

第8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12月22日（水）10:00～12:00
2. 場所：航空会館7階大ホール
3. 議事
 - (1) 「今後の介護人材養成の在り方について」（骨子案）について
 - (2) その他
4. 議事の内容

○駒村委員長 定刻になりましたので、ただいまより、第8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、大変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、馬袋委員が御欠席ということでございます。なお、藤井委員については、少々遅れているということでございます。また、川原委員の代理といたしまして、全国小規模多機能型居宅介護事業者連絡会の宮島副代表に、平川委員の代理といたしまして、介護老人保健施設グリーンガーデン橋本の光山理事長に、榎田委員の代理といたしまして、公益社団法人全国老人福祉施設協議会の本永介護保険委員会副委員長にお越しいただいております。

なお、宮島委員代理におかれましては、11時半ごろに退席予定ということで伺っております。

続きまして、本日の配付資料の確認をさせていただきます。本日は、資料1から資料4、参考資料及び北村委員提出資料を配付させていただいております。欠けている資料がございましたら、事務局までお申出ください。

なお、机上のファイルは前回までの資料でございます。乱丁落丁ございましたら、併せて事務局までお申出ください。

以上です。

○駒村委員長 それでは、議事に入りたいと思います。本日の議事は、「今後の介護人材養成の在り方について」（骨子案）について議論したいと存じます。

それでは、議事についての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、資料の説明をさせていただきたいと存じます。

まず、資料1でございます。「今後の介護人材養成の在り方について」ということで、この検討会においておまとめいただく報告書の骨子を、事務局において案として作成させていただきました。おおむね、これまでの議論をまとめる形で作成いたしておりますが、一部、本日改めて御議論いただきたい点につきましては、資料2と資料3に別にして論点として掲げさせていただいております。順を追って説明させていただきます。

まず、資料1です。1ページ、「はじめに」は報告書の段階で書かせていただくといたしまして、IIから骨子を書かせていただきました。「介護人材を取り巻く状況」でございます。ここでは背景となる数字を拾っております。平成20年の介護職員は約128万人。また、将来の見込みとしては平成37年に約212～255万人と書いてございます。

介護福祉士につきましては、平成20年は(40.6万人)人が働いている。ここ数年は4～5万人程度増加しているという状況にございます。介護分野以外で働く介護福祉士あるいは資格を持ちながらも就業していらっしゃらない介護福祉士の方もいらっしゃって、登録者数全体で約80万人という状況にございます。

一方で、労働力人口が減少するということがあり、また、近年の労働市場におきましては有効求人倍率が急上昇し、その後、低下するという状況をたどっております。

しかし、中長期的には上記のような需給状況から、人材難の傾向が続くということで、人材確保対策を講じていくことが重要と書かせていただいております。

介護職員に占める介護福祉士の割合の目安につきましては、後ほど資料3で御紹介申し上げます。

1ページの下の方、「介護人材の養成体系について」。これは、今まで御議論いただいた内容をなぞる形で整理しております。

毎年5～7万人の介護職員の確保の必要性、介護職員を安定的に確保していくためには、介護の世界で生涯働き続けることができるという展望を持てるようなキャリアパスの整備が必要と書いてございます。

多様な経歴の方々が介護の仕事へ参入できる間口を維持しながら、段階的な技能形成、キャリアアップを可能にすることが必要とまとめてございます。また、キャリア形成に応じた適切な評価をしていくよう、報酬面での担保をしていくことが必要と書いてございます。

キャリアパスの全体像につきまして、2ページに書いてございます。現在、キャリアパスにおきましてはさまざまな研修・資格がございます。一方で、ホームヘルパーは訪問介護等の在宅サービスを念頭に置いている。介護職員基礎研修と介護福祉士は在宅・施設を問わない資格としており、それぞれ十分に連動した関係とはなっていないということでございます。また、介護福祉士資格取得後のキャリアパスについては、現在のところ、十分な仕組みがないという状況でございます。

そこで、①～③までに分けまして、介護福祉士資格の取得段階を整理してみました。

①介護職への入職段階。基本的な介護業務を実践する能力が求められる入職段階であり「初任者研修」を通じてそのような能力を修得することが必要としてございます。

②は、一定の実務経験から介護福祉士資格取得をした段階ということで、この段階におきましては、利用者の状態像に応じた介護、医療職との連携を行うための幅広い領域の知識・技術を修得するとしてございます。これは当然のことながら、介護福祉士資格の取得者に期待される能力ということになろうかと存じます。

③ですが、介護福祉士資格取得後、更に一定の実務経験後ということで、この検討会においては、仮称でございますが、認定介護福祉士という形で紹介させていただいた内容を書いてございます。養成課程で修得した知識・技術を、実務経験を通じて確固たるものとした上で、多様な生活障害を持つ利用者に質の高い介護を実践し、介護チームの中でキーパーソンとなるという整理をしてございます。

3 ページでございますが、介護福祉士に至るまでの養成体系の在り方について詳しく書いてございます。

まず①ですが、ホームヘルパー、介護職員基礎研修、それから、6月の研修というふうになっておりましたが、この骨子案では「実務者研修」という仮称を置かせていただいております。その実務者研修の関係については、後ほど資料2で御議論のための資料を紹介させていただきます。

②としまして、実務者研修の見直し。19年改正で、実務者研修（6ヶ月研修）の受講が義務づけられたわけですけれども、一方で、この研修についてはさまざまな御議論があるところでございます。研修時間を具体的に何時間とすべきかについては、後ほど資料2の方で御議論のための議論を紹介させていただきます。

それから医療的ケアの点、介護福祉士に至るまでの養成体系の在り方の抜本的な見直しと具体化、更に十分な研修受講策を講じる必要がある。また、十分な広報体制が必要であるといったことから、施行に際して一定の準備期間が必要と考えております。

「そのため」ということでございますが、受験要件としての6か月間の実務者研修の修了義務化の施行時期を3年間延期し、平成27年度とするという案をださせていただいております。なお、施行は27年度といたしましても、実務者研修自体は無理なく受講ができるように、できるだけ速やかに実施されることが望ましいということも併せて書かせていただいております。

それから、実務者研修は数年間かけて少しずつ修了すればよい。また、通信教育の積極的な活用もうたっております。更に、身近な地域で研修受講できる環境の整備、過去の研修受講の評価、研修受講費用の支援、また、人員確保に対する支援など、さまざまな受講支援策についてももうたっております。介護職員や事業者の皆様に対する積極的な情報発信についても書いてございます。

4 ページ、介護福祉士資格取得後につきましてです。現在のところ、介護福祉士資格取得後の展望を持てるようなキャリアパスの仕組みが十分でないという認識の下に、介護福

福祉士資格取得後、一定の実務経験を経て、幅広い知識・技術を身につけ、質の高い介護を行い、他の介護職員を指導できるレベルに達した介護福祉士を職能団体が主役となって認定する仕組み、仮称でございますが、認定介護福祉士を設けていくことが必要としてございます。

その上で、認定介護福祉士の運用状況、また、研究成果などを踏まえまして、特定分野により深化した専門的知識・技術を持つ介護福祉士の養成等の在り方を検討していくことが適当としております。

この認定介護福祉士の具体化に向けた検討は、職能団体が主役となって行ってはどうか。更に、その検討段階から関係団体や学識経験者の参画を求める。また、現場の方々の意見も十分に聞くということで、十分に現場で機能する仕組みにすることが必要としてございます。当然のことながら、すべての介護福祉士を対象とすることを前提にしてはどうかと書いてございます。

また、広報の件、処遇の件、福祉人材確保指針への位置づけ、研修内容についての不断の見直し、また、認定すること自体を更新制としていくことについても検討すべき、ということを書いてございます。

Ⅳ、関係者への丁寧な説明のところです。この検討会でもさまざま御指摘がありましたけれども、研修の必要性・内容・目的などについて丁寧な説明が必要ではないかということを書かせていただいております。

更に、養成施設卒業者に対する国家試験の義務づけでございますが、今後、介護福祉士の養成カリキュラムに医療的ケアの内容を追加することになる等の課題もあり、一定の検討が必要ということでもあります。

このような点を考えると、実務者研修の施行時期を27年度に延期することに併せて、介護福祉士養成施設卒業者に対する義務づけについても、平成27年度まで延期することが適当というまとめをしております。

以上が、今までの議論を踏まえた骨子案の内容でございます。

一方で、今日の場合において更に御議論いただきたい点がございまして、それを資料2と3でまとめさせていただきます。

資料2からごらんいただきたいと思います。まず、1ページの(1)は養成体系の全体像でございます。各段階に求められる役割を明確にしていくことが適当としてございます。

(2)ですが、介護福祉士に至るまでのキャリアパスと研修につきまして、ホームヘルパーと介護職員基礎研修の扱いについて論点として挙げております。

ホームヘルパー2級相当の研修は、「介護職員としての導入的研修」、いわば初任者研修という位置づけとしてはどうか、研修内容につきましては、在宅・施設を問わず、介護職員として働いていく上で基本となる知識・技術を修得できる導入的研修となるよう、今後、見直していくことが必要ではないかとございます。ホームヘルパー1級については、24年度に介護職員基礎研修と一本化されることが予定されております。

②は介護職員基礎研修です。後の課題とも関連いたしますけれども、養成体系を簡素でわかりやすいものとする観点から、既に介護職員基礎研修を修了した方々に対する十分な配慮は必要でございますが、実務者研修の施行に合わせて、介護職員基礎研修と実務者研修とを一本化してはどうかということで挙げさせていただきました。

2ページ目でございます。従来、「600時間課程」と言われたり、あるいは、この検討会における資料では「6月の研修」とさせていただいたものですが、6月（ろくつき）という6月（ろくがつ）研修というふうに関連しやすさも、この場では改めて、実務者研修という仮称をつけ、「6ヶ月研修」と括弧書きをさせていただきました。従来話題にしていたものと同じものがございます。

上から説明してまいります。19年改正では、認知症高齢者の増加、あるいは「措置」から「契約」への変更、成年後見・権利擁護への対応、介護福祉士に新しい役割が求められるという認識の下、実務経験だけでは十分に修得できない知識・技術を身につけることが必要ということから、6ヶ月間の研修の受講が義務づけられたということがございます。

この実務者研修におきましては、「幅広い利用者に対して、基本的な介護を提供できる能力を修得する」という、2年以上の養成課程における教育上の到達目標と同様の水準に到達することを目指しているところでございます。

その一方で、本検討会で実施した各種の調査、資格取得方法の見直しに関する意見に関する調査、あるいは、この検討会の場に現場職員の方々においいただきヒアリングを実施させていただいたところですが、継続的な自己啓発、研修の必要性というのは皆様お感じですけれども、実務者研修の目的・内容については、理解はまだ十分に浸透していない。「研修時間が長過ぎる」という負担感をお感じになっている方々が多いという状況でございます。

このような状況におきましては、介護職員の方々の、介護福祉士への資格を目指すという意欲を減少させないような配慮が必要ではないかと書かせていただいております。

社会福祉制度や医学的な知識につきましては、実務経験だけでは十分に修得できないけれども、利用者や家族とのコミュニケーション、あるいは信頼関係の構築につきましては、実務経験を通じてこそ身につくという意見もございます。

こうした点を踏まえまして、幅広い利用者に対して、基本的な介護を提供できる能力を修得するために必要な研修内容を確保するという考え方は維持しながら、実務経験を通じて修得できる知識・技術を改めて検討・整理し、実務者研修、従来600時間、あるいは6月研修と言っておりましたこの研修の時間数を、450時間程度としてはどうかとさせていただきます。

また、実務者研修の施行に併せまして、現場で働きながらも研修を受講しやすい環境を整備していくべきという御意見は、この検討会で多くいただいております。また、実務者研修の趣旨・目的、支援策の内容について法律上は6月以上と規定されておりますが、数年かけて研修を終えることも可能であることなどを現場に伝えていくべきではないか、

とまとめております。

研修支援策の例につきましては、通信教育の活用、身近な地域において研修受講を可能とする、過去に受けた研修受講をきちんと評価していく、受講者の費用負担の軽減に対する支援、事業者において代替職員の確保に支障を来すところも予想されますので、そうした事業者への支援ということが支援策として考えられるということで、例として掲げさせていただきます。

後ろに付いております資料、3ページ目は三角形の図でございますが、これは従来からの図でございます。4～11ページも従来と変わらない資料でございます。

資料2の12ページですが、6月研修の教育カリキュラムのイメージを掲げさせていただいております。基本的には1,800時間課程とメニューは同じということを考えておりますが、1点だけ、医療的ケアにつきましては、今回新たに入ってくる医療分野になりますので、医療的ケアに関することを追加しております。トータルでは450時間程度が適当ではないかと考えているところでございます。

13ページですが、実務経験のある方が新たに学習するときの負担を懸念される声が大変多うございました。そのため、仮にスクーリングを45時間とした場合にはどのようなことになるかということを描にしてみたものでございます。スクーリングの時間数が45時間と仮定した場合におきましては、通学が1年で修了するとした場合におきましては、通学は2か月に1回程度、通信学習時間が8時間程度ですが、週1回を4時間、週4回を1時間というモデルケースが考えられるのではないかとということで図にしてみたものでございます。

ホームヘルパー2級取得者の場合は、当然のことながら、その分が免除されることになりますので、もう少し短い時間の学習時間で済むことになるかと思えます。そういったイメージを13ページで出させていただきました。

資料3、「介護職員に占める介護福祉士の割合について」でございます。論点に書いてあるとおりですが、質の高い介護サービスを提供していく観点からは、介護職員に占める介護福祉士の割合は高い方が望ましいというのは、言うまでもないことでございます。一方、今後更なる高齢化が進んでいく中で、現在の倍程度の介護職員が2025年には必要になるということでございます。

そうしたことから、質の高い介護サービスの提供と、介護職員の確保という2つの目的を両立させていく観点から、介護職員に占める介護福祉士の割合について、どの程度の水準を目安とすべきかという点でございます。例えば、5割以上というのが目安としてもあり得るかどうかというところでございますが、少し基礎情報に関する資料の御紹介を申し上げます。

2ページ目は、今までの介護福祉士登録者の推移でございます。22年度の9月末におきましては89万8,429人の登録をいただいております。

3ページ目、平成20年におきましては、介護職員のうち介護福祉士の割合は、施設・在

宅合わせますと 31.7%まで来ております。

4 ページ目は、その 3 ページの図を施設と在宅に分けて見た図ですが、左側が施設サービス。施設サービスにおきましては、既に介護職員のうち介護福祉士の割合は 44%まで来ております。一方、居宅サービスにつきましては、最近、急速に介護福祉士割合が伸びてきておりますけれども、27%程度という状況にございます。

5 ページ目は介護の担い手と介護職員の見通しでございます。労働力人口が今後減っていくことが予想される中で、必要とされる介護職員の数は増えていくということ。このことを考えてどう考えるかということでございます。

6 ページ目、介護職員と介護福祉士の状況です。あくまで機械的な計算にすぎないわけですが、介護職員に占める介護福祉士の割合ですが、平成 16 年から 27 年度まで平均値 4.7 万人で機械的に増加していった場合には、介護福祉士の割合はこのように伸ばすことが可能になるという図でございます。あくまでも機械的な試算でございます。

7 ページ目ですが、有効求人倍率と失業率の動向でございます。有効求人倍率と失業率の関係につきましては相反する関係にあるわけですが、左側は、有効求人倍率（介護分野）と失業率の関係について折れ線グラフで示したものでございます。右側は、有効求人倍率と失業率の 20 年～22 年の関係で、足元では有効求人倍率が 1.14 まで下がりましたが、1.23 まで上がってきつつあるという状況にございます。

8 ページ目、都道府県ごとに見ると、非常に大きな差があることが見てとれるかと存じます。基本的には介護関係職種の有効求人倍率は地方よりも都市部において高いわけですが、東北、北海道、九州、沖縄につきましては 1.0 を下回っている場合が多いということにございます。

9 ページ目は、離職率・入職率の状況でございます。入職率と離職率を比べてみますと、全産業で比べた場合、入職率は介護職員の方が圧倒的に高いことが見えるということでもあります。

10 ページ目、介護労働者の属性ですけれども、女性が多い、あるいは非正規雇用が多いという状況を見てとれます。介護職員の方々の状況はそのようになっています。

11 ページ目ですけれども、年齢層を見てみますと、介護職員と訪問介護員を比較いたしますと、訪問介護、ヘルパーの皆様の方が年齢層が高い傾向にあります。また、介護労働者が保有する資格別の年齢構成を見ますと、介護福祉士の取得者は 20 代～30 代の方々が非常に多いけれども、ヘルパー 2 級の取得者については 50 代～60 代の方々が多いという状況にございます。

賃金の関係については、12 ページ、13 ページにございますが、省略させていただきます。

14 ページ目、介護労働者の保有資格別賃金でございます。勤続年数と平均年齢の要素の違いがございまして、単純な比較はできませんけれども、介護福祉士の平均月給は、ホームヘルパー 2 級取得者よりも 2.6 万円程度高いという結果が出ております。

更に 15 ページ目です。ホームヘルパーの平均年齢は大体 40 代前半で推移しております

けれども、近年、少し上昇傾向にあるということが言えるかと思えます。また一方で、勤続年数につきましては4～5年程度で推移しております。

福祉施設の介護職員の皆様におきましては、平均年齢35歳程度で推移してまいりましたが、平成21年には37.6歳ということで上昇を見ております。一方で勤続年数は5年程度で推移しておりますので、それから推測しますと、もしかすると入職される方々の年齢が上がった可能性があるということが言えるかと存じます。

16ページ目、現在、ホームヘルパー2級を持有している方が介護福祉士を目指していただくことが重要になるわけですが、ホームヘルパー2級取得者の方々の介護福祉士の資格取得の御意向でございます。下の円グラフをごらんいただきますと、資格取得の予定がないという方は半数以上にのぼっております。そして、介護福祉士を取得しない理由というところで、「自分の年齢を考えると必要性を感じない」と回答した方が5割以上にのぼっているという状況でございます。

最後、17ページ目でございますが、介護労働者の保有資格でございます。介護労働者の資格取得の状況を見ますと、勤続年数20年ぐらまでは、勤続年数が長くなるほど資格取得の割合が高くなる傾向がございます。10年以上20年未満の方々について見ますと、約半数の方々が介護福祉士資格を取得しているという状況があります。こうしたことを踏まえて、介護労働者の中で、当面、どれぐらいの介護福祉士の方がいらっしゃることを目安とすべきかということで、資料を用意させていただきました。

長くなりましたが、ありがとうございました。

○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、「今後の介護人材養成の在り方について（骨子案）」について議論したいと存じます。まずは資料1と資料2、この2つの内容につきまして、各委員の御認識、お考えを御発言いただきたいと思います。よろしく願いいたします。

石橋委員、お願いいたします。

○石橋委員 骨子案と資料2についての御意見を申し上げたいと思います。

これは、前から申し上げておりますけれども、平成19年の社会福祉士及び介護福祉士の法律改正の意義というのは、今、求められております、多様で高度な介護ニーズに対応できる介護福祉士を養成するために、基本的には「量から質」への転換を図ることが一番大きな目的だったと思っております。併せて、介護福祉士の資格を、ほかの専門職と同等の資格となるように評価を高めるためということでもあり、法律改正は当然必要だったと思っております。また、そのことを通じて介護職員の待遇の改善を図ることにしたと思っております。そのために、介護福祉士の定義規定や義務規定、資格取得方法の一元化が行われることになったわけでございます。

そのときに教育内容についての見直しも行われておりました。資格取得時の到達目標に達成するためには、少なくとも1,800時間は必要ということになりまして、これをすべての人たちに受けていただくのが当然だと思っておりますが、そうは言いながらも、実務経験コー

スの方たちに対しては、実務経験3年等を配慮してカリキュラムの見直しも行われているわけでございます。当然、1,800時間と同等となることが前提で3年間の実務経験を配慮しても最低限6か月以上600時間の課程が必要だということであり、その当時は皆さんもそのように認識されたと思っております。そのようなことを踏まえれば、これも何回も申し上げておりますけれども、介護福祉士の資格取得方法の一元化については、いろいろ理由があるかもわかりませんが、予定どおり、24年度に施行し、実務経験コースも当初の予定通り、600時間とすることが望ましいと思っております。

また、先ほどの資料2の案でございます。現在、医療行為のカリキュラムがモデル事業で50時間程度等行なわれておりますが、今回の案では、それも含めて450時間と示されております。したがって、当初の予定されていた600時間研修が実質400時間になっており、200時間も減っているということは到底あり得ないことだと思っております。

その研修時間のどこが1,800時間と同等になるか、これではきちんと説明できないと思います。19年度法律改正時の説明でも、実務経験のコースについては6か月600時間と、ほかの関係団体にも説明されて、それで皆さんも納得されたと思っております。それにもかかわらず、まだ実行もされず、そのことの上のよしあしの検証も行われていない状況で、あくまでも時間数を減らすことが前提で、根拠のない時間の示し方については反対と言わざるを得ません。

また、現在の介護福祉士の養成課程については、昼間は2年間ですが、夜間コースというのがあります。その夜間コースの場合についても、1,800時間は履修しないとけないということで、2年のところを3年間学んでいるわけです。昼間は普通に介護の現場等で働いて、夜間に3年間通いながら1,800時間をきちんと学んで資格を取っている人たちもいるわけです。本来、働きながら資格を取る場合はそうあるべきです。今回の法律改正では実務経験のコースに配慮して600時間課程を設けたわけですが、今後の養成課程の夜間の3年課程との整合性はどうなるのか。片や、働きながら1,800時間学んでいる。片や、同じように働いているけれども、600時間、これは450時間になるかもわかりませんが、それで同じ立ち位置というのはどう考えても整合性がとれないので、そのことについても考えていただきたいと思っております。

学ぶ時間数を減らすことが、本当に介護福祉士を目指す人たちのためになっているのか、また、サービスを受ける利用者さんのためになっているのかということもよくよく考えていただきたいと思っております。それよりも大切なのは、行政とか事業者の方たちが、介護者に対して、働きながら学びやすい環境づくりをどのように行っていくかを十分に検討し、それを実現するという。と同時に、キャリアパス、キャリアラダーの仕組みを介護施設や事業所に構築、実行、定着できるようにしていくことが何より大切かと思っております。

併せて、これも何回も申し上げますけれども、介護職員の賃金の向上を含めた待遇面の向上など、介護労働環境の改善と介護福祉士の社会的評価の向上を行うことなど、そのために平成19年に見直されました、福祉人材確保基本指針については、しっかりこれ

を実現することが大切なのではないかと思っております。いずれにしても、実務経験コースの在り方、600時間のカリキュラム、内容については、一定の評価、検証という仕組みを今後していかなければいけませんので、そのことについてもきちんと骨子案の中に入れていただきたいと思います。

資格を取るまでの訪問介護員、介護職員等の基礎研修の在り方の見直しの方向性に関しましては、示された方向性でよろしいのではないかとと思っておりますが、ただ、先ほどの説明の中で、ホームヘルパーの研修を受けた人は130時間そのまま、600か450かわかりませんが、そこから免除するというのはやはり問題があると思っております。実務経験がある方は実習などの一定の時間数が免除されているにも関わらず、ホームヘルパーの研修の実習30時間を更に免除することは整合性が取れませんのでそこは再検討が必要です。

これは後の議論になるかも知れませんが、介護福祉士の割合については、介護現場の質を担保する観点から、ここで示されている「少なくとも5割以上」というのは一つの目安になるのではないかと思っています。ただ、少なくとも正規職員に関しましては、介護福祉士の資格を持った方たちが担っていくべきであり、介護福祉士の資格は任用資格・業務独占にしていくことが、将来的な方向性であると思っております。

介護職員のキャリアパスの在り方に関しましては、ここに示されているように資格を取ってからは介護福祉士の職能団体が主役となって担っていくという趣旨には特に異論はないところであります。

とりあえず、全体の骨子案の感想等を申し上げます。以上です。

○駒村委員長 どうもありがとうございました。ほかの委員、いかがでしょうか。

田中委員、お願いします。

○田中委員 介護協でございます。一、二点、まずは申し上げたいと思います。

1ページの基本的な考え方というところでございます。ここで「介護職員」という名称を使っておられますが、これは非常に広い範囲のとらえ方をされているので、こういう全体の流れになっているのではないかというふうに受け取っております。しかしながら、ここで議論されていることは、介護福祉士を現場の人がどのように取得していくかということですから、ここで、介護福祉士というものの現在の我が国のシステムはどうなっているかということをきっちりと明記していただきたいと思っております。

それはデュアルシステムであります。養成校ルートと、もう一方で実務経験ルート、こういうことを認めている国であります。この文を読んでいますと、養成校ルート、いわゆる1,800時間というものが全く欠落しているということでございますので、どこかにそういうことを明記していただきたいと思っております。養成課程というのは、介護福祉士というものを、その目的、目標を達成するために教育計画をつくり、教育編成をして、短期大学では2年間で62単位、専門学校では1年間800時間以上、2年間で1,700時間以上、そして1,800時間になるようにやってきているわけでございます。こここのところが触れられていないということは、私としては、この全体像を見たときに誤解を生むのではないか

ということで指摘しておきたいと思います。

2点目は、これも全体像でございますが、キャリアパスについてでございます。現場の人のハードルを高くするとなかなか人材確保が難しい、ということで議論になっているかと思いますが、従来から600時間ということが議論されておりました。今度は6か月ということになって、450時間ということになっております。しかも、中身が増えているということです。中身が増えているのに時間が減っているということは、もう少し議論をする必要があるのではないかと思います。

その議論は、ハードルを下げるのが、果たして人材確保につながるのかどうかということがはなはだ疑問であります。ここに今日の毎日新聞がございますけれども、「明日へのカルテ・看護師不足の現場から」というところで、京都大学病院のエタノール誤注入事故で亡くなった方の母親さんが書いておられます。こういうことをなくすためには、人数を増やし、就職する前の看護学校などで実技や生命倫理の教育を強化すべき、こういうふうにおっしゃっています。そういう点も含めまして、この時間が減ることについてはいささか疑問に思います。

最後に、キャリアパスの中で認定介護福祉士の議論が出ておりますが、これは私が、条件つきでいいことだというふうに申し上げております。職場を改善していく、職務遂行能力を高めていくという意味で大事だと。しかし、あくまでこれはいわゆる業界における認定ですから、国家資格としては似て非なるものだという理解をしております。したがって私たちは、附帯決議にあったように、専門介護福祉士というものを想定してこれを議論していただきたい。そのことが人材の確保につながっていくんだというふうに思っております。専門介護福祉士は一体何かといいますと、きっちりとした教育体系の中に組み込むことでございます。2年制の専門学校、短期大学で短期大学士、あるいは専門学士、専門士、その次に学士、そして修士課程の修士、こういう職業教育の体系をきちっとやっていくことがキャリアパスにとって大事な展望ではないか。今後十年を展望した場合に、このことを是非とも皆さんにお考えいただきたい、このように思っております。

○駒村委員長 どうぞ、ほかの委員からも御発言をお願いいたします。

北村委員、お願いいたします。

○北村委員 日本在宅介護協会の北村でございます。

最初に、実務者研修6か月のところでございます。今更ながらの発言で大変失礼ですが、6か月、時間は別にしましても、この研修ありきという議論だというふうに理解はしておりますが、先ほどよりありました「質と量」の問題で、19年の段階では、質の確保を大前提にと理解しております。その後、介護労働市場の変化もあり、この間のヒアリングを含めて、今の現場で働く人たちの疲弊ということもありましたし、さまざまにモチベーションが下がっているというような状況があります。そんな中で質と量、特に今後につきましては、量の部分も十分意識、配慮していただいとということが大前提ではないのかなと思っている次第でございます。