介しております。東京労働局では毎月11日から17日の期間を「東京介護 WEEK!」として、都内ハローワークで介護分野の仕事に係る面接会、セミナーなどのイベントを集团的に実施し、介護分野の人材確保に努めております。

次の5ページ、6ページについては、東京労働局・都内ハローワークにおける就職支援の事例を二つ紹介させていただいておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

最後、7ページです。東京労働局において福祉業界への求職者に対して実施しているオンライン活用についてです。東京労働局では人材不足分野のマッチングを支援するため、SNS等を積極的に活用し、求人企業の魅力をハローワーク未利用者も含め、広く伝わるように情報発信を行っております。

以上で私からの説明は終わりです。我々は厚生労働省の組織として全国のハローワークのネットワークを活用しております。他県のハローワークの紹介で都内の事業所に就職していただくようなケースもございます。引き続き皆様の期待に応えるべく、求人充足に取り組んでまいります。本日は引き続き皆様からさまざまな情報をいただきまして、ハローワークの現場に生かせるよう、持ち帰りたいと思っています。また、皆様からハローワークへの要望がございましたら、メールで結構ですので、お聞かせいただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

**新内** ありがとうございます。東京労働局さんのほうでもたくさんの福祉人材に関する取組をご報告いただきました。ただいまのご報告に関してご質問はございますでしょうか。——では、今は特にご意見、ご質問はなさそうということですが、また後ほどの意見交換でも、必要がありましたら触れていただければと思います。

続きまして、「(イ) 東京都福祉人材センターにおける取組」について、東京都福祉人材センターの高村室長より御紹介をお願いします。

**高村（東京都福祉人材センター）** 東京都福祉人材センターの高村です。資料13をご覧ください。私どもではさまざまな取組を行っていますが、今回は特に福祉現場の勤務経験がない方、いわゆる他業種の方々が福祉分野へ就職したいという方もたくさんいらっしゃいますけれども、そういう方々への支援の内容と、支援をする中で感じていることを中心にお話しできればと思います。

次のページです。私どものセンターは、拠点は飯田橋と立川の二つにございます。次のスライドでは、私どものほうで主に人材確保に向けて行っていることについて記載してい

ます。特徴としては、ここに書いてありますとおり、福祉の仕事であれば、あらゆるご相談に応じていくというスタンスでやっております。センターの支援としましては、福祉の仕事の現場に就職してもらうことが最終目標なんですけれども、近年は特に福祉の仕事の魅力とか、福祉の仕事はどういうものかということをお伝えしていくこと、あるいは関心を持っていただくことについても、それと同等以上の形でお仕事をさせていただいております。

次のページに、求職登録者の属性を載せています。私どものセンターの求職登録者の特徴としては、40～50代の方が多くことです。転職も多い業界ですのでいわゆる中高年の方々のご利用も多いんですけれども、逆に言いますと、若年層の方々へのかかわりが私どもセンターの課題になっているかなと感じているところです。

次のページは、実績を載せています。下のほうに求職相談件数ということで、令和4年度は約1万960件と載っています。スライドの下のほうに言葉で書いてありますように、過去に福祉現場の勤務経験がある方もいらっしゃるんですけれども、一方で福祉現場の経験がない方のご相談も多く寄せられています。ご来所であったり電話であったり、そういった方々の中には、この仕事をしたい、介護の仕事をしたいというイメージをある程度持っている方もいる一方で、福祉の分野はどういう仕事があるのかとか、資格がないとできないのかとか、業界の情報収集というレベルからより具体的にご相談になる方までさまざまかなと思っています。

次のスライドです。具体的な相談の中身としては、ここで掲載しておりますのはごく一部ですが、福祉の仕事や資格について知りたい、あるいは介護以外の仕事にはどのようなものがあるか、無資格・未経験でもできるかというご相談も多くございます。

次のページからは、未経験の方々に対して具体的にどうしているのかということ載せています。時間の都合もありますので詳細な説明は割愛させていただきますが、いわゆる就活イベント、全都的な就職フォーラムを開催する。あるいは、特に非正規の仕事我希望する方などについては自分の身近な地域で仕事をしたい、自分の生活スタイル等に合わせた時間帯で仕事をしたいという方もいますので、全都的なフォーラムとは別に、区市町村単位で地域密着相談面接会も実施しています。また、特に無資格・未経験で来所する方に福祉の仕事イメージしていただくということについては、入門セミナーや職場体験といったものが有効ですので、そういう事業も実施させていただいております。

次のページから記載しているのは、体験や相談会とは別に就職支援金の貸付という事業も行っていることを記載しています。就職するに当たっての就職準備金、あるいは介護福祉士や保育士の資格を取るための学費などもお貸しし、一定の期間働くと免除になるという取組もさせていただいております。

最後に12ページにおいては、いま私どもで感じていることを若干記載させていただいております。特に無資格・未経験の方については就職活動においてもさまざまな段階があると申し上げましたが、時間をかけてお仕事する分野や内容、さらには応募先を考えてい

くという方も一定数いるかなと思っています。そういう意味では、私どもで実施している職場体験や資格取得支援事業、いろいろなセミナーなどを活用しながらの相談支援が今後ますます重要になってくるかなと思っています。2番目として、そういう方々が就職した後のフォローも、私どもでも「福祉のしごとなんでも相談」などの相談事業を行っていますが、そうした就職後のフォローも大事であると思っていますところ。

3番目ですが、昨年度の後半ぐらいからいろいろな相談実績、件数が少し落ちついてきたように感じております。私どもはハローワークでの出張相談などもさせていただいており、とくにコロナ禍のときには他業種で働いている方、働いていた方からのご相談が多かったと感じています。しかし、いまは福祉分野の仕事についての関心がほかの業種に比べると落ちついてきているのかなとも感じており、福祉の仕事の魅力を改めて発信していくことについても、皆様方と一緒にこれからも考えていければと思っていますところ。

人材センターからのご報告は以上です。

**新内** ありがとうございます。では続きまして、「質と量の好循環を目指した福祉人材の確保・育成・定着に関する調査結果について」に参ります。東京都社会福祉協議会総務部企画担当の吉田統括主任より御紹介をお願いします。

**吉田（東社協）** 東京都社会福祉協議会総務部企画担当の吉田と申します。私からは「質と量の好循環をめざした福祉人材の確保・育成・定着に関する調査 2022」の調査結果について説明させていただきます。資料 14、2 ページ目をお願いします。

調査の概要です。東京都共同募金会の助成金をいただき、このような調査を実施しました。さまざまな施設種別、会員の方を対象に、施設長、指導的職員、初任者職員、実習生の四つの立場を縦断する形の調査として、現況を具体的に把握するというところで実施しました。実施時期は昨年の9月から10月にかけてです。配布箇所数等はここにあるとおりにありますが、回答率は16%から17%の間だったかなと思います。主な調査項目は、下にあるとおりにあります。現況について伺うほか、なぜこの職を選んだか、また実習生の方には小中高での体験などもあわせて伺っています。

次のスライドをお願いします。幾つかの項目に分けて報告させていただきます。まず福祉の仕事に対するイメージです。実習生に比べて初任者職員の方は、有休取得とか社会的評価、職場の雰囲気、これらのイメージがよくなっているというところがありました。下のほうに行きますと、働く前からよいイメージは、やはりやりがいとか専門性とかというものがあります。働くとポジティブなイメージに変わるというのは、社会的評価や離職率、休憩時間確保なども挙がってきます。一方で、就職後に多少持ち直すけれども、全体的によいイメージの割合が低いのは、人手不足とか体力的・精神的負担、給与水準等々があるということがわかりました。

次のスライドは、福祉人材の確保です。確保につながる取組ということで、実習についての結果を一部紹介させていただきます。新型コロナの影響で、やはり施設における実習の受け入れがかなり減っている。実習生の約8割は、実際に実習に行ってみると福祉職や

福祉業界の印象が向上しているということがわかりました。左上のグラフ、少しわかりづらいのですが、受け入れ学校数は2カ所以下のところがふえていて、3カ所以上のところは減になっています。実習生の受け入れ人数も、5人以下はふえているが6人以上は減ということで、全体的に受け入れが減っている状況がわかります。一方で実習生のほうは、実際に現場を見る、働いている人の姿を見るとかなり印象がよくなるという結果が出ています。

次のスライドをお願いします。福祉人材の定着について、その決め手になるものを聞いてみたところ、休暇の取得促進や新設に取り組んでいるところが7割です。実際に指導的職員の方に聞いても、やりがいとか幾つかあるけれども、休暇取得しやすいという項目も挙がってきているので、やはり長く勤める決め手の一つにもなるのだろうと感じています。この間、労基法の改正等もあったので、有休取得などは大分進んでいる状況が見受けられました。

次が福祉人材の育成です。指導的職員、この調査では主任とか係長とかそういう方を指導的職員と言っているのですが、その約8割が後輩の育成・指導に悩んでいると。一方、そういう方々の約9割は指導に関する専門性が必要だと考えているという結果が出ています。一方、右上のグラフですが、施設長に職員育成の課題などを聞いてみると、次世代の指導的職員がまだまだ育成されていないという結果も出ています。

かなり簡単な報告になってしまったのですが、報告の概要は私どものWebサイトに掲載させていただいておりますので、もしよろしければご参照いただくと幸いです。私からは以上です。

**新内** ありがとうございます。この後の意見交換にもかなり出てくるかと思う事項もたくさん含まれていると思いますので、今ご報告いただいた件も踏まえて意見交換をできればと思います。

意見交換については、事前にご案内しているとおおり、今回は福祉人材の確保・定着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、養成施設団体の皆様に発表していただき、その後に意見交換をさせていただく予定です。お時間も限られていますので、大体3分を目安に発表をお願いいたします。発表の順番は資料1の構成員名簿に記載の順で、一般社団法人シルバーサービス振興会様よりお願いしたいと思います。欠席団体の方に関しては、事前にご意見を頂戴しておりますので、事務局のほうで代読させていただきます。

では、順に進めていきたいと思います。最初のシルバーサービス振興会事務局長の久留様は本日ご欠席ですので、事務局よりご意見を代読いたします。

**吉川** 事務局です。画面共有もさせていただきますが、読み上げをさせていただきます。シルバーサービス振興会様です。

総論。介護現場の人材確保は深刻であり、他産業の賃金上昇の影響を受け、さらに他産業への労働力移転が心配されます。また、外国人介護人材の受入れについても、このまま

賃金の上昇が見込めなければ、我が国自体が諸外国から選択されない事態に陥ります。このためには、現在の介護サービス提供体制そのものに係る改革や介護報酬改定でのさらなるメリハリの効いた対応が求められます。

もちろん、これまでの介護報酬改定等においても全産業平均に近づけるべく処遇改善が図られてきましたが、長年にわたり全産業的に賃金が抑制されていたこともあり、引き上げ幅も抑制されてきました。一方、これまで地方から賃金の高い都市部への労働力の流入傾向が見られましたが、既に少子化・人口減少が深刻な地方においては、生産年齢人口の減少が顕著であり、これにも期待できません。このように、近年の全産業分野の物価高騰及び全産業的な賃金引き上げの傾向が強まる中にあることは、令和6年度の介護報酬改定においては、これらを踏まえた相応の対応が強く求められます。

物価高騰・賃金上昇への対応について。当会内に設置する「民間介護事業推進委員会」において、緊急的に「物価高騰（水道光熱費等）等状況調査」を実施した結果、令和2年度に比べて、令和4年度は、人件費の上昇、物価高騰等の影響が認められました。介護分野は公定価格であることから、物価高騰・賃金上昇等のコスト増を価格に転嫁できない構造になっていますし、決まった報酬単価は3年間にわたって固定化されるため、急激な変化に対して臨機応変に対応できません。このため、今後も予想される物価高騰・賃金上昇の局面においては、従来の3年の改定サイクルにとらわれず、弾力的・機動的な財政支援が図られる必要があります。

取り組み状況・要望について。上記の状況を踏まえ、社会保障審議会介護給付費分科会（厚生労働省）に委員を派遣して意見表明を行ったり、自由民主党 政務調査会 社会保障制度調査会 介護委員会に要望を行うなどしています。東京都においても弾力的・機動的な財政支援等の臨機応変な対応をお願い申し上げます。

以上、代読させていただきました。

**新内** ではこの後、順に進めてまいります。続きまして、区市町村社会福祉協議会部会の北区社会福祉協議会事務局長の銭場様、お願いいたします。

**銭場（東社協（区市町村社会福祉協議会部会））** それでは私のほうから、現場の状況を踏まえて、本当にじっくりとしたお話をさせていただければと思います。今回、私は区市町村社協の代表ということで出てきておりますが、ご案内のとおり、東京都内は非常に地域差があります。そういう意味では課題や対応は若干違うところですが、共通しているのはやはり専門職を中心に新規採用が難しい。あるいは、途中退職とか流動性が高くなっているというのは、どちらもそのような状況があると。

実はこちらの社会福祉協議会の局長会でも先日、職員の定着とか確保、人材育成が今年度の重点的な課題、喫緊の課題だということが共通認識になりました。そういう意味では、区市町村社協でもこの話題について引き続き局長会あるいはその中の幹事会で議論していきましょうという話になっているところです。

次に、少しミクロ的な話になりますけれども、北社協というくくりで状況をお伝えした

と思います。やはり職員の定着・採用については厳しいものがあるということです。あわせて、社会福祉協議会は基本的に社会福祉士さんの採用が中心になっています。その人員構成の中では中堅の職員と女性の割合が非常に大きい。これは世の中の的に本来はよくないのですけれども、やはり女性の比率が高いと、この間にも何人も退職しているのですけれども、家庭の事情で退職する割合が非常に大きくなっている。特に非常勤職員にその割合が顕著であるというのが北社協の状況です。

あわせて、新規採用も適宜行っているのですが、毎年一定の人数を採用するような規模ではありませんので、そういうところにおいてはやはりなかなか採用が難しいということで、民間あるいは行政に流れているような状況があるのかなと思っております。

そういう状況を踏まえて、昨年、私が着任してからこの課題解決のために大きく二つ、対応しております。一つは、特に新規採用の場合には従前、採用の時期が12月下旬に要項を発表していると。そうすると、基本的に新卒の方はほかの企業さん、あるいは行政、あるいはほかのそういう部門に就職が決まっており、社会福祉あるいは社会福祉協議会で仕事をしたいという人の手がなかなか挙がらない。ということで前倒しをして、昨年は秋から採用の要項を発表しました。そうしたところ、例年は数名の応募だったのが20名弱まで増えたということです。ただ、先ほど言ったように、規模感あるいは運営についてはやはり自治体からの支援、補助金等々が頼りで、その予算が決まらないと人員を増やすことができないので、その辺を自治体と協議するという工夫をしました。

大きく2点目が、先ほどからお話があるように、福祉の仕事に魅力を感じるというところが一番大事なのかなということで、北区においては、個別名は出せないのですが、このところ大規模な大学の区内への社会福祉の部門ごとの移転や、その大学生の区内の在学という状況があります。そちらと通常の地域福祉活動とかボランティア活動を一緒にやっていく中で北社協の仕事、あるいは社協の仕事、あるいは福祉の仕事はこういうものだと理解していただいたり経験していただくことによって、福祉の仕事についての理解を進めているというところ。

あと、これもほかの団体からありましたように、特に若い職員の働き方とか、職場以外での「こんなに生き生きと仕事をしているから、自分のライフスタイルもうまくいっているよ」という発信みたいなものをSNSやホームページ、あるいは紙等々で周知をしたり、募集の際には事前の説明会などを行ったところ。そういう工夫をさせていただきました。

最後に個人的な意見で、今は大学生を中心に対策をしているのですが、小中学生のころから福祉の仕事とはどういうものかという理解をしていくのが一番大事ではないか。学校教育におけるキャリア教育での職場体験とかを通じて、勤労観とか職業観を育成していくのが大事だと個人的には思っております。以上です。

**新内** ありがとうございます。では続きまして、東京都高齢者福祉施設協議会会長の田中様、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）** 東京都高齢者福祉施設協議会の田中雅英です。私からは現状と要望を申し上げます。

都内における介護人材の確保は極めて厳しい状況です。先ほど令和5年4月時の介護関連、都内の有効求人倍率8.18倍とありましたが、その数字以上に現場では危機感を感じているところです。特に新卒の採用が厳しい、なかなか採れないです。令和4年の本協議会の調査では、新卒を確保できた施設は44.37%でした。これは将来の福祉人材がどうかということに通ずることで、このような中で改めて高齢協として介護人材の確保対策における問題点と対応のポイントを申し上げたいと思います。大きく三つあります。

一つ目は、介護職の待遇改善についてです。人材の確保対策は、介護職自体の魅力、職場環境の改善、言い換えれば、働きがいや働きやすさを高めなければ効果は期待できないと思います。それでお願いしたいことですが、先ほど説明がありました介護人材の宿舍の確保についてです。都内の家賃は高く、頼みの外国人にしても家賃負担が重いと他県へ流出していました。その点において、宿舍借り上げ支援事業はゲームチェンジャーとも言うべき効果的な対策であったと思います。

ところが、当時は要件が厳しく、利用が進まない状況でした。昨年度は福祉避難所の指定に加えて、災害協定の追加や対象職種の拡充を図っていただいたところです。さらなる要望として、助成対象期間の4年間の上限を何とか撤廃していただけないかということと、対象職種に看護師、管理栄養士、調理員なども加えていただければと存じます。

理由は、4年後に賃料を法人が肩がわりすることは困難で、再び人材流出が予想されるからです。それから、看護職、管理栄養士、それから早朝の調理員、これは今、介護職以上に確保が厳しい状況になっています。

2番目は、介護現場の生産性向上についてです。現在、介護現場においては介護ロボット、ICTの導入により、生産性の向上を図る取組を進めている施設が増えてきております。しかしながら、成功したロールモデルがなかなか共有できない、伝わっていかないということがございます。理由は二つ考えられると思います。一つは、導入によって期待される効果に比べて費用が高い、お金がかかる。それから、導入すればすぐに効果が出るものではなくて、各介護施設の実情に応じた業務改善が必要である。こんなことが導入を妨げているのかなと思います。

都には介護ロボット、ICTの導入に対する経費支援を一層充実させていただくとともに、今年度からコンサルタントの費用を出していただくということで、これに対しては期待しているところですので、ぜひよろしく願いいたします。

それから3番目として、外国人介護人材の確保についてです。介護人材は日本だけでなく海外でも非常に需要が高くなってしまっていて、国際的な人材獲得競争になっています。我が国は円安もあって相対的に劣勢になっているという情報がございます。対策として、三つあります。特定技能1号の在留期間を5年から10年へ延長する。これは国に対してのお願いになります。二つ目が、在留期間中の介護福祉士資格の取得支援を進める。それか

ら3番目として、外国人介護人材の技能実習生とか特定技能の受け入れに当たって、優良な監理団体や登録支援機関の情報を集めて公表する。できれば、評価尺度なども示していただければありがたいと思っていますところ。以上です。

**新内** ありがとうございます。では、続けてお願いしたいと思います。知的発達障害部会部会長の小池様、お願いいたします。

**小池（東社協（知的発達障害部会））** 知的発達障害部会の小池です。よろしくお願いいたします。必要な施策については、介護・保育の皆さんと同じ施策を障害分野でも適用していただきたいということが一番大きなところ。その上で確保については、特に欠員が常態化していて厳しい状況がずっと続いているところ。特に私ども知的発達障害部会は東京都民の方を受け入れている都外施設も非常に多く、特にそういう入所施設やグループホーム等の居住支援系の事業所において厳しい状況が続いています。

そんなわけで、確保のところに直接結びつくということではないのですが、障害のある方の生活実態はなかなかわかりにくいところもありますので、今年度、入所施設、特に都外施設の生活の実態を映像のコンテンツにして、なるべくそういう実態がわかってもらえるようにするという取組をしたいと思っています。

あと定着については、部会のほうでも新任研修から始まって、キャリアに対応した研修とか職域ごとの研修も実施しています。ただ、そういうところでもグループホーム等の小規模な事業所については、そういう研修に参加することも非常に厳しい状況があります。ですから、新任職員の研修に使ってもらえるようにということで、昨年度、基本的な接遇とか権利擁護に関する研修用のDVDをつくって、部会の会員施設にも配付し、基礎的な研修は出かなくても受けられ、また費用をかけずに受けられるように、部会としても取組をさせていただいております。

その上で、特にここ数年ずっと予算要望の懇談会等でもお伝えしているのですけれども、障害分野でも保育のほうで行っているキャリアアップの補助金と同じように、経験や職務に対応した、給与の改善に直接結びつく補助制度というのがあると、障害分野で働く職員、特に、保育との比較になりますけれども、同じ保育士資格を持っていて障害分野で働く人の待遇改善に非常につながるのではないかと思います。同じ資格を持って働く人たちについては、同じ待遇で働けるようにしていただきたいと思っています。

簡単ですが、私からは以上です。よろしくお願いいたします。

**新内** ありがとうございます。では続きまして、保育部会部会長の下竹様、お願いいたします。

**下竹（東社協（保育部会））** 保育部会長の下竹と申します。私からは、保育所の問題と保育士確保の問題点について何点かお話しさせていただきたいと思っています。

まず1点目は、昨年来、保育所での虐待とか不適切保育、置き去りのことが問題になりました。当然、それは私たちがきちんとしていかなければいけないわけですが、それと同時に、例えば一般新聞紙上でも配置基準の問題が大きく取り上げられました。今、例えば

1歳児は6対1ですが、イギリスでは3対1だという報道がなされて、一般的な話題にもなったところです。昭和23年の児童福祉法制定当時の配置基準は、0～1歳が10対1。それから、2歳から5歳児が30人に対して保育士1人、30対1だったわけです。それから数十年たちまして、0歳児が3対1とか3歳児が20対1ということになりましたけれども、4歳児以上に限ってはこの制定後75年間、ずっと変わっていないわけです。

今回、やっと4歳児以上が30対1から25対1という施策も出ていますが、それでは到底、抜本的な改善にはならないと思います。また後からもお話しさせていただきますけれども、発達障害を抱えるような、いわゆる要支援児とか、さまざまな個別性の問題を抱えた子どもの入所などに対応するためには、抜本的な配置基準の改善、これがまず何よりだと思っております。

続いて2点目は、そんな中で保育所、定着を頑張っている園ほど、だんだんとベテランになっていって、結婚し子供を産むということがあると思うんですけども、産休・育休明けの職員のシフト勤務の問題が非常に大きいと思っております。特に保育所は基本的に女性の職場ですので、やはり育児のための短時間勤務は長く働いてもらうためには必須のことですが、その分、ほかの職員に影響があるということが大きいと思っております。どうしてもこの部分は働き続ける、長く働いてほしいだけ、子供のために休まなければいけない。例えば行事一つあっても休まなければいけない。そういうことがありますので、朝夕のシフト。先ほどもほかの種別の方がおっしゃっていましたが、朝夕の保育、パートで補えばいいという問題でもありませんので、常勤職員、保育士資格を持った職員の増配置が欠かせないと思っております。

3点目は、先ほども少し言いましたけれども、要支援児がすごく増えている。保育所もこのコロナ禍で産み控え、預け控えなどで空きが出ている園が多いですけども、空きがあっても要支援児の待機児童がいます。ですからミスマッチが起こっているわけですが、要支援児は非常に個別性が高いので人手が必要になります。これから本当に個別性の高いお子さんを預かるようになっていくなれば、そういういわゆるパート加算みたいなものもきちんと見直していただきたいということがございます。

今までは問題点、課題についてお話しさせていただきましたが、定着の工夫ということで最後に一言申し上げます。定着というのは、各施設の努力で人間関係とか風通しのよさというのはもちろんだと思いますが、保育の場合は、これも先ほど他の種別の方がおっしゃっていましたが、宿舎借り上げ支援事業が非常に大切。これがあるとないのでは、退職者の数が違うという実感を私たちは持っています。ですから、これは大変額の多い補助金ですが、何とか維持していただきたいなど。

さらに、働きやすいシフトを組んであげるとというのが非常に定着に重要だと思っております。保育所だと同じクラスの担当が、例えば2人早番にならないように工夫しますと、本当にシフトと申しますか、シフト表をつくっている職員は毎日のようにシフトをつくっているような感じが見えてくるんですね。ですから、そういうこともあります、働きや

すさをつくっていくというのは大切です。

最後に一つ、ICT化ということが今ずっと出ていますが、私ぐらいの年齢では、これを導入することによってどれぐらい業務負担が減るのかということとはよくわかりませんでした。しかし、若い職員たちが使い、保護者のほうも若い夫婦ですから、思ったよりも有効性が高いと私は思っています。

以上です。

**新内** ありがとうございます。では続きまして、一般社団法人東京都老人保健施設協会理事の小川様、お願いいたします。

**小川（東京都老人保健施設協会）** 東京都老人保健施設協会の小川です。よろしくお願ひします。当会は現在、東京都に204施設ある老健施設の団体です。特養ホームと同じ介護保険施設ですが、大きく違うのは、私のように医者とか看護師、医療職の配置が多くされている介護施設です。

人材確保については、冒頭説明があったように、介護事業者団体としても非常に苦慮しているところです。私は日本介護福祉士養成施設協会の理事もやっていますが、全国的に介護福祉士の養成校の卒業者は少なく、また、日本人も大分減って、外国人が多くなっている状況です。加えて、コロナ禍で外国人技能実習生などの人材確保も影響して、非常に厳しい運営を強いられております。

さらに、現在ではガス、電気、光熱費の物価高騰によって、介護現場では介護職員処遇改善交付金の賃金値上げが行われているにもかかわらず、それ以上の十分な賃金の値上げが行われていない現状がございます。先日、私が役員をやっている全国老人保健施設協会でも、最近の介護団体の合同で行った調査では、一般企業の賃上げラッシュの上昇率を保てず、介護・医療系の職員が異業種、異職へ流れていくというデータも出されている現状です。

さて、このような中、我々事業者としては、各施設、人材確保・育成にいろいろな対応を行っている現状がございます。とりわけ、この協議会の専門部会でもよく話し合われた魅力発信、つまり開かれた広告や人材育成に力を入れた、働きやすい職場改革が非常に有効だと個人的には思っています。

先ほどもご説明にあった東京都や社協さんのさまざまな公的支援対策は、我々事業者にとってはなくてはならないものだと思っております。私が経営している法人は特養ホームとか保育所もありますが、現在、先ほど話のあった東京都の介護職員の宿舎借り上げ支援事業や介護職員就業促進事業、さらには介護福祉士等の就業資金など多岐にわたる活用をさせていただいております。さらに、私の地元・江戸川区でも独自の事業として、江戸川区介護・福祉人材緊急確保・定着奨励金や、保育園に対しても保育士のキャリアアップ補助金や処遇改善や運営補助金の支援金、また保育士の確保対策の補助金など、さまざまな補助金が事業運営に役立っております。個人的には介護分野よりは保育士・保育所への金銭的な優遇がちょっと強いかなと思っております。

話は戻りますけれども、私は介護施設の老健施設では、現在も幅広く担い手を募集しております。いわゆる元気高齢者や主婦層の方を中心とした介護助手というものも活用しています。介護助手に関しては、実は平成 30 年の第 3 回運営協議会の場でご報告させていただきました。現在も東京都の福祉保健局のホームページで「介護助手」の活用における効果」として閲覧可能ですので、ぜひご覧いただければと思います。

終わりになりますけれども、今後も厳しい人材確保の状況は続くかと思いますが、東京都さんや地元自治体等の公的支援事業を活用しながら、地域に根づいた働きやすい職場の事業運営を行うことで人材確保を行っていきたいと思っています。

報告は以上ですが、1 点、要望として、先ほどお話のあった補助金や支援金、事業体としては小さな事業所も含めてさまざまな事業所に提供していただければと思っています。広い周知や、確かにお金の絡むことなので大変かと思いますが、申請する事務負担の軽減などもご検討いただければと思います。報告は以上です。

**新内** ありがとうございます。では続きまして、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、お願いいたします。

**田尻（全国介護事業者協議会）** ありがとうございます。全国介護事業者協議会の田尻と申します。私どもの団体は利用者の立場に立った質の高いサービスの提供と、介護サービスの健全な発展を目指すという理念のもと、民間事業者の質を高めるべく、研修会・セミナーの開催、健全な介護事業経営に資する調査研究事業の実施、会員からの意見要望の国への提言などを行っている、民間介護事業者の団体です。

私ども介護事業者を取り巻く環境は年々厳しくなっております。日々の業務に加えて感染症対策に追われるとともに、物価高騰の影響から過去にないほどの厳しい経営状況に追い込まれています。一般企業と違って、国で定める公定価格により経営するため、その改定を待たなければ賃金が上げられない状況です。先般、国において処遇改善等の対策を講じていただきましたが、それでもなお、全産業平均との格差がわずかしか縮まっていないのが現状で、それによって介護業界からの人材流出もございます。

私ども民介協では毎年、老健事業を実施させていただいており、令和 2 年には「在宅介護事業者における派遣労働者の活用実態と適切な活用・キャリア形成支援のあり方等に関する調査研究」、そして令和 4 年度には「訪問介護事業の継続に向けた担い手の育成・確保等に関する調査研究事業」を実施しております。昨年の訪問介護の事業継続の調査研究においても、アンケート調査では訪問介護事業所において訪問介護員の確保・定着が難しいと回答した事業所が 87%、訪問介護員の高齢化が課題となっているという事業所が 76% となっております。特に在宅介護サービス、とりわけ訪問介護において人材確保が喫緊の課題となっております。

また、人材紹介、人材派遣ということに関しても、規制改革推進会議にて人材紹介サービスの改善に関する資料提出をしており、人材紹介の質の担保、定期的な監査指導など、紹介会社の適正化についても意見提出をさせていただいております。

介護事業者は人材確保において、どうしても現状では有料職業紹介会社に頼らざるを得ない状況にあります。ハローワーク様においてもさまざまな取組をさせていただいていると思うのですが、一人一人の求職者様に対して適切、そして丁寧なサポートをさせていただいて、より一層、無料職業紹介の機能強化を図っていただければと思っております。

また、当会としての工夫、取組ということですが、当会では毎年、全国事例発表会というものを実施しております。各会員事業所が経営改善やさまざまなサービスの質の向上に対して取り組んだ事例を公募し、そちらの中からすぐれた事例を会員事業所に共有するという取組をしております。そうした中で人材確保や定着に関する好事例の共有なども行っております。また、先ほどご紹介した老健事業等の成果物を通じて、人材確保・定着に関する好事例を共有させていただいています。老健事業の成果に関しては、民介協のホームページにも載っておりますので、ぜひご覧いただければと思います。

人材対策は零細の介護事業所が多い中、事業所のみでは困難な状況もありますので、東京都様の事業などを活用させていただきながら実施していかなければいけないと思っております。そのためにもぜひ事業所と行政の方々のコミュニケーションをたくさんとらせていただいて、事業所が使いやすい事業になればと思っておりますので、今後ともよろしくお願いいたします。以上です。

**新内** ありがとうございます。では続きまして、公益社団法人東京社会福祉士会事務局長の田村様、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。私どもは社会福祉士である会員 4000 人を抱えている職能団体で、一番の課題は組織率の低下。組織率といいますと、要するに東京都として社会福祉士の資格を取った方のうち何人が当会、東京社会福祉士会に会員として登録しているかということです。そういう方の会費で事務局なりが賄われているわけですが、その組織率が直近、前年度は 15%まで落ちているんですね。過去を見ますと、10 年前が 20%、20 年前は 35%と非常に高かったんですよ。それがどんどん下がってきており、総数、会員数としては現在 4000 人前後で横ばいなのですが、この維持と増加が喫緊の課題であると捉えています。

現在のところ、入会者と退会者が大体拮抗しているのですが、会員数をどうやってふやすか。当然、入ってくる方をふやすか、抜ける方を減らすかのどちらかですけれども、退会理由はやはり高齢化が一番の理由になっています。それと福祉職からの離職という理由があって、こちらはいかんともしがたいので、いかに入ってこられる方をふやすかということで腐心しているところです。

新しく会員になられた方のニーズの分析などをやると、後見活動をやりたいという明確な目的を持たれている方もある程度いるのですが、とりあえず社会福祉士という資格を取ったけど何ができるかと模索されている方もいるわけです。そういう方に対して「社会福祉士はこんな活躍の場があるんだよ」ということを提供できれば、職場環境なり、これから探していかれると思うんですけれども、メリットがあるのではないかと考えています。

具体的に言いますと、社会福祉士といっても専門領域は非常に広い。いろいろな委員会があって活動していますので、そこでの委員会報告を小まめにホームページにアップして、新しく入ってこられた方に対して「こんな活動をやっているんだ」という形で、現場に入っていっていただくということができればと考えております。

そういう取組を始めたばかりで、具体的にこんなことをやっているというわけではなく、どういふことをやろうかということもまさに議論の対象の一つです。ですから、この場で「こんなことをやっています」ということは申し上げられないのですが、若い年齢層の方に社会福祉士というものの存在、認知度を上げることが一番の課題だと認識しております。以上です。

**新内** ありがとうございます。では続きまして、一般社団法人東京精神保健福祉士協会代表理事の松永様、お願いいたします。

**松永（東京精神保健福祉士協会）** 東京精神保健福祉士協会の松永と申します。東京精神保健福祉士協会は職能団体ということで、先ほど社会福祉士会の方もおっしゃっていましたが、会員の精神保健福祉士としての資質向上のための活動を主にやっている団体です。当協会も組織率が大変課題になっています。現在、会員数 600 人ほどの小さな団体ですけれども、組織率は大変低いです。あとは、先日、会員の年齢構成を調べてみたところ、20代が3%しかいなかった。それは協会に入ろうとする若い世代の方が少ないということもあると思うんですけれども、実際に資格を持って現場に入っていく若い方も減っているのではないかと推測しています。

特に精神保健福祉士は養成課程を持っている大学がどんどん減ってきており、都内で養成される人数自体もどんどん減っていますので、これから人材が確保されていくという状況は結構厳しいのではないかと思います。

一方でふえている世代としては40代、50代の方です。別のお仕事、もしかすると社会福祉士とのダブル資格の方も多いかもしれませんが、新たに精神保健福祉士の資格を取って登録してくださった方が結構ふえています。

あと求人の方では、当協会のホームページに「求人情報掲示板」というものをつくっています。こちらは無料で求人をしたい事業所や病院などに書き込んでいただけるようにしており、常にかかなりの数の募集が掲載されていますが、その進捗もなかなか厳しいかなと見えています。

1点、今日のご説明の中でとても気になったことがあります。精神保健福祉士のところではないのですが、介護職員の宿舎借上げ支援事業はいい取組だとも思うんですけれども、お仕事と住居が結びついてしまうところは、離職するとあっという間に家がなくなって困窮に陥るのではないかと想像してしまいます。そこは結構難しい調整が必要ではないかと個人的には思いました。以上です。

**新内** ありがとうございます。最後にいただいたご質問的なことは、この後、何らかの形でお伝えできればと思います。では続きまして、公益社団法人東京都介護福祉士会会長

の永嶋様、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。私どもは介護福祉士有資格者の職能団体です。本日は福祉人材の確保・定着に向けて工夫している取組とのことですが、職能団体という性格上、定着に向けてということそのままやっているわけではありません。それでは何をしているかといいますと、働き続けるためのスキルを高めるような活動です。例えば介護の技術とか、リーダーとしての資質というか自覚を高めるような研修を行っています。

私どもでいえば、介護に何らかの魅力を感じて介護福祉士になっていると思いますので、魅力を高めるというよりも、むしろネガティブなイメージではなく、おもしろそうだなというところをアピールしていければと思っています。世間ではマイナスの部分ばかりがいろいろ言われますけれども、実際に介護の現場に入ってやってみるとおもしろいというところが結構あるのかなと思っています。

介護福祉士、全国に190万人の登録者がおりますが、東京の中では14万人が登録しています。これは東京の人口比から考えますと非常に少ないです。東京の人口は全国の総人口の約11%ですが、介護福祉士の登録者は7%しかいません。先ほど有効求人倍率が8倍を超えているというお話もありましたが、有効求人倍率がそんなに高いにもかかわらず、そもそもの介護人材自体も少ない。東京都で8倍といっても、恐らく23区となるともっと高いのではないかと思いますので、これは結構異常な事態というか、今後の介護人材のことを考えますと緊急事態です。

私どもがあと何をしているかといいますと、研修などもオンラインではなく対面のものを再開しているところです。対面の研修がオンラインと違うのは、対面であることによって研修前後の時間などでお互いに交流できるということです。これは非常に効果があります。介護職員の場合、あまり外と交流がないので自分の事業所、施設の中のことしか知らない。ですから、情報交換をするという意味でも他の施設のことを知ることが非常に大切です。また、ほかはよく見えるのだけれど、いろいろ聞いてみたら、必ずしもそうではない、自分のところがいいかなと思ったりする効果もあります。そのような研修で交流の時間をつくったりしています。

また、私どもについても新入会員が入ってくるというのは非常に厳しい状況にあります。新入会員だけではなく、今までいたベテランの会員が定年とともに会員をやめていくというパターンがあります。ですから、なるべくやめるのではなく、今までのいろいろな経験を生かしていただきたいと考えております。

そういう意味では、東京都の分身ロボットの事業などは、これまでのベテラン職員の経験を生かすという意味では非常にいいのではないかと考えているところです。ただ一方で、高齢の介護福祉士はどちらかというとICTなどが、例えばパソコンなども含めて苦手な傾向にありますので、そういうところをどのようにしていけばいいかと考えているところです。



また、訪問介護に携わっているホームヘルパーとしての会員もいるわけですが、そちらも非常に高齢化しています。さらに、訪問介護の現場は施設よりもなおさら職員の年齢層が高く、加えて、外国人が入ってくるのには条件が非常に厳しいところです。施設においては外国人介護職が徐々に入ってきていますが、訪問介護の現場は今後も非常に厳しい状況が続くのではないのでしょうか。また、登録ヘルパーが多いというのも一つの課題です。登録ヘルパーという制度がずっと続いているというところがあって、そのような雇用形態が主流であると、新卒の人たちもなかなかそこに入ってこないということになります。生活がかかっていたりしますから。そういうところをどのようにしていくのかということが課題だと思います。

あと、外国人との交流ということも私どもで行っています。国際事業部という部署があるのですが、そこで外国人の介護福祉士の方と日本人の職員との交流を持っています。これは双方にとって、その施設に定着するという意味では非常に効果があると考えております。

また、障害福祉部という部署があります。介護の分野でも高齢と障害とはなかなか違うところがありますが、お互いに連携できるということが必要です。65歳になった障害者の方が総合支援法から介護保険に移るという接続の問題があると思いますので、そういう課題への対応も含めて、いろいろ研修を行っているところです。

ところで、ちょっと余計な話になるかもしれませんが、私は現在、福祉士等の養成校で働いておりますが、保育の学生や介護の学生たちと、近隣の保育園、介護施設、障害の施設の方などと一緒に畑を耕すという活動をしております。これは福祉に対する理解を地域で広めていきたいということで行っています。障害のある方や高齢者、小さな子ども等が実際にそれぞれ触れ合うということがないと、お互いの理解がなかなか進んでいかないと考えています。介護職員が足りないとか保育士が足りないというのは結局、その対象となる人との接点がない、そのためにそれらの人たちに親しみが湧かない、どういう人なのかがよくわからない、だから自分とは関係がない、という状況が根底にあり、そのために介護職や保育士になりたいという動機付けがないという人たちが多くなった結果なのかも知れません。いろいろな制度とかをまたぐような活動をどんどん進めていけばいいのかなと考えております。

以上です。ありがとうございました。

**新内** ありがとうございます。では、日本ホームヘルパー協会東京都支部副会長の黒澤様、お願いいたします。

**黒澤（日本ホームヘルパー協会）** はじめまして。日本ホームヘルパー協会東京都支部の黒澤と申します。本日初めて参加させていただきました。よろしくお願いいたします。

私たちの団体はホームヘルパーの職能団体としてヘルパーの社会的地位向上や専門性の確立のため、日本ホームヘルパー協会の支部として、東京都支部は任意団体として活動しております。そのため、私も現場の一サービス提供責任者として日々活動しております。

まず訪問介護の現状は、皆さんからもお話がありましたけれども、弊会も組織の脆弱さが顕著になっております。人材確保が急務ですが、一方で現場を回すことで手いっぱいとなり、事業所、法人単位ではもう手の打ちようがない状態が続いております。コロナ、それから物価高騰の影響とヘルパーの高齢化により経営状態が悪化し、事業所の閉鎖、または統合する事業所が増加している現状がございまして、現在でもコロナの第9波の足音も聞こえてきている状況で、毎日シフトの調整と現場の対応に追われる日々です。

また、登録型のホームヘルパーの雇用形態の限界があり、出来高報酬の就労ができるような方は少なく、固定給で生活されたい方が多くなり、人件費増となるため、事業所としても雇用と経営状態をてんびんにかけ、日々苦慮しております。

そして、DXもなかなか進んでおらず、いまだにファクスが主流となっている事業所が多数ございます。また、オンラインアレルギーもあり、職員の高齢化、若い方がいないという事業所ではなかなかDXが進んでいないという現状があります。

また、自治体によっては行政と事業所が手を組み、中学生向けのパンフレットや訪問介護の動画を配信してくださっている行政などもありますので、これから取組として、事業所と行政が手を組んで一緒にやっていけたらいいなとも考えています。

一方で課題は、先ほど田尻さんからお話がありましたけれども、加算の取得、それから補助金の事務手続の負担がなかなか多くて、手をつけておられない、手をつけられなくて、賃上げがなかなかできない状況がございます。また、総合事業の担い手の育成が進んでいる現状はありますけれども、現場としてはマッチングがなかなか進んでおらず、総合事業の担い手の方の活動場所がもう少し広まればいいなとも考えております。

そして実習生ですが、実習生自身が減ってきていますので、質の高い養成校からの実習生などは事業所のとり合いとなっており、事業所側から大学または養成校のほうに「どうぞ実習に来てください」とPRしているような現状となっております。

最後に弊会の取組です。積極的に全国の方が参加できるような、現場の困り事や訪問介護またはサービス提供責任者の専門性の確立を目指して、研修をオンラインで2カ月に1回程度開催しております。また、人材育成に関しても、会員の皆様と話し合いながら、専門性の確立に向けて研修制度の強化などもしていきたいと考えております。

以上です。ご清聴、ありがとうございました。

**新内** ありがとうございます。次の全国保育士養成協議会様は本日欠席ということで、事務局より代読いたします。

**吉川** 画面共有しているご意見シートの2番について読み上げをさせていただきます。

急激な出生数の減少等により著しく少子化が進行する中、会員校としての保育士養成校の減少、保育士試験の受験申請者数の大幅な減少等が続き、当法人は誠に厳しい運営状況ではありますが、引き続き保育士養成校及び保育士試験の着実な運営に基づき、保育士の確保・定着に向けて努めてまいります。

以上です。

**新内** では続きまして、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議長の木田様、お願いいたします。

**木田（日本介護福祉士養成施設協会）** 皆様、こんにちは。日本介護福祉士養成施設協会東京部会議長の立場で参加させていただきます木田と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

申し上げるまでもなく、介護福祉士を養成する専門学校、短大、4年制大学等で組織される団体です。私どもの状況としてもなかなか厳しいものがございます。先ほど老健協の小川先生からも一部触れていただきましたが、養成校、正確には養成課程ですが、一つの学校に複数の課程を持っているケースがありますので、トータルの養成課程の数の減少に歯どめがかからない状態です。例えば数値的な報告をさせていただきますと、2010年、今から10年ちょっと前の段階では全国で450校を超える養成校、養成課程がありましたが、昨年度実績で300校ほどと、この10年で大幅に減少しています。所属学生数も、10年前には1万5000人いました。もう少しさかのぼれば2万人いた年もあるのですが、昨年度実績で7000人を少し下回っている状態です。しかも、その7000人のうちの3分の1が既に留学生で占められています。

そのような状況の中、留学生をいかに受け入れていくのかというのは多くの養成校にとって運営を左右する大きなキーワードにもなっています。それを証明するように、東京都下にも外国籍の学生のみで構成される学校が既にあらわれてきたりしています。とはいえ、先ほどから皆さんのお話の中にも聞こえてきましたけれども、外国人労働者にとって日本市場が魅力を失いつつあると言われる昨今、今後も継続的に外国籍の介護福祉士候補者を我が国に招き入れていくことが難しい状況が予測されています。ヨーロッパ、オーストラリア、カナダなどに労働者が吸い上げられている。国内だけではなく、諸外国とも人材確保の競争が始まっているという状況です。

そんな中、取組としては、学校種別によってアプローチの方法はさまざまではありますが、例えばオープンキャンパスを年間数十回も行うという学校もあります。ただ、コロナ禍に限定した特徴としては、これまではオープンキャンパスに幾つも出て、その中から時間をかけて一つの学校を選ぶという流れがあったものを、早いタイミングで参加したオープンキャンパス、その1校に決めてしまうという傾向もあったようですので、力点を前半部分に置くという話なども聞こえてきてはおります。

あるいは、昨今、高校で進路を担当なさっている先生方が私どもの業界に積極的に学生、生徒の背中を押してくれないという状況もある中、我々教員や事務職員が高校に足を運んで、出張授業などで時間をかけて関係を培って、学校に人材を引っ張っているというケース。あるいは、外国人の介護福祉士という話の中では、自治体、それから私どものような養成校、あるいは日本語学校も含め、そしてもちろん受け入れてくださる各種サービス提供事業者様、それが三位一体、四位一体になって、外国人の介護福祉士候補者を特定自治体に招き入れる。それがひいては学校の運営にメリットをもたらしているという例も散見

されるようです。いずれも学校それぞれ、なかなか決定打のない中で試行錯誤が進められているというところです。

最後に、このような状況の中、今年度、私が実行委員長として企画している介養協の全国教職員研修のテーマは「介護福祉士養成施設の存在意義の再検討」です。高校卒で受験する方もいるし、現場ルートで受験する方もいるし、公的に認められた複数の資格取得ルートが存在する中で、なぜ費用と時間を使って私ども養成施設に来る価値があるのか、意義があるのかということをおもががしっかり説明できなければ、今後、短期的にはもちろん、中長期的に学生数を確保することは本当に困難であると。養成施設どころか、養成施設協会自体が存続の危機であるという危機感を共有しながら、このような研修を立ち上げる予定です。

10月末に実施ですが、その中で全国の先生方と議論をしたり、さまざまな実践事例を紹介し合ったりする中で、この場で後日紹介できる知見も集まってくるかと思っておりますので、折に触れてご紹介していきたいと思っております。引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

少し超過しました。ありがとうございました。

**新内** ありがとうございます。結果がまとまりましたら、ぜひお願いしたいと思います。では続きまして、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、お願いいたします。

**小森（日本ソーシャルワーク教育学校連盟）** こんにちは。小森でございます。本日、構成員である副会長の和氣に代わりまして、代理出席させていただきます。

先ほど福祉人材の確保・育成・定着に関する調査ということで、学生、実習生に関する調査結果が出ておりましたが、我々の団体は全国団体で、社会福祉士と精神保健福祉士を養成している全国の福祉系大学等約 260 校、学校を会員とする社団法人です。本日ご議論のあった人材確保、あるいは福祉士を目指す学生さんの減少は、社会福祉士、精神保健福祉士の養成校でも起こっており、非常に厳しい状況です。

そのような中、先ほどの資料 14 の調査で実習と就職に関する相関というものがあったと思いますが、我々も全国で国家試験を受験しようとする約 8000 人を対象に調査を実施しました。そこでも同様の結果が出ており、実習が就職に肯定的な影響を及ぼしている割合が 9 割を超えています。実習に行って就職したいと思った方々のきっかけは、約 6 割が実習指導者さん。つまり、社会福祉士あるいは精神保健福祉士の実習を担当してくれる現場の指導者さんがいわばロールモデルになって、「ああ、こういう人になってみたい」と思う学生さんが 6 割以上いると。

あるいは、指導者以外の職員の方々、例えば特養に実習に行った場合、介護の職員の方がいらっしやいますけれども、そういう方々に受けている影響も実は 2 割ほどあります。つまり、これは特に社会福祉士の場合ですが、施設側が学生の実習に対してウェルカム、かつ社会福祉士で今まで学んだことに関する実習を丁寧にやってもらった場合、その業界あるいはその施設に就職したい。これは当たり前といえれば当たり前なのですが、それが

一タとして出ているという状況です。

これまで福祉人材確保に向けて、会議にも参加させていただきましたが、例えば本日議題になっている福祉人材という考え方の中に、資格でいえば保育士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士と最低でも四つあるわけです。「ふくむすび」等を我々の会員校に周知していきたいといつも考えているのですが、例えば学生さんに周知するときに、社会福祉士を目指して勉強している学生さんに対して必要な情報は何か。つまり、あまり余計な情報を入れずに、セグメントに合わせた情報を整理して発信していかなければ、学生さんが「この話は私たちと関係ない」と考えてしまう可能性がある。そこで我々も、情報の伝え方、いかに訴求していくかということについて日々悩んでいるわけです。

今後、福祉人材の確保に向けた検討について、資格ごと、あるいは業態ごとに整理するのは厳しいのかもしれませんが、一定程度、例えばソーシャルワーカーを目指している学生さんで実習が就職に結びつくというのであれば、そこをちょっと意識してもらうように情報を絞り込んで、セグメントに合わせて情報を伝えていったほうがいいのかと考えております。

私どもも東京都下にある福祉系大学に対して東京都さんの取組についてお知らせしているんですけども、会員校の窓口になっている教員あるいはその学生さんがどういうことに関心を持っていて、どういう情報を流せば「おっ」と思って、最終的に就職に結びつくのか。そういう効果を出すための情報の出し方を、我々も含めて検討していきたいと考えております。以上です。

**新内** ありがとうございます。では続きまして、公益財団法人介護労働安定センター東京支部次長の米倉様、お願いいたします。

**米倉（介護労働安定センター）** 介護労働安定センター東京支部の米倉と申します。よろしくようお願いいたします。私ども法人は平成4年に設立しております。主たる事業としては、雇用管理改善事業と能力開発関係の事業の2本立てになっています。今回の人材確保でお話をさせていただきますと、採用については事業として展開していないのですが、介護人材の創出というところで実務者研修を含んだオリジナル研修625時間を年1回、各支部、47都道府県に支部を設けており、平均40名になりますが実施しています。就職率は90%を超えていますので、ほとんどが介護分野に創出しているというか、お仕事についているところです。

次に定着という意味では、主たる事業の一つとして雇用管理改善事業ということですが、基本的には中小企業の介護事業所の支援を行っており、そちらのほうは起業された方が介護への思いが強いということもあって、雇用管理、なかなか充実したものになっておりません。就業規則のないところもあつたりしますので、そちらのほうをつくる支援として、社会保険労務士等を無料で派遣してご相談に応じておりますが、近年、一番多いものは、やはりICTを導入したらどうなるんだろうという相談が徐々にふえてまいりました。

3～4年前から働きかけはしているのですが、今年になって多く見受けられています。

いろいろな制度を使っても、初年度費用が対象ということもあって、ランニングコスト、3年後5年後はどうかというご相談を受けることが多く、専門家と一緒に同行してお話を聞きながらご支援するのですが、決断するまでに1年ぐらいかかってしまうのが現状です。中期的にどれぐらいの費用がかかるかということは、小さな訪問介護事業所は決断するのに時間がかかるのかなと感じております。

あと今年になって一番多くなっているのが、介護事業所が義務として求められているBCPの策定については相談が多く、とても対応し切れないというか、今後、多くなってくるだろうと予想されています。中小では仕事をした後、策定する人が夕方相談、オンラインが多いというのが現状です。

働く人の定着のもう一つとしては、ハラスメント対策のご相談を多く受けるようになりました。カスタマーハラスメントについては、対応と組織と考え方ということを専門家と一緒に、事業所の管理者等にどう取り組むべきかということをお伝えしているところです。

育成については、キャリアパスはおおむね策定しているのですが、実際に研修計画を立てて実習できるかというところは、事業所さんのほうではなかなか難しいというところもあります。キャリアコンサルタントを派遣して研修計画を策定すると同時に、リーダー研修の必要性も十分お伝えしているところです。

最後になりますが、介護事業所の定着には、介護雇用管理改善等計画の中にも雇用管理責任者を選任し、明示することが重要ということがうたわれていますので、私どもは毎年、雇用管理責任者を選任していただいて、人材の確保に向けてご支援をしているところです。以上です。

**新内** ありがとうございます。こちらの進行がまずくて、既に予定の時刻を超過してしまっております。本来はここから意見交換ということで、双方向でと思っていたのですが、ほとんど時間がとれない状況になってしまっております。

今ご発言いただいた中で、特に東京都が施策として行っている事業について、例えば宿舍借り上げや処遇改善などがございましたが、そういう施策の充実に関しては、これから予算要求の時期を迎えますので、関係団体様からもまた様々な意見を伺う場があるかと思えます。都がやっている事業については今後、それぞれの部署できちんと進めていきたいと思っております。

できれば、次の第1回目の専門部会につなげていく上でも、特に工夫点とか、入職した後からイメージが向上した点、変わらない点、そういうところで何か工夫ができないか。あと、実習と就職との相関関係などのご提言もいただきました。従来から言われているテーマもございますが、そういうものを業界全体で盛り上げていったり、そういうことにつなげていければいいかなと感じております。

本日いただいた意見の中で特に確認しておきたいとかご質問等、この場でなくても、事務局のほうで対応できるものは後日、ご意見をいただければ調べて回答いたしますが、今回、委員の方のご発言で確認しておきたい点などがございましたら、1点か2点、お願い

いたします。

**佐々木（特別区福祉主管部長会）** 23区の福祉主管部長会として出席しております、台東区の福祉部長の佐々木と申します。せっかくなので1点だけ、手短かに話させていただきます。

人材確保の取組は本当にいろいろあるのですが、その中で、今日も幾つかの団体さんからお話がありました。宿舎借り上げ支援は事業者さんからのニーズも非常に多い。先日も介護事業所さんに災害協定の8分の7という話を説明させていただいたときに、やりたいという事業所さんが幾つか出てきて、今後進めていく感じになろうかと思えます。あと、少し話がずれてしまうのですが、本区の場合、区独自で私立幼稚園の先生に対する宿舎借り上げということもやっております、これも事業所さんからはすごく喜ばれています。

そういう中で保育のところですけれども、この間、待機児童対策ということでどんどん施設整備を進めてきていて、それに伴って保育の宿舎借り上げ支援事業の対象者もどんどんふえてきて、区の支出も結構な額になってきている状況です。今は国や東京都さんの補助金があって運営してきているわけですが、この事業は私の感覚としては待機児童対策で人材確保が必要だから、施設整備のために人材確保が必要だからということで進めてきたような印象があります。本区では、ほかの自治体もそうだと思いますが、待機児童対策が一段落し、施設整備がある程度めどがついてきている状況になっており、この制度は今後どうなっていくのか。

先ほども話がありましたが、すぐに事業をやめるというわけにはいかないと思うので、今後の区の財政負担を考えると、この事業が将来どうなっていくのかということ非常に懸念している状況であるということだけお伝えいたします。以上です。

**新内** ありがとうございます。ご意見として頂戴させていただければと思います。

ほかに委員の発言の中で確認しておきたいこと、ご質問されたいことはございますでしょうか。

**田中（東社協（東京都高齢者福祉施設協議会）** 今の宿舎借り上げについて、たしか保育は期限のことを言っていなかったような気もしますが、高齢者は政令とか条例とか、ルールとして期限が切られているということはあるのでしょうか。

**西川** 事業として、今、高齢の宿舎借り上げ事業については4年というのが定められています。今日いただいたご意見も踏まえて、今後、検討していく内容になるのかなと思っています。

**田中（東社協（東京都高齢者福祉施設協議会）** 定められているというのは、都の条例か何かですか。その根拠法といいますか、根拠となっているルールは何なのでしょう。

**西川** 事業の要綱で定められている。

**田中（東社協（東京都高齢者福祉施設協議会）** 都独自の。

**西川** そうです。

**田中（東社協（東京都高齢者福祉施設協議会）** わかりました。ありがとうございます。

す。

**新内** 補助要綱で、条例や規則などではありませんので、中の意思決定をきちんと経れば変更を加えたりということが可能ということです。

それ以外にご意見はよろしいでしょうか。——時間が超過してしましまして、大変申し訳ございません。また事務局までメールなどでお問い合わせやご連絡をいただければと思います。

最後に、令和5年度の機構の取組（案）について事務局から説明をいたします。

**吉川** 令和5年度の専門部会のテーマ設定についてご説明させていただきます。（資料15の）矢印の先にある「福祉業界における働きやすい職場づくりへの取組促進と施策の検討」をテーマにさせていただければと思っております。テーマ選定理由としてはこちらに記載のとおり、先ほどご紹介させていただきました東京都社会福祉審議会の意見具申で、「継続して働くことができる環境整備」とか「魅力をPRしていくことも併せて重要」という言及があるほか、先ほど東京都社会福祉協議会の方からも調査結果のご報告をいただきましたが、そこでも入職前後のイメージについて、イメージがよくなっている部分もあるというご説明をいただきました。

テーマとしてはベーシックな内容にはなりますけれども、このコロナ禍を経てオンライン化が世の中に定着した背景もありますし、そこから現場のDXが推進されたり、学生の行動とか情報のとり方も変化が見られると思いますので、そういう変容も含めて、DXを含めた働きやすい職場づくりと効果的なPRについて議論を深めていければと考えております。

以上です。

**新内** では、今後の専門部会の取組（案）についてご意見、ご質問等はございますでしょうか。——今後の取組においては、本日、各委員からご発言、ご意見がございましたので、それも整理して、それを踏まえて、また同じようなことをやってしまうと時間ももたないないので、今日のご意見の中から、例えば分類したり、テーマごとにそれぞれの回でさらに深めて、意見交換、議論したいと思っております。

時間が超過してしましましたので、議事の説明についてはおわびを申し上げさせていただきます。最後に東京都社会福祉協議会の鳥田副会長よりご挨拶をお願いいたします。

**鳥田（東社協）** 東京都社会福祉協議会の鳥田でございます。一言、ご挨拶を申し上げます。本日は皆様、お忙しい中、また大変お暑い中ご参加いただき、まことにありがとうございました。この人材対策機構の総会も8回目ということですが、8回積み重ねてきて、皆様のご意見をいろいろ伺い、さまざまな施策などもやっっているながら、課題が解決していないところが現状ではないかと感じております。

この8回までの間に、国、都、皆様ご自身の努力もさまざまあったと思います。そういうことで施設の整備や処遇、職場環境などは随分変わってきたと思いますが、社会全体に



人手不足ということが広まっており、これまで以上に努力していかなければいけないのかなど。あと、このコロナを経まして、ネットの活用と申しますか、DX みたいなことも進んでまいりました。そういうことも人材確保あるいは定着のために考えていかなければいけないことになってきたんだなと感じているところです。

いずれにしましても、これからもまた皆様のお力とご支援をいただきながら、福祉人材の確保に東社協、東京都ともども取り組んでまいりたいと思いますので、今後ご協力をよろしく願います。私のほうからは以上です。本日はどうもありがとうございました。

**新内** では、以上をもちまして、第8回運営協議会を閉会とさせていただきます。お忙しい中、お集まりいただきまして、誠にありがとうございました。本日いただいたご意見をもとに、きちんと次からの議論につなげていきたいと思っています。ご協力、ありがとうございました。オンライン参加の方々は随時ご退室をお願いします。どうもありがとうございました。

(終了)