

【1992年1月17日】看護・介護労働力確保のための総合的な対策の樹立について
中央職業安定審議会

看護・介護労働力確保のための総合的な対策の樹立について（建議）

平成四年一月十七日

中央職業安定審議会会長 高梨 昌 発
労働大臣臨時代理国務大臣 岩崎 純三 あて

当審議会は、看護・介護労働力確保のための総合的な対策の樹立につき、昨年十二月より雇用対策基本問題小委員会において鋭意検討を行ってきたが、今般、別紙のとおり小委員会報告がとりまとめられ、本日の本審議会において決定をみた。

今後、この決定の壁日に沿って、看護・介護労働力確保のための総合的な対策の樹立を図ることが必要であると考えるので、この旨建議する。

（別紙）

看護・介護労働力確保のための総合的な対策の樹立について

第一 看護・介護労働力の不足の状況

一 需要の増大と人手不足の現状

近年における高齢化の進展、医療の高度化に伴う業務量の増大等により、病院・診療所等医療施設における看護労働者に対する需要が増大しており、今後その一層の拡大が予想される。

また、高齢化の進展に伴い、寝たきり老人・痴呆性老人等が増加しており、現在七十方人程度と推定される寝たきり老人数は二〇〇〇年には百万人程度になるものと見込まれる。こうした状況に対応して平成元年十二月に策定された「高齢者保健福祉推進十か年戦略（ゴールドプラン）」（厚生、大蔵、自治大臣合意）においては、高齢者の保健福祉分野の公共サービスの基盤整備について平成十一年度までの十か年の目標が示されているが、その実現に当たっては、ホームヘルパー、老人福祉施設職員等の介護労働者の大幅な増員が必要とされている。

さらに、民間部門の介護サービスに従事する介護労働者についても、労働者の供給の伸びを需要の伸びが大幅に上回っており、需給のひっ迫化が進行している。

このように、看護・介護労働力については、その需要が急速に増大しており、職種・雇用形態等により、程度の差はあるものの全般的に人手不足状態にあるといえる。

二 対策の必要性

今後の労働力人口の動向をみると、中長期的には、若年者を中心とした労働力人口の伸びの鈍化が見込まれており、看護・介護労働力についてもその確保が困難となることが予想される。看護・介護労働力が不足している場合には、勤労者が老親等の介護を自ら行うために休職・退職を余儀なくされる事態も生じ得ることから、その確保は保健医療・社会福祉という特定の分野に限らず全産業の労働力確保にかかわる重要な問題であるといえる。

政府は、これまでも全体の労働力需給バランスの中で労働力確保を図る必要がある特定分野について施策を講じているところであるが、社会経済に占める保健医療・社会福祉分野の看護・介護労働者の役割の重要性にかんがみ、この分野においても労働力確保に重点をおいた施策を新たに講ずる必要がある。

第二 看護・介護労働力確保のための対策の考え方

看護・介護労働者について、職種、地域により程度の差はあるものの共通の傾向として人手不足状態にある背景としては、雇用管理の面での立ち遅れがみられ、職場としての魅力に欠けること等が指摘されており、その確保のための対策の手法については共通するものが少なくないことから、職種・雇用形態の特性に配慮しつつも、総合的に対策を講じていくことが適当かつ効率的である。

ただし、看護労働者については、業務の実施について資格要件があること等から、その特性に応じた対応を図る必要がある。

第三 看護労働者確保対策

一 問題点及び対策の方向

看護労働者については、養给力の強化の結果、就業者数は年々増加しているものの、離職者数も多く、有資格者でありながら就業していないいわゆる「滞在看護婦」となっている者が相当数存在している。

その雇用管理の現状をみると、業務の多様性及びその性格からくる心身上の負担、夜勤の負担、完全週休二日制の普及の遅れ、福利厚生面での遅れ等の問題があり、さらに、看護労働者を雇用する事業主については雇用管理を適切に行う知識・経験に乏しい面がみられるとの指摘がある。

このため、看護労働者の確保に当たっては、事業主の雇用管理の改善のための自主的取組について、指導・援助していくとともに、公共職業安定所を中核として、雇用管理に関する相談・援助機能、需給調整の機能の強化を図ることが必要である。

二 具体的な対策の考え方

(1) 雇用管理の改善の具体的方向の提示

国は、看護労働者の確保のため、業務の内容、勤務体制の見直し、福利厚生施設の設置・整備による職場環境の改善等事業主が努力することが望まれる雇用管理の事項についての具体的方向を示す。

また、国は、事業主等の関係者に対し、雇用管理の改善に係る指導を行う。

(2) 雇用管理者に対する研修等

看護労働者を雇用する事業主は、その指定した雇用管理に関する責任者に対して雇用管理研修の受講等雇用管理に関する知識の習得及び向上のための措置を講ずるよう努めるものとする。

国は、上記事業主の措置を促進するため、助成措置を講ずる。

(3) 公共職業安定所の雇用管理の改善に関する相談・援助、有給調整機能の強化

公共職業安定所の雇用管理の改善に関する相談・援助、需給調整機能を強化するため、第四の介護労働者確保対策と併せ、看護・介護労働者の確保の拠点となる公共職業安定所を指定し、当該所を中核として、公共職業安定所において以下の業務を行う。

専門の職員等の配置による雇用管理改善に関する相談・援助

上記(2)に係る助成

「潜在看護婦」等について、積極的な把握・登録、情報提供、職業相談・紹介等再就業のための援助

労働大臣の許可を受けて無料職業紹介を行っているナースバンク等との連携の強化

第四 介護労働者確保対策

一 問題点及び対策の方向

介護労働者については、その職種、業務内容等は多岐にわたっているが、共通の傾向として、要介護老人の増加等によりその需要が急速に伸びており、これに対応した供給の確保が課題となっている。

その雇用管理の現状をみると、全体として業務の身体的負担、福利厚生面での遅れが指摘されているが、これに加え、施設において介護業務に従事する者については、週休二日制の遅れ、夜勤の負担等の問題が、また、在宅での介護業務に従事する労働者については、設備の不十分な個人家庭で業務に従事することに伴う心身の負担の問題がみられる。さらに、介護労働者を雇用する事業主については、雇用管理を適切に行う知識・経験に乏しい面がみられるとの指摘がある。

一方、この分野においては、要介護者個人に直接雇用され個人家庭等で介護業務に

従事するという形態をとるものも多数存在するが、この場合には、雇用主に事業性がないこと等から労働基準法、労働保険・社会保険制度が適用されず、また、雇用主である個人に雇用管理の責任を負わせることが難しいことから、雇用管理を行う者が実際存在しないという問題がある。

このため、介護労働者の確保に当たっては、事業主の雇用管理の改善のための自主的取組について、指導・援助していくほか、個人に雇用され、雇用主による雇用管理の改善が実際上期待し得ない労働者については、支援機関による就業条件の改善のための事業を実施する。また、公共職業安定所の雇用管理の改善に関する相談・援助、需給調整の機能を強化し、潜在就業希望者の就業援助を行うとともに国としても、介護労働者の能力開発を推進する。

なお、雇用主に事業性がないために労働保険・社会保険制度が適用されていない介護労働者について、これに代わる共済制度の創設が図られるべきである。

二 具体的な対策の考え方

(1) 介護労働者の雇用管理の改善等に関する施策の提示

国は、介護労働者の雇用管理の改善、需給調整の的確な実施、能力開発の促進等に関する労働施策を提示し、事業主等の関係者に対し、その実施に必要な指導を行う。

(2) 関係者の責務

介護労働者を雇用する事業主等の関係者は、雇用管理の改善等介護労働者の福祉の増進に資する措置を講ずるよう努めなければならないものとする。

(3) 雇用管理者に対する研修等

介護労働者を雇用する事業主は、その指定した雇用管理に関する責任者に対して雇用管理研修の受講等雇用管理に関する知識の習得及び向上のための措置を講ずるよう努めるものとする。

国は、上記事業主の措置を促進するため、助成措置を講ずる。

(4) 個別事業主の計画の作成及び都道府県知事の認定等

介護労働者の確保のために雇用管理の改善等を行う意欲を有する事業主は、介護労働者の確保のために取り組む雇用管理の改善等の事業を内容とした計画を作成し、都道府県知事の認定を受ける。

計画の認定を受けた事業主の事業の実施を円滑にするため、国は、福祉施設の設置・整備を促進するための助成措置を講ずる。

(5) 介護労働力確保のための福利厚生等の改善の支援

介護労働力確保のための福利厚生面等の改善を目的として、国の出資による基金を設け、

介護労働者のための福祉施設等の設置・整備のための資金を借り入れる事業主等に対する債務保証

下記（８）の の共済制度の運営に関する助成等の業務を行う。

（６）公共職業安定所の雇用管理の改善に関する相談・援助、需給調整機能の強化

第三の二の（３）により指定された公共職業安定所を中核として、雇用管理の改善に関する相談・援助を行うとともに、潜在就業希望者の積極的な把握・登録、情報提供、専門的な職業相談・紹介、介護労働の体験機会の提供等を行う。

（７）公共職業訓練施設における能力開発の推進

公共職業訓練施設における介護関係訓練科の増設、内容の充実等により、介護労働者の人材養成を図る。

（８）指定法人による総合的な支援

介護労働力の確保のための対策の実施に当たっては、事業主の独力の取組には一定の限界があり、また、個人に雇用される労働者についてはこれを期待し難いことから、国が支援策を講ずる必要があるが、支援を行うに当たっては、この分野の特殊性を考慮し、介護労働者の福祉の増進を図ることを目的とした民法第三十四条の法人であって適当なものを指定し、これに行わせることが適当である。

この指定法人においては以下の業務を行う。

事業主その他の関係者に対する雇用管理の改善についての専門的知識を有する者による援助

上記（３）及び（４）の に係る助成金の支給

介護労働者の福利厚生に関する援助

労働保険制度等の適用のない介護労働者を対象とする福祉共済制度の運営

介護労働者についての職業紹介事業を行う者の間の求人又は求職の情報に関する連絡網整

介護労働者に対する必要な知識及び技能を習得させるための講習

介護労働者に関する調査研究

その他介護労働者の福祉の増進を図るための業務