

東京都福祉人材確保対策推進協議会 第1回運営協議会

日時：令和6年6月20日（木）午後2時から午後4時まで

場所：東京都庁第一本庁舎42階北側 特別会議室A（オンライン併用）

石塚 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1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石塚でございます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

開会にあたりまして、東京都福祉局長の山口より、一言御挨拶を申し上げます。

山口 福祉局長の山口でございます。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。

都におきましては平成28年の6月に、ここに御出席の皆様の参画を得まして、福祉人材の確保・育成・職場への定着までを総合的に支援することを目的として、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、皆様方と共同して事業を進めまして、都としま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が、今回推進機構を協議会に改組しますとともに、専門部会を三つに増やしまして、より機動的・具体的に福祉人材対策を検討していくことといたしました。

そう申しますのは、来年2025年には全ての団塊の世代の方が75歳以上となります。ますます介護のニーズが増大していく一方で、生産年齢人口は減少していくことが見込まれておりまして、今後福祉人材の確保はより一層厳しくなっていくことが予想されます。

都民のニーズに応じて福祉サービスを安定的に提供していくためにも、サービスを担う人材の確保は福祉局の最重要課題であると捉えておりまして、福祉人材確保対策を推進していきたいと考えております。

皆様方には福祉人材対策の更なる充実に向けた貴重な御意見を賜りますようお願い申し上げます。私からの挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

石塚 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お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。今こちらの会場にいらっしゃる委員の皆様におかれましては、御発言時に座席の前にございますマイクを

オンにしてから御発言いただきますよう、御協力をお願いいたします。右側がボタンとなっております。

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17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。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、会議の公開についてでございます。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、御承知おきいただければと思います。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。

最後に出席の状況です。本日御出席いただいております皆様の御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御紹介させていただきます。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からは、事務局長の山越様が御出席されています。

それから本日御欠席の方についてですけれども、社会福祉法人東京都社会福祉協議会保育部会様、一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟様、東京ボランティア・市民活動センター様におかれましては、所用により御欠席との連絡を頂戴してございます。事務局からは以上です。

石塚 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6年度東京都福祉人材確保対策推進協議会の取組(案)」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。タブレットで資料3をタップしていただければ開けるかと思っております。

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て取組の方向性や具体策の検討、施策の推進に繋げるとともに、福祉人材の魅力を発信していくこととございます。

先ほど山口局長からもお話がございましたけれども、今年度より推進機構を改組いたしまして、協議会としての取組のポイントを資料下段に記載してございます。

運営協議会では今年度、福祉の魅力発信を一層推進していくため、参画団体の皆様にも情報発信等に御協力いただくなど、これまで以上に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ていきたいと考えております。

また、専門部会では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、普及啓発部会、人材確保部会、若手PTの3部会体制で議論を掘り下げていきたいと考えております。詳細につきましては次のページを御覧ください。

上段が福祉人材の魅力発信についてでございます。①といたしまして集中PR期間を創設して、福祉人材の魅力を発信するムーブメントを起こしていきたいと考えてございます。具体的には、今後都が作成する魅力発信素材を活用しまして、構成団体の皆様方とWEBやSNS上で一斉に発信するとともに、民間企業等とも連携をして、集中的にPRをしていきたいというふうに考えてございます。

実施時期としては11月を予定してございまして、介護の日が11月11日であること、またこの介護の日を挟む前後2週間を国が福祉人材対策重点実施期間として定めており、この11月を集中PR月間として皆様と盛り上げていけたらというふうに考えてございます。

このほか②、③のところですが、就活イベントへの出展であったり、大学主催のキャリアセミナー等にも参画をしていく予定です。先日も目白大学の授業の1コマをお借りしまして福祉の仕事のPRを行ってきたところですが、大学側の聴講ニーズに応じてオーダーメイド型で実施していけたらと考えてございます。

次に資料下段、専門部会についてでございます。普及啓発部会ですが、テーマは福祉業界全体のイメージアップといたしまして、先ほどの集中PR期間を業界全体で盛り上げていくための戦略会議の場として主に議論をしていく予定でございます。

その下、人材確保部会のテーマは次世代の福祉人材確保といたしました。コロナ禍で減少した学校教育における地域の当事者との関わり、あるいは福祉の支援者、実践者の皆様との関わりを改めて充実させていく方策等について検討してまいります。

三つ目が若手PTでございまして、若手職員の視点を福祉人材の確保対策に反映することを狙って設置してございます。若手職員自身が就職を決断した、あるいは仕事上のリアルの話など、より若者に響くポイントについて話し合い、就活イベント等での効果的なPRに繋がってほしいというふうに考えてございます。

なお、本年3月に書面開催いたしました機構の協議会の間でもお示しさせていただいておりますけれども、次のページに各部会の構成団体を記載してございます。説明は以上となります。

石塚 それでは次第の「(2)意見交換」に移らせていただきます。事前に御案内しておりますとおり、今回は福祉人材の確保・定着・育成に向け工夫している取組や課題につきまして、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まして、その後意見交換をさせていただきたいと思っております。お時間が限られておりまして、各団体3分を目安にお話を頂ければと思います。発表の順番は資料1の委員名簿に記載の順番でお願いしたいと思います。

それでは早速でございますが、まず一般社団法人シルバーサービス振興会常務理事の久

留委員、お願いいたします。

久留（シルバーサービス振興会） 御紹介いただきました、シルバーサービス振興会の久留でございます。

この間、東京都の福祉人材確保対策に、参画させていただき誠にありがとうございます。私どもの取り組みは「介護職種」が主で、今取り組んでおりますのが、まず介護職種の現任スキルを可視化するという目的で、介護キャリア段位制度。これは内閣府で検討が始まり、厚労省に移管された制度でして、現在、評価者と言われるアセッサーの養成や介護職の現場スキルについてレベル認定を行っております。

また、外国人の介護人材確保につきましては、今般、大幅に制度が改正されますけれども、技能実習制度に平成 29 年から介護職種が追加になったことに伴い、介護技能実習評価試験の実施機関となっております。こちらは昨年度で、年間 9,400 件の試験を実施しております、今年度は 1 万件を超えようという状況でございます。

これに併せまして、現在、同じ厚生労働省、旧労働部局ですけれども、「技能五輪」という国の技能評価のコンテストがございます。これは製造業を中心として若手の技能の習得を目的に、23 歳以下の方々の技能のコンテストをやっております。これに介護職種を追加してはどうかという意向がありまして、現在そのための準備をしております。昨年度は、国内外で実施されている介護職種の技能コンテストの実態を調査したところでございます。報告書等は私どものホームページから見られますので、御覧いただければと思います。

このように私どもは、介護職種の技能（知識と技術）の評価、可視化について取り組んでいるところでございます。

この対策推進協議会におきまして皆様の御意見を伺いながら、また私どもも積極的に関与させていただければと思っております。よろしくお願いいたします。

石塚 ありがとうございます。それでは続きまして、東京都社会福祉協議会の区市町村社会福祉協議会部会、北区社会福祉協議会事務局長の早川様、お願いいたします。

早川（東社協（区市町村社会福祉協議会部会）） 北区社会福祉協議会の早川と申します、よろしくお願いいたします。私は東社協代表ということで出ておりますけれども、4 月に北区社会福祉協議会に参ったばかりでして、北区の状況ということでお話をさせていただきます。

私は行政で高齢系、子ども系の部課長を所管いたしまして、今年の 4 月に社協に来ております。そういう中で北区も福祉の人材フェアでありますとか、区としても借り上げ住宅の助成ですとか様々なことを行っておりますけれども、なかなかこの施設においても、私の社会福祉協議会においても人材確保がなかなか難しいというところ、本当に肌で感じております。

そういう中で北区には、部会のオブザーバーでもお名前のありました（赤羽）北桜高校ですとか、東洋大学の福祉学部が赤羽台に来ていただきましたので、そういうところの学生さ

んが増えていって、是非社協に入職したいでありますとか、あるいは福祉施設に入りたいという方がありますので、そうしたところは非常にありがたいと思っております、実習生の受け入れですとか、高校・大学との連携というところを進めてまいりたいというように思っております。

また、社協の福祉教育で小学生・中学生への盲導犬ですとか、アイマスク体験でありますとか、そういうところを一生懸命やっておりますので、そういう中でそうした若い人材を育てていければと思っております。

今日は参加させていただきまして、大変勉強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。

石塚 ありがとうございます。お話しいただいたとおり、地域での学校とか施設との結びつきというものを専門部会でも掘り下げようと思っております、どうぞ御協力を頂ければと思います。

続きまして、東京都高齢者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。東京都高齢者福祉施設協議会の会長を務めています。

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不足は深刻化しております。3月時では都内の介護関連の有効求人倍率は7.09倍です。ハローワーク別では飯田橋が18.27、新宿32.23、品川78.14となっています。この状況下、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ます。

はじめに、令和6年度に介護人材確保に対する支援策を三つ、東京都から打ち出していたことに心から感謝申し上げます。一つ目は宿舍借り上げ支援事業の拡充です。二つ目が居住支援特別手当の創設と対象職種の拡充です。三つ目はケアマネジャーの法定研修受講料の支援でございます。

これらの支援策は、介護人材確保に向けて大変画期的です。特に宿舍借り上げ支援事業の拡充は、家賃の高い東京で働く外国人にとって大きな魅力になっています。居住支援特別手当の対象職種の拡充は、介護職に加えてケアマネジャーや相談員の処遇改善にも繋がり、専門職の確保に貢献することが期待されています。ケアマネジャーの法定研修受講料の支援は、研修受講の負担を軽減し、資質向上にも繋がると思います。

しかし、これでもまだ課題は残っていると思います。要望を二つ申し上げます。

一つ目は、ケアマネジャーの法定研修時間の削減です。現在の研修時間はケアマネ試験合格後研修が87時間、更新研修は32時間から56時間にもなります。主任ケアマネジャーは70時間の研修が義務づけられています。更新研修も46時間受けなければいけません。主任ケアマネにステップアップしない、産休・育休後に復職しないというケースが後を絶たないです。

そして、主任ケアマネがいないと居宅介護支援事業所の収入が一気に減ります。事業所が

減少するのも当たり前かなと思います。2018年から5年間で、全国で2,000か所以上減少しています。東京都にも減少傾向があります。研修時間の削減を国と協議していただきたいと思っています。

二つ目は、介護職員のキャリアアップ支援の充実です。厚労省が推進するキャリア段位制度は活用が今一つ進んでいない状況です。シルバーサービス振興会さんがいらっしゃるのでちょっと憚られるのですが、実際はそういう状況ではあります。アセッサー養成や事務的な負担が多いとか、レベル認定にお金がかかるとかが要因だという声があります。是非東京都独自の評価尺度による昇給支援制度の創設検討を是非お願いしたいと思っています。

まとめます。東京都が今年度から打ち出した介護人材確保対策は、大変効果が期待できる取組だと思います。しかし、課題も残されています。東京都が他の自治体に先駆けて、介護職員のさらなる処遇改善、働きやすい職場づくり、キャリアアップ支援などに取り組むことをお願いします。

そして、介護業界もデジタル化が進展していますが、人間関係の構築や個別支援など人が果たす役割は依然として重要でございます。働きやすい職場環境づくりとデジタル化を両立させていくことが今後ますます求められていくと思います。都の施策が介護業界における人材確保対策のゲームチェンジャーになることを期待しております。よろしくお願いいたします。

石塚 ありがとうございます。ケアマネの研修時間につきましては、都も既に国の方に要望しておりまして、国の方で御存じのとおり検討が始まったところでございます。議論を見守りたいと思います。

そうしましたら、知的発達障害部会部会長の小池様、お願いします。

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。

私の方から、部会の方の独自の取組のところからお伝えしたいと思いますが、部会の方も今は人材の確保、非常に厳しい状況が続いているのですけれども、その中で部会の独自の研修として研修委員会の方で新任職員向けの研修、あとは2、3年目以降の中堅向けの研修とか、そういったキャリアに応じた研修というものを取り組んでいます。そのことで、中でやはり定着して、長く仕事ができるように、自分たちの法人事業所の中だけではなくて、同じ業界の中で人間関係を作って仲間づくりができるような取組ということも心がけているところなんです。

あとは制度的には今、高齢部会の田中さんの方からもお話がありましたが、ここ数年東京都の方からの色々な施策の充実で、かなり処遇改善というのは進んできていると思います。ただ、一つずつの事業が増えているというところと、あとはそのときに対象となる事業ですとか職種がやはり限定されているというところが部会の中としては非常に大きな問題かなと思っています。

特に今回の居住支援特別手当に関しては、委託・指定管理事業に関しては基本対象外となっております。特別区や市町村の方で対応するという原則なのかと思うのですが、他のいくつかの法人さんに聞くと、やはり自治体によっては一切対応しないというふうにもう宣言していて、その委託料・指定管理料から出すこともまかりならんというような話になっているところもあるというふうに聞いていますので、もし東京都の財源だけではなくて区市の財源も使うということであれば、そこは積極的に働きかけをしていただきたいと思いますし、対象の職種も限定せずに、その職場で働いている職員全員がちゃんと処遇改善に繋がるような仕組みを作っていただきたいなと思います。

そのためには、個別の補助事業も非常に大切でありがたいことではあるのですが、本体報酬に繋がるように、基本的な補助金の増額というものがやはり今後は必要になるのではないかなということは考えております。

そういったことができたなら本当にありがたいなと思っておりますので、よろしく願いいたします。私からは以上です。

石塚 ありがとうございます。対象職種、種別のお話は大きな課題ではありますが、受け止めたいと思います。

そうしましたら続きまして、保育部会部会長の下竹様は本日欠席ということでございますので、御意見をお預かりしておりますので、事務局から代読をさせていただきます。

山岡 事務局でございます。画面共有もさせていただいておりますけれども、東京都社会福祉協議会保育部会様でございます。

5月30日に東京都民間保育協会様、それから保育士養成校との情報交換会があったので、その場で得た情報について御意見を頂きました。以下読み上げさせていただきます。

学生の一般就職の時期は早まる傾向がある。特に保育園などは、秋から冬にかけて募集のピークなので、時期的に遅くなってしまっている。学生の情報収集としては、やはりなんといっても施設見学が重視されている。学校の先生たちも施設見学を勧めている。学生をどうやって施設見学にまでつなげていくかが大切。学生はホームページは見ない。SNSなど携帯電話サイズで見られる情報がやはり時代にマッチしていると思われる。QRコードを読み込めば見られる情報なども大切。保育園など施設のホームページは、どうしても利用者や保護者向けの印象が強い。学生の就職活動のための情報にはなりにくい。学生は就職時、エリア、自宅から30分以内を重視し、また電話が苦手。施設見学では就職2、3年目の職員と話をさせる方が有効。学生は就職時、人間関係を重視している。フェアなどを行う場合、養成校の見解は就職の初めの段階として4月に行うことが望ましい。施設見学やフェアで学生がブースを訪れた際、すぐに就職に誘うと拒否感が強くなる。

以上、代読をさせていただきました。

石塚 ありがとうございます。

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。今回、私の方では現場の取組、現状についてちょっとお話をさせていただきたいと思います。

まず今回、よく老健と言われているところなのですけれど、現在東京都には200くらいある老健施設の団体でございます。特養と同じ介護保険施設でございますが、大きく違うのは医師や医療系看護師がいて、リハビリ職、様々な多職種が存在しているということが一つと、あとやはり利用者に関しては病状が不安定というわけじゃないのですが、病状が安定されてはいるのですけれど、やはりリハビリ等の必要な方々が入所される施設でございます。

大きく今、施設系は経営面に関してはやはり稼働率の低下、人材不足、この二つの大きな影響がございます。今回は人材対策という話なので、人材確保について話をしていきたいと思えます。

昨今施設系もそうですけれど、在宅系もそうなのですけれど、人材確保に関しては厳しい状況でございます。通例施設系はよく学校の専門学校を卒業される方を実習で預かって、そのまま入職するというそういった流れもございました。今は御存じのとおり、学生さんが少なくなっておりますし、やはり施設系が非常に増えました。一時より数が多くなりました。人手不足が相対的に加速したのも、やはり事業者が増えたということも一因であろうかと思えます。

こういった中でさらに、コロナ禍で外国人の技能実習生等がやはり流入してなくなってしまったことによって、非常に人材不足も含めて経営上厳しい状況を強いられました。

また昨今、施設系ではガス、水道光熱費とそういったもので物価高騰で、これから非常にそういったもので賃金確保が非常に難しくなる中、やはり今年の介護報酬の改定でも処遇改善加算で介護職に対しての給料補填というのは非常に助かる意味もありますけれど、やはりまだまだ他産業に比べて賃上げの率は低く、一つ言われるのがやはり他産業も人手不足でございます。何も介護事業だけではございません。そういった中で、やはり賃金が高い方へ流れてしまう傾向というのも水面下であるのかなと思っております。

このような中でやはり第一に、利用者のサービスの質向上のために様々な人材を確保するため、もちろん育成も含めて取組をするため、各事業所で頑張っております。よく広告に関してはインターネットを使ったり、見やすくするために働きやすい職場環境を映したり、そういった様々なことを取り入れている事業所は非常に多いです。

ただ先ほどもお話があったように、東京都や東社協さんが行われる公的支援事業、こういったものは各事業所にとってなくてはならないものでございますので、引き続き推進と事業の継続をお願いしたいなと思っております。

私も法人で特養ホームや老健、そして診療所や保育園もやっております。こういったところで様々な東京都の補助金事業、支援金事業をインターネットを介して確認はしております。

す。先ほどお話のあった宿舎借り上げ事業も活用させていただいておりますし、そういった中でやはり地区の、私は江戸川区なのですけれど、江戸川区も独自で様々な事業の支援を行っております。こういったものも活用しながら今、各事業所が経営面でも助け合いながらやっているものでございますけれど、1点、やはりこういった事業、色々な事業が推進する上で積み重なっていくのですけれど、こういった事業も事業者側に見やすい、わかりやすいようにアピールしていくのも、人材確保のアピールと別で一つの推進なのかなと思っております。

とりわけ色々な東京都からの補助金事業においては、もちろん大規模改修や住宅改修もそうなのですが、事務作業の軽減というのはやはり一つのネックなのかなと思っております。やはり事務員の方々も処遇改善がもらえないのに事務作業が増えて、色々大変な部分はございますけれど、そういったところでも事務負担を減らしていただくと良いのかなと思っております。

話が変わりますけれど、もちろん人材対策に関して我々の施設は昔から介護助手事業をやっています。高齢者や若い主婦層の働き手、短時間パートですね。介護職種の業務の切り分けをして、そういった誰でもできるというわけではないのですが、簡単な教育をしてできるベッドメイキングとかそういったものをお願いしながら、人材の確保、事業の運営に繋がっております。

また、当協会も東京都の事業に乗って外国人のこれからの支援ですね、もうやはり日本人が色々な産業で取り合いになってしまいますので、やはり外国人の方々に介護のアピールをして、そして来た方に住みやすい働き場を提供するような形で事業を推進していきたいなと思っております。

これからも色々と御協力のほどよろしく申し上げます。私からは以上でございます。

石塚 ありがとうございます。

本日は参考資料として、お手元に分野ごとに事業所で使える補助制度を整理した資料を試みで作っております、完成させていざれリリースしようと思っております。確かに事業が積み上がって非常にわかりにくくなっているというのはおっしゃるとおりなので、こういったものも試しているところですので、是非また御期待いただければと思います。

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事務局長の山越様、お願いいたします。

山越（『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会） 私は全国介護事業者協議会事務局の山越と申します。本日委員の田尻の方がちょっと所用で欠席ということで代理出席ですので、私の方から報告させていただきます。

まず私どもの団体としては名前にあるとおり、民間事業者の、株式会社等の集まりの団体でございます。まず一部の会員ではあるのですけれども、人材確保に限らず人手不足からバックヤードの支援がなかなかちょっと難しいということで、社会福祉連携推進法人のよう

な形で東京城南 BASE という当協議会の会員 4 社ほどが集まりまして、大田区の事業者が連携をしましてバックヤードの支援をできるような仕組みというのを今年から構築してそちらの方をリリースした次第でございます。

また 3 月末には、当協議会の会員法人含め、他の東社協さん等にお声がけさせていただきまして、東京都の介護保険課の皆様をお招きいたしまして、東京都の実施しております介護向けの施策の説明会等を開かせていただきました。

また本年度は、東京都中小企業振興公社さんが実施しております業界別人材確保強化事業というものを今手挙げさせていただこうというような形でさせていただいております。目下、特に当協議会は在宅の会社が非常に多くて、今ヘルパーが有効求人倍率 15 倍というような状況で、本当に人が集まらないというような現状がございますので、会としてしっかりとそういったところも、採用というのはやはり経営の部分にもなりますので、そういったところを強化できるような取組の方を実施してまいります。

また、要望といたしましてはやはり今、非常に人材については紹介社を頼らざるを得ない状況が続いているというのも現状なのですけれども、やはりそういった意味でハローワークであったりとか様々そういった公的な採用、求人の機関がさらに機能強化して、そういったところで採算圧迫している事業所が多いのですけれども、やはり公的な機関で求人が行えるような施策をきちんとしていただきたいなというところが一つ。

あともう一つ、補助金等についてもなかなか様々な施策を頂いていて本当にありがたいのですけれども、なかなかキャッチアップするというのが難しくて。やはり当然長い期間で申請可能な補助金については利用しやすいのですけれども、例えば募集期間が 1 か月とか短いものであれば 2 週間といった補助金もございますので、そういったごく限られた期間の補助金というものについての期間の見直しというものを図っていただいて、より多くの事業者が活用しやすいような補助金のような形で展開していただくと非常にありがたいなというところでございます。民介協から以上でございます。

石塚 ありがとうございます。補助金の使いやすさということが小川様と続けて、やはり大きな課題であるということがよくわかりました。受け止めさせていただきます。

それでは続きまして、公益社団法人東京社会福祉士会事務局長の田村様、よろしく願いいたします。

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。

人材確保、確保対策という大きな課題に対して、私ども一職能団体に何ができるのかというのを考えますと、非常に戸惑うところはあるのですけれども、まず一つは私どもが手掛けしている事業にあたって、やはり人の応募をかけるのですね。ただ、その人たちがいかに長く勤めていただけるかということを見ると、採用時にやはり現状をきっちり説明して、入った前後でのギャップをいかに小さくするかというのが一つのポイントかなというのがございます。これは福祉に限らず、どの職場でもあると思うのですけれども、やはり抱いていた

イメージと現実のギャップで辞めていってしまうという人が結構いるというのは現実的なところでございます。

私どもは、メインはハローワークを使って募集をかけておりますけれども、その他にも会のホームページとかで採用をかけて、福祉士資格を持っている方の参加を促しているところです。

会として、私どもは社会福祉士、国家資格を持った人の集まりなのですが、実際その組織率というのは非常に低くて、15、16パーセントなのですね。国家資格を取りながら、この会に会費を払って所属しているという人がまだごくわずかな方であると。従って、会の認知度を高めて会員を増やすということも、我々の第一課題として今捉えております。

ではどうやって会員を増やすのかと言いますと、やはり若年層がなかなか入ってきてくれないのですね。当然資格を取って、さあこれから社会にどう貢献しようかと思っている人たちに、どうもきっちり我々の活動が伝えられてないのではないかという反省もございまして、その辺先ほど情報発信ということもありましたけれども、ホームページに限らず、色々なメディアを使って発信する必要があるのではないかというふうに、まさにこの辺は動き始めたばかりでございます。

若い人をいかに惹きつけるかという意味で、昨今コロナで実践研究大会というのが開けていなかったのですね。それを今年の11月に予定しております、そういった場を援用して若い人たちに我々を知ってもらうということも今考えております。

あと、会の社会福祉士資格を持った会員のほかに、会を運営する事務局というのもこれもまた人材の確保というのが一つの課題でして、やはり世間一般並みの給与、待遇というものを提示しないとなかなか人が居着いてくれないと。そこも大きな課題であると認識しております、この4月には世間並みと言いますか、ベースアップなんかを取り入れたたりといったことも事務局サイドとしても対応を取っております。

以上簡単ですが、現状を御報告させていただきました。

石塚 ありがとうございます。若年層に魅力を伝えるというのは、部会の方で取り組みたいと思っておりますので、また御意見頂けるとありがたいと思います。

そうしましたら続きまして、一般社団法人東京精神保健福祉士協会の代表理事 松永様、よろしくお願いいたします。

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。

先ほど、社会福祉士会さんからの御報告もありましたけれども、私どもも専門職の職能団体ということで、さらにこちらは総会員数としても600人程度のとても弱小な団体でして、事務局も全員理事が手弁当でやっているような状態ですので、あまり大きな取組ということは実際のところ行っておりません。

人材確保の点というところでは、協会で運営しているホームページに求人情報を、募集したい人が自由に書き込める掲示板を掲載していて、やり取りはそこではやら

ないようにしていただくのですけれども、オンタイムで少ないなりに情報を発信したい人が良いタイミングで出せるようにというところを事務局が取り組んで掲示板を作っております。

あとは年齢層というところで、やはり 20 代は本当に少なく、会員数から見ても 3 パーセント前後というところなのですね。東京都では養成校の大学で精神保健福祉課程がある大学も本当に少なくなりましたし、今や既卒の方が専門学校で取る資格になりつつありまして。30 代、40 代で新たに精神保健福祉士を取って、この業界に来られるという方もいらっしゃると思いますので、新卒にこだわらず採用をしていただくというところが、精神保健福祉士に関しては人材確保の希望が少しあるのかなという感じがしております。

また新卒に限らず、初任者向けの研修の企画などをやっているところです。すみません、あまり活動の内容はなくて、この程度で失礼します。以上です。

石塚 ありがとうございます。新卒にこだわらないということで、大変貴重な御意見を頂きました。

そうしましたら続きまして、公益社団法人東京都介護福祉士会会長の永嶋様、よろしくお願い致します。

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、国家資格である介護福祉士の有資格者で構成されている職能団体です。現場の介護職というのは介護福祉士だけではなく、色々な資格の人たちがおられますけれども、唯一国家資格であるのは介護福祉士であります。

介護福祉士は、現在の登録者が全国で約 199 万 8,000 人です。東京都で 14 万 8,000 人ほどの登録者がおります。これはこの資格制度が始まった時からの累計ですので、実際にはもうちょっと少ないかもしれないのですけれども、それでも資格制度ができて 30 数年ですので、ほとんどの方がまだ現存しておられるかと思われまます。

東京都の介護福祉士が多いかといいますと、東京は人口が多いですので 14 万 8,000 人も有資格者がいます。しかし全国の人口と東京都の人口を比較しますと、都民は全国人口の約 11 パーセントいるわけですけれども、介護福祉士について言えば東京には全国の介護福祉士の 7.7 パーセントしかいません。

介護福祉士になる前に介護の現場で働いて、そして実務経験を積んで介護福祉士になるという人が非常に多いですので、そこを考えますと介護職全体がやはり少ないのではないかと。他県に比べれば、東京は全国の中でも介護職の比率が少ないというふうに考えられます。

私どもは介護福祉士の職能団体ではありますがけれども、介護福祉士だけではなくて、いわゆる介護職員、介護福祉職の方に対して様々な研修を行っています。人材確保というよりも、むしろ人材育成に力を入れています。

たとえば、認定介護福祉士と言いまして、これは国家資格ではないのですが、国家資格を取得した後に介護福祉士有資格者が新たに研修を受けて認定を受ける資格制度があります。

その養成研修を今年度から始める予定です。これは、介護福祉士を含めた現場の様々な介護職を牽引できるような人材を作っていく必要があるという考えからです。

実際に現場では資格がない方が介護職員として多く働いておられて、今後についてはなおさらのこと資格がなかったり、あるいは専門職でない方が介護の現場で働くということになってくるのではないかと考えられます。介護福祉士有資格者がそういう方たちを支援したり、あるいは技術的に指導したりということができることが今後必要になってくると考えております。このように現任の介護職に対する研修がまず一つ、私どもの行っていることです。

それからもう1点は、我が国の人口も減っておりますけれども、特に18歳人口は少なくなっているところです。高校から福祉系の大学とか専門学校に行くという人も段々少なくなっているというのが現状です。そういう新卒者だけではなくて、色々な社会人の方も介護の現場に転職して入ってきますが、それでも実際のところ介護現場では人が足りないというふうに言われているのは御存じのとおりかと思えます。

そういった中で外国人、様々な制度がございますけれども、留学生もそうですし、あるいは技能実習ですとか特定技能で多くの外国の方が来られております。当面は足りないところを外国人にという考え方は、これは当然なのかと思うのですが、将来的に考えますとこれは日本だけではなくて周囲の諸国、特にアジアの国々も高齢化していくと考えられていますので、やはり近隣のアジア諸国の外国人に頼りきるというのは難しいのかなと思えます。

ただ現在、一時的には外国の方に来ていただくというのは非常に重要なことでありまして、またそういう方々が我が国の介護の色々なシステムを学んだり、実際の現場で介護の技術でありますとか生活支援の方法を学んで自分の国に帰られるということは、これも非常に重要なことだと思っております。そういった外国人介護職の方々に対するサポートも私どもの必要な事業だと考えておるところです。

会員の中には介護福祉士の資格を取った外国籍の方もいらっしゃるわけで、そういう方々に対して研修を行ったり、あるいは外国の方たちで話し合いを行ったりということも現在しているところです。当会には国際事業部という部署がありますので、その部署で外国人へのサポートを行っています。これは我が国の介護、また東京の介護を支える重要な人材ですので、こういう方たちへのサポートは非常に重要であると考えております。また、そういう外国人と日本の介護職と一緒に連携していくというのは非常に重要だというふうに考えているところです。

先ほど介護福祉士は全国で約199万8,000人と申しあげましたけれども、実際のところこのうち大体30から40パーセントの割合で潜在的有資格者がいると言われております。介護福祉士の資格を持っていても介護の仕事に就いていないという人たちです。

約200万人のうちの30から40パーセントといったら結構な数でありまして、中にはも

う御高齢になった方もいらっしゃると思うのですけれども、そういう方たちがまたこの現場に帰ってくる、あるいは若い人たちを旧来のベテランの方が指導するということができればよいと考えています。そういう方たちにいかにして現場あるいは職能団体に戻っていただくかというところは、一つの課題と考えています。

また、当面の人材が足りないことに対して ICT の活用でありますとか、介護ロボットの活用ということが言われているわけでありましてけれども、こういったものは非常に重要だとは考えておりますが、使い方を誤ってはいけません。人が人を見るということのあくまでもサポート、補助として使うということが、私はそれが適切だというふうに考えております。

ただその使い方と言いますか、きちんとどのように使うかということがわかりませんと、現場では適切な使い方がされなくなりますので、そういった研修なども考えているところ です。

それからもう 1 点、介護職というのは施設の介護職だけではありませんで、当然訪問介護の方々もたくさんいるわけです。特に訪問介護の分野ではホームヘルパーの高齢化ということが言われています。そういった中に若い人、新たなヘルパーとなる人をどうやって入れていくのかということが重要だと考えております。施設で足りないだけではなくて、在宅を支えるためにはホームヘルパーが非常に重要です。そこで、今年度から訪問介護の部会を作る予定です。

そしてもう一つ、子どもに対してです。介護福祉と申しますと高齢者、それから障害者への支援というふうに一般的には思われがちですが、実際のところは例えば医療的ケア児でありますとか、障害を持ったお子さんに対する支援というのもあります。そこで、子どもに対する視点を持った有資格者を育てるということを今年度からしていく予定で、新たな部署を作っているところです。

長くなって失礼いたしました、以上でございます。

石塚 ありがとうございます。お話の中の一つ、潜在の方にいかに戻っていただくかというのは、私の方でもまさに考えておまして、後ほどお知恵を頂けると嬉しいなと（思います）。

それでは続きまして、日本ホームヘルパー協会東京都支部会長の黒澤様、お願いいたします。

黒澤（日本ホームヘルパー協会東京都支部） 皆さんこんにちは。日本ホームヘルパー協会東京都支部の黒澤と申します。

私どもの団体は皆様と違いまして法人格を持っておりませんので、有志が集まる団体にはなっておるのですけれども、社会福祉士会さん、それから精神保健福祉士協会さん、介護福祉士会さんと異なりまして、国家資格の者の集まりだけではなくて、個人の有資格者のヘルパーの職能団体となっております。会員となり活動を希望される方は大変貴重なコアな団体色というふうになっております。

もちろん役員が、先ほどの精神保健福祉士協会さんと同じく手弁当で事務作業や研修企画、それから研修の開催も全部行っているような状況です。

ヘルパー協会は今 17 支部ございまして、東京都支部といたしましては会員確保への尽力ということでホームページですとか SNS を開設いたしまして、情報発信を行っているような状況です。

ただ原則個人会員ですので、ヘルパーの質の向上というだけではなくて、事業所の研修の一環として活用していただけるような研修企画を検討しております。

しかしながら、東京都支部としましては、会員数がかなり激減しておりますので、組織体制の抜本的なあり方の見直しをする段階ではないかと今、役員では話しておるような状況です。

皆さん御存じのとおり、介護保険サービスの介護報酬が引き下げになりましたことに伴い、人材確保もさながら経営難、それから人材不足、特に小規模事業所の管理者やサービス提供責任者、そして現場のヘルパーさんの高齢化により、撤退の歯止めがとにかく止まらないような状況です。現状では、弊社にも月に 1 回は「どこどこの事業所が閉鎖しますので、ヘルパーさん入れませんか？」ということで問合せが来ている現状がございまして、現場を回すことが手一杯の現場となっておりますので、人材育成や研修参加に注力する力がかなり脆弱しているのが現場の現状です。

出来高報酬の訪問介護事業ですので、経営の難しさもあり、他産業との賃金格差も埋まらず、価格高騰も経営圧迫となっており、求人広告を出しましてもなかなかしのついで、派遣会社の活用も検討している事業所も出てきているような状況です。

国の処遇改善加算や特定事業所加算等の加算、今回創設いただきましたけれども、やはり事務員がいる事業所ばかりではないので、申請の手続の仕組みがわかりにくい、または Q & A とか通知ばかり毎日来ますので、何を把握すれば良いのかわからないという状況の中、東京都の方からは独自の居住支援特別手当に関しましては手続など大変わかりやすく御提示いただきまして、障害サービスにおいてはメーリングリストで事業所へ御連絡まで頂きまして、大変感謝をしております。

なかなか事業所から情報を取りに行く時間が先ほど申し上げたようになかなかないので、専任の事務員が不在の中、情報を頂けるといような状況は大変ありがたく、補助金等の活用の促進になっているのではないかと思います。

一方で昨今では地域で生活されている外国人の方、英語圏内またはアジア圏内の方の利用者さんが増えてきているという現状もございまして、外国語ができる訪問介護員が求められてきている時代になってきているなというふうに時代の変化も感じておる次第です。

雑駁ではございますが、私からの意見は以上となります。

石塚 ありがとうございます。重ねてやはり補助金の使い勝手というのは重要なのだなということがよくわかりました。引き続き努力してまいります。

続きまして、一般社団法人全国保育士養成協議会事務局長の杉原様、よろしくお願いたします。

杉原（全国保育士養成協議会） 全国保育士養成協議会の杉原と申します。よろしくお願いたします。

私どもの全国保育士養成協議会は保育士を養成する学校を会員とする団体でありますとともに、一方で保育士試験を実施しておりまして、保育人材を保育士養成校と保育士試験の両面で確保する事業を行っておる団体でございます。

近年、保育士養成校の入学者、あるいは保育士試験の受験者数は減少傾向にございまして、そういった中で当協議会が実施しました保育士養成校の保育士人材確保の取組といたしましては、令和2年度に国から研究費を頂戴いたしまして、保育士養成施設における保育士の魅力向上に関する調査研究を実施いたしました。

こちらでは保育士を目指す学生の方が増えるように、効果的な保育実習のあり方であったりとかカリキュラムのあり方、あるいは養成校における保育の魅力向上に向けた取組などについて効果的な事例を収集いたしまして、これを「保育士の魅力向上のための養成校の取組」という冊子にまとめまして、各養成校の方に配布いたしましたところでございます。

また令和5年度には、こども家庭庁の調査研究費を頂戴いたしまして、保育実習の実習指導担当者に対する効果的な研修のあり方に関する調査研究を行っております。保育士養成校の学生が保育現場に直接接することになります保育実習というのは、学生にとって保育士としての専門性を学ぶ重要な機会でありますけれども、また一方で養成施設で学んだ内容と現場の保育との間に大きなギャップを感じるような場合がございます場合、就業意欲を失いまして、保育士への進路から離脱するということも考えられます。

このため、保育所等で実習指導を担当する保育士の方に対する研修と、養成校の実習指導に携わる職員に対する研修内容につきまして、整合性を図って学生に対して効果的な実習が行えるように研修のモデルカリキュラムや教材、あるいは研修運営マニュアルを作成しているところでございます。保養協からは以上となります。

石塚 ありがとうございます。保養協さんには人材確保部会にも参画いただきまして、若い世代にどうアプローチするかということについてまた御意見を頂きたいと思っております、どうぞよろしくお願いたします。

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 東京部会議長の八子様、よろしくお願いたします。

八子（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） 日本介護福祉士養成協会の八子と申します、よろしくお願いたします。初めてなので、本当はもっときちんと用意して来なきゃいけないと数日前に思っていたのですが、全く、すいません。でも私の今のわかることでお話しさせていただきます。

養成校は全国でもたくさんあるのですけれども、本当に数年前から段々減少してきてい

る傾向がずっと続いていて、もう危機的な状況だと言われております。少子高齢化という問題、あと介護の魅力というものがやはり低下している。選ばれない職業というところからどんどん少なくなって、そして外国人の留学生に頼らざるを得ない状況がもう数年前から続いております。その現状はずっと変わりません。

現在も外国人の留学生を受け入れている学校と受け入れてない学校とまだ差はあるのですが、やはり今後受け入れたいという学校様も多く出てきております。そういう中で先に受け入れた学校が、ではノウハウを持っているからお互いに意見を交換し合ったりとかということもちょっと考えながら一緒にやっているところです。

私たちがやはり経営ということは、私たち教育者は考えてはいないのですが、学校としてはやはり N1、N2 レベルが入学していただくと 1 番良いのですが、そうも言っていられない。N3 または N3 相当という方も入ってきておりますので、国家試験の合格率が低いというのは、養成校が低いというのはその辺の影響が出ております。

私たちの学校ですけれど、日本人は 100 パーセントに近い合格率なのですが、N1、N2 を持っている人の合格率は 90 パーセント以上をもう超えます。ただし N3 以下の方は私の学校のこれはデータですけれど 40 パーセント、でもゼロではないのです。ということは 2 年間かけてやはり日本語力を上げ、あとモチベーションを上げ、施設の人と協力して意見交換して、「今こんな状態です」ということを言いながら、あとギャップですね。先ほども出てきましたけれど、仕事を継続させるということは教育と現場のギャップをやはり少なくしてあげなければいけないから、その疑問を学校に来ていただいて解決して、また現場でバイトをしたりとかいう形で継続している状況があります。そういうところが現状です。

そしてすごく助かっているのは、やはり経済的に不安定、低い学生たちが多いためから、東京都の修学資金制度はとてありがたいです。安心して勉学に励める。ただし、そのマッチングの仕方によって、本来であれば学生は合格してもしなくても 5 年間働けば返さなくて良いというふうな条件のもとでまず入ってくるのですけれど、合格したとしても次にお金を返すまでは働くのですね。その時に自分は 2 年間、介護養成施設で学んだ知識、技術的ところが活かさない職場に配属されるケースがやはり出てきています。病院で看護師さんの助手として異動とかそういうところが出てきて、どうしたら良いかという相談を受けたりします。

あとまたは、職場の人間関係がやはり理解を持っておられない日本人の方たちが多かったですら、「とても苦しい」「仕事を続けるのが辛い」という方たちもいますので、やはりその辺のところは今後の課題なのかなと私は思っております。

あと少し良いとも言います。先ほど永嶋様がおっしゃっていた東京都介護福祉士会とも養成校は繋がりを持っています。そして一緒に留学生とか、日本人の卒業生に対してのイベントを今年初めて開きました。OGM なのですよ、おめでとう、頑張っていて、待っているよって。養成校、施設、あと職場。そしてその養成校も 1 校ではなくて 2 校とか 3 校とか

来ていただいて、一緒にそういうイベントを開いて、卒業したリーダーとかやっている方にお話を聞いて、「あ、こんなふうに自分たちもなれたらいいな」という思いを持っていただきながら、パフォーマンスなんかも披露しながら。すごく施設の職員さんにも、ちょっと少なかったのですが、もっとそういう会が開けていけたら、繋がりができて仕事が楽しくなって、定着してくれるのではないかなと考えて、今後もそこは頑張っていきたいなと思っております。

あとお願いのところでは、介養協全体としてはやはり修学資金制度で5年間の猶予がある経過措置、そこは是非という方が多いです。それを是非続けていただきたい、養成校の良さというのがあります。やはり2年間系統的に学んで、人材の質としては私は良い人材を出している気持ちも一応持っています。そういうところでその人たちがまたリーダーになって支えていくという形ができあがると、特定技能の方も技能実習生の方も質が上がってくるのではないかなというところなんです。

あともう一つの懸念としては、パート受験というのをちょっとこれからどうなるのかなというところを、是非皆様方もちょっと気にしていただけると良いなというところなんです。本当にそれで質が上がるのでしょうかという。保育系はパート受験だそうなのですが、その辺のところまで心配しているところなんです。以上です、すみません。

石塚 ありがとうございます。先ほどの永嶋様の話と繋がって大変頼もしく思いました。

そうしましたら続きまして、一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟副会長の和気様ですが、本日欠席ということで御意見お預かりしておりますので、代読をさせていただきます。

山岡 画面共有をさせていただきます、意見シートについて読み上げをさせていただきます。日本ソーシャルワーク教育学校連盟様でございます。

本連盟は社会福祉士、精神保健福祉士、資格取得はしないものの、大学等で社会福祉学科関連の学部やコースあるいは大学院に所属する学生等を有する養成校、教育機関から構成されている。各養成校では高校生や一般に向けて高校等への訪問、オープンキャンパス、YouTube や Twitter などのソーシャルメディアを通じて、社会福祉領域での学びの広報を行っている。同窓生への発信や学内学会、研究会等を開催し、上下の繋がりを形成しながら、相互の情報共有やサポート体制を構築している。地域に対しても、各種講座、自治体や関係機関との連携を今まで以上に強化している。また留学生が増えている現状から、日本語サポート等を強化している。連盟においても毎年、資格取得のための模擬試験実施時にアンケート調査を行い、学生の学びや就職予定の現状、希望、課題等を分析している。さらに卒後支援を強化すべく、加盟校へのアンケート調査やグッド プラクティスの収集を行い、課題の共有を図っている。連盟として、若者のツールとなっている動画や SNS 等の発信を強化し、彼らの学習意欲、就職活動、受験などに寄与する情報を含めたサポートの提供に努めている。

以上、代読させていただきました。

石塚 ありがとうございます。

それでは最後に、公益財団法人介護労働安定センター東京支部の我妻様、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の我妻でございます。介護労働安定センターの今の雇用管理改善、採用・定着に向けた取組の御紹介をさせていただきます。

弊センターにおきましては、お仕事相談会等で各種団体、自治体様と連携をしまして、就職相談窓口、就職希望者等の対応をさせていただいております。それ以外にはサポートとしまして各種のセミナーを実施しております。セミナーとしましては、今行っておりますのが処遇改善加算セミナー、こちらは入門編、通常編、それから上位加算取得編というように、三つに分けたセミナーを行っております。これはすべて無料で交付金事業として行っております。

また採用や人事に関わるセミナー、先ほどから出ておりますが SNS の活用方法、専門家によるそういった活用方法のセミナーを行っております。その他に雇用管理改善セミナー、こちらはキャリアパスと昇給制度、また人事評価制度とリーダーの育成等を内容としたセミナーでございます。最近行っておりますのは先ほどから出ております、東京都の居住支援特別手当事業についての、こういった助成金の活用方法のセミナー等も行っております。

また、個別相談も行っておりまして、こちらは職場環境づくりの相談でありますとか、それから人材育成・定着の相談、こういったものを専門の社会福祉士によって個別の相談等も受けつけております。

また、介護の資格取得における入門的研修も行っております。あと現在、今月の頭から開始しております、実務者研修を含む介護労働講習というものを6月から11月までの約5か月間、450日の研修をスタートしております。こちらはハローワーク様との連携事業でありまして、毎年40名以上の受講者で、95パーセント以上の就職を実現しております。

介護労働安定センターとしましては、こういった無料の交付金事業のほかに、オーダーメイドの研修も受けつけております。こちらは各事業者様での問題点、困っていること等を個別に対応いたしまして、専門家が個別の相談を受けつけるということを行っております。

先ほど申しましたお仕事相談会につきましては、年間で15回から20回ほど、セミナーは年間で30から40回ほど行っております。

介護労働安定センターでは採用定着に向けた各種のセミナーと、それから雇用管理改善に向けたセミナーを実施しておりますので、何か御要望がありましたらいつでもお問い合わせ願えればと思っております。私からは以上です。

石塚 ありがとうございます。

それでは一通り御意見頂きましたけれども、それを踏まえまして、何か御意見、御質問等

ありましたら頂ければと思います。いかがでございましょうか、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。皆様の御意見を拝聴しまして、本当に毎回そうなのですけれど、本当に言われることは毎年のようにやはり詰まってきたという状況はよく見て取れます。

ただ、これはこの会議を繰り返してきているのですけれど、やはり私は詳細な分析が必要だろうというふうに思っています。まずこの分野ですけれど、全就業者数は今 6,700 万人超にいると思うのですけれど、医療福祉関係は 910 万人なのですね。製造業と卸小売業とに次いで 3 番目です。かつて建設業は 660 万あったわけですけれども、これは 500 万切っていますから、既にこの分野は相当雇用の受け皿になっている分野だということですね。

ただ特徴的なのは、男性が 230 万です、女性が 681 万です。圧倒的に女性の職場なのですね。この分野の雇用確保を考えていく上で、やはり男性をどう取り込んでいくか、これを考えていかなければいけない。ただし同性介護の問題とかがありますので、やはり女性の就労の場であることは揺るぎないのですけれど、男性が女性を中心とした就労の場において、どのようなサポートの業務ができるのかということですね。ここを開発していかなければいけないのだろうと思います。

それから我が国は基本的に労働は市場ですから、本来雇用の受け皿が増加するに伴って、就業者の供給が適切に行われていけば問題ないわけですね。1987 年に、先ほどお話が出ましたけれど、介護福祉法ができました。私どものシルバーサービス振興会も 1987 年にできているのですけれど、雇用主側としての雇用の受け皿としての事業者数は増えているのです。ところが少子化が長引いていることに伴って、就業者数全体が落ちているわけですから、ここにアンマッチングが起こるのは当然のことですよ。従って国内的には難しいので、今言った女性のさらなる社会進出とリタイアメントされた高齢者の方がいかにこの分野に就労していただく（か）。

もう一つは、お話がいっぱい出ましたけれど外国人。ただ外国人は、既に我が国が選ばれるかどうかです。やはり最大のポイントは賃金、それから就労環境。こういったものがあるので、今回技能実習法をはじめとして改正をいたしました。やはり政府としても本当に魅力ある職場を作り得るかどうかですね。

かつて建設業 660 万に対して、この国は公共事業をどんどんやって雇用を支えたわけですよ。それと同じようなことをこの国が覚悟としてやれるかどうか、東京都もそうだと思います。基本的には 910 万の 1 割が東京都だと単純に見積もっても、その人たちの雇用を支え切るだけの政策をちゃんと打っているのかというようなことになると思います。

それから、戻すという話があったのですね。確かに看護も介護もそうなのですけれど、女性の就労の特徴として一定期間離れてしまうと。この人たちを戻すというのは良いのですけれど、ただ単純な話ではない。介護の分野というのは経験と勘で成り立っている世界なので、一定期間離れてしまった時の即戦力で戻れるかということころはなかなかあるので、状況、

いわゆるリスクリングの問題が出てきます。

セカンドキャリアに行く業種ではないのですが、保育にしても介護にしても医療にしても、どちらかというと同じ職種の中で動くのです。ところがそれを戻しやすくするためには、やはりセカンドキャリアとしての、辞める前に働いていたところ、部署と、戻ってから働く部署のところがうまく棲み分けができるかとか、ソフトランディングできるかどうかというところの考え方と、あとは ICT をはじめとしてどんどん進んでいますので、これに対するリスクリングをどうするか。こういったところを考えていかなければいけない。

それから最後ですけれど、この業界のすごいところは 10 代から 70 代までいるのです。非常に年齢階層によってのばらつきがないというか、ある程度均一に各年齢階層が分布している業種ですので、そうすると年齢階層ごとのニーズが違うのですね。いわゆる 30 代、40 代の子育て世代の就業者数については、やはり休めるとか早く帰れるとかそういう話が出てきますし、60、70 になるとどちらかというともう賃金とかということよりは、年金の補完的な収入をやらなければいけないというのはありますが、やはりどちらかとやりがいとか生きがいとかそういったものを優先せざるを得ないし、それから指導とか教育とかこういったところに先ほどもお話が出ていましたけれども振り向ける。

やはりもう少し分析をした上での戦略を練っていった方が良いのではないかというふう
に、皆さんのお話をお聞きしながら感じました。以上です。

石塚 ありがとうございます。雇用の受け皿として分析した上で対策を考えるべきだ
という大変貴重な示唆を頂きました。

他に御意見あるかもしれませんが、すみません、ちょっと押ししておりまして、ここで一旦
御意見は終了としまして、最後にまた何かありましたら頂ければと思います。

それでは次の議事に入りたいと思います。続きまして報告事項「(3) 令和5年度東京都
福祉人材対策推進機構の取組報告」及び「(4) 福祉人材確保対策に関する取組の現状につ
いて」のうち「ア 令和6年度の東京都の事業について」を各所管から御説明させていただきます。

山岡 それでは昨年度の取組報告からさせていただきます。資料4を御覧ください。

資料上段でございますが、昨年度の専門部会では福祉の職場の魅力発信、それから人材の
確保、働きやすい職場づくりをテーマに設定しまして、計4回、各団体における現状や課題
等を共有して、効果的な取組に向けた検討を行いました。

その下、左半分に主な御意見をテーマごとに記載させていただいておりますが、上段の魅
力発信では「ネガティブな印象が依然としてあることから、福祉業界の採用活動の入口とし
て、まずは知っていただく、関心を持っていただくことが重要」との御意見であったり、
「個々の事業所単体での魅力発信は難しく、他の事業所や行政とも協力しながら魅力を発
信していく必要がある」との御意見、また「就職に結びつけるイメージアップ戦略はセグメ
ントを分けてアプローチすることが有効」との御意見を頂戴いたしました。

これらの御意見を踏まえ右側、今年度の予算事業への反映状況でございますが、福祉人材確保対策の推進といたしまして先ほど御説明いたしました、業界全体での集中PRの実施であったり、福祉に興味のない層もターゲットとするイメージアップキャンペーン、それから転職活動する社会人を主なターゲットにする介護の魅力PR事業などを展開してまいります。

次に真ん中、人材確保にかかる主な御意見でございますが、「生産年齢人口の減少を受けて外国人に向けた魅力発信の必要性」であったり、「知識ではなく高校までの経験や大学でのインターンシップなどの現場体験が非常に大きい」といった御意見、それから「採用活動をする際、住まいに関する支援などは非常に有効」といった御意見も多く頂戴いたしました。

これらを受けまして外国人介護従事者活躍支援事業では、新たに海外に向けた魅力発信であったり、職場体験からマッチング、就業定着までを一貫して支援するふくしチャレンジ職場体験事業の展開、また住まいに関する支援としては先ほど来お話ありましたけれども、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を新たに開始してございます。

その下、働きやすい職場づくりについては、主にDXの活用という観点で御議論をいただきました。「DX機器を適切に使うためにはしっかりとしたレクチャーが必要」、こちらは先ほども話がありましたけれども、日進月歩で進化している機器そのものの使い方を習熟していないがゆえに、本領を発揮できていないケースが現場にはまだあるといった御指摘もありました。関連して「ChatGPTのような新技術が社会に浸透していくことが見込まれており、新技術の取り込みに柔軟に対応できるリーダー層の育成が重要」といった御意見も頂戴いたしました。

一方で一番下ですが、「ホームページのアップ、それから更新をできない施設は人材確保にも繋がられていない」といった御意見。こちらは働きやすさなどをホームページやSNSでPRできている施設とそうでないところが二極化しており、できていない施設は人材確保でも取り残されているといった課題について御意見を頂きました。

これらを受けましてDX分野のリーダー職員の育成を支援する事業、それから介護現場改革促進事業では、専門家による伴走型での個別支援を新たに開始する予定です。このように多くの御意見を都の予算、施策に反映をさせていただきますが、次世代へのアプローチなど今年度の専門部会でも更に議論を深掘りして、取組の充実に繋げてまいりたいと思っております。昨年度の専門部会に関する御報告は以上です。

続きまして資料5を御覧ください。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一覧化したものでございます。1枚目は普及啓発、それから確保として対象別に分野ごとに色分けをして事業をお示ししてございます。2枚目は定着・育成でございます、こちらも分野ごと色分けをして事業を一覧化してございます。

令和6年度の新規事業は普及啓発・確保で11項目、定着・育成で8項目でございます。新規、それから拡充事業もですけれども、赤字で記載をさせていただいております、後ほど

これから各事業の所管部署から主だったものを御説明いたします。

各事業のうち本人、支援者向けのメニューもあるのですが、事業者の方々が活用できるものを一覧化したもの、先ほどお示ししましたけれどもこの「福祉事業者の皆様へ」というものを新しく作成いたしました。こちらはカテゴリーごと、分野ごとに各事業の簡単な説明と QR コードがついてございます。こちらはスマホで読み込んでいただいても結構ですし、ホームページで御覧になっている場合はこの QR コードのところをクリックすると各事業のホームページに飛ぶような仕組みになってございます。

今まだ一部の QR コードは作成中ですが、完成次第皆様にリリースする予定でございますので、活用いただければと思います。資料 5 の説明は以上でございます。

雙木 生活福祉部の方から資料 6、資料 7、それから参考資料を用いまして、今年度の主な生活福祉部の事業について説明させていただきます。

まず資料 6 の方を御覧ください。今年度生活福祉部では高齢者施策推進部と合同で福祉の仕事イメージアップキャンペーン事業及び介護の魅力 PR 事業として、動画制作及び PR 広報展開を行います。資料真ん中、事業内容及び期待する効果のところを見ていただきますと、こちらにありますように福祉の仕事に興味・関心のない幅広い世代と、それからいわゆる第二新卒、30 代の方を対象として、福祉業界のマイナスイメージを払拭するための 2 種類の動画を作成しまして、発信をしていきます。

作りました動画ですが、都内主要駅の大型ビジョンでのデジタルサイネージ放映と、それから SNS を活用した広報展開をしまして、特に今年度新設された福祉人材集中 PR 期間には都内の広報で実施をしていきたいというふうに考えております。

こちらの動画につきましては、本協議会の委員の各団体の皆様にもお送りをしたいというふうに思っておりますので、時期が来ましたら是非御活用をお願いいただけたらと思います。

続きまして、資料 7 についてでございます。こちらは福祉の仕事就業促進事業の実施についてということで、今年度の新規事業でございます。こちらの就業促進事業なのですが、昨年度まで東京都福祉人材センター様の方で実施をされていましたが、大学生向けの助成金付インターンシップ事業というものがございました。こちらの方を今年度新たに対象等は見直しまして、実施するものでございます。

似たような事業としまして、高齢者の介護分野で令和 4 年度から実施をしております、かいごチャレンジ職場体験事業という事業がございます。こちらの対象施設をふくチャレの方では障害分野とそれから児童・保育分野としまして、また対象者も昨年度までのインターンシップ事業では大学生限定で行っていたものから拡大をしまして、社会人も含めた幅広い世代を対象に通年で実施をするということにしております。

名前ですがけれども都民向けの事業名は親しみやすいように、ふくしチャレンジ職場体験事業というふうにしておりまして、通称ふくチャレとして広報をしております。参考資料と

してチラシを添付しております。こういったカラフルなものになっておりますので、後ほど御一読いただければと思います。

その他、参考資料としてお付けしたチラシについてちょっと御紹介をさせていただきます。参考資料3と4としまして、「ふくむすび」という緑とオレンジのチラシをつけてございます。こちらは福祉人材情報バンクシステム「ふくむすび」についてのチラシでございます。

こちらのシステムですけれども、「ふくむすび」の再構築にあたりましては、令和4年度の機構の専門部会での皆様の御意見を踏まえて、昨年度システム開発を行ったところですので、おかげさまで令和6年度から本格稼働できましたことで、御礼と御報告を申し上げます。

チラシにもございますけれども、リニューアルの概要として大きく3点ございます。オレンジのチラシの裏面の方を御覧いただきたいのですけれども、新システムでは新たに事業所の求人情報の検索が可能になりました。利用される福祉人材の方が登録した希望条件、例えば職種とか給与等、こういったものとそれから事業所の求人情報、こちらは全社協さんでやられています「福祉のお仕事」の求人情報を収集して活用させていただいております。こちらと自動マッチングしまして、マッチ度を表示します。そして福祉人材の方と事業所とがメッセージのやり取りをすることも可能となっております。そのメッセージで職場見学の御相談やWEB面接ができるという形になっております。

またSNSとの連携ということで、LINEのお友達登録をすることで新着情報をプッシュ通知でお知らせしたり、LINEメッセージ画面から直接「ふくむすび」の方にログイン可能というふうになっております。

また、画面デザインを刷新して各種情報共有コンテンツを充実しまして、都内福祉事業所の職場紹介ですとか職員インタビュー等のコラム等も充実をさせました。今後も東京都の各福祉人材対策事業と連携をしまして、福祉の仕事や職場に関するポータルサイトとして、皆様に御活用いただけるように努めてまいります。

その他御紹介としましては、参考資料5としましてブルーの職場宣言事業のチラシもお持ちしておりますので、こちらは「ふくむすび」の新システムではこれまで手作業でやっていた宣言の申請事業とか更新ですけれども、こういったお手続きが「ふくむすび」のシステム上でできるようになりました。こちらの方も後ほどお目通しいただければと思います。生活福祉部からは以上になります。

岡本 続きまして、子供・子育て支援部育成支援課より、社会的養護関連の人材確保・定着に関する新規拡充予算について御説明いたします。

資料8を御覧ください。他の分野にもございますが、宿舍借り上げ支援事業でございます。令和元年度から実施していた事業の拡充策になります。対象となるのは児童養護施設、乳児院、自立援助ホームで、これまでは採用から5年間、直接処遇職員を対象としまして、1戸あたり月額8万2,000円で負担割合が2分の1というような内容で事業を実施しております。

した。

拡充内容を下の囲みの中に記載してございますが、令和6年度から対象者を拡大しまして、直接処遇職員のみではなく施設長のような管理職、あと専門職となるソーシャルワーカーですとか心理の職員ですとかというところにも対象を拡大したほか、助成の対象期間がこれまで5年だったところを10年に拡大しております。また補助率につきましても一定要件ということで、災害時の協力等を満たした場合は補助率を2分の1から8分の7に引き上げるというような拡充策を図っております。

続きまして、資料9を御覧いただければと思います。こちらは業務負担軽減と職員採用のためのICT化の推進事業でございます。国事業と都の単独事業と二つのメニューに分かれておりまして、国事業の方は業務負担軽減ですとか業務の効率化といった観点のICT化の推進の事業です。PCですとかタブレットですとか、スマホの導入等の費用の補助となっております。

もう一つ、都の単独事業の部分としまして、求職者への訴求力の高いホームページ等のコンテンツを作る時の初期費用としまして、各施設1回限りではございますが、上限100万円で都の方が4分の3を負担するというような事業を今年度から実施することにしております。育成支援課からの御説明は以上でございます。

青山 続きまして、保育支援課の青山でございます。資料10でございます。

保育に関連する人材確保・定着関連事業につきましてはこの資料10に掲載している事業、また保育従事職員宿舍借り上げ支援事業も含め、今年度すべて継続して取り組んでまいります。

この資料10でございますが、保育人材確保事業の概要をまとめたものでございます。このうち1から6は東京都社会福祉協議会様に委託して実施しております。この資料に掲載した事業のうち、今年度新しい取組を追加して行います、9番目の保育の魅力発信事業、こちらに絞って御紹介させていただきます。

都は昨年度2月より保育の魅力発信事業として、ホームページ上に保育に特化した常設のプラットフォーム「魅力ある保育」を開設いたしまして、保育に興味がある方、潜在保育士、高校生、現役保育士等の訴求対象者別に保育の仕事の魅力や東京都のサポート制度などをお届けしております。

本年度はこの魅力をより多くの人に発信するため、保育士の専門性につきまして記事と動画を作成したいと思っております。記事は8月より毎週1本、動画は9月より毎月1本ずつ掲載いたしまして、「魅力ある保育」のホームページに掲載してまいりたいと思っております。記事と動画の作成にあたりまして、日々保育の中で感じていらっしゃる保育士の専門性の事例、それから場面を都内の保育所様から募集しております、それを基に記事や動画を作成していく予定でございます。6月10日から募集いたしまして、8月30日まで受付しております。ありがたいことに、既に複数の施設様から投稿いただいております。

日々の保育における保育士の子どもへの姿の捉え方、それから子どもの成長を促すための専門的な関わり方という視点から、保育士の専門性の事例を取り上げ、現役の保育士の方はもちろん、これから保育士を目指す方、その保護者の方、潜在保育士の方、それから保育所に児童を通わせている保護者の方が記事を読んで、改めて保育士という職業をポジティブに感じていただけるような発信をしてみたいと思います。私からの説明は以上でございます。

西川 それでは私の方からは、高齢分野の御説明を差し上げたいと思います。まず資料 11 になります。

まずこちらは昨年度 3 月に策定しました、第 9 期高齢者保健福祉計画の概要版の、さらに人材部分の抜粋版となっております。ページをめくっていただきまして、2 ページ目が七つの重点分野と、それを下支えする二つの取組を定めまして、様々な施策を総合的に推進していくものとしております。

七つの分野は見ていただいたとおり、介護予防・フレイル予防・基盤整備・人材確保・住まいや在宅療養の推進・認知症対策などが重点分野となっております。

人材は 3 ページからになっていまして、こちらが人材の確保・定着・育成の取組になっております。左側の下のところに介護人材を取り巻く状況を記載していきまして、都が行っております介護職員の需給推計のグラフを載せております。この需給推計ですと令和 12 年度に約 4 万 7,000 人の不足が見込まれているというような予測になっていきますので、この需給ギャップを埋めるために様々な取組を行っていくものでございます。

この人材の取組は大きく三つの柱がございまして、一つ目が次のページの左下のところで、「(1) 人材確保に向けたより幅広い層の働きかけ」というのが一つの柱でございまして。職場体験ですとか、職場のイメージアップの施策などを予定しています。

次のページの左側の中段「さらなる職場環境改善（介護現場の生産性向上）」、これが二つ目の柱になっていまして、デジタル機器や次世代介護機器の導入支援などを中心に行っていくものでございます。

最後三つ目が次のページの左上のところで、先ほどの意見交換の中でも出ております「外国人介護従事者の積極的な受入れの支援」ということになっております。

具体的な施策が資料 12 になります。こちらの 1、2 ページ目は介護人材施策を確保・定着・育成の 3 本の柱に分類して記載しているものとなっております。これまでは 1 枚に収めていたのですが、今年度は新規事業を大変多く予定していきまして、2 枚組の資料になっております。2 ページ目の方は上段に外国人材の受入れ環境整備の事業、その下にケアマネ関係の支援の事業を記載しているところでございます。具体的な内容をいくつかピックアップして次ページ以降で御説明いたします。

一つ目、先ほどの意見交換の中でも色々言及いただいた居住支援特別手当の事業となっております。こちらは介護職員及び介護支援専門員を対象に、1 万円から 2 万円の月額の手当

を支給するという事業となっています。こちらは先日、知事の会見でも実施スケジュール等を公表させていただきまして、6月3日から専用サイト及びコールセンター開設をいたしまして、連日大変多くのお問合せをいただいております。

また、ちょうど今週月曜の6月17日から申請受付を開始しておりまして、早速多くの事業者様から申請をいただいている状況でございます。引き続きより多くの事業者の皆様にご利用いただけるように、事業周知等に努めていきたいと考えています。

続きまして、宿舍借り上げ支援事業ですね。こちら先ほど言及いただきましたけれども、いくつか拡充をしまして、2の助成条件のところですが、本事業は事業所の利用定員数に応じて4戸から20戸までの助成というふうになっていますけれども、ただし書のところで記載しましたとおり、外国人材については今年度から枠外という扱いになっております。これまで実は外国人材の方にはかなり多く使っていたのですが、その部分は今年度からは枠外の扱いになりますので、その分利用枠は実質増えることとなりますので、是非とも更なる活用を御検討いただければなというふうに思っております。あと利用期間の制限4年というのを撤廃しましたし、8分の7の要件の一つとして災害時の協定締結というのがあるのですが、これの選択肢も増やした形となっております。

続きましてすみません、ちょっと駆け足であれですが、次の介護現場改革促進事業でございます。こちらはこれまでも行ってきて今回拡充したものですけれども、生産性向上に取り組む事業者を色々な面で支援する事業となっています。

昨年度同様に、デジタル機器や次世代介護機器の導入費用の補助などは継続して行っていますが、資料真ん中あたりに記載していますが、これまで福祉保健財団に設置していた窓口をワンストップの相談窓口、介護職場サポートセンターTOKYO、「かいさぼ TOKYO」というふうに我々呼んでいますけれども、4月から機能強化してリニューアルをしております。

リニューアル後の新たな取組、この資料の中でも右側に新規とか対象拡充といったような形で記載していますが、デジタル機器、次世代介護機器の導入や活用の個別支援や伴走型の支援。あと、次世代介護機器の試用機器の貸出ですとか人材確保、経営に関する相談などにも対応して実施、運営をしているところでございます。

次ページが、この支援の内容をフェーズごとにまとめたものでございます。記載のとおり左側から、動機づけの段階から導入後まで切れ目なく支援を行っているところでございます。

続きまして、こちらが介護DX推進人材育成支援事業でございます。こちらは施設や事業所で、生産性向上に向けた取組を行うリーダー的な役割の方を支援する事業となっています。具体的には1法人あたり2名を上限に年間50万円までを手当ですとか、IT関連の資格取得のための経費を補助するというものになっています。こちら7月くらいから実際に交付申請受付を開始する予定で、現在準備を進めているところでございます。こちらは施設

や事業所の負担なく御活用いただけるものですので、幅広く利用いただけるのではないかなというふうに考えております。

次が外国人関連の事業なのですが、手持ちの参考資料の最後から二つ目のところにプレス文をちょっと載せていまして、こちらが先日知事の会見の中でこの外国人関係の施策「かいごパスポート Tokyo (KaiTo)」と呼んでいますけれども、そういう通称で事業の開始を公表させていただきました。これで簡単に説明をさせていただきます。

まず1のところで、海外に向けた魅力発信・マッチング支援としまして、実際7月にインドネシアでの留学就職フェアへ東京都としてブース出展を予定しております。米印のところに記載しているのですが、こうした現地でのPRを含めて我々だけではやはり限界がありますので、記載のとおり、本日各団体から委員として御参加いただいておりますけれども、都内の関係団体の皆様と協定を締結させていただきまして、東京都一体となって取り組んでいきたいというふうに考えております。また下段に記載のとおり、専用ホームページを既に開設しておりまして、順次こちらにコンテンツを追加していく予定でございます。

2ページ目には、登録支援機関に支払う補助金の補助の内容なども記載しておりますので、御参考にしていただければと思います。

資料を戻っていただきまして、ケアマネ関係の事業を二つほど御紹介します。居宅介護支援事業所において事務職員を雇用した場合に、その経費の4分の3を補助する事業となっております。今年度から報酬改定によりまして、事務職員の配置というのがケアマネの逡減制の緩和要件の一つになっておりますので、是非活用いただきたいと思っております。

最後に、ケアマネの研修受講料の補助となっております。法定研修受講料の4分の3を補助するという形で、一旦事業所さんで負担をいただいた上で都の方に申請する形を想定しておりますけれども、事業者負担等は特段ない形で申請できるようにしておりますので、是非とも御活用をいただければなというふうに思っております。

最後に参考資料の1番最後につけたのですが、介護現場のニーズに対応した製品開発支援事業ということで、こちらも新たな取組としまして、産業労働局の中小企業支援の事業と我々福祉部門が連携しまして、介護現場のニーズに対応した製品開発を支援するための意見交換会というのをちょうど来週開催する予定です。裏面を見ていただくと、基調講演のところでは本協議会の久留委員にも御講演をいただくほか、第2部の意見交換では東社協の委員の皆様や田尻委員にも御協力いただきまして、介護機器の開発企業との意見交換というのを行う予定となっております。

今後、実際に開発された製品の社会実装などにも我々連携していく予定でございますので、引き続き御協力の方よろしくお願ひいたします。私からは以上になります。

中山 私は障害者施策推進部地域生活支援課の中山でございます。障害関係のものを簡単に御説明させていただきます。

まず画面の方に映されているものでございますが、令和6年3月に、令和6年度から8年

度までを新たな計画期間とする障害計画を策定いたしました。その概要でございます。本計画は障害施策に関する障害者基本法に基づく障害者計画、また障害者総合支援法に基づく障害福祉計画と児童福祉法に基づく障害児計画の三つの計画を一体として策定しているものでございます。それに加えまして、読書バリアフリー法ですとか難聴児に関する計画としても位置づけているものでございます。

基本理念といたしましては、三つ挙げさせていただいております。「共生社会の実現」、「障害者の方々が安心して暮らせる社会の実現」、また「いきいきと働ける社会の実現」の三つを掲げてございます。この基本理念の元、施策の目標を五つ柱として掲げております。その目標の五つの柱の一つが、まさにこの人材の問題でございます。サービスを担う人材の育成確保及びDXの活用ということで施策を展開しているところでございます。

本日は今年度から開始する二つの事業について、先ほどの高齢分野の御説明とも被ってくる場合がございますが、御説明させていただきます。

まずは先ほど来から御意見頂いております、居住支援特別手当事業でございます。既に御承知とは思いますが、本事業は福祉介護職員の給与水準の低いことや、福祉介護人材の確保・定着に向け取り組むものでございます。今年度より都独自の政策として月1万円、又は2万円を支給するものでございます。障害分野におきましては、居宅系の在宅サービスから障害児入所施設等も含めた障害福祉サービス等の事業者を対象としているところでございます。

また東京都の方で事業を様々創設しても、やはり事業者の方々に届かないと意味がないというお話もございましたので、多くの事業者に御活用いただくため、区市町村や事業者さん向けの会議の場での事業PRや、先ほどホームヘルパー協会の黒澤様からお話もありましたが、障害に関しましてはメーリングリストを活用して小さな事業者さんにも届くようにということで工夫させていただいているところでございます。また、6月より専用ポータルサイトも設置されておりますので、是非活用いただければと思います。

引き続き福祉介護職員の方々がやりがいを感じながら、また安心して暮らせるよう、本事業の活用を促進してまいりたいと考えております。さらに、先ほど東社協の知的部会の小池様から、本事業の対象等に関しまして貴重な御意見を頂いたところでございます。貴重な御意見に感謝いたします。

次のページでございます。こちらチラシになります、参考に後で御覧いただければと思います。

では次に、DXの関係でございます。こちらは先ほどもお話がありましたけれども、実際にデジタル機器やロボットの介護機器などを導入しても、上手く使えていないというような事業者さんが多いというお話もございましたので、事業所内に専門性を持つ人材を派遣し、継続的な生産性向上の取組とするため推進リーダーへの手当やIT資格の取得にかかる経費、また研修に参加した際の代替職員の経費などについて支援するものでございます。

また先ほど、DX は今後重要なアイテムであることは間違いないけれども、活用の仕方が重要だと、間違った使い方をしてはいけないというような御意見が委員の方々からあったところでございます。まさに間違った使い方にならないために、こうした推進リーダーを活用していただければなというところでございます。

また障害施策に関しましては、デジタル技術の活用支援事業の申請実績のあった事業者さんに、個別に本事業をPRいたしまして、是非導入したロボット介護機器ですとか、そういったものを適切に活用いただけるようということで、事業者の生産性の向上ですとか、継続的・安定的な取組体制を確保していきたいというふうに考えております。

また、全般的に補助金の手続ですとか、事業の周知については様々な課題があるというような御意見を頂いたところでございます。真摯に受け止めております。引き続きよろしくお願いたします。雑駁ではございますが、以上でございます。

石塚 それでは報告を続けさせていただきます。東京労働局・都内ハローワークにおける取組につきまして、東京労働局職業安定部の森課長より御紹介を頂ければと思います。よろしくお願いたします。——森課長、聞こえておりますでしょうか。ちょっと裏方で確認をしますので順番を飛ばしまして、先に東京都福祉人材センターにおける取組について高村室長からお願いできますか。

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いたします、どうぞよろしくお願いたします。東京都福祉人材センターは東京都の委託を受けまして、東京都社会福祉協議会が運営しておりまして、福祉人材の確保・定着・支援・育成について幅広く実施をしております。また、先ほど話に出ました介護福祉士とか保育士の修学資金の貸付事業も私どもで実施をしております。

資料17に基づきまして、説明をさせていただきます。最初の1ページから6ページまでは私どもの人材センターの事業紹介とか実績が載せてありますので、時間の都合もございまして後ほど御覧いただければと思っております。今日はスライドの7ページを御覧いただきたいのですが、特に6年度に力を入れていきたいと考えているところを御紹介させていただきます。

福祉人材センターは平成3年に開設をしたのですが、開設当初から職業紹介、職業斡旋のところをメインに事業を進めてきまして、もちろんこのところが人材センターの核となる事業と思っております。近年はそれと併せて福祉・介護・保育の仕事の内容とか魅力とかそういったところも、色々な体験事業とか資格取得支援事業とか、色々な事業を通じて重視して取り組んでいるところでございます。

スライドの7のところでございますが、特に意識していることとしまして、どうしても先ほどからも話が出ていますけれども、今は色々な業界との取り合いという言い方が悪いかもしれませんが、取り合いのところもありますので、いかに若い方々ももちろんですけれども、色々な方々に福祉の仕事の魅力とかそういったことを伝えていかなければい

けないのですけれども、なかなかやはり今は少しコロナ禍の時に比べると落ち着いてきているのかなというところも感じておりますので、これまで以上に一層に福祉の仕事の内容、魅力を伝えていきたいと思っています。

どうしても現場で以前に働いていた方が再び戻ってくることもありますけれども、違う業界の方が福祉の仕事をしてみたい、家族の介護をされていて自分は介護の仕事に魅力を感じたとか、子育てをされていて自分もそういう仕事に関わってみたいという方も多くいらっしゃいますので、そういった方々には丁寧に支援をしていきたいと思っています。

あと先ほどから DX という話も出てきましたけれども、求職活動もコロナ禍を踏まえてだいぶ変わってきていますので、いわゆるオンラインとかそういった DX にも対応した支援をしていきたいと思っています。

あと私どもは福祉人材センターですので、どうしても介護とか保育の仕事がメインになりがちなのですが、もちろんそここのところの事業も進めていくのですけれども、介護とか保育ではない分野の仕事もありますので、そういったところを伝えていくのも私どもの役目かなと思っていますのでございます。

スライドの 8 からは、具体的にどういったことをやっていくのかというところを書いてございますが、特に関係団体の皆様、特にハローワークの東京労働局の方々には色々と意見交換、御相談をさせていただいておりますし、東社協が運営しているセンターでございますので、東社協の各施設部会の方々とは連携をしてそれぞれの仕事の魅力とかセミナーの講師をお願いしたりとか、部会と連携してそういう魅力を伝えていく取組も今後していきたいと考えているところでございます。

最後にやはり若年層への取組というのは大事ですので、スライドの 10 ページですね。私どもでは、いわゆる全都的なイベントとして、福祉の仕事就職フォーラムというのを開催しております、やはり対面でやっていくとなかなか最近では参加者の数にも限りがあるというところもありますので、今年度はオンラインで開催をしようと思っています。その際にはもちろん学生さんに対して色々なアプローチをしていきたいと思っております、いわゆる大学生だけではなくて高校生とかもう少し若い方々、あるいは学校の先生とか保護者の方々にも魅力が伝えられるようなそういうフォーラムにしていきたいと思っております、今企画をしているところでございますので、秋頃開催を予定しておりますので、また企画が固まったら御案内できればと思っております。

最後にスライド 11 のところでございますが、私どもの取組は皆様方の御理解とか御支援があって成り立っているものでございますので、引き続き御理解、御支援を頂ければと思っております。どうぞよろしく願いいたします。私の説明は以上でございます。

石塚 ありがとうございます。先ほどの東京労働局の森様ですが、音声がどうも繋がらないようで、時間も押しておりますので大変申し訳ないのですが、資料を後ほど皆様御覧いただければと思います。皆様、申し訳ありません。

時間を過ぎておりますけれども、もう少しだけ大丈夫でしょうか。会場の皆様、大丈夫ですか。オンラインの方はお時間、次の御予定ある方は御退室いただければと思います。このまま続けられる方は、続けさせていただければと思います。会場の皆様、大丈夫でしょうか。ありがとうございます。

それでは全体を通じまして御意見、御質問等がありましたら、お受けしたいと思います。いかがでしょうか。田中さん、よろしく願いいたします。

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。私は東京都が今年度打ち出していたいただいた宿舎借り上げ支援とか居住支援というのは本当にゲームチェンジャーとなると、大変効果が期待できる施策を打ち出していたいただいたなというふうに感じています。

隣接する自治体から最近よく聞くのは、「これでは東京に人材が流出してしまうのではないかと」、「何てことしてくれたのだ」なみたいな怨嗟の声も聞こえるわけでございます。いや、私は東京発ドミノではないですけど、「それに続けてください」と。「これは日本に広がるようにしてください」という話をしているのでございますが、それほど私は期待できる事業だなというふうに思います。

今後も働きやすい職場環境づくりとデジタル化に加えて、見える化。見ようとしなくても見える化を進めていただきたいなど。さっきPRの話とか出ていましたけれど、ああいったものをしっかりとやっていただきたいなというふうに思います。

例えば、女性活躍推進対象とか心のバリアフリーサポート企業登録とか、家庭と仕事の両立推進企業登録。こういったものは賞状がもう貼ってあるだけで、職員、それからそこに訪問した御家族、関連事業者などにも目がつきやすいですから、「ああ、こういったことにもちゃんと取り組んでいた」というのがしっかり見えるわけですよ。こういった事業も引き続きやっていただければなというふうに思います。ありがとうございました。

石塚 ありがとうございました。他にはいかがでございましょうか、小川委員の方から何か。

小川（東京都老人保健施設協会） 私は施設とか関連する仲間内の話も含めた内容なのですけれど、今離職率ということで、やはり人が入ってこないで辞めさせない、なるべく働きやすい職場で長く働いていこうと、こういった取組も逆サイドから行われています。そういった意味ではどんどん加齢に伴って職員も体が落ちていく、そういったところで先ほどちょっとお話があったように、この職場の仕事の切り分けをして介護助手という形で、うちは介護助手と言っているのですけれど、力仕事やより専門的な人は専門的な資格を持った仕事にということをやっています。

そういったことでうちの施設もそうなのですが、今はもう新卒が入らないので、中途採用、そしてまた介護助手が成長して介護福祉士や初任者研修を受けて夜勤やフル活動できる職種に育てていくという、こういった取組を早くやっつけていかないと、新卒ばかりに頼る

ということは非常に難しいです。

そういった意味で、先ほどちょっと永嶋委員から話があったように潜在的な介護福祉士ということで、実はそういった方がいったんやめて主婦層の方、「子育てでやはり介護が不安だ、だけど3時間なら仕事できるよ」とか、高齢者の方でも「もう介護はやはりフルの夜勤までできないから、日勤だけならとか短時間ならできるよ」というそういった人は結構いるのですね。そういった人たちをやはり教育する、教育って言い方はあれですけど、一緒に働きやすい職場にして無理のない程度に、そして若い人であればそれがやはり育ってきますので、40、50 になって介護福祉士の資格を取る方もいます。そういった形で繋ぐという、働きやすい職場環境というのが非常に重要なのかなと思います。

そういった意味で今回の介護報酬改定で、生産性向上推進体制加算というのがあります。介護施設において介護助手などを入れると、やはりいわゆる職場の切り分けをして、介護助手などを活用することによって加算が取れる部分もあります。

今回東京都で、高齢者や主婦層と書いてあったのですが、やはりいきなり初任者研修とか、いきなり介護の、色々な人が迷って「働けるかな」「自分大丈夫かな」という人たちにもやはり裾野を広くして受け入れる体制、「あなたは将来的にはオムツ交換やるのだよ」というのではなくて、「働ける部分で良いから」という形で裾野を広くするアプローチはやはり必要なのかなと思います。そういったことに対してのちょっと支援というのも何かしら、こう言ってはあれですけど東京都は最低賃金が高いです。「やはりこのくらいだったらもう我々自分たちでやるから」とかそういった部分もありますので、一人一人雇うにおいても介護事業者の件費率が随分高くなってしまっていますので、こういったところの切り分けができるような事業者の促進というの、裾野を下げた時の人材確保というところの面からも。これは多分あらゆる職種の、保育もそういう形で「3時間働けるならちょっと来て下さいよ」とかやっていますし、もちろん老健、特養も同じようなことでやっていますので、ちょっと実際ちょっとこういったところの情報提供ということでよろしくお願ひします。以上です。

石塚 ありがとうございます、貴重な意見ありがとうございます。では永嶋委員、どうぞ。

永嶋（東京都介護福祉士会） 東京都介護福祉士会の永嶋です。詳細な説明をしていただきまして、都の施策はとても充実していると個人的には思いました。これだけ色々充実した制度が揃えられているのは、かなりさまざまな面で検討されてきたからであろうと思っています。

ところで、これは私ども職能団体の課題かなと思ったのですが、例えば介護福祉士であっても、保育士もそうだと思いますし、社会福祉士、精神保健福祉士もそうだと思うのですが、福祉の専門職というのは人の生活ですとか、人生に関わる非常に重い仕事です。

例えば高齢者の分野でしたら、その方の一生の本当に最後の部分に関わるような仕事で

ありますから、非常に重いし、また責任もあるし、覚悟のいる仕事であると考えております。これは子どもに対する保育士であっても同じではないでしょうか。

そういった仕事のところで人が足りないために、職員となる人材が入ってくるような方策を立てないといけないというのは、もうこれは社会を支えるために当然のことです。ですから、そこはやはり重要だというふうには考えます。

一方で専門職という立場から言いますと、量の問題だけではなくて質が非常に重要だと考えております。専門職というか職能団体として、量だけではなくて質へのアプローチが、私どもに課されている課題であると、あらためて感じた次第です。

介護保険制度が開始される以前までは、介護は家族が家庭の中で担うことが多かったわけでありまして、子育て、保育も昔はそうですよね。家庭の中で行われていたことが、社会的なサービスとして外部化された。そういった中であってとても大切なのは、家族が日常的におこなっているのだから誰でもできるのではないかというふうに思われているようなことでも、それを専門的な視点をもって、専門的な考え、理念と言いますか、専門職の倫理・価値に基づいて行うということです。それが大変重要だと考えています。

例えば、知識は学べばついてきますし、経験を積めば、何度も練習すれば技術はついてきますよね。しかし単なる経験とか、そして勘で行うのではなくて、しっかりとした考え方に基づいて人を支えていくということが非常に重要だと考えているのです。

専門職の団体としてはそういったところを重視して、制度やシステムだけでは届かない部分を補完できるようにしていけたらというふうに考えているところです。以上です。

石塚 ありがとうございます。他はいかがでしょう。渋谷区の小野部長、せっかくお越しいただきましたので、自治体の立場からもし何かございましたらいかがでしょうか。

小野（渋谷区） 渋谷区の小野でございます。本日は皆様から現場の意見を聞かせてもらう機会があり、本当に参考になりました。

意見の中で、東京都さんも色々と助成をされているということもありましたが、区としても色々とやっているというところで、やはり都と区の役割分担をちゃんと決めながらやっていかなければいけないのかなというふうに感じたところでございます。

都内の区市町村で人材の奪い合いをするのではなく、東京都全体で良い人材確保に努められたなと感じたところでございました。以上でございます。

石塚 ありがとうございます。いかがでしょうか、よろしいですか。

久留（シルバーサービス振興会） これまで皆様のお取組みを伺いまして、また東京都さんがこれだけの施策を打たれているわけですが、それでもなかなかこの問題が解決しないということは、やはり最適解はないのではないかというふうに思っているのですけれども。ただ少なくとも東京都はこれだけの施策が展開できていることは事実ですし、恐らく今回の施策展開によって他県から東京都の方に人材が流れてくるのではないかなという、それ

で戦々恐々としている他県の事業者さんたちもいるというのも事実だろうと思いますが、先ほどお話があったようにそれを横展開していただく、広げていただくという取組、そのリーダーシップを取っていただくというのはすごく大事だと思いますが。

先ほどの話に少し加えさせていただくと、介護事業者が自己完結型で、全ての重装備を備えていくということはもう無理なので。ただ一方において、これから人口減少社会、それから大量にサラリーマンの人たちが退職をしてくると、この人たちは一定スキルを持っているのですね。このスキルをいかにこの分野に取り組んでいくか。中にいる人のリスクリングも大事ですけど、そのスキルを持っている人をいかに取り込んでいけるか、そして重層化できるかということは非常に大事だろうと思いますので。

先ほど御紹介いただいた中小企業の振興政策と高齢者介護の政策が一体化すると、これはすごく重要なことだろうと思っています。今までは別々にあった施策を一体的にしていく。向いている方向は一緒なのです。従って、そういうものが商業労働部局とかともどんどん繋がって、色々な人材がこの分野に入ってくる。色々な分野の知識やスキルが活かされるようになるということを、都としてそのマッチングをうまく作っていただけるというのはすごく期待をするところです。

それから健康寿命が延伸していますので、要介護認定率は下がっているはずなのです。少し減ってきているはずなので、その分高齢者の方はそれだけ元気だということですから、この方々の持っているポテンシャルをどう活かしていくか、体は元気なので、そういうことも期待したいと思います。以上です。

石塚 ありがとうございます。お時間が過ぎておりますので、この辺といたしまして、もし追加があれば事務局にメールなりでお寄せいただければ共有させていただきたいと思っています。今日いただいた御意見は今後の取組に活かしていきたいと思っております、本当にありがとうございます。

では以上をもちまして、東京都福祉人材確保対策推進協議会の第1回運営協議会を閉会させていただきます。本日はお集まりいただき、誠にありがとうございました。オンラインの方は順次御退室いただければと思います。ありがとうございました。

(終了)