



今後の介護人材養成の基本的な
方向性に関する論点

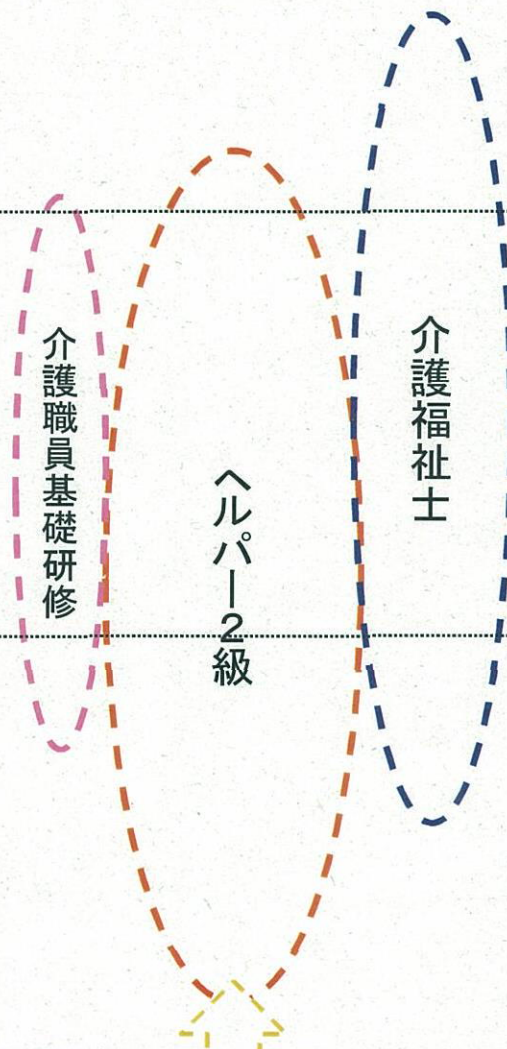
今後の介護職員のキャリアアップの在り方のイメージ（案）

【 現 在 】

【施設長・介護職員
リーダー】
(10年以上?)

【中堅介護職員】
(3年以上)

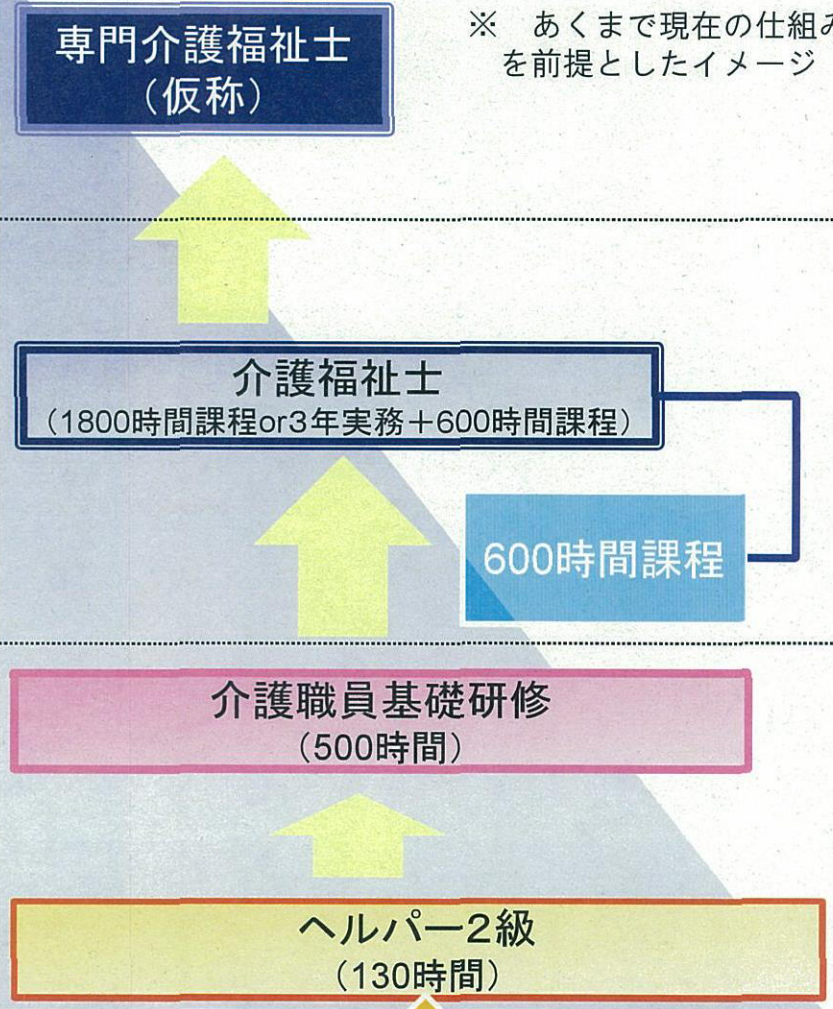
【初任介護職員】
(1年～3年程度)



○ 各資格の役割分担が曖昧であり、資格取得がキャリアアップと必ずしも結びついていない。

【 将 来 】

※ あくまで現在の仕組みを前提としたイメージ



○ 各資格の役割分担を整理し、各資格とキャリアアップの関係性を整理。

今後の介護人材養成の前提

- 今後の高齢化の一層の進行等により、国民の介護ニーズは拡大が見込まれ、社会保障国民会議の「医療・介護費用のシミュレーション」によれば、平成18年の117万人から、平成37年にはさらに95万人～138万人の確保が必要と見込まれている。
- また、介護保険制度の創設以降、認知症ケアや医療的ケアを必要とする利用者は増加するとともに、住み慣れた地域での生活を支援する小規模多機能型居宅介護サービスが新たに創設されるなど、介護人材に求められる役割も多様化・高度化してきている。
- 他方、総体的に労働力人口は減少（平成18年6,657万人→平成42年5,584万人～6,180万人）していくことが見込まれる中で、新規学卒者はもちろん他産業からの離職者など、多様なルートで介護人材を確保していく必要がある。
- これらを考慮し、人材の量的確保と資質向上を両立していくという観点に立って、介護人材の参入の間口は広く捉えつつ、現場職員がキャリアに応じて無理なく資質向上を図ることができるような養成システムを考慮していく必要がある。

人材養成に関する論点

1. 介護福祉士資格取得までの介護人材養成の体系について

(1) 養成の目標・体系等について

- 介護人材の量的確保、質の向上を両立させる観点から、次の点についてどのように考えるか。
 - ・ 参入ルート、資格取得ルートについてどのように考えるか。
 - ┆ 多様な人材が参入できる入り口を維持すべき。
 - ┆ 養成校ルート、実務経験ルートの2つは将来的にも維持すべき。
 - ・ 介護サービス利用者の視点から、どのような質のサービス、人材を育成することを目標とすべきか。
 - ┆ 認知症、医療ニーズをもつ人への対応
 - ┆ 尊厳を支えるケア、個別ケア、小規模多機能ケアの実施
 - ・ 介護福祉士資格の位置づけについてどのように考えるか。
 - ┆ 多様な人材を参入させるからこそしっかりさせるべき。
 - ┆ ある程度のハードル、見識、スキルがなければ資格とはいえない。
 - ┆ 業務独占化をめざすべき。
 - ・ 実務経験者が段階的・効率的に基礎教育を受けられるよう、ヘルパー2級研修、基礎研修、600時間課程について、どのように位置付け、整理すべきか。
 - ┆ 複雑化した体系をシンプルにし、既受講歴を積み上げられるようにすべき。

(2) 中堅段階の介護人材養成、介護福祉士資格について

- 介護福祉士の役割と他の介護人材や専門職との分担についてどのように考えるか。

- ・ 専門職としての介護福祉士が担うべきことと介護職員やボランティアな人材等との連携等によって行われるべきことを整理すべき。
- ・ 一部業務の（日常生活に関連した医行為、高度な認知症ケア、障害者への対応等）独占も含めて、役割を考えるべき。

- 実務経験者が介護福祉士資格を取得するうえでの、技能の到達目標と、最低限必要な基礎教育の内容についてどのように考えるか。

- ・ 介護の根拠等を理解し、説明出来るようにすることが必要。
- ・ 500～600時間程度の体系的な基礎教育は必要。
- ・ ヘルパー研修を充実させればよく、基礎研修、600時間課程は不要。

(3) 初任段階の介護人材養成について

- 介護人材の参入の間口を広くとらえる観点から入職段階の研修（ヘルパー2級研修）の位置づけ、教育内容についてどのように考えるか。

- ・ 多様な人材が参入できる入り口を維持すべき（再掲）
- ・ ヘルパー研修は必要とのメッセージを明確にだすべき。
- ・ ヘルパーのみの資格という位置づけ・名称を見直し、拡充すべき。
- ・ ヘルパー研修からの就業率は低く、ハードルをあげて基礎研修に移行すべき。

- 入職段階における研修以降の中間的な能力形成・キャリアアップを支援する研修制度の必要性についてどのように考えるか。

- ・ 基礎研修は位置づけや受講メリットが不明確。
- ・ 基礎研修については見直しが必要。
- ・ ヘルパーに対する利用者のニーズが幅広くなっており、コミュニケーション、ソーシャルワーク的な研修が必要。
- ・ ヘルパー1級研修は存続するか、新たな教育を考えるべき。

(4) 研修受講支援策等について

○ 現任職員が働きながらできるだけ身近な地域で無理なく受講できるよう、どのような対応が必要か。

・積極的に実習生を受入れ、人材の育成に取り組む実習施設を拡充し、地域の介護人材育成の拠点施設として活用することについてどのように考えるか。

- ・インターンシップなどを取り入れるべき。
- ・事業所によって体系的な研修をやっているところとそうでないところがある。
- ・学びのための多様なインフラを整備活用すべき。

・通信課程の位置づけ・範囲についてどのように考えるか

- ・通信課程はできるだけ減らすべき。
- ・600時間課程のスクーリングは6日程度で働きながら受講しやすい。

・事業者団体等が行う外部研修等の受講歴を活用することについてどのように考えるか

- ・しっかり行っているさまざまな研修を読み替える仕組みが必要。

・講師の派遣等による授業形態を取り入れることについてどのように考えるか

- ・教員が出向く教育などを取り入れるべき。

・代替職員の確保等の支援策等についてどのように考えるか。

- ・600時間の費用を誰が負担するかはきちんと議論すべき。
- ・代替職員確保への支援が必要。

2. チームリーダー、施設長等の段階における論点

- 介護福祉士資格取得後のさらなるキャリアアップの仕組みとして、専門介護福祉士（仮称）のあり方についてどのように考えるか。

- ・ 医療行為や障害への対応などを含め専門介護福祉士について検討すべき。
- ・ 介護福祉士の上位の研修を設け、キャリアデザインを描ける仕組みとすることが必要。

【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（平成19年8月）】

- 国家資格等の有資格者について、さらに高い専門性を認証する仕組みの構築を図るなど、従事者の資質向上に取り組むこと。（職能団体、養成機関の団体その他の関係団体等）

【平成19年「社会福祉士及び介護福祉士法」一部改正法衆議院厚生労働委員会附帯決議（平成19年11月）】

- 社会的援助を必要とする者が増加していることにかんがみ、重度の認知症や障害を持つ者等への対応、サービス管理等の分野において、より専門的対応ができる人材を育成するため、専門社会福祉士及び専門介護福祉士の仕組みについて、早急に検討を行うこと。また、介護福祉士をはじめ、関連分野専門職が社会福祉士となるための必要な履修認定等について検討すること。

- 介護サービスチームのリーダーや管理者の育成や資格のあり方についてどのように考えるか。

- ・ 離職を防止するために、施設長や管理者の資質向上を図ることが必要。
- ・ 介護人材をマネジメントできる管理者の育成が急務であり、ここに一定の支援や評価が必要。

3. その他の論点

- 各資格・研修制度とは別個に位置付けられている制度的な個別のテーマ別研修と各資格・研修制度の関係性についてどのように考えるか。
- 介護に関する知識や技術が適切に身に付いているかどうかを確認できる評価の在り方についてどのように考えるか。
- 働きながらキャリアアップしていくことを支援するための制度的対応についてどのように考えるか。
 - ┆ 魅力ある職場がないと負担を強いて資格をとろうとは思わない。
 - ┆ 現場は求められるものは多いが処遇は低い。
- 介護サービスの進展にあわせて、基礎教育の内容を見直す仕組みのあり方についてどのように考えるか。
 - ┆ 常に実践からカリキュラムがリフレッシュされることが必要。
- 福祉・保健医療関係人材の確保や横断的なキャリア形成のために、資格共通的な教育やキャリアパスを形成する道筋についてどのように考えるか。
 - ┆ 将来的な方向性としてケアを広くとらえて保育・看護・リハ等も含めた共通の基礎教育、資格横断的なキャリアパスをつくることも念頭に議論をすべき。