

# 福祉人材確保指針の見直しの概要

(平成19年8月28日厚生労働大臣告示第289号)

## 1. 見直しの背景

指針が制定された平成5(1993)年以降の社会福祉を取り巻く状況の変化の中で、福祉・介護ニーズがさらに増大するとともに、質的にも多様化・高度化。

少子高齢化の進行等の下で生産年齢人口が減少し、労働力人口も減少が見込まれる一方、近年の景気回復に伴い他の産業分野における採用意欲も増大している。福祉・介護サービス分野においては、高い離職率と相まって常態的に求人募集が行われ、一部の地域や事業所では人手不足が生じている。

このような中で、福祉・介護ニーズに的確に対応できる人材を安定的に確保していくために、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が講ずるよう努めるべき措置について、改めて整理を行うもの。

## 2. 就業の動向

### 福祉・介護サービスにおける就業の現況

- ・ 女性の占める割合が高い(介護保険サービス従事者の約8割)。
- ・ 非常勤職員の占める割合が近年増加(訪問介護サービス従事者の約8割)。
- ・ 入職者・離職者の割合が高い(入職率約28%、離職率約20%)。
- ・ 給与の水準は他の産業分野を含む全労働者の給与の平均と比較して低い水準。
- ・ 潜在的有資格者等が多数存在(介護福祉士47万人のうち福祉・介護サービスに従事しているのは約27万人)。等

### 福祉・介護サービスにおける今後の就業の見通し

今後のサービス需要の拡大に対応して必要となる従事者数の試算を提示。  
(介護保険サービスに従事する介護職員は、平成16年で約100万人(労働力人口の約1.5%)であるが、平成26年には約140~160万人(同約2.1~2.4%)が必要)

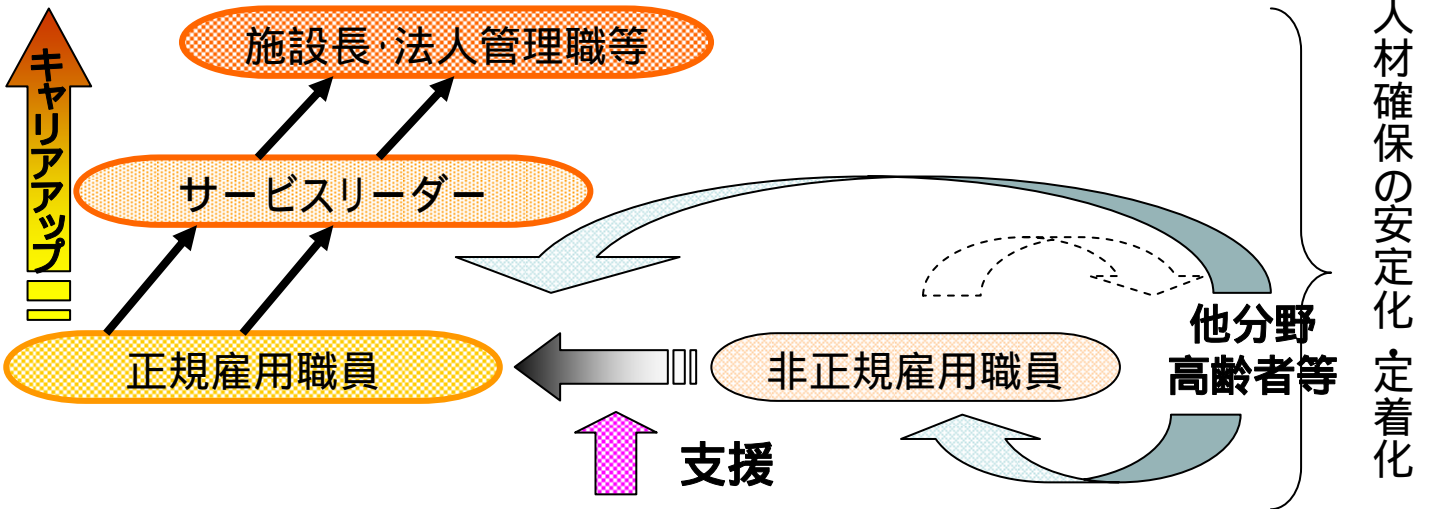
## 3. 人材確保のための措置

労働力人口の減少も見込まれる中で、福祉・介護ニーズの増大や多様化・高度化に対応していくため、福祉・介護サービス分野を、人材の確保に最も真剣に取り組んでいかなければならない分野の一つと位置付け。

指針の本来の対象である社会福祉事業のほかに、介護保険における居宅介護支援や特定施設入居者生活介護など、これと密接に関連するサービスも合わせて「福祉・介護サービス」と総称し、人材確保のための取組を共通の枠組みで整理

ホームヘルパーの多数を占める中高年層や就職期の若年層など、それぞれのライフスタイルに応じた働きやすい労働環境の整備  
従事者のキャリアアップの仕組みの構築とその社会的評価に見合う処遇の確保  
等のための取組が必要。

## 4. 新たな指針のポイント



### 労働環境の整備の推進

キャリアと能力に見合う給与体系の構築、適切な給与水準の確保、給与水準・事業収入の分配状況等の実態を踏まえた適切な水準の介護報酬等の設定、介護報酬等における専門性の高い人材の評価の在り方検討

労働時間の短縮の推進、労働関係法規の遵守、健康管理対策等の労働環境の改善

新たな経営モデルの構築、介護技術等に関する研究・普及 等

### キャリアアップの仕組みの構築

施設長や生活相談員等の資格要件の見直し等を通じた従業者のキャリアパスの構築や研修体系

従事者のキャリアパスに対応した研修体系の構築

経営者間のネットワークを活かした人事交流による人材育成 等

### 福祉・介護サービスの周知・理解

教育機関等によるボランティア体験の機会の提供

職場体験、マスメディアを通じた広報活動等による理解の促進等

### 潜在的有資格者等の参入の促進

潜在的有資格者等の実態把握 / 福祉人材センター等による相談体制の充実 / 無料職業紹介等による就業支援・定着の支援 等

### 多様な人材の参入・参画の促進

高齢者への研修、障害者への就労支援等を通じた高齢者などの参入・参画の促進 等

そのほか、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が、十分な連携を図りつつそれぞれの役割を果たすことにより、従事者の処遇の改善や福祉・介護サービスの社会的評価の向上等に取り組んでいくことを明記。

指針の実施状況进行评估・検証し、必要に応じて見直す。