



介護福祉士資格の 社会的評価の定着に向けた要望

介護福祉議員連盟

令和2年11月19日
公益社団法人日本介護福祉士会
会長 及川 ゆりこ

介護福祉士資格

○ 根拠法

社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62年法律第30号）

○ 定義（法第2条第2項）

介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上的の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護（喀痰かくたん吸引その他のその者が日常生活を営むのに必要な行為であつて、医師の指示の下に行われるもの（厚生労働省令で定めるものに限る。）を含む。）を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者

○ 登録者数

1,753,418名（令和2年9月末日現在）

介護福祉士の責務

(社会福祉士及び介護福祉士法より)

秘密保持の義務 (第46条)	<p>正当な理由なく、業務上知り得た人の情報や秘密について漏らしてはならない。介護福祉士でなくなった後においても守らなければならない。</p>
名称の使用制限 (第48条第2項)	<p>介護福祉士の資格は、名称独占の国家資格。介護福祉士でない者は、介護福祉士という名称を使用してはならない。</p>
信用失墜行為の禁止 (第45条)	<p>介護福祉士の信用を傷つけるような行為をしてはならない。</p>
連携 (第47条第2項)	<p>認知症であることなどの心身の状況その他の状況に応じて、福祉サービス等が総合的かつ適切に提供されるよう、福祉サービス関係者等との連携を保たなければならない。</p>
誠実義務 (第44条の2)	<p>利用者の尊厳を保持し、自立した日常生活が営めるよう、常に利用者の立場に立って誠実にその業務を行わなければならない。</p>
資質向上の義務 (第47条の2)	<p>介護を取り巻く環境の変化による業務内容の変化に適応するため、介護等に関する知識及び技能の向上に努めなければならない。</p>

介護福祉士資格の制度上の位置づけ

- 現状、介護保険制度上において、介護福祉士資格は、加算要件の一部と、特定の職種（訪問介護サービス事業所のサービス提供責任者）の任用要件に位置づけられているに過ぎない
- 職能団体として資質向上のための各種研修を提供しているものの、学習や経験を積んだ介護福祉士の役割の明確化・制度上の位置づけが弱い
- 介護福祉士の役割や制度的な位置づけ・評価が明確に示されることは、介護職としてのキャリア形成の道筋が明らかとなり、介護職の魅力や訴求力の向上、定着促進等に繋がり、介護サービスの質の向上、そして国民の福祉の向上に繋がるものと考えている

介護人材の確保・介護現場の革新 (検討の方向性)

一部抜粋

～第192回介護給付費分科会資料から～

これまでの分科会における主なご意見(介護人材の確保・介護現場の革新)②

<専門職の連携>

- 人材確保が困難となる中で、専門職人材の活用についても検討が必要であり、専門性の高い人材は事業所や施設を超えて、相互連携し合うような報酬体系が必要ではないか。
- 今後ますます多様化する介護職のチームの中で、中核人材となる介護福祉士のマネジメント力が重要であり、そのような人材を育成するための仕組みが必要ではないか。

○ 今後ますます多様化する介護職のチームの中で、中核人材となる介護福祉士のマネジメント力が重要であり、そのような人材を育成するための仕組みが必要ではないか。

- 離職や勤務継続の理由をみると、賃金以外の要素も大きく、人材確保に当たっては、処遇改善加算ありきの議論ではなく、他の施策も活用し、現場の負荷の軽減や介護職の魅力を上向きにすることも検討すべき。
- 平均収支差が低い介護業界においては、平均勤続年数が全産業のように右肩上がりになると、人件費が経営を圧迫し経営が成り立たなくなることが明白なのではないか。新卒で就職し定年まで勤めることができる職場にしていく必要があるが、現行の報酬では難しく、介護職員の定着促進と基本報酬の増を含めた介護報酬の在り方はセットで検討する必要がある。
- 加算により全体的に給与が上がってきたということは非常に重要であるが、処遇改善の究極は基本報酬のアップであり、ここがあがってこなければならない。
- 仕事の大変さに対して依然として全産業平均と比較し、年収に差があると言う実情や、介護職を辞めた理由で賃金が理由になっているというデータが複数あることを踏まえ、処遇改善の措置について考える必要があるのではないか。
- 処遇の改善は本来労使の自立的な取組を通じて実現すべきものであり、介護職員の賃金について、平均でみただけでなく、事業者毎や事業所規模等で分析すると、水準も様々ではないか。高い賃金水準の事業所があればその分析を行い、工夫点等を示した上で、広く展開していくことも有効なのではないか。

介護人材の確保・介護現場の革新 (検討の方向性)

一部抜粋

～第192回介護給付費分科会資料から～

これまでの分科会における主なご意見(介護人材の確保・介護現場の革新)④

- 自分の行ったケアにより、利用者が元気や笑顔になること、家に戻れることで、職員のモチベーションが高まるため、ケアの質とやりがいと連動するような仕組みを検討していく必要があるのではないか。
- やりがいの醸成による離職防止について触れられているが、介護の現場がやりがい搾取の場とならないよう、十分留意して検討すべき。
- 前回改定の審議報告や上位区分の取得が進んだことも踏まえ、介護職員処遇改善加算のⅣ、Ⅴは廃止をしてもいいのではないか。

<サービス提供体制強化加算>

- 介護福祉士の割合や勤続年数が上昇しているということ踏まえ、より上位の区分を設定することや下位区分の評価を引き下げるなど質の高い介護サービスを提供するために、必要な見直しを検討すべきではないか。
- 現行の加算区分のハードルを上げることは特定処遇改善加算にも影響が生じるため、職員の勤続年数5年以上が50%以上や介護福祉士の割合が75%以上など、最上位の区分の設定を検討してはどうか。
- 介護福祉士の配置を主軸とした加算であり、ケアの質を担保する上で大変意味があるものではないか。一方、サー

○ 介護福祉士の配置を主軸とした加算であり、ケアの質を担保する上で大変意味があるものではないか。一方、サービス提供体制を構築する上で、介護福祉士をリーダーとする介護職チームの編成は当然に求められるものであることから、その評価は加算ではなく、基本報酬や、配置要件上明確にすることが必要ではないか。

介護人材の確保・介護現場の革新 (検討の方向性)

一部抜粋

～第192回介護給付費分科会資料から～

これまでの分科会における主なご意見(介護人材の確保・介護現場の革新)⑤

<研修等の実施>

- 様々な団体が行う認知症の研修について、有資格者の必須研修としてはどうか。また、これらの研修について、一度精査し、他の研修と重複する部分は、他の研修受講をもって履修済みとするなどの整理を行い、学びやすい環境を整えることが重要ではないか。
- ハラスメント対策やチームマネジメントにおいても介護福祉士がリーダーシップを取れるよう、介護福祉士の役割や機能の明確化を図るとともに、その役割や責任を果たすための資質を高めるための養成、研修や教育の体系を構築することが重要ではないか。
- 研修のシンプル化を考えていく必要があるのではないか。事業種別や対象者別に様々な研修が求められるが、同じような内容が求められる場合もあり、関連する研修を棚卸し、読み替えを行う等の対応も考える必要があるのではないか。

○ 研修のシンプル化を考えていく必要があるのではないか。事業種別や対象者別に様々な研修が求められるが、同じような内容が求められる場合もあり、関連する研修を棚卸し、読み替えを行う等の対応も考える必要があるのではないか。

やサービスの質の低下につながらないように検討する必要があるのではないか。

要望事項

- 介護福祉士の役割や制度的な位置づけ・評価を明確にしていきたい
- 介護福祉士資格や各団体が行う現任研修と法定研修との読替等について、前向きに検討を進めていきたい