

e-ラーニング等を認めるべきとの意見があった。

- 通信による 600 時間課程ではスクーリングが 45 時間（6 日程度）であることについて、これによって十分に受講可能だという意見がある一方で、より高い学習効果を得るためにスクーリングを増やすべきとの指摘もあった。
- なお、職員調査で、「休日や年次有給休暇、研修支援制度の活用等により年間で外部研修やスクーリング等に参加可能な日数」を聞いたところ、最多は「3～4 日程度」（26.5%）、次いで「5～9 日」（23.6%）であった。
必要な研修受講支援策については、最多は「身近な地域で受講できること」（61.5%）であり、「通信学習により学習できるようにする」21.5%、「スクーリングの期間をなるべく短くする」18.2%であった。

（多様な教育資源の活用）

- 多様な教育資源を活用したり、他の研修の受講歴を読み替えるべきとの指摘が多く見られた。
 - ・ 地域において他の事業所の職員の養成も行える施設・事業所を、養成の拠点的な施設として活用すべき。その際、講師等の養成を合わせて行うべき。
 - ・ 科目ごとの単位認定を行うことにより、他研修の読み替えを可能とすべき。
 - ・ 読み替えの対象となる研修として、認知症実践者研修等の全国的に制度化された研修の他、職能団体、事業者団体、都道府県・指定都市社会福祉協議会等が行う研修を活用すべき。
 - ・ 複数の研修機関や事業者団体や地域で連携したり、相互に履修歴を認定し合うなどして、介護職員の学習機会を増やすべき。
- 施設・事業所における職場研修については、業界共通の職業能力基準、サービスの質の評価指標、検定試験等と組み合わせることなどによって、職場内研修を含む研修履歴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指摘があった。一方、職場研修を評価する前提として指導者の充実が必要であるが、現状では各施設・事業所にはそのような人材が不足しており安易な職場内研修の活用は慎重であるべきとの指摘もあった。
- なお、施設・事業所調査によれば、教育担当職員を置いている事業所は 53.4%、年間の職場内研修の実施回数は 12 回（最頻値。以下同じ）、1 回あたりの時間数は最頻値に基づく 1 時間程度、職員 1 人あたりが職場内研

修を受ける時間数は年間合計で3時間未満であった。職場内研修の回数・時間数、職員の受講機会については、施設・事業所によって、あるいは正規雇用か否かによっても違いがあると解される結果となった。

(4) 研修の受講支援策について

(受講費用の負担)

- 職員調査では、「外部研修やスクーリングに参加するにあたって自己負担できる金額」を聞いたところ、種別を問わず最多が「1万円未満」(30.9%)、次いで「1～2万円」(27.7%)となった。
- 職員調査において、過去に外部研修を受講した際に施設・事業者から受講費用の負担がされた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、半数以上の回答者が施設・事業者から費用負担が行われたとしているものの、在宅サービスでは68.5%が費用負担はなかったとした。
他方、施設・事業所調査で、職員が外部研修（介護福祉士資格取得に限らない）を受講した場合の費用負担の有無を聞いたところ、在宅サービスでは43.7%の事業所は費用負担を行っていなかったが、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（施設サービス0.8%、地域密着型サービス6.6%）。
- 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。
- 検討会では、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・処遇が必要との意見や、600時間課程の費用負担の在り方について議論すべきとの指摘があった。

(施設・事業所に対する支援)

- 施設事業所調査によれば、介護職員が外部研修を受講する際は、「勤務シフトの変更」で対応しているところが最多80.7%であり、「派遣職員やアルバイトを確保する」は4.4%に過ぎなかった。
- 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」31.9%、「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」30.2%となっていた。
- 検討会では、施設・事業所に対する支援として次のような意見があった。

- ・ 配置に余裕がない小規模事業所において、職員のやりくりには余裕がないために、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ことから、研修受講の際の人員配置基準の運用の緩和が必要。
- ・ 研修受講による欠員に対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や、給与の補てん等、代替職員の確保の支援が必要。
- ・ 研修の充実等により職員の能力を高め、質の高いサービス提供に取り組む事業所に対して報酬等による評価が必要。

(5) その他

- 介護福祉士資格取得後のさらなるキャリアアップの仕組みとして、専門介護福祉士（仮称）等について次の意見があった。
 - ・ 医療的ケアや障害への対応等も含め専門介護福祉士（仮称）について検討すべき。
 - ・ 介護福祉士の上位の研修を設け、キャリアデザインを描ける仕組みとすることが必要。
 - ・ 小規模チームで情報を共有し、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り、ここに一定の支援や評価が必要。
- その他下記の意見があった。
 - ・ 常に実践の変化を踏まえてカリキュラムを見直すべき。
 - ・ 将来的な方向性としてケアを広くとらえて保育・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議論をすべき。
 - ・ CSI、クオリティインディケータ等の指標等により、サービスの人材、プロセス、結果を可視化することを含め、検討すべき。
 - ・ 日本版NVQ等とも連携し、キャリアアップの仕組みを検討すべき。

4. 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あたっては、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。
- その体系の再編にあたっては、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かかわることから、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。

今後の介護人材養成の在り方に関する検討会委員名簿

名 前	現 職
イバン シンジ 石橋 真二	社団法人日本介護福祉士会会長
イ トシエ 因 利恵	日本ホームヘルパー協会会長
カワハラ シロウ 河原 四良	UIゼンセン同盟日本介護クラフトユニオン会長
カワハラ ヒデオ 川原 秀夫	全国小規模多機能型居宅介護事業者連絡会理事長
キタムラ トシユキ 北村 俊幸	一般社団法人日本在宅介護協会研修広報委員会副委員長
◎ コマムラ コウヘイ 駒村 康平	慶應義塾大学経済学部教授
コレエダ サチコ 是枝 祥子	大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授
タナカ ヒロカズ 田中 博一	社団法人日本介護福祉士養成施設協会副会長
ナカオ タツヨ 中尾 辰代	全国ホームヘルパー協議会会長
タヌイ ヒデオ 鴛袋 秀男	民間事業者の質を高める一般社団法人全国介護事業者協議会理事長
ヒグチ ケイコ 樋口 恵子	NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事長
ヒラカフ ヒロユキ 平川 博之	社団法人全国老人保健施設協会常務理事
ヒロエ ケン 廣江 研	全国社会福祉施設経営者協議会介護保険事業経営委員長
フジイ ケンイチロウ 藤井 賢一郎	日本社会事業大学専門職大学院准教授
ホツタ サトコ 堀田 聡子	東京大学社会科学研究所特任准教授
マスダ ワヘイ 栴田 和平	公益社団法人全国老人福祉施設協議会介護保険委員会委員長
ヤマダ ヒロシ 山田 尋志	NPO法人介護人材キャリア開発機構理事長

◎：座長

(五十音順、敬称略)

今後の介護人材養成の在り方に関する検討会開催経過

第1回 平成22年3月29日

- 介護人材の現状等について
- 平成19年「社会福祉士及び介護福祉士法」の一部改正について
- 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

第2回 平成22年4月26日

- 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
- 研修等実施状況調査（案）の内容について

第3回 平成22年6月28日

- 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

第4回 平成22年7月29日

- 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）