

# 介養協

NEWS(No.6)

速報

2014年11月25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

## 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会(第2回) 介護人材確保の方向性「質的な確保」を議論!

社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会(以下「委員会」という。)に場を移した「介護人材確保の方向性」に関しては、10月27日(月)の第1回委員会で「量的な確保」に向けた方策としての議論、「参入促進」、「労働環境・処遇の改善」、「役割分担と連携」の検討が行われました。このことは介養協NEWS(No.5)速報にてお知らせしたところです。

次いで11月18日(火)第2回委員会が開催され、「質的な確保」に向けた方策として、介護人材の全体像の在り方及び介護福祉士の在り方についての議論、介護福祉士資格取得方法の一元化についての議論が行われました。

本委員会には、協会から小林会長が委員として出席しています。

小林会長の意見及び各委員からの意見の一部を紹介します。

### 1. 介護人材の全体像の在り方及び介護福祉士の在り方について

ここでの論点は、今後、介護人材を類型化し、機能分化を進めていくことの目的と必要性についての考え、類型化・機能分化のための方法論と手順、介護福祉士個別の専門性や能力を獲得するための方法等が論点となりました。

●介護人材の全体像の在り方及び介護福祉士の在り方に関する意見の一部です。

#### 【小林会長の意見】

- ・特養の場合は殆どが重介護で医療介護が中心となっており医師や看護師、介護福祉士の配置がある。問題は在宅ケアをどう充実したものとして進めていくかである。



在宅にはいろいろなケースがある。利用者の状態に応じて様々なサービス機能を分析・評価する取組を国、日本介護福祉士養成施設協会、日本介護福祉士会、全国老人保健施設協会、全国老人福祉施設協議会等が連携して行う。それらを含め介護に関する様々な研究を行い、福祉の増進のため総合研究・教育研修センター（仮称）等を作ることを要望したい。

- ・介護福祉士は利用者が一番近いところにおいて、利用者の状況を一番よくつかんでいる。介護福祉士を地域包括ケアシステムの中核的人材として是非入れるべきである。養成施設はそれに対応する人材を養成し社会に送り出すよう努めている。
- ・キャリア段位制度はアウトカムの評価であり、介護福祉士の実践力評価のひとつのメルクマールになるもので、介護の水準を上げることに寄与するものと考えている。

#### 【各委員の主な意見】

- ・進展する介護ニーズの高度化、多様化、専門化への対応が必要。
- ・介護福祉士は入所系で 44.6%、居宅で 27.1%と較差がある。50%以上の確保を図るべき。
- ・介護福祉士を中核的人材と位置付けるのであれば、それに伴う処遇も必要。
- ・ケアの技術、最先端のロボット等福祉用具の進化、ICT技術など、新たな技術への対応が必要。
- ・多くの事業所では育成のプログラムを持っていない。介護職員の育て方をどの程度理解しているかが疑問。経営者の役割が重要。
- ・裾野を拡げるには小規模事業所における人材養成の在り方の検討が必要。
- ・介護人材の類型化・機能分化を進めるにはケアの現場で抱える問題、関与する職種を一つひとつチェックした上での検討が必要。
- ・類型化・機能分化では養成教育の段階から3年制、4年制の教育課程・コースの検討が必要。
- ・キャリアアップの仕組みを作ることが人材確保につながる。介護福祉士資格を取得したことで終わりではなく、より高度な専門職として認定介護福祉士（仮称）を検討している。
- ・学校と現場とのギャップを埋めるには、キャリア段位制を素材に専門性を高めるのも一つの方法。

## 2. 資格取得方法の一元化に関する議論

ここでは、介護人材の類型化及び機能分化を進めることと、資格取得方法の一元化との関係についての考え、一元化の実施の時期、円滑な実施に向けての環境整備等の

議論が行われました。

- 日本介護福祉士会、日本介護福祉士養成施設協会、全国福祉高等学校長会からそれぞれ資料の提出と順次説明がありました。

【日本介護福祉士会（石橋会長）】

資格取得方法の一元化が質の担保、サービス向上につながり介護人材確保に貢献する。一元化の実施を速やかに行うべき。認定介護福祉士への取組を行っている。



【日本介護福祉士養成施設協会（小林会長）】

介護福祉士養成教育の直面する課題として5つの課題（①質の高い介護技術習得を目指す実践的専門教育の強化、②多職種連携等、専門性の高いサービス提供責任者の役割の担い手の育成、③実務者研修教育の質の担保と実践協力、④キャリアアップのための認定介護福祉士や管理介護福祉士等専門介護福祉士制度の構築、⑤固有の専門性の確立と社会的評価等制度的確立による処遇改善）がある。養成施設で教育を受けることが基本であり、高等教育を受けた者が専門職ということで制度が創設されている。体制のあり方をグランドデザインとして明確に描く必要がある。複雑化、高度化する介護をとりまく社会の要請に応えるため、より深化した専門的な知識や技術を持ち、マネジメントやサービス管理の職業能力を備えた（仮称）管理介護福祉士の検討を行っており、制度化への対応を進めていきたい。（添付資料参照）

【全国福祉高等学校長会（高橋理事長）】

平成25年度の入学生まで認められていた特例高等学校に対する措置を継続して欲しい。また、福祉系高校における教員資格要件のための研修は終了しているが、異動や退職もあり有資格者の確保が極めて難しく存続にも影響がある。福祉系高校は介護人材確保に大きく寄与していることから、福祉系高校教員養成のために文部科学省が開催してきた資格の代替講習を今後恒常的に開催して欲しい。また、介護福祉士等修学資金貸付事業の適用対象に福祉系高校も加えて欲しい。

●資格取得方法の一元化に関する意見の一部です。



【小林会長の意見】

・問題なのは介護福祉士になるには養成施設に行かなくても、高校卒業後施設に就職すれば、給料を貰いながら3年経てば資格が取れるということが一般に流布されていること。

【各委員の主な意見】

・資格取得方法の一元化については、延期となった国家試験義務化に対し介養協がどのように対応していくかによるが、速やかな実施の検討と学生が不利益を被らないように配慮を願いたい。

- ・高校生が直ちに現場に行くよりも養成施設で学びたくするようなカリキュラムを作るべき。
- ・質の確保ということでは、実務者研修を養成施設、大学がもっと多くを担ってもよいのではないか。
- ・専門職を育てる仕組みが必要であり、その修了を国家試験をクリアしたことをもって示す。一元化は必要。
- ・世の中にアピールする場として、例えば介護甲子園のようなイベントがあってもよいのではないか。
- ・介護福祉士としての実務経験年数とその時点で身につける職業能力など機能分化、役割分担を進める上での具体的なモデル、検証システムも考える必要がある。

第2回委員会資料から、「介護人材の質的確保について」、及び小林会長提出の参考資料「介護福祉士養成教育の直面する課題」を添付します。

なお、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/shingi2/0000065769.html> )

協会のホームページからもアクセス出来ます。

◎次回の委員会で具体的な対応についての議論が行われる予定ですが、日程等は未定です。



# 介護人材の質的確保について

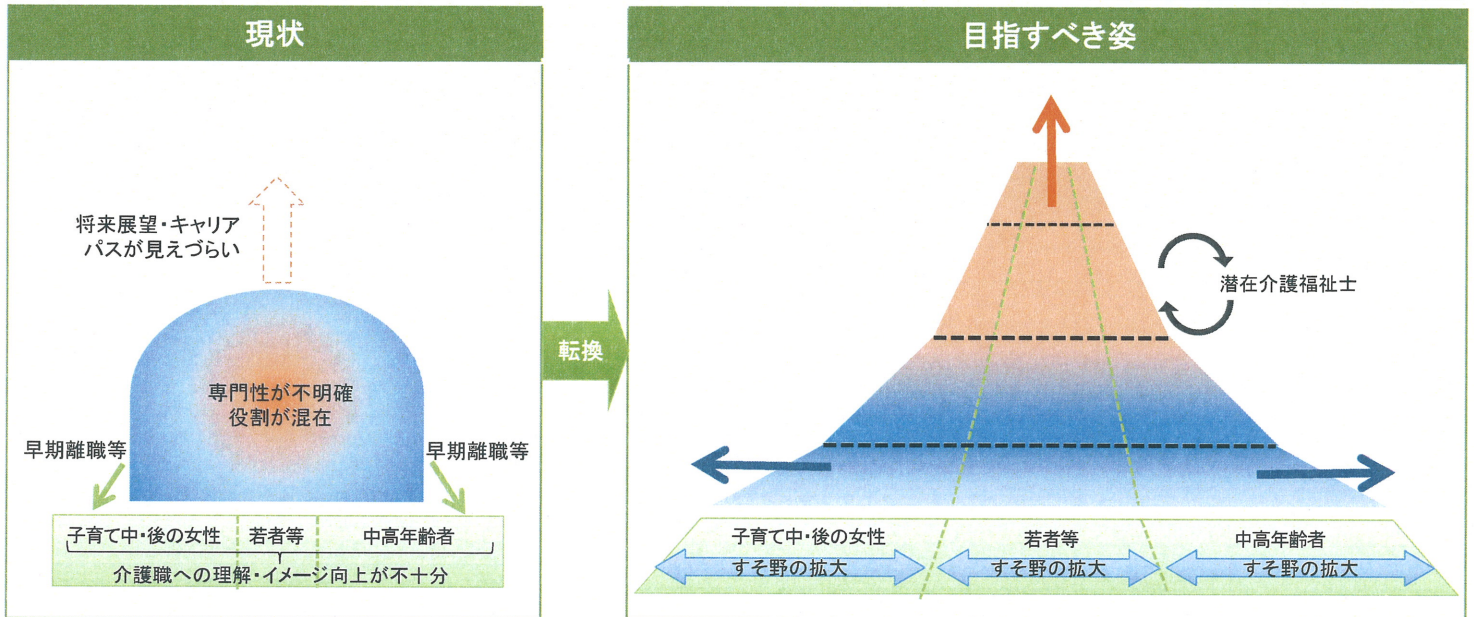
## 介護人材確保に向けた基本的な考え方

平成26年10月27日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)資料

- 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"><li>・ 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</li></ul>	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"><li>・ 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</li></ul>	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"><li>・ 入職後の将来展望が見えにくい</li></ul>	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"><li>・ 専門性が不明確で、技能向上への評価も不十分</li></ul>	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"><li>・ 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</li></ul>	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

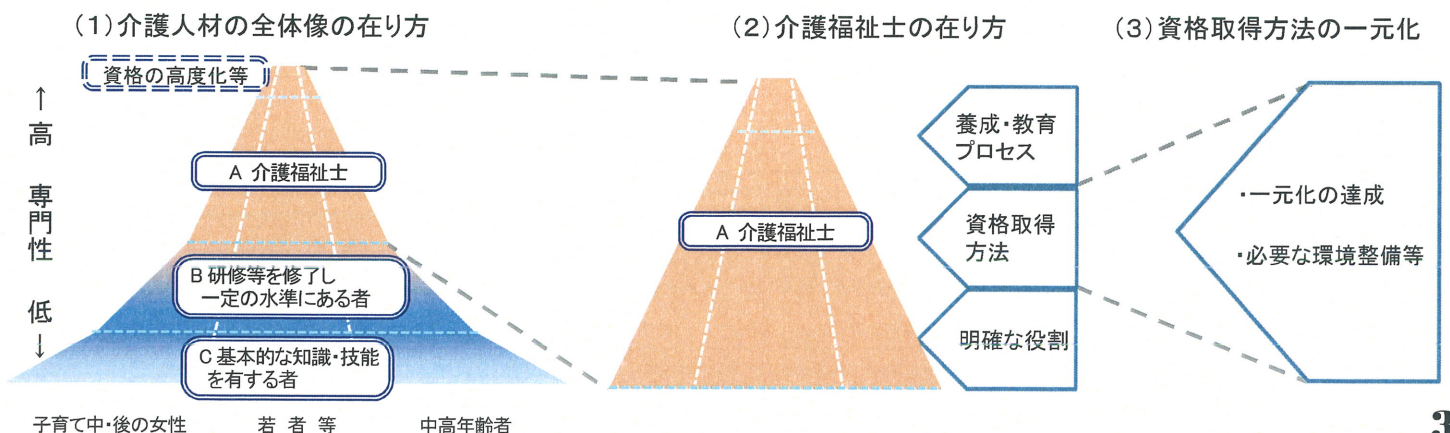
- 3 政策対応に当たっては、介護事業者をはじめ、都道府県など地域の関係者の適切な役割分担のもとに、連携して取組を進めていく体制を構築することが重要。
- 4 2025年に向け、今後の戦略的な政策展開を図るには、定量的な目標を定め、時間軸に沿った対策を、計画的に講じていくことが必要。



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ての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	

### 介護人材の質的確保の検討にかかる基本的な視点

- 介護人材の全体像の在り方、介護福祉士の在り方及び資格取得方法の在り方については、相互に関連しているが、以下のような視点に立って考えることが必要。
- (1) 介護人材の全体像の在り方  
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。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) 介護福祉士の在り方  
このうち、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、資質の向上を進め、専門職としての社会的評価を高めるための具体的な方策を講じる。このため、介護ニーズの多様化・高度化に対応した養成・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) 資格取得方法の一元化  
さらに、(1)(2)の考え方を踏まえ、また介護福祉士の資質及び社会的評価の向上の視点から、資格取得方法の一元化(養成施設への国家試験義務付け等)の実施が重要。その時期の明示、必要な環境整備等を進めることが必要。





## (1) 介護人材の全体像の在り方について(C:資質の向上(その1))

### 論点と考え方

- これまで介護人材を一律に捉えてきたことによる課題を踏まえ、今後、介護人材を類型化した上で、機能分化を進めていく目的と必要性についてどう考えるか
  - ・ 介護人材の類型化と機能分化を進めることにより、限られた人材の有効活用を図ることができるのではないかと
  - ・ 機能分化に伴い、介護福祉士を専門性の高い中核的な職務に重点化できるため、より質の高い介護実践につなげることができるのではないかと
  - ・ キャリアアップの姿が明らかとなることにより、介護人材の参入や定着を促進することが期待できるのではないかと
- 今後、介護人材を類型化し、機能分化をどのように検討し、進めていくべきか
  - ・ 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を明らかにすべきではないかと
  - ・ それぞれの人材層ごとのキャリアパスを整備するとともに、各層に求められる能力、それを裏付ける教育・養成の在り方、キャリアパスを具体的に設計していくべきではないかと
  - ・ 類型化と機能分化の検討にあたっては、現場で、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のかを検証する必要があるのではないかと
- 特に、中核的な存在として介護福祉士を位置づけるべきではないかと
  - ・ 介護福祉士の機能・役割について、現在及び今後も進展する介護ニーズの多様化、高度化やICT等での技術進歩に対応したものとすべきではないかと
- 上記の検討について、どのような手順が必要であり、いかなる時間軸で進めるべきか
  - ・ 介護現場では、様々な実態がある中で、まずは、実態を把握し、先進事例を参考として、整理を進めることとしてはどうか

4

## (2) 介護福祉士の在り方について(C:資質の向上(その2))

### 論点と考え方

- 介護人材の機能分化を進める中で、介護福祉士に求められる機能・役割を担保するためには、どのような専門性や能力が必要となるか、具体的に定義すべきではないかと
  - ・ 現状において、介護福祉士が実際に果たしている機能・役割をどのように評価するか
  - ・ 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をどう考えるか(介護実践力、改革・改善力、マネジメント能力等)
- これから必要とされる専門性や能力を獲得するため、どのような具体的な方策を講じるべきか
  - ・ 今後求められる機能・役割を担うため、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、必要に応じて、教育内容の充実を図るべきではないかと。これに伴い、国家試験の内容・水準についても必要な見直しを検討すべきではないかと
  - ・ 現行の介護福祉士について、上記の対応を図った上で、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や促進の方策が必要ではないかと。
  - ・ 今後、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も必要な検討を進めるべきではないかと
- 上記の検討を進めるにあたっては、介護人材の全体像と併せ、十分に実態を把握し、先進事例を踏まえつつ、整理することが必要ではないかと

5



### (3) 介護福祉士資格取得方法の一元化について(C: 資質の向上(その3))

#### 論点と考え方

- 介護人材の類型化及び機能分化を進めることと、資格取得方法の一元化との関係についてどう考えるか
  - ・ 資格取得方法の一元化は、介護福祉士の資質や社会的評価の向上とともに、介護人材への参入を促進することにより、介護人材の類型化や機能分化を促進することにつながるのではない
  - ・ 介護福祉士を介護人材の中核的な人材層として位置づけることに伴い、全ての介護人材を介護福祉士とする考え方は採られないこととなる。これを踏まえ、資格取得方法の在り方と介護人材の量的・質的確保という方向性との関わりについてどう考えるか
- 資格取得方法の一元化の実施については、これまで施行延期を繰り返してきた経緯を踏まえつつ、どのような時期に行うことが適当と考えるか
  - ・ 一元化の実施時期について、(ア)速やかな実施、(イ)一定の年数を経た後の実施、(ウ)円滑な移行措置を講じつつ、漸進的に実施する、という考え方がある。これまでの経緯や現状を踏まえ、それぞれ以下の観点に留意しつつ、どのような考え方を採るべきか
    - (ア)について : 円滑な実施を図るための準備期間が必要ではないか。学生等の混乱を招くことがないか。
    - (イ)について : これまでの延期が繰り返されてきた経緯から、確実な施行が確保できるか。
    - (ウ)について : 現行制度からの円滑な移行を図るためにどのような配慮が考えられるか。
- 一元化の円滑な実施に向けては、どのようなボトルネックの是正が必要と考えられるか
  - ・ 今後円滑な実施を図るには、各養成ルートにおける状況を踏まえ、例えば、実務者研修を受けやすい環境整備、養成施設の教育体制の強化等を含め、どのような措置を講じることが求められるか

6

### 2025年の介護人材の全体像と介護福祉士の担うべき機能の方向性(1/2)

平成26年10月22日福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめ

#### (基本的考え方)

- 2025年に向けた介護人材の在り方の検討に当たり、労働力人口の減少と介護ニーズの拡大等が進む中で、人材の量的確保と質的確保を両立させるといった観点に立つ。
- 限られた人材を有効活用するため、介護人材を一律に捉えてきたこれまでの見方を改め、様々な人材層を類型化するとともに、機能分化を進め、専門性の高い人材を中核的な職務に重点化することが重要。
- このため、具体的な時間軸や取組の手順を含めた方向性を定めることが必要。

#### 1. 介護人材の全体像

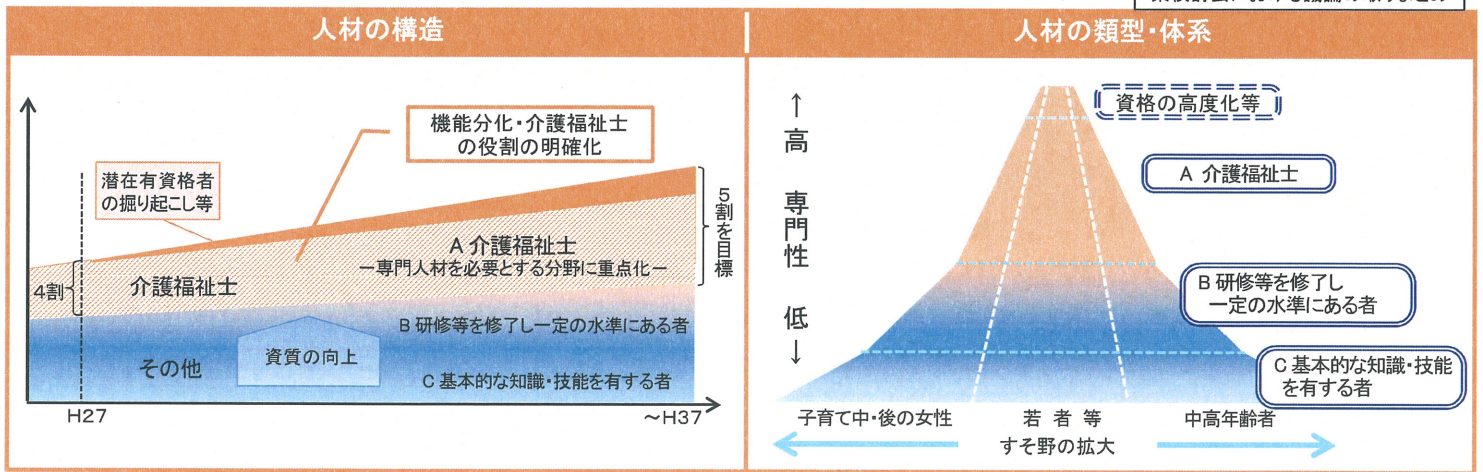
- 介護人材の機能分化を進めるに当たり、次の相互に関連する3つの視点を基本に据えつつ、検討を進める。
  - ・ 介護を担う人材層は連続的であるが、「介護福祉士」、「研修等を修了し一定の水準にある者」、「基本的な知識・技能を有する者」という概ね3つの人材層に大別することができる
  - ・ 各々の人材層ごとに「専門性の向上」を促進するキャリアパスの整備・支援及び未経験者を含む「すそ野の拡大」(例えば、初任者向け入門研修の充実等)を図ることにより、人材層全体の厚みと拡がりを増やすことが必要である
  - ・ 各々の人材層が担うべき機能及びそれを裏付ける能力の明確化が必要である
- この検討に当たっては、以下の観点を含め、まず現場の実態を十分に検証し、具体的な検討を行うことが必要。
  - ・ 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
  - ・ キャリアパスの整備等について、サービス種別や現場の実情等に留意する必要があること
  - ・ 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

#### 2. 介護福祉士が担うべき機能の在り方

- 介護福祉士は、介護現場での中核的な機能を担う。このため、2025年までに介護人材の5割を占めることを目指す。その際、潜在介護福祉士の活用を進めるための具体的対応を図る。
- 介護福祉士の専門性をより一層高めるための養成・教育の強化・充実の在り方、それに伴う介護福祉士の能力や機能の評価の向上の在り方など資格の在り方全体について、中期的視点に立った検討を進める。

7





【それぞれの人材が担うべき役割(整理例)】

	求められる役割	必要な能力(注)				
		介護実践力			改革・改善力	マネジメント能力
		業務遂行力	他職種連携	指導力		
A層	○ 実務経験を経て養成課程で修得した知識・技術等を十全に活用し、多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践 ○ 介護チームにおいて、介護技術の指導や職種間連携のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善	+++	+++	+++	+++	++
B層	○ 利用者や状態像に応じた系統的・計画的な介護や他職種との連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を修得し、的確な介護を実践	++	++	+	++	-
C層	○ 在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を修得し指示を受けながら、介護業務を実践	+	+	-	+	-

介護福祉士の役割と必要な能力の明確化

(注) 求められる能力の水準と内容の程度を+の数で表記。「業務遂行力」には、単に作業をこなすのみならず、利用者の能力を引き出す力や観察力等を含む。

介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組の方向性(方向性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、すそ野の拡大を図る」
  - (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。



## 介護福祉士養成教育の直面する課題

公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会会長  
学校法人 敬心学園 理事長

小林光俊

### I. 介護福祉士教育の直面する五つの課題

1987(昭和 62)年の「社会福祉士及び介護福祉士法」の施行による国家資格の誕生とともに開始された介護福祉士教育は、主に次の五つの課題に直面している。

第一に、地域包括ケアシステムを実効あるものとするための、一部の医療行為と連携した質の高い介護技術習得を目指す実践的専門教育の強化。第二に、在宅ケアの充実・向上をキーワードとした多職種協働連携等、専門性の高いサービス提供責任者の役割の担い手育成。第三に実務者研修(450時間)教育の質の担保とその実践協力。第四に、職能団体とともに、EPA・TPP等の国際協調と実践力評価の時代に向け、介護専門職のキャリアアップとしての認定介護福祉士や管理介護福祉士等の「専門介護福祉士制度」を構築し、介護プロフェッショナルとしての位置づけの確立。第五に、介護福祉士の固有の専門性の確立と、社会的評価や信頼の制度的確立による処遇改善。

養成施設は、国民及び行政の理解を得ながら、これらの課題の一つひとつ取り組んでいかなければならない。

### II. 資格制度見直し施行時期の延期とその理由

介護福祉士資格取得方法については、2007(平成 19)年に「社会福祉士及び介護福祉士法」の改正が行われ、2012(平成 24)年4月からは一定の教育プロセスを経たあと、全員が国家試験を受験するという形で一元化が図られた。しかしながら、介護人材の不足に加え実務者研修に負担感を持つ者が多いこと、介護福祉士の医療的ケアの実施に向けての教育内容の検討が必要なことなどの理由により、2011(平成 23)年法改正が行われ、その施行が3年間延長され、2015(平成 27)年からの実施になった。ところが、厚生労働省は介護人材確保が困難な状況を踏まえ、さらに1年間かけて方策を検討することとし、変更の施行期間を1年間延長し、2016(平成 28)年4月からにすることが急遽決まった。

改正された法律が一度も施行されることなく、2回にわたる延期は、介護福祉士養成における制度設計の甘さへの疑念を招き、養成施設や行政に対する信頼は損なわれ、介護業界に好ましからざる影響を与えたことは残念でならない。実りのある検討を重ねていただき、日本の介護の在り方をしっかり描き直すことを要望したい。

### III. 3つの資格取得ルートと、専門職としての位置づけ

介護福祉士資格取得ルートには、以下のように①実務経験ルート、②養成施設ルート、③福祉系高校ルートの3つがある。(図1)

図1 介護福祉士の資格取得ルート図

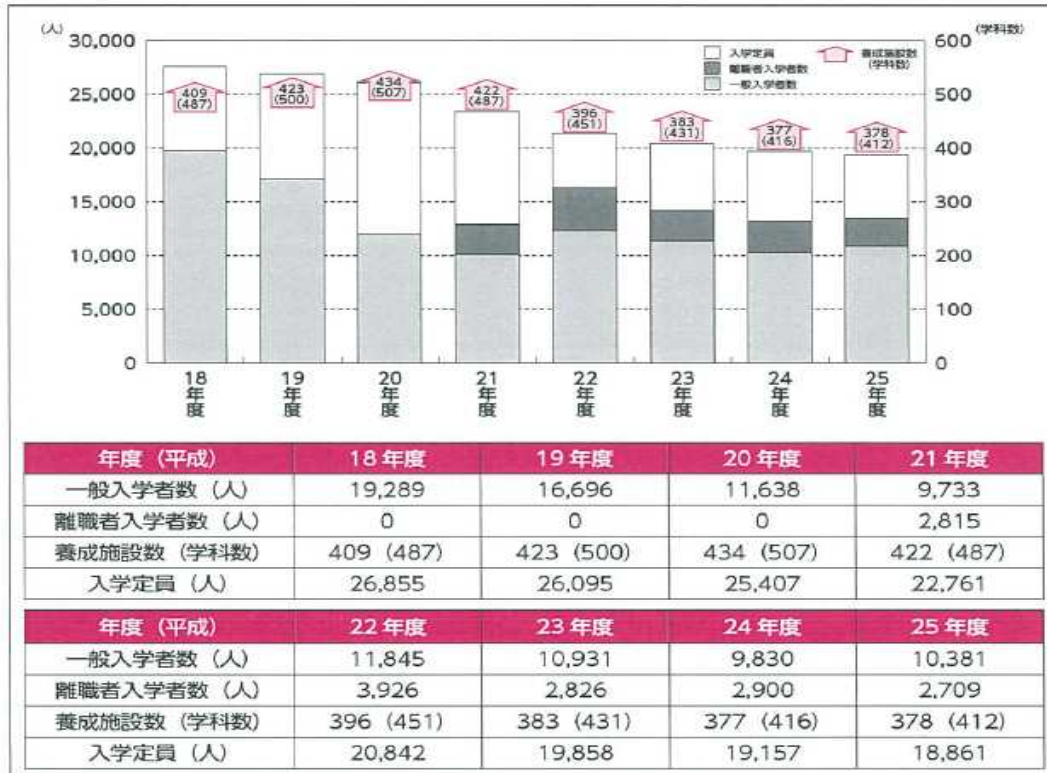


国は当初、養成施設で教育を受けることが基本で、専門職という位置づけにしていた。高等教育を受けた人が専門職となり、受けていない人が一般職となるのが国際社会における基本ルールである。

ところが、人材が足りないことから基本を崩して高校での教育も認めるようになり、また現場で3年経験して国家試験を受けるルートも認めた。これらは本来、経過措置であったはずであるが、人材不足のため現在にまで至っている。

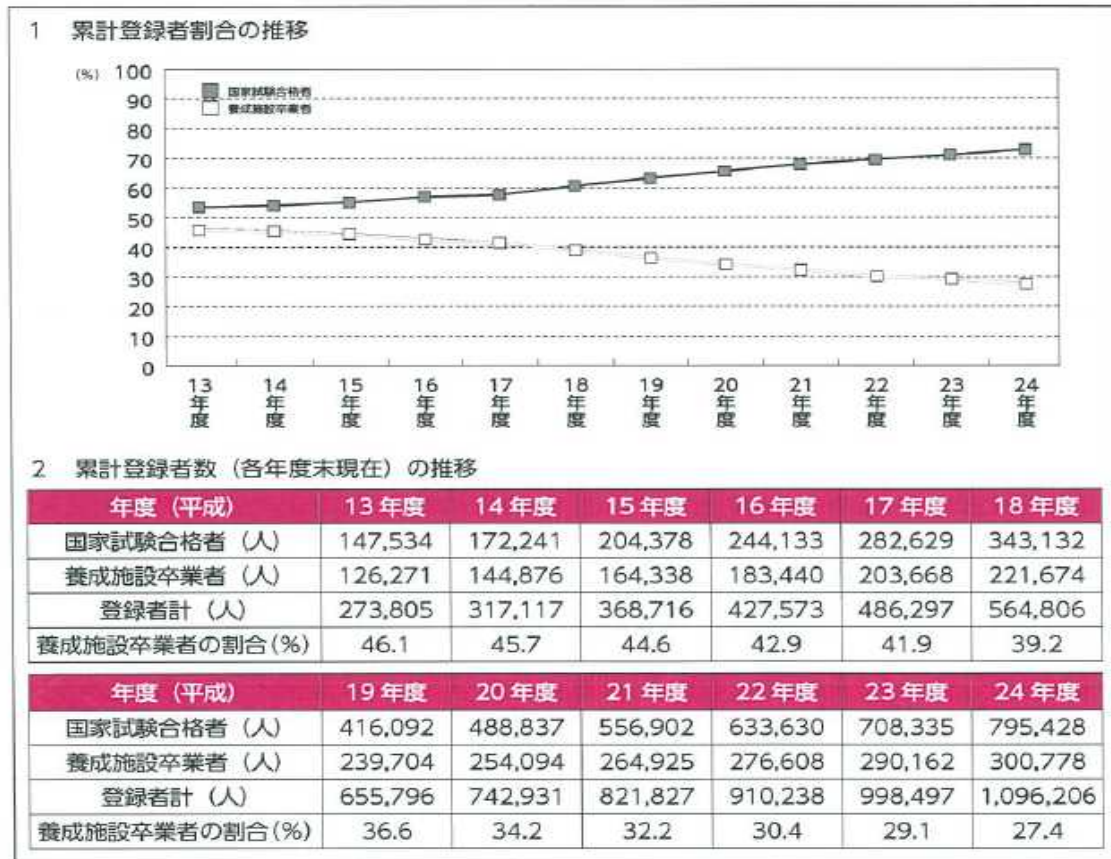
養成施設を取り巻く現状に目を向けると、養成施設に学ぶ学生はピーク時の約2万人の半分、おおよそ1万人に減少している (図2)

図2 介護福祉士養成施設入学者数の推移



養成課程数、定員数も減少しており、介護福祉士資格者に占める養成施設卒業生の比率は約27%(年間創出割合は10%)で、大きく減少傾向にあるのが実態である。(図3)

図3 介護福祉士登録者数累計の推移



このままでは、養成施設そのものが壊滅して消えてしまうギリギリの段階にまできている。そうすると介護全体のサービスの質が低下し、国民の安全、安心を脅かし、国民福祉の低下、ひいては医療や介護に要する費用の増加につながる恐れがあり、危機感を強く認識しなければならない。専門職としての位置づけを担保する制度として介護福祉士は創設されたはずであり、そうした体制のあり方をランドデザインとして今一度明確に描く必要がある。

#### IV. 求められる総合的判断力とマネジメント能力

団塊の世代が75歳になる2025(平成37)年問題に対して、不足するといわれている100万人もの介護従業者を増やしていく対策を打ち出さなければならない。そうでなければ国として実のある介護サービスを展開することが不可能になる。

養成施設では、入学生の定員割れという厳しい状況が続いている。働く人にとって魅力のある業界を構築しなければ、若い人は集まってこないし、介護人材を確保できない。魅力づくりには、質を高めることであり、それが量の確保の好循環につながる。まずは処遇改善をしっかりと行い経済的条件を他の産業と同じレベルに持っていく必要がある。

専門職には、段階的な育成と適切な人材配置が求められる。キャリア段位制度や認定介護福祉士や管理介護福祉士の創設などいくつかの検討がなされているが、まだ制度として確立されていない。施設介護では重介護になってきており、それに対応できる人材が必要となる。もう1つの



柱は在宅介護の充実であり、地域包括ケアサービスをスムーズに運営できるキーパーソンが求められる。それには利用者のアセスメントに基づいたマネジメント能力とコミュニケーション能力が問われ、その両方を踏まえた人材育成が望まれる。

養成施設として、介護の質の担保に努めることはもちろん、さらに医療的ケアの導入に対処し、医療に関する知識をきちんと得られるようにしなければならない。重介護になるので、当然病気を併せ持つ人たちは増えることになる。すると必然的に多職種協働になっていき、医師や看護師、理学療法士、作業療法士など他の専門職と共通言語でコミュニケーションができ、連携してケアを行える人材が必要になる。加えて専門性の向上も求められ、また医療的ケアとして喀痰吸引や経管栄養にきちんと対処できる人材の育成を、養成施設として取り組んでいかなければならない。

当然ながら重介護に至らない人たちのサポートも必要であり、予防措置も含めて介護度の低い人たちにも対応していかなければならない。これまでは介護保険の枠内が前提であったが、それだけにとどまらず保険外の対応までを含めて見通せる専門性の高い人材育成を行わなければならない時代に入っている。

施設にすべて収容できなくなり、利用者の了解を得て在宅でいかに良質なサービスを提供していくかが大切になってきている。今後求められる人材像として、制度を含めて介護に対する正確な説明および実施ができ、また介護計画まで作成できるサービス提供の責任者という位置づけを厚労省では出している。それらを担える介護福祉士の育成がこれからの重要な課題となる。

介護だけでなく、状況に応じて医師などと連携していく総合能力が問われ、マネジメントや説明能力のある質の高い介護専門職が求められるのである。

介護福祉士の魅力が高まり質の確保が図られれば、その裾野は拡大し、介護福祉士以外の介護人材を含む量の拡大につながっていくのである。

## V. 介護福祉士養成教育と養成施設は今後どうあるべきか

養成施設協会ではこの3年間、ハローワークからの教育訓練委託を期に検討会を設置して、養成施設について何が足りないのかといった問題点を毎年調査し、どのように改善するべきかを分析してきた。その結果、養成施設卒業生の介護福祉士の職業能力に関する評価では次の4点が特に低いことが判明した。

- (1) 介護実践の根拠を理解する
- (2) 介護を必要とする人の潜在能力を引き出し、活用・発揮させることの意義について理解できる
- (3) 介護に関する社会保障の制度、施策についての基本的理解ができる
- (4) 生活状態を把握し、自立支援に資するサービスを総合的・計画的に提供する

こうしたことをきちんとカバーできる教育を進めていくという考え方にに基づき、国が定める4つの教育内容（①人間と社会、②介護、③心と体のしくみ、④医療的ケア）を大きな柱とするだけでなく、それにプラスして

- (5) サービスのマネジメント能力
- (6) 地域包括ケアにおける住まいと地域の理解
- (7) アセスメントに基づいた実践力向上のための実習・OJT

などが求められる。

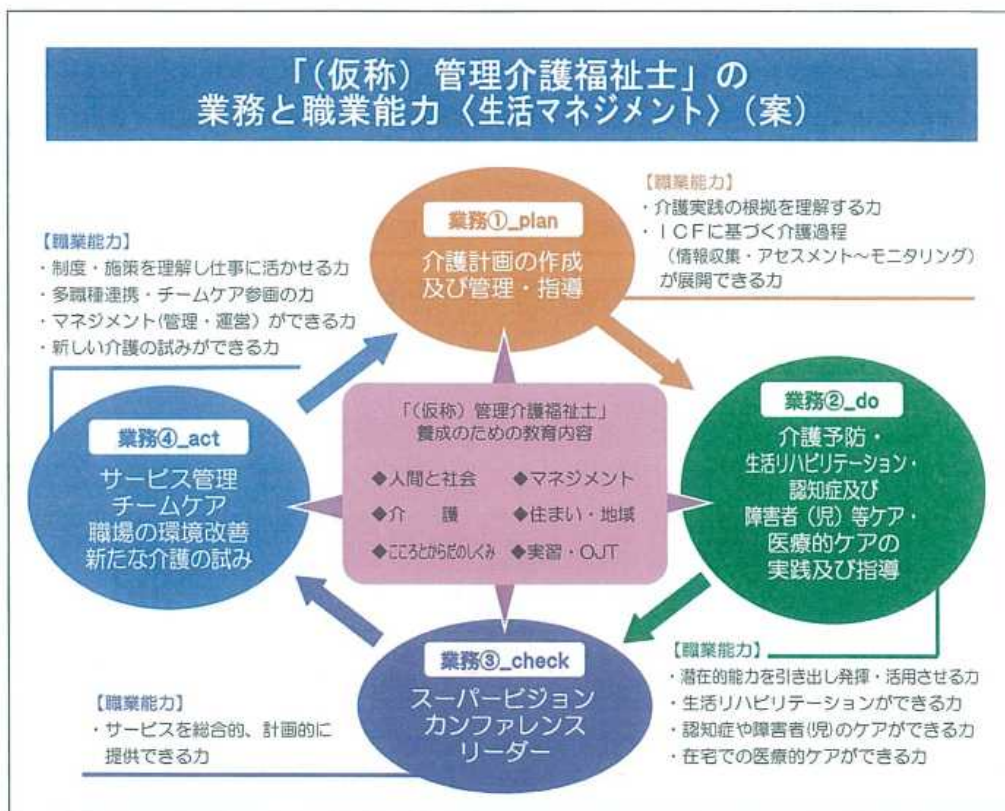
2007（平成19）年の社会福祉士及び介護福祉士法改正の際の衆参両議院の附帯決議には専門介護福祉士制度の仕組みについての検討が求められている。また、介護人材の安定的確保への配慮が必要なども踏まえ、介護分野の現状に即した介護福祉士の養成の在り方について検討を行う

とともに、介護分野全体のキャリアパスの構築に資するため、厚生労働省は平成 22 年 3 月今後の介護人材養成の在り方に関する検討会を設置し検討を行い、平成 23 年 1 月に報告書を作成している。この報告書では「今後の介護人材キャリアパスのイメージとして介護福祉士資格取得後に一定の実務経験を経て、幅広い知識・技術を身に付け、質の高い介護を行い、他の現場職員を指導できるレベルに達した介護福祉士を職能団体が主役となって認定する仕組み（認定介護福祉士（仮称））を設けていくことが適当との結論に至った。なお、その上で、認定介護福祉士の運用状況や、介護福祉分野における研究成果等を踏まえて、特定分野により深化した専門的知識・技術を持つ介護福祉士の養成等の在り方を然るべき時期に検討していくことも考えられる。」としている。

これを受けて職能団体の日本介護福祉士会が中心となって認定介護福祉士（仮称）について検討を進めているが、日本介護福祉士養成施設協会は前記報告書を踏まえ、更にその上位のより深化した専門的知識・技術を持ち、マネジメントやサービス管理の職業能力を備えた介護福祉士を（仮称）管理介護福祉士として養成し厚生労働省の介護人材キャリアパスのイメージに応えるよう検討している。

養成施設協会が提唱した管理介護福祉士は仮称であるが、来年度から、現状の教育にプラス 1 年以上のモデル教育によって実践力のある専門職としての人材養成の実証実験を行っていく予定である。専門性の高い在宅サービスや重介護などに対応でき、チームリーダーになりうるとの実証的な結果を得、制度化への対応を進めていきたい。（図 4）

図4 「(仮称) 管理介護福祉士」の業務と職業能力 (案)



## VI. 当面の対策として裾野の拡大により、人材確保を図る

この度、厚生労働省が設置した福祉人材確保対策検討会がまとめた介護人材確保の方向性では、量と質の好循環を作ることを目標としている。質を中心とする中長期的な展望に対して、当面の対策は介護福祉士を含めて量的な介護人材が必要だということであれば、できるだけ人材を受け入れやすい対応をしなければならない。

しかし、一方でそれは資格としての魅力が失われていくというリスクも抱える。誰でも介護福祉士になれるのであれば、わざわざ資格を持つ必要もない。事実今、そうした事態になりかねない瀬戸際にある。このような事態を立て直すには、とりあえずは人材の量的拡大を図りながら、専門性の高い魅力ある人材としての介護福祉士の養成を目標に中長期展望で取り組まなければならない。見直しには、当面の対策と中長期展望の2段階で臨むのが基本方針として望ましい。

当面の対策としては、人材の資質の向上に配慮しつつ、裾野の拡大を図る施策を考えていかなければならない。養成施設ルートについては、2016（平成28）年度からの国家試験の義務づけは当分の間延期する。ただし、進級や卒業時統一試験などの実施により養成施設での教育の質がしっかり維持できるように法令等で担保すべきである。

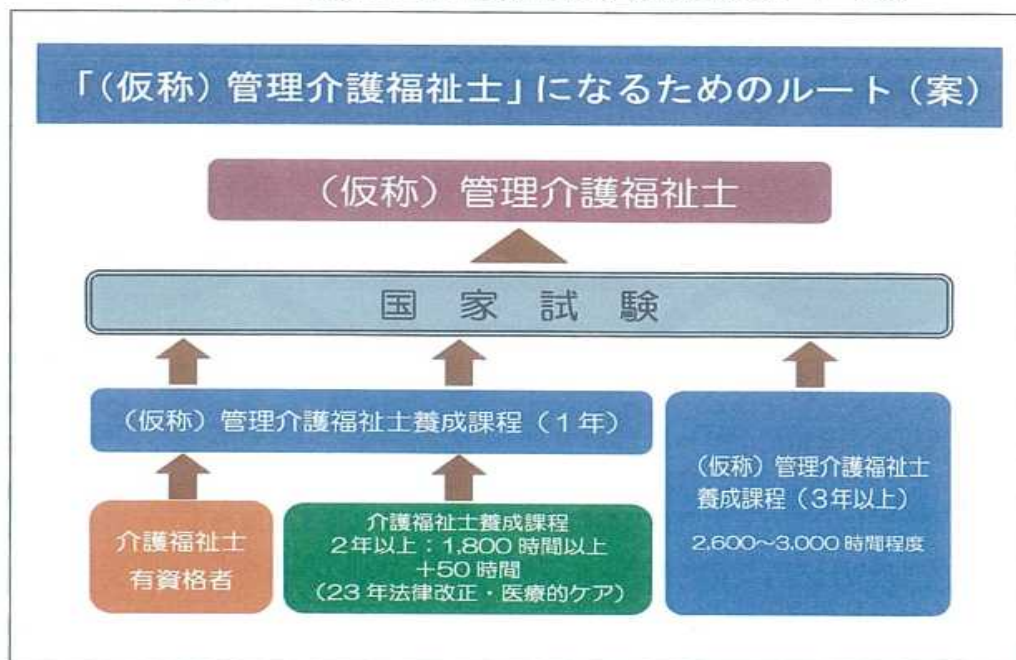
## VII. 量と質の好循環を生み出す制度構築による中長期対応

今後、日本が人口減少社会に入っていく中で、優秀な外国人就労者を増やしていこうとしている。その中に介護人材も含まれてくる。できれば日本語ができ、日本文化や日本の介護サービスのシステムが理解でき、専門性の高い介護サービスがきちんと提供出来る人が必要である。そうした外国人には、まず養成施設に来ていただいて、2年間しっかり勉強してもらおう。それから現場に出て、介護福祉士として活躍してもらおうとよい。

養成施設の入学者の中にはハローワークから委託された社会人の学生が一定の割合で含まれている。失業している人に対して国が学費を補助し、介護の知識と技術を修得させ、取得した資格を現場で発揮できるように送り出している。もし国家試験を一律に導入するとなると、必ず資格が与えられるということが担保されていないため、その制度を維持することが難しくなるという懸念もあるようだが、養成施設としては100%合格を目指して取り組んでいる。

介護ニーズの高度化に向けた資質の向上を図り、量と質の好循環を生み出す制度を構築していくのが基本的な考え方である。地域包括ケアに対応した、より専門性の高い教育体系と、それに基づく位置づけのあり方、例えば、専門介護福祉士について、認定介護福祉士（仮称）の上位資格として（仮称）管理介護福祉士の創設や養成施設の教育課程の強化を図り、3年以上課程の導入などについて検討している。（図5）

図5 「(仮称)管理介護福祉士」になるためのルート(案)



### VIII. 高度な職業教育の一環としての介護人材育成の重要性

日本はこれまで職業教育に対しあまり熱心ではなかったといえる。大学のアカデミックの学位（ディグリー）を重視し、職業教育ラインが無視されてきた。専門職を志す専門学校の学生を評価し、支援することを怠ってきた。ヨーロッパにおいては、学位はアカデミックなものプロフェッショナルなもの複線型になっている。高度な専門職を志す学生が多く、プロフェッショナルの学位は高く評価され、その学位があるとヨーロッパ中どこに行っても働ける仕組みである。

今後日本は、プロフェッショナル・ディグリーを評価する制度的な構築を図っていくべきである。日本がアジアにおける職業教育のハブ機能を果たし、アジアの国々の人たちが日本の職業教育で専門職としての知識と実践力を身につけ、母国に帰ってリーダーになって日本文化の理解者が増えていくことが期待される。

その職業教育の1つの柱が介護である。介護保険は、ドイツに次いで日本が世界で2番目に導入し、台湾や韓国が現在それに追随しようとしている。日本は介護で優れたモデルを世界に示さなければならない。

FTA・TPP等への参加や国際化が進められる中で、労働力は国際的に流動化する。これを踏まえ、職業教育の高度化の試みとして、専門学校の2年課程以上の実践的な職業教育に取り組む学科（介護福祉士教育を含む）を文部科学大臣が「職業実践専門課程」として認定し奨励する制度が、2014（平成26）年4月からスタートした。

また、我が国で少子高齢化が進む中で、開かれた国家として、外国人留学生が国内の専門学校等で職業教育を学び介護福祉士等の国家資格を取得した際に、国内での就労を可能とする在留資格の早期拡充が、国の活性化のためにも必要である。