

いということではなくて、単に延ばすということでございます。

それから、これはまさにバランス論でございまして、その点をどう考えるかというのは、まさにこの検討会で御議論いただければと思います。

○駒村委員長 バランス論という表現がいいかどうかわかりませんが、今の御説明について各委員から、樋口先生も今の御説明で。

○馬袋委員 ちょっとよろしいですか。

○駒村委員長 馬袋委員。

○馬袋委員 最後の13ページ、14ページに、だからこうなのだという前提の期間、要するに見直しを延ばすという話。例えば13ページの丸に、600時間課程を24年度から予定どおり実施することに対応できない事業者、従事者が多数だということでもあります。だから、というのが出てきて、今度は下のポツで、突然、たんの吸引等の医療ケアの問題が発生していること。そして、14ページの下から2つ目のポツが3年後程度というのは、この内容が繋がっているのか、繋がっていないのか。

そもそも600時間に従事者とかが対応できないから3年という形なのか。後で医療的ケアの議論が出てきたのですが、私は介護における医療的ケアは社会の中で要請されてきているケアのニーズであり、それを専門的にやるためにはどういう研修カリキュラムを実施するかということであると思います。

資格を付与することについては、走っていく中で追加をしていく部分だと思います。それは、2級を取って仕事をしていても、例えば医療との連携をしていくというのは、医療機関に行って勉強して、実習して教えていただくというのは現場では当たり前のようにやっているわけですから、そういうものが突然出てきたから変わったというのは、この3つの論点は合わないのではないのでしょうか。だから、吸引とか、医療的ケアが原因で期間を延ばすのは今回議論している内容とは私は別だと思うのですが。

○駒村委員長 今回は中間報告ということなのですから、今の点、課長、いかがでしょうか。

○藤澤福祉基盤課長 ありがとうございます。事務局の福祉基盤課長でございます。

13ページ、14ページのうち、一番最後の2つの丸のところが結論部分のような感じで、事務局案としては書かせていただいて、それに至る過程を前半で整理して、委員の方々の御意見を中心に、これまでの御議論の過程でおおむね合意をいただけるのではないかとということ、事務局であらあら抽出させていただいて、こういうストーリーで今まで議論いただいたのかなということ整理させていただきました。

それは、例えば13ページの上から2つ目の丸で、今、馬袋委員がおっしゃいましたように、調査を委員の方々に御協力いただいております。集計してみましたところ、対応できない事業者の方や従事者の方が多数だろうというのが1つ。

更に、3つ目の丸で、600時間課程、それから先ほど樋口委員などがおっしゃいましたように、介護職員基礎研修が500時間で、更にホームヘルパー1級、2級、3級とございまして、同じような内容の研修課程が、乱立しているような印象が現場にあるのではないかと御意見が、こ

れまでのこの検討会の場で比較的多かったかなという印象を事務局で持ちましたものですから、こういった形で整理して、今日事務局案として先生方に見ていただいておりますので、2つ目の要因でございます。

更に申し上げますと、急に出てきたような話かもしれませんが、先ほども御議論ございましたように、たんの吸引等の医療的ケアの実施をどうするかということの検討が始まっておりますので、その検討が進み、実際にやるということになった際には、介護福祉士について、そのやり方をどうするかということもあわせて、当然その問題というか、課題になってくるだろうということで、13ページの下から2つ目の丸に書かせていただいたところでございます。

ほかにもあると思いますが、これまで御議論いただいた点や、新たに課題として出てきた点を事務局なりにとりまとめますと、14ページの下2つの丸に集約することができるのではなかろうかということで、3回目以降、委員の方々の御意見も幾つか伺いいたしまして、今日見いただいているということでございます。

○駒村委員長 廣江委員。

○廣江委員 そうしますと、私、基礎研修の方向性の中で埋没しているのでどうなっているかということを知りたいと思っていたら、今、課長の御説明で、そういうものも含めて、ヘルパーの研修の入り口、名称も含めて、内容も含めて、ヘルパーから介護福祉士の600時間のところまでシームレスに、今までみたいなのがたがたでこぼこ道ではなくて、アスファルトのスマートな道を走らせていただくために、そういう制度をつくるために、少し時間を延ばそうということですね。

○藤澤福祉基盤課長 中身の検討は、今までの3回あるいは今回でも、まだそこまでは具体的なものはしていただいているのではないかと思います。その検討にも少し時間を要するのではないかと。それは、是非この場でお願い申し上げたい。

更に申し上げますと、一番最初に委員の皆様をお願いしたのは、介護福祉士を取った後も含めた、あるいは介護福祉士を取らない方も含めた全体のキャリア形成の在り方のようなものも、この場で今年の年末までに御検討をお願いできればということでお願いしておりますので、そういったことも含めてこれからお願いしたい。

そこら辺もありますと、最後の3年ほどは施行までの期間をみていただいた方がいいのではなかろうかということで申し上げます。

○廣江委員 それだと、12月までかけて、もうちょっといろいろなことが詰められるといいのではないかと私は思います。ヘルパーから、500時間があつて、600時間があつて、本当に現場はこれで減入ってしまつて、うつ状態になつてしまつて、またメンタルヘルスに困るような状況になっています。その辺を少し考えていただかなければならないなと思っています。

もう一つ、ついでに言わせていただいてもよろしいですか。

○駒村委員長 はい。

○廣江委員 先般、田中滋さんなどが中心になった地域包括ケア研究会議の中で、先ほどもちょっと田中先生と議論したのですけれども、その中で介護福祉士の医療行為をもっと上げていかなければいけないということを今日もおっしゃっていたんですね。看護師との問題がいろいろ。今

までのレベルで、単なるたんの吸引だけではなくて、もう一つ上をねらって、この研究会のレポートはなっているので、そこまで突っ込んだ議論をしておかなければいけないのではないだろうか、私は今日痛切に思ったのです。

もう一点は、この12月に結論を出したときに、これで終わりでなしに、3年ないし4年に1回は必ずこのカリキュラムを見直して、常にステップアップしていくのだよということをはっきりさせたいということ。

それから、専門性を持った介護福祉士をつくるなら、専門性を持った介護福祉士はどういう方向で、看護師と同じ道なのか。私はちょっと違った方向がいいと思いますけれども、違った形で整合性を持ったものを現場からステップアップしていけるようなシステムをつくらなければいけないと思います。看護と違って、学校でというのはなかなか難しいのではないかと。また、6か月、どこかに勉強に行くという制度があってもいいと思いますけれども、その辺もひっくるめて、介護福祉士までは広く。

そこから先はもう少し厳しくですけども、介護福祉士というものにより一層日が当たるように考えていっていただかなければならないと思うので、その辺はこの後の残りのコースについても是非検討していただきたいと思います。以上でございます。

○駒村委員長 御意見。方向としては、今後の視点ということですね。

○廣江委員 はい。下の2つにそういうことが入っているので、含むということを知ったので、少し安心しまして、今日ほっとして帰れます。

○駒村委員長 では、堀田さん。

○堀田委員 間に2回欠席となり申しわけありませんでした。

幾つか意見、先に後ろの方の意見を申し上げて、あとで前から気が付いたところを申し上げたいと思います。今の廣江さんがおっしゃったところとも関連するのですが、まず13ページ、14ページの今後の検討の方向性についてのところで、先ほどの御説明の後ろの2つポツが、この結論ということではやはりないのではないのでしょうか。文言の上でも、13ページの上から3つ目のポツにあるような、かつ12ページのその他の中に、例えばカリキュラム見直しとか、今後のキャリアアップの先までも考えますよということは書かれていると思います。今回は、この中間とりまとめのタイトル自体も「介護福祉士受験資格を取得するための」というところに限定されていますけれども、検討会全体としては資格体系全体も見直すということを前提に置いて、だからこそ3年ということがわかるようにしていただいた方が、望ましいのではないかと。

もう一つ、13ページ、14ページに、今から申し上げるものは、もし足せるのであればということなのですが、局の性格かもしれないのですが、制度的な対応ということについて、例えば12ページでは、配置基準の運用の緩和とか質の高いサービス、質に連動する報酬体系ということにも触れられているわけですが、4の中では、ここに書いてあることを実現することに向けた制度的対応の必要性ということ、意図的にか、あるいは落ちてしまっています。

例えば配置基準の緩和とか質に連動した報酬体系ということを書かないまでも、これらができるような制度的な対応も検討するというのは、4の中にも拾っていただいてもいいので

はないか。

4の中であと1つだけ、これは意見ではなくて質問なのですが、13ページの上から4番目のポツです。「体系の再編にあたっては」云々というところで、求められる能力、キャリアまではいいのですけれども、「処遇等との関係を」というものの「処遇」というのは、どういうイメージがあるのでしょうか。

先ほど河原さんもここに入ってよかったとおっしゃっていましたが、これは例えば資格を取ったら、これぐらいの給与水準とか、そんなことが考えられているのか。その考えられているイメージによっては、ここに処遇というものが入るのが適切なのか書き過ぎなのかということもあると思いますので、ここに処遇と書かれたことの趣旨をまずお聞きしたいなと思っています。残りは後にさせていただきます。

○駒村委員長 最初の2つは、報告書がやや限定的で、もう少し資格体系全体の話で議論があることを確認。

2つ目は、制度、報酬体系と研修制度との関係性がわかるような書きぶりが重要。

3つ目はまさに質問で、この3つ目について、まずお答えいただければと思います。

○泉福祉人材確保対策室長 御質問ということでいただきました「処遇」という言葉ですけれども、ちょっとあいまいな使い方をしてしまったかもしれませんが、制度上の位置付けという程度の意味合いで、そのつもりで筆を動かしたということでございます。

○堀田委員 制度上の位置付けというのは具体的に。

○泉福祉人材確保対策室長 制度上、こういう役割をする人、主任何々みたいなイメージの位置付けを、この「処遇」という言葉で表現したということなのですが、もっと適切な表現があるのであれば、御示唆いただければと思います。

○河原委員 ちょっとよろしいですか。

○駒村委員長 はい。

○河原委員 事務局の方のお答えということで、正式とするならばそれでいいのですけれども、私がこのように要請したのは、処遇はずばり賃金です。それがふさわしくないということであれば、それはそれで私はいいと思いますが、ただ、今まで私も言っていたと思いますけれども、ちょっと露骨な言い方ですが、求められるものが多くて、得るものが少ない。そういったことも私は言ってきたつもりです。勿論、賃金だと、きちっと格調高いまとめ方をしなければいけませんので、表現しにくいかと思いましたが、せめて処遇という言い方をさせていただきたいということでは言いました。

ですから、今の堀田委員の質問、私が事務局ではありませんので、何とも言えませんが、私はそういうイメージでした。それがふさわしくないということだったら、私は入れてほしいなという希望です。

○駒村委員長 では、藤井さん。

○藤井委員 私は、ここに「処遇」が入っているのは、違和感があります。というのも、現在の制度の大前提が、制度側が介護従事者の処遇を直接決めるという仕組みではなく、今は事業者が

経営環境に基づいて介護職員の処遇を決めるのという仕組みで動いているわけだからです。したがって、14 ページの一番上の丸に事業者の役割を書きいただいているので、ここに「事業者は利用者に質の高いサービスを提供するために従事者の研修機会の提供・確保に努めること」といった内容を入れていただいて、従事者の給与と書いてもいいですし、処遇の質を高めるよう努めることということ、こちらに書いていただいた方が混乱はないかなと思います。

○河原委員 こういうところに入れてというのは、処遇を待遇と言った方がわかりいいのだったら、それでいいのですけれども、労使で決めることだとずっと言われているのですね。ただ、3%の介護報酬の引き上げについても、処遇を何とかしなければいけないということがございました。それから、介護職員処遇改善交付金についても、国が何とか手を差し伸べてということもございました。

つまり、労使だけの問題ではない、それはいいことかどうかは別にして、今までも労使だけでやるのではなくて、うまく言えないかもしれませんが、手の差し伸べ方が、もう国が動き出してきて、何とかしなければいけないという格好になってきているわけですね。

とするならば、今後もそういったこともあり得るかもしれませんが、ここで書いていても私はいいのかなと思ったのですけれども、違いますかね。

○藤井委員 違うと思います。よろしいですか。

○駒村委員長 はい。

○藤井委員 それであれば、14 ページの2番目の白丸に、国が不適切な処遇をとる事業者に対して云々と書いていただくべきだと思います。いかにサービスの質をよくするか、そのために従事者にやる気になって働いていただいて処遇が上がるかということは、事業者がまず真剣に考えるべきことだと思います。もちろん、それをやらないところに対して、国なり地方公共団体が指導・助言するということはあると思いますし、しなければいけないと思いますが。

○因委員 今の関連ですが、こういうところに入れるか入れないかというお話ですが、介護報酬改定のときの説明文にも介護職員の処遇改善のためにと書かれているので、私はおかしくないと思います。むしろ書いていただきたいと思います。

○駒村委員長 馬袋さん。

○馬袋委員 経営者の立場から言いますと、14 ページについて、事業者として、さっき藤井委員がおっしゃったように、ここは当然従事者の質を高めるための研修の機会、それに伴う処遇等の向上を図る、キャリアパスを図るというのは、私はよくわかります。

そうしたら、これに対するところは、13 ページの下から4つ目のポチになりますけれども、その体系の再編にあたっては、各段階で求められるスキル、キャリアと連動した、求められる質に対する報酬の体系を定めるという形でないと、それを実施することの裏付があって、事業者の雇用責任として、この最後の14 ページのところをもって改善していっているということにしないと、しっかりやりたいけれども、どういう報酬で入ってくるのか、求められるものに対して事業者がチャレンジしたくなるようにしないといけないと思います。

教育と質とチャレンジすることのセットがあれば、よくなるという意味では、書き方をこのよ

うな形に変更していただければと思います。

○駒村委員長 そうすると、14 ページで、雇用主としてのことも明確に書いた上で、更に。

○馬袋委員 書くというか、さっき藤井先生のおっしゃったことです。

○駒村委員長 なるほど。では、堀田さん。

○堀田委員 先ほど申し上げたこととも重なるのですが、私は 13 ページに「処遇」と入れるよりは、14 ページを、先ほど藤井さんがおっしゃったのとやや異なりますが、「質の高いサービスを提供するために従事者の研修機会の提供・確保に努め、資質向上に応じた処遇の改善に」とかいうことをここには入れておいて、この丸とは別に、事業者が質の高いサービスを提供するために、資質向上に向けた努力をしやすくするような制度的な対応、その中に報酬体系も含めて先ほど申し上げた配置基準とか質に連動した報酬ということも、それと連動してくると思うので、報酬上の検討を含めて、事業者が従事者の資質向上に連動して処遇を上げていけるようなことに配慮した制度的な対応をすべきというのを 1 つ起こせばいいのではないかと思います。

○駒村委員長 今で事務方はいかがでしょう。もう一つ、後半の案を明確に立てるという点については。

○泉福祉人材確保対策室長 その方向で文言の細かい調整をさせていただきたいと思います。

○駒村委員長 では、この点については、事務局と私の方で引き取って御相談したいと思います。

ほかの論点はいかがでしょう。北村さん、お願いします。

○北村委員 北村でございます。

まず、11 ページの受講支援策でございます。

ここに書いてありますとおり、介護職員が外部研修を受講する際は「派遣職員やアルバイトを確保する」は 4.4%に過ぎなかったというところで、それが 14 ページの 2 つ目の丸ポチに入っているということ。まずご指摘したいのは、在宅分野であっても、この部分は介護上特性や、人の手配、またはなじみの関係とかで非常に困難をきわめている。私どもも支援策をどうするかということを考えていかなければいけないと思っておりますけれども、そこは是非工夫が必要だということ。特に、施設系でもかなり難しいものが、在宅系になるともっと難しい、かつ不可能であるという状況を踏まえておきたいと思っております。

それから、何度も課題になっております「施行は 3 年後程度」というところですが、もう一度確認なのですが、いわゆるスケジュール感としては、制度改正があつて、さまざまなものが整備できた。それから、カリキュラム変更等をやっていきますので、その 3 年後ということで、そうすると 24 年 3 月、4 月を超える。私が何を言いたいかというと、そのスケジュール感をちゃんと明確にしておくことによって、働く人たちも含めて、さまざまな養成施設もそうですし、スケジュールを組みながら、それに向かっていけるということがありますから、その辺を明確にしておきたい。

どこが起点で始めるのだというところなのですが、その点はこういう理解でよろしいのでしょうか。

○駒村委員長 その辺は大事な数字の話ですから、確認してください。

○泉福祉人材確保対策室長 600時間課程の施行については24年度ということになっておりますので、3年後程度と申し上げたのは、27年度を想定しております。

○駒村委員長 関連ですか。

○北村委員 そうすると、一番最初の、多様な介護の仕事へ参入できるような間口を維持しつつ、段階的なというところは、そこまでずっと待たなければいけないということ。全く想定していなかったのですが、いかがかと思います。

○駒村委員長 納得しないということですか。

○北村委員 もう少しスピード感を持って、制度改正があり、法律改正があつて、そのカリキュラムをつくりながら、単純に私は、来年4月から3年後ぐらい、1年遅れる程度なのかと理解したのですが。先ほど石橋委員の根拠の話もそうです。

○駒村委員長 大事なところなので、事務方からこの辺の説明を更にお願ひしたいと思います。

○泉福祉人材確保対策室長 24年度施行が27年度ということですが、事務方でこのような議論をさせていただいております。

まず、600時間課程というのは、もう既にカリキュラムを一通りつくり、ある意味省令なりの準備を進めて施行できるようにしてあったわけですが、これからそれを見直して、こういうことであるとお示しし、各事業者様の方で準備をされてということをしていただきますと、数年前からやっておりました600時間課程の準備をもう一回巻き直すみたいになりますので、それに応じた期間が必要ではないかということ。

それから、文言上、出ておりませんが、甚だ恐縮ですが、600時間課程というものは、結局、実務経験コースの方々ということになりますが、実務経験コースの方は年間約15万人が受験されておるわけですが、これらの方々にはそうした新しい課程を用意するというのであれば、しかるべく準備期間が必要ではないかということでございます。

例えば24年度施行ということにしますれば、新たに課程をつくって、これから1年程度後に15万人の方に新たな課程を受けていただかなければならず。ということは、15万人分の各養成課程を準備される事業者の方に用意していただかなければならないという物量的な問題もございます。また、そういったことを念頭に置きまして、3年程度という数字を書かせていただいております。

○藤澤福祉基盤課長 あわせまして、もう一つだけ付け加えをさせていただきますと、御承知のように、この600時間課程は介護福祉士法に半年間の養成課程という記載がございます。そこをもし見直すとすれば、国会の御判断を仰がなければならないということにもなりますので、その意味でも時間を要する要素があるかと思っております。

○駒村委員長 石橋委員。

○石橋委員 関連なのですけれども、そもそもこの19年の法律改正のときには、既に24年度には600時間の実務経験コースについて一定の教育をしなければいけないということで定められており、それなりの準備を本来であればしていたはずだと思うのですけれども、それなのに、多少見直しがあったとしても、その施行が3年程度延びるとするのは、やはりいかがなものかと言わ

ざるを得ません。私どもにとっても、資格取得方法の一元化というのは、先ほど樋口委員がおっしゃられたように、ほかの専門職と同等と認められるために是非必要なことであると思っていましたので、安易な先延ばしというのは避けるべきだと思っています。よほどの根拠とか理由がない限りは、3年先延ばしは反対です。

○因委員 関連で。

○駒村委員長 関連でしたら、因先生、先に。あと、榊田先生に。

○因委員 関連なのですが、14 ページの一番下です。これは今、議論していることのバランスで入れましたとおっしゃいましたね。一番下というのは、養成施設から国家試験を受験する時期もあわせて見直すということなのですが、私は一回も休まずにこの検討会に来ていますが、一回も議論していないし、一回も出ていないのです。だから、バランスということをもっと納得の行くような形で、なぜ突然入ってきたかということもあわせて説明していただけたらと思います。

○駒村委員長 関連することでしたら、榊田さん。

○榊田委員 関連しますけれども、ちょっと後で。

○駒村委員長 事務局から、今の点についてどう考えるか。

○泉福祉人材確保対策室長 バランスと申し上げた言葉の説明ということになりますけれども、600 時間課程の方と養成施設ルートへの国家試験義務付けというのは、介護福祉士法の改正の上で、同時期、24 年度の施行ということになっておりました。そうした一連の流れといいますか、状況の中で、それぞれのルートがそれぞれのバランスをとって質の向上、引き上げを図るというスケジュールになっておりましたということで、この施行時期の件を入れさせていただいているということでございます。

○駒村委員長 セットでというフレームの中で進んできたということなのですが、はい。

○因委員 介護福祉士の質を考えるのであれば、できることからやってもいいのではないか。そのバランスというところが、ちょっと腑に落ちなかったものですから質問させていただきました。

○駒村委員長 関連。はい。

○榊田委員 関連を含めてなのですが、まずこの3年間という問題点で、3年かけるのであれば、あらゆるものをきっちり整理する必要があるだろう。この間に整理してしまわなかったらできない問題というの、多分起こってくると思うのです。基礎研修の問題等は、特にいろいろな形がある分をシンプルにする必要があるだろうし。

もう一つ、キャリアパスをどう構築していくのか。介護職員の中の給与アップにつないでいく方法というのは、キャリアパスしかないと思うのです。ですから、専門介護福祉士（仮称）の問題が出ていますけれども、そこも検討の中に入れて、この3年間で一つの形をつくって、介護を目指す人にきっちり自分が進んでいける道を見せてあげるのが一番重要になってくるかと。

それと、国家試験の義務付けの問題、養成施設のルートの問題では、准介護福祉士という問題を抱えていますね。この解消も検討課題に入ってくるのではないかと。ですから、同じ時期にスタートして、こちらの600時間が一つの問題点として挙がってきているけれども、一方、養成校ルートの准介護福祉士の問題というの、EPAの問題等があつて残っていると。ですから、同時

に解消していった、また全体は同時に新しくすべきではないかと思えますけれども。

○駒村委員長 3年かけて本格的に体系の議論をやるべきであると。

○榊田委員 3年かけるのであればと。それか、短時間でこの問題だけをするのかという話になります。

○駒村委員長 平川委員。

○平川委員 老健施設協会の平川です。

私は、この会議に出るときに600時間問題について、ややこしいものをつくられて、迷惑だな、場合によっては反対もしなくてはと思っていました。さまざまな議論を経て、今回中間のまとめが出されました。これ自体はうまくとりまとめられていると思います。ただ、この中で実施が先延ばしされるとの書きぶりに対して、委員から、遅い、との意見が続き、皆さんが600時間の導入を望んでいたのだと驚いています。この雰囲気だと、どの事業団体も委員の方々も早く実行してくれという感じに受け取れました。それはそれでいいのかなと思います。

ただ、先ほども意見が出ました研修については書かれていますが、それに伴うキャリアアップについて抜けているのは片手落ちではないかと思えます。私が期待したのは、こういう制度をつくることによって、今まであいまいもこととしていた介護についてのキャリアアップの仕組みが作られるということです。

それから、経営者の立場で言うと、キャリアアップの仕組みの中には、頑張っている職員の賃金に濃淡が付けられるような、原資について触れられるのではと期待していました。そういうことについて、意見を言ってきたつもりです。

それと、実施まで、時間があるのであれば、600時間研修の内容について、出来るだけ早めに骨子をあきらかにしてほしい。それと、研修履修をポイント制等にして、その積み上げで受験を目指していく、以前の本検討会でも言いましたが、目的到達への研修履歴が残るといった形についても少し書いておいてもらった方がいいかなと思っています。とりとめのない意見で申しわけないですけれども、以上です。

○駒村委員長 田中先生、お願いします。

○田中委員 養成校の国家試験のことについて、お二方の委員から御意見がございました。

まず、600時間の議論をやるということになっておったわけですが、当初、全体像の在り方を検討するものだと思って、私、参加したのですけれども、実質そこだけが取り上げられるということなので、これは第1回るときに申し上げたと思うのですけれども、3年という数字が適切かどうか、私は判断できませんが、介護福祉士の資格について見直すということであれば、全体像を検討していくということが前提ではないかと思えます。

2点目は、この議論が600時間の負担を軽くしてくれないかということの議論だと思いますけれども、では19年の改正は一体どうなったのだろうということを非常に疑問に思っておったわけです。しかし、この検討会で、このことが現場には大変大きな負担であるということを我々も新たに認識いたしました。したがって、現場で働きながら資格を取っていくことについて、いろいろな協力の仕方をしていけないといけないということも認識しております。

そういうことで、まずその前提というものが多少議論になっているものですから、我々は3年の間に、もしそういう時間がいただければ、働きながら資格を取るプログラムを新たに提案させていただきたいと思っております。

○駒村委員長 3年をとるとするならば、本格議論に入る。そのための3年だということですね。

○田中委員 はい。

○駒村委員長 事務局、こういう考え方はいかがでしょうか。

○泉福祉人材確保対策室長 委員の皆様かそれでよろしければ、是非本格議論ということで3年間の時間をいただければと思っております。

○駒村委員長 では北村さん。

○北村委員 3年で本格議論ということは、私も反対はしませんが、そうすると、今、喫緊の課題の人材確保をするというところは、先ほど廣江委員がおっしゃったとおり、いろいろな形ものがほぼでき上がっていて、そのでこぼこをなだらかにしながらということをやっつ、3年間、別の検討をすると理解してよろしいのですか。

○駒村委員長 こちらの方は3年ずれる、その間にということだと思います。全部何もしないで放置するという話ではないと思います。事務局に確認。その辺の考え方の区分はどうなっていますか。

○泉福祉人材確保対策室長 議論の進め方ですが、施行の実務的な準備などを考えれば、施行3年後になりますということになりますけれども、全体の在り方についての御議論は早急に進めていただくべきものと思っております。

○北村委員 そうしますと、当然、初めにも山井政務官が来られてごあいさつをいただきながら、課題について認識されているということですので、会からそういった報告を上げ、また至急検討いただくということを是非お伝えいただければと思います。

○駒村委員長 それは事務方をお願いして、今の議論が多少なりとも反映できる形で、文面をこの3年の前後に書き加えていただく形でとりまとめるということによろしゅうございますか。

(「異議なし」と声あり)

○駒村委員長 では、ほか。榊田先生、お願いします。

○榊田委員 12ページの「専門介護福祉士(仮称)」の表現なのですが、本格的に議論するのであれば、この書きぶりも、医療ケアと障害への対応だけですけれども、例えば認知症ケアであったり、マネジメントであったり、介護福祉士の資格を持って、次のステップへ行く。最終的に、例えば施設長に行く道の、管理的な面を含めたコースをつくってあげる、キャリアラダーをつくってあげるというのが一番目に見えた形で必要かなと。

ですから、専門性を積んでいく部分というのは少し幅広く書いていただいた方がいいのかなと思っております。

○駒村委員長 事務局、それについてございますか。

○泉福祉人材確保対策室長 専門介護福祉士とは何なのかは御議論の中でいただくことだと思いますけれども、御指摘の点は恐らく検討課題だと思います。

○駒村委員長 堀田さん。

○堀田委員 まず、今のところと関連して申し上げますと、私も先ほども申し上げたとおりで、この資格体系をしっかりと考えるというのも今後やりますということを明記して、その上でということを書き加えることは非常に大事だと思います。

一方で、この先のところ、12ページにあるようなことについて、今回、更に深めて書くのは多分時間的にも厳しいでしょうし、それにつながる議論は、議事録を拝見する限りでは、そんなにこの中身の詳しいことはまだやっていないと思うのです。

なので、この中間とりまとめの段階では、1ページの「はじめに」の上から3つ目のポツで、この検討会は「介護分野の現状に即した介護福祉士養成の在り方について検討を行うとともに」、この後ろにキャリアラダー構築に資するための今後の具体像もあわせて検討を行うものであると書いてありますけれども、ねらいが大きく2つあると思います。

主に今回の中間とりまとめは、介護福祉士養成の在り方、とりわけこのタイトルにあるように、現任の人が取るための養成の在り方についての検討について書いたものであって、後ろにあるような、先ほど皆様がおっしゃった、でこぼこをなくしつつ先が見えるようにするとか、専門介護福祉士の中身ということについては、今後必ずやりますということが明記されていることが大事で、具体的にその中身について、今日だけで議論を尽くすのは無理ではないか。

○駒村委員長 中間とりまとめということですから、課題を列挙するというのは重要。確かにおっしゃるとおり、タイトルに「現任」と限定的に入っているところが御指摘のとおりだと思います。今日、何か結論を出すのは当然無理な話でございますけれども、今後の論点ということで、今の御指摘のところが。これはもうちょっと明確になるように、どこか結論部分に今の点を書き加えたらいいということですか。

○堀田委員 はい。

○駒村委員長 では、この辺、まず確認した上で。今のような修正はよろしいですか。再度確認して、体系論をやりますという。

○泉福祉人材確保対策室長 文言についてはアイデアをいただければと思っておりますが、その方向で検討させていただきます。

○駒村委員長 また御相談させていただきたいと思います。

では、樋口先生。

○樋口委員 今のことと関連があることなのですけれども、これは割と限定的ですね。「現任介護職員が介護福祉士受験資格を取得するための養成の在り方」云々ですから。そうしますと、私はこの検討会が12ページの「その他」というところに出てくる、いわゆるキャリアラダーの在り方に触れることは大賛成ですし、そうあっていいと思いますけれども、タイトルにとらわれてしまうとちょっと違和感があったのは、6ページの一番上の丸の6行目。

つまり、「介護福祉士資格を介護職員のキャリア形成における中核的な地位」としてというのはいいのですけれども、「中核的な地位であるとともに中間的な目標として位置付け」というと、中間の上がなければいけないわけです。中間の上というのは、今、我々は暗黙のうちに、了解して

いると思いますけれども、専門介護福祉士とか、もっとアドミニストレーション的なところに行ける人とか、そういうことをみんな考えているのだと思います。しかし、ここでいきなり「中間的」と言われてしまうと、我々は現段階では、介護福祉士というのは、この分野における、あえて言えば最高の専門職と思って介護福祉士会も一生懸命頑張っているのではないのでしょうか。

だから、その上を目指すという、その上を構築していくというのは、もしかしたらこの検討会の役目でもあるかもしれないし、もっと国民的課題でもあるとは思いますが、この中間的でよろしいのでしょうかというのは、むしろ行政よりも介護福祉士会の皆様にうかがいたい感じですね。

○石橋委員 中核的な地位という位置付けはいいと思いますが、中間的というのは確かに微妙な感じですね。

○樋口委員 書くのだったら専門介護福祉士とか、もっと高位のものをを目指すということがしつかり、「その他」というところではなくて、もっとちゃんとした筋立ての中に位置付けた方がよろしいのではないのでしょうか。

○駒村委員長 田中さん。

○田中委員 その件について、私の解釈は、19年改正のときの附帯決議で専門介護福祉士ということが出た。それとの関連ということで、現在の介護福祉士は中核的で、その上があるというのか附帯決議の趣旨だと思って理解しておいたのですが、いかがなのでしょう。

○石橋委員 「介護職員について、まず、資格要件の観点からは、将来的には任用資格は介護福祉士を基本とすべき」と、平成16年度に開催された介護保険部会における「介護保険制度の見直しに関する意見」のところで書いてあったと思いますけれども、そういうことをイメージしつつ、介護職員の目指す方向性としては、質の高い介護が行なえるように介護福祉士になっていただき、更にその上、生涯研修を積み上げて、まずは初任者の指導係りやチームリーダーになる、その次は専門介護福祉士とか中間管理職の位置付けになる。次は、「管理介護福祉士」、これは仮称ですが、具体的には施設長とか経営者になるという道筋がきちんとできる仕組みを示す必要性はあると思っております。

○駒村委員長 今の石橋委員のおっしゃったような趣旨で、この中間のところを肉付けて文面を修正いただくということで。

○石橋委員 そういう裏付けをして。そうですね。

○泉福祉人材確保対策室長 文言については相談させていただければと思いますが、意図としては、更に先があるというのでしょうか、介護福祉士にとって、それで終わりではないという意識があって、起草者は中間的な目標と筆が走ったわけですが、いい表現があれば御示唆を賜りながら書いていただきます。

○駒村委員長 中間というのは、もっとポジティブな意味を明確にするということで、両先生、よろしいですか。

○樋口委員 はい。

○駒村委員長 今回の点はよろしいですか。

(「異議なし」と声あり)

○駒村委員長 ほかの意見はいかがでしょう。堀田さん、お願いします。

○堀田委員 質問があったことなのですけれども、気が付かなかったのですが、8ページの真ん中ぐらいの丸の「なお」以下の2段落目のところ、「また」から始まるところで、「専門職としての介護福祉士が担うべきことと介護職員やよりボランティアな人材との連携によって」というところ、専門職としてのというのは、介護福祉士だけにかかっている、資格を持たない介護職員というのは専門職というのかかかっていないという理解でいいのかということが1つ目。

それから、「よりボランティアな人材」というのは何なのでしょう。地域の方々、いわゆる互助とか、そういうことの話なのか、ちょっと不明確かなということと。

もう一つは多分簡単なことだと思いますが、「専門職としての介護福祉士が担うべきことと介護職員や」とありますが、これは介護福祉士資格を持たない介護職員やと理解すればいいのかということ、3点です。

専門職のかかりがどこまでか。介護職員は資格を持たないということを付け加えた方がいいのか、そういう趣旨ですかということと、よりボランティアなというのは、多分変更した方がいいのではないかという含みを持ちながら、どういう趣旨で書かれたでしょうかということをお聞きしたいと思います。

○駒村委員長 事務局から説明を。

○泉福祉人材確保対策室長 なかなかお答えするまでに至らず、もしかするともう少し明確に書いた方がよいという御指摘だと思った方がよいのかもしれないと思いながら、御質問を伺っておりました。

専門職としてのというのは、この場においては介護福祉士にしかかかっていないように見えますけれども、それでいいのかという問題意識は確かにあろうかと思えます。この介護職員は、介護福祉士の資格を有しないという程度の意味に使っているのではないかと思いますけれども、もう少し明確にする方策があれば御教示いただければと思います。

ボランティアな人材というのも、気分としてはわかるけれども、報告書としてはどうかということかと思えますので、そこは検討させていただこうと思えます。

○駒村委員長 ほかにいかがでしょうか。もしよろしければ、なかなか議論も尽きないところでございますが。

○馬袋委員 ほかのところで。

○駒村委員長 馬袋委員、お願いします。

○馬袋委員 多分そもそもこの600時間のことが出たときに、育成する人材の質と介護を担うべき人材の量の問題が出たと思います。ですから、介護と言われる業務、ケアというか、全体的な業務と、そこに携わる介護福祉士の在り方ということを整理して議論しないと、介護という仕事を全部介護福祉士という形でやっていこうとする議論ではなかったですね。

要するに、介護の量というものを計画的にして、そこに専門的に介護福祉士が関わっていかなければいけないところの像を明確にする。すなわち、それが育てるライン、育てる量、人材としてどれぐらい育成していくかということにつながるのではないかということ。不足するであろうという生活支援や家事などをサポートするいろいろな関連の仕事については、互助として地域にて連携する。その人たちにもマネジメントする力量を介護福祉士には求められるだろうということだと思えます。

そういう意味のことだと思えますが、そのような形で。ここは、私は、議論した立場で、介護の量と質と人材というバランスを整理しないと、単純に介護ということでもとめては育成する人材はわからないと言ってしまったら何も始まりませんよと提示したことへの書きぶりではないかと思ったものですから、そのような形として答えさせていただきます。

○駒村委員長 では、8ページの先ほどの堀田さんからの議論のところは、質の重み付けとか、量のバランスみたいなところの文脈でということと修正いただくことで、事務局にお願いできればと思います。

あとはもうよろしゅうございますでしょうか。なかなか熱心な議論が続いて終わらないわけですが、そろそろ終わりの時間が近付いてきております。今日はいろいろと議論が出ておまして、具体的に中間とりまとめを案を修正しなければいけない文面も幾つかあったと思います。この点については、適宜、私と事務局と、それから御発言のあった委員との間で連絡させていただいて、8月上旬を目途に中間まとめを発表させていただきたいと思っておりますが、これでもよろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○駒村委員長 はい。

そうしましたら、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。よろしく申し上げます。

○事務局 次回、第5回の日程につきましては、9月でございます。机の上に日程調整票を配付させていただいておりますので、御記入の上、そのまま机に置いていただきますか、もしくは後日、事務局まで御連絡いただきますようお願いいたします。

以上でございます。

○駒村委員長 では、第5回においては、今回の中間まとめを踏まえ、介護人材養成の在り方について更に議論したいと存じます。

これで今後の介護人材養成の在り方に関する検討会の第4回会議を閉会いたします。長時間にわたる議論、どうもありがとうございました。