

第60回雇用対策基本問題部会における御意見・御質問

(発言順)

番号	委員名	要旨	対応方針
1	野村委員	魅力ある産業にしていくため、雇用全体、労働条件等も含めて包括的に検討すべき	計画案に具体的に記載(P2 1 上4行)
2	野村委員	計画の周知徹底についての努力をお願いしたい	計画案に具体的に記載(P2 1 下1行~P3 1 上2行)
3	野村委員	雇用改善に結び付くという1つのプロセスがあり、一貫性、一連性をもった計画にしてほしい。数値クリアということだけではなく、実際に働いている人の労働環境がどれだけ良くなったのだ、というところに着目して、検証をお願いしたい	P(計画作成)→D(施策実行)→C(施行状況確認)→A(施策の改善・反映) 特に、Cの段階において、労働環境の改善にも着目の上、確認。具体的には介護労働実態調査の「仕事に対する満足度」の確認や新たに労働者に対するアンケート調査の実施を検討する。
4	野村委員	やはり一歩進んだな、ということが見えるような形の計画にしてほしい	計画案に具体的に記載(例えばP7 2など)。
5	芳野委員	介護労働者の方から、妊娠を報告したら退職勧奨や契約を解除されたという、いわゆるスタニハラスメントの相談や、産休や育休を取得させてもらえないという相談、妊娠しても出産しても働き続けたいと言っているにもかかわらず辞めさせられてしまうような相談、が来ているという状況から、女性や若者が多い職場として、法令遵守はもちろんであるが、実際に制度が使える、働き続けやすい職場環境づくりをお願いする	計画案に具体的に記載(P15 (13))
6	芳野委員	労働関係法令の周知徹底のパンフレット「介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント」、産休や育休、労基法や均等法の妊産婦保護の記載はないので、スタニハラスメントの予防に向けて、これらについて記載をし、周知徹底を図ってほしい	スタニハラスメントの予防については専用のパンフレット(都道府県労働局雇用均等室)があり、それで周知徹底を図る。なお、「介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント」への記載については、担当部局へ依頼する。
7	鎌田委員	全体として平均の勤続年数、期間がどのぐらいか、というデータを教えてほしい	資料 I
8	鎌田委員	賃金カーブを上げて、昇給、昇格して、長く働いてもらうという意欲がある企業が生まれているということであれば、そういう企業を応援するような様々な手立ても考える必要があるのではないか	計画案に具体的に記載(P10 (2)の1個目・)

番号	委員名	要旨	対応方針
9	鎌田委員	勤続年数を横軸に取った場合の賃金カーブがほしい	資料Ⅱ
10	宮本委員	年齢構成と性別の表は9職種合計になっているが、9職種別のものを教えてほしい	資料Ⅲ
11	宮本委員	性別、年齢別の分布が時系列的に、例えばこの10年の推移の中でどのように変化してきたか	資料Ⅳ
12	玄田委員	雇用管理責任者の有無別に、離職率、平均賃金、賃金体系、仕事満足度といった統計を確認しているか。確認していないとすれば、介護労働実態調査などで早急にその実態を調べるべきではないか	平成27年度介護労働実態調査の調査項目とする等、27年度に調査。
13	遠藤委員	データをみると、改善できているところがあり、改善は政策の効果もあると思うが、やはり労働現場での労使の取組も効果としてあったと思うので、そのへん何らかの言及が必要ではないか	計画案に具体的に記載(P5 6)
14	遠藤委員	圧倒的に中途の採用者の方が多い中にある、離職率について、中途採用者と新規卒業者で差が顕著な形であるのか、ないのか。確認していないとすれば、介護労働実態調査で調査をお願いする。	平成27年度介護労働実態調査の調査項目とする等、27年度に調査。
15	遠藤委員	経験者、未経験者別の中途採用によって、離職率あるいは勤続年数に差異が出ているか、出ていないか。確認していないとすれば、介護労働実態調査で調査をお願いする。	平成27年度介護労働実態調査の調査項目とする等、27年度に調査。
16	村上委員	定着や長期勤続を促していくためには、勤続に応じてスキルは上がっていくので、それを踏まえて、緩やかでもいいからきちんと賃金が上がっていく仕組みを作ることが必要ではないか	計画案に具体的に記載(P10 (2)の1個目・)
17	村上委員	モデルとなる処遇制度を国が関与して示していくことが必要ではないか	平成22年度に厚生労働省委託事業「介護事業モデル賃金制度」を開発。セミナーを通じて啓蒙を図った。モデルの内容の改訂、新たな普及を検討する。
18	村上委員	常勤化、正規職員化ということも、国として力を入れて取り組んでほしい	計画案に具体的に記載(P17 (3)の2個目の・)

番号	委員名	要旨	対応方針
19	照屋委員	労働者の労働条件等の悩みに関する調査結果から示されている状況から見ても、人手不足や賃金に対する不満がかなり高いことが分かり、改善が重要	計画案に具体的に記載(P18 1～P19 2)
20	照屋委員	連続した有給休暇が取得できることは重要。有給休暇促進に向けて、具体的な目標値等について記載すべき	年次有給休暇取得率については、国の「ワーク・ライフ・バランス行動指針」(平成22年6月29日)において2020年の目標値70%とされており、それを記載する(P8 6)
21	芳野委員	腰痛も含む身体的負担が大きいのことが挙げられているが、腰痛予防に向けた具体策、例えば腰痛体操の徹底や、腰痛予防のための教育推進、腰痛ベルトの着用推進などの具体的なことや数値目標について記載してほしい	施策は、計画案に具体的に記載(P14 (9)) 数値目標は、適切なもの設定が困難
22	芳野委員	介護労働実態調査によると、労働者側から要望が非常に多かったのが、安定的な健康診断の実施。定期健康診断の受診率などを目標として掲げることが必要	労働安全衛生法上、定期健康診断の実施は事業者、受診は労働者の義務 100%でなければならず、数値目標の設定は困難
23	芳野委員	介護現場における定期健康診断の受診率について数値を把握してほしい	資料V
24	才木委員	雇用管理責任者を選任するに当たっては、雇用管理責任者講習を最低でもしっかりと受けた方を選ぶのが本当に実効性の上がるものにつながっていく。講習を受けた方が雇用管理責任者に就くというルールを作っていくのが望ましいのではないか。	雇用管理責任者講習は、人事・労務等を担当する管理職又は事業所の管理者等を集まっていたら、雇用管理の知識・ノウハウを取得するための講習会。雇用管理責任者は要件を定めていないが、そのあり方については計画案に具体的に記載(P11 (3))
25	野村委員	介護労働安定センターについて、国の役割、センターの役割、それぞれ役割があるからこそセンターがあるのだから、センターの役割を検証する必要があるのではないか	介護労働安定センターの役割については、平成23年度に雇用対策基本問題部会において検討が行われた結果、「介護労働安定センターの組織と運営の在り方に係る検討会」において検討すべきとされ、現在、同検討会で検討中
26	野村委員	国はセンターとの連携も図りながら、国とセンターそれぞれ立場、役割、責任をしっかりと果たしていく必要があるし、それを明確にすることも大事	計画案に具体的に記載(P8～9 第4 1、P13 (6))

番号	委員名	要旨	対応方針
27	宮本委員	高校段階で特に福祉分野の就職がより良いと考えられるような状況に置かれていた生徒たちを、確実にその福祉分野に送り出すための教育の在り方をもっと工夫する必要があるのではないか	高校教育の在り方については、別途、社会福祉法に基づく福祉人材確保指針の中で検討
28	玄田委員	介護に関する離職率の統計の取扱いについては慎重を期したほうがいいのではないかと。常勤労働者、非常勤労働者を合わせて5～99人だけの事業所を取り出してきて、離職率を産業計と比較してみることも大事。介護だけ離職率が高いということを強調しないためにも、もう少し事実を精査すべき	資料VI
29	遠藤委員	いわゆるキャリア教育の一環だと思うが、学校段階で介護現場、あるいは介護労働についての状況説明の際、魅力的なところも示していく、あるいは将来性みたいなものを説明していくことは重要	教育段階における介護の魅力PRの在り方については、別途、社会福祉法に基づく福祉人材確保指針の中で検討
30	遠藤委員	介護労働安定センターが電話、フアクス、訪問を受け付ける時間帯というのは、介護現場の方々が実際の仕事が一区切り付いたような夕方以降、例えば夜間も含めて、このような時間帯でも対応できるような工夫はないか。あるいはフアクスの受付けについて、その前の日の夜中に入れても、翌日には回答しますというような言い方もあるかと思う、何かそういうフアナウンスの中での工夫も検討してほしい。	介護労働安定センターにおいて受付のさらなる工夫の仕方について検討
31	村上委員	マネジメントのところを徹底する余りに介護労働者や利用者にとつて、本当に良い介護になっているのか、良いケアができていないのかということも、もう少し検証しなくてはならないか	介護従事者の資質の向上については、別途、社会福祉法に基づく福祉人材確保指針の中で検討
32	村上委員	以前に看護師の労働条件の問題のときは、厚生労働省内で看護師等の雇用の質の向上に関するプロジェクトチームを作つて検討したが、そういう取組も必要ではないかということも考えてほしい	介護労働者の雇用管理の改善についても必要の都度、省内プロジェクトチーム等を設立

番号	委員名	要旨	対応方針
33	市瀬委員	やりがいのある労働者45.3%ぐらいのというのは、他の職種ではなかなかないと思う位高いので、魅力度のところを前面に打ち出して何かされるほうがいい	計画案に具体的に記載(P2 1上4行)
34	村上委員	雇用管理責任者の要件について、法律の中で義務付けることも1つ視野に入れて考えていくことも必要ではないか	雇用管理責任者のあり方については計画案に具体的に記載(P11(3))
35	村上委員	外部の研修に行く際に事業主にサポートをいただけたいか。時間の面、費用の面、賃金水準の中で考えると、外部研修、有料の所に自己負担で行くというのはなかなか厳しいので、事業主の皆さんにも配慮いただくとともに、国として何かできることも考えてほしい。研修を受けていくことで、スキルもアップしていき、良いケアにつながり、やりがいにもつながっていく、長期勤務にもつながっていくと考えている	計画案に具体的に記載(P16 2(1)、P17(2)~(4)、P18(5))
36	村上委員	国としては資格の取得を促していくという方向を打ち出しているのですが、資格を取得しても、それが処遇に反映されていない。処遇の向上が伴わなければ、なかなか労働者にとつては魅力が感じられない。資格を取っていくということは、頑張ってきていることの証しでもあるので、何らかの手当などにつながっていくよう促していくことをお願いしたい	介護福祉士が介護職の中核的な役割を担う存在として介護福祉士の配置がより一層促進されるように、サービス提供体制強化加算の拡大について、別途、介護報酬改定の中で検討。なお、介護人材確保について、関係各局連携して検討中。
37	玄田委員	介護職員の雇用保険加入率はどのくらいか	労働者を雇用する事業は、原則として強制的に雇用保険に適用されるので、調査をしていない。
38	玄田委員	離職後に、教育訓練給付金を使って、そこで更にスキルアップして別の職場に行くことができるようになっていくのか	計画案に具体的に記載(P17 2(4))
39	玄田委員	雇用保険に加入していない場合に、例えば求職者支援制度を利用して、更にスキルアップできるような状況になっているのか	計画案に具体的に記載(P17 2(3)の3個目の・)
40	才木委員	訪問系介護と施設系介護は、労働実態も違うところを踏まえるならば、訪問系と施設系は少し分けて書いていくべきではないか	魅力ある職場づくりを踏まえ、施策は施設系も訪問系も特に差異無く幅広く対象としたい。なお、介護福祉機器に対する助成は訪問系も対象であるが、持ち運びが馴染まない機器を対象としているように、書き分けるほどではないが、実際の運用上差が生じている場合がある

番号	委員名	要旨	対応方針
41	遠藤委員	50～59歳、それから60歳以上の方の割合が大変高い業種になっているので、高齢者の方々が動くという視点を入れていく必要がある。腰痛対策というようなところがあり、この高齢者という視点で幾つか切り口を少し考えてみてほしい	計画案に具体的に記載(P14 (9)、P21 6)
42	村上委員	福祉機器とか介護ロボットとか検討されているが、現場で使いやすいものであって、労働者の負担が減って、それがほかの所に介護の手を振り向けていくようなことに役立つものであれば、助成していくことが必要ではないか	計画案に具体的に記載(P10 (2) 2個目の・)
43	猪熊委員	助成金というのは結構たくさんあるのだが、現場の方にどこまで知られているのか。助成金の活用を現場の働いている方にも知らせるような仕組みがあればいい	計画案に具体的に記載(P13 (7))
44	村上委員	介護報酬の介護福祉士加算について厚生労働省内で連携して検討する場を設けてほしい	介護福祉士が介護職の中核的な役割を担う存在として介護福祉士の配置がより一層促進されるように、サービス提供体制強化加算の拡大について、別途、介護報酬改定の中で検討。なお、介護人材確保について、関係各局連携して検討中。
45	遠藤委員	施設介護の中で無償ボランティアの方がいる程度携わっているような現状があるとすれば、ボランティアの方々に対する言及も広い意味での雇用管理になりうる対象でもあると思っており、何か言及すべきところがあれば加えていく必要がある	介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律、同法律に基づき計画については、法律の定義により、専ら介護関係業務に従事する労働者を対象としていることから、無償ボランティアの方の雇用管理改善についての記載はしない。