



# 今後の介護人材養成の基本的な 方向性に関する論点

# 今後の介護職員のキャリアアップの在り方のイメージ（案）

## 【 現 在 】

【施設長・介護職員  
リーダー】  
(10年以上?)

介護職員基礎研修

ヘルパー2級

介護福祉士

【中堅介護職員】  
(3年以上)

【初任介護職員】  
(1年～3年程度)

○ 各資格の役割分担が曖昧であり、資格取得がキャリアアップと必ずしも結びついていない。

## 【 将 来 】

※ あくまで現在の仕組みを前提としたイメージ

専門介護福祉士  
(仮称)

介護福祉士  
(1800時間課程or3年実務+600時間課程)

600時間課程

介護職員基礎研修  
(500時間)

ヘルパー2級  
(130時間)

○ 各資格の役割分担を整理し、各資格とキャリアアップの関係性を整理。

## 今後の介護人材養成の前提

- 今後の高齢化の一層の進行等により、国民の介護ニーズは拡大が見込まれ、社会保障国民会議の「医療・介護費用のシミュレーション」によれば、平成18年の117万人から、平成37年にはさらに95万人～138万人の確保が必要と見込まれている。
- また、介護保険制度の創設以降、認知症ケアや医療的ケアを必要とする利用者は増加するとともに、住み慣れた地域での生活を支援する小規模多機能型居宅介護サービスが新たに創設されるなど、介護人材に求められる役割も多様化・高度化してきている。
- 他方、総体的に労働力人口は減少（平成18年6,657万人→平成42年5,584万人～6,180万人）していくことが見込まれる中で、新規学卒者はもちろん他産業からの離職者など、多様なルートで介護人材を確保していく必要がある。
- これらを考慮し、人材の量的確保と資質向上を両立していくという観点に立って、介護人材の参入の間口は広く捉えつつ、現場職員がキャリアに応じて無理なく資質向上を図ることができるような養成システムを考慮していく必要がある。

# 人材養成に関する論点（例）

## 1. 初任介護職員の段階における論点

- 介護人材の参入の間口を広く捉える観点から、入職段階の研修制度の在り方についてどのように考えるか。
- 入職段階における研修以降の中間的な能力形成・キャリアアップを支援する研修制度の必要性についてどのように考えるか。

## 2. 中堅介護職員の段階における論点

- 介護福祉士の実務経験ルートにおける養成課程について、現場職員が働きながら無理なく受講できる養成の在り方をどのように考えるか。
- 実務経験ルートにおける養成課程と他の研修制度との関係性についてどのように考えるか。
- 介護福祉士と他の介護人材との役割分担についてどのように考えるか。
- 介護福祉士と他の専門職との役割分担についてどのように考えるか。

### 3. 施設長・リーダーの段階における論点

- 平成19年の「社会福祉士及び介護福祉士法」の一部改正法附帯決議等において指摘されている専門介護福祉士（仮称）についてどのように考えるか。

【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（平成19年8月）】

- 国家資格等の有資格者について、さらに高い専門性を認証する仕組みの構築を図るなど、従事者の資質向上に取り組むこと。（職能団体、養成機関の団体その他の関係団体等）

【平成19年「社会福祉士及び介護福祉士法」一部改正法衆議院厚生労働委員会附帯決議（平成19年11月）】

- 社会的援助を必要とする者が増加していることにかんがみ、重度の認知症や障害を持つ者等への対応、サービス管理等の分野において、より専門的対応ができる人材を育成するため、専門社会福祉士及び専門介護福祉士の仕組みについて、早急に検討を行うこと。また、介護福祉士をはじめ、関連分野専門職が社会福祉士となるための必要な履修認定等について検討すること。

- 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。

## 4. その他の論点

- 各資格・研修制度の互換性を高め、段階的にキャリアアップしやすい仕組みを構築していくことについてどのように考えるか。
- 各資格・研修制度とは別個に位置付けられている制度的な個別のテーマ研修と各資格・研修制度の関係性についてどのように考えるか。
- 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できる評価の在り方についてどのように考えるか。
- 積極的に実習生を受入れ、人材の育成に取り組む実習施設についてどのように考えるか。
- 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どのように考えるか。