

「第3回 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会」(令和7年8月29日)

第3回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会	資料4
令和7年8月29日	

介護人材確保等の取組に関する意見

民間介護事業推進委員会
代表委員 座小田 孝安

各論点に対する民間介護事業推進委員会としての意見（論点①）

【はじめに】

- 介護保険制度が導入された2000年以降、増大し続ける介護需要に適切に対応するため、介護職員数は、2000年度末の55万人から、2022年度には215万人へと著しく増加した。これは、サービス提供主体の規制緩和を受けて、全国的に民間介護事業者が参入し、主要な担い手として成長してきたことの証左であり、今後も、さらなる雇用機会の創出とともに、生産性の向上のためのテクノロジー導入が図れる成長産業として期待されているものと理解している。
- 一方、労働人口が減少傾向にあり、他産業との間でも人材確保が熾烈を極めていく中で、介護事業者は介護職員の確保、育成、定着・離職防止に関する経費が急速に増大し、経営を圧迫している。これに対し、現物給付を原則とした介護報酬体系の下では、介護職員が配置されていることが前提とされており、人材確保ができないと、例えニーズがあっても、サービス提供の中断や廃止をせざるを得ないのが実情である。
- 最低賃金の引き上げ等もあり、更なる外部業界への介護人材の流出が懸念されることから、最低賃金の上昇や物価上昇に対応できる報酬アップの検討も必要ではないか。

【論点①】

高齢化や人口減少のスピードに地域によって差がある中、各地域における人材確保の取組をどのように進めていくべきか。具体的には、地域の状況を踏まえた課題の発見・分析・共有をどのように行っていくべきか。その際、都道府県をはじめとした地方公共団体の役割、ハローワーク・福祉人材センターなどの公的機関の役割、介護福祉士養成施設の役割、地域の職能団体や事業者などの役割、それぞれの主体の連携について、どのように考えるか。

【意見①】「国の支援について」

民間介護事業者としては、引き続き介護職員の人材確保・育成等に関し努力は続けるものの、個々の事業者だけでは対応しきれない（下記の自治体例のような）側面的支援策を講じていただきたい。しかしながら、自治体の財政状況等により事業の有無、実施していても内容や規模に大きな差が生じていることから、介護保険制度の下での地域差の是正を図るべく国としての支援策を講じていただきたい。また、修学資金等貸付事業のような全国的な支援制度について積極的なPRをお願いしたい。

(例)東京都：介護職員の奨学金返済育成支援事業（一人当たり年間60万円を支援）

介護職員宿舍借り上げ支援事業（一人当たり月8万2千円の家賃を補助）

愛知県：離職した介護人材の再就職準備金貸付事業(一人あたり40万円の貸付、2年以上勤務で返済免除)

【意見②】「ハローワーク・福祉人材センターなどの公的機関の役割について」

○労働政策については、本来、国の責務とされていることから、介護人材の確保に関しては、介護職員の処遇改善、多様な人材の確保・育成、離職防止と定着促進、介護職の魅力向上、外国人介護人材の受入れ環境整備等、多方面にわたって、ハローワーク・福祉人材センターなどの公的機関の役割に期待したいところである。

○しかしながら、従来の雇用政策は失業対策が主であったことから、失業に起因しない雇用確保となる介護現場では、ハローワーク等からの採用は低調であり、介護人材の確保にあたっては、民間の有料職業紹介サービスを活用して採用しているのが実情である。しかしながら、高額な手数料（年収の20～30%など）を負担しているにもかかわらず、中々定着せず、年々採用コストが高額になってきている。

また、以前より就職祝い金を目的とした悪質なケースが散見されていたが、就職祝い金の原則禁止がなされ、本年4月から求人サイトなどでも禁止となるなど一定の規制は入ってきた。

更に、就職後、一定期間内に退職した場合の返戻金制度に関しても取組みが成されているが、そもそもの手数料が高額となっていることが大きな負担となっている。

そういったことを踏まえ、ハローワーク等の公共サービスとしては失業を原因としない就職・転職希望者からもっと利用・活用されるような創意工夫と、事業者にとっても使い勝手の良いシステム、求人の仕組みや条件などの利便性を高めていただきたい。

(例) 民間の職業紹介サービスでは、事業者側から求職者をスカウトする機能がある。ハローワークにも同様の「直接リクエスト」機能があるが、その機能を活用して積極的に採用に至ると、それはハローワークを通した採用とはみなされず、ハローワークを活用した助成金、補助金の対象外とされてしまう。

<参考> 厚生労働省HP：「求職者マイページにリクエストを直接行うハローワークインターネットサービス「直接リクエスト」のご案内」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000901326.pdf>

【意見③】「介護福祉士養成施設の役割について」

○介護福祉士養成施設については定員充足率が5割程度、生徒の多くを外国人が占めているのが現状。養成施設からの要望により事業者が奨学金を出しているところもある。養成施設には外国人の介護福祉士国家試験の合格率を高める対策を講じるとともに、地方公共団体と連携し学生確保の対策についても講じていただきたい。

各論点に対する民間介護事業推進委員会としての意見（論点②）

【論点②】

○若者・高齢者・未経験者などの多様な人材をどのように確保していくか。多様な人材とのマッチングを図るための介護事業所の業務の整理・切り出し等について、どのように進めていくか。

【意見①】「多様な人材、業務の整理・切り出し等について」

- 介護業務に従事する者として制度的に位置づけられた資格・研修には、介護福祉士（国家資格）、実務者研修（450時間）、介護職員初任者研修（130時間）、生活援助従事者研修（59時間）、入門的研修（21時間）、その他に外国人介護人材受け入れ枠（EPA、在留資格、技能実習、特定技能）、老健施設における介護助手がある。このうち、訪問系サービスの訪問介護員としては、生活援助従事者研修は「生活援助中心型訪問介護」のみ、入門的研修や無資格者は従事できないこととされている。
- これだけ裾野が広がった介護職種であるが、介護サービス・施設の人員基準上認められている人員についても保有資格、受講研修等によって介護報酬上の差は設けられておらず、スキルの差に関係なく同じ介護報酬となっているのが実情であり、スキル向上に向けたインセンティブが働きにくくなっている。こうした中で、業務の整理・切り出しを考えるにあたっては、先ずは、こうした職種が関わる介護の直接業務（身体介護等の専門職が関わる業務）の範囲を明確にする必要があるのではないか。
- その上で、直接業務以外のその他業務（いわゆる間接業務・周辺業務）を明確にして、どのような人材に、どのような処遇とするのか検討すべきではないか。
- なお、多様な人材の確保と併せて、介護サービスの質の確保・向上が重要であり、働きながらスキルアップを図るため、職場におけるOJTの標準化に向けた取り組みを強化する必要があるのではないか。
- また、若年層への取組みとして、大学生や高校生などのインターンシップ受入れに関する財政的支援や広報支援などの人材確保に向けた総合的な支援策を検討すべきではないか。

各論点に対する民間介護事業推進委員会としての意見（論点③）

【論点③】

○介護福祉士をはじめとして、介護現場において中核的な役割を担う中核的介護人材について、どのように確保していくべきか。具体的には、介護福祉士養成施設における教育のあり方、介護福祉士の資格取得のあり方、山脈型をはじめとする介護人材のキャリアアップのあり方についてどのように考えるか。また、潜在介護福祉士の活用についてどのように考えるか。

【意見①】 「中核的介護人材について」

○介護現場における中核的介護人材とは、具体的にどの職種で、どのような業務を担うことを想定しているのか。例えば、既に、「訪問介護サービス」で配置が求められている「管理者」、「サービス提供責任者」などのように、各サービスごとに一定の役割を求められる人員配置基準があるが、これらの者は中核的介護人材と位置づけられるのか？また、こうした配置基準について介護報酬上の評価は考えられているのか？（質問）

○介護福祉士養成施設における教育のあり方、介護福祉士の資格取得のあり方等まで言及されているが、前述のように介護現場における介護従事者の裾野が大きく広がられている今、まずは、国家資格者である「介護福祉士」に具体的にどのような役割や資質が求められるのか明確化すべきではないか。

○潜在介護福祉士の活用については当然に進めるべきことと考える。何故、潜在介護福祉士となっているのか、その要因を分析し、その復帰等について適切に対処していく必要があるのではないかと。さらには、介護福祉士の資格化から40年近くが経過し、今後、退職する資格者も増加していくことから、セカンドキャリアとして、広く外部指導者や評価者として介護技能の向上に寄与できる環境を整えていくべきではないか。

各論点に対する民間介護事業推進委員会としての意見（論点④）

【論点④】

○外国人介護人材の確保・定着に向けてどのような対策をとっていくべきか。具体的には、小規模な法人等でも受入を可能とするための都道府県をはじめとした地方公共団体の役割、日本語支援のあり方をどのように考えるか。

【意見①】

- 特定技能や技能実習制度における日本語要件の運用にあたっては、これを適切に評価すべきである。現場では介護技術を教える以前に日本語の理解度が低いことが問題という声が大きくなってきており、日本語教育にかける時間や労力も負担となっている。
- 地方公共団体には外国人介護人材の生活支援（日本語学習含む）に係る費用面や受け入れに係る行政手続等の代行等への支援をお願いしたい。

民間介護事業推進委員会 概要

令和7年7月現在

	項目	内容
1	団体の趣旨・目的	従来より、民間介護事業者は、複数の団体に分かれて活動しているが、民間の主体性に基づいた活動として、関係諸団体が参集し、介護保険制度の下での事業環境の整備及びこれを支援する方策等について意見を集約し、関係方面への働きかけを行うことが求められていることから、民間介護事業に関する意見集約及び共同した取組を推進協議することを目的としている。
2	所在地	東京都千代田区岩本町2-14-2イトーピア岩本町ANNEXビル5F (一般社団法人シルバーサービス振興会内)
3	主な役員 (所属法人名)	委員長：久留 善武 (一般社団法人シルバーサービス振興会 常務理事) 事務局長：稲葉 好晴 (一般社団法人シルバーサービス振興会 事務局長)
4	団体構成員内訳 と会員数	以下の7団体を構成団体とした委員会である。 ・社会福祉法人全国社会福祉協議会 地域福祉推進委員会 ・JA高齢者福祉ネットワーク ・一般社団法人日本在宅介護協会 ・一般社団法人全国コープ福祉事業連帯機構 ・一般社団法人「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会 ・特定非営利活動法人市民福祉団体全国協議会 ・一般社団法人シルバーサービス振興会 (事務局) } 構成団体の 合計事業者数 3,989※重複あり
5	主な活動内容 (各年の事業計画等に 記載する活動内容)	民間の主体性に基づいた活動として、上記の民間介護事業の関係中央団体が、介護保険制度の下での事業運営の効率化及び質の向上を図るための方策等について意見を集約するなどの活動を実施。
6	経緯・沿革等	平成20年8月13日 設立
7	その他	・社会保障審議会介護保険部会及び介護給付費分科会の委員 介護保険部会：山際 淳 (一般社団法人全国コープ福祉事業連帯機構) 介護給付費分科会：今井 準幸 (JA高齢者福祉ネットワーク)