

介護協

NEWS(No.9)

速報

2015年2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での議論を取りまとめ

同審議会福祉部会に報告

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～

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。）は、福祉人材確保対策検討会での議論を受け、平成26年10月27日より5回にわたり、2025年に向けた介護人材確保のための具体的な方策について議論を重ねてきましたが、平成27年2月25日の第5回委員会において議論の取りまとめを行い、同日開催された社会保障審議会福祉部会（以下、「福祉部会」という。）に報告し、福祉部会において了承がありました。



厚生労働省では、今後、この報告を踏まえ議論を具体的な政策に反映させていくための法令の整備や予算化等への準備を進めることとなります。

委員会報告の主な内容は次のとおりですが、詳細は7ページ以降に添付の議論の取りまとめ報告「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～」をご覧ください。

また、第4回委員会（2月23日）の参考資料「介護人材確保の総合的・計画的な推進について（案）」を添付しますので、参考にして下さい。

この報告では、団塊の世代が全て75歳以上となり、後期高齢者が2000万人を超える2025年には約248万人の介護人材が必要と推計され、現状の施策を継続した場合約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として、医療的ニーズの高まりや認知症高齢者、高齢者のみの世帯の増加等に伴い、介護ニーズの高度化、多様化に対応する介護人材の質的向上を図る必要があるとしています。こうした中、2025年に向け「地域包括ケアシステム」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が喫緊の課題として、介護人材確保に向け ①持続的な介護人材確保サイクルの確立、②介護人材の構造転換（介護人材を一律に捉える考え方から人材層を類型化した上で、機能分化を図る。）、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、④「中長期的視点に立った計画の策定」の4つの基本的な考え方に立って進めることが必要としています。

介護人材確保の具体的な方策



介護人材確保の具体的な方策については、地域医療総合確保基金（90億円）の活用を図ることや、月額1万2千円相当の賃金引上等の施策を一過性のものとせず、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、今後必要とされる介護人材確保の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としています。

- (1)「参入促進」については、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、児童・生徒、地域住民へ発信し、行政や業界と双方向で理解促進を図る。高等学校の進路指導教員や保護者に対する情報発信の強化、養成課程における実習プログラムの充実等への取組、離職した介護福祉士の届出制度の創設、潜在介護福祉士等に対する専門的介護技術の再研修などをあげています。
- (2)「労働環境・処遇の改善」については、離職者のうち7割が入職後3年以内の者であることから、早期離職防止策を図ることが重要な課題として、離職事由に応じた雇用管理改善を進める必要があること、資質向上のための能力向上研修や実務者研修受講時における代替職員の雇上げ経費等の支援などをあげています。
- (3)「資質の向上」については、今後、高度化・複雑化する介護ニーズに対応するために介護人材の質的確保・向上を進めていかなければならないとして、その視点を、(ア)多様な人材層を類型化した上で機能分化を進める、(イ)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、(ウ)資格取得方法の一元化の実施を進めるとしています。

この視点に立った上で、「介護人材全体像の在り方」「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」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資質の向上を図り、介護現場の中核を担う人材と位置付けるための取り組みを進めるとし、その考え方として、



- ①介護人材の全体像の在り方については、平成 30 年度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いだすことを念頭に進めるとしています。
- ②介護人材の担うべき機能の在り方については、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などとしているほか、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、現行の介護福祉士プログラムでは不十分なことも想定されるとして、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に考えられる方策として、次のことなどをあげています。
 - ・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の改正を平成 29 年度を目途に行い、一定の周知期間を確保しつつ、順次導入を進め、教育内容の充実を図る。
 - ・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り組みを進める。
- ③介護福祉士資格取得方法の一元化については、速やかに実施すべきとして、次の方向性を示しています。

介護福祉士資格取得方法の一元化

(報告 10 頁)

【 養成施設ルート 】

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 卒業 5 年以内に国家試験に合格すること
 - B 原則卒業 5 年間連続して実務に従事すること

なお、卒後5年以内にA、Bいずれも満たせなかった場合も、介護福祉士国家試験の受験資格は有しており、国家試験に合格することにより、介護福祉士資格を取得することができる。

- ③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。

※上記②(イ)Bの「原則」は、出産等一時的な連続性の中断理由を想定とのことです。

※なお、参考資料には准介護福祉士の記載がありますが、平成19年改正法の附則、及び附帯決議にあることから記載したとのことで、実効性はないものと思料されます。

○上記を敷衍しますと、今後、養成施設卒業者の対応は次のようになり、平成34年度から国家資格取得方法の一元化が図られることとなります。

- (1)平成28年度の卒業(2年課程の場合の27年度入学)までは、従来どおり卒業と同時に介護福祉士資格が取得できます。
- (2)現在、養成施設卒業をもって国家試験を受験できませんが、29年度からは国家試験を受験することができます。
- (3)平成29年度から33年度までは、卒業後5年間暫定的に介護福祉士の資格が付与されます。
- (4)平成29年度から33年度までにおいて、卒業後5年間連続して実務に従事すれば5年経過後も介護福祉士資格を保持できます。
- (5)平成29年度から33年度までにおいて、卒業後5年以内に実務に就かなかったり、国家試験を受験しなかつたりした場合でも、養成施設を卒業したことをもって将来に亘り国家試験の受験資格は有しており、国家試験に合格することで介護福祉士資格を取得できます。
- (6)平成34年度以降の卒業者は、国家試験の合格することが介護福祉士資格取得の要件となります。

【実務経験ルート】

実務経験ルートにおける実務者研修の義務付けを平成28年度より予定どおり施行する。この際、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としています。

- ①実務者研修における受講期間については、所定の研修を終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可能とする。
- ②実務経験「3年」については、年度末に受験資格3年を満たす見込みのある者について、介護福祉士国家試験の受験資格を有することとする取り扱いとする。
- 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(いわゆる単位制)等の導入に着手する。

【福祉系高校ルート】

現行の体系を維持することを基本としつつ、次のような取組を進める。

- ①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。
- ②他業種からの参入を促進する観点から、通信課程の活用を促進する。
- ③福祉系高校の教員要件の在り方について検討を行う。

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	(報告 12 頁)
--------------------------------------	-----------

介護福祉士養成施設、福祉系高校において、教育の質の向上と地域との連携を進めるため、次のような取組を進めるなどとしています。

- ①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。
- ②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。
- ③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。
- ④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。

2025 年に向けた総合的な確保方策の策定	(報告 15 頁)
------------------------------	-----------

これまでの対策を単に継続するのみでは 2025 年に約 30 万人介護人材が不足するとの見通しが示されたところから、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、総合的な確保方策の策定、福祉人材確保指針の見直し、介護人材需給推計の定期的な実施などを行うべきとしています。

- 第 5 回専門委員会を終え、厚生労働省鈴木社会・援護局長からこれまでの委員会の議論の取りまとめ報告を踏まえ、今後、介護人材確保と質の向上のために、施策の目標年次、目指すべき人材、構成を明らかにするなどして体系的、戦略的に取り組んでいきたいなどの発言がありました。
- 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の議論を取りまとめた「2025 年に向けた介護人材確保 ～量と質の好循環の確立に向けて～（案）」、及び「介護人材確保の総合的・計画的な推進について（案）」を添付します。

○委員会の報告等は、厚生労働省のホームページに掲載されています。
協会のホームページからもアクセスできます。

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～

平成27年2月25日
社会保険審議会福祉部会
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5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

2025（平成37）年に向け、団塊の世代が全て75歳以上となり、後期高齢者が2000万人を突破するとともに、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ている。こうした中、すべての人が住み慣れた地域で人生の最後まで自分らしく暮らせるよう、「地域包括ケアシステム」の構築を通じた「21世紀型のコミュニティの再生」を図ることは、我が国における喫緊の課題である。

こうした「地域包括ケアシステム」の構築のための最も重要な基盤である介護人材については、2000（平成12）年の介護保険制度創設当時の約55万人から、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・保健局で補正。通所リハビリテーションの職員数は含まれていない。)

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、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「地域包括ケアシステム」構築のため、不可欠かつ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ことが必要である。

- 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」～本人の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就いた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

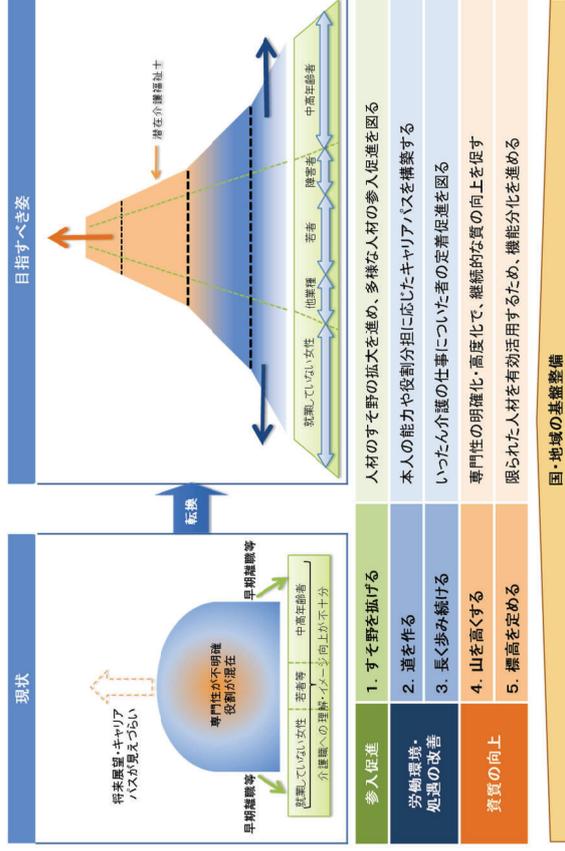
政策対応に当たっては、介護事業者をはじめ、都道府県など地域の関係者の適切な役割分担のもとに、連携して取組を進めていく体制を構築することが重要である。

(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、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」「賃金の向上」に資する対策を、地域の実情に応じた、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、
 - ・ 介護の一般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、インターン、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ケーションを通じ、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、就業していない女性、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ケーション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就業していない女性等に対し、生活支援サービス等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。また、未経験者であっても参入しやすい入門研修の在り方について、検討を進める。

○ 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おり、さらに平成27年度より障害者雇用納付金制度の対象が拡大(注)されることにより、より一層障害者雇用が促進されることが期待されるため、介護分野においても、ハローワークによる障害者に対す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。

(注) 平成27年4月1日より、その雇用する労働者が100人を超える事業主が対象となる。

(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、離職期間中のプ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と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の改善を進める必要がある。その際、非常勤労働者が多い業界である実態を踏まえ、正規職員と非正規職員の均等・均衡処遇に努めることも必要である。

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複数事業所の共同実施を含めた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ワ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、働か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止、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やマネジメント能力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確か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み、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、加入期間を推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。

- 地域における広域的な介護人材のメンタルヘルスの相談窓口の設置や経営者向けの研修等を実施する。

3. 資質の向上

1による「参入促進・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、以下の観点に立って進める必要がある。

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・質的な確保を旨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、人材像及び比重などの在り方と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、現在及び今後と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、他の福祉分野の専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年度を目的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、介護福祉士が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 卒業後5年以内に国家試験に合格すること

B 原則卒業後5年間連続して実務に従事すること

なお、卒業後5年以内にAとBのいずれも満たせなかった場合も、介護福祉士国家試験の受験資格は有しており、国家試験に合格することにより、介護福祉士資格を取得することができる。

③ 平成34年度以降の養成施設卒業生については、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)

介護二一ズの多様化、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が必要であり、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、限定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の基盤として、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。

(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、主体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。

○ 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、主体的な創意思工夫に基づく取組(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、就業していない女性、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、以下のような取組を進める。

○ 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、介護人材の養成機関、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・育成に取り組み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。とりわけ、介護福祉士については、職能団体等による研修などを通じた不断の自己研鑽に努めることが重要である。

(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し、国民にわかりやすく情報を発信するとともに、質の高い介護人材を育成するため、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。
- 地域住民への介護技術研修や、離職した介護福祉士等の介護人材に対する技術の再修得等のための研修を行う。

(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の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、介護事業者による職場内メンタルヘルスの充実に向けた経営者向け研修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、従業員が第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、介護職を目指すこととする児童・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の喚起するため、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の方策の策定

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. 総合的な確保の方策の策定

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
- などの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「総合的な確保の方策」として明らかにすべきである。

また、この「総合的な確保の方策」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、「総合的な確保の方策」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の全般について、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、「総合的な確保の方策」の目指す方向性に沿った、地域の関係主体（行政、介護事業者、介護従事者、職能団体、介護人材の養成機関、労働関係機関、教育機関、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、地域包括ケアシステム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、「総合的な確保の方策」の効果検証のツールとして重要であり、介護保険事業支援計画の周期（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、地域包括ケアシステム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・公助の役割の明確化、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。

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

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学科教授
梶 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
福岡 勉	公益社団法人全国老人福祉施設協議会参事
堀田 聡子	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)

◎：委員長

(平成 27 年 2 月 25 日現在、五十音順、敬称略)

介護人材確保の総合的・計画的な推進について(案)

介護人材確保の総合的・計画的な推進について

- 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(「総合的な確保方策」)を明らかにし、対策を総合的・計画的に推進する。
- 「総合的な確保方策」の策定に向け、国において、「介護人材確保の基本的な考え方」を示す。

1. 「介護人材確保の基本的な考え方」

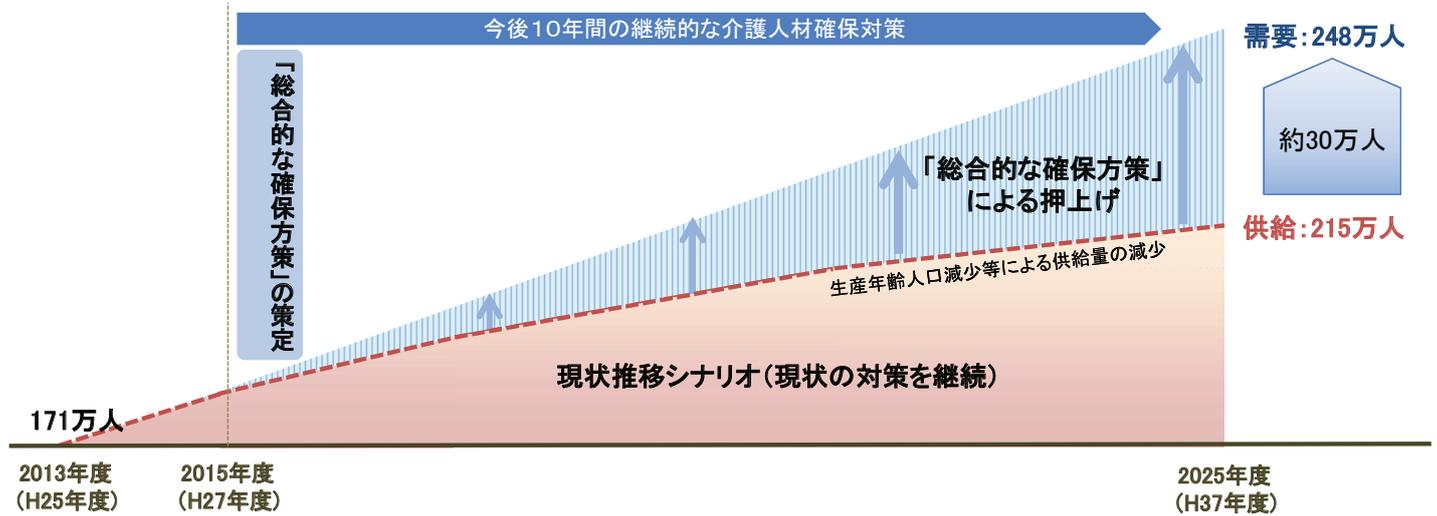
- 介護人材の確保に当たっては、次の視点に立ち、「量の確保」と「質の向上」の両面から進める。
 - ① 目標年次を2025年と定め、都道府県ごとの需給推計に基づき、介護保険事業計画(3年1期)と連動した計画的な取組を推進する。
 - ② 限られた人材を有効に活用するため、その能力や役割分担に応じた適切な人材の組合せや養成を進め、良質なチームケアを提供できる体制を構築する。
 - ③ 地域ごとに関係主体の連携・協働体制(協議会等)を構築し、地域の実情に応じた効果的な取組を推進する。
- また、対策を進めるに当たっては、PDCAサイクルを確立し、進捗管理と施策の検証・改善を行う。

2. 「総合的な確保方策」の策定までの手順

- 「介護人材確保の基本的な考え方」を踏まえ、
 - ① 所要の法改正による制度的対応(今常会に法案提出を予定)
 - ② 市町村によるサービス見込み量(確定値)に基づく需給推計値の確定(5月頃を目途)
 - ③ 都道府県における地域医療介護総合確保基金等を活用した取組内容の確定(7月頃を目途)を進める。
- これらに基づき、「総合的な確保方策」を策定・公表する。

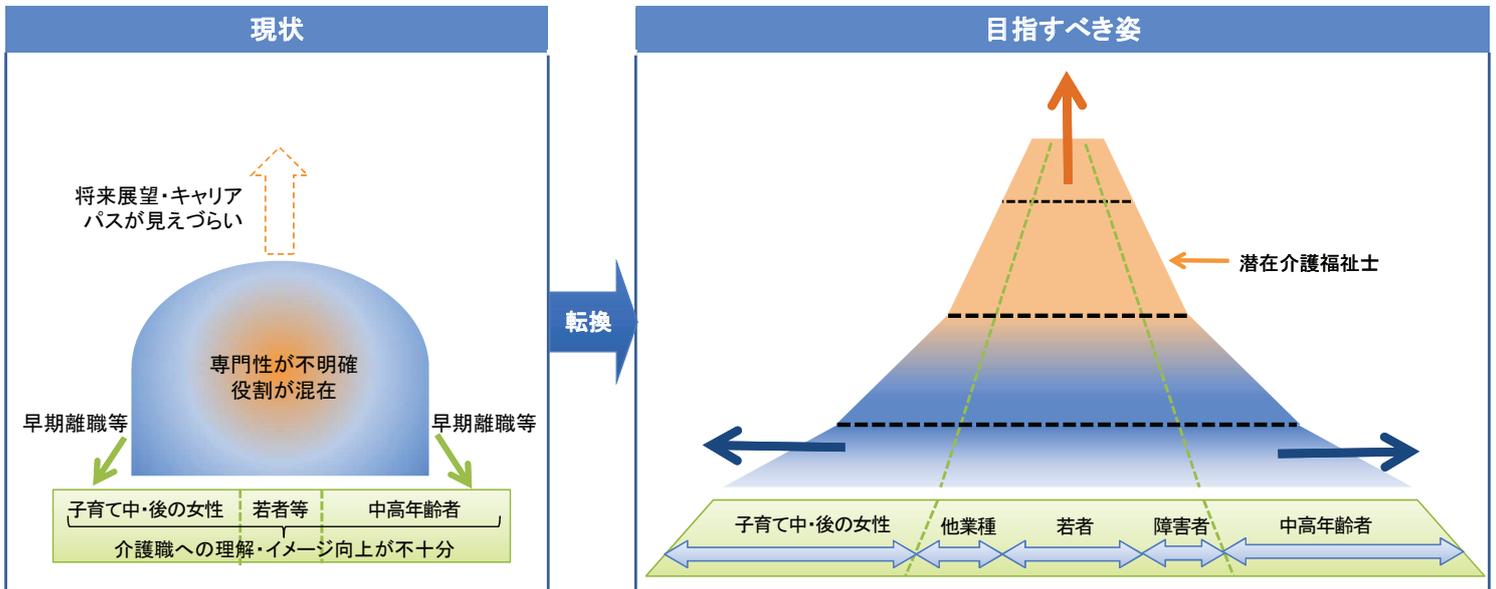
- 都道府県推計に基づく介護人材の需給推計(暫定)における需給ギャップは約30万人。
 - ・ 需要見込み(約248万人)は、「暫定値」であり平成26年度末を目途に確定
 - ・ 供給見込み(約215万人)は、「現状推移シナリオ」であり、今後の政策効果は見込まれていない
- この推計は暫定であり、今後、都道府県において、第6期介護保険事業支援計画に、需給推計の確定値や需給ギャップを埋める具体的な方策を位置付け、その確定値を平成27年5月頃を目途に取りまとめ。

介護人材にかかる需給推計(暫定)と「総合的な確保方策」(イメージ)



注) 「医療・介護に係る長期推計(平成24年3月)」における2025年の介護職員の需要数は237万人～249万人(社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによると218万～229万人。推計値に幅があるのは、非常勤比率の変動を見込んでいることによるもの。同推計及び上記の推計結果のいずれの数値にも通所リハビリテーションの介護職員数は含んでいない。)

「総合的な確保方策」の目指す姿



参加促進	1. すそ野を拡げる	人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参加促進を図る
労働環境・処遇の改善	2. 道を作る	本人の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
資質の向上	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

「総合的な確保方策」の主要施策

目指すべき姿

主要施策

参入促進	1. すそ野を広げる ～多様な人材の参入促進を図る～	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の3つの魅力(楽しさ・深さ・広さ)の情報発信によるイメージアップ ・高校教師・親の理解促進、地域志向型の若者の掘り起こしの強化 ・中高年齢者の地域ボランティア参画等の促進 ・他産業からの参入促進を図るため、通信課程を活用 ・福祉人材センターの機能強化(サテライト展開やハローワークとの連携等) 	【予算】 【予算】 【予算】 【法令】 【法令】
	労働環境・処遇の改善	2. 道を作る ～キャリアパスを構築する～	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得の支援(実務者研修の受講期間の柔軟化等) ・離職した介護福祉士の届出制度創設と再就業支援対策の強化 ・介護人材のキャリアパスシステム整備の推進 ・代替職員の確保等による研修機会の確保
3. 長く歩み続ける ～定着促進を図る～		<ul style="list-style-type: none"> ・介護人材1人当たり月額1万2千円相当の賃金改善 ・人材育成に取り組む事業者に対する認証・評価の実施による取組の「見える化」の推進 ・エルダー・メンター制度の導入支援による早期離職の防止 ・事業所内保育所の運営支援による出産・育児との両立支援 ・雇用管理改善の推進(介護ロボット導入支援やICTの活用等) ・社会福祉施設職員等退職手当制度を見直しによる定着促進 	【報酬】 【予算】 【予算】 【予算】 【予算】 【法令】
資質の向上	4. 山を高くする ～継続的な質の向上を促す～	<ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士の資格取得方法の見直しによる資質向上 ・介護福祉士の配置割合の高い施設・事業所に対する報酬上の評価 ・マネジメントや医療的ケア・認知症ケアなどの研修の受講支援 	【法令】 【報酬】 【予算】
	5. 標高を定める ～人材の機能分化を進める～	<ul style="list-style-type: none"> ・限られた人材を有効に活用するため、その能力や役割分担に応じた適切な人材の組合せや養成の在り方を検討 ・介護福祉士養成カリキュラムの改正等 ・未経験者等に対する入門的な研修等の構築 	(検討) (検討) (検討)
国・地域の基盤整備		<ul style="list-style-type: none"> ・国が示す人材確保のための「基本的な指針」の対象を介護サービス全般へ拡大 ・地域の関係主体が連携する場を構築し、人材確保のプラットフォームを創設 	【法令】 【予算】

4

平成27年度予算案における介護人材確保方策

○ 団塊の世代が75歳以上となり医療・介護等の需要の急増が予想される2025(平成37)年を目途に、医療や介護が必要な状態になっても、できるだけ住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される「地域包括ケアシステム」の構築に向けて取組を進めており、人材確保においても地域医療介護総合確保基金で措置されている。

介護サービスの充実と人材確保

 が介護人材確保の関係

(1) 地域医療介護総合確保基金(介護分) 724億円

○ 平成26年6月に成立した医療介護総合確保推進法に基づき、各都道府県に設置した地域医療介護総合確保基金を活用し、介護施設等の整備を進めるほか、介護人材の確保に向けて必要な事業を支援する。

①介護施設等の整備に関する事業

地域密着型特別養護老人ホーム等の地域密着型サービスの施設の整備に必要な経費や、介護施設(広域型を含む)の開設準備等に必要な経費、特養多床室のプライバシー保護のための改修など介護サービスの改善を図るための改修等に必要な経費の助成を行う。(634億円)

②介護従事者の確保に関する事業

多様な人材の参入促進、資質の向上、労働環境・処遇の改善の観点から、介護従事者の確保対策を推進する。(90億円)

※基金の負担割合 国2/3 都道府県1/3

(2) 平成27年度介護報酬改定における介護職員の処遇改善等 1,051億円

○ 介護報酬改定において、介護職員の処遇改善等を行う。

・1人あたり月額1万2千円相当の処遇改善
(784億円<改定率換算で+1.65%>)

・中重度の要介護者や認知症高齢者等の介護サービスの充実
(266億円<改定率換算で+0.56%>)

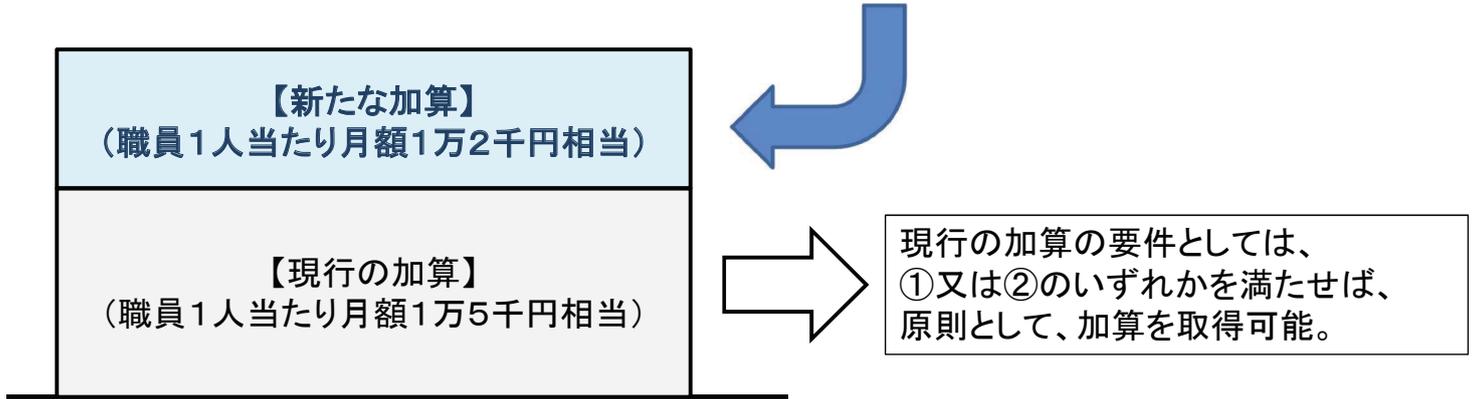
(参考:改定率)
改定率▲2.27%
(処遇改善:+1.65%、介護サービスの充実:+0.56%、その他:▲4.48%)

平成27年度介護報酬改定における介護職員の処遇改善

- 平成24年度の改定で導入した介護職員処遇改善加算を維持しつつ、「資質向上の取組」、「雇用管理の改善」、「労働環境・処遇の改善の取組」を更に進める事業所を対象として、新たな上乗せ評価を行う。

新たな上乗せ加算の要件として、①及び②に適合することを求める。

- ① 職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ② 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること

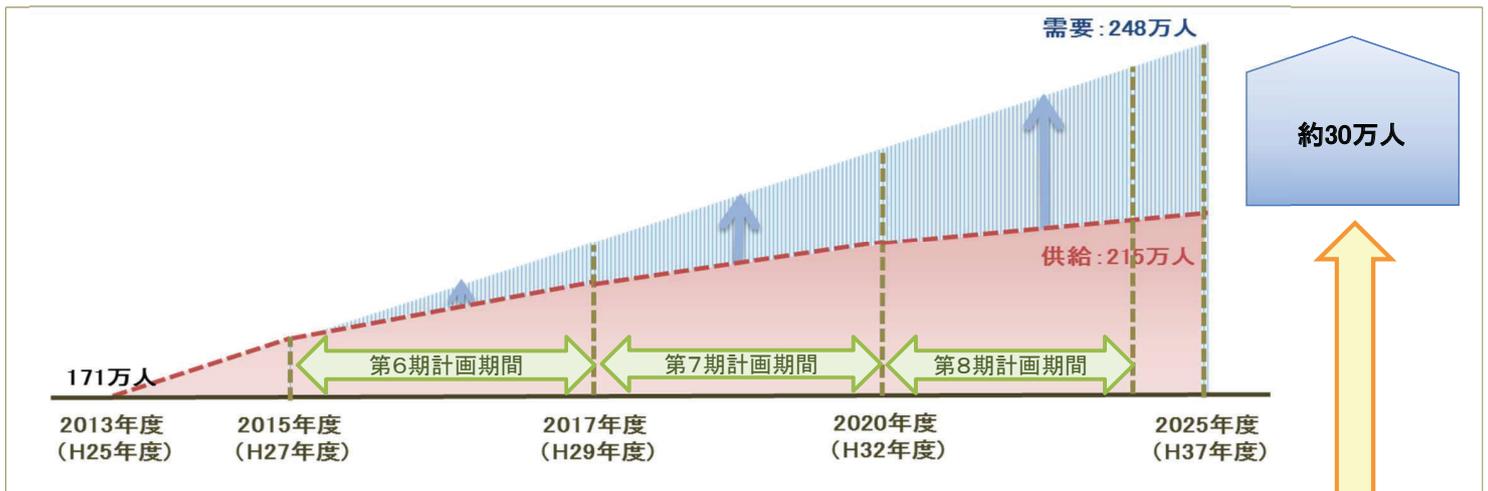


※ 介護サービス事業者は、加算として得た額以上の賃金改善を実施することが求められる。

6

介護保険事業計画と連動した人材確保の取組

- 2025年に向け、3年1期の介護保険事業計画と併せ、PDCAを回しながら、必要に応じて施策を充実・改善。



介護保険事業支援計画へ反映

3年1期の
施策見直し

介護人材需給推計の3年ごとの実施
福祉人材確保指針の3年ごとの見直し等

毎年の検証

地域医療介護総合確保基金の事後評価
ハローワークとの連携による地域の就業動向の把握・分析
各種調査研究事業の実施

PDCAサイクル
を確立し必要に
応じて施策の
優先順位
の変更・拡充等

7

(参考資料)

当面の具体的な施策メニュー (1/6)

国と地域の基盤の構築

国	福祉人材確保指針の対象範囲の拡大	福祉人材確保指針の対象を「社会福祉事業」から「社会福祉事業と密接に関連する介護保険サービス」に拡大する	平成28年度～	社会福祉法改正
地域	地域におけるプラットフォームの構築	介護人材確保の取組推進に向け、地域の関係主体(事業者、従業者、養成施設、行政等)が連携する「場」(プラットフォーム)を構築する(協議会の創設等)	平成27年度～	27年度予算案90億円の内数(地域医療介護総合確保基金)

目指す姿1. すそ野を広げる ～多様な人材の参入促進を図る～

1	介護の理解促進とイメージアップ	例えば、介護事業者や従業者等による小中学校・高校等への訪問等、家族介護者による情報共有イベント、学生が作成するフリーペーパー作成等により、子ども、地域住民に対し、介護の3つの魅力(楽しさ・深さ・広さ)の情報発信を行う	平成27年度～	27年度予算案90億円の内数(地域医療介護総合確保基金)
2	若者に焦点を当てた地元志向型人材の参入促進	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、介護の魅力を発信するとともに、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	平成27年度～	26年度補正予算地域住民生活等緊急支援のための交付金【地方創生先行型】1,700億円の内数(内閣府計上)(地域しごと支援事業)27年度予算案90億円の内数(地域医療介護総合確保基金)

当面の具体的な施策メニュー（2/6）

目指す姿1. すそ野を広げる ～多様な人材の参入促進を図る～

3	中高年齢者層等の参入促進	中高年齢者等に対し、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う	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
4	介護福祉士養成施設等の活性化と機能強化等	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。また、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	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療・介護総合確保基金) 1,063億円の内数 (公的職業訓練等) 社会福祉士及び介護福祉士法関係法令改正
5	地域におけるマッチング機能の強化	福祉人材センターの機能強化(サテライト展開の推進)、ハローワークによる福祉人材確保重点プロジェクトの推進や、人口減少地域における合同就職説明会の開催等により、地域の実情に応じた、きめ細やかなマッチングを推進する	平成27年度～	27年度予算案 15億円の内数 (福祉人材確保重点プロジェクト) 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金) 社会福祉法改正
6	業界横断型の取組推進	業界内の横断的な連合(コンソーシアム)を創設し、情報発信のほか、共同採用・人材交流・研修等を進める	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
7	障害者の参入促進	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	平成27年度～	27年度予算案 192億円の内数 等

10

当面の具体的な施策メニュー（3/6）

目指す姿2. 道を作る ～キャリアパスを構築する～

8	従事者の資格取得支援	介護従業者が、介護福祉士資格を取得しやすくなるよう、実務者研修の受講期間の設定の柔軟化や実務経験要件である3年間の見込み受験を認める	平成28年度～	社会福祉士及び介護福祉士法施行規則改正等
9	離職した介護福祉士の届出制度創設と再就業支援	介護福祉士の離職時に都道府県福祉人材センターへ届け出る制度を創設し、離職者情報を把握し、メールによる情報提供、技術の再修得のための研修、職場体験支援等により、復職しやすい環境づくりを行う	平成29年度～	社会福祉法改正 27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
10	介護事業者によるキャリアパス整備の推進	介護職員処遇改善加算におけるキャリアパス要件の見直しを行い、キャリアアップ支援に取り組む事業者にかかる介護報酬上の更なる評価を行う。また、小規模事業者の共同による研修・人事管理システムの導入のための研修等を行う	平成27年度～	27年度 介護報酬改定 27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
11	キャリアアップに取り組む事業者への支援	正規・非正規を問わず労働者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	平成27年度～	27年度予算案 319億円の内数 (キャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金)
12	研修受講機会の確保	各種研修(実務者研修、喀痰吸引等研修、認知症ケア研修、介護職員初任者研修等)の受講時における代替職員の確保等の支援(雇上げ経費)を行う	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)

11

当面の具体的な施策メニュー（4/6）

目指す姿3. 長く歩み続ける ～定着促進を図る～

13	人材確保・育成の取組の「見える化」推進	各都道府県において、介護人材確保・定着に積極的に取り組む事業者への認証・評価を行う。また、介護サービス情報公表制度の項目に人材育成に係る取組情報の追加等を進める	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金) 等
14	処遇の改善	介護職員処遇改善加算を拡充し、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1万2千円相当の賃金改善を進める	平成27年度～	27年度 介護報酬改定
15	新任の人材の定着促進	介護事業者に対し、エルダー・メンター制度導入促進のための研修を行い、介護施設・事業所における相談支援体制の充実を図るとともに、介護職員初任者研修等の受講支援を行う	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
16	出産・育児と介護の仕事の両立支援	介護事業所内保育所の設置・運営等を支援するとともに、事業者への出産・育児を支援するための環境整備にかかる研修を行う	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
17	雇用管理改善の推進による「魅力ある職場づくり」の推進	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の拡充を図るとともに、「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。加えて、都道府県において、介護ロボット等の機器導入支援や、ICTを活用した利用者情報の共有等のシステム構築や各種労働関係法規の理解促進等の研修等を行う	平成27年度～	27年度予算案 58億円 (職場定着支援助成金、雇用管理改善促進事業) 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
18	定着促進等に資する退職手当共済制度の見直し	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	平成28年度～	社会福祉施設職員等退職手当共済法改正

12

当面の具体的な施策メニュー（5/6）

目指す姿4. 山を高くする ～継続的な質の向上を促す～

19	介護福祉士資格取得方法の見直し	介護福祉士養成施設卒業者に対し、国家試験を義務付ける(平成29年度より受験資格を付与し、養成施設と学生が円滑に対応できるよう、5年間をかけて漸進的に導入)	平成34年度～	社会福祉士及び介護福祉士法改正
20	介護福祉士の役割の明確化	介護福祉士が、より一層中核的な役割を担うための方策や、必要な制度上の対応等について検討を進める	平成27年度～ 平成29年度目途	
21	介護福祉士の専門性への評価	中核的な役割を担う介護福祉士によるサービスの質の評価を促進する観点から、平成27年度介護報酬改定において、介護福祉士の配置割合の高い介護施設・事業所に対する報酬上の更なる評価(サービス提供体制強化加算)を行う	平成27年度～	27年度 介護報酬改定
22	専門性向上に向けた研修の推進	中堅職員のチームケアに係るマネジメント能力向上や、医療的ケア・認知症ケアなど専門技術の習得のための研修受講を支援する。	平成27年度～	27年度予算案 90億円の内数 (地域医療介護総合確保基金)
23	継続的な資質向上の支援	介護福祉士の継続的な質の向上を促すため、職能団体や養成施設団体との連携の上、資格の高度化等や専門性の向上に向けた検討を進める	(検討) 平成27年度～ (実施)適宜	

13

当面の具体的な施策メニュー（6/6）

目指す姿5. 標高を定める ～人材の機能分化を進める～

24	介護人材の適切な役割の明確化	様々な介護人材の適切な役割分担を進め、限られた人材を有効活用するため、求められる役割に応じた人材配置や養成の在り方について検討する	(調査・研究) 平成27年度～ (検討) 平成28年度～	
25	介護福祉士養成カリキュラム等の改正	中核を担うべき高度人材たる介護福祉士に求められる役割を踏まえ、現行の介護福祉士養成カリキュラム等について検証を行い、必要に応じて見直しを行う	(検討) 平成29年度～ (実施) 平成30年度以降	
26	未経験者が参入しやすい入門的な研修の推進	未経験者などが、その担うべき役割に即して参入しやすいよう、入門的な研修や他の福祉分野との共通基盤を修得するための研修の創設等について検討を進める	平成29年度に検討を開始し平成30年度以降実施	

14

介護福祉人材確保の促進について(法改正事項)

厚生労働省
社会・援護局

資料3

○ 2025(平成37)年に向けた介護人材の量的・確保対策を総合的に推進するため、予算や介護報酬での対応と併せて、社会福祉法、社会福祉士及び介護福祉士法等を改正し、制度的基盤を整備する。

1. 介護人材確保に向けた取組の拡大

- 介護人材確保は喫緊かつ重要な政策課題であることから、福祉人材確保指針の対象範囲を拡大する

○ 福祉人材確保指針の対象範囲を介護保険サービス全般に拡大

- ・「社会福祉事業従業者」から「社会福祉事業及び社会福祉事業と密接に関連する介護サービス従業者」まで拡大

2. 福祉人材センターの機能強化

- 地域における介護人材確保対策の基盤である都道府県福祉人材センターの機能強化を図る

○ 福祉人材センターにおける支援体制の強化

- ・業務委託によるサテライト展開推進
- ・ハローワークとの連携強化等
- 離職した介護福祉士の届出制度を創設し、再就業を促進
- ・離職者情報の把握や情報提供等による求職者により、円滑な職場復帰を支援
- ※ 再就業のための研修・職場体験は地域医療介護総合確保基金で実施

3. 介護福祉士の国家資格取得方法見直しによる資質の向上

- 介護福祉士の資格取得方法の一元化を実施し、資質・社会的評価の向上を図る
- 若者や他業界からの参入促進、現場の介護人材のキャリア志向を向上させる措置を講じる

○ 平成34年度から養成施設卒業者に対し、国家試験を義務づけ(平成29年度から受験資格を付与し、養成施設と学生が円滑に対応できるように、5年間をかけて漸進的に導入)

- ※ これに伴い、准介護福祉士を平成34年度から施行。
- 他産業からの参入促進を図る観点からの福祉系高校の「通信課程」の復活等
- ※ 地域の教育機会確保のため、カリキュラムが軽減されている特例高校を時限的に活用
- 数年かけて資格取得できる仕組み(単位制)の検討、実務者研修の受講期間の柔軟化

15

福祉人材センターの機能強化等

- 都道府県福祉人材センターが中心となり、地域における介護福祉士をはじめとした福祉・介護人材確保を推進する
 - ① 福祉人材センターの機能強化により、総合的な福祉・介護人材の確保を推進
 - ② 地域における福祉・介護人材の支援体制を強化するための委託制度やその前提となる守秘義務規定等を整備
 - ③ 潜在介護福祉士の届出制度を設け、離職者の把握と求職者になる前の段階からの効果的・総合的支援を推進

※福祉人材センターとは、社会福祉法に基づき、福祉分野への就労を希望する者への職業紹介等を実施する指定法人

① 福祉人材センターの機能強化

(福祉人材センターの支援対象の拡充)

- 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も福祉人材センターの支援対象とし、総合的な福祉・介護人材確保対策を推進

② 地域における支援体制の強化

(ハローワーク等との連携強化)

- 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、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

(サテライト展開の推進)

- 福祉・介護人材や福祉・介護を志す者が、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し、広域的な人材確保対策を推進

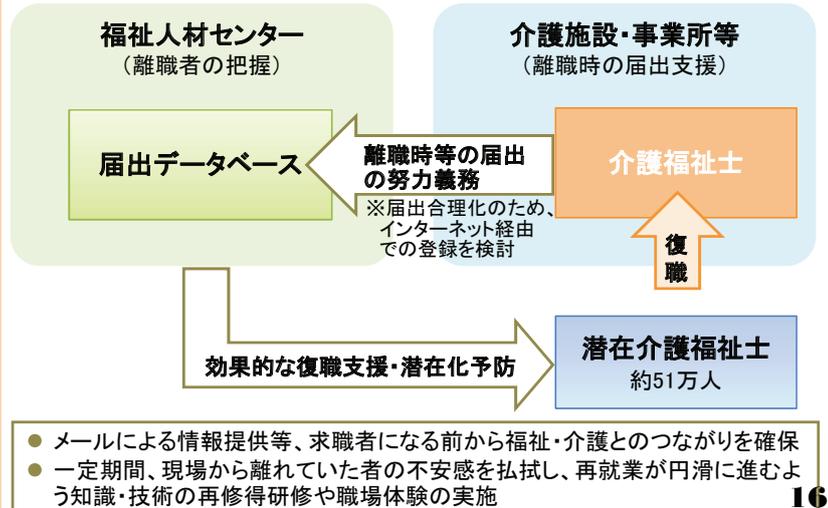
(センター職員の守秘義務の整備)

- 離職した介護福祉士の届出制度や委託制度による支援を、福祉・介護人材や福祉・介護を志す者が安心して受けられるよう、福祉人材センターの守秘義務規定を整備

③ 離職した介護福祉士の届出制度の創設

(離職した介護福祉士の届出制度の創設)

- 介護現場の中核を担うことが期待されている介護福祉士のうち約4割の者は介護に従事していない(平成25年10月現在)。このため、離職者情報の把握や、求職者になる前からの情報提供等の総合的な支援を行い、介護福祉士の再就業を促進



介護福祉士資格取得方法の一元化に向けた経緯について

- 平成19年の「社会福祉士及び介護福祉士法」の改正により、介護人材の資質向上を図る視点から、資格取得方法を一元化（全ての者に一定の教育プロセスや実務経験を経た後に国家試験義務付けを行う（平成24年度施行））
- 平成23年に、新たな教育内容（喀痰吸引等）を踏まえ、一部の施行日を3年間延期（平成24年度→27年度施行へ）
- 平成26年、介護人材確保が困難な状況等を踏まえ、「医療・介護総合確保推進法」により、介護福祉士資格取得方法の一元化の延期（平成28年度施行へ）、介護人材確保の方策についての検討を行う旨規定

■ は、施行済み □ は、未施行（現行法では、平成28年4月施行予定）

	実務経験ルート	養成施設ルート	福祉系高校ルート
	3年以上の介護等の業務に関する実務経験を経た後に、国家試験に合格して資格を取得する方法	厚生労働大臣が指定する介護福祉士養成施設等において必要な知識及び技能を修得して資格を取得する方法	文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定する福祉系高校において必要な知識及び技能を修得した後に、国家試験に合格して資格を取得する方法 平成25年度までに特例高等学校等（通信課程含む）に入学した者を含む
教育プロセス (実務経験研修)	実務経験 3年以上 + 実務者研修 (6月以上/450時間)	履修期間 2年以上 (改正前 1,650時間) (+200時間=1,850時間)	履修期間 3年以上 (改正前 34単位(1,190時間*)) +19単位=53単位(1,855時間*) *時間数は、1単位を35時間として換算
国家試験	国家試験	国家試験	国家試験

【参考】資格取得者数

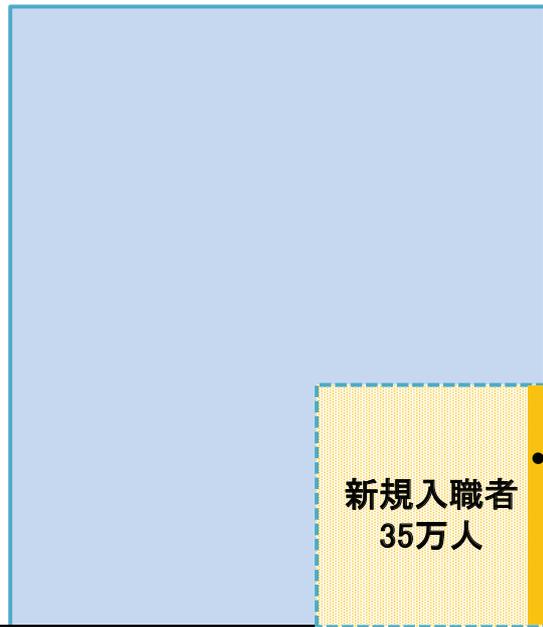
	実務経験ルート	養成施設ルート	福祉系高校ルート
累計	約88.1万人	約30.3万人	内訳無し(実務経験ルートに含む)
平成25年度	約8.7万人	約1.1万人	(約0.4万人)

注1) 累計資格取得者数は、平成25年9月末時点の登録者数である。
 注2) 平成25年度の資格取得者数は、平成24年9月末から平成25年9月末までの登録者の増加数である。
 注3) 福祉系高校ルートは実務経験ルートの資格取得者数に含むが、参考として、平成25年3月発表の国家試験合格者数を記載している。

単年度で約1.5万人
 (介護職の新規入職者(約35万人(平成25年実績(推計))の4%程度に相当)

介護への入職者全体に占める養成施設ルートの方の割合

平成25年度の介護人材
171万人



養成施設ルートの入職者
(全員が就職したと仮定)

1.1万人
(新規入職者全体の3.1%に相当)

新規入職者
35万人

【入職者数の推計に用いた介護職員数に関する注記】

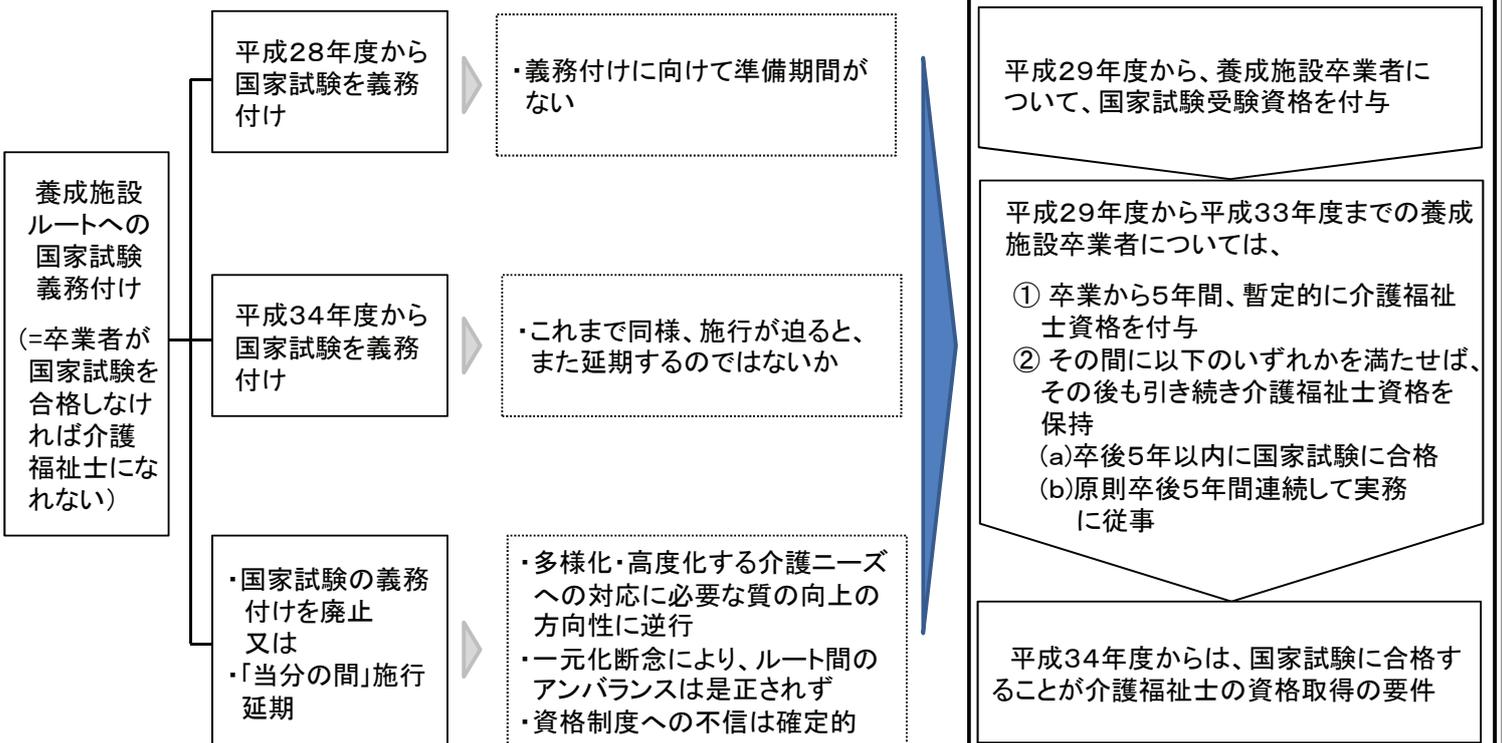
- 注1) 調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて補正したもの。
 - 注2) 年ごとに調査対象サービスに相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。(訪問リハビリテーション:平成12~24年、特定施設入居者生活介護:平成12~15年、地域密着型介護老人福祉施設:平成18年)
 - なお、「通所リハビリテーション」の介護職員数は、すべての年に含まれていない。
 - 注3) 「小規模多機能型居宅介護など」には、「小規模多機能型居宅介護」の他、「複合型サービス」も含まれる。
 - 注4) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数。(各年度の10月1日現在)
 - 注5) 平成25年度の介護職員に占める入職者数は、平成25年度の介護職員数から、平成24年度の介護職員数に離職率を乗じた数を減じることにより推計したもの。
- 【資格取得者数等に関する注記】
注) 養成施設ルートは資格登録者が全員就職したと仮定した場合の人数。
【出典】 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)
公益財団法人介護労働安定センター「平成25年度介護労働実態調査」(離職率)
公益財団法人社会福祉・振興試験センター(養成施設ルートの資格取得者数)

養成施設ルートへの国家試験導入の時期・方法について

考え方

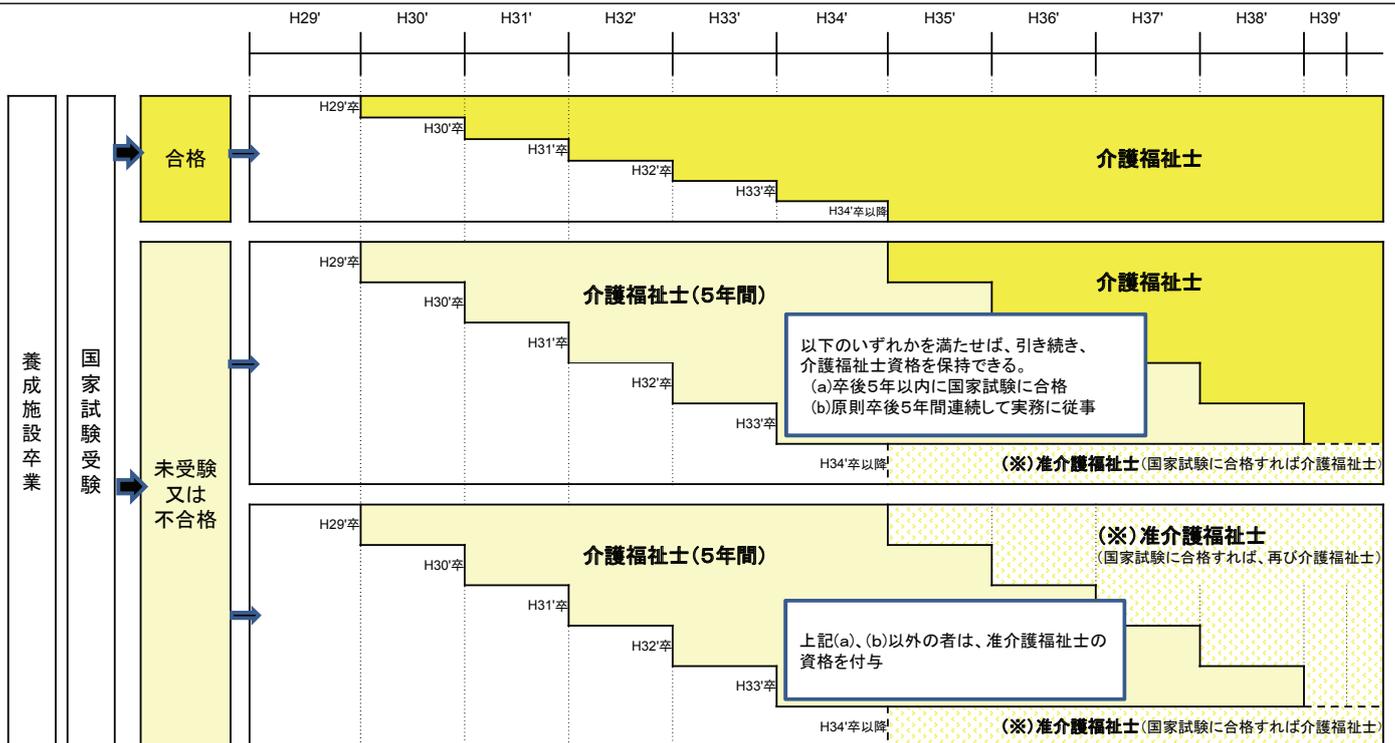
留意点

(案)



養成ルートへの国家試験導入の道筋

- 平成34年度から、養成施設卒業者に対し、国家試験の義務づけを実施する。
- 養成施設と学生が円滑に対応できるよう、平成29年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5年間をかけて漸進的な導入を図る。



(※) 「准介護福祉士」とは、平成19年の社会福祉士及び介護福祉士法の改正に際し、国家試験の義務づけに伴い、「介護福祉士の技術的援助及び助言を受けて、専門的知識及び技術をもって、介護等を業とする者」として規定。(現時点では未施行)
准介護福祉士については、同改正法附則に検討規定が置かれ、附帯決議(参・厚労委)が付されている。

20

(参考)「准介護福祉士」制度に関する法律の附則・国会の附帯決議

社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律(平成19年法律第30号)

附 則 (検討)

第九条 政府は、経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定に関する日本国政府とフィリピン共和国政府との間の協議の状況を勘案し、この法律の公布後五年を目途として、准介護福祉士の制度について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 (略)

(※) 法律の公布日は、平成19年12月5日

附帯決議(平成19年4月26日 参議院厚生労働委員会)

四、准介護福祉士の仕組みは、フィリピンとの間の経済連携協定との整合を確保する観点にも配慮して暫定的に置かれたものであることから、介護福祉士制度の見直し後の介護福祉士の受入れの在り方について早急にフィリピン側と調整を行う等の対応を行い、その結果を踏まえ、速やかに介護福祉士への統一化を図ること。

21

実務者研修の円滑な実施について

○ 受講者本人及び施設側の負担を軽減する措置をこれまで行ってきたことに加え、より一層の環境整備を図った上で、平成28年度から施行。
 ※既に、平成26年1月1日現在、5,879人の者が実務者研修を修了、10,367人の者が実務者養成施設に在籍。

【平成19年改正】

○実務経験ルートにおける受験資格として、理論的・体系的な知識・技能を学ぶため「実務者研修」(6月以上、600時間)を義務付け

【平成23年改正～】(28年度より実施)

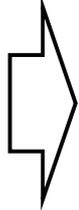
○実務者研修の負担軽減

- ① 受講時間の短縮(600→450時間へ)、② 既に履修した科目の読み替えができる仕組みの導入、③ 通信課程の活用等
- 介護事業者が「実務者研修」を受講する際に必要な代替要員を雇い上げるための費用を助成する仕組みを創設(24年度から)
 (受講者1人あたり平均25.6万円を助成(実績))

【H19改正】

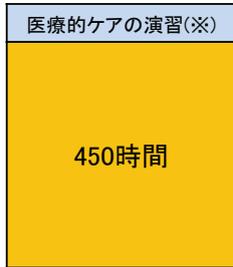


制度見直し
(負担軽減)



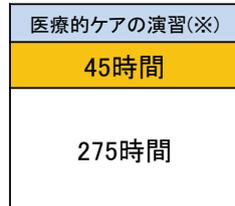
【H23改正】

- ① 初任者研修等の受講歴に基づき、450時間全てを受講する必要のある者は少なく、320時間の受講が平均的な姿(サンプル調査では7~8割が該当)
- ② 通信課程の活用により、320時間の受講のうち、275時間は通信での習得が可能
 ・H26.4現在、実務者研修の総定員数約11.4万人のうち、通信課程の定員は約10万人(約9割)



① 320時間

(一般的な姿)



環境整備



- 面接授業
- ② 通信課程での受講が可能

【今後】

○より一層受講・受験しやすい環境整備を図る

・業務と両立して資格取得できるよう、数年かけて国家試験の科目別に合格を認定する仕組み(いわゆる「単位制」等)の導入を検討

・受験希望者の利便性のため、実務者研修の受講期間を柔軟化(「受講期間6月以上」の規制を撤廃)
 (平成28年度から)

※「医療的ケアの演習」は、回数が設定されている(例:「口腔内の喀痰吸引」が「5回以上」等)

実務者研修の受講例(初任者研修修了者が受講する場合)

- ① 面接授業の日数は9ヶ月で7日間
- ② 通信課程はテキストを読み、課題への回答やレポートを提出するという自習の形態(全体で16回提出)

・=課題等提出 ○=面接授業

	科目	課題提出本数 ・ 面接授業通学日数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
			通信課程	医療的ケアを除く科目 (225h)	13回	●●●●	●●●●	●●●●	●		
医療的ケア (50h)	3回					●●●					
合計 (275h)	16回										
面接授業	介護過程Ⅲ (45h)	5日				○○ (土日可)	○○ (土日可)	○ (土日可)			
	医療的ケア (演習)	2日						○ (土日可)	○ (土日可)		
	合計 (45h+演習)	7日									