

「社会福祉はこれでいいのか」

- 社会福祉士法改正に伴う養成・任用・確保システムの新段階 -

社会福祉提言委員会

2007年7月25日に厚生労働大臣から社会保障審議会福祉部会に「社会福祉事業従事者の確保に関する指針」のあり方が諮問され、原案が了承された。指針の特色は、これまでの社会福祉事業従事者に加えて介護サービス従事者を入れ、福祉・介護サービス従事者328万人とひとくくりにした新たな概念である。その主な内容は、労働環境の整備、再就労方策の充実、多様な人材の参入方策の充実等であるが、今後、注目されるべき事項は、適切な給与水準の確保、事業収入の職員への適切な配分、社会福祉士・介護福祉士等の配置への介護報酬の加算適用や職域拡大の提言などが盛り込まれた。職員が離職する主な理由は、給料が安いこと、雇用マネジメントが悪いこと、仕事に生きがいを感じられないことの三点である。すなわち、の課題は、これらの三点をどのように解決するかが焦点となる。



1986年に成立した「人材派遣業法」は、当初、人手不足の「専門的な知識・技術・経験を必要とする業務」に限定されていたが、経済のグローバル化の進行に伴う市場原理の深化は、規制緩和を促し、その原則は、自由化された。1987年の全雇用労働者のうち、非正規の割合は11・1%であったものが、2007年の4月には33・2%に達し、とりわけ福祉・介護サービスの分野は顕著で、2005年の介護職員の非正規の割合は41・6%、在宅サービス分野にあっては、52・2%に達し

ている。2004年の介護職員の平均給与は、全産業の平均の33万円と比較して、20・8万円とその額は極めて低い状況にある。365日、24時間の福祉ニーズに対応するために、非正規雇用が中心になりつつある雇用形態で人間の尊厳を保障する社会システムの構築が可能であるのかどうか、今後、関係者は根拠のある説明責任が問われよう。一生懸命に働いても生活保護世帯の基準以下といういわゆるワーキングプアを生みだしている現状では、給料の高い職種に若い有為な人材が集中し、福祉・介護サービスに従事する職員が不足するのは当然といわざるを得ない。高い倫理観と専門性を備えた福祉・介護福祉サービス従事者の確保の核心は、それぞれの職場が、普遍的な理念、希望を持てる労働環境、職員の参画を図る雇用マネジメント等に関して魅力ある職場づくりのための「基礎構造改革」を普段から行っているかどうかにある。

これまで社会福祉士を約10万人、介護福祉士の約56万人を生み出しながら、福祉事務所への社会福祉士の配置は、僅か3・9%、介護福祉士にいたっては、約半数が職についていない実態に対して、国、地方自治体、経営者をはじめ大学、学会、職能団体は一体となって、この現状を打開する必要がある。戦後、日本の社会福祉関係者は、総力を結集して働く人々の労働条件をめざして予算対策運動に取り組み、給与の公私格差是正や労働時間短縮に取り組んできた。その成果は、今、行き過ぎた「市場原理」の導入により音をたてて崩れつつある。若者達が、魅力を感じられる職場、生涯にわたって働き続けられる職場をつくり出すために、関係者の福祉・介護人材に関わる養成・任用・確保に関するトータルなシステム構築のための創造的な取り組みが急務である。

(日本ソーシャルワーカー協会会報 No.51 2007年10月に掲載)

