

介養協

NEWS(No.5)

速報

2014年11月4日発行

公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会

総務・企画委員会

東京都千代田区霞が関3-6-14 三久ビル7階

TEL: 03 (5512) 4745 FAX: 03 (5512) 4746

厚生労働省で介護人材確保のための 2つの委員会等が始まりました。

福祉人材確保対策検討会の結果を受けて
「社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会」を設置・初会合

介護人材を含む福祉人材の確保のあり方について検討を行うこととして、6月に厚生労働省に設置された福祉人材確保対策検討会は、10月14日の第7回をもって議論の取りまとめを行い終了したことは、介養協News速報第4号をもってお知らせしたところです。

この検討会での議論は社会保障審議会福祉部会に設置された福祉人材確保専門委員会（以下、「専門委員会」という。）に報告され、前記検討会で取りまとめられた11の方向性を踏まえ、介護人材確保に向けた方策の具体化を進める第1回の専門委員会が10月27日に開催されました。

専門委員会は、「量的な確保」と「質的な確保」の方策を分けて議論し、4回の委員会をもって取りまとめが行われる予定です。

第1回の専門委員会では、量的な確保方策として、「参入促進」、「労働環境・処遇の改善」、「役割分担と連携」の視点からの議論が行われました。各分野の議論での意見の一部をお伝えします。

「参入促進」では、次のような意見がありました。





- ・介護人材のイメージを一般の人にもわかるように、マイナスイメージを払拭するにはデータをもって示すことが必要。
- ・介護の職場に関心を持ち自らの意思で入ってくる、介護に親しみを持てる環境づくりが必要。
- ・介護にIT分野もあることを伝えることも魅力づくりにつながる。
- ・介護現場を牽引する人間養成が重要 など

「労働環境・処遇改善」では、次のような意見がありました。

- ・法令順守の観点からものが言えることが大事。
- ・入職前と現場に入ってからとのギャップがある。
- ・長く働き続けることへのインセンティブを考える必要がある。
- ・初任給は他の産業と変わらないが賃金カーブの上昇が緩い。
- ・職場の人間関係をマネジメントできる人材、中間管理職の養成が必要 など

「役割分担と連携」では、次のような意見がありました。

- ・介護事業者や都道府県のみならず、市町村、教育機関（学校・養成施設）、専門職も含めた役割分担のもとに連携をして取組を進める体制の構築が重要 など

第1回専門委員会の資料から、介護人材確保の基本的な考え方が示された「介護人材確保の具体的な方策について」を添付します。

なお、専門委員会の詳細資料は、厚生労働省のホームページに掲載されています。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho.html?tid=224742>)

協会のホームページからもアクセスできます。

日本再興戦略会議を受けて厚生労働省が 「外国人介護人材受け入れの在り方に関する検討会」を設置・初会合



厚生労働省では「日本再興戦略(改訂2014)」(平成26年6月24日閣議決定)において、外国人技能実習制度の対象職種に介護分野を追加することについて、年内を目途に検討し結論を得る、及び介護福祉士資格を取得した外国人留学生の卒業後の国内における就労を可能とするための在留資格の拡充について、年内を目途に制度設計等を行うこととされていることから、「外国人介護人材受け入れ

の在り方に関する検討会」（以下、「検討会」という。）を10月30日に立ち上げ、初会合を行いました。

この検討会では、(1)技能実習生の受入れの在り方について、(2)国家資格取得者に在留資格が付与された場合の運用の在り方等について、(3)E P Aの更なる活用方策についての議論が予定されており、協会関係では、介護福祉士養成機関からとして田中博一協会副会長が委員として参加しています。

10月30日の第1回検討会では現行の技能実習制度の仕組みやE P Aの現状について委員の共通理解がなされた後、議論が行われました。出席委員からの意見の一部をお伝えします。

- ・技能実習制度の運用実態を知らせて欲しい。
- ・入国後の講習（座学）期間2ヶ月は短すぎる。
- ・対人サービス、職場でのチーム連携、コミュニケーション能力等に対する不安。
- ・賃金が日本人の介護職員に及ぼす影響など



田中副会長の意見の一部を紹介します。

「資格取得した留学生に在留資格を付与することについては、長年、協会・養成施設が求めてきていることで、介護福祉士が専門的・技術的分野の職として列されることなので歓迎するところです。技能実習制度については、閣議決定ということですがどう考えていくべきか、新たなスキームがどうなっていくか注意深く、関心を持って見ています。ただ、介護が対人サービス業務であることを考えると就労前の講習が2ヶ月というのは短い、もう少し時間が必要と思っているところです。

協会は、外国人労働者に関し外国人留学生問題を含めて、単に介護人材不足を補うということではなく、国際貢献という形で考えており、優れた日本の介護モデルをきちんと海外に伝えることも協会の仕事と考え、国際交流・地域貢献委員会を設けているところです。

介護とは何かということについて、コンピテンスに基づく教育をすること、介護過程、生活リハビリ、生活支援技術、医療的ケアの4つの柱に加えて、認知症ケアがきちんと安全に出来るかどうかという5つの柱を考えていますが、外国人労働者の理解がきちんとされるかどうかは危惧するところです。」

第1回検討会資料から、「検討に当たっての基本的考え方」、及び「検討事項(案)」を添付します。

なお、検討会の詳細資料は、厚生労働省のホームページに掲載されております。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000063725.html>)

協会のホームページからもアクセスできます。

社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 委員名簿

(平成26年10月27日現在、五十音順、敬称略)

氏名	所属・役職
石橋 真二	公益社団法人日本介護福祉士会会長
鎌倉 克英	公益社団法人日本社会福祉士会会長
川井 太加子	桃山学院大学社会学部社会福祉学科教授
黒岩 祐治	全国知事会社会保障常任委員会委員 (神奈川県知事)
小林 光俊	公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会会長
高橋 福太郎	全国福祉高等学校長会理事長
武居 敏	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会福祉法人経営者協議会副会長
※田中 滋	慶應義塾大学名誉教授
花井 圭子	日本労働組合総連合会総合政策局長
福間 勉	公益社団法人全国老人福祉施設協議会参事
堀田 聰子	独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員
柳川 純一	日本商工会議所社会保障専門委員会委員 (ダイヤル・サービス株式会社 シニアマネージャー)

※社会保障審議会委員

外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会 構成員名簿

(五十音順、敬称略)

氏名	所属・役職
石橋 真二	公益社団法人日本介護福祉士会会長
猪熊 律子	株式会社読売新聞東京本社編集局社会保障部部长
北浦 正行	公益財団法人日本生産性本部参事
熊谷 和正	公益社団法人全国老人福祉施設協議会副会長
白井 孝子	学校法人滋慶学園東京福祉専門学校ケアワーク学部教務主任
田中 博一	公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会副会長
根本 嘉昭	神奈川県立保健福祉大学名誉教授
平川 則男	日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局長
平川 博之	公益社団法人全国老人保健施設協会副会長
平田 直之	社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国社会福祉法人経営者協議会高齢者福祉事業経営委員長

社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会(第1回)

平成26年10月27日(月)

第1回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会 平成26年10月27日
--

資料5

介護人材確保の具体的な方策について

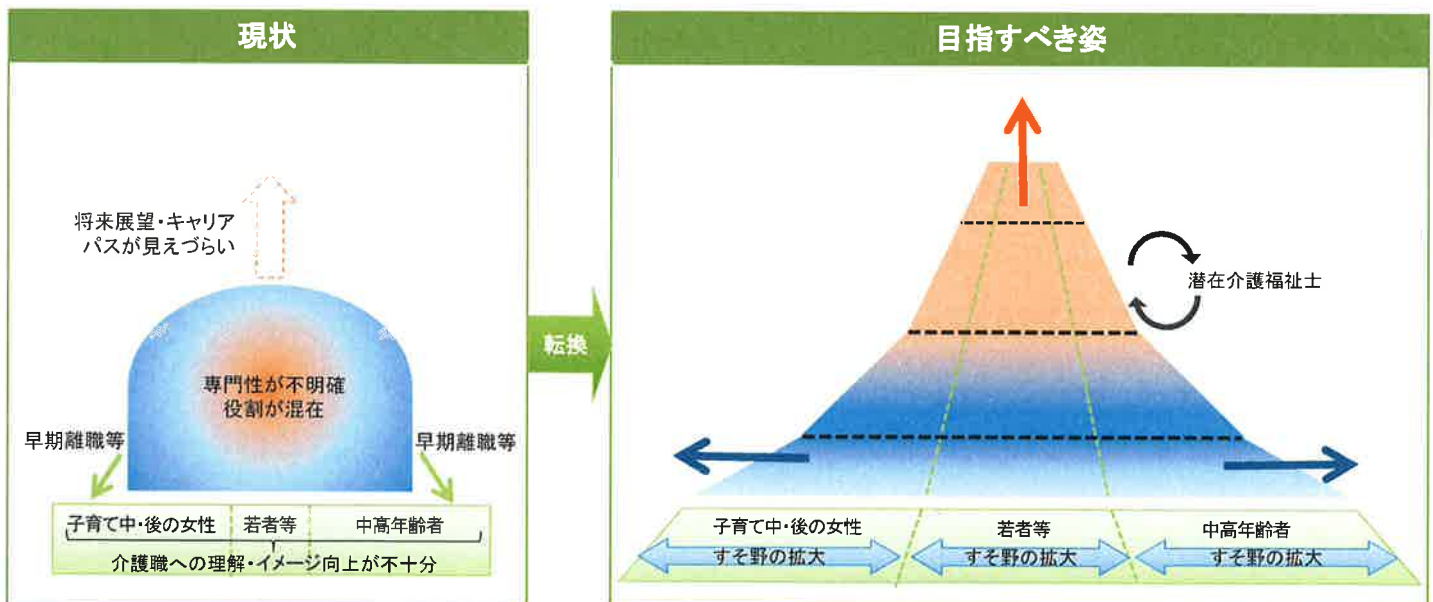
介護人材確保に向けた基本的な考え方

- 1 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つ。その上で、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」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 現在の介護人材にかかる課題(若年者人口の減少、介護ニーズの高度化・多様化等)を踏まえ、介護人材とそれに関する介護業界の構造を転換することが必要。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ことが必要。

現状	目指すべき姿
<ul style="list-style-type: none"> ・ 入職するルートが区々、若年者人口が減少する中、イメージが向上せず十分に魅力を訴求できていない 	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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 離職者が相対的に高く、約7割が入職後3年以内に離職(離職理由は「結婚・出産」「人間関係」「収入」等)。多くの潜在有資格者の存在 	②「長く続ける」 いったん入職した者の定着促進を図る
<ul style="list-style-type: none"> ・ 入職後の将来展望が見えにくい 	③「道を作る」 意欲や能力に応じたキャリアパスを整備する
<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門性が不明確で、技能向上への評価も不十分 	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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 意欲・能力にかかわらず、現場では様々な人材が混在している 	⑤「役割を分ける」 限られた人材を有効活用するための機能分化を進める

- 3 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。
- 4 2025年に向け、今後の戦略的な政策展開を図るには、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。

2025年に向けた介護人材・介護業界の構造転換(イメージ)



量的確保	A	参入促進	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	D 役割分担と連携
	B	労働環境・処遇の改善	②「長く続ける」	いったん介護の仕事についた者の定着促進を図る	
質的確保	C	資質の向上	③「道を作る」	意欲や能力に応じたキャリアパスを構築する	
			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「役割を分ける」	限られた人材を有効活用するため機能分化を進める	

福祉人材確保専門委員会における当面の議論のスケジュール(予定)

	議論のテーマ(案)
第1回	【量的な確保方策】 A 参入促進 B 労働環境・処遇の改善 D 役割分担と連携 ① (地域の連携)
第2回	D 役割分担と連携 ② (定量的な目標) 【質的な確保方策】 C 資質の向上 ①
第3回	C 資質の向上 ② 【議論のとりまとめ(1)】
第4回	【議論のとりまとめ(2)】

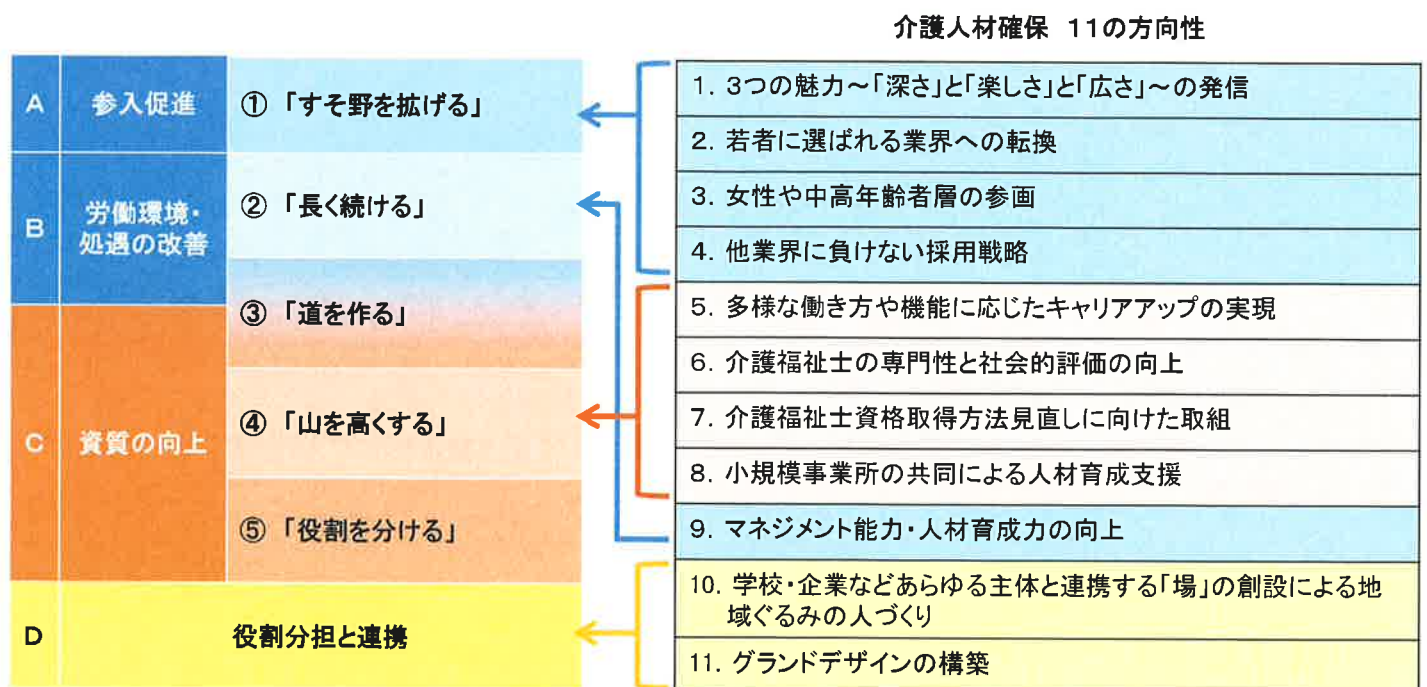
以降、福祉人材確保指針の改正に向け議論を継続

※ 必要に応じ、回数の追加等があり得る。

3

福祉人材確保対策検討会において示された11の方向性との関係

○ 介護人材確保に向けた方策を検討する際には、福祉人材確保対策検討会で取りまとめられた11の方向性を踏まえつつ、具体化を進める。



4

介護人材の量的確保に向けた論点① (A: 参入促進(その1))

対象となる人材層		具体的方策についての論点
未 就 業 者 層	介護に関心 のない層	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護に関心のない層に対し、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護への親しみを持つためには、「楽しさ」や「広さ」を伝える機会が重要。介護事業者や介護職員が自ら具体的なイメージを発信する ・ 若者、主婦層といった地域住民からの情報発信を強化し、双方向での理解促進を進める ○ 将来の担い手たる小中学生に対し、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 核家族化が進む中、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地域の教育機関との連携により進める ・ 介護事業者自らが積極的に地域開放を進め、小中学生の受入れを進める ○ 就職活動期の高校生や大学生、地域の潜在労働力である子育て中・後の女性や中高年齢者層に対するアプローチとして、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護事業者における職場体験の充実やボランティア活動の推進により、介護との接点をつくる ・ 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推進する ○ 2025年に向けた道筋を考えると、これらの理解促進の取組は効果検証が難しい面があるが、人材のすそ野を拡大する基盤となるものであることから、当面、重点を置いた取組が必要ではないか ○ 特に人口減少が進む地域においては、住民の参画を得ながら、地域ごとのきめ細やかな対策を促進していくべきではないか

5

介護人材の量的確保に向けた論点② (A: 参入促進(その2))

対象となる人材層		具体的方策についての論点
未 就 業 者 層	介護を就職 の選択肢と考 えている者 いったん離職 した者 潜在介護福 祉士	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護を現実的な就職の選択肢として考えている層に対し、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護事業者の取組として、10年後を見据えた賃金体系、キャリアパス制度、人材育成システム等の整備とその「見える化」を図り、就職希望者への情報提供を強化する ・ 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を「見える化」し、求職者へのアピールを強化する ・ 現実感を持って職場に入りやすくするため、職場体験の実施や介護実習の取組を進める ○ 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を可能とするため、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 求人情報等の共有化の推進など、福祉人材センターとハローワークとの連携を強化する ・ 福祉人材センターにおいて、きめ細やかなマッチングが可能となるよう、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に取り組む ・ 介護事業者自らの求人活動の強化に資するよう、他産業・他事業者での効果的な取組等について学び合う ○ 潜在介護福祉士の活用を図るため、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 離職期間中のブランクによる不安感を払拭するため、再研修や職場体験の実施を進める ・ 離職した介護福祉士に継続的に職場復帰を促すための効果的な方策(例えば情報提供など)を講じる

6

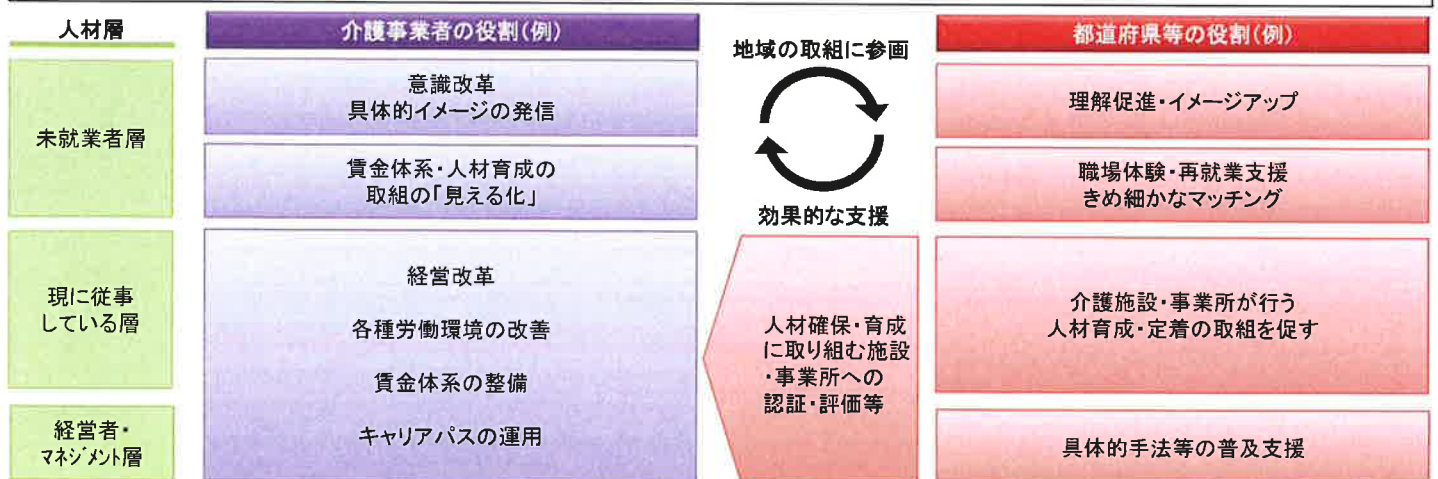
介護人材の量的確保に向けた論点③ (B:労働環境・処遇の改善)

対象となる人材層		具体的方策についての論点
現に従事している層	入職初期段階の者	<ul style="list-style-type: none"> ○ 離職者の約7割は入職後3年以内の者であり、入職初期段階の者の定着のため、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場内で入職初期段階の職員が働きやすい環境整備(エルダー・メンターの活用など)を進める ・ 入職初期段階で、将来展望が持てるよう、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 ・ 新人職員が安心して働くことができるよう、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
	育児等との両立を目指す者	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護職員の離職理由については「結婚、出産・育児」が上位となっていることを踏まえ、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場内の育児休業制度の充実や保育の支援など、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
	中堅職員 チームリーダー	<ul style="list-style-type: none"> ○ 一定の経験を積んだ者が、それぞれのキャリア設計に応じて力を高め、定着することを促すため、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護福祉士を志す職員や、さらなる専門性向上を目指す職員の学びを促す ・ 介護施設・事業所において専門性を評価するためのキャリアパスの構築を進める
経営者・マネジメント層		<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働環境・処遇の改善を図るため、経営者に対し、その重要性の理解及び改革のインセンティブの付与のために、例えば、以下のような観点からの取組が考えられるのではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護施設・事業所におけるキャリアパスの構築と、その運用のためのノウハウの定着推進を図る ・ 経営者(施設長・管理者)に対し、他産業や他の事業者の労働環境等の改善における先駆的な取組や具体的手法の理解を進める ・ より効果的な取組を進める事業者が、求職者から見えやすくなるよう、人材確保に積極的に取り組む事業者の「見える化」を進め、情報公開を進める

7

介護人材の量的確保に向けた論点④ (D:役割分担と連携)

具体的方策についての論点
<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護人材確保に向けて、人材層ごとに有効なアプローチを進めるに当たっては、介護事業者の自助努力を前提としつつ、地域全体で人材を育てるという観点から、以下のような環境整備が必要ではないか <ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県において、介護事業者の切磋琢磨を促すため、その取組の「見える化」を進め、介護人材確保・育成のための効果的な取組について認証する取組を普及する ・ 地域の実情に応じた人材確保の取組が進むよう、企業や学校等の地域のあらゆる関係機関との連携の「場」を構築し、介護事業者の取組を促す ・ 国は、こうした地域の取組を推進するため、中長期的な視点に立った方策を示す



地域の介護・労働関係機関、教育機関、一般企業、地域住民との連携の場(プラットフォーム)の構築

国はこれら取組の具体化に向けた中長期的な視点に立った方策を提示し、促進する

8

第1回 外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会

平成26年10月30日(木)

第1回外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会（平成26年10月30日）	資料3
---------------------------------------	-----

検討に当たっての基本的考え方

- 外国人介護人材の受入れに係る検討については、以下の各制度の趣旨に沿って進めていく
 - 技能実習：日本から相手国への技能移転
 - 資格を取得した留学生への在留資格付与：専門的・技術的分野への外国人労働者の受入れ
 - EPA：経済活動の連携強化を目的とした特例的な受入れ
- 2025(平成37)年に向けて約70万人規模の介護人材を確保するには、国内の人材確保対策を充実・強化していくことが基本
 - ※ 現在、介護分野を中心とする福祉人材確保について、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において検討を進め、年内を目途に「総合的な確保方策」を取りまとめる予定
- 検討を進めるに当たっては、資料4の検討事項(案)に基づいて議論を行い、取りまとめることとする。なお、個別の論点の検討に関し、留意すべき主な事項は次のとおり
 - 介護職に対するイメージ低下を招かないようにすること
 - 外国人が担う業務内容に応じた適切な処遇を確保し、日本人労働者の処遇・労働環境の改善の努力が損なわれないようにすること
 - 介護は対人サービスであり、また、公的財源に基づき提供されるものであることを踏まえ、介護サービスの質を担保するとともに、利用者の不安を招かないようにすること

検討事項（案）

技能実習への介護分野の追加について

【主な検討事項】

1. 介護分野について、移転される技能の内容はどのようなものか（求められる技能内容について、同一作業の反復のみによって修得できるものではないか、送り出し国のニーズがあるか）
2. 介護分野において「質の担保等のサービス業特有の観点」に基づき、
 - (1)介護分野の対人サービス特有の要件（日本語能力の在り方等）とはどのようなものか
 - (2)介護分野の公的評価システムの内容、水準、実施主体等についてどのようなものが求められるか
 - (3)その他利用者の不安を生じさせないためどのような配慮が必要か
3. 国内人材の処遇に悪影響を与えないよう、介護分野の実習生をどのように処遇し、それを担保するのか
4. 介護分野で外国人を受け入れ、指導することについて、EPA介護福祉士候補者の受入れを通じて得た経験の蓄積をどのように活用するか
5. 介護分野において、技能実習の制度趣旨を踏まえ、制度を運用する事業者による合意形成ができるか

【主な検討事項】

1. 「専門的・技術的分野」としての性格を裏付ける専門性をどう担保するか
 - ・ 資格取得者が引き続き国内で活躍できるよう、留学生の適切な環境を確保するためには、学習機関等の自主的な取組みが求められるのではないか
2. その他どのような環境整備が必要か

2

EPA介護福祉士候補者及びEPA介護福祉士の更なる活用について

【主な検討事項】

1. 受験機会の在り方についてどう考えるか
2. その他の更なる活用に向けた方策としてどのようなものが考えられるか
3. 上記を検討するに当たっては、制度の施行から5年以上経過し、一定程度の定着が図られた中で、EPA介護福祉士候補者及び合格者の受入れ実績・状況等の施行状況や課題を十分に把握して検討を進める必要があるのではないか
4. EPA介護福祉士候補者及びEPA介護福祉士(合格者)の受入れは、労働力不足への対応ではなく、二国間の経済活動の連携の強化の観点から、経済連携協定に基づき、公的な枠組みで特例的に行うものであるという制度趣旨や外交上の観点に十分留意する必要があるのではないか

3