

# 東京都における福祉人材対策のあり方について

平成3年11月20日

福祉マンパワーの育成に関する検討委員会

はじめに

「福祉マンパワーの育成に関する検討委員会」は、平成2年4月25日に東京都福祉局長から、東京の社会福祉を担う福祉人材の養成確保の方策を検討し報告するよう依頼された。

今日改めて福祉人材の問題が取り上げられるのは、21世紀の高齢社会を目前にして、東京都の社会福祉の新たな展開を図るためには、福祉サービスを必要とする人の誰もが、必要なときに必要とするサービスを、できるだけ身近なところで利用できる体制づくりが求められると同時に、それを支える優秀な人材を養成確保することが急務となっているからである。

これに加えて、社会福祉に対するニーズはますます多様化するとともに高度化し、さらに保健医療サービス等との連携がより一層求められるなど、社会福祉の現場に働く人々の資質向上が、これまで以上に重要な課題となってきている。それだけに、量と質の両面にわたる人材の養成確保が緊急の課題となっているのである。

しかし、人材の供給面をみると、長期にわたる経済の拡大により、社会福祉の多くの現場においても人手不足が起こっている。そして、その人手不足は決して一時的なものとは考えられない。社会福祉の現場での仕事が、他の職業と比べ過重な労働と考えられたり、人間性にあふれた魅力のある仕事ではなくなっているかのように受けとめられ、そのことが現在だけでなく、将来にわたっての優秀な人材

の確保を難しいものとしている。

厚生省においては、平成2年8月に「保健医療・福祉マンパワー対策本部」を設置し、保健医療・福祉分野の人材に係る問題について、必要な人材の確保、資質の向上、サービスの効率的供給のあり方など、総合的な見地から検討を行うとともに、緊急性の高い課題については平成3年3月に「中間報告」としてまとめられた。

また、保健医療・福祉の人材対策をより一層強力に推進するため、看護職員及び社会福祉施設職員・ホームヘルパーの人材確保等を図るための法律案の国会提出が予定されているなど、国においても人材確保の問題は緊急かつ重要な課題として積極的な対応が図られている。

ところで、福祉人材とは、一般的に社会福祉分野における様々な業務に携わる各種の従事者を総称したもののだが、職種別にみると、

- 1 社会福祉施設の施設長、各種指導員、保母、寮母や在宅福祉分野で働くホームヘルパー、サービス・コーディネーター等の人材など、いわば社会福祉プロパーの従事者群
- 2 医師、各種セラピスト、看護婦、栄養士などの福祉分野以外で教育訓練され、所定の資格を付与された各種専門職群
- 3 調理員、事務員、作業員などその他の従事者群に分類される。

本委員会においては、主として、1に掲げる人材の養成確保の問題を取り扱うことにした。しかしながら、人材の養成確保とは、広く都民に対する社会福祉の理解と参加を促進する福祉教育の問題から、

従事者の資格や勤務条件など労働条件の問題，さらにサービス利用者の自立の促進を含めたサービス供給体制の整備まで，きわめて幅広く奥行き深い問題である。

そうした意味で，社会福祉の分野への参加を促進するためのシステムの整備，資質向上をめざす研修の充実，勤務時間の短縮や福利厚生面の充実等の勤務条件に係わる対策については，職種を問わず，当然のことながら全ての従事者の問題であるという認識のもとに検討を進めた。

検討にあたっては，都における人口の高齢化がピークを迎える2020年ごろを展望しつつ，当面の目標を約10年後の2000年とし，それまでに確保すべき人材数とその養成確保の方策を明らかにすることを課題とした。

また，本委員会で取り扱う対象の範囲としては，東京都が取り組むべきものを中心とすることとした。いうまでもなく，福祉人材の養成確保については，国，東京都，区市町村がそれぞれの立場で取り組むだけでなく，社会福祉法人，社会福祉協議会等の福祉諸団体が自らの責任で様々な努力を行うべきものである。その養成のための教育訓練に関しては，短期大学を含む大学，福祉系の高等学校，介護福祉士等の養成施設や職業技術専門学校等の様々な組織，機関が取り組むべきものであり，問題によっては従事者が自主的に取り組むべきものもある。

今後，東京都における福祉人材の養成確保を着実に進めるためには，東京都はこれらの諸機関，団体

と協力するとともに，自ら取り組むべき諸方策については，強力に推進していく必要があると考える。

本委員会は平成2年4月25日に第1回の委員会を開催して以来検討を重ね，今後10年間の福祉人材の需要予測を行うとともに，この問題の重要性を明らかにし，緊急の課題であるホームヘルパーや施設で介護に携わる職員の養成確保を中心に，早急に取り組むべき施策を平成2年10月24日に「中間のまとめ」として報告した。

東京都はこの報告を受け，「第三次東京都長期計画」並びに「東京都地域福祉推進計画」のなかで，平成12年度までの10年間に必要とされるホームヘルパーや介護に携わる施設職員の数とその養成計画を明らかにした。また，人材養成の基幹的役割を担う「福祉人材開発センター（仮称）」の設置に向け準備を始めるとともに，人材バンク事業を行う「福祉人材情報センター」が設置されたところである。検討委員会としては，このような都の対応を高く評価するものである。

本委員会は「中間のまとめ」報告後，残された課題について鋭意検討を重ねてきたが，その成果をとりまとめ報告する。

この報告は，平成2年4月の検討委員会発足以来，今日まで1年8か月にわたり，委員会12回，小委員会12回を開催し，検討した成果を総合的にとりまとめたものであり，「中間のまとめ」を包含したものである。

## 第1章 社会福祉従事者の現状と課題

### 第一 高齢化の進展と福祉ニーズの増大

我が国の人口の高齢化は急速に進んでいる。平成3年6月の厚生省人口問題研究所の暫定推計によれば，総人口に占める65歳以上人口の割合（老年人口比率）は，1990年の12.1％から，2000年には16.9％，2010年には21.1％となり，ピークとなる2025年には25.4％に達すると予測されている。

また，東京都における老年人口比率は，1990年の

10.4％（1月1日の住民基本台帳による）から，2000年には14.9％，2010年には19.5％になるものと予測されている。

このような高齢化の急速な進展は，社会福祉サービスとそれを担う福祉人材のあり方に様々な課題を投げかけている。

老年人口比率の上昇によって，今後の保健医療の科学技術の発展やリハビリテーションなどの予防対策の充実を視野にいれても，介護を要する高齢者の数が増大すると見込まれる。

また、世帯規模の縮小、女性の社会進出の拡大などにより、家庭における養育・介護機能が変化してきており、養育・介護機能の社会化がより一層求められている。

さらに、社会福祉サービス提供の考え方が大きく変わり、ノーマライゼーションの理念に基づいた多様なサービスの提供やその質の向上が重要な課題となっている。

このような状況に対応するため、社会福祉施設の増設や在宅福祉サービスの拡充が求められ、それを担う福祉人材の量的確保と資質向上の必要性がますます高まっている。

高齢化の進展に伴い福祉サービスのニーズの増大は避けられないことである。しかし、今後必要となるサービス量については、日頃の健康管理や疾病の予防、早期の治療とリハビリテーション、さらに介護方法のあり方や住環境の改善などによって大きく変わってくるものと考えられる。同時に、都民の一人ひとりが可能な限り自立した生活を送れる生活基盤づくりをしていくことが、行政に強く求められている。

今後、保健医療・福祉サービスの供給体制の整備をはじめ、高齢者や障害者の自立を促進するための福祉機器の開発・普及を図り、高齢者や障害者に配慮したまちづくりを進めるなどの総合的な対策を踏まえ、福祉人材の養成確保を考えることが極めて重要である。

## 第二 労働力の需給見込み

前述した国の「保健医療・福祉マンパワー対策本部」の中間報告によれば、昭和63年の保健医療・福祉サービスの従事者約220万人は昭和50年約134万人の1.6倍であり、これは高齢者人口の増加率にほぼ比例するとしている。

また、今後高齢者人口の伸びにほぼ比例して保健医療・福祉サービスのニーズが増大し、それに比例して人材の確保を図る必要があると仮定すると、平成12年（2000年）には約346万人が必要となると見込まれている。

これを労働力人口に占める比率で見ると、昭和50年の2.5%から昭和63年の3.6%と上昇し、平成12年（2000年）には労働力人口（労働省の昭和62年6月

「労働力供給の長期予測」）の5.1%に達するものと予測され、今後必要な人材を確保するためには相当の政策的努力が必要であるとしている。

また今後の労働力については、出生率の低下により特に若年労働力が著しく減少するものと見込まれている。労働省が平成2年5月に発表した中長期的な労働力需給の試算によると、現在の労働力率（生産年齢人口に占める就業者の比率）のまま推移すると、若年労働力が減少することにより、2000年には約260万人、2010年には約910万人の労働力が不足するという。また、高齢者や女性の就業が最大限に進むとしても、2010年には約190万人の労働力が不足するとしている。

とりわけ社会福祉の分野においては、夜間勤務、日曜・祝日勤務、長時間勤務等の勤務条件を考えると、人材確保には一層の困難が予想される。現に、都内の社会福祉施設では職員の確保が難しい状況が出はじめている。

## 第三 東京都における福祉人材の現状

社会福祉事業従事者は多種多様であるが、それをおおまかに区分してみると次のようになる。

社会福祉施設において介護や指導等に携わる職員

寮母、保母、生活指導員、看護婦、機能回復訓練指導員等

在宅福祉サービスに携わる職員等

高齢者・心身障害者（児）等ホームヘルパー、高齢者在宅サービスセンター職員等

相談判定機関において相談、判定、指導に携わる職員

福祉事務所、身体障害者更生相談所、精神薄弱者更生相談所、児童相談所、婦人相談所等の職員  
福祉行政の企画運営に携わる職員

都や区市町村における福祉関係の行政事務職員

社会福祉協議会職員

福祉公社協力員等

その他、保健医療従事者やボランティアなども福祉人材と関連するものとして視野に入れておく必要がある。

これら広く社会福祉に携わるもののうち、ここで

は主として、社会福祉施設に従事する職員と在宅福祉に従事する職員等について検討する。

### 1 社会福祉施設に従事する職員の状況

平成2年度の社会福祉施設調査報告によると、東京都には社会福祉施設が約3,700カ所あり、職員数は約79,800人となっている。このうち、施設長が約3,700人、日常生活上の介護などにあたっている寮母等の介護系職員が約6,000人、入所者の生活の向上を図り、日常生活の指導などを行っている生活指導員、作業指導員等の指導系職員が約5,700人、保育などに従事している保母等が約28,300人である。

また、保健医療関係の職種では、理学療法・作業療法等に携わっているセラピストが約1,300人、看護婦等が約7,700人、医師が約4,500人である。

この他、栄養士が約1,600人、調理員が約7,200人、事務職が約4,000人、その他が約9,800人となっている。

社会福祉施設関係職員のうち最も多いのは保母であり、全体の35.5%を占めている。そのうち保育所に従事する保母は91.3%であり、その他は養護施設等の児童福祉施設における処遇の担い手となっている。特別養護老人ホームの増設にともない今後増員が必要となる寮母等の職員は、現在7.5%である。

また、職員を男女別にみると、女性が79.1%を占めており、これまでの社会福祉施設が主に女性により担われてきたことを示している。

### 2 在宅福祉に従事する職員等の状況

在宅福祉に従事する職員等の総数は、各種業務報告によると約18,700人である。

ホームヘルパーは約8,600人で、そのうち常勤のヘルパーが約600人、登録ヘルパーが約8,000人である。

また、社会福祉協議会は、64社協で職員数約1,000人、そのうち在宅福祉サービス事業に従事する職員が約600人、事務局職員が約400人である。有償家事援助サービス等を実施している団体のうち、東京都地域福祉振興基金で助成しているのは47団体あり、協力員として登録しているものは約9,100人である。

このほか、高齢者在宅サービスセンターなどの社会福祉施設で、入浴、食事サービスやショートステイ事業などに従事する職員も多い。

3 福祉人材の需要予測

今後の福祉人材の需要には様々な変動要因があるため、その予測は非常に困難であるが、大規模な養成確保が必要となる介護系職員と利用者の処遇上中心的な役割を担う指導系職員について、今後10年間の需要数を推計した。その概数については次のとおりである。

特別養護老人ホーム等の増設やホームヘルプサービス事業の拡充にともない新たに必要とされる職員数は、介護系職員で約28,000人（うち、ホームヘルパー約18,000人）、指導系職員で約3,000人である。

次に、定年または中途退職等にもなう職員の需要数は、退職率を年間10%（東京都が実施している職員給与公私格差是正制度対象施設の過去5年間の平均退職率）と仮定して計算すると、介護系職員で約25,000人（うち、ホームヘルパー約15,000人）、指導系職員で約7,000人となる。

以上のことから、今後10年間の需要数は、介護系職員でおおむね5万人、指導系職員でおおむね1万人と推計される。

## 第2章 福祉人材の養成確保の考え方

### 第一 福祉人材対策の課題

いま、福祉人材の養成確保対策を考えると、特別養護老人ホーム等の増設やホームヘルプサービス事業をはじめとする在宅福祉サービスの拡充が強く求められている東京都においては、介護系職員の量的確保とその資質の向上が緊急の課題といえよう。

そのため本委員会は、「中間のまとめ」において最優先にこれへの取り組みを求めたわけである。

同時に、新たな福祉サービスの展開に必要な不可欠な人材である、サービス・コーディネーター等の指導系職員や看護婦等の保健医療職員の養成確保策も極めて大きな問題であることは言うまでもない。

しかしながら、いかに能力が高く、意欲がある人々が養成されても、それらの人材が社会福祉の分野へ

夢をもって参入し、その仕事を継続していけるよう、十分な環境が整っていないなければならない。したがって、社会福祉の分野で働くすべての職員の給与、勤務時間、福利厚生等の労働条件の改善は欠かすことのできない重要な課題である。

さらに、広く都民の社会福祉への理解を深めるとともに、福祉分野で働くすべての職員の社会的、経済的地位を確立し、そのイメージを高めることを通じて多くの人々の福祉業務への参加を促進していくことが、前述した対策の前提として極めて重要であると考えられる。

21世紀に向けて、このような地域福祉推進の基盤整備ともいえるべき人材確保対策をいかに進めるかが問われている。

## 第二 対策の総合化

東京都は在宅福祉を基調とする地域福祉を推進するため、在宅福祉サービスの充実や社会福祉施設の整備に努力するとともに、福祉サービスの質の向上と、従事する職員の労働条件の改善や資質を高めるため、国の施設職員配置基準を上回る職員を配置してきた。その上、長年にわたり民間社会福祉施設職員給与公私格差是正事業などの確保定着策を実施してきた。

しかし、これまでは必要な職員が比較的容易に充足されたこともあり、そのサービスの担い手である福祉人材の養成確保に関しては、必ずしも体系的、計画的な対策が講じられてきたとはいえない。

このような状況のなかで、人材の養成確保対策について、本委員会では次の5つの側面から検討を行うこととした。

- 1 社会福祉への理解を深め、この分野への参加を促す啓発活動や福祉教育（人材の発掘）
- 2 職務の遂行に必要とされる資質や資格を考え、求められる知識や技術を与える養成の問題（人材の養成）

- 3 求人求職情報の収集・提供と個々の職に希望する人を結びつけるあっせんに係る問題（人材の登録・あっせん）
- 4 仕事に従事している職員の自己啓発を促進するとともに専門性の向上を図る研修（人材の研修）
- 5 給与や勤務条件の改善、職場環境の整備など職員の定着化を促進するための魅力ある職場づくり（人材の定着化）

東京都全域にわたる人材の養成確保対策を総合化し、区市町村や社会福祉法人等と協力して、計画的にその推進を図ることは、広域的自治体としての東京都の基本的役割である。

一方、これからの社会福祉サービスの展開は、区市町村が中心になることが明確にされ、地域福祉計画（老人福祉・保健計画）においても、人材の養成確保等が当然その内容に含まれることとなる。とりわけ、地域性が極めて高い在宅福祉サービスに携わる職員については、区市町村が社会福祉協議会等と協力して、人材確保対策を具体的に実施することの必要性がますます高まるものと考えられる。

東京都の社会福祉の多くの部分は、民間の社会福祉事業により担われている。これらの社会福祉法人等には、それぞれの経営理念のもとに、職員が誇りをもって仕事に従事できる魅力ある職場づくりを通じて、多くの優秀な人材を確保し、職員の職場定着を図っていく基本的な責任があり、今後一層の努力が求められている。しかしながら、福祉需要の増大・多様化、人手不足の深刻化など社会環境の変化は、個々の社会福祉法人等の努力の限界を超えている面がある。このため、都や区市町村の支援がより一層必要となるが、個々の社会福祉法人が持っている機能の一部を協同して、統一的に運用することの重要性もまた、高まるものと考えている。民間の社会福祉事業の連絡・調整を担う社会福祉協議会を中心に、このことについて積極的に検討することを期待したい。

### 第3章 福祉人材対策の具体的展開

#### 第一 人材の発掘

##### 1 啓発・普及活動の実施

出生率の低下と高齢化の急速な進展が、我が国の人手不足に大きな影を落としはじめている。また、景気の動向によって、福祉職場の人材確保が左右されるといったことさえもなくなってこよう。これからは、いかにして福祉職場に人を引きつけるかを真剣に考えなければならない。そのために、啓発・普及活動の充実がますます重要となってくる。

今後の啓発・普及活動は、

福祉業務に携わる人材の裾野を広げる意味で、社会福祉への関心を持たせ、理解を深めさせること、

ボランティア活動などへの参加を促進すること、

具体的に個別の仕事に結びつけること、の各段階に応じ、体系的、計画的に考える必要がある。

(イメージアップ)

啓発・普及活動の基本的な視点としては、都民の福祉観を豊かにするというイメージアップを基本に据え、高齢化にともなう介護などの問題を都民の一人ひとりが自らの問題と考えることの必要性をはじめ、福祉の仕事は「重い」かもしれないが、ケアすることから学び、また喜びが感じられるといったことを前面に出していくことが重要である。

このことと関連して、福祉職場に勤務している、あるいは就職を希望する人が誇りをもって仕事に従事できるよう、勤務条件の改善は当然のことながら、職種の名称などにも十分考慮する必要がある。例えば、特別養護老人ホームの介護職員は「寮母」という名称であるが、従事職員の性別や職務内容を正確に表現したものに変更できないか、国や都の検討を期待したい。

今日、我々の身の回りには、様々なメディアか

ら多種多様な情報が洪水のように流れている。社会福祉のイメージアップについても、情報発信源を十分考慮に入れるなど時代に合った、広がりのあるものにしていく必要がある。

また、「看護の日」が看護婦問題の理解を深めることに一役買っているように、例えば「福祉の日」を制定するなど、身近でわかりやすいイメージアップ作戦を展開することも重要である。

(福祉教育)

小・中学校及び高等学校の児童・生徒を対象にボランティア活動普及事業が実施され、協力校の数も年々増加している。多くの児童・生徒に対して、福祉の仕事についての正しい理解をもってもらえるようにするためには、地域の福祉施設からの働きかけや福祉施設での体験学習などがよりきめ細かく充実したものとならなければならない。

また、学校における福祉教育の教材については、従来のような副読本の使用とあわせて、生徒自身が自発的に読めるような、イメージアップ用教材の作成・配布を考える必要がある。

さらに、他県では、職業教育の一環として福祉科を設置する高等学校が増えている。今後、福祉科の設置を含めて、東京都の高等学校における福祉教育のあり方についても検討が進むことを期待したい。

(進路指導・就職情報の提供)

教師や学生あるいは保護者が、正確な情報に基づき進路指導や進路決定ができるよう、福祉系教育機関や福祉職場に関するわかりやすい小冊子の作成・配布など情報提供に工夫をすべきである。特に、福祉系大学・短大に対しては、情報誌の提供や職場紹介などの機会を拡充し、福祉職場への就業率をさらに高めていく必要がある。

また、福祉職場に関する求人情報については、一般の企業と比べて絶対量が少なく、口コミで提供されているのが現状であり、求人情報の提供の時期やその方法を改善していく必要がある。同時に、求人情報会社などが福祉人材についての重要

性を理解し、求人情報誌などで福祉職場を紹介するような働きかけも重要である。

さらに、個々の社会福祉施設では、職員規模が小さいうえ、退職などの状況も事前に把握しにくいいため、一般企業と比べて求人情報の提供が遅れるなど求人活動が後手になりがちである。これを少しでも補うため、施設などが共同して、福祉系学校を対象とした福祉職場訪問の実施や職場説明会の開催などを積極的に展開する必要がある。

## 2 公開講座等の充実と参加への支援

今後、多くの都民が社会福祉への関心をもち、理解を深めていくためには、都民がかかえる福祉の問題や関心の高い課題をテーマにした公開講座などを、様々な場所で開催していく必要がある。現在、社会福祉総合センターなどで行われている各種福祉講座をさらに充実していくとともに、生涯学習の一環として各区市町村の地域市民センターなどにおいて実施されている福祉講座についても、福祉への理解と参加を促進するうえで有益な事業には助成策を考えるべきであろう。

また、公開講座などの受講者については、一回きりの受講で終わらせるのではなく、さらに福祉に関しての幅広い理解と参加の意欲をもってもらえるよう、講座開催などに関する情報を継続的に提供していく必要がある。

## 3 ボランティア活動について

ボランティアについては、福祉人材（福祉サービスを担う労働力）とは一線を画すべきである。しかしながら本格的な高齢社会を迎え、保健医療・福祉サービスの確保は国民的課題であり、都民の一人ひとりが介護することの重要性を理解するとともに、多様な活動に参加していくことが強く求められている。そうした意味から、ボランティア活動についても一層の充実が望まれる。

（ボランティア養成）

現在都内の各地で、ボランティアの基礎コースからスーパービジョンができる専門コースまでの養成講座が開かれているが、これらの養成講座については、組織的かつ体系的に実施するという視点から、内容及び方法を改善していくことが望ましい。

また、ボランティア養成講座の普及に伴い、ボランティア活動に参加する都民は着実に増加しているが、活動の継続という側面からみると十分とはいえ

ない。そこで、ボランティア活動を継続してもらうためには、ボランティアセンターなどにおける相談指導の充実など支援体制を拡充していくことが求められる。

さらに、ボランティア活動を基礎に仕事への意欲をもつ人のために、人材養成の講習や福祉職場の紹介に関する情報提供を適切に行う必要がある。

（民生委員）

民生委員は、社会福祉に関して問題をかかえている人の調査、相談、助言にあたるなど行政との協力活動とともに、地域のボランティア活動の一翼を担っている。今後地域福祉を推進していくうえで、民生委員に期待される役割は大きく、活動の一層の活性化が求められる。

（社会事業学校）

東京都社会事業学校は、昭和25年の設立以来ボランティアリーダーの養成と社会福祉主事の養成機関として運営されてきた。本格的な高齢社会を目前にした今日、これまでの実績を踏まえ、今後必要とされる福祉人材の養成や、新たな都民の要望に対応していくという視点から、学校運営のあり方を早急に検討する必要がある。

## 第二 人材の養成

### 1 基本的な考え方

今後、必要とされる福祉サービスを充足していくためには、サービスの提供を担う、寮母やホームヘルパーなどの介護系職員、指導員やサービス・コーディネーターなどの指導系職員、保健婦、看護婦、理学療法士、作業療法士などの保健医療系の人材確保が不可欠である。

とりわけ、特別養護老人ホームや老人保健施設、高齢者在宅サービスセンターなどの増設・整備、ホームヘルプサービス事業の拡充などにとともない、介護系職員、指導系職員などの需要は大幅に増大している。

指導系職員についてみると、都内では福祉系大学や短大で毎年約2,000人が卒業しており、また一般大学の卒業生でも就業が可能であるので、養成数としては十分であるが、福祉職場への就業率が低いいため、必要とされる職員数は充足されているとはいえない。

また、地域の相談窓口において総合的なサービスの判定や調整を行う、サービス・コーディネーターや保健医療などの分野にも精通したソーシャルワーカーなどの専門職員の養成確保が急務となっている。社会福祉士がこれらの職務に従事することが望ましいが、資格が制定されてから日が浅く、有資格者数も十分でないので、当面、これらの専門的な職員を養成確保していくためには、一定期間現場を経験した者に対して、高度・専門的な知識や技術を修得させる体系的な研修が必要である。

介護系職員については、介護福祉士養成校など既存の養成機関のみでは絶対数が不足している。大都市である東京においては、近い将来においても増大する需要の全てを介護福祉士で充足することは不可能であろう。だからといって、これまでのように何らの講習も受けずに、施設での介護やホームヘルパーとしての業務を担わせることは避けなければならない。

## 2 介護系職員の養成講習のあり方

近年の出生率の低下にともない、今後若年労働力の減少が進むなかで、介護業務に従事する職員の確保はますます困難になってくる。

今後、幅広い分野から多くの人材を確保し、質の良い福祉サービスを提供していくためには、少しでも福祉の分野に関心を持ち、あるいは介護の経験を生かして働いてみようとする人などを積極的に福祉業務へと引きつけていくとともに、福祉業務に就く人が必要な知識や技術を備えていることが不可欠である。このため、専門資格をもたない人については、まず基礎的な養成講習を用意することとし、さらに希望に応じてより高度な講習（段階的養成講習）を受講できるようにすることが望ましい。

また、大量のホームヘルパーなどを確保していくためには、短時間勤務、短期間勤務、フレックスタイムなど多様な勤務形態が設定される必要がある。このように就業時間帯の選択幅を拡充することにより、中高年層の参入が容易になるものと考えられる。そのためにも、講習の形態や講習の場の整備にあたっては、特に中高年層が受講しやすいものにしていく必要がある。

### （介護系職員の段階的養成）

段階的養成講習は、40時間の基礎的な養成講習（3級）を入口とする。さらに高いレベルの知識や技術

の修得をするため、2級課程90時間の講習を用意するとともに、業務の中核を担う職員を養成するコースとして、1級課程360時間講習を設けるべきである。

国の「ホームヘルパー養成研修事業運営要綱」によれば、ホームヘルパーについては、3級課程40時間、2級課程90時間、1級課程360時間の研修カリキュラムが定められている。都が実施する養成講習においては、国のカリキュラムを基本としつつ、受講者がホームヘルパーのみならず特別養護老人ホームなどの介護業務にも従事できるよう、各課程の講習に家事及び介護の実技を取り入れる方向で検討することが望ましい。

### （福祉人材開発センターの設置）

都における人材養成の基幹的組織として、「福祉人材開発センター（仮称）」を区部及び多摩地域にそれぞれ1ヵ所設置すべきである。同センターは、介護系職員の人材養成に係る業務を組式的に実施する機関として、段階的養成講習の実施、都独自のカリキュラムの検討、他の機関で実施されている講習の養成講習としての指定や一部履修単位の認定などを行うものとする。

### （講習の実施方法等）

最近、区市町村や保健所などにおいて、介護の知識や技術を修得するための講習会が、家族介護者やボランティアを対象として広く行われるようになり、受講者も年間5,000人を上回る規模となっている。講習会の内容は、数時間程度のものから40時間を上回るものまで様々であるが、受講者はいわば潜在的な福祉人材であり、受講実績を生かしていくことが大切である。

このため、東京都の講習カリキュラムに照らして、同様のレベルにある講習会については、可能な限り履修単位として認定していくことが必要である。

そして、都民が3級課程の40時間講習を、できるだけ身近な場所で受講できるように、区市町村等と協力して、このような講習会を拡充していくとともに、高齢者在宅サービスセンターなどを受講の場としていくことが望ましい。このため、都としては区市町村等の実情に応じて、適切な支援策を講ずるべきである。

さらに、養成講習を拡充していくためには、場の確保とあわせて、講義及び実技講習を担当する講師



の養成確保が不可欠である。社会福祉の分野では、専門職制度の確立が遅れたこともあり、組織的な教育担当の人材養成、教育方法の研究などが進んでいない。今後は、現場の経験を積んだ介護福祉士などを講師として養成していくとともに、ビデオやスライドなどの視聴覚教材の開発やこれを使った教育方法の研究に取り組んでいく必要がある。

### 3 介護福祉士等の養成について

介護系職員の専門資格である「介護福祉士」は、昭和62年に法制化された。サービスの質を向上させていくためには、介護業務に従事する職員の多くが、この資格をもつことが望ましいが、制度が発足して間もないこと、資格制度が業務独占ではなく、名称独占であることから、職場に定着しているとはいいがたい。現在、社会福祉施設の職員配置基準やホームヘルプサービス事業などにおいて、介護福祉士の位置づけは明確になっていないが、少なくとも介護サービスの中核的役割を担う職員は介護福祉士を充てるべきである。

#### (東京都の役割)

現在、都内の介護福祉士養成校は13校で、年間養成人員は約800人であるが、うち都立は1校で定員40人である。このように介護福祉士の養成については、そのほとんどが民間の養成校により行われており、今後も基本的には民間の養成校に委ねるべきものとする。しかしながら、東京都としても民間の養成校では対応が難しい分野、例えば、地域的偏在の是正、夜間部の設置、中高年齢者の通学可能なコースの設置などの対策を講ずるべきであろう。

ところで東京都は、看護教育の充実と都内における看護婦等の充足を図るため、保健婦、助産婦、看護婦及び准看護婦養成校に対して運営費を助成している。同様に、介護に従事する人材の確保と資質の向上を図るため、介護福祉士養成校についても、国の動向を踏まえ、施設整備を含めた助成策を総合的に検討すべきである。

また、中高年齢者等の就業分野の拡大を促進するため、現在3校の都立高等職業技術専門校に介護サービス科が設置され、寮母やホームヘルパー等の人材養成が行われている。今後、職業技術専門校介護サービス科の増設拡充の検討とあわせ、地域技能講習として実施している家庭介護講習の充実を期待したい。

### 4 養成・受講の支援

#### (受講経費の援助)

東京都では、今後年間平均5,000人規模の介護系職員を養成していかなければならない。養成講習の受講を促進し、履修後の就業へとつないでいくためには、まず現にパートタイムなどで働いている人たちにとっても受講しやすいものであり、かつ経済的な負担も少なくしていくことが不可欠である。このため、希望に応じて通信教育を取り込んでいくとともに、講習修了者については、通学に要する交通費や参考書購入費などの実費相当額を援助する必要がある。

#### (奨学金制度の創設)

学問を志す優秀な人材を育成するため、日本育英会をはじめとする奨学金制度があり、また、看護婦、保母などについては専門職の養成確保を目的とした奨学金制度がある。

介護福祉士養成校の現状をみると、2年間の修学期間に入学料、授業料等の学校費用だけでも200万円以上を必要としている。このほか施設実習に伴う交通費などを考えると、学生や親の経済的負担は大きい。これらの状況を踏まえ、介護系学生を対象とした「介護福祉士奨学金制度(仮称)」等を創設すべきであり、あわせて職場への定着を促進するため、一定期間社会福祉施設等に勤務した者については、返還金免除規定を設けることが望ましい。

#### (実習指導体制の整備)

これから東京都が実施する介護系職員の養成講習には、特別養護老人ホームや高齢者在宅サービスセンターなどでの実習が必修となっている。しかし、現在でも介護福祉士養成校学生の実習受け入れ施設の確保は大変困難な状況である。これは、現在の社会福祉施設の職員配置基準に実習担当者が算定されていないためである。また施設実習にともなう経費は、養成校及び学生の負担となっている。今後、実習受け入れ施設の確保と実習内容の充実を図り、学生などの負担を軽減するため、実習担当者の養成とあわせて、施設に対する実習担当者の人件費補助を行うべきである。

### 5 資格の認定等について

段階的講習の目的は、講習によって得た知識や技術を職務に生かしていくという、講習と実践を通じて、資質の向上を図り、専門的な人材を養成してい

くことにある。養成講習により資格を取得した者については、それに応じた適切な処遇がなされなければならない。

養成講習を修了した者については、修了認定証を交付するものとする。資格の認定は各段階ごとに行い、都内全域及びすべての介護系の業務に通用する資格制度として確立を図ることが、受講者の意欲向上にも資するものとする。

なお、カリキュラムの検討、他の講習の指定及び履修科目の認定を行うため、前述のセンター内に、「カリキュラム検討委員会（仮称）」を設置すべきである。

### 第三 人材の登録・あっせん

#### 1 人材の登録

社会福祉の分野では、従来から公の職員は選考試験により地方自治体ごとに採用されているが、民間の社会福祉法人等については、規模が小さいこともあり、縁故による採用が多く、公共職業安定所を通じた求人・求職活動は必ずしも活発ではなかった。人手不足が深刻化した最近では、公共職業安定所の利用は増加しているが、これだけで必要な人員を確保することは難しく、また今後も、このルートだけで必要な人員が充足されるとは考えにくいのが現状である。

一方、保健医療の分野では離職中の看護婦の活用を図るため、「ナースバンク」が設けられており、再就職に結びつく一定の効果をあげている。福祉系の職員についても、その業務の特性を考えれば、このような機関の必要性は高いといえる。

（福祉人材情報センター）

国は「都道府県の圏域を対象に潜在福祉マンパワーの登録を行い、社会福祉施設等の福祉サービス実施機関にあっせんを行う」ために、各県に社会福祉協議会をその運営主体とする福祉人材情報センターを設置することとした。都においても、「東京都福祉人材情報センター」が東京都社会福祉協議会のなかに設けられたところである。

福祉人材情報センターが、公共職業安定所、高齢者職業相談所などと相互に情報の交換ができるような体制づくりに向け、国の動向を勘案しながら都としても検討すべきである。

また、福祉人材情報センターは、福祉分野で働くことを希望する人に対して、就職相談や求人情報の提供、登録、あっせん等の業務を総合的に行うものであり、区部と多摩地域にそれぞれ1カ所設置することが望ましい。

しかしながら、在宅福祉サービスの従事者の場合を考えると、職場となる地域に密着した働きをすることとが求められるのは当然のことであるし、施設で働く職員であっても、職場と居住の場はなるべく近いことが望ましい。福祉人材情報センターのブランチは、各区市町村にボランティアセンターがあるように、地域の実態に合わせて設置される必要がある。

さらに、前述した「福祉人材開発センター（仮称）」における介護系職員の養成講習修了者及び都が指定する養成講習修了者については、原則として福祉人材情報センターに登録できるようにするとともに、当該区市町村に修了者名簿を送付することが望ましい。

（人材プール制）

これからの労働力の需給を考えるとき、福祉施設などへの就職希望者に対して、統一的な採用試験を行い、一括して登録し、順次採用を決定する、いわゆる人材プール制は、確実に人材を確保するために極めて有効な方法であると思われるので、その導入を提案する。ただし、制度化にあたっては、名簿登録者の位置づけ、個々の施設の職員採用権、就職希望者の職場選択権などの問題があるので、今後具体的な研究を早急に行われたい。

（代替職員の確保システム）

社会福祉施設などにおける産休・育児休業制度や研修体制の充実を図るため、予め一定の実務経験のある職員を確保して、産休などにより欠員が生じないように代替職員で充足するシステムを確立すべきである。しかし、制度化にあたっては、人材プール制と同様の問題があるので、今後具体的な課題についての研究が望まれる。

#### 2 人材のあっせん

人材あっせんのネットワークを考える場合、単に中央のセンターが主に情報を収集し、それを地域に提供するというだけでは、実効性が薄い。このため、地域の各ブランチが相互に情報交換をしながら、効率的な人材の登録・あっせんを行っていくべきであ

る。

また、職種や勤務形態などを考慮して、既存の職業あっせん機関との有機的な連携を図っていくことが必要である。例えば、広域的な人材の登録・あっせんになじむ指導系職員及び常勤の職員などについては、主に公共職業安定所と連絡をとりあい、非常勤やパートタイム職員については、主に高齢者職業相談所やシルバー人材センターなどの情報交換を通じて、人材のあっせんを行っていく必要がある。

### 3 就業希望者への支援

養成講習の修了者や再就職を希望するものなどの求職登録をしている者に対しては、就業に結びつけるための定期的な情報誌の発行など適切な情報提供を行っていくことが極めて重要である。

また、福祉人材情報センターにおいて収集した求人・求職情報については、必要な情報を手軽に検索・入手できるように、OAシステムの開発に着手すべきである。

就業希望者に対しては、再就職に必要な知識や技術を修得するための研修などを定期的実施するとともに、受講と就業を促進するための誘引策として、例えば研修手当の支給などを検討すべきである。

## 第四 人材の研修

### 1 研修の基本的あり方

職員の資質向上を目的として行う研修の実施責任は、基本的に雇用主にあることは言うまでもない。日々職場内で、あるいは必要に応じて他の研修資源を活用して、職員の職場適応を図り、組織の一員としての自覚を高め、さらに職場における問題の解決能力を伸ばしていくことは、雇用主としての重要な責務である。

しかし、今後ますます福祉ニーズが多様化、高度化し、質の高いサービスが求められることにともない、職員の資質向上のための研修も、より高度かつ専門的なものが用意されなければならない。また、自らの能力を伸ばし、社会福祉士や介護福祉士などの資格取得への意欲を持つ職員も増えてくるであろう。

このような状況に対応するためには、東京都、区市町村、社会福祉法人等が雇用主としての役割を果たすとともに、相互に連携して体系的・専門的な研

修を実施していく必要がある。

#### (求められる役割)

東京都は都内における社会福祉法人等を含むすべての職員の研修について、新たな視点に基づく基本的な考え方を確立するとともに、区市町村や社会福祉法人等における研修が体系的に実施されるよう、総合調整機能を発揮していく必要がある。

今後東京都が行うべき研修は、職員の指導に携わる主任寮母、実習指導者などの研修をはじめ、地域福祉推進の中核となる企画担当者やサービス・コーディネーターなどの専門的研修や管理監督者研修、並びに福祉と保健医療との領域に精通した人材の育成のための研修などであると考ええる。

また、地域福祉を推進していくうえで、ホームヘルプサービス事業や通所施設等に従事する職員の資質向上はこれからの課題であり、研修についての区市町村の役割はますます重要なものとなってこよう。

さらに、社会福祉法人等は雇用主として、職場研修を中心とした新任職員及び現職職員の研修を充実していく必要がある。また、東京都社会福祉協議会において施設種別あるいは職種等に応じて実施している各種の研修についても、今後一層の充実を図っていくべきである。

#### (研修施策の充実)

職場における自発的、自主的な自己研修活動は、職員の自己実現を促進し、魅力ある職場を作っていくうえで極めて有効である。このような研修活動を活性化していくため、福祉施設職員等に対する研究会の組織化の促進、研究活動への援助、研究発表の場の提供、さらに福祉系大学・大学院などへの派遣研修を充実すべきである。

また、長期間にわたり他の機関で研修を受講する場合、代替職員が確保されていないと職場を離れづらいためが多い。研修の実施責任は基本的に雇用主にあるが、このような研修を支援するために、前述した代替職員確保システムや代替職員経費援助の充実を検討すべきである。また、社会福祉法人等が行う職場研修に対する経済的支援についても、一層充実する必要がある。

さらに、職員の研修や研究発表の実績などを、例えば研修手帳に記録し、その実績を資格あるいは待遇と結びつけていく、いわゆるキャリアアップのシ

システムについても今後検討する必要がある。

これからの研修は、一方的に知識を詰め込むのではなく、日々職場で生じる問題を発見し、問題の解決までの過程を学習できるという、研修生の自発性を伸ばしていく魅力のある研修であることが重要であり、今後そのための研修技法や方法を開発する必要がある。

また、地方行政に携わる全ての公務員が、社会福祉の問題 特に高齢化の問題についての基本的理解をもって、各分野の業務に従事できるよう、東京都をはじめ各区市町村の職員研修における、研修内容の検討と研修の充実を強く要望する。

外国人研修生については、外国との交流研修生制度あるいは指導者養成のための研修生受け入れなど国際貢献という視点からも、これからの社会福祉を考えるうえで重要な課題なので、今後積極的な対応が望まれる。

## 2 指導系職員の研修

都民が求めるサービスは多様化かつ高度化しており、福祉の相談窓口においては、総合的なサービスの判定・調整機能の充実が求められている。このため、相談等を通じて必要とするサービスを的確に判定し、場合によっては社会福祉以外の機関との調整を行い、適切にサービスを利用できるようにするとともに、その後の評価と新たな対応を行うサービス・コーディネーターの養成・研修が重要となっている。

このことは例えば、自力で入浴することが困難になった高齢者の相談を受けた場合に、総合的な知識と関連機関とのネットワークを生かして、住居改造、福祉機器や自助具の専門家のサービスや医療機関などに適切につなげていけるような人材が求められているということである。

社会福祉士は専門的知識や技術をもって、助言や指導その他の援助を行うことを業とし、在宅、施設を問わず福祉サービスの指導的、中核的な役割を担うことを期待されており、その意味で、サービス・コーディネーターなどの専門的役割を担う職員として養成・研修されることが望まれる。

なお、このようなサービス・コーディネーターの養成・研修は新たな領域であるため、研修の内容や方法については、十分研究しながら研修を行っていくべきである。また、サービス・コーディネーター

の任務や機能などについては、必ずしも明確になっていないので、引き続き東京都において検討されたい。

また、福祉と保健医療の連携の問題は、地域福祉推進の要となるものである。都においては、福祉局と衛生局が合同で研修所を設置するので、その利点を生かした研修の展開を期待したい。

## 3 介護系職員の研修

3級課程から1級課程までの段階的な養成講習、それと有機的に結びついた新任・現任研修、さらに、主任寮母などの専門的研修という体系を確立するとともに、区市町村や社会福祉法人等とのネットワーク化を図るべきである。

介護福祉士の資格を取得する方法として、試験制度が導入されているので、有資格者を確保する方策として、介護業務に携わる職員を対象にした資格取得をめざす講習を充実する必要がある。

## 第五 人材の定着化

### 1 魅力ある職場づくりの重要性

福祉業務は、個人の生命やプライバシー等に直接係わり、豊かな人間性と高度・専門的な知識や技術が求められるなどの特色がある。また、ともすると従事者の人格や熱意のみが重視されてきた。そのことが、サービスの客観的な評価基準の確立を難しくし、その評価基準に基づく従事者の処遇改善の妨げとなってきた。このことに加え、社会福祉サービスの主たる財源が措置費や委託費であるため、勤務条件の改善については様々な制約がある。

しかしながら、これからの社会の状況を考えれば、福祉業務の特性や専門性に応じた給与の改善をはじめ、サービスの質を確保しながら業務省力化、時間短縮、夜間勤務の軽減を図るなど、勤務条件の改善が進まなければ人材の確保はますます困難となる。

また、人材の確保と定着化の重要な要素である魅力ある職場づくりを進めていくためには、このような勤務条件の改善とあわせて、職員が持てる能力を十分発揮でき、働きがいを感じられる職場づくりが不可欠であり、このため社会福祉法人等の経営者が果たすべき責任も極めて大きい。

### 2 労働条件の改善

### （公私格差是正事業の充実）

東京都は民間社会福祉施設職員の給与水準の向上を図るため、社会福祉審議会の「東京都における社会福祉事業の経営のあり方に関する中間報告（昭和46年9月）」に基づき、20年前から職員給与公私格差是正事業を実施してきた。

この事業は、民間社会福祉施設職員の処遇改善に大きく寄与し、平成2年度には対象職員は約15,000人、是正金額は約120億円に達している。

この間、社会福祉をめぐる潮流は大きく変化し、在宅福祉を基調とする地域福祉への展開が図られ、社会福祉関係8法の改正や新たな専門職制度の導入を図る社会福祉士及び介護福祉士が制定された。

このような状況を踏まえ、在宅福祉サービスを担う職員の増大にともなう公私格差是正事業のあり方について、本事業を提言した東京都社会福祉審議会での審議を期待したい。

### （勤務条件の改善）

今後社会福祉施設職員等の勤務条件を改善していくためには、サービスの質の確保を図りつつ、各施設において業務の省力化や非常勤職員の活用などを進めていく必要がある。また、施設運営については一層の経営努力が求められるとともに、職員配置基準についても、その運用を含めての研究が必要である。

しかしながら、今日緊急の課題となっている勤務時間の短縮については、当面の対策として、時間短縮要員の配置などが望まれる。

また、職員が出産後も安心して勤務を継続していくためには、夜間保育など保育事業の充実を図る必要がある。あわせて、男性職員への適用を含めた育児休業制度の充実を促進するとともに、その代替職員の確保策について検討する必要がある。

最近一定期間勤務すると、リフレッシュ休暇とあわせて、自由な海外研修旅行などを実施する企業が増えている。特に児童福祉施設においては、他の施設と比べて完全週休2日制の実施が進みづらい状況にある。このような業務の特性を補う意味でも、民間社会福祉施設における、リフレッシュ休暇・研修旅行とそれに必要な代替職員確保の事業化について積極的に検討されたい。

### （福祉機器の開発普及）

高齢者などの自立を促進すると同時に、介護にと

もなう家族や介護職員の負担を軽減するという観点から、福祉機器等の研究開発及び機器の普及は極めて重要な課題である。とりわけ、社会福祉施設においては、職員の職場環境を改善するために、介護機器導入に対する助成制度の充実が望まれる。

東京都においては、福祉機器総合センターの建設が計画されているが、福祉機器の研究・開発を進めるとともに、その普及を促進するため、福祉機器の展示及び使用方法の指導を一層充実する必要がある。

### 3 福利厚生者の充実

福利厚生事業は、給与や勤務時間などと並んで、職場選択や勤務の継続を決定するうえで重要な条件である。しかし、民間社会福祉施設等における福利厚生事業をみると、他の民間企業や公務員等と比べて、内容に乏しいのが実情である。

今後、民間社会福祉事業従事者の福利厚生事業を魅力あるものとするのが重要であるが、事業の充実を考える場合、対象を社会福祉施設職員ばかりでなく在宅福祉サービスに携わる職員まで拡大するとともに、統一した制度として確立し、共同して運営する必要がある。このため、社会福祉施設や区市町村の代表などを含む検討委員会を設置し、具体的な事業のあり方については、東京都職員並みの水準を目安として早急に検討するよう提言する。

なお、人間ドック利用料等の補助、各種貸付事業など職員からの要望の強いものについては、なるべく早く実施することが望ましい。

また、夜勤を含む交替制勤務職場においては、新規採用者を確保するにあたり、職員住宅の確保が重要な課題となっている。特に都内で新たにアパートを借りるためには、かなりの資金を必要とする状況があるため、前述した福利厚生事業の一環として、新規採用者に対する家賃補助も検討されたい。

### 4 新たな雇用制度の導入

一定期間の職場経験や専門的な技術をもつ人を積極的に活用していくためには、職場の実情を踏まえて、パートタイム制、フレックスタイム制、夜勤・宿直専任制など、就業希望者が働きやすい形態を整えていく必要がある。ただし、パートタイムなどの従事者については、常勤の職員と比べて勤務時間が短く、不規則であるという以外は、常勤の職員と同様に業務内容にふさわしい賃金や昇級などの処遇が

なされなければならない。また、労働基準法など労働者保護法令が適用されることはいうまでもないが、福利厚生や健康管理面などにおいても常勤の職員に準じた配慮をすることが、優秀な人材を確保し、定着させていくために重要なことである。

職員が持てる能力を伸ばし、業務等に反映していくためには、様々な職場を経験することが重要である。また、女性職員が出産後も勤務を継続するためには、例えば、希望に応じて交替制職場から日勤職場へ異動できる環境づくりが求められる。

このような人事交流を行っていくためには、法人の複数施設経営を促進するとともに、法人間での人事交流ができるようにしていくことも今後必要となつてこよう。ただし、他法人との人事交流を制度化するためには、異動にともなう職員の給与や法人の人事管理のあり方などについて多くの問題が想定されるので、これらの課題について研究を深める必要がある。

東京都におけるこれからの社会福祉のあり方を考えるうえで、新たな雇用制度の導入などは、従来にない形態であり、民間社会福祉施設のみならず、広く社会福祉事業経営の根幹に係わる重要な課題である。本委員会では、この問題について時間の制約もあり十分な審議を尽くせなかったため、引き続き東京都における検討を要望する。

## 5 「福祉人材開発基金（仮称）」の設置

今後、福祉人材の養成確保を着実に推進していくためには、これまで述べてきた養成確保に係る施策を体系化し、事業の拡充に努めていかなければならない。

このため、区市町村や社会福祉法人等に対する財政的支援をさらに充実していくことが求められよう。このことに加え、継続的、安定的に財源を確保する必要がある事業、例えば、民間社会福祉事業従事者のための統一的な福利厚生事業や人材養成を促進するための受講奨励などの事業については、基金を設け、その果実を活用することが望ましいと考えるので、「福祉人材開発基金（仮称）」の設置を提案する。

おわりに

### 1 残された課題

指導系職員の研修においては、サービス・コーディネーター

の養成が重要な課題となっている。これからの養成にあたっては、サービス・コーディネーターに期待される役割やそれにふさわしい資格などについて、さらに検討を深めていくことを要望する。

また、福祉と保健医療との連携のあり方や看護婦などの人材の養成確保についても、極めて重要な課題であり、今後関係局と協力して、具体的な検討を進めてほしい。

人材定着策の検討では、勤務条件や処遇の問題、人事交流など多角的に審議を進めてきた。本委員会は、主に福利厚生面を充実する観点から施策を審議したが、厚生年金基金を設立することについては、加入者の規模、事業内容及び財政面などの問題をさらにつめる必要がある。今後、関係者を中心として、厚生年金基金の設立に関する具体的な問題について、さらに検討を深めていくことを期待する。

### 2 国等への要望

社会福祉士及び介護福祉士は、専門的な知識や技術を有する福祉の専門家として、在宅福祉及び施設福祉の中心的な役割を果たしていくことが求められている。しかし、制度化されて間もないこと、資格取得者が少ないこともあり、職場への定着が進んでいるとはいえない。今後、多くの優秀な人材を養成し、社会福祉従事者の資質の向上を図るためには、養成施設の施設整備補助制度を創設するとともに、資格取得者の業務における基本的なあり方を確立することが望まれる。

また、多様な雇用形態の導入など様々な経営努力を通じて、社会福祉施設等における福祉人材の確保定着を図っていくためには、業務内容に見合う給与の確保や弾力的な運営を可能にする措置費制度等の改善が必要である。

今後、福祉人材の養成確保を着実に推進するため、国における制度政策・財政面の十分な配慮を要望する。

21世紀の高齢社会に向け、東京都における社会福祉の新たな展開を図るためには、何よりもその基盤づくりが不可欠であり、その要となるのは優秀な人材の養成確保と資質の向上である。社会福祉をとりまく環境には厳しいものがあるが、東京都をはじめ区市町村、社会福祉法人、さらに関係機関が相互に協力しながら、本委員会が提言した施策について全力をあげて取り組んでいくことを期待してやまない。