

の中に包括して、ワーク・ライフ・アンド・ケア・バランスの三位一体の社会というのが、私は21世紀長寿社会、人生100年型社会のあるべき姿ではないかと思っております。という意味からいいますと、ケアに属する分野というものは成長産業だと思いますし、目指すべき社会ではないかと思っております。

質と量との問題、どちらも大事なのですけれども、きっとこのメンバーでお話いたしますと、恐らく質をよくするということには、話が収れんしてよい議論ができると思っておりますけれども、社会保障国民会議のシミュレーションにおいても、これから毎年5万から10万人ぐらい増やさなければならぬということですね。少子化の中で新卒が100万人そこそこなっているとき、新卒だけでこの人材確保できるはずはないと思っております。ですから、これはあり方委員会のときでも私は繰り返し申し上げたのですけれども、若い人材が来てくれることは、確かにこれが一番の中心ではあるけれども、専門職としての参入経路は、主婦から出発する人を含めて多様性を持たなければならない。

特に日本は、これまでの政策が悪かった結果ですけれども、少なくとも今は、第1子を妊娠した働く女性の7割が出産までに職場から一たん退出しております。ということも含めて、日本の女性、特に主婦は人材の宝庫だと思っておりますので、何も主婦はみんな介護職になれと言うわけではありませんけれども、多様な人材の宝庫を見逃してはいけません。また、介護される側から言ってみても、ある年齢の若い人だけに介護されるのはつまらないことございまして、まるで社会の縮図のような、多様な人生100年の人々と接しながら一生を終わっていきたいというのが、恐らく多くの利用者の願いではないかと思っております。

ですから、量の確保というところにいつも立ち戻りながら、質の向上を目指したいと思っております。この会で決められることは部分的で、社会保障審議会などで、お決めになることかもしれません。いずれにいたしましても、今回のこの研修制度の見直しということが、よりよい処遇に具体的につながるような方法で、そしていろいろお話も出ておりましたけれども、きちんと働きながらとか、研修ができるように、業界、国や自治体挙げて支援していかなければならないのではないかと存じます。ありがとうございました。

○駒村委員長 続けて廣江委員にお願いしたいと思います。

○廣江委員 全国社会福祉施設経営者協議会で介護保険を担当しております廣江と申します。

まず最初に、資格が厚労省内で所管がばらばら。500時間は老健局、介護福祉士は社会・援護局、我々はどことどうやって話をしたらいいか、我々素人には本当に扱いにくい。これをまずこの際、絶対に一本化するべき、すべてを一本化していただきたい、これが第1点。

第2点は、学校からと職場からの2つのルートは確実に将来とも確保していただきたい。この2つの問題を大前提として、この会が進むことを私は願っております。

まず、ヘルパーという名前、訪問介護員です。今、ヘルパーが施設とか通所系の職場とか障害者施設の方にもかなり採用されて、基礎のベースとして採用条件になっています。ですから、ヘルパーという名前から、この会を変えていくべきだ。ヘルパーという制度を、先ほどもお話が中尾委員からもあったようですけれども、基礎研修でも名前は何でも結構なのですけれども、きちっとした

形に変えていただいて、私は今、考えているのは、150時間ぐらいのきちとしたカリキュラムを組んだ座学。あと150時間は、現場に出てインターンをしていただきたい。

これは、基準法とか、いろいろなことがあるかも知れませんが、職場で雇っていただく。ただし、一人前ではございませんので、生徒ですので、賃金は少し安くてもいいけれども、必ずその職場に就職するという前提で150時間ぐらいをやっていく。そうすると、300時間がそここなれるわけですから、600時間に対して、あと300時間で済むわけです。

この300時間をなだらかに3年間で頑張っていけば、今の職場環境の中でもみんなで応援すればできるのではなからうか。その中で決められたスクーリングをきちんとやる。各サービスの機関によって研修体制がめっちゃくちゃなのです。ですから、先ほど言ったように、同じ介護福祉士でも質がばらばらになってくる。そこでスクーリングをやって、学校のレベルの中で、これも統一していただかなければいけませんけれども、きちんと教育を受けて試験を受ける形にすると、かなりスムーズに行くのではなからうかと私は思います。

そういう中から、その上位資格として石橋委員さんのところに頑張っていただきまして、一生懸命会員を増やして、観光業界に習えということがありましたけれども、その上の専門性を持った者はよりハードルを高くして、それぞれの専門性を持って施設長とかに育ていける。はっきりとキャリアラダーが見えるようなシステムにしていかなかったら、これから人は集まらないと思います。

そういうことをきちとした中で、国も一本化し、制度も一本化して見える化した中で進めていかなければ、このことを幾ら議論しても人材は集まってこなくて、だんだんと枯渇してくるだろうと思います。きちんとそういうものをしていくことによって、私は人も魅力を感じてくるだろうし、集まってくると思いますので、その中にはトータルの意味の医療行為と言っていいか、認知症もあれば、リハビリテーションとか、いろいろな分野がある。そういうものもこれから中に入りますし、障害者の分野でも介護福祉士が認められてまいりましたので、介護の分野だけではなくて、障害の分野も含めた介護福祉士に育ていくようなシステムをもう一方で考えていかなければいけない。

そのためにも、一番入り口の研修からそういうものに変えていかなければいけないので、せっかくここで議論の場ができましたので、できるだけそういうものを含めた形で、見通しのある、働く人にとっても、またケアを受ける人にとってもわかるようなレベルでやっていただきたいと思っています。

鳥取で私どもの法人の研究発表会がありましたときに、たまたま5つの分科会で150題ぐらいありますので、なかなか聞けなくて、いろいろなところをのぞいたときに、リハビリテーション病院がありまして、看護師がおしめの当て方をこうやったらよかった。介護福祉士がすぐ手を挙げて、リハビリテーションで家庭復帰しているのに、今ごろそんなことを言っているのですか。おしめは、これからなくさなければいけないのではないですかと言ったのです。介護福祉士がそこまで意識を持って、専門性を持って、看護と対等以上に闘えるようになってきたということは、この何年間かで変化してきた。これを育てていく制度を是非みんなで検討していきたいと思っています。以上です。

○駒村委員長 次、藤井委員にお願いしたいと思います。

○藤井委員 私は、専門職大学院というところで、福祉サービス経営者や中堅職員以上職員を対象に、経営管理を教える立場の人間です。いうまでもなく、経営において重要なことは、どういう人を採用し、どう育て、どう質を上げていくかということがわからないとやっていけないわけですが、残念ながら、福祉・介護サービスでは、こうあるべきということが明確になっていない状況にあります。それで、人材の問題を研究のテーマにしておりまして、経営の立場から人材問題を研究しているということでお呼びいただいたと認識しております。

馬袋委員の方から、看護に学んではどうかというお話がありました。私もそのとおりだと思いました。看護が20年前は今の介護と全く同じようなことを言われていたと思います。20年間でそれがほぼ解消されたといってもよいように思います。賃金とか処遇の問題は、「忙しい」という面を除いて、余り言われなくなっているのではないのでしょうか。

ただ、介護が看護と、一番違いますのは、樋口委員の話に通ずるところもあるのでございますけれども、介護職員のすべてを養成校の新卒で雇用するというのが無理なわけです。看護がなぜ20年間で変わったかといいますと、教育の高度化の方針を明確に打ち出し、准看護養成が大幅に減り、大学養成を大幅に増やしたことが大きいのだと思います。しかし、介護福祉士は、人口動態から考えても若い人だけに頼るわけにいかない。どうしても広い間口を設けるということを入れざるを得ない。広い間口を設けて、更に高い専門性を上げていっていただく。この上がっていくという部分で、介護の専門性に魅力をつくっていくという二段構えになってくると思います。

この入り口の部分は、先ほど議論がありますように、私は今のヘルパーの2級という研修がそれなりに発展・進化してきておりますので、ここでもう一回改めて介護全般の入り口の仕事として、先ほど廣江委員からも御提案ありましたけれども、入り口の研修として、現に施設でもヘルパー2級を持っておられる方という募集が大半でございますので、そういうものとして位置付ける。

介護福祉士というのが、そうしたときにどの辺りのものとして位置づけるべきなのが、ヘルパー2級を取って介護福祉士になる部分、介護福祉士を取って以降の部分と、すべて重要でございますから、介護福祉士はあくまでも中間点でしかない。しかし、国家資格として明確になる部分ですから、どこをもって介護福祉士とするかということは慎重に議論すべきだと思います。

そのときに4つぐらい論点があるかなと思っておりますのが、第1に、介護福祉士は何ができるのかという点です。因委員の方からメリットというお話がありました。役所の方で意見を募集しているというので、「600時間、けしからぬという意見を書きました」とおっしゃっている現場の方に、実は今、老健局の方では、介護福祉士はこれぐらいのことができるようにしたらどうかと議論をしているのだけれどもという話をしたら、「それぐらいのことができるのであれば当然600時間は必要でしょう」とむしろ必要だろうという御意見でした。ですから、まず介護福祉士というのは何ができる存在かというのが、改めて議論されなくてははいけない。

第2に、教育へのアクセスをどうするか。600時間でも500時間でも、時間数の問題がどうしても出てまいります。先ほど廣江委員が言われたように、インターンシップ的なものを認めることが効果的かもしれません。私どもの専門職大学院では、年間20日程度の実習の単位がありますが、

経営者の院生たちは、常に働いて経営問題を扱っておりますから、それを実習と呼んでおります。それを教員の側がチェックする。必要に応じて、彼らの職場を訪問して、中堅職員を集めて会議をしたりして、それを単位として認めるというやり方をしております。

介護福祉士を現場コースからということになりますと、リカレント教育の面も持つわけですから、教員が出向いていくやり方も有効と思います。田中委員の方から既にでき上がっているというお話でございますけれども、特に介護の場合は、医療と比較してもサービスがドメスティックなものでございます。利用者に直接届かなければいけない。ありとあらゆるところに届けるように事業所があり、介護職員が働いているわけですから、例えば都道府県の県庁所在地に来なければ、教育を受けられないということでは困ります。私は通信教育はできる限り減らした方がいいと思っている人間ではありますけれども、メール等を使ったり、教員が出向く、あるいは地域の社協等がある部分、教育を担う。あるいは、先ほど事務局の方からありました、実習を中核的にやっておられる法人というのが既にございますから、そういったところで教育機会があるようにする。どういうふうにするかという問題で、この600時間問題は随分イメージが変わってくるのではないかと。

第3に、何がやれるかということで何を教えるかが決まっております。例えば医療行為等々の話が出てくれば、この600時間、だれが考えてもそんなに多いとは思えないという話が出てまいると思います。

最後ですが、教員が出向く等々の話をしましたけれども、やはり費用の問題というのは結構大きいかと思います。介護保険が始まりまして10年たちまして、見直さなければいけないのは、ヘルパー養成の在り方です。官が関与することはけしからぬ、民間に任せましょうということで、ヘルパーを取るのも8万円、9万円かけないと取れないという状況を続けるのかどうかです。

今、経済対策を打っていただいて、もっと安い値段で取れるようになりましたが、介護保険以前は社協や行政等がやられて、実費をとって、2万円や3万円でヘルパーが取れる状況がございました。ですから、この600時間もどういってお金をだれが負担するのかという問題をきちんと議論すれば、話が随分変わってくるのではないかと思います。600という時間が多いか少ないかという話をする前に、その辺りを議論する必要があるというのと、私は河原委員と全く違まして、間口を広げるからには、上に上がっていく介護福祉士という節目は非常に重要視すべきだと思っています。以上です。

○駒村委員長 堀田委員、お願いします。

○堀田委員 大幅に遅れまして申しわけありません。東京大学の堀田です。人事管理専攻で、特に介護分野で働く方々が意欲と能力を高められるような職場づくりについて考えています。

まず、総論として、恐らく皆さん共通だと思いますけれども、人材を将来にわたって質・量ともにどう確保するかということとあわせて、先ほど馬袋委員もおっしゃいましたけれども、サービスの質の向上をどう図っていくか、サービスの質・量の安定的な確保を常にセットで考えなければいけないということが非常に大きい。

この検討会は、人材の側から見て、入口の資格、その水準、介護福祉士との接続、その上位資格、関係職種の基礎統合という観点、それから初任、中堅、管理者、施設長といった職位ごとに求める

要件等といった観点が示されるのだと思いますが、人材の側から議論するのとあわせて、勿論別にも検討会は行われていますけれども、サービスの質とはどういうもので、質の高いサービスを提供するために、それぞれの職員の方々に何を役割として求める必要があるのか。

それが発揮されるためには、どういう勉強が必要なのか、どういう職場が求められるのかという、サービスの質側からの議論をしないといけない。常に両面からあわせて議論して、かつ長期的にどのように質と量を両立させていくのかということを引ききちんと整理しなければいけないと思います。

総論に付け加えますと、現状のヘルパー2級、基礎研修、介護福祉士、それぞれのあり方、樋口委員もおっしゃいましたけれども、非常に複雑になっていて、介護人材にかかわる資格はいろいろなものがあって、かつほとんど受けられていないような研修もある。現状にとらわれずに、これが今後、2025年などを目安にして、長期・短期の対応についてゼロから考えなおす場になるといいなと期待しています。

具体的には、まず入り口のところで、1つは今、出ていましたけれども、ケアをもっと広くとらえた方がいい。ケアワークというのを広くとらえて、高齢だけではなくて、障害、子どもに対しても含めて包括的なものとして入り口の資格を考え直すというのは非常に重要だと思います。その水準としては、やはり私も間口は広くしておいたほうがよいと考えていますが、包括的なケアワークの入り口と考えたときに、この中身でいいかということは問われる必要があると思っています。

次に、研修の中身について、受けてもらうためにもということもそうなのですが、現場の方が資格の見直し等の議論よりもずっと早く進んでいるのだと思います。利用者さんの求めるものもどんどん高くなっている。そうすると、どんどん内容が陳腐化していく。カリキュラム、何百時間といったら、内容までがちっと固めますということではなくて、常に実践からそのカリキュラムがリフレッシュされるサイクルを仕組みとして作っていけば、現場で実感されているケアの質、利用者さんが求めていることとの中身も連動してきますし、そうすると受ける側にとっても意味がある、魅力あるものになってくるだろうと思います。

それからキャリアの展開について、ここは藤井委員と共通なのですが、入口の間口は広くとりつつも、先の多様性というのをもっと考えていった方がいいのではないのでしょうか。ヘルパーなり、名前はわからないのですが、入口のままずっといらっしゃる方があってもよろしいけれども、その先、介護職の中での専門性をいろいろと横展開していくのもありですけれども、今度は職種を変えてリハに行こうとか、看護に行こう、それから保育に行こうというのものもあるし、マネジメントにもいけるといった道が開けていい。

ほかの研究会でも言われているところなのですが、介護職の養成が、看護等から完全に切り離されているというのは、諸外国の状況をみると少数派といえます。ケアの質を高めるためにも、共通言語を持つためにも、そして働く側にとってキャリアの展開可能性を確保するためにも、論点にあげられていたかもしれないのですが、この見直しの中に、専門介護福祉士といった介護福祉士の上位資格の検討だけでなく、いずれは関係職種の基礎の部分の共通にしていくという道は、必ず入れておいていただきたいところだと思います。

最後ですけれども、何百時間だろうと養成体型を抜本的に見直すにしても、どうやって学びの機

会を確保するかというのは非常に重要なことです。まずは、現場と連動する中身であることが、受講したいという思いにつながると期待しますが、機会の確保というときに、学校だけではなくて、多様な学びのインフラをつくる。介護施設の中でも、職員さんたち同士のネットワークでもいいのです、一定の要件を満たせば、必ずしも学校に行かなくてもいいといったように学びの形というのはさまざま考えられていいと思います。

それから、お金の面等実行にかかる面も出てきていましたので、もう一つ加えておきたいのが、人員配置の柔軟性です。最初に申し上げたケアの質と関わるのですが、一定の質が満たされているのであれば、人員配置をここまで厳密に問わない。一定のサービスの質が担保されていれば、例えば研修に行っているということであれば、満たさなくてもいい時期もあっていいというだけでも違うと思います。そうでないと、結局どんどん研修に出していくのは事業運営上難しいということになってしまいますので、ケアの質の方も考えるからこそその人材の質を高めるための柔軟さというのも考えられる必要があるのではないかと思います。以上です。

○駒村委員長 どうもありがとうございました。済みません、司会が不手際で御発言の時間が少しばばらになって大変恐縮でございます。

続きまして、榎田委員にお願いしたいと思います。

○榎田委員 全国老協の榎田でございます。

施設系サービスの方の介護職員についてちょっとお話しいたしますけれども、施設系サービスの介護職は、まず資格も経験も全くなくても、介護の仕事の最初のスタートができる。素人からスタートできる職種です。OJTによって仕事を覚えていく。その中で向上心がある人は、1番目は介護福祉士を3年で取ろうという目標を持つ。

そういう形で今、進んでいますけれども、そこで起こってきている問題というのは、個人の力で介護福祉士を取ろうとした場合に独学で勉強する。そうすると、持ってくる知識が偏っていて、受験対策のために勉強しているために、現場で必要とする知識でなくて、試験対策になってしまっている。

それを施設側がきっちりフォローできれば問題ないのですけれども、施設側のフォロー、研修に関してはものすごく差が出てくる。体系的な研修を持っているところもあれば、それができないところもある。

もう一つ、研修の重要性は皆さん理解しているのですが、例えばパート職員さんを研修に出すとなった場合に、例えばデイサービスセンターだったら、研修に行かせている時間は勤務時間にみなされない。そうすると、研修にやったときに人員欠如が起こって減算問題が起こってくると、そこがネックになったり、制度的に足かせ的なものが存在している。

だから、研修について制度的に少し見直しをして、施設だけではなくて、全体でできるシステムをつくっていかないと、質の向上策が図っていけないのではないかと。

それと、介護の質が向上すると、評価として介護のレベルが上がれば、それに見合う対価、いわゆる給料アップにつないでいく部分が当然必要になってきます。

でも、その基準となるものが決まっていけない。例えば介護福祉士という資格があっても、そ

の1本だけでは給与に反映できるか、できないかだけです。

今回、報酬改定の中で、介護福祉士がある程度の比率以上いる場合は加算が付きます。今回の制度で、事業所の中では介護福祉士の資格を持っていると手当を付けるところが結構増えました。ただ、介護福祉士1本では業務独占的な部分がありませんので、いわば一つの評価にしかすぎない。

今回、特別養護老人ホームに限られますけれども、医行為、簡単な口腔内の吸引とか胃ろうによる経管栄養の前後の準備とか片付けをちゃんとした知識を持って研修を受けて、実務も頑張ったら介護職員でもできる、介護福祉士に担ってもらいたいという、業務独占まで行きませんが、そういう部分ができきた。

そうすると、専門的な部分が持てる。いわゆる業務独占まで行かなくても介護福祉士にプラス $\alpha$ で、この業務は研修を積んでOKですよという部分をつくっていくことによって、例えば日常ケアのチームケアの問題とか、いろいろ項目があると思います。それをきっちり目に見える形にしていくと、いわゆるキャリアラダーの形に持っていけるだろう。

もう一つ、今、EPAでインドネシアとフィリピンの方が介護福祉士の資格を取るために来ている。今、一番のネックが日本語研修なのです。その日本語研修というのは、6か月間の日本語研修期間が終わって、あとは施設側、法人側にお任せになっている。でも、それも大変な作業になっている。それなりのテキストと研修方法が、施設に働くようになってから必要な研修体系というものができると、また変わってくるだろう。

一般的な介護職も同じだと思います。全く経験のない方が入ってきたら、研修してステップアップさせてあげるいろいろな支援策というものを体系化していくと、介護福祉士への道、もう一段上の道を築いていくと質的に上がってくる。そうすると、その評価によって給与体系も変えていけるだろうし、そのような地位の向上策がなければ魅力ある職場にならない。

特に、介護福祉士は、今、介護の現場では唯一の資格ですので、それが光るものにしていかないと魅力が付いていかない。それと、介護の現場というのは、昔と比べていろいろな介護技術、概念的な部分も変わってきています。その基礎の部分というのはきっちり教育しておかないと、どなたでも入ってこられるということは、尊厳ある介護ができなくて、虐待が起こったりするという原因にもなってしまいます。

ですから、全体として体系的な形を考える。それで、魅力ある職場づくりができなかったらいけない。ただ、それは事業者任せではなくて、形の上で制度をつくり上げていって、現場から教える部分と体系的に教える部分、それは通信教育を使う場合もあるだろうし、専門的な学校へ行く場合もあるだろうし、いろいろな形で地位向上を図っていく策というものが、これから絶対に必要ではないか。

介護というのは日進月歩で、それこそ看護の領域でないですけども、追い越せというつもりで、スタートが遅いのですから、これから進歩していかなければいけない領域ではないか。

数の問題は、勿論当然起こってきますけれども、数と質というものを並行していかざるを得ないので、そこらの支援策というのは事業者任せだけでは、とてもしきれない状況ではない。

それで、介護福祉士の問題、600時間がこれから議論されると思いますけれども、ある程度のハ

ードル、つまり、その資格を持った方の一定の見識とスキルとがなければ、魅力ある資格とは言えないのではないかという感じしております。

○駒村委員長 どうもありがとうございます。

最後に、山田委員、お願いいたします。

○山田委員 NPO法人介護人材キャリア開発機構の山田と言います。このNPOは、2003年度から個室ユニットケア、更に小規模多機能あるいは高齢者住宅をサポートする在宅ケアのあり方、こういうことをしている6人の施設長でスタートしたNPOで、大体100施設ほどの協力を得て、介護人材の育成と、そして介護人材を育てる経営のあり方について調査研究等をしている団体です。

ほとんど私の言いたいことをいろいろな形で皆さん方がもうおっしゃったと思います。私の方から申し上げたいのは、2000年を境に介護に求められるものが大きく転換したという実感です。特に、施設においても在宅においても、いわば従来型の仕組みが残ったところへ新しい理念を持ち込んでいるということですので、大変長い船団に二極化しているという現象が起こっています。そして、従来の仕組みのところに新しい方法はなかなか持ち込みにくくて、大変葛藤している状況が現場にあります。

そういうことを前提に、介護のあり方なのですが、一言で言いますと、どうして困っている人を援助するとかいう要援護者的な発想から、社会福祉の基礎構造改革でそうであったように、利用者とか本人の尊厳とか、要するにサービスを受ける側の暮らしを支える、生活を支援すると大きく転換していった。寝たきりの三大介護と言われることが、大体介護のイメージを代表していたのですが、そうではなくて、一人ひとりの固有な、その人の暮らしを支えると転換していていると思います。それはさっき申し上げたように、かなり大きな船団に分かれていて、先頭を走るところとなかなか改革がしにくいところと分かれている。

それを前提に介護職の話に戻しますと、2008年度に、京都市の特養など老人福祉施設に勤務する介護職1,400人にアンケートをとりましたところ、自分のスキルをもっと上げたい、あるいはそういう研修を受けることを継続して働いていく要件に挙げていた人が96%でした。ですから、介護現場の人たちで、もっと自分のスキルを上げたいという人がこれだけたくさんいる。それに経営する側がこたえきれているのだろうか、あるいは制度がこたえきれているのだろうかという大変大きな疑問を持ちました。

いわば、そうやって非常に良質で、しかももっと専門性を高めたいという人たちが多くいる。特に給料がもう少し高ければ、ほかの職種に転職しますかという質問に対して、半数以上の人がい「いいえ」と答えてくれていて、ここでも二層化していると思いました。介護職の中に誇りを持ってスキルを上げて継続したいという人がたくさんいる。そういう方たちがやりがいのある環境で育ち成長できる仕組みが必要だと考えています。

そのときに、先ほどから出ていますように、介護職員というものが、無資格などでエントリーしてくる層と、そしてスキルアップしていく、かなり経験を積んだ層と二層化している。このエントリーしてくる層をいかにして長く経験を積む、そしてスキルアップしたい層に転換していくかというのが大きなポイントだと思います。そういう意味では、先ほどから出ています、私自身も介護職

というものを夢がある、あこがれる仕事にするということをしないう限り、この600時間問題も非常に小さな議論になってしまう危険性があると思っています。

そういう意味では、介護福祉士をまずしっかりと基礎にして、そこから更にキャリアアップしていく仕組みというものをきちっと設定すべきだと思います。先ほど樋口委員が、介護サービス人材のあり方の検討会のお話をされました。私もその検討会に入らせていただいて、介護福祉士の更に上位の研修資格というものを提案しています。そこで一定の研修を積めば認証される仕組みというものを制度上つくっていただいて、そしてこういうふう頑張ればこうなれるというキャリアデザインを自分で目指せる仕組みがしっかりあれば、新しくエントリーしてくる人たちの中でも夢を持って、ずっとこの仕事をしていこう。そのスタートが介護福祉士という資格になればいいなと思っています。

最後に、この600時間の話ですけれども、私は、制度の側で将来この世界をどうするのだという明確なデザインを描かれたらいいと思います。先ほどから資料説明でも、介護福祉士を基本とするというのが2か所ほどあったように、やはり介護福祉士を業務独占的な方向とお考えだと思いますが、そこへ将来、15年後、20年後にこの業界をこうするのだという明確な指標があれば、今、どういうプロセスと方法でそこへ行くかといういろいろな方法論を議論したらいいと思います。そこが見えないと、非常に矮小な議論になる危険性があるかと思っています。

そこで、この600時間につきましては、私はできるだけ通信という形よりも、実際現場で行われている研修がたくさんあります。地域でもいろいろな団体が行っておりまして、施設内でも行っています。施設でもそういう研修を行う力が大変強い施設というのは、各地域に幾つかありまして、そういう研修モデル施設を指定して育成する方法を検討することなども含め、いろいろな研修を読みかえるような仕組みで、日常の自分たちの疑問に思っていることなどがその研修で解けていくことが資格取得にもつながるという実のある研修内容などを仕組みの中に取り入れて、しかも目指す方向をはっきりさせるということが重要ではないかと思っています。以上です。

○駒村委員長 山井政務官が見えられていますので、一言ごあいさつをと思います。よろしく願います。

○山井厚生労働大臣政務官 皆さん、こんにちは。政務官の山井です。遅れて来て本当に申しわけございません。

先ほどまで長妻大臣と一緒におりまして、長妻大臣も今日が第1回ということで、是非出席させていただきたいということをお願いしていたのですが、どうしても今、決算委員会で答弁が当たっている等ありまして、出てくることができません。先ほど大臣からも、山井さん、くれぐれもよろしくと言付かりまして来させていただきました。駒村委員長を初めとして、委員の皆様、本当にありがとうございます。どうか今後、よろしく願います。

私の方から、長妻大臣と相談して、どういう思いでこの検討会を今回立ち上げさせていただいたかという問題意識を少しだけ述べさせていただきたいと思っています。今後の方向性を余り規定wしてしまうと、先生方に非常に失礼なことになるかと思っていますので、その問題意識ということでお聞きいただければと思っています。

この 600 時間のことに関しては、前回の社会福祉士及び介護福祉士法の一部改正の際に改正がなされたわけであり。しかし、それ以降、介護現場、また社会情勢等、かなり変わってきた部分もあるのではないだろうか。そして、政権交代をして、この間、現場の方々の声を聞かせてもらう中で、この 600 時間のことに関して、いかがなものかという声も多々お聞きいたしました。

今日先生方が御議論されたとおりだと思いますが、例えば 600 時間研修を受けます。これは、まさに釈迦に説法なのですが、それで給料がどれだけ上がるのですか。それによって、どれだけ新しい仕事ができるようになるのですかということが、そもそもあるわけです。

更に、先ほども出ておりましたが、今回、厚生労働省の検討会でも、特養でたんの吸引というものをある一定の研修を受けた介護職員ができるような方向性を出しました。例えば介護職員がある一定の研修を受けると、たんの吸引ができるようになるかもしれない。では、今回、600 時間を受けた介護福祉士は、たんの吸引が特養の中でできるのですか。一步間違えると、介護福祉士ではない介護職員はたんの吸引はできるけれども、介護福祉士の 600 時間を受けた人はまだできないという逆転現象も起こり得るかもしれません。

私は、法改正の審議のときに、杉村太蔵議員が当時、議員でおられまして、このことについて質問されました。今でも鮮明に覚えておりますが、彼が言ったのは、彼も 20 代だったのですが、若者の中で介護職員になりたいという友達がかかりいる。それで、すごく夢を持っている。彼らは、まずは普通の介護職員として働き出すけれども、夢はみんな介護福祉士になってプロの仕事として、人生、老人福祉にかけたいと思っている仲間がいる。

ところが、今回 600 時間が新たに増えることによって、更にお金もかかるかもしれない。ハードルが高くなる。杉村議員がそのとき国会で質問していたのは、これによって、お金も余りないけれども、福祉に行きたいと思っているような若者の介護福祉士という夢が遠のくのではないかという質問を杉村太蔵議員はされておられました。そういうことも 1 つ、私の記憶に残っております。

今回、この議論を踏まえて、今の時代にマッチした結論というのを先生方に出していただければありがたい。現場が元気になって、夢のある仕事となっていけるような議論をしていただきたいと思っております。

更に、この際、付け加えて、厚生労働省の介護についての取組みを申し上げますと、政権も変わりましたので、もう一度、介護保険 10 年の折り返し地点ということで、国民や現場の皆様から幅広く意見をお聞きしたいと思っております。例えばですが、今、厚生労働省として 3 つのパブコメをしております。

1 つは、介護保険全体の見直しについてのパブコメ。これも、私も読ませていただいておりますが、1 通 1 通、心がこもった、現場の危機感を持ったすばらしい意見がたくさん寄せられております。こういうことを参考にしながら、また先生からの御意見もお聞きしながら、来年、介護保険法の改正を国会に提出するかもしれませんし、2 年後には介護報酬の改定もあるわけですから、参考にしていきたい。

2 番目は、事務書類が余りにも多過ぎるということで、これも今、パブコメをしております、どうしたら書類を少しでも減らして、ペーパーワークではなくて、お年寄りと接する仕事にちよっ

とでも時間を使ってもらえるのか、こういうことも検討しております。

もう一つは、この600時間のことに関する意見も受け付けております。

先日、鳩山総理から長妻大臣に指示がありまして、私も一緒に首相官邸に呼ばれましたが、6月から8月ぐらいには介護ビジョンというものを出すようにという指示も受けましたので、今回のこのことも含めて、今後の介護のあり方ということを議論していきたいと思っております。

最後にもう一点だけ、長妻大臣を初めとする政権交代後の介護政策、もし今までと違いがあるとすればどういうことを言うならば、所信表明の演説でも長妻大臣は、社会保障と経済成長は車の両輪である。社会保障というのは、経済成長の基盤であるということを述べておられます。菅財務大臣も、国会答弁でも介護や保育、社会保障というものは、今まで負担と言われてきたけれども、負担という捉え方ではなくて、それは投資であり、雇用創出の場であり、成長戦略であり、成長産業でもあるということをおっしゃっておられまして、私はこれが今の政権の特徴ではないかと思っております。

そういう意味では、余り無責任なことは言えませんが、10年の介護保険の見直しに当たって、今までどちらかといえば守りという雰囲気が多かったのではないかと思います。攻めの介護政策、攻めの介護保険法改正というものができればいいなということを長妻大臣を始め、厚生労働省の中で議論しているところであります。とはいえ、現場のこと等、わからないことばかりでありますので、今日を契機に先生方の御議論をしていただきまして、お教えいただければと思います。

本日は貴重な時間、誠にありがとうございます。

○駒村委員長 政務官、どうもありがとうございます。

時間もオーバーしております。大変申しわけございません。司会の不手際でございます。皆様にバランスよく発言していただきたいので、今後とも議事運営には協力いただきたいと思います。

最後に、事務局より、次回の日程について御報告をお願いしたいと思います。よろしく願います。

○事務局 次回、第2回の日程でございますけれども、以前、御提出をいただきました日程調整によりますと、4月26日午後になりますけれども、こちらの日が比較的御都合がよいように伺っております。出席いただける方が一番多い日とその日ということでございますけれども、いかがでしょうか。特にございませんので、そうしましたら第2回目の日程でございますけれども、4月26日午後ということにさせていただきたいと思っております。

また、会場、時間につきましては、追って御連絡させていただきたいと思っております。どうぞよろしく願いたいと存じます。

○駒村委員長 第2回においては、本日いただいた御意見を事務局に整理していただき、介護人材養成の論点の整理を行いたいと思っております。

それでは、これで第1回の会議を閉会したいと思います。