

『第3回福祉人材の確保等に関する検討専門分科会』会議録

| | |
|---------------|---|
| 開催日時 | 平成20年5月28日(水) 10:00 ~ 12:00 |
| 場 所 | 市庁舎8階会議室 |
| 出席者 (五十音順) | 橋本分科会長、加藤委員、河委員、島村委員、日浦委員、松井委員 |
| 欠席者 | なし |
| 会議形態 | 公開(傍聴者なし) |
| 議題等 | 議 題 「福祉人材の確保等に関する検討専門分科会」報告書(案)について |

・議事要旨

| | |
|--------|---|
| 事務局 | <報告書(案)について説明> |
| 橋本分科会長 | 最初に福祉・介護サービスにおける人材確保の重要性というところで、これはデータをお示しいただいておりますけれども、何か、このところでご意見ございますか。 |
| 河委員 | 介護だけを議論をしているという形にすると、何か全体のまとまりがよくなるというあたりは、文章上で注意していただいたほうがいいと思います。介護に特化した書き方になるのは仕方がないと思いますが、できたら、介護に限られたものではないということはどこかに何か書いておかれたほうがいいのではないかと思います。 |
| 加藤委員 | 報告書で高齢分野の話が多かったものですから、もう少しデータの、市内の養護学校が13校あって、毎年300人以上の方が高等部を卒業している。その後の行き先の整備が、運営委員会方式で行われている施設であり、福祉法人が運営する施設というのは整備計画にあまりのっていません。高齢分野のほうはかなり整備が潤沢といたしますか、数だけ言えばかなり多いと。それによって多分職員が引っ張られたり、流出したりしていることがあると思いますが、障害のほうは逆に整備数が、十分でないと思います。国のほうでは例えば定員50名に対して年間の150パーセントとか、受け入れが50パーセント多くてもいいと。または、月で125パーセント以上というような、そのようなことを言っているけれども、施設整備というのは基準ベースでやっていますから、そんなに5割も定員のオーバーをして採るといことはなかなか難しい状況ですね。ですから、今は受け入れのほうの話をずっとしてしまいましたけれども、受け入れの人数と当然職員の |

| | |
|---------------|--|
| | <p>頭数というのはかなりリンクしているものですから、先ほど河先生が言われたように、介護の福祉人材というふうに言っても構いませんが、そういう面でやはり障害の方の人的な資源としての数というのもあわせて人数へ入れていただくというのがいいかなと考えます。</p> |
| <p>橋本分科会長</p> | <p>医療・福祉に関するサービスニーズの拡大と相まって、福祉の担い手の問題が全体として大きな問題になっているということ、それならばここでは特に介護の担い手の問題を中心に考えていったというような、そういうニュアンスで、課題はあるんだけど、今回はこの問題というようなニュアンスで書いていただくといいと思いますね。</p> |
| <p>橋本分科会長</p> | <p>5ページは今回の議論の人材確保の基本的な考え方ということで、コンパクトに横浜の特性と介護保険者としての責務ということで、2つ書かれております。いかがでございましょうか。</p> <p>(1) はともかく人口がふえるから人材がたくさんいるということであり、それから、(2) のほうはこの人材確保については保険者としての責務があるということを書いていらっしゃいます。</p> |
| <p>加藤委員</p> | <p>保険者とは、私たち障害関係者の中では使っていません。</p> |
| <p>河委員</p> | <p>もともと介護保険は需要と供給のマッチングがうまくいくようにするのが市町村の仕事という考え方だったのです。一方、供給体制をどう組むかというのは、少なくとも、厚生省が、供給体制って医療も、福祉も基本的には都道府県レベルで考える。つまり、個人とサービスとのマッチングは市町村で考えよ。供給体制の整備はどちらかというと都道府県ベースで考えよ。都道府県ベースというときに、横浜市の場合、都道府県ベースと重なってしまいますので、そうすると、2つ種類方策があるので、一般論としては都道府県として考えようと指摘していると思うのですが、全体の供給体制をもう少し実質雇用に近づけたほうがいいのではないかなという考え方が厚労省にあるのかもしれない。</p> <p>それは、実際のマッチングに近いところでやったほうがいいんじゃないかなという考え方と、供給体制って、割とそれよりも市町村よりも広域的だから、どちらかという私などはそう思いますが、都道府県ベースのほうがいいのではないかなと思っているところが綱引きみたいに多分今なっていると思います。マッチングに近いところで考えるのと、供給体制整備論で考えるのと、これは医療の世界も同じですね。一次診療、二次診療、三次診療もそうですが、どのようなものを供給体制ベースで考えるかというのは、論点を落ち着いて考えた方がいいかもしれない、私は思います。</p> |
| <p>加藤委員</p> | <p>障害の世界は割と広域的ですね。障害をこの都道府県ベースで考えるというのも一つのやり方かなと私は思っているのですが、割と全体的に現実とマッチング</p> |

| | |
|---------------|---|
| <p>橋本分科会長</p> | <p>に近いところでやるという話は強く思います。ただ、保険者ということは、弱めたほうがいいかもしれない。見出しを含んで。</p> <p>事務局のほうで、今の議論を書いて報告を出したいと思いますが、一つはタイトルを責務ではなくて、役割にしたらどうだろうかということが出ました。それから、保険者に限定しないほうがいいのではないかと。保険者というニュアンスはちょっと違うのではないかとのお話もございますから、3行目のところは「本市の保険者」を取ってしまって、計画等で定めたと言ってしまおうか。その辺も意見で書きたいと思います。</p> |
| <p>松井委員</p> | <p>横浜市の特性のところですけども、37年になると、老人が30万人ぐらいふえるということで。そうすると、これは、サービスで、しかも福祉人材がないということですから、今までどおりのサービスができるかどうかわからないですよ。それに、予想では人口は増えないですよ。</p> <p>そうすると、老人が増えて、それを今のままでやっていくというのは、非常に無理ですね、人がいないんだから。だから、そういうサービスが低下するだろうと。低下しないようにするにはどうすればいいかというので、やはり、みんな言っていますけれども、軽い人たちは自分でやってもらうと。そういう方向にしないとこれは持たないのではないかと思いますね。</p> |
| <p>橋本分科会長</p> | <p>ここでそこまで書くかどうかで、ここでは、それは量的な問題も言っているのです。横浜市は人口が若い町ですけども、これからどんどん人口そのものが高齢化していきますから。</p> |
| <p>河委員</p> | <p>松井委員がおっしゃるとおりなのですが、それは日本中全国、同じですよ。同じことだけれども、そのときの問題というのは、産業界が何人人口を使うかという問題で、そこは、産業界は人口の見通しを出していませんから、産業労働力をどれくらい確保する必要があるのかというのは出ていませんから、その意味では、足りなくなるか、足りていないかという一番大数を占める産業界が国内でどれくらい人手を使うのかというのがわからないと、引き算をしてもよくわからない。</p> |
| <p>松井委員</p> | <p>大変なことになるって、介護保険運営委員会でもそれを言いました。国家をまず、国家をどういう国家にするか。</p> |
| <p>河委員</p> | <p>国だから、それが優先されるべきであって、それで介護の人口がこれだけ確保しなければいけないといっても、それがいるかないかというのを、今、松井先生が見込めないとおっしゃるけれども、いっぱいいるかもしれないですよ。</p> |
| <p>松井委員</p> | <p>そういうことですので、やはり、人を増やすしかないですから。人を急に今つ</p> |

| | |
|------|---|
| 河委員 | くれと言ったってできるわけがないですから。 |
| 松井委員 | 工場を外国につくっているというのは、そういうことだと思います。 |
| 河委員 | やはり、外国人に来てもらう以外ないのではないかと思います。 |
| 河委員 | 工場を外国につくっているというのは、産業界はまさに労働力を外国に確保している。そうすれば、国内の人口というのは、まだいっぱいあるわけですよ。つまり、そういうふうに産業界の動向とあわせて考えないと。 |
| 副局長 | 先週、政令指定都市の民生主管局長会議が横浜で開かれて、介護人材の話を出したのですが、問題認識のレベルが高いのは東京と横浜だけでして、ほかのところは、「介護保険制度がスタートした以降に緊急対応とはいっても人件費補助をするとは信じられない」というふうな話で、私どもからすると、これは、極めて横浜特有のことなのかなと。ですから、今、河先生がおっしゃったように、介護人材の問題に関しては地域間格差が結構大きいなというのを如実に感じまして、それが都市部と山村部と農村部ではなくて、結構、政令指定都市も北から南まで広がっていますが、こんなにも認識の違いがあるのかなということを知りました。 |
| 河委員 | 東京と横浜以外は都市部の若い人口というのは余っているのですね、現実。だから、逆に言えば、それだけ産業が今、そこが衰退していますから、横浜のように産業が伸びているところには、そこで労働力人口が逼迫していますけれども、もちろん地方の大都市は、むしろ労働力人口はあるけれども、産業が減ることのほうが問題となる。40年前の過疎問題みたいなものは、今、地方の大都市に来ていたというほうが私は正確だと思います。 それをマクロの福祉でやると、むしろ、国内の産業にかかわる人口の受給も、カウント方法が違うと思っているのですけれども。それで引き上げられているのが介護ですから。そのときに、しかも産業状況というものの人口の引っ張り合いがものすごく強いのですから、日本の社会は。やはり、今、副局長がおっしゃるように、そういう意味では、答はないのですが、ただ、そういうようなことが起こっているということは我々も踏まえないといけないと思いますよ。 |
| 松井委員 | 統計でいうとこれはそうなるのですがけれども、もしそうだとすると、横浜の人口がふえるというのに、増やすための努力をしていないですね。向こうからこっちへ、海外の人がこっちへ来るための努力をしなければいけないから、人口がふえるような努力をする。 |
| 企画課長 | 3ページの1-④のグラフで当面人口は増えていくのですがけれども、37年は、少なくとも27年よりは減っているわけで、376万8540から376万4000人とし |

| | |
|---------------|---|
| <p>橋本分科会長</p> | <p>よっと減ったんで。生産人口が 244 万から 243 万、これが平成 50 年とかそちらのほうに向けて、どんどんこの人口が減って、高齢者がふくらんでいるという構造になっているので、要は生産人口が減って、高齢者がふえている状況を横浜市も今後予想されているし、全国的にもそうだと思うのですけれども、そこでどう見ていくかということですね。</p> <p>その議論はもうずっとわかっている、全国、第一その人口の問題はそうなのですね。それから、河先生がおっしゃるマクロな問題と別に、介護人材の問題でいうと、やはり、ミクロな問題ですけれども、介護では特に 3 大都市で、やはり報酬、人件費の地域格差がなくなってしまって、それは医療に準じたんですけれども、医療は報酬が高いから、いろいろ吸収できるけれども、介護の場合には、その差を地方とそれから、大都市との差が縮まったことで、地方に行きますと、大卒では 15 万 7000 円ぐらいで採用して、しかもどんどん来ると言うんですよ。そういうことが起こってしまっているのですね。</p> <p>だから、ここを丁寧に書くとすれば、大変丁寧に、いろいろなことを書かなきゃいけないので、この際どうしますか、この特性のところ。ここではサラッと要するにドンドン、介護を取得する人がふえてくるということを言って、だから、人材を確保しなければいけないんだということを言っているわけですね、2 番の (1) は。もう少し丁寧に書いてもらえますか。</p> |
| <p>河委員</p> | <p>人材問題を地域別問題で議論を始めると、やはり無理が来ると思います。無理が来るというのは、要するに、それは簡単に言えば、都市部の介護保険料を上げなければしょうがないですよ。平たく言えば。だから、それはいつもいつでもそれははっきりしているので、その問題というのが、医療も福祉もかかわっているんだけれども、特に福祉のほうは非常にかかわりができている。これを横浜で言ったら、これを横浜市の課題にするのか、それはもう私はどちらかと言うと介護報酬全体の課題だと思っていますので、その議論をとにかく提案するのは全然構いませんけれども、そういうことの百年河清までの議論をしても、余りよくないのではないかなと、それを 1 点思っています。それから、構造的に問題があると思ったのですけれども。</p> |
| <p>橋本分科会長</p> | <p>横浜市で対応できる問題というわけではないですね。</p> |
| <p>河委員</p> | <p>その問題は、介護保険の報酬問題の中でそれを解決するというのは、横浜市でもできるので、できないことはないけれども、それをやると多分、無理がありますよね。その問題というのは、多分、構造的にぶれがあるのですよ。賃金水準問題の、先ほどぐらいの書き方で私はいいのではないかと思いますけれどもね。賃金水準というのは、周りとの相場感ですから、地方の漁業の賃金水準と横浜市の介護保険の賃金水準を比べても何の意味もないですから、やはり横浜市で働いていらっしゃる方々の賃金水準と比較するというのが、普通の賃金問題です</p> |

| | |
|---------------|---|
| <p>橋本分科会長</p> | <p>から。そうすると、その議論を本当にするのかどうかというのより、本当に重要なことをやる必要がないのか。私はさっきぐらいの書き方でいいと思います。</p> <p>この2の人材確保の基本的考え方につきましては、少し手を入れてもらうことが(2)に出ましたし、(1)もその書きぶりについて検討すると。ちょっとお考えいただきたいと思いますが、おおむねこれでよろしゅうございませうか。</p> <p>それでは、次にまいります。6ページ、方策としての議論をしていただきたいと思いますが。今もいろいろな議論が出ましたけれども、特に人材確保の方策として(1)の働く環境の整備についてというところで、これでここは8ページのカまで出ておりますので、この8ページのカまでのところで、要するに(2)の前です。ご意見をお出しいただきたいと思いますが。</p> |
| <p>松井委員</p> | <p>7ページのエの研修内容・方法の見直しの後段のところですがけれども、キャリアアップしたときの正当な報酬が無いというとだめだと、これも当たり前で本当にそうだと思うんですがけれども、実際の法人では出せないですね。だから、これをもし、キャリアアップしたときには幾らというのをどこかで出しますと、また給料が上がってしまってもう追いつかないのが出てしまうので、これは全く正しいことなのですがけれども、恐らく出せないです。だから、研修はドンドン出していますけれども、それに従って何か給料を上げていくという体制をとると、払い切れなくなってしまうので。</p> |
| <p>日浦委員</p> | <p>研修は大事だと思います。やはり、外に出て自分のところを見るということもあるし、振り返りともう一つ、やはりスキルアップになる。この研修に行きたいという場合に、費用を一生懸命確保している。この間、職員に聞いたら、「それをやらせてくれるということがすごくうれしい」と言ってくれました。</p> |
| <p>河委員</p> | <p>いわゆる法人側としての問題もちろんまた後ろにあると思うんですが、もう一つはこういう議論というのは、あるときに私はむしろ気になるのは職員の側からも報酬を上げる目的でキャリアアップするというのは、望ましくないと思っています。もちろん、結果的に報酬が上がることであればそれに超したことはないで、多分、職員の意識はやはり研修を受けることそのものをよしとしている。逆に言えば、かつては研修を受けることを、これも橋本先生とか、日浦先生とか昔からやっていたらっしゃる方々、特にある分野をやっていたらっしゃる方々はおわかりのように、30年前は研修というのは嫌々出て、嫌々出た以上は敢行して帰ってくるというのが研修だったわけでしょう。ところが明らかに、この30年の間に世の中が変わって、職員が学びたいと思うようになった集団になったという言葉は私はどこかに書いてほしいです。つまり、さっきの専門職の議論と同じで、やはり自分たちのやったことをきちんと評価しながら勉強したいという職員集団に変わったからこそ、この研修というのは大事だと。それが仕事に誇りを持って</p> |

| | |
|--------|--|
| | <p>ることから、この研修というのは大事だというのが私はメインだと思うんですよ。</p> <p>むしろ、いい勉強をしてるのが嬉しいと言って送り出してもらうのが職員は嬉しいし、誇りに思えると、そこを何か、そこだけを書いていただいたらどうでしょうか。結果的に多少意見が違ってもいいけれども、むしろそういう視点から書いてもらったら、職員もそういう思いになっているからそれをもっと大事に育てたらどうかみたいな。</p> |
| 日浦委員 | <p>そうだと思います。研修費を増やして、それでとにかく出してきた。行かしてくださいと言ったら、今とてもいいですね。そのことで活気が出てくる。研修に参加させてほしいという職員も出てくる。そういうものですよ、研修って。それで、時間も工夫してもらおう。</p> |
| 橋本分科会長 | <p>河先生はさっきおっしゃいましたが、要するに研修に対する職員の意識が変わってきている。それで、ですから、後段の最後の2行のところの例えば、研修体制を組み立てて、そして、逆かな、職員の専門職としての自覚を一層高めるために、もっとさらに研修体制の組み立てをしていく必要があるとか、こんなことを入れながら、要するに松井先生からお聞きなされたところの、2段目のパラグラフの前半部分というのが余り積極的なことはやめましょうということでしょうかね。</p> |
| 島村委員 | <p>人が充足されて、気持ちも落ち着けばこの施設をやめてもほかの施設で役立つという、寛容な気持ちになれます。だから、勉強してらっしゃい。それをほかの人にみんなに教えてあげて下さいという穏やかな気持ちになります。</p> |
| 日浦委員 | <p>やはり、研修に行くというのは、行って自分がよかったら、ほかの人にも行っておいでとなるから、助け合います。2日間、私たちが頑張っているから行っておいでという、そんな雰囲気がありますよね。だから、おもしろいですね、それは。今度、私たちが行って、自分が行ってよかったから、これは行っておいで、年度で組まれるのはみんなそういう感じになってきています。</p> |
| 島村委員 | <p>やめそうな職員に研修行ってらっしゃい、勉強してらっしゃいよと送り出してあげますとね、たとえやめるようなことになっても、またいつか戻って来てくれるという可能性も十分あるんですね。ですから、決してむだにはならないと思いますね。</p> |
| 橋本分科会長 | <p>そのことも考慮しながら、ちょっと、これを書き直してみてください。研修の重要性は強調して下さい。</p> |
| 島村委員 | <p>あと人材確保の方策、6ページの1番目ですけども、働く環境の整備、やは</p> |

| | |
|---------------|--|
| | <p>りこの辺で、有給休暇がきちんと消化できるというような風土づくりをぜひ希望したいと思います。なかなか、介護の現場って有給休暇が取れないです。まとめた休暇を取って、リフレッシュしてきてほしいという気持ちはあるのですけれども、なかなか現場の現状として人数合わせが必ず必要ですので、厳しい状況になります。これも法人の方針としてなるべく消化してください、消化しましょうねというような方針を皆さんには提示しているのですけれど。</p> |
| <p>加藤委員</p> | <p>今のいろいろな規定が全部 100 パーセントこなせるかどうかは別としても、こういので、労働者として守られていると、そのアピールは経営側としてもぜひしたいですね。長く働いていけるようにね。</p> |
| <p>橋本分科会長</p> | <p>昔から福祉の、特に入所施設というのは3交代ですから、だから、休暇ってほとんど取れなかったですね。要するに、週末だとか、要するに若い人たちが今海外旅行なんて出かけますけれども、そういうやり方はなかなかできない。でも、そういうようなことを工夫していかなきゃ、人が集まってこないということがございますから。</p> |
| <p>河委員</p> | <p>有給休暇だけ、そういうのを並べていくと、何かきりがなく、専門職論からどんどん離れてくるように。有給休暇制度は大賛成ですけれども、専門職論と有給休暇研究論みたいな部分がどこかで歩調を合わせないとだめだと思いますね。そういう意味では、その辺は割と前のほうに出しておいていただいたほうがいいのではないかと。それで、前回も申し上げたように、ここのポイントは職業の労働力論でなくて、サービス論として考えなければいけないと、例えば夜間のサービスの問題とか、もうほかのことは皆さん方はプロですから言っていただいても構わないですが、やはりそういうことのほうが必要で、夜間論にこだわるわけではないのですが、ウのところは大賛成ですが、この場はやはりサービス論ですよ。サービスが手薄になっているのいいのかどうか。</p> <p>現実には3交代で、三勤務体制なのですけれども、前も申し上げたように、措置時の世界では宿直だったのですよね。宿直というのは、要するに、もううちの中で寝ていればいいと。犯罪、何か泥棒が入ってきたら、かぎを掛けに行くというのが宿直という意味ですから、中にいる人が何か起こるといことは想定していない措置ですから、つまり、その部分が手薄になっていたのが事実なのです。そこがある意味で介護保険になったら、結果的にその部分は完全に埋め切れないと私は思うのですよ。</p> |
| <p>橋本分科会長</p> | <p>やはり、利用者が極めて重度化していることがあるのです。そこを見極めてやる。議論は介護問題と同じようなことが起こってしまっているのですね。</p> |
| <p>河委員</p> | <p>その問題を措置時代には想定していたのだけれども、実際はどれも対応しないみたい。だから、措置時代には宿直ということで前提にしていたのと、今の</p> |

| | |
|-------------|---|
| <p>日浦委員</p> | <p>特養の世界が全然変わっていることは間違いないので、それは結果的にサービス論の世界で考えないといけないねというところが結果的に職員問題、職員の勤務体制問題につなげるという順番なんじゃないかなと。職員が夜勤をしないで済むとか、何かそういう形から言うと、何か議論がおかしくなるかなと。サービス論であり、働き論ですよ。</p> <p>ものではないのですから、24時間、365日、常にやはりかかわりというのは続いていくわけですよ。今度ケアホームというのが自立支援法で、身障の人も。そうすると、もうとてもじゃないけれども、夜中起きていないと厳しいですよ。それも一人じゃうまくいかない。非常に重い方ということになると、何か起こったときに、一人では絶対対応できないですね。だから、そういう意味ではもう一人、常勤一人ではなく、二人体制とかでやらなければいけない。昼間の例えば通所であっても、夜のことは知りませんというわけにはいかないのです。家族で何か起こった。何かあったといたら、これはもうずっとつき合いの中で動かなければいけない。その辺のところで、24時間を回しています。通所であってもというふうに考えていかないと地域生活は支えていけない。</p> |
| <p>河委員</p> | <p>サービス論をきちんとするためには、まさに職場環境がきちんとしてはいけません。つまり、さっきちょっとお話があったように、労働者側の議論ももちろん、私はさっきみたいに有給休暇の問題から入るよりもサービス論の表裏としての場の職場論というようなことの意味で我々は考えたいというところをどこかへ入れておいたほうがね。つまり、これは市民に向けて言っているのだから、そういう職員をみんなで温かくしようというのは、そんな職場環境の問題だと市民は関係ないというのではなくて、サービス論をやっているんだというようなトーンをちょっと入れておいていただいたほうが、市民の理解も得られやすい。つまり、夜間の問題といっても、夜間の問題に限るものではないんだというところを、ただどこも私はワンポイントで言わないと市民の方はわかっていただけないと思うから、割とワンポイントを協調しているんですが、私、そこは、例えばウに入れていただくとか、もっと前のところですね。もう全く柱書きみたいところで、この5行ぐらいのところに1行日浦委員がおっしゃったようなことを入れていただいてもいい。</p> |
| <p>日浦委員</p> | <p>ここのやりがいとか、職場の人間関係とありますね。給与、賃金、そこら辺が仕事のやりがいというのがありますが、職場内の人間関係って意外とあるんですよ。本当に。それで、幾つか事業所を持っていれば、同じ給与ですから、こっちへということができるともあるのですけれども。河委員が仕事という言葉をおっしゃって、私、仕事というのをずっと考えていたのですけれども。やはり、今自分がやっている仕事がどこへ向かって行って、何につながっているのだというところを、もうしっかりとらえないと、例えば、こうやって介護をしているそれは何にこれがつながるのって。日本のそれこそ、今まであった情を大事に</p> |

| | |
|--------|--|
| | <p>する、ありますよね、文化って。そこをもうちょっと大げさですけども、そこを支えている一つの駒だよ、自分はっていう。そこまでグッと見通して考えることができるのがやっぱりやりがいにつながるのですよね。</p> <p>だから、そういうところを全部の職員が、私どものところは障害ですけども、やはり何もできない人というふうに思われている人たちが、いえ、とんでもありませんと。これだけのものを私たちに発信していますよと。それでこの職場は本当に人間とか、家族とか、生きるとかというのを本当に考えさせてくれる宝の山だと私は思っているのです。そこにいるということ、職員、みんなが考える土壌をつくるということが一つですね。そこからやはり仕事のやりがい広がるのですよ、大きく。</p> <p>いろいろなところに福祉だけじゃない、この福祉がいかにかその地域、企業、一般の大学に対し、発信できると。そこの一つの空気をつくる一粒子として自分はあるという、何かその辺のところをしっかりと持つというところがあれば、職場の中の人間関係が非常にささいなことというのか、何のためにいるのということで、原点に戻ると、かなり、それはつぶせていける、そう思いますね。</p> <p>倫理とか、理念とかそういうところの研修、特に介護などでいうと、そんなことはもうお互いそんなのわかっていて、一たん何しろ生活をどう保証してくれるのと、いうようなことになりがちですから、だから、おっしゃるようなことをきちんと押さえなければいけない。でも、もう一つやっぱり、そういう必要だということ認識した上で、やはり働きやすい職場環境をつくっていくという意味での、仕事意識を高めることが働きやすい環境をつくっていくことと、両方書いておきたいなと思いますので、どうでしょうか。3の前文として、働く人ですから、リフレッシュできて、うまく前よりもっと意欲的にこの仕事にかかわっていける、仕事を続けていくそのような環境をつくっていくことが必要じゃないかというような言葉もここはちょっと書き添えていきましようか。</p> |
| 橋本分科会長 | |
| 日浦委員 | <p>研修へ行くことはフレッシュマンと中堅と両方をおさえて行かせたい。この中堅への研修がとても大事なんですね、職場では。ところが研修に若い人は行くけれども、中堅が改めて勉強に行くということは余りしない。</p> <p>それとあと、講師派遣ですが、非常に魅力的な講師による研修をお願いしたいです。</p> |
| 松井委員 | <p>やっぱり人がいないですね、本当に。どんどん施設をつくっているためですよね。これはやっぱり一番問題だと思います、横浜市の場合。特養だけではなく、小規模多機能とか、ケアプラザとかどんどんつくってそちらにまた流れています。そういうところをある程度ストップするという、しばらくの間、ストップするというそういう方針に移っていただきたい。小規模多機能については、無理です。参入するとしたら、株式会社が入ってきます。コムスンみたいなことがまた起きると困りますから、きちんと監査してくださいと一生懸命言っていますけれ</p> |

| | |
|---------------|---|
| <p>橋本分科会長</p> | <p>ども、監査する場合はやっぱり書類上だから、オーケーになってしまいます。そこにも職員を取られる。だから、一番、重要度にあわせて政策を打ってほしいですね。</p> <p>ともかく介護ニーズのある人がどんどんふえてきている。だけれども、横浜市は、特養の待機者は出さないということですが、そんなことは無理な話であって、とてもとても対応できない。とすれば、お金のかからない方法でこういう方たちにどう対応するのかと。お金のかからない方法でもっていきながら、でも何とか対応しよう。ただ、小規模多機能というのは、都市型ではないと思っています。</p> <p>また、今、住宅対策、高齢者専用賃貸住宅ができていますから、恐ろしいことがいっぱい起きてきています。もう要介護5の人とかね。東京都の話です。高齢者専用賃貸住宅に入って、要介護5が出ている。そして、資本系列が同じところのホームヘルプサービスの提供事業者がそのところに人を送っています。そこで、形態としては何も法的に問題はないのだけれども、ホームヘルプサービスの質が悪いから問題になってわかるようになってきた。恐ろしいことになってきていますから、人材をどこに集中させるかというのは、なかなか難しいと。</p> |
| <p>河委員</p> | <p>この議論のターゲットは、やはり市民に対してきちんと説明できなければいけないわけで。身内としてはいろいろな議論があると思います。もちろん働く側の立場からの議論もあると思うし、それから、経営者の側の立場もあると思う。だけれど、市民に対してこれはこうやりたいと、こうわかってくださいということ言うのが目的だとするならば、ある意味でサービスの供給量が横浜市の確かに供給量がいいかどうかはともかく、いずれにしてもその話とは別にサービスの水準はともかくいいものにしていきたいということは言い続けなければいけないと。これは、経営者でも労働者のためでもなくて、やはり市民に対してはその意味で、この話全体がまさに市民のためのものであるということは、私は強調すべきだと思います。</p> <p>サービスと働き方というのは裏表ですよというのは、まさにそこでつながっているのですよと。だから、この働き方問題をやっているのであって、それはあくまでもサービスがきちんと担保できるように、量も確保できるようにするために、一生懸命やっているのですよというのを私は、基本的なこの報告のトーンだと思うのです。だから、そこを前提にした上で、この話を整理していくしかないと思うのです。もちろん、いろいろな特養の問題もあるかもしれませんが、その特養の問題は個別に外して書くしかないので、あくまでも横浜市民に向けて、こういう形でやることは皆さん方のためだと思うし、それをやるためにはこういう問題を考えなければいけないという提案にしていくべきだと思うのです。</p> |
| <p>橋本分科会長</p> | <p>今、河委員が整理してくださったことがやはり、この委員会報告の基調というかベースになっていくのでしょうから、それは例えば、初めの部分かどこかに加筆しますか。要するに介護を必要としている市民の生活を基本にというようなそ</p> |

| | |
|--------|---|
| 河委員 | <p>ういう点で。</p> <p>当然、労使の問題もあると思うけれども、基本的に、労使の問題とするのではなくて、市民の問題だから我々はやっているのであって、労使の問題だったらやらなくていいのではないかという話になってしまいますから。今言ったようなトーンでどれぐらい皆さん方の合意が得られるだろうかという、会長がおっしゃったように、そんなトーンでするならば、ある程度、そういうことに即応した形で話をまとめるということで合意しておいたらいかがでしょうか。</p> |
| 橋本分科会長 | <p>皆さん、いかがでしょうか。委員会の基本的なスタンスですよ。</p> |
| 松井委員 | <p>それもそうなのですが、僕らは市民のためにやっているのに、提供できなくなっているのです。実際そういうことですよ。人がいないから提供できなくなっているという話です。それで、何か人材をどこかで確保しようというのです。どれだけふえるかと思ったのですが、老健はほとんどの施設で人が減っています。入ってこないから、やめさせるなということで、一生懸命やっているんですよ。やめさせないように。仲よくやろうとか、一緒にいろいろついたりとかね。楽しくするためにどうするとかね。そんなふうにやめさせないというのは本当に意外に大事ですよ。そういうことです。マイナス思考というのではなくて。</p> |
| 日浦委員 | <p>看護師さんが今いないので、それで看護師さんに「友達連れてきて」と言うでしょう。そうしたら、友達に「大変だよ」って言うのでしょ。「この仕事は大変だよ」って。そうすると来ないですよ。それで、高校へ行って、進路指導の先生がやはりそう言っているわけ。だから、福祉の専門学校は減っているでしょう。だから、そのところでやはり、この仕事を、市民の人に言いたいだけども、やはりみんなで協力して盛り上げてこの仕事の意味を、価値をつくりたいかなければいけないのですよ。そのためにまず、私たち自身が格好よくないといけないと私は思うのです。</p> |
| 松井委員 | <p>NHKに取り上げられたおかげで、恐らく厚労省も少しは介護報酬を上げると思います。特に都会に対して考慮してくれるはず。考慮しないと、あの報道を見ていて何をやっているとなりますから、あのような放送を出して、「苦しい、苦しい」って言ってくれないと。</p> |
| 日浦委員 | <p>それでは、報酬を上げましたというのもしやってくれないと困りますね。</p> |
| 松井委員 | <p>世間が認識して、それでだんだん動いてくるのではないかと思いますね。だから、やはり実情はちゃんと言っておいたほうが。そのときに、本来なら生きがいがあるいい仕事だよというのもしやってくれないといけなかったね。</p> |

| | |
|--------|--|
| 橋本分科会長 | <p>それでは、基本的な書き方のトーンをやはり前向きに書こうじゃないかということですので、表題のつけ方をもう一度整理し直していただいて。</p> |
| 松井委員 | <p>でもね、やっぱり危機感ですよ、これ。それがないとこれをやっている意味がないですよ。危機感がないと。危機感があるからやっているのに、いや、大丈夫でしょうと書いちゃったら、やっている意味がないじゃないですか。</p> |
| 橋本分科会長 | <p>危機感は明らかにしなくてはいけないけれども、しかし、どうすれば解決できるか、どのように解決していくかという方向のほうを前向きに考えていくことにしたい。やはり、市民の生活を守るといふ、市民の暮らしを守っていくといふ、ここに向かってどんなふうに対応していったらいいかという書き方にしていこうじゃないかということだと思います。</p> |
| 副局長 | <p>ぜひ、河委員にお聞きしたいのですが、この給与表の問題というのは、例えば、我々書いていただくと、横浜市で取り組むという話になると思うのですが、やはり介護職給与表と専門職給与表の動向は、大きい話だと思います。やはり、国の大きな流れともすり合わせていかなければいけないなと思っております、国のほうの取り組み状況等を教えていただけますでしょうか。</p> |
| 河委員 | <p>専門職給与表というものは、要するに使い方の問題の理論、国家公務員の専門職給与表はあるわけですから、それをある程度座標軸にして使ったらどうでしょうかというだけで、市としてそれを整備しなければならないと言うつもりは全然ないです。ただ、それが座標軸として、医療の世界は完全になっているわけですから、それから掛ける 0.9 とか、1.2 とかというのは別として、それは別だけれども、専門職給与表というのは、もう年齢による大体のラインというのが明らかにしているわけですよ。だから、介護の職場というのは、15 年後の自分の人生がわからないみたいな話があるので、15 年後の人生がわかるようにしようなんていうことを言ったところで、今の私だって、15 年後の人生はわからないのですから、それはある程度、賃金カーブとして見せるときに給与表というものがあるわけだから、それで少なくとも政府は福祉関係の専門職の給与表だといっているわけだから。それを切り刻んでもいいし、割り算しても掛け算しても構わないけれども、というものを前提に考えたらいいのではないかと、それは人材確保指針の中にも書いてあります、というぐらいの話です。</p> <p>その目標はやはり 15 年後も大体こんな生活じゃないかというのがわからない、わからないということが今回問題になっているから、わからないっていうので、医療だって同じなんだけれども、医療は医療職の俸給表というのがあって、みんなわかっているつもりになっているわけで、福祉の世界は。実際、お医者さんの給料だって、医療費俸給表と全然違う形で支払われているわけですから、民間病院はね。それに合わせておくということを行っているのではないけれども、</p> |

| | |
|--------|--|
| | <p>看護の世界は大体それが相場になっています。だから、看護の世界は先がわからないとは皆さんがおっしゃらないというのは、その俸給表の効果で、特養ももう10年前にできましたから。だから、給与表として考えられているのは別です。</p> <p>ただ、介護の場合はともかく逆に言えば、これまでの福祉職の俸給表というのが、振りかえると、非専門職でつくってきた俸給表が現実に定着してしまっていますから、私はそれが問題だと思っているので。だから、先がわからないということで、事務職の俸給表で先がわかるのかという話ですよ。だから、その文化を直さなくてはいけない。そもそも事務職の俸給表文化を。これは、全部署で使っています、現実に社会福祉法人は。だから、事務職の俸給表文化を直せというか、専門職の俸給表文化をもうちょっと活用すべきだということか、どちらの言い方でもいいのですが、先がわからないという議論からいうと、専門職の俸給表文化をもうちょっと使ったほうがいいのではないですかという意味です。</p> |
| 橋本分科会長 | <p>これはもう大変大きな問題なのですけれども、今回のところはちょっと大き過ぎますので、なかなか。</p> |
| 河委員 | <p>もう少しぼやかして記載しても構わないと思っています。</p> |
| 橋本分科会長 | <p>8ページの(2)に入ります。新たな人材の参入・参画という部分です、どうぞ。新卒者の確保、イ、潜在的有資格者等の復職支援。そして、ウとして多様な人材資源の活用。多様な人材資源の活用では、外国人の介護職員の認定ということについても議論されます。</p> |
| 加藤委員 | <p>先ほど、お話しがあったように、大都市部、東京だとか、横浜、普通、需給と供給のバランスが非常に都市は崩れていて、地方と言っているのでしょうかね。失礼になるのかもしれませんが、どこか地方都市のほうは余っているということでしょうか。</p> |
| 松井委員 | <p>福岡市では、介護の人は700円で来ますって。看護師は1100円でした。横浜では、1600円以上ではないと無理だし、介護のほうは1000円近く出さないと来ないですね。</p> |
| 加藤委員 | <p>あえて外国人を入れなくても、うまくバランス調整をどこか行政の方を含めてやっていただけると、もうちょっと都市部に来る。少し賃金を上げなくちゃ来ないのでしょうか。看護師は時給2500円で来ないです。</p> |
| 河委員 | <p>最初のほうのデータとも絡むのですけれども、この議論をデータの議論をするとややこしくなるのは、男性の賃金市場と女性の賃金市場と、昔からの文化がまだいろいろな意味で残っている中で、女性の賃金市場が大分薄くなっている。これは一過のこととしてね。それから、もう一つは、さっきも言ったように、夜</p> |

勤があるかないかという市場の問題が非常に大きな影響を与えていること。それから、もう一つは、まさに常勤市場と非常勤市場が混在してしまっているのです。つまり、これらの3つの概念が全部まざっている賃金市場とか、雇用市場というのは余りないですよ。どこか、ワンパターンの、もちろんいろいろな市場がありますから、労働市場と賃金市場がありますから。ところがそれらが全部まざっているから、いろいろなデータが平均して出すと、極めて違う議論になってしまいます。

今のお話は、昼間のパート市場の問題と、さっきの夜勤問題というのを重ねると多分うまくいかないですよ。一方、常勤市場の問題を重ねるのだったら、むしろ工場なんかとの引っ張り合いになりますから、その意味では労働市場がいろいろなところと重なっていて、この前もそうですけれども、何を念頭に置くか。あるいは、市民の方とか市議会の何を念頭に置くかによって、全然違う姿になっているというところが、この問題の難しいところだと思うので、むしろ、それらについて一つに絞ってしまうと、議論の焦点がずれてしまうんですね。

だから、そういう意味で、冒頭にいろいろな分野がありますねというのを、入れておいたほうがいいんじゃないかというのは、介護の市場でも僕は4種類ぐらいの労働市場が混在してしまっていると思うんですよ。男性、女性だけじゃなくて、昼間と夜もあるし、それから、常勤、非常勤がすごくまざっている世界ですから。だから、そういう意味では、市場問題というものを、そもそもそこから入り込むと、確かにいろいろな議論が問題別に分けていかなきゃいけない。だから、そういう議論をしたいのではないとするなら、労働市場問題として。そうすると、やはり、それらを頭の中で意識しながら、それを全体的に見ながら考えるしかないと思いますよね。

だから、昼間のパート市場の問題、しかも女性パート市場の問題を比較してどうするか、こうするかということにはちょっとできないし、やるべきではないのではないかと。もちろん、その問題はすごく大きなものがあります。恐らく夜勤のパート市場というのはどうかというのは、もっとべらぼうに高いですよ。とにかく、福祉施設が出しているんで。

だから、そこはもうそれぞれ分けて議論するよりも、それらを頭の中に置きながら、もうバクッと話していくという形にしないと、話はこういう形でもう非常にコンパクトにまとめるというのは、難しいと思います。

また、データを見ると、さっきも出ていましたけれどもね、勤続年数もあるのだけれども、今、女性のパート市場みたいなものに非常に引きずられている部分がありますよ、賃金は。

橋本分科会長

もともと介護の仕事というのは、認識として女の仕事。そして、パートタイムでもできるというような認識だったのです。日本だけじゃなくて、外国にもあったのですよね。日本の質のほうはまだいい。こういうことを、やはりこれだけ人材の必要があるのだから、3のところでは、要するに職場環境とだれかに誘われたときに魅力的な職場にしながらいい人に来てもらうことを考えましょうとい

| | |
|--------|--|
| | <p>うことをいろいろ言っているわけですね。それで、(2)では、新たな人材の参入・参画をどうするかということを書いています。今まで働いている人の問題のほかに、新たにどうやって人を得ていくかと言っているわけですが、そこで、どうでしょうか。新卒者の確保というところでは、先ほど来、日浦先生が盛んに言っていらっしゃるような、こういう価値ある仕事ということをやはり、養成校等ですね。進学指導をなさるような方たちにも一生懸命働きかけて、そして、この仕事に向いている、将来をこの仕事に殉じようとは言わなくても、この仕事に参画したいという人たちをどうやって確保するかということが2番目に。</p> <p>要するに、かつて介護士たちの問題があったんですけども、同じことですね。社会福祉士として、登録している人の中で働いていない人に参加してもらおうという、これはもう、介護福祉士は断然、女が多いんですけども、生産年齢人口が減っていく中では、介護福祉だけじゃなくて、やはり、多くの方々に参加してもらわなければいけないという問題であり、そして最後が高齢者とそして、外国人の問題。どうでしょうか。</p> |
| 河委員 | <p>15年、20年前の看護問題と全く同じでもう変わらないですよ。ただ、20年前の看護問題を分析すると、しかも20年前の看護問題の解決って、もちろん、最近新しい状況があるようですけども、もうやはり、大体ここに全部書いているのですよね。20年前の看護問題ってまさにここに書いてあるようなことを一つずつやっていったということなのでしょうね。</p> <p>だから、そういう意味で私は、ここについて全く異論がありません。ウの書き方は問題があるから意見を出して、訴えようとしているだけだったのですけれども。</p> |
| 松井委員 | <p>具体的にどうするかということですね。具体的に。これは、言っていることは間違っていないのですけれども、では、どうするかというと。具体的に。</p> |
| 河委員 | <p>アとイはもう10通りぐらい方策は並んでいます、世の中に。既存で。それを横浜市がなさるかどうかは別にして、もう大体10通りぐらい大体出ていますから。それをどうやっていくかということ、それを協働的にやるのか、個人個人でやるのか、あるいは、役所も協力するのか。看護のとき、15年前にやっていたから、それをどういう形でやるかというのは、市にお任せするということ。</p> |
| 企画課長 | <p>報告書をいただいた後、局内からというか、実は局内のプロジェクトチーム、行政側のベースはもうつくって議論はしてしまっていて、21年度に向けてはこういったことになるというようなことも含めて。それで、21年度には、ちょっと難しいけれども、もうちょっと中長期的に引き続き議論をしてみっちり考えていくようなことも議論をしていくことを予定しています。</p> |
| 橋本分科会長 | <p>この報告書というのは、やはり、方向づけがしてあって。そして、先ほどの芽</p> |

| | |
|--------|---|
| | <p>が出ていくという。そんな意味でよろしいですか。</p> |
| 企画課長 | <p>我々が市として検討する中に社福審として、専門分科会をつくっていただいて、社福審として意見として言うておくというスタイルになっております。</p> |
| 河委員 | <p>ウの前半は問題ないのですけれども、外国人の問題は、あえて書くかどうかというのは、これについて私は賛成か反対かというよりも、あえて書くかどうかというのを決めていただければいいのではないのでしょうか。それで、あえて書くというご判断だったら、私は全然構いませんけれども。</p> |
| 日浦委員 | <p>私は書かないほうが。</p> |
| 松井委員 | <p>横浜市の重点政策のうちに入っているから書くべきですね。</p> |
| 企画課長 | <p>実は、今年度の予算の中では、EPAの枠組みの中ですけれども、外国人労働者をどうのこうのという話ではなくて、EPAの枠組みの中で横浜に入ってくる方々については、今うちは開港150周年ということもありますし、世界に開かれた文化都市なので、温かく迎えますみたいな、そういう予算はついています。</p> |
| 橋本分科会長 | <p>このことについて私は賛成ですね。というのは、大変高いハードルを強いていますでしょう。フィリピンとの問題は、批准はまだすんでませんけれども、介護福祉士の国家試験がああいうような形で国家試験が得られるということでしたから、准介護士というふうな変な制度をつくりましたけれども、とにかく、いろいろなハードルを高くしながら受け入れていこうとしていますでしょう。それは、文化が違いますから、不安はあるのですけれどもね。だけれども、非常にハードルを高くして、国家資格としての介護福祉士の資格が取れなかったら、お帰りくださいというようなことまで言っているわけですから、私は20年たったら施設長が出てくるのではないかと思ったりするくらいですね。だから、私個人は、書いてもいいのではないかと思います。</p> |
| 松井委員 | <p>これは3つ課題って出されているので、30人って本当少ないですけれども、これでもって、当面、そういう方向もあるんだということで、かなり喜んでいる人たちがいるわけです。何とかなるよって。もう少しでもいいっていう、喜んでいる人たちもいますので、書いておいていただけると、やっているなというのは全部出してください。</p> |
| 河委員 | <p>この施策が好きか嫌いかという議論と、あえて書くか、書かないかで、私はあえて書くか書かないかの議論のほうがいいと思う。これについてはいろいろな議論が国内にはあるわけですから。ただ、横浜市は一つ選択されているので、その是非を私は議論をするつもりはないけれども、あえて書くか、書かないかだと思</p> |

| | |
|--------|---|
| | <p>いますよ。あえて書くのならば、私は提案したいのは、最後だと、この報告書はこのために書いているということになるから、それはやめたほうがいいのではないかと。少なくとも、この報告書の位置づけがこの最後の3行に書くために書いているわけではないので。この言葉を使うのだったら、どこか別のところで、ウの話全部、(2)の始めにするとか。この3行を書くためにずっと延々と議論してきたという報告にならないようにお願いしたい。</p> |
| 橋本分科会長 | <p>こういうような情勢もあるけれどもというような書き方をするか、あるいは、このウを先に持っていくますかね。</p> |
| 企画課長 | <p>多様と言いながら、団塊の世代、高齢者の人、外国人となっているので、日浦委員がおっしゃった若い子たち、ニートへの対応なども入れてもいいわけですね。</p> |
| 日浦委員 | <p>入れてほしいですね。社会福祉審議会総会でも申しあげましたけれども。ジョイントできる何かをつくって、つなげるのがいいのではないかと思います。</p> |
| 橋本分科会長 | <p>東京都は具体的にやり始めていますでしょう。たしか雇用対策としての介護従事者の問題。それはわかるのですが、それはねって感じもしなくはないのですね。</p> |
| 日浦委員 | <p>でも、本当に方向がわからない若者たちが、一つのきっかけとして、こういうところでの体験というのは悪くないなというのは、そのままいる人もいるし、割にそういう人が見えるのです。普通の企業では無理という人たちがね。そういう人たちがやはり、今も一人いますけれども、来たときと全然違う。そういう意味では、接点みたいなのは、もう一つ仕掛けとしてつくるのは悪くないなと私は思っています。</p> |
| 松井委員 | <p>横浜にニートは1万5000人ぐらいいるとのことです。フリーターや何か、そういう何もしていない人たちが結構若くて。そのうちのね、1割が来るだけで1500人以上ですね。その辺を何か活用したらいいのではないかという意見もありました。</p> |
| 副局長 | <p>女性の就労化も大分進んでいるのですけれども、特に10数年前とかですと、まさに福祉系のサービス拡大というのは、専業主婦の再就職、在宅から施設へという流れがありましたけれども、多様な人材の確保の中にはニートというものもございましたけれども、一つには、特に家庭に入った女性の再就職の場として、また、それこそ転職先、転職してしまうのではなくて、転職して来ていただく。かなり厳しい、例えば企業戦士が、少し人の触れ合いのほうに転換するみたいな、そういうふうな、先ほどちょっと日浦先生がおっしゃった、この仕事のむしろ質は違</p> |

| | |
|---------------|---|
| <p>橋本分科会長</p> | <p>うのだけれども、その質を選んで来るような方たちを誘導していくことも考えたいですね。</p> <p>この仕事は先ほど言った医療とか、教育とかと同じで、適性がある人に来てもらいたいですね。そういう人をどうやってこの世界に入ってきてもらうかですけども、実は、今介護の担い手の人材を予定しているのは、私は介護保険が導入されて、介護の担い手を数量的に多くの人を確保しなければいけなかったとき、介護保険が導入されたあの年、ITバブルがはじけて、要するに失職した人たちがこの世界に入ってきてくれて、その人たちがまた景気が回復したと言えるのかどうかわかりませんが、戻って行ってしまった。だから、専業主婦たちがこの世界にかつてよりも入ってきているのかどうかという、データもよくわかりませんが、そういうことではないのではないかという気がするのですけれどもね。いつも企業難民を受けていますから。だから、適性がある人にいかにこの世界へ入ってもらうかという議論と、具体的行動を起こさなきゃいけないというのは、まさにそのことだと思いますけれどもね。</p> |
| <p>河委員</p> | <p>その場合、そこのポイントが自分の意見にこだわるのではないけれども、産業変遷が新卒年功序列型賃金型というのが、僕の説明を書くか否かは別にして、そういう中で、さっきもこだわりますけれども、事務職の給料というのは、簡単に言えば、20歳で就職して、60歳まで生きるという前提で、なおかつ事務職の賃金カーブを書いてあります。</p> <p>専門職というのは、一定の年齢の、年功序列的な部分はありますが、その差を少なくしていくというのはどういうことかということ、逆に言えば、医師免許を35で取った人のお医者さんとしての診療に対する報酬と、25歳から働いている人の35歳までたった報酬とでは、本当はとて差の開きがあるはずなのを、専門職の給料って、ある程度そこを重ねていくということです。ということは、逆に言えば、さっきの議論は年功序列の賃金カーブをどう描くかということで、途中の人たちが入ってこられるかどうかというものの位置づけの違いですね。もちろん、過去勤務というのはどう考えるかというのはありますが、それから言えば、今、お話のようなことをどれぐらい積極的に言うかどうかは別にして、結果的に事務職俸給表の議論を離脱するかどうかなんです。自分のガイドがほしいというわけじゃなくて。まさにその議論ですね。新卒採用が一番いいというのは、やはり事務職体系の考え方ですよ。専門職体系というのは30歳でも35歳でも途中でも入ってきてくれて、その知識とやる気がある人は入ってきてほしいという。</p> <p>だから、先ほどのところは、もしまじめに議論するとしたら、アとイの関係というのは、これから我々はどう考えるのかというのは、ものすごく難しい議論があるんだけど、たまたま教師をやっているから、新卒者の採用ということをするべき立場なのかもしれないけれども、この職場をどう形でマネージしていくかというのは、橋本委員が今おっしゃったように、やはりいろいろな意見があっ</p> |

| | |
|---------------|--|
| <p>橋本分科会長</p> | <p>たって私はいいと思う。</p> <p>ただ、それがいろいろな議論の中のものが、いい形で、いい人材が活用できるようにするためには、俸給表をある程度寝かせて、専門職体系にしていかないとだめなんじゃないかというところは、どういう議論をしても共通しているのではないかと。事務職俸給体系から始めたら、それはうまくいかないのではないかと。というふうには強く思っています。</p> <p>今、そういう考え方もほとんど採用されていない。だから、それは、この中に何か形として入れておくのに、どういう方法がありますかね。</p> |
| <p>河委員</p> | <p>本当はこの新卒者の確保の中にちょっといいわけを書いておいたほうがいいのかもしれないですね。新卒者確保というのが本当に大義名分なのだけれども、新卒者のほとんどが社会福祉法人に採られているというのですよね。特に介護については、株式会社はほとんど採れないということです、全国的にはね。それだってもう、すごく分かる気がします。新卒者の側の立場からいうと、それは社会福祉法人のほうに行きたがるのは当然でありますから。</p> <p>株式会社のほうはどこから人を集めているかという、中途採用の介護福祉士ですよ。中途採用の介護福祉士を集めているか、もうホームヘルパー2級でやっているか。こんな感じになっているのですね。株式会社に対して、別に応援するつもりはないけれども。だから、その議論を抜きにして、新卒者問題というのは、問題を共通していいのかどうかというのは、私は在宅サービスのことを考えると、ここは本当に書くのは全然構わないけれども、何か、これは特に最近、問題な部分を多少、今、橋本委員がおっしゃったことに対して少し言えば、言いわけみたいなのを少し入れておいたほうがいいのかもしれない。新卒者論で我々が一番、これが正しいという議論をしたのではないと。大学教師としてはこれが一番すっきりしているのですけれども。</p> |
| <p>日浦委員</p> | <p>現場の実感としては、今、退職なさった男の方がかなり手伝ってくださっています、私どものところ。ここで言う元気な高齢者が、運転とか。絶対我が子にはあんなことはしなかつたらろうという人が、障害の人の横に座って、こうやってお飯食べさせています。奥様に見せたいと思います。2年続いています。それから、やはり、どこかで社会貢献というのかな、自分が企業で終わって休めて、何か社会に返したいという。その思いを持っています。そしてさっき、主婦とおっしゃったのだけれども、やはり多いです。それは、働きやすいように午前中2時間とか、午後2時間とかってとるので。私たちはサポーターというふうにいるのですけれども、そのサポーターに入ってもらって、実際に送迎をするとか、あと、フレックスタイムで退職した人を採用しています。そうすると、お子さんが学校に行き出したから、もうこういう勤務ができますということで。それは戦力になるのですよ。前にやっているから。それから、近くで働けるというのは、女性にとってすごく大事です。電車、バスに乗っていくのではなくて、近所のそう</p> |

| | |
|---------------|--|
| <p>松井委員</p> | <p>いう方たちにこんな形で参加してもらおうということも実例としてあります。</p> <p>そうすると、やはり、同じ場所にいっぱいつくってほしくないですね。</p> |
| <p>島村委員</p> | <p>団塊の世代の方はたくさんいらっしゃるのわかるのですが、いわゆるきつい分野なので、「家族が反対していますから、行きたくありません」とおっしゃる方すごく多いですね。「日中だけでしたら働きます。でも、夜勤があるサービスは絶対に嫌です」という方も本当に多いです。だから、もったいないですね。ここに人はいらっしゃるのだけれども、実際には入っていただけなくて。</p> |
| <p>加藤委員</p> | <p>常勤の方は女性の方が大数を占めるので、103万円の扶養控除の金額が変わってしまうと、減ってしまうかもしれない。</p> |
| <p>日浦委員</p> | <p>それとやっぱり、施設がどこにあるかというのは大きいですよ。ちょうどちなんかは住宅街のど真ん中であって、そういうロケーション。かつては反対がありました。やはり、入所施設のほうは、人がいないですよ、地域に。ボランティアさんといっても、本当に周りに人家がないので。それは大きいですね。常に、目に触れているという。それは人間って見ないものを思わないというけれども、本当に目に触れる形というのがとても大きいと思いますね。</p> |
| <p>橋本分科会長</p> | <p>いろいろ意見がありましたけれども、(2)につきましては、ウの多様な人材資源の活用については、書きぶりを少し手直ししていただきたいと思いますが、ウではなくて、アに入れていこうと。そして、少し、順番をずらしていくということは皆さんのご意見により、動かす。</p> <p>あと、そして今後のことでございまして、この会議は今日、3回目終了したいということになりました。そうすれば、事務局のほうで手直しの作業をしていただきまして、そして、修正されたものを皆さんにお送りいただく。そして、それぞれの自由に書き込んでいただきまして、お戻しいただくというようなことで作業をする。そして、直したものをまたもう1回皆様に本当は見せて、さらにあれば出していただきますけれども、最終的には、事務局と大変僭越でございまして、私のところで修正させていただいて、そして、この報告書を完成させるという手順ではどうございましょうか。</p> |
| <p>企画課長</p> | <p style="text-align: center;">＜全員、了承＞</p> <p>どうもありがとうございました。委員長と相談して、書き直しをさせていただきます。また、6月の末か、7月の中旬に社会福祉審議会総会を開き、ご審議いただくこととなりますので、よろしくお願ひします。</p> <p style="text-align: center;">＜議事終了＞</p> <p>【資料】 福祉人材の確保等に関する検討専門分科会報告書（案）</p> |

資料：福祉人材の確保等検討専門分科会報告書（案）

はじめに

1 福祉・介護サービスにおける人材確保の重要性

- (1) 横浜市の福祉・介護サービスを取りまく状況
- (2) 横浜市の福祉・介護サービス従事者の動向

2 人材確保の基本的考え方

- (1) 横浜の特性
- (2) 介護保険者としての責務

3 人材確保の方策

(1) 働く環境の整備

- ア 専門職給与体系の導入
- イ 給与水準の検討
- ウ 夜間のサービス提供への支援
- エ 研修内容・方法の見直し
- オ 「流出」させないための施策の展開
- カ 利用者等の意識改革

(2) 新たな人材の参入・参画

- ア 新卒者の確保
- イ 潜在的有資格者等の復職支援
- ウ 多様な人的資源の活用

4 参考資料

- ・ 分科会名簿
- ・ 分科会提出資料 等

はじめに

福祉・介護サービス分野におきましては、全国的に、介護保険制度の創設や障害者福祉制度の改革等によるサービスの質の充実、量の拡大に伴い、従事者数は急速に増加しています。一方で、最近では、景気の動向により他の産業分野での労働力需要が高くなっていることもあり、特に横浜をはじめとした大都市では、慢性的な人手不足の状況にあるといわれています。

平成18年度横浜市社会福祉審議会総会においても、特別養護老人ホーム等での人材不足が論点の一つとして議論されました。

比較的若い都市といわれていた横浜市でも、介護保険の認定率が高くなる75歳以上の後期高齢者数が、平成20年の約28万人から平成37年には約59万人と、2倍以上になると予想されていること等からも、本市における福祉・介護サービス人材の確保は、今後ますます深刻な課題となってまいります。

このため、平成19年度横浜市社会福祉審議会総会において、福祉・介護サービス人材の確保について社会福祉審議会として検討を行い市に対して福祉人材の確保等について提言を行うこととし、臨時の検討専門分科会として「福祉人材の確保等に関する検討専門分科会」を設置しました。

当分科会におきましては、福祉・介護サービス分野の中で当審議会の所管事項である、高齢・障害の施策を中心とした人材確保の方策等について、幅広く議論を行い本報告書をまとめました。

本報告書の趣旨を、具体的な短期・中長期の対策を検討する「福祉人材確保等検討委員会（仮称）」での議論につなげていただき、有効的な人材確保の施策を策定していただくことを期待します。

平成20年 月 日

横浜市社会福祉審議会

福祉人材の確保等に関する検討専門分科会長 橋本泰子

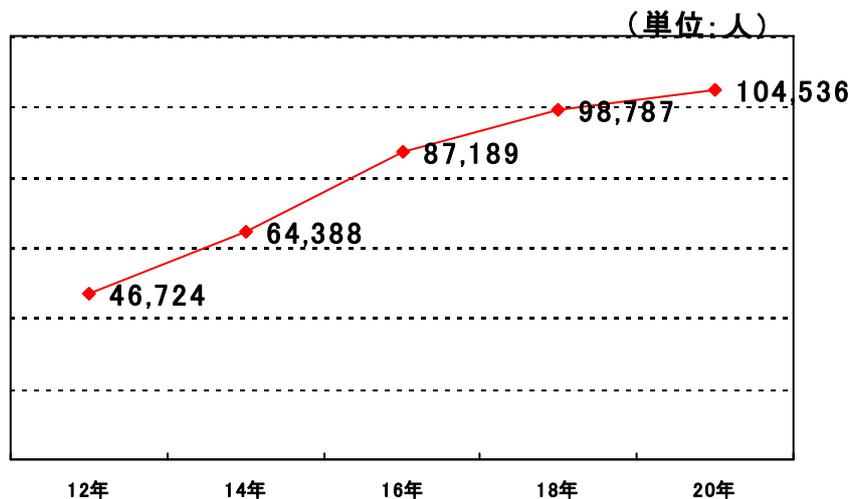
1 福祉・介護サービスにおける人材確保の重要性

(1) 横浜市の福祉・介護サービスをとりまく状況

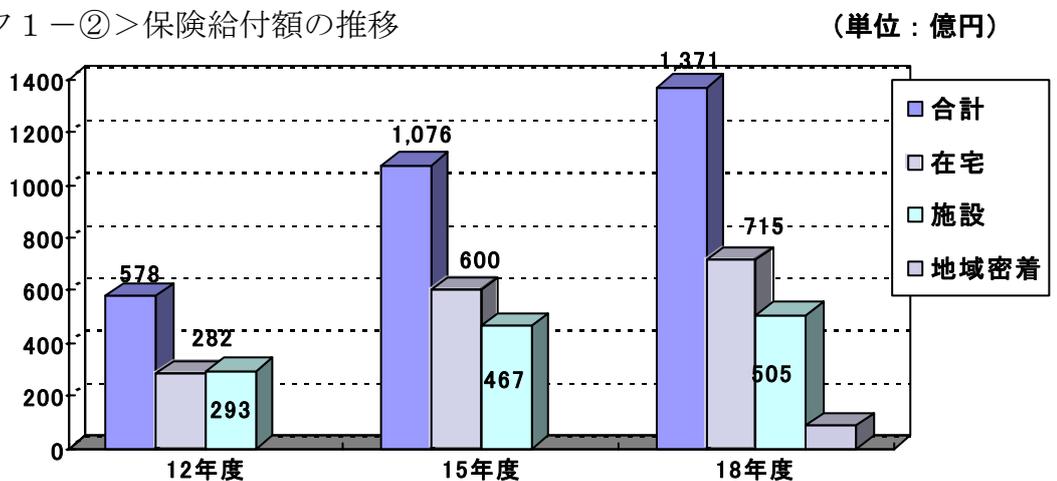
全国的に、福祉・介護サービスについて、少子高齢化の進行や、介護保険制度の創設・障害者福祉制度の改革等もあり、福祉・介護サービスの質の向上、量の増大への対応等が求められています。

横浜においても、要介護認定者数が 46,724 人（平成 12 年）から 104,536 人（平成 20 年）と約 2.2 倍増加に（グラフ 1-①）、保険給付額も 578 億円（平成 12 年度）から 1,371 億円（平成 18 年度）と約 2.4 倍増加（グラフ 1-②）となっているほか、障害者手帳の所持者数も毎年、増加しています（グラフ 1-③）。

<グラフ 1-①> 要介護認定者数推移



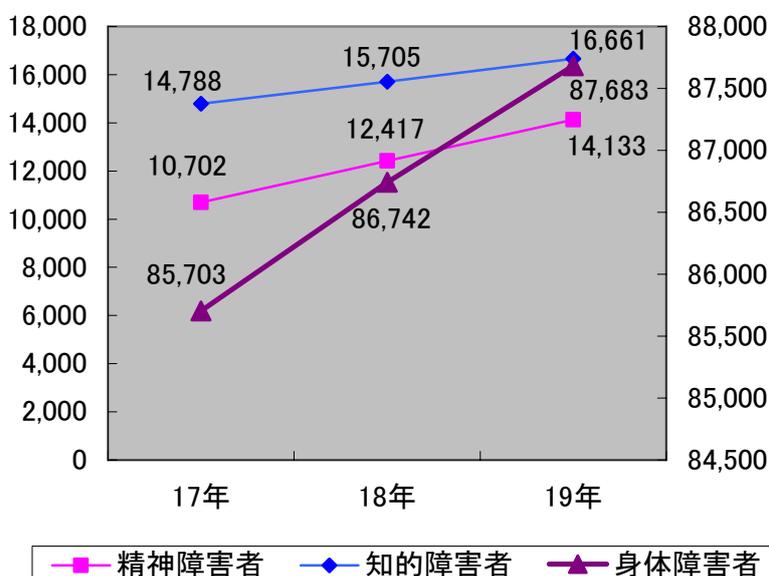
<グラフ 1-②> 保険給付額の推移



* 高額介護サービス費等があるため、在宅+施設=合計とならない。

<グラフ 1-③> 障害者手帳の所持者数推移

(単位：人)



また、福祉・介護サービスに従事者数は、全国的に平成5年と比較し、平成17年で、約4.6倍の約328万人にまで増加しました。

特に、横浜市では、特別養護老人ホームにつきまして、平成22年度末まで年間900床の緊急整備を計画しているため、毎年新たに300人以上の介護職等の確保が必要となっています。

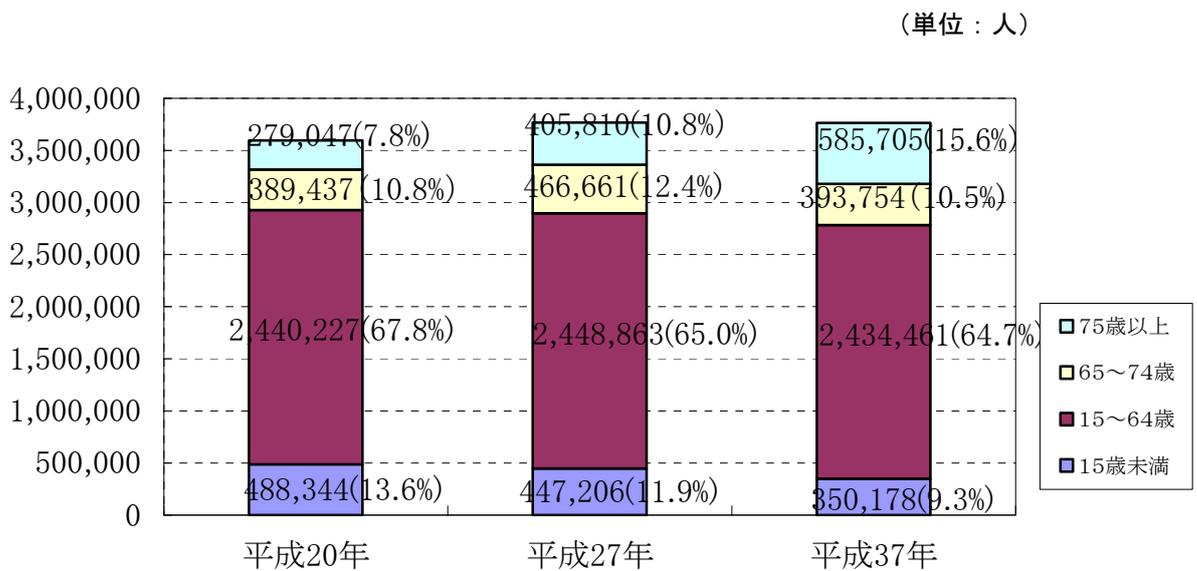
横浜市では、入所に際し、本市入退所指針に基づき、政策的に重度の要介護者の優先的な入所を誘導していることなどから、平成14年は、要介護3以上の方の割合が77%でしたが、平成19年度は89%と、入所者の要介護度の重度化が進み、各施設では人員がより多く必要になっています。

神奈川県社会福祉協議会が昨年12月に実施した県内老人福祉施設向けアンケート結果からも、回答施設中、75%の施設が職員の確保が困難になったという回答となっています。

75歳以上の後期高齢者は、認知症や身体的な介護が必要となる割合が高い年代で、

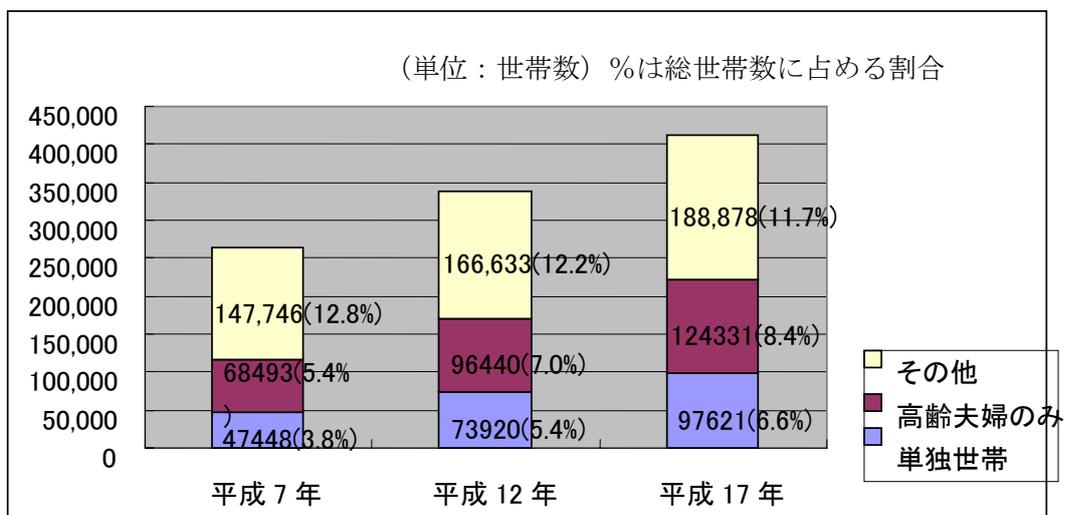
横浜市でも、平成20年では、27.9万人ですが、平成27年には40.6万人、17年後の平成37年には59万人と、2倍以上になると予想されています（グラフ1-④）。

＜グラフ1-④＞横浜市の年齢区分別の将来人口推計



さらに一人暮らし世帯の割合では、平成7年で、65歳以上の高齢者の一人世帯は、全世帯数の3.8%の47,448世帯ですが、平成17年では、全世帯数の6.6%の97,621世帯と急増傾向（グラフ1-⑤）にあるなど、確実に介護人材が求められる状況にあります。

＜グラフ1-⑤＞65歳以上の親族のいる世帯数の推移



(2) 横浜市の福祉・介護サービス従事者の動向

ア 有効求人倍率

平成 18 年度の神奈川県の有効求人倍率（職業安定業務統計）は、全産業で 0.98（全国平均 1.02）のところ、介護関連職種で 2.42（全国平均 1.74）と、全国と比較しても高い水準となっています。また、雇用形態別で見ると、介護関連職種の常用的パートタイムが、4.60（全国平均 3.08）と、非常に高い水準となっており、景気回復に伴いまして、他分野への就業が増加していると考えられます。

イ 給与額

平成 17 年賃金構造基本統計調査によれば、全国の統計値では、全産業男性労働者の年収試算額が 5,111.4 千円（41.6 歳、勤続 13.4 年）に対し、男性の福祉施設介護員の年収試算額が 3,153.5 千円（32.1 歳、勤続 4.9 年）と、6割程度となっています。ただし、介護保険導入を契機に拡大した産業であるため、従業員の平均年齢が低く、勤続年数が短いことを考慮する必要もあります。

ウ 福祉関係の養成学校への進学者数

神奈川県内に、福祉関係の養成学校は 13 校で、そのうち横浜市内の学校は 4 校であり、ここ 2、3 年、定員割れの状況となっています。

少子化の進展に伴い、養成学校への進学者数も減少傾向が続くと考えられ、高等学校への PR 強化等の対策が必要となっています。

2 人材確保の基本的考え方

(1) 横浜の特性

前述しましたように、全国的に今後、ますます拡大していく国民の福祉・介護ニーズに対応していくためには、福祉・介護サービス分野において人材を安定的に確保していくことが求められています。

横浜の特性としては、短期的には、特別養護老人ホームの増設に伴う施設従事者の確保が必要とされているなど、緊急的な対応が求められる事項があります。

また、平成 37 年には、65 歳以上の人口（高齢人口）が 98 万人、その中で 75 歳以上の後期高齢者数は 59 万人になると推計され、多数の福祉人材を確保する必要があります。

(2) 自治体としての役割

横浜市は、介護保険の保険者として福祉・介護サービスが質・量ともに十分に供給されるよう、供給体制を充実させる支援を行う必要があります。

人材確保は、基本的には事業者の努力で行われるものですが、本市も計画等で定めたサービス量を確保するため、事業者を支援して必要な人材を確保していく必要があるものと考えます。

3 人材確保の方策

人材確保の方策については、様々な視点がありますが、介護従事者を専門職として位置づけることを目的とした専門職給与体系の導入等の「(1)働く環境の整備」や、新卒者の確保等の「(2)新たな人材の参入・参画」の2つの視点から議論を行いました。

なお、人材の確保については、福祉・介護サービス分野だけでなく、全産業の労働動向等を十分に把握して、政策を検討する必要があります。

(1) 働く環境の整備について

ア 専門職給与体系の導入

給与体系については、従来、専門職としての給与体系を確立せず、事務職の給与体系を取り入れてきたことから、福祉現場での専門性が給与体系に十分に反映されていません。

そのことは、福祉・介護サービスの従事者が、専門職種であるという認識を自覚しにくくなっている一因になっているほか、自分のキャリアを他の法人等で活かせるようにする工夫が必要であることから、将来的な人生設計が可能となるような、専門職としての給与体系について検討する必要があります。

イ 給与水準の検討

前述のように、福祉施設介護員（男性）の年収試算額が、全産業の労働者平均の6割程度ということは、平均年齢が低く、勤続年数が短いことを考慮しても、低水準状況といえます。

人材確保については、他の産業の動向に大きく影響を受けること、また、地方とは違い、大都市は多様な働き先があることから、福祉・介護サービスの人材が、他の産業分野へ流出しやすいとも考えられます。

給与水準は、基本的には介護報酬で決まる等、国が対応すべき事項ですが、本市では、緊急的に時限付きで対応することとしています。今後についても引き続き、自治体においても検討するべきと考えます。

ウ 夜間のサービス提供への支援～業務の軽減の一環として～

従来、夜間勤務を前提として考えている医療関係施設とは異なり、多くの福祉施設において、夜間は限られたサービス提供のみを行う前提で、「宿直」に近い勤務体制となっていました。

ところが、福祉施設におきましても、特別養護老人ホームの入所者の要介護度が重度化していることなどにより、夜間のサービス供給も実際には行われていることから、夜間勤務の従事者にとって、厳しい労働内容となっています。

夜間の勤務体制の見直し等に対する支援は、従事者の業務の軽減に大きく役立つと考えられます。

エ 研修内容・方法の見直し

研修内容について、キャリアアップにつながるような効果的な研修を企画する必要があります。また、従来の、研修センター等に参加者を集めての研修では、慢性的な人材不足状況の中で、研修に参加する人の代替人員の確保ができないため、参加率は非常に低いものにならざるを得ません。参加しやすい身近な場所での実施や、講師派遣など職場での研修への支援を検討する必要があります。

また、キャリアアップしたことに対する正当な報酬等が無い限り、研修の受講率は高まらないとも考えられます。研修受講後の対応も考慮し研修体系を組み立てる必要があります。従業者の専門職としての自覚にもつながると考えられます。

オ 「流出」させないための施策展開～活発な人事交流～

福祉・介護サービス分野から他の産業へ「流出」させないことを考える必要があります。

神奈川県社会福祉協議会のアンケート調査（平成19年度実施）で、定着率の低い要因は、①給与・賃金、②職場内の人間関係、③仕事のやりがい、の順になっています。

①と③については、前述の給与体系や利用者から専門職として認識されることなど

で対応できる部分もあろうかと思われます。

②の職場内の人間関係については、小規模の組織内では、解決しにくい事柄であり、人事交流システムを構築する等、他の法人との人事交流等を推進する時期に来ていると考えられます。

カ 利用者等の意識改革

サービス業において、サービス内容を充実させるためには、サービスの需要側からの的確な評価が重要になります。福祉・介護サービスにおいても、従事者に対し、専門性を認識した上で適正な要求を行えるよう、利用者の意識改革を行うことが必要になります。

(2) 新たな人材の参入・参画

ア 新卒者の確保

中長期的にみて、教育機関等に対する福祉の重要性等についてのアピールは、人材確保について効果が大きいと考えられます。

福祉関係の養成学校への進学者を増やすため高等学校進路指導者等に、大学卒業者の福祉分野への就職増加のため大学関係者に、働きかける必要があります。

イ 潜在的有資格者等の復職支援

介護等の業務に従事していない、いわゆる潜在的介護福祉士は、全国的に約20万人で、登録者数47万人の約4割を占めているとされています。潜在的有資格者が復帰しやすいよう、職場の紹介や研修の実施など支援策の検討を行います。

ウ 多様な人的資源の活用

今後、団塊の世代の高齢化が進む等、「元気な」高齢者が増加し、地域の様々な分野の担い手として期待されています。

福祉・介護サービス分野では、施設の職員や訪問介護従事者等、常勤の職員として、また、ボランティア等としての参加が期待できると考えます。

外国からの介護福祉士人材の受入れについては、日・インドネシア経済連携協定に基づく、インドネシア人受入が開始される予定であるほか、フィリピンとの関連も含めて、国の動向を見て、対応を検討するべきと考えます。