

未定稿

「介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会」平成8年4月10日 資料2

これまでの検討会の概要

※これまでの検討会における各委員・発表者の御発言等を、事務局において適宜要約・整理したもの。

I 介護福祉士を取り巻く状況

1 ニーズの変化

- 認知症の増大。コミュニケーション困難者の増大
- ターミナルケアへの対応
- 「ものをいう高齢者（団塊の世代）」へ（高齢者ニーズの把握）

2 介護サービスのあり方

- エビデンスに基づく介護の確立が必要
- 看護との関係整理と看護・介護の連携が重要（車の両輪）

- 安全・安心を確保するサービス（権利擁護、苦情処理、第三者評価、介護記録）
- ケアの理念の転換（生活全体を支えるケア等）、認知症ケア（尊厳の維持等）

3 社会経済の状況

- 介護職員の需給見通し、介護福祉士の就労状況（潜在的介護福祉士の状況）、男女の働き方の違いの状況等の把握が必要
- 労働人口減少の中での人材確保と労働生産性の向上が必要

Ⅱ 求められる介護福祉士像

1 介護福祉士への評価

- 介護福祉士が多い事業所は、利用者の満足度が高いとの評価もある。これに対して、単に資格者が多ければいいサービスというわけではなく、組織としてのマネジメントが大切。
- 資格取得者でも若い人は、そもそも「生活能力」（家事等）が低下。核家族化に伴う高齢者に対する実体験の欠如。介護職員との年齢差による価値観のギャップ（ライフストーリーの共有化必要）
- 調査からは、ヘルパー資格、介護福祉士資格等の有資格者間でも身体介護能力以外は有意な差はない。一方、介護福祉士には測定できない「安定感」あり。

- 在宅ケアにおける中重度者重点化の流れの中で、ヘルパー資格では不十分であり、介護福祉士とすることが必要。

2 介護福祉士に求められる資質・能力

- 少子高齢化の中で介護サービスの質の向上とマンパワー養成コストの両面からの検討が必要。
- 資格を高度化すると労働供給が減少するおそれあり（介護職員基礎研修）。
- サービスが複雑化する中で、「多機能型」の人材。他職種との協働、コミュニケーションスキルが必要
- 介護福祉士には、確かな技術、知識のほか、次のような資質が求められる。
 - ・ 人間的成熟と深い洞察力
 - ・ 思いやりと自省
 - ・ その人の人生、人生観を支えるパートナー
 - ・ 利用者の立場に立つ
 - ・ その人の価値観を尊重した個別ケアができる人
 - ・ 人権意識
 - ・ 人間性、想像力、感性
 - ・ 尊厳の実現
 - ・ 全人的ヒューマンケア
- 介護福祉士には、次のような能力が求められる。
 - ・ 論理的思考能力
 - ・ 実践力
 - ・ 論理性、専門知識、技術
 - ・ 時事的対応能力（自立支援法、新介護保険法への対応）

- 国民が信頼、納得する資格となるためにも、地位の向上がケアの実践から遊離しないようにすべき

Ⅲ 資格制度について

1 資格の目標水準

- 国家資格として求める介護福祉士のレベルをどの程度と考えるべきか。
- 国家資格としての介護福祉士は、幅広い分野に共通する広い領域をカバーできる一般的な介護福祉士（Generalな介護福祉士）とすべきではないか。
- より高度な専門的領域に特化した介護福祉士（Specialな「認定専門介護福祉士」（例：認知症、障害））は、国家資格とは別に考えるべきではないか。
- 資格取得時に高度なサービス能力を求めるのは無理。その後の勉強、経験で成長。

2 現在の資格取得プロセスの評価

- 実務経験ルートの方は即戦力であるが、制度的・理論的理解に欠ける傾向。一方、養成校ルートの方は、自立支援への意識や職業倫理性高い
- 実務経験ルートでは、理論的学習必要との実感

- 養成校ルートでは学校間の格差が大きい。少子化に伴い養成校の定員割れの現実があり、学力低下、教育の高度化への障害の面あり。
- 福祉系高校の生徒は、心優しく熱意をもって勉強している。「素直、明るく、元気」が評価。福祉系高校では、教員の資質向上、授業の充実に努力。一方、高卒と専門学校卒以上との差は「個人差」（アンケート調査で6割）とあるが、多様性を認めるとしても個人差以上の部分があるのではないか。

3 資格取得方法のあり方

- 実務経験ルートと養成校ルートは、現実的にも、また多様性（それぞれの特質）という点でも併存すべき。多様なルートを認める一方、人材の質の全体的向上、均一化、質の保障を図るべき。
- 質の向上、質の均一化のため、養成校ルートにも国家試験を課すとともに、実務経験・受験ルートにも一定の教育（通信教育、短期課程）を課すことにより、資格取得方法の一元化を図るべき。
- 実務経験ルートは、試験だけでなく、教育のプロセス（通信教育等）を加えるべき。
- 若い優秀な人材確保のため養成校の強化を図るべき。
- 福祉系高校ルートにおける介護福祉士受験資格の維持必要。養成年限の違いとともに、年齢（18才から22才）による違いをどう考えるか。（年齢とともに人間としての成熟）

- ホームヘルパーの研修体系の見直し（介護職員基礎研修）を踏まえ、介護福祉士資格取得との連続性を検討すべき。

IV 養成施設のあり方

1 養成の方向

- 社会的公正、ソーシャルケア、地域介護、医学・看護の知識。コミュニケーション能力の向上。技術だけでなく「心」、「人間力」。専門性の向上と人間力のバランス。書く力（ケース記録）の向上
- 「なぜそういう方法をとるのか」、「こういう状態ならどう適切に対応できるか」といった学習。
- 利用者に言われたとおりにする全介助でなく、専門的な立場からの自立支援・残存能力の活用を行うための知識と技術。

2 養成の年限

- 養成課程の3年化も検討すべきではないか（看護、リハ等の資格は3年）（認知症対応、医学・倫理の知識。人としての成熟）。
- 一方で3年化に伴う社会的コストも考慮すべき。
- 現実的には2年制の中で2,000時間程度までの充実を図るのが妥当。（実際には、養成施設は現在でも1,900時間～2,000時間程度授業を行っている。）

3 カリキュラム・シラバス等

- 法定の1650時間では不十分（口腔衛生、ユニットケア、認知症対応）。時間数の充実（2,000時間）、シラバスの内容の抜本的見直しを図るべき（医学一般、「医療行為」との関連、認知症、自立支援、ターミナルケア、在宅、グループホーム等）
- 基礎科目の内容を具体的にすべき（倫理、人権、文書能力、ITの活用を含めた情報処理等）
- 教員の資質の向上が必要

4 実習

- 施設実習の実態把握と効果・評価。看護師を参考にした実習の充実。
- 現場とかけ離れない学習、教育と現場の融合（実習のあり方）
- 実習は単に時間数を増やしても意味がない。実習施設要件の再検討や養成施設と実習施設との十分な連携、実習指導担当教員の充実が必要。

V 資格取得後の研修

- 現行の養成課程の充実を図るとともに、介護福祉士の資格取得後、一定のプラスアルファの教育（実習含む）を経て、専門分野（例：認知症等）の団体資格（専門介護福祉士）を付与する制度を考えるべき。（これによるステップアップ、キャリアアップ）

- 資格取得後の継続研修が必要。○ J T や技術の高度化に伴う現任教育、リカレント教育。

VI 労働環境の整備

1 雇用管理、労働条件等

- 介護福祉士の社会的認知と誇りがもて、魅力的な職場となる必要
- 介護報酬での介護福祉士の評価（今回改定で在宅サービスには導入）が必要。適正な賃金の保証。
- 定着促進のための対策が必要。モチベーションを阻害するもの（ストレス、健康）の除去と高めるもの（処遇、内部評価）
- 従事者を「引き止める」、「引き寄せる」ミッションマネジメント（チームとしての横のつながり、使命感）
- ホームヘルパーは、非正規社員が多いが、これは従事者側の弾力的就労へのニーズもある。
- 福利厚生（健康診断、腰痛防止、精神面）上の配慮

2 能力開発、資質の向上

- 一生働けるようなキャリアアップの仕組みとインセンティブ
- キャリア形成への支援（職場が変わっても介護の世界の中でのキャリアアップ）

3 経営者、施設長

- サービスの質は経営者の理念による。施設長の資質の向上・資格化