

第4回介護労働者の確保・定着等に関する研究会 議事次第

平成20年5月20日(火)10:00~12:00
中央合同庁舎7号館共用第2特別会議室(12階)

1 開会

2 業界団体等ヒアリング③ ※(3)以降非公開

- (1) 社団法人日本介護福祉士会
- (2) 有限責任中間法人「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会
- (3) 全日本自治団体労働組合
- (4) UIゼンセン同盟日本介護クラフトユニオン

3 その他

<資料>

資料1 ヒアリング対象団体出席者

資料2 ヒアリング対象団体の概要

資料3-1 質問項目【日本介護福祉士会】(回答入り)

資料3-2 質問項目【「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会】

資料3-3 質問項目【全日本自治団体労働組合】
【日本介護クラフトユニオン】

第 4 回介護労働者の確保・定着等に関する研究会
ヒアリング対象団体出席者

○ 社団法人日本介護福祉士会

いし ばし しん じ 会長
石 橋 真 二

しら に た としぶみ 副会長（随行者）
白 仁 田 敏 史

いん としえ 常任理事（随行者）
因 利 恵

○ 有限責任中間法人「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会

つし ま のり あき 会長
対 馬 徳 昭

お の で ら しゅういち 事務局長（随行者）
小 野 寺 修 一

ば たい ひで お 監事（随行者）
馬 袋 秀 男

○ 全日本自治団体労働組合 より 1名（随行者2名）

○ UIゼンセン同盟日本介護クラフトユニオン より 1名（随行者2名）

第 4 回 介護労働者の確保・定着等に関する研究会 (ヒアリング対象団体等の概要)

○ 社団法人 日本介護福祉士会

会 長 石橋真二

設 立 平成12年6月26日（任意団体設立：平成6年2月12日）

目 的

介護福祉士の職業倫理の向上、介護に関する専門的教育及び研究を通して、その専門性を高め、介護福祉士の資質の向上と介護に関する知識、技術の普及を図り、国民の福祉の増進に寄与する。

事業内容

- (1) 介護福祉士の職業倫理並びに専門的知識及び技術の向上に関する事業
- (2) 介護福祉に関する調査研究に関する事業
- (3) 介護福祉士教育機関その他関係団体との連携及び協力に関する事業
- (4) 介護福祉の普及啓発に関する事業
- (5) 介護福祉士の相互福祉に関する事業
- (6) その他本会の目的を達成するために必要な事業

○ 有限責任中間法人「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会

会 長 対馬徳昭

設 立 平成14年9月27日

目 的

利用者の立場に立った質の高い介護サービスの提供をはかり、介護サービスの健全な発展を目的とする。

事業内容

1. 介護事業経営者としての理念を構築するための支援事業
2. 介護サービスの質を向上させるための研修会・セミナー等の開催
3. 経営安定化のための経営相談業務

4. 高齢者介護に関わる情報共有化のための会報の発行
5. 高齢者が在宅で、より快適に暮らすための国への要望
6. 前各号に掲げる事業に附帯する又は関連する一切の業務

会員数 489社（平成18年5月現在）

○ 全日本自治団体労働組合

中央執行委員長 岡部謙治

設立 昭和29年1月29日

地域公共サービスの担い手として、県庁や市役所、町村役場、一部事務組合など、自治体職員だけでなく、公社・事業団、福祉や医療などに関わる民間労働者や臨時・非常勤等職員なども加盟する産別組合。

加盟状況 全国2731単組、約90万人（平成20年2月現在）

○ UIゼンセン同盟日本介護クラフトユニオン

会長 河原四良

結成 平成12年2月27日（上部団体：UIゼンセン同盟）

略称 NCCU（NIPPON CARESERVICE CRAFT UNION）

目的

- （1）NCCUの運動方針の基本および決議の実現をはかること
- （2）組織の強化と拡大につとめ、組合員の労働条件を改善し、雇用の安定と権利を守ること
- （3）労使関係の民主化を促進し、加盟分会および組合員の経済的、社会的地位の向上をはかり、民主的労働運動の健全な発展を期すること

事業内容

- （1）労働条件の維持改善向上に関する事項
- （2）労働協約の締結、改善ならびに政策・制度の改善に関する事項
- （3）福利厚生、相互扶助、共済事業に関する事項
- （4）産業政策の立案と実現に関する事項
- （5）労使関係の確立、産業民主主義の促進に関する事項
- （6）組合員の教育・啓発、指導者の養成ならびに広報活動に関する事項

- (7) 労働者の文化の向上に関する事項
- (8) 政治、経済、社会などの諸事情調査、研究に関する事項
- (9) 未組織労働者の組織化ならびに労働運動の発展に関する事項
- (10) 自由・平等・公正な社会実現のための政治活動に関する事項
- (11) 職業斡旋事業に関する事項
- (12) その他、目的達成に必要な事項

組合員数 57,408名 (平成19年12月1日現在)

第 4 回 介護労働者の確保・定着等に関する研究会 (ヒアリング対象団体等の概要)

○ 社団法人 日本介護福祉士会

会 長 石橋真二

設 立 平成12年6月26日（任意団体設立：平成6年2月12日）

目 的

介護福祉士の職業倫理の向上、介護に関する専門的教育及び研究を通して、その専門性を高め、介護福祉士の資質の向上と介護に関する知識、技術の普及を図り、国民の福祉の増進に寄与する。

事業内容

- (1) 介護福祉士の職業倫理並びに専門的知識及び技術の向上に関する事業
- (2) 介護福祉に関する調査研究に関する事業
- (3) 介護福祉士教育機関その他関係団体との連携及び協力に関する事業
- (4) 介護福祉の普及啓発に関する事業
- (5) 介護福祉士の相互福祉に関する事業
- (6) その他本会の目的を達成するために必要な事業

○ 有限責任中間法人「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会

会 長 対馬徳昭

設 立 平成14年9月27日

目 的

利用者の立場に立った質の高い介護サービスの提供をはかり、介護サービスの健全な発展を目的とする。

事業内容

1. 介護事業経営者としての理念を構築するための支援事業
2. 介護サービスの質を向上させるための研修会・セミナー等の開催
3. 経営安定化のための経営相談業務

4. 高齢者介護に関わる情報共有化のための会報の発行
5. 高齢者が在宅で、より快適に暮らすための国への要望
6. 前各号に掲げる事業に附帯する又は関連する一切の業務

会員数 489社（平成18年5月現在）

○ 全日本自治団体労働組合

中央執行委員長 岡部謙治

設立 昭和29年1月29日

地域公共サービスの担い手として、県庁や市役所、町村役場、一部事務組合など、自治体職員だけでなく、公社・事業団、福祉や医療などに関わる民間労働者や臨時・非常勤等職員なども加盟する産別組合。

加盟状況 全国2731単組、約90万人（平成20年2月現在）

○ UIゼンセン同盟日本介護クラフトユニオン

会長 河原四良

結成 平成12年2月27日（上部団体：UIゼンセン同盟）

略称 NCCU（NIPPON CARESERVICE CRAFT UNION）

目的

- （1）NCCUの運動方針の基本および決議の実現をはかること
- （2）組織の強化と拡大につとめ、組合員の労働条件を改善し、雇用の安定と権利を守ること
- （3）労使関係の民主化を促進し、加盟分会および組合員の経済的、社会的地位の向上をはかり、民主的労働運動の健全な発展を期すること

事業内容

- （1）労働条件の維持改善向上に関する事項
- （2）労働協約の締結、改善ならびに政策・制度の改善に関する事項
- （3）福利厚生、相互扶助、共済事業に関する事項
- （4）産業政策の立案と実現に関する事項
- （5）労使関係の確立、産業民主主義の促進に関する事項
- （6）組合員の教育・啓発、指導者の養成ならびに広報活動に関する事項

- (7) 労働者の文化の向上に関する事項
- (8) 政治、経済、社会などの諸事情調査、研究に関する事項
- (9) 未組織労働者の組織化ならびに労働運動の発展に関する事項
- (10) 自由・平等・公正な社会実現のための政治活動に関する事項
- (11) 職業斡旋事業に関する事項
- (12) その他、目的達成に必要な事項

組合員数 57,408名 (平成19年12月1日現在)

資料3-1

介護労働者の確保・定着等に関する研究会における質問項目

【日本介護福祉士会】

1 基本情報

① 貴団体の概要

・設立年月日

平成12年6月26日（任意団体設立：平成6年2月12日）

・定款に定める目的

本会は、介護福祉士の職業倫理及び専門性の確立、介護福祉に関する専門的教育及び研究の推進並びに介護に関する知識の普及を図り、介護福祉士の資質及び社会的地位の向上に資するとともに、国民の福祉の増進に寄与することを目的とする。

・定款に定める事業内容

- （1）介護福祉士の職業倫理並びに専門的知識及び技術の向上に関する事業
- （2）介護福祉に関する調査研究に関する事業
- （3）介護福祉士教育機関その他関係団体との連携及び協力に関する事業
- （4）介護福祉の普及啓発に関する事業
- （5）介護福祉士の相互福祉に関する事業
- （6）その他本会の目的を達成するために必要な事業

・主たる事務所の状況

主たる事務所：東京都港区虎ノ門1丁目22番13号

西勘虎ノ門ビル3階

② 貴団体の状況

- ・ 会員の人数、会員のうち就業者と無業者の人数、割合（それぞれ男女別）
- ・ 会員で無業者のうち、介護関係職種への就業を希望している者と介護関係職種への就業は希望していない者及び、就業希望がない者の人数、割合（それぞれ男女別）

・ 正会員数：41,524人

以下第7回介護福祉士の就労実態と専門性の意識に関する調査報告書

(2007年、調査対象は正会員10,000人、回答数2,330人)より

- ・ 就業者2,163人(約92.8%)、うち男性327人(約15.1%)女性1,832人(約84.7%) ※性別無回答4人(約0.2%)
- ・ 無業者146人(約6.3%) ※無回答21人(約0.9%)
- ・ 無業者の就業希望については、各都道府県支部において個別に対応しているところであるが、統計データとしては把握していない。

③ 貴団体からみて、現在の介護労働の状況をどのように捉えていますか。

- ・ 介護労働は人の尊厳を守り、生活、生命、人生を支える大切な役割を担う重要な職業にもかかわらず、他の産業などと比較しても給与が安すぎるなど労働対価としての評価があまりにも低すぎる。また、介護の仕事は、介護保険制度の導入などから利用者本位の介護、個別的な介護、予防からターミナルまで幅広い介護、ユニットケアへの対応、認知症への対応など以前と比べて介護の内容が多様となり、介護者はより高度な専門性が求められ、介護の現場の労働内容はより高度化している。
- ・ このように介護労働の質が変わり、介護労働者の負担が増しているにもかかわらず、介護保険制度の導入後は職員の配置基準の見直しもなく、介護報酬による経営になってからは逆に年収の低下を招くなど、現在の介護労働の評価は実態とかけ離れ、低すぎる。そのため、介護職員の労働意欲の低下などから離職率が増え入職率も減少してくるなど介護現場の人材不足を招いたのは、当然の成り行きであり、早急に介護労働に対して評価の向上をはじめとする人材確保対策が必要である。
- ・ 介護労働の正当な評価、待遇面の向上など労働条件の改善、やりがいをもてるようなキャリアアップの仕組み、介護の仕事に対する国民の理解など、今般、見直された「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」を行政、経営者、関係団体が実行しなければ介護保険制度の崩壊はもとより社会保障の崩壊の危機と考える。

2 就職状況等について

① 介護福祉士が重視する求人条件は、どのようなものですか。

(就業場所、採用時の賃金水準、採用後の昇給、キャリアアップ、企業理念など)

また、介護福祉士の求職動向、就職先に変化は見られますか。

- ・待遇面 採用時の給与水準、採用後の昇給率等について専門職としての資格が反映されているかどうか。
専門職としてキャリアアップが可能であるのかどうか。(役職との連動)
- ・職場環境 職場における他職種との関係が対等である職場かどうか。
上司の理解や、職場内の人間関係と同僚の協調性が図れているかどうか。
- ・企業理念 対象者に対する職場の方針が明確になっているかどうか。
職場の研修制度の充実が図られているかどうか。
- ・介護福祉士の求職動向、就職先をみると、介護老人福祉施設の職員は、4年前 19.6%、2年前 18.5%、今回 14.6%と落ち込み、反対に居宅介護支援事業所では、4年前 9.4%、2年前 12.3%、今回 14.5%と大きく増加している。また、経営主体別に見ると民間企業が4年前 6.6%、2年前 11.2%、今回 13.6%と大きく増加している。認知症高齢者グループホームについても、4年前 1.6%、2年前 3.9%、今回 5.4%と大きく増加している。

② 介護福祉士の最近の就業実態に、どのような傾向が見られますか。

(正社員・非正社員別に、賃金水準、1週間の労働時間(訪問系、施設系)、主な離職理由や平均的な在職期間など)

また、時系列で見ると、就業実態に変化は見られますか。

- ・全体の平均給与額は199,490円である。正社員で見ると全体の給与水準に大きな落ち込みはないが、非正社員の割合が増加している。非正社員の平均賃金は月額133,000円(正規職員の6割程度)となっており雇用形態による差が明確である。
- ・主な離職理由は、給与の水準の低さ、職場の人間関係の悪化、仕事にやりがいがない、などである。
- ・平均的な在職期間を見ると、5年未満が最も多く40%であり、男性に限ってみると49.2%が5年未満で離職している。
- ・時系列で見ると、利用者の重度化対応や事務作業量の負担が増え1週間あたりの所定労働時間が45時間以上の割合が増加している。
- ・転職等で、後進の育成をすべき中核的な人材が明らかに不足しているため、組織的なキャリアアップの仕組みが構築できなくなっている。

③ 介護関連職種への就業を希望する会員に対して、何か支援を行っていますか。

- ・当会の会員はその大部分が現に介護関連職種の業務についているものが多い。介護関連職種への就業を希望する者については、会員非会員に関わらず個別的に各都道府県支部において相談に応じている。
- ・潜在介護福祉士に対しては再就職のための研修を行い、就職についての相談も行い、地域の福祉人材センターと連携している。

3 介護労働者の定着を図るための措置等について

① 貴協会において、会員の在職・離職状況をどの程度、把握していますか。また、貴協会から見て、離職を防ぎ、定着率を高めるためには、どのような措置を講じることが必要と考えられますか。

- ・本会が行った会員への調査（平成19年3月）では、介護に関する仕事の通算経験年数は平均で11.7年であり、現在の職場での経験年数は7.2年となっており、一般の介護職、会員外の介護福祉士などと比べると比較的長くなっている。また、転職経験のある人は43.8%となっており、その内訳は介護関連から介護職関連に転職が35.2%、介護以外から介護関連職転職が7.9%、介護関連職から介護以外に転職が4.0%となっている。転職の理由は、スキルアップ、職場の都合、定年退職、家庭の事情などのその他が30.1%、給与が安い24%、職場の人間関係23%、仕事のやりがいを感じられない18.9%、仕事の内容がきつい17.1%の順になっている。また、昨年行った「人材確保に関するアンケート調査」結果から「介護職が定着しない理由」を尋ねると、「給料が安すぎる」が83%となっており、介護職への労働対価が低すぎる事が一番大きな理由となっている。あわせて、職場環境にも問題があり、介護職員を使い捨てだと思っている（43%）経営者はサービスの質を考えていない（34%）経営者の怠慢、古い体質（38%）となっており、人材確保が出来ない理由としては、給与面などの労働条件だけではなく、経営者の質の問題も大きな影響があるといえる。また、本会の調査では、上司・仲間との人間関係の悩みや仕事のやりがい不足等も離職の大きな要因としている。
- ・さらに、介護老人福祉施設においては、利用者の8割以上が要介護度4～5である。移乗などに伴う介護者の身体的負担により特に腰痛を訴えるものが多い。本会の調査（平成19年3月報告）でも転職理由としてあげている「体調を崩した、健康を害したため」とするものが9.8%から15.1%と5.3ポイント上昇している。
- ・このような結果から介護職の定着を高めるためには、給与面の改善をはじめとした労働条件の改善は当然として、働き甲斐がある職場環境を作るために、優れたリーダーの養成や施設長などの質の確保が必要であり、チームリーダーの任用資格、施設長の資格の見直しなど含めたキャリアパスを活用することが必要と考えられる。

なお、介護福祉士などの専門性の高い人材を配置した場合や、一定の研修を終了したものに対して、介護報酬の加算の仕組みが導入されるなどより質の高い人材が評価されることが必要である。

- ・また、適切な介護サービスの提供という観点や介護労働のより安全かつゆとりあるサービスができる環境を作ることが介護労働者の定着率を高めるために必要であり、そのためには人員配置基準の見直しや労働時間の短縮も重要である。
- ・現在の介護現場では、介護職員の定着率が悪くなるとともにベテランや中堅職員が不在となっている。そのため、経験年数が少なく、若い人が現場の中心とならざるを得ない。本人も責任の重さに耐えられないなどの理由で転職、また、うつになる人も増えていると聞いている。したがって、定着率を高めるためには、初任者の指導係やチームケアを推進できるようなチームリーダー養成と配置が不可欠であり、そのための研修システムの導入と研修への配慮が必要と考えられる。
- ・平成6年9月に旧労働省において「職場における腰痛予防対策指針」が示されたが、この指針を介護事業所等において実行性あるものにするるとともに介護現場の実態を把握し、介護従事者の健康を守る施策を講じることが重要である。

② 潜在的介護福祉士に対して、介護関連職種への求職活動を促すためには、どのようなことが必要だと考えられますか。

- ・すでに各支部でも潜在介護福祉士に対する研修会の開催と就職相談などを取組んではいるが、潜在介護福祉士に働きかけを行うのにも介護福祉士有資格者名簿が入手できず、十分な働きかけが出来ないのが現状である。そのため、国の責任として潜在介護福祉士の実態について把握するような調査をしていただくことが必要と考える。その情報を関係団体などで活用できることも必要である。
- ・当会では今後も、潜在介護福祉士に対して再就職のための研修を行うこととしている。また、地域の福祉人材センターと連携をしていくことが大切だと考える。
- ・あわせて、介護福祉士の待遇の向上やキャリアアップの仕組みを確保し、介護を魅力ある仕事としていくことが介護現場の再就職には欠かせない。
- ・また、介護の職場は女性が多く、結婚、出産、育児など家庭と仕事を両立できるような支援策として、職場に保育所を設けるなど、また、夜勤や変則勤務を少なくしたり、パート的な働き方も行いやすいようにするなど、多様な働き方を望む者に対して、働きやすい労働環境を整えることも必要である。

4 雇用管理の状況について

(1) キャリア管理、教育訓練

① 会員である介護福祉士に対して、どのようなキャリアアップを図るための取組を行っていますか。

・本会では、介護ニーズが多様化していく現状を踏まえ、利用者に対して適切な介護サービスが行えるように、介護福祉士の資質の向上と職業倫理の向上のため様々な研修の場を提供している。また、平成18年度からはキャリアアップの仕組みに対応するために生涯研修制度を構築し、初任者研修、ファーストステップ研修また専門研修等々の実施をしているところである。このことについては会員に生涯研修手帳を配布し、日本介護福祉士会において履歴を一元管理している。なお、中央研修のみならず、地域の研修ニーズに対応するため支部においても計画的に研修を実施しているところである。今後も社会のニーズに対応すべく、これからの介護現場のニーズに求められる介護福祉士像を目指して、生きがいとやりがいをもたらすような研修体系の構築を目指したい。そのためには、職場における研修への支援やキャリアに見合う評価の仕組みが必要である。

② 貴協会からみて、介護福祉士の定着率を高める観点から、どのようなキャリア形成を支援する取組や教育訓練が必要だと考えられますか。

・本会の行った「人材確保に関するアンケート調査」によれば、キャリアアップを妨げている要因としては、「経営者は、人材育成にお金をかけない」が半数以上あり、「上司の無理解」が33%、「管理職への登用の道がない」が30%となっており、これらのことが介護職のキャリアアップの障害になっていることが伺える。したがって、このような課題を改善することも重要である。そのためにも、公正・公平なキャリアアップの仕組みと、それに応じた研修体系の確立、職場における研修参加へ支援体制も必要となる。

・また、人材確保の基本指針に示されているように、介護福祉士などの専門職を評価し、一定の配置を義務付け、介護報酬の加算の対象にするなどの措置を講じるとともに、チームリーダー養成研修制度の定着、専門介護福祉士（仮称）などの認定資格の創設、それに伴う配置の義務付け及び介護報酬の加算の対象にすること、また、施設長等については国家資格や一定の研修終了などの資格要件を課すこと等が必要であると考えます。

・なお、働きながら国家資格を取得できるような配慮や職場内外の研修の受講機会の確保に配慮することが必要であるが、それらを

支援するためには、教育訓練費が活用できるような仕組み、研修参加者に対する評価や人員配置の見直し等により、研修に出やすい職場環境づくりと介護者のキャリアアップの仕組みの確保が必要である。

- ・ また、小規模の事業所など職場のOJTが十分できないところで働く介護職のために、職能団体が行う研修に参加させることができるなどの仕組みも必要である。(例えば外部研修に対する教育訓練費の支給、助成金支給など)

(2) 労働環境の改善

○ 貴協会からみて、介護福祉士の定着率を高める観点から、どのような労働環境の改善が必要だと考えていますか。

- ・ 生涯、意欲を持って働ける環境作りとし、賃金向上などの労働条件の改善やキャリアアップの仕組みを導入することは当然のことであり、安心しては働けるように経営母体も安定する仕組みも必要。
- ・ 家庭をもつものが働きやすいように、結婚、出産、育児など家庭と仕事を両立できるような支援策の充実が必要である。例えば、職場に保育所を設けるなど、また、夜勤や変則勤務を少なくし多様な働き方を望む者に対して、働きやすい環境を整えることも必要である。
- ・ 施設勤務などでは、人員が十分ではないなどのために夜勤の回数が多いことや、勤務時間が長いために介護職員の心身疲労が著しい状況である。また、夜勤時の人員の配置が40名に2名であることから、休憩等の関係から1名になる場合もあり、利用者の安全が危うくなり事故が起きやすい状況であることが危惧される。この事を解決するためには夜勤の時間帯の配置基準の見直しなど夜勤のあり方などにも改善していくべきである。
- ・ また、施設などでは医療が必要な利用者も増加し、夜勤では看護師がいないために、介護職がやむなく医療行為も行わざるを得ない状況もある。そのため、介護職は大きなリスクを背負い精神的にも負担が増加している。このような状況を改善することも必要不可欠である。
- ・ なお、日勤でも同様であり、現在、施設の配置基準が3対1となっているが、常に利用者3名に対して1名の介護職員が対応しているわけではなく、夜勤時間帯は40人に1人の場合もある。定着率を図るためには、施設利用者の重度化も加味し配置基準を2対1にし、適切な介護サービス、安心なサービスが提供できるようにする事が必要である。
- ・ また、法律的には昼間常勤職員1名以上(指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準 第13条7項)となっており、職員の大半がパート等の非常勤職員で占められており、結果的に常勤職員に責任が過重となってストレスも増加していることから、常勤職員の配置基準のあり方の改善が必要である。

- ・また、民間企業の参入や非営利法人の事業所などが増えてきており、福利厚生が十分でないことも大きな課題であるので、福利厚生面での充実が図れるような仕組みも検討していただきたい。
- ・なお、超勤手当が支給されないサービス残業が増えている、労働時間が守られていないなどの事業所も数多くあるが、労働三法が遵守されるよう徹底していただきたい。

5 厚生労働省への要望

○ 貴協会が厚生労働省に期待することはありますか。

- ・介護職の労働条件の改善・キャリアアップの仕組みなど介護福祉士の社会的評価の向上のため、人材確保基本指針を実効性あるものにするための取組を期待したい。そのためには、介護報酬の改定に結びつけるような仕組みの検討も含めて、現在、国会で検討されている「人材確保のための介護従事者等の処遇改善法案」を実行性のあるものにして頂きたい。なお、社会福祉法に従事している者以外の介護関係者も指針の対象となるように社会福祉法の条文の改正もお願いしたい。
- ・また、適切な介護サービスの提供という観点や介護労働のより安全かつゆとりあるサービスということでは人員配置基準の見直しや労働時間の短縮も重要であり、労働三法の遵守を徹底できるような仕組みを検討して頂きたい。
- ・現在、厚生労働省が賃金等介護労働者の実態や介護事業者の経営実態について調査を行っていると聞いている。これらの調査結果を詳細に分析していただき、平成21年の改定時に適切な報酬の設定を行っていただくとともに、事務負担軽減等の様々な措置についても、可能なものから早急に実施に移していただくなど、幅広い施策を総合的に講じていただきたい。
その場合、一般の介護従事者と介護福祉士などの国家資格を有するものとの専門性の違いを認識した分析が必要と考える。なぜなら、非正規雇用をはじめ雇用形態や働く側の働くことへの意欲や都合などさまざまであることから実態が明らかとならない可能性があるからである。
- ・今後、さらに後期高齢者が増え、安心できる高齢期の生活を実現するためには介護サービスが適切に提供され、質の良いサービスが利用者に提供される必要がある。そのためには介護労働者への正当な評価を行えるような介護報酬の見直しをしていただき、国民が安心できるような介護保険制度の構築や障害者が安心して暮らすことができるような障害者自立支援法の見直しなど社会保障

の充実を目指して幅広い施策を講じていただきたい。

- ・ 経済連携協定により、今後、介護の分野も外国人労働者の参入が見込まれることになるが、人不足だからといって安易に外国人に頼ることは避けるべきである。日本には、潜在介護福祉士を含め潜在介護職は多数存在する。まずは、日本における労働環境の整備を行い、潜在介護職をはじめ、若い人が介護を目指すように国内での介護労働力確保を最優先すべきである。また、外国人労働者受け入れ方法や教育に関しても、介護の現場の意見を尊重するために日本介護福祉士会の意見も尊重していただきたい。
- ・ 国民に対して、介護・福祉に関する普及啓発を促進するために「介護の日」を設けていただきたい。

介護労働者の確保・定着等に関する研究会における質問項目

【「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会】

1 基本情報

① 事業所属性（事業所団体については傘下の事業所）

- 事業者団体の場合、傘下の事業所の主体（株式会社、社会福祉法人、医療法人、NPO）

- 介護関係業務に係る主たる業務

- 介護事業の現状

2 介護労働者の定着を図るための措置等について

(1) 人員構成と過不足感

- ① 人員構成（有資格者か無資格者、介護労働に関する経験の有無、正規職員か非正規職員、性別・年齢、新卒と中途、）の現状は、どのようになっていますか。また、全体的な絶対量は不足していますか。それとも、ある特定の層に不足感がありますか。

- ② 介護サービスを提供していくために、人材の質的な面と量的な面から構成を考えた場合（有資格者と無資格者、介護労働に関する経験者と未経験者、正規職員と非正規職員、男性と女性、新卒と中途、年齢層）、どのようなものが理想だと考えていますか。

(2) 離職の状況

今後、離職を防ぎ、定着率を高めるためには、どのような措置を講じることが必要と考えてますか。

(※ 本来であれば実施すべき措置と考えているが、現状において、何らかの理由等があり実施することが困難な場合も記載願います。)

(3) 定着を図る対象

介護労働者の定着を図るための措置等を講じる主たるターゲットはどこにすべきと考えてますか（有資格者か無資格者、介護労働に関する経験の有無、正規職員か非正規職員、性別・年齢、新卒と中途、また、在宅系と施設系。）。

3 人材確保の状況について

- ① 人材の募集に対する応募状況及び充足状況は、どのようになっていますか。また、募集条件として提示する給与水準はどの程度を提示し、どういう昇給等の処遇を想定して採用していますか。
- ② 人材の募集方法は、主に何を活用していますか。(求人広告、ハローワーク、民営職業紹介所などについて具体的に記述)
また、必要な人材を確保するために、募集方法に工夫していることはありますか。

4 雇用管理の状況について

(1) キャリア管理、教育訓練

介護労働者の定着率を高める観点から、どのようなキャリア形成を支援する取組（教育訓練、資格取得の支援、スペシャリストの養成等）や教育訓練が必要だと考えていますか。

(2) 労働環境、健康管理

- ① 介護労働者の労働環境と介護サービスの利用者の満足度、引いては経営状況との間に、どのような相関関係があると考えられますか。
- ② 介護労働者の定着率を高める観点から、どのような労働環境の改善、健康管理が必要だと考えていますか。

5 厚生労働省への要望

- 人材確保や雇用管理の改善を進めるために、貴団体や傘下の会員企業が厚生労働省に期待することはありますか。

介護労働者の確保・定着等に関する研究会における質問項目

【自治労社会福祉評議会】

【日本介護クラフトユニオン】

1 基本情報

所属する介護事業所団体・事業所

- 所属する介護事業所団体・事業所の概要

- 介護関係業務に係る主たる業務

2 介護労働の現状

- 現在の介護労働の現状について、どのように考えていますか。

- 介護の現場に就職された方について、就職前に抱いていたイメージと実際に働きはじめてからとでは、どのようなギャップを感じていると考えられますか。

- 主な離職理由はどのようなものですか。

3 介護労働者の定着を図るための措置等について

人員の過不足感

- 介護の現場において、人員の全体的な絶対量が不足していますか。それとも、ある特定の層に不足感がありますか。

4 雇用管理の状況について

(1) キャリア管理、教育訓練

介護労働者が長期に渡って働き続けられるようにするためには、どのようなキャリア形成を支援する取組（教育訓練、資格取得の支援、スペシャリストの養成等）が必要だと考えられますか。

(2) 労働環境、健康管理

① 介護労働者の労働環境と介護サービスの利用者の満足度に、どのような相関関係があると考えられますか。

② 介護労働者にとって働きやすく、長期に渡って働き続けられるようにするためには、どのような労働環境の改善、健康管理が必要だと考えられますか。

5 厚生労働省への要望

○ 介護労働者の労働環境の改善を進めるために、厚生労働省に期待することはありますか。

福祉労働事例調査表(介護・高齢・障害用)

自治労社会福祉評議会

対象者 Sさん(女性 30歳代)、財団法人ホームヘルパー(サービス提供責任者)

ホームヘルパーとして14年働いている。介護福祉士の資格を持っている。
最初は市直営でヘルパーとして働いていたが、制度拡充、利用者のニーズにあわせていくというところから、財団法人を行政が設立し現在に至る。
常勤職員の一時金は市に準ずるが、法人の給与体系は、公務員より下位。
職員の定年後の補充はなし。その代わりに、パートさんが1・2名くるくらいである。
現在職員が40人ほど。登録ホームヘルパーは200人くらいである。何年か前は職員が100名ほどいたときもある。社会の流れにあわせるかのように、職員は確実に減少している。
利用者は介護保険、自立支援法の身障者(児)精神障害者である。
介護保険制度が改正され「要介護1」→「要支援」になった利用者が多く、デイサービスの定員数も変わり、財政難の理由の1つでもある。
その上、利用者の制度理解不足、制度でできないことを説明するが、利用者の確保のため、本来の自立支援(出来ないことを援助する)のみならず、利用者の要望でせざるをえないこともある。(一応は制度の範囲内だが)法改正をされても、現場にあった法整備がされていない。

現職員の給料は、家族を扶養できる額ではない。貯金するなどなかなかできない。自分に何かあったらどうなるか不安がある。結果として若い人材、男性がなかなか入ってこない。
組合もあり一定の運動もされているが、財政面や経営のことを全面に出されると強く言えない。トップが行政からの天下りであり、福祉現場の経験がほとんどない人が来ることもあり、理解してくれているのか疑問に思う。
より良い介護をつくりだすには、精神的にもゆとりが必要。しかし今は、時間におわれぎりぎりでごなしている。そのため思わぬ事故もある。
これらのことを改善するには、生活できる賃金を保障、また専門職としての世の中の認知、PRが必要。また、研修とその拡充も必要で、それらを支える環境整備も法整備も急務である。

福祉労働事例調査表(介護・高齢・障害用)

自治労社会福祉評議会

| | |
|-------------|---|
| 対象者 | M・Aさん(男性・30歳代) 社会福祉法人 特別養護老人ホーム勤務 |
| 1. 経歴 | <p>高校を卒業後、10年間地元にある一部上場企業(希度類磁石製造業、携帯電話使用磁石では国際シェア100%)に就職。県内に勤務。「機械より人間と接したい」という思いから退職し、28歳から2年間飲食店などの職業を経験した後、31歳の時、一部事務組合(福祉)の非正規職員として採用され特別養護老人ホームに勤務する。</p> <p>高校卒業時に福祉・介護系の養成校を受験した経験もあり、「前職は好景気で辞めるタイミングを逃した。遠回りしたけど、やりたかった仕事に就いた」と感じている。</p> <p>2007年、一部事務組合は民営化され、現在は民間社会福祉法人の経営になっている。</p> |
| 2. 家族 | <p>妻と3人の子供(中1、小4、小2)と勤務先市内で上京した親戚に譲り受けた持ち家に居住している。妻は3月まで契約社員だったが契約期間が終了し、5月から事務職パート(時給800円)が内定している。世帯年収は「500万円にたりないくらいになる予定」家族(妻)は、仕事に理解を示してくれているが、子供は休日が合わないことがあり「日曜 仕事なん?」と言われる。息子が社会科の授業で勤務する施設に見学に来たことがあり、「お父さんみたいな介護の仕事をしたい」と言ってくれるが、「それはやめなさい」と言っている。労働に見合った評価(賃金)になっていないと感じる。子供が中学・高校へ進学すると教育費が心配になる。子供が希望するなら大学まで進学させてやりたいが、「下の2人(男の子)が中学・高校になったら食費が不安」。</p> |
| 3. 仕事 | <p>面接時に「オムツ交換できますか?」と問われ、「子供で経験があります」と答えたが「大人と子供はちがう」と言われるくらい未経験だったが、今年に入り、介護福祉士資格を取得した。資格については、制度変更の対応と、今の会社より少しでも条件の良いところに転職するのに有効という思いがあった。</p> <p>賃金が労働に見合っていないと感じる。「体力的にキツイ」し、リスクが大きいと感じる。</p> <p>肉体的には、椎間板ヘルニアの持病があり、去年は1ヶ月間治療のため休職したが、「治らない。つきあっていくしかない」と医師に言われている。</p> <p>精神的には、利用者の死に直面すると、介護手法などが良かったのかを考え、落ち込み夜眠れなくなる。仕事に対するモチベーションが下がり、他の利用者に対する笑顔が少なくなっていると感じる。祖父の様態が急変して勤務変更し、利用者が亡くなったこともあった。入職当時は1ヵ月くらい落ち込んでいた。現在は、1週間くらいで「その人だけが利用者じゃない。今後改善していったら利用者」「これまでの人生良かった」と思っていたように努力するよう気持ちをもっていく。そうしないと自分がもたない。」</p> <p>夜間帯勤務のリスクが大きく、利用者が心停止状態になると、看護師の支持を受けながら家族が来所するまで心臓マッサージも施す。救急車が到着すれば隊員に替わるが、通報してから到着まで15分はかかる。</p> <p>労働に見合った賃金が保障されるべきと考えている。</p> |
| 4. 職場環境について | <p>以前の方が職場の仲間意識も良かったと感じる。改善をするために労組を結成したが、法人側につく職員が多く、「浮いている」と感じる。経営者に対しては、労組の話をするとき以外は、いい上司だと思う。話も聴いてくれるし、介護福祉士の資格試験学習の講師もしてくれた。</p> |
| 5. 将来について | <p>毎日同じということがなく、日々利用者の違う表情に出会える。回復してくれたときは特に嬉しい。逆に悪くすると「なんでやろ・・・」と考える。この仕事が好きなので、将来的にも介護職を続けたいと思っている</p> |



素敵な介護を届けたい

福祉人材確保宣言

福祉サービスはひとが支えています。

質の高い人材が集まらなければ、質の高いサービスは提供できません。

私たちは、市民生活のライフラインである福祉サービスの安定供給と、安心してらせる社会づくりに取り組んでいきます。

1. 生活設計が可能で、専門性に見合う給与水準を保障すること。
2. 労働環境を改善し、人材が定着できる環境整備をはかること。
3. 資格制度の充実など、サービスの質の向上の仕組みを改善し、福祉労働者の社会的評価を高めること。

若い人が希望をもって働ける介護現場にしたいと思います

〈自治労社会福祉評議会・介護部会長 小山睦子〉

私たちは介護の仕事に誇りを持って働いています。

でも、20年がんばって仕事を続けてフルタイムでも20万円にも満たない月収（税込）…やりがいはあるのに。

高齢化や認知症などの増大で介護ニーズは年々増え、その質も多様化・高度化しています。今後10年間に少なく見積もって、さらに40万～60万人の介護労働者が必要になります。

走りながら考えていく介護保険制度といわれ、一生懸命夢中で走って来ましたが、「後ろを見たら担い手がだ～れも居なくなった」ということになりかねません。介護人材の安定確保は社会の責任だと思います。



2008公共サービス・アクション

じちろう福祉人材確保キャンペーン

〒102-8464 千代田区六番町1

全日本自治団体労働組合(自治労)健康福祉局 03-3263-0261

福祉はひとが支えています

介護も保育も 待たなし!



福祉人材が不足しています。

高齢化や働き方の多様化が進み、介護ヘルパーや保育士がたくさん必要なのに、
その供給が追いつきません。

希望を持って就職した若者や、誇りを持って働く専門職が、泣く々々職場をやめていきます。

その原因は、低賃金で生活設計が成り立たないから、

人手不足の重労働で頑張りすぎて、からだをこわしてしまうから、

誇りを持って働いているのに社会的な評価が十分でないから……。

福祉サービスを担う人材の安定的な確保ができなければ、福祉社会は成り立ちません。

福祉労働者の社会的地位の向上に、どうぞ一緒に取り組んでください。

2008公共サービス・アクション **じちろう福祉人材確保キャンペーン**