

# これまでの議論について

※ 下線部は第3回検討会で示された意見

|   | 課題  | 課題解決に向けての論点   |
|---|---|---|
| <p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">参入促進</p> | <p style="text-align: center;">介護職の<br/>イメージが<br/>未確立</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護職の本質的な訴求価値が曖昧</li> <li>・ 表面的な3Kのイメージが流布</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護職の本質的な価値(利用者の残された生活能力を引き出し、その尊厳を守りつつ自立を支えること)をどのように表現するか <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現場の事例など、介護の魅力やポジティブな部分に光を当てた情報発信を進めるべき</li> <li>・ 死生観や看取りなどを身近なテーマとして国民が捉えるよう促すべき</li> <li>・ 介護の供給側の視点だけでなく、介護を受ける利用者側の自己決定を尊重し、その尊厳を守る仕組みを構築し、それを社会的に認識させていくべき</li> <li>・ <u>現場からはやり甲斐を持って働いているのに賃金ばかりクローズアップされて「悔しい」という声を聞く</u></li> </ul> </li> <li>○ 子ども・若者、親、教師、地域住民など、対象に応じた情報発信をどう行うか <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業者団体・職能団体・関係機関等が連携し、介護の魅力に係る「現場発の発信力の向上」を図るべき</li> <li>・ 介護の「見える化」と魅力発信に当たり、ナラティブ(対話)型の公共広告、学校教育との連携、事業所の地域展開などを進めるべき</li> <li>・ 介護への進路選択につなげるため、高校生や大学生への介護の魅力発信に併せて、保護者への発信を強化するため、実践を通じた専門性、やり甲斐、育成・経営方針などを、介護事業者が明確に打ち出す必要がある</li> <li>・ 介護に触れる機会の少ない若年層に介護職の実態を正しく伝えるべき</li> <li>・ キャリア段位制度というプロセス指標を使い、介護人材を評価することで、介護のプロフェッショナル性を高め、ポジティブ・キャンペーンに活用すべき</li> <li>・ 相手から感謝されるということの「楽しさ」と、根拠に基づいて自立支援を行うことを積み重ねることで専門性を獲得していくことの「厳しさ」の双方の存在がヒューマンサービスという仕事の特性であることを伝えるべき</li> <li>・ イメージを発信する際、「良いイメージ」はリアルな物語を紡ぐこと、「悪いイメージ」の払拭はリアルなデータによることが必要。さらに、これまでの介護の枠を越えた、生まれ育った地域でのまちづくりといった観点等も含めた「新たなイメージ」も発信していくべき</li> <li>・ イメージアップのための情報発信を行う際には、内実が伴わなければ、かえってショックで辞める人が増えてしまうことにも留意すべき</li> </ul> </li> </ul> |

|      | 課題  | 課題解決に向けての論点  |
|------|---|--|
| 参入促進 | <p>労働力人口の減少(他業種との競合)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若年労働力人口の減少を補う人材のすそ野拡大</li> <li>・ 入職者の能力や意欲に応じた働き方の提示</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>若者・学生、他職種からの転職者、女性、シニア等の潜在的な人材層のどこにどのような働きかけを行い、入職を促進するか</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門性・賃金・就業時間・社会貢献など、働き手の層ごとに入職の動機は異なることを踏まえ、ターゲットごとのプロモーション手法を検討すべき</li> <li>・ 「福祉の提供」、「24時間型」、「居住地近傍の職場」といった働き方に制約のある職員の活用の点で競争優位である介護業界の特性を活かす観点から、職務の切り出しや労働時間の多様化による雇用体系の再編を進めるべき</li> <li>・ <u>経営者の意識改革や経営力＝採用力アップのため次の対策を進めることを検討すべき</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 経営者の若返りの促進</li> <li>② IT化の推進(SNSを使いこなせる経営者への進化)</li> <li>③ <u>すべての介護職員が名刺をもつ業界に</u></li> <li>④ <u>介護福祉士以外は非正規社員という価値観からの脱却(求職者が集まらないのではなく、自ら受け入れないようにしていることへの気付き)</u></li> </ol> </li> </ul> </li> <li>○ 単なる量的拡大ではなく、入職者の希望にきめ細かく対応し、どのように人材育成・定着につなげていくか <ul style="list-style-type: none"> <li>・ どのようにして介護業界の若い経営者のモチベーションを地域の中で支え、維持していく(させていく)かを検討すべき。例えば、セラピストの配置やカウンセリング等を事業者が共同で実施するような仕組みを検討すべき。</li> </ul> </li> </ul> |

|      | 課題   | 課題解決に向けての論点   |
|------|--|---|
| 参入促進 | <p>労働力人口の減少(他業種との競合)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性が働き続けられる環境づくり</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ どのように、結婚・出産等を契機とした離職を低減させるとともに、子育てを終えた主婦層の参入を促すか <ul style="list-style-type: none"> <li>訪問介護は、主婦層の活躍が期待されるビジネスモデルとなっているが、就業には一定の研修の修了が必要であり、他サービスと比べ採用機会が著しく劣っているため、主婦層を対象とした教育訓練機会(介護職員初任者研修等)を充実すべき</li> </ul> </li> </ul>                     |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>高年齢者層の参画等</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 第2の人生として介護での就業を選択しやすい雇用環境・賃金体系をどのように介護事業者が構築するか。また、地域での介護体験の機会を増やすなど、どのように参加しやすい機会をつくるか <ul style="list-style-type: none"> <li>「地域の中」で男性はほとんど活躍していない実態を踏まえ、介護が定年退職時(55~65歳)の第2の就業の選択肢となるよう、地域における生活と密着した就労支援や介護実習の場を構築すべき</li> </ul> </li> </ul> |

|      | 課題       |   | 課題解決に向けての論点  |
|------|----------|---|--|
| 参入促進 | 大量の潜在的人材 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護福祉士登録者の約半数が就業せず</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 潜在介護福祉士の再就業の制約要因をどう捉え、所在把握や復職促進の手法をどのように考えるか。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 離職後の継続的な情報提供や、研修体制の構築など、離職後に介護の現場に再就業しやすいような環境を構築すべき</li> <li>・ 介護福祉士の再就業の円滑化のため、介護福祉士について介護報酬上での評価を進めるとともに、介護職員としての任用に必要な資格として位置付けるなど就業に当たっての資格の価値を高めるべき</li> </ul> </li> </ul> |

|      | 課題  | 課題解決に向けての論点  |
|------|---|--|
| 参入促進 | <p>マッチングの難しさ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 求人側の採用戦略が不十分</li> <li>・ 働き手の適性や志向と求人ニーズのきめ細かなマッチング</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護事業者が、求職者の動向を踏まえ、それぞれの強みやアピールポイントをいかに求職者に対する確に打ち出すか <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他業界が当たり前に行っている採用活動を学ぶとともに、採用ツール作成支援や採用活動を行う際のガイドラインを構築すべき</li> <li>・ 介護業界・各事業者が求める人材ビジョンを明確にするとともに、事業者における将来の安定性を踏まえた給与体系の整備を図るべき</li> <li>・ 有資格者のみでの人材確保は困難であることを踏まえ、一般学生も採用対象として扱い、採用して育成するという経営への転換を図るべき</li> <li>・ 介護職は訪問介護を除き「誰でもすぐに就業できる」仕組みであり、求職者側にとって入職のハードルは低いが、求人側は一定のスキルを持つ職員を求めると、求職・求人ギャップがあり、一定範囲の介護業務には一定の知識・技術を求められることを発信していくべき</li> </ul> </li> <li>○ 求人者・求職者それぞれが求める情報とは何か。介護サービス情報公表制度や第三者評価等の情報活用も含め、マッチングの向上を図れるか <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 都道府県の福祉人材センターの機能強化と、福祉系高校や養成施設との連携を強化すべき</li> <li>・ 介護サービス情報公表制度を求職者への情報提供にも活用し、事業所の選択に資するものとするとともに、事業者間の競争を促すべき</li> <li>・ 福祉人材センターについて、キャリア支援専門員配置など、更なる機能強化を図るべき</li> </ul> </li> </ul> |

|      | 課題   | 課題解決に向けての論点   |
|------|--|---|
| 参入促進 | 現場と教育の距離<br><ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護実習の際に介護現場に違和感を持つ者の存在</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現在の介護実習の実態を踏まえ、どのような点を改善点と考え、実習の効果を高め就業につなげるために、実習施設、教育施設は、それぞれどのように取り組むべきか <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護実習受け入れ施設の専門性や、当該施設の経営者と職員が共通の理念・目標のもとに業務を行っているかなど、介護実習生の受け入れに当たったの適切性を判断する仕組みを構築すべき</li> <li>・ 専門性の高い介護福祉士を育成する観点から、介護福祉士を中心とした、予防からターミナルケアまでを24時間カバーする地域拠点など、質の高い介護を実践する現場において介護実習を行い、学生の就業意欲を高めるべき</li> </ul> </li> </ul> |
|      |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護実習受入施設における、適切な受け入れに向けたインセンティブをどう高めるか</li> </ul>  |

|       | 課題   | 課題解決に向けての論点  |
|-------|--|--|
| 資質の向上 | 専門性の未確立 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護の体系的・実証的な専門性の確立が不十分</li> <li>・ 専門職としての技能向上が不十分</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護の専門性とそれを裏付けるスキルとは何か。また、それをどのように社会全体にわかりやすく伝えるか               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護職は、介護の中核を担う高度人材、将来的に中核を担うべき人材、それらの周辺で拘わる人材など期待される役割・働き方で分類できることから、一律に「介護人材」と表現することをやめるべき</li> <li>・ 専門職のバックアップ体制を前提とした上で、介護予防対象者には、一定の研修を修了した元気高齢者によるピアサポート、認知症のない軽度要介護者には、初任者研修修了者による生活援助を中心に据えるなど、利用者像に対応する人材配置の在り方を検討すべき</li> </ul> </li> <li>○ 介護の専門性向上を促すには、どのような取組が必要か               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護の仕事・専門性の「見える化」を図るため、介護の専門性を評価するスケールを構築すべき</li> <li>・ 一般の労働市場から専門職を中心とした労働市場への転換を図るため、医療職とのエビデンスベースでの連携や自立支援に向けた介護といった専門性を確立すべき</li> <li>・ 医療的ケア、認知症ケア等、多様化・高度化するニーズに対応する介護の専門性を科学的に実践し、社会的な理解・評価を得るような体制を整備すべき</li> <li>・ 介護の専門性を表現するに当たり、「自立支援」の実践手法である「介護過程」の理解・周知を図るとともに、介護業界全体の連携による介護現場での実践の推進を図るべき</li> <li>・ 介護報酬において、プロセスやアウトカム評価を検討すべき</li> <li>・ 介護の専門性に対する社会的評価向上等のため、プロセス指標として世界でも最先端のツールと考えられるキャリア段位制度を活用すべき</li> <li>・ 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の検討、現場教育による指導体制の構築を進めるべき（例えば、指導担当職員の配置の義務づけ、社会福祉法人の公益的な取り組みに介護職員の育成を位置付ける、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）</li> <li>・ 介護職の中で専門性の高いキーパーソンとして介護福祉士を位置付ける観点から、これまでの「業務の適正化」のための資格から「専門性を高めるステージ」への転換を図るべき。このため、就労前教育である「介護過程」の充実や教育機関との連携を進めるとともに、介護福祉士の専門性について国民にわかりやすく発信していくべき</li> </ul> </li> </ul> |



|       | 課題                           | 課題解決に向けての論点   |
|-------|------------------------------|---|
| 資質の向上 | 専門性の未確立<br>・ 専門性向上へのキャリアパス確立 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 初任者、中堅、リーダー、経営層・指導者等、経験年数・勤続年数や本人の能力・キャリア志向に応じたキャリアパスをどう整備し、どう実施していくか             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ すべての介護人材が介護福祉士を目指す必要はなく、介護職の属性や働き方に応じた多様なキャリアパスの構築を検討すべき</li> <li>・ キャリアパスの構築に当たっては、医療職等他の関係職種との整合性のある養成体系と処遇を確立すべき</li> <li>・ キャリアパスの確立の前提として、介護は誰でも簡単にできるものではなく、専門的な分野であることの「見える化」のため、介護福祉士資格の評価を高めるべき</li> <li>・ 介護が「一生の仕事」として評価されるため、介護業界全体で、資格取得後を含めたキャリアパスの構築を進めるべき</li> <li>・ 業界共通のキャリアを評価するスケールを構築した上で、サービス管理や継続的な学習のための組織化を進め、将来的には介護職と医療・地域住民との連携を見据えたマネジメント人材の育成を図るべき</li> <li>・ 認定介護福祉士の検討を早急に進め、それを軸としたファーストステップ研修などの入職後の研修体系を構築すべき</li> <li>・ 単なるキャリアパスのストラクチャーだけでなく、「サービスの質に貢献」するストラクチャーとマネジメントの在り方を検討すべき</li> <li>・ <u>専門的知識や技術を継続的に習得し、キャリアアップにつなげるよう、職員に対する研修条件の整備を事業者・法人に義務づけるべき</u></li> <li>・ <u>キャリアのデザインを描く際に、重度要介護者へのケアを目指す人は医療的スキル、地域連携を目指す人はソーシャルワークのスキル、現場のリーダーを目指す人は管理スキルなど、求めるスキルが異なることに留意すべき</u></li> </ul> </li> </ul> |

|  | 課題  | 課題解決に向けての論点  |
|--|---|--|
| <p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">資質の向上</p> | <p style="text-align: center;"><u>資格の在り方の検討が必要</u></p> <p>・ <u>介護福祉士資格取得方法の在り方をどう考えるか</u></p> | <p>○ <u>現時点での実務経験ルート・養成施設ルート・福祉系高校ルートの関係と資格取得方法の整合性(一元化)をどう考えるか</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>質の確保のためには資格取得方法を一元化すべき</u></li> <li>・ <u>介護福祉士の地位向上のため資格取得のハードルは維持すべき</u></li> <li>・ <u>参入促進を図るのであれば、10年間は資格取得方法の見直しを保留すべき</u></li> <li>・ <u>短期的には質の向上を図りながら実態と制度をどう合わせるか検討すべき</u></li> </ul> <p>○ <u>中長期的な介護福祉士資格の在り方の方向性についてどう考えるか</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>当面の措置として資格取得方法の一元化の延期や緩和はやむを得ないと考えられるが、将来のあるべき姿を議論すべき</u></li> <li>・ <u>将来的には介護福祉士の資格取得方法のハードルは高く設定するイメージを構築すべき</u></li> <li>・ <u>教育を前提とした高度人材として介護福祉士を位置付けるため、養成施設ルートを中心とした設計とすべき</u></li> <li>・ <u>国家試験への再チャレンジを支援する観点から、試験科目ごとに単位認定するなどの対応を検討すべき</u></li> <li>・ <u>介護福祉士資格者が中核人材なのではなく、現場に求められる中核的機能を担う人材が中核人材であるという認識に立ち、そこに求められる能力が何かを踏まえ、介護福祉士の養成カリキュラムの適切性を検討すべき</u></li> <li>・ <u>国から方向性を現場に示すよりも、実際の現場のケアの実態に根ざした、地域・現場レベルの団体・機関・事業者・教育機関が継続的に対話し合意形成を行いながら政策の方向性の形成につながるような仕組みを検討すべき</u></li> </ul> |

|       | 課題           | 課題解決に向けての論点  |
|-------|--------------|--|
| 資質の向上 | 資格の在り方の検討が必要 | <p>○ 実務経験ルートをどのように考えるか</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>主婦、シニア、福祉系学部以外の学生など多様な人材の介護への参入促進を図る観点から、実務経験3年ルートは重要であり維持するとともに、一定期間の促進策も必要。他方、こうした多様な人材が入職前に介護福祉士の資格を取得することの支援も必要。</u></li> <li>・ <u>一律に450時間の研修が必要か再度検討を進めるとともに、一定の研修の読替を更に進めるべき。特に、医療的ケアを行う機会がない介護職も存在し、実務者研修のカリキュラムのうち医療的ケアの50時間分は介護福祉士資格取得後に受講するような仕組みを構築すべき</u></li> <li>・ <u>実務経験の3年要件について、実質、4月入職者は4年目以降にしか国家試験を受けることができず、対応を検討すべき</u></li> </ul>                |
|       |              | <p>○ 養成施設ルートをどのように考えるか</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>養成施設では統一試験を実施しているが、国家試験を経て取得する資格としなければ社会的理解と納得が得られないのではないか(誰でも取得できる資格ではないというPRが必要)</u></li> <li>・ <u>若者の参入促進は重要な課題であり、高校生にとって、国家資格を経ずに介護福祉士資格が取得できる養成施設ルートは魅力的であり、国家資格を位置付け、そのメリットを失うことは疑問</u></li> <li>・ <u>エビデンスベースの教育、制度との乖離が生じない教育の実践のため、介護過程の展開・スーパービジョン・コンプライアンス等の能力を有する「管理介護福祉士」の創設を検討すべき</u></li> <li>・ <u>多様な養成ルートの1つとして、養成施設における離職者訓練の積極的活用を図るべき</u></li> </ul> |
|       |              | <p>○ 福祉系高校ルートをどのように考えるか</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>医療的ケアの専門指導者に関する要件(実務経験5年以上の医師、看護師等)を満たし、かつ、教員免許を有する者は少なく、要件緩和等を検討すべき</u></li> <li>・ <u>通信課程や特例高校などの多様な養成ルートの確保を検討すべき</u></li> </ul>  |

|       | 課題   | 課題解決に向けての論点   |
|-------|--|---|
| 資質の向上 | キャリア向上環境のばらつき大<br><ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所の育成姿勢の格差</li> <li>・ 小規模事業所での難しさ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教育・人材育成の運用能力をいかに向上させ、広く浸透させるか               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法人の理念・目標を職員と共有するとともに、それぞれの介護職員が自らに求められる役割を理解した上で、法人内キャリアパスを構築・明確化することで、個々の介護職員へのアプローチを行うべき</li> </ul> </li> <li>○ 小規模事業所での人材育成をどう進めるか               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小規模事業所の経営者の意識改革を進め、中長期的な人材育成のための体系的な研修体制を整備すべき</li> <li>・ 小規模事業所の乱立により人材不足となっている側面があることも踏まえ、小規模事業所同士が連携し、共通のキャリアパスを構築すべき</li> <li>・ <u>小規模な事業所の研修体制の構築や人事交流に対する支援を拡充すべき</u></li> </ul> </li> </ul> |

|                | 課題   | 課題解決に向けての論点  |
|----------------|--|--|
| 労働環境・<br>処遇の改善 | 雇用改善に向けた取組が不十分<br><br>・ 雇用管理面での課題を理由に離職する介護職員が多く存在 | ○ 介護職の業務等の実態を踏まえ、介護現場における雇用管理改善に向け、どのような方策が考えられるか <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>事業者のマネジメント能力の向上を進めるべき</u></li> <li>・ 介護の「現場」をマネジメントする人材の育成を進めるべき</li> <li>・ 事業者に対する労働関係法規やワークライフバランスに係る研修を充実するとともに、介護事故や感染症対策のため、労働安全衛生法について理解を深めるべき</li> <li>・ 腰痛対策等の必要性を踏まえ、介護度の高い在宅要介護高齢者宅におけるリフト等の設置を推進する方策を検討すべき</li> <li>・ 福祉用具や介護ロボットの活用推進により、介護職の経験や年齢に左右されず、一定レベルの介護が提供できる環境を整備すべき</li> <li>・ 介護職の適正賃金水準を確保するため、介護分野における産業別最低賃金の創設や短時間労働者への社会保険適用拡大など、制度的な対応についても検討すべき</li> </ul> |

|                | 課題  | 課題解決に向けての論点   |
|----------------|---|---|
| 労働環境・<br>処遇の改善 | 環境・処遇改善の動機付けが不十分<br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業者間の切磋琢磨の意識が十分でなく、定着促進への取組に温度差</li> <li>・ 離職率に二極化が見られるなど、事業者の雇用管理への意識にばらつき</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 従事者に「選ばれる事業所」となるため、積極的に人材育成・処遇改善に取り組む環境やインセンティブをどのように整備し、雇用管理改善に取り組む事業所をどのように「見える」化するか(情報提供、発信等)               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「介護事業所」をひとくくりで捉えず、個々の事業所として「選ばれる」よう、広報や情報開示の強化を進めるべき</li> <li>・ 優良な事業者について若年層や求職者に広く情報を公開(介護サービス情報公表制度の活用もあり得る)するとともに、行政が積極的にそうした事業者を評価すべき</li> <li>・ 一部の離職率が高い事業所(離職率が一定以上の状態が数年続く事業所など)を公表すべき</li> </ul> </li> </ul> |
|                |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 社会経済状況や他業種の動き等への業界としての感度を、どう高めていくか</li> </ul>  |
|                |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ マネジメントの強化に向け、事業者自らの意識改革を図るには、行政・事業者団体等がどのように役割分担をするか</li> </ul>  |

|                | 課題  | 課題解決に向けての論点   |
|----------------|---|---|
| 労働環境・<br>処遇の改善 | 地域での<br>取組に差 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域全体での取組のばらつき</li> <li>・ 関係機関の連携が不十分</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地域全体での取組の推進基盤をどう形成するか               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各団体がばらばらに動き、また、都道府県としてのビジョンがない状況を改善し、行政・各団体が、それぞれの枠を越えた人材確保のための取組を協働して進めるべき</li> <li>・ 介護保険事業計画や地域医療構想と連動した都道府県における人材確保対策を検討・実践するとともに、その経過をモニタリングし再検討を図るマネジメントサイクルを構築すべき</li> <li>・ 「地域包括ケアの構築」という視点に根ざした、求められる人材の質・量や働き方の在り方を踏まえ、現場レベル(医療と介護の連携)、マネジメントレベル(法人のグループ化・協働化)、制度レベル(地域単位での人材配置基準やサービスの質に基づいた介護報酬の支払い等)などのイノベーションを促すとともに、連携・協働のネットワークを構築すべき</li> <li>・ 地域の労働人口を踏まえた基盤整備を図るため、保険者単位での人材確保対策を検討すべき</li> <li>・ <u>地域内の業者間で人の取り合いをせず、地域全体で介護人材を確保する視点のもと、例えば非営利法人による地域人材バンクなどを構築すべき</u></li> </ul> </li> <li>○ 業界団体や地域住民の地域での取組への参画をどのように促し、進めていくか               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 関係団体・機関、事業者等が一体となって介護人材について考える場を設け、オールジャパンで一体となって介護人材を確保するという機運の醸成を図るべき</li> </ul> </li> </ul> |

|  | 課題   | 課題解決に向けての論点   |
|--|--|---|
| <p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">全体的視点</p> | <p>グランドデザイン<br/>の必要性</p> <p>・</p> <p>中長期的な<br/>観点からの<br/>アプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 短期的対策では限界にきている</li> <li>・ 中長期的かつ具体的な見通しを踏まえた対策が必要</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2025年において必要と推計されている250万人の介護人材について、地域包括ケアの構築(サービス論)、中核となる人材やその役割(介護職の機能分化・キャリアパス・働き手の多様化)をどう考えるか <ul style="list-style-type: none"> <li>・ すべての地域住民が介護問題の当事者であることを前提とした、地域包括ケア構築のデザインの中で、自助・互助・共助・公助の役割分担について国民的な議論を行った上で、介護人材の役割(誰がどこまで何を担うのか)を明確化すべき</li> <li>・ 本人が自分でできること、地域の企業・学校・福祉系教育機関の連携、地域住民の参加など、地域包括ケアシステム構築の中での「介護需要の伸びを緩やかにする」という観点も含めた視野から、介護人材について検討すべき</li> <li>・ 「誰がどこまで何を担うか」を利用者の視点から検討することが必要(重度要介護者であれば、当然に、高いクオリティの介護職が求められる)</li> <li>・ 地域包括ケアシステムの構築が進む中、介護職員の働き方の変革も考慮し、日常生活圏域ごとに、高度専門職、中核となる人材、短時間勤務職員といった人材のレベルごとに、将来、それぞれどの程度のマンパワーが必要となるのかを、改めて検証すべき</li> <li>・ 日常生活圏域内での人や資源の機能の統合についても検討すべき</li> <li>・ 中長期的な視点に立ち外国人介護福祉士の育成も視野に入れるべき</li> <li>・ <u>外国人人材の受入は、急場しのぎでなく長期的展望に立ち対応すべき</u></li> </ul> </li> <li>○ 時間軸に沿った中長期的な工程をどのように描くか <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域包括ケアシステムの構築が進む中、中長期的に介護人材の役割を考えた場合、介護職の組織化と、それを前提とした医療職等の他職種との連携を図るという2つの段階が想定される。それぞれの段階ごとに必要な研修や人材育成の展望を構築すべき</li> <li>・ 介護人材の質と量を継続的に確保するに当たっての、時間軸に沿ったグランドデザイン(工程表・数値目標等)を構築すべき</li> <li>・ 質の確保により介護職の社会的評価とイメージが向上し、それが量の確保につながるという点を基本に据えるべき</li> <li>・ どのようなデータに基づき工程を作成するのかについて十分に検証すべき</li> <li>・ 2030年以降の安定期に入ったときに、世界のモデルとなることを目指したロードマップを描くべき</li> </ul> </li> </ul> |