

第3回介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会

日時 平成24年4月11日(水)

13:30～

場所 厚生労働省19階共用第9会議室

(1)「人材の確保」に向けた今後の役割

○因委員 交付金依存体質を変えるという言葉に違和感がある。また、資料1-3については、⑨が交付金から自主事業になるだけか。

○志村課長 交付金依存という言葉について、内部では機能や本質を考えて、「重点化」や「特化」などの言葉に置き換えてやらないと、議論をお願いする側にもうまく伝わらないのではないかと考えている。

また、大きく项目的に変わっていないとの指摘だが、予算の名目や科目、費目的な要素は○のレベルとしては結構強く、能力開発、人材育成などの③や⑩は、その中でその時々行政事由に応じて、具体的には何研修事業なのかということに置き換わっていく。確かに、基本的にはあまり動いていないところがあるのは事実だが、○のレベルの仕切りも時間の経過や当初見込まれた施策の実施状況によって、変えていかなければいけない事情もあるので、その辺を審議、議論いただきたい。

○堀田委員 自主事業を増やすことで交付金の割合を下げる場合、予算とスタッフが変わらぬ前提なら、新たに自主事業をやっているか不安。

一方で⑥⑬⑭は、地域の中で関係機関のネットワークを作り役割分担をすれば、センターが自主事業としてやらなければならないことでもない。各地域でのウェイトづけは、プラットフォームを作った中で、各センターで決めていくようにすればよい。

○志村課長 全体の事業費が25億円、うち交付金が18億円、自主事業が7.1億円と、自主事業の占める割合があまり大きい訳ではないので一遍に変わるという話にはなりにくい。これをどうしていくかについて、資料1-1や1-2の資料は、まだ定性的な打出しやサゼスションというようなイメージである。

また、それと実務をどのように結び付けていくのかについてであるが、介護センターでは、支部長会議を年2回開催しており、昨日も自主事業のあり方や地域との連携のあり方など、4つのテーマで議論をした。会議では当検討会の過去の資料の情報共有も行っているが、自主事業についての議論は、この場で論じられているものにはあまり依拠せず、支部の運営をしている支部長のまとめた47レポートに沿って議論した。そういったことが、現在内部で行われつつある。したがって、一方で有識者を集めた会議で、細かく実施していくときに注意しなければいけないことを語ってもらえれば、昨日行った会議の議論も次に深める場もあるだろうし、納得感を持ってやっていける。いきなり本部から一方的に一律にやれとなると壊れてしまう。県によって実状が違えば、民間との契合の状況も違うので、例えば訓練を組む自主事業にしても、一律に同じ事項を強制することは難しい。したがって、わりと幅広く内容を充実させていき、その中から事業を選び取っていき、最終的には介護労働安定センターの支部で自主判断ということになると考えている。

○扇田委員 この表には、介護労働安定センターの意見は入っていないのか。

- 志村課長 本省事務局の発想が強い。
- 扇田委員 上から球が飛んできたものだけでは、下はやれない。また、業務が増えていく中で、人、物、金が減っていくことも問題。
- 志村課長 人、物、金が減っている中で、これを一律に強制してやらせるということではない。ただ、理想としては、どこの支部でも定着してやれている状況の定常図から、ある程度目標の工程表のようなものを出していかなければいけない。そういう意味ではフィージビリティが見せづらいが、上からの議論と現場サイドの考えは、できる限りすり合っていくような形で進めていければならない。
この議論を深めるためには、ある程度実質を論じて、骨子は最後のほうでいいのではないかと思うので、アンケート結果を少し説明させていただきたい。

(3) アンケート

- 扇田委員 賛助会員はこの 2,000 社のアンケートの中に、何社ぐらいあったのか。
- 小松補佐 調べていない。アンケートは無作為抽出であり、アンケートでは賛助会員かどうかを聞いていないのでわからない。
- 伊藤委員 資料 1-1 の交付金で整理されていることについて、
 - ・⑤【雇用管理実態調査】に介護労働実態調査は⑤に入っているのか。
→○福土室長 入っている。
 - ・④【行政への政策提言】が、交付金の欄に入っているが、図の描き方ではそうになってしまうだけか。
→○福土室長 【行政への政策提言】は全体的にやる。
 - ・プラットフォームの⑥は、新規で交付金として行うことは可能なのか。
→ ○志村課長 交付金でやるからにはリーディング、地域ごとの行政の問題意識、まだ他が手掛けないような事業に関連して、プラットフォームと大きく受けておくところがいい。個別の予算化とか事業化とすると、何を本質とするかによって積み上がり方もまた違う。ただ、額は小さくても政策的にリーディングとして重要なものは、きちんと査定官庁の理解を得べく、しっかり実務施設にしていくべきという位置づけで書いている。どんなにある程度政策的にリーディングであったとしても、あまりにも交付金が積み上がるような事業体であったとすると、額が大きいということだけで採用しにくい。
- 是枝座長 必要なことはわかっているが、交付金を少なくするという方向性であるところ、本当にできるのか。
- 堀田委員 プラットフォームを作ることによって研修、相談援助、事業所見学、人材発掘等のなかで、どこが地域の中でいちばん問題なのか、どこが役割を担っていくのかなどについて話す場を設けることには交付金を出し、そこから各地域に必要な自主事業が起きていくようにデザインしていけばいいのではないか。
 - ・⑦【行政機関との窓口】は、資料 1-3 で「ヒアリング結果の反映」と書いてあるが、どのような要望があったのか。
→○小松補佐 ヒアリングの際に介護事業者がいろいろな思いを持ち、その思いを県や市につないでほしいと考えていることがわかった。そこで、間に介護センターが入り、然るべきところにつないでいく。
- 久志理事長 自主事業の拡大について、金額が大きくなってきてはいない。理由として

は、お金を払う人とサービスを受ける人は微妙に違うことがある。例えば、いちばん大きいのは自主事業側に入っているが、国や都道府県から受託して行っている事業で、これは受益者がお金を出して自分がそのサービスを受けているというものではない。

その次に、賛助会費をもらっているが、その分サービスしているわけではないこと。そのほか、自主事業は収益を生む事業として考えると、一定の限界がある。また、ある特殊なところにサービスを付けることになるが、それが団体として正しいかどうかという問題もある。

もう1つは、どこまで利潤追求していいのかという問題がある。アンケートでは「有料でもいい」という回答が49%となっているが、ほとんどは市場価格では駄目だと言っており、それでは利潤が出ない。

当センターは20年指定法人としてやってきたが、介護労働者法の根幹事業たる雇用管理の改善は、本来企業経営や労使関係に直接関わる問題であり、また介護という業務が人の命あるいは尊厳といったものに直接タッチする性質上、専門的な知識を持った者が行う必要がある。そういう法の趣旨からしてセンターの運営では、これまでずっと幅広い情報をワンストップかつ無料で得ることができるように誘導してきた。あるいは無料であるために、簡易な問合せから専門的な相談まで、利用者のニーズに合わせてサービスを提供していく、ワンストップサービスをするためにハローワーク等に情報提供をしながら、そういった関係機関等の連携を深めていく必要がある。また、センターが培ってきた信用がある。自主事業は信用がないとそのサービスを受けてもらえないため、信用を失うようなサービスはやるべきではない。

センターには2,200社の賛助会員と400弱の個人会員がいるが直接的なサービスを受けてもらうことになっていないので、これから先どのように賛助会員の方を増やしていくかは、センターとしても非常に大きな課題。そこで、我々が会員の声だけを行政に伝えるという意味で賛助会員を広げていいのかというと、趣旨からして違う。安易にサービス主体で、あるいは声の代弁主体で賛助会員を増やすということではなく、一定の距離を置きつつ公正・公平感を持っていくべきではないかと思っている

資料1-2の⑨の「専門的かつ高度な相談」については、現在1件あたり6時間を上限に社会保険労務士等が行っている。これは事業所からすると、社会保険労務士と提携契約されている事業所がほとんどだが、センターが紹介する特定社会保険労務士や介護分野に強い者、人事制度に強い者などがいるため、マッチすると事業所としては利用価値が非常に高い。6時間以内で事業所にわかってもらった場合は、機能論としては大変大きな評価だと感じている。

しかし、資料1-3では、その専門的かつ高度な相談が交付金から自主事業になるとされているが、ここはもう一度アンケートやヒアリングを再度した方がよいのでは。私どもが受けている印象と違うので、そこは難しいと感じる。

⑨の2番目の雇用管理責任者講習については、平成24年度は一般競争で受託できなかったが、雇用管理責任者講習に関わるものはやっていきたい。同じ自主事業に位置づけられているが、誰がお金を出し、誰がサービスを受けるのか、受託型と有料セミナー型では違う。そのようなことが、いま非常に大きな課題となっている。

まずは一定の水準を越えて自主事業を拡大していかなければならないが、交付金は事業としては依存ではない。それはセンターのメインの仕事であり、それをやることは仕事そのものである。そこに依存しているという表現は心苦しいところであり、指

摘していただきありがたい。アドバイスをもらったことについて、自主事業を精査していくが、この委員会で是非とも道筋を付けてほしい。

- 是枝座長 交付金事業は何割と決められているのか。
- 志村課長 平成14年3月の「公益法人に対する行政関与のあり方改革実施計画」で、大体3分の2を超えている所は補助金依存型と評価される。
- 伊藤委員 雇用管理責任者講習をほかの者が行う際の実態・代替性はどうか。
- 久志理事長 今回は民間の会社がやるが、おそらく講習だけになるのではないか。我々は事業所への巡回と責任者講習がセットになっている。このことについて厚生労働省からセンターとしてどうフォローすべきかなど、指導がくるのでは。
- 是枝座長 入札から外れた原因は何か。
- 久志理事長 金額的に私どもが積算したものよりも某所が安く入札したということ。
- 是枝座長 金額だけということだけか。
- 志村課長 行政としては調達当局なので、何も言えない立場。
- 因委員 資料1-1に人材確保に向けた今後の役割が明記されているが、事業主サイドから雇用能力を考えていくことや人材確保を考えていく内容であり、現在もその観点で意見交換が行われている。また、アンケート調査も事業主調査である。今後は働いている側がなぜ辞めなくなるのか、自分たちはどのように職場が変われば働けるのか、それらも入れていかないと、いきいきと働ける職場づくりや継続して働ける職場づくりにつながらない。

日本介護福祉士会で行っている就労実態調査は、働いている側の実態調査を行っているので、これらも併せれば、一緒になって政策提言ができる。そういうことがないと、資料1-1は少し足りない気がする。

- 久志理事長 働いている者と直接関わり合いを持つのは非常に大事。働いている側の関係団体との連携を密にすべき。

介護労働実態調査は、事業者側と労働者側を比較しているが、調査票を配った事業所の労働者を対象としている。因委員が言った調査と違うデータになる可能性もあるので、よく比較したい。

伊藤委員が言われたように、我々がどこまで政策提言するかは、これからもう少し厚生労働省側の指導なり考え方を待ちたい。本来は、調査機関として現実の姿を調査するのが第1の仕事で、国の政策等につなげていくのは、もう少し高度な判断なり分析をしてやるべきで、我々がどこまでやるべきかは、お金の面やスタンス、立ち位置の問題もあり、これは厚労省の指導をもう少し考えていく。

- 伊藤委員 政策提言で言えば、事業として位置づけるより、実態としてプラットフォームを地方に作った際に、介護保険の事業計画や自治体の計画作り等にも発信していく役割を担って行ってほしい。

この全体像については、非常にボリュームがあるが、よく見ると結構つながっている。特に、アンケート結果で先ほど介護事故とメンタルヘルスについては、相談援助が求められていることがはっきり出ているので、おそらく①にある「基本的な相談援助」の中に出てくる。こういったアンケート結果が出ていながら、その結果を活かさないことがないようにすることが必要。⑤には「経営支援」や「IT化支援」とあるが、これは経営の安定が専らの目的になるので、絞込みはあり得る。

- 井上委員 人材確保は、東日本大震災のあと落ち着いてきたが、被災県から正式に介護

スタッフの応援がほしいと言ってきている。100人単位で足りないということが、現実問題としてある。現場ニーズに合った事業展開をセンターには望みたい。事業仕分けから交付金依存体質はいかかなものかという話が出てきたが、それはそれで組織のあり方の見直しのきっかけを与えてもらったということで、大変ありがたい。

交付金か自主事業かは、あまりこだわらなくてもいい。必要なものであれば、交付金であろうが自主事業であろうが取り組めばいい。また、自主事業は受託事業か有料になるから、地方の支部で実施していただくのスタッフがいるかが問題となる。本部では可能だが、支部は大勢の職員体制があるわけがない。したがって、せっかく計画を立てても、それが絵に描いた餅になることは避けてほしい。

また、委員としては、現場実態、現場ニーズに沿った事業展開の提案をするのが本来の姿である。

○久志理事長 「ニーズ」という言葉は重要。有料かどうかではなくて、必要かどうかということが有料かどうかの手前にある。支部の人数は平均 5.2 人であり、留守番もないという状況となってしまうないようにしているが、それ以外に、外へ出て回っている人間が事業の実態とニーズを把握することを忘れてはいけない。もう一度職員の能力も含めて精査していきたい。

○堀田委員 伊藤委員と因委員の指摘も重要。プラットフォームは交付金で作っていくとして、いかにオーソライズするか。都道府県レベルで支部があるが、どういうレベルでプラットフォームが必要なのか、事業者団体、組合、職能団体、関係機関などに入ってもらい、地域の中で介護をどう考えるのか、介護労働をどう考えていくのか、人材確保をどう考えるのかなど、そういったことを描く場合は介護労働安定センターが設ける。場を必ず持つことを何らかオーソライズしたほうがよいかも。そのことにより、安定センターの認知度も上がる。また、必要な⑬～⑮なりもっと他のことも上がってくると思う。

プラットフォームの設定は中間団体だからできることとしてイメージしやすい。他方、雇用管理責任者講習はこれまでずっとやってきて、訪問と講習とやってきたセットの意義がある一方、他の所がコンペで取ったことは、代替性があるということかもしれない。自主事業でお金を取ると言っても、半額か無料かでないとの意見もある。ほかの所でもできてしまうと、特に人材育成や相談のエリアは本当に難しい。ほかにもやれる機関があるので、中間団体だからこそできるというところを強めて、そこをオーソライズすることによって、センターしかできないものを見極めていくというステップを踏んでいくことが大事。

○伊藤委員 雇用管理責任者講習を、だからやめてしまえと言いたいわけではない。ただし、代替性がある場合、そこに依拠していくのは厳しい。先ほどプラットフォームなどはどこもやらないのだから、そういうものについては役割があると意見があった。どこもやらないことが求められ、それが説得力のあるあり方だという答えが、もしかしたらこの会議も求められているのかと思う。

○是枝座長 プラットフォームが機能していくと、別にここでやらなくても、それぞれがやっていけばいいという形に発展していく。

○久志理事長 20年間、ワンストップの機能がうちのセンターにはあった。切分けして代替できるかどうかは、部分的にはできるかもしれないが、私どもは雇用管理や事業者支援セミナーの形で我々が持ってきたノウハウを有料（一部無料）でもやるので、使

命や役割の大きな部分を放棄するつもりはない。それをやらないと、ワンストップの部分で自分から外してしまうことになるので、避けたい。

また、プラットフォームについて、いま各地域で私どものセンターが声をかけて、会議を 47 カ所でやろうとしているが、地域により差がある。関係団体等の協力があつた所や行政側の一定の方向性が具体的に出た所はやりやすいが、何かの収益の源に対し集まってくるわけではないので、1 つの方向性を出してもらおうのが、センターとしての中間的な役割だと思う。中間を先に出すのは結構難しい。

- 因委員 関連団体が集まる音頭をとるのが介護労働安定センターであるが、メリットがない限りは、呼びかけられても行かないかもしれない。介護労働安定センターがしなければいけないことを明らかにするために呼ばれても、行く側にもメリットがない限り定着しない。
- 堀田委員 センターが何をすべきかではなくて、地域の介護労働市場をどうするかを語る場とする。結果的に、センターがやることも他の団体がやることもあるだろうが、それを整理する場・地域の介護労働市場を考える場という位置づけにする。センターの今後の事業を考える場という位置づけでは行きたくない。
- 因委員 行く側にとっては、すばらしい理想より現実にメリットがあるので考える。
- 久志理事長 中間というのは、何をもちいて中間とかということはあるが、現在そういう会議を持って成功していて、皆に積極的に参加してもらうことがテーマである。テーマは地域に則して、今回法改正などもあるので、新しいものや地域の労働実態などに焦点を当てる。テーマがあると当然集まってもらえる。ただし、まずは事業者が先である。働いている者が来ることについては、政策的な問題の方が多く、場面提供をしたことがない。政策というか、事業に近い問題が多いということだが、事業者側の問題のほうが多かったため、今後はそれをどう膨らましていくかである。
- 伊藤委員 介護人材のニーズや需要が爆発的に多くなる中でどうやってそれを確保していくのか。処遇の問題が大きいし、仕事の内容も医療行為などが入ってくる。働く側が安心して働ける場を作っていくことが、たくさんの介護人材の確保にベースとしてつながっていくことだから、介護労働者も忙しくて、こういう場に行くのが大変かもしれないが、積極的に関与していくべき。
- 久志理事長 介護関係に関わる労働力は数字上不足する。そのときに新卒的なイメージと、休職中などの介護福祉士の者に、どうやって働いてもらうか。ハローワークとの連携を通して今までやってきたが、今後どのように取り組んでいくべきかを連合や介護福祉士会の考え方を教えてほしい。
- 伊藤委員 実態は一度家庭に入った者が次に何の仕事をするかという際に、選択肢になっている場合がある。そのため、ほかの多くある仕事の中で、いろいろな課題がある介護の職場を選択するかどうか、そのあたりの改善は重要。
あとは、仕事の実態などを知る機会を提供する必要がある。まだ、いろいろやることがあるので、ここには人材発掘というよりは、安心して働けるような環境作りのためのプラットフォームという役割もある。
- 因委員 介護保険法が改正され、その中に労働基準法の遵守が入っている。この間、老健局長と話したときに、守らなければ指定取消もあり得ると言っているのだから、期待している。介護事業所は労働法規違反が多いが、特に訪問介護の 74%が法規違反しているといわれている。人材を養成しても、実際に現場に入ったら、思っていたものと違

い、離職する。もっと定着しやすい職場を作ることと、教育の中で例えば1年、2年我慢すればこの仕事の面白みがわかるような先生方を集め、1年辛抱したら、少し先が見えてくるようなことも必要。

○久志理事長 ヘルパー2級は基本的にセンターはやっていない。いま現在やっている基礎研修は求職者を対象としているので、450時間、500時間の中で仲間意識を作って頑張っていくことで定着率も高いし、技術もあるので、そういうことはできるが、今度実務者研修になると、逆にすでに働いている人になるので、今言ったような対策をどこがやるかという問題がある。

○因委員 私は、初任者研修に移行するから、ヘルパー養成研修をとりあえずやめているのかと思っていた。

○久志理事長 初任者研修もやらない。

○因委員 やらないのは平成25年からか。

○介護労働安定センター ヘルパー2級は、受託ではやっているが非常に数が少ない。また実務者研修は、今年度、試行的に3支部で交付金事業として実施する予定。

○因委員 ハローワークから優秀な人材を現場に送り込むという大きな役割を持っているので、平成24年度はヘルパー養成研修、平成25年度から初任者研修に移行するが、そういうところで定着できる人材を作してほしい。

潜在介護福祉士やヘルパー養成研修の修了生は約300万人いるが、現場に行かないのではなく、現場に行ったが、働く環境にはなっておらず、辞めた人が多い。そのため、なぜ辞めたのか、なぜ戻らないのかなどの原因を調べ、戻ってきてもらえる職場作りをしなければいけない。日本介護福祉士会の就労実態調査では、辞めた理由の1位は、賃金ではなく、人間関係である。福祉の業界の閉鎖的で小規模であることや人材の異動がないことなどの問題もある。もう駄目だと思って辞めている者を戻すには調査をかけなければならない。研修や現場に戻れるための再教育などにお金を注ぎ込まれても戻らないと思う。

○久志理事長 賃金だけに頼ってはいけない。労働基準法も、違反したから捕まえるという考え方もあるが、予防という考え方で事業者とよく会話をしながら進めていくべき。特に今回、法律が変わってシフト勤務などをやると、常勤型ではない短時間勤務者等の対応が増えるなどの問題が生じるので、よく現場を見て対処したい。

○是枝座長 辞めている者の調査は、辞めている者のピックアップの仕方が難しい。調査する際、個人情報の問題がある。

○堀田委員 安定センターの調査は、完全に介護の現場から出ていった者の理由はない。数年前に行われた大規模な社会福祉士や介護福祉士の調査、あるいは介護福祉士会の調査しかない。インターネットを使った小規模のものはあるが、完全に介護の仕事から出た人の調査は、職能団体やインターネットでやる以外ではなかなか難しい。

一方で、センターが行う介護の職場にいる人たちが前の事業所を辞めた理由も、賃金だけではなく、人間関係や職場の運営のあり方等が出ているわけで、労働者側の調査の結果と、センターが行う雇用管理の相談援助、職場作りの助言をどう結びつけていくかが課題。

○是枝座長 いろいろ意見が出て、これをまとめるのは難しい。やはり介護センターが役割をきちんと、安心して果たせるような環境作りも大事であるので、そういう方向に向けていきたい。

(2) 中間報告骨子(案)について

○堀田委員 ⑥が骨子の中では抜けている。⑥のような今後の人材発掘に向けた地域の関係機関、関係者が集う場所作りは、(1)の中に項目として入れ、それを行うことで地域のニーズに見合った自主事業の展開に結びつけるという位置づけで、(1)の③などに項目立てしてほしい。

○堀田委員 「交付金依存体質改善のための方策」という言葉については。

○是枝座長 厚労省としてはこの方がわかりやすいと考えているのか。

○福土室長 この検討会に委託するにあたり、上の雇用問題基本部会からこの文言で下りてきているので、事務的にはこういう形になる。

○是枝座長 異議がなければ了解とさせていただきます。他に何かないか。

○伊藤委員 2つある。調査研究をどこかに位置づける必要がある。例えば、②の役割の中で国の代替機能になってくるのかもしれないが、代替機能としてやっているとも必ずしも言えないので、ここに入れるかどうか。また、方策はどこに入るのかなど。交付金だろうか。

交付金依存体質を改善することが求められているのであれば、稼ぐ話である自主事業を上を持ってくるのか。①と③は稼ぐものである一方、②はお金にならないもの。必要だが、③だろう。

賛助会員の話は、先ほどの理事長の意見では、やや議論があるところ。

○久志理事長 例えばメルマガ会員などの形で賛助会員を増やしていくという課題意識を持っている。その際、整理の段階で賛助会向けのメリットを強調した会員なり事業をどのように整理して持つかという点を、我々は考える必要がある。

○伊藤委員 メンバーシップで事業をすることを強調していくのか、そうではない方向なのかということ。むしろ、そうではないだろうという話でよいか。

○久志理事長 区別、差別していくような本体の姿勢を疑われることはしたくないが、メールマガジン程度であればかまわないと考える。あとはつなげる部分をつなげて、直接契約してもらうようにするサービスならやってもいいのかなど。

○伊藤委員 メルマガ程度だと、加入促進と言っても儲けにつながるような話として④に位置づけることでもないかも。

○久志理事長 収支差、収益の目標であると、書くものは少ない。③と言ったが、③も±ゼロというのが基本。そういう状態なので、これなら儲かり、利益率50%とはなかなかいかない。

能力開発事業の重点化のところで、基礎研修は大きな事業であり、我々としては評価されるべきことを長い間やってきた。これが今後実務者研修に変わっていくが、この実務者研修も社会的に評価されるようにしていきたい。

○因委員 2の(4)「人材の発掘」とあるが、これは「定着」も入れていいのではないか。

○久志理事長 少し戻るが、先ほど伊藤委員が言ったことで、私は積極的受託がここに合わないと言っているわけではない。稼ぐという意味ではないが、自主事業の拡大には当然重要な事例の挙げ方である。

○伊藤委員 儲かると言ったので、ただそれに反論したと。

○久志理事長 そう。是非、拡大していきたい。

○因委員 センターが運営できるような、適正利潤が上がればいい。

- 是枝座長 交付金が少しマイナスになることと、今いる人材の中で本当にできるのかを考えると、形だけやったが、質に問題があると困るので、きちんと考えていかないと。
- 久志理事長 ここ数年間で人員も減ったので、新しい手で新しい仕事をやるというよりは、現在いる人たちがどこかで手を空け、新しいことをやるという指導しかできない。
- 是枝座長 すごく努力している。場所も聞くたびに変わり、これ以上どこが縮小できる部分なのか、その辺りもきちんと精査する必要がある。やるとは言ったが、実際は人材がいなくてできないということでは困る。そこもきちんと費用対効果を考えず報告書を出せば、やれていないことの方が多くなるのも困る。
- 扇田委員 中間報告の骨子はどこへ出すのか。我々委員として出すのか。
- 志村課長 まずは取りまとめてもらう。
- 扇田委員 それはどこへ出すのですか。
- 志村課長 基本問題部会で報告をする。
- 是枝座長 こういうことを話し合っしてほしいということなので、それに対して検討会で話し合った結果を報告するという役割。
- 扇田委員 そのための我々である。
- 是枝座長 骨子はこういうことでよろしいか。あとは中身が出てくる。

(資料4, 5について)

- 伊藤委員 資料5-2について、働いている人がどのようにかわるのか。介護労働者が介護労働安定センターとかかわりを持っていることを明示的にしたほうがいい。直接というよりは、プラットフォームなどのかかわりになると思うが。働いている人というより、団体というイメージ。
- 志村課長 介護事業所の雇用管理の中に入っている。介護雇用管理改善計画についても事業主の雇用管理の中に、労働基準法の遵守や労働者の負担軽減など、その結果巡り巡って雇用の安定にもつながってくる。正確には介護事業者とどこかでかかわったところで位置づけを出してこない、ここは隠れてしまっているという認識。
- 伊藤委員 確かに事業所の中に入っているものだが、今回議論があったのは、プラットフォームには働く人が極めて重要な役割になるので、何か工夫できるとありがたい。
- 志村課長 ⑥の辺りは、介護労働の雇用管理の原点の話である。労働基準法的なアプローチもあり、職業安定的なアプローチもあり、その辺りの好循環が作り出せていないと、結果として定着にもつながらない。
次回以降工夫するが、資料5-2の絵をそのまま直すのか、もう1枚別のものにしたほうがわかりやすいのか。地域プラットフォームの図のような1つの絵が描けるという気がする。資料5-2は、ステークホルダーの整理の図という意味合いが強く、委員が言った感じからすると、もう少し機能や意味合い、人材確保のところから書いたほうがいい。
- 伊藤委員 ステークホルダーとまで言われると、働いている人がいちばんである。
- 志村課長 資料5-2に必ず労働者の位置づけは書くが、地域のプラットフォームのところは、資料不足なのかなという感じもする。
- 是枝座長 その辺りを追加していただくというところで、よろしいか。
- 久志理事長 センターとしては、評議委員、理事の皆さんと、本部代ではそういうことだが、当然連合や関係の方についても発足以来いろいろな支援、指導もらっているの

で、ステークホルダーとは少し違うが、かかわり合いという意味では非常に大きい。
反省点は、本部代と支部代でストレートにそういったことがつながっているかとい
うと、少しずれがあったりするので、それについてはよろしく願います。