

(福利厚生)

- 従事者が心身ともに充実して仕事ができるよう、健康管理対策やメンタルヘルス対策、感染症・腰痛対策等の健康確保対策の推進を図ること。《経営者》
- 従事者のニーズに的確に対応した福利厚生事業の推進を図ること。《経営者、福利厚生センターその他の関係団体等》

(雇用管理全般)

- 介護事業主に対する雇用管理に関する相談事業、介護労働者の雇用管理の改善を支援する助成金の活用の促進及び福祉・介護サービスの実態に応じた雇用管理の好事例の情報提供等に取り組むこと。《介護労働安定センターその他の関係団体等》

(その他)

- 従事者の給与等の水準や事業者の収入の従事者の給与等への分配状況を含め、経営者の経営実態を把握することを通じて、適切な水準の介護報酬等を設定すること。《国》
- IT技術の積極的な活用等を通じて、申請等に係る事務の簡素化に努めること。《国、地方公共団体》

【キャリアアップの仕組みの構築】

- 質の高い介護福祉士や社会福祉士等の資格制度を基盤として、施設長や生活相談員等の資格要件の見直し等の福祉・介護サービス分野における従事者のキャリアパスを構築すること。《関係団体等、国、地方公共団体》
- 福祉・介護サービス分野におけるキャリアパスに対応した生涯を通じた研修体系の構築を図ること。《職能団体その他の関係団体等》
- 従事者のキャリアアップを支援する観点から、働きながら介護福祉士、社会福祉士等の国家資格等を取得できるよう配慮するとともに、従事者の自己研鑽が図られるよう、職場内学習の機会（OJT）や外部研修の受講機会（OFF-JT）の確保に努めること。《経営者》
- 従事者の多様な業務を経験する機会を確保する観点から、法人間のネットワークを活かした人事交流等を通じて、人材の育成を図ること。《経営者》
- 国家資格等の有資格者について、さらに高い専門性を認証する仕組みの構築を図るなど、従事者の資質向上に取り組むこと。《関係団体等》

【新たな経営モデルの構築】

- 福祉・介護サービスが人によって支えられる事業であることを踏まえ、福祉・介護サービスを行うのにふさわしい経営理念を確立するとともに、質の高い人材の確保を図るための明確な人事戦略を確立すること。《経営者》
- 小規模かつ脆弱な経営基盤からの脱却を図るため、資材の共同購入や設備の共同利用など、法人間の連携を進めること等により、経営力を強化すること。《経営者》
- 社会福祉制度の下で、柔軟な経営を行うことができるよう、社会福祉法人制度改革等の規制改革を推進すること。《国、地方公共団体》
- 福祉・介護サービスの整備や運営に係る融資を行うほか、経営に関する相談事業等を推進すること。《独立行政法人福祉医療機構その他の関係団体等》

第四 離職者等の再就労の促進を図るために

(見直しの視点) 「離職者等の再就労の促進」においては、第二において整理した課題に対応するための具体的措置を整理する。

- 潜在的有資格者や離職者等について、就業の現状や離職の理由、福祉・介護サービス分野への再就業の意向等の実態を把握すること。《関係団体等》
- 潜在的有資格者や離職者等に対して、就職説明会の実施等を通じて、これらの者の再就業への関心を喚起し、福祉・介護サービス分野への再就業を働きかけること。《都道府県福祉人材センターその他の関係団体等》
- 潜在的有資格者や離職者等のうち、再就業を希望するものに対して、これらの者の再就業が円滑に進むよう、ハローワーク等との十分な連携による無料職業紹介等の実施や再教育等を通じて、就業の支援に取り組むこと。《都道府県福祉人材センターその他の関係団体等》
- 潜在的有資格者や離職者等の福祉・介護サービス分野への就業後において、これらの者が将来にわたって安定的に仕事ができるよう、相談体制を整備するなど、その定着の支援に取り組むこと。《都道府県福祉人材センターその他の関係団体等》

第五 多様な人材の参入の促進を図るために

(見直しの視点) 「多様な人材の参入の促進を図るために」においては、第二において整理した課題に対応するための具体的措置を整理する。

【国民に対する福祉・介護サービスへの理解】

- 教育現場におけるボランティア体験や福祉・介護サービスの職場体験の実施等を通じて、若年層を始めとする幅広い各層が福祉・介護サービスへの理解を深められるよう努めること。《関係団体等、国、地方公共団体》
- 施設の地域開放やボランティアの受入れ、地域活動への積極的な参加など、地域との交流に努めること。《経営者》

【福祉・介護サービス以外の他分野に従事する人材の参入促進】

- 多様な人材を確保する観点から、就職説明会や福祉・介護サービスの職場体験等を重点的に実施する期間の設定等を通じて、これらの者の就業への関心を喚起し、就業を働きかけること。《都道府県福祉人材センターその他の関係団体等》
- 福祉・介護サービス以外の他分野に従事する者等に対して、ハローワーク等との十分な連携による無料職業紹介等の実施を通じて、就業の支援に取り組むこと。《都道府県福祉人材センターその他の関係団体等》

- 福祉・介護サービス以外の他分野に従事する者等の福祉・介護サービス分野への就業後において、これらの者が将来にわたって安定的に仕事ができるよう、相談体制を整備するなど、その定着の支援に取り組むこと。《都道府県福祉人材センターその他の関係団体等》
- 福祉・介護サービス分野への就業に当たって、必要な情報が得られるよう、第三者評価結果の公表や情報開示等を推進すること。《経営者、関係団体等、国、地方公共団体》

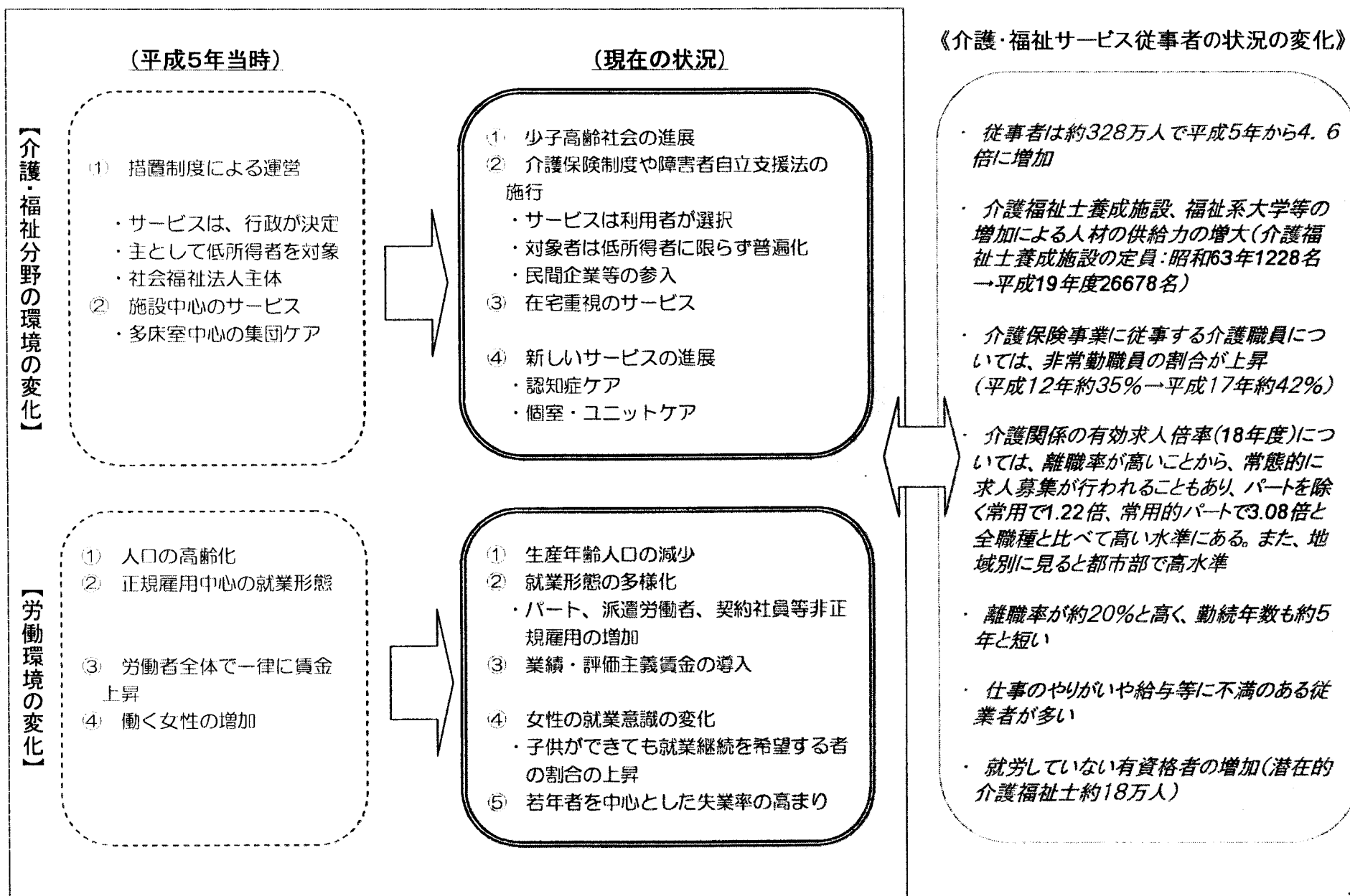
【退職した高齢者等の参画促進】

- 退職した高齢者や障害者等に対する研修等を通じて、これらの者が福祉・介護サービスへ就業し易い環境を整えるとともに、これまでの就業経験の中で培ってきた経理や労務管理等の福祉・介護サービス以外の専門性の活用を図ること。《経営者、関係団体等、国、地方公共団体》

第六 経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体と国民の役割

- 第三から第五までにおける具体的措置を講ずる上での経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体の役割に加えて、国民の役割を整理。

(参考1) 介護・福祉従事者の取り巻く状況の変化の整理



(参考2) 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。

(参考3) 現行の人材確保指針と見直し(骨子案)の比較

	現行指針	見直し(骨子案)
指針の位置付け	○ 社会福祉事業の分野のみを対象。	○ 社会福祉事業のみならず、介護保険制度における居宅介護支援や訪問リハ等の社会福祉事業と密接に関連する領域が拡大していることを踏まえ、これらを一体的に捉え、人材確保を図る。
主な現況等	○ 平成2年現在で、従事者数は約75万人(昭和50年と比べ、約1.7倍)。	○ 平成17年現在で、従事者数は約328万人(平成5年と比べ、約4.6倍)。このうち、高齢者に関連する従事者は、約197万人(平成5年と比べ、約12倍)。 ○ 潜在的介護福祉士が多数存在。
具体的措置の内容等	<p>○ 「経営者」の行う措置を整理。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 職員処遇の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ 給与水準の確保や週休2日制の普及等 ② 資質の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場内研修体制の整備等 ③ 就業の促進・定着化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用条件の明示等 ④ 地域の理解と交流 <ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉サービスに関する情報提供等 ⑤ 経営基盤の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 複数事業の経営の推進等 <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>○ 「国・地方公共団体」の行う支援措置を整理。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 職員処遇の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ 給与体系整備のための技術的援助、業務省力化設備の整備等 ② 養成確保・資質の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・ 生涯研修体系の確立等 ③ 就業の促進・定着化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 人材センターの充実等 ④ 社会的評価の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・ ボランティア活動の振興等 ⑤ 経営基盤の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 指導・助言の充実等 	<p>○ 確保すべき人材の対象を区分し、その対象ごとに効果的な人材確保が図られるよう、経営者及び国・地方公共団体のみならず、関係団体を加えて、それぞれが行う措置を整理。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 現に従事している者の定着の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働環境の改善 ・ キャリアアップの仕組みの構築 ・ 新たな経営モデルの構築 ② 離職者等の再就労の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 潜在的有資格者の掘り起こしから潜在的有資格者等への就業の支援等までを一体的に実施 ③ 多様な人材の参入の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 国民に対する福祉・介護サービスへの理解 ・ 福祉・介護サービス分野以外の他分野に従事する人材の参入促進 ・ 退職した高齢者等の参画促進

(参考4)福祉人材センター等関係団体の概要について

	福祉人材センター		福祉重点ハローワーク	介護労働安定センター	福利厚生センター
	中央福祉人材センター	都道府県福祉人材センター			
実施主体	全国社会福祉協議会	都道府県	国	財団法人介護労働安定センター	社会福祉法人福利厚生センター
目的	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「高齢者保健福祉推進十か年戦略」の着実な推進等を図るため、平成3年度より3年計画で都道府県福祉人材情報センターとしてその整備を進めてきたが、福祉人材確保法において、社会福祉法上、新たに福祉人材センターとして法定化。 ○ 平成5年度において、全都道府県への設置を完了するとともに、同年10月に中央福祉人材センターを設置。 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 福祉労働力確保の拠点となる公共職業安定所を「福祉重点公共職業安定所」として各都道府県に各1ヶ所ずつ指定。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護関係業務に従事する労働者について、雇用管理の改善能力の開発及び向上、労働力の需給調整に対する支援等を行うために必要な事業を実施することにより、介護労働者の職業の安定その他福祉の増進に資することを目的としている。 ○ 平成4年に設立され、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(介護労働者法)に基づき労働(現厚生労働)大臣の指定法人となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉法に基づき、社会福祉事業経営者が単独ではできない職員の福利厚生事業を全国規模で共同化し、規模の利益を享受して、立ち遅れた民間社会福祉事業従事者の福利厚生の向上を目指すもの。
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 都道府県福祉人材センターの業務に関する連絡調整、指導 ○ 人材需給情報の収集、提供 ○ 都道府県人材確保相談員等の研修 ○ 従事者の研修 ○ 啓発、広報 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 福祉人材の無料職業紹介(就労斡旋) ○ 福祉就労希望者に対する説明会、講習会 ○ 従事者の研修 ○ 経営者に対する人材確保相談 ○ 福祉人材バンク事業 ○ 調査研究、啓発・広報など 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 潜在的福祉労働力の開拓 ○ 職業相談・職業紹介等 ○ 求人への充足対策 ○ 関係団体との連携の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護労働者の雇用管理の改善等を行った事業主への介護雇用管理助成金の支給 ○ 介護労働者の雇用管理改善のための施策の実施 ○ 介護労働者等に対して、必要な知識及び技能を習得させるための教育訓練の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 健康支援事業 <ul style="list-style-type: none"> ・ 人間ドック等の一部補助 ・ スポーツ施設の斡旋 ○ 余暇支援事業 <ul style="list-style-type: none"> ・ 旅行・宿泊施設の斡旋 ・ 各種クラブ、サークル活動の支援 ○ 生活支援事業 <ul style="list-style-type: none"> ・ 永年勤続記念品等各種贈呈事業や物販割引等 ○ 啓発支援事業 <ul style="list-style-type: none"> ・ 海外研修事業、接遇講習会等 ○ その他 <ul style="list-style-type: none"> ・ 会員情報誌の発行等
実績	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新規求人数・・・95,336人 ○ 新規求職者数・・・263,156人 ○ 求人・求職相談件数・・・633,374件(平成17年度実績) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 新規求人数・・・82,123人 ○ 新規求職申込件・・・33,763件 ○ 就職件数・・・13,168人 ○ 就職率・・・39%(平成17年度実績) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 会員数・・・171,610人(平成18年3月31日現在) ○ 会費1人当たり1万円/年額(法人一括加入)