

もろにこの辺の数値が上がってきております。

大阪においては、下段になりますけれども、もう既に15年度から1を超えております。1.33、2.33、3.75、4.21という形で、これは大阪府の府下が都市部でありまして、もともと事業所も多く、求人数が多いという中で、この間の景気回復、求職者が事業所に吸収されるといった背景の中で、16年度、17年度は急激にこういった数値が上昇していることが、ここの中では見てとることができます。

4ページにいきます。「(2) 求人・求職登録者数の推移」でありますけれども、上の方は、有効求人数です。緩やかに増えております。下の方が求職者数です。これは、急激に落ち込んできております。ただ、18年度は少し私どもの方も登録について積極的に取り組みましたので、若干、回復したという状況が生じておりますけれども、全体としては、この辺の求人の増加、求職者数の減少が、先ほどの求人倍率を押し上げているといった数値になっております。

それから、月々の新規の求人・求職の関係です。求人数は緩やかに増加しておりますけれども、その一方で、求職が減少している。16年度でクロスをしております。873、688、441、412という形で、求職が下がってきております。

5ページにいきます。ここでは「(3) 分別の求人・求職の内訳(平成18年11月末現在)」を述べております。

求人事業者の状況ですが、老人福祉・介護保険関係で73%。そのほかに、児童・母子が8%。知的障害が7%となっております。

一方、求職者の方を見ますと、下から2番目ですが、老人福祉・介護保険が30.6%。そのほかに、児童・母子福祉、知的障害、この辺がかなり多い数値を示しております。ですから、余り求人がないほかの分野の希望がかなり多いということがここで見てとることができます。ですから、随分と求人事業者と求職者の間には、すれ違い、ミスマッチが生じているということが、この表の中からとらえることができます。

6ページにいきます。次は、求人の状況と求職者の状況を比較しております。まずヘルパーを除く介護職41%、ヘルパーは25%、併せて66%です。そのほかに、看護職が9%、相談員・指導員が9%になっております。

ところが、就職を希望する側の方は、圧倒的に相談員・指導員になりたい。これが32%を超えております。今は高齢施設での生活相談員、あるいは児童施設、障害施設での支援になっておりますけれども、こういったところでの希望が非常に強い。求人がないにもかかわらず、相談関係の仕事をしたいという希望者が3分の1を占めるわけです。そして、ホームヘルパーの求人が多いにもかかわらず、なり手は5.7%という大きな数値の格差が、ここで生じています。

この間、養成校とのお話の中でも、社会福祉関係の資格を持っているが老人施設に行つて、生活相談をしたい。そういった希望で入るわけですがけれども、現場の方では、しかしながら、2、3年は介護の現場を踏んでもわらないと、相談できるものではないという形

で現場に回す。そうすると、自分のやりたい仕事ではなかったという形で辞めてしまう。そういった実態があるということで、お話が出ておりました。この辺の問題は、大変難しい問題がここの中に秘められているのではないかと考えております。

7ページにまいります。ここでは雇用形態別の有効求人倍率の推移について、述べております。

各分野とも1前後であるわけですがけれども、老人・介護のみ、平成16年、17年と突出しております。

更に下の方の職種別を見ますと、点々というのは看護職であります。15年の6.32から14.35、15.50にはね上がってきております。今、看護職は医療機関に比べまして、賃金が非常に低い。大体3万円から4万円の差があるという形で、どうしても、医療機関に吸収されております。夜勤が少ないということでの特性はあるわけですがけれども、それがあっても、医療関係に流れてしまうという実態がここの中で出ております。

次にホームヘルパーの場合は、一定の1.66から9.26、15.50という形で急激に上昇しております。これは先ほどの職種別の求人で、25%ありながら、希望者が5.7という、こういった数値の開きがここの中での求人倍率を押し上げているということで、見てとれるだろうと思います。

介護職の場合は緩やかな伸びで、求人も多いが、求職者の方もそこそこあるという値の数字がここの中で出てきているだろうと思われまます。

8ページになります。ここの中では、雇用形態別の有効求人倍率について、触れております。白っぽい線は、非常勤職員です。非常に雇用しにくい、人材難という数値になっております。その次は、常勤でありながら、非正規である。そういった職員さんです。2.13から始まりまして、9.75、15.70、そして、18年度11月には17.15という形ではね上がっております。逆に正規の職員の場合の求人は、確保しやすいという状況がありますので、緩やかに伸び、ほとんど変わらずに横ばいという判断ができるだろうと思います。まだ確保しやすい状況がある。

これは求職する側に、やはり正規の職員の採用を求めたいという希望が強いわけですので、身分処遇が非常に不安定な非常勤であったり、常勤であっても、非正規、そういったところについては、どうしても避けたい。ここでもって求人難が生じている。それを表しているだろうと思います。

最後に平均賃金ですが、15年度に比べて、わずかながら上がっております。しかしながら、賃金水準は上がる傾向にあるというグラフにはなっているんですが、一般のお給料に比べては、比較できる数値ではありませんし、また私たち身近に取り組んでいます有料老人ホーム、特に大手の企業が参入してきている今の有料関係の老人施設の間でも、2万円から3万円、多いところでは3万円を超える格差が生じております。特に、特養ホームの場合は、30、40になっても、そこからの伸びがほとんど感じられない。そういった状況の中で、有料の場合は、40歳になったら、50歳になったら、こんなふうに変わりますと

いう非常にきれいなパンフレットの中に、将来の構想なども書いてありますので、どうしても、そちらの方に気が向いてしまう。そういった状況になっているだろうと思います。

また、賃金の問題については、次の調査の中で、少し触れたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

次に冒頭に申し上げましたように「特別養護老人ホームにおける『介護職員の業務に関する意識調査』報告書」について、お話を申し上げたいと思います。

これは大阪社協の老人福祉部会が、特別養護老人ホームの介護職員さんを対象に実施しまして、施設の現場において、先ほど野寺さんからもお話がありましたように、どうしても、離職する職員が多い。ですから、介護職員の資質を高めるところから、どんどん拡大されてきている今の介護事業対応できない。人材の確保も危ういという状況の中で、この意識調査をやったものです。

併せて、介護職員のやりがいとか生きがい、そういったものをどうやって仕事を続けていくために、どんな意識の状況にあるのかということの条件整備を整えていく。そういった意味合いでも、この調査を老人施設部会が独自に実施いたしました。回収率は73%、2,859名の直接介護に関わる職員さんからの調査内容です。

3ページをお開きください。

ここの中で、全体の雇用、労働の実態が出ております。勿論、これは社会福祉法人ですので、一般のそれ以外の事業所が入っておりませんので、かなり、そういった意味では、認可もされ、法人として整備された職場であるということが前提のお話になるだろうと思います。

年齢といたしましては、20歳代以下が47.9%、これが最も多い。比較的若い年齢層の職員が多いことがわかります。経験年数は3年未満。この介護職員が4割を超えている。資格は主に介護福祉士50.9%、ヘルパー2級は52.3%を保有しているという数値が出ております。

雇用形態でいきますと、正規の職員が65.9%。そして、パート・アルバイトが21.3%。非正規・常勤の職員が12.8%です。正規職員が7割に満たない状況です。

それから、昨年1年間、半数以上の職員は施設内での研修に参加したことがない。これは後で出てきますけれども、研修参加の機会の多い施設の場合は、離職が少ないという結果が出ております。そういう意味では、昨年1年間、半数以上の職員さんが施設内での研修に参加したことがないと答えております。

5ページをお開きください。

ここでは、職員の待遇の問題について触れております。更に職場環境の問題もございません。

まず、賃金に関して、7割近くの人が不満に思っているという数値が出ております。

5ページの下の説明になりますけれども、どんな不満を持っているかということで、賃金、休暇の取得、勤務体制について聞いております。賃金については、67.2%が不満。休

暇の問題は、54.6%。勤務体制、夜勤等のさまざまなローテーションの問題だと思いますが、60.1%が不満だと思っております。

更に職場環境ですが、仕事の裁量権、すなわち、自分の仕事における決定権限、能力を活用する機会があるかどうか、確保されているかどうか。これは比較的低い評価をした方が多かったです。その辺での職場環境の整備の問題が、ここの中に出ているという判断ができるだろうと思います。

17ページになります。

ここでは、バーンアウトの問題について触れております。文章が長いので、かいつまんで申し上げますと、年齢が低いグループほど、バーンアウトする数値が高いという結果になっております。そして、正規職員がよりバーンアウトしやすい、資格のレベルが高くて、年齢、経験年数がより長い、そういった層ほどアウトしやすい数値が高い。そして、担当している利用者の数が多いほど、また夜勤の数が多いほど、数値が高い。ですから、若い新しい職員が職場に入ったものの、こんなはずではなかったという形で、早い時期に辞めてしまう。あるいは最近の動向として、パート、非正規の職員が増えている中で、正規の職員さんの責任がますます大きくなってきている。そういった中堅職員さんが悩みに悩んで、そして、将来の生活設計も十分でないという中で辞めてしまう。そういった1つの老人施設の中での職員増ですが、この数値の中から伺い知ることができるのではないだろうかと思われまます。

いずれにいたしましても、これは大阪福祉協の老人施設部会が積極的に、意欲的に、こういった条件整備をすれば、これから離職率を少なくし、職員さんたちが元気よく仕事を続けていけるのかという視点から行った調査でありますので、この内容をしっかりと分析しながら、私たち人材センターの方も、できましたら、4月に入ってから、この調査から見ると福祉施設における福祉人材の在り方、あるいは人材確保の課題というような、そういったテーマで研修会等をやっていかねばいけないと思っております。是非この調査は、まだ途中でありますけれども、間もなく、冊子として完成する予定となっておりますので、是非ともお受け止めいただきまして、御活用願いたいと思っております。

私の時間がきておりますので、これで終わらせていただきます。ありがとうございました。

○岩田部会長 どうもありがとうございました。短い時間で、急がせてしまって、大変申し訳ございません。

それでは、お二方あるいは先ほどの成田室長からの資料の説明も含めて、御質問があればお願いします。

高岡委員、どうぞ。

○高岡委員 先ほど野寺さんから発表いただいて、数字を聞いて驚いたわけですが、野寺さんから、大阪のいろんな数字の発表がありましたけれども、全国的に見られた状況の中で、どういうふうにお感じになっているか。突然で失礼なんですけれども、お願いいたします。

それから、自分の大阪で大阪に質問するのも悪いんですけども、有料老人ホームの給与体系がすばらしい。30代、40代は相当の金額がもらえることになっている。それと比較するとということでの給与体系の指摘があったんですけども、有料老人ホームに年功序列の給与体系は、今、実際にほとんどがやっているのでしょうか。そこだけ比較の対象がそういうふうになったので、お聞きしたいと思います。

○岩田部会長　お願いします。

○野寺理事長　ありがとうございます。

最初の申し上げましたとおり、私どもの調査というのは毎年やっておりますけれども、特に今日引用させていただきましたのは、昨年9月から10月にかけてやりました調査でございます。全国の3万7,000の事業所、12万人の労働者を対象にやった調査でございますし、回答率は32%なんですけれども、NPO、社会福祉法人、民間企業のすべてを対象にしておりますので、必ずしも大阪府の方の調査と平仄は一致しない部分があると思います。むしろ、従来、予測はあったんですけども、厳密に検証できない部分を中心にやったものですから、NPOの問題であるとか、零細企業の問題を特に詳しく取り上げたわけでございます。ただ、基本的には矛盾しないのではないかと考えております。

賃金については、私が申し上げる立場でしょうかね。どうでしょうか。

○上田所長　私は相談窓口に上がってきております求人票の中から、幾つか有料老人ホームの処遇実態を見て、数字を申し上げておりますので、系統的にどんな給与体系であるとか、そういったことについて、熟知したり、あるいは調べているということではございませんので、申し上げられません。お答えしにくいです。

○岩田部会長　そのほかいかがでしょうか。どうぞ。

○京極部会長代理　いろいろ質問がございます。

最初に室長の方から出たことですが、社会福祉士の養成についても、大いに検討していただきたいと思います。なお言うと、大変立派な大学ですけれども、大阪市大と同志社大学が2人ずつ入っているのも、もう少しバランスよく委員を選んだらどうかという感じがいたします。

それはさておきまして、今、介護労働安定センター及び大阪福祉人材センターのそれぞれの責任者からお話がありまして、まさに面目躍如たる報告で、大変参考になったというか、耳の痛いという表現を部会長は使いましたけれども、厳しい数値が出たと思います。ただ、1つ感じますのは、介護労働センターの調査は大変すばらしい、いい調査ですけれども、一般の民間の調査は15%なので、それに比べると回収率は31%で良い方ですが、問題は回答しないところに、更に問題がある場合もあります。それから、回答した中で、例えば介護以外やっていると回答した社協は、果たして責任ある人が回答しているとは思えないので、いっぱい仕事がある中の介護なので、回答者がだれなのかによって、大分変わってくるのではないかと感じました。

大阪府のデータも大変厳しいデータで、ただ、全国的にいいですと、東京も横浜もそう

でございますけれども、大都市部と、農村部という言い方はよくないけれども、地方部の間に相当格差が出て、かつて看護の世界でもそうでしたけれども、看護協会の幹部の方がいらっしゃるのです、大変言いにくいんですけども、看護の場合は大変政治力もありますし、元気がいいと思うんですけども、介護福祉士会の方は、今日会長もいらっやっていますけれども、もう少し元気があっていいのではないかと。

結局、今の社会状況を反映してまして、景気が悪いときは、福祉の仕事もまあまあよかったですけれども、このところ好転していますので、非常に厳しさが目立ってきたという感を受けております。これは行政側の対応が悪いのか、介護報酬の単価が低いのか、あるいは経営者がもう少ししっかりするのか、あるいは先ほども申し上げましたように、介護福祉士会なり、そちらがもっと頑張らなければいけないのか。いろんな原因があると思います。

ただ、全体としますと、これは私個人の意見でありますけれども、例えば介護保険については、半分は税金を入れているわけなので、一般市場の上に何でもいい。賃金が幾ら低くてもいいんだ。厳密にいうと、いわゆる労働分配率ではなくて、役員報酬を除いた労働分配率は幾ら低くてもいいということでは、困るのではないかと。かつ、措置制度のときは、逆にがんじがらめにし過ぎて、職員の単価から全部決めていた。それは問題があって、逆に比較的安定的な給与と経営があったんですけども、その辺がかなり規制緩和という美名の下で、問題を起しているのではないかと。

他方、医療の世界を見ますと、同じように医療保険ですけれども、かなりきっちりやっやいらっやるような気がしまして、どうも福祉の場合と医療の場合に格差がかなりあるのではないかとこの感じをいたしています。

したがって、今後、行政の対応としてどうするか。私は特に介護報酬については、まずは国民的に最後のみとりとか、大変重要な仕事をしている割には、評価が低いのではないかと。財務当局は単価を下げることに一生懸命考えているようですけれども、ここはひとつ踏ん張っていただいて、国民的世論を起さないと、介護の分野はよくなっていかない。予算でもっと削るところはあるので、少し考えものだということをお願いして発言を終わります。

○岩田部会長 堀田委員、どうぞ。

○堀田委員 今の京極委員の御発言には大賛成で、待遇、特に賃金について、きちんと確保されるように強力に財政当局に働きかける必要がありますし、これは現場からの声が非常に大切だと思いますし、その点は非常に弱いと感じています。全体のために頑張ることが必要だと思います。

野寺さんに教えていただきたいんですが、人材を集めるについては、1つは賃金を中心とした待遇の問題。もう一つは、働きがいの問題で、基本的にはほかの労働分野に比べると、賃金は余り高くはないけれども、やりがいがあるので、頑張るやろう。そういう魅力で人を集める職場だとは思いますが、それにしても、結婚もできないような賃金、見

通しが立たないような賃金では、働きがいでだけでは来ませんし、ましてや働きがいがあるところですから、これからすぐバーンアウトしてしまうのでは、全然人材確保が期待できないと思います。働きがいの点について、ざるのような使い方というのは、わからぬでもないけれども、随分、予想以上だなという感じでありまして、特に9名以下の小さなところで、それが激しい。働きがいを生み出させるための経営者の態度についての質問なんですけれども、実際、小さなところ、グループホームにしろ、訪問介護等の事業所にしろ、経営者がすごい情熱を持っておって、自ら先頭に立ってやっておられ、徹夜の仕事も大体経営者がやっておられる。それがすさまじい勢いでやっておられるので、何とかほかの職員もついていってはいるけれども、やはり限度があって、バーンアウトしてしまう。しかも、賃金についても、十分に払えていない。そういう事業者が一方のイメージとしてあります。それは経営者がそれだけ頑張っても、なかなかいい待遇ができない基礎の報酬の定め方という大きな問題があるだろう。一方で、そういうグループがある。もう一方で、これはグループホームも含むいろんな施設で、例えば地方議会議員が市長と話をつけて、補助金をもらって、名誉のためにやっておられる。さっぱり経営に熱が入っていないので、やっている方もひどい使われ方をして、やりがいを持ってない。待遇も悪い。そういうところもイメージとしてある。その辺りがどれぐらいの比率で、どうなっておられるのか。この統計はなかなかとりにくく、メルクマールもないだろうと思うんですが、例えば経営者が自らやっておられる小規模企業と経営者自身はほかのことをやっている企業。そういったような区分で見ることができないだろうか。その辺りの実態を野寺さんはどのように見ておられるのか。おわかりの範囲でお教えいただきたいと思います。

○野寺理事長 御質問ありがとうございます。

簡単にいいますと、経営者の側は、例えば理念を十分職員に周知させていると思っている場合が非常に多いです。6割以上がそうです。ところが、働く側は、必ずしもそうでもなくて、理念が十分行き渡っていると思っているのは、4分の1ぐらいです。したがって、感覚的にそこにギャップがあります。

もう一つは、働く側の問題意識とすると、現場で抱えた問題について順次上に上げていく。それが経営のトップまでいって、そして、フィードバックされる。そういうシステムが十分機能していないということです。現場で起こった小さな問題、例えば「ヒヤリ・ハット」もそうですが、あるいは利用者からの苦情もそうですが、それを直接の上司に告げる。そして、そこで問題が解決しない。その場合は経営者までいって、そして、どうするか。態度を決めて、そして、買い取るというか、対処方法はもう一度下まで戻ってくるといったようなシステムが十分機能していると、かなりの部分のバーンアウトなり、問題は減るのではないかと考えております。勿論、賃金があればすけれども、賃金だけではないという業界の特徴があると思っております。

○堀田委員 同じ質問で、9人以下の規模の事業所になりますと、下から経営者に問題点が上がっていくとか、そういうピラミッド型というよりは、経営者自身が現場の中で、第

一線に立ってやっている。そこで実情がわかっていることが、小さなところでは多いのではないかという気がしますけれども、そういう点はいかがですか。

○野寺理事長　むしろいい面では、つまり、うまくいっているサイクルではおっしゃるとおりなんです。ところが、悪いサイクルの場合の例は、経営者が突っ走って後がついてこれない。経営者が御自分の実際の介護の経験等にのっとなって、それをある意味で、硬直的に押しつけられる。それが受け入れられないというようなケースが、失敗のサイクルでは目立っているように思います。

○岩田部会長　白澤委員、どうぞ。

○白澤委員　大変貴重なデータで、大変驚いているんですが、京極委員もおっしゃったように、審議会の前の意見書とも随分関係があると思うんですが、措置から契約のもとで、介護保険の導入の中で、やはり一定の規制緩和の結果として、こういう問題が生じている部分と景気が影響していると思います。その意味では、財政的な問題は非常に大きいのではないか。これはどんなことがあっても、頑張っていたきたいなというのが1点。

今、堀田委員がおっしゃっている施設の経営者の意識は、どう変えていったらいいか。例えば、今、介護サービス情報の公表とか、そういう議論だけで済むのか。もう少し一定の要件づくりが必要になっているのではないかということで、こればできれば野寺理事長から少しお話をいただければ大変ありがたいというのが1点。

我々職能団体や、あるいは養成施設は、もう少しこういうものにどう働きかけをしていくかという、意見書の中の議論を踏まえて、やはり雇用の問題や採用の問題には、働きかけていかなければならない。その中で、1点、是非、上田委員にお聞きしたいんですが、6ページにあります、これは我々社会福祉士の観点からいうと、相談員や指導員が9%で、32.6%が求職している。この議論の中で、これは大学などの卒業生も含んだデータなのかどうかというのを、少しお話をいただきたい。

この2点、質問と意見でございます。

○岩田部会長　私も上田さんに、今、白澤委員がおっしゃったことと同じですけども、相談員・指導員の求職者が多いのに求人がないというか、要するに、社会福祉士の資格保持者の問題なんだろうと思うんですが、福祉の大学をつくり過ぎたのか、それとも市場の人材センターの位置ですけども、介護もそうだと思うんですけども、労働市場が必ずしもオープンではないのかなという気がします。全体としての労働市場の形成は、どういうふうになっているか。そういうふうなオープンな労働市場で、求人・求職のやりとりがされているのか。もうちょっと縁故とか、学校の囲い込みとか、卒業生ルートというのが基本的には多いわけですが。その辺は、人材センターとしては、どんなふうな思っているのでしょうか。

○上田所長　保育所とかあるいは児童養護施設等々ですと、かなり昔からパイプがありまして、実習生を受け入れる。その中でさまざまな形で連携をとりながら、大阪の場合ですと、児童施設の場合は、学校側との定期的な懇談などもやっておりますので、そういった



パイプは太いものがあります。ところが、こういった老人介護関係の施設の場合は、新しくたくさんできたということもありますので、なじみも少ないですと、パイプが非常に薄いという中で、余りそういった意味での安定的なパイプ、連絡網がないと言えます。

それから、社会福祉士の関係なんですけれども、この間、私どもの方と施設関係者との懇談会を始めているわけなんですけれども、その中で、やはり社会福祉士養成校の場合は、ソーシャルワーカーを目指す子が多い。また、そういった意味で、自分の進路を定めてきている。ところが、老人施設の中で、具体的に働いてもらう場がはっきりと位置づけられていないといえますか、特定化されていないというのがありまして、せっかくそういったものを目指しながら、現場では生かされないということでの失望感とか、あるいは学校側もそういうことでは進めにくいことがあるという話が、意見交換会の中では出ておりました。やはり数年間は現場で経験を持ちながら、取り組んでいかないといけないという実態があるだろうと思います。

○野寺理事長 ちょっと補足しますと、最近起こっている傾向なんですけれども、福祉関係では、どちらかというところ、ほかの業界に比べるとハローワークに依存する率が高いんです。ところが、ここへきて、非常に求人難になりまして、施設系では、特に福祉関係の専門学校等と従来以上に密接な連携をとって、言わば、言葉は悪いんですけれども、囲い込み的にリクルートしている傾向が少し強まってきているように思います。

○岩田部会長 ちょっと時間がないので、最後の御質問にします。

○中島委員 2人の御報告はとても勉強になりました。ありがとうございました。

やはり働きがいというのは、いろんな側面があると思うんですけれども、今日拝見して、非常に劣悪な労働条件で、確かに必要最小限の労働条件は、働く人間として、しっかりと確保することはとても重要で、そういう意味での待遇の改善は、私も賛成なんですけれども、その中で、野寺さんもおっしゃっていたように、努力した職員が報われる仕組み、そのところをもう少し制度的にしっかりと担保していくことが必要ではないかなと思います。

いろんなサービスがありますけれども、保険でカバーできるサービスもありますけれども、そうでない、お年寄りの中には高所得者の方もいる。そういう方たちが要求している質の高いサービス、そういうものを提供して、そこから料金を取ることによって、内部補助的に、採算の取りにくいサービスに回していくというような経営上の工夫も必要だと思います。

それに関して、申し上げたいのは、やはり規模の小さいところは、そういう意味では、相当経営的には苦しいかなと思います。ある程度の規模がないと、サービスの多様化はなかなか難しいし、人事ローテーションとか、そういうものも大変なので、どうしても1人に負担がいきやすい。そういう意味では、もう少し経営形態の流動化というか、ある程度経営統合的なものも、社会福祉法人ということで難しいのかもしれないんですけれども、そういう意味で、ある程度の一定規模の法人が事業できるような形に、もう少し統合しやすいような仕組みをつくるということも必要なのではないかなと思います。

○岩田部会長 どうぞ。

○駒村委員 済みません。資料がもしあれば、事務局に用意していただきたいんですけども、上田さんの提示されている8ページの求人側の体裁と平均賃金の動きは、当然こうなって上がっていくんだろうなと思います。条件をいろいろコントロールすると、本当に上がっているかどうかをチェックする必要があると思うんですけども、これは全国にどういう傾向にあるか。その辺のデータがもしあれば、どういう傾向になっているのか、これは勿論財政にはね返る話だと思いますので、是非教えていただきたいなと思いました。

○岩田部会長 ありがとうございます。

お二方に大変興味深い御報告をいただいたものですから、恐らく御質問、御意見があると思いますが、今日のいろんな資料を基にしまして、次回、更にどういう確保対策をすべきかということまで踏み込んで、少し議論を続けたいと思います。

それでは、最後に平成19年度予算の概算要求等について、若干御報告があるそうですので、事務局よりお願いいたします。

○矢崎総務課長 長時間の御審議、どうもありがとうございました。

時間も押しているので、資料の御紹介だけにしたいと思います。

1点目は、19年度予算でございまして、本審議会の関わりで申し上げますと、介護実習のモデル事業、あるいは潜在マンパワーの掘り起こし、そういうことも取り組もうとしております。

2点目は、今国会に提出させていただいております法案がもう一本ございまして、生協制度の改正でございまして。共済事業の契約者保護の強化、ガバナンスの強化とともに、福祉医療事業についても、法律上、位置づけて対応していくといったような内容になってございます。

3点目は、社会福祉法人関係です。これは先ほども法人経営の在り方という議論がございましたが、私どももスケールの問題も含めて、新しい福祉法人経営の在り方を考える必要があるという中で、まず、法人経営の会計面を含めた弾力化や公益事業の取組みがしやすくなるような制度改正を考えてございまして、3月30日、所要の通知改正を行うという内容でございまして。

取り急ぎでございまして、また見ていただきまして、何かございましたら、私どもの方に言っていただければと思います。

○岩田部会長 それでは、最後に次回の日程について、御案内いただきたいと思います。

○矢崎総務課長 次回の日程でございまして、4月20日金曜日10時からとさせていただきます。会場等については、調整中でございますので、調整でき次第、追って御連絡申し上げたいと思います。よろしくお願いいたします。

○岩田部会長 いつも時間に追われているような感じで申し訳ありませんが、今日は遅くまで、どうもありがとうございました。また次回よろしくお願いいたします。

お二方、どうもありがとうございました。