

これからの介護を支える人材について
—新しい介護福祉士の養成と生涯を通じた能力開発に向けて—

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

2006年7月5日

はじめに	3
I 介護福祉士を取り巻く状況	5
1 介護福祉士制度の概要と現状	5
2 社会経済の状況	6
3 介護ニーズの変化	8
II 求められる介護福祉士像	10
III 資格制度のあり方	11
1 基本的考え方	11
2 現在の資格取得の状況	11
3 改正の方向	12
IV 教育内容（カリキュラム・シラバス）の充実	14
1 基本的考え方	14
2 教育内容について	14
3 検討の進め方	17
4 実施時期	17
5 定期的見直し	17
V 実習のあり方	18
1 基本的考え方	18
2 実習の方法	18
3 実習施設のあり方	20
4 実習の対象となる施設の種別	21
VI 介護福祉士養成施設のあり方	22
1 基本的考え方	22
2 教員の資質の向上	22
3 施設設備等	23
4 既修得科目の取扱い	23
5 養成施設の情報提供・評価等	23
VII 資格取得後の生涯を通じた能力開発とキャリアアップ	24
1 基本的考え方	24
2 現任研修	24
3 専門介護福祉士	25
4 施設長等の資格	25
5 潜在的介護福祉士への研修	26
VIII 魅力と働きがいのある職場づくり	27
1 介護職員の就労の状況と課題	27

2	魅力と働きがいのある職場づくりの必要性.....	29
3	魅力と働きがいのある職場づくりに向けて.....	30

はじめに

- 介護福祉士制度は、福祉の増進を図り、介護の専門的能力を有する人材を養成、確保するため、国家資格として、1987年〔昭和62年〕に法律が制定され、1988年〔昭和63年〕から施行され、現在18年が経過したところである。この間、介護福祉士は増加を続け、2006年〔平成18年〕5月現在で約54万5千人となり、介護施設においては、介護職員の約4割が介護福祉士となるなど、介護現場の中核として活躍している。さらに昨年の介護保険法改正に際し、社会保障審議会介護保険部会から、介護職員については、「将来的には、任用資格は「介護福祉士」を基本とすべき」旨の提言も行われているところである。また、介護保険法改正の審議に際し、「介護需要が増大する中で、介護労働の魅力を高め、優秀な人材を介護の職場に確保していくため、介護労働者の雇用管理や労働条件の改善、研修体系や資格の在り方の見直しに取り組むこと。」との附帯決議も付されている。
- 我が国においては、引き続き急速な高齢化が進んでいるが、特に介護保険の利用者の約8割が75歳以上の後期高齢者であるなかで、後期高齢者が今後20年間で約1000万人から約2000万人に倍増することが予測されており、高齢者の介護ニーズに量的にも質的にも適切に対応していくことが極めて重要な課題である。
- 高齢者の分野では1990年〔平成2年〕以降、ゴールドプランの策定など基盤整備が進められ、さらに2000年〔平成12年〕には介護保険制度が導入されるなどの大きな変化があった。これに伴い、サービスの量的拡大が進み、また、「利用者本位」の視点が重視され、サービス利用者の「権利意識」や「コスト意識」が芽生えているなかで、サービスの量的拡大とともに、質的向上も求められている。
- また、障害者の分野においては、2003年〔平成15年〕に支援費制度が導入され、2005年〔平成17年〕には、障害種別ごとのサービスを一元化し、利用者本位のサービス体系とする障害者自立支援法が制定され、介護サービスについても、知的障害、精神障害、発達障害等がある者への対応など従来の身体介護以外のニーズへの対応が求められている。
- いうまでもなく介護サービスの質は、それを提供する人材の質の問題であり、今後さらに量的にも拡大し、また、高度化する介護ニーズに対応できる介護従事者の確保と質の向上が求められている。
- 本検討会は、こうした状況の変化や時代の要請のなかで、本年1月に、介

護福祉士のあり方などについて検討を行うために設置され、これまで8回にわたり、外部の有識者によるプレゼンテーションも含め広範囲にわたる検討を行ってきたところである。

本報告書は、これまでの本検討会の議論・検討を踏まえ、介護福祉士制度のこれまでの歩み、介護福祉士をめぐる状況の変化、求められる介護福祉士像について検討した上で、資格制度のあり方、教育内容の充実、実習のあり方、介護福祉士養成施設のあり方、資格取得後の生涯を通じた能力開発とキャリアアップ、さらに魅力と働きがいのある職場づくりについて課題と今後の方向性について取りまとめたものである。

I 介護福祉士を取り巻く状況

1 介護福祉士制度の概要と現状

(介護福祉士制度導入の趣旨)

- 介護福祉士制度は、「増大する、老人、身体障害者等に対する介護需要」に対応するために、「誰もが安心して、老人、身体障害者等に関する福祉に対する相談や介護を依頼することができる専門的能力を有する人材を養成、確保」することを目的として創設されたものである（「 」は社会福祉士及び介護福祉士法案提案理由説明より引用）。
- 介護福祉士は、1987年〔昭和62年〕5月に国会で成立し、1988年〔昭和63年〕の4月に施行された「社会福祉士及び介護福祉士法」に基づく国家資格であり、「介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき、入浴、排泄、食事その他の介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者」（法第2条第2項）である。

(介護福祉士資格取得者の状況)

- 介護福祉士の資格取得者数は、制度導入以降年々増加し、近年では、年間で5～6万人程度増加しており、2006年〔平成18年〕5月には約54万5千人となっている。
- 資格取得者の全体をみると、男女別では女性が多く、年齢別では20歳代から30歳代前半の若年層が多い傾向にある。2005年〔平成17年〕9月現在の約46万8千人の全介護福祉士資格取得者の状況についてみると、男女別では、女性が79.6%と約8割を占め、年齢別では、20歳代から30歳代前半層で全体の半数以上を占めている。（20歳代前半層16.5%、20歳代後半層21.7%、30歳代前半層16.9%）
- また、直近1年間（2004年〔平成16年〕10月～2005年〔平成17年〕9月）の資格取得者の状況をみると、男女別では、女性が75.2%で、年齢別にみると、20歳代前半層が31.8%でもっとも多く、全資格取得者に比べて男性と若年者の割合が高くなっている。

(介護福祉士の就労状況)

- 介護福祉士の資格を持ち、介護の業務に従事している者は、介護保険事業で約 21 万 9 千人 (2004 年〔平成 16 年〕10 月現在)、介護保険以外の事業で約 9 千人 (2003 年〔平成 15 年〕10 月現在) となっている。
- 介護保険事業従事者の介護職員に占める介護福祉士の割合 (実数ベース) は、2004 年〔平成 16 年〕10 月現在、特別養護老人ホームで 39.9%、老人保健施設で 43.1%、介護保険施設の平均でも 37.1% となり、施設で働く介護職員の約 4 割が介護福祉士となっている。また、在宅サービスについてみると、介護福祉士の割合は施設よりも低く、全体で 2 割弱 (17.6%) となっている。

なお、介護保険事業従事者の介護職員に占める介護福祉士の割合は、常勤換算数でみると、施設では全体で 38.7%、在宅サービスでは 21.9% となっている。
- また、介護保険以外の施設の介護職員に占める介護福祉士の割合 (実数ベース) については、2004 年〔平成 16 年〕10 月現在、身体障害者療護施設で 36.8%、救護施設で 36.3% となっており、介護保険以外の社会福祉施設全体の介護職員数のうち 34.4% を介護福祉士が占めている。

(介護職員の将来的な任用資格)

- 介護サービスについては、介護保険制度の導入により量的に拡大し、今後も高齢化の進展に伴い引き続き量的な拡大が求められるとともに、介護サービスは、人が人に対して提供するサービスであることから、利用者個々人のニーズに応えるサービスを提供するためには、介護サービスを支える人材の資質の確保・向上は重要な課題である。このような中で 2004 年〔平成 16 年〕7 月 30 日の社会保障審議会介護保険部会報告「介護保険制度の見直しに関する意見」においては、介護職員については、「将来的には、任用資格は「介護福祉士」を基本とすべき」との方向性が示されている。

2 社会経済の状況

(高齢者人口の見通し)

- 1947 年～1949 年〔昭和 22 年～昭和 24 年〕生まれのいわゆる「団塊の世代」は、2000 年〔平成 12 年〕で約 700 万人と総人口の 5.4% と高い割合を占めているが、2007 年〔平成 19 年〕には 60 歳代に到達し、2015 年〔平成

27年]には65歳を上回り、2022年〔平成34年〕以降には75歳以上の後期高齢期に入っていく。

- また、高齢化率も2015年〔平成27年〕には26.0%、2025年〔平成37年〕には、28.7%になるものと推計されている。
- 後期高齢人口の増大に伴い介護ニーズも増大するとともに、社会における高齢者の割合や影響力が増大し、高度経済成長期に青年期を過ごした世代が高齢者に加わることで、高齢者の生活様式、考え方、価値観が多様化するものと考えられる。

(高齢者世帯の変化)

- 高齢者の家族関係も変化してきており、高齢者の子との同居率はこの約20年間ほぼ一貫して低下しており、高齢者の一人暮らしや夫婦のみの世帯が増加し、一人暮らしの高齢者の人数はこの10年間で約1.8倍となっている。
- 2015年〔平成27年〕には、高齢者の独居世帯は570万世帯に達すると見込まれており、特に、一人暮らしの高齢者については、日常生活上の問題や健康面の不安を抱えていても、都市部になるほど外部とのつながりが断たれやすく、生活そのものを支えるサービスの必要性が増大してきていると考えられる。

(労働力人口の見通し)

- 日本の労働力人口は、2004年〔平成16年〕には6,642万人だったが、性・年齢別の労働力率が2004年〔平成16年〕の実績と同じ水準で推移すれば、2015年〔平成27年〕には約410万人、2030年〔平成42年〕には約1,050万人減少し、労働力人口はそれぞれ6,237万人、5,597万人となる。
- なお、厚生労働省職業安定局の推計によると、今後、高齢者、女性、若年者への就業支援などの各種対策を講じ、労働市場への参加が進むことにより、労働力人口は2015年〔平成27年〕で6,535万人、2030年〔平成42年〕で6,109万人となるとされ、さらに労働生産性の向上を図れば、現在以上の経済成長率を維持することが可能であるとされている。

(社会保障制度の課題)

- 急速な少子高齢化の進行や労働力の減少が進む中で、我が国の社会保障を将来にわたって持続可能なものとしていくことが課題となっており、今後の高齢化に伴う要介護者の増加や利用者本位の介護サービスの確立等、増大し、

多様化する介護ニーズに対応していくために、限りある財源・社会資源をいかに最大限に活用していくかが課題となっている。

(人材確保の必要性等)

- このような状況の中で、介護の分野においても、限りある社会資源である介護に携わる人材の質を高め、今後の介護を必要とする者のニーズに対応できうる人材を確保することが課題となっている。
- 人材の養成については、その専門性が高度化するほど養成にかかる社会的コストが増大することに留意すべきであり、また、コストにふさわしい人材が養成されているかについての検証も必要となる。

3 介護ニーズの変化

(介護システムの変革)

- 2000年〔平成12年〕の介護保険法の施行以降、介護サービスのあり方は措置から契約へ大きく変わった。サービスの利用方法としては、措置制度では、行政がサービスの配分を行っていたが、介護保険制度においては、要介護認定により介護サービスの必要性は客観的に判定され、個々の利用者が契約したケアマネージャーがケアプランを策定し、サービスを選択する仕組みに転換された。このように、利用者とサービス提供側の関係は変化し、利用者本位のケアが求められるようになった。また、2003年〔平成15年〕の支援費制度の導入により、障害者についてもサービスの選択が可能となった。
- サービスの利用者側も新しい世代の高齢者（団塊の世代）へと変化しつつあり、サービス利用に対する権利意識も強くなっている。契約によるサービスの利用においては、利用者保護の観点も重要であり、利用者が適切なサービスを選択できるような情報の提供、利用者の権利擁護、サービスの第三者評価が一層重要になっている。

(サービス形態の変化)

- 1990年〔平成2年〕の福祉8法の改正により、在宅サービスの位置付けが明確化された。また、介護保険の導入に伴う居宅サービス事業者の増加により、介護が必要な状態になっても、在宅において介護サービスを利用しながら地域における生活を継続しやすくなった。2006年度〔平成18年度〕からは、介護保険制度の改正により、新しい「住まいのあり方」として、一定の基準を満たした高齢者専用賃貸住宅などが外部の事業所を活用して介護サ

サービスを提供できるようになった。このように、介護保険制度の実施に伴って、従来の施設入所型の介護サービスの提供とは違った、利用者の生活の場である地域へサービス事業者が出向くスタイルの介護サービスの提供も進められている。

- 認知症等の介護ニーズに、よりきめ細かい対応が可能な介護サービスとして、小規模多機能型居宅介護などの新しいサービスが創設された。また、従来の介護施設においてもユニットケアなどの個々の生活リズムを尊重した個別ケアは制度化により普及が進んでいる。これらの新しい介護サービスに対応できる人材の育成が早急に求められている。
- 介護保険法の改正や障害者自立支援法の制定により、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、利用者の状況の変化に対応した幅広い対応が必要になっている。特に、自立支援の観点での介護サービスの提供が求められている。

(求められる介護サービス)

- これからの社会においては、障害の有無や年齢にかかわらず個人が尊厳をもった暮らしを確保することが重要であり、介護においては利用者一人ひとりに個性や生活のリズムを尊重した介護（個別ケア）の実践が必要とされている。
- 認知症の増加をはじめとして、知的障害、精神障害、発達障害のある者への対応など、従来の身体介護だけでは対応できないニーズが増大しており、入浴、排泄、食事の介護が中心と考えられていた介護から、心理、社会的なケアのニーズも踏まえた全人的なアプローチが求められている。
- 介護予防から看取りまでの幅広い介護ニーズへの対応には、他職種とのチームケアが不可欠であることから、医学や看護、リハビリテーションや心理などの他領域についても基本的な理解が必要とされている。
- また、利用者保護や尊厳の保持などの観点から、利用者や家族、チームに対してわかりやすい説明や円滑なコミュニケーションができる能力が求められている。また、情報の共有の観点からも、適切に記録・記述できることや、適切に記録を管理することも求められている。
- このように、介護福祉士制度が1988年〔昭和63年〕に創設されてから約18年が経過し、その間の福祉・介護をめぐる状況の変化は大きく、以上の介護ニーズの変化に合わせた人材養成が求められている。

Ⅱ 求められる介護福祉士像

これからの介護福祉士については、Ⅰの「介護福祉士を取り巻く状況」で述べた介護福祉士制度創設以降の変化とこれからの介護ニーズに対応し、介護サービスにおける中心的役割を担える人材として、次のような人材養成における目標が考えられる。

- ① 尊厳を支えるケアの実践
- ② 現場で必要とされる実践的能力
- ③ 自立支援を重視し、これからの介護ニーズ、政策にも対応できる
- ④ 施設・地域（在宅）を通じた汎用性ある能力
- ⑤ 心理的・社会的支援の重視
- ⑥ 予防からリハビリテーション、看取りまで、利用者の状態の変化に対応できる
- ⑦ 他職種協働によるチームケア
- ⑧ 一人でも基本的な対応ができる
- ⑨ 「個別ケア」の実践
- ⑩ 利用者・家族、チームに対するコミュニケーション能力や的確な記録・記述力
- ⑪ 関連領域の基本的な理解
- ⑫ 高い倫理性の保持

Ⅲ 資格制度のあり方

1 基本的考え方

- 国家資格としての「介護福祉士」は、介護を必要とする幅広い利用者に対する基本的な介護を提供できる能力を有する資格と位置付けることが適当である。
- このような位置付けのもと、介護ニーズの変化に対応し、今後求められる介護福祉士像も踏まえ資格取得方法等の制度のあり方を見直すべきである。
- 介護福祉士の国家資格は基礎的な能力を有するものと位置付けられることから、資格取得後の介護福祉士は、生涯を通じて自己研鑽を行うことが求められる。
- このため、生涯を通じた能力開発を可能とし、介護技術の進歩に対応できる研修体系を整備するとともに、国家資格とは別に、認知症、障害等の特性を踏まえた専門的対応ができるような専門資格を導入することが適当である。

2 現在の資格取得の状況

(資格取得方法)

- 現在の介護福祉士の資格取得方法は、大きく以下の3つのルートがある。
 - ① 厚生労働大臣が指定する介護福祉士養成施設を卒業する途（養成施設ルート）
 - ② 3年間の介護の現場での実務経験を経た後、国家試験に合格する途（実務経験ルート）
 - ③ 厚生労働大臣が指定する科目を履修する福祉系高校を卒業し、国家試験に合格する途（福祉系高校ルート）

(資格取得者の状況)

- 養成施設ルート・福祉系高校ルートは若い新規労働力を介護の現場へ供給する役割があり、また、実務経験ルートは、介護の現場で働く者の資質の向上に資する役割がある。

- また、養成施設ルートの方は、自立支援への意識や職業倫理性が高い傾向があるが、学校間の格差があるとの意見もあり、また、実務経験ルートの者は即戦力として期待できるが、制度的・理論的面について十分な教育を受ける機会に欠けているとの指摘もある。
- 介護福祉士の資格取得者は2006年〔平成18年〕5月現在約54万5千人となっているが、このうち、養成施設ルートの者は約40%、実務経験ルート・福祉系高校ルートによる国家試験合格の者は約60%となっている。

3 改正の方向

(改正の方向)

- 今後の資格取得方法については、多様な人材を確保する観点から養成施設ルート、実務経験ルート、福祉系高校ルートの3つのルートを残しつつも、各ルートを通じ質の全般的向上を図るため、教育内容の充実(カリキュラム・シラバスの抜本的見直し)を行うとともに、すべての者について一定の教育プロセスを経たのちに国家試験を受験するという方向で、一元化を図る。
- 具体的には、以下のように改正する。
 - ① 養成施設ルートについては、教育内容の充実を図った上で、卒業後(卒業見込みも含む。)に国家試験を課す。
 - ② 実務経験ルートについては、国家試験受験資格について、現行の3年の実務経験に加え、理論的、体系的学習を行うための一定の養成課程(例えば6か月以上の養成課程又は1年以上の通信課程)を課す。
 - ③ 福祉系高校ルートについては、3年間の課程又は4年課程において、教育内容の充実後の養成施設と同等の教育を行う場合は、従来どおり卒業後(卒業見込みも含む。)に国家試験受験資格を付与する。なお、教育内容が養成施設と同等のレベルに満たない福祉系高校(現在は専門科目の教育時間1190時間)については、高校卒業後、一定の実務経験(9ヶ月程度)を経ることを国家試験受験の要件とする。
 - ④ 実務経験ルートのうち、ホームヘルパー研修体系の見直しにより2006年度〔平成18年度〕から導入される介護職員基礎研修を修了した者については、実務経験2年で国家試験受験資格を付与する。

(実技試験のあり方)

- 国家試験は、筆記試験と実技試験からなっているが、実技試験は、介護福祉士として必要な技能について一定の水準に達しているかどうかを問う

ものであり、原則として維持すべきと考えるが、養成施設卒業者（同等の教育内容の福祉系高校も同様）については、試験実施体制の問題も考慮し、免除する。また、実技試験対象となる実務経験ルートの人についても、介護技術講習会修了者については、現行同様、実技試験免除措置を維持する。

- なお、介護技術講習の受講を進めていくために、現在講習を行っている介護福祉士養成施設協会の協力を得て、講習の受講機会の拡大を図っていくべきである。

IV 教育内容（カリキュラム・シラバス）の充実

1 基本的考え方

- 介護福祉士の教育内容については、現行の科目・カリキュラム・シラバスにとらわれず、今日的視点で抜本的に見直す必要がある。
- 介護福祉士の国家資格に求める水準は、介護を必要とする幅広い利用者に対する基本的な介護を提供できる能力とする。このため、養成課程における教育内容も幅広く基本的な内容とし、資格取得後の現任研修等による継続的な教育を視野に入れた内容とする。
- 養成課程は、現在2年制1,650時間以上を基本としているが、介護ニーズの変化に対応できるよう教育時間、教育内容の充実を図るべきである。
- 教育年限については、介護を必要とする者の多様なニーズに対応する観点から、3年制とすべきという意見もあるが、現段階では将来的な課題とし、当面は2年制の中で教育時間を1800時間程度まで増やすことが現実的であると考えられる。
- なお、現状においても、教育内容を充実し3年制以上の養成課程としている養成施設もあるが、上記の充実後の1800時間は最低の基準であり、より充実した教育への自主的な取り組みは評価・推奨されるべきものである。

2 教育内容について

- 介護福祉士養成のための教育内容は、介護が実践の技術である性格から、その基盤となる教養や倫理的態度の涵養に資する「人間と社会」、対人援助や他職種との協働に必要な基本的知識としての「こころとからだのしくみ」、根拠に基づく適切な介護の提供に必要な「介護」（「介護技術」と「実習」で構成）の3つの領域による構成とする。
- いずれも「介護のための」という視点のもと、理論と実践の融合化を目指す。

（「人間と社会」について）

- 人間と社会は、介護を必要とする者に対する全人的な理解や尊厳の保持、介護実践の基盤となる教養、総合的な判断力及び豊かな人間性を涵養するものであり、内容の抜本的見直しとともに時間数を現行（現行120時

間)より大幅に拡充する。

- 介護現場では、高齢者や障害者等の介護における尊厳の保持や個別ケアが重視されており、また、他職種と協働しながら進めるチームケアにおいても、介護職員のコミュニケーション能力は必須であり、コミュニケーション技術を高める内容も含めるべきである。
- アカウンタビリティ(説明責任)や根拠に基づく介護の実践のためには、わかりやすい説明や的確な記録・記述を行う能力が必要である。また、介護現場におけるIT技術の導入を推進するため、情報処理に関する学習も必要である。
- なお、制度に関する科目については、介護保険や障害者自立支援法を中心に、介護実践に必要な知識という観点から「社会保障の制度」として整理・統合する。また、利用者の権利擁護の観点から、個人情報の保護や消費者保護の視点も含める。
- 現行の基礎科目の教育内容については、すべて各養成施設の任意となっているが、養成施設の教育方針や特徴に応じて弾力的運営が図れるよう配慮しつつ、基本となる教育内容をカリキュラム・シラバスに明示する。

(「こころとからだのしくみ」について)

- 介護の基礎として「こころとからだのしくみ」を新たに位置付け、相当数の時間数を充て、介護に必要な観点から、医学、看護、リハビリテーション、心理等の諸分野について必要なカリキュラムを編成する。
- その際、近年の介護現場において、利用者が重度化するとともに重度になっても地域で住み続けたいとの要請もあること、予防からリハビリテーション更には看取りまで介護福祉士に対応が求められる範囲が拡大してきていること、このような状況の中で多職種協働によるチームアプローチが重要となってきたこと等を踏まえ、教育内容の充実を図る。
- また、従来の介護現場では、入浴、排泄、食事のいわゆる「3大介護」が重視され、ともすれば身体ケアに関心が向けられる傾向があったが、増大している認知症や知的障害、精神障害、発達障害等の分野に対応していくためには、心理的社会的なケアも重視していく必要がある。

(「介護技術」について)

- 介護技術の水準は、高齢者、障害児・者等に共通する基本的なものであり、かつ、施設、地域(在宅)における介護に汎用できる介護技術とする。
- 自立支援の観点から、介護予防からリハビリテーション、看取りまでを一

貫して理解できるようにする。

- 若年の障害者については、就労支援を視野に入れ、自立支援の重要性について理解する。
- 衣・食・住生活等の生活支援の領域については、介護に必要な視点から再編成する。
- 制度の改正に伴い、小規模な介護拠点が増加すると見込まれることから、少数の職員で業務にあたる場合であっても様々な介護ニーズに職員一人一人が的確に対応できるよう介護技術の幅を広げるようにする。
- 利用者のみならず、家族等に対する精神的支援や援助のために、実践的なコミュニケーション能力を習得する。
- 他職種との協働やケアマネジメントなどの制度の仕組みを踏まえ、具体的な事例について介護過程を展開できるような内容とする。
- リスクマネジメント等、利用者の安全に配慮した介護の実践ができるものとする。

（「実習」について）

- 介護福祉士として、適切な介護の実践ができるようにするには、養成課程における実習は極めて重要である。
- 充実した実習を行うためには、養成施設や教員だけの努力では達成することはできず、介護現場の協力が不可欠である。次代の介護を担う人材の育成という観点から実習場所として指定された施設や事業所は、充実した実習が展開できるよう協力することが必要であり、それぞれの関係者が役割や責務について共通の認識や方針を持って取り組むことが重要である。
- 教育内容全体について介護現場における業務に対応した実践的な内容となるように見直すこととするが、実習のあり方については、実習施設（いわゆる施設のみならず在宅サービスも含む。以下同じ。）の確保をはじめとする様々な問題点が指摘されていることから時間数は現行程度とするものの、実習方法や指導のあり方とともに、関連する教員や実習指導者のあり方、養成校の基準、実習施設の基準等の実習を取り巻く環境についても、教育内容の見直しを踏まえて抜本的に見直すこととする。（実習のあり方についてはV参照。）

3 検討の進め方

- カリキュラム・シラバスの検討は、各分野の専門家及び実践者からなる作業チームを設け、本「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」の議論を踏まえ、本年中に一定のとりまとめを行うことを目途に検討を進める。（2年課程を基本として検討したうえで、他の養成課程の教育内容について検討する。この際、実務経験ルートに課す教育内容については、介護職員基礎研修の内容も考慮する。）
- なお、国家試験については、養成課程で学ぶべき基礎基本の習得度を確認するものであり、現実の教育内容を新しいシラバスに沿ったものとしていく観点からも、新カリキュラム・シラバスを反映した出題基準に改める必要がある。この出題基準の見直しについては、新カリキュラム・シラバスが作成された後に取組みを進める。

4 実施時期

- 新しい教育内容の実施については、養成施設における準備等を考慮して、十分な準備期間を充てる必要がある。

5 定期的見直し

- 介護について研究を推進し、エビデンスを蓄積するとともに、これを踏まえた教育内容を普及させ、養成の質の向上を図ることが重要である。
- また、今回の新カリキュラム・シラバスの実施状況も踏まえつつ、その後、定期的に（例えば10年毎）その時点での直近の知見をもとにカリキュラム、シラバスの見直しを行う必要がある。

V 実習のあり方

1 基本的考え方

- 介護は人によって支えられる仕事であり、質の高い介護を提供するためには質の高い人材の養成は最も重要である。養成課程において、実習は学生が校内で学習した知識・技術を使って実際に介護を実践し、その技術の確認や実際に利用者・家族との関わりを通じて対人援助におけるコミュニケーションについて学べる貴重な場でもある。
- また、実習は、学生が介護の現場に参画することを通して、多職種協働のあり方を学び、理想とする介護福祉士のモデルを見出す機会となり、また、卒業後の就業先の実情を直接体験することにより、介護の現場への定着にも資することになると考えられるため、介護福祉士養成の非常に重要な要素となっている。
- 一方、実習を受け入れる施設側にとっても、実習は、我が国の次代の介護を支える人材を育成することであるとともに、自らの従事者の資格取得前の養成過程に関わることであり、施設における介護の質の確保にとっても重要な機会となる。とりわけ介護職員について、「将来的には、任用資格は「介護福祉士」を基本とすべき」との方向性が出されているなかで、介護福祉士の養成に参画することは、介護実習を受け入れる施設等にとって重要な課題であると考えられる。現に特別養護老人ホームの約9割が実習を受け入れているとの調査もある。
- このように充実した実習の実施について、養成施設、実習施設をはじめ、介護関係者は、それぞれの役割を担い、積極的に取り組むべき使命があると言える。養成施設における教員や指導のあり方や、実習施設や実習指導者のあり方を見直すとともに、特に、養成施設と実習施設が緊密に連携し協力していく必要がある。

2 実習の方法

(受け入れ実習生の数)

- 入所実習施設において同時に実習を行う学生の数は、現在、「1施設当たり5人まで」とされているが、実習の拡充を図る観点から、これについての見直しの検討が必要である。例えば、実習生の人数制限を廃止し、その一方

で実習指導者は学生5人につき1人を基本として5人増えるごとに1人の増員とした体制の確保を行うことが考えられる。

(養成施設と実習施設の関係)

- 実習の実施については、養成施設、実習施設、実習生の3者間で実習目標を共有することが必要である。具体的には、養成施設と実習施設の間で、
 - ・ 学生の実習への準備状態に応じた事前の実習プログラムの打合せ
 - ・ 巡回指導やカンファレンス等を通じた実習の途中の目標達成度の評価や未達成事項の解決
 - ・ 実習終了後の情報交換（実習施設からの学生の評価、学生から見た実習施設の所感）等の十分な連携を図ることが必要である。
- なお、養成施設においては、効果的に充実した施設等における実習ができるように、校内においては十分に介護技術の習得に努めることが重要である。
- 教員による巡回指導は、養成施設と実習施設が連携し、学生の実習の場での学習をサポートするためのものであるが、学生、教員、実習指導者の3者が参画するカンファレンスの時間を十分にとるなどの対応や帰校時における指導を行うことにより、現在「少なくとも週2回」とされている基準を弾力化することも考えられる。

(介護実習の円滑化のためのルールの検討)

- 介護実習時の利用者の個人情報の取扱いの方法、養成施設と実習施設間の契約のあり方、実習中に発生した事故や実習生の苦情相談への対応などの方策等について、介護実習を円滑に進めるための一般的なルールの検討も必要と考えられる。

(モデル事業の実施)

- 以上の検討を踏まえ、介護福祉士養成施設と実習施設等が連携し、全国で数カ所のモデル実習施設を設定し、効果的な実習のあり方を研究・検討することが必要である。

3 実習施設のあり方

(実習施設の要件)

- 実習施設の「望ましい基準」として、以下のような条件を検討することが考えられる。
 - ア 介護福祉士が一定割合以上であること
 - イ 介護基準、介護手順が作成され活用されていること
 - ウ 介護に関する諸記録が適正に行われていること
 - エ 介護職員に対する施設内研修が計画的に実施されていること
- また、現在は、実習施設については「原則として施設設置後三年以上経過した施設」とされているが、ユニット型やグループホーム等最近の施設での実習の実施の促進を図る観点から、受け入れ体制が整っている場合は、この要件を緩和する等の見直しを行う必要がある。
- 社会福祉法人は、公益的取組みを行う責務があり、福祉に携わる人材の育成はそれにあたると思われることから、社会福祉法人立の施設については、積極的に実習受け入れに取り組むべきである。
- 実習受入施設の拡大を図る観点からも、施設における実習生の受入状況や実習指導者の状況についての情報を開示することについても、介護保険法の情報開示システムや福祉医療機構の情報提供システムである「WAM NET」の活用も含め、検討される必要がある。

(実習指導者の養成)

- 実習の内容の充実のためには、実習施設における実習指導者の養成及び資質の向上は重要である。
- 施設における実習指導者の要件は、現在、原則として、
 - ア 5年以上介護業務に従事した経験があり、かつ、介護福祉士の資格を有する者
 - イ 全国社会福祉協議会が行う介護福祉士養成実習施設実習指導者特別研修課程を修了し、かつ、介護福祉士の資格を有する者のいずれかに該当することとされているが、実習の充実を図る観点から、実習指導者研修の充実や全国各地で研修が実施できる体制づくりなどの見直しが必要である。

4 実習の対象となる施設の種別

(施設・在宅実習のバランス)

- 介護実習については特定の施設に偏りがないようバランス良く介護実習を行うよう指導されているところであり、また、今回の介護保険法の改正により新たに創設された小規模多機能型居宅介護事業が、実習施設に追加されたところである。在宅ケアが推進されているなかでは、今後も、施設だけではなく、在宅の介護実習についても、バランス良く行うよう指導が行われることが適切である。

VI 介護福祉士養成施設のあり方

1 基本的考え方

- 養成内容の充実のためには、カリキュラム・シラバスの見直しだけではなく、介護福祉士養成施設において、新しいカリキュラム・シラバスに沿った教育が適切に行われる必要があり、養成施設における教育内容の全体的な質の向上を図るため、教員要件、施設設備の要件等についても併せて見直しを行うべきである。
- また、入学希望者が養成施設を適切に選択できるような養成施設の情報開示を行うとともに、養成施設の評価等を行う仕組みの開発、検討も必要である。

2 教員の資質の向上

- 養成内容の充実のためには、大学、養成施設、福祉系高校を通じ、質の高い教員の確保が重要である。このため、教員の要件や介護教員講習会の内容についても併せて見直すべきである。
- 教員については、教育内容を現場重視・実践的なものとするという見直しの趣旨に沿って、必要な能力を有する教員を登用できるようにしていくことが重要である。教員の要件は、現在、科目ごとに定められているが、カリキュラム・シラバスの見直し結果も踏まえ、現在は要件には該当していなくても適切な学識経験を有する者が教員となれるようにするなど、教員要件の見直しを行うべきである。
- 現在、介護系科目を教授する専任教員については、「介護教員講習会」（300 時間）の受講が義務づけられているが、カリキュラム・シラバスの見直しを踏まえ、講習会の内容を全面的に見直すとともに、実施体制の見直しも行う必要がある。
- また、一定年数以上の経験を有する教員について、介護技術の進歩に応じた再研修の機会を設けることも必要である。

3 施設設備等

- 養成施設の施設設備等については、現在、必要な教室、教育用器具機材、図書の整備など項目ごとに詳細に定められている。しかしながら、今後、教育内容の見直しに合わせ、養成施設入学希望者等への情報提供を図る観点から、施設設備の整備状況の情報を提供することを前提として、関係者の意見も十分踏まえつつ、必要な規制緩和や要件の弾力化を検討すべきである。

4 既修得科目の取扱い

- 介護福祉士養成施設においては、現在、転入学・編入学を認めていないところであるが、介護福祉士を目指す者の教育機会の拡大や負担の軽減を図る観点から転入学・編入学の途を開くべきである。
- 具体的には、「人間と社会」については、一般の専門学校、短期大学、大学等で履修した既修得科目の単位認定を認める途を開くことが考えられる。
- また、養成施設間での転入学・編入学及び「こころとからだのしくみ」と「介護」に関連する既修得科目の単位認定を認める途を開くことが考えられる。なお、カリキュラム・シラバスの見直しとも関連するが、他の福祉系及び保健医療系の養成課程との間の単位認定も検討する必要がある。

5 養成施設の情報提供・評価等

- 養成施設入学希望者が養成施設を選択できるよう、養成施設が教育内容（カリキュラム、シラバス、教科書等）、教員のプロフィール、施設設備の整備状況、実習先等について、情報提供をすることが重要である。
- 同様の趣旨から、養成施設を評価し（第三者評価、自己点検等）、その結果について情報公開を行うシステムの開発・検討を行うことも考えられる。
- また、併せて、国家試験について、養成施設別（福祉系高校も同様）の合格率の公表を行うことも検討すべきである。

VII 資格取得後の生涯を通じた能力開発とキャリアアップ

1 基本的考え方

- 介護福祉士の国家資格は基礎的能力と位置付けられるものであり、介護福祉士は、資格を取得した後も、介護を取り巻く環境の変化や介護技術の進歩に対応するために、生涯にわたって自己研鑽し、介護の専門的な能力の向上に努める必要がある。また、介護福祉士の資格取得後のより専門的な資格の導入が必要であるが、このような専門的な資格の取得に積極的に取り組むことも重要である。
- 介護福祉士を雇用する事業者も、職員の資質の維持・向上のため、OJTを含めた職場における継続的な研修の機会を整え、事業所内研修の体制を整備するとともに、外部研修の受講の機会を与えるなど、介護福祉士の生涯を通じた能力開発への支援を行うことが求められる。
- 介護福祉士自身や事業者のこのような取組みを支援するため、体系的な研修制度の構築、介護福祉士の能力の向上が処遇の改善や昇進につながっていくようなキャリア開発支援の仕組みづくり等が重要である。
- このような観点から、現在、各制度の施設基準等で定められている施設長、生活指導員等の任用要件について見直しを行うことは、介護職員のキャリアパスの形成上有意義であるだけでなく、介護サービスの質の向上やマネジメントの向上につながるものと考えられる。
- このような生涯を通じた能力の開発とこれに応じたキャリアアップの仕組みの導入は、介護サービスの質の向上をもたらすとともに、働きがいのある魅力的な職場として、介護職員の定着促進にも資するものと考えられる。

2 現任研修

- 介護職員の能力開発とキャリア開発を支援する研修体系等のシステムのあり方を検討することを目的とした「介護サービス従事者の研修体系のあり方について」（全国社会福祉協議会（2006年〔平成18年〕3月）において、介護福祉士資格取得後の研修体系が次のように示されている。
 - ・ ファーストステップ研修（経験能力の違いを補完し、尊厳を支えるケアを実行できる判断力などを育て、キャリア形成のための共通の能力基

盤をつくるもの)

- ・ 技能研修（介護職員に求められる幅広い知識・技術を習得するためのテーマ別研修）
 - ・ セカンドステップ研修（「組織志向」「教育志向」「熟練志向」というキャリアパスに応じた研修）
 - ・ 介護統括責任者研修（法人・事業所全体の介護サービスの質の管理・向上・革新を行う役割・責任を担う職員の育成）
- ファーストステップ研修については、現在、職能団体等において、その実施に向けてモデル事業の準備が進められているところであるが、今後も、関係者によるこれらの研修の実施に向けた取組みが期待される所であり、必要に応じ行政の支援も望まれる。

3 専門介護福祉士

- 介護福祉士には介護を必要とする幅広い利用者に対する基本的な介護を提供する能力が求められるが、さらに、重度の認知症や障害への対応、管理能力（サービスの質、人的資源、運営管理等）等の分野について、より専門的対応ができる人材を育成していく必要がある。このため介護福祉士の資格取得後一定の教育を行った上で認定を行う「専門介護福祉士（仮称）」の仕組みを導入することが考えられる。

4 施設長等の資格

- 現在、福祉に係る各制度が施設基準の中で規定している施設長、生活指導員等の要件は、都道府県等が設置する福祉事務所の査察指導員や現業員の任用資格である社会福祉主事の要件を基調としているものが多い。
- 今後、介護サービスを担う施設長、生活指導員等の任用要件については、福祉事務所職員の任用資格である社会福祉主事の要件とは別個のものとして、介護サービスの向上、サービスマネジメントの観点から見直しを行うことが考えられる。その際、介護福祉士や社会福祉士として福祉の現場に従事している者のキャリアパスも念頭に置くことが重要である。

5 潜在的介護福祉士への研修

- 今後の後期高齢者人口の増大に伴い、介護サービスへの需要、介護人材への需要は増大していくものと考えられる。介護福祉士資格取得者数は約 54 万 5 千人（2006 年〔平成 18 年〕5 月現在）であるが、介護保険事業に従事している介護福祉士が約 21 万 9 千人（2004 年〔平成 16 年〕10 月現在）、介護保険事業以外では約 9 千人（2003 年〔平成 15 年〕10 月現在）であることから、資格を取得しながら何らかの理由で介護分野で働いていない、いわゆる「潜在的介護福祉士」が多数存在する。
- 介護福祉士の登録業務を行っている社会福祉振興・試験センターが行った調査（2002 年〔平成 14 年〕から 2004 年〔平成 16 年〕の 3 カ年にわたり調査。回収率約 37%）によると、回答者のうち、約半数の 49.8%の者が社会福祉施設に勤務し、医療機関に勤務している者が約 10%、都道府県、市町村行政機関に勤務している者が 8.9%などとなっている反面、企業で働いている者が 5.0%、勤務していない者が 15.5%などとなっている。
- 一方、日本介護福祉士会の調査（介護福祉士現況調査報告書（2002 年〔平成 14 年〕3 月））によれば、介護福祉士のうち、「仕事はしていない」、あるいは勤務先において「介護業務は行っていない」者に対し、介護業務への就労意向を尋ねたところ、約 1 割が「1 年以内に就労したい」、約 4 割が「将来的には就労したい」と回答しており、約半数の者がいずれは介護業務に就労することを希望している。
- このため、福祉の現場への復帰を希望する介護福祉士資格保持者を支援する観点から、復帰に必要な再研修の場を設けていくことが考えられる。

VIII 魅力と働きがいのある職場づくり

- VIIの「資格取得後の生涯を通じた能力開発とキャリアアップ」でみたように、介護福祉士は、資格取得後も能力向上に努めていくことが求められ、これを支援するための事業者の取組みや各種の施策が必要となっているが、このためには、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の続けていくことができるものであることが重要である。
- 本章では、このような観点から介護職員の就労状況等について現状把握を行い、それに基づいた人材確保の対策について検討する。

1 介護職員の就労の状況と課題

(介護職員の雇用形態、離職状況等)

- 介護福祉士を含めた介護職員の就労状況をみると、介護職員のうち常勤職員の割合は、介護サービス施設・事業所調査（2004年〔平成16年〕10月）によると、施設では86.7%、在宅では47.5%となっている。
- 介護職員の入職率、離職率は、全労働者の入職率、離職率よりもそれぞれ高くなっている。
(注) 介護職員の入職率（ある時点での労働者数に対する、その後1年間の新規採用者の割合）は33.1%、離職率（ある時点での労働者の数に対するその後1年間の退職者の割合）は21.4%（介護事業所における介護労働実態調査（2005年〔平成17年〕6月））。全労働者の入職率は15.7%、離職率16.0%（雇用動向調査（2004年〔平成16年〕））。
- 介護福祉士の転職理由をみると、「仕事にやりがいがない」、「職場の人間関係」、「給与が低い」の順になっている（日本介護福祉士会第6回介護福祉士の就労実態と専門性に関する調査報告書（2005年〔平成17年〕3月））。
- 一方、同じ調査によると、回答した介護福祉士のうち、介護以外の仕事から介護に関係する仕事に転職した経験のある者は全体では37.4%となっている。男性ではその割合が41.0%、女性では36.8%であり、また年代別にみると30歳代では42.6%、40歳代では48.8%、50歳代では43.5%となっている。このように、介護の職業に魅力や働きがいを感じ、転職してくる者も多数いることがうかがえる。

(介護職員の賃金・福利厚生状況)

- 福祉施設介護員及びホームヘルパーは全労働者に比べ勤続年数が短く、福祉施設介護員の平均年齢は全労働者に比べて低いという状況の違いはあるものの、福祉施設介護員(男・女)、ホームヘルパー(女)の賃金水準をみると、それぞれ全職種の男女労働者に比べて低くなっている(2004年〔平成16年〕賃金構造基本統計調査)。
- 介護職員に係る福利厚生については、被服や機器等の貸与、基本給以外の手当の支給、健診等の実施(定期以外)に取り組む事業者が多くなってきているが、規模の小さい事業者においては福利厚生の充実が困難な面がある。

(最近の介護職員の需給状況)

- 1990年以降福祉は拡大期を迎え、また、1990年初頭の雇用情勢も踏まえ、人材確保対策が急務となり、1993年〔平成5年〕に人材確保指針の制定、都道府県福祉人材センターの設置、翌1994年〔平成6年〕には福利厚生センターが設置される等の対策が講じられた。その後の福祉人材の需給については、我が国の経済停滞もあり、ひっ迫するという状況にはなかった。
- 最近の雇用情勢の改善に伴い、2005年〔平成17年〕の社会福祉専門の職業の有効求人倍率(公共職業安定所に登録された有効求人数を有効求職者数で割った数値。)は、全国で1.02となっている。都道府県別にみると、大都市圏では地方圏に比べ有効求人倍率は相対的に高く、また、パートを除いた場合の有効求人倍率が0.85なのに対し、パートの有効求人倍率は1.47と高くなっている。
- 社会福祉専門の職業の有効求人倍率は、地域の雇用情勢だけではなく、介護福祉士養成施設の整備状況、特別養護老人ホームの整備状況等の影響を受けていると考えられるが、このような状況の中で改めて人材確保が重要な課題になりつつある。

(介護職員の需給の将来見通し(ごく粗い試算))

- 介護職員の需要見通しについて、ごく粗い試算によると、2004年〔平成16年〕の介護保険事業に従事する介護職員数(実数ベース)をもとに、要介護認定者等数、介護保険利用者数の今後の伸び率及び後期高齢者(75歳以上)数の推計の伸び率を掛けることにより、機械的に2008年〔平成20年〕、2011年〔平成23年〕、2014年〔平成26年〕の介護職員数を推計すると、いずれの場合でも、2014年〔平成26年〕の介護職員数は、140~155

万人程度となり、年間平均 4.0~5.5 万人程度の増加と見込まれる。更に、後期高齢者数の推計を用いて、2024 年〔平成 36 年〕及び 2030 年〔平成 42 年〕の介護職員数を推計すると、それぞれ約 180 万人、約 190 万人となる。

- 他方、厚生労働省職業安定局が行ったごく粗い試算によると、介護職員の供給の見通しとして、学卒者や介護福祉士有資格者の就労促進、介護職員の定着促進等により、毎年 7 万人程度の増加は可能であると見込んでいるが、これらの潜在的供給力を現実のものとしていくためには、各般の対策も必要となる。

2 魅力と働きがいのある職場づくりの必要性

- このように、介護福祉士を含めた介護職員については、
 - ・ 全産業の平均的な離職率に比べ、離職率が高い
 - ・ 賃金の水準が必ずしも高くない
 - ・ 規模の小さい事業所においては福利厚生の充実が困難である
 - ・ 仕事のやりがいや処遇等を理由に転職する者がいる一方、他分野からの転職も多い

といった状況にあることから、介護職員が誇りをもって生き生きとその能力を発揮して、希望に応じて職業生活を通じて働くことのできる職場を作っていくことが重要である。

- そのためには、雇用管理や労働条件の改善が必要であると考えられる。
- また、Ⅶで論じたように、生涯を通じた能力の開発とこれに応じたキャリアアップの仕組みの導入や施設長、生活指導員等の任用要件の見直し等は、介護職員のモチベーションを高めるうえでも極めて重要である。
- さらに、介護についての社会的評価を高めることも必要であると考えられる。
- 雇用管理や労働条件の改善を可能とするためには、この分野における法人経営のあり方についても見直していく必要がある。
- 魅力ある職場づくりは、介護職員の定着促進につながり、今後、増大する介護ニーズに対応する介護職員の確保にも資するものであるが、最近の介護職員の需給状況を踏まえ福祉人材確保のための施策の充実強化が緊急の課題である。

3 魅力と働きがいのある職場づくりに向けて

(関係者の役割)

- 介護を支えるすぐれた人材の確保については、国、地方公共団体、事業者、介護従事者、国民がそれぞれの立場から役割を果たし、貢献することが求められる。具体的には、次のような点が考えられる。
 - ・ 国一制度（資格法、介護保険法等の社会保障制度各法）を企画立案し、基準、報酬等を策定、費用の一部分担をする
 - ・ 地方公共団体—事業者の指導監督、計画の策定、費用の一部分担をする
 - ・ 事業者—事業を営営し、従事者を雇用する
 - ・ 従事者—サービスを実行する
 - ・ 国民—サービスを選び利用する、税と保険料を負担し制度を支えている者

(人材確保指針の見直し)

- 社会福祉法の規定に基づき「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」が1993年〔平成5年〕に策定されているが、近年の介護従事者の需給状況を踏まえ、見直しを行う必要がある。

(雇用管理の改善等)

- 「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づく介護労働者雇用管理等改善計画が2006年〔平成18年〕3月に改正され、介護労働者の離職率の低減、教育・研修の実施率の向上、仕事の満足度の向上に取り組むこととされた。また、同法に基づき、介護労働者の雇用管理の改善（雇用管理の改善のための相談、援助事業、助成金の活用促進等）、能力の開発及び向上を図るための施策（介護労働安定センター等による介護労働者の能力開発等）等が実施されていくこととなっている。
- さらに、介護労働者の雇用管理の改善を進める際の参考となる雇用管理モデルの策定に向けて、有識者、実務家等による検討が行われているところである。

(福利厚生の充実)

- 介護職員の離職率を下げ、定着を促進するための対策も必要であり、例えば、ストレス、健康問題などモチベーションを阻害するものの除去と、処遇、内部評価などモチベーションを高めるものが必要であると考えられる。

- このような観点から、健康の保持増進等の福利厚生上の配慮を行うことも、職員の定着促進には有効であると考えられる。
- 規模の小さい事業所においては、単独で福利厚生の充実に取り組むことが困難であり、多くの事業者が共同した取り組みが必要であり、社会福祉法の規定に基づく指定法人である福利厚生センターの活用等を図るべきである。

(人材の確保)

- 今後、介護分野で必要な労働力を確保していくために、社会福祉法に基づき都道府県知事から指定を受けている都道府県福祉人材センターによる無料職業紹介事業の積極的な展開や、潜在マンパワーの掘り起こし、職業安定機関との連携の強化などが期待される。
- また、都道府県福祉人材センター等において介護の分野に就職しようとする者に対し、介護の職場に関する情報を提供するとともに、福祉の現場への復帰を希望する介護福祉士資格保持者（「潜在的介護福祉士」）を支援する観点から、復帰に必要な再研修の場を検討する必要がある。

(社会的評価)

- 介護業務の社会的評価も重要であり、福祉教育の推進、普及、介護の業務についての啓発活動、ボランティア活動の振興等により、地域住民さらには国民の福祉に対する理解を深める取り組みが必要である。
- さらに、団塊の世代が定年を迎えていく中で、これらの者を単に介護される側としてみるだけでなく、ボランティア等広く福祉の社会活動に参画できるようにすることが重要である。

(すぐれた人材の確保と経営)

- 介護サービスが普遍化し、利用者が選択する時代の中で、介護は利用者に対し直接サービスが提供されるものであり、サービスの質が人材の質に他ならないことを考慮すると、個々の福祉経営にとっても、すぐれた人材を確保育成することは大きな課題である。
- このような観点から、介護職員のキャリアアップとそれに応じた賃金、ポスト等の処遇の向上が重要であり、これらによる介護職員の定着は、経営組織全体にとってもスキル、サービスの質の維持・向上をもたらすことになる。
- これらの問題の多くは、零細企業に共通する問題でもあり、すぐれた人材を確保するためには、経営基盤の強化を図る必要があり、一法人一施設

の経営、施設単位の経営及び法人経営不在といった従来型の経営モデルからの転換が図られなければならない。

(介護報酬等での評価)

- 介護従事者の能力の向上に応じた処遇を行うためには、介護報酬等での介護福祉士の評価が重要である。
- 2006年度〔平成18年度〕の介護報酬の改定においては、訪問介護について特定事業所加算を創設し、人材要件として、事業所のホームヘルパーについて介護福祉士の割合が30%以上である場合に加算を行うなどとされたところである。
- 今後もこのような介護報酬上の取組みを積極的に進め、介護従事者の能力向上を支援し、優れた福祉人材を配置する経営を支える施策が求められる。

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
検討会委員名簿

(座長)

氏 名	職 名
阿部 正浩	獨協大学経済学部助教授
井部 俊子	聖路加看護大学学長
江草 安彦	社団法人日本介護福祉士養成施設協会会長
京極 高宣	国立社会保障・人口問題研究所所長
國光登志子	立正大学社会福祉学部助教授
高橋福太郎	全国高等学校長協会家庭部会福祉科高等学校長会会長 (平成18年4月1日から全国福祉高等学校長会理事長)
田中 雅子	社団法人日本介護福祉士会会長
対馬 徳昭	株式会社ジャパンケアサービス代表取締役
中島 健一	日本社会事業大学社会福祉学部教授
樋口 恵子	高齢社会をよくする女性の会代表
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
堀田 聰子	東京大学社会科学研究所助手
柘田 和平	全国老人福祉施設協議会老施協総研研究委員
綿 祐二	文京学院大学人間学部人間福祉学科教授
和田 敏明	ルーテル学院大学総合人間学部社会福祉学科教授

※ 五十音順

※ 職名は第1回検討会時点（平成18年1月31日）のもの

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 検討会開催経過

◎第1回（平成18年1月31日）

- 検討の背景について
- 介護福祉士をめぐる現状と課題の論点整理
- 今後の検討事項について

◎第2回（平成18年2月27日）

- 介護福祉士をめぐる現状と課題の論点整理
- 期待される介護福祉サービス及び介護福祉士像
- プレゼンテーション
 - ・ 特養ホームを良くする市民の会 本間郁子理事長「利用者の立場から求められる介護福祉サービスと介護福祉士像」
 - ・ 文部科学省初等中等教育局参事官付 矢幅清司教科調査官「日本の教育制度における福祉科教育の位置付け、現状及び今後の課題について」
 - ・ 高橋委員「高校福祉科における教育内容、現状及び今後の課題について」
 - ・ 学校法人つしま記念学園 対馬輝美副理事長「養成の現場から見た意見」
 - ・ 対馬委員「サービスの現場から見た意見」

◎第3回（平成18年3月16日）

- 介護福祉士をめぐる現状と課題の論点整理
- 期待される介護福祉サービス及び介護福祉士像
- プレゼンテーション
 - ・ 財団法人社会経済生産性本部 北浦正行社会労働部長「民間部門全体からみた介護労働者の現状と課題」
 - ・ 江草委員「社団法人日本介護福祉士養成施設協会としての考え方」
 - ・ 田中委員「社団法人日本介護福祉士会としての考え方」

◎第4回（平成18年4月10日）

- 養成課程の教育内容
- プレゼンテーション
 - ・ 高齢者認知症介護研究・研修東京センター 永田久美子主任研究主幹「認知症介護のサービス向上の観点から求められる介護福祉士像とその専門的知識と技術」

- ・ 堀田委員「介護福祉士資格のあり方とサービス提供責任者の役割」
- ・ 中島委員「大学において、介護福祉士に必要な資質、能力を得るために必要な養成のあり方」
- ・ 綿委員「大学において、介護福祉士に必要な資質、能力を得るために必要な養成のあり方」
- ・ 和田委員「介護福祉士に必要な資質、能力を得るために必要な養成のあり方」

◎第5回（平成18年4月24日）

- これまでの主な論点
- 介護福祉士養成のカリキュラム・シラバスの検討について
- 介護労働者の状況等

◎第6回（平成18年5月15日）

- 教育環境・教育方法
- プレゼンテーション
 - ・ 東京福祉専門学校教務部介護福祉科 白井孝子専任講師「教員からみた介護福祉士の養成について」
 - ・ 認知症介護研究・研修東京センターユニットケア推進室 荻野雅宏研修主幹「介護の現場からみた介護福祉士の養成に望むこと」

◎第7回（平成18年6月12日）

- 検討会報告書とりまとめに向けての骨子
- 資格制度のあり方
- 教育内容（カリキュラム・シラバス）の充実
- 実習のあり方
- 介護福祉士養成施設のあり方
- 資格取得後の生涯を通じた能力開発とキャリアアップ

◎第8回（平成18年7月3日）

- 報告書とりまとめ

参 考 資 料

- 資料1 介護福祉士制度の概要
- 資料2 介護福祉士の登録者数等の状況
- 資料3 介護職員に占める介護福祉士の状況
- 資料4 介護職員数の将来推計
- 資料5 介護福祉士の資格取得方法見直し案のイメージ
- 資料6 履修科目・教育内容の抜本的見直し

介護福祉士制度の概要

1 経緯及び概要

1987年（昭和62年）3月23日に中央社会福祉審議会等福祉関係三審議会の合同企画分科会から出された「福祉関係者の資格制度の法制化について」（意見具申）に基づき、「社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62年法律第30号）」が第108国会において1987年（昭和62年）5月21日成立、同5月26日公布された。

2 定義

介護福祉士は、同法に基づく名称独占の国家資格であり、「介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき入浴、排せつ、食事その他の介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者」をいう。

3 資格取得方法

介護福祉士資格取得方法は、大きく以下の3つのルートがある。

- ① 厚生労働大臣が指定する介護福祉士養成施設を卒業する途
- ② 3年間の介護の現場での実務経験を経た後、国家試験に合格する途
- ③ 厚生労働大臣が指定する科目を履修する福祉系高校を卒業（卒業見込を含む）し、国家試験に合格する途

4 介護福祉士国家試験の概要

○形態

- ・年1回試験（第1次試験（筆記試験）、第2次試験（実技試験））
- ・筆記試験については1月下旬、実技試験については3月上旬に実施。

なお、実技試験について、介護福祉士指定養成施設等において行う介護等に関する専門的技術についての講習（介護技術講習）を修了した者に対して実技試験を免除する制度を2005年度（平成17年度）から導入。（2005年度（平成17年度）介護技術講習修了者：34,468人（2006年（平成18年）1月30日までに報告された人数）

○筆記試験の科目（13科目）

- ①社会福祉概論 ②老人福祉論 ③障害者福祉論 ④リハビリテーション論
- ⑤社会福祉援助技術（演習を含む）、⑥レクリエーション活動援助法、
- ⑦老人・障害者の心理、⑧家政学概論 ⑨医学一般、⑩精神保健、⑪介護概論、
- ⑫介護技術、⑬形態別介護技術

○実施機関

社会福祉士及び介護福祉士法第10条第1項の規定により厚生労働大臣が指定した（財）社会福祉振興・試験センター

○試験の実施状況（2005年度（平成17年度）実施の第18回試験結果）

受験者数130,034人、合格者数60,910人（合格率46.8%）

介護福祉士の登録者数等の状況

	登録者数(人)			参 考			
	(累 計)			養成施設 入学定員 (人)	国 家 試 験		
	養成施設	国家試験			合格者数 (人)	受験者数 (人)	合格率 (%)
1989年 (平成元年)	2,631	8	2,623	4,628	2,782	11,973	23.2
1993年 (平成5年)	34,547	12,762	21,785	8,711	6,402	11,628	55.1
1998年 (平成10年)	131,636	58,731	72,905	18,818	15,819	31,567	50.1
2003年 (平成15年)	351,267	147,557	203,710	25,431	32,319	67,363	48.0
2004年 (平成16年)	409,369	165,924	243,445	25,916	39,938	81,008	49.3
2005年 (平成17年)	467,701	185,703	281,998	26,810	38,576	90,602	42.6
2006年 (平成18年)	544,884	205,375	339,509	27,105	60,910	130,034	46.8

(注)登録者数は、各年9月末現在の人数。(2006年(平成18年)は5月末現在の人数。)
養成施設の入学定員は、各年4月1日現在の人数。

介護職員に占める介護福祉士の状況

区 分		介護職員(人)	うち介護福祉士(人)	比率(%)		
介護 保険 事業	施設 サービス	介護老人福祉施設	136,960	57,346	41.9	
		介護老人保健施設	85,151	37,834	44.4	
		介護療養型医療施設	45,929	8,674	18.9	
		計	268,040	103,854	38.7	
	在宅 サービス	訪問介護	153,232	25,523	16.7	
		訪問入浴介護	6,858	1,306	19.0	
		通所介護	79,190	16,034	20.2	
		通所リハビリテーション	33,015	8,937	27.1	
		短期入所生活介護	46,047	17,970	39.0	
		認知症対応型共同生活介護	55,685	—	—	
		特定施設入所者生活介護	16,089	—	—	
		計	390,116	69,770	17.9	
	介護 保険 事業 以外	施設 サービス	保護施設	2,909	1,046	36.0
			老人福祉施設	17,962	5,942	33.1
身体障害者更生援護施設			14,561	5,127	35.2	
婦人保護施設			9	—	—	
児童福祉施設			2,449	734	30.0	
知的障害者援護施設			1,820	250	13.7	
精神障害者社会復帰施設			7	3	42.9	
その他の社会福祉施設等			13,284	2,240	16.9	
計			53,001	15,342	28.9	
在宅 サービス		身体障害者居宅介護等事業	32,257	6,306	19.5	
		知的障害者居宅介護等事業	11,236	2,229	19.8	
		児童居宅介護等事業	7,621	1,547	20.3	
		身体障害者デイサービス事業	2,077	—	—	
		知的障害者デイサービス事業	306	—	—	
		計	53,497	10,082	18.8	
全 体 計		764,654	—	—		
介護福祉士の数が分かる施設、事業の合計		690,488	199,048	28.8		

※単位(人)については、常勤換算数。

※介護保険事業については「介護サービス施設・事業所調査」(2004年(平成16年)10月1日時点)、介護保険事業以外については「社会福祉施設等調査報告」(2003年(平成15年)10月1日時点)から引用。

※児童福祉施設の介護職員数は、「介助員」の数。

※介護保険事業以外の在宅サービスの介護福祉士数は、「身体障害者居宅介護等事業」「知的障害者居宅介護等事業」「児童居宅介護等事業」における介護福祉士の数の合計。

※身体障害者居宅介護等事業、知的障害者居宅介護等事業、児童居宅介護等事業の介護職員数は、それぞれ「介護福祉士」と「ホームヘルパー」の数の合計。

介護職員数の将来推計

I 介護サービス対象者数の推計

○ 要介護認定者等数、介護保険利用者数及び後期高齢者(75歳以上)数の推計

単位:万人

		2004年 (平成16年)	2008年 (平成20年)	2011年 (平成23年)	2014年 (平成26年)	2024年 (平成36年)	2030年 (平成42年)
要介護認定者等数	予防効果なし【A】	410	520	580	640	—	—
	予防効果あり【B】	—	500	540	600	—	—
【C】		330	410	450	500	—	—
介護保険利用者数	うち施設	80	100	100	110	—	—
	うち在宅	250	310	350	390	—	—
後期高齢者(75歳以上)数【D】		1110	1290	1430	1530	1980	2100

<出典> 要介護認定者等数 : 第18回社会保障審議会介護保険部会(2004年(平成16年)10月29日)資料
 介護保険利用者数 : 第19回社会保障審議会介護保険部会(2004年(平成16年)11月15日)資料
 後期高齢者(75歳以上)数 : 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口(2002年(平成14年)1月推計)」

(注1) 介護保険利用者数【C】は、現行の要介護認定者等数【A】がベース。なお、要介護認定者等数と一致しないのは、入院、家族介護等により、介護保険の利用率が8割程度であるため。

(注2) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口(2002年(平成14年)1月推計)」によると、2030年が後期高齢者数のピーク。

II 介護保険事業に従事する介護職員数(常勤換算数)の推計

○ 2004年(平成16年)の介護職員数(65.8万人)を基準に、Iの各推計と同じ伸び率で増加すると想定して算定

単位:万人(常勤換算数)

いずれの推計 を使用しても、 2014年(平成 26年)の介護 職員数は90~ 100万人程度 であり、今後10 年間で年間平均 2.5~3.5万 人程度の増加 と見込まれる。		2004年 (平成16年)	2008年 (平成20年)	2011年 (平成23年)	2014年 (平成26年)	2024年 (平成36年)	2030年 (平成42年)
	【A】のケース	65.8	83.5	93.1	102.7	—	—
	【B】のケース	施設 26.8 在宅 39.0	80.2	86.7	96.3	—	—
	【C】のケース		81.9	88.1	97.7	—	—
	【D】のケース		76.5	84.8	90.7	117.4	124.5

<出典> 2004年(平成16年)の介護職員数 : 2004年(平成16年)介護サービス施設・事業所調査

(注3) 介護職員は、介護保険施設及び居宅サービス事業所等における従事者のうち、介護福祉士、訪問介護員等の介護関係業務に従事する者をいう。

(注4) 【C】のケースの推計は、施設・在宅別に推計したものを合計したもの。

○ 参考 : 介護職員数を実数ベースで算定したもの

単位:万人(実数)

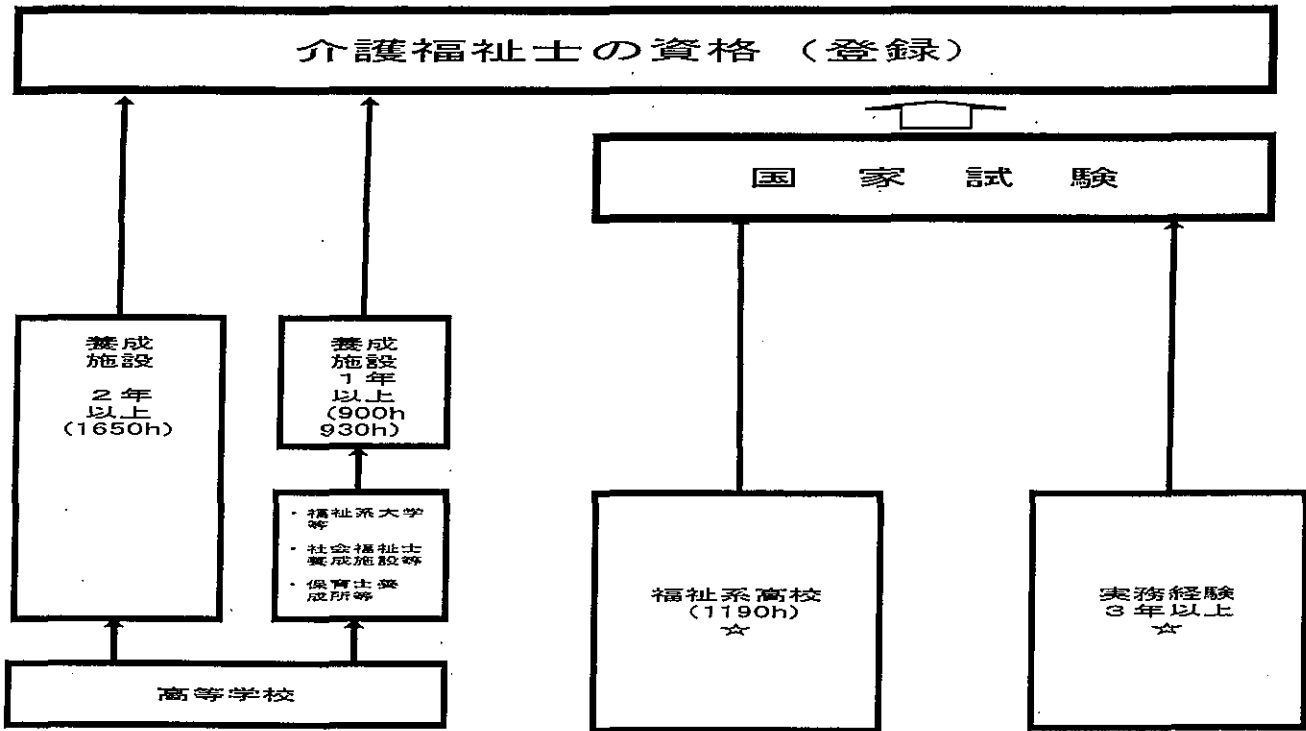
いずれの推計 を使用しても、 2014年(平成 26年)の介護職 員数は140~ 155万人程度で あり、今後10年 間で年間平均 4.0~5.5万人程 度の増加と見 込まれる。		2004年 (平成16年)	2008年 (平成20年)	2011年 (平成23年)	2014年 (平成26年)	2024年 (平成36年)	2030年 (平成42年)
	【A】のケース	100.2	127.1	141.7	156.4	—	—
	【B】のケース	施設 29.8 在宅 70.4	122.2	132.0	146.6	—	—
	【C】のケース		124.6	135.9	150.8	—	—
	【D】のケース		116.4	129.1	138.1	178.7	189.6

<出典> 2004年(平成16年)の介護職員数 : 2004年(平成16年)介護サービス施設・事業所調査

(注5)【C】のケースの推計は、施設・在宅別に推計したものを合計したもの。

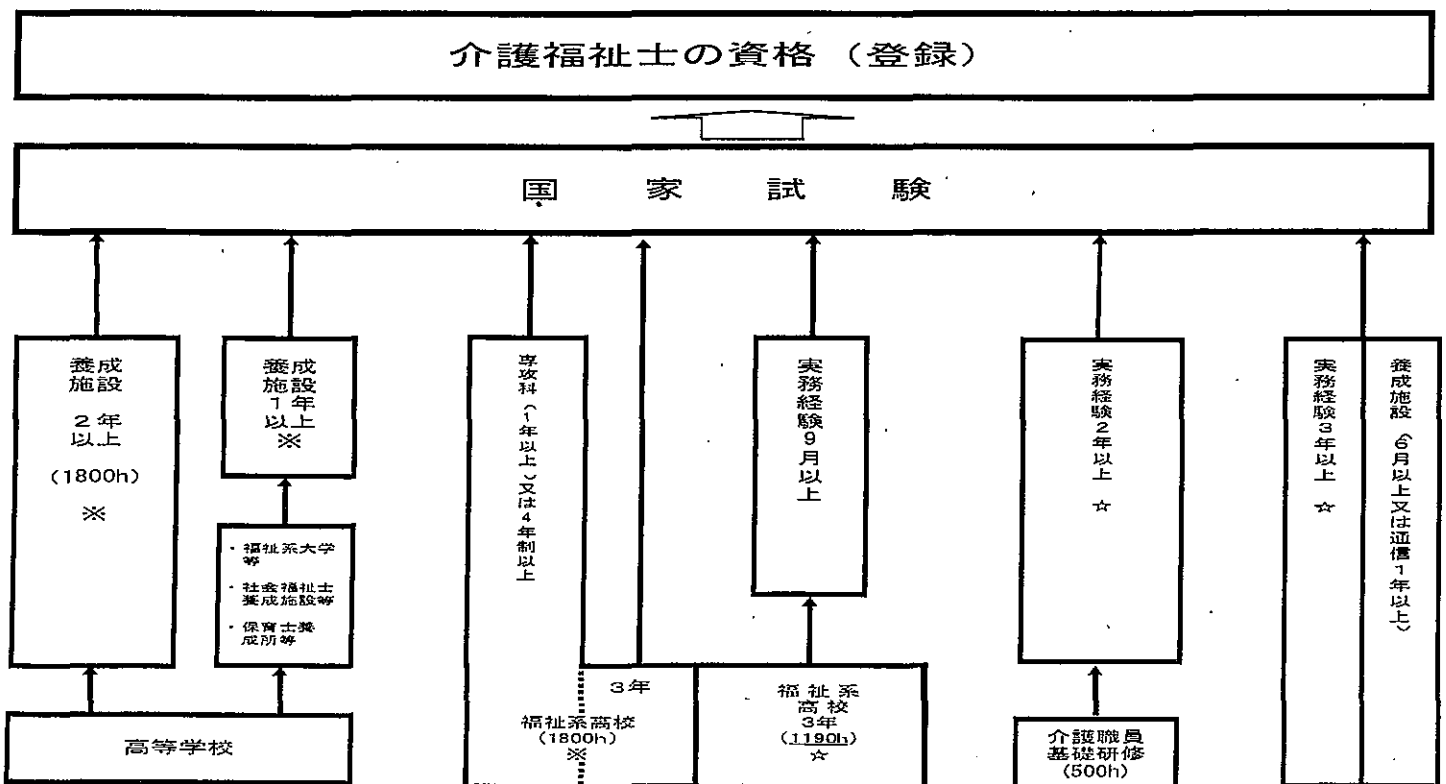
※2004年(平成16年)の介護職員数の、常勤職員と非常勤職員の内訳
 施設 : 常勤25.9万人(86.7%)、非常勤 4.0万人(13.3%)
 在宅 : 常勤33.4万人(47.5%)、非常勤37.0万人(52.5%)

介護福祉士の資格取得方法見直し案のイメージ
〔現行〕



☆：介護技術講習受講者は、実技試験免除。

〔見直し（案）〕



☆：介護技術講習受講者は、実技試験免除。
※：一定以上の養成プロセスを経たものは、実技試験を課さない。

履修科目・教育内容の抜本的見直し

〔資格取得後〕

「尊厳を支えるケア」の実現

生涯を通じた能力開発
 ・OJT
 ・研修システム
 ・より専門的な資格の導入

利用者本位

- ・選択・自己決定
- ・説明責任

多職種協働によるチームケア

- ・コミュニケーション能力
- ・関連領域の理解
- ・適切な記録

〔履修科目・教育内容〕

基礎的な能力

国家資格は、基礎的な能力の付与をめざす
 教育時間の充実(1650h→1800h)
 内容の抜本的見直し
 実習の充実

「人間と社会」

「こころとからだのしくみ」

「介護」
 ・介護技術
 ・実習

高い倫理性の涵養

エビデンスに基づくケア

これからの介護ニーズ
 政策の方向

- ・施設中心→地域・在宅重視
- ・心理的・社会的ケアの充実
- ・予防からリハビリテーション、看取りまで
- ・「個別ケア」
- ・一人でも基本的な対応ができる

実習のあり方の見直し

- ・養成施設と実習施設の関係
- ・実習施設の要件
- ・実習指導者の養成 等

養成校の基準の見直し
 教員資格の見直し

介護の現場を踏まえた実践的教育

- ・「情報収集→アセスメント→介護計画→実施→評価」の介護過程に対応
- ・小規模・多機能、地域密着、居住系サービス、ユニットケア等の新しい方向に対応

カリキュラム・シラバス見直しのイメージ

1650時間

1800時間程度

h 1 2 0	基礎科目 (内容自由)	講義	120
------------------	----------------	----	-----

専 門 分 野 (1530h)	社会福祉概論	講義	60
	老人福祉論	講義	60
	障害者福祉論	講義	30
	リハビリテーション論	講義	30
	社会福祉援助技術	講義	30
	社会福祉援助技術演習	演習	30
	レクリエーション活動援助法	演習	60
	老人・障害者の心理	講義	60
	家政学概論	講義	60
	家政学実習	実習	90
	医学一般	講義	90
	精神保健	講義	30
	介護概論	講義	60
	介護技術	演習	150
	形態別介護技術	演習	150
介護実習指導	演習	90	
介護実習	実習	450	

人間と社会	倫理、心理、法律、情報処理 等 社会保障の制度
-------	----------------------------

こころとからだのしくみ	こころとからだのしくみ
-------------	-------------

介 護	介護技術 介護概論 生活の援助 基礎介護技術 介護過程 等
	介護実習