

介護・福祉人材の確保及び定着等の取り組み

1. 福祉(介護)職員雇用の実態

〔出典：「社会福祉施設の人事労務管理」実態調査(アンケート)報告書

(調査研究者林和彦) 社会福祉法人全国社会福祉協議会 中央福祉学院〕

- (1) 福祉従事者の男女比は、74%が女性である。
- (2) 職員採用者のうち、77%は、中途採用者であり、新卒者の採用は、23%程度である。
- (3) 職員の雇用形態は、65%が正規職員であり、パート職員が21%程度となっている。
- (4) 職員の募集は、職安(84%)、学校の紹介(60%)、福祉人材バンク(48%)、知人等の縁故紹介(40%)、チラシ・広告誌の掲載(34%)、新聞・雑誌・就職情報誌への掲載(28%)の順となっている。
- (5) 常勤職員募集から採用までの期間は、3か月で50%、6か月で80%となっている。
- (6) 中途採用者の前職は、同種類の社会福祉施設から63%、医療・保健機関・施設から45%、他種類の社会福祉施設から43%となっている。
- (7) 従事者の養成確保や資質の向上については、充実してきているが、ヘルパー資格のように安易に資格取得ができたり、福祉業務に従事するための資格要件が十分でないため、無資格者や未経験者でも従事できる。このため、サービスの低下が起こってきている。
- (8) 経営者は、人員不足による減算を避けるため、未経験者や資質の低い者でも採用せざるを得ない状況にあり、これによっても、職員の資質の低下を招き、サービス低下を引き起こしている。
- (9) ヘルパー資格取得者に代表されるように、資格は持っているが、実際に福祉の現場に従事する者が少ない。
- (10) 福祉人材が不足していることから、初任給やパート職員の時給、夜勤手当等が上昇し、経営を圧迫してきている。
- (11) 職員を育てても、良い条件の就職先があるとそこを先に決めて退職してしまう実態がある。
- (12) 中途採用者の中には、いろいろなところを渡り歩いている職員がおり、長期間従事する者が少なく、定着率低くなっている。
- (13) 都市部では、特別養護老人ホームを新規に開設しても、職員が集まらないため、入所待機者が多数いるのにも関わらず、定員分の入所者を受け入れられない状況が続いている。

2. 福祉(介護)人材の確保と定着に向けた具体的な取り組み

- (1) 福祉人材を確保するためには、最低限公務員と同等の給与水準まで引き上げることが必要であり、その財源としては、利用者の利用料への転嫁を避けるため、介護報酬や障害者自立支援費等と切り離した財源保障を国・自治体の責務として取り組むべきである。
- (2) 職員配置基準の抜本的な見直しを図り、労働時間の短縮と労働条件の緩和を積極的に推進することが必要である。
- (3) 社会福祉事業の従事者は、女性が多いことから、女性が働きやすい労働環境の整備が必要であり、社会福祉の分野は、女性の雇用創出や拡大政策を先駆的に取り組む業種として位置づけ、実施していく必要がある。
- (4) 福祉人材の定着化を図るためには、福利厚生等の充実が不可欠である。特に退職金制度の充実、人材の確保と定着化を図るためには、重要である。
具体的には、福祉医療機構の退職共済制度の掛金の見直しと退職手当基準の引き上げが必要と考える。
⇒ 現在、福祉医療機構の退職共済制度の掛金は、介護保険施設等では、一般社会福祉施設の3倍となっており、経営を圧迫している。このため、新設法人は、経費負担の面から未加入の法人も多くなっていきっている。また、平成18年度より退職手当基準が大幅に引き下げられたため、職員の退職金が大幅に減額となった。なお、職員の定着化を図るためには、現行の制度を見直し、他の法人へ転職した際(出向等法人の都合による場合を除く)は、退職手当の継続はできないようにすることも必要ではないか。
- (5) 職員宿舍等の整備への助成(現行制度の拡充)や民間アパートの借り上げ補助制度の創設等を実施し、職員の確保と定着化の促進を図る。
- (6) 外国人労働者の導入は、今後必要不可欠となってくると思われるが、現行のフィリピンからの労働者受け入れは、諸外国と比べるとハードルが高く、雇用の促進につながらないことが懸念される。外国人労働者を受け入れるためには、諸制度の見直しと規制緩和が、ぜひとも必要である。

日本中、介護離れが起きる中 一般論に埋もれる都市部の惨状

- 足りない施設に重度者が集中し、苛酷な現場
(新設施設が平均要介護度4.5)
- 都市部の生活相場に見合わない、介護報酬
- 先生や先輩が勧めない高齢介護への就職、完全に始まった介護離れ
- 限られた人材を施設間で奪い合い、賃金高騰
- 新設施設は、人不足で全ベッドオープンまで1年以上
- 新規建設はことごとく、報酬格差で潤う市外法人

すでに始まっている現場崩壊

都市部の介護離れ極端な人材不足は、2年前から深く広く進行し、すでに崩壊は始まっている。

大切なのは高邁な人材育成論ではなく、苛酷すぎる労働環境(世界レベルに比べ1/2~1/3)の配置の改善と、結婚し子供を持っても働き続けられる最低限の生活保障

それなくして、潜在の介護人材掘り起しどころか、急激な介護離れを止めるのは困難

横浜の施設の深刻な危機感

横浜市内全特養緊急アンケートH18.12 回答率92%

施設維持のため必死の努力、しかし職員確保困難は、
—法人—施設の努力の範疇を遙かに超えた！
この事実を知らず、介護福祉士2／3の議論は誰が？

- ☐ 介護福祉士を2／3確保しないと、支払いを
下げると言われても 確保困難 98%
- ☐ 2年以内に「職員採用困難」が経営の
最大危機と予測 最大危機 97%

2007/4/15

横浜市長齢施設部会 資料

7

地域格差の評価(介護保険報酬単価)

支出の60%程度は人件費にもかかわらず
賃金実態と乖離し都市部に苛酷な報酬

残業支払いを外しても地域の賃金実態差は
62%

(道府県別所定内給与額 厚生労働省発表 平成17年2月)

それに対し、介護報酬格差は
介護報酬単価の差は最大と最少でもたった
4.5%(地域格差)

2007/4/15

横浜市長齢施設部会 資料

8

横浜市内の全施設から悲鳴

- ここ1年半で一挙に人が採れなくなり、現場維持に強い危機感
- 求人広告など百万円単位のお金を使っても、一人も面接に来ない
- 人材派遣も人が全くいない、来ても全くの未経験者
- 介護現場が重度化し、職員の過剰負担は限界を超えている
- 高齢者とのふれあいを求めてこの仕事に就いた職員達が、三大介護（排泄・食事・入浴介助）追われるだけの毎日に疲弊
- 介護報酬を今後も改訂のたびに下げると厚労省通告、規定の人員が決められ報酬収入一定で職員処遇改善の企業努力余地無し
- これらの情報が現職を通じ、学生たちに伝わり介護福祉士養成校の学生も介護離れ、さらに高校の先生も介護に行くなどアドバイスする中で定員割れ
- 一方有料老人ホームは、職員が採れる価格設定が自由に出来る上、利用者も軽度、年間100万円高い採用

2007/4/15

横浜市高齢施設部会 資料

5

神奈川県内でも
横浜市（都市部）はさらに悲惨

必要数の15%にも満たない新卒者

- * 新規施設 特養・老健 1,500床
⇒新規 500名
 - * 従来施設 特養・老健 17,000床
現職員 約6,000名、内1割自然減
⇒新規 600名
 - * 有料・グループホーム・在宅サービス
⇒新規 500名強
- 毎年新規に必要とされる介護人材 計1,500名強

市内養成校新卒者300名	内介護分野	200名弱
神奈川県全県でも介護福祉士養成校卒業生は		700名