

一方で、介護労働者については、賃金、労働時間、健康面等の不安や不満に端的に示されるように労働環境が厳しいこと、定着率が低いこと、介護関係業務に従事していない多くの有資格者が存在すること等、雇用管理等の面で解決すべき課題が依然として残されており、介護労働者が誇りを持って生き生きとその能力を発揮して働くことができるよう、かつ、事業主が良質な介護労働者を十分に確保できるよう、介護労働者に対しての処遇改善に重点を置いた雇用管理の改善や能力開発・向上を図っていくことが喫緊の課題となっている。

このような背景もあつて、平成21年度介護報酬改定は、介護労働者の処遇改善を図るため、負担の大きな業務や専門性の高い人材への報酬上の評価を導入している。また、平成21年度障害福祉サービス等報酬改定においても、良質な人材の確保等を図るため、同様の評価を導入している。さらに平成21年度補正予算においては、他の業種との賃金格差を更に縮小し、介護が確固とした雇用の場として更に成長していけるよう、福祉・介護職員の処遇改善に取り組む事業者への資金の交付を3年間行うこととし、2年目以降は、これにキャリアパスに関する要件を加えることとしている。

事業主においては、労働基準関係法令等を遵守することはもとより、その雇用する介護労働者について、労働環境の改善、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善等を図るために必要な措置を講ずることにより、その福祉の増進に努めるとともに、事業運営の効率化等を図ることを通じ、介護労働者の雇用管理の改善等に資するよう取り組むことも望まれる。また、国としては介護労働者の