

福祉人材確保専門委員会 関係者ヒアリング

『介護人材の総合的な確保方策について』

KAIZIREN



一般社団法人

全国介護事業者連盟

理事長 齊藤正行

令和7年8月29日（金）

当団体について

法人形態

一般社団法人

法人名

全国介護事業者連盟

設立年月日

2018年6月

本店所在地

東京都千代田区麹町4丁目

代表者

斉藤正行

介護・障害福祉事業者による横断的(法人・サービス種別)組織体制

「産業化の推進」・「生産性向上の推進」を2大テーマとする。

介護・障害福祉事業者会員数 : 6,228社 37,841事業所

※令和7年8月現在

介護人材の総合的な確保方策について

介護人材不足は業界にとって最大の課題であり、今後更なる高齢化が加速し生産年齢人口が減少していく中、一層の厳しい状況が予測されています。

また、地域による高齢化の進行や人口動態は大きく異なるため、介護人材確保に向けた対策も、よりきめ細やかな方策が求められます。

次項より、福祉人材確保専門委員会において示された「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方に関するとりまとめ」を踏まえた4つの論点に沿って、当連盟の介護人材委員会で議論された内容を基とした介護人材の総合的な確保方策について意見提言をさせていただきます。

介護人材の総合的な確保方策についての最優先事項は処遇改善の実現です。とりわけ物価高騰が長期化し、公定価格で報酬単価が決まっている介護事業は、事業者による経営努力での対応には限界があり、公的な支援が不可欠です。他産業との平均所得差も更に拡大し、人材確保は一層厳しい状況となっており、介護事業者の倒産も増大し続けています。加えて、全国で最低賃金の上昇額が過去最大を更新していることを受け、早期の公的支援を講じていただきますよう要望いたします。

論点①

高齢化や人口減少のスピードに地域によって差がある中、各地域における人材確保の取組をどのように進めていくべきか。具体的には、地域の状況を踏まえた課題の発見・分析・共有をどのように行っていくべきか。その際、都道府県をはじめとした地方公共団体の役割、ハローワーク・福祉人材センターなどの公的機関の役割、介護福祉士養成施設の役割、地域の職能団体や事業者などの役割、それぞれの主体の連携について、どのように考えるか

論点①

今後の地域ごとの人口動態に応じた介護保険制度改革に伴い、多様な人材確保対策が求められます。

また、有料職業紹介事業者に対する更なる制度改革の推進とともに、ハローワークの機能強化による介護事業所の採用比率を高める対策が不可欠です。

◆提言内容

①中山間・人口減少地域の実情を踏まえた対応

②将来に向けた複合サービス・多機能へ対応できる人材の育成

③ハローワークの機能強化及びネット対策・SNS対策の強化・徹底

論点①

①中山間・人口減少地域の実情を踏まえた対応

中山間・人口減少地域では、あらゆる世代の人口が減少し、人口維持が大きな課題となっています。なかでも若者世代は、学校卒業とともに他地域へ移住するケースが極めて多く、若者世代の確保は深刻な状況です。介護現場における若者世代の人材確保は、早い段階からのアプローチが有効とされており、他産業と比べて大都市圏との処遇格差が小さく、地域特有の介護の魅力発信のロールモデルなどを提示していくことが重要です。

また、介護人材の高齢化は大きな課題ですが、同時に経験豊富な人材を多く確保できる側面もあり、複合的なサービスや、多機能に適した人材育成への強みがあります。潜在介護福祉士等の人材掘り起しにおいては、スポットワークや単発雇用の人材等の活用などによる、地方モデルの確立が求められています。

論点①

②将来に向けた複合サービス・多機能へ対応できる人材の育成

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方に関するとりまとめ」でも示されている都市圏、中山間・人口減少地域では、将来の介護人材不足の深刻化が想定されます。多機能サービスなどの複合的役割に対応できる人材育成に向けた公的な支援策を早期から講じていくことが重要です。

③ハローワークの機能強化及びネット対策・SNS対策の強化・徹底

有料職業紹介事業者に対する手数料負担の増大が介護事業者の経営を圧迫しており、従来の人材確保対策の取り組みを阻害している要因の1つとなっています。

まずは、国が設置した行政機関であるハローワークからの人材紹介の件数増加を目指すことが不可欠です。ハローワークの機能強化の推進、とりわけネット対策、SNS対策の抜本的な改革を検討くださいますようお願いいたします。

論点②

若者・高齢者・未経験者などの多様な人材をどのように確保していくか。多様な人材とのマッチングを図るための介護事業所の業務の整理・切り出し等について、どのように進めていくか。

論点②

今後の人口構造に鑑みれば、多様な人材の確保は業界にとっては、最優先で取組むべきテーマの1つです。加えて、多様な人材の活用や、生産性向上を実現するためには、介護事業所の業務の整理・切り出しは不可欠であり、多くの事業所にとっては取組が困難なテーマでもあるため、支援に向けた対策は極めて重要です。

◆提言内容

①専門性の向上を目的とした業務の整理・切り出しの推進

②スポットワーク・単発人材、短時間労働に対する支援策の構築

論点②

①専門性の向上を目的とした業務の整理・切り出しの推進

多様な人材の確保に向けて、介護事業所の業務の整理・切り出しは不可欠ですが、多くの事業所では十分な取組が行われているとは言えない現状です。その要因は、取組の必要性への理解不足や、具体的な取組方法が不明瞭なことに加えて、取組の目的を単なる人手不足の解決と捉え、サービスの質の低下に繋がるとの誤った認識が介護現場に広がっているためです。

業務の整理・切り出しの推進は、サービスの質の向上にも不可欠な取組であり、介護の専門性の明確化及び介護従事者の地位向上に繋がる大切な取組であることを広報・PRしていくことが重要です。

②スポットワーク・単発人材、短時間労働に対する支援策の構築

近年、スポットワーク・単発人材等の活用介護現場でも注目が高まっています。しかしながら、介護現場での有効な活用事例は乏しく、成功事例の共有や有効活用に向けたマニュアル等の構築が求められます。

論点③

介護福祉士をはじめとして、介護現場において中核的な役割を担う中核的介護人材について、どのように確保していくべきか。具体的には、介護福祉士養成施設における教育のあり方、介護福祉士の資格取得のあり方、山脈型をはじめとする介護人材のキャリアアップのあり方についてどのように考えるか。また、潜在介護福祉士の活用についてどのように考えるか

論点③

介護福祉士をはじめとする中核的介護人材には、専門性の向上とともに、マネジメント、コミュニケーション、教育・育成に関するスキルの向上が離職防止の観点からも重要です。中核的介護人材に対しては、従来とは異なるアプローチによる山脈型のキャリアパスへの教育・支援体制構築が求められます。

加えて、介護福祉士をはじめとする専門性の向上に対する介護現場での評価の重要性を一層高めていく取組が必要であると考えます。

◆提言内容

①中核的介護人材に対する山脈型を目指す各スキル取得支援の構築

②介護現場における専門性の向上に対する評価の重要性の浸透

論点③

①中核的介護人材に対する山脈型を目指す各スキル取得支援の構築

中核的介護人材の確保に向けた教育・育成には、介護現場における離職防止の強化が不可欠です。そのためには、中核的介護人材には専門性の向上とともに、マネジメント、リーダーシップ、コミュニケーション、コーチングに関するスキルや、教育・育成のノウハウ、デジタルリテラシーなどの従来とは異なる視点での教育体制の構築が不可欠になります。

加えて、そのスキル等を習得した中核的介護人材を評価していく山脈型のキャリアパスを法人内で構築していくための、具体的なロールモデルの提示が求められています。

②介護現場における専門性の向上に対する評価の重要性の浸透

中核的介護人材の育成や、介護現場での専門性の向上の推進への最優先事項は、専門性に相応しい処遇や評価体制、キャリアパスの構築です。法人内での評価体制が構築できる、具体的かつ実効力のある支援が求められています。

論点④

外国人介護人材の確保・定着に向けてどのような対策をとっていくべきか。具体的には、小規模な法人等でも受入れを可能とするための都道府県をはじめとした地方公共団体の役割、日本語支援のあり方をどのように考えるか。

論点④

外国人の活用による人材確保は極めて重要な施策の1つであり、現場での活用促進に向けた制度改革の一層の推進が求められます。

しかしながら、外国人の採用に係る費用や教育ノウハウの不足から、小規模な法人での活用が困難な状況にあり、活用促進に向けた支援策が求められます。

◆提言内容

- ①外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会の早期の再開
- ②訪問介護における外国人採用の状況確認と早期の見直し
- ③小規模な法人に対する外国人の活用支援策の構築

論点④

①外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会の早期の再開

「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」での議論を踏まえて、訪問介護への活用ルールの見直しなどが行われたことで、外国人の活用促進に向けた一定の期待が高まっています。

外国人活用においては、転籍に関する課題や、服薬管理に関する業務の取扱い、自費サービスに関する取扱いなど、議論すべき論点が多数あることから、検討会を早期に開催し対策や制度改革の検討の方向性を取りまとめていただくことを強く要望いたします。

②訪問介護における外国人採用の状況確認と早期の見直し

令和7年度より一定条件のもとで、訪問介護への外国人活用に向けた制度改革が実施されましたが、多機能系サービスにおける訪問サービスの取扱いや実務経験の原則1年の要件など更なる検討が必要な論点もあり、状況把握とともに、より実態に即した制度改革が求められます。

論点④

③小規模な法人に対する外国人の活用支援策の構築

外国人活用に際しては、採用に係る費用や、監理団体・登録支援機関へ支払う手数料、居住手当の設定など、現時点では日本人の採用以上の費用が発生するケースが散見されており、小規模な法人での活用は限定的な状況です。加えて、小規模な法人では外国人を育成する現場の教育体制の構築が困難であることも活用の阻害要因の1つとなっています。

小規模な法人に対象を限定した費用の補助を含めた助成制度の創設について検討をお願いいたします。併せて、外国人を採用し育成していくための教育体制の構築に向けて、法人規模や各事業所の状況に応じた体制整備への支援や、マニュアル等の作成、提示が必要です。