

社会保障審議会福祉部会議事録

- 1 日時：平成19年5月30日（水）14:00～15:49
- 2 場所：厚生労働省7階専用第15会議室
- 3 出席委員：岩田部会長、石原委員、石橋委員、井部委員、江草委員（代理：小林日本介護福祉士養成施設協会会長）、小島委員、京極部会長代理、木間委員、駒村委員、白澤委員、高岡委員、鶴委員、福田委員（代理：田中栃木県保健福祉部長）、村尾委員（代理：谷口日本社会福祉士会副会長）、森委員、吉岡委員

欠席委員：中島委員、堀田委員

4 議事

(1) 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の見直しについて

(2) その他

5 審議の内容

○ 岩田部会長 それでは、定刻となりました。皆様おそろいようですので、ただいまから「社会保障審議会福祉部会」を開催いたします。

まず、本日の委員の出欠状況について事務局よりお願いいたします。

○ 矢崎総務課長 初めに、今回から鴻江委員に替わりまして吉岡正勝社団法人全国老人福祉施設協議会副会長に委員に御就任いただくこととなりましたので御紹介いたします。

○ 吉岡委員 吉岡でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 矢崎総務課長 なお、お手元に新しい名簿もお配りしておりますので、またごらんいただければと存じます。

次に、本日の委員の御出欠の状況でございますが、中島委員、堀田委員が御欠席です。また、江草委員の代理として日本介護福祉士養成施設協会会長の小林さんが、福田委員の代理として栃木県保健福祉部長の田中さんが、村尾委員の代理として日本社会福祉士会副会長の谷口さんがお見えでございます。

それでは部会長、議事進行の方をよろしくお願いいたします。

○ 岩田部会長 それでは、本日の議事に入りたいと思います。今までいろいろ御議論をいただきましたけれども、そろそろ確保指針見直し案の取りまとめの方向での御議論をお願いしたいと思っております。

初めに、まず事務局より本日提出された資料についての御報告をお願いいたします。

○ 木下福祉基盤課長 まず資料の説明に入ります前に、3月29日に本部会におきまして私の方から御報告申し上げました「社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律案」についての今の国会の審議状況につきまして御説明をさせていただきたいと思っております。

先般御説明いたしました際には、3月14日に国会に法案を提出いたしまして、29日の時点ではまだ審議がなされておらなかったわけでございますが、参議院の方での審議がまず先でございます

ので、参議院の審議が4月24日にスタートいたしまして、与野党合わせて6時間の審議がなされました。

そして、25日に参考人質疑ということで、この部会の委員の方からは京極部会長代理、小島委員、石橋委員に参考人として御出席いただきまして意見陳述をされたということでございます。

そして、26日に1時間ほどの審議を経まして参議院の厚生労働委員会では採決が行われて賛成多数で可決をいたしまして、翌27日に本会議ということで参議院では可決をされております。

その後、衆議院の方に回付をされておまして、現在社会保険庁関係の法案あるいは昨日提出されました年金のいわゆる記録に関します特例法案といった法律案が国会に出されて、現在その関係の審議が進められております。したがって、そういった法案、それから恐らく労働関係の法案が3法案ございまして、労基法ですとか最低賃金法、それから契約法という形で3つの法案も委員会の方に付託をされて提案理由説明をされておりますので、それをまずやって、その後回ってくるかなという状況でありまして、現在のところまだ審議が衆議院ではなされていないという状況でございます。会期末は6月23日でございますので、それまでの間にできるだけ早く可決成立するよう私どもとしても努力をしたいと思っております。

そこで、参議院の審議の内容でございますが、お手元に参考資料1とは別に縦で「法律案に関する修正要綱」というものがあります。この中には、最初の方が法案の修正でございまして3枚物でございます。その後、参議院での附帯決議をお配りしております。

参議院の段階での審議の主な多かった意見といたしましては、この部会でも3月に御説明いたしました際にフィリピンとの協定の関係で准介護福祉士という制度をつくらざるを得ないということで御説明をし、これは賛否両論いろいろ部会の委員の方からも御意見があったわけですが、国会の審議の場におきましても同様に准介護福祉士の関係の規定について賛否両論ございました。

そこで、政府といたしましてはフィリピンとの協定をできるだけ早く見直すことによってこの准介護福祉士自体ができるだけ発生しないように努めたいということでの御説明を申し上げてきたわけでありまして、それを条文上、明確にすべきであるということで、法律案の中にこの検討規定を新たに追加しているということでございます。それが最初でございます修正の要綱でございます。検討規定の中ではこういうふうにかかれておまして、「政府は、経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定に関する日本国政府とフィリピン共和国政府の間の協議の状況を勘案し、この法律の公布後5年を目途として、准介護福祉士の制度について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」という形で附則に検討規定を追加しております。

この趣旨は、1つはちょうど真ん中にありますが、この法律公布後5年を目途と、法律がこの国会内に成立をいたしました際、6月の末ということになりますと5年後でございますから24年の6月というのは大体5年を目途ということでございます。

この准介護福祉士の規定が動きますのは24年度でございます。実際上は国家試験が25年の1月でありますので、そこで受験しなかった方、あるいは不合格の方で介護福祉士養成校を卒業された方については准という名称が与えられるということになります。

したがって、24年の6月くらいを目途としてフィリピンとの協定の見直しが順調に進み、准とい

う規定がなくてもいいということになれば、逆に言いますと発生しなくて済むということになりますけれども、多少ずれたとしてもできるだけ発生しないようにということでの趣旨で5年を目途ということを出ております。そういう意味で、協議の状況を勘案してということ、それで検討を加えて必要な措置ということを規定したということでございます。

合わせまして、最後の3ページ物で附帯決議が同時に採決をいたしております。先ほどの法律案に関しましては、法律案そのものに関しては与党、自公、民主党が賛成ということで共産、社民は反対というものでございます。この附帯決議は、共産党も社民党も含めて全会一致で賛成とされております。附帯決議の中身は、最初の方が現在この部会におきまして議論されております人材確保のための指針に関する内容が含まれております。

1つ目としましては、資格取得方法の見直しと合わせて介護報酬の見直しなど、制度を含めた介護福祉士の社会的評価に見合う処遇の確保ということについての施策の推進というものです。

2つ目が能力開発あるいはキャリアアップという意味での支援、それから潜在マンパワーにつきましての就業促進といったような介護労働力の確保対策についての推進というものです。

3つ目が任用につきまして、特に資格を持った介護福祉士を念頭に置いた任用の在り方についてちゃんと検討しなさいということでもあります。

4つ目が、准介護福祉士の仕組みに関して、法案の検討規定に合わせて更に明確にしております。フィリピンとの間の連携協定との整合を確保する観点にも配慮して暫定的に置かれたものであることから、「介護福祉士制度の見直し後の介護福祉士の受入れの在り方について早急にフィリピン側と調整を行う等の対応を行い、その結果を踏まえ、速やかに介護福祉士への統一化を図ること」というふうに出ております。

5つ目が、実務経験ルートに6か月新たにオンされるわけですが、その関係でできるだけ、負担軽減に配慮する措置を講ずるべきだということと通信課程等々について出ております。

6つ目が各ルートそれぞれ、例えば養成校ルート、それから福祉系高校ルート1,800時間に引き上げられるわけですが、その間の教育内容とか基準についてバランスにきちんと配慮すべきであるということです。

7つ目が、本日資料の中に出されておりますけれども、専門介護福祉士あるいは専門社会福祉士といった一つのキャリアアップ、専門的な分野に対応した資格といったものについての検討。

8つ目が、社会福祉士及び介護福祉士の国家試験の在り方についての検討。

9つ目が、社会福祉士の任用・活用の拡大という観点。

そういった点につきまして、附帯決議で決議をされております。以上でございます。

○成田福祉人材確保対策室長 それでは、事務局から御用意させていただきました残りの資料について御説明させていただきたいと思っております。

まず資料1は、前回お配りしたものと同様に、福祉部会で人材確保対策について委員の皆様などからいただいた御指摘を事務局の方で整理させていただいたものでございます。下線を引いてある部分は前回、引いていない部分は前々回御指摘いただいた御議論でございます。事務局の方で、「基本的な考え方」、「需給状況等」、「入職・離職状況」等、適宜項目を分けて整理をさせていただいて

おります。本日は、それぞれの御指摘事項につきまして特に御説明は申し上げませんが、御議論をいただく際の参考としていただければと思っております。

次に、資料2でございます。本日は主にこの資料を基に人材確保指針の見直しについて御議論いただければということで、議論のたたき台として御用意させていただきました。まず1ページでございます。見直しの基本的考え方といたしまして、現行指針が策定された平成5年から現在までの制度の変化を踏まえつつ、今後生産年齢人口が減少していく中で人材が確保されるように必要な見直しを行うこととしております。下に社会福祉法の規定を付けてございます。第89条第2項で、指針に定めなければならない事項を書いております。

2ページが、見直し後の指針の構成の案でございます。まず上の大きな四角の左上に制度の変化、右上に従事者を取り巻く環境の変化を挙げております。

これらを踏まえまして、下半分の四角全体が、今回の見直し後の指針案の構成として考えているものでございます。まず「前文」で社会福祉事業を取り巻く情勢の変化の整理などを行っていきたいと思っております。それから、「就業の動向」ということで、これまで2回にわたる福祉部会でデータなどをお示しして御紹介しました福祉・介護サービス従事者の就業の動向を整理していきたいと思っております。

次に「人材確保の目標と課題」で、「現に従事している者の定着の促進」、「離職者等の再就労の促進」、「多様な人材の参入の促進」という3つを目標として掲げまして、それぞれの課題を整理した上で、それぞれの目標ごとに経営者、関係団体等、国・地方公共団体が行うべき具体的な措置を整理いたしまして、最後にそれぞれの主体の果たすべき役割や国民の皆様の福祉・介護サービスへの理解の必要性といったようなことを整理していくことを考えております。

3ページからが、指針の見直し案の骨子でございます。まず「前文」でございます。「社会福祉制度の変化等」ということで、国民の福祉サービスに対するニーズが多様化、高度化していること、近年の制度改革においては措置から契約制度への転換、利用者の普遍化、営利法人などの多様な事業主体の参入といったようなことが起きていること、労働力人口も減少が見込まれる中で福祉・介護サービスの分野において安定的に人材の確保を図っていくことが課題であるとしております。

4ページ目にまいりまして、「指針の位置付け」と書いております。人材確保指針は社会福祉法に基づく指針でございますので、社会福祉事業の従事者の確保を図ることを目的とするものではございますが、介護保険制度において社会福祉事業に該当しない居宅介護支援や特定施設入居者生活介護などが位置付けられ、これらの事業については社会福祉事業と一体的に運営されていることから、今回の指針においてはこれらを合わせて「福祉・介護サービス」と総称して一体的な人材の確保を図ることとしております。

5ページから「第一 就業の動向」でございます。生産年齢人口の減少に伴い、労働力人口も減少することが見込まれること、従事者数が平成5年度と比べて4.6倍、特に高齢者分野では約12倍と大幅に増加しているということを挙げております。

6ページにまいりまして、これらの従事者の特徴として、女性の占める割合が高いこと、非常勤職員の占める割合が増えていること、離職率が高いことなどが挙げられるとした上で、介護関連職

種の有効求人倍率が全体に比べて高い水準にあること、それから、福祉部会でも御議論がございましたが、いわゆる「潜在的介護福祉士」が多数存在しているといったことを挙げております。介護保険サービスに従事する介護職員の需要の見通しにつきましては、今後10年間に約40万人から60万人の介護職員の確保が必要となるとしております。

7ページが「第二 人材確保の目標と課題」でございます。先ほども申し上げましたように、「現に従事している者の定着の促進」、「離職者等の再就労の促進」、「多様な人材の参入の促進」の3つの実現に向けた取組みがより一層必要となるとしております。また、労働力人口の減少が見込まれる一方で、福祉・介護サービスに対するニーズはますます増大していくことを踏まえて、まずはいわゆる団塊の世代が65歳以上の高齢者となる平成27年を見据えて重点的に取り組む必要があるとしております。

最初の「現に従事している者の定着の促進」を図るための目標と課題については、従事者が安定的に働き続けられることを目標に据える必要があるとし、定着促進については3つの課題を挙げております。1つ目は、労働関係法規の遵守を前提としつつ、仕事と家庭の両立が図られるよう労働環境を整備すること、2つ目が、従事者がやりがいを持って働いていくことができるよう、キャリアアップの仕組みを構築すること、3つ目が、人材の育成及び確保は経営方針や経営基盤の安定化と密接に関わることから、新しい福祉・介護サービスの経営モデルを構築することが課題であるとしております。

2つ目の「離職者等の再就労の促進」を図るための目標と課題につきましては、潜在的有資格者や福祉・介護サービスから離職された方の掘り起こしなどによって潜在的な人材を有効活用していくことを目標に据える必要があるとし、そのためには、こういった方々の就業の現状等の実態を把握し、これらの方々への働きかけから就業の支援などを一体的に行っていくことが課題であるとしております。

3つ目が「多様な人材の参入の促進」を図るための目標と課題」ということで、こちらも3つ課題を挙げております。1つが、あらゆる機会を通じて若年層を始めとする国民各層に対する福祉・介護サービスへの理解などについて普及を図るとともに、2つ目が職場体験などを通じて他分野に従事する人材の福祉・介護サービス分野への参入促進を図ること、3つ目が、退職した高齢者などの知識や経験などを積極的に活用する観点から参画促進を図ることが課題であるとしております。

10ページの「第三」から、それぞれの目標ごとに関係者の実施すべき事項を整理してしております。それぞれの項目の後ろに、その事項を実施すべき主体を括弧の中で書いております。まず定着促進を図るための1つ目の課題が「労働環境の改善」でございます。1つ目は、労働基準法等の労働関係法規を遵守するとともに、いわゆるパート法の改正の趣旨を踏まえた対応を図ること。2つ目の「給与等」につきましては、キャリアと能力に見合う給与体系の構築などにより処遇の改善を図ること。3つ目の「労働時間等」につきましては、仕事と家庭の両立が図られるよう育児休暇等の取得や職場内保育の充実などを推進すること。4つ目は、IT技術や福祉用具の積極的な活用等を通じて業務の省力化に努めるとしております。

11 ページにまいりまして、「福利厚生」につきましては、この部会でもバーンアウトの問題点などが指摘されており、メンタルヘルス対策など、あるいは福利厚生事業の推進、「雇用管理全般」につきましては雇用管理に関する相談事業、助成金の活用等に取り組むこと。「その他」については、従事者の給与等の水準や事業者の収入の従事者の給与等への配分状況を含め、経営者の経営実態を把握することを通じて適切な水準の介護報酬等を設定すること、IT技術の活用等を通じた事務の簡素化を挙げております。

定着促進の2つ目の課題が、「キャリアアップの仕組みの構築」でございます。1つ目で、資格制度を基盤として、施設長や生活相談員等の資格要件の見直しなどの従事者のキャリアパスを構築すること。2つ目が、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。3つ目が、それぞれの現場において研修の機会を確保すること。4つ目が、従事者の多様な業務を経験する機会を確保する観点から、法人間のネットワークを生かした人事交流などを通じて人材の育成を図ること。5つ目が、例えば専門介護福祉士など、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を挙げております。

13 ページが、定着促進の3つ目の課題の「新たな経営モデルの構築」でございます。1つ目が、福祉・介護サービスが人によって支えられる事業であることを踏まえ、経営理念を確立するとともに明確な人事戦略を確立すること。2つ目が、小規模かつ脆弱な経営基盤からの脱却を図るため、法人間の連携を進めることなどにより経営力を強化すること。3つ目が、社会福祉法人制度改革などの規制改革を推進すること。4つ目が、融資や相談事業等の経営の支援を推進することを挙げております。

14 ページからが、2つ目の目標の「離職者等の再就労の促進」でございます。まず潜在的有資格者や離職者などについて就業の現状や離職の理由、再就業の意向などの実態を把握した上で、2つ目でございますが、就職説明会の実施などを通じて再就業を働きかけること。3つ目に再就業を希望される方に対しては職業紹介の実施や再教育などを通じて就業の支援に取り組み、さらに4つ目で就業後においても相談体制を整備するなど、その定着の支援に取り組むことという一連の対応が必要ではないかとしております。

15 ページにまいりまして、3つ目の目標の「多様な人材の参入の促進」でございます。

まず、教育現場におけるボランティア体験や福祉・介護サービスの職場体験の実施、あるいはボランティアの受入れなどを通じて、若年層を始め広く国民に対する福祉・介護サービスへの理解を深め、他分野に従事する人材の参入の促進のために、再就労の促進の場合と同様でございますが、まずは就職説明会や職場体験等を重点的に実施する期間の設定などを通じて就業への関心を喚起し、就業を働きかけ、無料職業紹介等の実施を通じて就業の支援に取り組み、就業後においても安定的に仕事ができるよう相談体制を整備するなど、その定着の支援に取り組むとともに、就業に当たって必要な情報が得られるよう第三者評価結果の公表や情報開示などを推進するとしております。

また、退職した高齢者や障害者などに対する研修等を通じて、福祉・介護サービスへ就業しやすい環境を整えるとともに、これまでの就業経験の中で培ってきた経理や労務管理などの専門性の活

用を図ることを挙げております。

17 ページの、「第六」につきましてはまだ詳しく書き込んでおりませんが、最初にも申し上げましたように、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体の役割に加えて国民の役割を整理していきたいと思っております。

18 ページからは、参考資料でございます。

18 ページは、現行指針が策定された平成5年と現在の介護・福祉サービス従事者を取り巻く状況の変化を整理したものでございます。

19 ページは、前回もお出ししましたが、現行の指針の構成でございます。

20 ページは、現行の指針と今回の見直し案の骨子の構成を比較したものでございます。現行の指針では、まず経営者の行う措置を整理した上で、国・地方公共団体が行う措置を整備しておりましたが、今回はそれぞれの目標ごとに措置を整備するという形になっております。

21 ページの「参考4」は、骨子案に出てまいります福祉人材センター、介護労働安定センター、福利厚生センター等の事業の概要を整理したものでございます。

この資料2につきましては、本日委員の皆様からいただく御意見も踏まえまして、必要があれば修正の上、国民の皆様あるいは都道府県からも意見をお伺いしていきたいと考えておりますので、その点もお含みおきいただいた上で御議論をお願いできればと思っております。

次に、資料3の「専門介護福祉士の在り方に関する研究会」につきまして御報告させていただきたいと思っております。

1 ページの「趣旨」にもございますが、専門介護福祉士につきましては、12月にこの福祉部会からいただいた御意見におきましても、「資格取得後の一定の実務経験を前提として、一定の研修を行った上で認定を行う仕組みとしての専門介護福祉士（仮称）の在り方について、有識者や関係団体で早急に検討を行っていくべきである」とされたところでございます。

これを受けまして、専門介護福祉士の在り方についての論点の整理を行うために、有識者・関係団体による研究会を開催することといたしました。メンバーは2ページに書いてございます。第1回の会合を5月14日に開催いたしまして、今後議論を深めていただきたいと考えております。

資料4は前回の議事録でございます。

最後に、「参考資料」は、前回お出しした関係するデータの資料を再度配布させていただいたもので、御議論の参考にとということで御用意させていただいたものです。

繰り返しになりますので御説明は申し上げませんが、1点だけ、32ページと33ページを追加しております。これは、入職率と離職率のより詳細なデータ、法人格別サービスの種類別、事業所規模別、開設経過年数別の離職率・入職率を、32ページが訪問介護員、33ページが介護職員に分けて資料を追加させていただいております。これは、前回、離職率・入職率について都道府県別のデータがないかという御指摘があり、調べてみたところ、都道府県別のデータはございませんでしたが、こういった詳細なデータがございましたので、ここに追加をさせていただきました。

資料の御説明は以上でございます。よろしくお願いたします。

○岩田部会長 どうもありがとうございました。

最初のは御報告ということで、資料1、資料3についても一応これまでのここでの御議論と、それから資料3についてはこういうことをともかく始めましたという報告を承ったということで、今日は主として資料2の人材確保指針に関わる見直しのたたき台というものについて、どうぞ御自由にどこからでも結構ですので御意見をいただきまして、今おっしゃっていただきましたようにこの部会の議論と並行してパブリックコメントとか、あるいは関係の地方公共団体等からの御意見等々も伺う予定だそうですので、今日何か決めてしまうということではなくて、むしろ御意見をまずいろいろ出していただくということにさせていただきたいと思っております。よろしいでしょうか。

では、森委員どうぞ。

○森委員 人材確保のことについて、現に就職している、そして離職した人という中で一番大きく論点が浮き彫りにされたというのはやはり労働環境で、これだけ出入りの激しい環境ということであれば今回この人材を確保していく根本は、いかに質の高いサービスをこれから追求していかなければだめか。そうすると、いかにして定着率、その中で先ほどの専門介護福祉士もそういうようなことを経て初めて達成できると思っております。

そうするとやはり労働環境、取り分けある面では報酬と申しますか、賃金の問題に最後はいくのではないかと思います。しかし、財政の面とかいろいろなことがあるかもしれませんが、その中で国民にとって、利用者にとって、あるいは家族にとってどういうサービスが求められるかということ考えたならば、やはり質の高いサービスを安定的に提供していただける。そういうことに対して、利用者あるいは家族がお金を支払うことに対しては恐らくそうだと思います。

そういうことから言ったら、この労働環境の中で特にいわゆる賃金の問題はある面でははっきりと打ち出していけないと、恐らくいい人が集まらない。集まらなければ安かろう悪かろうということになる。結局、私が一番心配しているのは保険制度そのものが崩壊してしまったら意味がないということです。それがまず第1点です。

それから、15 ページのところだと思いましたが、「国民に対する福祉・介護サービスへの理解」というところがございます。その中で、今回の人材の件でも一番出てきた問題というのは、例えば今までなかった認知症の問題、こういうものはある面ではもっと国民の皆様方に広く知っていただくことをしないと、キャラバンメイトとかいろいろなことをやっていたいでございますけれども、まだまだ広まりというものは、やはり認知症というのは病気ではないんだ、加齢によって起こってくることであるということをもっと国民の方に理解していただけるような例を出して広く知っていただく。その理解をしていただくことによって、だから人材というものが必要なんだというような書きぶりが是非あってほしいと私は思いました。

○岩田部会長 ありがとうございます。では、石原委員どうぞ。

○石原委員 日本は、介護福祉士という国家資格を持っている数少ない国で、現場で働くスタッフにとっては大きなステータスになっています。また今度、国家試験になっていくと、実力も伴ってくるだろうと予測されます。

「生活」に専門性があるということは、まだ国民の中の常識にはなっていないんですが、本当の専門性に気づいていくためには、現場の喜びを肌で知ることが大切です。

私たちの教育の中で「ふれあいタイム」という授業があるのですが、毎週現場に入って現場の中で学んでいくことを重要視しています。そうすることで喜びや面白みがわかってきて、例えば転職をしてもまた介護の現場で働くというケースが非常に多いです。

それから、15ページの最初の丸にありますように、全町民の小学校4年生が社会科の時間に現場に来ます。子供の時に、生活を支える重要性や面白み、喜びを体で感じる経験を増やしていくと、現場に魅力を感じてくれる人たちが増えるのではないかと思います。

○岩田部会長 では、石橋委員、小島委員の順でどうぞ。

○石橋委員 まず資料2の4ページの指針の位置付けでございますが、もともと平成5年に出されました指針というのはあくまでも社会福祉事業に従事する者が対象であったわけでございますが、今回の指針の位置付けに関しましてはそれ以外の事業者も含めて福祉・介護サービスと総称して一体的な人材の確保に努めることとすると前文で示されておりますが、社会福祉事業の分野の従事者に関しましては89条の方で縛りがあるわけですけれども、それ以外の事業者の方については法律的な縛りがなく、人材確保の基本指針を具体的にどのような形で一体的な人材の確保に努めることができるのかということがまず1点です。

それから、第二の「人材確保の目標と課題」で8ページの1つ目の「現に従事している者の定着の促進を実現するためには」のところでも1つ目でございますけれども、「労働関係法規の遵守を前提としつつ、従事者の業務上の負担が加重なものとならず」というような文章のつづりになっておりますが、どちらかと言えば、「従事者の業務上の負担が加重なものとならず、仕事と家庭の両立が図れるよう、労働関係法規の整備を図ること」というような形で、もう少しはっきりと書いた方がよろしいのではないかとこのことを提案させていただきます。

それから、10ページの「現に従事している者の定着の促進を図るために」というところの2つ目、「給与等」で「キャリアと能力に見合う給与体系の構築等により、処遇の改善を図ること」と書いてありますが、これは具体的にどのようなものをイメージしたらよいのかということをお聞きしたいと思います。

それから、11ページの4つ目、「その他」のところでございますけれども、「従事者の給与等の水準や事業者の収入の従事者の給与等への分配状況を含め、経営者の経営実態を把握することを通じて、適切な水準の介護報酬等を設定すること」と書いてありますが、これは非常に大切なことであると思います。

また、前回、介護保険の半分は税金で賄われているから労働分配率を幾ら低くしても構わないということではないというような御意見があったと思いますけれども、やはり私もそう思いまして、人件費率を保障する仕組みが必要ではないかと思っております。

なおかつ、人材確保のためには介護報酬の設定も合わせてですが、職員の配置基準の見直しということも入れていく必要があるのではないかとこのことも意見として申し上げたいと思います。質問の回答をよろしく申し上げます。

○岩田部会長 今、幾つかありましたが、後の方は要するに経営者への努力と、それを保障する制度的なものですね。それと賃金と人員配置の問題というのは多分セットであると思うのですが、最

初の4ページの福祉事業の範囲を拡大する場合、拡大してはみ出した部分についてどのように実際上の規制ができるかという点について事務局からいかがでしょうか。

○成田福祉人材確保対策室長 まず4ページでございますが、確かに社会福祉事業に該当しない事業は法律上はそういう意味では社会福祉法第90条の努力義務はかからないことになると思います。ただ、今回こういう形で指針をお示しすることで、是非関係者の方に取り組んでいただくきっかけになればと思っております。

それから給与等についてでございますが、ここは実際にキャリアと能力に応じた給与というのはどういうものか、おそらく事業所によって違うということもあろうと思っておりますし、これから多分いろいろと研究していく話、あるいは経営者の方においていろいろと御検討いただく話ではないかと思っております。

○岩田部会長 では、今の関連でどうぞ。

○京極部会長代理 確かに経営者の努力もあるんですけども、労働関係法規のところと給与等は国の関与というものがなくていいのか。経営者だけでいいのか。国あるいは地方公共団体と経営者、特に介護報酬などは経営者が勝手に決められませんか。労働分配率とか人件費率は企業によって大分違いますけれども、書いたからといって厚生省を責めているわけではなくて、全体として国も地方公共団体もこういうところに対して手厚くしていこうではないかという姿勢を示す意味で、経営者だけというのはちょっと弱いような気がします。

○岩田部会長 小島委員、どうぞ。

○小島委員 個別の形より少し全体の取りまとめ、あるいは今回の指針の位置付けといたしますか、そういうことを初めに発言したいと思っております。今、何人かの委員の皆さんからもお話がありましたけれども、魅力ある職場とか、そういうようなことが具体的に施策で実現できるということが基本だと思いますので、今回のこの指針を通じて各施策を実現すればこういう働きやすいと思えますか、いわば希望の持てる働きがいのある社会福祉の分野であるということがイメージできるような、これは表現の仕方だと思いますが、最終的に是非そこは考えていただきたいと思っております。

その関係で言いますと、8ページに社会福祉分野の経営モデルの構築という表現が出されておりますけれども、それとの裏腹の関係で言えば経営モデルとそこに働く従事者の働き方のモデルといたしますか、標準的な働き方、生涯福祉分野を通じて働き始めてからキャリアアップ形成をして働き続けて退職を迎えるというような標準的な働き方がある程度イメージできるようなものが必要ではないかと思っております。

今、離職者が多いということで、つい昨日、失業率が改善されて4%を切っているということで、ほかの分野が相当雇用関係がよくなっているということがあります。そういう状況の中ですと、より社会福祉分野での雇用の魅力ある職場というか、そういうことがイメージできるような、そのための働き方の経営モデルに対して就労モデル的なものが少しイメージできるということであれば、より人材確保につながってくると思っておりますので、その辺も含めて整理する必要があるだろうと思っております。

3つ目は、今回の指針の位置付けで社会福祉分野と介護分野との関係がありますけれども、特に

介護分野でいいますと介護の方の雇用管理改善計画というものがたしかあったと思います。そちらで幾つか助成制度などもあったかと思いますが、今回の指針と、既にある介護の雇用管理改善計画との整合性はやはりきちんとしておく必要があると思います。その位置付けについて中に触れておりますけれども、その辺のことを更に具体的な施策の中で整合性を図るようなことが必要ではないかと思っております。

それと、これは初めに森委員からも指摘されましたけれども、国民の理解と役割ということかと思えます。このページでいくと最後の 17 ページでしょうか、第六の柱として各経営者、各団体、国及び地方公共団体と国民の役割というところがありますけれども、そこに今後少し議論して書き込んでいくということ言えば、まさに社会福祉あるいは介護分野のサービスの向上を図るためにもそこで従事する職員、働く人たちの労働条件の改善ということが当然必要になってくる。それがあって初めて質の高いサービスを提供するということになりますので、そのためには必要な費用というものはかかるんだということで、その国民的な理解、合意を得ていくというような内容、趣旨といたしますか、そういうことも書き込むべきではないかと思っておりますので、最後のところにそういう役割ということですね。

それと、最後の 20 ページに参考 3 で現行の指針と今回の見直しの骨子案の対比というものがあります。これは、最終的に現行の指針と今回見直した指針の内容の違いというようなことをわかりやすくつくっていただければと思いますので、その辺はこれからの中身をどう詰めていくかということかと思えます。とりあえず以上です。

○岩田部会長 では、吉岡委員どうぞ。

○吉岡委員 全体的にきれいに整理されているというふうな印象です。

ただ、インパクトが弱いんです。どうしてインパクトが弱いかというと、具体的な踏み込みがない。弱い。今 20 ページのことが出ておりましたけれども、20 ページを見てみますと現行の指針と見直しの指針とどこが違うかというと、現行の指針というのは経営者が行う措置等を整備する経営者の責務、それから下が国・地方公共団体の行うべきことというふうに明確になってきている。だから、非常にわかりやすいんです。

それで、最初に森委員の方から定着対策ということで賃金は極めて大事だ。そのとおりだと思うので、賃金だけで決まるわけではありませんけれども、一般の市場経済であれば自由価格ですから事業者が価格設定をすればいいわけですが、今回は介護保険の事業分野だけにとどまらないということではありますけれども、殊、介護保険に関する事業に関しては公定価格ですから我々事業者が一切手をつけることはできない。これは国の決定に従わざるを得ないということがあります。

それで、21 世紀が本当に安心して暮らしていけるのかどうか。極めて大事なものがこの社会福祉であり、社会保障であり、まさにセーフティネットの善し悪しではないですか。そういった意味では、国の方としてもこれについてはきちんとしたことをしなければならない、していただきたいということがあります。

それからもう一つは、例えば NHK でもありましたけれども、給料が安くて先行きの見通しがたないからどんどん辞めていく。生活もできない。福祉の世界というのは非常にきつい。苦労が多

くて汚いというふうなダーティなイメージというものをつくり上げてくれる。

しかし、そういう厳しい面もあるわけですが、そういった介護労働があるからこそ高齢社会を支えていけるといったことではないですか。家族にだけ、女性にだけ、あなたの責任でやってくださいよということではなくて、社会全体で支えていこうというのが介護保険の趣旨であったわけですね。そういったことを考えますと、介護労働のイメージアップといいますか、そういうものをしていかないと、すばらしい仕事なんだよ、21世紀の社会を支える大事な大事な仕事ですよ、若い皆さんはどんどんこの世界に入ってくださいねというイメージを高めていくようなこと、これは国にお願いするだけではなくて我々社会福祉法人でもそうですし、事業者でもそうですし、市町村でもそうですし、そういうイメージアップを図っていく必要があると思うんです。

ですから、そういったことについてだれが責任を持ってどう進めていくのかということまでできると、非常にしっかりとしたものになっていく。指針というのはそこまでやらなくてもいいんだということなのかどうか私はわかりませんが、非常に感想的なことしか申し上げられませんが、以上です。

○岩田部会長 3つに共通するものというのがかなりはっきりあって、それが恐らく専門性が生かされないといいますか、つまり資格を取っているいろいろなブラッシュアップしたことが生かされていなくて、なおかつ経済的な裏付けもそこについていないということがいろいろな調査からかなりはっきりしたというのが、恐らくこの分野の人材問題のコアにある。それはこの部会でも今までいろいろな御意見があっただけでかなり一致したところだと思うんですけれども、それをどうするかという話が前段にあって、その後、各論的に3つの戦略といいますか、そういうふうに分けるという手も確かにあるのかもしれませんが。

そこが3つにばらされると、今、吉岡委員がおっしゃったようにインパクトが小さいというか、ちょっと中に引っ込んでしまう。中に書いてあるわけですが、引っ込んでしまうというような印象は確かにあるかなという気は私もちょっとしています。

では、どうぞ。

○江草委員（代理：小林日本介護福祉士養成施設協会会長） 代理で出席させていただいた小林と申します。

今、部会長もおまとめいただきましたけれども、先ほど吉岡委員のおっしゃったことは私も思うわけです。

1つは、私どもこの介護福祉教育をずっとやってきて非常に残念だと思っていることは、例えば高校を卒業して一生懸命勉強をして、そして2年後に介護福祉士になって現場に行きました。行って一生懸命仕事をして熱心に仕事をすればするほど、かわいそうにその人はせいぜい長くても2年くらいやると腰痛になってしまう。この腰痛が持病になって、どうしてもリタイアせざるを得ない。これは今まで議論されていることだろうと思いますが、そういうことがずっと起きていたということで離職せざるを得ないという状況ですね。

そのことを含めて11ページに対策ということが書いてあるんですけれども、私はなぜ腰痛が改善できないのかというようなことを科学的にちゃんと検証して、そしてそういったことを学校教育