

介護人材確保における課題構造と論点 ①

以下の課題や論点のほか、どのようなものが考えられるか

	課題	課題解決に向けての論点	
参入促進	<ul style="list-style-type: none"> 介護職の本質的な訴求価値が曖昧 表面的な3Kのイメージが流布 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護職のいかなる部分を中核的な価値・イメージと考えるか ○ 介護職の本質的部分（人生や尊厳と向き合う等）や様々な適性（繊細さや丁寧さ等を含む）が活かせることを、どう表現し、どう伝えるか ○ 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 	
	労働力人口の減少（他業種との競合）	<ul style="list-style-type: none"> 若年労働力人口の減少を補う人材のすそ野拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ○ 量だけではなく、利用者側の視点に立った質の確保とのバランスをどう図るか
		<ul style="list-style-type: none"> 女性が働き続けられる環境づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 結婚・出産等を契機とした離職をいかに低減させるか ○ 子育てを終えた主婦層の参入をどのように促すか。
		<ul style="list-style-type: none"> 高年齢者層の参画等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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・賃金体系を介護事業者がいかに構築するか ○ 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
	大量の潜在的人材	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士登録者の約半数が就業せず 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 再就業の制約要因をどう捉え、いかなる対策をとるべきか ○ 潜在介護福祉士の所在把握と復職促進の手法をどのように考えるか。
	マッチングの難しさ	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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
現場と教育の距離	<ul style="list-style-type: none"> 介護実習の際に介護現場に違和感を持つ者の存在 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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るか ○ 課題解決のため、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 	

介護人材確保における課題構造と論点 ②

	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"> 介護の体系的・実証的な専門性の確立が不十分 専門職としての技能向上が不十分 	<ul style="list-style-type: none"> 認知症への対応、医療的ケア、自立支援等、介護の専門性やスキルをどのように確立するべきか 介護の専門性向上を促し、また理解を促すためには、どのような取組が必要か
	<ul style="list-style-type: none"> 専門性向上へのキャリアパス確立 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	キャリア向上環境のばらつき大 <ul style="list-style-type: none"> 事業所の育成姿勢の格差 小規模事業所での難しさ 	<ul style="list-style-type: none"> 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 小規模事業所での人材育成に係る共同事業化等をどう進めるか
労働環境・処遇の改善	環境・処遇改善の動機付けが不十分 <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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するか 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） 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
	離職率の二極化 <ul style="list-style-type: none"> 事業者の雇用管理への意識にばらつき 	<ul style="list-style-type: none"> マネジメントの強化に向け、事業者自らの意識改革をどう図るか。行政・事業者団体等の役割分担はどのようにするのか 雇用管理の実態面での格差をどう縮小していくか
	地域での取組に差 <ul style="list-style-type: none"> 地域全体での取組のばらつき 関係機関の連携が不十分 	<ul style="list-style-type: none"> 都市部と地方の違いも考慮し、地域全体での取組の推進基盤をどう形成するか 都道府県福祉部局と都道府県労働局が連携することにより、いかにサービスの質の確保と雇用環境の改善を生み出すか 業界や関係機関の横の連携を、どう図っていくか