

VIII 魅力と働きがいのある職場づくり

- 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が、このためには、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を続けていくことができるものであることが重要である。
- 本章では、このような観点から介護職員の就労状況等について現状把握を行い、それに基づいた人材確保の対策について検討する。

1 介護職員の就労の状況と課題

(介護職員の雇用形態、離職状況等)

- 介護福祉士を含めた介護職員の就労状況をみると、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、離職率は、全労働者の入職率、離職率よりもそれぞれ高くなっている。
(注) 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%（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））。全労働者の入職率は15.7%、離職率16.0%（雇用動向調査（2004年〔平成16年〕））。
- 介護福祉士の転職理由をみると、「仕事にやりがいがない」、「職場の人間関係」、「給与が低い」の順になっている（日本介護福祉士会第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））。
- 一方、同じ調査によると、回答した介護福祉士のうち、介護以外の仕事から介護に関係する仕事に転職した経験のある者は全体では37.4%となっている。男性ではその割合が41.0%、女性では36.8%であり、また年代別にみると30歳代では42.6%、40歳代では48.8%、50歳代では43.5%となっている。このように、介護の職業に魅力や働きがいを感じ、転職してくる者も多数いることがうかがえる。

(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。

(最近の介護職員の需給状況)

- 1990年以降福祉は拡大期を迎え、また、1990年初頭の雇用情勢も踏まえ、人材確保対策が急務となり、1993年〔平成5年〕に人材確保指針の制定、都道府県福祉人材センターの設置、翌1994年〔平成6年〕には福利厚生センターが設置される等の対策が講じられた。その後の福祉人材の需給については、我が国の経済停滞もあり、ひっ迫するという状況にはなかった。
- 最近の雇用情勢の改善に伴い、2005年〔平成17年〕の社会福祉専門の職業の有効求人倍率（公共職業安定所に登録された有効求人数を有効求職者数で割った数値。）は、全国で1.02となっている。都道府県別にみると、大都市圏では地方圏に比べ有効求人倍率は相対的に高く、また、パートを除いた場合の有効求人倍率が0.85なのに対し、パートの有効求人倍率は1.47と高くなっている。
- 社会福祉専門の職業の有効求人倍率は、地域の雇用情勢だけではなく、介護福祉士養成施設の整備状況、特別養護老人ホームの整備状況等の影響を受けていると考えられるが、このような状況の中で改めて人材確保が重要な課題になりつつある。

(介護職員の需給の将来見通し（ごく粗い試算）)

- 介護職員の需要見通しについて、ごく粗い試算によると、2004年〔平成16年〕の介護保険事業に従事する介護職員数（実数ベース）をもとに、要介護認定者等数、介護保険利用者数の今後の伸び率及び後期高齢者（75歳以上）数の推計の伸び率を掛けることにより、機械的に2008年〔平成20年〕、2011年〔平成23年〕、2014年〔平成26年〕の介護職員数を推計すると、いずれの場合でも、2014年〔平成26年〕の介護職員数は、140～155

万人程度となり、年間平均 4.0～5.5 万人程度の増加と見込まれる。更に、後期高齢者数の推計を用いて、2024 年〔平成 36 年〕及び 2030 年〔平成 42 年〕の介護職員数を推計すると、それぞれ約 180 万人、約 190 万人となる。

- 他方、厚生労働省職業安定局が行ったごく粗い試算によると、介護職員の供給の見通しとして、学卒者や介護福祉士有資格者の就労促進、介護職員の定着促進等により、毎年 7 万人程度の増加は可能であると見込んでいるが、これらの潜在的供給力を現実のものとしていくためには、各般の対策も必要となる。

2 魅力と働きがいのある職場づくりの必要性

- このように、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
 - ・ 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

といった状況にあることから、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ことが重要である。

- そのためには、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、Ⅶで論じたように、生涯を通じた能力の開発とこれに応じたキャリアアップの仕組みの導入や施設長、生活指導員等の任用要件の見直し等は、介護職員のモチベーションを高めるうえでも極めて重要である。
- さらに、介護についての社会的評価を高めることも必要であると考えられる。
- 雇用管理や労働条件の改善を可能とするためには、この分野における法人経営のあり方についても見直していく必要がある。
- 魅力ある職場づくりは、介護職員の定着促進につながり、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資するものであるが、最近の介護職員の需給状況を踏まえ福祉人材確保のための施策の充実強化が緊急の課題である。

3 魅力と働きがいのある職場づくりに向けて

(関係者の役割)

- 介護を支えるすぐれた人材の確保については、国、地方公共団体、事業者、介護従事者、国民がそれぞれの立場から役割を果たし、貢献することが求められる。具体的には、次のような点が考えられる。
 - ・ 国—制度（資格法、介護保険法等の社会保障制度各法）を企画立案し、基準、報酬等を策定、費用の一部分担をする
 - ・ 地方公共団体—事業者の指導監督、計画の策定、費用の一部分担をする
 - ・ 事業者—事業を営み、従事者を雇用する
 - ・ 従事者—サービスを実行する
 - ・ 国民—サービスを選び利用する、税と保険料を負担し制度を支えている者

(人材確保指針の見直し)

- 社会福祉法の規定に基づき「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」が1993年〔平成5年〕に策定されているが、近年の介護従事者の需給状況を踏まえ、見直しを行う必要がある。

(雇用管理の改善等)

- 「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づく介護労働者雇用管理等改善計画が2006年〔平成18年〕3月に改正され、介護労働者の離職率の低減、教育・研修の実施率の向上、仕事の満足度の向上に取り組むこととされた。また、同法に基づき、介護労働者の雇用管理の改善（雇用管理の改善のための相談、援助事業、助成金の活用促進等）、能力の開発及び向上を図るための施策（介護労働安定センター等による介護労働者の能力開発等）等が実施されていくこととなっている。
- さらに、介護労働者の雇用管理の改善を進める際の参考となる雇用管理モデルの策定に向けて、有識者、実務家等による検討が行われているところである。

(福利厚生の充実)

- 介護職員の離職率を下げ、定着を促進するための対策も必要であり、例えば、ストレス、健康問題などモチベーションを阻害するものの除去と、処遇、内部評価などモチベーションを高めるものが必要であると考えられる。

- このような観点から、健康の保持増進等の福利厚生上の配慮を行うことも、職員の定着促進には有効であると考えられる。
- 規模の小さい事業所においては、単独で福利厚生の充実に取り組むことが困難であり、多くの事業者が共同した取り組みが必要であり、社会福祉法の規定に基づく指定法人である福利厚生センターの活用等を図るべきである。

(人材の確保)

- 今後、介護分野で必要な労働力を確保していくために、社会福祉法に基づき都道府県知事から指定を受けている都道府県福祉人材センターによる無料職業紹介事業の積極的な展開や、潜在マンパワーの掘り起こし、職業安定機関との連携の強化などが期待される。
- また、都道府県福祉人材センター等において介護の分野に就職しようとする者に対し、介護の職場に関する情報を提供するとともに、福祉の現場への復帰を希望する介護福祉士資格保持者（「潜在的介護福祉士」）を支援する観点から、復帰に必要な再研修の場を検討する必要がある。

(社会的評価)

- 介護業務の社会的評価も重要であり、福祉教育の推進、普及、介護の業務についての啓発活動、ボランティア活動の振興等により、地域住民さらには国民の福祉に対する理解を深める取り組みが必要である。
- さらに、団塊の世代が定年を迎えていく中で、これらの者を単に介護される側としてみるだけでなく、ボランティア等広く福祉の社会活動に参画できるようにすることが重要である。

(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。
- これらの問題の多くは、零細企業に共通する問題でもあり、すぐれた人材を確保するためには、経営基盤の強化を図る必要があり、一法人一施設

の経営、施設単位の経営及び法人経営不在といった従来型の経営モデルからの転換が図られなければならない。

(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。

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
検討会委員名簿

(座長)

氏 名	職 名
阿部 正浩	獨協大学経済学部助教授
井部 俊子	聖路加看護大学学長
江草 安彦	社団法人日本介護福祉士養成施設協会会長
京極 高宣	国立社会保障・人口問題研究所所長
國光登志子	立正大学社会福祉学部助教授
高橋福太郎	全国高等学校長協会家庭部会福祉科高等学校長会会長 (平成18年4月1日から全国福祉高等学校長会理事長)
田中 雅子	社団法人日本介護福祉士会会長
対馬 徳昭	株式会社ジャパンケアサービス代表取締役
中島 健一	日本社会事業大学社会福祉学部教授
樋口 恵子	高齢社会をよくする女性の会代表
廣江 研	全国社会福祉施設経営者協議会介護保険事業経営委員長
堀田 聰子	東京大学社会科学研究所助手
榊田 和平	全国老人福祉施設協議会老施協総研研究委員
綿 祐二	文京学院大学人間学部人間福祉学科教授
和田 敏明	ルーテル学院大学総合人間学部社会福祉学科教授

※ 五十音順

※ 職名は第1回検討会時点（平成18年1月31日）のもの

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 検討会開催経過

◎第1回（平成18年1月31日）

- 検討の背景について
- 介護福祉士をめぐる現状と課題の論点整理
- 今後の検討事項について

◎第2回（平成18年2月27日）

- 介護福祉士をめぐる現状と課題の論点整理
- 期待される介護福祉サービス及び介護福祉士像
- プレゼンテーション
 - ・ 特養ホームを良くする市民の会 本間郁子理事長「利用者の立場から求められる介護福祉サービスと介護福祉士像」
 - ・ 文部科学省初等中等教育局参事官付 矢幅清司教科調査官「日本の教育制度における福祉科教育の位置付け、現状及び今後の課題について」
 - ・ 高橋委員「高校福祉科における教育内容、現状及び今後の課題について」
 - ・ 学校法人つしま記念学園 対馬輝美副理事長「養成の現場から見た意見」
 - ・ 対馬委員「サービスの現場から見た意見」

◎第3回（平成18年3月16日）

- 介護福祉士をめぐる現状と課題の論点整理
- 期待される介護福祉サービス及び介護福祉士像
- プレゼンテーション
 - ・ 財団法人社会経済生産性本部 北浦正行社会労働部長「民間部門全体からみた介護労働者の現状と課題」
 - ・ 江草委員「社団法人日本介護福祉士養成施設協会としての考え方」
 - ・ 田中委員「社団法人日本介護福祉士会としての考え方」

◎第4回（平成18年4月10日）

- 養成課程の教育内容
- プレゼンテーション
 - ・ 高齢者認知症介護研究・研修東京センター 永田久美子主任研究主幹「認知症介護のサービス向上の観点から求められる介護福祉士像とその専門的知識と技術」

- ・ 堀田委員「介護福祉士資格のあり方とサービス提供責任者の役割」
- ・ 中島委員「大学において、介護福祉士に必要な資質、能力を得るために必要な養成のあり方」
- ・ 綿委員「大学において、介護福祉士に必要な資質、能力を得るために必要な養成のあり方」
- ・ 和田委員「介護福祉士に必要な資質、能力を得るために必要な養成のあり方」

◎第5回（平成18年4月24日）

- これまでの主な論点
- 介護福祉士養成のカリキュラム・シラバスの検討について
- 介護労働者の状況等

◎第6回（平成18年5月15日）

- 教育環境・教育方法
- プレゼンテーション
 - ・ 東京福祉専門学校教務部介護福祉科 白井孝子専任講師「教員からみた介護福祉士の養成について」
 - ・ 認知症介護研究・研修東京センターユニットケア推進室 荻野雅宏研修主幹「介護の現場からみた介護福祉士の養成に望むこと」

◎第7回（平成18年6月12日）

- 検討会報告書とりまとめに向けての骨子
- 資格制度のあり方
- 教育内容（カリキュラム・シラバス）の充実
- 実習のあり方
- 介護福祉士養成施設のあり方
- 資格取得後の生涯を通じた能力開発とキャリアアップ

◎第8回（平成18年7月3日）

- 報告書とりまとめ