

社会保障審議会福祉部会議事録

- 1 日時：平成19年7月4日（水）16:00～17:47
- 2 場所：霞が関東京會館『ゴールドスタールーム』
- 3 出席委員：岩田部会長、石原委員、井部委員、江草委員、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：荒川栃木県保健福祉部次長）、堀田委員、村尾委員、森委員、吉岡委員（代理：畑山全国老人福祉施設協議会理事）

欠席委員：中島委員

4 議事

「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

5 審議の内容

○岩田部会長 それでは、定刻となりましたので、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。

本日は、足元の悪いところをお集まりいただきまして、ありがとうございました。

まず委員の出欠状況について、事務局より説明をお願いします。

○矢崎総務課長 それでは、本日の委員の皆様方の出欠状況について、御報告をいたします。

本日は、中島委員が御欠席でございます。また、福田委員の代理として栃木県保健福祉部次長の荒川様が、吉岡委員の代理として全国老人福祉施設協議会理事の畑山様がそれぞれお越しいただいております。

それでは、部会長、進行のほど、よろしく申し上げます。

○岩田部会長 それでは、本日の議事に入りますが、まず提出資料とこの間の経過について、事務局より御報告をお願いいたします。

○木下福祉基盤課長 それでは、まず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の審議の状況について、御説明をさせていただきたいと思っております。

前回の当部会におきまして、参議院で可決をしたという状況について御説明をし、6月中にも衆議院で審議をいただけるのではないかと見込みの御報告を申し上げたところであります。

会期は明日7月5日まででございます。現在のところ、審議が非常に厳しい状況になっておりまして、時間的にも極めて困難で、今国会においては成立する見通しは、ほぼなくなったという状況でございます。

そこで私どもといたしましては、国会の方にもお願いをいたしまして、閉会中審査の取扱いをお願いをしております。通常でいいますと、会期不継続の原則で、会期中に議案は処理しなければ廃案ということになるわけでございますけれども、これは衆議院の段階でございますので、本会議におきまして、閉会中審査という手続を取っていただきますならば、選挙後に行います秋の臨時国会におきまして、継続をして審査ができるという取扱いになりますので、その手続を現在お願いをし

ているという状況でございます。

明日にも具体的に本会議において議決がなされれば継続という扱いになりますので、いずれにしましても、こういう状況になりまして、私どもとしては非常に残念でございますけれども、これからも必要性等について、国会の方にも働きかけをしたいと思っておりますので、当部会の先生方あるいは関係団体の皆様方にも、引き続き、御支援をお願いしたいと思っております。

以上、国会の状況でございます。

○成田福祉人材確保対策室長 続きまして、事務局から御用意した資料について、御説明させていただきます。

資料の全体の構成でございますが、前回5月30日の福祉部会におきまして、人材確保指針の骨子の案を議論のたたき台としてお示しし、御意見をいただいたところでございます。いただいた御意見を踏まえて、骨子案を修正いたしまして、6月8日から21日まで、厚生労働省のホームページにおいて国民の皆様から御意見を募集し、並行いたしまして、都道府県からの御意見も伺ったところでございます。

都道府県からいただいた御意見を資料1、国民の皆様からいただいた御意見を資料2として要約してお出ししております。

資料3は、こういった御意見を踏まえて指針の案として作成したもので、本日は主にこの資料3について御議論をお願いしたいと思っております。

資料1の「都道府県から寄せられ御意見について」につきまして、簡単に御説明させていただきます。全体で19の都道府県から延べ76件の御意見が寄せられたところでございます。

「1 労働環境の改善に関する事項」の「(1) 給与等」につきましては、一定の給与水準の確保を追加すべき、質の高いサービス等に見合った給与等や事業収入の適切な配分が必要、国の役割として、給与体系の構築、賃金・物価の動向等も踏まえた介護報酬の設定やさらなる処遇の改善方法を加えるべき、社会福祉士等の配置を制度化し、介護報酬等に反映させること、提供したサービスに応じた加算など、具体的かつ実効性のある制度創設を検討すべきといった御意見がございました。

「(2) 労働時間等」につきまして、国の責務を明記すべき、「(3) その他の労働環境の改善」につきまして、介護職員が自らの処遇の改善を要求できるようなシステムの構築を検討すべき、「(4) キャリアアップの仕組みの構築」について、具体的な方策について明確にすること、介護員養成研修修了者の資質向上について定めるべき、資格を定めるだけでなく、統一の講習の受講を義務づけるといった方法が現実的ではないか、専門介護福祉士等の仕組みについて、現場に即したものとすべき、「(5) 新たな経営モデルの構築」にいて、事業所の表彰等により、あるべき姿を明示し、情報を広く共有できるシステムづくりも有効、多様な福祉事業を実施するという観点も必要、経営理念のモデルを認定するのは、国であるべき、法令順守の徹底が必要、社会福祉法人制度については、規制改革に取り組むべきといったような御意見がございました。

「2 潜在的有資格者の参入の促進に関する事項」につきましては、社会福祉士等の有資格者の「任用」を盛り込むことについては、職種採用枠を設けると解釈されないようにすべき、ハローワ

ーク等との連携や地域の特色を生かした多様な関係機関の活用等を加え、実施主体に国も追加すべき、潜在的有識者等の実態把握の具体的方法を示すべきといった御意見がございました。

「3 多様な人材の参入の促進に関する事項」につきましては、文部科学省等との連携強化などを明示すべき、「福祉・介護サービスの仕事の魅力を積極的にアピールすること」を盛り込むべき、学校教育の中で、福祉・介護サービスの重要性について学ぶ仕組みについても検討すべき、外国人労働者について明記すべき、他分野に従事する者が参入しやすいよう、資質向上を図る等の環境整備を盛り込むべき、「福祉・介護サービス以外の分野に従事している者」等の定義を明確にするなど、わかりやすくすべき、高齢者等の参画促進のための特別な制度等を検討し、ボランティアとして参画できるよう支援する等の視点が必要、障害者の参画を促進することを追加すべきといったような御意見がございました。

「4 経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体と国民の役割」につきましては、国の役割として、事業者に対する支援、制度の見直しを含めた評価と対応等を加えるべき、国民の役割として、担い手としての役割を追加する、国及び地方公共団体の役割として、需要・供給見通しを位置づけること、「5 その他」といたしまして、追加すべき事項あるいは表現、データの改善などについて、さまざまな御意見をいただいております。

資料2の「国民の皆様から寄せられたご意見について」は、合計で165通、のべ361件の御意見をいただきました。

「1 労働環境の改善に関する事項」の「(1) 給与」につきましては、一定の給与水準を確保するため、介護報酬等の見直しを通じた必要な財源の確保、国家公務員の福祉職俸給表等を勘案したモデル賃金表を策定すべき、人件費の配分の具体的な水準を示し、行政が指導すべき、専門性の高い人材を確保した場合に介護報酬等において評価すべき、人事考課制度等は、チームプレイを阻害する要因になることから、これらの導入を促すような表現を改めるべき、「(2) 労働時間等」で、週40時間労働などを明記するとともに、有給休暇の取得などについての具体的指標を示すべき、記録の簡素化等運営基準の見直しが必要、メンタルヘルス対策の実施が必要、「(3) 職員配置基準」につきましては、職員配置基準を引き上げるべき、常勤換算方式を廃すべきといった御意見がございました。

「2 従事者のキャリアアップに関する事項」につきましては、国家資格取得者の任用資格化などにより、キャリアアップのための取組みを推進すべき、従事者の研修の受講などによる人員の不足をどのように補うかが課題、国家資格における国家試験の在り方などを見直すべき、実習施設に対する教育が必要、ホームヘルパーの養成研修を基礎研修に一元化することを明記すべきといった御意見がございました。

「3 福祉・介護サービスの経営のあり方に関する事項」につきましては、経営者層の人材不足についての対応策を盛り込むべき、具体的な経営モデルを検討し、提示すべき、社会福祉法人与民間企業では採用の時期が異なっているため、就職活動が困難である、共同採用という発想は、民間企業においては例示として不適切、法令が遵守されるよう、指導監督を強化すべきといった御意見がございました。

「4 その他に関する事項」につきましては、人材の需要を把握する仕組みを構築すべき、住民参加型活動等の住民活動を支援すべき、潜在的有資格者等の再就職が促進されるように研修を充実させていくべき、国の責任において、労働実態を把握し、人材難の背景や要因を明らかにすべき、指針に基づく行動計画を策定し、取組みを進めるべき、福祉人材センターの機能を強化すべき、福祉・介護サービスは、非営利企業を原則とすべき、短期間で制度が変わるため、非常勤雇用中心の不安定な状況となっているのではないかと、生産年齢人口の定義を改めるべき、外国人労働者の受入れに対する考え方を盛り込むべきといったような御意見がございました。

こういった御意見を踏まえて作成いたしましたのが、資料3「『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』（案）について」でございます。

2ページの前文では、最初の段落で、近年、国民の福祉・介護サービスに対するニーズが量的に増大するとともに、質的にもより多様化、高度化しており、福祉・介護制度はさまざまな見直しが行われてきたところであり、①措置制度から契約制度への転換。②対象者が低所得者から普遍化し、③営利法人等の多様な事業主体の参入、④施設主体のサービスから地域における自立した生活を支える多様なサービスの充実、⑤認知症等に対応する新しいサービスの進展等が図られてきております。

一方、労働力人口も減少が見込まれ、他の産業分野における採用意欲も増大している中で、福祉・介護サービスの需要に対応できるよう、安定的に人材の確保を図っていくことが大きな課題であり、質の高い人材が求められており、今後の日本においては、国民一人ひとりの自分らしさや安心、生きがいを支える福祉・介護サービスの存在が不可欠の要素であるとしております。

この指針は、社会福祉事業の分野において、人材の確保を図っていくことを目的とするものであるが、介護保険制度における居宅介護支援など社会福祉事業と不可分に運営されておりますので、これらの事業を合わせて、「福祉・介護サービス」と総称し、一体的な人材の確保に努めることが重要であるとしております。

「第1 就業の動向」の「1 労働市場全体における就業の現況と今後の見通し」で、今後、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、「2 福祉・介護サービスにおける就業の現況」では、福祉・介護サービスに従事する者は、約328万人で、急速に増加をしております。

従事者の特徴といたしまして、①女性の占める割合が高く、②非常勤職員の占める割合が近年増加してきており、③入職者及び離職者の割合が高く、④給与の水準は全労働者の平均と単純に比較すると低い水準にあること等が挙げられます。

介護関係職種の有効求人倍率も高い水準にあります。

介護の現場では、専門性の高い人材が求められている一方で、いわゆる「潜在的介護福祉士」が多数存在しております。

社会福祉士についてみますと、幅広い活動が期待されているものの、その任用が進んでいないなど、専門性が有効に活用されているとは言えない状況にございます。

さらに、保育士につきましては、多様化する業務内容に対応できる資質の高い保育士の確保が求

められております。

「3 福祉・介護サービスにおける今後の就業の見通し」につきましては、まず最初の段落で高齢者の分野、次の段落で障害者の分野、3つ目の段落で保育の分野、それぞれの分野において、今後サービスの需要が拡大していくとし、これら以外の分野も含め、多様な福祉・介護サービスの需要の拡大が見込まれているとしております。

こうした状況の中で、例えば介護保険サービスに従事する介護職員の需要につきましては、今後10年間に約40万人から約60万人の介護職員の確保が必要となるとの推計を御紹介しております。

「第2 人材確保の視点」につきましては、将来にわたって安定的に人材を確保していくためには、まず就職期の若年層を含む国民各層から選択される職業となるよう、良好な労働環境を整備するとともに、高い専門性を有する従事者については、その社会的な評価に見合う処遇が確保される必要があるとしております。また、積極的に周知、広報することを通じて、魅力ある職業として、社会的に認知されていくことが重要であり、「潜在的有資格者」等の掘り起こし等を通じて、活用を促進するとともに、多様な人材を確保することも重要であるとしております。

こういった観点に立って、福祉・介護サービス分野における人材確保のための視点ということで、今回改めて5つの項目を整理しております。

①若年層から評価・選択され、従事者の定着の促進を図るため、「良好な労働関係の整備」を図ること、②従事者の資質の向上が図られるよう、「キャリアアップの仕組みの構築」を図ること、③国民の福祉・介護サービスへの理解を深め、積極的な参入又は参画が促進されるよう、「福祉・介護サービスの周知・理解」を図ること、④「潜在的有資格者等の参入の促進」を図ること、⑤他分野で活躍している人材、高齢者等の「多様な人材の参入・参画の促進」を図ることとしております。

これらの視点に立った具体的な対策を、いわゆる団塊の世代が高齢者に達する平成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。

「第3」から、今、申し上げた5つの視点のそれぞれについて、関係者が取り組むべき事項を整理しております。各項目の後にそれに取り組むべき関係者を括弧の中に示しております。

「第3」は、1つめの視点の「良好な労働環境の整備」で、その中の最初の項目が「1 労働環境の改善」でございます。

「(1) 労働関係法規の遵守等」につきましては、①労働関係法規を遵守し、短時間労働者については、いわゆるパート法に基づき、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、雇用環境を整備すること、②法令が遵守されるよう経営者の指導監督等を行うこととしております

「(2) 給与等」につきましては、①キャリアと能力に見合う給与体系の構築を図るとともに、他の産業分野における労働者の給与水準、地域の給与水準などを踏まえた適切な給与水準を確保すること、②従事者に対する事業収入の適切な配分に努めること、③従事者に対する事業収入の配分の状況についての実態を把握し公表すること、「(3) 介護報酬等の設定」につきましては、①適切な水準の介護報酬等を設定すること、②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検討することとしております。

「（４）労働時間等」につきましては、①労働時間の短縮の推進に努めるとともに、仕事と家庭の両立が図られるよう、育児休業、介護休業等の取得等を推進すること、②適切な勤務体制を確保すること、「（５）健康管理対策等」につきましては、①健康診断の実施、腰痛対策等の健康管理対策の推進、②メンタルヘルス対策等の推進、③感染症対策の推進を挙げております。

「（６）職員配置」では、職員配置の在り方に係る基準等について検討を行うこととしております。

「（７）福利厚生」では、福利厚生事業の推進、「（８）適正な雇用管理の推進」につきましては、経営者に対する相談事業、助成金の活用等の促進などに取り組むこと、「（９）業務の省力化等」につきましては、①IT技術や福祉用具の活用等による業務の省力化、②事務の効率化、簡素化に努めることとしております。

「（１０）その他」では、従事者の育児休業や研修受講等に際し、円滑に代替職員が確保できるよう支援することとしております。

第１の視点の２つめの項目が「２ 新たな経営モデルの構築」でございます。

（１）福祉・介護サービスを行うのにふさわしい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）小規模かつ脆弱な経営基盤からの脱却を図るため、法人間のネットワークの構築を進めること等により、経営基盤を強化すること、（３）質の高い人材を確保し、質の高いサービスを提供するための組織体制を確立すること、（４）社会福祉法人制度改革等の規制改革を推進すること、（５）経営の実態を把握し、福祉・介護サービスを行うにふさわしい経営理念等を研究し、その成果の普及を図ること、（６）融資や経営診断事業等による支援を行うことを挙げております。

「３」は前回いただいた御意見を踏まえて項目を立てておりますが、「３ 介護技術等に関する研究及び普及」です。

（１）先進的な福祉用具等の研究を行うとともに、その成果の普及を図ること、（２）腰痛対策等に関する介護技術について、これまでの研究成果の評価分析を行いつつ、より適正かつ実践的な技術の研究及び普及を図ることとしております。

２つ目の視点「第４ キャリアアップの仕組みの構築」でございます。

（１）施設長や生活相談員等の資格要件の見直し等従事者のキャリアパスを構築すること、（２）生涯を通じた研修体系の構築と研修等の充実を図ること、（３）研修等の受講機会の確保に努めること、（４）教育訓練給付制度を適切に運営すること、（５）法人間のネットワークを生かした人事交流等を通じて、人材の育成を図ること、（６）さらに高い専門性を認証する仕組みの構築に取り組むことを挙げております。

３つ目の視点「第５ 福祉・介護サービスの周知・理解」であり、（１）ボランティア体験や職場体験の実施、マスメディアを通じた広報活動、これらを重点的に実施する期間の設定などにより、認知症等の福祉・介護サービスの利用者や福祉・介護サービスについての理解を深めること、（２）施設の地域開放など、地域との交流を図ること、（３）実習生を積極的に受け入れ、適切な受入体制を確保することとしております。

4つ目の視点が「第6 潜在的有資格者等の参入の促進」で、「1」で、介護福祉士等の資格制度の普及を図るとともに、有資格者の活用等の促進を図ることを挙げております。

「2 潜在的有資格者等の参入の促進」につきましては、(1) 潜在的有資格者等の実態を把握すること、(2) 就職説明会の実施等を通じて、再就業への関心を喚起し、働きかけること、(3) 無料職業紹介等の実施や再教育等を通じて、就業の支援に取り組むこと、(4) 就業した潜在的有資格者等について、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しております。

5つ目の視点が「第7 多様な人材の参入・参画の促進」でございます。

「1 福祉・介護サービス以外の他分野従事する人材の参入の促進」につきましては、潜在的有資格者等と同様、まず(1) 就業への関心を喚起し、就業を働きかけること、(2) 就業の支援に取り組むこと、(3) 就業した者について、その定着の支援に取り組むこと、(4) 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等を推進することとしております。

「2 高齢者等の参画の促進」につきましては、(1) 高齢者に対する研修等を通じて、就業し易い、またはボランティアとして参画し易い環境を整えるほか、これまで培ってきた専門性の活用を図ること、(2) 障害者に対し、就労支援を含むさまざまな支援を通じて、障害者が自らの能力を十分に発揮できる社会参加の活動の一つとして、福祉・介護サービス分野への参画を促進することとしております。

「第8 経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体と国民の役割」は、これまで第3から第7までの各項目のところで、それぞれの関係者の役割を書いておりますが、それを改めて整理しております。

まず、関係者がそれぞれの役割を果たすこと、関係者が十分な連携を図りつつ、21世紀を担う福祉・介護人材の量と質を高めていくため、取り組んでいく必要があるとしております。

「1 経営者及び関係団体等の役割」につきましては、経営者は健全な経営を維持し、従事者を雇用する立場から、働きやすい環境の整備を行っていく役割があり、人材というサービスの提供基盤を最大限に生かして、質の高いサービスを提供していくことが重要である、経営理念に裏打ちされた人材改革や関係団体等による活動への協力などを行う必要がある、さらに経営の状況などの情報を開示していくことも必要である、他方、関係団体等は個々の経営者や従事者のレベルでは対応することが難しい課題について取組みを支援することなどが必要であるとしております。

「2 地方公共団体の役割」につきましては、事業者の指定や指導監督を行い、地域の実情に応じた計画を策定するほか、事業にかかる費用の一部を分担する等の役割がございます。

まず経営者に対する指導監督を行うとともに、個々の事業者では対応が難しい人材確保の取り組みや研修の実施など、人材の質的向上を支援していく必要がある、特に都道府県においては、地域における雇用情勢を踏まえ、広域的な視点に立って従事者の需給状況などを把握するとともに、研修体制の整備、経営者等のネットワーク化などを進めていくことが重要である、市区町村においては、ボランティア活動の振興や広報活動等に努めていくことが重要であるとしております。

「3 国の役割」については、事業にかかる費用の一部を負担するとともに、福祉・介護制度等

の制度を企画立案し、基準・報酬等を策定するという役割があるとしております。

まず実態を把握した上で、制度の設計、見直しや介護報酬等の設定を行う必要がある、関連施策がそれぞれの役割を果たしつつ、連携して取組みを推進していく必要がある、さらに経営者の指導監督、関係者の取組への支援、福祉・介護サービスのイメージアップなどの対策を行っていく必要があるとした上で、こうした取組みに加えて、国はこの指針が示す事項について、定期的にその進捗状況を評価・検証し、必要に応じ、この指針の見直しを行いつつ、人材の確保対策を着実に推進していくことが必要であるとしております。

「4 国民の役割」といたしまして、国民はサービス利用者であり、税と保険料を負担して制度を支えるという役割がございます。

質の高いサービスを楽しむためには、優れた人材を確保育成することが国民にとっても重要であり、国民は同時に福祉・介護サービスの負担者でもあり、福祉・介護サービスの量や質については、これを確保するために必要となる負担の水準にも配慮しつつ検討していくことが求められる、さらに国民一人ひとりが身近な問題として、福祉・介護サービスに対する理解を深め、広く福祉・介護サービスに参加していくことが必要であるとしております。

資料4は、前回の議事録でございます。

参考資料としてお配りしている資料は、これまでもお配りしているものですので、改めて御説明はいたしません。1点だけ、前回、研修の実施状況についての数字が出せないかという御意見がございましたので、29～30ページに介護分野における研修の実施状況の資料を付けており、後ほど御参照いただければと思います。

事務局で御用意した資料の説明は、以上でございます。

○岩田部会長 どうもありがとうございました。

それでは、本日はこの人材確保指針に係る見直し案について、自由に御意見を伺いたいと思います。どこからでも結構ですので、御質問、御意見等がございましたら、どうぞ。

石橋委員、どうぞ。

○石橋委員 この人材確保の基本指針はよくまとまっているという印象を受けております。ただし、2～3、気になる点がありますから、その辺のところを申し上げたいと思います。

前文の3ページのところでございますが、前回のときも質問させていただきましたが、中段のところです。

この指針は、社会福祉事業の分野において、安定的に人材の確保を図っていくことを目的とするものであるが、介護保険制度創設後、それらに密接に関連する領域を拡大しているから、これらの事業は社会福祉事業と不可分に運営されていることから、一体的な人材確保に努めることが重要であると前文では書いてあります。

では、具体的にそれが法律で縛られるかということ、社会福祉法の90条におきましては、あくまでも社会福祉事業法に従事する者だけが限定されておりますから、今後その領域と密接する業種が増えていく可能性もありますから、やはり将来的にはその社会福祉法自体も今後見直していくということも併せて盛り込む必要があるのではないかということが、まず1点です。

もう一つ、国民の意見の方からもありましたけれども、これは人材確保の基本指針、平成5年に
出されたときも、すごくいいものができたと思いましたが、実際にその後どうだったかというこ
をかんがみますと、なかなかそれが計画どおり実行されなかったということが今後の人材不足を招
いている原因の一つであると思います。

そういった意味におきましては、きちんとこの人材確保の基本指針、今後どうなっていくのか。
その行動計画、また一定の評価ということもきちんと盛り込んでいくことも是非必要なのではない
かということをもまず最初に申し上げたいと思います。

○岩田部会長 ありがとうございます。今の点に関して、特に事務局の方から何か補足とか御意
見はございますでしょうか。あとからまとめてでも結構です。

そのほか、いかがでしょうか。小島委員、どうぞ。

○小島委員 前回、幾つか意見を申しまして、それについて、今回示されているものはある程度整
理されているものであります。更に幾つか意見と質問も含めて発言させていただきます。

3 ページの前文のところ、一番下の方に人材確保をするに当たっての役割、主体についてです
ね。経営者あるいは関係団体等についての説明がされております。具体的にはその関係で言います
と、10 ページのところ、良質な労働環境の整備というところから、文章の最後の括弧に「経営者、
関係団体等」という形で記載をされております。その際に経営者の中には当然、各自治体が事業主
体で運営をしている施設もありますので、この経営者の中には地方公共団体も含まれると理解をす
べきなのかということです。多分そうだと思いますけれども。

事業主体とは別の役割として国なり地方公共団体の役割があるということで、その書き分けはこ
ういう形でしているというように理解していいのかというのが質問です。

意見としましては、13 ページの「2 新たな経営モデルの構築」。そこも(1)のところも「経
営者」と入っています。そこも含めて、先ほど言ったような意味では、地方公共団体が経営をして
いる場合には、そこも当然含まれると理解しますけれども、その中で(4)のところです。

ここは質問です。最後に社会福祉法人制度改革等の規制緩和等を推進するというので、国や地
方公共団体の役割になっておりますけれども、この規制改革の推進という意味合いの中にはどうい
うものが含まれているのか。

例えば介護保険の方で、介護療養型病床が平成23年で廃止になる。療養病床の再編をにらんで、
介護施設の検討会では療養病床の再編に伴って転換する先として、医療法人が運営している療養病
床について転換した場合に、特養ホームも認めるかどうかというようなことが検討はされている。
そういう議論もあるので、そういうことも含めた意味合いでの規制改革ということなのか。

15 ページの「第4 キャリアアップの仕組みの構築」。ここは意見です。

(2) のところで、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ということで、
ここも「経営者、職能団体その他の関係団体等、国、地方公共団体」と記載をされております。当
然ここには経営者あるいは職務団体等が行う研修ということも当然含まれていますけれども、それ
に加えて国なり自治体等が主体的に行います資格とか研修体系ということも、当然これは含まれて
いる。そういうことで国なり自治体も研修体系の構築というところに積極的に関わるといって、そう

いう位置づけが必要だろうと思っています。

それとの関係で、(3)のところで従事者の研修の推進に当たってのところでは、やはりこの従事者のスキルアップ、キャリアアップを図るためには、当然支援策も必要であり、人員配置の問題も当然出てくるだろうと思っています。

そういうことも、13ページの一番上の「(10)その他」のところでは、研修受講の欠員への補充体制ということが記載をされております。15ページのところの研修を受ける支援としては、当然そういう欠員問題を含めた配置基準の問題。あるいは研修を受けた、あるいは、それによる資格に対する評価。そういうともここは当然必要になってくるだろうと思っています。その辺がより明確になるような形が必要ではないかと思っています。

先ほど、石橋さんが初めのところで意見を出されておりますけれども、今回の指針を策定をして、5年目の見直しということになりましたので、これをつくった後のフォローアップが必要です。それもきちんと検証していくことが必要なので、これは最後に書くのか頭に書くのか。そういうところも必要ではないかと思っています。

以上です。

○岩田部会長 人員配置については、12ページに「(6)職員配置」という別立てのところもありまして、あっちこっちにはなっておりますけれども、幾つか指摘があります。

経営者の中に自治体が含まれるかということについては、いかがでしょうか。

○成田福祉人材確保対策室長 これは基本的に入ると理解しております。

○岩田部会長 そうすると、国、自治体の役割、地方公共団体の役割の中に、例えば22ページの「2 地方公共団体の役割」というのは、むしろ管理者としての役割が書かれているわけですが、同時に場合によっては地方公共団体は経営者、事業者としての役割もあるんだよというのをどこかで言う必要があるかもしれないです。全体としてのこの指針の評価については、どこかで触れるということは必要だと思います。

そのほかはいかがでしょう。木間委員、どうぞ。

○木間委員 22ページに「2 地方公共団体の役割」とあり、その一番下の段落に、市区町村の役割が書かれておりますが、これが少し気になります。

市区町村によりましては、従来からヘルパーやケアマネの研修を実施しておりますし、事業所に対する研修を行っているところもあります。福祉人材を確保・育成するセンターを開設するところもありますし、事業者のネットワークを進めているところもあります。福祉人材の量と質を確保し育成することは、市区町村の役割の一つという認識が広まっているのだと思います。市区町村は福祉人材の確保・育成を計画的に進めることに、その一定の役割を担う必要があると思います。

もう一点、19ページの(4)に多様な人材が参入するのに必要な情報が得られるように、第三者評価と情報開示の推進をすることとありますが、これは2つの制度の本来の目的ではないと思います。

経営者はどのような人材がサービスを提供しているのかを利用者に開示することによって、サービスの質を担保させることに第三者評価と情報開示を活用していくということ、これが2つの制度

の本来の目的、つまり利用者のための制度であるという目的にかなうものだと思います。

22 ページの 4 行目に、経営者は情報を開示していくことが必要であるとありますが、介護サービスについては昨年 4 月に情報の開示が義務づけられました。そのことによって消費者は必要な情報の多くを入手できるようになりました。

今回この指針にはなじまないことと思いますが、発言させていただきたいのは、その介護サービスについては情報開示が義務づけられましたが、それ以外の保育サービスなどについても情報の開示の義務づけを国として考えていただきたいと思います。

○岩田部会長 どうぞ。

○京極部会長代理 関連で簡単に。私も前回、都道府県の福祉人材センターを活性化した方がいいのではないかとこのことを申し上げたんですけれども、法律的には都道府県に 1 か所となりますと、大体、都道府県社協が人材センターをやっている、中核市と政令指定都市はやれないということになって、実際には福祉人材バンクがかなりやっています。木間委員がおっしゃったように、大きな区とか市では事業者や従事者の研修も含めてやっていますので、長くなって恐縮なんでしょうけれども、都道府県の福祉人材センター・福祉人材バンクと、細かいですけれども、あえて市とか区の役割を強調しておいた方がいい。そう読み取れないことはないんですけれども、例示できるものがあったら例示していただいた方がわかりやすいのではないかと思います。

今、全体として予算が減ってきたので、大分、福祉人材バンクもぼしょっているところが多々あると聞いておりますので、この人材確保指針が出ますと、少し元気づけられるのではないかとこのことで、補足で申し上げました。

○岩田部会長 いずれにしても、22 ページの「2 地方公共団体の役割」というところは、若干丁寧に書く必要があるかもしれませんね。事業者の指定とか指導監督とか計画策定とか費用負担ということのほか、実際上、地方公共団体が事業者になることもあるし、今、御指摘があったような、むしろ人材センター、人材バンクあるいは研修とかネットワークとか、そういうことのかかなり大きな役割を担っているということをもう少し書いた方がいいかもしれませんね。中身にはいろいろ出てくるわけですが。

どうぞ。

○森委員 今の「2 地方公共団体の役割」で、市区町村というのは保険者という 1 つの大きな役割を持っていて、都道府県とはまた役割が違うわけですね。その辺をやはり交通整理をしないと、ここが地方公共団体の役割というふうにざくっとあれしてしまうと、ある面では明確なメッセージが伝わらないということにつながるのではないかと感じます。

○岩田部会長 介護保険だと今のようなし、かなり広い福祉と考えると、またそこも相当複雑というか、都道府県レベルで相談機能みたいのを果たす場合もあるし、市町村レベルで相談機能を持つ場合もあるので、実際に社会福祉士などを視野に入れれば、専門職の登用というのを直接やる場合もありますし、確かにその辺は相当複雑なことは複雑ですね。

○森委員 大変強いメッセージを発していただいておりますけれども、その中で私がどうしても気になるのは、例えば介護労働者。資格というものをきちんと皆さん方は持って、それによって従

事される。従事者というのはわかるんですけども、介護労働者という言葉が使っているわけですね。確かにそれは働くことには変わらないんですけども、これはあくまでもこれからも大変高い素養を持って、従事をして継続していただける、そういうことの中で少しでも継続して、しかし、潜在的なそういう方にならないよなということから行くと、どうも介護労働者という表現が果たしてメッセージとしてなじむかどうかというのがどうしても気になったものですから。12 ページの(8)のところですね。

○岩田部会長 どうぞ。

○成田福祉人材確保対策室長 今回の 12 ページのところですが、基本的に従事者という言葉でそろえるようにしておりますが、この部分だけ介護労働者という言葉を使っておりますのは、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」という法律があり、これに基づく施策をここでは書いていますので、この部分だけ介護労働者という言葉をあえて使っております。あとは基本的に従事者、あるいは介護福祉士等の有資格者という表現で整理しています。

○岩田部会長 ちょっと難しいところですけどもね。

高岡委員、どうぞ。

○高岡委員 先ほどの御質問の中にもあったんですけども、13 ページの(4)であります。そこに「福祉・介護制度の下で、柔軟かつ創意工夫を活かした経営を行うことができるよう」、これはこのままでいいんですけども、そのために「社会福祉法人制度改革等の規制改革を推進すること」ということが、創意工夫を生かした柔軟なサービスというところと、具体的にはどういうことなのか気がなります。

もう一つですが、10 ページの「(2) 給与等」の②で「適切な配分に努めること」はいいわけですけども、③の「従事者の定着の状況等を勘案し、必要に応じ、従事者に対する事業収入の配分の状況についての実態を把握し、公表すること」というのが、その地域別だとか、あるいは介護全体の業界というとらえ方なのか、個々の施設の状況を向上するというところになっているのか。その辺も制度の在り方によったら、大変窮屈になるというようなことがあります。

11 ページに、この指針は社会福祉事業全般にということで理解しているんですけども、上の「(3) 介護報酬等の設定」があるんですけども、書き方をずっと見ていると、介護に限定したような受け止め方になりますので、例えば障害者自立支援法などでも同じような対応だと思います。その辺がもうちょっと全体に広がるような表現にならないのかなと思いました。

これは細かい話ですけども「(4) 労働時間等」があります。その2行目に「完全週休2日制の普及」ということで、このことは労働条件の改善にはいいんですけども、社会福祉事業というのは24時間365日体制でやっていますから、完全週休2日制というのが実態としてはなかなかできない。週休2日制というところまではそれぞれがやっているんですけども、完全という言葉が付くことについて、一度確認したいと思います。

以上です。

○岩田部会長 それでは、社会福祉法人制度改革についての御質問が重なって出ていますので、この点について何か御説明がありますか。