

雇用人財育成・確保対策特別委員会会議録

平成30年7月20日

場 所 第4委員会室

平成30年7月20日（金曜日）

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、総合政策部

- 1. 介護・看護人材の確保等の取組について

○協議事項

- 1. 県内調査について
- 2. 県外調査について
- 3. 次回委員会について
- 4. その他

出席委員（11人）

委員	長	岩切達哉
副委員	長	日高博之
委員		徳重忠夫
委員		横田照夫
委員		濱砂守
委員		山下博三
委員		右松隆央
委員		田口雄二
委員		新見昌安
委員		前屋敷恵美
委員		関師博規

欠席委員（なし）

委員外議員（なし）

説明のため出席した者

福祉保健部

福祉保健部長	川野美奈子
福祉保健部次長 （福祉担当）	川添哲郎

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

部参事兼福祉保健課長 横山幸子

医療薬務課長 久保昌広

長寿介護課長 内野浩一朗

総合政策部

みやざき文化振興課長 川口泰夫

事務局職員出席者

政策調査課主幹 黒木誠

政策調査課副主幹 前野陽子

○岩切委員長 それでは、ただ今から、雇用人
財育成・確保対策特別委員会を開会いたします。

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、福祉保健部、総合政策部においで
いただき、介護・看護人材の確保等の取り組みに
ついて概要説明をいただき、質疑・意見交換を
行います。

その後、県内調査・県外調査等について御協
議いただきたいと思います、そのようにとり
進めてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 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

○岩切委員長 では、委員会を再開いたします。

本日は、福祉保健部、総合政策部においでい

いただきました。福祉保健部においていただくのは初めてですので、初めに一言御挨拶を申し上げます。

きょうはありがとうございます。私は、この特別委員会の委員長に選任されました宮崎市選出の岩切達哉であります。どうぞよろしく願いいたします。

私ども11名がさきの4月の臨時県議会で委員として選任され、今後1年間、調査活動を実施していくことになりました。当委員会の担う課題を解決するために努力してまいりたいと思いますので、御協力をよろしく願いいたします。

それでは、座りまして、委員の皆様を紹介したいと思います。

最初に、私の隣が日向市選出の日高博之副委員長です。

続きまして、皆様から見て左側から、都城市選出の徳重忠夫委員です。

宮崎市選出の横田照夫委員です。

西都市・西米良村選出の濱砂守委員です。

都城市選出の山下博三委員です。

宮崎市選出の右松隆央委員です。

続いて、右側から、延岡市選出の田口雄二委員です。

宮崎市選出の新見昌安委員です。

同じく宮崎市選出の前屋敷恵美委員です。

児湯郡選出の図師博規委員です。

以上で委員の紹介を終わります。

なお、執行部の皆様の御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ます。

それでは、概要説明をお願いしたいと思います。

○川野福祉保健部長 おはようございます。福祉保健部長の川野でございます。どうぞよろし

くお願いいたします。

本日の調査項目につきまして御説明したいと思います。

委員会資料の表紙をめくっていただきまして、目次をごらんいただきたいと思います。

本県におきましては、産業分野全般におきまして、非常に人手不足感が強まっていると言われておりますが、その中でも特に福祉、その中でも介護と看護の職種につきましては、有効求人倍率が高い水準で依然として推移しているところでございます。そして、人材確保が重要な課題になっているということでございますので、本日は介護と看護人材を取り巻く現状、それとこれを踏まえました人材確保等の取り組みにつきまして御説明させていただきたいと思っております。

説明内容が複数の所属にまたがりますので、福祉保健課長より、一括して説明させていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

○横山福祉保健課長 それでは、資料について説明させていただきます。

1 ページをお開きください。

介護・看護人材の確保等の取り組みについて御説明いたします。

まず、1の現状であります。

初めに、介護人材の状況ですが、（1）介護職員数の推移につきましては、本県は全国と同様に増加しておりまして、平成28年度は1万9,976人と、24年度と比べて約1,800人の増加となっております。

次に、（2）の介護職養成機関の入学定員充足率及び県内就職率につきましては、本県には、養成機関として、現在、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校ございます。1学年定員に対する平成30年の充足率は、表の右から2列目にありますとおり、養成機関

によって約70%から30%と、ばらつきが見られております。また、卒業生の県内就職率は、表の一番右の列のとおり、約66%から86%となっております。

なお、平成27年と比較しますと、定員充足率は低下している状況にあります。

次に、2ページをお開きください。

（3）介護関連職種の有効求人倍率と離職率についてであります。

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ます。グラフの一番右側、平成30年3月時点では2.45倍と、全国に比べて約1.2ポイント低いものの、全国同様に上昇傾向にあります。

次に、下段の離職率のグラフをごらんください。

本県は黒い実線であらわしておりますが、本県のデータはサンプル数が少なく、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、本県は年度によって凹凸がございますが、全国よりやや高めで推移しております。

次に、3ページをごらんください。

（4）給与の状況であります。

表の右から3列目、平均年収の欄を見ますと、職種ごとに勤続年数や平均年齢に違いはありますが、本県のホームヘルパーの年収は全国より約13万円低く、施設介護員は約22万円低くなっております。上から2行目の本県の全職種の平均年収に比べますと、ホームヘルパーが約76万円、施設介護員が約68万円下回っている状況にあります。

次に、（5）介護サービス事業所実態調査についてであります。

これは、昨年度、県が実施しました事業所と労働者に対するアンケート調査の結果を取りまとめたものであります。

まず、①の事業所向けの調査結果の概要について御説明します。

アの従業員の過不足の状況であります。

ここで言う過不足とは、国が定める事業所の人員基準を満たした上で、利用者へのサービス向上や職員の負担軽減等を考慮して、事業所が必要と考える人員に対する過不足の状況をお尋ねしたものであります。

表の左側の列の一番下、全体で見た場合につきましては、「充足している」が38.8%、「不足している」が40.7%、不足する人数の平均は2.7人となっております。

なお、左側の列の上から3番目、介護職員につきましては、「充足している」が45.3%、「不足している」が46.8%となっております。

4ページをお開きください。

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72.6%、「離職率が高い」が21.5%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24.5%、「賃金が低い」が15.5%などとなっております。

エの離職率が高い原因につきましては、「賃金が低い」が16.2%、「精神的に仕事がきつい」が14.1%などとなっております。

次に、5ページをごらんください。

②の介護労働者向けのアンケート調査結果の概要を御説明いたします。

アの労働条件等の悩み、不安、不満等につきましては、全体では、表にございますが、「人手が足りない」が52.3%、「仕事内容のわりに賃金が低い」が40.3%、「介護サービスの記録の作成

など事務作業が多い」が30.9%などとなっております。

この直前の介護の仕事をやめた理由につきましては、全体では、「職場の人間関係に問題があったため」が30.8%、「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25.3%、労働条件のうち、「給与に不満があったため」が20.5%などとなっております。

では、6ページをお開きください。

看護人材の現状について御説明いたします。

まず、(1)看護職員数の推移につきましては、本県は全国と同様に、准看護師を除き、増加傾向にあり、平成28年度では2万928人、24年度と比べて約650人の増加となっております。

次に、(2)看護職員養成機関の入学定員充足率及び県内就職率についてであります。

表の一番左にありますとおり、看護師の養成機関には4つの課程があります。4年制大学と3年課程は高校卒業後に進むコース、2年課程は中学または高校卒業後に准看護師養成所で准看護師免許を取得後に進むコース、5年一貫課程は中学卒業後に進むコースとなっております。

現在、県内には、4年制大学が2校、3年課程が7校、2年課程が3校、5年一貫が5校、さらには、下になりますが、准看護師養成機関が6校あり、表の右から2列目のとおり、平成29年の1学年定員に対する充足率は、3年前の平成26年よりも低下しておりますが、全体で90%と高く、一方で、表の一番右の列のとおりに、県内就職率は6割弱ですが、養成課程によればらつきが見られます。

次に、(3)看護職員の有効求人倍率と離職率についてであります。

まず、本県の有効求人倍率は、この黒い線の三角のポイントのほうですけれども、平成30年

3月の時点で1.81倍と、全国に比べて約0.6ポイント低いものの、高い倍率で推移しております。

7ページをごらんください。

②離職率ですが、平成28年度の県内の常勤看護職員の離職率は9.4%、ちょっと見にくいところですが、太い線の四角のポイントがあるところです。新卒看護職員の離職率は、同じく太い線の丸のところですが、9.3%となっており、常勤看護職員は横ばいで推移しているものの、新卒看護職員の離職率は近年上昇傾向にあります。

次に、(4)給与の状況であります。

表の右から3列目の平均年収の欄をごらんください。

看護師は、全国平均に比べて約43万円低く、准看護師は約73万円低くなっております。また、上から2行目の本県の全職種の平均年収と比較しますと、看護師は約70万円上回っており、一方、准看護師は約38万円下回っている状況にあります。

8ページをお開きください。

2の課題と取り組み内容についてです。

ただいま御説明しました現状等を踏まえ、介護・看護人材の確保等に向けては、「参入の促進」、「職員の資質向上」、「労働環境や処遇改善」等が課題と認識しており、これらの主な取り組みについて対応しているところでございます。

まず、介護人材についてであります。

初めに、(1)介護職への参入促進につきましては、①の介護の仕事の魅力発信としまして、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、介護職員が現場で生き生きと働く様子や、県内の福祉系高校や専門学校の授業風景などを取り上げたテレビ番組の放送などに取り組むとともに、③の2つ目の丸、介護求職者

のマッチング機能強化としまして、県社会福祉協議会に運営を委託しております宮崎県福祉人材センターにおいて、福祉の現場での就労を希望する方への事業所のあっせん等を行っております。新規求人数2,881名に対して、新規求職者が524名、就職者が170名となっております。

また、今年度は、④の移住・U I J ターン希望者への就労支援としまして、新たに移住者の経験談や各種支援制度等を掲載したパンフレットなどを活用しましたPRに取り組むこととしております。

次に、9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きましては、①にありますとおり、介護職員向けのキャリアアップ研修や小規模事業所の職員の研修機会の確保のため、地区別の共同研修会の開催などに取り組むとともに、②の2つ目の丸にありますとおり、ケアマネジメントの向上支援として、介護支援専門員に対する巡回相談などに取り組んでいるところであります。

次に、（3）労働環境・処遇の改善につきましては、チームリーダーの育成や勤務環境の改善に向けた研修会の開催とともに、恐れ入りますが、10ページをお開きください。④の介護職員の処遇改善としまして、介護職員処遇改善加算制度の周知に加えて、事業所に対して処遇改善加算の取得に必要な規程の整備などへ助言・指導を行う専門相談員の派遣などに取り組み、賃金や労働環境の改善を図っているところであります。

続きまして、看護人材についてであります。

初めに、（1）看護職員の確保促進につきましては、①の看護の仕事の魅力発信としまして、高校生が医療機関で患者に触れ合いながら看護の体験を行うふれあい看護体験や、県内の看護

学校を一堂に集めた進路相談会の実施などに取り組んでいるところであります。

11ページをごらんください。

③の看護人材の復職支援としまして、1つ目の丸の看護職員届出制度管理として、病院等を離職した場合などに必要となる届出制度の周知や届出情報の管理を実施するとともに、その下の無料職業紹介により、求人求職に関する総合的な相談にに応じているところであります。29年度は、求人登録940件（求人数1,572件）、求職登録952件に対しまして、就職数403件のマッチング実績となったところであります。

次に、（2）看護職員の資質の向上につきましては、看護師等養成所の実習指導者への講習会や訪問看護師向けの研修の実施などに取り組んでいるところであり、（3）の労働環境・処遇の改善につきましては、ワークライフバランスの推進として、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、医療機関へのアドバイザー派遣、勤務環境等に関する相談対応に取り組んでいるところであります。

12ページをお開きください。

最後に、（4）基盤整備等につきましては、看護師等養成所運営支援として、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、県内就職率に応じた調整率を設定し補助額を増減することで、看護師養成所に県内就職率向上の取り組みを促しているところであります。

また、女性医師等離職防止・復職支援事業として、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の補助を行っているところであります。

説明は以上であります。

○岩切委員長 執行部の説明が終わりました。御意見や質疑がございましたら、御発言をお願い

いします。

○図師委員 るる説明いただいたわけなんですけれども、この看護・介護の人材不足というのは最近の話ではなくて、もう10年以上ぐらい前からでも不足は顕著にあらわれてきたわけなんです。その都度、国、県と連携して、さまざまな雇用確保のための事業を打ってきていただいていると思うんですが、今、説明いただいたそれぞれの処遇改善なり環境改善の事業の中で、国に頼らず、県単独で施されている事業がどれほどあって、またその事業の効果がどのように出ているのか、大まかで構いませんので、細かな数字は要りませんので、そのあたりを教えてください。

○内野長寿介護課長 先ほど御説明いたしましたさまざまな事業なんですけれども、県独自といいますか、財源そのものにつきましては、27年度に創設されました医療介護総合確保基金を活用した事業が多くなっております。その事業の中身、組み立てにつきましては、県、関係団体等で協議をいたしまして実施をしているところであります。

主なものとしてしましては、最初の参入促進のほうに出てまいりました介護の魅力伝えるテレビ番組、これはシリーズ番組になりますけれども、こういう情報発信の部分、それとあと、いわゆる質の向上というところで、介護未経験者でありますとか潜在介護職員の再就業のための取り組み、それと労働環境の整備というところでは、昨年度拡充されました処遇改善加算、これをできるだけ全ての事業所に導入していただくと、こういうことを中心に、今、取り組んでいるところでございます。

なかなかちょっと県独自ということではないかもしれませんが、以上のような状況で

す。

○図師委員 今、御答弁の最後のほうにもありました処遇改善加算の件なんです。現場の声を聞かれているかと思うんですけれども、どうしても経営者の方々は介護職員だけに加算をつけるのもなかなか難しく、またその事務作業の量も多く煩雑で、なかなか加算を獲得するまでに至らないところもあると聞きますし、獲得した後も、全従業員に薄くなってしまって、結果、余り介護者のメリットに直接つながっていないという声も聞きますが、そのあたりをさらに改善するには、何か県のほうで施策はないものでしょうか。

○内野長寿介護課長 この介護処遇改善の職員処遇改善加算の導入に当たりましては、昨年度、6月補正で周知のための事業というのを組んでおります。具体的には、社会保険労務士の方11名にそれぞれの事業所を訪問していただいて、こういう処遇改善加算の制度周知でありますとか、導入に当たって必要となりますいろいろな賃金関係の規程の整備、そのほか労働環境の整備はどのようなものをやればいいのか、そういったものを事細かに指導・助言をしております。

○図師委員 労務士さん11人を県のほうで派遣されているということなんです。その方々が、その事務作業の代行まではしていただけないものなんでしょうか。

○内野長寿介護課長 事務作業の代行まではいたしておりません。県のほうで委託という形で、関係団体を通じて、11名の方に訪問しての指導をお願いしているというところがございます。

○図師委員 まだ長いスパンでこの事業効果を見ていかなくはないかと思うんですけれども、私が見聞きする限り、現場でさまざまな対応策の効果が出てきていますねと、介護人材

が最近帰ってきましたと、潜在的な方々が再びこの職についてきてくれていますよという声はほとんど聞こえておりません。需要と供給のバランスで、高齢者がふえている関係で、需要はどんどんふえていて供給が追いついていないので、効果が上がっている部分がなかなか見づらいのかもしれませんが、やはり現場の高齢者のニーズに対しての取り組みというのは、まだまだ追いついていないだろうなというのが実感であります。

全く私事ではありますが、私の母は75歳になりますけれども、相変わらず高齢者施設でヘルパーとして働いております。働ける人はどんどん年をとろうが働いていただいて、戦力になっていただくのはいいかと思うんですが、そこまでも募集で雇用しないと、やはり実働年齢、例えば60歳以下の方々の確保が難しくなっているというのも現実だなというふうに捉えているところ です。

そこで、以前から、私も一般質問等で取り上げているところなんですけど、外国人の、特に看護・介護に関しては技能実習制度にも組み込まれてきましたので、そのあたりに対する県のアプローチというの何か具体的に考えられないものでしょうか。

○内野長寿介護課長 外国人の介護職員としての本県への導入といいますか、それにつきましては、関係団体、事業者団体のほうでも、当然、関心が深くなっておりまして、ことしの1月、2月ぐらいだったと思いますけれども、たしかベトナム、インドネシア、フィリピンあたりのEPAの関係、送り出し国に実際に調査に行ったりとかしております。

ただ、やっぱり言葉の問題ですとか、文化の問題というのもあるんで、あと特に技能実習の場

合ですと、あくまでどちらかということ国際貢献のための制度ということで、5年たてば、もう国に戻らないといけないと、そういういろいろな課題もありますので、事業者のほうもちょっと様子見というところがあります。

とはいえ、技能実習制度のほかにも、先ほど申し上げた経済連携協定、EPAというものであるとか、あと在留資格としての介護というものも認められておりますので、そういうものを、今後、事業者が受け入れる意思があるということであれば、当然、県としても、できれば何かしらの支援というものはやっぱり検討していく必要があるのかなと。全く外国人は受け入れないというスタンスでは、この介護人材不足には対処していけないのかなというふうには思っています。

○函師委員 私ばかりになると申しわけない、最後にしますけれども、これは外国人の技能実習生にしてもEPAにしても、現場の経営者はとにかく欲しいんです。その技能実習生の制度に乗っかって、人材を海外から入れるための講習会を開いてくれと。手続方法、もちろんそれは個別で勉強されている方もたくさんいるんですが、とにかく手を挙げさせてくれという業者はたくさんいます。

ただ、EPAなり技能実習生の窓口となる国の外郭団体とか受け入れ機関の方々と話すと、やはりこの外国人の労働者の方々も、地方にはなかなか行きたがらないというんです。つまり、地方に行けば、同じ介護、看護の業務に当たっても、賃金の格差がやっぱり外国人の方にもあるわけなんです。ですから、なかなか宮崎に来てくださいますと、宮崎の事業者の方もどんどん手を挙げてくださいますと云える環境にもないとおっしゃるわけです。

だから、つまり現場は外国人の方でも欲しいんですが、要は、日本人の雇用確保と同じく、賃金の格差を埋める何らかの手だてを打たないことには外国の方々の人材も確保が難しいという現状が発生しておりますので、そういうものも捉まえて、また新たな事業展開を期待しております。

○内野長寿介護課長 今、御意見いただいた内容も踏まえて、また8月には老人福祉サービス協議会との意見交換とかも予定しておりますので、そういう内容も含めて、広く意見交換をしていきたいと思っております。

○右松委員 全国の統計でありますけれども、介護福祉士として登録をしている人のうち、実際に介護職員として働いている人の割合は約6割というふうに出ております。一方で、過去に働いていた人のうち64.5%は、もう一度福祉、介護、医療の分野で働きたい、条件が合えば働きたいというのもあるわけでございまして、御承知のとおり、結婚とか出産、育児で離職した介護福祉士も多いわけでありまして。

そういった中で、私が伺いたいのは、8ページでございます。介護求職者のマッチング機能、福祉人材センターの取り組みについてお伺いしたいと思いますけれども、29年度実績が出ております。無料職業紹介の中で、新規求人数が2,881名と大変多い中で、新規求職者数が524名と、実際に就職した人が170名ということですが、マッチングの状況のここ最近の推移といたしましょうか、このセンターに実際に来られる人たちの人数の推移でありますとか就職者の状況とか、その辺をちょっと教えてもらいたいと思います。

○横山福祉保健課長 福祉人材センターの職業紹介の状況について御説明いたします。

近年で見ますと、平成24年以降、増加傾向にございます。特に最近は、平成27年の新規求人1,643人で新規求職者は486人だったところが、平成29年ですと、ここにございますように2,881名と、求人が非常に伸びているというところでございます。やはり人材を求める事業所が多くなっているという状況にございます。長期的なトレンドで見ましても、平成6年以降で見ましても増加傾向にあるという状況にございます。

○右松委員 その下の部分でありますけれども、就職総合フェアとかそういう形、これは本県もやっておられますけれども、他県もやっぱり同様に就職総合フェアという形でやっておられて、この中で成果を出しているところもあるわけですが、参加人数、この辺のところの状況、それからいろいろと働きかけをしながら、潜在介護士の方へのPRとか、そういった状況はどうなっているのか、そこを教えてください。

○横山福祉保健課長 福祉の仕事の就職面接相談会というものを、最近ですと、年に1回から2回程度実施しているところですが、最近ですと、平成29年度は参加者数が112名、参加事業所が68事業所でございます。そのうち、採用内定が15名となっております。

○右松委員 やはり、相談に参加された数と実際に採用になった数の差が少しあるのかなと思ったりもするわけですが、当然、やっぱり求職される方、相談される方を実際に採用するのは事業所になるわけでございますので、事業所自身もやっぱり魅力をしっかりPR、そしてよい人材を逃がさないような、そういった取り組みが必要であるわけでありまして、そういった事業所への助言といたしましょうか、そういったところを県としてはどういうふうに取り組まれているのか、そこを教えてください。

○横山福祉保健課長 事業所への助言に関しましては、先ほど長寿介護課からも説明がありましたけれども、やはり仕事の魅力というところでは、介護職の加算の問題ですとか処遇改善もございますし、それから働き方というところでも、働きやすい職場といいますか、そういうところもございまして、福祉研修センターがございまして、こちらのほうで管理者に対する研修もしております。そういったところで、働きやすい職場に向けての研修というところを実施しているところでございます。

○右松委員 2025年に向けて、需給ギャップを埋めていくためには、4つの視点でどうしても必要な取り組みがあるかと思えます。1つ目は、やはり入職者をふやす。これは、将来の担い手となる中学生、高校生に対して介護の魅力を伝えてあげたりとか、実際、それはもういろいろ取り組まれておられるかと思えます。それから2つ目に、やはり先ほど申し上げた離職者の再就職を促していく、そして3つ目に離職者を減らしていくという取り組み。そしてやはり4つ目に働きやすい職場環境をつくっていく、この4つの観点があるかと思えますけれども。

今、2点目だったんですけれども、3つ目の離職者を減らすという中で少し伺いたいんですけれども、全国平均よりか若干高いという数字が出ておりました。やめた理由もリサーチをされておりまして、5ページのほうに書いています。職場の人間関係に問題があったためというのが30.8%で、大変大きいわけでございます。これは、恐らく他県も同じような状況だと思っております。悩みを抱えた職員が孤立をしまして離職につながっていく、そういったケースも当然考えられるわけですが、そういった方への相談体制といいまじょうか、そういった

のをどういうふうに充実させておられるのか、そこをもうちょっと教えていただければと思います。

○横山福祉保健課長 先ほど漏れておりましたけれども、事業所につきましては、研修センターのほうで巡回相談をしております、事業所に赴いて、事業所に対するアドバイス等もしているところでございます。

それから、各従事者についてですけれども、従事者につきましても——済みません。申しわけございません。今、研修センターと申し上げましたけれども、人材センターのほうで巡回相談をしているところであります。

それから、従事者につきましては、研修センターのほうで、初任者、それから中堅の職員、それからチームリーダーの方に至るまで、階層別の研修をしております、その中で、働きやすい職場とか自分の職業に対する向き合い方ですとか、それから対人関係の研修もしているところでございます。そうした研修を通じて、職場での仕事の能力の向上とともに働きやすい環境にもつながっていると考えております。

○右松委員 わかりました。最後ですが、やはり働きやすい職場環境、処遇改善、これは国がいろいろと介護人材確保対策の制度で処遇改善を打ち出しておりますので、ぜひ国の制度をしっかり活用していただいた上で処遇改善に努めていただければと思っています。

○田口委員 看護職のことでちょっとお伺いします。

6ページの2番の養成機関の入学定員充足率及び県内就職率でございますが、議員からは、よく看護大学の県内就職率はどうなんだという質問が出ますけれども、ここで見てびっくりしたのが、5年一貫というのは、ちょっと余りよ

く知らなかったんですが、1学年の定員が280名もいて、大学よりもよっぽど多いのに、県内就職率がきわめて悪いですよ。17.7%で、2割もっていない。これの要因は何ですか。スキルが高いから、県外に流れる、都市部に流れているということなんですか。

○川口みやざき文化振興課長 この5年一貫というのは、県内に5校あるんですけども、高校3年間、看護科で勉強して、専攻科があと2年あります。それで、一貫して5年で看護師の資格が取れるということで、最短で取れるという課程になっております。

県内就職率が17.7%と極端に低いというのは、前回のこの委員会でもちょっと御説明しましたが、主に県外の病院が行っております、経済的に困難な生徒に対し在学中から学費を援助し、条件として決まった期間、援助元の病院に勤務することで返済を免除する病院奨学金を受けている生徒さんが多いということで、学校にばらつきがあるんですけども、大体50%から80%ぐらいの生徒さんがこういった病院奨学金を受けているということで、県外の病院に就職されて、中には戻ってこられる方もいらっしゃるんですけども、そういった状況があって極端に低いことになっているということでございます。

○田口委員 今言われたような、奨学金とかいんなら免除とか、そういうシステムは、県内の病院ではやっていないんですか。

○川口みやざき文化振興課長 県内の病院——病院は所管外で、ちょっと全体的なことはよくわからないんですけども、宮崎だったり都城の病院で、病院が専修学校を持っていらっしゃるって、そこに自分の病院の奨学金制度を設けられているという事例はございます。

○田口委員 わかりました。

そうすると、医者が10万人当たり何人いるというのをよく言いますけれども、県内の看護師の全国平均と本県その差をちょっと教えていただきたいんですが。

○久保医療業務課長 ちょっと資料を探しますので、時間をいただきたいと思います。

○田口委員 じゃあ、あわせて伺いますけれども、県内では、お医者さんは全国平均より若干上に行っていますが、よく言われるのは偏在ですよ。宮崎市、それから東諸を入れたところあたりに6割近く偏在していると。看護師の傾向はどのような状況なのかがわかれば、あわせてお伺いします。

○久保医療業務課長 看護師につきましては、医師ほど偏在ということではなく、ほぼ偏在というのは見られていない状況でございます。

当然、宮崎市、東諸に集中しているという傾向は医師と同様にございますけれども、必ずしも医師ほど偏在のデータが激しいということとはございません。

先ほどの人口10万人当たりの看護職員の就業者数ですが、宮崎県は看護師のほうが1,231名ということで、全国が905.5名というデータになっております。10万人当たりです。ですから、全国を上回っているという状況になります。

○田口委員 意外にも看護師は非常に多いんですね。それなのに、医師とあわせて、看護師不足とよく言われていますが。

先ほどの偏在というのは、偏在は当然あると思うんです。宮崎に病院が多いわけですから、そこに当然看護師も来ていますので。先ほどの偏在はないという回答は、どう見たらいいんですか。

○久保医療業務課長 先ほどの偏在のデータの

話なんですけれども、本県は先ほど1,231名というふうに申し上げたと思うんですが、圏域別に見ましても、人口10万人当たりで行きますと、ほぼ1,000名前後というデータになっておりますことから、偏在はございませんと。

ただ、地域的に申しますと、やはり700名というところもございまして、そういったところはやはり看護師不足というか、偏在というところにあるのかなと思っております。

○田口委員 先ほど、介護士のほうは離職の理由とかいろんなデータが出ておりましたけれども、看護師のほうでは何かそういう調査等をしていないんでしょうか。特に、新卒の離職が非常に高いようなんですけれども。

○久保医療薬務課長 今のところ、こうやってお示しできるようなデータは、まだ調査はしておりません。今回、介護のもございましたので、今後、同じように何か調べるのかなというふうに、検討していきたいなというふうには考えているところでございます。

○田口委員 わかりました。

じゃあ、最後にしますが、今、徐々にですけれども看護師もふえてはきているようなんですけれども、理想としては県内にどれぐらいいけば大体各病院におさまると、目標としているのはどれぐらいでしょうか。

○久保医療薬務課長 具体的な数字ということではございませんが、今回お示ししている有効求人倍率とかこういったデータを見ますと、あと1,000人近い数字の方がいるといいのかなというふうに、ちょっと推測でございます。これは全くデータを積み上げたものではなくて、有効求人倍率の状況とかそういったところから踏まえると、全体的にはあと1,000人程度いるといいのかなというところは考えているところです。

○田口委員 最後と言いましたけれども、もう一遍聞きます。

そうなりますと、やはり県内の就職率をやっばり上げなくてはいかんのに、単純にデータだけ見ると、逆にこの3年間で59から58近くに下がっていますよね。やはりあと1,000名ぐらいが理想だとするならば、県内就職率を上げるあるいは離職率を下げるという努力も必要だと思うんですけれども。

県内就職率が上がらないのは、先ほど見ていた、給与とか、待遇等々いろんなものがありましたけれども、そのあたりだと思っていいんでしょうか。

○久保医療薬務課長 やはり委員がおっしゃるとおり、県内就職率を上げる必要はあろうかと思っております。県内就職率が、6ページにお示ししておりますのでは、おっしゃったように26年が59.2と29年が57という形で、6割前後というところを移動しているようなデータで、年度によってばらつきがございまして。当然、県外にそれだけ出ているわけですので、先ほど申し上げた数字もございまして、そういったところで、県外に流出しないように、在学中からいろんなところで調整をさせていただいているところでして、そういう政策的な誘導もやっているところでございます。

○田口委員 わかりました。じゃあ、いいです。

○徳重委員 介護、看護、それぞれ若い人が就職していかれるわけですが、男女の割合というんですか。今、男性が非常に多くなってきたかなという感じはしておりますが、今の宮崎県内の状況の中で、男女の割合はどれぐらいになっているのか。介護、看護、わかっていたら教えてください。

○内野長寿介護課長 済みません。ちょっと確

認の時間をいただけないでしょうか。

○徳重委員 と申しますのも、労働環境、処遇改善というような問題も提起されているようではありますが、介護者は入浴、その他、非常に動かすのが大変だと、そういった話がずっと出ておりまして、ロボットを使うというような話がいろいろ報道されているようでありますので、どうしても人を動かすというのは非常に大変なことだと思います。やっぱり男性の職員も、その入所者の状況によっては何人程度かは必要じゃないかと、数がある程度必要じゃないかなという気がしてならないんです。そういった考え方は持っていらっしゃらないのか。そういう指導はされないのか。ちょっと教えてください。

○内野長寿介護課長 特に男女ということで考えたことは正直なかったんですけども、当然、介護作業の負担軽減というのが、今後の労働環境の整備においては非常に大事なテーマであることは間違いないと思います。

ですから、先ほど委員が言われたとおり、ロボットの導入、これにつきましても、この資料の9ページの一番下にも、身体的負担の軽減ということで、介護ロボットの導入検証というのを29年度事業でやったところでございまして、いろいろと移しかえる、移乗とか、あと見守りとかコミュニケーションとか、いろいろな機能を持つロボットというのが市場に出ていますので。実際、その性能を検証して、当然、その結果、作業が軽減して、2人でやるところを1人でやれるとかそういうことがないと、費用も高いもんですから、施設側も事業所側もなかなか導入が進まないということもありますので、今後、事業所ともそこ辺は協議しながら、介護ロボットの導入ということについてはちょっとよく考えていきたいと思っております。

○徳重委員 女性もそれなりに訓練もされて、よく面倒を見ていただいているんですけど、男性の持っている能力というか、ある面においては男性のほうがやはり強い人が多いと思うんです。全部が全部ということではなくて。餅は餅屋でちゃんとやってもらえればいいわけですから、そういったことも考えながらやっていただきたいということと、2025年問題は、前年度に特別委員会までつくっていろいろ議論をさせていただいたところでありまして、当然、これから高齢者がふえていくことは間違いないわけでありまして。それに向けての対応ということでも、きめ細やかな労働環境を整備されるという、そのためにはどういう人材が必要かということも真剣に考えてほしいなど。ただ数が合えばいいというんじゃなくて、ロボットの問題もあるでしょう。しかし、やっぱり人だと。ロボットを動かすのも人ですから。そういったことを考えますときに、やはりそういうきめ細やかな人材の確保についての方針をつくっていただきたいなと思っております。

○内野長寿介護課長 委員の言われるとおり、単に不足している数だけを合わせるというのではなくて、当然、質の向上というのも一緒にやっていかないといけませんので、そこのところは、今取り組んでおります資質の向上という事業、さまざまな事業を通じて頑張っていきたいと思っております。

○久保医療薬務課長 看護師のほうの男性の割合ということなんですけれども、私も明確なデータをもち合わせておりませんで、ただ感覚的で恐縮なんですけど、大体男性が1割から2割程度かなという状況のようでございます。

○徳重委員 介護のほうはわかりませんか。

○内野長寿介護課長 済みません。男女の就業

者のデータは今ちょっと確認できませんで、ちょっと今持ち合わせておりません。申しわけございません。

○岩切委員長 資料請求しますか。

○徳重委員 お願いします。もし、よかったら。

○岩切委員長 では、今の介護従事者の男女比について、この委員会が終わった後でも結構ですから、資料を請求させていただきたいと思えますので、よろしく願いいたします。

ほかに御質疑はございませんか。

○右松委員 看護師の人材育成について伺いたいと思いますが、私は1年前に一般質問で問わせていただきまして、訪問看護ステーション、これは県内でかなり地域偏在が起きておりまして、経営自体もなかなか難しいところも結構あるというふうに——ちょっと別なんですけれども、そこで働く看護職員で、在宅介護で医療的側面から支援するトータルサポートマネジャーというのを山梨県がやっていますということで、看護師から出た国会議員の人が看護職に求められる役割の拡大という形で言われておりまして、まさにこれから看護師の裁量権というのが広がってくる可能性が非常に高いわけですが、そういった中で、それに対応していく研修システムといいましょうか、人材育成の面で本県がどういう形で考えておられるのか。これは知事問だったんですけども、知事の話だと、今後、情報を収集して、その動向について注視してまいりたいという話だったんですが、看護師の裁量権が広がっていくのに対応していく研修システムについて、本県としてどういうふうに考えておられるのか、そこをちょっと教えてもらおうとありがたいです。

○久保医療業務課長 今お尋ねのございました、訪問看護師の養成支援ということなんですけれ

ども、一応、資料の10ページのところに書いてありますとおり、今のところ、教育プログラムの開発、検証とか、あるいはこういった新人から育成していこうということで育成経費を支援したりということ、今、取り組んでおりました、いずれにしましても、県の看護協会等と議論しながら、いいものをつくっていければというふうに考えているところでございます。

○右松委員 訪問看護もそうなんですけれども、私は看護師そのものの裁量権が広がっていく中で研修システムでありまして、これは、実は看護連盟のほうからも話があったところですが、隣県の大分県がそれに対応するための研修所をつくられているんです。だから、これは別に今、答弁を求めるわけじゃありませんが、そういう県としての考え方を知りたいなと思って伺ったところでした。裁量権が広がっていくことへの研修を通しての人材育成です。

○久保医療業務課長 失礼いたしました。

認定看護師あるいは看護師特定行為に係る研修制度ということだと思っておりますけれども、これにつきましては、私どものほうとしてもやはり非常に範囲も広くて、看護師さんのためにもなる、質のいい看護師の育成ということにもなるというふうにも考えておりますので、今、看護協会等ともどうやって研修をやっていくかというところを考えているところでございまして、おっしゃるとおり、こういったものを利用しながら、質のいい看護師の育成に努めていければというふうに考えております。

○右松委員 2025年に向けて、人材確保の面と良い人材を養成していく、そしてまた、やっばり時代の流れによって求められるものが変わってきますので、ぜひとも先取りをしていただい

て、県として、人材育成にしっかり取り組んでいただければというふうに思っております。

○前屋敷委員 これから、介護や看護の現場では、もっともっと人材が必要になるということなんですけれども、しかし、なかなか安定的な雇用が確保できないという問題が、今、横たわっているんですが、きょう、いろんなデータをお示ししていただいていますけれども、やはり一番のネックは給与が低いと、やっぱり仕事の割には賃金が低いということ、それから仕事の内容がきついということが直接の離職の原因になっていたりしているんです。やっぱり構造的な問題があって、介護などでは介護報酬が引き下げられたりとか、そういうことが事業所も含めていろんなところに影響が起きて、それが現場で働く皆さんのところに及んでいるんだろうというふうに思うんです。

この間、国の施策で、やはり賃金の引き上げなどに対する施策も行われてきたんですけれども、そういうものがいろんな事業所で働く人たちのところにしっかり確実に届いているのか。やはり、安心して、安定して、そういう医療や介護の現場で働くことができる条件というのが整備されているのかということ、やっぱりきっちり押さえていく必要があるんじゃないかというふうに思うんですけれども、そういった点では、県としてはどういうふうに把握しておられるか、また考えておられるかという点で。

○内野長寿介護課長 賃金の問題というのは、やはり離職する原因でも高いものになっていますので、先ほども申し上げましたけれども、処遇改善加算、これにより、幾つか取得区分があるんですけれども、一番高い加算の1ということをとれば、月額約1万円給与が上がるということになっておりますので、まずはこの加算を全

ての事業所で取得できるような取り組みというもの優先的にやっていく必要があると思っておりますし、あと、昨年12月だったと思いますけれども、国が閣議決定をした政策パッケージというのがございまして、その中で、来年10月の消費増税のタイミングで、勤続10年の介護福祉士が一応対象にはなっているんですけれども、月8万円給与を上げるということも打ち出されていますので、そういう国の動向とかも見てはいきたいと思っております。

委員が言われるとおり、特定の職種だけではなくて、当然、職種バランスの問題でなかなか加算を導入しないという事業所もありますので、介護福祉士だけではなくて、広く、介護現場で働くさまざまな職種の方の給与が上がるような状況になるように、事業所にはこれからも指導していきたいと思っております。

○前屋敷委員 やはり介護の現場、看護の現場で働く皆さんたちは、気持ち的に、いい介護や看護をしたいと、福祉の気持ちも持って働かれるわけですよね。しかし、やはり仕事の中身とそれに対する報酬といえますか、賃金とがマッチしないという点で、精神的にも肉体的にも続かないということをやめるということが、現実的に起きているというふうに思うんです。ですから、そこをどう改善をしていくかというのは、事業所の問題でもあるんですけども、やっぱり行政としての責任も大きく問われるところではないかというふうに思いますので、その辺はしっかりと対処していただきたいというふうに思います。

それと、きょう、資料でいただいています、8ページです。介護福祉士の修学資金貸し付け、これで、新規貸し付けが昨年度34名、継続の貸し付けが28名ということで、現在62名の方がこ

の修学資金の貸し付けを受けているということなんですが、現在、予算といたしますか、定員といたしますか、制度的にはまだ受け入れる余力があるのか。もう、いっぱいいっぱいの状況なんですか。

○横山福祉保健課長 この事業に関しては、国のほうから貸し付けの原資について補助がございまして、平成30年度現在で、まだ十分に予算を計上しているところですので大丈夫ですし、現状で——済みません、ちょっと残額について確認させていただきます。

平成29年度末の残額で4億3,000万円程度ございまして、現在の貸し付けの実績でいきますと、平成29年度で6,200万円ですので、まだ当面は貸し付けが継続できる見込みでございます。

○前屋敷委員 ぜひ、この制度の利用の周知徹底であるとか、やはり貸し付けが受けやすい条件といたしますか、制度の改善あたりも可能な限り図っていただいて、せっかくある制度ですので、大いに活用促進に努めていただきたいというふうに思います。

○岩切委員長 ほかにございせんか。

○日高副委員長 年齢構成はどうなっているんですか。例えば、データで、例えば20代、30代、40代、50代、60代と。例えば、50代以上が何%、50代から下が何%いるのか、その辺がわかったらちょっと。

○内野長寿介護課長 済みません、ちょっと確認させていただきたいと思います。

○日高副委員長 年齢構成がわからんと、基本的に対策が打てん部分がありますよね。高齢化しているのか、若い人が少ないのか。

○横山福祉保健課長 済みません。お尋ねの件は、介護職、看護職の全体の人数という、それとも……。

○日高副委員長 全部。

○横山福祉保健課長 ということですね。

○久保医療業務課長 看護職のほうにつきましては、平成28年の12月末のデータで申し上げますと、30歳未満が全体で13.5%、30から39歳が83.4%……。

済みません、整理して、また、ちょっと調整いたします。

○岩切委員長 違うデータだったみたいですね。そういうことで、資料請求ということによろしいですか。

○横山福祉保健課長 介護、看護とも調べて、資料で提出させていただきます。

○岩切委員長 そうしてください。ありがとうございます。

○日高副委員長 基本的に、県で、2025年には介護職が4,000人弱足りないということになっていますよね。その前提がありますよね。そのためにどうするかです。データはわかるんです。このデータをもとに、そこまでどう積み上げていくかというのが大事で、いきなり好転はしないですよね。年々、やっぱり明るい材料が積み上がってこないといけないというのがありまして。処遇改善も、当然、消費税増税と一緒に1,000億円ですかね。多分、それで、介護士も安定はしてくると思うんです。それも全部含めた中で、2025年までにどうするんだ、外国人労働者はそのうちどれぐらい必要なんだとか、そういうプログラムというか、そういったのが見えてこないと、なかなか。だから、今の状況では、その離職者をどうするかというところまではつなぎ切れなと思うんです。そこら辺って、担当の部として、どう考えていますか。次長、どう考えていますか。部長でも結構です。

○川添福祉保健部次長（福祉担当） 例えば、

介護も看護も、2025年に向けて、特に介護は2025年で3,700人確保しないといけないと。それは、単純に割ると、あと10年近くですから、年間300人以上は確保していかないといけないと。副委員長がおっしゃるように、そのうち外国人、Uターン、Iターンが幾らで、新規就職が幾らでという形で考えていかないといけないと思います。

ただ、そのプログラムをどういうふうに工夫してつくるかなんですけれども、それは、また各団体さんも一緒になって介護人材の確保対策推進協議会等をつくっております。そういう形で意見を伺いながら、副委員長、委員の皆さんがおっしゃるような具体的な方策を入れながら、計画的に、内訳がどれだけ出せるかちょっとわかりませんが、そういうプログラムをちょっと検討してみたいなというふうに考えております。

○日高副委員長 そうですね。雇用労働政策課が中心で多分やられるかなというふうに思っていますが、その辺が数字のデータをしっかり持ちながら、福祉保健部がそこに対応しながらやっていく。

これは、宮崎県は看護師とか介護士だけじゃないですね。建設業もあつたり、農業もあつたりするわけです。とり合いになるわけですから。その辺はしっかりと頭に置いとくと。だって、介護士だから、看護師だからって、絶対に福祉の仕事につくわけじゃないですね。農業に行ったり、ほかのところの仕事についたりするわけですから、先にまず組み立てていかないと。

宮崎県のそういった福祉系というのは、国にも当然依存していますけれども、何かそれがもう主流になっていて、国だからと、県は別に独自の対応もすることはないやというような感じ

ぐらいにしか思っていないような気がするんです。そこら辺を、何かもうちょっと。これから困るんですから、福祉や医療、介護。これからが一番、これがなければ何もできないです。宮崎牛なんか言ったって。そこら辺は、今のうちから、ちゃんと中心になってやっていかなくてはまずいと思うんです。だから、そこら辺をしっかりと組み立てていくこと、これを急いでほしいなど。

○川添福祉保健部次長（福祉担当） おっしゃるとおりでございます。今、全産業、競争しながら、福祉、医療、保健のほうも人材確保を図っていきたいと思っています。特に、社会福祉法人、NPO法人。大きい社会福祉法人等は、この前、御意見を伺ったところによると何とか回せるという状況なんですけれども、小さいところも大変なものですから、その辺の経営者の意識も変える必要がございますし、そういう形で行政もしっかりと指導していきたいというふうに考えておりますので、よろしく御指導ください。

○日高副委員長 こちらこそお願いします。

○岩切委員長 ほかに委員の皆さんから。

○横田委員 1ページの介護職の養成機関の入学定員充足率ですけれども、介護福祉士養成施設は、平成27年と30年を比べたら、学校数は1校ふえているんですが、定員はちょっと少なくなっていますよね。これはどのように見ればいいんですか。

○内野長寿介護課長 介護福祉士養成施設は、平成27年の欄に注の2というのを書いておまして、養成施設は28年の数字というふうにお書きしておりますけれども、実際の学校数は、県内就職率のところは6校でありまして、申しわけございませんが、充足率のところは7校というこ

とになっております。充足率は同じ年の4月なので、年度がちょっと違うんです。県内就職率は3月なので、その前の年度の卒業生なんですけれども。ですから、県内就職率、3月とあるのが6校でして、充足率、4月とあるのは、平成28年に都城に1つ専門学校が開校したもんですから、定員の312に対応する意味では、学校数は7になります。ですから、学校数としては、充足率のところだけ見ると、27年の欄も30年の欄も学校は7になります。済みません。

○横田委員 その充足率ですけれども、30年が28.9%ということで、よく経営をやっているなというふうにも思うんですが、そこらあたりはどうなのでしょう。

○内野長寿介護課長 人材確保推進協議会におきましても、養成施設の代表の方に出ているという点で、非常に経営が厳しいということは伺っております。

ですから、どのような方法があるかわかりませんが、まずは養成施設における充足率。新規参入を今後果たしていく上でも、養成施設の生徒の充足率を高めていくというのは非常に大事になってきますので、そこは養成校側と話をしていくということ。

それから、あと、先ほどちょっと話にも出ましたが、外国人留学生の問題というのにもこれに関係してくるかなと思っています。外国人留学生が養成校で勉強するというケースもまた出てくるかもしれませんので、そういういろいろな要素をちょっと考えながら、養成校とはまた協議はしていきたいなと思っておりますけれども、この減少傾向になかなか歯どめがかかっていないというのは、課題として十分認識はしています。

○横田委員 少ない人材をカバーするために、

どんどん人材を輩出するための養成校だと思いますが、やっぱり福祉職の魅力がなかなかアピールできない、そういうところが原因かなとも思いますので、なかなか難しいとは思いますが、希望を持って福祉の職につけるような、そういった環境づくりをお願いしたいなというふうに思います。

○内野長寿介護課長 資料8ページの参入促進の中で、介護の魅力伝えるテレビ番組の放送、啓発イベントとありますけれども、これは中学生、高校生をメインターゲットにしておりますので、このテレビ番組でありますとか啓発イベント、それからこのテレビ番組はDVD化して、教育委員会とも話をし、総合的学習の時間で活用していただけるように全ての小中高校に配布することにしておりますので、中学生、高校生に介護の仕事はやりがいがあるとかそういういろいろな魅力を知っていただくと、それがひいては養成校の入学志願者がふえると、こういった形でやっていければいいなと思っております。

○岩切委員長 よろしいですか。ほかにございませんか。

○新見委員 給与の状況について、ちょっと教えていただきたいんですが。

まず、3ページの介護関係職員の給与ですけれども、上の表、年収については当然全国よりは低い状況ですけれども、施設介護員の年間賞与額については全国よりも11万円ぐらい高いという表になっておりますが、これはどのように理解していいのか、ちょっと教えていただきたいんですが。（「施設介護員の」と呼ぶ者あり）施設介護員の年間賞与額が全国よりも11万円高いと、これはどのように理解していいのか、教えていただきたい。年収は当然低いんですけれども、この年間賞与額だけが突出して高いのは、

何か、ボーナスは高いですよというような採用のときの売りにでもなっているのかなど。

○内野長寿介護課長 私も大もとのデータをさかのぼって見てみたんですけども、正直申し上げて、これの原因というのがちょっとわかりませんでした。サンプル労働者数としては、この施設介護員の賞与のところは、宮崎県の場合、9,550人が59万7,900円の対象となっておりまして、そのサンプル数というのが影響しているのかわかりませんが、全国よりなぜ多いのかという、そこ辺の原因がまだわかっておりません。申しわけございません。

○新見委員 何かを調べればわかるかと……。

○内野長寿介護課長 このデータ自体は、国の賃金構造基本統計調査表の下にもありますけれども、一応、この統計調査が出典データというふうになっております。

○新見委員 だからという感じですが。

○川添福祉保健部次長（福祉担当） 以前、24年、25年ごろ、加算制度が始まったときは、加算につきまして、給与に加算すると、制度が終わったときに給料体系が上がるので、まずは経営者としては一時金的なところに加算を入れたというのがありました。この統計にそれが反映しているかどうか、ちょっとわかりかねますけれども、そういう意向で経営者としては、給与全体にすると後年度負担というところも出てくるものですから、ボーナスのほうに加算した事実が従前はありました。

○新見委員 わかりました。

それと、じゃあ、今度は看護師のほうですが、7ページです。（4）の給与の状況ですが、看護師の給与については、宮崎県内の全職種と比較すると70万円ぐらい高いと。これは、従来、看護婦さんの時代からこういった状況があったの

か、何らかの施策が功を奏してこういう70万円高い状況になったのかを教えてください。

○久保医療業務課長 詳細なデータはちょっと今持ち合わせていないんですが、恐らく従来からこういう傾向だったのではないかなと思っております。

○日高福祉保健部次長（保健・医療担当） 看護師さんの場合には、基本、夜勤がございます。3交代制、場合によっては2交代制での給与体系になりますので、当然、夜勤を伴う分は給与は高くなるということではないかなと考えられます。

○新見委員 わかりました。

今度は、その上の離職率の表ですけども、常勤、新卒について、全国の離職率は大きな変動がない中で、宮崎県に関しては、ここに記載のとおり、年によって大きく動きがありますが、特に平成25年度から26年度、27年度が大きく動いておりますけれども、ここ辺の要因は何だったのか、教えてください。

○久保医療業務課長 この離職率の調査集計につきましては、サンプル調査という形でやっておりますので、その対象の病院に当たったところによっても若干ちょっと変動がありますので、そういったのが影響して、詳細な理由というのをつかんでいないものですからあれなんですけれども、サンプルの違いではないかなというふうに推測しているところです。

○新見委員 わかりました。

○岩切委員長 よろしいですか。ほかに御質疑はございませんか。

○山下委員 まだちょっと時間がありますので。

給与関係が出ていましたので、ちょっと確認したいんですが、福祉の現場も、医療の現場も、例えば介護報酬、診療報酬の単価、これは全国

一律ですよ。その中で、やっぱりこれだけ報酬単価の開きが出るというのは、都会側は効率がいい点もあるかもわからんとですよ。けれども、やっぱり宮崎県の医療機関のそういうところは、例えば院長クラスが給料を取り過ぎているんじゃないとか、そういう懸念も我々もないわけじゃないんですが、皆さん方が見て、介護の現場、医療の現場、その辺との看護師、介護士の給与差というのは何が原因であるのか、どういう分析をされているのか、ちょっとお聞かせください。

○内野長寿介護課長 介護につきましては、介護報酬には都市部とかいろいろと地域区分がございますので、宮崎県はその中で一番低い地域区分にはなっているのが1つ原因としてあるかと思えますけれども。

それと、やはり都市部と比べて、経営規模、事業所の規模というのも——これはもう私の推測なんですけれども、比較的規模の大きいところであれば、経営の効率化というか、人員配置の効率化等というのも図られて、事業規模が大きいと、それが一人一人の給与にも反映はされやすいのかなというふうには思います。

ちょっと回答になっていないかもしれませんがけれども。

○山下委員 医療のほうも、介護のほうも、地域区分差というのがあるわけね。加算が出るんですか。その意味をちょっと。

○内野長寿介護課長 済みません。介護ですけれども、加算ということではなくて、そもそも単位ごとの報酬、1単位幾らという報酬になっていますけれども、それは物価とかそういうのを考えて、東京あたりだと1.何倍とか、その単位数に対してそれがちょっと高い。宮崎は1.0倍とか、そういうことで、同じ報酬単価にはなっ

ていないということにはなります。介護の場合です。

○久保医療業務課長 看護職員の場合は、診療報酬の中で、7対1とかいう看護料とかがございますので、それは全国一律という形になっております。

○山下委員 例えば、要介護3、要介護4、要介護5とありますよね。それは、いわゆるサービスの金額が決まっていますよね。要介護5で37～38万円だったかな。それで動いているというふうに思っていたんですが、それは全国でバランスが違うということですか。

○内野長寿介護課長 今、委員が言われたのは、恐らく居宅サービスの1人上限額というものかなと思います。

それとは別に、介護事業所側が介護報酬を請求するときに、単位制度になっていますので、それは1単位10円なんですけれども、それでサービスの提供量に応じて介護報酬を請求しますので、そこで先ほど申し上げた地域区分というものが出てくると、入ってくる報酬が都市部と地方ではちょっと違ってくるといのはあります。

○山下委員 どうしてもそこ辺のことをちょっといろいろ研究していかないと、地元定着はなかなかしかりとしてこないと思うんです。例えば、さっき田口委員からもありましたが、5年一貫の中で17.7%ですよ。そのことも、都会側は、学生に対してのいろんな支援措置が早目にできていてこれだけの状況ですよということだったんですが。

一体的に考えて、都会と田舎との給与差、待遇関係。例えば、我々が話を聞くのも、やっぱり都会は、住居手当からさまざまな福利厚生、そこ辺の差もあるんだと。地元の学生に対して、

行っている先輩たちが、病院側の指示のもとに早く情報を伝えて、引っ張り込みをやっているんだというお話も承っているんですが、今後の宮崎県の高齢化のこと考えると、やっぱり早急にその辺の問題整理をして、学校側、そして生徒さんたちに地元のよさも伝えながら、ちゃんとやっていかないといけないと思うんですけども。こういう数字を出すこともいいんですが、じゃあ、具体策をどうするかということも進めていかないといけないと思うんです。よろしくをお願いします。

それと、ホームヘルパー、これは訪問ヘルパーと一緒にだろーと思えますが、大体、訪問ヘルパーで、今、何時間ぐらいのサービスをしているのかな。

○内野長寿介護課長 訪問介護の場合は、たしか20分単位とか30分単位の報酬区分だったと思います。

○山下委員 あと、1人がどれぐらいのサービスを受けているか。例えば入浴とか食事介助とか、いろいろあると思うんですが、どれぐらいの稼働率なのか、調べていないですか。

○内野長寿介護課長 済みません。確認をさせていただきます。

○山下委員 積み上げのはずですから、わかるはずですけどもね。また教えてください。

○岩切委員長 資料があればいただくということでもよろしいでしょうか。

○川添福祉保健部次長（福祉担当） 山下委員のおっしゃるところは、標準的な要介護1とかいう形でケアプランがございまして、その中の標準的なケアプラン上で1日に1回、午前、午後とか、週に何回とかいう、模範的なケアプラン上で資料をお示しはできると思います。全ての方がそういうわけではないんですが、大体

こういう形の一例がございましてという形で、1週間でホームヘルパー、訪問介護がどれぐらいかかるかという事例的なものはお示しできると思いますけれども。今の段階で1日に何十分だったというのは、私も、今、記憶にないので何とも言えないです。

○山下委員 なぜかという、今から在宅看護、在宅介護でしょう。だったら、それぐらいの積算があって、どれぐらいの人材を確保しないといけないとか、やっぱり必要ですよ。例えば、要介護5になって在宅介護をやった場合に、週に何回か、入浴とかおむつ交換とか、主な作業を大抵やりますよね。だから、どれぐらい期待ができて、できない部分は地域とか家族とか、周りの見守りがまた必要ですよ。だから、今からの計画というのは、その辺の整合性もちゃんとやっていかないといけないだろうと思うんです。それに対して、人材の確保もおのずと出てくるわけですから。また積算をしておいてください。

○岩切委員長 よろしいですか。ほかに御質疑はございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 それでは、ないようですので、これで終わりたいと思います。

きょうは、執行部の皆さん、大変ありがとうございました。お疲れさまでございました。

暫時休憩いたします。

午前11時32分休憩

午前11時33分再開

○岩切委員長 委員会を再開をいたします。

きょうの次第では、協議事項の（1）の県内調査についてです。

お手元に資料1と打ったものが、8月8日か

ら8月9日に実施予定の県北調査です。資料番号が書いていないのが、直近の7月26日、7月27日の県南調査ですが、これについては既にそれぞれの委員の御自宅に送付されているというふうに思います。御確認をいただきたいんですが、今回は8月8日、そして9日の内容の確認でございませうけれども、調査先については御一任いただきましたのでこのような内容で日程案を作成したところでございます。調整先との関係もございませうので、できればこの案で御了承いただきたいと思いますが、いかがでございませうか。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○日高副委員長 これは、基本的に、出発時間と夕食の時間と、次の日の朝の出発時間と県議会の到着の時間さえ、きっちり、皆さん、覚えておいてもらえれば。

○岩切委員長 改めて、遅刻しないようにという副委員長からの趣旨だったと思いますけれども。

ペーパーをお配りしておりますが、来週、26日、27日、県南調査で県議会を午前10時10分に出発をするスケジュールになっております。泊まりは、都城市のほうにということになっておるところでございます。よろしくお願ひしたいと思ひます。

なお、調査時の服装については、夏季軽装にお願いいたします。

よろしいでしょうか。県北調査、県南調査。一応、よろしいですね。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 次に、協議事項の（2）、県外調査についてです。

県外調査については、10月の17日から19日の日程で予定しているところでありませう。次回委

員会では県外調査までの時間が十分に確保できず、調整が非常に厳しくなりますので、今回、お尋ねをさせていただきたいのですが、県外調査の調査先について、御意見等がありましたらお願いませう。

実は、今回は9月25日にしか特別委員会は予定がなくて、9月25日から10月17日の日程を組むというのはちょっと厳しいので、今の段階でこういうところを調査したいという御意見を頂戴したいという趣旨でございませう。

○日高副委員長 まず、行く地区を決めたら調べやすいですよね。そういう意見もありますかね。

○岩切委員長 暫時休憩します。

午前11時37分休憩

午前11時40分再開

○岩切委員長 では、委員会を再開をいたしましませう。

調査先につきましては、ただいま出されましませうような御意見を含めながら、正副委員長に御一任をいただきたいと思ひますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 ありがとうございます。

次に、協議事項の（3）、次回委員会についてです。

次回委員会につきましては、9月定例会中の9月25日火曜日に開催を予定してございませう。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すでしょうか。

○濱砂委員 県内の市町村に地方創生とか人材対策のような部署、いわゆる課、係とか、地方創生の中で、市町村がそういったものにどの程度取り組んでいるのかというのを、ちょっとデ

一タとして出してもらおうとありがたいです。

それと、もう一つ。各市町村の人口減少のデータについて、ここ5年間ぐらいでいいです。

その2つをお願いします。

○岩切委員長 ほかに。

9月のことでありますので、書記とも協議しながら進めていきたいと思いますが、きょうは福祉保健部等に来ていただきましたけれども、それ以外にも、具体的に人材を確保しようと努力されている業界、団体等の方々にも来ていただくとか、ありようがあらうかと思しますので、皆様から御意見、お知恵をかりながら開いていきたいというふうに思いますけれども、いずれにいたしましても、正副委員長に御一任をいただいで準備をさせていただくということによろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 では、そのような形で準備をさせていただきたいと思えます。

最後のその他、皆さんからありますでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 では、次回委員会は、9月25日火曜日、午前10時からを予定しておりますので、よろしく願いいたします。

以上で、本日の委員会を閉会いたします。ありがとうございました。

午前11時43分閉会