

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。
- 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。
- チームリーダーは、小規模チーム(5人から10人程度)のリーダーに対し、スーパーバイズ等を実施するイメージではないか。この場合、地域密着型特養が3ユニット29名以下という規模となっているが、このくらいの規模を束ねるのが妥当ではないか。
- 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。
- 小規模多機能型居宅介護や定期巡回・随時対応型訪問介護看護などのサービスを見ると、利用者を中心に目標が共有され、柔軟にタスクシェアリング・タスクシフティングが図られているような形態も出てきているので、チームリーダーにこうした研修を必須とするのではなく、チームの中で裁量を持って、役割分担や連携が図られるようなサービスを振興していくということもあるのではないか。
- チームリーダーの研修などの導入にあたっては、養成校の教育力を活用していくといいのではないか。

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。
- 今後、求められる役割に対応していくためには、他の専門職等との横断的な学びを取り入れることも必要ではないか。

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もいいとはならない。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・研究者というのものもある。
- 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ということが必要。
- 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。
- 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ことにはならないのではないか。
- 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。
- 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。
- 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。
- 医療的ケアについて、実態を把握してどこに課題があるのかということ掘り起こすことも必要ではないか。