

第4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7月29日（木）16:00～17:52

2. 場 所：航空会館7F大ホール

3. 議 事

○ 現任介護職員が介護福祉士受験資格を取得するための養成の在り方に関する意見の要点と今後の検討の方向性について（中間まとめ案）

○ その他

4. 議事の内容

○駒村委員長 定刻になりましたので、ただいまから「第4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について事務局より御報告をお願いいたします。

○事務局 本日は、是枝委員及び山田委員が御欠席との御連絡をいただいております。また、馬袋委員が遅れているということで御連絡を受けてございます。

続きまして、本日の配付資料の確認をさせていただきたいと思っております。

本日は、資料1、資料2、それから参考資料、及び樋口委員御提出資料の資料Iを配付させていただいております。欠けている資料等がございましたら、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いただきたいと思います。以上です。

○駒村委員長 次に、第4回検討会の開始に当たりまして、山井厚生労働大臣政務官よりごあいさつをお願いいたします。

○山井厚生労働大臣政務官 本日は第4回の今後の介護人材養成の在り方に関する検討会に、委員の皆様方、大変お忙しい中、また今日は小雨混じりで足元の緩い中をお集まりいただきまして誠にありがとうございます。過去3回、活発な、真摯な議論をいただきましたこと、また駒村委員長におかれましては、そのとりまとめのために取組んでくださっておりますことに、心より敬意を表したいと思っております。

この検討会は、1つには、ますますニーズが高まっていく介護福祉士の資質向上のためにどうしていくべきかという非常に重要な課題と、同時に非常に厳しい現場の状況の中で、実現可能な

その道筋をどうしていくのかという2つのポイントのバランスをどうとっていくのかということも大きな議論であろうと思っております。

今日は、その中間とりまとめについて、また御議論いただくことになっておりますけれども、是非とも活発な御議論をお願いしたいと思っております。

今回概算要求基準が一昨日決定いたしました。御存じのように、1割は各省庁削減をする。しかし、1兆円から2兆円の額、日本を元気にする特別枠をつくるということになっております。そして私、うれしいなと思っておりますのは、1つは、これからの日本の成長戦略、日本を元気にするという話の中で、今は医療、介護、環境ということで、介護という言葉が必ず出てくることとあります。先日の参議院選挙の最中にも、菅総理が介護について予算を増やすと言ったら、雇用や景気対策にかなりなるのではないかとことを発言されておられました。

振り返ってみれば、この介護保険制度をつくったときの厚生大臣が菅直人厚生大臣でありまして、勿論今は総理ですから、あらゆる分野に対して目配りをされるわけですがけれども、その中でも御自分が薬害エイズの問題とともに、厚生大臣のときに最も力を入れられたのが、この介護保険という問題でありました。

そして、厚生労働省としましても、今言ったような話の中で、特別枠の中で、これから8月末まで概算要求をどうするかということは勿論ありますけれども、介護についての予算獲得のために是非とも力を入れていきたいと思っております。

その1つは、高齢者の介護サービスを利用されている方々の向上のためと同時に、お年を召した方々を介護するという、人間として、また社会の中でも最も尊い仕事をされているにもかかわらず、なかなか厳しい労働条件で、賃金もまだまだ十分ではなくて、そういう中で優しく献身的に介護をされている方々を何とか応援していかねばならないと思っております。

また、今日は3つ、介護の検討会がございまして、朝は介護給付費分科会で、認知症のグループホームに対してスプリングラーの設置をどう拡大し、高齢者を守っていくのかということ。更に、そこでは個室ユニット、介護施設の個室をどう堅持していくのかということについて議論が行われました。

また、午後1時から、たんの吸引や一部の医療行為を介護職員に解禁していく。これも伝統的に10年、20年間議論されていたこととありますが、やはり歴史的な議論を進めていかねばならないということで、勿論さまざまな議論があるわけですがけれども、大変な議論をたんの吸引の検討会でも現在しております。

そして、本日の3つ目が、この人材養成の在り方に関する検討会ではありますが、福祉は人でありまして、人生のライフワークとして、プロの仕事として一生を通じて介護という仕事に継続的に誇りを持って、ある意味で家庭なども両立してしっかり働いていける。そういうものをつくっていかねば、日本の高齢社会というのは安心して長生きできるようにならないのではないかとと思っております。そういう意味では、この介護人材の検討会でしっかりとした議論をしていただくことが、日本の介護の未来の大きな基盤になると思っております。

いつも最初に偉そうにあいさつだけして抜けて行って本当に申しわけございません。大変な議

論もあるかと思いますが、是非とも日本の介護の未来のために、そしてお年寄りと介護職員の未来のために活発な議論をお願いしたいと思いますし、先ほども言いましたように、特別枠のことも含めて、介護に少しでも多くの予算を盛り込んで、そして日本を明るくしていくために厚生労働省としても全力で取り組んでまいりたいと思います。

本日はお忙しい中、誠にありがとうございます。よろしく願いいたします。

○駒村委員長 それでは、議事に入りたいと思います。

なお、山井政務官におかれましては、公務の都合により途中で退出されると伺っております。

では、本日は議事「現任介護職員が介護福祉士受験資格を取得するための養成の在り方に関する意見の要点と今後の検討の方向性について（中間まとめ案）」を議論したいと思います。

それでは、資料に関する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、私、事務局の方から資料1と資料2について御説明申し上げます。

資料2は議事録でございます。御確認いただければと思います。

それから、右上に参考資料としてございますA4横の資料、2枚の紙をホチキスでとめたものがございます。これは先ほど山井政務官のあいさつの中にも出てまいりましたが、たんの吸引の検討会に関する資料でございます。介護職員などがたんの吸引をするための在り方に関する検討会が行われております。

この場に御出席の委員の方々にも、たん吸引の検討会の委員になっていただいている方がおられまして、ダブルヘッダーの検討会となりまして大変恐縮でございます。本日、第3回が開かれたところでございまして、今後、引き続きたんの吸引に関しても検討が進められている状況でございます。

資料1に戻っていただきまして、表題が「現任介護職員が介護福祉士受験資格を取得するための養成の在り方に関する意見の要点と今後の検討の方向性について」と題した中間まとめの案を用意してございます。それに沿いまして資料の説明を申し上げます。

まず、めくっていただきまして目次でございます。この報告書の構成でございます。

まず、はじめにといたしまして検討の背景について記述しました後に、2ページ目から4ページ目にかけて、介護人材の養成の現状について整理をさせていただいております。

それから、3点目といたしまして、この検討会の場あるいはアンケート調査でいただきます意見についてまとめたものが5ページ目から12ページ目まで続いておりまして、最後、今後の検討の方向性につきまして、13ページ目と14ページ目にわたりまして記述しております。

それでは、内容に入らせていただきます。

1ページ目でございます。まず、はじめにでございます。

最初の丸、まずは介護福祉士の資格取得方法につきまして、平成19年に法改正が行われまして、すべての者について一定の教育プロセスを経た後に国家試験を受験する形に資格取得方法が一元化された。また、600時間以上の養成課程につきましては平成24年度から施行されることになっているということを書いております。

2つ目の丸、一方では、介護人材の量的な確保に向けた見直しが必要との意見があるということから、3つ目の丸におきまして、この検討会の設置の経緯、検討の内容、検討すべき課題について記述しております。

5つ目の丸で、この中間まとめの位置付けについて記述しております。この中間まとめは、実務経験ルートにおける養成課程等の在り方について、今後、更に議論を深める際の中間的な議論のまとめとして、検討会での意見、調査結果等を踏まえ、今後の見直しの方向性について現段階での検討状況等を示すものであるとしてございます。

その下の丸、「なお」としてございまして、先ほど私が御紹介申し上げました、たんの吸引に關します検討会において検討が行われているということをご記述してございます。

最後に、本検討会では、当該検討の方向性も踏まえつつ、年内に結論を得ることを目途に、介護職員全体のキャリアラダー構築に資するため、今後更に介護人材養成の在り方について検討を進めることとしたいとしております。

めくっていただきまして、介護人材養成の現状につきまして、2ページ目から4ページ目まで記述してございます。2ページ目の上の方から御紹介申し上げます。

まず、介護福祉士の受験資格取得方法の現状について整理して記述してございます。

1つ目の丸は、先ほど申し上げました資格取得方法が一元化され、24年度から施行されることとなっているということ。

2つ目が、カリキュラムの時間が1,650から1,800時間に拡充され、21年度から既に新しい養成課程に基づく教育が行われていること。

そして、実務経験ルートにつきましては、6月以上の養成課程、以下では通称600時間課程としておりますので、それを用いさせていただきますが、それが創設されることとなっているということ。

4つ目の丸、現在の介護福祉士資格取得者は約81.1万人であり、また養成施設ルートはそのうちの25.5万、実務経験ルートは55.6万人ということで、実務経験ルートによる取得が最も多いということをご記述してございます。

そのほか、介護技術講習会につきましては、毎年5万人程度受講ということでございます。

600時間課程の創設の経緯と考え方につきまして、2ページ目の下の方から記述してございます。

士士法改正の検討過程におきましては、実務経験ルートにつきまして、即戦力としての期待はできるけれども、制度面・理論面について十分な教育機会が欠けているといった議論があったということをご踏まえまして、それぞれの実務経験あるいは標準的な教育プロセスの必要性ということが認識されたということが書いてございます。

そのような認識から、3ページ目の一番上の丸ですが、実務経験、専門技術や行為の裏付けとなる知識や理論等とを統合いたしまして、知識・技術の標準化を図ることなどにより、600時間課程を創設したということでございます。

600時間課程は、1,800時間課程と同等の知識・技術に到達することを目的としているけれども、

実務経験があれば初学者よりも短時間で学習できることもあり得るということで、1,800 時間課程の教育内容・時間数を精選する形で編成されているということでございます。

更に、働きながら学ぶ者に配慮し、45 時間のスクーリングで通信課程を実施することもできることにしているということが書いてございます。

3 ページ目の下半分は、訪問介護員研修についてで、ホームヘルパー制度の現状について記述してございます。

訪問介護員研修につきましては、2 級課程と主任訪問介護員としての 1 級課程があるということ。

それから、ホームヘルパー 2 級研修は、現在、制度上の訪問介護員の任用資格にとどまらず、その他のサービスにおいても介護職員として就業しようとする際の導入的な研修、各施設や事務所における採用要件としても広く活用されているということ。

そして、ホームヘルパー 2 級課程の平成 20 年度の修了者は 13 万 6,254 人であり、累計の修了者は 284 万 1,458 人であるということを書いております。

4 ページ目の上に参りまして、ホームヘルパー 1 級研修は、平成 24 年 3 月に廃止される予定とすることを記述いたしました。

続きまして、介護職員基礎研修が書いてございます。平成 18 年度に創設され、研修内容につきましては、ホームヘルパー 1 級と 2 級を統合しまして充実強化し、500 時間以上とされております。

また、ホームヘルパー 1 級、2 級、それぞれ取得しておられる方につきましては、減免された時間数の課程が設けられているということでございます。

平成 20 年度、4,067 人修了されており、平成 18 年度からの累計で 6,453 名の修了者となっております。

600 時間と介護職員基礎研修につきましては、それぞれ国会の附帯決議におきまして、教育内容と実務経験の水準の均衡に配慮するよう求められたということが書いてございます。

5 ページ目から、この検討会での委員の皆様の見解をまとめさせていただき、その中には、あわせて行いました調査に関する数字も御紹介しております。

(1) 検討にあたっての調査の実施といたしまして、御意見募集したことを紹介してございません。

それから、検討会委員の御協力をいただきまして、事業者団体調査、施設・事業所調査、職員調査について実施したということを書いております。

以下、主な意見の要点におきまして、御意見募集などの結果については引用するという形で報告書を構成しております。

5 ページ目の下の方、介護福祉士資格取得までの養成の在り方について、養成の在り方を検討する基本的な考え方としては、以下のような意見がございました。

検討会におきましては、介護人材の量的な確保のために、多様な人材が参入できるルートが必要である。また、在宅・施設問わず、少なくともホームヘルパー 2 級程度の研修が必要である。

また、介護福祉士資格取得までには、何らかの研修ないし研鑽が必要であるといった意見が共通して見られたと受けとめております。

ただし、一方で600時間程度の研修が、介護福祉士に至るまでの教育の在り方として必要であるという意見と、また現実的ではないとする対立する意見があったということを書いております。

6ページ目、介護サービスに求められるケアの質、それからケアの高度化を踏まえて養成の在り方を検討すべきであるということ。それから、段階的な研修の修了による能力・役割の開発が必要であるということ。介護職員の処遇改善、社会的評価の向上に結び付くべきであること。介護福祉士資格を介護職員のキャリア形成における中核的な地位であるとともに中間的な目標として位置付けるということにつきましては、異論は少なかったということを書かせていただきました。

一方、600時間程度の研修が必要であるという意見と、現実的ではないとする意見を分けて、6ページ目の中ほどに整理させていただいております。

まず、研修が必要であるという意見につきましては、1つ目のポツですが、介護サービスの質の高度化を促進するための中核的な担い手として、介護福祉士が医療職との連携、緊急時の対応や判断、初任者への専門的根拠に基づく指導、利用者や家族への説明等を行う上で、現状の実務経験3年のみでは、知識・技術等の標準化が図りにくい。

多様な人材を介護職員として参入させるからこそ、中核的な担い手である介護福祉士については、そのためにある程度の教育が必要である。

3つ目のポツですが、3年の実務経験のみで受験できるということが、社会的評価が低くなる一因であったのではないかと。

4つ目のポツですが、サービスの質の向上を図ることによりまして、介護職員の一層の処遇改善について、国民の理解を得ることにつながるのではないかと。

また、介護福祉士の技能を標準化することによって、介護サービスと介護教育の標準がつけられ、産業として発展し、また世界へ発信することも展望できる。

以上のような御意見があったと書かせていただいております。

一方で、600時間課程は現実的ではないとする意見につきましても列挙してございます。

研修など継続的な資質向上の必要性そのものは認めるけれども、介護職員及び事業者の時間的・経済的な負担を考えると現実的でないのではないかと。

また、介護職員に求められるものが多いにもかかわらず、処遇はよくないという現状はないかと。

3点目としまして、介護労働者が不足している現状から考えると、この課程を受講することは困難であって、政策の優先順位を見直すべきではないかと。

また、求めるサービスの質や人材の質について、明確に示すべきではないかと。

最後のポツですが、600時間課程との相互補完可能な他の手段による資質の向上策など、質の担保の方策が必要なのではないかという御意見が、この検討会であったとまとめさせていただきました。

一方、御意見募集をさせていただいたことにつきまして、6 ページ目の下2行から御紹介しております。これも一度、この検討会の場で御説明はいたしましたので、若干省略して説明させていただきます。

まず一番下、600 時間課程を義務付ける方向性への評価につきましては、「良くないと思う」という御意見は、特に「介護福祉士資格をもたない介護サービス従事者」、「介護サービス経営者」、「介護サービス利用者・家族」の方々に多かったということでございます。

600 時間課程に対しまして、「介護福祉士資格をもたない介護サービス従事者」の方は、「資質向上のため一定の養成課程は必要であるが6 カ月以上では長すぎる」との意見が最も多く、一方で「当面見合せ」、次いで「一定の養成課程は必要であるが長すぎる」という意見が多かったということでございます。

他方、600 時間課程を義務付ける方向性について、「良いと思う」評価につきましては、介護人材教育関係者の方々と医療関係者の間で多かったということでございます。資質向上のため、「6 カ月以上の養成課程は必要」であるという意見が最も高く、次いで「一定の養成課程は必要であるが長すぎる」という意見がございました。

また、「介護福祉士資格を有する介護サービス従事者」の方々の間では、「どちらともいえない」、「良いと思う」、「良くないと思う」が拮抗しておりまして、評価は分かれていたということでございます。

次の丸ですが、「介護福祉士は現状でも十分な資質が備わっており、6 か月以上の養成課程は必要ない」とする意見は、「介護サービス経営者」、「介護福祉士資格をもたない介護サービス従事者」、「利用者・家族」の間で相対的に高かったわけですが、「介護福祉士資格を有する介護サービス従事者」、「介護人材教育関係者」、「医療関係者」の間では10%未満との御意見でございました。

その他、自由記載がございました。

肯定的な立場からは、介護福祉士は安易に取得できるようにすべきではない。あるいは十分な教育を受けたことがない者は、バーンアウトしてしまうなどの記載がございました。

8 ページ目、サービス利用者が納得できる内容の介護を提供するようにすべき。あるいは、プロとして基礎的な知識を欠いている場面をよく見る。また、医学的知識等、多職種との連携等の強化を養成研修に加えてほしいといった意見がございました。

一方で、御意見募集の中では否定的な立場からの御意見もありまして、まずは人材確保が優先。あるいは、受講費用の20~30 万円負担は非常に厳しい。また、受験者ではなくて、合格者に対しての10 時間程度の講習を義務付けることはできないか。また、実務3 年で介護福祉士の資格が取得できるということが大きな魅力になっているのではないか。

また、資質向上を求めても、待遇が伴わなければ離職に拍車がかかるだけではないかという自由記載欄での御意見がございました。

検討会での御意見の紹介にまた戻ります。8 ページ目の中ほどの丸から「検討会では」としてございます。

介護職員によるたんの吸引等の医療的ケアの実施に関する検討について、このことが介護福祉

士と密接に関連することから、この検討状況等も踏まえつつ、介護福祉士の役割や養成について検討すべきとの意見があったということでございます。

また、介護ニーズ・業務の幅が広いので、人材の量と質の必要性を議論するに当たっては、専門職としての介護福祉士が担うべきこと、またボランティアな人材との連携によって対応すべきことを整理して議論すべきとの御意見。また、介護職員の業務内容やモチベーションの多様性を考慮して議論すべきとの御意見もございました。

以上の点を踏まえまして、今後、介護職員、介護福祉士、それぞれに求められる役割、業務、必要な人材の量、質について整理しながら、就業時から介護福祉士資格取得に至る研修の在り方について、更に検討を進めることが必要と考えられるとまとめてございます。

8ページ目の下からは、養成体系の在り方について記述しております。

現行の養成体系については、介護職員が段階的・効率的に学習できるよう、複雑化した体系を見直し、既受講歴を積み上げられるようにすべきとの指摘がございました。

また、2級研修については、現行のホームヘルパー2級研修相当の何らかの研修が必要であるとの意見が多数でございました。この上で、現状の研修で不十分であるため、拡充すべきとの意見。また、施設職員にも就業前の研修が必要であるとの意見。更には、分野横断的な介護職の包括な導入研修として見直すべきとの意見もございました。

一方で、基礎研修につきましては、内容の意義を評価する御意見があった一方で、見直しが必要との御意見もございました。

以上、今後の研修の段階・体系についての検討に当たっては、各段階の研修の到達目標、研修修了者の業務・役割・位置付け等を明確にする必要があると考えられるとまとめてございます。

9ページ目の中ほど、(3)研修の実施方法について、御意見募集について記述してございます。

「身近な地域で受講できる環境が必要である」という意見が最も多く、職員調査では61.5%に達してございました。身近な地域で受講できるような具体的な実施方策について、今後の検討が必要であると記述いたしました。

事業者団体調査におきましては、介護職員を対象としました各種の研修が幅広く行われている実態が明らかになりましたので、これら多様な教育資源をいかすべきとの御指摘が多くございました。

9ページ目の下から、研修の実施方法の工夫につきまして記述してございます。

まず、養成校の教員が出向く形での授業の実施、eラーニング等を認めるべきではないかとの御意見がございました。

また、10ページ目の一番上の丸でございますが、通信による600時間課程では、スクーリングが45時間程度であるということにつきましては、これによって十分とする意見がある一方で、よりスクーリングを増やすべきとの御指摘もございました。

職員調査におきまして、「休日や年次有給休暇、研修支援制度の活用」によって外部研修やスクーリングに参加可能な日数について伺いましたところ、最多は「3～4日程度」、次いで「5～9日」が多かったということでございます。必要な研修受講支援策につきましては、最も多かった

のが、「身近な地域で受講できること」であり、次いで「通信学習」「スクーリングの期間を短くすること」といった順番になっておりました。

多様な教育資源の活用について、10 ページ目の中ほどから書いてございます。

多様な教育資源の活用や、他の研修の受講歴を読みかえるべきとの指摘が多くございました。地域の施設・事業所の拠点的な施設としての活用、あるいは科目ごとの単位認定、各種団体の研修の活用、その他ございました。

また、施設・事業所における職場研修につきましては、それを介護福祉士に到達するまでの学習歴として評価すべきとの御指摘がある一方で、教育ができる指導者の充実の点では人材が不足しているので、安易な職場内研修の活用は慎重であるべきとの御指摘もございました。

10 ページ目の一番下の丸で、施設・事業所調査の紹介をさせていただいております。教育担当職員を置いている事業所は約半分、年間の職場内研修の実施回数は12回、1回当たりの時間数は、最頻値に基づけば1時間程度ということでございます。職員の受ける時間数は、年間合計3時間未満といった結果ですが、いろいろな属性によりまして非常に違いがあると理解できる結果になっております。

11 ページ目の上から研修の受講支援策について記述してございます。

職員調査におきまして外部研修等の参加にあたって自己負担できる金額をお聞きしましたところ、「1万円未満」あるいは「1～2万円」程度というのが多く、合計で半分以上になっております。

職員調査において、施設・事業者から受講費用の負担を受けたことがあるかどうかを聞いたところ、施設サービス、地域密着型サービスでは、半数以上の回答者の方が費用負担があったとしておりますが、在宅サービスでは68.5%の方が費用負担はなかったということでございます。

一方、施設・事業所調査におきまして、職員が外部研修を受講した際の費用負担の有無を聞きましたところ、在宅サービスでは43.7%の事業所で費用負担を行っていないけれども、施設サービス、地域密着型サービスでは費用負担を行っていない施設・事業所の割合は低かったとしてございます。

施設・事業所調査では、介護福祉士資格を取得した場合に資格取得手当を設けている施設・事業所が62.5%あったということを書いております。

また、この場の御議論では、職員が自ら時間的・金銭的な負担をしてでも資格を取得しようとするためには、魅力ある職場・処遇が必要であるという意見。また、600時間課程の費用負担の在り方について議論すべきであるという御指摘がございました。

11 ページ目の下の方、施設・事業所に対する支援でございます。

施設・事業所調査によりますと、介護職員の外部研修受講の際、「勤務シフトの変更」で対応しているところが最も多く、「派遣職員やアルバイトを確保する」は4.4%という少ない数字になってございます。

一方、職員調査では、「スクーリング期間中に休暇が取れる環境や制度面での支援が必要」である、あるいは「受講期間中の代替職員が円滑に確保できるようにする必要がある」というのが、

それぞれ 30%程度ということになっております。

この場におきます御意見としまして、施設・事業所に対する支援としましては、次のような意見があったとしまして、12 ページ目の上の方に3つほど御紹介してございます。

配置に余裕がない小規模事業所におきましては、職員のやりくりにも余裕がないために、職員が研修に参加すると人員配置基準を満たすことが困難となるので、研修受講の際の人員配置基準の運用の緩和が必要としてございます。

また、欠員に対しまして、地域で介護職をプールしてカバーできるような仕組み、給与の補てん、代替職員の確保の支援が必要ではないかとの御意見がございました。

また、質の高いサービス提供に取り組む事業所に対しては、報酬等による評価が必要ではないかという御意見もございました。

その他の御意見を 12 ページ目の中ほどにまとめてございます。

専門介護福祉士について検討すべき。キャリアデザインを描ける仕組みとすることが必要。また、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るといった意見がございました。

また、常に変化を踏まえてカリキュラムを見直すべき。保育・看護・リハ等も含めた共通の基礎教育、資格横断的なキャリアパスをつくることも念頭に置くべきではないかとの御意見がございました。また、CSI、クオリティインディケーター等の指標等によりまして、サービスの人材、プロセス、結果を可視化することも含めて検討していくべきではないか。日本版NVQなどとも連携して、キャリアアップの仕組みを検討すべきではないかとの意見をいただいたところでございます。

以上がこの検討会の場、あるいは御意見募集、アンケート調査を通じて集めていただきました御意見を記述した部分でございます。

13 ページ目と 14 ページ目につきましては、以上の議論を踏まえた共通理解として、今後の検討の方向性についてとしてまとめさせていただいております。この部分は重要でございますので、そのまま読み上げる形で御紹介したいと思います。

今後の検討の方向性について。

これまでの議論を踏まえた現段階の共通理解として、今後の検討の方向性を整理すると、おおむね次のとおりであった。

多様な経歴の人々が介護の仕事へ参入できるよう間口を維持しつつ、段階的な技能形成を可能にすることで、量の確保と資質の向上が両立できるようにすることが必要。

現状での支援策等を前提とする限り、今回の介護職員研修等実施状況調査の結果を踏まえると、600 時間課程を平成 24 年度から予定どおり施行することに対応できない事業者、従事者が多数である。

実務者が介護福祉士資格取得に至るプロセスの検討に当たっては、600 時間課程、介護職員基礎研修、ホームヘルパー 2 級研修等との関係を見直し、従事者が働きながら段階的にステップアップができる研修受講が可能となるよう研修体系を再編することが必要。

その際、新しい研修体系の中においても、現行のホームヘルパー2級相当の介護職員の導入的な研修は維持すべき。

その体系の再編に当たっては、各段階の介護職員の役割、求められる能力、キャリア、処遇等との関係を明確にし、段階的な技能形成とキャリアラダーの構築を図ることが必要。

介護福祉士に至るまでの教育の在り方については、600時間程度の研修が必要という意見と、600時間課程は現実的ではないとする意見があるが、介護福祉士取得段階の到達目標としては、利用者が望む質の高いサービスが提供できるよう、専門性の向上、根拠に基づく介護の計画的な実施、医療職等との連携、未経験者等への指導を行うことができることとすべき。

さらに、現在、介護職員のたんの吸引等の医療的ケア実施にかかる検討が行われており、このことは介護福祉士の教育内容とも密接に関わることから、その議論を踏まえつつ、介護福祉士の実務経験ルートの教育内容の在り方についても見直しを検討すべき。

実務者が身近な地域で、無理なく、効率的に学習できるよう、多様な教育資源を活用し、多様な方法で学習できる方策や一定の要件を満たす研修受講歴を読み替える仕組み等を講ずるべき。

従事者は自ら資質の向上に努めること、事業者は利用者に質の高いサービスを提供するために従事者の研修機会の提供・確保に努めること、養成関係者は多様な学習プログラム・方法の開発に努めることが必要。

国及び地方公共団体は、実務者の学費負担の軽減、事業者の代替職員確保に対する支援策を講ずる等、介護職員が研修に参加しやすい環境整備に努めるべき。

医療的ケア実施に係る教育内容等の検討も含めこれら見直しの施行準備に時間を要するため、介護福祉士の実務経験ルートについては見直したうえで、その施行は3年後程度とすべき。なお、実務経験ルートの教育課程の再編にあたっては、事業者、従事者が対応できるものとすべき。

養成施設ルートへの国家試験義務付けの施行時期についても、併せて見直しを検討すべき。

以上でございます。

資料Ⅰにつきまして、前回、樋口委員から御紹介ございまして、駒村委員長からこの場に提供するようにという御指示がございましたので、並べてございます。中身の御紹介については、委員よりいただければ幸いです。

○樋口委員 この前大体申し上げましたので、CS調査というか、利用者側の調査でございますので、是非御参考にいただければと思っております。今回、こちらでいたしました調査ともかなり共通する結果が出ております。よろしく申し上げます。

○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、御説明いただきました中間まとめ案に関して、各委員の御認識、お考えをそれぞれ御発言いただきたいと思います。いかがでしょうか。どうぞ。

○石橋委員 中間まとめの14ページ、下から2つ目の丸で、「介護福祉士の実務経験ルートについては見直したうえで、その施行は3年後程度とすべき」と書いてありますが、その根拠というのは具体的にどういうものなのかということ、1つ質問として伺いたいと思っております。

それにあわせて意見でございますが、実務経験ルートの教育内容を見直すのであれば、当然な

がら養成校ルート of 教育内容の見直しも行っていくべきではないかと思っております。この件は、医行為の検討会の様子を見ながら検討していかなければいけないと思いますが、できるならば養成校ルート of 教育内容についても見直しを行い、きちんと介護福祉士の資格を取った暁には、医行為ができるような仕組みとなるようにすべきだと考えているところでございます。

また、この施行が2～3年延びるということであれば、その教育内容の抜本的な見直し、養成期間や法改正も含めて見直すということが必要ではないかと思っております。

もう一つ、介護保険制度のもとで、介護職が行う医行為の課題もありますように、求められている介護サービスというのは、現在、幅広く、専門性も高く求められているような現状におきましては、介護福祉士養成課程における適切な教育内容の確保というのは是非必要だと思いますし、質の担保を行うためには、この資格取得方法の一元化というものはきちっと守られなければいけないと思っております。

あわせて、介護福祉士の処遇の向上及び社会的評価の向上、このことも取組んでいかなければいけないことだと認識しておりますので、そのことについても行政とか政治、または関係者の人たちが認識を一緒にして、しっかり取組んでいただきたいと思っております。

○駒村委員長 3点ございました。一番最後は、どちらかという御意見という感じで、御質問は2つありまして、3年というところと、養成施設ルート of 教育内容についても、あわせて見直したらどうかという点、事務局、いかがでしょうか。

○泉福祉人材確保対策室長 医療的ケアのたんの吸引について、並行して御検討いただいているわけですが、その場での御議論の内容いかににもよるわけですが、介護福祉士の教育についてどう扱うのかという問題が1つあるかと思います。

もしカリキュラムの内容を検討するというのであれば、一定程度の期間が必要であり、また実務経験ルートについて施行を見直すということであれば、若干のお時間が必要ではないかということでございます。3年程度というお時間をいただければと思っております。

また、養成校ルートについても、600時間課程というのは1,800時間課程からつくられておりますので、当然そちらの方の御検討もいただく必要があるかとは思っています。

○石橋委員 ありがとうございます。

○駒村委員長 ほかいかがですか。河原先生。

○河原委員 悩ましい問題なのですが、例えば13ページのまさに1時からやっておりましたたんの吸引等の検討会と、この介護人材の在り方に関する検討会の関係なんですけど、この方向で行くと、たんの吸引等の検討の結果を受けて、こちらのいろいろなルートの教育をどうするかということを決めていくのか。同時進行で今やっているような感じがします。その辺の拮抗の度合いみたいなものがちょっとどうなっていくのか心配なので、これは質問です。

それと、13ページに、この前、事務局の方から御説明いただいて、私も是非これを入れてほしいという、介護職員の役割とか求める能力とかキャリア、その次の「処遇等の関係を明確にし」を入れていただいてありがとうございました。働いている現場からすると、まさしく求められる役割とか、それにふさわしい介護職員の処遇ということが、できる、できないにかかわらず、そ

ういうロケーションをきちっと描いてやるのが、本人たちのモチベーションに十分影響しますし、培うことができるので、これはありがたいなと思いました。これは感想です。

最初の方の向こうの検討会とこちらとの拮抗のぐあい、どのように解釈すればいいでしょうか。

○駒村委員長 たんの吸引との関係、議論の進め方について、事務局の御見解はどうでしょうか。

○泉福祉人材確保対策室長 御指摘のとおり難しい課題ではございますが、まずたんの吸引を医療関係者以外に認める、認めないの議論というのは、たんの吸引の検討会の方でしっかり御議論いただくべきものと考えております。

ただ、たんの吸引にかかわらず、人材養成に係る課題というのは当然あるわけで、例えばヘルパーあるいは基礎研修とか全体的な体系をどうするのかといった議論が当然あるわけです。それはこちらの方の検討会の役割としてお願いしたいと思います。しかし、たんの吸引については、介護福祉士の教育内容とも密接に関わることからその議論を踏まえつつ、同時並行的な議論になるかと思っております。

○駒村委員長 田中先生どうぞ。

○田中委員 ありがとうございます。

7ページでちょっと理解のできない文章がございます。下から2つ目の丸のところに「介護福祉士は現状でも十分な資質が備わっており、6か月以上の」、これは介護職員ではないですか。介護福祉士は、もう既に資格を持っているので600時間は必要ないと思いますけれども、ちょっと意味がわからないので、確かめていただきたいと思います。

○泉福祉人材確保対策室長 ご確認いたします。

○田中委員 結構です。それはちょっと気になったものですから、どういう意味かなと思ひまして。

それから、今後の方向性についてということなのですが、前回の第3回のときに樋口先生が利用者視点というものを忘れてはいかぬということを言われました。介護の質を高めるということが、この検討会では前提条件であるという認識を持って、その前提に立って御意見申し上げたいと思います。もう一つは、介護のサービスを提供する側の一定の働く条件というものも守っていないといけないと思います。これも前提条件として共有したいと思います。

その上で申し上げたいのですけれども、13ページの3つ目の丸で、前半の意見と、この文言が一致しないものですから申し上げます。実務経験者のことについて書かれているわけですけれども、600時間というのは先ほど申されたように、1,800時間が前提にあって、それから出てきた、整合性ということで作られたものでありますので、1,800時間というものが前提であると、整合性を御認識いただきたいと思います。暗黙の了解でわかっているのかもしれませんが、そのところをよろしくお願ひしたいと思ひます。

それに関連しますと、13ページの下から2つ目の丸、これも「実務経験ルートの教育内容の在り方についても」ということで、先ほど触れていますけれども、こういう関連のものについて1,800時間との関連、整合性を是非とも御認識いただきたいと思ひます。

まず、それで結構でございます。

○駒村委員長 具体的に文言等を直すということでしょうか。

○田中委員 表現は事務方のいろいろなことがございますけれども、このまま行きますと、実務経験の600時間だけがクローズアップされていますので、600時間というのは19年改正のときに1,800時間との整合性において出てきたということでございますので、この辺を是非御認識いただきたいと思っております。

○駒村委員長 3ページの2つ目の丸で書かれているよりも、もうちょっと明確に1,800と600の関係を最後のところで確認してくれと。

○田中委員 そういうカリキュラムになっておりますので、その辺のところをよろしくお願ひしたいと思ひます。

○駒村委員長 事務局、この辺はいかがでしょうか。

○泉福祉人材確保対策室長 600時間課程を見直すべきという御意見の中で、それを1,800時間を基に検討していくべきであるのか、それともそうではないのかというところで、今の田中先生の意見は、1,800時間を基に600時間を検討すべきというのを、今後の検討の方向性という中に盛り込むべきではないかという御意見だったと思ひますが、その点について、この検討会の皆様の中で合意できるかどうかということかと思ひます。この場でもし御議論いただければありがたいと思ひます。

一方で、先ほどの事実関係の御質問でありました、7ページ目の下から2つ目の丸の「介護福祉士は現状でも十分な資質が備わっており、6か月以上の養成課程は必要ない」という意味はどうかということでございます。これは、このまま質問票に出ておりました問いでございます。意味は、6か月の養成課程が義務付けられていない現状において、介護福祉士になられている方々は、現状でも十分な資質が備わっているもので、これ以上、6か月以上の養成課程を義務付けすることによって、将来の介護福祉士の方々の資質を向上させるところまでの必要性はないのではないかということでございます。

○田中委員 わかりました。

○駒村委員長 そうしましたら、今の1,800と600の関係というのは、新しい論点、初めて触れた点でございます。この点について何か御意見ございますでしょうか。

○藤井委員 既にこのレポートの中でも3ページの2つ目の白丸で、600時間というのは1,800時間から生まれているのだと書いておられるのではないかと思います。私はこの委員会の中で、600時間が多い少ないという前に、600時間というのは根拠を持って御議論いただいているはずなので、その根拠が崩れたのでなければ、600時間というものを早々に減らすとか増やすという話ではないのではないかと申し上げたと思ひます。

600時間だけが単独で考えることができる時間ではないと思ひますので、御意見に賛成でございます。

○駒村委員長 1,800にさかのぼってまで議論する必要はなくて、その経緯がちゃんと書かれているからいいのではないかと。これは前提である、共通認識であるということによろしゅうござい

ますか。

○田中委員 それで結構です。

○駒村委員長 樋口委員、今の点で。

○樋口委員 今回の点だろうと思うのですが、私、本当によくわからないのです。質問でございますが、私自身は、これは19年度改正のときでしたでしょうか、介護保険の中で人材養成に関して、全社協でやっておりました介護職員の基礎研修、それから1,600時間を1,800時間にした、そのとき堀田力座長で、私、副座長を務めておりました、いろいろ議論に加わらせていただきました。そこで基礎研修500時間、中味については作業部会ができて研修内容をいろいろ御精撰なさっていました。

そのとき決まったことで、ああ、これで介護福祉士も本当に専門職となる一步ができたなと思いました。養成校出身であれ、実務経験であれ。だから、実務経験者がその前提として、一定の研修を必要とするというのは勿論賛成ですから、基礎研修500時間というものができて、それがまたいつの間に600時間になって、その内容がどう違うかというのは、私、よく存じませんが、何はともあれ、国家試験を必要とする資格になったということを、私は一步前進だと思いました。

ですから、今、確かに500時間にせよ、600時間にせよ、実務経験3年の人がその中で研修を受けることが非常に困難であるということは、各事業所の皆様方の御説明でよくわかりましたけれども、いずれにいたしましても、私は養成校卒業者も国家試験を受けるということに決まったことはとても画期的だったと思いますし、介護福祉士の専門性を担保するとても重要な条件だと思いました。保育士だって、看護師だって、栄養士だって、「シ」と付くものは、医師も含めて養成校を出たから資格が取れるものはほとんど一つもないのではございませんでしょうか。

介護福祉士もその仲間に入って、ああ、よかったなと私は心から、これも社会的評価の一つになると思っております。ですから、ここで突如として、一番最後に、養成校ルートの「国家試験義務付けの施行時期においても、あわせて見直しを検討すべき」と出てきたことに、私は今日は仰天いたしております。

それは、上の欄の医療的ケア云々、これがたんの吸引や何かに関係があるのでしょうか、
「その施行は3年後程度とすべき」ということとの整合性で、あわせて見直し、3年後にすべしとおっしゃるのでしょうか。少なくとも、この養成校ルートの国家試験は延期をすべしということについては、私、一遍休んだので大きなことは言えないのですが、この検討会できちんと検討されていたのでしょうか。

以上、質問と意見です。

○駒村委員長 カリキュラムのことに加えて、更に一番最後の点についての確認ですが、この辺、事務局から御説明をお願いします。

○泉福祉人材確保対策室長 まず、一番最後の丸の記述でございますが、あくまで養成校、施設ルートへの国家試験の実施は、いずれするということを前提に、その施行時期について、あわせてというのは、600時間施行とあわせて見直すべきではないかということが書いてある。やらな