

## 4. 福祉人材確保専門委員会の提言、実施できますか？

2017年12月19日

下記提言に対して、それぞれの事業所ではどのように考えていきますか？

厚生労働省の社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会は、2014年10月に設立され、2025年介護士が38万人不足することに伴い「2025年に向けた介護人材の確保～量と質の好循環の確立について～」をとりまとめ、2017年10月に報告書「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」を提出し具体策を提言しています。

下記に報告書の概要を全文記載します。

(厚生労働省 第20回社会保障審議会福祉部会 平成29年12月18日資料)

### 「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」概要

#### 現状・課題

1. 介護職の業務実施状況を見ると、介護福祉士とそれ以外の者で明確に業務分担されていない。
2. 管理者の認識では、認知症の周辺症状のある利用者やターミナルケアが必要な利用者などの対応、介護過程の展開におけるアセスメントや介護計画の作成・見直しなどの業務は介護福祉士が専門性をもって取り組むべきという認識が高い。
3. また、介護職のリーダーについて、介護職の統合力や人材育成力などの能力が求められているものの、十分に発揮できていないと感じている管理者が多い。一方で、介護職の指導・育成や介護過程の展開等を重視している事業所では、リーダーの役割を明確化にし、キャリアパスへの反映などの取組を行っている。
4. 介護分野への参入にあたって不安に感じていたことは、「非常時等の対応」「介護保険制度等の理解」「ケアの適切性」といったことが挙げられている。



業務内容に応じた各人材層の役割・機能に着目するのではなく、利用者の多様なニーズに対応できるよう、介護職のグループによるケアを推進していく上で、介護人材に求められる機能や必要な能力等を明確にし、介護分野に参集した人材が意欲・能力に応じてキャリアアップを図り、各人材が期待される役割を担っていけるようにすべき。

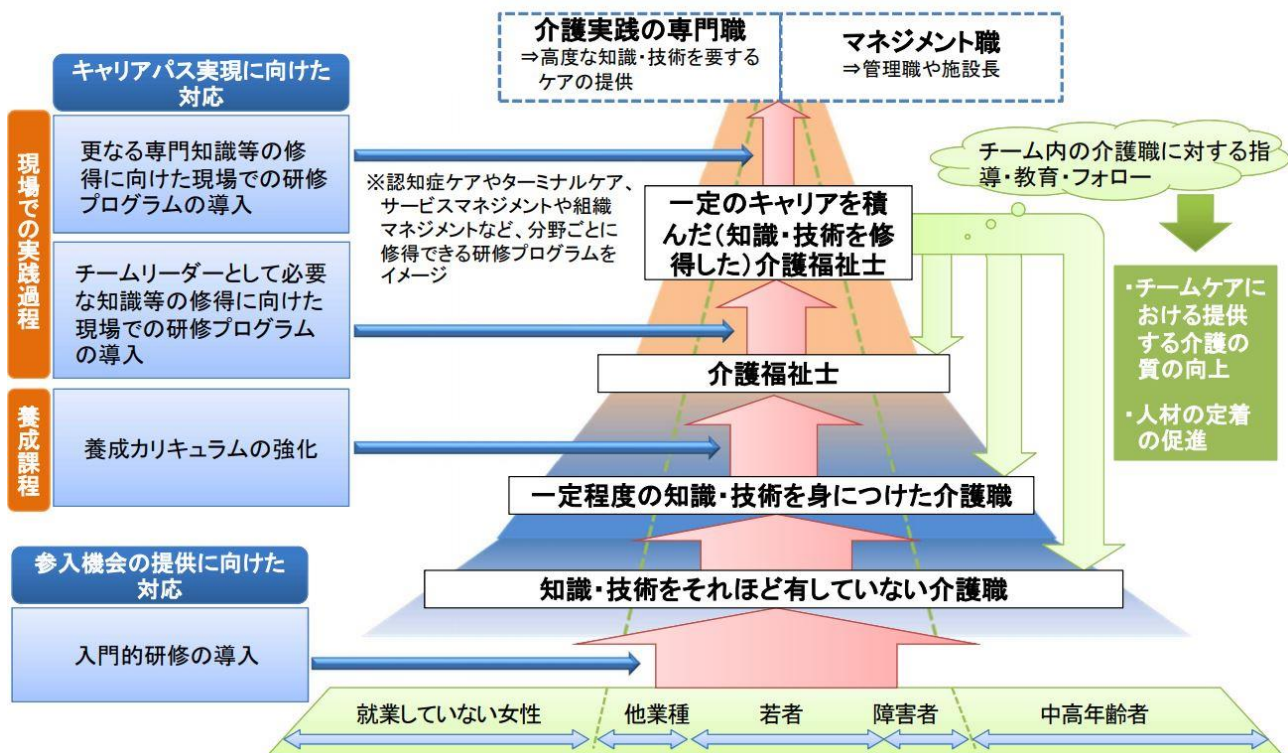
## 実現に向けた具体的な対応

1. 介護職のグループにおけるリーダーの育成  
介護職がグループで提供する介護サービスの質や介護福祉士の社会的評価の向上に向け、一定のキャリア（5年程度の実務経験）を積んだ介護福祉士を介護職のグループにおけるリーダーとして育成。
2. 介護福祉士養成課程におけるカリキュラムの見直し  
介護福祉の専門職として、介護職のグループの中で中核的な役割的な役割を果たし、認知症高齢者や高齢単身世帯等の増加などに伴う介護ニーズの複雑化・多様化・高度化等に対応できる介護福祉士を養成する必要。
3. 介護人材のすそ野の拡大に向けた入門的研修の導入  
介護未経験者の介護分野への参入きっかけを作るとともに、非常時の対応などの参入にあたって感じている不安を払拭し、多様な人材の参入に促進するため、入門的研修を導入。
4. 介護福祉士等による医療的ケアの実態の把握  
医療との役割分担について、「医師・看護師等の働き方ビジョン検討会」の提案も踏まえ、利用者への喀痰吸引及び経管栄養の実施状況や研修体制の整備状況などの実態を調査。

多様な人材が携わる介護の現場において、介護職のグループによるケアを推進していく上で、目指すべき介護人材のキャリアパス全体像を提言しています。

ここで言うグループのリーダーとは、フロアリーダー、ユニットリーダーになります。主任や課長でなく、現場のリーダーに焦点を当てています。

## 介護人材のキャリアパス全体像（イメージ）



人材確保専門委員会の提言では、一定のキャリアを積んだ介護福祉士がグループのリーダーとしてチーム内の介護職に対する指導・教育・フォローを行うことで、チームケアにおける提供する介護の質の向上と人材の定着の促進を期待しています。

### **すなわち、グループのリーダーが核となっています**

しかしながら人材確保専門委員会の調査では、リーダーは階層別研修で学んではいるが、振り返る場がなく、またチームメンバーへの落とし込みがないため、介護職の統合力や人材育成力などの能力が求められているものの、十分に発揮できていないとしています。

そのため人材確保専門委員会は、**介護職のグループにおけるリーダーの育成**を提言しています。

## **国および多くの有識者が5年かけての提言です。**

いかがでしょうか？

**現場のリーダー職の現況を考え、  
人材確保専門委員会が求めるリーダー育成ができますか？**