

それによって不足は発生しないと見込まれるのかどうかというのが、変わってきそうな感じがしたので、そのこともちょっと教えていただければと思います。

(矢崎課長) 前回、資料のお求めがございましたので、今後の高齢化、要介護者の増大等もあって、ニーズの方がどのくらいふえるのか、その一方でそのふえ方に応じて供給の方がどうなのかというのをお示ししました。前回も御説明したと思いますが、ニーズ予測の方は私どもと老健局でやりまして、供給の方は職業安定局の方のものの見方ということであります。

これももちろんあくまでマクロの、しかも長期のトレンドからどう見るかということだというふうに認識しておりますけれども、直近の実際に介護の労働市場の方に参入しておられる方の実態の様相から見ても、それから生産年齢人口の減少というのがありますけれども、一方でこれも職業安定局サイドの見方でございますけれども、介護だけに限らずマクロで見ても、若年層のニート対策、女性の労働力、それから高齢者の活用等で、当面の間労働力がショートするというのはないという全体状況の中で、対応していけるのではないかという見方です。

ただその一方で、これも前回御紹介いたしましたけれども、離職をなるべくとどめる、それから潜在的な資格を持っている方の復帰を求める、そういった政策的なことも当然やっていかなければいけないということで、職業安定局サイドでも、前回御紹介いたしましたが、雇用管理計画の改定もやりまして、予算措置も含めて、でき得る対策はとっていかうということなんです。

もちろん私ども社会局サイドとしても、今後の検討でございますが、人材確保指針といったものをどのように見直していくのか、それから実際潜在的な資格を持っておられる方、これも介護福祉士会の調査では、再び復帰したいという希望を持っていらっしゃる方が多ございます。そういうのを実際の現実的な労働力としてどういうふうに参加させていく方途を考えるか。そういった政策課題が、もちろん私どもとしてもあるだろうと思っております。この御議論を踏まえて、できる対策を考えていきたいというふうに思っております。

(田中委員) まず先ほどプレゼンテーションの中にありました白井先生のお話の中で、養成校側の実習先確保が困難だとおっしゃいました。またその質に関して要望していくためには弱い立場にならざるを得ないという、養成校側の悲観的な現状についてお話をされたわけです。この中には問題になる点が幾つかあると思います。まず第1点ですが、実習を受け入れる施設側の問題があると思っております。1つには今の実習指導者の要件が、資料16ページにありますように、例えば介護福祉士の実務経験を持って5年、もしくはそういった介護福祉士養成実習施設実習指導者特別研修課程を修了してかつ介護福祉士であること、いずれかという要件を求めているわけですがけれども、そういった意味において、実習指導者の方々の質の担保に関しては、現状においては個人の努力なのか。もしくはそういった実習を受け入れる施設そのもののOJTを含めたそういった教育ができていないのかどうかによって左右されているという現状があるかと思っております。

このあたりをきちんと改革していかなければ、やはり実習指導者のなり手がいない、あるいは現状においては、きちんと実習することの重要性ということについて、十数年たってもなかなか定着していないゆえんなのかなと思っております。

それからもう1つ、これまでの中で出てこなかった話なのですが、実際養成校における

教員の方においても、かなり定着率が悪いという実態もあるわけです。そのあたり、白井先生のように、長きにわたって介護福祉士の養成と教育に情熱を持たれた先生も多くいらっしゃるのですが、一方ではそういった教育そのものに対して、ある意味では現場と同じように定着していかないという実態もあるというふうに聞いております。

こういった実態についても調査をしていただいて、なおかつ定着できない理由がどこにあるのかということも知っていただきたいと思っています。

ちなみに私どもの関係する皆さんは、現在の教育課程においてはゆとりがないとおっしゃいます。教員でございますから、学生を育てるといのは当然なのですが、一方ではさまざまな業務と申しますか、教育以外の仕事はかなり過重にあるというふうにも聞いております。

そういった実態を十分踏まえた上で、先ほど白井先生もおっしゃったように、本当に介護福祉士を目指す学生の皆様が、その背中を見て目標となるような存在、それは教員もそうですし、それから実習指導に当たられる介護福祉士もそうなのですが、夢を持って働いていただくために、そういった背中を見せられる、堂々と背中を見せて、そして目指すべき存在になれるような、そういった仕組みをつくっていかない限りは、せっかくシステムだけをつくっても、ざるのようにどんどんこぼれ落ちてしまうというのが、残念な現状ではないかというふうに思っております。

(京極座長) これは、介養協でもお調べになっているかもしれないけれども、要望ということで承っておくということで。ほかにまだ話していない方。

(綿委員) これも多分田中委員と同じような意見なのかもしれません。まず1つは、先ほど白井先生の方からも出たのですが、実は僕も養成校の中でやっている1人の人間として思うのが、まず実習先のことを考えると、実習先にいろんな実習があるわけです。社会福祉士もあれば、介護等体験もあれば、施設介護もあればということで、実習先自体がその区分ができていないのかということ、たまに感じるがあります。

社会福祉士の実習を同時に送り出すという立場でいくと、これは介護実習ではないかと思って帰ってくる学生もいるわけです。ですからいろんな国家資格がある中での実習の体系をしっかりと、実習先の方に指摘をしていく。それを統一していくことであるとか。

先ほど白井先生の方からも出ました、実習費の関係、これはものすごい差があるというのが現状なのかなとすごく感じます。これは介養協とかで統一している地区があったりとか、ばらばらになっている地区があったりとかしている関係もあって、どうしても値段的な格差の問題。これも教育上の中ではある程度均一化していく方向で何か指針を出した方がいいのかなということも感じました。

そして最後に1点なのですが、先ほどから教員要件の質ということ考えたときに、これまでの教員要件の質としての、例えば介護の根拠、エビデンスを、しっかりと教育内容を伝えなければいけない。実は僕も介護教員講習会というのを、介護教員ですから、行くわけです。そうするとすごく感じることは、今回あえていろんな会場に、わざと行ったときに、同じようなカリキュラムなのかなと思いきや、教える先生によってそれぞれ差が出ているということがあると思います。

ですから介護学というものの、先生たちへの教育も統一していかなければいけないのかなということを感じます。例えばその1つの要件として僕がいつも思うのですが、介護概

論という科目が1つのメイン科目としてあります。そんな科目が例えば要件の中に5年以上の実務があると。実務だけで果たしていいのだろうか。いわゆる実習、技術、演習系のものは、確かに現場の中の技術がとても大切ですが、やはり介護概論というものが、今後介護学であるとか、介護原論であるとか、そういう方にしっかりとした発展形を考えるならば、その要件をしっかりとした形の要件、例えば社会福祉概論を教えるのと同じような要件にしていく。そういう議論の確立というのも今後検討していかなければいけない1つの案件ではないかというふうに思います。以上です。

(井部委員) 2つ感想なんですけれども、1つは単位認定が、今は何もされていないということで、先ほどの荻野さんのような異業種で学んできた人たちが、また同じような、同じかどうかわからないんですけれども、全くこれまで学習してきたことが認定されないというのは、もっとそこは認めてもいいのではないかという気がいたします。ほかの大学などを卒業して、介護に入ってくる人たちは、決して少なくないと思います。そして単位認定を認めていくという方向で、もっとほかのことに時間を費やすことができるというのではないかと思ったことが1点です。

それから介護実習が、先ほどの資料だと戦力になっていて問題だという指摘がありましたけれども、それは比重によると思いますけれども、多少学生たちが出て行って、助かったわと言われるのは、教育効果は大きいものがあるのではないかと私は思っております。邪魔よ、どいてみたいに、邪魔扱いされるよりも、来てもらって助かったわと言われた方が学生の自尊心はとても上がります。決してマイナスだけではないんじゃないかと思えます。何も教えられなくて、ただ労働力だけというのは問題でしょうけれども、多少現場の人たちから認められる仕事ぶりだということが、あってもいいのではないかと私は思いました。感想です。

(京極座長) ほかにどうでしょうか。梶田委員。

(梶田委員) 養成施設の教員の問題なんですけれども、特に専任教員の方、例えば介護の現場5年経験の介護福祉士の方がなると。現在経験5年で教員になって、それから経験を積んでいくと、確かに教える技術は高くなっていくけれども、現場の方を離れてからだんだん時間がたってくる。年数がたつと、現場が動いている部分が、見えなくなってくる。特に今はユニット型にだんだん変わっていています。ユニット型の概念はわかっているけれども、実体験のない方が、ユニット型についてのいろんな講義をしていく。ですから教員が実習施設なりの実習を踏んでいただきたいというのが、現場の方の考え方なんです。

というのは、現場の専任の者が教えることと、教員の方が来て教えることのずれが、少し生じてくる場合が起きてくる。そこらのすり合わせを、実際に現場に入っていて、今の流れはこうなっているというのを実体験の上でして行ってほしいと。理論的な部分だけでなく、現場実習というのは、いろんな部分がやはり今変わってきています。そこで少しをお願いをしたいなと思っております。

(京極座長) さっき和田委員の方から出ましたけれども、現場と養成校の関係で、もといた大学もそうですけれども、いろんな関係、専門学校で、非常によくやっているところは、年に1回介護教育セミナーみたいなものを作って、両方が一緒に出張って一緒に検討したりなんかしているんです。これは介養協の中でも例がたくさんあると思うんです。

その事例を幾つか次回でも、こういう大学の例、四大の場合、短大の場合、専門学校の場合、いろんなこと、こんなことをやっているようなカリキュラム等があれば紹介していただければと思います。結構やっていると思うんです。

ただそういうことに全然チャンスがない専門学校も、もしかしたらあるので、その格差は大きいような気がいたします。梶田委員がおっしゃったようなことも含めて両方考えていくべきではないかと。

(阿部委員) 私も感想めいたことになるのですが。私の専門というのは労働経済学なので、皆さんの専門とはかなり違います。介護のこともあまり知りませんが、いろいろ聞いていくと、労働経済学では仕事ということを見るときに、特にスキルの養成ということを見るときには、どの仕事をするにしても必要なスキルと、専門的な仕事に就くために必要なスキルというふうに大きく分けます。

介護福祉士といった場合には、多分介護福祉士に必要なスキルというのは、1つではないかもしれませんが、どの会社であっても、あるいはどの施設であっても、ほとんど似たようなスキルが必要とされていて、それがゆえに学校教育ですべてを賄ってしまうと。理論的には一般教育訓練で終わってしまうというのが、この介護福祉士の養成に当たっての、皆さんが常識とお考えてなっていることかと思えます。

ただいま梶田先生がおっしゃったように、どうも実はリカレント教育みたいなものが非常に重要であるということを考えていくと、教育機関を終わった後に、どれだけスキルアップをしていくかということが必要ではないかと思えます。

なので何を言いたいかといいますと、教育機関のことを今ものすごく話し合っていますが、どこまでが教育機関でやるべきであって、その後どこまでを企業の中でやるべきスキル教育なのかということをはっきり分けた方が。何か今の話でいくと、何でもかんでも教育機関で全部やりましょうという話のような気がしてならないんです。

前回私はお休みをしましたが、前回の資料で見ますと、賃金のスロープが介護福祉士さんは全然伸びていない。ほかの看護師とか一般男性とかというところ必ず伸びているわけですが。なぜ伸びているかというところ、実は企業内教育とか、リカレント教育というのが頻りにやられている結果かなと思います。それが足りないのではないかというような認識をちょっと今持っています。実際本当にそうなのかどうかは、これからいろいろ調べていただきたいと思うのですが。

ここで今すべてを盛り込もうとするかどうか、ちょっと私自身わかっていないのですが、かなり盛り込もう、盛り込もうとしているのではないかと。それはあきらめた方がいいというところも1つなのでないかというふうにと思えます。

(堀田委員) 私も感想で2点です。1点は実習についてです。先ほど事前の契約の話が出ましたが、今のところ実習施設の要件、指導者の要件、あるいは養成校側の教員の要件といった単体の要件は決まっていますが、養成校から見て受け入れ側の施設に問題があったり、受け入れ側の施設から見て、来る学生に対する不満がたまったりということの理由の大きな1つとして、養成校と実習施設、それから行く学生という3者の中での実習目標と実習内容と実習方法についての合意が、あまり得られていないことがあげられるのではないかと思っています。

それぞれの要件を定めるということももちろん今なされていて大事だと思うんですけれ

ども、事前に3者の意思疎通をきっちりと図っていくことについて、何らかこれから考えていかないといけないのではないかと思います。

それから今の阿部委員の御指摘とも関連してくるのですが、これまでの会議でも何度か申し上げていますが、介護福祉士の資格をどのレベルで考えて、その後企業内での育成という話がありましたが、企業だけではなくて、業界全体、職能団体などさまざまなところで継続教育で補うべきところについての仕分けは、はっきりと議論する場を設けた方がいいのではないかとこのように思いました。以上です。

(京極座長) ほかにどうでしょうか。

(対馬委員) 人材難の件ですが、当社が加盟しています全国介護事業者協議会で、昨年12月に私どもの会員500社に対して、ヘルパー不足がどんな状態にあるかという調査を行いました。結果としては関東圏は圧倒的にヘルパーの確保が深刻であり、かたや地方については、募集費は増えてはいるが、何とか確保できるという結果でありました。したがって関東圏の事業者については、極めてヘルパーの確保が大変だという中で、従来以上に募集広告費もかけて、かつ賃金も上げざるを得ないという状況にあります。

そこで当社は、介護の担い手のヘルパーを確保するために、数多くの介護福祉士の養成校からの実習を積極的に受け入れています。学生を受け入れる際に、こういった実習内容を御希望ですかとお聞きすると介護福祉士の養成施設の先生方から明確な返答が返ってきません。

依頼に来られる介護福祉士の養成施設の教員に聞いてみますと、施設での介護福祉経験はある者も在宅介護の経験された教員が1人もなく在宅介護の現場の事がよく分からないというのが実態でないでしょうか。

したがって今堀田さんから話もありましたが、実習をする際の目的が共有できていないということです。最終的には的外れの実習になっているのでしょうから結果的には、私どもの会社の現場で経験してくれた学生は、大方が高齢者施設に就職をするということになっています。当社の現場の人たちが一生懸命汗をかいて、学生を受け入れているのですが、気がついてみると卒業生は、在宅ではなく、施設に就職しているというのが現状だろうと思っています。やはり在宅で実習をするのであれば、こういった内容の実習が望ましいのか、ここはきちんと議論をするべきではないかと思っております。

(中島委員) 感想だけなんですけれど、最近ちょっとびっくりしたのが卒業生で、高校福祉科の先生になったのがいるんですけども、社会福祉士しか持っていないんですけども、介護概論とかを教えています。生徒が、先生、国家資格を持っているんでしょうねと言ったら、もちろん持っている。生徒が聞いているのは介護福祉士で、本人が持っているのは社会福祉士で、中島先生、うそはついていませんよねということで、うそはついていない、そんな感じです。

介護概論とかを教える教員は、やはり介護福祉士で、なおかつ実務経験があるとなおいいなというふうに、そういうふうにごまかして付け焼き刃で、毎日頑張って教科書を読んで、それをそのまま生徒に教えているという。僕にも経験があるのであまり言えませんが、ちょっと最近びっくりしました。

それから訪問系の実習ですけれども、やはり在宅重視とはいえ、施設であつてこそ、勉強できる場所もあります。それから実習の巡回で言えば、行ってもいないというか、び

たり合わないといませんし。

それから施設のよさとしては、学生がこういうところで困っているんですといったときに、ちょっとフロアにお邪魔をさせてもらって、こういう人にはこんなふうにといいというふうに、僕の方から教えられる。でも在宅の場合はそれは無理だということです。やはり施設の実習は施設の実習としてのよさがあるし、訪問ももちろん体験として知らなければいけない。そんなふうに思いました。

(京極座長) ここには直接関係ありませんけれども、労働省と厚生省が一緒になったの、大分就労支援とかそういうものについては、緊密にやれるようになったと思います。ちなみに社会福祉法の中には、福祉人材センターというのがあるんですけども、実際にはどの程度機能しているのが、ちょっとわかりませんが、もと全国社会福祉協議会事務局長だった和田さんなんか、御関係であると思うのですが。いろいろそういう関係で、もうちょっと活性化しなくちゃいけないところがあって。ハローワークはハローワークで役割を持っていますけれども、どちらかというと福祉系というよりは一般就労の関係の、かつてはブルーカラーとかそういう人の、事務とかのあつせんは非常に慣れていますが、逆に管理職は弱いとか。あるいは特に福祉関係は、ノウハウがないとかいろいろあることであつて。

これからのことなんですけれども、連携しながらいろいろやっていくような、そういう、介護福祉士そのものの養成には直接関係はないんですけども、養成した後どうしていくかということ。せっかく養成したんですから、その人たちを就職させなくてはいけないんですけども、その辺の緊密な連携みたいなものも1つの課題ではないかなというふうに感じています。ほかに意見がないようでしたら、終わりたいと思いますが。

(廣江委員) 1つは先ほどから出ていますけれども、障害も含めて、在宅が非常に重要になってきていますので、必ず実習に含めるような形をとらないといけない。時間的な割合は別としても、入れなければいけないというふうに1点思いました。

それからもう1つは、先ほどの荻野さんのお話にもありましたように、看護の初歩的な知識とか、ターミナルケアについてのいろんな問題を現場で学ばなければならなかったということがあるので、私は対馬委員さんの経営されている養成校では、3年制のコースをおやりになっている。3年制をやるんなら、准看と一緒に取れるようなコースをとっていただければ、我々受ける側としては、准看と介護福祉士の資格を取って卒業してくれれば、荻野さんのお話にもありましたような、相互補完ができると思っています。

准看の学校というのはそんなに難しくなく設立できるのではないかと考えているんですけども、一緒に養成するようなことはできないのでしょうか。対馬委員のご意見はいかがですか。

(対馬委員) 私どもは介護福祉士の学校をや、かつ正看の4年制の学校をやっています。カリキュラムが全く違います。同じ学科があつても単位の取得の時間も違いますし、介護福祉士と准看護師抱き合わせのカリキュラムをつくるというのは、難しいと考へます。

かつ流れとしては看護師という流れになってございます。私ども学校法人としては准看をこれから育成するというにはならないと考へます。

(京極座長) 看護師が社会福祉士を取るといふようなことはあるけど。看護師との関係はなかなかないようですね。介護福祉士の方は全国的には、看護師の方に行っちゃうん

じゃないかな。

(井部委員) やはり私もただいまの委員の発言に賛成です。医学的知識で困っているというんでしたら、やはり看護師の教育カリキュラムをとっていただく。要するに看護師の免許を取っていただくことの方が必要だと思います。中途半端に准看護師をふやすといったようなことは、流れからしますと、積極的に考えるべきではないのではないかと思います。

(高橋委員) 田中先生が隣にいるので申し上げにくいのですが、養成校の先生方におかれては、定着率がよくないとの印象を受けましたが、少なくとも本校の場合は高校・専門学校共に、採用になれば定年までは原則として勤務いたしております。

次に問題点として、養成校で家政学概論とかの担当者として大学の先生を云々とかということで、弘前大学の先生に依頼し、断られました。それで本校の高校での調理科の教員でベテランの先生が多くいるのですが、しかし現実的には、その科目は担当出来ないとの事実があります。

次回でも、さらにその次の回でも、わかりやすく教えてもらえればありがたいと思っています。以上でございます。

(京極座長) 介護養成施設の教員の定着率の御議論があったんですけども、データに基づかないといけないので、かなり定着しているところもあれば、大学に移ったり短大に移ったり、人事の異動は必ずしも条件が悪いから辞めたということではない例もあります。

何となく今の議論だと、非常に条件が悪いから、みんな辞めちゃったというふうを受け止められるといけませんので、介護労働力とはちょっと意味が違います。そこは介養協で、調査、データがあれば次回でもいただきたいと思います。

それでは時間が来ましたので、そろそろ、この辺で終わりたいと思います。次回以降の開催日程につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

(後藤補佐) 次回第7回の検討会を開催につきましては、6月の12日月曜日の16時から開催いたしますので、よろしくお願いいたします。また第8回検討会の開催につきましては、7月3日。月曜日の16時から開催いたします。会場につきましては、第7回、第8回ともに、今現在調整中でございます。調整でき次第御連絡をいたしますので、よろしくお願いいたします。

また予備的に7月26日水曜日でございますが、この日も開催を予定しております。よろしくお願いいたします。

それではこれで第6回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を閉会いたします。座長並びに各委員におかれましては、長時間にわたる御議論ありがとうございました。

(終了)