

# 介護人材の質的確保について

# 介護人材確保に向けた基本的な考え方

平成26年10月27日社会保障審議会福祉部会  
福祉人材確保専門委員会(第1回)資料

- 1 人材の量的確保と質的確保を両輪として、介護人材の「量」と「質」の好循環を進めるという視点に立つ。その上で、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」という3つのアプローチによる総合的な政策対応を図る。
- 2 現在の介護人材にかかる課題(若年者人口の減少、介護ニーズの高度化・多様化等)を踏まえ、介護人材とそれに関する介護業界の構造を転換することが必要。その際、対象とする人材のセグメント(層)に応じた、きめ細やかな方策を講じることが必要。

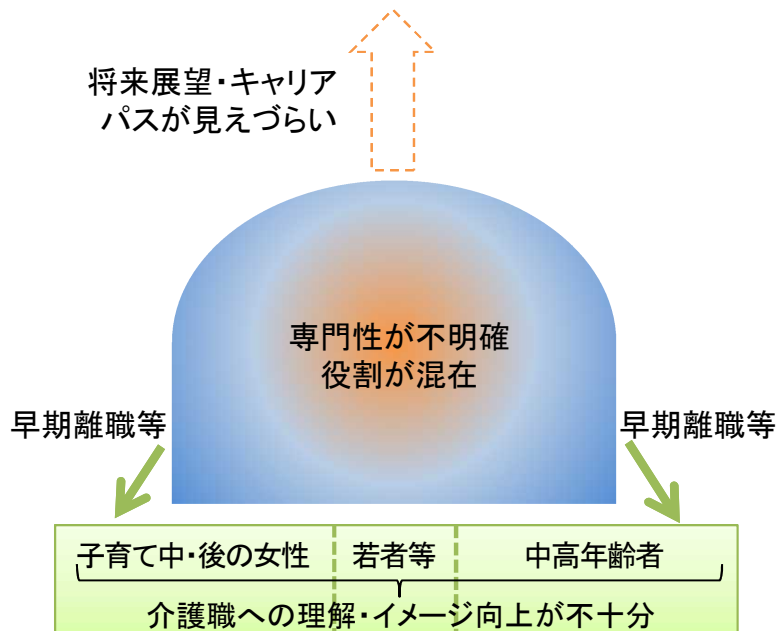
現状	目指すべき姿
・ 入職するルートが区々、若年者人口が減少する中、イメージが向上せず十分に魅力を訴求できていない	① 「すそ野を拡げる」 人材のすそ野の拡大を進め多様な人材の参入促進を図る
・ 離職者が相対的に高く、約7割が入職後3年以内に離職(離職理由は「結婚・出産」「人間関係」「収入」等)。多くの潜在有資格者の存在	② 「長く続ける」 いったん入職した者の定着促進を図る
・ 入職後の将来展望が見えにくい	③ 「道を作る」 意欲や能力に応じたキャリアパスを整備する
・ 専門性が不明確で、技能向上への評価も不十分	④ 「山を高くする」 専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す
・ 意欲・能力にかかわらず、現場では様々な人材が混在している	⑤ 「役割を分ける」 限られた人材を有効活用するための機能分化を進める

- 3 政策対応に当たっては、介護事業者をはじめ、都道府県など地域の関係者の適切な役割分担のもとに、連携して取組を進めていく体制を構築することが重要。
- 4 2025年に向け、今後の戦略的な政策展開を図るには、定量的な目標を定め、時間軸に沿った対策を、計画的に講じていくことが必要。

# 2025年に向けた介護人材・介護業界の構造転換(イメージ)

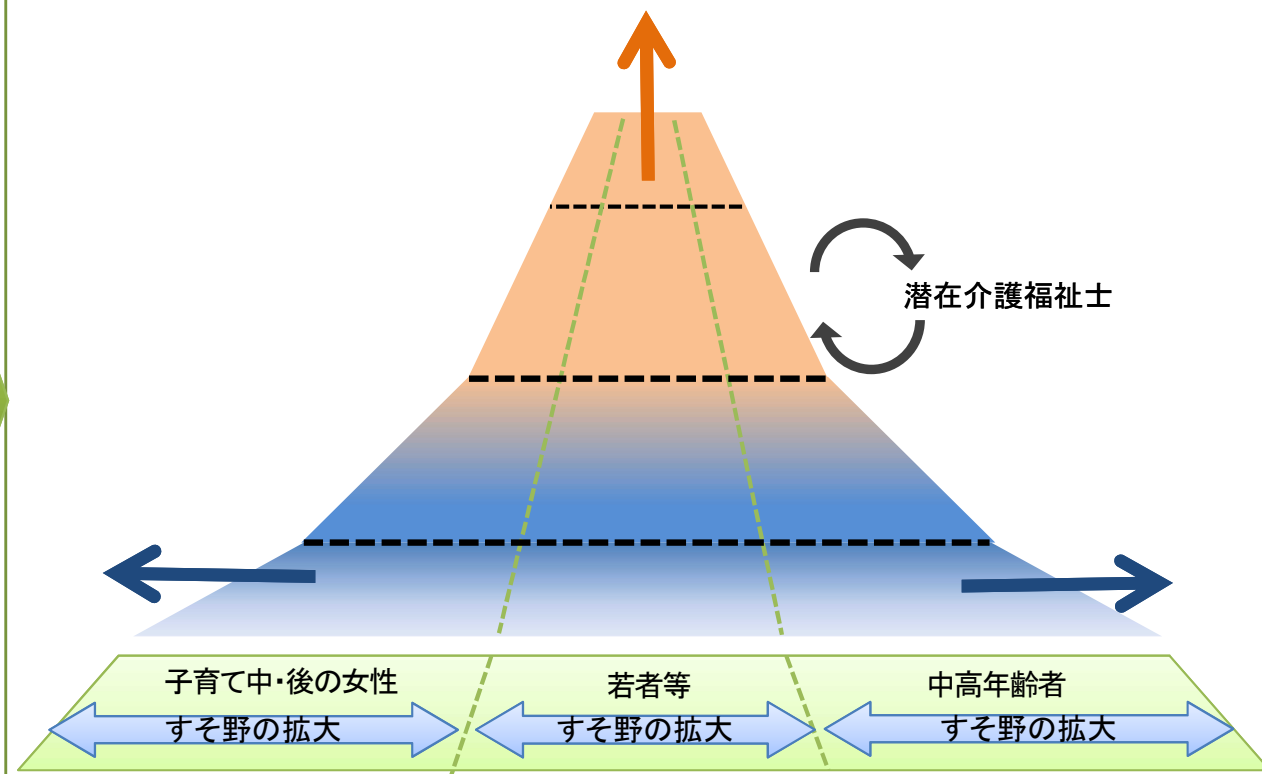
平成26年10月27日社会保障審議会福祉部会  
福祉人材確保専門委員会(第1回)資料

## 現状



転換

## 目指すべき姿



量的確保	A	参入促進	① 「すそ野を拡げる」	人材のすそ野の拡大を進め多様な人材の参入促進を図る	D 役割分担と連携
	B	労働環境・処遇の改善	② 「長く続ける」	いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る	
質的確保	C	資質の向上	③ 「道を作る」	意欲や能力に応じたキャリアパスを構築する	
			④ 「山を高くする」	専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す	
			⑤ 「役割を分ける」	限られた人材を有効活用するため機能分化を進める	

# 介護人材の質的確保の検討にかかる基本的な視点

○ 介護人材の全体像の在り方、介護福祉士の在り方及び資格取得方法の在り方については、相互に関連しているが、以下のような視点に立って考えることが必要。

## (1) 介護人材の全体像の在り方

今後、人材需給が逼迫する中で、限られた人材をより有効に活用するには、介護人材を一律に捉え、意欲・能力の異なる人材層の違いを問わず、一様に量的・質的な確保を目指してきたこれまでの考え方を転換し、多様な人材層を類型化した上で、機能分化を進める。それぞれの人材層の意欲・能力に応じた役割・機能、必要な能力、教育、キャリアパスの在り方に応じた具体的な方策が求められる。

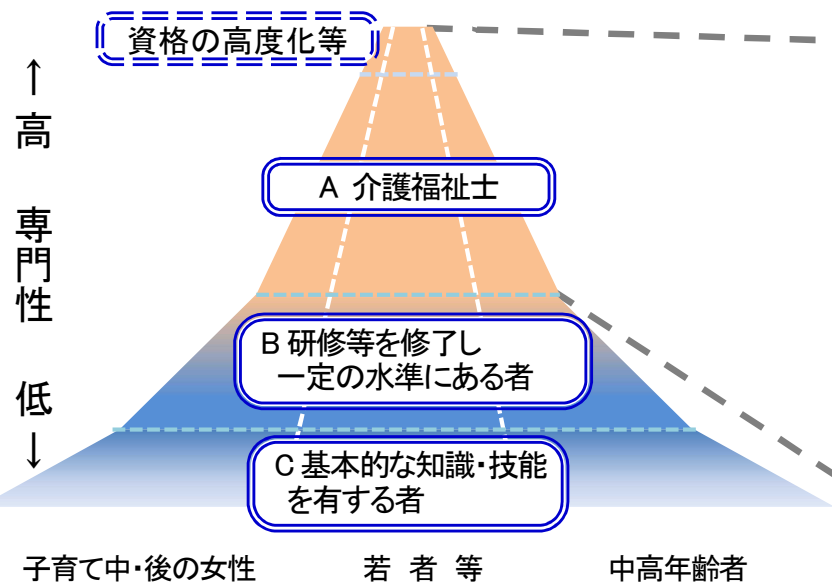
## (2) 介護福祉士の在り方

このうち、専門性の高い人材として、中核的な役割を果たすべき介護福祉士については、資質の向上を進め、専門職としての社会的評価を高めるための具体的な方策を講じる。このため、介護ニーズの多様化・高度化に対応した養成・教育プロセスの確立や役割の明確化等の方策が求められる。

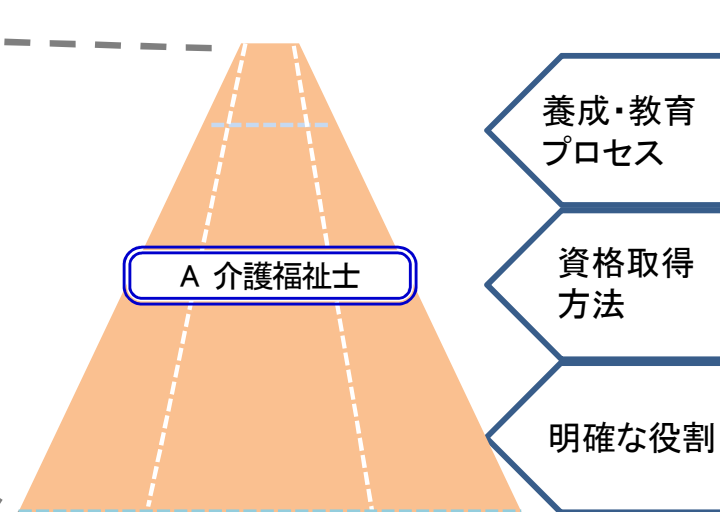
## (3) 資格取得方法の一元化

さらに、(1)(2)の考え方を踏まえ、また介護福祉士の資質及び社会的評価の向上の視点から、資格取得方法の一元化(養成施設への国家試験義務付け等)の実施が重要。その時期の明示、必要な環境整備等を進めることが必要。

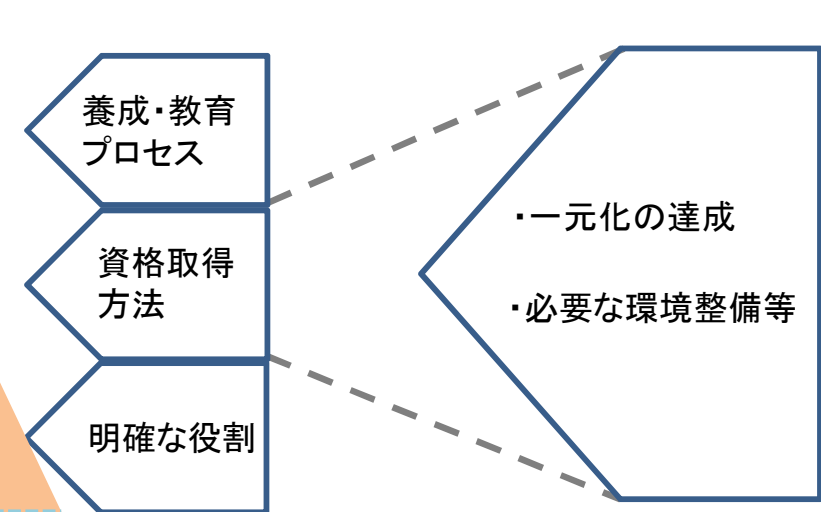
### (1) 介護人材の全体像の在り方



### (2) 介護福祉士の在り方



### (3) 資格取得方法の一元化



# (1) 介護人材の全体像の在り方について(C: 資質の向上(その1))

## 論点と考え方

- これまで介護人材を一律に捉えてきたことによる課題を踏まえ、今後、介護人材を類型化した上で、機能分化を進めていく目的と必要性についてどう考えるか
  - ・ 介護人材の類型化と機能分化を進めることにより、限られた人材の有効活用を図ることができるのではないか
  - ・ 機能分化に伴い、介護福祉士を専門性の高い中核的な職務に重点化できるため、より質の高い介護実践につなげることができるのではないか
  - ・ キャリアアップの姿が明らかとなることにより、介護人材の参入や定着を促進することが期待できるのではないか
- 今後、介護人材を類型化し、機能分化をどのように検討し、進めていくべきか
  - ・ 介護を担う人材層ごとの機能・役割、人材像及び量的な比重などを明らかにすべきではないか
  - ・ それぞれの人材層ごとのキャリアパスを整備するとともに、各層に求められる能力、それを裏付ける教育・養成の在り方、キャリアパスを具体的に設計していくべきではないか
  - ・ 類型化と機能分化の検討にあたっては、現場で、人材がどのように配置され、どのように業務を行っているのかを検証する必要があるのではないか
- 特に、中核的な存在として介護福祉士を位置づけるべきではないか
  - ・ 介護福祉士の機能・役割について、現在及び今後も進展する介護ニーズの多様化、高度化やICT等での技術進歩に対応したものとするべきではないか
- 上記の検討について、どのような手順が必要であり、いかなる時間軸で進めるべきか
  - ・ 介護現場では、様々な実態がある中で、まずは、実態を把握し、先進事例を参考として、整理を進めることとしてはどうか

## (2) 介護福祉士の在り方について(C:資質の向上(その2))

### 論点と考え方

- 介護人材の機能分化を進める中で、介護福祉士に求められる機能・役割を担保するためには、どのような専門性や能力が必要となるか、具体的に定義すべきではないか
  - ・ 現状において、介護福祉士が実際に果たしている機能・役割をどのように評価するか
  - ・ 例えば、介護ニーズの多様化・高度化への対応、チームでのケアを実施する上でのリーダーシップの涵養等の観点から、これからの介護福祉士に必要な資質をどう考えるか(介護実践力、改革・改善力、マネジメント能力等)
- これから必要とされる専門性や能力を獲得するため、どのような具体的な方策を講じるべきか
  - ・ 今後求められる機能・役割を担うため、現在の介護福祉士の養成・教育の内容や方法を検証した上で、必要に応じて、教育内容の充実を図るべきではないか。これに伴い、国家試験の内容・水準についても必要な見直しを検討すべきではないか
  - ・ 現行の介護福祉士について、上記の対応を図った上で、介護福祉士になった後も、継続的に資質の向上を促すための環境整備や促進の方策が必要ではないか。
  - ・ 今後、介護福祉士の定義・役割、専門性の評価の在り方等についても必要な検討を進めるべきではないか
- 上記の検討を進めるに当たっては、介護人材の全体像と併せ、十分に実態を把握し、先進事例を踏まえつつ、整理することが必要ではないか

### (3) 介護福祉士資格取得方法の一元化について(C:資質の向上(その3))

#### 論点と考え方

- 介護人材の類型化及び機能分化を進めることと、資格取得方法の一元化との関係についてどう考えるか
  - ・ 資格取得方法の一元化は、介護福祉士の資質や社会的評価の向上とともに、介護人材への参入を促進することにより、介護人材の類型化や機能分化を促進することにつながるのではないか
  - ・ 介護福祉士を介護人材の中核的な人材層として位置づけることに伴い、全ての介護人材を介護福祉士とする考え方は採られないこととなる。これを踏まえ、資格取得方法の在り方と介護人材の量的・質的確保という方向性との関わりについてどう考えるか
- 資格取得方法の一元化の実施については、これまで施行延期を繰り返してきた経緯を踏まえつつ、どのような時期に行うことが適当と考えるか
  - ・ 一元化の実施時期について、(ア)速やかな実施、(イ)一定の年数を経た後の実施、(ウ)円滑な移行措置を講じつつ、漸進的に実施する、という考え方がある。これまでの経緯や現状を踏まえ、それぞれ以下の観点に留意しつつ、どのような考え方を採るべきか
    - (ア)について : 円滑な実施を図るための準備期間が必要ではないか。学生等の混乱を招くことがないか。
    - (イ)について : これまでの延期が繰り返されてきた経緯から、確実な施行が確保できるか。
    - (ウ)について : 現行制度からの円滑な移行を図るためにどのような配慮が考えられるか。
- 一元化の円滑な実施に向けては、どのようなボトルネックの是正が必要と考えられるか
  - ・ 今後円滑な実施を図るには、各養成ルートにおける状況を踏まえ、例えば、実務者研修を受けやすい環境整備、養成施設の教育体制の強化等を含め、どのような措置を講じることが求められるか

## (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った観点に立つ。
- 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との関係性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

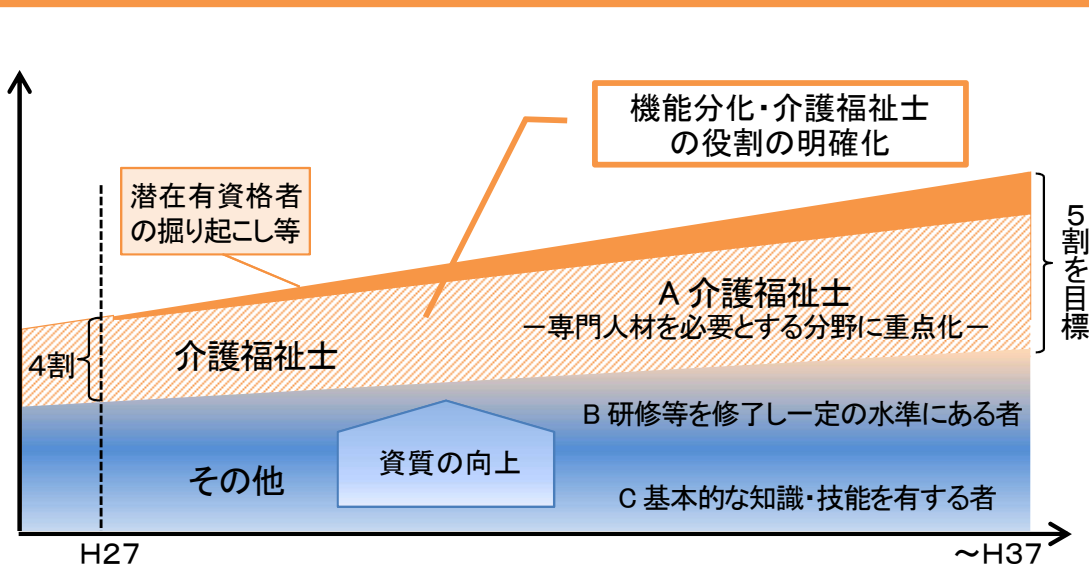
- 介護福祉士は、介護現場での中核的な機能を担う。このため、2025年までに介護人材の5割を占めることを目指す。その際、潜在介護福祉士の活用を進めるための具体的対応を図る。
- 介護福祉士の専門性をより一層高めるための養成・教育の強化・充実の在り方、それに伴う介護福祉士の能力や機能の評価の向上の在り方など資格の在り方全体について、中期的視点に立った検討を進める。



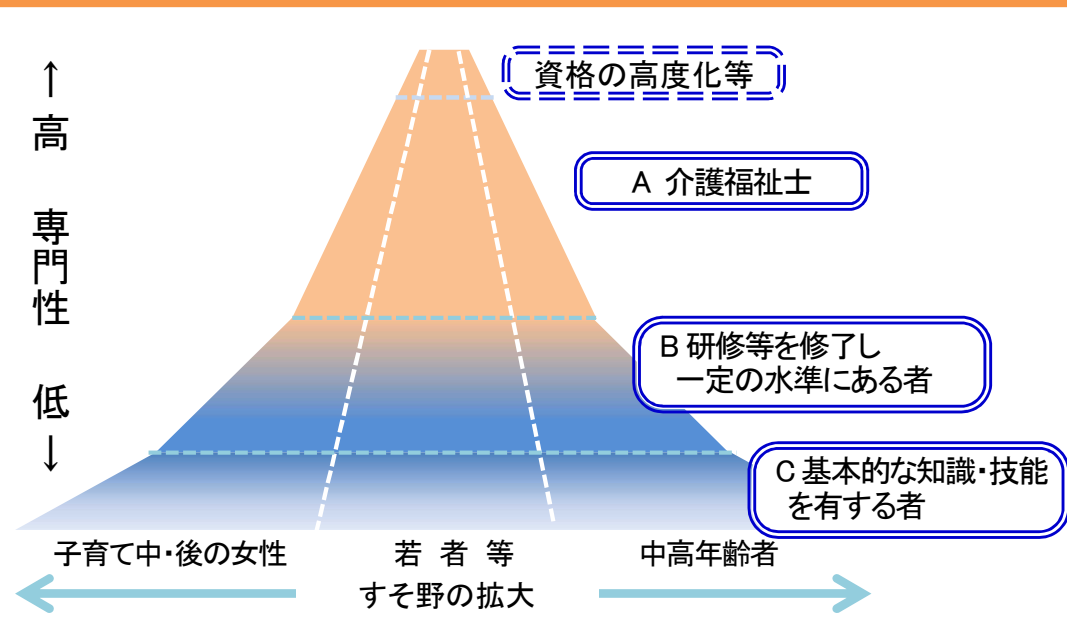
# 2025年の介護人材の全体像と介護福祉士の担うべき機能の方向性(2/2)

平成26年10月22日福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめ

## 人材の構造



## 人材の類型・体系



### 【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	○ 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 ○ 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	+++	+++	+++	+++	++
⋮	⋮					
B層	○ 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	++	++	+	++	-
⋮	⋮					
C層	○ 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	+	+	-	+	-

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。



# 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。