

前回の専門委員会における委員からの主な御意見

前回の専門委員会における委員からの主な御意見①

< I 高齢化や人口減少の地域差がある中での各地域における人材確保の取組 >

- 各地域でプラットフォームを構築しての取組であったり、介護助手の普及促進、多様な働き方、介護福祉人材の活用など、様々な取組がなされているが、全国的に見ると、まだまだ取り組めていない。こうした取組を全国的に広げ、定着させていくことが必要。
- 地域軸、時間軸への対応がこれからの前提。地域単位でのフォーマルとインフォーマルな対応策を柔軟・分野横断的に継続できるような体制は、今後の組織づくりの観点として欠かせない。介護人材確保という、どの地域やどの法人等でも共通するようなキーワードは、参画意欲や意識を高めていく上で重要。
- フォーマル・インフォーマルの2層関係はイメージが湧きやすい。情報連携だけでなく、ネットワークをどのように課題解決のプロセスに乗せていくかということが重要。いろいろな主体の参画によって活動を生み出すことが期待できる。ネットワークだけではなくコーディネーター的役割が重要で、静岡県の場合には福祉人材センターが担うことで、介護人材確保の他の施策や事業との連動性が生まれている。
- プラットフォームを介護人材確保だけにとどまらせておくのはもったいない。それぞれの地域の状況に即して、2040年にどういうケアのモデルであるべきなのか、先んじて実現しているようなケアの形というのは、自分たちの地域にどういうものがあるのか、良い事例を拾いながら、そのような形にどう移行するかについても議論ができるような形を期待したい。
- 介護、福祉、住宅分野などに共通する課題もあり、介護分野を超えた連携強化の枠組みづくり、重層的支援体制整備事業との連携による包括的で伴走的な支援の強化を継続し、地域にマッチした体制をそれぞれの地域で話し合っ、支援体制づくりを進めていく形が求められる。地域によっては、広域的な観点から、都道府県として市町村をサポートする体制と連携の強化が必要。
- 1人当たりの介護を何人の職員で対応するかは、地域によって違いがあると思う。都道府県レベル、地域の中で、その特徴を経年で比較・他地域と比較できるような、材料となる情報を国レベルで分析した上で提供することが重要。都道府県規模で見て、どういった施策を組み合わせると効果的なのかを精査し、それを学びながら展開していくことを考える上で、それらの情報は欠かせない。
- 現在の実績と2040年における必要見込数の差で介護職員が57万人不足することだが、各県は2040年の必要見込数と現状推移を見込んだ介護職員数を推計しており、その不足数を積み上げたときには62万人不足する。福祉施設でも団塊ジュニアの職員が多く、10～15年後には退職すると、介護人材の必要数はもっと多くなるのではないかと。なるべく長く健康的に勤めてもらう施策も必要。

前回の専門委員会における委員からの主な御意見②

< II 若者・高齢者・未経験者などの多様な人材の確保 >

- 若者・高齢者・未経験者などの多様な人材の確保については、職場体験を通して、高齢者とのコミュニケーションをとることで、福祉の現場を理解してもらうことが重要。
- これまでも魅力を伝える活動、介護現場の負担を軽減する活動、環境を改善する活動がされる中で、介護現場の日本人の若者の減少に歯止めがかからない状況。この点を解決しないと根本的な介護人材の確保、拡充にはつながっていかない。
- 介護に対して変わらぬ思い込みがあって、食べていけない、3Kであるみたいなイメージは長く変わっていないと思う。とりわけ地方では、介護・福祉に関わる方々が相対的に見ても生活が安定しているという地域もあると思うので、そういったこともデータとして提供すべき。マイナスを払拭しつつ、プラスの魅力を発信するということは構造的にやる必要。
- 養成校以外の学校では、職業として介護を理解・認知していない学生や保護者が多い気がする。進路指導の担当教員も就職先として勧めることを躊躇している。保護者・教員を対象に、介護現場ではテクノロジーの活用が進んでいることや、社会的課題に対応しているといった視点をもっとアピールする必要。
- 大学のキャリアセンターが、人材センターと連携しながら、大学内の福祉以外の学生に対して福祉のインターンシップを実施した。参加者からは、イメージと違った、公務員になる上で実態がよく分かって、仕事に活かしていきます、という声もあった。
- 人が集まらない現状として、保護者の存在は大きい。福祉の仕事がかっこいい・すごいと思われておらず、やりがいが届いていない。また、普通科に在籍する高校生に魅力を発信して、福祉の専門学校・大学に導いていけるかが重要。福祉が特別な仕事・かっこいい仕事であるという価値観を醸成できるよう、教育機関・現場・国と連携していきたい。
- 人が集まり、離職せずに定着できる職場づくりとともに、ICTやAIなどの新技術の利用促進で介護の質の向上と業務負担軽減を図る必要。安易に人員配置基準を緩和することは、利用者や働いている人にしわ寄せが及ぶことになりかねない。新技術の導入・利用促進には、ある程度の大規模化・協働化が必要になるが、それによるデメリットも留意して検討を深めることが重要。
- 事業所としては、働きやすい環境をつくることがまず第一。賃金体系・キャリアパス制度・人材育成システム・ICTや介護ロボットの活用などの雇用管理の改善状況は事業所間で差がある。休暇制度の充実やメンタルケアなどを総合的に取り組んでいくべき。
- 専門資格を有する人材がその役割を十分に果たせるようにするためにも、要支援1などの軽度な支援においては、資格の有無にかかわらず、サービスの担い手を広く確保していく必要。

前回の専門委員会における委員からの主な御意見③

< III 中核的な役割を担う中核的介護人材の確保① >

- 多様な介護人材の指導・育成、介護職チームによるケアのコーディネートとチームメンバーの人材マネジメントなど、中核的な介護人材が担うべき役割は様々ある。これらの役割を担うために必要なスキルを身につけるための機会が十分に用意されているとは言えない。新規参入の促進と併せて、多様な人材を有効に機能させるためにも、中核的役割を担う人材の育成と確保は喫緊の課題。
- 全国の各地域や介護現場に中核的役割を担うことができる介護福祉士がどの程度存在し、従事しているのかを正確に把握することは、貴重な人材の活用策を検討する上でも重要。現場はとてもしんどい状況であり、介護ニーズも介護人材の状況も地域ごとに異なる。人材確保にあたって、専門職の配置は重要な鍵となる。介護福祉士の国家資格を有効に活用した人材確保の検討が必要。
- 介護福祉士の評価の在り方については、介護人材のキャリア形成の道筋を明らかにしつつ、介護報酬や配置基準といった客観的な評価と処遇に結びつけていくことが不可欠。
- 処遇については、問題は大きく、議論は必須である。論点の一つにもなっているが、業務の切り出しをして、多様な人材を求めていく中で、中核的な介護人材の存在はますます重要となってくる。そのような人たちの定着・離職を防ぐために、また人材の量だけでなく質を確保し支援の質を高めていくためにも、待遇・処遇の問題は切っても切り離せない。
- 多様な介護人材の参入を促進していく流れがあって、より中核的介護人材の役割も具体的になってきている。山脈型モデルが、中核的介護人材である介護福祉士等が地域包括ケアシステムを深化させるために担っている役割の実態。山脈型モデルを一つの切り口にしながら、介護人材のキャリアとの関係についての議論を期待したい。
- 今後予想される需要の伸びを考えると、専門職が今と同じ配分で確保されることは難しい。専門職のスキルと、専門職ではない人たちにも持っておいてほしいライフスキルを整理することが必要。山脈型のキャリアモデルの中にも、地域全体の介護力向上を進めるというのがあるが、介護講座や職業体験は、いずれ介護職になってほしいという魅力発信の意味合いに加え、ライフスキルとして考えることが重要。
- 専修学校において時間制から単位制となる流れは、身につけたものを読み替えて、将来にわたって専門職として高めていくベースを考える上でも、コンピテンシー基盤型の教育の実現のために意味がある。
- 社会福祉士等ソーシャルワーク専門職に介護人材確保に係る知識などが求められている。介護人材確保の現状を踏まえつつ、この現状に対応したソーシャルワーク専門職の養成教育内容を強化する必要。

前回の専門委員会における委員からの主な御意見④

< III 中核的な役割を担う中核的介護人材の確保② >

- 介護福祉士養成施設卒業者への国家試験義務づけを5年前に検討したときには、特定技能で5年間働けることはそれほど知られていなかった。また、来年から施行される介護福祉士試験のパート合格制度もある。前回からは随分環境整備がなされており、これらをうまく活用して、延長をしないということが考えられないか。専門職の質の担保から理解度を問うた上で資格を付与しているので、一生懸命努力して資格を取得することと残念ながら合格できないことの区別はあってしかるべき。
- 国家試験の一元化によって、介護福祉士を取れば、こういうふうなカッコいい仕事・すごい仕事ができるんだということが親に広がっていくことによって、親が子供に勧めるのではないか。
- 留学生たちが養成校に入って介護福祉士を目指す理由は、100%介護福祉士が取得でき、在留資格を取得できることが保証されていること、奨学金制度があり5年間働けば返済が免除になることである。この環境が整っている状況で、留学生は安心して介護福祉士を目指している。特定技能制度やパート合格は大きな環境の変化であるが、経過措置を廃止した場合の影響は、出口よりも入口にある。多額のお金と時間をかけて、在留資格が取れないかもしれない選択肢を取るよりも、違う在留資格に行く者が生じる、また、特定技能では奨学金の返済義務が生じることになる。在留資格が取れるかどうか分からないとなれば、入学者は恐らく激減し、地域に養成校が1つもないという県が出てくることから、空白地には養成校を卒業した学生たちがいなくなるという未来も考えられる。
- 留学生の募集は地域格差が非常に大きい。少ない地域も留学生募集のために現地に行くなど努力をしているが、マッチング事業の中で留学生を集められる環境をつくっていくにも時間が必要。合格率を上げることも時間がかかる。せっかく整ってきた環境を周知・理解してもらって、入学者を維持していくためには、もう少し時間が必要であり、経過措置をもう一度延期していただきたい。
- 国家試験の一元化については、附帯決議の中で、経過措置の終了に向けてできる限り速やかに検討を行っていくことが書かれている。経過措置はあくまで暫定的なものであって、この間に養成施設の教育の質を上げ、合格率を高めていくことが必要と書かれている。テキストや教育の方法、それに伴う補助金などいろいろ対策が立てられた。合格率が外国人の方々でも100%に近い状況の学校も出ていけば、まだ20%とか30%以下の学校もある。国家試験に合格しなければ介護福祉士になれない福祉系高校の卒業生たちの不公平感も高まっていく。そういうことの議論もしていただきながら、延長をしない流れで考えていけたらと思う。
- 経過措置については、終了して一元化が進むと確信していたが、いろいろ御意見があるようなので、しっかりと委員会の審議の時間が必要。様々な介護福祉士、都道府県介護福祉士会の会長から、これ以上資格の価値を下げないでほしいと伺っている。

前回の専門委員会における委員からの主な御意見⑤

<IV 外国人介護人材の確保・定着>

- 外国人介護人材については、現場における日本人の負担増の懸念や日本語能力の課題などを踏まえれば、安定的な人材確保に向けて、日本人介護職員の賃金や労働条件の改善など、環境改善に取り組むことが重要である。
- 外国人介護人材の定着は、特に訪問介護で留意が必要。緊急事態時の対応、事後処理、トラブルの未然防止に向けたリスク管理も重要。とりわけ、利用者、家族からのハラスメント対策として、マニュアル整備などを徹底すべき。日本語でのコミュニケーション上の課題も勘案すれば、アプリなどでは対応が困難であり、リアルタイムで事務所側が対応できる双方向のコミュニケーションツールを開発する必要。事前に外国人が家庭に入ることについて、利用者、家族からの同意を得ることも重要。
- 外国人介護人材の受入れが制限されている施設があり、受入れの体制を取っていく必要。
- 外国人介護人材の定着に向けては、日本語教育や文化の違いの対応、生活環境整備など、事業所だけでは難しい状況があり、地方公共団体と連携をしながら進めていくことが必要。小規模な法人では、外国人介護人材の受入れも厳しい状況。費用面（渡航費用、月々の管理費）や更新手続の煩雑さを地方公共団体と協働できれば、中山間地域や僻地でも外国人介護人材の確保につながるのではないかと。
- 准介護福祉士については、国家試験に合格していない者が手にする資格であり、この委員会で廃止に結びつけていただきたい。

前回の専門委員会における委員からの主な御意見⑥

< V その他 >

- 介護を担う全ての人材の処遇改善の底上げが不可欠。
- 介護処遇改善加算は、事業所の判断により介護職員以外にも配分できる運用が認められたが、介護職員への配分が減ってしまう。介護職員以外の全ての職種の処遇改善が行える規模の財源確保が必要。全産業で賃上げが進んでいる中で、福祉従事者の賃上げがついていけないと、業界から人材が流出しかねない。そういうことが起これば、サービス利用者が一番被害を受けることになるので、早急に対応が必要。
- 特に中山間・人口流出地域ではなかなか人材が集まらない。離島や僻地の施設に勤める方々に対して手当の支給を加算制度で検討が必要。
- 介護保険制度の在り方について議論を深めることが不可欠。これからの人口構造を踏まえると、人口減少、超少子高齢化が急速に進行する期間に限って、制度の中で公費の占める割合をどう考えるのか。また、地域共生社会を目指していくからこそ、介護保険の受給者、被保険者の範囲を拡大して、制度の普遍化を図ることが必要。
- 今回のこの委員会では介護人材に絞った議論ということだが、法人の大規模化・協働化の議論が進められており、また地域の福祉ニーズも多様化・複合化している状況の中、介護人材の確保だけに絞った議論で、法人・事業所の中でのアンバランスが出てくる。分野横断的・総合的な議論を進めていかないと、現実的な課題がなかなか解決しない。いま現場では、ケアワークだけではなくて、ソーシャルワークの機能の必要が高まっていることもあり、人材の確保においても、総合的な視点が不可欠。