

## 介護労働者の確保・定着等に関する研究会における質問項目

【日本介護福祉士会】

## 1 基本情報

### ① 貴団体の概要

#### ・設立年月日

平成 12 年 6 月 26 日（任意団体設立：平成 6 年 2 月 12 日）

#### ・定款に定める目的

本会は、介護福祉士の職業倫理及び専門性の確立、介護福祉に関する専門的教育及び研究の推進並びに介護に関する知識の普及を図り、介護福祉士の資質及び社会的地位の向上に資するとともに、国民の福祉の増進に寄与することを目的とする。

#### ・定款に定める事業内容

- （1）介護福祉士の職業倫理並びに専門的知識及び技術の向上に関する事業
- （2）介護福祉に関する調査研究に関する事業
- （3）介護福祉士教育機関その他関係団体との連携及び協力に関する事業
- （4）介護福祉の普及啓発に関する事業
- （5）介護福祉士の相互福祉に関する事業
- （6）その他本会の目的を達成するために必要な事業

#### ・主たる事務所の状況

主たる事務所：東京都港区虎ノ門 1 丁目 22 番 13 号

西勘虎ノ門ビル 3 階

## ② 貴団体の状況

- ・ 会員の人数、会員のうち就業者と無業者の人数、割合（それぞれ男女別）
- ・ 会員で無業者のうち、介護関係職種への就業を希望している者と介護関係職種への就業は希望していない者及び、就業希望がない者の人数、割合（それぞれ男女別）

・ 正会員数：41,524人

以下第7回介護福祉士の就労実態と専門性の意識に関する調査報告書

(2007年、調査対象は正会員10,000人、回答数2,330人)より

- ・ 就業者2,163人(約92.8%)、うち男性327人(約15.1%)女性1,832人(約84.7%) ※性別無回答4人(約0.2%)
- ・ 無業者146人(約6.3%) ※無回答21人(約0.9%)
- ・ 無業者の就業希望については、各都道府県支部において個別に対応しているところであるが、統計データとしては把握していない。

## ③ 貴団体からみて、現在の介護労働の状況をどのように捉えていますか。

- ・ 介護労働は人の尊厳を守り、生活、生命、人生を支える大切な役割を担う重要な職業にもかかわらず、他の産業などと比較しても給与が安すぎるなど労働対価としての評価があまりにも低すぎる。また、介護の仕事は、介護保険制度の導入などから利用者本位の介護、個別的な介護、予防からターミナルまで幅広い介護、ユニットケアへの対応、認知症への対応など以前と比べて介護の内容が多様となり、介護者はより高度な専門性が求められ、介護の現場の労働内容はより高度化している。
- ・ このように介護労働の質が変わり、介護労働者の負担が増しているにもかかわらず、介護保険制度の導入後は職員の配置基準の見直しもなく、介護報酬による経営になってからは逆に年収の低下を招くなど、現在の介護労働の評価は実態とかけ離れ、低すぎる。そのため、介護職員の労働意欲の低下などから離職率が増え入職率も減少してくるなど介護現場の人材不足を招いたのは、当然の成り行きであり、早急に介護労働に対して評価の向上をはじめとする人材確保対策が必要である。
- ・ 介護労働の正当な評価、待遇面の向上など労働条件の改善、やりがいをもてるようなキャリアアップの仕組み、介護の仕事に対する国民の理解など、今般、見直された「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」を行政、経営者、関係団体が実行しなければ介護保険制度の崩壊はもとより社会保障の崩壊の危機と考える。

## 2 就職状況等について

### ① 介護福祉士が重視する求人条件は、どのようなものですか。

(就業場所、採用時の賃金水準、採用後の昇給、キャリアアップ、企業理念など)

また、介護福祉士の求職動向、就職先に変化は見られますか。

- ・待遇面 採用時の給与水準、採用後の昇給率等について専門職としての資格が反映されているかどうか。専門職としてキャリアアップが可能であるのかどうか。(役職との連動)
- ・職場環境 職場における他職種との関係が対等である職場かどうか。上司の理解や、職場内の人間関係と同僚の協調性が図れているかどうか。
- ・企業理念 対象者に対する職場の方針が明確になっているかどうか。職場の研修制度の充実が図られているかどうか。
- ・介護福祉士の求職動向、就職先をみると、介護老人福祉施設の職員は、4年前 19.6%、2年前 18.5%、今回 14.6%と落ち込み、反対に居宅介護支援事業所では、4年前 9.4%、2年前 12.3%、今回 14.5%と大きく増加している。また、経営主体別に見ると民間企業が4年前 6.6%、2年前 11.2%、今回 13.6%と大きく増加している。認知症高齢者グループホームについても、4年前 1.6%、2年前 3.9%、今回 5.4%と大きく増加している。

### ② 介護福祉士の最近の就業実態に、どのような傾向が見られますか。

(正社員・非正社員別に、賃金水準、1週間の労働時間(訪問系、施設系)、主な離職理由や平均的な在職期間など)

また、時系列で見ると、就業実態に変化は見られますか。

- ・全体の平均給与額は199,490円である。正社員で見ると全体の給与水準に大きな落ち込みはないが、非正社員の割合が増加している。非正社員の平均賃金は月額133,000円(正規職員の6割程度)となっており雇用形態による差が明確である。
- ・主な離職理由は、給与の水準の低さ、職場の人間関係の悪化、仕事にやりがいがない、などである。
- ・平均的な在職期間を見ると、5年未満が最も多く40%であり、男性に限ってみると49.2%が5年未満で離職している。
- ・時系列で見ると、利用者の重度化対応や事務作業量の負担が増え1週間あたりの所定労働時間が45時間以上の割合が増加している。
- ・転職等で、後進の育成をすべき中核的な人材が明らかに不足しているため、組織的なキャリアアップの仕組みが構築できなくなっている。

③ 介護関連職種への就業を希望する会員に対して、何か支援を行っていますか。

- ・ 当会の会員はその大部分が現に介護関連職種の業務についているものが多い。介護関連職種への就業を希望する者については、会員非会員に関わらず個別的に各都道府県支部において相談に応じている。
- ・ 潜在介護福祉士に対しては再就職のための研修を行い、就職についての相談も行き、地域の福祉人材センターと連携している。

### 3 介護労働者の定着を図るための措置等について

① 貴協会において、会員の在職・離職状況をどの程度、把握していますか。また、貴協会から見て、離職を防ぎ、定着率を高めるためには、どのような措置を講じることが必要と考えられますか。

- ・ 本会が行った会員への調査（平成19年3月）では、介護に関する仕事の通算経験年数は平均で11.7年であり、現在の職場での経験年数は7.2年となっており、一般の介護職、会員外の介護福祉士などと比べると比較的長くなっている。また、転職経験のある人は43.8%となっており、その内訳は介護関連から介護職関連に転職が35.2%、介護以外から介護関連職転職が7.9%、介護関連職から介護以外に転職が4.0%となっている。転職の理由は、スキルアップ、職場の都合、定年退職、家庭の事情などのその他が30.1%、給与が安い24%、職場の人間関係23%、仕事のやりがいを感じられない18.9%、仕事の内容がきつい17.1%の順になっている。また、昨年行った「人材確保に関するアンケート調査」結果から「介護職が定着しない理由」を尋ねると、「給料が安すぎる」が83%となっており、介護職への労働対価が低すぎる事が一番大きな理由となっている。あわせて、職場環境にも問題があり、介護・職員を使い捨てだと思っている（43%）経営者はサービスの質を考えていない（34%）経営者の怠慢、古い体質（38%）となっており、人材確保が出来ない理由としては、給与面などの労働条件だけではなく、経営者の質の問題も大きな影響があるといえる。また、本会の調査では、上司・仲間との人間関係の悩みや仕事のやりがい不足等も離職の大きな要因としている。
- ・ さらに、介護老人福祉施設においては、利用者の8割以上が要介護度4～5である。移乗などに伴う介護者の身体的負担により特に腰痛を訴えるものが多い。本会の調査（平成19年3月報告）でも転職理由としてあげている「体調を崩した、健康を害したため」とするものが9.8%から15.1%と5.3ポイント上昇している。
- ・ このような結果から介護職の定着を高めるためには、給与面の改善をはじめとした労働条件の改善は当然として、働き甲斐がある職場環境を作るために、優れたリーダーの養成や施設長などの質の確保が必要であり、チームリーダーの任用資格、施設長の資格の見直しなど含めたキャリアパスを活用することが必要と考えられる。

なお、介護福祉士などの専門性の高い人材を配置した場合や、一定の研修を終了したものに対して、介護報酬の加算の仕組みが導入されるなどより質の高い人材が評価されることが必要である。

- ・また、適切な介護サービスの提供という観点や介護労働のより安全かつゆとりあるサービスができる環境を作ることが介護労働者の定着率を高めるために必要であり、そのためにも人員配置基準の見直しや労働時間の短縮も重要である。
- ・現在の介護現場では、介護職員の定着率が悪くなるとともにベテランや中堅職員が不在となっている。そのため、経験年数が少なく、若い人が現場の中心とならざるを得ない。本人も責任の重さに耐えられないなどの理由で転職、また、うつになる人も増えていると聞いている。したがって、定着率を高めるためには、初任者の指導係やチームケアを推進できるようなチームリーダー養成と配置が不可欠であり、そのための研修システムの導入と研修への配慮が必要と考えられる。
- ・平成6年9月に旧労働省において「職場における腰痛予防対策指針」が示されたが、この指針を介護事業所等において実行性あるものにするるとともに介護現場の実態を把握し、介護従事者の健康を守る施策を講じることが重要である。

② 潜在的介護福祉士に対して、介護関連職種への求職活動を促すためには、どのようなことが必要だと考えられますか。

- ・すでに各支部でも潜在介護福祉士に対する研修会の開催と就職相談などを取組んではいるが、潜在介護福祉士に働きかけを行うのにも介護福祉士有資格者名簿が入手できず、十分な働きかけが出来ないのが現状である。そのため、国の責任として潜在介護福祉士の実態について把握するような調査をしていただくことが必要と考える。その情報を関係団体などで活用できることも必要である。
- ・当会では今後も、潜在介護福祉士に対して再就職のための研修を行うこととしている。また、地域の福祉人材センターと連携をしていくことが大切だと考える。
- ・あわせて、介護福祉士の待遇の向上やキャリアアップの仕組みを確保し、介護を魅力ある仕事としていくことが介護現場の再就職には欠かせない。
- ・また、介護の職場は女性が多く、結婚、出産、育児など家庭と仕事を両立できるような支援策として、職場に保育所を設けるなど、また、夜勤や変則勤務を少なくしたり、パート的な働き方も行いやすいようにするなど、多様な働き方を望む者に対して、働きやすい労働環境を整えることも必要である。

## 4 雇用管理の状況について

### (1) キャリア管理、教育訓練

#### ① 会員である介護福祉士に対して、どのようなキャリアアップを図るための取組を行っていますか。

・本会では、介護ニーズが多様化していく現状を踏まえ、利用者に対して適切な介護サービスが行えるように、介護福祉士の資質の向上と職業倫理の向上のため様々な研修の場を提供している。また、平成18年度からはキャリアアップの仕組みに対応するために生涯研修制度を構築し、初任者研修、ファーストステップ研修また専門研修等々の実施をしているところである。このことについては会員に生涯研修手帳を配布し、日本介護福祉士会において履歴を一元管理している。なお、中央研修のみならず、地域の研修ニーズに対応するため支部においても計画的に研修を実施しているところである。今後も社会のニーズに対応すべく、これからの介護現場のニーズに求められる介護福祉士像を目指して、生きがいとやりがいがあるような研修体系の構築を目指したい。そのためには、職場における研修への支援やキャリアに見合う評価の仕組みが必要である。

#### ② 貴協会からみて、介護福祉士の定着率を高める観点から、どのようなキャリア形成を支援する取組や教育訓練が必要だと考えられますか。

・本会の行った「人材確保に関するアンケート調査」によれば、キャリアアップを妨げている要因としては、「経営者は、人材育成にお金をかけない」が半数以上あり、「上司の無理解」が33%、「管理職への登用の道がない」が30%となっており、これらのことが介護職のキャリアアップの障害になっていることが伺える。したがって、このような課題を改善することも重要である。そのためにも、公正・公平なキャリアアップの仕組みと、それに応じた研修体系の確立、職場における研修参加へ支援体制も必要となる。

・また、人材確保の基本指針に示されているように、介護福祉士などの専門職を評価し、一定の配置を義務付け、介護報酬の加算の対象にするなどの措置を講じるとともに、チームリーダー養成研修制度の定着、専門介護福祉士（仮称）などの認定資格の創設、それに伴う配置の義務付け及び介護報酬の加算の対象にすること、また、施設長等については国家資格や一定の研修終了などの資格要件を課すこと等が必要であると考えます。

・なお、働きながら国家資格を取得できるような配慮や職場内外の研修の受講機会の確保に配慮することが必要であるが、それらを

支援するためには、教育訓練費が活用できるような仕組み、研修参加者に対する評価や人員配置の見直し等により、研修に出やすい職場環境づくりと介護者のキャリアアップの仕組みの確保が必要である。

- ・ また、小規模の事業所など職場のOJTが十分できないところで働く介護職のために、職能団体が行う研修に参加させることができるなどの仕組みも必要である。（例えば外部研修に対する教育訓練費の支給、助成金支給など）

## (2) 労働環境の改善

○ 貴協会からみて、介護福祉士の定着率を高める観点から、どのような労働環境の改善が必要だと考えていますか。

- ・ 生涯、意欲を持って働ける環境作りとし、賃金向上などの労働条件の改善やキャリアアップの仕組みを導入することは当然のことであり、安心しては働けるように経営母体も安定する仕組みも必要。
- ・ 家庭をもつものが働きやすいように、結婚、出産、育児など家庭と仕事を両立できるような支援策の充実が必要である。例えば、職場に保育所を設けるなど、また、夜勤や変則勤務を少なくし多様な働き方を望む者に対して、働きやすい環境を整えることも必要である。
- ・ 施設勤務などでは、人員が十分ではないなどのために夜勤の回数が多いことや、勤務時間が長いために介護職員の心身疲労が著しい状況である。また、夜勤時の人員の配置が40名に2名であることから、休憩等の関係から1名になる場合もあり、利用者の安全が危うくなり事故が起きやすい状況であることが危惧される。この事を解決するためには夜勤の時間帯の配置基準の見直しなど夜勤のあり方などにも改善していくべきである。
- ・ また、施設などでは医療が必要な利用者も増加し、夜勤では看護師がいないために、介護職がやむなく医療行為も行わざるを得ない状況もある。そのため、介護職は大きなリスクを背負い精神的にも負担が増加している。このような状況を改善することも必要不可欠である。
- ・ なお、日勤でも同様であり、現在、施設の配置基準が3対1となっているが、常に利用者3名に対して1名の介護職員が対応しているわけではなく、夜勤時間帯は40人に1人の場合もある。定着率を図るためには、施設利用者の重度化も加味し配置基準を2対1にし、適切な介護サービス、安心なサービスが提供できるようにする事が必要である。
- ・ また、法律的には昼間常勤職員1名以上（指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準 第13条7項）となっており、職員の大半がパート等の非常勤職員で占められており、結果的に常勤職員に責任が過重となってストレスも増加していることから、常勤職員の配置基準のあり方の改善が必要である。



- ・また、民間企業の参入や非営利法人の事業所などが増えてきており、福利厚生が十分でないことも大きな課題であるので、福利厚生面での充実が図れるような仕組みも検討していただきたい。
- ・なお、超勤手当が支給されないサービス残業が増えている、労働時間が守られていないなどの事業所も数多くあるが、労働三法が遵守されるよう徹底していただきたい。

## 5 厚生労働省への要望

### ○ 貴協会が厚生労働省に期待することはありますか。

- ・介護職の労働条件の改善・キャリアアップの仕組みなど介護福祉士の社会的評価の向上のため、人材確保基本指針を実効性あるものにするための取組を期待したい。そのためには、介護報酬の改定に結びつけるような仕組みの検討も含めて、現在、国会で検討されている「人材確保のための介護従事者等の処遇改善法案」を実行性のあるものにして頂きたい。なお、社会福祉法に従事している者以外の介護関係者も指針の対象となるように社会福祉法の条文の改正もお願いしたい。
- ・また、適切な介護サービスの提供という観点や介護労働のより安全かつゆとりあるサービスということでは人員配置基準の見直しや労働時間の短縮も重要であり、労働三法の遵守を徹底できるような仕組みを検討して頂きたい。
- ・現在、厚生労働省が賃金等介護労働者の実態や介護事業者の経営実態について調査を行っていると聞いている。これらの調査結果を詳細に分析していただき、平成21年の改定時に適切な報酬の設定を行っていただくとともに、事務負担軽減等の様々な措置についても、可能なものから早急に実施に移していただくなど、幅広い施策を総合的に講じていただきたい。  
その場合、一般の介護従事者と介護福祉士などの国家資格を有するものとの専門性の違いを認識した分析が必要と考える。なぜなら、非正規雇用をはじめ雇用形態や働く側の働くことへの意欲や都合などさまざまであることから実態が明らかとならない可能性があるからである。
- ・今後、さらに後期高齢者が増え、安心できる高齢期の生活を実現するためには介護サービスが適切に提供され、質の良いサービスが利用者に提供される必要がある。そのためには介護労働者への正当な評価を行えるような介護報酬の見直しをしていただき、国民が安心できるような介護保険制度の構築や障害者が安心して暮らすことができるような障害者自立支援法の見直しなど社会保障

の充実を目指して幅広い施策を講じていただきたい。

- ・ 経済連携協定により、今後、介護の分野も外国人労働者の参入が見込まれることになるが、人不足だからといって安易に外国人に頼ることは避けるべきである。日本には、潜在介護福祉士を含め潜在介護職は多数存在する。まずは、日本における労働環境の整備を行い、潜在介護職をはじめ、若い人が介護を目指すように国内での介護労働力確保を最優先すべきである。また、外国人労働者受け入れ方法や教育に関しても、介護の現場の意見を尊重するために日本介護福祉士会の意見も尊重していただきたい。
- ・ 国民に対して、介護・福祉に関する普及啓発を促進するために「介護の日」を設けていただきたい。