

教育厚生委員会 県内調査活動状況

1 日 時 平成30年6月1日(金)

2 委員出席者(9名)

委員長 桜本 広樹

副委員長 清水喜美男

委員 中村 正則 望月 勝 塩澤 浩 杉山 肇

猪股 尚彦 早川 浩 小越 智子

欠席委員 なし

地元議員 久保田松幸(南アルプス市)

3 調査先及び調査内容

(1) 【山梨県社会福祉事業団豊寿荘】

○調査内容(主な意見)

問) 地域密着型特別養護老人ホームということは、原則として地域の方々が活用するという理解をしている。先ほどの話で、定員50で充足率94%、その余っているところを他の地域、あるいは他県にという話があった。そういうことも可能なのか。

答) 50人定員という部分は養護老人ホームの部分で、地域密着型特養の分は27名定員の部分。養護老人ホームのほうは他県並びに全国からも措置をしてもらえれば可能である。

問) 運営推進会議という会議体があって、その中でいろいろな経営の内容とか問題点を話し合っているという話だが、どんなメンバーでどのような具体的な内容を審議しているのか伺いたい。

答) 特養の運営推進会議は、基準上は2カ月に1回だが、大体3、4回実施をしている。メンバーは、地元として、自治会の会長、老人クラブの会長、あとは市の介護保険課の課長にも来てもらっているし、南アルプス市の社協の事務局長たちにも来てもらっている。それ以外に、利用者及び家族については、随時、出席できる状況の方たちには出席してもらって、おおむね十数名の中で実施をしている。内容的には、施設の状況説明だったり、お願いだったりということが主な内容である。

問) 先ほど40人の職員がいて1人が不足しているという説明があった。今、離職が問題になっている。その職員の離職の問題について、この施設の関係はいかがか。

答) 豊寿荘とすると、ここ数年は1、2名の職員がどうしても退職ということがあり、昨年度までは募集をかけて見つければ採用していたり、人材派遣会社から短期間の部分で契約を結んだりしている。今年も同じような形で1人欠員を埋めたいとは思っているが、現状、2カ月間応募がなく欠員となっている。半年ぐらいの中で補充ができればいいかなとは思っているが、特に今年は厳しいと思っている。

豊寿荘は割と職員がやめる方が少ないので、そんなに困っていることはあまりないが、他の施設は補充が厳しいというような話は聞いている。

問) 職員の年齢層についてはいかがか。

答) 社会福祉事業団の正規職員の定年は60歳。65歳までは再雇用というスタイルをとっている。年齢的には、事業団全体で、平均年齢は43歳、介護士は40歳が平均年齢。現在、介護士の正規職員は113名、契約職員が57名の170名。なので、年齢層も新卒の20歳から60歳、再雇用であれば65歳までの職員が占めているという状況。

問) 職員の精神的なケアというものについては、ここ数年で問題が何かあったか。

答) 職員の精神的なケアについては、まず豊寿荘全体として、加入しているメンタルヘルスの団体があり、そちらのほうで24時間の電話相談の対応が制度としてある。

また、事業団としては、メンタルヘルスの研修を全職員対象に年1回行っていることと、現在、ストレスチェックも年1回実施をしている。昨年2年目の実施であったが、やはり毎年、1名、2名ぐらいが、精神的なケアが必要ということで先生のところに面接に行つて、相談を受けてもらっている。

問) 県内における介護福祉士養成学校が5校ぐらいあるが、そういうところからの若い方のこの施設への採用の動きを聞きたい。

答) 私ども、毎年、養成学校に直接お願いに行っているところだが、なかなか来てくれないという状況がある。正規職員ということで採用するということをお願いをしたりして、ある養成学校からは、少ない中でもかなりの人数を事業団のほうに採用できたというのが昨年の実績。

問) 今、職場への定着というのは、非常に課題になっていると思うが、養成学校から来た若い子の定着の状況はどうか。

答) 私どもは福利厚生の部分では、いつも採用の際、充実しているから大丈夫だとか、いい先輩がいるからとかということをお、かなり説明をしている。入った後も個々の若い職員の皆さんの面談とかをしてやっている。福祉を目指す職員は非常に高い志を持って入ってきているが、現実なかなか厳しいので、そういう志をくじかないようにとか、そういうことでの心のケアということをお、できる限り工夫したいと思っている。だが、30歳ぐらいになるとやはり現実が見えてきて、そういうところで疲れが出てきてやめたいということをお申し出る職員も出てきている。

問) 今、働き方改革ということが言われており、特にこういった介護施設の職員というのは大変だと思うが、そういう中で、やはり若い人たちが定着する、そうした条件含めた環境の問題、そういったところをおこの施設としてはどのように考えているのか伺いたい。

答) 今言ったように若い人が大切なので、その心のケア並びに福利厚生、特に研修を充実させることによって、介護技術とか、不安を持っているところが解消できるように、それから指導役の先輩も、できる限り、優秀な者をできるだけ新人にはつけるようにしたりして、できる限り工夫をしているところだが、なかなか人それぞれもあるので、やめていってしまう職員がどうしてもいる。

問) 特別養護老人ホームで、27人の方の要介護状態、1、2、3、4とどのような配分になっているか聞きたい。それから入所者の介護保険料段階がどのくらいなのか、できれば利用料一覧を見たいが、いかがか。

答) 介護者の利用状況は、特別養護老人ホームの27名のうち、要介護度は1の方はいない。要介護度2の方が2名。これは引き続き前から入所している方。現状は3以上の方が多い。要介護度3の方が4名、要介護度4の方が12名、要介護度5の方が9名、合計で27名。

問) できれば要介護段階のところで利用料一覧があったら教えてもらいたい。

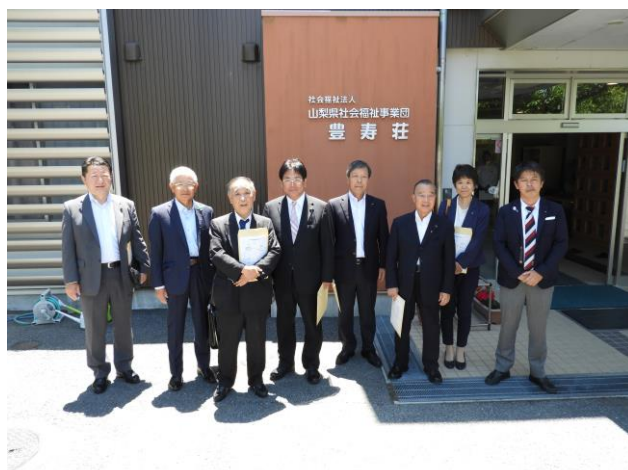
また、要介護4、5の重度の方が多いということで、介護されている方々も大変だと思う。差し支えなければ、初任給、それから3年目、5年目くらいの方の賃金とか給料はどのくらいか教えてもらえるか。

答) 採用時の募集要項の初任給ということであれば、介護士の基本給が、大卒が17万1,000円、短大・専門学校が14万8,500円。あと、諸手当、それから処遇改善というようなものがそれに加わってくる。

問) これは手取りじゃなくて全部入っているの、手取りになると短大卒の方だと12万円とかぐらいになるということなのかと思う。

それで、先ほど年齢構成のところ、介護職員の方、43歳、40歳という話があったが、平均勤続年数というか、2年とか3年とかでやめてしまう方がいるのかどうか。平均勤続年数はどのくらいか。

答) データがないので調べないとわからないが、先ほど言ったように、1年、2年でやめる方もいるものの、当施設では少ないと自負している。



※説明、質疑の後、施設内（特別養護老人ホーム及び養護老人ホーム）を視察した。

(2) 【意見交換会】

- ① 出席者 南アルプス市等の介護施設事業者、人材派遣会社の方々
- ② 内 容 介護人材確保について

○調査内容（主な意見）

議 員) 先ほど教育界とのマッチングみたいなことがあった。高校教育とか専門学校へのアプローチということ以前に、義務教育に対する福祉介護のすばらしさとか価値とか、そういうことを伝えることが非常に大切だと思っている。教育界に、特に義務教育に対するアプローチということに対する取り組みが何かあれば、詳しく教えてもらいたい。

出席者) 近くの小学校の校長先生と私どもの施設でちょっとかかわりがあって、ふだんからいろいろな行事を通して話をしている中で、小学生の子供たちに福祉の話をしてもらいたいということで、1年から3年、4年から6年と学年を分けてもらって、体育館で話をさせてもらった。

子供たちというのは、自分で自分のことができるということに対して当たり前と思っている。うちの施設に来てもらって、誰かの手を借りないと日常生活ができないということ、自分でできるということはすばらしいことということ、例えば、お風呂に入りなさいとお母さんから言われたら、今、これをしているから、何をしているからと言って、でも、あなたが入ってやることによってお母さんが早く寝て、一番早く起きるのはお母さんだよってことが分かる。ただそれだけでも、自分がそういうことをすることによって変わるという話をしている。

あとは、高校の生徒たちは、大学の推薦入試で受かると12月ごろに学校が決まる。そういう子供たちにうちの施設に来てもらって、入所者を見たりということにより、ほかの家族たちにやさしくなったとかいうこともある。あとは、小中学校のボランティア委員会の方たちに来てもらって、そういう人たちとふれあうことで、やはり自分ができるということはすばらしいことなんだ、できない人に手助けをすることによってその人たちも助かるんだという、そういう体験してもらおうことも今までずっとしてきている。

あと、ここ5年、山梨県の教員採用になった新しい職員の先生方の研修ということで、夏に15名ぐらい学校の先生になった先生を預かって、いろいろな福祉の話をしている。自分1人で悩んではだめだと、チームでお世話をしているという話をさせてもらって、先生たちも喜んでいただいている。

小さいころから福祉とはこうなんだということではなくて、漠然と1人ではないんだということと、自分ができるということは喜びなんだということをおさいうちから教えてもらおうと、将来になったときにそういうふうな道に進んでもらえるかなと思う。実際、就職したときに、うちの施設は初めてかと聞いたら、小学校のボランティア委員会で来たとか、高校のときに来たとかという話が出てくるが、学校の先生によって来てくれるときもあるし、来てくれないときもあるので、学校の先生には、いつでも施設は門戸を開いているのでぜひ来てくださいというような話をさせてもらっている。

議 員) 具体的には中学生と高校1年生へのアプローチが必要だと思っている。また本県も機械電子工業会の会長が教育委員になったので、福祉業界からも教育委員になったりするといいかと思う。

あと1点、入国管理法が変わって、外国人の福祉介護人材が、今後、注目されている。先ほど外国人の方が2名いるということだが、その取り組みについて伺いたい。

出席者) まだうちの規模からして外国人の労働者を迎え入れるという体制ではないということで、東京のほうの業者や何かと話をしたのだが、今、やっていない。

今いる外国人は2人。こちらに来て十数年たっている方たちでして、1人は主にベッドメイキング専門にやってもらったり、1人のほうは介護士としてやっている。

議員) 入国管理法が変わって、介護の資格を持つ外国人に在留の資格が認められた。兵庫県では県と丹波篠山の篠山学園が連携して、語学学校をつくって、そこで勉強させてそのまま介護人材として働いてもらうということ、昨年、スタートしたところだが、そのような動きはあるか。

出席者) 私どもにとって、ちょっとスケール的には規模が大きい。今から外国人のそういう介護職の受け入れを先んじてやらなければいけない立場ではないと思っており、EPAを使ったというような語学学校や、現地で語学をやってきた方が日本で日本語学校に行ったときに何かお金を払うとか、そういうようなことは何となくはわかるが、具体的にどういふ人材をどういふふうに取り入れることができるか、その道筋みたいなものは、おそらく、窓口が県にもあるのだろうと思うが、私は承知していないので、その辺をわかりやすく工夫してもらえればということで、海外のお話については、まだ勉強中。

議員) 入社して1年未満の退職者が35%いるということでびっくりした。その要因は一体何なのかということだが、賃金というものは入る前にもうわかる、仕事の内容というものは実習すればわかるというふうにして考えて要因を潰していくと、一体、退職する要因というものは何なのか。その辺のところについて、分かる範囲で教えてもらいたい。

出席者) 中途採用の場合に関しては、既に4施設、5施設と渡り歩いている方が結構いる。そういった中で、なぜほかの施設をやめたのかということをお答えされる範囲で聞くのだが、私に合っていないとか、そういうふうな話をよく聞く。

もう1つは、施設のほうで利用者の基本的な介護とかというのは、それに応じて指導することはできるが、お年寄りとの人間関係とか、個人のパーソナリティ、それはどうしても教えることができないので、その方が努力していただかないとならない。それも行き詰まってきたときに、また別の施設へと、やめてしまうというケースが結構ある。

私の経験の中で今まで26施設をやめたりしているという事例があった。その方は一度やめると、やはり次もそのようになることが多いのかなと思う。

議員) 多分、一番大きな要因は人間関係かと想像するが、その対策として、何を考えていたらいいのか悩む。当然、人間関係論というものも必要だけれども、相手がお年寄りだということと、その年齢になると価値観も全然違うし、そこに若い人が対応できるかどうかという問題もあると思う。これは我々のほうのこれからの研究課題かと思う。

それと、先ほど介護ロボットという話があった。重労働をいかに軽減するか、そのためにロボットスーツとか、いろいろ世の中で研究されているが、この介護の世界でも、高齢化社会の中でロボット化といったものが最低限必要だと思う。今、こういったロボットで実際にやっているところがあったら、事例を教えてください。

出席者) 認知症の方や体の不自由な方は、危険を察知せず自分で動き出して転倒等をしてしまう方がいるので、その動きを察知して職員を呼ぶナースコールが作動して、そこに職員が駆けつけるという機械、そういったものを県の補助金を使って合計6台入れた。

議員) 他にロボットを使っているところがある施設はあるか。

出席者) 同じものが3台ある。

出席者) 当施設は1台。

出席者) 当施設には検査機能付きのベッドが3台。

議員) それ以外の使い方のロボットはないか。あるいは、今後、こういうものを計画しているというのがあったら、教えてもらいたい。

出席者) 補助金とかをもらって、HALという装着型のロボットはお試しで使っているが、やはりどうしても装着に時間がかかる。そういうことがあって、なかなか実用には向かない。

私的な考えだが、要するに最初にロボットがあって、それが農業とか福祉にも使えるというような発想だと思う。そうではなく、もともと福祉に使える機能を持つロボットを開発すべきではないかと思う。

議員) 先ほど複数の施設をやめたりする人がいるという話が出たが、私たちもうわきでそういったような話も聞く。先ほど人間関係がどうのこうのという話もあったが、どの業界でもそういう人間関係がどうのこうのはあると思う。けども、何らかのメリットみたいなものがあるからそういうことがあるのではと感じるが、その辺についてどう考えるか。

出席者) 今までやってきた施設と新しく働く施設でのギャップが大きいと感じてしまうと、やはり続かないのかなと思う。ギャップと言うと言葉が悪いが、そういった方は自分ではできているという印象が、多分、強いのだと思う。ただ、ほかの仲間と施設で働くときに、どうしてもうちの他の職員のレベルとちょっと違う。やはりそのところに耐えられなくなってくると、そういうふうになってしまうのかと思う。

そういった退職の申し込みがあったときには、あなたのこういういいところもあるから、もう少し頑張ってみたらという話をするが、来るときには、そういう方たちはもう自分の中でもうだめだと決めてしまっている。そうなるからだとなかなか耳に入らないというのが現状。あと採用した段階でだめかなと思う人に対しては、職員にみんなも言葉かけをしてくださいという話をするが、やはり厳しいところがある。

議員) あっち行ったりこっち行ったりする人は、大体、決まった人で、しっかりと定着していく人というのは、定着するという傾向があるということか。

出席者) そのように思う。

議員) 他のところもそういう感じか。

出席者) 渡り歩く人にメリットがあるかどうかということだが、今、労使関係が非常に厳しいので、施設のほうから首を切ることはできない。本人から、私はやめたい、退職をいたしますということにつなげないと大変なことになる。

うちの施設の話ではないが、そういう人たちがどういう行動をとるかということ、就業規則にすれすれなところを通る。そうすると、それをもってやめさせるわけにはいかないので、周りの職員が不協和音になる。どうしても本人からは退職の申し出が出ない。そういうことでその人にやめてもらうには大変な労力が必要になるし、もしかすれば金銭的なそういうものもある。そういう人たちは必ずどこの業界でもいるのではないかと思う。

議員) 実際に採用すると教育をしなければならない。介護の仕事は、特に本人の性格とか、そういうものが重要であるということを理解してもらわなければなかなかマッチングできないと思う。

そこで、今まで、例えば面接と同時にそのまま採用につながって勤務してくれるという人の割合はどのくらいか。

普通であれば、面接をして、かなりの時間いろいろやる。これが、即面接と採用がそのままつながっていると私は捉えたのだが、実際、そういう中で、採用して教育をしてそのまま継続で勤務してもらう、そういう流れに変わってきたと聞いた。だから、採用した中にその理解がされていない職員もいると思う。その教育の段階で、今までの職員が面接時にまだこの仕事の内容がわかっていない。そういった意味で、そのまま採用へ続いて職員となってくれた方の割合はいかがなものかなと。

出席者) 面接のときにも、当然、うちの法人の理念やポリシー、どのように介護していきたいかという話をする。また、入職前にも、オリエンテーションでしっかりとそういった、より具体的なお年寄りとの接し方等を教えている。それで入職してもらうが、そのようなときに、十分、そういった内容に納得している方については、非常に定着率は高いと考えている。

議員) 65歳以上の方がこの介護の仕事に、実際、訓練や教育を受けて携わることができるのか。また、できるとしたらその辺の割合はどうなっているのか。

出席者) 当施設は、まず看護師で70歳と69歳の方がいる。介護職員では、70歳の介護職員が1名と65歳から70歳までの間の介護職員が4名いる。この方たちは夜勤もしてもらっている。この方たちについては、去年の4月に継続雇用を65歳から70歳に延長をして、70歳以降についても、相談によっては継続的に働けるようにしている。

今、現状では、50代の看護師さんに入ってもらって、少しでも看護師の夜勤時間を減らすとか、そういうことは会社としてはやっているが、なかなかこういう人材がないので、つつい60歳以上でもできる仕事、例えば夕方の3時から7時ごろまでとか、あるいは朝7時から11時ぐらい、要は朝食の時間とか、あるいは夕食の時間のお食事の介助をしてもらっている。それだけでもかなり介護スタッフが、自分たちの本来の仕事に従事できるようになる。とにかく施設としてはそういう人員の一番薄い時間を、短い時間でも働いてくれる方が入ってくれるというのは非常にありがたい。

議員) 先ほど研修の話があった。医師や看護師の場合だと、学会の発表とか、ケースの発表とかがあったりする。介護の場合はそういう介護の学問的なものがなかなか確認されない。やはり若い新卒で勉強してきた方々は、介護の勉強、介護学、そういうのを含めて論文やスタディをしていきたいということがあると思う。

そのあたり、採用後、研修もなかなか行けない中で、そういう学術的なというか、まとめるというか、そういうことは、特に新卒の方々にはどのように対応しているのか。また、自分が学んできたことをこういうところに生かして、認知症の方々と通じ合っというふうにはサポートできて、それがその人の改善になったとか、そういうのを積み上げていく、そういう介護学みたいなことが必要だと思うが、そういうことはどのようにしているか。

出席者) 今の意見は全くそのとおりだと思う。去年、初めて労働局のキャリアアップ助成金というものを使って、初任者研修というものを新しく採用した職員に行った。8名ほどだが、事業所の中で、基礎的な内容のカリキュラムを、8名ぐらいの講師にお越しいただいて、3カ月ほどにわたって行った。

そういった研修等を行うことによって、現場でのお年寄りへの介護の仕方というのは確

実には変わっているし、何より一番変わるのが、認知症の方への介護が大きく変わっている。現場の中で非常に苦労しているのが、新卒または経験のない方を現場に配置すると、お年寄りの見方がうまくわからない、どのように会話していいのかわからないということが、介護以前の問題としてある。そういった認知症の介護というものを理解や教育が十分でないということが、つまりきの大きな原因ではないかなと思う。

そこでやはり一番必要なのは、認知症の特性とか理解を深めてあげる、その上でこういう介護をこういうときにはするということを話してあげるのが一番重要ではないかなと思っている。そういう教育が一番効果が上がるのではないかなと思う。

議員) 介護スタッフの方々が、アカデミックなところも含めて目的がないと、なかなか新卒の方々が入っていかないのではないかなと思っている。

先ほど、育休で例えば戻ってきたときにもとの職場に戻れるということを大事にしていて、そのために臨時的な人を雇いたいという話があった。人材バンクとか、福祉バンク、介護バンクとかという、そういうものはあったら使いやすいか。そういうものがあれば、育休とか、そのときだけ来てもらうということだが、具体的に構想とか提案があったら教えてほしい。

出席者) 育児休業とか出産で休業をとった方が戻ってくるときに、うちとしては拒否しない。うちはやってもらいたい、職員ができないという現状があるので、そうなってくると、そこに誰かをまた探してこななければいけないというのが現状。

人員配置のところは、国の介護報酬が定められているので、余分な人員は、介護報酬が変わらない限りは、通常、採れない。その中で、いつでも困った事業所が手を挙げれば、そこにピンポイントで随時あっせんできるというようなことになれば、誰にとってもよいことだと思う。

あっせんしてもらったところが、当然、給料を出す。ただし常に困っておかないとそれができないわけだから、そのための給料の補償は県であったり、私たち事業所が負担し合うというふうな形で、山梨県ルールでやっていけたらと思う。

議員) その人材を確保するというのは、今のところ、なかなかハローワークだけでは大変なので、人材派遣会社のところに頼っているということ。話を聞くとどこも人が足りていないという話を聞く一方で、人材派遣会社のところには、求職というか、こういうことをしたいという方が来ているということになる。差し支えなければ、人材派遣会社のところには、どのくらいの求職というか、介護に当たってもいいという方がいるのか。人材が足りてないということだが、派遣会社のところには来るということは、それなりに介護につきたいという人数がいるという理解でよいか。

出席者) 直接、施設に応募せずになぜ派遣に流れるのかということだが、まずマッチングをするために、派遣会社では1つの窓口でたくさんの就業先を選ぶことができる。自分に合っている施設がわからない、デイサービスなり特養なり有料老人ホームなりと。まずそういう漠然とした方も来てもらって、その中で有料老人ホームなら有料老人ホームの中で、ここここがこういう人間関係で、こういう取り組みをやっている施設、このくらいの責任量、そういう話をするができる。

また、介護施設では、当たり前の話だが、早番があったり、日勤があったり、遅番があったり、夜勤があったりする、職員からの相談とか伝達事項の対応が24時間体制になってしまう。そうすると、経営の観点から考えるととても管理費が間に合わないというところで、派遣会社が支持されている理由の1つだと思う。

議員) 登録者数は、おおむね何人ぐらいか。

出席者) 実際、登録者数となると、実際に登録して就業されていない方ということになると思うが、人員が不足している施設が数多くあるので、登録に来たその週、もしくは翌週には仕事が決まってしまう。実際、登録して就業していない方というのは1日1時間だけで介護の仕事はないとか、70歳だけれども仕事ないとか、そもそも条件が、著しく厳しい方になる。そういう意味での登録者は大体150名ぐらい。

議員) 施設の従業員の高齢化に対して、施設としてどのような対応をしているのか、伺いたい。

先ほど、施設の人材が、将来的には高齢化して、サービスの低下が心配だということ saying 言っていたが、今から何か対応しているのであれば、お聞きしたい。

出席者) 職員はかなり高齢化してきている。今、一応65歳で定年ということだが、高齢者雇用ということで、65歳定年になった後でも、介護の職員にはそのまま続けてもらえる方は残っていただいているような状況。

うちの場合は、清掃担当者と入浴担当者という方を臨時で採用していて、あと、シルバー人材派遣のほうからもリネン交換とか車椅子を洗ってもらおうとか、そういうことをしてもらっていて、少しでも人材不足のところを補充しているという形。今後、どういうふうにしていくかということはこれからの課題。上の人たちと話をしながら、どういうふう to 新しい人を採用して高齢化がとめられるかということを考えていかなければならない状況だと思う。今はできていない状況で、派遣の方たちを採用してやっている状況。

議員) 最後にこれだけは言っておきたいというものがあれば、発言していただきたい。

出席者) 今、処遇改善加算とかいろいろ言われているが、対象は介護職員だけ。でも、介護職員で優秀な人に、今度、ケアマネジャーになってもらいたい、相談員になってもらいたい、管理者になってもらいたいと思っても、今度は逆にそれがハードルになる。私たちの法人は、介護職員だろうが、事務職員だろうが、相談員だろうが、同じ給料表を使っている。介護職員の給料が安いというのであれば、ほかの職種の職員もみんな安い。そのことを声に出して皆さんに言っていたかかないとおかしくなる。

うちの法人は平成22年から職員の給料を公開にして、全職員、介護職員と同じ水準で給料を上げてきている。これがなぜできるのかというと、償還金の支払いがもう終わっているから。今、現に償還金を払っているところはかなり大変だと思う。

あと、先ほどの職員の配置基準の部分だが、うちの法人もそうだが、国の基準は3対1。うちは例えば定員50人で短期入所が4名、54名。3対1だから18人の介護職員と看護職員がいればいい。だが、うちのところで24人いる。それはなぜかというと、人がいなくなったときに、利用者のサービスの質を落としたり困ると危惧するので多く人を入れている。それでも、介護報酬は同じ。このことを、議員にはぜひともわかってもらいたいと切に思う。



※南アルプス市地域防災交流センターにて
意見交換会を実施した。