

人材確保対策に係る前回福祉部会における主な議論

1 基本的な考え方

- 介護の分野における人材確保対策を考える場合には、労働者の多様な就業実態やニーズを踏まえ、ターゲットをはっきりさせて議論することが必要。
- 介護に関する旧厚生、旧労働の施策の連携を一層密にすべき。

2 需給状況等

- 大阪福祉人材センターにおいては、ここ数年、求人が増加をしているにもかかわらず求職が減っており、また、分野別、職種別、雇用形態別の需給のミスマッチが生じている（例えば、相談員・指導員の求人は少ないが求職は多く、ホームヘルパーは逆）。
- 介護・福祉の分野の労働市場は、縁故や困り込みがあって、オープンな労働市場ではないことから、福祉人材センターだけを見ても不十分なのではないか。

3 入職・離職状況

- 入職者の半数以上が介護以外の分野から流入している。

- 介護労働者の離職率は、女性労働者の離職率と同程度の水準であるが、法人格別、法人規模別にみると、9人未満の事業者、民間企業・NPO法人・医療法人においては、高採用・高離職の「ザル的」経営が行われているのではないか。
- 採用1年未満で離職する者と1年以上で離職する者の離職の原因は異なっている（1年未満は仕事面でのサポート不足、1年以上は職場での評価・処遇）。

4 労働条件

- 介護労働者のうち、7割近くの人が賃金に関して不満に思っている。
- 最低限の労働条件（就業規則の作成、年次有給休暇の制度、健康診断の実施等）も確保されていない事業所があり、介護事業全体のレベルアップの足かせになっている。
- 介護保険には半分税金が投入されているのだから、労働分配率をいくら低くしてもいいということにはならないのではないか。
- 介護保険において待遇や賃金がきちんと確保されるよう、財政当局に働きかけるべき。

5 能力開発

- 労使とも研修や能力向上への意欲は高い。
- 研修機会の多い施設では、離職が少ない。

- 努力した職員が報われる仕組みを制度的に担保することが必要。

6 職場環境、やりがい

- 介護の分野は、賃金は高くないが、やりがいがあることで人を集める職場である。
- バーンアウトしやすいのは、年齢が低いグループ、正規職員、担当する利用者が多く、夜勤の多い者等。
- 情熱に燃えた経営者が自ら先頭に立っていて、他の職員がついていけずバーンアウトしてしまう職場と、経営者の熱意がない職場と両方の問題があるのではないか。規模の小さい事業所でも、経営者が突っ走っていたり、自分の経験を押し付けるケースもある。
- 経営理念を労働者に周知させていると思っている経営者は多いが、労働者はそう思っていないことが多く、ギャップがある。問題があった場合に、トップまであげて、トップからフィードバックされる仕組みがうまく機能すれば、バーンアウトは減るのではないか。
- 社会福祉士については高齢者関係の施設で働いてもらう場がはっきりと位置付けられておらず、また、生活相談員として就職しても、最初に介護等の業務をやらされて辞めてしまう例もある。

7 経営者

- 規模の小さいところは経営的に苦しい（人事ローテーションやサービスの多様化等）ので、経営形態の流動化や統合がしやすい仕組みが必要ではないか。

- 経営者の意識を変えるため、一定の要件を作っていくことが必要ではないか。

8 その他

- 介護保険でカバーすべき部分を明確にするとともに、介護保険で担保されない質の高いサービスを提供して料金を取るような経営上の工夫ができるようにすべき。
- 労使のプラスアルファの努力が報われるような制度にする必要がある。
- 人材確保における行政、経営者、関係団体それぞれの課題を分析すべき。