

2011.02.28 : 平成23年厚生委員会

○たきぐち委員 きょう最後の質問をさせていただきます。介護人材に関連して、質問をいたします。

まず、東京都における介護分野の雇用の状況はどうか伺います。

○藤田生活福祉部長 雇用の状況につきまして有効求人倍率で申し上げますと、都内の介護関係職種の昨年十二月時点での数値は二・四五倍となっており、全国の一・六倍と比べて高い状況でございます。また、都内の全職業の数値は〇・六八倍であり、介護分野は全職業と比べてかなり高い数値となっており、求人に対して人材が不足している状況でございます。

○たきぐち委員 昨年の十二月の状況を教えていただきました。東京都における介護関係の有効求人倍率が二・四五ということで、平成二十年度の四・三倍からは大きく改善されてきたところではありますけれども、依然とほかの業種よりも介護の分野、さらに地方よりも東京の方が高いということを改めて確認をさせていただきました。

一方で、大学の卒業予定者の就職内定率が、昨年の十二月現在で過去最低の六八・八%という状況でありまして、いわゆるこれが雇用のミスマッチということで、都議会民主党も、これを解消していくための施策を講じていただきたいと重点要望させていただいたところでもあります。

こうした現状を受けまして、都は二十三年度の新規事業として、先ほども質疑がありましたが、新卒者等応援緊急介護人材育成事業、三億円を予算計上しておりますが、事業の内容と予算額の内訳、また、これまで新卒者に対してどのようなアプローチをしてきたのか伺います。

○藤田生活福祉部長 新卒者等応援緊急介護人材育成事業は、都内在住または在学で就職活動中の大学生、高校生のうち、学校から紹介、推薦を受けた者を対象に無料でホームヘルパー二級の養成研修を行い、資格取得後は福祉人材センターで就職相談や福祉介護職場への就職のあっせんを行い、さらに、都内の介護施設等に就職した場合には、キャリアアップの意欲のある者を対象にいたしまして、介護福祉士資格の取得も支援する事業でございます。来年度は二千人の規模で実施する予定をいたしております。

その経費の内訳でございますが、ホームヘルパー資格取得研修の実施経費といたしまして二億二千万円、相談員人件費その他事務費等を含めまして八千万円でございます。また、これまで新卒者に対しましては、福祉の仕事就職フォ

ーラムなどの大規模就職説明会や合同採用試験を実施してきたところでございます。

○たきぐち委員 これまでは就職フォーラムや合同採用試験などを実施してきたということですが、先ほどの田中委員の質疑にもありまして、大規模な広報活動の効果があつたのかどうかという議論がありました。ぜひその検証は進めていただきたいと思います。この合同採用試験について見ますと、私の手元の資料では、二十年度でエントリー数が四百五十八人、二十一年度が五百六十九人、二十二年度が五百五十九人ということで、学生が関心を持っていたか、効果が上がっているのかなというところで、厳しいものがあるという印象を持っております。

そういう中で、今回の事業では二千人を対象としてホームヘルパー二級の資格取得の費用を都が負担し、先ほども質疑ありました福祉人材センターに登録して、就労支援に結びつけていくというものであります。福祉人材センターの新規求職者数、先ほどちょっとご答弁を書きとめることができなかつたんですが、私の手元では年間四千人から五千人ぐらい。この三年間を見ますと、少しずつこの登録者数がふえている状況かと思いますが、こうした状況を見ますと、二千人の新たな人材確保というのは目標が高い数字だという印象もあるわけですが、学校や学生にどのように働きかけていくのか伺います。

○藤田生活福祉部長 本事業におきましては、大学や高等学校の就職担当者に対しましての協力要請が大事でございます。したがって、こういった学校等の就職担当者に向けました事業説明会を開催いたしまして、事業の趣旨や概要について理解を図るとともに、学生への周知の協力を要請してまいります。また、学生に対しましては、ポスターやチラシ等を学校や図書館等に掲示し、周知を図るとともに、インターネットなど幅広い広報手段を検討してまいります。

○たきぐち委員 この事業では、ヘルパー二級を取得して就職後の介護福祉士資格を支援していくとしておりますけれども、二十四年度以降の事業展開、つまり、この事業が雇用から人材の質の向上と、そして定着へといかに結びつけていくのか所見を伺います。

○藤田生活福祉部長 本事業は、在学中のホームヘルパー二級資格の取得によりまず就職支援とあわせまして、就職後についても、キャリアアップの意欲のある者に対しては介護福祉士資格の取得までを支援する事業でございます。都では、これまでも介護人材のスキルアップ等を目的とした研修を行います区市

町村を支援いたしますとともに、経営者やリーダー層等を対象にマネジメント能力の向上を図る取り組みを行うなど、事業者に対してのさまざまな支援を実施してきております。

今後とも、こうしたさまざまな取り組みを通じまして、資格取得後の人材の定着、あるいは質の向上と職場を支援してまいります。

○たきぐち委員 先ほどのご説明では、ヘルパー資格取得に二億二千万円という内訳でありましたが、一人当たり十一万円の二千人分という積算かと思いません。大体ヘルパー二級を取得するには通信講座で六万円から八万円、通学で八万円から十万円程度と聞いておりますが、介護福祉士の養成校に通えば二年間で二百万円程度の費用がかかると聞いております。この事業において、キャリアアップの意欲ある人を対象に介護福祉士の取得を支援するということでありますが、どれくらいの方が希望するかによりますけれども、相当規模の予算措置が必要になるのではないかと思います。

先ほども質疑でありました介護雇用促進プログラム、これは二十一年度から実施をされておりますけれども、先日発表された二十三年度の受託事業者の計画では、介護福祉士コースの雇用人数は四十人でありまして、キャリアアップに意欲があっても、その人が就職した事業者が受託できなければ活用することはできません。二千人の方がヘルパー二級を取得して就職をする。そして、多くの方が意欲を持って介護福祉士取得を目指すというのが理想形かと思えますけれども、就労に結びついた後の受け皿づくりを進めていかなければ、絵にかいたもちに終わってしまうのではないかと考えます。ぜひ、二十四年度以降、どういう事業と結びつけていくのかを想定しながら事業を推進していただきたいと思えます。

次に、学生に対しては、福祉介護の就職を促すために進路選択学生等支援事業というのをしていますが、どのような事業なのか。また、二十三年度は約一億円の減額となっておりますが、その理由をあわせて伺います。

○藤田生活福祉部長 進路選択学生等支援事業は、国の平成二十年度の第二次補正予算で成立をいたしました福祉介護人材確保のための緊急対策の一つでありまして、福祉介護の仕事の選択を促すために介護福祉士等養成施設に専門員を配置し、学生、教員等に対し福祉介護の仕事の魅力を伝えるとともに、相談、助言等を行う事業でございます。この事業は、介護福祉士等養成施設の学生の定員に対する充足状況に応じまして補助金を支出する仕組みとなっております。平成二十三年度は事業対象となる学校が減少してきていることと、これまでの交付実績から予算を精査したため減額となっております。

○たきぐち委員 潜在的有資格者等養成支援事業というのがありますが、これも一億五千万円の減額ですが、事業の内容とその理由を伺います。

○藤田生活福祉部長 潜在的有資格者等養成支援事業は、こちらの方も昨年、先ほどと同じように、国の平成二十年度の第二次補正予算で成立をいたしました福祉介護人材確保のための緊急対策事業の一つでございます。内容といたしましては、介護福祉士等養成施設におきまして研修を実施するものであり、都では、平成二十一年六月から取り組みを開始いたしましたところでございます。

その取り組み内容につきましては、二点ございまして、一点目は、介護福祉士等の潜在的有資格者の再就業を促進するための研修を行うこと。それから第二点目は、一般の高齢者や主婦層等を対象にいたしまして福祉介護について普及啓発を行う事業というものでございます。

都では、国に先立ちまして、既に平成二十年六月から有資格者の再就職を支援いたします能力開発講座を福祉人材センターで実施しております。そのため、平成二十三年度は、国の事業のうち潜在的有資格者の再就職支援の部分につきましては能力開発講座に統合いたしまして、再構築をしたことで減額となっているものでございます。

○たきぐち委員 今伺いました二つの事業、さらにキャリア形成訪問事業というのがありますけれども、これらは麻生政権のときに、福祉介護人材を確保する緊急的な措置として障害者自立支援対策臨時特例交付金に盛り込まれたものかと思えます。養成学校の定員充足率の状況が大きく変わったことなどを背景に、いずれも減額での予算計上になっているということだと思えます。交付金がもう少し使い勝手がよければいいわけではありますが、潜在的な有資格者を介護の現場に復帰していただくための支援というのは極めて重要だと思えます。今、福祉人材センターにおける能力開発講座に統合、再構築をするということでありました。特にこの分野というのは女性が中心の職種でもありますから、子育てが終わった有資格者をどう掘り起こしていくのかということも含めて、さまざまなメニューを有機的に効果が得られるように事業を展開していただきたいと思えます。

離職者に対する支援として介護人材育成支援事業、いわゆる東京チャレンジ介護があります。新年度予算では、住居喪失不安定就労者・離職者等サポート事業となりましたが、その理由を伺います。

○市川生活支援担当部長 介護人材育成支援事業は平成二十一年三月から今年度末までの事業といたしまして、介護職場への就職を目指す離職者等に対し資格取得や就労等の支援を実施しているものでございます。事業実績といたしま

しては、事業開始から本年一月までの間に二千八百五十五名の方がホームヘルパー二級の資格を取得し、うち千五百七十名の方が就職するなど、離職者等の生活の安定に大きな成果を上げるとともに、介護人材の確保にも寄与してまいりました。

この間、介護人材の確保に向けましては、国や都におきましてさまざまな施策が展開されておりますが、介護分野では依然として人材が不足しており、介護ニーズの増加も見込まれております。また、厳しい経済雇用情勢が続いていることから、離職者への支援も引き続き求められております。

こうした状況とこれまでの成果を踏まえまして、住居喪失不安定就労者・離職者等サポート事業の中に、離職者に対する介護士資格取得支援等を位置づけて、生活相談、住宅相談とあわせて実施していくこととしたものでございます。

○たきぐち委員 予算書では新規事業という形になってはいますが、今年度までの住居喪失不安定就労者サポート事業、TOKYOチャレンジネット等、一部事業就労させたTOKYOチャレンジ介護という事業を統合したものかと思えます。チャレンジネットでは、住宅資金と生活資金を六十万円まで、チャレンジ介護は生活費と就職等一時金を最大九十五万円まで貸し付けており、介護職に六カ月従事した場合は償還免除となっております。それぞれの実績、貸付額、また、あわせてチャレンジ介護の償還免除となった実績を伺います。

○市川生活支援担当部長 住居喪失不安定就労者サポート事業におきます貸付実績でございますが、事業開始の平成二十年四月から本年一月まで、住宅資金につきましては四百六十六件、約一億四千九百万円、生活資金につきましては三百三十二件、約二千百万円、総貸付金額としまして約一億七千万円でございます。介護人材育成支援事業の貸し付けについてでございますが、事業開始の平成二十一年三月から本年一月末までの貸付実績は、生活費につきましては五百八件、約二億一千二百万円、就職等一時金につきましては三百三十五件、約六千七百万円、総貸付金額といたしまして約二億七千九百万円でございます。また、介護人材育成支援事業の貸し付けにおきましては、お話のように、資格取得後一年間のうちに六カ月以上介護職に充実するなど一定の要件を満たした場合、償還免除を認めてございます。こちらは貸し付けを受けてからすぐに就職した場合でも、免除の申請が出されるまでには半年以上のタイムラグが生じますが、本年一月末までの償還免除の決定件数は三百八十二件でございます。

○たきぐち委員 償還免除にかかわる介護職への就職、定着も含めて、この事業の評価はこれからだと思いますが、三年間で一億七千万円、二年間で二億七

千九百万円ということですから、需要は高く、貸付金額も多額に上っているという印象を受けます。これらの債権管理はどこがどう行っているのか伺います。

○市川生活支援担当部長 住居喪失不安定就労者サポート事業につきましては、社会福祉法人東京都社会福祉協議会が、介護人材育成支援事業につきましては、社会福祉法人山手福祉会におきまして、それぞれ貸し付けを行った者の生活状況、就労状況等を的確に把握しながら債権管理に努めております。

○たきぐち委員 住居喪失不安定就労者サポート事業、チャレンジネットは住居がない方の相談や資金の貸し付け、介護人材育成支援事業、チャレンジ介護は住居のあるなしにかかわらず、介護職への就職を目指す方への資格取得等就労支援及び貸し付けを行っており、両者とも就労支援を除いて社会福祉法人山手福祉会に事業運営を委託しています。債権管理は、今ご答弁がありましたとおり、社会福祉協議会と山手福祉会が別々に行っているということですが、こうした債権管理は統合した方が効率向上につながると考えますが、所見を伺います。

○市川生活支援担当部長 お話のように、管理のあり方につきましては統合といった方法もあるというふうに考えてございますが、都としては、これまで貸し付けを行った主体において引き続き債権管理を行っていくことが望ましいというように考えてございます。今後とも、状況に応じまして、適切かつ効果的な債権管理に努めてまいります。

○たきぐち委員 先日、田中委員とハイジアにあるサポートセンターをのぞいてまいりました。責任者不在でお話は伺えなかったんですが、チャレンジネット、チャレンジ介護の相談窓口がありまして、少し離れた奥の方で就労支援の窓口がありました。ワンフロアの中で運営が行われているという様子を拝見してきたところでございます。貸し付けを行う母体が債権管理を行うというのは自然の流れかと思いますが、債権管理というのは、この事業に限らず課題が多くあるもので、債権回収には専門性とノウハウが必要になってくるかと思えます。個別の状況、情報を管理、把握しながら、貸付主体の見直しも含めて効果的な債権管理のあり方をぜひご検討いただきたいと思います。

介護業界の課題として、高い離職率ということがよくいわれます。ほかの産業と比べて給与が低い一方で要介護者はふえ続けており、介護職に従事している職員の負担が増大する中で休みがとれずに、身体的、精神的負担が大きくなって仕事をやめてしまう。定着しないから人が育たない。結果として、サービスの質も上がらず、事業の安定にもつながってこない。こういう状況もあるか

と思います。事業者の話を聞きますと、なかなか中堅の職員が育たないというお話があります。ヘルパー二級を取得して就職をしても、離職をしてしまう。あるいは介護福祉士として働いていても給与が三万円ぐらいしか変わらない、早く現場を離れたいということで、そういう意識がある中で、中堅の職員がなかなか育たないという事業者の話も伺っているところです。職員が定着をし、介護事業者が安定したサービスを利用者に提供していくためには、こうした中堅職員の育成を図っていくということが必要だと考えますが、所見を伺います。

○狩野高齢社会対策部長 介護職員を職場に定着させ、安定的に質の高いサービスを提供していくためには、新規採用職員等を、職務を通じて指導育成する中堅職員の役割が極めて重要です。都は、平成二十三年度から介護職場の中核となる中堅職員の専門性の向上を図るため、すべての事業者を対象として現任介護職員の介護福祉士資格取得に要する経費を補助する現任介護職員資格取得支援事業を実施いたします。本事業は、介護職員一人当たり補助基準額十万円とし、補助率二分の一、一事業所当たり十名を上限として補助するものでございます。このことによりまして、平成二十六年までの四年間で約二千人の介護福祉士資格取得を支援いたします。

○たきぐち委員 こうした中堅職員の育成、介護福祉士の資格取得を進めるとともに、持続して働ける環境整備が必要かと思えます。処遇改善交付金の支給によって賃金の改善、キャリアパスの普及が図られていますが、とりわけ小零細事業者においては、会社としての体をなかなかないというところもあると伺っております。福利厚生面であったり、あるいは退職金制度が整備されている民間介護事業者は皆無というふうにもいわれているわけですが、例えば社労士の派遣など、事業者に対する労務管理、経営管理を改善させるための支援が必要と考えますが、所見を伺います。

○藤田生活福祉部長 財団法人介護労働安定センターの調査によりますと、介護職員の離職理由として、複数回答でございますけれども、最も多く挙げられているものが、まず一つ目として、法人や事業所の経営理念や運営に不満があった。またもう一つの多かったものが、職場の人間関係に問題があったというものでございます。職員が継続して働き続けるためには、経営者等の組織マネジメント力の向上が不可欠でございます。

そのため都では、平成二十年度から経営者が施設長などのリーダー層を対象にいたしましたマネジメント力強化に取り組んでいるところでございます。本事業では、都内の社会福祉事業者におけるモデル事業の中で実施をされました成果を盛り込んだガイドラインを作成するとともに、都内の事業者向けの研修

を実施いたしまして、普及啓発を図っております。これまでにリスクマネジメントと情報管理についてのガイドラインを作成いたしまして、研修を実施してきたところでございます。今後も引き続き取り組みを進めまして、事業者の組織マネジメント力の強化を支援してまいりたいと思っております。

また、副委員長ご指摘の社会保険労務士の派遣に関連してでございますけれども、現在、社会福祉法人やその施設が行います事業運営上の課題に対しまして、専門家による相談体制を福祉施設経営指導事業として東京都社会福祉協議会に整備をしております、具体的な相談に対応しているところでございます。

○たきぐち委員 経営者等の組織マネジメント力を向上させるための事業研修を行っているということであります。ある訪問介護中心とする事業者間の話ですと、ワークライフバランスに取り組むことで、結果として人材の定着につながったという話を聞きました。一方で、零細事業者では、社長みずからが現場で働かざるを得ないと。書類の作成や申請さえままならないという事業者もあるわけです。こうした実態を踏まえながら、マネジメント支援を引き続き積極的に行っていただきたいと思っております。

先日、区内の介護サービス事業者の方々とは意見交換をいたしまして、人材確保と介護職の社会的地位を向上させるために事業者としてどのように取り組んでいくかという活発な議論を聞いてまいりました。介護報酬という根本的なところの議論もあったわけでありましてけれども、介護業界が特殊で特別な業界であるというイメージを払拭して、介護はこれから当たり前なんだと、これだけ感謝される仕事はないんだということを理解してもらうために、例えば小中学校の生徒に経験をしてもらったり、あるいは介護の技術を競い合うような大会を開催しようというような、そんな話も出ておりました。従事する人材の育成及び経営者のマネジメント能力とあわせて仕事のイメージアップを図ることで、都として福祉介護業界を育成していくことが重要と考えますが、所見を伺いまして、質問を終わります。

○藤田生活福祉部長 これまで副委員長ご指摘のとおり、介護現場における高い離職率の背景には、労働環境への不満や採用時の研修、あるいは教育体制の不備などがあると考えられます。このため都におきましては、介護人材のスキルアップ等を目的とした研修を行う区市町村を支援いたしますとともに、経営者やリーダー層等を対象にマネジメント能力の向上を図る取り組みを実施しております。また、福祉職場の先駆的な取り組みを都内事業者に広く紹介するとともに、福祉の仕事のイメージアップにも努めてきており、こうしたさまざまな取り組みを引き続き積極的に実施していくことにより、都内の福祉介護業界

を今後とも支援してまいり所存でございます。