



3 介護人材のあり方に関する論点整理

前章を受けて、ここでは介護人材のあり方についての論点整理を行う。一定の論点整理を行ったうえで、改めて課題解決に向けた取り組みについて考えることにしたい。

(1) 議論のスタートライン

介護人材のあり方等が大きく揺れている。昭和62年に制定された「社会福祉士及び介護福祉士法」を受けて、平成29年1月末の介護福祉士国家試験まで、すでに29回に及ぶ国家試験が実施されてきた。これらに伴い、介護福祉士の国家資格取得登録者数は、平成29年3月現在、150万人余りとなっている。しかし、介護の現場で活動している介護福祉士は、その1/3以下の約40万人程度であるともいわれる。

介護福祉が魅力ある仕事として認識されるためにも専門性の確立が強く求められており、平成19年の法改正によって、平成24年度から介護福祉士の国家資格取得に当たって全ての人が国家試験を受験すること

としたにもかかわらず、平成23年の法改正でこの制度への移行が3年間先送りされたのち、平成26年の法改正でさらに1年延長された。これとは別に、平成23年の法改正では、介護福祉人材が医療的ケアを行えるようにすることを含め、教育プログラムの大幅な見直しが行われている。

一方で、経済連携協定（EPA）によりインドネシア、フィリピンからの介護の研修生を受け入れるようになったことをはじめとして、海外からの介護人材の受け入れに関し、国内の介護現場からは介護人材の不足に対応して、その必要性が数多く発信されている。

ここでは、こうした様々な課題について一定の整理を試み、10年後、20年後にむけた介護福祉の専門性等に関し、若干の提案を行いたい。

(2) 論点整理

ア 介護に関する専門職の現状

① 施設介護

厚生労働省の福祉人材確保対策検討会第1回の資料によれば、平成24年度時点での施設介護従事者は正規職員が約81万人、非常勤職員が約30万人の合計111万人となっている。

② 訪問介護

同様に厚生労働省の福祉人材確保対策検討会第1回の資料によれば、平成24年度時点での訪問介護従事者は正規職員12万人、非常勤職員30万人の合計42万人となっている。

上記の施設介護と訪問介護を合わせると、合計で153万人が介護に関する仕事に従事していることがわかる。このボリュームは、平成26年時点ですでに看護師と准看護師の就業者数146万人（日本看護協会調べ・2014年）を上回っている。介護分野の全ての人が介護福祉士の資格を取得しているわけではないが、この153万人のマンパワーのボリュームは、日本における保健医療福祉分野を支える最大のものであるという現状をおさえておく必要がある。

前述のように、介護福祉士の資格取得者150万人中、その3分の1以下の約40万人程度が施設介護、訪問介護の担い手である。これは、施設介護、訪問介護の計153万人の4分の1余りでしかないことに留意しておきたい。介護現場で、名称独占の介護福祉士の資格を有するものは、4人に一人に満たない。介護現場が現に有する専門性と、期待される専門性との間に大きなギャップが存在しているのである。

イ 介護専門職へのアプローチ・ルート

介護専門職へのアプローチのルートは、平成28年度時点において大きく次の二つに分けることが可能である。

一つは、4年制大学をはじめとして、短期大学、専門学校等が実施する介護福祉士養成教育の課程を経て、国家資格を取得するルートである。このルートは、①高等学校卒業者が2年以上必要な知識・技能を学ぶ課程（1,800時間以上プラス医療的ケア50時間以上の合計1,850時間以上の学習）を基本としつつ、②福祉系大学・社会福祉士一般養成施設・社会福祉士短期養成施設卒業者等が養成施設において1年以上必要な知識・技能を学ぶ課程（①の課程のカリキュラムを基準としつつ、1,170時間以上の学習）、③保育士養成施設卒業者等が養成施設等において1年以上必要な知識・技能を学ぶ課程（①の課程のカリキュラムを基準としつつ、1,155時間以上の学習）、さらに④福祉系高校において①の教育カリキュラムの基準を満たすもの、の4つに分かれている。なお、①、②、③は、平成28年度までは介護福祉士国家試験を受験することなく介護福祉士の資格が得られ、④のルートは、国家試験を受験し合格した場合に資格取得となる。

もう一つは、実務経験ルートと呼ばれるもので、3年間以上の介護の実務経験を有するものに対して国家試験受験資格を認め、試験に合格して介護福祉士資格を取得するものである。国家試験受験者の多くはこのルートであるが、これと前述の①に代表されるルートでの資格取得との大きな違いは、実務経験ルートでは、介護福祉に関し体系的な学習が行えていないということである。

う。生活支援技術や認知症の方へ支援など、具体的な支援場面への対応については実務経験から一定の知識・経験があるが、介護過程や社会の理解、介護福祉職に求められる

医学的な基礎知識に関しては、十分な学習の確保が難しいというのが、このルートのもつ課題である。

介護福祉士登録者数の内訳（2017年3月現在）

区 分	累積資格取得者
① 養成施設 2 年以上	314,733 人
② 福祉系大学等 1 年以上	2,328 人
③ 保育士プラス 1 年以上	24,886 人
④ 国家試験合格者	1,161,627 人
合 計	1,503,574 人

以上のことから、国家資格取得者が、国家試験合格者のグループと養成施設修了者のグループに大きく分かれること、また当然のことであるが、国家試験合格者グループは、福祉系高校のルートを除けば、実務に関する経験値はあるが、きちんと体系建てられた介護福祉の学習を十分にしているわけではないことがわかる。

ウ 訪問介護と施設介護における介護人材の相違点

従来、訪問介護の分野では、ホームヘルパー養成研修を実施することで介護人材の質的な担保に努めてきた。介護福祉士の制度は、施設介護を意識したものであり、その多くは特別養護老人ホームをはじめとする介護施設での介護人材の育成として機能してきた経緯がある。このため、介護人材として訪問介護を担うものと、高齢者介護施設等で、施設介護を担うものとの間には、質的に大きな乖離が生じてきていた。

さらに昭和 60 年代以降、互助方式による

会員制のホームヘルプ組織が都市部を中心に数多く生まれ、また市町村社会福祉協議会が中心となった登録型のホームヘルパーによる介護の取り組みが試みられてきた。こうしたことは、住民参加のもとで介護を進めるという点では大きな役割を果たしてきたが、訪問介護の専門性を向上させるという視点では、逆に多くの課題を残したといえる。加えて、訪問介護では、人件費として充当できる費用の状況などもあり、非常勤職員でマンパワーを確保することが常態化している。訪問介護を担う介護人材のこのような現況では、在宅での看取り介護を全面的に担うことは極めて難しいといえよう。

こうしたことから、訪問介護と施設介護、養成校ルートと実務経験ルートの違いを超え、介護福祉士の資格取得の方法を早急に一元化すべき状況にあると考えられるのだが、まだその十分な対応はできていない。

エ 介護現任者のキャリアパス

現行のキャリアパス等としては、以下の
ようなものがある。

① 介護職員初任者研修

従前のホームヘルパー研修が整理統合化
され、平成 25 年度からは 130 時間の介護
職員初任者研修に一本化されている。もと
もとは訪問介護の職員のための「ホームヘ
ルパー2級」の研修であったが、現在は訪問
介護、施設介護ともに実質的に初任者研修
として位置付けられているものである。

平成 23 年 1 月の厚生労働省の「今後の介
護人材養成のための在り方に関する検討会
報告書」では、初任者研修修了者について
「在宅・施設で働く上で必要となる基本的
な知識・技術を習得し、指示を受けながら、
介護業務を実践」としている。

② 介護職員実務者研修

上記(2)の実務経験ルートの改善案として、
450 時間の研修課程（もともとは 600

時間で設定、その後見直しで 450 時間に
短縮）として設計されたものが介護職員実
務者研修である。国家試験受験ルートの見
直しとの関係で設定されたものであり、こ
の研修を受けることで全ての国家資格取得
者が一定の講義系の教育を経ること、あわ
せて国家試験の実技を廃止することを目的
としていた。国家試験受験ルートの見直し
は延期されているが、この介護職員実務者
研修自体は各地で取り組まれ始めている。

③ 介護福祉士国家資格

名称独占の国家資格である介護福祉士の
実務能力水準（コンピテンシー）をどのレベ
ルにおくのか、完全には合意形成ができて
いない状況にあると考えられる。なお、平成
23 年 1 月の厚生労働省の「今後の介護人材
養成のための在り方に関する検討会報告書」

では、介護福祉士について「利用者の状態像
に応じた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」としている。

④ 新たな介護資格の検討

平成 23 年 1 月の厚生労働省の「今後の
介護人材養成のための在り方に関する検討
会報告書」では、「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」する「認定介護福祉
士」が構想されている。これについては、平
成 24 年度に検討会の報告書がだされ、民
間団体による資格制度として枠組みづくり
が進められている。

一方で、平成 25 年度末には一般社団法人
シルバーサービス振興会から、介護プロ
フェッショナルキャリア段位制度が提案さ
れている。

このように、介護福祉職のキャリアパス
は、少しずつ形作られてきてはいるが、まだ
確定した形にはなっておらず、試行錯誤の
段階にあるといえよう。

オ 介護の担い手確保

介護の担い手が全体として不足している
ことは間違いない。しかし、その内容を調べ
ていくと、様々な差異があると考えられる。

第一に、平成 26 年 3 月時点での介護分野
の有効求人倍率は全国平均が 2.08 であ
るのに対し、全職種平均では 0.99 となっ
ている。（厚生労働省第 1 回福祉人材確保対
策検討会資料から引用）人材不足が全業種
に及ぶ中で、介護分野での有効求人倍率は
当面、下がることはなさそうな状況にある。

第二に、厚生労働省の第1回福祉人材確保対策検討会資料では、団塊の世代が後期高齢者に突入する2025年までに、約100万人近くの介護人材を追加的に確保する必要があるとしている。推計では、現行の153万人に対し、2025年時点で237万人～249万人の介護人材が必要とされている。

第三に、高齢者介護施設の多くで介護人材の確保に大変な苦勞をしており、介護分野でも人材あせん業の進出が進んでいるといわれる。一方で、一部、老舗といわれるような介護のノウハウを多く蓄積している高齢者介護施設での介護人材の確保は、3、4年前に比べて難しくなっているとはいえ、一定のレベルで維持されているようである。

確保した介護人材が介護の仕事に定着するためには、仕事としてのやりがい、仕事を続けたときの将来の自分のありよう、仕事の専門性を身につけていく中での成長などがプラスに作用することが求められると考えられる。私がよく知っているいくつかの高齢者介護施設で、決して給料が高いわけではなく、むしろ低いにもかかわらず職員の定着率が高いのは、介護の仕事に関するやりがいなどが職員に十分認識され、介護職員の意欲を引き出しているなど、様々なことが介護職員の定着や介護福祉のレベルアップに対しプラスに作用している結果である。逆に、介護職員の職員数の確保に汲々としているところでは、こうした好循環にいたらず、数年前までは、一部の高齢者介護施設では介護職員が使い捨てになっているような印象すらあった。

付随した課題として、EPA（経済連携協定）によるフィリピン、マレーシア、タイか

らの外国人介護人材、外国人介護労働力の受け入れがある。この外国人の介護労働力受け入れについて整理する際、留意すべき点は、サービス利用者の多くが日本語を話さず高齢者であること、さらに現時点では、介護福祉士国家資格を取得している介護専門職であっても、原則として介護労働に対して在留資格が得られないことである。この2点をどのようにクリアするのかの整理がなければ、この問題に対する本質的な解決にはならないと考えられる。

文献リスト

- ・厚生労働省 2014 第1回福祉人材確保対策検討会資料
- ・今後の介護福祉養成教育と養成施設の在り方に関する検討会 2014 今後の介護福祉士養成教育と養成施設のあり方について平成25年度中間まとめ、日本介護福祉士養成施設協会
- ・黒澤貞夫 2013 生活者としての主体性を発揮する支援、介護福祉 2013 秋号 No.91、社会福祉振興・試験センター

（以下、「4 課題解決に向けて」は次号）