

令和7年6月9日

社会保障審議会福祉部会
福祉人材確保専門委員会
委員長 松原由美 殿

公益社団法人日本介護福祉士会
会長 及川 ゆりこ

介護人材の確保に向けた包括的な提案
～介護福祉士制度の整備と専門性の活用を通じた持続可能な介護基盤の構築～

1 現状と課題認識

少子高齢化の進展により、介護人材の確保は喫緊の課題となっている。
他産業と比較して、介護職は、処遇やキャリア形成、社会的評価の面で魅力に優位性があるとはいえず、人材の確保・定着が困難な状況にある。
また、介護福祉士の資格や専門性が、制度上十分に活かされていない。

2 具体的な提案内容

(1) 介護福祉士の専門性を活かす制度整備

① 国民の信頼が得られる資格制度の確立

資格取得方法の一元化（一定の教育プロセスや実務経験を経た後に国家試験を受験するという形）の度重なる延期（4回）は、国民の信頼と有資格者の誇りを損なわせている。

真に信頼される国家資格としての介護福祉士制度を確立させるためには、資格取得方法の一元化を速やかに完全実施させる必要がある。

また、資格試験に合格していないことを証する准介護福祉士資格の仕組みは、信頼性に欠けるものであり、比国への影響の懸念も払拭されており、登録者がゼロ名である状況を踏まえれば、今こそ撤廃の判断をすべきである。

② 福祉専門職の情報登録制度等の整備

介護人材の確保策については、介護現場で中核的な役割を担う介護福祉士や介護福祉の専門人材、それ以外の人材等の区分を定め、それぞれの必要数を設定したうえで、現状を踏まえた具体的な計画とすることが必要である。

また、今後、地域包括ケアの深化に留まらず、地域共生社会の構築を進めるためには、現状、十分に活用しきれていない潜在的な介護福祉士の専門性を活用できる道筋を構築する必要がある。

そのため、地域で介護福祉士等の専門性を活用した取組を推進できる枠組みを構築するとともに、現任・潜在の福祉専門職の資格者情報登録制度として確立させるべきである。

③ 認定介護福祉士の仕組みの有効活用

平成19年の社会福祉士及び介護福祉士法改正時の附帯決議を踏まえ、認定介護福祉士の仕組みが構築され、これまでに約220名が認定介護福祉士として登録されている。

認定介護福祉士には、介護現場の統括リーダーの役割から、介護にまつわる地域課題に向き合う知見を有する人材としての役割まで、幅広い活躍が期待され、すでにそれぞれの取組がなされているが、十分な効果検証がないこともあり、認定介護福祉士の制度上の位置づけの検討もなされていない状況にある。

ただし、認定介護福祉士の能力を有効活用するためには、認定介護福祉士の社会的評価が欠かせず、制度的な位置づけ等の取扱いについての検討をお願いしたい。

(2) 介護福祉士資格の制度上の位置づけの明確化

介護福祉士資格は、介護福祉専門職としての倫理観・コンプライアンス意識を備えた人材であることを証するものであり、だからこそ、介護職チームの中核的な役割を担う人材として位置付けられていると理解している。

そこで、介護福祉士を、倫理・法令遵守の担保、虐待防止、身体拘束廃止への責任を担うリーダーとして位置づけるとともに、介護職チームの中核的な役割を担う人材として、配置基準上明確に位置づけ、役割や責任、負荷に見合った処遇を保障すべきである。

(3) 介護職のキャリア形成の道筋の整理

① 介護福祉士が担う中核的役割の明確化

介護職チームの中核的な役割を担う介護福祉士には、多様な人材を束ね、質の高い介護を提供する役割が期待されているが、具体的な役割についての整理がなされておらず、すべての介護福祉士に対し、必要なスキル等を身につけるための機会も保障されていない。

質の高い介護サービスの提供や継続性を担保するためには、中核的な役割の整理とあわせ、必要なスキル等を身につけるための研修の整備等が必要である。

また、そのうえで、当該役割を担う人材の配置を制度上位置づけ、役割や責任、負荷に見合った処遇を保障すべきである。

② 介護職のキャリア形成と学びの標準化

厚生労働省から示された「山脈型」キャリアモデルは、極めて重要な視点であり、引き続き具体的な検討を進めるべきである。

他方で、介護人材の体系的なキャリア形成の道筋がないことが、介護人材の定着や、介護業界に関心のある人材の新規参入の阻害要因のひとつとなっているだけでなく、制度に紐づく研修のほか、職能団体や事業者団体等による各種研修等の内容の重なりなどの非効率を生じさせていると考えられる。

そのため、介護現場の負担を最小にしながら、効率よくキャリア形成できる、介護業界共有の介護人材の生涯研修体系を整備するとともに、受講履歴を一括で管理する仕組みの構築を検討すべきである。

(4) その他

国民が「親の介護」というライフイベントに向き合うタイミングにあっても、安心して生活と仕事を継続できるようにする必要がある。

そのためには、地域住民が生活の中で必要となる基本的なスキルとして、一定の介護知識・技術を習得できる仕組みを社会全体で構築するとともに、介護離職に至る課題解決に向けた対応も併せて進めるべきである。

3 まとめ

介護人材の確保には、「処遇の改善」に加え、「制度の信頼性」「専門性の確保」「将来展望の可視化」が不可欠である。

介護福祉士が自らの専門性に誇りを持ち、地域での役割を発揮できる制度設計とすることが、持続可能な介護の基盤となる。

今こそ、断片的な対応から脱却し、介護職の全体像を再定義する包括的な政策展開を進めるべきであり、これらを実現することが、介護人材不足を解決する最短ルートであると考える。

以上

【各項目の考え方】

1 資格取得方法の一元化の完全実施

- ・ 資格取得方法の一元化（一定の教育プロセスや実務経験を経た後に国家試験を受験するという形）は、介護福祉士の資質の確保及び向上のために必要として、平成19年の社会福祉士及び介護福祉士法改正で定められた方向性であるが、4度の延期を繰り返し、約18年経過した今も、完全実施に至っていない。
- ・ 資格制度の適正化を図り、真に信頼を得るための一元化の延期が重なることは、国民の信頼や社会的評価、そして有資格者の誇りを損なわせている。
- ・ 介護分野の国家資格である介護福祉士の仕組みを、真に信頼いただける仕組みとすることこそが、真に優先させるべき課題である。
- ・ これまで、一元化を目指しつつ足下の人手不足等を勘案し先送りされてきたが、この間に人手不足が解決したわけではなく、以上の状況を勘案したうえで、現状に区切りをつけるべきである。

2 准介護福祉士の仕組みの撤廃

- ・ 平成19年の社会福祉士及び介護福祉士法改正時に、養成施設卒業者のうち試験に合格していない者に対する当分の間の措置として准介護福祉士の仕組みが構築された。
- ・ 准介護福祉士資格は、資格試験に合格していないことを証するものであり、信頼性に欠ける仕組みである。
- ・ また、「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つて、介護等を業とする者」と定義されているが、位置づけが曖昧であり、介護現場に混乱をもたらしかねない。
- ・ この仕組みは、養成施設卒業者への国家試験導入延期の影響により、令和4年4月に動き出しているが、現時点で、准介護福祉士の登録者はゼロ名である。
- ・ さらに、懸念されていた比国への影響も払拭されていることを踏まえれば、今こそ撤廃の判断をするタイミングである。

3 現任・潜在介護福祉士の把握体制強化

- ・ 介護現場では、介護人材不足のなか、新規参入の促進は喫緊の課題であるが、介護職チームを適切に機能させるために、中核的な役割を担う介護福祉士が欠かせないことを踏まえれば、介護人材の確保策は、確保すべき人材ごとに具体的な計画とする必要がある。
- ・ そのため、介護現場で中核的な役割を担う介護福祉士のほか、介護福祉の専門人材、それ以外の人材等の区分を定め、それぞれの必要数を定めつつ、現任の介護福祉士等の配置状況やスキル等を正しく把握する仕組みが必要である。
- ・ 他方で、地域社会に目を向けると、地域住民には介護福祉にまつわる多様な課題（介護サービス、介護技術、権利擁護等）があり、発災時には、避難所や施設・事業所において介護福祉のニーズが生まれるが、いずれに対しても、介護福祉士の専門性は有効であり、当該専門性を活用した取組を推進できる枠組みが必要である。
- ・ また、その際、期待できるのが、地域に多数存在すると想定される潜在的な介護福祉士の存在であるが、現行の介護福祉士等の届出制度は十分に機能しているとはいえず、機能強化が課題である。
- ・ 以上を踏まえれば、有効な人材確保策を策定するためだけでなく、地域資源を有効に活用できる道筋とするためにも、現行の介護福祉士等の届出制度を、対象範囲を現任の介護福祉士まで広

げたうえで、より有効に活用できる資格者情報登録制度として確立させるべきである。

- ・ なお、この情報登録の仕組みは、介護福祉士等の介護人材だけでなく、福祉専門職全般に対象を広げるべきである。

4 認定介護福祉士の仕組みの有効活用

- ・ 認定介護福祉士の仕組みは、平成19年の社会福祉士及び介護福祉士法改正時の附帯決議において「重度の認知症や障害を持つ者等への対応、サービス管理等の分野において、より専門的対応ができる人材を育成する」とされたことを踏まえ、構築された仕組みである。
- ・ 認定介護福祉士の養成研修は22科目（600時間）で構成された、介護現場の課題解決から地域福祉実践までをカバーする研修プログラムとなっており、介護現場の統括リーダーの役割から、介護にまつわる地域課題に向き合う知見を有する人材としての役割まで、幅広い活躍が期待される。
- ・ 平成28年度に運用を開始し、これまでに約220名が認定介護福祉士として登録され、それぞれでの取組がなされているものの、十分な効果検証がないこともあり、認定介護福祉士の制度上の位置づけの検討もなされていない状況にある。
- ・ 認定介護福祉士の能力を有効に活用するためには、認定介護福祉士の登録者数を増やす必要があるが、そのためには、社会的な評価が欠かせず、制度的な位置づけ等についての検討が必要である。

5 制度的な位置づけの明確化

- ・ 介護福祉専門職としての倫理観・コンプライアンス意識は、介護サービスを提供する人材として最も備えておかねばならない要素である。
- ・ 介護福祉士資格は、この介護福祉専門職としての倫理観・コンプライアンス意識を基盤として、専門的知識・技術を有する人材であることを証するものであり、だからこそ、介護職チームの中核的な役割を担う人材として位置付けられていると理解している。
- ・ しかし、介護福祉士資格は、例えば介護保険制度上では、体制加算の対象となっているものの、配置基準上の明確な位置づけがないほか、中核的な役割を担う人材としての配置要件も薄く、例えばサービス提供責任者も、介護福祉士資格を必須要件とはしていない。
- ・ また、認知症介護実践研修など、加算要件となっている制度に紐づく研修の仕組みがあるが、当該研修の受講も介護福祉士資格を要件とはしていない。
- ・ 介護福祉専門職としての倫理観・コンプライアンス意識を担保する人材として、介護職チームの中核的役割を期待されていることを踏まえれば、制度上の位置づけを明確にすべきであり、そうすることが、責任意識を促すことにも繋がる。
- ・ 以上を踏まえれば、介護福祉士を、倫理・法令遵守の担保、虐待防止、身体拘束廃止への責任を担うリーダーとして位置づけるとともに、介護職チームの中核的な役割を担う人材として、配置基準上明確に位置づけ、役割や責任、負荷に見合った処遇を保障すべきである。

6 介護福祉士が担う中核的役割の明確化

- ・ 介護職チームの中核的な役割を担う介護福祉士には、多様な人材を束ね、質の高い介護を提供する役割が期待されているが、具体的な役割についての整理がなされていない。
- ・ 中核的な役割を担う介護福祉士に求められる役割・機能（中核的役割）としては、以下のような内容が考えられる。

- － 介護福祉専門職としての倫理観・コンプライアンス意識
- － 高度な知識・技術を有する介護の実践力
- － チームマネジメント（スタッフの役割分担、連携促進、日々の業務調整）
- － リーダーシップ（チームの方向性を示す、模範となる、メンバーの動機づけを図る）
- － コミュニケーション・対人関係能力（スタッフ間の信頼構築）
- － 利用者毎の介護過程の展開（個別介護計画の作成・実施・評価のリード）
- － 多様な人材への指導・教育（未経験者や短時間労働者へのＯＪＴ・教育）
- － 労務管理・シフト調整（人員配置の最適化、働きやすい勤務体制の確保）
- － 生産性向上における業務改善マネジメント（業務効率化、ＩＣＴ導入） など
- ・ ただし、制度上、これらの役割を担う人材の配置が位置付けられておらず、役割や責任、負荷に見合った処遇が担保されているわけではない。
- ・ また、これらの整理がなされていないため、様々な役割が期待されている介護福祉士に対し、必要なスキル等を身につけるための機会も保障されていない。
- ・ 以上を踏まえれば、質の高い介護サービスの提供や持続可能性を担保するため、中核的な役割の整理とあわせ、必要なスキル等を身につけるための研修の整備等を図るとともに、当該役割を担う人材の配置を制度上位置づけ、役割や責任、負荷に見合った処遇を保障すべきである。

7 介護職のキャリア形成と学びの標準化

- ・ 厚生労働省から示された、介護職員の経験や志向に応じて個々人が主体的に将来の進路を選択できる「山脈型」キャリアモデルは、極めて重要な視点であり、引き続き具体的な検討を進めるべきである。
- ・ これと関連するが、介護業界として、介護現場の介護職員が、それぞれのポジションで期待される役割を担うために必要とされる知識・技術等のスキルを整理した、体系的なキャリア形成の道筋が整備されていないことが大きな課題である。
- ・ キャリアラダーや人材育成の仕組みがない事業者では、十分な経験や学びを積み重ねる機会もない介護人材が中核的な役割を担うポジションに登用され、バーンアウトしてしまうなど、体系的なキャリア形成の道筋がないことが、人材定着の阻害要因のひとつになっている。また、このことは、介護業界に関心のある人材の新規参入を躊躇させる要因にもなっている。
- ・ 他方で、制度に紐づく研修のほか、職能団体や事業者団体等による各種の研修等があるが、それぞれの研修等の内容に重なりがあるなど、非効率が生まれており、これも、介護業界における体系的なキャリア形成の道筋が整備されていないことにより生じている弊害である。
- ・ 以上を踏まえれば、介護業界として、介護人材がそれぞれのポジションで期待される役割を担うために必要とされる知識・技術等のスキルについて、体系的なキャリア形成の道筋の整備を進めていくべきであり、その際、学びの積み重ねの履歴の可視化と記録が可能な仕組みの構築も併せて検討されるべきである。
- ・ 効率的な学びとキャリア形成の道筋が明確になることは、介護職員自身の成長実感による、離職やバーンアウトの予防のほか、介護職に対する魅力の向上、介護人材の新規参入の促進に繋がることが期待される。

8 その他

- ・ 高齢化が進む日本社会において、「親の介護」は、結婚や出産と並ぶ重要なライフイベントとして位置付けられ、他方で、高齢者の独居世帯の増加が社会課題とされている。このような現実

を踏まえれば、地域住民が生活の中で必要となる基本的なスキルとして、一定の介護知識・技術を習得できる仕組みを社会全体で構築していくことが求められる。

- ・ また、国民が「親の介護」に直面しても、介護離職に至らない体制を整えることが重要である。とりわけ、「介護と仕事の両立の困難さ」「介護負担の重さ」「制度利用のハードルの高さ」「介護保険制度の理解不足」といった構造的課題への対応は喫緊の課題である。
- ・ いかなる形で介護と向き合うことになったとしても、だれもが、安心して日常生活を継続できるよう、介護人材の確保とともに、こうした課題にも的確に対応していくことが今後ますます重要となる。

以上