

○木下福祉基盤課長 先ほど小島委員からもございましたし、高岡委員からもございましたけれども、社会福祉制度全般的な運営の在り方については、逐次いろいろ見直しをし、この4月にも運営の弾力化を行ったわけでありましてけれども、我々としては個別に医療法人の特養参入とか、個別のことはまだ想定しているわけではございませんけれども、当然そういう議論も出てくると思いますし、それに併せて社福はどうなるのかというところの議論も十分しなくてはいけませんので、我々としては逐次精力的に議論を進めなければいけないと思っています。そのための具体的な受け皿として、こういう書きぶりをしましたということであります。

先ほどの配分の公表のところでありまして、ここもどういう形でいいのかと。例えば非常に運営がいい法人で、人事管理もしっかりしていて、かつ給与も加算等の工夫をして、従業員が生き生きと働いているという状況があり、一方で必ずしもそうではなくて、逆に従業員自体が非常に疲弊をさせてしまって、なかなかやる気が出ていない法人がある。

そういうところを個別に出すのか。あるいは業界として、そういう傾向で全体として出すのか。それは具体的にはこれからどんな作業があるのかというのは議論しなくてはいけませんけれども、そういう形で、いい事例と悪い事例。何が原因なのかというところがある程度明確になるような格好での実態把握をしなければいけませんので、それには把握をした上で、一定の情報を公表していくという仕掛けは要るのではないかと。そういう意味で書いたわけで、具体的な方法についてはこれからの御議論だと思います。

○高岡委員 経営指標という形で各施設法人が参考にして、自分のところと全体のところがどういうふうになっていくんだというのには非常に効果があると思うんですけども、結果的にはペナルティ的にやるんだとしたら、これ以上だめだということの基準を明確にしておかないと、それこそ行政サイドの中でいろいろと指摘されることによる問題が出てくるような気がします。

○岩田部会長 どうぞ。

○江草委員 13ページの「2 新たな経営モデル」の構築でございます。

私は平成5年の前の指針の作成についても関係がありましたので、非常に興味を持ってこれを見ておるんですが、大きな前進と時代をよく反映しておるなという気持ちであります。

その中の一つに、現実に約一万五千ぐらいですか。経営法人という社会福祉法人ですね。施設経営法人というのがあると。それを見ますと、大多数は極めて小規模のものなんですね。それをここに書いてあるのかなど。必ずしも小規模な社会福祉法人とは書いていないんですけども「小規模かつ脆弱な経営基盤からの脱却を図るため」云々ということ。こういう形ではっきり書いたのは今まで例がないのではないかと。私は非常に評価をしているわけです。

しかも、それに対してはある程度具体的な解決策。「複数の福祉・介護サービスの実施又は従事者の共同採用や人事交流、資材の共同購入、設備の共同利用など、法人間のネットワークの構築を進めること等により」云々と。もしこれが明らかになってくるとすれば、新たな経営モデルだろうなと思っています。

それを受けて、(4)の「柔軟かつ創意工夫が活かした経営を行うことができるよう、社会福祉法人制度改革等」というのは、私もよくわからないんですけども、社会福祉法人の運営について

のいろいろな規則がある、規定がある。これをやりやすいように見直そうということだと思って、大いに期待しておるといふことを、これを読んだときに私は感じました。

したがって、各論的な意見が述べてあるわけですけれども、更に一層具体的な方へ展開していただきたいという気持ちであります。

高岡先生、大体そんなことではないでしょうか。

○高岡委員 私がちょっとこだわったのは、柔軟な創意工夫を生かすための社会福祉法人という制度そのものを見直すとなれば、運営上の規制緩和だとか、そういうことはもうよくわかるんですけども、そこを確認をしたいと思いで申し上げました。

○岩田部会長 では、堀田委員、どうぞ。

○堀田委員 5点ほど申し上げます。

最初は全体を通じてですけれども、大変辛口で申し訳ないんですが、かなり平板であったのが少しづつめり張り、目鼻が少し見えるようにはなってきたけれども、まだまだ目鼻立ちがはっきりしないで、今の問題にびたっとこないところが多いなというのが正直な印象です。

これは前回以前の指針のときと現在、そして、これからどんどん悪化していきます。その状況というのは、全くと言っていいほど違うわけでありまして、不景気であったころ、介護保険でいろいろ領域が広がったころに、この分野に希望者が若い人も含めて来てくれた。ところが実態がほぼ見えて、こんなことでは食べていけないというので、どんどん逃げ出し、急速に坂を転げ落ち始めておるのが今の状況だと思います。これからどんどん転げ落ちていくんだろうと思いますが、そういう事態の中での人材指針。問題点の把握と対応策は全く違ってくるだろうから、もっともつめり張りを付けなければいけないのではないかと。全体的にまずそういうふうに感じます。

ただし、協議を重ねて、よくなってきておりますので、その辺は評価いたしております。それが第1点です。

2点目は、6ページであります。そのめり張りを付けるということの1つで、これから何が大変かと言いますと、何といたっても要介護の高齢者が圧倒的に増えていって、必要な職員数がどんどん増えていくという、これが厳しい中で需要がどんどん必然的に増えていくという、この点が非常に大きな要素であります。

そのことは6ページの3の頭にも終わりにも書いておられるんですけども、この程度の書き方でいいのだろうか。ほかの市場の分野でこんなに需要が増える分野というのはあり得ないわけで、少子化が進む中でどうしても確保しなければいけない。その職員数がこれだけ急激に増える分野というのは、よほど特別な対策を取らないととても対応できない。言ってみれば非常事態である。そのことをもっと強調して書き、単にこの6ページの頭のところに書くというだけではなくて、例えば4ページの1の冒頭に書くとか総論にも書くとか、そのことをもっともつめり張りを付けなければいけない。これから割り込んでいって、人をとってこなければいけないわけですから、これでは強調し足りないと思います。

ただ、高齢者介護の部分だけを強調すると、子どもの方はどうだ、数がそんなに変わらない障害者はどうだという点が引っかかって強調しにくいのかもしれませんけれども、子どもの方もこれは

社会で見る仕組みが崩壊してしまっていて、コミュニティーの崩壊、家庭の崩壊、大きな問題を抱えておるので、子どもの方も大変だし、障害者も言ってみれば閉じ込めておく福祉からどんどん自立して外に出てもらう福祉になれば、これはますますその尊厳確保のために人がいることは間違いないので、その辺りをしっかり把握し、大変だという理由をもう少し書いていただけないかというのが2点目であります。

3点目もめり張りでありますけれども、10ページ「第3 良好な労働環境の整備」という中で、給与というのが大分上がってきた。それはいいんですけども、やはり若い人たちが逃げていく、なかなか来てくれない。その絶対的な要件は給与にあるわけで、その点は幾ら強調してもし切れない。財務省が何と言おうと、これは決定的に強調すべき事項であろうと思います。

その給与も別にいい給与ではなくて、この「良好な労働環境の整備」とありますが、この「良好な」に引っかかるので、良好なんて厚かましい、そんな良好なんてことはできっこないので「普通」でいい。普通の労働環境にしてもらえば、人は来るわけでありまして。若い人たちはいろいろと志がありますから、この普通の労働環境にすれば来てくれる。特に普通でない給与を何とか普通と言える程度にするということが決定的に必要なことで、そういうことが明確に出るように、もっとめり張りを付けてほしい。

例えばこの「(1)労働関係法規の遵守」「(2)給与等」とありますけれども、これは「(2)給与」が当然トップでなければいけないだろうと思います。労働法規の遵守の中では、次のページの労働時間が一番大きな要素で、この労働時間の後に労働関係法規の遵守があつていい。人材確保の観点から言えば、その程度の順序でいいのではないかと思います。ほかの箇所、総論等のところでも、給与をもっと強調していただきたい。それが3点目であります。

4点目は教育、強いて言えば17ページであります。給与はある程度普通にしたとしても、これはほかのサラリーマンに比べて、そこそこ、あるいはそれよりいい給料なんていうのは、今のこの体系の中では保証することは考えられないので、やはり普通の下ぐらいのところでは何とか生活を確保してもらって、あとは仕事の魅力、生きがい。これで若い人たちに来てもらうように引き込んでいくという作業が非常に重要なので、そういう意味で教育については、生きがいある仕事だということを十二分に教え込む。そのことが非常に重要である。

17ページの冒頭に書いてもらっておるんですけども、これをもっと際立たせて、そういうふうには仕事の生きがいということを一般的に子どもたちに体験させる。そういう教育をすることが何としても重要でありますので、これもめり張りを付けて強調していただきたい。

そういうことを例えば23ページの国の役割。これも教育の大宗は国が定めている教育制度になっておりますので、この国の役割の中に教育が全然出てこない。ここの国というのは国ではなくて、老健局のことだけ言っているのではないかと思うんであります。国というのは全体でありますので、文部科学省をしっかりと落として、教育についても国が責任をもって強調するように、そういう提言にしていただければうれしいと思います。

5番目、最後であります。これは書いていないわけでありまして、外国人労働者の問題でありまして、これは書いていない理由はよくわかっておりますし、非常に大きな抵抗があることは承知の

上で申すわけでありませうけれども、今の人口状況、その需要の今後の拡大を考えますと、これを外国人労働者を移入しないで対応できるということは、とても考えられないです。これは必然であります。あと5年先か10年先にこの委員会をやっていただいたときに、この指針を見て、それが何も書かれていなければ、びっくりすることになるだろうと思います。

そういう問題点すら気づいていなかったのかと思われることは大変心外であります。外国人労働者のことを積極的に書けという、また非常に問題でありませうが、この問題を多角的にしっかり今から検討することが必要であるという程度のことは、頑張れば書けるのではないか。私は先々のためにこれを書いておくことは必要ではなからうかと思っています。

以上、5点であります。

○岩田部会長 ありがとうございます。

では、村尾委員。

○村尾委員 このたびの指針に社会福祉士のことをたくさん盛り込んでいただきまして、ありがとうございました。この指針の中の表現で気になりますことにつきまして、御説明を申し上げたいと思います。

11ページの「(3) 介護報酬等の設定」の②です。「キャリアと能力に見合う給与体系の構築等の観点から、介護福祉士等」とありますけれども、専門性の高い人材を配置した場合の介護報酬等による評価の在り方については社会福祉士も同じでございますから、社会福祉士ということで、ここは御検討をいただければと思います。

18ページです。先ほど来からも話が出ていますけれども、潜在的な資格者の参入ということですが、公的な職場においても任用と活用の促進ということを御検討いただければと思います。

この2のところに4つほど書いていますけれども、これは民間に対する促進策という書き方ではないかと思いますが、地方自治体においても先ほど話ございましたように、民間と変わらない状態に、問題も同じように抱えております。

公立の施設もありますし、公が行うサービスもたくさんございますから、地方自治体や国立の施設も勿論ございますし、同じ立場でお考えいただければと思います。

特に認知症とか虐待、DV、ホームレス、多重債務等の難しい問題が山積をしております。これは民間事業者だけで対応するのはとても難しい。限界があるという面がございますので、公的な分野でしっかり専門性を持って対応していただくことが特に必要性が高くなってきているのではないかと思います。

そういう意味で、専門職の採用制度とか任用制度。公的な分野からしっかり始めていただくことをお願いできればと思っております。

21ページです。これはこだわりのことですが、下から4行目「福祉・介護サービスの経営においては」というのは、何か福祉は人なりということですが、経営も福祉の特別な経営があるようなふうにとられます。

そうすると、福祉は人なりというようなことだと、安くてもいいのではないかということにつながるのではないか。経営についても同じような特別な経営があるのではないかという誤解を招くの

ではないかという気がしておりますので、「おいても」ということで、経営についても同じような意識を持ってしかるべきだと思っております。これは特に申し上げるほどのことではないかもしれませんが。

以上でございます。

○岩田部会長 白澤委員、どうぞ。

○白澤委員 3点です。1点目は、ほかの委員の先生方からも出ているわけですが、やはり形ではなくて、実際にどういうふうに変化したのかということで、何回目かに京極委員が毎年、時系列的に人材の把握をしていくことが大事だろうということで、例えば福祉人材白書的なものでもつくってはとの提案がありましたが、5年おきにきちんと最終的な評価をするということ、この中の文章に入れるかどうかは別にしまして、要するに実態がどう変わってきているのかということ、これを常に把握をしていくということ、是非お願いをしたいのが1点目でございます。

2点目ですが、これはここで人材の確保を都道府県の福祉人材センターを中心とした展開をしているわけですが、これは18ページぐらいから、都道府県福祉人材センター、その他関係団体という名称になっているわけですが、現実にはそういう福祉人材というのがこの人材センターをベースにしているというのはそんなに多いわけではないわけですね。

現実にはハローワークとか、あるいは前回、前々回来られた場合にもおっしゃられていたように、新聞等を介して人材を確保しているという話でございますから、堀田委員がおっしゃっているように相当な人数を確保するには、この全面に出すのが都道府県福祉人材センターだけでいいのか。ハローワークというのは、この中には連携するものとして位置づけをしているわけですが、厚生労働省という位置づけですから、やはりハローワークもこの中に位置づけをして、議論が少しできないものなのかということ、を少しお考えいただければありがたいというのが2点目です。

3点目ですが、これは私が前回申し上げたときに、介護福祉士と社会福祉士には若干の課題の違いがあって、課題は非常によく似ているんですが、社会福祉士の方は職域がないという問題が非常に大きいということを申し上げました。

そういうことで、その認知が非常に弱かったので、いろいろなところに広げていかなければならないということを5～6ページにおいて、社会福祉士の有する専門性が有効に活用されているとは言えない状況にあるという問題提起までは書いていただいたわけでございます。

しかしながら、具体的にどういうふうにして、その人材を活用していくのかということになりますと、先ほど、村尾委員が言っていたことと関係するわけですが、今、行政の議論が出てきて、18ページの辺りにそういう議論を有資格者として御議論いただきたいということでございますが、在り方の報告書が昨年12月に出た中には、社会福祉主事という資格というのは、社会福祉法人等には準用しているということに問題があるということも議論になりました。

そういう意味では、やはり社会福祉法人等での社会福祉士の任用についても、前の報告書を踏まえた議論をこの中にきちんと書き込んでいただければ、大変ありがたいということです。具体的には、18ページの中に、先ほど村尾委員のおっしゃっていた公務員等の議論、自治体等での議論に加えて、社会福祉法人等での任用の問題も同時に加えていただければありがたいと思います。

以上でございます。

○岩田部会長 では、鶴委員。

○鶴委員 基本的にはいろいろな要素を配慮して、おまとめいただいて、適切、的確な表現になっているかと思います。ただ、2～3点修正していただきたい事項がございます。

第1点は、本指針の総論についてですが、法律に基づいて本指針の対象になる社会福祉事業者と法律に基づくものではない民間介護事業者とが、あたかも全く同列に取り扱われているように受け止められることであります。

法律に基づかずに新たな事業者を本指針の対象とすることは、本来控えるべきではないでしょうか。現場の扱い方次第では、本指針が行政指導の根拠となることが懸念されます。民間の事業者であれば、経営形態の選択、人材の確保、定着、育成、管理等、経営の根幹に関わる部分については、自己責任で判断し選択するものであります。

したがって、この指針は民間の事業者にとっては経営の自主的判断の参考とするにとどまるということを明記すべきと考えられます。

2点目は、10ページの真ん中から少し下の(2)の①に、参考とする給与の水準として、国家公務員の福祉職俸給表が例示されていることです。

民間の事業者が本指針に沿う対応を行おうとすると、国家公務員の給与を民間の基準とすることになり、国家公務員の給与の決め方、民間準拠の考え方と本末転倒になってしまいます。参考とするのは、公務員の給与の基準となったもとの民間の給与が適切です。そこに記載の他の産業分野における労働者の給与水準や地域の給与水準の例示にとどまるべきと考えます。

3点目は、11ページの上の方、(3)の②についてです。これについては本指針の内容や表現などに関してではなく、実際に検討される際に必ず実行していただきたいことの要望があります。

専門性が高い人の行うサービスが利用者にとってサービス水準が本当に高いのかどうかという点について、十分検証することが不可欠と認識されます。この事実が確認されて、初めて専門性の高い人にはそれに見合う高い報酬支払いが国民に納得してもらえると考えられるからであります。

以上でございます。

○岩田部会長 いろいろ立場の違いといいますか。それぞれの見るところの違いから評価が少し分かれるところもあると思いますけれども、どうぞ相互の意見の違いも踏まえて、いろいろと。

石橋委員、どうぞ。

○石橋委員 先ほど、堀田委員も言われていましたが、本当に介護の世界は、このままほうっておけば、将来10年後、20年後には要介護者の高齢者の方が非常に増えてきたときに、本当に困るのはだれかということをしっかり考えて、この人材確保は決めていかなければいけないことだと思っております。

また、その10年後、20年後に果たして若い人たちがこの介護の現場で夢を持って働ける環境になっているかということも視野に入れながら、この人材確保の基本指針を考えていくべきだと思いますから、そういったことも含めて、この人材確保の基本指針は、箇条書きでいろいろと書いてありますけれども、もう少しメッセージ性を持ったもの、何かビジョンがあるようなものにしていた

だきたいというのが1点あります。

もう少し具体的なところで言えば、15ページの「第4 キャリアアップの仕組みの構築」の(2)におきまして、キャリアパスに対応した生涯を通じた研修体系の構築を図ることと書いてありますが、ここの役割のところ「職能団体」が初めて入っておりますが、それは本当に我々職能団体が体系を担っていく必要があるということを重々思っておりますし、これを進めてまいりたいということを考えております。ただし、そのところだけではなくて、せっかくですから、もう少し職能団体を活用していただきたいということも思います。

例えば14ページのところの「3 介護技術等に関する研究及び普及」のところにおきましても「経営者、関係団体等、国、地方公共団体」と書いてありますが、これらの内容についても職能団体というものをに入れていただければありがたいかなと思います。

16ページのところで「さらに高い専門性を認証する仕組みの構築を図るなど、従事者の資質向上に取り組むこと」。ここも「関係団体等」が入っておりますが、職能団体等も入れていただければありがたいと思っております。

更に17ページの「第5 福祉・介護サービスの周知・理解」におきましても、我々、日本介護福祉士会としては、前回申し上げましたけれども、介護の専門性の普及、介護福祉士の仕事についての理解を深めていただくために、全国介護相談というのを毎年行っております。

そういったことから、ここのところについても職能団体というのをに入れていただければ、我々もそれなりに貢献できるかなと思っておりますから、その辺のところも含めて、少し考えて検討していただければありがたいかなと思いますので、よろしく願います。

○岩田部会長 専門と付けて、専門職能団体とした方がいいですか。関係団体という言い方が少しアバウトなので。

○石橋委員 願います。

○岩田部会長 では、京極委員。

○京極部会長代理 細かいことを申し上げるんですけども、全体としてパブリックコメントも含まれて、すごく充実した内容で、今、非常にコムスンの問題その他の中で、これが出てくれば、相当注目に値するものになるのではないかと考えています。

ただ、こういう状況の中で、なかなか経営をどうするかということもあるし、働いている人たちの待遇をどうするかということもあるんですけども、おっしゃったことは重々わかりますけれども、この社会福祉事業とその他の事業でも、公費が入っている事業ですね。

これについてはかなり一般の民間の経済市場と違って、私は社会市場という言葉を使っているんですけども、社会的規制というのがあることは最小限必要だと思っております。ただ、かつての措置制度のようにがんじがらめに、はしの上げ下ろしまで縛るといえるのはいかがなものか。それはもう時代遅れでございます。

しかし、ある程度の規制は必要だということの中で、国家公務員の俸給表を使えとは書いていないので、それを考慮してという意味で書かれていますし、他産業との関係で、介護と保育の例で一番声が上がっているのは、自分たちは高卒2年で働いて、一生懸命勉強したけれども、高卒の人の

方が給料が高いのはどういうことなんだと。そういう非常に悲鳴に近い言葉に聞こえてきているわけで、そういうことに対するきちんとした配慮というのは必要なものでありまして、そこは基本的には認めていいのではないかと思います。

サービス水準というのは、これから同じサービスの中で資格を持っている人と持っていない人の区別。そこは比較しなくてはいけないんですけども、他産業との関係というのは、なかなか比較というのは困難であります。

ただ、私などがいつも言うのは、福祉が一番近いのは看護の分野ですけども、看護の分野に比べると福祉は遅れているという印象はどうしても否めないで、看護の方が姉さん格で、福祉の方が妹格という感じでありますので、せめてそういうところに近づくように、今回の指針で是非やっていただけないかと思います。

確かに法律に基づく社会福祉事業に限定するという事なんですけれども、国民が見たときにこの福祉人材確保指針というときに、果たして社会福祉事業とそうでない事業と余り区別が付かないので、中身で工夫をしていただくことにして、社会福祉サービス全体をどうするかという視点で、中核は社会福祉事業だと思いますけれども、広げて考えることは、むしろ今の時代では当然ではないかと思います。

保育なども当初は入っていなかったのが入ってきましたし、精神保健福祉士なども社会福祉士等の中に入っていると思いますので、そういう点で少し広めに考えていいのではないかと思います。もともと社会福祉士及び介護福祉士法ができた背景は、シルバーサービス等で非常に基準がないと。仮に安かろう、悪かろうみたいだったら困るということで、それが1つの契機ですけども、その質を担保するためにできたわけです。ところが、今、そこが一番問題になっているわけで、資格制度が十分生かされていない。

特に社会福祉士などはほとんど雇っていないような感じで、介護福祉士も大分進んできていますけれども、2級ヘルパーが主流というようなことでは困るわけでありまして、その辺はこの指針で相当インパクトを与えることかできれば、かなり役割を果たしたことになるのではないかと思っております。

○岩田部会長 畑山代理委員、どうぞ。

○吉岡委員（代理：畑山理事） 2点ほどです。5ページですけども、この中に有効求人倍率の引用で、文言としてハローワークの分類上の文言なのかなという感じがするんですけども「常用的パートタイム」という文言が出てきております。

従来ですと、いわゆる正規職員と非常勤職員という従事者の分類が主だったんだろうと思いますけれども、介護の現場では特に介護保険制度に移行してから、つまり常勤の非正規職員の比率が高くなってきているという実態があります。

そういう中で、ここで常用的パートタイムということは、パートタイムは短時間労働者ということになると思いますけれども、これが常用的といったときに、この表現がどうなのかなということ、ちょっと引っかかりを持ったということです。

今、申し上げた常勤の非正規職員についても、当然これは給与、賃金が正規職員と大きな開きが

出てくるといった部分で、やはり離職に大きくつながってきている実態があるという部分では、このことについても言及をしていくということは必要なのではないかと考えております。

次に7ページ。これは将来の見通しについて、具体的な数字を挙げて記載をされているんですけども、ここで記載をされているのは最後のところに触れていますように、今後10年間に約40万人～60万人の介護職員の確保が必要になるという記載があります。

これはいわゆる要支援・要介護者の増大に伴って必要になると見込まれる介護職員の数でございますけれども、最後に補足的に書いてある「退職していく者を補充する人材」の部分です。

実態的には、これはこの退職者による補充で必要となる人材確保が非常に難しい現実があるんだと思うんですね。特にここで試算をしている平成16年度で約100万人の職員数という中で、現在、離職の状況が介護職員の20%、離職率が20%と言われている実態を見ますと、仮にこのまま推移をしていきますと、10年間で100万に対する20%となりますと、延べ200万人にのぼってくる。

これはここで新たな要介護者の増に伴う数字よりも、はるかに多い人材確保をしなくてはならないという実態がございますので、この部分はもっと強調していくということが必要なのではないかと思います。

もう一点、先ほど堀田委員の方から、給与の問題については、平均の中の下というようなお話がございましたけれども、私はこれはやはり少なくとも中の中以上を確保していくということを考えていかないと、専門性のある人材を確保していくという部分では、やはり非常に弱いのではないかと感じております。

○岩田部会長 多分、中の下というのは、もっと危機宣言をしろということですね。それで今の退職の問題も勿論、定年で退職というのだったら良いですけども、そうではない退職が多いということをかきブロックしていくかという問題にもなりますので、その辺りの最初の前書きのところをもっと人材危機宣言とか、そういう感じで書くということかなと、伺いながら思っていました。

先ほどの鶴委員の御意見も、それ自体としてはもっともな面もあり、例えば専門性が高ければ必ずいいサービスをするかというのは、それは別途検証が必要で、専門性の内容とか教育の問題と関わりますのでね。

しかし、制度的には専門職制度を持った以上、専門性が高い人はいいサービスをするということを前提にしないと社会制度は設計できていけないので、当然、社会福祉法に書いていない範囲の事業者も、逆にこの方針に乗った方がいい人材が得られるよと。規制と考えるか、むしろそうした方が良好な人材を確保できるよと考えるかの違いというのものもあるかなと思ひまして、全体的に言えば、もっと人材確保のために細かい相違を乗り越えて、この分野でいかにいい人材に、魅力的な分野だということを確認していくかという、その岐路にあるような感じが全体に出れば良いのではないのでしょうか。先ほどの外国人労働者の問題も、むしろ今の受給関係が非常に難しい状況にあって、そういう議論も出ているよということと言及するというような感じで指摘するという手もあるかなと考えています。

駒村委員、どうぞ。

○駒村委員 7ページの最後のところの記述なんですけれども、労働力に占めるこの介護労働に入

っていただくそのパーセンテージ表示で出せば、今まででも1%、1.5%、それに対して3%とか3.5%ぐらいの人を引き寄せないとだめなんだというのははっきり出てくると思いますので、人数表示よりは、どこかにパーセンテージ表示で書いた方が、相対的な魅力度を高めなければいけないという根拠がよくわかるのではないかと思います。

先ほどの鶴委員あるいは部会長、京極長代理のお話の中でもありましたが、私はやはりこの指針というのは、公費が入る分野には、対人社会サービスの福祉分野には全部引っかかるべきだろうと思います。

前もお話をしたように、疑似的市場でありますので、マーケットメカニズムが働いていない中で設計を考えなければいけないので、やはり労働状況に対する一定の指針みたいなものは出すべきだろうと思います。

あるいは専門性と満足度の関係の証明みたいなお話もありましたけれども、対人社会サービスで情報の非対称性、あるいはサービスを受ける人間の判断能力が更に落ちている中で、その専門性と満足性の関係を厳密に証明するのは大変難しいと思いますので、先生や部会長がおっしゃったように、しっかりとした専門性を持っていれば、そのことがふさわしい価値があるんだと考えるべきではないかと思います。

○岩田部会長 そのほかの御意見がありましたら、どうぞ。

○成田福祉人材確保対策室長 先ほど、「常用的パートタイム」のお話がありましたので、参考資料の16ページに定義が付いておりますけれども、「常用的パートタイム」の定義は「パートタイムのうち、無期雇用又は4か月以上の雇用期間によって就労する者」ということで、一応定義されております。

これは公共職業安定所に出てくるデータをもらって御紹介しておりますので、お話にありましたような「常勤の非正規職員」にそのまま当てはまるようなデータがあるのかどうか、ちょっと確認してみますが、もしかすると難しいかもしれません。

○岩田部会長 さっきのいろんな用語法も統計がいろんな言葉を使っているもので、なかなか統一しがたい。

○成田福祉人材確保対策室長 ここで御紹介している「常用」というのは、雇用期間の定めがないか、あるいは4か月以上の雇用期間が定められている者ということで、その中で常用的パートタイムのみと、常用的パートタイムを入れないものということで分けております。おそらく非正規職員ということであれば、多分雇用期間が定められている方が想定されると思いますので、そのデータをとるのは難しいのかなと思います。

○岩田部会長 先ほど、木間委員から御指摘のあった箇所などは、あれは逆に書けばいいというか、要するにそれ自体の目標は従業員確保というわけではなくて、経営の透明性とか特に利用者に対する情報開示というようなことがあるんだけれども、そのことは同時に働く人にとっても安心できる職場になるんだよというような、逆転すればいいわけですね。

全体に経営に関しての改善というのは、働く人にとってもアトラクティブだというような感じが出てくればいいわけですね。その辺は書き方をもう少し工夫をして、誤解のないようにする必要が

ありますね。

○京極部会長代理 今、こういうコムスンとかの事件があって、新聞でも叩かれているんですけども、相対的に非常によくやっている事業者もあるわけで、お客様にも喜ばれているし、非常に労使関係もいいというようなどころもあるので、そういうところは行政が表彰するのではなくて、関係団体で勿論取り上げたり、表彰したり、マスコミがもう少し光を当てると随分感じが変わってくるのではないかと。

厳しい面だけがずっと世間に書かれていまして、どうしてもそれを信じて動いてしまうわけですけども、かなり本当にお客さんに喜ばれていて、いい活動をして、経営もしっかりしているところもある。そんなに沢山の利益は出ないけれども、研修もちゃんとやっているという団体もありますので、少しその辺りの人材確保指針にならないのか。そういうモデル的ないい事業を表彰していくことにしたいですね。そういうものを世間に知らしめる例もあっていいのではないかと思います。余り理論的な話ではないんですけども。

○岩田部会長 村尾委員、どうぞ。

○村尾委員 前文の3ページの下の方に、平成37年には高齢者が3割を超えるというのがありますけれども、更に1人住まいとか2人住まいがこれからどんどん増えると思います。

人材の確保の人数は膨大な数字が出ていますけれども、この限られた人材と財源を有効に活用するという意味でも、サービスを受ける側のことをここで言うべきではないかもしれませんが、人的サービス依存型社会にしないようなことを考えていかなければいけないのではないかと思います。

自立だとか自己決定とか、いろいろなことをたくさん言うようになってきていますけれども、公的なものから、また他者から支援を受けるのが当たり前だというふうに、勿論そうはなっていないんでしょうけれども、そういう意識が蔓延してはいけないと思います。QOLというのは、まさに自分で守るという意識をもう少し高める必要があるのではないかと考えています。

1人住まい、2人住まいでは、生活がある程度自分できるという実生活の環境整備ということで、福祉用具のことをここにたくさん盛り込まれていただいているんですが、単に福祉用具を提供しただけでは、実生活はできないわけでごさいます、福祉用具を入れる環境というのが住宅整備から始めなければいけませんし、そこに福祉用具が入ってもだめなので、自助用具のような、その人に合ったものがしっかりとないと、1人住まいの生活はできない。ある程度なら人手がなくてできるわけですが、そこに足りない人的サービスは、その最後の段階に専門的なサービスが入っていく方がよろしいのではないかとこの事例が、これから多くなっていくのではないかと気がいたしております。意見でもごさいますけれども、感想みたいなものです。

以上でございます。

○岩田部会長 堀田委員、どうぞ。

○堀田委員 さっきの上中下の話ですけども、座長に受けていただいたとおり、今、中の下、普通の下にすら行っていないので、とにかく何とか普通の下ぐらいまでには持っていかねばという趣旨で申し上げました。

なお、レベルで言えば、今の公務員の給与も中の中から中の下に落ちつつあるかなと。それぐら

い厳しくなっている給与の状況だと認識しております。

18 ページに「第6 潜在的有資格者等の参入の促進」とありまして、この潜在的有資格者は随分この参入を頼りにしておられるような、最初からそういう書き方なんですけれども、これはこの書き方を変えてほしいということではありませんが、ちょっと違うのではないかと思います。

女医さんが専業主婦で医業をやられないという問題と介護福祉士さんがやられないというのはちょっと違って、介護福祉士の資格を持っているけれども、これでは食べていけない、あるいは先の見通しが立たないというので、ほかの違う分野の職業を選択してしまっているという実情になりつつあって、こういう人に対しては、ここで書かれているような対策をやったって帰ってこないという面もかなりあるように思いますので、余りこれを頼りにしない方がいいのかなと思います。

○岩田部会長 ちょっと悲しい話になりつつありますが、よろしいでしょうか。

今日はかなりたくさん御意見が出ましたので、内容そのものでも幾つか御議論がありましたけれども、主として、めり張りといいますか。表現の問題ということが大変大きかったように思いますので、なるべく一貫して、この指針は何を言うべきかということと、一番最初に御指摘が何人かの先生からありました評価とか行動計画とか、あるいは人材白書というか、この後もフォローをきちんとしていくというような、つまり人材というのは大変大事で、そのことについて指針の出しっぱなしにはしないということを基本的に付け加えまして、幾つか御意見の違うところもあると思いますけれども、その辺りはまとめられる範囲で、もう一回修正を私と事務局の方で相談をして、修正案をつくって、皆様方にそれを御相談させていただくというようなやり方で、今月の末にもう一回委員会を予定しておりますので、そこで最終的に、これでいいかということをお諮りしたい。

これは大臣から諮問をいただいて、とりまとめるという形になるということですので、そのようになるとは思いますけれども、そういうような形でよろしいでしょうか。そうするなら、これも言うておくということがあれば、どうぞ。

勿論、今日いろいろな御意見を言い足りないとか、そういうこともあると思いますので、特に具体的にここはこういうふうに表示してほしいとかいう御提案がありましたら、是非、事務局の方にお寄せいただきたいと思います。よろしいでしょうか。

では、そのように進めたいと思います。

最後に次回の日程について、事務局より御案内があります。

○矢崎総務課長 どうも長時間ありがとうございました。

次回の日程につきましては、7月26日10時からとさせていただきますと思います。会場につきましては調整中でございますので、調整ができ次第、御連絡申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 局長の方から、ごあいさつはいいですか。

それでは、以上で本日の部会を終了します。どうもありがとうございました。