

第3回今後の介護人材養成の在り方に関する検討会議事録

1. 日 時：平成22年6月28日(月)10:30~12:48

2. 場 所：全国市町村会館2Fホール

3. 議 事

○研修等実施状況調査の結果について

○今後の介護人材養成の基本的な方向性に関する論点について

○その他

4. 議事の内容

○駒村委員長 おはようございます。定刻になりましたので、ただいまより「第3回今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」を開催いたします。

委員の先生方におかれましては、御多用のところ、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

まず、本日の委員の出欠状況等について、事務局より御報告お願いいたします。

○事務局 本日は、堀田委員が御欠席との御連絡を受けております。

なお、平川委員が本日、所用のため途中退席をされるということでございますので、御了承いただきたいと思います。

続きまして、配付資料の確認をさせていただきたいと思います。本日は、資料1~資料3まで及び参考資料、また、平川委員御提出の資料1と「老人保健施設職員ハンドブック」を配付させていただいております。更に、田中委員より報告書の冊子を2部提出をいただいております。欠けている資料がございましたら、事務局までお申し出いただきたいと思います。

なお、机上のファイルは前回の資料でございます。

乱丁、落丁などございましたら、事務局へお申し出ください。

以上でございます。

○駒村委員長 それでは、議事に入りたいと思います。本日は、議事1「研修等実施状況調査の結果について」及び議事2「今後の介護人材養成の基本的な方向性に関する論点について」を議論したいと思います。

まず「研修等実施状況調査の結果について」に関する資料説明を事務局よりお願いいたします。

○泉福祉人材確保対策室長 それでは、研修等実施状況調査の結果につきまして、事務局

から御説明申し上げます。資料1と題しました1枚物の資料、それから、資料1-1としました別紙1、資料1-2としております別紙2、資料1-3の事業者団体調査、資料1-4の同じく事業者団体調査でございますが、社会福祉協議会からお寄せいただいた資料、これらについて御説明をいたします。ただ、1-3につきましては、後ほど各委員からの御紹介になろうかと思っております。

それでは、資料1「『介護職員研修等実施状況調査』の集計結果について」と題します1枚物の資料をご覧頂きたいと思っております。

「1. 調査の実施概要」でございますが、2つ目の○の調査の内容のところをご覧頂きたいと思っております。

介護職員向けに事業者団体が実施しております研修について調査いたします「事業者団体調査」、それから、施設・事業所におきます研修の状況を把握いたします「施設・事業所調査」、そして、個々の職員の方々の研修ニーズを把握するための「職員調査」、この3つの調査から成っております。

調査客体につきましては、当初、1,500程度の施設事業所、また2,500程度の介護職員の方々を想定しておりましたが、結果といたしまして「事業者団体調査」は14団体、「施設・事業所調査」は1,273事業所、「職員調査」につきましては3,334名から御回答をいただきました。この場で厚く御礼を申し上げたいと存じます。

調査の実施時期は、5月の中旬でございました。

2ページ目、この調査対象となりました委員の皆様方の団体が並んでおりますが、13番目と14番目の公益社団法人日本認知症グループホーム協会様、市民福祉団体全国協議会様にも御協力を賜りまして、これだけの調査ということになりました。

職員調査につきましては、1施設当たりおよそ5人の方々を抽出していただいた。

また、職員調査は現に介護職員として働いている方を対象といたしましたので、ケアマネージャー、看護師など他職種の方、あるいは施設長など、直接介護業務に従事されない方は含まれないという形で調査を実施しております。

次に、施設・事業所調査の概要について御紹介したいと思います。資料1-1をご覧頂きたいと思っております。まず、1ページの上の方、回答いただいた施設・事業所の属性でございますが、総数で1,267でございました。「在宅サービス」が若干多くなっております。

開設経過年数につきましては、在宅では「5～9年」、施設では「10～19年」、地域密着では「3～4年」のところが一番多くなっております。

2ページ目、サービス種類ごとの運営法人の割合でございます。在宅サービスにつきましては「営利法人」が大多数、施設サービスでは「社会福祉法人」、その次に「医療法人」が多い。地域密着型につきましては「営利法人」が最も多い割合という形になっております。

1施設・事業所当たりの介護職員数につきましては、2ページ目の下の質問4で伺っておりますが、在宅サービスでは「10～19人」、施設サービスにつきましては「30～49人」、

地域密着型では「10～19人」といった、総体的に小さな事業所が多いという形になっております。

3ページ目、に行っていただきまして、質問5では、各事業所の職員全体に占めます介護福祉士の割合をお伺いしております。在宅サービスにおきましては、介護福祉士の割合が「1～2割未満」が一番多く回答いただいております。施設サービスにおきましては「5割以上」が過半数になります。地域密着型サービスにおきましては、介護職員全体に占める介護福祉士の割合は「5割以上」とされたところが21.4%と最も多いのですが、1割未満から5割以上まで、万遍なく分布していると言えようかと思えます。

3ページ目の下は、介護実習を受け入れているかどうかです。在宅サービスにつきましては「受け入れていない」とされたところが多かったようですが、施設サービスでは、受入体制についての整備がなされているところが半分近く、地域密着型サービスでは「受け入れていない」とされているところが多いようであります。

4ページ目でございます。研修等を担当する教育担当者を置いていらっしゃるかどうかをお伺いしております。在宅、施設、地域密着、いずれのサービスにつきましても「兼任の教育担当者を置いている」とされているところが多いようでございます。ただ、施設サービスにつきましては「教育担当の委員会などを置いている」と回答されたところが48.5%と、ほかの種類のサービスよりは高い比率となっております。

施設・事業所におきます昨年度の介護職員を対象としました研修の実施回数を4ページ目の下でお伺いしております。内部研修の実施回数でございますが、ごらんいただきますように「7～12回」と御回答になった施設が最も多いことが、どのサービス類型についても言えようかと思えます。

5ページ目の上半分、研修等の総時間数でございますが、平均値33時間、中央値16時間、最頻値12時間でございますが、やはり「10～20時間未満」と御回答されたところが多いようでございます。

続きまして、質問9でございますが、受講者1人当たりの昨年度の研修時間数ということで伺っております。表の下をご覧くださいますと、実施時間数では平均値11時間、中央値7時間、最頻値1時間となっております。また、「3時間未満」とお答えになった施設・事業所が多いことになっております。

続きまして6ページ目でございます。内部研修の受講割合を正規職員と非正規職員に分けて集計しております。まず、正規職員の方々ですが、1回でも受講していれば受講したとカウントしておりますけれども、在宅サービスでは73%以上の事業所におきまして「8割以上」の介護職員が内部研修を受講されたとお答えになっております。施設サービスではそれより若干比率が下がるようですが、いずれにしても正規職員の方々で8割以上が内部研修を受講されているという施設・事業所が最も多いという形になっております。

非正規職員になりますと、全体として受講した方々の割合が低い傾向が読み取れます。

7ページ目でございます。内部研修の実施内容についてお伺いいたしました。実施して

いるのが高いものから上位3つを赤枠で囲っております。やはり最も多いのが5番目に記載されております「認知症ケアに関する研修」、次いで10番目に記載されております「感染予防に関する研修」、そして1番目に記載されております「接遇に関する研修」が多いことになっておまして、この傾向は各サービス共通と言えようかと思えます。

次にまいりまして、8ページ目、内部研修プログラムの職階別の体系化の有無についてお伺いしております。「新人研修プログラム」を体系化しているとお答えになった事業所が最も多い結果になっております。ただ「管理者研修プログラム」について見ますと、在宅サービスで「管理者研修プログラム」がありますとお答えになったところは4割ぐらいで、ほかのサービスよりは高い傾向が見て取れることとなります。

9ページ目、内部研修の受講支援策・資質向上策についてお伺いたしました。最も多く行われております受講支援策・資質向上策は、5番目に記載されております「参加費用は徴収していない」という施設・事業所が多かったということです。続いては、2番目に記載されております「勤務時間外に実施している」、また8番目に記載されております「職員からの要望を取り入れた研修内容にしている」とお答えになった施設・事業所が多かったという結果が出ております。

10ページ目でございます。質問14で、介護福祉士国家資格の取得支援策についてお伺いをいたしました。各サービスすべて同じような傾向が出ておりますけれども、最も多かった取得支援策は、3番目に記載されております「資格取得手当等を設けている」で、次に、6番目に記載されております「全員が資格取得を目指すという雰囲気をつくっている」、それから、4番目に記載されております「目標管理や人事評価に反映させている」ということであります。各サービスについて、大体共通の傾向となっております。

続いて、正規職員のうち、昨年度外部研修を受講した者の割合を伺っております。施設ごとに若干の傾向の違いがございまして、まず在宅サービスにおきましては、外部研修を受講した方々の割合が「2割未満」とお答えになったところが事業所の52%と最も高くなっておりますが、施設サービスでは「2～3割未満」とお答えになったところが最も多く、地域密着型サービスでは「5割以上」とお答えになったところが多いという結果が出ております。

11ページ目、非正規職員について同様の質問をお伺いしております。非正規職員のうち、昨年度外部研修を受講した者の割合が「2割未満」とお答えになった事業所・施設は、在宅、施設、地域密着型サービス、いずれも共通で最も高いという結果が出ております。

外部研修の受講期間につきましてもお伺いしております。赤で囲っておりますとおり、合計で「1～2日」が最も多いという傾向が出ております。

12ページ目、外部研修の受講支援策についてお伺いしております。いずれのサービスにつきましても、4番目に記載しております「勤務シフトを配慮している」、また、6番目記載しております「研修の情報を提供している」という割合が高くなっております。また、施設サービスと地域密着型サービスにつきましては「受講費用の全額を支給している」と

いう支援策を取られている施設が多いようでございます。

12 ページ目の下半分、外部研修の事業所による費用負担額についてお伺いしております。在宅サービスにおきましては「負担していない」とお答えになったところが 43.7% と最も多いわけですが、施設サービスにおきましては「1～2 万円」程度、また、地域密着型サービスにおきましては「1 万円未満」とお答えが最も多いという結果になっております。

13 ページ目をご覧頂きたいと思えます。外部研修を受講されますと、内部では人手が減るということとなりますが、どのような対応を取っておられるかについてお伺いしました。最も多い対応策は 1 番目に記載されております「勤務シフトを変更して、施設・事業所内の他の介護職員を出勤させる」となっておりまして、これは各サービスにおいて共通のお答えになっております。

14 ページ目は新規採用職員に必要と考える研修内容についてお伺いしております。各サービス共通でございますが、1 番目に記載されております「待遇に関する研修」、また、2 番目に記載されております「介護技術（自立に向けた食事、入浴、排泄、家事等の介護）に関する研修」が高い割合で出ております。在宅サービスにおきましては、6 番目に記載されております「コミュニケーション技術に関する研修」、施設サービスでは、10 番目に記載されております「感染予防に関する研修」、地域密着型サービスでは、5 番目に記載されております「認知症ケアに関する研修」の比率がほかのサービスより若干高目に出るという傾向があるようでございます。

15 ページ目でございます。質問 21 では、中堅以上の職員の方々に必要な研修内容をお伺いしております。8 番目に記載されております「介護事故等リスクマネジメント、苦情対応等に関する研修」、11 番目に記載されております「困難事例の対応に関する研修」、3 番目に記載されております「介護過程やケアマネジメントに関する研修」、その辺りの必要性、認識が高いようでございます。

16 ページ目からが研修受講により教育できていると思われる内容についてお伺いしております。17 ページ目には合計の数、18 ページ目には在宅サービスについて、19 ページ目では施設サービス、20 ページ目では地域密着型サービスについてお伺いしておりますが、どれも共通の対応をいただいております、ある程度できているとお答えになったところが最も多いという結果が出ております。

以上が資料 1-1 でございます。

続きまして、資料 1-2 の職員調査の結果概要について概略を御紹介いたしたいと思えます。合計で 3,311 の有効回答数がございました。改めて御礼を申し上げたいと思えます。

1 ページ目、年齢構成が出ております。在宅サービスにおきましては「40～49 歳」、施設サービス、地域密着型サービスにつきましては「30～39 歳」の方々が最も多かったということですが、ご覧頂きますとおり、ある程度万遍なく各世代にまたがって分布しております。

2 ページ目ですが、性別は「女性」が多い。また、施設サービスでは、他のサービスに比べて「男性」が若干多い傾向が出ております。

経験年数は「4～9年」が最も多く御回答頂いております。

3 ページ目、雇用形態についてお伺いしております。「正規職員」が4分の3以上というお答えを頂いております。

3 ページ目の下半分から、質問6～11まで、介護福祉士資格の取得に関する質問をお伺いしております。介護福祉士をいらっしゃるか、あるいはヘルパーの資格をいらっしゃるかについてお伺いしましたところ、介護福祉士の資格をいらっしゃるか方は、実務経験ルートと養成施設ルートを合わせて6割強という数字になっております。

4 ページ目、介護福祉士資格取得後の年数でございますが、「4～9年」たっておりまうという方々に多くお答えを頂いております。4 ページ目の下で、介護福祉士資格取得のための勉強方法についてお伺いしております。いずれのサービス類型につきましても「独学」とされた方が4分の3以上の割合で非常に高い傾向が出ております。

5 ページ目、介護福祉士資格取得に当たりましてかかった自己負担についてお伺いしておりますが、いずれのサービス類型につきましても「1万円未満」とされる方が最も多いようでございます。

5 ページ目の下の質問9でございますが、これは施設・事業所からの補助がいかほどあったかということでございますが、「負担なし」とお答えになった方々が最も多く、いずれのサービス類型につきましても4分の3以上を占めているということでございます。

6 ページ目、介護福祉士資格取得のために勉強した期間をお伺いしております。いずれの期間にも万遍なく分布しておりますが、「3～4ヶ月」あるいは「5～6ヶ月」が多いという結果が出ております。

6 ページ目の下で、1週当たり何時間勉強しましたかとお伺いしております。下の表の更に左下の平均値、中央値、最頻値の合計のところですが、平均値で9時間、中央値で7時間、最頻値で10時間でございます。「4～6時間」が一番多いようですけれども、ほかの区分にも万遍なく分散をしております。

7 ページ目の質問11では、介護福祉士資格をいらっしゃらない方について、資格取得の御意向についてお伺いしております。「取得したい」という方々が最も多く、3分の2程度の方々は介護福祉士資格を取得したいとおっしゃっております。

外部研修の受講状況についての質問が7ページ目の下半分から始まります。どのサービスも「外部研修を受講したことがある」とおっしゃる方が多いという傾向が出ております。

8 ページ目、受講した外部研修のうち、最も長期間にわたり受講した研修の日数をお伺いしております。平均値19日、中央値4日、最頻値1日となっておりますが、通信教育を受講された方が含まれておりますので、平均値が高くなっております。「2日未満」あるいは「2～4日未満」とおっしゃる方が最も多い傾向となっております。

続きまして、外部研修についての自己負担分をお伺いしております。外部研修を受講さ

れるに当たって「負担なし」とおっしゃる方が6割強という結果が出ております。

9 ページ目、受講した外部研修のうち、最も長期間にわたって受講した研修の費用負担額について、施設・事業所からいかにどの補助があったかということについてお伺いしておりますが、「負担なし」とお答えになったところが5割強となっております。逆に言えば、補助等が行われている施設も半分程度あるということでございます。

10 ページ目、施設職員の方々の受講したい研修の内容についてお伺いしております。外部研修、内部研修を問わず、どんな研修を受講したいですかと伺いました。5番目に記載されております「認知症ケアに関する研修」、また9番目に記載されております「医療的ケアに関する研修」、11番目に記載されております「困難事例の対応に関する研修」、その辺りが高く出ているようでございます。そのほか、2番目に記載されております「介護技術に関する研修」もほぼ同じ程度に高い比率でお答えを頂きました。

11 ページ目の質問 15 は、外部研修受講に当たり参加できる期間と、支払うことができる費用をお伺いしております。まず、11 ページ目の上の方ですが、外部研修受講に当たり参加できる期間を伺いますと、「3～4日」とお答えになった方が最も多く出ております。

それから、外部研修受講に当たって支払うことができる費用につきましては「1万円未満」とされる方が一番多く、その次に「1～2万円未満」という結果が出ておりました。いずれのサービスも共通の傾向となっております。

12 ページ目、必要な研修受講支援策でございます。5番目に記載されております「身近な地域で受講できるようにする」というお答えを頂いた方が6割以上で最も高くなっております。そのほか、上から9番目「受講費用を助成する仕組みが必要である」も各サービスにおいて共通に職員の方の御希望として見て取れます。

13 ページ目、介護福祉士資格取得、あるいは研修受講にどんなメリットがあったらよいかお伺いしておりますが、1番目に記載されております「研修受講や資格取得により処遇が向上する」、3番目に記載されております「自らの資質向上や職場に研修内容を還元できる」というメリットがあればよいという結果が出ております。

続いて、14 ページ目から、普段、介護の業務を行う上で不安を感じている内容についてお伺いしております。どのサービス類型、また、どの分野についても傾向が余り違いなく、「少し不安を感じている」というところに印をされた方が最も多いようでございます。

以上が職員調査の結果でございます。

資料1～4でございますが、これは全国社会福祉協議会様に御協力をいただきまして、各県、あるいは政令市の社会福祉協議会でどのような研修が行われているかということについて調査をしていただいたものでございます。本来、一つひとつの内容について御紹介すべきところでございますが、時間の関係もございまして、資料の配付にとどめさせていただきます。ただ、いずれの県市におかれましても、大変熱心にいろんな研修をしておられる様子が見て取れるかと存じます。

以上でございます。

○駒村委員長 資料の説明ありがとうございました。

それでは、各委員の先生方から研修の実施状況についての御説明をお願いしたいと思います。大変恐縮ですが、時間の都合上3分程度の御説明をお願いしたいと思います。途中で退席される関係で、平川委員からお願いできればと思います。よろしく願いいたします。

○平川委員 御配慮ありがとうございます。全国老人保健施設協会の平川でございます。

時間が3分ということなので、手短にお話ししたいと思います。今日の配付資料1-3の15ページ目からが老人保健施設協会の研修のプログラムでございます。裏表にまとめてありますけれども、これはあくまでも協会本部が主催する研修でございます。私ども老健協会は90%以上の組織率ということで、全都道府県に県協会がございまして、うち15の県協会が法人格を取って、ここに挙げられている研修に近いものや地域特性に見合った研修プログラムを各県協会で開催しています。その資料までつけますと膨大になってしまいますので、協会本部だけで束ねているものをここに挙げました。

少し見にくいものですから、本日、別冊の資料でついていたカラーの図表を参考にさせていただきます。例えば、これは、昨年1年間に行った研修でございます。基礎研修に始まりまして、中堅、職種ごとの研修、更には管理者の研修を行っております。

1ページめくっていただきまして、その参加者数ですけれども、年間5,000人前後の方が参加しております。うち介護職の方が2,000~1,500人ぐらい研修しています。

次に、3ページに行きまして、私どもは年に1回、いわゆる学会というものを年1回開催しています。学会の参加者は、この棒グラフを見ていただきますとわかりますけれども、これも大体5,000人。新潟とか熊本のような地方になってしまいますと5,000人を割りますけれども、大体は5,000人を超えるような規模の参加者です。

そして、学会発表演題数ですけれども、大体1,200演題が発表されております。

次に、めくっていただきまして、その結果、年間約30本の研修事業並びに全国大会での研修発表を含めると、大体1万人以上の方々が老健施設協会の主催します研修に参画しております。

次のページに「平成22年度研修事業一覧」と書いてありますけれども、これは今年度の研修です。一番上から、職員基礎研修会。実は、本日、宮城県で現在開催しております、この午後の研修で講演するために中座させてもらうわけですが、1年以上前からスケジュールを組んで実施しております。

以上が座学研修ですけれども、最後のページは実地研修でございます。実地研修も各都道府県の協会の力をかりて開催しています。Aコースといいますのは、老健施設全般のことを研修するコースです。Bコースはリハビリ、認知症ケア、リスクマネジメントといった専門性に特化した研修を提供するものです。実習施設となるためには厳しい基準が作られています。

これらの実習の研修会の基本教材が、毎年改訂されております、私ども全国老人保健施

設協会の監修する「職員ハンドブック」でございます。内容が年々濃密となり、大きく重くなってしまう、少々評判が悪くなっています。そこで、今年度からは分冊版にする方向で進めています。また、電子媒体化も考えています。

ハンドブックの目次をご覧ください。老健施設が果たす役割とか、在宅ケア支援、あるいは地域ケアネットワーク、リハビリテーション、更にはチームケア。2章に行きましては、医療の部分と認知症、感染症、摂食、嚥下といったもので、かなり細かいものです。これを根本研修素材といたしまして、その研修ごとにまたレジュメをつくっておるということになっています。

以上、このような研修を、莫大な時間と労力をかけて、お金をかけて行っているんですけども、なかなかこれが職員のキャリアアップにつながっていかない。研修が終わった後、私が一番楽しみにしているのは、参加者たちと食事をしながらの意見交換会なのですが、彼らはみんな一生懸命で、楽しみに研修に参加してくれているのですが、一方で、そんな彼らがあと何年間この現場にいてくれるのかなと、またどこかに行ってしまうのかなというのがすごく悔しくて、垂れ流ししているような研修でいいのだろうか、いつも感じております。施設にすれば、毎年莫大な研修費用を出しているわけですから、これが何とか600時間研修やキャリアアップの仕組みにつながるようなプログラムに読み替えてもらいたいと願っています。

600時間研修について私としては、そもそも介護職というのは決して人気が高い業種ではありませんので、私ども経営サイドは、いかにして魅力ある職場環境を作りあげることがすごく大事だと思っておりますし、使命だと思っております。ただ、そのための人材養成の仕組みとしては、研修はできるだけ受講可能なもの、特に経済的な負担とか、あるいは時間的な負担とか、できれば在住の地域で研修が受けられるといったものを是非考えていただきたいと思えます。

例えば、老健施設もこれだけの研修をやっておりますけれども、各地域においてもサービス業者が集まって協会を作り、さまざまな研修を開いております。それらの地域での研修は在宅、施設系のサービス事業者が結びつくことによって、例えば私たち老健が弱いところである在宅の勉強もできますし、在宅の方々には医療やリハビリというものを私どもで勉強できる。そういう共通のプログラムができることによって、効率的かつ連携も出てくるのではないかと思います。第一身近で受講しやすいのではないかと思います。在宅、施設といったさまざまな種類のケアを勉強してもらえば、例え、施設の仕事で辛いことがあっても、今度は在宅系の介護サービスで頑張ってみようとか、その地域の中でいろいろなサービスを渡り歩いてもいいと思うのです。そういったことで自然にスキルアップしていく。地域での研修や職務実績が、マイルポイントがたまるといった感じで、ケアマイルではございませんけれども、ポイントがたまっていくことによって頓挫せず更に先につなげていく気持ちになってもらう。せっかくここまでマイルポイントが貯まったんだから、もうちょっと続けてみようかというインセンティブが働くような研修や就労の仕組みが地域

できればいいかなと思っています。

私の個人的な願いとしては、そういうことで、少なくとも業界からは離れていってほしくない。私の施設にいらなくても結構です。でも、その地域のどこかでケアスタッフとしていてくれるということが望みでありまして、もっと言わせてもらいますと、医師や弁護士は、代々医師だということがありますけれども、ケアという職種についても、祖母の代からケアをやっているんだというような、誇れるような職になればというのが私の願いです。個人的な願いも含めて、現状の全老建の研修について話しました。

以上でございます。

○駒村委員長 どうもありがとうございます。熱い気持ちが伝わったと思います。

ほかの先生、どうぞ御自由に挙手をして御説明していただければと思います。

どうぞ。

○石橋委員 それでは、資料の最初に載っております日本介護福祉士会の研修体系についてお話をさせていただきたいと思います。1ページでございますけれども、本会の研修につきましては、大きく分けますと、介護福祉士のキャリアアップに応じた研修、会員の資質の向上のために行う一般的な研修と2つあります。

まず、資格取得後のキャリアアップ研修でございますが、上から3つ目のところに初任者研修会があります。この初任者研修というのは、介護福祉士の資格取得後2年未満の者を対象に行っている研修でありまして、これは介護専門職として求められる専門性や倫理など、基礎をしっかり再確認し、今後のキャリア形成の基礎を築く上で非常に重要な研修として行っているところであり、その研修内容につきましては、表に示してあるとおりでございます。できるだけ身近な地域の中で研修を受けられることとして、全国47都道府県支部で毎年行っているところでございます。

次にファーストステップ研修があります。これは、初任者研修を終了し、介護福祉士の資格取得後2～3年以上の実務経験を持つ者を対象に行っている研修であります。例えば、施設におけるフロアのリーダーとか、ユニットリーダー等の能力を備えるために、いわゆるチームリーダーの養成や初任者の指導係を養成することを目的として行っている研修でありまして、研修内容につきましては、表に示している内容でございます。これにつきましては、今、全国15か所で行っているところでございます。研修時間は200時間、そのうち100時間は通信教育も可とさせていただいておりますけれども、期間は平均すると6か月程度かかっている研修でございます。

それから、介護福祉士実習指導者講習会を行なっています。この研修は平成19年度の法改正、カリキュラムの改正に伴いまして、実習に当たる実習指導者の要件として、介護福祉士の資格を取って3年以上の実務経験があり、なおかつこの講習会を受けなければいけないとなりました関係上、平成20年から厚労省の補助金もいただきながら、全国47か所で行っている研修でございます。

それから、認定専門介護福祉士養成研修も行なっています。これはもともと専門介護福

社士の議論があったときに、当会でも専門介護福祉士を養成するための研修を行おうということで、特定の介護分野における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介護福祉士の育成を目的とした研修であります。ただ、これにつきましては、まだ試行的な意味合いが強いので、特に（仮称）認定専門介護福祉士とさせていただいているところであり、受講時間も余り長過ぎるといけないということも配慮しつつ、受講対象者を、ある程度実務経験をきちんと担っている方、それから、認知症実践者研修を修了している方というふうに絞り込んで、ここに書いてある内容の研修を行っているところであり、これについては東と西の2か所で毎年行っているところでございます。

そのほかに、先ほどのファーストステップ研修、初任者研修を行うに当たって、一定の質を担保することとして、講師の養成研修をそれぞれ行っているところでございます。なおかつ、できるだけ質の高い研修が行えることとして、カリキュラムの充実とか、テキストの作成などについても充実するように取り組んでいるところでございます。

それから、介護技術講習主任指導者講習会と指導者講習会とがありますが、これは実技試験に代わる介護技術講習会を行うに当たって必要な講師の養成研修でございます。こちらから日本介護福祉士会として講師養成を行い、そこで研修を終了した方は、介養協等で行っている介護技術講習会において講師として協力したり、介護福祉士の実技試験対策における講師をしていただいている状況です。

そのほかに、一般的な研修としては、全国大会を年に1回行っておりますし、また、できるだけ地域の中でも参加できるようにということで、全国を6つのブロックに分けて、ブロック研修会というものを年に1回、各ブロックで行っているところでございます。

それから、各支部におきましても独自の研修のカリキュラムがあり、それぞれの地域の会員のニーズに沿った研修を行っているところでございます。

研修の実施に当たり、何か課題ということですがけれども、先ほどの報告にありましたように、できるだけ地域の中で、身近なところで行える研修体制をつくらなければいけないということで、日本介護福祉士会としては、そういうことができるように、講師養成研修とか、テキストの作成、ガイドラインの充実等を今、行っているところであります。

それから、先ほどのアンケートのデータをお聞きしておりますと、研修の参加支援に当たり、事業者側と介護者側との意識の違いがあるということがわかりました。事業者側についてはできるだけ支援しているつもりかも知れませんが、介護職員側にとってみれば、そういう支援体制が十分でないということとか、研修内容についても十分学べていない、学べていないことで不安に思っていることがありますので、今後、研修の受講支援体制については、施設側、事業者側はこれからもっと手厚くしていただきたいと思っております。

以上で報告を終わります。

○駒村委員長 ありがとうございます。

次に、日本ヘルパー協会の方からお願いいたします。

○因委員 研修の御紹介の前に日ごろから思っていることが2点ありますので述べたいと思います。

まず1つが、基礎研修に対する不安なのですが、もう既にこれは実施されていて、修了生がかなり出ております。基礎研修と介護福祉士国家試験の受験要件について触れれば、最初は、現場経験2年プラス最大で500時間の基礎研修の修了ということでスタートし、現場経験の2年が3年になり、基礎研修の修了に加えて新たに280時間の研修受講が求められております。次々と変わってきていることに修了生は不安を感じていると思います。これについて、どう責任を持つのかということは明らかにしていかなければいけないかなと思っています。既に実施されていることはきちっと考えていかなければいけないのではないかなと思っています。

もう一点は訪問介護員の養成研修ですが、訪問介護員の養成研修であるにもかかわらず、施設職員の入口研修になっていることは、ちょっと違うのではないかなと思っています。カリキュラムそのものが訪問介護員を養成するカリキュラムですので、そういう意味では施設職員の入口は基礎研修ではないかなと思ったりしています。それでは、私どもの研修を紹介していきたいと思っています。

まず、この資料については、本部で行う、あるいは本部が関係して行っている資料のみをつけさせていただきました。どこの団体もそうでしょうが、支部で行う研修がたくさんありますが、割愛させていただいております。

まず、指導者研修を1番に挙げておりますが、各地で指導者を担っている方の研修会を行っています。それは、指導者が質を上げるということと、この指導者研修で培ったことを現場に下ろして、現場研修をして現場を上げていくという研修です。一昨日の土曜日にこの研修を行いました。今年は、処遇改善交付金で求められているキャリアパスモデル、それから、訪問介護員の質をどうとらえるかというコンピタンスモデルの研究をしましたので、そのこと、それから、訪問介護員への指導方法という3つを行いました。以上が指導者研修です。

そのほかにブロック研修を行っておりまして、ブロック研修の中身については、先ほど説明がありましたアンケート調査に出てきている現場職が求める研修に焦点を当てて行っているところです。

その下にあります中央研修についても、ほぼ同じような内容の求められている研修を行っています。ただ、あの表になかったことを言いますと、例えば、業務範囲の確認とか、厚生労働省から通知文がいろいろ出ておりますが、そういうことに対する周知とか、訪問介護を取り巻く状況、そして、それにどう対応するかということ、それぞれのブロックや中央研修会で行っているところです。

その下に出前講座というのがありますが、この出前講座は、パートや登録職員がなかなか外部研修を受けられない、研修の機会が少ないということですので、私たちが出ていき

まして、毎年、全国5か所か6か所、昨年は小笠原にも行きました。研修の機会がないということでしたので。受講料は、無料から2,000円程度までと低く抑えて出前講座を行っております。

下の方に行って質問2のところですが、課題ということですが、日ごろ業務に忙殺されておりますし、お休みの日の研修となるとなかなか参加しにくいという課題があります。それから、研修の情報が伝わりにくいということも挙がってきています。

質問3は、どういう工夫をしているかという、こちらから出て行って研修をしようということで、コストを下げ、受けやすい研修をしようということを工夫しています。

質問4ですが、どういう支援が必要だと思いますかということに関しては、当然、事業所、それから、行政の支援をしていただきたいと思いますと思っていますところ。

以上です。よろしくお願いいたします。

○駒村委員長 ありがとうございます。

続けて、クラフトユニオンからお願いできればと思います。

○河原委員 よろしくよろしくお願いいたします。日本介護クラフトユニオンでございます。

労働組合でございますので、ステップアップ研修会ということで、10年前に組合をつくってから、毎年2回やっております。我々の組織は全国を9つの、支部と呼んでいますけれども、ブロックに分けて、1支部が年2回やっという事で取り組んでいるのがステップアップ研修会でございます。対象者は、すべての職種の方に御案内を申し上げております。介護の方たちだけの労働組合でございますので、私たちの使命の1つとして、少しでも皆さんのお役に立てるような教育をしていかなければいけないということで、その都度その都度、いろいろ考えながらやって、去年の例がこれでございます。

上の方の受験対策につきましては、これはすべての支部、今さっき言いましたブロックでやっているということではなくて、近畿の方の支部が数年前からケアマネ、あるいは介護福祉士の試験が近づいた時期を見まして、講義編、あるいは模擬試験編ということで勉強をしていただいて取り組んでいこうということをやっている特殊な講座でございます。

私たちのステップアップ研修会なんですけれども、その都度その都度、本部の方で年間通じてこれだけはやってほしいというのと、それから、支部が独自で考えたものとか、いろんな工夫をしているのでございますけれども、そこに書いてありますように、例えば「今さら聞けない常識・マナー」などというのやらさせていただきます。これはどういったことかと言いますと、中には、大変失礼な言い方ですけども、社会的な常識だとか、冠婚葬祭も含めて礼儀の作法みたいなものがいまひとつ理解できない方もいらっしゃるということでございますので、そういったことを知っておくことによって高齢者との接触に幾分でも役立つだろうということです。あるいは、御利用者の方から多少無理難題のサービスを要求されたり、それ以外のこともあると思いますけれども、それの上手な断り方とか、そんなことをやっております。ここには記載しておりませんが、一時期、認知症にかかわる講義がずっと続いていたこともございました。

あと、下から2番目の古武式介護というんですか、腰痛予防などで、岡田先生という、皆さん、御存じかと思えますけれども、これは人気が高いです。

ただ、質問2にもございますけれども、私たちに何か課題があるかと言いますと、6万人の組合員の方たちが対象なんですけれども、時間的なこと、あるいは地域的なことがあって、開催場所が細かく対応できないというのが悩みでございます。これに付随しまして、中には、私たちの組合を使って、私たちが行けないことをわかっておりながら、そういうところに開催場所を設定するのはいかがなものかというような、これは毎回あるんですけれども、大変辛いところがございます。かといって、やらないというわけにも当然まいりませんので、そういったことでは非常に悩ましい、苦しいところがございますけれども、その中でやり続けております。曜日の設定は、平日はなかなかできませんので、土日とさせていただいております。

上の表で、受講者数が、まあまあ来ているかなと思われるかもしれませんが、抽選をして、これだけの数に絞ったというわけではなくて、実態としては苦しいところがございます。最低でも50人集めたいところが20~30人しか集まらないときには、個別に電話をしたりするということは、こういうことを言っているのかどうかわかりませんが、実態としては確かにあります。ですから、内容によって非常に参加数が違うのかなということがございます。

交通費も全部自己負担にしておりますので、なかなか来にくい方もいらっしゃるということで、こういったことも何とか平らにしなければいけないということで、4年前から年に2回、あるいは3回、多いときは4回、交通費も全部出しますということで、NCCフォーラムというのをやっております。これは著名人の方に来ていただいて講演をさせていただいて、いろんな勉強をするんですけれども、交通費を負担するといったときには結構いらっしゃるということだったので、これからも続けていこうと思います。

それから、どのような工夫をというのは、さっきの何か課題がありますかということの裏返しでございますので、開催場所だとか、かかっているお金の問題だとか、組合員の不満をどのように解決していくかということが問題だろうと思います。今、困さんがおっしゃった出前講座というのを私どももやりたいんですけれども、お金もかかることですので、それと教育をだれがするのかという物理的な問題があって、なかなか踏み込めなくて、今、いい話を聞きましたので、また参考にしたいと思います。

4番目は、質問が厚生労働省の趣旨と違うかと思えますけれども、各自治体の共同開催といいましても、言うは易しで、このことはなかなか難しいんだろうと思います。資格受験に関してということで、これは御質問の内容とちょっと違っていただきますので、ここで言うのはどうかと思えますけれども、我々がずっと主張しているのは、介護福祉士試験なども、試験回数を増やしたり、試験を受ける会場をどんどん増やしてほしいだとか、そういうことはずっと要請をしております。そんなことを書かせていただきました。

以上です。

○駒村委員長 ありがとうございます。

続けて、小規模多機能の川原委員、よろしくお願いします。

○川原委員 全国小規模多機能型居宅介護事業者連絡会です。

私たちの事業者団体は、全国としては3本の研修しかやっていません。基本的にはライフサポートワークということで、小規模多機能をきちんと理解していただくという取組みが基本です。それに認知症の実践者研修、あるいは小規模多機能の計画作成担当者研修を行わせていただいているところです。各地域での連絡会の取組みが基本になっています。各地域の連絡会、全国で50か所ぐらいの連絡会が既にできているんですが、今回、このアンケートに出ているのはその一部です。それぞれの連絡会で行政と一緒に職員をどう育てていくか、そのことを追求しているところかなと思っています。小規模多機能については、管理者、あるいは計画作成担当者は法的研修があります。ですから、そちらを受けているわけなんですけど、現場の職員の研修が基本的にない。ですから、その部分を各地で連絡会が中心になって行っているという状況です。ただ、小規模の事業所は各事業所での研修というのは限界がある。その地域、地域で集まって研修をやらないと、職員を育てる力がない。その現実の中で各地の連絡会が研修を行ってきたところです。

ただ、研修を就業時間中に、できれば昼間やりたいわけなんですけど、そういう時間にやっていると、減算対象になってしまう。職員の基準配置が満たされないと減算になってしまうということで、なかなか厳しいところがあります。市町村によって相当違うんですけども、そこら辺が改善されないと、研修をやりたくてもやれないという意見も多く出てきているところです。基本的には、市町村単位ぐらい、市町村でできなければ県単位で研修会を開催しながらやらないと、なかなか参加は難しいということかなと思います。

特に研修の中で大事だと思っているのは、介護職が継続してスキルアップしていくということは、仲間がつくれて、その中で自分たちの悩みとか、そういうものを話せる、そういうネットワークをつくっていかないと、なかなか難しいなというところがあるんで、1つの連絡会で難しければ、幾つかの連絡会が意見交換会という形で、例えば、ここにも挙がっていますように、霧島とか、大牟田とか、福岡とか、そういうところでの連絡会が集まって、職員同士で意見交換会をしていくという形をつくりながらスキルアップを図っているところです。

その中で意見が出ているのは、これまでのいろんな研修に出ていますけれども、そういう研修の中で、今、求められている地域包括ケアの中身に関するようなことが、今、私たちにとって一番必要なところが研修にない。その中で、事業者団体として、あるいは各連絡会の事業として、それをやらないといけない。そういうところをちゃんとスキルアップの中に位置づけていただきたいということが出ているというところです。

以上です。

○駒村委員長 ありがとうございます。

続けて、在宅介護協会からお願いいたします。

○北村委員 日本在宅介護協会の研修状況の御報告を申し上げます。資料は8ページでございます。

こちらで書かせていただきましたのは、基本的にはスポット的な昨年度の各種の研修状況でございます。制度変更であったり、また、キャリアパス制度等、そのときどきに合ったテーマでの本部開催のものを中心に書かせていただいています。

また、一方で、全国13の支部がございますので、都道府県、地域別にそれぞれのテーマで研修を行うという状況になっております。そんな中で、各社、法人別に技術的な研修対応、また制度上の基準・要件も研修結果や教育方針を記録するといったところもございますので、各社にお任せしておりますのが現状です。基本的にはホームヘルパー2級をベースとして各資格をお持ちいただいているというのが各法人の基礎資格となっておりますので、この10月からは、業界共通の横断的なeラーニングの研修を立ち上げようということで、準備をしております。こちらは当然、先ほどのアンケートにもございましたけれども、各項目の全体で、管理者の研修を終わるまでも1万円以内の費用で終わらせたいということを考えております。

また、時間、場所に左右されないということと、業界の標準的なサービス事業の研修が受けられるということで、今、つくろうとしています。内容は3つのパターンになっておりまして、資格のベースは2級ホームヘルパー、そこにスタッフの導入研修、新人の研修が、職業倫理、感染予防、緊急の対応、個人情報守秘義務の話、接遇マナーというところの単元で1つございます。

それから、2段階、スキルアップの研修を1、2と持っておりまして、各サービス別に、居宅介護支援、そして訪問介護、訪問入浴、通所介護、この4つのサービスの中でスキルアップをできるような研修制度のカリキュラムを持っております。

更に次のステップで管理者研修となっております。老健施設等の経営者研修のところまで行かないのですが、各事業所の管理者研修ができるというものでつくっております、管理者の役割、各種の介護保険制度の実際と対応、リスク管理、人材の管理というカリキュラムでございます。

人材の管理の中には労働基準法の理解、労務管理という内容を実施することとしておりまして、それぞれの単元の中で研修をパソコン上でこなしていただきながら、前段で申し上げましたように、場所、時間に左右されないということで、そういったものを修了していただきながら、費用も安く、かつ標準的なサービスの研修をしていただきたいということでございます。当然、各単元の修了毎にテスト、確認試験も行っています。その後、修了証を業界団体から出していければと考えている次第でございます。これがベースになれば、かなりの質の向上、標準化を図れ、かつ、先ほど不安があるとか、感染予防でしたら、手洗いの実際部分を動画、ビジュアルをちゃんと入れながら、解りやすく、あきないで研修ができるというものを作製しております。今回、カリキュラム内容を御提示できなかったんですが、次回、その内容をお示しできればと思っている次第でございます。