

福祉人材確保専門委員会における 主な意見

論点ごとの主な意見の整理①

論点

意見

チームリーダーが担うべき役割と必要な能力について

- チームリーダーは重要なキーパーソン。その役割には、介護過程のマネジメントも含めたOJT機能と労務管理も含めたマネジメント機能がある。
- チームリーダーが担うべき役割は、「障害を持つ方の状況に応じた対応」あるいは「障害の程度に応じた対応」とすべき。また、立場に応じて一定水準の介護技術を指導・伝達する役割がある(したがって、「自らが持っている介護技術」の指導・伝達では意味合いが異なるため、「チーム内の介護職に対する介護技術の指導・伝達」という表現にすべき)。
- 効果的かつ効率的なケアが提供されているかどうかという観点で役割分担を整理する場合、基本的なケア、介護過程のマネジメント、チームマネジメント、事業マネジメントといった4つのレベルで議論を整理してはどうか。
- 介護以外にも、利用者に寄り添い、コミュニケーションを図り、生活歴まで含めた支援を行うことも必要。専門性の向上にあたっては、このような支援も含めた上で検討する必要がある。
- チームリーダーは、介護過程の展開を適切に実践できる力、指導・教育する力、多職種連携の中核となる力、家族や地域との関わりにおいて一定の役割を担える力を備えておくことが必要。

チームリーダーの育成について

- チームリーダーの育成にあたっては、どのレベルのリーダーを考えるのか、定義付けをした上で必要な知識や技術を議論することが必要。
- チームリーダーについて、養成課程で素養を身につけるとともに、養成後の学びや気づきといった訓練が重要ではないか。
- チームリーダーの育成には、実践を振り返ってより良い実践につなげていくような、省察的実践のための対話やファシリテーションのようなものが重要ではないか。
- サービスの種類によって、ユニットの単位などは違ってくるので、そうしたものをまとめるのもリーダーということであれば、5年程度の経験年数は必要ではないか。

論点ごとの主な意見の整理②

論点

意見

介護福祉士に必要な資質について

- 現行カリキュラムの教育の中で不足しているのは、学んだ知識を統合化し、実践に活かすためのトレーニングではないか。
- 多職種連携を意識した事例検討を積み重ね、介護実習の際に、実際のケアカンファレンスの場で確認するということが必要ではないか。
- 地域包括ケアシステムの構築ということを見据えた場合、介護福祉士も地域社会でしっかりと役割を担っていくということを考えると、スーパービジョン等の相談・援助的な教育もカリキュラムに含めていく必要があるのではないか。
- 家族の介護負担の軽減に資する助言ということでは、介護休業制度に関する知識や家族支援に係る知識なども必要。また、介護保険制度だけでなく、生活保護制度など社会保障制度全般についてある程度の知識が必要。
- 高齢者に対する介護だけでなく、家族全体が抱える複合的な課題への対応ができるよう、ソーシャルワークの基礎も必要ではないか。
- コミュニティ・ディベロップメントの力を展開していくことについても、介護福祉士の今後の資質として検討してもいいのではないか。
- 地域包括ケアシステムを構築していく中で、介護福祉士には、予防という視点をもっと意識してケアを提供するという役割があるのではないか。

介護人材のすそ野の拡大(入門的研修の導入)について

- すそ野の拡大について、質の向上を目的として簡素な入門的研修を導入するということであれば、非常によい取組である。
- ヘルパー3級研修がなくなって残念という声が多かった。入門的研修として、ある程度全国標準的なものは必要。導入にあたっては、修了証を発行することや、実務者研修や初任者研修の一部科目免除につながるという仕組みにすると有効ではないか。
- 介護の質にこだわるならば、研修時間は、単に介護職員初任者研修の半分でいいとはならない。担うべき役割に対して必要な知識・技術を担保することが重要であり、まずは何を担ってもらうのかということを議論すべき。
- 高齢者支援だけでなく、全ての住民を対象として対応できるような生活支援を学べるようなものとしてもいいのではないか。既に各地で実施されているものについて、効果や課題を調査してみてもどうか。

論点ごとの主な意見の整理③

論点

意見

介護人材のキャリアパスについて

- 「入りやすく昇りやすい」という表現について、介護の仕事は誰でもできる手軽な仕事と捉えられてしまわないよう工夫が必要。
- 介護福祉士の役割を明確にすることは重要であるが、それが介護報酬や配置基準に反映されるといったインセンティブも必要。
- 介護福祉士のキャリアパスには、介護実践の専門職、マネジメント職に加えて、教育者・研究者というものもある。
- 医療や看護の専門性が高いのは、その方法や技術が研究に裏打ちされたものだからである。そのような方法や技術があって初めてキャリアパスが実現することから、養成課程における教材開発や教育方法など、言わば教員養成も重要ではないか。
- すそ野を拡げるといった場合には、資格を取得せずにケアの一部を担い続ける方もいるため、全ての介護人材が介護福祉士の資格を取得してキャリアアップを目指すわけではないという方向を明確にする必要があるのではないか。
- 離職防止には、処遇改善が最も取り組むべき課題。キャリアパスを明確にし、客観的な評価と処遇を結びつけていくことが必要。
- 地域全体のケアのリソースを有効活用するには、1つの事業所にとどまるのではなく、地域全体で、泊まり、通所、訪問といった様々なサービスを循環するキャリアの仕組みを考えることが重要ではないか。
- 介護福祉士の位置づけを明確化することは重要であり、介護福祉士の業務上の位置づけを明確化し、一部業務独占ということを導入していくことも必要。
- 実務経験や継続的な学習を通じて、高度な専門性を身につけていくことが必要であり、チームリーダーとしての素養を育てるにあたっては、資格取得後の学びが重要。
- 介護の専門職というものを確立していくにあたっては、例えばドイツのような働きながら学ぶシステムを確立しレベルを上げていくなど、養成全体のシステムを変えていくことも必要。

論点ごとの主な意見の整理④

論点

意見

医療との役割分担について

- 医療的ケアについて、日常生活に関わるもので、継続的に行う必要があるものについては、介護職が支援することについて検討の余地があるのではないかと。
- 医療的ケアについて、関係者の意見を聞きつつ丁寧な検討が必要。
- 医療的ケアをやるということが介護職の専門性を高めるということにはつながらないので、介護人材の専門性を高める一環として医療的ケアの拡大を検討するということにはならないのではないかと。
- 医療的ケアについては、範囲の拡大を前提とするのではなく、現状を評価した上で必要であれば見直しを行っていくべきではないかと。
- 医療的ケアの研修体制が整っていないため、研修をなかなか受けられない方がいる現状を踏まえ、まずは研修体制の充実が必要ではないかと。
- 医療的ケアの範囲拡大の議論をする前に、医療的ケアの質の担保ができているのかなど、どのような課題があり、どのように対応していくのかといったことを評価する必要があるのではないかと。

社会福祉士に関する主な意見①

視点

意見

ソーシャルワークの機能

- 複合的課題を抱える事例に対して、分野横断的に支援を必要とする人々を取り巻く環境や地域社会に働きかけ、多様な社会資源を活用・開発していくソーシャルワークの機能がますます必要になってきている。
- 災害発生時には、段階に応じて生活ニーズは変化していく。きめ細やかな復興を支援していくためには、ソーシャルワークの機能がよりいっそう求められる。
- 災害時こそ地域包括ケアが重要。災害時のソーシャルワークを担える人材をどう養成していくかを検討する必要があるのではないか。
- ソーシャルワークという機能が、いかに発揮・充実するかという方向性で議論すべきではないか。専門職でない方が持っているソーシャルワークの基礎的な機能を引き出し、社会全体としてソーシャルワークの機能が浸透していくというような考え方もあるのではないか。

ソーシャルワークを担う人材

- 地域包括支援体制に資する人材には、コーディネート力、連携力、開発力、コミュニティ・ディベロップメント力など、それぞれの専門職、看護、医療、福祉を含めた地域の力と民生委員やボランティアをはじめとした住民の方が相互に力を発揮できるような力が求められている。
- 地域の自治会長や民生・児童委員について、社会福祉士の資格は持っていなくとも、様々な知識・経験を持っており、ソーシャルワークの機能として活用できるのではないか。
- 地域共生社会を実現していくには、制度横断的な知識を有し、個人・集団・地域・政策をアセスメントする力があり、支援計画の策定・評価、関係者の連携・調整、資源開発ができるような人材を養成すべきではないか。

社会福祉士に関する主な意見②

視点

意見

社会福祉士の活用

- ソーシャルワーク機能を必要とする既存の機関等をはじめとして、新たに必置される機関等に社会福祉士を必置し、効果的・効率的な人材の活用が必要になっている。
- 診療報酬においては、社会福祉士に関する加算を設けることで配置が進んでいる現状があることから、介護報酬においても、加算等を設けることで活躍の場の拡大が図られるのではないか。
- 様々な領域で社会福祉士の職域が拡大されてきているが、不安定な雇用も多くなっており、活躍の場が広がらない。しっかりとした教育、多様な活躍の場と雇用の安定、さらにキャリア形成を推進していくことで活用の促進につながるのではないか。
- 個人情報の問題で情報を入手することができないといった、縦割り行政の問題があるが、地域丸ごとを進めていくためには、縦割りではなくて横軸にさしていくことが必要であり、この点については社会福祉士という職域が適しているのではないか。
- 社会福祉士を配置することによって、どのような効果があったのか、エビデンスを示すことが重要ではないか。
- 社会福祉士が多職種連携のつなぎ役(調整役)になるということも重要ではないか。
- 地域で期待される役割を担っていくため、定期的に、地域を基盤としたソーシャルワークの知識・技術を修得できる研修体制の構築を検討してはどうか。
- 地域包括支援センターには社会福祉士を配置することとされており、こうしたことを介護以外の分野にも広げていくことがすそ野人材を広げていくことにつながるのではないか。