

**「新入材確保指針」に基づく人材確保政策に関する一考察****－A市におけるアンケート調査の結果から－**

○佛教大学大学院社会福祉学研究科（研究員）松田 尚子（会員番号 9598）

キーワード：介護保険制度、介護職員、人材確保政策

**1. 研究目的**

現在、日本社会では高齢化により介護への需要が増加する一方で、介護現場は慢性的な人手不足に陥っている。厚生労働省は2007年に「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」（以下、「新入材確保指針」）を示し、介護労働を担う人材確保に取り組んでいる最中であるが、未だ改善には至っていない。そこで、本稿では介護保険制度下における人材確保政策について、その現状と課題について検討する。

**2. 研究の視点および方法**

介護職員の確保は介護の社会化を図る上での前提条件である。本稿では、このような視座から、「新入材確保指針」とA市（人口138,078人、高齢化率27.1%）における調査結果とを照合し、人材確保政策の現状と課題について検討した。A市における調査は質問紙法を用いた量的調査である。調査対象は2018年3月1日の時点で運営されているA市内の高齢者福祉関連の事業所のうち、アンケート配布の時点で事業を継続していた228事業所である。ただし、居宅介護支援事業所、福祉用具貸与関連事業所、介護療養型医療施設は直接的な介護を主として提供する施設とは言い切れないことから対象外とし、サービス付き高齢者向け住宅と有料老人ホームは介護保険指定サービスと密接な関係があることから調査対象とした。調査期間は2018年8月中旬～9月末で、回答数116部（回収率50.9%）、有効回答数98部（有効回答率43.0%）であった。

**3. 倫理的配慮**

本調査は『佛教大学「人を対象とする研究」倫理規程』に基づく手順に従い倫理的配慮が十分なされていることを確認し、日本社会福祉学会の倫理指針を遵守した上で実施した。調査票には本研究の趣旨、調査への協力が任意であること、調査結果の公表時には匿名性を保つことについての文書を添付し、質問紙の回収を持って調査への同意を得たものとみなした。

**4. 研究結果**

「新入材確保指針」では5つの柱が掲げられているが、本稿では人材確保そのものにより直接的な3つ（①労働環境の整備の推進等、④潜在的有資格者等の参入の促進等、⑤多様な人材の参入、参画の促進）に着目した。

「労働環境の整備の推進等」の項目には、低賃金や重労働に対するいくつかの指針が定

められており、それらに基づいて優良事業所のコンテストや介護職員処遇改善加算などが導入された。しかしながら、介護報酬改定に関わらず各事業所の人件費率の上昇と純利益率の低下は一貫していることから、企業努力による取り組みはもはや限界である。A市のアンケート調査の結果によると、介護職員処遇改善加算によって職員の給与が上昇したという回答は71.4%であり、約3割の事業所は加算の算定が職員の給与には反映されていないという結果であった。また、同調査の結果によると、人員配置基準が定められている事業所のうち約4割が労働負担を軽減するために基準以上の人員を配置していると回答した。

「潜在的有資格者等の参入の促進等」の項目では、福祉人材センターなどが中心となって有資格者の再就業のサポートや職場への定着支援等を行うとしており、再就職準備金の貸付や学び直しの機会の提供などが実施されている。それらの取り組みの中に、有資格者の離職理由への直接的な働きかけは含まれていない。また、A市のアンケート調査では、福祉人材センターを人材確保のためのツールとしてどの程度活用しているのかという項目において、「最も活用している」「2番目に活用している」「活用していない」と回答した事業所は、それぞれ2.0%、8.4%、42.7%であった。

「多様な人材の参入、参画の促進」の項目では、退職後の中高年者や外国人労働者など介護の担い手の幅や裾野を広げることを到達点としている。A市のアンケート調査結果では、介護職員としての採用を検討している人材としては「介護福祉士などの有資格者」が最も高い割合であった。

## 5. 考察

現時点では、事業所の増収を直接労働者に還元するという介護報酬システムへの転換は検討されていない。また、事業所側は主として有資格者を介護職員として採用したいと考えている一方で、有資格者以外の人材に焦点を当てた人材確保政策が展開されている。さらに、労働負担を軽減するために基準以上の人員を配置することは、人件費率は上昇するにも関わらず個人の給与水準の上昇は見込めないという矛盾した状況を生じさせる。加えて、福祉人材センターの活用度が低いことから、事業所からの認識が薄い機関が地域の事業所や介護労働者の抱える困難を解決し得るのかという疑問も生じる。

人手不足の改善を図るためには、まずもってその背景や要因を正確に把握し、さらには現在の施策の方針が適切か否かを省みる必要がある。その点について、本稿において明らかにした調査結果より、事業所の収益と介護職員の給与が連動していないという制度設計の見直しと、離職理由に対する直接的な働きかけを通して有資格者の呼び戻しを行うことが第一の課題であると考えられる。