

人材確保指針の見直しについて

人材確保指針の見直しについて

- ・ 社会福祉法第89条は、厚生労働大臣は、社会福祉事業従事者の確保を図るための措置に関する基本的な指針を定めなければならないと規定。（別添1）
- ・ 現行の指針は、平成5年に策定。（別添2）
- ・ 平成18年7月5日の「介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会」報告書においても、介護福祉士の資格取得後の生涯を通じた能力開発とキャリアアップと魅力と働きがいのある職場づくりの重要性について指摘。（別添3）
- ・ 平成18年12月12日の社会保障審議会福祉部会意見書では、総合的な福祉人材確保対策を講じていくべきであり、引き続き本部会において審議を行い、指針の見直し等について検討を行っていくこととされている。（別添4）

社会福祉法

(基本指針)

第89条 厚生労働大臣は、社会福祉事業が適正に行われることを確保するため、社会福祉事業に従事する者(以下この章において「社会福祉事業従事者」という。)の確保及び国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置に関する基本的な指針(以下「基本指針」という。)を定めなければならない。

- 2 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。
 - 一 社会福祉事業従事者の就業の動向に関する事項
 - 二 社会福祉事業を営む者が行う、社会福祉事業従事者に係る処遇の改善(国家公務員及び地方公務員である者に係るものを除く。)及び資質の向上並びに新規の社会福祉事業従事者の確保に資する措置その他の社会福祉事業従事者の確保に資する措置の内容に関する事項
 - 三 前号に規定する措置の内容に関して、その適正かつ有効な実施を図るために必要な措置の内容に関する事項
 - 四 国民の社会福祉事業に対する理解を深め、国民の社会福祉に関する活動への参加を促進するために必要な措置の内容に関する事項
- 3 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、総務大臣に協議するとともに、社会保障審議会及び都道府県の意見を聴かななければならない。
- 4 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(社会福祉事業を営む者の講ずべき措置)

第90条 社会福祉事業を営む者は、前条第2項第二号に規定する措置の内容に即した措置を講ずるよう努めなければならない。

- 2 社会福祉事業を営む者は、前条第2項第四号に規定する措置の内容に即した措置を講ずる者に対し、必要な協力を行うよう努めなければならない。

(指導及び助言)

第91条 国及び都道府県は、社会福祉事業を営む者に対し、第89条第2項第二号に規定する措置の内容に即した措置の的確な実施に必要な指導及び助言を行うものとする。

(国及び地方公共団体の措置)

第92条 国は、社会福祉事業従事者の確保及び国民の社会福祉に関する活動への参加を促進するために必要な財政上及び金融上の措置その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

- 2 地方公共団体は、社会福祉事業従事者の確保及び国民の社会福祉に関する活動への参加を促進するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

現行「人材確保指針」の概要

平成5年4月14日厚生省告示第116号

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

資格取得後の生涯を通じた能力開発と キャリアアップ

（「介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会」報告書（平成18年7月5日）より）

【基本的考え方】

- 介護福祉士の国家資格は「幅広い利用者に対する基本的な介護を提供できる能力を有する資格」
- 介護福祉士資格を取得した後も、介護を取り巻く環境の変化や介護技術の進歩に対応するため、生涯にわたって自己研鑽し、介護の専門的な能力の向上に努めることが必要

【具体的な支援策として考えられるもの】

現任研修



職能団体による資格取得後の研修の実施に向けた取組

専門介護福祉士



重度の認知症や障害等への対応、管理能力等の分野について、より専門的対応ができる人材として、一定の教育を行った上で「専門介護福祉士」の認定を行う仕組みの導入

任用要件の見直し



施設長、生活指導員等の要件については、都道府県等が設置する福祉事務所の査察指導員や現業員の任用資格である社会福祉主事の要件を基調としているものが多いが、今後、介護サービスを担う施設長、生活指導員等の任用要件については、福祉事務所職員の任用要件である社会福祉主事の要件とは別個のものとして介護サービスの向上、サービスマネジメントの観点から見直しを行うことが考えられる

潜在的介護福祉士への研修



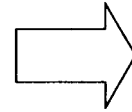
福祉の現場への復帰を希望する介護福祉士資格保持者への再研修の場の設定

魅力と働きがいのある職場づくり

(「介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会」報告書より)

(介護職員の就労状況)

- ・全産業の平均的な離職率に比べ、離職率が高い
- ・賃金の水準が必ずしも高くない
- ・規模の小さい事業所においては福利厚生の実が困難である
- ・仕事のやりがいや処遇等を理由に転職する者がいる一方、他分野からの転職も多い



介護職員が働く職場が魅力と働きがいのある職場となり介護の仕事が続けていくことができるものであることが重要

【具体的な支援策として考えられるもの】

- 社会福祉法の規定に基づく人材確保指針の見直し
- 介護労働者の雇用管理の改善、能力開発等の取組の推進
- 福利厚生センターの活用等による福利厚生の実
- 都道府県福祉人材センター等による無料職業紹介事業、潜在マンパワーの掘り起こし
- 介護業務の社会的評価の実
- すぐれた人材の確保・育成に重点を置いた経営モデルへの転換
- 介護報酬等における介護福祉士の評価

福祉部会におけるこれまでの議論

介護福祉士制度及び社会福祉士制度の在り方に関する意見（平成18年12月12日）（抜粋）

第1 介護福祉士制度の在り方について

IV 介護の担い手の人材確保

○ 介護の担い手の人材確保については、介護福祉士の資格を取得している者のうち、実際には就業していない者も多い現状を踏まえ、総合的な福祉人材確保対策を講じていくべきであり、引き続き本部会において審議を行い、社会福祉法に基づく「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」の見直し等について、検討を行っていくこととするが、これまでに行われた議論を整理すると、以下のとおりとなる。

○ 介護福祉士資格取得者には、資格取得後のOJTのほか、生涯にわたって自己研鑽し、介護の専門的な能力の向上に努めることが求められていることから、生涯を通じた能力開発とキャリアアップへの支援を行っていくことが重要である。

このため、職能団体等による資格取得後の研修の実施に向けた取組等による体制の整備のほか、介護福祉士を雇用する事業者の側においても、介護福祉士の研修機会を確保するような積極的な取組が求められる。

○ また、介護職員の就労状況については、

- ・ 全産業の平均的な離職率に比べ、離職率が高い
- ・ 賃金の水準が業務内容に見合った水準になっていないのではないか
- ・ 規模の小さい事業所においては、福利厚生の実施が困難である
- ・ 仕事のやりがいや処遇等を理由に転職する者がいる一方、他分野からの転職も多い

といった特徴が指摘されている。

このため、介護労働者の雇用管理の改善、能力開発等の取組の推進、福利厚生センターの活用等による福利厚生の充実、都道府県人材センター等による無料職業紹介事業や潜在マンパワーの掘り起こし、介護業務の社会的評価の充実、優れた人材の確保・育成に重点を置いた経営モデルへの転換等に取り組んでいくべきである。

さらに、介護保険制度等の中でも介護福祉士を積極的に位置付けていくべきであり、介護報酬等において評価を行うことも含め、サービスの質に応じた評価の仕組みを構築していく観点から検討を行っていくべきである。

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4月14日)

(厚生省告示第116号)

近年、我が国においては、急速な高齢化と少子化の進展、家族形態の変化、生活の質や心の豊かさの重視、ノーマライゼーションの理念の浸透等を背景として、国民の福祉に対するニーズが、より高度化、多様化し、また、増大している。

このような国民の福祉に対するニーズを満たし、国民生活の安定を確保するという観点から、社会福祉の各分野において、社会福祉事業の一層の量的な拡充を図るとともにそのサービスの質の向上を図ることが喫緊の課題となっている。このため、在宅福祉を一層推進するとともに施設福祉の拡充を図り、保健医療等の関連分野も含め、施策の体系化及び総合化を促進する必要がある。また、情報的的確に提供し、福祉サービスの選択の幅を拡大するなど、受け手の側に立ったサービスの提供ができる体制を整備していくことが求められている。

社会福祉事業は、人を相手とし、人が行うサービスであり、その適正な実施を図るためには、社会福祉事業に従事する者の質及び量の両面にわたる確保が不可欠である。一方、出生率の低下により労働力人口は西暦2000年以降減少傾向をたどると予想される。このため、中長期的視点に立って人材の養成力を一層強化し従事者の資質の向上を図るとともに、業務の見直し、職員処遇の充実、働きやすい勤務体制の整備、採用活動の多様化、社会的評価の向上等、就業の促進及び定着化を図る各般の施策を総合的に講じることが必要である。

この指針は、社会福祉事業を経営する者の行うべき措置並びに国及び地方公共団体が講ずる支援措置を示すことにより、社会福祉事業に従事する者の確保を図り、国民に必要な福祉サービスを適切に提供することを目的とするものである。

第一 就業の動向

一 就業の現況

社会福祉事業に従事する者(以下「従事者」という。)は、平成2年現在で約75万人である。近年の動向を見ると、人口の高齢化、障害の重度化、在宅福祉及び施設福祉の推進等により、その数は急速に増加しており、昭和50年に比して1.7倍となっている。約75万人のうち公営の社会福祉事業に従事する者は約38万人、私営の社会福祉事業に従事する者は約37万人である。また、社会福祉施設の職員のうち、女性が約84パーセントを占めており、専任職員が約80パーセントである。私営の社会福祉施設における採用及び退職の状況をみると、新たに就業する者の約75パーセントが中途採用となっており、また、毎年専任職員の約10パーセントが退職している。

二 今後の就業の見通し

労働力人口の高齢化及び出生率の低下に伴う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の急増が見込まれる。今後、仮に高齢者人口の伸びに比例して従事者が増加するとすれば、平成12年(西暦2000年)には、約111万人程度となると見込まれ、これに退職者の補充を加えた従事者の確保が必要になることとなる。また、社会福祉の仕事は、人間の尊厳にかかわる重要な仕事であり、それにふさわしい資質を備えた人材が求められる。各々の分野での主な従事者の需要動向は、以下のとおりである。

まず、高齢者保健福祉推進十か年戦略に基づき在宅福祉の推進及び老人福祉施設等の整備を進める必要があり、これに伴い、ホームヘルパー、寮母等の介護職員が十か年戦略実施以前に比し、18万人程度の増が必要と見込まれる。

また、障害の重度化への対応、障害者の自立と社会参加の促進等を図るため、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の施設を整備するとともに、施設の地域開放、在宅福祉の充実等を図る必要がある。このため、介護職員、相談指導に従事する職員、理学療法士、作業療法士等の確保が強く求められる。

さらに、多様な保育ニーズに対応した保育サービスの充実、児童の健全育成の推進等を図るため、専門的・指導的保育職員を確保することも必要である。

同時に、地域福祉を推進するため、今後、福祉サービスの効果的提供、保健医療サービスとの有機的連携、地域住民の自主的な福祉活動の推進等がますます重要となり、このため、地域における各種サービスを総合的に結びつけていくコーディネーターの確保が必要不可欠になると見込まれる。

第二 人材確保の目標と課題

今後の就業の見通しを踏まえ、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すること、②魅力ある職場づくりを推進し、必要な人材を確保すること、③これらの措置により、国民のニーズに対応し、適切なサービスを提供することを目標とし、従事者の確保のため、次のような取組を行うものとする。

社会福祉事業は、数多くの職種から成り立っており、それぞれがその役割を果たしていくことによって、はじめて適切なサービスの提供が可能となる。このため、あらゆる職種の従事者が生涯にわたって自らの知識・技術を高めていくことができるような研修体系を確立するとともに、福祉専門職の養成力を強化すること。

社会福祉事業においては、従来ともすれば、従事者の人格や熱意に過度に期待する傾向が見られた。社会福祉を志し従事する者が誇りと生きがいを持ち、長期にわたって就業しその能力を発揮できるよう、職務の困難性・専門性を適切に評価し、賃金、労働時間、福利厚生等の改善を図ること。

政府は、ゆとりある国民生活を実現するため、生活大国5か年計画期間中に年間総労働時間を1800時間とすることを目標としており、他の産業との均衡をも考慮しつつ早急に労働時間の短縮を図る必要がある。このため、当面は、週40時間労働制を目指して、完全週休2日制の普及等、労働時間の短縮を進めていくこと。

福祉サービスは、人を相手とし、人が行うサービスであることから、従事者がゆとりを持ってその業務に専念できるよう、業務体制の見直しや業務の省力化等を総合的に推進し、サービスの向上と従事者の業務負担の軽減を合わせ実現すること。

従事者の多くが女性であることにかんがみ、出産、育児等を経ても引き続き就労ができるよう、育児休業制度の普及定着、保育対策の充実等、働きやすい環境を整備すること。また、福祉ニーズの多様化に対応するため、男性の参入を促進するとともに、女性であることを前提とした福祉職種の名称を見直すこと。

女性の社会進出や、国民のゆとりある生活への志向などにより、就労意識が変化している。また、他の産業に従事している者等の福祉に対する関心も高まっている。これらを柔軟に受け止め、幅広い人材を確保していくため、従事者が受け入れやすい多様な勤務体制を整備すること。

意欲ある優秀な人材の参加を得るためには、社会福祉の仕事の魅力について国民の認識を高めることも重要である。このため、より良い福祉サービスの提供はもとより、福祉教育やボランティアの振興、地域に根づいた事業運営の推進等により、従事者の社会的評価の向上を図ること。

社会福祉事業の運営は、多くは社会福祉法人に委ねられており、サービスの向上、職員処遇の充実はいずれも社会福祉法人の経営の在り方に大きく関わっている。このため、社会福祉法人の経営の多角化、経営基盤の強化等を図ること。

第三 社会福祉事業を営む者の行うべき措置

社会福祉事業を営む者は、次のとおり、人材確保を図るための措置を講ずる必要がある。

一 職員処遇の充実

社会福祉法人(社会福祉事業を行う医療法人、宗教法人、財団法人等を含む。以下同じ。)における職員処遇は、直接的には経営者と従事者との雇用関係を通じて、具体的に内容が決定されるものである。このため、社会福祉法人の経営者は、国及び地方公共団体が講ずる支援措置を活用しつつ、職員処遇の充実に積極的に取り組んでいく必要がある。

(賃金等)

- 1 職務内容、公務員の給与水準及び地域の賃金状況を勘案するなど、人材確保が図られるような適切な給与水準の確保に努めること。
- 2 職務の専門性を評価し、適切な処遇を行えるような給与体系及び職階制の確立を図ること。
- 3 再就業者及び中途採用者について、前職経験を評価して処遇する仕組みの確立を図ること。
- 4 公平妥当な評価基準に基づいた人事管理を行うこと。複数の事業を営む社会福祉法人にあつては、一体的な人事管理を行うよう努めること。

(退職金)

- 5 社会福祉施設職員等退職手当共済制度への加入に努めること。

(労働時間、休日等)

- 6 週40時間労働制を目指して、完全週休2日制の普及等、労働時間の短縮に努めること。年次有給休暇の計画的付与等によりその完全取得を促進するとともに、所定外労働時間の短縮に努めること。
- 7 産前産後の休業の利用促進、育児休業制度の普及定着、介護休業制度の普及並びに保育対策の充実を図ること。
- 8 業務の特殊性から避けることができない夜間勤務、祝日勤務等については、勤務ローテーションの改善を図るほか、必要に応じ、夜勤・宿日直のみを行う非常勤介護職員を採用する等により負担軽減に努めること。その際には、夜間における責任者を明確化するとともに、非常勤介護職員の適切な処遇を行うこと。

(業務体制、業務省力化等)

- 9 幅広い人材を確保するため、従事者が受け入れやすい短時間就労、特定時間就労等勤務しやすい体制の確立に努めること。その際には、雇用条件を明らかにするとともに適切な処遇を行うこと。
- 10 福祉サービスの評価基準を確立し、業務のマニュアル化を図ることにより、その効率化に努めること。
- 11 業務分担の見直し、各種職員の適切な組合せ、チーム方式の活用等により効率的な業務体制の確立に努めること。
- 12 介護機器の導入、事務の電算化を推進するとともに、必要に応じ非常勤職員の活用、間接業務の外部委託等を図り、介護職員等の業務負担の軽減及び業務の省力化・効率化、労働時間の短縮を進めること。

(健康管理・福利厚生)

- 13 健康診断の実施、作業環境の改善を推進することなどにより、従事者の健康管理を充実すること。
- 14 施設等における感染防止を図るため、従事者に対する必要な教育・研修を強化すること。
- 15 従事者の健康の保持増進、余暇活動の充実、生活利便の向上等の各種ニーズに応じる福利厚生の充実に努めること。また、福利厚生センターの積極的活用を図ること。
- 16 国及び地方公共団体の補助・融資制度の活用により、宿舍の整備を図ること。

二 資質の向上

経営者は、継続的な自己研鑽に合わせ、積極的に従事者の資質の向上に努めていく必要がある。

- 1 職場における業務を遂行する中で、従事者が日常的に専門的知識・技術を修得できるよう職場内研修体制を整備すること。あわせて、一般職員の指導に当たる施設長等、幹部職員の研修機会の確保等に努めること。
- 2 従事者の研修参加の機会を確保するとともに、研修受講者の評価等研修体制の充実強化を図ること。
- 3 従事者が働きながら、社会福祉士、介護福祉士等の国家資格を取得することを容易にするため、職場内学習の機会の確保等、学びやすい環境づくりに努めること。

三 就業の促進及び定着化

優秀な人材を確保し、その定着を図るため、経営者は、採用活動の合理化及び多様化に努める必要がある。

- 1 採用に当たっての雇用条件の明示及び適切な審査に基づく合理的な採用に努めること。
- 2 早期募集及び計画的採用を促進すること。
- 3 都道府県福祉人材センター及び福祉人材バンクの積極的活用、養成施設に対する働きかけ等採用方法を多様化すること。
- 4 従事者の創意工夫が業務に反映できるような職場づくりを推進するなど、従事者の職務の意欲や満足度を高めるように努めること。
- 5 社会福祉法人間の人事交流を促進すること。

四 地域の理解と交流の促進

地域社会の一員として地域福祉の向上に貢献し、地域住民の理解と支持を得ることは、社会福祉の仕事の評価を高めるためにも重要である。

- 1 社会福祉施設は福祉サービスの拠点として、地域住民に対し専門的サービスを行うとともに福祉サービスに関する情報・知識・技術を提供すること。
- 2 施設の地域開放、ボランティアの受入れ、地域活動への積極的参加等地域との交流を促進すること。
- 3 社会福祉協議会は、地域住民、社会福祉施設、各種団体等と協力して福祉活動のネットワークづくりを進め、地域福祉を推進する体制を整備すること。

五 経営基盤の強化

職員処遇の充実等を継続的に図っていくため、社会福祉法人の経営者は、その経営基盤の強化に努める必要がある。

- 1 高齢者保健福祉推進十か年戦略によって整備が進められている老人福祉施設等と他の施設との併設、入所施設への在宅サービス部門の併設等により、社会福祉法人の実情に応じ、複数・複種施設の経営を進めること。また、施設の合築を積極的に行うこと。
- 2 社会福祉法人にふさわしい公益事業及び収益事業の拡大を図ること。
- 3 経営の近代化のため、社会福祉事業における経営の重要性を認識し、法人組織の強化、事業運営体制の強化等を図ること。

第四 国及び地方公共団体が講ずる支援措置

国及び地方公共団体は、社会福祉事業従事者の確保を促進するために必要な措置を講ずる責務を有している。このため、措置費等の改善、福祉人材センターの事業の推進をはじめ、以下の点を踏まえつつ経営者の行う人材確保を図るための措置を支援する必要がある。

一 職員処遇の充実

- 1 社会福祉事業にふさわしい適切な給与体系及び職階制の整備について、社会福祉法人の経営者に対し技術的援助を行うこと。
- 2 勤務条件を改善し、併せてサービスの向上を図るため、業務省力化設備の整備、業務体制の改善等を推進すること。
- 3 業務のマニュアル化等による業務の効率化に対して、技術的援助を行うこと。
- 4 健康管理対策を推進すること。特に感染症対策を強化すること。
- 5 国は、福利厚生事業の共同化を促進し、福利厚生センターの事業を推進すること。

二 従事者の養成確保及び資質の向上

- 1 生涯にわたる研修体系を確立するとともに、国民のニーズの多様化、高学歴化等に対応した研修内容の充実強化を図ること。
- 2 施設長、生活指導員、寮母、ホームヘルパー等の養成・研修体制を強化すること。
- 3 社会福祉士及び介護福祉士の養成功率の一層の強化を図ること。また、介護福祉士等修学資金の貸与、養成施設の教員、実習指導者の研修等推進すること。
- 4 地域福祉活動コーディネーターへの社会福祉士の登用、及び主任寮母又は主任ヘルパーへの介護福祉士の登用を促進すること。
- 5 リハビリテーションに対する需要の高まりに対応して、理学療法士、作業療法士等の養成功率の一層の強化を図ること。
- 6 専門的・指導的業務に従事する保育職員の養成・確保に努めること。また、保母資格取得者の再就業を促進するとともに、その専門性を生かした活躍の場の拡大を図ること。
- 7 社会福祉事業の業務及びその専門性に関する研究の振興を図ること。

三 就業の促進及び定着化

- 1 都道府県福祉人材センター及び福祉人材バンクが行う無料職業紹介事業、就業に関する相談事業等の充実を図り、就業を希望する者の経験や希望就業条件等に対応した適切な職業紹介を推進すること。
- 2 都道府県福祉人材センターが行う啓発・広報活動を推進し、社会福祉事業への新規就業者の参入及び社会福祉事業に従事した経験を有する者の再就業の促進を図ること。
- 3 都道府県福祉人材センターが行う社会福祉法人の経営者に対する人材確保に関する相談等の実施を推進すること。
- 4 国は、全国的な観点から福祉人材確保対策を推進するため、中央福祉人材センターが行う都道府県福祉人材センターの支援、連絡調整を推進すること。

四 社会的評価の向上

- 1 福祉教育の推進、普及啓発活動、ボランティア活動の振興等により国民の福祉に対する理解を深め、従事者に対する社会的評価の向上に努めること。
- 2 在宅福祉サービスの担い手であるホームヘルパー等については、多様な機会を活用し、その仕事の意義と重要性について国民の理解を深めるよう努めること。
- 3 社会福祉事業に多大な功績のあった者の顕彰を行う等積極的な評価策を講ずること。

五 社会福祉法人の経営基盤の強化

- 1 社会福祉法人の機能を強化し、サービスの向上と経営の近代化を図るため、経営者に対する指導及び援助を充実すること。
- 2 社会福祉法人の経営能力を高め、より良い施設経営を確保するため、措置費の運用等について法人の裁量の余地を拡大すること。
- 3 同一社会福祉法人による複数・複種施設の経営、施設の合築等を促進すること。