

# 福祉人材確保対策検討会における 議論の取りまとめ（案）

平成26年10月 日  
福祉人材確保対策検討会

# 福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめ（全体像）

## 介護人材

### 介護人材確保11の方向性(P.2~P.3)

1. 3つの魅力～「深さ」と「楽しさ」と「広さ」～の発信
2. 若者に選ばれる業界への転換
3. 女性や中高年齢者層の参画
4. 他業界に負けない採用戦略
5. 多様な働き方や機能に応じたキャリアアップの実現
6. 介護福祉士の専門性と社会的評価の向上
7. 介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組
8. 小規模事業所の共同による人材育成支援
9. マネジメント能力・人材育成力の向上
10. 学校・企業などあらゆる主体と連携する「場」の創設による地域ぐるみの人づくり
11. グランドデザインの構築

### 介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組の方向性(P.4)

1. 中期的対応  
介護ニーズの高度化に対応した質の向上を図り、「量」と「質」の好循環を生み出す
2. 当面の対応  
人材の資質の向上に配慮しつつ、すそ野の拡大を図る

### 2025年の介護人材の全体像と介護福祉士の担うべき機能の方向性(P.5~P.6)

1. 介護人材の全体像
2. 介護福祉士の担うべき機能の在り方

## 社会福祉士

### 社会福祉士の活用の方向性(P.7)

1. 社会福祉士のさらなる活躍の場の創出
2. 専門性の高い社会福祉士の養成
3. 社会福祉士に対する理解促進

## 障害福祉人材

### 障害福祉分野の人材確保の方向性(P.7)

1. 専門性の向上
2. 障害福祉分野への理解促進と多様な人材の参入促進
3. 障害者の福祉・介護分野への参画促進

# 介護人材確保の方向性(1/2)

(基本的な考え方)

- 介護人材は、地域包括ケアシステムの構築に不可欠の社会基盤であり、その確保は最重要の課題。
- 今後、「量」と「質」の好循環の確立、すなわち、多くの人材が介護に従事し、切磋琢磨を通じて資質の向上が促され、社会的・経済的評価が高まり、介護という仕事の魅力がさらに高まる循環を生み出すことが重要。
- また、生産年齢人口の減少や他業種への人材流出も懸念される中、将来の担い手たる若者や学生に「選ばれる業界」への転換を図るとともに、女性や高齢者等の潜在的な労働力のさらなる活用が求められる。
- 介護人材確保については、賃金水準の問題のみならず、より総合的・中長期的な視点で取り組むことが肝要。このため、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」の視点からの対策を総合的に講じる必要。
- 特に、個別の地域や事業者のレベルでは、革新的な動きも見られ、それらの活動を横展開させていくことや、意欲的な取組が報われる業界としていくことが重要。
- これらの観点から、今後の方向性として、以下の11の方向性を整理したものであり、今後さらに、具体化に向けた議論を進めることが必要。

## 1. 3つの魅力～「深さ」と「楽しさ」と「広さ」～の発信

介護という仕事の3つの魅力を介護現場から、社会全体、特に将来の担い手たる学生や保護者・教員に向けて発信する。「深さ」とは、専門性に基づき高齢者の尊厳の維持と自立を支えること、「楽しさ」とは、自ら考え工夫した結果が利用者の生活の質の向上として現れ、地域のまちづくりにもつながること、「広さ」とは、働き方の選択肢の多さや産業としての拡がりの可能性があること。

## 2. 若者に選ばれる業界への転換

介護業界が「若者に選ばれる業界」へ生まれ変わるため、経営者の意識改革や多様な人材の活用を図り、経営力・採用力の向上やIT化等を推進する。

## 3. 女性や中高年齢者層の参画

子育て中・後の女性や、第2の人生のスタートを控えた中高年齢者層が介護分野での就労を含め、ケアの担い手として多様な形で参加できる環境整備を促進する。

## 4. 他業界に負けない採用戦略

求人にとって経営理念の「見える化」や給与体系の整備など「他業界並み」の採用戦略を持つよう促す。また、福祉人材センターの機能向上やハローワークとの連携を図り、求人・求職のマッチングを強化する。

## 介護人材確保の方向性(2/2)

### 5. 多様な働き方や機能に応じたキャリアアップの実現

介護人材について、専門性を追求する人材、マネジメントを担う人材、一定の領域に特化し従事する人材など、働き方や求められる機能に応じた類型化を進める。多様な人材のキャリアパスを整備し、意欲ある者は学び、キャリアアップが図れる環境を実現する。

### 6. 介護福祉士の専門性と社会的評価の向上

介護福祉士について、地域包括ケアに対応し、社会的評価向上につながるよう、継続的に専門性を高め、介護職の中核的な役割を担う存在として明確に位置づける。また、離職した介護福祉士が介護の現場に再就業しやすい環境整備を進める。

### 7. 介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組（具体的内容は次ページを参照）

介護福祉士の資格取得方法について、中期的には6の観点で踏まえた介護福祉士の在り方と併せた検討を進める。当面は、すそ野の拡大の観点から、実務経験ルートにおける実務者研修を受講しやすい環境づくり、養成施設ルートにおける国家試験義務付けの延期、福祉系高校ルートにおける通信課程の活用を検討を行う。

### 8. 小規模事業所の共同による人材育成支援

小規模事業所の魅力を活かしつつ、共同による研修体制の構築や人事交流などを支援し、キャリア向上支援のための環境を構築する。

### 9. マネジメント能力・人材育成力の向上

求職者に「選ばれる」とともに、就業者が「安心して働き続けられる」事業所となるよう、賃金水準の改善とともに、マネジメント能力・人材育成力の向上や技術革新の積極的な導入を促す。このため、優れた取組を行う事業者への評価・認証や、情報公表を推進する。

### 10. 学校・企業などあらゆる主体と連携する「場」の創設による地域ぐるみの人づくり

介護人材を「地域全体で育み、支える」環境を整備する。このため、地方自治体が、介護事業者をはじめ、養成機関、労働関係機関、学校、一般企業と連携しつつ、地域のあらゆる主体と問題意識や取組の方向性を共有するための「場」を設ける。また、学校教育、企業内研修、地域住民への啓発活動を進める。

### 11. グランドデザインの構築

上記の取組を実効的なものとするため、地域包括ケアシステムの構築に向け、国は関係者の参画のもと10年間を念頭に置いた介護人材に係るグランドデザインを描く。それをもとに、地域の関係者が同じ方向感を持ち、施策のPDCAを図りながら、役割に応じた取組を主体的に進める。

# 介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組の方向性(方向性7. 関連)

## (基本的考え方)

- 介護福祉士を介護職の中核的存在として位置付け、介護福祉士の社会的評価を確立する方向性を目指す。
- 認知症等が増加する中、養成校や福祉系高校における体系的教育が必要。
- 現下の状況(人材不足感の高まり、若者の参入減少等)も踏まえつつ、「中期的」及び「当面」という時間軸に基づく対応が必要。

## 1. 中期的対応：「介護ニーズの高度化に対応した質の向上を図り、「量」と「質」の好循環を生み出す」

- 地域包括ケアに対応し、また、社会的評価の向上につながるよう、継続的に専門性を高めていくことのできる教育体系の確立、専門性に応じた役割と位置付けのあり方等について、総合的な観点からの検討を進める。

## 2. 当面の対応：「人材の資質の向上に配慮しつつ、すそ野の拡大を図る」

### (養成施設ルート)

- 現下の状況を踏まえつつ、上記の中期的対応と併せた議論を行う必要があると考えられることから、平成28年度からの国家試験義務付けを延期する(施行時期については法令改正で対応)。ただし、養成校による進級・卒業時の統一試験等、教育の質の確保を法令上担保。

### (実務経験ルート)

- 実務者研修の受講の義務付けを平成28年度から施行。ただし、
  - ・ 現在の負担軽減措置(科目の読み替え、通信教育の活用等)に加え、
  - ・ 受講しやすい環境整備(受講期間を最大限柔軟にする等)を進めるとともに、その他の方策(実務経験要件の運用の在り方等)について引き続き検討する。

### (福祉系高校ルート)

- 国家試験を引き続き実施。ただし、
  - ・ 他業種からの転職者の参入を促進するため、通信課程での養成の在り方を見直した上で活用を検討するとともに、その他の負担軽減を図るための方策についても検討する。

# 2025年の介護人材の全体像と介護福祉士の担うべき機能の方向性(1/2)

## (基本的考え方)

- 2025年に向けた介護人材の在り方の検討に当たり、労働力人口の減少と介護ニーズの拡大等が進む中で、人材の量的確保と質的確保を両立させるという観点に立つ。
- 限られた人材を有効活用するため、介護人材を一律に捉えてきたこれまでの見方を改め、様々な人材層を類型化するとともに、機能分化を進め、専門性の高い人材を中核的な職務に重点化することが重要。
- このため、具体的な時間軸や取組の手順を含めた方向性を定めることが必要。

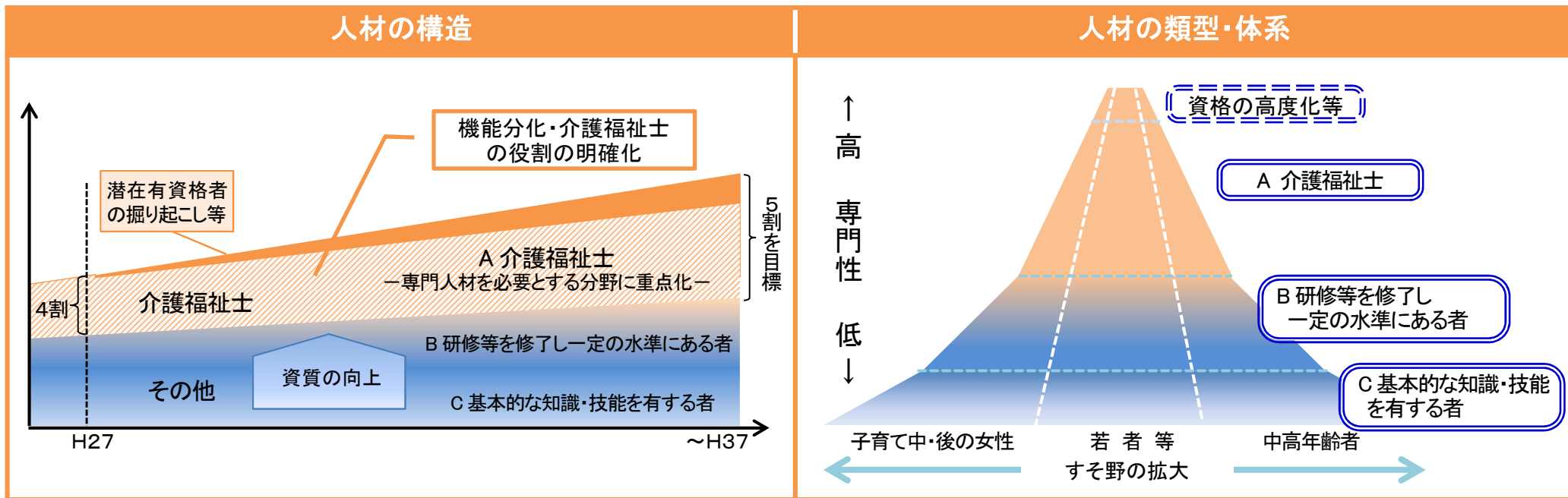
## 1. 介護人材の全体像

- 介護人材の機能分化を進めるに当たり、次の相互に関連する3つの視点を基本に据えつつ、検討を進める。
  - ・ 介護を担う人材層は連続的であるが、「介護福祉士」、「研修等を修了し一定の水準にある者」、「基本的な知識・技能を有する者」という概ね3つの人材層に大別することができる
  - ・ 各々の人材層ごとに「専門性の向上」を促進するキャリアパスの整備・支援及び未経験者を含む「すそ野の拡大」(例えば、初任者向け入門研修の充実等)を図ることにより、人材層全体の厚みと広がりを増やすことが必要である
  - ・ 各々の人材層が担うべき機能及びそれを裏付ける能力の明確化が必要である
- この検討に当たっては、以下の観点を含め、まず現場の実態を十分に検証し、具体的な検討を行うことが必要。
  - ・ 人材層の区分については、職責や職階、業務内容、対象とする利用者像などの様々な切り口が考えられること
  - ・ キャリアパスの整備等について、サービス種別や現場の実情等に留意する必要があること
  - ・ 必要な能力について、利用者の能力を引き出す力や観察力等を含む業務遂行力、他職種との連携の力、指導力、改革・改善力、マネジメント力などが考えられること

## 2. 介護福祉士が担うべき機能の在り方

- 介護福祉士は、介護現場での中核的な機能を担う。このため、2025年までに介護人材の5割を占めることを目指す。その際、潜在介護福祉士の活用を進めるための具体的対応を図る。
- 介護福祉士の専門性をより一層高めるための養成・教育の在り方、それに伴う介護福祉士の能力や機能の評価の向上の在り方など資格の在り方全体について、中期的視点に立った検討を進める。

# 2025年の介護人材の全体像と介護福祉士の担うべき機能の方向性(2/2)



【それぞれの人材が担うべき役割(整理例)】

	求められる役割	必要な能力(注)				
		介護実践力			改革・改善力	マネジメント能力
		業務遂行力	他職種連携	指導力		
A層	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 実務経験を経て養成課程で修得した知識・技術等を十全に活用し、多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践</li> <li>○ 介護チームにおいて、介護技術の指導や職種間連携のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善</li> </ul>	+++	+++	+++	+++	++
⋮	⋮					
B層	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 利用者や状態像に応じた系統的・計画的な介護や他職種との連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を修得し、的確な介護を実践</li> </ul>	++	++	+	++	-
⋮	⋮					
C層	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を修得し指示を受けながら、介護業務を実践</li> </ul>	+	+	-	+	-

介護福祉士の役割と必要な能力の明確化

(注) 求められる能力の水準や内容の程度を+の数で表記。「業務遂行力」には、単に作業をこなすのみならず、利用者の能力を引き出す力や観察力等を含む。

# 社会福祉士の活用及び障害福祉分野の人材確保の方向性

(基本的な考え方)

- 社会福祉士については、多様化・複雑化する地域の福祉課題に対応できる能力をさらに開発し活用していくために、役割の明確化や実践力の強化等のための教育体系の充実に向けた再検証等が必要。

社会福祉士

## 1. 社会福祉士のさらなる活躍の場の創出

様々な福祉ニーズに対応するために必要なソーシャルワーク技術を持つ社会福祉士の能力は重要な社会資源であることから、様々な福祉領域等における任用拡大を含めた活用促進を図る。

## 2. 専門性の高い社会福祉士の養成

より一層多様化・複雑化する地域課題に対応できる社会福祉士の養成に向け、養成施設・大学等と職能団体の連携による実践を重視した教育内容の充実について、さらなる検討を進め確立していく。併せて、継続的に資質を向上させるためのシステム(認定社会福祉士等)の普及・推進を図る。

## 3. 社会福祉士に対する理解促進

職能団体、養成施設・大学等、事業者団体が連携し、国や地方自治体の必要な協力を得て、社会福祉士の能力や果たしうる役割についての理解促進を図る。

(基本的な考え方)

- 障害福祉分野の人材確保については、介護分野同様に「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」のための対策を講じるほか、多様な障害特性に対応できる専門性を持つ人材の育成等、さらには、障害者自らの社会参加の選択肢として福祉・介護分野への参入促進を図ることも必要。

障害福祉分野

## 1. 専門性の向上

多様な障害特性に応じた支援や、重度化への対応が可能となるよう、現場での実践力を高めるための研修体系の構築を進める。また、精神障害分野における精神保健福祉士の活用促進を図る。

## 2. 障害福祉分野の理解促進と多様な人材の参入促進

障害福祉分野についての理解を促進するとともに、例えば、商品開発や経営戦略など幅広い資質をもった人材の参入を図る。

## 3. 障害者の福祉・介護分野への参画促進

障害者雇用納付金制度の見直しも踏まえつつ、ノーマライゼーション・共生社会の実現に向け、障害者の福祉・介護分野への就労を支援するとともに、受入れ施設・事業所側の障害者への理解促進などを行う。



# 福祉人材確保対策検討会 構成員名簿

氏名	所属等
石橋 真二	公益社団法人日本介護福祉士会会長
井上 由起子	日本社会事業大学専門職大学院教授
※ 上野谷 加代子	一般社団法人日本社会福祉士養成校協会副会長
※ 大嶋 巖	一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟会長
門野 友彦	株式会社リクルートキャリア HELP MAN! ●JAPAN担当
※ 叶 義文	全国社会就労センター協議会制度・政策・予算対策委員長
※ 鎌倉 克英	公益社団法人日本社会福祉士会会長
川井 太加子	桃山学院大学社会学部教授
※ 菊地 達美	公益財団法人日本知的障害者福祉協会副会長
西條 由人	神奈川県保健福祉局福祉部地域福祉課長
佐藤 優治	民間介護事業推進委員会代表委員
※ 白江 浩	全国身体障害者施設協議会副会長
高橋 福太郎	全国福祉高等学校長会理事長
◎ 田中 滋	慶應義塾大学名誉教授
※ 田中 直樹	特定非営利活動法人全国精神障害者地域生活支援協議会事務局長
田中 博一	公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会副会長
平川 則男	日本労働組合総連合会生活福祉局長
平田 直之	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
堀田 聰子	労働政策研究・研修機構研究員
松本 敦	公益社団法人全国老人福祉施設協議会副会長
山田 尋志	NPO法人 介護人材キャリア開発機構理事長

# 福祉人材確保対策検討会における議論の経緯

回数	開催年月日	議事
第1回	平成26年6月4日(水)	○ 介護人材確保について
第2回	平成26年6月20日(金)	○ 事業者等ヒアリング (ヒアリング実施団体等) ・ 社会福祉法人全国社会福祉協議会中央福祉人材センター ・ 公益財団法人介護労働安定センター ・ 株式会社ケアワーク弥生 ・ 地域密着型総合ケアセンターきたおおじ ・ マッキンゼー・アンド・カンパニー ○ 介護人材確保について
第3回	平成26年7月1日(火)	○ 事業者等ヒアリング (ヒアリング実施団体等) ・ 公益社団法人全国老人保健施設協会 ・ 一般社団法人日本慢性期医療協会 ○ 介護福祉士資格の取得方法について ○ 介護人材確保について
第4回	平成26年7月25日(金)	○ 介護人材確保の方向性(中間整理メモ)について
第5回	平成26年9月2日(火)	○ 介護人材と介護福祉士の在り方について
第6回	平成26年10月3日(金)	○ 社会福祉士について ○ 障害福祉分野の人材確保について ○ 本検討会の議論の取りまとめについて
第7回	平成26年10月14日(火)	○ 本検討会の議論の取りまとめ