

# 介護協

NEWS(No.8)

速報

2015年1月30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

## 外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会

### 技能実習、留学生への在留資格付与の中間まとめ！

「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に介護分野を追加することについての検討・結論を得ること、介護福祉士資格を取得した外国人留学生が、卒業後の国内での就労を可能とするための制度設計を行うこととされたことから、厚生労働省では有識者による「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」を設置し、人材不足への対応を目的とするものではないこと、様々な懸念に適切な対応が図れる在り方の検討を基本的視点に、平成26年10月30日以降、27年1月26日まで7回にわたり検討を行い、「中間まとめ(案)」をまとめました。

#### 1. 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

検討に当たっては、技能実習制度が日本国から相手国に対して技能移転を通じた「人づくり」に協力することが基本理念とされていることから、他国に先進する日本の介護技能を他国に移転することが国際的に意義のあるもので制度の趣旨に適うものとの考え方のもとで議論が行われました。職種追加の場合に求められる水準・内容等についての考え方のうち、主な点は次のとおりです





#### ①受入れに当たっての日本語要件

介護はコミュニケーションを前提として業務を遂行する対人サービスであるとともに、利用者の中には認知症などを抱えている方もいるため、日本語によるコミュニケーション能力が不可欠の要素であるとして、技能実習生に求められる日本語水準を、日本語能力検定試験「N3」程度を基本としつつ、業務の段階的な修得に応じ、1年目（入国時）には「N4」（基本的な日本語を理解することができるレベル）程度を要件に課し、1年目修了時の到達水準を「指示の下であれば、決められた手順に従って基本的な介護を実践できるレベル」として、2年目への移行時の要件を「N3」（日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる。）程度としています。入国時の要件を「N3」程度との意見もありましたが、多数委員の意見が「N4」でした。

#### ②実習機関の対象範囲

介護福祉士国家試験の受験資格要件において「介護」の実務経験として認められる施設に限定すべき、訪問系サービスは対象とすべきでないとしています。（訪問系サービスはEPAの場合も対象外となっています。）

#### ③適切な実習体制の確保

技能実習指導員は、介護に関する専門的知識・技術を担保するため、原則として介護福祉士資格を要件とすることが適当とされています。

入国時の講習については、就労を開始する段階で、技能実習生が介護に関する一定の知識、技術を修得している必要があることから、専門用語や介護現場におけるコミュニケーションのほか、介護に関する基礎的な事項を学ぶ課程とすべきとしています。

また、受入人数は、適切な実習体制を確保するため、小規模な受入機関（常勤職員数30人以下）の場合は常勤職員総数の10%までとすることなどとしています。

#### ④処遇の担保

対人サービスである介護業務は、業績を定量的に把握することが困難などの特性があることから、日本人が従事する場合の報酬と同額以上の水準とすることなど処遇の担保を図ることとしています。

## 2. 外国人留学生が介護福祉士資格を取得した場合の在留資格の付与について

#### ①対象となる者の範囲

介護福祉士国家資格取得を目的として高等教育機関である養成施設に留学し、介護福祉士資格を取得した者であることが適当としています。

#### ②就労場所

「専門的・技術的分野」の一つとして在留資格が付与されることを踏まえ、日本人と同様に就労を認めるべきとしておりますが、単独でサービスが提供されることが基本となる訪問系サービスについては、慎重に検討すべきなどの意見もあること

が記述されています。

### ③介護福祉士養成施設で受入れる留学生の人数

教育実習や実習受入れの観点から、看護師等養成所の運営に関する枠組み（学年定員の10%以内等）も参考にしつつ、個々の教育機関の状況に応じて、介護を学ぶ学生の各学年の定員の上限を定めるべきとしています。また、留学生の教育及び生活指導をサポートする指導員を配置するのが望ましいとの意見も記述されています。協会では受入れ養成施設のガイドラインを検討する旨の発言をしています。

◎「中間まとめ（案）」は、今後、関係省庁において、「中間まとめ」を踏まえた考え方に基づき、制度設計を進めていくことを期待しているとしています。

第7回外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会「中間まとめ」（案）を添付します。

「中間まとめ（案）」は厚生労働省のホームページからもご覧頂けます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000072245.html>

協会のホームページからもアクセス出来ます。

## 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 資格取得方法一元化の具体的方策案を検討！

団塊の世代が75歳以上になる2025年に向けて介護人材確保の実効性を図るため、介護人材の「量」と「質」の好循環を進める観点に立ち、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」を3本柱に据え政策的対応を図るため、社会保障審議会福祉部会に福祉人材確保専門委員会（以下、「専門委員会」という。）を設置し、平成26年10月27日より検討を開始し、27年1月27日に第3回目の検討会で介護人材確保に向けた具体的な方策（案）が示されました。資質の向上については、論点を①介護人材全体像の在り方、②介護福祉士の担うべき機能の在り方、③介護福祉士資格取得方法の一元化に分け、介護人材の類型化・機能分化や介護福祉士を介護現場の中核を担う人材と位置付けることを実現するための具体的な方策案を示しています。



このうち、介護福祉士資格取得方法の一元化についての主な点は、次のとおりです。



### ①養成施設ルート

平成 28 年度からの国家試験義務付けを延期すること、ただし、これまで施行間近に施行延期の決定が繰り返され、制度や施策への不信を高めてきたことを踏まえ、漸進的な導入を含め、資格取得方法の一元化に向けた取組を進める。教育の質を担保するため、養成校による進級・卒業時の統一試験等の取組を進める。

### ②実務経験ルート

実務者研修の義務付けを 28 年度から施行する。受講しやすい環境整備のため、受講期間 6 月以上の規定を撤廃、年度末に受験資格を満たす見込みがある者については 3 年目の受験を認める。科目別に合格を認定する仕組み（いわゆる「単位制」等）を検討する（他ルートも含め）。

### ③福祉系高校ルート

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」による介護福祉士養成機能を活用する。「特例高校」に対する特例について、改訂カリキュラムによる教育への移行までの間に限り、時限的な措置として再実施する。福祉系高校の教員要件の在り方を検討する。

委員から、養成施設ルートの「漸進的な導入」について、その実施に当たっては一定の期間が必要でありその期間は大学の教育なども考慮すると 5 年程度が妥当ではないか、その間は国家試験を経なくても暫定的に資格を付与するが国家試験の受験も可能とし、その後は国家試験受験義務化を図る。また、漸進的な導入の間は卒業後継続して 5 年間介護の職に従事すれば介護福祉士の資格を付与するなど考え方もあるのではないかと、などの意見もありました。

また、小林会長から、地域医療介護総合確保基金の活用、老健協等事業者団体との共同によるアウトカム重視の教育プログラムの開発、介護の総合的な研究機関の創設、育英基金の創設等の提言もなされました。

◎専門委員会は、次の第 4 回委員会（日程未定）において、引き続き介護人材確保に向けた具体的な方策の検討を行い、意見の取りまとめの後、社会保障審議会福祉部会に報告し、同部会において議論、取りまとめが行われ、制度化等の作業が行われることとなります。

専門委員会（第 3 回）資料から、「介護人材確保の具体的な方策について」を添付します。

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/shingi2/0000072429.html>

協会のホームページからもアクセス出来ます。

## 正副会長が厚生労働省を訪れ、「漸進的な導入」の考えを質しました。 実施は28年度から5年間、その後は国家試験義務付け！

第3回専門委員会において、養成施設ルートについては「漸進的な導入」との方向性が示され、委員からもその方法等についての意見があったことから、協会では、急遽1月29日に正副会長等が厚生労働省を訪れ、その考え等を質しました。

協会の意見に対する厚生労働省の考えは次のとおりです。

### ①漸進的な導入の実施時期・方法等について

厚生労働省は28年度卒業生から実施する考えとのことでしたが、専門委員会に先だつ福祉人材確保対策検討会の議論の取りまとめにおいて、介護人材確保の方向性として示された中で、介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組として、養成施設ルートについては、「平成28年度からの国家試験は延期する」との方向性が示され、マスコミ報道等により27年度入学生（28年度卒業生）は国家試験が延期されるとの認識が持たれており混乱が生じることを強く申し入れました。

これに対して、厚生労働省からは協会の意向を汲み28年度入学生から5年間は暫定的な資格を付与し、継続して介護の職に就いていれば5年経過後に介護福祉士国家資格を付与すること、5年後には国家試験を義務付けるとの考えが示されました。

### ②介護福祉士資格取得ルートの養成施設への一本化について

併せて、介護福祉士資格取得ルートは高等教育機関である養成施設に一本化すべきことを再度申し入れました。これに対して、厚生労働省では専門委員会での議論の結果等も踏まえ介護福祉士を介護職の中核に据えていくこと、そのために必要な機能、教育体系、国家試験の在り方について、今後数年かけて検討していきたいとの考えが示されました。

### ③介護福祉士の上位資格としての（仮称）管理介護福祉士の制度化について

更に、協会が検討中の高い専門性、職業能力を身につけた介護福祉士上位資格として（仮称）管理介護福祉士資格制度構築への支援を要請しました。これに対して、厚生労働省から、今後開かれる社会保障審議会福祉部会において質の向上のための課題の中で他で検討中のことも含め検討されていくとの考えが示されました。

## 外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会

### 中間まとめ（案）

平成27年1月26日

### 外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会

#### 1 本検討会について

- 外国人介護人材の受入れに関しては、「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、日本語要件等の介護分野特有の観点を踏まえつつ、年内を目的に検討し結論を得る
  - ・ 介護福祉士資格等を取得した外国人留学生が、卒業後の国内での就労を可能とするため、在留資格の拡充を含め、年内を目的に制度設計等を行うこととされている。
- また、我が国では平成20年度より経済連携協定（EPA）に基づき、特例的に外国人介護労働者の受入れを開始し、現在は3か国から介護福祉士候補者を受入れている中で、その更なる活用を求める声がある。
- こうした要請に応えるため、本検討会では、学識経験者や介護サービス関係者を参集し、平成26年10月以降、平成27年1月までに7回開催し、検討を行ってきた。

#### 2 検討に当たった際の基本的な視点

次の2つの視点に基づき検討を行うこととした。

- (1) 検討に当たっては、議論の対象となる各制度は、人材不足への対応を目的としているものではないことから、次のような各制度の趣旨に沿って進めていくべきである。
    - ・ 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
- 他方、2025（平成37）年に向けて、最大で約250万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であり、外国人を介護人材として安易に活用するという考え方は採るべきではない。この点に関し、国内人材の確保に向けた具体的方策の在り方については、現在、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ているところであり、それらを踏まえた「総合的な確保方策」をとりまとめるとともに、具体的な施策が講じられる予定である。

(2) 介護分野における外国人の受入れの検討に当たっては、指摘されている様々な懸念に対応するため、次の3つの点について適切な対応が図られるような在り方について検討する必要がある。

(ア) 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

(イ) 外国人について、日本人と同様に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

(ウ) 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

### 3 技能実習への介護職種の追加について

(1) 基本的な考え方

○ 技能実習制度は、日本から相手国に対して、技能移転を通じて「人づくり」に協力することが基本理念とされている。日本は他国と比較し、高齢化が急速に進展しており、認知症高齢者の増加等、介護ニーズの高度化、多様化に対応している日本の介護技術を海外から取り入れようとする動きも出てきている。こうした介護技能を他国に移転することは、国際的に意義のあるものであり、制度趣旨にも適うものである。

○ しかし、介護を職種追加することの可否を判断するに当たっては、2(2)に述べたように、様々な懸念に対応するための3つの点について適切な対応が図られるかどうかを踏まえることが必要である。その際、現行の技能実習制度に対しては種々の問題指摘があり、それに応えるための抜本的な見直しが進められていることを踏まえた対応が採られるべきであること、対人サービスとして初めての職種追加の検討であることから、よりの確な対応が求められることを踏まえる必要がある。

○ 他方、技能実習制度本体の見直しでは、制度の趣旨・目的に沿った技能等の修得・移転が確保され、かつ、技能実習生の人権確保が図られるよう、制度の適正化に向け、

- ・ 確実な技能等の修得・移転（制度趣旨・目的の徹底）
- ・ 監理団体による監理の適正化及び公的機関による監視体制の強化等
- ・ 技能実習生に対する人権侵害行為等への対応の強化
- ・ 送出し機関への規制の実効性の強化

等の見直し方策が検討されている。本検討会においては、技能実習制度本体の見直しの検討状況について聴取したが、その内容は十分評価できる

ものである。したがって、今後、その結果が制度化され、適切な運用が図られることが担保されることを前提として、介護を職種追加することについて具体的に検討することとする。

(2) 職種追加とした場合の個別の検討事項について

○ 技能実習制度に介護を職種追加する場合には、様々な懸念に対応するため、2(2)で掲げた3つの点について適切な対応が図られるような制度設計が行われ、運用が担保されることが必要である。

○ 具体的には、以下の事項が担保されることが必要となる。

(ア) 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

イ 介護という仕事について、日本語能力の乏しい外国人が担う「単的な肉体労働」という印象を持たれないようにすること

ロ 介護業界について、外国人を安価な労働力として使う業界であると認識されないようにすること

ハ 外国人を介護ではなく、単なる下働きとして使うために制度を活用しているとの疑念を持たれないこと

(イ) 外国人について、日本人と同様に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

ニ 外国人でも、日本人と同等の労働を行う場合には、同等の処遇を行うことが担保されること

ホ 同じ職場で働く日本人従業者と円滑な連携ができる環境が整備されること

(ウ) 介護の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

ヘ 利用者が安心してサービスを受けるのに必要な程度の言語能力が担保されること

ト 技能実習生であっても、他の日本人と比較し、サービスの水準が著しく劣ることがなく、安定性や確実性が担保されていること

チ 利用者との間でトラブル等が起きたり、技能実習生の労働者としての権利が侵害されたりする状況を生じないこと

○ こうした具体的内容を踏まえ、3つの点について適切な対応が図られるようにするために検討を要する事項は、以下のとおりである。

① 移転対象となる適切な業務内容・範囲の明確化（イ、ハに関連）

② 必要なコミュニケーション能力の確保（イ、ホ、ヘに関連）

- ③ 適切な評価システムの構築（イ、ハに関連）
- ④ 適切な実習実施機関の対象範囲の設定（ハ、チに関連）
- ⑤ 適切な実習体制の確保（トに関連）
- ⑥ 日本人との同等処遇の担保（ロ、ニに関連）
- ⑦ 監理団体による監理の徹底（ロ、二、トに関連）
- こうした個別の検討項目について、様々な懸念に対応するためには、以下のいずれかの考え方が採られることが求められる。
- （ア） 現行の技能実習制度に基づき、適切に対処することにより対応できるもの
- （イ） 技能実習制度本体の見直しが行われ、施行されることにより対応できるもの
- （ウ）（イ）に加え、介護職種固有の要件等の制度設計が行われることにより対応できるもの
- 個別の各検討事項について、職種追加する場合に求められる水準・内容、具体的な対応の在り方、制度設計等の進め方についての考え方は次のとおりである。

① 移転対象となる適切な業務内容・範囲の明確化

- ア 介護職種を追加する場合に求められる水準・内容
- ・ 介護は多様な業務が混在しているため、実質的な労働力確保の方策として本制度が利用され、日本語能力の乏しい外国人が担う「単純な肉体労働」という印象を持たれる恐れがある。このため、適切な技能移転を図るため、その対象とする「介護」の業務内容・範囲の明確化を図る必要性がある。

※ 技能実習制度において、作業内容は、必須作業、関連作業、周辺作業に分類されている（公益財団法人国際研修協力機構（JITCO）の内規に規定）。その内容は以下のとおり。

- 必須作業：技能実習生が技能等を修得するために必ず行わなければならない作業。実技試験の出題範囲に該当。実習計画のおおむね半分以上。
- 関連作業：必須作業に携わる者が当該職種・作業の工程において行う可能性のある作業のうち、必須作業には含まれないが、その作業が必須作業の技能向上に直接又は間接的に寄与する作業。実習計画のおお

- 周辺作業：必須作業に携わる者が当該職種・作業の工程において通常携わる作業のうち、必須及び関連作業に含まれない作業。必須作業の技能向上に直接又は間接的に寄与する作業ではない。実習計画の1/3以下程度。

イ 具体的な対応の在り方

- ・ 制度本旨である技能移転を達成するには、技能実習制度の考え方に沿って対応することが適当であるが、介護については、従来のものづくり等の対物サービスと性格が異なることから、「作業」ではなく「業務」として整理し、移転すべき介護業務の具体的な内容を明示することが必要である。
- ・ また、移転の対象となる「介護」業務が、単なる物理的な業務遂行とならないよう、一定のコミュニケーション能力の習得、人間の尊厳や介護実践の考え方、社会のしくみ・ことごとからだのしくみ等の理解に裏付けられたものと位置づけることが重要である。特に、認知症ケアについては我が国の介護技能の特徴をなすものであり、また国際的にも技能ニーズが高まることを踏まえ、関連する知識等の理解を伴うものとすることが重要である。
- ・ 上記の考え方の下、「介護」業務については、次のように類型化すべきである。
  - 必須業務：身体介護（入浴、食事、排泄等の介助等）
  - 関連業務：身体介護以外の支援（掃除、洗濯、調理等）、間接業務（記録、申し送り等）
  - 周辺業務：その他（お知らせなどの掲示物の管理等）

② 必要なコミュニケーション能力の確保

- ア 介護職種を追加する場合に求められる水準・内容
- ・ 介護はコミュニケーションを前提として業務を遂行する対人サービスであるとともに、利用者の中には、認知症などを抱える方もいるため、日本語によるコミュニケーション能力が不可欠の要素である。
  - ・ また、介護はチームケアであるため、利用者・家族とのコミュニケーションのみならず、同僚である介護職員や他職種との連携を担

保する観点からも、日本語による一定のコミュニケーション能力が求められる。

- ・ さらに、介護現場で必要とされる基礎的な専門用語、地域ごとの方言についての一定の理解も求められる。

#### イ 具体的な対応の在り方

- ・ 現在、技能実習制度の対象職種において、技能実習生に日本語能力の要件を課している例はないが、介護分野においては、一定の日本語能力を要件とすべきである。介護分野の技能実習制度における日本語要件については、

- 技能を学んで帰国することを前提とする技能実習制度の性格（国家試験の受験・合格による国家資格取得と引き続き我が国で就労できることを目的とするEPAとの違い）

- 段階を経て技能を修得するという制度の趣旨から期待される業務内容や到達水準との関係

を踏まえ、技能実習生に求められる日本語水準と担保の在り方を考える必要がある。

- ・ したがって、日本語能力試験「N3」程度を基本としつつ、業務の段階的な修得に応じ、各年の業務の到達水準との関係等を踏まえ、適切に設定する必要がある。

具体的には、1年目（入国時）は、業務の到達水準として「指示の下であれば、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践できるレベル」を想定することから、「基本的な日本語を理解することができる」水準である「N4」程度を要件として課し、さらに、「N3」を望ましい水準として、個々の事業者や実習生の自主的な努力を求め、2年目の業務への円滑な移行を図ることとする。

また、実習2年目（2号）については、到達水準として「指示の下であれば、利用者の心身の状況に応じた介護を一定程度実践できるレベル」を想定することから、「N3」程度を2号移行時の要件とする。

なお、非常時の対応等のため、「N2」程度（日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる）が必要との意見もあった。

こうした日本語によるコミュニケーション能力を実初めに担保できない場合、介護現場の混乱や介護事故等のおそれもあることから、確実に担保できる方策を講じることが適当である。

- ・ また、専門用語や方言についても一定程度の理解ができるよう、実習実施機関による研修等を実施すべきである。

### ③ 適切な評価システムの構築

#### ア 介護職種を追加する場合に求められる水準・内容

- ・ 適正な技能実習を実施するには、実習成果を評価できる適切な公的評価システムが必要であるが、「介護」には評価に関する既存の枠組み（技能検定又はこれに代わる公的評価システム）が予め確立されていないことから、新たな公的評価システムを構築する必要がある。

- ・ その際、介護は単なる作業ではなく、利用者の自立支援を実現するための思考過程に基づく行為であることを踏まえ、それに必要な考え方等の理解を含めて、移転の対象と考えることが適当である。

#### イ 具体的な対応の在り方

- ・ 技能実習時の各年の到達水準については、限られた期間で修得可能なレベルであること、技能実習生が帰国した後、母国において、修得した技能を発揮することが求められることの双方のバランスを考慮する必要があることを念頭に置き、次のとおり設定すべきである。

1年目修了時：指示の下であれば、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践できるレベル

2年目修了時：指示の下であれば、利用者の心身の状況に応じた介護を一定程度実践できるレベル

3年目修了時：自ら、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基き、利用者の心身の状況に応じた介護を一定程度実践できるレベル

また、今後、技能実習制度本体の見直しにより、技能実習の延長又は再実習（最長5年間）が実施される場合は、以下の到達水準とすべきである

5年目修了時：自ら、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基き、利用者の心身の状況に応じた介護を実践できるレベル

- ・ 評価対象については、介護にかかる動作として目視できる表層的な作業内容だけでなく、その業務の基盤となる能力、考え方も含め

て評価項目、評価基準等を設定すべきである。

- ・ 具体的には、一定のコミュニケーション能力の習得、人間の尊厳や介護実践の考え方、社会のしくみ・ころとからのしくみ等の理解に裏付けられたものであることを十分に踏まえ、構築する必要がある。なお、その際、既存の研修（初任者研修や実務者研修等）の考え方を参考にすべきとの意見があった。
- ・ 試験実施機関については、現行制度上求められる試験実施機関としての適格性を満たす必要がある。その際、全国で適正に評価試験を実施できる団体であること、試験実施について一定程度実績のある機関を設定することがより望ましいとの意見があった。

#### ④ 適切な実習実施機関の対象範囲の設定

ア 介護職種を追加する場合に求められる水準・内容

- ・ いわゆる「介護」は、日常生活上の行為を支援するものであり、多様な場で展開され得るものである。しかしながら、適切な技能移転を図るためには、移転の対象となる「介護」の業務が行われていることが制度的に担保されている範囲に限定すべきである。
- ・ また、複数の職員が指導可能な施設サービスとは異なり、訪問系サービスについては、利用者と介護者が1対1で業務を行うことが基本であることを踏まえ、技能実習生に対する適切な指導体制の確保、権利擁護、在留管理の観点に十分配慮する必要がある。
- ・ 介護分野の有効求人倍率は他産業と比較して高く、人材確保が困難な事業所が多い。このため、開設後の年数が浅い施設等が、経営が軌道に載らないまま技能実習生を受入れた場合には、技能実習生に対する適切な指導体制をとることができないという恐れがあり、こうした懸念を回避することが求められる。

イ 具体的な対応の在り方

- ・ 実習実施機関の範囲については、「介護」の業務が関連制度において想定される範囲として、介護福祉士の国家試験の受験資格要件において、「介護」の実務経験として認められる施設に限定すべきである。
- ・ 訪問系サービスは利用者と介護者が1対1で業務を行うことが基本であることから、
  - 適切な指導体制をとることが困難

- 利用者、技能実習生双方の人権擁護、適切な在留管理の担保が困難

である。このため、技能実習の実習実施機関の対象とすべきではない(※)。

※ 同様の観点から、訪問系サービスはEPA介護福祉士候補者、EPA介護福祉士の受入れ対象施設・機関の対象外となっている。

- ・ 適切な技能移転を図る観点から、実習実施機関は経営が一定程度安定している機関に限定すべきであり、その要件として、設立後3年以上経過した施設をその対象とすることが望ましい。

#### ⑤ 適切な実習体制の確保

ア 介護職種を追加する場合に求められる水準・内容

- ・ 介護は多様な業務が混在しているため、技能実習制度の名の下に、例えば掃除等、介護の中核的な業務ではない業務を担う労働力として制度が利用され、適切な技能移転が図られない懸念がある。また、介護は利用者の生命、安全に密接に関与するものであり、介護サービスの質を低下させることなく、介護業務を円滑に遂行する必要があることから、技能実習生であっても、他の日本人と同様に、安定的に確実なサービスを提供することが求められる。
- ・ 現行の技能実習制度においては、常勤職員総数50人以下の場合には3人の受入れが認められている。しかしこの規定をそのまま介護に適用すると、小規模な事業所の場合、介護の技能移転のために指導するには適切とはいえない体制となる。(介護保険サービスを提供する入所施設の約25%、通所施設の約70%が常勤職員20人未満の事業所(10人未満の場合、それぞれ約5%、約30%)である(平成25年度介護労働実態調査による))。

例えば、常勤職員総数10人に対し各年3人以上の技能実習生という配置は、指導する立場の職員の目の届く範囲での実習実施体制の確保が困難となり、利用者の生命、安全に影響する懸念があることから、介護固有の人数枠を設ける必要がある。

- ・ また、現行の技能実習の受入れ人数は、常勤職員総数を基礎として算定されており、これに沿って対応すれば、直接に介護等の業務に就かない者も算定の基礎に含まれることとなる。しかし、施設・事業所の種類によっては(例えば、就労移行支援や就労継続支援の

事業所)、介護等の業務以外の業務(就労支援等)に従事する者が、介護等の業務に従事する者の数を上回ってしまう場合や、技能実習生の数が指導する立場にある介護等の業務に従事する者の数を上回る場合等、介護技能を移転するために適正とはいえない体制になることが想定されることから、介護固有の枠組みを設定する必要がある。

- ・ なお、技能実習制度本体の見直しにおいては、受入れ人数の上限について、優良な受入れ機関の受入れ人数の上限設定の在り方、常勤職員数に応じた区分に関し、よりきめ細やかな人数枠設定の在り方について検討が進められている。

#### イ 具体的な対応の在り方

- ・ 技能実習制度では、上陸基準省令(出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令)及び変更基準省令(出入国管理及び難民認定法第20条の2第2項の基準を定める省令)において、技能実習指導員の要件を「5年以上の経験を有する者」としている。しかし、介護分野においては、適切な技能移転を図るため、介護に関する専門的知識・技術を担保することを目的として、原則として介護福祉士の資格を要件とすることが適当である。

なお、技能実習指導員のほか、生活サポートや日本語教育の指導者を配置することが、より望ましいという意見があった。

- ・ また、実習実施機関について、介護福祉士の配置割合が高いか又はサービス体制強化加算を受けている施設・事業所に限定すべきとの意見がある一方で、技能実習制度は介護福祉士資格の取得を目指すものではないため、外形的な規制は不要との意見があった。
- ・ 就労を開始する段階で、技能実習生が介護に関する一定の知識、技術を修得している必要があることから、入国時の講習については、専門用語や介護現場におけるコミュニケーションのほか、介護に関する基礎的な事項を学ぶ課程とすべきである。
- ・ 適切なOJTを実施するためには、実習実施機関に対し、自主的な規制を含め、技能移転の対象項目ごとに詳細な技能実習計画書を作成することを求めるべきである。
- ・ 介護分野においては、適切な実習体制を確保するため、以下の介護固有の要件を設定すべきである。
  - ① 小規模な受入機関(常勤職員数30人以下)の場合は、受入れ人数は常勤職員総数の10%までとする。

- ② 受入れ人数枠を算定する基準となる「常勤職員」の範囲については、介護の技能移転の趣旨に鑑み、「主たる業務が介護等の業務である者」(介護職など)に限定する。

また、技能実習生の夜勤業務については、少人数の状況下での勤務となること、緊急時対応が求められること等から、安全上の懸念が生じることのないよう、業界におけるガイドライン作成等により、2年目以降の実習生に限定するなど適切な対応を図ることが必要である。

#### ⑥ 日本人との同等処遇の担保

##### ア 介護職種を追加する場合に求められる水準・内容

- ・ 現行の技能実習制度において、技能実習生の処遇については、上陸基準省令(出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令)及び変更基準省令(出入国管理及び難民認定法第20条の2第2項の基準を定める省令)に、「日本人が従事する場合の報酬と同等級以上であること」と規定されている。

- ・ 同等処遇の担保は介護だけでなく、他の職種も含め、制度の根幹に関わるものであり、上記の省令で規定されている内容を確実に担保することが必要である。

- ・ その際、対人サービスである介護業務は、物質的なアウトプットが生じないため、業績を定量的に把握することが困難である等の特性があることから、日本人が従事する場合の報酬と同等級以上の報酬水準とすることについては、この点を踏まえることが必要である。
- ・ こうした配慮がされないままに、技能実習制度に介護分野が追加されると、介護が「外国人が担う単純な仕事」というイメージとなる恐れがあることから、特に重要である。

- ・ なお、技能実習制度本体の見直しにおいては、「日本人が従事する場合の報酬と同等級以上」の履行確保等の適正化を行う方向性が示されている。

##### イ 具体的な対応の在り方

- ・ 介護については、先行して外国人を受入れているEPAの経験を踏まえ、公益社団法人国際厚生事業団(JICWELLS)による同等報酬要件の確認の方法を参考として、以下の運用上の取組を進めるべきである。

- 受入時：募集時に同等報酬等の要件審査
    - 就業規則（賃金規程）・賃金台帳にて同等報酬を確認
  - 受入後：訪問指導時の関係者のヒアリングや賃金台帳の確認、実習実施機関から監理団体への定期的な報告
    - また、外国人が理解しにくい日本独自の賞与や手当等の賃金構造、税金についても、技能実習生が正確に理解できるよう、説明を徹底することが必要である。
    - 同等処遇を担保する方策としては、業界において同等処遇を担保するため自主的な取組を行い、実効性が上がるよう、取り組むことが必要である。主に、事業主が自発的に賃金規程を公表することを検討すべきとの意見もあった。
    - 今後具体化されていく技能実習制度本体の見直しの内容に沿った取組を進めるとともに、介護業界においては、上記の取組を進めるため、ガイドラインの作成等を行うことが求められる。
- ⑦ 監理団体による監理の徹底
- ア 介護職種を追加する場合に求められる水準・内容
- ・ 監理団体の在り方は、適正な実習施設の確保に関して重要な役割を有しており、技能実習制度への介護分野の追加に当たっては、他職種と同様、監理団体の機能を強化することが重要である。
  - ・ 現行の技能実習制度では、監理団体の責務に確実な根拠がなく、実習実施機関の状況確認が不十分との指摘があった。介護分野においても同様に不適切な実習が行われるとの懸念があるため、監理団体による実習実施機関への状況確認の徹底が必要である。
  - ・ なお、技能実習制度の見直しにおいては、監理団体による監理の適正化及び公的機関による監視体制の強化等について、以下のような内容が予定されているところである。
    - 新たな法律に基づく制度管理運用機関による指導・監督の強化（報告徴収、立入調査の権限付与等）
    - 監理団体や実習実施機関のガバナンス強化（外部役員設置又は外部監査等）。
    - 悪質な監理団体等に対する罰則等の強化（刑事罰、公表制度等）
- 一方、この点については、介護分野については、上記の見直しでは対応することができないのではないかとの意見もあった。

- イ 具体的な対応の在り方
- ・ 技能実習本体の見直しにおいて、大幅に適正化等が図られることは、十分に評価できるものであり、介護分野においても、今後具体化されていく本体見直しの内容に沿った取組を進める。
  - ・ 一方、この点に関して、介護分野において上記の見直しで対応することができかどうか、なお見極める必要があるのではないかとの意見もあった。

(3) 今後の対応について

- 本検討会では、様々な懸念に対応する3つの点について適切な対応が図られるために必要な検討事項を整理し、これに沿って具体的方策の在り方について検討を行った。その結果、今後明らかとなる技能実習制度本体の見直しによる対応に加え、本検討会において検討した介護固有の具体的方策を併せ講じることにより、様々な懸念に対応していくことが適当であるとの結論に至った。
- したがって、今後、この中間とりまとめを踏まえ、介護分野の職種追加に向け、様々な懸念に対し適切な対応が図られるよう、具体的な制度設計を進めることとし、技能実習制度本体の見直しの詳細が確定した段階で、介護固有の具体的方策を併せ講じることにより、様々な懸念に対し適切に対応できることを確認した上で、新たな技能実習制度の施行と同時に職種追加を行うことが適当である。
- なお、介護分野の職種追加に当たっては、新しい技能実習制度の施行状況を見て対応方針を判断すべきとの意見もあった。
- 4 外国人留学生在が介護福祉士資格を取得した場合の在留資格の付与等について
- (1) 具体的な制度設計等について
- 今般の在留資格の拡充の対象となる者の範囲については、「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、「外国人留学生」が、「日本の高等教育機関を卒業」した場合と明記されていることを踏まえ、該当する分野の専門的な学習を行うこと及び国家資格を取得することとが求められることから、介護福祉士の国家資格取得を目的として養成施設に留学し、介護福祉士資格を取得した者とすることが適当である。
- なお、在留資格を認められることとなる介護福祉士資格を取得した外国人の就労場所については、「専門的・技術的分野」の一つとして、介護分野の国家資格取得者に在留資格が付与されることを踏まえ、日本人と同

様に就労を認めるべきである。

一方、単独でサービスが提供されることが基本となる訪問系サービスについては、外国人労働者の人権擁護や適切な在留管理等の観点も含め、慎重に検討する必要があるとの意見、将来的に就労を認めるべきとの意見もあった。

- 外国人留学生在が介護福祉士資格の取得を目指す場合の適切な指導・学習の体制については、介護福祉士養成施設で受入れる留学生の人数は、教育指導や実習受入れの観点から、看護師等養成所の運営に関する枠組みも参考にしつつ、個々の教育機関の状況に応じて、介護を学ぶ学生の各学年定員の上限を定めるべきである。また、当該留学生の教育及び生活指導をサポートする指導員等を配置するのが望ましいとの意見があった。
- 上記の考え方を踏まえ、今後、関係省庁と連携の上、具体的な制度設計を進めるべきである。

## (2) その他

「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、「介護分野での国家資格を取得した外国人留学生の活躍支援等」として、「我が国で学ぶ外国人留学生在が、日本の高等教育機関を卒業し、介護福祉士等の特定の国家資格等を取得した場合、引き続き国内で活躍できるよう、在留資格の拡充を含め、就労を認めること等について年内を目標に制度設計等を行う。」とされているが、この中で、諸外国の看護師資格取得者が我が国の介護分野で就労できるようにすることを検討すべきとの提案があったことを踏まえ、検討を行った。

これに関しては、

- ・ 諸外国の看護師資格取得者に我が国の介護分野で就労できる在留資格を付与することを考える場合、どのような在留資格を想定するのかといった前提となる論点があること
- ・ また、「介護」の概念や業務が国によって区々であり、未発達のことも多い現状があること、介護と看護は共通する側面もある一方で介護は生活や自立に特化した性格を持つことは踏まえ、各々の国における看護師資格をもって、我が国の介護分野で就労するのに必要な能力を有していることとみなすことができるかについては、各国の実態の把握を含め、引き続き慎重に検討すべきである。

- 5 今後の対応については、「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議

決定）において示された考え方に沿って、技能実習制度への介護職種追加に向けた制度設計等の考え方及び外国人留学生在が介護福祉士資格を取得した場合の在留資格の付与等について検討を進め、その結果をとりまとめた。

今後、関係省庁においては、本検討会の中間まとめを踏まえ、上記の考え方に基づき、制度設計等を進めていくことを期待する。

# 介護人材確保の具体的な方策について

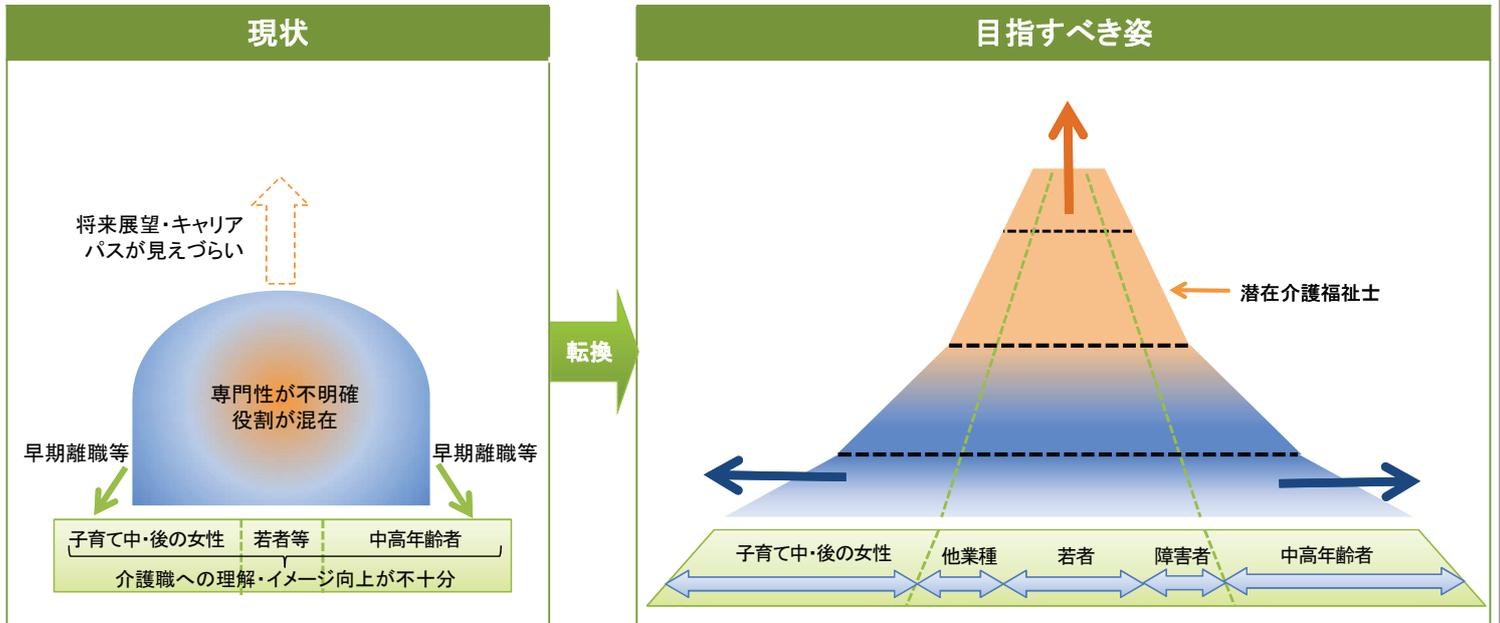
## 介護人材確保に向けた基本的な考え方

- 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必要がある。

現状	目指すべき姿
・ 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「すそ野を拓げる」 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
・ 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「長く歩み続ける」 いったん入職した者の定着促進を図る
・ 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
・ 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
・ 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「標高を定める」 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。

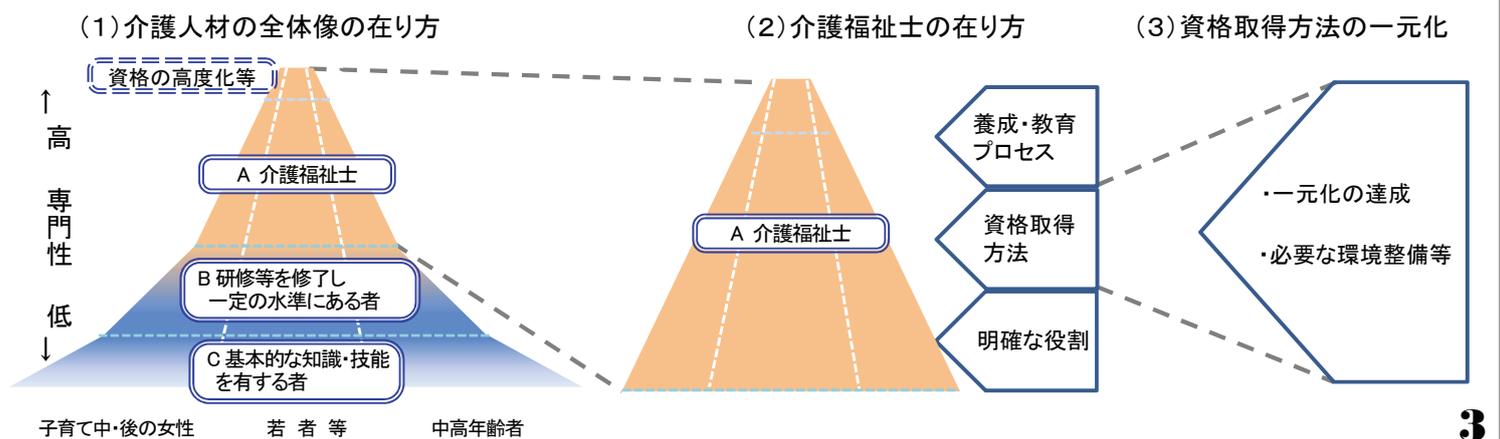
# 2025年に向けた介護人材・介護業界の構造転換(イメージ)



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	
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「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	

## 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つ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。



# 介護人材の確保に向けた具体的な方策(案)

## A 参入促進

## B 労働環境・処遇の改善

## C 資質の向上

## D 役割分担と連携

4

### 介護人材の確保に向けた具体的な方策 (A: 参入促進(その1))

- 介護人材の参入促進を進めるに当たり、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はないか。
- 特に2025年に向けた道筋を見据えると、多様な人材層に対する介護職の理解促進とイメージアップの推進は目下の緊急課題であり、当面の間、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はないか。
- また、特に若年層等、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、地域の実情に応じ、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はないか。

対象となる人材層	具体的方策
A 介護への理解・関心を高めるべき層	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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たり得るよう、介護事業者や介護職員自らが主体的に、介護現場の実態に即した具体的な3つの魅力(「楽しさ」「深さ」「広さ)」について、児童・生徒、地域住民へ発信する</li> <li>○ 更に、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た、フリーペーパー、交流会等による介護の魅力・実情についての情報発信を進め、行政を含めた介護業界と、地域住民の間での双方向での理解促進を進める</li> </ul>
● 将来の担い手たる小中学生	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 核家族化が進む中、子ども・若者の介護に触れる機会を確保するため、全て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地域の教育機関との連携により進める</li> <li>○ 介護事業者や介護従事者自らが積極的に地域開放を行い、小中学生の受入れを進める</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就職活動期の高校生、大学生</li> <li>● 子育て中・後の女性</li> <li>● 中高年齢者層</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 介護が職業としての選択肢となるよう、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</li> <li>○ 介護事業者の事業展開に当たっては、介護業界のみならず、外食・配食、家事代行サービス、介護ロボット・ICT、衣料など、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</li> </ul>

5

## 介護人材の確保に向けた具体的な方策（A:参入促進(その2)）

対象となる人材層	具体的方策
B 介護を就職の選択肢と考えている層	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護事業者における人材確保の仕組み(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、介護ロボット等やICTの活用による雇用管理改善等)の整備等と求職者に対する情報提供を強化する</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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・他事業者で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</li> <li>○ 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で入職の契機づくりや、入職後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</li> <li>○ 介護福祉士を目指す者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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 障害者の介護職への参画促進のため、就労支援を進めるとともに、介護事業者における受入環境の整備を進める</li> </ul>
C 一時的に介護から離れている層	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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構築し、離職者情報の把握を行うことで介護との「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</li> <li>○ 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、職場体験による再就業支援を行う</li> </ul>

6

## 介護人材の確保に向けた具体的な方策(案)

A 参入促進

B 労働環境・処遇の改善

C 資質の向上

D 役割分担と連携

7

## 介護人材の確保に向けた具体的な方策（B:労働環境・処遇の改善）

○ 介護人材の労働環境・処遇の改善を進めるに当たり、離職の実態を踏まえ、次のような方策を講じるべきではないか。

離職の実態	具体的な方策
離職者の約7割は入職後3年以内の者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 早期離職防止のため、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・メンター制度の活用など)を進める</li> <li>○ 入職初期段階で、将来の展望を持って働くことができるよう、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</li> <li>○ 新人職員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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 結婚・出産・育児</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働環境、雇用管理の在り方</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 求職者の事業者選択に資するよう、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</li> <li>○ 労働環境・処遇の改善を図るため、経営者に対し、キャリアパスの構築・運用のためのノウハウの定着推進、労働・安全衛生法規の理解、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進める</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 将来の見通しがたかない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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た更なる資質向上の機会を得られるよう、マネジメントや医療的ケア(喀痰吸引等)・認知症ケア等の専門性向上のための研修、働きながら介護福祉士を志す職員に対する実務者研修の受講支援を行う</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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、複数事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築を促進する</li> <li>○ 介護報酬改定を通じた賃金・処遇の改善を進める</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 心身の不調、腰痛等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 安心して働き続けられる環境を整備するため、介護ロボット等の導入やICTを活用した利用者情報の共有等を進め、業務の負担軽減や省力化を推進する</li> </ul>

8

## 介護人材の確保に向けた具体的な方策(案)

A 参入促進

B 労働環境・処遇の改善

C 資質の向上

D 役割分担と連携

9

## 介護人材の確保に向けた具体的な方策（C:資質の向上(その1)）

- 介護人材の資質の向上を進めるに当たり、①介護人材の全体像の在り方、②介護福祉士が担うべき機能の在り方、③介護福祉士資格取得方法の一元化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を介護現場の中核を担う人材と位置付けること(2025年には介護人材の5割を占める)を実現するため、次のような方策を講じるべきではないか。

論点	具体的方策
①介護人材の全体像の在り方	<p>○ 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</p> <p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul> <p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人材層全体の厚みと広がりを増すために、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)を図るような方策を導入することが考えられる</li> <li>・ 今後、保育等の他の福祉分野を含む多様な人材が、介護業界に参入し易い環境整備のため、例えば、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とすることが考えられる</li> </ul> <p>○ 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十分に把握・検証し、先行事例を参考としつつ、具体的な検討・整理を進める</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>

10

## 介護人材の確保に向けた具体的な方策（C:資質の向上(その2)）

論点	具体的方策
②介護福祉士の担うべき機能の在り方	<p>○ 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、先行事例を参考としつつ、具体的な検討・整理を進める</p> <p>○ 介護人材の機能分化を進める中で、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、マネジメント能力等)について検討を進める</p> <p>○ 求められる機能・役割を担うに当たり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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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、現行のカリキュラムの改正を行い、教育内容の充実を図る</li> <li>・ 国家試験の内容・水準について必要な見直しを検討する</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>

11

## 介護人材の確保に向けた具体的な方策（C:資質の向上(その3)）

論点		具体的方策
③ 介護福祉士資格取得方法の一元化	● 養成施設ルート	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成28年度からの国家試験義務付けを延期する</li> <li>○ ただし、これまで施行間近に施行延期の決定が繰り返され、制度や政策への不信を高めてきたことを踏まえ、漸進的な導入を含め、資格取得方法一元化に向けた取組を進める</li> <li>○ 教育の質の確保を担保するため、養成校による進級・卒業時の統一試験等の取組を進める</li> </ul>
	● 実務経験ルート	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護ニーズの多様化、高度化に対応するには、一定の体系的な教育プロセスの導入が早急に必要であるため、実務経験ルートにおける実務者研修義務付けを平成28年度から施行する</li> <li>○ 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、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               <ol style="list-style-type: none"> <li>1 平成28年度から、実務者研修における受講期間の柔軟化を図り、受験希望者の利便性に資するため、受講期間6月以上の規定を撤廃する(ただし、1日の受講時間数に上限枠を設ける等の教育効果を担保する対応を検討する)</li> <li>2 国家資格取得を目指す介護従事者の意欲を喚起し、かつ、社会福祉士との取扱いの相違を是正するため、年度末に受験資格を満たす見込みがある者については、3年目の受験を認める</li> <li>3 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等(いわゆる「単位制」等)の導入を検討する(他のルートも含め)</li> </ol> </li> </ul>
	● 福祉系高校ルート	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 他業種からの転職者の参入を促進するため、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」による介護福祉士養成機能を活用する(時限的な措置として、改訂カリキュラムによる教育への移行までの数年間、実施されていた「通信課程」に係る経過措置を再び実施する)</li> <li>○ 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、               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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、改訂カリキュラムによる教育への移行までの間に限り、時限的な措置として再実施する</li> <li>・ 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を検討する</li> </ul> </li> </ul>

12

## 介護人材の確保に向けた具体的な方策(案)

A 参入促進

B 労働環境・処遇の改善

C 資質の向上

D 役割分担と連携

13

## 介護人材の確保に向けた具体的な方策（D:役割分担と連携（その1））

- 介護人材の量的確保と質的確保の好循環を構築し、持続可能な人材確保サイクルを確立するため、国・都道府県・介護事業者等の地域の関係主体がそれぞれの役割に応じた主体的な取組を進めるべきではないか。

主体	役割	具体的方策
国	全国の関係主体が同じ方向感を持って取組を進めるため、介護人材確保のための道筋を示すとともに、施策のPDCAサイクルを確立	<p><b>（総合的な確保方策の策定）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2025年に向け、確実に介護人材確保を進めるため、所要の財源確保と制度設計を行うとともに、中長期的な道筋を示す</li> <li>○ その際、介護人材需給の見直しに基づき、2025年に向け、介護人材を取り巻く状況の変化に対応できるよう、定量的な数値目標を設定するとともに、例えば、介護保険事業計画の期間と合わせた定期的な施策効果の検証を行い、所要の見直しを講じる</li> <li>○ 介護人材の需要サイドに着目し、介護技術や新たな介護支援機器、さらには働き方のイノベーションを推進する</li> <li>○ 上記の取組について、より多くの国民が当事者として関心を持つとともに、介護職の人々の士気が高まるよう、工夫したPRを行う</li> </ul> <p><b>（福祉人材確保指針の見直し）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現行の福祉人材確保指針については、社会福祉法上、社会福祉事業従事者に限定したものとなっており、社会福祉事業従事者のみならず、密接な関わりを有する介護保険サービス（介護老人保健施設等）を対象を拡大する（これに伴い、福祉人材センター、福利厚生センターの業務対象の拡大を図る）</li> <li>○ 都道府県や介護事業者をはじめとする地域の関係主体が創意工夫の上で具体的な取組を進めることができるよう、より実効性が高く、メッセージ性の強い内容・形式のものとする</li> <li>○ 総合的な確保方策の定期的な効果検証の時期も踏まえ、福祉人材確保指針についても定期的な見直しサイクルを確立する</li> </ul>

14

## 介護人材の確保に向けた具体的な方策（D:役割分担と連携（その2））

主体	役割	具体的方策
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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などにより、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</li> </ul>
介護事業者	主体的な取組の推進による経営力・人材育成力の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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、地域の介護事業者団体による業界内横断型コンソーシアムの形成等）を自らが進め、他産業に負けない業界への構造転換を進める</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> </ul>
介護従事者	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> </ul>

15

## 介護人材の確保に向けた具体的な方策（D:役割分担と連携（その3））

主体	役割	具体的方策
福祉系教育機関	教育の質の向上と地域との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護福祉士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</li> <li>○ 有する教育資源を地域に開放し、児童・生徒等や家族介護者に対する基礎的研修を実施するなど、地域におけるプレゼンス向上と介護への理解・参入を促す</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 最新の制度・施策の情報提供や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</li> </ul>
労働関係団体	それぞれの主体が、地域における緊密な連携のもと、介護人材確保対策を推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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と情報共有を行い、地域における介護人材のマッチング強化、定着促進対策を推進する</li> <li>○ より身近な地域で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する</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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の人生を迎える際の介護職への理解・関心を高める</li> </ul>
教育機関・PTA	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護職が児童・生徒にとって、その適性に合っ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</li> </ul>
メディア	適切な情報発信と関心の喚起	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> </ul>