

## ■ 2 介護職リーダー養成の視点

---

### ■ 介護人材不足

2019年の要介護認定者（要支援を含む）数は約633万人になり、要介護3以上の中重度者が約35%を占めている。65～74歳の要支援・要介護認定率が2.9%であるのに対し、75歳以上になると23%となり、介護を必要とする割合は増加する（内閣府「平成30年度高齢者白書」）。2025年には、いわゆる団塊世代が75歳以上になることから介護を必要とする人の増加が見込まれ、介護サービス供給体制整備が急務になっている。なかでも、深刻な課題は介護職の確保であり、厚労省の「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）」では、2025年の介護職は253.0万人必要であるが、現状の人材確保施策による供給人数は約215.2万人であり37.7万人の不足を指摘しており、人材確保は介護施策の最重要課題である。

### ■ 介護の機能分化・類型化

2014年厚労省の「福祉人材確保対策検討会のまとめ」において、人材確保のために介護業務を機能分化・類型化して、仕事の効率化および人材の適正配置を提案している。専門職である介護福祉士が担うべき業務を明確（責任の明確化）にして、専門職以外が担える業務に分けて人材の適正配置を進め、参入幅を広くして、より多くの人材確保を促進しようとする方針である。概して、介護の機能分化・類型化の項目は大きく生活援助、身体介護、医療的ケア（または特定ケア）である。

介護福祉士は専門職としてのこれら全般を「介護過程」の展開という専門的な知識と技術で実践する。そこで、機能分化では、介護過程における生活援助（掃除、洗濯、衣類の整理、買い物、調理、配膳）を短期研修受講者が担い、介護福祉士はより専門性の高い職務に専念できるように考えている。これは、とりわけ専門的な知識や技術を必要としない家事援助であるから、長期の専門教育を受けていない者や経験の浅い者または無い者ができる業務であるものとし、介護への参入のハードルを低くして人材確保を促進しようとするものである。しかし、生活援助の業務に従事する者にも、基本的な介護の理念と技能を教育することが大切なことは言うまでもなく、これら初任者の教育とキャリアアップ教育の必要性があり、職場に指導力のある人材が求められる。

### ■ 介護人材の多様化

介護人材には介護福祉士養成施設卒業者、介護実務者研修受講者、介護初任者研修修了者（旧ホームヘルパー2級相当）等、種々のバックグラウンドを持つ人材が働いている。

また、2008年のEPA（経済連携協定）による外国人介護福祉士候補者受け入れから始まった外国人介護人材受け入れの施策は、2017年9月から介護福祉士を高度専門職技能を有する者として新たな在留資格を創設し、同年11月からは技能実習生に介護を追加し、実質的な労働力として受け入れを拡大した。さらに、2018年の改正入管法（2019年4月1日施行）では在留資格に特定技能を創設し、受け入れ分野に介護を含めた。こ

れは、いわば、熟練度の低い労働者を受け入れることであり、方針の転換である。このように、多様な介護人材が働く介護の現場では人的資源管理の必要性が高くなっている。

## ■生産性向上の課題

2017年の閣議決定「骨太の方針」および2018年の「働き方改革」関係法の主要施策には、人口減少・少子高齢化による労働力減少を、人材への投資による生産性の向上に向けた改革によって、その課題を克服することが示され、生産性の向上を強調している。

一方、我が国の生産性（一人当たりの労働生産性）は、OECD加盟36か国中21位（2017年日本生産性本部）と低く、さらに、介護が含まれる保健衛生・社会事業の生産性は日本の全産業平均の約56%の低さである。介護の現場に生産性の考え方はそぐわないという意見も根強くあるが、これからの介護はこの課題を避けて通れない。

## ■マネジメントの必要性

介護サービス提供者は、介護保険やサービスのあり方変化、サービス利用者の意識変化、サービス提供従事者の多様化に対応するために、種々の努力を行ってきた。しかしながら、介護保険の訪問介護サービス事業者の約7割、通所サービスの約6割が従業員49人未満（介護労働安定センター調べ、2018年）の小規模零細のため、組織上の課題が存在する。

また、これらの事業所では「定着率が低く」（同安定センター調べ）熟練者の定着課題がある。人材多様化への対応、ケアの質の向上、生産性の向上（イノベーション含む）等、事業所の方針を具体化し、与えられた資源を効果的に活用するためのリーダーの育成が必要である。とりわけ、事業所で展開する職務を理解し、職員の指導ができ、そして、組織的な視点で業務を展開できる部門マネジャー（たとえばユニットリーダーを指導できる職務）の育成が必要である。

## ■専門性の向上と社会的評価の向上のための継続教育の必要性

介護職の人材確保は参入の促進と定着率の向上である。そのためには、介護が働きがいのある人間らしい仕事（decent work）であり、社会的評価を高めなければならない。それは、処遇改善に加え、職業能力に基づく教育によって専門性の高度化を図ることである。そのための施策のひとつとして、資格取得後の継続教育を制度化することであり、さらに、主体的に学び続けることのできる人材育成のフレームワークの構築が望まれる。

介護職員チームリーダー研修（以下、「本研修」という。）は、継続教育のひとつとして位置づけ、介護専門職業能力の高度化とマネジメント能力を身につけたリーダーを養成することを目的とする。

なお、滋賀県社会福祉研修センターが実施する“リーダー”の名称がつく介護分野の研修には、勤続年数を基本とする階層別研修〔新任期・中堅期・チームリーダー・管理職〕（2019年～）と本研修がある。前者の階層別の〔チームリーダー〕研修は、リーダーに必要な知識・技術の入門編として、本研修はチームリーダー力を獲得する研修として位置づけている。