

ことを感じております。

今回、実技試験は免除されるということですが、その事情は理解いたしましたけれども、試験で免除するならばより実習には力を入れていただけたら、消費者としては安心して介護サービスを利用できるということを申し上げたいと思います。

○岩田部会長 どうもありがとうございました。

○江草委員 求められる介護福祉士像というのがありますが、これの十分な説明を何うほどの時間もまだなかったわけでありますけれども、これはとてもよくできていると思います。

そうしたものを考えますと、カリキュラムは当然こうしたものを実現するためのカリキュラムでなければいけない、実習でなければいけないわけです。そうすると、ただいまお話ありましたような事故などの減少にも通じるのではないかと。介護の質も向上するのではないかと思います。そうすれば、当然のことではありますが、昭和62年にできました法律にあります介護についての定義は、その後多分変える時期がなかったんだらうと思いますけれども、例えば入浴、排泄、食事、その他の介護とありますが、実はその他の介護の需要が非常に高くなっておりまして、その他の中身をすべて挙げるわけにはいかないでしょうけれども、少し重みのある表現ができないものかと思うわけがあります。

といいますのは、介護福祉士養成施設の方から見ますと、どうも私たちが養成している人は、入浴、排泄、食事が重点かと、なかなか寂しいものだということについていってしまうわけであります。これはもうちょっとしたことでありますけれども、そういうことです。

それから、先ほど経営協の会長からお話でしたが、これは義務規定の連携のところ、医師その他の医療関係者との連携を保たなければならないというところがありますが、これは先ほどのお話との関係であります、医師関係との連携になっておりまして、社会で生きていくわけがありますので、そこら辺りを重視したような表現がもう一つ、何とか何とかの連携というのがあった方がいいのではないかと。これは、恐らく今回の議論が終わるころに定義の問題と義務規定の問題が整備されるだらうと思いますが、議論を進めるためにもただいまのようなことが言えるのではないかと思います。

これはちょっと違う話でございますけれども、教員の方で申しますと、養成施設の教員の資格の中に社会福祉概論を始め、福祉系8科目については大学・短大で教授・助教授または講師に選考された者、あるいは修士もしくは博士の学士を有する者となっているわけです。これは、高等学校の方ではどういうふうになっているんだらうか。高等学校は別世界だということになっているのかもしれないけれども、こういうものがあるということは、高橋先生は御承知でしょうか。

○高橋理事長 先生おっしゃっているのは、介養協の教員と高等学校の教員の任用のことですか。

○江草委員 いいえ、そうではなくて、こういうことで養成施設においては定められておるわけです。したがって、これに合う人でないと教員でないわけです。高等学校では、それを教える先生は、どういう先生なんだろうとお尋ねしているわけです。

○高橋理事長 高等学校では、先ほど教員の資質のところでも申し上げさせていただいておりますが、高校福祉科の担当教科等においては、結局のところ人それぞれでもありますけれども、一般的

には4大、そして福祉教員免許状、教科は福祉です。これが基本にはなっております。うちの学校だけを見て言えば、福祉科の主任は介護福祉士並びに社会福祉士の免許も取っております。他の教員もそうです。

それから、看護に関わる者については、大学を卒業した看護師さんです。そういった者がその科目を担当しております。やはり看護の免許を持って、福祉科だからといって福祉科だけではありません。

私は、福祉の高校の校長会の理事長であるけれども、自分のところへ帰れば介養協のメンバーでもございます。つまり専門学校も経営していますので、その意味で専門学校の先生方が、何の科目はどのような資格を持って担当するかは、万般承知いたしており、条件を満たして学校経営をいたしております。

○岩田部会長 議論は尽きないと思いますが、石原委員、どうぞ。

○石原委員 私は、こういう実務に携わる人を育てるには、絶対現場での実習の量、質がものすごく大事だと思っております。たとえ高校であろうが、養成校であろうが、どこであっても、実習施設の重要性を高く入れていただきたいと思います。

私たちは毎週現場へ学生が行きますから、例えば尊厳を支えるという尊厳という抽象的な言葉は、現場でしか教えられませんね。実態からしか、言葉だけで今の若い人たちにそれを教えるということは、ほとんど不可能なことで、実態の中から彼らはわかっていくわけですので、たとえ高校でも専門学校でも、どんなコースであっても、現場での実習というのを質ということも併せて重要に考えていただきたいと思います。

○岩田部会長 どうぞ。

○鶴委員 私もハードルは基本的に低い方がいいと根本原則として思っているんですけども、先ほどから中島先生とか木間委員がおっしゃった利用者の立場に立ちますとこれだけは最低必要だというものがありますね。利用者にとってこれだけは欠かせない基準といいますか、最低要件だということについては、やはり利用者の立場からアプローチすべきだと思うんです。

今、木間委員がおっしゃった安全性基準が一番最初に来るんだと思うんですけども、それに加えて、実際に利用者はどんなものを介護福祉士とかに求めているのか。これに関するデータとか調査とかがあるのかどうかを教えてくださいたいと思います。議論の前提として、あれば非常に助かるのではないかと思います。

○岩田部会長 その点、事務局、いかがでしょうか。

○石原介護技術専門官 それでは、幾つかの団体の調査、利用者の調査を調べまして準備させていただきたいと思います。

○岩田部会長 それでは、それは次回の議論にさせていただきたいと思います。

論点の3番目、もう一つ人材確保をどうするかというのが大変大きいわけですけども、この点について事務局の方からお願いいたします。

○成田福祉人材確保対策室長 それでは、資料4で論点3の「介護の担い手の人材確保について」説明させていただきたいと思います。

人材確保の問題につきましては、今後、人材確保指針の見直しについて、この審議会において御検討いただく際に、より詳細に御議論いただく点かとも思いますが、前回介護福祉士の養成の在り方の側面と介護の担い手の人材の確保の面があるといったようなこと、1ページの最初の○にございますけれども、介護福祉士の資格取得者のうち、介護業務を行っていない方、いわゆる潜在的介護福祉士がかなり多いという現状をどのようにとらえるのかといったような御指摘もございましたので、関連する資料を整理させていただいております。

2つ目の○でございますが、介護福祉士の検討会報告書においても指摘されておりますように、介護福祉士は資格取得後も生涯にわたって能力の向上に努めることが求められている中で、こういった能力開発とキャリアアップへの支援として、どのような対策が必要かといったような点。介護福祉士の能力向上とキャリアアップのためには、介護職員が働く職場が魅力と働きがいのある職場となり、介護の仕事を続けていけることが重要でございますが、その支援として、どのような対策が必要かといったような点を挙げております。

2ページから関連する資料でございますが、まず「介護職員数の将来推計」は、前回もご紹介したもので、3ページの表の左側にあるように、平成26年の介護職員数が140～155万人程度で、今後10年間で、年間平均約4～5.5万人の増加が見込まれているところでございます。

4ページは「潜在的介護福祉士の状況」を整理したものでございます。中央の楕円形が介護福祉士の資格取得者数で、データの時点をそろえるために、一昨年9月の数字になっておりますが約41万人、左上の四角で介護保険事業に従事する介護職員約100万人のうち、介護福祉士が約22万人、左下の四角で介護保険事業以外に従事する介護職員約2万6千人のうち、介護福祉士が約9,000人、引き算をいたしますと、楕円の右側でございますが潜在的介護福祉士が約18万人という推計になります。

一方、仕事をしていない、あるいは介護を行っていないという介護福祉士の方に対して、今後、介護に携わる仕事をしたいかと尋ねたところ、約半数の方がいずれは介護を仕事にしたいと回答しているという調査もございますので、厚生労働省といたしましても、都道府県人材センターによる潜在的介護福祉士に対する再研修の実施等を行っているところでございます。

5ページは、前のページで紹介をいたしました潜在的介護福祉士の就労意向についてのバックデータでございます。

6ページでございますが「資格取得後の生涯を通じた能力開発とキャリアアップ」ということで、前回紹介をいたしましたように、検討会の報告書で資格取得後の能力開発とキャリアアップの具体的な支援策として、現任研修、専門介護福祉士の仕組みの導入、施設長、生活指導員等の要件の見直し、潜在的介護福祉士への研修などが挙げられております。7ページでございますが「魅力と働きがいのある職場づくり」ということで、これも検討会の報告書では、具体的な支援策として、人材確保指針の見直し、介護労働者の雇用管理の改善、能力開発等の取組みのほか、優れた人材の確保・育成に重点を置いた経営モデルへの転換、介護報酬等における介護福祉士の評価等を挙げております。

8ページは、介護職員の入職率・離職率でございますが、いずれも全労働者に比べて介護職員が

高くなっております。

9ページは「賃金の状況」ということで、「年収試算額」については、福祉施設介護員の賃金は男女とも、それぞれ男性労働者、女性労働者よりも低くなっております。また、「年齢」もそれぞれ低く「勤続年数」も短くなっております。

10ページは、福祉施設介護員の賃金を年齢別に見たものでございます。

11ページは資格別賃金水準で、中央の「月給」のところを見ていただきますと、「ホームヘルパー」の賃金に比べまして、「介護福祉士」の賃金の方が高くなっております。

12ページは、介護職員を募集する際に提示する賃金額でございます。高卒以上の方が専門学校卒以上よりも低くなっておりますが、介護福祉士資格を必須としている求人は、必須としていない求人よりも若干高くなっており、介護福祉士資格を持つ者を採用しようとする場合には、提示する賃金額も高くなっております。

13ページは、事業者が賃金を決定する際の要素を調査したものでございます。「責任の程度」「知識・技能・技術・資格等」「経験、経歴」などの職務内容を決定要素とする事業者が多い半面「年齢・学歴」を決定要素とする事業者は、必ずしも多くなっておりません。

以上でございます。

○岩田部会長 ありがとうございます。

これはこれでまた大変な問題です。今日は非常に時間が押しておりますけれども、時間の範囲内で、御議論いただければと思います。飯倉さんどうぞ。

○飯倉氏 小島の代理で出席させていただいております飯倉と申します。

制度の担い手の人材確保というところなんですけれども、先ほどの論点1にも関わりが出てくるかと思うんですが、実務ルートからの介護福祉士への資格取得といったところについても、少し充実といいますか、そうした視点での検討が必要だと思っております。

現行は、いわゆる経験が豊かなヘルパーの方々、先ほどのお話の中でも、現場の経験を積み重ねるのが重要だという御意見もございましたけれども、そういう方が仕事をしながらでも介護福祉士に挑戦できる仕組みといいますか、もっと言えば、仕事と両立しながら、介護福祉士の勉強をして、自らその資格を取りたくなる仕組みというのが重要になるのではないかと。こういう人材の確保の中でも重要な論点になるのではないかと。

それに対しては、当然、事業者に対しても、より積極的にそうしたヘルパーの方に資格を取らせていくといいますか、そういう仕組みづくり、環境づくりを求める必要が出てくる。特にヘルパーの側からすると、今回の見直しの中で、介護の中心が介護福祉士でいくという報告書なりも出ておりますので、職場がなくなるのではないかみたいな話も出てはおりますけれども、むしろ、そうした現場の経験豊かなヘルパーの方にこそ、率先して介護福祉士の資格を目指してもらって、より高いレベルで、豊かな経験を生かしてもらおうといった仕組みであるということを、是非はっきり示しておく必要があると思っております。そういう意味では、勿論、本人の意識も大事なんですけれども、ヘルパーの仕事の在り方を見れば、例えば在宅のヘルパーさんでしたら、直行直帰ですとか、そうした実態がありますので、事業者側がどれだけそういった資格取得に対してのバックアップが

できるのかといったところも、非常に重要ですし、また資格取得後の生涯を通じた能力開発という点についても、事業主がそれに対してサポートしていくといった仕組みづくり、環境整備といったものが非常に重要だと思っております。

そういう意味では、先ほどの議論になりますが、より幅広い人材からの育成を求めるということで、福祉系の高校からのルートは非常に重要だろうと思っております。また、幾つかの論点として出ておりました専門介護士のような資格も前向きに検討する必要があるのではないかなと思っております。

○岩田部会長 それでは、石橋委員、駒村委員の順でお願いいたします。

○石橋委員 報告書の7ページに書いてありますが、確かに入り口のところの議論もいろいろあると思いますけれども、今、介護現場の方で人材不足というような報告もある中で、やはり介護職員の働く職場が魅力と働きがいがある職場とならなければ、幾ら入り口のところでいろいろ議論しても、先細りになるのではないかなと思います。この部分をしっかりと、これから議論していくことが非常に大切かなと感じております。それだけはっきりしておこうと思います。

○駒村委員 資料の9ページ「賃金の状況」のデータを見せていただいているんですけども、もう少し細かいスタッフに関するデータが必要ではないのかなと思っております。ここへ集計されてしまって、いろいろな情報が落ちているのではないかなと思います。どこまで賃金の状況を厚労省としては把握されているのかということで、こういう情報以外にも、例えば経営形態によって、どれだけ賃金に差が出ているのかとか、そういうデータも必要ではないかなと思います。

というのは、今後、資格を持たせる。例えば専門介護福祉士の認定を持たせるようなインセンティブは、経営者側も持たなければいけないと思うんですけども、経営者側の方に、こういう資格、採用後あるいは採用時のキャリアアップを応援するとメリットがあるということも考えなければいけないと思います。そういうのも含めて、もう少し実態に関する調査が必要なのではないかなと思います。あれば教えていただきたいし、なければもうちょっと本格的な情報がないと、集計されたデータでは、まだわからないところが多いのではないかなと思います。

○岩田部会長 京極委員どうぞ。

○京極部会長代理 介護の担い手の確保ということになりますと、勿論より技能や知識を持った介護福祉士ができるということはいいんですけども、やはり介護保険のときの議論にあったように、現在、例えば介護福祉士を持っていても、介護報酬上は別に何の特典もないんです。今度、国家試験をきちっとやった場合は、きちっとした特典を決めていただきたい。これは経営者にとっても単価報酬が上がるわけですから、駒村委員の御質問と関係していますけれども、財務省のこともあるので、ここで予算をどうのこうのということとは言えませんが、一般論として、そういう単価の問題は非常に大きな問題で、実は介護福祉士ができる前の無資格時代は、ケアワーカーの給料というのはすごく低かったんです。国家資格ができて、ぐっと引き上がった。そして、今回また新しい時代を迎えていますので、財政的にはみんな緊縮の時代で、そんなばかなことを言うなということはありませんけれども、やはりきちっとした資格に見合った労働報酬というのがあれば、人材確保にとっても大きな刺激になりますし、ちゃんとした介護を受けられる資格に対しては、少し上げて

もいいのではないかという国民的な世論も出てくれば、大分変わってくるのではないか。その点も考えていいのではないかということで、一言蛇足でございます。

○岩田部会長 では、森委員、中島委員の順番でお願いします。

○森委員 今度、私ども自治体として、介護保険者という立場で、確かに保険料の高騰というのは抑えなければいけないんですけれども、しかし、サービスの質がよければ、私は利用者にとって、それはなるほど、これならば出してもいいというようになっていくと思います。

私ども現場でもそうなんですけれども、先ほど国民センターの方もおっしゃいましたように、やはりいろんな意味で、事故、そういうものの後のトラブルをどのようにというのは、施設側も含めてきちっと対応していく。そういう危機管理を含めたいろんなことが、最終的には利用者に評価をされるということを含めて、介護報酬の問題になるかもしれませんけれども、私は保険者の立場からしても、やはりいいサービスを提供する。

先ほどもお話がございましたように、常に私は利用者の立場というものが一番先に立って、その中でどうしてやっていくかという視点を是非お願いしたいと思います。

○中島委員 先ほど駒村さんがおっしゃったように、この資料だけでは議論できないと思います。

幾つか申し上げたいんですけれども、まず「入職率・離職率」のところ、やはり転職というのをデータとして入れてほしいと思います。特に施設から施設へ移っている人です。そのときに、キャリアアップがされているかどうかということ非常に知りたいわけです。というのは、私は介護施設は余り詳しくないんですけれども、施設をいろいろと回ってくると、明らかに働きがいのありそうな施設とそうでない施設というのは、はっきりしてしまっていて、いきいきと働いている人とそうでない人がいるというのは明らかなので、そういった施設間での働き方の差が、そういうところに出ているかどうかということも是非この資料と同じように知りたい。

もう一つは、定着率を高めることがなぜ必要かというところを、もう少し具体的なデータでもいいですし、情報でもいいので示していただきたい。つまり、ブランクというものがあること、どのぐらいマイナスになるのか。つまり、高校でも大学でもいいですけれども、資格を取って施設に入ってずっと働いていく。途中で結婚して退職する。また将来復帰したいと思っているというような回答もありましたけれども、それが果たして望ましいことなのか、望ましくないことなのか。その間に10年なり、場合によっては20年なりのブランクがあると、雇う側としては、それでどういう問題が生じるのかという人的資本の蓄積といいますか、その部分での問題はやはり調査結果を示していただきたい。

3番目は、ワークシェアリングがどの程度できるものなのかどうかということ、ここでも示していただきたい。つまり、特定の人が特定の方について、とにかく24時間ずっと専門的にやっていたら難しい仕事なのか、それとも複数の方が時間で手分けをして、うまくサービスができるものなのか。その辺りのことも、技術的な問題も入ると思うんですけれども、情報として示していただきたい。そういうことがあれば、もう少しこの制度の問題について、具体的な議論ができると思います。

○岩田部会長 最後の点はかなり重要だと思いますけれども、技術そのものという労働工程といい

ますか、労働の流れの特殊性がどのくらいあるかということだと思います。

御議論は尽きないと思いますが、幾つか資料の要求も出ております。そして、キャリアアップの問題もありますね、私はこの間NHK学園のアンケートを見せてもらったんですけども、その中に介護福祉士を取る理由として、ケアマネージャーになりたいからというのが結構多いんです。つまり、介護福祉士が基礎資格なので、目標は実はケアマネージャーの方であって、介護福祉士は手段というか、そういう受け止め方の場合もあるわけですね。例えばこの資料で潜在的というときに、そういうケースはどうなりますかね？、これらの点について既存の資料で結構ですから、わかる範囲でお願いしたいと思います。

それでは、残り時間も大変少なくなりましたが、もう一つの社会福祉士の在り方の方に移りたいと思います。

先ほど既に資料1の前の検討事項については、まとめて御報告いただいておりますので、資料5から、事務局で御説明いただけますでしょうか。

○潮谷社会福祉専門官 それでは、お手持ちの資料5、6、7に基づき、社会福祉制度の在り方に関して説明をさせていただきます。時間も余りございませんので、簡潔に説明させていただきたいと思います。

資料5でございますが、先ほど事務局から説明させていただきました資料1の5ページにお示ししてある3つの事項を踏まえ、社会福祉制度の見直しについて、論点別に整理させていただいております。

1ページは「【論点1】求められる社会福祉士像について」ということでございます。2ページの「検討の視点」につきましては、先ほど説明させていただいた資料1と同じものがございますので、省略させていただきます。

3ページにつきましては、前回出させていただいたものとほぼ同様のものがございます。社会福祉士制度創設後、社会福祉を取り巻く状況は大きく変化してきており、今日では社会福祉の対象は広く普遍化し、福祉サービスを必要とする者の自立と尊厳を重視したサービスの提供というものが求められるようになってきているということでございます。

4ページ、5ページにつきましては、前回と同じものがございますので、省略させていただきたいと思います。

6ページでございますが、お示ししております社会福祉士を取り巻く状況の変化を踏まえまして、社会福祉士の任用・活用が期待される分野といたしまして、権利擁護や成年後見活動を始めとする7つの分野を提示させていただいております。

7ページでございますけれども「これまでの社会福祉士の任用・活用のイメージ図」ということで、横軸に「行政」と「民間」。縦軸に相談援助としての「個人・家族へのサービスマネジメント」下の方に「地域福祉の計画的推進・組織運営のためのマネジメント」という領域を設定いたしまして、社会福祉士の任用・活用に係る法令、通知を基に、それぞれをプロットし、整理したものでございます。

イメージ図をごらんになっても明らかなように、これまでの社会福祉士の任用・活用は、行政関

係及び施設関係の職種が主たるものとなっているところでございます。

8ページでございますが、社会福祉士を取り巻く状況の変化を踏まえ、行政や施設関係以外の職種や事業においても、新たに社会福祉士の役割が期待されているのではないかとこのようなことから、これからの社会福祉士の任用・活用のイメージ図といたしまして、先ほどのイメージ図に色つきでお示ししておりますが、社会福祉士に新たに期待される分野をプロットしてみました。

その結果、左側の方でございますが、司法分野におきます社会復帰調整官や地域福祉計画等への参画など、新しい行政ニーズへの対応というような分野。

また、右側の方でございますが、地域福祉権利擁護事業や成年後見制度を始め、第三者評価事業や苦情解決事業など、措置制度から契約制度への移行などをはじめとする社会福祉の実施体制の変化に伴って、必要とされるようになりましてサービスの利用支援というような分野。

更に真ん中の方でございますが、地域生活支援の重視や相談支援システムの変化に伴います地域包括支援センターの職員、また障害者分野におけます相談支援事業や就労支援を始めとする地域を基盤をいたしました相談援助というような分野など、新しい分野も見られるようになってきております。

このような状況を踏まえまして、求められる社会福祉士像について整理すべきではないか。また、これらの分野における社会福祉士の積極的な任用・活用を行うべきではないかということをお示しさせていただいております。

9ページは「『社会福祉士及び介護福祉士』上の定義規定及び義務規定」でございます。次、「【論点2】社会福祉士の養成課程の課題について」でございます。

11ページでございます。「検討の視点」ということでございますが「社会福祉士を取り巻く状況が大きく変化している中で、求められる社会福祉士像を踏まえ、福祉に関する相談援助の専門的知識と技術を有し、適切な福祉サービスの提供を可能にする実践力の高い社会福祉士の養成が必要ではないか」ということ。

また、「実践力の高い社会福祉士を養成するために、今日的状況において求められる専門的知識と技術について実践的な観点から検討し、社会福祉士の養成課程における教育内容を見直すとともに、その標準化を図るべきではないか」ということでございます。12ページは、前回出させていただいたものと同じ「社会福祉士の資格取得方法」についてでございます。

13ページの「福祉系大学等ルート」についてでございますが、養成施設と大学等との間に実習や演習等について、差異違が見られることもあるといったような課題を踏まえまして「③論点」として「個々の大学等の独自性を生かしながら、特色ある社会福祉教育の中で社会福祉士の養成教育を行うことを基本とすべきであると考え、少なくとも社会福祉士として求められる技能の修得に必要な実習や演習等については、それらの修得を法制度的に担保するという観点から、福祉系大学等ルートの在り方について検討してはどうか」ということをお示しさせていただいております。

14ページの「養成施設ルート（一般・短期）」についてでございますが、お示しさせていただいております「①現状」と「②課題」を踏まえまして「③論点」として「昼間・夜間課程と通信課程との間の整合性を図り、実践力の高い社会福祉士を養成するという観点から、通信課程の実習等の

時間数の在り方について検討してはどうか」ということ。

また、「社会福祉主事の任用資格を有する者のうち、既に社会福祉に関する基礎知識や実務経験を一定水準以上有していると考えられる者については、社会福祉専門職としてのスキルアップを促す観点から、養成施設ルートにおける取扱いについて検討してはどうか」ということをお示しさせていただいております。

15ページでは、参考までに「社会福祉主事の資格取得方法及び社会福祉主事要請機関のカリキュラム」について、お示しさせていただいております。

16ページの「行政職ルート」についてでございますが、お示しさせていただいております「①現状」と「②課題」を踏まえ「③論点」といたしまして「社会福祉士として必要な知識と技能のうち、特に技能について体系的に修得する機会を確保するという観点から、行政職ルートの在り方について検討してはどうか」ということをお示しさせていただいております。

次に、「【論点3】社会福祉士の任用・活用における課題について」でございます。

18ページの「検討の視点」でございますが「実践力の高い社会福祉士を養成・確保し、社会福祉士の地位向上を図るために、社会福祉士の任用・活用に関する現状と課題について整理し、何らかの方策を講ずる必要があるのではないか」ということ。

「社会福祉士の職域を拡大するため、社会福祉主事が中心となっている現在の社会福祉専門職の任用要件の在り方等について検討してはどうか」ということでございます。19ページは、前回出ささせていただきました「社会福祉士の任用」に関する「現行法令上の規定」と、その任用の「実情」についてでございます。

20ページでございますが、参考としまして「社会福祉主事を要件とする職種の社会福祉士への準用例」といたしまして、特別養護老人ホームにおけます施設長と生活相談員の場合について、お示しさせていただいております。

21ページでございますが、前回出ささせていただいた「社会福祉士資格の活用状況」になっております。

最後に「社会福祉士の任用と活用をめぐる現状と課題」ということでございますが、社会福祉士の任用・活用をめぐる悪循環のサイクルということで、図にお示しさせていただいておりますが「社会福祉士が福祉の現場で任用、活用されていない」こと。

「社会福祉士の社会的認知度が低い」ということ。

「実践力の高い社会福祉士が養成されていない」のではないかとということ。

「資格取得後の能力開発、キャリア開発を支援する研修体系の未整備」ではないかとということ。

このようなことから、社会福祉士の任用・活用をめぐる悪循環のサイクルを好循環のサイクルへと転換を図るために取り組むべき課題として「①社会福祉士の各分野における任用、活用のための法制度の整備が必要ではないか」ということ。

「②相談援助に関する専門的知識と技術を有する実践力の高い社会福祉士を養成・確保するために、行政、養成校、社会福祉施設等や事業者が、職能団体が一体となった取組みが必要ではないか」ということをお示しさせていただいております。

次に、資料6をごらんいただきたいと思います。

前回の議論の中で大学等の実態に関する指摘がございましたので、事務局といたしましても、その一端をお示しすべきであるというような観点から、資料6といたしまして「大学等における社会福祉士養成にかかる実習・演習について」ということ。

また、資料7といたしまして「第18回社会福祉士試験学校別合格率」に関する参考資料を作成いたしましたので、簡単に報告させていただきたいと思います。

資料6の1ページでございます、まず関係法令通知に基づく「社会福祉士養成施設における実習の基本的考え方（実習指導体制について）」お示しさせていただいております。

2ページでは、「社会福祉士養成施設における実習の基本的考え方（実習内容について）」についてお示しさせていただいております。

3ページでは、「大学等における実習指導体制の実態」として、社会福祉士の指定科目の読替照会の際に大学等から入手した資料から、実習指導体制に関する問題事例として、我々が認識しているものもお示しさせていただいております。なお、この事例につきましては、養成施設においては当然のこととして、法令に基づく指導対象となりますが、大学等の場合には、そもそも法令に基づく基準がないため、このような事例であっても法令違反ではなく、当然指導対象にもならないということをつけ加えておきたいと思います。

4ページでは、「大学等における実習内容の実態＜A大学の例＞」といたしまして、社会福祉士の指定科目の読替照会の際に入手した資料から、A大学の例をお示しさせていただいておりますが、☆印を付けましたような面接や記録など、社会福祉士の実習として重要な項目については、実施割合がそれほど高くなく、その他の項目の割合が高くなっているというようなことが明らかになっております。

同様に資料に基づき、学生個人が行っております実習の主要な内容を、先ほどお示しさせていただきました実習の基本的考え方と照らして検討し「望ましい例」と「望ましくない例」に分類してみましたので、参考にしていただけたらと思っております。

最後になりますが、資料7をごらんください。資料7につきましては「第18回社会福祉士試験学校別合格率」に関するものとなっております。

本資料におきましては、2ページ以降に「① 福祉系大学等ルート（福祉系大学等）」「② 福祉系大学等ルート（福祉系短大等＋実務経験）」また「③ 一般養成施設ルート」の3つのルートの合格率について、お示しさせていただいておりますので、参考にしていただけたらと思っております。

○岩田部会長 ありがとうございます。

社会福祉士の方に関して、白澤委員から「大学等における社会福祉士養成にかかる教育内容の現状について」という資料が提出されておりますので、簡単に御説明いただけますか。

○白澤委員 それでは、前回宿題がございまして、社会福祉士養成協会にてデータをということでございましたので、説明させていただきます。これは「委員等提出資料Ⅲ」でございます。

1ページをごらんいただければと思いますが、ただいまの説明にもございましたように、一般養

成施設というのは、規制の中で教育をやっているわけですが、大学等については、規制と
いうのがかかっていないわけですが、そういうことで規制のかかっていない大学の実態で
すが、必ずしも正確な数字かどうか分からないんですが、平成17年度の会員名簿より転記をし、分析
をしたものでございます。

1 ページの「4年制大学」のところを見ていただくとよくわかるかと思いますが、随分多様な形
で時間を設定しているのが現状でございます。例えば「地域福祉論」「社会福祉援助技術論」ある
いは「心理学」「社会学」「法学」「介護概論」の辺りにについては、一般養成施設の基準以上の時
間の教育をやっているところも多いわけでございます。

一方「社会福祉援助技術演習」「社会福祉援助技術現場実習」「社会福祉援助技術現場実習指導」
については、基準時間未満の学校数は網線がかかっておりますが、結構多いというのが現状でござ
います。いろいろな理由があると思いますが、ソーシャルワークの実践能力を高めていくというこ
ろに大きく関わっているのではないかというのも事実としてあるかと思えます。

2 ページ、3 ページは、それをグラフにしたものでございます。

もう一つ、社会福祉・医療事業団委託研究として、北星学園大学の米本先生を代表とする委員会
で調査をした報告書がございます。『社会福祉専門職における現場実習の現状とこれからのあり方
に関する調査研究報告書』でございますが、この中には、大学だけではなく、専門学校の中に一般
養成施設が調査項目に入っておりますので、必ずしも大学や短大の全体像を説明しているものでは
ございません。

1 点目は、実習指導や現場実習専任教員がいるのかどうかということでございますが、いるとい
うのが61%、いないというのが38.3%になっております。ただし、これは大変ファジーな調査で
ございますので、例えば本当に実習指導だけで教員を置いているのかどうかというような見方もご
ざいますので、必ずしもこの数字をどう評価するかは難しいかなと思えます。

2 点目ですが、一般養成施設等には、国で実習指導の内容についてのガイドラインが決まってい
るわけですが、そういう中で、例えば実習計画書を作成するといった内容が80.9%実施と
なっております。そういうものが大学の中で必ずしもやられているのかどうかは、我々の中に少し
問題があるのかなという認識をしております。1～11のすべてが、おそらくガイドラインではなく、
一部が一般養成施設のガイドラインとなっている。

そして、もう一つは、巡回指導でございますが、現実問題として、一般養成施設には、週1回の
巡回指導を義務づけられているわけですが、大学を併せた実態としては、週1回実施して
いるというのは19.7%にとどまっている。我々もこれについては、必ずしも実習指導を定期的
にやること自体が高い質に上がるかどうかというのは別にいたしまして、実態としてこういう形にな
っているというのが現状でございます。

○岩田部会長 ほとんど時間がないのですが、10分か15分ぐらい延長することをお許しいた
きまして、社会福祉士の方は、論点1から論点3までまとめて御意見をいただきたいと思
います。

○石原委員 先ほども申し上げましたけれども、介護福祉士にしても、社会福祉士に
しても、本当に現場の中で対人間的な業務をやる専門職を養成するときには、絶対的に現場の質の

高い実習というものが欠かせないと思います。

例えば医師の養成でも大学病院が附属してあるように、こういう職種を養成する学校は、自分のところで自前で持てとまでは言いませんけれども、やはり非常に質の高いところときちっと提携してやる。そして、現場の質というのをきちっと評価して、実習施設になったということが、その施設では1つの社会的なステータスになるというような、そういったシステムと申しますか、そういったものをつくって、教育に携わったらどうかと思います。そういうところには、きちっとした専門職も配置されているというような、ハードルを高くしてやるということを是非提案したいと思います。

○白澤委員 今の石原委員と同じ話です。これは前回も私たちが申し上げたことなんですが、そういう意味では、大学等で実習に関わる教科が少し弱いのかなというのが実態かと思えます。そういう意味では、ある程度一定の要件づくりというのが必要な要素もあるように感じるわけでありまして。ただ、座学の部分については、試験ということもございますから、当然試験ということで一定の競争原理が働いているし、その部分と演習や実習といったソーシャルワークの部分については、少し整理をして議論する必要があるのではないかなというのが1点です。さらに、先ほどの事務局の説明でございますが、少し気になるのは、1つは確かに機能として例えば権利擁護の役割が社会福祉士に求められているとされているわけですが、一体それはどういう職場で実施するのかということです。我々としては、目に見える形の職場の議論を設定していく必要があると思います。介護の方は非常に見えやすいんですが、社会福祉士はなかなか見えにくい。もう一点は、先ほど魅力と働きがいのある施設というのは介護の議論であるわけですが、実は社会福祉士においても、実は同じような議論が必要なのではないかと。そういう意味では、先ほど京極委員がおっしゃっていた加算の議論、前回にも提案をさせていただきました介護保険等での加算議論というのは、介護福祉士だけではなくて、社会福祉士についても、是非一緒に御検討いただきたいと思えます。

○井部委員 実習、演習についての資料で、大変興味深く拝見したんですけれども、4ページに「大学等における実習内容の実態〈A大学の例〉」ということで、説明でもございましたけれども、重要な項目の実習がされていなくて、その他の項目の、これを見ますと、※印のところを見る限りは、介護福祉士がやる内容についての実習の内容が多いんですけれども、社会福祉士の相談業務などに関する実習は、まず1つは教育方法をどんなふうに行っているのかということと、なぜ介護福祉士の役割の実習が多かったのかという、その2つについて、もしおわかりでしたら、教えていただきたいです。

○岩田部会長 白澤委員でも事務局でも、どちらでもどうぞ。

○白澤委員 では、私の方からお答えします。

現実には先ほどの石原委員の意見とも非常に近い部分があるんですが、現場の中でも、社会福祉士の職務というものの専門性がなかなか確立できていない。

一方で、大学の方でも、先ほど言いました座学と演習、実習が連続性のあるものとして教育され、相談支援という形で学生を送り出すという仕組みができていない。そういうミスマッチも大変大きかったのではないかと。

同時に、我々は必ずしも介護という実習をしてするわけでは決してなくて、介護も社会福祉士を養成する上で、ごく一部としては非常に重要なんですが、それが非常に大きなウェートを占めていたという事実もあって、社会福祉士養成校協会も相談援助実習にしようという形で随分運動をしてきたわけですが、そこまではっていない大学が、悪い事例ということでございます。

○井部委員 つまり、悪い事例が一般的であったということでしょうか。

○白澤委員 全てがそうではなくて、例えば私の大学であれば、必ず相談援助ということをお条件をお願いをし、我々もそこにきちっと関わって、老人ホームでも対応しているというのが事実でございます。

○森委員 実はこの4月から、地域包括支援センターというものがスタートいたしました。そのときに、今まで社会福祉士としての役割は、どちらかというとケアワークを中心としていて、本来ソーシャルワークというのが非常に重要なものであるということ、これがある面では、今回の包括支援センターではっきりと打ち出されたと思います。

そういう中で、高齢者の問題は勿論そうなんですけれども、私は地域包括支援センターそのものが、例えば障害者自立支援法がスタートして、3障害の問題を含めて、幅の広い立場でソーシャルワークをやっていくということの中で、私は認知度も含めて、あるいはステータスも含めて上がっていく。そういう積み重ね、仕組みを是非ともつくっていくことが、ある面では社会福祉士そのものの存在がこれから地域にとってすごく大事である。

特に地域福祉という論点からいったら、社会福祉士というのは、地域というものをきちっととらえて、その中で権利擁護の問題あるいは虐待の問題などいろんなことがある。そういう中で地域支援をどのように発掘をして、アプローチしていくかというのは、社会福祉士の大きな役割だと思っていますので、そういう点で、是非ともこの議論というのは、特に自治体にとって、これからすごく大きな役割を持つ、そういう位置づけだと考えていただきたいと思います。

○岩田部会長 従来がやや施設に偏り過ぎているので、介護職と少し重なってしまうというか、受け入れる側がそのように位置づけてしまったり、あるいは大学の方も福祉バブルで、社会福祉士をお客さん集めに扱っていったきらいもあるのではないのでしょうか。多分こういう例が出ると、大学はみんなめっちゃくちゃなことをやっていると思われてしまうのは、はなはだ私も不愉快なんですけれども、長く福祉の教育をやってきた大学は、勿論そんなことは全然ありません。非常に努力しておりますけれども、言わばそういう競争条件の中で、実習先を確保しなければなりませんので、こういうことも場合によっては起こることはあるだろうなとは思っています。

今おっしゃったように、新しく地域とか施設というだけではなくて、ある施設にいても、その施設の内部で仕事が終わるわけではなくて、むしろ外との調整というのが非常に大きな仕事になりますから、社会福祉士の実践力というときの中身をはっきりさせていかないとイケませんね。その意味で、社会福祉士の専門内容や教育は介護より更に非常に難しい課題だろうなとは思っています。

○村尾委員 今のお話と先ほどの森委員のお話に関連して、専門職団体としての立場でお話を申し上げますと、社会福祉の在り方、または専門職の養成について、社会福祉の専門職団体がどんな役割を果たせるかということが浮き彫りになってきていると思います。

日本の場合、人を育てる文化だと言われておりますけれども、従来は学校教育、企業の職域でということでしたけれども、お話がありましたように、学校教育でこれだけの利用者サイドに立った十分なニーズに応えるのは、やり切れない部分がかなり出てきているのではないかと。それから、企業も体力がいろいろあって、かつては終身雇用で育てたということですが、それはなかなか難しい。一人前にして、教育して育ててくれというお話もあるわけですが、そういうことに対して、専門職団体が教育の立場と企業の間で立って、専門職団体として、役割が十分あるのではないかと。

ソーシャルワーカーにつきましては、御承知のように50年前に日本ソーシャルワーカー協会というのができておりますし、国際ソーシャルワーカー協会に加盟しまして、ちょうど50年になりましたが、今年50年の世界大会をやりまして、仲村優一先生も行かれたわけですが、その後、いろいろな専門職団体が出てきております。

では、社会福祉士会がこれに応えられる足腰があるのかということがまず問題だと思いますが、今のところは、これにかなり力を注いでございまして、全国に支部をつくり、これを社団法人化するというので、今13支部、会員の多いところは、ほとんど法人化できました。会員の総数でいきますと、約六割の方が社団法人化の組織の中に属している実態になっております。社会福祉の仕事は、やはり生活全般にわたりますけれども、なかなか答えがでないんです。それで非常に孤立化して悩みが多いということで、それに対して、どう支えるか、バックアップしていくか。また、ネットワークをつくってあげるかということが非常に大事になってきておりますし、地域福祉、個別支援、自立支援、こういうテーマに対して、しっかり応えていくような役割を果たしていかなければいけないと思っています。

今日は時間がございませんが、もしお時間をいただけるようでしたら、具体的にどういうことができるのか。何をやっているかということをお時間をいただければありがたいと思います。
○京極部会長代理 今日、社養協から大変きちっとした資料が出ましたので、日本社会福祉士会からも1つ資料があれば、参考になると思います。

前とダブるとまずいんですけれども、専門職の養成は、基本的には、特に実習、演習の部分にしましては、普通はその資格を持った人が指導するんですけれども、社会福祉士だけは例外でありまして、精神保健福祉士は精神保健福祉士を持っている人が指導しますし、介護福祉士は介護福祉士を持っている人が看護師と並んで指導しております。保育士は保育士を持った人が指導している。社会福祉士の場合は、必ずしもそこがうまくいっていないのではないかと。これは20年経ちますと、やはり社会福祉士を持った人が指導する、また社会福祉士を持った人も実習指導ができるような、あるいは演習指導ができるような、介護でやっているような仕掛けもつくって、大学だとか学校側だけの努力ではなくて、社会的なシステムをつくっていかないと、指導力が増していかないのではないかと考えていますので、その辺りを検討していただきたいと思っています。

○鴻江委員 先ほどからおっしゃっているように、社会福祉士は相談援助業務ということで最初出てまいりましたので、求められる介護福祉士像の中で、施設の中でしたら、介護福祉士がこれからは家族の相談業務等に当たっていくのがベターだろうと私も思っております。

そうした中で、社会福祉士の役割が見えなくなってきたという中で、先ほど地域包括の問題もございました。やはりこれから目を向けていかなければならないのは、地域の中で、特に施設の中におきましても、マンパワー不足というのがございます。そういった中のボランティア、あるいは私も地域でお話をしますと、老人クラブとか民生委員さんたち単独での行動というのは非常にあるんですけども、横のつながりがなかなかできていない。そういった中でリーダーが必要になってくるということを、非常に言われるんです。地域のネットワークという言葉はよく出てくるんですけども、なかなか実現していない部分がございますので、是非そういった部分も受け持ていただくような役割を持っていただきたいと思いますと思っております。

○岩田部会長 本来そういう諸資源の調整とか開発というのは、ソーシャルワークの基本なので、相談援助というのは仕事の中心ではありますが、むしろ資源開発とか資源調整といったようなことを、もっとはっきり出してやっていかないといけないのではないのでしょうか、おっしゃるように介護福祉士の資格の方でも、もっと社会的な側面が求められているということになりますと、そこでの仕切りも重要になってくると思いますから、その辺はもっとはっきりさせていく。開発的な仕事だということと、どういう実習が必要かというようなことがおのずと違ってくるかもしれないです。

いずれにしましても、社会福祉士の方も、先ほどの介護福祉士の人材確保の面と同じような労働条件とかキャリアアップの問題も多分あると思いますので、社会福祉士の方でどのぐらいできるかというのは、ちょっと難しいかもしれませんが、先ほどの資料と似たようなものがあれば、ついでにおつくりいただいて、その辺も含めて、1つの専門職を職種として、さまざまな任用資格とともに職域をきちっと確定していくことが、社会的な認知にもつながっていくと思いますので、その辺りの資料も少し補足していただきながら、次の議論に続けたいと思います。よろしくお願ひしたいと思います。

時間が超過になりますが、今日の御議論で、まだどうしてもという方がいらっしゃいましたら、どうぞ。よろしいでしょうか。

どうもありがとうございます。少し延長してしまいまして、申し訳ございません。

今回は、今日の議論を踏まえまして、また補足の資料を含めまして、更に審議を深めたいと思います。

それでは、最後に次回の日程について、事務局よりお願いいたします。

○矢崎総務課長 本日は長時間にわたり、ありがとうございました。

次回の日程につきましては、11月20日月曜日10時からとさせていただきますと思います。よろしくお願ひ申し上げます。

○岩田部会長 それでは、長時間にわたる御審議どうもありがとうございました。本日の部会は以上で終わります。