

## 人材養成に関する論点

### 1. 介護福祉士資格取得までの介護人材養成の体系について

#### (1) 養成の目標・体系等について

- 介護人材の量的確保、質の向上を両立させる観点から、次の点についてどのように考えるか。
  - ・ 参入ルート、資格取得ルートについてどのように考えるか。
    - ┌ 多様な人材が参入できる入り口を維持すべき。
    - └ 養成校ルート、実務経験ルートの2つは将来的にも維持すべき。
  - ・ 介護サービス利用者の視点から、どのような質のサービス、人材を育成することを目標とすべきか。
    - ┌ 認知症、医療ニーズをもつ人への対応
    - └ 尊厳を支えるケア、個別ケア、小規模多機能ケアの実施
  - ・ 介護福祉士資格の位置づけについてどのように考えるか。
    - ┌ 多様な人材を参入させるからこそしっかりさせるべき。
    - └ ある程度のハードル、見識、スキルがなければ資格とはいえない。
    - └ 業務独占化をめざすべき。
- ・ 実務経験者が段階的・効率的に基礎教育を受けられるよう、ヘルパー2級研修、基礎研修、600時間課程について、どのように位置付け、整理すべきか。
  - ┌ 複雑化した体系をシンプルにし、既受講歴を積み上げられるようにすべき。

## (2) 中堅段階の介護人材養成、介護福祉士資格について

○ 介護福祉士の役割と他の介護人材や専門職との分担についてどのように考えるか。

- ・ 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ボランティアな人材等との連携等によって行われるべきことを整理すべき。
- ・ 一部業務の（日常生活に関連した医行為、高度な認知症ケア、障害者への対応等）独占も含めて、役割を考えるべき。

○ 実務経験者が介護福祉士資格を取得するうえでの、技能の到達目標と、最低限必要な基礎教育の内容についてどのように考えるか。

- ・ 介護の根拠等を理解し、説明出来るようにすることが必要。
- ・ 500～600時間程度の体系的な基礎教育は必要。
- ・ ヘルパー研修を充実させればよく、基礎研修、600時間課程は不要。