

性をより強く求めているのだということです。ほんのささやかなCS調査でございますけれども、1つとして御紹介させていただきました。

今回、私はこれほど広く研修が行われていることを確認し、半ば感動して聞いておりました。3Kというのは、いい方の3Kに変えなくては、と思います。高給というのが入れば一番いいんですけれども、これは当分無理そうです。また、高給だけを求めて介護の世界に入ってきてもらっても困ると思っております。事業者の方々も、適正な利益を得てほしいけれども、ここでもうけようとは思っていただきたくない。事業者は高い倫理を持っていたかなければと思うんです。役に立つ、貢献できる、これは目に見えます。それから、これだけ研修があって、向上できる、これはすばらしいことです。みんな勉強好きです。「貢献」「向上」、そして、小さな事業所で働く、特にヘルパーさんたちにとっては、ここが出会いと「交流」の場になっています。貢献、交流、向上というのを、どうぞこれからの介護職のいい方の3Kとしてお広めいただきたいと思っております。

最後にもう一つ、私は、ここは介護福祉士の在り方に絞って、余り話を広げてはどうかとは思いますが、せつかく事務方から視野の広い御説明をちょうだいいたしましたので、ついでに私も広げて最後に言わせていただきます。

介護の世界が何で専門性が認められにくいのか。ある程度は歴史が浅いからしょうがないんでありまして、医療の世界が発達し、そこへ看護師、看護の仕事が出てきて、そして専門性の中味が国際的に標準化されているわけです。介護の国際的標準化というのはこれから始まるころだと思います。しかし、その中でだれが先進国かといったら、医療や、ほかの世界は別の先進国があったとしても、日本は現状でも、これからも、介護に関しては世界一のトップランナーであるべきであるし、現にそうでございます。こういう議論が始まったのを機会に、ここの席でやれというのではありませんが、是非、介護の国際標準化、国際基準づくりをすすめていただきたい。ある大学におきましては、既に介護の国際標準化の研究に着手し、発表できるところまでできているところもあると聞いております。厚労省もどうぞ縦割りを超えて、一緒になってというか、むしろリーダーシップを持って、日本国政府としてWHOに国際介護基準のひな型を提出できるぐらいに頑張ってくださいと思います。

以上でございます。

○駒村委員長 ありがとうございます。

何かすごい壮大なお話でした。樋口先生から紹介された2006年のCS調査については、次回、もし可能であれば配っていただくということでお願いいたします。

○樋口委員 冊子をお持ちいたします。

○駒村委員長 是枝先生、お願いします。

○是枝委員 非常にささやかなお願いなのですが、4年制大学での介護福祉士養成についてなんですが、今、介護教員になるというのは非常に時間がかかるもので、それは当然なんですが、まずは厚労省からは介護福祉士の資格を取ること、それから、現場経験が5年

あること、そして、文科省からは、大学院の修了があり、研究業績があつて、介護教員の講習会を受けるとなっているのです。介護教員の講習会は300時間なのですが、4年制大学ではいろいろ教育をしているので、この教員講習会の一部でいいのですけれども、そのところを免除していただく、そのことがあることでこれからの介護福祉士の教育研究を担う次世代の人材養成につながるような、巡回した教育がなされると、少しはいいのではないかと同時に、介護教員の講習会、あるいは介護教員の要件の見直し、教える側の質というものもここで再度考えていただきたいなということを提案したいと思います。

以上です。

○駒村委員長 藤井先生、お願いします。

○藤井委員 最初の方で事務局から発表していただいたデータは、大変興味深いデータなんですけれども、会議中まだどなたも触れられていないので、私の見解だけを述べさせていただきます。研修なり何なりを組むというときに、品質管理の世界で、当たり前品質とか魅力品質という視点が必要と思います。それぞれ、「身近である」「安い」といった「不十分だと不安になる・十分でも満足を高めない」要因と、「受講したメリットがある」「内容がすばらしい」とかいった「十分でない満足を高めない・不十分でも必ずしも不満にはつながらない」要因のことです。そもそもがこのアンケート調査は、後半で事務局から御紹介いただいた介護福祉士の資格の見直し範囲、やれる業務の見直しという話も告げないまま質問しています。したがって、私は大分後ろ向きな回答が出るのかなと思っていたのですけれども、それが全く予想外な結果でございました。

資料1-2の職員調査で、まず、11ページの質問15というところがございます。先ほど樋口先生から、介護職員は非常に熱心だとか、そういう話がありましたが、私はマネジメントの立場から幾つかの調査をやりまして、真面目な人もいるけれども、そうでない人も多い。一般の職業とそんなに変わらないという感触を持っておりましたが、質問15を一般の仕事を持っておられる方にやったら、こんなに外部研修受講可能日数は出さないと。と申しますのは、この質問自身が、この回答には書いていないのですけれども、調査票には、あなたの休日や年次休暇、研修制度の活用により年間どのぐらいのぐらゐと書いておりますので、要は自分の休日、休暇を犠牲にしてでもという日数でございまして、これは随分高い。5日以上を合計しますと4割いらっしゃいます。年間5日以上研修を受けたいという方が4割いるというのは、やはり熱心な職場ではないかと見直した。

それから、12ページにまいりますと、私はこの項目があつたときに、スクーリングの期間を短くするというのが一番多いだろうと思ったのですが、何と一番少ない。身近な地域でできるというアクセスの問題、6番もアクセスの問題だろうと思います。行く費用の話もアクセスの問題でございまして、アクセスをよくしていただければいいということで、期間の問題ではないとおっしゃっておられると読むのが素直だろうと思います。

ただ、お金の面に関しては、11ページに戻りますと、1万円未満という方が多いわけですから、この面をどうするかということはあるのだろうと思いますが、そもそも

日本の社会、日本的雇用では、研修、人を育てるといものが社内、会社がお金を負担してやってきた。欧米社会では、会社の外で、自分が負担して教育、研修をやってきた。このスタイルの違いがなぜ発生してきたのか。いろいろありますけれども、OJTとか、身近なところの方が教えやすいとか、そもそも日本では外の教育機関、訓練機関が整っていないとか、会社特殊技能的なことをやっているのではないかとかという問題もあります。

やらせたい内容について、事業所調査のフページ辺りを見ますと、待遇というのは多分、会社独自のものを、特殊技能的なものをやるんだと思いますし、マネジメントもそうだと思うのですが、認知症ケアであるとか、感染症予防は、会社の中だけでやる必要は余りないと思われます。恐らく外でやってもいい研修が、まだまだ身近なところで受けるところがないのでしょう。私もこれだけさまざまな研修がやられているというのは素晴らしいことだと思うのですが、やはりまだ全体がうまくオーガナイズされていない。山田委員からお話ありましたけれども、私も先ほどからお話があるファーストステップ研修を幾つか見学させていただいたのですが、講師同士が違うことを話しておられるケースもままあります。樋口先生の標準という話がありましたけれども、教える側のコンテンツとか、教える側の問題をもうちょっときっちりやって、魅力品質を増すことの方が問われているのだと思います。

今回の調査は、結果的に「当たり前品質」を中心にきいているものになっています。それでも、身近なところで、会社に迷惑をかけない形、費用負担がクリアできる形で受けられれば、かなり抵抗が低いという結果になっている。そうであれば、「魅力品質」のことまで考えれば、ここで議論しているように600時間は決して長くはないのではないかということではほぼ一致していると思うのですが、これに関しては、今回のアンケートでもかなり同意を得られているのではないかと思います。

以上です。

○駒村委員長 ほかの委員、いかがでしょうか。

河原委員。

○河原委員 私だけかもしれませんが、この検討会の方向がどのようになっていくのかというのがよくわからないのです。一番大きな課題は、600時間をどうしていくのかということなのですが、こういうアンケートも取られて、いろんな御意見も聞いて、いつぐらいをめどに、それに対してのある決着をつけられようとしているのか、その辺がよくわかっていなくて、議論の参加の仕方にも影響しますので、もう一回、スケジュール的なことを教えていただきたい。

1回目のときも言いましたけれども、介護の人材の質だとか、サービスの質を上げていくということは、悪いから上げていくということだと思うのですが、私はこういう言葉を聞くときに、うちの組合員の人たちの顔を想像するのですが、どのように質が悪いのか、どういう意見があったのか、どんな苦情がいっぱいあるのか、だから伸ばしていかなければいけないのかということをもっと知りたい。それから、介護の人材となっ

てくると、これも怖い言葉で、人材、まさか括弧して人間性ではないでしょうねと言いたいのです。そこまで突っ込まれるのであれば、人材の質を上げなければいけないという、悪いものはどのようなものがあつたのか、どのような意見があつたのかを聞いてみたいと思います。恐らく質ということ言えば、簡単に言ってしまうと、知識、あるいは技術ということを目指すのであれば、これから認知症の利用者の方、あるいは重度化の方、それから、医療的なケアのことも増えていくので、そういう知識を上げていかなければいけないということを目指して人材の質の向上ということだったら理解しますけれども、どうもそういうふうには取れない部分があつたので、もしそういうことがあつたら教えていただきたい。

それから、今も大切なポイントは、質も上げなければいけない、量も増やさなければいけない、同時進行ができるのかどうかという議論だと思います。600時間を質の向上のためにしなければいけない、それはわからないでもないのですけれども、600時間にハードルを高くしたら、自動的に介護福祉士が少なくなっていくかもしれないということも見えていたはずだと思います。600時間をしなければいけないとなつたときに、どういう議論があつたのか。ひょっとしたら量の問題が出てくるよといつても、それに対してはこう思うだとか、そのような意見がもし過去にあつたとするならば、是非聞かせていただくと、次の議論にも参加しやすいかなと思います。

いずれにしても私は、シンプル、シンプルとよく言いますが、私もシンプル・イズ・ベストと樋口先生がおっしゃつたのはそのとおりだと思うのですけれども、いろんな資格はあるんですけれども、施設も含めて、何も資格を持っていない人がこの世界に入るといふのはどうかと思います。すべからず、在宅も、施設の方も、初級程度のものは持つ最初の入口は必要だと思っております。とするならば、3段階ぐらいにして、トップが専門介護福祉士、その次が介護福祉士、それから、例えば、介護士だとか、そのぐらいの3つにして、それぞれの求められる役割は何なのか、トップのものは医療的ケアというもっとレベルの高いものとするならば、そこを中心のものもしなければいけませんし、それぞれ求められる役割は一体何があるのかということを整理整頓して、そこから当然カリキュラムもつくられると思うのですけれども、そういったものはまだ見えない。労働組合ですので、最終的には、その3段階の大きな資格の区分があるとするならば、望ましい処遇といふのは一体いかなるものなのかということ、是非議論の中に入れてほしいと思います。

済みません、ランダムでございましたけれども、以上です。

○駒村委員長 スケジュールについては、最後に事務局から御説明があると思います。

質の問題というのは最初からあつた問題でございますので、なかなか難しい問題かなと思います。

今日は、今までよくデータがわからなかつた研修の状況についての事実確認が行われて、非常に面白いことがわかってきた。見ますと、施設側の評価と職員側の評価にギャップがあるところもある。施設側は、例えば、資料1-1の17ページを見ると、ある程度できて

いるのではないかと見ているわけですが、職員側は、資料 1-2 の 14 ページにあるように、できていない、自信がない。当初の議論になったときに、研修というのとは一体どういう状況にあったのかというのを、現状把握をきちんとやりましょうということを今日行われたと思います。この背景に何があるか、次回の議論などで進めていただき、更に、今、先生がお話した問題と絡めていただきたいと思います。

今日はもう時間も来ておりますので、これ以上できないかもしれませんので、事務局から、今、先生があつたスケジュール感について、お話をいただきたいと思います。よろしくをお願いします。

○泉福祉人材確保対策室長 この検討会でございますが、当初、立ち上げのときに 2 段階で検討をお願いしたいと申し上げておりました。1 つ目は、今後の介護人材の基本的な方向性ですとか、話題に乗せていただきました 600 時間課程について、全体的な方向性について、7 月を目途に中間的な意見とりまとめをお願いしたい。更に、専門介護福祉士などのキャリアアップの仕組みについて、その後、年内を目途に意見とりまとめをお願いしたいということで議論いただきました。そのつもりではあり、今後、座長とも相談させていただきたいと思いますが、何らかの中間的なまとめを 9 月ごろにお願いしたいと思っております。ただ、たんの吸引などの要素も後で入ってまいったところがございますので、そういった要素をにらみつつも、どこまでまとめられるか、今後、委員の皆様と相談させていただきたいと思っております。

○駒村委員長 熱心な御議論ありがとうございました。なかなか議論は尽きないと思いますが、そろそろ予定の時間が来ております。

最後に、事務局より次回日程について御報告をお願いいたします。

○事務局 次回、第 4 回目の日程でございますが、以前御提出いただきました日程調整票によりますと、比較的 7 月 29 日木曜日の午後が皆様の御都合がよろしいようでございますが、7 月 29 日の 16 時からということではいかがでしょうか。

○駒村委員長 よろしゅうございますか。では、そういう方向で、場所はまた後日御連絡ください。

○事務局 それでは、第 4 回目の日程につきましては、7 月 29 日 16 時からとさせていただきます。会場等につきましては、追って御連絡させていただきます。

○駒村委員長 これで「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会（第 3 回）」の会議を閉会いたします。長時間にわたる議論ありがとうございました。