

5 抜本的な介護人材確保対策について

急速な少子高齢化の進行などにより、介護サービスに対するニーズは、量的に拡大するとともに質的にも多様化、高度化している。

一方、介護サービスを提供する施設・事業所では、低い職員処遇等を理由とする離職者の増加や、新たに介護職を希望する者の減少により、深刻な人材不足の状況が続いており、このような状況が続けば、必要な介護サービスの提供に支障をきたすおそれがある。

地方においては、介護職員の経験や技能に応じた認定制度の創設や研修制度の充実などにより、従事者の意欲・資質の向上と職場定着を図る取組を独自に行う自治体もある。

今後、本格的な人口減少社会を迎えるにあたり、介護保険制度の長期安定的な運営のためには、介護人材の確保が何よりも重要なことから、次の事項について、実効性ある総合的な対策を講じられたい。

- 1 次期介護報酬の改定に当たっては、介護従事者全般の処遇向上に繋がるよう、基本部分の改定を行うこと。

この場合、保険料の上昇や地方の負担増が伴わないよう、国が財政責任を果たすこと。

- 2 介護福祉士制度について、技能や経験に応じた級別制度を創設するなど、介護職員の専門性に対応できる制度とするとともに、次期介護報酬改定に当たっては、当該級別制度によって認められた介護福祉士の専門性など、介護従事者のキャリアが報酬に適切に反映されるよう、引き続き見直しを行うこと。

- 3 障害者自立支援対策臨時特例基金事業、緊急雇用創出基金事業による介護人材確保対策に関する基金関連事業については、現行の制度内容を見直した上で、新たな介護人材確保対策の措置を講じること。

また、都道府県・市町村が地域の実情に応じて講じる介護人材

確保対策に対し、財政的支援を行うこと。

- 4 経済連携協定(E P A)に基づく介護福祉士候補者については、受入体制の充実や要件の緩和を行うこと。

特に、初めての国家試験が1月末に迫っているが、受験機会が最大2回までしか認められていないことから、少なくとも看護師同様最大4回の受験機会を確保できるよう、在留期間の更新回数の上限を延長し、その間については、国も責任を持って支援すること。

また、E P Aの趣旨を踏まえ、協定に基づき来日した意欲あるアジアの若者が、わが国で就労し、能力を発揮できるよう、渡日前の希望者に対する日本語教育や、渡日後の国家試験対策及び日本語が壁とならずに受験できるための措置の充実など、効果的な受入体制を構築すること。

さらに、介護福祉士候補者は介護報酬の対象となっていないため、受入施設の負担が重くなっていることから、国の責任で受入施設の負担を軽減すること。