

平成22年4月26日

「今後の介護人材養成の在り方について」の提言一般社団法人日本在宅介護協会
研修広報副委員長 北村 俊幸<基本的な考え方・方針>

日本在宅介護協会(略称：在宅協)は「介護・福祉を新たな成長産業として位置づけ、魅力と成長力を高め、大きな雇用を創出する産業に育てる」ことを実現するために事業現場の「自律性」を確保し、事業者自らの創意工夫による「積極的効率化」「生産性の向上」が機能する制度運用構造に転換すること。即ち、「介護報酬」への依存度を極力軽減させ、介護保険料の上昇など、更なる国民の負担増を抑えて、制度の持続性を高めるための提言を行なって参りました。

特に介護現場を支えている人材(全介護従事者)の処遇改善が喫緊の課題であり、キャリアアップの仕組み構築等も重要課題として捉えております。そして介護が、介護職を志す人たちにとって魅力と将来性のある、安心して永く続けられる仕事とするべきであると考えます。

介護人材養成の在り方については、今後ますます少子・高齢化が進展し、介護サービスニーズが質、量ともに増加することを鑑み、時代を見据えた介護サービスの需給バランスに配慮した制度とすべきであります。

この議論の場は資格制度のみでなく、今後の我が国の介護・福祉の中長期のあるべき姿を見据えたものでなくてはなりません。介護人材養成の在り方は、その中で根幹を成す重要な位置づけとなるものと認識しております。将来に向けて、介護人材の量的な確保はもちろんのこと、資質向上のための介護人材の能力評価基準、更なるレベルアップのための教育研修システム、専門資格研修や認定制度等の構築に取り組むべきであると考えます。

「今後の介護人材養成の在り方について」の提言内容

1. 今後の介護人材養成の基本的な方向性

介護人材養成の在り方は、短期的なその場しのぎの政策議論から脱却すべきである。今後の介護人材養成の基本的な方向性は「介護サービスの質」の他に「介護労働市場の需給バランス」（資格取得ハードルの高低や費用負担等）や「見込み必要量の確保」（制度あってサービス無し）などもベースにして考えるべきである。

本検討会では、至急見直すべき過去の政策について、以下のとおり取り組むべきと提案する。

(至急見直す必要がある事項)

①ホームヘルパー2級養成課程に対する将来性の不安解消

ホームヘルパー2級養成課程は、「将来的には介護職員基礎研修に一本化するが、当面の間は存続させる」となっている。このことが多くの資格取得者、これから介護の仕事を選ぼうとする人たちにとって、将来の不安に繋がっている。

すなわち、ヘルパーが現場を支えている現実と、ヘルパー養成課程が介護現場を志す人達の第一歩の資格であることを踏まえ、「介護を支えるためにはヘルパーが必要」というメッセージを明確に打ち出すべきである。

②介護基礎研修の廃止およびホームヘルパー1級養成課程の存続

平成19年6月22日閣議決定「規制改革推進のための3ヵ年計画（再改定）」では、「介護職員基礎研修については、効果を検証し、必要に応じて見直す」とされている。介護基礎研修の実施状況(6,453人：平成21年3月31日現在)を見ると、明らかにその必要性が問われるものであることから、これを廃止し、現状のホームヘルパー1級養成課程を存続させるべきである。そして、介護の上位職について整理、簡素化すべきである。

2. 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

①現場における介護職員の現状

介護職員の平均給与は全産業平均年収より低く乖離している状況である。平成21年4月の介護報酬3%引き上げでは、処遇改善は最大でも月額9000円程度にとどまっている。介護職員処遇改善交付金と併せても抜本的な解決となっていない。

現在の介護職員処遇は、現場でのキャリアが給与・処遇に活かされるような介護報酬になっていない。このことから、賃金カーブについても他産業と比較して低く乖離し、将来への不安要因の一つとなっている。

②介護職員へ期待される役割

介護業界は、介護職員に対してキャリアの見通し・目標を持って仕事に取り組むこと及び、教育・学習機会を確保すべきである。仕事を通じて自己成長を実感すること

ができるようになることは、サービスの質の安定・向上につながるものである。介護に適正を持って従事している人材の定着を促し、育成していくことは、人材基盤の強化につながりサービスの質は向上・安定する。逆に言えば、人材基盤を強化（正社員、非正社員、非常勤を問わず）しなければ、安定的に継続して質の高いサービスを提供することができない。

介護職員は専門的な技術、技能、知識という「介護スキル」だけでなく、それに加えて職務遂行上必要とされる行動や態度など、「姿勢のスキル」（行動能力スキル）を高めていく必要がある。更には、その能力や仕事のレベルを正しくとらえ、人材育成に活用対応できる評価基準を策定すべきである。

現状の介護職員の良い点、不足な点を正しくとらえていなければ、今後どのような能力を伸ばし、どの点を改善するのを見極めることはできない。評価基準策定は研修、教育育成の観点からも定着育成の観点からも必要なポイントである。

3. 介護福祉士と他の研修制度との関係

介護職員に占める介護福祉士の状況は、介護施設では約 40%、在宅サービスでは約 20%（平成 15 年 10 月）とサービスごとに異なっており、こうした状況も踏まえて考える必要がある。介護福祉士資格保有者の約 20%が福祉・介護分野で就労していないこと、また、介護支援専門員資格保有者の約 80%が介護分野に就労していない状況から、資格、研修制度全体での見直しが必要である。

介護の仕事を始めるための第一ステップは、人材の確保、拡大の観点から現在のホームヘルパー 2 級課程である。その後の中級上級レベルへのスキルアップは、研修や教育、キャリアパス制度、認定・修了証制度等、様々なシステムの適用により、適切な評価基準を基に取得、向上させ、併せて処遇も向上させていくべきと考える。

4. 実務経験ルートにおける養成課程（600 時間課程）の取扱い

①当面の対応と将来の在り方

600 時間課程の新たな義務付けは、介護労働者に新たな負担を強いるものであり、見直すべきである。

介護人材が都市部では不足している今、現実を重視して、将来を志向する政策の優先順位を考えるべきである。現状の介護従事者の不足状況からは、とてもこの時間をカバーできるものではない。

②求められる将来的な支援策（実施を前提とした場合）

将来的に 600 時間の養成課程を実施する場合には、介護従事者の自己研鑽が図れるよう、業務の中で必要な知識・技術を習得できる体制（OJT）、職場内外の研修受講機会等（OFF-JT）の確保、介護従事者が介護福祉士受験対策講座を受講する際の教育訓練給付金支給率の引き上げ等、様々な対策が必要である。働きながら受講するための支援策は実態に即した方策、特に在宅介護分野での現状を踏まえた、使いやすく、効果的な制度が必要である。

5. 介護人材キャリアアップの仕組みの具体的な在り方

キャリアアップの仕組みは、キャリアパスの明確化、教育・学習機会の確保、仕事ぶりに対する適正な評価、評価に基づく処遇の改善（賃金やポスト等）など、職員のやり甲斐づくりにつながるものでなければならない。

キャリアアップの仕組みの構築については、平成19年8月に福祉人材確保指針の見直し（「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」の見直しについて）にて示されている。また、「国が定期的にその実施状況を評価・検証し、必要に応じこの指針の見直しを行ないつつ、人材確保指針策を着実に推進する」と記されており、本検討会での検討と並行して、評価・検証を行うべきと考える。

さらに、新成長戦略において取り上げられた日本版 NVQ（職業能力評価制度）、などとも連携して、キャリアアップの仕組みの具体的な在り方を考えるべきである。新成長戦略において、介護産業のアジア等海外市場への展開促進を視野にいれていることも踏まえ、その仕組みを考える視点も必要である。

在宅協会各社では、既に共通の評価システムや各社独自のキャリアアップの仕組みを持っているところもあり、積極的に現場のノウハウを提供していきたいと考えている。

① 専門介護福祉士（仮称）の在り方

専門介護福祉士は、更に重度の認知症や障害等への対応や、医療、リハビリ分野への対応等、管理（サービスの質、人的資源、運営管理等）、ソーシャルワーク等の分野について、より専門的対応ができる人材を育成する必要から検討がされているところである。

専門介護福祉士の新設については、専門分野、スキル向上の一つとして検討されるものであるが、人材の確保・促進を図る観点からも検討すべき課題である。介護福祉士資格取得後のスキルアップ、キャリアパスの過程で専門分野の習得、認定制度等の確立が必要と考える。

6. 検討に当たってのデータ開示など

(1) 下記の項目による現状と将来推計データの開示(統計直近のもの)が必要である。

- ① 高齢者、要介護認定者、認知症高齢者、介護職員等の現状および推計
- ② 高齢者の1人暮らしや独居世帯、老夫婦世帯数等の現状および推計
- ③ その他
 - ・介護資格、職種体系図
 - ・各種介護資格保有者数、属性、潜在的介護資格保有者数
 - ・介護福祉士各ルート（養成施設ルート、実務経験ルート、福祉系高校ルート）での資格取得者数推移
 - ・介護、福祉サービス従事者数 等

(2)既存検討会や委託事業成果の情報の共有化も必要である。

本検討会での議論を進めるにあたって、今までの各種関係する審議会や検討会、指針などでの審議結果や法改正の附帯決議等についての情報を整理、共有すべきである。

(各審議会での審議結果)

- ・ 平成 18 年 7 月 5 日 介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直しに関する検討会 「これからの介護を支える人材について」
- ・ 平成 18 年 12 月 12 日 社会保障審議会福祉部会 「介護福祉士制度及び社会福祉士制度の在り方に関する意見」
- ・ 平成 19 年 8 月 厚生労働省「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」の見直しについて
- ・ 平成 20 年 7 月 厚生労働省職業安定局 「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」【中間とりまとめ】等

在宅協においても「産業雇用高度化推進事業」において介護スキル・知識基準、行動能力基準、職業能力評価シートの策定、また「在宅サービス業日本版デュアルシステム導入促進事業」や「包括的職業能力評価制度整備事業」(中央職業能力開発協会)、「平成 21 年度事業主団体による能力評価制度の整備事業」等を実施しており、在宅介護サービス事業における様々な評価・標準化システムを検討・開発してきたところである。この他にも各団体において検討、推進されている事業の成果を相互連携させながら、横断的に総合化をすることでサービスの質の向上や標準化が図れるものと考えている。

また、専門分野への教育・研修や養成施設でのカリキュラムの作成は期間や時間数が前提ではなく、育成目標や目指すべき知識等の設定から検討し、取り組むべきである。既に現状の課題は過去に様々な部会、委員会や検討会でも抽出されており、それらの課題に優先順位、スケジュールをつけ、検討、解決に向けて取り組むべきと考える。

以上