

の中にもきちんと取り込んでいくというようなことをして、腰痛改善の具体的な事例ですね。改善法の具体的な事例を研究開発をして、それを教育の中、そして現場に普及させていくというようなことをきちんとやっていかなければならないのではないかと、十数年前からずっと考え続けていたわけです。

ヨーロッパなどを見ていきますと、そういうボディメカニズムなどの基礎的な知識をきちんと取り入れて、あるいはテクノエイド協会のいろいろな用具も活用するというようなこともここに書いてありますが、具体的な活用例をきちんと普及させていくというようなことをやらなければ腰痛の改善というのはできないだろうと思っているんです。それはやはり教育にも生かし、現場にもきちんと普及させていくということをもっと徹底的にやるべきだと思います。

ヨーロッパの一部の国では、腰痛問題というのは20年以上前から起きていて、それは既に改善済みだという国もあるわけです。現に腰痛を出す施設であれば、その施設自身が罰せられるなどというようなことになっている国もある。私はこの間、ドイツやデンマークに行ってきましたが、まさにそういう事例になっているわけでありまして。そういうような介護の具体的な、要するに技術と申しませうか、専門性というようなものをきちんと研究開発をして、それをきちんと普及させていく。そして、学校教育にも生かしていくということが今まで十分なされていなかったような気がするんです。大変残念ですが、それをもっときちんとやって進めていくことがまず第一に必要なだろう。科学的な検証をきちんとしていくということを是非やっていただきたいということが1つあります。

それは、先ほど吉岡委員がおっしゃいましたように3Kと言われていることです。要するに、きついとか、汚いとか、危険だとか、あるいは5Kなどというような話もありますが、そういうことを言って、現場では介護というのは大変ダーティな仕事だというイメージがおっしゃるようにマスコミを含めて、あるいは介護の現場の人たちがそういうことを言っている。そしてまた、若い人たちが例えば実習に入って更にそういうことを感じてあきらめていく、あるいは高校などで介護は大変な仕事だからいけない方がいいというようなことを進路指導の先生方が言うという話も一部では聞くというような状況ですから、何とかこの3Kというものを払拭する。

それは、科学的にちゃんと検証していけば全部できることなんですね。そういうことをきちんと私は是非進めていかなければ、本当に魅力ある介護福祉士というものはつukれないだろう。そういうことをきちんと改善をして払拭をして、そしてやはり介護福祉士という若者のあこがれる、そういう専門職にきちんと育て上げていくということをもう一回私は仕切り直していかなければいけないのではないかと考えております。

○岩田部会長 井部委員、どうぞ。

○井部委員 前回、私の提案で資料を用意していただきましてありがとうございました。参考資料の33ページで、介護職員の組織別並びにサービスの種類別の離職率を私は大変興味深く拝見しました。この離職率で法人格別のところを見ますと最も高いのは民間企業、営利法人が33.0%ですね。低いのが社団とか財団法人で11.1%、その開きが倍以上あるということは注目すべきことで、比較的離職が少ない組織があるということにもう少し注目すべきではないかと思っております。全体的に介護

職というのは、辞めるといふようなイメージが先行しない方がいいんじゃないかと思えますことと、なぜこのような開きがあるのか。前回も少し申し上げましたけれども、少しベンチマーキングをして重要なポイントについては指針に盛り込むことができるのではないかと思います。

もう一つは、下の「主とするサービスの種類別」のところでは30%台の離職率を示しているところがあります。これは特に認知症のところ、認知症対応型共同生活介護32.1、特定施設入所者生活介護38.4、こんなに辞められたら組織としては仕事が続けられないんじゃないかと思うくらいです。それから、事業所別では小規模が比較的離職率が高いことと、開設経過年数別で見ますと比較的新しい組織が離職率が高い傾向にあるということがわかります。

それで、今回の人材確保指針の書き方を見まして、先ほども少し意見が出ましたが、最後の20ページの具体的措置の内容で何人かの方が指摘されましたけれども、つまり措置をやる人は経営者と国と地方公共団体と関係団体となるわけですが、そもそもサービスを提供している組織そのものが何もしなくていいのか。これはやはり経営者だけではなくて組織経営、経営管理といったようなマネジメントが十分考えられていないのではないかと考えてしまうわけです。サービス提供組織としての組織体制というものにももう少し言及してもいいのではないかと思います。

別件ですけれども、介護福祉士のイメージとしては今回カンヌ映画祭でグランプリを取った河瀬監督の映画が介護士の女性と、それから認知症の男性との心の交流を描いたもので、『殞の森（もがりのもり）』はとても魅力的な内容ではないかと思います。介護福祉士の人たちにとって崇高な職業であるということを考える機会になるのではないかと思います。以上です。

○岩田部会長 では、今の関連で石橋委員、谷口委員どうぞ。

○石橋委員 今の関連ですけれども、最初に日本介護士会が設立された平成6年には、まだ国民の皆さんは介護の仕事、介護福祉士の役割などを十分知っておられない状況でした。そこで私たちは、平成6年9月から毎年敬老の日の月間に全国一斉介護相談というものを行いまして、介護の方法とか介護技術の方法、介護相談、それから介護福祉士の役割、仕事についての説明、資格の取り方などのキャンペーンを全国で行ってまいりました。

それで、やはり介護職のイメージアップというのは非常に大切なことであると思えますので、日本看護協会は看護の日というものがありますね。それで一大キャンペーンをやっておりますけれども、できたら介護の日というものを設定して国民に関心を持っていただく機会を増やすのも一つの手かなと考えておりますので、そこも検討していただければと思います。

○岩田部会長 多分、井部委員がおっしゃったことや、先ほど小林委員がおっしゃったことは、中身としては例えば経営モデルとか、幾つかITの活用とか入っているんですけども、それを経営者が福利厚生でやりなさいとか、そういう形ではなくて、もっとその前にシステム開発というか、介護環境を改善あるいは近代化していくような仕組みを公民で、あるいは学校や多様な関係者が集まってつくっていきながら、それを取り入れた近代的な経営に移行するというような感じかと思つて伺っていました。

何かそういうふうなことと、それから井部委員がおっしゃったことで種別のパーセントというのは元の数がどうなのかということにもよるのかもしれませんが、例えば社会福祉協議会みた

いなどころだとやや離職率が低いとか、確かにそういうことがあるとすると一体どういう秘密がそこにあるのかというようなことはやはり研究課題だと思うんですね。だから、一律にかなり深刻な状況であることは事実ですけれども、その中で比較的人材確保できているところのノウハウのようなものも研究していい事例を拡大していくという感じもあった方が、イメージがより悪くなることを避けるというのは両面なかなか難しいと思いますけれども、必要なのかもしれないですね。

それでは、谷口委員どうぞ。

○村尾委員（代理：谷口日本社会福祉士会副会長） 村尾会長の代理の谷口です。

全体を読みまして、人材確保指針を実効性あるものにしていただきたいというのは前提としてありますが、全体として社会福祉士という言葉が余り出てこないということがあります。それで、今、会員は御存じのように2万人、もうすぐ3万人です。登録者が9万ということで、介護の福祉士とかヘルパーさんに比べると圧倒的に少数ではありますが、参考資料でも5年当時と今日の変化ということで、最後の参考資料1のところに福祉従事者を取り巻く現状というものがありますが、御存じのように介護保険を2000年にして、そこから同時に成年後見が出てきたわけですね。それを車の両輪として、当然ながら選択とか自己決定を保障するために社会システムとして出てきたわけです。

そういう状況の中で、認知症の高齢者にしても、判断能力が不足した障害者でも、この介護保険制度なり障害者の制度なり、また子どものサービスなりを利用できる。利用に結び付いてそれが生活を豊かにしていくんだという、その権利擁護に基づいた支援を社会福祉はしているんだというようなとらえ方で今までやってきたつもりなんですけど、この人材確保でそういうような社会福祉士の現状を踏まえた役割について、余り多くないのですが、そういったことも書き加えていただき、今、実はそういう役割を持った社会福祉士の介護、両福祉士法を見直しているんだということを是非書き添えていただければ大変ありがたいと思っております。それが最大の申し上げたいことですので、何とぞよろしくお願いいたします。

○岩田部会長 では、白澤委員どうぞ。

○白澤委員 ただいまの谷口委員の発言とも関係するのですが、介護福祉と社会福祉というのは共通の課題と異なった課題を持っているということを是非ご認識下さい。今までの議論にもあったと思うんですが、要するに労働環境なり社会的な待遇が悪いという問題については一致しているわけですが、一方で社会福祉士の方は実際に働く場がない。これが仕事そのものが見えにくいことからくるもので、職場の拡大議論が必要です。さらには、そこでの専門職の比率が非常に低いという大きな問題点を持っているわけです。その辺りから言うと、例えば行政、地方自治体や社会福祉法人あるいは民間法人できちんとした任用をすることを具体的な議論として、本文に書き留めていただくことが必要なんじゃないかと思えます。例えば知事会でもケースワーカーというものをきちんと配置して生活保護の問題に関わっていこうというようなことを文章化している時期でございますから、そういう形で書いていただければありがたいというのが1点です。

それから、本来ならば今回の議論というのは福祉・介護サービスということに限定をするという議論なんですが、社会福祉士の場合は福祉領域を超えて、例えば司法領域では今回刑務所で社会福

祉士を採用するというような議論が進んでいるという状況があるわけですが、これは補足的な議論になるかも知れませんが、雇用や教育や司法という範囲で職域を広げていくことも非常に重要な課題だということをごまかしていただければ大変ありがたいと思っております、

○岩田部会長 では、谷口委員どうぞ。

○村尾委員（代理：谷口日本社会福祉士会副会長） 今、白澤先生が言われたので、先般の福祉部の参考資料の介護・福祉サービス従事者の現状という5ページ、6ページなのですが、実は地域包括支援センターに業務として、生業として社会福祉士はこういうことをするんだよというのが歴史上、この20年の中で初めて位置付けられた。それまでは資格として任用資格でありまして、施設の指導員とか、相談員とか、司についても任用資格ということで、あるいは児相の所長とか、そういうものも任用資格にはなってきた拡大はしているのですが、生業そのものとしては業務独占ではありませんので、今回の地域包括は初めてだということで今、白澤先生が言われたように見えにくい。非常に社会福祉士の仕事の中身が見えにくい労働環境条件、社会環境条件があったんだろうと思うんです。

それで、1つは去年の4月からもう1年たちましたけれども、地域包括の中で少しずつ支援をしたり、関係機関行政にも支援、援助をお願いしたりして、何とか保健師さんやケアマネさんと一緒に地域包括を切り盛りして、地域の介護予防を中心にサービスを展開しているというような現状があります。

それで、今からそういったフィールドワークといったものの権利擁護を中心としたソーシャルワークを展開するのが社会福祉士であるというようなことをやはり国民に広く啓発していただいて、それで頼りになる仕事である、職業であるんだということを是非行政の方も啓発していただいて利用していただく。せっかくお金をかけてつくった資格制度でありますから、地域の住民の方々にどんどん利用していただく方が我々もありがたいわけでありますので、是非そのことを付け加えてお願いしたいということでございます。

○岩田部会長 田中委員、どうぞ。

○福田委員（代理：田中栃木県保健福祉部長） 今、福祉職というか、県庁でも独立した職種としては採れないんですけども、一応事務職の中で社会福祉士を採って、本人の異動希望なども聞きながらできるだけ長く福祉関係のところに異動を回すようにしております。

ただ、県庁側の組織になりますと、事務で採ると農務に行ったり商工に行ったりということなのですが、現在は異動希望という中でできるだけそういうところに長くいられるようにしている。

ただ、印象とすると非常によく気が利くといいますか、例えばNPOなどの経営が悪いときに一緒に話を聞いて、それではここにこういうOBがいるから少しということで紹介をして経営がよくなったとか、幾つかそういう好事例的なものはあるんですが、どうしても俗人的なものになってしまいがちなので、印象としては県とすれば社会福祉士の活用というのは悪い話ではないだろうと思います。

ただ、いかんせん内容的なものが幾つか好事例の範囲にとどまっていますので、そういったものも少し整理をしていただければ、もう少し福祉職の独立といったことにもつながるのかなということ

とは考えております。印象としては、そういう方を使うということについては悪くないということです。

○岩田部会長 今回、社会福祉士については定義自体を変えたわけで、もうちょっと調整とか、地域の資源開発とか、そういうところにはっきりした特徴を持たせたということが明記されていますので、さっき白澤委員がおっしゃったように、例えば6ページの「介護の現場では」の下のところにもう一個、例えば何かつくられて、つまり同じように従事者の特徴として女性の割合が高いとか、非常勤が高いとか、入離職、つまり異動が多いとかということがあると思うんですけども、かなり現状は違って、介護は人手不足で来てくれない。

社会福祉士の方は逆に働く場がないとか、社会福祉士という仕事の内容が国民に理解されていないだけではなくて、福祉の雇用者にも全然理解されていないとか、そういうようなことが多分あって、その2つは相当違うわけですね。

何かそういうものを6ページの「就業の見通し」の前に書かれて、そして「就業の見通し」のところも社会福祉士を一体どの程度の就業数で見通すかということの何かがないと、人材確保と言っても余りはっきりしないというような感じはありますね。介護の方が大変緊急的なので、どうしても前面に出てきてしまっているんですけども、例えばボランティアとかさっきの介護体験みたいなものを仮に介護施設等で受け入れる場合も、社会福祉士がいる場合にはその辺のコーディネーターや調整というものが上手にできていく可能性が非常に高いと我々は思うわけですけども、そういう連関も余りはっきりしていないので、この際その辺りの共通性とその2つの職種の違いというものに分けて、なおかつ具体的な職種の中にはその両者が混じり合っているようなものもあるんだと思いますけれども、専門職としての違いというものははっきり仕分けをした上でどう人材確保するかというような見通しを書いていった方が、めり張りが確かにつくような感じがいたします。

では、京極委員どうぞ。

○京極部会長代理 先ほど部会長がお話になったことで、全体としてはこの人材確保指針はすごく細かくきちんと整理されて、大変いいできだというふうに私は評価しているんですけども、ただ、21世紀の福祉社会の担い手は福祉人材なんだということを明確にして、非常に重要だということの前文できちんとうたう。最後のところで、国民の連帯でそういうものを押し上げていくというようなことで、ここには書き込んでおりませんが、小島委員もおっしゃったんですが、組合も含めて国民連帯でそういう専門職のイメージアップと地位の向上をやっていくんだというようなことにちょっと触れるような感じがよろしいかということです。

それから、研修に関してこれは緻密に書いてありますけれども、私のイメージでは介護福祉士協会の会長さんもいらっしゃるんですが、医療の世界、看護の世界というのは非常に歴史があって、技術的な日進月歩する世界でやっていますので、小林委員がおっしゃったように介護はどちらかというとそこが非常に弱い。だから、例えばシーティングとか、ベッドから下ろすときなども器具を使えばほとんど腰痛は起こらないんですけども、それを全然やっていない職場が多いものだから辞めてしまうということがおこるので、そういう問題ですね。

それから、研修に出させる機会があるかどうか。これは経営者の側もあるんですけども、医療

関係は既得権みたいな形で出て、それも何か数字があればいいんですが、この参考資料にはなかなか十分でないんですけども、全体としては医療と比べて介護・福祉の分野は研修条件が不十分だと思います。

随分行政努力をしてきて、国や都道府県もやっていたんですけども、私は歴史を調べましたら、昔、全社協の前身の中央慈善協会というものがあまして、あれはお金を集めて社会事業者にお金を配る団体だと思っていたんですけど、そうではなくて実は研修をものすごくやって、海外から有名な方が来たり、全国研修をやったり、泊まり込みでものすごい研修をやっていました。今の全社協の前身ですけども、そういう役目だったということが調べてわかったんですけど、その辺りもこれからもっともっとやっていかなくちやいけない。支援していかなくちやいけない。

それから、さっき社会福祉士のことで白澤委員もおっしゃったんですけども、社会福祉士はややジェネラルな面があって、私は制度化に関わった人間として、介護は非常に明確に説明できるが社会福祉は説明しにくいということで、ああいう規定を今度少し改正してやったので任用資格化ということの方向をはっきり出して、私は都道府県知事会の方にも言っているんですけども、各県ごとの福祉職採用試験をやめて社会福祉士で採ったらどうか。精神保健福祉士はそうしているんですね。介護福祉士もそうしているんです。

ところが、社会福祉士だけは従来から福祉職で採用して、その福祉職も各県によって皆、違うんですけども、こういういいかげんな試験よりは社会福祉士を取った人で落ちたら採用しなければいいわけだから、その中から選んでくる。

それで、私の持論で申し訳ないんですけども、社会福祉士を取った人が行政官としてほかに通用しないということはほとんど聞いたことはなくて、行政官としてシビルサービスとしては非常によくやっている人が多いので、ほかの部署に行っても教育や行政窓口でも非常に親切にきちんと対応しています。

社会福祉士というのは福祉専門職でそこがわからないという言い方をしている人がいるんですけども、行政事務としてもちゃんと通用していますので、その辺は少し知事会とか市長会、町村会とかで考えを改めていただいて、任用資格だとか採用についてももう少し手広くやっていただくと随分変わっていくのではないかと思います。全体としては非常によくまとまっているので、さっき各委員から出ましたが、今までのものに比べて違いをせつかく一所懸命書いたんですけども、この表だけだと見にくいのもう少し整理されたら非常にアピール性がでてくる。

それから、マスコミ関係に対しての最後のところですが、確かに非常にNHKその他で取り上げていただいていることなんでしょうけども、これは逆効果の場合があって、そんなひどい職場だったら行かないよという若い人たちがどれぐらいいるか。逆にもっと上げなくちやいけない、待遇をよくしろと非常に義憤に燃えた方がいるかと思うと、他方でそういう職場だったらやめましょうという人も結構いる。人間の取り方というのはいろいろなので、マスコミ関係者はもうちょっと理解をいただいて、いい意味でイメージアップのキャンペーンをしていただければと思っています。

○岩田部会長 それでは、木間委員、駒村委員の順でどうぞ。

○木間委員 人材確保指針の見直しの中で経営者、関係団体、国・地方公共団体が行うべき措置に

ついて御説明がありました。それに関連して東京都社会福祉協議会がなさいました社会福祉施設における人材確保と育成に関する調査結果について申し上げたいと思います。

東京都社会福祉協議会の調査対象は、東京都内の社会福祉施設です。東社協はこの調査結果に基づき、経営者と行政に加え、福祉施設のネットワークの取り組みを提言しています。この福祉施設のネットワークとは、東社協とその部会組織と福祉人材センターなどによって構成されるとなっております。

福祉施設のネットワークへの提言は幅広くなされておりますが、その中から3点ほど挙げますと、1つ目は法人、施設を超えた職員採用や人材の移動の仕組みづくりであります。2つ目は、法人、施設を超えた職員のメンタルケア特設相談の実施。3つ目は、法人、施設を超えた人事交流にとどまらず、企業とも広く人材を交流し、循環できる仕組みの構築を求めています。

かつて国民生活センターにおきまして、特別養護老人ホームや知的障害者の入所施設を調査したことがございます。その際に、ほかの施設と人事交流をして大変意義のある経験をしたという声を聞いたことがございます。先ほど井部委員が離職率のことをご指摘なさいましたが、私は国民生活センターにおいてグループホームや有料老人ホームといった主として営利企業が経営する事業者を対象とした調査を実施したことがありますが、非常に離職率が高く、前々回でしたか、有料老人ホームは求人の際の給料が高いというような御報告もありましたが、調査では非常に低いという実態も明らかになっております。

事業者、経営者に努力をせよということで、法人間のネットワークを活かした人事交流などが経営者に求められておりますが、事業者だけに努力せよとなっておりますと事業者都合のいいことがなされてしまうおそれもあります。事業者にとって都合のいい運営をされれば権利を侵害されるのは利用者であります。利用者の権利擁護のためにも東社協が指摘する福祉施設のネットワークの実現が先かとは思いますが、広く福祉・介護サービス事業者のネットワークの仕組みづくりに期待したいと思っております。以上です。

○岩田部会長 では、駒村委員どうぞ。

○駒村委員 全体的に感想めいたことになってしまうんですけども、この話というのは経済学を専門にしておりますので、すごく冷めた見方をすると、これは少子化の中で、あるいは景気拡大の中で、労働力という貴重な資源にどうやってこの分野に来てもらうかという指針だろうと思うわけです。

その中で重要なのは、労働者がどちらを選ぶか、介護ということを選ぶのかというのは、絶対的な処遇が前よりよくなったかどうかということも大事なんですけれども、総体的な処遇がよくなっているかどうかということが決定的に長期的には一番大きな影響を与えるんだろうと思います。そういう意味では、先ほどありました賃金あるいは総体的な雇用、労働条件をよくしないと、やはり長い意味ではシステムとしては動いていかないだろうと思います。

それからもう一つは、この福祉という分野、特に介護の分野は価格が公定されている。そういう意味では、純粋な市場メカニズムではなくて疑似的な市場メカニズムになっていく。つまり、最終サービス価格がもう固定されてしまっているわけですね。これは介護保険を導入した当初は景気が

悪かったので別の労働市場からのプレッシャーがなかったわけですけれども、これからはどんどんそれが強くなっていく。その中で、先ほどお話があったように、あるいは前回お話があったように、税金からきている収入なんだから分配ルールをある程度決めてしまおうという考え方もあると思うんです。

それはそれで一つの考え方なんですけれども、こういう疑似市場というメカニズムを入れたときに景気がよくなってくれば、他のマーケットと資源をめぐって競争しなければならなくなってくる。そのときに、例えばどういう分配ルールをつくるべきなのかということをごどこかできちんと議論しなければいけない。特に、先ほどから議論が出ている非常に離職率の高い民間企業に対して、このマーケットはどういう分配ルールに沿ってできているものかというメッセージを出すのか、出さないのか。出すとすればどういう形で出すのか。あるいは、それによってどういうリアクションが起きてくるのかということも考えなければいけないだろう。そういう意味では、民間企業に対するメッセージみたいなものは余りないのかなという感じはしました。以上です。

○岩田部会長 事業者の多様化というものを介護保険は目指したので、さっきの離職率などの違いにも出ているように、実はそう簡単な分野ではないということが今の駒村委員の御発言にもあったと思うんですけれども、そこを突破してどうやって人材確保をしていくかというのが、特に介護の分野は非常に難しいように思います。ですから、その辺りにどのぐらい触れていくかということが、そう簡単な答えはないにせよ、そこにまで触れておかないと確かに現実的ではないかもしれないですね。

ほかに、どうぞ。

○高岡委員 この人材確保指針全体についてはいろいろな点に触れていただいてまとまっていると思うんですけれども、6ページの介護関係の将来の労働力需要で、10年間に約40万人から60万人の介護職員の確保が求められるということの中で、今の日本の経済界の景気回復の中で全産業の中での労働力需要は今後ますます増えていくような気がします。

そうすると、5年あるいは10年に40万人、60万人が本当に確保できるのかといったときに、相当目に見える形で今の状況の中での対応をしておかないと、実際は集まらないのではないかとというのが現場の危機感です。

その1つには、外国人労働に期待する。人数にしたら600人くらいでも、何千人も来るような思いがあるのがそういう現状だと思います。そういう中で、先ほど来お話がありますが、最終的には介護報酬の在り方の見直しの中で職員の人件費がそういう資格のアップ、キャリアアップも含めて資質のアップに伴うような給料を出せる仕組みというものが1つでありますけれども、もう一つは介護機器というものがあります。ああいうものが個人の現場ではなかなか機器の開発などはできないものですから、もっと専門的な知識だとか、あるいは動けるような団体に本格的に取り組んでいただいて、そういう労働力がひよつとしたら確保できないことに対する仕組みとしてどんなことがあるのかというと、1つは外国人労働でもありますけれども、もう一つは介護機器を積極的に開発していただくというようなことだと思います。

それから、キャリアパスとか一生懸命頑張ったらどんどん上に上がっていくという仕組みをつく

るには、今、社会局の中村局長などの御指導をいただいて社会福祉法人の現状と課題というところでも言っているんですけども、一法人一施設ではそういう職員がライフワークとして生きていくには規模が小さ過ぎるのではないかとことも言われております。そういう意味では、施設の複合化をやりやすい仕組みでどんどんしていく。大きな組織が責任を持って、サービスも一定の水準を維持した提供もできるようなことを仕向けていってやるとか、いろいろな形で40万人、60万人増えても、他の産業と競争しても人員を確保できるんだという何か方向づけをここで明確にさせていただけたらという思いです。以上です。

○岩田部会長 森委員、どうぞ。

○森委員 ちょっと伺いたいですけれども、冒頭に木下課長さんが参議院の附帯決議のお話をされました。この附帯決議の中身の9項目は、ほとんどここで議論されておるようなことが載っているわけです。そうすると、この附帯決議がどれほどの担保能力があるのか。特にこの一番大きいものは財政的な問題になってくると思うんですけども、この辺の感触として附帯決議というのは私ども自治体でもこういうものはないものですから、ではどのぐらいかというのは一度感触も含めて御指導いただけますか。

○木下福祉基盤課長 国会の決議、いわゆる立法府における決議でございますから、行政府としては施策の運営に当たっては決議の内容が十分配慮されているか努力義務があるということであり、例えばこれに伴って必要な制度の見直しとか、場合によっては法律の改正ですとか、そういったことは努力義務として当然課されますし、同様のいろいろな審議の場で、これは社会福祉士、介護福祉士の法律の議論の附帯決議ではありますけれども、例えば介護の関係の審議の際に当然こういった附帯決議の実施状況、履行状況はどうなっているかということが問われますので、我々としてはそれに対する説明責任を負うということになるかと思えます。

○岩田部会長 どうぞ。

○鶴委員 先ほどから御指摘のあります労働条件とか環境といったことの改善は非常に大切であり、また根本だということは重々認識できますし、理解できます。

ただ、実際に報酬の割合がこのくらいとか、そういったところまでの介入がいいものかどうか。最低賃金法みたいな形の関与はあるにしても、それを超えるところは基本的には労働市場とか、あるいは経営の中で決まるといった意見の方も多数いらっしゃるかと思いますので、非常に慎重に扱っていただきたい。具体的などころまでは踏み込みにくい感じがいたします。

同じように、介護報酬に直結するようなどころも、報酬を上げろという話になりますと、これは当部会が現状の報酬に対して評価を下してしまうことになり、躊躇を覚えます。今は低いんだから上げろといった発言は、当部会の守備範囲を超えるような感じがいたしますので、その辺りは慎重にお願いしたい。介護報酬は多様な要素を含んだ全体の中でのお話なものですから、従業者確保の視点だけをつかまえての議論はしにくいと思えます。

○岩田部会長 ただ、分業的にこういう議論をしているのでそうだと思うんですけども、人材確保をしないと福祉や介護の実施ができない。つまり、福祉というのはサービス分野ですから人がいないとできないんですね。だから、人材確保というのは非常に中心的な課題で、ほかでどんな理想

論を言っても、人がいてそこで希望を持って働けない職場だとすると、やはり失敗していくのではないかと思われるわけです。

それで、どのぐらい具体的に書くのか、抽象的などころにとどめるのかというのは、ここの議論自体がそんな深まっていないところまで具体的には書けないということがどうしてもありますから、そこは抽象的にならざるを得ないにしても、例えば駒村委員がおっしゃったように、要するに福祉にいくかいかないかというのはそのときそのときの労働市場の他分野との比較で決めていくわけです。そうすると、どこが競争相手なのか、労働市場で競合、例えば介護に入ってくる人は何と競争をして入ってくるのかというような見定めが本当はきちんとできた上でターゲットを絞っていくというふうにやらないと、多分失敗するんだらうと思うんです。

では、石橋委員どうぞ。

○石橋委員 やはり質の高いサービスを受けられるためには質の高い人材を養成しなければいけないということですから、質の高い人材を養成し、質の高いサービスを受けるためには、必然ながら国民も相当の負担をしなければならない、その辺のことについても理解していただかなければいけないと思っております。したがって、介護報酬の設定に当たっては、サービスの質の保証を前提に設定するというのも言っていいんじゃないかと思えます。

○京極部会長代理 先ほど鶴委員から出ましたけれども、具体的に介護報酬を幾らにしてどうするというのはこの場の審議ではなくて、まさに介護報酬分科会でやることであり、それから労働分配率も私もちょっと発言した関係で弁解いたしますと、何割にしろとか具体的なことを書くのはいかがなものかということはありませんけれども、方向性として例えば前者に関しては他産業に介護福祉士の資格を持った人がいかにいかにとか、もっと魅力ある分野にするとか、そういう抽象的な形でむしろ書かなければ、ちゃんとした人材確保指針にならない。

それから、経営においてもそれにふさわしい研修やふさわしい報酬をどうするかということは当然考えなくてはいけないので、それを比率で書いてしまうと、そうなるちょっと行き過ぎなので、そうではない限りは可能な限り、これはまさに今後の努力目標でございまして、法律でここで書いたからと縛って罰則でどうするというわけにはいきませんので、やはりこの人材確保指針が出ますと、これに基づいて世間がだんだんと動いていくという形で、部会長がおっしゃったような形で表現上いろいろ工夫しながら希望を与えるようなものにしていただきたいと思います。

○岩田部会長 いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

人の問題というのは一番難しいところですが、特にサービス分野ですから、人なくしてあり得ないというようなことをはっきり出す。それから、外国人労働力に依拠する動きというのはグローバルイゼーションの中で当然出てくるし、そのこと自体の議論というのはまた別にあると思えますけれども、他方、中核としてはやはり人材確保というものは当該社会の中でできるだけ努力をしてやっていかないと、長期的にはなかなか難しいことになるのではないかという気も私自身はします。

後段に出た御議論の中では、こちらにいろいろな経営努力として書かれているネットワークなどをもう少し広げた形で、これは事業所の規模の問題等と絡んでいると思うんですが、そのときにも

ちろん任意のネットワークをどんどんやっていくということとともに、地域のどこがそういうものの責任を持って、取り分け利用者に対してメリットのあるようなネットワーク、あるいは働き手を実質的に確保できるようなネットワークが組めるかということになるだろうと思いますが、その辺を盛り込んでということでしょうね。

○京極部会長代理 ネットワークでは、福祉人材センターというものをもう少し活性化できないんでしょうか。県社協にあって、初期は非常に人の紹介とか随分やって成果も上げた地域があるようですけれども、最近は余り聞かなくなってしまうと、とりあえず各県社協、全社協にもありますが、存在しているというだけで機能がどうも私には聞こえてこないのです、県の方で何かありますか。

○福田委員（代理：田中栃木県保健福祉部長） 確かに、社協の方におきましてそういった活動ということにはなっているんですけれども、そういった御批判も一部にあるかと思います。

ただ、一応今回こういった指針と、こういった業界をどう進行させていくかという中で、役割とすればあると思います。そういった状況の中で今後どう使っていくのか。ですから、先ほどの腰痛の話にも関連してくるのですが、新しいものをどんどんというよりは、やはりあるものを使い切っていない、ある制度を使い切っていないのではないかという印象を今、議論の中で感じています。

例えば、腰痛の問題についても実は看護師の問題で、医療ではうまくやっているのにと話が出ましたが、これはある意味で労働災害の一つになるわけです。そうなると、腰痛についての労災防止といったようなところについて、例えば都道府県には産業保健推進センターであるとか、地産保であるとか、そういう制度をこのNPOがきちんと使っていないのかというイメージなども持つわけで、やはりある制度をよく理解していないがゆえに漏れているところがある。

ですから、今の福祉人材センターについても実はそういうものがあるんだけど、使い切っていないじゃないか。新しいものをつくることも大切なのですが、今ある制度をちゃんと使い切るということをやった上で、必要なことをやっていくということが必要なのかなという印象を持ちました。当然、福祉人材センターについてもそういった御批判があるということであれば、またその活用を図っていく必要があるだろうというふうには思います。

○岩田部会長 そのほか、いかがでしょうか。

もし、そのほか御意見が特にありませんでしたら、少し早いですけれども、本日の議論はこの辺りにしまして、非常にたくさんの御議論をいただきましたので修正を事務局の方でしていただきまして、私と事務局の方で御相談をして修正したものを皆様のところにお送りして御確認をいただいて、次回の議論の基礎にするというふうな方向でやっていきたいと思っております。よろしいでしょうか。

それから、先ほど申し上げましたようにパブリックコメントを同時に並行して何うということになるかと思いますので、その辺りと今日の議論を踏まえた修正というものと両方にらんで次回、更により案にしていきたいと思っております。そんなふうに進みますので、よろしく願いいたします。

○中村社会・援護局長 今日はたくさん御意見をいただきましてありがとうございました。今、座長からお話がありまして、この指針を決めるためには都道府県の皆さんの御意見も伺わなければならないと法律上も決まっております、あらかじめ幅広く意見を伺った方がいいと思っておりますので、今日の議論も踏まえて骨子をつくり直した上で提示して、都道府県の皆さんの御意見なり、

一般の方々の御意見もちょうだいしたいというのが1点目でございます。

2点目は、この資料2の20ページで現行の人材確保指針と今回の指針、これだけではわかりにくいというお話がありましたけれども、大分スタイルを変えておりますが、実はこの人材確保指針が経営者と国・地方公共団体と、どうしてこういうふうに関々の記述についてだれがやるべきかと書いてあるかという、法律上、経営者が行うべきことを書いてくれという要請がありますとともに、国や地方公共団体はそれをサポートするように努めなければならないという規定がありますので、どうしても人材確保指針の要素としては経営者の部分と国・地方公共団体の部分があるので、そこを律義にやろうとしてこういうふうになっております。

我々が考えていますのは、御指摘がありましたように経営者の責任だけではなくて経営体としてなすべきこととか、そういう部分もあると思いますし、御指摘いただきましたようにネットワーク化して事業体でもネットワークする、あるいは関連団体とネットワークするというのもっとも大事なことだと思いますので、そういう法律上の要請は、それはそれとして、できるだけ今日いただいた御意見も踏まえるという話が1つです。

それから、冒頭に御質問がありましたように、法律上は社会福祉事業の従事者の確保となっておりますが、社会福祉事業にとどまらず、実際に介護の事業とか、サービス利用を支援するソーシャルワークの範囲というのは、どうも法律上の社会福祉事業では収まり切らない部分があり、そういった人材の養成も一体的に行っているということでもありますので、法律上の範囲よりややみ出した視点も持って書いたらどうかと思ってこういう御提案をさせていただいておりますので、その辺は御理解をいただきたいと思います。

また、森委員から附帯決議との関係と伺いますか、附帯決議を行政としてどうとらえているかということですが、これは国会の意思でございますので最大限尊重ということでやらせていただきたいと思っております。そもそも今回、資格法の法制化をいたしましたのは、介護保険の5年の見直しの法律のときに附帯決議で資格制度の在り方も見直すべしと言われていたのでこれに着手している点もありますし、今回この人材確保指針見直しというのもまさに附帯決議が付きましましたので、附帯決議におこたえする第1弾としてこの確保指針を、委員の皆さんの御協力を得て立派なよいものにしていかなければならないと考えておりますので、何分よろしくお願ひしたいと思ひます。よろしくお願ひします。

○岩田部会長 それでは、次回の日程につきまして事務局より御案内いただきます。

○矢崎総務課長 どうもありがとうございました。

次回の日程でございますが、7月4日16時からとさせていただきます。会場につきましては調整中でございますので、追って御連絡したいと思います。よろしくお願ひいたします。

○岩田部会長 それでは、どうもありがとうございました。本日の部会は以上で終了いたします。