

衆議院 労働委員会 議 録 第 三 号

平成十二年三月十日(金曜日)

午前九時三十二分開議

出席委員

委員長 赤松 広隆君

理事 谷畑 孝君

理事 穂積 良行君

理事 鎌田 節哉君

理事 河上 覃雄君

理事 大村 秀章君

理事 小林 多門君

理事 田中 昭一君

理事 長勢 甚遠君

理事 松本 和那君

理事 渡辺 具能君

理事 中桐 伸五君

理事 西川 知雄君

理事 青山 丘君

理事 寺前 巖君

理事 土屋 品子君

労働大臣 牧野 隆守君

労働政務次官 長勢 甚遠君

政府参考人 大塚 義治君

(厚生省老人保健福祉局長)

政府参考人 渡邊 信君

(労働省職業安定局長)

労働委員会専門員 渡辺 貞好君

委員の異動

三月十日

辞任

同日

補欠選任

補欠選任

榊屋 敬悟君 西川 知雄君

二月二十九日

高年齢者の雇用機会の創出に関する請願(大口善徳君紹介)(第二二二号)

三月二日

リストラ・企業再編に伴う解雇を規制するための労働者保護の法制化に関する請願(大森猛君紹介)(第四六四号)

は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

政府参考人出頭要求に関する件

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第五号)

○赤松委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案を議題といたします。

この際、お諮りいたします。

本案審査のため、本日、政府参考人として厚生省老人保健福祉局長大塚義治君及び労働省職業安定局長渡邊信君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○赤松委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○赤松委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。能勢和子君。

○能勢委員 皆様おはようございます。この法律の最初の質問をさせていただきます。能勢和子でございますが、大臣に二問ほどお尋ねしたいと思っております。

最新の雇用情勢を見ますと、有効求人倍率が三カ月連続で上昇しまして〇・五二倍、決して高い水準ではございませんが、一年六カ月ぶりに〇・五倍を超えたわけでありまして、雇用の先行き指標であります所定外労働時間も三カ月連続して増加しております。一月を見ますと対前年度比三・三％と、少しずつ明るい動きも見えてくるのではないかなと思っております。このような動きの大きな要因の一つが介護分野の動きであります。

介護分野では、介護保険制度の実施がいよいよ目前に迫り、民間企業が本格的にこの分野に新規に参入し、新たな雇用機会をつくり出しているところでありまして、また、我が国の高齢化のピークは二〇二五年ごろと言われておりますが、御案内のとおり、二〇二五年には六十五歳以上の人口は三千三百万人、現状の一・五倍でございます。その中で、推測しますと、寝たきり老人などいわゆる要介護者の数は五百二十万人、現状の一・九倍に増加するとされております。このように、介護分野は、介護保険制度のスタートに伴って一時的に労働需要が拡大しているだけでなく、今後とも長期にわたって基本的に伸びていくものだろうと考えております。

一方、そうした求職者を目を転じますと、福祉の仕事というのは大変やりがいがある、やりがいを感ずる、そうした形で私もかわります施設には入ってきておりますし、また、将来性もある、大変イメージのよい職業として、私自身がかつて考えていた以上にこのことに明るいものを感じていくわけでありまして、

ですから、介護分野は求人伸び、また求職者の人気もありまして、思いのほか動きが起ころうという。そうなりますと、今後の見通しとしてもさ

らに拡大が見込まれるだろう、まさにこれからの雇用の受け皿として大変期待できる分野となっていると思っております。

しかしながら、こうした現状に問題点がないわけではありませんが、その問題点としましては、介護分野で働く労働者の処遇や労働環境など、いわゆる雇用管理の面が出てくるのであります。

介護労働は、人手に頼る部分が多量で、重労働であります。また、二十四時間通してのサービスでありますので不規則な勤務になりがちでありますし、一方、パートタイムの比率も極めて高くなっております。さらには、福利厚生面でも、本来、健康管理が極めて大切な分野であるにもかかわらず、事業所内の健康診断の実施率なども他のサービス業に比べておくれいているのではないかと懸念しております。ホームヘルパーや介護福祉士、介護支援専門員など、資格制度が整備されておき、労働者としての資格を指して勉強しやすい分野でもありますけれども、事業所において、能力開発なども、他のサービス業に比べて本当にいい実施がされていないのじゃないかというふうに見ております。

実際、せっかく求人が増加しても、そうした雇用管理面が不備で、不満を持って、求職者が応募をしり込みしてしまう、あるいは、就職してもすぐやめてしまうという状態もあるわけでありまして、

だから、そうしますと、必ずしも希望者が就職に結びついていないということがあるわけでありまして、介護分野の雇用を伸ばしていくためにも、そのようなミスマッチを改善するための取り組みは欠かせないのじゃないかなと考えています。

今申し上げましたような観点から介護労働の現状を見ますときに、この法案は基本的に大変時宜

を得たものであらうと思っています。

そこで大臣にお尋ねしたいわけでありますが、この法案ではどのような対策を講じようとしていらっしゃるのかということで、もう一度大臣に確認しておきたいと思っております。

続けて質問させていただきます。きょう、ここが論点といいますが、一番お尋ねしたいのは、二番目としまして、この法案について確認しておきたいことは用語の問題であります。

この法律では、まず、要介護者に対する介護、看護、いわゆる機能訓練などの業務を介護関係業務と定義しておりますね。介護関係業務などを行う労働者を介護労働者と呼んでいるわけです。そして、この法律の名前も、名称が介護労働となっているわけです。

介護労働者というのは、通常、私たちは、ホームヘルパーとか寮母さんとか寮夫さんというイメージがありまして、これを指して使うことが多々いわけであります。したがって、看護婦が介護労働者と呼ばれるとすれば、介護と看護の境界線がどうなるだろうか。あるいは、看護婦として自分が持っている専門性とか知識を生かして行う業務の範囲と介護労働との間に不安を感じないわけではありません。

そこで二つ目の質問は、介護労働者について、具体的な範囲、範疇、そしてこの用語を用いた理由等々について、大臣に二つの質問をさせていただきたいと思います。

○赤松委員長　質疑時間が超えておりますので、簡明に答弁を願います。

○牧野国務大臣　おはようございます。

ただいまの能勢先生の御意見並びに御質問でございますが、御承知のとおり、高齢化の進展やら介護保険制度の開始等を背景といたしまして、介護サービス需要が非常に増大してきておりまして、労働需要の大きな拡大が見込まれる大きな成分分野、このように考えております。

こういう観点から介護労働者法を改正し、一つは、民間の営利企業のみならず、社会福祉法人、

医療法人、それから特定非営利活動促進法に基づくNPO等も対象にいたしまして、また、労働者等については短時間労働者も対象に加えて、介護分野における新たなサービスの提供や事業の開始に伴う労働者の雇い入れについて、賃金の二分の一を六名まで一年間助成する、こういう措置を創設したいと思っています。もう一つは、ホームヘルパー二級、三級等の養成講習を離職者を重点に実施する介護分野における能力開発の推進。これを主たる改正点として法案を提出させていただきます。

それからもう一つ、先生御質疑の、介護労働者というのはどういう定義かという御質問でございます。

私どもとしては、介護労働者法では、法に基づく助成、援助等の対象となる労働者を介護労働者、このように総称したいと考えております。これにつきましては、お医者さん、歯医者さん、看護婦さん、薬剤師、理学療法士、作業療法士、ホームヘルパー、こういう関係の方を全部まとめて介護労働者、こういうように総称したいという、こう考えているところであります。

○能勢委員 どうもありがとうございます。

○赤松委員長 榊屋敬悟君。

○榊屋委員 おはようござ

ありませんから、端的にお伺いしたいと思ひます。

私は、九八年三月のこの委員会で、この法律、

厚生省の法律とともに、大きな問題があるということも指摘をさせていただきました。したがって、今回の改正は私も念願するところでありますので、高く評価したいと思っております。

そこで、一点目は、今回の法律改正により行われます数々の支援措置、この支援措置と介護保険制度や福祉事業との関係であります。

この改正によって、今まで対象となっていなかった社会福祉法人、医療法人、NPO等が支援措置の対象となるわけであります。それは結構であります、そうした場合、四月から始まります

介護保険制度の介護報酬あるいはその他自治体が実施しているさまざまな福祉の支援措置、これとの関係はどうなるのか、どういうふうに整理されるのか。私は、役割分担が違うというふうに理解をして、介護報酬とこの制度の支援措置はともに行われるのだらうというふうに期待しておりますが、その点、いかがでしょうか。

○牧野國務大臣 先生御指摘のとおり、四月一日から施行になるわけですが、当然のことながら、これを受け入れる体制に万全を期さなければなりません。

そういう意味におきまして、一つは、現在存在する介護労働安定センター、この事務能力をどのようように進めるかということですが、現在、本部に二十七人、これを三十一人に増員したところ、各県にあります支部について、五人のところは六人に増員したい。あるいは、七人のところは八人に増員したい。こういう形で早急に体制を整備いたしたいと思っております。

それから第二点でございますが、これらの業務は、今日まで、県だとか労働省関係の職安、こういうところで相談してやっておたわけですが、こういう関係の調整をどう行かというのが、この法律改正後、円滑に実施されるかどうかという点が問題でございます。

そういう点で、介護労働安定センターの各都道府県支部、各都道府県の福祉関係の部局、それから、計画を認定いたしますことをお願いしておりますから、これらの都道府県の担当課、それから各都道府県労働局職業安定部局、これは四月一日から発定する労働省の各府県の統合機関であります。が、これらをメンバーとする雇用管理連絡会議と

いうものを定期的に開催したい。みんな知識、経験を持ち寄って、協議会を設定いたしまして、関係行政機関との連携に万遺漏なきを期した

い、こう考えておるところであります。

○榊屋委員　ありがとうございます。

私、順番を間違えて質問通告をしたもので、二番目の質問に今お答えをいただいたわけでありま

す。今大臣がお答えになったのは、介護労働安定センターは本来に大丈夫か、この支援措置の核になる、かなめであります介護労働安定センター、これが本当に機能するかどうか、今までの経緯も含めて私は大変心配しておたわけであります。が、今の答えで、機能強化のためにスタッフもふやす、あるいは福祉関係ともしつかり連携を広げていく、こういうお答えをいただいたわけで、ぜひともそれがつちりやっていたきたい。

大臣、簡単にはいきませんから。今大臣がおつしやつたように簡単にいくんだつたら、今までだつてこの法律はうまくいっているのです。今までは、法律は決してうまくいっていません。ただ、今回の改正によって、今までの作業がまさに、事前準備であつたというふうに私は思っているのではありませんが、ぜひ今お答えのような方向で御努力をいただきたい。機能強化ということは極めて大事な点だというふうに指摘をさせていただきます。

もう一点。そうしましたら、今回の支援措置、さまざまな助成措置がありますけれども、その支援措置は、端的に言うところ、人材確保助成金あたりは、常勤労働者をふやした場合助成をされるわけでありますから、人に対して労働省サイドからの助成措置がある。しかし、実際に介護サービスをやっている介護保険からも報酬が出る。二重取りになるのではないかとという批判も世間から出てくるのじゃないかと思うのですが、私は、これは役割が違うという整理をして、ともにといいますか、介護保険本体の介護報酬はもちろんある、それに立ち上がり資金として今回の改正における支援措置が行われるんだらう、このように期待を

ておりますが、もう一回確認させていただきます。

○牧野國務大臣　御指摘の点は、私自身も、新制度発足に伴いまして、本當にうまくいくかどうかどう

か、いつてほしいという願いはいつぱいですが、やはり気になるところは実はあるわけです。

都道府県に認定業務を任せている、これは地方分権の関係からこのようになったわけですが、一

応現在の法体系のもとでベストを尽くさせていた
だきたい。そして、もし現実にはいろいろ問題が出
てくれば、直すことはできるわけですから、まず
今申しました二つの制度できちっと発足させたい
、行政としては万全を期したい、こう考えてお
ります。

それから、今回の助成金の出し方でございます
が、営利法人に限らず、社会福祉法人、NPO等
幅広い事業主に対して、新たなサービスの提供や
事業の開始当初にかかわる助成措置として一年間
助成する。まず人を雇用していただいて、事業主
の皆さんも頑張っていたらいい、そのための助
成ですよ。一年間頑張っていたら、後は独立
して円滑に業務が実施できるようにお願いして、
あくまで一年間に限るいわゆるスタートダッシュ
の措置、こういうことで考えさせていただいてい
るところです。

○例屋委員 一年間のスタートダッシュの部分に
立ち上げ資金として支援をするというのは結構
であります。こういう事例があります。介護保
険が四月から始まれば、既に実際に介護サビス
をやっている方が新たに人をふやして体制を強化
する、こういうこともありますから、そうした場
合はぜひこの支援措置が適用できるように、恐ら
く適用できるというふうに理解をしておるのだ
が、それは本当に適用になるのかどうか、もう一
度確認をさせていただきたいと思ひます。端的
に、できるかできないか、お答えいただきたいと
思ひます。

○牧野国務大臣 今、先生、端的にというお言葉
でございますが、私も、まさに端的に、その
とおり施行させていただく、できる、こう考えて
います。

○例屋委員 わかりました。こういう事例が多分
あると思います。まだ介護保険が始まるばか
りでありまして、体制は整えなければ、労働者
は需要をしつかり見ながら、ニーズを見ながら
やっていくという体制があるわけでありませう
から、ぜひその点は御留意いただきたい。

最後に一点だけお願いをして終わりたいと思ひ
ますが、この法律、平成四年にできたものとの
動機づけといえます。それは、実は厚生省と労
働省がまだ仲が悪い時代でありまして、その時代
に、介護労働力を確保しよう、あるいは介護労働
者の雇用管理を進めようという観点で始まったわ
けであります。端的に言いますと、家政婦紹介所
で働いておられるケアワーカーさん、こうした
方々を地域の在宅サービス等でしっかりと活用し
ていきたいと思います。こういうことでスタートし
たわけでありまして、そのスタート時点の法律が端的
に目指したものはこれからの必要だと私は
思っております。それから、引き続き、厚生省と一
緒にはなりますけれども、連携はその点で安心して
おりますが、一等最初のスタートの原点もどうぞお
忘れなきように法を進めていただきたい、施行し
ていただきたいというのをお願いをして、質問
を終わりたいと思ひます。ありがとうございます。

○赤松委員長 笹山登生君。

○笹山委員 時間もございませんで、二点に
絞ってお伺いしたいと思います。

今回の改正案につきまして、まず事実確認で
ございませうけれども、雇用保険に入っているNPO
は拒まずというふうな位置づけだと思ひます。
よ。それにつきまして、現在、例えば介護業務に
かかわるNPO的存在のものがどのくらいあ
つて、そのうちNPO法に登録したもの、認可され
たものがどのくらい、そしてそのうちの雇用保険
対象がどのくらい、その辺の実数なり実態をお
つかみでございませうか。

というの、何で私がこんなことを言うかとい
いますと、ホームページの中に、市町村から受託
しているような例があるんですよ。したがって、受
託するためのNPO法人的なものがどんだんふえ
ているような感じがありますので、インセンティ
ブを与えるからには実態を把握してインセンティ
ブを与える必要がある、そういう問題意識でも

て御質問しているわけでございます。
○渡邊政府参考人 今般のこの介護労働者法の改
正に對しましては、助成の対象とします事業主に
ついては、医療法人等に加えて、今御指摘の
NPOも支援の対象に加えていくということ
を考えているわけでありまして、その実態につ
いては、大変恐縮ですが、なかなかまだよく把握し
ていないところがございます。

現在、特定非営利活動促進法に基づいて認証を
受けておりますNPOは約一千五百ぐらいあると
思ひますが、その中で保健医療分野の認証を受け
たNPOというのは約一千ぐらいというふうに見
ております。さらに、この中でどれくらいが介護
の事業を行われ、助成の対象になり得るかとい
うことについては、大変恐縮ですが、正確な把握が
まだできておりません。

今後、制度の周知を行う中で実態の把握に努め
たいと思ひます。また、そういったところでど
ういった労働条件でこの業務が行われることにな
るのか、そういったことも含めて、今後よく実態
の調査にも努めてまいりたいと考えております。

○笹山委員 緊急というところでやむを得ない面も
ございませうが、これからでもよろしゅうございま
すから、十分な実態把握をひとつお願いしたいと
いうふうに思ひます。

第二点、これはややマクロの問題なんでありま
すけれども、労働省さんはかねてから、NPOと
労働行政との連携というふうなことで、非常に早
くからその辺の問題意識をお持ちになられまし
て、研究会の開催とか、あるいは、委託研究であ
りますけれども調査報告書の作成とか、そういう
ことでもずっと来ているわけですね。それが、一昨
年の夏ぐらいから、産業界サイドの方を中心とし
まして、雇用政策としてNPOを受け皿にという
ようなムード、機運が高まりまして、そして昨年
の雇用対策、産業競争力強化策というふうな流れ
になったのですね。その辺、NPOの位置づけと
いうものが色濃く盛り込まれているというふうな
流れになっていると思ひます。

私が一つ懸念しておりますのは、その間、ある
いは今までの間におきまして、労働省さんとNP
Oサイドとの意思疎通の場というのがあったの
かどうか、あるいは、NPOサイドの提案に對
しまして、雇用政策の中に取り入れるというよう
な一つのフィードバック回路といえますか、そ
ういうようなものがあつたのかどうか、その辺
をひとつお伺いしたいと思います。

○牧野国務大臣 NPOの皆さんが政策的にこ
ういう仕事ができるということになりますと、普
通の事業主体と違ひまして、やはりそれに対応す
るのに、私も考えている以上いろいろな問
題点が生じてくると思ひます。しかしながら、私
どもとしては、雇用対策として考える場合に、単
に事業者ではなくて、幅広くいろいろな関係の皆
さんに、新たな雇用を確保するという見地から
お願いしたいというわけでありませう。

それで、トータル二千億円を出してやらせて
いただいております緊急地域雇用特別交付金事業、
これにつきまして、その策定過程において、N
PO関係者の意見も一応いただきました。策定され
たものでございまして、各地方公共団体が民間企
業やNPOに委託して事業を実施しようとする場
合に、その事業に最も適した委託先が選ばれる
ように、交付金事業の説明会の開催や入札にか
かわる情報の公開等にも対応しております。NP
Oも含め意思疎通を図っており、今後も、具
体的な事例に関しましていろいろ御意見が出てま
いっておりますので、さらに地方自治体、こ
ういう問題提起があつたというふうな情報も提供
いたしまして、円滑な運営がより完全になされ
るように私どもとしては努力をいたしたい、こう考
えているところでです。

○笹山委員 現在は、緊急策と長期策との一つの
過渡期のような時期にあると思ひますのでやむを得
ない面はあるわけでございますけれども、ちょうど
昨年の強化策が出たのと相前後しまして、日本N
POセンター、これは、山岡さんというNPO法
の立て役者でございますけれども、この方を事務

局長さんとする団体さんが緊急提言をされました。それと相前後しまして、昨年の八月ですか、日本NPOセンターさん、事業センターさん、サポーターセンターさん、この三者で新たな提言をされました。

これは労働省さんに対しては何かあったのか、それとも労働省サイドで何らかのレスポンスといえますか反応があったのかどうなのか、その辺をちょっとお伺いしたいと思います。

○渡邊政府参考人 今お話のありましたNPOサポーターセンター等と、例えば私どもの労政局の部局等は接触しているようですが、安定局と特にこういう助成について具体的にお話を持ったという事はございません。

○笹山委員 ですから、そこが原点だと思うので、NPOサイドからいいますと、何となく降って来たように、ある日突然、NPOを雇用の受け皿になんて大合唱が自分の知らないところで出ていき起った、何だというような感じがするわけですよ。ですから、お調べせたいというわけから、せっかく緊急提言をされているわけでありまして、これに対応されるというお約束はできますか。

○牧野国務大臣 私どもは、NPOが雇用創出に果たす役割は、先生お考えのとおり、非常に重要であると考えておりまして、先ほど申しましたとおり、緊急地域雇用特別交付金事業の実施に当たっても、NPOも事業の委託先の一つとして考えております。例えば、NPO人材バンク、これは東京と大阪に設置されているわけですが、この設置によりまして、NPOボランティア活動希望者及びNPO双方についての登録、情報提供事業を行っております。また、今回の介護分野における助成措置につきましては、当然NPOも助成の対象となり、緊急雇用対策という観点のみならず、今後の雇用制度全体の新たな動きの中長期的な観点から実施する、こういう雇用対策でございます。NPO関係の皆さんにも十二分に情報を

提供し、やりたいというはつきりした御意思があるのであればそのように行動していただきたい、どのような場合にも御相談に応ずる、こういうものにしたい、こう考えております。

○笹山委員 非常にいい御確認をいただきました、ありがとうございます。

ただ、さらに言わせていただきますと、県レベルにおきましても、労政担当課とNPO担当課というのがあるけれども、有機的な連携ができていない、したがってNPOの方にはなかなか情報公開が来ない、したがって手を挙げるにも挙げられない。そういうような一つの不協和音といえますか、一つの対話不足といえますか、どうもそういうような現象が、県によって違いますよ、宮城とか岐阜とかいいうところは非常にうまくいっているのではありませんけれども、これを機会にうまく意思疎通ができるようにひとつ頑張ってくださいというふうに思うわけでございます。

それで、先ほどの緊急提言の中に幾つか貴重な提言があるわけでございます。

一つは、緊急対策としての一時的交付金の大量投入によって、NPOの自発性、自立性を長期的には損ないはしないかというの一点です。

それから二点目に、行政提供の社会的サービスのNPOへの移行。いわば、行政主体的なサービスの移行じゃなくて、NPOならではの一つの社会サービス、それに対する雇用創出的な効果を期待する、そういうことが課題なんじゃないかというの二点目です。

それから三点目は、やはりNPOというものは今産廃期でございます、なかなか体力がないんですよ。だから、赤子に乳束を渡すようなことはしないで、NPOを直接の雇用の場と期待するよりも、やはり間接雇用の効果というものをNPOに期待してほしい。その辺のソフトインフラ的なものあるいは研修システムとか、そういうような、一つの取り巻く社会インフラというものを、一つは、やや迂回した格好での雇用効果とい

うものを発現してほしい。

そういう三つの提言をされて、具体的な七つぐらいの提言をされているようでございます。私も、数年前にイギリスに参りまして、あるNPOなりトラストにお邪魔しまして非常に感じましたのは、そのプログラムの中に、イギリスのETという国の雇用トレーニングプログラムと連携して、例えば自然保護とか環境修復とか、そういう技術トレーニングとタイアップしての失業率と、それを約二百人ぐらいの枠があるんですね。

こういうような労働行政とNPOなりトラスト等との有機的な連携というのが、やはりこれからの、二十一世紀の大きな新しい雇用行政のキーワードになるんじゃないかというふうに私は確信しているわけでございます。

どうか牧野労働大臣におかれましては、やはり二十一世紀の牧野行政をつくるぐらいの意気込みでもって、これを一つのキーワードにしまして、新しい格好での長期的な戦略というものをやっていただきたいとお願ひすると同時に、それには、やはり今のNPO優遇税制の確立というのが体力をつくるために一つの条件でございますので、その辺も、ひとつ内閣として大蔵大臣等に牧野大臣の方からお願ひをされるとか、そういうような体制もひとつお願ひ申し上げまして、あとお答えいただけますと、私の質問を終わりたいと思っております。

○牧野国務大臣 先生御指摘のとおり、新しい制度を始める、助成を行うというときには、実は必ず手続が伴うわけなんです。ですから、私自身は、いかに手続を簡素化するかということが念頭から離れないわけでありまして、

そういう点で、先ほど申しました協議会の設置等、これが具体的にどう動くかということにつきましては、実は大変な関心を持っておりまして、もし支障を来すようなところがあれば、すぐ直ちに是正措置をとりたいと思っております。

それから、NPOの皆さんがここに入る場合に、現行の制度で、その幹部の方がどういう雇用管理をしたらいかなという点についてはその研修費用を助成するという制度があるわけですが、今度、介護それ自体に働く人に対する研修制度と、もう一つ深めまして、雇用確保の観点から、介護にかかわるお勤めの方の能力が上がるように、助成制度を追加いたしております。NPO関係の皆さんが、介護事業をぜひ自分がやりたいというときには積極的にこういう制度を御利用になつていただいて十二分に対処できるように、NPOの皆さんにもそのようなことをお願いさせていただきます。

私どもとしましては、ぜひ参画したいという方には参画できるようにいろいろ普及活動をさせていただきます。

先ほどおっしゃった雇用に対する考え方はどうかと、大変ありがたい御下問をちょうだいいたしましたわけですが、私自身は、今の過剰三問題、過剰設備だとかあるいは過剰な債務だとか、それに過剰労働というのを、いわゆる資源を同じように並べているという考え方、極めて不愉快でございます。まして、なぜ人間様が休まなきゃいけないのかと。どんな磨けば磨くほど、お金や物とは違う貴重な存在でありますから、そういう観点から労働政策をしっかりと見直していきたい。

ですから、介護につきましても、例えば、若い新卒者の方々がやはり将来の日本の構図はこうなんです、生きがいなんだという形で入ってきていただける、あるいは中高年齢者が、あるいはシルバーセンターに登録されている方も遠慮なく生きがいとして介護分野に入ってきていただきたい、このように考えているわけです。

○笹山委員 ありがとうございます。

○赤松委員長 島山健治郎君。

○島山委員 極めて限られた時間でございますので、明快地端的にお答えをいただきますようにお願いを申し上げます。

失業対策が本案の最大の眼目であることは提案理由の説明でもお伺いをいたしました。そうしま

すと、これによる雇用増はどの程度見込んでいらっしゃるのか。また、本案の目玉である助成金、給付金、奨励金による援助措置は省令事項とされておりますが、失業対策上最大の目的である以上、失業率がどの程度低下するまでこれが続けられていくのか。今後十年間の失業率について三％台後半と労働省は見込んでおる以上、当然この援助期間についても数字上の見通しを持つておるのかと考えますが、いかがでしょうか。

○牧野国務大臣　雇用機会の創出、こういう見地から介護事業にも助成措置を考えているわけですが、まず第一に、平成十二年度に予算上約一万人の直接的な雇用効果を見込んでおります。何分スタートなものですから、一応一万人と

例えば 六人以内で約一万人を助成するということになると、計算をしますと千六百団体ということになるわけです。果たしてこれで済むかどうか、そういう点は一応めどを立てましてやらせていただきます。

それから第二点は、離転職者を重点としたホムヘルパー二級、三級の件でございますが、全体で三万人を超える方に実施いたしたい、こう考えております。

数字的に申しますと、以上のとおりでございます。

○**畠山委員** 次に、施行に伴う行政事務手続の問題についてお尋ねをいたしたいというふうに思います。

現行法による介護労働者の雇用管理改善計画に
関する認定事務は都道府県知事とされ、この点で
は本案でも変わっておりません。であれば、現行
法での改善計画の認定事務は、性格上、当然全都
道府県とも職業安定課で行われておるはずであ
りますが、この点を確認したいと思います。

○牧野國務大臣　先生がただいま御指摘になったとおり、介護労働者の雇用管理改善計画の認定業務は、すべて各都道府県の職業安定主務課が担当いたしております。

○**岡山委員**　そこで、昨年の地方分権一括法によ

りまして、新地方自治法が施行されるのも四月の一日でございますよね。これによつて雇用管理改善計画の認定事務は都道府県の自治事務となることは、御承知のほすでございます。

ところが、労働の地方事務官制度を廃止し、職業安定行政を中央の直接執行事務としたのはほかならぬ労働省でございます。我が党の反対にもかかわらず、職業安定事務を中央の直接執行事務としたことで、四月一日からは職業安定課はなくなるとなっております。一体、この施行後、都道府県ではどの課で認定事務を行おうとしているんですか。

○牧野國務大臣 本年四月一日から、先生御指摘のとおり、従来の都道府県職業安定主務課はなくなくなります。雇用管理改善計画の認定事務は都道府県の自治事務として、これを実施する部門は、各都道府県の判断により、具体的に課だとか室、という形で決定されることになる、このように実
は承知をいたしております。

具体的には、各都道府県の労政担当課や職業能力開発担当課の所掌事務が再編され、そこで担当する場合と、雇用対策を担当する課室が設置され、そこで担当する場合、今申しましたとおり新しい課とか室で担当するというように私どもは考えております。

○**畠山委員** そんな答弁は私も十分考えて質問をしておるわけでございます。

今言われた課は、本来はそういう事務執行のために設置されておるわけでもないし、性格上からしてもなじむものではありません。都道府県の実務所管規則を変えれば済むという問題ではないはずであります。職業安定行政は広域的対応が必要、だから中央が直接執行する、こう言つて、機関委任事務である都道府県の職業安定行政を中央に召し上げたのは労働省でしょう。それが、本家に言う認定業務は労政課や職業能力開発課などと言われても、それは筋道が通るわけではございません。

これは、いわゆる中小企業労働力確保法でも同

じようであります。これでは行政制度についての一貫性はどこにも見出せない、そう言わざるを得ないわけですが、見解をお伺いいたします。

○牧野國務大臣 介護労働者法におきましては従来より、雇用管理改善に向けた各種支援の前提となる雇用管理改善計画にかかわる認定事務を機関委任事務として行つてまいりました。地方分権の推進を図るための関係法律の整備に関する法律、いわゆる地方分権一括法に基づき、本年四月一日より自治事務として行うこととされたところであります。今回の改正においても、次に申し述べます理由により、雇用管理改善計画の認定は都道府県の自治事務といたしたところであります。

一つは、今先生も御指摘になりましたが、既に地方分権一括法において自治事務と整理されている中小企業労働力確保法に基づく認定事務と非常に仕組みが類似いたしておりまして、都道府県で実施していただいた方が効率的ではないか。それから、改正介護労働者法の円滑な施行を図るためには、介護保険担当課等の各都道府県の福祉担当部局との密接な連携が必要であること。こういった二点、いろいろ考えましてこのように決めさせていただいたわけであります。

○**岡山委員** そのような答弁をおつしやるなら、さらにお尋ねをいたしたいというふうに思うんです。

認定事務は都道府県知事、認定事業主に対する教育訓練、給付金などは指定法人たる介護労働安定センターと、実に事務は錯綜しており、ワンストップサービスの原則を大いに損なうということになりはしないですか。

○牧野國務大臣 先生御指摘のとおり、雇用管理改善計画の認定につきましては都道府県の自治体業務として、ワンストップサービスの面から、この観点からは問題となる面がある、このように見ております。しかし、先ほど申し上げたとおり、福祉担当部局との密接な連携の必要性を考えますと、地方分権一括法の整理のとおり自治

事務とすることが適当ではないか

当然、先生のおっしゃったワンストップサービス、今行政全体がそういう形で進展いたしておりまして、先ほど協議会というのを説明させていただきましたけれども、やはり、まず第一段階として協議会ということを見まして、さらに、おっしゃるようなワンストップサービスが事実上できるかどうか前向きに検討をさせていただきたい、こう考えています。

○**皇山委員** 率直な御答弁が聞けなくてまことに残念でございますが、当初、労働省は、介護労働安定センターで認定、給付などの業務を一元化する構想であつたんでしよう。しかし、それでは認定事務を自治事務とすることを認めた地方分権推進委員会の態度と矛盾をしてしまう。そのため、制度的な矛盾を承知で本案を性急に提出したと私は仄聞せざるを得ないというふうに考えますが、いかがでしょう。

○牧野国務大臣 改善計画の認定につきまして
は、業務の一元化の観点から、介護労働安定セン
ターに行わせるため、国の直接執行事務とするこ
う考え方も選択肢の一つとしてあることは、先
生も今御指摘のとおりであります。

しかしながら、今回の改正法案は、介護保険法の施行等に伴い、労働者の雇入れが見込まれる本年四月一日には施行できるようにきちつと期日法を守つてやる必要があること等から、早急に法案を提出できるよう、四月一日に施行される地方分権一括法の考え方を基礎に事務を整理させていかだいて準備を進めてきた、こういうことでございます。

○**岡山委員** 現行法による認定申請件数は六件と、お聞きいたしますが、本案では、単純計算ですが、千七百近い事業所が認定申請をすることになり、認定事務量ははるかに増大することになります。ところが、都道府県のことまでの総合的労働行政は、その中核の事務である職業安定事務が中央へ直接執行事務とされてしまったことで早くも大々く空洞化の傾向を見せております。

そうした状況のもとで、自治体みずからの政策的判断によって運営されるべき自治事務に關して、本案は労働行政における派生的な事務を量的に拡大するにすぎません。これでは、新地方自治法の意義に沿うとはとても言えないのではないのでしょうか。見解をお尋ねいたします。

○牧野國務大臣 今回の介護労働者法の改正におきましては、介護分野における労働力確保と良好な雇用機会の創出を支援するため、幅広い範囲の事業主及び労働者を施策の対象としたしており、計画的認定制度の対象となるという限定も行っております。

したがって、従来に比し雇用管理改善計画の申請件数が非常に増加する、こういうことも予想されるわけですが、仮にそうだったとしても、介護分野における良好な雇用機会の創出等が幅広く行われることは、各地方自治体にとっても大きな意味がある、こう考えているところであります。しかし、都道府県の総合的な労働行政の展開についての先生の御懸念については、今後とも十分に留意すべき課題である、このように考えております。

○岡山委員 現下の雇用失業状況を直視するなら、職業安定行政について中央と都道府県の協力関係を密にする必要性はますます高いものがあると考えます。

そこでお尋ねをいたしますが、昨年の地方分権一括法の審議では附則二百五十二条で社会保険関係事務処理体制の見直し規定が盛り込まれておりますが、職業安定行政についても、これまで指摘してきた制度矛盾を解消するためには、この附則規定に準じて見直すような措置が必要ではないかと考えますが、いかがでしょうか。

○牧野國務大臣 ただいま先生御指摘のとおり、現下の厳しい雇用失業状況のもとでは、雇用対策に關する国と都道府県の協力関係が緊密に行われなければならない。これは、確かに各先生方も御了承いただけたところでございます。

したがって、さきに説明させていただいた、各都道府県の改善計画認定担当課、労働局職業安定部、介護労働安定センターをメンバーとする協議会をつくりまして、国の介護対策、介護分野における雇用対策にかかわる情報提供を行うとともに、各地域の実情についての情報交換を行うなどしまして、関係機関間の緊密な連携をまず図っていき、こう考えております。

なお、雇用対策にかかわる国及び地方の行政のあり方については、先ほど御返事いたしましたことが、今後の時代の変化に際して十二分に検討し、とらなければならぬ場合はそのような措置をとる、こういうふうに考えなければいけない、こう考えております。

○岡山委員 このたびのわけではありませんが、今大臣が後段で述べられた部分、国と地方とのかわり合い、地方分権とのかかわり合い、この点でやはりきっちり整理をしてもらわなければ、決してうまくいかないというふうに思っています。ぜひひとつ、くどいようでごさいます、この部分についても十分なる見直しをも含めた検討を重ねて御要請申し上げておきたいというふうに思っています。

本案の施行問題ですが、一般に法施行について、その内容にもよりますが、附則において確定的に定めるものと当該法令では規定せずして他の法令に委任するものとがあり、当該法令で確定的に規定する場合、公布の日から即日施行するものと一定の猶予期間を置いて施行するものがあることは、申し上げるまでもございません。

その場合、重要なことは法案の内容であり、この点から本案を見ると、財政的援助が主たる内容となっており、これを受給したいと考える事業主について一定の周知期間を置き、スタートラインを平等にする必要があるかと考えます。また、これまでの認定事務に携わってきた職員はいなくなるわけであり、都道府県は新たに職員教育をする必要があるかと思いま

す。にもかかわらず、本案では事実上公布と同時に施行とも言える四月一日となっておことは、極めて妥当性を欠くのではないかと考えますが、いかがでしょうか。

また、本案はもとより、雇用失業対策をも含めた都道府県の労働行政との協力関係はどうなっているのか。私の秋田県でも、そうした協議がなされていくとは伺っておりません。そうしてみると、本案実施も一カ月程度の猶予期間を置いていくべきではないかというふうに考えますが、見解をお尋ねいたします。

○牧野國務大臣 今回の改正法の施行は四月一日を予定しておりますが、二点をその主たる理由といたしております。

一つは、介護保険法の本年四月一日の施行に合わせ、在宅介護分野を中心に民間事業者の参入が急増することが見込まれ、良好な雇用機会の創出の支援を内容とする改正法をこれに合わせる実体的必要があるというところであります。二番目は、社会福祉法人は、介護保険法の施行を機に、実績に応じた介護報酬の支払いを受ける企業の運営に転換し新たなサービスを提供するため、必要となる職員の新規雇用を積極的に取り組む法人もふえて、これに伴う雇用増が見込まれるということ。

この二つの理由から、したがって、これに間に合うように支援を実施できなければ、四月一日からの雇用がおくれ、必要な介護サービスの提供に支障が生ずるおそれがございます。

しかしながら、先生御指摘のとおり、この改正法案の成立後、施行までの間が短期間となること、が予想されますので、四月一日の施行後の雇い入れ等から雇用管理改善計画の提出まで一カ月程度おくれともよいとする猶予期間を設けることにいたしました。この問題点を整理することができればと考えております。

○岡山委員 時間が参りましたので終わりますけれども、いざにしても、今大臣に最後にお答えをいただきました、週及への道も一カ月程度だったから開くというふうな解釈でよろしいですね。

同時に、本案の目的、趣旨について、私どもも高く評価をしたいというふうに思っておりますが、問題は、行政執行事務の部分について分権とのかかわり合いでひつかかる部分がたくさんあるというところを御指摘させていただいた。このことを今後見直しをも含めて十分御検討いただくことを改めて要請しながら、質問を終わりたいというふうに思います。ありがとうございました。

○赤松委員長 大森猛君。

○大森委員 日本共産党の大森猛でございます。いよいよあと三週間ほどで、我が国における第五番目の保険制度、介護保険がスタートするわけであり、私も、この間、私も、地方自治体あるいは社会福祉施設を初め関係の皆さんのお話を伺い、大変な緊張感を感じておりました。非常に重要な事柄になるのではないかと、パニック状態になるのではないかと、いろいろな声を耳に聞いてまいりました。この問題はきょうの主題ではありませんので、これ以上踏み込みませんけれども、労働省としてもそういう点はぜひ知っておいていただきたいと思っております。

私は、きょう特にホームヘルパー、在宅介護の問題を中心に質問をする予定なのですが、介護労働の雇用の質、その将来展望、こういう点についてまずお聞きをしたいと思っております。

介護分野における労働需要見込み、これは大変なもので、ホームヘルパーで、二〇〇〇年度で十七万、二〇〇五年で三十五万人、介護労働、看護婦等を加えて同じように四十七万人から八十八万人と大変な需要見込みが行われております。また、経済構造の変革と創造のための行動計画、いわゆる成長十五分野、この中でも、十五分野の第一に掲げられているのが医療・福祉、こういうことになつていくわけでありまして、

一方、こういう介護労働の位置づけでありますけれども、やはり、今後の高齢化社会を支える介護にかかわるさまざまな行政の大きな柱の一つが在宅介護、ここにあると私は思うわけなのです。その仕事の内容も、丸ごと人間の生活を支えてい

くという点とか、あるいは若い人も本場に最後まで人間らしく生きていく、それを支える、そういう仕事である。さらには人権にも深くかかわる。また他人の家にも入っていくわけでありますから、他人の家の文化にもかかわってくる。仕事の身身というものは、そういう崇高で重要な意義を持った仕事であると思います。

ところが一方で、そういう本来の理念といますか仕事の意義に比較して、労働条件その他が非常に劣悪な状況にあるのではないか。これは国民生活センターの報告書なのですが、月収十万円未満の方が半数以上である。あるいは、これは高齢社会をよくする女性の会の介護労働研究会の調査であります、同じくホームヘルパーの皆さん、民間の会社の場合には十一万円未満が七〇%を占める、さらに、社会保険にもほとんど入っていない、職業として選択したいが、雇用状態が不安定で何年続くかわからない、使い捨てという感じがするなど、こういう回答をされております。日本労働研究機構のホームヘルパー就業意識調査においても、これは端的に今の状況を示していると思うのですが、仕事はやりがいがあるので続けたい、しかし社会的評価が低く重労働である、こういうことになっているわけですね。

ここで、大臣に簡潔に決意をお聞きしたいわけなのですが、確かに需要の面では大幅に見込まれている、では雇用の質の面でどうかという点で、多くのホームヘルパーさんが意義はあるけれども続けられない。こういう皆さんが本当に続けたいと思うような、そういう展望あるものにこれをしていく。そういう点で大臣の決意をごく簡潔にお聞きしたいと思います。

○牧野国務大臣 介護分野につきまして、御承知のとおり、二十四時間サービスというような現実があるわけでごさいます、またパートタイム労働者の比率も非常に高くなっているという状況でございます。また、事業所における健康診断などの健康管理措置等について、他のサービス業に比しましておくれがはつきりあるということも、私

ども承知をいたしております。

介護分野における雇用管理を改善して労働者が安心して働くことのできる環境づくりをする、これは非常に重要なことでございまして、良好な雇用機会の創出を図るためにも、環境づくりはきちんとしなければならぬと思っております。

そういう観点から、今回の法改正によりまして、民間の営利企業のみならず、社会福祉法人、医療法人、NPO等も対象にして、労働者については、短時間労働者、週所定労働時間二十時間以上三十時間未満の方々も対象に加えて、一年間賃金の二分の一を、全部というわけにはまいりませんので、六人まで助成する。あるいは、ホームヘルパーの二級、三級の養成講習を……（大森委員「具体的な点は後でまた伺いますから、決意だけでも」と呼ぶ）能力開発をやる。

こういうこととあわせて、非常に安い賃金というのを御心配になっておられるわけですが、平均的に各地区どのような賃金が払われているか、こういうことも公表いたしまして、ホームヘルパーさんを含めて、働く介護労働者が自分の地位というものはどういう状況にあるかということを確認していただきまして、安定して活動できるようにいたしたい、こう考えております。

○大森委員 現行法の第六条で、介護雇用管理改善等計画を策定することになっております。大臣が策定しなくてはならないというわけで現計画があるわけなんです、今回介護保険法の実施、今お話にありましたような、民間事業者の大量の参入、進出など、在宅介護労働者をめぐる、ホームヘルパーをめぐる環境というのは劇的に変化をしていくと思うのです。

今回、介護労働法の改正ということで、この介護雇用管理改善等計画は、そういう中で計画そのものを前倒し実施あるいは見直しを当然やらなくてはならないと思うわけなんです、具体論は後で政府参考人の方に伺いますから、この改善計画前倒し実施あるいは見直しが必要かどうか、その点だけお聞きをしたいと思います。

○牧野国務大臣 御承知のとおり、現行の介護雇用管理改善等計画の策定については、当然改正しなればならない、こう考えておりました、今私どもが考えておりますのは、法改正の内容等を盛り込むために、介護雇用管理改善等計画の改定を三点について申し上げたいと思っております。

第一点は、介護労働者の雇用の動向、介護労働者の確保及び福祉の増進に関する事項を定めるということ。

第二点は、介護労働対策の見直しによりまして、新たな助成制度の創設、離職者を重点とする能力開発、公共職業安定機関と民間の職業紹介事業との相互協力を進めることとしており、これらの内容をきちんと計画の中に押し込みたい。

第三点は、介護労働者の雇用の動向に關しては、昨年末に厚生省がゴールドプラン21を策定いたしました、本年四月の介護保険制度の開始以降五年間の高齢者保健福祉対策の方向が示されたところでありますので、これも改定計画に反映してよりよい改善計画ができるようにいたしたい、こう考えております。

○大森委員 改善計画について本法案の改正点が盛り込まれる、これは当然のことなわけなんです、私は、この改善計画見直しの上で、今の現状からいってそれだけでいいだろうかという点で、幾つか私の方から改善計画に盛り込むべき点を提案をしたいと思っております、ぜひ、これは政府参考人の方から御回答をいただきたいと思っております。

一つは、まず介護労働者の研修、実習への支援の問題であります。これは、介護保険法の衆議院の厚生委員会での審議の中で附帯決議が平成九年五月二十一日、委員会でもなされております。それによれば、ホームヘルパー等の潜在的な人材の掘り起こし、適切な養成研修システムの確立及び介護報酬上の評価等の措置を講ずること、こういうことが委員会の附帯決議で行われております。

これは、介護を受ける人たちが本当に全幅の信頼を置いて、安心して介護を受けることができる、そういうことのために研修及び実習は欠く

ことのできない重要なことだと思っております、まずその点、認識についてだけお聞きをしたいと思っております。

○渡邊政府参考人 介護労働に従事する方たちへの研修、実習についてのお尋ねでございしますが、まず今回の改正におきまして、介護労働安定センターでホームヘルパーの二級、三級を中心にかんりの方の養成を行うというふうに考えております。

また、新しく介護事業に参入する方に雇い入れについての助成を行うこととしておりますが、それにあわせて、採用した方の教育訓練を行うという場合についても助成を行うというふうにしていくわけでごさいます。

また、求職者が介護労働に関する職場体験とかあるいは職場実習、こういったものを経験いたしまして介護の分野に入りやすくするということも、これを目的にいたしまして、従来から各県に配置をしております福祉重点ハローワークにおきまして、介護関係の業務に興味はあるけれどもなかなかその実態がわからないので躊躇うようにしている、そういった方については福祉施設におきまして実習などを行います介護労働講習というものを実施しております、平成十年度の実績が全国で百十二回の開催というふうなことを行っているところでごさいます。

今後とも、こういったことを活用しまして、また改正法が施行されます際には、先ほど申しましたような訓練というものの力点を置いて、介護分野へ就業しやすい環境の整備に努めてまいりたいというふうに考えております。

（委員長退席、鍵田委員長代理着席）

○大森委員 研修、実習が非常に重要だということとで一定限行われているわけでありましてけれども、実態は、教員養成課程あるいはホームヘルパーの一級、二級の資格を取得する上で実習というものが必修コースになっているわけですね。したがって、量的には全国百二十カ所のそういうものではとても追いつかない。現実にはこの実習を受

け入れているのはどこが受け入れているのか、これは民間の施設が中心だと思ふですね。民間の特別養護老人ホームなどがその受け入れ先になっているわけでありませう。

この点で、私、幾つか特養ホームに聞いてまいりました。これは横浜市のある比較的大きな特養施設でありますけれども、実にさまざまな方面から実習に入っているわけですね。大学、福祉専門学校、ホームヘルパー一級の社協の研修の課程、それから農協、看護学校、医療短大、大学医学部公衆衛生学教室とかケアプラザとか県教育委員会、韓国の大学からもこの施設は受け入れている。平成十年でありますけれども、総計で実習人数二百七十人、実習総日数は千五百八十五人日になつてゐるわけですね。大変なものなんです。こういうのが方々でやられてゐる。

この施設長の方にもお話を伺いました。この方のお話では、実習に来た人たちが着がえをしたリ休憩をしたり、そういう場所がない、しようがない、やむを得ないから自分たちの費用で建物を建てた、専任に人も配置した、そういうことを言つておられるわけですね。本当に大変な苦勞をしてゐるという実習を受け入れられてゐる。そういう苦勞が報われて、実習をされた方から、後から実習が終わつて感謝の手紙が来る、そのときは非常にうれし、こういうことを語つておられたわけなんです。先ほど言いましたように、この施設の場合は比較的大きな施設なわけなんです、それが、それでも相当努力をされてゐることをやられてゐるわけですね。

これが、さらに規模の小さい施設でも、実際に実習の受け入れの話は方々から来る。これは川崎のある特養施設でありますけれども、今年間大体七十人から八十人來られる。その対応にやはり大変だ、率直なところもう受け入れられない、しかし実習は必要だからということで、今一生懸命持ち出しその他も含めてやつていらつしやるわけですね。

こういうところに、それは個々にはお互い実習

委託先とのいろいろなあれはある場合もあるかも知れませんが、そういう点で、基本的には国の政治の光は全く当たつていないわけでありませう。したがつて、こういう自主的に実習を受け入れている施設に対して、これは先ほどお話があつた介護の分野に多くの人が入りやすい環境をつくるという位置づけで、今度の改善計画の中にそういうことをきちんと位置づけるべきじゃないか、労働省としても支援をすべきじゃないか。この点、どうでしょうか。

○渡邊政府参考人 介護のための実習、研修にそういった施設を活用して、今そういったことが行われておるといふことは先ほど申したとおりでありますけれども、それに対する国からの助成ということは、現在は考えておりません。これからの介護の方向等を見ながら検討する課題であるといふふうに思つております。

ただ、今般の改正法におきまして三万人程度のホームヘルパー二級、三級の養成事業を行うといふことを考えておりますが、これは当然現場実習、研修というものは必要になるわけでありませう。そういった場合には、介護安定センターがみずからそういう施設を持つてゐるわけではありませうから、これは従来と同様ですが、民間のそういった受け入れ機関に委託しながら、もちろん委託費をお支払いしながら、そういったところで実習を積み重ねるということになると思ひますので、そういったルートに乗る場合にはこれは国がそういったことをむしろお願いするということになります。一般的に支援措置といふことにつきましては今後の検討課題であらうかといふふうに考えております。

○大森委員 研修一般ではなくて、今私が申し上げたのは、特に実習ということですね。実習については、三万人の場合に個々にどういふことをされるのでしょうか。三万人の場合に、実習を受け入れた施設に対して何らかの措置をとるといふことですか。

それとあわせて、今私が初めて提案してゐるわ

けで、現在は考えていらつしやらないかも知れませんが、改善計画の中でぜひ具体的に検討していただきたい。

この二点、重ねてお聞きをしたい。

○渡邊政府参考人 介護労働安定センターにおきまして、現在もホームヘルパーの養成事業を行つておりますが、この規模を拡大いたしまして、離転職者を中心に年間三万人程度ホームヘルパー二級、三級の養成を行いたいといふふうに考えております。

その際の実習ということになりますと、先ほど申しましたようにセンターがみずから施設を持つてゐるわけではありませうので、既存の施設において実習をお願いする、委託をするということになります。その際には、当然その委託費をお支払いするということになります。

先ほど委員が申されました、もう少し一般的に支援措置については、今後の動向を見ながら検討する課題であらうかといふふうに考えております。

○大森委員 きょう厚生省もお見えになつてゐると思うのですが、病院では、例えば看護婦さんの実習の場合は、具体的に補助金等が制度化されてゐるわけですね。

そういう点で、介護報酬あるいはそれに準ずる形で、こういう実習をやつてゐる施設に対して、厚生省のサイドからこれを検討することはないですか。

○大塚政府参考人 私どもの行政の面からいたしますと、ホームヘルパーでありますとか介護福祉士などの一種の資格取得のための養成カリキュラムなどを設定しておるわけですが、その中におつしやいますように介護実習というのは極めて重要な項目として位置づけておるわけでございます。

ただ、養成研修という観点からいたしますと、そのプロセスに必要な経費、これは受講料でありますとか授業料という形で御負担をいただくというものが基本でございます。

お話に出ました看護の場合につきましては、介護実習施設の確保は極めて困難だといふ実情もございまして、お話ございましたように、運営費補助金の中で介護実習施設に対する謝金などもその対象とし得るというような仕組みをとつておりますけれども、一方、ホームヘルパーあるいは介護福祉士の養成課程におきまして実習施設の確保につきましては、それ自体公的な意義を持つ業務でございますし、これを受け入れる大宗でございます。社会福祉法人それ自体の社会的役割を果たしていただくという熱意もございまして、現状におきまして、この実習施設の確保はおかげをもちまして円滑に進んでゐるところでございます。

したがしまして、介護実習の受け入れに對しまして、公的な助成でありますとか介護報酬上の評価を具体的に考へるといふことは、現時点におきましては考えておりません。

○大森委員 大変冷たい御答弁でありますけれども、現実には、その委託先がどういふ方であれ、おつしやつたように公的な位置づけをして、施設の側は人を配置したり、あるいは建物を建てたりしてゐるわけですよ。そういうところに何の手当てもしないといふのは、そういう意欲的にやつていらつしやる皆さんに對して非常に冷たい答弁ではないかと思ひます。

厚生省、労働省、協議して、幅広く行われてゐる実習をもつと公的に位置づけて、何らかの措置をとるよう引き続き検討していただきたいと思ひます。

したがつて、厚生省、もう一度、現時点では考へていらつしやらないということですが、今後検討されるかどうか。

○大塚政府参考人 私どもも、介護の分野におきまして研修の課程で介護実習といふものの位置づけが重要でないとし上げてゐるわけではございませう。当然、養成研修の課程でそういう技術を身につけていただくということは、介護サービスの質の向上のためにもどうしても必要なことでございます。

います。

ただ、私が申し上げましたのは、それらの養成研修にかかる経費は、資格を求めようと思えます受講者でありませうか、場合によっては学生さんでありませうか、そうした受講料、授業料でカバーをするというのが基本でございまして、特に政策的に、あるいは現実問題としてどうしても必要な場合に、例えばその例として看護がございませうけれども、助成対象なりその他の方法を講ずるわけでもございませうけれども、現時点において、私どもはそういう認識を介護の分野においては持つておらないと申し上げてございませう。

あわせて、ついでに申し上げますならば、一方におきまして、受講生なり、特に介護福祉士など長期間の養成課程に入る職種につきましては、例えば修学資金の貸与、そういった面での助成措置は講じておるわけでもございまして、そうした仕組みで必要な施策を遂行するのが当面する適切な方法ではないか、こう考えてございませう。

〔鍵田委員長代理退席、委員長着席〕

○大森委員 ぜひ前向きに、労働省、厚生省とも今度とも検討していただきたい、重ねて申し上げておきたいと思ひます。

改善計画の見直しの第二点でありますけれども、労働時間の問題であります。

介護分野に民間企業が大量に参入していくという状況が、今マスコミでもいろいろ報道されたりもしているわけですが、いわゆる介護の市場化といひますか営利化といひますか、競争原理がもたらに持ち込ませてきているわけでありませう。

したがって、そういう中で、介護労働者の特殊性、特に中高年の方が多い、そして圧倒的に女性が多いという中で、こういう条件に着目して、これは実際にホームヘルパーをされている方にお話を聞いても、アンケートでも、せいぜい一日五時間か六時間が限度だ、こうおっしゃっているわけですね。こういう点も考慮に入れて、改善計画の見直しの中で、所定労働時間を例えば六時間にするとか、こういう労働時間についても考慮をされるべきではないかと思ひますが、この点、いかが

ですか。

○渡邊政府参考人 介護労働につきましては、今委員おっしゃいましたように、労働の実態になかなかきつものがあるというところは事実でございまして、この職場を魅力あるものにして、雇用の創出の場にしていくということは大変重要なことであると思ひますし、そういったことの第一環として今回この改正法案を提案いたしまして、雇用の改善について努力をしていただく、そのために国も一定の援助を行うということにしているわけでありませう。

労働時間について言いますと、これは平成九年の日本労働研究機構の調査ですが、介護労働者の週平均労働日数が四・四日となっております、一日当たりの労働時間は八時間というものが二四・六%と最も多くなっているわけでもございませう。

この労働時間につきましては、現行は、保健衛生事業等につきましまして、事業規模十人未満の事業については週労働時間が四十六時間になっているわけでありませうけれども、十三年の四月一日からは四十四時間に移行するというところでございまして、現在、労働時間の短縮に向けて、奨励金制度がございませうので、こういったものを活用しながら、こういった分野における短時間についても努力をしていくところでありませうし、改善計画について、当然こういったことにも触れることになるというふうにも思ひます。

○大森委員 従来の労働時間の実態が今後は参考にならないということもあると思ひますね。冒頭に言いましたように、とにかく劇的に環境が変化する、いわゆる措置制度から保険制度に変わって、民間の企業にしたら、できるだけ少ない人数でできるだけたくさん働いてもらって利益を上げる、これは当然容易に想像できることでありませうので、本当に重要な位置づけをもって、労働時間の問題も改善計画の中で検討していただきたいと思ひます。

次に、改善計画、その三つ目の問題であります

けれども、先ほども言いました、女性そして中高年の方が圧倒的に多いということにどう対応していくかという問題であります。

男女雇用機会均等法上は、職業に男子向き、女子向き、こういう区別はなくなっていく方向でありますけれども、今のいわゆるジェンダーバイアスですか、これは圧倒的に女性が占める、そういう中でどうこれに対応していくかということでありませう。特に四十代、五十代あるいは六十代の女性が雇用労働者でふえていく。これは、一定の就業の中断を置いてまた再度就職という方、こういう方も非常に多いわけなんです、こういう状況。

これまで、労働省の女性労働行政という点では、いわゆるM字形雇用、この底の部分のボトムアップという点をやってきたわけなんです、今これから起ころうとしている現象は、M字形のMの右肩の部分がつつと上がってくる。これは本来に戦後の労働行政の中でも経験したことのないような、そういう状況が今生まれてくるわけでありませう。しかもそれが、冒頭にも言いましたような低賃金あるいは長時間労働、そして身分的にも非常に不安定だということ、ミゼラブルな女性労働者が大量につくり出される危険性もあると思ひます。

そういう点で、これはやはり単にパート労働対策を強めればいんだということにはならないというところで、実はきょうは女性局長に御答弁をお願いしたわけなんです、職安局長でかわりに答弁をするという話も伺っていますので、女性局長にかわってじゃありませんか、こういう事態をどう認識し、こういう視点で意識的に改善計画の見直しを行うべきではないか。この点、お願いいたします。

○渡邊政府参考人 御案内のように、我が国はこれから大変なスピードで高齢化社会に入っていくわけでありまして、若い労働力も残念ながら減少していくというふうな見込みでありまして、あと五年ぐらいますと労働力の絶対的供給量が減少

に転じるという、我が国が経験したことのない事態になるわけでありませう。

そういったことで、高齢者の雇用の場の確保ということも大変大きな問題でありますし、またさらに、一たん結婚、育児等で家庭に入られた女性の方が再度働きに出る、そういったときに、単にパートというだけでなく、正規の労働者として、また十分にかつての経験等をさらに生かしながら働ける環境をつくっていくことは大変大きな課題ではないかというふうに考えておるわけでありませう。

介護の分野につきましても、介護の経験があつて一たん家庭に入るといふ方も現在も確かに多いわけでありませうし、また、そういった方が介護分野に再度出てこれるといふ事例もかなり多いわけでありませう。現行の制度では、福祉重点ハローワークにおきまして、そういった方の登録をしておきまして求人等の情報を提供する、あるいは職業相談等をそういった方に行うというようなことにして、再び介護の分野にそういった方が参入してこれらるとききの便宜を図るといふシステムをつくっているわけでありませう。

こういったものをこれからどう充実できるか、それはさらに検討しまして、盛り込めるものがあるれば計画の中に盛り込んでいきたいというふうに思ひます。

○大森委員 もう時間が参りましたので、最後にもう一問だけ簡単な質問をしておきたいんです。今回の法案は、国のお金を使って賃金助成なり雇用を拡大していくという中身も入っているわけなんです。ところが、一方で、全国の特養施設等々で大変なリストラ等々が今進められております。常勤から非常勤へとかパート化とかという形が進められているのと同時に、地方自治体でもホームヘルパーを解雇する、こういう事例が相次いでいるわけでありませう。

例えば、これは自治労連の調査でありますけれども、千葉県館山市で二十六人全員解雇とか、全国各自治体でこういう現象が起つておりま

これは、冒頭言いましたように、国のお金を使って雇用を拡大する、そういう政策をとりながら一方で地方自治体が解雇を行う、こういうのはどう考えてもおかしいんじゃないかと思うわけなんです。こういう現象について、やはりこれは大変おかしいと思うのですけれども、厚生省の方はどうお考えになるのか。

同時に、全国的にこういう事態が相当進んでいるように聞いておりますけれども、そういう事態についてぜひ調査していただきたい。

この二点をお聞きして、質問を終わりたいと思います。

○大塚政府参考人 介護保険制度の施行を間近に控えまして、各市町村は住民のニーズを踏まえまして介護保険事業計画というのを定めます。それに基づいて介護サービス基盤の確保のための施策を講じるわけでございますが、ホームヘルパーにつきましても、在宅介護サービスの主要な柱となるものでございまして、基本的には、今後その拡充、拡大が必要だろうと考えております。

ただ、ホームヘルプサービスも含めまして、各種の介護サービスの提供を公的な主体でやるのか民間事業者にゆだねるのか、これはそれぞれの地域の事情もございまして、いずれにいたしまして、地域の実情を踏まえた各市町村の判断ということでございます。

私どもとしては、介護サービスの基盤整備のための全体的な必要な支援でありましてとかさまたまな情報提供などはやってまいりますが、具体的なサービス提供のあり方、これはあくまで各市町村の御判断によるというふうに考えております。

○大森委員 終わります。

○赤松委員長 中桐伸五君。

○中桐委員 民主党の中桐でございます。

まず一番最初に、今までの質疑の中でも出てまいりましたが、ホームヘルパーに焦点を当てて、重複することも少しあるかもしれませんが、質疑をしたいというふうに思います。

今回の改正で、特にホームヘルパー二、三級コースの教育訓練の実施ということで年間三万人という計画でありますけれども、現在ホームヘルパーの資格取得の状況がどうなっているか、資格取得者の就労状況というのはどうなっているか、簡単に結構ですから、まず実態をお知らせいただきたいと思っております。

○渡邊政府参考人 ホームヘルパーにつきましても、現在のようない資格が設定されました平成三年から平成十一年度まで、ホームヘルパーの一級課程の修了者が約五万五千人、二級課程の修了者は約二十六万人、三級課程の修了者は約二十三万人となり、合計で五十万人を超えるものと推計されております。

その就労状況ですけれども、平成十年度の実績で約十六万人の方が就労しておられます。

○中桐委員 その中で、今回の計画で二級、三級が三万人ということなんですが、先ほどはトータルで三万人でございまして、手元にある年次推移で平成三年から九年まで見てみますと、当初は、二級と三級の養成修了者数は、平成三年度で見ますと、二級が一千三百一十一人で三級が四千九百五十五人と三級にウエートが高くなっているわけでありますが、平成九年度にはこれが逆転をして、二級が四万四千三百二十二、三級が四万一千八百五十五人となっております。

この三万人の養成をどういうウエートを置いてやろうとされているか、お聞きしたいと思っております。

○渡邊政府参考人 三万人の養成計画の内容で申し上げますけれども、二級と三級をほぼ同数というふうに考えております。

○中桐委員 二級と三級を同数というのでいいのかわかるといふ議論なんです。後ほどまた少し詳しい議論をしますが、私は、ヘルパー自身も、取得したい技術、研修、講習への参加意欲、そういったものは、多分三級の取得者に多いんじゃないかと思っております。いわゆるパートヘルパーが、最もそういう意欲が強いわけでありまして。

そういう意味において、ただ合計三万で、二級、三級同数という方向性だけではなくて、二級にウエートを置いていく方向も必要なんではないかと思っております。いかがですか。

○渡邊政府参考人 当面は、十二年度は二級で一万六千人、三級でこれも約一万六千人というふうに見込んでおりますが、今後の方向としては二級ヘルパーの養成に重点を移していきたいというふうに思っております。

○中桐委員 そういう方向でぜひやっていただきたいと思っております。

次に、五十万人の資格者が推計で見込まれる、しかし、実際は十六万人の就業状況だということ今の報告だったと思っておりますが、このギャップについて、今後のホームヘルパーに關しての需給見通しもあるか、今後の見通しはいかがなものか、お聞きしたいと思っております。

○渡邊政府参考人 今後の需給見通しにつきましては、昨年末にいわゆるゴールドプラン21というものがあるが厚生省で策定されておりますが、この計画によりまして、ホームヘルパーにつきましても、平成十二年度当初実際に労働している方が十七万人と見込んでおりまして、五年間で、平成十六年度には、要介護者の増大等によりまして三十五万人のホームヘルパーが必要になるというふうに推計をしております。

この間のギャップが約十八万人ぐらいあるわけでありまして、先ほど申しましたように、私どもも、特にホームヘルパーを中心とした介護労働者の育成事業が大変大きな課題であると思っております。介護労働安定センターにおいてこの事務を扱うことになっておりますが、厚生省におかれましては、もういったものをおあわせて、必要なホームヘルパーの確保に努めたいというふうに思っております。

これから大変大きく伸びていく職場ということでもありますし、また民間の事業者が来年度から

はこれに新たに参入をして事業者間における競争も起こるといふようなことで、やはり労働条件の向上というものに意が用いてこれらというふうに見ております。

そういうことで、魅力ある職場をつくるということとあわせて、私どもとしても、この養成事業に力を入れて必要なホームヘルパーの養成確保ということに努力したいと思っております。

○中桐委員 大臣、今の参考人との質疑の中で、資格者は需給見通しで五年間で三十五万人必要というものの、資格取得者はそういう数をオーバーしているんじゃないか、実際上ギャップがあつてそこに達していない。そういうことの中には、先ほどから議論があります労働条件とか就労条件とか、あるいは介護保険制度全体が、これからスタートすればそういう環境、基盤整備というのはより進んでいきますから、当然資格を持った人たちが就労をする機会が拡大する、それはそういうふうになることができると思いますが、労働省として、現在このホームヘルパーの資格取得をしている人の就労を促進するという役割と、そして養成をするということがあろうと思っております。その点に關する認識はいかがお考えでしょうか。

○牧野国務大臣 ただいま参考人からも御返事いたしました。ホームヘルパー養成研修修了者は既に相当の数に上っております。また、この中には、家族の介護に備える家庭の主婦など、現に介護業に従事しておらず、将来も介護分野の労働市場に参入する可能性が高い方々も実は含まれております。

また、介護保険法の施行により、介護事業者間の競争が生まれ、新たな介護サービス需要が喚起されることも予想されるわけであります。介護需要は固定的なものとは考えておりません。今後一層増大が見込まれる、このように考えております。

やはり資格を持っていたただかなければ介護事業に参加できないわけですから、そういう点で今、私どもとしては、第一に有資格者にこの介護分野

に入ってきたいたがたいし、またそのように努力をいたしたい、こう考えております。

○中桐委員 ヘルパーさんの訪問介護を中心とするサービスの向上という点からいっても、やはり有資格者で、しかも、先ほどから議論しておりまして二級、三級でいえば、二級の養成コースを経た方、三級の人は二級の研修もさらに追加してそういうふうにするというふうな形で、有資格者でもさらに実習経験豊富な、技術、知識の豊富な方にシフトをさせていく、そういうことになるうかと思ふのです。

簡単ですが、そういう点について、大臣いかがお考えですか。

○渡邊政府参考人 やはり、これから介護分野で質の高い労働力を確保するということは大きい課題であると思ひますし、私どもも、先ほど申しましたが、二級のヘルパーの養成ということに重点を移しながらこの養成事業を進めていきたいと思つております。

○中桐委員 そういう方向でやっていただきたいと思ひます。

次に、介護保険のスタートによつて就労機会は大きく拡大するというふうな期待をしておりますが、しかし、五十万人の資格者で十六万人の就労状況ということの中に、一つは、ヘルパーの方々の就労あるいは医療・福祉分野における就労条件というもののやはり問題があつて、なかなかそういう就労のチャンスをとらえ切れないうふうなこともあるのではないかとこのように思ひます。

そういう意味で、これからの介護労働者あるいはホームヘルパーの皆さんの確保のためには、先ほど質疑もありましたが、民間の活力を活用しながら、事業所の参入を拡大してサービスを提供すること、場合、雇用する側の事業所がどういった課題を抱えているか、その点について議論をしたと思うのです。

労働省が平成十年度に行っている産業労働事情調査結果報告書 サービス業の就業実態調査、こ

の調査の結果を踏まえて、事業所において一体どのような課題があるというふうな認識しておりますか。

○長勢政務次官 御指摘の平成十年に行つたサービス業就業実態調査によりまして、医療・福祉分野における事業所の課題として、一番大きく指摘されておりますのが研修等教育訓練の充実でございますし、またあわせて、就業意欲の維持・向上、賃金対策、さらに福利厚生の実現といったようなものが挙げられております。これらに十分対応していく必要があると考えております。

○中桐委員 研修等から始まって、就業意欲の維持・向上、三番目が賃金、福利厚生、四番目まで相対的に高いのを挙げますと、そういうことになつていきますね。それから人手不足の解消というのも五番目に来ている。

そこで、問題として取り上げたいのは、一つは、福利厚生というもののついて少し問題を取り上げてみたいと思ふのです。私は、働いている人の安全と健康をずっとやってきたものだから、どうしてもこの福利厚生の面であつたと議論をしておきたいと思つております。

介護労働も含む福祉部門の施設あるいは在宅の健康問題ということからいいますと、腰痛というのが多発をしている。それから、最近では高齢者の方の結核の問題があつて、そこに従事している労働者がそれに集団的に罹患をする。あるいは、古いものであれば疥癬というのがありますね。昔からずっとあつた皮膚の病気が、疥癬というものも最近報告が結構なされてい。あるいはビールの肝炎、これは血液それから体液、そういうものを通して感染をする。あるいは非常に難治性の、MRSAという抗生物質に耐性のある菌による肺炎、そういったMRSAの感染症などがあります。

こういったものは、大体、今までの健康問題の把握でいけば施設が多くて、これから居宅サービス、つまり訪問介護を行うサービスが拡大していくと、家庭に出かけていってサービスを行うわけ

でありますので、施設よりもさらに安全衛生対策というのは難しい面があるという問題があつて、これは非常に重要なところではないかというふうな思ふのです。

こういった点についても、今後、雇用の改善というものが介護労働確保の一つの重要なポイントになつていくわけなので、それに対する助成とすることをやるわけですから、そういう点についてどうでしょうか、政務次官。

○長勢政務次官 今中桐先生御指摘の問題にいろいろな観点から対応していく必要があると思つております。特に、介護に従事する方々を雇用する事業主において健康管理等に十分配慮をしていく必要があると思ひますので、そのための健康診断等に対する費用その他についても今回の改正に基づく助成の対象にすることにしたところであります。が、その他、今後とも、今おっしゃつたような問題について、いろいろな検討も進め、対応すべき点是对応していく必要がある、このように思ひます。

○中桐委員 いわば一つの作業場で管理できない非常に難しい面を持つてい。この点については、就労の安定、介護労働力の確保という点から、先ほどの政務次官の答弁の方向でぜひよろしくお願いしたいと思ひます。

次に、今度は事業主の調査だけではなくて、ホームヘルパー自身がどういうふうな現在の就労条件というものを考えておるか、仕事上の悩みや不満というふうな問題について、少し議論をしたと思ひます。

これは日本労働研究機構というところがホームヘルパーの就業実態と意識という報告書を一九九九年に出しているわけですが、ホームヘルパー自身が就労に当たつての問題点を指摘しているところによれば、これはパートのヘルパーと常勤のヘルパーと正規の職員という三つの雇用形態に分けてヘルパー自身の仕事上の問題点を調査しているわけですが、それぞれ仕事上の悩みや不満の内容が若干異なつております。

しかし、上位に來ているものを見ても、パートヘルパーと常勤ヘルパーには、それぞれちよつと順位が違ひますが、ともに雇用が不安定というのがありますね。それから、収入あるいは賃金が安いというふうなものがあつます。パートヘルパーの場合には収入が不安定で、常勤ヘルパーは、これは一日六時間以上かつ週五日以上働いている正規職員ではないのだけれども正規職員に近いという方は、賃金が安いと指摘をしてい

る。そういったものがあり、それぞれ正規職員まで含めて共通性があつて第一位のものは、社会的評価が低いというの、これは全員のヘルパーの、雇用形態の差がなく、非常に高い第一位であるということになつています。そういうことで、社会的評価の問題は有資格の問題ということだけでは解決していかないのかなというふうな思ふんです。

そこで、次に、先ほどの事業者が指摘している第三位にある賃金の問題、そういった問題との関係で、パートヘルパーそして正規と、限りなく正規職員に近い、やや就労時間が短い常勤というものと、これらの雇用形態というものがそれぞれの雇用形態上のさまざまな問題を持つてい。思ふんですが、この点について、労働省としてはどう把握をして今後対処しようと思ひますのか、その認識を政務次官にお伺ひしたいと思ひます。

○長勢政務次官 調査の結果につきましては、先生今御指摘のとおりであると認識をしております。

社会的評価が低いというのが第一順位にいずれもあるわけですが、ホームヘルパーさんのお仕事は、今後の高齢社会にとつて、また介護保険法の適正な運営に当たつても、最も大事なポイントでございます。皆さん方大変な御努力も含めて、社会的な評価がこれから高まると思ひますし、自信と誇りを持つて頑張つていただければ、に我々も援助していかなくやならぬ、このように思つております。

雇用形態の問題でございすが、肉体的にも大変きつ仕事の部分もあるわけでございすが、それぞれ働く方々の状況に応じて、パートでしかやれないとか、あるいはできる時にやりたいとか、いろいろな方々もおられると思いますし、また、介護のニーズに応じた働き方というものの経営側としても考えていかなければ、円滑な介護保険法の実施はできない、このように思っております。

ただ、そのことが、本当に十分な時間を確保できる人たちにそれが確保されないということであれば、これまた円滑な実施に支障を来す場合も出てまいりますので、これはしばらくこの状況を見ながら、問題があるかないか、あれば、それを解消するようにどうしたらいいかというのを、さらに施策の推進を考えていかなきゃならぬ問題だなどという認識でおります。

○中桐委員 これは一年という期間に限って認定事業主に助成をするということで、いろいろな助成の内容があるわけですが、先ほどの、現状を見ながら今後対処するということなんです、後ほど具体的な今回の助成の内容について議論したいと思っておりますので、後ほどその点についてはさらに議論をいたします。

次に、今回、新しく民間の活力というものを大いに活用して、介護サービスの短期間での拡大を図るという方向があると思うんですが、その点、先ほどの労働力の需給見通しとの関連もあります、官民の協力連携というものが非常に重要になつてくると思うわけでありすが、その点について、労働省としては具体的にどういう施策を考えているか、お伺いしたいと思います。

○長勢政務次官 介護分野の労働力需給調整につきましては、現在やっております一県一カ所ずつの福祉重点ハローワークを中心とした公共職業安定機関がそれをやっているわけでございすが、それだけではなくて、有料の職業紹介を行う家政婦紹介所ですか、あるいは労働組合が行う労働者供給事業ですか、こういうものも大きな役割

を果たしていただいております。

また、都道府県の社会福祉協議会が指定を受けてやっております無料職業紹介事業、福祉人材センターでもこの需給調整の役割を果たしていただいております。

これに加えて、今回の法改正によりまして、介護労働安定センターで新たに創設される助成金の支給対象事業主を把握しまして、新たに創設された雇用機会に関する情報が集約されることになりまして、これらに基づきまして一層の需給調整機能を充実させていきたい、このように考えております。

いずれにしても、このような状況の中で、介護分野における円滑な労働力需給調整を行っていくためには、地域の介護事業者の事業内容等に関する情報交換など、公共職業安定機関及び民間の家政婦紹介所が相互に協力するということ、また、介護労働安定センターとの間においても、教育訓練の受講や求人情報等に関する情報の相互交換を綿密に行っていくということが効果的であると思っておりますので、今回の法改正を踏まえて一層の充実を図っていく、こういう方針を進めてまいりたいと思っております。

○中桐委員 先ほどの政務次官の答弁で、厚生省サイドの福祉人材センターと労働省サイドの福祉重点ハローワークの機能、それから各地のハローワーク、これらが連携をとってやるということをお答えいただいたわけですが、そのとおりだろうと思うのです。

そこで、平成四年四月二十四日、この法律が最初に成立をしたときの附帯決議に、「労働行政と厚生行政との連携をはじめる関係行政の十分な連携の確保に努める」という附帯決議が第二項でついております。そこで、この問題についてもう少し突っ込んで、二〇〇一年から厚生労働省になりまして、厚生労働省になったときに、各都道府県に一カ所ずつある厚生省の福祉人材センターと、労働省サイドの福祉重点ハローワークとの連携はいいかなものにするのか。これは一つの省に統合す

るわけですから、それをどのようにしようと思われているのか、まず、そこをお聞きしたいと思っております。

○長勢政務次官 来年から両省統合されるわけでございすが、今まで以上に整合的な行政を進める必要があるということは御指摘のとおりであると思っております。

そこで、福祉人材センターと重点ハローワークの関係という御質問でございますが、ハローワークは行政機関でございますし、福祉人材センターは、そういう意味では民間の機関という位置づけになると思っております。ハローワークは、福祉人材センターの対象分野よりも広い範囲で、あらゆる分野を通じて総合的な紹介機能を果たしていかねばなりませんし、その一環として、自分の得意分野についてそれなりの役割を果たしていただく人材センターというものを、一連の紹介機能の一翼を担っていただけるものと思っております。

そういう意味で、両者がそれぞれ必要であると思っております。かつその連携が極めて大事である。これはもう縄張り争いをやっている問題ではございせん、それぞれがしっかりとやって、しかも連携をとっていくということが、介護労働力の需給調整に最も役に立っていると思っておりますので、その連携の強化については、さらに有効な方法を進めてまいり、こういう方針でやらせていただきたいと思います。

○中桐委員 人材確保の促進をするために都道府県に一カ所ずつ。しかし、厚生省サイドでのネットワークと労働省の基本的な職業紹介機能というものは、別個にこれまで進んできた。それを都道府県それぞれに一カ所ずつ置くのかどうかという問題が残るわけです。その点については、厚生省と労働省がまだ別ですから、明快な答えを労働省だけ出すことはできないと思っておりますが、先ほどの答弁では、基本的には職業紹介、労働力需給調整のキーポイントは、公共機関としては公共職業安定所の機能だということに私は考えるわけでありすが、そういうことからいえば、これま

での労働省のネットワークというものを基本にして、連携強化のあり方を、厚生労働省になるときにもう一遍考えていただきたい、これは要望として言っておきます。

その場合、やはり調査室が作成した資料を見ても、ホームヘルプサービスに限っての入職経路の統計を見ても、何と云っても、市区町村の広報というのが断然多くて四五・三%を占めています。その次は知人であって、職安等求人案内といふのは四・五%で相当落ちるわけであります。

これは日本労働研究機構が行った調査の結果なんです。この結果がすべてを示すわけではありませんが、こういう調査はなかなかできないと思えますから、これが現実であろうから、そういうことからいいますと、これはやはり都道府県に一カ所の福祉人材センターや福祉重点ハローワークだけでカバーするのではなくて、もっと市町村に近いところで重点化を図る必要があると私は思うのです。

これは、ILOとかそういったところで、特にこういうホームヘルプ事業に参入する事業主というのは、中小の事業主というのがこれからたくさん参入してくるのだらうと思うので、そういうことを考えますと、やはりできるだけ市町村の身近なところに、しかも、介護保険制度がスタートすれば、当然そこに就労する人がふえてくるわけですから、そのときに、やはり基本は各地のハローワーク、ここを重点的に情報と人員を配置する必要がありますと私は思いますが、その点いかがでしょうか。

○長勢政務次官 従来ハローワークが福祉分野で十分な役割が少なかったのではないかと御指摘もありましたが、これから介護分野は民間企業の参入が進められるわけでありまして、安定所の役割、ハローワークの役割もこれから大きくなつていくものと思っております。

また、各ハローワークで重点的にこの問題に取り組むべきではないかという点はおっしゃるとおりだと思いますが、介護福祉分野の人材の労働市

場がこれからどういうことになるかも見えぬわけではなけれども、重点ハローワークで情報の提供その他やってくる中で、当然、各ハローワークにおける福祉人材の求人、求職というものがふえていくであろうから、それに対して重点ハローワークの機能のあり方、あるいはさらに、そういう労働市場の状況にに応じたあり方の検討というものは、今後の状況を見据えて考えていかなければならないかな、このように思います。

○中桐委員 これは、一般的な今の雇用の流動化の現象というものもあるし、こういった新しい制度の導入に伴う需要というものがふえてくるわけですから、やはり今の政務次官の答弁では私は極めて不満でありまして、人員が一定の限られた中でも、これから労働力需給のミスマッチを解消していくということとは、こしばらくの間の労働省の行政の非常に大きな課題だと思えますよ。

そのときに、やはり原則は県に一つの重点ハローワークじゃなくて、特に市町村がほとんど雇用するわけですから、そうしますと、今度はいわゆる重化学工業を主体とする工業に伴う労働力需給の問題から、福祉分野、医療分野、そういったところの雇用の拡大というのは、これからまだふえるわけですよ。そのときに、地域によってサービスの提供の仕組みが濃淡があるということも十分あるわけですよ。例えば、人口のだんだん減ってきているところには、ハローワークが非常に遠いところにあるという問題もあるわけですよ。

ですから、そういうことも考えた今後の公共職業紹介機能の、特にワンストップサービス化ということからいうと、中途半端な、都道府県にいろいろなものをつくるということにウェイトを置くだけではなくて、そういうことよりも、各地域の公共職業安定所の充実を図るべきだと思ふんですが、これについてはいかがですか。

○長勢政務次官 各ハローワークにおける福祉人材の需給調整に対する役割はますます大きくなるであろう、また、やっつけていかなきゃならないというのはおっしゃるとおりでありますし、現在も、

需給調整の基本は各ハローワークであります。ただ、その情報の収集あるいは連携の中心として重点ハローワークというものを一カ所設けておるということでございまして、重点ハローワークだけでやるという体制ではございません。

ただ、今先生の御指摘もありませんし、今後の各地域の福祉人材についての需給調整の必要性、労働市場の状況等も、いろいろこれから起こるでしょうから、先生の御指摘も踏まえて、福祉人材の需給調整について、各ハローワークがきちんとした対応ができるように検討はしていかなければならないな、このように思っております次第でございます。

○中桐委員 ぜひ、その方向でお願いいたします。

それでは、次の質問に移ります。
先ほど、事業主の課題として、介護あるいは医療、福祉面ですが、これは非常に幅広いんですけども、ヘルパー事業だけやっているとどこだけが対象ではないんですけれども、賃金というのが問題だという指摘がかなり高かった、たしか三位だったと思いますが。

そこで、現実には就労状況を見ても、福祉分野における、特に老人福祉事業における男性と女性とは、一九九六年の総務庁の事業所・企業統計調査報告によれば、約二割、二二％が男性で、残り七八％が女性、こうなっております。

女性の方が非常に優位を占める就業分野だ、かつ短時間労働者の比率が高い分野だというふうな聞いています。この短時間労働者がどのくらいを占めるか、今おわかりであれば、おおよその数字を教えてください。

○長勢政務次官 短時間の方々の比率が、二二％というふうな承知をいたしております。

○中桐委員 短時間労働者の比率が二二％。あとの七八％は短時間以外と。それは逆じゃないんですか。
○長勢政務次官 どうもおかしいと思つたんですが、全くおっしゃるとおりでございます。申しわけ

ありませんでした。

○中桐委員 これは相当な格差がありますね。

そこで、今回の法改正で、事業主に、常用労働者と短時間労働者、それぞれ賃金の助成率を分けて、年間約一万人という、人材確保助成金というのがあります。

そこでお聞きしたいんですが、短時間労働者がますます大きな比重を占めていくという点については将来的には正が必要だと私は思ふんですが、しかし、この現状を見るにおいて、常用労働者で賃金の二分の一で、上限六人。それで、短時間労働者の場合にはその三分の一というふうにしていくという方向を出されているんですが、この助成率の格差を設ける趣旨は何かがあるのか、お聞きしたいと思ふんです。

○長勢政務次官 介護労働に従事することを希望される方々には、働き方について、労働の内容その他の観点から、いろいろな御希望があるものと思っておりますが、先ほどは失礼いたしましたけれども、短時間労働者の割合が高いというのは事実でございます。

今回の改正によりまして、介護分野における労働力確保と良好な雇用機会の創出を支援するための助成措置を創設するということにはいたしておりますが、そのために、賃金の一部を助成する介護人材確保助成金を設ける予定にしております。

短時間労働者が現実には多い、また、働き方についてどういった御希望があるかということも、これから変わってまいりたいと思ふけれども、できる限り雇用が安定した方がよいというふうには我々も考えておるわけでございます。そういう意味で、できる限り常用雇用のインセンティブを高めるために、常用労働者については二分の一というふうにさせていただいております。

あわせて、できる限りたくさんの方々が雇用されるようにしたいという考えでおりますので、常用労働者については六人までというふうにしておりますが、短時間の方々については、助成限度を

十二人までというふうにふやしておるわけであり

ます。

こういう観点と、また支給額の財政的なバランスも考えまして、常用労働者につきましては六人まで賃金の二分の一、短時間労働者につきましては十二人まで賃金の三分の一という仕組みにした次第でございます。

繰り返し申し上げますが、常用雇用のインセンティブを高めたという趣旨、また、できる限りたくさんの方々がこの恩恵にあずかれるようにしたいという趣旨、そしてその財政的なバランスも考えたい、こういう観点からこういう方針にしておるところでございます。御理解を賜りたいと思ひます。

○中桐委員 時間が余りないので、余りことを議論していると、ここで終わってしまう可能性があるんですが、私は、短時間の勤務者、この勤務者の皆さんがキャリア形成をやったりしていくという意味を含めても、現状が、七割強が短時間勤務者で構成されている、この状況が急激にフルタイムにシフトするというふうにはなかなかならないだろうと思つている、女性の占める比率のことから考えて。

そうしますと、就労の機会を安定させる、そして、できるだけ、キャリア形成をした短時間勤務者については賃金助成で格差をつけるんじゃないかと、短時間勤務なんだから、それだけ収入が少ないのは当然なんです。それをさらに労働省の施策で二分の一と三分の一に格差を設けるといふのは、いわばジョブソサエティというのか、そういった資格も取つた人なんです。これは従来型の企業中心社会の中でつくられてきた職能というものを、ジョブというものを考えるプランニングになるんじゃないかというふうには私は思つていて、そのあたりで、そこそこが随分大きなビジョンの方向性の違いではないかと思ふんです。

その点について、時間が無いので、簡潔にお答えいたしたいと思います。

○長勢政務次官 介護労働のキャリア形成も含めた体系を方向づけて助成の仕組みも考えたかどうかという御提言だと思います。

一つの識見だと思いますが、先ほど御説明申し上げましたように、常用雇用の方にインセンティブをつけていくことが雇用の安定という観点から必要なことではないか、そういうことで私も考えておりました、このような方針で今おるところでございます。

ちよつと時間もありませんので、十分な議論ができないのは申しわけなく思いますが、ぜひ御理解を賜りたいと思います。

○中桐委員 これは私は納得できません。

つまり、資格を持つている労働者なんですから、ジョブソーサエティーにシフトを最も典型的にできる職場なんですよ。製造業のオン・ザ・ジョブ・トレーニングでキャリア形成をしていくというところはまた違うんですよ。だから、そういう意味で言うと、全くそういうビジョンを持たないでこういう行政施策をするということについては、私は、この点についてはぜひ早急に是正をしてもらいたいというふうに要望して、次に進みます。

次に、ちよつと時間がなくなりましたので、教育訓練給付の問題については飛ばしまして、ケアワーカーの福祉共済制度の問題についてお聞きをしたいと思います。

加入状況については時間がありませんので省きまして、今回、ケアワーカーの福祉共済制度の傷害補償部分については労災保険の特別加入を認めるという方向を開くということでございますが、これはこれで一歩前進だと私は思っておりますが、ただ、これは労災補償の本体の制度に比べれば給付の内容はやや劣るわけでありまして、そういう意味で問題は残りますが、ここにシフトを交えるという方向をお出しになつておられるというふうにお聞きしておりますが、その理由を簡潔にお願いします。

いたします。

○長勢政務次官 個人家庭に雇用されて介護業務に従事する家政婦さんにつきまして、現在は労災保険の適用が除外をされておるわけでございまして、御案内のとおり、労災保険は雇用関係のある方々にのみ適用されるということとでそういうことになっておるわけでございまして、家政婦の方々には個人家庭の指揮命令のもとで労務を提供してその対償として賃金を得ておる、雇用関係ではありませんが実質的に労働基準法上の労働者と同様の実態にあるという観点から、このたび労災保険の特別加入を認めるということにした次第でございます。

○中桐委員 この点は一歩前進として評価して、介護保険制度は四月一日から施行ということになっておりますが、私は、この労災保険の特別加入については、労働省令でつけ加えることによつて解決することができると思いますが、できるだけ早急に、ことしの四月一日から実施すべきだと思ひますが、どうでしょうか、いつごろから実施しようという予定なんでしょうか。

○長勢政務次官 労災保険の特別加入は、家政婦紹介所の紹介などによつて個人家庭に雇用される家政婦さんを対象に特別加入を認めるということとでございます。一方、介護保険法の業務に従事なさる方々は、雇用関係にございまして当然労災保険が適用されるわけでございまして、そういう意味で、この両者の問題は、従来から家政婦さんの問題は介護保険法の問題とは別に議論されてきた問題でございまして、このたびこれを解決することになったわけでございます。

そういう関係でございまして、家政婦さんの労働実態を十分把握して、その保護の範囲をどうするかとか保険料率をどうするかというのを十分検討して具体的な制度をきちんとつくる必要がございまして、そういう意味で所要の準備が必要であると考えております。当然早くやりたいと思つておりますので、早急にこの準備を進め実施に移したい、このように考えております。

○中桐委員 それはわかるんですが、将来家政婦さんの需要がどういふふうになつていくかということもありませんけれども、しかし、少なくとも、四月一日から介護保険制度が立ち上がつていけば介護サービスの範囲が広がる、そこに家政婦さんが参入する、そういうことは十分考えられるわけですから、できるだけ早急にということしか言えないのかどうか。つまり、いつごろには実態把握してやりますよという具体的な答えができるのかどうか、その点についてお聞きしたいと思います。

○牧野国務大臣 本問題につきましても、私も検討をさせていただきました。ぜひ実行しなきゃいけない、こういうことで、私としては、早急に所要の準備を整えるよう事務当局に命じさせていただき、平成十二年度中にできる限り早く開始できるようにしたい、このように考えております。

○中桐委員 できるだけ早くお願いをしたいと思ひます。

次に、同じく家政婦さんの問題との関係でございしますが、将来の家政婦さんの就業状況がどういふふうになつていくかということは横に置いておきまして、当面の介護サービスの担い手として有資格者である家政婦さんの労働力の提供というのは、これは当然今のところ不可避の状況にあるうかと思ひます。その場合、今回労災保険の特別加入、これは一歩前進だと思ひますが、先ほどから家政婦自身がアンケート調査にも答えておられますように、社会的評価が低いというのはみんな言つておるんですが、パートヘルパーの場合には特に、収入が不安定だということを言つておる。そういうパートヘルパーに近い就業状況というのがやはりあるだろうというふうに思ふんですね。

その点で、賃金の補償とか賠償責任、これといくとパートタイマーの方なんかは早朝介護というのを結構やつておられますね、深夜は正規職員にウエイトが高くなつておられますけれども、そういうことからいって、サービスを提供するうちに

くまでの間に交通事故を起こすかもしれないし、いろいろな問題で賠償責任の問題というのがあるわけですね。そういう問題については、これは家事使用人という範疇に入るものですから、賃金の確保を法律でうたつておる賃金確保法のレベルから比べると今の福祉共済制度の賃金の補償水準というのは非常に低いところがある。賠償責任の問題もしかり。

そこで、この点について、時間があるんですが、私、家政婦の問題も、介護保険サービスに参入するということは、国が四月一日から社会的な介護サービスの方向へ大胆にシフトを交えるわけですから、いわば国の介護保険制度のもとでの訪問介護のサービスに従事する家政婦の人たちというものは、共済制度では、事業主の負担が出せないものだから、家事使用人だから事業主がいけないものだからその部分だけ保険料が財源がないので補償水準が低くなるということになつておる。そこをやはり私は、公的介護保険制度に移行したときに、その介護保険のサービスを専ら提供している家政婦さんの待遇というのは、やはり国がある程度補償に対して責任を持つ必要があるんじゃないかと思ふんですが、その点についていかがですか。

○長勢政務次官 御理解を賜りたいと思ひますが、家政婦紹介所の家政婦さんと言われる方々は、いわゆる個人家庭で家事サービスに従事される場合、それは個人契約になりますので、雇用関係は形式的にはないわけでありまして、この方々について労災保険の特別加入を認めようというのが今回の趣旨でございます。

これが、いわゆる介護保険法の介護サービスに従事される場合には、個人契約というものはありませんので、法人とそのサービスを受けられる方々との関係になりますから、そこに従事する場合には当然雇用関係があるわけでありまして自動的に労災保険の適用がある、こういう関係で私どもは整理をさせていただいておるわけでありまして。

それで、介護保険の業務に従事される方々の労働条件その他について国がよく考えるべきではないかという御指摘でございますが、御案内のように、介護保険の中での報酬体系を、別途、厚生省といえますが国で決めておるわけでございますので、その範囲の中で労使間でその体系が決まられる、そこに不当なことがないようにいろいろな面での指導監督というものは必要であると思ひますが、そういう体系の中で問題のないように指導していかなきやならぬ、このように考えます。

○中桐委員 時間がなくなつてしまいました。私の認識にも若干不十分な点もあるように思ひますので、この点については今後の課題として残させていたゞいて、最後に、大臣に、今議論いたしましたように、この介護労働の分野においてはなかなか就労条件もコントロールしにくい要因がある。訪問介護の場合には特にそういう要因がある、各家庭に行くという形になりますので。そういうことで、雇用管理のレベルを上げないといけない、また健康面できめ細かい対策も必要だ、しかし、事業主は多くは中小事業主というところに多くの人が参入してくる、そういう問題があるというふうに思ひます。

そういう点で、ぜひ、この介護保険制度のスタート以降、早急に、一定の期間を置いて現場の労働条件の調査をしっかりやっていただいて、そしてこの対策を十分適切なものにしていただきたというふうに思ひますが、大臣の認識をお伺ひして、質問を終わりたいと思ひます。

○牧野国務大臣 先生御承知のとおり、介護分野は、今後の介護需要の増大に伴ひまして労働力需要の拡大が大きく期待される分野であります。

しかしながら、介護分野の実態を事業所サイドから見ますと、介護保険制度を利用して介護分野に新規に参入する場合、準備期間中はもちろん、事業開始後もすぐに介護報酬等の収入を得られるわけではなく、また介護サービスの人件費負担は非常に重くなつております。また、労働者のサイドから見ますと、労働の特殊性から身体介護を中

心に肉体的に過重な負担がかかり、また二十四時間巡回介護への対応等のために就労時間も多様なものとなつてまいります。一方、介護保険制度のもとで就労するためにはホームヘルパー等の資格が必要となつてまいります。

このような実態から、介護需要がふえれば当然に労働需要が増大するわけではなく、労働需要が増大するためには、介護分野で新たなサービスの提供等を行う事業主に対して雇用へのインセンティブを与える支援策が必要であります。

一方、労働需要の増大に対応して必要な労働力を確保するためには、厳しい就業環境に対応した雇用管理改善や雇用環境の整備が必要であります。また、ホームヘルパー等の資格取得のための教育訓練システムを整備していく必要がありま

す。さらに、労働力の需要及び供給を円滑にマッチングしていくために、労働安定機関と民間の職業紹介事業者、その他関係者の相互協力等の労働力需給調整体制の整備が必要であります。

このように、介護分野においては、今後、労働力の確保と良好な雇用機会の創出、能力開発の推進、労働力需給調整機能の整備、こういった施策を強力に推し進める必要があると考えております。

なお、介護労働者の賃金等に関しまして、やはり、御指摘のようにいろいろ問題がございます。したがひまして、賃金実態を調査し、業務内容別、地域別に標準的な賃金額を公表、周知徹底させたいと思ひます。助成措置の運営主体である介護労働安定センターに設置する相談窓口において、事業主に対し標準的な賃金額の情報を提供すること等により、賃金水準の改善について助言を行いたいと思ひます。

このような助言等にかかわらず不当に低い水準の賃金の設定を続ける事業主に対しては、介護人材確保助成金等の支給対象とはいえない、このように行いたいと思ひております。

○中桐委員 どうもありがとうございました。

ちよつと時間が超過して、申しわけありません。

○赤松委員長 この際、労働大臣が発言を求めておりますので、これを許します。牧野労働大臣。

○牧野国務大臣 畠山先生の御質問への答弁であります。補足させていただきたいと思ひます。雇用管理改善計画の認定の実施主体を変更することにつきましては、軽々に国の立場でのみ議論できることではありませんが、今後の施行状況、都道府県の意見等を踏まえ、必要に応じ検討していくべき課題だ、こう考えます。

また、雇用対策にかかわる国及び地方行政の事務、施策のあり方につきましては、今後、時代の変化に応じ必要な検討を行つていくべきもの、このように考えております。

以上、補足させていただきました。

○赤松委員長 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

○赤松委員長 これより討論に入るのであります。が、その申し出がありませんので、直ちに採決に入ります。

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案について採決いたします。本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○赤松委員長 起立総員。よつて、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

お諮りいたします。

ただいま議決いたしました法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願ひたいと思ひますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○赤松委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○赤松委員長 次回は、公報をもつてお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

平成十二年三月二十八日印刷

平成十二年三月二十九日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局