

が、3年間延長ということなので、我々としても一息ついたかなというように感じております。たばこの値上げのような直前の混乱というのは、恐らく起こるだろうなというふうに思っております。そういったことがないように、今後、皆さんの意見をお伺いしながら、周知徹底も含めてやらざるを得ないのではないかと感じております。実は私は、大阪と和歌山の老健団体の役員もしております。前回のヒアリングを受けまして、現場の意見も聞いてまいりました。軒並み一致して大反対ということでした。そういった現場の意見を、今後、十分聞いた上で進めていただきたいと思います。私どもは非常に危惧しておりますので、その辺りを十分に配慮した進め方をしていただきたいと思います。

私からは以上です。

○駒村委員長 廣江委員、お願いします。

○廣江委員 私はこの議論で違和感を感じましたのは、資格というのは自分が取るものという前提がないということです。2級ヘルパーにしても、1級にしても、介護福祉士にしても、自分が勉強する。そこを、取らされるとか、組織のために取るというような感じを、いろいろなお話を聞いた中で、私の誤解かもわかりませんが、これは少し違うのではないかと感じます。自分がきちんと資格を取ってプロとしての責任を果たす。給料をもらって人の命を預かるわけですから、それだけのことは自分がやるという自覚のない人までどんどんこの業界に入ってきてもらうこと自体は、非常に怖いことだと逆に私は思っているところです。

介護福祉士になるために600時間というのが精いっぱい勉強とすれば、450時間になれば、この勉強を600時間でやるのか、450時間でやるのか、中身は変わらないと思うのです。介護福祉士に求められる資質というのは、450時間になったから、あれも捨て、これも捨てていいというのではないと思います。そうしたときに、600時間を450時間でやっただけのいいのかどうかということの本気でもう一回、検証をきちんとしておかないと、禍根を残すのではないだろうかというふうに思います。

それから、ヘルパー研修が初任者研修になった場合、訪問介護員はこの研修を受けたらなれるということを明記しておかないといけないということと、もう一つは、施設とか多様なところに行くことを目指して改正するわけですから、カリキュラムの中身はどういうふうにおやりになるのか、時間数は130時間でいいのかどうか、ということも大きな問題になるのではないかと思います。施設に行ったときには何という名称で呼ぶのかとか、そういうこともきちんと位置づけておかないとおかしくなるのではないかと思います。

130時間をそのままマイナスにするということは、少し慎重に検討する必要があるかもしれません。130時間のうちの30時間は実習です。実習は3年間の経験という中でやるわけですから、100時間を整合性を持たせるならいいと思いますけれども、一方で現場では実習が30時間では足りないとの意見もありますから、130時間まるまるマイナスにするというのは行き過ぎではないだろうかと思います。

もう一つ、実技の試験もありますし、実技講習がございますけれども、6か月、450時

間なのかわかりませんが、実務者研修でその辺との兼ね合いをどうするのかということ、を明らかにしていただきたいと思います。基本的に我々経営者とか、施設長さんとか、管理者とか、いろいろな人たちがその職場で職員さんたちにきちんと伝えていく。なぜこういう資格を取る必要があるのか、また、こういうふうにしたら取れるということ、もう一回きちんと行政も我々も一体になって知らしめていけば、この前のヒアリングのような意見はかなり修正されてくるだろうし、それでもそういうことにならなかつたら、経営者としても、管理者としても、職員研修という立場からの人材育成の点でも、失格ではないかなと思います。それぐらい強い意識で私たちはやるんだということを決めないと、介護福祉士、介護職員の質は上がってこない。上がってこないと社会から認めてもらえないから、給料もなかなか上がっていかないということになってくる。その辺は、甘やかすとか何とかではなくて、社会としては当たり前のことをやるんだということ、是非みんな進めていかなければいけないのではないだろうかと思っています。

○駒村委員長 藤井委員、どうぞ。

○藤井委員 大きな点を2点、細かな点を2点ほど述べさせていただきたいと思います。

まず、1点目です。資料2の2ページの一番下のところに、ここに限らず、因委員が事細かに御指摘いただいた点ですけれども、何をどう読みかえていくか。これによって現場の方々が納得感があるかどうか、経営していく側が納得感があるかというのがあります。大方針としてこうしていただいたのは大英断だなと思いますし、これを本当にやりやすくする、中身のあるものにするには、やはり細かく見ていただくことが必要だろうと思います。

その上で、書いていないので、書いておいていただきたいのですが、2級の見直しをしてそれを読み込むというのは、局を越えてお取り組みいただくという面でも画期的だと思いますが、それに加えて、ここで議論がありました認知症に関する研修とか、ユニットリーダー研修、そういったものもどう読み込んでいくか。私は、正直言って、ユニットリーダー研修というのは、今後、介護福祉士を取ってからのものになっていくのではないかと考えていますけれども、その辺りはやはり議論が必要だろうと思います。そういった点を細かくやっていただきたいというのが1点目でございます。

2点目、一番大きな話で、450でよいのかということですが、私は基本的には、石橋委員、是枝委員がおっしゃった論点に全面的に賛成でございます。ただ、北村委員がおっしゃったように、当初600時間を考えられた時代から、介護人材が集まらなくなるということを経験した事実はあるかと思います。私はちょっと廣江委員の言うように理解できない面があるのですが、介護職員としてのハードルを設けるのではなく、介護福祉士になるところはハードルを高くして処遇をよくして、質が高いよと言っていることを、なぜ、勉強する気のない方が不満に思っておられるのか、よくわからないのですが、ただ、現にそういうふうにお感じになっておられる方が多い。それによって介護の現場が見捨てられていくという問題に対してはどう考えるか、重要だろうと思います。今まで600時間という

ものがきちんと積み上がった上で、これだけやらなければいけないというものがありましたら、450 にすることで何が困るかという点も明確に議論できるのでございますが、それが明確でないところで、悪い言い方をすると、バナナのたたき売りのように減らすということで、これで現場の方が理解していただけるのであれば、やむを得ないことなのかなという気もいたします。

と申しますのは、私自身、昨日も夜9時まで、院生の職場で職員の研修をやっていたのですが、立場上、とてつもなく質の低いところから質の高いところと内部に入って経営者の目で手伝わさせていただくのですが、質の低いところは、何をやっていいかわからないというところから始まります。そうすると、資格制度というものできちんと持ち上げていくということをしないと、一般のサービスですと質が低ければ淘汰されていけばいいのですが、介護の場合はそういうことは起こりません。やはり介護福祉士の資格のハードルは高くあるべきであろうという、石橋委員、是枝委員の総論に賛成しつつも、妥協的に450というか、私は本当によくわからないのですが、河原委員のおっしゃるように、これが現場の方々にメッセージとなるのであれば、そういう点はあるかなというふうに思っています。

細かな点、2つほどですけれども、資料2の12ページに今回の450時間のイメージが出ております。これは見たところ、介護福祉士にそのまま合わせておられると思います。前回、私は、介護福祉士の教科書とかカリキュラムを勉強しているという話をいたしましたけれども、現在のカリキュラムは非常によくなっているのですが、「生活支援技術」に沿った形で「こころとからだのしくみ」ができていのはすばらしいのですが、非常に混乱がございます。前回も申し上げたかもしれませんが、例えば浮腫のような重要なものが載っていないとか、今の介護福祉士のカリキュラム上の課題があるのではないかというふうに認識しております。今のカリキュラムがかなりいいという前提で、その点を見直した上で、全般に実務者研修であるとか、訪問介護員2級に代わるものを見直していただく作業は、大変ですが、やった方がいいのではないかと。大筋は変える必要はないと思いますけれども、細かな点、現場で教えておられる先生方はいろいろ気づいておられる方が多いと思いますので、その見直しは是非かかっていただきたいと思います。

最後の4番目でございますが、介護福祉士の割合について50%をめどにすべきという話でございます。先ほど来の議論で言いますと、一つは、労働者としての介護職員という話と、専門職としての介護福祉士という二面性があることを、腑分けできない部分もありながら議論してきたと思いますけれども、例えば50%という目標があるのであれば、これは、だれがどのようにして守っていくのか。これを見ますと、ヘルパーの5割の人たちは資格取得の意向がないということであり、前回、コーホートみたいなことを申し上げましたけれども、資料3の17ページ辺りを見ますと、10年以上たっても5割程度しか取っておられないという現状を見ますと、純粋に線を伸ばして5割の到達は非常に難しいと思います。

そういう意味でもこの点は、介護労働の確保としてという点と、介護福祉士という専門職の確保としてという両面に分けて、特に後者に関して当初からの不満は、例えば医師と

か看護師の確保ではない視点で、労働力確保という視点でこちらは論じられることが多いと思います。看護、医師と同じように、人材確保について、事業者側あるいは地方公共団体側にも責任を持っていただく形で、今後、分けて議論をしていただいた方が、今回のいろいろな混乱のようなものもないのではないかと思います。この検討会は、是非そういった形で存続させていただければなというふうに思っております。

○駒村委員長 堀田委員、いかがでしょうか。

○堀田委員 欠席が続いておりますして申し訳ありません。3か所4点、申し上げたいと思います。

最初は資料1です。「はじめに」のところで、当然書かれるものだと思いますけれども、人材のところから始まっていますが、質の高いサービスの安定的な供給が前提にあって、だからこそ介護人材の話が重要であるということ結びつけて書いていただきたいと思います。

それから、介護職員と言っているものは、数字も含めて、介護保険事業に従事している介護職の人数なり何なりが書かれていると拝見していますが、この報告書は、介護保険事業に従事する介護職のことを取り上げているという理解でよいのか。例えば福祉人材確保指針はもっと広く視野に入れていたわけですが、ここで言う介護職・介護人材がどういう人を想定しているのかというのは、最初に書いていただいた方が理解の混乱がないように思います。

2点目は資料2の方ですが、今まで幾つか御指摘があったホームヘルパーのところ、訪問介護員養成研修の今後の在り方ですが、私は、入り口の部分はできるだけ細分化しない方がいいと思っています。「施設・在宅を問わず」は勿論賛成ですし、現在でも実態としては、障害の分野でもホームヘルパーを持って働いていらっしゃる方も多いわけですから、先ほどの、介護職を今回はどこまでとらえるかということとも関連してくるのですが、統一の入り口としてホームヘルパーの研修を見直していく、という位置づけでもいいのではないかと考えています。

その上で、先ほど130時間と450時間の読みかえの話がありましたけれども、時期的に並行して見直すのであれば、現在の130時間の話とこの実務者研修の話を考えるのは、余り現実的ではないと思っています。450なり600なり、わかりませんが、実務者研修の中身を考えていく上で、実際はその導入部分のところが入り口のホームヘルパー研修に当たっていくべきものであると思うので、現時点の訪問介護員研修が130時間だから、その分、同じ時間を抜くということではなくて、並行して入り口となる研修の中身を見直して、その内容に当たる部分を抜きますと。読みかえる時間数を現状で明記するのではなくて、ホームヘルパー研修の見直しをした上で共通の内容は抜きます、という形にした方が納得がいくと思います。

資料2の次のページ、実務者研修の最後のところにも関係すると思いますが、石橋委員も最初に御指摘くださっていたと思いますが、受講者が受けやすくすることの一番

のポイントは、受けたいものにしていくということだと思います。今、どうしても現場の方が早く進んでしまっていて研修の中身が古くなってしまいがちであることも、魅力がないものを「受けさせられる」というふうに取り扱われる背景にあると思いますので、研修内容をいかに定期的リフレッシュしていくか。中身のリフレッシュに当たって、現場、教育機関、当事者の方々の意見を取り入れながら、データベースのようなものをつくりながら、研修内容に反映させていくようなサイクルをつくっていく。そうやって受けたい中身に続けていく努力をしていく必要性は、是非書いていただきたいと思いますというふうに思っています。

最後に、先ほど樋口委員も触れられた、資料1の「おわりに」に当たるところです。これは、全体、介護保険ではないかと思いつつお話ししますが、介護保険が果たすべき役割であるとか、そのサービスの中身も、今も議論されているとおり、いろいろと定まらないところで、サービスの在り方を前提にした介護職が果たすべき役割というのが、十分にこの場でも議論し尽くされていないと思います。専門性も、ジェネラリストかスペシャリストかという話があったように議事録を拝読していますが、介護保険が果たすべき役割に基づいて、介護職に求められる役割、専門性というものを継続的に議論していく。その中でケアの標準化を図って専門化を進めていく。いずれ、もし書けるのであれば、職種横断的な基礎教育についての検討をするといったことまで含めて、今後の議論について、残された課題としてしっかり書き込んでいただければというふうに思っています。

○駒村委員長 本永委員どうぞ。

○本永委員 全国老協の榎田委員の代理で出ております、本永と申します。

まず、骨子案についてです。キャリアパスの全体像、先ほど介護協の方からもありましたけれども、ここには、無資格のところから入職をしてというイメージが書かれていることが、キャリアということをしわがかりにくくしているのではないかと印象を持ちます。現場で今、議論があるところとしては、入職段階で既に介護福祉士で入職する方、無資格で入られる方、ヘルパー2級で入られる方、これも後で質問したいと思いますが、介護職員基礎研修を修了して入られる方、さまざまな段階で入職する人がいて、どのレベルにあるかということにかかわらず、やることはすべて同じ。だから、介護福祉士になって何ができるのかという議論が全くないんですね。「介護福祉士だからできる」ということができていくことが、キャリアパスなのだろうと思います。今回、介護職の医行為がカリキュラムに含まれて、介護福祉士の業務として行うという整理をされたことは、介護福祉士であればここにつなげていけるんだという評価の流れにしていくのだろうなというふうに考えます。

当然のことながらキャリアパスというのは、働きながら上に上がっていくことが前提の話ですから、働きながらキャリアアップができていく研修体系、学び続けられるシステムがやはり必要だろうと思います。そのために、先ほど御紹介のありました、通信であるとか、eラーニングであるとか、そうしたものを活用しながら、多少働くことに負担をかけ

ても、それを学んだからこそ、何か自分にプラスになる、仕事にプラスになる。その評価の問題もついて回らないと、資料3にもありましたように、ヘルパー2級をお持ちの方で介護福祉士を受けようとしないう方が多いというのは、ヘルパー2級で仕事が済むからなんですね。介護福祉士になったからといって何らの評価があるわけではないから、ヘルパー2級で十分。だから受けない、ということになっているのだと思います。それが評価できる報酬上の評価、ここで議論すべきではないと思いますけれども、介護報酬等において事業所に資本が投下できる評価ということをしていただきたい。基本として、働き続けながら学び続けることができることの仕組みが、今回、やはり必要なだろうというふうに思います。

一つ、質問があるのですが、資料2の1ページ、介護職員基礎研修について、ホームヘルパー1級については介護職員基礎研修と一本化で、実態的に実務者研修6か月とヘルパー1級、介護職員基礎研修が一本化されることになる。一本化されることになるという考え方は、それぞれの役割は残るという意味だと思いますけれども、ここで問題になるのは、実務者研修6か月というのは、実務についておられる方が介護福祉士を受験するための補足研修だと思いますが、現在と同じようにそれぞれの役割ということであれば、入職段階で介護職員、実務研修修了者ということが存在するかどうか。先ほどの2級と介護福祉士の間にあるものかどうかという御質問の趣旨は、多分そういう話だったのだろうと思いますけれども、そのところを御説明いただきたいのが1点です。

今回、新しい実務者研修のカリキュラムの中に、たんの吸引、経管栄養の医療的ケアの部分が含まれています。実務経験6か月であれば、養成校と同等の知識としてこれを受けておくことが必要という整理がつくのですけれども、ただ、それがそれぞれの役割ということであれば、実務研修は修了したけれども、介護福祉士は受けないという人がいる可能性があります。その場合、ここで学んだことで、現場においてたんの吸引、経管栄養ができるという整理になるのかどうか。そういう整理が必要なのと、実務研修ですから、それぞれにおいて評価するということがありませんけれども、医療的ケアについては外部研修において、ある一定レベルに到達しているかどうかを評価・検証した上でできるようにするという、もう一方の検討会の意見だと思います。では、医療的ケアについてきちっとできるレベルにあるのかどうかという評価を、この部分だけについても行うのかどうかということについて、どのようにお考えかということをお聞きしたいです。

○駒村委員長 山田委員の前に、今の本永委員からの御質問について、事務局から整理してお答えください。

○泉福祉人材確保対策室長 御質問の趣旨をきちんと理解できたかどうかというのがありますが、もし違っていたらおっしゃっていただきたいです。

ホームヘルパー1級、介護職員基礎研修の両方と実務者研修と一本化と書いてございますので、名実ともに研修は種類としては1種類になるということでございます。その意味において、職場において必要とされるサービスとか、ものが違うということはありません。

思いますけれども、研修の体系としては1種類になるということでございます。

それから、たんの吸引、医療的ケアの内容が450時間のカリキュラムの中に入ったとして、それを受けたけれども、国家試験は受けないという方について、医療的ケアの実施はできると認めるのかどうか、そういう御質問であるように理解しましたがよろしいでしょうか。

○本永委員　そういうふうに整理をするかどうか、ということです。

○泉福祉人材確保対策室長　今後、検討は必要ですけれども、そもそも論として、たんの吸引、医療的ケアにつきましては、介護福祉士資格を持っていない方にも、そのための研修を受けていただくことによって道を開くことにしていますので、そういう方がもしいらっしゃるとすれば、最初はそちらの方をまず受講されるのではないかという理解をしています。その上で、たんの吸引の研修を既にとっておられる方がその研修を450時間の中で読み込めるかどうか、こういう理解をしております。それは当然、前向きに検討すべきものというふうに思っています。

○本永委員　介護職員基礎研修と一本化する、見直しという意味ではあるでしょうけれども、現行においては、未就業の方が介護職員基礎研修を受講して入職するというスタイルが一般的だと思います。このスタイルはなくなるというふうに考えてよろしいということですね。

○泉福祉人材確保対策室長　なくなるというところまでは考えておりませんで、まずこの研修を受講されて、その後、実務経験を受けられるということも、あり得るだろうというふうに思っております。

○本永委員　ということであれば、これを受けて介護福祉士の試験を受けられるまでは、実務経験を少なくとも3年は積まなければいけない。当然、そこで学んだことと、試験を受ける間に3年のタイムラグが生じるということになるので、たんの吸引であるとか、そうした技術的なものについて、試験を受けて介護士を取りましたというところで技術的な担保ができるのかどうかというのは、若干不安に思う部分があるということです。お答えいただかなくて結構でございます。

○駒村委員長　山田委員、大変お待たせしました。よろしく申し上げます。

○山田委員　石橋委員あるいは是枝委員の御意見は原則的に私も賛成であると同時に、河原委員がおっしゃったことも、藤井委員の御発言もほぼ同感です。あえて私の方から申し上げたいのは、労働者あるいは雇用創出という文脈と、専門職としての介護福祉士にはどのようなハードルを設けるべきかという話が、かなり混在している印象です。そこに関しては、キャリアパスやキャリアラダーなど専門性を認証する仕組み、そして、賃金など一定の専門職を育成・定着させる雇用条件等のインセンティブ、こういうことが十分確立されていない中での議論で、現状を前提にした議論というのがまず一つあるだろうと。近い将来には、キャリアパス、賃金、キャリアラダーのようなものが一体的に、魅力のある仕事としての条件が整備されていくことを考えれば、ここに向けては、ハードルの高い専門職

という仕組みをつくっていくことは絶対欠かせないと思います。

そうなった場合に、介護福祉士の業務独占、あるいは介護福祉士の介護人材における割合の話ですけれども、国の基本的な考え方は、介護福祉士の任用を基本とする方向性と認識しています。これから生産労働人口が減少していく、一方で介護人材が250万人必要という社会保障国民会議の報告を見ていますと、現実問題としては、やはり議論をもう一步踏み込んでいくべきかなと思っています。それは、中・重度の介護が必要な方、軽度な生活援助・家事援助中心の支援が必要な方、あるいは、未だ介護等を必要としないが、社会的に孤立、社会参加、生活支援のレベルで支援の必要な方、こういう対象者像と、かかわる資格のようなものにも、議論を踏み込んでいくべきではないかと考えております。そういうことと介護福祉士を業務独占にするというお話と、パラレルな検討を続けていったらどうか。それらの検討を含めて、このような検討会は今後も続けていけばどうかというふうに考えております。

以上です。

○駒村委員長 どうもありがとうございました。

最初に私が、資料1・2についてとお願いしておりました、人によっては資料3に触れていただいた方もいらっしゃると思います。もし、資料3に触れたかったけれども、私がそう言ったせいで触れられなかったという方がいらっしゃれば、ほとんど残りの時間はごさいませんけれども、資料3について触れていただいて、そのほか、是非ともこれを言わないと帰れないという方がありましたら、その意見を最後に言っていただきたいと思います。

では、因委員、お願いします。

○因委員 これを言っておかないと帰れません、仲間から怒られますので。資料3の16ページです。先ほどからの議論を聞いていますと、ホームヘルパーが介護福祉士の資格を取る意欲が5割ぐらいしかないというふうに受け取られておりますが、そうではないですね、この資料は。ホームヘルパー養成研修の修了生でこのアンケートに答えた人は、訪問系と施設系ですので、「ホームヘルパーをしている人が」という意味ではありません。修了生の中の訪問と施設両方の人に聞いたところ5割であるということですので、これはきちっと理解しておいていただきたい。ヘルパーが意欲がないわけではありません。

それから資料3ですが、16年に、再三言っておりますが、介護福祉士に基本的にすることですので、少なくとも24年報酬改定では5割、6割で設定していただいて、誘導していただきたいなと思っております。

○駒村委員長 石橋委員、お願いします。

○石橋委員 どうしても一言ということですが、樋口委員がおっしゃったように、日本の介護というのは国際標準化されるべきだと私も思っております。国際標準化されるためには、介護の中核を担っている介護福祉士の質の担保が必要だと思っております。そして質の担保のためには、資格取得方法の一元化を是非とも早急にすべきだと思っておりますし、併せて、介護福祉士になるまでの養成課程のカリキュラムが国際的にも評価され



る内容になっているかが重要になりますので、やはり資格を取得するまでの養成課程については、実務経験コースであれ養成課程であれ、世界に誇れるきちんとしたカリキュラム、養成の在り方ということをしかりと念頭に置いて検討していただきたい。

また、養成課程の2年課程と実務経験コースというのは、どちらも基本的な受験資格については、「幅広い利用者に対して基本的な介護ができる能力を修得するために必要な研修内容とすること」。これは原理原則ですから、そこは両者が大きく違わないようにきちんと責任持っていただきたいと思います。

○駒村委員長 では、藤井委員、樋口委員、田中委員の順でお願いします。

○藤井委員 手短かに。資料2の13ページに、先ほどどなたか議論がありましたけれども、「スクーリングは45時間程度と仮定」と。あくまで仮定という意味ならいいですが、まだこの議論は必要かなと思います。と申しますのが、医療的ケアに関する研修が50時間であるとか、技術講習、試験免除になるものが、今、30時間余りあると思いますけれども、それが仮にどの程度スクーリングになるのか。これを引いてしまうとほとんどなくなるという世界ですし、北村委員から出していただいた資料は大変いい資料だと思いますが、逆に私は大変不安になりました。当初この委員会で、通信は基本的に余り賛成ではないということを上申しましたけれども、私が通信をやるとすれば、きちんと学んでいただいて、事例を出す。それについてきちんと答えていただいて、どのようなケアをどのようにやるかというのを書いてきていただく。それをもとに演習するというスクーリングはありだと思いますけれども、小テストというのをやりますと、大体が通信教育というのは、教科書を読みながら適当に答えられるというものになりがちですので、今後、この辺りはしっかり議論していただきたい。この「45時間程度と仮定」というのが、ひとり歩きするのが大変怖いなということです。

それから、資料1にキャリアパス、キャリア形成、キャリアアップ等の言葉がありまして、きちんと使い分けられていると思いますが、キャリアパスの方は介護職員の処遇改善のところでも使われている。つまり、従業者側が努力するためのキャリアパスというふうにも使われていますが、こちらは資格の上でのキャリアパスなので、何か説明なり注釈を入れていただかないと、キャリアパスという言葉でかなり現場が混乱しましたので、その点、注釈をお願いいただければと思います。

○駒村委員長 樋口委員、お願いします。

○樋口委員 「はじめに」に入れていただければ、「終わりに」で追加の一言でもよろしいと思いますけれども、「はじめに」で介護人材への需要の状況が書いてございます。これは勿論、国の社人研や社会保障国民会議での推計をもとにしておりますから、これはこれで結構なのですが、私は個人的にはもっとずっと爆発的に需要は大きくなると思っております。

御承知のとおり、その人に必要な医療を全部提供するのが医療保険ですけれども、介護保険は、もともと家族が全部担っていたところへ、厚労省も、「家族介護の軽減」という言

業を使っています、軽減ということの一つのねらいとして介護保険制度は発足しています。医療の世界にある混合診療という言葉を使えば、介護保険制度で受ける介護サービスの提供はもともと混合介護であります。それも実は、家族の方でかなりの部分が担われているのであって、今後、介護需要の変動要因になるものは、ここに書かれているのは、高齢者の増加と要介護度の認定を年齢別に推計したことなどから出されていると思いますけれども、大きな変動要因は家族の介護能力の変化です。今は完全におひとり様、おふたり様化して、家族における介護能力の急激な低下は目に見えておりますから、これを介護保険が担い切れるかどうかはまた別な論議といたしまして、介護需要というのはもっと増えると思います。

ですから、「はじめに」の例えば4つ目のポツに、「しかしながら、中長期的には上記のような需給状況及び家族構成の急激な変動から、人材難の傾向がこれまで以上に続くと考えられる」とか、そのくらい入れていただけないかと思っております。「はじめに」がちょっと危ないと思いでしたら、「おわりに」でも結構でございます。

○駒村委員長 では、田中委員、お願いします。

○田中委員 2点、最後に申し上げたいと思います。

600時間6か月以上の研修期間について、多くの方で認識の違いがありました。どうも十分理解されていなかったということが、一つの大きな原因であったかと思えます。私たちは、600時間と、国家試験については24年施行ということで準備をしまりました。しかし、この検討会でいろいろお聞きして、なかなか大変だということを考慮しまして、3年間延期ということについては、性急にものを決めないで、もう一度グランドデザインを考えてはどうですか、そのための時間という意味で、私は3年間ということについて了解を申し上げたわけでございます。

そこで、中身についてですけれども、以前皆様方にお配りした中で、私たちは、6か月以上を通信でやることについてモデルを出しているわけですが、大事なのはスクーリングだという位置づけをしています。これは45時間を設定しておりますけれども、この45時間を6日間で設定した場合に、介護過程・介護の基本、生活支援技術、コミュニケーション、この4つを、9つの事例を例示しながらペーパー要介護者を使ってモデルを展開する、こういうイメージを具体的に出しております。この中身を見ていただいたら、恐らく現場の人たちは、こういうことだったら勉強したいなというふうに思うわけです。私はそう思います。そういう意味で、1枚のカリキュラムだけを配るのではなく、一体こういうことをやったら今度の600時間で何が修得できるのかということ、もっと具体的に情報を発信していただきたいと思えます。我々はやっております。個人でも協会でもやっておりますが、なかなか伝わらない。

最後に、3年の延期のことでございますけれども、それは、グランドデザインということを考える上でそのぐらいの時間が必要ではないかということで申し上げたわけで、是非とも、専門性の高まっていく点も含めて人材の在り方検討委員会の継続を提案したいと思

います。

○駒村委員長　なかなか議論も尽きないようでございますけれども、本日は、大変御熱心な議論をありがとうございました。次回は報告書案のとりまとめに入らなければいけないと思います。事務局におかれましては、今日出た委員の意見を、多少でこぼしたところがありますが、その分については整理していただいて、反映させてください。

そして、450時間についてはまだ若干の議論の違いがあらうかと思っております。今日、ここで委員長として強引にとりまとめてしまうことはできない状態かと思っておりますので、次回、もう少しこの点について議論を進めたいと思います。

今、お話をお聞きしておりますと、2つの見方があります。この研修、あるいは介護の資格を提供する立場の方は、質のところを非常に重視しております。専門家としてこの職に就く人のあるべき水準について、どうあるべきなのか。本人たちが多少拒否感があっても、ややパターンリスティックな立場かもしれませんけれども、こうあるべきではないのかという視点からの御発言があったと思います。これは平成19年の改正も含めて、理想論というか、あるべき論というのが一つの見方としてあると思います。

一方、量に着目する立場、あるいは、この研修なり資格を受ける立場の人から見れば、向上意欲は確かにある。しかし、一方では労働者であり生活者であるという見方です。そして、資格を取得するためのコストとベネフィットを冷静に考えたときに、そのコストは、直接的な研修のコストもあるし、機会費用という、その間働けないコストもあるし、職場復帰にかかわるさまざまな調整コストもある。あるいはベネフィットがどうなのか。それにふさわしい賃金報酬が得られるのか。これについては、介護報酬や、他の労働者の条件との相対的な意味もあるではないか。ベネフィットの部分についてはある意味不確実性があり、そのときどきで状況によって変わってしまう部分もある。それを踏まえながら両者をいかに調整するのか。この調整がうまくいかないと、我々がこれから目指す社会というのは、資料3の5ページに書いてありますように、2007年から2025年で、介護職員の数が労働者に占める割合1.8%が最大4.4%になる。これは恐らく、30%要するという事になれば、2007年で介護福祉士の資格を持っている人は0.6、この人を2.2まで上げなければいけないという、長期の目標にたどり着けなくなってしまうということでもあります。

これは藤井委員もおっしゃっていましたが、私も話を聞いて、大変難しい選択、調整になってくると思います。委員の皆様におかれましては、是非こうした長期的な視点と、今回一回きりでこういう制度が固定されてしまうわけではなく、この状況に合わせて、山田委員もお話がありましたけれども、資格の体系については微調整ということも議論としてやらなければいけないと思います。そういう繰り返しの話の中でこういった議論が進んでいくことを踏まえていただいて、理想のところと現実というか、情熱のところと冷静な部分をいかにすり合わせるか、次回、是非御協力をいただきたいと思っております。

次回は、今後の介護人材の在り方について引き続き議論をいたします。次回に報告案を事務局に作成していただき、それについて議論したいと思います。

最後に、事務局より、次回の日程について報告をお願いしたいと思います。

○事務局 次回、第9回の日程につきましては、1月20日（木曜日）10時からを予定しております。会場等につきましては追って御連絡させていただきますので、よろしくお願いいたします。

○駒村委員長 それでは、これで「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」第8回の会議を閉会いたします。長期にわたる御議論、大変ありがとうございました。