

社会保障審議会福祉部会議事録

- 1 日時：平成19年4月20日（金）10:00～12:01
- 2 場所：厚生労働省18階専用第22会議室
- 3 出席委員：岩田部会長、石原委員、石橋委員、井部委員、江草委員、小島委員、京極部会長代理、木間委員、白澤委員、高岡委員、鶴委員（代理：遠藤日本経団連経済第三本部副本部長）、中島委員、福田委員（代理：田中栃木県保健福祉部長）、堀田委員、村尾委員、森委員

欠席委員：鴻江委員、駒村委員

4 議事

- (1) 介護・福祉サービス従事者の現状について
- (2) 「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」について
- (3) 関係者ヒアリング

5 審議の内容

○岩田部会長 みなさん、おはようございます。ただいまから第6回「社会保障審議会福祉部会」を開催いたします。

まず、委員の出欠状況について、事務局より御報告お願いいたします。

○矢崎総務課長 おはようございます。

本日の委員の出欠状況につきまして御報告させていただきます。

鴻江委員、駒村委員が御欠席でございます。

鶴委員の代理として日本経団連経済第三本部副本部長の遠藤様が、そして、福田委員の代理として栃木県保健福祉部長の田中様がお見えでございます。

江草委員でございますが、間もなくお見えになられると思います。なお、堀田委員は所用のため、途中で御退席と伺っております。

また、申し訳ございませんが私どもの中村局長は、国会用務がございますので、途中で退席させていただくことになります。

また、本日は、現場における介護・福祉サービス人材の確保及び定着等のための取組みにつきましてお話いただくということで、社会福祉法人横浜長寿会篠原正治理事長、そして特別養護老人ホーム「まどかの郷」太田二郎施設長にお越しいただいております。よろしくをお願いいたします。

○岩田部会長 それでは、早速本日の議事に入りたいと思います。

本日は、前回に引き続きまして、人材確保あるいは定着ということのための取組みについて、いろいろ御審議いただきますけれども、まず、進め方としては事務局から本日提出

された資料に基づいて、御報告をお願いします。

その中には、前回も事務局から御報告いただいたものが含まれておりますけれども、前回の福祉部会の議論を踏まえて、改めてその要約をしていただきながら進めたいと思います。それらについての質疑は、今日、お二方ゲストでおいでいただきまして、御報告いただきますので、それが終わった後で、まとめてフリーディスカッションというふうに進めたいと思います。よろしく願いいたします。

それでは、まず事務局からお願いいたします。

○成田福祉人材確保対策室長 それでは、事務局から御用意させていただきました資料の1から3までについて御説明をさせていただきたいと思います。

まず、資料1「人材確保対策に係る前回福祉部会における主な議論」は、前回の福祉部会におきまして、人材確保対策について委員の皆様などからいただいた御指摘事項を事務局の方で整理させていただいたものでございます。本日は、それぞれの御意見について御説明はいたしません、御議論をいただく際の参考としていただければと思っております。

次に、資料2「介護・福祉サービス従事者の現状」でございます。これは、基本的に前回お出しした資料でございます。若干、表現を変えたり、数字を訂正させていただいている部分もございます。また、前回の御議論を踏まえて、幾つか新しいデータを付け加えさせていただいているところもございます。前回、この資料につきましては、ほとんど御説明できませんでしたので、改めてポイントだけ御説明させていただきます。

まず、2ページ「介護・福祉サービス従事者の現状」でございますが、介護・福祉サービス従事者が約328万人で、そのうち、高齢者の分野が約6割の約197万人、そのうち、介護職員の方が約114万人で全体の約3分の1を占めているというような状況でございます。

次に、4ページ「介護・福祉サービス従事者数の推移（実人員）」でございます。人材確保指針が策定された平成5年と平成17年を比べておりますが、介護・福祉サービス従事者は合計で約4.6倍、高齢者の分野では約12倍増加しております。

9ページ「介護職員数の推移と介護福祉士の割合（実人員）」からは主に介護保険事業に従事する介護職員の状況などを中心に御紹介しております。まず、介護職員数の推移でございます。介護保険制度が導入されてから、介護職員が急速に増加し、最近では、毎年10万人以上ずつ増加をしており、平成17年には約112万人となっております。

次が、10ページ「常勤・非常勤別介護職員数の推移（実人員）」でございます。「合計」の非常勤の職員の割合をごらんいただきますと、非常勤の職員の割合が少しずつ増加しており、平成17年には、約42%となっております。

次に、13ページ「事業所の種類別・年齢層別・男女別介護職員の状況」をごらんいただければと思います。左側の表が年齢で、平均年齢は、約36.5歳でございます。訪問介護を除き、29歳以下の介護職員が多くなっております。右側が男女別の表で、女性の職員の方が約8割を占めております。

15 ページからは介護職員の需給状況で、「都道府県別の有効求人倍率（平成 18 年）」をごらんいただきますと、「介護関連職種」の有効求人倍率が 1 を超えており、「全職業」に比べ高くなっております。特にパートタイム労働者の有効求人倍率が高くなっております。また、都道府県別にみますと、愛知県、東京都などの大都市圏で高くなっております。

17 ページでは「有効求人倍率の推移」でございます。「社会福祉専門職種」をごらんいただきますと、以前は有効求人倍率が低かったわけですが、最近では「全職業」の雇用情勢の改善とともに、「社会福祉専門職種」の有効求人倍率も高くなってきております。

20 ページ「給与総額階級別従事者数の構成割合」からが労働条件になります。まず、給与で常勤の介護職員を対象とした調査では、月額平均 20.8 万円となっております。「介護老人福祉施設」「介護老人保健施設」で比較的高くなっているという状況でございます。

22 ページ「職種別きまって支給する現金給与額等」でございますが、福祉施設介護員、ホームヘルパーの給与は、全労働者の平均よりも低くなっておりますが、平均年齢も低く、勤続年数も短くなっております。

23 ページ「福祉施設介護員等の給与（きまって支給する現金給与額）の推移」は、前回、賃金の推移がわかるようなデータをというような御指摘もございましたので、追加しております。全体の労働者の給与はほぼ横ばいといったような状況でございますが、福祉施設介護員とホームヘルパーの給与は、平成 16 年のヘルパーの動きがちょっとイレギュラーでございますが、それを除きますと少し減っているような状況でございます。

24 ページ「福祉施設介護員等の求人の平均賃金の推移」は、福祉人材センターへの求人の平均賃金の推移を示したものでございます。これも年によって変動がございまして、ほぼ横ばいではございますが、例えば、正規職員の平成 13 年度と平成 17 年度を比べてみますと、平成 17 年度の方が低いといった状況になっております。

25 ページ「介護保険サービス事業所・施設における収支の状況」も資料を追加しております。前回、労働分配率というお話もございましたので、介護保険サービス事業所・施設における収支の状況から収益に占める給与費の割合の推移を、「訪問介護」、「介護老人福祉施設」について見たものでございます。

26 ページ「実労働時間階級別従事者の構成割合」でございます。「介護職員」の「平均実労働時間」は 37.6 時間で、「訪問介護」では比較的短いというような状況でございます。

27 ページ「勤務形態別従事者数の構成割合」でございますが、訪問介護以外では、何らかの形で、交替制で夜勤を行っている介護職員の方が多くなっております。

28 ページ「夜勤日数階級別従事者数の構成割合」でございますが、平均で 4.4 日となっております。

30 ページ「入職率・離職率」からが、介護職員の定着状況でございます。1 年間の訪問介護員・介護職員の入職率が約 28%、離職率が約 20%となっております。別の調査ではありますが、全労働者に比べますと高くなってございますが、前回の御指摘を踏まえまして、

全労働者の男女別の離職率を調べましたところ、介護職員の離職率よりも女性全体の離職率の方が高いということがわかりました。

31 ページ「平成 17 年産業別入職率・離職率」も新たに資料を追加しております。入職率、離職率が産業によってもかなり違っているということがわかる資料でございます。

32 ページが「勤続年数の推移」で、それぞれの調査でほぼ横ばいというような状況でございますが、多少短くなっている傾向になっているというデータもございます。

33 ページ「潜在的介護福祉士の状況」は以前もお示しいたしましたが、いわゆる「潜在的介護福祉士」、資格を持っておられながら介護の仕事をしておられない方の状況でございますが、平成 16 年時点では約 18 万人いらっしゃるというふうに推計されます。

34 ページ「現在の仕事や勤務先を選んだ理由」から、実際に働いておられる方の意識でございますが、まず、現在の仕事を選んだ理由といたしましては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が多くなっておりますが、35 ページを見てみますと、実際に「仕事をしていく上での不安や悩み」につきましては、給与等が低いことや有給休暇が取りにくいといったような項目の割合が高くなっており、36 ページの介護福祉士会の会員の「転職理由」を見てみますと、給与よりも仕事のやりがいや職場の人間関係を理由として転職されている方の割合が高くなっております。

37 ページ「介護労働者の流れ（イメージ）」でございます。これまでのデータを基に介護労働者の流れのイメージ図をつくってみましたのでございます。介護保険事業に従事する介護職員の方が約 112 万人で、先ほどの入職率、離職率をかけますと、大体毎年、「福祉系高校」、「介護福祉士養成施設」、「その他の学校等」からの卒業生の方や、他の分野から入ってこられる方も含めまして、約 30 万人の方が新たに就職し、また、約 20 万人の方が離職して全体で約 10 万人ぐらいずつ増加をしているといったような状況なのではないかと思っております。

39 ページからは、これは前にもお示しいたしましたが、「介護職員数の将来推計」を付けております。

次に資料 3 「『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』について」に進ませていただきたいと思います。

1 ページ「『人材確保指針』は現行の人材確保指針が策定されました平成 5 年ごろと現在の状況の変化を整理しております。指針が策定された当時と現在では、前提とされる状況がかなり違うのではないかということをお示ししようとしたものでございます。

まず「介護・福祉分野の環境の変化」につきましては、行政がサービスを決定する措置制度から利用者がサービスを選択するようになり、対象者も低所得者から普遍化し、事業主体が社会福祉法人主体から民間企業や N P O などが参入するようになり、また、施設中心のサービスから在宅サービスが重視されるようになり、更に認知症ケア、個室・ユニットケアなどの新しいケアモデルに対応できるサービスの構築が進められてきているところでございます。

「労働環境の変化」につきましては、必ずしも平成5年から現在までの変化ということには限らないかと思いますが、長期的な傾向といたしましては、少子高齢化の急速な進展によって総人口が減少し、更に労働力人口の減少も見込まれているということ、パート、派遣労働者などの就業形態の多様化が進んでいること、業績や評価に基づく賃金制度が導入されるようになってきていること、それから、働く女性が増えていることは長期的な傾向でございますが、子どもができて仕事も続けることを希望するという方の割合が増えているというようなこと、若者の失業率の高まりといったような変化がございます。

「介護・福祉サービス従事者の状況の変化」は資料2で御紹介したことをまとめておりますが、従事者が大幅に伸びている、離職率が高い、従事者の不満としては仕事のやりがいや給与などが挙がっている、いわゆる潜在的介護福祉士が増えているといったようなことがあるのではないかと考えられます。

こういった状況の変化の中で、人材確保対策を議論していく上での「環境の変化を踏まえた検討の視点」として考えられるのではないかとと思われる事項を挙げております。今後の議論の際のきっかけとなればと思っておりますが、8項目ございまして、

①魅力ある介護・福祉労働市場を構築するため、国、地方公共団体、事業者がどのような取組みを行っていくべきか。

②利用者の尊厳の保持や権利擁護の視点を重視すべきではないか。

③在宅サービスにおけるマンパワーの確保や従事者の資質向上を重点的に進めていくべきではないか。

④認知症など新たな介護ニーズに対応するため、研修等による従事者の資質の向上を図るべきではないか。

⑤キャリアパスの形成やキャリアに応じた適切な処遇の確保など、従事者がやりがいを持って働けるようにしていくべきではないか。

⑥労働法規が遵守されるよう、労働法規の理解、周知に努めるべきではないか。

⑦多様な人材を確保する観点から、介護・福祉分野における事業者の経営のあり方を見直していく必要があるのではないか。

⑧IT技術を積極的に導入するなど、できる限り業務の省力化を進めていくべきではないかといったような項目を挙げております。

2ページは「現行『人材確保指針』の構成（平成5年策定）」でございます。大きく4つの項目に分けられており、「第1 就業の動向」が就業の動向を分析し、「第2 目標と課題」で資質の高い人材の養成、魅力ある職場づくり、国民のニーズに対応した適切なサービスの提供といったような目標を挙げて従事者の確保のための取組みの方向性を示し、「第3 経営者の行う措置」、「第4 国・地方公共団体の支援」という、大きな4本の柱立てとなっております。

3ページと4ページは、前回もお出しした「現行『人材確保指針』の概要」でございます。

5 ページからは「現行の人材確保等のための主な取組みの概要」を御紹介をしております。こちらにも議論の参考としていただければと思っております。

○岩田部会長 ありがとうございます。恐らく質問あるいは御意見があると思いますが、それは先ほど申しましたように後の議論のところをお願いしたいと思います。

先ほど御紹介しましたように、本日、お二方にお越しいただいておりますので、そのプレゼンテーションを続けてお願いしたいと思います。

初めに、横浜長寿会の篠原様からお願いしたいと思います。よろしくどうぞ。

○篠原理事長 今、事務局の方で御説明がありましたけど、非常に厳しい状況だということは皆さんもおわかりだと思えますけれども、資料Ⅰということで「介護・福祉人材の確保及び定着等の取組み」という資料はございますでしょうか。

その中で書いてございますけれども、(6)までは事務局の方で説明がございまして、ある程度理解していただいていると思えますけど、(7)の方で書いてありますように、やはり従事者の養成確保や資質の向上について、充実してきてはいますけれども、ヘルパー資格のように安易に資格取得ができたり、福祉業務に従事する資格要件が十分でないため、無資格者や未経験者でも従事できるという、そのような形の中でのサービス低下が起きているのではないかという懸念もあります。

逆に(8)の方で、経営者は、人員不足による減算を避けるために未経験者や資質の低い者でも採用せざるを得ない状況であるという、その辺のところ非常に矛盾点があるんですけれども、現状としてはそのような状況の中での実態だということを御認識いただければと思っております。

また、(9)ヘルパーの資格者に代表されるように、資格は持っていますけれども、実際に福祉の現場に従事する者が少ないという、このような先ほどの事務局でも潜在的介護士ということの中で、この辺のところの掘り起こしもこれからはしていかなければいけないのではなかろうかと思っております。

それとともに、やはり人材が不足していることから初任給やパート職員の時給、夜勤手当などが上昇し、経営を圧迫している。特に神奈川の場合には、介護福祉士の初任給が大体18万から20万以上という形の中での高騰で、それでもなかなか人材が集まらないというような状況でございます。

それと、これはまた後で申し上げますけれども、最終的に都市部に特別養護老人ホームを新規に開設しても、職員が集まらないため、入所待機者が多数いるのにもかかわらず、定員分の入所者を受け入れられない状況が続いているということでございます。

そのような中で、2ページにございますように確保と定着に向けた具体的な取組みということよりも、むしろ半分要望のようなことも書いてございますけれども、やはり給与の水準というものを引き上げていくということが当然必要であるわけでございますけれども、(2)の職員配置基準の抜本的な見直しを図り、労働時間の短縮と労働条件の緩和を積極的に推進するというところでございます。特に私どもの法人でも、施設側の介護福祉士の場

合に、夜勤体制というものが従来でいきますと、非常に長い時間の拘束がございます。その辺のところを、短い拘束時間の中で交代を3交代、4交代にすることによって、労働条件の軽減を図るといような形のものもとっておる状況でございます。

それと、やはり福祉人材の定着を図るために、福利厚生ということで当然この辺のところは各法人もしっかりと考えている状況でございますけれども、横浜でも横浜市の第三セクターに置かれる福祉人材の雇用センターというのがございまして、その中に全国にあるホテルとか旅館とか、そういったものの優待券を出しながらやるという、1人の職員に対して毎月500円を法人で払いながら、その辺の福利厚生をしているということでございますけれども、特にうちの場合には、それとともに当然有給休暇もございますけれども、日ごろの中でそういった形で一生懸命やった方にはリフレッシュ休暇ということで、別の中で1週間の休暇を与えるといような形の中で、ある程度リフレッシュの効果も上がるよな形のものもとっている状況でございます。

特に、この3ページから非常にこれから皆さんに御理解していただきたいということでございますけれども、介護離れをしている中で、先ほども申し上げましたように、新規の施設が人不足でベッドオープンまで1年以上もかかるというよなことでございます。

特に最終ページの中でございますけれども、一番下に神奈川県内、特に横浜市でございます。横浜市の指導の中で平成18年から平成22年までの五か年計画の中で、毎年900床ずつ、五か年で4,500床の老人ホームをということで建設事業計画をしております。それで、新規施設の中で当然900床とともに、また老健もそれに加わって約1,500床。それと従来の施設、特養、老健が1万7,000床。それと有料グループホーム、在宅サービスといことの中で、当然この中でやはり1,500名程度の介護職が必要になるといことでございますけれども、当然この括弧の中にありますように、市内の養成校も新卒者が300名。そのうち、介護分野に入るのが200名。神奈川県合わせても700名といことで、非常に実用に向けた中で必要数に満たないよな新卒者の中で、こういうことが起こるといことでございますので、当然新規のオープンも、施設もなかなか人手不足だとい状況でございます。

そういった意味で、その上段にも書いてありますように、横浜市内の全施設からいろいろとる細かく書いてございますけれども、非常に悲鳴が上がっているといよなことでございます。やはり、我々も非常に人員確保のために努力はしておるんですけども、たまたま私どもも何法人の中で、地方に行って職員確保のためにお話をしたわけでございますけれども、やはり一番ネックは住宅問題といことの中で、非常にその辺のところでは就職させるための環境づくりといのが大事になってくるのではなかろうかと思っております。

そのよなことで、先ほどの2枚目の中に書いてございますように、やはり職員の宿舎などの整備の助成、民間アパートの借り上げの補助制度の創設などを実施して、職員の確保と定着の促進を図るといことで、是非この辺のところも都市部の家賃といものが非

常に高額でございますので、その辺のところをしっかりと我々も考えながらいかなければいけない。これは法人の中で努力をしながら、逆に3法人、4法人の中で宿舍を借り上げ、買い上げという形の中で職員確保をするような形もとっていかねばいけないのではなかろうかと思っております。

そのような中で、我々も創意工夫の中で努力はしておりますけれども、現状として非常に厳しい状況だということでございます。

また、私ども法人でも、要人要所の中での現在の人員確保というものは非常にできておりますけれども、たまたま今年の5月にオープンをする新しい施設におかれまして、約40名の介護職を募集をしておるわけですが、現時点でまだ35名ということで、あと5名の職員が集まらないというような、そのような現状の中でございます。ほかの施設におかれましても、なかなか職員が集まらない。

そのようなことで、特に最近の増設の施設におかれましては、当然個室ユニットという形で、ユニットごとの形態でございますけれども、例えば10ユニットで100名の施設におかれましても、職員がそろわないので2ユニット、3ユニットだということの中で、すべての施設が開放できないというような状況でございます。

勿論、待機者は非常に多いわけですが、やはり職員がいないということの中で、待機者が多くてもなかなかその辺のところのカバーができないというような非常に厳しい状況であるということでございます。

我々も今後の中で、介護職をいかに確保し、なおかつ定着するかということも当然考えていかなければならないんですけれども、ますますこれも厳しくなってくるということを皆さんにも御認識していただければと思っております。特に、横浜でこの前のアンケートをとりましたけれども、この中に書いてございますように介護福祉士の資格3分の2以上でないで減額というような条件が出たというようなことがこの中で出たときに、果たして施設の中でそれが維持できるかということになりますと、まず98%の施設が非常にその辺は困難だと。これから先、人材的な確保のために不安材料としては98%の不安を抱えているというような非常に悲惨なところが現状としてあります。

もちろん、我々もその中で努力をしながら人員確保のためにやらなければいけないと思っておりますけれども、非常に施設の中で優先入所という形の中での介護度の高い方々を入れておまして、ほとんどの施設が平均介護度が4以上、多いところでは4.5というような重介護者の方が入所なさっておられると。

その中で、職員の非常に過重な労働というものも、現在、起きている状況でございますので、やはりその辺のところでも俗に言う燃え尽き症候群ではございませんけれども、なかなか体がしんどいということで退職をなさるといの方も結構おるといのが現状でございます。この辺のところも、いろいろな中で人員確保のためにやっていく中で、制度として配置人員の形のものをもう少し見直していただかないと非常に厳しいのではなかろうかと思っておりますので、是非その辺のところも御理解いただければと思っております。

何か泣き言のようで非常に申し訳ございませんけれども、そういった形の中でせっぱ詰まった状況だということをかんがみながら、我々も創意工夫の中でこれからもやっていかなければいけないと思っております。

ありがとうございます。

○岩田部会長 ありがとうございます。

先ほどの都市部での有効求人倍率の高さの裏側に、大都市の職員確保の大変大きな困難があるという話で、本当に難しい問題だと思いますが、後ほどこのことも含めて議論を進めたいと思います。ありがとうございます。

それでは、続いて「まどかの郷」の太田様からお願いしたいと思います。

○太田施設長 愛知県からまいりました、社会福祉法人和敬会特別養護老人ホーム「まどかの郷」の施設長の太田でございます。

季節の変わり目で寒暖の差に体がついていきませんで、風邪を引いてしまいました。大変お聞き苦しい声で恐縮でございますが、どうぞお許しをいただきたいと思っております。

さて、247、245、180、170。この数字、何の数字だかおわかりになりますでしょうか。これはJR名古屋駅周辺に建ち始めております超高層ビルの高さであります。一番高いのが、3月に本格開業いたしましたミッドランドスクエアで247メートル、47階建てで世界のトヨタのグループが入っております。

次いで、245メートルのビルがJRツインタワーでございます。ミッドランドスクエアが3月にできたおかげで、2メートルほど越されてしまいましたが、開業から7年、すっかり愛知名古屋の表玄関、ランドマークタワーとなっております。

そして、180メートルのルーセットタワー。40階建てで名鉄と中部電力が入っております。来春、オープン予定の名古屋モード学園のビルはスパイラルタワーと呼ばれ、170メートルです。

このように次から次へと立ち並ぶビル群を見て、地元の人たちは名古屋のマンハッタン街とも呼んでおります。まさに天高く伸びる超高層ビルは愛知名古屋の元気の象徴となっております。

では、1.94、この数字は何の数字だかおわかりになりますでしょうか。これまで御紹介いたしました数字と比べれば桁が違いますが、それでも小粒でぴりっと辛い全国一の数字でございます。この数字は、愛知名古屋の今年2月の有効求人倍率でございます。3年3か月、愛知県が全国一の座に居座り、目下、記録を更新中でございます。しかし、これは裏を返せば全国一の求人難を示すシンボリック数値でもありまして、愛知名古屋に大きく立ちだかっている数字でもございます。

愛知名古屋の元気の象徴となっている超高層ビルのように、全国に比べて高い水準にあります愛知名古屋の景気拡大傾向は、トヨタ自動車を中心とする製造業、ものづくりの好調さに加えまして、非製造業にも普及し、もはや1991年11月のバブル期並みとも言われております。超高層ビル、ミッドランドスクエアの開業によりまして、小売業も全国に反

して歩幅に上昇し、地元ではミッドランド効果とも呼んでおります。

景気拡大傾向が鮮明さを増す中で、東海地方の主要企業のトップは、今年の子会社の入社式の訓示で「挑戦」といった言葉や「飛躍」といったフレーズが飛び交い、攻めの姿勢を新入社員に求めたといいまます。

景気拡大傾向の中で、企業は新卒採用を積極的に進めるとともに、大企業ですら、今、人手不足が解消できずに、この人手不足が東海地方の経済成長のボトルネックとも言われております。こうした状況下で、果たして私ども介護労働現場に人は来るのでしょうか。

日曜日の新聞折り込みチラシ、求人広告欄には医療、介護の募集が所狭しと紙面を埋め尽くしております。どこも聞き覚えのある隣近所の事業所の求人募集が肩を並べております。しかし、どこも募集しても応募がないというのが現状でございます。チラシ広告の掲載は3日が勝負でございます。今は、掲載日の午前中に電話がかかれば、もうその効果はあきらめざるを得ないという大変厳しい状況でございます。せっかくチラシ広告を打ちながらも、大手自動車会社の期間工の募集に負けてしまっているのが現実であります。期間工との給料を見比べられてしまったら、応募がないことに納得をせざるを得ないのが現実でございます。

それではと作戦を変えまして、神頼みの派遣会社にすがるのですけれども、この人材派遣会社とて深刻な人手不足でございまして、派遣会社でありながら派遣する人材がないというのですから、これでは話になりません。

人材派遣会社がだめなら、年中募集中の職業安定所に頼み込みます。介護保険になりまして、必要人員配置ができなければ、減算のペナルティーになることから、施設は退職者が出ますと急ぎ翌々月までに欠員補充をする必要がございます。そのために施設の新卒採用は極めて低く、27%止まりでございます。大半が中途採用となってしまう現実がございます。

ハローワークへ募集を出す際、書類には年齢不問と書きます。介護はベッド移乗や入浴介護と力仕事が多いために、若者が欲しいのが本音ではありますが、今や若者を募集しても応募はございません。ないものねだりをしてしても仕方がありません。下手をすれば、在宅の労働介護を傍らに、施設でも年齢不問の老老介護が発生しかねないと心配する、今日このごろでございます。

先日のNHKスペシャルをごらんいただいた方もきっと多かろうと思います。この給与では家族を養えない、生活ができないとやめていく、まさに介護現場、介護労働がネガティブに映し出された瞬間でございました。これでまた、応募者が減る。そう危惧した施設長は恐らく全国中にお見えになると思います。せめて、介護の仕事に献身的に打ち込む介護職員の生活を保障していただきたいと思ひます。

勿論、離職要因は決して給与面ばかりではないと思ひますが、まずは、雇用不安、給与不安、この問題の解決が先ではないでしょうか。

今や報酬は下がるばかりで、将来に向けての賃金上昇が見えてこない、こういう職場で