

ここで意味している部分は、今回ですと、いわゆるモデル事業で、研修を受けた介護職員を指すべきだと思うのです。このままですと、何か普通の介護職員と全く同じという表現が、たんの吸引等ができる云々という問題からちょっと外れ過ぎているので、条件的な部分をつけておいた方がいいのではないかと。

あと、「同じ範囲・安全確保の要件」の「同じ範囲」という部分は少し議論すべきではないか。後で、専門性の問題の部分のいわゆる専門介護福祉士云々等のときに、やはり少しその部分は検討すべきではないか。普通の状態ではそのままでもいいのですけれども、ちょっとその部分が今ひっかかっていますので。

○駒村委員長 事務局、②については、今の御意見、どういたしましょうか。

○泉福祉人材確保対策室長 ①と②と大きく分けさせていただきましたけれども、もし②について、なお検討、議論が必要ということであれば、当面、①について、合意いただける範囲でおまとめいただくというのも一法かとは思いますが。

○駒村委員長 田中委員、今の点に関して。

○田中委員 いいえ、違います。

○駒村委員長 ではちょっと待ってください。では、この②については少しもう一回整理させていただく。少なくとも①の方は、先ほど申し上げたように、検討委員会の方に出させていただきます。田中委員、これに関してですか。

○田中委員 はい、①の方。

○駒村委員長 お願いいたします。

○田中委員 先ほど意見を申し上げたのですけれども、実際現場で医療職との連携ということが、現実問題、出てくるわけですけれども、そのときに、私、包括的という言葉をしめたけれども、なるべく、ある一定の範囲において介護福祉士が現場で混乱のないような業務の仕方を考えていただきたい。それは、加えて、非常に現場の混乱ということもさることながら、言葉が適切かどうかわかりませんが、ある程度主体的にこの行為ができるような枠組みを考えていただいたらどうかと思っております。

○駒村委員長 この原案自体には問題なく、その次のステップとして体制の問題でございますね。

○田中委員 はい。

○駒村委員長 わかりました。では、これは次回というか、今後、体制の話について議論を進めたいと思います。

それでは、今の①を中心にしたものを11月の検討会の方に出させていただきます。また、たんの吸引等に関する検討会の意見の提出に際しては、私が意見を申し上げていきたいと思っております。ただ、たんの吸引等の検討会と当検討会では幾人か委員が重なっております、できましたら、私ももう一人、御同行いただける委員がいらっしゃればと思っております、できましたら、勝手なのですが、藤井先生にお願いできればと思っております。よろしくごさいますでしょうか。

○藤井委員 はい。

○駒村委員長 では、この議論については、文面についてはまた事務局と調整させていただいて、

皆さんの方に御確認させていただきたいと思っております。

続きまして、議事2の「今後の介護人材養成体系について」及び「より高い知識・技術をもつ介護福祉士の養成について」の議論に移りたいと思います。事務局から、資料説明をお願いいたします。

○泉福祉人材確保対策室長 それでは、資料3と資料4の説明をさせていただきます。

まず資料3をごらんいただきたいと思います。「今後の介護人材養成体系のイメージ」という図であります。この三角形の図は、類似した図をこれまでの検討会でも提示させていただきました。まず、一番下に、就業時、ホームヘルパー2級等とございますが、ホームヘルパー2級程度の知識・技術をお持ちであると。横にごらんいただきますと、黄色い枠の中に小さく、「在宅・施設等で働く上で必要となる基本的な知識・技術を習得し、指示を受けながら、介護業務を実践」としてございます。それが実務3年程度、少し上に上がりますと介護福祉士になるということですが、このところ、「従事者が働きながらステップアップできるよう、研修体系を整理」、その必要があるということにしております。

そして、介護福祉士から更に上昇いたしますと、更に一定の実務経験後、「より高い知識・技術をもつ介護福祉士」というのがあえて想定されるのではないかとということでございます。【求められる介護福祉士像】ですが、この図の右側の方に黄色い字の枠で囲ってございます。12点のポイントが並んでおります。実はこれは、平成18年、先ほど梶田先生からも御指摘がありました、「介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会」の報告の中で、12点、ポイントが提示されているわけであります。

人材養成における目標という整理でございますが、尊厳を支えるケアの実践、現場で必要とされる実践的能力、自立支援を重視し、これからの介護ニーズ、政策にも対応できる、あるいは施設・地域（在宅）を通じた汎用性ある能力、心理的・社会的支援の重視、予防からリハビリテーション、看取りまで、利用者の状態の変化に対応できる、多職種協働によるチームケア、一人でも基本的な対応ができる、「個別ケア」の実践、利用者・家族・チームに対するコミュニケーション能力や的確な記録・記述力、関連領域の基本的な理解、高い倫理性の保持、こういった内容が【求められる介護福祉士像】として提示されており、当検討会におきましても、恐らく大方、御同意いただけるのではないかとということで、改めてここに提示させていただきました。

資料3の2ページ目以降は、現行のホームヘルパー1級研修課程、2級研修課程、更には介護職員基礎研修、その他、このカリキュラムがどうなっているかということについて整理させていただいた資料でございますので、後でお目通しいただければと存じます。

こうした今後の介護人材養成体系のイメージを前提として、資料4をごらんいただければと思います。表題が「より高い知識・技術をもつ介護福祉士の養成の在り方に関する論点」としてございます。まず、論点を御紹介する前に、今までの指摘がどうであったのか、また、他職種においてどのような事例があるのかということをお簡単にいつまんで御説明したいと思います。

資料4の2ページ目をごらんください。「これまでの指摘等」と表題してございますが、まず、一番上の枠に社会福祉士及び介護福祉士法の一部改正法が議論されましたときの国会の附帯決議

を載せてございます。国会の文章でございますので、そのまま読ませていただきます。

「社会的援助を必要とする者が増加していることにかんがみ、重度の認知症や障害を持つ者等への対応、サービス管理等の分野において、より専門的対応ができる人材を育成するため、専門社会福祉士及び専門介護福祉士の仕組みについて、早急に検討を行うこと。また、介護福祉士をはじめ、関連分野専門職が社会福祉士となるための必要な履修認定等について検討すること」。幾つかあるポイントの中の一つとして、この専門介護福祉士が取り上げられているということになります。

2 ページ目の真ん中には、人材確保のための基本的な指針が 19 年に出ておりますが、その 19 年の指針の中でも、「国家資格等の有資格者について、更に高い専門性を認証する仕組みの構築を図るなど」という記述がございます。そして、「介護人材の養成の在り方に関する検討会」の 8 月にいただきました中間まとめでは、専門介護福祉士等について、次の意見があったということがございます。

「医療的ケア、認知症ケア、障害への対応、サービス管理等のマネジメント等も含め専門介護福祉士について検討すべき。介護福祉士の上位の研修を設け、キャリアデザインを描ける仕組みとすることが必要。小規模チームで情報を共有し、介護人材を育成・マネジメントできるリーダーや管理者の育成が急務であり、ここに一定の支援や評価が必要」というおまとめをいただいているところでございます。

それから他職種の例を 3 ページ目と 4 ページに載せておりますので、ごらんいただきたいと思っております。まず、3 ページ目は、日本看護協会様が任命しておられます認定看護師、あるいは専門看護師の認定資格の例でございます。詳細は、ここで触れるのが趣旨ではございませんので、概略の紹介にとどめさせていただきますが、「役割」のところをごらんいただきますと、認定看護師は、実践、指導、相談という 3 つの役割を特定の看護分野において果たされる。専門看護師につきましては、実践、相談、調整、倫理調整、教育、研究という役割を特定の看護分野において果たされるとしております。

「分野」は、そこに掲載されておりますように、基本的には診療科別の構成になっているように見受けられます。「認定機関」はあくまでも日本看護協会様ということでございます。

めくっていただきまして 4 ページ目、介護福祉士と同じ法律の上に規定されている社会福祉士の例でございますが、資料を記載いたしました。4 ページの一番下を書いてございますように、平成 24 年度制度試行予定ということで伺っておりますので、今後変更があり得るという前提でございますが、現在、このようにおまとめになっていると伺っております。

まずは、左側、認定社会福祉士。所属組織における相談援助部門のリーダーということで位置づけてはどうか。それから「認定要件」につきましては、社会福祉士資格、あるいは相談援助実務経験 5 年以上、あるいは認められた機関での研修の受講、実績、そして試験に合格といった要件を構想されているようでございます。「分野」も、高齢、障害、児童、医療、地域社会、あるいは他文化分野等。社会福祉士の皆様が常時活躍されておりますそれぞれの分野ごとに認定社会福祉士を構想するというところをお考えのようであります。

4 ページ目の右側の方、認定専門社会福祉士になりますと、「活動」としましては、それぞれの

リーダーとしての活動に加えて、地域活動にも積極的に従事されるということを念頭に置いているということで、「役割」としては、指導やスーパービジョンといったものが大きな役割になると構想されておられるようであります。その他「認定要件」、一定程度、認定社会福祉士よりは厳しい要件を設けているということでもあります。

そのようなことで、社会福祉士においても、専門、あるいは認定と言われる仕組みを職能団体の方で構想しておられるということでございます。

そうした類似例を見た上で、今回御議論いただきたい論点を提示しておりますので、資料4の1ページ目にお戻りいただきたいと思っております。

まず、①といたしまして、介護福祉士と比較した「より高い知識・技術」をどのように考えるかということでございます。

介護現場では、多様な利用者に多様なサービスを提供することが求められております。そうであるならば、特定分野に特化した形での高度化・専門化を追求していくのではなくて、多様な生活障害を持つ利用者に幅広く対応できるといった専門職を構想すべきかどうか。その辺り、第1点。

②といたしまして、「より高い知識・技術」をもつ介護福祉士が提供する介護サービスの質（アウトカム）や、チームケアにおいて担うべき役割をどのように考えるか。

③といたしまして、②を体現するために、「より高い知識・技術」をもつ介護福祉士は、どのような分野（テーマ）についての研修が必要か。また、「より高い・技術」の認定方法や更新の必要性について、どのように考えるか。更に、これらの仕組みを構築・運営していく上での、看護師、社会福祉士の例では職能団体が御活躍されておられるわけですが、この介護福祉士においては職能団体の役割について、どのように考えるか。

このような論点について御議論賜ればありがたいと思っております。

○駒村委員長 資料の御説明、ありがとうございました。

それでは、「今後の介護人材養成体系について」及び「より高い知識・技術をもつ介護福祉士の養成について」、各委員の御意見、御認識、お考えをいただきたいと思っております。資料4の特にこの論点、重要なことが書かれておりますので、皆様の意見をいただきたいと思っております。よろしく願いいたします。石橋委員。

○石橋委員 毎回最初で申し訳ありませんが、早速ですけれども、まず、介護福祉士の資格取得時というのは、新カリキュラムに基づくと、介護福祉士の国家資格は「介護を必要とする幅広い利用者に対する基本的な介護を提供できる能力」を有する資格と位置づけられております。したがって、その段階から徐々に、さまざまな介護現場での経験を積み上げて、尊厳ある介護とか予防からターミナルまで状態に応じた介護ができること等、先ほど説明がありました、求められる介護福祉士像ですね。これらを目指して、介護福祉士としての力量を高めていくということが必要かと思っております。

更にその上に、今、求められるさまざまな専門的な介護に対応できるような介護福祉士を目指していく。重度の認知症とか障害等の分野において、より専門的に対応できる人材の養成というのがやはり必要ではないかと思っております。

ただ、専門性を身につけるといことは、知識の習得だけではなくて、技術をしっかりと身につけなければいけないと思っていますし、その技術を身につけるといことは、できるということであり、そのためには一定の現場経験といものはどうしても必要になってくると思います。そのため、資格取得後、一定の実務経験を踏まえながら、介護の専門職として求められる共通した分野については、職能団体などの研修で一定の高い知識・技術を身につけて、介護福祉士としての基礎力をしっかりと向上させる。そして、ここにも書いてありますが、多様な生活障害を持つ利用者など幅広く対応できるようになるという段階を踏まえ、更に、その上にそれぞれの自職場の領域に通じる、例えば重度の認知症の高齢者とか障害者等の特定分野の専門性を更に高めて、その介護分野において熟練した介護技術と知識を用いて介護実践ができ、他の介護福祉士のケアの技術の向上に資することができるような、そういう専門的な介護福祉士の養成というところまで視野に入れなければいけないと思っております。

併せて、認定制度の確立と更新制度に関しましては、先ほど資料の中で説明がありましたように、職能団体の役割だと思っておりますので、これは日本介護福祉士会がしっかりと認定していくべきだと思っておりますし、また更新研修なども担っていきたくと考えているところでございます。

○駒村委員長 河原委員。

○河原委員 私も、石橋委員と同じようなことになるかもしれませんが、資料3の中に「求められる介護福祉士像」と書いてありますが、これだけでも相当なレベルの話以上のものを求められるということですから、介護の世界ではこれ以上はないというものを求められているのかなと思います。とするならば、今おっしゃったように、医療的ケアだとか認知症ケアだとか障害者。障害者も、精神、身体、知的、すべて含んだ、そういった重度化、専門的な対応が適切にできる方というイメージを持ちますので、そういったものをこれからつくり上げていくことは、私も、ある面では賛成でございます。

今おっしゃったように、これは現場の人と話したのですけれども、大切なことは、より知識のある人と、これが実践できるという方、更に、これは間違っているのか間違っていないのか検証できる人、それから最後に、これをまた指導できる人、こういった方が求められるのではないかと思います。

それから1つ、これまた質問になってしまうのですけれども、私は、認定方法等に非常に興味を持っております。更新の必要性も私は要るだろうと思っておりますけれども、片一方で、例の段位制の話がございますね。実践キャリアアップ戦略ということで、キャリア段位制度の推進がなっておりますけれども、基本的には、ちょっとここでは理由はあれですけれども、私も、いいことだなと思っておりますけれども、その段位制のことと、ここでより高い知識・技術の認定方法と絡み合うと思っておりますが、この辺の絡み合いのことについてはどう考えられているのかなという、これは質問でございます。

○駒村委員長 ではちょっと事務局から、この段位制について補足説明をお願いいたします。

○泉福祉人材確保対策室長 キャリア段位制についてですけれども、失礼いたしました。参考資料2で若干の資料を用意しておりますので、今日も時間がない中ですので、恐縮ながら、かいつまん

で御説明をさせていただければと思います。

経緯から御説明をさせていただきたいと思います。参考資料2とあって、更にもその中に資料2と書いてあってまぎらわしいですが、『キャリア段位』制度について平成22年8月31日 内閣府」としてある内閣府の資料からの抜粋でございます。

開いていただきますと、鳩山前内閣総理大臣指示というのが平成22年4月26日に出ております。その中で、点線で囲まれた一番下の行だけ見ていただければと思いますが、「社会全体で『実践的な職業能力』の育成、評価を行う体制づくりを検討していきたい」という総理大臣の指示がございました。

それを受けまして、次のページ、緊急雇用対策本部「実践キャリア・アップ戦略推進チーム」（平成22年5月25日）が設置されまして、実践的なキャリア・アップをする戦略プロジェクトを推進するということになったわけでありまして、事務局は、厚生労働省ではなくて、内閣府の方に置かれております。

更に5ページ目ですが、「実践キャリア・アップ戦略」の中で、こうしたキャリア段位制度が設けられるべきということになっております。「5か年目標」の骨子というところがございます。

まず、戦略分野を選定して、職業能力評価制度（キャリア段位）を導入する。日本版NVQの創設としてございます。実践的な職業能力を明確化し、教育・能力開発と結びつけ、能力を客観的に評価する「キャリア段位」制度を導入すべきであるということが、この5月25日の「実践キャリア・アップ戦略」構想の中で取り上げられております。

その後、更に飛びまして、7ページ目、今度は6月18日に行われました閣議決定の中で、「新成長戦略～『元気な日本』復活のシナリオ～」としてございますが、その新成長戦略の中でキャリア段位制度というのがうたわれております。これも書いてあるとおりでございますが、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ制度」では、介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野を中心に、英国の職業能力評価制度を参考とし、既存のツールを活用した「キャリア段位」を導入・普及すると書いてございます。

そうしたものを受けまして、11ページ目に飛んでいただきたいのですが、この一連の流れの中で、実践キャリア・アップ制度「第一次プラン対象業種」（案）としてございます。これは、右肩に※印でございますけれども、実践キャリア・アップ戦略推進チームの専門タスクフォースというのが内閣府で運営されておまして、そこで提出された資料から抜粋しております。

こうした実践キャリア・アップ制度をつくる上で、第一次プラン、すなわち、幾つもの産業分野がある中で、まずはこの分野、産業について実践キャリア・アップ制度をつくりましょうというその対象業種がこの11ページに載っている3つの分野でございます。「介護・ライフケア」分野、「環境・エネルギー」分野、「食・観光」分野それぞれについて、評価基準と育成プログラムを作成しようではないかということになっているわけでありまして。

更におめくりいただきまして12ページ目は、内閣府の事務局の方でまとめました介護人材に関する現状と課題でございます。

そして、13 ページ目、「進め方のポイント」ということですが、「幅広い人材を育成・確保する観点から、在宅介護、施設介護を通じた汎用性のある職業能力評価を目指す」としてございます。そして、資格制度等との連動を検討。特に介護福祉士の養成課程との整合性、ホームヘルパー研修の一部免除、専門学校・大学の教育課程との連動を検討、そして、企業の取組インセンティブ付与を検討としてございます。

現状におきまして、この検討状況として御説明できる内容は以上でございます。今後、内閣府のキャリア・アップ戦略推進チーム、その他の場におきまして、この内容についてなお検討が進められていくものと伺っております。そちらの方の検討状況も、当介護人材養成検討会の検討内容と非常に密接にかかわることは間違いございませんので、このキャリア段位制度の動きについても随時この場で御報告するようにし、もし必要があれば必要な調整をさせていただければと思っております。

ただ、実践キャリア・アップ制度、あるいはキャリア段位制度について、現状検討されているのはここまでということになるようでございます。

○駒村委員長 ありがとうございます。すり合わせはこれからだということだと思います。まだ両方も両立してやっているという状態だと思いますので、河原委員、よろしゅうございますか、今の御説明で。

○河原委員 1点だけ。ということで、まだスタートし出したということですが、おっしゃったように、今後の介護人材養成の体系についてということにも本当に密接に関係がございますし、私は、見ていますと、施設から在宅へ、在宅から施設へ、あるいは同じ介護の中でも、A会からB会社に転職するとかいろいろなケースがございますけれども、それぞれ培ってきたものとか、持っている知識とか、持っている資格だとかいうものが違うところにいってしまったら、また違う評価をされるということが往々にしてございますので、公的にそういったものを認定されるような仕組みがあればいいなとは思っていたのですね。ただ、今ここで検討することと段位制というのがうまく絡み合っていないと、またややこしくなってしまったということにならなければいいなと思います。

いずれにしても、これは内閣府というところで議論されるということですね。密接に関係もありますので、できる限りいいものだけをきちっとやってもらって、複雑怪奇にならないように望みたいなと思います。

○駒村委員長 河原委員御指摘のとおりだと思いますので、ちょっとここから先の動きは情報を共有しながら、調整しながらと。これは事務局にもよろしくお願ひしたいと思います。ほかの委員。田中委員。

○田中委員 介護福祉士をより専門的に考えていく資格というか、ステータスを設定するということについて、賛成であります。介養協としても随分とこのことについては懸案の事項でございました。私どもは、高校を卒業して入学してくる非常に若い人たちが多うございます。そういうことで、将来このような目標ができるということは、介護福祉士を志す人にとって一つの希望になるということで、大変ありがたいことだと思っております。

それから2点目は、これは現場の方の方がよく御存じだと思いますが、この資格を持った人が特に何をするのか、仮に資格となったら何をするのかといったときに、特に中堅の職員がなかなか育たないということを現場の方から我々聞いておりました、そういう中堅を育てるという意味で、これを是非、職能資格というものとリンクさせてお考えいただいたらどうかと思っております。この資格と職場でこれをどのように生かしていくのか。職場では、なかなか役職というものは少ないものですから、管理的な仕事ができるのですよという意味で、こういった職能資格がそれにリンクすることが大事ではないかということでもあります。それは賛成ということでもあります。

それから最後に、これは専門性ということが議論されるわけですが、多様な生活障害を持つ利用者に幅広く対応できると。異論ないわけですが、昨年実施されました新しいカリキュラムは、介護福祉士の専門性というのは、介護課程の中で生活支援技術を使って介護するという、つまり、より活動と参加というものをどういうものを増やしていくかという、ここに尽きるわけですが、それを突き詰めていきますと、特定のものというのは当然あるわけですね。したがって、是非とも専門性ということにつきましては少し議論を今後継続してやっていただきたいと思っております。

○駒村委員長 ありがとうございます。ほかの御意見、いかがでしょう。因委員。

○因委員 最初は質問なのですが、資料3の1ページで、三角になったのがありますね。【求められる介護福祉士像】の横ですが、そこにヘルパー2級から介護福祉士、そして「より高い知識・技術を持つ介護福祉士」となっているのですが、その介護福祉士の横に「実務3年程度」とありますが、この「程度」には何か意味があるのでしょうか。実務3年以上でないのかなというのが質問の1つで、あと意見を続けて言ってもよろしいでしょうか。

○駒村委員長 どうぞ先にお答えを。

○泉福祉人材確保対策室長 実務3年以上という認識で「程度」と書かせていただいております。

○因委員 わかりました。それでは、次が、資料4の1ページのところを、今、議論していると思っておりますが、「介護福祉士と比較した、『より高い知識・技術』をどのように考えるか」ということですが、その2つ目のところに、「特定分野に特化した形での高度化・専門化を追求していくのではなく」と。ここは大きく議論するべきところかなと思っております。

私は、介護というのは分野が広過ぎると思っております。例えば医師という国家資格があって、外科や内科やいろいろ専門が分かれているように、介護も分野別に分かれるべきではないかと思っております。児童から高齢者、在宅から施設、さまざまありますが、私、ホームヘルパーは20年しましたが、個別対応するのですね、ヘルパーの場合は利用者宅に行き1対1で介護しますが、私の能力でもって、例えば重症心身障害児施設に行っても、私は通用しないような気がするのです。ですから、それぞれより高い専門性を深めていこうとすれば、利用者にあった専門性が必要ではないかなと思っております。まずそこまで。

○駒村委員長 これは非常に重要な論点でありまして、特定分野の深さをやるのか、それとも広さで考えるのかというのは話の分かれ目ですので、この辺についても、まだ何度か議論の機会がありますので、議論を深めていただきたいと思っております。これは因委員の御指摘のとおりだと思っ

ております。続けてございますでしょうか。まずとおっしゃったのは、意見としてはこれと。

○因委員 はい。

○駒村委員長 これに関する議論でも結構ですし、とりあえず今日は初回でございますので。先ほど光山委員代理、手を挙げられていましたが。

○光山委員代理 全老健、平川常務理事の代理で来ました光山でございます。

今回の「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」ということで代理を仰せつかったわけですが、過去の議事録を読み解く中で、今回の介護人材養成体系のイメージの中で、就業以前のキャリア教育について触れられてないということにちょっと気がつきまして、その辺り、どのように考えていらっしゃるのかということのをまずお聞きしたいなと思っております。

実は、議事録を読み解く中で藤井委員のキャリアアンカーのくだりを見まして、介護職にはキャリアアンカーを持ってない方が非常に多いと。そういった中で、早期のキャリア教育がそういったキャリアアンカーを持ついい機会ではないかなと私も考えております。実は、私が所属しております和歌山県の老人保健施設協会と共同研究でやっております、老人保健健康増進等事業、いわゆる老健事業をちょうだいいたしまして、和歌山県のすべての高校2年生に対してアンケート調査を準備しております。簡単に言えば、高校2年生、いわゆる高校在学中に介護職に対しての就業意向について今回アンケートをとって、業界団体としてどのように教育に携わっていけるかということは今考えております。

そういった中で、いろいろヒアリング等を進めていく中で、そういったキャリア教育をする立場である指導教員等の介護に対する知識のなさに非常に残念に思っている次第です。できましたら、管轄としましては文科省との兼ね合いもございますでしょうけれども、そういう省を超えた考え方で何か我々職能団体がかかわっていけないかなと考えております。皆さんの御意見をお伺いしたいと思います。

○駒村委員長 藤井委員、これについては御意見はいかがでしょうか。

就業以前のそもそも、もっと入り口のことについても、両省庁、協力してやってもらいたいという御意見、これについては、一度、最初のときの段階でこういう議論も藤井委員からあったわけでございますので、今日はどちらかという上の方の話になってきてしまっておりますけれども、さっきの因委員の話もございます。

では、藤井委員、お願いいたします。

○藤井委員 この資料4の①「より高い知識・技術」についてどう考えるかという点で意見を述べたいのですが、スペシフィックな分野で考えていくのか、それともジェネラルな、ジェネリックな部分で考えるのかということで分けられると資料に書かれているのだと思います。これはこのとおりだと思います。で、どちらかを選択しなければいけないだろうということもそのとおりだと思います。

そのときに幾つか考えなければいけないのは、我々、ここに集まっておりますのは、介護の質をよくしたい、そのために、介護職員の介護福祉士を中心とした資格体系をつくっていききたいということでありまして、その中で、やはり現状がどうなのか、今後どうしていくのかという現実論に立