

みやざき経済振興対策特別委員会会議録

平成29年11月7日

場 所 第3委員会室

平成29年11月7日（火曜日）

午前9時58分開会

会議に付した案件

○概要説明

福祉保健部

1. 福祉人材の養成・確保の取組について

○協議事項

1. 次回委員会について

2. その他

出席委員（12人）

委員	長	黒木正一
副委員	長	重松幸次郎
委員		緒嶋雅晃
委員		丸山裕次郎
委員		山下博三
委員		松村悟郎
委員		日高博之
委員		太田清海
委員		高橋透
委員		来住一人
委員		井上紀代子
委員		武田浩一

欠席委員（なし）

委員外議員（なし）

説明のために出席した者

福祉保健部

福祉保健部長	畑山栄介
福祉保健部次長 （福祉担当）	椎重明
福祉保健部次長 （保健・医療担当）	日高良雄
子ども政策局長	長倉芳照

福祉保健課長	小田光男
医療薬務課長	田中浩輔
長寿介護課長	木原章浩
医療・介護連携 推進室長	内野浩一朗
子ども政策課長	高畑道春

事務局職員出席者

政策調査課主査	深江和明
政策調査課主査	深谷真紀

○黒木委員長 ただいまから、みやざき経済振興対策特別委員会を開会いたします。

まず、委員席の決定についてであります。ただいま御着席のとおり決定してよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○黒木委員長 それでは、そのように決定いたします。

本日の委員会の日程についてであります。お手元に配付の日程（案）をごらんください。

本日は、当委員会の調査事項である雇用の維持・人材確保に関することについて調査を行うため、福祉保健部においていただき、福祉人材の養成・確保の取り組みについて概要説明をいただき、質疑、意見交換を行いたいと思います。

その後、次回委員会などについて御協議いただきたいと思いますが、このように取り進めてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○黒木委員長 それでは、そのように決定いたします。

それでは、執行部入室のため、暫時休憩いたします。

午前9時59分休憩

午前10時1分再開

○黒木委員長 皆さん、おはようございます。本日は、福祉保健部においていただきましたが、福祉保健部にお越しいただくのは初めてと思いますので、一言御挨拶を申し上げます。

私が、当委員会の委員長をしております黒木と申します。どうぞよろしく願いいたします。

現在、我々12人で調査活動を続けているところでもありますけれども、我々の所管する事項の課題の解決に向けて努力してまいりますので、御協力のほど、よろしく願いいたします。

なお、本日は雇用の維持・人材確保に関することについて概要説明をいただきまして、その後、質疑、意見交換を行いたいというふうに思っていますので、よろしく願いいたします。

なお、委員及び執行部の紹介につきましては、お手元に配付の出席者配席表にかえさせていただきたいというふうに思います。

それでは、概要説明をお願いいたします。

○畑山福祉保健部長 おはようございます。福祉保健部でございます。本日は、福祉保健部の課題や取り組みにつきまして御調査いただき、まことにありがとうございます。

福祉保健部といたしましては、医療や福祉のサービスにつきましても、本県の経済や雇用を支える主要な産業の一つと位置づけ、今後とも人材の確保等、施策の推進に努めてまいりたいと思いますので、御指導、御鞭撻のほど、よろしく願いいたします。

それでは、座って説明いたします。

このみやざき経済振興対策特別委員会資料の表紙をおめくりいただきまして、目次をごらんください。

本日は、この丸印にございますとおり、福祉

人材の養成・確保の取組としまして、介護・看護・保育、それぞれの各人材について、担当課長から御説明を申し上げます。どうぞよろしくお願いいたします。

○木原長寿介護課長 長寿介護課でございます。特別委員会資料の1ページをお開きください。

1、介護人材についてでございます。

初めに、1、現状の（1）介護職員数の推移について、グラフをごらんください。

上段のグラフが本県の推移を、下段が全国の推移をそれぞれあらわしております。本県の介護職員数につきましては、全国と同様に増加いたしております。平成27年度では1万9,913人、平成23年度と比べて約2,800人の増加となっております。

なお、平成27年6月に国が発表しました本県における介護人材の需給推計では、2025年、平成37年度において約4,300人の介護人材が不足すると推計されております。

2ページをお開きください。

（2）介護サービス事業所実態調査についてであります。

最初に、①事業所における介護労働実態調査結果であります。調査対象は県内の介護保険サービス事業所の全部に対してアンケート調査を実施し、有効回答は1,119事業所、調査対象期日及び実施期間は記載のとおりでございます。

なお、表の中などに「過不足」という文言が出てまいりますが、これは介護保険事業を運営するに当たって求められております人員基準を満たした上で、さらに、利用者へのサービス向上や職員の負担軽減などを考慮して、事業所が必要と考える人員に対して過不足状況をお尋ねしたものでございます。

アの従業員の過不足の状況でございますが、

表の左側の列の一番上、全体で見た場合につきましては、「充足している」が49.9%、「不足している」が50.1%、不足する人数の平均は2.9人となっております。また、左側の列の上から4番目の介護職員につきましては、「充足している」が55.7%、「不足している」が44.3%、不足する人数の平均は2人となっております。

イの不足している理由につきましては、「採用が困難である」が74.8%、「離職率が高い」が26.9%などとなっております。

ウの採用が困難である原因につきましては、「他社との人材獲得の競合が激しい」が60.9%、「賃金が低い」が44.4%などとなっております。

3ページをごらんください。

エの離職率が高い原因につきましては、「身体的に仕事がきつい」が52.2%、「精神的にきつい」が51.4%、「他社との人材獲得の競合が激しい」が50.7%、「賃金が低い」が47.8%などとなっております。

次に、②介護労働者の就業実態と就業意識調査結果であります。調査対象は県内の介護保険サービス事業所の介護にかかわる労働者に対してアンケート調査を実施し、有効回答は1,391人、調査対象期日及び実施期間は①と同じでございます。

アの労働条件等の悩み、不安、不満等につきましては、表の左側の列の一番上の全体では、「人手が足りない」が47.8%、「仕事内容の割に賃金が低い」が41.8%、「身体的負担が大きい」が35.4%、「有給休暇が取りにくい」が30.1%などとなっております。

イの直前の介護の仕事をやめた理由につきましては、表の左側の列の一番上の全体では、「職場の人間関係に問題があったため」が28.9%、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に

不満があったため」が27.4%、「他に良い仕事・職場があったため」が18.6%、「収入が少なかったため」が17.1%などとなっております。

4ページをお開きください。

(3) 介護福祉士養成機関の設置状況であります。表をごらんください。

本県の養成機関としましては、上から順に県立高校が4校、私立高校が2校、介護福祉士養成施設が7校であります。

各表の右から2列目ではありますが、1学年定員に対する29年度の充足率は養成機関によって15%から93%とばらつきがございます。また、各表の一番右の列にありますように、28年度に卒業し、就職した卒業生の中で県内に就職した割合は71%から87%と高い状況でございます。

5ページをごらんください。

(4) 介護関連職種の有効求人倍率及び介護職員の離職率についてであります。

最初に、上段の有効求人倍率のグラフをごらんください。

本県の有効求人倍率は、黒い実線であらわしており、グラフの一番右側の平成29年3月時点では2.09倍となっており、求職者1人に対して2人の求人がある状況となっております。

また、有効求人倍率は全国に比べて約1.1ポイント低いものの、全国と同様に上昇傾向にございます。

次に、下段の離職率のグラフをごらんください。

全国と本県を表示しておりますが、本県は黒い実線であらわしております。本県の離職率は、調査のサンプル数が少ないため、参考値扱いとしておりますが、全国の離職率が16%台で推移しているのに対して、本県は15.6%から21.4%の間で上下しており、全国よりやや高目で推移

いたしております。

6ページをお開きください。

2、課題と取組内容についてであります。

1の現状からは、介護職への参入促進、離職率の低減、給与等労働環境の整備などが課題となっており、課題に対します主な取り組みについて御説明をさせていただきます。

最初に、(1) 介護職への参入促進についてであります。

①のア、介護の魅力伝えるテレビ番組等の作成とその発信としまして、今年度、「みやざき・ひなたの介護」情報発信事業に取り組んでいるところであります。

この事業では、テレビ番組を通して、介護に対するマイナスイメージを払拭し、主に、これから進路を考える小中高生やその保護者を対象に、本県の介護の現場で頑張る介護福祉士やケアマネジャーを初め、理学療法士や訪問看護師などにスポットを当てて、実際に働いている事業所やその様子を、また介護職を目指した動機や仕事の内容を紹介するとともに、小学生の特養訪問、県内の福祉系高校や専門学校の授業風景なども取り上げているところであります。

現在、テレビ宮崎で9月9日から12月16日までの毎週土曜日、お昼の12時55分から5分間、「キラメクひなたびと～笑顔がつなぐ介護のしごと～」というタイトルで放送いたしております。

さらに、放送された番組をホームページ等で配信するほか、子供だけでなく、先生にも福祉や介護の現状などを理解してもらうため、放送内容をDVDに収録し、県内の学校等へ配付し、総合的な学習時間の教材として活用してもらうなど、二次的利用にも取り組むことといたしております。

次に、③のウ、介護求職者のマッチング機能強化としまして、福祉人材センター運営事業を実施いたしております。

この事業では、社会福祉法の規定により、知事が宮崎県社会福祉協議会を宮崎県福祉人材センターに指定し、介護事業所等の従事者の確保に関する業務を委託しているところであります。

業務内容であります。福祉人材無料職業紹介事業といたしまして、福祉の現場での就労を希望する方に対する事業所のあっせんや業務内容、資格等についての相談に対応いたしております。

平成28年度実績でございますように、新規求人数が2,439名、これに対する新規求職者が559名、就職者が193名となっております。

また、福祉の仕事就職面接・相談会といたしまして、昨年度は宮崎市内で2回開催し、実績でございますように、延べ85事業所と県内の学生を中心に幅広い世代の就業希望者240名に参加していただき、記載にはございませんが、52名の内定をいただいているところであります。

7ページをごらんください。

(2) 介護職員等の資質の向上についてであります。

①のイ、介護福祉士養成のための研修の支援といたしまして、中核的介護人材育成事業を行っているところであります。

この事業では、介護福祉士の確保を図るため、実務経験が3年以上の介護職員を雇用している法人が、この職員の実務研修の受講料を負担した場合等に法人への補助を行うもので、28年度は129名の方の分を法人に補助したところであります。

8ページをお開きください。

(3) 労働環境・処遇の改善についてであり

ます。

④のア、介護職員処遇改善の制度周知及び取得支援といたしまして、介護職員処遇改善特別支援事業に取り組んでいるところであります。

この事業では、介護職員の賃金や職場環境などの改善を図ることで、介護人材を確保し、定着することを目的に、加算制度の周知に加えて、社会保険労務士が処遇改善加算の未取得事業所などを訪問し、処遇改善加算の取得などに必要な賃金体系の整備はもとより、賃金改善以外の育児休業制度や介護休業制度などの整備等についても支援しているところでございます。

長寿介護課からは以上でございます。

○田中医療薬務課長 医療薬務課でございます。同じく、特別委員会資料の10ページをお開きください。

看護人材についてでございます。

まず、1、現状についてでございます。

（1）看護職員の就業者数の推移について、グラフは上段に本県、下段に全国の状況をあらわしております。

看護職員には、グラフの右端に記載のとおり、看護師、准看護師、保健師、助産師の4つの種類があり、それぞれごとに状況を記載しております。平成20年から28年の状況といたしましては、本県、全国ともに准看護師を除きまして増加傾向にあるという、そのような状況にございます。

11ページをごらんください。

（2）看護職員養成機関の設置状況でございます。まして、まず、①県内の看護職員養成機関数と定員数です。

上の表は、看護師等養成所の状況を作成しております。表の一番左の欄にありますように、大きく看護師養成、それから准看護師養成に区

分をしておりますが、看護師養成については4つの課程がございます。それぞれごとにまとめております。

その4つの課程について、ちょっと御説明いたしますと、表の下に、注釈、ちょっと字が小さくて申しわけございませんが、まず、4年制大学、それから3年課程と、これは高校卒業後に進むコースでございます。それから、2年課程といいますのは、中学又は高校卒業後に准看護師養成所で准看護師免許を取得した後、中卒の場合は実務経験も必要になりますけれども、その後に進むコース、2年課程とはそのようなコースということでございます。

それから、5年一貫課程というのがございます。これは、中学卒業後に進むコースで、通常、高校、それからそれに連続した専攻科という形で5年一貫課程というコースがございます。それぞれの学校数、それから1学年の定員、その29年度の状況を表の右から2列目、3列目に記載しております。4年制大学が2校の160人、3年課程が7校の340人、2年課程が3校140人、5年一貫課程が5校280人、計の17校920人となっております。

その下の准看護師養成になりますと、6校302人となりまして、看護師、准看護師の合計で23校1,222人となっております。

下の表は、助産師と保健師の養成機関数と定員をまとめております。29年4月現在で助産師が3校の30人、それから保健師は2校70人となっております。

なお、助産師、保健師で4年制大学選択制というのがございます。これは、県立看護大学、それから宮崎大学の医学部で、4年次にそれぞれ助産師や保健師の課程を選択して履修するという、そういう形態でございます。

また、助産師養成のところで、別科助産専攻という、これは県立看護大学のものでございますけれども、これは学部とは別に看護師資格を既に持った者を対象に助産師を養成する課程という形でございます。

次に、下の②県内就職率であります。

県内看護師等養成所卒業者の県内就職率は、平成28年3月末時点で55.5%であります。下のグラフを見ますと、全体ではほぼ真ん中のところになりますけれども、職種ごとに見ますと、一番高いのが、一番上、90%で准看護師となっております。看護師では、その下、2年課程が85.2%、次いで真ん中からちょっと下の3年課程が48.6%、4年制大学が44.2%、最後に5年一貫が14.8%となっております。課程ごとに県内就職率に差が見られる状況になっております。

12ページをお開きください。

看護関係職種の求人数及び離職の状況のまず①有効求人倍率であります。

グラフは各年3月の職業別職業紹介状況によります看護職員の有効求人倍率について、上の線が全国、下の線が本県の数値を記載しております。ずっと推移はございますが、平成29年3月では、本県は1.76倍で、全国よりは若干低い状況になりますが、引き続き高い倍率で推移をしているところでございます。

次に、下の②離職率です。

これは、日本看護協会が実施しております、病院看護実態調査結果によるものであります。27年度の県内の常勤看護職員の離職率は8.4%、それから新卒看護職員の離職率は8.0%となっております。全国との比較をグラフで描いておりますが、全国と比較しますと、常勤看護職員の離職率は、本県は全国よりもおおむね低

いという状況、新卒看護職員につきましては、全国はおおむね7.5%程度で推移しておりますが、本県はちょっと変動が見られるという、そのような状況でございます。

続きまして、13ページをごらんください。

2、課題と取組内容のまず（1）看護人材不足に対する取組、離職防止のための処遇、就労環境の改善についてでございます。

①宮崎県ナースセンター事業は、看護師等の人材確保の促進に関する法律に基づきまして、公益社団法人宮崎県看護協会の宮崎県ナースセンターを指定いたしまして、看護師等確保対策の総合的事業を委託実施している事業でございます。

1つ目のナースバンク事業といたしまして、無料職業紹介、看護進路相談会及び看護の出前講話、看護職員届出制度管理に取り組んでおります。

無料職業紹介の28年度の実績といたしましては、求人登録が963件、求人数は1,653件ですけれども、対しまして、求職登録が918件、成約といえますか、就職となった件数が384件となっております。

次に、2つ目の丸、高校生対象のふれあい看護体験では、28年度は69の医療機関・施設等の協力をいただきまして、619人の高校生の参加がございました。

次に、3つ目の丸、ワークライフバランス推進では、勤務環境等の施設調査や職員調査、ワークショップの実施、例えば、ワークライフバランスに取り組む医療機関へのアドバイザー派遣等に取り組んでおります。28年度は、このワークライフバランスに取り組む医療機関、県内3つの医療機関が取り組みまして、それに対して、ワークショップの実施あるいは実践報告会

の開催あるいはアドバイザーの派遣等を行ったところでございます。

また、総合窓口には19件の相談が寄せられまして、それらに対応したところでございます。

4つ目の丸、復職支援でございます。

ここでは、講義研修や実習講習、地区別の再開発講習会等々に取り組んでおりまして、28年度はそれぞれ記載どおりの参加者というふうになっております。

次に、一番下の②看護師等養成所運営支援では、看護師等養成所の運営に必要な経費の補助を行っております。28年度実績でございますが、大変申しわけございません。数値に誤りがございましたので、恐縮ですが、訂正をさせていただきます。

まず、看護師養成所、3年課程、2年課程というところ、「10校」とございますが、これは「9校」の間違いでございます。9校が正しいです。それから、その下の合計「16校」とあります。これは「15校」になります。そして、総額でございますが、正しくは「2億2,176万6,000円」でございます。大変申しわけございません。

続きまして、14ページでございます。

③看護職員資質向上推進事業といたしまして、1つ目、実習指導者講習会では、看護師等養成所の実習施設で実習指導者となる看護職員への研修を行っております。平成28年度は医療機関向け51人、訪問看護ステーション等20人が受講をしております。

それから、2つ目の新人看護職員卒後研修では、新人研修を実施していない医療機関の新人看護職員の卒後研修などを実施しておりまして、平成28年度は、新人看護職員向け合同研修を4回、それから指導者向け研修あるいは研修責任者研修を各1回開催をいたしております。

次に、④訪問看護推進事業といたしまして、1つ目、新卒訪問看護師養成支援でございます。

これは、今年度からスタートした事業でございます。現在進行中ですけれども、初めて新卒で就業いたしました2名の訪問看護師の育成に対しまして、支援を行っているところでございます。

それから、2つ目、訪問看護師向け研修では、これは既に訪問看護師として働いております看護師向けの研修等を実施しております。28年度は基礎研修1回、看護管理者研修等2回、それから高度医療対応型研修を5回開催いたしております。

次に、⑤女性医師等離職防止・復職支援事業といたしまして、事業名は女性医師とありますが、これはもう看護師も含めて行っております。「病院内保育所運営支援事業」でございます。病院や診療所に従事する職員のための保育施設を運営する経費を支援しております。平成28年度は11施設に対して約1,700万円の補助を行っております。

最後に、(2)修学資金等による県外流出抑制の取組です。

まず、①看護師等修学資金貸与といたしまして、県内の看護師等の養成施設に在学する学生を対象に実施をしております。平成28年度は計41人に、約1,700万円ほどを貸与いたしております。

この修学資金は返還免除にありますように、看護職員の確保が困難な医療施設等に5年間就業すれば返還を免除するというものでございます。これによりまして、県内の、特に200床未満の病院、診療所等への就業を促進しているものでございます。

最後に、②の看護師等養成所運営支援という、

これは先ほど13ページでも御説明をしたものでございますが、ここでは、看護師等養成所の運営に必要な経費の補助に際しまして、県内就職率に応じた調整率を設定して、補助額を増額あるいは減額をいたしております。そのようなことで、看護師等養成所に県内就職率向上の取り組みを促しているというようなことでございます。

説明は以上でございます。

○高畑こども政策課長 こども政策課でございます。引き続きまして、資料の15ページをお開きいただきたいと思います。

本県の保育人材について御説明をいたします。

まず、1の現状についてでございます。

(1)の保育士就業者数の推移でございますが、本県の保育所等、これは保育所、保育所型認定こども園及び幼保連携型認定こども園を対象としておりますが、これらの施設に勤務する保育士の数は、上のグラフにありますように、年々増加傾向にあり、平成24年度の5,617人から28年度は6,272名となっております。

また、下のグラフは全国の保育士数の推移ですが、こちらも増加傾向にあり、平成24年度の40万1,376人から、28年度は48万5,965人となっております。

なお、本県及び全国とも就業者のうち常勤職員の占める割合は約75%となっております。

次のページをごらんください。

(2)の県内の保育士養成機関の設置状況についてであります。

①の県内の保育士養成機関数と定員につきましては、表にありますように、現在、県内には5つの保育士養成機関がありますが、米印の2に記載のとおり、九州保健福祉大学は、平成28年度から学生の募集を停止しております。この

ため、当大学を除く4施設における現在の入学定員は350人となっているところであります。

また、卒業者の状況であります。米印1にございますように、宮崎国際大学は平成26年度から保育士養成施設となっており、28年度の養成機関の卒業者は当大学を除く4施設で、計288名となっております。このうち279名が保育士資格を取得し、うち206名が保育所等へ就職をしております。

次に、②の県内就職率でございますが、28年度に県内の保育士養成施設を卒業し、保育所等に就職した206名のうち、県内の保育所等に就職した者の割合は、グラフにありますように、86.9%となっており、ここ5年間は80%台後半から90%台で推移しているところでございます。

次のページをお願いいたします。

(3)の保育士求人及び離職の状況についてでございます。

まず、①の有効求人倍率の推移ですが、本県の保育士の有効求人倍率は、下のグラフの実線で示しておりますように、上昇を続けておりました。平成28年度は、全国の2.11は下回っているものの1.86となっており、平成24年度の0.94からは大きく上昇しているところでございます。

また、29年8月の保育士の有効求人倍率は本県が2.33、全国が2.42となっており、引き続き高い水準で推移している状況であります。

次に、②の離職率の推移でございますが、1年間の常勤職員の退職者数を就業者数で割った離職率は、グラフにありますように、28年度は本県が9.4%、全国が9.0%となっており、本県、全国とも近年は10%前後で推移しているところでございます。

次のページをお願いいたします。

課題と取組内容についてでございます。

（１）の保育士確保の取組としまして、２つの事業を掲げております。

まず、①の保育士支援センター設置運営事業ですが、この事業は、潜在保育士等の就職に向けた支援を行い、保育士の安定的な確保及び潜在保育士の円滑な就職支援を図るもので、県保育連盟連合会に委託して、昨年９月から実施しているものでございます。

事業内容としましては、（ア）の保育士支援センターの設置及び運営、（イ）の保育士再就職支援コーディネーターの配置、（ウ）の人材バンク機能を活用した潜在保育士の把握と継続的な支援などの取り組みを行っているところでございます。

次に、②の保育士修学資金貸付等事業ですが、この事業は、保育士養成施設に通う学生に対する修学資金や離職した潜在保育士への再就職準備金の貸付等を行い、保育人材の確保を図るものでございまして、県社会福祉協議会が実施主体となって、昨年12月から実施しているところでございます。

事業内容でございますが、（ア）の保育士修学資金貸付は、養成施設に通う学生に対し、学費、入学準備金及び就職準備金の貸付を行うものであります。

（イ）の保育補助者雇上支援は、保育士資格を持たない保育補助者の雇用に要する費用の貸付を行うものであり、また（ウ）の未就学児をもつ保育士の保育所復帰支援は、未就学児をもつ潜在保育士が保育所等に就職する際の保育料の貸付を行うものでございます。

（エ）の潜在保育士の再就職支援は、潜在保育士が保育所等に再就職する場合に、就職準備金の貸付を行うものでございます。

なお、（ア）から（エ）のいずれの事業も県内

の保育所等で一定期間勤務するなどの要件を満たした場合は、返還が免除されることとなっております。

また、事業実績は下の表に記載のとおりでございますが、いずれの事業も28年度途中から開始したものでございますため、28年度実績に加えまして、今年度９月末時点の状況も記載をさせていただきます。

例えば、保育士支援センターの累計の登録保育士数は111名、保育士修学資金貸付者数は99名などとなっているところでございます。

次に、（２）の保育士の処遇改善の取組についてであります。

安定した保育人材の確保を図るために、ことし9月の補正予算で、保育士の処遇改善に係る事業をお願いしたところでありますが、事業内容につきましては、次のページで御説明したいと思います。

次のページをお開きください。

保育士等に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージでございます。

図の中ほど、右側にありますように、保育所等に勤務する保育士等のうち、経験年数が概ね7年以上の者を副主任保育士または専門リーダーとして発令し、左側の囲みにございます研修分野のうち4分野を受講することで、月額4万円の処遇改善を行うこととなっております。

また、同様に、経験年数が概ね3年以上の者を職務分野別リーダーとして発令し、担当する職務の一分野を受講することで月額5,000円の処遇改善を行うこととなっております。

なお、今年度は来年度からの本格的な事業の実施に向けまして、左側の囲みにある研修分野のうち、③の障害児保育を先行して実施することとしております。

このほか、下の段にございますように、教育・保育の更なる「質の向上」の一環として、保育所等の全職員に対して2%、月額6,000円程度でございますが、この処遇改善を行うこととしております。

この事業の実施によりまして、保育士等の専門性及び質の向上が図られるとともに、処遇改善によりまして、保育士等の離職防止や潜在保育士の職場復帰など、保育士等の安定的な確保につながるものと考えております。

こども政策課からの説明は以上でございます。

○黒木委員長 ありがとうございます。

執行部の説明が終わりました。委員の皆さんで、御意見、質疑がありましたらお願いいたします。

○高橋委員 11ページの看護職員の県内就職率で、5年一貫が14.8%と、極端に低いじゃないですか。これは奨学金の関係で、いわゆる奉公という言葉を使っていいかわかりませんが、就職することによって返還免除がありますが、そういった関係でしょうか、その確認をまずします。

○田中医療薬務課長 いわゆる公式な記録としては、特にございませんが、ただ、いろいろ聞きますところ、委員がお話しのように、入学時に県外の病院が奨学金を支給し、それを受け取って、卒業後、免許が取れましたら、その病院で勤務をする、そのようなことで委員のおっしゃったように、返済が免除になるといったような状況かと思えます。

なお、5年一貫の県外の流出者の状況をざっくり見ますと、やはり県外、関東・関西といったところの流出が大きいようですので、やはりこういった地域の病院、看護師が不足している病院からの、そういう奨学金の支給、その見

返りとしての勤務と、そのような結果であるというふうに思っております。

○高橋委員 3年課程とか、こども奨学金をもらってそうなるんですけども、こういったところは48.6%でやっぱり低いですよ。こういったところも県外に流出している要因として奨学金が絡んでいるのでしょうか。

○田中医療薬務課長 そうですね。正直、何か具体的な調査ですとか、そういう把握までは実施しておりませんが、一つはやっぱり奨学金による勤務の拘束でありますとか、あとは、これは4年制大学などにはよく言われますが、やはり一度は県外に出てみたいといったような、若者特有とっては何ですけども、そういった志向の一つのあらわれかというふうに思います。

○高橋委員 その対策として、14ページの(2)があるのかなと思ったりして、説明を聞いていたんですが、この(2)の取り組みですけども、事業は28年度からですか。

○田中医療薬務課長 いや、看護師等修学資金貸与はもう以前から行っておりまして、おおむね毎年40人程度の貸与を行っております。大体、毎年新規分としては14から十五、六の貸し付けを行っておりまして、この実績を見ますと、おおむね県内の200床未満の病院、診療所、こういったところに就職をしておりますので、おおむね効果は出ているかなというふうには思います。

○高橋委員 ちょっと勘違いをしていました。この修学資金のいわゆる額面ですよ。病院が独自に奨学金を持っているところと比較して、どうなのかというのはわかりませんか。

○田中医療薬務課長 申しわけございません。関西・関東の病院が出している金額とか、あるいはその免除条件といったものについて、ちょっと確認ができておりません。ただ、おおむねで

ありますと、免除のためにはやはり4年から5年程度の勤務をされているというふうに学校から聞いたことはございます。大体、そんなところではないかというふうに思います。

○高橋委員 課長がおっしゃったように、外に一度は出たいというのはあることも聞きますが、しかし、同じ比率で、やっぱり奨学金が免除になるということで、そのことも大きな理由として、奨学金をもらって、先に就職をせざるを得ないという声も結構聞くんですよ。だから、この事業が効果は出ているというように、今説明を受けましたので、そのとおりだと思うんですが、こういったところをしっかりと充実していくことによって、先ほどまだ比較がちょっと具体的にできていないというふうにおっしゃいましたけれども、この制度の充実をしっかりとすることによって、それと、これはやっぱり予算に限界があるから、限りなく人を受け入れることはできないと思うんですよ。こういったところも今後しっかりと研究していく事柄かなと思っています。いわゆる県外流出を抑制する大きな力になると思うんですよ。

○田中医療薬務課長 委員もお話のように、やはり一つは修学資金といったようなものが県外流出の抑止策というふうに考えておりますし、また、特にことしから、この修学資金の貸与の中に訪問看護師を含めております。訪問看護師はなかなか新卒から入るというのがこれまでなかったんですけれども、ことしは2人就職をいたしておりますが、訪問看護師を目指すというふうに学生時代に言っただけであれば、そういった方には別途貸し付けをするという制度も設けて、修学資金の充実を図ったところです。

ただ、どうも例年見ていると、希望者が以外とそんなにいないと、大体、希望者全員に貸

与できているという状況がございまして、もう少し、こういう資金のPRですとか、そういったものを含めて、また活用を積極的に進めたいと思います。

それと、もう一つ、この抑制の取り組みの最後に書いておりましたが、現在、県内の養成施設、3年課程、2年課程、准看護師養成施設といったところに、運営支援の補助金を流しております。現在、これは最後に御説明しましたように、県内就職率が高ければ、その分ふやしますという、低ければ減らすという、そのようなインセンティブを設けまして、養成所の県内就職率の向上の取り組みを促進しております。近年、ワンランクちょっと就職率が上がりまして、結果、補助金がふえたという学校もございます。そういったところをより活用しながら、あるいは養成所のほうにも県内就職の取り組みを進めていただくようお願いもしてまいりたいと思っております。

○高橋委員 ひとつよろしく申し上げます。

やっぱり県外に出る理由の一つとして給与面がいろいろ言われているわけで、それぞれの平均給与ですよ。これは看護人材に限らず、介護職、看護も、看護師、准看護師、保健師、助産師、いろいろあって、あと保育所の保育士ですよ。こういった平均給与を全国の平均と比べて把握されていれば、ちょっと時間の関係もあるでしょうから、また資料で出させていただくとありがたいなと思います。

○田中医療薬務課長 申しわけございません。看護師等に関しまして、ちょっと現在、資料がございませんので、またちょっと調べさせていただきます。

○高畑こども政策課長 今、委員お尋ねの給与の状況でございますけれども、例えば、保育士

で見ますと、所定内給与月額に時間外手当を含んだものでございますが、賃金構造基本統計調査というのが、平成28年度にございまして、これによりますと、本県の保育士と全国の保育士との賃金差でいいますと、男性保育士が約3万4,000円、女性保育士が約3万円、県内のほうが低いという状況になってございます。

あと、参考までに、本県の正社員でございますけれども、本県の男性保育士と本県の全産業との賃金差は約7万2,000円、保育士のほうが低くなってございます。

それと、女性保育士の場合は、県内の全産業との賃金差は約1万8,000円と、いずれも低い状況となっております。

○木原長寿介護課長 長寿介護課のほうで介護労働者の所定内賃金ということで御説明をさせていただきます。

宮崎県の所定内賃金でございますが、月給が18万9,700円でございますので、約19万円でございます。同じ介護労働者の所定内賃金で全国を見ますと22万4,800円ということで、約3万5,000円ほど差がございまして。

○高橋委員 やっぱり全国との開きはそれなりにあるというふうに認識すべきで、仕事内容は一緒ですよ。ある意味では、本当に給与面の改善が図られないといけない、まあ、それぞれの職種で努力していただいています。せっかくだから、ぜひ資料として出していただくとありがたいと思います。

○黒木委員長 委員の皆さんにお諮りしますが、ただいま高橋委員からの要求ですけれども、それぞれわかりましたら、一覧で資料を提出していただくとありがたいと思いますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○黒木委員長 そのようにお願いしたいというふうに思います。

○日高委員 介護サービス事業所の実態調査で、有効回答率が42.5%、まず、これをどう見えますか。

○木原長寿介護課長 できれば、皆さんに回答してもらいたいというのが、私どもの本音でございました。

ただ、国勢調査のように、中身が10項目ぐらいで非常に簡単なものではございませんので、比較的難しいというか、いろいろ込み入っていると、そういうのがございましたので、反省もしなくちゃいけないんだと思っておりますけれども、必要なものと思っただけというふう聞いております。

ただ、もう少し、初回でございましたので、これくらいだと思っておりますけれども、次回やるときは、さらに回答率が上がるように、そういうふうに取り組んでいきたいなと思っております。

○日高委員 半分以上は回答なしということで、もし、回答があった場合に、この数字で大体、平均というか、おさまるのか。まだ出していない事業所については、まだ不満があるということも当然出てくると思いますので、実態というのが、まだこの半分ぐらいで本当に見えるのかなと不安視をしております。

そんな中、3ページの労働条件等の悩み、不安、不満等というところで、施設系の入所型、これがやっぱり突出して人手不足の数字が高いんですよ。大体、感覚でわかるんですが、その辺、長寿介護課としてどう推察しているのか。

○木原長寿介護課長 特に、施設系のほうで人手が足りないということで、高いということでございますけれども、本来、介護職員につきま

しては、特別養護老人ホームの場合ですと、入所者3人に対して1人の配置というのが法定でございます。

そういうことですので、例えば、30人の施設であれば10人と、そういうことになりますけれども、現実を見てみますと、3対1という配置ではございません。やはり重度の方がふえてきて、特養の場合でしたら、要介護3以上の方が必須になりますし、それから、重いということ、夜はもっと大変になります。そういうことで、夜配置基準が、例えば80人でございますと、4人ほどが法定で定められた夜勤体制になりますけれども、それでは足りずに、現実問題としては、5人ほど配置をいたしております。

それから、宿直の分も含めて6人体制ぐらいにしておりますので、結果的に、どういうふうになるかといいますと、2人部屋、4人部屋、いわゆる多床施設と言われているところですが、ここでは3対1ではなくて、現実には2.2対1あるいは2.1対1、ユニットになりますと1.7対1ぐらいの配置になっております。そういう点では非常に重度化、施設側も、結構、それに配慮してやっているんですけども、実際にそこに携わっている介護職員から見ると、やはりさらに足りないという状況ではないかなと、そういうふうに理解をいたしております。

○日高委員 その充足率、なかなか決まっていると思うんですが、施設によっては、ある程度手厚いところもあって、ばらつきというのが当然あると思いますので、それについては、真面目にきちっとやっているところとそうでないところというのは、しっかりと県のほうで把握しながらやることも、必要なというふうに思っております。

この中で、例えば、労働時間が長いとか、職

務として行う医療的な行為に不安があるとか、もっと言えば、不払い残業がある・多いとか、本当はこういうのがあったらおかしいわけですよ。やっぱり、この辺が出てくるのは、私はおかしいと思うんですけども、長寿介護課としてどこまで現場サイドのことを吸い上げ、その辺を把握されているのか、あれば教えてください。

○木原長寿介護課長 委員のおっしゃることはもっともでございます。当然、入所者処遇をよくするためには、どうしても職員処遇をよくしていかないと、これは絶対に成り立たないと思っております。そのためには、今、委員のおっしゃられたように、特に不払い残業があるとか、そういうことについてはあってはならないと思っております。

私どものところには、時々、不払い残業があるとか、なかなか休みがとれないとか、いろいろなことで訴えてこられる方がいますので、必ず丁寧に聞くようにはいたしております。

それから、もう一つは、やはり労働基準監督署のほうに御相談いただけませんかということをお願いいたしております。少し悪質になってまいりますと、やはり監査というか、実務指導をするときに、そういう点についても見ていると、そういう状況でございます。

○日高委員 ありがとうございます。また、よろしくお願ひします。

それと、16ページなんですけれども、この保育士養成機関の卒業生288名のうち、279名が保育士資格を取得して、そのうち206名が保育所等への就職ということですが、この73.8%以外の人はどこに行っているんですかね。

○高畑こども政策課長 今、委員御指摘のように、279名のうち206名ということでございますし

で、差し引き73名という数字が出てくるわけ
でございますけれども、この方々の就職先とし
ましては、例えば、児童福祉施設であるとか、
そういった、いわゆる福祉関連の方もござい
ますし、あるいは企業、一般的な企業です
ね、それから、中にはまた専門学校という
ことで進学をされる方あるいは公務員を
目指される方とか、いろいろな方がござ
いますけれども、何人かは児童福祉施設
のほうにも就職しているという状況で
ございます。

○日高委員 様々なところに就職している
ということですね。

最後に、保育士の県内就職率ですね。80%
後半から90%台で推移しているというこ
とになっておりますが、その後ですよ。例
えば、将来、都会のほうからの引っ張り
とか出てきて、多分、かなりの競争が
始まってくると思うんですね。この折
れ線グラフが緩やかに下がっていくのか
、それとも急激に下がっていくのか、こ
こら辺は前もって対策を練るべきだと思
うんですけども、この辺の状況をどう
把握されているのか。

○高畑こども政策課長 今、御指摘のよ
うに、特に都市部では保育士不足が叫ば
れておまして、特に首都圏あたりは近
隣の県から強烈に募集をしているとい
ったような状況もございます。

本県におきましても、今、国のほうで
はいろんな、例えば、幼児教育の無償
化等も叫ばれておまして、しばらくは
子供さんを預け入れる家庭がふえるだ
ろうということでございまして、そう
なると当然、保育士の需要も増してく
るところでございますので、やはりい
ろんな対策を打ちながら、先ほど御
説明申し上げました、保育士支援セン
ターでありますとか、修学資金貸し
付け、こういったものを活用しまして、
やはり県内定着率を少しでも上げて
いくという

ことが大切だろうと考えております。

○太田委員 2ページのところで、介
護サービス関係のところ、一番下の
回答の2番目に、他社との人材獲得
の競合が激しいというように書いて
ありますが、他社との人材獲得とい
うのは、あそこのほうが働きやす
いからとか、あそこのほうが賃金
が高いからとかいうことでの移動
なのか、他社との競合というのは
どう分析されますか。

○木原長寿介護課長 今、太田委員
がおっしゃられたとおりで、やはり
ある程度、狭い業界と言うと語弊
がありますが、今の時代、すぐに
情報が入ってきますんで、よりよ
いところを目指して移っていくと、
そういうところは結構あると、
そういうふうに聞いております。

○太田委員 よりよいところを目指
すということであれば、その業界
全体がだんだん賃金は上がって
いく方向に作用すべきだろうな
と思うんですが、私たちもいろ
いろ相談を受けたときに、履
歴書やら、どんな仕事をして
きたのと聞いてみると、介
護職員として渡り歩いている
という、もう本当に履歴書に
書き切れないぐらい変わって
いる。本当にそこで一生働
けるんだというのがあれば、
本当に家庭もつくるんだよ
という気持ちもできると思
うんですが、離職に離職を
重ねていっているというこ
の働き方みたいなものも、
何か考えてやらないかの
じゃないかなというよう
な感じもして、この他社
との競合はそういうこと
ですよ。

それから、3ページのところで、
この表全体を見れば、特に一番
下のところの職場の人間関係
に問題があったとか、事業
所の理念に不満があるとか、
3番目は、他に良い仕事、
職場があったためとか、
そういうのが大方の原因
のようですよけれども、
基本的な考え方として、
いわゆる

介護施設を経営している人たちというのは、やっぱりそれなりの理念を持って一生懸命やっているという前提で言わせてもらおうと、私もいろいろ聞いてみると、いわゆる親族経営で、そこで働くんだけど、一生懸命働いていることが何か自分の働く喜びとして感じられないチームワークのような感じになっているというイメージをよく感じるんですよ。

以前も言ったことありましたが、例えば、お風呂に入れたり作業をしていると、その事業所の息子さんが、「俺、今度、新車を買っただけだよ」と、その言葉を聞いたとたんに、俺がこんな低賃金で働いているのに、俺よりか若いけれども、車を買う、新車を買うような身分なのかという思いもぽっと出て、もう働く意欲が失われるという、この何というかな、モチベーションが下がっていくというようなことも、ちょっと気になっているのは親族経営の問題というか、その辺のところができるだけみんなに渡るようにしてあげたいなというか、それも離職の原因になっているような、親族経営で、その親族だけの人たちの賃金を集めてみれば、何千万円となっているというようなところもちょっと指摘されて言われたりするものですか、基本的には、みんな一生懸命やっていると思いますけれども、うまく働く人たちの気持ちがどんどん高まるような、そこ辺もちょっと考えとっていただきたい。

そういう視点で見ると、19ページの、保育士関係で行きますと、今度補正で、こういった事業を立ち上げられて、これはよかったと思うんです。基本的に評価をします。

ただ、一律に全職員に対して2%上げる、これもよかったなと思っているんですね。それで、副主任保育士、専門リーダーというところで月

額4万円上げるというところ、この格差のところも、ぼろっと聞いた話では、私は調べていませんが、主任、副主任保育士という人たちがその事業所の内部の人ではないか、いわゆる親族経営の人たちだという話も聞いたりすると、これは、あんまりよくないかなというような感じもして、ちょっとその辺の状況というのは、いかがなものでしょうか。いわゆる働く意欲を高めるため、2%の6,000円ということですが、やっぱりみんなの賃金が上がっていく、離職を防ぐためにも、この辺に力点を入れたほうがいいのではないかなという気がするんですが、その辺の保育所現場での状況はどうなんでしょうか。

○高畑こども政策課長 今、委員御指摘のように、保育施設の全職員の処遇改善が必要だろうということをございまして、この表にございまして、本年度は、全職員に対して2%、月額6,000円程度ということをございまして、毎年こういった形で数%ずつの基本的な処遇改善はされております。

それにあわせて、今年度は、国の一億総活躍プラン等にも書かれておりますけれども、非常に保育士の人材確保が大切であろうということで、保育士につきましては、今までキャリアパスという概念が余りなくて、どれくらいの地位でどれくらい働いたら、どれくらいの給料をもらえるかと、そういったものがなかなか示されなかったということもございまして、こういったキャリアパスを見据えた研修を行って、受講者に対して処遇改善を行うということをございまして、ここにございまして、例えば、副主任保育士、専門リーダー、月額4万円でございまして、おおむね施設の3分の1でございまして、例えば、保育園によって、副主

任保育士が4万円上がったことによって、もしかしたら、いわゆる主任保育士等の給与を上回ることも想定されるかと思えます。そういったことに備えまして、ここで言いますと、例えば、3分の1の半分程度を4万円処遇改善すれば、残りの処遇改善に要する費用につきましては、他の職員にも分配ができるといったような規定もございますので、保育園の処遇改善計画あるいは職員の育成計画、そういったものに準じて、ある程度柔軟には、こういった処遇改善ができることにはなっております。

○太田委員 そうですね。いわゆる柔軟な対応ができるということでは、説明を受けております。そうあってほしいと思うんですが、ちょっと、私、気になったのは、先ほど言ったように、親族経営的なもので、その一部の人たちが、この経営者側にいる人たちの処遇が上がって、そこで働く人たちが何かやる気をなくすということになっちゃいけないという意味で、ここところはちょっと指摘しておきたいと思えます。

それと、労働基準監督署等の問題が出ましたが、個人的に言ってもいけませんけれども、私が、こんなところもあるのかという報告を聞いたのは、いわゆる親族経営で事務を担当している人がタイムカード、特に退室のときのタイムカードを本人に押させなくて、その親族経営の事務員の人を押しているという実態を聞きました。

それで、これはもう労働基準監督署の問題だねというふうに指導をしています。先ほど言われたように、そういう問題も指摘しておりますということですから、私たちも安心はしますが、やっぱりそういうところが出てきちゃいかんなどというところは、ぜひ、目を光らせていただいて、言っておきますが、基本的に、私の知っ

ている事業所の人たちは、本当に理念を持って一生懸命やっているところもあるけれども、一部、そんなところがあると非常に残念だなという思いで言わせていただきました。

○丸山委員 我々がこの特別委員会を立ち上げたのは、いろんな業種で人手不足で、なかなか事業が継続できなかつたりとか、人が足りないということがあって、特に、介護、また看護師、保育士、どれも足りないという話を聞いていて、今、厚生常任委員会にいるものですから、今回の話というのは、国の補助事業というか、そういう事業がほとんどであって、宮崎県独自のものを今後やっぱりつくらないと、介護人材、また看護人材、保育人材に関しても、県外へ流出してしまう。もしくは県外に流出してしまった看護師を、できれば、Iターン、Uターンで持ってこようというぐらいの県独自の事業をぜひ考えていただきたいなど、個人的に思っているんですけれども、何らかのこういう新しい事業を立ち上げれば、介護でも、また看護師でも保育士でも、皆さんはいろいろ現場に行かれて、こういう事業があるともっと県内にとどまる可能性があるんじゃないかというような発想がもしあれば、ちょっと教えていただくとありがたいかなと思っているんですが、なかなか国の大きな事業があつて、その中で、宮崎県独自というのは非常に難しいかもしれませんが、何か考えていることがあれば、教えていただくとありがたいかなと思っております。

○木原長寿介護課長 先ほどいろんな職員、事業主さんへのアンケート、それから職員さんへのアンケートがございましたので、あるいはいろいろお話を聞いてきて、施設長なり、従業員の方、そういうのをもとにして、いろいろ組み立てていこう、あるいは組み立てていると言っ

でも過言ではない。まず、一つには、離職率の問題についてどう対応していくべきかという話なんですが、離職率につきましては、この調査の結果を見ていく限りは、まず、49人以下のいわゆる小規模と言われているところですが、ここについては、介護の場合ですと18.9%から18.4%ということで、18%台の離職率になっております。

一方で、50人を超えまして、100人になりますと、非常に離職率が下がってまいります。100人以上になりますと、離職率が10%台になってまいります。どういうことかといいますと、やはりその施設が小さければ、いろんな人間関係がやはり厳しいと、施設が大きくなっていけば、ある程度余裕があるというか、そういう点では、やはり施設の大型化じゃないんですけれども、ある程度従業員をふやしていくというか、そういうふうな取り組みをしていかななくちゃいけないんじゃないかなと思っています。お金がそんなにかかるわけではありません。要するに、規模拡大という、そんな感じになってまいるかと思えます。

もう一つは、社会福祉法人と、それから営利法人で離職率を比較しますと、社会福祉法人は非常に低いんですが、営利法人になりますと非常に高い。これが現実でございます。だから、例えば、特別養護老人ホームにつきましては、原則、社会福祉法人じゃないとできませんので、非常に離職率が低い。そういうところで、社会福祉法人がやっているような施設のほうは、私は個人的によい循環をしているんだろうと思っております。

そういうことで、離職率を一概に捉えるだけでは非常に厳しいんですけれども、そういう点では、やっぱりきちんと見ていかななくちゃいけ

ない、中身を見て組み立てていくと、それで、私としては、まずは規模拡大をしていかななくちゃいけないんじゃないのかなと思っております。

その次に、4ページでございますけれども、介護職の養成機関の設置状況というのがございます。

県立高校の4校につきましては、県内の就職率が高いということでございますけれども、それ以上に、高校を卒業して、3年以内に離職するというのは、昔で言うと七五三という中の五が入ってまいります。5割の方が大体離職をする。これに対しまして、この県立高校の福祉系の学科を出られた方については、3年たっても1割ぐらいしか離職をいたしません。その原因は、やはりインターンシップとは違って、3年間の間に50日間に及ぶ現場実習で、それは施設側からするとお客さんとか、そういう扱いではなくて、もう実質、職員並みのハードな取り扱いをされると、そういうことですので、学校の先生のお仕事は何になるかという、やはり慰める、現実はどうだよとかですね、そういうのが学校の先生のお仕事になっていく。ということは、そういうところを経てきた子供というのは、選ぶときに、それでも介護職になるというわけですから、やはりなかなかやめていかない。やめる理由というのは、結婚とかもあるかもしれませんが、ある程度やはり理念が違ったり、いろんなところがあれば、そうなることもあるかと思えます。

そういうことで、私どもとしては、見ていただければわかるように、この県立高校が160の定員に対して、29年度の充足数は113名でございます。県立高校にやはり校長先生が必死になって中学校を回っていると、そういうシステムができ上がっていますので、こういう状況ではやは

りもつたいない。それで、私どもがやったのが、少し説明が長くなりましたけれども、要するに、ひなたの介護、マンパワーを確保していく事業ということで、若干ネガティブなイメージがありますので、そこをやはり打破していこうと、そういう事業に取り組んでいるところでございます。

あわせて、施設のほうとしてはどういうことを考えているかということ、県立高校から出てきた子供たちはなかなかやめないし、きちんとしている。ということで、実際は、実習をしているときにいい子がいれば、ある程度は目星をつけて、その子を採用していく。

それは、ある意味、私はいいことだと思っていますし、もう一つ大事なことは、施設側が定期採用をしていく。自分のところが不定期採用にならない、定期採用をすることによって学校と施設との間でいい関係が生まれて、ウイン・ウインの関係だと思っています。

それで、施設に勤めている先輩が後輩のところに行って、学校に行ってきたちゃんと説明をすると、嘘、偽りのない話、そういう点で非常に回っているんじゃないのかなと思います。県内の特養、あるいはそういうところで話を聞きますと、そういうことを聞きますし、教育委員会の先生方とお話をしても、そういうことでございます。

○高畑こども政策課長 委員の御指摘は、大変重要な視点だと考えております。

国の補助事業だけじゃなくて、県独自、県単等で施策をやっていきたいということで、いろんな形で関係団体等の意見交換等も聞きながらやりたいと考えておりますが、この処遇改善、いわば、量的な問題、人材確保でございます。それとあわせて、私どもはやっぱり保育士の質の向上も大変重要な観点だろうと思っておりま

す。

例えば、初任者研修からあわせて段階的に保育士のキャリアアップに応じて研修をやってございますけれども、その中で、例えば、今、離職率が高い状況になっておりますので、そういったものを防止するためにも、例えば、新規採用職員のときに、保育士はすばらしい仕事なんだと、非常にやりがいのある仕事なんだといったことの啓発、あるいは高校生のときから、将来、保育士を目指そうという高校生、若い人たちが出てくるために、やはり高校生、現場までおりて、いろんな啓発、研修、そういったものも必要かと考えております。

なお、伺っている話によりますと、こういったことで、団体のほうで高校生のところにも実際に保育士を派遣して、保育士の現在の状況であるとか、やりがいのある仕事になるとか、そういったことも啓発するというような研修も今予定していると、そういったこともございますので、人材確保とあわせまして、いわゆる質の向上についてもやはり啓発して、研修等をさらに充実していく必要があると考えてございます。

○田中医療薬務課長 看護師の関係でございませけれども、まず一つが、近年の状況として養成所の受験者数が若干減少傾向にございます。少子化もございますので、その影響かと思いますが、それ以上に減っている状況がちょっと見られます。ということは、看護という仕事に、中高生といったところの関心が少し下がっているのかなと思っているところでございます。

高校生向けのいろんなふれあい看護体験ということでPR事業をやっておりますが、こういったところをもう少し充実、拡大をしていくということを考える必要が一つあるかと思っています。これ、ちょっと息の長いものになります。

もう一つは、県内就職率が55%ということでございますので、おおむね毎年400人程度は県外に出ている。それで、奨学金の、いわゆるお礼奉公というのがありますが、これが終わりましたら、ある意味フリーですので、県内、宮崎に帰ってきていただくというのも可能となります。ぜひ帰っていただくために、一つはやはり情報をたくさん届ける、今の若い方はSNSをよく見ますので、そこを通じて、県内の看護の仕事、病院の情報、そういうものを届けていく。

もう一つは、看護職については、民間の紹介会社が非常にたくさんございまして、いろんなPRをやっております。都会の看護師さんは、こういったものを活用しているというお話もよく聞きます。逆に、うまくそういったところをまねながら、何かいいUターンあるいはIターン、Jターンといったものにつなげる方策がないかといったところも考える必要があるなというふうに考えております。

○丸山委員 それぞれ実態等を含めて言っていただきました。本当にこの3分野とも人材不足で大変だという、有効求人倍率を見てわかるとおりでありますので、ぜひ、我々も宮崎県の独自の施策を考えていこうと思っておりますので、またいろんなお知恵を拝見させていただくとありがたいかなと思っております。

○山下委員 もう一つ、2025年問題対策特別委員会があるんですが、今回、人材確保というテーマの中で、福祉保健部においていただいたと思うんですが、我々が一番不安に思うのは2025年問題、こういう人材不足の中で将来的に、介護を受けられない人たち、やっぱり介護難民がかなり出るんじゃないかと、多分、2025年問題対策特別委員会の中にも出ているだろうと思うんですが、その辺の見通しというのを、皆さん

方の認識、もし、検討になっている問題があれば、ちょっとお聞かせいただくとありがたい。

○木原長寿介護課長 まず、マンパワーの確保については、いろんな事業を組み立てておりますけれども、とにかく地道に繰り返していき、そして、落穂拾いじゃございませんけれども、一つずつ拾っていく。そして、できるだけ離職につながらないようにきちんとした職員処遇をするように、管理者というか、事業主を訓練していくことが一つだと思っております。

一方で、サービスについてどうかという話ですけれども、いろんな問題があると思っております。私どもといたしましては、やはり最終的には施設からというか、施設から居宅というか、在宅という方向になっておりますので、私どもが考えているやり方といたしましては、できるだけ訪問看護ステーションというのをベースにして組み立てていきたいなと思っております。

理由としましては、2025年になりますと、75歳以上の高齢者の方が現在よりも3万5,000人ほどふえます。高齢者のピークはもちろん2025年でございますけれども、それ以降も、75歳以上の後期高齢者については、さらに1万5,000人ふえますので、今の16万9,000人があと20年後になりますと、21万9,000人ぐらいになります。介護保険だけで見ますと、65歳から74歳の間で100人中3.8人ぐらいが介護保険を利用しますけれども、75歳以上になると100人中30人ぐらいが利用いたします。そうすると、75歳以上の場合、介護保険だけではなくて、医療もやはり必要であろうと、そういうことになりますと、やはり訪問看護ステーションがある程度、キーワードというか、キーのサービスだと思っております。

そういうことですので、訪問看護ステーショ

ン、もしくは、地域密着型になりますけれども、看護小規模多機能とか、要するに、看護機能と介護機能をあわせ持った、そういうものを整備していかなくちゃいけないんだろうと思っております。

ただ、訪問看護ステーションについては、県として進めていくことができますけれども、そういうもの全て、地域密着型ということで市町村が設置する施設になってまいりますので、市町村に対する啓発あるいは市町村に対して、ある程度インセンティブを働かせるような、そういうものを持っていかないといけないのかなと考えております。

○山下委員 我々のばあちゃんの代ですが、自分の親がずっと我が家でみとる時代ですよ。もう40年、50年前の話なんです、それから制度がどんどん充実して、ほとんどもう病院とか、介護施設で亡くなる時代ですよ。在宅介護、在宅医療を受ける中で、我が家でみとりなさいと、そういう方向にもうかじを切っていくかといけないというのが国の方向ですよ。我々が一番不安に思っているのは、今言われた地域包括ケアの中で、訪問介護、訪問医療を受けるとなると、果たして、どれぐらい充実したサービスができるのか、本当に不安なんです。よ。

我々も親を見てきた中では、本当にもう始終見ているということは、在宅の中でもう無理が来るんですが、例えば、要介護4・5になると、かなりの介護負担、そして、サービスも大事になってくるだろうと思うんですが、1日の中で、在宅介護になった場合に、どれぐらいのサービスの時間、サービス提供というのができると想定をされておられますか。

○木原長寿介護課長 もし、御家族の方が働きに行かれると、その方というのは介護保険で、

今、委員のおっしゃられたとおり、要介護が4なり5で、重かった場合ですけれども、やはりその時間は訪問看護と訪問介護を組み合わせ、時間の長さよりも朝・昼・晩、そして夜、その人のライフワークに応じて御飯を食べたり水を飲んだり、そういうところでフォローができるような体制をつくっていかないと難しいと思っております。

そういう点ではやはり30分未満では厳しい。1人当たり、やっぱり30分から45分くらいのパーツを4つ、5つ、組み合わせていくと、そういうことになっていくんじゃないのかなと思っております。

○山下委員 もちろん、家族が近くにいる、見守ってくれたらいいんですけども、なかなかそういう願いがかなわない世帯というのが大分多いだろうと思うんですよ。

今、話を聞いていると、地域の中でお互いに支え合う、地域の中で見守る、何かそういうことがよく言われるんですが、我々が地域を見るときに、もう地域は高齢者ばかりで、我が家のことがもう大変で、隣どころじゃないと、地域力というのが年を重ねることによって高齢化して、受け皿というのも非常に難しいと、その辺の問題もしっかりと現実を捉まえてほしいなと思うんですよ。それと、県南調査で看護学校に行ったときに、病院が奨学金制度とか持っているんですが、県外の募集意欲というのが、都会のほうが、あの手この手で人材を奪っていくというんでしょうか、都会のほうが人材を求めてくる。この現状を何とか打開した地域の病院、そして地域の介護の現場ですよ、その辺の体制づくりというのは、もう本当に大事なと思うんです。都会に負けない何かの武器を、給与面ではもうとても、待遇面じゃ負けると思

うんですが、ほかに変わる武器が何があるのか、学校現場でもやっぱりそういう説得というか、そこが一番大事かなと思うんですが、あわせてそこ辺をちょっとお聞かせいただくとありがたい。

○木原長寿介護課長 最初に委員がおっしゃられました、地域の体制が非常に脆弱になっているという問いかけでございますけれども、私どももそれは認識をいたしております。従来であれば、当然、地域が支えていた、あるいは地域のコミュニケーションだったものが、都市部だけではなくて、例え、そうでないところであったとしても、非常に弱くなっていると思っております。

私どもが今考えているのは、非常に難しいというのは承知の上であえて申し上げれば、高齢者になったからといって、決して介護を受けるほうではなくて、やはり介護をするほうというか、やはりそういう体制もつくっていかなくてはいけないのではないのかなと思っております。非常に難しいというのはわかっておりますけれども、そういうこともやはり一つの方法だろうと思っております。そうしないと、集落自体がなくなってしまうので、ひいては、小さな町村については、なかなか厳しい状況が待っているんじゃないのかなと、それが一つでございます。

それから、都会のほうに行ってしまうということでございますけれども、どうしても都会で働きたいという方は、それはもういたし方ないんですけれども、福祉のほうで、先ほど申し上げました、高校生、特に福祉系の学校に通っている子供たちに対するアンケートでは、やはり、親も含めてですけれども、宮崎に就職させたいと、そういう率が非常に高うございます。普通

科あるいはほかの職業系の高校と比べてですね。そうであれば、やはりそれはきちんと酌み取っていかなくちゃいけないんじゃないかなと思っております。

おっしゃられましたように、給料についてはなかなか難しいというのはよくわかっております。子供たちもよくわかっているところもあります。私どもが考えておりますのは、やはり就職したいというときに、4月や5月に企業がみんな求人を出してくれる。都会の企業はそういうところがございます。それに対しまして、宮崎の企業というのは、特に小さいところになりますと、1人がやめるから1人を採用するというので、後々になってまいります。それでやはり仕事をしたいという人間にとっては、限りなく不安が増長するだけでございますので、やはりそういう点では定期採用をするということと、そういう関係を学校と施設の間でつないでもらいたいと思っております。

そういう点で一番大事なことは何かといいますと、子供たちというか、施設も変わってもらいたいと、施設のほうも意識を変えていってもらいたいと、そういうことで一つ考えております。

もう一つは、やはり施設側と学校側が1対1で対応するわけではなくて、真ん中にやはりある程度、公的なコーディネーターを配置して、グルーピング同士でやらないと、県外の勢力には勝てないと思っております。

2025年に向けて、都会は宮崎よりもっとマンパワーが足らなくなります。当然、都会も早目からそういうふうに動いてくると思います。先生方のおっしゃるとおりで、そういうことに対しては、やはり丸山委員が先ほどおっしゃられたことじゃございませんけれども、ある程度、

県独自のものを組み立てていかないといけないんじゃないのかなと、そういう認識がございます。

○緒嶋委員 今言われたように、県独自の具体的なものを考えているわけですか。考えて、具体的に進めないと、考えているだけではどうにもならんわけで、行政の中ではそういうのが一番重要なんです。課題はわかっているわけで、その課題を解決するために、県は何をすべきかと、その考えを前に進めることが一番重要なわけで、その意思はあるわけですか、考えているだけですか。

○木原長寿介護課長 非常に鋭い御質問で、課題は、本当に、おっしゃるとおりでございます。お金がかかるものもございます。それから、お金というのは、実質予算というよりもマンパワーが要るものもございますので、そういうものは、今からと言うと、また緒嶋委員に怒られるかもしれませんがけれども、考えているし、実行したいと思っております。

ただ、若干、マンパワーが欲しいなというところはございますので、そこは少し御容赦いただきたいと思います。

○緒嶋委員 それはもう具体的に、30年度予算から何か29年度と違うものが出てくるということで前向きに考えているわけですね。

○木原長寿介護課長 そういうふうになるといいなあというふうに思っています。

○緒嶋委員 やっぱり、いろいろな課題は我々よりも皆さんのほうがわかっているわけですよ。それはもう財政的なこともあるし、もうどうにもならんものもあるけれども、やっぱりそれに向かっていかないと、特に、2025年問題を含めて、ますますもって課題が大きくなるわけですよ。それだから、訪問看護にしても、やっ

ぱり市町村との連携も含めながら、いかに充実するか、だから、県だけの責任じゃなくて、行政全体、これは国のシステムにも問題があるし、毎年1兆円も福祉医療関係の経費が増すということもわかっているんで、国のほうはできるだけそれを抑えようとする中で、どう対策を立てるかというのはなかなか問題があるわけです。

その中でも、やっぱり人材不足というのは、もうこれは全国が2倍以上の有効求人倍率がありながら、人が集まらないということであるし、学校にしても、宮崎は福祉関係の学校でも充足率が低いわけですね。ところが、そこを出た人は県内就職率は高いというようなことですから、生徒の募集なんかも、学校も地域も考えて、そういう人材養成をどう進めるかということも含めていかんと、この県内就職率は卒業した人数が少ないから高いということにもなるわけで、もうちょっとそこ辺も含めて、言われたとおり市町村も巻き込んで、まず、その全体の中で、それこそ総力戦でどうするかという、これは国の問題でもあるけれども、宮崎県としては、ますます高齢化率が増してくるという中では、やっぱり福祉全体の問題として、もう人的な不足というのが全てに関係するわけですね。もう課題はわかっているわけだから、こういう問題を福祉保健部全体で総合的にどうすべきかというものを前向きに考えていかにやいかんのじゃないかと思っているんですが、福祉保健部長、どうですか。

○畑山福祉保健部長 そうですね。今、課題について、それぞれの分野で述べてさせていただいて、御指摘も受けたところでございますが、今、各課長が話をしたところ、かなりこう少し抑えた形で、いろいろ考えているところはあるんですが、それについて議会にもきちっと御提

示をして、それから県民の方々にも案として示していく過程で今いろいろ考えているところですので、考えてそれを実行するという意識は当然持っておりますので、頑張っていきたいと思っております。

おっしゃるとおり、全てが連動している部分が非常に大きいというところはあります。緒嶋委員がおっしゃったとおり、国のほうでもやはり、いかにその財政的な面も含めて抑えていくかという議論もありますが、一方で、着実に将来不安の大きなものの一つというところでございますので、いかに財政が厳しい中でもしっかりとインセンティブ等を働かせて確保していくか、それは我々県独自の施策と、それから国のほうでどのような、例えば、今年度にはまた診療報酬の改定という動きもありますので、そういった流れを見つつ、我々も市町村や関係団体にしっかりと働きかけていって、いかにこう人材を確保していくか。

我々も今回、この場に呼ばれたのは非常にタイミングがかなっているなどと思うのは、国勢調査での産業別の就業者数においても、分類でいくと、やっぱり医療福祉が一番大きくなってきているという状況でございますので、そういった一つの柱として、しっかりと人材確保、県外に出ていく人たちのいかにとめるか、それから県外に行った人にどのような形でこちらにまた戻ってきてもらうか、そういう意味では、やはり地元で介護や医療福祉をしていきたいというのは、単に、お金云々というよりも、地域で周りの人たちを支えたいという思いを持っている人材がやはりいっぱいいるし、もしくは、そういう人たちをしっかりと育てていきたいという思いをしっかりと持ちながら、我々も進めていきたいと思っております。

○緒嶋委員 部長が前向きに言われてありがたいわけですが、やっぱり具体的にそれを一歩でも二歩でも進めるという形にあらわすと、それがやっぱり行政だと思うので、各課長が考えておられることは本当にいいことだが、それを具現化するために、我々も30年度予算を注視したいというふうに思います。

○武田委員 先ほどから出ている介護職の養成機関で、県立高校の充足率はまだ足りてはいないんですが、この3分野の中でもここが、将来、一番人材が不足してくると思われるんですが、県立高校福祉科の増設といいますか、ほかの科を考えられているのか、またそこあたりを県教育委員会と将来に向けてお話をされているのか。

それと、19ページの保育士のキャリアアップ・処遇改善ですが、大変素晴らしいことだと思っております。先ほど説明の中で、柔軟な対応というのがちょっとわかりにくかったんですが、例えば、副主任保育士、また専門リーダー等がこの要件を満たして、しっかりとスキルアップして月額4万円アップ、分野別リーダーが要件を満たしてしっかりとスキルアップして月額5,000円アップというのが、また、この全職員に2%アップというのが、その保育士に確実に行くのか、行くのが当たり前と思っているんですが、先ほどの話だと、何か柔軟な対応というのがちょっとわからなかったもので、もう一度お願いします。

○木原長寿介護課長 最初の御質問でございますが、県教育委員会とやっているかという話なんですけれども、オフィシャルでお話をしたことはございません。ざっくばらんにお話をしたときは、やはり難しいのかなと、そういうふうに言っておられます。私も詳しく突っ込めばよかったですけれども、そこまでは突っ込んで

いません。全国に介護福祉士養成施設がございますけれども、養成施設もこんな状態なんで、欠員が出ている中での増員はなかなか難しいのかなと、そういう話ではありましたけれども、オフィシャルの議論はしたことはございます。

また、県教委とは非常に連携してやっておりますので、確かめてみたいと思います。

○高畑こども政策課長 委員お尋ねの件で、まず柔軟な対応ということでございますけれども、副主任保育士、それから専門リーダーということで、園の規模にもよりますけれども、おおむね3分の1ということで、一定の人数が出てまいりまして、それに対する処遇額が出てまいります。これが基本となるわけで、それはあくまでも相対的な額は一定でございますけれども、その中で副主任保育士、専門リーダーの一定程度の処遇改善を行えば、残りの額については、園の判断でそのほかの職員に振り分けてもいいということでございまして、その額は一緒でございます。

それと、処遇改善につきましては、確実にそれぞれの職員の手当、給与に回っていくことが大変重要だろうということでございまして、各施設が、処遇改善に当たりましては、処遇改善計画を、市町村を通して県のほうに提出をしております。県のほうでそれをチェックしまして、それでオーケーであれば、また市町村を通して施設に返していくと、それで実際は処遇改善が図られるわけでございます。それと、実際、年度が終わった後に、本当に処遇改善がなされたかということで、いわゆる実績報告書を、これは書類等で確認できるような実績報告書の所定の様式がございまして、それを提出いただいて、最終的にもう一回確認をするということで担保しているというところでございます。

○武田委員 はい、わかりました。

福祉科の増設については、県教育委員会とお話をすれば、実際に定員を割っているわけで難しいということでしょう。ただ、福祉全体を考えた場合には、どうしても数をふやしていかないといけないということで、外国人が入ってくるのか、そこらあたりも含めてですけれども、できれば、地元の子供たちが目指していただけるような形にさせていただいて、将来に向かって、いろいろ話をさせていただきたいなと思っております。

それと、保育士の処遇改善については、やはり、要件を満たした人はしっかりと給料が上がるんだよと、ちゃんと月額4万円上がるんだというのが、保育園の方針とか、いろいろあると思うんですが、こういう形でしっかりと頑張った人の給料が上がっていくという形をとられることも必要じゃないのかなという気もしております。そこらあたりはまたしっかりと話をさせていただきたいと思います。

○高畑こども政策課長 今、委員御指摘のように、大変この処遇改善というのは、一つの大きな事業だろうと考えております。

やっぱり、今まで保育士につきましては、キャリアアップ、道筋がなかなか具体的に示されていなかったということで、今回は、こういった研修を受ければ、確実に4万円なり5,000円なりが処遇改善されるということでございますので、保育士の一つの大きなモチベーションにもつながると考えておりますので、この事業を通して、適切に対応していきたいというように考えてございます。

○黒木委員長 ほかに質疑がなければ、これで終わりたいと思いますが、よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

平成29年11月7日（火曜日）

○黒木委員長 執行部の皆様、お疲れさまでした。ありがとうございました。

暫時休憩いたします。

午前11時38分休憩

それでは、以上で本日の委員会を閉会いたします。どうもお疲れさまでした。

午前11時42分閉会

午前11時39分再開

○黒木委員長 それでは、委員会を再開いたします。

協議事項（1）の次回委員会につきましては、12月11日、月曜日に開催を予定しております。

次回委員会での執行部への説明、資料要求について、何か御意見や御要望はありませんでしょうか。

暫時休憩いたします。

午前11時40分休憩

午前11時41分再開

○黒木委員長 それでは、委員会を再開いたします。

ただいまの意見も参考にしながら、また建設業関係の人材確保のことも調査しておりませんし、そういったものも含めて、次回委員会については正副委員長に御一任いただければ、ありがたいと思いますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○黒木委員長 それでは、そのような形で準備させていただきたいと思います。

それでは、最後になりますが、協議事項（2）のその他でございますが、委員の皆さんから何かございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○黒木委員長 ないようでしたら、次回の委員会は12月11日、午前10時からを予定しておりますので、よろしく申し上げます。