

「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果（報告）」（第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会）及び「日本再興戦略」の改訂について（素案）」（産業競争力会議）に対する見解

平成26年6月に第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会において、「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果（報告）」が公表された。その中で、「介護等のサービス業の分野の職種の拡充について受け入れ側の産業実態に即したニーズを把握したうえで検討すべき」との報告がなされた。

また、同月の産業競争力会議において、「日本再興戦略」の改訂について（素案）」が示された。この中で、「外国人が日本で活躍できる社会へ」として、「外国人技能実習制度の見直しで、受け入れ枠の拡大等を平成27年度中に実施すること」、「介護分野における外国人留学生の活躍」として、「国家戦略特区における家事支援人材の受け入れの検討を進め、速やかに所要の措置を講ずる」「介護福祉士等の国家資格を取得した外国人留学生の卒業後の国内における就労を可能とするため、在留資格の拡充を含む制度設計を年内をめどに行う」と明記された。

このような状況を受け、日本介護福祉士会として、「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果（報告）」及び「日本再興戦略」の改訂について（素案）」に対する見解を示す。

## 1. 基本的考え方

日本の超高齢化社会においては、質の高い介護福祉士や介護職員を養成していくことが、介護保険制度の信用と安定化をもたらすものである。介護保険制度で示されているように利用者の尊厳を守り、自立支援に資する介護を行うためには、高い知識、技術、倫理などが求められており、介護職員には高い教育と専門性が必要である。

介護は対人援助サービスであり、日本語でのコミュニケーション能力が不可欠である。介護行為は身体的な介護技術だけでなく、言葉での働きかけが重要な要素となり、コミュニケーション技術も必要である。したがって、外国人が日本の介護現場で働くためには、十分な日本語でのコミュニケーション能力と介護の基本的な知識、技術、倫理が必要である。

## 2. 介護分野における技能実習制度導入について

現在、求められている介護ニーズは身体介護のみではなく、認知症への対応、医療的ケア、予防からターミナルケアなど幅広い介護が求められており、介護には一定の教育と専門性が必要である。

技能実習制度において、無条件に外国人が介護分野に参入することは、介護サービスの質の低下を招き、実際に必要とされる労働力として確保できず、介護の外周的な業務のみ、かつそれを職員が指導・指示しなければならず逆に業務負担となりかねない。国民が安心して

介護を受けることも出来なくなる懸念がある。

さらに、介護は対人援助サービスであり、前提として、十分な日本語能力とコミュニケーション技術が必要である。利用者とのコミュニケーション、他の介護職員、他の専門職とのコミュニケーションが不十分であれば、介護サービスは利用者の意向に沿ったものにならない、利用者の生活、生命に悪影響を及ぼす懸念もある。

そのため、対人援助サービスとしての介護を実践していくための最低限の素養について検討していくことが必要であり、その議論なしに介護分野への拡大は図られてはならない。

### 3. 介護福祉士資格を有したものに対する在留資格について

日本での介護福祉士の国家資格を取得した者については、一定の質が担保されていることから日本で働き続けることには問題ないとする。

EPA の仕組み同様に、その他の外国人においても、日本の介護を学び、日本語での介護福祉士国家試験に合格したものであれば、日本の介護についての一定の知識・技術が備わっていると考えられることから在留資格を与えて、介護業務に従事することは問題ないと思われる。但し、その場合でも日本語でのコミュニケーションが十分であることが条件となる。

なお、EPA のように一定のレベルが担保された介護福祉士においても日本で働くことに関して、様々な課題が現場にはあることも留意されたい。

## 公益社団法人日本介護福祉士会 宣言文

平成6年に設立された介護福祉士の職能団体である日本介護福祉士会は今年で20周年を迎えました。私たち介護福祉士は国民が安心して暮らすことが出来る社会を実現するために、高い倫理と資質向上に努め質の高いサービスを提供してまいりました。

今後、私たち介護福祉士は超高齢社会に対応した多様な介護ニーズや障害者支援のニーズに応えられるよう自己研鑽を重ね、質の高い介護サービスを提供することを誓います。

国民が安心して生活できるよう、国に対しては介護を担う質の高い人材を養成・確保し、介護サービスの水準の向上を図ることを強く求めます。

そのためには介護福祉士の資格取得方法の一元化を予定通りに行うこと、また、技能実習制度を安易に介護分野へ拡大しないことを強く要望します。

さらに、介護福祉士の賃金の向上など労働条件の改善を図り、介護福祉士の社会的評価に見合う待遇の確保につながる施策の推進を図ることを求めます。

私たち介護福祉士は、これらの要求が実現されることを期待し、今後も国民が安心して暮らすことが出来るように介護サービスの質を向上させ、日本の介護を守っていくことを誓います。

平成26年5月24日

公益社団法人日本介護福祉士会

平成 26 年 1 月 15 日

社会保障審議会介護給付費分科会  
介護給付費分科会長 田 中 滋 殿

社会保障審議会介護給付費分科会  
委 員 内 田 千 恵 子  
(公益社団法人日本介護福祉士会副会長)

介護職員処遇改善に関する調査の概要について

平素より公益社団法人日本介護福祉士会へ深いご理解を賜り、厚く御礼申し上げます。

私たち介護福祉士は、介護現場で様々な立場から利用者に最も近い専門職として介護保険制度のより良い発展のために尽力してきました。

今回、会員に対して標記の調査を平成 22 年度に引き続き実施しました。その概要は、別紙のとおりです。

介護保険制度の見直しにおいての参考資料として提出いたします。

平成25年(2013年)12月  
公益社団法人日本介護福祉士会

公益社団法人日本介護福祉士会  
介護職員処遇改善に関する調査結果(概要)

I. 調査概要

1. 調査目的

平成21年度からの処遇改善交付金と平成24年度の介護報酬改定が介護従事者の処遇改善にどのような影響を及ぼしたのか検証し、今後の介護福祉士の処遇改善に向けて、本会が政策提言していくための基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査対象および調査方法

調査対象：日本介護福祉士会会員

調査方法：①日本介護福祉士会ホームページ上で回答するWEB調査

②日本介護福祉士会および都道府県介護福祉士会主催の研修参加者に対して研修会場で配布して当日回収

3. 調査期間

平成24年11月～平成25年9月

4. 調査回収数

2,171件

5. 調査項目

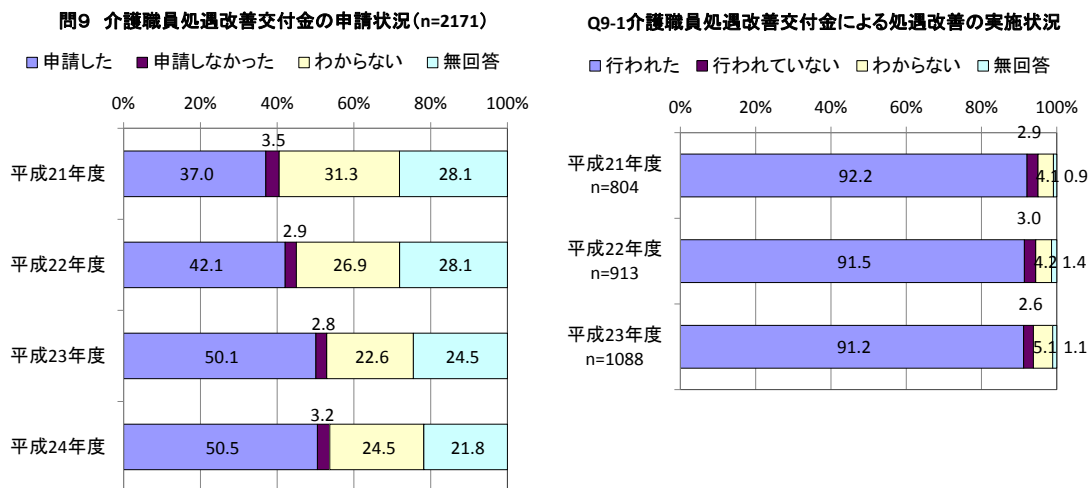
- (1) 回答者の属性
- (2) 介護職員処遇改善交付金における介護従事者の処遇状況
- (3) 介護報酬改定
- (4) 介護福祉士の処遇について
- (5) 介護人材の確保及び定着について

## II. 調査結果概要

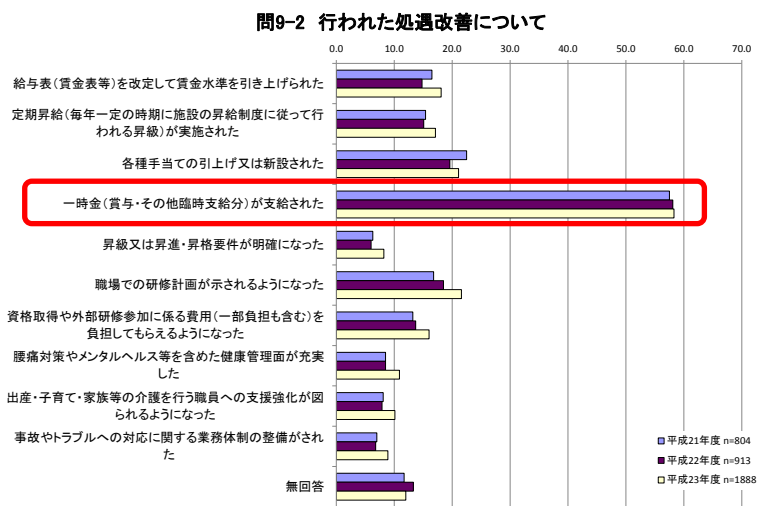
### 1. 介護職員処遇改善交付金における介護従事者の処遇状況

平成23年以降介護職員処遇改善交付金の申請は半数以上。申請したところで処遇改善が行われたのは9割にとどまっている。行われた処遇改善としては一時金の支給が最も多い。

勤務先施設・事業所における平成21年度以降の介護職員処遇改善交付金の申請状況をみると、「申請した」割合は平成21年度で37.0%、22年度で42.1%、23年度で50.1%、平成24年度では50.5%となっている。平成21年度～23年度に介護職員処遇改善交付金を「申請した」施設・事業所においては、いずれの年度も処遇改善は9割にとどまっている。



各年度に処遇改善が「行われた」と答えた人について、その処遇改善の内容をみると、いずれの年も「一時金が支給された」が最も多くなっている。



#### 年度別行われた処遇改善の内容

カテゴリ	給与表(賃金表等)を改定して賃金水準を上げられた	定期昇給(毎年一定の時期に施設の昇給制度に従って行われる昇級)が実施された	各種手当の引上げ又は新設された	一時金(賞与・その他臨時支給分)が支給された	昇級又は昇進・昇格要件が明確になった	職場での研修計画が示されるようになった	資格取得や外部研修参加に係る費用(一部負担も含む)を負担してもらえるようになった	腰痛対策やメンタルヘルス等を含めた健康管理面が充実した	出産・子育て・家族等の介護を行う職員への支援強化が図られるようになった	事故やトラブルへの対応に関する業務体制の整備がされた	無回答
平成21年度 n=804	16.5	15.4	22.5	57.5	6.3	16.8	13.2	8.5	8.1	7.0	11.7
平成22年度 n=913	14.8	15.1	19.6	58.1	6.0	18.5	13.7	8.5	7.9	6.8	13.3
平成23年度 n=1888	18.1	17.1	21.1	58.3	8.2	21.6	16.0	10.9	10.1	8.9	12.0

## 2. 平成 24 年度報酬改定後の処遇改善の状況

### (1) 処遇改善の状況

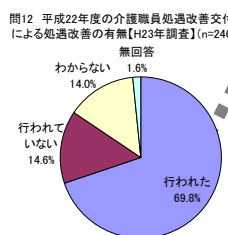
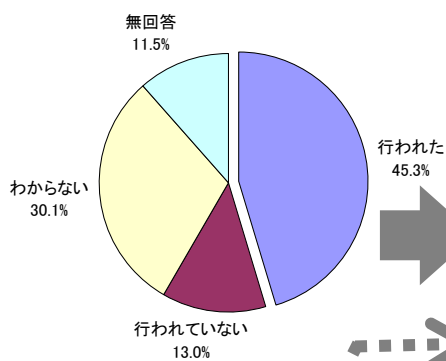
介護報酬改定後においても、処遇改善が行われているが恒久的なものになっていない。

介護報酬改定による処遇改善が行われたかをみると、「行われた」が 45.3%、「行われていない」が 13.0%、「わからない」が 30.1%であった。平成 23 年度調査における平成 22 年度の介護職員処遇改善交付金による処遇改善が行われた割合（69.8%）と比較すると、介護報酬改定により処遇改善が行われた割合が低いことがわかる。

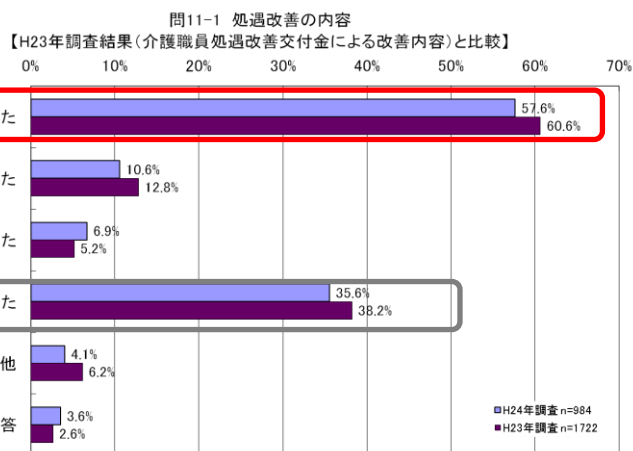
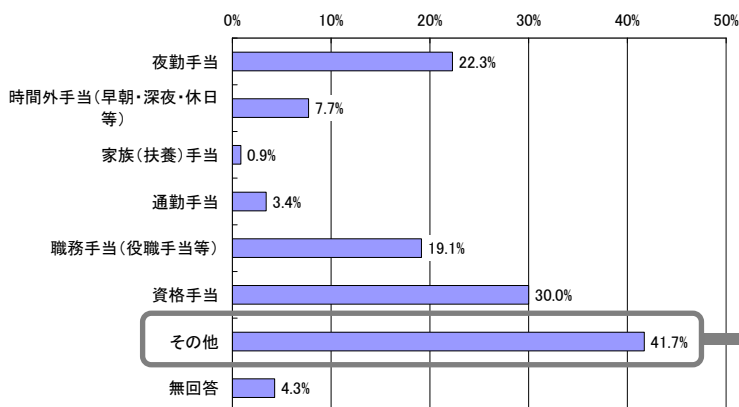
その処遇改善の内容についてみると、「一時金が支給された」が 57.6%と最も多く、以下「手当が増えた」（35.6%）、「基本給に反映された」（10.6%）となっている。平成 23 年度調査と比較すると、「一時金が支給された」や「手当が増えた」割合は 23 年度調査の方がやや高いものの、特に際立った差異ではないことから、報酬改定後の処遇改善内容も引き続き一時的な内容が中心となり、処遇改善が恒久的なものとはなっていないことが推察される。

「手当が増えた」と答えた 350 人について、引き揚げ又は新設された手当をみると、「資格手当」が 30.0%と最も多く、以下「夜勤手当」（22.3%）、「職務手当（役職手当等）」（19.1%）と続いている。引き揚げ又は新設された手当の「その他」の内訳としては、「処遇改善手当（処遇手当等）」が 46.6%と最も多くなっている。

問11 介護報酬改定による処遇改善実施の有無(n=2171)



問11-2 引き上げ又は新設された各種手当(n=350)



#### ■その他の内訳

カテゴリー	件数	%
処遇改善手当(処遇手当等)	68	46.6
日常業務に関する手当(皆勤手当、職種手当等)	19	13.0
特別手当・臨時手当・調整手当等	11	7.5
交付金(介護処遇改善交付金等)	8	5.5
処遇改善加算	4	2.7
その他	13	8.9
無回答	23	15.8
全体	146	100.0

## (2) 平成 23 年と平成 24 年の給与の状況

介護報酬改定後に全体の平均で 4,410 円上がっている。

平成 23 年 9 月と平成 24 年 9 月の月収（月の総支給額）をみると、全体の平均では、平成 23 年 9 月が 197,406 円、平成 24 年 9 月は 201,186 円となり、平成 24 年 4 月の介護報酬改定後、全体の平均月収は 4,410 円上がっている。平成 23 年と 24 年の給与額の差を施設・事業所別にみると、「介護療養型医療施設」の 1,535 円から、「介護老人保健施設」の 8,027 円と 6 千円以上の開きがみられる。

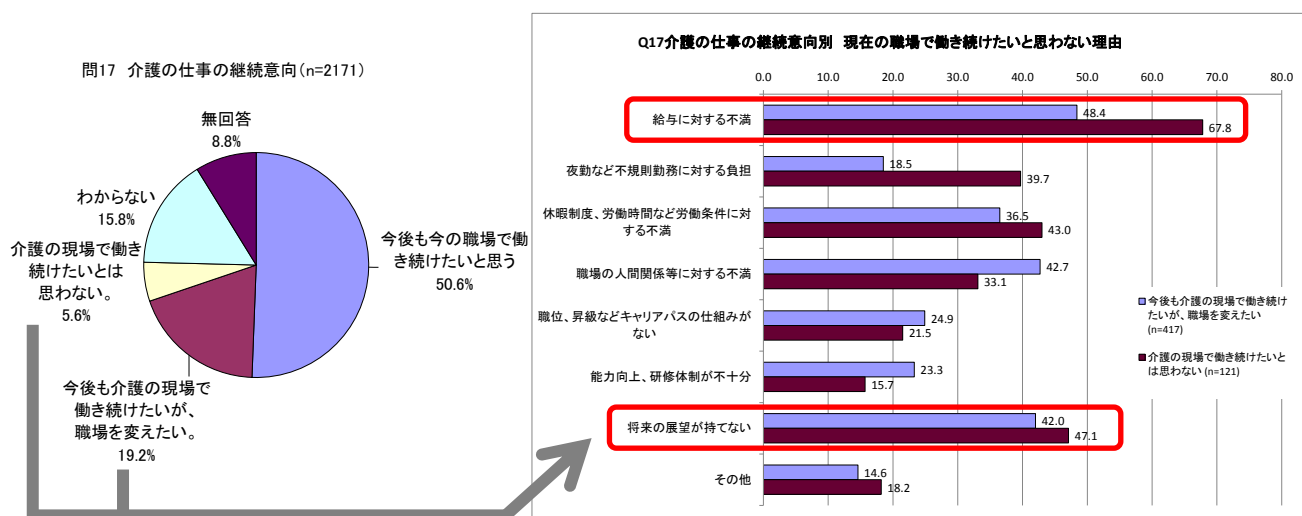
今回調査 施設・事業所別	調査数	平均年齢	平均在籍年数	H24年9月の月収	H23年9月の月収	月収の差
全体	2,171	41.6	8.3	201,816円	197,406円	4,410円
介護老人福祉施設	647	39.1	8.6	215,946円	210,641円	5,305円
介護老人保健施設	386	36.4	8.1	205,422円	197,395円	8,027円
介護療養型医療施設	106	40.4	8.6	194,944円	193,410円	1,535円
訪問介護事業所	219	50.0	9.3	177,474円	170,951円	6,523円
通所介護事業所	146	43.2	8.1	193,779円	185,900円	7,880円
認知症対応型共同生活介護事業所	144	44.4	7.0	188,720円	186,237円	2,484円

## 3. 介護人材の状況

### (1) 介護福祉士の定着について

給与、将来への展望、人間関係、不規則勤務が継続の阻害要因

今後の仕事の継続意向については、「今後も今の現場で働き続けたいと思う」が 50.6%と半数を超え、「今後も介護の現場で働き続けたいが、職場を変えたい」が 19.2%、「介護の現場で働き続けたいとは思わない」が 5.6%となっており、介護の仕事自体を辞めたいと思う人は少ない。介護の現場で働き続けたいとは思わない理由は、給与、将来への展望が持てない、労働条件の順となっている。一方、介護の現場で働き続けたいが、職場を変えたい理由としては、給与に次いで職場の人間関係、将来の展望が持てないの順となっており、介護職の継続意向のある人は、給与だけの要因で職を変えたいと思っているわけではないことがわかる。



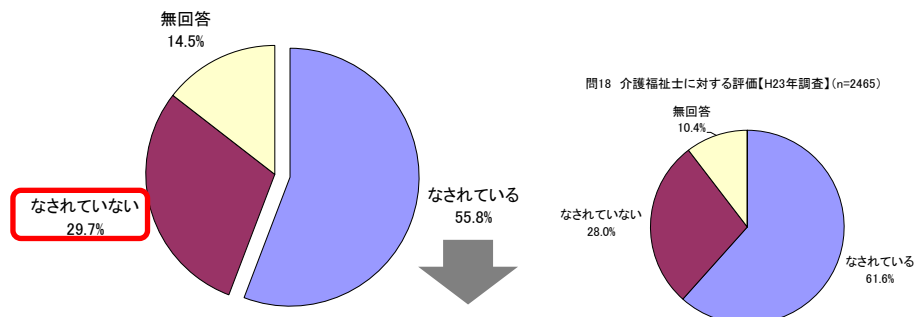


## (2) 介護福祉士の評価

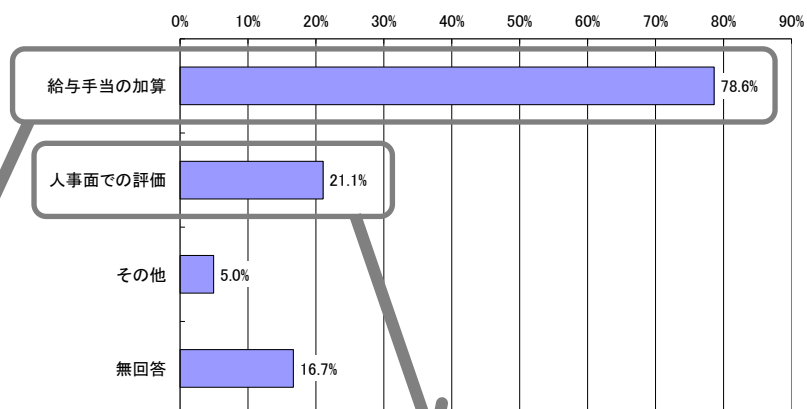
約3割が介護福祉士に対して人事面での評価がなされていない。

介護福祉士に対する給与手当の加算、人事面での評価の状況を見ると、評価が「なされている」が55.8%と半数以上を占める一方、「なされていない」割合が29.7%と全体の約3割を占めている。評価の内容としては、「給与手当の加算」が78.6%、人事面での評価が21.2%となっている。23年調査では、評価が「なされている」が61.6%、「なされていない」が28.0%と、「なされている」割合が約5ポイント低下する一方、「なされていない」割合は約2ポイント増加しており、23年調査結果と比較して、介護福祉士に対する人事面での評価は低下しているとみられる。

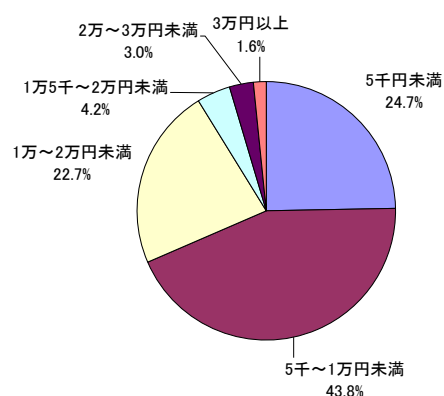
問16 介護福祉士に対する給与手当の加算、人事面での評価等 (n=2171)



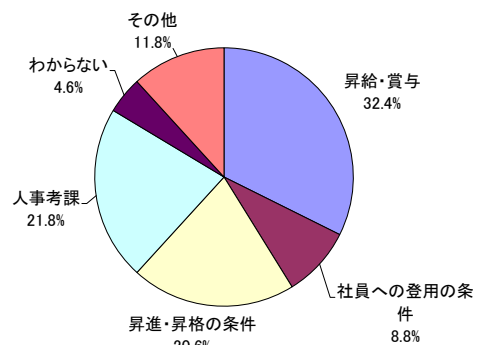
問16-1 介護福祉士に対する評価の内容 (n=1211)



問16-2-2 給与手当の加算の内容 (n=761)【回答者ベース】



問16-2-3 人事面での評価の内容 (n=238)【回答者ベース】

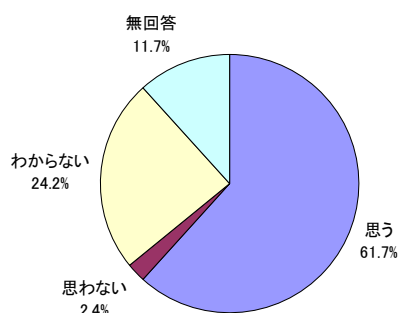


### (3) 職場環境について

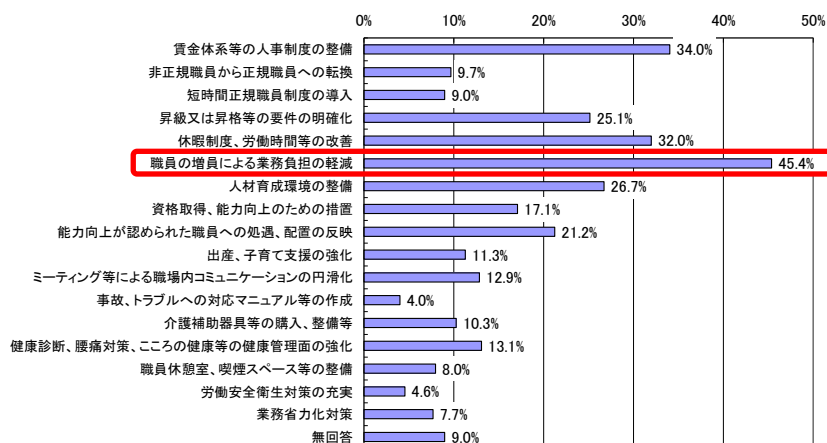
キャリアパスの仕組み、労働負担の軽減、人事制度の整備、休暇制度、労働時間の改善が求められている

今後のキャリアパスの仕組みの必要性については、必要と「思う」との回答が61.7%となった。また、職場に求められる事項について特に重要だと思うことについてみると、「職員の増員による業務負担の軽減」が45.4%と最も多く、以下「賃金体系等の人事制度の整備」(34.0%)、「休暇制度、労働時間等の改善」(32.0%)、「人材育成環境の整備」(26.7%)と続いている。

問18 キャリアパスの仕組みの必要性(n=2171)



問19 職場に求められている特に重要な事項(n=2171)



- 介護職員処遇改善交付金制度導入から平成24年の介護報酬改定による処遇改善状況としては、約半数が、処遇改善が行われたと回答しており一定の成果がみられるが、行われた処遇改善の内容としては、「一時金が支給された」が6割近くと最も高い一方、基本給への反映は10.6%、定期昇給は6.9%と、必ずしも恒久的な処遇の改善となっているとはいえない。また、介護福祉士の人事面での評価が「なされていない」介護福祉士が3割近くを占め、平成23年調査と比較すると、介護福祉士の人事面での評価はやや低下している。
- 現職の継続意向は約5割、介護の現場では働きたいが職場を変えたい人は約2割を占める一方、介護職を辞めたい人は5.6%と、介護の現場を離れたい人は少ない。また、「介護の現場で働き続けたいが、職場を変えたい」人の理由をみると、介護職の継続意向のある人は、給与だけの要因で職を変えたいと思っているわけではないことがわかる。
- 職場環境については、業務負担の軽減や休暇制度や労働時間の改善といった負荷の軽減を求め一方で、キャリアパスや人材育成環境など、自身の介護福祉士としての資質向上も含めた処遇の改善が職場に求められている。

介護職員処遇改善交付金が多く介護保険事業所において活用され、また平成24年の介護報酬改定による処遇改善も一定の効果が現れているものと考えられる。しかしながら、調査結果からも明らかなおと、給与面や職場環境において、その効果は充分とはいえない。他方、キャリアパスや人材育成環境などの必要性が高いことから、今後、給与、職場環境に加え、キャリアパス・キャリアラダーの整備、人材育成等が求められる。介護保険制度を持続可能にするためには、さらに介護職員の処遇改善を行い、介護人材確保対策を講じるべきであり、それを実現できるよう介護報酬の仕組みについて工夫を講ずべきである。



日介発第255号  
平成26年2月4日

厚生労働大臣

田村憲久様

公益社団法人日本介護福祉士会  
会長 石橋 真



### 介護福祉士の資格取得方法の見直しの施行延期等についての緊急要望

介護福祉士の国家試験については、平成19年に社会福祉士及び介護福祉士の一部が改正され、平成24年度から、介護福祉士の質の担保と社会的評価の向上を行うこととして、これまでの資格取得方法の見直しを行い、養成校等卒業生は卒業時に国家試験を義務付け、実務経験ルートは実務経験3年だけではなく、実務者研修(450時間)を受験資格として義務付けることが決まりました。

しかし、喀痰の吸引など医療的ケアの導入や介護福祉士養成校の入学定員が減少している中、準備を行うこととして資格取得方法の一元化が3年延長され、平成27年度から本格実施されることになったところです。

介護福祉士の資格取得の一元化は、介護福祉士の質が担保されるとともに介護福祉士の社会的評価の向上につながり、人材確保に大きく貢献するものです。

また、質の高い介護福祉士を養成していくことが、これから迎える超高齢社会においてこれからの多様で質の高い国民の介護ニーズに応じられることができ、介護保険制度の信用と安定化をもたらすものです。

更に、介護人材不足の解消には、介護福祉士など介護職員の処遇改善、労働環境の整備、介護職員のキャリアパスの構築などを行うことこそが求められるのです。

この間、養成校などでは国家試験対策、また現場では、すでに実務者研修を受講するなど国家資格取得の一元化に向けての準備を行っていたところです。

このようななか、国は介護人材の確保のための方策を検討するという理由で、資格取得方法の一元化を1年間延期するという事で法改正を検討しています。

このことは、養成校、介護現場の混乱を招き、国家資格としての介護福祉士の信用がなくなり、社会的評価を下げることにもなります。人材確保の観点から資格取得方法を見直すということは大きな誤りです。

したがって、私たち日本介護福祉士会としては、資格取得の一元化の先送りに断固反対いたします。

予定通り、平成27年度からの資格取得一元化の実施と介護職員の処遇改善ができる介護報酬体系にすることを強く要望いたします。