

# 第4回介護福祉士のあり方及びその養成プロセス の見直し等に関する検討会次第

日 時：平成18年4月10日(月)  
16:00～18:00  
場 所：講 堂  
(厚生労働省低層棟2階)

## 1 開会

## 2 議題

### ◎養成課程の教育内容

【高齢者認知症介護研究・研修東京センター 永田主任研究主幹からのプレゼンテーション】

「認知症介護のサービス向上の観点から求められる介護福祉士像とその専門的知識と技術」

【堀田委員からのプレゼンテーション】

「介護福祉士資格のあり方とサービス提供責任者の役割」

【中島委員からのプレゼンテーション】

「大学において、介護福祉士に必要な資質、能力を得るために必要な養成のあり方」

【綿委員からのプレゼンテーション】

「大学において、介護福祉士に必要な資質、能力を得るために必要な養成のあり方」

【和田委員からのプレゼンテーション】

「介護福祉士に必要な資質、能力を得るために必要な養成のあり方」

## 3 自由討議

## 4 閉会

(資料)

○座席表

○第3回検討会議事要旨

○資料Ⅰ ゲストスピーカー資料：高齢者認知症介護研究・研修東京センター 永田主任研究主幹

○資料Ⅱ 堀田委員資料

○資料Ⅲ 中島委員資料

○資料Ⅳ 綿委員資料

○資料Ⅴ 和田委員資料

○資料1 平成17年度介護福祉士試験結果

○資料2 これまでの検討会の概要

第3回

介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会

議 事 要 旨

平成18年3月16日（木）

厚生労働省 専用第18会議室（17階）

## 第3回介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会

### 議 事 要 旨

- 1 日 時： 平成18年3月16日（月） 10:00～12:00
- 2 場 所： 厚生労働省専用第18会議室（17階）
- 3 出席者： 井部俊子、江草安彦、京極高宣、國光登志子、高橋福太郎、田中雅子、  
対馬徳昭、中島健一、樋口恵子、廣江 研、堀田 聡子、梶田和平、  
綿 祐二、和田敏明の各委員  
＜事務局＞  
中村秀一 社会・援護局長、石塚 栄総務課長  
矢崎 剛 福祉基盤課長、成田裕紀 福祉人材確保対策室長、  
黒沢正俊 福祉人材確保対策室長補佐、宮田典子 介護技術専門官
- 4 議 事：
  - ◎介護福祉士をめぐる現状と課題の論点整理
  - ◎期待される介護福祉サービス及び介護福祉士像

#### 【財団法人社会経済生産性本部 北浦社会労働部長からのプレゼンテーション】

「民間部門全体からみた介護労働者の現状と課題」

#### 【江草委員からのプレゼンテーション】

「社団法人日本介護福祉士養成施設協会としての考え方」

#### 【田中委員からのプレゼンテーション】

「社団法人日本介護福祉士会としての考え方」

(京極座長) 定刻になりましたので、ただいまから第3回検討会を始めたいと思います。対馬委員、樋口先生は遅れていらっしゃると思いますので、時間ですので始めさせていただきます。

きょうは御多用のところ御参集いただきまして、まことにありがとうございます。

初めに、本日プレゼンテーションしていただくゲストスピーカーの御紹介を事務局からお願いいたします。

(黒沢補佐) 本日のゲストスピーカーをお願いしておりますのは、財団法人社会経済生産性本部社会労働部の北浦正行部長でいらっしゃいます。よろしくお願いいたします。

(北浦部長) 北浦でございます。よろしくお願いいたします。

(黒沢補佐) では引き続き座長に進行をお願いいたします。

(京極座長) きょうは3人の方にプレゼンテーションをお願いしますが、まず、北浦部長から20分程度プレゼンテーションをお願いしまして、その後20分程度質疑応答を行います。なお、質疑応答のあと、北浦部長は所用のため退席されるとのことですので、あらかじめ御了承ください。

本日の各委員からのプレゼンテーションについては、江草委員と田中委員に各15分程度行っていただきます。その後、事務局提出の資料説明の後、意見交換を行いたいと思います。特に前回、高橋委員に御質問がありましたので、そのお答えもお願いします。

それでは北浦部長、よろしくお願いいたします。

(北浦・社会経済生産性本部社会労働部長) 本日はお招きをいただきましてありがとうございます。私は人事管理あるいは労使関係といったことが専門領域でございますが、介護労働の関係につきましても少し調べさせていただいております。きょうは民間全体の立場から見て、介護労働の現状はどうか、このようなお尋ねでございますので、それについて短い時間でございますが、できる限りのことは申し上げたいと思います。

レジュメを用意しておりますが、20分という時間でございますので、これを詳細に申し上げることは省略させていただきまして、この中の要点について私なりに申し上げたいと思っています。

また、今日参りましたら、大変詳細な資料が出ていますので、むしろ実態的にはそちらに委ねた方がよろしいものがあるかと思いますが、私の見た限りということで御了解いただければと思います。

まず、1ページは、労働市場全体の動向で、お尋ねが民間部門全体ということですので、

その労働市場がどういう動きになっているのかという点でございます。

御案内の方が多いかと思っておりますが、大きく申し上げまして、特徴が2つあります。1つは、上の表の労働力人口の動きですが、申し上げるまでもなく少子高齢化ということで、その影響を受けまして、労働力人口は減少局面に入っているということがございます。厚生労働省の推計によりますと、2015年、2030年、Aケース、Bケースという、高位推計、低位推計があるわけですが、いずれをとりましたも減少ということですから。人口の伸びが今後どういうふうになるかにもよりますが、労働力率の動向も大変大きくて、その両者あいまった形で労働力人口は決まるわけですが、それにいたしましても、全体として減少傾向になる。これが1点です。

そして、その上、比率は書いてございませませんが、高齢層、特にこれは60歳以上でしか区切ってございませませんが、労働力層の高齢化現象。全体の労働力人口の減少と、それから高齢化現象、こういったことが特徴としてございます。

それから、もう1つの大きな特徴点は、これも申し上げるまでもないわけですが、多様化の問題でございます。多様化というのは、就業形態、働き方の多様化でございまして、一般的には、正社員に対して非正社員の種類が増えていることと、そのウエートが増えるという意味合いでございます。

お手元の数字によりますと、1999年に対して2004年の5年間の比較を見ますと、正社員の比率が74%から65%に落ちたのに対して、非正社員は34.6%、全体の1/3になっています。とりわけ、パートタイムは23%と全体の1/4という、これは平均値でございます。これも、産業別あるいは企業によって実態は違うわけですが、とりわけ、流通関係、サービス業関係、この福祉関係もそうですが、そういったところでは、非正社員率をもっと高いというのが実情になっている。こういった多様化の問題がございまして。

さて、この多様化につきましては、正社員の比率が下がっていくという傾向、果たしてこれが続くかどうかということですが、私は全体的な傾向としますと、正社員比率が少し下がりすぎているという反省感が出ているのかなという感じがしております。このところ景気が回復してきております。そういった中において、少しこの正社員比率を下げすぎたかなという揺り戻し現象も出ております。しかし、一方において、非正社員、つまり、多様な働き方は、単に企業サイドの事情だけではなくて、働く方の都合、希望によっても決まっている面がございまして。特に、短時間で働きたいとか、一定の時期だけ働きたいといったニーズから出ている面もございまして、この非正社員の数字というものはまた元に戻

っていくということはないというふうには見ております。しかし、それにしても、正社員比率はかなり下がってきていて、そういう中で、その辺をもう少し見直そうという動きがあるということは申し上げておいた方がよろしいかと思えます。

それを前提としまして、2以下で介護事業の現状について述べてございます。

これも御案内の点が多いかと思えますが、ここでは介護労働安定センターというところで何本か調査をやっておりますので、それを中心に整理をさせていただいております。

御案内のように、介護事業につきましても、雇用形態はただいま申し上げた正社員、非正社員の比率で見ますと、圧倒的に非正社員の比率が高いというのが特徴点でございます。その中でも、いわゆるホームヘルパーさんが大体これに該当するわけですが、短時間の方が32%ということで、この比率が大変高い。これも一つの特徴です。

それからもう一つは、この介護事業は有資格の方が従事されている、つまり専門職の方々が集まった産業である。これも一つの特徴でございます。ここに書いてありますケアマネジャーさん以下、それぞれの資格を持った方々の比率が出ておりますが、その中核に当たるのは介護職員、介護業務に携わる方ということになります。具体的な資格はその下にございます。その最後に平均1.2資格保有と書いてありますが、だんだんに重複して資格を取る傾向が出てきています。1つの専門職だけではなくて、専門職間をまたがって2つ、3つと資格を取るような傾向、これがもう一つの特徴かと思えます。

あと、勤続年数については、もとより、この介護関係の事業所が開設してから日が浅いということで、3年未満が1/3になっていますから、全体的に勤続年数が短いのが特徴です。しかし、この短さが後ほど出てまいります、離転職ということが多いということも影響しているわけですので、開設年数と離転職の両面を見ていく必要があるかと思えます。

女性、男性では圧倒的に女性ですが、年代的特徴として、特に女性の40代、50代のところが多いというのが一つの特徴です。これはとりわけパートタイムという部分だけに限ってみましても、40代、50代、さらに60代の方もいらっしゃるということで、比較的年齢層の高い方が女性でも従事されている。そこがパートタイム一般と比較した一つの特色だろうと思えます。それは介護業務というのがいろんな意味において生活経験が豊富な方が望ましいということもございまして、後ほど出てまいります、介護業務への関心といったものが強い、そういう方が従事されていることから、比較的年齢層の高めの方が多い。ただ一方、男性の場合は、施設と訪問と一緒にしていますが、むしろ若手の職員が多い。体力が必要ということもあるのかもしれませんが、その辺が一つの特徴です。

2ページは、ただいま申し上げた雇用状況のもう少し子細なものです。細かい調査がなかなかなくて、2000年当時のものです。当然、状況は変化しているわけですが、当時から比べても、正社員の比率が全体的に下がっている。とりわけ、施設系と民間在宅との関係を分けて見ますと、それぞれ調査は違うんですが、施設では当時は常勤が多かった。この比率はまた少し変わっていると思いますが、民間では圧倒的に非正規のウエートが高い。こういったように、施設系と訪問系のところとの関係に違いが出てきた。これが一つの特徴です。

その次に、採用関係のところ、特に今、景気が回復する中で、人手不足感が出ているということが言われています。ただ、これは業種、地域によって相当ばらつきがございます。典型的には、例えば、自動車産業、それも九州といったところはいろんな形で話題になっていますが、そういったように、業種、地域間のばらつきがあるということは前提ですが、そういった中においても、福祉関係における過不足感、これがその数字に出ています。不足という数字が非常に高いのは、ケアマネジャーさん、それから直接介護に当たる職員、あとは看護師さんの関係ですが、こんなところが高くなっています。

しかし、その一方において、採用率、離職率を並べてごらんいただければと思いますが、全体の職員のうちで入職される方と、逆に離れる方、これを引き算すると、どれだけ残っているかということで定着をあらわしているわけです。これらの数字が両方とも高いのが、直接介護に当たる方で、離職率が激しいといえますか、そういう度合が強いということが言えようかと思っております。とりわけ、離職率が20%ということで、ほかの職種よりも高めに出ているということでございますが、その一方において、採用も頻繁に行われているという傾向がございます。

また、勤続年数は総じて、とりわけ非正社員をごらんいただきますと、1年未満が半分ぐらいということで、比較的勤続年数が低い方が多いということです。ただ、ここで注意をしないといけないのは、勤続年数が短い、例えば、ホームヘルパーさんの場合ですと、転職をされて勤続年数が短いということですので、勤続年数イコール経験年数ではないという、ここは注意しなければならないと思っております。

次に労働時間の関係ですが、これは大きな特徴があるのは、正社員の場合は162時間、そして非正社員の方は、2つ目の・で、正社員の中で160時間以上が65%、120時間以上を足しますとほとんどになりますが、短時間の場合は40時間未満が23.5%、これは月に40時間ですから相当短い、週当たりでいけば10時間ぐらいになります。80時間未満を見ても55

%と大半になってしまう。これが現状でございます。

パート全体との比較がありますが、正社員と比較して「2分の1未満」のパートさんというのが26%です。そういった数字を見ますと、比率でも非常に高いということがわかります。

3ページの上の表はただいま申し上げたところの子細な表ですので、これは省略をさせていただきます。

賃金の関係です。賃金については、正社員さんの場合は大体月給制で、常勤も月給制が多いということですが、当然ながら、短時間の方は時間給制ということになります。

さて、その賃金額はいかがかということですが、所定賃金、正社員は月給207,500円、常勤は月給163,300円。これは平均値からいくと、決して極端に低いわけではありません。また、高いとも言えない。ただ、これは年齢構成の問題とかいろいろあって単純比較は難しいと思います。

問題は時間給の方で1,017円という、これは主としてホームヘルパーさんで、高い、低いがあつての平均ということになりますが、これがいかがかという問題がございます。最低賃金は当然クリアしているわけでありましたが、後ほど申し上げますように、職種によってパートさんのところの時間給に幅があります。時間給としては比較的高めになっている。ただし、これも留保付きなのは、時間数が非常に短いわけですので、手取収入が低い。そして、御案内のように、登録型のヘルパーさんの場合ですと、いわゆる前後の時間の問題もでございます。移動時間の取扱いの問題とか、いろいろな問題も含んでの話になっているので、ここで言う給料というのが、時間給として支給はされておりますけど、それ以外の、いわゆる非サービス時間に対処するようなケースもあります。そういうふうに換算しますと、相場から見てどうなのか。これはもう少し子細に検討する必要があるかと思っております。その点が参考のところに、移動時間への対応としてあります。

4ページは、福利厚生で、特別申し上げることはないと思いますが、介護労働者の方の福利厚生のメニューが上の表に出ています。圧倒的に高いのは基本給以外の手当の支給で、手当の支給が福利厚生かというのは異論はあるかと思いますが、まさにそういった段階、福利厚生としてはまだ始まったばかりの段階というふうに考えていただいた方がいいと思います。民間企業の全般的な状況としては、3つ目の表で、正社員、非正社員含めた福利厚生の実施状況ということですが、中心になるのは、社会保険、退職金、賞与、それに福祉施設、社内教育、自己啓発等々といったところで、メニューがちょっと違っていますので、



単純に比較することは難しいと思います。

そういう中で見ますと、関心が高いのは、一番上の表で、健診の実施、これは当然のことですが、腰痛防止、あるいは衣服・機器等の貸与といった安全性の問題もあるかと思いますが、それから、最近では、精神的ストレスの緩和サポートで、メンタルヘルスが注目されてきています。こんなことが入っていて、この辺が一つの特徴です。それともう一つは、通勤災害の防止、移動が多いということで、これも介護関係の特徴ではなからうかと思いますが。

社会保険については2番目の表をごらんいただきたいと思います。これは要件の違いもありますので、単純な比較はできないと思っております。

4ページの下から2つ目の・に、先ほど申し上げました時間給が出ています。一般のパート全体の状況で、最も賃金が高い人の時間当たりが1,000～1,200円、これが全体の2割ぐらいで、平均値は1,161円。低い人の時間給は700～800円でこれが一番多くて36%とかなり集中しています。平均額は795円。業種、職種によって800～1200円ぐらいのレンジの中にパートさんは入っているという実態です。

パートさんの単純比較はなかなか難しく、介護関係はよく流通関係と比較することがありますが、必ずしも職种的に同じとは言いきれません。そういう意味で少し幅がある中において、どう考えるんだという議論になるのではないかと思います。

5ページは、研修関係ですが、これはここでの専門的な議論がありますので、私が余計なことを申し上げる必要はなからうと思っておりますが、研修については総じてまだ十分にやりきれていないというような思いがあるようでございます。非正社員に対して研修をどれだけ実施しているかという問題ですが、ここにありますように、自社内、あるいは外部機関利用というところを見ますと、時間内で実施するところは大体半分ぐらいで、時間外が28.6%。これはどういうことかという、時間内だと有給になるからという問題もありますが、逆に言いますと、時間外でやっていくことについては、コスト面での対応もございまして、また一方で、そういう形でないと研修を受けられないというニーズもある。両者折り合ったところがこの数字なんだろうと思っております。そういう意味では、時間外であればできるだろう、ということはあると思いますが、逆にお受けになる方の事情から難しいということがあるということがわかります。

先ほど現在保有している資格は複数とるという傾向があると申し上げました。古い調査ですが、現在資格を持っている方が何を取得たいかを調べたものがあります。これによれ

ば、介護福祉士への関心が非常に高いことがわかります。

6 ページは、補足的な表でございます。ざっと見ていただければと思いますが、就職希望の状況ということで、先ほど申し上げましたように、年代別にどういう理由が強いかということです。これは介護福祉士会さんの調査からとっておりますが、介護関係への関心が強いということ。特に、女性の場合、家事や介護の経験を生かしたい、という思いがあって、そんなことが強い志望動機になっているということです。ただ、4 つ目に、都合のよい時間・日に働けるとい、時間の面でのニーズもあって、特に非正社員、登録型のところでは網掛けになっていますが、大変強く出ています。このように、自分の関心を生かしたいということと、知識なり関心にあったもの、あるいは知識と経験を生かしたいということ。そして、自分の都合のよい時間に、というところであまり重なりあうような形で増えてきているということがここから受け取れるのではないかと思います。

収入との関係も、本来ですと、短時間では収入の面ではあきらめないといけないわけですが、ここにありますように、定められた日時で、定まった収入というのが一般的に多いわけで、決して低ければいいという話ではない。ある程度自分で納得できるというのが大半でございます。また、収入が少なくても都合のいい時間に、と時間の方を重く見る方も結構多い。特に登録型のところでは4割近くあるので、収入よりも時間という傾向が非常に強く、希望時間をみますと、20時間以下というところに登録型の場合はかなり集中しています。この辺のところも特徴であろうかと思います。

7 ページは、登録型ホームヘルパーの実態ですが、上の方は御案内のとおりでございます。2 つ目、3 つ目に問題点が出ております。労働時間、キャンセルの問題、あるいは非サービス時間の問題、申し上げたとおりですが、人材育成の面、特にこの辺が今後のご議論の焦点でもあろうかと思っております。

こういった中で一点だけあえて強調しておきたいと思っておりますのは、一番下の○、サービス提供責任者というところをご覧いただきたいと思っております。これは連合総研の調査ですが、サービス提供責任者の方々に、今、時間配分、どういうお仕事をなさっていますか。上段が実態、下段が理想です。本来こういうことに時間を割きたいというのが下段です。それに対して実態はどうか。これを見ますと、理想よりも多くなってしまっているのが訪問・代行、つまり現場業務ということになります。それから、理想は高いのだけれども十分行っていないのが研修・指導であり、指定基準業務というのは本来の業務だろうと思っておりますが、そういったこと以外の現場業務のピンチヒッターに立つとか、いろんなことで忙

しいという現状になっているわけです。

その一方、できていない取り組みは何ですか、という問いには、ヘルパーさんの指導、コメント、研修・教育、ヒヤリ・ハットの吸い上げ等、指導面が行き届かない、というあたりが悩みとして出てきているようでございます。

そして、身につけたい知識・技術はご覧のとおりでございます。

8ページは、皆さん方に申し上げる話ではございませんが、この介護関係、何よりも人で行う事業ということから、サービスの質を高めるには人材に注目することが大事ということであろうかと思っています。経営環境の変化というのは、申し上げるまでもなく、今回の介護保険法の改正ということで、一般企業で言えば、大きな経営環境の変化でございます。それに合わせた人材管理のあり様をどうしていくか。集団ケアから個別ケアであるとか、申し上げるまでもないわけですが、特に、専門能力の向上というところが焦点になっているようでございまして、人材管理の面でも相当にそのところを注視する必要があるのではないかと思います。

そんなことを羅列してございますが、一番重要なのは、チームとしての力の向上というところではないか。経営理念の徹底とリーダーシップ、情報の共有・交流等、書いてありますが、問題となるのは、冒頭に申し上げましたように、専門職の方が集まった集団であるということで、垂直型分業型ではなく、水平型分業ですから、リーダーシップのとり方がちょっと違う。そうしますと、うまくリーダーシップが発揮できているか。これが一つございます。それから、チームという形になりますので、チーム間における連携プレーがいかにかうまく行くか。これは人と人との関係もありますが、仕組みの問題もあります。特に、施設の場合、うまく連携がとれるかどうか、人材管理、就業管理の体制ができているかという仕組みの問題もあります。少ない人数で多くの利用者さんに対応しなければならないという事態になっているわけで、とりわけ制度的な仕組みを考えていくことが極めて重要であろうということを感じて持っております。

そんなことから、今後の体制整備の問題として、人材活用があります。他産業との比較もございしますが、条件整備はいろいろ進んできているわけです。ここで一番問題となりますのは、登録型ヘルパーさんのところで、そこに問題が集約されているようですが、全体を通じては、特にそれぞれ申し上げましたように、人材が集まることでサービスの質の向上につながります。その意味で、キャリア形成、とりわけ、短期間で異動する場合がありますので、異動しても引き続きキャリアが持続的に発展するような体制が大事ではないか

と思っております。

勝手なことを申し上げまして恐縮でございます。以上でございます。

(京極座長) ありがとうございます。それでは、ただいまの北浦部長のプレゼンテーションに対して御質問、御発言があったらどうぞ。

(綿委員) 今後の経営ということと、介護福祉士の方々が働くための環境づくりということ考えた場合に、介護福祉士の離職率が高いという中で、経営サイドから見ると、例えば、今、介護報酬がどんどん下がっているということになると、さらにもっと悪化するという懸念があるんですが、そのあたりは、介護福祉士の人たちの働く環境というところでいくと、今後の見通しは明るいのか、さらに状況が悪くなるのか。どう考えられるのでしょうか。

(北浦部長) 介護保険制度ないし、介護報酬制度についてはまた別の御議論があるかと思っておりますので、ちょっと置いて考えたいと思っておりますが、一つ今言えることは、先ほどのデータにもありましたように、介護の現場で働いていらっしゃる方々は、高い目的意識と使命感に支えられているというのはあるのだらうと思っております。そういうものがベースにありますから、労働条件は低くても、とまでは言えませんが、使命感の方が強く出ているのは現状だと思っております。ただ、そうは言っても、それが限界になるということはありません。健康面の問題、体力の問題。特に時間の問題で、忙し過ぎて対応しきれなくて体をこわしてしまう。いくら頑張ろうと思っても頑張れないという状況が出てくるのだらうと思っております。それを解決するためには、人がもう少し増えたらいいということもございますが、ゆとりをどうやってつくっていくのか。そのところは経営としても大きな問題だらうと思っております。しかし、逆に言いますと、経営でゆとりをつくっていきますと、それだけコストが上がるわけですので、おっしゃったように、それが成り立つのかどうかという問題もあるかと思っております。そこは一つのバランス感覚ということで、事業の種別その他によっても違いがございますが、議論をもう少し深めていかなければいけないかなと思っております。

もう一点申し上げたいと思っておりますのは、モチベーションを上げていくという問題で、使命感も非常に大事なんですが、企業のなかにおいては動機づけをしていくということが大事だと思います。これには2つありまして、一つは、動機づけをつぶすものをなくすこと。もう一つは動機づけを図っていくことがあるわけです。動機づけをつぶすものをなくすというのは、苦情処理でストレスを感じるとか、不満を持ってしまう、そういう状態を

なくすということです。何か困った事態になったときに一人で悩むような形にしてしまうと苦情が集中して精神的にダメージを受ける。そういうことに対してサポートをしていく。動機づけをなくしてしまうような要因、もちろん労働条件は大きいんですが、それだけではなく、日常的な対応も大事だと思います。

そしてもう一つは、動機づけであります。動機づけは、褒めてもらうとか、いい評判をもらうといった評価によって高まる面がございます。利用者さんの評価が一番大きいわけですが、もう一つは内部評価。事業所においてどう評価するか。評価は口だけでというわけにはまいりませんので、それを処遇とか報酬とか、いろいろなものに結びつけていく。例えば、能力が高まったということを何かしらの形、賃金面等に反映する。現にやってらっしゃる事業所さんもありますが、そういった目に見える形でリターンを与えていく。その両方が必要なんだろうと思っています。そのためにもコストということになるかもしれませんが、そういう努力と積み重ねの中で考えていく話かなと思っています。

(樋口委員) ご報告ありがとうございます。時間給1,017円という金額ですが、ここには資格は全く反映されていないと思ってよろしいのでしょうか。あるいは、介護福祉士の資格を持っていれば、平均よりは高くなっていると見てよろしいのでしょうか。

(北浦部長) すみません、お手元の数字が資格別ではなくて平均してしまっていますので。おっしゃったように、有資格の場合には高くするとか、あるいは事業所さんでは資格手当というものをそれに乗せるような形になっていますので、当然そういったものは反映されると思います。

(廣江委員) 今、非常に景気がよくなって雇用環境が厳しくなっています。今は確かに職員の使命感に支えられています。特に外国人労働者の問題があると思うのですが、今計画しているのは、比較的良い人材が入って来ることを期待しているのですけれど、もし一般産業みたいに、低賃金で外国人労働者がこの仕事に入ってきたときに、労働市場に良い人材が入って来なくなるケースが出てくる。介護施設における看護師は、病院と比較すると、労働形態や夜勤体制なども少し違うのですが、3割から4割ぐらい年間給与が安いのですね。さらに、介護福祉士にしても給料が安いと思うのです。そういう中で何とか経営しているのですけれど、少なくとも40歳前後で500万円ぐらいの所得を確保したいということになると、今の形ではつぶれてしまうのです。今の介護保険の成り立ちからいくと平均は350万円ぐらいが限度なのです。この辺を根本的に変えていかないと、ますます良い人材はいろんな市場に持っていかれてしまって、雇用環境が厳しくなってくると

思うのですがその辺はどうなのでしょう。

(北浦部長) おっしゃったように、介護関係で働いていらっしゃる方も全体の労働市場の中の一員ですから、他の産業の賃金相場とか労働条件等と無関係にあるということではないと思っています。そういう意味で、現実に介護にいた方がほかの産業の方が条件がいいからそっちに引っ張られるということもあって、それが地域的に人手不足感を強めているという事例もあるというふうに聞いております。ということから、他産業の条件も重要です。特に介護関係の場合には地域の市場が重要で、通勤範囲の中で決まりますので、そのところにおいて他産業、他事業の条件との比較の中で成り立っているんだということは忘れてはいけないのかなと思っています。

ただ、それにしても、ここで働いている方の動機づけは、時間管理との関係が強くなっています。時間面の動機がある。そもそもの使命感もありますが、時間面の都合がある。これは他産業の時間管理から見ると、1つ独特の魅力になっているわけです。定時に縛られるような働き方がいろんな生活とのバランスから難しいという思いがあって、そこに介護関係で働く。特にホームヘルパーさんの場合、そういうケースが多いわけですが、この時間管理に魅力を感じているという面もあると思いますので、必ずしも、賃金だけの魅力ということではないと思っています。しかし、そのところも他産業もそういう時間管理に変わる場合もあるわけですし、これがいつ何どき条件が変化することはないと言い切れません。全体は開かれた市場である、そのところを見て考えていくことも大事なのかなとは思っております。

(和田委員) 離転職率が非常に高いというお話だったんですけども、ほかの職種でどういふ分野はやはり高く、それと比べるとどんな特徴があるのか。それから、どういふことが要因と考えられるのか。もう一つ、最後のところで人材活用ということでいくつか提案されていますが、離転職が非常に多い職種というか、そういう職域での人材の、例えば、キャリアアップとしてほかでは具体的にはどんなことを考え、やっているのかということをお教えいただきたいと思っております。

(北浦部長) まず、申し上げておかなければいけないのは、企業規模からいくと、中小企業が多い、小零細といった方がいいかもしれません。その意味では、ほかの産業においても同じような状況とは言えると思います。ですから、これは事業所の成熟度の問題もあるわけですが、そういった小規模企業の特質というのがまず前提にあるかと思っております。それから、短時間の就業者であること。非正社員の場合は総じて異動率が高いということ

もありますので、非正社員が多いということ、とりわけ短時間働くヘルパーさんの異動が多いということはありません。ヘルパーさんの中には、1つの事業所ではなくて、複数事業所に登録される方もいらっしゃいますので、そういうことで異動ということになっているケースもあるかと思えます。

それから、正社員の場合は、これは一般論でしか申し上げられませんが、若い方は離職率が高いわけです。これはどの産業にも言えるわけですが、自分の考えていたキャリア志向と現実が合わないということで離転職する。特に就職後3年ぐらいの間はひとつの時期になりますが、その間での離転職が多い。この福祉関係でも、学校を出て就業して定着できなかったというケースもあるかと思っております。

そういった一般事情もあるということで、必ずしも、介護産業の状況が悪いからということではないと思えます。

そして、キャリアアップについてです。いろんな話が出ていますが、そういうことでいえば、基本はまず定着をどう高めていくのか。マネジメントの世界でいえば、いかに引き止めということをしていくのか。引き止める、あるいは引き寄せるということをどうやっていくかに尽きるかと思っております。

ミッション・マネジメントというのがありまして、使命感によって会社を支えるということがあるわけです。ですから、一つの会社の社長さんが、うちはこういう会社なんだという思いを全従業員に徹底することによって束ねていく。そういうふうに行っているところは成功するということは、サービス業の世界ではよく言われているんですが、こういう介護関係の事業所さんの中でも、トップの熱い思いがあって、それで束ねて定着を高めているということも聞いております。そういう中で重要なのは、専門職の集団ですから、従業員の横のつながり、一つのチームであるということはどうするか。とりわけ、非正社員が多いところで束ねていく。例えば、レジャーランドは典型的ですが、あれだけ多くの非正社員が支えているわけです。まさに束ね方があるわけで、そういった工夫が介護関係でもあり得るし、現に行われてきているのではないかと思います。

(國光委員) 資料の7ページで、人材の資質ということ考えたときに、サービス提供責任者の役割は重要だと思います。訪問・代行が理想よりも一番高く28.6%ですが、この代行の要素としては2つあると思っておりますが、利用者の状態変化による変更率もかなり高い幅ではあると思うんですが、もう一方で、働き手の方の有給休暇とかの環境が恵まれていないための急な休みとか変更ということも、利用者側と従事者側、両方の要素の割合

みたいなものをお伺いしたいと思います。というのは、従事者側の都合であれば、短時間勤務であっても労働条件の保障によってサービス提供責任者は本来の業務につける割合が高くなっていくと思いますので。

(北浦部長) おっしゃったように2つの要因があるわけで、その両方があいまってこんな形になっているだろうと思います。予想以上に、利用者さんの状態の変化が強いのかもしれませんが、働き手の方々の事情もあると思います。後者の問題につきましても、確かに大きな要因だろうと思っていて、よくあると思いますが、その辺をある程度リスクとして考えて、最初からアローワンスをとれるかどうか、それによって大分状況は違ってくると思います。その要素を持っていること、バッファーを持っていることによって、かなりその部分に対応できますので。とはいっても、現実には、かなり厳しいことも事実だろうと思います。

(綿委員) そういう労働条件の中で、現在の介護福祉士の方とか、ケアをされている方々の意識というのは、専門職としての意識というのは労働の中で高いものなんでしょうか、低いものなんでしょうか、専門意識というのは、専門職であるわけですが、離職率が高いということはそれだけ専門職としての意識が低いのかなということも推測できるような感じがするんですけど、そのあたりはいかがでしょうか。

(北浦部長) 専門職としての意識、あるいは自覚というものがどうか。それはむしろこの場の方が御専門の先生ばかりだろうと思っておりますが、他産業と比べてどうかということでは、例えば、資格の持つ意味合いだろうと思います。公的資格を持っている人で、特に資格職業であれば、こうした意識は相当高いわけでありますが、いわゆる技能を証明する意味での資格ということになるとその専門性は弱くなるともいえます。そういう意味で、この介護関係の資格というのは一体どの段階なのか。資格職業的なもの、それを持たないと仕事ができないというぐらいの専門性を要求したものなのか、あるいは一定の技能の証明、検定試験を受けて合格したというレベルにとどまるものなのか、そのどの辺にあるかによって違いがあるのかなと思っております。その辺は私自身、専門でないのかわかりませんが、たくさんの職種、資格をお持ちになっている中において濃淡があることは事実だろうと思いますので、その中で意識の違いがそれぞれ個人においてあるのかなと思います。

(京極座長) 北浦部長、予定の時間がきました。どうもありがとうございました。

(北浦部長) どうもありがとうございました。



(京極座長) それでは、次に江草委員、田中委員からプレゼンテーションをお願いします。初めに、江草委員、よろしくお願いします。

(江草委員) 江草でございます。私は介護福祉士を養成する機関の団体であります介護福祉士養成施設協会という立場から介護福祉士の養成のあり方について発言してみたいと思っております。

既に御承知いただいているかと思いますが、介護福祉士の養成は昭和63年に始まっております。したがって、ことしで18年を経過しておるところでございます。最初は22の課程から始まりましたが、今日では478課程ということですので、大変な勢いで大きく広がっていったわけでありまして、そして、今日のところ、1学年の定員が26,800人という大きな数でございます。したがって、膨大な数の介護福祉士を養成してまいりました。こうした中で我々が持っております問題意識、あるいは現状について御説明してみたいと思います。

高齢者保健というものが大変大事である、高齢者福祉は大変大事であるということは十分承知されております。そうした中で高い資質を持つ介護福祉士が国民から大きく期待されているということも十分認識しているつもりでございます。こういう中で実はこの制度ができて以来、2年間の間に1,500時間程度の教育時間でやってまいりましたけれども、平成11年にこれが1,650時間、つまり150時間ふえたわけでありまして。これはちょうど、皆さん御記憶の社会福祉基礎構造改革の議論真っ最中のことでありました。それはいくつかの背景があったわけですが、今1,500時間では十分の教育ができていないのではないかと。なぜならば、チームでサービスをするということは、先ほどの北浦さんの話にもありましたが、その場合に他の職種との間に共通の言語、例えば、医療、身体、心理、社会に関する認識が十分でなければならぬわけですが、そのためには共通言語である科目が少ないんじゃないか、ということもあって1,650時間になったわけです。

ところがその後、皆さん御承知のように、高齢者問題というのは多様に複雑に展開してまいりました。例えば、認知症の問題、在宅問題、あるいは最近では障害者自立支援法の問題等々、こうなりますと、介護福祉士がサービスを提供する対象が非常に複雑多岐にわたってきた。これに対応するために、実は各養成校ではさまざまなプラスアルファをやっているわけです。そのプラスアルファの時間を調べてみました。ところが、その実情は、法定時間は1,650時間ということですが、これに対して1,900時間ないし2,000時間ということ。これは地域によっても違います。