

東京都福祉人材対策推進機構 第4回運営協議会

日時：令和元年6月18日（火） 15時00分～17時16分

場所：東京都庁第一本庁舎42階（東京都新宿区西新宿2-8-1）  
北側「特別会議室B」

**坂本** ただいまから、東京都福祉人材対策推進機構の第4回運営協議会を開会させていただきます。本日はお忙しい中ご出席をいただきまして、まことにありがとうございます。本日の進行を務めさせていただきます、東京都福祉保健局生活福祉部長、坂本でございます。よろしくお願いいたします。

まず冒頭、開会に当たりまして、会長でございます副知事にかわりまして、東京都福祉保健局長の内藤より一言ご挨拶を申し上げます。

**内藤** 東京都福祉保健局長の内藤でございます。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4回運営協議会の開催に当たりまして、本来であれば会長である多羅尾副知事にご出席いただくところですが、本日、多羅尾にかわりまして私、内藤から一言ご挨拶を申し上げたいと存じます。

まず本日はご多忙の中、推進機構の第4回運営協議会にご参加いただきまして、まことにありがとうございます。また、日ごろから都における福祉保健行政のさまざまな場面で、ご理解、ご協力いただき、重ねてお礼を申し上げます。

都は平成28年6月、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まして、この推進機構を設立いたしました。この間、皆様方と協同して事業を進めさせていただき、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。皆様におかれましては、運営協議会の場だけでなく、各種専門部会などの検討におきましても多大なるご協力をいただいております。本当にありがとうございます。

また推進機構は、今回新たに一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会様にもご参画をいただけることになりました。民間事業者様のご意見を頂戴し、推進機構における議論にもさらに幅が出ることと期待しております。何とぞよろしくお願いいたします。

さて、2025年には団塊世代が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、さまざまな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す。就業の選択肢が幅広い東京では、人材の確保が一段と難しくなっていくといった危惧も抱いております。

都では、昨年末より福祉の仕事イメージアップキャンペーン事業でハローキティを活用した広報展開を実施しております。福祉人材対策を喫緊の課題と捉え、今年度もさまざまな創意工夫を重ねながら、あの手この手とさまざまな施策で人の確保・定着に向けた取り組みを進め、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存じます。以上、甚だ簡単ではありますが冒頭ご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

**坂本** 局長の内藤は急な公務が入りましたので、この場で退席させていただきます。

**内藤** 申し訳ございません。

**坂本** それでは議事を進めます。まずお手元に配付しています資料の一覧です。次第に

記載がありますとおり、資料1から資料13、及び参考資料としてチラシ、冊子などをお配りしております。万が一不足などがございましたら、随時、事務局のほうにお知らせください。

それから本日の会議は公開の扱いとなっております。議事録につきまして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、ご承知おきください。また、都庁内はただいまクールビズの時期で室温は若干高めになっております。皆様、随時上着はお脱ぎいただきまして、クールビズ対応をよろしく願いいたします。

続きまして、本日ご出席いただいております皆様のご紹介です。本日は時間の制約もありますので、大変失礼ですが資料1の出席者一覧の配付をもちまして紹介にかえさせていただきます。なにとぞご容赦いただければと存じます。なお、今回、新たに機構の参画団体としまして、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様に加わっていただいております。本日ご出席いただいております理事の田尻様、一言ご挨拶をお願いできますでしょうか。

**田尻** ただいまご紹介いただきました、全国介護事業者協議会の理事をしております田尻と申します。私どもの団体は、民間の介護事業者が650法人ほど集まっている団体で、利用者の立場に立った質の高いサービスの提供を図り、介護サービスの健全な発展を目的として、さまざま活動をしております。民間事業者の立場から何かお力になれることがあればと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

**坂本** 田尻様、ありがとうございました。

それでは、次第に従いまして議題を進行させていただきます。まず「規約の改正について」、事務局よりご説明いたします。

**小林（由）** それでは資料2の一番最後、横刷りの資料、「新旧対照表」をごらんください。左側にももとの規約、右側に改正内容を記載しております。まず第2条、機構における取り組み内容を変更しております。これまで機構で行ってございました具体的な支援策は、福祉人材センターにおける事業として整理されたため、(2)を削除し、「具体策の検討を行う」と機構の取り組み内容を整理いたしました。

裏面は「新旧対照表」で別表をつけております。新たな参画団体としまして、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にご参画いただいておりますので、別表の上から4番目に新たに記載いたしました。規約の変更につきましては以上です。

**坂本** 次に、「(1)平成30年度事業実績報告」につきまして事務局よりご説明いたします。

**小林（由）** 資料3「平成30年度事業実績報告」をごらんください。平成30年度の機構の事業は、「福祉人材対策の検討」「掘り起こし」「育成」「定着」「情報発信」を柱とし、取り組んでまいりました。

「福祉人材対策の検討」については、運営協議会を昨年6月27日に開催し、意見交換を実施いたしました。専門部会は、人材確保部会、普及啓発部会の2部会を設けました。

人材確保部会では、都が実施する福祉現場の実態調査項目を検討するとともに、その調査結果を踏まえ、福祉人材確保対策について議論を行いました。普及啓発部会については、「ふくむすび」のアンケート結果を踏まえ、改善に向けた検討を行いました。

「掘り起こし」では、福祉を専門に学んでいない大学生を対象にしたインターンシップ、大学キャリアセンター等と連携した開拓専門員による人材の開拓等に取り組んでおりまして、実績は右側の記載のとおりです。「育成」は、高齢者や主婦等を対象に、補助的業務の就業体験をしていただく福祉職場サポート業務研修を行っております。

「定着」の働きやすい職場づくりの支援は、専門のコーディネーターが職場環境の整備についての助言を行うもので、実績は右のとおりです。最後に「情報発信」としまして、福祉人材情報バンクシステム（ふくむすび）の運用をいたしました。アクセス件数等はごらんの結果となっております。

続きまして資料4、専門部会（普及啓発）でご報告した「ふくむすび」に係るアンケートの調査結果報告をさせていただきます。A3のカラー刷りの資料をごらんください。（1番）「事業者・利用者」アンケートの概要」の表にありますとおり、「利用者向けアンケート」が「ふくむすび」のマイページ登録者とマイページ未登録者を対象にしたもの、そして「ふくむすび」に情報を掲載していただく「事業者向けアンケート」の3本立てで調査を行いました。

「ふくむすび」のマイページ登録者は、マイページ登録機能を使ってメルマガを受け取ったり情報を集めたりされている既にユーザーとなっております方、未登録者につきましては、福祉には関心があるけれども使ったことがない方を主なターゲットとして調査を行っております。

調査結果の概要です。2番が、マイページ登録者、既に使われている方向けのアンケート結果です。主にどういう使い方をしているか、あるいはしたいと思っっているかをお伺いしております。「(1) 利用者属性（性別・年代・職業）」は、女性が多く、年代は40代50代が6割、福祉関係のお仕事についている方が6割弱という結果です。「(2) 知りたい情報・利用目的」では、一番多かった「研修・イベントに関する情報」、2番目に多かった「事業所情報（各事業所の基本情報・概要情報（職場体験・ボランティア受け入れ等）」、3番目の「スキルアップに関する情報」を求めておられることがわかりました。

「(3) 情報の探しやすさについて」は、「見つけやすい」とお答えになった方が53.9%という結果になっています。「(4) 今後充実してほしい情報について」は利用目的とほぼ一致していますが、一番多かったのが「研修・イベントに関する情報」、2番が「働きやすい職場を探す情報」、3番目が「スキルアップに関する情報」となっております。

次に3、「利用者向け（マイページ未登録者）アンケートの（結果）」です。こちらは福祉には関心があるけれども初めて使うという方を主な対象に、主に使い勝手についてお伺いしたものです。「(1) 認知度について」は、利用の有無にかかわらず知っていた方が2割弱でしたが、もともと福祉に関心のある方を対象にしておりますので、一般的な知名

度とは必ずしも一致しないと考えております。

「(2) の情報の探しやすさについて」は、実際に WEB を操作する形で、どれくらい探しやすかったか、すぐに見つかったかを調査したものです。見つけやすかったというお答えだったのは「研修・イベントに関する情報」「ボランティアや地域の福祉活動に関する情報」、逆に見つけにくかったのが「福祉職場に関する動画」です。

「(3) 興味のある情報の掲載有無について」。福祉に関心のある方が見たいと思った情報があったかどうかについてお伺いしたところ、「研修・イベントに関する情報」「ボランティアや地域の福祉活動に関する情報」については7割を超える方が「見つけた」とお答えになっておりますけれども、「都内自治体の支援策」「福祉職場に関する動画」については「見つからなかった（このページは見つからない）」や「掲載されていないかった」という回答になっております。

4番目、「事業者向けアンケートの結果」です。（「(1) 「ふくむすび」の認知度」）「ふくむすび」を知っていたという事業者は6割に上っております。一方で「(2) 事業所情報の登録・更新の有無」では、登録されたところが33事業所で総数が107件ですので、3割ぐらいにとどまっております。(3)の登録・更新等の使い勝手につきましては、特に問題がなくスムーズにできたというところが8割です。

一方、情報を登録していない事業所に今後利用したいと思うかどうかを(4)で聞いておきまして、「利用したいと思う」が6割、「利用したいと思わない」が2割という結果になっております。主な意見としまして、利用したい理由は「人材不足のためあらゆる手段で情報発信を積極的に行っていきたい」が10件、「求人やボランティアの募集に有用なのではないか」が7件、「今まで知らなかった。今後検討したい」が4件ありました。利用したいと思わない理由としては、「有効な募集につながると思えない」が3件、「採用は法人本部で行うため、事業所ごとに登録する「ふくむすび」は使いにくい」が2件、「利用者の安全のために施設情報を不特定多数には公表していないので使えない」が2件ありました。

こういった結果を踏まえまして、5番、「専門部会（普及啓発）での意見」です。「ふくむすび」の今後の活用につきまして、「福祉の仕事の魅力や実際の現場についての情報発信を行う場として活用するとよいのではないか。」「行政が運営しているサイトとしての情報の信頼性がふくむすびの価値になり得ると思う。」「情報を掲載している事業者に対して、情報の追加や更新をするよう、もっと働きかけるべき。」「公的な機関だけでなく、民間で行っている研修・イベント情報等も掲載したらどうか。」というご意見が寄せられました。以上です。

**畑中** 引き続きまして、福祉現場の実態調査につきましてご説明いたします。資料 5-1 と 5-2 が該当いたしますが、5-2 のほうは報告書の本文になりますので割愛させていただきます。資料 5-1 「実態調査（概要）」でご説明させていただきます。

まずこの実態調査の経緯です。福祉保健局としましては、平成 29 年度に都庁全体で行

っておりました見える化改革の中で、「福祉人材の養成・確保」、特に介護分野の人材につきまして検証を行ってきております。この12月に出されました報告書で、中期的な視点に立った対策が必要な課題に対しまして、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・検討し、その結果を踏まえて改善していくという報告がなされました。それを受けまして、平成30年度の取り組みとして推進機構の専門部会（人材確保）の中で実態調査の項目を検討し、最終報告をさせていただきました。

調査の概要です。ヒアリングをメインで行い、事業者に対しましては東社協の各部会、民間の事業者、さらに養成施設、全部で14団体からお話を伺っております。専門部会の中での意見を踏まえ、特に若手の職員に対しましてもヒアリングを行いました。具体的なヒアリングの内容は、事業所に対しては福祉人材の確保・育成・定着について、現状と課題、独自の工夫、行政に対する要望の聞き取りを行っております。また、その他の事項として、外国人の雇用、ICT等の活用についても話を伺いました。養成施設に対しましては、主に外国人留学生の受け入れに対してお話を伺っております。

現状と課題です。事業者の皆様は、人材の確保については高齢分野、障害分野、保育分野、分野にかかわらずこの1～2年はより厳しく、特に新卒の採用が厳しいということです。人材の育成に関しましても、若手職員はもちろん、リーダーとなるベテラン・中堅職員の育成も急務であると挙げられています。福祉人材の定着に関しましては、離職防止に向けて各施設さまさまざまな取り組みを行っているところです。その他として、外国人材の雇用については聞いた施設ごとに賛否両論ありましたが、将来的には避けて通れない課題として認識をしているとのこと。特に介護分野に関しましては、派遣会社からの紹介料が高額というご意見がありました。

「中長期的に立った対応策」は、福祉人材の確保、人材の育成、人材の定着、その他ということでそれぞれ記載しております。介護分野と保育分野に関して都として行っているさまざまな施策を、他の分野にも対象を拡大してほしいというご意見をさまざまな事業所さんから伺いました。それに対しまして、対応できるものについては令和元年度の予算で一部対応している部分もあります。

養成施設の関係については、学生の確保は深刻な問題で、在留資格「介護」ができたこともあり外国人留学生の割合が大分増えてきている中で、入国管理手続が煩雑というご意見はいただきました。都として入国管理手続に関しましてはなかなか手が出せない部分もありますので、国の動向を見ながら対応していきたいと考えております。一番下のアスタリスクは今年度の取り組みにもつながるところですが、若手職員を中心に意見交換を行う場を設け、さらに人材の確保・育成・定着に向けて検討していきたいという報告になっております。説明は以上です。

**坂本** ありがとうございます。ここまでで何かご意見、ご質問等ございますか。ご意見、ご質問につきましては、また最後一括して改めてお受けいたしますが、途中途中で

も何かありましたら積極的にご発言ください。

続きまして報告事項(2)、「令和元年度東京都福祉人材対策推進機構の取組」について、事務局から説明いたします。

**畑中** 資料6をお開きください。昨年度、専門部会としましては人材確保と普及啓発の二つの専門部会を設けておりました。今年度は、専門部会としまして人材確保・定着という一つの専門部会とし、有識者や事業者の皆様を委員として議論していこうと考えております。その下に分科会を設けまして、高齢分野、保育・児童分野、障害分野ということで、事業所の若手職員や養成校・大学キャリアセンター職員等を委員とし、現場での課題や対応策について議論を深めていきたいと考えております。説明は以上です。

**坂本** ありがとうございます。次に報告事項(3)、「令和元年度の東京都の事業について」のご説明をいたします。

**畑中** 資料7、「令和元年度福祉人材対策新規事業等一覧」をごらんください。「所管部」のところに、「高齢社会対策部」「障害者施策推進部」「少子社会対策部」の三つの部の事業の新規拡充事業を載せております。高齢分野で行っていたものについて、障害者施策推進部で「障害福祉サービス事業所職員奨学金返済・育成支援事業」や「福祉・介護職員処遇改善加算取得促進事業」、あるいは少子社会対策部の「児童養護施設等職員宿舍借り上げ支援事業」ということで横展開をしております。

その次に「2019年度東京都における介護人材対策の取組について」、「事業体系図(確保・育成・定着)」ということで高齢分野の人材対策について記載しております。こちらは新規拡充事業だけではなく、既存の事業も含めて記載しておりますので、事業者の皆様には活用されている事業もあるかと思えます。この中で、「外国人介護従事者受入れ環境整備事業」といたしまして、外国人受け入れセミナー、外国人介護職員指導担当者研修、あとは介護施設で留学生に対して奨学金等を給付する場合にその一部を補助するような取り組みについて、今年度から行ってまいります。

次に、資料8は横断的な取り組みの一環にはなりますが、「福祉の仕事イメージアップキャンペーン事業について」です。平成30年度に、それまでの単発のイベント方式からキャンペーン方式に変更いたしまして、ハローキティを活用したキャンペーンを行っております。今年の1月17日にハローキティを「TOKYO 福祉のお仕事アンバサダー」として任命式を行い、それ以降、動画の配信、広告展開等を行っております。委員の皆様のお手元にある3種類ほどのグッズが昨年度つくったノベルティで、イベントの際にお配りしているものです。今年度につきましても、改めまして動画の作成、イベント、ノベルティグッズの作成等、このキャンペーンを行っていきたく思っております。

参考資料としまして、「ふくむすび」と「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」のチラシをお配りしております。こちらをあわせて委員の皆様にもPR等をしていただけると助かります。また、「働きやすい福祉の職場づくり」ということで、事業者の皆様には宣言をしていただく取り組みを行っております。より多くの事業者の皆様には宣言をしていただきたい

という思いから、取っかかりになりそうなものということでお手元の青い冊子をつくって、各事業者様に送らせていただいておりますので、ぜひ有効に活用していただければと思います。説明は以上です。

**西川** 産業労働局でございます。横向きの資料ナンバー9-1 と 9-2 をごらんください。私ども産業労働局で取り組んでいます、シルバー人材センターを通じた福祉人材確保に関する二つの事業をご紹介します。

まず9-1の1枚目、「シルバー人材センターを活用した保育人材等確保支援」です。シルバー人材センターを通じて、保育人材の確保に取り組む区市町村を支援する事業となっております。地域の高齢者が保育補助者として子育て分野に活躍できることを目指して、シルバー人材センターで実施している労働者派遣事業を活用した支援を行っております。補助額は1,000万円を上限として都が10割負担を行っております。本年度で3年目を迎える事業で、現在、大田区と狛江市で実施していただいております。事業の実施体制は、右下のスキーム図のとおり専任のコーディネーターを配置して実施していただいております。

資料9-2をごらんください。「福祉・家事援助サービスの推進」です。シルバー人材センターを活用して、共働き世帯や高齢者の世帯に対して福祉・家事援助サービスを提供する事業となります。こちらは東京しごと財団を通じた補助事業で、年間予算は約4,000万円です。

左下のスキーム図の一番上、シルバー人材センター連合に統括家事援助アドバイザーを、また真ん中にあります各シルバー人材センターに福祉・家事援助コーディネーターを置いていただき、一番下の最終的な発注者である各ご家庭と実際にサービスを提供するシルバー会員とをマッチングさせる仕組みとなっております。あわせて、シルバー会員様向けに家事援助に関する必要な研修を行って、サービスの担い手の育成も行っております。以上で説明を終わります。

**秋田** 続いて東京都教育庁でございます。資料がなくて恐縮ですが、福祉人材対策に関連する都教育委員会の施策についてご紹介させていただきます。

現在、都の教育委員会では、介護・保育等の分野で活躍できる人材の育成が必要であること、あわせて食育の推進や生活習慣病の予防などの観点で、栄養士や調理師等が果たす役割も大きくなっていることを踏まえて、都立学校においてもそうした人材育成に資する学校の設置・運営等を行っております。

現在、都立高校としては、忍岡高校と瑞穂農芸高校と農業高校の3校に保育士や栄養士などになるための基礎を学ぶ家庭学科を、野津田高校1校に介護福祉士の受験資格を取得できる福祉学科を設置しております。こうした高校の中では学校での学びが進路につながるようにということで進路指導を行っており、実際、多くの卒業生が専門性を生かした進路を実現している状況です。

また、今後の施策では新たな学校の設置を検討しております。保育人材等を育成する家庭科と介護人材等を育成する福祉科をあわせ持った高校ということで、名称はまだ仮称で



すが、家庭・福祉高校設置に向けて現在検討中です。具体的には、北区にあります赤羽商業高校を改変して家庭・福祉に特化した学校をつくらうというところで、令和3年度(2021年度)の開校を目指して、現在、準備を進めております。新たな学校の設置につきましては東京都教育委員会のホームページでも基本計画等を紹介させていただいておりますので、お時間があるときに見ていただければ幸いです。

今後とも、都の教育委員会では福祉人材対策を含めた社会変化を見据えた人材育成に取り組んでまいりたいと考えておりますので、引き続きご理解、ご協力をよろしくお願いいたします。以上です。

**坂本** ありがとうございます。以上が、3「報告事項」、令和元年度の機構の取り組み及び都の事業についてのご説明です。ここまでで何かご質問、ご意見はございますか。——はい。

**八尾** 介護福祉士養成施設協会の八尾と申します。資料5-1の2枚目のところで、福祉現場での実態とその後課題をどうするかですけれども、養成施設の課題に「外国人学生」という言葉が出ております。中長期的な視点に立った対応策のほうに移りますと、「外国人留学生受け入れに関する支援(国の動向を見ながら対応)」ということです。この4月に入った新入生の速報値はまだ出ていませんが、去年の速報値から申しますと、全国的には介護福祉士養成校に入った新入生のうち16%が外国人留学生でした。それを都内に限って申しますと32%で、他の全国のエリアに比べて都内の養成施設では外国人の割合が非常に高く、倍の状況です。

そのような状況の中、各受け入れ校においては、それまでとは違った層の、しかも非常に数の多い外国人学生を養成するに当たり、放課後の時間を活用して日本語の先生をつける、あるいは日本文化を学ばせる、また日中の授業についていけなかった部分についても補講をするという努力をしています。それ以前の日本人が中心だったころにおいても、ついていけない子たちは放課後残して勉強は手伝っておりましたが、それが片手間ではなく本格的に必要なようになってきて現実に実施されております。

例えば日本語の教員をお願いする、あるいは教材を準備することを各学校の努力の中で行っておりますが、実際、「現状と課題」の中に「学生の確保は深刻な問題」とあります。学校経営が成り立つかどうかぎりぎりの状況で、昨年度も1校、都内で募集停止になりました。その前もそうです。今年も1校そうなっております。そのような学校経営が成り立つか成り立たないかという中で、外国人の教育に非常に力を入れざるを得ない状況です。

関東地方を見回しますと、茨城県などにおいては外国人留学生1人に対し、年間25万円の放課後学習への援助がされています。また国においても、外国人を入れている養成校には、四の五の言わずそれぞれの努力に応じて援助もしたいと考えているようだといううわさもあるようです。特に留学生の密度の濃い都内においては、養成施設の努力を後押しするような政策をぜひお考えいただきたい。国ともあわせてやっていただけるととても助かるという意見とかお願いとか、そういう努力を一方でしていることをご報告さ

せていただいて、行政への援助を求めたいと思っております。以上です。

**畑中** ありがとうございます。今年度につきましては、養成校に対する支援は都として特段実施しておりません。今いただいたご意見、ご要望を含めまして、実現できるかどうかはわかりませんが、今後、検討していきたいとは考えております。

**八尾** ありがとうございます。人材確保という点で、介護分野に外国人を入れざるを得ない状況がいや応なしに起きてきています。実際私どもでも受け入れてみますと、例えばインドネシアからの留学生などはイスラム教で、頭にヒジャブをかぶって勉強に来ている。イスラム教は怖いのではないかという少し歪んだイメージがありますが、実にいい子たちです。

彼女たちも本当に頑張って勉強して自分の国に家を建てる、日本と出身国の間のかけ橋になる、ちょっと大げさな言い方をすれば世界平和にもつながるような状況を、やむを得ないから外国人を入れるというよりは、逆手にとってより世界とつながれる国になりたい。そのような活用の仕方もあるということをし添えさせていただきたいと思っております。ありがとうございました。

**坂本** ありがとうございました。ほかに何かございますか。なければ、続いて報告事項(4)に移らせていただきます。

報告事項(4)、「参画団体の取組紹介」です。初めに、「東京労働局・都内ハローワークにおける人材確保の対策の取組み」につきまして、東京労働局職業安定部の山口課長様よりご紹介いただきます。よろしく願いいたします。

**山口(智)** 東京労働局の山口でございます。日ごろから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。私からは、都内17のハローワークにおける人材確保対策に係る取組みをご紹介させていただきます。

資料10の1ページ目に「最近の雇用情勢」をまとめております。平成31年4月の有効求人倍率は2.12倍ありまして、37月連続2倍台で推移している状況です。新規求人数についてはこのところ横ばい傾向とはなっておりますけれども、新規求職者数については減少傾向が続いており、結果として有効求人倍率が高どまりしている状況です。

雇用情勢については改善が進んでいる一方で人手不足が深刻化している状況の中で、東京労働局においては人材確保対策を最重要課題としまして、求人者支援に軸足を置いた業務推進を進めております。その中でも福祉分野(介護、看護、保育)と、人手不足が深刻である建設、警備、運輸の分野を含めまして、人材確保・就職支援コーナーを設置した都内7カ所(渋谷、池袋、足立、墨田、木場、八王子、立川)のハローワークを中心に、人材不足分野の人材確保支援に取り組んでおります。

2ページに「平成31年4月の職種別常用有効求人倍率」を掲載しております。全体の有効求人倍率が2.12倍のところ、看護職は2.89倍、保育士は4.42倍、ケアマネジャーや介護職員等を含めた介護関係職種は6.46倍という非常に高い状況です。我々もいろいろ工夫しながらやっているところではありますが、求職者の減少がなかなかとまらないことも

ありまして、求人者サービスという意味では事業主の方々の期待になかなか応えられていない状況です。ここは引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

3 ページに、人材確保・就職支援コーナーの主な取り組み内容をまとめました。こちらのコーナーに専門スタッフを配置し、求人者・求職者に対する支援を双方向で行っております。

具体的には、求人者に対しては求人の見せ方で充足につながる部分も結構ありますので、求職者ニーズの提供、よりマッチング機会の高まる求人票の書き方のアドバイス、企業・業界の PR などを中心に支援を行っております。また求職者に対しては求人票だけではどうしてもわからない情報もありますので、担当者制によるきめ細かな職業相談・紹介といった部分でもマッチング強化につながる支援を行っております。

そのような情報提供という部分で、求職者向けセミナーを開催したり、実際に事業所に求職者を連れて行って見学してもらって面接をするというツアー型の面接会を、新たな求職者の掘り起こしという部分では、未経験者向けの企業説明会や現場の見学会を、まず業界を知ってもらおうといった部分では、求職者と求人事業所の出会いの機会を広げていく取り組みを行っております。

3 ページ中ほどに平成 30 年度の実績をまとめました。左右に参加者募集のリーフレットを掲載いたしました。左上が介護職で働ける施設の違いとして、特養、デイサービスなどの違いを理解していただくためのビデオセミナーの案内です。そのほかには介護・看護・保育、各分野で実際に働く現場を見せていただいて、事業所からの説明を受けて理解を深めた上で、応募希望の面接を行うツアー型の面接会の案内です。

まず求職者に企業や業界を知ってもらわないと何も進まないため、求職者向けセミナー、事業所見学会、就職面接会といったイベントを数多く開催しました。福祉分野において就職面接会は 252 回開催し、求職者 4,471 名、1,510 事業所の参加、そのうちツアー型の面接会は 199 回開催することができました。特に面接会については、大規模な面接会を開催するよりも、各ハローワークレベルで小規模の面接会を行ったほうが求職者も事業所の方もじっくり話ができると結構好評で、小規模のミニ面接会を数多く開催しております。

その結果として、人材不足分野全体で 2 万 2,433 名、このうち、介護分野につきましては 7,710 名、看護分野で 2,626 名、保育分野で 1,668 名の就職に結びつけることができました。こうした成果を上げることができたのも、関係機関、関係団体の皆様のご協力あってのことだと考えておりますので、この場をおかりしまして感謝申し上げます。

関係機関の連携という部分で、東京都福祉人材センターさんなど、日ごろからいろいろな取り組みで連携させていただいております。また、今回の福祉人材対策推進機構への参画ということで、引き続き協力させていただければと思います。人材確保・就職支援コーナーのある都内 7 か所のハローワーク全てで積極的に取り組んでおり、また今後も工夫していくつもりです。

就職に結びついた求職者を分析してみたところ、例えば介護分野だと、最初から介護関

係を希望している人は半分ぐらいしかいません。もともと事務希望だった方々に介護分野の企業や業界について知ってもらい、興味を持ってもらって就職に結びついているケースは結構ありますので、今年度におきましても各ハローワークでそういう接点をつくれるようなイベントを数多くつくっていきたくと考えております。

さらに、開催したイベントについて、参加者の感想や参加企業の PR といった情報発信の部分について強化し、求職者の確保につなげていきたいと考えております。また求職者のニーズを分析してみましたら、ミスマッチの部分が必ずしも賃金面というわけではないというのが見えてきました。例えばパートであれば土日の休みを希望する方は結構多いですが、逆に常用就職希望の方だと、週休2日であれば土曜日は勤務してもいいという人は結構います。今後そのあたりの分析もして、求人コンサルティングを進めていければと我々の中で話をしているところです。

東京労働局・ハローワークでは、今年度におきましても人材確保対策を最重要課題として取り組んでいき、福祉分野につきましてもしっかりとやっていきたいと思っておりますので、引き続きご協力のほどをよろしくお願いいたします。私からは以上です。

**坂本** ありがとうございます。

続きまして、「ICTを活用した福祉職場働き方改革推進事業の調査結果」につきまして、東京都福祉保健局総務部福祉政策推進担当課長の永山よりご説明申し上げます。

**永山** 福祉政策推進担当の永山でございます。どうぞよろしくお願いいたします。本日は資料 11-1、11-2 を活用して、昨年度に私どものほうで実施いたしました、ICTを活用した福祉職場への実態調査の結果概要についてご説明いたします。

まず 11-1 は調査の状況です。対象は高齢分野、児童分野、障害分野で、全部で三つの調査を実施いたしました。一つは、事業所全体の状況調査です。1,493 事業所に調査をし、48.8%の 729 事業所の皆様方にご回答いただき、本当にご協力いただけたと思っております。2番目は、先進事例ということで 10 事業所（高齢 3、保育 3、児童養護 1、障害 2）を選びました。3番目は ICT 導入のため業務分析で、どのような業務に入れたらいいかといった分析調査を 52 事業所で実施しております。

2 ページ目以降は、調査しました 25 種別での ICT 導入状況の速報です。パソコンは当然ながらこの事業所も入っています。スマートフォンについては、「メリットを感じるが未導入」という、今は導入していないけれども導入してみたいというご意向が比較的強いと見てとれます。タブレットについてはかなりばらつきがありますが、未導入だけれどもやはりメリットを感じているというご意見をいただいております。

クラウドサービスについては、どちらかというともまだ導入の割合は低いですが、やはり導入してみたいという割合が高いです。無線 LAN は保育所、児童養護施設、障害の施設の導入率が高い傾向が見てとれまして、私どもとしては意外な感じはありました。見守りセンサーにつきましては、種別によって導入の必要性が随分違います。ぱっと見ますと、センサー的なものについては、特養や老健など介護系の施設に導入が進んでいるのを見て

とれます。

5 ページはインカムと監視カメラです。インカムは比較的まだ導入が進んでいませんが、特養と老健についてはかなり高い割合で「メリットを感じているけれども未導入」というご意見がありますので、これから導入が進んでいくかと見ております。監視カメラはどのように使うかというのはいろいろあると思いますが、保育所など子供関係の施設に導入の割合が高いという傾向が見てとれまして、それぞれ特徴があるかと思っております。

1 枚目の「調査結果概要」に戻りまして概括的な分析ですが、事業所規模が大きいほど計画的に ICT を導入していったって、規模が小さいところはなかなか難しいという傾向はあります。分野でいきますと、高齢分野では 2010 年以前に ICT を導入した事業所が約 6 割、保育分野については新しい事業所も非常に多いため、4 割がここ 1 年に導入されている傾向が見てとれました。

続きまして資料 11-2 で、ご協力いただいた先進的な取り組みをしている事業所のご紹介をいたします。1 ページ目、2 ページ目は介護の施設で比較的どこでもご紹介されていますので、まずは 3 ページ、田尻理事のところの「カラーズ」をご紹介いたします。導入のきっかけは、リアルタイムな情報共有、スタッフへの連絡に追われることも少なくなること、実際に工夫をされている部分は、相性のいい外部の専門人材の活用、高齢ヘルパーの能動的参加への働きかけでした。やはり 1 社でやれることには限界があるので、皆様で共同でというメッセージをいただいております。

5 ページからが児童分野です。康保会乳児保育所については、日誌作成が非常に楽になっている、内容検索なども簡単になった、園内のデジタル・サイネージで保護者をご自分の子供の様子がわかるという効果があったと。工夫については、年齢の高い職員への丁寧なサポート、保護者への説明が必要だということです。最後に、効率化がどうしても取り上げられますが、それだけではなくて保育の質の向上、乳児の安全性等の確保にさまざまな可能性があるとのメッセージをいただいております。

6 ページは緑の家保育園です。「活用 ICT」につきましては、園児の記録、職員の出退勤管理、お子様の午睡の関係をチェックするセンサー機器を導入されていると。午睡チェックにつきましては、自動的に記録をとってくるので職員の負荷が軽減しているという効果があったそうです。メッセージにつきましては、まず使ってみると当然ながら不具合や操作の不明点は必ず生じるため、やはり導入時だけではなく業者の継続的なサポートが必要と。それから、すぐにレスポンスしてもらえよう業者をきちんと選ぶことが必要だというアドバイスがあります。

7 ページは北野保育園です。「活用 ICT」では、タブレットを登降園や職員の出退勤（のチェック）に使っていらっしゃる。それからセンサーで乳児の午睡の関係のチェックをしています。ICT 化する部分としない部分をしっかりと使い分けているところが工夫だとおっしゃっております。アドバイスとしては、なかなかおもしろいですが「あたって砕けるでやってみてください」と。あとは実際に現場のニーズをしっかりと伝えて、職員同士助け

合って使ってくださいというアドバイスです。

8 ページは、児童養護施設、東京育成園にご協力いただきました。効果としては、分散しているグループホームと簡単に情報共有ができるようになったことです。工夫としては、徐々に ICT 化を行って慣れていただく、それから現場からのクレームがあった場合はすぐに対応していくことが必要かと。メッセージとしては、色々な場所で勤務している事業所、もしくは利用者の個人特性を重視した施設では、ICT 化は大変有効であるというご意見をいただいております。

最後に 10 ページ、障害の施設で精華さんにご協力いただきました。どのような効果があったのかをお聞きしますと、入力しやすいということがあるのか、まずは利用者の記録が増加した、それから全体的な支援計画作成への活用がしやすくなったというご意見がありました。工夫としては、ここは建物の構造的に無線 LAN が使えないため、USB と有線でインターネット環境で使えるシステムにした。そのかわり USB はありますので、セキュリティ関係の対応の意識付けをしているというのもありました。最後に、入力装置への慣れ等はある程度時間がかかるが、それを乗り越えれば楽になる、乗り越える価値はあるのでぜひ頑張ってくださいというメッセージをいただいております。

田尻さんがいらっしゃいますので、もし補足等がありましたらぜひお願いします。私からは以上です。

**田尻** 実態調査の先進事例調査ということで協力させていただいております。ICT 活用は、今年度から東京都のほうでも単純に入れた費用の助成ではなく、コンサルティングの部分も含めて見ていただけます。私はもともと IT 業界ですけれども、ICT に関する知識がないとベンダーの言われるままにシステムを導入してしまって、結局使われないで形骸化してしまうというお話もよく伺いますので、やはりベンダーに依存しないで、いろいろな角度から提案していただけるようなアドバイザー的な方のご支援は不可欠と感じております。

また、介護事業者間の連携といったところでの ICT 化は、正直言ってまだ進んでいない部分もあって課題と感じております。やはりそのような点は行政等も含めて推進を図っていかねばと考えておりますので、引き続きご支援いただければと思います。よろしく願いいたします。

**坂本** ありがとうございます。今の ICT 化関係のご説明に関して、何かご質問、ご意見はありますか。——よろしく願いいたします。

**小川** 東京都老人保健施設協会の小川です。ご説明をありがとうございます。今年度は介護保健施設等においても ICT に関して補助をいただきまして、募集の施設がかなり多かったということで、引き続き来年度もお願いしたいと考えております。

やはりなかなか人が入らず人手不足といったところを、いま各施設でいろいろなことを考えて対応しています。高齢者や主婦層の介護助手人材の離職防止や働きやすい職場づくり、またそういった方々に対しての研修を施設内でいろいろ取り組んでいる次第です。も

もちろん処遇改善も大変効果があつて、離職防止になっている事実もあります。

介護現場の実態として ICT に準じたことを言えば、やはり記録が多いです。いろいろな職種の方と連携をするためには、至るところで同じような記録を書かなければいけない。今パソコンはほとんどの事業所が導入されているというデータがありましたが、パソコンを使って記録を書いているわけではなく、パソコン自体があるというだけだと思います。それをうまく導入することによって、2階の人が1階の人の記録が随時見られるようなことで連携も深まります。

現在、手書きでやっている記録自体は非常に多いです。やはり質の担保は非常に重要なため、それを削ってまでも記録を削減しようとは言いません。ただ、国のワーキンググループで話を聞いていると、やはり介護保険が始まって加算が増えるたびに記録が増えてきているという傾向があります。

我々介護保健施設は、何年かに1回ある実地指導の際に記録がちゃんとしているかを非常に見られるため、結構シビアになっています。業務が終わった後に1時間残って、皆さん一生懸命記録をしている感じです。したがって業務のスリム化、必要最低限の記録、もちろん ICT も非常に重要ですし、行政としてはそういったところも念頭に置いて見ていただければと思っております。以上です。

**坂本** ありがとうございます。

続きまして、「介護福祉士を目指す外国人留学生の受入れ状況と課題」につきまして、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会の参事、山田様よりご紹介をいただきます。山田様、よろしくお願ひいたします。

**山田** ただいまご紹介いただきました、日本介護福祉士養成施設協会の山田と申します。日ごろ皆様には、日本介護福祉士養成施設協会（介養協）にご理解、ご協力いただきまして、本当にありがとうございます。また、このような説明の場を設けさせていただきまして感謝申し上げます。本日は「介護福祉士を目指す外国人留学生の受入れ状況と課題」について説明させていただきます。

外国人留学生のことを話す前に、最初に介養協（日本介護福祉士養成施設協会）の紹介をさせていただきます。会員は介護福祉士養成施設の代表者で375名であり、事務局は6名だけの小さい団体です。昨年度、厚生労働省から、「外国人留学生等に対する相談支援等の体制整備事業」の実施主体に選定され、1億3,000万円の補助金予算でこの事業を実施しました。今日はそのことを中心にお話をさせていただきます。

まず外国人留学生に係る背景から説明いたします。日本における「介護人材の必要数」がどれだけ少ないかということで、2025年度までに55万人の介護人材を確保するという厚生労働省の資料です。対策のひとつとして、「⑤外国人材の受入環境整備」に取り組むこととされています。

さて、「外国人介護人材受入の仕組み」ですが、外国人材をどのように受け入れていくかということで、大きな四つのシステムがあります。EPA、在留資格「介護」、技能実習、

そしてこの4月から始まった特定技能1号です。EPAは10年以上前からありますけれども、国と国との協定で今3カ国しか運用しておりませんので、なかなか介護人材を増やすことができません。それから技能実習の目的は本国への技術移転で、最長5年間は日本に滞在することができるけれども、5年たったら母国に帰ってくださいというものです。同じように特定技能1号も最長5年間というシステムです。したがって、日本で長く働いてくださいということであれば、在留資格「介護」が適切ということになります。

一般的にビザ（査証）と在留資格とは一緒にされますけれども、法的に異なります。ビザは日本に入国するときの制度、在留資格は日本にどのぐらいいていいか、そして、どういふことをしていいかという制度です。

「1-4在留資格『介護』の創設」は、在留資格「介護」を創設する際に作成されたものです。まず一つ目の、「質の高い介護に対する要請」は、これから高齢者がどんどん増えていくため、質の高い介護が要求される。それから二つ目の「介護分野における留学生の活躍支援」ですが、この制度をつくる前は、介護福祉士養成施設に留学生はいましたが、卒業してもそのまま日本の介護施設で働くことができませんでした。それを解消するために、在留資格「介護」をつくることになりました。

次に「1-5介護福祉士を目指す外国人留学生が経験する一般的なルート」は、外国人留学生として入国し、どのようにして日本の介護施設で働いてもらうかを示したものです。まず外国の方は「看護」はある程度わかりますが、「介護」はよくわからないまま入国し、日本で何とかして働けるだろうというような人が結構多い。中には外国の看護学校を修了して日本の介護福祉士養成施設に入る方もいますけれども、ほとんどの方はまず日本にある日本語学校に入ってから介護福祉士養成施設で2年間勉強し、令和3年度までは卒業したら自動的に介護福祉士になれます。令和3年度を過ぎますと、介護福祉士の国家試験に合格しないと介護福祉士になれません。

外国人留学生は、大体このようなルートを通っていきます。

まず「EPAの受け入れ人数」を見ますと、最近伸びてきてはいますけれども、いかにせん3カ国に限定されていまして合計800人前後です。

では、介護福祉士を目指す外国人留学生はどのぐらいいるかが、この図「2-1外国人留学生の入学者数」です。最近、在留資格「介護」が創設されたので、年々、倍々で伸びてきており、平成30年で1,142人です。平成31年度の集計データは、いま各学校から介護協に半分ぐらい集まっていますが、このまま行くと平成31年度に2,000人を超えるのではないかという予想もあります。

「3-2介護福祉士養成施設入学者の推移」では上から「養成施設数」「入学定員」と続いています。東京都に関していえば、おしなべて養成施設全国の数字に比べると1割ぐらいの数字を占めております。しかし外国人留学生は1,100人のうちおおむね2割です。特に若い外国人留学生は東京以外にも大阪など都市部に集中している傾向があります。

そして、外国人留学生がどのような国から来ているのかというのが、「2-3入学者の国



籍と人数」です。ベトナム、中国あたりから多く来ています。

「2-4平成30年4月の外国人留学生の出身経路」という表は、介護福祉士養成施設に入学した外国人留学生はどこから入ってきたかという分類です。一番上の「出身国からの直接入学」が1割程度なのに対し、2番目の「日本国内の日本語学校からの入学」は8割を示しています。3番目の「日本国内の日本語学校以外の学校」は、例えばITや日本独自のアニメなどを学ぶ専修学校などです。このことから9割方の外国人留学生が日本国内の学校から介護福祉士養成施設に入ってきています。

昨年度、介養協は外国人受け入れの環境整備を図る「介護福祉士を目指す外国人留学生等に対する相談支援等の体制整備事業」を実施しました。具体的には、私ども日本介護福祉士養成施設協会に、外国人留学生に対して直接相談支援をする本部と相談支援センターを、本部以外に全国7支部を設け、各支部において介護福祉士を目指す留学生の相談に関する情報を把握し、それに対する支援をしていく体制を作り、この事業を実施しました。

「3-2事業の主な内容」としては、「事業推進委員会の設置・運営」において支部業務推進委員会で情報収集をし、本部業務推進委員会で分析をした結果を公表し、最後は外国人留学生に資するような作業をしています。並行して、「相談支援センターの運営・管理」において外国人留学生に関する相談を受け付け、情報収集を行ってきました。

「3-3事業の成果物一覧」にあるように、いろいろな成果物をつくることも、この補助事業の大きな目的の一つです。成果物をつくるためのソースは、まず「各種アンケート結果」です。留学生以外に、介護福祉士養成学校の教職員、就職後の卒業生、卒業生が就職した先の介護施設、都道府県、市町村にも回答していただいております。それから、二つ目は「介護福祉士を目指す留学生」からの相談です。電話やメール等で相談を受け付けていました。最後は「各種ヒアリング結果」です。外国人留学生導入に積極的な学校からヒアリングを行っております。それを集計・分析して、幾つかの対象に対する成果物を作っております。

介護福祉士養成施設向けには、「外国人留学生を受け入れる介護福祉士養成施設向け相談支援体制構築の手引き」、あるいはQ&A集のような「相談支援事例集」を配布しています。介護施設向けとして「外国人介護人材を受け入れる介護施設職員のためのハンドブック」、それからアンケートでお世話になった方を中心に配布する「アンケート調査 報告書」があります。この報告書は私どものホームページでPDFのファイルをダウンロードできるようにしておきますので、ぜひダウンロードをお願いします。それから外国人留学生及びその関係者に対して、最初はQ&A集を配ろうかと考えましたが、最近の若い人は紙を配っても見向きもされないかもしれないので、ホームページのQ&A集を充実することにしております。

外国人留学生の抱えている悩みを収集するため、また悩みを抱えている留学生に対して直接支援するために、「相談支援センター」をつくっております。この「介護福祉士を目指す留学生のための相談窓口」はそのときに作ったパンフレットで、介護福祉士養成施設以

外にも介護施設などに配布して宣伝させていただきました。

「4-2 相談支援センターの概要」についてですが、相談を受け付ける方法は、「まずは電話、メール、LINE@、Facebook でご相談ください」として電話番号とメールアドレスが書いてあります。その次のQRコードで、相談支援センターのホームページに飛ぶこともできますし、LINE@やFacebookですぐにアクセスすることもできます。いろいろなルートをつくりましたが、結果的に一番多く使われたのは電話でした。メールやLINEがもっと使われるかなという感じはしましたが、相談する側も自分に直接結びつくようなことは言いたくないという理由で電話が多く使われたような気がしております。

それから、昨年度までは曜日別に専門の相談員を置いていました。「英語・中国語による相談」、「ベトナム語による相談」等対応言語別の相談、また「仕事や社会保険に関すること」は社会保険労務士に、「介護分野の学習・就職に関すること」は養成施設の先生に、「日本語の勉強に関すること」は日本語学校の先生にと、曜日別に相談支援センターに来ていただいて相談に当たっていただきました。この補助金は昨年度で終わってしまいましたので、今年度からは介養協職員のみが対応しております。4-3に見るように、対象の方は、Aの外国人留学生のほかに、Bの卒業生、Cの養成施設、Dの介護施設と、外国人留学生に関係する方でしたらどなたでもご相談くださいということです。

では、現在どのぐらいの相談件数が来ているのかというと、月20件30件、要するに1日1件2件ぐらいなものです。少ない理由としては、外国人留学生の方は何か悩みがあったらまず学校の先生に相談します。学校で解決しないようなことが我々のところに来るのかなと推測しています。

「4-4 相談支援センターへの相談内容」は、やはりビザ、在留資格に関する手続の関係が一番多いです。在留資格の申請書類を見ると、これほど難しいことを外国人に書かせるのかと。外国人留学生に関する手続は学校が代わって手続できますが、学校の教職員でも慣れていない方は結構大変と思われる複雑な書類です。相談内容の分類は「ビザ」の後に、「就職・採用」「養成施設入学」の順となっています。これから介護福祉士になりたくて養成施設に入りたいけれどもどうすればいいかというようなご相談があります。それから「生活費等」「修学資金・奨学金」、要するにお金に関する相談も結構多い。その後は「学習内容」「日本語」です。特にここで重要なのがビザとお金に関することの他に普段学校で学ぶことについても問題があるということです。

それから「5-1 相談支援センターホームページ」です。コンテンツは四つあります。「相談フォーム」でホームページから相談を受け付けています。それから「なんでもQ&A」というQ&A集をつくっています。これから介護福祉士養成施設に入りたいがどこに学校があるのかという質問が意外と多いので、「受入学校一覧」のページで紹介しています。あとは「介護福祉士を目指す留学生に関すること」ということで、介護のことがわからない外国の方向けに介護とは何かというページをつくっております。

次に「6-1 アンケートについて」です。外国人留学生そのものにもアンケートをお願

いしており、その一部を紹介します。問 22-1 は、「あなたが介護福祉士養成校を辞めたいと思ったのはなぜですか」という質問です。辞めた後ではなくて、まだ介護福祉士養成校に在学中の方に対して「辞めたいと思ったことはありますか」という設問がその前の設問にあります。

辞めたいと思った理由の三つ目に、「日本で暮らしていくのが大変だから」があります。お金の面など原因はいろいろあるようです。ただ、やはり一番多いのは「授業についていけないから」という悩みです。辞めたいと思った人で 33% の割合です。辞めたいとは思わないまでも、やはり授業についていけない留学生が結構多いことがわかります。

これに対する原因は、介護福祉士養成校に入る留学生のほとんどは日本にある日本語学校から入ってきます。日本語学校で日本語は一応学びますが、日本語学校の卒業要件としては日本語力何級とかという質は問題にされず、授業の出席日数で卒業できるかどうかが決まるようです。介護福祉士養成校では入学試験を実施したり、面接を行ったりして日本語能力を確認しますが、授業についていくのが困難な学生を入学させてしまうこともあります。

また、外国人留学生は日本文化がよくわかっていないところがあります。そして、介護福祉士養成校に入ると、先生はほかの日本人と同じように日本文化をよく知っているだろうという前提で教えますが、外国人留学生のほうはわからないということがあります。

例えば、介護の勉強の中で入所者におみそ汁を飲んでいただくような食事の介助があります。日本語学校では日本にみそ汁というものがあることは教えてくれると思います。ただ、外国人留学生は具体的にみそ汁がどういうものかはわかりません。外国人留学生からすると、みそスープがあるというのはわかっているが、スープというからにはコンソメスープやポタージュスープのように液体だけで具が入っていないだろうと思っている留学生がいます。しかし実際のみそ汁には具が入っているので、みそスープにはこれほど具が入っていると思わなかったという留学生もいます。そのようなギャップがあるので、通常の日本人も一緒に授業が終わった後で、外国人留学生向けに日本文化や日本語について教えている学校が結構多いです。

問 18 は、「貴校では、留学生を対象とした独自の教育を実施していますか」という学校に対するアンケートです。「現在、実施をしている」という学校も 4 割ぐらいありますが、「現在、実施していないが、これから実施の検討をしていく予定」も 3 割ぐらいあり、恐らく学校としてはこういう授業を実施したいのだろうと思います。ただ、そういう授業を時間外に実施するための費用を留学生本人からもらうわけにいかない、学校の負担でやる、ただ学校の財源はない、ではどうしようかということで学校が逡巡しているということがあります。したがって、できたらこの辺の授業について公的な支援があると、学校としてはすごく助かると思っております。

最後に、「お金について」です。資料 7 は、修学資金等の貸付け、在留資格「留学」の申請をする書類の一部です。入国する段階では、「どこからお金をもらって、このようにお金

がありますから、日本ではお金の問題は発生しません」という記載になっている。ただ実際、みんな入国後にお金の問題で苦勞をしているようです。そういう学生に対して何らかの支援はしていきたいというのが、我々の今の考えです。

最後は、私個人として考えている主な課題とその対策を三つほど挙げさせていただきます。課題はビザとお金と学習です。

一つ目のビザに関しては手続が難しいのですが、養成校に対して研修会などを実施すれば解決していくことかと思えます。お金に関する相談が多いという二つ目の課題も、このようにお金がかかってくるという説明を入国前・入学前にあらかじめやっておかなければいけないと考えております。

最後は学習です。課題内容として、介護についての学習に困難を感じている外国人留学生が多い。対策としては、多くの日本語学校がやっている入学後の補助授業の充実ということですが、経費的な問題があってやれない学校もあるので、ぜひご支援をお願いしたいと考えております。あとは学生が入ってくる日本語学校からの連携です。日本語学校に対して介護福祉士養成施設の宣伝をしたりして連携を図っていききたいというのが、今後の課題と考えております。私の説明は以上です。ご清聴どうもありがとうございました。(拍手)

**坂本** ありがとうございます。ご意見、ご質問は、今後の予定の時間の都合もありますので、次のご説明の後に一括でとらせていただきます。

続きまして、「特養施設長会が開催する就職フェアについて」。世田谷区内特別養護老人ホーム施設長会の取り組み報告について、社会福祉法人大三島育徳会の佐藤様、片桐様よりご説明をお願いします。

**片桐** 「特養施設長会の開催する就職フェアについて～待っているだけでは人は来ない現場が伝える福祉の魅力～」を報告させていただきます。世田谷区にあります社会福祉法人大三島育徳会、特別養護老人ホーム博水の郷、片桐・佐藤です。よろしくお願いたします。

「介護人材不足の状況」です。全国的に福祉・介護の人材不足が深刻化しています。中でも東京は深刻です。この3月末の東京労働局の調査では、都内の介護にかかわる有効求人倍率は6.7倍、23区内では10倍ほどになります。世田谷区においては、開設して1年半たっても人材不足が理由でフルオープンできない施設が複数あります。また派遣職員や外国人職員の雇用に頼らざるを得ず、人件費が膨らみ収支を圧迫している話も聞いています。

高齢協の調査によれば、施設独自の配置基準を定めている施設においてその基準を満たしていない施設は53.6%、そのうち6カ月以上満たしていない施設は71.1%です。平成29年度に1施設が紹介・派遣会社に支払った最高額は9,600万円でした。こうした数値からも人材不足の深刻さがうかがえます。

最大の外部要因は、福祉・介護の仕事のイメージが悪いということです。介護がメディアに取り上げられるとき、介護殺人、施設内虐待、セクハラ、パワハラなどの悪いニュー

スばかりです。そして、きつい、汚い、危険の 3K に加えて、重労働の割に給料が安いという負のイメージを持つ人も多いです。これでは人が集まらないのは当然でしょう。

一方、最大の内部要因は、介護業界は自分たちで取り組んでいないことです。当法人の人材対策室長がハローワークに伺ったとき、こんなやりとりがありました。担当者から「人材不足は福祉業界だけじゃない。ほかの業界は独自で人材確保に取り組んでいるのに、福祉業界の方たちはなぜ自分たちで取り組まないの」と言われ、はっとさせられました。

また、就職フェアに申し込んでも参加できるとは限りません。参加しても来場者は年々減っていると感じられます。そこに参加するだけでは人材を確保できないのではないかと考えました。自分たちで考え、自分たちによる、自分たちのためのおしごとフェアの開催です。その目的は三つです。現場が福祉の魅力を直接伝えること、福祉の負のイメージを払拭させること、地域の人材を確保することです。

おしごとフェア開催までの動きです。初めに現場の職員が世田谷施設長会に出向き、ハローワークでの指摘を説明し、おしごとフェアの必要性を訴えました。その結果、すぐに賛同が得られ、施設長会が主催するおしごとフェアの開催が決定しました。次におしごとフェアに向けて事務局を設立しました。6施設の施設長が中心となり、計8名がメンバーとなって取り組みを開始しました。次に事務局の動きです。まず世田谷区へ共催（協賛）を依頼しました。すると区職員から快く賛同が得られ、会場の確保を約束してくれました。そのほか各種団体に後援を依頼しました。

次に周知活動です。まずはチラシづくりと配布です。第1回目はチラシをポケットティッシュに折り込んで駅前で配布しました。世田谷区職員も積極的にビラ配りに参加してくれました。次に、学校・関係機関に直接出向いておしごとフェア開催の案内をしました。学校の訪問は40校を数えました。チラシの配布は郵送やポケットティッシュも含めると3,500枚を超えました。またメディアを使っておしごとフェアの案内をしてもらうことになりました。世田谷区の共催により区報や区の掲示板に掲載され、新聞でも告知されました。『シルバー新報』では「世田谷区 全特養が集結、就職フェア開催へ」と題して大きく取り上げられ、その取り組みについて紹介されました。そのほか『東京新聞』でも掲載されました。

昨年度のおしごとフェアです。名称は「世田谷区の特養 23 施設が集まる 福祉・介護のおしごとフェア in せたがや '18」にしました。実施日時は7月16日の祝日、10時から16時です。プログラムはごらんとおりです。

こちらの写真（「アクティブ福祉 in 東京 '18」）は、9月28日に行われた「アクティブ福祉 in 東京 '18」で第1回目の取り組みを発表した様子です。この発表で最優秀賞に選ばれました。最優秀賞に選ばれた理由は、今まで都内にはない取り組みであったことと、自治体と共催したことです。特に、特養の施設長が協力して特養のためだけに就職フェアを開催したことが評価されました。

第1回目の課題を検討し、今年度の取り組みに生かしました。前回の課題はフェアの来場者数が少なかったことです。そこで今年度は以下の4項目に取り組みました。一つ目、ハローワークが行う失業給付の条件である就職活動に認めてもらう。施設長の方々が直接ハローワークへ出向き共催を依頼し、間もなく東京労働局から許可をいただきました。二つ目は実施日時を変更しました。昨年は夏休み中の3連休の最終日で、就職解禁日よりも大分時間がたっていました。三つ目は、多くのブースを回っていただくためにスタンプラリー形式で行い、三つの事業所を回ったら景品のマグボトルをもらえるというルールにしました。四つ目は東京福祉のおしごとアンバサダーのキティちゃんのノベルティを活用しました。

そして第2回「福祉・介護のおしごとフェア in せたがや '19」の開催です。実施日時は4月20日、土曜日、13時から16時です。場所は成城ホールです。プログラムはごらんのとおりです。

次に周知活動のチラシづくりです。左が昨年度のチラシ、右が今年度のチラシです。昨年度のテーマカラーは黄色、今年度はピンクと、季節を感じる華やかなイメージをつくりました。今年度のチラシには昨年度のフェアの様子を載せて、会場の雰囲気伝えられる工夫をしました。

成果は四つです。一つ目、特養の特養による特養のための「おしごとフェア」を実施できたこと。二つ目、区内全特養、世田谷区、ハローワークと共催したことにより、人材確保の厳しい状況について共有できたこと。三つ目、自分たちで福祉の魅力を発信したこと。子供連れの来場者もあり、小・中学生などに将来に向けての介護の仕事のアピールにもなりました。四つ目は、1法人当たりの求職者が増加したことです。

こちら（「おしごとフェアの成果 就職フェア」）は、都内で行われた大規模な就職フェアとの比較です。昨年4月8日、国際フォーラムで行われた就職フェアは、出展法人114に対して参加者は824人。1法人当たりに訪れる参加者は7.23人です。そして今年3月3日に行われた新宿NSビルのフェアは、出展法人が120、参加者が524人で、1法人当たりは4.37人でした。この二つのフェアは保育・障害・高齢の三つが含まれており、一番人気の保育、次に障害支援に人が流れやすい現状もありました。

今回私たちが行ったおしごとフェアでは、15法人に対し80人の参加がありました。1法人当たりは5.3人となります。特養のみのフェアということで、上記二つのフェアよりも効率的だと思います。そして6月12日現在、このフェアで11人の採用が決まっています。『東京新聞』『福祉新聞』で、おしごとフェアの取り組みと当日の様子について紹介されました。

当日のフェアの様子です。2回目の開催では求人案内コーナーを設置しました。当日は多くの人で賑わいました。面接会では福祉・介護の仕事に興味のある方、真剣に探している方がほとんどでした。次に面接会の動画です。どのブースにも人がいてにぎわっているのがわかるかと思います。真ん中に求人票コーナーがあります。黄色の腕章をつけている

案内係が希望の職種や場所の相談に乗って、ブースへご案内しています。

次に「分析1」、介護労働実態調査の結果です。現在の法人に就職した理由について、3分の1の方が通勤の利便性を挙げています。このことから地域が限定されたおしごとフェアが効果的と考えました。

「分析2」、来場者アンケートの結果の一部です。どこでこのイベントを知ったかという質問に対して、27名中22名の約8割がハローワークで知ったことがわかりました。この結果から、ハローワークとの協働が必要不可欠であることがわかりました。

「分析3」、来場者アンケートの自由記述の一部です。「実際の仕事の内容を感じられた」「実際に働いているスタッフの話聞いて、老人ホームの仕事の流れややりがいを感じるポイントが具体的にイメージできた」「世田谷区の積極的な介護の取り組みがわかり、大変参考になった」などがありました。

「まとめ」です。一つ目は、今回の取り組みでハローワークとの協働の重要性がわかりました。今回のおしごとフェアはハローワークで情報を得て足を運んでくれた方が多かったです。二つ目は、世田谷区高齢福祉部が昨年度のおしごとフェアの事務局立ち上げから尽力してくださり、今回、第2回目のおしごとフェアでも全面的に協力をいただきました。この協力なくしておしごとフェアは実施できませんでした。そして、私たちのおしごとフェアの取り組みをきっかけに、豊島区、練馬区が同様のフェアを開催することになったそうです。最後に振り返りにはなりますが、「待っているだけでは人は来ない!!」。みずからの取り組みが必要です。

これ（最後のスライド）は参加法人の皆さんです。ご清聴ありがとうございました。（拍手）

**坂本** ありがとうございます。今の関係で東京労働局から何かご発言はございますか。

**山口（智）** ありがとうございます。大変興味深く見させていただきました。我々も情報発信は重要だと認識して取り組んでいるところで、ハローワークの職員の言い方がちょっとあれかなという気はしましたが、やはり業界の皆さんにそういう意識を持っていたかかないと我々だけではどうしようもない部分がありますので、引き続きまたご協力いただければと思います。よろしく願いいたします。

**坂本** 続いて世田谷区の尾方様、何かございますか。

**尾方** 世田谷区高齢福祉部の尾方と申します。昨年度4月に施設長会の方々が区役所にお越しになり、こういうイベントをやりたいというお話を伺いました。「ハローワークのおっしゃり方が」とありましたけれども、業界自体でみずから取り組んでいく、発信していくという情熱に、私は圧倒されました。

自分も異動したばかりで、どういう協力の仕方がいいかわからなかったものですから、どのようなことで一緒に取り組むのが可能だろうかと逆にご相談をしましたら、共催でやるのではないかということでしたので、主催者の一角に名前を連ねさせていただきました。そうしますと区で持っている施設やさまざまな媒体もお使いいただけ、発信すること

ができるということで、やらせていただきました。

発表の中では「区の職員が協力的で」とおっしゃっていただき、大変ありがとうございます。区といたしましても、この会議体と同様に介護業界の人材育成・定着も当然ですが、特に確保の部分で大きなハードルを感じています。もちろん特養に限らずの課題ではありますが、特養の施設長会の皆様方がこのようにご提案をしてくださったということで大変感謝しております。これ以外にもさまざまなご協力をいただき、また、こちらからご相談をさせていただいております。今後とも事業所の皆様方と協力しながら、いい取り組みをどんどん発信していけたらいいと思っております。私どもも施設長会様に大変感謝しております。ありがとうございました。

**坂本** ありがとうございます。本日の次第におきます報告事項は、以上、全てでございます。最後に、今ご報告いただいた二つの事例を含めまして、全体を通して皆様のほうから何かご意見、ご発言がありましたらお願いいたします。

**西岡** 東京都社会福祉協議会にありますが東京都高齢者福祉施設協議会の西岡と申します。いま資料をお配りしますが、我々、東京都社会福祉協議会の中の部会の一つである社会福祉法人経営者協議会が、昨年10月、11月にかけて「福祉人材の確保・育成・定着に関する調査」を実施しました。先般、ようやく報告書がまとまりましたので、せっかくですので高齢協の立場から参加させていただいているこの協議会で、簡単に報告をさせていただきます。全体の報告書自体は東京都社会福祉協議会のホームページからPDFデータをダウンロードしていただくことができますので、ご関心のある方はぜひご覧ください。

東京の福祉人材不足が深刻化する中で、お手元に配りました概要版では「まとめ」も含めて八つのパートに分けて報告しております。人材確保の関係では、育成も含めて一体的に考えていかななくてはなりません。調査の分析の結果でいくと、確保するところはかなり集中しているというのが大きな特徴です。やはり、人材が確保、充足されていかないと育成というところに進んでいかないとということだと思えます。

その中で、人材派遣・紹介会社に頼らざるを得ない状況になっています。調査の結果では、コストが高い、必要な人材の確保・定着がなかなか難しいなど、質的な問題や紹介会社等との信頼関係の問題について否定的なご意見があったのが特徴だと思えます。

前後しますが、この調査は高齢だけではなくて保育・障害領域の事業を行っている法人も含めて調査を行っています。外国人の受け入れに関しては介護の領域が大変多いですが、実際には外国人といってもEPAや留学生というよりは、日本人の配偶者、あるいは定住・永住している在日の外国人の方たちが大半を占めています。4月から始まった「特定技能」が普及していく中では、受け入れる可能性は多くなってくるだろうということですが、やはり外国人を受け入れるに当たってコミュニケーションの問題、報告・記録・申し送りといったところがなかなか難しい。それからもう一つ非常に深刻なところは、外国の方たちを受け入れる際の担当する職員の負担が大変大きいという意見が出てきています。



あとコストがかなりかかることも、事業者・法人にとっては大きな課題になっております。

2ページ目以降をごらんいただきますと、人材不足が育成の阻害要因という意見が、回答していただいた8割を占めています。特に、人材を定着させていくためには職員間のコミュニケーションの向上が課題に挙げられています。そのほか、給与の引き上げ、風通しのよい職場環境づくりが続きます。

それから、実に70%に近い法人が処遇改善加算に対して否定的な意見を言われているところが特徴かと思えます。大きな部分は、職種間における公平性を欠いているのではないかとということです。例えば高齢の領域であれば介護職員にのみ対象になっていますけれども、医療のように医師がいて看護師がいて、というようなヒエラルキーはあまりなくて、介護・福祉の現場は多職種が水平に業務を行っているのが大きな特徴というのも背景にあるかと思えますけれども、この辺での人間関係の悪影響にもつながっているのではないかと。

二つ目としては、職種間の給与バランスが大きく崩れ始めていることです。いわゆるキャリアパスなどキャリアアップのためのさまざまなシステムをつくっていても、この加算制度が足を引っ張ってしまうという課題が生じています。そういう中では、基本報酬単価を引き上げていくことが非常に重要ではないかというご意見をいただいています。

このほか、将来的な経営ビジョン、特に国のほうでは「2040年を見据えた」といっている社会保障の改革のところで、経営層と職員の意識の共有化を図っていくこと、あるいは福祉人材の確保に必要な方策に関しては、法人や施設のある地域で自分たちの法人の存在をアピールし、信頼を確保することが非常に重要じゃないかということが意識として確認されております。

そしてもう一つ人材の問題で重要なところは、資格を持っていても現場で仕事をしていない潜在化した福祉人材をいかに掘り起こしていくかが大きな課題として挙げられています。介護福祉士、保育士ともに100万人に及ぶ方たちが潜在化しているといわれていますから、数%の方が現場に戻ってくれば東京の福祉人材問題は一気に解決してしまいます。そう単純ではありませんが、それぐらいの数の方たちが潜在化しているという事実に対して、積極的に現場に戻す方策をとっていく必要があるのではないかとご意見をいただきました。

いずれにしても、いま育成までたどり着かずに確保のところで大変困難な状況にある、課題を抱えているということがより一層明確になった調査ではないかと思えます。課題として改めて整理された調査結果が出ているかと思えますので、ぜひご参考にしていただければと思います。以上です。

**坂本** ありがとうございます。今のご説明も含めまして、何かご質問がありましたらお願いできればと思います。

**永嶋** 東京都介護福祉士会の永嶋と申します。よろしくお願いたします。今日は福祉人材に関するお話がいろいろありまして、私も大変参考になりました。今までのそれぞれのご発表、それから中長期的な視点に立った対応策などについて拝見した上で、私どもは

介護福祉士の職能団体でありますので感想を述べさせていただきます。

現在、介護福祉士の登録者は全国で168万人、東京都では12万3,000人ほどおります。全国の人口と東京都の人口の比率で考えますと、東京都の介護福祉士の数はもう少し多い。東京都の人口が全国の11%ぐらいで、介護福祉士の場合は全国の7.何%しか東京都におりません。介護職員になってから介護福祉士になる人が多いと考えますと、東京は全国に比べて介護職員の数が少ないと言うことができると思います。

そういう中で今後の人材を考えていくときに、介護福祉士がより多く福祉現場に戻るようになればと考えてはいますが、それとともに新たに介護職につくような人材をいかにして育てるかが非常に大切だと思っております。

この2～3年ぐらいで特に外国人のことが非常に注目されていますが、外国人介護職に対しても私どももいろいろアプローチはしています。EPAや技能実習だけではなくて、日本人の配偶者等として働いている外国に由来する方々も非常に多くいらっしゃいます。そういう方々に対する支援や研修は、制度としてはないわけですから専門的なものはなかなか行われていません。私どもとしてはそういうところにも何かしらのサポートを考えています。

もう一つ、どうしても外国人や若手に注目が行くかと思いますが、将来的な介護・福祉人材になる人ということを考えますと、子供に対するアプローチが非常に大切なのではないかと考えます。

私は介護福祉士会の会長ですが、同時に社会福祉士や介護福祉士の養成校の教員でありまして、その学生などを見ますと、やはり身内に障害がある方がいらっしゃるとか、祖父母等に育てられた経験があるという人が非常に多いです。現在、三世同居は非常に少なくなっておりますから、高齢者にかかわる経験が少なくなっております。子供のうちから高齢者に触れるとか障害のある方にかかわるといった経験があることが、将来的な介護人材・福祉人材につながると私は思っておりますので、小学生ぐらいからの子供に対するアプローチも、今後の対応策としては必要なのではないかとはい思いました。

取りとめのない話ですけれども、今日のご発表などを踏まえて思った感想です。どうもありがとうございました。

**坂本** ありがとうございました。ほかに何かご発言がございましたら、もうお1人2人ぐらいお受けいたします。いかがでしょうか。それではそろそろお時間ですのでよろしいでしょうか。

本日は皆様、様々な立場からのご意見を、まことにありがとうございました。外国人人材の話、人手不足の話等々が出てきておりますが、私どもとしましても今お話しいただいた貴重なご意見を基本に、都としての方向性も定めていきたいと考えております。引き続き活発なご意見をいただければと考えております。よろしく願いいたします。

それでは最後に、横山副会長にもご挨拶をお願いします。

**横山** 東京都社会福祉協議会副会長の横山でございます。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、たくさんの貴重なご報告、ご意見をいただきました。本当にありがとうございます。お礼申し上げます。

今回の運営協議会は4回目になりまして、私も最初から参加しています。その間、東京都から委託を受けまして、東社協も推進機構及び福祉人材センターにおきまして皆様からの色々なご意見をもとに人材の関係の事業に取り組んでまいりました。おかげさまで幾つかの事業を含めて何とかここまでやってきました。ただ大変申し訳ないことに、言うまでもなく、依然として福祉分野の人材不足、それに伴う育成・定着の問題には非常に厳しいものがありまして、とてもではないですが解消した形にはなっておりません。そうした中でも、周辺部分においては若干ながら改善したのかなという芽のようなものも幾つか見られております。

例えば今年の大学の入試で幾つかの大学に聞いてみますと、一つはソーシャルワーカーの関係もあるのでしょうけれども、福祉系の学部で受験者数が結構増えています。それから福祉職場への就職セミナー等を毎年やっておりますが、例年になく多くの学生がブースの中に集まりました。今年はどうなのかと楽しみです。それから人材情報システム「ふくむすび」は、思ったよりはアクセスがありました。大学生に行った福祉職場へのインターンシップも、数はうんと増えたというわけではありませんが、内容を聞くと、福祉職場に対して真剣に就職を考えてみたいという学生もいるというお話を伺いまして、大変好評と思いました。

これら幾つかのものは私から見てそのように思えるということで、直ちにこれが福祉施設の人材確保につながるわけではありません。正直、結果があらわれるまで気長に待つしかないと思っています。これに個々の施設の関係者のご努力が合わされば、水面下の環境整備が進んでいって、やがてそれが水面の上に顔を出すと願っております。

もともと福祉人材の問題はかなり構造的な問題がありまして、何か努力をすれば一朝一夕に直ちに結果が出るものではないと残念ながら考えています。だからしょうがないじゃないかとは言いません。また、好ましい結果が出ないからだめなんだとも言えません。とにかく結果が出るまで粘り強く工夫を凝らしながら頑張っていくしかないと考えております。

今日のご報告、ご意見等も参考にしながら、今後は検討のあり方や進め方も含めて試行錯誤になるかと思えますけれども、検討を加えながら今の事業も進めてまいりたいと思っております。今後とも都内の施設の方々のご努力、また運営協議会の皆様にも適切なお提案、ご報告をいただきまして頑張りたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。本日はありがとうございました。

**坂本** 以上をもちまして、東京都福祉人材対策推進機構第4回運営協議会を閉会させていただきます。本日はお忙しい中をお集まりいただき、まことにありがとうございました。最後に事務局より事務連絡がございます。

**畑中** 事務連絡を申し上げます。1階でお配りしました一時通行証は、お帰りの際に1

階のエレベーターの所定の場所にお返しくさいますよう、お願い申し上げます。また、お車でお越しの方で駐車券の発行手続がまだお済みでない方がいらっしゃいましたら、お帰りの際に受付までお立ち寄りいただきたいと思ひます。最後にお忘れ物がないよう、お気をつけてお帰りくださませ。本日は長時間にわたりましてありがとうございました。

(終了)