

2. チームリーダー、施設長等の段階における論点

- 介護福祉士資格取得後のさらなるキャリアアップの仕組みとして、専門介護福祉士（仮称）のあり方についてどのように考えるか。

- ・ 医療行為や障害への対応などを含め専門介護福祉士について検討すべき。
- ・ 介護福祉士の上位の研修を設け、キャリアデザインを描ける仕組みとすることが必要。

【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。

- 介護サービスチームのリーダーや管理者の育成や資格のあり方についてどのように考えるか。

- ・ 離職を防止するために、施設長や管理者の資質向上を図ることが必要。
- ・ 介護人材をマネジメントできる管理者の育成が急務であり、ここに一定の支援や評価が必要。

3. その他の論点

- 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別研修と各資格・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。
- 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。
 - ┆ 魅力ある職場がないと負担を強いて資格をとろうとは思わない。
 - ┆ 現場は求められるものは多いが処遇は低い。
- 介護サービスの進展にあわせて、基礎教育の内容を見直す仕組みのあり方についてどのように考えるか。
 - ┆ 常に実践からカリキュラムがリフレッシュされることが必要。
- 福祉・保健医療関係人材の確保や横断的なキャリア形成のために、資格共通的な教育やキャリアパスを形成する道筋についてどのように考えるか。
 - ┆ 将来的な方向性としてケアを広くとらえて保育・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議論をすべき。