

います。

4 ページ目に行っていただきまして、施設長、リーダーの段階におきましては、19 年の法改正のときに専門介護福祉士についての検討を進めることという指摘をいただいております。そのことについてどう考えていくか。

また、2 つ目の丸、施設長や管理者の方々の資質向上はどのようにして考えていくのかという論点があるかと存じます。

最後、5 ページ目でございます。

論点であるかないかも含めての御意見を賜ればと思っておりますが、各資格・研修制度の互換性を高めて、段階的にキャリアアップしやすい仕組みをどう考えていくのか。

また、各資格・研修制度とは別個に位置付けられている、ここでは認知症研修などを念頭に置いておりますけれども、個別のテーマ研修があるかと思えます。こうしたものと、各資格・研修制度の関係をどう考えていくのか。

また、介護に関する知識や技術が適切に身に付いているかどうかを確認する評価をどのようにしていくのか。国家試験であれば試験がありますけれども、その他ではどうするのかという点があるかと思えます。

また、研修そのものに対する視点が若干ずれますが、積極的に実習生を受け入れまして人材の育成に取り組んでいただき、大変貢献いただいている実習施設があるところでございます。そういったところをどう位置付けを考えるのか、考えないのか。

それから、働きながらキャリアアップしていくことを支援するための制度的対応について考えられるかどうかということです。そうした幾つかの論点があるかと思えますので、こういった点について忌憚のない御意見をちょうだいできればと思っております。

最後、資料 6、実はこの場で専門的な観点からの委員の先生方の御意見を賜ることとしておりますほか、国民一般あるいは現場の介護職員の方々からの御意見を賜りたいということで、ホームページにおきまして介護福祉士の資格取得方法の見直しに関しまして御意見募集をさせていただきます。

この資料の上では、3 月 18 日締め切りになっていたかと思えますが、実のところ、4 月 4 日まで延長させていただいております。資料の上で直っておりませんで、失礼しました。4 月 4 日まで延長の上、御意見の募集をさせていただきます。まとまりました暁には、こちらの検討会の場でも御説明申し上げたいと思っております。

そのほか、参考資料としまして、労働関係部局も含めました福祉・介護人材確保対策関係予算の資料を並べさせていただいております。恐縮ですが、後ほどごらんいただくということで、この場における資料の説明は省略させていただきたいと思えます。長きにわたりました。失礼いたしました。

○駒村委員長 資料の説明、どうもありがとうございました。

それでは、本日は現在の介護分野が抱える人材養成の課題を共有したいと思います。ただいま事務局より説明があった資料 5 を中心に、各委員の御認識、お考えをそれぞれ御発言いただきたいと思います。

存じます。なお、時間の都合もありますので、各委員3分程度でお願いできれば幸いに存じます。

順番ですが、お手元に名簿があると存じますので、恐縮ですけれども、この名簿の順でお話しいただければと思います。よろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○駒村委員長 では、石橋先生からお願いいたします。

○石橋委員 早速でございますけれども、今後、介護人材をどのように育成していくかということとを議論するのであれば、まず今、介護の現場ではどのような介護が求められているかということとをきちんと明らかにし、現場で求められる介護ができる、よりよい介護サービスができる介護職員の養成というのをきちんと念頭に置いて議論を進める必要があると思います。

特に、介護は20年前と比較すると、介護保険法の施行などによって、尊厳ある介護とか自立に向けた介護、個別ケア、また予防からターミナルまで非常に幅広い介護もありますし、小規模多機能やユニットケアなど、新たな介護サービスも含まれてきていますし、このように介護の領域は非常に広く、また高度化してきていることから考えれば、今、求められている介護職員の質というのは非常に高いものだと思っておりますし、また質の高い介護人材を養成するということは、ひいては介護サービスを利用する人のためであるということを念頭に置く必要があるのではないかと思います。

そのような介護人材というのは、一朝一夕にできるわけではなく、それなりの年数・時間をかけて育てていく必要があると思っておりますし、19年度、先ほど説明がありました社会福祉士及び介護福祉士法改正は、そのような観点で見直しが図られていることだと認識しております。

なお、養成校に入学して介護福祉士を目指すコースであれば、その養成施設卒業時に、先ほど資料もありましたが、到達目標というものが示されており、その目標に向かって学生はしっかり学んでいくということがありまして、更に資格取得後は12項目、目指す介護福祉士像というものがありますけれども、その道筋がきちんと示されており、資格取得後もその目標に向かって望ましい介護ができるように研さんしていくという、介護職の進むべき道筋の全体像が示されているところであります。これは、介護人材養成を考えると非常に参考になるのではないかと思います。

したがって、介護の現場から学ぶ新人介護職員についても、段階的な到達目標というものをきちんと決めて、最終的にその目指す12項目を達成できるように研修を体系的に行うべきだと考えます。また、そのプロセスというのは、単に研修というものだけではなくて、一定の基礎教育も必要であり、その教育の中で将来伸びていくための種をしっかりと植え付けていくことが必要であり、それなりの学ぶ時間も必要だと思っております。

最後に、介護人材確保対策においては、その間口を広げるのも大切かも知れませんが、幾ら間口を広げても、すぐやめていくというのでは意味がありませんので、いかに介護の現場で定着率を高めていくかということが最重要課題ではないかと思います。そのためには、将来の道筋を示すキャリアパス、キャリアラダーの仕組みを構築するということ。それから、その研修を受講する際の費用と時間などに対して、経営者とか行政が支援を行う。更には、介護職員の賃金の向上を含めた待遇面の向上などの介護労働環境の改善と介護職の社会的評価の向上が何よりも重要だということ

とを最後に申し添えたいと思っております。

○駒村委員長 どうもありがとうございました。

では、因委員にお願いしたいと思います。

○因委員 私は、日本ホームヘルパー協会の因と申します。私ども日本ホームヘルパー協会というのは職能団体で、自ら介護の質を向上させよう、そしてそれをもって社会的評価を得ようということで作っている団体です。私自身はヘルパーを20年しまして、その後、訪問介護員養成研修や4年制大学で介護福祉士の養成等に携わってまいりました。そういう立場から、この委員会に参加させていただこうと思っているところです。

私ども、先ほど言いましたように、介護職の介護の質の向上ということを目指しておりますので、研修等を行っているわけですが、研修の機会のないパートや登録さんたちが、この業界、訪問介護事業の大体7割から8割おられます。その方たちの研修の機会が余りないということで、全国いろいろなところの要望にこたえる形で出前研修等を行っているところです。そういう研修等の機会を通じて、いろいろな意見を聞き取ってきておりますので、この委員会等でも反映させていけたらと思っているところです。

まず、基礎研修ですが、私の所属している団体でも基礎研修を2回行いました。受講生は、大変敏感にメリットを探しています。実際、基礎研修を受講する人はほとんどいません。1けたです。5名とか6名の人を職能団体の務めとして後輩育成ということをやっておりますけれども、全く採算が合わないです。このメリットがどこにあるのかをきちっと考えていかないと、この基礎研修というのは成り立たないのではないかと思っております。

それから、600時間の問題ですが、基礎研修にしても、600時間にしても、メリットが見えない限りは介護職がこれに挑戦しようとしないのではないかと思っています。どういうことかという、多くの時間や多くの費用を使って国家資格を取ろうとするプロセスがあるわけですが、その先に魅力ある職場がなければ、いろいろな負担を強いて取ろうとはしないと思っております。昨年4月、報酬改定が行われまして、秋には処遇改善交付金が支給されました。こういうことをもっと、現場を変えるということで努めていただければ、資格を取った先に魅力ある職場ということで、研修を受ける方々も増えていき、資格取得する方も増えてくるかなと思っております。

私どもの統計、アンケート調査等では、これは訪問介護員ですが、魅力がないのでやめたいと答えている人がいまだに4割います。それから、この仕事に将来性を感じない人が6割います。これは大変な問題だろうと思っております。まず訪問介護に関していえば、パートや登録が7割～8割を占める。ここが今回の国家資格を取るときに、どのように動いていくのか。よほど魅力がないとということを考えておりますので、一緒に検討させていただきたいと思っております。以上です。

○駒村委員長 どうもありがとうございます。

続けて、河原委員にお願いしたいと思います。

○河原委員 日本介護クラフトユニオンの河原と申します。労働組合でございます。現在、約6万人の組合員がおりまして、常勤、非常勤、事務員の方もケアマネジャーの方も、それから新人もベテランの方も、すべて私たちの組合員と一緒に頑張っております。今日は、労働組合という立場で

ございますので、多少どろどろとした発言もあるかもしれませんが、御了承いただきまして、できる限り現場の人たちの意見を尊重しながらお話しをさせていただきたいと思っております。

この10年間、今日もサービスの質の向上、それから人材の質の向上ということで、ずっと言われ続けてまいりました。私などは、この言葉は、私どもの組合員のサービスの質が悪い、それから人材の質もなっていないと批判されているような気がしていました。しかし、批判されている割には、サービスの質とは一体何なのか。求められる人材の質とは一体何なのかということの議論がよく聞こえてこなかったということがあったかと思えます。

言葉はよくないですけども、あめとむちみたいな関係で、現場は求められるものはすごく大きくて、処遇はかなり低いということでございます。これは、労働組合の立場からすると、質の向上ばかり求められて、では、人材として養成された暁には、言葉は悪いですけれども、一体どれだけの見返りがあるのかということも言いたいところでございます。処遇的なものがどこかで担保されていないと、現場の方たちは能力のアップを志しますけれども、なかなか前に進まない、上に行かないという現実も確かにあるのではないかと思います。

私は、許されるのであれば、大胆ですけども、介護職員基礎研修、それから600時間、この制度やいろいろなものがだんだんややこしくなっていて、複雑化している。私は現場の意見をいろいろ聞いていると、600時間も500時間の基礎研修も要らないのではないかとこの意見でございます。大胆で大変恐縮なんですけれども、私は2級という一つの登竜門を更に高度にしてそこから現場に入りながら、いろいろな研修・教育を働きながら受けるシステムを充実していった方が、より現実的だと思います。今の600時間、500時間では、人材の不足はずっと続くと私は思っております。

それと、我々の働いているメンバー、介護職員の人たちというのは、一体だれの財産なのか。資質を向上すれば、それは自分のものなのか、業界のものなのか、あるいは公共の宝なのかといった視点も、1つ私は大切ではないかと思います。私は3、2、1で、3が公共の財産であり、2が業界の財産であり、1が個人の財産。これは介護保険制度という国の制度のもとで働いておりますので、そういった見方を一つしたいと思えますし、そういった見方ができるのであれば、どこがどのように力を入れていくのかということがはっきりするのではないかと思います。

最後でございますけれども、おやっと思ったのは、資料5の4ページの丸の下ですけども、施設長や管理者の資質向上についてどのように考えるかという文言がございました。これは、専門介護福祉士との関係みたいなことで事務局の方は御説明いただきましたけれども、実は結構大変な問題でございまして、現場では管理者の教育というもののレベルがいま一つどうなのかなということがあります。

何が言いたいかといいますと、私たち組合のアンケートでございまして、一番の離職の原因は賃金とか処遇のことでございます。2番目が人間関係です。人間関係で何があるかという、上司との関係、なにか管理職あるいは所属長という関係が非常に多くて、ここがなかなか教育されていないという現実があり、管理職のマネジメント力の不足が結構いろいろなものを邪魔しているということがわかります。

しかし私は、管理職の方に逆に味方しています。10年間という短い歴史の中で、現場では恐らく

人がいないから、常勤だから、介護福祉士の資格を持っているからということで、すぐリーダーであり管理職に充てられると思います。恐らく管理職の方はいろいろやっていらっしゃると思いますけれども、管理職に充てられたまま放ったらかしという現実が私はどこかであると思います。管理職の方も迷惑ですし、それから管理職のもとで働いていらっしゃる方のモチベーションにも影響しているということで、管理職の教育のあり方というの、本テーマの本筋ではないかもしれませんが、どこかで頭に入れておかないと、違う展開になるのかなと思います。以上、私の意見です。

○駒村委員長 どうもありがとうございました。

続きまして、川原委員、お願いします。

○川原委員 小規模多機能型居宅介護事業所の川原です。小規模多機能、平成18年の制度改定で始まったわけで、全国でまだ2,300か所程度の少ない事業所になっています。しかも、職員の数というのは1事業所大体8人から12~13名なので、非常に小さい事業所の中でやっているわけです。ただ、非常に高度なことが問われています。通い、訪問、泊まりということで、24時間の地域での暮らしそのものを支えていくという非常に大変なことが問われているなと思っています。それにふさわしい人材をどう確保していくかというのは、実は私たちのところで非常に大変な状況になっています。

まず、募集をかけても、小さいがゆえに人がなかなか集まっただけないこともあります。

それから、入職いただいても、それを更にスキルアップさせていくのに外部研修とかを受けていただけない。1人抜ければ、もう現場が回らないということになります。ですから、研修を受けられるのは、どうしても管理者とかケアマネというレベルの方であって、現場の職員の方の研修は非常に少ないということが現実です。

ですから、多様なことに対応しないといけないような人材を今から育てないと、実は地域の中で暮らすことができない。ですから、そういう中身を、特に地域での暮らしということをどう確保していくかということが、1つは大事なことはないのかなと思っています。

それから、現場で働いている方たちに研修を受けていただく。そのことは、人材確保の予算の中で、研修を受けるための職員の配置ということが今回、補正の中で出されてきたりする中で少しできるようになってきましたけれども、そういうものがないと小規模な事業所は職員を出せないことになっていくのではないかなと思っています。

働きながらということですがけれども、夜勤・宿直も多いわけです。週のうち1回は夜勤して、週のうち1回は宿直してという形で働いている現場の職員はいっぱいいるわけです。そういう方たちが働きながら資格を取っていくというのは、なかなか難しい。ですから、そういう方たちが資格が取れる工面を是非しないと難しいというところなんです。

ただ、この資格については、資格を持っていながらも何も力にならないよねという評価をされたら、その資格をだれも取らせようという気にならない。事業者の団体でもあるので、事業者側からしても、資格を取ったらきちんとしたことができる資格でないと、取らせても意味がないということになっていくのだろうと思います。

ですから、資格ということについて、数多く、とにかく取らせればよいということではなくて、資格を取ったら、ちゃんとそれにふさわしい働き方ができる人をつくっていかないといけないのかな。余りだれでもいいよとやっていけば、これはすなわち、介護福祉士は全然力がなくても取れるのだという話になって、実際雇う立場からも、余り役に立たないから、そうでない人でもいいよという話になっていくのではないかという気がしています。

ですから、資格である以上、それをちゃんと誇りにできるような資格に是非していただきたいと思っています。以上です。

○駒村委員長 どうもありがとうございます。

北村委員にお願いしたいと思います。

○北村委員 日本在宅介護協会、北村と申します。よろしくお願ひ申し上げます。

今後の介護人材養成の基本的な方向性についてですが、先ほどから話しがございましたとおり、質の確保、そして介護労働市場の需給バランス、さらには資格取得のハードルも当然そうですし、それからその費用の負担のあり方もあると思っております。必要量の見込みの確保ということを考えていくべきだろうと思っております。短期的ではなくて、もう少し中長期で、2015年、25年というさまざまなデータも出していただいておりますけれども、そういったものを考えながら、ビジョンをどうしようか、考え方をどうしようかということに立っていただいて、グランドデザインを考えていただきたいと思っています。

まず、至急見直すべき2つだけを申し上げたいと思います。

先ほどの資料4の4ページにあります、社会保障審議会の介護保険部会で、介護職員については、将来的には基礎研修に一本化するという話になりまして、ここでホームヘルパー2級の講座の受講生とか、この事業をやりたい、就業したいという方が一気に冷え込んでおります。逆に今、将来的な不安がかなり大きくなっています。「ヘルパーが現場を支えている。」先ほどのデータでもございましたように、この養成研修を仕事を始めるための第一歩として考えていただいて、介護を支えるためにはヘルパーが必要だというメッセージを明確に打ち出していただきたいというのが1つ目でございます。

2つ目には、先ほどお話のあった基礎研修の問題だと思っております。今の受講生は、先ほどデータがありました。資料4の7、6,453名ぐらい。こういった規模で考えますと、まだまだ明らかに介護の仕事をする人にはそぐわない、需給バランス上の問題があると思っております。これは当然廃止するか見直しをするかという方法と考えます。

それにあわせて、ホームヘルパー1級をどうしようかという話になると思っています。それも存続するという方向で考えれば、もう一度新たな教育の考え方というものを整理すべきなのだろうと思っております。介護の上位職というものも、今までさまざまな研究がされ、検討会も実施されています。そういったものもあわせて、是非整理、簡素化していただければと思う次第でございます。

次回には、そういったものを整理させていただきながら、文書でもってお出しできればと思っております。以上でございます。

○駒村委員長 ありがとうございます。

次に、是枝先生からお願いしたいと思います。

○是枝委員 私は、以前は介護という現場にいました。資格もなくというところでした。そして、途中から介護福祉士という資格ができて、そして第1回を受験し、介護福祉士として特養で働いておりました。その後、制度がいろいろ変わって、それと同時に転職や異動というものがありました。そして、今は教育という場にあります。

その中で一番考えて悩んできたものですが、それは30年前だったのですが、今日の資料2の、介護職員が抱える利用者及びその家族の悩み、不安、不満等というところも同じなのだ。利用者に適切なケアができていないか不安であるということ。それから、介護能力の向上に向けた研修というものを望んでいるというのは、本当に変わっていないのだということを実感しました。

そして、介護という仕事は、個別です。そして、それは応用力なのです。基本があり、基礎があり、知識があり、基本的な技術があり、そして利用者さんがおられて、その状況に応じて、それらをいろいろ含めて総合的に判断し、かかわっていくというのが介護だと思うのです。そうであるならば、実際の現場で働くというのは当然大事なことなのですがけれども、その土台となる知識、技術というものは、欠かすことはできない。それは、介護福祉士の実技免除講習などをしていてもよくわかるのですけれども、実際働いておられて、介護福祉士3年以上、それで受験する。それなのに、研修をしてみると基本がなかなかできていない。一定の援助はそれなりにできる。でも、それがなぜなのかということが非常に心もとない。

そこを考えると、安心して働く場にはならないし、ずっと働いていくということにもならないと思います。それを解消するためには、確かに600時間、500時間、それから介護福祉士、時間はかかるでしょう。でも、その基本がなければ安心して働けないという介護の根幹でもあるということであれば、私はどんなに忙しい職場であっても、仕事として行うとすれば、この教育というものは欠かせない。そして、その600時間であり、基礎研修であり、それはそれぞれ工夫するというところで考えていかないといけないのではないだろうか。

更には、若い人たちが一生働けるような青写真としてのキャリアアップ、キャリアパス、それから労働環境、育児と仕事、そういうもろもろのことを一つずつ解決しなければいけないと思います。それは理想ではなく、現実的な解決として一つずつやっていくというのがいいのではないかと。そのために、まずはここでは教育というところから取組んでいった方がよいのではないかと考えております。以上です。

○駒村委員長 ありがとうございました。

次に、田中委員からお願いしたいと思います。

○田中委員 社団法人日本介護福祉士養成施設協会の代表で委員として参加いたしました。

私は、話をどういうふうに進めるかということで考えておったわけですが、いきなりクラフトユニオンの方が600時間とか基礎研修は要らぬとおっしゃったので、これは決してクラフトユニオンのことを申し上げるのではなくて、いい介護福祉士を養成するということの視点で、まず触れてみたいと思います。

私たちは422校で、1学年、2万2,000人の定員がございます。残念ながら、求人は非常に多いのですが、学生が55%程度ということで苦戦しているということです。新しいカリキュラムが21年度から発足いたしました。これはどういうものかと申しますと、既にこの中には専門の先生方がいらっしゃるのですが、釈迦に説法でございますけれども、これは生活機能という視点でもって自立を支援していくという介護学を志向しているカリキュラムでございます。これは簡単な言い方をしますと、人が生きていくための全体像というものを考えながら自立を支援していく、そういう介護学を21年度からやっていこうということで始まったわけでございます。

そのときに、これは新しい概念なので、我々はどのように取組むかということで、数年間研究してきました。加えて、働きながら資格を取ることについて、学校がどう取組むのかということも真剣に考えました。そこで、働きながら資格をとることについて養成校が積極的に関わっていくと大きく方針を転換いたしました。今、申しましたように、要らないということでありまして、それでいいのですけれども、この新しい介護の概念で専門技術を持った人が介護の現場に入ることによって、極めて質の高い介護ができると信じております。

そこで、今どういうことをやっているかと申しますと、もう既にこの600時間については、働きながら資格を取るというシステムがほぼ完了しました。加えて、来年3月には、この働きながら学ぶ方のテキストもでき上がります。非常にわかりやすかつくっていくということでもやっております。したがって、このことについて、600時間が大変だという御理解があるようですけれども、そうではないのです。このコースをとっていただくと、より国家試験に合格しやすくなる、より専門技術が高くなるという視点で、実はこの教材開発もしてきたわけでありまして。

そういうことで、いささか600時間というものが現場にとって大変負担が大きいという受けとめ方はございましょうが、そうではない。例えばスクーリングにしましても、1年間で6日間ということです。そういう形で1年間組みますと、これは非常に専門性が高まり、介護の質が高まるということで我々は考えております。

この委員会の前の委員会がございまして、2006年のあり方委員会で、介護の質というのは、その人材が一番大事なのだ。よい人材がいることがよい介護を生むのだということを言っているわけですが、いたがいて、この委員会も人材の質を高めていくという視点に立って、お互いに知恵を出すべきだと思います。学校も、現場が学びやすくて、そして合格しやすいということに変わらなければならぬと思っています。どうか現場の質が高まるような、資格がより多くの方が取れるように、皆さんと知恵を出していきたいと思っております。以上です。

○駒村委員長 続けて、中尾委員にお願いしたいと思っております。

○中尾委員 中尾です。全国ホームヘルパー協議会会長をしております。並びに、小さい社会福祉協議会の方で、現在ヘルパーをしております。管理者もしております。それで、ほかの先生とちょっと意見が違うかもしれませんが、現場の声として私なりの意見を述べさせていただきたいと思っております。

先ほど2級の研修についてご意見がありましたけれども、実際に2級の研修を私自身が受け持っております。受講生は毎年多数いるのですけれども、その中で終了後の希望を尋ねますと、実際に

ヘルパーとしてやっていこうという人は1割にも満たないです。それはどうしてかということ、結局魅力がないのではないか。研修の中でよりやりがいがある仕事だ、現場はこうだということを訴え続けてきて、もう何年もたつのです。それでも、ここ2～3年に関しては、特にその現状が厳しくなっておりまして、なかなか現場についてくれる人がいないという現状があります。

私たちの職場でも、実際に募集しましても、2年ぐらい前までは1回の募集につきまして4～5人程度の人材は集まりましたけれども、今は1名か2名というところがあります。それで、この2級研修というものが実際的には人材確保につながっていない。なので、この2級研修をより高度にハードルを上げて、介護基礎研修につなげていくというか、もう少し現場に即した研修内容に持って行っていただきたいというのが私の第1の希望です。

2番目の希望としましては、2級研修を全面否定しているわけではないのですけれども、この2級研修に関して、現在、利用者さんのニーズが幅広くなっているのです。例えば相談業務であったり、困難事例であったり、訪問拒否であったり、いろいろな問題が現場では山積しております。そのことに対して、ある程度対応できるようなコミュニケーション能力、言いかえればソーシャルワーク的な能力というのでしょうか、そういったところも研修に加えてみてはどうか。介護保険はケアマネがいらっしゃいますけれども、障害に関してはケアマネがいません。そのケアマネジメントを私たち管理者なりサービス提供責任者が担っているわけです。

そういったところで、より深くコミュニケーション能力、ソーシャルワーク的な能力が求められています。そうしたことを考えて、介護基礎研修の内容を見てみますと、コミュニケーションに対しての研修内容の時間がきちんと認められているところは評価したいと思います。

それと、働きながらスキルアップ研修を続けていくというのは、現場はなかなか難しいです。先ほど諸先生方もおっしゃいましたように、私たちの現場でも参加できる者はごく一部であります。事業者で自己努力はいたしておりますけれども、それも限られた時間の中でいたすことです。議論はいろいろありますけれども、この研修を受けられる体制の整備については、資質の向上、人材育成の目的からいいましても、研修内容の充実とあわせて現場ではがどんどん求められているわけです。

是枝先生もおっしゃいましたけれども、介護現場においては、不安を抱えている介護職員が多くいます。そういった職員の不安を少なくしていくことが、よりサービスの質の高い訪問介護を将来的に進めていくことにつながるのではないかと考えております。以上です。

○駒村委員長 次、馬袋委員にお願いしたいと思います。

○馬袋委員 私は、「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会の理事長をしております馬袋と申します。また、介護サービスの会社の社長もしております。私どもの団体は、全国で訪問介護を主体とした中小の事業者の団体で、約480社の会員で構成しております。

今日、私がこちらの場所に出て述べるべきは、介護人材の確保と経営の継続性というところについて、どのように考えていくかということであろうと考えています。今、議論されている中で、1つ、質の高いというところがございますが、人材の質の高いということと、サービスの結果の質の高いというものが混在して議論されているように思います。

まず、利用者にとって質の高いとは、結果、サービスをしてくれる人材もよく、サービスをしてくれる組織の仕事の仕方・結果も含めた一連の行為の価値をサービスの質として評価されるのではないのでしょうか。その面で、人材の質が高いというのは大半を占めますが、組織として人材をどのように高めるかということも重要なところであると思います。

私は仕事をしていて、人材の育成の中でこのように考えております。知識としての内容はしっかり覚える。しかし、その知識をもって現場で訓練し、いろいろな内容と連携して知恵になるわけです。知識と知恵を整理して、指導していく教育者になっていくのです。その面で、毎日が学びであり、そして他者へ教えていくというすばらしい仕事であるという介護の仕事の位置付けを高くしないといけないだろうと思っています。その面では、先ほど申しました質の高いサービスのプロセスと、そこに伴う介護の人材の教育のプロセスを連動させるということで質を確保していくべきだろうと思っています。

それから、キャリアパスの件がよく議論されておりますけれども、キャリアパスについては、私は看護の歴史の中で学ぶべき点が多いのではないかと思っています。看護の中で、専門的な資格またはキャリアパスを構築してこられた。そういったことを踏まえながら、先輩に学ぶとした場合、看護の中で形成されてきた歴史の中から学ぶ点は多いのではないかと思っています。

では、学ぶべき点の中で業務独占としての介護職というものをどのように位置付けるかということと、その資格のスキルとの業務バランスを議論して、専門職としてのキャリアパス、その介護職の収入と、介護報酬等の定義付けというものがなければ、介護職の業務独占としてやるべき成長への起因、引っ張っている要因にはならないのではないかと思っています。

あと、職員の部分ですが、産業としてこの部分というのは非常に必要なのですが、大切なのは、人を集め、人がサービスをするので、組織をマネジメントする管理職、及びマネジメント体制についての教育、その人材に対するところの育成が急務だと思っています。いっぱい人が入って、いっぱいやめてしまう、ここに最大のロスがあるわけですので、やめさせないということでは、管理者の組織の形成ができるように、経営母体だけに支援できるのか、そういったところへ一定の社会的支援も必要であろうかと思っています。

あと、量の問題ですけれども、今日の資料の中にありましたが、訪問介護の仕事は非常勤が非常に多いということは、これは在宅でいらっしゃる方々に同じ時間に 10 人行けというときに、常勤者でできないという課題があって多くなっているのも事実です。そうならば、今後、私は介護というのは常勤で、天職としてこの仕事をしっかりやりたい、育てていきたいと思っています。また、介護の仕事と介護職の専門の職種のあるべきところの、量は増えてきますので、介護の専門がやるべきところと、介護の専門を指導・育成してできる新たなサービス人材の確保と育成をしないと、この求められる介護の量に対して足らないのではないか。

すなわち、職員を雇用し続けるためには、介護の中の仕事を、多様性のものを分類し、技術の専門性、または管理の指導性、他者との連携性の中で仕事と量に対応する専門性を整理すべきであると思っています。結果として、事業者として、経営の継続性がしっかできて雇用確保ができる。そして、そこで成長して、自分は天職として、生涯ともこの仕事ができるという経営の安定性と継続

性、職員の雇用というところをあわせて整理していただきたいと思います。以上です。

○駒村委員長 樋口委員、お願いいたします。

○樋口委員 私たち高齢社会をよくする女性の会は、発足当時は勿論、介護保険設立当時も、どちらかというと家族介護者、嫁の立場でございましたけれども、あつという間にみんな年をとりまして、今やまさに利用者本人世代の多い会になってまいりました。

介護保険も、設立当初はともかくこの十年の間に高齢者の量も質も変わってまいりました。これからは介護保険におきましても介護全体においても、当事者の発言、当事者の思いというものももう少しはっきり可視化された形で提言されることが必要だと思っておりますので、私は今回はいろいろな議論があり得ると思っておりますけれども、最終的にはエンドユーザーである利用者高齢当事者、プラス家族という視点からお話し申し上げたいと思っております。

私は、この前のあり方検討委員会とか500時間基礎研修にも参加させていただきまして、こちらは500時間基礎研修で議論していたつもりなのに、いつの間にか600時間になって、そのうち280時間がどうかで、私たちの報告書を離れた段階から非常に複雑系にわかりにくくなっている。私は、河原委員のように、今の2級を積み重ねればいいのではないかと、500時間、600時間が要らないとは全く申しませんが、研修制度ももう少しシンプルに、わかりやすく、そして今まで得た研修は、一定の既得権として、その上に積み重ねることができるような制度にして欲しいと願っています。介護保険そのものが非常に複雑系、オタク型になってしまっていますけれども、研修制度も余り複雑系にせず、わかりやすく、質の高い、かつシンプルなものに是非していただきたいと思っております。

今日は、資料をいろいろ拝見しておりまして、さきほど是枝委員もおっしゃいましたけれども、こんなに待遇が悪いとか続かないと言われていながら、介護従事者の方の悩みは何かといったら、自分の介護が果たしてこれでいいのだろうか。そして、何よりも望みは、もっとよい介護ができるようにきちんと研修を受けたい。これらが最高の値を示していることに心から感動し、介護の世界は決して捨てたものではない。こんなけなげな思いを持っている人たちにこたえるような制度をつくらなければと、つくづく思った次第でございます。

私たち高齢社会をよくする女性の会は、小さな会でございますけれども、2年前コムスン問題で露呈された介護従事者の待遇の悪さ、継続性の低さに実は腰を抜かしまして、介護する人がいなくなったら介護もあり得ないということで提言活動をすすめたことが、最終的に介護人材の確保と処遇改善に関する法律までつながって、今、介護の方に国民的関心が向いていることを一つの誇りとし、また少しほっといたしております。

このケアの世界というのは、余り希望が持てないという、ちょっとつらいお話もございましたけれども、私自身は全体として見て成長産業だと思っております。この部分に国は力を注ぐべきであり、いろいろな世界でワーク・ライフ・バランスと言いますが、これからはワーク・ライフ・アンド・ケア・バランスと言っていいのではないかと。ライフという中にケアは含まれていましたけれども、保育を含めて、あるいは幼い時期の教育を含めていいと思っておりますけれども、人が人に対するサービス、人が人にとって最もよい状況をつくるためのサービスというものはケアという概念