

東京都福祉人材対策推進機構 第3回運営協議会

日時：平成30年6月27日（水） 10時00分～11時55分

場所：東京都庁第二本庁舎 31階 特別会議室 21

横手 定刻になりましたので、ただいまから東京都福祉人材対策推進機構第3回運営協議会を開会いたします。

本日はお忙しい中、ご出席を賜りまして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福祉保健局事業調整担当部長の横手でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、開会に当たりまして、会長である副知事にかわりまして、梶原東京都福祉保健局長から一言ご挨拶を申し上げます。

梶原 福祉保健局長の梶原でございます。東京都福祉人材対策推進機構の第3回運営協議会の開催に当たりまして、会長である副知事にかわりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

本日はご多忙の中、推進機構の第3回運営協議会にご参加をいただき、まことにありがとうございます。また、日ごろより、都における福祉保健行政にご理解とご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

都は、平成28年6月、ここにご出席の20団体の皆様の参画を得まして、人材の掘り起こし、育成、職場定着までを総合的に支援していくことを目的として、東京都福祉人材対策推進機構を設立いたしました。この間、皆様方と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まいりました。

その一つとして、本年1月には、福祉に興味のある方と福祉職場を結ぶ福祉人材情報バンク「ふくむすび」を開設いたしますとともに、「働きやすい福祉の職場宣言」の公表を開始いたしました。また、3月には、「高齢者保健福祉計画」、「障害者・障害児施策推進計画」の策定に加えまして、「子供・子育て支援総合計画」の中間の見直し、さらに、福祉分野の総合計画である「地域福祉支援計画」を新たに策定し、東京における地域共生社会の実現に向けて、各分野の取り組みを加速させてまいったところでございます。

一方で、都政改革の一環として、見える化改革が進められておりまして、局としては、昨年度、福祉人材対策について最初に取り組んだところでございます。

2025年には団塊の世代が75歳以上となる超高齢社会への対応や、さらなる待機児童対策の拡充など、都民の増大するニーズに的確に取り組むためには、サービス基盤の拡充はもとより、それを担う人材の確保が不可欠でございます。ただ、就業の選択肢が幅広い東京では、人材の確保が一段と厳しい状況となっております。引き続き、皆様と一体となって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。

本日は皆様の活発なご議論をお願いできればと思います。どうぞよろしくお願いをいたします。

横手 それでは、お手元に配付している資料のご確認をお願いいたします。

まず1枚目に会議次第がありまして、資料1「東京都福祉人材対策推進機構 第3回運営協議会 出席者一覧」、資料2、こちらの機構の規約、資料3「平成29年度事業実績報告」、資料4「平成30年度事業計画（案）」、資料5「平成30年度 福祉人材対策推進機

構 スケジュール(案)」、資料6「見える化改革報告書「福祉人材の養成・確保」(抜粋版)」、資料7「都における各種計画(福祉人材対策関連)」、資料8「平成30年度福祉人材対策新規事業等一覧」、資料9、東京都福祉人材情報バンクシステム「ふくむすび」チラシ(都民向け)、資料10、東京都福祉人材情報バンクシステム「ふくむすび」チラシ(事業者向け)、資料11、TOKYO働きやすい福祉の職場宣言情報チラシ、資料12、東京労働局資料、資料13、一般社団法人東京都老人保健施設協会資料「「介護助手」の活用における効果」、資料14、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室資料。そして、参考資料1として「2018「東京の福祉保健」」です。また、構成員の皆様にはお手元の封筒の上に、各団体の皆様からご提供いただいている事業紹介パンフレット等を配付いたしております。ぜひこちらもごらんいただければと思います。

不足資料などありましたら、お手をお挙げいただければと。——大丈夫でございますね。

それでは、会議の公開について、ご説明をいたします。本日は、事前にご連絡をいただいた傍聴の方がいらっしゃいますので、お知らせいたします。また、当会の議事録は東京都のホームページで公開させていただきますことを申し添えます。

続きまして、お手元の出席者一覧に従いまして、ご出席の皆様を順にご紹介いたします。

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。

横手 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 浅井です。よろしくお願いいたします。

横手 東京都高齢者福祉施設協議会、西岡会長でございます。

西岡 西岡でございます。

横手 知的発達障害部会、坂本部長でございます。

坂本 よろしく申し上げます。

横手 保育部会、下竹副部長でございます。

下竹 よろしく申し上げます。

横手 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 よろしく申し上げます。

横手 公益社団法人東京社会福祉士会、小林事務局長は少しおこなっているようでございます。

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 よろしく申し上げます。

横手 公益社団法人東京都介護福祉士会、白井理事でございます。

白井 白井です。よろしく申し上げます。

横手 日本ホームヘルパー協会東京都支部、清村会長でございます。

清村 清村です。よろしく申し上げます。

横手 公益財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、堀井幹事でございます。

堀井 堀井です。よろしくお願いします。

横手 一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟、伊東副会長でございます。

伊東 伊東です。よろしくお願いします。

横手 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 石井です。よろしくお願いいたします。

横手 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、田中事務局長でございます。

田中 田中です。よろしくお願いします。

横手 公益財団法人東京都福祉保健財団、山口事務局長でございます。

山口 山口です。よろしくお願いいたします。

横手 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。よろしくお願いします。

横手 次の特別区福祉主管部長会につきましては、今年度、千代田区から台東区さんにかわられています。台東区、吹澤福祉部長でございます。

吹澤 吹澤です。どうぞよろしくお願いいたします。

横手 一言、何か挨拶をお願いします。

吹澤 全然考えていなかったので特にありませんけど。福祉人材確保は非常に重要な課題だと思っていて、台東区のほうも何か考えようと、これから事業者ヒアリングをしようかと思っているところですので、この協議会の内容をよく勉強させていただきまして、また区のほうに還元させていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

横手 ありがとうございます。

続きまして、東京都市福祉保健主管部長会、昭島市、佐藤保健福祉部長でございます。

佐藤 佐藤です。よろしくお願いいたします。

次に、町村会につきましては、今年度、奥多摩町から日の出町さんにかわられています。日の出町、野口子育て福祉課長、一言よろしくお願いいたします。

野口 この4月に子育て福祉課長になりました野口と申します。よろしくお願いします。

町村は人もお金も本当になくて、何かやりたいなと思ってもなかなかやれることがないですが、こういう場で皆さんのお力をかりて一緒に何かやれることからやっていきたいと考えておりますので、よろしくお願いします。

横手 どうもありがとうございました。

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。よろしくお願いします。

横手 続きまして、本日、外国人介護人材の受け入れについてご説明いただくことにな

っている、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室、高相室長補佐でございます。

高相 高相と申します。よろしく申し上げます。

横手 なお、一般社団法人全国保育士養成協議会、平野事務局長におかれましては、本日、所用により欠席と伺っております。

それでは、ご紹介が終わりましたので、梶原局長につきましては、申しわけございませんが、所用のため、ここで退席とさせていただきます。

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。

事務局である東京都社会福祉協議会の小林人材対策推進室長から、平成 29 年度事業実績の報告と、平成 30 年度事業計画（案）の説明をお願いいたします。

小林（由） 小林でございます。どうぞよろしく願いいたします。

資料 3 をごらんください。29 年度の事業実績報告です。表の一番左側でございますとおり、29 年度についても「福祉人材対策の検討」「情報発信」「掘り起こし」「育成」「定着」のそれぞれについて取り組みを進めてまいりました。

詳細な実績報告についてはこの資料を後ほどごらんいただければと考えておりますけれども、昨年度の大きなトピックスとしては、一番左側の上から 2 段目、資料の中ほどの「情報発信」のところで、①東京都福祉人材情報バンクシステム「ふくむすび」の運用を 1 月より開始いたしました。それから、一番下の「定着」のところですが、「福祉職場における多様な働き方のモデルの普及」ということで、モデル的な福祉職場の取り組みを調査させていただき、この結果を普及させるため、事例集を発行いたしました。

続きまして、資料 4 をごらんください。今年度の事業計画（案）です。今年度についても引き続き、福祉人材の掘り起こしから育成、職場定着までを総合的に支援するための取り組みについて、私ども東社協にある東京都福祉人材センターと機構との連携を図りながら実施をしてまいる予定です。

「1 福祉人材対策の検討」については、本日、運営協議会を開催させていただくほか、（2）の専門部会については、普及啓発部会と人材確保部会の二つの部会を設置して、検討を進めていく予定であります。

（アの）普及啓発部会は、1 月に開始した福祉人材情報バンクシステム「ふくむすび」についてアンケートを行い、その結果を踏まえて改善を検討していくというものです。その他、福祉人材対策事業の情報発信についても意見交換を行っていただきたいと思っております。「ふくむすび」については、開始したところでございますけれども、ウェブでの情報提供は常に改善をしていかないとアクセスがキープできない、していただけないところがありますので、このあたりについてアンケートを行って改善に結びつけていきたいと考えているところです。

イの人材確保部会は、都において今年度予定されている福祉現場の実態調査の調査項目について検討するほか、この調査結果を踏まえて、こういった福祉人材確保対策を行った

らいいのかという議論を行っていく予定です。この実態調査については、中長期的な視点に立った対策をこの段階で改めて検討するといった目的で行うと聞いております。東社協においてもさまざまな調査等をしてきておりますので、こういったところも踏まえつつ、新たな中長期的な視点について検討に資するよう、議論を進めていければと考えているところです。

「2 福祉人材対策の具体的取組」については、以下に掲げているとおり、引き続き、(1)の「ふくむすび」等による情報発信、(2)の福祉人材の掘り起こしとして、助成金付インターンシップや、専門員による人材開拓の推進を行ってまいります。また、(3)の福祉人材の育成については、高齢者、主婦などの多様な働き方を支援する取り組みとして、福祉職場サポート業務研修を行ってまいります。また、(4)の福祉人材の定着についても、事業者支援コーディネーターを配置して、事業者訪問等により、働きやすい職場環境づくりを支援していく予定です。

年間のスケジュール(案)については、資料5に書いてあるとおりの予定で考えているところです。

私からの説明は以上です。

横手 以上の説明について、ご意見、ご質問等はございますか。——よろしいでしょうか。何かあれば、また後でお願いいたします。

続きまして、平成30年度福祉保健局事業等について、生活福祉部福祉人材対策担当課長の畑中より説明いたします。

畑中 畑中でございます。よろしく申し上げます。

資料6をごらんいただければと思います。昨年の12月に行った見える化改革の報告書の抜粋になっています。「福祉人材の養成・確保」について分析を行いました。

1枚おめくりいただきまして、「1 「見える化」分析の要旨」の二つ目にありますとおり、福祉分野、福祉人材といっても、「介護」「障害」「保育」、大きくこの三つに分かれるわけですが、この報告書の中では「介護」に着目して分析を行って、今後の介護人材の養成・確保の方策について検証しています。

「2 今後の改革の進め方」ですが、職場環境の改善、処遇の改善、ターゲット別のアプローチ、事業実施体制という大きく四つの方向性について定めていまして、この分析から明らかになった課題について、さらに検討し、対策を講じるということになっています。

先ほどの事業計画の中でもありましたとおり、中期的な視点に立った対策が必要な課題について、東京都社会福祉協議会、東京都福祉保健財団、東京都福祉人材対策推進機構を活用して実態を把握・検証し、その結果を踏まえて改善していく、介護だけではなく障害分野、保育分野についても同様に見直しを進めていくという報告になっています。

次に、少し飛びますが、資料7「都における各種計画(福祉人材対策関連)」をごらんください。

社会福祉法に基づく福祉分野の総合的な計画として、平成30年度から32年度までの3

年間の計画期間になりますが、東京都として新たに「地域福祉支援計画」を策定したものでございます。

計画の理念として、「誰もが、所属や世代を超え、地域で共に参加・協働し、互いに支え、支えられながら、生きがいと尊厳を持って、安心して暮らすことができる東京」など三つの理念をこの計画では掲げていまして、東京における地域共生社会の実現に向けて、左下にある「地域の支え合いを育む」「安心した暮らしを支える」「地域福祉を支える」という三つの方向性を示しています。

1枚おめくりいただきまして、「高齢者保健福祉計画」です。計画期間は平成30年度から32年度までの3年間になっていますが、中長期的には、団塊の世代が後期高齢となる平成37年（2025年）を見据えた計画となっています。

「東京都における平成37年の高齢者の状況や介護保険制度の改正を踏まえ、東京の地域包括ケアシステムの構築を目指す」という計画の理念に基づいて、七つの重点分野を定めています。

左下にございますとおり、介護基盤サービスの整備ということで、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、認知症グループホームについて整備目標を掲げるとともに、その右側にございます介護人材の需給推計を盛り込んでいます。この中で、介護職員数については、平成37年度、上位推計で約4万7000人、中位推計で約3万5000人、下位推計で約1万9000人が不足するという需給推計を行っています。

その次の「障害者・障害児施策推進計画」です。こちらも計画期間としては平成30年度から平成32年度までの3年間となっています。

計画の理念として「全ての都民が共に暮らす共生社会の実現」「障害者が地域で安心して暮らせる社会の実現」「障害者がいきいきと働ける社会の実現」の3点を掲げ、五つの施策目標を掲げています。あわせまして、障害者・障害児地域生活支援3か年プランによる整備目標として、下段に記載のとおり、グループホーム等について整備目標を掲げております。

1枚おめくりいただきまして、「子供・子育て支援総合計画」です。こちらは平成27年度から平成31年度までの5年間の計画ですが、中間年として平成29年度に見直しを行っています。

主な見直しの中身は、下の表の保育サービスの整備目標です。平成30年からの3年間で6万人をさらに整備していくという目標を新たに掲げています。あわせて、学童クラブについても、1万2000人増から1万9000人増に計画を見直しています。

資料8については、平成30年度福祉人材対策の新規事業等の一覧です。各部ごとに新規、拡充の事業等を一覧にしています。参考資料としてお配りしている「2018「東京の福祉保健」でも事業の中身が詳しくわかるような形になっていますので、後ほど参照していただければと思います。

資料9が、福祉人材情報バンクシステム「ふくむすび」のご案内のチラシです。今年の

1月31日にオープンして、6月25日時点で23万件を超えるアクセス数をいただいています。先ほどもございましたとおり、より使いやすくなるように、随時、改修をさせていただければと思っています。

資料11が、「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言情報」のチラシです。この宣言情報については「ふくむすび」の中で公表させていただいておまして、979事業所から申請をいただいております。6月25日時点で211の事業所について公表をさせていただいていますが、現場の確認等も踏まえまして、随時、公表を進めていきたいと考えています。

説明は以上でございます。

横手 大分どっさり中身がありましたけれども、ここまでで何かご意見とかご質問がございましたら、お願いいたします。——ごらんになって何かあれば、また後でお願いいたします。

それでは、先に続きます。東京労働局職業安定部、伊藤課長より、資料12「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み」について、ご説明をお願いいたします。

伊藤 東京労働局、伊藤でございます。日ごろより、東京労働局の行政運営につきまして格別のご理解、ご協力をいただきまして、ありがとうございます。

私のほうからは、都内17のハローワークにおける人材確保対策の取組みということで紹介させていただきます。

1ページをおめくりください。「東京都内の福祉分野における求人・求職の動向」。我々は福祉を介護、看護、保育という分け方で設定させていただいております。

まず、平成29年度の取り扱い状況です。一番上の表は、全職種ということで、介護とか看護に限らず、全体です。全体の新規求職者が▲3.5%で、減っているということです。特に若い人が異常に減っている、一方で60歳以上の高齢者などは逆にふえているという状況です。新規就職者の減りが3.5%ということで、結果的に就職（件数）も▲4.0%でした。

2段目が福祉分野全体です。福祉分野全体ですと、新規求職者自体は▲1.6%と微減ですが、就職件数は▲5.3%と大きく落としている。右側の求人倍率を見ていただきますと全体で5.27倍ということで、上にある全職種の1.80倍と比べて非常に大きな差がある。さらに、介護、看護、保育に分けると下の表になりますけれども、やはり介護の部分が新規求職者も大きく減ってしまっていて、就職（件数）も▲10.5%、有効求人倍率6.14倍ということで、非常に厳しい状況です。一方、介護や保育は実は就職件数は上がっておる状況です、今現在は介護が非常に厳しい状況です。

2ページ目をおめくりください。「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み」です。

これまで、都内6カ所のハローワークにハートフルワークコーナーというものを立ち上げて福祉分野に関する取組みを行ってきたところですが、昨今、福祉分野に限らず、建設、警備、運輸といった（分野も）同様に人手不足が非常に厳しいという状況もあ

りますので、それらもあわせて取り組みをしろという指示が厚生労働省のほうからありました。そのため、新たに墨田も含めて都内7カ所の体制で、ハートフルワークコーナーと建設などの対策を行うということです。決してハートフルワークコーナーの対策を小さくするというわけではなく、人員を純増する形で今後も一生懸命取り組むということにしています。取り組み内容は四角で囲んでいるところに書いていますとおります。

また、下のほうにある「関係機関との連携による取組」ということで、東京都福祉人材センターさん、ナースプラザさんとの間でいろいろ取り組みを連携させていただいております。また、今回の東京都福祉人材対策推進機構への参画ということで協力させていただいておりますし、また、先ほどご紹介のあった「ふくむすび」のほうでも、我々のセミナー等について情報発信をさせていただいているところです。

また、「介護分野の雇用管理改善に係る委託事業」も、介護労働安定センターさんとの連携などを進めているところです。

続いて、3ページ目をごらんください。「平成29年度の実績及び平成30年度の目標と取組み」です。

右のほうの「30年度目標と取組み」のところ、就職件数1万1500を目指して取り組むということにしています。また、今後も福祉人材センター、ナースプラザさんとの連携なども行わせていただきたいと思いますし、また、ここに書いていませんけれども、昨年暮れから、特養さんの新設に当たっては、東京都さんと連携してマッチング支援を行うということで動き出しておりますので、その辺もしっかり取り組んでいきたいと思っております。

最後に、資料にはないですけれども、我々の労働局は全国で47ございますけれども、その主要労働局長会議というのが本省のほうで行われまして、その中で、やはり福祉分野の関係のマッチングについて、厳しい中でちょっと分析をしようということで、いろいろ分析をしたところです。結果として、求職者さんがなかなか行かない理由としては、賃金の部分は実は相関関係が必ずしもないと。やはり、休み方とか、休めるとか、そういったところのほうハローワークが紹介するに当たっては非常に大きな要素を占めているところなんです。

企業さんのほうも、例えばパートをより多く採用して業務を分担するとか、3交代制から4交代制への見直しとか、あるいは、有資格者が行っていたこれまでの業務を切り出して、有資格者ではない人でもできる業務を新たにつくって求人に出したところ、それで採用が一気に進んだとか、そういったことのほうが非常に大事だということです。

ですので、東京労働局・ハローワークにおいても、事業所さんのほうに、労働条件を変えるのはなかなか難しいと思っておりますけれども、業務の切り出しみたいなものをできないかということ意識して求人のコンサルを進めていこうと我々の中で話していますので、ぜひそういった観点で事業者様のほうでも改善のほうを進めていただければ幸いかなと思っております。

引き続きハローワークのほうでは福祉関係をしっかりとやっていきたいと思っておりますので、

今後ともご協力のほう、よろしく願いいたします。

私からは以上でございます。

横手 ありがとうございます。

今のお話につきまして、ご意見、ご質問などございますでしょうか。

高齢分野がまだまだ大変だということで、看護と保育は大分盛り返しているということでしょうか。

伊藤 はい、そうです。

横手 では、小川副会長のお話も関連しそうなので、また後でご意見のほうをお願いいたします。

それでは続きまして、一般社団法人東京都老人保健施設協会、小川副会長より、資料 13 「介護助手」の活用における効果」について、お話をお願いいたします。

小川 東京都老人保健施設協会の副会長の小川です。私のほうからは、「介護助手」の活用における効果」ということで、当施設の実態を含めて、お話ししていきたいと思っております。

ページをおめくりください。まず、私がかかわる当法人の概要です。私自身は医師であって、老健とか特養、在宅訪問専門のクリニックにかかわっております。今回の事例に基づく検証は、平成 12 年に開設した老健施設においての話になります。

またページをおめくりください。「介護現場における課題と介護人材不足」です。先ほどもお話があったように、また、皆様は各団体・協会の代表者ですのでこの辺はよくご理解いただけているとは思いますが詳しくは説明しません。最後の行の「介護業務の精神的・身体的負担に伴う離職」についてですけど、施設運営において慢性的な人材不足に拍車をかけているという事実があります。募集しても来ない理由ということで先ほどもいろいろありましたけど、若者のイメージなどの点もありますが、やはり東京は多くの産業があります。募集をかけると、いろいろな企業等が募集をかけますので、それとの競争が非常に強くイメージとして浮き彫りになっています。人手不足は何も介護分野だけではありませんので、今後は、公定価格で縛られた介護事業者には、他の産業と比べてどれだけ力があるのかが問われるのかなと個人的には思います。

次のページ、「人材確保における介護助手の利点」です。皆様、介護助手についてお話をお聞きになったかと思いますが、地域の高齢者を介護助手として活用することで介護の担い手をふやし、労働環境が整備されることで、専門のある介護職には専門分野でその能力を發揮してもらうものです。

昨年より各都道府県で地域医療介護総合確保基金を利用した介護助手の活用事業が盛んに行われております。主な対象者は、心身の状態に合わせた高齢者、子育てや扶養所得範囲内など時間的・金銭的制約に合わせた主婦などです。目的としては、①介護人材の確保。裾野を広く、介護の担い手をふやすものです。私自身、この事業を推進することでさまざまな効果を生み出した点においては、後でお話ししていきたいと思っています。②高齢者

の就労先。今後、会社を退職した後の年金受給に依存した高齢者がふえることが見込まれます。高齢者の生活の質や経済面の向上を目的としております。そして、③介護予防です。

ページをおめぐりください。「当施設における導入の経緯」です。当施設は平成 12 年の介護保険発足とともに開設しましたが、介護助手は平成 15 年から取り入れております。介護助手の導入に当たっては、当初は人材難よりは、介護スタッフの負担軽減と利用者の安全という面から開始されました。つまり、ケアの質の向上の面からです。施設の運営会議において、業務や労務に対する問題を議論し、そのような状況を改善するために施設内で取り組んだ結果が、介護助手でした。

補足ですが、当施設においては、介護助手に加え、看護助手、さらにはリハビリ助手が存在します。

次のページでは、「当施設における介護助手の業務内容」についてご説明いたします。

この業務システムに関しては、各施設さまざまです。具体的には利用者の間接的な援助が主な業務内容になります。ごらんとおり、介護の現場では食事や入浴などは特に人手を必要とされております。利用者の重度化で食事が全介助の利用者もふえている点を考えれば、見守り程度や準備にかかわるものの分担によって、業務の効率化が図れます。

次のページは、実際の職場の写真です。食事準備、配膳・下膳、おやつの準備、誘導に当たります。次のページも別の現場の写真です。こちらは洗濯、掃除、入浴等があります。なお、これらは単に作業を意味しているのではなく、これらを通じて利用者とのコミュニケーションの状態を把握することにも非常に効果があります。

続きまして次のページ、「介護助手への育成や指導」についてです。

まず、後で触れる介護サポーターやボランティアと大きく違う点は、介護助手は施設の職員です。職員である以上、日々変わる利用者や労働環境に合わせて、規則により就業してもらわなければなりません。つまり、決まり事を明確にする必要があります。

そして、育成する上では、達成度を随時確認していく必要があります。当施設では約 2 カ月間かけて育成をしていきます。

また、対応困難時には職員全体がサポートし、上下関係ではなく、横の連携で働いております。

そして、介護助手はただのお手伝いというのではなく、介護現場の土台を支える存在であると職員に認識させております。若い主婦であれば、将来的にはなれた環境で介護職にステップアップする方もいらっしゃいます。

次のページでは、現在働いている 7 名（の介護助手の就業状況）です。78 歳を最高年齢に、41 歳までいます。

高齢者の場合には、60 歳代から就業し、慣れば長期間の就業が見込めます。また、主婦層である C の方は、経験と子供の成長とともに就業時間も年々ふえてきております。また、主婦層の G の方はケアマネなどの資格をお持ちで働いております。通勤手段を見れば、ほとんど近隣です。補足ですが、ほとんどの職員は最低賃金 960 円で働いております。

続きまして 11 ページ、「介護助手と施設職員の声」です。アンケートをとれば社会的に貢献する仕事がしたいなどという声も出ますが、実際の本音ではやはり、年をとってもお金を稼ぎたい、生活費の足しになるから長く働きたい、多分これが率直な意見でしょう。職場の声では、ごらんの声が挙がりました。現場のケアの質の向上や労務に効果を示しております。下のほうでは、「若い職員には無い年配者ならではの良さがある」「何か急な出来事があったとき、一人でも多くの職員がいると安心」などがあります。

続きまして 12 ページ、「介護助手の導入における職場変化」です。さきの意見や現場からの検証も含めて、まとめさせていただきました。

職場の周辺の軽作業の負担軽減をすることで、現場職員の利用者へのかかわり時間がふえます。左から、「認知症への対応向上」「転倒・誤嚥・感染のリスク軽減」。迅速な対応も可能となります。そして、「介護職の専門性の向上」から「ケアの質の向上」につながる結果となります。一方、右側では、「利用者への気づき」がふえ、「職員の気持ちの余裕」が生まれ、職場環境のゆとりが生まれます。社会の先輩としての相談ができ、刺激し合い、施設内だけでなく、施設外での「地域交流」が生まれます。結果、「離職率の低下」につながるのではと考えております。

これは余談ですが、実際に介護助手の効果というわけではありませんが、当施設では常勤介護職の離職は 5 年間で 4 名です。看護師に至っては、常勤では 8 年間、離職者はいません。介護の常勤の平均年齢は 40 歳です。平均雇用年数は 10 年を超えています。

続きまして 13 ページ、「介護助手の活用事業への課題」に移ります。今回、東京の事業や他県の介護助手の事業を見ての意見です。

まず、地域住民への周知活動と理解促進が挙げられます。また、受け入れ施設に対しても、事業に対する理解、参加が必要です。自分の施設の業務の効率化を考えた活用を念頭に置かなければなりません。そして、就労マッチングと、その後のきめ細かい支援が必要です。

補助金事業においては、昨年度、東京都が行った事業への課題ではありませんが、就労者本人や施設側の負担等の金銭的な支援がもう少し必要と感じました。ご存じのとおり、年々、最低賃金は上昇しております。パートの介護職の時間給はさほど上昇していないのも事実です。これにより、多くの介護助手を雇うことができない施設が存在するのも事実です。

次のページでは、当施設における「介護助手活用の考察」です。

65 歳以上でも元気な高齢者は多く、長期間の雇用が見込まれます。仮に時間制限のある主婦でも、子供の成長とともに就業時間の増加へつながります。特に経験者であれば即戦力となります。現在、地域では介護サポーター事業が行われ、熟練者の参加、活動に大きく貢献しております。しかし、介護助手は、就労として自分に合った業務内容や時間を取り決め、能力に応じて賃金をもらい、現場の職員としてかかわれる点では人材確保の一環として捉えることができます。

最後のページ、「まとめ」です。

今後は東京都でも退職後の高齢者の急激な増加が見込まれます。その後の仕事や余暇を持たず、単身、老老世帯の増加により、社会と疎遠になることも懸念されます。また、加齢による健康状態の変化は、将来の生活に大きな影響を及ぼします。これらの事象に対して、介護現場で自身に合った無理のない就労をすることで、自身の活動と社会参加につながり、心身の健康維持につながるものと考えます。ここまでは介護サポーターやボランティアでも同様と言えます。その点、介護助手の活用は、さらに介護現場でのケアの質の向上と離職率の低下につながる可能性もあり、一方で、介護現場を中心とした地域全体の活性化につながることは地域包括ケアシステムの構築を担うものと考えております。

東京都でも、高齢者の人口約300万人のうち、前期高齢者が約半分と言われております。現在働いていない人もいれば、働きたくない人もいるかと思えます。これらのうちのほんの1%、いや、0.1%でもこういった介護現場で少しお力をいただければ、年々約3000人の掘り出しが行われなければいけない介護現場にプラスアルファして、質のよい介護現場が生まれ、またいい循環が生まれると私は信じております。

以上、ご報告を終わります。

横手 ありがとうございます。

ただいまの小川副会長のお話について、ご意見やご質問があったらお願いいたします。

西岡会長、どうですか。

西岡 今ご説明いただいた13ページのところに、「地域住民（元気高齢者・主婦など）への周知活動と理解促進」が課題として挙げられています。これまでずっと、人材不足というよりは補助的な仕事に取り組んでこられたというふうに言われておりましたけれども、現状の中では具体的に、周知の活動と理解促進というのはどのような形で取り組んでおられるのでしょうか。

小川 当施設における地域住民への周知活動の話、それとも東京都の事業についての話かどうかはあれですけど。当施設においては（介護助手の活用は）平成15年からスタートしていきまして、最初は部分的にスタートはしたのですが、地域住民、いわゆる町会とか隣の小学校のPTAといったものから輪がいろいろ広がりました。ただ、そんなに10人20人必要な職種ではありませんので、地域のお声がけから広まって助手に就職するというケースで埋まりました。ですから、本当に近くの方々ばかりです。

理解というのは、先ほど言いましたように、介護現場は年々年々、利用者が重度化しております。やめたいとかついていけないという方もやはりいますけれども、そういった方々に、こういった現場を理解して（もらえるように）サポートしていくことが常日ごろから必要なのかなと思います。感染症の時期はやはり施設のやり方ががらっと変わりますので、自分は間接業務だけやっていればいいというわけではなくて、空気を読みながら無理のない程度に合わせていただく、そういった理解を常日ごろから促進していました。

横手 ありがとうございます。

ほかに何かございますでしょうか。

10 ページのAからGさんたちは、78 歳とか 76 歳とか結構ご高齢の方から 41 歳のケアマネの方までたくさんいらっしゃいますけれども、年齢的にはかなり高い方でも、皆さん実際に介護助手としてきちっと決まったことはしっかりやられているのでしょうか。

小川 これは私の今まで 20 年間、介護の現場で管理者として働いてきた経験に基づいている話ですけど、今の若い人たちは、早番（は嫌だ）とか早く帰りたいとか、土曜日・日曜日は休みたい、ましてや日曜日の朝なんかは来たくない、こういったニーズがございます。全ての方ではないと思いますが。そういったときに、朝早く来て何をしなくてはいけないのかというと、朝起きてやることは、やはり一番は食事ですよ。ですから、朝来たときに人手をあまり多くしないために、地域の方々に来てもらうことが非常に有効だなど思っております。現実問題、職員の現場の声からは、運動量が減ったという声もありますので。

先ほどの写真でもありましたように、ご家庭でやっている仕事の延長ですから、なれてしまえば長く働けるのかなど思っております。ご本人にしてみれば 80 歳まで働きたいと言っていますけど、正直、ずっと長くしていただいて助かる反面、そろそろ若い主婦も入れたいなんて思っています。

幸い、一番下の 41 歳の主婦の方は、お子様が小学生ですから、ケアマネの資格を持っていても、その辺は割り切って働いております。ただ、やはり将来的にこういった介護現場を肌を感じていたいという気持ちがあつての就業ですから、時間に余裕があれば現場に来てくれると私は信じております。

横手 ありがとうございます。

こうした方々を掘り起こすに当たっては、やはり地域支援事業とかの関係で徐々に徐々に地域の理解が進んで、そういった募集を見て参加してくれるというふうになると、施設とかコアな介護福祉士さんの業務が少し緩やかになって、別のものできるということになると思います。

今日は自治体さんもお見えなので、昭島市の佐藤保健福祉部長、どうでしょうか。そういったところで何か可能性というか、地域の中で協力できるようなこととか、何かございましたらお願いいたします。

佐藤 活用の手法というか、基本的にはコアな労働が軽減されるので非常にいい取り組みであると同時に、こういった形で高齢者になっても働きたい方もやはりいらっしゃるの、そこら辺はいいですが、では、それをどういうふうマッチングしていくかという話。

お話を聞いていると、施設側がある程度理解をして対応をとっていただけないと、長期の就労にはなかなかつないでいけないのかなど。そういうのも一つの課題かと思えます。一つは、施設側にこういった事例があるということを広く広めていくと同時に、市のほうでも人材の発掘をしなければならないという認識は多く持っているわけですから、説明会なり講習会なり、施設側と連携した取り組みの中でやっていけることがあるのかなと思

ました。

特に今聞いたお話の中では、施設側がやる気を持っていただけるといういろいろなやり方があるんだなど。非常にいいお話をありがとうございました。

横手 ありがとうございます。

吹澤部長、どうぞ。

吹澤 台東区です。非常にいいお話だと思って伺っておりまして、特に高齢の方が介護助手として施設に入っていただくということで、介護予防という観点で一石二鳥の取り組みかなと思いました。

でも、平成 15 年からやられているということで、各介護施設なんかは今までアルバイトという形でいろいろな時間帯とかいろいろな人たちが、地域の人たちも工夫して入っていったと思いますけれども、従来のアルバイトという考え方と違うところは何かありますか。

小川 今だから介護助手イコール元気高齢者と言われてきたと思いますけれども、先ほどもお話ししたとおり平成 15 年からやっていますので、もしそのときに若い人がいれば、多分若いままになったと思います。ただ、先ほども言ったように、施設側が自分たちの施設に合わせた切り出しを行って参加するというのは非常に重要ですし、施設側の運営・経営状況にもよるかと思います。

ただ、私は介護助手に関しては、地域の方々に参加してもらいたいという意向がありました。もちろん交通費の負担は大きなものでもありますので。結局、1 日に行ったり来たり、家に帰ってまたお昼に来たりとかするので、それを電車通いでしていたら意味がないので。町会との交流の場とか夏祭りの場とか、地域のいろいろな取り組みがあるかと思っています。そういう方々が意外に介護施設に出入りしているケースがあります。もちろん先ほど言ったように、介護サポーターやボランティアの方もいます。もちろんその方々も施設に交流はありますが、すみ分けをして、またそこから発展していくケースも正直あります。ただ、何人も雇える職種ではないので、ある程度の人数に限られてくるかと思っています。

吹澤 ありがとうございます。

横手 ありがとうございます。

ほか、何かありますか。どうぞ。

久留 小川先生にばかり質問が集中して申しわけないと思いますけど、非常に特徴的な取り組みでいらっしゃるの。

少し観点を変えたご質問になるかと思いますが、我が国は歴史的な経緯の中で、資料 6 の 4 ページにある福祉サービスにおける資格要件のように、さまざまな現場職員が働いていることとなります。介護現場だけを見ましても、介護福祉士、実務者研修修了者、介護職員初任者研修修了者、旧介護職員基礎研修修了者、旧ホームヘルパーの 1 級、2 級。これだけの職員が今、それぞれ現場で働いている。

先生のところのスタッフを拝見してもこのような状況であろうと思います。特に今回の

取り組みは老健施設ですので、これに医療系の職種も入ってまいろうかと思えます。そこへ介護助手の方、それから、この後に高相補佐のほうのお話もあろうかと思えますが外国人技能実習生などがこれから入ってくることになりますと、現場の中にさまざまな資格を持った方々が働いていくということになったときの人材マネジメントのところはどのように取り組むことになっていくのか。特に先生のところはうまくいっていらっしゃることなので、そこら辺の人材のマネジメントについて少しお話を伺えればと思います。

小川 そもそも老健は多職種がいる施設です。介護施設において医師が常勤でいて、看護師がいて、ましてや看護師において夜勤者がいて、常勤のリハビリ職、管理栄養士、さまざまな方々が基盤でいますので、その点においては、介護助手を活用するにおいて何かしらなくてはいけないという部分は特にはないと思います。老健の本体の通常のマネジメントでいけると思っています。

先ほども何度もお話ししていますが、介護助手が結果的に施設をうまく回しているという結果につながったという全てではないということをご承知ください。介護助手を入れれば何とかなるというわけではなく、これが一つの潤滑油の作用にもなるという、一つの効果というふうに認識していただけないと、介護助手で全てを丸で終わるというわけではありませんので。あくまでも施設のニーズに応じて活用することによって、労務の状況もいいほうに向かうのかなと。ましてや、地域の方々と一緒になることによって、施設としても地域の中の施設として非常に効果を示していくのかなと思っております。

マネジメントに関してはそういったところで、確かに特養などではいろいろやっていかなくてはいけないところもあるのかもしれませんが、老健はそういった特色があるということでご承知ください。

久留 ありがとうございます。一つの問題意識としてこの協議会の中であるのは、(人材)確保ということの先に、実際にそれに伴ってさまざまな職種の方が現場に入ってきたときの現場でのマネジメントが非常に重要になってくると思っておりますので、あえて先生のほうにご質問させていただきました。

といいますのは、介護職種の処遇改善を介護保険法のもとでも取り組んでおりますが、そのときに、何で介護職だけ上げるのかという意見が出てきます。それから、医療のほうは基本的に医師の指揮命令系統の中に、医師の指示のもとでというのが前提になりますので、絶対的な医師の指示がありますのであまりトラブルが起きません。ところが介護現場の場合には、さまざまな職種がふえればふえるほどマネジメントの問題が出てくるという問題意識です。以上です。

横手 ありがとうございます。

今のお話を聞いていて、白井理事にどうしても(話を)振りたくなりました。どうでしょう、現場の介護福祉士さんたちの今のお話についての考えというか。

白井 小川先生のところの中で介護助手を取り入れられてうまく回っていらっしゃるというお話を伺って、シルバーサービス振興会の方からも今質問がありましたが、やはり

総合的にいったらマネジメントすることが非常に重要になってくると思います。

私は東京都介護福祉士会なので、介護福祉士という国家資格を持っている人、それ以外の人たちという区分け方を厚生労働省さんなんかではしていますけれども、その中で、リーダーとしてどんなふうに取り組んで、情報が上がってくるのかと。介護助手としていろいろなお仕事をされていて利用者と接していて、利用者の日々変化する状態を捉えられると思いますけれども、そういったことが情報としてどう上がってくるのだろうか、そのシステムといったものが一方で必要になってきていると私は思います。

先ほどの先生の資料の12ページの「現場周辺の軽作業の負担軽減」という図で、「職場環境の変化」とか「利用者への気づき」と書かれています。まさに利用者が日々どう変化していくのかとリスクとか、そういったことについての情報だと思いますけれども、そうしたものがいかに上がってきていて、ナース職や医師の先生方と連携がとれていくのか。そういったところをこれからつくっていくことが一つ必要かなと思います。

それと、職場の中でそういった機能分化といいますか、業務が分割化されてくることになるので、やはり横との連携とか縦の連携はますます重要になってくるのではないかと、お話を伺っていてそんなふうに思いました。

横手 ありがとうございます。

では、このテーマはここで一つ切らせていただきます。

続きまして、本日は社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室の高相室長補佐にお願いしておりますので、資料14「介護分野における外国人人材に関する諸制度や動向について ～技能実習制度など～」について、ご説明のほうをお願いいたします。

高相 改めまして、厚生労働省社会・援護局から参りました高相と申します。よろしくお願い致します。

皆さん多分いろいろご存じだとは思いますが、今日は、介護分野における外国人の受け入れの今の諸制度とかについて簡単にご説明をさせていただきたいと思っています。先ほどご案内ありましたとおり、資料14のパワーポイントでご説明をさせていただきます。

まず、2ページをお開きください。受け入れについての考え方ということで、ご案内のとおり、基本的には、外国人材ではなく国内人材の確保を最優先でやっていきたいと思いますというのが政府のスタンスです。それを踏まえて、外国人の労働者を受け入れる介護のスキームが、現行では3制度ございます。それが次の3ページです。

皆さんご存じだとは思いますが、今、介護に携わる外国人を受け入れるスキームとしては、この3スキームがあります。一つはEPA、一つは在留資格「介護」、あとは技能実習です。この3ページにもございますけれども、それぞれ似て非なるものです。簡単に申し上げると、EPAは、外交上、経済連携協定に基づく、その強化の一環としての取り組みの一つで、特例的な受け入れというところが制度の趣旨です。在留資格「介護」というのは、専門的・技術的分野の外国人の受け入れという制度趣旨になっています。技能実

習については、技能実習法が昨年の 11 月から施行されています。いろいろな要素はありますがけれども、最長で 5 年間、日本で実習を受けることが可能となっている制度です。技能実習をして本国で生かしていただく、本国への技術移転ということで、ある意味、日本の国際貢献という位置づけです。3 制度は似て非なるものであり、それぞれ制度の趣旨が違うというところをご理解いただきたいと思います。

続きまして、3 制度について細かくご説明させていただきます。

まず、EPA です。5 ページをお開きください。今までの 3 制度のうちで一番古い制度が、EPA（経済連携協定）に基づく介護福祉士候補者の受け入れです。先ほど 3 制度を簡単にご説明し、似て非なるものと申し上げたとおり、EPA については介護福祉士の国家試験に合格していただくのが最終的な目的。合格した暁には、特定活動という在留資格で引き続き就労することが可能になっています。今、協定上、インドネシア、フィリピン、ベトナムの 3 カ国から介護福祉士候補者を受け入れております。ベトナムは平成 26 年から受け入れております。

入国前のマッチングを経て入国していただいて、3 年間の実務経験を積んでいただいた上で、4 年後の介護福祉士国家試験に受かっていただくというスキームです。受からなくても、ある一定の条件を満たせば 1 年間の滞在延長も可能となっていて、6 ページにも書いてあるとおり、最長で 5 年間いられることになっております。

7 ページは、今このぐらい来ていますよという数字をグラフ化したものです。今現在、累計で大体 3500 人ぐらい来ています。

8 ページは国家試験の合格率の推移です。ベトナムが平成 26 年に初めて第 1 陣を送り出して、平成 30 年の年明けに初めて国家試験を受けました。平成 30 年 3 月に合格発表があって、その結果が、一番下の平成 29 年度のベトナムのところを見ていただくと、93.7% と非常に高い合格率。左のインドネシア、フィリピンを見ていただくと、その差は顕著というのが数字上は出ております。

この要因は何なのかと。5 ページにちょっと戻っていただくと、まず、受け入れのスキームがかなり異なっています。ベトナムについては訪日前に日本語研修を 1 年やって、その上、（日本語能力試験）N3 以上の人をマッチングしてから（受け入れを）やるという、ここがほかの 2 国との最大の違いになっていると思っております。そもそも日本語能力がかなり達者な方が入国されたということなので、それがかなり要因となっているのではないかと推測はされますけれども、ベトナム第 1 陣についてはかなりの高合格率が結果として出ているというのを 8 ページでお示しさせていただいております。

続きまして 9 ページ。では、EPA 介護福祉士候補者に対する自治体での支援はありますけれども、国としてはどういう支援をしているかと。

ここに予算事業をいろいろ並べていますけれども、外国人介護福祉士候補者等受入支援事業と、外国人介護福祉士候補者学習支援事業というのが国の事業です。

（受入支援事業については）多分皆さんご存じだと思いますけれども、国際厚生事業団

(JICWELS) というところが、巡回訪問したり、入国後に介護導入研修を大体 40 時間やるのですけれども、そういうものを我々からの補助金、委託費なりでやっていただいている。

学習支援事業については、入国されて、みんなで、まさに字のごとく集合研修というのを実施して、そこで模擬試験をやったり、社会保障制度とかを学んでいただく。あと、通信添削(指導)や、(資格を取得できずに)帰国されても意欲のある方もいらっしゃるの、再チャレンジ支援も国の予算事業でやっています。

平成 30 年度予算についてはそこにお示しをしたとおりで、引き続き 31 年度についても必要な額を要求してまいりたいと思っております。

続きまして、第 2 ルート目の在留資格「介護」の話をさせていただきます。

11 ページをお開きください。11 ページの左を見ていただくと、きっかけというか、26 年 6 月に日本再興戦略が閣議決定されて、ここで「我が国で学ぶ外国人留学生が、日本の高等教育機関を卒業し、介護福祉士等の特定の国家資格等を取得した場合、引き続き国内で活躍できるよう」等々検討するというのが閣議決定されたのを踏まえまして、一義的には在留資格の所管官庁である法務省と我々のほうで調整して、平成 29 年 9 月 1 日に在留資格の中の「介護」というものが新たに創設されました。

右の下に EPA との比較をしています。左側が在留資格「介護」による受け入れということで、外国人留学生の方に入国していただき、介護福祉士養成施設のほうで 2 年以上やっていたと、介護福祉士の資格取得ができるという仕組みになっています。

皆さんもご存じだと思いますけれども、平成 29 年度から、いわゆる養成校、養成施設ルートにも国家試験が義務づけされたところですが、5 年間の経過措置があります。ざっくり言ってしまうと、今は、国家試験を受けなくても、介護福祉士の養成施設で 2 年以上やっていたら、とりあえず介護福祉士として登録されることになっています。それが 5 年間。34 年度から完全実施となりますから、33 年卒の方までが経過措置対象者。

12 ページ「養成施設ルートへの国会試験導入の道筋」を見ていただきたいのですが、一番上は、合格すればそれは介護福祉士合格ですということですが、下のほうに「未受験又は不合格」というところがあって、これが要は経過措置があるということです。経過措置中に 5 年以内で国家試験に合格していただくか、原則、卒業後 5 年間連続して介護に従事していただくと、引き続き介護福祉士として日本で業務ができるというような経過措置があります。ですから、これが平成 34 年から、日本人しかり外国人しかり、皆さんに完全実施されますので、こういう経過措置があるということをご留意いただきたいと思います。

次の 13 ページは、留学生に対して国あるいは自治体からどういう支援が現行あるかというのを簡単にポンチ絵で示しています。多分皆さんご存じかと思いますが、修学資金。日本の学生にもありまして、日本の学生にお貸しするスキームとはほぼ一緒です。外国人留学生に対しても、都道府県あるいは(都道府県が)適当と認める団体が、これは社会福祉協議会さんとかが都道府県から委託を受けてやっていらっしゃるかと思いますが、

介護福祉養成施設の学生に対して貸し付けをする。その貸し付けを受けた留学生が5年間、介護の仕事に従事すれば免除になる、そういう修学資金の貸し付け。これは去年の補正予算で14億円をとっています。

14 ページは新規事業になります。地域医療介護総合確保基金のメニューということで、基金事業ですので、各都道府県、今日であれば東京都さんが、やる・やらないはありますけれども、こういうメニューを国としては追加しました。

上については奨学金等の支給に係る支援事業です。例えば真ん中にある「受入介護施設」が「1年目：日本語学校」のところで学費月5万円、居住費月3万円を留学生に対して支援しているところを、国と県で支援しようというのがこの事業です。例えば月5万ですから、掛ける12で1年間60万、居住費は月3万で掛ける12なので36万、全体で96万の負担の3分の1は国と都道府県で持ちましようということなので、単純に96掛ける3分の1なので32万は公費、その（残りの）64万については受け入れ介護施設の負担となります。

下の留学生（と受入介護施設等）のマッチング支援事業も、基金事業でメニュー化したものです。読んで字のごとく、留学生がいろいろな困らないようにマッチングをうまくやりましよう。ざっくり言ってしまうと、変なブローカーからの送り出しとかも排除できますよねというような狙いで、介護施設等とのマッチング支援事業を基金事業の新規メニューとして立ち上げております。

先ほども申し上げたとおり、基金事業は都道府県が主体となっていく事業ですので、東京都さんしかり、ほかの都道府県がこれに取り組むということであれば、やれることになる事業です。

続きまして、15 ページをお開きください。もう一つ、外国人の留学生に対する相談支援等の体制整備事業に平成30年度予算で1.3億円を積んでおります。これはいわゆる公募事業で、つい先日、公募が終わりました、今回もご出席されている日本介護福祉士養成施設協会（介養協）さんが、何社か来た公募の中で、とりあえず事業実施団体ということで今始められております。

中身はこれから我々と介養協さんでいろいろ詰めるところですが、真ん中に本部があって、そこで相談支援センターみたいなものを立ち上げて、留学生を受け入れたい介護施設や養成施設の方、あるいは留学生ご本人や卒業されて今施設で働いている元留学生の方の職場での悩みとかを相談支援センターで吸い上げて、分析したり、その方のお悩みを解決したり、そういうこと。あとは、全国に何か所か支部を置いて、身近な地域の実情に応じた相談支援体制も図っていきたいと思っております。

これは6月、本当に最近、介養協さんに事業実施団体が決定したので、これから中身をまた詰めることになるはずですよ。

続きまして16 ページ。これはクレジットが法務省になっています。先ほども申し上げたとおり、在留資格の関係は基本的には法務省がグリップを握っています。

このペーパーは何を言っているかという、さっき申し上げた在留資格「介護」は、創設のときは養成施設卒業者、養成施設ルート of 卒業生しか認めていませんでした。それが、このポンチ絵の真ん中にある「新しい経済政策パッケージ」が平成 29 年 12 月に閣議決定をされて、要は今の養成施設ルートだけではなくて、実務経験を積んだ人でも在留資格「介護」を与えてもいいのではないかと。

実はこれは、閣議決定されたものの、まだ正式にはそういうふうには決まっています。法務省の入管法の省令には養成施設だけですよというのが書いてありまして、それを実務経験ルートでもいいですよというように改正をしないとイケないのですが、法務省と我々厚生労働省の調整がまだついていません。今後、技術的な話を詰めた上で、養成施設ルートだけではなく、実務経験ルートの方でも、介護福祉士の国家試験に受ければ同じように在留資格「介護」が与えられるということが省令改正される予定となっております。

続きまして、3 ルートの最後です。多分皆さんも注目されている分野かと思えますけれども、ご案内のとおり、平成 29 年 11 月から本体の技能実習法というのがそもそも変わって、その中で、新たに介護職種が加わっております。

18 ページが簡単な技能実習の受け入れの流れです。これは別に介護に限らず、技能実習は建設とか農業とかいろいろな業種があって、共通の受け入れの流れになっています。

技能実習は、一番真ん中にあるとおり、最長 5 年間いられます。ただ、5 年間のうちにいろいろな試験を受けていただく。技能の移転ですので、技能の移転がきちんと図られているかどうかを評価した上での技能実習ですので、そういうものがきちんと評価された上で最長 5 年間はいただけることになります。

この制度自体、29 年 11 月から施行されています。一般的なものは、監理団体というのが許可を受けて、その監理団体の会員などの実習実施者、介護でいえば例えば介護施設とかに受け入れをしますけれども、今、実は、まだ介護の技能実習生は一人も入国をしていません。

技能実習は、介護だけではなくて全業種、個々の技能実習生に対して実習実施者が技能実習計画というものを策定することになっています。その策定した技能実習計画を、外国人技能実習機構という認可法人が審査して認定する、認定した上で在留手続をして、在留資格の取得をした上で入国をしてもらう。簡単に言うとそういう流れになります。そういう流れの上で、日本に介護職種の技能実習生が一人もまだ来ていないのが現状です。

今、認定されている技能実習計画が 11 件と聞いています。順次、申請があつて認定されて入国していただくことになってはいますが、現段階ではまだ介護の実習生が入国されていないのが事実です。恐らく一番最初に認定を受けたのが、5 月ですかね、中国人の方が 2 名、先んじて認定を受けているはずなので、その方々が多分一番早いのではないかと思います。6 月末かあるいは 7 月の頭ぐらいには入国するのではないかと聞いております。

続きまして 19 ページです。介護職種の追加について基本的な考え方をお示ししております。こういう考え方のもとで、本体の技能実習制度と、介護固有の要件が組み合わさつ

ているということです。

介護固有の要件は 20 ページのほうにお示ししています。本体の技能実習制度にも受け入れの要件とか監理団体あるいは実習施設の要件というものがありますけれども、介護についての固有の要件があって、上乘せがあると考えていただければわかりやすいかと思います。

上乘せでほかの業種と一番異なるところが、20 ページの一番上です。ほかの業種については入国前あるいは入国後に日本語能力を問うていませんが、介護については、介護の固有要件として、入国前に N4 をとった上で入国してください、1 年後、要は 2 年目に入る前には N3 をとってくださいと。ここが最大の違いだと思っていただければいいかと思います。ほかの業種は実は全部、対物サービスですけれども、29 年 11 月に入れた介護は初めての対人サービスです。ご関係者の皆さんだとおわかりだと思いますが、やはり対人サービスは利用者さんと面と向かっていろいろやる話なので、もしかしたら生死にかかわるようなこともあり得なくはないので、そこら辺は最小限のコミュニケーション能力は必要でしょうという考え方のもと、コミュニケーション能力を入国前から問うているのがほかの業種と違うところです。

あと、下の実習実施者の要件とか実習体制の確保というところも、さっき申し上げたとおり上乘せ部分と思っていただければいいと思います。実習実施者は事業所として設立後 3 年とか、実習指導員のうち介護福祉士が 1 人はいなければだめですよとか、ほかの業種の上乗せということで介護固有要件が示されております。

コミュニケーション能力については国内外からいろいろご意見はいただくところです。必要だけでも、要は N3 をとれないと、簡単に言ってしまうと 1 年でさようならということなので、送り出す外国側にとっても、実際に来る実習生にとっても、国内で受け入れる施設にとっても、どうなんだろうというご意見とかもあることは承知はしております。

続きまして、21 ページ。では、技能実習生に対して今どんな支援があるかというのを説明させていただきます。

さっき申し上げたとおり、技能実習生は N4、N3 という日本語能力の話があるので、そこら辺をうまく学んでいただきたいということで、日本語学習等支援事業というものを 29 年度からやっております。これは公募事業ですけれども、実は、今日もご出席の日本介護福祉士会さんが事業実施団体ということでやっけていただいております。

(事業の) 中身は、「自己学習のための WEB コンテンツの開発、提供」といって、日本語学習のツールが開発されたり、介護福祉士会のホームページにおいて提供されたりしています。あと、「介護の日本語テキストの作成」は、実際の冊子をつくっています。これはたしか、ウェブ上でも見られるようになっているはずなので、介護福祉士会のホームページを見ていただいてご参考にしていただければと思います。あとは、「技能実習指導員向けの講習会の開催」も、介護福祉士会のほうで実施させていただいております。

22 ページが、実際のウェブコンテンツの宣伝です。皆さんのお近くにいらっしゃる例え

ば監理団体の方とか実習実施者の方々にこういうものをぜひ広く宣伝していただければな
と思ひまして 22 ページと 23 ページはつけさせていただいておりますので、ご参考にして
ください。

最後になりますが、パワーポイントではない資料を一つお配りしております。皆さんも
ご案内かと思いますが、多分気になっている内容かと思つて、昨日急遽追加した資料です。
資料は公表されているベースなので別にあれですけれども。

要は、6月15日に政府のいわゆる骨太方針が閣議決定をされております。何十枚もあ
るところでいろいろな分野の施策の骨太方針が閣議決定されておりますが、今回、介護に
かわりそうなところを抜粋して、皆さんにお配りしております。

お聞きいただくと、下に番号が 26 ページと振っております。そこに「新たな外国人材
の受入れ」というものが、ばーんと出ています。多分、新聞報道とかで皆さんごらんにな
っていると思ひますけれども、国内の人材が真に足りないような人材難な業種については、
新たな在留資格を創設する。今回の在留資格の創設は、本当にもう労働力の確保と明確に
言っている分野の新たな在留資格の創設ということで柱が立っております。在留資格の創
設なので、この話は基本的には法務省さんが一義的には中心となって進めていく話になっ
ております。

ここら辺をごらんいただくと、業種が一切書いてありません。新聞報道等々では介護と
か農業とか観光とか建設とか5分野ぐらいが大体出ていますが、この閣議決定には業種が
一切出ていません。なぜかという、26 ページの下のほうから 27 ページに「受入れに関
する業種横断的な方針をあらかじめ政府基本方針として閣議決定するとともに、当該方針
を踏まえ、法務省等制度所管省庁と業所管省庁において」と書いてあります。

繰り返しですけれども、新たな在留資格に基づく業種ということはまだどこも決まっ
ていません。要は、これから決めますという話になっています。新聞報道でもよく介護介護
と言われますが、まだ介護が今回の在留資格の新たな業種に決定していないということ
を、すみませんが、急押しでご説明をさせていただきました。

あともう一つ、28 ページを見てください。こちらは介護にすごくかわるところです。
一番上の「(2) 従来の外国人材受入れの更なる促進」というところの真ん中の「また」以
降、「介護の質にも配慮しつつ、相手国からの送り出し状況も踏まえ、介護の技能実習生に
ついて入国1年後の日本語要件を満たさなかった場合にも引き続き在留を可能とする仕組
み」の検討を進めるというのが、同じく骨太で閣議決定をされています。

これは何を言っているのかというと、さっき技能実習で申し上げた、いわゆる入国前に
N4 をとっていただいた上で2年目到達前に N3 をとっていただくのが今の技能実習の介
護の固有要件で定められていますが、いわゆるその部分です。なぜかという、先ほども
ちょっと申し上げたとおり、結局、技能実習制度は、国際貢献の積極的な技術移転とい
う制度趣旨です。それで、認定がまだ 11 件ですとかといって、要は実習生がまだ来てい
ません。なぜ来てないのか。結局、送り出し国も N4・N3 リスクというのがあって、送り出

したはいいけど1年目の終了時にN3をとれなかったがために帰国させなければいけない、あるいは実習生本人もN3をとれなかったがために帰国しなければならない、あるいは実習生を受け入れる介護施設の事業所にとっても、多少いろいろな費用の負担をしつつせつかく来てもらったのに、その日本語能力試験でN3をとれないがばかりに帰国しなければならない。そういう国内外からの関係者からのいろいろなご意見も踏まえて、基本的には介護の質にはきちんと配慮するけれども、N3をとれないがために1年で帰らなくてもいいような仕組みを何か検討しなさいというのが、ここで書いてある骨太の閣議決定の文です。

ではどういう検討をするかというのは、すみません、まだこれから進めることになります。少なくとももうそろそろ技能実習の方が入国してきますので、そこの整合性がとれるような形にならないといけないので、早急に進めるようになるかと思えます。

すみません、時間が大分超過しましたが、私からは以上です。ありがとうございました。

横手 ありがとうございました。

ただいまのご説明につきまして、ご意見、ご質問等あれば、お願いいたします。

西岡 東京都社会福祉協議会の中にある高齢者福祉施設協議会の西岡です。

外国人の問題は非常に喫緊の課題ということで、私たちの特別養護老人ホーム等では、やはりそれなりの関心を持っているわけです。昨年9月に受け入れに関する実態調査というのを行ってございまして、お手元に資料がないのは大変恐縮ですけれども、その結果を簡単に申し上げます。

調査に応じていただいたのは、402施設で、そのうち86%、374施設が特養です。回答のあった施設の中で実際に外国人を雇用している施設は3割の33.8%ということで、全国的に見ると、東京はこれだけ人口が多い割には外国人の受け入れが少ない傾向にあるのではないかと。雇用していないとはっきり言われている事業所が65.7%でした。今後検討するかどうかということでいくと、検討中が30%、わからないが36%で、先ほどの高相さんのご説明にもあったように、まだ技能実習生等も見えてない中では様子がよくわからないので様子を見ているというような状況ではないかと思えます。

特に外国人の技能実習制度に対しての意識ということで聞いておりますが、いわゆる技能移転が制度的には目的になっているわけですけれども、それは全体の8.5%程度の認識です。介護人材の確保として回答しておられるところが76.4%ですので、大半は人材確保というところに関心を持っておられるということです。

あと、技能実習生を受け入れるに当たってどういう施策が必要だと考えているか。苦情相談の窓口設置とか所轄庁の明確化とか送り出し機関の選定云々といろいろあるわけですが、その中でやはり、適正な受け入れ機関（監理団体）というところの信頼性に対する期待というか、その辺が61%。前後しますが、日本語教育の体制を支援してほしいということが70%という数字が出ております。

そういった受け入れをしていく上で、実は先ほども（説明があったように）国の補助や

東京都の助成というのものもあるわけですが、外国人を受け入れるに当たっての費用負担が事業者にとってはかなり大きな負担になっているというところが背景にあります。そういうことの中で、対策として考えてほしいということで、外国人の技能実習生受け入れよりも優先してもらいたい対策という設問がありまして、そこではやはり、今は大体45%と言われている介護報酬に関する人件費率を実態に合わせて引き上げてほしいというご回答が80%、処遇改善手当の対象職種の拡大は74%の事業所の方たちが要望されています。

あと、外国人の技能実習生の受け入れについて私たち協議会に対して望むことは何か。やはり外国人技能実習生制度の情報提供をしてほしいと。9月の段階ですので、翌月から制度が施行されるというそういう時期で、様子がよくわからないということです。それから、これはまだ受け入れが始まってないのであれですが、受け入れ事例の学習会とか検討会といった実践的な勉強会を実施してほしいということが51%でした。そして、今もお話がありましたけれども、日本語教育についての支援をしてほしい、特に日本語に対する不安が全体に強く事業者から出ているということで、それが48.8%という数字で出ております。

ただ、日本語の能力ということとの関連では、実は東京の場合は外国人を雇用している事業者のうちの2割ぐらいの事業者がEPAとかを受け入れているわけです。既に受け入れをされている事業者の方たちの個別のお話などを聞くと、日本語能力があればそれにこしたことはないけれども、必ずしも日本語能力を求めなくてもいいのではないかと。それよりも、教育歴というんでしょうか、やはり対人の援助という仕事の性質でいくと、看護教育なりの教育をきちっと受けているかどうかということのほうが重要ではないか。やはり教育をしっかり受けられている方の場合だと、仮に日本語が十分できなくても普遍的なアプローチという点では可能性がある。けれども教育を受けていない方については、日本語の能力が多少あっても、いわゆる介護という業務の基本的なところで不安が大きいのではないかと。既に外国人を受け入れられている事業者の方と、まだ受け入れられてないところの方の認識ではその差が出ているのではないかとということです。

横手 ありがとうございます。

ただいまの（お話について）、どうでしょうか。外国人の技能実習制度の情報提供をもう少ししてほしいとか、そんなような施設側のご意見などもあるようですけれども、その辺はまた国のほうでいろいろ広報をしたりするのでしょうか。

高相 情報提供という意味では、皆さんごらんになったかどうかわからないですけども、先ほど少し申し上げた外国人技能実習機構という国の認可法人のホームページを見ていただくと、国別の送り出し国機関一覧が書いてあります。また日本の監理団体一覧というのを見ていただくと、その監理団体が扱っている業種もわかるようになっていて、そのうちの介護というところに印が入っていれば、そこは介護をやっている監理団体ですよと。

あとは、我々が皆さんに情報提供したい内容については技能実習機構でいろいろやって

います。実は今日の資料でご説明をさせていただいた最後の技能実習生の日本語学習等支援事業のポンチ絵とかも、実は技能実習機構のホームページとかで新着情報というところにアップをさせていただいておりますので、そういうところから情報提供をさせていただければと思います。

あと、日本語教育支援ということもありましたけれども、それについても引き続きやっていこうかと思っております。

横手 ありがとうございます。

そのほか何か、ご質問、ご意見等ございますか。——よろしいでしょうか。

最後に、全体を通して、ご意見、ご質問等はございますでしょうか。

吹澤 今日はいろいろ資料のほうをいただきまして参考になるものもありまして、区内の業者とかに事業とかのお知らせしたい内容もあったのですが、資料の扱いは、公開してはまずいものとかはありますか。

横手 全部公開で大丈夫です。

吹澤 ありがとうございます。

横手 それでは、皆様、さまざまなお立場からのご意見、まことにありがとうございます。本日いただいた貴重なご提言、ご意見を踏まえまして、今後、都としても取り組みにつなげてまいりたいと考えております。

それでは最後に、横山副会長よりご挨拶をお願いいたします。

横山 東社協の横山でございます。この人材対策推進機構の第3回の運営協議会が終わるに当たりまして、お礼のご挨拶をさせていただきます。

本日は委員の皆様には、お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。そして、大変熱心なご討論と、加えまして大変貴重なご報告もいただきまして、また事業の運営に当たって参考にさせていただきたいと思っております。

今回の運営協議会によりまして、いよいよ3年目ということになります。1年目はどちらかというと、人材が不足するという中で、我々の危機感といろいろな情報の共有ということをさせていただきました。2年目は、いろいろな試行錯誤の中で、何か一番有効なのかということも含めて、いろいろご意見をいただきました。いよいよ3年目になりまして、できてない部分も含めて、より深いご指摘も含めたいろいろなご報告をいただいたと思っております。

そういう中で、この2年間いろいろやってきたわけですがけれども、残念ながら、人材の確保と育成、それから定着という点についてはまだまだ問題がございます。解消していないという状況です。ただ、全く変わっていないかということ、幾つか注目すべき点も出てきていると考えております。

一つ目は、かつてと比べれば、都民も、それからマスコミはどうかなという感じはしますけれども、やはり確実に理解は進んできたと思っております。いろいろなところへ行ってお話を聞いても、この問題の重要性、それから、何とかしなければいけないというような話も

たびたび聞きます。

それから二つ目は、東京都も含めていろいろな施策を運営していただいて、また、国も含めて大変前向きな議論もいただいている中で、そういう意味で全体として環境も整備してきたかなと思います。

三つ目は、人材の確保という点からいうと、先ほどのご報告にありましたようにまだまだ厳しい面がございますけれども、離職率は確実に落ちてきております。落ちてきたといっても、ほかの業種と同じになったというだけの話ですけれども、介護だけが飛び抜けて悪いという形ではなくなってきたかなと思います。

今後は、こうした好ましい状況変化を見逃さずに、この点を捉えながら、少しずつ発展させながら事業を運営していくのかなと考えております。今後も粘り強く努力を続けていくということになります。

繰り返しになりますけれども、福祉の人材の確保と育成、定着という問題はどうも構造的な問題をかかなり含んでいるようで、これでもって解決というような一発勝負のいいものがなかなかないものですから、我々も、結果が見えなくも諦めずに続けていくしかありません。今後とも皆様方のご協力を得ながら頑張っていきたい、そういう決意を申し述べることでもって、ご挨拶とさせていただきます。

本日はまことにお疲れさまでございました。

横手 以上をもちまして、東京都福祉人材対策推進機構第3回運営協議会を閉会させていただきます。本日は、本当にお忙しい中、ありがとうございました。

(終了)