

### (3) 初任段階の介護人材養成について

- 介護人材の参入の間口を広くとらえる観点から入職段階の研修（ヘルパー2級研修）の位置づけ、教育内容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（再掲）
- ・ ヘルパー研修は必要とのメッセージを明確にだすべき。
- ・ ヘルパーのみの資格という位置づけ・名称を見直し、拡充すべき。
- ・ ヘルパー研修からの就業率は低く、ハードルをあげて基礎研修に移行すべき。

- 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。

- ・ 基礎研修は位置づけや受講メリットが不明確。
- ・ 基礎研修については見直しが必要。
- ・ ヘルパーに対する利用者のニーズが幅広くなっており、コミュニケーション、ソーシャルワーク的な研修が必要。
- ・ ヘルパー1級研修は存続するか、新たな教育を考えるべき。

#### (4) 研修受講支援策等について

○ 現任職員が働きながらできるだけ身近な地域で無理なく受講できるよう、どのような対応が必要か。

・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を拡充し、地域の介護人材育成の拠点施設として活用することについてどのように考えるか。

- ・インターンシップなどを取り入れるべき。
- ・事業所によって体系的な研修をやっているところとそうでないところがある。
- ・学びのための多様なインフラを整備活用すべき。

・通信課程の位置づけ・範囲についてどのように考えるか

- ・通信課程はできるだけ減らすべき。
- ・600時間課程のスクーリングは6日程度で働きながら受講しやすい。

・事業者団体等が行う外部研修等の受講歴を活用することについてどのように考えるか

- ・しっかり行っているさまざまな研修を読み替える仕組みが必要。

・講師の派遣等による授業形態を取り入れることについてどのように考えるか

- ・教員が出向く教育などを取り入れるべき。

・代替職員の確保等の支援策等についてどのように考えるか。

- ・600時間の費用を誰が負担するかはきちんと議論すべき。
- ・代替職員確保への支援が必要。