

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～

(案)

平成 27 年 2 月 日
社会保障審議会福祉部会
福祉人材確保専門委員会

当専門委員会は平成26年10月27日より〇回にわたり、2025年に向けた介護人材の確保のための具体的な方策についての議論を重ねてきたところであり、これまでの議論に基づき、取りまとめを行ったので報告する。

I はじめに

1 現状と認識

2000（平成12）年の介護保険制度創設当時、約55万人であった介護人材は、制度創設以降、順調に増加を続け、2013（平成25年）には約171万人^{（注）}となり、要介護高齢者等に対する介護サービス提供を支えてきた。

（注）厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

（社会・援護局で補正。通所リハビリテーションの職員数は含めていない。）

平成26年度に各都道府県において行った介護人材にかかる需給推計の暫定値（以下「人材需給推計（暫定値）」という。）によれば、今後、団塊の世代が全て75歳以上となり、認知症や医療ニーズを併せ持つ要介護高齢者の増大が見込まれる2025（平成37）年には約248万人の介護人材が必要と推計されている。

一方、既に生産年齢人口（15歳から64歳）は減少局面に入っており、2025（平成37）年に向け、更なる減少が進むことが見込まれ、経済状況の好転に伴う他産業への人材流出といった懸念もある中、人材需給推計（暫定値）によると、現状の施策を継続した場合、2025（平成37）年には約30万人の介護人材が不足するとの見通しが示されている。

また、医療的ニーズの高まりや、認知症高齢者、高齢者のみ世帯の増加等に伴い、介護ニーズの高度化・多様化に対応しうる介護人材の質的向上を図る必要がある。

こうした中、2025（平成37）年に向け、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される「地域包括ケア」構築のため、不可欠かつ最重要な基盤の一つである介護人材を、量・質ともに安定的に確保するための道筋を示すことは喫緊の課題である。

2 介護人材確保に向けた4つの基本的な考え方

介護人材確保の取組は、次の4つの基本的な考え方に立って進めることが必要である。

（1）持続的な人材確保サイクルの確立

人材の量的確保と質的確保を両輪として、介護人材の「量」と「質」の好循環を進めるという視点に立ち、その上で、「参入促進」「労働環境・処遇の改善」「資質の向上」という3つのアプローチによる総合的な政策対応を図る。

（2）介護人材の構造転換（「まんじゅう型」から「富士山型」へ）

若年者人口の減少、介護ニーズの高度化・多様化等、現在の介護人材にかかる課題を踏まえ、次の5つの「目指すべき姿」を見据え、介護人材について、現行の「まんじゅう型」から「富士山型」への構造転換を図ることが必要である。その際、対象とする人材のセグメント（層）に応じた、きめ細やかな方策を講じる必要がある。

- 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～
- ② 「道を作る」～意欲や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～
- 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」～限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める～

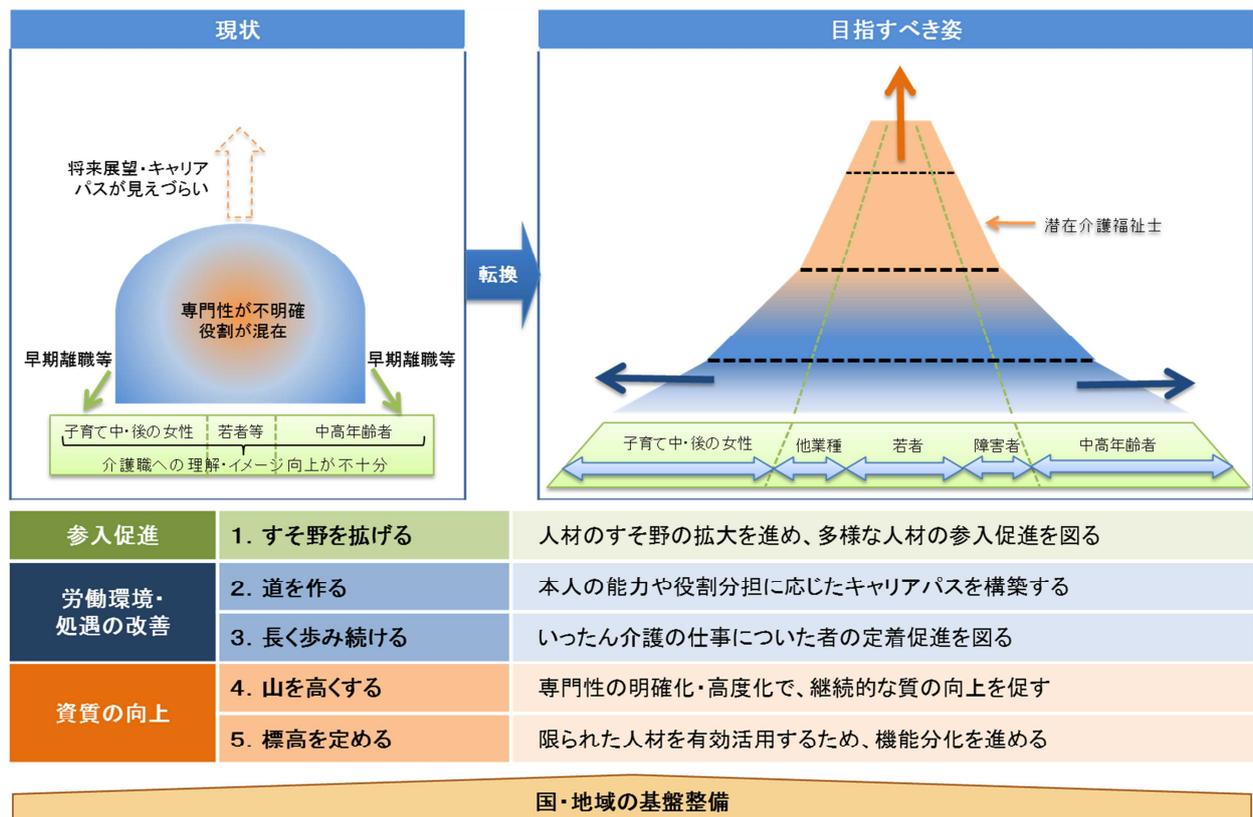
(3) 地域の全ての関係主体が連携し、介護人材を育む体制の整備

政策対応に当たっては、介護事業者をはじめ、都道府県など地域の関係者の適切な役割分担のもとに、連携して取組を進めていく体制を構築することが重要である。

(4) 中長期的視点に立った計画の策定

2025（平成 37）年を介護人材確保にかかる当面の目標年次とした上で、今後、戦略的に政策展開を図るために、定量的な目標を定め、時間軸に沿った対策を、計画的に講じていくことが必要である。

2025 年に向けた介護人材の構造転換（イメージ）



II 介護人材確保の具体的な方策

2025（平成 37）年に向けた介護人材の確保に向けては、量的確保と質的確保の同時達成に向け、総合的に取り組む必要がある。

こうした中、「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の

整備等に関する法律」(平成 26 年法律第 83 号)において、「地域における公的介護施設等の計画的な整備等の促進に関する法律」(平成元年法律第 64 号)が改正され、消費税財源を活用した基金(以下「地域医療介護総合確保基金」という。)を都道府県に造成し、都道府県が定める計画に基づく介護従事者確保の取組に活用することが可能となり、平成 27 年度予算案において、公費 90 億円が確保された。また、平成 27 年度介護報酬改定においても、これまでの 1 人当たり月額 3 万円相当の賃金改善に加え、月額 1 万 2 千円相当の介護職員の賃金引き上げのための措置が講じられることとされた。

こうした施策を一過性のものとせず、効果を維持・向上させ、持続的な介護人材確保のサイクルを確立し、量と質の好循環を図るためには、今後、必要とされる介護人材を確保していくための施策の全体像を明らかにし、「参入促進」「労働環境・処遇の改善」「資質の向上」に資する対策を、地域の実情に応じて、総合的・計画的に進める必要がある。

1. 参入促進

介護人材の構造的特性として、女性や中高年齢者層の割合が高く、非常勤労働者が多いといった点が挙げられる。2025(平成 37)年に向け、介護人材確保の持続可能性を高めるには、こうした既存の労働市場への対策強化に加え、若者、障害者等、さらには他業界からの参入を進めていくことが重要である。

しかしながら、

- ・ 介護の一面的なマイナスイメージが流布されている
- ・ 核家族化に伴い児童・生徒の介護との接点がないこと等により、介護を職業として認知している、あるいは、夢見る児童・生徒が極めて少ない上に、保護者や教員も就職先として勧めることに抵抗がある

等の指摘がある。

2025 年に向けた道筋を見据えると、多様な人材層に対し、介護職への理解促進とイメージアップを推進し、参入促進を図ることは、目下の緊急課題であり、介護の社会的評価の向上に重点を置いた取組を進めるとともに、適切な効果検証を行うべきである。

また、特に若年層等の介護サービスの担い手の人口流出が進む地域においては、他地域の人材を対象とした合同就職説明会・職場体験を実施し、I ターン、U ターン、J ターンを進める他地域の人材に対するアプローチを行うなど、きめ細やかな対策を行うべきである。

さらに、こうした対策の有効性を高めるため、介護事業者において、人材確保の仕組み(10 年後を見据えることのできる賃金体系、キャリアパス制度、人材育成システムの構築、介護ロボット等や ICT の活用による雇用管理改善等)の整備等を行い、多様な人材層に対する情報発信を進めていくべきである。

こうした視点に立ち、介護人材の参入促進を進めるに当たり、以下のそれぞれの人材層ごとに次のような方策を講じるべきである。

(1) 介護への理解・関心を高めるべき層

介護との接点が少ない、介護を職業として認知していない、介護を職業として認知しているが、介護の一面的なイメージしか有していないなどの理由により、介護職についてネガティブな印象を持っている層に対し、以下のような取組を進めるべきである。

(全般)

- 介護への親しみを持つとともに、介護職が職業としての選択肢となり得るよう、介護事業者や介護従事者自らにより、介護現場の特性に即した3つの魅力(「楽しさ」「深さ」「広さ」)について、マイナスイメージを払拭し得る具体的なエビデンスとともに、児童・生徒、地域住民へ発信する情報共有イベントを開催する。
- 学生、介護に関心のある若者、主婦層、家族介護者等の地域住民によるコミュニティを通じ、フリーペーパー(無料で配布される印刷メディア)の発行、交流会の開催等により、介護の魅力・実情についての情報交換を進め、行政を含め、介護業界と地域住民の間での双方向の理解促進を図る。

(将来の担い手となり得る小中学生)

- 核家族化が進む中、子ども・若者が介護に触れる機会を確保するため、地域の教育機関との連携を図り、土曜日学習等により、多くの小中学生が実際に高齢者と接することのできるような体験型学習を進める。
- 介護事業者や介護従事者自らが、積極的に施設・事業所の地域開放を行い、小中学生等との交流を進める。

(就職活動期の高校生・大学生、地域の若者、子育て中・後の女性、中高年齢者層)

- 介護との接点をつくるため、介護事業者における職場体験の充実や、地域住民のボランティア活動の参加促進を図る。
- 高校生の進路選択や大学生の就職活動に当たっては、周囲の人々からの情報、特に、進路指導担当者や保護者の意見・助言等が大きな影響を及ぼす。このため、高等学校の進路指導教員や保護者を対象とした説明会の開催や専用の教材の作成、高校生に対するフリーペーパー等の配布や土曜日授業の活用などにより、高校生・大学生、進路指導担当者、保護者に対する情報発信を強化する。
- 地元の友人達とのコミュニティや自身のライフワークを重視しながら、地元に住み続けたいといった考え方を持つ若者の存在にも着目し、こうした層と介護職を結びつけるツールを作成するとともに、有期雇用で雇い入れながら養成講座の受講を支援するなどの取組により、地元志向の強い若者の掘り起こしを進める。
- 一般企業との連携も図りつつ、地域住民に対し、介護体験や介護について基礎的な知識を学ぶための研修等を行う。

- 第2の人生を控えた中高年齢者や子育てを終えた女性等に対し、生活支援サービスの担い手養成のための研修受講支援や、地域ボランティアへの参画支援を行い、介護との接点を構築する。
- 介護事業者の事業展開に当たり、配食、家事代行サービス、介護ロボット・ICTなど、他の産業とのコラボレーションにより、事業としての多面的な広がりを通じ、他業界との人材交流や事業連携を進める。

(2) 介護を就職の選択肢と考えている層

(1)の人材層に対する介護との接点の構築や介護の理解促進・イメージアップにより、介護を魅力ある職業として捉える層を増やすのみならず、こうした層が介護業界に実際に参入するよう、以下のような取組を進めるべきである。

- 介護事業者の経営理念や将来へ向けた事業計画（構想）など、中長期的なビジョンの「見える化」を進め、求職者へのアピールを強化する。
- 介護事業者が、自らの求人活動の強化に資するよう、他産業・他の事業者の効果的な取組等について学び合い、他産業に負けない採用戦略の強化を進める。
- 介護未経験の者に対し、介護業務の実態や職場環境等に触れることによる入職の契機づくりや、入職後のギャップによる早期離職防止のため、介護事業者による職場体験の実施を進める。
- 介護福祉士となるための養成を受けた貴重な人材と介護現場におけるマッチングを円滑に行うため、これら人材と介護現場との初期の接点である介護福祉士養成課程における介護実習について、実習プログラムの充実等の取組を強化する。
- 意欲や能力が異なる多様な人材へのきめ細やかなマッチングのため、福祉人材センターにおいて、アウトリーチによる地域の施設・事業所の実態に係る情報収集及び求人改善、経営改革のための指導等を行うとともに、求人情報等の共有化など、福祉人材センターとハローワークとの連携を強化する。
- ノーマライゼーション・共生社会の実現に向け、障害者の社会参加が進んでいるところであり、介護分野においても、障害者の参加を促進するため、ハローワークにおける、きめ細やかな職業相談、職業訓練、障害福祉サービス事業者による就労支援等を推進する。

(3) 一時的に介護から離れている層

介護福祉士登録者数のうち、約4割の者は介護に従事していないという実態があることを踏まえ、即戦力となり、かつチームケアの中核を担うことが期待される人材に対し、再度の参入を促すことが重要であることから、以下のような取組を進めるべきである。

- 平成27年10月に施行されるナースセンターの取組を参考に、離職した介護福祉士の届出制度を創設し、離職者情報の把握を行うことにより、介護との「つながり」を

確保するとともに、求職者になる前からの介護分野に係る情報提供等の総合的な支援を行う。

- 求職者となった潜在介護福祉士等に対し、離職期間中のブランクによる不安感を払拭するため、専門的介護技術の再研修や、マッチングと一体的な職場体験等の再就業支援により、復職しやすい環境づくりを行う。

2. 労働環境・処遇の改善

介護分野からの離職者のうち、約7割は入職後3年以内の者であることから、早期離職防止対策を図ることは、キャリアの継続による資質向上、介護事業者の育成にかかるコストの有効活用といった観点からも重要な課題である。

また、介護人材の主たる離職事由については、「結婚・出産・育児」、「労働環境、雇用管理の在り方」、「将来の見通しが立たない」、「心身の不調、腰痛等」の4点が上位に挙げられることから、こうした離職事由に応じた雇用管理の改善を進める必要がある。

こうした観点に立ち、以下のような取組を進めるべきである。

(1) 新任介護人材の早期離職防止

- 職場内で新任の介護人材が働きやすい環境整備（エルダー・メンター制度の活用など）を進める。
- 新任の介護人材が、将来の展望を持つことができるよう、事業所におけるキャリアパス制度・賃金体系やキャリア支援の仕組みの「見える化」を進める。
- 新任の介護人材が、安心して働くことができるよう、介護職員初任者研修の受講支援など、現場で求められる基礎的な知識・技術を学びやすい環境を整備する。

(2) 結婚・出産・育児によらず生涯働き続けられる環境整備

- 職場内の育児休業制度の充実や事業所内保育施設の運営支援など、子育てをしながら働き続けることのできる環境整備を進める。

(3) 労働環境、雇用管理の改善

- 求職者の選択に資するよう、認証評価制度の実施や介護事業者自らの情報発信などにより、人材確保・育成に積極的に取り組む事業者の「見える化」を進める。
- 雇用管理制度や介護福祉機器等の導入支援を行う助成金について、中小企業以外への適用拡大などを図るとともに、「魅力ある職場づくり」の普及・啓発や雇用管理制度の導入のための相談支援を行う。
- 経営者に対する研修会等により、キャリアパスの構築・運用のためのノウハウの普及、労働・安全衛生法規の理解・遵守、他産業や他の事業者における雇用環境改善のベストプラクティスの普及を促進する。

- 介護業界は小規模の施設・事業所が多く、人間関係の行き詰まりに直面した際の事業所内におけるフォロー体制が講じにくい側面があり、地域において、こうした相談を横断的に受け付けるための体制を整備する。

(4) 将来の見通しを持って働き続けるためのキャリアパスの整備

- 一定の経験を積んだ者が、バーンアウトせず、それぞれのキャリア設計に応じた更なる資質向上の機会を得られるよう、チームケアのリーダーとしての役割を担うために必要なマネジメント能力向上のための研修、医療的ケア（喀痰吸引等）や認知症ケアなどに対応できる能力や多職種協働に必要な能力の向上のための研修、働きながら介護福祉士を志す職員に対する実務者研修などの受講支援を行う。
- さらに、こうした研修受講時における介護現場でのマンパワー低下を防ぎ、研修を受講しやすい環境を整備するため、各種研修受講時における代替職員の雇上げ経費等について支援を行う。
- 介護事業者における個々の介護人材の専門性を評価するためのキャリアパスの構築と運用ノウハウの普及を進める。
- 小規模事業者においても的確なキャリアパスが構築できるよう、複数事業者が共同して行う採用・人事ローテーション・研修などの人事管理システムのための制度構築を促進する。
- 正規・非正規を問わず介護人材に対して、職業訓練などを実施する介護事業者に、訓練経費や訓練中の賃金助成を行う。
- 介護報酬改定を通じ、賃金・処遇の改善、キャリアアップ支援に取り組む事業者への評価を行う。
- 社会福祉施設職員等退職手当共済制度について、定着促進を図る観点から長期加入者の支給乗率を引き上げるとともに、再就職支援の観点から、加入期間を通算できる離職期間について、2年以内から3年以内に見直す。

(5) 腰痛対策や業務負担の軽減

- 介護ロボット等の導入による介護人材の身体的負担軽減やICTを活用した利用者情報の共有等による事務負担等の軽減を進める。

3. 資質の向上

1による「参入促進」、2の「労働環境・処遇の改善」を図ることにより、介護人材の量的確保を進める一方、今後、高度化・複雑化する介護ニーズに対応するには、介護人材の質的確保・向上を併せて進めなければならない。

こうした介護人材の「資質の向上」を進めるに当たっては、以下の視点に立って進めることが必要である。

- ① 今後、人材需給が逼迫する中で、限られた人材をより有効に活用するには、介護人材を一律に捉え、意欲・能力の異なる人材層の違いを問わず、一様に量的・質的な確保を目指してきたこれまでの考え方を転換し、多様な人材層を類型化した上で、機能分化を進める。この際、それぞれの人材層の意欲・能力に応じた役割・機能、必要な能力、教育、キャリアパスの在り方に応じた具体的な方策が求められる。
- ② 専門性の高い人材として、中核的な役割を果たすべき介護福祉士については、専門職としての社会的評価と資質を高めるための具体的な方策を講じることが必要である。このため、介護ニーズの多様化・高度化やマネジメント能力の必要性の高まりに対応した養成・教育プロセスの確立や役割の明確化等の方策が求められる。
- ③ 介護福祉士の資質及び社会的評価の向上の観点から、資格取得方法の一元化（養成施設卒業生への国家試験義務付け等）の実施を進める。その際には、時期の明示とともに、必要な環境整備等を進めることが必要である。

こうした観点に立ち、従来の全ての介護人材が介護福祉士であるべきであるとの考え方を転換し、「介護人材の全体像の在り方」、「介護福祉士が担うべき機能の在り方」、「介護福祉士資格取得方法の一元化」の3点について検討を進め、介護人材の類型化・機能分化や介護福祉士の社会的評価とその資質向上を図り、介護現場の中核を担う人材と位置付けるため、以下の取組を進めるべきである。

（1）介護人材の全体像の在り方

平成27年度から今後数年をかけて、次の視点を基本に据えつつ、介護人材を類型化した上で、機能分化を図ることについて検討を進める。

（視点1） 介護を担う人材層ごとの機能・役割、人材像及び量的な比重などの在り方はどのようなものか

- 介護を担う人材層は連続的であるが、「介護福祉士」、「研修等を修了し一定の水準にある者」、「基本的な知識・技能を有する者」という概ね3つの人材層に大別することが考えられる。
- 検討に当たっては、介護福祉士を中核的な存在として位置づけ、介護福祉士の機能・役割については、現在及び今後も進展する介護ニーズの多様化、高度化に対応したものとすることが考えられる。

（視点2） それぞれの人材層ごとに求められる能力、それを裏付ける教育・養成の在り方、キャリアパスはどのようなものか

- 人材層全体の厚みと拡がりを増すために、未経験者を含む「すそ野の拡大」のため、初任者向け入門研修の充実を進めることが考えられる。
- こうした研修の在り方については、保育・障害など他の福祉分野に従事する人材と介護人材が分野間で横断的に行き来しやすくなるよう、他の福祉分野の入門的な研修との共通的な基礎知識を共有できるような仕組みを構築する観点からの検討を行う

ことが考えられる。

類型化と機能分化の検討に当たっては、次の観点を含め、介護現場において、介護人材がどのように配置され、どのように業務を行っているか等といった実態を把握・検証の上、サービス種別や現場の実情等に十分に留意しつつ、具体的な検討・整理を進めるべきである。

- ・ 人材層の区分については、職責や職階、業務内容、対象とする利用者像との関係性などの様々な切り口が考えられること
- ・ 必要な能力について、利用者の能力を引き出す力や観察力等を含む業務遂行力、他職種との連携の力、指導力、改革・改善力、マネジメント力などが考えられること

この検討に当たっては、平成 30 年度に予定される医療計画と介護保険事業計画の同時改定を見据え、今後 3 年間のうちに一定の成果を見出すことを念頭に進めるべきであり、介護現場の実態把握については、平成 27 年度より速やかに実態調査と分析を行い、平成 28 年度を目途に一定の方向性を示すべきと考える。

(2) 介護人材の担うべき機能の在り方

介護人材の全体像の在り方と併せ、介護現場において、介護福祉士がどのように配置され、どのように業務を行っているか等といった実態を十分に把握・検証し、介護福祉士の担うべき機能についての、具体的な検討・整理を進めるべきである。

このため、まずは、現在、介護福祉士が実際に果たしている機能・役割を評価した上で、例えば、介護ニーズの多様化・高度化への対応、チームでのケアを実施する上でのリーダーシップの涵養等の観点から、これからの介護福祉士に必要な資質（介護実践力、改革・改善力、マネジメント能力、多職種協働を進める能力等）について検討を進めることが必要である。

また、介護人材の全体像やその中で介護福祉士の担うべき役割が明確化される過程を考慮すると、現行の介護福祉士養成プログラムでは不十分なことが想定される。こうした段階においては、介護福祉士に求められる新たな機能・役割に応じて必要とされる専門性や能力を獲得するため、次の方策を講じることが考えられる。

- 現在の介護福祉士の養成・教育の内容や方法を検証した上で、介護人材の全体像の在り方の方向性に対応すべく、現行のカリキュラム改正を、平成 29 年度を目途に行い、一定の周知期間を確保しつつ、順次導入（4 年制大学であれば 1 年間の周知期間を経た後の平成 31 年度より導入を想定）を進め、教育内容の充実を図る。
- カリキュラムの改正・導入と併せ、国家試験の内容・水準について必要な見直しを行い、改正カリキュラム対応の国家試験を平成 34 年度より開始することを目指して取組を進める。

- 介護福祉士になった後も、継続的に資質の向上を促すための環境整備の方策を検討するとともに、介護福祉士の定義・役割、専門性の評価の在り方等について必要な検討を進める。

(3) 介護福祉士資格取得方法の一元化

平成 19 年の「社会福祉士及び介護福祉士法」改正において、介護福祉士の資質の向上を目指し、全ての資格取得ルートにおいて、一定の教育プロセスと国家試験を課すことにより、いわゆる「資格取得方法の一元化」を行うこととされたが、この見直しについては、介護人材を取り巻く状況を踏まえ、過去 2 回の施行延長が行われている。

特に、前回の平成 27 年度から平成 28 年度への施行延長は、介護人材の量的確保が困難になるとの懸念から行われたものであるが、次の 2 点を鑑みれば、介護福祉士資格取得方法の一元化は、介護人材の資質の向上のみならず、その社会的評価の向上、ひいては、介護人材の量的確保にも寄与するものと考えられる。

- ① 意欲・能力の違いを問わず、一様に介護人材の量的・質的確保を目指してきた従来の考え方を転換し、限られた人材を有効に活用するため、介護人材の機能分化を進め、
 - ・ 介護福祉士を介護人材の中核的な役割を担う人材と位置づけ、その更なる「資質の向上」を図ること
 - ・ 未経験者も含めた中高年齢者など多様な人材層の参入を進める「すそ野の拡大」を図ること

により介護人材の量的確保と資質の向上の両立を図ることが重要であること

- ② 介護の領域における唯一の国家資格である介護福祉士の在り方は、介護人材全体の資質や社会的評価を左右するという側面があること

こうした観点に立ち、介護福祉士資格取得方法の一元化について、以下の方向性により、速やかに実施すべきと考える。

(養成施設ルート)

平成 28 年 4 月より、介護福祉士養成施設の卒業生に対し、国家試験義務付けを施行した場合、介護福祉士養成施設やその学生が円滑に対応するための準備期間が十分に確保できず、混乱が生じるおそれがある。

他方、一定の時期まで施行を延期した場合、これまで施行間近に 2 度の施行延期の決定がなされてきた経緯から、再び施行が延期されるのではないかとの懸念を招き、制度や政策への不信を高める懸念がある。また、介護人材の資質と社会的評価の向上を図るためには、可能な限り速やかに、この国家試験義務付けを施行すべきとの考え方を踏まえる必要がある。

これらを踏まえ、介護福祉士養成施設卒業生に対する介護福祉士国家試験の受験義務付けについては、平成 29 年度より、5 年間をかけて漸進的に導入することとし、それまでの間、次のような円滑な制度施行に向けた経過的な措置を講じることが適当と考えられる。

- ① 平成 29 年度から養成施設卒業生に対し、国家試験の受験資格を付与する。
- ② 平成 29 年度から平成 33 年度までの養成施設卒業生については、

- (ア) 卒業から5年間、暫定的に介護福祉士資格を付与する。
- (イ) その間に以下のいずれかを満たせば、その後も引き続き介護福祉士資格を保持することができることとする。
 - A 卒後5年以内に国家試験に合格すること
 - B 原則卒後5年間連続して実務に従事すること
- (ウ) 平成34年度以降の養成施設卒業者については、国家試験に合格することを介護福祉士資格取得の要件とする。

(実務経験ルート)

介護ニーズの多様化、高度化に対応するには、一定の体系的教育プロセスの導入が早急に必要であり、実務経験ルートにおける実務者研修義務付けを平成28年度より予定どおり施行する。

この際、介護現場で働きながら介護福祉士の資格取得を目指す人々のモチベーションを維持すべく、科目の読み替え、通信教育の活用等の現行の負担軽減措置に加え、次のような受講しやすい環境整備のための方策を講じる。

- 実務者研修における受講期間については、受験希望者の利便性に資するため、柔軟化を図り、所定の研修を修了している者については、受講期間6月未満での研修修了を可能とする。
- また、現行の実務経験「3年」については、介護福祉士国家試験受験時点で計算しているため、最も一般的と想定される4月からの採用者については、採用4年目より介護福祉士資格の受験資格を有することとなっているが、実務者研修の導入と合わせ、年度末に受験資格3年を満たす見込みがある者について、介護福祉士国家試験の受験資格を有することとする取扱いとする。
- 働きながら資格取得を目指す者のモチベーション向上を維持する観点から、介護福祉士国家試験について、科目別に合格を認定する仕組み（いわゆる「単位制」）等の導入の検討に着手する。

(福祉系高校ルート)

福祉系高校については、地域における介護人材の養成機会確保のために重要な基盤であり、現行の体系を維持することを基本としつつ、以下のような取組を進めるべきである。

- 地域における介護福祉士の育成機会を維持する観点から、平成25年度までの経過措置として実施していた「特例高校」を卒業し、9月以上の実務経験を経た場合に、介護福祉士国家試験を受験することができる特例について、改正カリキュラムによる国家試験導入が開始される平成34年度を見据え、平成28年度から平成30年度までの入学者を対象として、時限的な措置として再実施することとする。
- 加えて、他業種からの参入を促進する観点から、通信課程の活用を推進する。具体的には、改正カリキュラム対応の国家試験が開始される平成34年度を見据え、平成28年度から平成31年度までの入学者については、平成25年度までの経過措置とし

て実施していた「通信課程」と同様、2年間の学習と9月の実務経験により、平成32年度以降の入学生に対しては、改正カリキュラムによる3年間の学習での受験資格を認めることが考えられる。

- また、福祉系高校の教員要件については、原則として、教員免許と医療・福祉に係る国家資格を有し、かつ、実務経験5年以上の者であることとされているが、これらの要件を全て満たすことは困難であるとの意見が現場からあることも踏まえ、今後の介護福祉士の在り方等にかかる検討の中で、福祉系高校の教員要件の在り方について検討を行う。

Ⅲ 介護人材確保方策を支える関係主体に求められる役割とその連携

Ⅱの具体的な方策を支えるためには、地域の関係主体がそれぞれの役割に応じた介護人材確保基盤として、緊密な連携を図りながら、それぞれの主体ごとに、以下のような役割を担い、取組を進める必要があると考えられる。

(介護事業者)

介護のマイナスイメージの払拭のためには、介護現場から、その実態を発信することが必要であり、また、実際にイメージと現場のギャップがないよう、構造的な取組を進めなければ、かえって国民の不信を招く可能性がある。

このため、介護事業者の主体的な経営力・人材育成力の向上のための取組は最も重要であり、以下の取組を進めることが期待される。

- 介護業界内の横断的な連合（コンソーシアム）を創設し、実態に基づく情報発信のほか、共同採用・人材交流・研修等を進め、不断の改善を図るための枠組を構築し、国や都道府県等の支援による取組のみならず、主体的な創意工夫に基づく取組（介護事業者自らによる介護の3つの魅力（「楽しさ」「深さ」「広さ」）についての情報発信、地域との連携、経営者の意識改革）を自らの手により進め、他産業に負けない業界への構造転換を進める。
- それぞれの介護事業者が、自らの経営理念やサービス提供の考え方を介護従事者や地域社会に対して明らかにし、その理念等に基づき経営を進めるとともに、現場や地域のニーズに応じた改革・改善を継続的に行う。
- 若者、他産業からの転職者、子育て中・後の女性、障害を有する者、第2の人生のスタートを控えた中高年齢者など、多様な人材が参入する業界であることを踏まえ、多様なキャリア志向や働き方のニーズに沿ったきめ細やかな人事制度を構築する。
- 介護人材を“採る”のみならず“育てる”意識を持ち、個々の介護人材のキャリア形成支援や、介護人材の雇用管理改善のための方策を進める。

(地方自治体)

地域の実情を踏まえた計画的かつ広域的な取組を進めるとともに、地域の関係主体の連携の場を構築し、施策を推進するため、以下の取組を進める。

- 地域の人口動態や経済動向等を踏まえた広域的かつ総合的な人材確保を進めるため、介護人材の需給推計等に基づく具体的な目標を設定し、3年を1期とする介護保険事業支援計画や医療介護総合確保推進法に定める都道府県計画に基づいた計画的な取組を進める。
- 行政、介護事業者、介護従事者、職能団体、養成機関、学校、教育委員会、PTA、一般企業、地域の経済団体や自治会等の団体で構成されるプラットフォームを形成し、それぞれの主体の連携の場を構築するとともに、事業の企画立案、取組の促進や進捗の管理を行う。
- 地域医療介護総合確保基金等を活用し、介護人材の定着・育成に取り組む介護事業者に対する認証・評価制度を実施する等の取組により、その「見える化」を進めるとともに、地域の実情に応じた参入促進、資質の向上、労働環境・処遇の改善に資する取組を進める。

(介護人材)

現場の視点からの情報発信、資質と専門性の向上等により、社会的評価の向上を推進するため、以下のような取組を進める。

- 日々の介護現場における利用者との関わりの中で得られた、具体的な介護の3つの魅力（「楽しさ」「深さ」「広さ」）について、地域住民と積極的に関わりながら、積極的に情報の発信を進める。
- 継続的な資質と専門性の向上のため、自らが所属する事業者にとどまらず、地域の介護人材とのネットワークを構築し、その学びを深める環境をつくる。

(介護福祉士養成施設・福祉系高校)

教育の質の向上と地域との連携を進めるため、以下のような取組を進める。

- 介護福祉士の養成という重要な使命に基づき、教育の質の向上に努めるとともに、職能団体・介護事業者とも連携し、継続的・体系的な養成プログラムを策定・実行する。
- 介護福祉士養成施設における教育の質の確保・向上を図るため、進級・卒業時の統一試験等を実施する。
- 介護福祉士養成施設等において、地域住民への介護技術研修の実施等により地域とのつながりを強化するとともに、学生に対し介護福祉士等修学資金貸付による支援を行い、学生の確保を進める。
- 他産業からの参入促進しやすい環境整備として、「通信課程」を有効活用する。

- さらに、離職者を対象に、介護分野を含めた公的職業訓練を実施する。

(職能団体)

介護の専門性を確立するとともに、国民にわかりやすく情報を発信するため、以下のような取組を進める。

- 介護の専門性向上のための取組を進めるのみならず、その言語化・体系化と国民に対するわかりやすい情報発信を進め、介護職の社会的評価の向上を促進する。
- 最新の制度・施策の情報提供やキャリアパスに応じた体系的な研修の充実、介護人材のネットワーク構築などの取組を進め、社会・地域に対するエビデンスを伴う提言を行う。

(福祉人材センター、ハローワーク等)

介護人材の参入を進めるに当たり、意欲、能力、働き方の希望等が異なる多様な人材層に対するきめ細やかなマッチングを図るため、地域の介護人材確保の中核的機能を担うことが期待される福祉人材センター、ハローワーク、介護労働安定センターが、それぞれの役割・機能に応じた緊密な連携のもと、地域における介護人材のマッチングを強化するため、以下のような取組を進める。

- 介護老人保健施設等、社会福祉事業以外に従事する介護人材について、法令上、福祉人材センターの支援対象として明確化し、総合的な介護人材確保対策を推進する。
- 地域における就労の動向に応じた的確な福祉・介護人材確保のため、福祉人材センターと都道府県、ハローワーク等の官公署との緊密な情報共有を促進する。
- より身近な地域で、その支援を受けられるよう、福祉人材センターの業務を地域の関係団体等に委託することを可能とし、サテライト展開を推進する。
- 福祉人材センターにおいて、離職した介護福祉士の届出情報を管理するためのデータベースを設置し、求職者になる前から福祉・介護とのつながりを維持するため、メールによる情報提供等の潜在介護福祉士の再就業支援対策の強化を図る。
- アウトリーチによる地域の施設・事業所の実態に係る情報収集や求人改善、経営改革のための指導を行うなどの取組を推進する。
- 全国の主要なハローワークに設置する「福祉人材コーナー」を中心に、ハローワークの全国ネットワークを活かした人材確保のための取組（福祉人材確保重点プロジェクト）を推進する。

(地域の一般企業・経済団体)

介護人材確保に向けた地域での取組への参画や従業員の啓発のため、以下のような取組を進める。

- 介護離職の課題を踏まえ、我が国の経済社会全体にかかわる問題であるという意識を持ち、地域での取組との積極的な連携を図る。
- 他産業におけるキャリア形成支援、雇用管理改善や支援技術等を活用し、介護業界との連携を強化する。
- 制度や基礎的技術にかかる企業内研修などにより、円滑な制度の利用等を進めるとともに、従業者が第2の人生を迎えるに当たっての介護職への理解・関心を高める。

(教育機関・PTA)

進路指導担当者や保護者の意見・助言等が、学生の将来の職業選択に大きな影響を及ぼすことを踏まえ、将来の介護人材を担う児童・生徒達に対し、正しく情報を伝達するため、以下のような取組を進める。

- 介護職が児童・生徒にとって、その適性に応じた将来の職業の選択肢となるよう、また、介護職を目指そうとする児童・生徒達の意欲を削ぐことのないよう、介護の3つの魅力（「楽しさ」「広さ」「深さ」）を知り、適切な教育・指導を行う。
- 関係省庁と連携を図りつつ、土曜日授業の活用による介護の理解促進など、教育の場において介護を正しく理解するための取組を進める。

(メディア)

適切な情報発信と国民的な関心の喚起のため、以下のような取組を進める。

- 介護人材確保に向けた国民的関心を喚起するため、介護人材の魅力や課題などについて、多面的な情報発信を進める。

IV 2025年に向けた総合的な確保方策の策定

国は、こうした地域の主体における取組を進めるため、必要な財源確保、制度的対応、国民に対するメッセージの発信を行うとともに、PDCAサイクルに基づく施策展開を図る役割を担うため、以下のような対策を講じる必要がある。

1. 総合的な確保方策の策定

平成26年度において、介護保険制度創設以降初となる全国規模の介護人材の需要と供給の両面からの推計を都道府県において実施した。この結果については、最終的には、第6期介護保険事業計画の策定以降に確定するところであるが、暫定値を見ると、これまでの対策を単に継続するのみでは2025（平成37）年に約30万人の介護人材が不足するとの見通しが示されたところである。

この不足が見込まれる30万人の介護人材を確保していくためには、国において速やかに「介護人材確保のための基本的な考え方」を明らかにし、それに基づき、

- ・ これまで述べてきた施策を実施するために必要となる法令改正

- ・ サービス見込み量の確定値に基づく介護人材需給推計の最終値の確定と、その数値を踏まえた具体的な目標設定による、地域医療介護総合確保基金等を活用した都道府県の「参入促進」「労働環境・処遇の改善」「資質の向上」に資する施策の立案といった取組を進めることが重要である。

その上で、国は2025（平成37）年に向けた介護人材確保施策の全体像を、介護人材確保のための「総合的な確保方策」として明らかにすべきである。

また、この「総合的な確保方策」の実効性を確保するため、地域医療介護総合確保基金における事後検証、ハローワークとの連携による地域の就労動向の把握・分析、各種の調査研究等を通じた毎年の効果検証と、3年1期の介護保険事業支援計画との連携による施策のPDCAサイクルを確立し、不断の効果検証を行うとともに、必要に応じ、施策の見直し・改善を行うべきである。

なお、「総合的な確保方策」については、国民の当事者意識を喚起する観点から、親しみやすく魅力的な呼称を付すべきとの意見があった。

2. 福祉人材確保指針の見直し

「福祉人材確保指針」については、現在、社会福祉事業従事者を念頭に置いたものとなっているが、現下の喫緊の課題である介護人材確保対策を、国の施策として明確に位置付け、関係主体の取組の推進を図る観点から、その対象を社会福祉事業に該当しない介護保険サービスへ拡大することを法令上、明確化すべきである。

また、「福祉人材確保指針」は、関係主体が具体的な取組を進める上でのガイドラインであり、「総合的な確保方策」の目指す方向性に沿った、地域の関係主体（介護事業者、介護従事者、介護人材の養成機関、労働関係機関、一般企業、地域住民）等に期待される役割と具体的な手法・進め方について記載内容を見直すとともに、介護保険事業計画期間と併せ3年1期の見直しサイクルを確立すべきである。

さらに、今後、地域包括ケアや生活支援における社会福祉士や障害福祉人材を含めた福祉人材の役割や効果的な活用について、別途、検討することが求められる。

3. 介護人材需給推計の定期的な実施

介護人材需給推計については、「総合的な確保方策」の効果検証のツールとして重要であり、介護保険事業計画の周期（3年1期）に合わせて継続的に実施すべきである。

なお、その際には、供給のみならず、地域包括ケアの構築が進むことに伴う、医療・介護の役割分担の変化、地域全体で介護人材を確保する視点のほか、自助・互助・共助の役割の明確化、新たな介護技術や介護ロボット等の支援機器の開発・導入、我が国の人材の働き方の変革などの多様なイノベーションも踏まえた介護人材の需要の在り方についても、十分に検討を行うべきである。