

## 「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会 中間まとめ」に対する見解

平成 27 年 2 月に厚生労働省において、「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会 中間まとめ」が公表された。

今回の中間まとめは、「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）において、外国人介護人材の受入れに関して、

- ・外国人技能実習制度の対象職種に介護分野を追加することについて、日本語要件等の介護分野特有の観点を踏まえつつ、年内を目途に検討し結論を得る。
- ・介護福祉士資格等を取得した外国人留学生が、卒業後の国内での就労を可能とするため、在留資格の拡充を含め、年内を目途に制度設計等を行う。

とされたことを受けて、「外国人技能実習への介護職種の追加」「外国人留学生が介護福祉士資格を取得した場合の在留資格の付与等」についてまとめられた。

このような状況を受け、日本介護福祉士会として、「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会 中間まとめ」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。

そもそも日本国内における介護人材の不足への対応は、まずは現職の日本人介護職も含め、雇用環境等の整備により日本人介護労働者の確保・定着に努めるべきである。

### 2. 介護分野における技能実習制度導入について

今回の介護分野における技能実習制度への導入に関しては、現在検討されている外国人技能実習制度本体の改定が目的にそって運用できるものであるという前提にたつて議論されたものであり、制度本体の改定が十分に行われることを確認した上で、介護職種の追加を行うことが必要と考える。

外国人技能実習制度については、今回検討された介護職種の追加ということ以外にも、技能実習制度の見直しが行われている。

そもそも「外国人技能実習制度」とは、「技能実習生への技能等の移転を図り、その国の経済発展を担う人材育成」を目的としたもので、わが国の国際協力・国際貢献の重要な一翼

である。つまりは、国内の人材不足に対応する制度ではないということである。しかし、実際の運用においては、低賃金の労働力として活用されている側面も指摘され、様々な課題を持っている制度である。技能実習制度が本来の目的にそった運用がされるように、制度本体の改定がとても重要となる。

介護職種の追加の検討において、今回公表された中間まとめの一つの論点である日本語能力について、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と考え。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ず、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は必要であるとした。しかし技能実習制度はあくまでも日本から相手国への技能移転であり、実習生であるという位置づけから、日本に来て実習等を通じて必要な知識・技術を獲得していくものであるため、入国時における日本語要件については幅を持たせること（N3を望ましいとしつつもN4を要件）も可であるとしている。しかし一定の実習後（1年後）においては「介護を一定程度実践できるレベル」（N3）を要件とすること及び日本語の研修を行える体制整備の必要性などの意見を出した。

技能実習制度において、受入れ機関がしっかりとした実習計画を立て、外国人に対する人権等にも十分配慮し、技能移転に努める必要がある、外国人を介護人材としての位置付けで働くことのないようにする必要がある。あくまでも実習生であり、労働力ではない。実習指導についても必ず一定の要件をクリアした介護福祉士等が行うことや、1対1の介護サービスの提供がないようにしなければいけない旨の発言をしてきた。守るべきは国民が安心して介護を受けられる事であり、受入れ機関はその配慮を怠ってはならないし、そうならない仕組みが必要である。

### 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、現場では様々な課題があり、その解決を図っていく必要があることも留意されたい。

平成27年 2月12日

公益社団法人 日本介護福祉士会



「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日社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会)  
に対する見解

## 1. 検討の経緯

当会では、国民の介護の質を守るため、介護福祉士の質の担保に向けた取り組みを行っている。このたびの取りまとめに記載されている介護福祉資格取得の一元化においては、平成26年2月「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」の緊急要望を取りまとめ、厚生労働省へ提出した。その後、記者会見の実施や15名の国会議員へのロビー活動を通じて、「現在、求められている介護ニーズに対応するためには、介護福祉士など介護の現場で働く者には高い倫理と専門性が必要であり、誰にでも出来るものでない。これからますます人材の質が求められるなか、資格取得の一元化は必要であり、人材確保にもつながる。処遇改善、労働環境の整備、キャリアパスの構築など本来あるべき人材確保対策を行うべき」などを主張した。

平成26年5月には、「介護の質を守るための集会」を開催し、日本全国より400名余りが集まった。また多くの介護福祉士の皆さんにいただいた署名を厚生労働大臣宛に提出した。このような状況の中、厚生労働省において福祉人材確保に関する検討が始まった。

### ①福祉人材確保検討会

高齢化に伴う福祉ニーズの拡大等に伴い、その福祉人材の確保について喫緊の課題として指摘されている。そこで介護人材を含む福祉人材の確保対策の在り方について、多様な人材の参入促進、資質の向上及び環境の改善等の観点から、多角的な検討をするために「福祉人材確保検討会」を厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において設置された。検討は平成26年6月4日から平成26年10月14日までに合計7回行われ、平成26年10月22日に取りまとめが行われた。

### ②社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会

地域における医療及び介護の総合的な確保を促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）の附則において以下のように記述された。

「政府は、我が国における急速な高齢化の進展等に伴い、介護関係業務に係る労働力への需要が増大していることに鑑み、この法律の公布後一年を目途として、介護関係業務に係る労働力の確保のための方策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」

社会保障審議会福祉部会では、「福祉人材確保検討会」の報告を受け、更なる検討が必要であるとし関係者による専門的観点から検討を進めるため、「福祉人材確保専門委員会」が設置された。平成26年10月27日から平成27年2月25日までに合計5回の検討が行われ、平成27年2月25日に取りまとめが行われた。

今回の取りまとめが、これから2025年に向けた介護人材確保の基本的な指針となるため、日本介護福祉士会としての見解を示す。

## 2. 「2025年に向けた介護人材の確保」の概要

このたび示された「2025年に向けた介護人材の確保」において、①持続可能な人材確保サイクルの確立、②介護人材の構造転換（「まんじゅう型」から「富士山型」へ）、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つの考え方に立って構成されている。

①持続可能な人材確保サイクルの確立においては、「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具体的な方策が示された。②介護人材の構造転換においては、これまでの「まんじゅう型」から「富士山型」の構造転換を図ることが必要として、そのために「すそ野を広げる」「道を作る」「長く歩み続ける」「山を高くする」「標高を定める」など対象とする人材のセグメントに応じたきめ細やかな方策が必要であるとしている。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においては、①②における方策を支えるための地域の関係主体におけるそれぞれの役割について記載されている。職能団体の役割も明示された。

## 3. 「2025年に向けた介護人材の確保」に対する見解

今回のとりまとめとして、全体としては賛同する。ここにまとめられている内容を基本として、各関連団体等がそれぞれの役割を果たし、介護人材の適切な確保が図られることを願う。日本介護福祉士会としても職能団体の役割を認識し更なる努力を行っていく。

### ① 介護福祉士資格取得一元化の更なる延期は社会的評価の低下につながる

介護福祉士資格取得の一元化については、福祉人材確保検討会及び社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において、一貫して、その必要性を主張してきた。

議論の過程の中では、速やかなる実施が必要であるとの認識で概ね共有していた。しかし、現場における混乱を避ける必要もあるのではという意見も踏まえた折衷的な内容となっているが、諸事情のもと今回のまとめについては了解した。

しかし介護福祉士資格取得一元化はこれまで2回の延期がされており、更なる延期は、介護福祉士資格の社会的評価の低下につながるため、この決定に関しては必ず実施されなくてはならない。今後の延期は絶対にあってはならない。

将来的には、介護福祉士資格の質の向上に向けて、様々な介護福祉士養成ルートを一元化することも念頭においた議論を今後も引き続きしていく必要がある。

### ② 介護人材の構造転換について

「まんじゅう型」から「富士山型」の構造転換において、まず重要な事は介護福祉士が中核的人材として位置づけられたことである。そのうえで、それぞれの方策に対して以下に示す。

#### ・「すそ野を広げる」～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～

すそ野を広げることは、介護人材の充足の観点からは必要であるが、そのために、介護の質の低下を招くことがあってはならないし、現場の混乱は更なる人材不足につながる。

そのため、介護の中核的人材である介護福祉士が中心となった指導等が適切に実施される仕組みが必要である。

・「道を作る」～意欲や能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する～

「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～

上記2つは、「労働環境・処遇の改善」としてまとめられており事業者の役割が主に示されている。しかし、職能団体として介護の専門性にそくしたキャリアパスの道筋を示していく必要がある。

・「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～

「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～

上記2つは、「資質の向上」としてまとめられている。これまでが量的確保の方策でありここ2つが質的確保・向上の方策となる。職能団体としては、この項目は大変重要であり積極的に取り組む必要がある。

まず、介護人材の全体像として、介護人材を類型化し機能分化を図っていくことが打ち出されており、平成27年度には実態把握、平成28年度を目途に一定の方向性を出すとされている。また、介護人材の担うべき機能の在り方においては、介護福祉士の担うべき役割について検討・整理が行われていく。そのため、介護福祉士が介護人材の中核的存在として、その専門性等を早期に明確にし、発信していくことが重要となる。さらにそのあり方の方向性に対応すべく平成29年度を目途に現行の養成カリキュラムの改正を行い順次導入していくとしているため、ここ数年においてその検討が実施される。これらの検討には職能団体として積極的に関与していく必要がある。

山を高くするためには介護福祉士が継続的に自己研鑽をしていけるキャリアパスを示しその実行のための研修体系が必要である。そのためにも、介護福祉士初任者研修をはじめとしてファーストステップ研修の全国的な実施や認定介護福祉士の構築を早期に進め具体化していく必要がある。

### ③職能団体の役割

・情報提供

日本介護福祉士会、都道府県介護福祉士会さらに会員において、介護現場の特性に即した3つの魅力（「楽しさ（自ら考え工夫した結果が利用者の生活の質の向上として現れ、地域のまちづくりにもつながること）」「深さ（専門性に基づき高齢者の尊厳の維持と自立を支えること）」「広さ（働き方の選択肢の多さや産業としての拡がりの可能性）」）について、取りまとめで示されている各層に対しての情報提供を積極的に行うよう努める必要がある。

それぞれの地域におけるイベントや、行政の集まり等に積極的に参加していくことも重要である。また、日本介護福祉士会において実施されているイメージアップのための研究事業の成果等をふくめて、都道府県介護福祉士会との更なる共有関係を構築しより効果的な実施を図っていく。

#### ・人材育成

団体としての人材育成にはキャリアパスに対応した研修と認知症等の介護の専門性に対応した研修による人材育成が軸となり実施されていく必要がある。

さらに地域住民への介護技術研修や離職した介護福祉士等に対する技術の再修得のための研修、地域支援事業に移行した介護予防に関する研修等、介護現場の質の確保をしていくための取り組みも進めていく必要がある。

なお、本取りまとめにおいて、介護従事者自身としても、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も明記されている点にも留意し取り組みを進めていく。

#### ・組織強化

とりまとめに記載された職能団体の役割を実行していくためにも組織を強化していく必要がある。さらに、経営団体や教育団体等とも更なる連携が必要になってくる。そのために、職能団体としての役割を示し、介護福祉士の職能を確立していくための様々な取り組みを積極的に行っていく。

平成27年3月3日

公益社団法人 日本介護福祉士会