

「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」について

「人材確保指針」を取り巻く状況

【環境の変化を踏まえた検討の視点】

① 魅力ある介護・福祉労働市場を構築するため、国・地方公共団体・事業者がどのような取り組みを行っていくべきか。

② 利用者の尊厳の保持や権利擁護の視点を重視すべきではないか。

③ 在宅サービスにおけるマンパワーの確保や従事者の資質向上を重点的に進めていくべきではないか。

④ 認知症など新たな介護ニーズに対応するため、研修等による従事者の資質の向上を図るべきではないか。

⑤ キャリアパスの形成やキャリアに応じた適切な処遇の確保など、従事者がやりがいを持って働けるようにしていくべきではないか。

⑥ 労働法規が遵守されるよう、労働法規の理解・周知に努めるべきではないか。

⑦ 多様な人材を確保する観点から、介護・福祉分野における事業者の経営のあり方を見直していく必要があるのではないか。

⑧ IT技術を積極的に導入するなど、できる限り業務の省力化を進めていくべきではないか。

（平成5年当時）

① 措置制度による運営

- ・サービスは、行政が決定
- ・主として低所得者を対象
- ・社会福祉法人主体

② 施設中心のサービス

- ・多床室中心の集団ケア

（現在の状況）

- ① 少子高齢社会の進展
- ② 介護保険制度や障害者自立支援法の施行

- ・サービスは利用者が選択
- ・対象者は低所得者に限らず普遍化
- ・民間企業等の参入

- ③ 在宅重視のサービス
- ケアマネジメントの導入

- ④ 新しいサービスの進展
- 認知症ケア
- 個室、ユニットケア

① 人口の高齢化

② 正規雇用中心の就業形態

③ 労働者全体で一律に賃金上昇

④ 働く女性の増加

① 労働力人口の減少傾向

② 就業形態の多様化

- ・パート、派遣労働者、契約社員等非正規雇用の増加

③ 業績・評価主義賃金の導入

④ 女性の就業意識の変化

- ・子供ができて就業継続を希望する者の割合の上昇

⑤ 若年者を中心とした失業率の高まり

『介護・福祉サービス従事者の状況の変化』

- ・従事者は約328万人で平成5年から4.6倍に増加
- ・介護保険事業に従事する介護職員については、非常勤職員の割合が上昇(平成12年約35%→平成17年約42%)
- ・有効求人倍率が1.68と高く(特に都市部)、昨今急激に伸びている
- ・離職率が約20%と高く、勤続年数も約5年と短い
- ・仕事のやりがいや給与等に不満のある従業者が多い
- ・就労していない有資格者の増加(潜在的介護福祉士約18万人)

【介護・福祉分野の環境の変化】

【労働環境の変化】

現行「人材確保指針」の構成(平成5年策定)

◇ 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5年厚生省告示第116号)

【第1 就業の動向】

1. 就業の現況

※ 平成2年当時における介護・福祉従事者数は、75万人であること 等

2. 今後の見通し

※ ゴールドプラン等を踏まえた高齢者、障害者、児童の各分野における介護・福祉人材の将来的な需要増の見込み

【第2 目標と課題】

1. 目標

- ・ 資質の高い人材養成
- ・ 魅力ある職場づくりの推進
- ・ 適切なサービス提供

2. 取り組み

- ・ 生涯研修体系の確立
- ・ 賃金、労働時間、福利厚生等の改善
- ・ 業務体制の見直し、業務の省力化等を総合的に推進等

【第3 経営者の行う措置】

1. 職員処遇の充実

- (1) 賃金等(給与水準の確保 等)
- (2) 退職金(退職手当共済への加入 等)
- (3) 労働時間・休日等(週休2日制の普及 等)
- (4) 業務態勢・業務の省力化(マニュアル化 等)
- (5) 健康管理・福利厚生

2. 資質の向上

- ・ 職場内研修体制の整備 等

3. 就業の促進・定着化

- ・ 雇用条件の明示 等

4. 地域の理解と交流

- ・ 福祉サービスに関する情報提供 等

5. 経営基盤の強化

- ・ 複数事業の経営の推進 等

【第4 国・地方公共団体の支援】

1. 職員処遇の充実

- ・ 給与体系、職階制整備のための技術的援助
- ・ 業務省力化設備の整備
- ・ 福利厚生センター事業の推進 等

2. 養成確保・資質の向上

- ・ 生涯研修体系の確立 等

3. 就業の促進・定着化

- ・ 人材センターの充実 等

4. 社会的評価の向上

- ・ ボランティア活動の振興 等

5. 経営基盤の強化

- ・ 指導・助言の充実 等

(社会福祉法第90条)

○ 経営者に対し、指針の内容に即した措置を講ずる努力義務を規定。

○ 経営者が、指針の内容に即した措置を講ずる者に対し、協力する努力義務を規定。

(社会福祉法第91条・第92条)

○ 国・地方公共団体は、経営者に対し、指針の内容に即した措置を的確に実施するために必要な指導・助言を実施。

○ 国に対し、従事者の確保等のために必要な財政上の措置等を講ずる努力義務を規定。

○ 地方公共団体に対し、従事者の確保等を促進するために必要な措置を講ずる努力義務を規定。

現行「人材確保指針」の概要

1 現状と今後の見通し

- ◎ 福祉サービスの質の向上と量的拡充のために人材確保が不可欠
- ◎ 今後、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は急増
 - ・ 社会福祉事業全体で平成2年現在75万人の従事者を、平成12年(2000年)には111万人程度確保する必要

2 社会福祉事業従事者確保の目標

- 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
- ② 処遇の改善等により、魅力ある職場づくりを推進し、必要な人材を確保
- ③ ①及び②により、国民のニーズに対応した適切なサービスを提供

3 具体的措置

経営者は、人材確保のための措置に積極的に取り組む。これに対し、国及び地方公共団体は、措置費の改善、福祉人材センター事業の拡充、福利厚生センターの設立を始めとする支援措置を講ずる。

- ◎ 養成力の強化・従事者の資質の向上
 - ・ 介護福祉士等福祉専門職の養成力の強化
 - ・ 生涯にわたる研修体系の確立
- ◎ 職務の困難性、専門性を適切に評価した、賃金、労働時間、福利厚生等の改善
 - ・ 適切な給与水準の確保
 - ・ 週40時間労働制の実現
 - ・ 年次有給休暇の完全取得
 - ・ 夜間勤務、祝日勤務の負担軽減
- ◎ 業務体制の見直し、業務の省力化、サービスの向上
 - ・ 夜勤、宿日直勤務のみを行う介護職員の採用
 - ・ 短時間就労、特定時間就労等従事者が受け入れやすい多様な勤務体制の整備
 - ・ 福祉サービスの評価基準の確立と業務のマニュアル化、効率化
 - ・ 介護機器の活用、事務の電算化
- ◎ 就業の促進
 - ・ 福祉人材センターを通じた、就労あっせん、人材掘り起こしの促進
 - ・ 男性の参入の促進
- ◎ 従事者の社会的評価の向上
- ◎ 社会福祉法人の経営の多角化、経営基盤の強化