

介護人材の機能に応じた育成のあり方 について

第6回福祉人材確保専門委員会での主な意見

論点

意見

チームリーダーが担うべき役割と必要な能力について

- チームリーダーは重要なキーパーソン。その役割には、介護過程のマネジメントも含めたOJT機能と労務管理も含めたマネジメント機能がある。
- チームリーダーが担うべき役割は、「障害を持つ方の状況に応じた対応」あるいは「障害の程度に応じた対応」とすべき。また、立場に応じて一定水準の介護技術を指導・伝達する役割がある（したがって、「自らが持っている介護技術」の指導・伝達では意味合いが異なるため、「チーム内の介護職に対する介護技術の指導・伝達」という表現にすべき）。
- 効果的かつ効率的なケアが提供されているかどうかという観点で役割分担を整理する場合、基本的なケア、介護過程のマネジメント、チームマネジメント、事業マネジメントといった4つのレベルで議論を整理してはどうか。
- 介護以外にも、利用者に寄り添い、コミュニケーションを図り、生活歴まで含めた支援を行うことも必要。専門性の向上にあたっては、このような支援も含めた上で検討する必要がある。

介護人材のすそ野の拡大(入門的研修の導入)について

- すそ野の拡大について、質の向上を目的として簡素な入門的研修を導入するというのであれば、非常によい取組である。
- ヘルパー3級研修がなくなって残念という声が多かった。入門的研修として、ある程度全国標準的なものは必要。導入にあたっては、修了証を発行することや、実務者研修や初任者研修の一部科目免除につながるという仕組みにすると有効ではないか。

第6回福祉人材確保専門委員会での主な意見

論点

意見

介護人材のキャリアパスについて

- 「入りやすく昇りやすい」という表現について、介護の仕事は誰でもできる手軽な仕事と捉えられてしまわないよう工夫が必要。
- 介護福祉士の役割を明確にすることは重要であるが、それが介護報酬や配置基準に反映されるといったインセンティブも必要。
- 介護福祉士のキャリアパスには、介護実践の専門職、マネジメント職に加えて、教育者・研究者というものもある。
- 医療や看護の専門性が高いのは、その方法や技術が研究に裏打ちされたものだからである。そのような方法や技術があって初めてキャリアパスが実現することから、養成課程における教材開発や教育方法など、言わば教員養成も重要ではないか。
- すそ野を拡げるといった場合には、資格を取得せずにケアの一部を担い続ける方もいるため、全ての介護人材が介護福祉士の資格を取得してキャリアアップを目指すわけではないという方向を明確にする必要があるのではないか。
- 離職防止には、処遇改善が最も取り組むべき課題。キャリアパスを明確にし、客観的な評価と処遇を結びつけていくことが必要。
- 地域全体のケアのリソースを有効活用するには、1つの事業所にとどまるのではなく、地域全体で、泊まり、通所、訪問といった様々なサービスを循環するキャリアの仕組みを考えることが重要ではないか。
- 介護福祉士の位置づけを明確化することは重要であり、介護福祉士の業務上の位置づけを明確化し、一部業務独占ということを導入していくことも必要。

医療との役割分担について

- 医療的ケアについて、専門性の向上や質の高いケアの提供という観点から、日常生活を支援する中で必要なものについては担っていかなければならない。
- 医療的ケアについて、日常生活に関わるもので、継続的に行う必要があるものについては、介護職が支援することについて検討の余地があるのではないか。
- 医療的ケアについて、関係者の意見を聞きつつ丁寧な検討が必要。

チームリーダーの育成について

論点

- チームリーダーがその役割を適切に担えるよう必要な能力を身につけるにあたっては、どのような育成が考えられるか。

方向性

- チームリーダーは、介護職としてチームケアを推進していく者であり、その役割には、「高度な技術を有する介護の実践者としての役割」「介護技術の指導者としての役割」「介護職チーム内のサービスをマネジメントする役割」があり、こうした役割を担うにあたっては、観察力、判断力、業務遂行力、多職種連携力、指導力、マネジメント力、改善力など多様な能力が必要となる。こうした能力については、理論的な知識・技術の修得に加えて、現場の実践の中でそれらを深化させることによって修得すべきものである。
- このため、資格取得の過程において理論的な知識・技術を修得する介護福祉士がチームリーダーを担うことが適当であり、介護福祉士がその役割を適切に担えるようにするためには、現場での実践を通じて育成していくことが必要である。
- このチームリーダーの育成内容については、認知症の症状や障害の特性などを踏まえたケアや支援の提供にかかる知識・技術、医療の必要性が高い方や終末期の方に対する医療職と連携した対応、人材育成にかかるコミュニケーション技術や人材アセスメントの方法、サービスのマネジメントだけでなくチーム内の介護職の力量に応じて業務を割り振るなどの人材のマネジメントなどの内容とすべきであり、こうした専門分野の知識・技術を個別に修得できるようなものとすべきである。
- なお、チームリーダーとして必要な能力を修得した後も継続的に資質を高めていくことにより、高い専門性を持ってケアを提供する介護の実践者、管理職や施設長といったマネジメント職、介護分野における教育者や研究者といったキャリアパスを進んでいくことが考えられる。

チームリーダーの育成について

※赤字は前回資料に追加した点。赤字下線部分は前回資料からの修正点

	高度な技術を有する介護の実践者としての役割	介護技術の指導者としての役割	介護職チーム内のサービスをマネジメントする役割
担うべき役割	<ul style="list-style-type: none"> 認知症の症状に応じた対応 医療の必要性が高い方への対応 終末期の方に対する看取りを含めた対応 障害の<u>特性に応じた</u>対応 	<ul style="list-style-type: none"> <u>チーム内の介護職に対する介護技術の指導・伝達</u> <u>チーム内の介護職の能力を引き出す支援</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 介護過程の展開における介護実践の管理 チーム内の介護職のフォロー 様々な職種や機関からの利用者に関する情報収集と情報共有
求められる能力	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の心身の状況等に係る観察力 利用者の状態に応じて適切な対応ができる判断力 認知症の症状や病状等に応じた介護等を提供できる業務遂行力 	<ul style="list-style-type: none"> 様々な職種と連携して業務を遂行できる多職種連携力 エビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達により、後生を育成することができる指導力 <u>個々の介護職員の能力に応じた指導力</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 介護計画等に沿った介護が提供されているかの管理やチーム内の介護職に対するフォローなどのマネジメント力 多職種と情報共有できる多職種連携力 チーム内のサービスの質の改善力
育成内容	<ul style="list-style-type: none"> 認知症や障害特性等に係る知識を個別支援に活かす視点 自らのケアの実践を振り返り、深化させるための実践研究の方法 	<ul style="list-style-type: none"> 医師、看護師、リハ職等と連携してケアを提供する際の視点 エビデンスを適切に伝えるためのコミュニケーションの方法 個々の職員の能力や特性を見極めるための人材アセスメントの方法 	<ul style="list-style-type: none"> 介護職の力量に応じた業務の割り振りなどの人材マネジメントの方法 介護過程を管理するための実践を評価する方法 チーム内のサービスの質を改善するための問題解決と分析の方法

介護福祉士に必要な資質について

論点

- 専門職としての社会的評価と資質を高めるため、今後の介護福祉士に必要な資質はどのようなものか。

方向性

- 介護福祉の専門職である介護福祉士には、現場のケアの提供者の中で中核的な役割を果たすことが求められるとともに、認知症高齢者の増加や高齢単身世帯・高齢夫婦のみの世帯の増加、世帯構成の変化、障害者の社会参加や地域移行の推進による地域で暮らす障害者の増加などに伴う生活支援も含めた介護ニーズの多様化・高度化・複雑化に対応できる必要がある。

また、介護福祉士が、日常生活を営むのに支障がある方に対する介護の提供や、本人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であることを踏まえると、本人の尊厳ある自立した生活の支援はもとより、本人のエンパワメントを意識した支援や家族の介護負担の軽減に資する助言も必要である。

さらに、介護予防の観点から、利用者が元気で居続けられるような支援も介護福祉士の役割である。

- 一方、介護福祉士が主に関わる介護分野や障害分野においては、逐次、制度改革が行われている状況である。

例えば、介護分野においては、介護保険制度改革により、24時間対応の新たなサービスや看護職との連携がより強く求められるサービスの新設などを行うとともに、介護保険法において、地域包括ケアシステムの構築を推進していくことが明らかにされている。また、障害分野においても、障害者自立支援法から障害者総合支援法に変わり、基本理念として、日常生活及び社会生活の支援が、共生社会を実現するため、社会参加の機会の確保及び地域社会における共生、社会的障壁の除去に資するよう、総合的かつ計画的に行われることを新たに規定するなど、高齢者や障害者などを取り巻く社会状況の変化に対応した制度改革が行われている。

介護福祉士に必要な資質について

- こうしたことを踏まえると、介護福祉士に必要な資質として求められるのは、介護職チームの一員として中核的な役割を担うケアの提供者としての素養や各種制度における制度改革を踏まえたケアの提供者としての素養である。こうした素養については、介護福祉士の資格取得の過程において学んでおくべきものであるが、現在の養成課程におけるカリキュラムでは十分に対応できないものがある。
- 例えば、チームリーダーになる前の介護福祉士が介護職チームの中でチームリーダーの下に専門職としての役割を發揮していくためには、リーダーシップやフォロワーシップといった内容を学んでおく必要があるものの、現行のカリキュラムでは十分に学べるようなものとなっていない。
- また、今後、認知症高齢者の増加に伴い、認知症の方への支援のあり方も本人の意思（思い）や地域とのつながりなどを重視する支援へと変わってきており、認知症ケアの重要性がますます高くなってきていることから、認知症に関する学習内容の充実が必要である。
- さらに、介護ニーズの多様化・高度化・複雑化への対応を踏まえると、適切に利用者等のニーズ・課題を捉えた上で支援を行っていく必要があることから、介護過程の学習内容の充実も必要である。介護過程については、個別ケアの実践が適切に行われるようアセスメント力を高めることが重要であり、利用者本人の心身の状況にかかるアセスメントだけでなく、本人の生活の場である地域や集団との関わりといった社会との関係性も含めたアセスメントについても十分に学んでおく必要がある。
なお、こうした能力は、通常の日常生活における支援だけでなく、災害時の支援にも有効なものであり、非常時における専門職としての役割の發揮も期待される。

介護福祉士に必要な資質について

- また、利用者の生活を地域で支えていくため、定期巡回・随時対応型訪問介護看護等の新しいサービスが創設されるなど、介護分野や障害分野における制度改革等の内容を踏まえると、利用者の生活を地域で支えていくためには、これまで以上に医療職やリハ職など様々な職種と連携しつつケアを提供していく必要がある。こうした多職種連携やチームケアなどの重要性については、以前から言われているものの、十分に実践できているとは必ずしも言えない状況がある。
- 以上のことから、今後、介護福祉士に求められる資質について、養成課程で修得することができるよう、現行のカリキュラムの見直しを検討すべきである。
なお、見直しにあたっては、既存のカリキュラムにおける教育内容も見直し、内容の統廃合を行うなど、養成施設等や学生に過度な負担とならないよう留意すべきである。

介護分野と障害分野における最近の制度改正

	介護分野	障害分野
2012年4月 (平成24年) 9月	改正介護保険法施行 ✓ 定期巡回・随時対応型訪問介護看護の創設 ✓ 看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)の創設 等 「認知症施策推進5か年計画(オレンジプラン)」公表	
2013年4月 (平成25年)		障害者総合支援法施行 ✓ 新たな基本理念の創設 ✓ ケアホームのグループホームへの一元化(施行は平成26年4月) 等
2015年1月 (平成27年) 4月	「認知症施策推進総合戦略～認知症高齢者等にやさしい地域づくりに向けて～(新オレンジプラン)」公表 改正介護保険法施行 ✓ 在宅医療・介護連携の推進 ✓ 生活支援サービスの充実・強化 等	
2016年 (平成28年)		障害者総合支援法改正 ✓ 本人が望む地域生活の実現 ✓ 高齢の障害者の円滑なサービス利用 ✓ 障害者の社会参加の促進 等

養成の目標

資格取得時の到達目標

1. 他者に共感でき、相手の立場に立って考えられる姿勢を身につける
2. あらゆる介護場面に共通する基礎的な介護の知識・技術を習得する
3. 介護実践の根拠を理解する
4. 介護を必要とする人の潜在能力を引き出し、活用・発揮させることの意義について理解できる
5. 利用者本位のサービスを提供するため、多職種協働によるチームアプローチの必要性を理解できる
6. 介護に関する社会保障の制度、施策についての基本的理解ができる
7. 他の職種の役割を理解し、チームに参画する能力を養う
8. 利用者ができるだけなじみのある環境で日常的な生活が送れるよう、利用者ひとりひとりの生活している状態を的確に把握し、自立支援に資するサービスを総合的、計画的に提供できる能力を身につける
9. 円滑なコミュニケーションの取り方の基本を身につける
10. 的確な記録・記述の方法を身につける
11. 人権擁護の視点、職業倫理を身につける

資格取得時の介護福祉士
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

求められる介護福祉士像

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. 多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

入門的研修について

論点

- 介護未経験者の介護分野への参入を促進するため、そのきっかけ作りとして介護に関する基礎的な知識・技術を学ぶことができる入門的研修は、どのような内容とすべきか。

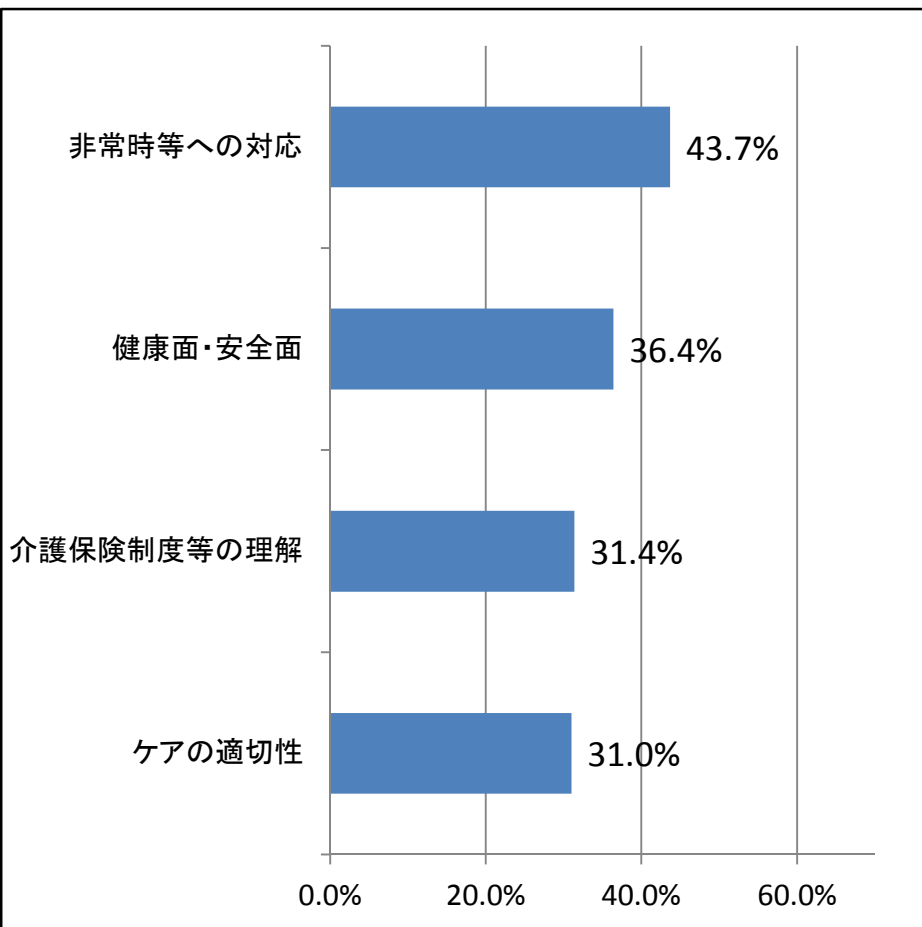
方向性

- 入門的研修の内容については、できるだけ基本的な内容とするとともに、介護未経験者が介護分野への参入の障壁となっていることを払拭できるような内容とすることが重要であり、介護分野への参入にあたり課題と感じている、介護保険等の制度に関する内容や、トイレへの誘導等の移動や衣服の着脱などの基本的な介護の方法、認知症に関する基本的な理解、緊急時の対応方法などを学ぶことができる内容とすべきである。
- また、研修内容の検討にあたっては、介護分野に参入した者がステップアップしやすいよう、介護職員初任者研修等の既存の研修内容も踏まえ、受講科目の読み替えが可能となるような配慮も必要である。この場合、受講科目の読み替えを可能とするためにも、研修の修了証を発行する取扱いとすることが考えられる。
研修の時間数については、介護職員初任者研修（研修時間数130時間）の半分程度を目安として検討することが考えられる。
- なお、入門的研修の位置づけについては、介護分野に参入する際の必須の研修とするのではなく、あくまで介護分野に参入するきっかけとするものであることから、任意の研修という位置付けにすべきである。

(参考)高齢者が介護分野に参入する際の課題や必要な支援策

- 高齢者が介護分野へ参入する際に感じる課題としては、「非常時等への対応」や「介護保険制度等の理解」、「ケアの適切性」が上位に挙げられている。
- また、必要と考える支援策には、「必要な知識等の教育の実施」や「サービス提供責任者等によるフォロー体制」、「高齢者に対する管理者の指導力向上等の教育」などが挙げられているが、実施できている事業所は半数程度である。

<介護分野への参入にあたり高齢者自身が感じる課題>



<介護分野に参入した高齢者が必要と考える支援>

