

社 援 発 第 0828001 号  
平 成 1 9 年 8 月 2 8 日

都 道 府 県 知 事  
各 指 定 都 市 市 長 殿  
中 核 市 市 長

厚生労働省社会・援護局長



「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」の改正について

「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」（平成5年厚生省告示第116号。以下「旧人材確保指針」という。）は、平成5年4月に、いわゆる福祉人材確保法（社会福祉事業法及び社会福祉施設職員退職手当共済法の一部を改正する法律（平成4年法律第81号））に基づき、高齢者介護に係る新ゴールドプランの策定、少子化の進行に対応するエンゼルプランの策定、障害者の自立と社会参加を促進していくための総合的な障害者施策の検討といった当時の状況と相まって、これらを担う人材の養成確保を図っていくことを目的とし、厚生大臣より告示されたものである。

しかしながら、旧人材確保指針が制定された平成5年以降、福祉・介護サービスを取り巻く状況は大きく変化してきており、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。

また、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との指摘もある。

このような状況の中で、将来にわたって福祉・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観点から、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が講ずべき措置について改めて整理を行い、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、今般、別添のとおり、新しい「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。以下「新入材確保指針」という。）が告示されたので、下記の留意事項を踏まえつつ、人材確保のための取組を推進するとともに、貴管内市町村、福祉・介護サービス事業者その他の関係者に対し、周知徹底を図られたい。

## 記

### 1 新入材確保指針において新しく採用した基本的な考え方

#### (1) 労働市場全体の中での福祉・介護サービス分野の位置付け

労働力人口の減少等が見込まれる中で、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たこと。

#### (2) 福祉・介護サービス分野における人材確保のための基本的考え方

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、①他の産業分野とも比較して適切な給与水準の確保等の「労働環境の整備の推進」、②「従事者のキャリアアップの仕組みの構築」とともに、国家資格等を取得するなどの高い専門性を有する従事者には、その社会的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の

構築等のための取組が重要であることを強調したこと。

(3) 新人材確保指針が対象とする事業

新人材確保指針は、社会福祉事業における人材確保を図るためのものであるが、介護保険法（平成9年法律第123号）に規定す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とを踏まえ、これらのサービスについても、新人材確保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、共通の枠組みによって人材確保ための取組を行うこととしたこと。

(4) 関係団体等の位置付け

旧人材確保指針においては、人材確保のための取組を行うべき主体として、経営者並びに国及び地方公共団体が位置付けられていたところであるが、新人材確保指針においては、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。）及びその行うべき取組を新たに位置付けたこと。

(5) 国民の役割

国民の役割として、次の①から③までを新たに位置付けたこと。

- ① 消費者として質の高い福祉・介護サービスを選び分け、これを伸ばしていくことに努めるとともに、福祉・介護サービスを大切に利用する節度ある利用者として、これ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。
- ② 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、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を考えていくこと。
- ③ ボランティア等への参画を通じて、地域社会等における支え合いを充実させていくこと。

(6) 新人材確保指針の実施状況の評価・検証

新人材確保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、必要に応じ見直しを行うこととしたこと。

## 2 新入材確保指針に基づき地方公共団体が行うべき取組

### (1) 地方公共団体が担うべき役割

新入材確保指針においては、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が福祉・介護サービス分野における人材確保を進める上で、それぞれ担うべき役割を整理しており、地方公共団体は、経営者に対する指導監督や研修の実施、関係団体等のネットワークの構築等を進めていくべきこととされていること。

### (2) 具体的な取組

#### ① 実態の把握

従事者に対する事業収入の配分の状況や従事者の労働実態、離職者等の状況等、人材確保の取組を進める上で必要な実態の把握に努められたいこと。

#### ② 福祉・介護サービスの周知・広報

福祉・介護サービスに対する国民の理解が深められるよう、福祉・介護サービスの利用者や福祉・介護サービスについての周知・広報に努められたいこと。

#### ③ 福祉・介護サービス分野における人材確保対策の推進

就職説明会の実施等を通じた就業の働きかけ、無料職業紹介や研修等の実施を通じた就業の支援、就業後の相談支援等を通じた定着の支援等、総合的な人材確保対策の推進に努められたいこと。

#### ④ 都道府県人材センター等の積極的な活用

①から③までの取組を行うに当たっては、都道府県福祉人材センター及び福祉人材バンク（以下「都道府県福祉人材センター等」という。）を積極的に活用するとともに、都道府県福祉人材センター等においては、従来より行われている無料職業紹介にとどまらず、公共職業安定所等との十分な連携を図りつつ、地域の実情を踏まえ、その創意工夫を活かした取組を行われたいこと。

#### ⑤ 労働環境の改善等

人材確保のためには、給与等を含む労働環境の改善が重要であり、新入材確保指針を踏まえ、経営者とその労働環境の改善に取り組むよう、周知徹底を図ること。

また、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適切に行われた  
いこと。

⑥ 労働関係行政機関への情報提供

経営者への立入検査等において、労働関係法規違反のおそれのある  
事案を発見した場合、必要に応じ労働関係行政機関との情報提供され  
たいこと。

3 国への情報提供

都道府県等又は貴管内における関係団体等において、人材確保のための先  
進的な取組や従事者等に関する実態調査等が行われている場合にあっては、  
社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室長あて積極的に情報提供されたい  
こと。