

ほど因委員がおっしゃったように、そういうことができる職場ばかりではないと思います。その部分をどう担保するか。

前回は申し上げましたけれども、地域ごとにそれなりに力を持った法人がありますから、そういう力、技術、質のある法人がある程度研修を引き受けていくみたいな仕組みも考えてもいいかもしれませんし、とにかく600時間というハードルを設けることが魅力につながる、そしてそれがお金がかかる、時間がかかってできないというのではなくて、熱意さえあれば、お金の面のサポートもある、時間の部分も熱意さえあれば仕事を続けながらクリアできるといったようなものを設ければ、私は600時間と決めた時点ではそもそも医療行為云々の話はございませんから、もっと増やしてもいいのではないかとというのが筋だろうと思いますし、そういった面で安易に600時間だけを議論すべきではないように思います。

以上です。

○駒村委員長 どうもありがとうございます。榊田委員、お願いします。

○榊田委員 今、藤井先生の方からお話ございましたけれども、研修を受けたいという気持ちはみんな持っていると思います。ですから、その部分をどう支援していくのか。特に費用面と時間面。

時間面の方は、職務もしながら受ける方法。通信教育をとってもスクーリングは必要になってくる。その場合、今回のアンケートの中で身近なところで受けられるようにという要請が強いですね。スクーリングを例えば1週間泊り込みでいくといふとかなりの費用がかかってくる。その部分が例えば施設なり事業所の方で研修として出していただけると、その費用は、言わば自分で払わなくて済みますけれども、全額自費になる方にとっては非常に大きな負担になってくる。

ですから、この費用負担の面の支援策がどのようにとっていただけるのか。前回もお話ししましたけれども、その前提になっていくのが法的な部分で勤務時間にみなされているかどうかによって大幅に変わってくる。ですから、この中でも反対の方はおられますね。時間を短くしてほしい、6か月未満にしてほしいというのは、費用面とか時間の制約を考えての部分が非常に強いと思いますので、そこらの工夫をまずしてあげることが必要です。また、この600時間云々という問題は介護の現場に入る基礎的な条件になります。これからスタートがかかっていく。

ですから、今度は介護福祉士を取って次のステップをしていくときのまた研修というのが必要になってくる。研修の積み重ねをどう構築していくのか。上位資格をつくる云々という問題もあると思いますけれども、やはりステップアップをしていくような研修体系とそれを支援する方法論、それをきっちりつくっていかないと、魅力ある職場にならないと思います。業務独占の問題は別にして、やはり何ができるか、自分として誇りを持って働ける部分でどういうことまでできることになったという部分を自覚できるような研修ステップが必要です。

それと単位制の問題がありますけれども、いわゆる養成施設などで行う通信教育を受けるというだけでなく、単位制であればいろんな団体等で行っている研修体系の部分で順番にステップを踏んでいくという課程もつくれるだろうと。いろんな研修体系の中で時間数なり内容なりをつくっていく。そちらを考えるべきで、時間的に多い少ないという問題ではなくて、例えば今回の600時間なり介護福祉士の1,800時間の中で、最近の特養ホームの医行為（喀痰吸引・胃ろうの経管栄養）の問題でこの研修時間の内容でよいかという、また別の話になります。心と体の中の部分でその部分まで多分触れていないと思います。ですから、それをまた別の研修として行っていく。

例えば認知症介護にしても、別の形が必要になってくる。次々違う領域の専門性の領域というのは広がっていくと思いますので、基礎研修の部分は共通課題としてきっちりつけて、介護の現場で働く人が基礎的な知識がみんな同じレベルに持てたと、これがスタートラインですよという部分を3年間の間に順次築いていくというシステムをつくるべきではないかと思っております。

○駒村委員長 では、山田先生、お願いします。

○山田委員 教育の必要性とか、あるいは専門性を高める資格の意義とか、介護職員の満足度を高めるとかも出尽くしています。ですから、重ねて申し上げますが、私の方からは1つは介護という仕事で提供されるサービスの質というものについて、先ほど小規模多機能の川原委員がおっしゃったように、大変どんどん変化していているというのを感じています。介護という仕事がそもそも極めて1対1のローカルな暗黙知の世界で行われている。そこで一人ひとりの個別の専門職の育成というのがそこで担保されないと、ローカルなところでの質は上がらないという側面があります。

そこをきちっと担保するために資格制度というのは最も有力な方法だし、カリキュラムの内容は質の変化に応じて変化させていかないといけないと思います。

ただ、一方で、もう一つ別なことがあって、新人の方は小規模多機能個室ユニット型施設、ヘルパーステーション、あるいは認知症デイサービスなど、あらゆるところが小規模チームで編成され始めており、そのチームに着任します。そこで初めて生活支援の個別性みたいなことが担保できるようになってきている。

そうすると、採用して着任した新人がそこでやりがいがあるケアができるかどうかというのは、そのチームが構成メンバー個々の暗黙知をきちっとみんなで共有できるようなカンファレンスや記録の在り方を含めて、そういうチームマネジメントができるリーダーがいるかどうかにかかっている。そういう人が育成できるかどうかは次の問題になります。

ただ、今、申し上げたいのは、ケアの質あるいは提供体制がどんどん変わりつつある。要するに小規模化していく新たなチームマネジメントという話と、最初に申し上げた一人ひとりの介護職の育成が担保されないとそれもできないという、2つのことが同時に必要だということです。

この検討会のテーマは600時間の話ですから、新人が着任したときの課題ですけれども、

私どものところも含めて、訪問介護以外は介護保険サービス事業所では無資格、未経験でも働けるわけです。そうすると、たくさんの事業所に無資格、未経験の方が多く着任しています。そのときに、先ほどもご意見ありましたように各法人事業所で教育する仕組みが十分可能かどうかといったら難しいという話が出ました。しかし、現実には小さな事業所であっても無資格、未経験の方を教育しながらサービス提供している。もしそこで教育の仕組みがしっかりしていないとなれば、一体そこでのサービスの質はどうなっているのだろうという疑問をだれもが持つわけです。

ですから、そういう意味では今回の600時間というのは、無資格、未経験の方がどこの事業所に採用されても、きちっとした体系的な研修を受けるというものとうまくリンクできないかなと思っています。それをどういう制度の形で実行できるようにするのかというのはこれからのここの議論だと思いますが、その辺りのどの事業所もが今回のこの仕組みを使ってそういう方たちを教育する仕組みをつくっていくのに使ったらどうかと思います。

最後になりますけれども、先ほどの資料にもありましたが、ヘルパー2級という制度、基礎研修という制度、介護福祉士という制度の混在。基礎研修の場合、更に280時間というのが出てきますけれども、私もこれはもう少しきっちと体系化した方がいいと思っています。やはり新人で着任してきて無資格、未経験の人がいきなり現場に立つというようなことは、人が足りないということもあり実際行われているわけですが、当面は最低限着任前、着任直後に、せめて200時間ぐらいの研修は義務づけた方がいいのではないかと個人的には思っています。

ですから、基礎研修の500時間というのはもう既に走り出しているわけですから、これを200時間と、400時間ぐらいに分離して足して600時間ぐらいにできないかなと、そしてそれを今回の600時間と一体的に体系化し、とりあえず着任時に最低これだけは研修を受けて現場に立つというような仕組みも含めて徐々に資格の高度化を進めていったらどうかと感じたりもしています。

以上です。

○駒村委員長 どうもありがとうございます。

それでは、中尾先生。

○中尾委員 皆さんの御意見、いろいろお伺いしまして、私は現在、在宅で従事している者として、小さい事業所がたくさんできてきたわけです。その中で自分の事業所の中で研修能力があるのかなのかということ为先ほど先生が言われたと思いますが、事業所なりに皆さん努力はそれぞれなさっていると思います。ただ、そこに限界があります。というのは、介護現場というのはいろいろなニーズが日々変わってきています。医療行為であったりとか、いろんな障害者の問題であったりとか、難病の問題であったりとか、それが果たして今の研修、2級の課程や他の研修課程の中に組み込まれているのだろうかという疑問が、皆さんの意見を聞いていてふっとわいてきました。

でも、私たち現場で仕事をしている者は、先ほど因先生が言われたんですけれども、う

ちの職場でも二十歳台の若いヘルパーが3名ほどいます。お茶のくみ方も知らないとおっしゃいましたけれども、立派に現場で経験を積み重ねてヘルパーとしてやっています。その次のステップとして介護福祉士を目指しているわけですが、介護福祉士を受けてそこで終わりではなく、もっとその上の段階の専門職として、プロとして、現場をどう乗り切っていくのか、現場の不安をどう乗り切っていくのか、経験をいろいろ踏まえた上で新しい新任の方々の育成にも当たってくれているんです。

そういった面を踏まえて、この600時間を考えると、600時間という数字だけにとらわれているのではなく、やはり先ほど先生からおっしゃったように、事業所の中でそういうふうに研修で努力している、また地域ごとに努力している研修システムがあれば、それをきちんと単位の中の1つとして認めていただければ、日々の人員が不足している現場としてはありがたいなというのが1点。

もう一点は、ここの中では全然今まで論議されていなかったのですけれども、実務経験者も研修を受けてから国家試験を受ける仕組みが将来始まりますけれども、現場としては移行期間として今までのように3年間の実務経験で国家試験を受けられるという体系を少しでも残していただければと。現場の者はやる気があります。うちの職員も今回11人受けましたけれども、残念ながら3割です。先ほどどの先生かおっしゃいましたけれども、合格率5割ではどうにもならない。でも、私は12~13年前に介護福祉士を受けましたが、当時から50%というのは全然変わっていないと思うんです。これを7割にしていいいのかというのは疑問に思います。より専門性のある介護福祉士を目指すのであれば、やはり国家試験というものは5割という合格率、それは決して高いとは言えませんが、それだけの専門性が、今後も求められてもいいのではないかと思います。

以上です。

○駒村委員長 どうもありがとうございます。おおむね一当たりされたと。

それでは、最後をお願いいたします。

○馬袋委員 データ的なお話ですけれども、実は介護福祉士の試験の件で現場で3年間の実務経験で資格取得ができるという中で、ある事業者のケースなんですけれども、実はその事業者は年間に3回ないし4回やるスクーリングと通信講座を含めた受験施策の支援をしています。これは費用的には3万円ぐらいかかるんですけれども、その費用を支援しようという意思を決定しました。

かつ、スクーリングも土日または平日の夜ということで、選択できるようにしてとにかく支援をしようということを努力しました。そして問題は実技試験がありますので、実技試験も4つのパターンを2日間で受けられるように調整して、試験をしました。実はここに80%出席した人はほぼ90%以上合格しているのです。ところが、半数以下、3割ぐらいしかスクーリングに来なかった人は、やはり50%ぐらいしか受かっていない。では、現場そんなに暇なのかというと、そんなに暇ではありません。やはり仕事もいっぱいありますし、人材は不足しています。ですから、ここで1つの事実があるのは、みんなは勉強した

い。しかし、計画と内容を明確にして、やる意思がある人たちは確実に資格を取ってくるという事実があります。

ですから、現場が忙しいというのは介護だけではないと思うんです。ほかのどんな現場でも忙しい。ただし、どのように資格を取らせるかという、経営トップも含めてなんです。そういった仕掛けと支援をすれば、この1年間で500人受けて350人資格を取れました。すなわち、そこにちゃんと勉強した8割の人が暇な事業所かといったら、逆に忙しくていろんなことをやっている事業所の方が取っているのです。ですから、そういう面と言うと忙しいという言葉でなくて、どのように仕掛けをつくって支援するかという意味を持てばできるという事実はあるということだけはお伝えをしておきたいと思います。

以上です。

○駒村委員長 どうもありがとうございます。事実に基づくお話だったと思います。本日はもう一つ議事がございますので、最初の議事はこれでとりあえずとめさせていただきます、今、研修について実態のさまざまな議論があったと思います。

続きまして、議事2の「研修等実施状況調査（案）の内容について」、事務局より資料の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4をごらんいただきたいと思います。「介護職員研修等実施状況調査（案）について」と題する資料でございます。

本日の議論の中にございましたが、事業所における研修がどのようなものであるか、あるいは介護職員の方々がどのような負担をしておられるか、用意があるかといったようなことについての御議論がございました。

本検討会での議論の材料としていただくために、この介護職員の研修の実態について、この検討会に御出席いただいております委員の御所属の団体などに御協力を賜うことができれば大変ありがたいと思ひまして、このように調査の案を考えさせていただいたところでございます。

この調査ですが、3つの調査からなります。1ページ目の「2. 調査の内容」のところをごらんいただきたいと思ひます。まず、委員の所属する事業所団体などにおきまして、どのような事業者団体においてどういう研修をされているのか。施設・事業所などにおきます研修の実施状況、施設・事業所調査、個々の介護職員の方々の研修ニーズを把握するため、職員の方々の個々の調査。3種類を行ってはどうかということでございます。

この調査でございますが、厳密内容のサンプリングはなかなか難しゅうございますけれども、可能であれば委員の皆様御所属の団体、施設・事業所、その職員の方々を対象といたしまして、施設・事業所で1,500、職員については2,500の客体数とする。私ども職員の方で集計をさせていただきます。調査対象期日は21年度中の実施状況。調査の実施期間はこの検討会の方で御了解いただければ、22年5月より調査できればと思っております。2ページ目は説明の都合上飛ばさせていただきます、3ページ、目から事業者団体調査から御説明申し上げます。

これらはその団体におきましてどのような研修を行っておられるかの調査でございます。複数実施していらっしゃる場合におきましては、その研修ごとに御記入賜れればと思っております。名称、対象者、内容、年間実施回数、あるいは実施箇所数、時間数、年間受講者数など、研修の内容と規模につきましてお伺いするものです。

4 ページ目は研修の実施に当たりました課題、あるいは多くの介護職員の方々が参加するための工夫、介護職員の方々が参加するためにどのような支援が必要だと思われるかということについて、自由記載で御記入いただくというものでございます。

5 ページからは施設・事業所調査でございます、これは対象となった施設あるいは事業所におかれまして御記入いただくものということでございます。

質問 1 から 4 までは施設の属性について問うております。サービスの種類あるいは開設経過年数、そして開設主体、介護職員の数、規模でございます。

6 ページ目にいきまして、介護職員に占める介護福祉士の割合、質問 6 は介護福祉士養成施設などの介護実習の受け入れ先になっているか否かを聞いております。

質問 7 以降ですが、研修を担当する教育担当者の方でどのような方を置いていらっしゃるか。また、介護職員を対象とした研修は昨年度何回ぐらいか。

7 ページ目にいきまして、研修等がどれぐらいの時間数行われているのか。また、何割ぐらいの職員の方が参加しておられるのか。そして研修の内容につきまして、質問 11 で問うております。

8 ページ目、12 は研修プログラムの体系化について。

質問 13 につきましては、介護職員の方々の受講を促すための工夫についてお伺いしております。

8 ページ目、下の方の質問 14 につきましては、介護福祉士国家資格の取得を促すための工夫ということではどのようなことをしていらっしゃるか。

9 ページ目、質問 15 は、この施設・事業所内の研修ではなくて、外の研修をどのぐらいの方が受講しておられるか。

質問 16 は、外部研修がどれぐらいの期間であったか。

質問 17 は外部研修の受講支援策についてお伺いをしたいということでございます。

質問 18 は、職員が外部研修を受ける上で、施設側が、どれぐらい御負担いただいているかということでございます。

10 ページ目、質問 19 ですが、若干誤りがございまして、質問 19 の選択肢 2 と選択肢 5 は同一の選択肢となっております。選択肢 5 を削除するとともに、選択肢「6. その他」を 5 に繰り上げいたします。

質問 20 につきましては、どのような研修が必要とお考えになるか。研修のタイプを記載させていただいたところでございます。

11 ページ目、貴施設・事業者が実施する研修、外部研修、どのような教育ができているかということについて、介護教育の内容を基にお伺いするというものでございます。

以上、11 ページ目までが施設・事業所調査の内容でございます。

12 ページ目からは職員の方々にお伺いするというものでございます。質問 1 から 7 までは、職員の方の属性についてお伺いしております。従事されるサービス、年齢、性別、経験年数、雇用形態、介護福祉士の資格の有無または介護福祉士の資格取得の時期でございます。

質問 8 以降が研修の中身でございますが、介護福祉士の資格取得のためにどのような機会を利用されたか。また費用は幾らだったかということをお伺いしております。

14 ページ目に至りまして、質問 10、どれぐらいの時間、期間、勉強されたでしょうか。

質問 11、介護福祉士の資格を持っていらっしゃる方について、今後取りたいですかということをお伺いしております。

質問 12 は、外部研修の受講の有無。

質問 13 外部研修の中で最も長期間にわたったものはどんなものだったかをお伺いするというものでございます。

15 ページ目は質問 14 でございますが、どのような内容であれば受講したいと思うかという、職員から見たニーズの調査になっております。

質問 15 はお時間の制約などあるという御議論が行われておりましたが、年間どれぐらいの期間でしたら外部研修に参加することができるかということをお伺いしております。

16 ページ、質問 16 ですが、どのような研修の仕組みあるいは支援が必要かということをお伺いしております。

質問 17 につきましては、研修受講にどんなメリットがあれば研修受講意欲がわくかということをお伺いしております。

最後 17 ページ目、自分の普通の介護業務の中で自信を持ってできる行為または十分できていることについてお伺いするというアンケート内容になっております。

そこで全体の調査の概要を事務局の方でさせていただいたものがこういうことでございます。

2 ページ目に戻りまして、客体数についてでございます。経費の問題、時間の問題等もありまして、何とぞ御理解賜りまして、皆様御所属の団体などの方で配慮を賜ればと思っております。

事業者団体調査と、施設・事業所調査と職員調査とございますが、それぞれの団体の性格によりまして、お願いできる調査とお願いできない調査があるだろうと思っております。事業者団体調査につきましては、全団体にお願いできるものとなっておりますが、その団体の構成員の性格上、施設・事業所調査をお願いできるところ、できないところ、あろうかと思えます。また、そもそも職員の方々が入社しておられるという性格の団体につきましては、事業者団体調査と職員団体調査のみお願いするということかと思っております。

表をごらんいただければおわかりのように、客体数に偏りがございます。どうしてこのようになっているかといいますと、2 ページ目の参考のところをごらんいただきたいと思

います。

先ほど施設・事業所調査につきまして1,500、職員調査は2,500の客体数と申し上げました。それをおよそサービス類型ごとにほぼ均等にとるということで、在宅、施設、地域密着で大体均等になるような数字を割り当てております。その数字を基にそれぞれの団体の御性格とか構成員数などを勘案いたしまして、それぞれの客体数を割り当てさせていただいたところでございます。この客体数の割り当て自体も御意見があるところだろうとは思いますが、そのような割り当て数になったのは、今申し上げたような考え方によるものでございます。

この場では調査の内容、質問項目などについて、御意見があればお伺いしたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○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、調査案について、各委員の御発言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。

どうぞ。

○田中委員 1点だけ意見を申したいと思っておりますが、16ページの質問16でございましてけれども、2番のスクーリングの期間を短くするという場合、短いというのは何をもち短いかかわからないので、具体的にこういうものであるということを示さないと答えにくいのではないかと思います。いかがでしょうか。

○泉福祉人材確保対策室長 この質問、確かに何をもち短いというのか、そこら辺を標準といいますか、コメントのようなものがないと。そこは工夫をさせていただきたいと思っております。

○駒村委員長 藤井委員、お願いします。

○藤井委員 8ページの質問13でございまして、私が先ほど発言させていただいた趣旨から言いますと、事業者側としてさまざまな工夫をやっていただける状況にあるかどうかというのが重要だと思っております。これは受講を促すためという前提が付いておりますが、6番に外部から講師を招聘しているという部分ですが、何も受講を促すためというより、質の問題でないかと思っております。

したがって、介護職員に受講を促すだけではなくて、よりよい研修を行うとかそういう目的ということでこの文章が少しダブルパーレルになっていると思うので、変えていただいた方がいかかということと、もう一点、地域で事業者同士が協力し合って研修プログラムを組んでいるということがございますし、あるいはこれは地域ごとではなくても同じ、例えば老協が都道府県ごとにやっているのがございますけれども、それとは別に仲のいい法人同士でやっているようなものもございまして、そういったところでさまざまな研修を組んでいって、先ほど来、出ている範囲として認めるというようなこともあると思うので、それをどれぐらいやっておられるかというのを是非把握していただければと思います。



以上です。

○駒村委員長 調査の目標、少し整理した方がいいのではないかとということなんですけれども、事務方、いかがでしょうか。

○泉福祉人材確保対策室長 御指摘を踏まえて工夫できないかどうか、考えてみたいと思います。

○駒村委員長 では、河原委員お願いします。

○河原委員 多分、私は職員の方のお尋ねに協力することになると思うんですけれども、15ページの質問14で該当する番号1つを○ということで、1つ限定ですけれども、私が聞かれたならば3つぐらい答えたいんです。ほかのところは2つ3つであります、何か意味があるのか、データの的にはこういう取り方がいいのか、その辺がもしよろしければ2つ3つぐらい私など○をしたいのですけれども、いかがでしょう。

○駒村委員長 事務方、マルチアンサーについて。

○泉福祉人材確保対策室長 確かに今見ますと、ほかでは3つとよく選んでおりますが、この質問は1つとなっているようでございます。そこは確認をいたしますが、御趣旨もごもっともだと思いますので、中で検討させていただきたいと思います。

○駒村委員長 榊田委員、お願いいたします。

○榊田委員 事業者団体調査の部分ですけれども、例えば全国老施協ですと、全国老施協が行う研修会、各県の研修会、県内におけるブロック単位で行う研修会という、少なくとも最低3段落ちていっていますので、そこらは同じような内容を集計するのでもいいですか。それともそれぞれに挙げてもらいましょうか。かなり膨大な数になると思いますので。

それと先ほど藤井先生が言いましたけれども、施設間協力によってしている事例というのも調べるのであれば、そのときに各県の調査票の中にそういう事例を挙げてくださいますというのをすれば結構挙がってくると思いますので。

○駒村委員長 事務局、お願いします。

○泉福祉人材確保対策室長 今の御指摘ですと、今の案として示させていただいている調査票の枠に少し収まらないような内容も含まれているかと思えます。1つは典型的にどんな研修が行われているかということと、例として全国的にどれぐらいの事業者団体の方々の御活動があるのかという2つ調べるべきだと思いますが、今この調査票ですと若干話しきれないところがあると思いますので、実態の是非をお伺いしたしまして、どのような調査票が適切かどうか、御意見、後で御相談させていただければと思います。

○駒村委員長 では、川原先生、お願いします。

○川原委員 やはり地域密着のサービスはそれぞれの地域で団体として動いているわけなので、そのところが出てこないとな全国統一で1本でやっていくというのはわずかな分です。ですから、その部分を是非集めていただきたいと思います。

○泉福祉人材確保対策室長 実は、調査負担というものも、記入される側の御負担というものも若干懸念はしておりますが、ただ意欲的に是非実態を見てほしいということがあれ

ば大変心強いことだと思しますので、可能な範囲で御協力を賜ればありがたいと思ます。

○駒村委員長 ほかにいかがでしょうか。

因先生、お願いします。

○因委員 私の団体は職員調査のところを受け持つのですが、12 ページの一番上、一般的によく使われているんですけども、OJTは括弧して意味を書きただけだと思ます。

13 ページですけども、質問9のところは、資格を取るためにかかった費用を聞いているんですけども、受験費用を含むのでしょうか。自分で実際書いてみたときに含むのだろうかと思ました。それによって2万円以下というのがありますが、事業所が全く負担しないところも当然ありますので、2万円以下はもう少し細かく数字を分けた方がいいのかなと思ました。

14 ページ、質問9、10は資格を取るためのことを聞いているのですが、質問12に関して言うと、必ずしも資格を取るためではないのでしょうか。外部研修のことを聞いていますが、目的が流れの中で資格を取るためだけではないように受け取られかねないと思ました。

質問14のところも、私もやってみて1つは書きにくいなと、2つ3つと思ったところですよ。

質問15については、先ほど言ったこととほぼ同じですので、以上です。

○駒村委員長 ほかにいかがでしょうか。先に事務局にお答えいただいた方がいいですね。済みません。

○泉福祉人材確保対策室長 今、OJTの御指摘はそのとおりかと思しますので、工夫をしたいと思います。

質問9のところ、かかった費用は、質問者の意図としては受験費用までは含まれてないのですが、明確化しないと記入されながら悩まれるということだと思しますので、それはそのように明確にしておきたいと思ます。

質問12につきましては、一般論として介護福祉士資格を取得するためではなくてということではありますが、質問の流れから読み取りにくいと思しますので、そこは工夫をいたします。

質問14につきましては、1つとありますのは、3つの方がいいのか、あるいは複数、もう少し違う数があるのか、そこを含めて検討させていただきたいと思ます。

○駒村委員長 浦野委員代理、どうぞ。

○浦野委員代理 まず、1点御確認したいのは、客体数がそれぞれ指定をされた数字になっているんですけども、これは回答数としてこれだけのものを求めているのか、それとも調査票、調査をお願いする件数としての数字なのか、そこを確認させていただきたいと思ます。

7 ページの間 9 のところなんですけれども、研修時間数と 1 人当たりの時間ということで、ここは 1 人当たりというのは受講者の 1 人当たりなのか、全職員から見た 1 人当たりなのか、ここがはっきりしないという気がいたしました。

これは私どもの団体でそれぞれ加入法人、そこに所属する職員に調査の協力をお願いするということはやぶさかではないのですが、これを回収した後の集計というのはどこまで事業者団体がやるのか、それとも厚労省でおやりになるのか、その辺のところの役割分担をもう一度確認をさせていただければと思います。

○駒村委員長 事務局から今の御質問で、回収ベースか、回答ベースか、集計について、不明確な質問について、回答をお願いします。

○泉福祉人材確保対策室長 紙につきましては、配付の数で念頭に置かせていただいております。ただ、回収率などについて若干御懸念があるということでは個別に御相談いただければと思います。とりあえずは配付数ということでございます。

今、質問 9 のところ、1 人当たりなのか、どうなのかということ、明確にできるように検討させていただきます。

集計者はだれかということですが、これは我々職員がさせていただきますので、回答していただいたものを集めていただいております。お届けいただければ、私どもの方で集計をすることとさせていただきます。クロス集計などをさせていただきたいと思っておりますので、やはりそのまま回収したものをちょうだいしたいということとさせていただきます。

なお、念のため申し添えれば、配付の方法につきましてはそれぞれの団体の御事情もありますので、それぞれでお任せするということにならざるを得ませんが、なるべく均等に団体内で偏りのない形で配付するようなことを考えていただければありがたいと思っております。

○駒村委員長 ほかにいかがでしょうか。

石橋委員、お願いいたします。

○石橋委員 済みません。あと 1 点、12 ページの介護職員研修の調査状況です。この場合、介護職員とは例えば私どもの団体では、介護現場ではさまざまな職種、ケアマネジャーの方などもいますけれども、現在介護職員であるものをいうのか、何をもちいて介護職員というのか、その辺のところの確認もできたらと思います。

○駒村委員長 事務方よりお願いいたします。

○泉福祉人材確保対策室長 現在における介護職員ということ念頭に、過去における介護職員という方も御意見を無視するわけにはまいりませんけれども、現在における介護職員の方々の御意識とか、御努力をと考えております。

○石橋委員 管理職とかケアマネジャーの方については入らないということですか。

○泉福祉人材確保対策室長 後ほど、整理をさせていただきます。

○駒村委員長 では、川原先生、お願いします。

○川原委員 今回の御質問は、まさしくそのとおりで、介護職員の定義は私たちにとっては

結構大切なので、他施設の方は、事務職の方まで介護職員だと言っているときもありますから、それは是非お願いしたいのと、あと介護の職種のいろんな方のバランスは私どもに任せてもらっていいということですね。

それと最後ですけれども、もう少し具体的にいつぐらいに配付していつぐらいに回収でというようなものをいただけると、こちらも指示するのがすごく楽なんですけれども、もう少し具体的なイメージのスケジュールはありますでしょうか。

○駒村委員長 事務方からお願いいたします。

○泉福祉人材確保対策室長 5月のゴールデンウィーク明け、しばらくして配付をさせていただきまして、2週間程度で回収をさせていただくことは可能かどうかということでございます。個別に御相談をさせていただきたいと思っております。一定の日程をお示しした上で御相談させていただきたいと思っております。

○駒村委員長 ほかにいかがでしょうか。

馬袋委員、お願いいたします。

○馬袋委員 項目で17ページの18番ですが、これは多分非常に回答が難しいと思っております。自信を持っているとか、理解できているレベルがこの項目では測定できない。結果としてどういうところが不足しているかということ把握するのであれば、不安もしくは勉強すべき、研修すべき項目はどのような項目を感じているかみたいな方が答えやすいのではないのでしょうか。

○泉福祉人材確保対策室長 自信を持ってとか、十分理解できているという形、肯定の形で質問するのではなくて、もっと自信が持てないと自分自身思っているとか、十分できているとは思っていないところという形で聞いた方がお答えしやすいのではないかとということでしょうか。

○馬袋委員 といいますのは、この項目が例えばこことからだ、障害の心理理解、医学的側面の知識と言ったときに、すごい幅が広い内容になりますので、自信があるというのはどこまで説明できる能力をいうのかということ、不安になると思っています。

○因委員 これは私も書きにくかったです。性格が出ますね。他人から見ている、いい仕事をしていると思っても、謙遜して、できていないとか十分でないと書く人もいます。ここは書きにくかったです。

○駒村委員長 事務局、この辺はどういたしましょうか。

○泉福祉人材確保対策室長 まずこの場で、この趣旨のことを聞くことに意味があるか否かということについて御意見をいただいて、もし聞くことに意味があるということであれば、今、御意見を個別にいただきましたので、書きやすい設問というのがあるかと思っておりますので、それは後ほど事務局の方で調整させていただくということではいかがでしょうか。まずこの設問、答え自体、いかがでございましょうか。

○駒村委員長 皆さん、いかがでしょうか。これについての設問そのものの是非については、特になければこういう趣旨のことは聞くということで、後は設問の工夫をするという

ことでよろしいでしょうか。

山田委員お願いいたします。

○山田委員 7ページ。質問11ですが、これは事業者に向けて行っている研修すべてを○ということでこれはいいかなと思うんですが、次の10ページですけれども、ほぼ同じ内容の質問が質問20で、必要な研修はどれかという質問が質問20にあるんですが、これを見ますと、例えば9番の医療的ケアに関する研修とか、質問内容によっては今回の質問の趣旨から言っても、要するに新任者に対する質問と現任研修と、要するに新任研修と現任研修と区分された方が今回の検討会の趣旨にも合うし、答えやすいのかなという印象がありまして、これも御検討いただければ結構ですけれども、以上です。

○駒村委員長 事務局、いかがでしょうか。

○泉福祉人材確保対策室長 趣旨を踏まえまして、検討させていただきます。

○駒村委員長 なかなか熱心な議論が続いておりまして、議論は尽きないようでございます。今日、御意見をいただいた内容について、事務局が明確にお答えできなかった部分については、発言者と事務局と私の方で調整させていただいて、質問書に反映させていただきたいと思っております。

そろそろ予定の時刻がきておりますので、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。よろしくをお願いいたします。

○泉福祉人材確保対策室長 次回、第3回の日程につきましては、6月を予定してございます。机上に日程調整表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よろしくお願いいたします。

○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」の第2回会議を閉会いたします。長時間にわたる御議論、ありがとうございました。