

は職員が集まらないのは当然でございます。

おまえは優しいから福祉に向いている、そう言われて進路選択をする。決して本人の熱い思いがあつてではございません。確かに国家試験を受けなくても就職できる。こんな安易さが施設に入ってリアリティーショックを起こすようであります。資格を持つことが、どうインセンティブをもたらすのか、それがなかなか見えてこないのが現実でございます。

ゆえに、介護福祉養成校を卒業して、資格を持ちながらも大手自動車会社の期間工として就職をしていくのが現実でございます。給与に魅せられ、大手自動車会社の期間工へと就職をする。残念でなりません。

高齢者は失うという不安を抱いております。今、介護現場の若者は、働くという魅力を失いかけております。働くことへの対価として給与がありますが、その給与の魅力も失っています。

介護保険で契約になり、利用者や家族の疑心が強まり、ありがとうという言葉の声小さくなっていく一方で、サービスへの苦情や介護事故の責任追及に介護現場の職員は常にプレッシャーを背負いながら真面目な者ほど押しつぶされていく現状がございます。

また、年々施設入所者の介護度は重度化し、入所者とのコミュニケーションもままならないのが状況でございます。

職員は働きながら多くの人生の先輩から知恵を授かることがこの仕事の醍醐味でもあったはずなのですが、今や対人援助業務の魅力すら消え去ろうとしています。

そして、業務のマニュアル化、膨大な記録、ケアプラン、加算・減算の書類の煩雑さは、本来のヒューマンサービスの魅力を味わう時間さえ奪ってしまっております。こうした4つの魅力を失えば、職員はやりがいと生きがいを失い、職場を離れていくのです。ものを失えば、形がなくなります。名誉を失えば、多くのものを失います。気力を失えば、すべてを失うのです。生の根源である気力、意欲を失わせないような介護報酬であっていただきたいと思ひます。

嘆いてばかりもいられません。こうした状況の中で、施設は労働環境を少しでも働きやすい、生きがいのある職場にしようと、現場では試行錯誤を続けております。

例えば、夜勤勤務時間帯の拘束時間を短縮するためのシフトの見直しも行っております。人事考課による能力給制度も導入しました。ファーストフード店並みに働き手に合わせたフリーな勤務時間でシフトを組むことも、今、検討しております。

しかし、生活施設ゆえに働き手側の都合に合わせることになかなか四苦八苦をしているのが現状でございます。職員が燃え残り症候群とならないように、リフレッシュの機会を与えるため、福利厚生充実にも力を入れていかなければなりません。

施設では資格取得を応援することで、資格所得の向上につなげよう、それが強いては施設の専門性も向上するとの思いで、研修会やセミナーへも積極的に派遣をしておりますけれども、現員体制では、なかなかこうした研修会やセミナーへの派遣もままならないのが正直なところでございます。

勿論、結婚しても辞めないで勤めてもらうために、職場の配置転換も行っております。人事確保問題の取組みを誤りますと、施設の事業そのものが成り立たなくなることは明白でございます。

施設の事業が崩壊すれば、やがて高齢者虐待、親子心中、介護殺人等々多くの事件が社会で発生しかねません。社会のセーフティーネットの崩壊を招きかねない危さがこの問題には秘められているように思います。

決して専門性を否定するものではありませんが、今、この事態では、まずは介護労働の裾野を広げるべきではないでしょうか。高齢者は資格がなくても自分の話を聞いてくれる人がほしいのではないのでしょうか。

最後に、早急に新しく働こうとする人を取り込んでいただきたいと思います。そのためには、フィリピン人を始めとする、外国人労働者の早期受け入れを切にお願いをし、私のレポートとさせていただきます。

ありがとうございました。

○岩田部会長 どうもありがとうございました。いずれも現場の、特に経営の立場から大変お困りになっているといたしますか、もうぎりぎりのところに来ているという御報告をいただきましたが、先ほどの事務局からの御報告も含めまして、皆様方、どうぞ、質問あるいは御意見を自由に出していただきたいと思います。

どうぞ、石橋委員。

○石橋委員 今、プレゼンテーション等から介護の人材難の状況等の御説明をいただいたわけでございますけれども、当初、平成5年に人材確保の基本指針が作成されたときに、私も民間の福祉施設で勤めておりましたが、その民間の福祉施設の職員におきましては、公務員、もしくはほかの民間の企業に比べて給料、労働環境の面が余りよろしくなかった。

それで、人材確保の基本指針ができたときには、非常に喜んだんです。非常に大きな期待を持っていたわけですがけれども、しかしながら、現実的に、特に第三の経営者の行う措置の部分につきましては、十分守られてこなかったり、実現性がなかったとっております。もし、これがきちんと実効性のあるものであれば、今のような現状は招かなかったような気がいたします。

したがいまして、今回、新たな見直しを行うわけですがけれども、せっかく見直しをしても、これが実効性があるものにしていかないと、絵に描いた餅になるわけですから、まずは何らかの形できちんと実効性のあるものにしていただきたいというのが1つであります。

更に、社会福祉法だけで縛るのではなく、他法ともリンクして、指針の拘束力を強めるというのも一つの方法ではないかなという気がいたします。

それから、前回の資料の中に、社会福祉法における規定の中で、89条のところにおきましては、社会福祉事業に従事する者の確保が示されておりますし、90条、91条におきましても、社会福祉事業を営む者というふうに規定されておりますが、特に2000年に介護保険が導入されてから、従来型の施設から、いわゆる特定施設とか居宅サービス系の事業

と変わるなど、社会福祉を目的とする事業が非常に拡大していく中、また、介護保険が導入されて、民間事業者等も多く参入し、介護従事者を経営する者が非常に増えてきている現状の中において、これが法律上、社会福祉事業を経営する者というふうに限定する、そういう枠組みだけで、法律を規制するのが十分だということが言えるのかどうかということが一つ気になる場所ですし、この社会福祉法自体も見直しが必要ではないかということを感じました。

以上です。

○岩田部会長 堀田委員、どうぞ。

○堀田委員 質問ですけれども、太田さんと篠原さんにそれぞれお伺いいたします。まず、太田さんのレジュメの1ページの下「5. 施設の取組み」の中の2番目に「人事考課による能力給導入」とありますが、どういう点が評価基準になっているのか、特にキャリアパスのような仕組みが入っているのか。

それから、中途退職者というか、結構転職者も多いと思うんですけれども、それまでの経歴で福祉職に就いておられた、そういう経験がある人について、採用時の能力評価で、それ相応の処遇をされるような仕組みになっているのか、その辺りを伺いたいと思います。

それから、関連して篠原さんにお伺いしたいんですが、レジュメの3ページ目の下の方の真ん中に対策の基本が書いてあります。その中に「結婚し子供を持って働き続けられる最低限の生活保障」という御主張がありますが、これはどの程度のことをお考えで、どういう仕組みをお考えなのか、特に能力評価との関係で、生活保障の点をどういうふうにお考えなのか、その辺りをお伺いしたいと思います。

○岩田部会長 それでは、太田様の方からどうぞ。

○太田施設長 それでは、ただいま御質問をいただきました件でございますが、人事考課による能力給の導入ということですが、これもサービス評価を数値を表わすということが大変難しく、なかなか適正な人事考課ができていないというのが、実は正直なところでございます。試行錯誤をしながら、何度も何度も人事考課制度を見直しをかけていくわけですが、非常に労力をかける割には、本当に数千円から数万円の差しか出せていないという状況でございまして、まだまだよちよち歩きの人事考課制度であるということは、悔しい思いをしているところでございます。

それから、転職者が多いけれども、採用時の能力評価はされるのかということですが、主に転職をして来られます方の履歴書を拝見しますと、前歴の中にデイサービスですとか、グループホームですとか、介護サービス事業所から移られて来られる。言ってみれば、特養や介護サービス事業所の中で、いわゆるどんぶりの中で人が動いているという状況も勿論ございます。

ただ、介護の現場には戻りたくないと言って退職をしていく者もいるということで、これはケース・バイ・ケースかなと思います。

ただ、私どもの施設では、採用時の能力評価ということで考えれば、前歴加算をしてお

りますので、経験者はそれなりの前歴加算を付けさせていただいている状況でございます。

以上でございます。

○篠原理事長 女性の方の問題ですけれども、やはり先ほどの資料の中でもございますように、やはり若い女性の職員の従事者というのは、非常に多うございます。その方々が結婚なさり、子どもをとということになりますと、当然、現状の中での福祉施設の中では子育て支援の中での条件というのが非常に弱いわけです。

特に、私どもはこれから考えていかなければいけないんですけれども、やはり保育所を併設した中で勤務ができるような環境整備というのもこれから必要ではないかということで考えております。

ですから、その辺のところをしっかりと、我々も大手の病院とか、そういうところでは病院の中に完全に保育所を設けて働きやすい環境をつくっているということが非常に多うございます。やはり我々もその辺のところをしっかりと、ただ、小さな弱小法人の中で保育所をとということになると、非常に難しいわけですから、先ほど来言っていますように、何法人かで協力し合いながら保育所をつくる、勤務地の近いところで働きやすいような環境のところにつくるという形の中でやるというのが、今、私どもが考えていることでは、最大重要な案件でございます。

○岩田部会長 どうぞ。

○中島委員 お二人にお聞きしたいんですけれども、経営が非常に苦しい、労働条件が悪いということは非常に理解できましたが、それを改善する上で、現行の社会福祉法人としての枠組みの中で、もう少し収益改善なり労働条件の改善をしたいんですけども、社会福祉法人という枠組みの中で、どうしてもそういうルールというものがあってできないとか、こういうことをやりたくても社会福祉法人であるがゆえに難しいとか、先ほどもお話があったように、一方で民間の企業が介護サービスに参入してくるという状況もありますので、そういう点で、現在あるいろんなルールが足かせになっているということはお感じになっていらっしゃるでしょうか。

○篠原理事長 私の方から、まず、お答えさせていただきたいんですけれども、最近非常に社会福祉法人も規制緩和の中で柔軟な対応の措置ということはわかっておりますけれども、ただ、非常に民間会社と違いまして、我々の状況の中で資金調達というものが非常に厳しい状況でございます。

やはり、我々の事業の展開の中で、今の介護報酬の経営の中で、例えば資金調達をした剰余金の中で返済ができるかということのシミュレーションをしますと、非常に厳しい状況だということと同時に、先ほども申していますように、施設経営の中で、当然介護報酬の中での人員配置というのは、3対1ということもございますけれども、やはり現状の中で介護度の高い、4以上の方が多いということになりますと、3対1の人員配置では、とても物理的に介護ができません。

当然、うちの法人でも2対1という形の中でやっておりますけれども、ただ、先ほど来

人材不足の中で、欠員が出たときに当然3対1以上の人員確保はしておりますので、減算にはならないんですけども、そういった中で、非常に職員が厳しい。

ただ、経営コンサルタントの方々に言わせると、3対1という形の中で工夫ができるんではなかろうかということをよく言われるんですけども、実際に現実の中で、それだけの重介護者の中での人員配置ということになりますと、非常に厳しいなというのが現実でございます。

○太田施設長 社会福祉法人であるがゆえにというところで問題を考えてまいりますと、やはり運営基準の問題があるだろうと思います。入りが報酬であるならば、出が運営基準ということになるわけですけども、例えばユニットケア1人1日職員を張り付けなければならない。こういう状況の中で、多くの人員が必要になっていくわけでありまして。ユニットケアの運営をされておられるところでは、そういった部分での運営基準をもう少し緩和いただければというような声も聞こえてきております。

また、社会福祉法人であるがゆえの、反対に利点を言えば、非課税団体であるということで、この先、この問題がどう流れていくかは、まだ見通しは立ちませんが、そこで課税をされるようなことになれば、それはまた大きな痛手になるのではないかと危惧しております。

以上です。

○岩田部会長 そのほか、いかがでしょうか。

どうぞ。

○篠原理事長 私の方からお願いというか、各委員の方々と厚労省の方にお伺いしたいんですけども、当然新聞紙上でも団塊の世代の方々が当然リタイアした形の中で、相当数いらっしゃるわけでございますけれども、やはりその辺の方々の社会福祉に従事できるような環境整備というものは、当然我々もやらなければいけないんですけども、やはりその辺のところの発信の仕方というんでしょうか、むしろそういった形の中で、厚労省の方で発信ができるような土壌があれば、是非そのような形の中で福祉施設に対する発信の仕方の中での就業というようなものの位置づけがしていただければ非常にありがたいと思っているんですけども、その辺のところのお考えはいかがでございましょうか。

○岩田部会長 リタイアした後の人材を介護現場が一定程度吸収するというような考え方はですね。いかがでしょうか。

○成田福祉人材確保対策室長 そういった点も含めて、今回の指針の議論の中で、何かいい方法があれば教えていただきたいと思っております。

○篠原理事長 是非それを委員の方々にお願いしたいと思っております。

○成田福祉人材確保対策室長 はい、教えていただいて盛り込んでいくような形でやりたいと思っております。

○岩田部会長 委員の方でいかがでしょうか。

どうぞ。

○京極部会長代理 プレゼンテーション以外のことも含めて、3点ばかりお話しします。

1つは、厚労省の方の資料3でございますけれども、大変よく整理されて、特に1ページのところで、現在の状況がどうなっているかということが書かれているんですけども、1つ抜けているのは、この間、養成校あるいは福祉系大学がめちゃくちゃ増えたんです。そういう労働力の供給側の方が書いていないので、それはやはりきちんと書く必要がある。

それから、専門職団体、石橋会長さんがいらっしゃっていますけれども、専門職団体も社会福祉士会もそうでございますけれども、一定程度伸びてきていますけれども、やや伸び悩んでいる状況はあるんですが、これはともかくとして、そういうのが形成されたという状況もあるということで、その2点を申し上げます。

それから、賃金のこと、今、介護報酬の問題が非常に議論されて、大変参考になりましたが、介護職の方々の給与というのは、労働市場の上で、一体どういうメカニズムで決まってくるのか。これは、専門家の方がいらっしゃいますので、ちょっと釈迦に説法ですけども、一般の経済市場と違って、介護報酬という政策市場ですので、その中で、まず決まるといえることがあると思うんです。それで、介護報酬を基に、今度は労働力分配率がそれぞれの施設が違っているということになるわけでありまして、最初に介護報酬ありきということが特徴だと。

そうしますと、私の感じでは、横にらみで診療報酬を見ますと、例えば看護にしても、一定程度の評価がされているんですけども、介護の方は必ずしも評価されていないと、これは国民の側にも問題があって、保険料は抑えろと、サービスの質は上げろと、人員を増やせと言われても、これはこの単価ではできないわけです。

ですから、ある程度生産費みたいなことを考えて、1つは診療報酬上の看護師の単価と、養成課程では1年違いますので、試験がないということもありますので、低くならざるを得ないんですけども、やはりそこそこに考える必要がある。

それから、国民の側というか、財政当局もそうですけれども、やはりこの状況を打開するには、ある程度報酬単価を上げるということをきちんと論証していく必要があるんじゃないかと思います。

ちなみに米価なんかも、米価審議会で決めたんですけども、あのときは、たしか農協団体がはちまきして、農林省を囲んでやったから上がったように見えますけれども、実は非常にシビアでありまして、生産者側と消費者側、消費者側は上げては困るという運動です。生産者側は上げろと、そういう中で審議会がいろんな米価の生産品を分析したりいろいろして、適当なところでぎりぎり決めていくということなので、それだけシビアなんです。比較的介護報酬、私は、もう今は入っておりませんからわかりませんが、坦々と決まっていくのはいいんですけども、本当はもっと厳しいんじゃないかと思いません。

ただ、そういう運動論ではなくて、やはり科学的にきちんと単価を決めて、これは国民も保険料を上げられては困ると、財政当局もそんな負担はできないと言うかもしれないけ

れども、必要なものは必要なので、やはりきちんとする必要があるのではないかと思えます。その辺の介護報酬の決定メカニズムがはっきりしない。

最後でございますけれども、人材確保指針について、これは法的な位置づけがどうもはっきりしないんですが、前回、私も関わったんですけれども、全国社会福祉協議会の研究所の所長で、なかなか厚労省は仕事をしないので、情報センターで先につくったんです。それを当時宇野室長でしたけれども、もうできているのかと、これにいろいろデータを付けてつくりましょうと、安直につくったんです。

私は、今回は安直ではなくて、非常によく研究調査し、データに基づいた分析なので、非常に期待していますけれども、先ほど石橋委員が入ったように、効力を持つようにするにはどうしたらいいか、ここは非常に重要でございます。

特に、労働分配率のことに関わることは、私は前から申し上げているんですけども、一般市場と違いまして、半分は税金が入っているんですから、そこで国の規制というのはある程度あっても構わないし、都道府県だって発言力もあるし、市町村もあるということでありますので、そこを非常に規制緩和という微妙な下に、何か中が非常におかしくなっているのではないかと。

例えば一部の特別養護老人ホームへ行きますと、ほとんど人がいないんです。パートがいても、役所が監査に行ったときにちゃんといるんですけれども、いないときはだれもいない。こういうことが許されていていいかということで、そういう中から虐待とかいろんな問題が出てくるわけなので、その点を国がどこまで規制できるかというのが、規制緩和の中で非常に慎重にしなければいけないんですけれども、ある程度考えていただけないかということなんです。

○岩田部会長 いろいろ出ておまして、先ほどちょっと御質問があった団塊世代の再雇用といいますか、そういう場合に、先ほどのプレゼンテーションでは、介護の現場は若い人がよくて、それは重労働だからということが片方にありましたね。こういうのは何らかの工夫とか、それこそ資格というのは、実質的な意味ですけれども、介護のスキルを向上する中で、ある程度克服できるようなことなんでしょうか？機械導入とか、いろんなことも含めてですけれどもね。

○篠原理事長 そうですね。当然直接介護ということの中になると、非常に技術的にも難しいと思いますので、やはりある意味で、対話の問題とか、処遇の方法というのは、いろいろございます。その辺のところを、できない面というか、直接処遇ではない間接的な中でのお年寄りとの関わり合いというのは、非常に多うございますので、是非その辺のところの対応の中で、そういった方々を取り入れるということも非常に必要ではなからうかと思えます。

特に最近の施設経営の中で、やはり個室ユニットという非常に孤立した形の中での処遇環境が多くなってございますので、やはりその辺のところを、今までの人生経験の中で逆に活用できればなと思っておりますので、その辺のところを各委員の方々もどのように取

り入れたらいいかという御意見もちょうだいできればと思っております。

○岩田部会長 どうぞ、森委員。

○森委員 今、おっしゃったことについては、私どもでは認知症サポーターの講習を、いわゆる団塊の世代よりもちょっと高い方たちが、いわゆる地域でまちづくり協議会という組織の中でやって、そして地域で見守りをしようという動きがあります。今、おっしゃいましたように、私どもは周辺部の、要するに、例えば施設ではない、在宅のいろんな周辺部を地域で支えていくという仕組みをつくっていく。

そのときに、俗に言いますと、団塊の世代の方たちが、ある面では、いろんな人生経験を含めて有効ではないだろうか。例えば市内のいろんなところにもそういう方たちが入る。

勿論、ここでおっしゃるように、いろんな資格的なことというのは、なかなか無理だと思います。ですから、周辺部でそれを支える仕組みをつくることによって、少しお話しさせていただきますと、人材確保指針の1ページのところでございますけれども、在宅重視ということをもう一度私どもがきちんとすべきではないかと。これは私どもが、いわゆる保険者という立場もございましてけれども、やはりここをきちんとしないと、どうしても施設ということにある面で重点的になってしまう。そうすると、そこで、先ほどのいろんな人材確保の問題を含めて大変だということになります。

それで、先ほど石橋委員がおっしゃいましたけれども、私は2ページのところの現行の人材確保指針の目標と課題というのは、まさしくこれは平成5年のときも今も変わっていないと思うんです。これをどう担保していくかということを着実にやっていくことの方がより実効性が高いのではないかと思います。

○岩田部会長 特に介護が一番人材確保の問題では厳しい状況にあるわけですがけれども、コアにある事業としての、特に介護保険制度をバックに置いた事業としての基本サービスという意味と、周辺の、これはもう少し広げればボランティアなサポートといいますか、これは病院なんかでもあると思いますけれども、こういう重層的な人材を配置する中で、コアのところをより活用していくような仕組みをつくっていくというようなことが片方ないと、今後も、他産業との競争の中で若い人を常に確保しているというのは、なかなか難しいということがあるかもしれないということかもしれません。

その辺を資格制度の充実とともに重層的に考えていくということが課題かもしれません。ただ、これも善意に頼るということではなくて、今、おっしゃったように何か仕組みをつくらないと、なかなか難しいということがありますね。

もう一つは、社会福祉法人なり、あるいはNPO法人なりの中で、規模が小さい、9人以下事業所の問題が出ていましたが、それらがどういう協力連携をし合いながら人材をある程度流動化させる必要があるのではないかと。やはり非常に小さい職場というのは、働く側にとっては息が詰まるというか、途中で辞めたくなくなってしまうのではないかなという感じも、私どもはもっております。これは必ずしも介護だけではなくて、社会福祉の職場というのは、みんなそういうところがあって、例えば社会福祉協議会や何かでも町村部ぐら

いのレベルになりますと、非常に規模が小さいですから、毎日、ずっと10年同じ人とやっ
ていて、もうあきたみたいなところもどうしても出てくる。

そうすると、人材の登用の仕方というか、キャリアパスの在り方ももう少し連携して、
先ほど他法人に移るときのペナルティーみたいな話も少し出ていましたけれども、ペナル
ティーをかけないで、お互いに許容し合いながら、年齢バランスなんかも上手に許容し合
いながら一緒に人材確保していくような連携と申しますか、それでいて、それぞれの法人
の個性というのもあるでしょうから、そういうものを確保しつつみたいなの、何かそういう
仕組みをつくっていく必要があるのではないのでしょうか。保育所とか、そういうことにも
連動していくと思うんですけれども、規模の小さな福祉職場の、デメリットをなるべく減
らしてメリットを生かすような仕組みをつくっていかないと、一つひとつの形態では、な
かなか難しいところがあるような感じがどうしてもします。

いかがでしょうか。どうぞ。

○小島委員 今の部会長との関連で申しますと、資料の中でも資料2のところ、転職さ
れる方の理由の2番目に大きい比率になっているのが、1番目は転職あるいは離職される
場合、仕事にやりがいがなくなるということで、これは資料2の36のページに出ています
けれども、2番目の理由として職場の人間関係ということが挙げられております。

これは、私、労働組合の連合の施設調査の中でも、やはり離職に当たっての理由として
は、職場の人間関係というのが挙げられている。結構高い比率がある。これは、今、部会
長が指摘されたように、言わば施設の規模が小さいということがあって、そういう問題が
あるんだと思いますけれども、この辺について、今、お話をいただきました太田さんと篠
原さんのところについて、具体的に職員の皆さんの悩み事とか、苦情とか、相談というか、
そういうことについて実際どのような対応をされているのか。

部会長が言われたように、横断的なのというか、ネットワーク型でそういうものを調整
するというのはなかなか難しいと思うんですけれども、皆さんの施設の中では、職員の皆
さんの悩みとか、そういうことは日ごろどのような対応をされているかということが1
つの質問です。

もう一つ、なかなか都市部における人材確保、求人が難しいということでもありますけ
れども、皆さんのところでは、実際にどこのツールを使って求人、人集めをしているのか、
ハローワークを使っている、あるいは養成施設等に直接応募を出すとか、あるいは福祉人
材センターというようなところを通じてやっているのか。言わば、これは指針の中にあり
ますけれども、人材センターの充実ということがありますけれども、その辺をもっと活用、
充実させるということを通じて、もう少し人材確保が可能かどうかということなんです
けれども、実際のところは、今、どのようなツールで人材を募集しているのか、この2つほ
ど質問なんですけれども、お願いします。

○篠原理事長 まず、人材の方ですけれども、すべてのものに出しております。当然学校
にもすべての専門学校にも出しておりますし、ハローワークにも出しておりますし、当然す

べての法人でもそれをやっております。

こちらにも書いてございますように、やはり各法人でも土曜、日曜日の新聞に掲載をして、年間 200 万とか 300 万を出してもなかなか来ない。ある施設では募集を出しても連絡すら 1 人もなかったというような現状でございますので、その点では、すべての法人も今のお話のように、すべてそういった求職できる箇所にはすべて出しているというのが現状でございます。

あと、転職というか、退職の理由ということでございますけれども、うちの法人は、意外に結婚をなさって、先ほど私が保育ということで非常に気にしているというのは、結婚をなさっても多少はいていただけのんですけれども、当然すぐにお子さんができるということで退職なさるとというのが圧倒的に多いんです。

それと、これはいいか、悪いか、私も非常に困惑しているんですけれども、職場での結婚が多いんです。どうしても不規則勤務でございますので、職場同士で結婚をなさる。そうすると、当然私どもも事業所が多数ございますので、配置転換をするんですけれども、どうしてもお子様がすることによっての退職ということが非常に多うございます。あとは、2～3は、やはり仕事がきつくてというのが状況としては多いです。

これは、うちではなかったんですけれども、よそ様でお話を聞いたんですけれども、訪問介護をなさっている方が、たまたまパートなので施設に勤めたいということでいらしたんですけれども、2日間仕事を従事した中で、こんなきつい仕事は、とても私にはできないからということで、2日間で辞めたという例もございます。

一応、そんなところでございます。

○岩田部会長　どうぞ。

○太田施設長　それでは、ただいま小島委員から御質問がございました、職場の人間関係が退職の理由になる、まさになぜ若者は、今、3年で会社を辞めるのか、時代の一つのテーマにもなっておりますけれども、介護現場も非常に短期間での離職が多うございます。

施設で経験年数を積んでいる職員が多いところは、やはりそれなりに若い職員へのメンタルケアができておまして、離職を抑えていくことができますけれども、経験年数の多い職員が残っていないところというのは、やはりだれも手を差し伸べてもらえず、離職につながっていくという現状があるように思います。

また、施設の職員の有資格者の多いところは、その歯止めが何とかかかっているということで、施設も資格取得に応援をしているというのが現状でございます。

それから、採用募集においてのツールですけれども、先ほど申し上げましたように、ハローワーク、年中募集中です、中途採用が施設の全体の7割を占めておりますので、新卒採用はたかだか2割、専門学校、大学等へ求人を出すよりも、ハローワークを通じて、今、人手がほしいときでありますので、ハローワーク、派遣会社、人材センターと、先ほど篠原先生がおっしゃられていましたように、すべてのツールを用いてやっておりますけれども、いかんせん費用のかかる新聞折り込みチラシをしても、電話一本かかってこないとい