

平成19年6月21日

Fax 03-3591-9898

厚生労働省 社会・援護局

福祉基盤課 福祉人材確保対策室 様

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会

高齢者施設福祉部会長 高原 敏 夫

「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」の見直し案に関する意見の提出について

時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

平成19年6月8日付で意見募集された標題の件について、下記のとおり意見を提出いたしますので、よろしくお取り計らいください。

記

○提出意見

本会 高齢者施設福祉部会は、東京の養護老人ホーム、特別養護老人ホーム、軽費老人ホームの協議会です。部会内の2つの委員会で意見を取りまとめたのであわせて提出いたします。

①（高齢者施設福祉部会 制度検討委員会）

社会福祉事業に従事するもの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（人材確保指針）の見直し（案）についての意見

②（高齢者施設福祉部会 職員研修委員会 生活相談員研修委員会）

「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」の見直し案に関する意見

【問い合わせ先】

東京都社会福祉協議会 福祉部 高齢担当（佐藤/大槻）

〒162-8953 東京都新宿区神楽河岸1-1

TEL 03-3268-7172 FAX 03-3268-0635

「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」 の見直し案に関する意見

平成19年6月21日

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会
高齢者施設福祉部会 制度検討委員会
委員長 西岡 修

1. 【見直しの考え方】 (1頁)

超高齢化社会、少子化社会等の前提条件として、「生産年齢人口15歳～64歳」とする考え方について、時代にあった見直しが必要です。

- 数十年前の基準のままでよいのでしょうか。今日において義務教育修業年齢としての15歳は、実態的に生産年齢としてカウントできるのは僅かです。高学歴化、青少年の生活実態に則して、せめて18歳と見直すべきです。
- また65歳以上であっても就業し社会を支える側にいる人は多く、かつての人生50年から80年に伸びている現況と将来推計から、70歳に見直すべきです。
- 今後の中長期的な人材確保の指針を見直す今こそ、「18歳から70歳」を生産年齢人口とする転換時期といえます。

2. 【福祉・介護サービスと総称する】 (4頁)

異なる事業目的の事業者、いわば多様な事業者の参入している介護サービスと非営利の福祉サービスを一体的に「総称する」ことには無理があります。

- 見直し案では、従来为社会福祉事業に該当しない介護事業が、密接不可分に運営されていることから、「福祉・介護サービス」と総称するとしています。しかし、非営利で公共性の高い社会福祉事業と、特に営利を目的とする事業者が多数を参入している介護サービス事業では、事業者におけるサービスのあり方や目的は大きく異なっています。従って人材確保に関して、見直し案のように「総称する」とするには無理があるといえます。

- 指針では、あくまでも対人援助・支援に従事する人材を健全・適正に育成するしくみをつくり、営利事業の介護サービス事業者にはモデルを示していく位置づけになるのではないのでしょうか。

3. 【潜在的介護福祉士】（6頁）

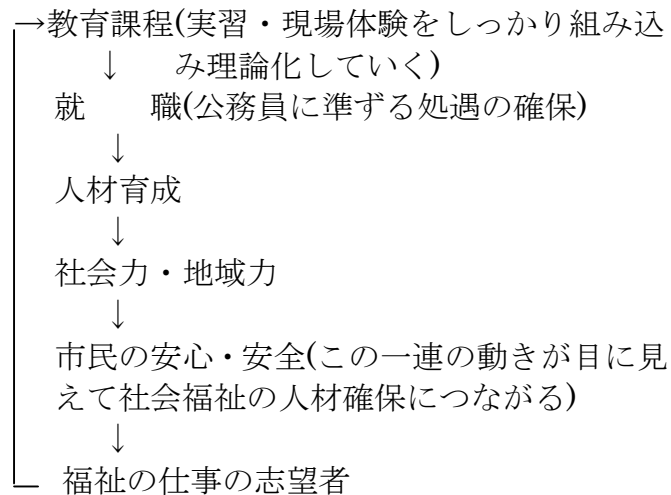
潜在的介護福祉士が高い水準で存在していることには、いくつもの理由や背景があるところです。介護だけでなく医療分野をも受け持つことは責任ある専門職として過重になっています。

- 近年の特別養護老人ホーム利用者の要介護状態は重度化の方向にあります。それに伴い、医療要件が高くなり、現場では介護職員がその対応をせざる得ない状況です。しかし、対人生活援助・介護技術を習得してきた人材にとって、医療分野に関わる業務を求めることには無理があります。重い責任ばかりが求められ、不安を持ちながらの仕事には誇りを持つことはできません。
- 専門性が尊重され、自信を持って専門性を発揮し、他の専門職や領域と連携していくことができるように、医療や保健とは異なる福祉人材の専門分野を確立していく必要があります。

4. 【人材確保の目標と課題】（8頁）

- 高齢者、障害者、児童、子育て等に従事する人材確保のためには、国家資格を名実共に評価できる人材の教育から供給・受け皿にいたるしくみをシステムの的に整備することが不可欠です。
- 利用者、地域の要請期待に対応できる実力(実践能力)に基づいて社会的評価を獲得していくことが求められます。特に社会福祉士を中心としたソーシャルワーク実践の重要性が地域に浸透し、「社会福祉」が認知されていく環境整備が盛り込まれる必要があります。

システムの概念



5. 【人材確保の目標】 (9頁)

地域で人並みに生活できること、望むべくは、公務員なみの保障、少なくとも都道府県の平均賃金を下回らない賃金保障が必要です。

- 人材の定着、再就労、多様な人材の参入等の目標を実現するためには、多くの課題が挙げられていますが、まずそれぞれの地域で誇りを持って自立した生活が可能であることです。住宅ローンを支払い、家族を養い、子どもを教育することができるなど、将来設計が描ける賃金の保障が必要です。
- 東京都の場合は、年間給与費450万円に法定福利費を含み年間人件費平均は500万円といわれています。少なくとも平均水準を下回らない賃金保障が求められています。
- この間、事業経営を人件費比率や収支差額など、主に財務面から評価をしてきています。質の高い人材確保の視点から定着や再就労に積極的に取り組み、水準の高いケアの実績を評価することが求められています。

6. 【労働環境の改善】 (12頁)

社会福祉事業の目的は利用者本人の福祉の実現であることから、労働環境の改善のための財源を利用者負担に求めることは難しいといえます。

- 介護保険が公的制度でありながら、市場化、競争を前提にし、この間基準緩和や報酬単価を引き下げた結果、景気回復という経済環境の変化に

に伴い、急速に養成校志願者や求職者が縮小したことは、人材確保の面からは寄与してこなかったことは明らかです。

- 労働基準法をはじめとする諸法規を遵守できるような報酬・公費が連動していなくては、現場で働く職員へのしわ寄せは解消できません。「厚生」と「労働」が一体化した厚生労働省の総合的な施策に期待します。

7. 【再就労の促進】 (17頁)

各都道府県福祉人材センターが、就労を希望する人々の人材バンク機能を有し、福祉人材の派遣事業を行ってほしいです。

- 限られた人員の中で、十分な研修機会がつかれない状況、人間として当たり前の妊娠出産への対応ができない、育児や介護休業の取得などが困難な状況があります。研修参加、産前産後休暇、育児休業などの当然の労働環境を整備する上で、そういう時の空席を埋めるしくみが不可欠です。
- 福祉人材は、民間業者による派遣ではなく、公共性の高い信頼できる公的機関で供給されることが、健全で安定した質の高い人材育成にもつながると考えます。このようなしくみをつくるには、都道府県レベルでの人材バンクの設立が望ましいと考えます。

「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」 の見直し案に関する意見

平成19年6月21日

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会
高齢者施設福祉部会 職員研修委員会
生活相談員研修委員会
委員長 水野 敬 生

1 「現に従事している者の定着の促進」を図るための目標と課題について (見直し案10項)

- (1) 介護保険制度となり、サービス向上を追求する反面、給与水準においては下降をたどっているが、改正介護保険法により、介護報酬の激減の影響で経営困難となり、非常勤率を高めないと運営できない状況になっている。そのため、本来高度な介護技術、知識が必要な分野でありながら非常勤化の拡大により、常勤雇用率が低下し、質の高いサービス水準が維持できなくなっている。
- (2) 指針(案)の中では、女性の就業率の高い分野と触れられているが、現状は男性が就業する率が急速に高くなっている。しかし、給与水準が低いため、将来に渡って家計を支えていく仕事として続けるには、困難であるため離職率は高いと考えられる。さらに、施設ケアでは24時間フルケアサービスを確保するため、交代勤務制を取り夜勤等の手当を支給しなければならないが、手当の水準も低く設定せざるを得ない。
- (3) このような状況により、特に大都市部では、その地域の物価や平均的な生活水準で、生活できる給与は支払う事ができない状態となっている。ハンバーガーチェーン大手のマクドナルドでは、全国一律の価格設定を改め、東京、大阪圏で3～5%の値上げを行ない、東北では2～3%の値下げを実施する。これは、東京、大阪圏では、売上が伸びても人件費や賃料の高騰で、採算が悪化しているための措置であるが、社会福祉事業においても地域格差を報酬単価に反映し、業務内容と地域性に見合った正当な評価に従事者に行なうことができるよう見直しを求める。

2 「労働環境の改善」「キャリアアップの仕組みの構築」について（見直し案 1 2 項 1 3 項 1 4 項）

- (1) 社会福祉事業に従事する者の多くは、収入よりも仕事に対するやりがいが高いため就いたことが挙げられているが、不満の多くに収入が低いという矛盾した結果が出ている。これは、仕事に対するモチベーションを高く持っても、業務内容に対して適切に評価されていないためである。介護報酬と人員基準が労働関係法規を遵守できないほど低く設定され、人員が介護保険法でいう最低基準でしか確保できず、加重労働となり、サービス残業の温床となっている代表的業種となっていることが離職率を高くしている要因の一つである。このような業務内容に対する報酬の改善を図る事を通じて、働く意欲を高め、永く勤めることができるための具体策を講じてほしい。
- (2) 現在、有資格者、無資格者共に携わる業務に関しては内容に遜色はないと思われる。それは、資格やキャリアアップを図ってもその学んだ知識やスキルが「利用者の自立支援」に役立てる人員基準や報酬ではないため、業務内容に関しての想いは無く、たとえ専門的な資格を有していたとしても、その専門性は活かせる状況ではないため、単なる「重介護労働」を行っているに過ぎないという思いが付きまどっている。介護職に就いた者の目的は「利用者の自立生活のために専門的知識を活かし支援できる」ことであるが、専門的知識を活かせず、単なる基本的な生活介護（食事・排泄・入浴）を提供することで終わってしまっている。これは介護という「作業優先アプローチ」であり、機械的介護となり、「ニーズ優先アプローチ」ができなくなり、「介護という仕事に魅力がなくなり、続ける意欲を低下させている状態」であり、専門性を活かさない代表的職種となっている。資格取得のメリットを高めるために、研修等の機会の充実と周知を含めた基盤作りを国が率先して実施していただきたい。

3 「離職者等の再就労の促進を図るために」について（見直し案 1 7 項）

- (1) 社会福祉事業はどこも人材不足であり、超買い手市場である。また、今後生産年齢人口が減少していく状況を踏まえると他業種においても深刻な事態が予測される。介護福祉士においては、平成16年現在41万人の資格取得者がいるにも関わらず、実際の従事者は23万人と約半数

である。このような潜在的有資格者が多い理由として、給与水準の低さを始め福利厚生水準も低いことが挙げられる。女性従事者を例に見ると、子供を産み復帰を考えても、子育てを考えればすぐに変則勤務に就くことは困難である上に、最低基準しか確保できていない施設の状態においては、有給休暇や急な休暇、早退等、心理的に取りにくいことがある。そうした状況を改善するためには、長期に渡り就業し、十分に力を発揮できるよう適切な賃金と労働環境を保証し、魅力と働き甲斐のある福祉職場としていくことが重要である。しかし、退職手当金共済制度においても、財政難を理由に補助が無くなり、給与水準が低い上に退職金も見込めない状況であれば、決して魅力ある業種とは言えない。以上の理由により、今後潜在的有資格者の現状や、社会福祉事業に就かない理由を把握された上で、国として魅力ある福利厚生確保、働きやすい環境作りの対策を講じ、人材の安定確保の具体策を検討していただきたい。

- (2) 指針（案）は現状の問題を打開する理想的な内容と思えるが、果たしてどこまで具体的に実行できるか疑問が残る。そのため、「役割の確実な実現のために行動画表の策定」を明記されることを望む。尚、地方公共団体や施設に具体的な行動を一任するのではなく、国が率先して行なっていたいただきたい。

4 適切な募集期間を設けていただきたい

- (1) 意見公募手続における意見提出期間においては、案の公示日から起算して30日以上となされているが、公示の有無を確認するにはHPを見なければならず、場合によっては公示から数日後に把握する事も考えられる。その様になると、意見をまとめる期間が不足し、本来伝えるべき意見が十分に伝えられなくなる恐れがある。案件を提示した上で、十分な周知期間を別に設けるなど、適切な意見募集期間の設定をお願いしたい。