

うことであれば、昨今、チラシに介護施設の求人はあきらめムードで出てこなくなったのが現状ではないかと思います。

以上です。

○岩田部会長 どうぞ。

○田中栃木県保健福祉部長 栃木県でございますけれども、私どもは、NPOなり法人なりの監査などに行って、ときどき思うことなんですけれども、やはり経営者の方、創始者の方が熱意で始められて、それに引き連れられていろいろと事業をされているんですけれども、やはり肝心の経営であるとか、あるいは今、言われておりますけれども、人手を集めていく、あるいは経済的な面から言えば、材料の仕入れから、ノウハウというか、そういったところが乏しいままに事業を続けていっているなという印象が幾つかのところにあるんですけれども、今、団塊世代の活用ということ、これは別にこの分野だけではなく、県議会などでもよく質問されるんですが、そういった経理のプロであるとか、材料の仕入れのプロ、あるいは労務管理、先ほど言われましたけれども、職場の中の間人間関係をうまく行っていく。

そういった点でノウハウを持った団塊世代という方が、今、退職をされて、次の職場なり第2の人生ということで言われているんですが、果たしてそういったところを各NPOなり、あるいは法人なりで受け入れてもらえる余地というのはあるのか、ないのか。もし、そういった面で受け入れるということであれば、やはり県といたしましても、そういった方々の活用を何とかしなければいけないということ、あるいは呼び込まなければいけないということなので、やりがいという意味で、そういった施設での経理、労務管理あるいは人手を集める求人費、そういったノウハウを持ったプロを紹介するということ。逆に受け入れる立場としてやった方がいいのか、悪いのか、その辺りを少し御意見を伺えれば、今後の県行政としての参考にしたいと思うんですが、いかがでしょうか。

○篠原理事長 今のお話ですけれども、当然我々としても労務管理とか、いろいろな意味で介護保険に突入してから、非常に各法人も勉強なさっておりますけれども、まだまだその辺のところ非常に弱い面というのもございます。

ただ、逆に先ほど来言っておりますように、人材の中で、人材というか、人件費の割合というのは非常に高うございますので、やはりその辺のところは法人によって非常に温度差があると思います。

その辺のところは、逆に1法人1施設というような形の法人であれば、非常に難しいんではなかろうかということも多少考えられますけれども、やはり、今、全国的にも老人介護の中で、1法人1施設という社会福祉法人というのは半数近くございます。そういった方々は、果たしてその辺のところどういう受け入れをするかということ、私の方も答えとして難しいんですけれどもね。

○太田施設長 PR不足なのか、求人方法が下手なのか、そこら辺のところはよくわかりませんが、いずれにしても、募集しても応募がないという、まさに偽らざる現実が

目の前にございまして、やはり施設のイメージというものをもう少し改善をしていく、そういったことへの努力というのを、私どもも、または国もしていただかなければいけないのではないかという思いでおります。

以上です。

○岩田部会長 石原委員、どうぞ。

○石原委員 介護の仕事も、給与等の待遇は当然大切なことです。他人の体に直接触れる仕事というのは、一番重要で、本当は尊重されないといけない、現場中の現場だと思ふんです。その割には、非常に報酬の評価が低いということ。

もう一つは、仕事に対する誇りをきちんとキープできるような状況をつくるということだと思ふんです。

先ほどの太田施設長さんのお話にもありましたけれども、このごろ事故とかいろいろなことで問題が多くなったりするので、確かに劣悪であつたら勿論だめなんですけれども、精一杯一生懸命努力してもお手伝いさんを使っているようなものの言い方を御利用者の中でなさる方もなくはないわけですけれども、私は、本当に誇りが持てるということをきちんと国民全体が認識をしていかないと、多分一番大切な仕事の分野で働き続けてくれる人たちがどんどん少なくなってしまうだろうと思います。

私が、今、努力をしていることは、石原塾と勝手に名前を付けて、本当に末端のパートのヘルパーさんのところにも、1対1でもアポイントを取ったら、必ず話をしに行つて、どれほど介護の仕事に価値があるか、お年寄りに一番近いところ重度のケアをしているということがどれほど重要な価値があるかということ必ず言うようにしております。

そうしていきませんか、何か使い捨てにされるのではないかとか、利用者の声とか、周りの声で、一番恵まれていないというように思ってしまうようなんです。

ですから、そうではないんだということを一生涯言っていく努力をしておりますけれども、これは全国の国民がみんなそういった価値を大切に思えるという文化をつくっていく必要があると思ふんです。

○岩田部会長 では、木間委員、江草委員の順でどうぞ。

○木間委員 太田施設長の、先ほどプレッシャーの問題、そのことばかり強くて仕事の魅力を失うというご指摘は、よくわかります。私は、国民生活センターという消費者の立場でこのことに関して、苦情と調査の結果から申し上げたいのですが、そのことは十分わかりますが苦情が増えています。

苦情の中身を見ますと、介護のサービスの質がかなり低い人が出てきている。その背景というのは、先ほどからお二人が御説明なさったような事情があるということによくわかります。

調査結果から少し申し上げたいのですが、国民生活センターでは、先月、「第三者がとられた高齢者ホーム」という調査をまとめました。

この調査でいう、第三者とは、介護サービス情報公表制度の調査員であるとか、第三者

評価機関の評価者とか、介護相談員、成年後見人という人たちですが、その人たちは、利用者支援制度の下で、高齢者ホームとはこの調査では特養、老健、グループホーム、有料老人ホームを指しますが、そこに行ってどういうふうに入居者の暮らしを見てきたかということについて、今日のことに限らず、介護職員の待遇と介護サービスの質に関してですが、幾つか回答のまま申し上げます。

介護福祉士の地位向上と給与の改善が不可欠であるということが1点。それと、介護職員の給与を上げなければ、介護サービスの質はよくなるという人もいます。

それから、職員の権利が守られなければ、入居者の権利は守られないといった意見も書かれておりました。

先ほど御指摘もありましたけれども、職員の配置基準の見直しが必要ならぬという意見も寄せられておりました。

人材確保指針を取り巻く状況の検討の視点の中の1つに、利用者の尊厳の保持や権利擁護の視点を重視すべきではないかということがありますので、それに関連して申し上げたいのですが、この調査の中では、介護サービス情報の公表の調査員であるとか、第三者評価機関の評価者は、介護福祉士や社会福祉士、ケアマネといった方々ですけれども、この人たちは非常に素晴らしい仕事をなさっていますが、その一方で、せっかく行っていないながらホームのサービスの質というものを見てきていない、とらえていないという人たちが少なからずいる。問いによっては半分も見えていません。

例えば食事とか、入浴とか排泄の介助について、それは職員の権利擁護意識であるとか、援助技術のレベルというものが問われる重要な場面ではありますが、そういう場面も見えていないという人たちが少なからずいるという結果となっております。

改めて個人の尊厳を大切にする意識と援助技術の研修・教育を充実させることが重要だということを思いました。

以上です。

○岩田部会長 では、江草委員、どうぞ。

○江草委員 お二方のお話を伺いまして、私は介護職員の養成の立場もあるんですが、また一方では、恐らくお二方と同じように介護現場をたくさん持っております。両面から考えさせられることは大変多かったですんですが、確かに人が足りないということはよくわかります。しかし、全国的に見て、先ほど小島さんがおっしゃいましたが、どこからどのような方法で人を求めているのかということについてですが、有効求人倍率も物すごく地域差がありますね。それは一体どうしたのかということも考えた方がいいんじゃないかという気がするんです。狭いところで取り合いをすることもいいんですけども、もう一つオールジャパンで考える方法も見なければいけないんじゃないか。そんなことを言うけれども、宿舎がないじゃないかと、そのことはまた解決のための手段として別に考えればよいと思っております。

その上に、また仕事にやりがいがないということでもあります。これは人によって随分

違うと思います。しかし、一つの救いは、先ほどのお話の中に、有資格者とか経験の豊かな人が多いところは、人間関係が保っているのではないかというお話があった。

では、有資格者や経験のある人が多い職場はどういう職場なのかということ、できましたらお二方から伺いたいと思うんです。

そして、また1法人1施設というのが半分ぐらいだとおっしゃいましたね。では、1法人1施設でないと不適切であるとするならば、どのようなものであったならば、経営形態として望ましいのかということも考えてみる必要があるのではないかと。

1つは、横浜の例で、幾つかの法人が連携して、保育についてのお話がありましたが、勿論それは一つの方法だと思うんですが、もう少し自治体で言いますならば、広域連合というような自治体の連合形態で、合併しなくてもできるのではないかというのもあるわけありますので、そういう方法、つまり法人運営、施設運営あるいはサービス現場の運営、そんなものについて何かお考えがあるかどうか伺ってみたいと思います。

それから、給与、労働条件、その他問題は山ほどあるわけで、それは今後の人材確保指針でよく考えていただければいいんでありますが、いかに確保指針をつくってみても、確保した者が働けないようなところでは話にならない。それは、給料が高かったら、それでいいのかと、労働条件がよかったら、それでいいのかと、それだけではないと思うんです。人間と人間とが絡まって仕事をしているわけですから、その条件あるいは状況を見直す必要があるのではないかと私は思っております。

そして、私自身は、私が責任を持っております法人では、介護報酬をどうせい、こうせいという話は、別の事前の話として、いただいている介護報酬で最も有効なやり方はどこにあるのかということを考えれば、今の離職率の問題はかなり解決するのではないかと思います。

それから、名古屋の方でしたか、おっしゃいましたが、新人は比較的少なく、中途採用が多いということをおっしゃいましたが、これは私には理解しにくいんです。私は、中途採用というのは、よほどのことがない限りしない。新人で十分賄っている。では、求人倍率が物すごく低いのか、そうではないですね。

それから、折り込みチラシとか、その他、これは私の経験からしますと、一番効果がない。むしろ、それよりかは高校生が夏あるいは春にボランティアとして大量に入ってきてくれる。その入ってきた子どもたちが、それで目覚めて学校へ行って、そして卒業して来る、こういうのが一番オーソドックスな方法ではないかと思います。

それから、割合求人の効果があったという方に聞いてみますと、これは看護師の確保の問題であります。神奈川県で小規模の病院なんですけれども、全然折り込みチラシなどやっていないと、何をやっているかという、インターネット一本槍です。それで十分確保していると。10対1看護は十分だと。勿論それだけではないです。その院長が極めて人間関係をつくるのがうまい人です。入ってきた看護師さんたちとの対話が非常にうまくいっている。

こういうこともありますので、私はだめな例をたくさん並べることがいいんですけども、うまくいっている例を探すことも必要なんではないかと、そこから学ぶことが必要なんじゃないかと思います。

以上です。

○岩田部会長 高岡委員、どうぞ。

○高岡委員 先ほど京極先生の方からもお話をいただいたんですけども、福祉施設経営の現場から、先ほど来事例発表でありましたように、給与が低いとか、労働条件が悪いとか、その中には経営者自身の責任もありますけれども、介護報酬の低さから、そういうことが余儀なくされている。

介護保険制度ができてから、2回介護報酬の見直しがあったんですけども、2回とも大幅な減額になってきて、施設経営者からすると、その報酬の範囲内の中でやらないといけないからということで、下げるということは余りやっていないと思いますけれども、平成12年と17年、18年を比べると、ほとんど変わらないというような状況であります。

もう一つは、施設が経営努力ができるのかといったときに、施設サービスについては、横出し、上積みが非常に規制されている。在宅介護についても、なかなか取り組めないということと併せて、今、地域ではそういう規制の中で社会福祉法人が事業展開をするのにも一定の制約があるということで、非常に経営努力によって労働条件等を改善していくのにも非常に厳しい状況であるということを是非御理解いただいて、介護報酬の決定の仕組みを労働者に対しては、最低基準も含めて、これぐらいの費用は要るよと、平均年齢がこれぐらいになれば、少なくとも一定の金額を出すというような仕組みがないと、今みたいにお金が残っているから減らしていく、また残っているから減らしていくという、経営者は経営の存続維持がありますから、その収入に合わせて人件費等を決めていくということがありますので、是非京極先生からの提言というのは、我々経営者にとってもそういうのを痛感しておりますので、是非お願いしたいと思っております。

もう一つ、人材確保で、今、高齢者の確保に対して、もう少し受け止めるシステムをつくったらどうかということで、これだけ労働力人口が減ってきたら、今、我々ができることというのは、65歳の高齢者に限らず、40代、50代の人たちを確保していかないと求人对策になりませんので、そういうときに、我々としても労働力の質というのをずっと求めてきていまして、専門性を高めるために、今回、介護福祉士の見直しも大賛成であります。

ただ、一方、そういう高度の有資格者と反対に、補助食品的な、ヘルパーがそれに当たるかという、いろいろ問題があるかもわかりませんが、ヘルパー等をもう少し確保するような仕組みを短期的には考えていかないと、今、大阪の方で聞きましたら、ヘルパー養成事業所がいろんな条件が厳しくなって、どんどん撤退していているということです。

ヘルパー事業というのは、40代、50代の人年齢からしますと多いものですから、そういうところへの確保対策も、一方では専門性を高める、一方では量を確保するという両方

の構えでいていただきたいという思いであります。

それから、行政にお願いしたいのは、先ほど来経営者に対して、労働の再配分だとか、いろいろ指導を、今、都道府県で経営指導事業というのを厚生労働省の主導の下で続けてきたわけですが、それが一般財源化され、あるいは都道府県の財政が厳しいというところで、どんどんカットされている傾向があります。

我々社会福祉事業というのは、措置の時代では、行政に守られている中で来たもので、経営能力は非常に低いものですから、そういうふうな経営者への指導体制なんかも、また今後も続けていていただきたいというのが、現場からのお願いであります。

○岩田部会長 どうぞ。

○京極部会長代理 今の高岡委員の関連で2点申し上げます。

1つは、これは介護保険の部会ではないので、余り深く議論するのはいかがかと思えますけれども、介護保険の仕組みは、皆さん御存じのように、保険料は市町村で決めているんですけれども、介護報酬は全国一律で決めている。

そこに矛盾がありまして、医療保険に見習ったわけですが、やはり介護報酬も大都市型と地方型では差があっているのではないかと思います。加算という考えもありますけれどもね。

それから生活保護も地域格差というか、地域の等級があってなっているんですけれども、医療に見習って一律にしたということの矛盾が表われているのではないかと思います。

例えば市町村ごとにすごい介護保険料を取っていても、これはあくまでも当該市町村の財政との関係であって単価にも影響がないんです。ですから、もともと介護保険には、保険料は市町村で決めるけれども、介護報酬は全国一律で決めるという矛盾があるんです。

ですから、幾ら議論をしても、そこを解決しないと根っこがならない。ですから、これはここでの問題ではなく、介護保険の位置づけの問題だと思うんです。

もう一点は、配置基準その他について、やはり新しい時代状況で、もう少し見直しが必要なんではないか。

私は、最近ヨーロッパに行っていないんですけれども、ドイツとかフランスだと、やはり経営者がいて、例えば施設の場合ですと、各フロアにかなりシニアな看護師がいて、そしてケアワーカーがいて用務の人がいる。そういう構想になっているんです。

日本は、その辺がはっきりしないで、介護職員は一体用務の仕事をやっているのか何だかわからないような感じで、もっとはっきり用務の人は用務で掃除、洗濯みたいなことは、そういう方にやってもらっていいんじゃないかと。別の海外の労働者を使えとかではなくて、お年寄りでもいいし、できる人にはやってもらおうと。中核部分で人に接する部分は介護職員としてきちんとした単価を出してやる。

それから、私は井部委員がいらっしゃるので言いにくいんですが、やはり施設にもっと立派な看護師を置かなければいけないと思います。申し訳ないんですが、ほとんど研修もしていないような看護師の方がいればいいという感じで、看護の世界で通用する人

かどうかという、私は通用しないんじゃないかと思うんですけれども、やはりちゃんとした看護師を置くということ。

それで、施設長とほぼ同格のような人を置いてやっていかないと、そういう点で配置基準をそろそろ見直した方がいいんじゃないかと思っていますし、規制緩和でどうでもいいということでは困るので、緩めるところはうんと緩めていいと思うんですけれども、職員の中核部分についてはきちんと位置づける。その上で、ボランティアとか地域の支えがあるという構造でいかなければいけないと思っています。

○岩田部会長 ありがとうございます。どうぞ、井部委員。

○井部委員 ちゃんとした看護師を置くということは、日本看護協会も高齢者ケアにおける看護師の役割は非常に重要であることは認識しております、介護施設に従事する看護職に対する研修を積極的にやることを始めているわけですが、先ほどのマンパワーの全体的な不足ということがありますので、まず質の確保は重要ですが、その前に量の確保がきちんと行われなければならないというのが、いろんな委員の方がおっしゃっていることだと思います。

もう一点は、私は看護も含めてですけれども、こうしたケアに従事する者たちに要求される精神性、奉仕とか愛といったようなことが非常に強調されることが、余り時代に見合っていないんじゃないかと思ひまして、もう少し科学的な知識に基づいた技術をきちんと提供することが重要であるんですが、勿論相手を尊重するとか、相手の優しさが重要だということは何の職業にも必要なものであって、そういうことが特に介護とか看護に徹底的に教育のときに教え込まれること自体が、やりがいがあるから入ってきたのに、結局やりがいがないから辞めるという今日のデータにも反映しているのではないかと思っていますので、もう少しドライな教育でもいいんじゃないかと、それから職場もそのような余りねちねちしたものではない方がいいんじゃないかと、ちょっと誤解を招く発言ですが、立派な看護師を介護施設に提供できるように努力したいと思います。

○岩田部会長 村尾委員、どうぞ。

○村尾委員 介護の転職理由のことですけれども、私が介護職の関係者からお聞きしているデータとしては、まず、人間関係が1位で、2番目が腰痛だと聞いています。これは福祉用具をもう少し使うようなことを考える必要があると思います。欧米は、御承知のように福祉用具を非常に使われていますけれども、日本の場合でも福祉用具を全部アセスメントしてケアプランの中に入れていくという施設もあります。

それから、私は長野県の方から直接伺った話ですが、えらく遠いところに勤務しているんです。それで近くのところに施設があるので、あなたはどのようにしてそこへ替らないんですかとお聞きしたところ、私の近くのところはリフトが1つもないんです。腰痛になると、私は辞めなければいけないので、転職しないんですというお話もありました。

そんなことで、皆さん御存じのことですけれども、福祉用具、人力以外のものも少し取り入れる必要があるんじゃないかと思っています。

それから、最後にちょっとお時間をいただいて、私のところから出した社会福祉士の統計で関係のあるところをちょっと御紹介をさせていただきたいんですけども、2ページのところの「(7) 転職について」というところです。

社会福祉士のことですけれども、資格を取得して関連業務に就いた後、転職した者は30%。転職の理由としては、他によい仕事が見つかったとか、労働条件、処遇に不満があるなどです。転職によって年収は下がる傾向にあるが、その一方で職場の満足度は高くなっている。私はここだと思います。これをクロスしますと、はっきり出てくるんです。やはり収入もありますけれども、職場環境の満足度ということです。

それから、次のところも関連ですけれども、説明させていただきますと、約60%が1年間に研修を3回以上受講している。

研修テーマとしては、権利擁護とかです。

職場の満足度が高いほど研修受講回数が多い傾向がある。そのほかのも出ていますけれども、職場環境がいいということ、そうするとモチベーションも上がるし、自己研鑽に励むということ、こういうことが定着率につながっている。社会福祉士会の会員の場合ですけれども、こういうデータがありますということを御参考までに紹介させていただきたいと思います。

○岩田部会長 どうぞ、石橋委員。

○石橋委員 やはり、介護の人材不足の一番の問題解決の方策というのは、介護を魅力ある職業として確立するということが何より大切だと思っております。

当然ながら、介護を魅力ある職業として確立するためには、労働環境の改善というのは当然のことだと思いますけれども、それだけではなくて、やはりそういった職場に勤めてやりがいがある職業となるためにはどうしたらいいかということも考えなければいけないと思っております。

それで、定着率の問題につきましても、例えばいい法人、いい職場でありましたら、必ずいい人材が育っていると思っております。ですから、いい人材を育てているところについては、恐らくそういった定着率も高いのではないかと、介護者の満足度も非常に高いのではないかと思っております。

そのためには、やはり介護職のキャリアアップの仕組みというものを、今後きちんと制度的に導入する必要があるのではないかと思っております。

例えば資格を取って、また数年経てば、チームリーダーとなれるような仕組みとか、その後は中間管理職、将来的には、それこそ施設長とか経営者とか、そういった生涯目標を持って働けるような仕組み。

更には、より専門的な仕事に打ち込むためのスペシャリストの養成ということについても、やはり介護福祉士を取った後の選択肢をかなり広げていく仕組みというのもつくっていかないと、定着率もよくなるのではないかと思っておりますので、その辺のことも十分盛り込む必要があるのではないかと思っております。



○岩田部会長 どうぞ。

○白澤委員 石橋委員のおっしゃるとおりだろうと思うんですけども、介護の中で質を担保する前提というのをしていったら、それでもう一つは、やはり施設の質をどう上げていくのかということなんだろうと思うんですが、実はそのことというのは、社会福祉士も実は非常に同じような状況にあるというのを少し御報告をさせていただきたいと思います。

例えば我々養成校ですが、大学の初任給調査をしてみますと、社会福祉士も随分低い状況にあるということを御紹介をしておきたいと思います。

例えば九州の大学の求人、これは我々会員校の求人情報というのは全部集めているわけですが、例えば福祉施設であれば、最低が11万4,000円、最高でも19万、これは1つだけですが、そういうような実態。医療機関では12万5,000円、最高が18万。福祉関連企業では更に低くて最低が10万円、こういう実態でございます。こういう中で4年制大学を卒業して就職をしていっているという実態。

もう一つは、実はいろんなところで社会福祉士の人材が求められているんだけど、そこが到達していないというもう一つの結果を少しお話をしたいんですが、社会福祉士振興試験センターの委託事業でやっている調査なんですが、社会福祉施設の社会福祉士の雇用と介護保険の居宅サービス事業所の雇用状況の結果なんですが、実は社会福祉士を雇用したいと、非常に重視するところが7割以上あるんです。

一方で、非常に社会福祉施設や居宅サービスでは、社会福祉士なりの業務である家族との関係とか、利用者のニーズをつかむとか、そういうことで大変困難を来しているというのが6割以上ある。そして、それを社会福祉士に期待するというのが7割ぐらいある。これが全体の特徴なんです。

御存じのように、この審議会でも出ましたデータで、老人福祉施設では4人に1人しか生活相談員に社会福祉士がいないという現実。あるいは在宅のサービスについてはもっと低い。こういうミスマッチというのをもう一度検討していただくというのは、社会福祉士と介護の状況の中で同じような状況があるということを御理解いただきたいというのが全体です。

もう一点、非常に個人的な感想から申しますと、例えば、先ほどのキャリアアップの問題なんですが、我々、大学も就職をしていく上で、社会福祉士のキャリアアップは大変難しいわけです。1法人1施設ということになれば、相談員で入れば一生相談員で終わるという問題もございます。

そういうことで、できる限り大きな法人に言ったらどうかと、そういう支援をせざるを得ない状況がございます。

そういう中で、もう少しキャリアアップの仕組みというのをどう考えていくのかということ介護と同じように社会福祉士も考えていただくと大変ありがたいなという提起でございます。

以上です。

○岩田部会長 ありがとうございます。今日は、介護の方の問題が大変緊急といえますか、大変難しい局面にあるということで、少し社会福祉士の方は、今のお二人の発言ぐらいで余り深められておりませんが、今、白澤委員の方から御発言がありましたように、職場としては同じ状況にある。勿論社会福祉士の場合は、私も今回資料で出していた職種というのが、社会福祉施設等調査報告がベースになっているので、どうしても社会福祉施設というところに限定されていますね。今までの統計の取り方がそういうふうになっているからですけれども、社会福祉士、介護福祉士も含めて、職種の限定をしておりますので、つまり名称独占でしかないということがありますので、現状把握としてみすっきりしないところが片方あります。

今、施設問題中心あるいは社会福祉法人問題中心の議論になっていますけれども、そういうことも含めて、社会福祉サービスが行われている職場といえますか、人材というのはそこで活用されていくわけですが、そこ自体の根本的な考え方というか、今後どうあるべきかということが、どうも一番根底にあるような気はいたします。勿論余り高邁な議論をしていますと、現状に合わなくなる。先ほど御指摘もありましたように、消費者の側からいうと、やはり質が確保されていないサービスを利用するわけにはいかない。社会福祉の方も当然そうで、つまり、そうした社会的なサポートの必要な人たちへのサービスですから、その質・量をどうやって調和させながら一定程度確保していくかという大変難しい問題があって、これは資格制度や質を単純に向上させればよいというだけの問題ではない。そういうような問題点がたくさん今日は出していただけたと思います。

それから、いろんな職種間の位置づけといえますか、分業のありよう、その辺りも、日本社会の職種や分業の考え方の一般的な伝統というのがあるのか、なかなか京極先生がおっしゃったようなヨーロッパモデルになり得ないところもありますけれども、その辺りも少し宿題にしながら、次回は社会福祉のことも含めまして、またもう少し突っ込んだ御議論をお願いしたいと思います。

どうぞ。

○京極部会長代理 1点だけ、人材指針と関係があるんですけれども、国や都道府県の支援という中で、今までの指針の枠組みですけれども、社会福祉士とか介護福祉士の現状把握をするというのは、重要な仕事なので、国がやらないとできないんです。試験センターは全くやりませんから、後ろにいらっしゃいますけれどもね。

そういうのではなくて、国としてきちんと社会福祉士はどこで働いているんだ、介護福祉士はどこで働いているか、全然データがないんです。

さっきお知らせいただいた村尾委員も石橋委員もそうですけれども、会員のデータでありまして、会員に入っていない人のデータが全然把握されていない。

勿論登録ですから、名簿を勝手に使ったりあれすることはできませんけれども、しかし、サンプル調査何なり、20年も経ってまだ全然データがないんですから、そういう状況を改めて、むしろ福祉人材白書ができるような、それぐらいのことをしていかなければいけな

いので、人材確保の指針の1つに、少なくとも状況把握というか、実態がどうなっているかということを定期的につかむということが大事ではないか。それがないと、具体的なデータに基づいた議論というのは、なかなかできないと思います。

○岩田部会長 そうですね。どうぞ。

○村尾委員 資料3で、もう御説明はいたしませんけれども、こういう資料を出させていただいております。2000年のときの調査と7年後の調査の対比ですけれども、正直いって余り改善していません。もう少し改善しているのではないかと思ったんですけれども、余り改善が見られないんですけれども、実態が大分見えてきましたので、今、京極先生がおっしゃったように、この調査を継続的にやっていきたいと思ひますし、会員以外のことがやはり重要だと思ひます。

それから、資格を取ったことによって評価をし、報酬を上げていくことが1つですけれども、やはり専門性というのをもう少し掘り下げて、それで専門的な業務というのは何なのか、それに伴った専門的なサービスというのは何かと、もう少しそれを今後進めていく必要があると思ひます。

その中で、やはり職能団体の役割というの、今回、はっきりさせていただいた面があると思ひますので、そういうことを踏まえて、今後取組みをさせていただきたいと思ひます。

以上でございます。

○岩田部会長 そのことについては、また次回に少し御報告いただければと思ひます。いずれにしても、先ほど京極委員がおっしゃったように、私も社会福祉は何かという社会福祉法の定義自体が一定の枠をつくってやるし、統計は更にその前からの伝統である社会福祉の典型的な場にとらえているわけですが、実際に社会福祉士を持っている人の職場はもっと広いわけですね。ただ、職場で社会福祉士として働いているかどうかは、また難しいところがあるので、それも含めた実態把握といのは、どうしても必要で、それが今回の定義の改正と非常に関わってくると思ひますので、是非それをしていただきたい。また、やはりキャリアパスの問題は非常に重要な問題だと思ひますので、そのことと職場の規模の問題というものを全体的にどういうふうにしていくかということが大枠としてあって、その中に介護報酬単価の問題を位置づけていく、介護保険の場合はですね。そのような形に持っていければと思ひますので、また次回により深い議論ができればと思ひます。

今日は大変たくさんの御意見をいただきましてありがとうございます。

どうぞ。

○井部委員 今日の資料2の30ページの入職率、離職率で、入職率が全体の平均で28.2%で離職率が20.2%という数値は、これは全体の平均なんですけれども、多分都道府県を別に見ると、かなり差があるし、施設によっても高いところと低いところがあると思ひますので、1つは都道府県別の入職率と離職率のデータがあれば、準備をしていただければいいということ。

それから、もしそういうデータがあったら、施設間の差が、ベンチマーキングですけれども、離職率が低いところと高いところは何が違うのかという検討もした方がいいのではないかと思います。

○岩田部会長 何かいろいろ宿題が出てあれですけれども、できる範囲でしたいと思います。

それと、転職、離職の問題ですけれども、とくに転職の場合は経営者側から言えば、自分の職場からいなくなるというのは、甚だ困るということになると思いますが、業界全体といいますか、介護や社会福祉サービスの供給という面からいくと、転職、離職がかなり頻繁にあっても、同じフィールドの中で動いてキャリアアップしていくというような、こういうのは専門職の場合は、むしろ非常に望ましいといいますか、我々大学教員も余り一定のところには居過ぎると言われるぐらいですから、ですからその問題とそうではない業界の外に行ってしまうとか、あるいは経営体としては、余りに頻繁なものは困るというか、育てられないとか、そういう問題が起こってくるので、ちょっとその辺も何か仕分けられないかなという気がします。データの的には、まだ難しいと思いますけれどもね。 それでは、今日は少し余裕を持って議論できると思ったんですが、だんだん白熱してしまいましたね。では、次回の御案内を事務局の方からお願いいたします。

○矢崎総務課長 どうも熱心な御議論をありがとうございました。次回の日程でございますが、5月30日14時からということで予定させていただいております。会場につきましては、現在、調整中でございますので、また追って御連絡差し上げたいと思います。よろしくお願いいたします。

○岩田部会長 それでは、以上で本日の部会は終了いたします。どうも長時間ありがとうございました。