

○介護雇用管理改善等計画・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

(参考)

- ・介護労働者雇用管理改善の関連施策  
について（平成18年度）・・・・・・・・・・・・ 6

○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・・・・・・・・・・・・ 7

## ○介護雇用管理改善等計画(平成十二年労働省告示第百六号)

### 第1 計画の基本的考え方

#### 1 計画策定の目的

我が国の急速な高齢化の進展に伴い、寝たきりや認知症等により介護を必要とする高齢者が増加を続けることが見込まれる中で、介護サービスが質・量の両面で的確に提供されることが必要不可欠である。

このため、成長が期待される介護分野において、新たな雇用機会の創出等を進めていくため、各種施策を講じてきたところであり、介護事業者数や介護労働者数も増加しているところである。

しかし、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が多く見られるように厳しい労働環境にある、定着率が低い、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等、雇用管理等の面で解決すべき問題が残されており、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、介護労働者の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。

このような課題に対しては、事業主が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ことが必要であるとともに、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福祉の増進を図ることを目的として、事業主の雇用管理の改善等に関する自主的な取組を支援する等、所要の施策を推進していくことが必要であり、その際には、介護分野における労働の特性、社会保障施策との連携に留意するものとする。

この計画は、このような基本的認識の下、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(平成4年法律第63号。以下「介護労働者法」という。)に基づき、今後講じようとする施策に関する基本的事項を示すものである。

#### 2 計画の期間

この計画の期間は、平成17年度から平成21年度までの5年間とする。

### 第2 介護労働者の雇用の動向

#### 1 介護労働者の需要の見通し

##### (1) 高齢者等に対する介護需要

今後、我が国の高齢化は引き続き急速に進展し、全人口に占める65歳以上人口は平成17年に19.9% (2,539万人)であったものが、平成22年には22.5% (2,874万人)に、平成37年には28.7% (3,473万人)となり、国民の4人に1人以上が65歳以上という状況となる。

また、生産年齢人口一人当たりの65歳以上人口の比率をみると、平成17年には0.30であったものが、平成22年には0.35、平成37年には0.48と急激に上昇することが見込まれている。

このような中で、介護保険法（平成9年法律第123号）に基づく要介護、要支援とされる高齢者等は平成16年度は410万人程度であるが、平成20年度には500万人から520万人程度に、平成26年度には600万人から640万人程度に達すると見込まれており、今後これらの者に対する介護需要がますます増大することとなる。

介護保険法の規定に基づき、都道府県においては「介護保険事業支援計画」、市町村においては「介護保険事業計画」を定め、介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を図っていくこととしている。

## (2) 障害者に対する介護需要

平成14年12月には、「新障害者プラン」が策定され、障害者に対する介護サービスの充実を図るため、平成19年度までに整備すべき目標として、ホームヘルパー約6万人の確保、ショートステイ約5,600人分の整備、デイサービス約1,600カ所の整備等の目標が定められており、これにより一定の労働需要が生じることが見込まれる。

現在、これらの数値目標を達成すべく、ホームヘルパーの養成や施設の整備等が進められている。

また、平成17年10月には障害者自立支援法（平成17年法律第123号）が成立し、都道府県及び市町村は平成18年度末までに「障害福祉計画」を策定することとされており、障害者に必要なサービスを安定的に提供する体制を構築することとしている。

## 2 介護労働者の供給の見通し

労働力人口全体については、人口が減少すると見込まれる中、より多くの者が働くことが可能となるよう、若者、女性、高齢者等への就業支援を行うことにより、平成17年から平成22年にかけては概ね横ばいとなることを見込まれている。

介護分野の労働力については、平成16年10月1日現在で介護保険施設及び居宅サービス事業所等における従事者数が約169万人（うち、介護福祉士、訪問介護員等の介護職員数が約100万人であり、介護福祉士は約22万人）という状況である。介護福祉士登録者数は、近年、毎年約5～6万人ずつ増加し、平成17年11月末現在で、約47万人であり、平成17年3月末日現在の訪問介護員研修（1～3級）修了者数は約270万人に上ることから、介護関係業務に従事していない多くの介護福祉士等有資格者が存在していると考えられる。また、1年間に介護労働者全体の約2割が離職し、離職者の約8割が3年未満で離職するという状況にある。

## 第3 計画の目標

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にすること等のため、一定の到達目標を掲げ、計画期間中における達成を目指すこととする。

### 1 介護労働者の離職率について

介護労働者の離職率については、平成15年12月から平成16年11月の1年間で約21%であり、平成16年における全産業の平均的な離職率である約16%に比べて高い状況であることを踏まえ、20%を下回るものとするとともに、全産業の平均的な離職率との乖離をできる限り縮小する。

## 2 介護労働者の教育・研修の実施率について

介護労働者の能力向上のための教育・研修の実施率については、平成16年における正社員（雇用期間が定められていない正規社員）では約83%であり、非正社員（雇用期間が定められている者）では約64%という状況であることを踏まえ、全体の実施率を高めるとともに、正社員と非正社員との実施率の乖離をできる限り縮小する。

## 3 介護労働者の仕事の満足度について

介護労働者の現在の仕事の満足度については、その向上を図る。

## 第4 介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

### 1 介護労働者の雇用管理の改善

介護労働者の雇用管理の改善のためには、介護労働者の実態をきめ細かに把握し、雇用管理等に関する問題を的確に捉えていく必要がある。

介護関係業務については、身体介護として要介護者の入浴の介助、抱き起こし等の移動の介助を行う等肉体的負担が大きい場合や、情緒の安定しない者の介助等精神的負担が大きい場合も多い。また、24時間巡回介護や、夜間介護への対応等不規則な労働時間になることも多く、働く上で何らかの悩み・不安・不満を持つ介護労働者は7割以上に上り、「健康面（感染症・腰痛）に不安がある」、「精神的にきつい」等があげられており、事業主が行う介護労働者の健康確保措置に対する支援が必要である。

さらに、介護労働者の雇用管理の改善のためには、事業主の理解を高め、雇用管理の改善に取り組んでいこうとする気運を醸成するとともに、事業所における雇用管理責任者の選任及び当該責任者名の明示等の事業主が行う介護労働者にとって魅力ある職場づくりを支援していくことが重要である。

このような観点から、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こと等を目的とし、以下の施策を推進する。

#### (1) 雇用管理の改善のための相談、援助事業等の実施

- ① 介護労働者の実態を明らかにし、改善すべき雇用管理の具体的目標を絞り込めるような情報を提供できるよう、きめ細やかな実態調査及び分析を行う。
- ② 事業主及び介護労働者からの感染症・腰痛対策やメンタルヘルス対策等の健康確保に関する医師等専門家による相談も含めた雇用管理の改善等についての相談、セミナー等を実施する。
- ③ 介護分野の団体、事業者と行政との間で直接意見交換等検討の場を設け、その検討を踏まえ雇用管理の改善を進める参考となるモデルを作り、これに関係団体や事業主等に提供する。

(2) 介護労働者の雇用管理の改善を支援する助成金の活用促進

- ① 事業主が新たに雇用管理の改善及び介護労働者の教育において中核的な役割を担う一定の資格を有する者を雇い入れた場合、その賃金の一部を介護基盤人材確保助成金により助成する。
- ② 事業主が採用、人的管理、健康診断等に係る雇用管理の改善を図るための事業を行った場合に、その事業に要する費用の一部について、又は、介護労働者に必要な教育訓練を受けさせる等の場合に、その教育訓練に要する費用や期間中の賃金の一部について、介護雇用管理助成金により助成する。

2 介護労働者の能力の開発及び向上

介護労働者がその能力を発揮して働くことができ、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にしていくために、事業主の行う雇用管理の改善のための取組を支援していくことと併せて介護労働者の能力の開発及び向上を図る必要がある。このため、以下の施策を推進する。

(1) 介護労働安定センター等による介護労働者の能力開発

今般の介護保険制度の見直しにおいて、介護職員については、資格要件の観点からは、将来的には介護福祉士を基本とすべきであり、これを前提に、現任者の研修についても、実務経験に応じた段階的な技術向上が図れるよう、体系的な見直しを進めていく必要があるとの方向が示されたところである。

こうした状況も踏まえ、介護労働安定センターにおいては、離転職者等の早期再就職の促進及び介護に携わる人材の専門性の確立を重視する観点から、効率的かつ効果的に介護労働者の能力開発を行う。その際、民間教育訓練機関の積極的な活用についても配慮を行う。

また、公共職業訓練では、民間教育訓練機関等を活用した委託訓練等により、介護分野における人材需要に対応した育成対策を推進する。

(2) 介護・福祉関係の教育訓練講座等の指定

雇用保険の教育訓練給付についても、介護・福祉関係の教育訓練講座等を指定し、介護分野の雇用の安定と就職の促進を図っていく必要がある。

第5 その他介護労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

1 介護分野における労働力需給調整機能の整備

介護分野における適正かつ円滑な労働力の確保を図るため、引き続き、労働力需給調整機能の整備を図ることとする。

具体的には、「福祉重点ハローワーク」における情報提供、専門的な職業相談、職業紹介等を行うとともに、福祉重点ハローワークを中心とした公共職業安定所と福祉人材センターとの情報交換、福祉重点ハローワークと介護労働安定センターとの情報交換を行う等、連携を図る。

また、民間の職業紹介事業者や労働者派遣事業者による効率的かつ効果的な労働力需給調整機能が、それぞれの業態の特徴をいかし、発揮されるようにしていくことが必要である。さらに、高齢者を介護労働者として活用するため、高齢者による互助的組織等による「高齢者による高齢者介護」の取組及びシルバー人材センターによる生活援助サービスを中心とした介護への取組を支援していく。

## 2 介護労働者の福祉の増進

介護労働者法に基づく認定事業主並びに介護労働者に係る職業紹介事業者及びその団体に対する債務保証制度の活用による関係労働者の雇用管理の改善を図るための設備の設置、整備の促進、事業者には雇用される労働者以外の介護労働者に対する労災保険の特別加入制度や健康診断の受診の促進等により、介護労働者の福祉の増進を図ることとする。

## 3 関係機関の連携

計画に掲げられた施策の効果的な実施を図るためには、厚生労働省、都道府県労働局、公共職業安定所、都道府県、市町村、公共職業能力開発施設、介護労働安定センター、独立行政法人雇用・能力開発機構、福祉人材センター、福祉・医療関係の法人及び団体等がそれぞれの長所をいかしつつ、互いに密接な連携を図っていくものとする。

# 介護労働者雇用管理改善の関連施策について

## (平成18年度)

※ \_\_\_\_\_ 部分は見直し又は新規部分

### 1 介護労働者の雇用管理の改善等

#### (1) 人材確保等支援助成金

##### ① 介護基盤人材確保助成金(63.0億円)

認定介護関連事業主が新サービスの提供等を行うのに伴い、特定労働者(訪問介護員1級、看護師等の資格を有し、1年以上の実務経験を有する者。上限3名まで。)を新たに雇い入れた場合、雇い入れた労働者の賃金の一部を助成する(上限70万円)。

なお、受給できる事業主として、「雇用管理責任者の選任及び事業所内での周知」を要件とした。

##### ② 介護雇用管理助成金(1.0億円)

認定介護関連事業主が新サービスの提供等を行うのに伴い、採用などの人的管理、就業規則・賃金規程などの諸規定整備、健康診断、教育訓練などの雇用管理改善のための事業を実施した場合、その費用の一部を助成する。

なお、健康診断等一定の要件に該当する場合は高率助成とし、併せて、受給できる事業主として、「計画期間内に雇用保険被保険者が1人以上増加していること」を廃止し、代わって、「雇用管理責任者の選任及び事業所内での周知」を新たな要件とした。

#### (2) 雇用管理の改善のための相談援助事業(6.6億円)

① 介護労働安定センターの支部に介護労働サービスインストラクターを配置し、雇用管理の改善等についての相談援助や介護関連情報の収集・提供を行うとともに、雇用管理コンサルタントによる専門的な相談援助を行う。また雇用管理者講習等を実施。

② 介護労働安定センターが行う介護労働者の実態調査を見直し、政策立案の基礎として、きめ細やかに把握できるよう、調査・分析に係る各種検討を行うなど、実態把握機能の強化を図る。

③ 介護労働者の心身の健康確保に関する雇用管理改善を推進するため、介護労働安定センターの各支部において、医師等専門家に委嘱し、感染症・腰痛対策やメンタルヘルス対策などの健康確保に関する相談を実施する。

④ 本省及び全国9ブロック内の都道府県労働局において、介護分野における標準的な雇用管理モデルの策定の検討を行う。

#### (3) その他

債務保証制度、介護労働者の労働環境の改善に関する調査研究への支援。

ケア・ワーカーに対する健康診断に要した費用を支援する介護労働者健康診断助成金制度の実施(0.9億円)

### 2 介護労働者の能力の開発及び向上

#### (1) 介護労働安定センターにおける教育訓練の実施(12.8億円)

介護分野での就労希望者を対象にホームヘルパー2級課程等を実施。

#### (2) 公共職業能力開発施設及び民間の委託施設における職業訓練の実施等

ホームヘルパー1級等の養成、教育訓練給付制度の講座指定

### 3 介護分野における労働力需給調整機能の整備、強化

#### (1) 公共職業安定所による労働力需給調整機能の強化(3.3億円)

福祉重点ハローワークで、福祉関係業務に係る職業紹介、福祉マパワ合同求人選考会等を実施。

#### (2) 高齢者による高齢者介護取組支援(11.8億円)

シルバー人材センターによる高齢者活用生活援助サービスの実施。

※ ( ) は、平成18年度予算額(予定)である。

## 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

(平成五年四月十四日)

(厚生省告示第百十六号)

社会福祉事業法(昭和二十六年法律第四十五号)第七十条の二第一項の規定に基づき、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次のように策定したので、同条第四項の規定により告示する。

### 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

近年、我が国においては、急速な高齢化と少子化の進展、家族形態の変化、生活の質や心の豊かさの重視、ノーマライゼーションの理念の浸透等を背景として、国民の福祉に対するニーズが、より高度化、多様化し、また、増大している。

このような国民の福祉に対するニーズを満たし、国民生活の安定を確保するという観点から、社会福祉の各分野において、社会福祉事業の一層の量的な拡充を図るとともにそのサービスの質の向上を図ることが喫緊の課題となっている。このため、在宅福祉を一層推進するとともに施設福祉の拡充を図り、保健医療等の関連分野も含め、施策の体系化及び総合化を促進する必要がある。また、情報を的確に提供し、福祉サービスの選択の幅を拡大するなど、受け手の側に立ったサービスの提供ができる体制を整備していくことが求められている。

社会福祉事業は、人を相手とし、人が行うサービスであり、その適正な実施を図るためには、社会福祉事業に従事する者の質及び量の両面にわたる確保が不可欠である。一方、出生率の低下により労働力人口は西暦二千年以降減少傾向をたどると予想される。このため、中長期的視点に立って人材の養成力を一層強化し従事者の資質の向上を図るとともに、業務の見直し、職員処遇の充実、働きやすい勤務体制の整備、採用活動の多様化、社会的評価の向上等、就業の促進及び定着化を図る各般の施策を総合的に講じることが必要である。

この指針は、社会福祉事業を経営する者の行うべき措置並びに国及び地方公共団体が講ずる支援措置を示すことにより、社会福祉事業に従事する者の確保を図り、国民に必要な福祉サービスを適切に提供することを目的とするものである。

#### 第一 就業の動向

##### 一 就業の現況

社会福祉事業に従事する者(以下「従事者」という。)は、平成二年現在で約七十五万人である。近年の動向を見ると、人口の高齢化、障害の重度化、在宅福祉及び施設福祉の推進等により、その数は急速に増加しており、昭和五十年に比して一・七倍となっている。

約七十五万人のうち公営の社会福祉事業に従事する者は約三十八万人、私営の社会福祉事業に従事する者は約三十七万人である。また、社会福祉施設の職員のうち、女性が約八十四パーセントを占めており、専任職員が約八十パーセ



ントである。私営の社会福祉施設における採用及び退職の状況をみると、新たに就業する者の約七十五パーセントが中途採用となっており、また、毎年専任職員の約十パーセントが退職している。

## 二 今後の就業の見通し

労働力人口の高齢化及び出生率の低下に伴う若年労働力人口の減少が予想される中で、社会福祉分野での労働力需要の急増が見込まれる。今後、仮に高齢者人口の伸びに比例して従事者が増加するとすれば、平成十二年(西暦二千年)には、約百十一万人程度となると見込まれ、これに退職者の補充を加えた従事者の確保が必要になることとなる。また、社会福祉の仕事は、人間の尊厳にかかわる重要な仕事であり、それにふさわしい資質を備えた人材が求められる。各々の分野での主な従事者の需要動向は、以下のとおりである。

まず、高齢者保健福祉推進十か年戦略に基づき在宅福祉の推進及び老人福祉施設等の整備を進める必要がある。これに伴い、ホームヘルパー、寮母等の介護職員が十か年戦略実施以前に比し、十八万人程度の増が必要と見込まれる。

また、障害の重度化への対応、障害者の自立と社会参加の促進等を図るため、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の施設を整備するとともに、施設の地域開放、在宅福祉の充実等を図る必要がある。このため、介護職員、相談指導に従事する職員、理学療法士、作業療法士等の確保が強く求められる。

さらに、多様な保育ニーズに対応した保育サービスの充実、児童の健全育成の推進等を図るため、専門的・指導的保育職員を確保することも必要である。

同時に、地域福祉を推進するため、今後、福祉サービスの効果的提供、保健医療サービスとの有機的連携、地域住民の自主的な福祉活動の推進等がますます重要となり、このため、地域における各種サービスを総合的に結びつけていくコーディネーターの確保が必要不可欠になると見込まれる。

## 第二 人材確保の目標と課題

今後の就業の見通しを踏まえ、①専門的知識・技術と豊かな人間性を備えた資質の高い人材を早急に養成すること、②魅力ある職場づくりを推進し、必要な人材を確保すること、③これらの措置により、国民のニーズに対応し、適切なサービスを提供することを目標とし、従事者の確保のため、次のような取組を行うものとする。

社会福祉事業は、数多くの職種から成り立っており、それぞれがその役割を果たしていくことによって、はじめて適切なサービスの提供が可能となる。このため、あらゆる職種の従事者が生涯にわたって自らの知識・技術を高めていくことができるような研修体系を確立するとともに、福祉専門職の養成力を強化すること。

社会福祉事業においては、従来ともすれば、従事者の人格や熱意に過度に期待する傾向が見られた。社会福祉を志し従事する者が誇りと生きがいを持ち、長期にわたって就業しその能力を発揮できるよう、職務の困難性・専門性を適切に評価し、賃金、労働時間、福利厚生等の改善を図ること。

政府は、ゆとりある国民生活を実現するため、生活大国五か年計画期間中に年間総労働時間を千八百時間とすることを目標としており、他の産業との均衡をも考慮しつつ早急に労働時間の短縮を図る必要がある。このため、当面は、週四十時間労働制を目指して、完全週休二日制の普及等、労働時間の短縮を進めていくこと。

福祉サービスは、人を相手とし、人が行うサービスであることから、従事者がゆとりを持ってその業務に専念できるよう、業務体制の見直しや業務の省力化等を総合的に推進し、サービスの向上と従事者の業務負担の軽減を合わせ実現すること。

従事者の多くが女性であることにかんがみ、出産、育児等を経ても引き続き就労ができるよう、育児休業制度の普及定着、保育対策の充実等、働きやすい環境を整備すること。また、福祉ニーズの多様化に対応するため、男性の参入を促進するとともに、女性であることを前提とした福祉職種の名称を見直すこと。

女性の社会進出や、国民のゆとりある生活への志向などにより、就労意識が変化している。また、他の産業に従事している者等の福祉に対する関心も高まっている。これらを柔軟に受け止め、幅広い人材を確保していくため、従事者が受け入れやすい多様な勤務体制を整備すること。

意欲ある優秀な人材の参加を得るためには、社会福祉の仕事の魅力について国民の認識を高めることも重要である。このため、より良い福祉サービスの提供はもとより、福祉教育やボランティアの振興、地域に根づいた事業運営の推進等により、従事者の社会的評価の向上を図ること。

社会福祉事業の運営は、多くは社会福祉法人に委ねられており、サービスの向上、職員処遇の充実はいずれも社会福祉法人の経営の在り方に大きくかかっている。このため、社会福祉法人の経営の多角化、経営基盤の強化等を図ること。

第三 社会福祉事業を経営する者の行うべき措置社会福祉事業を経営する者は、次のとおり、人材確保を図るための措置を講ずる必要がある。

## 一 職員処遇の充実

社会福祉法人(社会福祉事業を行う医療法人、宗教法人、財団法人等を含む。以下同じ。)における職員処遇は、直接的には経営者と従事者との雇用関係を通じて、具体的に内容が決定されるものである。このため、社会福祉法人の経営者は、国及び地方公共団体が講ずる支援措置を活用しつつ、職員処遇の充実に積極的に取り組んでいく必要がある。

(賃金等)

- 1 職務内容、公務員の給与水準及び地域の賃金状況を勘案するなど、人材確保が図られるような適切な給与水準の確保に努めること。
- 2 職務の専門性を評価し、適切な処遇を行えるような給与体系及び職階制の確立を図ること。
- 3 再就業者及び中途採用者について、前職経験を評価して処遇する仕組みの確立を図ること。
- 4 公平妥当な評価基準に基づいた人事管理を行うこと。複数の事業を営む社会福祉法人にあつては、一体的な人事管理を行うよう努めること。

(退職金)

- 5 社会福祉施設職員等退職手当共済制度への加入に努めること。

(労働時間、休日等)

- 6 週四十時間労働制を目指して、完全週休二日制の普及等、労働時間の短縮に努めること。年次有給休暇の計画的付与等によりその完全取得を促進するとともに、所定外労働時間の短縮に努めること。
- 7 産前産後の休業の利用促進、育児休業制度の普及定着、介護休業制度の普及並びに保育対策の充実に努めること。
- 8 業務の特殊性から避けることができない夜間勤務、祝日勤務等については、勤務ローテーションの改善を図るほか、必要に応じ、夜勤・宿日直のみを行う非常勤介護職員を採用する等により負担軽減に努めること。その際には、夜間における責任者を明確化するとともに、非常勤介護職員の適切な処遇を行うこと。

(業務体制、業務省力化等)

- 9 幅広い人材を確保するため、従事者が受け入れやすい短時間就労、特定時間就労等勤務しやすい体制の確立に努めること。その際には、雇用条件を明らかにするとともに適切な処遇を行うこと。
- 10 福祉サービスの評価基準を確立し、業務のマニュアル化を図ることにより、その効率化に努めること。
- 11 業務分担の見直し、各種職員の適切な組合せ、チーム方式の活用等により効率的な業務体制の確立に努めること。
- 12 介護機器の導入、事務の電算化を推進するとともに、必要に応じ非常勤職員の活用、間接業務の外部委託等を図り、介護職員等の業務負担の軽減及び業務の省力化・効率化、労働時間の短縮を進めること。

(健康管理・福利厚生)

- 13 健康診断の実施、作業環境の改善を推進することなどにより、従事者の健康管理を充実すること。
- 14 施設等における感染防止を図るため、従事者に対する必要な教育・研修を

強化すること。

15 従事者の健康の保持増進、余暇活動の充実、生活利便の向上等の各種ニーズに応じる福利厚生の実施に努めること。また、福利厚生センターの積極的活用を図ること。

16 国及び地方公共団体の補助・融資制度の活用により、宿舍の整備を図ること。

## 二 資質の向上

経営者は、継続的な自己研鑽に合わせ、積極的に従事者の資質の向上に努めていく必要がある。

1 職場における業務を遂行する中で、従事者が日常的に専門的知識・技術を修得できるよう職場内研修体制を整備すること。あわせて、一般職員の指導に当たる施設長等、幹部職員の研修機会の確保等に努めること。

2 従事者の研修参加の機会を確保するとともに、研修受講者の評価等研修体制の充実強化を図ること。

3 従事者が働きながら、社会福祉士、介護福祉士等の国家資格を取得することを容易にするため、職場内学習の機会の確保等、学びやすい環境づくりに努めること。

## 三 就業の促進及び定着化

優秀な人材を確保し、その定着を図るため、経営者は、採用活動の合理化及び多様化に努める必要がある。

1 採用に当たっての雇用条件の明示及び適切な考査に基づく合理的な採用に努めること。

2 早期募集及び計画的採用を促進すること。

3 都道府県福祉人材センター及び福祉人材バンクの積極的活用、養成施設に対する働きかけ等採用方法を多様化すること。

4 従事者の創意工夫が業務に反映できるような職場づくりを推進するなど、従事者の職務の意欲や満足度を高めるように努めること。

5 社会福祉法人間の人事交流を促進すること。

## 四 地域の理解と交流の促進

地域社会の一員として地域福祉の向上に貢献し、地域住民の理解と支持を得ることは、社会福祉の仕事の評価を高めるためにも重要である。

1 社会福祉施設は福祉サービスの拠点として、地域住民に対し専門的サービスを行うとともに福祉サービスに関する情報・知識・技術を提供すること。

2 施設の地域開放、ボランティアの受入れ、地域活動への積極的参加等地域との交流を促進すること。

3 社会福祉協議会は、地域住民、社会福祉施設、各種団体等と協力して福祉活動のネットワークづくりを進め、地域福祉を推進する体制を整備すること。

## 五 経営基盤の強化

職員処遇の充実等を継続的に図っていくため、社会福祉法人の経営者は、その経営基盤の強化に努める必要がある。

1 高齢者保健福祉推進十か年戦略によって整備が進められている老人福祉施

設等と他の施設との併設、入所施設への在宅サービス部門の併設等により、社会福祉法人の実情に応じ、複数・複種施設の経営を進めること。また、施設の合築を積極的に行うこと。

2 社会福祉法人にふさわしい公益事業及び収益事業の拡大を図ること。

3 経営の近代化のため、社会福祉事業における経営の重要性を認識し、法人組織の強化、事業運営体制の強化等を図ること。

#### 第四 国及び地方公共団体が講ずる支援措置

国及び地方公共団体は、社会福祉事業従事者の確保を促進するために必要な措置を講ずる責務を有している。このため、措置費等の改善、福祉人材センターの事業の推進をはじめ、以下の点を踏まえつつ経営者の行う人材確保を図るための措置を支援する必要がある。

##### 一 職員処遇の充実

1 社会福祉事業にふさわしい適切な給与体系及び職階制の整備について、社会福祉法人の経営者に対し技術的援助を行うこと。

2 勤務条件を改善し、併せてサービスの向上を図るため、業務省力化設備の整備、業務体制の改善等を推進すること。

3 業務のマニュアル化等による業務の効率化に対して、技術的援助を行うこと。

4 健康管理対策を推進すること。特に感染症対策を強化すること。

5 国は、福利厚生事業の共同化を促進し、福利厚生センターの事業を推進すること。

##### 二 従事者の養成確保及び資質の向上

1 生涯にわたる研修体系を確立するとともに、国民のニーズの多様化、高学歴化等に対応した研修内容の充実強化を図ること。

2 施設長、生活指導員、寮母、ホームヘルパー等の養成・研修体制を強化すること。

3 社会福祉士及び介護福祉士の養给力の一層の強化を図ること。また、介護福祉士等修学資金の貸与、養成施設の教員、実習指導者の研修等を推進すること。

4 地域福祉活動コーディネーターへの社会福祉士の登用、及び主任寮母又は主任ヘルパーへの介護福祉士の登用を促進すること。

5 リハビリテーションに対する需要の高まりに対応して、理学療法士、作業療法士等の養给力の一層の強化を図ること。

6 専門的・指導的業務に従事する保育職員の養成・確保に努めること。また、保母資格取得者の再就業を促進するとともに、その専門性を生かした活躍の場の拡大を図ること。

7 社会福祉事業の業務及びその専門性に関する研究の振興を図ること。

##### 三 就業の促進及び定着化

1 都道府県福祉人材センター及び福祉人材バンクが行う無料職業紹介事業、就業に関する相談事業等の充実を図り、就業を希望する者の経験や希望就業条件等に対応した適切な職業紹介を推進すること。

2 都道府県福祉人材センターが行う啓発・広報活動を推進し、社会福祉事業への新規就業者の参入及び社会福祉事業に従事した経験を有する者の再就業

の促進を図ること。

- 3 都道府県福祉人材センターが行う社会福祉法人の経営者に対する人材確保に関する相談等の実施を推進すること。
- 4 国は、全国的な観点から福祉人材確保対策を推進するため、中央福祉人材センターが行う都道府県福祉人材センターの支援、連絡調整を推進すること。

#### 四 社会的評価の向上

- 1 福祉教育の推進、普及啓発活動、ボランティア活動の振興等により国民の福祉に対する理解を深め、従事者に対する社会的評価の向上に努めること。
- 2 在宅福祉サービスの担い手であるホームヘルパー等については、多様な機会を活用し、その仕事の意義と重要性について国民の理解を深めるよう努めること。
- 3 社会福祉事業に多大な功績のあった者の顕彰を行う等積極的な評価策を講ずること。

#### 五 社会福祉法人の経営基盤の強化

- 1 社会福祉法人の機能を強化し、サービスの向上と経営の近代化を図るため、経営者に対する指導及び援助を充実すること。
- 2 社会福祉法人の経営能力を高め、より良い施設経営を確保するため、措置費の運用等について法人の裁量の余地を拡大すること。
- 3 同一社会福祉法人による複数・複種施設の経営、施設の合築等を促進すること。