

VIII 魅力と働きがいのある職場づくり

(基本的な考え方)

- VII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」でみたように、介護福祉士は、資格取得後も能力向上に努めていくことが求められ、これを支援するための事業者の取組みや各種の施策が必要となっている。このためには、介護福祉士が介護の仕事が続けていくことが前提となるが、介護福祉士を含めた介護職員については、
 - ・ 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施が困難であるといった状況にある。
- このようなことから、介護職員が誇りをもって生き生きとその能力を発揮して、希望に応じて職業生活を通じて働くことのできる職場を作っていくためには、雇用管理や労働条件の改善が必要であると考えられる。
- また、雇用管理や労働条件の改善を可能とするためには、経営のあり方の見直し等を図ることも望まれる。
- さらに、魅力ある職場づくりは、介護職員の定着促進につながることであり、今後、増大する介護ニーズに対応する介護職員の確保にもつながるものと考えられる。

(介護職員の雇用形態、離職状況等)

- 介護職員のうち常勤職員の割合は、介護サービス施設・事業所調査（2004年〔平成16年〕10月）によると、施設では86.7%、在宅では47.5%となっている。
- 介護職員の入職率（ある時点での労働者数に対する、その後1年間の新規採用者の割合）は33.1%、離職率（ある時点での労働者の数に対するその後1年間の退職者の割合）は21.4%で、全労働者の入職率15.7%、離職率16.0%よりもそれぞれ高くなっている。（介護職員の入離職率については、「介護事業所における介護労働実態調査」（2005年〔平成17年〕6月）、全労働者の入離職率については「雇用動向調査」（2004年〔平成16年〕））
- 一方、日本介護福祉士会の調べ（第6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（2005年〔平成17年〕3月））によると、他の

職種から介護従事者に転職する者も、回答した介護福祉士の約 40%となっている。

- 日本介護福祉士会の調査（第6回介護福祉士の就労実態と専門性に関する調査報告書（2005年〔平成17年〕3月））によれば、介護福祉士の転職理由は、「仕事にやりがいがない」（20.5%）、「職場の人間関係」（17.1%）、「給与が低い」（15.0%）の順になっており、処遇の改善だけではなく、魅力ある職場づくりが必要であると考えられる。

（介護職員の賃金・福利厚生状況）

- 福祉施設介護員及びホームヘルパーは全労働者に比べ勤続年数が短く、福祉施設介護員の平均年齢は全労働者に比べて低いという状況の違いはあるものの、福祉施設介護員（男・女）、ホームヘルパー（女）の賃金水準をみると、それぞれ全職種の男女労働者に比べて低くなっている（2004年〔平成16年〕賃金構造基本統計調査）。
- 介護職員に係る福利厚生については、被服や機器等の貸与、基本給以外の手当の支給、健診等の実施（定期以外）に取り組む事業者が多くなっているが、規模の小さい事業者においては福利厚生の充実が困難な面がある。

（すぐれた人材の確保と経営）

- 介護サービスが普遍化し、利用者が選択する時代の中で、介護は利用者に対し直接サービスが提供されるものであり、サービスの質が人材の質に他ならないことを考慮すると、個々の福祉経営にとっても、すぐれた人材を確保育成することは大きな課題である。
- このような観点から、介護職員のキャリアアップとそれに応じた賃金、ポスト等の処遇の向上が重要であり、これらによる介護職員の定着は、経営組織全体にとってもスキル、サービスの質の維持・向上をもたらすことになる。
- このためには、法人の近代化を図るための経営者支援を充実させるとともに、経営者自身が、業務の省力化・合理化を進めるほか、複数、複種の介護サービスを行う等、経営規模の拡大を図ることにより経営基盤を強化することも重要である。

（介護報酬等での評価）

- 介護従事者の能力の向上に応じた処遇を行うためには、介護報酬等での介護福祉士の評価が重要である。

- 2006 年度〔平成 18 年度〕の介護報酬の改定においては、訪問介護について特定事業所加算を創設し、人材要件として、事業所のホームヘルパーについて介護福祉士の割合が 30%以上である場合に加算を行うなどとされたところである。
- 今後もこのような介護報酬上の取組みを積極的に進め、介護従事者の能力向上を支援し、優れた福祉人材を配置する経営を支える施策が求められる。