

第4回今後の介護人材養成の在り方に関する検討会議事録

1. 日 時：平成22年7月29日（木）16:00～17:52

2. 場 所：航空会館7F大ホール

3. 議 事

○ 現任介護職員が介護福祉士受験資格を取得するための養成の在り方に関する意見の要点と今後の検討の方向性について（中間まとめ案）

○ その他

4. 議事の内容

○駒村委員長 定刻になりましたので、ただいまから「第4回今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」を開催いたします。

委員の先生方におかれましては、御多用のところ御出席いただきまして誠にありがとうございます。

まず、本日の委員の出欠状況について事務局より御報告をお願いいたします。

○事務局 本日は、是枝委員及び山田委員が御欠席との御連絡をいただいております。また、馬袋委員が遅れているということで御連絡を受けてございます。

続きまして、本日の配付資料の確認をさせていただきたいと思っております。

本日は、資料1、資料2、それから参考資料、及び樋口委員御提出資料の資料Iを配付させていただいております。欠けている資料等がございましたら、事務局までお申し出いただきたいと思います。

なお、机上のファイルは前回の資料でございます。乱丁・落丁などございましたら事務局へお申し出いただきたいと思います。以上です。

○駒村委員長 次に、第4回検討会の開始に当たりまして、山井厚生労働大臣政務官よりごあいさつをお願いいたします。

○山井厚生労働大臣政務官 本日は第4回の今後の介護人材養成の在り方に関する検討会に、委員の皆様方、大変お忙しい中、また今日は小雨混じりで足元の緩い中をお集まりいただきまして誠にありがとうございます。過去3回、活発な、真摯な議論をいただきましたこと、また駒村委員長におかれましては、そのとりまとめのために取組んでくださっておりますことに、心より敬意を表したいと思っております。

この検討会は、1つには、ますますニーズが高まってくる介護福祉士の資質向上のためにどうしていくべきかという非常に重要な課題と、同時に非常に厳しい現場の状況の中で、実現可能な

その道筋をどうしていくのかという2つのポイントのバランスをどうとっていくのかということも大きな議論であろうと思っております。

今日は、その中間とりまとめについて、また御議論いただくことになっておりますけれども、是非とも活発な御議論をお願いしたいと思っております。

今回概算要求基準が一昨日決定いたしました。御存じのように、1割は各省庁削減をする。しかし、1兆円から2兆円の額、日本を元気にする特別枠をつくるということになっております。そして私、うれしいなと思っておりますのは、1つは、これからの日本の成長戦略、日本を元気にするという話の中で、今は医療、介護、環境ということで、介護という言葉が必ず出てくることでもあります。先日の参議院選挙の最中にも、菅総理が介護について予算を増やすと言ったら、雇用や景気対策にかなりなるのではないかと発言されておられました。

振り返ってみれば、この介護保険制度をつくったときの厚生大臣が菅直人厚生大臣でありまして、勿論今は総理ですから、あらゆる分野に対して目配りをされるわけですがけれども、その中でも御自分が薬害エイズの問題とともに、厚生大臣のときに最も力を入れられたのが、この介護保険という問題でありました。

そして、厚生労働省としましても、今言ったような話の中で、特別枠の中で、これから8月末まで概算要求をどうするかということは勿論ありますけれども、介護についての予算獲得のために是非とも力を入れていきたいと思っております。

その1つは、高齢者の介護サービスを利用されている方々の向上のためと同時に、お年を召した方々を介護するという、人間として、また社会の中でも最も尊い仕事をされているにもかかわらず、なかなか厳しい労働条件で、賃金もまだまだ十分ではなくて、そういう中で優しく献身的に介護をされている方々を何とか応援していかねばならないと思っております。

また、今日は3つ、介護の検討会がございまして、朝は介護給付費分科会で、認知症のグループホームに対してスプリングラーの設置をどう拡大し、高齢者を守っていくのかということ。更に、そこでは個室ユニット、介護施設の個室をどう堅持していくのかということについて議論が行われました。

また、午後1時から、たんの吸引や一部の医療行為を介護職員に解禁していく。これも伝統的に10年、20年間議論されていたことではありますが、やはり歴史的な議論を進めていかねばならないということで、勿論さまざまな議論があるわけですがけれども、大変な議論をたんの吸引の検討会でも現在しております。

そして、本日の3つ目が、この人材養成の在り方に関する検討会ではありますが、福祉は人でありまして、人生のライフワークとして、プロの仕事として一生を通じて介護という仕事に継続的に誇りを持って、ある意味で家庭なども両立してしっかり働いていける。そういうものをつくっていかねば、日本の高齢社会というのは安心して長生きできるようにならないのではないかと思っております。そういう意味では、この介護人材の検討会でしっかりとした議論をしていただくことが、日本の介護の未来の大きな基盤になると思っております。

いつも最初に偉そうにあいさつだけして抜けて行って本当に申しわけございません。大変な議

論もあるかと思いますが、是非とも日本の介護の未来のために、そしてお年寄りと介護職員の未来のために活発な議論をお願いしたいと思いますし、先ほども言いましたように、特別枠のことも含めて、介護に少しでも多くの予算を盛り込んで、そして日本を明るくしていくために厚生労働省としても全力で取り組んでまいりたいと思います。

本日はお忙しい中、誠にありがとうございます。よろしくお願いいたします。

○駒村委員長 それでは、議事に入りたいと思います。

なお、山井政務官におかれましては、公務の都合により途中で退出されると伺っております。

では、本日は議事「現任介護職員が介護福祉士受験資格を取得するための養成の在り方に関する意見の要点と今後の検討の方向性について（中間まとめ案）」を議論したいと思います。

それでは、資料に関する説明を事務局よりお願いいたします。

○泉福祉人材確保対策室長 それでは、私、事務局の方から資料1と資料2について御説明申し上げます。

資料2は議事録でございます。御確認いただければと思います。

それから、右上に参考資料としてございますA4横の資料、2枚の紙をホチキスでとめたものがございます。これは先ほど山井政務官のあいさつの中にも出てまいりましたが、たんの吸引の検討会に関する資料でございます。介護職員などがたんの吸引をするための在り方に関する検討会が行われております。

この場に御出席の委員の方々にも、たん吸引の検討会の委員になっていただいている方がおられまして、ダブルヘッダーの検討会となりまして大変恐縮でございます。本日、第3回が開かれたところございまして、今後、引き続きたんの吸引に関しても検討が進められている状況でございます。

資料1に戻っていただきまして、表題が「現任介護職員が介護福祉士受験資格を取得するための養成の在り方に関する意見の要点と今後の検討の方向性について」と題した中間まとめの案を用意してございます。それに沿いまして資料の説明を申し上げます。

まず、めくっていただきまして目次でございます。この報告書の構成でございます。

まず、はじめにといたしまして検討の背景について記述しました後に、2ページ目から4ページ目にかけて、介護人材の養成の現状について整理をさせていただいております。

それから、3点目といたしまして、この検討会の場あるいはアンケート調査でいただいております意見についてまとめたものが5ページ目から12ページ目まで続いておりまして、最後、今後の検討の方向性につきまして、13ページ目と14ページ目にわたりまして記述しております。

それでは、内容に入らせていただきます。

1ページ目でございます。まず、はじめにでございます。

最初の丸、まずは介護福祉士の資格取得方法につきまして、平成19年に法改正が行われまして、すべての者について一定の教育プロセスを経た後に国家試験を受験する形に資格取得方法が一元化された。また、600時間以上の養成課程につきましては平成24年度から施行されることになっているということを書いております。

2つ目の丸、一方では、介護人材の量的な確保に向けた見直しが必要との意見があるということから、3つ目の丸におきまして、この検討会の設置の経緯、検討の内容、検討すべき課題について記述しております。

5つ目の丸で、この中間まとめの位置付けについて記述しております。この中間まとめは、実務経験ルートにおける養成課程等の在り方について、今後、更に議論を深める際の中間的な議論のまとめとして、検討会での意見、調査結果等を踏まえ、今後の見直しの方向性について現段階での検討状況等を示すものであるとしてございます。

その下の丸、「なお」としてございまして、先ほど私が御紹介申し上げました、たんの吸引に關します検討会において検討が行われているということをご記述してございます。

最後に、本検討会では、当該検討の方向性も踏まえつつ、年内に結論を得ることを目途に、介護職員全体のキャリアラダー構築に資するため、今後更に介護人材養成の在り方について検討を進めることとしたいとしております。

めくっていただきまして、介護人材養成の現状につきまして、2ページ目から4ページ目まで記述してございます。2ページ目の上の方から御紹介申し上げます。

まず、介護福祉士の受験資格取得方法の現状について整理して記述してございます。

1つ目の丸は、先ほど申し上げました資格取得方法が一元化され、24年度から施行されることとなっているということ。

2つ目が、カリキュラムの時間が1,650から1,800時間に拡充され、21年度から既に新しい養成課程に基づく教育が行われていること。

そして、実務経験ルートにつきましては、6月以上の養成課程、以下では通称600時間課程としておりますので、それをういささせていただきますが、それが創設されることとなっているということ。

4つ目の丸、現在の介護福祉士資格取得者は約81.1万人であり、また養成施設ルートはそのうちの25.5万、実務経験ルートは55.6万人ということで、実務経験ルートによる取得が最も多いということをご記述してございます。

そのほか、介護技術講習会につきましては、毎年5万人程度受講ということでございます。

600時間課程の創設の経緯と考え方につきまして、2ページ目の下の方から記述してございます。

士士法改正の検討過程におきましては、実務経験ルートにつきましては、即戦力としての期待はできるけれども、制度面・理論面について十分な教育機会が欠けているといった議論があったということをご踏まえまして、それぞれの実務経験あるいは標準的な教育プロセスの必要性ということが認識されたということが書いてございます。

そのような認識から、3ページ目の一番上の丸ですが、実務経験、専門技術や行為の裏付けとなる知識や理論等とを統合いたしまして、知識・技術の標準化を図ることなどにより、600時間課程を創設したということでございます。

600時間課程は、1,800時間課程と同等の知識・技術に到達することを目的としているけれども、

実務経験があれば初学者よりも短時間で学習できることもあり得るということで、1,800 時間課程の教育内容・時間数を精選する形で編成されているということでございます。

更に、働きながら学ぶ者に配慮し、45 時間のスクーリングで通信課程を実施することもできることにしているということが書いてございます。

3 ページ目の下半分は、訪問介護員研修についてで、ホームヘルパー制度の現状について記述してございます。

訪問介護員研修につきましては、2 級課程と主任訪問介護員としての 1 級課程があるということ。

それから、ホームヘルパー 2 級研修は、現在、制度上の訪問介護員の任用資格にとどまらず、その他のサービスにおいても介護職員として就業しようとする際の導入的な研修、各施設や事務所における採用要件としても広く活用されているということ。

そして、ホームヘルパー 2 級課程の平成 20 年度の修了者は 13 万 6,254 人であり、累計の修了者は 284 万 1,458 人であるということを書いております。

4 ページ目の上に参りまして、ホームヘルパー 1 級研修は、平成 24 年 3 月に廃止される予定とすることを記述いたしました。

続きまして、介護職員基礎研修が書いてございます。平成 18 年度に創設され、研修内容につきましては、ホームヘルパー 1 級と 2 級を統合しまして充実強化し、500 時間以上とされております。

また、ホームヘルパー 1 級、2 級、それぞれ取得しておられる方につきましては、減免された時間数の課程が設けられているということでございます。

平成 20 年度、4,067 人修了されており、平成 18 年度からの累計で 6,453 名の修了者となっております。

600 時間と介護職員基礎研修につきましては、それぞれ国会の附帯決議におきまして、教育内容と実務経験の水準の均衡に配慮するよう求められたということが書いてございます。

5 ページ目から、この検討会での委員の皆様の意見をまとめさせていただき、その中には、あわせて行いました調査に関する数字も御紹介しております。

(1) 検討にあたっての調査の実施といたしまして、御意見募集したことを紹介してございます。

それから、検討会委員の御協力をいただきまして、事業者団体調査、施設・事業所調査、職員調査について実施したということを書いております。

以下、主な意見の要点におきまして、御意見募集などの結果については引用するという形で報告書を構成しております。

5 ページ目の下の方、介護福祉士資格取得までの養成の在り方について、養成の在り方を検討する基本的な考え方としては、以下のような意見がございました。

検討会におきましては、介護人材の量的な確保のために、多様な人材が参入できるルートが必要である。また、在宅・施設問わず、少なくともホームヘルパー 2 級程度の研修が必要である。

また、介護福祉士資格取得までには、何らかの研修ないし研鑽が必要であるといった意見が共通して見られたと受けとめております。

ただし、一方で 600 時間程度の研修が、介護福祉士に至るまでの教育の在り方として必要であるという意見と、また現実的ではないとする対立する意見があったということを書いてございます。

6 ページ目、介護サービスに求められるケアの質、それからケアの高度化を踏まえて養成の在り方を検討すべきであるということ。それから、段階的な研修の修了による能力・役割の開発が必要であるということ。介護職員の処遇改善、社会的評価の向上に結び付くべきであること。介護福祉士資格を介護職員のキャリア形成における中核的な地位であるとともに中間的な目標として位置付けるということにつきましては、異論は少なかったということを書かせていただきました。

一方、600 時間程度の研修が必要であるという意見と、現実的ではないとする意見を分けて、6 ページ目の中ほどに整理させていただいております。

まず、研修が必要であるという意見につきましては、1 つ目のポツですが、介護サービスの質の高度化を促進するための中核的な担い手として、介護福祉士が医療職との連携、緊急時の対応や判断、初任者への専門的根拠に基づく指導、利用者や家族への説明等を行う上で、現状の実務経験 3 年のみでは、知識・技術等の標準化が図りにくい。

多様な人材を介護職員として参入させるからこそ、中核的な担い手である介護福祉士については、そのためにある程度の教育が必要である。

3 つ目のポツですが、3 年の実務経験のみで受験できるということが、社会的評価が低くなる一因であったのではないかと。

4 つ目のポツですが、サービスの質の向上を図ることによりまして、介護職員の一層の処遇改善について、国民の理解を得ることにつながるのではないかと。

また、介護福祉士の技能を標準化することによって、介護サービスと介護教育の標準がつけられ、産業として発展し、また世界へ発信することも展望できる。

以上のような御意見があったと書かせていただいております。

一方で、600 時間課程は現実的ではないとする意見につきましても列挙してございます。

研修など継続的な資質向上の必要性そのものは認めるけれども、介護職員及び事業者の時間的・経済的な負担を考えると現実的でないのではないかと。

また、介護職員に求められるものが多いにもかかわらず、処遇はよくないという現状はないかと。

3 点目としまして、介護労働者が不足している現状から考えると、この課程を受講することは困難であって、政策の優先順位を見直すべきではないかと。

また、求めるサービスの質や人材の質について、明確に示すべきではないかと。

最後のポツですが、600 時間課程との相互補完可能な他の手段による資質の向上策など、質の担保の方策が必要なのではないかという御意見が、この検討会であったとまとめさせていただきました。

一方、御意見募集をさせていただいたことにつきまして、6 ページ目の下 2 行から御紹介しております。これも一度、この検討会の場で御説明はいたしましたので、若干省略して説明させていただきます。

まず一番下、600 時間課程を義務付ける方向性への評価につきましては、「良くないと思う」という御意見は、特に「介護福祉士資格をもたない介護サービス従事者」、「介護サービス経営者」、「介護サービス利用者・家族」の方々に多かったということでございます。

600 時間課程に対しまして、「介護福祉士資格をもたない介護サービス従事者」の方は、「資質向上のため一定の養成課程は必要であるが 6 カ月以上では長すぎる」との意見が最も多く、一方で「当面見合せ」、次いで「一定の養成課程は必要であるが長すぎる」という意見が多かったということでございます。

他方、600 時間課程を義務付ける方向性について、「良いと思う」評価につきましては、介護人材教育関係者の方々と医療関係者の方間で多かったということでございます。資質向上のため、「6 カ月以上の養成課程は必要」であるという意見が最も高く、次いで「一定の養成課程は必要であるが長すぎる」という意見がございました。

また、「介護福祉士資格を有する介護サービス従事者」の方々の間では、「どちらともいえない」、「良いと思う」、「良くないと思う」が拮抗しておりまして、評価は分かれていたということでございます。

次の丸ですが、「介護福祉士は現状でも十分な資質が備わっており、6 か月以上の養成課程は必要ない」とする意見は、「介護サービス経営者」、「介護福祉士資格をもたない介護サービス従事者」、「利用者・家族」の間で相対的に高かったわけですが、「介護福祉士資格を有する介護サービス従事者」、「介護人材教育関係者」、「医療関係者」の間では 10% 未満との御意見でございました。

その他、自由記載がございました。

肯定的な立場からは、介護福祉士は安易に取得できるようにすべきではない。あるいは十分な教育を受けたことがない者は、バーンアウトしてしまうなどの記載がございました。

8 ページ目、サービス利用者が納得できる内容の介護を提供するようにすべき。あるいは、プロとして基礎的な知識を欠いている場面をよく見る。また、医学的知識等、多職種との連携等の強化を養成研修に加えてほしいといった意見がございました。

一方で、御意見募集の中では否定的な立場からの御意見もありまして、まずは人材確保が優先。あるいは、受講費用の 20~30 万円負担は非常に厳しい。また、受験者ではなくて、合格者に対しての 10 時間程度の講習を義務付けることはできないか。また、実務 3 年で介護福祉士の資格が取得できるということが大きな魅力になっているのではないか。

また、資質向上を求めても、待遇が伴わなければ離職に拍車がかかるだけではないかという自由記載欄での御意見がございました。

検討会での御意見の紹介にまた戻ります。8 ページ目の中ほどの丸から「検討会では」としてございます。

介護職員によるたんの吸引等の医療的ケアの実施に関する検討について、このことが介護福祉

士と密接に関連することから、この検討状況等も踏まえつつ、介護福祉士の役割や養成について検討すべきとの意見があったということでございます。

また、介護ニーズ・業務の幅が広いので、人材の量と質の必要性を議論するに当たっては、専門職としての介護福祉士が担うべきこと、またボランティアな人材との連携によって対応すべきことを整理して議論すべきとの御意見。また、介護職員の業務内容やモチベーションの多様性を考慮して議論すべきとの御意見もございました。

以上の点を踏まえまして、今後、介護職員、介護福祉士、それぞれに求められる役割、業務、必要な人材の量、質について整理しながら、就業時から介護福祉士資格取得に至る研修の在り方について、更に検討を進めることが必要と考えられるとまとめてございます。

8 ページ目の下からは、養成体系の在り方について記述しております。

現行の養成体系については、介護職員が段階的・効率的に学習できるよう、複雑化した体系を見直し、既受講歴を積み上げられるようにすべきとの指摘がございました。

また、2級研修については、現行のホームヘルパー2級研修相当の何らかの研修が必要であるとの意見が多数でございました。この上で、現状の研修で不十分であるため、拡充すべきとの意見。また、施設職員にも就業前の研修が必要であるとの意見。更には、分野横断的な介護職の包括な導入研修として見直すべきとの意見もございました。

一方で、基礎研修につきましては、内容の意義を評価する御意見があった一方で、見直しが必要との御意見もございました。

以上、今後の研修の段階・体系についての検討に当たっては、各段階の研修の到達目標、研修修了者の業務・役割・位置付け等を明確にする必要があると考えられるとまとめてございます。

9 ページ目の中ほど、(3)研修の実施方法について、御意見募集について記述してございます。

「身近な地域で受講できる環境が必要である」という意見が最も多く、職員調査では61.5%に達してございました。身近な地域で受講できるような具体的な実施方策について、今後の検討が必要であると記述いたしました。

事業者団体調査におきましては、介護職員を対象としました各種の研修が幅広く行われている実態が明らかになりましたので、これら多様な教育資源をいかすべきとの御指摘が多くございました。

9 ページ目の下から、研修の実施方法の工夫につきまして記述してございます。

まず、養成校の教員が出向く形での授業の実施、eラーニング等を認めるべきではないかとの御意見がございました。

また、10 ページ目の一番上の丸でございますが、通信による600時間課程では、スクーリングが45時間程度であるということにつきましては、これによって十分とする意見がある一方で、よりスクーリングを増やすべきとの御指摘もございました。

職員調査におきまして、「休日や年次有給休暇、研修支援制度の活用」によって外部研修やスクーリングに参加可能な日数について伺いましたところ、最多は「3～4日程度」、次いで「5～9日」が多かったということでございます。必要な研修受講支援策につきましては、最も多かった

のが、「身近な地域で受講できること」であり、次いで「通信学習」「スクーリングの期間を短くすること」といった順番になっておりました。

多様な教育資源の活用について、10 ページ目の中ほどから書いてございます。

多様な教育資源の活用や、他の研修の受講歴を読みかえるべきとの指摘が多くございました。地域の施設・事業所の拠点的な施設としての活用、あるいは科目ごとの単位認定、各種団体の研修の活用、その他ございました。

また、施設・事業所における職場研修につきましては、それを介護福祉士に到達するまでの学習歴として評価すべきとの御指摘がある一方で、教育ができる指導者の充実の点では人材が不足しているので、安易な職場内研修の活用は慎重であるべきとの御指摘もございました。

10 ページ目の一番下の丸で、施設・事業所調査の紹介をさせていただいております。教育担当職員を置いている事業所は約半分、年間の職場内研修の実施回数は12回、1回当たりの時間数は、最頻値に基づけば1時間程度ということでございます。職員の受ける時間数は、年間合計3時間未満といった結果ですが、いろいろな属性によりまして非常に違いがあると理解できる結果になっております。

11 ページ目の上から研修の受講支援策について記述してございます。

職員調査におきまして外部研修等の参加にあたって自己負担できる金額をお聞きしましたところ、「1万円未満」あるいは「1～2万円」程度というのが多く、合計で半分以上になっております。

職員調査において、施設・事業者から受講費用の負担を受けたことがあるかどうかを聞いたところ、施設サービス、地域密着型サービスでは、半数以上の回答者の方が費用負担があったとしておりますが、在宅サービスでは68.5%の方が費用負担はなかったということでございます。

一方、施設・事業所調査におきまして、職員が外部研修を受講した際の費用負担の有無を聞きましたところ、在宅サービスでは43.7%の事業所で費用負担を行っていないけれども、施設サービス、地域密着型サービスでは費用負担を行っていない施設・事業所の割合は低かったとしてございます。

施設・事業所調査では、介護福祉士資格を取得した場合に資格取得手当を設けている施設・事業所が62.5%あったということを書いてございます。

また、この場の御議論では、職員が自ら時間的・金銭的な負担をしてでも資格を取得しようとするためには、魅力ある職場・処遇が必要であるという意見。また、600時間課程の費用負担の在り方について議論すべきであるという御指摘がございました。

11 ページ目の下の方、施設・事業所に対する支援でございます。

施設・事業所調査によりますと、介護職員の外部研修受講の際、「勤務シフトの変更」で対応しているところが最も多く、「派遣職員やアルバイトを確保する」は4.4%という少ない数字になってございます。

一方、職員調査では、「スクーリング期間中に休暇が取れる環境や制度面での支援が必要」である、あるいは「受講期間中の代替職員が円滑に確保できるようにする必要がある」というのが、

それぞれ 30%程度ということになっております。

この場におきます御意見としまして、施設・事業所に対する支援としましては、次のような意見があったとしまして、12 ページ目の上の方に3つほど御紹介してございます。

配置に余裕がない小規模事業所におきましては、職員のやりくりには余裕がないために、職員が研修に参加すると人員配置基準を満たすことが困難となるので、研修受講の際の人員配置基準の運用の緩和が必要としてございます。

また、欠員に対しまして、地域で介護職をプールしてカバーできるような仕組み、給与の補てん、代替職員の確保の支援が必要ではないかとの御意見がございました。

また、質の高いサービス提供に取り組む事業所に対しては、報酬等による評価が必要ではないかという御意見もございました。

その他の御意見を 12 ページ目の中ほどにまとめてございます。

専門介護福祉士について検討すべき。キャリアデザインを描ける仕組みとすることが必要。また、介護人材を育成・マネジメントできるリーダーや管理者の育成が急務であるといった意見がございました。

また、常に変化を踏まえてカリキュラムを見直すべき。保育・看護・リハ等も含めた共通の基礎教育、資格横断的なキャリアパスをつくることも念頭に置くべきではないかとの御意見がございました。また、CSI、クオリティインディケーター等の指標等によりまして、サービスの人材、プロセス、結果を可視化することも含めて検討していくべきではないか。日本版NVQなども連携して、キャリアアップの仕組みを検討すべきではないかとの意見をいただいたところでございます。

以上がこの検討会の場、あるいは御意見募集、アンケート調査を通じて集めていただきました御意見を記述した部分でございます。

13 ページ目と 14 ページ目につきましては、以上の議論を踏まえた共通理解として、今後の検討の方向性についてとしてまとめさせていただいております。この部分は重要でございますので、そのまま読み上げる形で御紹介したいと思います。

今後の検討の方向性について。

これまでの議論を踏まえた現段階の共通理解として、今後の検討の方向性を整理すると、おおむね次のとおりであった。

多様な経歴の人々が介護の仕事へ参入できるよう間口を維持しつつ、段階的な技能形成を可能にすることで、量の確保と資質の向上が両立できるようにすることが必要。

現状での支援策等を前提とする限り、今回の介護職員研修等実施状況調査の結果を踏まえると、600 時間課程を平成 24 年度から予定どおり施行することに対応できない事業者、従事者が多数である。

実務者が介護福祉士資格取得に至るプロセスの検討に当たっては、600 時間課程、介護職員基礎研修、ホームヘルパー 2 級研修等との関係を見直し、従事者が働きながら段階的にステップアップができる研修受講が可能となるよう研修体系を再編することが必要。

その際、新しい研修体系の中においても、現行のホームヘルパー２級相当の介護職員の導入的な研修は維持すべき。

その体系の再編に当たっては、各段階の介護職員の役割、求められる能力、キャリア、処遇等との関係を明確にし、段階的な技能形成とキャリアラダーの構築を図ることが必要。

介護福祉士に至るまでの教育の在り方については、600時間程度の研修が必要という意見と、600時間課程は現実的ではないとする意見があるが、介護福祉士取得段階の到達目標としては、利用者が望む質の高いサービスが提供できるよう、専門性の向上、根拠に基づく介護の計画的な実施、医療職等との連携、未経験者等への指導を行うことができることとすべき。

さらに、現在、介護職員のたんの吸引等の医療的ケア実施にかかる検討が行われており、このことは介護福祉士の教育内容とも密接に関わることから、その議論を踏まえつつ、介護福祉士の実務経験ルートの教育内容の在り方についても見直しを検討すべき。

実務者が身近な地域で、無理なく、効率的に学習できるよう、多様な教育資源を活用し、多様な方法で学習できる方策や一定の要件を満たす研修受講歴を読み替える仕組み等を講ずるべき。

従事者は自ら資質の向上に努めること、事業者は利用者に質の高いサービスを提供するために従事者の研修機会の提供・確保に努めること、養成関係者は多様な学習プログラム・方法の開発に努めることが必要。

国及び地方公共団体は、実務者の学費負担の軽減、事業者の代替職員確保に対する支援策を講ずる等、介護職員が研修に参加しやすい環境整備に努めるべき。

医療的ケア実施に係る教育内容等の検討も含めこれら見直しの施行準備に時間を要するため、介護福祉士の実務経験ルートについては見直したうえで、その施行は３年後程度とすべき。なお、実務経験ルートの教育課程の再編にあたっては、事業者、従事者が対応できるものとすべき。

養成施設ルートへの国家試験義務付けの施行時期についても、併せて見直しを検討すべき。

以上でございます。

資料Ⅰにつきまして、前回、樋口委員から御紹介ございまして、駒村委員長からこの場に提供するようにという御指示がございましたので、並べてございます。中身の御紹介については、委員よりいただければ幸いです。

○樋口委員 この前大体申し上げましたので、CS調査というか、利用者側の調査でございますので、是非御参考にさせていただければと思っております。今回、こちらでいたしました調査ともかなり共通する結果が出ております。よろしく申し上げます。

○駒村委員長 資料の御説明、ありがとうございました。

それでは、今、御説明いただきました中間まとめ案に関して、各委員の御認識、お考えをそれぞれ御発言いただきたいと思います。いかがでしょうか。どうぞ。

○石橋委員 中間まとめの14ページ、下から2つ目の丸で、「介護福祉士の実務経験ルートについては見直したうえで、その施行は３年後程度とすべき」と書いてありますが、その根拠というのは具体的にどういうものなのかということ、1つ質問として伺いたいと思っております。

それにあわせて意見でございますが、実務経験ルートの教育内容を見直すのであれば、当然な

がら養成校ルート of 教育内容の見直しも行っていくべきではないかと思っております。この件は、医行為の検討会の様子を見ながら検討していかなければいけないと思いますが、できるならば養成校ルート of 教育内容についても見直しを行い、きちんと介護福祉士の資格を取った暁には、医行為ができるような仕組みとなるようにすべきだと考えているところでございます。

また、この施行が2～3年延びるということであれば、その教育内容の抜本的な見直し、養成期間や法改正も含めて見直すということが必要ではないかと思っております。

もう一つ、介護保険制度のもとで、介護職が行う医行為の課題もありますように、求められている介護サービスというのは、現在、幅広く、専門性も高く求められているような現状におきましては、介護福祉士養成課程における適切な教育内容の確保というのは是非必要だと思いますし、質の担保を行うためには、この資格取得方法の一元化というものはきちっと守られなければいけないと思っております。

あわせて、介護福祉士の処遇の向上及び社会的評価の向上、このことも取組んでいかなければいけないことだと認識しておりますので、そのことについても行政とか政治、または関係者の人たちが認識を一緒にして、しっかり取組んでいただきたいと思っております。

○駒村委員長 3点ございました。一番最後は、どちらかという御意見という感じで、御質問は2つありまして、3年というところと、養成施設ルート of 教育内容についても、あわせて見直したらどうかという点、事務局、いかがでしょうか。

○泉福祉人材確保対策室長 医療的ケアのたんの吸引について、並行して御検討いただいているわけですが、その場での御議論の内容いかによるわけですが、介護福祉士の教育についてどう扱うのかという問題が1つあるかと思っております。

もしカリキュラムの内容を検討するということであれば、一定程度の期間が必要であり、また実務経験ルートについて施行を見直すということであれば、若干のお時間が必要ではないかということでございます。3年程度というお時間をいただければと思っております。

また、養成校ルートについても、600時間課程というのは1,800時間課程からつくられておりますので、当然そちらの方の御検討もいただく必要があるかと思っております。

○石橋委員 ありがとうございます。

○駒村委員長 ほかいかがですか。河原先生。

○河原委員 悩ましい問題なわけですが、例えば13ページのまさに1時からやっておりますたんの吸引等の検討会と、この介護人材の在り方に関する検討会の関係なんですが、この方向で行くと、たんの吸引等の検討の結果を受けて、こちらのいろいろなルートの教育をどうするかということを決めていくのか。同時進行で今やっているような感じがしますので、その辺の拮抗の度合いみたいなものがちょっとどうなっていくのか心配なので、これは質問です。

それと、13ページに、この前、事務局の方から御説明いただいて、私も是非これを入れてほしいという、介護職員の役割とか求める能力とかキャリア、その次の「処遇等の関係を明確にし」を入れていただいてありがとうございました。働いている現場からすると、まさしく求められる役割とか、それにふさわしい介護職員の処遇ということが、できる、できないにかかわらず、そ

ういうロケーションをきちっと描いてやるのが、本人たちのモチベーションに十分影響しますし、培うことができるので、これはありがたいなと思いました。これは感想です。

最初の方の向こうの検討会とこちらとの拮抗のぐあいは、どのように解釈すればいいでしょうか。

○駒村委員長 たんの吸引との関係、議論の進め方について、事務局の御見解はどうでしょうか。

○泉福祉人材確保対策室長 御指摘のとおり難しい課題ではございますが、まずたんの吸引を医療関係者以外に認める、認めないの議論というのは、たんの吸引の検討会の方でしっかり御議論いただくべきものと考えております。

ただ、たんの吸引にかかわらず、人材養成に係る課題というのは当然あるわけで、例えばヘルパーあるいは基礎研修とか全体的な体系をどうするのかといった議論が当然あるわけです。それはこちらの方の検討会の役割としてお願いしたいと思います。しかし、たんの吸引については、介護福祉士の教育内容とも密接に関わることからその議論を踏まえつつ、同時並行的な議論になるかと思っております。

○駒村委員長 田中先生どうぞ。

○田中委員 ありがとうございます。

7ページでちょっと理解のできない文章がございます。下から2つ目の丸のところに「介護福祉士は現状でも十分な資質が備わっており、6か月以上の」、これは介護職員ではないですか。介護福祉士は、もう既に資格を持っているので600時間は必要ないと思いますけれども、ちょっと意味がわからないので、確かめていただきたいと思います。

○泉福祉人材確保対策室長 ご確認いたします。

○田中委員 結構です。それはちょっと気になったものですから、どういう意味かなと思いをまして。

それから、今後の方向性についてということなのですが、前回の第3回のときに樋口先生が利用者視点というものを忘れてはいかぬということを言われました。介護の質を高めるということが、この検討会では前提条件であるという認識を持って、その前提に立って御意見申し上げたいと思います。もう一つは、介護のサービスを提供する側の一定の働く条件というものも守っていないといけないと思います。これも前提条件として共有したいと思います。

その上で申し上げたいのですが、13ページの3つ目の丸で、前半の意見と、この文言が一致しないものですから申し上げます。実務経験者のことについて書かれているわけですが、600時間というのは先ほど申されたように、1,800時間が前提にあって、それから出てきた、整合性ということで作られたものでありますので、1,800時間というものが前提であると、整合性を御認識いただきたいと思います。暗黙の了解でわかっているのかもしれませんが、そのところをよろしくお願いしたいと思います。

それに関連しますと、13ページの下から2つ目の丸、これも「実務経験ルートの教育内容の在り方についても」ということで、先ほど触れていますけれども、こういう関連のものについて1,800時間との関連、整合性を是非とも御認識いただきたいと思っております。

まず、それで結構でございます。

○駒村委員長 具体的に文言等を直すということでしょうか。

○田中委員 表現は事務方のいろいろなことがございますけれども、このまま行きますと、実務経験の600時間だけがクローズアップされていますので、600時間というのは19年改正のときに1,800時間との整合性において出てきたということでございますので、この辺を是非御認識いただきたいと思っております。

○駒村委員長 3ページの2つ目の丸で書かれているよりも、もうちょっと明確に1,800と600の関係を最後のところで確認してくれと。

○田中委員 そういうカリキュラムになっておりますので、その辺のところをよろしくお願ひしたいと思います。

○駒村委員長 事務局、この辺はいかがでしょうか。

○泉福祉人材確保対策室長 600時間課程を見直すべきという御意見の中で、それを1,800時間を基に検討していくべきであるのか、それともそうではないのかというところで、今の田中先生の意見は、1,800時間を基に600時間を検討すべきというのを、今後の検討の方向性という中に盛り込むべきではないかという御意見だったと思いますが、その点について、この検討会の皆様の中で合意できるかどうかということかと思えます。この場でもし御議論いただければありがたいと思えます。

一方で、先ほどの事実関係の御質問でありました、7ページ目の下から2つ目の丸の「介護福祉士は現状でも十分な資質が備わっており、6か月以上の養成課程は必要ない」という意味はどうかということでございます。これは、このまま質問票に出ておりました問いでございます。意味は、6か月の養成課程が義務付けられていない現状において、介護福祉士になられている方々は、現状でも十分な資質が備わっているもので、これ以上、6か月以上の養成課程を義務付けることによって、将来の介護福祉士の方々の資質を向上させるところまでの必要性はないのではないかということでございます。

○田中委員 わかりました。

○駒村委員長 そうしましたら、今の1,800と600の関係というのは、新しい論点、初めて触れた点でございます。この点について何か御意見ございますでしょうか。

○藤井委員 既にこのレポートの中でも3ページの2つ目の白丸で、600時間というのは1,800時間から生まれているのだと書いておられるのではないかと思います。私はこの委員会の中で、600時間が多い少ないという前に、600時間というのは根拠を持って御議論いただいているはずなので、その根拠が崩れたのでなければ、600時間というものを早々に減らすとか増やすという話ではないのではないかと申し上げたと思えます。

600時間だけが単独で考えることができる時間ではないと思えますので、御意見に賛成でございます。

○駒村委員長 1,800にさかのぼってまで議論する必要はなくて、その経緯がちゃんと書かれているからいいのではないかと。これは前提である、共通認識であるということによろしゅうござい

ますか。

○田中委員 それで結構です。

○駒村委員長 樋口委員、今の点で。

○樋口委員 今回の点だろうと思うのですが、私、本当によくわからないのです。質問でございますが、私自身は、これは19年度改正のときでしたでしょうか、介護保険の中で人材養成に関して、全社協でやっておりました介護職員の基礎研修、それから1,600時間を1,800時間にした、そのとき堀田力座長で、私、副座長を務めておりました、いろいろ議論に加わらせていただきました。そこで基礎研修500時間、中味については作業部会ができて研修内容をいろいろ御精撰なさっていました。

そのとき決まったことで、ああ、これで介護福祉士も本当に専門職となる一步ができたなと思いました。養成校出身であれ、実務経験であれ。だから、実務経験者がその前提として、一定の研修を必要とするというのは勿論賛成ですから、基礎研修500時間というものができて、それがまたいつの間に600時間になって、その内容がどう違うかというのは、私、よく存じませぬけれども、何はともあれ、国家試験を必要とする資格になったということ、私は一步前進だと思いました。

ですから、今、確かに500時間にせよ、600時間にせよ、実務経験3年の人がその中で研修を受けることが非常に困難であるということは、各事業所の皆様方の御説明でよくわかりましたけれども、いずれにいたしましても、私は養成校卒業者も国家試験を受けるということに決まったことはとても画期的だったと思いますし、介護福祉士の専門性を担保するとても重要な条件だと思いました。保育士だって、看護師だって、栄養士だって、「シ」と付くものは、医師も含めて養成校を出たから資格が取れるものはほとんど一つもないのではございませんでしょうか。

介護福祉士もその仲間に入って、ああ、よかったなと私は心から、これも社会的評価の一つになると思っておりました。ですから、ここで突如として、一番最後に、養成校ルートの「国家試験義務付けの施行時期においても、あわせて見直しを検討すべき」と出てきたことに、私は今日は仰天いたしております。

それは、上の欄の医療的ケア云々、これがたんの吸引や何かに関係があるのでしょうか、
「その施行は3年後程度とすべき」ということとの整合性で、あわせて見直し、3年後にすべしとおっしゃるのでしょうか。少なくとも、この養成校ルートの国家試験は延期をすべしということについては、私、一遍休んだので大きなことは言えないのですが、この検討会できちんと検討されていたのでしょうか。

以上、質問と意見です。

○駒村委員長 カリキュラムのことに加えて、更に一番最後の点についての確認ですが、この辺、事務局から御説明をお願いします。

○泉福祉人材確保対策室長 まず、一番最後の丸の記述でございますが、あくまで養成校、施設ルートへの国家試験の実施は、いずれするということを前提に、その施行時期について、あわせてというのは、600時間施行とあわせて見直すべきではないかということが書いてある。やらな

いということではなくて、単に延ばすということでございます。

それから、これはまさにバランス論でございまして、その点をどう考えるかというのは、まさにこの検討会で御議論いただければと思います。

○駒村委員長 バランス論という表現がいいかどうかわかりませんが、今の御説明について各委員から、樋口先生も今の御説明で。

○馬袋委員 ちょっとよろしいですか。

○駒村委員長 馬袋委員。

○馬袋委員 最後の13ページ、14ページに、だからこうなのだという前提の期間、要するに見直しを延ばすという話。例えば13ページの丸に、600時間課程を24年度から予定どおり実施することに対応できない事業者、従事者が多数だということでもあります。だから、というのが出てきて、今度は下のポツで、突然、たんの吸引等の医療ケアの問題が発生していること。そして、14ページの下から2つ目のポツが3年後程度というのは、この内容がつながっているのか、つながっていないのか。

そもそも600時間に従事者とかが対応できないから3年という形なのか。後で医療的ケアの議論が出てきたのですが、私は介護における医療的ケアは社会の中で要請されてきているケアのニーズであり、それを専門的にやるためにはどういう研修カリキュラムを実施するかということであるとあります。

資格を付与することについては、走っていく中で追加をしていく部分だと思います。それは、2級を取って仕事をしていても、例えば医療との連携をしていくというのは、医療機関に行って勉強して、実習して教えていただくというのは現場では当たり前のようにやっているわけですから、そういうものが突然出てきたから変わったというのは、この3つの論点は合わないのではないのでしょうか。だから、吸引とか、医療的ケアが原因で期間を延ばすのは今回議論している内容とは私は別だと思うのですが。

○駒村委員長 今回は中間報告ということなのですけれども、今の点、課長、いかがでしょうか。

○藤澤福祉基盤課長 ありがとうございます。事務局の福祉基盤課長でございます。

13ページ、14ページのうち、一番最後の2つの丸のところ結論部分のような感じで、事務局案としては書かせていただいて、それに至る過程を前半で整理して、委員の方々の御意見を中心に、これまでの御議論の過程でおおむね合意をいただけるのではないかとということ、事務局であらあら抽出させていただいて、こういうストーリーで今まで議論いただいたのかなということで整理させていただきました。

それは、例えば13ページの上から2つ目の丸で、今、馬袋委員がおっしゃいましたように、調査を委員の方々に御協力いただいております。集計してみましたところ、対応できない事業者の方や従事者の方が多数だろうというのが1つ。

更に、3つ目の丸で、600時間課程、それから先ほど樋口委員などがおっしゃいましたように、介護職員基礎研修が500時間で、更にホームヘルパー1級、2級、3級とございまして、同じような内容の研修課程が、乱立しているような印象が現場にあるのではないかと御意見が、こ

れまでのこの検討会の場で比較的多かったかなという印象を事務局で持ちましたものですから、こういった形で整理して、今日事務局案として先生方に見ていただいてお諮り申し上げているのが2つ目の要因でございます。

更に申し上げますと、急に出てきたような話かもしれませんが、先ほども御議論ございましたように、たんの吸引等の医療的ケアの実施をどうするかということの検討が始まっておりますので、その検討が進み、実際にやるということになった際には、介護福祉士について、そのやり方をどうするかということもあわせて、当然その問題というか、課題になってくるだろうということで、13ページの下から2つ目の丸に書かせていただいたところでございます。

ほかにもあると思いますが、これまで御議論いただいた点や、新たに課題として出てきた点を事務局なりにとりまとめますと、14ページの下2つの丸に集約することができるのではなかろうかということで、3回目以降、委員の方々の御意見も幾つかお伺いいたしまして、今日見いただいているということでございます。

○駒村委員長 廣江委員。

○廣江委員 そうしますと、私、基礎研修の方向性の中で埋没しているのでどうなっているかということを知りたいと思っていたら、今、課長の御説明で、そういうものも含めて、ヘルパーの研修の入り口、名称も含めて、内容も含めて、ヘルパーから介護福祉士の600時間のところまでシームレスに、今までみたいにがたがたとでこぼこ道ではなくて、アスファルトのスマートな道を走らせていただくために、そういう制度をつくるために、少し時間を延ばそうということですね。

○藤澤福祉基盤課長 中身の検討は、今までの3回あるいは今回でも、まだそこまでは具体的なものはしていただいているのではないかと思います。その検討にも少し時間を要するのではないかと。それは、是非この場でお願い申し上げたい。

更に申し上げますと、一番最初に委員の皆様をお願いしたのは、介護福祉士を取った後も含めた、あるいは介護福祉士を取らない方も含めた全体のキャリア形成の在り方のようなものも、この場で今年の年末までに御検討をお願いできればということをお願いしておりますので、そういったことも含めてこれからお願いしたい。

そこら辺もありますと、最後の3年ほどは施行までの期間をみていただいた方がいいのではなかろうかということで申し上げます。

○廣江委員 それだと、12月までかけて、もうちょっといろいろなことが詰められるといいのではないかと私は思います。ヘルパーから、500時間があって、600時間があって、本当に現場はこれで減入ってしまって、うつ状態になってしまって、またメンタルヘルスに困るような状況になっています。その辺を少し考えていただかなければならないなと思っています。

もう一つ、ついでに言わせていただいてよろしいですか。

○駒村委員長 はい。

○廣江委員 先般、田中滋さんなどが中心になった地域包括ケア研究会議の中で、先ほどもちょっと田中先生と議論したのですが、その中で介護福祉士の医療行為をもっと上げていかなければいけないということを今日もおっしゃっていたのですね。看護師との問題がいろいろ。今

までのレベルで、単なるたんの吸引だけではなくて、もう一つ上をねらって、この研究会のレポートはなっているので、そこまで突っ込んだ議論をしておかなければいけないのではないだろうかと、私は今日痛切に思ったのです。

もう一点は、この12月に結論を出したときに、これで終わりでなしに、3年ないし4年に1回は必ずこのカリキュラムを見直して、常にステップアップしていくのだよということをはっきりさせたいということ。

それから、専門性を持った介護福祉士をつくるなら、専門性を持った介護福祉士はどのような方向で、看護師と同じ道なのか。私はちょっと違った方向がいいと思いますけれども、違った形で整合性を持ったものを現場からステップアップしていけるようなシステムをつくらなければいけないと思います。看護と違って、学校でというのはなかなか難しいのではないかと。また、6か月、どこかに勉強に行くという制度があってもいいと思いますけれども、その辺もひっくるめて、介護福祉士までは広く。

そこから先はもう少し厳しくですけれども、介護福祉士というものにより一層日が当たるように考えていっていただかなければならないと思うので、その辺はこの後の残りのコースについても是非検討していただきたいと思います。以上でございます。

○駒村委員長 御意見。方向としては、今後の視点ということですね。

○廣江委員 はい。下の2つにそういうことが入っているので、含むということを聞いたので、少し安心しまして、今日ほっとして帰れます。

○駒村委員長 では、堀田さん。

○堀田委員 間に2回欠席となり申しわけありませんでした。

幾つか意見、先に後ろの方の意見を申し上げて、あとで前から気が付いたところを申し上げたいと思います。今の廣江さんがおっしゃったところとも関連するのですが、まず13ページ、14ページの今後の検討の方向性についてのところで、先ほどの御説明の後ろの2つポツが、この結論ということではやはりないのではないのでしょうか。文言の上でも、13ページの上から3つ目のポツにあるような、かつ12ページのその他の中に、例えばカリキュラム見直しとか、今後のキャリアアップの先までも考えますよということは書かれていると思います。今回は、この中間とりまとめのタイトル自体も「介護福祉士受験資格を取得するための」というところに限定されていますけれども、検討会全体としては資格体系全体も見直すということを前提に置いていて、だからこそ3年ということがわかるようにしていただいた方が、望ましいのではないかと。

もう一つ、13ページ、14ページに、今から申し上げるものは、もし足せるのであればということなのですが、局の性格かもしれないのですが、制度的な対応ということについて、例えば12ページでは、配置基準の運用の緩和とか質の高いサービス、質に連動する報酬体系ということにも触れられているわけですが、4の中では、ここに書いてあることを実現することに向けた制度的対応の必要性ということ、意図的にか、あるいは落ちてしまっています。

例えば配置基準の緩和とか質に連動した報酬体系ということを具体的に書かないまでも、これらができるような制度的な対応も検討するというのは、4の中にも拾っていただいてもいいので

はないか。

4の中であと1つだけ、これは意見ではなくて質問なのですが、13ページの上から4番目のポツです。「体系の再編にあたっては」云々というところで、求められる能力、キャリアまではいいのですけれども、「処遇等との関係を」というものの「処遇」というのは、どういうイメージがあるのでしょうか。

先ほど河原さんもここに入ってよかったとおっしゃっていましたが、これは例えば資格を取ったら、これぐらいの給与水準とか、そんなことが考えられているのか。その考えられているイメージによっては、ここに処遇というものが入るのが適切なのか書き過ぎなのかということもあると思いますので、ここに処遇と書かれたことの趣旨をまずお聞きしたいなと思っています。残りは後にさせていただきます。

○駒村委員長 最初の2つは、報告書がやや限定的で、もう少し資格体系全体の話で議論があることを確認。

2つ目は、制度、報酬体系と研修制度との関係性がわかるような書きぶりが重要。

3つ目はまさに質問で、この3つ目について、まずお答えいただければと思います。

○泉福祉人材確保対策室長 御質問ということでいただきました「処遇」という言葉ですけれども、ちょっとあいまいな使い方をしてしまったかもしれませんが、制度上の位置付けという程度の意味合いで、そのつもりで筆を動かしたということでございます。

○堀田委員 制度上の位置付けというのは具体的に。

○泉福祉人材確保対策室長 制度上、こういう役割をする人、主任何々みたいなイメージの位置付けを、この「処遇」という言葉で表現したということなのですが。もっと適切な表現があるのであれば、御示唆いただければと思います。

○河原委員 ちょっとよろしいですか。

○駒村委員長 はい。

○河原委員 事務局の方のお答えということで、正式とするならばそれでいいのですけれども、私がこのように要請したのは、処遇はずばり賃金です。それがふさわしくないということであれば、それはそれで私はいいと思いますが、ただ、今まで私も言っていたと思いますけれども、ちょっと露骨な言い方ですが、求められるものが多くて、得るものが少ない。そういったことも私は言ってきたつもりです。勿論、賃金だと、きちっと格調高いまとめ方をしなければいけませんので、表現しにくいかと思いましたが、せめて処遇という言い方をさせていただきたいということでした。

ですから、今の堀田委員の質問、私が事務局ではありませんので、何とも言えませんが、私はそういうイメージでした。それがふさわしくないということだったら、私は入れてほしいなという希望です。

○駒村委員長 では、藤井さん。

○藤井委員 私は、ここに「処遇」が入っているのは、違和感があります。というのも、現在の制度の大前提が、制度側が介護従事者の処遇を直接決めるという仕組みではなく、今は事業者が

経営環境に基づいて介護職員の処遇を決めるのという仕組みで動いているわけだからです。したがって、14 ページの一番上の丸に事業者の役割を書き添えていただいているので、ここに「事業者は利用者に質の高いサービスを提供するために従事者の研修機会の提供・確保に努めること」といった内容を入れていただいて、従事者の給与と書いてもいいですし、処遇の質を高めるよう努めることということを、こちらに書き添えていただいた方が混乱はないかなと思います。

○河原委員 こういうところに入れてというのは、処遇を待遇と言った方がわかりいいのだったら、それでいいのですけれども、労使で決めることだとずっと言われているのですね。ただ、3%の介護報酬の引き上げについても、処遇を何とかしなければいけないということがございました。それから、介護職員処遇改善交付金についても、国が何とか手を差し伸べてということもございました。

つまり、労使だけの問題ではない、それはいいことかどうかは別にして、今までも労使だけでやるのではなくて、うまく言えないかもしれませんが、手の差し伸べ方が、もう国が動き出してきて、何とかしなければいけないという格好になってきているわけですね。

とするならば、今後もそういったこともあり得るかもしれませんが、ここで書いていても私はいいかなと思ったのですけれども、違いますかね。

○藤井委員 違うと思います。よろしいですか。

○駒村委員長 はい。

○藤井委員 それであれば、14 ページの2番目の白丸に、国が不適切な処遇をとる事業者に対して云々と書き添えていただくべきだと思います。いかにサービスの質をよくするか、そのために従事者にやる気になって働いていただいて処遇が上がるかということは、事業者がまず真剣に考えるべきことだと思います。もちろん、それをやらないところに対して、国なり地方公共団体が指導・助言するということはあると思いますが、しなければいけないと思います。

○因委員 今の関連ですが、こういうところに入れるか入れないかというお話ですが、介護報酬改定のときの説明文にも介護職員の処遇改善のためにと書かれているので、私はおかしくないと思います。むしろ書き添えていただきたいと思います。

○駒村委員長 馬袋さん。

○馬袋委員 経営者の立場から言いますと、14 ページについて、事業者として、さっき藤井委員がおっしゃったように、ここは当然従事者の質を高めるための研修の機会、それに伴う処遇等の向上を図る、キャリアパスを図るというのは、私はよくわかります。

そうしたら、これに対するところは、13 ページの下から4つ目のポチになりますけれども、その体系の再編にあたっては、各段階で求められるスキル、キャリアと連動した、求められる質に対する報酬の体系を定めるという形でないと、それを実施することの裏付があって、事業者の雇用責任として、この最後の14 ページのところをもって改善していっているということにしないと、しっかりやりたいけれども、どういう報酬で入ってくるのか、求められるものに対して事業者がチャレンジしたくなるようにしないといけないと思います。

教育と質とチャレンジすることのセットがあれば、よくなるという意味では、書き方をこのよ

うな形に変更していただければと思います。

○駒村委員長 そうすると、14 ページで、雇用主としてのことも明確に書いた上で、更に。

○馬袋委員 書くというか、さっき藤井先生のおっしゃったことです。

○駒村委員長 なるほど。では、堀田さん。

○堀田委員 先ほど申し上げたこととも重なるのですけれども、私は 13 ページに「処遇」と入れるよりは、14 ページを、先ほど藤井さんがおっしゃったのとやや異なりますが、「質の高いサービスを提供するために従事者の研修機会の提供・確保に努め、資質向上に応じた処遇の改善に」とかいうことをここには入れておいて、この丸とは別に、事業者が質の高いサービスを提供するために、資質向上に向けた努力をしやすいような制度的な対応、その中に報酬体系も含めて先ほど申し上げた配置基準とか質に連動した報酬ということも、それと連動してくると思うので、報酬上の検討を含めて、事業者が従事者の資質向上に連動して処遇を上げていけるようなことに配慮した制度的な対応をすべきというのを 1 つ起こせばいいのではないかと思います。

○駒村委員長 今で事務方はいかがでしょう。もう一つ、後半の案を明確に立てるという点については。

○泉福祉人材確保対策室長 その方向で文言の細かい調整をさせていただきたいと思います。

○駒村委員長 では、この点については、事務局と私の方で引き取って御相談したいと思います。

ほかの論点はいかがでしょう。北村さん、お願いします。

○北村委員 北村でございます。

まず、11 ページの受講支援策でございます。

ここに書いてありますとおり、介護職員が外部研修を受講する際は「派遣職員やアルバイトを確保する」は 4.4%に過ぎなかったというところで、それが 14 ページの 2 つ目の丸ポチに入っているということ。まず指摘したいのは、在宅分野であっても、この部分は介護上特性や、人の手配、またはなじみの関係とかで非常に困難をきわめている。私どもも支援策をどうするかということを考えていかなければいけないと思っておりますけれども、そこは是非工夫が必要だということ。特に、施設系でもかなり難しいものが、在宅系になるともっと難しい、かつ不可能であるという状況を踏まえておきたいと思っております。

それから、何度も課題になっております「施行は 3 年後程度」というところですが、もう一度確認なのですが、いわゆるスケジュール感としては、制度改正があって、さまざまなものが整備できた。それから、カリキュラム変更等をやっていきますので、その 3 年後ということで、そうすると 24 年 3 月、4 月を超える。私が何を言いたいかというと、そのスケジュール感をちゃんと明確にしておくことによって、働く人たちも含めて、さまざまな養成施設もそうですし、スケジュールを組みながら、それに向かっていけるということがありますから、その辺を明確にしておきたい。

どこが起点で始めるのだというところなのですが、その点はこういう理解でよろしいのでしょうか。

○駒村委員長 その辺は大事な数字の話ですから、確認してください。

○泉福祉人材確保対策室長 600時間課程の施行については24年度ということになっておりますので、3年後程度と申し上げたのは、27年度を想定しております。

○駒村委員長 関連ですか。

○北村委員 そうすると、一番最初の、多様な介護の仕事へ参入できるような間口を維持しつつ、段階的なのというところは、そこまでずっと待たなければいけないということ。全く想定していなかったのですが、いかがかと思えます。

○駒村委員長 納得しないということですか。

○北村委員 もう少しスピード感を持って、制度改正があり、法律改正があって、そのカリキュラムをつくりながら、単純に私は、来年4月から3年後ぐらい、1年遅れる程度なのかと理解したのですが。先ほど石橋委員の根拠の話もそうです。

○駒村委員長 大事なところなので、事務方からこの辺の説明を更にお願ひしたいと思います。

○泉福祉人材確保対策室長 24年度施行が27年度ということですが、事務方でこのような議論をさせていただいております。

まず、600時間課程というのは、もう既にカリキュラムを一通りつくり、ある意味省令なりの準備を進めて施行できるようにしてあったわけですが、これからそれを見直して、こういうことであるとお示しし、各事業者様の方で準備をされてということをしていまして、数年前からやっておりました600時間課程の準備をもう一回巻き直すみたいなことになりますので、それに応じた期間が必要ではないかということ。

それから、文言上、出ておりませんが、甚だ恐縮ですが、600時間課程というものは、結局、実務経験コースの方々ということになります。実務経験コースの方は年間約15万人が受験されておられるわけですが、これらの方々にもそうした新しい課程を用意するということであれば、しかるべく準備期間が必要ではないかということでございます。

例えば24年度施行ということにしますれば、新たに課程をつくって、これから1年程度後に15万人の方に新たな課程を受けていただかなければならず。ということは、15万人分の各養成課程を準備される事業者の方に用意していただかなければならないという物量的な問題もございませぬ。また、そういったことを念頭に置きまして、3年程度という数字を書かせていただいております。

○藤澤福祉基盤課長 あわせまして、もう一つだけ付け加えをさせていただきますと、御承知のように、この600時間課程は介護福祉士法に半年間の養成課程という記載がございます。そこをもし見直すとすれば、国会の御判断を仰がなければならないということにもなりますので、その意味でも時間を要する要素があるかと思っております。

○駒村委員長 石橋委員。

○石橋委員 関連なのですが、そもそもこの19年の法律改正のときには、既に24年度には600時間の実務経験コースについて一定の教育をしなければいけないということで定められており、それなりの準備を本来であればしていたはずだと思うのですが、それなのに、多少見直しがあったとしても、その施行が3年程度延びるとするのは、やはりいかがなものかと言わ

ざるを得ません。私どもにとっても、資格取得方法の一元化というのは、先ほど樋口委員がおっしゃられたように、ほかの専門職と同等と認められるために是非必要なことであると思っていましたので、安易な先延ばしというのは避けるべきだと思っています。よほどの根拠とか理由がない限りは、3年先延ばしは反対です。

○因委員 関連で。

○駒村委員長 関連でしたら、因先生、先に。あと、榊田先生に。

○因委員 関連なのですが、14 ページの一番下です。これは今、議論していることのバランスで入れましたとおっしゃいましたね。一番下というのは、養成施設から国家試験を受験する時期もあわせて見直すということなのですが、私は一回も休まずにこの検討会に来ていますが、一回も議論していないし、一回も出ていないのです。だから、バランスということをもっと納得の行くような形で、なぜ突然入ってきたかということもあわせて説明していただけたらと思います。

○駒村委員長 関連することでしたら、榊田さん。

○榊田委員 関連しますけれども、ちょっと後で。

○駒村委員長 事務局から、今の点についてどう考えるか。

○泉福祉人材確保対策室長 バランスと申し上げた言葉の説明ということになりますけれども、600 時間課程の方と養成施設ルートへの国家試験義務付けというのは、介護福祉士法の改正の上で、同時期、24 年度の施行ということになっておりました。そうした一連の流れといいますか、状況の中で、それぞれのルートがそれぞれのバランスをとって質の向上、引き上げを図るというスケジュールになっておりましたということで、この施行時期の件を入れさせていただいているということでございます。

○駒村委員長 セットでというフレームの中で進んできたということなのですが、はい。

○因委員 介護福祉士の質を考えるのであれば、できることからやってもいいのではないかと。そのバランスというところが、ちょっと腑に落ちなかったものですから質問させていただきました。

○駒村委員長 関連。はい。

○榊田委員 関連を含めてなのですからけれども、まずこの3年間という問題点で、3年かけるのであれば、あらゆるものをきっちり整理する必要があるだろう。この間に整理してしまわなかったらできない問題というのも、多分起こってくると思うのです。基礎研修の問題等は、特にいろいろな形がある分をシンプルにする必要があるだろうし。

もう一つ、キャリアパスをどう構築していくのか。介護職員の中の給与アップにつないでいく方法というのは、キャリアパスしかないと思うのです。ですから、専門介護福祉士（仮称）の問題が出ていますけれども、そこも検討の中に入れて、この3年間で一つの形をつくって、介護を目指す人にきっちり自分が進んでいける道を見せてあげるのが一番重要になってくるかと。

それと、国家試験の義務付けの問題、養成施設のルートの問題では、准介護福祉士という問題を抱えていますね。この解消も検討課題に入ってくるのではないかと。ですから、同じ時期にスタートして、こちらの600時間が一つの問題点として挙がってきているけれども、一方、養成校ルートの准介護福祉士の問題というのも、EPAの問題等があつて残っていると。ですから、同時

に解消していったら、また全体は同時に新しくすべきではないかと思えますけれども。

○駒村委員長 3年かけて本格的に体系の議論をやるべきであると。

○榊田委員 3年かけるのであればと。それか、短時間でこの問題だけをするのかという話になります。

○駒村委員長 平川委員。

○平川委員 老健施設協会の平川です。

私は、この会議に出るときに600時間問題について、ややこしいものをつくられて、迷惑だな、場合によっては反対もしなくてはと思っていました。さまざまな議論を経て、今回中間のまとめが出されました。これ自体はうまくとりまとめられていると思います。ただ、この中で実施が先延ばしされるとの書きぶりに対して、委員から、遅い、との意見が続き、皆さんが600時間の導入を望んでいたのだと驚いています。この雰囲気だと、どの事業団体も委員の方々も早く実行してくれという感じに受け取れました。それはそれでいいのかなと思います。

ただ、先ほども意見が出ました研修については書かれています。それに伴うキャリアアップについて抜けているのは不十分ではないかと思えます。私が期待したのは、こういう制度をつくることによって、今まであいまいもことしていた介護についてのキャリアアップの仕組みが作られるということです。

それから、経営者の立場で言うと、キャリアアップの仕組みの中には、頑張っている職員の賃金に濃淡が付けられるような、原資について触れられるのではと期待していました。そういうことについて、意見を言ってきたつもりです。

それと、実施まで、時間があるのであれば、600時間研修の内容について、出来るだけ早めに骨子をあきらかにしてほしい。それと、研修履修をポイント制等にして、その積み上げで受験を目指していく、以前の本検討会でも言いましたが、目的到達への研修履歴が残るといった形についても少し書いておいてもらった方がいいかなと思っています。とりとめのない意見で申しわけないですけれども、以上です。

○駒村委員長 田中先生、お願いします。

○田中委員 養成校の国家試験のことについて、お二方の委員から御意見がございました。

まず、600時間の議論をやるということになっておったわけですが、当初、全体像の在り方を検討するものだと思って、私、参加したのですけれども、実質そこだけが取り上げられるということなので、これは第1回のときに申し上げたと思うのですけれども、3年という数字が適切かどうか、私は判断できませんが、介護福祉士の資格について見直すということであれば、全体像を検討していくということが前提ではないかと思えます。

2点目は、この議論が600時間の負担を軽くしてくれないかということの議論だと思いますけれども、では19年の改正は一体どうなったのだろうということを非常に疑問に思っておったわけです。しかし、この検討会で、このことが現場には大変大きな負担であるということを我々も新たに認識いたしました。したがって、現場で働きながら資格を取っていくことについて、いろいろな協力の仕方をしていけないといけないということも認識しております。

そういうことで、まずその前提というものが多少議論になっているものですから、我々は3年の間に、もしそういう時間がいただければ、働きながら資格を取るプログラムを新たに提案させていただきたいと思っております。

○駒村委員長 3年をとるとするならば、本格議論に入る。そのための3年だということですね。

○田中委員 はい。

○駒村委員長 事務局、こういう考え方はいかがでしょうか。

○泉福祉人材確保対策室長 委員の皆様かそれでよろしければ、是非本格議論ということで3年間の時間をいただければと思っております。

○駒村委員長 では北村さん。

○北村委員 3年で本格議論ということは、私も反対はしないですが、そうすると、今、喫緊の課題の人材確保をするということは、先ほど廣江委員がおっしゃったとおり、いろいろな形ものがほぼでき上がっていて、そのでこぼこをなだらかにしながらということをや急にやりつつ、3年間、別の検討をすると理解してよろしいのですか。

○駒村委員長 こちらのほうは3年ずれる、その間ということだと思います。全部何もしないで放置するという話ではないと思います。事務局に確認。その辺の考え方の区分はどうなっていますか。

○泉福祉人材確保対策室長 議論の進め方ですが、施行の実務的な準備などを考えれば、施行3年後になりますということになりますけれども、全体の在り方についての御議論は早急に進めていただくべきものと思っております。

○北村委員 そうしますと、当然、初めにも山井政務官が来られてごあいさつをいただきながら、課題について認識されているということですので、会からそういった報告を上げ、また至急検討いただくということを是非お伝えいただければと思います。

○駒村委員長 それは事務方において、今の議論が多少なりとも反映できる形で、文面をこの3年の前後に書き加えていただく形でとりまとめるということによろしゅうございますか。

(「異議なし」と声あり)

○駒村委員長 では、ほか。榎田先生、お願いします。

○榎田委員 12ページの「専門介護福祉士(仮称)」の表現なのですけれども、本格的に議論するのであれば、この書きぶりも、医療ケアと障害への対応だけですけれども、例えば認知症ケアであったり、マネジメントであったり、介護福祉士の資格を持って、次のステップへ行く。最終的に、例えば施設長に行く道の、管理的な面を含めたコースをつくってあげる、キャリアラダーをつくってあげるというのが一番目に見えた形で必要なと。

ですから、専門性を積んでいく部分というのは少し幅広く書いていただいた方がいいのかなと思っております。

○駒村委員長 事務局、それについてございますか。

○泉福祉人材確保対策室長 専門介護福祉士とは何なのかは御議論の中でいただくことだと思いますけれども、御指摘の点は恐らく検討課題だと思います。

○駒村委員長 堀田さん。

○堀田委員 まず、今のところと関連して申し上げますと、私も先ほども申し上げたとおりで、この資格体系をしっかりと考えるというのも今後やりますということを明記して、その上でということを書き加えることは非常に大事だと思います。

一方で、この先のところ、12ページにあるようなことについて、今回、更に深めて書くのは多分時間的にも厳しいでしょうし、それにつながる議論は、議事録を拝見する限りでは、そんなにこの中身の詳しいことはまだやっていないと思うのです。

なので、この中間とりまとめの段階では、1ページの「はじめに」の上から3つ目のポツで、この検討会は「介護分野の現状に即した介護福祉士養成の在り方について検討を行うとともに」、この後ろにキャリアラダー構築に資するための今後の具体像もあわせて検討を行うものであると書いてありますけれども、ねらいが大きく2つあると思います。

主に今回の中間とりまとめは、介護福祉士養成の在り方、とりわけこのタイトルにあるように、現任の人が取るための養成の在り方についての検討について書いたものであって、後ろにあるような、先ほど皆様がおっしゃった、でこぼこをなくしつつ先が見えるようにするとか、専門介護福祉士の中身ということについては、今後必ずやりますということが明記されていることが大事で、具体的にその中身について、今日だけで議論を尽くすのは無理ではないか。

○駒村委員長 中間とりまとめということですから、課題を列挙するというのは重要。確かににおっしゃるとおり、タイトルに「現任」と限定的に入っているところが御指摘のとおりだと思います。今日、何か結論を出すのは当然無理な話でございますけれども、今後の論点ということで、今の御指摘のところが、これはもうちょっと明確になるように、どこか結論部分に今の点を書き加えたらいいということですか。

○堀田委員 はい。

○駒村委員長 では、この辺、まず確認した上で。今のような修正はよろしいですか。再度確認して、体系論をやりますという。

○泉福祉人材確保対策室長 文言についてはアイデアをいただければと思っておりますが、その方向で検討させていただきます。

○駒村委員長 また御相談させていただきたいと思います。

では、樋口先生。

○樋口委員 今のことと関連があることなのですが、これは割と限定的ですね。「現任介護職員が介護福祉士受験資格を取得するための養成の在り方」云々ですから。そうしますと、私はこの検討会が12ページの「その他」というところから出てくる、いわゆるキャリアラダーの在り方に触れることは大賛成ですし、そうあっていいと思いますけれども、タイトルにとらわれてしまうとちょっと違和感があったのは、6ページの一番上の丸の6行目。

つまり、「介護福祉士資格を介護職員のキャリア形成における中核的な地位」としてというのはいいのですが、「中核的な地位であるとともに中間的な目標として位置付け」というと、中間の上がなければいけないわけです。中間の上というのは、今、我々は暗黙のうちに、了解して

いると思いますけれども、専門介護福祉士とか、もっとアドミニストレーション的なところに行ける人とか、そういうことをみんな考えているのだと思います。しかし、ここでいきなり「中間的」と言われてしまうと、我々は現段階では、介護福祉士というのは、この分野における、あえて言えば最高の専門職と思って介護福祉士会も一生懸命頑張っているのではないのでしょうか。

だから、その上を目指すという、その上を構築していくというのは、もしかしたらこの検討会の役目でもあるかもしれないし、もっと国民的課題でもあるとは思いますが、この中間的でよろしいのでしょうかというのは、むしろ行政よりも介護福祉士会の皆様にうかがいたい感じですか。

○石橋委員 中核的な地位という位置付けはいいと思いますが、中間的というのは確かに微妙な感じですね。

○樋口委員 書くのだったら専門介護福祉士とか、もっと高位のものをを目指すということがしつかり、「その他」というところではなくて、もっとちゃんとした筋立ての中に位置付けた方がよろしいのではないのでしょうか。

○駒村委員長 田中さん。

○田中委員 その件について、私の解釈は、19年改正のときの附帯決議で専門介護福祉士ということが出た。それとの関連ということで、現在の介護福祉士は中核的で、その上があるというのが附帯決議の趣旨だと思って理解しておいたのですけれども、いかがなのでしょう。

○石橋委員 「介護職員について、まず、資格要件の観点からは、将来的には任用資格は介護福祉士を基本とすべき」と、平成16年度に開催された介護保険部会における「介護保険制度の見直しに関する意見」のところで書いてあったと思いますけれども、そういうことをイメージしつつ、介護職員の目指す方向性としては、質の高い介護が行なえるように介護福祉士になっていただき、更にその上、生涯研修を積み上げて、まずは初任者の指導係りやチームリーダーになる、その次は専門介護福祉士とか中間管理職の位置付けになる。次は、「管理介護福祉士」、これは仮称ですが、具体的には施設長とか経営者になるという道筋がきちんとできる仕組みを示す必要性はあると思っております。

○駒村委員長 今回の石橋委員のおっしゃったような趣旨で、この中間のところを肉付けて文面を修正いただくということで。

○石橋委員 そういう裏付けをして。そうですね。

○泉福祉人材確保対策室長 文言については相談させていただければと思いますが、意図としては、更に先があるというのでしょうか、介護福祉士にとって、それで終わりではないという意識があって、起草者は中間的な目標と筆が走ったわけですが、いい表現があれば御示唆を賜りながら書いていただきます。

○駒村委員長 中間というのは、もっとポジティブな意味を明確にするということで、両先生、よろしいですか。

○樋口委員 はい。

○駒村委員長 今の点はよろしいですか。

(「異議なし」と声あり)

○駒村委員長 ほかの意見はいかがでしょう。堀田さん、お願いします。

○堀田委員 質問があったことなのですけれども、気が付かなかったのですが、8ページの真ん中ぐらいの丸の「なお」以下の2段落目のところ、「また」から始まるところで、「専門職としての介護福祉士が担うべきことと介護職員やよりボランティアな人材との連携によって」というところ、専門職としてのというのは、介護福祉士だけにかかっている、資格を持たない介護職員というのは専門職というのがかかっているという理解でいいのかということが1つ目。

それから、「よりボランティアな人材」というのは何なのでしょう。地域の方々、いわゆる互助とか、そういうことの話なのか、ちょっと不明確かなということ。

もう一つは多分簡単なことだと思いますが、「専門職としての介護福祉士が担うべきことと介護職員や」とありますが、これは介護福祉士資格を持たない介護職員やと理解すればいいのかということで、3点です。

専門職のかかりがどこまでか。介護職員は資格を持たないということをつけ加えた方がいいのか、そういう趣旨ですかということと、よりボランティアなというのは、多分変更した方がいいのではないかという含みを持ちながら、どういう趣旨で書かれたでしょうかということをお聞きしたいと思います。

○駒村委員長 事務局から説明を。

○泉福祉人材確保対策室長 なかなかお答えするまでに至らず、もしかするともう少し明確に書いた方がよいという御指摘だと思った方がよいのかもしれないと思いながら、御質問を伺っておりました。

専門職としてのというのは、この場においては介護福祉士にしかかかっていないように見えますけれども、それでいいのかという問題意識は確かにあるかと思います。この介護職員は、介護福祉士の資格を有しないという程度の意味に使っているのではないかと思いますけれども、もう少し明確にする方策があれば御教示いただければと思います。

ボランティアな人材というのも、気分としてはわかるけれども、報告書としてはどうかということかと思いますので、そこは検討させていただこうと思います。

○駒村委員長 ほかにいかがでしょうか。もしよろしければ、なかなか議論も尽きないところでございます。

○馬袋委員 ほかのところで。

○駒村委員長 馬袋委員、お願いします。

○馬袋委員 多分そもそもこの600時間のことが出たときに、育成する人材の質と介護を担うべき人材の量の問題が出たと思います。ですから、介護と言われる業務、ケアというか、全体的な業務と、そこに携わる介護福祉士の在り方ということを整理して議論しないと、介護という仕事を全部介護福祉士という形でやっていこうとする議論ではなかったですね。

要するに、介護の量というものを計画的にして、そこに専門的に介護福祉士が関わっていかなければならないところの像を明確にする。すなわち、それが育てるライン、育てる量、人材としてどれぐらい育成していくかということにつながるのではないかということ。不足するであろうという生活支援や家事などをサポートするいろいろな関連の仕事については、互助として地域にて連携する。その人たちにもマネジメントする力量を介護福祉士には求められるだろうということだと思います。

そういう意味のことだと思いますが、そのような形で。ここは、私は、議論した立場で、介護の量と質と人材というバランスを整理しないと、単純に介護ということでは育成する人材はわからないと言ってしまったら何も始まりませんよと提示したことへの書きぶりではないかと思ったものですから、そのような形として答えさせていただきます。

○駒村委員長 では、8ページの先ほどの堀田さんからの議論のところは、質の重み付けとか、量のバランスみたいなどころの文脈でということと修正いただくことで、事務局にお願いできればと思います。

あとはもうよろしゅうございますでしょうか。なかなか熱心な議論が続いて終わらないわけですが、そろそろ終わりの時間が近付いてきております。今日はいろいろと議論が出ておりました、具体的に中間とりまとめを案を修正しなければいけない文面も幾つかあったと思います。この点については、適宜、私と事務局と、それから御発言のあった委員との間で連絡させていただいて、8月上旬を目途に中間まとめを発表させていただきたいと思っておりますが、これでもよろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○駒村委員長 はい。

そうしましたら、最後に事務局より次回の日程について御報告をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○事務局 次回、第5回の日程につきましては、9月でございます。机上に日程調整票を配付させていただいておりますので、御記入の上、そのまま机に置いていただきますか、もしくは後日、事務局まで御連絡いただきますようお願いいたします。

以上でございます。

○駒村委員長 では、第5回においては、今回の中間まとめを踏まえ、介護人材養成の在り方について更に議論したいと存じます。

これで今後の介護人材養成の在り方に関する検討会の第4回会議を閉会いたします。長時間にわたる議論、どうもありがとうございました。