

『第1回福祉人材の確保等に関する検討専門分科会』会議録

開催日時	平成20年3月7日(金) 10:00 ~ 11:55
場 所	技能文化会館7階702号会議室
出席者 (五十音順)	加藤委員、河委員、島村委員、橋本委員、日浦委員、松井委員
欠席者	なし
会議形態	公開(傍聴者なし)
議題等	<p>議 題</p> <p>(1) 専門分科会長の選出・会長職務代理者の指名について</p> <p>(2) 国・県・市等の取組状況等について</p> <p>ア 国・神奈川県等の取組状況等について</p> <p>イ 横浜市の状況と取組等について</p> <p>(3) 今後求められる福祉人材の資質について</p> <p>(4) 人材の確保・育成に関する基本的考え方について</p>
決定事項	分科会長として、橋本委員が選出され、松井委員が会長職務代理者に指名された。

・議事要旨

【議題1 専門分科会長の選出・会長職務代理者の指名について】	
	分科会長として、橋本委員が選出され、松井委員が会長職務代理者に指名された。
【議題2から4 国・県・市等の取組状況等について等】	
事務局	<資料3から7について説明>
加藤委員	今の説明や配布された資料についてですが、高齢分野についてのみであり、障害分野について触れられていません。障害分野についても、養護学校の卒業生が25年度までにかかなり増加するなかで、インフラ整備が十分に行われていないなど、重要な課題をかかえています。ぜひ、この部分も議論していただきたい。
事務局	障害福祉政策については、予算面では自立生活支援移行助成事業として、計上しています。ただし、人材育成の視点では、不十分な面もあり、今後も、検討させていただきたいと思います。

橋本分科会長	この分科会は、高齢分野だけではないと聞いています。ただ、学生を見ていると、障害者の施設や何かに一応いきますが、高齢には来ないです。その辺にも価値の置き方がありますね。
日浦委員	障害も、地域療育センターのような子ども対象のほうは多く、大人対象の施設に来ません。
橋本分科会長	可能性があるとか、未来があるものには行きます。ただし、旅立ちを迎えるためのサポートって、どれだけの価値があるのかというようなことに、どうしてもそういう社会になっているのですね。
加藤委員	これは、教育の問題もあるということですかね。県内で介護系の科がどんどんなくなって、横浜国際福祉も YMCA も茅ヶ崎にあるのも、みんな閉鎖になっていますよね。
橋本分科会長	学生が来ないからです。
松井委員	日本全体の問題なんですよ。医療分野でも、産科、小児科、外科、内科等、命のかかっているところに来なくなっている。
加藤委員	そうですね。定時で帰れるようなところですね。
松井委員	先日、新聞社の方と話したら、新聞社も同じで社会部に来ない。社会部って24時間体制で、そういうきついところとか、汚い3K職場には来ない。介護も3K職場ですから、若い人たちはそういうところに行きたがらないです。もう全体にそうなっているので、だから、社会を変えないと出てこないですね。
橋本分科会長	若い人たちで、福祉を志望して入ってくる人たちは、夢を持って高齢者の介護をやろうと、たくさん入ってきます。だけど、世の中がどんどん変わる。景気がよくなってくると、どんどん変わって、いつも3K職場は後回しになってしまう。
河委員	障害と高齢について、私はそもそも議論として分けないほうがいいと。それはニーズの問題だけではなくて。ただ、これは、多分、障害のグループの方々に意見が違ふ方もいらっしゃると思いますから、別に押しつけるつもりはないですが。それは、逆に言えば、若い人達が仕事をするときに、範囲が広くあるということのほうが、やっぱり希望が持てるわけですし、それは老人に希望があるとかないとかという問題に限らないですね。それから言うと、私は、これはむしろ厚生労働省の問題かもしれないけれども、サービス供

	<p>給集団の世界では、医療もそうですけれども、基本的には幅広く、その中である程度専攻みたいなのがあっても構わないと思います。</p> <p>看護の世界の需給みたいな議論をしたときにも、もちろん専門性はありますけれども、看護全体としての議論をしていたわけですから、福祉の場合、どうしても障害と老人を分けて議論をしたがる方と、全く分けずに議論したがる方と、私みたいに、分けてもいいけれども、あんまりそれをやればやるほど、つまってしまうのではないかと考えている人間と意見が分かれるので、これはもう皆さん方のご判断で結構ですが、私は、障害だ高齢だというような議論を分けること自身が閉塞状況をつくっているのではないかと考えています。</p> <p>若者が希望を持つという段階で、多分、やっぱり入り口は高齢で入っている方が多いと思います。だから、その中で、こちらのほうがおもしろいということで異動しても、いいと思うのですが。それが、今言ったように、広い範囲の中で考えていただければ、あとはこっちのほうをもうちょっと上へ足さなきゃいけないとか議論できるんですけど、あんまり早くから希望を分けていくとか、専門を分けていくというのは、私は、こういう分野というのは余り健全じゃないのではないかと。多少私の思い入れも入っていますので、お許しいただきたいと思います。そこは、むしろ、皆さん方の議論を前提としてどう考えられるか。</p> <p>先ほど加藤委員からお話あったように、施設の整備については、これはまた別にあってもしかるべきだと思いますが、人材に関しては、むしろ私は、福祉の世界というのは、狭い範囲に職員を押しとどめてきたことが、閉塞状況をつくってきた1つの要因のような気がしていますので、そこはむしろご議論いただいたほうがいいのではないかと。</p>
橋本分科会長	<p>例えば、国家資格も、精神保健福祉士が1番、2番目に社会福祉士、かなり水があいて介護福祉士、こういうような感覚があります。どうやって払拭していったらいいのでしょうか。</p>
河委員	<p>最近、若い人達は相談をやりたがいますよね。現場の介護は嫌だけれど、相談はやりたいという。</p>
橋本分科会長	<p>介護従事者ではなく介護労働者と言う言い方について、教員の中にも、「何故、介護労働者で悪いのですか」と言う教員がいます。</p>
河委員	<p>実践できる人間を、ある意味で下に見ないと成り立ってこなかったということもあり、介護のほうは、まさに新しく、その人たちのための養成機関をつくってきたという感じだと思います。だから、社会福祉士は既存のものを活用した、介護福祉士は新しくつくってきたところの生まれ育ちみたいなものがあるのではないかと。そこは私は直していかなければいけないと思</p>

橋本分科会長	<p>っていますし、厚生労働省も直す努力をしているのだらうと思いますが。</p> <p>厚生労働省は、直す努力を一生懸命やったださっているんですね。例えば、介護福祉士のカリキュラムも見直している。でも、見直すと言っても、例えば、認知症に力を入れると言って、認知症について60時間ぐらいふやしていますが、認知症というのはどういう病気かということはたくさんありますが、では認知症のケアの実践について、うまいことってない。語れる人がいないのかもしれないね。</p> <p>河先生おっしゃるように、少し方向を変えていかないと。そういうきっかけになるといいですね。</p>
河委員	<p>そこは、これも私の個人的意見ですけど、やっぱり介護福祉士と社会福祉士と精神保健福祉士が総合的になっていかないと、その中の専門はどこでもいいのですけれども、先ほどの障害との話もですけど、やっぱり総合的になって資格制度にしていかないと。だから、介護と社会を両方一緒に取れるようなシステムをつくっていかないと。これは我が県立大学の学校の出発点みたいな概念ですから。ただ、そういう大学は極めて少ないですから、そういう意味では、そういう主張をしていかなければいけないというのを、別にうちの大学のためにというよりも、そういう目標というのを私は明確に掲げたいと個人的には思っています。</p>
松井委員	<p>例えば、役割分担としても、包括支援センターだと、社会福祉士は必要だとかね。そうすると、やっぱりそっちのほうが上になりますね。</p>
河委員	<p>そこが、かつての医師免許も、かつての看護免許も、やっぱり総合的だということに実は強さがあって、分断的じゃないところと、特に学問の世界って専門と言い出しますと、だんだん穴を深く掘って、隣の穴と関係ないようにしていくという作業に入るところは、福祉の世界も私は気をつけなきゃいけないと思いますね。</p>
橋本分科会長	<p>そうですね。やっぱり就学年数もあると思います。介護福祉士の養成は2年で来てますでしょう。</p>
河委員	<p>過去ね。昔の准看みたいな扱いを受けますね。</p>
加藤委員	<p>社会福祉士で臨床経験のない人よりも、資格を持っていない人でもキャリアのある人のほうが、どれだけ地域も本人も家族も知っているか。欧米では多分、大学院レベルですよ、ソーシャルワーカー。そのぐらいの権威があるような勉強の課程があるのならいいのだけど、全く普通のような、通信でも取って試験を受ければオーケーですよ。だから、それでランクをつける</p>

河委員	<p>のはとんでもない。</p> <p>うちの大学だけ言えば、60人の福祉学科コースですけど、介護福祉士の資格も取るのが20人いるのですが、その20人が優等生グループです。社会福祉士というものが、横から割り込んでつくったものだから、変なつくり方になっているというのは、制度の問題はあると思う。</p> <p>ただ、制度の問題がある中で、実践をやっている者たちがどうやってそれをうまく乗り越えていくか、使いこなしていくかということを考えないと、制度を早く直してほしいと思っていますけど、それまで100年河清を待つか、20年待つか、10年待つか知りませんが、多分、今の大学教授が変わるまではできませんから、その間に、実際に力を持っている人たちをどう育てるか、そのために、例えば、横浜市とか自治体がそういうところにバックアップをしていただくか、その位置づけを変えていただいてバックアップをしていただけか、私は、そういう形で育てれば、介護の人たちのほうが、実は実力を持ち得ると本当に思っていますね。</p>
松井委員	<p>社会が学歴社会になっていまして、これはそんなに簡単に換えられないでしょう。いい学校を出たりした人がいて、だんだん序列になっていて、全部そういう社会になっているのですね。だから、いい資格を持っていれば上だという、これはみんなそう思っている。これを換えるというのは、そんなに簡単に換えられないですね。それを換えるのは、みんなで一生懸命変えればいいのだけれど、そんな段階じゃないですよ、人がいないという現状。現状のこの社会、学歴社会だからちょっとやめて、社会福祉士もちょっと下がってもらって、介護士を上げて、みんなで一緒にしましょうなんて言ったら、そんなことを言っているのに何年かかかりますね。今いないのですよ、本当に。</p>
橋本分科会長	<p>ともかく人がいないという現状の中で、実効性のある施策は何とされますか。</p>
松井委員	<p>僕は、まず、もう海外から人を入れる以外にないと思います。それも、600人、それだけじゃないですよ。西ドイツだって、今どんどん入れているわけでしょう。どんどん人が減っていったら、もう成り立たないですから。とりあえず海外から入れる以外は。</p>
河委員	<p>社会論、社会学、あるいは社会政治学みたいな世界の話と、実践論の世界というのは重なるのですけれども、私がさっき百年河清を待つみたいな、外の世界が直らなければいい社会はできないと言っているだけでもだめなんで、やっぱり自分たちがかかわっている部分の中ではどうしていくか。それはむしろ自治体論とも重なるわけですから。だから、その議論をやっぱりメインに。</p>

	<p>高齢化率の話もいいのですが、ああいうのがこういう議論の前置きになる必要はありますが、その話は頭の片隅に置いて、実はやっぱり福祉事業世界の中のつくり方をどうしていくのかということに議論を重ねたほうがいいと思います。</p> <p>そのときに、繰り返しになりますけど、障害と老人というのは、これは福祉業界の中の問題ですから、中の問題をどう考えるかというのは、私は割と大事なことに思う。世の中をどう変えていくかというのは、また別途並行して考えなきゃいけないんだけど、これは、話は盛り上がるけど、ほとんどあしたに希望が持てないとなるから、やっぱり目の前の問題をどうするかということに当面考えるということにエネルギーを。それは、世の中を変えなくていいとか、そんな議論とは別で、今、こういうところで議論すべきは、むしろ自分たちの村の中と言うのはおかしいですけど、事業体をどういうふうにするのかがね。</p>
事務局	<p>来年度に向けて準備をすることと、中長期的なことと、分けて取り組みを考えたいと思いますので、ぜひお願いいたします。</p>
加藤委員	<p>予算の問題から言えば、来年度は当然もうできてしまっているの、今言っているのは21年度ということですね。</p>
事務局	<p>21年度予算編成を目指していて、今年の6月までにお出しいただきたいと考えています。</p>
河委員	<p>今から10何年前も看護師不足のときに、私、一番思ったのは、3Kという言葉は自分たちが使うのだけはやめたい。中にいる人たちが、自分たちは3K職場だと言った瞬間に、新しくそこに入ってきたと思う人がいるわけがない。だから、当時、看護協会にも私は申し上げただけ、「あなたたちがみずから使ったら、意欲ある人たちを全部遠ざけているだけで、それは絶対使うべきでない」と。むしろ、看護の世界の人たちに、看護協会を含めてお願いしたいのは、自分たちの職場って意義があるとか、やりがいがあるということを積極的に言うのが看護協会じゃないかと。</p>
橋本分科会長	<p>貴重なご意見ですね。私が介護労働者という言葉にこだわるのも、同じ意味ですよ。</p>
日浦委員	<p>私どもも、自分の職業を取ってもらったら困ると思っている。こんなにすばらしい職業はない、私はいつもインタビューではそう言っています。ここに価値観、知識、技法なんて書いてあるのだけど、私、これはもう人間観だと思います。価値観じゃないと思って。これは本当に人間観を醸成して、人間が生きるってどういうことだということを本当に真正面から取り組む、こん</p>

	<p>ない仕事はない。</p> <p>さっき障害と高齢とおっしゃいましたが、うちは全部やっています。それでやっているんですけど、重心の施設も持っていますよ、「朋」。「朋」を出発した人間が、やっぱりいいんです。今、所長になっているのは、全部重心の「朋」を出発しているんです。そこで本当にものを言わないみんなと向き合って、表情を見ながらとことんつき合うでしょう。それで、人というのを考えるんですよ。これが高齢のほうにも活きます。だから、うちは「人間みんな一緒だね」と、もうそこから出発してやっています。親の人が言いますね。「朋」出身の職員がやっぱり一番信頼できると。</p>
橋本分科会長	<p>高齢のところで働いた人も、長く働いた人はいらっしゃるわけでしょう。その人がリーダーになれない理由は何ですか。</p>
日浦委員	<p>高齢施設は開設してから短いということもありますが、高齢施設では、やっぱり人間というところに取り組むよりも、介護で、そちらのほうで振り回されることが多いのですよ。</p> <p>ゆとりがないということでしょうか。朝早く迎えに行くのですよね、みんなを職員が。それで、日中プログラムをして、おふろで、また送りに行きます。帰ってきたら、4時半から5時ですよ。そこからミーティングが始まります。人間というのはやっぱり、ゆとりが必要です、優しさを出すには。だから、本当にそのところで、私、高齢のほうはきつくなって。家族との関係も意外と薄いですよ。障害のほうが濃いです。</p>
橋本分科会長	<p>それは、家族が子どもには期待を持つけど、老いた親に対しては、思いが違います。</p>
日浦委員	<p>もう一つ、やっぱり職員を育てていくのには、家族の存在ってすごく大きいと思います。</p>
橋本分科会長	<p>やはり重心は、医療の刺激があります。これが違いですね。認知症ケアと盛んに言っているけれども、具体的な認知症ケアやノウハウは出てこないじゃないですか。認知症研究研修センターは一生懸命やっているけれども、そこからの刺激って、実は各県から人を集めて、研修して、戻って伝達研究や研修をやりなさいと言っているけど、余り効果は出ていません。</p> <p>私、やっぱりこの世界に、例えば、看護師さんたちが育っていくのは、早朝のカンファレンスに参加するとか、医師からの刺激を受けて、完全に階級はあるのだけれども、刺激を受けている。そういう刺激が、重心にはね。そこで暮らして、常勤で働いていらっしゃるかどうかわからないけど、医療には刺激がある。福祉士にはその刺激が乏しくて、一生懸命心を込めてケアをするけれども、生活の中だけでやっている限りにおいてはなかなか成長でき</p>

<p>日浦委員</p>	<p>ない。</p> <p>医療の刺激ということ言えば、看護師は、入院対応などいろいろありますよね。医療は命を守っていく。福祉職は生活の質を守ると、非常にそこに誇りを持てるというか。だから、両方に対してライバル意識があります。その人を大事にするという意味で負けないというのがあって、そうなる、今度は看護師さんたちがまた一生懸命になります。</p>
<p>河委員</p>	<p>ある面で、言葉はまた不適切かもしれないけれど、重い人のそばにいた経験が自信になるけれども、軽い人のそばにいた人の経験というのは、私なんかもそうだと思うけど、多分、軽い人のそばにいて、あしたから重い人のところに行けと言ったら、憂鬱になると思う。だけど、きょうまで重い人のそばにいて、あしたから軽い人のところに行けと言ったら、じゃ次に何をやるかといういろいろ考えられる。</p> <p>やっぱりそのご経験が、さっきおっしゃったように、介護は軽いという意味ではないのだけど、やっぱりこれまでの老人の介護の世界というのは、割と死に隣接していなかったから。ところが、重心の世界って、やっぱり死に隣接しているから、福祉職であろうがね。だから、死に隣接しているときに、そういうことが起こったときにどうするかと言ったら、皆さんやっぱりどこかに意識していらっしゃるでしょう。だから、医療の世界も多分そうなのではないかと思う、さっきおっしゃったのも。軽いほうの医療をやった方が、あしたから重いほうをやるというのは、結構きついのではないかな。</p> <p>だから、それから言うと、さっきの話に戻りますが、相談というのがすごく軽いものとして考えられているとしたら、実は順番が逆なんじゃないか。だから、そのためには、やっぱり重いことを知った人間が相談をやらなきゃいけないので、軽いから、あるいは、ペンだけあればできるから相談というのは、本当は違うのではないかと私は思っていて、それから言うと、今のお話でも、やっぱり重い・軽いという言葉も不適切だと思うのだけど、ただ、そういう部分というのは、私は確かじゃないかなと思って。</p>
<p>日浦委員</p>	<p>相談を受けるときに、自分が体験していないことを相談で受けるというのは、いかがなものでしょうか。私も現場を経験しましたので、職員に向かって言えるのですよ。食事の介助にしても、入浴の大変さも、全部自分で体験してますでしょう。だから、「大変だね」という思いもわかるし、そのかわり、「こういう喜びがあるね」というのもわかるし。だから、そんなに簡単なものではないですよ、相談というのは。</p>
<p>松井委員</p>	<p>人がいないということに関しては、一緒だと思うのですよね。分ける必要は全然なくて、この業界というか、この社会福祉のほうの業界に人が来るにはどうしたらいいか、人集めをどうすればいいかということですよ。それ</p>

	<p>で、そのうちの何で重度かという、やっぱりそういう人たちが行きたがるはずなのです。もっと助けたい、自分ももっと人のためにというのが、やっぱり一番出てくるところだと思うので。僕らも最終的にそれをやろうと思って、できなくて、市からもだめと言われて。だけど、最後にはそっちに福祉は行かなきゃいけないというのはわかります。そうすると、そういう人たちが集まっていますから、やっぱりいい人たちが集まっているはずですよ、恐らく。でも、人が全体的に減っている。</p>
橋本分科会長	<p>全体は、先ほどもデータにありましたけど、一般の産業に比べて、福祉業界の有効求人倍率は低いですよ。でも、その中でも、相談職の有効求人倍率というのは、意外に高いです。けども、介護の世界の有効求人倍率はものすごく低いです。</p>
島村委員	<p>せんだって社会福祉士1名募集をかけたところ、7～8人来ました。みんな大卒です。とにかく現場へ行ってほしいけどいかがですかと言ったら、それはノーということです。こんなに応募があつてとびっくりしたのですけれども、本当の欲しい部分には1人も行ってくれませんでした。現場を知っていないとできないのですよというお話をしても、納得しないですよ。</p>
橋本分科会長	<p>具体的には、給料がよければやっぱり違ふと。だから、海外から来てもらうというのも、私は港、横浜にとてもふさわしいと思うのですけれども、海外から来る人に頼むというのはどういうことなのですかね。要するに、人手なのです。けども、日本人で給料をよくすれば——その前に前提としては、厚生労働省も言っておられるように、EPAで最初にフィリピンと約束というか、国の方針かな、給料は日本人の給料と同等かそれ以上にすると。看護協会もそれをすごく強調しているけれども、それはもう絶対守らななきゃいけない。要するに、安く使おうと思うと、たくさん来てくださいと。それはもうまさに介護労働者というイメージで、それはもう絶対だめだと。日本人と同等かそれ以上にしないと、来た人たちが誇りを持って日本人のために働くということをしてもらえないだろうと思います。</p> <p>日本人も、給料をよくすれば、実際には資格を持っているけれども働いていない人たちに来てもらうことはできるのではないかと。インドネシアやフィリピンから来る人は、特にフィリピンの人は、多分、日本人よりも優秀な、10年もいたらリーダーになって施設長になっていく人も出てくるだろうとさえ思っていますけど。そういうふうにしていくために、横浜市はどうするか。私、やっぱりまずは給料をよくするような努力というのを何かできないでしょうかね。</p>
松井委員	<p>そうすると、介護保険料を上げなきゃならないということです。</p>

河委員

これは介護保険制度と多少かかわっているのですが、先ほどの厚生労働省の報告にもありましたが、福祉職俸給表というのをつくったんですね、人事院勧告で。これは国家公務員ですから、地方公務員は別にそのとおりにしなくてもいいのですけれども、それというのは、福祉士の職場における給料体系というのが、事務職の給料体系を使っていました。公務員社会は、横浜市を含めて。事務職の給料表の使い方というのは、自治体の運営によって、東京都は全部局長にしてしまうわけですよ。事務職で採用した人間で局長になる人もいますから。

ところが、そこで、福祉職が全国の自治体にいらしたのですけど、簡単に言うと、田舎の自治体は全部係長にはしないですよ。大都市になるとみんな局長になるという給料相場になっていて、そういうのをずっと、多分横浜もそうですけど、つくってこられた。それ自身について批判するつもりはないのだけど、それというのは、そもそも事務職給与表であって、専門性なんて認めていない給与表なのです。それを、平成10年までは全国の自治体が使っていた。その横並びで、民間の社会福祉法人も、そういう給与表をつくってくださいと、厚生労働省は指導してきたわけです。

だから、その給料表相場というのが——結局、事務職俸給表の相場というのはピンからキリまで分かります。だから、専門職としてのある程度の共有制をつくってこなかった。それが、国家公務員の給与表体系だった。それを、自治体もできたらまねしてください、社会福祉法人もまねしてくださいということを厚生労働省は言ってきた。

一方、医療の世界は、医療職俸給表ってつくってきたわけですよ。今回、福祉職俸給表でつくった給与表体系で、大体、同様の薬剤師さんと同じくらいの形でつくられたのですよ。だから、国家公務員の福祉職の俸給表の体系自身は、そんなに低くないはず。ただ、それをまだ活用する社会になっていないから。活用するかどうかは、それこそ民間団体は任意ですけど、座標軸がない中で、給料相場が混乱しています。

看護の世界がやっぱり給料表相場が決まっていなかったのが、今、大体、その相場ができてきたというのは、やっぱり国家公務員の医療職俸給表ですよ。それよりも1割下げようとか1割高くしようとか、それはもう経営ですから、座標軸がないまま、ピンとキリで、それをずっとやってきたというのは、私は、繰り返して言うけど、今給料問題から言うと、すごく大きな問題だと。

もう一つは、給料表というのは、ことしの給料だけじゃなくて、全体のライフサイクルを見られるわけですよ。そのライフサイクルを見られるということからいうと、ある程度先が見えないと、ことしの給料はよくなったけど、来年になるとわからないという、そこは、介護報酬もそうですし、診療報酬もそうですけど、報酬体系がある面では工程表確保でやっているわけだというのは、そこである面でそういう俸給体系も、ある程度は座標軸にしてというのは、普通の民間企業の給与体系はそれぞれの企業の独自だとい

	<p>うものとは、ちょっと分けて考えてもいいのではないかなと、私は思っているのです。</p> <p>福祉職俸給表が一番いいので、それに合わせてみんなやれというつもりは全然ないのだけど、座標軸がない職場というのは、やっぱりよくないなと思います。看護の世界が変わったのは、いい意味でも、悪い意味でも、やっぱり医療職俸給体系がいろいろなところに機能した。だから、その結果、看護師が病院間を異動できるのですよね。だけど、福祉施設の場合、異動できないことが閉塞感につながるような。</p>
松井委員	<p>高齢のほうは、どんどん異動しています。少しでも待遇が良いと異動してしまいます。</p>
河委員	<p>それは短期的な話なので、給与体系表で動いているのではないですよ。だから、過去勤務みたいな、給与体系って、やっぱり過去にその経験をどういうふうに扱うかというのがあわせて、看護の世界もそうですけど。全体は微々たるものであっても、過去の勤続年数をそれなりに評価するかどうかというの、あわせて考えないと。</p>
松井委員	<p>そうですね。給与表、うちもあるんですけど、この1年で2回変えています。人が来ないですから、どんどん上げていくよりないのです。</p>
河委員	<p>だから、初任給を上げざるを得ないですよ。</p>
松井委員	<p>上げなきゃならないですね。そうすると、将来の設計、増えているのだからいいと思いますけど、見ると、何年たってもこのぐらいかなという、逆の面も出てくると思うのですよね。表を見れば、何で10年いてもこれしかないのかという。多くしてくれれば、何年いけばこのぐらいになるなど。</p>
河委員	<p>初任給相場って、これは本当にリクルート合戦ですから。人気ある産業にしていかないと、給料だけの問題じゃなくて、リクルート合戦。で、ある程度相場がないと、人が来ない。</p> <p>また、先の姿みたいなこと、何でこれがあるかという、実は今の話のもとになっている、介護報酬なるものが、報酬をつくる時のもとになる給与体系がないということです。そうすると、今の実績をもとに介護報酬をはじかれたら、勤続年数が若い人ばかりで介護報酬をはじかざるを得ないです、厚生労働省からすると。つまり、極端に言えば、全体を25歳の職員だけで賄うような老人施設の給与体系を介護報酬で見ている、こうなってしまうわけですよ。だから、俸給体系がないということは、実は介護報酬にはね返っているのですよ。</p> <p>それで経営が成り立っているというのは当たり前で、介護報酬で成り立つ</p>

<p>松井委員</p>	<p>ように経営されているわけだから、それで成り立つような経営というのは、25歳ぐらいの職員を使い捨てみたいにやらないとできなくなってしまうような報酬体系になってしまっています。</p> <p>最初に、介護保険になる前は、みんな公務員並みでしたから、すごくよかったですよ。</p>
<p>河委員</p>	<p>横浜市の換算か何かあったら別ですけど、勤続10年での計算です。勤続10年ですから、勤続20年の人と勤続0年の人成り立つようになっています。だから、老人施設で新しいところで、勤続5年の人ばかりでやれば、はじめの介護報酬で余るはずですよ。それが、まさに報酬体系がないことの問題で、実態に合わせるとそうになってしまいます。で、勤続10年を下げたんだと思いますよ、結果的にね。勤続7年ぐらいで今、介護報酬は計算していると思うのですが、そうすると、今度は新しい人が7年過ぎたら、会社になると赤字になってくるわけで。赤字になるから、その人たちの給料を上げないようにするでしょう。上げないようにすると、実績を見ると、介護報酬でとんとんになるようになるに決まっていますよ。それに合わせて介護報酬を直したって、絶対給与は上がらないですよ。</p>
<p>松井委員</p>	<p>いや、うちはどんどん上げているから、もう大変ですよ。でも、そうじゃないとやめてしまうから。また、他の施設でも定員を満たしているところは、経営は、一応何とかなっています。でも、介護従事者の人たちがいないから、100ベッドのうち70しか空けてないとか、そういうところがあるわけですよ。だけど、一応70しか空いていないけれども、人数は足りています、70に対しては。</p> <p>うちなんか結構大きいほうだから、全体で見れば、少しぐらい来なくても何とかなっている。でも、1カ所は、去年オープンしても、まだ70%かな、130のうち100しか入っていないですね。これは、介護従事者がいないから、余っているのですね。そういうのが無駄じゃないかということはかなり言っているけどね。</p> <p>特に新しいところは、人手がかかります。ユニット型は人手がかかりますから、そこを基準どおり3人でやっていたら、みんな辞めてしまいます。だから、多目に配置して、ある程度経験させないといけないですね。</p>
<p>橋本分科会長</p>	<p>どうしたら、ともかく現実的に人を補充できる、この世界にとどまってくれると思いますか。横浜市の介護保険料は、全国平均ぐらいでしょう。100円ぐらい高いだけです。だけど、高齢化率は、横浜市は、さっきのデータを見たって、これから大変になるけれども、すごく若い街ですよ。それなのに高いのは、やっぱり箱物をつくっているから高くなっているのですか。</p>

事務局	箱物については、介護保険料のほうでは見ていません。
河委員	多分、保険料、下の人のほうが多いです。
橋本分科会長	4200円という、全国平均よりも少し高いのですから、それを職員の人件費に持っていく方向はないかどうかという話です。
松井委員	恐らく、僕の想像ですけど、介護にかかっている費用が、ほかの県よりも、当然高いです、東京とか横浜は。物価も全部みんな高いですから。全部に対して高く設定しなかったら、絶対できないですから。高く設定すれば、特に同じにしても、諸物価のことを全部考えたら、高くしなきゃしょうがないですから、それはやっぱり賃金でそれを埋める以外にはないと思います。
河委員	そこは、介護保険の世界の問題なので、やっぱり人件費相場って違うのですよ。東京と横浜と北海道で。それで、今先生おっしゃるように、保険料額4200円が高いか低いかという議論をしてしまうと、人件費相場は、東京、横浜は高いに決まっていますから、その問題をどうするかというのは、これは介護保険制度の問題なのか、自治体論の問題なのか、その問題というのは常に出てきますよね。特に人件費相場からすれば、それに合わせてやれば、先生おっしゃるように、相対的に低く見えるようになるというのは、そこはやっぱり全国制度の欠点だと思います。
松井委員	それでいて、介護報酬はあんまり差がないのですからね。
橋本分科会長	要するに、措置制度時代にあった人件費の差というのを、すごく圧縮してしまっていますでしょう。要するに、医療になったのですよね。
河委員	医療になったのだけれど、医療は余力を持っていたのですよ、かつては。最近はわかりませんが。福祉は、もともと余力がない中で工面していたから。 中長期的な職員の給料問題と、短期的なリクルート相場問題と、横浜問題というのは、やっぱり組み合わせなければだめですよ。その中で、私が申し上げたかったのは、介護報酬を直していくという議論のときに、これはやっぱり保険料と組み合わせざるを得ないですから、介護報酬は上げるけれども保険料は上げないで済む方法って、多分ないですよ。
橋本分科会長	横浜市は、一般財源から繰り入れるなんて、そんな英断はないですよ。
事務局	先ほど20年度事業を説明させていただきましたとおりです。時限ですけども。

河委員	時限で、ピンポイントにしなきゃダメなのですよ。
橋本分科会長	特養待機者をゼロにするなんてことを言うから。あり得ないです。
松井委員	いつも言っていますけれども、絶対1年たっても、2年たっても、本当に重度で医療対応しなければダメな人たちが残っているのですけど。僕なんかもそれをやっているのです、医療のほうで。その人たちはいつまでたっても残っているから、幾らつくったってダメです。その人たち1000人ぐらい残っているのですよ。だから、無理ですよ、これは幾らやったって。
橋本分科会長	そうすると、一般財源を時限、当分の間って、それが何年ぐらい。
事務局	22年度に。20、21、22、3カ年はそういう形にして。
橋本分科会長	方針は既に出ているのでしょうか。
事務局	緊急避難的にやりましょうというような趣旨なのですが、特別養護老人ホーム処遇改善費2億1600万、これは市費です。助成対象施設というのは、重度の入所者の多い、厳しい状態になっているということを踏まえて、市平均を超えている施設で、職員の処遇改善等に取り組む施設に対して経費を助成しますよという制度でございます。
島村委員	でも、こんな重たい人ばかり集めてしまうから、余計、職員が遠ざかってしまいますよね。
松井委員	全室個室での整備についてですが、個室で生活できる人たちは、悪いけど自分でやってくださいと言うほかないですよ、言い方は変だけど。だけど、本当に困っている人はいるわけですよ、もう寝たきりになっちゃっている。そこまで全部対応できない。職員が大変です。一回一回食べるのを補助しなくてはならないでしょう。歩くのだって大変ですから。そういうふうに、職員のほうの労働環境も少しよくしてほしいですよ。それと、やっぱり社会福祉法人が本当に恵まれない、困っている人たちだけは何しろ救うという、これが僕らは原点だと思っているから、職員にずっと言っています。だから、まだ一生懸命やってくれている人もいるのだけど
橋本分科会長	多床室でいいとは言いたくはないけれど、多床室でなくては入れない人もいるから。
松井委員	お年寄りで、個室になったら寂しくてしょうがない人もいます。僕ら現場

	<p>でわかっているわけでしょう、大体このぐらいあればちょうどいいというのが。その現場に任せてくれればいいのに、全室個室になっちゃうからおかしい。それぞれの社会福祉法人でもって、例えば、10のうち4つは個室ぐらいで、あとは大部屋などというのを決めさせてくれれば、何の問題もないです。ちゃんと個室もつくります。全部大部屋だったら、今後は個室の人は入らないから。やっぱりそういうのをバランスよくやるのは、現場に任せてくれればできますよ。</p>
橋本分科会長	<p>入れない方は、どこへ行っているかという、指定を受けていない、勝手に有料老人ホームと名乗っている、入居一時金がゼロのところへ行っています。</p>
島村委員	<p>この間、新聞に出ていました。生保の方が8割以上、有料老人ホームで。価格を下げましたって。</p>
橋本分科会長	<p>有料老人ホームという、すてきなイメージを持っていますけど、今は違います。指定を受けず、自分で勝手に有料老人ホームと言っているところもあります。それはもう単身寮で、空いてしまったところを直してという、そういうところなんです。だから、そういう人を救わずして社会福祉法人なんて言えないと思いますよ。</p>
河委員	<p>まさに社会福祉についてのノーマライゼーションの平等論というのに、日本の福祉関係者ってみんな同じようにとらわれてきていると思うのですが、実際、相手の方の状況が違います。それを、広い意味でのノーマライゼーションの平等論から、ダブルとかトリプルスタンダード論に変えるべきだと思っています。トリプルというのが大部屋か個室かという問題だけじゃなくて。単色メニューが一番理想像で、いろいろどういう格差があってもいいんですけど、部屋の格差でも、食事の格差でも何でもいいけれど、その格差を前提にしたようなサービスというか、体制論というのは、福祉行政関係者は嫌がるわけですね。その結果、今の有料老人ホーム問題みたいなのが起きるわけです。自分たちの目の前の福祉事業業界とか、福祉行政業界ではノーマライゼーション。そこから、結果的に、実は落ちこぼれている人たちというのがいて、その世界はノーマライゼーションの世界ではないから、差があっても仕方がないというのが、私はむしろダブル、トリプルスタンダードでいいのではないかと。福祉行政そのものがね。</p> <p>日浦先生のところも、やっぱり重い障害者の問題と、ある面では他の障害者の問題と、どういうふうに組み合わせるかですとご苦労されてきたと思うんですね。現実の違いと、そのようなノーマライゼーションみたいな概念とどう組み合わせるか。</p>

日浦委員	うちの施設はいろいろな人がいるのですが、逆に、「朋」で考えたことというのは、みんな当てはまるという形で来ていますから。
河委員	もともと多様な教育体制になっているのですよ。だから、むしろ、その多様な教育体制というのは、突き詰めてみれば、一人一人に差がある。もっと言えば格差がある。でも、それでもいいではないかという部分というのを認めないと、実は福祉事業ってうまくいかないとは私は思っています。
橋本分科会長	ノーマライゼーションって理念ですからね。だから、だれもが当たり前の生活ということなのだけれども、その当たり前の生活の水準というのは、多様なものがあるっていいのじゃないかな。
日浦委員	やっぱりその人に一番合ったことを考えるということですから、それは。だから、みんな一緒って、一緒の活動をしなきゃいけない、そういうことではないのですよね。
河委員	それは、結構大事なことだと思っているのですけどね。だから、本当はそれをパブリックに認めるということが、さっきの松井先生がおっしゃったような議論ができるもとなのだと思います。
日浦委員	重症心身障害者と言われる人も、いろんな方がいらっしゃるわけですよ。だから、グループホームで生きられる方もいらっしゃる。でも、とてもそれは難しい人ももちろんいらっしゃる。だけど、重心というものはこういうものだとくくっちゃうというのは、私は違うだろうと思います。
河委員	それが、世の中に説明するために、ある程度共有化しないと言葉がわからないというのはいいのだけれど、実は福祉業界の中で、そういう考えになっていってしまっていますね。
日浦委員	でも、ここが一番わかっていなきゃいけないじゃないですか。世の中に対してというのは、それは作戦的にそうです。だけど、こっちの中までその作戦を使うことはないのですよ。
加藤委員	まさしくそうだと思います。それで、やっぱり社会福祉のこの体制のあり方なのだけれども、日本のシステムが、制度が優先していて、やはりソーシャルワークが優先されて、さっきから出ている社会福祉士、ここのところが本当はリードして、本人や家族や地域をきちんと理解して立てているとか、やはりそういうようなシステムを使っていけないと、私どもを含めてかもしれませんが、施設が手前みそになることも当然ありますから。で、差が出ちゃうより、やはりソーシャルワークがメインになるというのが、僕は一番だ

河委員	<p>と思いますね。</p> <p>だけど、ソーシャルワークとは何かと言って 50 年議論して、全然答えは出ないから、用語の定義から始まるのはいいのかな。</p>
橋本分科会長	<p>やっぱり制度をきちんとつくと、お金がついてこないですよ。私、きょうお金にばかりこだわっていますけれども。方法論としてのソーシャルワークというのは、定義はちょっと置いておいても、必要だけれども、私はやっぱりここで議論するときに、そんなに特養のベッドが空いているというのは、もう驚きですけれども、それなのに人は来ない。悲惨な状態でひどい有料老人ホームに入所する、家族に虐待されているのも子どもの虐待のような問題じゃないですよ、高齢者の虐待というのは。もっとすごいですからね。だから、そういう人たちが、やっぱり入所型の施設でないと対応できない人たちにいかに入ってもらおうかということを考えたら、人を集めなきゃいけない。人を集めるための最も早い対策は、人件費です。そうすると、大横浜市の全体の予算の中で、2億 1000 万は少なすぎます。全然問題にならないですよ。確かに、一度、補助をすると、なかなかやめられないということはありますが。</p>
事務局	<p>基本的には、例えば、介護報酬の動向ですとか、そういうのも見まして。22 年と言ったのは、22 年度までの整備ということがあったので、とりあえず 22 年まではこういった形でやりましょうということです。</p> <p>国としてもやっていただきたいことはあるし、県についてもやっていただきたいことはあります。私たちとしても、今回については、一般財源の中で雇用をやりましょうということになったということです。</p>
橋本分科会長	<p>さらにそれを促進しようじゃないですかということを私は申し上げたい。芽が出ているなら、やりやすいですよ。</p>
松井委員	<p>介護のインタビューで言いましたが、国家をどういう国にするのかというのができていないですよ。それをつくらないと、例えば、介護に多額に投入すると、それはもう税金はどんどん高くなります。そうすると、若い人たちは、どんどん税金で取っていかれるのね。そうしたら、それが生きがいになるのかな。自分が一生懸命働いたのを半分以上持っていかれてしまった、それで、そういう国に住みたいかという問題なのですよ。</p>
河委員	<p>年金の世界と違って、介護保険の世界というのは、基本的に市町村の独立採算ですから、そこでの需給をどうやるかというのは、市町村単独で考えられます。そこは介護保険のいいところで、北海道の税金をどう使おうとかかということを考えなくても、横浜市単独で考えられる。で、横浜市単独で考え</p>

	<p>ることが介護保険の世界だとするならば、そのときに全体の費用がどうかかるか、10 かかるのを 15 にしてしようじゃないかというのがあるけれども私は構わないと思うのだけど、そのときに、それを制度とそのままだよりに保険料では取るのか、だから2分の1 保険料で取るのか、税金をそこへ投入するのかというのは、その 10 なり 15 なりにするという判断ですから、そこは、あえて言えば、さっきの件費相場が違うということの問題というのは、これは国に解決しろと言ったって、できないです。これは国の問題じゃないと思いますよ。件費相場みたいな問題は。そこは、まさに自治体の会計のマネージの仕方です。もちろん、それは国の制度をそのまま使って保険料で取ったって構わないのですけれども、そこは、かきまぜればかきまぜるだけ、横浜市の収入が減ってしまいます。介護保険料について、全国 4200 円が平均だとしても、それを 5000 円にするという考え方があっても、全然構わないと思っています。例えば、北海道では 5000 円にしたら、そもそも事業は成り立たないかもしれない。とするならば、平均 4200 円の相場観というか、介護報酬観が残るのだらうと思います。そうしたら、横浜の場合の、いわばこういう分野の市場をどうやってつくるかというのは、横浜で考えるしかない。</p>
橋本分科会長	<p>お金があろうとなかろうと、介護の問題はいろんな人に発生している。だから、介護保険は成立したのですけれども。1 つは、やっぱり低負担高福祉なんてあり得ないわけです。だから、基本的にはもう少しみんなで負担し合いましょうということ、これは国のレベルでやるべきことで、しっかりやらなきゃいけないと私は思うんですけれども。しかし、それはそれで進める一方で、所得のある人とない人のことを配慮する必要があり、社会福祉法人こそ原点に帰るべきと思います。</p> <p>やっぱり大都市横浜で、そして、ともかく今当面している、ベッドはあるのに入れないという現状はおかしいですよ。これは何とか解決していかなくちゃいけない。そうすると、当面、やっぱり私は、一般財源から繰り入れるという方法もあってしかるべきじゃないか。2 億 1000 万じゃだめで、もう少し出せるじゃないですかという、そういうことを私は言いたいですね。そして、やっぱりそれは、国に対して、全国に発信できるという、ほかの都市にも影響が与えられるかもしれない。</p> <p>でも、松井先生は非常に思慮深くて、横浜市だけでいいのですか、その前のこともあるじゃないですか、ほかの産業にも影響を与えることになりませんかとおっしゃるけれども、でも、こんな悲惨な状況だったら、この業界、人は来ません。</p>
日浦委員	<p>それは、お金ももう一つでしょう。もう一つは、さっき言った 3 K について。私はやっぱり社会的な福祉のステータスというのを、一方で上げていって、いい職業ということを片一方でやりながら、そのためにはお金も要ということでしょう。</p>

橋本分科会長	<p>その一方で上げる、ともかく今やらなきゃいけないことは、やっぱり私は人件費だと思う。そうしたら、人が残りますよ。</p>
河委員	<p>私は、2億円がいいかどうかは別にして、それがやっぱりその自治体がどういうメッセージを社会に発するかということで、その額の問題かどうかは別で、日浦先生はそのメッセージが大事だとおっしゃっていると思います。それをわかりやすくするためには、お金が大事だという、そういうことだと思う。だから、メッセージが大事だということは間違いない。</p>
松井委員	<p>自治体のメッセージはすばらしいですよ。介護3以上の人を1年間待たせないって、これは本当にすばらしいことですよ。これは絶対正しい。これは正しいと、みんなだれも反対しないですよ。だけど、現実にはそれができない。</p>
河委員	<p>職員に対するメッセージを出すのが大事ということについて、職員に対するメッセージって何だろうかというときに、3Kという言葉を使わないとか、意義あるものだというのと、給料だってそんな低いものじゃないと言えるメッセージは大事じゃないか。それが、どっちが大事かは、多少先生たちのウエートは違うだろうけど、職員に対するメッセージが、これは全国どこでも欠けていることは間違いないですよ。</p>
橋本分科会長	<p>建物をつくりかえるときに、補助金が減ってきていますからね。だから、剰余金は残しておかなきゃいけないと。剰余金を残すための方法は何かというところ、やっぱり一番やりやすいのが人件費です。それから、食費もいただくことにはなっているけれども、できるだけ、仕組み上、自己負担が発生してしまうものですから、それを落とすために、あんな安い食材料にして、みんな冷凍食品を使って、外注しているでしょう。管理栄養士はいるけれども。どうにも困ったことで。</p> <p>福祉業界にいる人間が身を正さなきゃいけないし、身を正して、あるべき姿に運営していかなきゃならないし、それから、やっぱり言うべきことは言っていかなきゃいけない。それはまた後の問題かもしれないけれども、私はいろんなものの考え方も、しかるべきことをやっていかなきゃいけないけれども、実効性のあること今何ができるか、横浜で何ができるか考えたら、私はやっぱり、特別養護老人ホームに限定しないで、在宅サービスを充実させなければ、在宅ケアは成り立たないですよ。医療だって、地域医療と言ったって、やっぱりそこで働く人たちの働きやすい環境をつくらなきゃいけない。だけど、在宅医療を成り立たせるためには、介護のサービスがなかったら、成り立ちませんよね。ホームヘルプサービスがなければ成り立たないでしょう。だから、そのホームヘルプサービスなんて、あれは介護の世界じゃない、</p>

	<p>外へ出しちゃえと言う人がいるけれども、私は違う。それを1割負担でいいかどうかは別だと思うんです、確かに。入所施設の食費は全額負担だから、これも一緒に言っているの。</p> <p>だから、家事というと、家事援助、そして、その根拠として、介護保険施設の食費は自己負担になって外したのだから、こっちも外せと。違うんですよ。特別養護老人ホームで、老人保険施設で食事は提供されていませんかと言ったら、されているわけですよ。10割負担にしたということでしょう。提供されているけれども、個人の負担が1割だって、10割負担にしましたということでしょう。だから、こっちの世界も、確かに、1割負担でいいということではなくて、入所型の施設で提供されている食事サービスというのは、栄養士がきちんと栄養計算をして、そして、実績はどうか別にしても、非常にきちんとしたサービス提供をしているわけでしょう。それほどのことをヘルパーはやるわけじゃないから、私は、ここを5割負担ぐらいにして、そのかわり、低所得者に対しては、ずっと応能負担にしていくというようなことを組み入れていったらいいのではないかと思うのですけれども。</p>
河委員	<p>やっぱり全国一律制度に置いておくのか、さっきお話あったように、ある面での実践家の人には判断でできる、あるいは、その自治体の判断でできるにしておくべきかという制度選択は、私はあると思う。それが、どちらかという、全国一律でやろうとするから、無理が来る、ひずみが来るというのは、おっしゃるとおり。食事の割合なんていうのは、実際の食事でかかっているのは運搬費ですから。今おっしゃったので言うと、運搬費の部分を、ある面ではホームヘルプサービスで見ているみたいなものですよ。だから、原材料費が幾らかかるかという問題は、全部取ったって私はいいと思います。</p>
橋本分科会長	<p>原材料費は、在宅ケアの人たちが自分でもともと足しているわけですから。</p>
河委員	<p>まさにその意味では、食費という名前ですが、実際は半額運搬費ですから、半額運搬費をだれがどう負担するかという議論をすればいいんだけど。</p>
松井委員	<p>それで、在宅のことで言うと、お弁当を持っていくのに、横浜市は補助金を出しています。</p>
事務局	<p>たしか320円。対象も限っていますけれども。</p>
松井委員	<p>出ているので、それまでは一応やっているのですけどね。それに余計な附帯事業がついているので。生きていけるかどうか確認するとか、見守り確認とか、それらが主体になっている。</p>
河委員	<p>制度が全国一律であるということの硬直的な部分と、それから、自治体で</p>

	<p>それについて何らかの個性を出せる部分との組み合わせですよね。それから言うと、全国一律なので個性が出しにくい部分については、一律制度を直すべきだという提案をすればいいし、それから、全国一律制度の上にならば、単独で何をやるかと考える。これはまさに単独事業のつくり方の問題。</p> <p>だから、それを分けないと、全国一律制度をどう直すかというような議論は、私はあってもいいと思うのだけど、その議論と、単独事業として何をやるか。</p>
事務局	<p>横浜市も、保険外で市費の中で実施しているサービスはあるので、保険には入れていないですけど、外でやっています。</p>
河委員	<p>そこはまさに単独事業のやり方ですからね。保険会計に入れるかどうかの問題というのは、2番目の話だと思う。それはまずは会計経理の問題ですから。</p>
橋本分科会長	<p>介護予防についてですが、保険財源を充てていきますよね。介護保険は、介護というリスクに対して保険をつくったわけだけでも、何で予防まで。病気に対する予防というのを、医療保険で対応しているのでしょうか。</p>
松井委員	<p>今度、特定健診でもやって、予防をちゃんとやらない人はだめとか、企業が責任を持ってそれをやるようにしているのですけどね。僕はずっと反対しているけど。</p>
橋本分科会長	<p>それは健康保険で払うわけですね。病気になるリスクと言っているのに、なるかもしれないことを予防することを医療保険で払っている。介護が必要になるかどうかわからない、なりそうな人のことを介護保険で払う。</p>
松井委員	<p>僕はそれを介護保険運営委員会でも言ったのですけどね。予防はみんな自分でやってくださいと。本当に困っている人たちは、僕らは何でも助けるけど、何でもない人をやったら、かけている人たちが、それこそみんなでもってそれを使うようになっちゃって、そんなこと成り立ちませんと言ったのですけど。</p>
河委員	<p>医療の人たちはともかく、福祉の予防業界がどう言うかなんです。これは、まさに自分たちの世界の話ですから。福祉の予防業界が、そこに保険金給付を欲しいと言うから。</p>
橋本分科会長	<p>マシンにまたがっている人たちは、どんな人かということ、お元気な集団ですよ。だから、3カ月のモデル事業で効果は上がっています。それをしない</p>

事務局	<p>人たちのことが問題ですね。</p> <p>特養ホームの空きベッドの関係ですけれども、実際には特養の稼働率というのは96%で、ほぼ満床です。それで、松井先生が言われている中身は、特別養護老人ホームには、本入所の部分とショートステイの部分がありまして、実際の職員の配置規準は3対1基準でやっていますけれども、やはりユニット型等では、3対1の配置規準では厳しいというのは間違いないと思います。ですから、どの施設も、そういう意味では、配置規準を下回っていませんので、数字上はすべて職員が充足している形になっているのですね。ですから、当然、制度上、減算はされていないわけです。</p> <p>ただし、我々も、当然、できるとは思っていませんので、今回、配置規準は満たしているけれども、職員は当然不足状態にあるということで、緊急の対策ということで、処遇改善の事業を行っていくこととなります。</p>
松井委員	<p>5施設は足りていません。全体80幾つのうちの5施設。</p>
橋本分科会長	<p>データをデータとして、ただし、実態としてこういうことだということもあわせて、やっぱり明らかにしていって、議論をしっかりとしたいと思います。</p>
加藤委員	<p>やっぱり、今空いていると思いますよね。あと、認知症のグループホームも、多分、100以上空いているはずですよ。</p>
島村委員	<p>7割ぐらいしかうまっていない。</p>
加藤委員	<p>うまっていないです。それなのにインフラ整備をどんどん規制緩和の中でするものだから、職員が引き抜きとか分散されて、どんどん足りなくなってしまうわけですよ。その施設ごとに見れば、人員が足りているかというところでもありません。常勤換算システムは、非常に質を落とす一つの要因かなとは思いますが、これは、また後のほうで、報酬単価の組み方というので話したいなと思っていたのだけど、実態のつかみ方が、やっぱりここで共有できていないと、ちょっとずれが出てきますね。</p>
日浦委員	<p>教育に関しては、教育の中のどこに障害の人たちはいるのかと最初思ったぐらいでした。それで、今は特別支援教育ということで文科省が動き出して、発達障害の支援法ができて、そちらは動き出していますよね。そういうふうになってきていますが、やはりこれから人を育てていく教育の中に、やはり福祉というものの意味、価値、そこら辺が全然根づいていないと思います。人を育てていく教育の世界にもやっぱり伝道しないと私はだめだと思っています。</p>

河委員	<p>やっぱりそれも、ターゲットは、職員に対する、あるいは、職員になろうとする人たちに対してのメッセージをコアにするべきだと思いますね。</p> <p style="text-align: center;">＜議事終了＞</p>
資 料	<p>資料1 検討専門分科会委員名簿</p> <p>資料2 福祉人材確保等に関する検討専門分科会について</p> <p>資料3 国・県・市等の取組状況等について</p> <p>資料4 「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」の見直しについて</p> <p>資料5 よこはま福祉人材育成指針</p> <p>資料6 ウィリング横浜（リーフレット）</p> <p>資料7 よこはま福祉・保健カレッジ（ちらし）</p>

横浜市社会福祉審議会

「福祉人材の確保等に関する検討専門分科会」委員名簿

(五十音順・敬称略)

氏 名	役 職 等
加藤 和彦	横浜知的障害関連施設協議会会長 (社会福祉法人 であいの会 知的障害者入所更生施設ソイル栄施設長)
河 幹夫	神奈川県立保健福祉大学教授
島村 和子	社会福祉法人 横浜太陽会 特別養護老人ホーム白朋苑施設長
橋本 泰子	大正大学人間学部教授
日浦 美智江	社会福祉法人 訪問の家理事長
松井 住仁	社団法人 横浜市福祉事業経営者会会長 (社会福祉法人 同塵会理事長)

横浜市社会福祉審議会「福祉人材の確保等に関する検討専門分科会」

1 設置趣旨

福祉・介護サービス分野における人材の確保・育成に関して今後の「基本的考え方」や「取り組みの方向性」等について、横浜市に提言していくために横浜市社会福祉審議会に「福祉人材の確保等に関する検討専門分科会」を設置する。

2 専門分科会委員

委員名簿<資料1>のとおり

3 検討事項

- 今後求められる福祉人材の資質
- 人材の確保・育成に関する基本的な考え方
- 国・県に対し要請していくべき事項
- 事業者に求められる役割
- 横浜市が取り組むべき施策の方向性 等

4 検討予定

平成20年	3月7日	第1回検討分科会	今後求められる福祉人材の資質 人材確保・育成に関する基本的な考え方
	4月下旬	第2回検討分科会	国・県、市、事業者の役割分担と連携
	5月下旬	第3回検討分科会	とりまとめと報告書（提言書）案
	6月中旬	社会福祉審議会総会	報告書（提言書）案審議

5 その他

6月の社会福祉審議会の提言を踏まえ、7月以降、平成20年度事業である「民間福祉保健人材確保等検討事業」で、今後の福祉保健人材の確保・育成における本市の役割・取り組みについて整理していく。

＜国・神奈川県・横浜市等の取組状況等について＞

1 平成20年度厚生労働省予算 財務省原案における「福祉人材確保対策の推進」について

『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』の見直しについて＜資料4＞」

来年度の国の予算案では、福祉人材確保対策の推進として、従事者の確保の推進、教育・実習体制の充実、介護分野における雇用管理改善の推進など、9.6億円（H19：8.4億円）が財務省原案（平成19年12月20日）として内示されています。

福祉人材確保対策の推進 9.6億円（H19：8.4億円）

【施策の方向性】

近年の福祉・介護ニーズの多様化・高度化に対応するため、「社会福祉士及び介護福祉士法」の改正及び新たに策定された福祉人材確保指針を踏まえ、福祉人材の確保・養成に向けた総合的な対策を実施する。

(1) 従事者の確保の推進 2.7億円

○資格保有者に対する現況調査の実施や福祉人材確保重点月間の創設 等

(2) 教育・実習体制の充実等 6.1億円

○介護教員や養成実習施設実習指導者等への研修の実施 等

(3) 介護分野における雇用管理改善の推進 90百万円

○雇用管理改善に関するモデル事業等の実施

2 神奈川県の平成20年度当初予算編成による「介護人材確保対策の充実」について

平成20年度当初予算案の概要（平成20年2月8日）から抜粋

平成20年度当初予算での重点的な取り組み

保健・医療・福祉の着実な推進

保健・医療・福祉を担う人材の確保・定着

○ 介護人材確保対策の充実 1,335万円

(1) 介護相談活動推進事業費 256万円

・介護サービスの質の確保・向上を図るため、「かながわ介護アドバイザー」を創設し、新たな相談・苦情対応のしくみづくりを推進（256万円）

(2) 介護人材認定研修推進事業費 777万円

・新任の介護職員等のレベルアップを図り、介護サービスの質を高めるために地域の施設・事業所が連携して「介護職員基礎研修」を実施
（県単独事業 225万円）

- ・介護現場で中心的な役割を担うチームリーダーを養成するために、基礎的な業務に習熟した介護職員を対象に、地域の施設が連携して『ファーストステップ研修』を実施（県単独事業 196万円）
- ・介護分野で働いていない介護福祉士及び訪問介護員の再就業を促す研修等を実施（国庫補助事業 130万円）
- ・介護職・ケアマネジャー等の資質向上とチームケア力の強化を図るとともに、仕事のやりがいや魅力を再確認してもらい、離職を防止するための研修・セミナー等を実施（県民提案事業 226万円）

（3）介護支援専門員再研修事業費 300万円

5年以上実務経験のない介護支援専門員などに対して、再就業に必要な知識、技能を再修得してもらうための研修を実施する。

3 東京都の平成20年度予算案における「福祉人材の確保」について

東京都 平成20年度（2008年度）主要事業（案）（平成20年3月13日） 福祉保健局部分から抜粋

福祉人材の確保（新）

○介護施設における人材確保育成事業 1億2,600万円

介護保険施設等での安定的なサービス提供を図るため、人材確保・育成定着対策を行う。1日職場体験、インターンシップ 等

○日比経済連携協定等に基づく外国人看護師・介護福祉士受入れ支援事業

7,100万円（病院会計に計上されている事業を含む。）

フィリピン・インドネシアとの経済連携協定（EPA）に基づき、都内施設における受入れ体制を支援する。

○新たな福祉人材育成事業 5,900万円

テキスト作成や情報提供等の研修の基盤整備等を実施し、効果的な人材育成を図るとともに、区市町村を支援する。

経営者・チームリーダー層等マネジメント促進事業
スキルアップ・定着支援推進研修事業 等

4 横浜市の状況と取組

1 横浜市の現状等

- 全国レベルで職種別所定内給与額を比較すると、福祉施設介護職（男性）は全職種の平均を下回っており、横浜においても同じような傾向が見られます。
- 市内の特別養護老人ホームでは、重度化が進んでおり、介護サービス内容が厳しいものとなっているなど、福祉・介護サービス分野の仕事内容が以前よりも厳しい状況にあります。
- 景気回復に伴い、福祉・介護サービス分野から他の産業分野へ人材流出しているといわれており、有効求人倍率（神奈川県）でも、全職種1.02のところ、介護関連職種2.42と介護関連職種の求人数が多い状況です。
- 福祉関連の専門学校でも、定員割れの状況があり、また卒業生も全員が福祉・介護サービス分野へ就職するとは限らない状況です。
- 横浜においても、75歳以上の後期高齢者数が24.4万人（2005年）から40.6万人（2015年）と10年間で約1.7倍になる等、福祉・介護サービスへの需要は今後、急増すると考えられます。

*「横浜市の年齢3区分の将来人口推計等」＜資料5＞参照

2 横浜市平成20年度予算案における福祉保健人材の確保等に関連する事業

- (1) 福祉人材緊急確保事業（新規） 2億3,600万円＜別紙参照＞
 - ① 特別養護老人ホーム処遇改善事業（2億1,600万円）
施設職員の処遇改善等に充てる経費を助成（22年度までの時限事業）
 - ② 施設職員等キャリアアップ支援事業（1,500万円）
職員の研修参加費用及び研修参加に伴う代替職員の雇用経費を助成
 - ③ 介護職場イメージアップ事業（500万円）
- (2) 海外からの介護福祉人材就労支援事業（新規） 2,500万円＜別紙参照＞
経済連携協定に基づく介護福祉人材が円滑に就労できるよう、受入施設への助成等
- (3) 民間福祉保健人材確保等検討事業（新規） 100万円
学識経験者、民間事業者等による検討会を設置し、民間福祉保健人材の量的・質的確保等を検討します。
- (4) 横浜市福祉保健交流センター（ウイリング横浜）の運営 2億8,014万円
（よこはま福祉・保健カレッジ事業を含む） <資料6>参照
横浜市港南区上大岡西1-6-1 ゆめおおおかオフィスタワー内
福祉人材の育成に関する、専門力の向上等各種研修の実施や研修施設を提供しています。また、福祉関係事業従事者の福利厚生用施設としてフィットネス施設等を運営しています。

3 横浜市福祉人材育成指針（平成17年度策定）

<資料7>参照

福祉人材緊急確保事業

1 目的

特別養護老人ホームの介護・看護職員の確保が困難な状況の中で、職員の定着・確保を図り、質の高い施設サービス提供するため、緊急対策を実施する。

2 20年度事業の内容 計 236,000 千円

(1) 特別養護老人ホーム処遇改善事業 216,000 千円

① 助成対象施設

入所者の平均要介護度が、全市平均を超えている施設で、職員の処遇改善等に取り組む施設に対して経費を助成し、職員の定着・確保を図る。

② 助成対象

- ・ 職員の一時金の支給や昇給財源、パート職員の増員に必要な経費
- ・ アドバイザー制度の導入など職員の定着促進の取組など

③ 助成額

〈積算〉 介護・看護職員の配置基準（3：1）の員数に対し、1人月額1万円を助成する。

入所定員 100 人の施設の場合 @ 10 千円 × 34 人 × 12 月 = 408 万円 / 年

④ 事業期間

平成 22 年度まで

(2) 施設職員等キャリアアップ支援事業 15,000 千円

① 職員が参加する研修棟の参加費用の一部を助成

② 職員の研修参加にともない代替職員（パート等）を雇用する場合の経費を助成

(3) 介護職場イメージアップ事業 5,000 千円

高校生等を対象に、介護職場のイメージアップのための PR 活動を実施

海外からの介護福祉人材就労支援事業について

1 目的

経済連携協定（EPA）にもとづき、600人の来日が予定されているフィリピン、インドネシアからの介護福祉士候補者について、横浜市として施設での受入を支援するため、関係団体と連携し、施設での円滑な就労・研修から国家資格取得へつながるよう、体制整備を行う。

2 20年度事業の内容 計 25,000 千円

(1) 受入れ施設への助成 17,500 千円

ア 研修支援員経費助成（4,000 千円）

- ・研修支援者の人件費相当額の 1/2 を助成する。（12月～3月）
@200 千円×1/2×4 月×10 か所=4,000 千円

イ 受入人材雇用経費助成（13,500 千円）

- ・各施設が雇用する受入人材の人件費相当額の 3/4 を助成する。（1月～3月）
@200 千円×3/4×3 月×30 人=13,500 千円

(2) 受入促進費 7,500 千円

ア 研修支援者への研修、国家試験対策

イ 日常生活支援、情報交換会等の実施

ウ 受入れ事務局を立ち上げ、各種受入れ関係事務を委託

3 受入の概要

(1) 受入人数：30 人程度

(2) 受入施設：要件を満たす特別養護老人ホーム 10 か所（1 施設 3 人程度）

(3) 受け入れのスケジュール（現在の見込み）

2月中 フィリピン国会で協定批准

3月～ 各施設が国際厚生事業団に求人票を提出

～6月 各施設と候補者が雇用契約を結ぶ

7月来日～12月 日本語研修、介護導入研修（海外技術者研修協会が実施）

1月 各施設で就労・研修

【参考】日比経済連携協定（EPA）にもとづく介護福祉士の受け入れの内容

- 1 目的
介護福祉士の国家資格取得と取得後の就労
- 2 受入数
2年間で600人
- 3 在留資格
二国間の協定にもとづく特定活動の在留資格
- 4 活動内容
(1) 国家資格取得前：介護施設で就労・研修（4年間）
(2) 国家資格取得後：介護施設で介護福祉士として就労（3年間：更新可能）
- 5 入国の要件
 - ・フィリピン介護士研修終了者＋4年制大学卒業者
 - ・看護大学卒業者
 - ・日本人と同等以上の報酬
- 6 日本語研修
財団法人海外技術者研修協会及び国際交流基金（6か月）
- 7 送り出し調整機関
フィリピン海外雇用庁（POEA）
- 8 受け入れ調整機関
社団法人国際厚生事業団（JICWELS）

【参考】受入施設の要件

- 1 定員30人以上の特別養護老人ホーム、介護保険施設など……高齢者施設の場合
- 2 介護福祉士養成施設における実習施設と同等の体制が整備されていること
 - (1) 設置後3年以上経過した施設
 - (2) 介護経験5年以上、介護福祉士の資格を持つ研修責任者を置いていること。
- 3 介護職員の員数が配置基準を満たしていること。（受入者は外数）
- 4 常勤の介護職員の4割以上が介護福祉士の資格を有する職員であること。
- 5 介護福祉士国家試験の受験に配慮した研修計画を策定、実施すること。
- 6 研修支援者を配置し、日本語の継続的な学習、職場への適応促進及び日本の生活習慣習得の機会を設けること。

「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」の見直しについて

2007年8月

目 次

1. 「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」（平成19年厚生労働省告示第289号）

前文	P 3
第1 就業の動向	P 5
第2 人材確保の基本的考え方	P 9
第3 人材確保の方策		
1 労働環境の整備の推進等	P 12
2 キャリアアップの仕組みの構築	P 18
3 福祉・介護サービスの周知・理解	P 20
4 潜在的有資格者等の参入の促進等	P 21
5 多様な人材の参入・参画の促進	P 22
第4 経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体の役割と国民の役割	P 24
第5 指針の実施状況の評価・検証	P 28

2. 参考資料

(1) 社会福祉法関係条文	P 29
(2) 福祉部会における議論等	P 31
(3) 人材確保指針の概要	P 35
(4) 福祉・介護サービス従事者の現状等	P 38

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

前 文

近年、我が国においては、少子高齢化の進行や世帯構成の変化、国民のライフスタイルの多様化等により、国民の福祉・介護サービスへのニーズ（以下「福祉・介護ニーズ」という。）がさらに増大するとともに、認知症等のより複雑で専門的な対応を必要とするニーズの顕在化等を背景として、質的にもより多様化、高度化している状況にある。

福祉・介護サービスを供給する各種の制度（以下「福祉・介護制度」という。）は、この間様々な見直しが行われ、着実に充実してきている。しかしながら、福祉・介護制度が国民の福祉・介護ニーズに答えるよう十分機能していくためには、福祉・介護サービスを担う人材の安定的な確保が前提となる。

他方、少子高齢化の進行等の下で、15歳から64歳までの者（以下「生産年齢人口」という。）の減少に伴い、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、他の分野における採用意欲も増大している。また、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との指摘もある。このような状況を考慮すると、福祉・介護サービス分野は最も人材の確保に真剣に取り組んでいかなければならない分野の一つであり、福祉・介護サービスの仕事がこうした少子高齢社会を支える働きがいのある、魅力ある職業として社会的に認知され、今後さらに拡大する福祉・介護ニーズに対応できる質の高い人材を安定的に確保していくことが、今や国民生活に関わる喫緊の課題である。

平成 27 年には、いわゆる団塊の世代の全員が高齢者（65 歳以上の者をいう。以下同じ。）となり、これらの者が後期高齢者（75 歳以上の者をいう。以下同じ。）となる平成 37 年には、全人口に占める高齢者人口の割合が 3 割を超えると見込まれることを見据え、社会福祉法人に限らず、営利法人や特定非営利活動法人等を含めた経営者（福祉・介護サービスに係る事業を経営する者をいい、この指針中、処遇の改善に係る部分を除き、福祉・介護サービスに係る事業を経営する場合の国及び地方公共団体を含む。以下同じ。）、福祉・介護サービスの増進に寄与する取組を行う法人又は団体（以下「関係団体等」という。）並びに国及び地方公共団体が、十分な連携の下、この指針に基づき、それぞれ必要な措置を講じ、福祉・介護サービス分野において質の高い人材の確保に努めることが重要である。

この指針は、社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）第 89 条第 1 項の規定に基づき、同法第 2 条に規定する社会福祉事業における人材確保を図るために定めるものである。一方、介護保険制度における居宅介護支援や訪問リハビリテーション、特定施設入居者生活介護等社会福祉事業には該当しないが社会福祉事業と密接に関連するサービスが拡大している。これらのサービスは社会福祉事業と不可分に運営される場合もあり、同様に国民の福祉・介護ニーズに対応していることから、社会福祉事業とこれらのサービスを合わせ、一体的な人材の確保に努めることが必要となってきた。このため、社会福祉事業には該当しないが社会福祉事業と密接に関連するサービスについても、この指針が人材確保のための取組の参考となるものとの認識の下、この指針では、これらのサービスを合わせて、「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することとする。

第1 就業の動向

1 労働市場全体における就業の現況と今後の見通し

国立社会保障・人口問題研究所による「日本の将来推計人口」（以下「将来推計人口」という。）（平成18年12月推計）の中位推計（以下「平成18年12月推計」という。）によれば、少子化の進行等により、生産年齢人口は平成17年の約8,442万人から、いわゆる団塊の世代の全員が65歳以上となる平成27年には約7,681万人にまで減少するものと見込まれており、これに伴い、労働力人口も減少することが見込まれている。

2 福祉・介護サービスにおける就業の現況

現に福祉・介護サービスに従事する者（以下「従事者」という。）は、平成17年現在で約328万人であるが、介護保険制度の創設や障害者福祉制度の見直し等による福祉・介護サービスの質の充実、量の拡大に伴い、その数は急速に増加しており、平成5年と比べて約4.6倍となっている。とりわけ高齢者に関連するサービスに従事する者の伸びは著しく、平成5年の約17万人と比べて、平成17年には約197万人と、約12倍に達しており、従事者の多数を占めている。

さらに、従事者の特徴として、

- ① 女性の占める割合が高く、介護保険サービスにおいては、平成16年の実績で約8割を占めていること
- ② 非常勤職員の占める割合が近年増加してきており、介護保険サービスにおいては、平成17年の実績で約4割、このうち、訪問介護サービスについては非常勤職員が約8割を占めていること

- ③ 入職率及び離職率が高く、平成16年における介護保険サービスに従事する介護職員の数に対するその後1年間の採用者数の割合は約28%、離職者数の割合は約20%であること
- ④ 給与の水準は、業務内容や勤続年数等を勘案して、経営者と従事者との間の契約で決められるものであり、その高低について一律に比較を行うことは困難であるが、例えば平成17年においては、従事者の給与の平均を他の分野を含む全労働者の給与の平均と単純に比較すると、低い水準にあること
- 等が挙げられる。

このように、従事者が着実に増加しているにもかかわらず、離職率が高く、労働移動が激しい状況にあることから、常態的に求人募集が行われることもあり、介護関連職種の平成18年度における有効求人倍率は、パートタイムを除く常用で1.22倍、常用的パートタイムで3.08倍と、全職種（パートタイムを除く常用で0.92倍、常用的パートタイムで1.35倍）と比較して高い水準にあり、特にパートタイムにおける労働需要は大きなものとなっている。

介護の専門職である介護福祉士についてみると、介護保険サービスに従事する介護職員のうち、その占める割合が介護保険施設においては約4割、居宅サービスにおいては約2割に達している中、介護の現場では介護職員の量的確保にとどまらず、専門性の高い人材が求められている。一方で、平成17年までに介護福祉士の国家資格を取得している者約47万人のうち、実際に福祉・介護サービスに従事しているものは約27万人に留まっており、いわゆる「潜在的介護福祉士」が多数存在している。

また、相談援助の専門職である社会福祉士についてみると、従来の福祉・介護サービス分野における相談援助にとどまらず、保健医療、司法、教育など多様な分野との連携のほか、地域包括支援センターの職員の任用資格として位置付けられるなど、地域における福祉・介護

サービス資源の開発又は活用についての幅広い活動が期待されている。その一方で、社会福祉士の社会的な認知度が必ずしも高くないこともあり、その任用が進んでいないなど、社会福祉士の有する専門性が有効に活用されているとはいえない状況にある。

さらに、保育士については、保育所の入所児童に対する保育業務以外にも、地域住民の子育てに関する相談業務を始めとする地域の子育て支援など、その活躍の領域が拡大しており、多様化する業務内容に対応できる資質の高い保育士の確保が求められている。

3 福祉・介護サービスにおける今後の就業の見通し

今後の後期高齢者人口は、将来推計人口（平成14年1月推計）の中位推計によれば、平成16年の約1,110万人から平成26年には約1,530万人（平成18年12月推計によれば、約1,600万人）に達すると見込まれるとともに、介護保険制度における要介護認定者及び要支援認定者は、平成16年の約410万人から、平成26年には約600万人から約640万人に達すると見込まれ、今後、高齢者に対する介護保険サービスの需要がますます拡大していくこととなる。

また、障害福祉サービスを利用する障害者についても、平成17年の約40万人から平成23年には約60万人に達すると見込まれ、高齢者と同様、障害者に対する障害福祉サービスの需要もますます拡大していくこととなる。

さらに、保育分野については、女性の就業継続の希望を実現する観点から、特に3歳未満の児童の保育サービスの拡充が求められており、「子ども・子育て応援プラン」（平成16年少子化社会対策会議決定）において、保育所の受入れ児童数を平成21年度までに約215万人に拡大することとされるなど、保育サービスの需要も今後さらに拡大していくことが見込まれる。

このように、今後、これら以外の分野も含め、少子高齢化の進行や世帯構成の変化、国民のライフスタイルの多様化等に対応して、多様な福祉・介護サービスの需要の拡大が見込まれている。

こうした状況の中で、例えば将来必要となる介護保険サービスに従事する介護職員については、平成16年の約100万人から、平成26年には、

- ① 仮に後期高齢者人口の伸びに比例して職員数が増加することとした場合、約140万人に、
- ② 仮に要介護認定者数の伸びに比例して職員数が増加することとした場合、約150万人から約160万人に、

増加するものと見込まれ、少なくとも今後10年間に、約40万人から約60万人の介護職員の確保が必要となる。また、この介護職員数を労働力人口に占める割合として示せば、平成16年の約1.5%から、平成26年には、約2.1%から約2.4%にまで増加するものと見込まれる。これに加えて、福祉・介護サービス分野においては、従事者に占める離職者の割合が全労働者に占める離職者の割合と比較して高いことや平成27年までに福祉・介護サービス分野においても団塊の世代が退職していくことから、これらの離職者を補充する人材等の確保が相当数必要となる。

第2 人材確保の基本的考え方

第1で述べた状況を踏まえれば、今後ますます拡大していく国民の福祉・介護ニーズに対応していくためには、福祉・介護サービス分野において、他の分野と比較しても特に、人材を安定的に確保していくことが求められている。福祉・介護サービス分野において、将来にわたって安定的に人材を確保していくためには、例えば、主に若年期に入職して正規雇用で長期間にわたり就労する者、ライフスタイルに対応した多様な雇用形態で就労を希望する者など、様々な就労形態の従事者がいることを念頭に置きつつ、人材を確保していくために必要な対策を重層的に講じていくことが必要である。

このため、就職期の若年層を中心とした国民各層から選択される職業となるよう、他の分野とも比較して適切な給与水準が確保されるなど、労働環境を整備する必要がある。また、従事者のキャリアアップの仕組みを構築するとともに、国家資格等を取得するなど、高い専門性を有する従事者については、その社会的な評価に見合う処遇が確保され、従事者の努力が報われる仕組みを構築する必要がある。

さらに、今後の少子高齢社会を支える働きがいのある仕事であることを積極的に周知・広報することを通じて、福祉・介護サービスの仕事が魅力ある職業として社会的に認知されていくことが重要である。

こうした取組と併せて、介護福祉士や社会福祉士、ホームヘルパー等の資格を有していながら実際に福祉・介護サービス分野に就業していない者（以下「潜在的有資格者」という。）が多数存在すること等を踏まえ、こうした潜在的有資格者等の掘り起こし等を通じて、これらの者の活用を促進するとともに、多様な人材を確保する観点から、福祉・介護サービス以外の他の分野に従事する者や高齢者等の参入・参画の促進を図ることも重要である。

こうした観点に立って、福祉・介護サービス分野における人材の確保のための視点を整理すれば、

- ① 就職期の若年層から魅力ある仕事として評価・選択されるようにし、さらには従事者の定着の促進を図るため、「労働環境の整備の推進」を図ること
- ② 今後、ますます増大する福祉・介護ニーズに的確に対応し、質の高いサービスを確保する観点から、従事者の資質の向上が図られるよう、「キャリアアップの仕組みの構築」を図ること
- ③ 国民が、福祉・介護サービスの仕事が今後の少子高齢社会を支える働きがいのある仕事であること等について理解し、福祉・介護サービス分野への国民の積極的な参入・参画が促進されるよう、「福祉・介護サービスの周知・理解」を図ること
- ④ 介護福祉士や社会福祉士等の有資格者等を有効に活用するため、潜在的有資格者等の掘り起こし等を行うなど、「潜在的有資格者等の参入の促進」を図ること
- ⑤ 福祉・介護サービス分野において、新たな人材として期待されるのは、他分野で活躍している人材、高齢者等が挙げられ、今後、こうした「多様な人材の参入・参画の促進」を図ること
などが挙げられる。

これらの視点に立った具体的対策を着実に講ずることにより、必要な人材を確保することが可能と考えられ、まずは、こうした視点に立って、関係者が第3に掲げる事項に総力を挙げて取り組み、国内における労働力を確保していくことが重要であり、当面、福祉・介護ニーズの一層の拡大が見込まれる、いわゆる団塊の世代の全員が高齢者となる平成27年を見据えて、重点的に取り組む必要がある。

なお、今後、国内の労働力のみでこうしたニーズに対応する人材を広く確保していくことは困難であり、外国人労働者の受入れは不可避ではないかとの問題提起もある。これについては、労働市場への影響、滞在

の長期化や定住化に伴う社会的コストの発生等の懸念等があることから、慎重に対応していくことが必要である。

第3 人材確保の方策

第2で述べた視点を踏まえて、福祉・介護サービス分野における必要な人材を確保するには、関係者は特に以下に掲げる5項目に総力を挙げて取り組むことが重要である。なお、括弧内は、各事項において取り組むべき主体を示している。

1 労働環境の整備の推進等

(1) 労働環境の改善

① 給与等

ア キャリアと能力に見合う給与体系の構築等を図るとともに、他の分野における労働者の給与水準、地域の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準を確保すること。なお、給与体系の検討に当たっては、国家公務員の福祉職俸給表等も参考とすること。(経営者、関係団体等)

イ 質の高い福祉・介護サービスを提供するためには、質の高い人材を確保する必要があることを踏まえ、従事者に対する事業収入の適切な配分に努めること。(経営者、関係団体等)

ウ 従事者の定着の状況等を勘案し、必要に応じ、従事者に対する事業収入の配分の状況についての実態を把握し、福祉・介護サービス分野における経営者の全般的な状況や個別の優良事例等を公表すること。(国、地方公共団体)

② 介護報酬等の設定

ア 給与、物価等の経済動向や地域間の給与の格差等を勘案しつつ、従事者の給与等の水準や事業収入の従事者の給与等への分配状況

を含め、経営実態や従事者の労働実態を把握すること等を通じて、国民の負担している保険料等の水準にも留意しながら、適切な水準の介護報酬等を設定すること。(国、地方公共団体)

イ キャリアと能力に見合う給与体系の構築等の観点から、介護福祉士や社会福祉士等の専門性の高い人材を配置した場合の介護報酬等による評価の在り方について検討を行うこと。(国、地方公共団体)

③ 労働時間等

ア 週40時間労働制の適用されていない小規模の事業所における週40時間労働制の導入、完全週休2日制の普及など、労働時間の短縮の推進に努めること。また、仕事と家庭の両立が図られるよう、計画的付与等による有給休暇の完全取得を目指した取組や育児休業・介護休業の取得、職場内保育の充実等を推進すること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

イ 従事者に過重な業務の負担を強いることのないよう、適切な勤務体制を確保すること。(経営者、関係団体等)

④ 労働関係法規の遵守等

ア 労働基準法(昭和22年法律第49号)や労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)等の労働関係法規を遵守すること。(経営者、関係団体等)

イ 短時間労働者については、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)に基づき、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務の内容や職務の成果、経験等を勘案し、その賃金や教育訓練の実施その他の待遇を決定するなど、多様な人材がそれぞれの希望に応じ、その有する能力を一層発揮できる雇用環境を整備すること。(経営者、関係団体等)

ウ 労働関係法規や福祉・介護制度関連法規等の法令を遵守した適切

な運営が確保されるよう、経営者の指導監督等を行うこと。(国、地方公共団体)

⑤ 健康管理対策等

ア 従事者が心身ともに充実して仕事ができるよう、より充実した健康診断を実施することはもとより、腰痛対策等の健康管理対策の推進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

イ 従事者のストレスを緩和し、心の健康の保持増進を図る観点から、相談体制を整備するなど、メンタルヘルス対策等の推進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

ウ 利用者の安全を確保し、従事者が安心して仕事ができるよう、日頃より医療機関や保健所等との連携に努めるとともに、手洗いや消毒の励行等の感染症対策の推進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

⑥ 職員配置

従事者の労働の負担を考慮し、また、一定の質のサービスを確保する観点から、職員配置の在り方に係る基準等について検討を行うこと。(国)

⑦ 福利厚生

従事者の余暇活動や日常生活に対する支援を行うなど、従事者のニーズに的確に対応した福利厚生事業の推進を図ること。(経営者、福利厚生センターその他の関係団体等)

⑧ 適正な雇用管理の推進

経営者に対する雇用管理に関する相談事業、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成4年法律第63号)に基づく助成金の

活用の促進、福祉・介護サービスの実態に応じた雇用管理の好事例の情報提供等に取り組むこと。(経営者、介護労働安定センターその他の関係団体等)

⑨ 業務の省力化等

ア IT技術や自助具を含む福祉用具の積極的な活用等を通じて、業務の省力化に努めること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

イ サービスの提供に関する記録等の各種書類の作成に係る事務の効率化・簡素化に努めること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

⑩ その他

従事者の育児休業や研修受講等の事情により、欠員が生じる場合に、円滑に代替職員が確保できるよう、支援すること。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等)

(2) 新たな経営モデルの構築

- ① 福祉・介護サービスが人によって支えられる事業であることを踏まえ、福祉・介護サービスを行うのにふさわしい経営理念を確立するとともに、質の高いサービスを確保する観点から、サービスの内容に応じた採用方針や育成方針の確立など、明確な人事戦略を確立すること。(経営者、関係団体等)
- ② 現状において多数を占める小規模かつ脆弱な経営基盤からの脱却を図るため、複数の福祉・介護サービスの実施又は従事者の共同採用や人事交流、資材の共同購入、設備の共同利用など経営者間のネ

ットワークの構築を進めること等により、経営基盤を強化すること。
(経営者、関係団体等)

③ 管理者等が労働環境の改善やキャリアアップの仕組みの構築等の取組の重要性を十分認識すること等を通じて、質の高い人材を確保し、質の高いサービスを提供するための組織体制を確立すること。
(経営者、関係団体等)

④ 福祉・介護制度の下で、柔軟かつ創意工夫を活かした経営を行うことができるよう、社会福祉法人制度改革等の規制改革を推進すること。(国、地方公共団体)

⑤ 経営主体や事業の規模・種類、地域特性に応じた経営の実態を把握するとともに、これらを踏まえた福祉・介護サービスを行うのにふさわしい経営理念や経営の在り方を研究し、先進的な取組についての周知を図るなど、その成果について普及を図ること。(関係団体等、国、地方公共団体)

⑥ 福祉・介護サービスに係る事業の施設・設備の整備や事業の運営に係る融資を行うほか、経営の安定化に資するため、経営診断事業等を推進すること。(独立行政法人福祉医療機構その他の関係団体等)

(3) 介護技術等に関する研究及び普及

① 利用者の自立を支援し、より質の高い福祉・介護サービスを提供する観点から、自助具を含む福祉用具や住環境の整備等の研究を行うとともに、その成果について普及を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

- ② 従事者の負担を軽減する観点から、腰痛対策等に関する介護技術について、これまでの研究成果の評価・分析を行いつつ、より適正かつ実践的な技術の研究及び普及を図ること。(経営者、職能団体、養成機関の団体その他の関係団体等、国、地方公共団体)

2 キャリアアップの仕組みの構築

- ① 質の高い介護福祉士や社会福祉士、保育士等を確保する観点から、資格制度の充実を図り、その周知を行うこと。また、有資格者等のキャリアを考慮した施設長や生活相談員等の資格要件の見直しや社会福祉主事から社会福祉士へのキャリアアップの仕組みなど、福祉・介護サービス分野における従事者のキャリアパスを構築すること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)
- ② 福祉・介護サービス分野におけるキャリアパスに対応した生涯を通じた研修体系の構築を図るとともに、施設長や従事者に対する研修等の充実を図ること。(経営者、職能団体その他の関係団体等、国、地方公共団体)
- ③ 従事者のキャリアアップを支援する観点から、働きながら介護福祉士、社会福祉士等の国家資格等を取得できるよう配慮するとともに、従事者の自己研鑽^{せん}が図られるよう、業務の中で必要な知識・技術を習得できる体制(OJT)や、職場内や外部の研修の受講機会等(OFF-JT)の確保に努めること。(経営者、関係団体等)
- ④ 従事者のキャリアアップを支援する観点から、労働者の主体的な能力開発の取組を支援する教育訓練給付制度を適切に運営すること。
(国)
- ⑤ 従事者の多様な業務を経験する機会を確保する観点から、経営者間のネットワークを活かした人事交流等を通じて、人材の育成を図ること。(経営者、関係団体等)

- ⑥ 国家資格等の有資格者について、さらに高い専門性を認証する仕組みの構築を図るなど、従事者の資質向上に取り組むこと。(職能団体、養成機関の団体その他の関係団体等)

3 福祉・介護サービスの周知・理解

- ① 教育機関等が生徒等に対して、ボランティア体験の機会を提供するなど、成長段階に応じて福祉・介護サービスの意義や重要性についての理解と体験ができるよう、働きかけを行うこと。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

- ② 福祉・介護サービスの職場体験の実施、マスメディアを通じた広報活動、これらを重点的に実施する期間の設定等、関係各機関の連携の下、若年層を始めとする幅広い層に対し、認知症等の福祉・介護サービスの利用者やこうした利用者を支える福祉・介護サービスについての理解を求めること。(経営者、職能団体、養成機関の団体その他の関係団体等、国、地方公共団体)

- ③ 施設の地域開放やボランティアの受入れ、地域活動への積極的な参加など、地域との交流を図ること。(経営者、関係団体等)

- ④ 将来を担う人材を育てていくことが、福祉・介護サービスや経営者の社会的な評価を高めていくことにつながるという観点に立って、福祉・介護サービス分野への就業を目指す実習生を積極的に受け入れるとともに、実習を受け入れる施設における適切な受入体制を確保すること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

4 潜在的有資格者等の参入の促進等

(1) 介護福祉士や社会福祉士等の有資格者の活用等の促進

介護福祉士や社会福祉士等の資格制度の普及を図るとともに、これらの有資格者の活用等の促進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

(2) 潜在的有資格者等の参入の促進

- ① 潜在的有資格者等について、就業の現状や離職の理由、福祉・介護サービス分野への再就業の意向等の実態を把握すること。(関係団体等)
- ② 潜在的有資格者等に対して、就職説明会の実施等を通じて、関心を喚起し、福祉・介護サービス分野への再就業を働きかけること。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等)
- ③ 潜在的有資格者等のうち、再就業を希望するものに対して、再就業が円滑に進むよう、関係団体等や公共職業安定所等との十分な連携による無料職業紹介等の実施や再教育等を通じて、就業の支援に取り組むこと。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等、国)
- ④ 福祉・介護サービス分野へ就業した潜在的有資格者等について、将来にわたって安定的に仕事ができるよう、相談体制を整備するなど、その定着の支援に取り組むこと。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等)

5 多様な人材の参入・参画の促進

(1) 福祉・介護サービス以外の他の分野に従事する人材の参入の促進

- ① 多様な人材を確保する観点から、福祉・介護サービス以外の他の分野に従事する者等に対して、就職説明会の実施等を通じて、福祉・介護サービス分野への関心を喚起し、就業を働きかけること。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等)
- ② 福祉・介護サービス以外の他の分野に従事する者等のうち、福祉・介護サービス分野への就業を希望するものに対して、関係団体等と公共職業安定所等との十分な連携による無料職業紹介等の実施を通じて、就業の支援に取り組むこと。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等、国)
- ③ 福祉・介護サービス以外の他の分野に従事していた者等で、福祉・介護サービス分野へ就業したものについて、将来にわたって安定的に仕事ができるよう、相談体制を整備するなど、その定着の支援に取り組むこと。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等)
- ④ 利用者のサービスの選択に資することを目的とした第三者評価結果の公表や情報開示等は、福祉・介護サービス分野への就業を希望する者にとっても就業先の選択に資するものであることを踏まえ、これらの推進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

(2) 高齢者等の参入・参画の促進等

- ① 高齢者に対する研修等を通じて、高齢者が福祉・介護サービス分野へ就業しやすい、又は、ボランティアとして参画しやすい環境を

整えるほか、これまでの就業経験の中で培ってきた経理や労務管理等の専門的知識・技能の活用を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

- ② 障害者に対し、就労支援を含む様々な支援を通じて、障害者が自らの能力を十分に発揮できる社会参加の活動の一つとして、福祉・介護サービス分野への参入・参画を促進すること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)
- ③ 日比経済連携協定等に基づく外国からの介護福祉士等の受入れに当たっては、国内における従事者との均衡待遇を確保するなど、外国人介護福祉士等の受入れが適切に行われ、現場に混乱が生ずることのないよう、十分な研修体制や指導体制等を構築すること。(経営者、関係団体等、国)

第4 経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体の役割と国民の役割

福祉・介護サービスの最大の基盤は人材であり、質の高い人材が集まらなければ、質の高いサービスの提供は困難となるという考え方の下に、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体がそれぞれの役割を果たし、処遇の改善等に取り組むことが重要である。

これらの関係者が十分な連携を図りつつ、さらには国民の参加も得ながら、国民的な課題として、21世紀を担う福祉・介護サービス分野の人材の量と質を高めていくため、誰もが生き生きと働ける魅力ある福祉・介護サービス分野の職場を確立するとともに、その社会的な評価の向上を図ることに取り組んでいく必要がある。

それぞれの役割については、以下のとおりとする。

1 経営者及び関係団体等の役割

経営者は、健全な経営を維持し、従事者を雇用する立場から、適正な給与水準の確保を始めとする労働環境の改善や従事者のキャリアアップの支援等を行っていくことにより、一人一人の従事者がその能力を最大限に発揮することができる働きやすい環境の整備を行う役割を担っている。

特に、福祉・介護サービスに係る事業の経営においては、人材の質がサービスの質に大きな影響を与えることから、福祉・介護サービスの利用者に対して、人材というサービスの提供基盤を最大限に活かして、質の高いサービスを提供していくことが重要である。

また、経営者は、経営理念に裏打ちされた人事制度の改革や経営者間のネットワークの構築、関係団体等による活動への協力を最大限行う必要がある。

さらに、現在、国民は、経営状況やサービスの提供体制等の施設運営の状況についての実態を必ずしも十分に把握できる状況にはないことから、経営者は、積極的にこれらの情報を開示していくことも必要である。

他方、関係団体等は、個々の経営者や従事者のレベルでは対応することが難しい課題について、経営者や従事者の取組を支援するなど、それぞれが果たすべき役割を着実に推進する必要がある。

2 地方公共団体の役割

地方公共団体は、事業者の指定や指導監督を行い、地域の実情に応じて、住民に対し必要な福祉・介護サービスを確保するための計画を策定するほか、事業に係る費用の一部を負担する等の役割を担っている。

このため、地方公共団体は、福祉・介護制度関連法規等の法令を遵守した適切な運営が確保されるよう、経営者に対する指導監督を行うとともに、福祉・介護サービスに関わる法人、施設、関係団体等の取組を把握しながら、個々の経営者では対応が難しい人材確保の取組や研修の実施など人材の質的向上を支援していく必要がある。

特に、都道府県においては、雇用情勢を踏まえ、従事者の需給状況や就業状況を把握するとともに従事者に対する研修体制の整備、経営者や関係団体等のネットワークの構築など、広域的な視点に立って、市区町村単位では行うことが難しい人材確保の取組を進めていくことが重要である。

また、市区町村においては、介護保険制度の保険者として位置付けられているなど、福祉・介護制度の実施主体としての立場から、必要なサービス提供体制を確保するため、都道府県の取組と連携し、ボランティア活動の振興や広報活動等を通じて、福祉・介護サービスの意

義や重要性についての啓発に努めるとともに、従事者に対する研修の実施や相談体制の整備、経営者や関係団体等のネットワークの構築など、地域の特色を踏まえたきめ細やかな人材確保の取組を進めていくことが重要である。

3 国の役割

国は、事業に係る費用の一部を負担するとともに、福祉・介護制度等の制度を企画立案し、基準・報酬等を策定するという役割を担っている。

このため、人材を確保し、必要なサービスが国民に提供されるよう、国は、必要に応じて、法人や施設の規模、種類等に応じた経営の状況、従事者の労働環境、定着状況等の実態を把握する必要がある。

その結果を踏まえ、人材の確保のためにどのような政策が必要かを定期的に検討し、適切に福祉・介護制度等の制度の設計・見直しや介護報酬等の設定を行う必要がある。

また、福祉・介護政策と教育政策とが連携を図りつつ、ボランティア体験等を通じて、生徒等の成長段階に応じて福祉・介護サービスに接する機会を積極的に設けることにより、国民一人一人が身近な問題として福祉・介護サービスに対する理解を深めていけるような環境を整備していく必要がある。

これに加え、福祉・介護政策と労働政策とがそれぞれの役割を果たしつつ、連携して効果的な人材確保の取組を推進していく必要がある。

さらに、経営者の指導監督、人材の質の向上等に向けた関係者の取組への支援、福祉・介護サービスのイメージアップなどの対策を迅速かつ適切に行っていく必要がある。

4 国民の役割

国民は、福祉・介護サービスの利用者であるとともに、福祉・介護サービスを支える税や保険料の負担者としての役割を担っている。

これからの福祉・介護サービスは、利用者自らのニーズに基づき、サービスを選択することを基本としており、質の高いサービスの担い手の育成は、賢明な利用者の存在なくして成り立たないものである。この意味で、国民は消費者として質の高いサービスを選び分けるとともに、こうしたサービスを伸ばしていくことに努めなければならない。そのためには必要な情報開示や相談体制の整備を経営者や行政等に求めていくべきである。

また、我が国の福祉・介護制度は、国民が拠出する公的な財源により運営されており、国民一人一人がこれを大切に利用するという節度ある利用者でなければならない。このような認識なしにサービスが利用されれば、真に福祉・介護サービスが必要な利用者にサービスが行き届かないおそれもある。このような意味で、国民は福祉・介護サービスを上手く利用しながら、自立した日常生活を営むことを目指していくことが求められる。

さらに、福祉・介護サービスを支える税や保険料の負担者としての立場から、国民は、必要な福祉・介護サービスの量や質の水準と併せて、これを確保するために必要となる負担の水準も考えていくことが求められる。

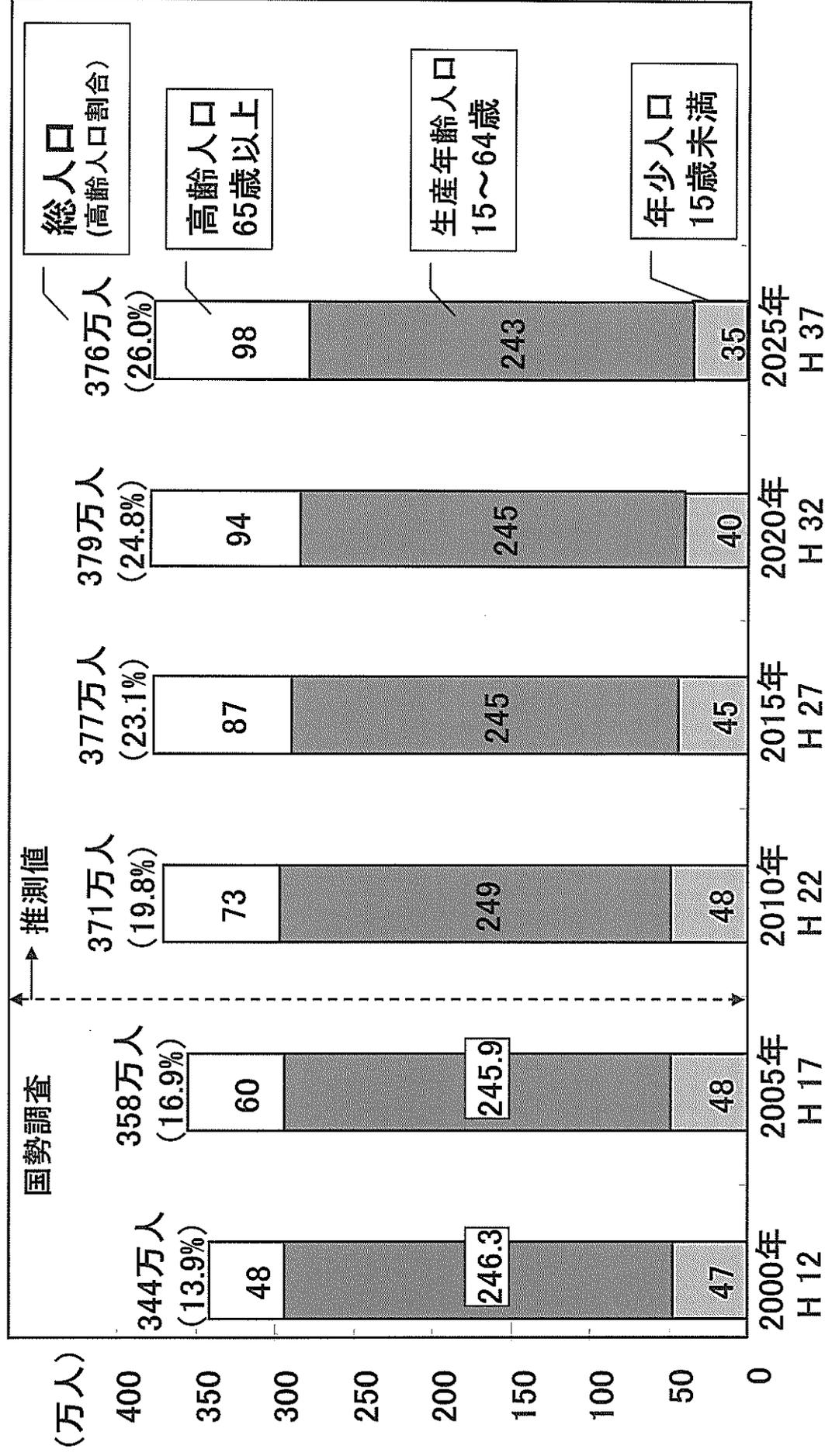
このほか、国民の生活を支えていくためには、公的な福祉・介護制度に基づく福祉・介護サービスのみならず、地域社会等における支え合いを併せた重層的な支援体制を整備していくことも重要であり、国民は、ボランティア等への参画を通じて、こうした地域社会等における支え合いを充実させていくことも重要である。

第5 指針の実施状況の評価・検証

国は、この指針が示す人材確保のために講ずべき措置について、福祉・介護制度の見直しの状況を踏まえ、定期的にその実施状況の評価・検証し、必要に応じこの指針の見直しを行いつつ、人材確保対策を着実に推進するものとする。

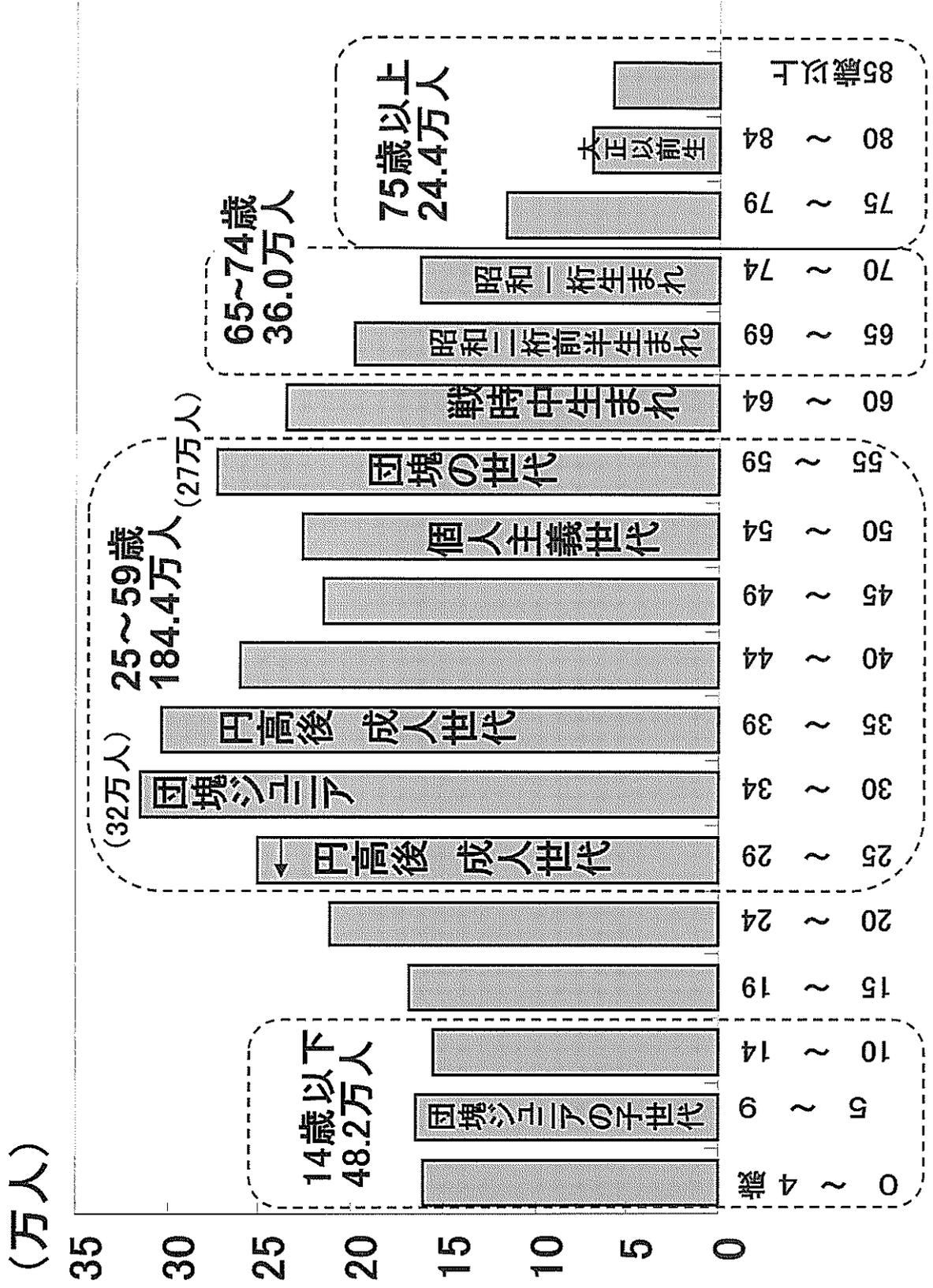
横浜市の年齢3区分の将来人口推計

- 総人口: 2005年 約358万人が2020年まで微増後→ 2025年 約376万人
- 高齢人口: 2005年 約60万人 → 2025年 約98万人 (38万人、1.6倍増)
- 生産年齢人口: 2005年 約246万人 → 2025年 約243万人 (3万人減)
- 年少人口: 2005年 約48万人 → 2025年 約35万人 (13万人減)



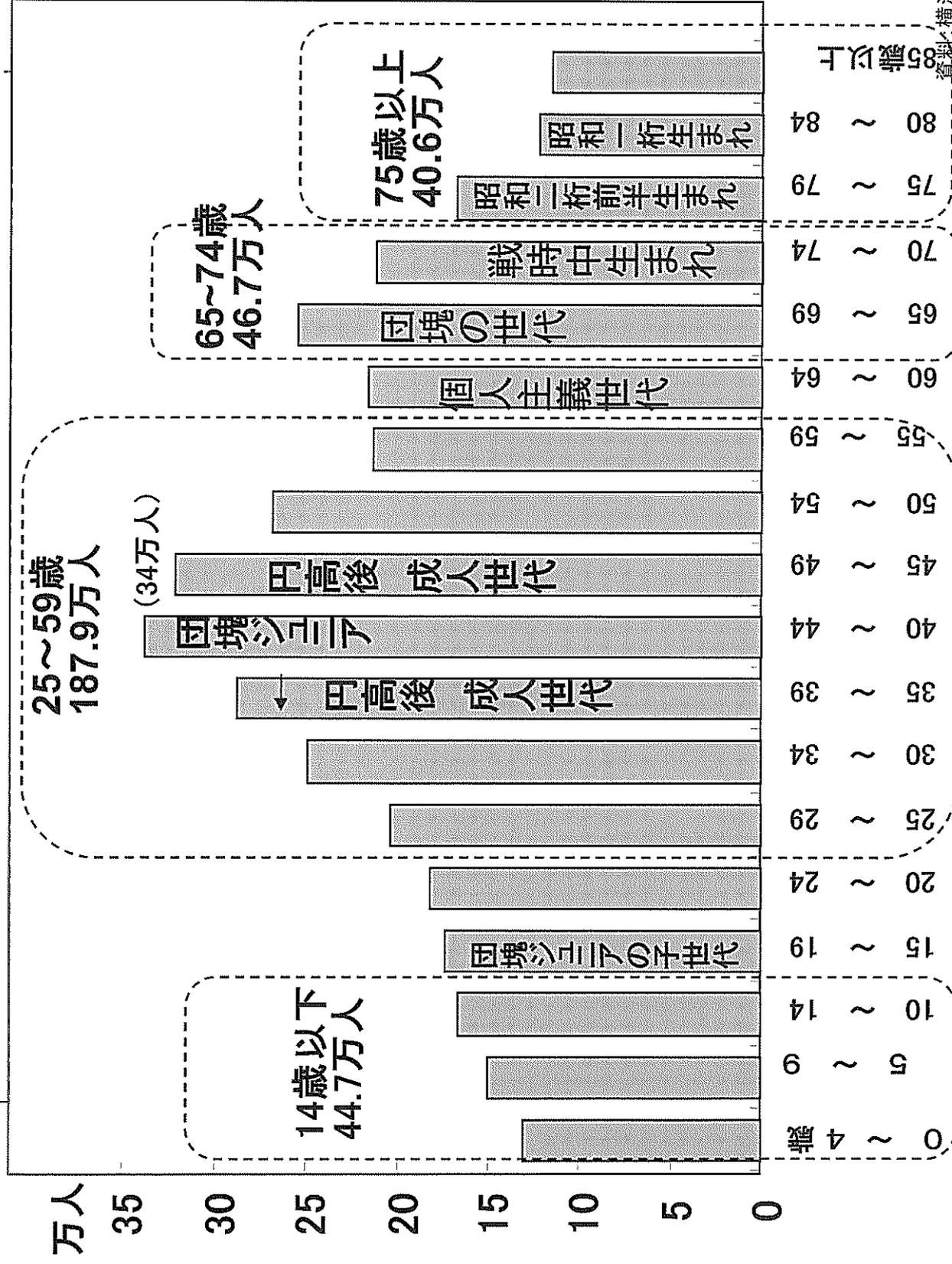
現在の横浜市民5歳階級別分布

■ 2005年(H17)：団塊ジュニア、団塊世代が多い



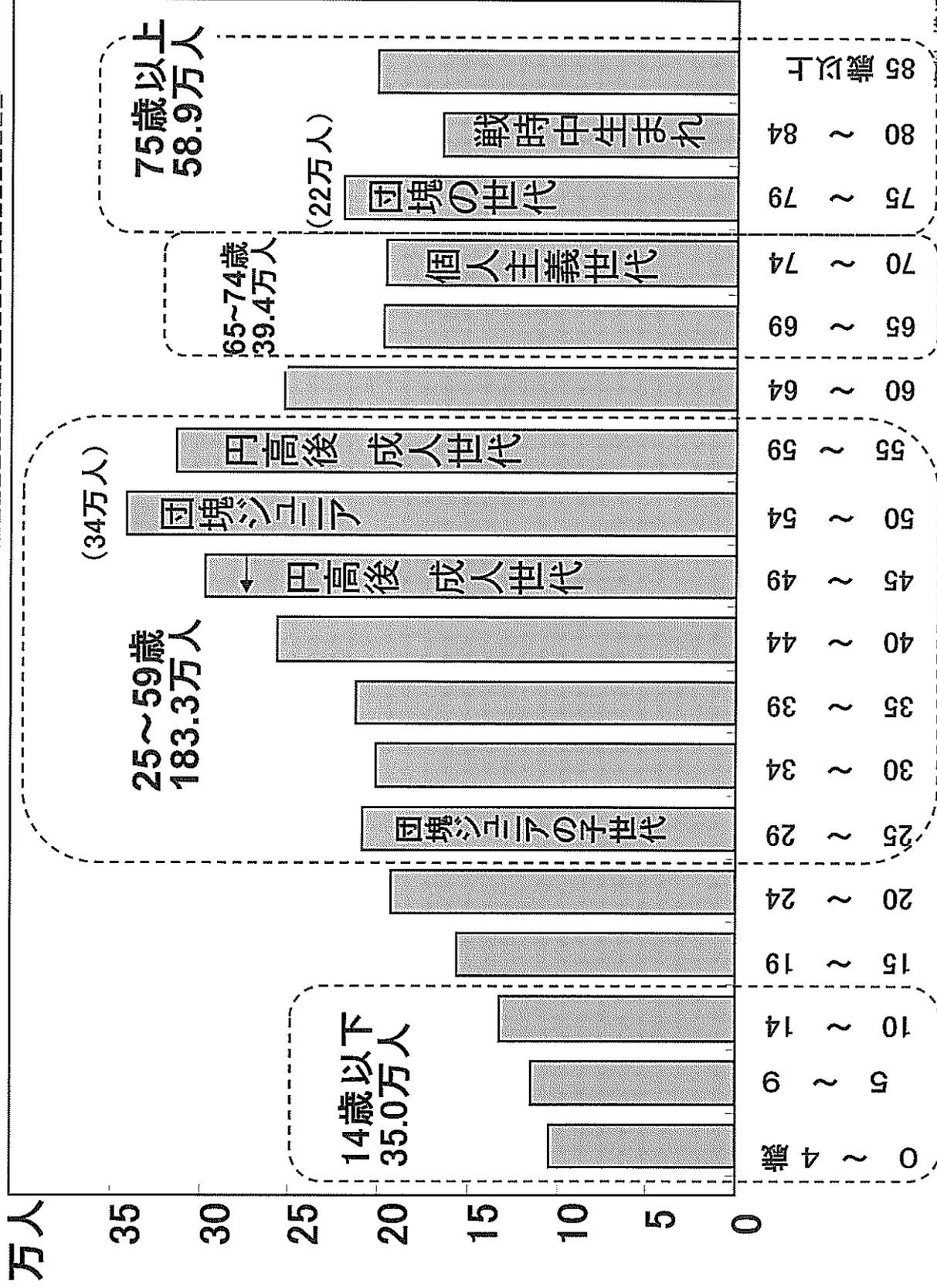
10年後の横浜市民5歳階級別分布

■ 2015年(H27)：団塊ジュニア及びその前後の人口が多い



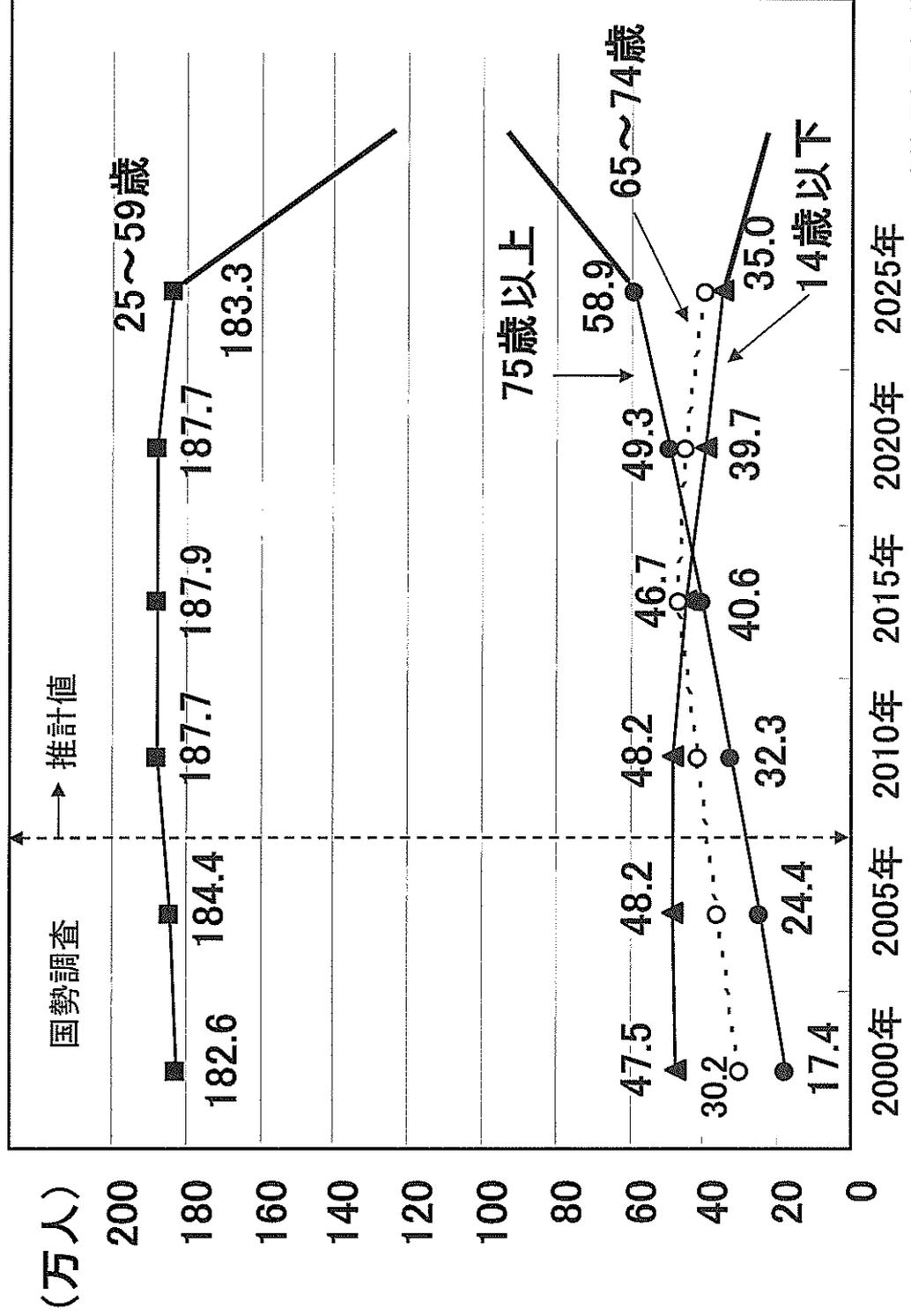
20年後の横浜市民5歳階級制分布

■ 2025年(H37)：団塊ジュニア及びその前後の人口が多い



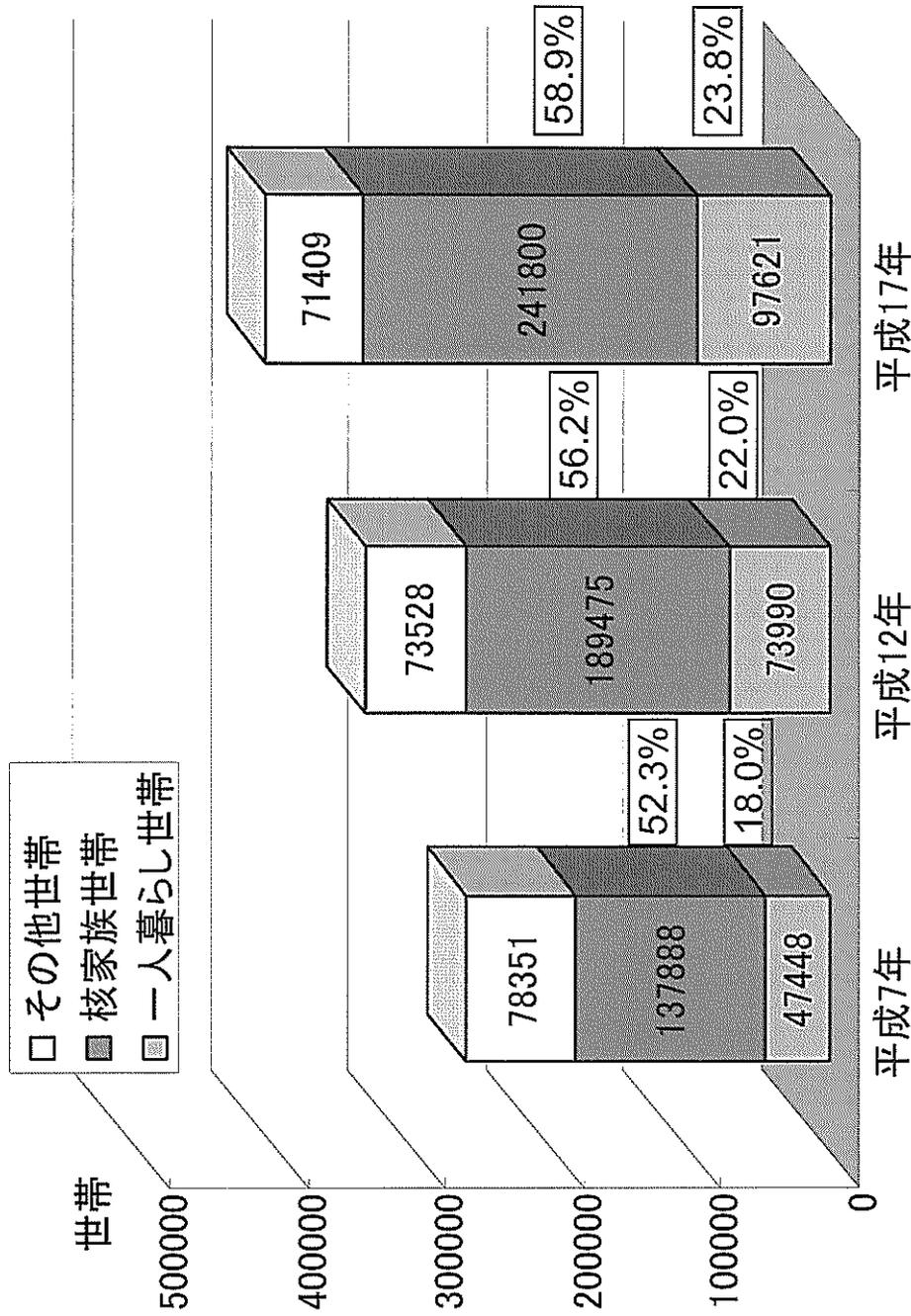
横浜市の年齢区分別の将来人口推計

- 25～59歳人口：2005年 約184.4万人 → 2025年 約183.3万人
- 75歳以上人口：2005年 約24.4万人 → 2025年 約58.9万人 (34.5万人増、約2.4倍)
- 14歳以下人口：2005年 約48.2万人 → 2025年 約35.0万人 (13万人減)



一人暮らしの高齢者の増加

65歳以上の親族のいる世帯の推移(国勢調査)



高齢者のいる世帯は、一人暮らし、核家族が大幅に増加

高齢者のいる世帯の約1/4が一人暮らし

一般世帯に占める65歳以上の親族のいる世帯の割合



福祉保健研修交流センター

ウイリング横浜



ウイリング横浜は、上大岡駅に直結した
都市型のマンフレックスセンター
研修・フレキシブルに幅広くご利用いただけます

もっと高く!!
もっと広く!!

もっと
スキルを磨きたい

もっと
ノウハウを身につけたい

もっと
いろいろなチャレンジしたい

福祉サービスの

レベルを高めたい

リフレッシュしたい

そんな方のためのカレッジです

よこはま 福祉・保健カレッジ



©Nagashima

よこはま福祉・保健カレッジは、よこはま福祉人材育成指針でうたわれた理念の実現に向け、市内の大学、専門学校、専門・研修機関、NPO等が協働するネットワークです。講座については参画機関(裏面参照)が主催しています。

詳しくは、ホームページをご覧ください。
アドレス <http://www.city.yokohama.jp/me/kenkou/college/index.html>

福祉人材育成指針
ハコが元気の町 **よこはまG30**



H・I・T・Oの育成

よこはま 福祉人材育成指針

●はじめに

日本の社会福祉は、行政がサービスを決定・提供する措置制度から利用者がサービスを選択・利用する契約制度へと移行するとともに、地域福祉を重視する時代を迎えました。これにより、運営主体には民間企業、NPO法人など新たな事業者の参入が進むとともに、ボランティアも広がりを見せ、福祉サービスを担う人材は急激に増えつつあります。

一方、福祉サービスの提供は、量的な拡大を重視する時代からサービスの質的向上が求められる時代に入り、それとともに高齢者、障害者に対する身体拘束や虐待、児童への虐待、DV被害やセクシャルハラスメントなど、人間の尊厳にかかわる深刻な問題への対応は社会的課題となっています。そのため、高い倫理観と豊かな人間性を兼ね備えた福祉人材がサービス事業者にはもちろんのこと、地域で活躍するボランティアなど幅広い分野で求められてきています。

このような状況のもと、今後ますます重要性を増してくる横浜の福祉を担う多くの人材が、自ら研鑽する努力はもちろんのこと、事業者の自覚と責任、そして研修機関等幅広い関係者との連携と協力に支えられ、豊かな人材として育成されることをめざして、「よこはま福祉人材育成指針」を策定します。

●人材育成のあり方

福祉を担う人材は、長年わが国の社会福祉において支配的であった「与える福祉」という発想を改め、「個人の尊厳を保持し、その人らしい自立を人生のどのステージにおいても支援する」という理念をまず明確に自覚することが重要です。

また、育成にあたっては、支援を必要とする人々も一方的な「与えられるという立場」から脱却して、主体性をもって生活や人生に関わり始めているという当事者性や意識について、十分留意する必要があります。

このような理念の実現、そしてサービスの質の向上を図るためには、「価値観、知識、技法」という3つの要素を総合的に兼ね備えた人材を育成していくことが重要です。