

第1回介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会の開催について

日 時：平成23年11月24日（木）9:55～12:00

場 所：厚生労働省共用第18会議室（17階）

出席者：是枝委員（公益）、堀田委員（公益）、因委員（労働）、井上委員（使用者）、扇田委員（使用者）、久志理事長、藤澤雇用政策課長、志村能力開発課長、福士介護労働対策室長、大野補佐、小松補佐

1 介護労働安定センターの業務概要について

堀田委員：業務内容について4点お聞きしたい。

- ① 資料4のP-5の「介護労働者の雇用及び福祉に関する情報、資料の収集及び提供」について情報提供の実績が平成20年度から減少しているのは何故か。
- ② 調査研究や能力開発等、介護労働安定センターが実施している業務の情報発信はどのようにおこなっているのか。
- ③ 事業の体制として、資料4のP-6の「雇用管理の改善に関する相談援助」やP-7の「研修コーディネート事業」はどういった人が担当しているのか。
- ④ 他の民間業者が行う研修と比較して介護労働安定センターが行う介護職員基礎研修の特徴は何か。

久志理事長：ご質問についての回答は以下のとおり。

(1) 情報提供の実績減少について

① 平成21年度の減少についての要因

- ・研修コーディネート事業の実施に伴い、キャリアアップに関する情報提供が同事業で行われたため、能力開発に対する相談事業が減少したこと。
 - ・平成21年10月から介護職員処遇改善交付金の情報提供を開始したが、労働条件に関する情報提供にまでつながらなかったこと。
- 等の要因が重なり情報提供件数が減少した。

② 平成22年度の減少の要因

- ・研修コーディネート事業によるキャリアパスに関する情報提供件数が増加したこと。
 - ・国が支給する助成金について介護労働安定センターの審査を経由しないこととしたこと。
 - ・介護労働安定センターの職員体制が縮小したこと
- といった要因が重なり情報提供件数が全体として減少した。

(2) 介護労働安定センター業務の情報発信について

相談援助は事業所訪問により行っているのも、その際に事業内容をPRしている。その他、ホームページで本部の業務のみならず、支部毎に開催しているセミナー等の

周知や当センターで発行している機関誌「ケアワーク」において事業内容を周知している。ただ、全国に介護事業所は約8万あるので、周知はまだまだ足りないと思っている。

(3) 業務の体制について

相談援助業務を行うインストラクターとしては、社労士等の資格保持者が選任できれば理想的であるが、現実には資格保持者でない人もおり、そういう場合でも人事労務管理経験のある方を選任している。

能力開発事業を行うアドバイザーとしては、介護福祉士等の資格に加えて能力開発の経験のある方を選任している。

(4) 研修の特徴

介護職員基礎研修は指定法人の業務として行っているところであるが、一番大きいのは参加いただく講師のご協力だと考えている。

また、本事業は平成19年度から開始しているので、実績も蓄積されているものと自負しており、研修修了者の就職率がいいのも当センターに配置しているアドバイザーが研修終了者に対して長い時間をかけてフォローできることや、ハローワークとの太いパイプがあることも一因なのではないかと思う。

こうした取り組みにより研修の中身がより活かされるような体制となっていることが当センターが行う研修の特徴なのではないかと考えている。

志村課長：介護職員基礎研修は離転職者を対象として500時間かけて行うものであるが、他に国が取り組む研修としては基金訓練がある。当該訓練は3ヶ月かけて行われるもので、介護福祉士資格取得コース修了者の就職率は78.2%となっており、介護労働安定センターで行う研修修了の方が就職率が高くなっている。両研修は講義の時間数等、定量的な違いはあるが、質の高い講師やきめ細かな就職相談といった定性的な特徴が、同センターが行う研修修了者の就職率の高さに結びついているのではないかと思う。

なお、介護職員基礎研修は、政策的に行っているものであるが、行政刷新会議等での指摘を踏まえ、民間の参入体制が整った地域については撤退することとし、H24年度については、北海道、大阪、長崎の3地域から撤退すること予定している。一方で、依然として民間教育訓練機関として、この500時間相当の研修を大いに手掛けているかという点、まだ大半では実施できていないが、刷新会議等の指摘を踏まえ平成25年度を目途に見直していかなければいけないという状況にあることを補足したい。

因委員：介護労働安定センターの状況は把握しているつもりであるが、資料にない点について2点質問と1点感想を述べさせていただきたい。

質問①：理事長を公募で行うことにより、介護労働安定センターはどのように改善されたのか。

質問②：介護労働講習の稼働率は良かったと認識しているが、同講習に係る専用施設を廃止したのは適当だったのか。むしろ、毎回施設を借りて研修を行うこととなり、逆

に高くついてないか。

感想：介護職員基礎研修は、介護福祉士会でも実施してみたが、2回やって1桁しか受講生が集まらず、民間でやっても人が中々集まらない状況にある。介護労働安定センターはハローワークを通じて受講生を募集することもあり、介護職員基礎研修の90%近くは介護労働安定センターが実施しているものと認識している。また、研修終了者の就職率も高いので期待していたところだが、今後の動向も心配していたところ。

志村課長：理事長公募については、行政OBの再就職の問題から実施したところ。支部長や職員についても行政OBの縮減に努めており、4～5年前は100名程いたのが、現在は20名程となっており、今後も更に縮減していく予定である。

今後の研修の方向性としては、介護福祉士資格取得者の3割程度しか介護現場に従事していないという状況もあり、この割合をいかに高めていくかが課題となっている。所管は異なる部局になるが、資格制度としては、在職者向けの研修に対象を変え、介護職員基礎研修は実務者研修に統合される予定である。こうした流れを踏まえながら能開事業として今後どう対応していくか考えていきたい。

久志理事長：理事長就任から1年4ヶ月経過したが、民間から来て戸惑うこともあり、改革がなされたと言断できるまでには至っていない。課題としては、①効果と効率の拡大、②業務の選択と集中、が挙げられると思う。

①については、本部、支部とも体制が縮小する中、今までと同じ効果を発揮していくことは難しい。また、効率の点についても、民間であれば付加価値で測定可能であるが、公的な業務はそのような指標もなく、うまく測定することは困難である。このため、行政への報告方法について改革を実施したところであり、厚労省の指示を仰ぎながら、今後も改革を実施していきたい。

②については、助成金業務を廃止して相談援助に業務を集中化したが、選任のインストラクターのみならず、支部長も対応しているところであり、対応者のレベルアップのために内部の人材育成が課題であると感じている。

また、講習の専用施設の廃止の件についてであるが、研修を行うたびに会場を借りることとした結果、金額面での節約は出来たが、会場を探す手間や案内状を作り替える手間を考えると効果が図りにくい面がある。

2 論点ペーパーについて

扇田委員：介護人材のニーズが高まり平成4年に介護労働安定センターが設立されたが、これまでの20年間、それなりに役割は果たされてきたものと認識している。介護労働者は平成4年から5倍程度に増えたが、2025年までにはさらに倍程度増やす必要がある中、今後10年程度が一番大事な時期なのではないか。今までの施策の充実も確かに大事かもしれないが、今後10年で介護労働安定センターが何をしていくべきか考えることも重要であり、論点ペーパーの3②で触れている事業で縮小すべきことや拡充すべきことの視点は間違っていないか。

介護労働者が今後2倍程度必要とされる中、民間企業が機械化で対応するには限界が

あり、人海戦術で対応していかざるを得ない。また、民間企業は介護保険という制度の枠内でしか動けないので、国に要望を出すことはできても、自ら対応することには限界がある。介護労働対策については、海外からの労働者をどう受け入れていくか等も含めて国の対策が不可欠である。

井上委員：私の思いも扇田委員と同じである。超少子化の中、介護人材の不足は既に起きている問題である。今後、10年、15年、20年の状況の推定はつくはずなので、介護労働安定センターをどう位置付け、どのような事業展開を行うべきなのか考えるべきという意見には大賛成である。

志村課長：これからの介護労働施策、ビジョンを見据えるべきという意見を踏まえ、資料6の論点ペーパーを敷衍していきたい。なお、介護労働者法に基づき介護雇用管理改善等計画という5年計画を出しており、この計画の中で介護労働安定センターの役割のみならず介護人材確保のプランも盛り込んでいるところ。

因委員：論点ペーパー2の中の「何が求められているか」には、介護の人材難という課題に応える大きな目的として人材発掘も含められるのではないか。民間で介護職員の養成研修をやっても人が集まらないという状況にある中、多くの優秀な人材を介護労働安定センターが介護市場に送り込んできたことは事実であり、論点ペーパーの「専門性の向上」とは別に、こうした「人材の発掘」を追記してもいいのではないか。

その他、2点確認をさせていただきたい。1点目として、論点ペーパーの1①「第8回厚生労働省省内事業仕分け（平成22年5月17日）」における記述「・介護職員基礎研修は市町村・民間へ移管すべき」はどういう形で移管するのか。民間で自由に実施して下さいといった野放しの状態で移管するのであれば、人がなかなか集まらないという今の状況は改善されない。受講料の手当などしながら移管をしていくのか。

2点目として、今後10年を見据えた介護労働安定センターの在り方を考える際には、平成19年に出された「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」に連動させていただくようお願いしたい。

志村課長：「人材発掘」という観点については、私も能力開発課長として、全産業的にも大切な課題であると認識しており、人材の需給を見据えた対応を行っていくことが必要であると考えている。ご指摘を踏まえて論点ペーパーにも反映していきたい。

「介護職員基礎研修の移管」の問題については、省内事業仕分けの委員から意見として出されたものであるが、具体的な方法についての指示まではいただかなかったところ。当省としては、移管の問題を包括的にとらえて、民間で実施できると見据えた3地域、北海道、大阪、長崎から撤退することとしたところ。

「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」を踏まえるべきという意見については、介護労働者法に基づく介護雇用管理改善等計画を改定する際に、同指針を所管する部局とも協議しているので、方向性の調整はとれているものとする。今後の介護労働安定センターの在り方についても、同指針に沿った形にし

ていきたい。

堀田委員：介護労働安定センターがパッケージとして行う業務は他に代替できないものであると認識しているので、是非大枠は維持していただきたい。

選択と集中の観点から2点申し上げたい。1点目としては、論点ペーパー3②の「自主事業の拡充について」に挙げられている事業として、「経営支援」であれば業界団体や経営コンサルタント等、「講習・訓練」であれば職能団体や職業訓練機関等、介護労働安定センター以外にも実施可能な所がある。そういった様々な実施機関との関係を整理し、介護労働安定センターが独自に何を実施していくべきなのか考えていく必要があるのではないかな。

2点目として、介護労働安定センターが現在実施している事業間の関係性について整理する必要があるのではないかな。例えば、事業所訪問や介護労働実態調査を通じた情報収集機能は情報提供や研修の際に活用されているのか等、各事業の有機的な連動について考えていく必要があるのではないかな。

次に扇田委員、因委員から指摘があった点に関連する提案としては、センターが介護労働に関するプラットフォームを設け、定期的に今後のビジョンを語る場とすることはできないかな。

また、介護労働安定センターが行ってきた人材発掘、質の高い研修による集客力に加えて、高校や専門学校、ハローワーク、事業所と連携したアプローチを行い、介護業界の人材確保に貢献していくこともできるのではないかな。

さらに、介護労働安定センターのサービスを受けた労働者同士や事業主同士のネットワークを作り、継続的な学びの場としたり、将来の講師やコンサルタントを生み出していくことも、より事業を効果的にしていく方策として考えられるのでは。

志村課長：今後の組織運営を考える上でいろいろヒントをいただき感謝したい。今回の資料の中に利害関係者を示した図も添付しようかと考えていたところであり、介護労働安定センターのステークホルダーを整理して次回以降に資料として提出させていただきたい。

人材発掘については介護労働安定センターと協力して行政でも取り組んでおり、介護労働専門官を全国に配置して、介護就職デイや介護教育訓練ネットワーク協議会等の場で連携を行っているところ。

久志理事長：500時間の研修の終了後、研修修了者の交流が断たれてしまうのはもったいないと考えているが、国からの交付金を使って実施している中で、ネットワーク的なものを作れるのかという部分については整理が必要かと思うが、検討していきたい。

選択と集中の点については、論点ペーパーの3の参考として掲げているように、これまでにいくつかの事業を廃止して効率を高めてきたところであり、今後のことについては、堀田委員のご指摘はごもっともであると実感した。組織内の情報提供体制としては、組織が大きくなれば課も細分化されて情報提供の障壁となりやすいが、介護労働安定センター内にプロジェクトチームを組んで組織が効果的に機動するよう検討を行っている

ところである。

また、実現には難しい面もあるかもしれないが、関係機関が連携を行っていく上で介護労働安定センターが中心的な役割果たすことも見据えていきたい。

福士室長：ご指摘いただいた調査研究と情報提供の連動はとても大切だと思う。個別の事業で完結していたのでは事業のやりっぱなしと非難されかねないので、二つの業務をどう連動させ、フィードバックできるかで、今後の介護労働安定センターの役割が決まってくるのだと考える。

扇田委員：2,500の事業所を対象としたアンケート調査は大いにやっていただいて結構だが、全国の状況を把握するのにヒアリングは7事業所だけで足りるのか。

福士室長：ヒアリングは色々な意見を聞ければという趣旨で、7事業所を予定させていただいている。これより多くすればいいのか、少なくすればいいのかは判断が難しい。ヒアリングで足りない所はアンケートで補うことを考えている。意見が集まるのが大事であるので、各委員からも多くの意見をいただきたい。

堀田委員：アンケート票は次回の検討会の資料として提出されるのか。

志村委員：アンケートについては事務局にお任せいただければと思う。

堀田委員：介護労働安定センターを知らない人や、サービスを受けても介護労働安定センターが実施していることを知らない人が大勢いると思うので、事業ベースで確認を行った方がいいのではないかな。

志村委員：PRも兼ねてプロフィールの主立った事業を並べた形式でのアンケートとなるよう工夫していきたい。

扇田委員：介護労働実態調査の回収率は、私が所属する全国介護事業者協議会の会員にアンケートを実施するよりも高いものとなっている。事業内容に介護労働実態調査を入れてみるのもいいのでは。

以上