

介護人材の確保について
（構成員提出資料）
50音順

各構成員提出資料目次

石橋真二構成員	(公益社団法人日本介護福祉士会会長)	-1-
井上由起子構成員	(日本社会事業大学専門職大学院教授)	-3-
門野友彦構成員	(株式会社リクルートキャリア HELP MAN! ●JAPAN担当)	-4-
川井太加子構成員	(桃山学院大学社会学部教授)	-5-
西條由人構成員	(神奈川県保健福祉局福祉部地域福祉課長)	-6-
佐藤優治構成員	(民間介護事業推進委員会代表委員)	-7-
高橋福太郎構成員	(全国福祉高等学校長会理事長)	-8-
田中滋構成員	(慶應義塾大学名誉教授)	-9-
田中博一構成員	(公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会副会長)	-10-
平川則男構成員	(日本労働組合総連合会生活福祉局長)	-11-
平田直之構成員	(全国社会福祉法人経営者協議会 高齢者福祉事業経営委員長)	-12-
堀田聰子構成員	(労働政策研究・研修機構研究員)	-13-
松本敦構成員	(公益社団法人全国老人福祉施設協議会副会長)	-14-
山田尋志構成員	(NPO法人 介護人材キャリア開発機構理事長)	-15-

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(1)	介護の仕事が社会的に評価されていない	<p>介護の仕事が社会的に評価されていない要因として、介護労働に対する評価が低く、介護職員の処遇や介護労働環境が十分ではないという事だけにとられず、「介護という仕事がわからない(専門性が不明確)」「一生の仕事にできるのか(キャリアパスが見えない)」「介護の仕事の魅力について、現場からの発信力が弱い」ということがあげられるのではないかと考えられる。</p> <p>日本介護福祉士会としては、「現場発の発信力の向上」を目指して、支部、関係団体とも連携した取り組みを強化する。専門性については、学会・研修会などを通じて現場からの発信力を高めるとともに、介護の専門性の明確化するために「介護業務基準」といった介護の専門性を評価するスケールの構築に取り組み、介護の仕事・専門性について見える化を行っていききたい。</p> <p>さらに、介護が一生の仕事として評価されるためには、介護職員の処遇改善などと合わせて<u>介護福祉士の資格取得後のキャリアパスを整備して資格取得後の展望を持てるようにする必要がある。これにより介護福祉士が継続的に研鑽をするモチベーションが持てるようになる。認定介護福祉士はそのキャリアの形として検討を進めている。これは、職能団体としてだけでなく、事業者団体を含む介護業界全体の認定システムを目指している。</u></p> <p>これらを実現することが介護職の魅力を高め、社会的評価の向上につながり、介護の現場としても介護の質の向上ややりがいの向上にもつながり、入職率の増加や離職率低下の要因にもなっていくのではないかと考えられる。</p>

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(2)	職場改善のための人材開発	<p>離職理由を見ると、「賃金」による離職だけではなく、「法人・事業所の理念や運営に不満がある」「人間関係に問題」「シフトがあわない」「専門性を十分に発揮できない」等の理由も多く挙がっている。これらの多くは、事業所・経営者のマネジメントの問題でもあるといえる。これらを改善するために、介護の現場をマネジメントしていく人材が必要であると考え。</p> <p>これらの人が介護の現場をマネジメントすることで、提供する介護の質も向上し、職場環境も改善され、社会的に魅力ある職場として評価されることにつながる。</p> <p>その一つとして認定介護福祉士という現場におけるマネジメント等の能力を獲得するための道筋を検討している。</p>
(3)	介護福祉士の潜在化の解消	<p>介護福祉士の約半数が潜在化しているという現状がある。潜在介護福祉士の半数以上の者が、要件が整えば介護現場に復帰したいとの意向がある。</p> <p>具体的には、介護職員の就労に見合う賃金の改善、働きやすい環境整備、キャリアパスの構築などを行い、離職後に再度介護の職に戻ってくることが有限の人材を有効に活用するために必要な方策である</p> <p>日本介護福祉士会としては、離職による退会者に対する継続的な情報提供や復帰に向けた研修等の構築など、離職後の介護福祉士が戻ってきやすい環境を整備していきたい。</p> <p>さらに、介護報酬で介護福祉士を評価したり、任用資格として活用するなど介護福祉士の価値を高めることが必要である。</p>

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(1)	「介護という仕事」の可視化と魅力発信 (裾野を広げる)	<ul style="list-style-type: none"> ・働き手は、①養成校卒、②大卒、③主婦、④他業界からの転職、⑤高齢者、⑥介護福祉士取得者の再就労等が想定される。ターゲット毎にプロモーションを適切に行う。 ・共通:ヒューマンサービスとしての魅力と難しさ。 ・個別:専門性、賃金、就労時間、雇用の安定性、社会貢献などの動機は①～⑥によって異なる。 ・間接:ナラティブ型の公共広告。学校教育。 ・直接:事業所そのものの可視化(地域の暮らし拠点としての整備)。学校教育。
(2)	介護の専門性の確立 (キャリアパスを構築する)	<ul style="list-style-type: none"> ・人材不足故の非常事態対応では専門性は確立できないことを共有化 ・ヒューマンサービスとプロフェッショナルヒューマンサービスの違いの明確化(現状は専門職労働市場ではなく一般労働市場) ・医療職と根拠に基づいたやりとりができること ・自立支援に基づいて未来の生活に対して見立てができること ・サービス管理、学習する組織づくりなどマネジメント層の育成は必須(現在は介護職の組織化に近いが、将来的には医療職・地域住民との連携) ・業界共通の物差し(研修体系、キャリアラダー、段位性の活用等) ・まずは看護の取り組みを確認してはどうか。 ・プロセス、アウトカム評価と介護の専門性のリンク(報酬)
(3)	ワークライフバランス型職場の整備 労働人口を踏まえたサービス配置 (人口オーナス期に対応する)	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉業界の特性(福祉の提供、24時間型、居住地近傍労働)は制約職員の活用では競争優位であることを認識してはどうか(職務の切り出しや再構成、労働時間の多様化などによって多様な就労形態を整える)。 ・労働人口を踏まえた基盤整備が必要であることから、保険者単位で介護人材確保を検討することが必要ではないか。

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(1)	<p>【求人事業者の課題】 他業界が当たり前に行っている採用活動が出来るようになる</p> <p>①採用ツール(パンフ、ホームページ等)を持つ →ほとんど持っていません</p> <p>②求職者に対し「おもてなしの精神」で接する →未だに「選ぶ側」というスタンスです</p> <p>③若手に任せる →ほとんど人生の大先輩方が前面に出ています</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●他業界が行っている当たり前の採用活動を学ぶ機会を持つ ●採用ツール(パンフ、ホームページ)作成支援体制をつくる ●採用活動を行う際のガイドラインを設け、行政や業界団体から強制力をもって徹底させる <p>ガイドライン案</p> <ul style="list-style-type: none"> ①採用を目的とした採用ツールを持って活動する ②求職者には「おもてなしの精神」で接する ③若手を採用担当に登用する
(2)	<p>【求人事業者の課題】 一般学生『も』採用対象とし、採って育てるという経営に 進化する</p> <p>→採用成功している事業者に通ずるスタンスです →有資格者だけでは足りないのは分かっているのに 多くの事業者が有資格者採用に固執しています</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●一般学生を採用し育てる経営を行っている事業者を国として支援し褒めたたえる ●一般学生を採用し育成するノウハウを学ぶ機会を持つ <p>※多くの一般学生が卒業後介護現場で活躍しています ※日本人の13.4%は性格的に介護の仕事に適性があるというデータがあります</p>
(3)	<p>【求人事業者の課題】 都道府県単位で所属団体の枠を超えて例えばALLOO 県のスタンスで力を合わせて人材確保に取り組む</p> <p>→各団体がバラバラに動いており力が分散しています →県としてのビジョンと実現シナリオが描けていません →危機的状況にも関わらず誰も本気になっていない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●地方行政が音頭をとり県内のキーマン(40歳以下)を集めビジョンとビジョン実現に向けたシナリオを描く ●知事が県民にビジョンとシナリオを共有する ●シナリオを実現するための役割分担とモニタリング、軌道修正、情報公開を行う

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(1)	○介護人材の対象に合わせたキャリアパスの構築	<p>○介護職は、高度な介護の中核を担う人材、将来的に介護職の中核を目指す人材、ボランティア的にかかわる人材など、期待される役割や働き方等により分類することができる。しかし、これらを一律に介護人材とすること自体が、介護の専門性をわかりづらくさせているのではないか。</p> <p>○高度な介護の中核を担う人材＝介護福祉専門職＝実践力のある介護福祉士というイメージの確立を図ることが重要である。</p> <p>○働き方に応じた、様々なキャリアパスがあってよいのではないか。介護職の全員が介護福祉士資格取得を目指す必要はない(介護職の中核となる介護福祉士は、養成校ルートを中心に考えても良いのではないか)。</p> <p>○キャリアパスとしては、初任者研修－介護福祉士－認定介護福祉士(仮称)というルートのほか、対象に合わせて、介護事業所・施設内における体系的な学びの仕組みが必要である。</p> <p>○介護職の中核となる介護福祉士には、スタッフの育成や介護チームのマネジメントのほか、介護現場で直面する課題を管理者とともに解決する役割を果たすためのスキルを取得するための教育システムの整備が必要である。</p>
(2)	○介護福祉を取り巻く関係団体等の連携	<p>○要介護者等の自立支援等を目指すケアの実現に向けて、介護福祉士養成課程等の教育現場では、特に「介護過程」の教育に力を入れている。しかし、介護の実践現場には、まだ「介護過程」の実践の重要性が認識されていない。</p> <p>○介護の質の向上だけでなく、介護福祉士養成教育を受けた人材の定着のためにも、介護の実践現場において、「介護過程」を実践する必要性の周知と、「介護過程」を実践するインセンティブになる仕組みを導入する必要がある。</p> <p>○当事者団体や職能団体、教育機関、事業者団体、学会等が横断的に連携を図り、「よりよい介護」の実現を目指した横断的な取組みを自主的に進めていくことも必要である。</p>

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(1)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人材の確保・定着 <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護業界と一言で言うが、運営主体が社会福祉法人か否かで、人材の定着率も大きく異なる。 ・ 特に民間事業者(企業、NPO等)が運営する施設が共通に抱えているのは圧倒的な人材不足。 ・ 介護業界として、あるいは各事業者としてどういう人材を求めるのか、ビジョンが明確でなく、求職者に責任を持った紹介や斡旋がしにくい。 (現状の施策は、一時的な労働力不足を補うという感が強く、中長期的な人材確保方策となっていない。) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 資格や職制に応じた給与体系の整備と介護報酬の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ 若年層の職業選択のポイントとして重要なのは将来に夢を持てるか(自己実現が図れるか)に加え、安定性も重要。 ○ 福祉人材センターの研修や情報機能の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・ センターの体制が脆弱なため、人材確保を人材派遣会社に頼る事業所も多い。各都道府県に設置される人材センターの機能強化と高校や養成施設との連携強化が必要。 ○ 中長期的な視点に立った外国人「介護福祉士」の育成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人が「介護福祉士」として働くことができる環境を整備する。
(2)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人材育成と専門性の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・ 特に、組織化されていない小規模事業所の経営者と職員との間に意識のギャップがあり離職率が高い。 ・ 養成施設や小規模事業者がスキルアップの研修を企画、実施しているが、中長期的な人材育成に資する階層別の研修が体系化しておらず内容も未整備。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ キャリアパスの整備と階層に応じた研修体系の整備充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ 新たに認定介護福祉士制度が創設されたが事業所内での役割等に応じた研修のあり方についても検討すべき。 ○ 介護職員の配置基準の見直し <ul style="list-style-type: none"> ・ 指定事業所に配置すべきヘルパーや介護福祉士の資格取得を促進するほか資格職の配置基準の強化を検討。
(3)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護に対するイメージの向上 <ul style="list-style-type: none"> ・ 高校生や大学生に介護の魅力や重要性を訴える事業を展開しているが、保護者等に浸透しきれてないため、学生自身の進路選択に結びつかない。 ・ 社会福祉法人や介護事業者に対する負のイメージを払拭していく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保護者等に対する介護業務の理解促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護職は専門性の高い、やりがいのある業務であり、安定性も高いということを、実践を通じて法人や事業者が社会にアピールしていく必要がある。 ・ また、事業経営者が福祉や介護に対する思いや人材育成の方針、経営理念等を明確に打ち出す必要がある。

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(1)	在宅介護への人材誘導 ・女性、高齢者の雇用機会創出(量の確保) ・新卒からの雇用促進	<ol style="list-style-type: none"> 1.在宅介護、特に訪問介護事業所においては、制度背景から世帯構成員である女性の活躍が期待されるビジネスモデルになっている。(非常勤社員が多い)訪問介護では初任者研修取得が必須になっており、その他のサービスから見ても採用機会が著しく劣っている。よって、M型就労状態の女性の雇用機会を拡大させるためにも、介護に限った(介護現場へ誘導するため)教育訓練制度(補助金)の拡大が望まれる。 2.定年退職時(55歳から65歳くらい)の選択肢に雇用延長や第二の選択(他職種への転向)があり、地域になじみの薄い男性にとっては自らの住み慣れた地域内での就労機会を得ることは、その後の老後の生活を考えると地域社会参加への機会にもつながり、なおかつ生活の糧にもなり介護労働者の確保にもつながるということでプラス要因が多いと思われる。就労支援教育や実習の場を整備することを考えてはどうか。 3.教育訓練給付金の拡大枠の適用(介護福祉士など) 4.介護関連教育に関する奨学金のような入学支援策の整備(看護師参考)
(2)	ポジティブキャンペーン	<ol style="list-style-type: none"> 1.よくやっている、出来ている事業者をフォーカスさせ、これからの担い手である若年者(高校生や就学生)、転職の就業希望者等へ情報を開示する。情報公表制度を行政や利用者、ケアマネだけのものにせず求職者への情報提供にも使い、事業者間の競争を促進し労働環境の改善を進める。理念、キャリアパス、研修制度、待遇、就業者からのメッセージなどの情報を載せるなど。 2.困難事例や最良事例などを世間へ開示し、介護の現場のブランド価値を上げる。 3.行政が積極的に事業者を評価する。(民間事業者、社会福祉法人公正に)
(3)	介護労働者の処遇・環境改善	<ol style="list-style-type: none"> 1.処遇改善に関しては継続的に推進する 2.財源は次期消費税2%UPの4兆円から割り付ける。医療・介護総合推進法にもある基金の活用で介護職員の処遇改善を継続することも視野 3.婦女子が就労しやすい環境を整備するため、介護度の高い利用者宅においては福祉用具のリフト設置を支給限度額から除外して設置給付するようにする

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(1)	<p>専門性の未確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護の体系的・実証的な専門性の確立が不十分 ・専門職志向が十分浸透せず ・専門性向上へのキャリアパス確立 	<ul style="list-style-type: none"> ・施設で掲げる「理念」「目標」を職員が理解し、それに対して何が必要か個々が考えていくようにする。(根本的理解) ・施設内のキャリアパスを明確にし、職員が理解出来るよう提示・個々へのアプローチを行う。 ・変動する福祉事業の中で求められる専門性は多いが、実態は人員不足で十分な育成が出来ないケースが多い。(特に小規模) 細かいパートタイム導入で人員不足の軽減を図る。(求人と求職のニーズ)
(2)	<p>現場と教育の距離</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護実習で介護現場に幻滅する者の存在 	<ul style="list-style-type: none"> ・実習を受け入れる状況として適しているか(専門性・能力・人員)の判断。 ・実習施設の基本的な専門性のアップを図る。 ・施設で掲げる「理念」「目標」と実際の開きが無いよう、職員個々が理解したうえで同じ方向性に向けてケアを行っていけるようにする。
(3)	<p>キャリア向上環境のばらつき大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所の育成姿勢の格差 ・小規模事業での難しさ 	<ul style="list-style-type: none"> ・変動する福祉事業の中で、事業内容優先になりがちなの為、雇用に対する指導・管理が薄くなりがち。小規模事業の乱立により人材の不足もある。 小規模事業同士で、共通のキャリアパスを導入し実践する。

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(1)	専門性に対する社会の認識向上	キャリア段位制度活用 ポジティブ・キャンペーンの工夫
(2)	キャリア支援	事業者を超えた地域単位での研修会
(3)	離職率の高い一部の事業所対策	高い離職率が数年続く事業所名の公表

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(1)	<p>論点①</p> <p>参入促進 人材不足の解消</p>	<p>専門職としての介護職キャリアパスとキャリア形成の仕組みを構築し、医療等の他の関連職種と整合性のある養成(教育)体系と処遇を確立し、介護職が魅力のあるものにする</p>
(2)	<p>論点①</p> <p>介護職のイメージが未確立</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>職業としての介護は新しい分野のため発展途上である</p>	<p>介護は介護する側とされる側の相互関係で成立するが、供給側の視点が強調されているので、介護される側の自己決定を反映する仕組みが必要であり、それを社会が認識する全国レベルのキャンペーン</p>
(3)	<p>論点②</p> <p>介護の専門性の未確立</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>介護の専門性が社会に認識されていない</p>	<p>1) 19年改正は生活支援技術を通して介護過程を展開し、介護予防と生活リハビリテーションを領域として生活の質を高める専門性を目指しており、それを介護現場で実践すること</p> <p>2) 介護福祉士資格と職業能力の明確化</p>

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(1)	○処遇の改善を進めるとともに、介護職員が専門性を生かし、長く働き続けるような仕組みづくり	○介護職を専門職としていくことで地位向上がはかれる。自立・尊厳を支える専門職として社会的な認知を高める。 ○ワークライフバランスや労働法などの研修の実施。無資格者への初任者研修や実務者研修の受講の推奨。 ○介護労働安定センターの介護労働実態調査では、「介護報酬では十分に賃金を払えない」という回答は減っているにも関わらず、人件費を減らすという回答は増えている。介護分野における産業別最低賃金の創設など、正当な賃金水準のための整備に向けた検討が必要。
(2)	○介護職場における労務管理や雇用管理、マネジメントの変革	○管理職への研修を行うなど事業所におけるマネジメントのあり方の検討。 ○小規模事業所が多く困難な部分もあるが、雇用モデルの確立は重要。 ○離職理由の上位である法人の掲げる理念、運営のあり方と現実の乖離を埋めるための方策の検討 ○短時間労働者への社会保険の適用拡大は必須の課題。とりわけ訪問介護の現場においては、毎年末に雇用調整があり、事業所も勤務の調整に追われる実態を踏まえ、人材確保の観点から、この課題対応は重要。
(3)	○介護労働者の安全衛生など労働条件を改善し、安心して働ける職場環境づくり	○介護事故・過誤の防止や感染症対策のため、安全管理委員会や労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会の事業所内の設置など。

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(1)	福祉人材確保の グランドデザインの策定	<p>第一に、福祉人材の見通しとその確保、資質向上にかかる総合的かつ長期的(10～15年)な将来像(目標、グランドデザイン)を、期限・数値を含めて設定すべきである。</p> <p>その上で、その将来像に向けた工程として、個別の課題に対する短期・中期(1年～数年間)の方策を検討することが必要。</p>
(2)	専門性の明確化	<p>待遇改善のためには、専門性の明確化が必要不可欠。そのためには、専門教育を土台とした資格制度の確立、有資格者による業務独占、現場教育における指導体制等が重要。</p> <p>即時に実現できる内容ではないが、将来像を明確にしたうえで、段階的に実現を図る方策が必要。例えば、指導担当職員の配置を義務付ける、社会福祉法人の公益的な取り組みとして介護職員育成を位置づける、有資格者の配置に対する介護報酬上のインセンティブの強化等が考えられる。</p>
(3)	介護職の実態の周知	<p>イメージアップは必須と考えるが、そもそも「介護」という仕事の実態がきちんと一般的に知られていない。まずは介護職の仕事内容、働き方の実態を知らしめることが必要。</p> <p>特に、若年層においては、介護という職業に触れる機会が極めて限られていることから、介護職の実態を正しく伝える機会をより意図的に作る必要がある。</p> <p>訪問介護以外は無資格でも介護職に就けることや、登録型のホームヘルパーの働き方など、入職のハードルが低いイメージがある一方で、現場では専門職として中核的な役割を担っていく職員を必要としている実態とのギャップがある。実際の介護業務には一定の知識と技能が必要不可欠であることなど、介護職の姿を正しく伝えていく方策が必要。</p>

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(1)	中長期的な介護人材ビジョンの検討 (フレームワークの設定)	誰がどこまで何を担うのかについての議論の徹底(すべての住民を当事者として) ケア関連領域を横断して継続的に職業資格を整備・発展するプラットフォーム(キャリア段位制度の発展) 人口構成の変化とケア関連職種に対する需要量の把握
(2)	(求められる人材の質・量を変化させる) 地域包括ケアシステム構築に向けた イノベーションの推進 ～日常生活圏域における諸機能の統合	現場(ケア・サービス)レベルのイノベーション マネジメントレベルのイノベーション 制度レベルのイノベーション を促す連携・協働のネットワーク
(3)	地域に根ざした人材確保策の展開	介護保険事業計画・地域医療構想と連動した都道府県における人材確保に向けた対策の検討・実践とその経過のモニタリング・再検討をはかるマネジメントプロセスの推進

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(1)	<ul style="list-style-type: none"> ・介護職及び介護現場のイメージの確立 	<ul style="list-style-type: none"> ・負のイメージに焦点をあてるのではなく、プラスイメージ(介護の尊さ、魅力、やりがい)に光をあてた発信をする。 ・福祉教育等で介護体験を増やすことにより、介護現場に興味を示してもらい、新入促進を行う。 ・社会福祉法人の地域貢献事業を強化し、地域における介護施設を見える化する事で、“介護”が地域生活との連続あるものとして、位置づけられるようにする。
(2)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働力人口減少社会による他産業との競合 ・事業者における労働環境体制、処遇改善の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・他産業と介護分野の労働環境整備状況を分析、介護職のワークライフバランスを実現する。 ・介護従事者の経験、年齢等に左右されることなく、一定レベルの介護が提供できる労働環境整備(介護ロボットの導入等)を推進する。 ・介護事業所を「福祉施設」「介護施設」という大きな括りでなく、個々の事業所として「選ばれる」ようにするために、広報を強化し、事業者と求職者のミスマッチを防ぐ。
(3)	<ul style="list-style-type: none"> ・介護職の専門性の確立 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護はいつでも、誰でもできるものではなく、専門性のある業として位置づけるため、介護福祉士の社会的地位向上を図る。 ・科学的に自立支援に繋がるケアを社会的に評価することで、介護職のモチベーション維持に繋げる。

介護人材確保について(第1回検討会議論用資料)

	優先度の高い課題	考えられる対応の方向性
(1)	<p>介護を魅力ある仕事として確立する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護職のイメージが未確立 ・専門性の未確立 ・環境、処遇改善の動機付けが不十分 	<p>10～15年をかけ、介護を質の高い専門職の仕事として確立するロードマップを描く</p> <p>①重度要介護、認知症と身体障害の複合障害を有する等の高齢者に対し、尊厳ある暮らしの実現を支援できる専門職を介護イメージの中核に据え、将来は介護福祉士の業務独占も視野に入れる</p> <p>②その実現のために、教育・資格制度などの再編成も検討する。例えば大学への介護学部設置、既資格取得者の更新制など。</p> <p>③24時間365日型サービスへの高度人材の配置割合に応じた加算制度を順次実施し、徐々に上記①を担う専門職にふさわしい、給与と社会的地位を確立していく</p>
(2)	<p>何らかの支援を必要とする、意思決定能力のある高齢者の暮らしの支援に従事する人材登用の間口を拡大する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働力人口の減少 ・マッチングの難しさ ・介護職のイメージが未確立 	<p>サポートを要する高齢者等の状態に応じて、その生活支援に必要な人材の資格・研修の仕組を再構築する</p> <p>①予防支援の必要な高齢者については、元気な高齢者によるピアサポートの仕組の大幅な導入を検討する。但し前提条件として、一定の研修の修了、高度な専門職によるバックアップの仕組み、有償労働とすることなどを検討する</p> <p>②認知症の影響の少ない軽度要介護高齢者等については、高度な専門職によるバックアップの仕組みを条件としながら、初任者研修等修了者による家事援助等のサービスを中心に据える。</p>
(3)	<p>地域包括ケアシステムの要となる地域に密着した介護拠点の整備による介護人材の育成に注力する(当該拠点への基幹型地域サロン併設などの推進も検討する)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア向上環境のばらつき大 ・環境、処遇改善の動機付けが不十分 ・地域での取り組みに差 ・現場と教育の距離 	<p>①介護専門職(介護福祉士)が、小規模多機能・地域密着特養等の地域に密着した24時間型介護拠点を基盤に仕事に従事する環境を整備する。また、当該介護拠点を地域包括支援センターのランチ機能として位置付けることにより、介護専門職が、予防からターミナルへのプロセスに伴走する視点を獲得できるようにする</p> <p>②質の高い現場での実習が、学生の就業意欲に結び付く</p> <p>③これらの仕組の推進が、将来求められる自立した専門職としての介護人材(介護福祉士)の育成に繋がる</p>