

# 介護人材確保の方向性について

## ～中間整理メモ～

平成26年8月26日  
福祉人材確保対策検討会

# 介護人材確保の方向性について(中間整理メモ)(1/2)

(基本的な考え方)

- 介護人材は、地域包括ケアシステムの構築に不可欠の社会基盤であり、その確保は最重要の課題。
- 今後、「量」と「質」の好循環の確立、すなわち、多くの人材が介護に従事し、切磋琢磨を通じて資質の向上が促され、社会的・経済的評価が高まり、介護という仕事の魅力がさらに高まる循環を生み出すことが重要。
- また、生産年齢人口の減少や他業種への人材流出も懸念される中、将来の担い手たる若者や学生に「選ばれる業界」への転換を図るとともに、女性や高齢者等の潜在的な労働力のさらなる活用が求められる。
- 介護人材確保については、賃金水準の問題のみならず、より総合的・中長期的な視点で取り組むことが肝要。このため、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」の視点からの対策を総合的に講じる必要。
- 特に、個別の地域や事業者のレベルでは、革新的な動きも見られ、それらの活動を横展開させていくことや、意欲的な取組が報われる業界としていくことが重要。
- これらの観点から、本検討会で議論を進めてきたが、今後の方向性として、以下の11の方向性を整理したもの。今後さらに具体化に向けた議論を進めることが必要。

## 1. 3つの魅力～「深さ」と「楽しさ」と「広さ」～の発信

介護という仕事の3つの魅力を介護現場から、社会全体、特に将来の担い手たる学生や保護者・教員に向けて発信する。「深さ」とは、専門性に基づき高齢者の尊厳の維持と自立を支えること、「楽しさ」とは、自ら考え工夫した結果が利用者の生活の質の向上として現れ、地域のまちづくりにもつながること、「広さ」とは、働き方の選択肢の多さや産業としての拡がりの可能性があること。

## 2. 若者に選ばれる業界への転換

介護業界が「若者に選ばれる業界」へ生まれ変わるため、経営者の意識改革や多様な人材の活用を図り、経営力・採用力の向上やIT化等を推進する。

## 3. 女性や中高年齢者層の参画

子育て中・後の女性や、第2の人生のスタートを控えた中高年齢者層が介護分野での就労を含め、ケアの担い手として多様な形で参加できる環境整備を促進する。

## 4. 他業界に負けない採用戦略

求人にとって経営理念の「見える化」や給与体系の整備など「他業界並み」の採用戦略を持つよう促す。また、福祉人材センターの機能向上やハローワークとの連携を図り、求人・求職のマッチングを強化する。

# 介護人材確保の方向性について(中間整理メモ)(2/2)

資  
質  
の  
向  
上

## 5. 多様な働き方や機能に応じたキャリアアップの実現

介護人材について、専門性を追求する人材、マネジメントを担う人材、一定の領域に特化し従事する人材など、働き方や求められる機能に応じた類型化を進める。多様な人材のキャリアパスを整備し、意欲ある者は学び、キャリアアップが図れる環境を実現する。

## 6. 介護福祉士の専門性と社会的評価の向上

介護福祉士について、地域包括ケアに対応し、社会的評価向上につながるよう、継続的に専門性を高め、介護職の中核的な役割を担う存在として明確に位置づける。また、離職した介護福祉士が介護の現場に再就業しやすい環境整備を進める。

## 7. 介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組（具体的内容は次ページを参照）

介護福祉士の資格取得方法について、中期的には6の観点で踏まえた介護福祉士の在り方と併せた検討を進める。当面は、すそ野の拡大の観点から、実務経験ルートにおける実務者研修を受講しやすい環境づくり、養成施設ルートにおける国家試験義務付けの延期、福祉系高校ルートにおける通信課程の活用を検討を行う。

## 8. 小規模事業所の共同による人材育成支援

小規模事業所の魅力を活かしつつ、共同による研修体制の構築や人事交流などを支援し、キャリア向上支援のための環境を構築する。

## 9. マネジメント能力・人材育成力の向上

求職者に「選ばれる」とともに、就業者が「安心して働き続けられる」事業所となるよう、賃金水準の改善とともに、マネジメント能力・人材育成力の向上や技術革新の積極的な導入を促す。このため、優れた取組を行う事業者への評価・認証や、情報公表を推進する。

## 10. 学校・企業などあらゆる主体と連携する「場」の創設による地域ぐるみの人づくり

介護人材を「地域全体で育み、支える」環境を整備する。このため、地方自治体が、介護事業者をはじめ、養成機関、労働関係機関、学校、一般企業と連携しつつ、地域のあらゆる主体と問題意識や取組の方向性を共有するための「場」を設ける。また、学校教育、企業内研修、地域住民への啓発活動を進める。

## 11. グランドデザインの構築

上記の取組を実効的なものとするため、地域包括ケアシステムの構築に向け、国は関係者の参画のもと10年を念頭に置いた介護人材に係るグランドデザインを描く。それをもとに、地域の関係者が同じ方向感を持ち、施策のPDCAを図りながら、役割に応じた取組を主体的に進める。

労働環境・  
処遇の改善

全  
体的  
な  
視  
点

# (別紙)介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組(方向性中間整理メモ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、裾野の拡大を図る」

### (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。