

全国社会福祉法人経営者協議会

経営協情報 №30

平成 26 年 10 月 31 日号

全国経営協事務局

TEL. 03-3581-7819

<http://www.keieikyo.gr.jp/>

<今号の内容>

1. 「介護人材確保の具体的な方策」について議論

～第1回社会保障審議会 福祉部会 福祉人材確保専門委員会～

2. 日本介護経営学会「介護サービス事業者としての社会福祉法人等の生活支援サービスに関する調査研究事業」に関する調査にご協力ください

1. 「介護人材確保の具体的な方策」について議論

～第1回社会保障審議会 福祉部会 福祉人材確保専門委員会～

10月27日（月）、第1回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会が開催された。（当日資料 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000062752.html>）

本委員会は、第1回社会保障審議会福祉部会において設置が承認されたものであり、介護人材等の総合的な確保方策、介護福祉士の位置づけ・資格取得方法等について、年内のとりまとめを目途に検討が進められる。

なお、本委員会における検討内容は、高齢者福祉事業経営委員会平田直之委員長が委員として参画していた「福祉人材確保対策検討会」のとりまとめを具体化するものとなっている。（検討会とりまとめ <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000062069.html>）

本委員会の委員は以下のとおりであり、本会から武居敏副会長が参画している。

委員長には田中滋委員が就任した。

社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会 委員名簿（五十音順 敬称略）

石 橋 真 二	公益社団法人日本介護福祉士会会長
鎌 倉 克 英	公益社団法人日本社会福祉士会会長
川 井 太加子	桃山学院大学社会学部社会福祉学科教授
黒 岩 祐 治	全国知事会社会保障常任委員会委員（神奈川県知事）
小 林 光 俊	公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会会長
高 橋 福 太 郎	全国福祉高等学校長会理事長
武 居 敏	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会福祉法人経営者協議会副会長
田 中 滋	慶応義塾大学名誉教授
花 井 圭 子	日本労働組合総連合会総合政策局長
福 間 勉	公益社団法人全国老人福祉施設協議会参事
堀 田 聰 子	独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員
柳 川 純 一	日本商工会議所社会保障専門委員会委員 (ダイヤル・サービス株式会社シニアマネージャー)

冒頭、厚生労働省より資料に基づき、介護人材確保に向けた基本的な考え方が以下のよう示された。

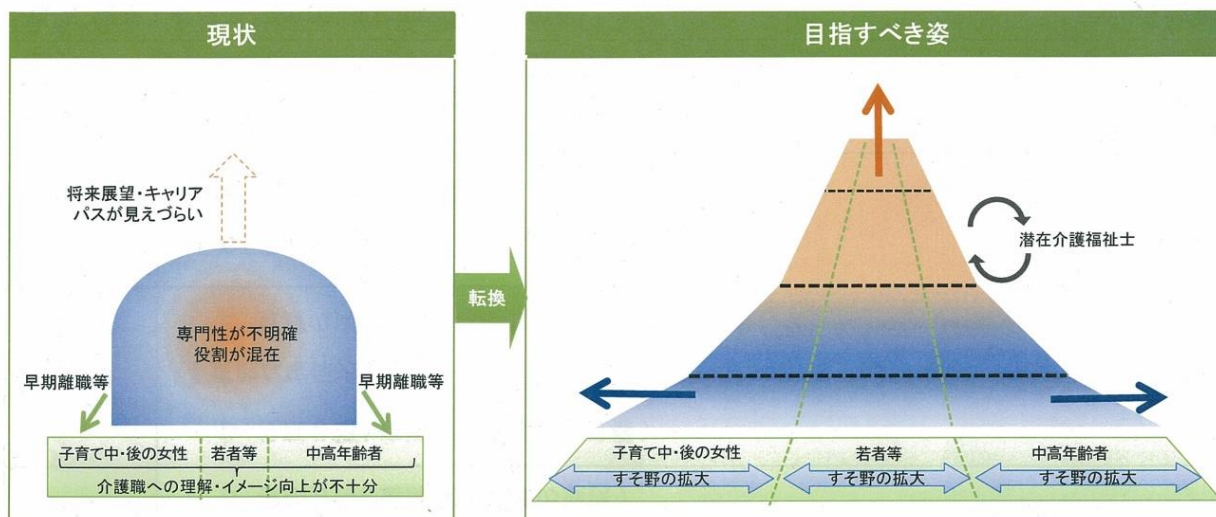
介護人材確保に向けた基本的な考え方

- 1 人材の量的確保と質的確保を両輪として、介護人材の「量」と「質」の好循環を進めるという視点に立つ。その上で、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」という3つのアプローチによる総合的な政策対応を図る。
- 2 現在の介護人材にかかる課題(若年者人口の減少、介護ニーズの高度化・多様化等)を踏まえ、介護人材とそれに関する介護業界の構造を転換することが必要。その際、対象とする人材のセグメント(層)に応じた、きめ細やかな方策を講じることが必要。

現状	目指すべき姿
・ 入職するルートが区々、若年者人口が減少する中、イメージが向上せず十分に魅力を訴求できていない	①「すそ野を拓げる」 人材のすそ野の拡大を進め多様な人材の参入促進を図る
・ 離職者が相対的に高く、約7割が入職後3年以内に離職(離職理由は「結婚・出産」「人間関係」「収入」等)。多くの潜在有資格者の存在	②「長く続ける」 いったん入職した者の定着促進を図る
・ 入職後の将来展望が見えにくい	③「道を作る」 意欲や能力に応じたキャリアパスを整備する
・ 専門性が不明確で、技能向上への評価も不十分	④「山を高くする」 専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す
・ 意欲・能力にかかわらず、現場では様々な人材が混在している	⑤「役割を分ける」 限られた人材を有効活用するための機能分化を進める

- 3 政策対応に当たっては、介護事業者をはじめ、都道府県など地域の関係者の適切な役割分担のもとに、連携して取組を進めていく体制を構築することが重要。
- 4 2025年に向け、今後の戦略的な政策展開を図るには、定量的な目標を定め、時間軸に沿った対策を、計画的に講じていくことが必要。

2025年に向けた介護人材・介護業界の構造転換(イメージ)



量的確保	A	参入促進	①「すそ野を拓げる」	人材のすそ野の拡大を進め多様な人材の参入促進を図る	D 役割分担と連携
	B	労働環境・処遇の改善	②「長く続ける」	いったん介護の仕事についた者の定着促進を図る	
質的確保	C	資質の向上	③「道を作る」	意欲や能力に応じたキャリアパスを構築する	
			④「山を高くする」	専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す	
			⑤「役割を分ける」	限られた人材を有効活用するため機能分化を進める	

第1回の検討テーマである「量的な確保方策」について、それぞれの論点と委員の意見は以下のとおりである（委員の意見は事務局整理）。

A 参入促進

○論点

介護人材の量的確保に向けた論点①（A:参入促進(その1)）

対象となる人材層		具体的方策についての論点
未 就 業 者 層	介護に関心のない層	○ 介護に関心のない層に対し、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないかと ・ 介護への親しみを持つためには、「楽しさ」や「広さ」を伝える機会が重要。介護事業者や介護職員が自ら具体的なイメージを発信する ・ 若者、主婦層といった地域住民からの情報発信を強化し、双方向での理解促進を進める ○ 将来の担い手たる小中学生に対し、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないかと ・ 核家族化が進む中、小中学生が実際に高齢者と接することのできるような体験型学習を地域の教育機関との連携により進める ・ 介護事業者自らが積極的に地域開放を進め、小中学生の受入れを進める ○ 就職活動期の高校生や大学生、地域の潜在労働力である子育て中・後の女性や中高年齢者層に対するアプローチとして、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないかと ・ 介護事業者における職場体験の充実やボランティア活動の推進により、介護との接点をつくる ・ 一般企業との連携も図りつつ、地域住民に対し、介護体験や介護について基礎的な知識を学ぶための研修等を推進する ○ 2025年に向けた道筋を考えると、これらの理解促進の取組は効果検証が難しい面があるが、人材のすそ野を拡大する基盤となるものであることから、当面、重点を置いた取組が必要ではないかと ○ 特に人口減少が進む地域においては、住民の参画を得ながら、地域ごとのきめ細やかな対策を促進していくべきではないかと

介護人材の量的確保に向けた論点②（A:参入促進(その2)）

対象となる人材層		具体的方策についての論点
未 就 業 者 層	介護を就職の選択肢と考 えている者 いったん離職した者 潜在介護福祉士	○ 介護を現実的な就職の選択肢として考えている層に対し、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないかと ・ 介護事業者の取組として、10年後を見据えた賃金体系、キャリアパス制度、人材育成システム等の整備とその「見える化」を図り、就職希望者への情報提供を強化する ・ 介護事業者の経営理念や将来へ向けた事業計画（構想）など、中長期的なビジョンを「見える化」し、求職者へのアピールを強化する ・ 現実感を持って職場に入りやすくするため、職場体験の実施や介護実習の取組を進める ○ 意欲や能力が異なる多様な人材へのきめ細やかなマッチングを可能とするため、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないかと ・ 求人情報等の共有化の推進など、福祉人材センターとハローワークとの連携を強化する ・ 福祉人材センターにおいて、きめ細やかなマッチングが可能となるよう、アウトリーチによる地域の施設・事業所の実態に係る情報収集及び求人改善、経営改革のための指導等に取り組む ・ 介護事業者自らの求人活動の強化に資するよう、他産業・他事業者での効果的な取組等についての学び合う ○ 潜在介護福祉士の活用を図るため、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないかと ・ 離職期間中のブランクによる不安感を払拭するため、再研修や職場体験の実施を進める ・ 離職した介護福祉士に継続的に職場復帰を促すための効果的な方策（例えば情報提供など）を講じる

○委員からの意見

- ・ 介護の養成校に通う学生に調査を行ったところ、福祉の学校に進むことに「賛成した人」・「反対した人」のいずれも親と学校の先生が多かった。進路決定に大きく影響する親や学校の先生が介護の仕事に対する理解が高くないことについて、イメージアップの取り組みが「介護は特殊な仕事」という印象を与えてしまっている可能性や職業としての介護が十分に発信できていないことが要因として考えられる。それらをふまえた対応が社会福祉法人には求められていると考える。(武居委員)
- ・ 看護学校の入試面接で入学動機を聞いてみると、小・中学生の頃に感じた看護師に対する良いイメージが職業選択時に大きく影響していることが多いが、介護の場合、小・中学生の頃に介護の現場にふれあう機会が少ない。そのため、介護体験やボランティアを行う機会を増やしていくこと、文部科学省のキャリア教育の中に介護体験、ボランティアの促進を位置づけていくことが必要ではないか。(石橋委員)
- ・ 介護の仕事を福祉という面だけでなく、IT(介護ロボット)など多方面からも知ってもらうことが参入促進につながるのではないか。(柳川委員)
- ・ 介護人材という言葉のイメージは、社会全体の介護の担い手をさすのか、福祉施設で賃金をもらって働いている職員をさすのかははっきりする必要がある。今回の委員会での議論は社会全体の介護の担い手として考えていく必要がある。

また、介護を通じたまちづくりなど新たな可能性を示すことで介護に対するプラスイメージを作っていく努力と、マイナスイメージの払拭に向けたリアルなデータの収集と「見える化」が必要である。

さらには、それぞれの階層がどこで情報を得たのか、何に惹かれて就職したのか、入職前と入職後のギャップを調査して共有する必要がある。(堀田委員)
- ・ 参入促進を図るうえで伝えるべき魅力は「楽しさ」ではなく、「必要性」や「重要性」といった社会的な評価ではないだろうか。

また、広く社会一般に介護人材の必要性を理解してもらうためには、働いている男性層に焦点を当てる必要がある。たとえば、親が認知症になった時どこに相談すればよいのか、介護保険制度の仕組みがどうなっているのかについて、企業に出向いてセミナーを開くことが有効ではないか。(花井委員)
- ・ イメージアップを図るうえで、各対象層ごとにアプローチ方法を変える必要がある。体験学習は高校生を対象に行うべきであり、神奈川県では、①すべての県立高校で介護の授業を取り入れる、②施設職員が出張講座を行う、③高校生によるインターンシップを行うことの3段階の取り組みを実施している。小・中学生に対しては、福祉作文やポスターの作成を通じて福祉のまちづくりや福祉・介護の仕事について自ら考えてもらう場を提供している。子どもの視点が参考になることが多く、小・中学生にはそのような取り組みを促進していくべきではないか。(西條参考人・黒岩委員代理)
- ・ 採用までの取り組みとあわせて就職後のことも考えなければいけない。将来設計がしやすい職場であるためにはキャリアパスの構築や年齢別給与の公表など「見える化」を進めていく必要がある(石橋委員)

- ・ 介護分野は離職率が高いが、採用率も高い。そのため、入職時に職員を引き止めることができる方策を考えていかなければならない。たとえば、求人票に人材育成方針を示し、将来を見通せるようにするべきではないか。(西條参考人・黒岩委員代理)
- ・ 他業種から転職してきた人の話を聞くと、入職前まで介護は大変というイメージを持っていたが、働いてみると労働時間は守られていて、休憩もとれるとイメージが大きく変わっている人が多い。介護の仕事の実態を正しくアピールしていくことが必要と感じている。
また、最近の若者は、週休3日15万円で働きたいという人が多いとの報道があった。子育てをしながら仕事を続けたいという女性も多く、働き方が多様化している。そういった事情に柔軟に対応できるのは介護の仕事であり、役割ごとにさまざまな方を雇用していくことも事業者には求められるのではないか。(河原参考人・福岡委員代理)
- ・ さまざまな働き方を希望する人が入ってくるなかで、職場を引っ張っていくリーダーの育成も重要である。(川井委員)
- ・ 参入促進を図るためには、社会福祉法人が本業をしっかりとすることが重要である。(柳川委員)

B 労働環境・処遇の改善

○論点

介護人材の量的確保に向けた論点③ (B:労働環境・処遇の改善)

対象となる人材層		具体的方策についての論点
現に従事している層	入職初期段階の者	○ 離職者の約7割は入職後3年以内の者であり、入職初期段階の者の定着のため、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか ・ 職場内で入職初期段階の職員が働きやすい環境整備(エルダー・メンターの活用など)を進める ・ 入職初期段階で、将来展望が持てるよう、事業所におけるキャリアパス制度・賃金体系やキャリア支援の仕組みの「見える化」を進める ・ 新人職員が安心して働くことができるよう、現場で求められる基礎的な知識・技術を学びやすい環境を整備する
	育児等との両立を目指す者	○ 介護職員の離職理由については「結婚・出産・育児」が上位となっていることを踏まえ、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか ・ 職場内の育児休業制度の充実や保育の支援など、子育てをしながら働き続けることのできる環境整備を進める
	中堅職員 チームリーダー	○ 一定の経験を積んだ者が、それぞれのキャリア設計に応じて力を高め、定着することを促すため、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか ・ 介護福祉士を志す職員や、さらなる専門性向上を目指す職員の学びを促す ・ 介護施設・事業所において専門性を評価するためのキャリアパスの構築を進める
経営者・マネジメント層		○ 労働環境・処遇の改善を図るため、経営者に対し、その重要性の理解及び改革のインセンティブの付与のために、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか ・ 介護施設・事業所におけるキャリアパスの構築と、その運用のためのノウハウの定着推進を図る ・ 経営者(施設長・管理者)に対し、他産業や他の事業者の労働環境等の改善における先駆的な取組や具体的手法の理解を進める ・ より効果的な取組を進める事業者が、求職者から見えやすくなるよう、人材確保に積極的に取り組む事業者の「見える化」を進め、情報公開を進める

○委員からの意見

- ・ 社会福祉法人は職員の労働環境や処遇について、知識が十分でなかった部分があり反省しなければならず、特に、リーダークラスが労働環境や処遇について正しい知識を持っていけるようにしていかなければならない。(武居委員)
- ・ 法令順守の徹底を行い、職員全員が正しい知識を持つようにするべきである。(柳川委員)
- ・ 人間関係の問題でやめる人が多い。相談できる人が身近にいることが大切であり、相談相手になる上司や中間管理職の育成が必要である。育成がしっかり行われれば若手の離職率は減らすことができる。キャリアアップとともに経営を意識するための研修が必要である。(石橋委員)
- ・ 継続して働き続けられる仕組みを作っていく必要がある。介護職の場合、30～40歳の給料が株式会社と差がつく。良い条件で採用するために、求人票には将来上がっていく分の給与も上乗せして募集を行っている。そのため、入職後に給料が上がらず、長く働くことのメリットを感じられない。他法人が新規事業の職員募集を行うと給料が高いことも多く転職されてしまう。

また、就職から管理者になるまでの年数が短いことも問題であり、現場の仕事をしたいと思い就職した人が、3年ほどで経営を意識しなければならず、悩む職員も多い。職員の育成と長く勤務することへのインセンティブを持たせる必要がある。

(河原参考人・福岡委員代理)
- ・ データをみると、同年代の男女間で給料格差がある。性別に関係なく働き続けられる職場づくりを進めることが介護のイメージを変えることになるので、労働環境に関する議論はしっかりとすべきである。(花井委員)
- ・ これまで介護福祉士は専門性の高いことから低いことまでを総合的に行えるように育成を進めてきたが、今後はすべての業務を介護福祉士が担うのではなく、役割分担をしていく必要があると考えるが、専門職団体はどのように考えているのか知りたい。(武居委員)
- ・ 役割分担は今後必要であり、専門性を特化して社会的な評価を高めるべきであると考ええる。(石橋委員)
- ・ 質と効率の両立が必要である。役割分担は利用者にはわかりづらい。チームとしてどうケアするのか、チームの組み方に工夫が必要である。

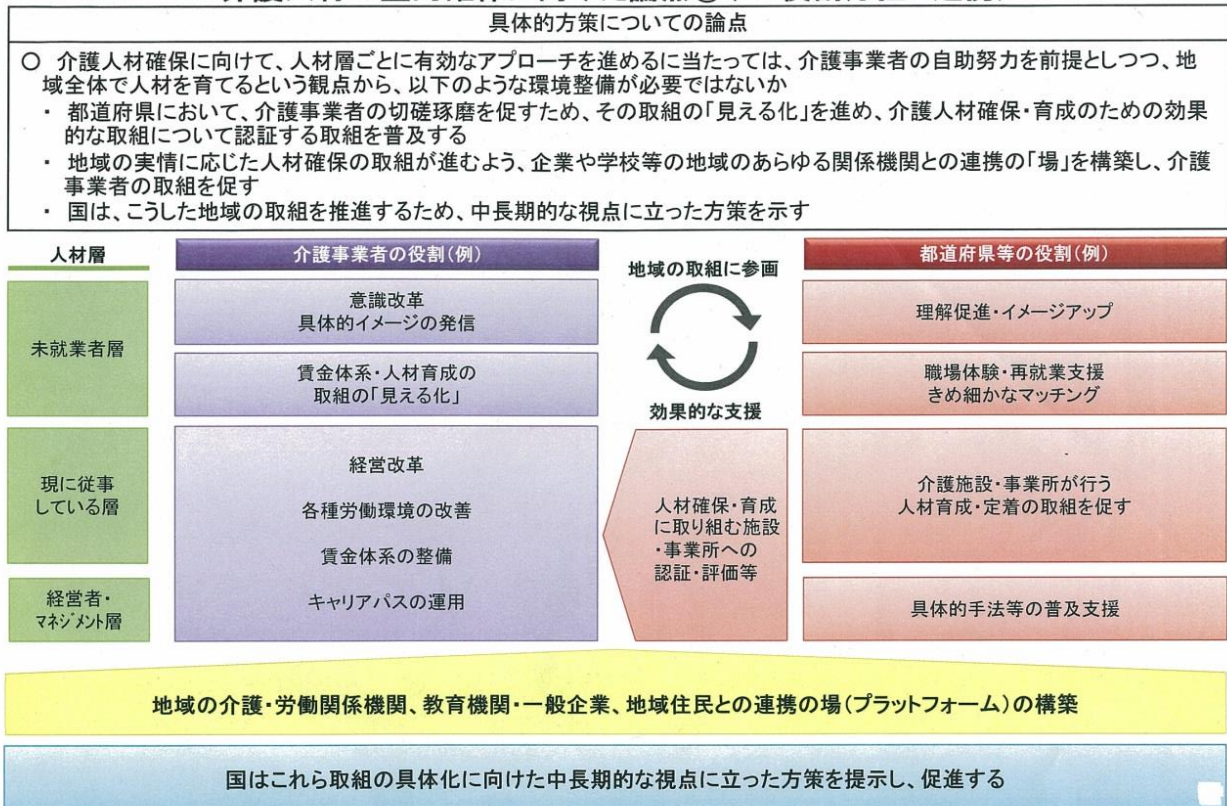
また、職員の就業意識や職場への期待をしっかりと聞き取ることや、経営方針やケアの方向性を職員で共有するといった職場内の横と縦のコミュニケーションをしっかりと行うことが大切である。たとえキャリアパスがしっかり構築されていたとしても、サービスの質に満足していなければ職員は辞めてしまうという調査結果が出ており、労働環境、処遇の向上はサービスの質の向上に結び付くものとして考えなければならない。

(堀田委員)
- ・ 経営者の意識が非常に大切である。また、人を知ろうとする努力と適切な配置をするためのマネジメント能力を経営者は持たなければならない。(柳川委員)

D 役割分担と連携

○論点

介護人材の量的確保に向けた論点④(D:役割分担と連携)



○委員からの意見

- ・ 介護事業者と都道府県等の役割だけでなく、専門職や養成校の役割も明確に示すべきではないか。(堀田委員)
- ・ 介護人材の量的確保を進めるうえでは、専門職団体は自分たちが中心的な役割を担っていくという思いを持つ必要がある。業界全体を底上げしていくためには、業界全体で取り組みを行う必要があり、それぞれの役割をしっかりと示すべきである。(武居委員)
- ・ 各団体が連携を図っていくうえでは、それぞれの団体がどのような調査を行っているのかを情報共有できるようにすべきではないか。それらが整理されれば、次にすべきことが明確になってくるのではないか。(堀田委員)
- ・ 人材確保の視点に立つと都道府県が果たすマネジメントの役割が非常に大きいので、役割をしっかりと果たしてほしい。(堀田委員)
- ・ 都道府県としては、人材センターの取り組みを強化していきたいと考えている。現在、基金によってキャリア支援専門員を配置しているが、配置したことで登録者数が倍増し、マッチング率も向上しているため、国としてもその実績を認めてほしい。
また、一度介護の仕事を離職した人や、潜在介護福祉士にも人材センターに登録してもらう働きかけを行う仕組みが必要と考えている。(西條参考人・黒岩委員代理)

- ・ 地域包括ケアの実現を推進する上でも、都道府県は県内の市町村の取り組みを一覧で
きるような仕組みを作っていくべきではないか。(柳川委員)
- ・ 都道府県の役割は市町村が行う取り組みをバックアップすることが第一と考えられる
が、実施主体である市町村の自覚を促すためにも市町村の役割も明確にするべきでは
ないか。(西條参考人・黒岩委員代理)

第2回委員会は、11月18日（火）に開催を予定している。

2. 日本介護経営学会「介護サービス事業者としての社会福祉法人等の生活支援サービスに関する調査研究事業」に関する調査にご協力ください

日本介護経営学会（会長：慶應義塾大学田中滋名誉教授）では、「介護サービス事業者としての社会福祉法人等の生活支援サービスに関する調査研究事業」（平成26年度老人保健事業推進費補助金事業）を行っている。

本研究事業は、生活支援サービスの担い手として社会福祉法人がどの程度生活支援サービスを実施しているか、実施予定の有無、実施阻害要因等を調査し、地域包括ケアシステムの土壌として位置付けられている生活支援サービスの今後の方策を明らかにすることを目的としている。

同事業では、2000年3月末までに開設した特別養護老人ホーム（3,206施設）を対象にアンケート調査を行うこととしており、対象施設にはすでに調査票が送付されている。

本調査は、特別養護老人ホーム、その運営主体である社会福祉法人の今後の取り組みの充実を目的とされておりますので、調査票が届いている会員法人においては、趣旨をご理解のうえ回答にご協力くださいますようお願いいたします。

会員法人の皆様

本会ホームページをご活用ください！

<http://www.keieikyo.gr.jp/>

会員法人情報公開ページを開設

法人の社会への情報公開のツールとして、ぜひ、法人情報公開ページをご活用ください。自法人のホームページがなくても**無料**でインターネット上に情報公開ができます（法人概要、公益的取組等の実施状況、事業報告、財務諸表、監査報告書など）。もちろん、法人の既存ホームページへのリンクも可能です。

（ホームページ右の「会員法人情報公開ページ」をクリック）

WEB経営診断

会員法人が自ら法人の現状把握と経営課題の抽出、改善への取り組みに向けて、手軽にホームページ上にて、**無料**で経営診断できるツールです。

「チェックリスト」「組織風土診断」「財務分析」の3つを利用いただけます。

（ホームページ左の「WEB経営診断」のロゴマークをクリック）

＜「経営協情報」送付先＞

- ・ 電子メールによる直接配信をご希望された全国経営協会員法人
- ・ 全国経営協 協議員・監事・相談役
- ・ 都道府県経営協の正副会長、事務局
- ・ 全国社会福祉法人経営青年会 会員（メールニュース配信希望者のみ）