

国民の皆様から寄せられたご意見について

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 募集期間：6月8日から6月21日まで ○ 寄せられた意見：165通（のべ361件） |
|--|

1 労働環境の改善に関する事項

(1) 給与

- 人材確保の観点からは、臨時職員も含む福祉・介護労働者が生き生きと安心して暮らすことができるような給与水準を確保するため、介護報酬等の見直しを通じて、国及び地方公共団体の責任において、必要な財源の確保を図ることを盛り込むべき。
- 賃金水準の引き上げに実効性を確保する観点から、国家公務員の福祉職俸給表等を勘案した「モデル賃金表」を策定すべき。
- 事業者の事業収入のうち、人件費への配分の具体的な水準を示すべき。また、これが不適切な場合については、事業者に対し、行政が指導すべき。
- 質の高い人材の確保を促す観点から、国家資格取得者等専門性の高い人材を確保した場合に、介護報酬等において評価すべき。
- 人事考課制度や能力給制度は、福祉・介護現場におけるチームプレイを阻害する要因になることから、これらの導入を促すような表現は改めるべき。

(2) 労働時間等

- 週40時間労働や週休2日制の確保を明記するとともに、有給休暇の取得や育児休業・介護休業の取得等についての具体的指標を示すべき。
- 業務省力化の観点からは、記録の簡素化等運営基準の見直しが必要。
- メンタルヘルス対策について早急な具体的対策の実施が必要。

(3) 職員配置基準

- より質の高いサービスを提供する上で、労働時間の短縮等による従事者の「ゆとり」が確保される必要があることから、国が定める職員配置基準を引き上げるべき。
- 非常勤雇用を促進させる常勤換算方式を廃し、常勤雇用を原則とすべき。

2 従事者のキャリアアップに関する事項

- 国家資格取得者の任用資格化や行政機関における国家資格取得者の活用、社会福祉士と社会福祉主事の整合性の確保、研修機会の充実、貸付資金の条件緩和等を図ることにより、キャリアアップのための取組を推進すべき。
- キャリアアップは重要であるが、従事者の研修の受講等による人員の不足をどのように補うかが課題。
- 専門性の高い人材を養成する観点から、国家資格における国家試験のあり方や通信教育課程等の教育のあり方等を見直すべき。
- 実習施設の多くが受入体制が十分ではなく、将来を担う人材を育てているという意識にかけており、こうした実習施設に対する教育が必要。

- ホームヘルパーに係る養成研修を介護基礎研修に一元化することを明記すべき。その際、就労しながら受講が可能な仕組みの検討を併せて記載すべき。

3 福祉・介護サービスの経営のあり方に関する事項

- 従事者への影響力の大きい経営者層の人材不足についての対応策を盛り込むべき。
- 福祉・介護サービスを行うのにふさわしい経営理念や法人間のネットワークづくりを含む具体的な経営モデルを検討し、提示すべき。
- 社会福祉法人と民間企業では採用の時期が異なっているため、学生の希望に応じた就職活動が困難。
- 共同採用という発想は、地方自治体や社会福祉法人間であれば可能であるが、民間企業においては労働条件等はかなり相違があるため、例示としては不適切。
- 法令を遵守し、適切な運営が確保されるよう、行政機関による事業者の指導監督を強化すべき。

4 その他に関する事項

- 定期的なきめ細かく人材の需要を把握する仕組みを構築すべき。
- 国・地方公共団体は住民参加型活動等の住民活動への支援をすべき。
- 潜在的有資格者や中途退職者、団塊の世代等の再就職が促進されるように研修を充実させていくべき。
- 国の責任において、福祉労働者の労働実態を十分把握するとともに、人材難を生んでいる背景や要因を明らかにすべき。

- 指針に基づく行動計画を策定し、スケジュールを立てて、人材確保のための取組を進めるべき。
- 都道府県福祉人材センターの機能を強化するとともに、都道府県福祉人材センターが福祉人材の派遣業を行って欲しい。
- 福祉・介護サービスは公共性が高いことから、営利企業には馴染まず、非営利企業を原則とすべき。
- 昨今の福祉・介護制度は、極めて短期間で制度が変わるため、事業の見通しがたたず、非常勤雇用中心の不安定な状況となっているのではないか。
- 生産年齢人口の定義は時代に合わせて、「18歳から70歳」に改めるべき。
- 外国人労働者の受け入れに対する考え方を盛り込むべき。