

厚生常任委員会委員会調査報告書

令和5年8月28日（月）から30日（水）まで、岡山大学大学院医歯薬学総合研究科地域医療共
育推進オフィス外4か所において、次の調査事件について調査したところ、その概要は別紙のと
おりでした。

調査事件

- 1 社会福祉に関する事項について
- 2 保健医療に関する事項について

神奈川県議会議長 加藤元弥様

厚生常任委員会委員長 武田 翔

1 調査の概要

- (1) 調査箇所 岡山大学大学院医歯薬学総合研究科地域医療共育推進オフィス、岡山市役所、総社市役所、奈義町役場及び株式会社土屋
- (2) 出席委員 武田翔委員長、飯野まさたけ副委員長、田中洋次郎、永田てるじ、田中信次、楠梨恵子、しきだ博昭、てらさき雄介、脇礼子、亀井たかつぐ、添田勝の各委員
- (3) 随行者 高村主任主事（議会局議事課）、竹内副主幹（福祉子どもみらい局総務室）、山田副主幹（健康医療局総務室）
- (4) 調査日 令和5年8月28日（月）から30日（水）まで
- (5) 行程 【8月28日（月）】
新横浜駅 → 岡山駅 →
岡山大学大学院医歯薬学総合研究科地域医療共育推進オフィス →
岡山市役所 → 岡山市内（泊）
【8月29日（火）】
岡山市内 → 総社市役所 → 奈義町役場 → 倉敷市内（泊）
【8月30日（水）】
倉敷市内 → 株式会社土屋 → 岡山駅 → 新横浜駅

2 岡山大学大学院医歯薬学総合研究科地域医療共育推進オフィス

(1) 調査目的

本県では、医療提供体制の構築に向けて「神奈川県地域医療構想」を策定し、地域医療に貢献する医師の確保・養成に取り組んでいる。

岡山大学は、学生が多彩な地域ならではの医療課題を個別最適に学習・体験することで、地域が求める優れた医療を提供できる医師を広く養成していることから、文部科学省ポストコロナ時代の医療人材育成拠点形成事業に選定された。

そこで、岡山大学大学院医歯薬学総合研究科地域医療共育推進オフィスを訪問し、ポストコロナ時代に地域が求める医師の養成について調査することにより、今後の委員会審査の参考に資するものとする。

(2) 岡山大学大学院医歯薬学総合研究科地域医療共育推進オフィス出席者

医学部長、地域医療人材育成講座教授及び地域医療共育推進オフィス特任准教授ほか

(3) 岡山大学大学院医歯薬学総合研究科地域医療共育推進オフィス（医学部長）あいさつ

(4) 委員長あいさつ



(5) 事業説明

以下の内容等について、説明があった。

ア 事業の概要

(ア) 複数診療分野の有機的結合による個別最適な学習内容を強く意識した「多地域共創型」医学教育モデル

(イ) 共通の医療課題を持つ隣接4大学が自治体・団体等と強力な連携体を形成

(ウ) 地域に必要な医療を提供できる医療人材の持続的な養成体制の構築

イ 事業経過報告

ウ ホロレンズ（拡張現実や複合現実を体験できるデバイス）を用いた医療教育



(6) 質疑応答

質 疑 これからの医療を担う学生を教育するに当たり、働き方改革をテーマとして学生に伝えていることがあるか。

応 答 働き方改革を取り上げて医学教育を行っている形ではないと認識しているが、岡山大学医学部に行動科学とプロフェッショナルリズムというカリキュラムがあり、忙しい中でどのようにストレスマネジメントを実施して学習していくかという内容で実施している。また、3年時に厚労省に勤めていた医師を外部講師として招き、働き方改革を含め厚労省が今どのような方向で医師の勤務体系に対する考えを持っているのかという講義を受け、学生が将来の医療分野における働き方改革について考える機会を設けている。

質 疑 協力組織との連携としてミーティングを図っているとのことだったが、行政、特に岡山県に求めていることにどのようなことがあるか。

応 答 現状、岡山県の寄附講座である地域医療人材育成講座の中で学生の育成を行っている。また、県の委託事業として地域医療支援センターを岡山大学内に設置し、岡山県の医療助成を受けて医学生のキャリア形成の支援に対応している。県が委託している職員を大学内に配置することで、学生の意見や課題等を県に直接報告する等、密な連携を取ることができている。

また、岡山県内には、大きな県立病院があまりなく、プライベートな病院が多い特徴がある。その中で県が、プライベートな病院のアンケートや実績、教育体制を考えながら、地域卒の学生や自治医科大学の学生の配置先を考えている。地域卒や自治医科大学の学生は、専門的なキャリアを取りたい一方で義務年限があり、義務年限の中で本人の希望をかなえられるような大きな卒の義務内容になればいい。いろいろなニーズに合わせて病院ごとにどういった教育ができるのか、県として病院とコミュニケーションを取ることをお願いできればと考えている。一人一人の希望をかなえていくことは、義務年限が終わった後に「この県によくしてもらえたからこの県に残って貢献していきたい」と思う要因になる。

岡山県の地域卒は他県より人数が少ないため、医師の養成・確保については、行政と一緒に考えてくれている県であると感じる。義務の内容は、他県に比べて決して緩くはない状況ではあるが、専門性も含め、いろいろな形で岡山県に貢献していきたいと言っている学生もおり、そういった学生に育ったのは、岡山県のサポートがあったからだと思っている。今の体制を続けていただきたいと考えている。県と大学がコネクトしやすい環境にあるため、このコネクトを絶やさないでほしい。大学からの意見・要望が、県の窓口につながっている状況が好ましい。月に1回の地域医療支援センターにおける会議のほかにも、電話などを含めて密に連絡が取れるようにしている。

質 疑 岡山県立大学、川崎医科大学など福祉や歯科のほかの教育機関との連携について伺いたい。

応 答 現状、特に交流はしていない。

(7) 学内教育設備見学



(8) 副委員長挨拶

(9) 調査結果

岡山大学は、ポストコロナ時代の医療人材育成拠点形成事業として、地域特有の課題やどの地域でも求められる医療を大学間で共有する「多様な山・里・海を巡り個別最適に学ぶ『多地域共創型』医学教育拠点の構築」（通称「山里海医学共育プロジェクト」）に取り組んでいる。地域が求める多彩な医療を提供する医師を養成するため、地域ごとの医療課題を認識・考察の後に実践する地域医療プログラム、公衆衛生学をはじめとしたマスター養成プログラム及び既存の教材を共有化するオンデマンド教育プログラムを実施していた。これらプログラムにより地域医療を志す人材を増やし、医師の地域偏在・診療科偏在を解消させ、「多地域共創型」医学教育モデル導入の体制を整備し、地域に必要な医療を提供できる医療人材の持続的な養成体制の構築を目指しているとのことであった。

また、質疑応答の中では、岡山県が委託する地域医療支援センターを大学内に設置することで、学生の意見や課題等を県に直接報告する等、県との連携を密にし、また、岡山県の伴走的なサポートがあって、学生が岡山県に貢献したいと思うような環境があるとの話を聞くことができた。

また、学内教育設備見学の際には、実際に医療教育で活用されているホロレンズを体験し、また、医歯薬融合型教育研究棟のシミュレーション室などの医学教育施設を見学したことで、先進的な医療教育を体感することができた。

以上のように、これら岡山大学大学院医歯薬学総合研究科地域医療共育推進オフィスにおけるポストコロナ時代に地域が求める医師の養成についての取組を調査したことにより、今後の当委員会における地域医療に貢献する医師の確保・養成に関する審

査をする上で、参考に資するものとなった。

3 岡山市役所

(1) 調査目的

本県では、健康寿命を延ばし、県民誰もが元気で生き生きとした自分らしい生活を送れるよう「かながわ健康プラン21」を策定し、「食・運動・社会参加」の三つを柱とする未病改善に取り組めるよう、企業、団体、市町村などと連携しながら、ライフステージに応じた対策や、気軽に実践するための環境づくりなどを推進している。

岡山市では、「S I B（ソーシャル・インパクト・ボンド）を活用した健康ポイント事業」として、生活習慣の改善等を目指し、運動、食生活及び社会参加から構成されるサービスを多数の市内事業者が参画して提供する事業を行っている。

そこで、岡山市を訪問し、先進的なS I Bの仕組みにより企業と連携した健康増進事業について調査することにより、今後の委員会審査の参考に資するものとする。

※ S I Bとは、民間資金を活用して社会課題解決型の事業を実施し、その事業成果を支払の原資とする仕組みのこと。

(2) 岡山市役所出席者

議会事務局調査課長、保健福祉局保健福祉部保健管理課健康寿命延伸室長ほか

(3) 副委員長あいさつ

(4) 岡山市役所（議会事務局調査課長）あいさつ

(5) 事業説明

以下の内容等について、説明があった。

- ア S I B組成当時の課題
- イ 課題解決に向けた方向性
- ウ 健康ポイント事業にS I Bを活用する経緯
- エ 第3世代の健康ポイント事業について
- オ S I Bを活用して目指すもの
- カ 岡山市版S I B事業の特徴
- キ 岡山市独自の企業連携型S I Bスキーム
- ク サービス提供の事例
- ケ 昨年度までの成果指標の達成状況
- コ 成果連動型支払額と医療費抑制額の関係
- サ 事業効果
- シ 第3世代健康ポイント事業分析
- ス 分析対象者、継続者、非継続者の年代別割合
- セ 活動促進
- ソ 新健康ポイント事業の概要



(6) 質疑応答

質 疑 介護関係のインセンティブ事業と連携していたことはあるのか。

応 答 介護関係でもS I Bを活用した事業を実施していたが、おかやまケンコー大作戦とのつながりは薄かった。おかやまケンコー大作戦では、薬局などでフレイルチェックを受けることでポイントを付与する店舗があったことから、介護予防につながる部分はあったと考えている。

質 疑 医療費抑制効果額の算定根拠は。

応 答 国民健康保険と後期高齢者医療保険のデータのうち、参加者と非参加者の医療費情報を分析し算定した。

質 疑 新たな事業の方針とその予算について伺う。

応 答 新たな事業は、S I Bではなく、成果連動型民間委託契約方式で実施しており、出資を伴わないこと以外は同じで成果指標を相互に決めて、達成状況に応じて成果連動分を支払う。予算額には大きく影響はない。

質 疑 事業実施により平均寿命と健康寿命の差は縮まったのか。

応 答 平均寿命と健康寿命の差は、男性が現状維持という状態となっており、女性がやや短くなっている。健康寿命自体も延伸していることから、事業の一定の成果が出ているのではないかと考えている。

質 疑 平均寿命が高く健康寿命が低い市町村は、同じように課題として取り組んでいるが、思うようにコントロールできないところが悩みだと思ふ。神奈川県も同様に離れている状況である。突出して健康寿命が高い県は山梨県と愛知県だが、実際には平均寿命が非常に低いのに健康寿命は突出して高いという、謎があつてかなりいいかげんなデータであることも

あるため、平均寿命は大事だが健康寿命にあまり振り回されなくてもよいとも思う。山梨県の健康寿命が日本一長い理由として、人口当たりの図書館数が多く読書に触れる機会が多いためという調査結果がある。また、愛知県はいまだに不明だが、市の事業としての金婚式など結婚文化が盛んであることから、本当は健康ではない高齢者が式を行うために健康であると申告してしまうといった疑惑もあり、その結果、健康寿命が高いのではないかと考えている。どちらかと言うと、高齢者の精神的な楽しみや文化を持っているところが健康寿命が強いのではないかと考えている。邪道な切り口ではあるが、お互い同じ悩みを抱えているので参考になればと思い、お話しした。

応 答 健康寿命とは主観的なものであるため、新たな事業では社会参加にフィナーチャーして、これを促して生きがいにつながればと考えている。

質 疑 S I Bで事業を実施した結果、企業からは、協賛や寄附のほうが手続きをやりやすいという指摘もあったとのことだったが、本来はS I Bを活用することが目的でも目標でもない。そういう面では、神奈川県も健康寿命日本一を目指す中で、数値が後退すればその指標そのものを変えてみたりとか、みっともない話でもないが、一定の目標の数字を目指してがんばりましょうという機運醸成というのは非常に大事で、企業を巻き込んでいくためにS B Iを活用するのがいいのか、あるいは、純粋に協賛、寄附を募ってそういった事業を実施して気軽に手軽に県民も市民も企業も団体として加わってもらい、それがひいては健康寿命の延伸のための社会参加が広がっていくと考えるほうがいいのか、課題をどう克服して次につなげていくのかを、参考に聞かせていただきたい。

応 答 出資を伴う形をお願いすると企業の理解が得にくいことが分かった一方で、岡山市がS I B事業を多くの企業と実施してきたことで、一緒に市民の健康増進をやっていこうという機運は醸成できた、要は下地ができたと考えている。岡山市としては、S I Bを継続して実施していくことにあまり大きなメリットを感じなかったため、出資を伴う部分をなしにした。官民連携に当たって、民間企業のノウハウを発揮してもらうためには、普通に委託するよりも効果はあったという実感はあったことから、出資を伴わなくても成果連動型民間委託契約方式は継続することとしている。

課題としては、継続して活動した方の割合が4割ということが大きく、これは事業における健康の定義を厳密にして実施していたことから、大半の市民からすると参加しづらく楽しくない事業となってしまう、そういった市民に訴求ができていなかったのではないかと考えている。次の事業では、健康の定義にとらわれることなく、病気や障害のある方でも参加できるようなポイントを付与するなど、社会参加を推奨していきたい。

質 疑 企業から、出資よりも寄附の方がよかったという話があったということならば、そのとおり寄附の制度をつくって実施する価値もあると思うが、どういったことを行ったか。

応 答 別な事業ではあるが寄附を頂く枠組みをつくっている。始まったばかりでまだ寄附は頂いておらず、事業を浸透させている段階である。

質 疑 S I Bの事業化検討においては、サービス内容、成果指標、民間資金活用等を検討する必要がある、そのためにはそれらサービス提供者を束ねる中間支援組織が不可欠であったとのことだが、なぜそのように判断したのか。

応 答 複数事業者が出資するスキームは珍しく、まずは民間事業者を束ねて事業運営を進めていかなければならないため、そういった役割を中間支援組織に期待をした。

質 疑 S I Bを利用した健康づくりは、官民ウィン・ウインの結果となったのか。

応 答 岡山市としては、官民連携で健康増進を実施したということが大きなメリットであった。また、企業からは、普段、同業他社とイベントを実施することはないが、事業の実施により機会ができて、つながりができてよかったという声があったことから、官民ウィン・ウインの結果となったと考えている。

質 疑 今回は国の地方創生推進交付金を活用しているが、当該交付金がない場合、この事業を継続していくことができるのか。

応 答 行政が携わっていない状態で、この事業を継続していくのは困難である。

質 疑 これまで不正が行われた事例はあったのか。また、それを防ぐためにどのような工夫をしたか。

応 答 ポイントの獲得に応じて順位を付けて、上位の方にいい特典が当たるという仕組みであったことから、不正と思われる現象はあった。例えば、参加者の妻が代わりに運動をしていた事例や、恐らく飼い犬などに歩数計を取り付けて24時間計測し続ける事例などを確認している。

不正を防ぐための工夫は特にしておらず、不正と思われる現象を発見し

た場合には、本人から自主的に特典を返納してもらうといった対応を行った。しかし、あまりに不正の発見に注力してしまうとつまらない事業になってしまうと考えており、新たな事業では特典を抽選とし、不正をして特典をもらえるという仕組みではない。不正防止は主目的ではないが、不正を防ぐことは難しいと感じている。

(7) 委員長挨拶

(8) 調査結果

岡山市役所では、岡山市民の平均寿命は長いが健康寿命は短く平均寿命と健康寿命の差が長いこと、また、生活習慣病関連疾患に係る65歳以上の1人当たりの医療費が高い傾向にあることの2点を課題として、その解決に向けて岡山市健康ポイント事業を実施していた。民間事業者と連携する機運が高まったことから同市役所が採用したSIB事業では、日本初の複数事業者によるサービス提供（地元企業が様々な生活習慣改善メニューを提供、ポイント付与店としての参加など）であり、また、日本初の複数事業者による出資で、国内最大の事業規模となった。この事業は、35歳以上の市民及び在勤者である対象者が、専用アプリで付与されたポイント数のランキングの上位者から順に特典がもらえる仕組みになっており、SIBを活用することで行政が地元企業を巻き込む新しい官民連携の形、また、行政が持ち得ていない民間企業の高いノウハウの発揮、さらに出資者への適切なリターンによる持続可能な社会課題解決への貢献を目的としているとのことだった。

事業を実施した成果としては、目標とした参加人数には達しなかったが、多くの方が参加し、新型コロナウイルス感染症の蔓延に伴う緊急事態宣言等の影響はあったものの、参加者の平均歩数推移は全体として増加傾向にあったこと、また、多くの市民の運動習慣への行動変容につながったこと、さらに、連携して事業を展開した企業が健康増進の必要性を社会課題として認識したことであったとのことだった。一方、課題としては、全体の参加者数のうち継続的に活動した割合が4割程度であったこと、民間のポイント付与店舗数が岡山市の規模に対しては不十分であったこと、行政主導のSIBではリターンが十分でなく民間企業のノウハウを生かしきれなかったのではないかとしたことと考えており、企業から見て魅力的な事業として継続して実施していくことは難しかったとのことだった。このことにより、新たな健康ポイント事業は、SIBではなく、出資を伴わないPFS（成果連動型民間委託契約方式）で実施していく方針とのことだった。

以上のとおり、岡山市役所におけるSIBにより企業と連携した健康増進事業に関する取組を調査したことにより、今後の当委員会における企業などと連携したライフステージに応じた健康増進対策や、それを実践するための環境づくりなどの推進及び課題に関する審査をする上で、参考に資するものとなった。

4 総社市役所

(1) 調査目的

本県では、「かながわ障がい者計画」において、障がい者の社会への参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除する取組の一つとして、就労継続支援事業所への指導及び支援や工賃の向上を図ることにより、福祉的就労の底上げに取り組んでいる。

総社市においては、障がい者の雇用促進と就労の安定化を深化・推進していくため、「障がい者千五百人雇用推進条例」を制定するとともに、「総社市障がい福祉計画」に基づき、地元の特産を使用した「総社デニムマスク事業」等の実施により事業所と連携しながら、工賃向上による障がい者の生活の質の向上及び事業所の雇用と経営の安定化に向けて取り組んでいる。

そこで、総社市を訪問し、就労継続支援事業所への指導・支援及び工賃の向上に向けた取組を調査することにより、今後の委員会審査の参考に資するものとする。

(2) 総社市役所出席者

総社市長、保健福祉部次長兼保健福祉部福祉課長ほか

(3) 総社市役所（市長）あいさつ

(4) 委員長あいさつ

(5) 事業説明

以下の内容等について、説明があった。

- ア 岡山県総社市とは
- イ 総社市総合計画
- ウ 総社市障がい者千五百人雇用のあゆみ
- エ 障がい者千五百人雇用事業の体制
- オ ハローワークとの協働
- カ 障がい者雇用の就労者数及び経費の推移
- キ 障がい者が主役のまちづくり
- ク 新型コロナウイルス感染症の発生
- ケ 障がい者千五百人雇用が目指すもの



(6) 質疑応答

質 疑 障害者が働きやすい共生社会とするためのアドバイスを頂きたい。

応 答 就労継続支援B型作業所の賃金が安すぎる。総社デニムマスクは新型コロナウイルス感染症の蔓延当初に製造し爆発的に売れて、工賃が向上した。市と県が連携して、どういう職種なら工賃が上がっていくのかということを考えていく必要がある。

(※ 上記以外の質疑は、施設見学中に随時行われた。)

(7) 就労継続支援A型事業所 NPO法人のぞみ「ニコニコ堂（ラスク、パン等の製造販売）」見学



(8) 就労継続支援B型事業所 社会福祉法人三穂の園「サンガーデン吉備路（ガソリンスタンド業務）」見学



(9) 副委員長挨拶

(10) 調査結果

総社市役所では、市長のトップダウンで障がい者千人雇用事業を開始、障がい者千人雇用推進条例を制定するなどして障害者雇用を推進し、平成29年に事業目標の1,000人雇用を達成した後、引き続き、障害のある方が働き、生きがいを感じながら安心して暮らすことのできる地域社会の実現を目指し、障がい者千五百人雇用事業に

取り組んでいる。障がい者千人雇用推進条例制定当初は市外に頼っていた就労継続支援A型・B型事業所を総社市内に次々に設置、また、障がい者千五百人雇用センターで障害者と就労先との雇用のマッチングを行い、さらに、ハローワーク総社に就労支援ルームを設置してワンストップで付き添い型の綿密な支援を行うことで、障害者の就労を進めているとのことだった。

また、総社市内の就労継続支援A型・B型事業所では、新型コロナウイルス感染症の蔓延によりマスクが品不足になり始めた際、岡山県産のデニム生地を使用した総社デニムマスクを製造、販売し30万枚を売り上げ、工賃を大幅に向上させるなど、常に新たな商品開発やサービスを市と事業所が共に考えていく体制が整備されていた。また、日中活動事業所間のネットワークを構築して、障害者優先調達推進法による行政からの大型の発注にも対応しているとのことだった。さらに、総社市社会福祉協議会等と連携して工賃向上研修会を開催するなど、工賃向上による障害者の生活の質の向上に向けた様々な取組を推進していた。実際に、就労継続支援A型事業所であるNPO法人のぞみの「ニコニコ堂」及び就労継続支援B型事業所である社会福祉法人三穂の園の「サンガーデン吉備路」を見学し、障害者が生き生きと働く姿を見て、総社市が目指す障害のある方が働き、生きがいを感じながら安心して暮らすことのできる地域社会を目指す取組を確認することができた。

以上のおり、総社市役所における就労継続支援事業所への指導・支援及び工賃の向上に向けた取組を調査したことにより、今後の当委員会における福祉的就労の底上げに関する審査をする上で、参考に資するものとなった。

5 奈義町役場

(1) 調査目的

本県では、母子保健の推進として、不妊・不育に関する専門相談の実施や、不妊治療に必要な費用の助成を行っている。また、家庭、地域などの連携による「かながわぐるみ」の子ども・子育て支援を推進する機運の醸成にも取り組んでいる。

奈義町においては、「奈義町子育て応援宣言」のもと、町独自の不妊治療助成を行うとともに、地域全体で子育てを支える町を目指した支援を行い、国内トップクラスの合計特殊出生率を記録している。

そこで、奈義町を訪問し、妊娠、出産に係る母子への切れ目ない支援や、家庭、地域などの連携による子育て支援についての取組を調査することにより、今後の委員会審査の参考に資するものとする。

(2) 奈義町役場出席者

こども・長寿課担当者

(3) 事業説明

以下の内容等について、説明があった。

ア 奈義町について

イ 子育て応援宣言

ウ 子育て支援施策

- (ア) 産前産後アプローチの充実
- (イ) なぎチャイルドホームの設置
- (ウ) しごとコンビニ事業の推進
- (エ) 子どもの見守り制度「こもりん」
- (オ) 賃貸・分譲住宅の整備



(4) 質疑応答

質 疑 これだけの子育て支援事業の実施に当たり、大きな行政改革を行ったとのことだが、その内容で印象的なものがあれば伺いたい。

応 答 一職員として印象が大きいことは、職員数が激減したことである。130人から80人にまで減少した。一時期、職員の採用を控えていた時期があり、退職者がいても新規採用をしていなかった。人件費の部分で行政改革につながった。

(※ 上記以外の質疑は、施設見学中に随時行われた。)

(5) なぎチャイルドホーム見学



(6) 調査結果

奈義町役場では、町の抱える最大の課題である人口減少を克服するため、子供が生まれ、魅力ある子育てができるまちづくりが必要と考え、単町事業で不妊治療助成事

業（限度額年20万円）、不育治療助成事業（限度額年30万円）や在宅育児支援金交付事業（該当する子供1人当たり月15,000円）などを実施してきた。また、なぎチャイルドホームを開設、子育て世代が気軽に通える施設として開放するとともに、町民同士が支え合う子育てサポート制度を整備していた。こうした妊娠・出産からの切れ目のない経済的支援と地域が関わる子育ての仕組みに加え、子育てをしながらも働ける環境づくりや住宅の整備・助成に至るまで、様々な分野で子育て支援を行っていた。こういった施策を実施することで町民に与える子育てへの安心感が、全国的にも高い合計特殊出生率の鍵となっているとのことであった。なお、子育て支援事業の実施に当たっては、議員定数の削減、職員の削減による人件費の削減により財源を確保したとのことだった。

実際に、なぎチャイルドホームを見学したところ、保護者と保育スタッフが協力して運営する自主保育や家庭のニーズに合わせた子供の一時預かりを行っており、町民同士で支え合う地域ぐるみでの子育て支援を実践していた。

以上のように、奈義町役場における妊娠、出産に係る母子への切れ目のない支援や、家庭、地域などの連携による子育て支援に関する取組を調査したことにより、今後の当委員会における母子保健の推進や子ども・子育て支援の推進に関する審査をする上で、参考に資するものとなった。

6 株式会社土屋

(1) 調査目的

本県では、福祉介護人材の確保・定着対策を推進するため、介護分野での就労未経験者や外国籍県民等の就労支援等を行う「多様な人材の確保」、中堅の介護職員を対象にチームリーダーの育成等を行う「資質の向上」、職場環境に応じたキャリアパスの整備等の運営上のマネジメント支援等を行う「労働環境等の改善」の三つを大きな柱として取組を進めている。

株式会社土屋では、47都道府県においてホームケア土屋として重度訪問介護及び医療的ケアを主に行う事業を展開しており、支援を届けるヘルパーの養成に当たり、教育研修機関「土屋ケアカレッジ」を立ち上げ、全国で研修を行っている。また、「土屋総研」を総合研究部門として設置し、人材不足や低賃金問題等へのアプローチや調査を行っている。

そこで、株式会社土屋を訪問し、介護業界が抱える問題に取り組みながら、福祉人材を養成する取組について調査することにより、今後の委員会審査の参考に資するものとする。

(2) 株式会社土屋出席者

代表取締役兼CEO最高経営責任者及び執行役員兼本社管理部長CHO最高人事責任者ほか

(3) 委員長あいさつ



(4) 株式会社土屋（代表取締役兼CEO最高経営責任者）あいさつ

(5) 事業説明



(6) 質疑応答

質 疑 茅ヶ崎市に事業所を設置してほしいとなった場合、具体的にどのような条件を満たす必要があるのか。

応 答 一都道府県に一事業所があれば、おおよそカバーできる。ヘルパーが自宅から利用者宅へ向かう直行直帰モデルとなっているため、事業所がどこにあるかということとどのクライアントのニーズに応えられるかということにはあまり強い相関性はない。現在、神奈川県内では相模原と藤沢に事業所があり、茅ヶ崎も十分に対象範囲内である。もしかしたらすでに茅ヶ崎市在住の方が、弊社のサービスを受けられているかもしれない。

47都道府県に事業を広げていく上で、どういった調査、選定をしているかということ、マーケティング調査は行わない。事業の採算が取れるか取れないかと言うよりは、そもそもこの重度訪問介護というサービスには利用者がすごくたくさんいて、そのニーズは渴望されているという状況である。

一方、提供事業者や担い手が足りないという状況で、首都圏や関西を除くと、弊社が進出していない地域は重度訪問介護のサービスが受けられないのではないかとさえ考えられる。ある県では、弊社が提供しているサービスが全体のマーケットの60%を占めているというところもあるので、今まではそこにニーズがあるかどうかというよりも、全ての都道府県に広げることでもどこにいてもサービスニーズに応えられる環境づくりをすることを第一に考えてきた。

事業所設置の条件があるということではないが、ケアマネジャーや相談など、弊社に頼めば神奈川県内ならどこでも来てくれると分かっている方からは依頼が来るが、多くの方が、相模原の事業所に相談してもさすがに来てくれないだろうと事前に諦めてしまう方もいるため、そういうことのないようにこれから、くまなくあちこちの地域に重度訪問介護事業を広げていこうという考えでいる。もし求めている方の声があるとすれば、それが事業所設置の条件になると考えている。

質 疑 重度訪問介護事業が手をつけやすい事業であったならば、ほかの事業者もそれぞれの地元で手をつけているだろうと考えるが、なかなかほかの事業者が手をつけにくい理由がある中で、なぜ土屋が重度訪問介護事業をやっているのか。

応 答 重度訪問介護事業への参入障壁は高い。高い理由は二つある。重度訪問介護の報酬単価は非常に低くもうからないと言われている。もう一つには、文化的な要因があり、重度訪問介護の制度ができてきた背景には、当事者が自分達の権利を訴えることで制度ができてきたということがあるため、当事者には権利主張が強い方が多く、ヘルパーからは難易度が高いと忌避される。

そのような中で、高浜代表取締役が介護の業界に入って初めて従事したのが重度訪問介護の業務で、そのコミュニティで過ごすうちに過酷な実態と当事者の「健常者と同じように自由に自分らしく生きたい」という思いを聞いて、損得抜きでこの事業をやっていきたく考えたことが出発点であった。今、ビジネスとして成功しているという状況であるが、事業をやっている中で、国の制度において基礎報酬は低いものの、弊社が対象としているクライアント、難病や強度行動障害への対応の難易度が高いことから加算がついたこと、また、在宅生活を支えるのだという気持ちで24時間対応体制をつくったところ、ほかの事業所では行っていない体制であることから加算がついたことなど、いろいろな加算が乗ったことでむしろビジネスとして成立することに後から気づいた。

質 疑 ヘルパーの確保の苦労があると思うが、どのように対応しているのか。

応 答 介護業界の中で人手不足の問題が出ているが、弊社では必要とあらば必要なだけ人を集めることができている。採用募集をかけたところ、一月に1,000名以上の応募があった。なぜ採用がうまくいっているかと言うと、弊社の事業に対し国が手当をしてくれているため、十分な給料を支払うことができ、ほかの事業所と賃金に差があることから募集が集まっている。重度訪問介護で募集をかけても知識がない方もいる中で、より具体的に応募者目線に立って、どのようなことをすれば応募者の目を引くのかという構成部分を徹底している。介護とはすばらしいことだということを求人情報の中で押し出すことによって応募が集まっている。また、応募者は企業のホームページを見て応募してくるため、求人媒体を活用するだけでなく、自社のホームページを活用することが大事である。また、求人媒体業者とワンチームとなって、どうしたら応募が来るのかということミーティングしながら巻き込んでいくという手法を取っている。さらに、入社後に、どの媒体からどういう経路で入ったのかということヒアリングすることにより、より細かい実績を取って、できるだけマッチング率を高めるための研究をしている。

質 疑 一般的な介護報酬と比べて御社の報酬にどのくらい違いがあるのか。また、御社の取組により業界全体で変わってきたことはあるか。

応 答 弊社の平均賃金は410万円くらいで、介護業界の平均は370万円程度である。弊社でこだわっているのは、経験を積んで資格を取るにより職位を上げていくキャリアアップで、業界に夢を持てるようにしたいという思いで、一般の業界と同じようにステップアップしていくことにより給料も高くなる構造とした。福祉業界にはビジネスに対する嫌悪感があるが、弊社では戦略的ビジネスライクな側面を押し出すことで事業の成功につながっており、忌避感のある業界の人を多少刺激してでも弊社のスタイルを貫くことで、むしろ模倣する人を増やし、社会全体、サービスを受ける側に応えていくことが第一と考える。

質 疑 抜本的な課題の解決に向けて今、何が一番足りないのか。また、課題の解決に向けて政治と行政が何をすべきと考えるか。

応 答 地方自治が進んでいる中で、いろいろな権限が自治体に移行して、各地域の独自性を発揮する環境にもなっており、自治体発信の取組が全国に波及して国の制度になることも見てきた。自治体に対しては、新しい取組を進めて、それがモデルケースとなって国の制度となれば良いと事業者として思っている。一例として、重度訪問介護は就労中のサービス利用が今まで認められなかったが、幾つかの自治体で就労中の重度訪問介護の利用を認めており、それが広がっていけば、重度訪問介護が就労中も利用で

きるようになり、社会参加が促せる制度になると考えている。そういう中で介護業界における人手不足の最大の要因は、報酬単価と言うより資格要件ではないかと思っている。大事なのは資格や座学ではなく、現場で学ぶOJTであるにもかかわらず、ヘルパーとして働くために高齢福祉分野の130時間の研修が求められているが、それで資格を取ったとしても最低賃金で働くのでは、わざわざやりたいと思わない。これが一番大きな壁になっている。我々が募集要項を出す際も、資格要件を出すか出さないかで全然応募数が違う。すでにこれが問題視されている中で、重度訪問介護について、独自の制度がつくられている自治体があり、無資格で従事できる制度のため入り口の壁が高くない。知識や資格を全否定しているわけではなく、入り口は誰でも入ることができるけれども、資格を取ることで少しずつ手当が上がる制度設計にしたほうが現場の実態に応じている。

(7) 副委員長挨拶

(8) 調査結果

株式会社土屋では、福祉介護業界の人材不足の要因が業界の平均賃金が高業種に比べ低いこと、また、ヘルパーとして勤務するために、取得に当たって長時間の研修を伴う資格が求められることであると考えており、総合研究部門である土屋総研で業界全体の実態や自治体の独自の取組について研究・分析を行い、自社の求人募集やキャリア制度の構築に活用しているとのことだった。一番大事なのは座学ではなく現場経験であるという考えの下、株式会社土屋には無資格でも求人に応募することが可能で、就業した後はヘルパーの資格の取得に伴い賃金が増加、職位が上がるなど、介護業界以外の業界では一般的なキャリアアップ制度を導入するなどといった取組を行うとともに、求人媒体業者を巻き込んだ応募者目線の求人募集の広報にも力を入れており、介護業界の平均を上回る賃金やキャリアアップに伴うモチベーションの向上により、人材の確保・定着を実践しているとのことだった。就業者の資格取得に当たっては、土屋ケアカレッジを自社の研修機関として機能させるとともに、介護業界以外の業界の志ある人材が資格取得に向けて学ぶために全国各地の拠点で受け入れているとのことだった。

以上のように、株式会社土屋における介護業界が抱える問題に取り組みながら、福祉人材を養成する取組を調査したことにより、今後の当委員会における福祉介護人材の確保・定着対策の推進に関する審査をする上で、参考に資するものとなった。