

前回までの福祉部会における人材確保対策に係る主な議論

(下線部は、前回4月20日福祉部会における主な議論)

1 基本的な考え方

- 介護の分野における人材確保対策を考える場合には、労働者の多様な就業実態やニーズを踏まえ、ターゲットをはっきりさせて議論することが必要。
- 介護に関する旧厚生、旧労働の施策の連携を一層密にすべき。
- 指針は、データに基づいた内容とすべき。
- 現行指針の目標は現在も変わっていないので、この実効性をどう担保していくかが課題。
- 人材の質の確保と量的な確保を両立していく必要があり、これをどのように調和させていくかが課題。
- 職能団体の役割も明確に位置付けるべき。
- 民間企業等の参入が可能となり、在宅サービスが重視されてきているといった現在までの変化に対応した内容とすべき。
- 職員がうまく定着している現場の事例から学ぶべき。

2 需給状況等

- 大阪福祉人材センターにおいては、ここ数年、求人が増加をしているにもかかわらず求職が減っており、また、分野別、職種別、雇用形態別の需給のミスマッチが生じている（例えば、相談員・指導員の求人は少ないが求職は多く、ホームヘルパーは逆）。
- 介護・福祉の分野の労働市場は、縁故や囲い込みがあって、オープンな労働市場ではないことから、福祉人材センターだけを見ても不十分なのではないか。
- 平成5年頃に比べると、養成施設や福祉系大学が増加し、人材の供給力が増えているということを盛り込むべき。

3 入職・離職状況

- 入職者の半数以上が介護以外の分野から流入している。
- 介護労働者の離職率は、女性労働者の離職率と同程度の水準であるが、法人格別、法人規模別にみると、9人未満の事業者、民間企業・NPO法人・医療法人においては、高採用・高離職の「ザ尔的」経営が行われているのではないか。
- 採用1年未満で離職する者と1年以上で離職する者の離職の原因は異なっている（1年未満は仕事面でのサポート不足、1年以上は職場での評価・処遇）。

- 国は、福祉人材の実態が明らかになるような統計調査を行うべきであり、例えば、介護福祉士や社会福祉士等の有資格者がどこで働いているのかといった実態を把握すべき。
- 現場では、求人方法として、ハローワーク、福祉人材センター、学校等あらゆる方法を使っている。新聞広告やチラシは経費がかかる割には効果がなく、他方、インターネットのみで求人を充足しているところもある。
- 同じ介護の分野で離転職している者もいるし、二度と介護の仕事はしたくないと辞めていく者もいる。結婚、出産による退職をする者も多い。また、転職によって収入面以上にやりがいを求めているケースもある。同じフィールドのなかで転職によってキャリアアップが図られるのであれば、望ましいかもしれない。
- 離職理由として腰痛も多く、福祉用具を使うことを考えるべき。

4 労働条件

- 介護労働者のうち、7割近くの人が賃金に関して不満に思っている。
- 最低限の労働条件（就業規則の作成、年次有給休暇の制度、健康診断の実施等）も確保されていない事業所があり、介護事業全体のレベルアップの足かせになっている。
- 介護保険には半分税金が投入されているのだから、労働分配率をいくら低くしてもいいということにはならないのではないか。

- 介護保険において待遇や賃金がきちんと確保されるよう、財政当局に働きかけるべき。

5 能力開発

- 労使とも研修や能力向上への意欲は高い。
- 研修機会の多い施設では、離職が少ない。
- 努力した職員が報われる仕組みを制度的に担保することが必要。

6 職場環境、やりがい

- 介護の分野は、賃金は高くないが、やりがいがあることで人を集める職場である。
- バーンアウトしやすいのは、年齢が低いグループ、正規職員、担当する利用者が多く、夜勤の多い者等。
- 情熱に燃えた経営者が自ら先頭に立っていて、他の職員がついていけずバーンアウトしてしまう職場と、経営者の熱意がない職場と両方の問題があるのではないか。規模の小さい事業所でも、経営者が突っ走っていたり、自分の経験を押し付けるケースもある。

- 経営理念を労働者に周知させていると思っている経営者は多いが、労働者はそう思っていないことが多く、ギャップがある。問題があった場合に、トップまであげて、トップからフィードバックされる仕組みがうまく機能すれば、バーンアウトは減るのではないか。
- 社会福祉士については高齢者関係の施設で働いてもらう場がはっきりと位置付けられておらず、また、生活相談員として就職しても、最初に介護等の業務をやらされて辞めてしまう例もある。
- キャリアアップの仕組み（就職して、数年たってチームリーダーになり、さらに中間管理職、施設長になるという仕組み）を作るとともに、スペシャリストの養成も行い、選択肢を広げていくことが必要。
- 仕事に対する誇りを持てるようにすることが重要。国民全体が介護の価値を認識するような文化を作っていく必要がある。
- 国が規制している人員配置基準が現実合っているかどうかについて検証が必要。
- 夜勤の短縮化や能力給の導入、職場の配置転換等の労働環境改善のための取り組みが必要であり、そこから職員のモチベーションの向上、自己研鑽につなげていくという流れをつくる必要がある。
- 特別養護老人ホームにおいては、入所者の重度化が進み、入所者とのコミュニケーションを行うことが難しく、このことが介護の仕事の魅力を失わせている一つの要因と考えられる。

- 施設内に長い経験のある者が多いところはメンタルケアがしっかりできるし、資格のある者が多いところは、離職に歯止めがかかっているので、資格取得への応援も重要。
- 小規模の法人や NPO 法人においても、法人間の連携を図ることにより、様々な取り組みを行っていくことができるのではないか（保育サービスの提供、人材の流動化、キャリアパスの形成、人材の確保等）。

7 経営者

- 規模の小さいところは経営的に苦しい（人事ローテーションやサービスの多様化等）ので、経営形態の流動化や統合がしやすい仕組みが必要ではないか。
- 経営者の意識を変えるため、一定の要件を作っていくことが必要ではないか。
- 社会福祉法人に対する非課税の取扱いは維持されるべき。
- 介護福祉士の処遇と地位の向上が図られているところは、サービスの質が高く、職員の権利が護られているところは、入居者の権利も護られている。いい職場ではいい人材が育ち、利用者の満足度も高くなるはずである。
- 経営指導事業は続けてほしい。
- 民間企業と異なり、社会福祉法人においては資金調達が困難。

8 その他

- 介護保険でカバーすべき部分を明確にするとともに、介護保険で担保されない質の高いサービスを提供して料金を取るような経営上の工夫ができるようにすべき。
- 労使のプラスアルファの努力が報われるような制度にする必要がある。
- 人材確保における行政、経営者、関係団体それぞれの課題を分析すべき。
- 個別支援計画や報酬上の加算に係る書類の作成等の事務を簡素化すべき。
- コアのサービスと周辺のボランティアなサポートと重層的に考えていくべきではないか。また、職種間の役割分担をはっきりさせるべき。
- 介護報酬の改定に当たっては、必要なものは必要なものとして、科学的な根拠に基づく論証をした上で、決定することが必要であるとともに、国民の側も手厚いサービスを受けた場合には相応の負担が求められることを理解する必要がある。
- 今後引退していく「団塊の世代」に、経理や仕入れ、労務管理、求人などの現役時代の知識や経験を生かしつつ、介護の分野で活躍してもらうことはできないか。

- 「団塊の世代」に資格を取ってもらうのは現実的ではないが、地域での見守りなど、周辺で支える仕組みを作ることで活躍の場が広がる。