

介護人材の機能とキャリアパスの実現に向けて

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。

チームリーダーの育成について

- チームリーダーの育成にあたっては、どのレベルのリーダーを考えるのか、定義付けをした上で必要な知識や技術を議論することが必要。
- チームリーダーについて、養成課程で素養を身につけるとともに、養成後の学びや気づきといった訓練が重要ではないか。
- チームリーダーの育成には、実践を振り返ってより良い実践につなげていくような、省察的実践のための対話やファシリテーションのようなものが重要ではないか。

福祉人材確保専門委員会での主な意見

論点

意見

介護福祉士に必要な資質について

- 現行カリキュラムの教育の中で不足しているのは、学んだ知識を統合化し、実践に活かすためのトレーニングではないか。
- 多職種連携を意識した事例検討を積み重ね、介護実習の際に、実際のケアカンファレンスの場で確認するということが必要ではないか。
- 地域包括ケアシステムの構築ということを見据えた場合、介護福祉士も地域社会でしっかりと役割を担っていくということを考えると、スーパービジョン等の相談・援助的な教育もカリキュラムに含めていく必要があるのではないか。
- 家族の介護負担の軽減に資する助言ということでは、介護休業制度に関する知識や家族支援に係る知識なども必要。また、介護保険制度だけでなく、生活保護制度など社会保障制度全般についてある程度の知識が必要。
- 高齢者に対する介護だけでなく、家族全体が抱える複合的な課題への対応ができるよう、ソーシャルワークの基礎も必要ではないか。
- コミュニティ・ディベロップメントの力を展開していくことについても、介護福祉士の今後の資質として検討してもいいのではないか。
- 介護福祉士の役割を担うにあたり、自立支援や介護予防という視点が足りなかったのではないか。

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ことであれば、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。
- 介護の質にこだわるならば、研修時間は、単に介護職員初任者研修の半分でもいいとはならない。担うべき役割に対して必要な知識・技術を担保することが重要であり、まずは何を担ってもらうのかということを議論すべき。
- 高齢者支援だけでなく、全ての住民を対象として対応できるような生活支援を学べるようなものとしてもいいのではないか。既に各地で実施されているものについて、効果や課題を調査してみてもどうか。

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。
- すそ野を広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ということが必要。
- 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。
- 実務経験や継続的な学習を通じて、高度な専門性を身につけていくことが必要であり、チームリーダーとしての素養を育てるにあたっては、資格取得後の学びが重要。
- 介護の専門職というものを確立していくにあたっては、例えばドイツのような働きながら学ぶシステムを確立しレベルを上げていくなど、養成全体のシステムを変えていくことも必要。

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。

チームリーダーについて

論点

- 介護現場におけるチームリーダーには、どのような者を位置付けるべきか。また、チームリーダーは、どれくらいの介護職あるいは利用者を単位とすることが適当か。

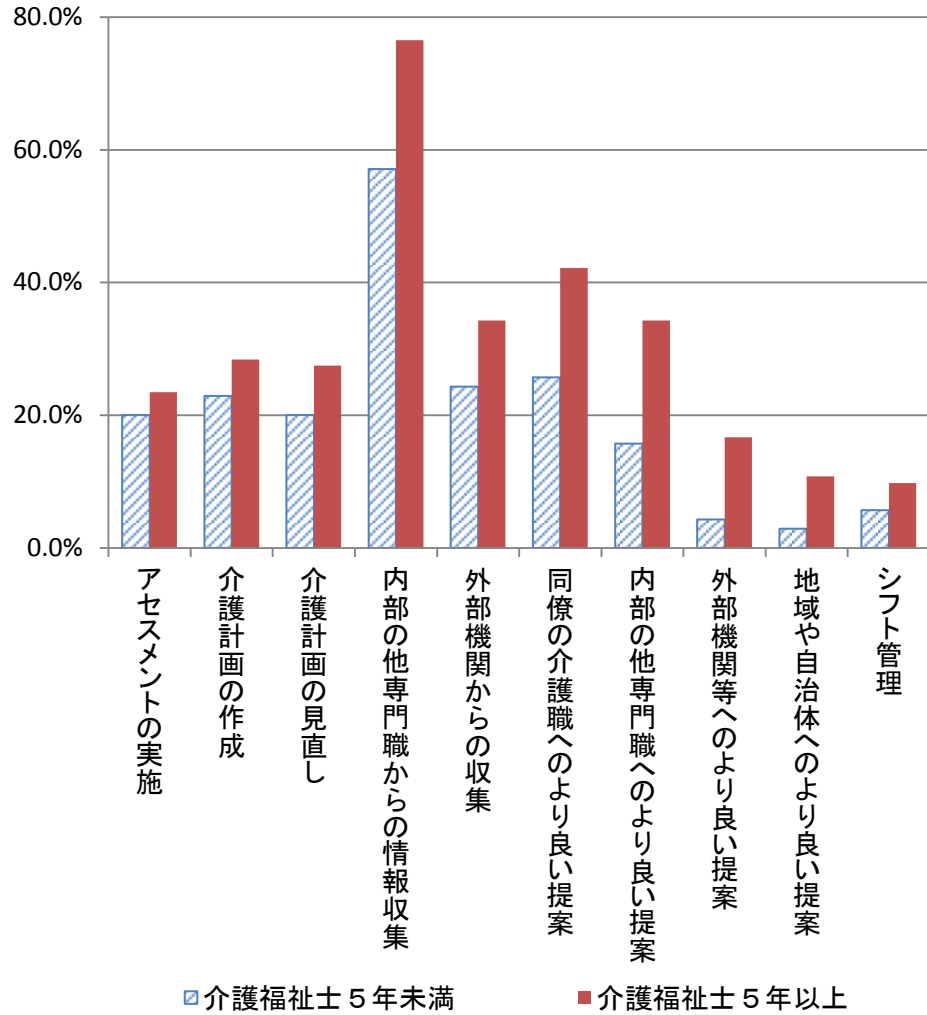
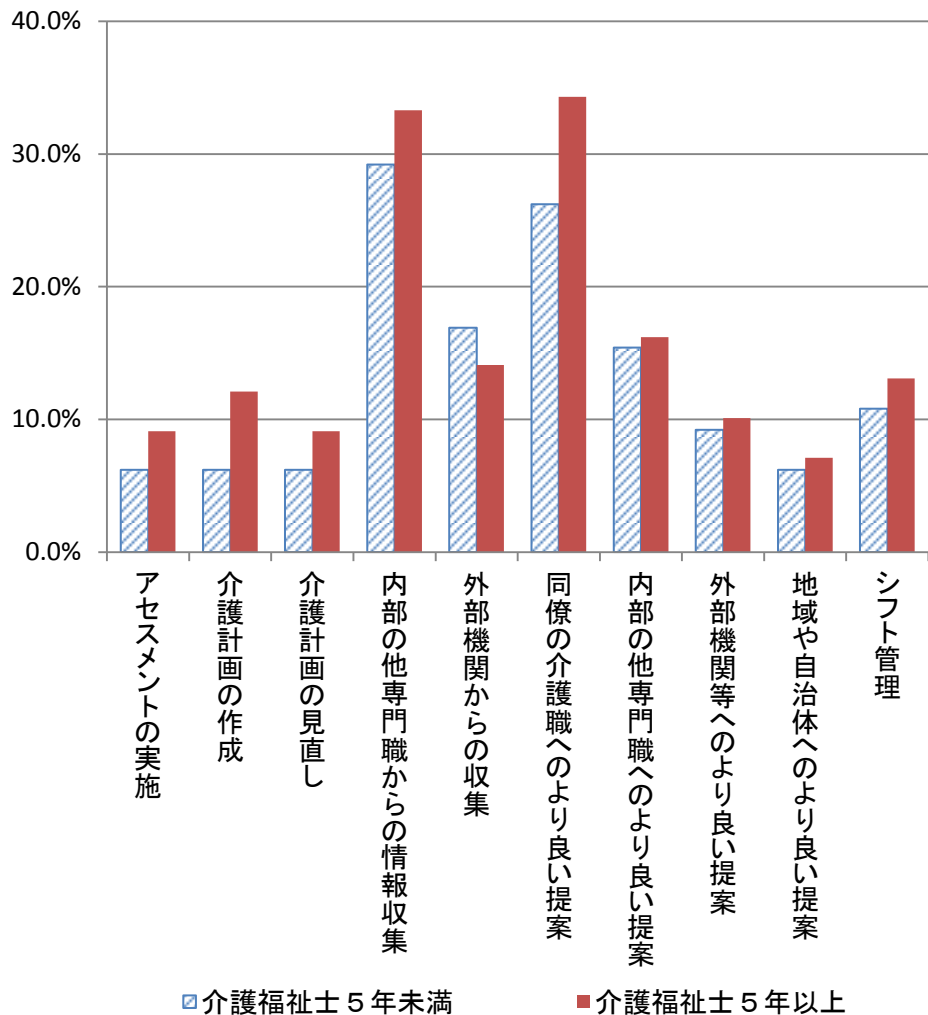
方向性

- 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、その役割として「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」を果たすことが求められる。
- このため、事業所や施設に配置された介護職員の中で介護現場の中核を担うこととなることから、介護の専門職である介護福祉士をチームリーダーとして位置付けるべきであり、介護福祉士の中でも業務経験年数が一定程度あるなど、一定のキャリアを積んだ（知識・技術を修得した）介護福祉士を位置付けるべきである。
- なお、チームリーダーとして介護福祉士を位置付ける場合、必要な介護福祉士としての業務経験年数については5年を目安とすることが考えられる。
(参考)
 - ・ 介護分野において、ケアマネジメントを担い、ケアプランの作成等を行う介護支援専門員については、保健・医療・福祉の資格に係る業務経験等が5年以上必要。
 - ・ 障害分野において、個別支援計画の作成を担うサービス管理責任者については、保健・医療・福祉の資格に係る業務経験が5年以上かつ相談支援や直接支援の業務経験が3年以上必要。
 - ・ 一定期間以上の継続的な実習を行う実習施設・事業等における実習指導者については、介護福祉士としての実務経験が3年以上必要。
 - ・ また、介護福祉士の業務実施状況を見ると、業務経験5年未満と5年以上で介護計画等への関わりに差が生じており、5年以上の者のほうがより中心的に関わっている状況にある。

介護福祉士の業務実施状況（経験年数別）

< 訪問介護 >

< 通所介護 >

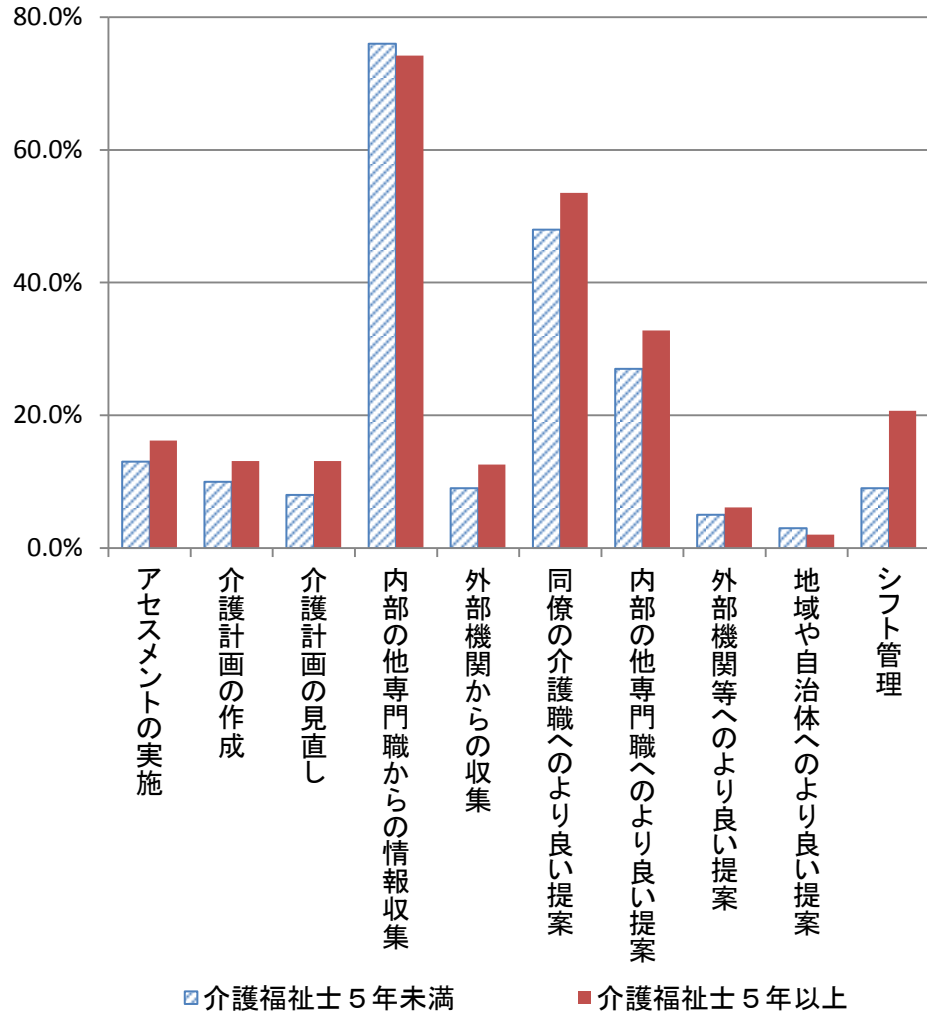
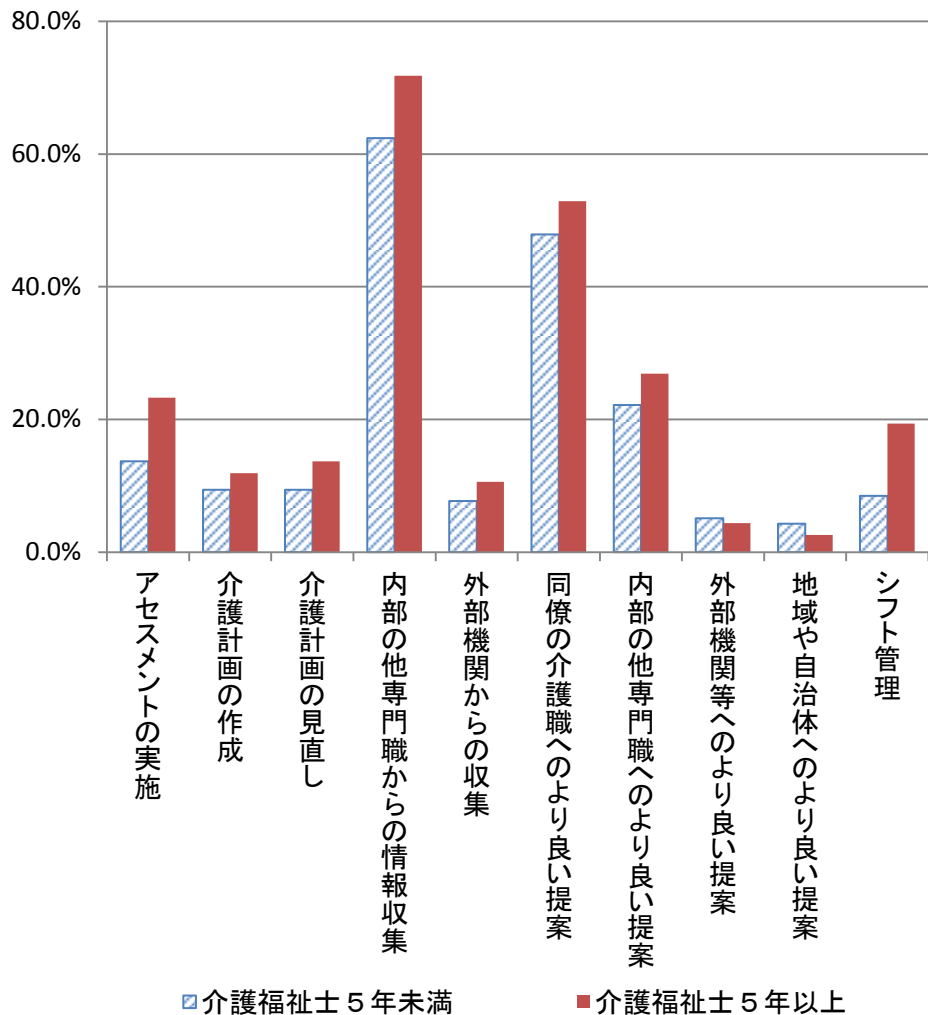


【出典】平成27年度老人保健健康増進等事業「介護人材の類型化・機能分化に関する調査研究事業報告書」（三菱UFJリサーチ&コンサルティング）より厚生労働省において作成

介護福祉士の業務実施状況（経験年数別）

< 介護老人福祉施設 >

< 介護老人保健施設 >



【出典】平成27年度老人保健健康増進等事業「介護人材の類型化・機能分化に関する調査研究事業報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)より厚生労働省において作成