

## 第1回今後の介護人材養成の在り方に関する検討会議事録

1. 日 時：平成22年3月29日（月）15:00～17:21
2. 場 所：全国都市会館3F 第2会議室
3. 議事
  - ・介護人材の現状等について
  - ・平成19年「社会福祉士及び介護福祉士法」の一部改正について
  - ・今後の介護人材養成の基本的な方向性に関する論点について

### 4. 議事の内容

○事務局 それでは、定刻になりました。本日は御多用のところ御参集いただきまして、誠にありがとうございます。

ただいまから「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」の第1回会議を開催したいと思います。

本検討会でございますけれども、介護人材の資質向上と量的確保が可能な限り両立されますよう、介護分野の現状に即した介護福祉士養成のあり方について検討を行うとともに、介護職員全体のキャリアアップの仕組みの構築に資するため開催するものでございます。

本日、長妻厚生労働大臣、山井厚生労働政務官、出席予定でございます。若干遅れておりまして、後ほど到着するかと思っておりますので、到着したところでそれぞれごあいさつを申し上げたいと思っております。

それでは、本検討会の主催者であります社会・援護局長よりごあいさつをさせていただきたいと思っております。

○清水社会・援護局長 社会・援護局長の清水でございます。本日は、先生方におかれましては、大変御多忙の折、本検討会に御参集賜りまして誠にありがとうございます。

御承知のとおりでございますけれども、我が国は世界に類例を見ないような高齢化が進行してございます。その中におきましては、質の高い介護サービスの確保が重要な課題でございます。そのためには、介護人材の資質の向上、量的確保、簡単に両立するものではございませんけれども、この2つの課題を両立させていくことがキーポイントになるわけでございます。

こうした中、平成19年でございますけれども、介護福祉士の資質の向上と社会的評価の向上という観点から、社会福祉士及び介護福祉士法の改正が行われたところでございます。具体的には、養成学校卒業の方にも国家試験を受験していただくようにする。それから、現場経験3年という

要件に加えまして、6月以上の養成課程の義務付けということでございまして、平成24年度より施行することとしておるわけでございます。

この改正につきまして、介護福祉士の資質向上が期待できるという意見が当然ある一方、現場関係者の方々を中心といたしまして、現在、人材確保が困難な状況にある中において、介護福祉士の資格取得を目指す職員が減少してしまうのではないかとといった御意見も寄せられておるところでございます。

私ども厚生労働省といたしましては、このようなさまざまなお声を真摯に受けとめまして、この間、政務三役とも種々相談してまいったところでございますけれども、今、申し上げた問題を含めまして、現場の介護職員の方々が意欲と希望を持って介護の仕事を続けていけるような養成、キャリアラダーと申しますか、キャリアアップの仕組みについて、これまでの仕組みも検証し、今後のあり方を検討する必要があるということでございまして、そのため、今般、この検討会を立ち上げることにいたしまして、諸先生方を煩わすことにいたしました次第でございます。

先生方におかれましては、容易ではないテーマではございますけれども、介護人材の資質向上と量的確保の両立を図るようなあり方について、種々活発な御論議を賜りたいとお願い申し上げます。

以上、簡単でございますけれども、今回の開催に当たりましてのごあいさつでございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○事務局 次に、本検討会の委員に御就任いただいた皆様の御紹介については、本日お配りした資料に委員名簿がございます。こちらをもって御紹介にかえさせていただきたいと思っております。

なお、平川委員におかれましては、本日御欠席でございます。あと、堀田委員が若干遅れているという状況でございます。

それでは、まず議論に入る前に、本検討会の議事の公開について御説明いたしたいと思っております。本検討会の議事は、公開とさせていただきます。議事録についても後日公開させていただきます。よろしく御了承いただきたいと思います。

次に、本検討会の委員長を互選いただきたいと思います。どなたか御推薦いただけますでしょうか。

○藤井委員 先ほど清水局長の方からお話ございましたように、今回の検討会は平成19年の法改正を端に発したことでございます。平成18年度の社会保障審議会福祉部会で、この件を御議論いただき、また福祉人材のみならず、社会保障全般を御専門になさっておられる駒村先生に委員長を務めていただければと思っておりますが、いかがでございましょうか。

(「異議なし」と声あり)

○事務局 それでは、各委員の意見が一致いたしましたので、駒村委員に委員長に御就任いただきたいと思います。

それでは、恐れ入りますけれども、委員長席の方へ移動いただけますでしょうか。ありがとうございます。

それでは、以降の議事の運営を駒村委員長にお願いしたいと存じます。それでは、よろしくお願いいたします。

○駒村委員長 委員長を拜命した駒村でございます。よろしくお願いいたします。

先ほど局長からお話がありましたように、極めて厳しい高齢化社会の中で、介護というのは大変重要な領域になってきているというのは御案内のとおりだと思います。また、政府の新成長戦略の中でも、地域における重要な雇用の受け手ということで、介護職というのはこれからも極めて重要になってくる。そういった中で、質の高い、なおかつ量的な拡充というのがこれからも求められていくと思います。

本会議は大変重要な論点を含んでいると思いますので、しっかりと議論していきたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、早速議事に入りたいと思います。

まず、事務局より、本日の議事に従い説明をしていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○泉福祉人材確保対策室長 福祉基盤課で福祉人材確保対策室長をさせていただいております泉と申します。本日の資料を順を追って説明させていただきたいと思います。恐縮ですが、着席にて御説明申し上げます。

まず、資料1でございます。

これは検討会開催要綱でございます。趣旨につきましては、先ほど社会・援護局長から説明申し上げたところですので、省略させていただきます。

検討項目でございますが、5点ほど並べさせていただいております。

(1)から順に申し上げますが、今後の介護人材養成の基本的な方向性、現場における介護職員の現状と介護職員へ期待される役割、実務経験ルートにおける養成課程(600時間課程)について、介護福祉士と他の研修制度との関係、介護人材のキャリアアップの仕組みの具体的な在り方の5点を挙げさせていただいており、この点について御検討賜りたいということでございます。

本検討会は、3ページ目でございます委員の名簿、皆様こちらにおそろいでいらっしゃいますが、こちらの方々に御議論をお願いしたものでございます。

2ページ目に戻りまして、スケジュールですが、第1回は本日、3月29日でございます。私どもといたしましては、先ほどありました検討項目の(1)から(4)につきまして、紙の上では7月と書いてございますが、8月くらいになるかもわかりません。その辺りを目途に中間的な意見とりまとめをいただきたい。開催回数は、議論の進捗状況により増減いたしますけれども、4回程度ということでどうかと考えているところでございます。

そして、2の(5)介護人材のキャリアアップの仕組みの具体的な在り方という大きな問題について、7月以降、年内を目途に意見のとりまとめをお願いしたいと思っております。

検討会の運営につきましては、今こちらにありますように、社会・援護局と老健局が共同で主催し、社会・援護局長が招集することになっております。

庶務につきましても、福祉基盤課と振興課で共同で行うということといたします。

また、本検討会の議事は公開とすることにさせていただいております。

資料2をお願いしたいと思います。

介護人材の現状、介護福祉士の現状といったものについて、説明させていただきます。

2ページ目から順を追って申し上げます。

動向でございますが、平成12年、介護保険制度発足から平成19年まで統計がございますが、当時55万人でありましたものが約124万人まで達してきております。

3ページ目ですが、常勤の職員と非常勤の職員でございます。施設サービスを見ますと非常勤の職員の方々が若干ですが、割合としては増えているということが言えるかと思えます。

4ページ目、ごらんいただきたいと思えます。

介護職員の男女別あるいは年齢別でございます。

まず、年齢別が左側の表でございますが、29歳以下の若い職員の方が多ということになるかと思えます。ただ、訪問介護事業所につきましては、40代の方々が一番多くなっているということでございます。全体としましては、一番右の赤枠で囲いましたように、女性の方が4分の3ということで、非常に女性の方の就労が多いということが言えるかと思えます。

5ページ目、現金給与額、いわゆるきま給というものについて表がございます。

全産業計が一番上の行でございます。男性につきましては354万円程度、女性につきましては243万円程度ということになっておりますが、その下、赤枠で囲っております介護支援専門員あるいはホームヘルパー、福祉施設介護員、いずれを見ましても、女性の介護支援専門員は、産業計よりは若干高目の数字が出ておりますが、ほかにつきましては下回っているということが見てとれるわけでございます。

また、6ページをごらんいただきたいと思えます。

介護人材の入職率・離職率でございます。訪問介護員と介護職員を足しました入職率が22.6、離職率が18.7ということになっております。これを全労働者の入職率15.9、あるいは離職率15.4からしますと、いずれも高いということが見てとれるわけでございます。

7ページ目をごらんいただきますと、有効求人倍率の推移がございます。

全職業では、我が国の景気の状態全体を反映した数字ですが、18年度に1.02という数字を見た後、その後非常に低い数字になって、直近では1月の0.45という数字が出ております。

これに対しまして、介護関連職種につきましては、それよりも倍率が高い状況が続いており、直近におきましても1.4前後ということですので、相対的に人材難という状況が見てとれるかと存じます。

以上が介護人材全般に関しましての現状でございます。

次、8ページ以降、国家資格であります介護福祉士の現状について数字をとりまとめさせていただきました。

9ページ目、ごらんいただきたいと存じます。

介護福祉士登録者は、現在81万ということで、80万を超えたところでございます。

一方で、受験者、合格者につきましても、10ページ目、少しカーブが右肩下がりになっておりますが、近年、受験者、合格者、ともに非常に増加を見たところでございます。

11ページ目、ごらんいただきたいと思えます。

介護職員に占めます介護福祉士の割合の推移でございます。折れ線グラフが介護職員の中の介護福祉士の割合になります。24%前後で推移しておりましたけれども、18年、19年、介護福祉士の比率の上昇が若干見てとれます。

一方、12ページ目、介護福祉士養成施設の定員充足率でございます。折れ線グラフが定員の充足率、定員に対します入学者の割合になりますが、18年度から20年度にかけて非常に落ち込みを見せました。ただ、21年度につきましては、若干回復しているということでございます。

13ページ目、潜在的介護福祉士の状況です。

介護福祉士の資格を持っているけれども、介護の業務には従事していない方々がどれぐらいいらっしゃるかということですが、全体として有資格者の方、19年9月現在で63万人おられたところ、赤字で書いてありますように、職業についていらっしゃらない方が約22.5万人いらっしゃる。この方々をどのようにして介護の世界に帰ってきていただくかというのが一つの課題になっています。

続きまして、介護福祉士等現況把握調査という調査を平成20年に行いました。その結果でございます。

この調査は、介護福祉士だけではなくて、社会福祉士、また精神保健福祉士も対象にした調査でございましたが、今回、この検討会の性格上、介護福祉士に関する数字についてのみ御紹介申し上げたいと思います。

若干飛びまして、18ページ目をごらんいただきたいと思います。

潜在的介護福祉士と言われます方々に復帰の御意向についてお伺いしたのが、この資料でございます。

他分野で現在就労していらっしゃる方々の意向を聞いたのが左側の円グラフ、現在就労していない方の御意向を伺ったのが右の方になります。左側の方を見ていただきますと、他分野で就労していらっしゃる方々のうち、「条件があれば戻りたい」あるいは「是非戻りたい」とおっしゃっている方を足して51.1%。右側、現在就労していらっしゃらない方々の中で、復帰意向を持っていらっしゃる方が64.1、ほぼ3分の2ということで、何らかの形で復帰意向を持っていらっしゃるということがわかります。

19ページ目を見ていただきますと、介護福祉士の中の女性の比率です。

ほぼ8割が女性であるというのが介護福祉士の資格の状況でございます。

それから、介護福祉士の方々が現在どのような立場でお働きになっているかというのが20ページでございます。

介護福祉士の場合におきましては、大半の方が介護職員という立場でお働きになっておられまして、施設長、管理者クラスは少ないということでございます。

次は23ページですが、資格手当の現状でございます。真ん中の介護福祉士のところだけ申し上げたいと思いますが、資格手当の平均額は1万円ちょっとで、44.2%が何らかの資格手当をもらっていらっしゃる状況でございます。

24ページ目と25ページ目は、意識に関する調査でございます。

どのような不満や悩みがあるかというのを聞きましたのが 24 ページ目です。介護福祉士の方を見ていただきますと、上から3つ目、「給与・諸手当が低い」、あるいは「昇進等将来の見通し」「社会的な評価」「業務の負担や責任」、更に「体力的な問題」などが上位として挙がっております。

25 ページ目、ごらんいただきますと、今後改善してほしいことの要望が並んでおります。

介護福祉士の場合につきましては、「資格に見合った給与水準に引き上げる」、ないしは「経験に見合った給与体系の構築」、真ん中へ行きまして「事務作業の効率化・省力化」あるいは「有給休暇、育児休業などの環境の整備」、「社会的評価の向上」などが改善してほしいこととして上位に挙がっております。

26 ページ目以降は、施設・事業所における能力開発、研修などにつきまして、まとめたものです。

27 ページ目をご覧いただきたいと思います。

介護職員の方々が抱えていらっしゃる悩みについて並べたものですが、一番トップで挙がっているのが「利用者に適切なケアができていないか不安がある」ということで、約半数の方が不安をお持ちです。

そのほか、「介護事故で利用者に怪我をおわせてしまう不安がある」といったお悩みが高いと言えるかと思えます。

28 ページ目を見ていただきますと、職場でどんな取組みがあったらいいかということの、上から5番目、赤で囲ったところですが、「介護能力の向上に向けた研修」を充実すべき、それがあれば役立つとお答えになった方が多いということでもあります。

29 ページ目ですが、事業者側の方々への認識です。

介護職員の早期離職防止や定着促進のため、何が重要かということについて、事業者の方々の御認識を問うたところ、上から5つ目ですけれども、「能力開発を充実させる」というのが挙げられております。

更に、30 ページ目、教育・研修の状況について、事業者側にお聞きしましたところ、「自治体や、業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させる」というのが一番上にあります。その下、「教育・研修計画を立てている」という回答が多くなっております。教育・研修につきましては、それぞれ事業者側で重視されているところが多いという結果が見てとれるわけでもあります。

そのほか、31 ページ目、32 ページ目、事業所におきましてどのような研修を行っているか、また職員の方々にどのような研修を受講しましたかと伺っている統計でございます。

また、33 ページ目、何らかの研修を行った事業所は 88%に上っているという統計もございます。

34 ページ目、職員の1年間の教育・研修等の受講回数、全職種平均で約4回となっております。これについても多いのか少ないのかという議論はあろうかと思いますが、統計としてはこのような数字が出ております。

以上が介護職あるいは介護福祉士に関します現状でございます。

続いて、資料3をごらんいただきたいと思えます。

先ほどごあいさつの中でも話がありましたが、平成19年に大きな法改正を行っております。

2 ページ目をごらんいただきたいと思えます。

御承知のとおり、介護福祉士は名称独占の国家資格でございますが、改正当時の議論の背景として、枠でくくっております方の1つ目の丸、介護保険制度の導入あるいは障害者自立支援法の制定などによりまして、認知症の介護など従来の身体介護にとどまらない新たな介護サービスへの対応が求められているという状況がございました。

そこで改正のポイントでございますが、1番目としまして、介護が単に身体介護にとどまらないということで、「心身の状況に応じた介護」と定義規定を改める。

2つ目といたしまして、介護福祉士の義務規定について、個人の尊厳の保持、あるいは認知症などの心身の状況に応じた介護、福祉サービス提供者、そのほか保健医療サービス提供者等との連携について新たな規定を設けたこと。

3番目、これが今回検討会で御議論いただきたい中心的なことになりますが、資質の向上を図るために、介護福祉士の資格取得方法につきまして、すべての方について一定の教育プロセスを経た後に国家試験を実施することにしたこととさせていただきます。

そのほか、社会福祉士に関しましても若干の法改正が行われております。

1枚飛びまして、4ページ目に今回の介護福祉士の資格取得方法の見直しについて御説明申し上げます。

一番左に養成施設ルート、真ん中が福祉系高校ルート、一番右が実務経験ルートになります。

一番左、養成施設ルートですが、左上の方、改正前は1,650時間、養成施設2年間を受講していただいた後、国家試験なく、卒業さえすれば資格取得というルートでございました。これが法改正の後には、養成施設2年以上、1,800時間程度に養成課程が延長された上で、24年度卒業の方から国家試験を実施することになったというのが養成施設ルートにおける改正点でございました。

福祉系高校ルートにつきましては、養成を受けた後、国家試験を実施するところは変わりませんが、養成課程の長さが、従来1,190時間でありましたものが、1,800時間程度ということで、養成施設のルートと平仄を合わせて同じ長さになっております。

一番右、実務経験ルートですけれども、従来は実務経験が3年以上あるという証明をもって国家試験の受験ができたところとさせていただきますが、24年度の試験からは、実務経験3年以上に加え、養成施設におきまして6月以上の学習、研修を受けていただくことに改正がなされたところとさせていただきます。

この600時間の養成課程が義務付けの内容につきまして御説明申し上げます。

6ページ目が600時間以上の養成課程の教育カリキュラムになります。

3つの領域、人間と社会、介護、こころとからだのしくみ、トータルで600時間の教育を受けていただくということになります。

この600時間の教育カリキュラム案は、その前の5ページ目をごらんいただきたいのですが、そもそも論といたしまして、2年間の1,650時間のカリキュラムを1,800時間に直しますときに、今後のあるべき介護福祉士像を整理するというところで、さまざまな議論があった中で、カリキュラムの充実・強化が図られております。この1,800時間のカリキュラムのエッセンスを600時間の方で取り上げるということで、先ほどの6ページ目のカリキュラムができ上がっていることとなります。

このスケジュールでございますが、19年、法改正時に考えておりましたスケジュールが7ページ目に載っておりますので、ごらんいただきたいと思っております。

まず、養成施設ルートですが、1,650時間が1,800時間に延びるとともに、国家試験の受験が義務化されるということでございます。吹き出しで載っておりますが、21年度入学の方から新カリキュラムで既に学習を始めていただいております。ただし、国家試験の受験が義務化されますのは24年度の卒業生の方ということになりますので、21年度、22年度入学の方、2年制課程を前提とすれば、新カリキュラムでは学ばれるけれども、国家試験受験の必要がないということになります。国家試験の受験が必要になってまいりますのは、2年課程の場合は23年度入学生の方になります。なお、3年制あるいは4年制で勉強しておられる方々は、それに応じて、24年度卒業というタイミングに合わせての国家試験の受験が必要になります。

7ページ目の下の半分、実務経験ルートでございますが、これは実務経験3年以上の方々に新たに600時間課程の受講が必須となるわけですが、それも24年度からになります。新カリキュラムでの国家試験は23年度に実施されます。ただ、600時間課程の受講が必須になりますのは、24年度からというタイミングになるわけでありまして。

そのほか、法改正のプロセスにおきましては、8ページ目、9ページ目にありますように、附帯決議という形で多数注意喚起あるいは宿題をいただいておりますが、この場におきましては説明は省略させていただきます。

次、10ページ目以降ですが、今回の法改正に伴いまして、教育カリキュラムの見直しを行っております。そのカリキュラムの改正につきまして、かいつまんで御紹介申し上げたいと思っております。

まず、11ページをごらんいただきたいと思っております。

旧カリキュラムと新カリキュラムの対照表が載っております。左側が旧カリキュラム、右側が新カリキュラムですが、左側、ごらんいただきますとおり、社会福祉概論あるいは老人福祉論という形で学問の分野別のカリキュラムが構成されておりました。

これを新カリキュラムでは、人間と社会、こころとからだのしくみ、介護ということで、領域別の仕組みに再編成しております。

その内容につきまして図で説明してありますのが13ページでございます。

介護が実践の技術であるという性格を踏まえまして、人間と社会、こころとからだのしくみという領域で介護に必要な周辺知識を学んでいただきまして、その人らしい生活を支えるために必要な介護福祉士としての専門的技術・知識は、介護という領域で勉強していただくという思想で再編成されたところでございます。

そのほか、14ページ目以降は若干の細かいことが書いてございます。

14ページ目の上半分では、介護に関する科目について充実したということ。

あるいは、教育現場におきます創意工夫を生かせるようにということで、科目設定は自由にできるように弾力化するなどの内容が盛り込まれております。

更に、15ページ目に行きますと、専任教員の方々の役割を明確化する。

あるいは、実施先の実習施設におきまして一定の要件を課させていただきます、実習の内容の

質の担保を図るといった課題を盛り込んでおります。

16 ページ目以降が、介護福祉士の受験資格におきます介護職員基礎研修の取扱いについて、これは法改正前でございますので、私どもが事務的に考えさせていただいておりました内容についての御説明でございます。

御承知のとおり、後で介護職員基礎研修の内容についても説明申し上げますが、介護職員基礎研修、500 時間の課程を経て、一定の基礎的な勉強をしていただくという研修でございます。それと、今回法改正によって義務付けられることになりました 600 時間課程のバランスをどうとるのかということが課題になっておりました。その点につきまして、経緯を含めて御説明申し上げたいと思います。

17 ページをごらんいただきたいと思っております。

もともとの法改正の前に、社会保障審議会福祉部会の報告書で、介護職員基礎研修修了者について、どのような取り扱いにするべきかということについて提言をいただいております。その提言でございますが、養成校ルート、実務経験ルートがある中で、基礎研修ルートについては、介護職員基礎研修 500 時間を終わった後に実務経験 2 年を経れば、国家試験を受験するということがよいのではないかと提言をいただいております。

ただ、法改正の国会審議の際に、真ん中の実務経験ルート、実務経験 3 年以上の方について、養成課程 600 時間を経るというルートと、介護職員基礎研修 500 時間を受けてから実務経験 2 年以上を経るというルートの間にはバランスがとれていないのではないかと御指摘があったところでございます。そのような御指摘を踏まえまして、しからば、真ん中 600 時間課程と基礎研修の内容を比較して、バランスがとれるように均衡を確保するというところで考えさせていただきましたのが、18 ページ目の図になります。

18 ページ目の一番左側は、600 時間の課程を経て受験される実務経験ルートの方の場合でございます。これにつきまして、介護職員基礎研修を既に受けておられた方につきましては、その分をカウントすることにいたしまして、更に 6 月の養成課程に準ずる課程、右図の方でございますが、280 時間を上乗せすれば、この 600 時間課程を受講されたのと同等に扱ってもよいのではないかとということで、このような整理を事務的には考えさせていただいていたところでございます。

なお、この基礎研修を終わった後、上乗せとして 280 時間課程につきましても、一応のカリキュラムの案はつくらせていただいております。これが 19 ページ目。600 時間の養成課程と、介護職員基礎研修の現在のカリキュラムの比較をいたしまして、足りないところを補う形で 280 時間課程を組ませていただいたわけでありまして。

ただ、その中でも、600 時間課程、そもそも通信課程で行うことも可能とするということでございましたので、当然 280 時間課程も通信課程で行うということでございます。その通信課程で行う場合、面接授業はスクーリング時間を何時間とすべきかということにつきましては、19 ページの右側の真ん中の枠で囲ってあります赤字のとおり、45 時間程度ではどうかと考えていたところでございます。

そのような内容を全部足し上げますと、20 ページ目の図になります。

平成 23 年度までは、養成校 2 年、1,800 時間、あるいは福祉系高校については、3 年、1,800 時間以上、それから介護等実務経験ルートについては、3 年以上の実務経験のみで国家試験を受験できるようになっていたところですが、下の段に行きますと、24 年以降は、いずれのルートについても国家試験を受験していただくとともに、実務経験ルートにおいても、養成校 6 月、600 時間以上の養成課程を経ていただくということ。そして、基礎研修を既に終わっている方におかれましては、280 時間以上の課程を経ていただきまして、600 時間以上とのバランスをとる。その上で国家試験を受験していただくという形で、事務的な整理をさせていただいたところがございます。

しかし、今、御説明しましたような案も、現下の人材確保、量的な確保の要請と、資質の向上の要請とのバランスについてどう考えるかという問題を新たに提起いただいておりますところでございます。その辺りについて、この検討会で御議論を賜ればと思っておりますところでございます。

長くなってまいりましたが、資料 4 をごらんいただきまして、ヘルパーあるいは介護職員基礎研修の概要の資料でございます。多少先ほどの説明と前後するところがございますが、概要を説明申し上げたいと思います。

訪問介護員養成研修につきましては、現在の姿になりましたのは平成 7 年のことでございます。

1 ページ目をごらんいただきたいと思っております。どう変わったかというところは省略させていただきますが、改正後、今の姿になっております。1 級課程は 230 時間、そして 2 級課程 130 時間、3 級課程、今は養成はございませんが、50 時間となっております。2 級課程につきましては、常勤及び常勤的ヘルパーの基本研修として位置付けられたことでございます。

2 ページ目と 3 ページ目は、それぞれ 1 級ヘルパーと 2 級ヘルパーの教育内容が並んでおります。後でごらんいただければと存じます。

そして、介護職員基礎研修でございますが、4 ページ目をごらんいただきますと、このホームヘルパー養成研修 1 級、2 級、当時は 3 級までありましたけれども、養成のあり方については以下のような意見がございました。

例えば下半分をごらんいただきますと、社会保障審議会介護保険部会というところで意見をいただいております。介護職員については、まず、資格要件の観点からは、将来的には介護福祉士を基本とすべきであり、これを前提に、現任者の研修についても、実務経験に応じた段階的な技術向上が図れるよう、体系的な見直しを進めていく必要があるということございました。介護職員基礎研修では、そういった経緯があり、創設されております。

7 ページ目に現在の介護職員基礎研修の概要が載っております。

現在の介護職員基礎研修の姿ですが、実施主体が都道府県知事、または都道府県知事の指定した者ということになっております。

対象者は、介護福祉士の資格を持っていない方で、今後、介護職員として従事しようとする方、もしくは現在、現任の介護職員でいらっしゃる方。そのほか、先ほどごらんいただきましたように、ヘルパー研修の修了者につきましては、一部受講科目の免除などが行われております。

右側がカリキュラムの概要でございますが、実習が 500 時間のうち 140 時間とられておりまして、講義・演習など座学系の時間は 360 時間になっております。

右下を見ていただきますと、平成21年3月31日現在の研修修了者数は6,453人になっています。

そのほか、8ページ目あるいは9ページ目は、既にヘルパー研修を受講していらっしゃる方に対する減免といいますが、時間数の一部の短縮措置が載っております。

例えば8ページ目、上の方を見ていただきますと、実務経験が1年以上の訪問介護員養成研修2級課程修了者の方につきましては、先ほど500と申し上げましたところ、総時間数では150時間になりまして、通信課程で済ませられるのが70時間ということですので、80時間のスクーリングで受けることができるという体制になっております。

一番最後のページをごらんいただきますと、訪問介護事業所の従事者数が出ております。

介護福祉士が6万8,875人、今、2級ヘルパーと申しました2級訪問介護員の方々が25万4,476人ということで、訪問介護事業所においては2級ヘルパーの方が大変大きな存在になっていることが言えようかと思えます。

最後に、この検討会で御議論いただく上での基本的な参考となります論点について整理させていただいたものが、資料5でございます。

2ページ目、今後の介護人材養成の前提としてございます。

かいつまんで申し上げますと、今後、介護人材の養成・確保が大変必要になってくるということが1点目に書いてございます。

2点目、サービスの高度化あるいは分化が続きましたので、介護人材に求められます役割が多様化・高度化しております。

一方で、3つ目の丸ですが、総体的に労働力人口が減少するという中で、多様なルートの介護人材の確保が必要となっております。そうした中で、介護人材の参入の間口は広くとらえながらも、現場の職員の方々が無理なく資質向上を図ることができる養成システムをどのようにして構築するかということが課題になっているところでございます。

3ページ目以降、論点の例として参考までに挙げさせていただいております。

初任介護職員あるいは中堅介護職員、また施設長、リーダークラスということで論点を並べさせていただきます。

まず、初任介護職員の段階におきまして、間口を広くとらえるという観点からは、入職段階の研修制度はどういう在り方があり得るのか。

また、入職段階における研修以降、中間的な能力形成、キャリアアップを支援する研修制度の必要性をどのように考えるか。

中堅介護職員の段階におきましては、介護福祉士の実務経験ルートの養成課程、これは先ほど御紹介申し上げた600時間課程というものですが、現場職員が働きながら無理なく受講できるということとした場合、その養成の在り方をどう考えるか。

また実務経験ルートにおきます養成課程と、そのほか先ほど申し上げましたヘルパー研修、あるいはその他の研修制度があるわけですが、どう考えていくのか。

また、介護福祉士とほかの介護職員の方々の役割分担をどう考えるか。

また、介護福祉士とほかの専門職の方々の役割分担をどう考えていくのかも一つの論点かと思