

日本における福祉教育と福祉マンパワー対策の分析

A Discussion of Social Education and Manpower Policies in Japan

佐々木 隆志

SASAKI Takashi

はじめに

筆者はこれまで、高齢者の終末ケア研究を進めてきた。(1)(2)(3) その結果、多くの施設では職員不足が指摘され、終末を看取る基本的な人的設備も不十分な点が明かにされた。また、2006(平成18)年4月の改正介護保険制度以降、社会福祉事業者及び社会福祉専門従事者のなかで様々な問題が出てきている。高齢者サービスの現場では社会福祉事業者の7割以上が「だんだん運営が難しくなっている」と述べている。この調査から経営が難しくなっている事業所内訳では、訪問介護で74.7%、通所介護で74.2%、居宅介護支援で77%、法人でも81.2%とそれぞれ高くなっている。(4)

このような傾向は、筆者らの研究から多くの事業所では共通の課題を抱えている。また、事業所が職員募集に苦慮している面があり、訪問介護部門ではその傾向が顕著に現れている。そこで本稿では、日本における福祉教育とマンパワー対策について分析し、福祉人材確保策の分析と求職・求人状況の関係から分析をすることを目的とする。

1. 福祉人材確保指針の分析

福祉人材確保指針については、厚生労働省が2007(平成19)年8月28日付官報で公表している。その内容は、「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(福祉人材確保指針)であり、今回公表された背景には、1987年成立の「社会福祉士及び介護福祉士法」制定後6年が経過しており、社会福祉士・介護福祉士養成のカリキュラム改正と大きく連動している。これらの人材確保指針は社会福祉法第89条に基づくものである。社会福祉法第89条は、第9章部分で「社会福祉事業に従事する者の確保の促進」の見出しで、同第1節で「基本指針」について以下の条文からなる。これらの内容は、同法により社会福祉事業に従事する者の確保については、以下の3点にその特徴を見出すことができる。第一に、社会福祉事業従事者の就業の動向に関する支援策。第二に、社会福祉事業を営む者が行う、社会福祉事業従事者に係る処遇(国家公務員及び地方公務員であるものを除く)及び資質の向上並びに新規の社会福祉事業従事者の確保に資する措置その他の社会福祉事業従事者の確保に資する措置の内容に関する事項。第三に、前号に規定する措置の内容に関して、その適正かつ有効な実務を図るために必要な措置の内容に関する事項である。

(基本指針)

第 89 条 厚生労働大臣は、社会福祉事業が適正に行われることを確保するため、社会福祉事業に従事する者（以下この章において「社会福祉事業従事者」という。）の確保及び国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置に関する基本的な指針（以下「基本指針」という。）を定めなければならない。

2 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。

- 1 社会福祉事業従事者の就業の動向に関する事項
- 2 社会福祉事業を営む者が行う、社会福祉事業従事者に係る処遇の改善（国家公務員及び地方公務員である者に係るものを除く。）及び資質の向上並びに新規の社会福祉事業従事者の確保に資する措置その他の社会福祉事業従事者の確保に資する措置の内容に関する事項
- 3 前号に規定する措置の内容に関して、その適正かつ有効な実施を図るために必要な措置の内容に関する事項
- 4 国民の社会福祉事業に対する理解を深め、国民の社会福祉に関する活動への参加を促進するために必要な措置の内容に関する事項 [社会福祉法第 89 条抜粋]

前述した 3 点を考察してみる。第一については、「社会福祉事業従事者」の範囲を、福祉従事者から介護サービス従事者へ範囲を拡大している点である。これは、社会福祉サービスの範囲が従来の措置制度と比べ大きく変化しているため、今回の指針で「福祉・介護サービス」という概念がはじめて出されている。この概念の捉え方は、2000（平成 12）年の社会福祉事業法から社会福祉法へ法名称が変化し、同法の目的の変化と深く関係している。つまり、改正前（社会福祉事業法）と改正後、社会福祉法では題名改正及び目的の改正があげられる。法律の題名改正では、社会福祉事業が公明かつ適正に行われるための諸規制を行うことを主眼としていた従来の「社会福祉事業法」の目的が、利用者本位の社会福祉制度を確立するという観点から規定し直されるとともに、「福祉サービスの適切な利用」、「地域福祉の推進」という新しい章を設けたこと等によりその内容及び性格が変更されたことから、題名が改正されている。法の目的第 1 条では、基本的な社会福祉の目的・対象・方法が変化している。

改正前では「社会福祉事業の全分野における共通的基本事項を定め、・・・」としており、具体的な実践方法では、社会福祉の実体概念に即した福祉関係（児童・障がい・老人）の分野から福祉六法を通して「社会福祉を目的とする法律と相まって、社会福祉事業が公明かつ適正に行われることを確保し、・・・」とある。改正後では、社会福祉を目的概念として捉え、サービスの対象をより広義の社会福祉から捉えている。すなわち、「社会福祉を目的とする他の法律の相まって、福祉サービスの利用者の利益の保護及び地域における社会福祉（以下「地域福祉」という。）・・・」である。このことは、社会福祉が介護保険の導入

により、多種多様な分野が参入しそれに伴いサービスの競争原理と「社会福祉事業の公明かつ適正な実施の確保及び社会福祉を目的とする事業の健全な発達を図り、・・・」とあるように、高齢者等の人権擁護「福祉サービスの利用者の利益の保護」および「地域における社会福祉の発展」を目的としている。つまり、従来の福祉関係法規の法名削除と、社会福祉の目的のなかで「利用者主体」の記述があり、下線部の箇所を明確にした点で大きな特徴がある。さらに、「利用者」の概念は、サービス提供者（事業者）とサービス利用者（高齢者）の対等な関係を意味している。つまり、高齢者が選択しサービスを利用する主体として捉えている点に大きな特徴を見出すことができる。従来は、「要援護者」「被援護者」の用語が使用されていた。しかし、改正後では「利用者」の用語が使われ、サービス利用者主体の意味が鮮明にうたがわれている。

社会福祉法（改正後）	社会福祉事業法（改正前）
<p>（目的） 第1条 この法律は、社会福祉を目的とする事業の全分野における共通的基本事項を定め、社会福祉を目的とする他の法律の相まって、<u>福祉サービスの利用者の利益の保護及び地域における社会福祉（以下「地域福祉」という。）</u>の推進を図るとともに、社会福祉事業の公明かつ適正な実施の確保及び社会福祉を目的とする事業の健全な発達を図り、もって社会福祉の増進に資することを目的とする。</p>	<p>（目的） 第1条 この法律は、社会福祉事業の全分野における共通的基本事項を定め、生活保護法、児童福祉法、母子及び寡婦福祉法、老人福祉法、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、その他の社会福祉を目的とする法律と相まって、社会福祉事業が公明かつ適正に行われることを確保し、もって社会福祉の増進に資することを目的とする。</p>

（下線部筆者記す）

第二に「社会福祉事業を経営する者が行う、社会福祉事業従事者に係る処遇（国家公務員及び地方公務員であるものを除く）及び資質の向上並びに新規の社会福祉事業従事者の確保に資する措置その他の社会福祉事業従事者の確保に資する措置に関する事項」では、現に社会福祉現場に従事する者の確保に関する措置をあげており、介護福祉士系の養成校についての記述は見当たらない。図1より「Ⅱ 人材確保のための措置」の内容で示すように労働環境の整備の促進、キャリアアップの仕組みの構築や、福祉・介護サービスの周知・理解である。また、潜在的有資格者の参入の促進もあげている。厚生労働省では2007年度、介護保険に従事する介護職員112万人、そのなかで介護福祉士の資格取得者は47万人と推計している。このなかで、介護保険事業に従事する介護福祉士は26万人、介護保険事業以外に従事する介護福祉士約1.1万人である。他の20万人は潜在的介護福祉

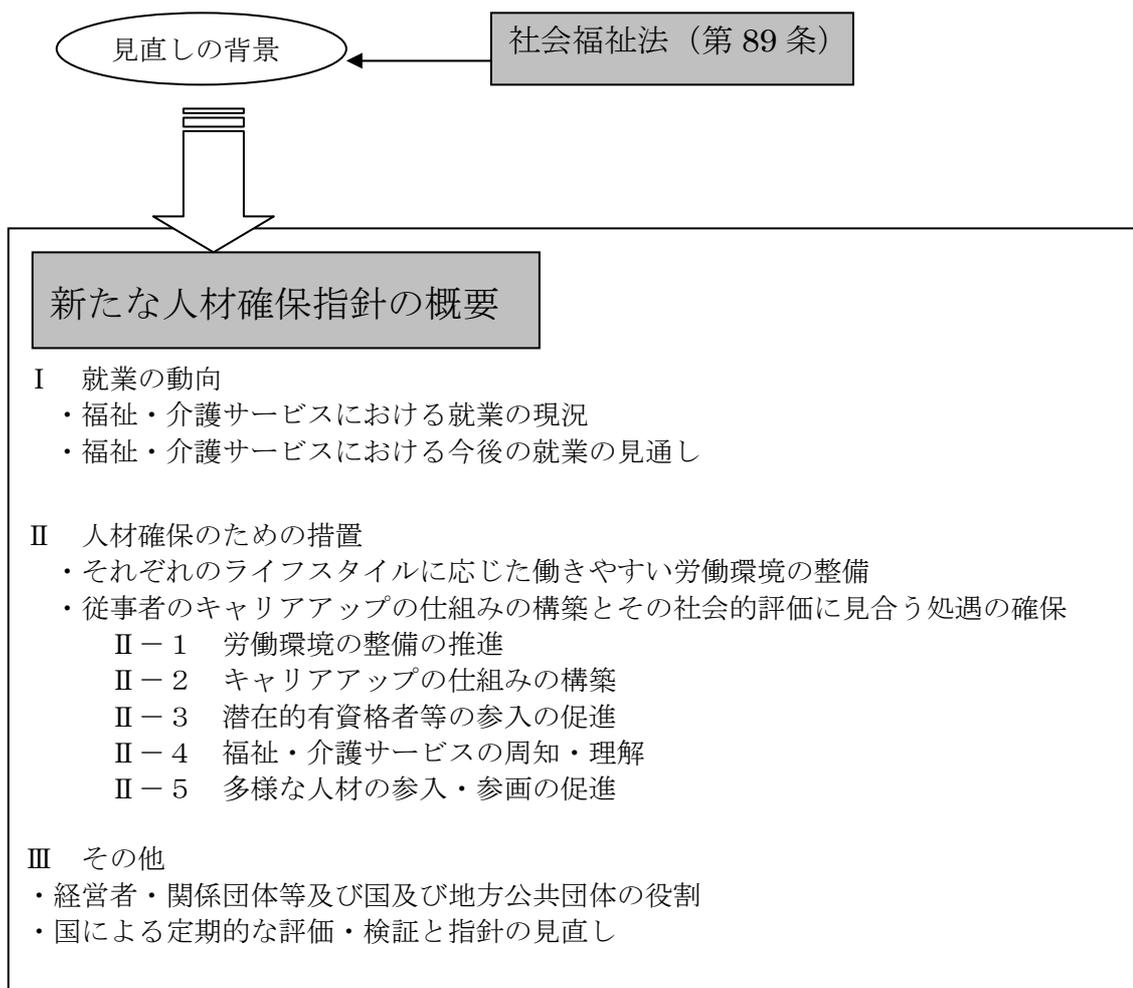
士とされ、1年以内に介護業務につきたい者は10.6%である。将来的には介護を行いたいと考えている者は、38.8%である。

この第2点目では、現任の社会福祉従事者を対象としており、介護福祉養成校等を対象とした取り組み支援策は見当たらない。第三では前号に規定する措置の内容に関して、その適正かつ有効な実務を図るために必要な措置の内容に関する事項である。

この部分は、地方公共団体の社会的責務について触れている。

この前述した三点を中心に、今後新たな社会福祉人材確保に向け関係部所で行き組まれていくが、介護福祉士養成校において今後どう取り組むかについては、現段階では大幅なカリキュラム改定が進んでおり、その教育課程において、下記の図1に示す人材確保の関係性が具体的に示されておらず、今後潜在的介護福祉士の育成と介護福祉養成校における介護福祉観の形成が重要であると筆者は考えている。

図1 福祉人材確保指針の見直しについて（概念図）



（出典：全国社会福祉協議会『月刊福祉』2007年11月号，15頁）

ところで、厚生労働省が社会福祉系の専門従事者について具体的に施策を講じたのは、1992年6月に成立した「福祉人材確保法」である。これは国が策定することになった「社会福祉事業の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」が中央社会福祉審議会の答申を受けて当時の厚生大臣より告示されている。当時のこの内容は、社会福祉従事者の資質、任用・労働条件、研修等と多岐にわたっている。そのなかでは、基本方針は、社会福祉従事者の確保問題があげられる。それは社会福祉施設職員配置基準に示す内容を満たすための法的最低条件となっている。このことは、一般企業等と異なり、社会福祉施設の目的が施設利用者の人権を守り日本国憲法第25条で定める「健康で文化的な最低限度の生活を保障する」ことへの具現化への一步であるといえる。このように福祉サービスは人間が人々を援助しその最低生活を保障することを第一に考えれば、専門従事者の量と質の確保がともに重要となってくる。

以上のべてきたように、福祉人材確保についてはその対策を講じてきていることがわかる。

2. 社会福祉の求人状況と福祉人材確保

厚生労働省は、2006（平成18）年1月31日、2005年12月現在の有効求人倍率が1.00倍と1992年以来13年3ヶ月ぶりに一倍台に回復したと報じている。⁽⁵⁾

1980（昭和55）年では求人総数では、47万4,779人となっており、1990（平成2）年61万7,859人、1995（平成7）年76万3,088人、2000（平成12）年106万1,366人となり、15年間で2.2倍に伸びていることがわかる。職種別では全体の46.5%が児童福祉施設等に勤務する職員（保育士等）である。次に多いのが、老人福祉施設等職員（介護福祉士等）が38.7%である。

2006年度の「改定介護保険制度調査委員会」の調査によれば、以下の表に示すとおり、訪問介護事業所の離職率が26.9%と高く、次いで介護保険事業者（法人）25.9%の順になっている。この数値は、大都市とそれ以外の都市では大きな差異がみられる。

■介護保険法改正後の介護サービス事業者の入職率・離職率

事業サービスの種類	入職率	離職率	うち大都市	それ以外の都市
訪問介護事業所	18.0%	26.9%	39.3%	23.1%
通所介護事業所	24.9%	20.3%	30.8%	17.8%
居宅介護支援事業所	25.2%	19.8%	30.6%	16.7%
介護保険事業者（法人）	22.3%	25.9%	———	———

注) 数値はいずれも平均値。大都市は政令指定都市と東京23区
改定介護保険制度調査委員会まとめ。

福祉・介護サービス従事者の有効求人推移では、「常用的パートタイム」では、2001年度1.31、2002年度1.37、2003年度1.61、2004年度1.47、2005年度1.55、2006年度1.79となっており有効求人が高くなってきている傾向を見ることができる。つまり、2006年で

は「常用雇用」は 1.10 となっており、同年、「常用的パートタイム」では 1.79 となっている。2006 年度では、全職種「常用的パートタイム」が 1.35 であるが、社会福祉専門職の「常用的パートタイム」は 1.79 と 0.44 高い。即ち社会福祉分野の有効求人倍率は、一般職種より求人は多いが、その内訳では「常用」より、「常用的パートタイム」の方が高い傾向を示している。

このような社会福祉従事者のなかで、先に述べた福祉人材確保法の当初の目的が達成されたのかみてる。「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指針」によれば社会福祉事業全体で、1990（平成 2）年 75 万人であった従事者を、2000（平成 12）年に 110 万人必要と見込んでいる。このうち介護職員に限定すれば、高齢者保健福祉推進十か年戦略（以下「ゴールドプラン」と略す）の実施に必要な人員は、以前の 9 万人に加えて 18 万人増員することが必要である。つまりゴールドプランでは平成 2 年に在宅福祉の要となるホームヘルパーの確保について、平成 11 年までの整備目標として 10 万人としている。

この状況は、高齢者福祉分野により「老人福祉法等の一部改正に関する法律」（平成 2 年）が大きく関係している。つまり、「在宅福祉対策等の緊急整備」が第一にあげられており、ホームヘルパーの充実が述べられている。また、このプランのなかで特筆すべき点は、「ゴールドプラン推進支援の方策」として福祉マンパワーの確保があげられ、①福祉人材情報センターの設置、②福祉人材バンク事業の推進が述べられている。1992（平成 4）年社会福祉事業法の改正と社会福祉施設職員退職手当共済法の両者の改正により通称「福祉人材確保法」ができています。この具体的内容について、社会福祉事業法では 3 点あげている。第一に、社会福祉事業従事者の確保及び国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための基本方針を厚生大臣が定めること、第二に、社会福祉事業への就業援助、研修、従事者の確保に関する調査研究等を行うための福祉人材センターを各都道府県に設置するとともに、中央福祉人材センター（中央に 1 ヶ所）を厚生大臣が指定すること、第三に、従事者の福利厚生共同事業を実施する福利厚生センターを厚生大臣が指定すること。

上記の内容は、今回出された福祉人材確保と類似性が高い。そのなかで、福祉人材センターがこれまで大きな役割を果たしてきたと言える。このなかで大きな柱は人材を確保するための労働条件の整備である。具体的には、適切な給与水準の確保、週 40 時間の労働の実施、年次有給休暇の完全取得、夜間勤務の負担軽減と業務の体制の見直し等である。これらの実施については、業務を省力化等による業務の合理化とサービスの向上（夜勤宿日直勤務のみを行う介護職員の採用、多様な勤務体制の整備、業務のマニュアル化、介護機器の採用、事業の電算化等）である。

以上みてきたように国が後押しする形で優秀な人材の確保と資質の向上を目指したものである。このような福祉人材確保等に関する取り組みをまとめてみると、以下のように整理できる。

「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の概要社会福祉事業法の一部改正」の基本方針の策定では、厚生大臣は「社会福祉事業従事者の確保及び国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置に関する基本方針を定める」としている。さらに「基本方針の内容」では、①社会福祉事業従事者の就業の動向、

②社会福祉事業経営者が行うべき、社会福祉事業従事者の処遇の改善（公務員は除く）、資質の向上、新規の社会福祉事業従事者の確保その他の社会福祉事業従事者の確保措置、③社会福祉事業経営者が②の措置を適正かつ有効に実施するために国、地方公共団体が講ずべき措置、④国民の社会福祉に関する活動への参加を促進するために必要な措置となっている。「福祉人材センター」として、都道府県福祉人材センターでは、都道府県知事は、次の業務を行う都道府県福祉人材センターを指定することができるとし、①社会福祉事業に従事しようとする者への就業援助（無料職業紹介も含む）、②社会福祉事業の業務に関する研修、③指針に基づき経営者が行う措置に関する相談その他の援助、④社会福祉事業従事者の確保に関する調査研究、⑤社会福祉事業に関する啓発活動である。「中央福祉人材センター」では、厚生大臣は、都道府県福祉人材センターの業務について、啓発、連絡調整、指導、情報提供等を行う中央福祉人材センターを指定することができる。

「福利厚生センター」の役割として厚生大臣は、社会福祉事業従事者の福利厚生共同事業を実施する福利厚生センターを指定することができるとなっている。また、「社会福祉施設職員退職手当共済法の一部改正」により、適用対象にホームヘルパー等を追加及び期間通算制度の整備ができています。施行日は、基本指針及び福祉人材センターは公布後6月以内政令で定める日、中央福祉人材センター及び福利厚生センターは平成5年4月1日とし、退職手当共済等は平成4年7月1日である。

このような福祉人材確保等に関する取り組みをまとめてみると、以下のように整理できる。

前述した福祉人材確保について具体的に政策が講じられ始めたのは、1989（平成元）年度以降のことである。また、居宅福祉サービスの人材確保では、1990（平成2）年社会福祉事業法の改正により特筆すべき点は、ホームヘルプサービスの担い手である訪問介護員（ホームヘルパー）が、社会福祉施設職員退職手当共済法一部改正により適用対象になった点である。

『福祉人材確保法』と「社会福祉事業法等の一部改正」に関する背景を整理すると、次のようになる。

『福祉人材確保法』（社会福祉事業法等の一部改正）制定の経緯

1 背景

急速な高齢化の進展等による国民の福祉サービスに対する需要の拡大に対応して、ゴールドプラン等の円滑な実施を図るためには、従来にも増して、社会福祉施設職員やホームヘルパーなど、社会福祉事業に従事するも者の確保を促進していく必要がある。

このため、予算、融資等により社会福祉事業従事者の確保のための処遇の改善、資質の向上、就業の促進等を推進するとともに、これら対策の骨格となる所要の法律改正を行ったところである。

2 経緯

平成元年3月 福祉関係三審議会合同企画分科会「今後の社会福祉のあり方について」

- ・福祉を実際に担う人々の資的量的両面にわたる拡充整備が重要
- ・高度な専門的知識・技術を備えた福祉専門職からボランティアまで

多様な重層的構成をとる必要

平成元年12月 高齢者保健福祉推進10か年戦略（ゴールドプランの策定）

西暦2000年までに整備すべき公共サービスの目標を提示

平成2年6月 福祉八法の改正

在宅福祉サービスと施設福祉サービスが住民に最も身近な市町村で、一元的・計画的に提供される体制の整備

平成3年3月 保健医療・福祉マンパワー対策本部中間報告

現状の分析と処遇の改善、資質の向上、就業の促進等の総合的な人材確保対策のあり方について提言。予算・融資等における対応とともに、法的措置についても検討する必要性を指摘。

平成3年10月 衆議院厚生委員会決議（全会一致）

「医療・促進・福祉マンパワーに関する件」

平成4年2月29日 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改正案（「福祉人材確保法」）を中央社会福祉審議会に諮問・答申

平成4年3月7日 国会提出

平成4年6月19日 成立

平成4年6月26日 公布

3 福祉教育と人材確保

現行の社会福祉専門職のなかでその養成校は、保育士養成校、社会福祉士養成校、介護福祉士養成校、精神福祉士養成校等がある。なかでも、1989（平成元年）以降、介護福祉士養成校は急増し、2008年度定員割している養成校も出はじめている。

介護福祉士養成では、以下に述べる「介護福祉等修学資金貸付制度」が大きな役割を果たし、さらに地域に根ざした介護福祉士養成に寄与してきたことは事実であり、この制度により、就学の道が開かれた学生も数多く存在する。本制度を概観しその評価を試みる。

高齢者保健施設推進十か年戦略の確実な実施のため、社会福祉事業に従事する人材の確保を積極的に推進するため、厚生労働省は、1995（平成5）年4月旧「介護福祉等修学資金貸付制度実施要綱」（発社援第164号）を各都道府県知事宛通知を行っている。

この制度は、介護福祉士指定養成施設等又は社会福祉士指定養成施設等に在学し、介護福祉士又は社会福祉士の資格の取得を目指す学生に対し修学資金を貸し付け、もってこれらの修学を容易することにより、質の高い介護福祉士及び社会福祉士の養成確保に資することを目的としたものである。この事業の実施主体は、都道府県が行いは社会福祉士養成施設及び介護福祉士養成施設に在学する期間に、介護福祉士等修学資金（以下「修学資金」という）を貸付する仕組みである。貸付額は、月額36,000円となっており、都道府県知事と貸付対象者との契約により貸し付ける仕組みで無利子である。この制度の大きな利点は、経済的に就学が困難な学生に対して大きな支えとなっている点が大きく、さらに「介護福祉士等修学貸付制度実施要綱」第8により「返還の債務の当然免除」が以下のように示されている。

第8 返還の債務の当然免除

都道府県知事は、修学資金の貸付けを受けた者が次の各号の一に該当するに至ったときは、修学資金の返還の債務を免除するものとする。

1 養成施設等を卒業した日から1年以内に修学資金の貸付けを受けた都道府県の区域（国立身体障害者リハビリテーションセンター、国立光明寮、国立保養所、国立児童自立支援施設、国立知的障害児施設等において業務に従事する場合は、全国の区域とする。以下同じ。）内において、昭和63年2月12日社庶第29号社会局長・児童家庭局長連名通知「指定施設における業務の範囲等及び介護福祉士試験の受験資格に係る介護等の業務の範囲等について」の別添1に定める職種（社会福祉士指定養成施設等を卒業した者に限る。）若しくは別添2に定める職種（介護福祉士指定養成施設等を卒業した者に限る。）又は当該施設の長の業務に従事し、かつ、7年間（過疎地域自立促進特別措置法（平成12年法律第15号）第2条第1項に規定する過疎地域において当該業務に従事した場合又は中高年離職者（入学時に45歳以上の者であって、離職して2年以内のものをいう。）が当該業務に従事した場合にあつては、3年間）引き続き（他種の養成施設等における修学、災害、疾病、負傷、その他やむを得ない事由により当該業務に従事できなかった場合は、引き続き当該業務に従事しているものとみなす。ただし、当該業務従事期間には算入しない。）これらの業務に従事したとき。

2 1に定める業務に従事している期間中に、業務上の事由により死亡し、又は業務に起因する心身の故障のため業務を継続することができなくなったとき。

この制度は、学校教育法第1条に規定する大学及び短期大学と、厚生労働省より指定を

受けた社会福祉士養成施設及び介護福祉士養成施設に適用される。この制度が果たしてきた役割は大きく、制度発足時より地域の福祉マンパワー対策の一助を担ってきたといえよう。社会福祉施設等における福祉人材確保については社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62年法律第30号）により、一層専門性が高まってきているといえる。社会福祉人材確保の人材等の確保について福祉人材センター、及び福祉人材バンク等が中心になり福祉専門職の確保に努めている。

さらに、福祉人材センターは社会福祉事業従事者の確保を目的として設立された社会福祉法人であって社会福祉法に基づき指定されたものである。⁷⁾同センターは、社会福祉事業に関する啓発、社会福祉事業従事者の確保に関する調査研究、社会福祉事業の経営者に対する相談・助言、社会福祉事業従事者に対する研修等を行う都道府県人材センターと、その事業を前端的に支援する中央と福祉人材センターとがある。都道府県福祉人材センターは都道府県知事により、各都道府県に一か所に限り指定され中央福祉人材センターは厚生労働大臣により全国を通じて一か所に限り指定されている。（社会福祉法第93条～第101条）」

今後の福祉人材確保を考える時、格差社会のなかで新たな修学資金制度が求められ、看護教育にあげられるように、就職先の病院が一部奨学金を貸与制度等も視野に入れた検討が必要であると考ええる。

おわりに

本稿では、福祉マンパワー対策について福祉人材確保の指針から分析を行ってきた。その結果、社会福祉職離れについては単に労働条件のみならず、「職場内での交流やコミュニケーション等の円滑化」も大きな就労継続の要素にあげられる。介護労働安定センターの調査の2006年度調査によれば、事業所が取り組んでいる早期離職の防止・定着促進のための方策として上位3つをあげると以下のようになる。

- ・「職場内での交流やコミュニケーション等の円滑化をはかる」58.1%
- ・「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞く」43.4%
- ・「職場環境を整える」42.1%

福祉人材確保については、今後も各方面から多くの議論が期待されるが筆者のこれまでの調査から、社会福祉専門従事者の退職者の多くは、転職先も社会福祉事業法第2条に示す業種に就職しており、職場環境について施設管理者と職員の話し合いを十分行い、施設職員の意見が職場に反映されるが今後も強く求められると考えられる。今後は、その退職者のその後の就職先分析を行っていく予定である。

（佐々木 隆志 静岡県立大学短期大学部 教授 2007年12月25日）

〔注〕

- (1) ・Takashi SASAKI “*An Investigative Study of End-stage Care In Japan From the Perspective of International Comparison*”
中央法規出版，1999年2月．本書は平成10年度文部省科学研究費補助金〔研究成果公開促進費〕特定学術図書〔研究助成番号：1010008〕の補助を受けて出版されたものである。
- (2) 佐々木隆志『日本における終末ケアの探究－国際比較の視点から－』中央法規出版。
本書は平成8年度文部省科学研究費補助金〔研究成果公開促進費〕〔研究助成番号：1010008〕の補助を受けて出版されたものである。
- (3) 佐々木隆志「高齢者の終末ケアに関するケアマネジメントの研究」『研究紀要』第19号，静岡県立大学短期大学部，2006年3月，pp63～71。
平成18年度科研費助成：【基盤研究（C）】（課題番号：16530391）
- (4) 同調査は、NPO法人「市民福祉団体全国協議会（市民協）」などの民間団体と学識経験者でつくる、「改正介護保険制度調査委員会」（委員長 安立清史・九州大学大学院 准教授）2007年7月から8月にかけてインターネット上の介護保険事業者一覧から無作為に抽出した訪問介護、通所介護、居宅介護支援の各事業所へ質問書を送付して、計985事業所から回答を得ている。
- (5) 『福祉新聞』福祉新聞社（東京）2006年2月27日，第2282号、社説「福祉人材確保」を参照のこと。
- (6) 「社会福祉施設職員退職手当共済法」の目的は、「社会福祉施設及び特定社会福祉事業を営む社会福祉法人の相互扶助の精神に基づき、社会福祉施設職員及び特定社会福祉事業に従事する職員について退職手当共済制度を確立し、もって社会福祉事業の振興に寄与することを目的とする。」としている。つまり、施設職員の雇用の安定と利殖の際に、元の職場で退職金を清算せずに、再就職した施設で勤務手続を継続できる仕組みをとっている。
- (7) 福祉人材センターは、社会福祉法に基づく施設職員の無料紹介であり、主な業務として、各種講習会の開催、人材確保相談事業、広報・啓発事業等を行っている。各県に一か所設置されている。

本研究は、「平成20年度文部科学省科学研究費補助金：基盤研究（c）

【課題番号：19530549】「高齢者サービスのマンパワー対策と労働市場の多角的分析」
研究代表者 佐々木 隆志」により進められており、本稿はその一部である。