

第1回 今後の介護人材養成の在り方に関する検討会議事録

1. 日時：平成22年3月29日（月）15:00～17:21
2. 場所：全国都市会館3F 第2会議室
3. 議事
 - ・介護人材の現状等について
 - ・平成19年「社会福祉士及び介護福祉士法」の一部改正について
 - ・今後の介護人材養成の基本的な方向性に関する論点について

4. 議事の内容

○事務局 それでは、定刻になりました。本日は御多用のところ御参集いただきまして、誠にありがとうございます。

ただいまから「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」の第1回会議を開催したいと思います。

本検討会でございますけれども、介護人材の資質向上と量的確保が可能な限り両立されますよう、介護分野の現状に即した介護福祉士養成のあり方について検討を行うとともに、介護職員全体のキャリアアップの仕組みの構築に資するため開催するものでございます。

本日、長妻厚生労働大臣、山井厚生労働政務官、出席予定でございます。若干遅れておりまして、後ほど到着するかと思いますので、到着したところでそれぞれごあいさつを申し上げたいと思います。

それでは、本検討会の主催者であります社会・援護局長よりごあいさつをさせていただきたいと思います。

○清水社会・援護局長 社会・援護局長の清水でございます。本日は、先生方におかれましては、大変御多忙の折、本検討会に御参集賜りまして誠にありがとうございます。

御承知のとおりでございますけれども、我が国は世界に類例を見ないような高齢化が進行してございます。その中におきましては、質の高い介護サービスの確保が重要な課題でございます。そのためには、介護人材の資質の向上、量的確保、簡単に両立するものではございませんけれども、この2つの課題を両立させていくことがキーポイントになるわけでございます。

こうした中、平成19年でございますけれども、介護福祉士の資質の向上と社会的評価の向上という観点から、社会福祉士及び介護福祉士法の改正が行われたところでございます。具体的には、養成学校卒業者の方にも国家試験を受験していただくようにする。それから、現場経験3年という

要件に加えまして、6月以上の養成課程の義務付けということでございまして、平成24年度より施行することとしておるわけでございます。

この改正につきまして、介護福祉士の資質向上が期待できるという意見が当然ある一方、現場関係者の方々を中心といたしまして、現在、人材確保が困難な状況にある中において、介護福祉士の資格取得を目指す職員が減少してしまうのではないかとといった御意見も寄せられておるところでございます。

私ども厚生労働省といたしましては、このようなさまざまなお声を真摯に受けとめまして、この間、政務三役とも種々相談してまいったところでございますけれども、今、申し上げた問題を含めまして、現場の介護職員の方々が意欲と希望を持って介護の仕事を続けていけるような養成、キャリアラダーといいますか、キャリアアップの仕組みについて、これまでの仕組みも検証し、今後のあり方を検討する必要があるということでございまして、そのため、今般、この検討会を立ち上げることにいたしまして、諸先生方を煩わすことにいたしました次第でございます。

先生方におかれましては、容易ではないテーマではございますけれども、介護人材の資質向上と量的確保の両立を図るようなあり方について、種々活発な御論議を賜りたいとお願い申し上げます。

以上、簡単でございますけれども、今回の開催に当たりましてのごあいさつでございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○事務局 次に、本検討会の委員に御就任いただいた皆様の御紹介については、本日お配りした資料に委員名簿がございます。こちらをもって御紹介にかえさせていただきたいと思っております。

なお、平川委員におかれましては、本日御欠席でございます。あと、堀田委員が若干遅れているという状況でございます。

それでは、まず議論に入る前に、本検討会の議事の公開について御説明いたしたいと思っております。本検討会の議事は、公開とさせていただきます。議事録についても後日公開させていただきます。よろしく御了承いただきたいと思います。

次に、本検討会の委員長を互選いただきたいと思います。どなたか御推薦いただけますでしょうか。

○藤井委員 先ほど清水局長の方からお話ございましたように、今回の検討会は平成19年の法改正を端に発したことでございます。平成18年度の社会保障審議会福祉部会で、この件を御議論いただき、また福祉人材のみならず、社会保障全般を御専門になさっておられる駒村先生に委員長を務めていただければと思っておりますが、いかがでございでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○事務局 それでは、各委員の意見が一致いたしましたので、駒村委員に委員長に御就任いただきたいと思います。存じます。

それでは、恐れ入りますけれども、委員長席の方へ移動いただけますでしょうか。ありがとうございます。

それでは、以降の議事の運営を駒村委員長にお願いしたいと存じます。それでは、よろしくお願いいたします。

○駒村委員長 委員長を拝命した駒村でございます。よろしくお願いいたします。

先ほど局長からお話がありましたように、極めて厳しい高齢化社会の中で、介護というのは大変重要な領域になってきているというのは御案内のとおりだと思います。また、政府の新成長戦略の中でも、地域における重要な雇用の受け手ということで、介護職というのはこれからも極めて重要になってくる。そういった中で、質の高い、なおかつ量的な拡充というのがこれからも求められていくと思います。

本会議は大変重要な論点を含んでいると思いますので、しっかりと議論していきたく思います。よろしくお願いいたします。

それでは、早速議事に入りたいと思います。

まず、事務局より、本日の議事に従い説明をしていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○泉福祉人材確保対策室長 福祉基盤課で福祉人材確保対策室長をさせていただきます泉と申します。本日の資料を順を追って説明させていただきたいと思います。恐縮ですが、着席にて御説明申し上げます。

まず、資料1でございます。

これは検討会開催要綱でございます。趣旨につきましては、先ほど社会・援護局長から説明申し上げたところですので、省略させていただきます。

検討項目でございますが、5点ほど並べさせていただきます。

(1) から順に申し上げますが、今後の介護人材養成の基本的な方向性、現場における介護職員の現状と介護職員へ期待される役割、実務経験ルートにおける養成課程(600時間課程)について、介護福祉士と他の研修制度との関係、介護人材のキャリアアップの仕組みの具体的な在り方の5点を挙げさせていただきます。この点について御検討賜りたいということでございます。

本検討会は、3ページ目でございます委員の名簿、皆様こちらにおそろいでいらっしゃいますが、こちらの方々に御議論をお願いしたものでございます。

2ページ目に戻りまして、スケジュールですが、第1回は本日、3月29日でございます。私もといたしましては、先ほどありました検討項目の(1)から(4)につきまして、紙の上では7月と書いてございますが、8月くらいになるかもわかりません。その辺りを目途に中間的な意見とりまとめをいただきたい。開催回数は、議論の進捗状況により増減いたしますけれども、4回程度ということでどうかと考えているところでございます。

そして、2の(5)介護人材のキャリアアップの仕組みの具体的な在り方という大きな問題について、7月以降、年内を目途に意見のとりまとめをお願いしたいと思っております。

検討会の運営につきましては、今こちらにありますように、社会・援護局と老健局が共同で主催し、社会・援護局長が招集することになっております。

庶務につきましても、福祉基盤課と振興課で共同で行うということといたします。

また、本検討会の議事は公開とすることにさせていただきます。

資料2をお願いしたいと思います。

介護人材の現状、介護福祉士の現状といったものについて、説明させていただきます。

2 ページ目から順を追って申し上げます。

動向でございますが、平成 12 年、介護保険制度発足から平成 19 年まで統計がございますが、当時 55 万人でありましたものが約 124 万人まで達してきております。

3 ページ目ですが、常勤の職員と非常勤の職員でございます。施設サービスを見ますと非常勤の職員の方々が若干ですが、割合としては増えているということが言えるかと思えます。

4 ページ目、ごらんいただきたいと思えます。

介護職員の男女別あるいは年齢別でございます。

まず、年齢別が左側の表でございますが、29 歳以下の若い職員の方が多いということになるかと思えます。ただ、訪問介護事業所につきましては、40 代の方々が一番多くなっているということでございます。全体としましては、一番右の赤枠で囲いましたように、女性の方が4分の3ということで、非常に女性の方の就労が多いということが言えるかと思えます。

5 ページ目、現金給与額、いわゆるきま給というものについて表がございます。

全産業計が一番上の行でございます。男性につきましては 354 万円程度、女性につきましては 243 万円程度ということになっておりますが、その下、赤枠で囲っております介護支援専門員あるいはホームヘルパー、福祉施設介護員、いずれを見ましても、女性の介護支援専門員は、産業計よりは若干高目の数字が出ておりますが、ほかにつきましては下回っているということが見てとれるわけでございます。

また、6 ページをごらんいただきたいと思えます。

介護人材の入職率・離職率でございます。訪問介護員と介護職員を足しました入職率が 22.6、離職率が 18.7 ということになっております。これを全労働者の入職率 15.9、あるいは離職率 15.4 からしますと、いずれも高いということが見てとれるわけでございます。

7 ページ目をごらんいただきますと、有効求人倍率の推移がございます。

全職業では、我が国の景気の状態全体を反映した数字ですが、18 年度に 1.02 という数字を見た後、その後非常に低い数字になって、直近では1月の 0.45 という数字が出ております。

これに対しまして、介護関連職種につきましては、それよりも倍率が高い状況が続いており、直近におきましても 1.4 前後ということですので、相対的に人材難という状況が見てとれるかと存じます。

以上が介護人材全般に関しましての現状でございます。

次、8 ページ以降、国家資格であります介護福祉士の現状について数字をとりまとめさせていただきました。

9 ページ目、ごらんいただきたいと存じます。

介護福祉士登録者は、現在 81 万ということで、80 万を超えたところでございます。

一方で、受験者、合格者につきましても、10 ページ目、少しカーブが右肩下がりになっておりますが、近年、受験者、合格者、ともに非常に増加を見たところでございます。

11 ページ目、ごらんいただきたいと思えます。

介護職員に占めます介護福祉士の割合の推移でございます。折れ線グラフが介護職員の中の介護福祉士の割合になります。24%前後で推移しておりましたけれども、18年、19年、介護福祉士の比率の上昇が若干見てとれます。

一方、12ページ目、介護福祉士養成施設の定員充足率でございます。折れ線グラフが定員の充足率、定員に対します入学者の割合になりますが、18年度から20年度にかけて非常に落ち込みを見せました。ただ、21年度につきましては、若干回復しているということでございます。

13ページ目、潜在的介護福祉士の状況です。

介護福祉士の資格を持っているけれども、介護の業務には従事していない方々がどれぐらいいらっしゃるかということですが、全体として有資格者の方、19年9月現在で63万人おられたところ、赤字で書いてありますように、職業についていらっしゃらない方が約22.5万人いらっしゃる。この方々をどのようにして介護の世界に帰ってきていただくかというのが一つの課題になっております。

続きまして、介護福祉士等現況把握調査という調査を平成20年に行いました。その結果でございます。

この調査は、介護福祉士だけではなくて、社会福祉士、また精神保健福祉士も対象にした調査でございましたが、今回、この検討会の性格上、介護福祉士に関します数字についてのみ御紹介申し上げたいと思います。

若干飛びまして、18ページ目をごらんいただきたいと思っております。

潜在的介護福祉士と言われます方々に復帰の御意向について伺ったのが、この資料でございます。

他分野で現在就労していらっしゃる方々の意向を聞いたのが左側の円グラフ、現在就労していない方の御意向を伺ったのが右の方になります。左側の方を見ていただきますと、他分野で就労していらっしゃる方々のうち、「条件があえば戻りたい」あるいは「是非戻りたい」とおっしゃっている方を足して51.1%。右側、現在就労していらっしゃらない方々の中で、復帰意向を持っていらっしゃる方が64.1、ほぼ3分の2ということで、何らかの形で復帰意向を持っていらっしゃるということがわかります。

19ページ目を見ていただきますと、介護福祉士の中の女性の比率です。

ほぼ8割が女性であるというのが介護福祉士の資格の状況でございます。

それから、介護福祉士の方々が現在どのような立場でお働きになっているかというのが20ページでございます。

介護福祉士の場合におきましては、大半の方が介護職員という立場でお働きになっておられまして、施設長、管理者クラスは少ないということでございます。

次は23ページですが、資格手当の現状でございます。真ん中の介護福祉士のところだけ申し上げたいと思っておりますが、資格手当の平均額は1万円ちょっとで、44.2%が何らかの資格手当をもらっていらっしゃる状況でございます。

24ページ目と25ページ目は、意識に関する調査でございます。

どのような不満や悩みがあるかというのを聞きましたのが 24 ページ目です。介護福祉士の方を見ていただきますと、上から3つ目、「給与・諸手当が低い」、あるいは「昇進等将来の見通し」「社会的な評価」「業務の負担や責任」、更に「体力的な問題」などが上位として挙がっております。

25 ページ目、ごらんいただきますと、今後改善してほしいことの要望が並んでおります。

介護福祉士の場合につきましては、「資格に見合った給与水準に引き上げる」、ないしは「経験に見合った給与体系の構築」、真ん中へ行きまして「事務作業の効率化・省力化」あるいは「有給休暇、育児休業などの環境の整備」、「社会的評価の向上」などが改善してほしいこととして上位に挙がっております。

26 ページ目以降は、施設・事業所における能力開発、研修などにつきまして、まとめたものです。

27 ページ目をご覧くださいと思います。

介護職員の方々が抱えていらっしゃる悩みについて並べたものですが、一番トップで挙がっているのが「利用者に適切なケアができていないか不安がある」ということで、約半数の方が不安をお持ちです。

そのほか、「介護事故で利用者に怪我をおわせてしまう不安がある」といったお悩みが高いと言えるかと思えます。

28 ページ目を見ていただきますと、職場でどんな取組みがあったらいいかということの、上から5番目、赤で囲ったところですが、「介護能力の向上に向けた研修」を充実すべき、それがあれば役立つとお答えになった方が多いということでもあります。

29 ページ目ですが、事業者側の方々への認識です。

介護職員の早期離職防止や定着促進のため、何が重要かということについて、事業者の方々の御認識を問うたところ、上から5つ目ですけれども、「能力開発を充実させる」というのが挙げられております。

更に、30 ページ目、教育・研修の状況について、事業者側にお聞きしましたところ、「自治体や、業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させる」というのが一番上にあります。その下、「教育・研修計画を立てている」という回答が多くなっております。教育・研修につきましては、それぞれ事業者側で重視されているところが多いという結果が見てとれるわけでもあります。

そのほか、31 ページ目、32 ページ目、事業所におきましてどのような研修を行っているか、また職員の方々にどのような研修を受講しましたかと伺っている統計でございます。

また、33 ページ目、何らかの研修を行った事業所は88%に上っているという統計もございます。

34 ページ目、職員の1年間の教育・研修等の受講回数、全職種平均で約4回となっております。これについても多いのか少ないのかという議論はあろうかと思いますが、統計としてはこのような数字が出ております。

以上が介護職あるいは介護福祉士に関します現状でございます。

続いて、資料3をごらんいただきたいと思えます。

先ほどごあいさつの中でも話がありましたが、平成19年に大きな法改正を行っております。

2 ページ目をごらんいただきたいと思えます。

御承知のとおり、介護福祉士は名称独占の国家資格でございますが、改正当時の議論の背景として、枠でくくっております方の1つ目の丸、介護保険制度の導入あるいは障害者自立支援法の制定などによりまして、認知症の介護など従来の身体介護にとどまらない新たな介護サービスへの対応が求められているという状況がございました。

そこで改正のポイントでございますが、1番目としまして、介護が単に身体介護にとどまらないということで、「心身の状況に応じた介護」と定義規定を改める。

2つ目といたしまして、介護福祉士の義務規定について、個人の尊厳の保持、あるいは認知症などの心身の状況に応じた介護、福祉サービス提供者、そのほか保健医療サービス提供者等との連携について新たな規定を設けたこと。

3番目、これが今回検討会で御議論いただきたい中心的なことになりますが、資質の向上を図るために、介護福祉士の資格取得方法につきまして、すべての方について一定の教育プロセスを経た後に国家試験を実験することにしたことでございます。

そのほか、社会福祉士に関しましても若干の法改正が行われております。

1枚飛びまして、4ページ目に今回の介護福祉士の資格取得方法の見直しについて御説明申し上げます。

一番左に養成施設ルート、真ん中が福祉系高校ルート、一番右が実務経験ルートになります。

一番左、養成施設ルートですが、左上の方、改正前は1,650時間、養成施設2年間を受講していただいた後、国家試験なく、卒業さえすれば資格取得というルートでございました。これが法改正の後には、養成施設2年以上、1,800時間程度に養成課程が延長された上で、24年度卒業の方から国家試験を実験することになったというのが養成施設ルートにおける改正点でございました。

福祉系高校ルートにつきましては、養成を受けた後、国家試験を実験するところは変わりませんが、養成課程の長さが、従来1,190時間でありましたものが、1,800時間程度ということで、養成施設のルートと平仄を合わせて同じ長さになっております。

一番右、実務経験ルートですけれども、従来は実務経験が3年以上あるという証明をもって国家試験の受験ができたところでございますが、24年度の試験からは、実務経験3年以上に加え、養成施設におきまして6月以上の学習、研修を受けていただくことに改正がなされたところでございます。

この600時間の養成課程が義務付けの内容につきまして御説明申し上げます。

6ページ目が600時間以上の養成課程の教育カリキュラムになります。

3つの領域、人間と社会、介護、こころとからだのしくみ、トータルで600時間の教育を受けていただくということになります。

この600時間の教育カリキュラム案は、その前の5ページ目をごらんいただきたいのですが、そもそも論といたしまして、2年間の1,650時間のカリキュラムを1,800時間に直しますときに、今後のあるべき介護福祉士像を整理するというところで、さまざまな議論があった中で、カリキュラムの充実・強化が図られております。この1,800時間のカリキュラムのエッセンスを600時間の方で取り上げるということで、先ほどの6ページ目のカリキュラムができ上がっていることになります。

このスケジュールでございますが、19年、法改正時に考えておりましたスケジュールが7ページ目に載っておりますので、ごらんいただきたいと思っております。

まず、養成施設ルートですが、1,650時間が1,800時間に延びるとともに、国家試験の受験が義務化されるということでございます。吹き出しで載っておりますが、21年度入学の方から新カリキュラムで既に学習を始めていただいております。ただし、国家試験の受験が義務化されますのは24年度の卒業生の方ということになりますので、21年度、22年度入学の方、2年制課程を前提とすれば、新カリキュラムでは学ばれるけれども、国家試験受験の必要がないということになります。国家試験の受験が必要になってまいりますのは、2年課程の場合は23年度入学生の方になります。なお、3年制あるいは4年制で勉強しておられる方々は、それに応じて、24年度卒業というタイミングに合わせての国家試験の受験が必要になります。

7ページ目の下の半分、実務経験ルートでございますが、これは実務経験3年以上の方々に新たに600時間課程の受講が必須となるわけですけれども、それも24年度からになります。新カリキュラムでの国家試験は23年度に実施されます。ただ、600時間課程の受講が必須になりますのは、24年度からというタイミングになるわけでありまして。

そのほか、法改正のプロセスにおきましては、8ページ目、9ページ目にありますように、附帯決議という形で多数注意喚起あるいは宿題をいただいておりますところでございますが、この場におきましては説明は省略させていただきます。

次、10ページ目以降ですが、今回の法改正に伴いまして、教育カリキュラムの見直しを行っております。そのカリキュラムの改正につきまして、かいつまんで御紹介申し上げたいと思っております。

まず、11ページをごらんいただきたいと思っております。

旧カリキュラムと新カリキュラムの対照表が載っております。左側が旧カリキュラム、右側が新カリキュラムですが、左側、ごらんいただきますとおり、社会福祉概論あるいは老人福祉論という形で学問の分野別のカリキュラムが構成されておりました。

これを新カリキュラムでは、人間と社会、こころとからだのしくみ、介護ということで、領域別の仕組みに再編成しております。

その内容につきまして図で説明してありますのが13ページでございます。

介護が実践の技術であるという性格を踏まえまして、人間と社会、こころとからだのしくみという領域で介護に必要な周辺知識を学んでいただきまして、その人らしい生活を支えるために必要な介護福祉士としての専門的技術・知識は、介護という領域で勉強していただくという思想で再編成されたところでございます。

そのほか、14ページ目以降は若干の細かいことが書いてございます。

14ページ目の上半分では、介護に関する科目について充実したということ。

あるいは、教育現場におきます創意工夫を生かせるようにということで、科目設定は自由にできるように弾力化するなどの内容が盛り込まれております。

更に、15ページ目に行きますと、専任教員の方々の役割を明確化する。

あるいは、実施先の実習施設におきまして一定の要件を課させていただきます、実習の内容の

質の担保を図るといった課題を盛り込んでおります。

16 ページ目以降が、介護福祉士の受験資格におきます介護職員基礎研修の取扱いについて、これは法改正前でございますので、私どもが事務的に考えさせていただいておりました内容についての御説明でございます。

御承知のとおり、後で介護職員基礎研修の内容についても説明申し上げますが、介護職員基礎研修、500 時間の課程を経て、一定の基礎的な勉強をしていただくという研修でございます。それと、今回法改正によって義務付けられることになりました 600 時間課程のバランスをどうとるのかということが課題になっておりました。その点につきまして、経緯を含めて御説明申し上げたいと思います。

17 ページをごらんいただきたいと思います。

もともとの法改正の前に、社会保障審議会福祉部会の報告書で、介護職員基礎研修修了者について、どのような取り扱いにするべきかということについて提言をいただいております。その提言でございますが、養成校ルート、実務経験ルートがある中で、基礎研修ルートについては、介護職員基礎研修 500 時間を終わった後に実務経験 2 年を経れば、国家試験を受験するということがよいのではないかと提言をいただいております。

ただ、法改正の国会審議の際に、真ん中の実務経験ルート、実務経験 3 年以上の方について、養成課程 600 時間を経るというルートと、介護職員基礎研修 500 時間を受けてから実務経験 2 年以上を経るというルートの間にバランスがとれていないのではないかと御指摘があったところでございます。そのような御指摘を踏まえまして、しからば、真ん中 600 時間課程と基礎研修の内容を比較して、バランスがとれるように均衡を確保するというで考えさせていただきましたのが、18 ページ目の図になります。

18 ページ目の一番左側は、600 時間の課程を経て受験される実務経験ルートの方の場合でございます。これにつきまして、介護職員基礎研修を既に受けておられた方につきましては、その分をカウントすることにいたしまして、更に 6 月の養成課程に準ずる課程、右図の方でございますが、280 時間を上乗せすれば、この 600 時間課程を受講されたのと同等に扱ってもよいのではないかとことで、このような整理を事務的には考えさせていただいていたところでございます。

なお、この基礎研修を終わった後、上乗せとして 280 時間課程につきましても、一応のカリキュラムの案はつくらせていただいております。これが 19 ページ目。600 時間の養成課程と、介護職員基礎研修の現在のカリキュラムの比較をいたしまして、足りないところを補う形で 280 時間課程を組ませていただいたわけでありまして。

ただ、その中でも、600 時間課程、そもそも通信課程で行うことも可能とするということでございましたので、当然 280 時間課程も通信課程で行うということでございます。その通信課程で行う場合、面接授業はスクーリング時間を何時間とすべきかということにつきましては、19 ページの右側の真ん中の枠で囲ってあります赤字のとおり、45 時間程度ではどうかと考えていたところでございます。

そのような内容を全部足し上げますと、20 ページ目の図になります。

平成23年度までは、養成校2年、1,800時間、あるいは福祉系高校については、3年、1,800時間以上、それから介護等実務経験ルートについては、3年以上の実務経験のみで国家試験を受験できるようになっていたところですが、下の段に行きますと、24年以降は、いずれのルートについても国家試験を受験していただくとともに、実務経験ルートにおいても、養成校6月、600時間以上の養成課程を経ていただくということ。そして、基礎研修を既に終わっている方におかれましては、280時間以上の課程を経ていただきまして、600時間以上とのバランスをとる。その上で国家試験を受験していただくという形で、事務的な整理をさせていただいたところがございます。

しかし、今、御説明しましたような案も、現下の人材確保、量的な確保の要請と、資質の向上の要請とのバランスについてどう考えるかという問題を新たに提起いただいておりますところでございます。その辺りについて、この検討会で御議論を賜ればと思っておりますところでございます。

長くなってまいりましたが、資料4をごらんいただきまして、ヘルパーあるいは介護職員基礎研修の概要の資料でございます。多少先ほどの説明と前後するところがございますが、概要を説明申し上げます。

訪問介護員養成研修につきましては、現在の姿になりましたのは平成7年のことでございます。

1ページ目をごらんいただきたいと思っております。どう変わったかというところは省略させていただきますが、改正後、今の姿になっております。1級課程は230時間、そして2級課程130時間、3級課程、今は養成はございませんが、50時間となっております。2級課程につきましては、常勤及び常勤的ヘルパーの基本研修として位置付けられたことでございます。

2ページ目と3ページ目は、それぞれ1級ヘルパーと2級ヘルパーの教育内容が並んでおります。後でごらんいただければと存じます。

そして、介護職員基礎研修でございますが、4ページ目をごらんいただきますと、このホームヘルパー養成研修1級、2級、当時は3級までありましたけれども、養成のあり方については以下のような意見がございました。

例えば下半分をごらんいただきますと、社会保障審議会介護保険部会というところで意見をいただいております。介護職員については、まず、資格要件の観点からは、将来的には介護福祉士を基本とすべきであり、これを前提に、現任者の研修についても、実務経験に応じた段階的な技術向上が図れるよう、体系的な見直しを進めていく必要があるということでもございました。介護職員基礎研修では、そういった経緯があり、創設されております。

7ページ目に現在の介護職員基礎研修の概要が載っております。

現在の介護職員基礎研修の姿ですが、実施主体が都道府県知事、または都道府県知事の指定した者ということになっております。

対象者は、介護福祉士の資格を持っていない方で、今後、介護職員として従事しようとする方、もしくは現在、現任の介護職員でいらっしゃる方。そのほか、先ほどごらんいただきましたように、ヘルパー研修の修了者につきましては、一部受講科目の免除などが行われております。

右側がカリキュラムの概要でございますが、実習が500時間のうち140時間とられておりまして、講義・演習など座学系の時間は360時間になっております。

右下を見ていただきますと、平成21年3月31日現在の研修修了者数は6,453人になっています。

そのほか、8ページ目あるいは9ページ目は、既にヘルパー研修を受講していらっしゃる方に対する減免といえますか、時間数の一部の短縮措置が載っております。

例えば8ページ目、上の方を見ていただきますと、実務経験が1年以上の訪問介護員養成研修2級課程修了者の方につきましては、先ほど500と申しあげましたところ、総時間数では150時間になりまして、通信課程で済ませられるのが70時間ということですので、80時間のスクーリングで受けることができるという体制になっております。

一番最後のページをごらんいただきますと、訪問介護事業所の従事者数が出ております。

介護福祉士が6万8,875人、今、2級ヘルパーと申しました2級訪問介護員の方々が25万4,476人ということで、訪問介護事業所においては2級ヘルパーの方が大変大きな存在になっていることが言えようかと思えます。

最後に、この検討会で御議論いただく上での基本的な参考となります論点について整理させていただいたものが、資料5でございます。

2ページ目、今後の介護人材養成の前提としてございます。

かいつまんで申し上げますと、今後、介護人材の養成・確保が大変必要になってくるということが1点目に書いてございます。

2点目、サービスの高度化あるいは分化が続きましたので、介護人材に求められます役割が多様化・高度化しております。

一方で、3つ目の丸ですが、総体的に労働力人口が減少するという中で、多様なルートでの介護人材の確保が必要となっております。そうした中で、介護人材の参入の間口は広くとらえながらも、現場の職員の方々が無理なく資質向上を図ることができる養成システムをどのようにして構築するかということが課題になっているところでございます。

3ページ目以降、論点の例として参考までに挙げさせていただいております。

初任介護職員あるいは中堅介護職員、また施設長、リーダークラスということで論点を並べさせていただいております。

まず、初任介護職員の段階におきまして、間口を広くとらえるという観点からは、入職段階の研修制度はどういう在り方があり得るのか。

また、入職段階における研修以降、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をどのように考えるか。

中堅介護職員の段階におきましては、介護福祉士の実務経験ルートの養成課程、これは先ほど御紹介申し上げた600時間課程というのですが、現場職員が働きながら無理なく受講できるということとした場合、その養成の在り方をどう考えるか。

また実務経験ルートにおきます養成課程と、そのほか先ほど申しあげましたヘルパー研修、あるいはその他の研修制度があるわけですが、どう考えていくのか。

また、介護福祉士とほかの介護職員の方々との役割分担をどう考えるか。

また、介護福祉士とほかの専門職の方々との役割分担をどう考えていくのかも一つの論点かと思

います。

4 ページ目に行っていただきまして、施設長、リーダーの段階におきましては、19 年の法改正のときに専門介護福祉士についての検討を進めることという指摘をいただいております。そのことについてどう考えていくか。

また、2 つ目の丸、施設長や管理者の方々の資質向上はどのようにして考えていくのかという論点があるかと存じます。

最後、5 ページ目でございます。

論点であるかないかも含めての御意見を賜ればと思っておりますが、各資格・研修制度の互換性を高めて、段階的にキャリアアップしやすい仕組みをどう考えていくのか。

また、各資格・研修制度とは別個に位置付けられている、ここでは認知症研修などを念頭に置いておりますけれども、個別のテーマ研修があるかと思えます。こうしたものと、各資格・研修制度の関係をどう考えていくのか。

また、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する評価をどのようにしていくのか。国家試験であれば試験がありますけれども、その他ではどうするのかという点があるかと思えます。

また、研修そのものに対する視点が若干ずれますが、積極的に実習生を受け入れまして人材の育成に取り組んでいただき、大変貢献いただいている実習施設があるところがございます。そういったところをどう位置付けを考えるのか、考えないのか。

それから、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考えられるかどうかということです。そうした幾つかの論点があるかと思えますので、こういった点について忌憚のない御意見をちょうだいできればと思っております。

最後、資料 6、実はこの場で専門的な観点からの委員の先生方の御意見を賜ることとしておりますほか、国民一般あるいは現場の介護職員の方々からの御意見を賜りたいということで、ホームページにおきまして介護福祉士の資格取得方法の見直しに関しまして御意見募集をさせていただいております。

この資料の上では、3 月 18 日締め切りになっていたかと思っておりますが、実のところ、4 月 4 日まで延長させていただいております。資料の上で直っておりませんで、失礼しました。4 月 4 日まで延長の上、御意見の募集をさせていただいております。まとまりました暁には、こちらの検討会の場でも御説明申し上げたいと思っております。

そのほか、参考資料としまして、労働関係部局も含めました福祉・介護人材確保対策関係予算の資料を並べさせていただいております。恐縮ですが、後ほどごらんいただくということで、この場における資料の説明は省略させていただきたいと思えます。長きにわたりました。失礼いたしました。

○駒村委員長 資料の説明、どうもありがとうございました。

それでは、本日は現在の介護分野が抱える人材養成の課題を共有したいと思います。ただいま事務局より説明があった資料 5 を中心に、各委員の御認識、お考えをそれぞれ御発言いただきたいと思います。

存じます。なお、時間の都合もありますので、各委員3分程度でお願いできれば幸いに存じます。

順番ですが、お手元に名簿があると存じますので、恐縮ですがけれども、この名簿の順でお話しただければと思います。よろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○駒村委員長 では、石橋先生からお願いいたします。

○石橋委員 早速でございますけれども、今後、介護人材をどのように育成していくかということ議論するのであれば、まず今、介護の現場ではどのような介護が求められているかということを引きちんと明らかにし、現場で求められる介護ができる、よりよい介護サービスができる介護職員の養成というのをきちんと念頭に置いて議論を進める必要があると思います。

特に、介護は20年前と比較すると、介護保険法の施行などによって、尊厳ある介護とか自立に向けた介護、個別ケア、また予防からターミナルまで非常に幅広い介護もありますし、小規模多機能やユニットケアなど、新たな介護サービスも含まれてきていますし、このように介護の領域は非常に広く、また高度化してきていることから考えれば、今、求められている介護職員の質というのは非常に高いものだと思っていますし、また質の高い介護人材を養成するということは、ひいては介護サービスを利用する人のためであるということ念頭に置く必要があるのではないかと思います。

そのような介護人材というのは、一朝一夕にできるわけではなく、それなりの年数・時間をかけて育てていく必要があると思いますし、19年度、先ほど説明がありました社会福祉士及び介護福祉士法改正は、そのような観点で見直しが見直されていることだと認識しております。

なお、養成校に入学して介護福祉士を目指すコースであれば、その養成施設卒業時に、先ほど資料もありましたが、到達目標というものが示されており、その目標に向かって学生はしっかり学んでいくということがありまして、更に資格取得後は12項目、目指す介護福祉士像というものがありませんけれども、その道筋がきちんと示されており、資格取得後もその目標に向かって望ましい介護ができるように研さんしていくという、介護職の進むべき道筋の全体像が示されているところがあります。これは、介護人材養成を考えると非常に参考になるのではないかと思います。

したがって、介護の現場から学ぶ新人介護職員についても、段階的な到達目標というものをきちんと決めて、最終的にその目指す12項目を達成できるように研修を体系的に行うべきだと考えます。また、そのプロセスというのは、単に研修というものだけではなくて、一定の基礎教育も必要であり、その教育の中で将来伸びていくための種をしっかりと植え付けていくことが必要であり、それなりの学ぶ時間も必要だと思っています。

最後に、介護人材確保対策においては、その間口を広げるのも大切かも知れませんが、幾ら間口を広げても、すぐやめていくというのでは意味がありませんので、いかに介護の現場で定着率を高めていくかということが最重要課題ではないかと思います。そのためには、将来の道筋を示すキャリアパス、キャリアラダーの仕組みを構築すること。それから、その研修を受講する際の費用と時間などに対して、経営者とか行政が支援を行う。更には、介護職員の賃金の向上を含めた待遇面の向上などの介護労働環境の改善と介護職の社会的評価の向上が何よりも重要だということ

とを最後に申し添えたいと思っております。

○駒村委員長 どうもありがとうございました。

では、因委員にお願いしたいと思います。

○因委員 私は、日本ホームヘルパー協会の因と申します。私ども日本ホームヘルパー協会というのは職能団体で、自ら介護の質を向上させよう、そしてそれをもって社会的評価を得ようということで作っている団体です。私自身はヘルパーを20年しまして、その後、訪問介護員養成研修や4年制大学で介護福祉士の養成等に携わってまいりました。そういう立場から、この委員会に参加させていただこうと思っております。

私ども、先ほど言いましたように、介護職の介護の質の向上ということを目指しておりますので、研修等を行っているわけですが、研修の機会のないパートや登録さんたちが、この業界、訪問介護事業の大体7割から8割おられます。その方たちの研修の機会が余りないということで、全国いろいろなところの要望にこたえる形で出前研修等を行っているところです。そういう研修等の機会を通じて、いろいろな意見を聞き取ってきておりますので、この委員会等でも反映させていけたらと思っております。

まず、基礎研修ですが、私の所属している団体でも基礎研修を2回行いました。受講生は、大変敏感にメリットを探しています。実際、基礎研修を受講する人はほとんどいません。1けたです。5名とか6名の人を職能団体の務めとして後輩育成ということをやっておりますけれども、全く採算が合わないです。このメリットがどこにあるのかをきちっと考えていかないと、この基礎研修というのは成り立たないのではないかと思っております。

それから、600時間の問題ですが、基礎研修にしても、600時間にしても、メリットが見えない限りは介護職がこれに挑戦しようとしたくないのではないかと思っています。どういうことかということ、多くの時間や多くの費用を使って国家資格を取ろうとするプロセスがあるわけですが、その先に魅力ある職場がなければ、いろいろな負担を強いて取ろうとはしないと思っております。昨年4月、報酬改定が行われまして、秋には処遇改善交付金が支給されました。こういうことをもって、現場を変えるということで努めていただければ、資格を取った先に魅力ある職場ということで、研修を受ける方々も増えていき、資格取得する方も増えてくるかなと思っております。

私どもの統計、アンケート調査等では、これは訪問介護員ですが、魅力がないのでやめたいと答えている人がいまだに4割います。それから、この仕事に将来性を感じない人が6割います。これは大変な問題だろうと思っております。まず訪問介護に関していえば、パートや登録が7割～8割を占める。ここが今回の国家資格を取るときに、どのように動いていくのか。よほど魅力がないということを考えておりますので、一緒に検討させていただきたいと思っております。以上です。

○駒村委員長 どうもありがとうございます。

続けて、河原委員にお願いしたいと思います。

○河原委員 日本介護クラフトユニオンの河原と申します。労働組合でございます。現在、約6万人の組合員がおりまして、常勤、非常勤、事務員の方もケアマネジャーの方も、それから新人もベテランの方も、すべて私たちの組合員と一緒に頑張っております。今日は、労働組合という立場で

ございますので、多少どろどろとした発言もあるかもしれませんが、御了承いただきまして、できる限り現場の人たちの意見を尊重しながらお話しをさせていただきたいと思っております。

この10年間、今日もサービスの質の向上、それから人材の質の向上ということで、ずっと言われ続けてまいりました。私などは、この言葉は、私どもの組合員のサービスの質が悪い、それから人材の質もなっていないと批判されているような気がしていました。しかし、批判されている割には、サービスの質とは一体何なのか。求められる人材の質とは一体何なのかということの議論がよく聞こえてこなかったということがあったかと思えます。

言葉はよくないですけれども、あめとむちみたいな関係で、現場は求められるものはすごく大きくて、処遇はかなり低いということでございます。これは、労働組合の立場からすると、質の向上ばかり求められて、では、人材として養成された暁には、言葉は悪いですけれども、一体どれだけの見返りがあるのかということも言いたいところでございます。処遇的なものがどこかで担保されていないと、現場の方たちは能力のアップを志しますけれども、なかなか前に進まない、上に行かないという現実も確かにあるのではないかと思います。

私は、許されるのであれば、大胆ですけれども、介護職員基礎研修、それから600時間、この制度やいろいろなものがだんだんややこしくなっていて、複雑化している。私は現場の意見をいろいろ聞いていると、600時間も500時間の基礎研修も要らないのではないかという意見でございます。大胆で大変恐縮なのですが、私は2級という一つの登竜門を更に高度にしてそこから現場に入りながら、いろいろな研修・教育を働きながら受けるシステムを充実していった方が、より現実的だと思います。今の600時間、500時間では、人材の不足はずっと続くと私は思っております。

それと、我々の働いているメンバー、介護職員の人たちというのは、一体だれの財産なのか。資質を向上すれば、それは自分のものなのか、業界のものなのか、あるいは公共の宝なのかといった視点も、1つ私は大切ではないかと思います。私は3、2、1で、3が公共の財産であり、2が業界の財産であり、1が個人の財産。これは介護保険制度という国の制度のもとで働いておりますので、そういった見方を一つしたいと思えますし、そういった見方ができるのであれば、どこがどのように力を入れていくのかということがはっきりするのではないかと思います。

最後でございませうけれども、おやっと思っただのは、資料5の4ページの丸の下ですけれども、施設長や管理者の資質向上についてどのように考えるかという文言がございました。これは、専門介護福祉士との関係みたいなことで事務局の方は御説明いただきましたけれども、実は結構大変な問題でございまして、現場では管理者の教育というもののレベルがいま一つどうなのかなということがあります。

何が言いたいかといいますと、私たち組合のアンケートでございませうけれども、一番の離職の原因は賃金とか処遇のことでございます。2番目が人間関係です。人間関係で何があるかということ、上司との関係、なにか管理職あるいは所属長という関係が非常に多くて、ここがなかなか教育されていないという現実があり、管理職のマネジメント力の不足が結構いろいろなものを邪魔しているということがわかります。

しかし私は、管理職の方に逆に味方しています。10年間という短い歴史の中で、現場では恐らく

人がいないから、常勤だから、介護福祉士の資格を持っているからということで、すぐリーダーであり管理職に充てられると思います。恐らく管理職の方はいろいろやっていらっしゃると思いますけれども、管理職に充てられたまま放ったらかしという現実が私はどこかであると思います。管理職の方も迷惑ですし、それから管理職のもとで働いていらっしゃる方のモチベーションにも影響しているということで、管理職の教育のあり方というのも、本テーマの本筋ではないかもしれませんが、どこかで頭に入れておかないと、違う展開になるのかなと思います。以上、私の意見です。

○駒村委員長 どうもありがとうございました。

続きまして、川原委員、お願いします。

○川原委員 小規模多機能型居宅介護事業所の川原です。小規模多機能、平成18年の制度改定で始まったわけで、全国でまだ2,300か所程度の少ない事業所になっています。しかも、職員の数というのは1事業所大体8人から12~13名なので、非常に小さい事業所の中でやっているわけです。ただ、非常に高度なことが問われています。通い、訪問、泊まりということで、24時間の地域での暮らしそのものを支えていくという非常に大変なことが問われているなと思っています。それにふさわしい人材をどう確保していくかというのは、実は私たちのところで非常に大変な状況になっています。

まず、募集をかけても、小さいがゆえに人がなかなか集まっていだけないこともあります。

それから、入職いただいても、それを更にスキルアップさせていくのに外部研修とかを受けていただけない。1人抜ければ、もう現場が回らないということになります。ですから、研修を受けられるのは、どうしても管理者とかケアマネというレベルの方であって、現場の職員の方の研修は非常に少ないということが現実です。

ですから、多様なことに対応しないといけないような人材を今から育てないと、実は地域の中で暮らすことができない。ですから、そういう中身を、特に地域での暮らしということをどう確保していくかということが、1つは大事なことではないのかなと思っています。

それから、現場で働いている方たちに研修を受けていただく。そのことは、人材確保の予算の中で、研修を受けるための職員の配置ということが今回、補正の中で出されてきたりする中で少しできるようになってきましたけれども、そういうものがないと小規模な事業所は職員を出せないことになっていくのではないかなと思っています。

働きながらということですがけれども、夜勤・宿直も多いわけです。週のうち1回は夜勤して、週のうち1回は宿直してという形で働いている現場の職員はいっぱいいるわけです。そういう方たちが働きながら資格を取っていくというのは、なかなか難しい。ですから、そういう方たちが資格が取れる工面を是非しないと難しいというところです。

ただ、この資格については、資格を持っていながらも何も力にならないよねという評価をされたら、その資格をだれも取らせようという気にならない。事業者の団体でもあるので、事業者側からしても、資格を取ったらきちんとしたことができる資格でないと、取らせても意味がないということになっていくのだろうと思います。

ですから、資格ということについて、数多く、とにかく取らせればよいということではなくて、資格を取ったら、ちゃんとそれにふさわしい働き方ができる人をつくっていかないといけないのかな。余りだれでもいいよとやっていけば、これはすなわち、介護福祉士は全能力がなくても取れるのだという話になって、実際雇う立場からも、余り役に立たないから、そうでない人でもいいよという話になっていくのではないかという気がしています。

ですから、資格である以上、それをちゃんと誇りにできるような資格に是非していただきたいと思っています。以上です。

○駒村委員長 どうもありがとうございます。

北村委員にお願いしたいと思います。

○北村委員 日本在宅介護協会、北村と申します。よろしくお願い申し上げます。

今後の介護人材養成の基本的な方向性についてですが、先ほどから話しがございましたとおり、質の確保、そして介護労働市場の需給バランス、さらには資格取得のハードルも当然そうですし、それからその費用の負担のあり方もあると思っております。必要量の見込みの確保ということを考えていくべきだろうと思っております。短期的ではなくて、もう少し中長期で、2015年、25年というさまざまなデータも出していただいておりますけれども、そういったものを考えながら、ビジョンをどうしようか、考え方をどうしようかということに立っていただいて、グランドデザインを考えていただきたいと思っています。

まず、至急見直すべき2つだけを申し上げたいと思います。

先ほどの資料4の4ページにあります、社会保障審議会の介護保険部会で、介護職員については、将来的には基礎研修に一本化するという話になりまして、ここでホームヘルパー2級の講座の受講生とか、この事業をやりたい、就業したいという方が一気に冷え込んでおります。逆に今、将来的な不安がかなり大きくなっています。「ヘルパーが現場を支えている。」先ほどのデータでもございましたように、この養成研修を仕事を始めるための第一歩として考えていただいて、介護を支えるためにはヘルパーが必要だというメッセージを明確に打ち出していきたいというのが1つ目でございます。

2つ目には、先ほどお話のあった基礎研修の問題だと思っております。今の受講生は、先ほどデータがありました。資料4の7、6,453名ぐらい。こういった規模で考えますと、まだまだ明らかに介護の仕事をする人にはそぐわない、需給バランス上の問題があると思っております。これは当然廃止するか見直しをするかという方法と考えます。

それにあわせて、ホームヘルパー1級をどうしようかという話になると思っています。それも存続するという方向で考えれば、もう一度新たな教育の考え方というものを整理すべきなのだろうと思っております。介護の上位職というの、今までさまざまな研究がされ、検討会も実施されています。そういったものもあわせて、是非整理、簡素化していただければと思う次第でございます。

次回には、そういったものを整理させていただきながら、文書でもってお出しできればと思っております。以上でございます。

○駒村委員長 ありがとうございます。

次に、是枝先生からお願いしたいと思います。

○是枝委員 私は、以前は介護という現場にいました。資格もなくというところでした。そして、途中から介護福祉士という資格ができて、そして第1回を受験し、介護福祉士として特養で働いておりました。その後、制度がいろいろ変わって、それと同時に転職や異動というものがありました。そして、今は教育という場にあります。

その中で一番考えて悩んできたものですが、それは30年前だったのですが、今日の資料2の、介護職員が抱える利用者及びその家族の悩み、不安、不満等というところも同じなのだなど。利用者に適切なケアができていないか不安であるということ。それから、介護能力の向上に向けた研修というものを望んでいるというのは、本当に変わっていないのだということを実感しました。

そして、介護という仕事は、個別です。そして、それは応用力なのです。基本があり、基礎があり、知識があり、基本的な技術があり、そして利用者さんがおられて、その状況に応じて、それらをいろいろ含めて総合的に判断し、かかわっていくというのが介護だと思うのです。そうであるならば、実際の現場で働くというのは当然大事なことですけれども、その土台となる知識、技術というものは、欠かすことはできない。それは、介護福祉士の実技免除講習などをしていてもよくわかるのですけれども、実際働いておられて、介護福祉士3年以上、それで受験する。それなのに、研修をしてみると基本がなかなかできていない。一定の援助はそれなりにできる。でも、それがなぜなのかということが非常に心もとない。

そこを考えると、安心して働く場にはならないし、ずっと働いていくということにもならないと思います。それを解消するためには、確かに600時間、500時間、それから介護福祉士、時間はかかるでしょう。でも、その基本がなければ安心して働けないという介護の根幹でもあるということであれば、私はどんなに忙しい職場であっても、仕事として行うとすれば、この教育というものは欠かせない。そして、その600時間であり、基礎研修であり、それはそれぞれ工夫するというところで考えていかないといけないのではないだろうか。

更には、若い人たちが一生働けるような青写真としてのキャリアアップ、キャリアパス、それから労働環境、育児と仕事、そういうもろもろのことを一つずつ解決しなければいけないと思います。それは理想ではなく、現実的な解決として一つずつやっていくというのがいいのではないかと考えております。以上です。

○駒村委員長 ありがとうございました。

次に、田中委員からお願いしたいと思います。

○田中委員 社団法人日本介護福祉士養成施設協会の代表で委員として参加いたしました。

私は、話をどういうふうに進めるかということで考えておったわけですが、いきなりクラフトユニオンの方が600時間とか基礎研修は要らぬとおっしゃったので、これは決してクラフトユニオンのことを申し上げるのではなくて、いい介護福祉士を養成するということの視点で、まず触れてみたいと思います。

私たちは422校で、1学年、2万2,000人の定員がございます。残念ながら、求人は非常に多いのですけれども、学生が55%程度ということで苦戦しているということです。新しいカリキュラムが21年度から発足いたしました。これはどういうものかと申しますと、既にこの中には専門の先生方がいらっしゃるのです。釈迦に説法でございますけれども、これは生活機能という視点でもって自立を支援していくという介護学を志向しているカリキュラムでございます。これは簡単な言い方をしますと、人が生きていくための全体像というものを考えながら自立を支援していく、そういう介護学を21年度からやっっていこうということで始まったわけでございます。

そのときに、これは新しい概念なので、我々はどのように取組むかということで、数年間研究してきました。加えて、働きながら資格を取ることについて、学校がどう取組むのかということも真剣に考えました。そこで、働きながら資格をとることについて養成校が積極的に関わっていこうと大きく方針を転換いたしました。今、申しましたように、要らないということでありまして、それでいいのですけれども、この新しい介護の概念で専門技術を持った人が介護の現場に入ることによって、極めて質の高い介護ができると信じております。

そこで、今どういうことをやっているかと申しますと、もう既にこの600時間については、働きながら資格を取るというシステムがほぼ完了しました。加えて、来年3月には、この働きながら学ぶ方のテキストもでき上がります。非常にわかりやすくつくっていこうということでやっております。したがって、このことについて、600時間が大変だという御理解があるようではございますけれども、そうではないのです。このコースをとっていただくと、より国家試験に合格しやすくなる、より専門技術が高くなるという視点で、実はこの教材開発もしてきたわけでありまして。

そういうことで、いささか600時間というものが現場にとって大変負担が大きいという受けとめ方はございましょうが、そうではない。例えばスクーリングにしましても、1年間で6日間ということ。そういう形で1年間組みますと、これは非常に専門性が高まり、介護の質が高まるということで我々は考えております。

この委員会の前の委員会がございまして、2006年のあり方委員会で、介護の質というのは、その人材が一番大事なのだ。よい人材がいることがよい介護を生むのだということを言っているわけです。したがって、この委員会も人材の質を高めていくという視点に立って、お互いに知恵を出すべきだと思います。学校も、現場が学びやすく、そして合格しやすいということに変わらなければならないと思っています。どうか現場の質が高まるような、資格がより多くの方が取れるように、皆さんと知恵を出していきたいと思っております。以上です。

○駒村委員長 続けて、中尾委員にお願いしたいと思います。

○中尾委員 中尾です。全国ホームヘルパー協議会会長をしております。並びに、小さい社会福祉協議会の方で、現在ヘルパーをしております。管理者もしております。それで、ほかの先生とちょっと意見が違ふかもしれませんが、現場の声として私なりの意見を述べさせていただきたいと思っております。

先ほど2級の研修についてご意見がありましたけれども、実際に2級の研修を私自身が受け持っております。受講生は毎年多数いるのですけれども、その中で終了後の希望を尋ねますと、実際に

ヘルパーとしてやっていこうという人は1割にも満たないです。それはどうしてかということ、結局魅力がないのではないかと。研修の中でよりやりがいがある仕事だ、現場はこうだということを訴え続けてきて、もう何年もたつのです。それでも、ここ2~3年に関しては、特にその現状が厳しくなっておりまして、なかなか現場についてくれる人がいないという現状があります。

私たちの職場でも、実際に募集しましても、2年ぐらい前までは1回の募集につきまして4~5人程度の人材は集まりましたけれども、今は1名か2名というところがあります。それで、この2級研修というものが実際的には人材確保につながっていない。なので、この2級研修をより高度にハードルを上げて、介護基礎研修につなげていくというか、もう少し現場に即した研修内容に持って行っていただきたいというのが私の第1の希望です。

2番目の希望としましては、2級研修を全面否定しているわけではないのですけれども、この2級研修に関して、現在、利用者さんのニーズが幅広くなってきているのです。例えば相談業務であったり、困難事例であったり、訪問拒否であったり、いろいろな問題が現場では山積しております。そのことに対して、ある程度対応できるようなコミュニケーション能力、言いかえればソーシャルワーク的な能力というのでしょうか、そういったところも研修に加えてみてはどうか。介護保険はケアマネがいっぱいいますけれども、障害に関してはケアマネがいません。そのケアマネジメンを私たち管理者なりサービス提供責任者が担っているわけです。

そういったところで、より深くコミュニケーション能力、ソーシャルワーク的な能力が求められています。そうしたことを考えて、介護基礎研修の内容を見てみますと、コミュニケーションに対しての研修内容の時間がきちんと認められているところは評価したいと思います。

それと、働きながらスキルアップ研修を続けていくというのは、現場はなかなか難しいです。先ほど諸先生方もおっしゃいましたように、私たちの現場でも参加できる者はごく一部であります。事業者で自己努力はいたしておりますけれども、それも限られた時間の中でいたすことです。議論はいろいろありますけれども、この研修を受けられる体制の整備については、資質の向上、人材育成の目的からいいますと、研修内容の充実とあわせて現場ではがどンドン求められているわけです。

是枝先生もおっしゃいましたけれども、介護現場においては、不安を抱えている介護職員が多くいます。そういった職員の不安を少なくしていくことが、よりサービスの質の高い訪問介護を将来的に進めていくことにつながるのではないかと考えております。以上です。

○駒村委員長 次、馬袋委員にお願いしたいと思います。

○馬袋委員 私は、「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会の理事長をしております馬袋と申します。また、介護サービスの会社の社長もしております。私どもの団体は、全国で訪問介護を主体とした中小の事業者の団体で、約480社の会員で構成しております。

今日、私がこちらの場所に出て述べるべきは、介護人材の確保と経営の継続性というところについて、どのように考えていくかというところであろうと考えています。今、議論されている中で、1つ、質の高いところがございまして、人材の質の高いというのと、サービスの結果の質の高いというものが混在して議論されているように思います。

まず、利用者にとって質の高いとは、結果、サービスをしてくれる人材もよく、サービスをしてくれる組織の仕事の仕方・結果も含めた一連の行為の価値をサービスの質として評価されるのではないのでしょうか。その面で、人材の質が高いというのは大半を占めますが、組織として人材をどのように高めるかということも重要なところであると思います。

私は仕事をしていて、人材の育成の中でこのように考えております。知識としての内容はしっかり覚える。しかし、その知識をもって現場で訓練し、いろいろな内容と連携して知恵になるわけです。知識と知恵を整理して、指導していく教育者になっていくのです。その面で、毎日が学びであり、そして他者へ教えていくというすばらしい仕事であるという介護の仕事の位置付けを高くしないといけないだろうと思っています。その面では、先ほど申しました質の高いサービスのプロセスと、そこに伴う介護の人材の教育のプロセスを連動させるということで質を確保していくべきだろうと思っています。

それから、キャリアパスの件がよく議論されておりますけれども、キャリアパスについては、私は看護の歴史の中で学ぶべき点が多いいのではないかと思います。看護の中で、専門的な資格またはキャリアパスを構築してこられた。そういったことを踏まえながら、先輩に学ぶとした場合、看護の中で形成されてきた歴史の中から学ぶ点が多いいのではないかと思います。

では、学ぶべき点の中で業務独占としての介護職というものをどのように位置付けるかということと、その資格のスキルとの業務バランスを議論して、専門職としてのキャリアパス、その介護職の収入と、介護報酬等の定義付けというものがなければ、介護職の業務独占としてやるべき成長への起因、引っ張っている要因にはならないのではないかと思います。

あと、職員の部分ですが、産業としてこの部分というのは非常に必要なのですが、大切なのは、人を集め、人がサービスをするので、組織をマネジメントする管理職、及びマネジメント体制についての教育、その人材に対するところの育成が急務だと思っています。いっぱい人が入って、いっぱいやめてしまう、ここに最大のロスがあるわけですので、やめさせないということでは、管理者の組織の形成ができるように、経営母体だけに支援できるのか、そういったところへ一定の社会的支援も必要であろうかと思っています。

あと、量の問題ですけれども、今日の資料の中にありましたが、訪問介護の仕事は非常勤が非常に多いということは、これは在宅でいらっしゃる方々に同じ時間に10人行けというときに、常勤者でできないという課題があって多くなっているのも事実です。そうならば、今後、私は介護というのは常勤で、天職としてこの仕事をしっかりやりたい、育てていきたいと思っています。また、介護の仕事と介護職の専門の職種のあるべきところの、量は増えてきますので、介護の専門がやるべきところと、介護の専門を指導・育成してできる新たなサービス人材の確保と育成をしないと、この求められる介護の量に対して足らないのではないかと。

すなわち、職員を雇用し続けるためには、介護の中の仕事を、多様性のものを分類し、技術の専門性、または管理の指導性、他者との連携性の中で仕事と量に対応する専門性を整理すべきであると思っています。結果として、事業者として、経営の継続性がしっかできて雇用確保ができる。そして、そこで成長して、自分は天職として、生涯ともこの仕事ができるという経営の安定性と継続

性、職員の雇用というところをあわせて整理していただきたいと思います。以上です。

○駒村委員長 樋口委員、お願いいたします。

○樋口委員 私たち高齢社会をよくする女性の会は、発足当時は勿論、介護保険設立当時も、どちらかというと家族介護者、嫁の立場でございましたけれども、あっという間にみんな年をとりまして、今やまさに利用者本人世代の多い会になってまいりました。

介護保険も、設立当初はともかくこの十年の間に高齢者の量も質も変わってまいりました。これからは介護保険におきましても介護全体においても、当事者の発言、当事者の思いというものがもう少しははっきり可視化された形で提言されることが必要だと思いますので、私は今回はいろいろな議論があり得ると思いますけれども、最終的にはエンドユーザーである利用者高齢当事者、プラス家族という視点からお話し申し上げたいと思っております。

私は、この前のあり方検討委員会とか500時間基礎研修にも参加させていただきまして、こちらは500時間基礎研修で議論していたつもりなのに、いつの間にか600時間になって、そのうち280時間がどうかで、私たちの報告書を離れた段階から非常に複雑系にわかりにくくなっている。私は、河原委員のように、今の2級を積み重ねればいいのではないとか、500時間、600時間が要らないとは全く申しませんけれども、研修制度ももう少しシンプルに、わかりやすく、そして今まで得た研修は、一定の既得権として、その上に積み重ねることができるような制度にして欲しいと願っています。介護保険そのものが非常に複雑系、オタク型になってしまっていますけれども、研修制度も余り複雑系にせず、わかりやすく、質の高い、かつシンプルなものに是非していただきたいと思っております。

今日は、資料をいろいろ拝見しておりまして、さきほど是枝委員もおっしゃいましたけれども、こんなに待遇が悪いとか続かないと言われていながら、介護従事者の方の悩みは何かといったら、自分の介護が果たしてこれでいいのだろうか。そして、何よりも望みは、もっとよい介護ができるようにきちんと研修を受けたい。これらが最高の値を示していることに心から感動し、介護の世界は決して捨てたものではない。こんなけなげな思いを持っている人たちにこたえるような制度をつくらなければと、つくづく思った次第でございます。

私たち高齢社会をよくする女性の会は、小さな会でございますけれども、2年前コムスン問題で露呈された介護従事者の待遇の悪さ、継続性の低さに実は腰を抜かしまして、介護する人がいなくなったら介護もあり得ないということで提言活動をすすめたことが、最終的に介護人材の確保と処遇改善に関する法律までつながって、今、介護の方に国民的関心が向いていることを一つの誇りとし、また少しほっといたしております。

このケアの世界というのは、余り希望が持てないという、ちょっとつらいお話もございましたけれども、私自身は全体として見て成長産業だと思っております。この部分に国は力を注ぐべきであり、いろいろな世界でワーク・ライフ・バランスと言いますが、これからはワーク・ライフ・アンド・ケア・バランスと言っていいのではないかと。ライフという中にケアは含まれていましたけれども、保育を含めて、あるいは幼い時期の教育を含めていいと思いますけれども、人が人に対するサービス、人が人にとって最もよい状況をつくるためのサービスというものはケアという概念

の中に包括して、ワーク・ライフ・アンド・ケア・バランスの三位一体の社会というのが、私は21世紀長寿社会、人生100年型社会のあるべき姿ではないかと思っております。という意味からいいますと、ケアに属する分野というものは成長産業だと思いますし、目指すべき社会ではないかと思っております。

質と量との問題、どちらも大事なのですが、きっとこのメンバーでお話しいたしますと、恐らく質をよくするというには、話が収れんしてよい議論ができると思っておりますけれども、社会保障国民会議のシミュレーションにおいても、これから毎年5万から10万人ぐらい増やさなければならぬということですね。少子化の中で新卒が100万人そこそこのになっているとき、新卒だけでこの人材確保できるはずはないと私は思っております。ですから、これはあり方委員会のときでも私は繰り返し申し上げたのですけれども、若い人材が来てくれることは、確かにこれが一番の中心ではあるけれども、専門職としての参入経路は、主婦から出発する人を含めて多様性を持たなければならない。

特に日本は、これまでの政策が悪かった結果ですけれども、少なくとも今は、第1子を妊娠した働く女性の7割が出産までに職場から一たん退出しております。ということも含めて、日本の女性、特に主婦は人材の宝庫だと思っておりますので、何も主婦はみんな介護職になれと言うわけではありませんけれども、多様な人材の宝庫を見逃してはいけません。また、介護される側から言ってみても、ある年齢の若い人だけに介護されるのはつまらないことをごさいます、まるで社会の縮図のような、多様な人生100年の人々と接しながら一生を終わっていきたいというのが、恐らく多くの利用者の願いではないかと思っております。

ですから、量の確保というところにいつも立ち戻りながら、質の向上を目指したいと思っております。この会で決められることは部分的で、社会保障審議会などで、お決めになることもかもしれません。いずれにいたしましても、今回のこの研修制度の見直しということが、よりよい処遇に具体的につながるような方法で、そしていろいろお話も出ておりましたけれども、きちんと働きながらとか、研修ができるように、業界、国や自治体挙げて支援していかなければならないのではないかと存じます。ありがとうございました。

○駒村委員長 続けて廣江委員にお願いしたいと思います。

○廣江委員 全国社会福祉施設経営者協議会で介護保険を担当しております廣江と申します。

まず最初に、資格が厚労省内で所管がばらばら。500時間は老健局、介護福祉士は社会・援護局、我々はどこどうやって話をしたらいいか、我々素人には本当に扱いにくい。これをまずこの際、絶対に一本化するべき、すべてを一本化していただきたい、これが第1点。

第2点は、学校からと職場からの2つのルートは確実に将来とも確保していただきたい。この2つの問題を大前提として、この会が進むことを私は願っております。

まず、ヘルパーという名前、訪問介護員です。今、ヘルパーが施設とか通所系の職場とか障害者施設の方にもかなり採用されて、基礎のベースとして採用条件になっています。ですから、ヘルパーという名前から、この会は変えていくべきだ。ヘルパーという制度を、先ほどもお話が中尾委員からもあったようですけれども、基礎研修でも名前は何でも結構なのですけれども、きちっとした

形に変えていただいて、私は今、考えているのは、150 時間ぐらいのきちっとしたカリキュラムを組んだ座学。あと 150 時間は、現場に出てインターンをしていただきたい。

これは、基準法とか、いろいろなことがあるかも知れませんが、職場で雇っていただく。ただし、一人前ではございませんので、生徒ですので、賃金は少し安くてもいいけれども、必ずその職場に就職するという前提で 150 時間ぐらいをやっていく。そうすると、300 時間がそこでこなれるわけですから、600 時間に対して、あと 300 時間で済むわけです。

この 300 時間をなだらかに 3 年間で頑張っていけば、今の職場環境の中でもみんなで応援すればできるのではなからうか。その中で決められたスクーリングをきちんとやる。各サービスの機関によって研修体制がめちゃくちゃなのです。ですから、先ほど言ったように、同じ介護福祉士でも質がばらばらになってくる。そこでスクーリングをやって、学校のレベルの中で、これも統一していただかなければいけませんけれども、きちんと教育を受けて試験を受ける形にすると、かなりスムーズに行くのではなからうかと私は思います。

そういう中から、その上位資格として石橋委員さんのところに頑張っていただきまして、一生懸命会員を増やして、観光業界に習えということがありましたけれども、その上の専門性を持った者はよりハードルを高くして、それぞれの専門性を持って施設長とかに育ていける。はっきりとキャリアラダーが見えるようなシステムにしていかなかったら、これから人は集まらないと思います。

そういうことをきちんとして、国も一本化し、制度も一本化して見える化した中で進めていかなければ、このことを幾ら議論しても人材は集まってこなくて、だんだんと枯渇してくるだろうと思います。きちんとそういうものを作っていくことによって、私は人も魅力を感じてくるだろうし、集まってくると思いますので、その中にはトータルの意味の医療行為と言っていいか、認知症もあれば、リハビリテーションとか、いろいろな分野がある。そういうものもこれから中に入りますし、障害者の分野でも介護福祉士が認められてまいりましたので、介護の分野だけではなくて、障害の分野も含めた介護福祉士に育ていくようなシステムをもう一方で考えていかなければいけない。

そのためにも、一番入り口の研修からそういうものに変えていかなければいけないので、せっかくここで議論の場ができましたので、できるだけそういうものを含めた形で、見通しのある、働く人にとっても、またケアを受ける人にとってもわかるようなレベルでやっていただきたいと思っています。

鳥取で私どもの法人の研究発表会がありましたときに、たまたま 5 つの分科会で 150 題ぐらいありますので、なかなか聞けなくて、いろいろなところをのぞいたときに、リハビリテーション病院がありまして、看護師がおしめの当て方をこうやったらよかった。介護福祉士がすぐ手を挙げて、リハビリテーションで家庭復帰しているのに、今ごろそんなことを言っているのですか。おしめは、これからなくさなければいけないのではないですかと言ったのです。介護福祉士がそこまで意識を持って、専門性を持って、看護と対等以上に闘えるようになってきたということは、この何年間かで変化してきた。これを育てていく制度を是非みんなで検討していきたいと思っています。以上です。

○駒村委員長 次、藤井委員にお願いしたいと思います。

○藤井委員 私は、専門職大学院というところで、福祉サービス経営者や中堅職員以上職員を対象に、経営管理を教える立場の人間です。いうまでもなく、経営において重要なことは、どういう人を採用し、どう育て、どう質を上げていくかということがわからないとやっていけないわけですが、残念ながら、福祉・介護サービスでは、こうあるべきということが明確になっていない状況にあります。それで、人材の問題を研究のテーマにしております、経営の立場から人材問題を研究しているということでお呼びいただいたと認識しております。

馬袋委員の方から、看護に学んではどうかというお話がありました。私もそのとおりでと思います。看護が20年前は今の介護と全く同じようなことを言われていたと思います。20年間でそれがほぼ解消されたといってもよいように思います。賃金とか処遇の問題は、「忙しい」という面を除いて、余り言われなくなっているのではないのでしょうか。

ただ、介護が看護と、一番違いますのは、樋口委員の話に通ずるところもあるのでございますけれども、介護職員のすべてを養成校の新卒で雇用するというのが無理なわけです。看護がなぜ20年間で変わったかといいますと、教育の高度化の方針を明確に打ち出し、准看護が大幅に減り、大学養成を大幅に増やしたことが大きいと思います。しかし、介護福祉士は、人口動態から考えても若い人だけに頼るわけにいかない。どうしても広い間口を設けるということを入れざるを得ない。広い間口を設けて、更に高い専門性を上げていっていただく。この上がっていくという部分で、介護の専門性に魅力をつくっていくという二段構えになってくると思います。

この入り口の部分は、先ほど議論がありますように、私は今のヘルパーの2級という研修がそれなりに発展・進化してきておりますので、ここでもう一回改めて介護全般の入り口の仕事として、先ほど廣江委員からも御提案ありましたけれども、入り口の研修として、現に施設でもヘルパー2級を持っておられる方という募集が大半でございますので、そういうものとして位置付ける。

介護福祉士というのが、そうしたときにどの辺りのものとして位置づけるべきなのか。ヘルパー2級を取って介護福祉士になる部分、介護福祉士を取って以降の部分と、すべて重要でございますから、介護福祉士はあくまでも中間点でしかない。しかし、国家資格として明確になる部分ですから、どこをもって介護福祉士とするかということは慎重に議論すべきと思います。

そのときに4つぐらい論点があるかなと思っておりますのが、第1に、介護福祉士は何ができるのかという点です。因委員の方からメリットというお話がありました。役所の方で意見を募集しているというので、「600時間、けしからぬという意見を書きました」とおっしゃっている現場の方に、実は今、老健局の方では、介護福祉士はこれぐらいのことができるようにしたらどうかと議論をしているのだけれどもという話をしたら、「それぐらいのことができるのであれば当然600時間は必要でしょう」とむしろ必要だろうという御意見でした。ですから、まず介護福祉士というのは何ができる存在かというのが、改めて議論されなくてははいけない。

第2に、教育へのアクセスをどうするか。600時間でも500時間でも、時間数の問題がどうしても出てまいります。先ほど廣江委員が言われたように、インターンシップ的なものを認めることが効果的かもしれません。私どもの専門職大学院では、年間20日程度の実習の単位がありますが、

経営者の院生たちは、常に働いて経営問題を扱っておりますから、それを実習と呼んでおります。それを教員の側がチェックする。必要に応じて、彼らの職場を訪問して、中堅職員を集めて会議をしたりして、それを単位として認めるというやり方をしております。

介護福祉士を現場コースからということになりますと、リカレント教育の面も持つわけですから、教員が出向いていくやり方も有効と思います。田中委員の方から既にでき上がっているというお話でございますけれども、特に介護の場合は、医療と比較してもサービスがドメスティックなものでございます。利用者に直接届かなければいけない。ありとあらゆるところに届けるように事業所があり、介護職員が働いているわけですから、例えば都道府県の県庁所在地に来なければ、教育を受けられないということでは困ります。私は通信教育はできる限り減らした方がいいと思っている人間ではありますけれども、メール等を使ったり、教員が出向く、あるいは地域の社協等がある部分、教育を担う。あるいは、先ほど事務局の方からありました、実習を中核的にやっておられる法人というのが既にごございますから、そういったところで教育機会があるようにする。どういうふうにするかという問題で、この600時間問題は随分イメージが変わってくるのではないかと。

第3に、何がやれるかということでは何を教えるかが決まっております。例えば医療行為等々の話が出てくれば、この600時間、だれが考えてもそんなに多いとは思えないという話が出てまいると思います。

最後ですが、教員が出向く等々の話をしましたけれども、やはり費用の問題というのは結構大きいと思います。介護保険が始まりまして10年たちまして、見直さなければいけないのは、ヘルパー養成の在り方です。官が関与することはけしからぬ、民間に任せましょうということで、ヘルパーを取るのも8万円、9万円かけないと取れないという状況が続けるのかどうかです。

今、経済対策を打っていただいて、もっと安い値段で取れるようになりましたが、介護保険以前は社協や行政等がやられて、実費をとって、2万円や3万円でヘルパーが取れる状況がございました。ですから、この600時間もどういってお金をだれが負担するのかという問題をきちんと議論すれば、話が随分変わってくるのではないかと思います。600という時間が多いか少ないかという話をする前に、その辺りを議論する必要があるというのと、私は河原委員と全く違いまして、間口を広げるからには、上に上がっていく介護福祉士という節目は非常に重要視すべきだと思っています。以上です。

○駒村委員長 堀田委員、お願いします。

○堀田委員 大幅に遅れまして申しわけありません。東京大学の堀田です。人事管理専攻で、特に介護分野で働く方々が意欲と能力を高められるような職場づくりについて考えています。

まず、総論として、恐らく皆さん共通だと思いますけれども、人材を将来にわたって質・量ともにどう確保するかということとあわせて、先ほど馬袋委員もおっしゃいましたけれども、サービスの質の向上をどう図っていくか、サービスの質・量の安定的な確保を常にセットで考えなければいけないということが非常に大きい。

この検討会は、人材の側から見て、入口の資格、その水準、介護福祉士との接続、その上位資格、関係職種の基礎統合という観点、それから初任、中堅、管理者、施設長といった職位ごとに求める

要件等といった観点が示されるのだと思いますが、人材の側から議論するのとあわせて、勿論別にも検討会は行われていますけれども、サービスの質とはどういうもので、質の高いサービスを提供するために、それぞれの職員の方々に何を役割として求める必要があるのか。

それが発揮されるためには、どういう勉強が必要なのか、どういう職場が求められるのかという、サービスの質側からの議論をしないといけない。常に両面からあわせて議論して、かつ長期的にどのように質と量を両立させていくのかということを引きちんと整理しなければいけないと思います。

総論に付け加えますと、現状のヘルパー2級、基礎研修、介護福祉士、それぞれのあり方、樋口委員もおっしゃいましたけれども、非常に複雑になっていて、介護人材にかかわる資格はいろいろなものがあって、かつほとんど受けられていないような研修もある。現状にとらわれずに、これが今後、2025年などを目安にして、長期・短期の対応についてゼロから考えなおす場になるといいなと期待しています。

具体的には、まず入り口のところ。1つは今、出ていましたけれども、ケアをもっと広くとらえた方がいい。ケアワークというのを広くとらえて、高齢だけではなくて、障害、子どもに対しても含めて包括的なものとして入り口の資格を考え直すというのは非常に重要だと思います。その水準としては、やはり私も間口は広くしておいたほうがよいと考えていますが、包括的なケアワークの入り口と考えたときに、この中身でいいかということは問われる必要があると思っています。

次に、研修の中身について、受けてもらうためにもということもそうなのですが、現場の方が資格の見直し等の議論よりもずっと早く進んでいるのだと思います。利用者さんの求めるものもどんどん高くなっている。そうすると、どんどん内容が陳腐化していく。カリキュラム、何百時間といったら、内容までがちょっと固めますということではなくて、常に実践からそのカリキュラムがリフレッシュされるサイクルを仕組みとして作っていけば、現場で実感されているケアの質、利用者さんが求めていることとの中身も連動してきますし、そうすると受ける側にとっても意味がある、魅力あるものになってくるだろうと思います。

それからキャリアの展開について、ここは藤井委員と共通なのですけれども、入口の間口は広くとりつつも、先の多様性というのはもっと考えていった方がいいのではないのでしょうか。ヘルパーなり、名前はわからないのですけれども、入口のままずっといらっしゃる方があってもよろしいけれども、その先、介護職の中での専門性をいろいろと横展開していくのもありですけれども、今度は職種を変えてリハに行こうとか、看護に行こう、それから保育に行こうというのもあるし、マネジメントにもいけるといった道が開けていい。

ほかの研究会でも言われているところですが、介護職の養成が、看護等から完全に切り離されているというのは、諸外国の状況を見ると少数派といえます。ケアの質を高めるためにも、共通言語を持つためにも、そして働く側にたってキャリアの展開可能性を確保するためにも、論点にあげられていたかもしれないのですけれども、この見直しの中に、専門介護福祉士といった介護福祉士の上位資格の検討だけでなく、いずれは関係職種の基礎の部分で共通にしていくという道は、必ず入れておいていただきたいところだと思います。

最後ですけれども、何百時間だろうと養成体型を抜本的に見直すにしても、どうやって学びの機

会を確保するかというのは非常に重要なことです。まずは、現場と運動する中身であることが、受講したいという思いにつながると期待しますが、機会の確保というときに、学校だけではなくて、多様な学びのインフラをつくる。介護施設の中でも、職員さんたち同士のネットワークでもいいのです、一定の要件を満たせば、必ずしも学校に行かなくてもいいといったように学びの形というのはさまざま考えられていいと思います。

それから、お金の面等実行にかかる面も出てきていましたので、もう一つ加えておきたいのが、人員配置の柔軟性です。最初に申し上げたケアの質と関わるのですけれども、一定の質が満たされているのであれば、人員配置をここまで厳密に問わない。一定のサービスの質が担保されていれば、例えば研修に行っているということであれば、満たさなくてもいい時期もあっていいというだけでも違うと思います。そうでないと、結局どんどん研修に出していくのは事業運営上難しいということになってしまいますので、ケアの質の方も考えるからその人材の質を高めるための柔軟さというの也被えられる必要があるのではないかと思います。以上です。

○駒村委員長 どうもありがとうございました。済みません、司会が不手際で御発言の時間が少しばらばらになって大変恐縮でございます。

続きまして、榊田委員にお願いしたいと思います。

○榊田委員 全国老協協の榊田でございます。

施設系サービスの方の介護職員についてちょっとお話しいたしますけれども、施設系サービスの介護職は、まず資格も経験も全くなくても、介護の仕事の最初のスタートができる。素人からスタートできる職種です。OJTによって仕事を覚えていく。その中で向上心がある人は、1番目は介護福祉士を3年で取ろうという目標を持つ。

そういう形で今、進んでいますけれども、そこで起こってきている問題というのは、個人の方で介護福祉士を取ろうとした場合に独学で勉強する。そうすると、持ってくる知識が偏っていて、受験対策のために勉強しているために、現場で必要とする知識でなくて、試験対策になってしまっている。

それを施設側がきっちりフォローできれば問題ないのですが、施設側のフォロー、研修に関してはものすごく差が出てくる。体系的な研修を持っているところもあれば、それができないところもある。

もう一つ、研修の重要性は皆さん理解しているのですが、例えばパート職員さんを研修に出すとなった場合に、例えばデイサービスセンターだったら、研修に行かせている時間は勤務時間にみなされない。そうすると、研修にやったときに人員欠如が起こって減算問題が起こってくると、そこがネックになったり、制度的に足かせ的なものが存在している。

だから、研修について制度的に少し見直しをして、施設だけではなくて、全体でできるシステムをつくっていかないと、質の向上策が図っていけないのではないかと。

それと、介護の質が向上すると、評価として介護のレベルが上がれば、それに見合う対価、いわゆる給料アップにつないでいく部分が当然必要になってきます。

でも、その基準となるものが決まっていけない。例えば介護福祉士という資格があっても、そ

の1本だけでは給与に反映できるか、できないかだけです。

今回、報酬改定の中で、介護福祉士がある程度の比率以上いる場合は加算が付きます。今回の制度で、事業所の中では介護福祉士の資格を持っていると手当を付けるところが結構増えました。ただ、介護福祉士1本では業務独占的な部分がありませんので、いわば一つの評価にしかすぎない。

今回、特別養護老人ホームに限られますけれども、医行為、簡単な口腔内の吸引とか胃ろうによる経管栄養の前後の準備とか片付けをちゃんとした知識を持って研修を受けて、実務も頑張ったら介護職員でもできる、介護福祉士に担ってもらいたいという、業務独占まで行きませんけれども、そういう部分ができきた。

そうすると、専門的な部分が持てる。いわゆる業務独占まで行かなくても介護福祉士にプラスαで、この業務は研修を積んでOKですよという部分をつくっていくことによって、例えば日常ケアのチームケアの問題とか、いろいろ項目があると思います。それをきっちり目に見える形にしていくと、いわゆるキャリアラダーの形に持っていけるだろう。

もう一つ、今、EPAでインドネシアとフィリピンの方が介護福祉士の資格を取るために来ている。今、一番のネックが日本語研修なのです。その日本語研修というのは、6か月間の日本語研修期間が終わって、あとは施設側、法人側にお任せになっている。でも、それも大変な作業になっている。それなりのテキストと研修方法が、施設に働くようになってから必要な研修体系というものができてくると、また変わってくるだろう。

一般的な介護職も同じだと思います。全く経験のない方が入ってきたら、研修してステップアップさせてあげるいろいろな支援策というものを体系化していくと、介護福祉士への道、もう一段上の道を築いていくと質的に上がってくる。そうすると、その評価によって給与体系も変えていけるだろうし、そのような地位の向上策がなければ魅力ある職場にならない。

特に、介護福祉士は、今、介護の現場では唯一の資格ですので、それが光るものにしていかないと魅力が付いていかない。それと、介護の現場というのは、昔と比べていろいろな介護技術、概念的な部分も変わってきています。その基礎の部分というのはきっちり教育しておかないと、どなたでも入ってこられるということは、尊厳ある介護ができなくて、虐待が起こったりするという原因にもなってしまいます。

ですから、全体として体系的な形を考える。それで、魅力ある職場づくりができなかったらいけない。ただ、それは事業者任せではなくて、形の上で制度をつくり上げていって、現場から教える部分と体系的に教える部分、それは通信教育を使う場合もあるだろうし、専門的な学校へ行く場合もあるだろうし、いろいろな形で地位向上を図っていく策というものが、これから絶対に必要ではないか。

介護というのは日進月歩で、それこそ看護の領域でないですけども、追い越せというつもりで、スタートが遅いのですから、これから進歩していかなければいけない領域ではないか。

数の問題は、勿論当然起こってきますけれども、数と質というものを並行していかざるを得ないので、そこらの支援策というのは事業者任せだけでは、とてもしきれない状況ではない。

それで、介護福祉士の問題、600時間がこれから議論されると思いますけれども、ある程度のハ

ードル、つまり、その資格を持った方の一定の見識とスキルとがなければ、魅力ある資格とは言えないのではないかという感じでおります。

○駒村委員長 どうもありがとうございます。

最後に、山田委員、お願いいたします。

○山田委員 NPO法人介護人材キャリア開発機構の山田と言います。このNPOは、2003年度から個室ユニットケア、更に小規模多機能あるいは高齢者住宅をサポートする在宅ケアのあり方、こういうことをしている6人の施設長でスタートしたNPOで、大体100施設ほどの協力を得て、介護人材の育成と、そして介護人材を育てる経営のあり方について調査研究等をしている団体です。

ほとんど私の言いたいことをいろいろな形で皆さん方がもうおっしゃったと思います。私の方から申し上げたいのは、2000年を境に介護に求められるものが大きく転換したという実感です。特に、施設においても在宅においても、いわば従来型の仕組みが残ったところへ新しい理念を持ち込んでいるということですので、大変長い船団に二極化していつているという現象が起こっています。そして、従来の仕組みのところには新しい方法はなかなか持ち込みにくくて、大変葛藤している状況が現場にあります。

そういうことを前提に、介護のあり方なのですけれども、一言で言いますと、どうして困っている人を援助するとかいう要援護者的な発想から、社会福祉の基礎構造改革でそうであったように、利用者とか本人の尊厳とか、要するにサービスを受ける側の暮らしを支える、生活を支援すると大きく転換していった。寝たきりの三大介護と言われることが、大体介護のイメージを代表していたのですが、そうではなくて、一人ひとりの固有な、その人の暮らしを支えると転換していつていると思います。それはさっき申し上げたように、かなり大きな船団に分かれていて、先頭を走るところとなかなか改革がしにくいところと分かれている。

それを前提に介護職の話に戻しますと、2008年度に、京都市の特養など老人福祉施設に勤務する介護職1,400人にアンケートをとりましたところ、自分のスキルをもっと上げたい、あるいはそういう研修を受けることを継続して働いていく要件に挙げていた人が96%でした。ですから、介護現場の人たちで、もっと自分のスキルを上げたいという人がこれだけたくさんいる。それに経営する側がこたえきれているのだろうか、あるいは制度がこたえきれているのだろうかという大変大きな疑問を持ちました。

いわば、そうやって非常に良質で、しかももっと専門性を高めたいという人たちが多くいる。特に給料がもう少し高ければ、ほかの職種に転職しますかという質問に対して、半数以上の方が「いいえ」と答えてくれていて、ここでも二層化していると思いました。介護職の中に誇りを持ってスキルを上げて継続したいという人がたくさんいる。そういう方たちがやりがいのある環境で育ち成長できる仕組みが必要だと考えています。

そのときに、先ほどから出ていますように、介護職員というものが、無資格などでエントリーしてくる層と、そしてスキルアップしていく、かなり経験を積んだ層と二層化している。このエントリーしてくる層をいかにして長く経験を積む、そしてスキルアップしたい層に転換していくかというのが大きなポイントだと思います。そういう意味では、先ほどから出ています、私自身も介護職

というものを夢がある、あこがれる仕事にするということをしないう限り、この600時間問題も非常に小さな議論になってしまう危険性があると思っています。

そういう意味では、介護福祉士をまずしっかりと基礎にして、そこから更にキャリアアップしていく仕組みというものをきちっと設定すべきだと思います。先ほど樋口委員が、介護サービス人材のあり方の検討会のお話をされました。私もその検討会に入らせていただいて、介護福祉士の更に上位の研修資格というものを提案しています。そこで一定の研修を積みば認証される仕組みというものを制度上つくっていただいて、そしてこういうふう頑張ればこうなれるというキャリアデザインを自分で目指せる仕組みがしっかりあれば、新しくエントリーしてくる人たちの中でも夢を持って、ずっとこの仕事をしていこう。そのスタートが介護福祉士という資格になればいいなと思っています。

最後に、この600時間の話ですけれども、私は、制度の側で将来この世界をどうするのだという明確なデザインを描かれたらいいと思います。先ほどから資料説明でも、介護福祉士を基本とするというのが2か所ほどあったように、やはり介護福祉士を業務独占的な方向とお考えだと思いますが、そこへ将来、15年後、20年後にこの業界をこうするのだという明確な指標があれば、今、どういうプロセスと方法でそこへ行くかといういろいろな方法論を議論したらいいと思います。そこが見えないと、非常に矮小な議論になる危険性があるかと思っています。

そこで、この600時間につきましては、私はできるだけ通信という形よりも、実際現場で行われている研修がたくさんあります。地域でもいろいろな団体が行っておりまして、施設内でも行っています。施設でもそういう研修を行う力が大変強い施設というのは、各地域にいくつかありまして、そういう研修モデル施設を指定して育成する方法を検討することなども含め、いろいろな研修を読みかえるような仕組みで、日常の自分たちの疑問に思っていることなどがその研修で解けていくことが資格取得にもつながるという実のある研修内容などを仕組みの中に取り入れて、しかも目指す方向をはっきりさせるということが重要ではないかと思っています。以上です。

○駒村委員長 山井政務官が見えられていますので、一言ごあいさつをと思います。よろしく願います。

○山井厚生労働大臣政務官 皆さん、こんにちは。政務官の山井です。遅れて来て本当に申しわけございません。

先ほどまで長妻大臣と一緒におりまして、長妻大臣も今日が第1回ということで、是非出席させていただきたいということをお願いしていたのですが、どうしても今、決算委員会で答弁が当たっている等ありまして、出てくることができません。先ほど大臣からも、山井さん、くれぐれもよろしくと言付かりまして来させていただきました。駒村委員長を初めとして、委員の皆様、本当にありがとうございます。どうか今後、よろしく願います。

私の方から、長妻大臣と相談して、どういう思いでこの検討会を今回立ち上げさせていただいたかという問題意識を少しだけ述べさせていただきたいと思います。今後の方向性を余り規定wしてしまうと、先生方に非常に失礼なことになるかと思っていますので、その問題意識ということでお聞きいただければと思っています。

この 600 時間のことに関しては、前回の社会福祉士及び介護福祉士法の一部改正の際に改正がなされたわけであります。しかし、それ以降、介護現場、また社会情勢等、かなり変わってきた部分もあるのではないだろうか。そして、政権交代をして、この間、現場の方々の声を聞かせてもらう中で、この 600 時間のことに関して、いかがなものかという声も多々お聞きいたしました。

今日先生方が御議論されたとおりだと思いますが、例えば 600 時間研修を受けます。これは、まさに釈迦に説法なのですが、それで給料がどれだけ上がるのですか。それによって、どれだけ新しい仕事ができるようになるのですかということが、そもそもあるわけです。

更に、先ほども出ておりましたが、今回、厚生労働省の検討会でも、特養でたんの吸引というものをある一定の研修を受けた介護職員ができるような方向性を出しました。例えば介護職員がある一定の研修を受けると、たんの吸引ができるようになるかもしれない。では、今回、600 時間を受けた介護福祉士は、たんの吸引が特養の中でできるのですか。一步間違ると、介護福祉士ではない介護職員はたんの吸引はできるけれども、介護福祉士の 600 時間を受けた人はまだできないという逆転現象も起こり得るかもしれません。

私は、法改正の審議のときに、杉村太蔵議員が当時、議員でおられまして、このことについて質問されました。今でも鮮明に覚えておりますが、彼が言ったのは、彼も 20 代だったのですが、若者の中で介護職員になりたいという友達がたくさんいる。それで、すごく夢を持っている。彼らは、まずは普通の介護職員として働き出すけれども、夢はみんな介護福祉士になってプロの仕事として、人生、老人福祉にかけたいと思っている仲間がいる。

ところが、今回 600 時間が新たに増えることによって、更にお金もかかるかもしれない。ハードルが高くなる。杉村議員がそのとき国会で質問していたのは、これによって、お金も余らないけれども、福祉に行きたいと思っているような若者の介護福祉士という夢が遠のくのではないかという質問を杉村太蔵議員はされておられました。そういうことも一つ、私の記憶に残っております。

今回、この議論を踏まえて、今の時代にマッチした結論というのを先生方に出していただければありがたい。現場が元気になって、夢のある仕事となっていけるような議論をしていただきたいと思っております。

更に、この際、付け加えて、厚生労働省の介護についての取組みを申し上げますと、政権も変わりましたので、もう一度、介護保険 10 年の折り返し地点ということで、国民や現場の皆様方から幅広く意見をお聞きしたいと思っております。例えばですが、今、厚生労働省として 3 つのパブコメをしております。

1 つは、介護保険全体の見直しについてのパブコメ。これも、私も読ませていただいておりますが、1 通 1 通、心がこもった、現場の危機感を持ったすばらしい意見がたくさん寄せられております。こういうことを参考にしながら、また先生からの御意見もお聞きしながら、来年、介護保険法の改正を国会に提出するかもしれませんし、2 年後には介護報酬の改定もあるわけですから、参考にしていきたい。

2 番目は、事務書類が余りにも多過ぎるということで、これも今、パブコメをしております、どうしたら書類を少しでも減らして、ペーパーワークではなくて、お年寄りと接する仕事にちょっ

とでも時間を使ってもらえるのか、こういうことも検討しております。

もう一つは、この 600 時間のことに関する意見も受け付けております。

先日、鳩山総理から長妻大臣に指示がありまして、私も一緒に首相官邸に呼ばれましたが、6月か8月ぐらいには介護ビジョンというものを出すようにという指示も受けましたので、今回のこのことも含めて、今後の介護のあり方ということを議論していきたいと思っております。

最後にもう一点だけ、長妻大臣を初めとする政権交代後の介護政策、もし今までと違いがあるとすればどういうことかを言うならば、所信表明の演説でも長妻大臣は、社会保障と経済成長は車の両輪である。社会保障というのは、経済成長の基盤であるということをおっしゃっていただけます。菅財務大臣も、国会答弁でも介護や保育、社会保障というものは、今まで負担と言われてきたけれども、負担という考えではなくて、それは投資であり、雇用創出の場であり、成長戦略であり、成長産業でもあるということをおっしゃっておられまして、私はこれが今の政権の特徴ではないかと思っております。

そういう意味では、余り無責任なことは言えませんが、10年の介護保険の見直しに当たって、今までどちらかといえば守りという雰囲気が多かったのではないかと思います。攻めの介護政策、攻めの介護保険法改正というものができればいいということをおっしゃっていただき、厚生労働省の中で議論しているところであります。とはいえ、現場のこと等、わからないことばかりでありますので、今日を契機に先生方の御議論をしていただきまして、お教えいただければと思います。

本日は貴重な時間、誠にありがとうございます。

○駒村委員長 政務官、どうもありがとうございます。

時間もオーバーしております。大変申しわけございません。司会の不手際でございます。皆様にバランスよく発言していただきたいので、今後とも議事運営には協力いただきたいと思います。

最後に、事務局より、次回の日程について御報告をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○事務局 次回、第2回の日程でございますけれども、以前、御提出をいただきました日程調整によりますと、4月26日午後になりますけれども、こちらの日が比較的御都合がよいようにお伺いしております。出席いただける方が一番多い日があるのでございますけれども、いかがでしょうか。特にございませんので、そうしましたら第2回目の日程でございますけれども、4月26日午後ということにさせていただきたいと思います。

また、会場、時間につきましては、追って御連絡させていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○駒村委員長 第2回においては、本日いただいた御意見を事務局に整理していただき、介護人材養成の論点の整理を行いたいと思います。

それでは、これで第1回の会議を閉会したいと思います。