

# 特別支援教育関係資料

平成19年9月12日

文部科学省初等中等教育局特別支援教育課

# 1 特別支援学校（盲・聾・養護学校）の現状

## (1) 学校数・幼児児童生徒数

(平成18年5月1日現在)

区分	学校数	在学者数(人)						計	
		幼稚部	小学部	中学部	高等部				
					本科	専攻科			
盲学校	71校	268	678	448	933	1,361	2,294	3,688	
聾学校	104	1,263	2,210	1,279	1,433	359	1,792	6,544	
養護学校	計	831	117	29,806	21,894	42,396	147	42,543	94,360
	知的障害	543	57	20,585	16,060	34,604	147	34,751	71,453
	肢体不自由	197	59	7,811	4,455	6,392	0	6,392	18,717
	病弱	91	1	1,410	1,379	1,400	0	1,400	4,190
総計	1,006	1,648	32,694	23,621	44,762	1,867	46,629	104,592	

## (2) 高等部の学科数

### ①盲学校

(平成18年5月1日現在)

	普通	保健医療	医療	理学療法	家政	音楽	その他
本科	54	44			1	2	2
専攻科	1	35	59	3		3	4

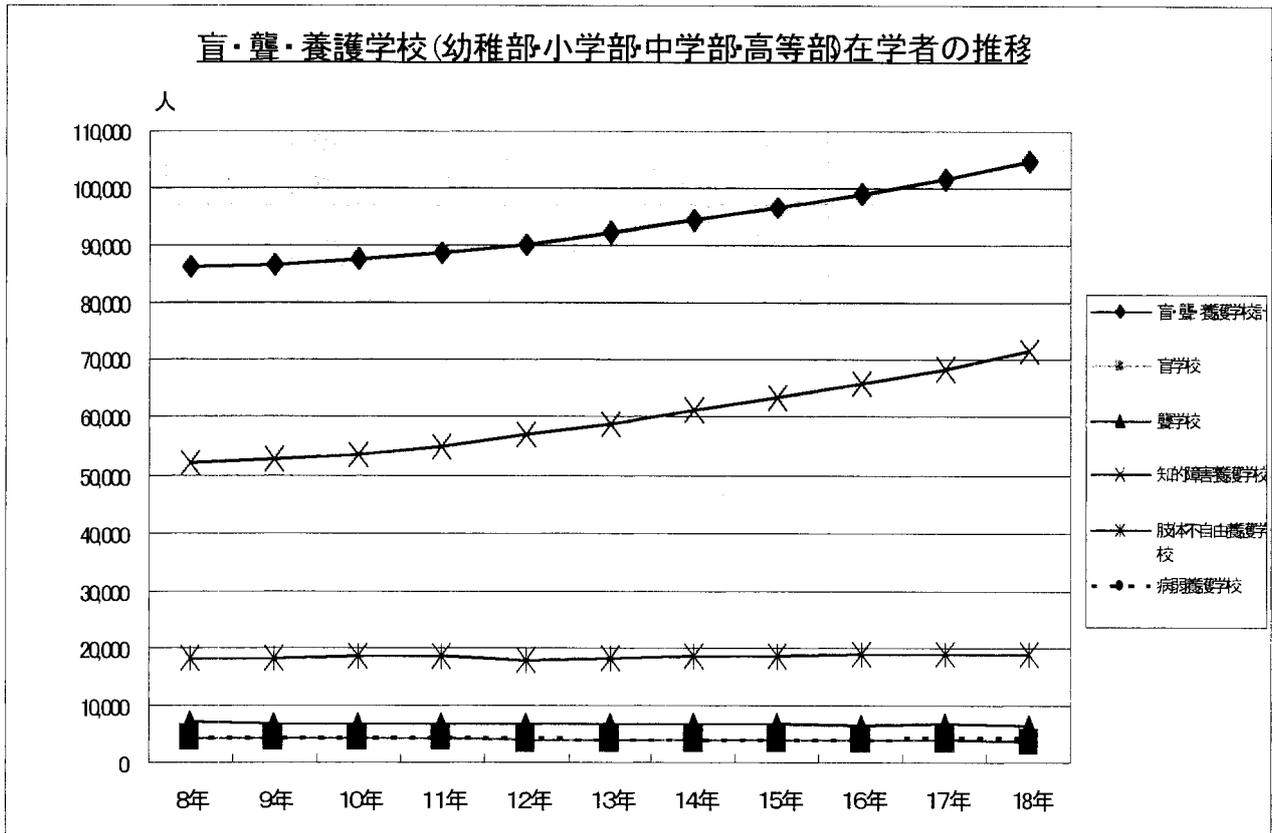
### ②聾学校

	普通	機械	産業工芸	デザイン	印刷	家政	被服	理容
本科	53	5	36	2	6	2	22	16
専攻科	5	3	14	2	4		10	13
	美容	クリーニング	美術	セラミック	技術材料	歯科技工	その他	
本科	1	1	1	1	2		12	
専攻科	2			1	1	2	12	

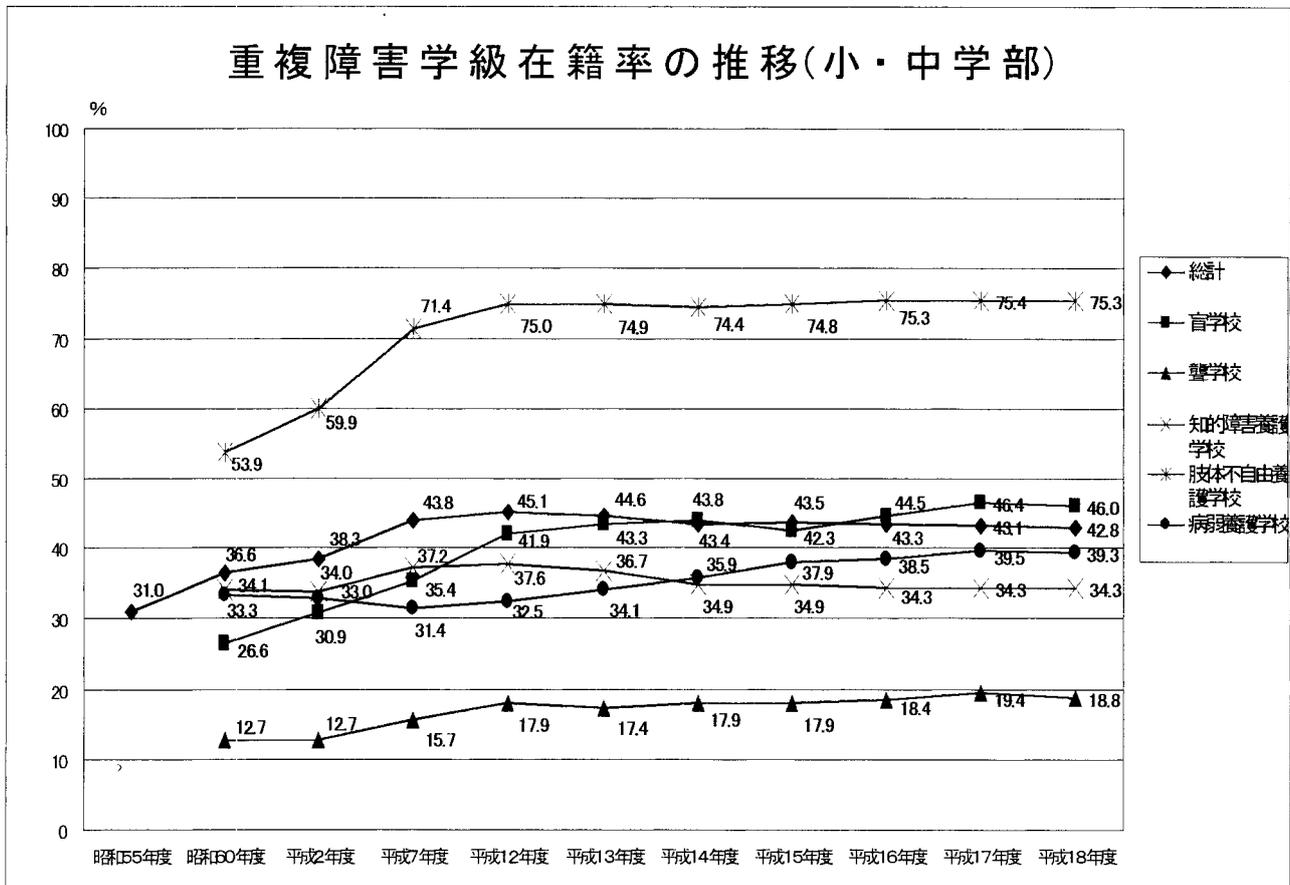
### ③養護学校

知的障害		普通	農業関係	工業関係	商業関係	家庭関係	産業
	本科	443	20	35	1	20	33
専攻科	8						
肢体不自由		普通	工業関係	商業関係	家庭関係		
	本科	161	3	3	2		
病弱		普通	産業				
	本科	55	1				

### (3) 幼児児童生徒数の推移



### (4) 重複障害学級在籍率の推移

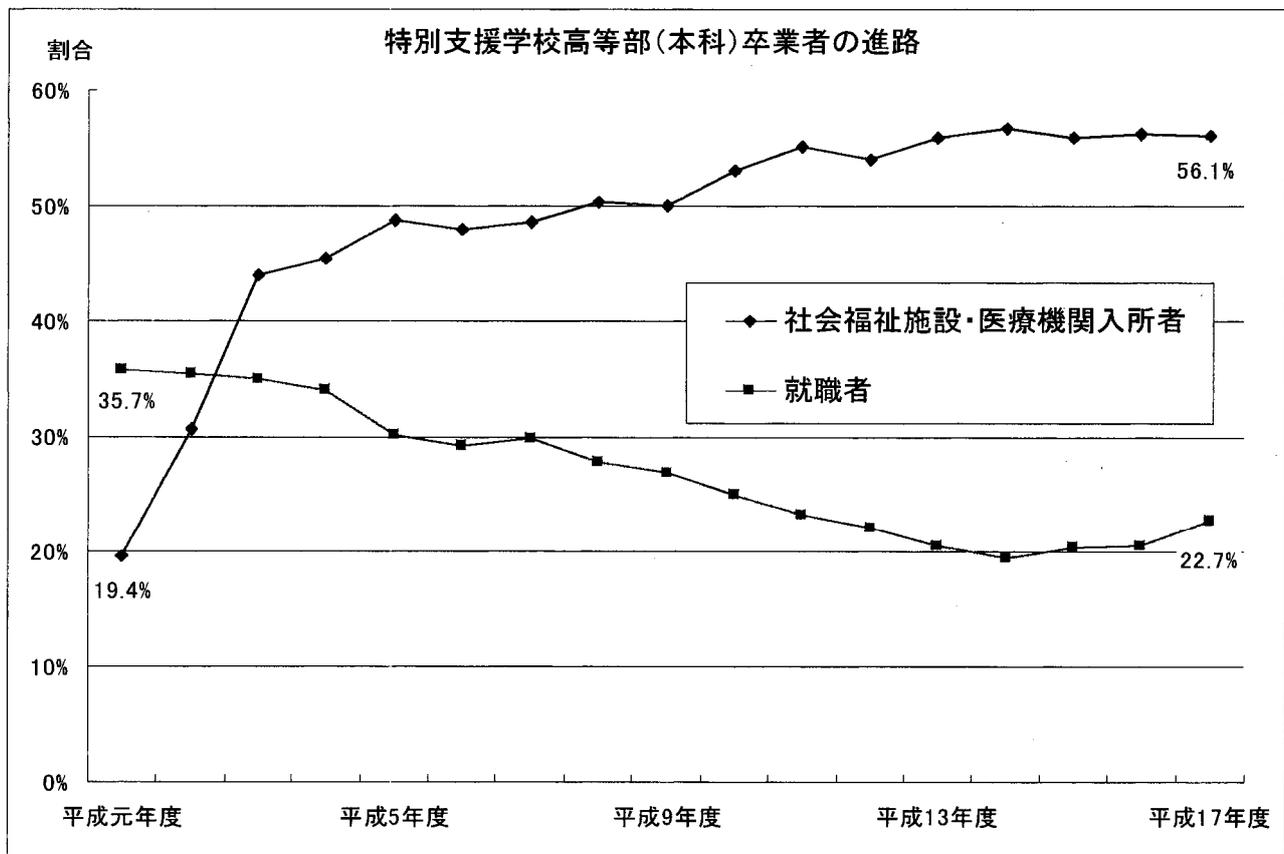


(5) 高等部（本科）卒業者の進路状況

(平成18年3月卒業者)

区分	卒業者	進学者	教育訓練機関等	就職者	施設・医療機関	その他
盲・聾・養護学校高等部計	人 13,853	人 542 ( 3.9%)	人 532 ( 3.8%)	人 3,148 (22.7%)	人 7,769 (56.1%)	人 1,862 (13.4%)
盲学校	299	120 (40.1%)	8 ( 2.7%)	43 (14.4%)	78 (26.1%)	50 (16.7%)
聾学校	663	280 (42.2%)	66 (10.0%)	215 (32.4%)	71 (10.7%)	31 ( 4.7%)
養護学校計	12,891	142 ( 1.1%)	458 ( 3.6%)	2,890 (22.4%)	7,620 (59.1%)	1,781 (13.8%)
知的障害養護学校	10,615	77 ( 0.7%)	327 ( 3.1%)	2,688 (25.3%)	6,227 (58.7%)	1,296 (12.2%)
肢体不自由養護学校	1,939	34 ( 1.8%)	93 ( 4.8%)	150 ( 7.7%)	1,240 (64.0%)	422 (21.8%)
病弱養護学校	337	31 ( 9.2%)	38 (11.3%)	52 (15.4%)	153 (45.4%)	63 (18.7%)

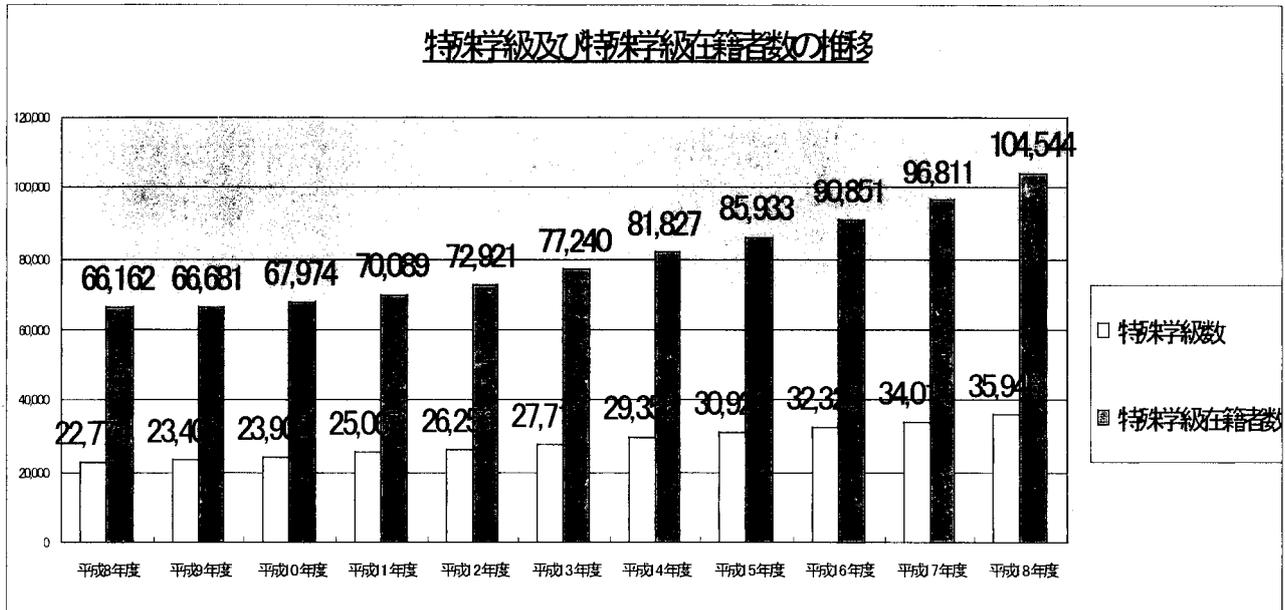
※四捨五入のため、各区分の比率の計は必ずしも100%にはならない。



## 2 小・中学校の特別支援学級の現状

特別支援学級は、障害の比較的軽い子どものために小・中学校に障害の種別ごとに置かれる少人数の学級（8人を上限）であり、知的障害、肢体不自由、病弱・身体虚弱、弱視、難聴、言語障害、情緒障害の学級がある。

（平成18年5月1日現在）

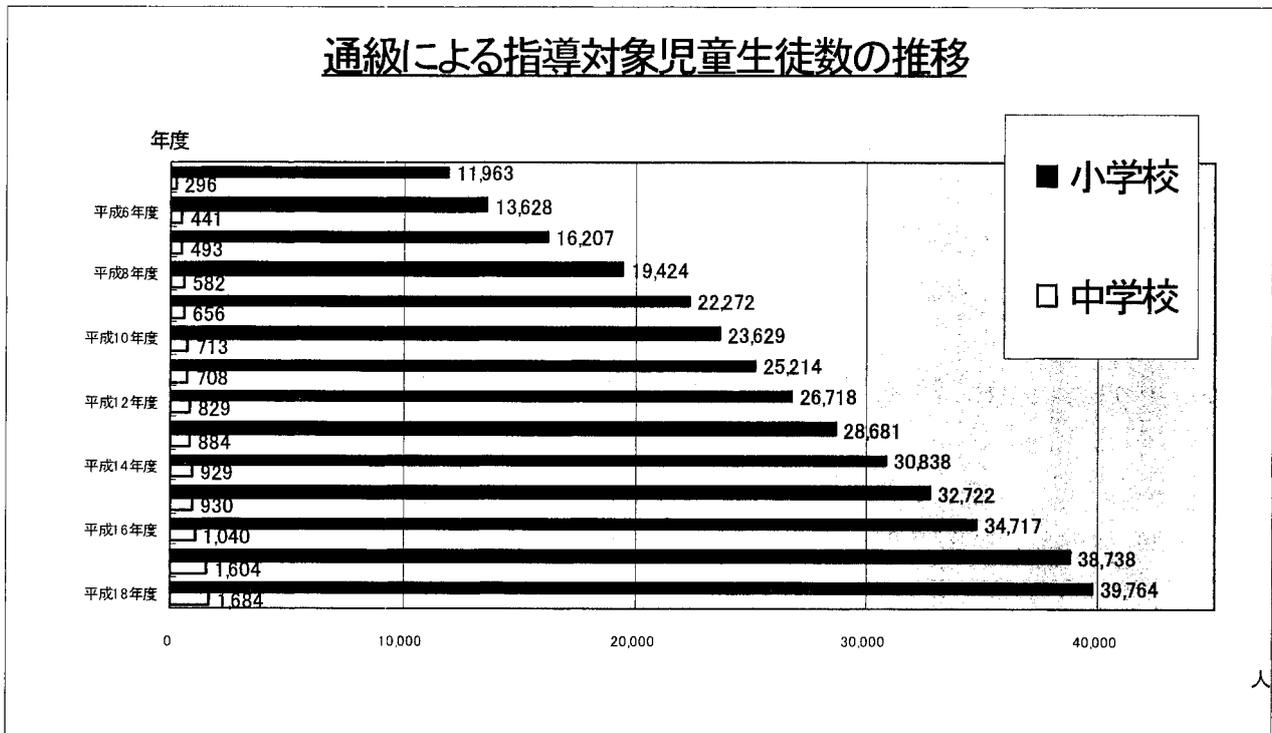


区分	小学校		中学校		合計	
	学級数	児童数	学級数	生徒数	学級数	児童生徒数
知的障害	13,363	42,085	6,512	21,153	19,875	63,238
肢体不自由	1,737	3,024	576	893	2,313	3,917
病弱・虚弱 （※ 院内学級を含む）	669	1,279	282	449	951	1,728
弱視	196	252	60	83	256	335
難聴	447	822	213	354	660	1,176
言語障害	335	1,150	52	71	387	1,221
情緒障害	8,247	24,539	3,257	8,390	11,504	32,929
総計	24,994	73,151	10,952	31,393	35,946	104,544

※ 院内学級とは、学校教育法第75条第3項の規定「前項に掲げる学校においては、疾病により療養中の児童及び生徒に対して、特別支援学級を設け、又は教員を派遣して、教育を行うことができる。」に基づいて病院内に設置される病弱・身体虚弱の特別支援学級をいう。

### 3 通級による指導の現状

通級による指導は、小・中学校の通常の学級に在籍している障害の軽い子どもが、ほとんどの授業を通常の学級で受けながら、障害の状態等に応じた特別の指導を特別な場（通級指導教室）で受ける指導形態である。通級の対象は、言語障害、自閉症、情緒障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、弱視、難聴などである。



(平成18年度5月1日現在)

区分	小学校				中学校				合計		
	自校通級	他校通級	巡回指導		自校通級	他校通級	巡回指導		自校通級	他校通級	巡回指導
言語障害	10,885	17,978	664	186	51	115	20	29,713	10,936	18,093	684
自閉症	949	2,537	76	350	98	239	13	3,912	1,047	2,776	89
情緒障害	779	1,553	33	533	176	350	7	2,898	955	1,903	40
弱視	15	100	13	10	2	8	0	138	17	108	13
難聴	248	1,105	142	282	70	165	47	1,777	318	1,270	189
学習障害	682	459	54	156	79	64	13	1,351	761	523	67
注意欠陥多動性障害	625	807	39	160	63	88	9	1,631	688	895	48
肢体不自由	5	0	0	1	1	0	0	6	6	0	0
病弱・身体虚弱	3	11	2	6	1	5	0	22	4	16	2
計	14,191	24,550	1,023	1,684	541	1,034	109	41,448	14,732	25,584	1,132
	95.9%			4.1%				100.0%	35.5%	61.7%	2.7%

# 特別支援教育の対象の概念図

〔義務教育段階〕

義務教育段階の全児童生徒数 1086万人

重

障害の程度

軽

## 特別支援学校

視覚障害  
聴覚障害  
知的障害

肢体不自由  
病弱・身体虚弱

0.52 (%)

(約5万6千人)

## 小学校・中学校

### 特別支援学級

視覚障害  
聴覚障害  
知的障害  
肢体不自由

病弱・身体虚弱  
言語障害  
情緒障害

0.96 (%)

(約10万5千人)

1.86 (%)

(約20万人)

### 通常の学級

#### 通級による指導

視覚障害  
聴覚障害  
肢体不自由  
病弱・身体虚弱  
言語障害

自閉症  
情緒障害  
学習障害 (LD)  
注意欠陥多動性障害 (ADHD)

0.38 (%)

(約4万1千人)

LD・ADHD・高機能自閉症等

6.3%程度の在籍率<sup>※1</sup>

(約68万人)

※1 この数値は、平成14年に文部科学省が行った調査において、学級担任を含む複数の教員により判断された回答に基づくものであり、医師の診断によるものではない。

(※1を除く数値は平成18年5月1日現在)

各都道府県教育委員会教育長  
各指定都市教育委員会教育長  
各都道府県知事  
附属学校を置く各国立大学法人学長  
殿

文部科学省初等中等教育局長  
銭谷眞美

(印影印刷)

### 特別支援教育の推進について（通知）

文部科学省では、障害のある全ての幼児児童生徒の教育の一層の充実を図るため、学校における特別支援教育を推進しています。

本通知は、本日付けをもって、特別支援教育が法的に位置付けられた改正学校教育法が施行されるに当たり、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校（以下「各学校」という。）において行う特別支援教育について、下記により基本的な考え方、留意事項等をまとめて示すものです。

都道府県・指定都市教育委員会にあっては、所管の学校及び域内の市区町村教育委員会に対して、都道府県知事にあっては、所轄の学校及び学校法人に対して、国立大学法人にあっては、附属学校に対して、この通知の内容について周知を図るとともに、各学校において特別支援教育の一層の推進がなされるようご指導願います。

なお、本通知については、連携先の諸部局・機関へのご周知にもご配慮願います。

#### 記

#### 1. 特別支援教育の理念

特別支援教育は、障害のある幼児児童生徒の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するという視点に立ち、幼児児童生徒一人一人の教育的ニーズを把握し、その持てる力を高め、生活や学習上の困難を改善又は克服するため、適切な指導及び必要な支援を行うものである。

また、特別支援教育は、これまでの特殊教育の対象の障害だけでなく、知的な遅れのない発達障害も含めて、特別な支援を必要とする幼児児童生徒が在籍する全ての学校において実施されるものである。

さらに、特別支援教育は、障害のある幼児児童生徒への教育にとどまらず、障害の有無やその他の個々の違いを認識しつつ様々な人々が生き生きと活躍できる共生社会の形成の基礎となるものであり、我が国の現在及び将来の社会にとって重要な意味を持っている。

## 2. 校長の責務

校長（園長を含む。以下同じ。）は、特別支援教育実施の責任者として、自らが特別支援教育や障害に関する認識を深めるとともに、リーダーシップを発揮しつつ、次に述べる体制の整備等を行い、組織として十分に機能するよう教職員を指導することが重要である。

また、校長は、特別支援教育に関する学校経営が特別な支援を必要とする幼児児童生徒の将来に大きな影響を及ぼすことを深く自覚し、常に認識を新たにして取り組んでいくことが重要である。

## 3. 特別支援教育を行うための体制の整備及び必要な取組

特別支援教育を実施するため、各学校において次の体制の整備及び取組を行う必要がある。

### (1) 特別支援教育に関する校内委員会の設置

各学校においては、校長のリーダーシップの下、全校的な支援体制を確立し、発達障害を含む障害のある幼児児童生徒の実態把握や支援方策の検討等を行うため、校内に特別支援教育に関する委員会を設置すること。

委員会は、校長、教頭、特別支援教育コーディネーター、教務主任、生徒指導主事、通級指導教室担当教員、特別支援学級教員、養護教諭、対象の幼児児童生徒の学級担任、学年主任、その他必要と思われる者などで構成すること。

なお、特別支援学校においては、他の学校の支援も含めた組織的な対応が可能な体制づくりを進めること。

### (2) 実態把握

各学校においては、在籍する幼児児童生徒の実態の把握に努め、特別な支援を必要とする幼児児童生徒の存在や状態を確かめること。

さらに、特別な支援が必要と考えられる幼児児童生徒については、特別支援教育コーディネーター等と検討を行った上で、保護者の理解を得ることができるよう慎重に説明を行い、学校や家庭に必要な支援や配慮について、保護者と連携して検討を進めること。その際、実態によっては、医療的な対応が有効な場合もあるので、保護者と十分に話し合うこと。

特に幼稚園、小学校においては、発達障害等の障害は早期発見・早期支援が重要であることに留意し、実態把握や必要な支援を着実にを行うこと。

### (3) 特別支援教育コーディネーターの指名

各学校の校長は、特別支援教育のコーディネーター的な役割を担う教員を「特別支援教育コーディネーター」に指名し、校務分掌に明確に位置付けること。

特別支援教育コーディネーターは、各学校における特別支援教育の推進のため、主に、校内委員会・校内研修の企画・運営、関係諸機関・学校との連絡・調整、保護者からの相談窓口などの役割を担うこと。

また、校長は、特別支援教育コーディネーターが、学校において組織的に機能するよう努めること。

#### (4) 関係機関との連携を図った「個別の教育支援計画」の策定と活用

特別支援学校においては、長期的な視点に立ち、乳幼児期から学校卒業後まで一貫した教育的支援を行うため、医療、福祉、労働等の様々な側面からの取組を含めた「個別の教育支援計画」を活用した効果的な支援を進めること。

また、小・中学校等においても、必要に応じて、「個別の教育支援計画」を策定するなど、関係機関と連携を図った効果的な支援を進めること。

#### (5) 「個別の指導計画」の作成

特別支援学校においては、幼児児童生徒の障害の重度・重複化、多様化等に対応した教育を一層進めるため、「個別の指導計画」を活用した一層の指導の充実を進めること。

また、小・中学校等においても、必要に応じて、「個別の指導計画」を作成するなど、一人一人に応じた教育を進めること。

#### (6) 教員の専門性の向上

特別支援教育の推進のためには、教員の特別支援教育に関する専門性の向上が不可欠である。したがって、各学校は、校内での研修を実施したり、教員を校外での研修に参加させたりすることにより専門性の向上に努めること。

また、教員は、一定の研修を修了した後でも、より専門性の高い研修を受講したり、自ら最新の情報を収集したりするなどして、継続的に専門性の向上に努めること。

さらに、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所が実施する各種指導者養成研修についても、活用されたいこと。

なお、教育委員会等が主催する研修等の実施に当たっては、国・私立学校関係者や保育所関係者も受講できるようにすることが望ましいこと。

### 4. 特別支援学校における取組

#### (1) 特別支援教育のさらなる推進

特別支援学校制度は、障害のある幼児児童生徒一人一人の教育的ニーズに応じた教育を実施するためのものであり、その趣旨からも、特別支援学校は、これまでの盲学校・聾学校・養護学校における特別支援教育の取組をさらに推進しつつ、様々な障害種に対応することができる体制づくりや、学校間の連携などを一層進めていくことが重要であること。

#### (2) 地域における特別支援教育のセンター的機能

特別支援学校においては、これまで蓄積してきた専門的な知識や技能を生かし、地域における特別支援教育のセンターとしての機能の充実を図ること。

特に、幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び中等教育学校の要請に応じて、発達障害を含む障害のある幼児児童生徒のための個別の指導計画の作成や個別の教育支援計画の策定などへの援助を含め、その支援に努めること。

また、これらの機関のみならず、保育所をはじめとする保育施設などの他の機

関等に対しても、同様に助言又は援助に努めることとされたいこと。

特別支援学校において指名された特別支援教育コーディネーターは、関係機関や保護者、地域の幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び他の特別支援学校並びに保育所等との連絡調整を行うこと。

### (3) 特別支援学校教員の専門性の向上

上記のように、特別支援学校は、在籍している幼児児童生徒のみならず、小・中学校等の通常学級に在籍している発達障害を含む障害のある児童生徒等の相談などを受ける可能性も広がると考えられるため、地域における特別支援教育の中核として、様々な障害種についてのより専門的な助言などが期待されていることに留意し、特別支援学校教員の専門性のさらなる向上を図ること。

そのためにも、特別支援学校は、特別支援学校教員の特別支援学校教諭免許状保有状況の改善、研修の充実に努めること。

さらに、特別支援学校教員は、幼児児童生徒の障害の重複化等に鑑み、複数の特別支援教育領域にわたって免許状を取得することが望ましいこと。

## 5. 教育委員会等における支援

各学校の設置者である教育委員会、国立大学法人及び学校法人等においては、障害のある幼児児童生徒の状況や学校の実態等を踏まえ、特別支援教育を推進するための基本的な計画を定めるなどして、各学校における支援体制や学校施設設備の整備充実等に努めること。

また、学校関係者、保護者、市民等に対し、特別支援教育に関する正しい理解が広まるよう努めること。

特に、教育委員会においては、各学校の支援体制の整備を促進するため、指導主事等の専門性の向上に努めるとともに、教育、医療、保健、福祉、労働等の関係部局、大学、保護者、NPO等の関係者からなる連携協議会を設置するなど、地域の協力体制の構築を推進すること。

また、教育委員会においては、障害の有無の判断や望ましい教育的対応について専門的な意見等を各学校に提示する、教育委員会の職員、教員、心理学の専門家、医師等から構成される「専門家チーム」の設置や、各学校を巡回して教員等に指導内容や方法に関する指導や助言を行う巡回相談の実施（障害のある幼児児童生徒について個別の指導計画及び個別の教育支援計画に関する助言を含む。）についても、可能な限り行うこと。なお、このことについては、保育所や国・私立幼稚園の求めに応じてこれらが利用できるよう配慮すること。

さらに、特別支援学校の設置者においては、特別支援学校教員の特別支援学校教諭免許状保有状況の改善に努めること。

## 6. 保護者からの相談への対応や早期からの連携

各学校及び全ての教員は、保護者からの障害に関する相談などに真摯に対応し、その意見や事情を十分に聴いた上で、当該幼児児童生徒への対応を行うこと。

その際、プライバシーに配慮しつつ、必要に応じて校長や特別支援教育コーディネ

ネーター等と連携し、組織的な対応を行うこと。

また、本日施行される「学校教育法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令（平成19年政令第55号）」において、障害のある児童の就学先の決定に際して保護者の意見聴取を義務付けたこと（学校教育法施行令第18条の2）に鑑み、小学校及び特別支援学校において障害のある児童が入学する際には、早期に保護者と連携し、日常生活の状況や留意事項等を聴取し、当該児童の教育的ニーズの把握に努め、適切に対応すること。

## 7. 教育活動等を行う際の留意事項等

### (1) 障害種別と指導上の留意事項

障害のある幼児児童生徒への支援に当たっては、障害種別の判断も重要であるが、当該幼児児童生徒が示す困難に、より重点を置いた対応を心がけること。

また、医師等による障害の診断がなされている場合でも、教師はその障害の特徴や対応を固定的にとらえることのないよう注意するとともに、その幼児児童生徒のニーズに合わせた指導や支援を検討すること。

### (2) 学習上・生活上の配慮及び試験などの評価上の配慮

各学校は、障害のある幼児児童生徒が、円滑に学習や学校生活を行うことができるよう、必要な配慮を行うこと。

また、入学試験やその他試験などの評価を実施する際にも、別室実施、出題方法の工夫、時間の延長、人的な補助など可能な限り配慮を行うこと。

### (3) 生徒指導上の留意事項

障害のある幼児児童生徒は、その障害の特性による学習上・生活上の困難を有しているため、周囲の理解と支援が重要であり、生徒指導上も十分な配慮が必要であること。

特に、いじめや不登校などの生徒指導上の諸問題に対しては、表面に現れた現象のみにとらわれず、その背景に障害が関係している可能性があるか否かなど、幼児児童生徒をめぐる状況に十分留意しつつ慎重に対応する必要があること。

そのため、生徒指導担当にあっては、障害についての知識を深めるとともに、特別支援教育コーディネーターをはじめ、養護教諭、スクールカウンセラー等と連携し、当該幼児児童生徒への支援に係る適切な判断や必要な支援を行うことができる体制を平素整えておくことが重要であること。

### (4) 交流及び共同学習、障害者理解等

障害のある幼児児童生徒と障害のない幼児児童生徒との交流及び共同学習は、障害のある幼児児童生徒の社会性や豊かな人間性を育む上で重要な役割を担っており、また、障害のない幼児児童生徒が、障害のある幼児児童生徒とその教育に対する正しい理解と認識を深めるための機会である。

このため、各学校においては、双方の幼児児童生徒の教育的ニーズに対応した内容・方法を十分検討し、早期から組織的、計画的、継続的に実施することなど、一層の効果的な実施に向けた取組を推進されたいこと。

なお、障害のある同級生などの理解についての指導を行う際は、幼児児童生徒の発達段階や、障害のある幼児児童生徒のプライバシー等に十分配慮する必要があること。

(5) 進路指導の充実と就労の支援

障害のある生徒が、将来の進路を主体的に選択することができるよう、生徒の実態や進路希望等を的確に把握し、早い段階からの進路指導の充実を図ること。

また、企業等への就職は、職業的な自立を図る上で有効であることから、労働関係機関等との連携を密にした就労支援を進められたいこと。

(6) 支援員等の活用

障害のある幼児児童生徒の学習上・生活上の支援を行うため、教育委員会の事業等により特別支援教育に関する支援員等の活用が広がっている。

この支援員等の活用に当たっては、校内における活用の方針について十分検討し共通理解のもとに進めるとともに、支援員等が必要な知識なしに幼児児童生徒の支援に当たることのないよう、事前の研修等に配慮すること。

(7) 学校間の連絡

障害のある幼児児童生徒の入学時や卒業時に学校間で連絡会を持つなどして、継続的な支援が実施できるようにすることが望ましいこと。

8. 厚生労働省関係機関等との連携

各学校及び各教育委員会等は、必要に応じ、発達障害者支援センター、児童相談所、保健センター、ハローワーク等、福祉、医療、保健、労働関係機関との連携を図ること。

**【本件連絡先】**

文部科学省初等中等教育局

特別支援教育課（古川、富田、吉原）

TEL：03-5253-4111（内線3192）

03-6734-3192（直通）

## 参 考 情 報

特別支援教育を推進するために、下記情報を参照されたい。

## ○ 関係法令・通知等

主な関係法令・通知等は下記のとおりである。

- ・ 「発達障害者支援法」 (平成16年12月10日法律167号)
- ・ 「発達障害のある児童生徒等への支援について」 (平成17年4月1日付け17文科初第211号文部科学省関係局長連名通知)
- ・ 「特別支援教育を推進するための制度の在り方について」 (平成17年12月8日中央教育審議会答申)
- ・ 「学校教育法施行規則の一部改正等について」 (平成18年3月31日付け17文科初第1177号文部科学省初等中等教育局長通知)
- ・ 「学校教育法等の一部を改正する法律」 (平成18年6月21日法律第80号)
- ・ 「特別支援教育の推進のための学校教育法等の一部改正について」 (平成18年7月18日付け18文科初第446号文部科学事務次官通知)
- ・ 「学校教育法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令等の整備について」 (平成19年3月30日付け18文科初第1290号文部科学事務次官通知)

## ○ ガイドラインの活用

教育委員会及び学校が、発達障害のある児童生徒への教育支援体制を整備する際には、文部科学省において作成した下記ガイドラインを参照されたい。このガイドラインには、校長、特別支援教育コーディネーター、教員等が具体的に行うべきことについても収録されている。

- ・ 「小・中学校におけるLD (学習障害)、ADHD (注意欠陥/多動性障害)、高機能自閉症の児童生徒への教育支援体制の整備のためのガイドライン (試案)」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/16/01/04013002.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/16/01/04013002.htm)

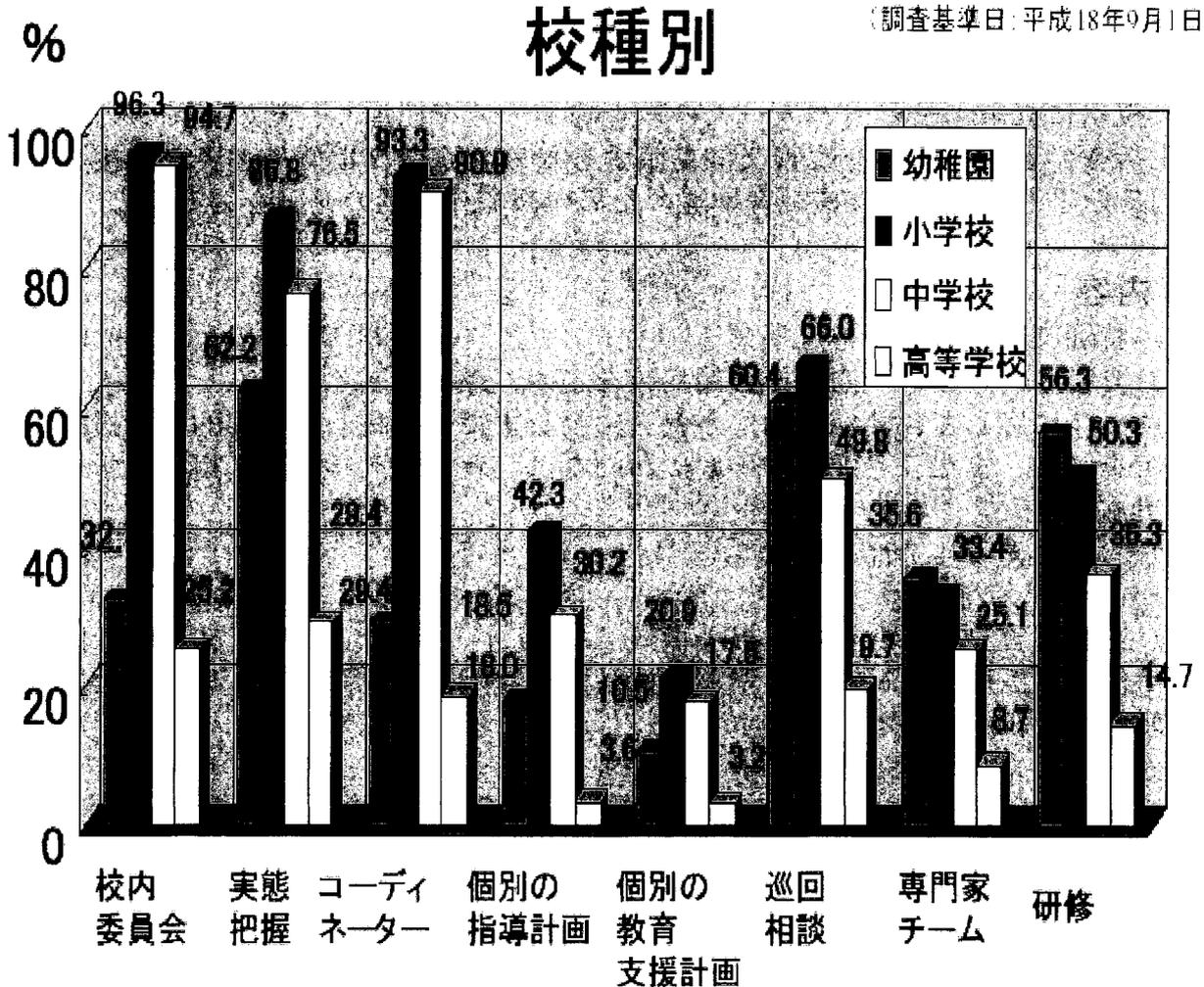
## ○ インターネットによる情報

文部科学省及び独立行政法人国立特別支援教育総合研究所の刊行物やホームページなどで提供する情報についても、下記により適宜参照されたい。

- ・ 文部科学省特別支援教育関係ホームページ：  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/tokubetu/main.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/main.htm)
- ・ 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所ホームページ：  
<http://www.nise.go.jp/>  
<http://www.nise.go.jp/portal/index.html>

平成18年度幼稚園、小学校、中学校、高等学校等におけるLD、ADHD、高機能自閉症等のある幼児児童生徒への教育支援体制整備状況調査結果概要

(調査基準日：平成18年9月1日)



## 平成19年度特別支援教育関係予算主要事項の概要

### 子ども一人一人のニーズに応じた特別支援教育の推進

(前年度予算額 6,707,415千円)

平成19年度予算額 7,745,147千円

#### 1. 趣旨

障害のある児童生徒等の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するという視点に立ち、子ども一人一人の教育的ニーズを把握し、その持てる力を高め、生活や学習上の困難を改善又は克服するための適切な指導や必要な支援の充実を図るとともに、特別支援教育推進のための教職員配置の充実を図る。

#### 2. 内容

- (1) 特別支援教育体制推進事業 193,857千円( 209,049千円)  
LD・ADHD・高機能自閉症等を含め、障害のある子ども一人一人の教育的ニーズに応じて、乳幼児期から就労に至るまでの一貫した計画的な支援体制の充実を図る。また、平成19年度においては、新たに大学生を活用した学校支援を実施する。  
○委嘱先：47都道府県
- (2) 発達障害早期総合支援モデル事業 50,807千円(新規)  
保健、医療、福祉関係機関と連携して発達障害の早期発見・早期支援に重点をおいた取組を実践的に研究する。  
○指定先：10地域
- (3) 高等学校における発達障害支援モデル事業 21,121千円(新規)  
高等学校段階における発達障害のある生徒を支援するため、厚生労働省の発達障害者支援体制整備事業等と連携の上、調査研究を行う  
○指定先：10校
- (4) 職業自立を推進するための実践研究事業 70,296千円(新規)  
厚生労働省と連携・協力し、学校、教育委員会、労働関係機関、企業等との連携の下、障害のある生徒の就労を支援し、職業自立を促進するための実践研究を行う。○委嘱先：12都道府県
- (5) 障害のある子どもへの対応におけるNPO等を活用した実践研究事業 17,296千円( 7,703千円)  
特別な支援を必要とする子どもたちに対し、先導的な取組を行っているNPO等に特別支援教育の在り方に関する研究を委嘱する。  
○委嘱先：3団体 → 6団体

- (6) 特別支援教育就学奨励費負担等 6,664,652千円(6,490,663千円)  
特別支援学校及び小・中学校の特別支援学級等への就学の特殊事情をかんがみ、障害のある児童生徒等の保護者等の経済的負担を軽減するために必要な援助を行い、就学を奨励する。
- (7) 特別支援教育推進のための緊急的な定数措置 727,118千円(新規)  
小・中学校におけるLD・ADHDの児童生徒に対する指導の充実を図るとともに、特別支援学校におけるセンター的機能の充実を図るための緊急的な定数措置を行う。

# 子ども一人一人のニーズに応じた特別支援教育の推進

平成19年度は特別支援教育元年～学校教育法に新たに位置づけ～

## 発達段階に応じた支援

幼稚園段階

小・中学校段階

高等学校段階

学校卒業後

特別支援教育推進のための緊急的  
な定数措置(新規) 727百万円

### 特別支援教育体制推進事業 予算額 194百万円

支援体制の整備

- ・校内委員会の設置
- ・特別支援教育コーディネーターの指名
- ・巡回相談の実施
- ・専門家チームの設置
- ・学生支援員による支援 (新規)

発達障害早期総合  
支援モデル事業(新規)  
予算額 51百万円

保健・医療・福祉関係機関と  
連携して、障害の早期発見・  
支援に重点をおいた取組を  
実践的に研究

高等学校における  
発達障害支援モデル  
事業(新規)  
予算額 21百万円

高等学校段階において発達障害  
のある生徒を支援するため、厚  
労省の発達障害者支援体制  
整備事業と連携の上、調査  
研究を実施

職業自立を推進  
するための実践  
研究事業(新規)  
予算額 70百万円

厚労省と連携・協力し、学校・  
教育委員会・労働関係機関・  
企業等との連携の下、障害の  
ある生徒の就労を支援し、  
職業自立を促進するため  
の実践研究を実施

## 保護者への支援

特別支援教育就学奨励費負担等(拡充)  
予算額 66億65百万円

特別支援学校及び小・中学校の特別支援学級等に就学する児童生徒等の保護者等の  
経済的負担を軽減するため、その経済的負担能力に応じ、就学に必要な交通費・教科  
用図書購入費・学用品費等を補助

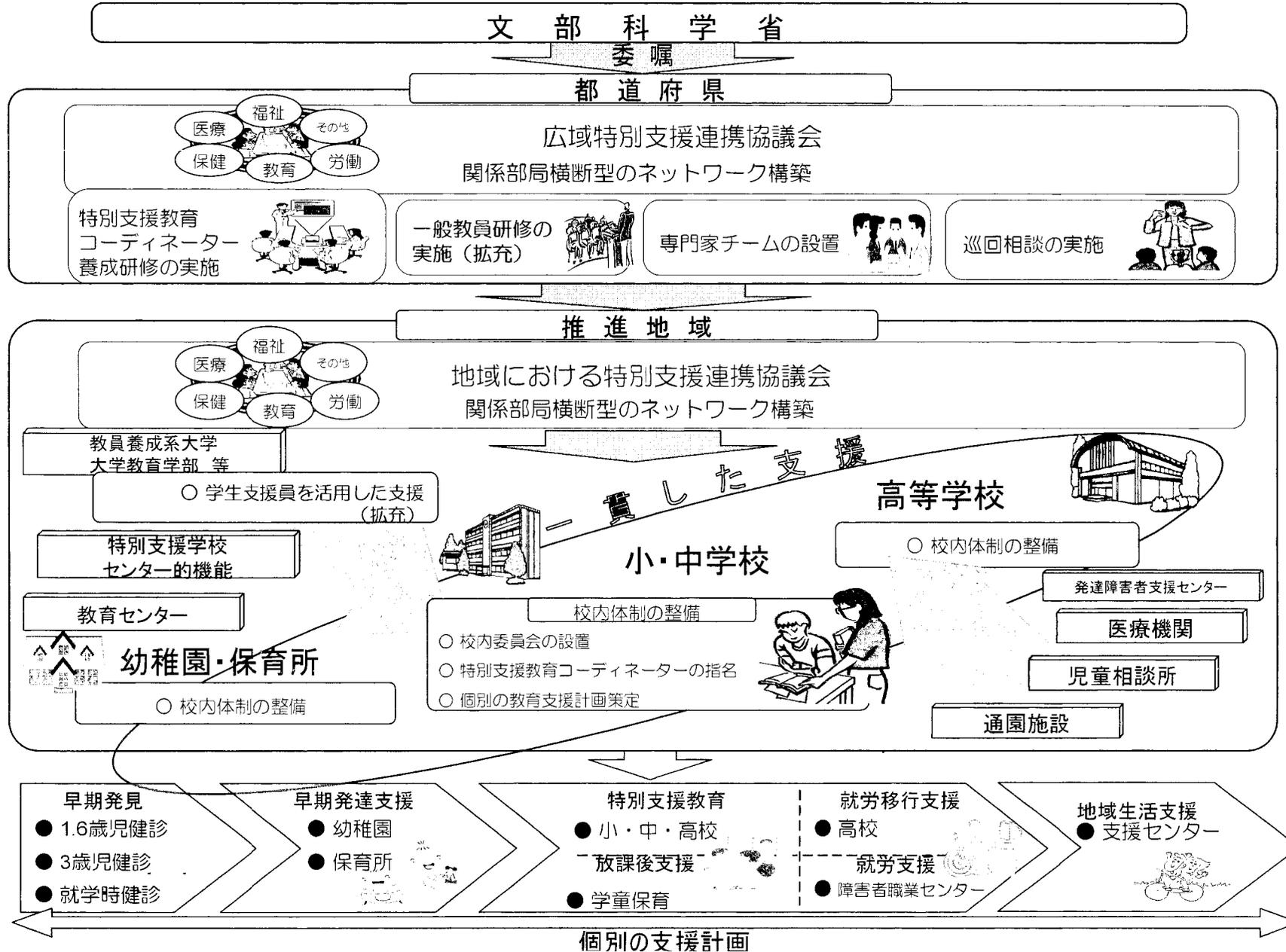
## 地域活動への支援

障害のある子どもへの対応におけるNPO等を活用した  
実践研究事業(拡充) 予算額 17百万円

特別な支援を必要とする子どもたちに対し、先導的な取組を行っているNPO等に  
特別支援教育の在り方に関する研究を委嘱

# 特別支援教育体制推進事業(19年度)

予算額194百万円

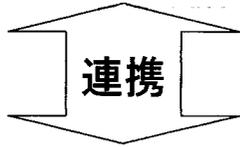


# 高等学校における発達障害支援モデル事業(新規)

予算額 21百万円

【課題】 LD・ADHDなど発達障害のある高校生について、十分な支援体制を構築する必要がある。  
(発達障害者支援法に国の責務として明記されている。)

文部科学省



厚生労働省

★厚労省新規事業  
「若年コミュニケーション  
支援者就職  
プログラム」  
とも連携

ハローワーク

- ・就職支援情報の提供
- ・職業相談の実施 ★

全国への情報発信

発達障害への支援の  
在り方、モデル

委嘱 都道府県等



広域特別支援連携協議会

医療機関、福祉施設

- ・臨床心理士、作業療法士等の  
専門家の派遣
- ・発達障害者支援センターとの連携

小・中学校、特別支援学校

- ・センター的機能による指  
導、助言
- ・通級指導、特別支援学級  
担当教員による指導、助言

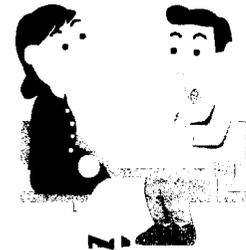
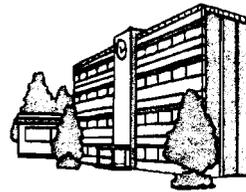
大学、教育センター

- ・大学教員等の専門家の派  
遣
- ・教員への理解啓発、研修  
の支援

研究委員会

高等学校  
モデル校(10校)

- ・ソーシャルスキル指導
- ・授業、教育課程の工夫
- ・教員の理解啓発
- ・就労支援 など



# 職業自立を推進するための実践研究事業(新規)

## 【現状と課題】

- 障害の重度・重複化や多様化
- 保護者・本人の雇用に対する不安
- 高等部卒業後の就職率の低下(約2割)
- 障害者に対する理解が十分でない など
- 社会福祉施設等への入所者の増加(約6割)

## 文部科学省

関係機関と連携して、企業のニーズに応じた職業教育の改善や、新たな職域開拓、企業に対する理解啓発など、特別支援学校高等部生徒の就労支援を促進し、職業自立を推進するための実践研究を実施。

委嘱

## 厚生労働省

障害者就労支援基盤整備事業  
 ○就労支援セミナー  
 ○事業所見学  
 ○事業所面接会 など

連携  
 ・  
 協力

## 都道府県教育委員会

指定

### 指定地域

#### 職業自立連携協議会

特別支援学校、教育委員会、労働関係機関(ハローワーク等)、企業、社会福祉施設等が連携協力するための協議会を実施。

教育委員会

特別支援学校

福祉施設

ハローワーク

企業等

#### 就労サポーターの派遣

企業関係者を特別支援学校に派遣し、生徒の指導を行う。  
 →企業のニーズに応じた授業改善



#### 現場実習実践マニュアルの作成

現場実習を効果的に進めるための配慮事項や手続き等をまとめたマニュアルを作成する。  
 →現場実習の充実を図る。



#### 企業等の意向の把握及び理解啓発

企業等の意向を調査し、職業教育や進路指導の改善を図る。  
 また、パンフレット等を作成・配布し、障害者雇用や特別支援学校の教育についての理解啓発を図る。

#### 特別支援学校とハローワークが共同で職場開拓

学校とハローワークが連携して企業を訪問し、生徒の雇用又は現場実習の受け入れ先の拡大を図る。  
 →新たな職域の拡大や、現場実習先の確保等を図る。

#### 地域の就労ボランティアバンクの作成

企業退職者等、多様な職業技術を持った地域の人材を協力者として確保する。  
 →職業教育の充実を図る。



○職業教育の改善  
 ○企業の障害者雇用の理解 → 現場実習の拡大、新たな職域の拡大  
 →特別支援学校卒業生の職業自立の推進

## 障害者の自立と、社会参加の推進



# 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所

国立特別支援教育総合研究所（NISE）では、政策的課題や教育現場のニーズに即応した研究活動を核として、各都道府県の指導者養成研修、臨床的研究のフィールドとなる教育相談、研究成果等の情報普及、諸外国との研究者交流や国際貢献等の国際交流を全職員が参画して一体的に推進し、我が国唯一の特別支援教育のナショナルセンターとして、障害のある子ども一人一人の教育的ニーズに対応した教育の実現に貢献します。

## 研究活動

政策的重要性の高い研究や教育現場等の喫緊の課題に対応した次のような研究を推進

特別支援教育政策上重要性の高い課題に対する研究（特別支援教育の推進、拡大教材、手話コミュニケーション、脳科学と教育等）

国内外の障害のある子どもの教育に関する制度・システム等についての調査研究（教育関係法令、「個別の教育支援計画」モデル開発等）



教育現場で求められている喫緊の課題に対応した実際的な研究（LD、ADHD及び自閉症等の研究、通常の学級に在籍する障害のある子どもの指導に関する研究等）

障害のある子どもの教育内容・方法等に関する調査研究（教育課程、教材・教具の開発等）



文部科学省、関係省庁

政策に寄与する研究成果の提供、政策提言

連携協力

特別支援教育センター、学校等

共同研究

他大学、研究機関等

成果の還元

成果の還元

成果の還元

成果の還元

成果の還元

成果の還元

### 研修事業

地方公共団体等において指導的立場に立つ教職員等を対象に、下記の研修を実施

- 政策的重要性の高い研修
- 教育現場等の喫緊課題に対応した研修
- 地方公共団体等においては単独で実施することが困難な研修



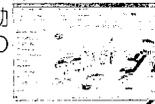
### 教育相談

- 臨床的研究のフィールド、発生頻度の低い障害、国外在住の保護者等からの依頼、に係る教育相談
- 教育相談関係機関等への支援（総合的アセスメント、コンサルテーション、各種情報の提供等）
- 臨床的研究を踏まえた教育相談に関する研究の推進



### 情報普及

- 特別支援教育に関する総合的な情報の提供
- 所蔵図書目録に関する情報のデータベース化、Webサイトを通じた利用体制構築
- Webサイトによる研究成果報告書等の公表、メールマガジンの配信による特殊教育に関する動向・研究成果の普及



### 国際交流

- 海外の情報の収集・分析と国際比較研究の推進
- アジア・太平洋諸国との情報交流の拠点としてのハブ的機能の整備及び情報発信
- 国際セミナーの開催、諸外国の特別支援教育の発展に対する支援などによる国際貢献
- 交流協定に基づく外国人研究者との研究交流等の推進



教育現場等

**「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の見直しについて**

2007年8月



1. 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（平成19年8月28日厚生労働省告示第289号）



## 社会福祉事業に従事する者の確保を 図るための措置に関する基本的な指針

### 前 文

近年、我が国においては、少子高齢化の進行や世帯構成の変化、国民のライフスタイルの多様化等により、国民の福祉・介護サービスへのニーズ（以下「福祉・介護ニーズ」という。）がさらに増大するとともに、認知症等のより複雑で専門的な対応を必要とするニーズの顕在化等を背景として、質的にもより多様化、高度化している状況にある。

福祉・介護サービスを供給する各種の制度（以下「福祉・介護制度」という。）は、この間様々な見直しが行われ、着実に充実してきている。しかしながら、福祉・介護制度が国民の福祉・介護ニーズに応えるよう十分機能していくためには、福祉・介護サービスを担う人材の安定的な確保が前提となる。

他方、少子高齢化の進行等の下で、15歳から64歳までの者（以下「生産年齢人口」という。）の減少に伴い、労働力人口も減少が見込まれる一方、近年の景気回復に伴い、他の分野における採用意欲も増大している。また、福祉・介護サービス分野においては、高い離職率と相まって、常態的に求人募集が行われ、一部の地域や事業所では人手不足が生じているとの指摘もある。このような状況を考慮すると、福祉・介護サービス分野は最も人材の確保に真剣に取り組んでいかなければならない分野の一つであり、福祉・介護サービスの仕事がこうした少子高齢社会を支える働きがいのある、魅力ある職業として社会的に認知され、今後さらに拡大する福祉・介護ニーズに対応できる質の高い人材を安定的に確保していくことが、今や国民生活に関わる喫緊の課題である。

平成 27 年には、いわゆる団塊の世代の全員が高齢者（65 歳以上の者をいう。以下同じ。）となり、これらの者が後期高齢者（75 歳以上の者をいう。以下同じ。）となる平成 37 年には、全人口に占める高齢者人口の割合が 3 割を超えると見込まれることを見据え、社会福祉法人に限らず、営利法人や特定非営利活動法人等を含めた経営者（福祉・介護サービスに係る事業を経営する者をいい、この指針中、処遇の改善に係る部分を除き、福祉・介護サービスに係る事業を経営する場合の国及び地方公共団体を含む。以下同じ。）、福祉・介護サービスの増進に寄与する取組を行う法人又は団体（以下「関係団体等」という。）並びに国及び地方公共団体が、十分な連携の下、この指針に基づき、それぞれ必要な措置を講じ、福祉・介護サービス分野において質の高い人材の確保に努めることが重要である。

この指針は、社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）第 89 条第 1 項の規定に基づき、同法第 2 条に規定する社会福祉事業における人材確保を図るために定めるものである。一方、介護保険制度における居宅介護支援や訪問リハビリテーション、特定施設入居者生活介護等社会福祉事業には該当しないが社会福祉事業と密接に関連するサービスが拡大している。これらのサービスは社会福祉事業と不可分に運営される場合もあり、同様に国民の福祉・介護ニーズに対応していることから、社会福祉事業とこれらのサービスを合わせ、一体的な人材の確保に努めることが必要となってきた。このため、社会福祉事業には該当しないが社会福祉事業と密接に関連するサービスについても、この指針が人材確保のための取組の参考となるものとの認識の下、この指針では、これらのサービスを合わせて、「福祉・介護サービス」と総称し、人材確保のための取組を共通の枠組みで整理することとする。

## **第1 就業の動向**

### **1 労働市場全体における就業の現況と今後の見通し**

国立社会保障・人口問題研究所による「日本の将来推計人口」（以下「将来推計人口」という。）（平成18年12月推計）の中位推計（以下「平成18年12月推計」という。）によれば、少子化の進行等により、生産年齢人口は平成17年の約8,442万人から、いわゆる団塊の世代の全員が65歳以上となる平成27年には約7,681万人にまで減少するものと見込まれており、これに伴い、労働力人口も減少することが見込まれている。

### **2 福祉・介護サービスにおける就業の現況**

現に福祉・介護サービスに従事する者（以下「従事者」という。）は、平成17年現在で約328万人であるが、介護保険制度の創設や障害者福祉制度の見直し等による福祉・介護サービスの質の充実、量の拡大に伴い、その数は急速に増加しており、平成5年と比べて約4.6倍となっている。とりわけ高齢者に関連するサービスに従事する者の伸びは著しく、平成5年の約17万人と比べて、平成17年には約197万人と、約12倍に達しており、従事者の多数を占めている。

さらに、従事者の特徴として、

- ① 女性の占める割合が高く、介護保険サービスにおいては、平成16年の実績で約8割を占めていること
- ② 非常勤職員の占める割合が近年増加してきており、介護保険サービスにおいては、平成17年の実績で約4割、このうち、訪問介護サービスについては非常勤職員が約8割を占めていること

- ③ 入職率及び離職率が高く、平成16年における介護保険サービスに従事する介護職員の数に対するその後1年間の採用者数の割合は約28%、離職者数の割合は約20%であること
- ④ 給与の水準は、業務内容や勤続年数等を勘案して、経営者と従事者との間の契約で決められるものであり、その高低について一律に比較を行うことは困難であるが、例えば平成17年においては、従事者の給与の平均を他の分野を含む全労働者の給与の平均と単純に比較すると、低い水準にあること
- 等が挙げられる。

このように、従事者が着実に増加しているにもかかわらず、離職率が高く、労働移動が激しい状況にあることから、常態的に求人募集が行われることもあり、介護関連職種の平成18年度における有効求人倍率は、パートタイムを除く常用で1.22倍、常用的パートタイムで3.08倍と、全職種（パートタイムを除く常用で0.92倍、常用的パートタイムで1.35倍）と比較して高い水準にあり、特にパートタイムにおける労働需要は大きなものとなっている。

介護の専門職である介護福祉士についてみると、介護保険サービスに従事する介護職員のうち、その占める割合が介護保険施設においては約4割、居宅サービスにおいては約2割に達している中、介護の現場では介護職員の量的確保にとどまらず、専門性の高い人材が求められている。一方で、平成17年までに介護福祉士の国家資格を取得している者約47万人のうち、実際に福祉・介護サービスに従事しているものは約27万人に留まっており、いわゆる「潜在的介護福祉士」が多数存在している。

また、相談援助の専門職である社会福祉士についてみると、従来の福祉・介護サービス分野における相談援助にとどまらず、保健医療、司法、教育など多様な分野との連携のほか、地域包括支援センターの職員の任用資格として位置付けられるなど、地域における福祉・介護

サービス資源の開発又は活用についての幅広い活動が期待されている。その一方で、社会福祉士の社会的な認知度が必ずしも高くないこともあり、その任用が進んでいないなど、社会福祉士の有する専門性が有効に活用されているとはいえない状況にある。

さらに、保育士については、保育所の入所児童に対する保育業務以外にも、地域住民の子育てに関する相談業務を始めとする地域の子育て支援など、その活躍の領域が拡大しており、多様化する業務内容に対応できる資質の高い保育士の確保が求められている。

### 3 福祉・介護サービスにおける今後の就業の見通し

今後の後期高齢者人口は、将来推計人口（平成 14 年 1 月推計）の中位推計によれば、平成 16 年の約 1,110 万人から平成 26 年には約 1,530 万人（平成 18 年 12 月推計によれば、約 1,600 万人）に達すると見込まれるとともに、介護保険制度における要介護認定者及び要支援認定者は、平成 16 年の約 410 万人から、平成 26 年には約 600 万人から約 640 万人に達すると見込まれ、今後、高齢者に対する介護保険サービスの需要がますます拡大していくこととなる。

また、障害福祉サービスを利用する障害者についても、平成 17 年の約 40 万人から平成 23 年には約 60 万人に達すると見込まれ、高齢者と同様、障害者に対する障害福祉サービスの需要もますます拡大していくこととなる。

さらに、保育分野については、女性の就業継続の希望を実現する観点から、特に 3 歳未満の児童の保育サービスの拡充が求められており、「子ども・子育て応援プラン」（平成 16 年少子化社会対策会議決定）において、保育所の受入れ児童数を平成 21 年度までに約 215 万人に拡大することとされるなど、保育サービスの需要も今後さらに拡大していくことが見込まれる。

このように、今後、これら以外の分野も含め、少子高齢化の進行や世帯構成の変化、国民のライフスタイルの多様化等に対応して、多様な福祉・介護サービスの需要の拡大が見込まれている。

こうした状況の中で、例えば将来必要となる介護保険サービスに従事する介護職員については、平成16年の約100万人から、平成26年には、

- ① 仮に後期高齢者人口の伸びに比例して職員数が増加することとした場合、約140万人に、
- ② 仮に要介護認定者数の伸びに比例して職員数が増加することとした場合、約150万人から約160万人に、

増加するものと見込まれ、少なくとも今後10年間に、約40万人から約60万人の介護職員の確保が必要となる。また、この介護職員数を労働力人口に占める割合として示せば、平成16年の約1.5%から、平成26年には、約2.1%から約2.4%にまで増加するものと見込まれる。これに加えて、福祉・介護サービス分野においては、従事者に占める離職者の割合が全労働者に占める離職者の割合と比較して高いことや平成27年までに福祉・介護サービス分野においても団塊の世代が退職していくことから、これらの離職者を補充する人材等の確保が相当数必要となる。

## 第2 人材確保の基本的考え方

第1で述べた状況を踏まえれば、今後ますます拡大していく国民の福祉・介護ニーズに対応していくためには、福祉・介護サービス分野において、他の分野と比較しても特に、人材を安定的に確保していくことが求められている。福祉・介護サービス分野において、将来にわたって安定的に人材を確保していくためには、例えば、主に若年期に入職して正規雇用で長期間にわたり就労する者、ライフスタイルに対応した多様な雇用形態で就労を希望する者など、様々な就労形態の従事者がいることを念頭に置きつつ、人材を確保していくために必要な対策を重層的に講じていくことが必要である。

このため、就職期の若年層を中心とした国民各層から選択される職業となるよう、他の分野とも比較して適切な給与水準が確保されるなど、労働環境を整備する必要がある。また、従事者のキャリアアップの仕組みを構築するとともに、国家資格等を取得するなど、高い専門性を有する従事者については、その社会的な評価に見合う処遇が確保され、従事者の努力が報われる仕組みを構築する必要がある。

さらに、今後の少子高齢社会を支える働きがいのある仕事であることを積極的に周知・広報することを通じて、福祉・介護サービスの仕事が魅力ある職業として社会的に認知されていくことが重要である。

こうした取組と併せて、介護福祉士や社会福祉士、ホームヘルパー等の資格を有していながら実際に福祉・介護サービス分野に就業していない者（以下「潜在的有資格者」という。）が多数存在すること等を踏まえ、こうした潜在的有資格者等の掘り起こし等を通じて、これらの者の活用を促進するとともに、多様な人材を確保する観点から、福祉・介護サービス以外の他の分野に従事する者や高齢者等の参入・参画の促進を図ることも重要である。

こうした観点に立って、福祉・介護サービス分野における人材の確保のための視点を整理すれば、

- ① 就職期の若年層から魅力ある仕事として評価・選択されるようにし、さらには従事者の定着の促進を図るため、「労働環境の整備の推進」を図ること
  - ② 今後、ますます増大する福祉・介護ニーズに的確に対応し、質の高いサービスを確保する観点から、従事者の資質の向上が図られるよう、「キャリアアップの仕組みの構築」を図ること
  - ③ 国民が、福祉・介護サービスの仕事が今後の少子高齢社会を支える働きがいのある仕事であること等について理解し、福祉・介護サービス分野への国民の積極的な参入・参画が促進されるよう、「福祉・介護サービスの周知・理解」を図ること
  - ④ 介護福祉士や社会福祉士等の有資格者等を有効に活用するため、潜在的有資格者等の掘り起こし等を行うなど、「潜在的有資格者等の参入の促進」を図ること
  - ⑤ 福祉・介護サービス分野において、新たな人材として期待されるのは、他分野で活躍している人材、高齢者等が挙げられ、今後、こうした「多様な人材の参入・参画の促進」を図ること
- などが挙げられる。

これらの視点に立った具体的対策を着実に講ずることにより、必要な人材を確保することが可能と考えられ、まずは、こうした視点に立って、関係者が第3に掲げる事項に総力を挙げて取り組み、国内における労働力を確保していくことが重要であり、当面、福祉・介護ニーズの一層の拡大が見込まれる、いわゆる団塊の世代の全員が高齢者となる平成27年を見据えて、重点的に取り組む必要がある。

なお、今後、国内の労働力のみでこうしたニーズに対応する人材を広く確保していくことは困難であり、外国人労働者の受入れは不可避ではないかとの問題提起もある。これについては、労働市場への影響、滞在

の長期化や定住化に伴う社会的コストの発生等の懸念等があることから、慎重に対応していくことが必要である。

### **第3 人材確保の方策**

第2で述べた視点を踏まえて、福祉・介護サービス分野における必要な人材を確保するには、関係者は特に以下に掲げる5項目に総力を挙げて取り組むことが重要である。なお、括弧内は、各事項において取り組むべき主体を示している。

#### **1 労働環境の整備の推進等**

##### **(1) 労働環境の改善**

###### **① 給与等**

ア キャリアと能力に見合う給与体系の構築等を図るとともに、他の分野における労働者の給与水準、地域の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準を確保すること。なお、給与体系の検討に当たっては、国家公務員の福祉職俸給表等も参考とすること。(経営者、関係団体等)

イ 質の高い福祉・介護サービスを提供するためには、質の高い人材を確保する必要があることを踏まえ、従事者に対する事業収入の適切な配分に努めること。(経営者、関係団体等)

ウ 従事者の定着の状況等を勘案し、必要に応じ、従事者に対する事業収入の配分の状況についての実態を把握し、福祉・介護サービス分野における経営者の全般的な状況や個別の優良事例等を公表すること。(国、地方公共団体)

###### **② 介護報酬等の設定**

ア 給与、物価等の経済動向や地域間の給与の格差等を勘案しつつ、従事者の給与等の水準や事業収入の従事者の給与等への分配状況

を含め、経営実態や従事者の労働実態を把握すること等を通じて、国民の負担している保険料等の水準にも留意しながら、適切な水準の介護報酬等を設定すること。(国、地方公共団体)

イ キャリアと能力に見合う給与体系の構築等の観点から、介護福祉士や社会福祉士等の専門性の高い人材を配置した場合の介護報酬等による評価の在り方について検討を行うこと。(国、地方公共団体)

### ③ 労働時間等

ア 週40時間労働制の適用されていない小規模の事業所における週40時間労働制の導入、完全週休2日制の普及など、労働時間の短縮の推進に努めること。また、仕事と家庭の両立が図られるよう、計画的付与等による有給休暇の完全取得を目指した取組や育児休業・介護休業の取得、職場内保育の充実等を推進すること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

イ 従事者に過重な業務の負担を強いることのないよう、適切な勤務体制を確保すること。(経営者、関係団体等)

### ④ 労働関係法規の遵守等

ア 労働基準法(昭和22年法律第49号)や労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)等の労働関係法規を遵守すること。(経営者、関係団体等)

イ 短時間労働者については、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)に基づき、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務の内容や職務の成果、経験等を勘案し、その賃金や教育訓練の実施その他の待遇を決定するなど、多様な人材がそれぞれの希望に応じ、その有する能力を一層発揮できる雇用環境を整備すること。(経営者、関係団体等)

ウ 労働関係法規や福祉・介護制度関連法規等の法令を遵守した適切

な運営が確保されるよう、経営者の指導監督等を行うこと。(国、地方公共団体)

#### ⑤ 健康管理対策等

ア 従事者が心身ともに充実して仕事ができるよう、より充実した健康診断を実施することはもとより、腰痛対策等の健康管理対策の推進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

イ 従事者のストレスを緩和し、心の健康の保持増進を図る観点から、相談体制を整備するなど、メンタルヘルス対策等の推進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

ウ 利用者の安全を確保し、従事者が安心して仕事ができるよう、日頃より医療機関や保健所等との連携に努めるとともに、手洗いや消毒の励行等の感染症対策の推進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

#### ⑥ 職員配置

従事者の労働の負担を考慮し、また、一定の質のサービスを確保する観点から、職員配置の在り方に係る基準等について検討を行うこと。(国)

#### ⑦ 福利厚生

従事者の余暇活動や日常生活に対する支援を行うなど、従事者のニーズに的確に対応した福利厚生事業の推進を図ること。(経営者、福利厚生センターその他の関係団体等)

#### ⑧ 適正な雇用管理の推進

経営者に対する雇用管理に関する相談事業、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成4年法律第63号)に基づく助成金の

活用の促進、福祉・介護サービスの実態に応じた雇用管理の好事例の  
情報提供等に取り組むこと。(経営者、介護労働安定センターその  
他の関係団体等)

#### ⑨ 業務の省力化等

ア IT技術や自助具を含む福祉用具の積極的な活用等を通じて、  
業務の省力化に努めること。(経営者、関係団体等、国、地方公共  
団体)

イ サービスの提供に関する記録等の各種書類の作成に係る事務の  
効率化・簡素化に努めること。(経営者、関係団体等、国、地方公  
共団体)

#### ⑩ その他

従事者の育児休業や研修受講等の事情により、欠員が生じる場合  
に、円滑に代替職員が確保できるよう、支援すること。(福祉人材セ  
ンター、福祉人材バンクその他の関係団体等)

### (2) 新たな経営モデルの構築

① 福祉・介護サービスが人によって支えられる事業であることを踏  
まえ、福祉・介護サービスを行うのにふさわしい経営理念を確立す  
るとともに、質の高いサービスを確保する観点から、サービスの内  
容に応じた採用方針や育成方針の確立など、明確な人事戦略を確立  
すること。(経営者、関係団体等)

② 現状において多数を占める小規模かつ脆弱な経営基盤からの脱却  
を図るため、複数の福祉・介護サービスの実施又は従事者の共同採  
用や人事交流、資材の共同購入、設備の共同利用など経営者間のネ

ネットワークの構築を進めること等により、経営基盤を強化すること。  
(経営者、関係団体等)

③ 管理者等が労働環境の改善やキャリアアップの仕組みの構築等の取組の重要性を十分認識すること等を通じて、質の高い人材を確保し、質の高いサービスを提供するための組織体制を確立すること。  
(経営者、関係団体等)

④ 福祉・介護制度の下で、柔軟かつ創意工夫を活かした経営を行うことができるよう、社会福祉法人制度改革等の規制改革を推進すること。(国、地方公共団体)

⑤ 経営主体や事業の規模・種類、地域特性に応じた経営の実態を把握するとともに、これらを踏まえた福祉・介護サービスを行うのにふさわしい経営理念や経営の在り方を研究し、先進的な取組についての周知を図るなど、その成果について普及を図ること。(関係団体等、国、地方公共団体)

⑥ 福祉・介護サービスに係る事業の施設・設備の整備や事業の運営に係る融資を行うほか、経営の安定化に資するため、経営診断事業等を推進すること。(独立行政法人福祉医療機構その他の関係団体等)

### (3) 介護技術等に関する研究及び普及

① 利用者の自立を支援し、より質の高い福祉・介護サービスを提供する観点から、自助具を含む福祉用具や住環境の整備等の研究を行うとともに、その成果について普及を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

- ② 従事者の負担を軽減する観点から、腰痛対策等に関する介護技術について、これまでの研究成果の評価・分析を行いつつ、より適正かつ実践的な技術の研究及び普及を図ること。(経営者、職能団体、養成機関の団体その他の関係団体等、国、地方公共団体)

## 2 キャリアアップの仕組みの構築

- ① 質の高い介護福祉士や社会福祉士、保育士等を確保する観点から、資格制度の充実を図り、その周知を行うこと。また、有資格者等のキャリアを考慮した施設長や生活相談員等の資格要件の見直しや社会福祉主事から社会福祉士へのキャリアアップの仕組みなど、福祉・介護サービス分野における従事者のキャリアパスを構築すること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)
  
- ② 福祉・介護サービス分野におけるキャリアパスに対応した生涯を通じた研修体系の構築を図るとともに、施設長や従事者に対する研修等の充実を図ること。(経営者、職能団体その他の関係団体等、国、地方公共団体)
  
- ③ 従事者のキャリアアップを支援する観点から、働きながら介護福祉士、社会福祉士等の国家資格等を取得できるよう配慮するとともに、従事者の自己研鑽<sup>きん</sup>が図られるよう、業務の中で必要な知識・技術を習得できる体制(OJT)や、職場内や外部の研修の受講機会等(OFF-JT)の確保に努めること。(経営者、関係団体等)
  
- ④ 従事者のキャリアアップを支援する観点から、労働者の主体的な能力開発の取組を支援する教育訓練給付制度を適切に運営すること。  
(国)
  
- ⑤ 従事者の多様な業務を経験する機会を確保する観点から、経営者間のネットワークを活かした人事交流等を通じて、人材の育成を図ること。(経営者、関係団体等)

- ⑥ 国家資格等の有資格者について、さらに高い専門性を認証する仕組みの構築を図るなど、従事者の資質向上に取り組むこと。(職能団体、養成機関の団体その他の関係団体等)

### 3 福祉・介護サービスの周知・理解

- ① 教育機関等が生徒等に対して、ボランティア体験の機会を提供するなど、成長段階に応じて福祉・介護サービスの意義や重要性についての理解と体験ができるよう、働きかけを行うこと。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)
- ② 福祉・介護サービスの職場体験の実施、マスメディアを通じた広報活動、これらを重点的に実施する期間の設定等、関係各機関の連携の下、若年層を始めとする幅広い層に対し、認知症等の福祉・介護サービスの利用者やこうした利用者を支える福祉・介護サービスについての理解を求めること。(経営者、職能団体、養成機関の団体その他の関係団体等、国、地方公共団体)
- ③ 施設の地域開放やボランティアの受入れ、地域活動への積極的な参加など、地域との交流を図ること。(経営者、関係団体等)
- ④ 将来を担う人材を育てていくことが、福祉・介護サービスや経営者の社会的な評価を高めていくことにつながるという観点に立って、福祉・介護サービス分野への就業を目指す実習生を積極的に受け入れるとともに、実習を受け入れる施設における適切な受入体制を確保すること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

## **4 潜在的有資格者等の参入の促進等**

### **(1) 介護福祉士や社会福祉士等の有資格者の活用等の促進**

介護福祉士や社会福祉士等の資格制度の普及を図るとともに、これらの有資格者の活用等の促進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

### **(2) 潜在的有資格者等の参入の促進**

- ① 潜在的有資格者等について、就業の現状や離職の理由、福祉・介護サービス分野への再就業の意向等の実態を把握すること。(関係団体等)
- ② 潜在的有資格者等に対して、就職説明会の実施等を通じて、関心を喚起し、福祉・介護サービス分野への再就業を働きかけること。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等)
- ③ 潜在的有資格者等のうち、再就業を希望するものに対して、再就業が円滑に進むよう、関係団体等や公共職業安定所等との十分な連携による無料職業紹介等の実施や再教育等を通じて、就業の支援に取り組むこと。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等、国)
- ④ 福祉・介護サービス分野へ就業した潜在的有資格者等について、将来にわたって安定的に仕事ができるよう、相談体制を整備するなど、その定着の支援に取り組むこと。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等)

## **5 多様な人材の参入・参画の促進**

### **(1) 福祉・介護サービス以外の他の分野に従事する人材の参入の促進**

- ① 多様な人材を確保する観点から、福祉・介護サービス以外の他の分野に従事する者等に対して、就職説明会の実施等を通じて、福祉・介護サービス分野への関心を喚起し、就業を働きかけること。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等)
- ② 福祉・介護サービス以外の他の分野に従事する者等のうち、福祉・介護サービス分野への就業を希望するものに対して、関係団体等と公共職業安定所等との十分な連携による無料職業紹介等の実施を通じて、就業の支援に取り組むこと。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等、国)
- ③ 福祉・介護サービス以外の他の分野に従事していた者等で、福祉・介護サービス分野へ就業したものについて、将来にわたって安定的に仕事ができるよう、相談体制を整備するなど、その定着の支援に取り組むこと。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等)
- ④ 利用者のサービスの選択に資することを目的とした第三者評価結果の公表や情報開示等は、福祉・介護サービス分野への就業を希望する者にとっても就業先の選択に資するものであることを踏まえ、これらの推進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

### **(2) 高齢者等の参入・参画の促進等**

- ① 高齢者に対する研修等を通じて、高齢者が福祉・介護サービス分野へ就業しやすい、又は、ボランティアとして参画しやすい環境を

整えるほか、これまでの就業経験の中で培ってきた経理や労務管理等の専門的知識・技能の活用を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

- ② 障害者に対し、就労支援を含む様々な支援を通じて、障害者が自らの能力を十分に発揮できる社会参加の活動の一つとして、福祉・介護サービス分野への参入・参画を促進すること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)
- ③ 日比経済連携協定等に基づく外国からの介護福祉士等の受入れに当たっては、国内における従事者との均衡待遇を確保するなど、外国人介護福祉士等の受入れが適切に行われ、現場に混乱が生ずることのないよう、十分な研修体制や指導体制等を構築すること。(経営者、関係団体等、国)

## **第4 経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体の役割と国民の役割**

福祉・介護サービスの最大の基盤は人材であり、質の高い人材が集まらなければ、質の高いサービスの提供は困難となるという考え方の下に、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体がそれぞれの役割を果たし、処遇の改善等に取り組むことが重要である。

これらの関係者が十分な連携を図りつつ、さらには国民の参加も得ながら、国民的な課題として、21世紀を担う福祉・介護サービス分野の人材の量と質を高めていくため、誰もが生き生きと働ける魅力ある福祉・介護サービス分野の職場を確立するとともに、その社会的な評価の向上を図ることに取り組んでいく必要がある。

それぞれの役割については、以下のとおりとする。

### **1 経営者及び関係団体等の役割**

経営者は、健全な経営を維持し、従事者を雇用する立場から、適正な給与水準の確保を始めとする労働環境の改善や従事者のキャリアアップの支援等を行っていくことにより、一人一人の従事者がその能力を最大限に発揮することができる働きやすい環境の整備を行う役割を担っている。

特に、福祉・介護サービスに係る事業の経営においては、人材の質がサービスの質に大きな影響を与えることから、福祉・介護サービスの利用者に対して、人材というサービスの提供基盤を最大限に活かして、質の高いサービスを提供していくことが重要である。

また、経営者は、経営理念に裏打ちされた人事制度の改革や経営者間のネットワークの構築、関係団体等による活動への協力を最大限行う必要がある。

さらに、現在、国民は、経営状況やサービスの提供体制等の施設運営の状況についての実態を必ずしも十分に把握できる状況にはないことから、経営者は、積極的にこれらの情報を開示していくことも必要である。

他方、関係団体等は、個々の経営者や従事者のレベルでは対応することが難しい課題について、経営者や従事者の取組を支援するなど、それぞれが果たすべき役割を着実に推進する必要がある。

## **2 地方公共団体の役割**

地方公共団体は、事業者の指定や指導監督を行い、地域の実情に応じて、住民に対し必要な福祉・介護サービスを確保するための計画を策定するほか、事業に係る費用の一部を負担する等の役割を担っている。

このため、地方公共団体は、福祉・介護制度関連法規等の法令を遵守した適切な運営が確保されるよう、経営者に対する指導監督を行うとともに、福祉・介護サービスに関わる法人、施設、関係団体等の取組を把握しながら、個々の経営者では対応が難しい人材確保の取組や研修の実施など人材の質的向上を支援していく必要がある。

特に、都道府県においては、雇用情勢を踏まえ、従事者の需給状況や就業状況を把握するとともに従事者に対する研修体制の整備、経営者や関係団体等のネットワークの構築など、広域的な視点に立って、市区町村単位では行うことが難しい人材確保の取組を進めていくことが重要である。

また、市区町村においては、介護保険制度の保険者として位置付けられているなど、福祉・介護制度の実施主体としての立場から、必要なサービス提供体制を確保するため、都道府県の取組と連携し、ボランティア活動の振興や広報活動等を通じて、福祉・介護サービスの意

義や重要性についての啓発に努めるとともに、従事者に対する研修の実施や相談体制の整備、経営者や関係団体等のネットワークの構築など、地域の特色を踏まえたきめ細やかな人材確保の取組を進めていくことが重要である。

### **3 国の役割**

国は、事業に係る費用の一部を負担するとともに、福祉・介護制度等の制度を企画立案し、基準・報酬等を策定するという役割を担っている。

このため、人材を確保し、必要なサービスが国民に提供されるよう、国は、必要に応じて、法人や施設の規模、種類等に応じた経営の状況、従事者の労働環境、定着状況等の実態を把握する必要がある。

その結果を踏まえ、人材の確保のためにどのような政策が必要かを定期的に検討し、適切に福祉・介護制度等の制度の設計・見直しや介護報酬等の設定を行う必要がある。

また、福祉・介護政策と教育政策とが連携を図りつつ、ボランティア体験等を通じて、生徒等の成長段階に応じて福祉・介護サービスに接する機会を積極的に設けることにより、国民一人一人が身近な問題として福祉・介護サービスに対する理解を深めていけるような環境を整備していく必要がある。

これに加え、福祉・介護政策と労働政策とがそれぞれの役割を果たしつつ、連携して効果的な人材確保の取組を推進していく必要がある。

さらに、経営者の指導監督、人材の質の向上等に向けた関係者の取組への支援、福祉・介護サービスのイメージアップなどの対策を迅速かつ適切に行っていく必要がある。

### **4 国民の役割**

国民は、福祉・介護サービスの利用者であるとともに、福祉・介護サービスを支える税や保険料の負担者としての役割を担っている。

これからの福祉・介護サービスは、利用者自らのニーズに基づき、サービスを選択することを基本としており、質の高いサービスの担い手の育成は、賢明な利用者の存在なくして成り立たないものである。この意味で、国民は消費者として質の高いサービスを選び分けるとともに、こうしたサービスを伸ばしていくことに努めなければならない、そのためには必要な情報開示や相談体制の整備を経営者や行政等に求めていくべきである。

また、我が国の福祉・介護制度は、国民が拠出する公的な財源により運営されており、国民一人一人がこれを大切に利用するという節度ある利用者でなければならない、このような認識なしにサービスが利用されれば、真に福祉・介護サービスが必要な利用者にサービスが行き届かないおそれもある。このような意味で、国民は福祉・介護サービスを上手く利用しながら、自立した日常生活を営むことを目指していくことが求められる。

さらに、福祉・介護サービスを支える税や保険料の負担者としての立場から、国民は、必要な福祉・介護サービスの量や質の水準と併せて、これを確保するために必要となる負担の水準も考えていくことが求められる。

このほか、国民の生活を支えていくためには、公的な福祉・介護制度に基づく福祉・介護サービスのみならず、地域社会等における支え合いを併せた重層的な支援体制を整備していくことも重要であり、国民は、ボランティア等への参画を通じて、こうした地域社会等における支え合いを充実させていくことも重要である。

## **第5 指針の実施状況の評価・検証**

国は、この指針が示す人材確保のために講ずべき措置について、福祉・介護制度の見直しの状況を踏まえ、定期的にその実施状況の評価・検証し、必要に応じこの指針の見直しを行いつつ、人材確保対策を着実に推進するものとする。

## 2. 參考資料

## (1) 社会福祉法関係条文

## 社会福祉法

(基本指針)

第89条 厚生労働大臣は、社会福祉事業が適正に行われることを確保するため、社会福祉事業に従事する者(以下この章において「社会福祉事業従事者」という。)の確保及び国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置に関する基本的な指針(以下「基本指針」という。)を定めなければならない。

2 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。

一 社会福祉事業従事者の就業の動向に関する事項

二 社会福祉事業を営む者が行う、社会福祉事業従事者に係る処遇の改善(国家公務員及び地方公務員である者に係るものを除く。)及び資質の向上並びに新規の社会福祉事業従事者の確保に資する措置その他の社会福祉事業従事者の確保に資する措置の内容に関する事項

三 前号に規定する措置の内容に関して、その適正かつ有効な実施を図るために必要な措置の内容に関する事項

四 国民の社会福祉事業に対する理解を深め、国民の社会福祉に関する活動への参加を促進するために必要な措置の内容に関する事項

3 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、総務大臣に協議するとともに、社会保障審議会及び都道府県の意見を聴かななければならない。

4 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

## (2) 福祉部会における議論等

# 旧「福祉人材確保指針」の概要 (平成5年4月14日厚生省告示第116号)

## 1 現状と今後の見通し

- ◎ 福祉サービスの質の向上と量的拡充のために人材確保が不可欠
- ◎ 今後、若年労働力人口の減少が予想される中で、社会福祉分野での労働力需要は急増
  - ・ 社会福祉事業全体で平成2年現在75万人の従事者を、平成12年(2000年)には111万人程度確保する必要

## 2 社会福祉事業従事者確保の目標

- ① 専門的知識・技術と豊かな人間性を備えた資質の高い人材を早急に養成
- ② 処遇の改善等により、魅力ある職場づくりを推進し、必要な人材を確保
- ③ ①及び②により、国民のニーズに対応した適切なサービスを提供

## 3 具体的措置

経営者は、人材確保のための措置に積極的に取り組む。これに対し、国及び地方公共団体は、措置費の改善、福祉人材センター事業の拡充、福利厚生センターの設立を始めとする支援措置を講ずる。

- ◎ 養成力の強化・従事者の資質の向上
  - ・ 介護福祉士等福祉専門職の養成力の強化
  - ・ 生涯にわたる研修体系の確立
  
- ◎ 職務の困難性、専門性を適切に評価した、賃金、労働時間、福利厚生等の改善
  - ・ 適切な給与水準の確保
  - ・ 週40時間労働制の実現
  - ・ 年次有給休暇の完全取得
  - ・ 夜間勤務、祝日勤務の負担軽減
  
- ◎ 業務体制の見直し、業務の省力化、サービスの向上
  - ・ 夜勤、宿日直勤務のみを行う介護職員の採用
  - ・ 短時間就労、特定時間就労等従事者が受け入れやすい多様な勤務体制の整備
  - ・ 福祉サービスの評価基準の確立と業務のマニュアル化、効率化
  - ・ 介護機器の活用、事務の電算化
  
- ◎ 就業の促進
  - ・ 福祉人材センターを通じた、就労あっせん、人材掘り起こしの促進
  - ・ 男性の参入の促進
  
- ◎ 従事者の社会的評価の向上
  
- ◎ 社会福祉法人の経営の多角化、経営基盤の強化

# 福祉部会意見書における指摘

介護福祉士制度及び社会福祉士制度の在り方に関する意見（平成18年12月12日）（抜粋）

## 第1 介護福祉士制度の在り方について

### IV 介護の担い手の人材確保

- 介護の担い手の人材確保については、介護福祉士の資格を取得している者のうち、実際には就業していない者も多い現状を踏まえ、総合的な福祉人材確保対策を講じていくべきであり、引き続き本部会において審議を行い、社会福祉法に基づく「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の見直し等について、検討を行っていくこととするが、これまでに行われた議論を整理すると、以下のとおりとなる。
- 介護福祉士資格取得者には、資格取得後のOJTのほか、生涯にわたって自己研鑽し、介護の専門的な能力の向上に努めることが求められていることから、生涯を通じた能力開発とキャリアアップへの支援を行っていくことが重要である。  
このため、職能団体等による資格取得後の研修の実施に向けた取組等による体制の整備のほか、介護福祉士を雇用する事業者の側においても、介護福祉士の研修機会を確保するような積極的な取組が求められる。
- また、介護職員の就労状況については、
  - ・ 全産業の平均的な離職率に比べ、離職率が高い
  - ・ 賃金の水準が業務内容に見合った水準になっていないのではないか
  - ・ 規模の小さい事業所においては、福利厚生の実が困難である
  - ・ 仕事のやりがいや処遇等を理由に転職する者がいる一方、他分野からの転職も多いといった特徴が指摘されている。  
このため、介護労働者の雇用管理の改善、能力開発等の取組の推進、福利厚生センターの活用等による福利厚生の充実、都道府県人材センター等による無料職業紹介事業や潜在マンパワーの掘り起こし、介護業務の社会的評価の充実、優れた人材の確保・育成に重点を置いた経営モデルへの転換等に取り組んでいくべきである。さらに、介護保険制度等の中でも介護福祉士を積極的に位置付けていくべきであり、介護報酬等において評価を行うことも含め、サービスの質に応じた評価の仕組みを構築していく観点から検討を行っていくべきである。

## 福祉部会における福祉人材確保指針に関する審議経過

### 第1回 平成19年3月29日

- ・ 「人材確保指針の見直しについて」(旧人材確保指針の概要)、財団法人介護労働安定センター 野寺康幸理事長、社会福祉法人大阪府福祉人材センター 上田哲夫所長からのプレゼンテーション 等

### 第2回 平成19年4月20日

- ・ 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針について」(人材確保指針を取巻く状況)、社会福祉法人横浜長寿会 篠原正治理事長、特別養護老人ホーム「まどかの郷」 太田二郎施設長からのプレゼンテーション 等

### 第3回 平成19年5月30日

- ・ 「人材確保指針の見直しについて(議論のたたき台)」(骨子案) 等

(第3回の議論を踏まえ、一部修正をした骨子案により、国民への意見募集(平成19年6月8日～平成19年6月21日)、都道府県への意見照会を実施。)

### 第4回 平成19年7月4日

- ・ 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針(案)について」(改正案) 等

### 第5回 平成19年7月26日

- ・ 厚生労働省からの諮問、福祉部会として了承

### 平成19年8月1日

- ・ 社会保障審議会からの答申

## 社会保障審議会福祉部会名簿

氏 名	役 職
いしほら みちこ 石 原 美智子	株式会社新生メディカル代表取締役
いしばし しんじ 石 橋 真 二	社団法人日本介護福祉士会会長
いべ としこ 井 部 俊 子	聖路加看護大学学長
◎ いわた まさみ 岩 田 正 美	日本女子大学人間社会学部教授
えぐさ やすひこ 江 草 安 彦	社団法人日本介護福祉士養成施設協会会長 (社会福祉法人旭川荘名誉理事長)
おじま しげる 小 島 茂	日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局長
○ きょうごく たかのぶ 京 極 高 宣	国立社会保障・人口問題研究所所長
こうのえ けいこ 鴻 江 圭 子 (～平成19年5月29日)	社団法人全国老人福祉施設協議会副会長 (委員就任時)
このま あきこ 木 間 昭 子	NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事
こまむら こうへい 駒 村 康 平	慶應義塾大学経済学部教授
しらさわ まさかず 白 澤 政 和	社団法人日本社会福祉士養成校協会会長 (大阪市立大学大学院教授)
たかおか こくし 高 岡 國 士	全国社会福祉施設経営者協議会会長 (社会福祉法人成光苑理事長)
つる なおあき 鶴 直 明	社団法人日本経済団体連合会社会保障委員会 医療改革部会委員
なかじま たかのぶ 中 島 隆 信	慶應義塾大学商学部教授
ふくだ とみかず 福 田 富 一	栃木県知事
ほった つとむ 堀 田 力	財団法人さわやか福祉財団理事長
むらお としあき 村 尾 俊 明	社団法人日本社会福祉士会会長
もり さだのり 森 貞 述	全国市長会介護保険対策特別委員会副委員長 (愛知県高浜市長)
よしおか まさかつ 吉 岡 正 勝 (平成19年5月30日～)	社団法人全国老人福祉施設協議会副会長

(五十音順・敬称略)

注) ◎は部会長、○は部会長代理。

### (3) 人材確保指針の概要

# 福祉人材確保指針の見直しの概要

## 1. 見直しの背景

- 指針が制定された平成5(1993)年以降の社会福祉を取り巻く状況の変化の中で、福祉・介護ニーズがさらに増大するとともに、質的にも多様化・高度化。
- 少子高齢化の進行等の下で生産年齢人口が減少し、労働力人口も減少が見込まれる一方、近年の景気回復に伴い他の産業分野における採用意欲も増大している。福祉・介護サービス分野においては、高い離職率と相まって常態的に求人募集が行われ、一部の地域や事業所では人手不足が生じている。

このような中で、福祉・介護ニーズに的確に対応できる人材を安定的に確保していくために経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が講ずるよう努めるべき措置について、改めて整理を行うもの。

## 2. 就業の動向

### 福祉・介護サービスにおける就業の現況

- ・ 女性の占める割合が高い(介護保険サービス従事者の約8割)。
- ・ 非常勤職員の占める割合が近年増加(訪問介護サービス従事者の約8割)。
- ・ 入職者・離職者の割合が高い(入職率約28%、離職率約20%)。
- ・ 給与の水準は他の産業分野を含む全労働者の給与の平均と比較して低い水準。
- ・ 潜在的有資格者等が多数存在(介護福祉士47万人のうち福祉・介護サービスに従事しているのは約27万人)。等

### 福祉・介護サービスにおける今後の就業の見通し

今後のサービス需要の拡大に対応して必要となる従事者数の試算を提示。  
(介護保険サービスに従事する介護職員は、平成16年で約100万人(労働力人口の約1.5%)であるが、平成26年には約140~160万人(同約2.1~2.4%)が必要)

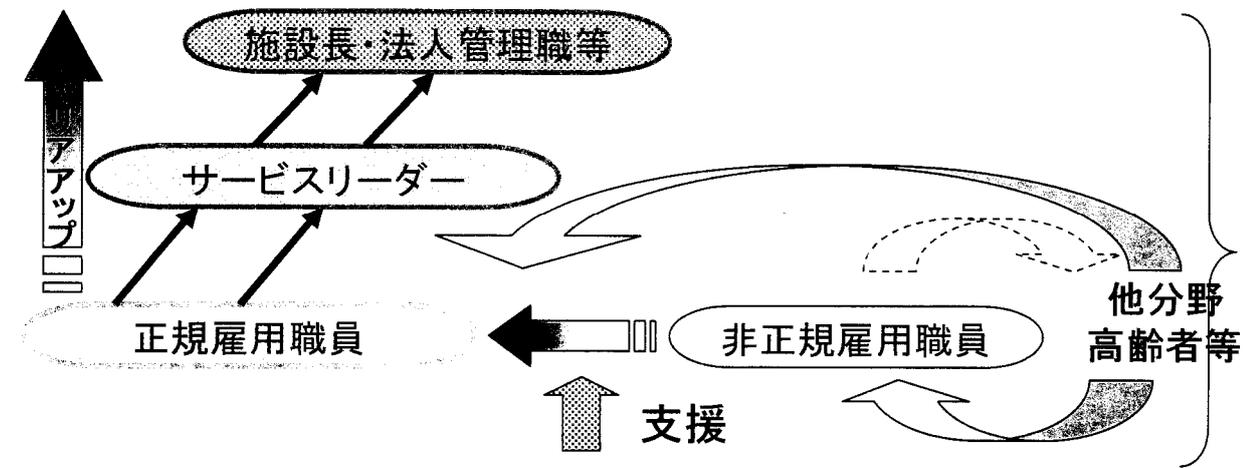
## 3. 人材確保のための措置

- 労働力人口の減少も見込まれる中で、福祉・介護ニーズの増大や多様化・高度化に対応していくため、福祉・介護サービス分野を、人材の確保に最も真剣に取り組んでいかなければならない分野の一つと位置付け。
- 指針の本来の対象である社会福祉事業のほかに、介護保険における居宅介護支援や特定施設入居者生活介護など、これと密接に関連するサービスも合わせて「福祉・介護サービス」と総称し、人材確保のための取組を共通の枠組みで整理

- ホームヘルパーの多数を占める中高年層や就職期の若年層など、それぞれのライフスタイルに応じた働きやすい労働環境の整備
- 従事者のキャリアアップの仕組みの構築とその社会的評価に見合う処遇の確保  
等のための取組が必要。

## 4. 新たな指針のポイント

人材確保の安定化・定着化



労働環境の  
整備の推進

- キャリアと能力に見合う給与体系の構築、適切な給与水準の確保、給与水準・事業収入の分配状況等の実態を踏まえた適切な水準の介護報酬等の設定、介護報酬等における専門性の高い人材の評価の在り方検討
- 労働時間の短縮の推進、労働関係法規の遵守、健康管理対策等の労働環境の改善
- 新たな経営モデルの構築、介護技術等に関する研究・普及 等

キャリアアップの  
仕組みの構築

- 施設長や生活相談員等の資格要件の見直し等を通じた従業員のキャリアパスの構築や研修体系
- 従事者のキャリアパスに対応した研修体系の構築
- 経営者間のネットワークを活かした人事交流による人材育成 等

福祉・介護サービスの  
周知・理解

- 教育機関等によるボランティア体験の機会の提供
- 職場体験、マスメディアを通じた広報活動等による理解の促進等

潜在的有資格者等の  
参入の促進

- 潜在的有資格者等の実態把握／福祉人材センター等による相談体制の充実／無料職業紹介等による就業支援・定着の支援 等

多様な人材の  
参入・参画の促進

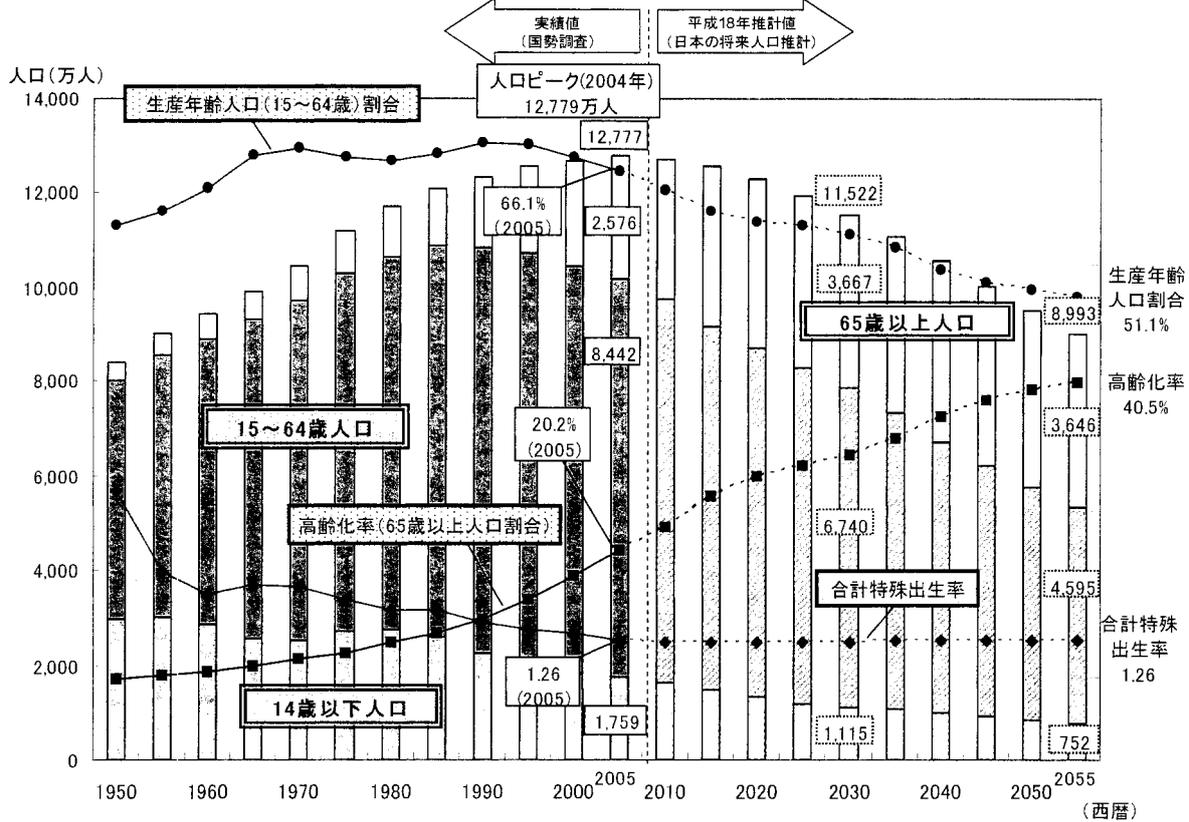
- 高齢者への研修、障害者への就労支援等を通じた高齢者などの参入・参画の促進 等

そのほか、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が、十分な連携を図りつつそれぞれの役割を果たすことにより、従事者の処遇の改善や福祉・介護サービスの社会的評価の向上等に取り組んでいくことを明記。

指針の実施状況进行评估・検証し、必要に応じて見直す。

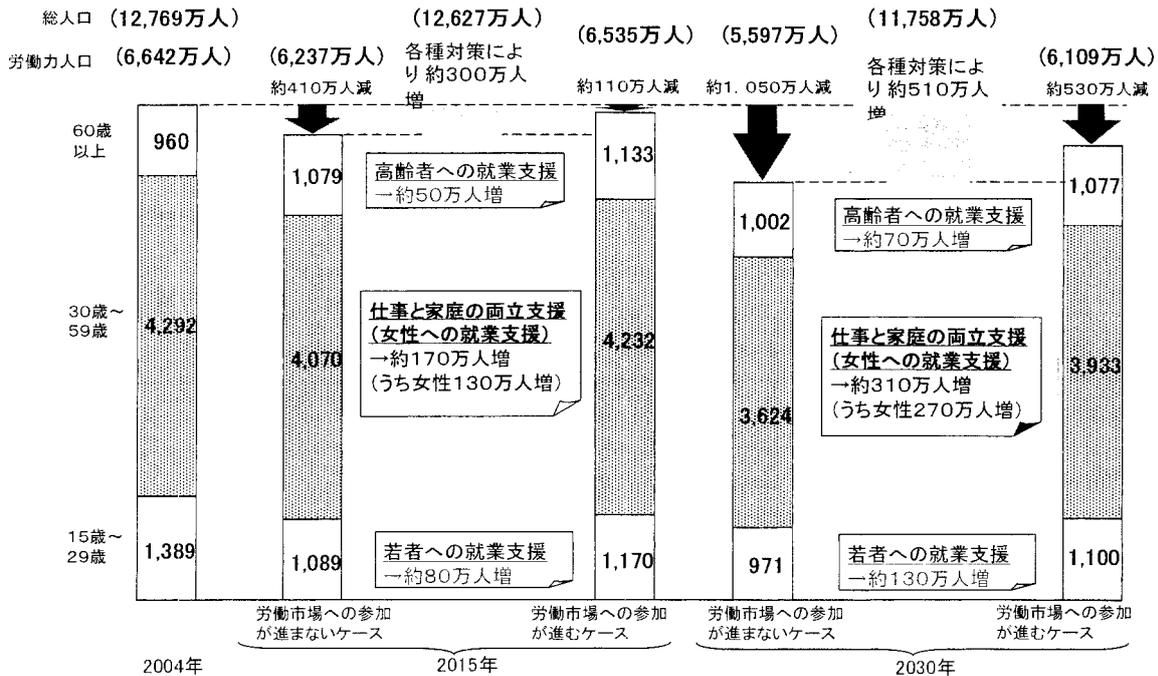
#### (4) 福祉・介護サービス従事者の現状等

# 我が国の人口の推移



## <労働力人口の見通し(ごく粗い推計)>

人口減少下において、若者、女性、高齢者などすべての人の意欲と能力が最大限発揮できるような環境整備に努めることにより、より多くの国民の就業参加の実現を図ることが重要。



(資料出所) 総人口については、2004年は総務省統計局「人口推計」、2015年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2002年1月推計)による。  
労働力人口については、2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015年、2030年は雇用政策研究会(厚生労働省職業安定局長の研究会)の推計(2005年7月)による。  
(注) 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講ずることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース。

## 介護・福祉サービス従事者数の推移（実人員）

平成17年における介護・福祉サービスの従事者数は、人材確保指針が策定された平成5年の約71万人から約4.6倍に増加しており、特に、老人分野においては約1.2倍と大幅に増加している（平成12年の介護保険制度導入後においては約2倍に増加）。

	平成5年	平成12年	平成17年
老人分野	167,898 [ 100 ]	1,048,681 [ 625 ]	1,971,225 [ 1,174 ]
障害者分野	130,254 [ 100 ]	159,550 [ 122 ]	671,718 [ 516 ]
児童分野	373,892 [ 100 ]	447,013 [ 120 ]	556,008 [ 149 ]
その他	37,967 [ 100 ]	43,831 [ 115 ]	77,604 [ 204 ]
合計	710,011 [ 100 ]	1,699,075 [ 239 ]	3,276,555 [ 461 ]

注)人数の下段の括弧書きの数値は、各分野において平成5年を100とした指数。

## 介護職員数の推移と介護福祉士の割合（実人員）

介護職員数は平成12年の約55万人から平成17年の約112万人と約2倍になっており、最近では毎年約10万人ずつ増加している。  
また、介護職員に占める介護福祉士の割合は施設で約4割、在宅で約2割で推移している。

		平成12年		平成13年		平成14年		平成15年		平成16年		平成17年	
		実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合
合計	介護職員	548,924		661,588		755,810		884,981		1,002,144		1,124,691	
	《介護職員》(介護福祉士数把握可能な施設・サービスのみのみ)	543,780	24.2%	650,386	24.1%	734,214	24.0%	844,517	23.0%	917,892	23.9%	1,124,691	23.4%
	うち介護福祉士数	131,554		156,436		176,257		194,567		219,331		263,048	
施設	介護職員	236,213	31.7%	253,951	34.2%	265,560	35.2%	281,478	36.0%	298,141	37.1%	312,369	38.1%
	うち介護福祉士数	74,863		86,774		93,573		101,412		110,498		118,930	
在宅サービス (※)	介護職員	307,567	18.4%	396,435	17.6%	468,654	17.6%	563,039	16.5%	619,751	17.6%	812,322	17.7%
	うち介護福祉士数	56,691		69,662		82,684		93,155		108,833		144,118	

(※)平成16年以前は「認知症対応型共同生活介護」及び「特定施設入所者生活介護」の介護福祉士数が不明であるため、「在宅サービス」欄の介護職員数には、この2種類のサービスの介護職員数は含めていない。

資料出所:「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)

# 事業所の種類別・年齢階層別・男女別介護職員の状況

介護職員を年齢別に見ると、29歳以下の者が約40%を占め、平均年齢は36.5歳となっている。  
また、男女別にみると、女性の割合が約78%となっている。

(単位: %)

	総数	29歳以下	(再掲) 24歳以下	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	不詳	平均年齢 (歳)
全体計	100.0	39.6	15.7	21.3	19.5	17.3	2.0	0.3	36.5
訪問介護	100.0	12.3	4.0	17.7	33.2	30.9	5.6	0.3	44.5
認知症対応型 共同生活介護	100.0	34.6	17.2	18.9	21.3	20.5	4.2	0.4	38.3
介護老人福祉施設	100.0	44.9	16.8	23.7	16.5	14.1	0.6	0.3	34.7
介護老人保健施設	100.0	51.4	19.6	23.3	14.7	9.8	0.5	0.3	33.0
介護療養型医療施設	100.0	34.5	16.3	15.8	21.2	25.2	2.9	0.4	39.0

(単位: %)

	男	女
全体計	22.2	77.8
訪問介護	8.2	91.8
認知症対応型 共同生活介護	16.7	83.3
介護老人福祉施設	26.5	73.5
介護老人保健施設	28.9	71.1
介護療養型医療施設	16.2	83.8

注) 常勤者の年齢階層別男女別割合である。

資料出所: 「介護サービス施設・事業所調査」(平成16年)(厚生労働省大臣官房統計情報部)

## 常勤・非常勤別介護職員数の推移(実人員)

介護職員に占める非常勤の介護職員の割合は概ね増加しており、平成17年で約42%となっている。  
事業所の種類別で見ると、非常勤の介護職員の割合は施設では増加しており、平成17年で約14%、在宅サービスではほぼ横ばいで、平成17年では約52%となっている。

		平成12年		平成13年		平成14年		平成15年		平成16年		平成17年	
		介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合
合 計	常勤	357,283	65.1%	409,294	61.9%	450,269	59.6%	517,247	58.4%	592,666	59.1%	656,874	58.4%
	非常勤	191,641	34.9%	252,294	38.1%	305,541	40.4%	367,736	41.6%	409,478	40.9%	467,817	41.6%
	総計	548,924	100.0%	661,588	100.0%	755,810	100.0%	884,983	100.0%	1,002,144	100.0%	1,124,691	100.0%
施 設	常勤	210,770	89.2%	223,575	88.0%	232,772	87.7%	245,305	87.1%	258,577	86.7%	268,477	85.9%
	非常勤	25,443	10.8%	30,376	12.0%	32,788	12.3%	36,175	12.9%	39,564	13.3%	43,892	14.1%
	計	236,213	100.0%	253,951	100.0%	265,560	100.0%	281,480	100.0%	298,141	100.0%	312,369	100.0%
在 宅 サ ー ビ ス	常勤	146,513	46.9%	185,719	45.6%	217,497	44.4%	271,942	45.1%	334,089	47.5%	388,397	47.8%
	非常勤	166,198	53.1%	221,918	54.4%	272,753	55.6%	331,561	54.9%	369,914	52.5%	423,925	52.2%
	計	312,711	100.0%	407,637	100.0%	490,250	100.0%	603,503	100.0%	704,003	100.0%	812,322	100.0%

※介護職員数は実人員。

※「常勤」とは施設・事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者、「非常勤」とは常勤者以外の従事者(他の施設、事業所にも勤務するなど収入及び時間的拘束の伴う仕事を持っている者、短時間のパートタイマー等)。

資料出所: 「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)

## 入職率・離職率（全体）

「訪問介護員＋介護職員」の入職率は28.2%、離職率は20.2%であり、ともに全労働者の入職率（17.4%）及び離職率（17.5%）を上回っている。

訪問介護員＋介護職員		入職率	離職率 <sup>(%)</sup>
	計	28.2	20.2
	正社員	23.5	16.8
	非正社員	30.8	22.2

(参考) 全労働者	計	入職率	離職率
		17.4	17.5
	男	14.2	14.6
		女	21.8
	一般労働者		13.4
パートタイム労働者		31.0	30.3

(注)正社員は一般労働者よりも概念が狭く、非正社員は、パートタイム労働者よりも概念が広い。単純に全労働者の一般労働者、パートタイム労働者と介護職員の正社員、非正社員との入職率や離職率を比較するには注意が必要である。

※正社員：雇用している労働者の雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者を除いた者。

※非正社員：正社員以外の労働者（契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者）

※一般労働者：常用労働者のうちパートタイム労働者を除いた者。

※パートタイム労働者：常用労働者のうち次のいずれかに該当する労働者をいう。

ア 1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者。

イ 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで一週間の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者。

※入(離)職率：訪問介護員＋介護職員：平成16年10月31日の従事者数に対するその後1年間の採用(離職)者数の割合

全労働者：平成17年1月1日現在の常用労働者数に対する1月1日から12月の期間中の入(離)職者の割合

資料出所：訪問介護員＋介護職員：事業所における介護労働実態調査(平成18年6月)(介護労働安定センター)

全労働者：雇用動向調査(平成17年)(厚生労働省大臣官房統計情報部)

## 職種別きまって支給する現金給与額等

福祉施設介護員、ホームヘルパーの給与は、年齢が低く勤続年数が短いことに留意する必要があるが、それぞれ男性労働者・女性労働者の平均年収試算額に比べ、低額となっている。

区分	企業規模計					年収試算額
	年齢	勤続年数	きまって支給する		年間賞与その他特別給与額	
			現金給与額	所定内給与額		
歳	年	千円	千円	千円	千円	
全労働者	40.7	12.0	330.8	302.0	905.2	4,529.2
男性労働者	41.6	13.4	372.1	337.8	1,057.8	5,111.4
女性労働者	38.7	8.7	239.0	222.5	566.4	3,236.4
福祉施設介護員(男)	32.1	4.9	227.9	214.7	577.1	3,153.5
福祉施設介護員(女)	37.0	5.1	204.3	193.3	490.6	2,810.2
ホームヘルパー(女)	44.1	4.9	198.8	187.3	376.1	2,623.7
介護支援専門員(女)	45.3	7.7	260.5	251.6	714.9	3,734.1
看護師(女)	35.4	7.0	315.6	279.5	846.3	4,200.3
看護補助者(女)	42.6	6.3	191.5	178.6	466.3	2,609.5

(注) 賃金構造基本統計調査は年収は調査していないが、下記算式により参考数値として試算した。

$$\text{年収試算額} = \text{「所定内給与額} \times 12 \text{ヶ月} + \text{年間賞与その他特別給与額}」$$

◎「きまって支給する現金給与額」とは、労働契約、労働協約あるいは、事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給された現金給与額。手取額でなく、税込みの額。

現金給与額には、基本給、職務手当、精進手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額も含む。

◎「所定内給与額」とは、月間きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額以外のものをいう。

資料出所：平成17年賃金構造基本統計調査（厚生労働省大臣官房統計情報部）

## 有効求人倍率の推移

社会福祉専門職種の有効求人倍率は全職業に比べ継続して低い数値を示してきたが、最近急速に高まり、全職業同様の水準となっている。

特に常用的パートタイムの有効求人倍率が高くなっている。

		平成5年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
全職業	常用(含パート)	0.70	0.48	0.47	0.60	0.54	0.54	0.66	0.83	0.94	1.02
	常用(除パート)	0.66	0.40	0.38	0.47	0.42	0.41	0.53	0.71	0.84	0.92
	常用的パートタイム	1.06	1.08	1.08	1.39	1.28	1.28	1.45	1.32	1.29	1.35
社会福祉専門職種	常用(含パート)	-	-	-	-	0.54	0.59	0.74	0.86	1.08	1.30
	常用(除パート)	0.20	0.18	0.25	0.32	0.38	0.43	0.55	0.69	0.91	1.10
	常用的パートタイム	-	-	-	-	1.31	1.37	1.61	1.47	1.55	1.79
介護関連職種	常用(含パート)	-	-	-	-	-	-	-	1.14	1.47	1.74
	常用(除パート)	-	-	-	-	-	-	-	0.69	0.97	1.22
	常用的パートタイム	-	-	-	-	-	-	-	2.62	2.86	3.08
【参考】介護職員数		-	-	-	548,924	661,588	755,810	884,981	1,002,144	1,124,691	
平成12年の介護職員数を100とした指数		-	-	-	100	121	138	161	183	205	



(注) 介護職員数は実人員である。平成18年度については、現時点で数値が取りまとまっていない。

資料出所: 職業安定業務統計(厚生労働省職業安定局)

介護サービス施設・事業所調査(厚生労働省大臣官房統計情報部)

景気動向指数(内閣府経済社会総合研究所・統計情報)

# 都道府県別の有効求人倍率（平成18年度）

介護関連職種の有効求人倍率を地域別にみると、特に大都市で高い水準となっている。  
 介護関連職種の有効求人倍率を雇用形態別でみると、常用的パートタイムの水準が高くなっている。  
 都道府県別の介護関連職種の有効求人倍率は、都道府県別の全職種の有効求人倍率と強い相関関係がある（全産業有効求人倍率（常用（含パート））と介護関連職種有効求人倍率（常用（含パート））の相関係数0.72）。

	全職業			介護関連職種		
	常用（含パート）	常用（除パート）	常用的パートタイム	常用（含パート）	常用（除パート）	常用的パートタイム
北海道	1.02	0.92	1.35	1.74	1.22	3.08
青森県	0.53	0.46	0.80	0.81	0.63	1.47
岩手県	0.43	0.36	0.67	0.77	0.62	1.27
宮城県	0.76	0.69	1.08	1.04	0.83	1.86
秋田県	0.90	0.83	1.17	1.21	0.90	2.23
山形県	0.60	0.48	0.98	0.75	0.56	1.45
福島県	1.01	0.84	1.64	1.39	1.18	2.09
茨城県	0.82	0.74	1.12	1.56	1.18	2.82
栃木県	0.92	0.81	1.22	2.14	1.73	3.01
群馬県	1.32	1.22	1.63	1.85	1.47	2.66
埼玉県	1.33	1.19	1.75	1.79	1.33	2.84
千葉県	0.98	0.85	1.37	2.39	1.60	4.09
東京都	0.87	0.71	1.33	2.79	1.70	4.75
神奈川県	1.42	1.27	2.04	2.82	1.94	5.46
新潟県	0.98	0.91	1.20	2.42	1.53	4.60
富山県	1.07	1.02	1.22	1.32	1.23	1.59
石川県	1.24	1.15	1.49	1.66	1.46	2.02
福井県	1.22	1.07	1.77	1.61	1.31	2.78
山梨県	1.36	1.24	1.66	1.60	1.27	2.34
長野県	1.08	0.94	1.44	2.07	1.41	3.57
岐阜県	1.16	1.09	1.34	1.71	1.50	2.10
静岡県	1.36	1.29	1.52	2.46	1.95	3.54
愛知県	1.19	1.15	1.32	2.38	1.87	3.57
三重県	1.79	1.82	1.71	2.86	2.04	4.41
三	1.36	1.32	1.45	2.32	1.67	3.54

	全職業			介護関連職種		
	常用（含パート）	常用（除パート）	常用的パートタイム	常用（含パート）	常用（除パート）	常用的パートタイム
滋賀県	1.02	0.92	1.35	1.74	1.22	3.08
京都府	1.21	1.14	1.39	1.82	1.33	2.68
大阪府	0.98	0.85	1.30	1.36	0.89	2.18
兵庫県	1.21	1.08	1.64	2.27	1.41	4.32
奈良県	0.91	0.80	1.20	1.77	1.03	3.29
和歌山県	0.79	0.60	1.36	2.25	1.29	4.21
鳥取県	0.80	0.67	1.18	1.90	1.15	3.50
島根県	0.71	0.63	0.97	0.74	0.61	1.10
岡山県	0.84	0.68	1.28	1.40	1.24	1.75
広島県	1.26	1.12	1.72	1.79	1.42	2.82
山口県	1.21	1.15	1.36	1.59	1.26	2.25
徳島県	1.06	0.93	1.42	1.35	0.92	2.39
香川県	0.85	0.67	1.52	1.70	1.44	2.23
愛媛県	1.23	1.01	2.06	2.14	1.49	4.72
高知県	0.84	0.73	1.19	1.43	1.21	2.02
福岡県	0.46	0.35	1.03	1.65	1.02	4.81
佐賀県	0.83	0.76	1.11	1.28	1.00	2.18
長崎県	0.63	0.52	0.97	0.96	0.70	1.63
熊本県	0.57	0.50	0.75	0.74	0.54	1.33
大分県	0.75	0.69	0.98	1.08	0.81	1.91
宮崎県	0.97	0.90	1.15	1.04	0.78	1.76
鹿児島県	0.66	0.61	0.80	0.98	0.80	1.50
沖縄県	0.58	0.50	0.80	0.96	0.73	1.55
沖	0.40	0.36	0.63	0.69	0.59	1.06

(注) 常用：無期雇用か又は4ヶ月以上の雇用契約期間が定められている者  
 パートタイム：所定労働時間が通常の労働者より短い者  
 常用的パートタイム：パートタイムのうち、無期雇用か又は4ヶ月以上の雇用期間によって就労する者

(参考)  
 全職業有効求人倍率（常用（除パート））と介護関連職種有効求人倍率（常用（除パート））の相関係数：0.79  
 全職業有効求人倍率（常用的パートタイム）と介護関連職種有効求人倍率（常用的パートタイム）の相関係数：0.61

資料出所：職業安定業務統計（厚生労働省職業安定局）

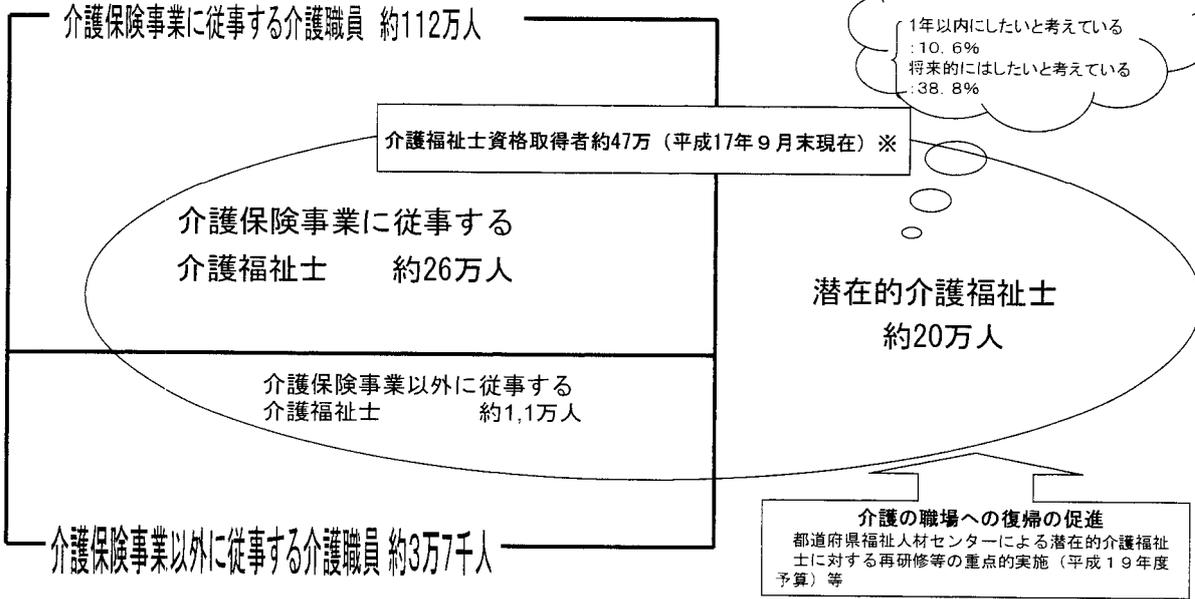
# 潜在的介護福祉士の状況

介護等の業務に従事していない、いわゆる潜在的介護福祉士は、推計すると約20万人（平成17年9月末現在の登録者数約47万人に対して約4割）となっている。

介護福祉士会が会員に対して行った調査では、潜在的介護福祉士のうち約5割がいずれは介護業務に従事したい意向を持っている。

約半分がいずれは介護業務に従事したいとの意向

1年以内になりたいと考えている  
:10.6%  
将来的にはしたいと考えている  
:38.8%



※ 介護福祉士資格取得者数については、できる限り時点をそろえるため、平成17年9月末現在の人数を用いているが、平成19年3月末現在では約56万4千人となっている。

資料出所：介護保険事業の介護職員・介護福祉士数：介護サービス施設・事業所調査（平成17年10月1日）（実人員ベース）  
介護保険事業以外の介護職員・介護福祉士数：社会福祉施設等調査（平成17年10月1日現在）（実人員ベース）＜介護福祉士数がかかる施設のみ＞  
不就労介護福祉士の就労意向：介護福祉士現況調査（平成14年3月）介護福祉士会調査

## 介護職員数の将来推計

### I 介護サービス対象者数の推計

○ 要介護認定者等数、介護保険利用者数及び後期高齢者（75歳以上）数の推計

単位：万人

		平成16年 (2004)	平成20年 (2008)	平成23年 (2011)	平成26年 (2014)	平成36年 (2024)	平成42年 (2030)
要介護認定者等数	予防効果なし【A】	410	520	580	640	—	—
	予防効果あり【B】	—	500	540	600	—	—
【C】		330	410	450	500	—	—
介護保険利用者数	うち施設	80	100	100	110	—	—
	うち在宅	250	310	350	390	—	—
後期高齢者（75歳以上）数【D】		1110	1290	1430	1530	1980	2100

＜出典＞ 要介護認定者等数：第18回社会保障審議会介護保険部会（平成16年10月29日）資料  
介護保険利用者数：第19回社会保障審議会介護保険部会（平成16年11月15日）資料  
後期高齢者（75歳以上）数：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口（平成14年1月推計）」

（注1）介護保険利用者数【C】は、現行の要介護認定者等数【A】がベース。なお、要介護認定者等数と一致しないのは、入院、家族介護等により、介護保険の利用率が8割程度であるため。  
（注2）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口（平成14年1月推計）」によると、2030年が後期高齢者数のピーク。

### II 介護保険事業に従事する介護職員数（実数）の推計

○ 平成16年の介護職員数（100.2万人）を基準に、Iの各推計と同じ伸び率で増加すると想定して算定

単位：万人（実数）

		平成16年 (2004)	平成20年 (2008)	平成23年 (2011)	平成26年 (2014)	平成36年 (2024)	平成42年 (2030)
いずれの推計を使用しても、平成26年の介護職員数は140～155万人程度であり、今後10年間で年間平均4.0～5.5万人程度の増加と見込まれる。	【A】のケース	100.2	127.1	141.7	156.4	—	—
	【B】のケース	施設 29.8 在宅 70.4	122.2	132.0	146.6	—	—
	【C】のケース		124.6	135.9	150.8	—	—
	【D】のケース		116.4	129.1	138.1	178.7	189.6

＜出典＞ 平成16年の介護職員数：平成16年介護サービス施設・事業所調査

（注3）介護職員は、介護保険施設及び居宅サービス事業所等における従事者のうち、介護福祉士、訪問介護員等の介護関係業務に従事する者をいう。  
（注4）【C】のケースの推計は、施設・在宅別に推計したものを合計したものである。

平成18年度障害者保健福祉推進事業  
「障害者自立支援調査研究プロジェクト」実施事業

「精神障害者ノーマライゼーション5ヶ月戦略」

～支援対象者のユニバーサル化をめざして～

社会福祉法人 拓く

事業目的

進んでいない精神障害者の地域支援を多方面から拓くために、障害者自立支援法のサービスやシステムのあり方を検討するとともに、医療関係者、福祉関係者、精神障害者、市民等と相互の連携・協働のあり方について検討することを目的とした。

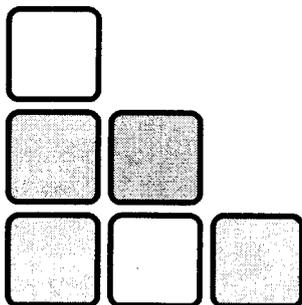
事業概要

1. 一般市民への啓発講座
  - (1) 精神障害に関する講座 「あなたも精神障害者の支援者になれる」  
対象 … 一般市民・知的・身体障害者施設及び介護事業所・支援センターの職員等
  - (2) 参加者によるワークショップ  
対象 … 教員・児童委員・PTA 役員・青年会議所の役員・家族・隣人等
2. 三障害への一体的サービス提供等を視野に入れた専門的人材養成講座  
対象 … 知的・身体障害者施設及び介護事業所・支援センターの職員等
3. 精神障害者地域支援開拓事業
  - (1) 精神障害者ケアマネジメント試行事業
    - ・精神障害者のケアマネジメントに関する研修
    - ・ケアプランの作成及び問題解決への取組み
  - (2) 精神障害者就労支援試行事業
    - ・精神障害者就労支援（精神障害者の基礎訓練及び職場体験実習）
  - (3) 精神障害者主体のプログラム開発
    - ・精神科デイケア、パン作りを通しての福祉施設との交流
    - ・当事者サロン活動の場の提供
  - (4) WRAP ファシリテーター養成研修  
対象 … 精神障害者・障害者支援に関わる専門職等 15名

## 事業を終えて

- 自閉症、強度行動障害等の支援の経験、知的障害者の地域生活支援のために実現してきた通所授産、デイサービス、ホームヘルプ、ガイドヘルプ、グループホーム、レスパイトケア、地域交流等の支援技術や実践等のノウハウをもとに医療機関との相互の交流を進めていくことは意義のあることだと考え、また、医療機関との連携・協働から新たな地域資源を生み出すことが可能であるとの展望を得た。
- 人材が育ち、確保されたとしても、精神保健福祉手帳の等級、要介護、区分認定等による制約をうけ、使えるサービスは少ないという現実がある。精神障害者の特性に配慮した区分認定や調査、障害者自立支援法下で使えるサービスの増大、及び市町村生活支援事業のあり方等、早急に検討し改善を図られるべき課題を明らかにすることができた。
- 医療機関、施設、事業所、NPO法人、市民等と課題を共有し、精神障害者の地域支援を具体化するには、市の自立支援協議会で障害共通の支援のための社会資源の開発、改変を進めていくべきである。同時に、就労移行支援事業に雇用支援センターがアドバイザーの役割を果たす等、各専門機関と地域の人的資源、社会的資源とが連携していく動きが、今後強く望まれる。
- 地域、専門機関や専門職、精神障害者本人、三位一体の取り組みを進めることが、精神障害者ノーマライゼーションを大きく前進させるものと確信した。今後も継続して、三位一体、総合的な視点で、取り組みを積極的に行う必要がある。

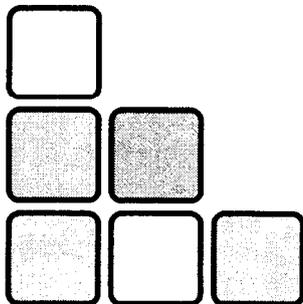
# WRAPファシリテーター研修会報告 ～当事者性を活かし、皆で元気になる～

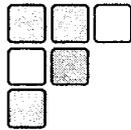


久留米大学 精神神経科学講座  
PSW 坂本明子



## 1 WRAPの紹介 WRAPの概要と ファシリテーターについて



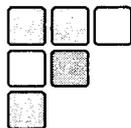


## WRAPの成り立ち



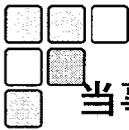
- WRAP(Wellness and Recovery Action Plan;元氣回復行動プラン)とは、メアリーコープランドさんらアメリカの当事者がリカバリー理念の元健康管理に関して自らが出来る毎日の工夫をプランとしてまとめたものである。トレーニングを受けたファシリテーター(進行役)がプログラムを実践し、参加した当事者が自分の元氣回復行動プラン(WRAP)を作り上げていく点が特徴と言える。なお現在コープランドさんらはコープランドセンターなどを設立し、全米でWRAPを展開、精神保健福祉領域の政策にも関与している。また多くのピアスペシャリストがWRAPを実践している。
- わが国においてもWRAPの実践を可能とするために、当事者と共にWRAP研究会を2005年に立ち上げた。  
昨年度、本事業によって日本初のファシリテーター研修会を実施し、全国展開を試みている。

3



## WRAPの魅力:発想の転換

- 精神疾患を患うことで、将来を諦め用心して再発を防ぐことより、リスクはあっても希望を持ってチャレンジしていく。始めから「だめ、無理」ではなく、可能性を信じて当事者のやってみたいことが実行できる、それを本人や支援者が実感できる
- 疾患ではなく、疾患に隠れた本人のよさを大切にし、生き方に焦点をあてる
- 病を患うことによる挫折、喪失体験は弱みではなく、価値ある体験として活かすことができる
- 当事者がファシリテーターをやることで自己実現を可能にしてい  
く、人の役に立つことが可能になる



## WRAPの内容

### 当事者のエンパワーメントのためのキーワード

#### □ リカバリーのために大切なこと

\* 希望 \* 責任を持つこと \* 学ぶ \* 私の権利を守る \* サポート

#### □ 元気に役立つ工夫あれこれ集

#### □ 元気回復行動プラン

\* 日常生活管理プラン

\* 引き金となる出来事に対処するプラン

\* 注意サインに対処するプラン

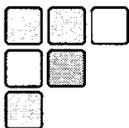
\* 調子が悪くなってきている時のプラン

\* クライシスプラン(緊急状況への対応プラン)

\* 緊急状況を脱した時のプラン

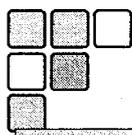


5



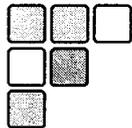
## WRAP:リカバリーの具体例

テーマ	意味	具体例
希望	誰でも元気になれる、実りの多い人生を送ることができる、私の希望	結婚したい、PCを買う、仕事がしたい
責任を持つこと	自分の健康と生き方について自分で責任をとる、他罰、自責的になるのを止め、自分にできることをする	病気の原因を親のせいにするをやめた、薬をきちんと飲む
学ぶこと	適切な意思決定ができるように、知識、情報を得る	服薬中断経験から薬の必要性がわかった、習い事の情報を調べる
私の権利を守ること	自分を信じ、権利を主張する	私は間違ってもいいし、完璧でいる必要がない権利がある
サポート	必要な時、望んでいる時に連絡をとれるサポーターを決める	話を聞いてくれるピア仲間 辛い時励ましてくれる親



## WRAP: 元気回復行動プランの具体例

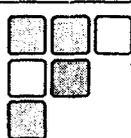
プラン	内 容	具 体 例
日常生活管理 プラン	普段の私をチェックする 元気であるために毎日、あるい は時々するとよいこと	おしゃべり、まじめ、 入浴(時に入浴剤を入 れて)、散歩、カラオケ
引き金となる出来事 に対処するプラン	体調を壊す誘因となる出来事 誘因への対処方法	金欠、争いごと、 一人で音楽を聴く
注意サインに対処 するプラン	前駆症状 前駆症状に対する対処方法	不安、涙もろい 寝る、用事を減らす
調子が悪くなってい る時のプラン	状態悪化時の気分や行動 状態悪化時の対応方法	不眠、落ち着かない 診察、支援者に相談
クライシスプラン	症状、希望する治療、頼みたい サポート、終了サイン	うつ、B病院に入院、A さんに猫の世話を頼む
緊急状況を脱した時 のプラン	帰宅した時にやるべきこと 生活上の責任を取り始める予定	借金を返す しばらくは親に家事を 頼む



## ファシリテーター(進行役)について

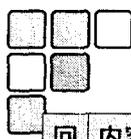
- WRAPは個人でもできるがファシリテーターが行うWRAPクラス(グループ)で実施されるのがより効果的。
- クラスはファシリテーター2~3名で運営される。
- ファシリテーターはWRAPクラスを受講し、自分のWRAPを持っていて、ファシリテーター研修を受講し認定を受けた者。
- ファシリテーターには誰でもなれるが、当事者ファシリテーターの実体験に基づくサポートがより効果的。
- ファシリテーターの役割は指導者、講師ではない。ひとりひとりの参加者が居心地よくクラスに参加すること、参加者が安心して語りあい、自分のWRAPを作ることができるようにクラスを運営していく、そのことに責任をもつ。





## WRAPファシリテーターの価値と倫理

- 元気になることができる、いつでも元気でいられる、そして自分の望む生き方ができるのだという希望がもてることを伝える
- 自己決定、個人の責任、エンパワーメント、自己主張がこのプログラムの重要な要素である
- それぞれがユニークな特別な人として、その人らしさを無条件に受け入れられ、認められる
- リカバリーに際限はないという前提に基づいている
- 各人が自分に関する専門家(エキスパート)である

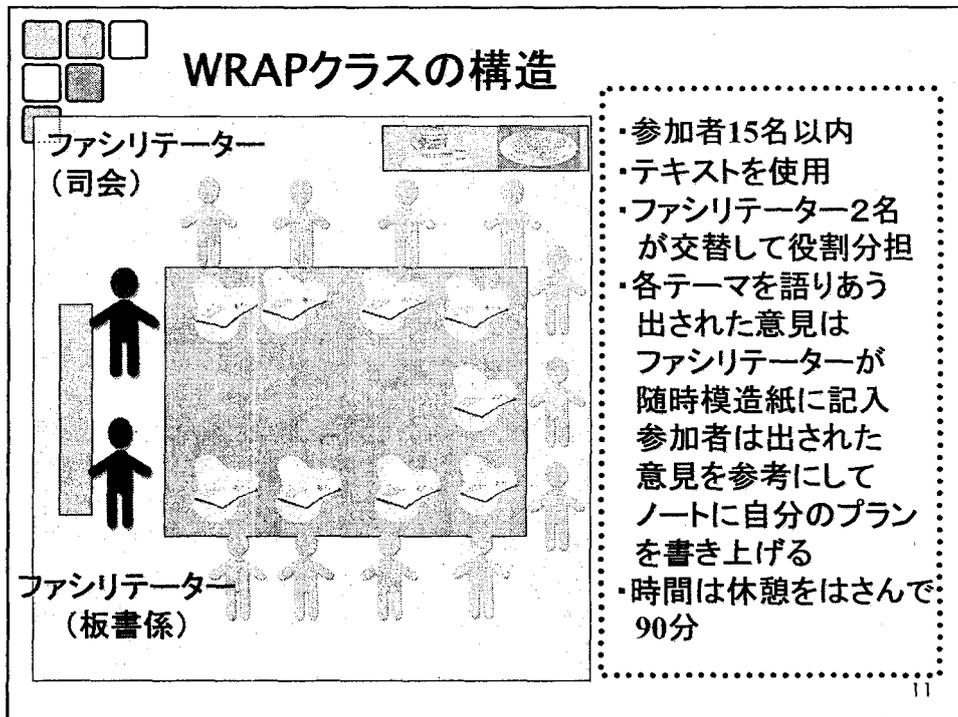


## WRAPクラス内容例:

### 毎回のテーマ(12回コース)

回	内容	回	内容
1	元気に役立つ工夫あれこれ集	7	元気回復行動プラン: 日常生活管理
2	リカバリー: 希望	8	元気回復行動プラン: 引き金になる出来事に対処する
3	リカバリー: 責任を持つこと	9	元気回復行動プラン: 注意サインに対処する
4	リカバリー: 学ぶこと	10	元気回復行動プラン: 調子が悪くなってきている時
5	リカバリー: 私の権利を守ること	11	元気回復行動プラン: クライシス(緊急状況対応)
6	リカバリー: サポート	12	元気回復行動プラン: 緊急状況を脱した時

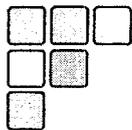
10



## 2 WRAP研究会の紹介

### ～WRAPの広がりと ファシリテーター活動の展開～

Decorative elements include a cluster of seven squares in the bottom left corner (one white, two grey, three white) and a stylized bird in flight in the bottom right corner.



## WRAP研究会構成と活動内容

### □ 会員

九州在住のファシリテーター 10名（当事者7名）

### □ 活動

#### \* WRAPクラス、講演会の開催

（京都、福岡、北海道で実施済み、

現在福岡で3クラス実施中）

#### \* 週1回の運営ミーティング、勉強会

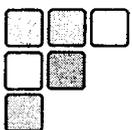
#### \* 出版事業（日本語版テキスト3冊出版）

#### \* 冊子の発送、経理事務

#### \* 活動資金調達（助成金の申請など）



13



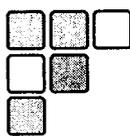
## WRAP研究会の目指すもの



ひとりひとりが自分らしい生活の実現を毎日目指す



14



## WRAP研究会のこれから



WRAP普及と実践

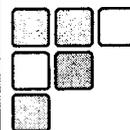
ファシリテーター  
養成とスキルアップ

リカバリーの実現を目指して！

WRAP効果検証

研究会組織編成

15



## まとめ:WRAPの有用性と今後の課題

- 1 ターゲットは健康管理、未来への創造→  
日々負担なく楽しく実行、予防的、補完的、多様的
- 2 徹底した自己責任と自己決定→自律の促進
- 3 コミュニティー、助け合う仲間→孤独からの脱出
- 4 当事者性を活かしたピア活動→社会的活動の拡大
- 5 自己尊重の向上→自信の回復、将来への可能性
- 6 立場を超えた相互の学びあい→当事者、家族、専門  
職の意識変革、偏見の是正
- 7 対象者の拡大

当事者がともに輝くために  
ファシリテーター養成とクラス受講のチャンスを！

