

## 第 8 回社会保障審議会福祉部会（28.12.13）福祉人材確保専門委員会意見

### 公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会（介養協）

第 7 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会（H28.11.14）において、「チームリーダーの育成について」「介護福祉士に必要な資質について」議論されたところであるが、介養協の意見は次のとおり。

養成施設出身の介護福祉士については、2 年間の体系化された教育の下で 1,850 時間の課程を学び、全ての養成施設が同じ内容の試験を同日に実施する卒業時共通試験を受験し、一定の水準に到達した者が「介護福祉士」となる仕組みとなっている。

そもそも「介護」は究極的な対人サービスであり、その中心を担う介護福祉士は、知識と技術に裏付けられた教養と豊かな人間性に基づく「価値」が求められている。養成施設はこのことを目標に教育を行ってきた結果、就職後の離職率も低く、介護の現場では、養成施設卒業の介護福祉士が中心となり活躍している。このように養成施設が介護福祉士養成教育を 30 年間にわたり支えてきた実績は高く評価されるべきである。しかしながら、近年養成施設への入学希望者が減少し、定員充足率は危機的な状況にある。

平成 27 年 2 月に取りまとめられた議論（H27.2.25 報告書）の中で、これからの介護福祉士に必要な資質として介護実践力、改革・改善力、マネジメント能力、他職種協働を進める能力等が掲げられている。また、今回議論される「介護人材のキャリアパスについて」においては介護福祉士の上に「一定のキャリアを積んだ（知識技術を習得した）介護福祉士」が示されている。（介護人材のキャリアパス全体像（イメージ））

この介護福祉士に到達するためには、職場内での研修等によるキャリアアップの他に養成施設による体系だった教育を行うことも是非必要であると考えられることから、「一定のキャリアを積んだ（知識技術を習得した）介護福祉士」養成のためには、内部研修のほか、養成施設による教育の道も加えるべきと考える。

また、複雑・多様化する介護需要を鑑みると、チームケアの必要性が増大しており、介護の中心の役割を担う介護福祉士としては、チーム内での指導力や

介護サービスを総合的にマネジメントする能力が求められている。

このようなことから、介養協は平成 25 年度より「今後の介護福祉士養成教育と養成施設のあり方について」国庫補助等を受け検討を行ってきた。

その結果、今後の介護の現場は職業能力レベルが異なる多様な人材が働く場となることから、サービスマネジメントや地域包括ケアを推進するなどの職業能力を有する専門性の高い人材が必要であるとして、より高度な介護福祉士資格（「(仮称)管理介護福祉士」）の創設が必要との結論を得た。このことについては、以前「福祉人材確保専門委員会」にも提起しているところであるが、今後はこの制度化に向けて国として検討を進めることをお願いしたい。

今後ますます増大する介護需要に対応する人材を養成するためには、介養協としては、養成教育の実績と設備や教員を備えた養成施設において理論に裏付けられた知識と技術を習得させ、現場での本当のリーダーシップがとれる介護福祉士を養成していく所存である。

介護専門職の人材確保と専門性の向上について  
日本介護福祉士養成施設協会

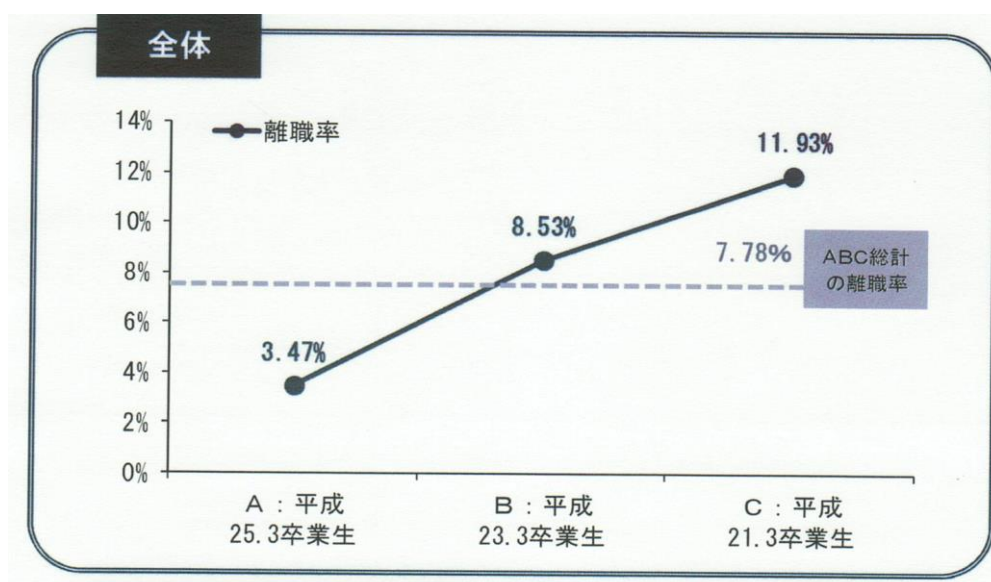
## 1 介護人材供給と専門職養成

### (1) 養成校卒業生のほぼ全員が介護・福祉職に就労

分類		年度(平成)			
		24年3月	25年3月	26年3月	27年3月
就職	1. 介護老人福祉施設	4,948	4,213	4,376	4,690
	2. 介護老人保健施設	1,651	1,477	1,416	1,563
	3. 医療機関	683	524	483	560
	4. 自立支援施設(知的・身体・精神)	742	681	716	833
	5. 有料老人ホーム・福祉関連企業	407	396	436	541
	6. 居宅サービス関連事業(訪問介護・入浴・グループホーム・デイサービスなど)	1,030	1,015	926	976
	7. 児童福祉施設	243	219	321	344
	8. 社会福祉協議会・福祉事務所・公務員	141	137	143	164
	9. 保護施設(救護など)	26	27	24	31
	10. 福祉分野以外	323	263	361	466
	小計	10,194	8,952	9,202	10,168
進学・その他	11. 進学	323	205	204	282
	12. その他(未定者等)	700	564	459	499
	小計	1,023	769	663	781
合計		11,217	9,721	9,865	10,949

(注)協会進路問題研究委員会による調査回答養成施設卒業生数の集計

### (2) 平成26年3月時点における養成校卒業生年次別離職率

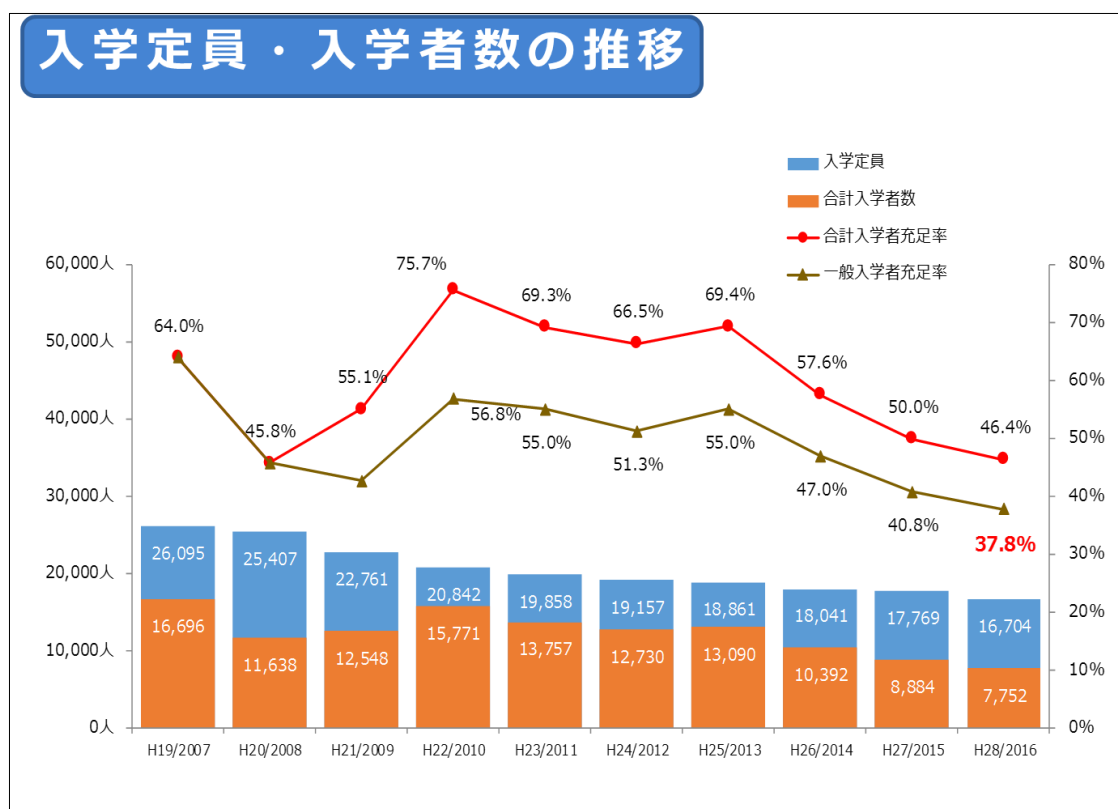


\*平成27年度「介護労働実態調査」によると平成26年10月1日から平成27年9月30日の1年間における介護職の離職率は16.5%となっている。

介護専門職の人材確保と専門性の向上について  
日本介護福祉士養成施設協会

## 2 養成校の状況（入学 卒業者）

\* 定員充足率の危機的状況



## 3 高度化に向けたこれまでの取り組み（別紙参照）

- 1) 検討の背景
- 2) 高度な介護福祉士資格の創設
- 3) (仮称) 管理介護福祉士の職務と職業能力
- 4) 新たな職務と職業能力
- 5) 今後の検討課題

## 4 現在の取り組み

PBLによる専門職教育（教授法）の検討  
テーマの策定とシラバス作成

# 専門職としての（仮称）管理介護福祉士の養成

～長期の訓練・教育を通し高度に体系化・理論化された  
知識・技術の修得に向けて～

2016/12/13

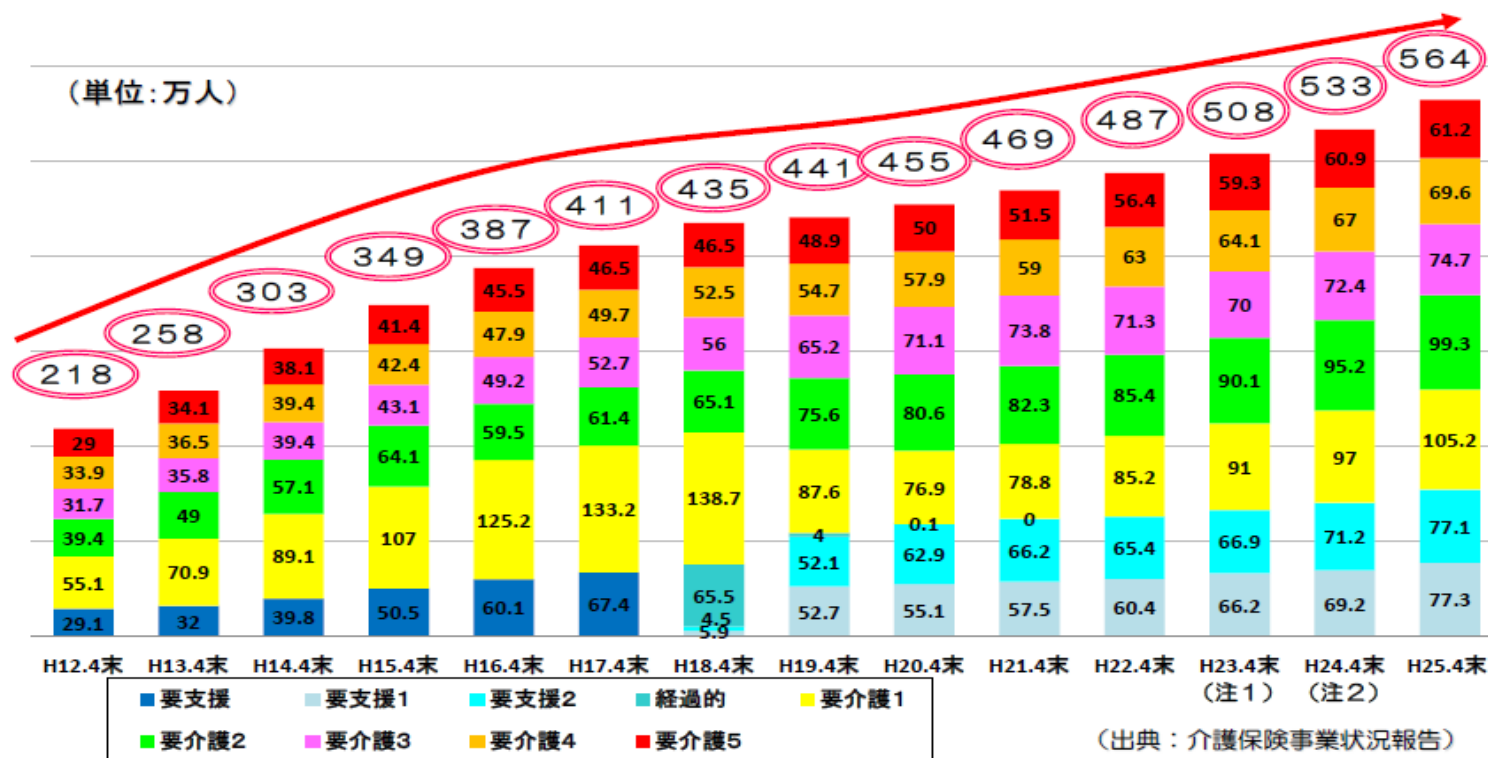
（公社）日本介護福祉士養成施設協会

# 1: 介護人材が必要とされる背景

## ～要介護高齢者等の増加

### 要介護度別認定者数の推移

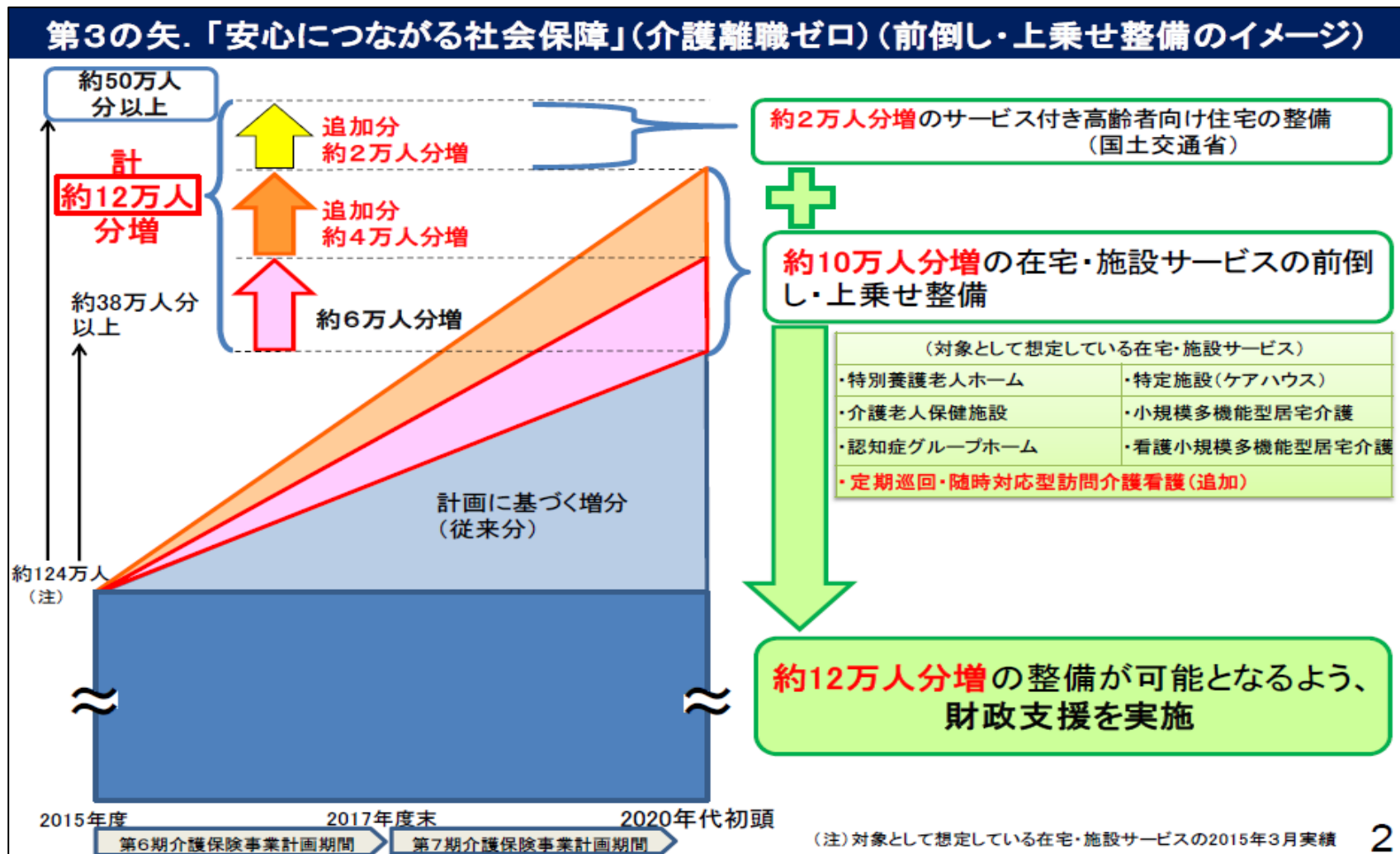
要介護(要支援)の認定者数は、平成25年4月現在564万人で、この13年間で約2.59倍に。このうち軽度の認定者数の増が大きい。また、近年、増加のペースが再び拡大。



注1) 陸前高田市、大槌町、女川町、桑折町、広野町、榎葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町は含まれていない。  
 注2) 榎葉町、富岡町、大熊町は含まれていない。

# 2: 介護人材の確保は最も困難

## ～政府の第3の矢



## 介護職員の推移と見通し

- 介護保険制度の施行後、介護職員数は増加し、12年間で約3倍となっている。また、2025年には、237～249万人の介護職員が必要と推計されている。

	平成12年度 (2000年度)	平成24年度 (2012年度) (推計値)	平成27年度 (2015年度) (推計値)	平成37年度 (2025年度) (推計値)
介護職員	55万人	149万人	167～176万人 <sup>(注)</sup> (164～172万人)	237～249万人 (218～229万人)

注) 平成27年度・平成37年度の数値は社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。( )内は現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによる数値。

2015年、2025年の推計値に幅があるのは、非常勤比率の変動を見込んでいることによるもの。

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、「医療・介護に係る長期推計(平成24年3月)」

	(平成24年10月1日現在)			訪問系			通所系			入所系			小規模多機能型 居宅介護など		
	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤
介護職員	168.6万人	101.9万人	66.7万人	48.4万人	14.2万人	34.2万人	32.0万人	18.2万人	13.8万人	83.7万人	66.5万人	17.2万人	4.4万人	2.9万人	1.5万人
		60.4%	39.6%		29.3%	70.7%		56.9%	43.1%		79.5%	20.5%		66.0%	34.0%

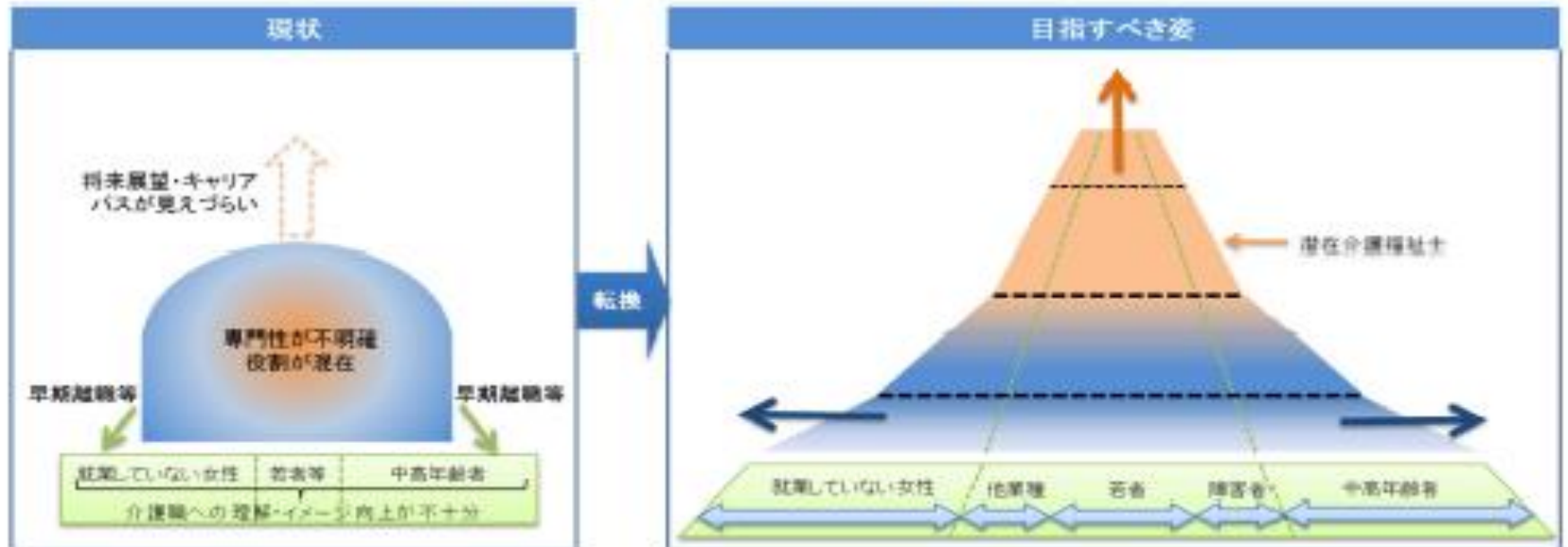
【出典】厚生労働省「平成24年介護サービス施設・事業所調査」

※調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、職員数を厚生労働省(社会・援護局)にて補正している。



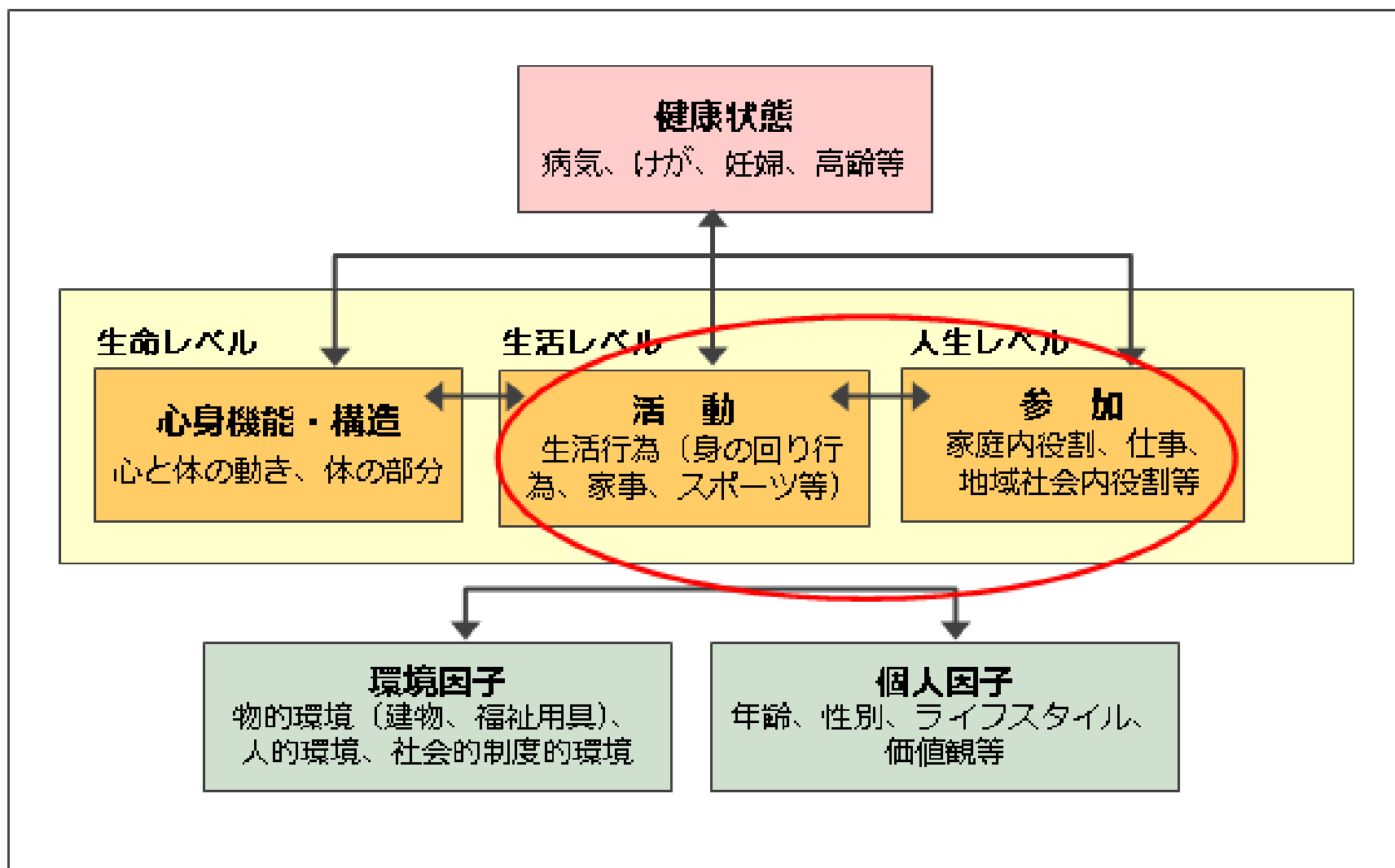
# 3: 介護福祉士資格の高度化 ～すそ野の拡大とともに専門性の高度化が重要

2025年に向けた介護人材の構造転換（イメージ）



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
労働環境・処遇の改善	2. 道を作る	本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する
	3. 長く歩み続ける	いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る
資質の向上	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. 標高を定める	困られた人材を有効活用するため、機能分化を進める
国・地域の基盤整備		

## 4: 介護の専門性とは～ICF(生活機能モデル)



# 5: 介護福祉士の専門的・基本的職業能力

尊 厳 ・ 自 立 支 援

「関係性の構築」及び「ICFの活動・参加の段階的支援」  
を実践する4つの専門的・基本的職業能力

介護過程  
の展開

生活支援  
技術

生活リハ  
ビリテー  
ション

医療的  
ケア

人間と社会

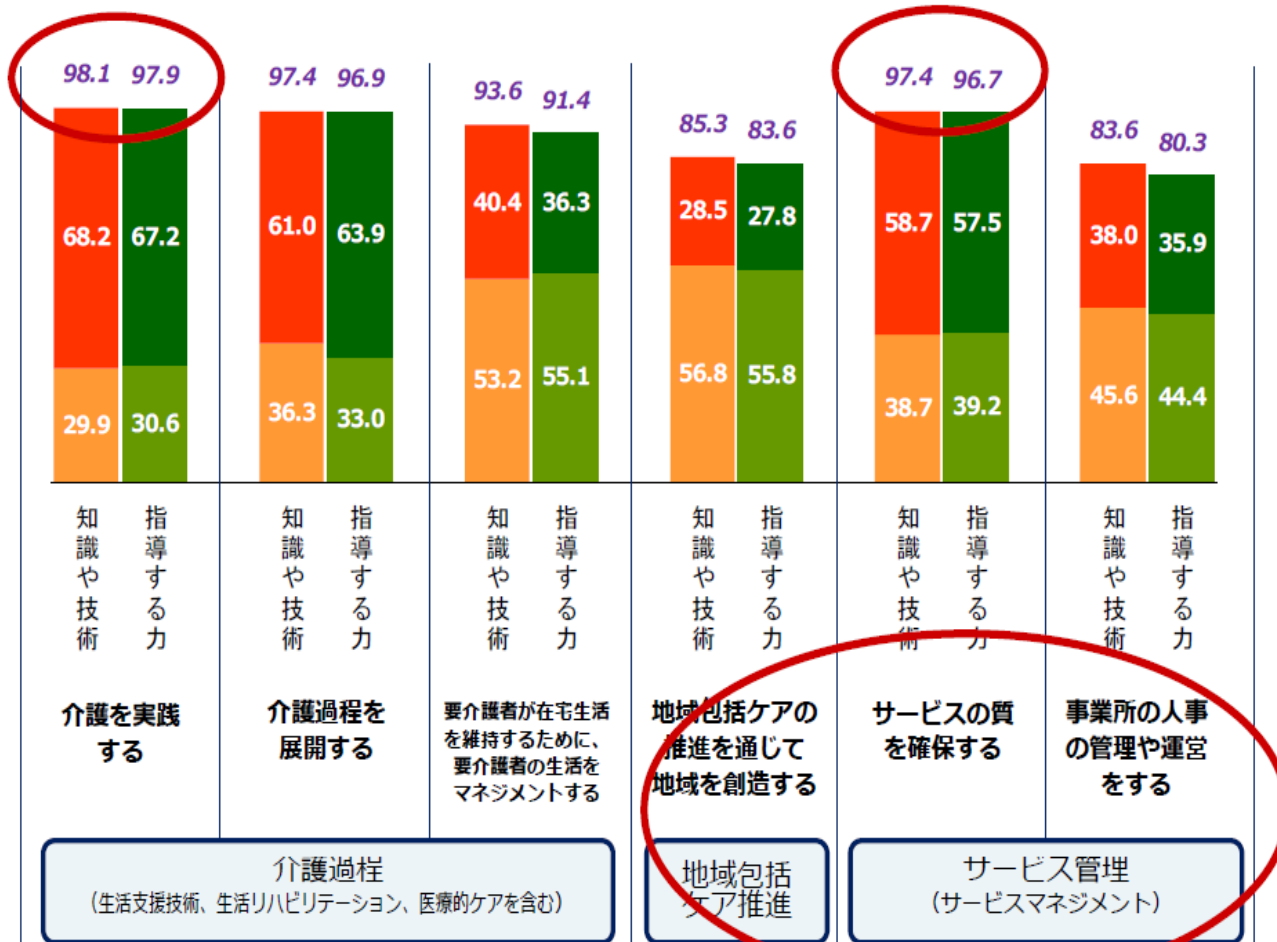
介 護

こころとから  
だのしくみ

# 6: 調査から見える

## “介護職のリーダーに求められる力”

■ ■ とても必要である N=421  
■ ■ 必要である N=421



# 7: (仮称)管理介護福祉士が担う 新たな職務と職業能力

新しい職務\_1

サービスマネジメント・  
職場での指導  
(サービスの質の確保・向上)

介護サービスの法令遵守をはじめ、適切に行われているかを  
管理する能力

新しい職務\_2

地域包括ケアの推進  
(地域における生活のマネジメント)

地域で暮らす要介護者等の  
生活マネジメントのための  
理論化・体系化された職業能力

## 専門的・基本的 職業能力

### 新しい職務\_1

#### サービスマネジメント ・職場での指導

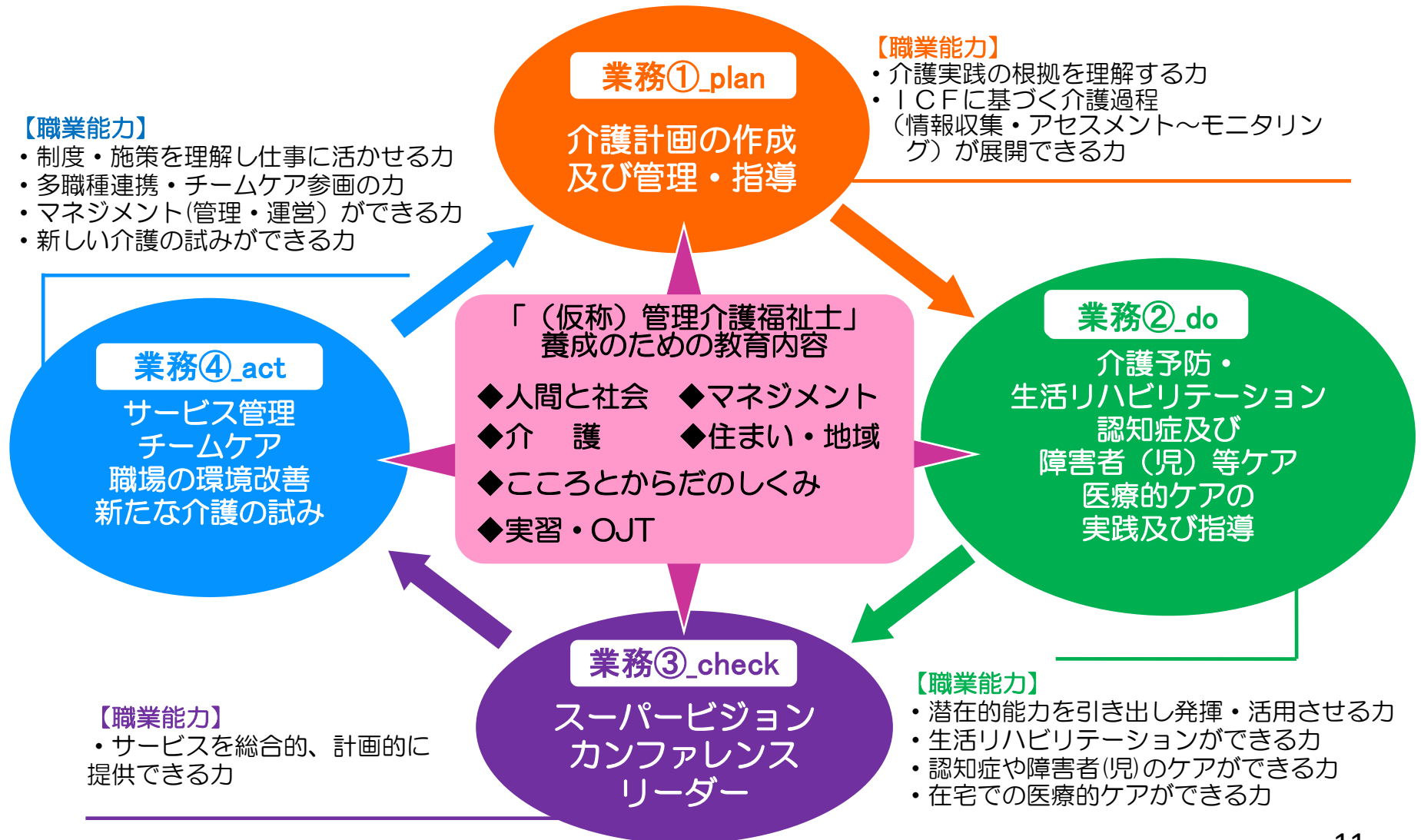
- 業務手順の作成  
・実施・指導
- 新しい介護の試み
- コンプライアンス遂行
- リスクマネジメント  
など

- 介護過程の展開
- 生活支援技術
- 生活リハビリテーション
- 医療的ケア

### 新しい職務\_2 地域包括ケアの推進

- 医療と介護の連携推進
- 権利擁護
- 専門職への介護技術  
指導やマネジメント  
など

# 8:PDCAの視点からみた (仮称)管理介護福祉士の業務と職業能力



# 9:現在のサービス管理者の状況

名称	サービス提供責任者	サービス管理責任者
設置対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>●指定訪問介護事業所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●療養介護、生活介護</li> <li>●自立訓練(機能訓練・生活訓練)</li> <li>●共同生活援助</li> <li>●就労移行支援</li> <li>●就労継続支援(A型・B型)</li> </ul>
要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>●介護福祉士</li> <li>●実務者研修修了者</li> <li>●3年以上介護等の業務に従事した初任者研修修了者</li> <li>●旧課程修了者 介護職員基礎研修課程修了者 1級課程修了の訪問介護員 3年以上介護等の業務に従事した2級課程修了の訪問介護員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●実務経験の要件を満たすもの(詳細な規定あり)</li> <li>●新制度(平成18年度以降)における「障害者相談支援従事者養成研修(講義部分)」を受講</li> <li>●サービス管理責任者研修(共通講義、分野別研修)を修了</li> </ul>
研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>●必須ではない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●必須である</li> </ul>



# 10: 知識・技術・コンピテンスの整理

## ～コンピテンス修得には知識と技術が必要

### (1) 知識 (knowledge)

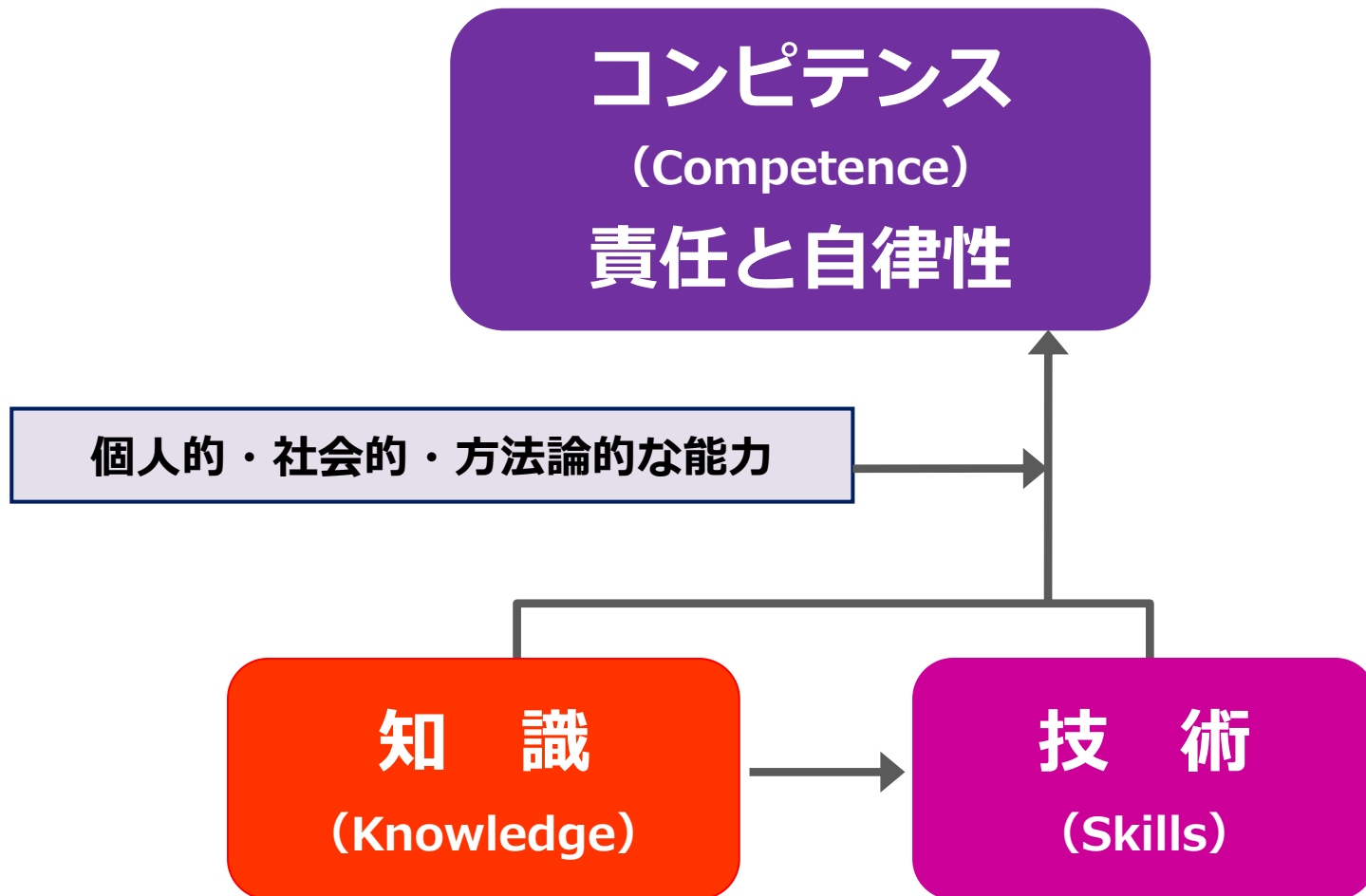
「知識は、学習を通じ吸収された情報の所産 (outcome) を意味する。知識は、仕事や学習分野に関連する、事実、原理、理論、実践の集まりである。EQF の文脈では、知識は、理論ないし事実に結び付けて表現される。」

### (2) スキル (skills)

「知識を適用しノウハウを使用して仕事を完成し問題を解決する能力 (ability) を意味する。EQF の文脈では、スキルは、認知的なもの (論理的、直観的ないし創造的思考の使用を伴う) ないし実践的なもの (手の器用さと手法、用具、道具、装置の使用を伴う) として表現される。」

### (3) コンピテンス (competence)

「仕事や学習状況、専門的ないし個人的な発展・成長において、知識、スキル、個人的・社会的・方法論的な能力を使いこなす能力を意味し、EQF の文脈においては、責任と自律の観点から表現される。」



# 11: (仮称)管理介護福祉士に必要な 3領域のコンピテンス

## ■ 介護過程（生活支援技術、生活リハビリ、医療的ケアを含む）

能力レベル	コンピテンス	
Advanced (アドバンス)	1-1	事業所における介護過程の質を向上させることができる
	1-2	関連職種に対し、介護領域からの具体的な提案ができる
	1-3	多職種との協働の下、介護保険ケアプランにそった目的志向的なアプローチができる
	2	介護過程の一連の流れに対し、修正点などについて部下へ適切な指導ができる
	3-1	高度な専門的ケアが求められる、または支援に困難さをかかえる利用者に対する個別援助計画の提案ができる
	3-2	個別援助計画をとおして、新たな方法論の検討や研究、開発ができる
	3-3	学問的な妥当性の検証を試みた、事例検討ができる
Standard (スタンダード)	1	利用者の尊厳の保持と自立を目指し個別性に配慮した、介護過程の展開ができる
	2	利用者の状態像の変化に伴って、新たな個別援助計画を立案し、実践、評価することができる
	3-1	ケアカンファレンスの場において、介護の専門的視点に立った発言ができる
	3-2	チームケアの一員としての役割を遂行できる
	3-3	介護保険ケアプランと整合性を保って、介護過程の展開ができる
Basic (ベーシック)	1-1	個別援助計画の内容を、ICFの「できる活動」と「している活動」との差に着目し、生活機能の維持・向上と自立支援を目指したものとすることができる
	1-2	個別援助計画の一連の流れを展開することができるための知識を修得することができる
	2	介護保険ケアプランの目的に即した個別援助計画を作成することができる
	3	多職種間協働の場において介護領域の役割を説明することができる

## ■ サービス管理（サービスマネジメント）

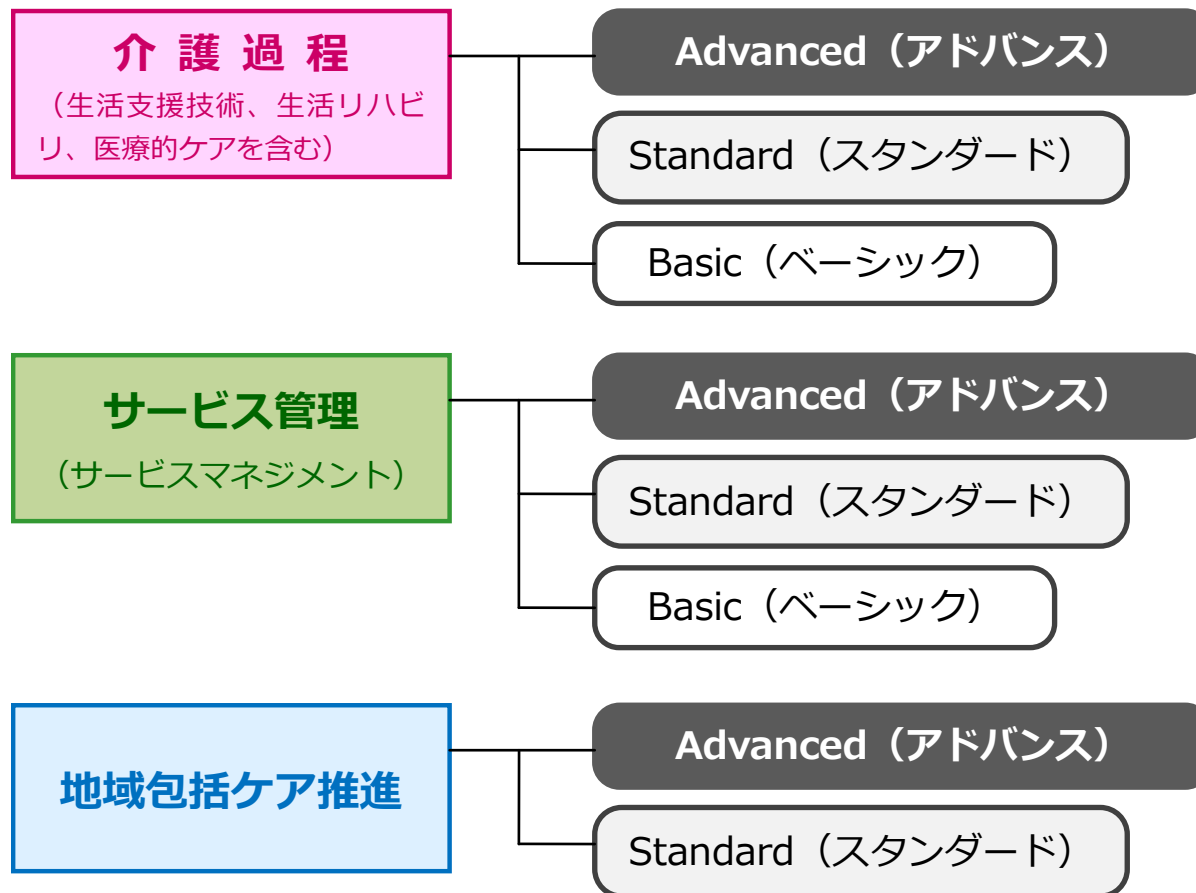
能力レベル	コンピテンス	
Advanced (アドバンス)	1	事業所におけるサービスを統括・管理することができる
	2	事業所の介護従事者の育成・指導ができる
	3	今後の介護事業展開について提案できる
Standard (スタンダード)	1	事業所の中の自分の役割を理解し、マネジメントの下、組織の一員として業務を行うことができる
	2	指導・研修・自己研鑽の成果を自らの事業所のサービスに還元できる
Basic (ベーシック)	1	介護保険法や障害者総合支援法等の法令の理念・目的を理解し、それに則った実践ができる
	2	指示された業務を確実に行うことができる

## ■ 地域包括ケア推進

能力レベル	コンピテンス	
Advanced (アドバンス)	1	地域で尊厳を保持しつつ自立した生活ができるよう、個々の住まう地域の人々と連携(協助)することができる
	2	地域包括ケアを通じた地域創造を提案できる
	3	災害発生時に中心的役割を果たすことができる
	4	地域における多様な人材の指導・育成を行い、地域の介護の質を向上させることができる
	5	自立を阻害・促進する要因を的確に把握している
	6	個人・家庭に応じた自立のあり方を説明できる
	7	地域の連携面での課題を把握している
Standard (スタンダード)	1	地域社会・制度面での現状を的確に把握している
	2	地域ごとの社会資源の状況を的確に把握している
	3	個別支援の多様なあり方を提示できる

# ※3領域のコンピテンスの構造

「地域包括ケア推進」領域は、相対的に高度な内容となるので、Basic(ベーシック)は設定していない



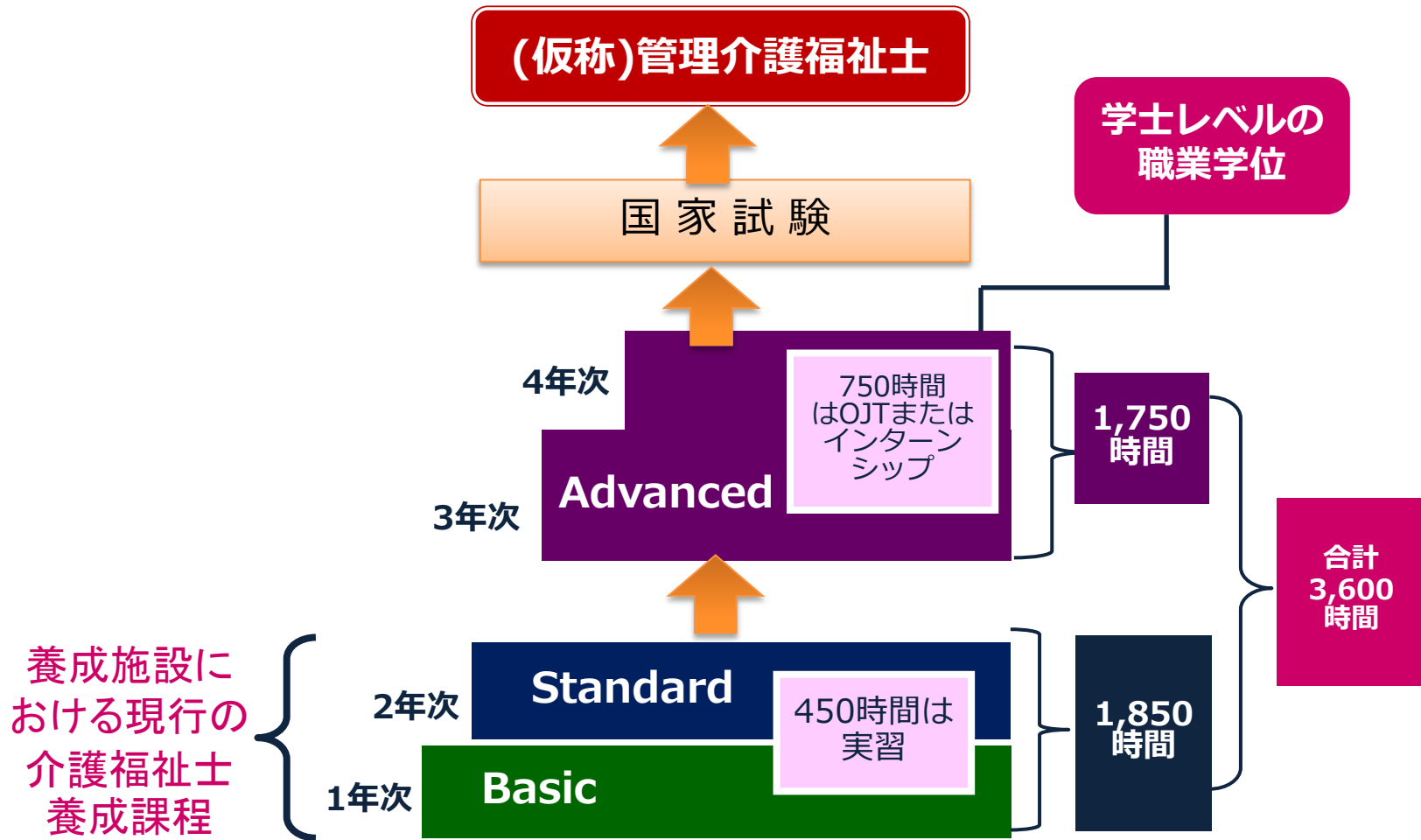
# 11: (仮称)管理介護福祉士養成教育と

## グローバル視点

	高等教育	知識	スキル	コンピテンス
	ヨーロッパ高等教育領域の資格枠組みとの互換性	理論ないし事実に結び付けて表現される。	認知的なもの(論理的、直観的、創造的な思考の使用を伴う)ないし実践的なもの(手先の器用さと手法、材料・道具・装置の使い方を伴う)として表現される。	責任と自律の観点から表現される。
レベル8	博士レベル(高等教育第3期)	仕事または学習の分野における最も高度な最先端の、かつ分野間の境界についての知識	最先端の専門的スキルと技術研究やイノベーションにおける重大な問題を解決し、既存の知識や専門的実践を拡張し再定義するのに必要な分析と評価を含む	十分な権威、イノベーション、自律性、学術的・専門的完全性、研究を含む仕事または学習の最前線における新しいアイデアやプロセスの開発への持続的な貢献を示すことができる
レベル7	修士レベル(高等教育第2期)	ある分野の仕事または学習の最前線の知識を含む独創的な思考や研究の基礎としての高度な専門知識	新しい知識と手順を開発するためと、異分野からの知識を統合するための研究やイノベーションに必要な専門的な問題を解決するスキル	複雑で予測不能な、新しい戦略的アプローチを必要とする仕事または学術の状況の管理・改革、専門的知識や実践への貢献およびチームの戦略的な達成度の検証に対する責任
レベル6	学士レベル(高等教育第1期)	ある分野の仕事または学習の高度な知識 理論と原理の批判的理解を含む	仕事または学習の専門分野における複雑で予測不能な問題の解決に必要な、熟達とイノベーションを示す、高度なスキル	予測不能な仕事または学習の状況における意思決定に対する責任を伴う複雑な技術的・専門的活動またはプロジェクトの管理個人および集団の専門的能力の開発管理に対する責任
レベル5	準学士レベル(短期高等教育)	ある分野の仕事または学習の包括的・専門的な事実に・理論的知識およびその限界の認識	抽象的な問題の創造的な解決策を開発するのに必要な総合的な認知と実践的なスキル	予測不能な変更がある仕事または学習状況での管理監督、自己と他者の達成状況の検証と発展
レベル4		仕事または学習のある分野内の幅広い文脈における事実に・理論的知識	仕事または学習のある分野における特定の問題を解決するのに必要な認知と実践的なスキル	通常予測できるが、変更されることのある仕事または学習のガイドラインに沿った自己管理、仕事または学習活動の評価と改善に対する多少の責任を伴う他者の定型的任務の監督
レベル3		ある分野の仕事または学習についての事実、原理、プロセスおよび一般的概念の知識	基本的な方法、道具、材料及び情報を選択し、適用することによって、任務を達成し問題を解決するのに必要な認知と実践的なスキル	仕事または学習における任務の完遂に対する責任問題解決のために自己の行動を状況に適応させることができる
レベル2		ある分野の仕事または学習についての基本的事実の知識	任務を遂行するための関連情報を利用でき、単純な規則と道具を用いて日常的な問題を解決できる、基本的な認知と実践的なスキル	多少の自律性を伴う監督下での仕事または学習
レベル1		基本的な一般知識	単純な任務の遂行に必要な基本的スキル	体系化された状況における直接監督下の仕事または学習

基本的職業能力を基軸に、  
マネジメント力、地域包括  
ケア推進力のコンピテンス  
を修得したEQFレベル6の  
(仮称)管理介護福祉士を  
養成

# 12: 資格・教育の高度化

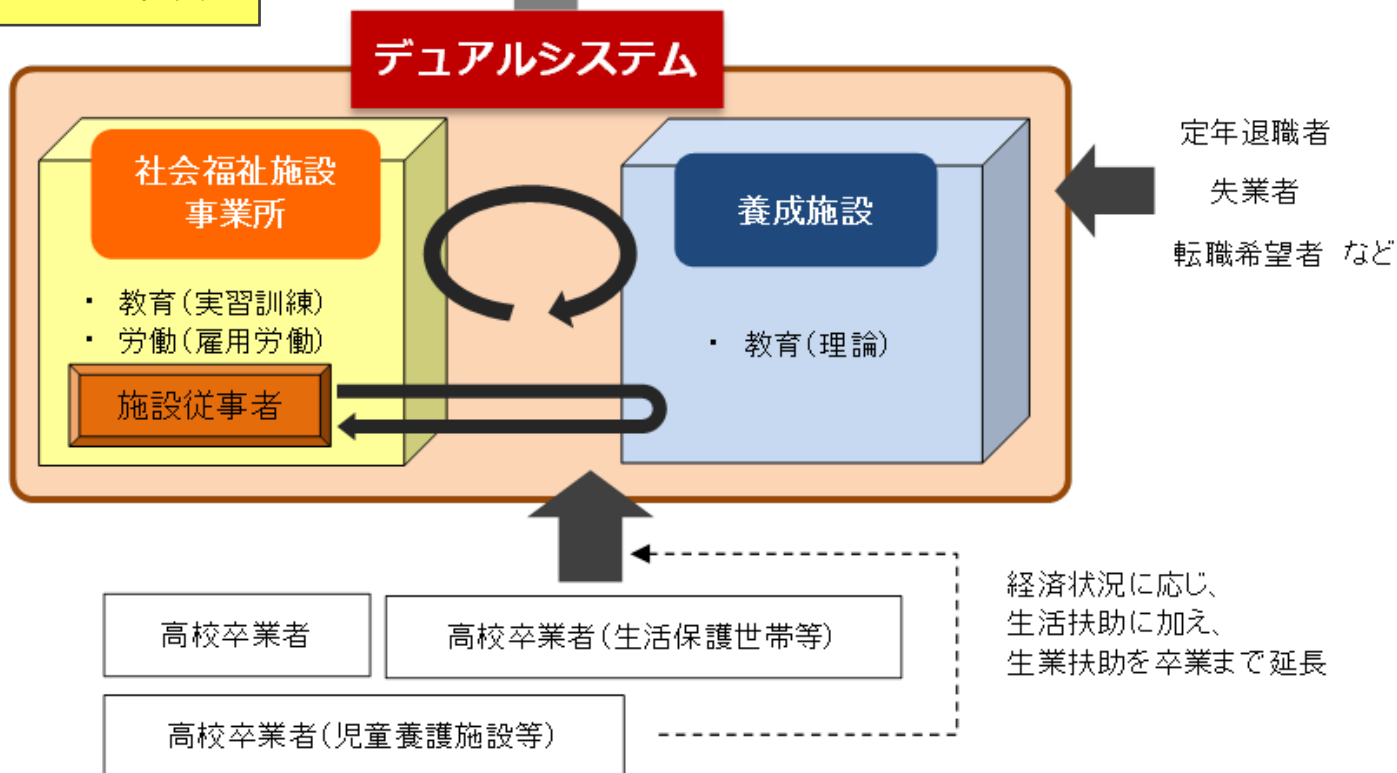


# 13:デュアルシステムの特徴及び導入の意義

デュアルシステム (Dual System) は、学校等における教育と職場等における教育を同時並行で進めるもので、働きながら職業資格と学位をとる制度



- ・ 訓練生を受け入れる事業所には有力な採用の手段
- ・ 受講生は訓練先の状況を理解することができ、定着率の向上に資する





# 14:デュアルシステム導入の効果

① 高度な知識・  
技能を持った人  
材の輩出による  
地域包括ケアシ  
ステムの充実

② 養成期間中  
における生活の安  
定と教育の両立

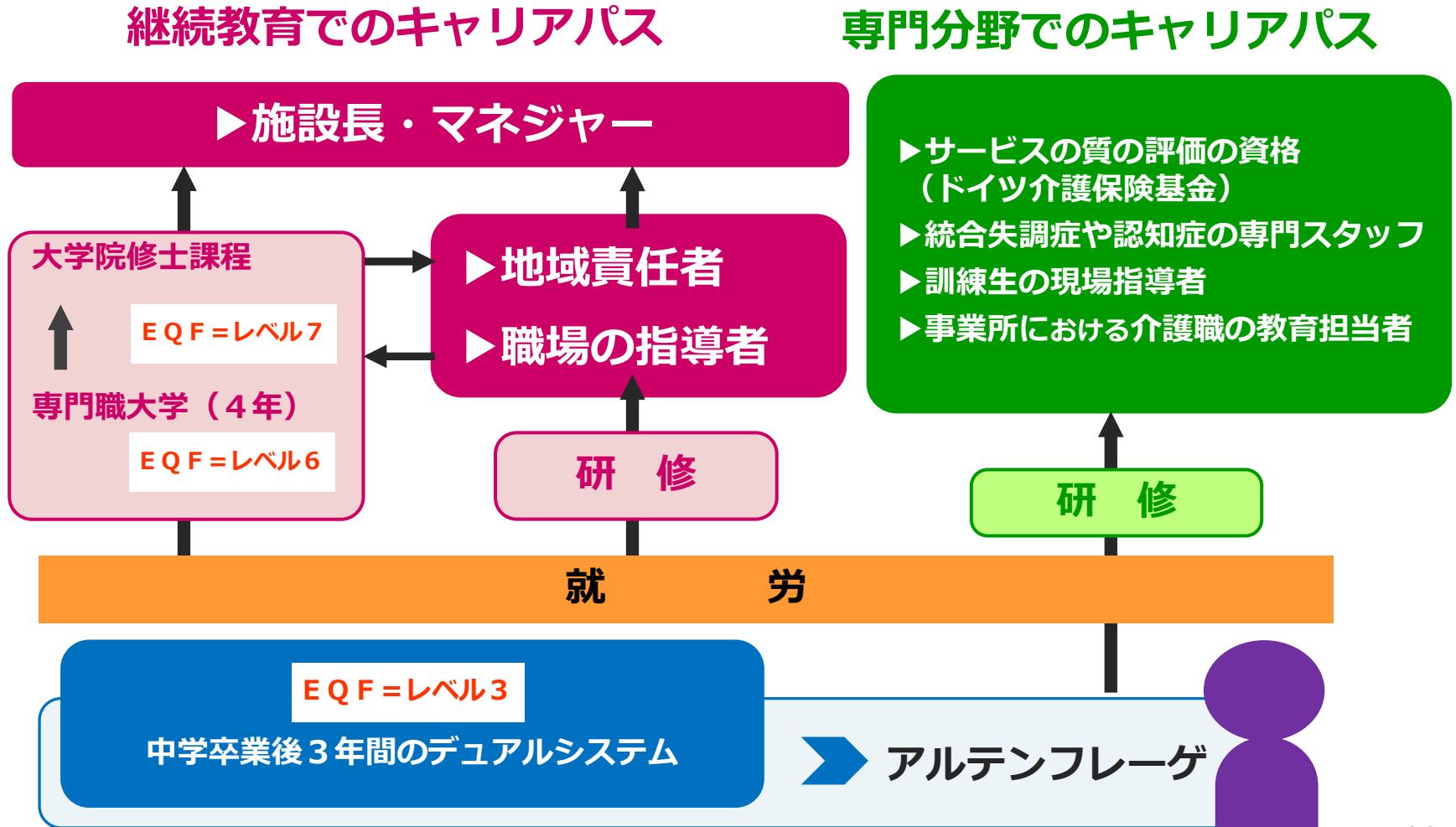
③ 福祉従事者の  
キャリアアップ  
の機会の確保

④ 質の高い介護  
人材の安定的・  
持続的な確保

⑤ 既卒者の再教  
育・訓練を通じ  
た所得格差の縮  
小と貧困の連鎖  
の防止

# 15: 課題と展望

## ①教育・訓練とリンクするキャリア形成システムの構築



## ②養成制度と教授法の課題

### 養成制度の課題

現行介護福祉の2年制養成課程に加え、4年制大学、あるいは文科省構想の専門職大学において高度化した介護専門職の養成を行う

### 介護職養成方法の課題

介護職のように実践を伴う学問領域には、デュアルシステムによる職場における実地教育・訓練及び指導を通じて、知識と技術の双方を融合させることが効果的

### 専門職養成の教授法の課題

原理・理論に基づく技術を修得し、それらを使いこなすコンピテンズの修得には、自律性を重んじ、問題解決を目的とする PBL の教授法の開発が必要

▼引用・参考資料（スライド番号 = スライド右下のページ）

- **スライド2**／「介護保険制度を取り巻く状況」社会保障審議会福祉部会・介護給付費分科会、第100回（H26.4.28）資料2
- **スライド3**／第3の矢、「安心につながる社会保障」（介護離職ゼロ）に関する見直し案について（平成27年11月26日塩崎大臣提出資料）
- **スライド4**／「介護人材確保対策について」社会保障審議会福祉部会・介護給付費分科会、第107回（H26.9.3）資料1（改）
- **スライド5**／「2025年に向けた介護人材の確保～量と質の好循環の確立に向けて」社会保障審議会福祉部会・福祉人材確保専門委員会、平成27年2月25日
- **スライド6**／「ノーマライゼーション 障害者の福祉」障害保険福祉研究機構システム、2009年3月号
- **スライド13**／「JILPT 資料シリーズ No.102諸外国における能力評価制度－英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査－」（2012.3、独立行政法人労働政策研究・研修機構）の170～171pより転載
- **スライド18**／「JILPT 資料シリーズ No.102諸外国における能力評価制度－英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査－」（2012.3、独立行政法人労働政策研究・研修機構）の170p図表7-3を転載
- **スライド12**／「今後の介護福祉士養成教育と養成施設のあり方について 平成25年度中間のまとめ」平成26年3月、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会
- **スライド7、9～12**／「今後の介護福祉士養成教育と養成施設のあり方について」平成27年3月、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会
- **スライド8、14～17、19、20**／「今後の介護福祉士養成教育に関する調査研究事業」平成28年3月、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会