

第2回・第3回専門委員会におけるヒアリングでの主なご意見

厚生労働省社会・援護局

専門委員会における委員・参考人からのヒアリング意見①

<Ⅰ 高齢化や人口減少の地域差がある中での各地域における人材確保の取組>

- 福祉・介護関連の各ステークホルダー（事業者団体、専門職団体、養成校団体、労働者団体、自治体、有識者）が収集可能な福祉への就職動向、意識等に関する情報を一元的に集約し、それぞれの機能と役割を果たしつつ、福祉産業全体が団結して他産業と対等に競争できる実効性の高い人材確保策を講じる必要。ハローワークや福祉人材センターの役割・機能は、福祉人材確保や人材移動の橋渡しとなるが、その機能が十分に生かされていない部分もある。
- 行政階層ごとに、福祉・介護関連のステークホルダーが、福祉人材の動向等を定期的に調査、把握、共有し、状況に合わせた人材確保策を検討・検証を行うプラットフォームを構築し、そのために必要な財源確保等所要の措置を講じるべき。
- 都道府県単位で介護人材確保に関するプラットフォームを構築し、関係機関間での情報の共有や、地域の介護事業者や介護福祉士養成施設等のネットワーク化を図るなど、連携強化が必要。また、広く福祉人材の確保と捉え、関係機関についても福祉人材の確保について協議できるよう、構成メンバーを検討する必要。
- 介護人材確保は、都道府県・市町村における介護保険事業（支援）計画などに位置づけられているが、具体的な事業展開に至っていないところも見受けられる。自治体が認識を持ち自ら取り組むことは大切だが、全国のかつ喫緊の課題でもあり、各地の先駆的な取組が全国で展開されるような仕掛けや支援策が必要。
- 地域の人口動態・経済状況などの現状・課題の分析・整理、実態に即した状況の共有、地域の特性を活かした人材育成が重要。事業者等との連携に基づき人材確保・育成に資する場（プラットフォーム）を設け、形式的ではなく実効性の高い施策を推進することが必要。
- 法人連携によって、人材確保のリクルーター養成、キャリアアップ研修や外国人受入支援、奨学金制度の構築、人材交流の推進などが期待されることから、法人連携が容易にできるような環境整備も必要。
- プラットフォームにおいては、中核的な機能を担うことが想定される福祉人材センターを含め、多様な主体の連携による取組が機能するよう、各主体の取組を制度的・組織的・財政的に下支えするための基盤整備が重要。
- 民間の有料職業紹介では、イニシャルコストとして年収の2割など紹介料が高く、経営的な圧迫要因ともなる。ハローワークや福祉人材センターなどの公的機関の機能強化が必要。その際、ネット・SNS対策の抜本的改革が必要。
- 公的職業紹介機関の強みであるキャリア形成支援等の独自性を、関係機関の連携により拡充していくことが必要。

専門委員会における委員・参考人からのヒアリング意見②

<Ⅱ 若者・高齢者・未経験者などの多様な人材の確保①>

- 例えば介護現場における生産性の向上は、介護職員の負担を軽減し、利用者に関わる時間を確保して、利用者・職員の笑顔を生み出す、笑顔で働き続けられる環境を作ることにつながる。福祉・介護職のイメージ戦略として、人の優しさと介護テクノロジーの融合のような最新の介護をしっかりと情報発信していくことが必要。様々な情報伝達のチャンネルを駆使し、魅力ある福祉、介護現場の広報戦略の検討を国、自治体、関係団体が協働して進めていく必要がある。加えて、介護現場がICT機器等により進化していることを実際に見学・体験する、職場体験を通じた高齢者との触れ合い・コミュニケーションなどを通じた入職の動機づくりが必要。
- 地域特有の介護の魅力発信など、全国一律ではない魅力発信のあり方を検討していくべき。
- 人間関係や職場の働きやすさが離職理由の上位であり、職場環境の改善が重要。キャリアアップや技術向上の取組は人材確保に必要であり、加えてタスクシェア・シフトは、される側の職員の負担も考えながら取り組んでいく必要。また、仕事の継続という観点では、利用者が元気になる成功体験を積み重ねて、やりがいを醸成することが重要。
- 特に離職率が高い傾向にある小規模事業所を中心に、産業計よりも高い離職率を示した事業所に対する支援措置を集中して講じるべき。
- 腰痛防止対策・ハラスメント対策を含めた心身の健康管理の実施など、安心して働ける職場環境づくりの推進が必要。
- 介護は感情労働とも言われており、適度な感情移入をして利用者に想いを寄せながら、良質な関係性をつくりながらやっていく、幸せづくりの積み重ねという究極のサービス業であり、適性のある貴重な人材が介護職を担っているが、他産業に流出した職員はほぼ戻ってこない。人材不足に対する評価・人材確保策のあり方をしっかり考えていく必要。ICT・ロボット・高齢者の社会参加など、効果検証が必要。
- ICTの導入・活用については、専門的識見を有する人材の育成支援が必要。また、人員配置を緩和することなく、介護サービスの質の向上・業務負担軽減の観点から活用促進を支援すべき。

専門委員会における委員・参考人からのヒアリング意見③

<Ⅱ 若者・高齢者・未経験者などの多様な人材の確保②>

- 質の高いサービスの維持には、介護現場における周辺業務を介護助手が担うことがポイント。地域の元気高齢者への周知、導入による報酬上の評価等について検討すべき。スポットワークや週休3日などの新たな採用ルートに対しても柔軟な対応が必要。介護助手の導入によるタスクシフトは、ICT機器の導入と合わさることによって、生産性向上が推進される。
- 業務の整理・切り出しは、人手不足解決だけを目的とする取組ではなく、サービスの質の向上にも不可欠な取組であり、介護の専門性の明確化・介護従事者の地位向上に繋がるものであることについて、成功事例も共有するなどしながら、広報を強化していくべき。
- 業務の整理・切り出しを考えるに当たって、介護の直接業務の範囲を明確にした上で、直接業務以外のその他業務（間接・周辺業務）を明確にし、どのような人材にどのような処遇とするのかの検討が必要。
- 就職活動中の学生が就職活動先で有資格者としての専門性を評価されなければ、福祉分野への就労動機は上がらない。制度上、有資格者を積極的に評価し、各種報酬加算を強化するなどの対応が必要。よい実習体験を受け、実習指導者がリクルーター的な役割も担うことができれば、学生が福祉分野に就職する可能性が高まる。一般企業の採用活動の早期化も踏まえ、採用活動の早期化・強化を図ることも必要。
- 若年層への取組としては、インターンシップ受入れに関する財政・広報支援を検討すべき。
- 地域住民が生活の中で必要とする基本的なスキルとして、一定の介護知識、技術を習得できる仕組みを社会全体で構築していくことや、介護離職に至らないように課題解決に向けた対応を進めていくべき。
- 要支援1の人などに対する軽度な支援については、資格の有無にかかわらず、地域で担うことも含めサービスの担い手を広く確保すべき。

専門委員会における委員・参考人からのヒアリング意見④

<Ⅲ 中核的な役割を担う中核的介護人材の確保①>

- 新規の人材ばかりいても介護現場は回らず、介護職チームを適切に機能させるために必要な中核的な役割を担う介護福祉士に着目すべき。介護現場を適切に機能させるため、どのような人材をどれだけ確保するのかを定めた上での具体的な人材確保計画が必要。
- 介護福祉士について、介護職チームの中核的な役割を担う人材として配置基準上明確に位置づけ、役割や責任、負荷に見合った処遇を保障すべき。また、具体的な役割・機能の整理や、必要なスキル等を身につけるための研修の整備等が必要。
- 養成施設における教育のあり方や資格取得のあり方を検討するにあたっては、介護福祉士に求められる役割・資質の明確化が必要。
- 介護分野では、介護福祉士をはじめ高齢者本人や家族等から相談を受ける社会福祉士や介護支援専門員等、様々な専門職が働いており、これらの人材が他職種に流出することなく、誇りを持って仕事に取り組み、定着し続ける魅力ある職場環境づくりが重要。組織の中核的人材として「山脈型キャリアモデル」で示されるキャリアプランの形成が重要。
- 賃金制度の構築を含めモチベーションを高めるキャリアアップの仕組み、実践的なキャリアアップを推進する仕組みの評価が必要。
- 中核的介護人材には専門性の向上とともに、マネジメント・リーダーシップ・コミュニケーション・コーチングに関するスキル、教育・育成のノウハウ、デジタルリテラシーなど、従来とは異なる視点での教育体制の構築が必要。あわせて、山脈型キャリアモデルのキャリアの姿を増やしていくこと、専門性を評価した処遇のあり方も検討すべき。
- 「2040あり方検討会」では、分野を越えた連携が強調されている。多様なニーズに柔軟に対応し、協働化・大規模化を進めていくには、介護分野にとどまらない幅広い専門性を有する人材の確保が不可欠。直接介護に従事する介護職員だけでなく、福祉サービスを支える多様な専門職の確保といった視点が福祉サービスの継続には必要。
- 介護人材の高齢化は、一方で経験豊富な人材を多く確保できる側面もあり、複合的なサービスや多機能に適した人材育成への強みもある。人口減少が進む中で、複合的役割に対応できる人材育成に向けた公的な支援策を講じることが重要。

専門委員会における委員・参考人からのヒアリング意見⑤

<Ⅲ 中核的な役割を担う中核的介護人材の確保②>

- 潜在介護福祉士について、現行の届出制度が十分に機能しておらず地域の潜在介護福祉士の数も把握できていないなど、有効活用できていない。届出制度を見直し、現任・潜在の福祉専門職の登録制度として確立させるべき。認定介護福祉士についても有効活用すべき。
- 潜在介護福祉士が潜在化した要因を分析し、復帰策を検討すべき。また、介護報酬等では有資格者の専門性が積極的かつ正当に評価・加算され、待遇が改善されれば、一定程度の潜在介護福祉士は介護の現場に復帰するのではないか。
- 潜在介護福祉士の届出制度について、広く「福祉人材の確保」という観点から、社会福祉士・介護支援専門員等を含めた、制度の再検討をすべき。災害救助法に福祉サービスの提供が追加され活動範囲も拡大される中で、平時にとどまらず、災害時における福祉人材の活用がシームレスに行えるように、福祉人材全体の制度の検討が必要。
- 潜在介護福祉士等の復職支援を行うため、離職した介護福祉士の資格等取得者の届出制度の周知徹底や研修制度の整備、また労働条件の改善を図ることが必要。
- 就労しながら合格を目指す受験者は、外国人の増加も予想され、パート合格の仕組みの周知徹底・効果的な活用が重要。
- 養成施設において、ICT教育の推進などの教育の質の向上、地域の担い手への研修や介護職員へのリカレント教育の推進、介護福祉士国家試験の受験対策講座の実施など、地域での役割の再整理・これからの方向性を示していくべき。
- 養成校においても、地域共生社会を作っていくための教育に取り組むとともに、そのようなカリキュラムの検討が必要。
- 養成施設において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、自治体と連携した学生確保対策を講じる必要。
- 地域の人材確保・定着に貢献している福祉系高校について、全都道府県での修学資金貸付事業の設置、教育水準の維持・向上を図りながら時代の変化や地域ニーズに柔軟に対応した運営体制の見直し、キャリア形成の観点からの養成校との連携強化などが求められる。日本の若者が福祉や介護に誇りとやりがいを持ち、安心してこの分野に進めるよう、処遇の改善やキャリア支援を含めた環境整備が急務。

専門委員会における委員・参考人からのヒアリング意見⑥

<Ⅲ 中核的な役割を担う中核的介護人材の確保③>

- 介護福祉士の資格取得に対する支援が必要。特に外国人に関しては格別の配慮が必要で、教育の質の向上、外国人の国家試験の合格率を日本人並みに上げる対策を講じることを条件に経過措置の延長が必要ではないか。そうしないと、養成校の廃業に歯止めがかからず、日本人はもとより留学生の減少が見込まれる。人材育成には教育機関と事業所の協力も重要。
- 介護福祉士の資格取得方法の一元化を目指しつつ、足元の人手不足等を勘案し先送りされてきたが、この間に人手不足が解決したわけではなく、今こそ区切りをつけ、国家資格として信頼される仕組みとすべき。
- 修学資金の支援や現地での介護の魅力発信等により、留学生の獲得に関してはうまくいっているが、介護福祉士国家試験義務づけの経過措置が延長されないと、その数は減少に転じることは明らか。出口としては、パート合格の導入・特定技能1号への移行・国家試験対策の充実とかなり整備されているが、入口について、在留資格「介護」が確実に取得できないとなると、留学生が非常に少なくなる。
- 留学生の減少、学校の閉科・閉校、日本の学生が介護を学ぶ場を失うことを防ぎ、世間にネガティブイメージを植えつけないようにしていくことが必要。養成校を助けるためではなく、介護人材を増やす上で、経過措置の延長が必要ではないか。
- 一元化の完全実施について、人手不足などを理由に15年間先送りされているが、根本的な課題の解決には至っていない。国家試験義務づけの趣旨や、福祉系高校では養成校と同等の1,850時間の履修をこなしている状況等も踏まえ、今後は、介護福祉士として求められる専門性を一層高め、「山を高くする」ためにも一元化を図って制度を正しく運用すべき。制度の信頼性を高めることで、社会的評価や信頼の確立、介護福祉士の職業的意義を見出す若者を育てることができる。
- 有資格者の専門性への社会的信頼・評価が、若者の就労意欲に影響を及ぼしている状況に鑑みれば、介護福祉士国家資格の信頼を高める意味においても、資格取得方法の一元化は予定どおり完全実施すべき。

専門委員会における委員・参考人からのヒアリング意見⑦

<Ⅲ 中核的な役割を担う中核的介護人材の確保④>

- 介護福祉士養成施設の卒業生に適用されている経過措置については、附帯決議の内容、経過措置があくまで暫定的なものであること、養成施設の教育の質を上げ国家試験合格率を高めていく方策を講じてきたこと、前回議論時と比べて、特定技能で5年間働き続けられること、パート合格制度の導入など、働きながら資格取得を目指すための環境整備は随分進められている。介護現場において中核的な役割を担う介護福祉士の専門性、質を担保するためにも、更なる延長はすべきではない。資格の在り方と人材確保の問題を切り離して考えられないか。
- 国家資格は専門職の質の担保を図るものであり、試験に合格し一定の基準に到達した者とそうでない者については区別する必要がある。
- 介護福祉士の価値を毀損することがあってはならないが、介護人材の不足状況・地域福祉の教育基盤の維持・養成施設の厳しい運営状況等を考慮すれば、養成施設への一定の配慮が引き続き必要であり、経過措置のさらなる延長も含めた検討が必要。仮に経過措置が終了する場合には、介護福祉士修学資金等貸付事業について、介護の仕事を指向する人材の育成・確保・定着を支援する観点から、パート合格の仕組みの導入も踏まえた見直しが必要。
- 留学生が養成校の入学者の約半数を占める状況に鑑みると、留学生の合格率の向上、パート合格の仕組みの効果検証をするまでの間、延長することも妥当。
- 資格の価値の維持・向上の観点から、試験合格を資格取得の必須要件とすることは目指すべき方向性であるが、現状の人材不足を解消するために、パート合格や外国人の語学支援などの工夫が必要。一方で、度重なる経過措置の延期は資格制度への信頼を揺るがすことに加え、資格取得を目指す方々の意欲を削ぐことになりかねない。人材の質・量両面での確保の観点から議論すべきであり、経過措置の延期という二者択一の判断に論点を矮小化すべきではない。

専門委員会における委員・参考人からのヒアリング意見⑧

<Ⅳ 外国人介護人材の確保・定着>

- イニシャルコスト・ランニングコストを考え、現在の介護報酬で賄えるのか、検討すべき課題。
- 若い世代の確保という観点でも外国人介護人材が必要であり、補助金や生活環境整備等により受入れを推進すべき。特に小規模な法人には負担が大きいことから、イニシャルコスト・ランニングコストへの自治体からの支援や、教育体制の構築や体制整備の支援が必要。
- 外国人介護人材の受入・定着支援の観点から、受入環境整備に係る事業者支援・事業者連携の取組を全国的に推進すべき。留学生の支援についても、養成施設と自治体等関係機関との連携による日常生活に係るサポート体制の構築が必要。
- 外国人介護人材の定着には、本人に介護職として頑張る価値を見出していただくことが重要。
- 十分な意思疎通・正確な業務引継ぎ・緊急時の対応などの必要性を踏まえ、日本語能力の把握を厳格に行うとともに、人権擁護の観点からの相談窓口の拡充などが必要。加えて、不正発覚時の受入取消し・指定取消しなど厳正に対処するとともに、監督体制の強化・関係者の緊密な連携が必要。
- 外国人介護人材の訪問系サービスの従事にあたっては、実務経験要件などの状況を把握するとともに、実態に即した制度改正が必要。加えて、現在対象外である多機能系サービス・福祉施設の取扱いなどについて、引き続き議論を進めるべき。
- 准介護福祉士の資格は試験に合格していないことを証する信頼性に欠ける仕組みであり、懸念されたフィリピンへの影響の懸念が払拭されることを踏まえ、撤廃すべき。
- 国家試験に不合格になった場合に准介護福祉士の資格を与えるというのは、資格に対する社会的評価・資質の担保から問題が大きく、准介護福祉士の規定は削除すべき。
- 介護福祉士の専門職としての地位の向上・確立の観点から、国家試験に合格していない准介護福祉士は廃止すべき。

専門委員会における委員・参考人からのヒアリング意見⑨

< V その他 >

- 人材確保のためには、全職種が全産業並みの賃上げができるよう、また他産業との賃金格差の縮小につながるよう、財源の確保が必要であり、最優先事項は処遇改善。更なる処遇改善に加え、最低賃金の上昇や物価上昇に対応できる基本報酬のアップが必要。処遇改善なしに人材確保はなしえない。
- 全産業平均賃金との差額を賃上げでカバーしないと、プラットフォーム等の仕組みの構築やイメージ改善に取り組んでも、なかなかその効果が反映されないのではないか。福祉・介護サービスなど、安定して継続的に提供していくため、賃上げを福祉人材全般に行うとともに、国家資格保有者の専門性に対して報酬等による評価を行い、処遇改善を行う必要。
- 事業所の赤字割合や収支差などのネガティブな情報が出てくるが、もはや事業者の自助努力を超越しており、人材確保の観点からも事業の経営を支えることが重要。物価高騰が進む中、3年に1回の処遇改善では他産業との賃金差が開く。職場環境等要件の廃止により賃金を介護職員に届けることも検討する必要。
- 加算をめぐる事務作業の簡素化・事業所への加算取得支援が必要。加えて、処遇改善加算の対象となるサービスと労働者の拡大により、介護職以外も含めた事業所全体の処遇改善を図り、仕事に見合う賃金に引き上げる必要がある。
- 介護人材に加えて、より広く、福祉人材の確保、多様な職種・専門性の人材確保について検討していく視点が重要。
- 特に離島・中山間地域等の専門職確保が難しい地域で、人材のシェアを認めることによる専門職の配置基準の緩和の検討が必要。
- 福祉人材の確保は、量の確保に加えて質の確保が必要であることについて、関係者の共通認識を徹底していくことが必要であり、何のための人材確保なのかという視点を持って考えることが重要。「良い人材の確保」が最大の課題。
- 国策として介護人材不足に取り組んでいながら、この現状であることを受け、これまで取ってきた人材確保策に対する評価をいま一度行って、しっかり考えていく必要。