

<今号の内容>

1. 「社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直し」について議論
～第 9 回社会保障審議会 福祉部会～
2. 「介護人材の機能分化」について議論
～第 2 回社会保障審議会 福祉部会 福祉人材確保専門委員会～
3. 平成 26 年度社会福祉法人経営者研修会（サービス管理コース）申込期限を 11 月 28 日（金）まで延長します

1. 「社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直し」について議論 ～第 9 回社会保障審議会 福祉部会～

11 月 19 日（水）、第 9 回社会保障審議会福祉部会が開催された。

「社会福祉施設等退職手当共済制度の見直しについて」を議題に厚生労働省から、給付水準、合算制度、公費助成の 3 点について以下のとおり論点が示された。

1. 給付水準について

- 社会福祉退職手当制度は、社会福祉施設等に従事する人材を確保し、福祉サービスの安定的供給と質の向上に資することを目的としている。その給付水準の見直しにあたっては、民間との均衡を考慮しつつ長期加入に配慮した支給水準など、職員の定着に資するような仕組みとすべきではないか。
- 国家公務員退職手当制度において、民間との均衡を考慮して支給水準の見直しが行われ、本年 7 月から本格施行されており、社会福祉退職手当制度と比較して長期加入に配慮した支給乗率になっていることから、国家公務員退職手当制度に準拠した支給乗率としてはどうか。
- 給付水準を見直した場合、既加入職員の期待利益を保護する観点から、適切な経過措置を講じてはどうか。

2. 合算制度について

- 出産、育児、介護その他の事由により退職した職員が、社会福祉事業の職場に復職しやすい環境を整える観点から、合算制度をより利用しやすい仕組みとすべきではないか。
- 被共済職員が退職した日から 2 年以内に再び被共済職員になった場合、前後の期間を合算する規定について、中小企業退職金共済制度と同様に、期間を 3 年に見直してはどうか。

3. 公費助成について

- 保育所及び障害者総合支援法等に関する施設・事業（児童福祉法に基づく障害児を対象とする事業を含む。以下同じ。）については、介護関係施設・事業において公費助成が廃止されていること、他の経営主体とのイコールフットィングの観点等から、公費助成のあり方を見直すべきではないか。
- 障害者総合支援法等に関する施設・事業については、前回改正時に公費助成を維持する理由とされた障害者関連施策に係る制度移行が完了したこと等から、前回改正時の介護関係施設・事業と同様に、公費助成のあり方を見直す必要があるのではないか。
- 保育所については、
 - ・子ども・子育て支援新制度が平成27年度から本格施行されること、
 - ・平成29年度まで待機児童解消加速化プランに取り組むことなどを踏まえ、公費助成のあり方について、さらに検討すべきではないか。
- 公費助成のあり方を見直すに当たっては、既加入者の期待利益に配慮した経過措置を講ずるとともに、公費助成の見直しに伴う法人の掛金負担の増分を、見直し後の報酬等の改定において、適切に報酬等に反映するよう措置すべきではないか。
- なお、措置施設・事業については、他の経営主体の参入がない上に、介護関係施設・事業や障害者総合支援法等に関する施設・事業のように報酬により運営費を賄うシステムになっていないことから、今回の見直しでは公費助成を維持することとしてはどうか。

本会武居副会長の代理として出席した浦野総務委員長は、「制度そのものを残しておくことが重要である。また、既存職員に不利益とならないように考慮する必要があるし、保育分野については、公私が混在する中でどのように整理するのか考えるべき」と意見を述べた。

「1. 給付水準について」は、「長期的に見れば退職金は老後の生活保障となるべきものとするべきである」（関川委員）といった意見、

「3. 公費助成について」は、「限られた公費をどこに投入するかという効率的な社会保障運営の観点からすれば、公費助成の廃止についてはやむを得ないのではないか」（藤井委員）、「福祉人材の確保の状況を勘案して検討すべき」（橘委員代理：菊地参考人）、「措置分野だけでなく、保育分野も公費補助を維持すべき」（藤野委員）「現在、県の補助は義務ではないが、社会福祉法人の管轄が県から市へ権限委譲していく中で、県が1/3補助を出す理由の説明が難しくなっている」（西條参考人）といった意見が出された。

当日の資料は、今後下記URLに掲載されている。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000065834.html>

なお、次回の開催は未定。

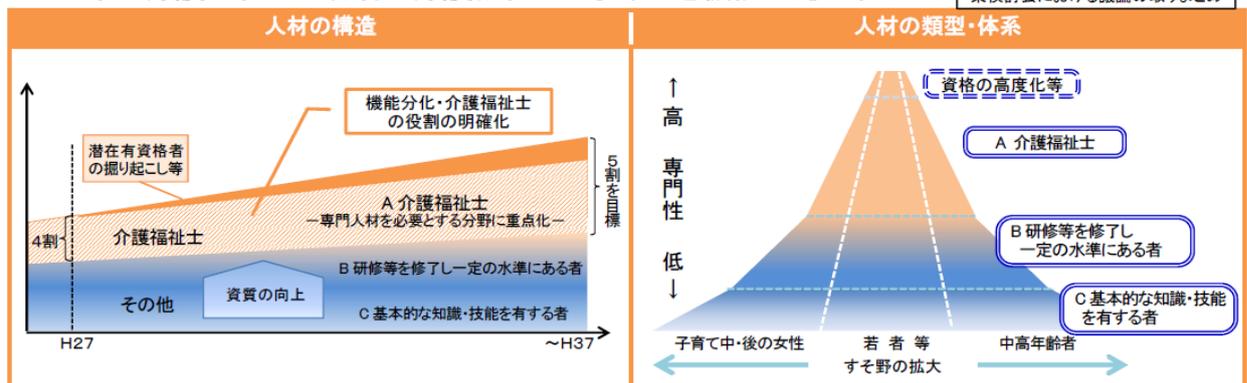
2. 「介護人材の機能分化」について議論

～第2回社会保障審議会 福祉部会 福祉人材確保専門委員会～

11月18日（火）、第2回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会が開催された。

「介護人材の質的確保について」を議題とし、まず、福祉人材確保対策検討会のとりまとめ（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000062069.html>）を参考とした、介護人材の機能分化等をはじめとする考え方（下図参照）について示された。

2025年の介護人材の全体像と介護福祉士の担うべき機能の方向性(2/2) 平成26年10月22日福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめ



【それぞれの人材が担うべき役割(整理例)】

	求められる役割	必要な能力(注)				
		介護実践力			改革・改善力	マネジメント能力
		業務遂行力	他職種連携	指導力		
A層	○ 実務経験を経て養成課程で修得した知識・技術等を十分に活用し、多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践 ○ 介護チームにおいて、介護技術の指導や職種間連携のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善	+++	+++	+++	+++	++
B層	○ 利用者や状態像に応じた系統的・計画的な介護や他職種との連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を修得し、的確な介護を実践	++	++	+	++	-
C層	○ 在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を修得し指示を受けながら、介護業務を実践	+	+	-	+	-

(注) 求められる能力の水準や内容の程度を+の数で表記。「業務遂行力」には、単に作業をこなすのみならず、利用者の能力を引き出す力や観察力等を含む。

介護福祉士の役割と必要な能力の明確化

その上で、厚生労働省から、3つが論点として示された。(以下は、論点の概要)

(1) 介護人材の全体像の在り方について (C: 資質の向上 (その1))

- これまで介護人材を一律に捉えてきたことによる課題を踏まえ、今後、介護人材を類型化した上で、機能分化を進めていく目的と必要性についてどう考えるか
 - ・ 介護人材の類型化と機能分化を進めることにより、限られた人材の有効活用を図ることができるのではないか
 - ・ キャリアアップの姿が明らかとなり、介護人材の参入・定着の促進が期待できるのではないか
- 今後、介護人材を類型化し、機能分化をどのように検討し、進めていくべきか
 - ・ 人材層ごとの機能・役割、人材像及び量的な比重などを明らかにすべきではないか

- ・人材層ごとのキャリアパスを整備するとともに、各層に求められる能力、それを裏付ける教育の在り方、キャリアパスの具体的設計をしていくべきではないか
- ・検討にあたっては、現場の人材配置、業務を検証する必要があるのではないか
- 特に、中核的な存在として介護福祉士を位置づけるべきではないか
- ・現在及び今後も進展する介護ニーズの多様化、高度化や ICT 等での技術進歩に対応したものとするべきではないか
- 上記の検討について、どのような手順が必要であり、いかなる時間軸で進めるべきか

(2) 介護福祉士の在り方について (C : 資質の向上 (その2))

- 介護人材の機能分化を進める中で、介護福祉士に求められる機能・役割を担保するためには、どのような専門性や能力が必要となるか、具体的に定義するべきではないか
- これから必要とされる専門性や能力を獲得するため、どのような具体的な方策を講じるべきか
 - ・今後求められる機能・役割を担うため、現在の介護福祉士の養成の内容や方法を検証した上で、必要に応じて、教育内容の充実を図るべきではないか。国家試験の内容・水準も必要な見直しを検討すべきではないか
 - ・今後、介護福祉士の定義・役割、専門性の評価の在り方等についても必要な検討を進めるべきではないか
- 上記の検討を進めるにあたっては、介護人材の全体像と併せ、十分に実態を把握し、先進事例を踏まえつつ、整理することが必要ではないか

(3) 介護福祉士資格取得方法の一元化について (C : 資質の向上 (その3))

- 介護人材の類型化及び機能分化を進めることと、資格取得方法の一元化との関係についてどう考えるか
 - ・介護福祉士を介護人材の中核的な人材層として位置づけると、全ての介護人材を介護福祉士とする考え方は採られない。これを踏まえ、資格取得方法の在り方と介護人材の量的・質的確保という方向性との関わりについてどう考えるか
- 資格取得方法の一元化の実施については、これまで施行延期を繰り返してきた経緯を踏まえつつ、どのような時期に行うことが適当と考えるか
- 一元化の円滑な実施に向けては、どのようなボトルネックの是正が必要と考えられるか

厚生労働省の説明の後、田中座長から「医療分野が医師、看護師、事務員などと機能分化しているように、介護分野で働くすべての人が、介護福祉士である必要はないという画期的な提案である」と発言がされた後、協議が進められた。

委員の意見は以下のとおりである（→は厚労省の説明）。

（文責：事務局）

（1）介護人材の全体像の在り方について（C：資質の向上（その1））

- 行政の立場からみて、介護の質の担保をするのであれば、5割以上はA層であってほしい。（黒岩委員代理：西條参考人）
- 機能分化は人材確保の観点からも止められないが、生活者側の立場からするとチームで総合的にしっかりケアをしてくれるかが心配。チームでのケアの質の担保をどう図るか。（堀田委員）
- 機能分化については、地域レベルで具体的なケースを議論して検討すべき。（堀田委員）
- 業務内容を分化することは、現場レベルで考えるとかなり難しいことである。（花井委員代理：照沼参考人）
- C層については、全員労働者を想定しているのか。ボランティア等は善意のものであり、最初からあてにするべきものではない。（花井委員代理：照沼参考人）
→C層については、介護業務に携わっていただく方をメインに考えているが、それ以外のものを否定するものではない。
- C層が介護業界で働き続けたいと思うかどうかは今後長い目で見たときの人材確保に大きく関係する。（柳川委員）
- A層～C層の業務内容については当然一緒では不満がある。具体的にどう区別するのか。たとえば、A層については、医療行為が可能などの違いがあれば報酬が違ってても文句が出ることはないだろう。（鎌倉委員）
- 障害者の雇用についても枠組みの中に入れるべき。障害者の方で介護をしっかり行えている方もいる。（福岡委員）
→障害者の雇用については、大事なすそ野の一つであると考えている。

（2）介護福祉士の在り方について（C：資質の向上（その2））

- ICTの活用よりもまずはケア技術やロボットを含めた福祉用具の技術進歩に対応したものとすべき。（田中座長）
- 介護福祉士の教育課程に、地域包括ケアの考え方や、多職種連携の考え方は追加すべき。（川井委員）
- 介護福祉士の一部がより高みを目指せるような上級介護福祉士のようなものがあってよい。報酬アップを含めてしっかり議論すべき。（川井委員）
- 専門性の担保については、キャリア段位制度も参考にしながら検討すべき。（堀田委員）
- 業務内容の評価にあたっては、まず評価者を育成することが重要。キャリア段位制度についても、活用することは有効である。（田中座長）
- 介護福祉士の位置付けを明確にし、資格取得によるキャリアアップや、報酬を担保するべき。（石橋委員）
- 小規模事業者の介護士育成プログラムを示すべき。（黒岩委員代理：西條参考人）
- 医療行為と連携した質の高い介護技術が身につけられるようにすべき。（小林委員）
- 委員からの意見を聞いていて、基本的には異論がない。具体的にどう進めていくかを

検討すべき。介護福祉士のカリキュラムの見直しも必要。(川井委員)

- ・福祉人材をトータルに検討すべき。社会福祉士の方がより高い専門性を求められつつも就職先がないという現状もある。(武居委員)

(3) 介護福祉士資格取得方法の一元化について (C: 資質の向上 (その3))

- ・養成校ルートの国家試験については、質の担保のためにも義務付けるべき。(石橋委員)
- ・福祉系高校は平成19年の議論で、あたかも卒業生も教員も質が低いという議論がされていたが、決してそのようなことはない。福祉系高校についても守ってほしい。

(高橋委員)

- ・高校生も交えた介護技術を競う場があってもよい。(柳川委員)
- ・資格取得方法の一元化がまた延びるようなことはあるべきではない。すみやかに実行すべきであるが、学生の不利益とならないように検討すべき。(川井委員)
- ・養成校への進学者については、なんらかのインセンティブを設けるべき。

(黒岩委員代理: 西條参考人)

- ・事業者にとっては数の確保が必要であり、無資格の人を受け入れることが多い。そこをどのように研修していくかが課題。(武居委員)

当日の資料は、今後下記URLに掲載されている。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000065769.html>

なお、次回開催は未定。

3. 平成26年度社会福祉法人経営者研修会(サービス管理コース)申込期限を11月28日(金)まで延長します

標記研修会は、本年12月16日(火)～18日(木)に中央福祉学院にて開催いたしますが、定員に余裕がありますので、受講申込期限を、当初の11月17日(月)から11月28日(金)まで延長いたします。

サービス管理コースでは、質の高いサービス提供に求められる業務標準、人材育成等のあり方について学びます。本年度は、苦情を活用したサービスの質の向上、良質なサービス提供の基盤としてのキャリアパスが機能する組織づくり等、新たなプログラムも導入しています。多くの皆さまの受講をお待ちしております。

受講案内・申込書は、下記の中央福祉学院ホームページからダウンロードできます。

<http://www.gakuin.gr.jp/training/course315.html>

【問合せ先：中央福祉学院 TEL 046-858-1355】

会員法人の皆様

本会ホームページをご活用ください！

<http://www.keieikyo.gr.jp/>

会員法人情報公開ページを開設

法人の社会への情報公開のツールとして、ぜひ、法人情報公開ページをご活用ください。自法人のホームページがなくても**無料**でインターネット上に情報公開ができます（法人概要、公益的取組等の実施状況、事業報告、財務諸表、監査報告書など）。もちろん、法人の既存ホームページへのリンクも可能です。

（ホームページ右の「会員法人情報公開ページ」をクリック）

WEB経営診断

会員法人が自ら法人の現状把握と経営課題の抽出、改善への取り組みに向けて、手軽にホームページ上にて、**無料**で経営診断できるツールです。

「チェックリスト」「組織風土診断」「財務分析」の3つを利用いただけます。

（ホームページ左の「WEB経営診断」のロゴマークをクリック）

<「経営協情報」送付先>

- ・ 電子メールによる直接配信をご希望された全国経営協会員法人
- ・ 全国経営協 協議員・監事・相談役
- ・ 都道府県経営協の正副会長、事務局
- ・ 全国社会福祉法人経営青年会 会員（メールニュース配信希望者のみ）