

平成18年9月6日

問い合わせ先
福祉保健局総務部企画課
電話 03-5320-4019

東京都社会福祉審議会「福祉人材の育成」検討分科会（第1回）の審議結果

1 開催日時

平成18年9月6日（水）午後3時30分から5時45分まで

2 場所

都庁第1本庁舎33階 北側 「特別会議室N6」

3 出席者

（委員）

| | |
|-------|------------------|
| 高橋 紘士 | 立教大学コミュニティ福祉学部教授 |
| 小林 良二 | 東洋大学社会学部教授 |
| 宇田川貴子 | 仲よし保育園園長 |
| 金内 善健 | 東京都社会福祉協議会副会長 |
| 藤山 恵子 | 主婦 |

（臨時委員）

| | |
|-------|---------------------|
| 佐藤 博樹 | 東京大学社会科学研究所教授 |
| 武田 雅弘 | 株式会社ベネッセ次世代育成研究所取締役 |
| 阿 亜紀良 | サンメール尚和園長 |
| 宮崎 民雄 | 株式会社エイデル研究所所長 |

4 議事

- （1）「福祉人材の育成」に関するこれまでの考え方について
- （2）その他

5 議事録

東京都社会福祉審議会（第1回「福祉人材の育成」検討分科会）

平成18年9月6日

開 会

午後3時32分

吉村企画課長 それでは、武田委員がまだいらしていませんが、所定の時間になりましたので、ただいまから第1回「福祉人材の育成」検討分科会を開会いたします。本日は、お忙しい中ご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。私は当分科会の事務局の書記を担当させていただいております福祉保健局企画課長の吉村と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

ご議論に入ってください前に、事務局から何点か連絡をさせていただきます。

まず、お手元の資料の確認をお願いできたらと思います。まず会議次第がございまして、その次のページから資料1から8までお手元につづってあるかと存じます。それから資料7の「新しい福祉における福祉人材のあり方について」（東京都福祉人材のあり方検討委員会報告）につきましては、その本文の冊子を別にお手元にお配りさせていただいております。また、本日は臨時委員をお願いした佐藤委員、阿委員、宮崎委員から提出資料をいただいております。資料については以上でございます。何か漏れ等ございませんでしょうか。

次に、本日はこの分科会、第1回の開催ということで、福祉保健局企画担当部長の松井よりごあいさつをさせていただきます。

松井企画担当部長 どうも皆さんありがとうございます。企画担当部長の松井でございます。本日は本当にお忙しい中、当分科会の委員にご就任いただき、誠にありがとうございます。

東京都社会福祉審議会におきましては、これまでも福祉のさまざまな課題につきまして時宜を得た適切なご意見をまとめていただき、東京の福祉を進める方向性を示していただいております。今期、第17期になりますが、その審議が去る7月26日、第54回の審議会におきまして本格的に開始されたところでございます。審議の課題につきましては、もう皆さんご案内のとおり三浦委員長のほうからご提案をいただき、それに基づきまして活発な議論が行われました。そして「福祉人材の育成」というテーマが採択されたところでございます。またその際、専門分科会といたしまして当会議でございま

す「福祉人材の育成」検討分科会を設置するということが決定いたしました。そして分科会長に高橋副委員長が選任され、分科会の委員といたしましては審議会の委員のうちからご就任いただくということとともに、審議の課題に即した専門の方々を新たに臨時委員としてお迎えしてご検討いただくことになった次第でございます。また、オブザーバーといたしまして三浦委員長にもご参加いただいているところでございます。

審議のテーマでございます「福祉人材の育成」というテーマは、施設におけるサービスの担い手としてはもちろんですが、最近、認知症のケアですとかあるいは人権擁護等々、福祉におけるさまざまな新たな課題に対応するためにも、福祉サービスの質的向上が求められる中、まさにその鍵を握る分野でございます。委員の皆様方には特段のお力添えをいただき、東京における「福祉人材の育成」のあり方につきまして貴重なご提言をいただければと考えているところでございます。

簡単でございますがあいさつとさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

吉村企画課長 また、本日は福祉保健局次長の吉川も同席させていただいておりますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、委員の先生方をご紹介させていただきます。分科会長、副分科会長及び各委員は、このたび委員長の指名等に基づきご就任いただいたものでございます。

それでは、お手元の資料 1 - 1、「福祉人材の育成検討分科会委員名簿」に沿ってご紹介申し上げます。

まず、高橋紘士分科会長でございます。

高橋分科会長 よろしく願いいたします。

吉村企画課長 小林良二副分科会長でございます。

小林副分科会長 小林です。よろしくどうぞお願いします。

吉村企画課長 本日、平岡委員は欠席でございますが、平岡公一委員でございます。

次に、金内善健委員でございます。

金内委員 金内です。よろしく願いいたします。

吉村企画課長 宇田川貴子委員でございます。

宇田川委員 宇田川です。よろしく願いいたします。

吉村企画課長 藤山恵子委員でございます。

藤山委員 藤山です。よろしく願いいたします。

吉村企画課長 続きまして、この分科会のみにも所属されます臨時委員の方々についてご紹介申し上げます。

佐藤博樹委員でございます。

佐藤委員 佐藤です。よろしくお願いいたします。

吉村企画課長 武田雅弘委員でございます。

武田委員 武田でございます。よろしくお願いいたします。

吉村企画課長 阿亜紀良委員でございます。

阿委員 阿です。よろしくお願いいたします。

吉村企画課長 宮崎民雄委員でございます。

宮崎委員 宮崎でございます。よろしくお願いいたします。

吉村企画課長 続きまして本日ご欠席でございますが、先ほど松井のほうからのあいさつにもありましたとおり三浦文夫審議会委員長には本分科会へのオブザーバーとしてご参加いただいております。委員の皆様方、どうぞよろしくお願い申し上げます。

なお、行政側の幹事、書記につきましては、資料1 - 2のとおりでございます。「福祉人材の育成」に関連する施策を所管しております福祉保健局生活福祉部の関連部課長もメンバーに入れてございます。

次に、会議の公開についてご説明申し上げます。資料2をごらんください。「会議の公開の基準について」ということで、この基準のとおり本分科会の会議は原則として公開となっております。ご了承をお願い申し上げます。

なお、本日は傍聴の方がいらっしゃいますのでお知らせいたします。

また、当分科会の議事録は東京都のホームページに掲載され、インターネットを通じて公開いたします。

事務局からの連絡等は以上でございます。

これから先の議事進行につきましては、高橋分科会長にお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

高橋分科会長 それでは、経過説明は先ほどもごあいさつがございましたように「福祉人材の育成」ということをテーマに、社会福祉審議会の議論をこれから任期が来年の7月までと伺っておりますので、その期間にしかるべき意見をとりまとめて東京都に提出を申し上げる。そしてそのための専門的な議論をするというのがこの分科会の役割かと思っておりますが、ひとつご協力の上、よろしくお願いいたします。

副分科会長は小林委員にお願いをしておりますので、ひとつよろしくということで、ちょっと一言。

小林副分科会長 適任かどうかわかりませんが、できるだけ分科会長を支える、支援という立場でよろしく願いいたします。

高橋分科会長 というわけで、きょうの進め方でございますが、事務局から先ほどザクツとしたお話が部長さんからありましたが、より詳細な経過説明をお願いするとともに、「福祉人材の育成」について東京都でどういう取り組み、あるいは現状がどうなっているかというご説明をいただくことにしております。その上で、きょうはフリーディスカッションですが、もうあらかじめ臨時委員の皆様には大変ご無理をお願いしておりますが、エキスパートということでお願いをいたしましたので、それぞれの委員のお立場等を踏まえて若干の話題提供というか報告をお願いしております。そして、それらの議論を踏まえて、次期以降のどういう議論をするかという課題出しがきょうの分科会でできたらいいなと思っていることでございます。そんなことでひとつよろしく願いいたします。それぞれの委員の自己紹介はまた発言のときにいろいろな形でさせていただくことにさせていただきます。早速、議事に入らせていただきます。

まず、事務局のほうからご説明をよろしく願いいたします。

吉村企画課長 では、私のほうからまず最初に資料3、4、5、6に基づきまして、この「福祉人材の育成」に検討課題が決まるまでの経緯と、今後の検討のスケジュールのイメージをつかんでいただこうと思ひましてご説明申し上げます。

まず資料3、A3判横の大きい資料をお開きください。「福祉人材の育成」に関する検討についてということで、そこがございますとおりこの検討テーマについては7月26日に開かれました社会福祉審議会第54回総会におきまして委員長から提案があったものでございます。前期の審議会ということで、16年7月に「福祉サービス市場とこれからの福祉」についてということでご審議いただきましてご提言をいただきました。これに沿いまして、私ども福祉保健局では「福祉・健康都市・東京ビジョン」というのを今年の2月に策定いたしまして、民間・地域・行政それぞれの力を生かすことなどにより福祉施策を展開していくというような基本方針を明示しております。こうした施策全般にわたる基本方針を示した後でございますので、今期の審議会になすべきことということで、委員長のほうからはより具体的なテーマについて意見を述べることであり、その一つが「福祉人材の育成」であるというようなご意見が出されました。多様なサー

ビス事業者が参入し、事業者みずからの責任でサービスの質の向上に取り組むということが基本であるが、効果的な人材育成には何が必要なのか改めて考えていくことが必要であろうと。また国も介護福祉士等の資格制度の見直しを検討中であり、時宜に即したテーマであるということで委員長のほうからご提案がありました。

この提案のあった後、委員の方々から総会でさまざまな意見が出ました。介護予防、障害者の就労支援などさまざまな課題が出ておりますので、包括的な支援ができる人材が必要なのではないか。あるいは人材の量的確保が重要であろうと。それから質的にもう一度見直すべき。例えば行政側の政策の専門性、あるいはケアをする方の専門性の確保みたいなご意見も出ました。それから、中核的な指導的人材をどのように育成していくのかというような観点、ボランティアの育成あるいは福祉教育といったような課題もご意見が出されました。また、とりまとめ方として短期的・中長期的な視点に分けて整理する必要があるのではないかとというような指摘もいただきました。

その上で、一番下にございますとおり今審議会の方向性については総会での結論として、福祉サービスの質の向上の観点から「福祉人材の育成」に焦点を絞った議論を深めていくということで、先ほどありましたとおり19年夏、来年の夏ごろを目途に意見具申を行う予定で、本「福祉人材の育成」検討分科会が設置されたものでございます。

なお、幾つか意見のあったうち、福祉人材の確保の問題、待遇の改善等の課題でございますが、これについては介護報酬等のあり方とも関連し、国ベースで議論をすべきものであろうと。その上で東京都として何かできるかということで、また限られた審議会の任期も踏まえ、有効に議論を進めるべきというとりまとめがされました。

資料4につきましては、今ご説明申し上げました最初の三浦委員長からの提案ペーパーでございます。

次に資料5でございます。「福祉人材の育成」に関する検討におきましては、まず課題認識が大変重要だろうと考えてございます。このテーマに関する問題意識は今申し上げたとおり大変高まっていると思っておりますが、同時に検討すべき事項が多岐にわたって、問題全体像や構造がとらえにくいという状況にあると考えております。先般の審議会総会の中で、今、簡単に申し上げたとおりさまざまな角度から多岐にわたる問題提起がなされました。当分科会の検討に当たりましては、こうした多岐にわたる課題を整理してとらえることが必要になってくると思われまます。その際、一定の枠組みをイメージして課題整理をするのも一つの方法と私ども考えまして、本日はこのペーパーはあくまで例

示でございますが、事務局がこれを見通してつくったものでございます。先日の審議会におきましては、政策の専門性、ケアの専門性、ソーシャルワークの専門性という視点、ゼネラリストとスペシャリストという視点、さらには短期的課題と中長期的課題でとらえる視点というような意見がございました。それをもとに整理のフレームを設定させていただきました。

まずこの資料の横方向には、ゼネラリストとスペシャリストという対比の概念を置いております。ある程度、それに対応する分類として、ゼネラリストとしてはコーディネーター、行政側の政策部門の担当であるとか、地域・民間レベルでは社会福祉協議会であるとか、あるいは事業の経営者の方、あるいはもう少しコーディネートするのが直接的になるケアマネージャーの方というようなのがコーディネーターとしての役割。右側のスペシャリストとしては、直接のサービスをする施設サービスあるいは在宅サービスの直接の処遇職員の方を想定してございます。

この区分に従いまして、今、簡単にご説明しました審議会での意見等を中心にさまざまな課題について記載しております。左側のコーディネーターでございますが、行政の役割の強化、昨今、さまざまな課題がある中で、政策の専門性を向上させる必要があるだろう。あるいは福祉事務所における例えば自立支援といったような新たな多様な課題への対応が必要であろうと。それから多様なサービスや専門職全体のコーディネート力の強化ということで、ケアマネジメントなど全体をとらえる力を強化しなければいけない。それからサービス選択の困難な方々への支援といったこと、あるいは地域のつなぎ役、そういった人の育成というものが必要である。それから地域の力の活用としてはボランティアといったものの活用、それから民間事業者の機能強化として、経営能力、経営戦略的視点、あるいはCSの重視といったような視点もあるかと存じます。また社会全体による人材育成としては、地域の中の中核的人材育成、キャリア形成、施設間の人材交流の仕組み、こういったものでコーディネーターのレベルアップを図っていくという考え方が成り立つかと思えます。

右側でございますが、ケアワーカー、直接処遇職員については新たな多様な課題への対応ということで、高齢の分野では介護予防であるとか高齢者虐待の問題、障害者では就労支援、地域生活移行といったような課題の対応能力をケアワーカーの方に持っていただく。子供の分野では、被虐待などの困難ケース、こういったことが考えられます。また資格の重視につきましては、先ほどご説明申し上げましたが介護福祉士の資格の厳

格化といったことが検討されておりますので、そういったものへ対応。また事業者による人材育成の仕組み、体制の強化として、職場内研修OJTを進めるためのリーダー、コア人材をどういうふうに育成するか。それから職場外の研修、ほかからの情報をいかに取り入れて研修を充実させるかといったものもあるかと思っております。また全体としては、そのサービスの質の向上へのインセンティブがなければ、なかなか掛け声だけでは進まない。自己啓発の誘導といったものも必要だろうということでございます。またケアワーカーについても、業界全体での質的向上、中核的人材の育成、こういった視点も必要だろうということでございます。こういったさまざまな意見が審議会で出たものを、こういったスケールで整理したものでございます。

次に資料6をごらんください。これはこの分科会の検討のスケジュール間のイメージでございます。本日、9月6日、分科会第1回目ということで、これまでの経緯とそれから課題の整理ということが始まっております。次回は10月6日を想定しております。課題に関する議論、それから意見具申の起草委員会の設置をお願いしたいと存じます。その起草委員会におきまして冬ごろまで論点整理、それから来年の春以降でございますが、意見具申案の検討を起草委員会の方をお願いすると。それで夏ごろ、起草委員会からこの分科会に戻りまして、分科会としての意見具申案をとりまとめていただいて、最終的に来年夏ごろ社会福祉審議会としての意見具申案を検討決定していただく、こういったスケジュール間のイメージでございます。

私からの説明は以上でございます。

高橋分科会長 ありがとうございます。いろいろご質問があるのではないかと思います。後ほどまとめてディスカッションの中で質問やご意見はいただくということにさせていただければと思っております。そんなわけで、あらかじめ事務局を通じてお願いをいたしましたように、臨時委員の皆様には……

吉村企画課長 先生、7番以降ちょっと別の……

高橋分科会長 失礼しました。東京都が既に平成14年3月に新しい福祉における福祉人材のあり方についてという、これは審議会ではなくて特別の検討会を設けて議論をして、それなりの提案をいたしました。これはいろいろな背景がその当時あったわけでございます。少し昔のおさらいをすると、公私格差是正をやめたのは12年でしたか。そういうことで介護保険に移行して、いわゆる措置制度から先回の審議会の答申で言えば新しい準市場というか、福祉サービス市場の中で事業所が責任を持って人材育成をや

るという、そういう大きな流れの中で、さはありながらという話がいいろいろあるのでということでこの検討をして、臨時委員の先生方にはこのときおかわりいただいたということでご参加いただきました。その概要等をちょっとご説明して、逆に言うところの意味ではもう一度、審議会で人材問題の議論をしなければならなくなるに至ったさまざまなその後のいろいろな状況がございますので、そんなことを東京都としてはその当時、どういう議論をしていたかといことを共通の理解にさせていただければということでございますので、これについてひとつよろしくお願いいたします。

小林計画課長 生活福祉部の計画課長でございます。それでは、着席して説明させていただきます。

今、高橋先生からお話がありましたように、平成12年当時、福祉が措置の時代から契約の時代へと。そうしますと、福祉の人材につきましても、それまで人材の養成というのは措置費をいかに適正に使っていくか、その中についてしっかり学んでもらうところから人材の育成が始まっていったわけですけれども、新しい時代においてはサービスの選択を支えるような人材、多様な福祉ニーズをとらえて支えていけるような人材ということで、人材像の新たな考え方、と同時にそれをどのような役割分担で支えていくのかということが議論になっていたと言えると思います。

その考え方の整理として、新しい福祉における福祉人材のり方についてという報告を東京都福祉人材あり方検討委員会からいただいたところでございます。福祉人材あり方検討委員会の議論の中では、主に役割分担と新たな研修のあり方という視点からご議論いただいたわけですが、基本的な考え方としましては、利用者とサービス事業者が契約により福祉サービスを利用する新しい福祉の仕組みへ移行する。そのことを踏まえて、事業者の自己責任による研修実施を原則とするという考え方を出したところでございます。これは、福祉ニーズが多様化しているところを踏まえて、その多様化した福祉ニーズそれぞれをそれぞれの事業者の立場の中から実施していくことが、新しい時代に適合するという考え方から出されてきた考え方になります。

都は政策目標の達成のための研修や法令で規定された研修を行うとともに、事業者みずからの研修実施の支援を行うというような役割分担の基本的な考え方を出したところでございます。その中で、人材の育成についてはいくつかの課題があるということで提示をされております。新たな時代に必要とされる福祉人材につきましても、事業主体の多元化、あるいは競い合い、利用者本位のサービス提供、あるいは柔軟な組織形態、福

祉サービス事業経営の状況に合った視点を持てるような職員を育てていくことが必要であると考えたところでございます。それを委員会ではコア人材と呼んだわけですが、そのコア人材について3つの人材を挙げてございます。1つは、総合的な判断能力を持つ、経営能力を持つ経営者が必要であるということが一つでございます。2つ目には、技術的なスキルという面で生活相談あるいは介護支援専門員、そういうような仕事を担えるようなリーダーシップ能力を持った各種リーダーが必要であるというのが2つ目でございます。3つ目が、マネジメント能力が必要である。現場の管理者としてサービス提供責任を負えるようなマネジメント能力を持った管理者が必要であるという3つの概念を提起してございます。これを担うものが、先ほど申し上げましたようにみずからの責任において必要とする人材をみずから確保すると。そういう研修を実施するサービス提供事業者であるというような考え方を提案したところでございます。

また同時に、高度な知識・技能を有した福祉人材を育成する民間等研修機関、こういうものもあわせて必要になってこようということで、民間研修機関も活用しながらサービス事業者がコア人材を育成していくというようなあり方にしていく必要があるという提案が行われたところでございます。

それに際して東京都が担うべき事項として、4つの事項を委員会の中では挙げてございます。1つは、サービス事業者をめぐる情報の提供、これは研修の情報であるとか、あるいは事業者の情報、第三者評価の状況、あるいは指導検査の状況、そういう事業者情報をきちんと都民のみならず事業者に対しても明らかにしていくということが必要であるということが提起されてございます。2つ目に政策的に誘導すべき研修ということで、都みずから政策的に誘導的に行う研修が必要であろうということで、それについては2つの概念を表示してございます。1つは都による直接的な研修ということで、政策目標実現のための研修、法令等の規定による研修、緊急課題への対応というような都がみずから直接実施する研修が必要な部分であろうということで規定してございます。2つ目に事業者による研修等の支援ということで、民間研修機関への支援、研修の誘導、あるいは仕組みづくり、そういうような取り組みが必要であろうと。またサービス提供事業者等への支援が必要であると。ナレッジバンクの充実、交流の場づくり、そのような形で事業者による研修等の支援をしていく必要があるということが挙げられております。3つ目として研修の効果測定の実施ということで、これまでの研修が効果の測定という意味で必ずしも十分機能してこなかったということを踏まえまして、事後的に的

確に研修の効果を測定したり、あるいはねらいを見直したり、そのような形で研修がより有効に機能するための効果測定をやっていく必要があるだろうという視点が盛り込まれています。その他、行政の指示等につきましては、なかなか民間の従事者の方にはわかりづらい部分もございますので、指導・検査等に際しての説明であるとか、いろんな機会を使って行政の方針がどういう方針なのか、どういう運営のあり方が望ましいのかという理念をきちんと説明していくということが必要であろうということが述べられているところでございます。

これらの課題につきましては、現在、振り返ってみますと、さらに痴呆性高齢者対策であるとか、あるいは高齢者の虐待対策、障害者就労支援、いろいろな面で新たな人材育成のニーズが増大しているという状況にあるかと思えます。そういうふうに見た場合、現状について今どうなっているのかという点を資料8 - 1でござんいただきたいと思えます。

これは社会福祉関係事業従事者に対する研修の実施状況ということでございまして、私どものほうで平成17年度、福祉については平成16年度に実施した研修について調査をさせていただいたところでございます。対象事業所としては介護保険法に定める施設サービス事業者及び居宅介護事業者、また社会福祉法または精神保健及び精神障害者福祉に関する法律に定める障害者（児）施設及び事業者、3つ目に社会福祉法に定める児童養護施設、保育所及び認証保育所、これらにつきましては2割相当を任意抽出して調査をさせていただきました。また、それ以外に区市を含む民間等研修機関を対象にして調査票を郵送したところでございます。全体1,855事業者に調査票を郵送いたしましたが、1,057事業者から回収をした結果でございます。

まず、対象として大きくサービス事業者と民間研修機関の2つに分けてございます。サービス事業者については、どのような研修の状況であったかを簡単に調査結果をまとめさせていただきました。まず研修計画等を定めているかどうかという点でございます。1つは、ほとんどの事業者で研修を実施しているということがわかりました。介護関係では99.4%、障害関係では98%、子供関係で100%ということで研修が実施されているということがわかっております。また、9割の事業者で研修計画を作成してありました。策定率としましては約9割弱程度の率になっているということがわかったところでございます。

また職場内研修と職場外研修でどのような状況になっているのかということ进行调查し

てございます。職場内研修につきましてはほとんどの事業者で研修が実施されておりまして、90%を超える状況になっているところでございます。ただし、障害の小規模施設、あるいはグループホーム、これらにつきましては80%程度ということで実施率がやや下がっているというところでございます。

一方、職場外研修ですが、職場外研修につきましてもほとんどの事業所で研修を実施しておりました。介護関係で94%、障害関係で88%、子供関係では92%という状況になってございます。ただし、職場外研修について見ますと計画に基づいて実施している事業者は少ないということで、実施した研修の計画率を見ますと、介護関係では18.7%、障害関係で29.4%、子供関係は多くなっておりませんが、それでも52%という結果が出てございます。

4番目に、今後の研修の必要性でございます。一つは、障害、子供につきましては半数の事業者が全職員を対象にした研修を望んでおります。また一方、介護関係につきましては職種別、職層別に特化した研修を望んでいるという結果が出てございます。ただし、障害につきましては職種別の研修を望む意見も多いということで、それぞれの置かれた状況に応じたニーズが表現されていようと考えられます。2つ目に、職務階層別では中堅層・管理監督層の研修が必要との意見が多いということで、職務階層別に占める割合としましては、介護関係が69%、障害関係が66%ということで、中堅層・管理監督層の研修の必要性について各事業者が認識をしていると認められます。3つ目には、専門技術のレベルアップ研修を望む意見が多いということが挙げられます。これは全事業所中、介護関係では63.9%、障害関係で68.7%、子供関係で66.1%に上ってございます。またテキストや講師派遣を望む意見も多いということで、ニーズが把握されているところでございます。4つ目に資格取得支援、資格取得者の優遇策、これらの実施につきましては、全事業者の半数程度にとどまっているという結果が出てございます。これをまとめてみますと右側に現状の課題ということで整理させていただきましたが、5つ程度の視点があるかと考えております。まず第1点は、質の高い職場内研修のテキスト、人材が不足しているのではないかと。2点目として、小規模な事業者における職場内研修体制が不足しているのではないかと。3点目としましては、情報不足等により計画的な職場外研修が難しくなっているのではないかと。これは職場外研修の計画がなかなか事前にされていないというところから見まして、このような認識をしているところでございます。4つ目に、中堅層・管理監督層・熟練者育成（コア人材育成）の

必要性が各事業者とも強く認識しているというところだろうと思われます。5つ目に資格取得に対するインセンティブが低いということで、先ほど申し上げましたように資格取得の支援であるとか、あるいは取った資格の優遇策であるとか、そういうものの実施率を見ますと、インセンティブがまだ高くないのではないかと考えられるところでございます。

もう一方の柱であります民間等の研修機関、これにつきましては次のような状況になってございます。概況としましては、管理監督者に対する研修が少ないと。民間事業者がやっている研修の中には、管理監督者に対する研修が少ないということが言えようかと思ひます。介護関係で11.9%、障害関係で12.5%、子供関係でも20%という状況になってございます。2つ目に特徴点としましては東京都社会福祉協議会が非常に多くの研修を行っているということで、都内最大の研修機関と位置づけることができようかと思ひられます。実施件数としましては、介護関係で100件、障害関係で74件、子供関係で86件に上っているというところでございます。3つ目に、区市の研修でございます。区市におきましては介護関係の研修は実施されておりますが、障害関係、子供関係につきましては少なくなっているという状況でございます。介護では31区市87件でございますが、例えば子供関係では4区市6件にとどまっているという状況でございます。4つ目にその他の特徴としまして、先ほど東京都社会福祉協議会が最大の研修機関になっていると申し上げましたが、一方、区市町村社会福祉協議会について見ますと、ほとんど実施されていないという状況がわかっております。また障害、子供につきましては東京都、区市、東社協、関係団体、それ以外の一般の民間研修機関がほとんど取り組んでいないというような状況が見られております。

これをまとめますと、右側に現状の課題を2点ほど挙げさせていただきました。コア人材の研修機関がまだ十分ではないのではないかとというのが1点でございます。もう1点は多様な研修機関による市場形成がまだ途上であるということで、区市町村あるいは区市町村社協の役割がまだ十分果たされていないのではないかと認められます。2つ目には、障害、子供については株式会社と他分野間の参入がまだほとんど皆無の状態であるということで、市場化が進んでいないと見られようかと思ひます。

以上、大変雑駁でございますが、これまでの福祉人材に対する検討の経緯と、それを踏まえた現状がどうなっているかの私どもの調査結果についてお話をさせていただきました。

あわせて資料 8 - 2 で元のデータもつけてございますので、後ほどご参照いただければと思います。

高橋分科会長 ありがとうございます。これも何かいろいろ議論したくなるような数字がたくさん並んでおりますが、そうなりますとあっという間に時間がなくなりそうでございますので、先ほど申し上げましたとおり後でまとめて議論させていただくということで、質問や論点等はちょっとノートしておいて、後でお出しいただけるとありがたいと思います。

というわけで、先ほど申しかけたことに戻らせていただきます。もうあらかじめ臨時委員の皆様それぞれのお手かけの領域で結構なのでということをお願いをいたしました。10分程度とほんとうに短い時間で恐縮でございますけれども、少し発題をお願いしてございます。

それでは、佐藤委員から。

佐藤委員 それでは10分ということで、お手元の「ヘルパーの能力開発及び定着とサービス提供責任者の役割」という資料を使いながら少しお話しさせていただこうと思います。

多少自己紹介もということで、10分ならないかもわかりませんが、私は福祉の専門家ではありません。で、何でもこういう報告をするかということ、人の問題については専門家で、人事管理が専門で、ですから人の能力開発とか処遇、そういうようなことをやっています。そういう意味で産業を問わず研究対象ですので、福祉分野も研究対象としてここ何年か勉強させていただいています。そういう意味で報告させていただこうと思います。きょうは多分、「福祉人材の育成」ということで声をかけていただいたのだらうと思います。福祉人材も幅が広いわけですが、きょうは非常に限定的で、いわゆる在宅介護のところの訪問介護のヘルパーを取り上げて、その能力開発の定着の話をとります。

2つ話があるんですが、前者の能力開発につきましては、基本的には現状で言えばヘルパー2級の資格を持っているというのが原則になるわけでありましてけれども、じゃ、実際どういう能力があるか。ヘルパー2級であれば一定の能力が担保されていれば、事業者とすればその後の育成というのはそんなに問題にならないわけでありまして、後でお話ししますが実は非常に能力のばらつきが大きいという意識があります。そういう意味では、ヘルパー2級の資格があるからといって、そのまま仕事をお願いしてやれるか

という、そういう状況はないと。ですから同時に、じゃ、そういうヘルパー 2 級を持っている人についてばらつきがあるとすれば、どのような仕組みを用意すれば能力が高まっていくのか。その要因が何かということをお話をといてございませう。

ですから、そういうことを議論するためには、ヘルパーの能力を測定しなさいといわねえ。2 級を持っているというだけじゃなくて、実際にどういう仕事ができるかということをお測定しなさいといわねえので、1 ページ目の下にありますようにヘルパーの能力を測定する尺度をつくりました。基本的には自己評価ですが、2 ページのところにあるような 4 5 の項目を挙げて、それをどの程度できるかということをお聞いています。これを使って、それとどういう環境のもとにいるヘルパーの能力が高いかということをお見ていくということになります。このデータは 1 社の会社ですが、実はいろんな調査をおこれまでやっけておまして、何十社のデータを集めたものも基本的にお同じなんですけれども、ここではサービス提供責任者とリンクしてデータをお取るので、きょうはそのデータをお使ってご報告するということになります。

それともう一つ、この自己評価なんて主観的で当てならないじゃないかという議論があるかもわかりませんが、これはサービス提供責任者の人事評価のデータともリンクさせておいて、相関がおかなり高いので信頼がお置けると判断しておいます。そういうものになります。

まず 3 ページをお見ていただきますと、先ほどの尺度をお使って能力をお見たときに、その尺度ですと最高だと 2 2 5 点、最低だと 5 4 点、おほおほおできるレベルで 1 3 5 点になるんですが、お見ていただきますとこれは分布がお非常に大きいということになります。ですから、今実際これはヘルパーとして働いておいる人の能力のおばらつきがまずあるということをお確認しよう。じゃ、このばらつきがお何によって決まるのかということになりますが、一つは 3 ページの下のお経験年数をお見ていただきますと、明らかに経験とリンクする。先ほど 1 3 5 点というのがおほおほおレベルとお話ししましたので、逆に言いますと、経験 1 年未満というのはまだ見習いだ。1 3 0 を超えるのは 1 年超えないと、つまり資格を取った後、やはり 1 年程度の実務経験を經ないと一定の水準に達しないという状況であります。ところが、皆さんご存じのように介護報酬上はそうじゃないわけになります。2 級をお持っていて従事すれば、極端なことを言えばばらつきがあっても報酬単価は一緒ですから、働く人からするとお同じ時給でいいだろうというような議論がお出ておきおしまう構造がまずあるということになります。これはちょっと別な話になります。

次です。4 ページのところは資格であります。資格がお高ければ、能力がお高くなるのか

ということです。一応、これを見ていただきますとヘルパー 2 級よりも 1 級のほうが能力得点が高い。ただ、介護福祉士とヘルパー 1 級、これは僅差ですが、現状について言えば介護福祉士が飛び抜けて高いわけではないのです。それは介護福祉士はそういう系列の大学を出て取ったなんていう人がいますので、じゃ、先ほど見たような、実際にどういう仕事をやれるかというレベルで見ると、ヘルパー 1 級のほうができるというような実態がある。もちろん知識レベルを聞けば介護福祉士のほうがあるのかもわかりません。

もう一つは、その次がステーションを見ますとヘルパーを管理する、いわゆるサービス提供責任者がいます。一応、設置基準があるわけでありますが、普通の人材活用なり能力開発を考えると、職場での管理者が部下にどういう仕事を与えられるか。困ったときにアドバイスするというようなことは、これは OJT であります。つまりきちっと能力開発を考えた指導の与え方とか、いろんなアドバイスをしてくれるということが能力向上にプラスになるわけであります。ホームカウンセラーはサービス提供責任者がその役割を担っているわけでありますので、サービス提供責任者の広い意味での人事管理能力を測定しまして、それとそこで働いているヘルパーの能力との相関を見たというのがそこであります。

じゃ、そのサービス提供責任者の能力をどう見ているかというのが 5 ページの下ですが、ヘルパーから見てそのステーションのサービス提供責任者は次の項、例えばヘルパーの能力・希望に応じた仕事の割り振りがやれているかとか、動向訪問してくれて、つまりヘルパーの場合は実際にどういうサービスを提供しているかは行かないとわからないですよ。例えば動向して困ったときにアドバイスしているかとか、育成を考えて課題設定をしているとか、いろんな勉強会をやっているかどうかと、それを得点化しまして、やはりサービス提供責任者の人事管理能力が高いと、当然ですがこういうことになると。

そういういろんな要因がヘルパーの能力を規定しているということがわかったわけですが、実際にじゃ、何が効いているのだろうかというのを見たのが 5 ページです。これは先ほどのヘルパーの能力を何で説明できるかという多変量解析ということですが、どういうものを入れているかというと、介護の仕事の通算経験年数が 1 番目であります。次は在宅だけなのか、あるいは施設の経験もあるかどうか。これは在宅ダメーで、在宅しか経験がないと。次は身体介護もやったことがあるか。つまり今度はなくなりました

が、生活支援と身体介護と両方やったことがあるのか、生活しかやっていないのかという、身体もやっているというのが身体介護メインダミーであります。次は資格です。ヘルパー1級とか介護資格があるかどうか。福祉系の大学とか専門学校を出ているかどうか。あとは初任研修とか、事業所がやるOFF-JTを受けているかどうか。一番下がサービス提供責任者、ヘルパーから見る評価であります。

こう見ますと、大事なのはまずヘルパー1級とか介護福祉士は効かなくなっちゃう。消えちゃうということです。ですからヘルパー1級とか介護福祉士の資格があるから能力が高いというのは見せかけだったということです。ですから、大事なのは介護の資格と経験年数と、あとは在宅のみが有利じゃないし、施設をやっているほうが有利じゃありません。基本的には身体もやっていなきゃ、生活だけだとだめで、だからバランスよくある程度、身体のほうも経験させなきゃいけないとか、研修もし、もう一つはやはりサービス提供責任者の管理能力が効くという結果が出ています。

ですから大事なものは、もう資格は意味がないというわけではありませんが、資格だけで、それは介護福祉士の資格も含めてヘルパーに求められる職業能力を担保するわけではない。特にヘルパー2級の資格は従来、130時間を受ければ別に試験もなく取れちゃうのです。ですから、それだけでも介護福祉士に比べてもなかなか職業能力を高くするものではないということです。

次は、今度は定着であります。育成をするためには、ある程度、定着してもらおうというのが条件でありますので、今は離職率も高いと言われておりますので、定着が何で効くのだろうか。つまり勤続をある程度、促進できるような仕組みをつくらないと能力開発というのは非常に難しいでありますので、これもいろんな細かい分析をしていますが、もう時間もないと思いますので結論だけ言わせていただきますと、やはりサービス提供責任者の役割が大きい。まずは設置基準を満たしていないような事業所は事業所単位で見るときに定着率が低いです。ただ、設置基準を満たしていればいいわけではなくて、やはりサービス提供責任者が十分なヘルパーの研修とか指導をやれていると、ヘルパーの定着にプラスになる。ところが、現状はどういうふうになっているかというと、設置基準を満たしていないところもあるわけではありますが、満たしていてもヘルパーの定着が悪い結果、サービス提供責任者が本来やるべき仕事に時間が割けなくて、自分がそのヘルパー業務をやってしまう。その結果、ますますヘルパーについての管理がやれなくて、極端なことを言えばマイナスの循環に入ってしまうような状況がある。それが6ペ

ージの下です。今、サービス提供者自身が現状の時間配分なんです。そこに書いてありますように現状ではヘルパー業務は事実上、3割弱。できればこれを減らしたいと思っているわけです。これが多い結果、例えばヘルパーの研修指導ができなくなっているというような状況があるのです。それは逆に言うとサービス提供責任者がヘルパーのマネジメントをやるような能力がない結果、定着率、能力が伸びないから、自分がカバーして入って、ますますできなくなるという状況もあるわけです。それは現状、サービス提供責任者の設置基準はあるわけですが、一応、ヘルパー経験2年とかありますね。ちょっと間違っていたらごめんなさい。でも、その中にサービス提供責任者がやるべき業務、特にその中でも例えば人事管理とか研修とかということを勉強する仕組みになっていないわけです。ほかのことはいろいろあるんですが、コアになるような能力開発とかその人の定着管理というようなものをサービス提供責任者が勉強する機会がないのです。今後、介護福祉資格を持った人となると、じゃあ、介護福祉資格を持っていればマネジメントをやるかということ、実はそういうふうにはなっていないはずです。ほんとうにそのサービス提供責任者に介護福祉士の資格を取らせれば、サービス提供責任者のやるべき仕事ができるかということ、私は疑問だと思っています。

お話ししたかったことは、やはり資格も非常に大事ですが、その後、どう育成するかというのがすごく大事で、そのためにはやはり現場の管理職の役割が非常に大事だと。そうすると、現場の管理職が専門分野の知識ということだけじゃなくて、人のマネジメントの能力を持っているということがすごく大事だろうということがお話ししたかった内容です。

以上です。

高橋分科会長 ありがとうございます。これも大変示唆的なりサーチに基づいたお話です。

佐藤委員 ごめんなさい。1つだけ。2ページの下に本が出ていますので、きょうのは2ページの下に書いてある本に詳しく載っています。

高橋分科会長 ありがとうございます。ほんとうにディスカッションしたくなるんですが、すみません。後でと送らせていただいて、多分、今度は現場でそれこそマネジメントのもう一つの上のマネジメントをずっとされてきて、大分苦戦をされて苦労されているという話は日ごろ伺っていたような気がするんですが、武田さんのほうにひとつよろしく願いいたします。

武田委員 ベネッセ次世代育成研究所の武田と申します。よろしくお願いいたします。

まず簡単に自己紹介も兼ねて私の立場と申しましょうか、スタンスをお話し申し上げたいと思います。もともと私は厚生省の役人を7年間やっています、その後ベネッセがちょうど介護事業を立ち上げようとしていた99年にベネッセのほうに移って、もうかれこれ7年以上たちます。というわけで、ベネッセが介護事業を立ち上げていく過程をずっと見てきたという事業者の視点と、もう一つは政策に携わってきたという視点と、その両面から参加させていただければと考えております。

今、高橋先生のほうからもご紹介いただきましたが、まずベネッセは簡単にどんな福祉事業をやっているのかということだけご紹介しておきたいと思います。大きく分けると高齢者福祉の領域と保育園という形になります。高齢者福祉の中心になっておりますのが高齢者向けのホーム、多くは特定施設の指定を取った有料老人ホームということになりますが、それ以外にも、いわゆる「類似型」と言われる高齢者住宅に在宅介護サービスをセットしたもの、それからグループホーム、全部を足しますと全部で108拠点ございます。定員数で言えば5,200名、ご入居者も4,500を超える規模になっております。そういう意味では、社会福祉法人も含めて入居型の介護サービスでは全国で一番大きな事業者の一つだろうと考えております。そのほかにも在宅介護の領域で訪問介護、通所介護、居宅介護支援等々、全国で20数カ所展開させていただいております。こちらの在宅介護サービスのほうは、入居型サービスよりも比較的小規模で、メインはやはり入居型という形になります。

次に、保育園のほうですが、全国、と申しまして首都圏中心ですが、現在19園、うち認可保育園が14カ所になります。ですから、認可保育園の数では、やはりこれも日本では一番大きいのではないかとはいえます。

これら全体を合わせまして、勤務しているスタッフは総数で5,400名おります。ザクツと言えば常勤が3,200、非常勤が2,200ということで、大体3対2ぐらいの割合です。やはり高齢者福祉のほう領域としては大きいものですから、先ほどの5,400のうち高齢者関係が大体4,800、保育の関係が600というぐらいの割合になってございます。男女別に見ますと、5,400のうちザクツと言えば男性1,000と女性4,400ということで、やはり女性の非常に多い職場という形になってございます。我々も積極的に男性介護士なり男性保育士を採用していこうとしているんですが、やはりこの領域はそういう意味では男性がまだ一本立ちして男子一生の仕事とする

には至っていないのだろうなあ、というのが実感です。展開エリアとしましては、高齢者福祉、保育園ともやはり東京、神奈川、千葉、埼玉といった首都圏が中心で、あとは名古屋圏、阪神圏。あとは地方中核都市、札幌ですとか仙台、岡山、福岡といったところにも少しずつ展開しておりますが、主には首都圏中心の展開をさせていただいているという形でございます。

今回、人材育成というお話をいただきまして、確かに資料3のほうに「人材確保は国ベースで議論」と書いてあるところではあります、やはり事業者としては人材育成の問題と人材確保の問題は一体であるにとらえております。要はいい人材を確保できなければ、育成もへったくれもあつたものじゃないということです。やはり人材確保の問題、そして育成と言っても就業後の育成より以前、学校レベルでの人材育成というところも含めて、一貫してとらえていかなければならない問題かとは考えております。

その中で我々事業者が置かれている状況としましては、介護保険がスタートした2000年当時というのはまだ正直申しまして世の中は不況の真っただ中でしたので、それほど採用に苦労する状況にはありませんでした。不況の際には福祉職というのはあまり採用に苦労しない、というのが戦後一貫して見られる悲しい実態なわけですが、2000年から2002年、2003年にかけてぐらいというのは、ある程度、人の確保はできた。その中で、就業後の育成システムももちろん社内で作ってきたわけですが、今はそもそも人材の受給状況が極めてタイトになっているというのが実感です。しかも、首都圏ほど、言ってみればお客様の多いところほど人の確保というのが難しい状況に陥っているのが実際のところですよ。

それでは、どういった人が今、福祉の業界でスタッフとして勤務しているのかというのをとらえてみますと、まずやはり若い層がたしかに一つのロットとしてあるわけです。しかしながら処遇の問題等が絡んで、大体30代にかかるぐらいから、これで生涯食っていくにはちょっと、という話で退職率が上がっていくというのが現状です。あとは女性の場合、結婚して子供が生まれてという部分で抜けていくということで、30代、40代というのが少なくなる。いわゆるV字型の構造はどこの業界でもある話ではあります、女性が多い職場だけにより顕著にそんな構造になりがちです。

30代、40代では、パートで勤務される方というのがもちろん多いわけですが、介護の仕事というのはなかなか細切れでアルバイト的に入れる仕事ではない。特に我々のように入居型を中心にしていますと、ご入居者様の生活、これまでの人生の歴史という

のを把握した上じゃないとケアができないという部分がございますので、時間的、日数的に限られてくる方というのは、ある程度、一定の数しか雇用ができないということで、どうしても30代、40代がゴソッと抜けがちです。あとは50代に入ってもう子育てを卒業したことで、それからもう一つはもう自分の親の介護というのが目の前に立ちふさがってくることによって、逆に意識が高まって、そういうところで働いてみようというような方も増えてくる。というわけで、もう完全なV字の構造になっているのが現状です。

私は育成、それから確保という点を考えたときには、大きく3つ問題があると考えています。一つは処遇の問題、もう一つはやりがいとか社会的評価の問題、もう一つは、先ほど佐藤先生のほうからもありましたが、資格というものを制度が求めるようになってきていることで、この仕事に携わるための間口がどんどん狭まっていくんじゃないかという危機感、という大きく3つ論点はあるのではないかと。

まず第1の処遇の問題。あまりここで深く突っ込んでいく場ではないと思いますが、やはり将来的に生活が成り立つような報酬体系というのが本来つくれないといけない。ただ、我々の福祉事業の世界というのはいわゆる売上、1人当たりの顧客単価というのが公定価格に縛られているという問題がどうしてもあるわけです。正直、普通のサービス業であれば、いいサービスを提供して、稼働率と同時に単価を上げて、その分、処遇を上げて、というプラスのサイクルに持っていけばいいわけですが、どんなにいいサービスを提供しても単価を上げられないとなると、処遇の向上にも限度がある。こういう非常に大きな問題を構造的に抱えている業界ですから、公定価格の問題を抜きにしてはなかなか処遇の抜本的な改定が難しい。ここは非常に大きなジレンマとしてどうしても我々の前に立ちふさがっているところではあります。ですから、もちろん都としてどこまでできるかという部分は重々承知の上ですが、やはり一番根っこの問題として認識しておく必要があるものと考えております。

次にやりがいとか社会的評価の問題です。例えば我々介護の世界と比較的近接した看護の世界と対比してみますと、看護の世界というのは、新しい技術を習得して、目に見える形でスキルアップが図れ、それをモチベーションあるいは目標にして、どんどん積極的にスキルアップを図っていくというサイクルがわりあい作りやすい領域だと思います。一方、介護の世界というのは、さっきもちょっと申し上げましたが、ご利用様との過去生きてきた生活歴というのか、そういった過去を読み取った上で人生に寄り添っ

ていく姿勢が最も重要です。要はいやしを提供できるのかどうなのか。言葉は悪いですが、やはり非常に地味な世界なんです。ただ、非常に深みのある世界であることも間違いなくて、ハマってくれる方もたくさんおられるわけですが、ただなかなか若者には魅力が伝わりにくいという部分もあって、どうしても入り口のところでなかなかいい人材が確保しにくいという構造がある。これは日々事業をやっている中で実感しております。この辺は一般的な学校教育なんかを通じて高齢者と触れ合う機会をもっと増やすことができれば、ちょっとはましになっていくのかとは思いますが、このあたりが一つの壁だと感じております。

最後に、先ほどちょっと触れました仕事の入り口の問題。我々が日々感じているところを、さきほど佐藤先生が非常にクリアに数字にさせていただいて、そのとおりだと実感するところです。介護の仕事は、スキルの面もちろん大切だと思います。ただ、割り切って言ってしまうと、スキルの面というのは採用した後でいくらでも身につけることができる。経験年数の中でも身につけていく部分ではあるわけです。ただ、先ほど申し上げたように、ご利用者様お一人おひとりの過去に寄り添っていけるようなスタンス、いやしの力というのはある意味で生来のもの、何か才能の領域にたどりついてしまうような、そういう面が非常に大きいなど、これは実感として感じるところです。ですから、この天性の素養を持った人をいかに確保して、その素養を持った人を職場の中で育成していくのかと、こういう話だろうと思うのです。実際そういう形でできるだけサービスの質、人材の質を高めていこうとしているわけなんです。今、介護福祉士の養成プロセスの見直し、それから介護福祉士の標準資格化の流れを見て、これ自体は全く反対すべきものではなくて、スキルや知識水準の向上は目的としては非常にいいと思うんですが、それによって間口が狭まってしまうようなことがもしあるとすれば、その中で先ほどの天性のある人というのは、もちろんその中でもっと限られてしまうわけです。最初に資格が必要であることということがこの業界に入ってくる条件になってしまうようなことがあれば、これは非常に恐ろしいことだと。間口を広くして、その幅広い人材の中で、先ほどもありましたように、事業者が事業者の責任としてきちっと育成過程を持って育てていく、そんな形がつかれるようにしていかないといけない。資格偏重というのが行き過ぎると逆に危ない、ほんとうにいい人材というのが育たなくなってくるんじゃないかと、こんな不安を日々感じているところでございます。

以上、非常に雑駁ですけれども。

高橋分科会長 ありがとうございます。これも現場でマネジメントのお立場から、我々に示唆的な議論を幾つかいただきました。ありがとうございます。

だんだん議論したくなってくるんですが、あとお二方のディスカッションを伺ってからということで、引き続き今度は社会福祉法人のお立場というか、これも最近話題のこともいろいろあったりして、社会福祉法人はなかなかリスクマネジメントとか人材育成の問題が大変だと思ったりいたしました。阿さんのほうからよろしく願います。

阿委員 社会福祉法人は非常に針の山のようなところに立たされているような現況でございますが、まず一つ社会福祉法人の社会的な背景というのは、今、先生方が大体おっしゃったように幾つか人材育成の中で課題があるということで、社会福祉法人は介護保険制度導入の平成12年から平成17年の改正まで、市場原理の中で経営・運営改革と組織改革の課題に取り組んできました。

特に稼働率を目標に、人員配置基準の資格者確保から職員確保を優先してきましたが景気回復と企業業績の上昇にともない、福祉事業への求職者は減少しており人材確保に苦慮しています。

中長期経営計画策定は人材育成計画を重視し、OJTからOFF-JT、自己啓発による介護技術や業務知識を習得させ、資格を取得させる努力をしてきましたが、他の事業所に転職してしまうなどの課題も生じています。人材を育成する担当職員たちは、せっかく育てた人材を失うことで育成する意欲やモチベーションが低下してしまうことになります。理由は幾つかありますが職員処遇に関することも大きな理由とっております。

それからもう一つ大きいことは、介護保険報酬に人材育成の経費が、どのように積算されているかです。育成や研修をマネジメントする専任職員が配置されている法人や事業所は僅かだと思います。育成計画から研修実施、業務調整など、専任の育成担当者の経費が必要になっています。

また、人的な経費の他に、パソコンでの業務手順書の活用とか、グループウェアなどのソフトを活用しないと効果が期待できないことがあります。特に職員が多くなればなるほど、機器やソフトが必要になりますので、法人や事業所単位ではなかなかその負担ができません。人材育成の経費にかかわる課題です。

それからもう一つ、教育関係者と福祉関係者のコミュニケーションとか連携が最近、

非常に希薄になってきているような気がするのです。これは事業者が大変多くなったからそういうふうになっているのか。昔は学校関係者と現場と職員の間非常に密接な連携があって、何かあればコミュニケーションがとれた時代であったが、今はそれがなくなってきていると。それともう一つ、本来、教育期間の中で習得していただかなければいけない一般常識とか、ビジネスマナーとかサービスマナーとまではいきませんが、一般常識みたいな基本的なホスピタリティーが学校教育の中で学習されてくるのが本来の姿じゃないかと思うのですが、それがなかなかできていなくて、結局、現場に来て初めて基礎教育を受けることと、教育期間なしに現場の中で業務をしなければならないというところに課題も起きています。

そういう社会的な背景のほかに、社会福祉法人自身の課題として、中長期計画に経営ビジョンから組織ビジョン、人材ビジョンの構築や改革が具体的に策定されていない法人が多いのも実態です。基本的なビジョンが不明確で、基礎教育や業務研修の内容も少なければ、知識・技術・経験不足の新卒職員・中途採用職員だけでなく、業務に関わる職員全員が不安や不満を持って働いていることで課題となります。

それから介護業務は24時間体制です。夜勤の回数が月に3回程度が理想的ですが、月に8回ぐらいになりますと、ほとんど日勤する時間がとれません。勿論、研修に参加する機会も非常に少なくなってきますので、現場に入ってみないとわからない業務の姿があります。利用者の生活情報や疾病情報、コミュニケーション不足は、職員にとって大変不安で、不安を持ちながら教育、研修を受けないままに業務についている。このような環境で人材育成を期待することができるかという問題。

そのことで、利用者の生活情報や個人情報、それからコミュニケーション不足は職員にとって大変不安で、不安を持ちながら教育、研修を受けないままに業務についている。

その他、準職員の構成が大きくなっており、その準職員の研修も、雇用時間・日数などの条件が複雑で、なかなか研修に参加する機会が持てない問題。給与に人事評価制度の導入も大変多くなっておりませんが、正職員と準職員の業務の位置づけの課題から評価制度にも影響があると思っております。

実際に現況と課題という形から申し上げたいことはたくさんありますが、今後またそういうお話ができると思います。

最後に、人材育成担当者から管理者までの体系的な育成と新たにコンプライアンスの整備など、多くの課題をかかえています。新しい人材育成を推進するために、

法人役員や評議員のかかわりまで検討する必要があると思います。

それから、外部研修の機会が、東京都においても機会が少なくなっている。ケアマネについては東京都のほうで直接研修する機会があるんですが、幹部研修、マネジメントをしなければいけない管理者の研修が体系的になかなかしていただけていないところがない。これが私どもにとっては大変負担が大きいということでございます。

以上でございます。

高橋分科会長 ありがとうございます。これも後ほどちょっと。社会福祉法人、これは長い間、社会福祉事業として非常に公的な関与が強かったわけですが、これが相当部分、介護事業に移行して、そこら辺、さまざまな問題が起こっているというのと、それからもう一つは、社会福祉法人はある意味で言えば企業で言うところの中以下ですよ。阿さんのところはかなり大きいほうですが、そういう意味ではおそらく零細あるいは中小の問題が、措置時代の福祉に絡んできているという、何かそこら辺のことがあるかと思いつつ、これは14年以降のあのときからずっとやっていたことの一つのモチーフはそこら辺だったかと思いますが、また改めて後ほど議論をしていただきたいテーマかと思っております。

それじゃ引き続き宮崎さんのほうからよろしく願いいたします。

宮崎委員 エイデル研究所の宮崎でございます。今回初めてこの委員会にお招きをいただきました。私どもは民間のシンクタンクでございまして、東京都が今推進されております事業等にも幾つかは関与させていただいております。

最初に自己紹介を兼ねての発題ということで、率直に幾つかの点をペーパーにまとめさせていただきました。時間もあまりありませんので、ポイントだけお話しさせていただきたいと思っております。

まず、この分科会にかかわるテーマについてでございますが、私どもも平成5年の厚生省告示の「福祉人材確保指針」以来、幾つかの事業に関与させていただいてまいりました。平成5年には、人材確保指針に基づいて「社会福祉従事者の養成研修のあり方についての検討委員会」が厚生省の委託事業で全社協さんに立ち上げられました。委員の一人として参加いたしました。この報告書を受けてその後、幾つかの具体的なプログラム開発、テキスト開発あるいはそれを指導する指導者の養成研修の開発等、かかわりを持たせていただいております。2000年に介護保険に移行してからは、特に東京都では特別養護老人ホーム等の経営支援事業として3カ年間の研修プランがございま

したが、これのプランニングとか指導にも都の社会福祉事業団さんの委託を受けて私どもが関与させていただいたところでございます。現在も民間社会福祉施設経営改革等推進事業において、幾つかの施設のコンサルティングを担当させていただいております。そうしたところの経験を踏まえて、幾つかこれからの社会福祉のサービス事業主体を中心とする人材育成ということについてまとめさせていただいたわけでございます。

まず最初に、人材育成の必要性の認知と現実ということについてでございますが、私ども民間の企業の人材育成事業の施策推進にもかかわっておりますが、企業と比べて人材育成の必要性についての認識そのものは大変高いのではないかと感じております。例えば、先ほどもお話がありました東社協さんのさまざまな研修プログラム、例えば100コースあるんでしょうか、というような中でも、参加率も大変高いし、受講態度も大変熱心ですし、そういう状況を見ておりますと、研修とか人材育成に対する認識というのは大変高い。特に事業主体の皆さん方も、先ほど阿さんのお話もございましたが、そういう状況にあるかと思えます。ただ、実際の成果ということになりますと、いろんな問題があります。人材が定着しないとか、あるいは職員処遇上の問題とか、それに伴ってのモチベーションの問題、あるいは人材の流動化の問題等がございます。いろんな要因はありますが、人材育成の成果が上がっているのかという視点で見ると、まだまだ発展途上、成熟途上にあるというのが率直な印象です。

したがって、そうした現状を踏まえた上で、なぜそうなっているのかということの原因にも目を向けながら、新しい体制の整備と推進施策を構想していかなければならないのではないかとというのが率直な印象でございます。特に人材育成の到達ゴールが必ずしも明確になっていないという現実があります。これはもちろん種別とか職種によって違いがありますが、人材育成は大切だという抽象的なイメージで取り組んでいる実態がありはしないだろうかと思えます。もっと具体的な目標イメージ、到達ゴールイメージを設定していく必要があるのではないかと思います。

そうした観点に立って、これからの福祉人材育成を考えるに当たっての発想転換の必要性について、これは事務局サイドから冒頭お話がございましたこれまでの議論の経過とかなり類似している部分がございますので、簡単に申し上げたいと思えます。

5点ほど挙げさせていただきます。まず第1番目のポイントとしては、措置制度の時代と利用契約制度の時代とを区別をして、ステージが違うということで、その中での人材育成論をきちっと整理していく必要があるということです。その視点は、14年に出

された報告書の中でも出されていることかと思いますが、新しく出された東京のビジョン等でも、新しい自立という概念が出ておりますけれども、そういうことを前提にしながら、やはりこれからは措置の時代のような形での都の支援ではない。そのこのところを例えば事業主体に対してもきちっと示していく必要があるということです。利用契約制度においては、基本的には事業主体、それにかかわる地域の皆さん方が主体となって人材育成を進めるということの位置づけをしていく必要があるのかと思います。特にこの点は社会福祉法人を中心としたサービス事業主体に対して、その趣旨の徹底が必要ではないかと思います。その上で社会福祉法人としてどのように個別法人施設の中で人材育成機能を確立していくのか。そしてまた、その組織体制、あるいは体系的、継続的な推進を図っていくのかということをも具体化する必要があるかと思います。

第2点としては、人材育成の目標について、これも先ほどから議論があるところでございますが、私もやはり福祉の専門性の向上の領域と、マナー等も含めてでございますが、組織性の開発という2つの側面から議論していく必要があるのかと思っております。専門性を深めれば、チームの一員としてのいわゆるそれぞれ役割の担い手としての資質能力が身についてくるのかということ、必ずしもそうではないのではないかと。やはり初任者段階から組織人としての、例えば本来ならば学校で習得すべきような社会人としての意識であるとかマナーであるとか、そういったことも含めて徹底していく必要があるかと思っております。特に組織性の開発では、やはり経営管理能力であるとかマネジメント能力の向上、特に事業主体におけるミドルリーダー層のレベルアップについて具体的なプログラム開発をして、それをどう支援をしていくのか考えていかなければならないかと思っております。

3点目としては、具体的な人材育成の推進施策でございますが、これについてはやはりしっかりとした研修管理の発想が必要です。特に事業主体の中では当然、個別の法人や施設の理念、あるいはサービス目標、それらを実現する一環としての研修ということが位置づけられてこなければならぬと思っておりますので、そういうところを明確にしながら、個別の事業主体としての研修体系とかあるいは研修の実施要項、こういったことを整備する。そして、それらを実現するための研修施策、具体的にはOJTとかOFF-JT、あるいは自己啓発支援、こういったことをどういう形でやっていくのか。そうしたところを整理していく必要があるかと思っております。そういう中では、特にこれからはOFF-JTとか派遣研修ももちろん重要でございますが、OJTを意識的に計画的に推

進できる体制をそれぞれの事業主体の中でどう確立していくのか、これが非常に重要なことかと思えます。それは実は組織的な整備と同時に、指導する側のミドルリーダー層の指導力とか、そういうものが非常に重要になってまいりますので、それとの連携の中で考えていかなければならないことかとも思っております。

このことに関連しますが、社会福祉のサービス事業領域では特に社会福祉法人を対象とした外部研修、それでも民間と比べるとかなり低額料金のコースがたくさん準備されています。そうした外部研修をもっと有効活用する視点が必要です。ただ、それに出るだけではなくて、出たあとをどうするかという問題を整理していく必要があるのかと思えます。

第4番目、5番目として挙げておりますのは、先ほどの事務局報告にもあったことと同様の問題ですが、やはり人材育成施策は人事管理施策、特に評価制度との連動を抜きにはその実効性が上がらないだろうと思えます。そうしたことについてこの分科会でどうしていくのか。さらには処遇問題はなかなか難しい問題ですが、職員処遇に対する評価結果の反映といった問題についても検討が必要です。

いずれにしても、5番目に挙げましたがこれからの人材育成の考え方としてはCSの実現、ご利用者満足の実現を目指していく。しかもそれは一種の市場原理のもとで競い合う中で、お互いに向上していくということでございますので、そういう観点に立って考えていかなければならないとは思いますが、それは結局は職員の満足ということが前提になりますので、そこの兼ね合いの問題として考えていく必要があるかと思えます。

最後に私なりにこの分科会に参加するに当たっての幾つかの課題認識と申しますが、私が現時点で考えておりますことを簡単にまとめさせていただきます。1つは、前半でもお話をさせていただきましたが、まずは基本的スタンスとしては東京の新しく策定されたビジョンを前提とした人材育成施策の具体化が必要だろうと思えますし、そのことについて私も考えてまいりたいと思っております。それは結局は到達ゴールとしての人材像が新しい自立ということの、今回のビジョンで示されている方向性に基づいた相談・支援人材像であるだろうと思えますし、そのことをより鮮明に打ち出していく必要があるのかという点でございます。

2つ目に、「選択」そして「競い合い」、「地域」というのがキーワードになっているわけでございますが、それを前提とした人材育成施策であるということです。それは明らかに措置制度の施策とは異なった施策だろうと思えますので、その違いをはっきりさ

せていかなければならないのではないかと思います。では、そこで求められる人材像というのはどういうことなのかということも考えていかなければならないと思います。私は仮にここでは自立と連携型の人材像とさせていただきます。つまり担い手としてのしっかりとした基軸を持ってもらわなければならないということが一つでございます。担い手としての基軸というのは規範意識がまず前提になるだろうと思います。同時に自身が所属する組織やチームの中での機能や目的をきちっと認識できるということと、そして自身の所属する職務についての支援スキルをきちっと持っているということ、さらには意思や志ということです。そういうことが実は担い手に求められる一つの基軸なのではないか。それをきちっと持った自立型の人材像ということを出し、しかもチームケアとしての連携をきちっと図れる、そういう人材像を明確にしていく必要があるように思います。その辺について、ぜひ議論をしていただければと思っております。

基本的には「選択」と「競い合い」、「地域」というキーワードを枠組みに検討を進められていくわけですが、一番大事なのは事業主体の人材育成責任をより明確にしていくことだと思います。それをはっきりさせることと同時に、それに対する支援施策をどうするのかということかと思えます。

そして、さらには「地域」というキーワードで見ますと、地域社会におけるこれから求められる多様な福祉人材像についても一方では考えていく必要があるかと思えます。もちろん地方と東京のような大都市とでは異なりますので、そうした東京都の特徴を踏まえての人材育成施策ということになるかと思えます。

資料では事業主体における人材育成施策推進への支援事業ということで幾つかポイントを挙げさせていただきましたが、事業主体において私が感じておりますのは、人材育成機能が組織内にきちっと位置づけられていないと。施設長や経営者の方々は認識はあるのですが、それを具体的にオペレーションレベルで推進する機能が組織内に必ずしも明確にされていない。またそれができるような組織体質になっていない。したがって、それぞれの事業主体の中で人材育成にしっかり取り組んでいただき、その成果が出るようにしていただくためには、そうした機能を整備していくことが非常に重要な課題かと思えます。同時に、経営理念とかサービス目標に関連した個別法人施設レベルで求められる人材像を明確化していく。そのためのガイドラインを示してやるというようなことも必要かなと思えます。人事管理との連携は当然求められるかと思えます。そしてもう一つ重要なことは、社会福祉事業の中で培ってきたさまざまな経験知とか暗黙知、

ノウハウが、一部継承はされておりますが、実は形式知化されないということです。もっとこれを人材育成という視点に立っても、暗黙知や経験知の形式知化をしていく。そして業務標準をつくる。さらにそれに基づく新しい形式知を創造する。あるいは育成につなげていく。そういったことを今後はむしろもっとも意識的に取り組んでいく必要があるかなということです。そういうことをやることによって、実は組織の中で人材が育ってくるのではないかという感じがいたします。

最後に、地域という観点に立った地域福祉推進の担い手としての福祉人材をどう考えるかということで幾つか挙げさせていただきましたが、これについてはあとでまたいろんな観点から議論させていただきたいと思います。

高橋分科会長 ありがとうございます。大分盛りだくさんの4人の方からのお話をいただきましたが、4人のお話はサービス提供事業者におけるヒューマンリソースというか人材のあり方という1本の筋があったかと思っております、少しそこら辺はこれをちょっとまとめると、かなりいろんなことが見えてくると思います。

そんなことで、残された時間のお約束は5時半までですが、お差し支えのある委員の皆様がいらしたら、なるべく5時半と思っておりますが、若干延びるかもしれませんが、あらかじめお許しをいただくとして、まずは事務局のほうでお出しいただいた資料説明についての合意合わせがまだできておりませんので、まずそこら辺からご質問等があるかと思しますので、少しご意見をちょうだいいたします。とりわけ資料3は今までの経過で、総会でこんなことがありましたということですが、資料5が多少、事務局のほうで整理をしていただいて、なかなか苦労しながら整理をしていただいたということがあるかと思しますので、概念の使い方とかはまだ多分、さまざまなご意見をこれからいただけるかと思します。議論としてはきょうのここでスペシャリストと書いてある、スペシャリスト、ゼネラリストという言葉づかいがこれでいいのかどうかまた議論が多分あるかと。それからケアワーカー、コーディネーターと例示としてお出しいただいたが、これもこれでいいのかという議論がありますが、さしあたりきょうは右側のサービス提供事業者の課題を、とりわけ大都市部東京ということも相当意識しながらご四方から出たので、ここら辺は相当内容豊富な議論ができたかなと思っておりますが、ここら辺を出発点にして、ちょっとご質問やご意見も伺えたらと思っております。どうぞ、武田さん。

武田委員 まず最初にやはりフレームワークのところ非常に気になっております。大き

く分けると、学校であったりヘルパー養成研修等であったりといった最初の育成過程があって、採用の部分があって、それから社内でのOJTなりOFF-JTがあって、という時系列でとらえたときに、今回のこの分科会がターゲットにするのはどの範囲か。基本的には、わりと入社・入職してからという意味合いが強いように感じるわけですが、その辺のフレームワークをどういうふうにとらえたらいいのか。このあたりが一番気になっております。

高橋分科会長 これはむしろ事務局のほうからも問題意識的にお答えいただく必要があるかなと思いますけれども、一つはこれはどうしても高齢者ケア中心にならざるを得ない側面があるんですが、障害や児童は逆にこれから子育て支援の問題がかなり大きなテーマになってきますと、量的な問題で議論するのはなかなか難しいんですけども、はっきりしているのは2015年にかけてケアの対象者が当然、猛烈に増大する。要するに大都市型高齢化というのがこれから本格的に始まるという状況で、高齢人口でいくと埼玉は60万人、65歳以上人口がこれから増えるんですけども、東京は神奈川の次ぐらいで6番目が7番目ぐらいですよ。それにしても、4割、5割高齢者がこれから増大する。ということは、少なくとも要介護人口の出現率が縮減できないとすれば、やはりそれだけのサービス需要がここ10年から20年、急増するという大前提がある。それから障害についてもこれから基本的にサービスの構造変化の中で、今まで施設中心から大都市の生活の場にどんどん戻ってくるということで、そこで相当なサービスの供給の必要性が増大する。児童の場合はクオリティアップというレベルかと思いますが、そういうことでもやはり、ということ言えば、それは当然、授業料の増大があるとすれば、そこで従事する職員の増加を求めざるを得ない。一方で、やはり地域生活支援という議論で言えば、従来の施設在宅パラダイムが大きく崩れていって、地域ケアを中心とした、これも今までの議論で言うと在宅家族介護補完型でなくて、東京の場合はとりわけ単身所帯中心に夫婦所帯が増えますから、そうするとあらかじめ地域ケア、それからそのターゲットが先ほどの議論で言えば、高齢者で言えば認知症になりますから、認知症というのはやはり従来型施設ケアは明らかに限界がある。そうすると、新しいタイプのサービスの量的な増大、従事者の量的な増加の問題があり、その中の質的な変容があると。要するにサービス提供事業者も今までは社会福祉法人と施設経営法人という議論で考えていけばよかったのが、本来はそうでないにもかかわらず、やはり東京はどうもまだ施設経営法的な行動様式が、措置の時代の残滓が残り過ぎているという感じがあって、

新しいタイプの仕事にチャレンジされる社会福祉法人はちょっとやや弱いというのが、これは事務局としても吉川さんあたりはいろいろ感想があるのではないかと思いますのですが、それはやはりある種のイノベーションが必要になって、事業体のイノベーションというか、それは相当いろんな形で要求されると。一方で、先ほどの議論という話がまず大前提なんだと。

そうすると、やはり先ほどの養成の話、それから育成の話ということで言えば、大東京でとれだけの福祉人材が質・量ともにこれから必要とされるかという想定の中で、既存の養成・育成のシステムが、どの程度ワークブルであり得るのかという議論を東京ベースで少し認識や問題の課題をやや、2015年、だって人材育成というのははっきり言えば今、介護福祉士の改革をやっているんだけど、あれだって、実際に養成が始まるのは三、四年後ですから、あれはターゲットは15年から25年ですよね。15年から25年ぐらいの中長期的な視点でそういう需要と人材、そして一方でももちろんますます若い人口が相対的に減少していくわけですから、そうすると、きょう先ほどから出ている他職種との人材競合の話というのが、これは極めて深刻になるという状況の中で、東京の置かれた福祉人材の議論が多分あると。その上でという。そうすると、そこら辺の事態の認識については多分、事業者やいろんななかかわりのある方に東京都のこの審議会としてメッセージは出さなきゃいけない。人材をめぐる環境条件がどういう状況になるかというメッセージは相当ある予測仮定に基づきますが、これは出さざるを得ない。その上で、先ほどの議論をもう少し分解しながら、資料5を相当バージョンアップしないといけないと思うんですが、少し整理をしながら、来年ということは、中期的に東京都が東京都の福祉人材政策として何ができるのか。要するに今のやり方でやれるものは何か。やはりイノベーションしないといけない。ですから、多分ターゲティングみたいなことはその裏にどうしても必要で、どういうところに焦点を合わせて東京都の施策としてやるべきかという提案を、審議会の少し自由な立場からいろいろ言ってみると。というような、そんな話が多分次という、大体そんな、まだちょっと中小的で恐縮ですが、そんなイメージを持っておるんです。

武田委員 まあ、クォリティの問題はもちろん最後にはたどりつかなきゃならないとして、その前提としてどうしてもクォンティティの問題というのは避けては通れない。そういう認識でよろしいですか。

高橋分科会長 はい、そうですね。

武田委員 わかりました。

金内委員 先ほどからお話を聞いていると、今、高橋先生のほうから若干の論点整理がありました。現在、働いている人、あるいはこれから働く人について事業所でどうやって人材育成をしていくかという問題が一つあると思います。それについては、この審議会ではこうしたほうがいいんじゃないかというような提言というか、そういうものを出すべき立場だと思えます。それからもう一つは、私は全体的に見て2つ大きな問題があると思うんです。一定の福祉の市場と言うか、ニーズがあって、それに対してどのぐらいの量、ある程度の質を有したサービス労働者の量、管理職を含めまして、それをどうやって全体として育成していったらいいのかという問題があります。それからもう一つは、いかに競い合いと高齢者で言っても、まだまだ最低レベルのことが守られていない。例えばこの前、特養でああいうような一種の虐待があった。虐待対策などはもう5年も6年もかかって、我々福祉関係者はやっているわけです。そういう全体的に一定のミニマムを確保するためにどうしたらいいのかという問題がもう一つあるわけです。特にこの分科会は東京都という、行政的な立場から見るとするならば、後者の2つというのは非常に重要だと思います。これについては、福祉の全体から見ても重要ですけども、それぞれの個々の事業者から見れば、どうやって育成していったらいいのか。それから国の福祉、特に介護制度の問題はありますが、どうやって自分たちのサービスを上げるために人材を確保していったらいいのか、能力を向上していったらいいのかというのは、現実的な問題として重要であると思えます。

高橋分科会長 ありがとうございます。佐藤さん。

佐藤委員 ちょっと僕、東京都の福祉行政でやり得る範囲が何なのかよくわからないのですが、今回の「福祉人材の育成」というテーマでやったときに、多分、育成の前に先ほど言いましたように定着の前に確保の問題がある。確保から始まって、育成し定着してもらおうという全体の流れが必要になると思うんですが、そうすると、東京都がやり得る政策手段はどういうものがあるのかというと、一つは育成で言うと東京都が直接教育をやっているのもあるみたいですし、あとは民間の例えば専門学校等をやるようなところがそういう分野の教育をやるように少しエンカレッジすると。専門学校はこれは東京都ですよ。都がやっている。あとは企業、事業主がやる教育について、情報がないとかテキストがないとか、そういう情報提供をすとかという。つまり都が直接やるのか、あと外部の研修機関がやるのをエンカレッジするとか事業主がやるところがあるんです

が、ほかにどういうのがあるのかというと、もう一つは、これは保健局以外のところはどうするのか。例えば人材の確保ということだと、東京都の都立高校なんかの生徒さんが福祉系に関心を持って進学してもらおうとか勉強してもらおうとかというようなことがあるかもわからないし、あとは非労働力化している主婦なんていうのを労働市場に出てもらうなんていうのが実はすごく大事かもしれない。そうすると、それはマザーズハローワークなんかつくったのは厚生労働省だけど、例え非労働力の人たちにこういう分野に関心を持って、例えばヘルパーとして働こうとか、今の若い人たちに福祉系の仕事分野に関心を持って出てもらうなんていうのもすごく大事だと思うんですが、そういうことまで含めて議論するのか。つまりこの福祉保健局以外のところまでやるかどうかというのはどうなんですか。

高橋分科会長 そこら辺は社会福祉審議会の議論なので、わりとフレキシブルに幅広にやろうと。

佐藤委員 やっていいんですか。

高橋分科会長 それで要するに今、もう局の縦割りの時代ではなくなっているので、これはむしろ福祉保健局からこうテーマが出た。それは、例えば局長のほうメッセージを出すということは、一昔前よりはよほど、フレキシブルになったのは、私はずっと障害のあれをやっていて、ほんとうに時代が変わったと思ったのは、要するにずっとあれにハローワークの人まで来るのです。国の職員まで職員の審議会に出て議論に加わってくださる時代になったので、それを少し幅広でやって、それでそれを福祉保健局のほうでどうしていただくかというような、福祉保健局の指向を少し広げて差し上げると言うと、ちょっと口幅ったいけど、そんなことでいいのかと。

佐藤委員 じゃあ、それは領域はあまり気にしないで、このテーマでとりあえず議論をしてみて、どうなるかは別としてですね。

高橋分科会長 はい。大胆にやろうと。で、よろしいですよ。

吉村企画課長 はい、今課題設定をしている段階なので、先ほど育てるとかありましたので、それがどちらかというと先ほどの資料5では下に「今後、短期的課題、中期的課題に整理する。」ということで、スパンがまだ整理できていない。そこで、そういう整理をしていただいて、じゃあ、中長期的にどういうふうな考え方を審議会として出していただくのか。あるいは短期的にはもう考え方というよりは、こういうことをもうやるべきだというような課題を出していただくのかという整理の問題だと思います。

高橋分科会長 ですから、もうこれは既に端緒というよりも、これでさっき金内さんがおっしゃったことはもうほとんど出ていると思うんです。これはマニュアルまでつくったんだものね。ところが、それをこなしてくれていないという現実があるんです。いや、もうこの間の事件は虐待の問題じゃなくて、あれは法人としてのリスクマネジメントの問題ですよ。改めてリスクマネジメントの中で職員をちゃんとあの中でトレーニングしていなかったという事件で、虐待問題はむしろその一つの現象の出発点であって、はしなくも今の社会福祉法人のあるレベルとあえて言いましょう、ところで起こっていることが、ああいう形であらわれたにすぎないぐらいの感じで実は僕は認識しているんですが、ごめんなさい。ちょっとしゃべり過ぎたので、どうぞ。

阿委員 今、お話が出たことと重なるのですが、人材育成については、社会福祉法人自身に取り組む問題と制度・政策的に検討していただきたい課題があります。介護保険導入後、法人の事業経営は制度・政策の影響を受けやすく、中長期経営計画で策定した内容も短時間で修正する必要が多くなっています。人材育成は、経営計画から資金活動計画、人員計画を関連させて策定し、中長期間の中で確実に実施していくことがもとめられている。課題のあるコンプライアンスや虐待の問題も一例で、問題が起きると対処療法的に解決したり研修したりするだけでなく、法人が意識改革できるかの検討まで触れていただきたい。

先ほども虐待の問題が出た場合も、ほんとうにその虐待が職員だけの問題なのか。どういう対策をすればいいのか具体的で実践的な研修がされている中でも、このようなことが起きるわけです。先ほどからの課題を実践的に、より具体的なところで育成研修できる時間の問題や課題が解決していないから、このような問題が起きることであって、この問題だけを部分的に取り上げるのではなくて、もっと大きい視点で論議していかないと、常に問題だけがあるということになるような気がするのです。介護保険制度、育成の課題などは、東京ビジョンから審議会の文章を読みますと、意見として出されているような気がするのです。ただ、具体的なことを多く検討できるようにしていただきたいです。

小林副分科会長 幾つか議論の枠組みを考えてみたいんですけども、資料5と7のこの資料をずっと今、どなたかのお話を伺いながら考えていたんですが、大きく分ければ人材育成という場合に2つやり方があって、これは皆さんも共通ですけども、事業体ないしは組織で対応しなければいけない課題と、もう一つは組織では対応できないので、

政策的あるいは外部の研修機関等にということで、これはどっちかという社会的というか、都全体と考えていいと思うんです。この2つの間でどういう役割分担をしていったらいいかというのがどうも大きな課題としてあるらしいというのをまず置いてみたいと思います。

私、ちょっと勉強していないんで恐縮なんですけど、前の議論では、これは人材は基本的には組織体、つまり事業体の責任だという方向になったんですか。つまり、社会的にというか、あるいは都がとか、行政がでもいいんですけども、そこが何を固有の領域として担わなければいけないか、そういう議論にはならなかったかというのが今のお話を伺っていて、やや気になった論点の一つです。これをまず前提に置きたいと思います。

2番目ですが、じゃ、事業体の問題をどう考えるかということですけども、先ほど宮崎委員のほうからお出しいただいたペーパーの中に、3ページのところにCSとESとMSというこれは大変おもしろい、これは実は組織バランスという概念から出てくる概念ですが、利用者も満足する。職員も満足する。経営者も満足するという3つの満足があったときに組織が非常にうまくいくんだという、ある種の予定調和的な考え方ですけども、こういうのがあるわけです。CSはまあいいとして、問題は職員満足、ESのところにとどの程度、研修というのが組み込まれているのか。ほんとうに職員の満足というのが研修を通してある部分、実現するという体制に今の組織体、事業体になっているのかどうか。きちんと位置づけられているのかどうかという問題があるんじゃないかと思います。ちなみにもう一つの経営の満足ですが、これは例えば今、学校で幾つか実験的に行われているような校長を外から雇って経営者を変えたら、ガラッとよくなったとか、そういう話というのがあるのかどうか。この3つの要素が確かに組織の運営、事業体の運営にとって非常に重要なんですけども、これはどういうふうになっているだろうかということちょっと今考えたんです。市場化したということによって、この3つの要素、つまりCS、ES、MSというのは果たしてよくなったんですか、悪くなったんですか。措置時代と比べてこのCS、ES、MSというのは悪くなったのかよくなったのか。その中で研修というのはどう位置づけられるようになってきたのかということを考えてんですが、何か伺っているとあまりいい方向じゃないんじゃないかと。育てても育てても外へ行ってしまおうし、取られてしまおう。どうも何か少なくともESのところの研修、システムがうまくいっていないという方向になっちゃったのか。この辺、どう評価をするかというのが一つあってもいいかという気がするんです。これが2番目の論

点です。

3番目の論点ですが、先ほどの資料5と資料7、これを見比べていたんですけれども、これは先ほどの社会的育成、あるいは行政、都としての育成と事業体の育成と例えば仕分けした場合に、どういうふうになるんだろうかと。資料7ですと、経営者の経営能力の育成というのはこれは組織の中でできるのか。各種リーダー、技術的スキルの育成というのは、これは組織の中のほうがいいのか、社会的、つまり専門機関も含めた育成がいいのか。マネジメント能力というのはどこがいいのか。佐藤委員のお話を伺っていると、どうも何かヘルパーさんに関しては資格とか何かはあまり関係なくて、もっぱらOJTが一番効果的に働くらしくて、資格なんかはあまり関係ないということですが……

佐藤委員 いや、必要ないと言うつもりはないですけれども……。

小林副分科会長 あまり影響しないと言っていたからで……

佐藤委員 そうです。それはミニマムだけど、ミニマムでいいわけではないと。

小林副分科会長 だから、そうすると、これは組織に任せたほうがよろしいということになって、あまり社会的何とかというのは、どっちかといえば必要ないと、そういう結論になるのかというようなことを考えた。だから、この辺、非常に重要なのは、組織の中でやるときの研修というのは、どこまでを期待すべきか。特にこの図で言うと、私は先ほど宮崎委員、あるいは金内委員の発言が重要だと思うんですけれども、コア人材はいいんですが、その以前に人材のもう一つ中に入っている普通の職員の人材の確保ですよ。つまりきちんとある種のレベルが確保できるという、その人材育成はこれは組織でしかできないはずなので、そこもやはり視野に入れなくちゃいけないんじゃないかと。それがないと、コア人材が確保できれば、この一般人材、通常の職員の育成はできるのか。そうではなくて、やはり何か違う人材育成システムが必要なのかどうかというのちょっと考えたほうがいいんじゃないか。いずれにしても、都でやれる話と組織としてやっていただきたい部分と、もうちょっと仕分けするような議論があってもいいんじゃないかというような気がいたしました。

あと一つだけつけ加えますが、いわゆる東南アジアの介護職員の人材育成の問題は、都としてこれは議論は出ているんですか。これはもう、多分必要な議論になってくるのかちょっとわからないんですが。

高橋分科会長 必要だと信じている人たちと、そんなのダメだと言っている人という。それから、大体入ってきて、量的に無理だという議論と多分あるので、そこら辺はま

た。

小林副分科会長 取り扱ったところから長期、短期の問題とかかわってきますが、ちょっとその辺の外的な需要ですね。なおつけ加えると、東京というのは実は人材にはある意味で恵まれていまして、地方で優秀な人材が東京にちょっと腕を磨きに行つてこよう。やはり地方では何かおもしろくないんで、東京で何かやってみようと思つて出てきた人が結構いるんです。

それからもう一つだけ言いますと、ちょっと時間はすみません。さっきの専門職学校の話ですが、ちょっと私は今、認識を改めていまして、若い人たちにきちんと介護の力をつけるとかなりいいんです。施設なんかではわりとそういうきちんとした教育ができていくということ、理論とか実践ができていく。ところが在宅はだめみたいですね。在宅はやはりいろんな生活の知識とか経験がないと、なかなかうまくいかないんで、やはり先ほどの佐藤さんのご発題いただくように在宅はやはりどっちかという経験値が非常にものを言う。ただ施設できちんとある種のトレーニングをしてやるという場合には、専門学校の人たちはむしろ非常にいい仕事をしてくれるという議論もありまして、この辺が厚労省の人材育成のところでも多分、これから議論になるんだと思いますが、ちょっとつけ加えておきます。

高橋分科会長 ありがとうございます。さっきの佐藤さんの、あれは僕は日本の福祉、とりわけ介護福祉のほうでも、あれを資格と言うのかと僕は思うんです。それは要するに資格試験がない資格だから。

佐藤委員 ヘルパー 2 級はね。

高橋分科会長 はい。要するに熱意があるものの言いかえにすぎない。ある時期、「熱意のあるもの」と書いてあったじゃないですか。「人格高潔でかつ」という、あの世界をただなぞっているにすぎないというので、あれは資格という定義には多分、介護福祉士でさえ、あれは要するに修了試験を受けたものであって、国家試験ではないから、それはより資格らしいと言えらしいけど、ただ基本的に専修学校を出れば取れるような資格ですから、それはちょっと言うと、それは今度変わりますが、なかなか難しいという議論をちょっと思いました。

武田委員 今の小林先生のお話は非常によくわかるんですが、ちょっと 1 点だけ気になったのですが。例えば、こういう例えが正しいかどうかわかりませんが、我々事業者からすると、原石を掘り出して供給するということは自分たちでは何ともならな

い。原石があったら、それを磨いて玉にすること、それは自分たちがやってもいいし、外の研修機関を使ってもいいし、そこはやりようがあるんですが、そもそも原石自体がなければ、磨きようもない。ある程度、質のいい原石を掘り出すということは、東京都であったり、社会的な仕組みであったりと、その部分では社会的な意味合いが非常に大きい。実際に原石がこっちへ来たあと、それを磨くという過程は企業の責任ということなのかもしれません。

小林副分科会長　じゃあ、採掘が社会的で、研磨のほうは組織でやっていただけると。

武田委員　ええ、まあ、こういう例えが正しいかどうかわかりませんが、そんな感じは持っております。

小林副分科会長　そうですね。だから、その2つの違いが何かという問題になってくると思います。

金内委員　介護保険を導入するときにちょうど私は都庁にありまして、その関係をやったのですが、そのころは、介護の分野で働きたいという若者からバンバン問い合わせがあったんです。ところが、実態がわかったのか、どういう理由かわかりませんが、私どもの東社協の人材センターの求職者がものすごく減っているんです。ということは、やはりあのころは福祉というイメージだけでやってきたのかもしれない。今、実態がわかったのかもしれない。それに対して、先ほどから言っているように福祉に対するインセンティブを与えるような何かが必要なんだろう。それが原石を見つけることになるのかなと思います。

高橋分科会長　それとも、どういう業種でも同じなんだと思うんですよね。アパレルだって、ほかの業種でも全く同じで、福祉が例外ではなくて、むしろ労働市場を開発する努力というか、魅力のあるようにしていくためのエージェント、事業者の問題もそうだし、政策当局者もそうだし、それからやはり教育機関ですよね。はっきり言って、偏差値40ぐらいの子供に、君は人柄がいいから福祉でも行けという教育指導をしているという世界が少なくとも高校の先生の意識で、うちの学生も現実に先生にそう言われたと入ってきた子や、こんなに偏差値が高かったら福祉なんかへ行くなという指導をしている世界もありますから、そこら辺はむしろいろんな魅力があるということはどういうことなのかを少し掘り下げて、ただ、先ほど.....

金内委員　ちょっといいですか。福祉はこれは一定の人のサービスでやるしかないんですよ。だから、外国人を入れるとか何とかという問題も含めて、やはり一定の魅力の

あるイメージをつくり上げる。あるいはイメージだけじゃなくて、実態もつくり上げることでないと。これは代替のものがないんです。

武田委員 しかもそれを公定価格という枠の中でやらなきゃならないという、ここがやはり非常に大きな制約だと思います。

吉村企画課長 すみません。それで資料5と資料7で時点が違うのですが、資料7は14年3月に検討委員会報告で、先ほどのお話で言えば原石が出てきてから磨く話は基本的に事業者の責任ですという世界で整理して、東京都は少なくともそういうのをやっていますと、これで整理をしました。この冊子も出たんですけども、言ってみれば、この仕組みがうまく動かなくて、虐待とかいろんな課題が出てきて、それに今、現場的に対応し切れていなくて、結果として5番のような課題が出てきてしまっているということだと思っています。

高橋分科会長 ストーリーとしては全くおっしゃるとおりで。

小林副分科会長 だから、やや専門的な職員の研修というほうに傾いたことになっているのかなという印象です。

吉村企画課長 ですから、5と7についてはさっき言った原石を磨く世界の話にはなっている。

小林副分科会長 磨き方と。

吉村企画課長 磨いてくださいと言ったんですが、磨く方法、ノウハウもよくわからないと。

小林副分科会長 磨けという言い方が悪かったのかもしれないし。

武田委員 もう一つは、正直言うと原石が供給されてこないという問題ですね。

佐藤委員 武田先生、働く人だけじゃなくて、その磨くノウハウがある会社ばかりじゃなくて、企業側のばらつきもすごく大きいんですよ。だから、せっかく石があるんだから、もうちょっと磨いてほしいという部分の底上げは、多少、都なんか情報が情報提供をする必要はあるかみたいにいるんですよ。武田さんのところはほっぽいておいてもやるだろうけれども。

高橋分科会長 ああ、もったいないなということで、ちょっと時間がまいりましたので、きょうの議論を事務局で整理して、もう一つの左側に書いてある議論があまりできなかったのも、これは事務局で小林さんと相談をして、次回、課題提供をもう少し、きょうの議論を踏まえて、次に行けるような整理をさせていただければと思っております。そ

れはまた個別に事務局のほうからお願いもあるかもしれませんが、とりあえずきょうは第1回ということで、1回にしては大変重い、幅の広いそれぞれのお立場から非常に深い議論をしていただきました。ディスカッションの時間がちょっと足りなかったのは大変残念でございますが。

藤山委員 せっかく来ましたので。

私は子育てが一段落した40代の主婦です。40代が雇用が低くなっているということですが、私の友達でもヘルパーはいっぱいおります。ただ、ほんとうに二極化しております、ヘルパー2級の資格は取ってこの仕事をやってみただけでも、もうできないなという友達と、福祉士などの資格を取ってスキルアップしてやっている友達の二極化です。もうその仕事を、在宅に派遣されていって、できないという仕事もありますが、例えば排泄介助はできないけれども、お掃除はできるし、買い物はできる。福祉の質がいろいろ違いますよね。実は私は市町村の社会福祉協議会に登録したんです。まだ仕事は来ていないんですが登録しまして、資格は必要ありません。できることだけをやってくれればいいんですからということで話をいただいたんですが、もっといろいろな仕事を、例えばヘルパーで介護だけ、入浴介護はできないけれどもみたいな、そういうところを持っている友人は40代に非常にいます。ですから、買い物、お掃除、その他、いろいろなことはできるという主婦たちの使い方みたいなものも考えてもらいたいという思いがあるんです。

高橋分科会長 福祉のおもしろいところはおっしゃったとおりで、そして、すぐポンと研修を受けて、プロの仕事をするには重いけれども、自分のできる力で、ある意味では地域参加にもなっていくというような、これは福祉人材のもう一つの大変大きなフロンティアとか、その裾野が広くなかったら、実はプロも育たないという関係もあるかと思えますので、ぜひそこら辺も議論させていただきたいと思っております。ありがとうございました。

よろしゅうございましょうか。

藤山委員 はい。

高橋分科会長 またそんなことで、次回はディスカッションの時間を取れるような進行之にしたいと思っておりますので、ひとつよろしく願いいたします。

吉村企画課長 次回は第2回分科会、10月6日の金曜日、午前10時から開催を予定しております。場所は、追ってまたご連絡申し上げます。よろしく願いします。

閉 会

午後5時46分