

## より高い知識・技術をもつ介護福祉士の養成に関する 主な意見と今後の議論の方向性(案)

	主な意見	今後の議論の方向性(案)
育成の方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 幅広く対応できるというジェネラリスト型の方向性は、介護福祉士の新カリキュラムが目指す方向に一致している。</li> <li>➤ 多様な生活障害をもつ利用者に、予防から看取りまで幅広く対応できるよう、まずは、口腔ケア、終末期ケア、リハビリなど専門分野の知識・技能を広く習得させるべき。</li> <li>➤ 現時点では障害・対象別に数百時間の研修を組み立てるだけの研究・教育の蓄積が少ないため、まずは、ジェネラリスト型で検討すべき。</li> <li>➤ 資格取得後の段階で、施設や在宅を分けてしまうと、雇用の流動性や人材確保の点で問題が生じるのではないか。</li> <li>➤ 施設と在宅でサービスが異なるという現状に問題があり、介護福祉士に求められる能力は、サービスを問わず共通であるという観点から検討すべき。</li> <li>➤ 施設と在宅、高齢者・障害者で業務や専門性が異なるため、スペシャリスト型で検討していくべき。</li> <li>➤ ジェネラリストの教育は本来養成課程で徹底すべきであり、資格取得後はスペシャリストという方向性で養成すべき。</li> <li>➤ ジェネラリストから管理職になるキャリアラダーも整備すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 養成課程で習得した知識・技術は、実務での経験・学習を通じて確固たるものとする事ができる。</li> <li>○ このように、知識・技術を確固たるものとする事で、幅広い知識・技術を活用した質の高い介護と他の介護職員に対する指導を行うことができる。</li> <li>○ このため、まずは、幅広い知識・技術を身に付け、他の介護職員を指導できるレベルに達した者を認定する仕組みとしてはどうか。 その際、サービス種別や対象者等によって、研修内容を追加すること等も考えられる。</li> <li>○ その上で、この認定スキームの運用状況や介護・福祉分野における研究成果等を踏まえて、特定分野に専門特化した介護福祉士の養成等を検討してはどうか。</li> </ul>

	主な意見	今後の議論の方向性（案）
役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 「より高い知識・技術」をもつ介護福祉士には、チーム内における介護技術等の指導という役割を担ってもらうのが妥当。</li> <li>▶ 現場では、介護技術等の指導や個別ケアを実現するためのチームケアのマネジメントができる人が求められている。</li> <li>▶ 住み慣れた地域での長期にわたる在宅生活の支援、他職種協働によるケアを通じた要介護度の進行防止、介護予防など幅広い介護ニーズに沿って役割を担ってもらうことが適当。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ この認定スキームが、利用者や事業者等からの信頼や社会的評価を得られ、介護福祉士にとって魅力あるものとするためには、認定を受けた介護福祉士が提供するサービスの効果や役割を明確にすることが必要。</li> </ul>
研修内容等	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 生活リハビリ、口腔ケア、終末期ケア、在宅ケア環境の整備、福祉用具活用、家族支援、チームケア、リスクマネジメント、介護技術指導などの研修が考えられる。</li> <li>▶ 認知症ケア、医療的ケア、精神・知的障害者のケア、重度心身障害児のケアについての研修が必要。</li> <li>▶ 考える介護福祉士として、現場でのフィールドワークと教育との循環のなかで、介護過程を中心に総合力を養成しつつ、医療的ケアや生活の中のリハビリテーションなどを指導できる人材を養成すべき。</li> <li>▶ リーダーシップ、チームにおけるコミュニケーション等を学ぶことが必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ その上で、認定を受けた介護福祉士が提供するサービスの効果や役割を具現化するために必要と考えられる研修内容等を検討していくべき。</li> <li>○ 介護福祉士を取り巻く状況や最新の学問の動向、介護技術の進展等を継続的にフォローしていくため、研修内容については不断の見直しが必要。</li> <li>○ 同様の趣旨から、「認定」の更新の必要性についても検討してはどうか。</li> </ul>

	主な意見	今後の議論の方向性（案）
キャリアパスにおける位置付け 職能団体の役割等	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 資格取得後の一定の実務経験を経た者を認定する仕組みとしてはどうか。</li> <li>➤ 3～5年程度の実務経験の人が次のステップとして取り組めるようにすべきではないか。</li> <li>➤ 現場で働きながら受講できるようにすることが必要ではないか。</li> <li>➤ 看護師が認定看護師等の制度を作ってきた取組に学ぶべきではないか。</li> <li>➤ 介護福祉士会が主体的に役割を果たしていくのが自然であり、事業者団体としても協力していきたい。</li> <li>➤ 制度の具現化にあたり、職能団体である介護福祉士会の会員数、組織率を高めるべき。</li> <li>➤ 既存の制度化された研修との関係も併せて整理すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 個人として、また、チームとして、利用者に対する質の高いサービスを提供するとともに、介護福祉士のキャリアラダーの構築に資するため、資格取得後の継続教育を体系化することが必要。</li> <li>○ 認定資格は職能団体が認定するものとし、職能団体が主体となって検討し、具体化していくことが望まれる。</li> <li>○ また、現場のニーズに合致した仕組みとするためにも、教育関係団体、事業者団体等の参画を得るとともに、現場の介護福祉士等の声も十分に聞くべき。</li> <li>○ 介護福祉士が働きながらキャリアアップできるよう、身近な地域の多様な教育資源を活用していくべき。</li> </ul>