

それから3点目でございますが、やはり同じ実習のあり方の中でありますが、介護福祉士の養成施設の実習先になっていることが、受け入れている施設のステータスになるような基準にしてぜひほしいと思っています。

ちなみに看護師の実習を受け入れている医療機関については、ステータスになっているわけであります。中には実習を受け入れている医療機関のパンフレットの中には、学校の実習を受け入れていますと明記しているところもあるように聞いております。実習施設の基準をつくる際、実習の受け入れ先がステータスになるような形にお願いしたいと思えます。

そうしますと実習施設になり得るところは、かなり限定されるわけですので、今日の配布資料にも書かれていますが、介護福祉士養成施設の実習の受け入れ人数が、基本は1施設5名となっておりますが、看護師については10名まで認めているようです。検討いただきたいと思えます。

(京極座長) その場合、実習指導者の数は2名ということですか。

(対馬委員) あり得ると思えます。

(矢崎課長) 実習施設の受け入れ要件、それと学生さんの数についてですが、おっしゃいますようにこの前も御報告しましたが、看護師さんの方では、体制があれば、ある程度もう少し弾力的に受け入れられるというふうになってございます。またそういったものも参考にさせていただいて、具体案を詰めていこうと考えております。

それから幾つか、むしろ書き方の問題で御質問をいただいた点について、お答え申し上げます。

江草先生の方から求められる介護福祉士像の場所ということがございましたが、私どもとしては、まずⅠで状況認識を書き、そこから求められる像というのをⅡで書き、具体的にⅢ以降で制度論としてどんなものがあるかという考え方で、構成させていただいているということです。

江草先生の2点目の13ページ関係の時間数のことでございますが、気持ちとしましては、最低という言葉が適当かどうかは別にして、法定基準ということですのでけれども、気持ちとしては先生の言葉でいいますとコアになるものとして、すべての養成学校でやっていただく内容のものとして1800時間という考え方があるということでございます。

江草先生の方からいろいろ学校での特色というお話がありました。それについて先生も言われましたが宗教教育とか体育とかの、お話をいただきましたけれども、この報告書で14ページでございますが、14ページの上から4つ目の○でございますけれども、現行の基礎科目は各施設の任意ということでございますが、コアとなる部分については、カリキュラム・シラバス等でお示ししてやっていっていただきたいと思えますが2行目ですが養成施設の教育方針や特徴について弾力的運営が図られるように配慮し、というようなこともあわせて考える旨書いてございます。

もちろん、13ページの5つ目の○ですが、先生も言われましたが、1800時間というのはコアの部分でありますので、それ以上のものを各養成施設でやっていただくというのは、むしろ評価推奨されるべきものというような書き方をさせていただいているということでございます。

実習のところでは多職種協働とありますが、前の方で多職種協働の必要性は随分書いて

おりまして、実習という局面で、15ページの方で触れさせていただいているということです。

國光先生のお話で、9ページ12の事項で倫理性の場所ですが、確かにそれぞれ違った要素で御議論を踏まえて抽出させていただいております。高い倫理性の保持というのは、まさに見ていただきますと、御紹介したうちの38ページにもありますが、最終的には尊厳を支えるケアの実現のために必要となる基礎的部分ということで、順番はどういう順番がいか、いろいろ御議論はあると思いますが、ある意味ベースとなる大事なことというつもりで、一番最後に置かせていただいたということです。

國光先生の方から、13ページの関係で実践力ということもございました。これも図に書いてございますように、まさに実践力をつけるような教育をやっていく必要があるだろうという認識を持ってございます。報告書の方では、13ページの2の、2つ目の○でございますが、これも前回の御議論を踏まえまして、いずれも介護のためのという視点のもと、理論と実践の融合化を目指すといったような表現を書かさせていただいております。

それから田中先生の方からございましたが、もちろん実習については、幅広くバランスを持っていろんなところでやっていく。それはある意味江草先生の方からもお話がございましたが、モデル的な事業を通じてやっていくということだろうと思います。

それから対馬先生の方から実習施設、施設という言葉ですが、もちろん気持ちとしては在宅サービスも同様との認識です。施設というのは我々、文章上広い意味で書かさせていただいております。いちいち入所施設、在宅事業と全部書くのもどうかということ、広い意味で入所型施設、在宅サービスも含めて、実習のあり方というつもりで書かせていただいているということです。

(京極座長) 括弧で最初のところだけ、在宅サービス機関を含むとか、入れておきますか。

(矢崎課長) 法令だとどこかで定義規定を入れるということはします。

(京極座長) ほかに、先ほどの中で言いそびれた、あるいは樋口委員はまだおっしゃっていないのですが。

(樋口委員) 私はこの第七章まで、制度改革にかかわることについては、今までの議論を十分に取り入れてくださって、今できる範囲のことを上手にまとめていただいたと思っておりますから、大きな意味では異論はございません。

ですけれども今対馬委員からございました、実習先が一種の格付けになるようなあり方としては、これは前にも私はどこかで申し上げたと思いますけれども、例えば介護保険法の中の情報公表の中で、特別養護老人ホームとかそういう施設の情報公表項目の中に、例えば実習を受け入れているか、実習の担当職員は何人いるかなんて、また項目がふえちゃっているところからしかられるとは思いますが。せっかく厚労省全体あるいは介護保険全体としての制度があるので、そこは余り局別にならないで、重ね合わせながら実効のあるような制度にさせていただけたらと思っております。

それからも本当にどうぞこの報告書は、制度改正につながるでしょうし、制度改正して本当にそれが実効があるように進めさせていただきたいと願うばかりでございます。

第Ⅷでは言いたいことがありますので、言わせてくださいますか。

(矢崎課長) 実習施設の情報の開示ということでございます。私も冒頭の説明をはし

よって、申しわけなかったですが、19ページでございます。3の4つ目の○ということで前回の御議論を踏まえまして、介護保険法の情報開示システムや、私どもが所管しています団体のWAM NETというような情報サービスシステムがございます。そういったものの活用も今後検討していくという内容を入れさせていただいているということでございます。

(京極座長) 時間も来ましたので、次の項目がございます。Ⅷ魅力と働きがいのある職場づくりと補論、参考資料がございます。これについて御説明をお願いいたします。

(成田室長) (報告書(案)第Ⅷ章説明)

(京極座長) ありがとうございます。印象を座長が言ってはいけませんが、厚生労働省、厚生省と労働省が一緒になったという成果が、十分にこのⅧ章と補論には出ていると思います。最後に全体を通じてでもよろしいですが、今のところも含めて、御議論いただきたいと思えます。

(樋口委員) 遠慮のないことを言わせていただきますと、この第Ⅷ章は、今さら書きかえるわけにもいきまいとは思いますが、タイトルが魅力と働きがいのある職場づくりということです。ここから先は制度改正に直接関係のない章だとは思いますが、ただ現場で働いている人たちが一生懸命読むところだと思うのです。

その意味で、いろんな制度改正と、それから魅力と働きがいのある職場づくりについて厚労省がどう考えているか。今座長がおっしゃいましたように、労働の問題をきちんと扱うことになったこの省がどう思っているかということは、やはり働く人々が行政の眼差しとして、大変期待をしているところではないかと思えます。

だから入れていただいたことは大変よろしいし、補論を見れば少しずつ書いてはあるんです。補論をよく読めば。ただ魅力と働きがいというのは、どこにあるかと思ってみたのですけれども、魅力がよくわからないんです。これは報告書というのはそういう書き方はしないと思うんですけれども。例えば私が書くとしたら、介護福祉士ないしは介護従事者、7つのチャームポイントなんていうと何が出てくるだろうと考えながら読みました。

実は補論にちりばめられていて、全くなくはないのですけれども、言ってみれば介護福祉士の魅力。そもそも現状ですら介護福祉士とか介護従事者の現状は一方から見ると究極の非正規労働として惨たんたる状況の面がありますけれども、一方でここに言われているように、他職種からの転入が多い。つまりここに魅力を感じて入ってくる人が多いという意味で、既に今魅力のある職場でもあるわけなんです。ですからそのあたりも含めて、待遇の向上はもちろんなんですけれども、さて魅力というのが一体幾つあるかと、何とか7つ出してみたいと思ったんですけれども。

例えば今回の改正で、ステップアップのルートがしっかりできる。やはり人間は見通しがある。役所の方は課長から局長になれると思うから頑張っているわけで、みんななれるかどうかはわからないけれど、そういう見通しがあって頑張っているわけです。

今度ステップアップのルートがはっきりできたということは、とてもすばらしいことで、せっかくなんですから、前の章にいっぱい書いてきたんだから、売りの一つに書いたっていいんじゃないかなと思えます。

それからやはりコミュニケーションを今回入れていただいたのは、本当によかったと思います。いかに利用者たちが介護者、介護従事者とのコミュニケーションを求めているか

ということ、この前の私ども（高齢社会をよくする女性の会）の調査、まだ間に合わなくて自由回答は発表できませんでしたが、いかにコミュニケーションを求めているかということもわかり、そのコミュニケーション欲求で、自己実現できるというのは、大変魅力だと思います。

それからここの中にありますように、社会的評価というのも大事で、報告書には書けないでしょうけれども、看護の日というのがございますね、井部先生。介護の日はまだですか、田中委員、まだですか。言ってみれば社会的評価をそろそろ、ここまで来たら、厚労省が後押しをして、カリスマヘルパーの表彰とか、そこまではいかないかもしれないけれども、やはり、でもそういうロールモデルといいたまいますか、一つのすばらしいモデルを、これも役所がすることではなく民間の我々がしていくことなのかもしれないけれども、そういう社会的評価を高めることとか。

それから全体の福利厚生、確かに福利厚生が難しい職場ではありますけれども、これはもう少し行政が主体になってできることもあるのではないですか。まさかヘルパーだけの健康保険をつくるなんてことはできないと思いますけれども、そこは厚労省の持ち場ですから。例えば健康チェック、健康診断というんですか、そういうことの優先的な順番といいたまいますか。具体的にどう書くかは別として、何らかの福利厚生ができていいのではないか。その上で魅力ある、働きがいのある職場をつくる責任主体はだれなんだろう。国なのか、地方自治体なのか。雇っている事業者なのか。はたまた私どももお願いする利用者が、余り変な要求をしないようにと気をつけろというのか。

やはり厚労省としてすること。自治体としてすること。事業者、地域社会全体として、していくこと。これはとても大事なことです。これを大幅に変更しないでいいですから、どこかで、政府から地方、事業者それから一人一人の利用者に至るまでが、魅力をアップするような行動をとることが、何か立体的に浮かび上がってくるような、そんな書きっぷりにしていただけないだろうかということが、以上です。

（京極座長） 田中委員の方で何か働く者の代表として。

（田中委員） 樋口委員がおっしゃったように魅力と働きがいのある職場づくりというのは、我々も求めるものでもあります。26ページにありますように、やはり私どもが働く場所というのは、一般的な産業よりも離職率が高いというのが現実です。それから賃金が低い、高くないと書いてありますが、やはり低いと言わざるを得ない状況だと思っています。そして何よりも福利厚生がないということもあります。

実はあるところのお話、議論をしたことがあるのですが。その中で特に情報開示のときに何を求めるかという働く側からの声を求めたときに、例えば健康診断が入っているか入っていないかが、事業所の情報開示の中に入るというぐらい、実は働く人の健康をちゃんと保つ、保持するのは当然の事業所側の責任であるけれども、それさえも十分でないというような、ある意味では労働環境が非常に悪いところにあるというのも実態です。

そういう意味において、この第Ⅷ章なんですけど、確かにいろんな御提言があるかと思いますが、樋口委員がおっしゃったように、本当に私たちの現場が、だれがどのように変えていけば、例えば自分たちの自助努力だけで認められるようになるのか。あるいは国なのかどこなのかというのが、ここ何十年たっても全然明確にならない。働く側が努力してもなかなか報われない現実の社会に対して、本当に何十年もそういった空回り状態にいる

というのは間違いないと思います。

しかし御存じのようにこの介護という現場に100万人以上の方々が介護福祉士を含めて働いているということは、一方では、やはり人が人に行うサービスに対して魅力を感じている人たちも現にいらっしゃる、そういう人たちの本当に働きたいという気持ちをぜひ大切にしていけるような形の仕組みというのをお願いしたいと思っております。

とりわけこのページでいいますと、27～28ページにありますように、具体的に介護報酬での位置づけというものが見える形にしてほしい。ここの議論ではないのですが、もちろん今回の介護保険の改定の中で、訪問介護においてはそのことは一定明らかになりましたけれども、今後それ以外についても、そういった具体的なものが見える形になってほしい。とりわけ単なる配置割合だけではなく、今回のキャリアアップなどずっと言ってきたように、いかにしてちゃんとした質を担保するように努力をしている人たちが認められるようにするか。そういった形の世界には、ぜひしていただきたいと思っております。

(京極座長) 経営側でもし、榊田委員とか廣江委員ありましたら。

(廣江委員) 私ども経営協も前回の介護報酬改定で、介護福祉士の一定割合に対して、今回インセンティブをとということで、いろいろお願いに省内を歩いたわけです。最終的にここに書いてありますように、28ページ、ホームヘルパーの3要件のうちの一つにしか入れられなかったという。私どもとしては、介護福祉士をきちんと一定数を確保するため、また質を上げるためにも、介護報酬で評価していただきたい。

本当に賃金的にも今非常に厳しい環境にございます。人は増やさないといけない、質は上げないといけない。そういう中で、介護福祉士を中心にやっつけようとする、経営的に非常に厳しい。パート中心でつなぐなど、かなり無理な体制をとらざるをえない。ぜひ次の改正では、そういうことを踏まえて、支援費も含めて、報酬で評価していただく。それが我々の職場の活性化につながっていくと思っておりますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思っております。

(榊田委員) 報酬の方の部分でももちろんなんですけれども、それとやはり介護の現場で、今介護福祉士が占める部分として、やはり基礎的な部分は、介護福祉士の資格を持っていて、次に研修を受けて、それである程度の介護保険上の役割が担うという部分。例えばグループホームの計画作成担当者の場合には、たった20時間の研修でなれると。

介護福祉士がいかに勉強してきても、その20時間の研修を受けていないと、計画作成担当者にはなれない。それからユニットケアのリーダー研修にしても、1週間ちょっとの研修なんですけれども、ベース資格は問わない。やはりリーダーとなるのであれば、その資格自体は、介護福祉士の資格を持っている者が、リーダー研修を受けて、それでユニットのリーダーを構築しているという、そういうベース的な部分に、制度的につくっていかないと。とりあえず介護福祉士の資格がなくても、何でもできるという世界であれば、そのはずみにもなっていないし。

それともう一つは、介護報酬上で業務独占は不可能かもしれませんが、何十%例えば半分以上おれば云々とか、7割おれば云々とかいう加算体系、最終的には逆に言うと減算体系ということも考えられるんですけれども、介護福祉士がいることによって、質を担保することができるという根拠の部分として、やはり報酬上で見ていただく。そうするとやはり採用する側としても、介護福祉士をベースに考えた採用計画をつくるんですけれ

ども、今の実態からいうと、とりあえず人集めをすればいいわというふうに、現状かなり雇用形態が厳しくなっていますので、介護福祉士一本に絞っては、とても集まらないと。とりあえず頭数を集めるのが目いっぱいだから、もう資格云々というのは二の次だと。

そうすると給与体系の中でも、同じ資格を持っている人と持っていない人が同じベースの給与しかもらえていないという実態も起こってきている。やはり何らかの優遇策をとらないと、将来的に介護福祉士の質を上げていく部分につながっていかないのではないかと。数が確かにふえていくかもしれないけれども、中身を上げている部分、専門介護福祉士の部分というの、かなり構築していったら、ワンランク上の介護福祉士をつくっていく。それになっていこうという魅力づくりというのが、必要ではないかと。

やはりその人たちが現場でリーダーとなっていたらいいかと、介護の現場の質は上がっていかない。なかなか経験だけではものは言えませんので、そこらの部分、やはりこれからの色づけというのが非常に重要だと思います。

(京極座長) ここは、介護報酬の分科会ではございませんので、厚労省全体としては受け止めていただいて。ただこの報告書で、実際にまた新しい養成が始まれば、相当権威もつくし、恐らく報酬上も跳ね返るのではないかと期待はあります。先ほどいろいろ伺った点については、記録にとどめたいと、また厚労省の方に頑張ってもらいたいと思います。

(和田委員) 今後の見通しのところでは、前にも議論がありましたけれども、そんなに心配しなくてもいいのではないかとというトーンになっています。今も最後のところでちょっとお話がありましたけれども、今まで非常に不況で幸か不幸か、介護職員の確保は、それほど大きな問題にならなかったと思いますけれども、都市部ではかなり難しいという話がいろいろ出てきています。そういう意味ではかなり厳しくなっていくのではないかと。

それでそのことと質とを担保していくということと合わせて考えていきますと、31ページのところに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を見直すと書いてあるのですけれども、私はぜひそこで、前の介護保険がない段階での、指針と、介護保険が入って、事業者の責任が措置の時代以上に非常に大きくなっている。社会的にそう見られると思います。そういうことも含めて、事業者の責任なり、国が、先ほどから出ていますように、介護報酬でインセンティブを与えとかいろいろな内容のことも含まれていくのではないかとと思うのですが、この指針を将来に向けての介護人材を、安心できるような形で供給できる、確保できる、そういうしっかりした計画内容で考えていただけたらどうか。今までのここで議論をしていることを組み込んだような形のものに、していただけるとありがたい、以上です。

(京極座長) ありがとうございます。大分景気もよくなってきて、先ほど和田委員がおっしゃったことは、この委員会でも1~2回議論されたので、そのトーンがちょっと入っていないかもしれません。

(堀田委員) 前回Ⅷ章をぜひ期待していますと申し上げました。何点か申し上げたいと思います。最初に26ページからですが、樋口委員、田中委員から御指摘にもあったのですが、最初の基本的な考え方というのは、非常に大切なところだと思います。ここを介護の仕事に就いている人たちは大いに魅力を感じて、やる気を持って入ってきているんだけど、結果として賃金の水準が必ずしも高くないとか、ここに書いてあるようないろい

ろな理由によって、離職率が高いという流れに、少し組みかえてはいかがでしょうか。そのうえで、結果として今和田委員のお話にもありましたけれども、地域やサービスによっては不足感も出てきている、だからこそ魅力と働きがいのある職場づくりというのが、非常に重要だということをここできっちりとうたっていただけるといいかなと思います。

それから後ろとの対応もあるのですが、特に私の気持ちとしては、在宅なんですけれども、介護の仕事全体として入職後の継続的な人材育成が困難であるということも、最初の基本的な考え方のところに入れておいていただければありがたいです。

それからこの基本的な考え方のところには触れられてなくて、後ろに報酬のことなども出てきています。全体としてここで介護職員の話と、職員が誇りを持って働けるために事業者が頑張らましようということはあげられているのですが、魅力と働きがいのある職場づくりを、事業者が進めていけるために、それを促進する制度的枠組みを継続的に考えていくということを、ここの基本的な考え方の中にも、○として加えおけないでしょうか。

それからコミュニケーションの話が出ていましたけれども、もともとは利用者さんとの人間関係を含めた介護の仕事に対する思いを持って入ってきている人がつぶれていってしまう背景の一つに、利用者さんからの介護保険事業、あるいはその仕事の範囲に対する理解が、まだまだ十分でないということが挙げられると思います。本人が頑張っている、それを後押しできる事業者のあり方、それを後押しできる制度があって、かつ介護保険事業に対する利用者さんの理解を深める取り組みということも、○として入れていった方がよいのではないかと思います。

それから26ページ下に、入職率が入っているのですが、細かいのですが、ここでは離職率だけの話にしておいてもいいのではないのでしょうか。

それから27ページですけれども、ここは賃金、福利厚生で、賃金水準だけが書いてあるのですが、賃金水準として低いということに加えて、それが上がっていかない。ステップアップの話がありましたけれども、ステップアップしないということも、大きな問題だと思いますので、水準に加えて上がらないということも、入れられてはいかがかなと思います。

それからすぐれた人材の確保と経営のところですが、経営者支援は入っているのですが、こういった魅力ある職場づくりのために、経営者に加えて、現場の管理者の役割も非常に重要だと思います。もし可能であれば、経営者支援に加えて、管理者の支援といったことも入れていただければと思います。

それから経営者の方々から御意見がなかったのが、いいのかなという気もするのですが27ページのすぐれた人材の確保と経営の一番下の○なんですけれども、経営基盤を強化することも重要であるというのは、重要だと思うのですが、複数複種の介護サービスを行うとか、経営規模の拡大という方向性だけここに書いてしまっているのかなという気がします。いろんな強化の仕方があると思うので、こういう単線的な書き方はしなくてもいいのかなと思いました。

それから、介護報酬などでの評価というふうには、最後に括弧であるのですが、ここが非常に重要だと思う一方で、報酬以外でも、広く最後の○に含まれていると思うのですが。制度全体として人材育成、あるいは職場づくりを後押しできるという意味で、この括弧の見出しを介護報酬などでの評価ということというよりは、魅力ある職場づくりを促進する

ための制度とか、そういった形にしてはどうかと思います。

関連してはあと2つですがここに書いてあるのは、介護報酬などでの介護福祉士の評価が重要であるということだけなんです。すべてが最後の〇に吸収されているのかもしれないのですが、資格のみならず広く能力開発を進める事業所の取り組みを評価するというようなことも入れられないかと思います。

もうひとつ、最初の方で実習についてはモデル実習施設を設定するというお話があったと思います。人材育成あるいは魅力ある職場づくりについても、さまざまなサービスで、モデル的な事業所における人材育成のあり方、あるいは職場づくりのあり方の研究検討を進めるといったことも、入れられないのかなという気がいたしました。以上です。

(京極座長) 重要ないろんな御指摘もあったのですが、全部直しますと、全面修正となっちゃうので。いずれにしても最後の31ページの方に基本的な指針を見直すと書いてありますので、その中でむしろ今御指摘いただいたことを、積極的に盛り込む方向でやったらどうかと。この表現上、文章上については最小限のところ。

(矢崎課長) これもちょっと御説明が舌足らずだったかもしれませんが。今座長からもお話がございましたように、人材確保指針ですが、これは4月の5回目の検討会のときに時間もなかったので、さっとした御説明をしたわけですが、その段階で、例えば国とか自治体とか経営者、それぞれどんなことに取り組んでいこうということが、平成5年時点の考え方で書かれております。

私どもとしましては、このⅧ章、補論は最大限、私どもとしては、書き得ることを書いたつもりではあるのですけれども、具体的な政策ツール等も含めて、人材確保指針の改定について、現下の情勢やこの検討会での御議論を踏まえて取り組んでいきたいというふうに考えているというところでございます。

あと福利厚生等のお話が、いろんな先生方から出ました。これも報告書自体には、31ページの上の方で福利厚生センターの活用等というフレーズしかないのですけれども、これもやはり平成4～5年のころの人材確保対策の中で、中小の法人のところが多いので、共同してこういった事業に取り組ましようという事業がございます。これについても、その中に検診等の項目がありますが、今日的に見てどういったニーズがあるのか等そういった見直しもこの人材確保指針の見直しと並行してやっていく課題であると考えています。

いずれにいたしましても、個別具体的な政策というのは、労働部局も含めて、ほかの部局にもまたがることとございます。本検討会での御意見も踏まえて、また関係部局と連携をとって進めていきたいというふうに考えております。

(田中委員) 少し聞いていただきたいのですが。介護労働者の不足というか、人手不足というか労働力の不足の話はされるのですが、介護労働の特性を現場の方から申し上げますと、例えば介護というのは、利用者の人生とかその人の文化を支えるものだと思っております。

そういう意味では人が人に対して行うという言い方をされるのですけれども、もう一歩介護する者も実は利用者の文化に近くあることによって行えるんです。だからその人の働き自体は、どちらかというと地域密着。働く労働者自身も、例えば私の場合だったら富山にいる。あるいは新潟県の人には新潟県にいるという形で、自分の生まれ育ったところで、また介護していきたいという特徴を持っています。



それをなぜ申し上げるかという、例えば日本介護福祉士会、私ども支部47都道府県ありますけれども、他県からお越しになった方々が介護で働いているという実態は余りないんです。結婚という形を除けばです。そういう意味では人を養成するというのは、地元の中で養成するというのも、これからも十分に考えなくてははいけない。

人材不足は都市部において起きるわけです。都市部というのはある意味では、複数の文化とか経験を持った人たちが集まるし、むしろ働き手もいろんな条件を持っているというのがあります。そういう意味では都市部におけるのと地方における人材確保については若干違うという思いがしております。そういうことを少し念頭に置いていただいたり、あるいは調査等で考えていただきたいなと思っております。

(京極座長) ではいろいろ御意見が出ましたけれども、まだ時間が余っていますが。これは基本的には、御了解していただいたということによろしいですか。その上できょういただいた御意見につきましては、その趣旨を踏まえまして、報告書を最終的な修文の際に、まとめるということにさせていただければ幸いと存じます。いちいちここで修文すると大変な時間がかかりますので。

(中村局長) どうも御審議をいただきましてありがとうございます。前半と後半に分けましたところ、前半の方も幾つか御意見をいただきましたけれども、テクニカルと言うか表現上の問題が多かったように思います。

今の最終章と補論につきましては、樋口先生を初め、少し構成の問題からも御意見があったと思いますので、もし差支えなければ私どもと座長で、そこのところは相談してやらせていただくとということで、進めていただきたいと思っております。いわば座長に御一任いただけたらというふうに思いますけれども、それでよろしいでしょうか。もちろん御報告いたします。

(京極座長) それでは7回に及びましたけれども、この検討会を終了いたします。最後に中村局長により、一言ごあいさつをお願いしたいと思います。

(中村局長) 座ったままで失礼します。この検討会は1月にスタートさせていただきましたが、きょうを入れて8回にわたり、ご熱心に御議論をいただきまして、大変ありがとうございました。先ほど今後見直しに当たっては、「定期的に(例えば10年毎)」と提案いたしましたら、10年では長過ぎるというお話がありました。その意味では、今回の見直しは、法律制定後ほぼ20年ぶりの改正になるわけで、初めて本格的に議論をいただいた訳であり、私どもにとりまして大変貴重な御意見をいただき、本当にありがとうございました。

また、きょうはいらっしゃいませんけれども、外部のゲストスピーカーとして7名の方に来ていただきまして、ご報告をいただきました。大変感謝申し上げます。

先ほど来話に出ていますように、制度の見直し、すなわち介護福祉士の養成プロセスの見直しにつきましては、法律改正が必要になりますので、この報告書にのっとり、法律改正案を用意いたしまして、年明けの通常国会に提出すべく、進める考えであり、省内的にもそのように進めたいということで、調整中であります。次期通常国会に所要の法案を提出させていただきたいと思っております。

2つ目の大きな柱は、教育内容の見直しであります。先ほど中島先生の方から、チームという名前はいかかなものかというお話がありましたけれども、名称はともかく、作業は

今からやらないと間に合いませんので（法律改正をさせていただいて、できるだけ早く実施したいと思っておりますので）、カリキュラム、シラバスの見直しにつきましては、作業チームを設けていただきまして、とにかく年内には一定の方向性を出していただくべく、作業を進めたいと思っております。

今度の報告書の考え方は「介護福祉士に誕生していただくまでの話」と「資格取得後のあり方」と二つの部分から成り立っています。介護福祉士を誕生させるまでの過程では、①養成校、②国家試験、③在宅も含めて、実習施設の御協力ということが必要です。「資格取得後のあり方」としては、介護福祉士資格取得は、まだスタート段階であります。お話にありましたように、みずから研鑽に努めていただくのを基本として、やはり働いていただくところで育てていただくことが重要であります。（オン・ザ・ジョブ・トレーニングなど）。また介護福祉士自身も「育っていくように努める」ということが必要だと思っております。その部分がⅦ章に書いてありますし、そういったことを可能とする、「一生働き続けられる」職場をつくっていただくということが実現しなければならない課題であります。

これはだれの責務かということになると、やはり実際は経営者の方（管理者の方も含めて）ででしょうし、働く介護福祉士自身ではないかと思っております。また福祉の分野は、「制度的な市場」になっておりますので、国や地方公共団体は、制度設計、制度を維持管理する責務を負っていますので。そういった意味では他の分野に比べて、国や地方公共団体の責任も大きいと考えております。

このように考えていきますと、「制度市場」を支えているのは、税金、保険料を払っていただいている国民ということになると思っておりますので、納税者、被保険者である国民が、そういう立場から介護福祉士制度についても考えていただくことが必要であると思えます。最後になりましたが、やはり利用者が「一番大事なお客様」ですので、利用者の方によりサービスを提供するためにすべての制度は組み立てておりますので、その原点を見失わないようにすべきである、と考えています。

今後、法律改正、シラバスや教育内容の見直しの作業がありますが、社会・援護局だけではなく、さまざまな局が「共通制度として介護の人材」を利用しているということになりますので、さらに介護保険法、障害者自立支援法等々の各制度がありますので、きょういただいた御意見を踏まえて、関係部局と良く連携・調整しながら作業を進めて参りたいと思えます。繰り返しになりますが、介護福祉士あるいは介護の場で働く人たちが、よいサービスを提供するため、よく仕事ができるように条件整備をしていくことだと思えます。

今後の作業につきましては、この報告書を踏まえ進めてまいりたいと思えます。そういうことでしっかりやるということをお約束申し上げまして、引き続き本件につきまして、委員の皆様方の御指導をいただきたいということをお願い申し上げまして、ごあいさつとさせていただきます。本当にどうもありがとうございました。

（京極座長） 局長からごあいさつをいただきました。私からも一言お礼とごあいさつを述べたいと思えます。きょうを入れると8回ということでございます。大変熱心な議論をしていただきまして、委員の皆様方には感謝申し上げます。ざっくばらんにかなり広く議論できたのではないかと。なかなか審議会だと、人数が多くて言いたいことも言えないで終わってしまうということも多いのですけれども、その点では今後、介護を支える人材の

あり方については、いろいろな貴重な御意見をいただいたと思っています。

こういう会は非常に画期的でありまして、1987年に法律が出まして、それから10年後1997年に介護保険法ができました。そして来年はいよいよ社会福祉士及び介護福祉士法ができて20周年です。それに向けて極めて適切なスタートが切れたということで、地味だけれども画期的な検討会だったと思います。

最後の提言のところもそうですけれども、この報告書が行政にとっても、また事業者にとっても、また養成施設にとっても、さらに介護福祉士会にとっても、それから御利用者や国民にとっても、ひとつ啓発の書となって21世紀の介護を支える人材について、ある程度夢と希望を持てるような内容になっているのではないかと思います。

これからひとつ具体的な詰めの方、法律の詰めもあります。それからシラバスその他の詰めもございますので、ひとつよろしく御検討いただきたいと思います。ありがとうございました。

(後藤補佐) 以上で本検討会を終了いたします。本年1月に設置されて以来8回にわたり、精力的な御議論をいただき、ありがとうございました。

(終了)