

平成30年度 第4回 千葉県社会福祉協議会政策調整委員会概要

1 期 日 平成31年2月25日（月）10時10分～11時58分

2 場 所 千葉県社会福祉センター 4階第1会議室

3 出席者 委員5名

（田中委員長、小林副委員長、伊与久委員、湯川委員、石川委員）

事務局13名

（鈴木常務理事、金子事務局長、鈴木部長、川上部長、飯島部長、会田事務長、林副部長、窪田副部長、佐野副部長、山口副部長、中田副部長、鈴木班長、加養囑託）

計18名

4 内 容

（1）平成31年度千葉県社会福祉協議会事業計画（案）について

I 事業方針

説明者：金子事務局長

資料1のとおり説明

II 事業実施計画（以下、資料1のとおり各部局長が説明）

1. 本会法人運営の強化

説明者：鈴木部長

2. 地域福祉推進の基盤強化

説明者：川上部長

3. 総合相談・生活支援・権利擁護機能の充実

説明者：川上部長、金子事務局長

4. 福祉サービス利用者支援の推進

説明者：鈴木部長、会田事務長

質疑応答

（石川委員）

交通遺児への支援の中で通学費の助成という説明があったが、8年前から県の教育委員会でも話題になっていた。市原、千葉、柏周辺の一帯あたりの平均所得が700万円くらいなのに対し、銚子から勝浦、館山、君津くらいまでの沿岸部は400万円程度と、所得の格差が人口格差となった。沿岸部では高校の統廃合が進み、結果、子どもたちが通学できなくなってしまった。教員委員会では話題に上がっただけで何の策も講じていない。ぜひ進めていただきたい。

(湯川委員)

人事労務管理の強化のところで、特に見落としがちな残業、有給休暇の付与、インターバルについては個別管理をきちんと行い、しっかりと対応していただきたい。

(伊与久委員)

社協の人材はとても大切であると思う。職員の能力が100%発揮できるような組織であるよう、人事管理上の問題あるいは職員の能力を発見して育成していくという意味での人事評価システムを構築していただきたい。

児童虐待に関する事件が社会を騒がせているが、社協として直接受託している児童福祉関連の事業はあるのか。

(川上部長)

学童保育を受託している社協は多い。子育てサロン等を行っている社協もいくつかあると思うが、児童虐待の問題について社協が主体的に関わっているという話は聞いたことがない。

(小林副委員長)

市町村社協・地区社協広報誌担当研修会とあるが、広報誌という方法論に限定する必要はないと思う。紙以外にもSNSなどいろいろな媒体がある。広報活動や広報担当にしてはどうか。

(川上部長)

来年度は広報誌の作成研修を行う。今年度は広報誌だけでなく、情報発信セミナーを行った。これを交互に行っていく計画である。

(小林副委員長)

毎年、情報発信セミナーでいいのではないか。その中で方法論の主なものを中心に行ってもいいのではないか。

茨城県だったと思うが、日常業務の90%近くを書類ではなく、システム上で承認を得る電子決裁にした。現在のやり方を否定するわけではないが、業務の見直しという意味で一度検討し、その中で改善できるものがあれば改善していてもいいのではないか。

(湯川委員)

私どもの法人でも電子決裁システムを導入した。金銭面での負担は大きいですが、情報を早く共有できるというメリットがある。検討してみてもどうか。

(田中委員長)

房総地域福祉実践研究セミナーの開催場所は、4者共催になったことにより、ある程度固定されてしまうのか。また、これまで千葉県地域福祉研究会はインフォーマルな感じであったが、これを機にフォーマルな形態になっていくのか。

先ほどの児童虐待の問題に関連して、柏児童相談所の職員の配置等について何か情報があれば提供いただきたい。

(川上部長)

房総地域福祉実践研究セミナーは、4者共催となった後も千葉市のみではなく、これまで通り県内の市町村での開催を継続していく。現在まで16回行っているが、まだ開催していない地域が2ブロックある。そこでの開催を予定している。

4者共催となったのは、これまで千葉県地域福祉研究会の中心的なメンバーが定年退職し、代替わりしたことに伴い、研究会の今後について見直し段階であることから、本会へ協力要請があったという経緯がある。

児童虐待の件について詳しいことはわからないが、児童相談所は福祉職として児童福祉司を採用している。すべての児童福祉司が社会福祉士を有しているのかは把握していないが、それなりの割合で取得していると思う。所長や課長は福祉職ではなく一般行政なのではないかと思っている。

(田中委員長)

所長は精神科医ではないのか。

(川上部長)

医師ではない。今年度、銚子児童相談所から異動してきた。

(鈴木常務理事)

参考までに、県が設置した検証委員会のメンバーに千葉県民生委員児童委員協議会の大野会長(本会 副会長)が就任している。

5. 福祉サービス事業者支援の推進

説明者：飯島部長

6. 大規模災害時の支援体制の強化

説明者：川上部長

質疑応答

(湯川委員)

介護に関する入門的研修事業について、単に入門的研修を行うだけでは受講者は集まらない。企業における介護離職予防を考えた研修を企画していくのも1つの手ではないかと思っている。

外国人介護職員に対する支援事業を受託するというのは、在留資格「介護」と外国人技能実習生の両方を対応するという理解でいいのか。

(鈴木常務理事)

留学生受入プログラムについては、介護福祉士養成校に入学する留学生を対象とした制度であると聞いている。一方、外国人介護人材支援センターの運営は、県内で介護に従事している外国人を対象に、メンタルサポートをはじめとした事業を展開するのではないかと思っている。

(小林副委員長)

主な実施事項として、外国人介護職員に対するメンタルサポート、相談及び支援ニーズと記載されているが、これら一連の業務を行うには相当な覚悟が必要である。外国人受入れに関しては、これからあらゆる問題が想定される。そういった中で、具体的な事業の内容も詰めて安易に受託していいのか。認識が甘いのではないか。

(湯川委員)

小林副委員長と同意見である。在留資格「介護」は県もバックアップしていくと聞いているが、技能実習生に関してはかなり大変な作業になると思っている。受託するのであれば、各制度を熟知し、具体的な事業内容を県と確認する必要がある。どこまでを県社協が担うのか再度確認していただきたい。

(鈴木常務理事)

実際に外国人介護人材支援センターの業務は県職員が行う。通訳等の人的配置についても同様である。県社協は場所の提供と予算を工面することになるだろうが、受託する以上は県と細かい点をしっかりと詰めていきたいと思っている。

(湯川委員)

留学生受入プログラムは県直営なのか。

(鈴木常務理事)

そうである。

(田中委員長)

職員の定着支援のところに「働き方改革に対応した職場環境整備の機会も提供する」と記載されているが、何を言いたいのかが見えてこない。また、「一生涯働ける目標を見出せるような企画を行う」ともあるが、研修項目しか記載されていない。研修だけで働き方改革に対応できるとは思えない。具体的な内容を説明いただきたい。

(飯島部長)

職員のニーズを把握し、ニーズに沿った研修を行うことにより、職員の定着支援に貢献できればと考えている。

(田中委員長)

一般的に、働き方というのはワークバランスだと思う。自分の生活と仕事の両立をどのように捉えていくのかが大事な視点である。各企業では時差出勤やノー残業デーを設けるなどいろいろな工夫をしている。働き方改革は研修以外にもあるという理解でいいのか。

(飯島部長)

福祉職場への定着を応援する研修として、キャリアパス構築をはじめ、組織運営支援研修などさまざまな研修を実施することにより、福祉を担う人材の育成と資質の向上を図るような内容となっている。

(田中委員長)

環境整備や職員の定着は、研修だけの課題ではないという認識だけは持っていていただきたい。

(小林副委員長)

介護に関する入門的研修事業とは、どのような人を対象にして、何を目標に研修を行うのか説明いただきたい。

(飯島部長)

他分野からの退職者を対象としている。介護に必要な基本技術を学ぶだけでなく、研修をとおして就職希望者に介護に対するイメージのギャップを埋めてもらい、円滑な就職へと結びつける狙いもある。

(小林副委員長)

県社協の職員を採用するにあたり、年齢の上限やキャリア採用といった全体的なバランスを考えた戦略はあるのか。

(金子事務局長)

今年度より、応募できる年齢を40歳未満としている。採用後の人材育成についてはまだまだである。

(小林副委員長)

例えば、施設経営をしている法人の経験者であれば、社会福祉法人の運営を違った角度から見るができる。そういった人材にはそれ相応の待遇が必要となってくるため、予算上の制約もあり、なかなか難しいとは思いますが、それでもそういった人材を採用することによって、結果的に節減につながることもあると思う。県社協の業務は多岐に亘る。そういった視点から幅広くいろいろな人材を採用したほうがいいのではないかと。

(石川委員)

私が企業の社会貢献活動に携わっていたころは、企業が社会貢献活動やボランティア活動を行うことによって社会福祉に関心を持たせるという時代であったが、最近は正社員が減り、企業の形態が変わってきたことに伴ってそういった活動がなくなった。当時に比べ、企業と社協との間に距離が広がっているように感じる。

私が社協の理事を務めていたころ、アンケート調査をお願いしたことがあった。社協の名前と仕事について理解している県民は10数%くらいしかおらず、社協の名前は知っているが、何をしているのか知らないという人を含めても社協に対する理解度は50%にも満たなかった。そういったことから、企業も社協に関心を持ち、接点を持つべきだと常々考えていた。

今日の説明の中では、企業の協力や賛助会員について触れることがなかった。社協としてもっと一般企業に関心を持ってもらう、協力してもらうような働きかけをしてもらいたい。

(小林副委員長)

これに関連して、企業の中には介護の問題を抱えている人も少なくない。そういった企業と連携して、例えば先ほどの介護に関する入門的研修を企業へ持ち込むような形で行ってみるのはどうか。こんなことを一緒にやりませんか、こんなことはどうでしょうかと具体的にメニューを提示して、働きかけをしてみてもどうか。

(湯川委員)

企業を回っていると、介護についてどこに相談したらいいのかわからない、介護保険のしくみがわからないといった声をよく聞く。人生100年時代と言われる昨今、先を見据えたときに、もっと企業に貢献できることがあるのではないかと考えている。

(2) 平成31年度千葉県の予算に関する提案・要望に係る回答について

説明者：金子事務局長

資料2のとおり説明

質疑応答

(田中委員長)

外国人介護人材支援センターへは、県の正規職員が出向するのか。

(鈴木常務理事)

県から正規職員3名が派遣される。主幹級1名、副主幹級1名、主査級または副主査級1名と聞いている。その他に職員2名程度の予算が人件費として計上されている。また、県から派遣される職員の給与は県費負担だが、派遣条例に基づき、勤勉手当や通勤手当等は派遣先である県社協が負担することになっている。

(伊与久委員)

地域貢献をしたいという企業はたくさんあると思う。社会福祉大会を企業へのアピールの場に活用するなどして、もっと有効なものにしていきたい。

また、人材の活用という点では、何らかの事情により福祉の現場を離れざるを得なかった人もいる。独自の人材バンクを持ち、いつでも戻れるようなしくみ作りも必要ではないか。人材を大切にしていくという基本的な考え方を持っていなければ、これからの地域福祉は支えきれなくなっていくと思っている。

(3) その他

次回開催日 2019年5月27日(月) 10時10分から

次々回開催日 次回開催時に調整

以上