

開催年月日 平成31年2月6日(水)
 質問者 日本共産党 宮川 潤 委員
 答弁者 少子高齢化対策監 栗井 是臣
 地域福祉課人材確保担当課長 宮澤 宏
 施設運営指導課長 篁 俊彦
 高齢者保健福祉課地域包括ケア担当課長 後藤 琢康

質問内容	答弁内容
<p>一 介護サービス事業所における平成30年度介護職員実態調査結果について</p> <p>(一) 2017年度調査からの人材不足の進行とこれまでの取組について</p> <p>今年度で2回目の調査ということでもありますけれども、私は、昨年の4定の一般質問でこの問題について取り上げて、「2017年度の介護需要の推計は9万6,200人で、供給が9万2,000人ですから、4,200人の不足でした。2025年度は、需要推計が11万7,000人で、供給の推計が9万6,935人ですから、2万65人が不足することになる。8年の経過で、不足する人数が4,200人から2万65人に急増する」と問題指摘を行ったところであります。2017年度の介護職員実態調査では「不足」との回答が52.7%で、施設サービスにおいては65.3%となっており、昨年第1回定例会で我が会派の佐野議員の一般質問で「緊急に抜本的強化策をとる必要がある」などとしたことに対して、知事は「より実効性のある施策を検討する」、「人材確保の取組の強化は喫緊の課題」としておりました。しかし、「不足」としていた前回52.7%が今回の調査では58.6%に、施設サービスにおける不足は前回65.3%から今回74.1%に悪化しております。このことについてどう認識していますか。また、これまでの取組についてご説明ください。</p> <p>「一層強化する」とのことでもありますけれども、私は先日、特別養護老人ホームで実態について伺ってまいりました。人手不足が様々な影響を及ぼしております。介護職員では、「夜勤ができないという人もいるために、夜勤できる人に周知をしまして、月7回になる人もいる」、介護福祉士を増やせば介護全体のスキルが上がりますけれども、「採用したくとも介護福祉士はいない」、また、直営で給食を提供しているところだったのですけれども、「調理員の確保は非常に困難で不足が進めば給食の提供に支障をきたす恐れがある」、また、「人手不足で現場が忙しくなればなるほど、新卒で採用した人が辞めいってしまう」ということであります。決して、介護ロボットの導入について否定していた訳ではありませんけれども、「介護職員全体分のロボットを用意できる訳ではない」、「一部の人の分だけ用意すると、その人が重労働を全て担うことになるのか」ということ、「それはそれで働き方に問題が出てくる」ということであり、ロボットについて否定する訳ではありませんけれども、「非常に限界がある」</p>	<p>【人材確保担当課長】</p> <p>介護人材確保の取組についてございますが、道では、介護サービスの提供に必要な人材を確保するため、幼少期からの「福祉・介護に対する理解の促進」や潜在的な有資格者の掘り起こし、高齢者や主婦の参入など「多様な人材の就業促進」の取組に加え、従事する職員にとって魅力ある職場づくりを進め、離職防止につなげるため、管理者セミナーの開催や社会保険労務士による相談の実施、介護ロボットの導入支援など介護現場における「職場定着・離職防止の促進」に取り組んできたところでございます。一方で人口減少や少子高齢化の進行により、様々な業種で人手不足が顕在化しており、今回の調査におきましても、介護職員数が不足と感じている事業所の割合が増加しているなど、職員の確保に苦慮している現状にありますことから、一層の人材確保に向けた取組を強化していかなければならないものと認識しております。</p>

質 問 内 容	答 弁 内 容
<p>ということも伺ってまいりました。道はこういった現場の声をしっかりと受け止めて、対策を進めていただきたいと思います。</p> <p>(二) 全庁的連携組織について 昨年的一定では、「新たに設置する全庁的な連携組織も活用し、人材の確保に一層取り組む」としてまいりました。「全庁的連携組織」とはどのような組織で、どのような取組をしてきたのか、明らかにしていただきたいと思います。</p> <p>人材確保対策推進本部というのを立ち上げたということでもありますけれども、全般的な人材確保ということでもありますから、私は、それぞれの分野で人材確保に苦勞されているけれども、とりわけ、この介護分野については、大変だということもありますので、全般的な人材確保と同列にすべきではなくて、とりわけ、この分野に力を集中する必要があると考えております。</p> <p>(三) 処遇改善の実態について 政府は臨時の介護報酬改定などで「月平均5万7千円の処遇改善を行ってきた」としてはいますが、実態は定期昇給に充てられたものが多く、基本給の引き上げなどの抜本的改善につなげていないものと認識しています。全国の介護職員の平均給与月額額は2017年度調査では約25万円と全産業平均と比べて8.4万円低い状況です。道内の介護職員の処遇改善について、基本給の引き上げが行われているのか、平均給与月額など、どのように把握されているのかお示しください。</p> <p>(三) - (再) 只今の答弁で、道内9,417箇所の介護事業所のうち、8,334箇所、88.5%で処遇改善加算の届出をしているということでありました。 また、政府は5万7千円改善されていると言っておりますけれども、介護労働安定センターの調査では、2017年度平均月額賃金は、前年度より2千円しか増加していないということでもあります。2千円ということでは、全く不十分であります。抜本的に改善すべきであるということを厳しく指摘しておきたい。また、基本給の引き上げの他、賞与などの一時</p>	<p>【人材確保担当課長】 全庁的な取組についてであります。道では、本道における人材確保対策を関係部局が連携して効果的に推進する体制を整備するため、昨年3月、知事を本部長とする「北海道人材確保対策推進本部」を立ち上げたところでございます。今年度は、道外からの介護人材を誘致するため、道経済部と北海道労働局が東京都内で開催しました、「北海道U・Iターンセミナー」に福祉人材センターも参加し、道内の介護事業所の紹介や面接相談を行ったほか、教育庁の生涯学習のポータルサイトに介護のしごとの魅力をPRする動画を掲載し、高齢者向けの情報提供を行うなど、関係部局との連携による取組を行っているところでございます。</p> <p>【施設運営指導課長】 処遇改善加算についてでございますが、昨年6月末の時点で、加算の届出をしている事業所は、道内9,417事業所のうち8,334事業所で全体の88.5%となっております。また、介護労働安定センターが実施しました調査によると、平成29年度の道内介護労働者の平均月額賃金は、前年よりも2千円増加し、21万9百円となっているところでございますが、この加算は、基本給の引き上げのほか賞与などの一時金や夜勤手当などへの充当が認められており、道としては、加算が着実に介護職員への処遇改善に充てられているか、毎年度、事業所から実績報告を徴するなどいたしまして確認し、不適切な実態があれば個別の指導等を通じ改善指導を行っているところでございます。</p> <p>【施設運営指導課長】 処遇改善加算についてでございますが、国の通知では、賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうちから対象とする賃金項目を特定した上で行うものとされており、また、安定的に処遇改善をすることが重要でありますことから、基本給による賃金改善が望ましいとされているところでございます。道としては、これまでもこうした趣旨について、事業所に周知を行ってきたところでございまして、今後とも、集団指導などの機会を通じて指導してまいりたいと考えております。</p>

質 問 内 容	答 弁 内 容
<p>金、夜勤手当などへの充当も認められているということでありますけれども、一時金ではなくて、退職金や年金にも繋がる基本給の増額を行ってこそ処遇改善としての効果は大きく、基本給として上げることが望ましいと考えますけれども、道としての見解は如何か伺います。</p> <p>是非、基本給による賃金改善については、今後とも指導していただきたい。しかし、一方、処遇改善については、国が手当てしていますけれども、事業所を営んでいる側にとっては、ひょっとしたらいつか梯子を外されるかもしれないという懸念もあって、なかなか基本給の賃上げに踏み切れないということもあるかもしれない。ですから、介護報酬そのものが上がってこそ、基本給の引き上げというものが保証されるといえますので、従前どおり、事業所の指導とともに介護報酬そのものを引き上げということを国に強力に求めていく、それがセットになって、基本給での賃金改善が行われるので、是非、国に対して介護報酬の引き上げを求めていただきたい。</p> <p>(四) 介護職員の離職について 2011年度の離職率は16.4%だったものが、2016年度には20.0%になっていることを以前指摘しましたがけれども、その際知事は「協議会で、実効性のある対策を検討する」と答弁しました。その後の離職率の推移及びどのような対策をとってきたのか、お示しいただきたいと思います。</p> <p>ぜひ今後とも、離職率が下がっていくように努力していただきたいと思います。これまでもずっと離職率については、努力していく対象になってきましたけれども、なお一層の努力を求めるところであります。</p> <p>(五) 介護福祉士養成学校入学者について 介護福祉士養成学校の入学者は、2005年度に1,518人いましたが、2018年度は333人と減っています。学校数、学校の配置、募集状況、学生への支援など、どういう状況なのか。今後の取組と合わせてお示してください。</p>	<p>【人材確保担当課長】 介護職員の離職の状況についてであります。介護労働安定センターが実施しました介護労働実態調査によりますと、道内の介護職員の離職率は、平成28年度の20.0%に対し平成29年度は17.8%と2.2%若干改善したものの、依然として、離職率が高いと認識しており、職場定着や離職防止の取組の更なる強化が必要と考えております。このため道では、介護職員の職場定着に向けて、管理者を対象とした雇用管理改善セミナーの開催や、職員の就労環境の改善などについて、社会保険労務士による電話や訪問での相談支援を行っているほか、先輩職員が教育係となりまして、介護技術の指導や職場生活上の様々な悩みに応じるエルダー・メンター制度を導入するための研修会を開催するなど魅力ある職場づくりを進め、離職率の低減が図られるよう支援してきたところでございます。</p> <p>【人材確保担当課長】 介護福祉士養成学校の状況についてであります。平成17年度、全道で24カ所ありました養成校は、平成30年度、18カ所になり、その内訳としましては、南渡島が2カ所、札幌が7カ所、南空知が1カ所、中空知が1カ所、西胆振が1カ所、上川中部が2カ所、北網が1カ所、十勝が2カ所、釧路が1カ所で、全道の入学定員総数964名に対して、入学者が333名で、充足率は34.5%とな</p>

質 問 内 容	答 弁 内 容
<p>離職率については高止まりという状況で、介護福祉士養成校は24カ所から18カ所の減少、定員の充足率が34.5%と非常に厳しい事態だと受け止めております。答弁の中で、返還免除要件のある修学資金貸付制度を実施しているということでしたけれども、介護職に就く意思のある方の背中を押すように活用を拡げていくべきと考えます。</p> <p>(五) - (再) この制度の利用者数の推移について、お示ください。</p> <p>(六) 介護支援専門員について また、今年度から、介護支援専門員、ケアマネジャーの受験要件が変わり、昨年10月14日に試験が実施されたと承知しております。どのように変わったのか、北海道における受験者数、合格者数、合格率はどうだったのか伺います。</p> <p>(指 摘) 介護支援専門員、ケアマネジャーの受験要件が、医師、看護師、社会福祉士、介護福祉士等の資格を有し、5年の実務経験ということでありました。さらに、2017年度合格者が1,356人だったことに対して、2018年度は262人と、5分の1以下に減ったということであります。今までも、介護支援専門員、ケアマネジャーの不足が問題であるということを指摘してまいりましたけれども、このような合格者の減少のままで推移したならば、重大な事態を招くと考えます。手遅れにならないよう</p>	<p>っており、近年は年々減少傾向にあるところでございます。道では、介護福祉士養成学校に入学する学生を対象とした返還免除型の介護福祉士等修学資金貸付制度を実施しており、授業料などに加え、入学準備金や就職準備金などの加算を創設したほか、平成28年度からは、国家試験対策費を対象とするなどの充実を図ってきたところであり、道としては、この制度がより効果的に活用されるよう、現在、関係団体と協議しているところでございます。</p> <p>【人材確保担当課長】 介護福祉士等修学資金についてであります。道では、介護福祉士養成学校に入学する学生を対象とした返還免除型の介護福祉士等修学資金貸付制度を実施しております。2005年度の平成17年度は73名、2018年度の平成30年度は85名の入学生に対し、貸付を行っているところでございます。</p> <p>【地域包括ケア担当課長】 介護支援専門員実務研修受講試験についてであります。平成27年度に、介護支援専門員の資質向上を図るため、受験要件が見直され、29年度までは、医師、看護師、社会福祉士、介護福祉士等の法定資格保有者のほか、相談援助や介護等の業務従事者であって、5年又は10年の実務経験期間を満たした者が受験できることとされていましたが、30年度からは、法定資格を保有しない介護等の業務従事者が除かれ、法定資格保有者等で5年の実務経験期間を満たした者に限定されたところです。こうした中、道内における29年度の受験者数等については、受験者数が7,220人、合格者数が1,356人、合格率が18.8%であったのに対し、30年度は、受験者数が2,880人、合格者数が262人、合格率が9.1%となっております。</p>

質 問 内 容	答 弁 内 容
<p>に、速やかに対策を取るよう指摘をしておきます。</p> <p>(七) 今後の対策について</p> <p>今回の調査を通じて、人材不足はますます深刻になっていることが明らかとなりました。2025年には、全国で800万人いる団塊の世代が75歳を迎えます。後期高齢者人口が急増する準備を周到に進めておかななくてはなりません。そのためには、市町村任せにせず、道が直接介護現場の声を聞き、今後の対策に生かすべきと考えます。現場の苦労がわかってこそ血の通った行政であり、北海道にも求められていることだと考えます。処遇改善を基本給に上乘せすることや離職防止対策、介護福祉士養成学校の入学者、介護支援専門員の問題など多岐にわたり問題指摘を行いました。これまで以上の取組強化が求められていますけれども、どういう構えと決意をお持ちか、対策監に伺います。</p>	<p>【少子高齢化対策監】</p> <p>人材確保に係る今後の取組についてでございます。全国を上回るスピードで高齢化が進む本道におきましては、いわゆる団塊の世代が後期高齢者となる2025年度に向けて、ますます介護ニーズが高まる中、介護職員数が前年比で約2千人程度の増加にとどまるとともに、事業所が依然として、人材確保に苦慮をしている実態にありますことから、今後、人材確保に向けた取組の一層の強化が必要と考えております。道におきましてはこれまでも、「多様な人材の就業促進」をはじめとする各般の人材確保策について、介護サービス事業の関係団体等で構成をいたします「介護人材確保対策推進協議会」で、取組の評価・検証を行うとともに、改善策などについてのご意見も伺ってきたところであり、今後とも、こうした機会を活用し、介護事業所と一層の連携の下で実効性のある対策を検討するなどして、介護保険事業支援計画に基づき、市町村や介護事業所の取組を支援してまゐる考えでございます。</p>