

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を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が充実が困難である
 - ・ 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。