

今後の介護人材養成の在り方に関する検討会 中間まとめ

～現任介護職員が介護福祉士受験資格を取得するための養成の
在り方等に関する意見の要点と今後の検討の方向性について～

平成 22 年 8 月 13 日

目 次

1. はじめに～検討の背景等	1
2. 介護人材の養成の現状について～実務者の就業から介護福祉士資格取得 までのプロセスについて	2
(1) 介護福祉士受験資格取得方法について	2
(2) 600 時間課程について	2
(3) 訪問介護員研修及び介護職員基礎研修について	3
3. 現任介護職員が介護福祉士受験資格を取得するための養成の在り方に関 する意見の要点について	5
(1) 検討にあたっての調査の実施等	5
(2) 介護福祉士資格取得までの養成の在り方について	5
(3) 研修の実施方法について	9
(4) 研修の受講支援策について	11
(5) その他	12
4. 今後の検討の方向性について	13

1. はじめに～検討の背景等

- 介護福祉士の資格取得方法については、その資質向上を図る観点から、平成19年に法改正を行い、すべての者について一定の教育プロセスを経た後に国家試験を受験する形に資格取得方法が一元化され、実務経験ルート（改正前は実務3年＋国家試験）については、6月（600時間）以上の課程を新たに義務付け、平成24年度より施行することとされたところ。
- しかしながら、これによる資質向上が期待される一方、現在の介護分野においては、離職率が高く、地域によっては人手不足が生じている等の課題があり、介護人材の安定的な量的確保に向けた見直しが必要との意見がある。
- この「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」は本年3月29日に、社会・援護局長が招集する検討会（厚生労働大臣政務官の指示に基づき、社会・援護局及び老健局が共同で主催）として設置され、資質向上と量的確保が可能な限り両立されるよう、介護分野の現状に即した介護福祉士養成の在り方について検討を行うとともに、介護職員全体のキャリアラダー構築に資するため、介護人材養成の今後の具体像も併せて検討を行うものである。
- これまでの4回の議論において、実務経験ルートにおける養成課程（600時間課程）の在り方等について検討を行うとともに、検討に資するために介護職員研修等の実施状況にかかる調査等もあわせて実施したところ。
- この中間まとめは、実務経験ルートにおける養成課程等の在り方について、今後さらに議論を深める際の中間的な議論のまとめとして、検討会での意見、調査結果等を踏まえ、今後の見直しの方向性について、現段階での検討状況等を示すものである。
- なお、現在「介護職員等によるたんの吸引等の実施のための制度の在り方に関する検討会」において、介護職員等によるたんの吸引等の実施のための法制度の在り方、たんの吸引等の適切な実施のために必要な研修の在り方等について検討が行われているところである。
- 本検討会では、当該検討の方向性も踏まえつつ、年内に結論を得ることを目途に、介護職員全体のキャリアラダー構築に資するため、さらに介護人材養成の今後の具体像について検討を進めることとしたい。

2. 介護人材の養成の現状について～実務者の就業から介護福祉士資格取得までのプロセスについて

(1) 介護福祉士受験資格取得方法について

- 介護福祉士制度については、平成 19 年の社会福祉士及び介護福祉士法改正（以下「士法改正」）において、多様な人材が介護福祉士となる途を広く開いておく観点から、従前からの養成施設ルート、福祉系高校ルート、実務経験ルートの 3 つの資格取得ルートを残しつつ、それぞれの教育水準を同等にし、資格全体のレベルアップを図るために、すべての者について一定の教育プロセスを経た後に国家試験を受験する形に資格取得方法が一元化され、平成 24 年度から施行することとされた。
- あわせて、教育内容の充実のために、養成施設ルート及び福祉系高校ルートの養成課程について、教育内容の見直しと時間数の拡充（2 年以上の養成課程において 1,650 時間から 1,800 時間に拡充）が行われ、平成 21 年度から新しい養成課程に基づく教育が行われている。
- 実務経験ルートについては、新たに 6 月以上の養成課程（以下「600 時間課程」）が創設されることとなり、平成 24 年度からの介護福祉士国家試験受験に際して、実務経験に加えて同養成課程の修了が義務付けられることとなった。
- 現在の介護福祉士資格取得者（平成 21 年 9 月末現在）約 81.1 万人のうち、養成施設ルートが約 25.5 万人（約 31.5%）、実務経験ルートが約 55.6 万人（約 68.5%）となっており、実務経験ルートによる取得がもっとも多くなっている。
- なお、講習を修了することにより実技試験を免除することができる介護技術講習会（32 時間以上）は、毎年 5 万人程度が受講している。

(2) 600 時間課程について

- 士法改正の検討過程においては、実務経験ルートについて、「即戦力として期待できるものの、制度面・理論面について十分な教育機会が欠けている」との議論があった。これは、施設・事業所によって、利用者の状態像に違いがあることや、指導者の指導方法や考え方にばらつきがあるため

に、それぞれの実務経験やそこで学べる知識・技術に違いがあることや、標準的な教育プロセスを経ていないためと考えられる。

- このような認識から、実務経験と専門的な技術や行為の裏付けとなる知識や理論等とを統合し、知識・技術の標準化を図ることにより、さまざまな状態像の利用者や介護場面に対し、専門的な知識・技術の根拠に裏付けられた介護が実施できるとともに、その根拠をもってチームケア、他職種との連携・協働、初任者への指導、利用者や家族への説明等を行うことができる介護福祉士を養成するために、600 時間課程が創設された。
- 600 時間課程は、1,800 時間課程と同等の知識・技術に到達することを目的とするが、実務者であれば当然経験していることがらについて改めて教育することは不要であることや、実務経験があるために初学者よりも短時間で学習できることも想定されることから、1,800 時間課程の教育内容・時間数を精選して編成された。
- 600 時間課程及び介護職員基礎研修修了者に対する研修課程については、働きながら学ぶ者が多いと考えられることから、通信課程による実施ができることとしている。通信課程で実施する場合は、45 時間の面接授業（いわゆるスクーリング）を行うこととしている。

(3) 訪問介護員研修及び介護職員基礎研修について

(訪問介護員研修)

- 訪問介護員研修は、訪問介護員として就業する際の基礎的任用資格としての 2 級課程（130 時間／以下「ホームヘルパー 2 級研修」と、ホームヘルパー 2 級研修修了者を対象として主任訪問介護員としての知識・技術を習得させるための 1 級課程（230 時間／以下「ホームヘルパー 1 級研修」）からなる。
実施主体は、都道府県ないしは都道府県知事の指定した事業者である。
- ホームヘルパー 2 級研修は、制度上の訪問介護員の任用資格にとどまらず、その他サービスについても介護職員として就業しようとする際の導入的な研修や各施設・事業所における採用要件としても広く活用されている。
- ホームヘルパー 2 級課程の平成 20 年度修了者は 136,254 人、平成 3 年度からの累計の修了者は 2,841,458 人（平成 21 年 3 月末現在）となっている。

- ホームヘルパー 1 級研修は、介護職員基礎研修の創設にともない、平成 24 年 3 月に廃止される予定となっている。

(介護職員基礎研修)

- 介護職員基礎研修は、介護サービスの質を高める観点から、施設・在宅を問わず介護職員として介護サービスに従事しようとする者を対象とした共通の研修として、平成 18 年度に創設された。
- 研修内容は、ホームヘルパー 1 級研修とホームヘルパー 2 級研修を統合一元化し、充実強化したものとされ、500 時間以上の課程である。ホームヘルパー 2 級研修、1 級研修等のそれぞれの修了歴や実務経験年数に応じて、減免された時間数の課程が設けられている。
都道府県ないしは都道府県知事の指定した事業者が実施主体となっている。
- 介護職員基礎研修の平成 20 年度修了者は 4,067 人、平成 18 年からの累計の修了者は 6,453 人（平成 21 年 3 月末現在）となっている。

(600 時間課程と介護職員基礎研修等)

- 介護職員基礎研修修了者については、社会保障審議会福祉部会報告書(平成 18 年 12 月)において、介護職員基礎研修修了後、実務経験 2 年を経た者に対し、受験資格を付与すべきと提言されたが、その後、士士法改正に係る国会審議の付帯決議において、基礎研修ルートの創設に当たっては、実務経験ルートとの間で教育内容及び実務経験の水準の均衡に配慮するよう求められ、引き続き検討を行うこととなっていた。

3. 現任介護職員が介護福祉士受験資格を取得するための養成の在り方に関する意見の要点について

(1) 検討にあたっての調査の実施等

- 検討会開催に先立ち、厚生労働省は、介護福祉士の資格取得方法の見直しに関して、平成 22 年 3 月 5 日～4 月 4 日までホームページ上にてご意見募集（以下「ご意見募集」）を行った（有効回答数 2,423 件）。
- また、検討会委員等の協力を得て、各事業者団体、施設・事業所等における研修等の実施状況に関する実態を把握するために、平成 22 年 5 月 14 日～5 月 27 日まで下記の「介護職員研修等実施状況調査」を実施した（調査対象期日は平成 22 年 4 月 1 日現在）。
 - ① 事業者団体調査…委員等の所属する事業者団体が介護職員向けに実施する研修の実施状況を把握（回答 14 団体）。
 - ② 施設・事業所調査…施設・事業所における研修等の実施状況を把握（回答 1,273 事業所）。
 - ③ 職員調査…個々の介護人材の研修ニーズ等を把握（回答 3,334 名）。
- ご意見募集等の結果については、以下、主な意見の要点においてポイントを引用することとしたい。

(2) 介護福祉士資格取得までの養成の在り方について

（養成の在り方を検討する基本的な考え方）

- 検討会においては、介護人材の量的な確保のために多様な人材が参入できるルートが必要であること、在宅・施設問わず少なくともホームヘルパー 2 級研修程度の研修が必要であること、また、介護福祉士資格取得までに何らかの研修ないしは研鑽が必要であることについては、おおむね意見は共通していた。
- ただし、介護福祉士に至るまでの教育の在り方については、600 時間程度の研修が必要という意見と、600 時間課程は現実的ではないとする意見があった。

- また、介護サービスに求められるケアの質（個別ケアや小規模多機能ケアを通じた尊厳や自立を支えるケア）やケアの高度化（認知症ケア、医療ニーズをもつ人への対応等）を踏まえて養成のあり方を検討すべきであること、段階的な研修の修了による能力・役割の開発がサービスの質を向上させるとともに介護職員の処遇改善や社会的評価の向上に結び付くべきこと、介護福祉士資格は介護職員のキャリア形成における中核的な地位であり、資格取得後の継続教育やキャリアアップも必要であることについての異論は少なかった。
- 600 時間程度の研修が必要との意見は、次の点を論拠とした。
 - ・ 介護サービスの質の高度化を促進するための中核的な担い手として、介護福祉士が医療職との連携、緊急時の対応や判断、初任者への専門的根拠に基づく指導、利用者や家族への説明等を行ううえで、現状の実務経験 3 年のみでは、知識・技術等の標準化が図りにくい。
 - ・ 多様な人材を介護職員として参入させるからこそ、中核的な担い手である介護福祉士については、その専門的知識・技術に対する信頼が得られるようにすべきであり、そのためにある程度の教育が必要である。
 - ・ これまで 3 年の実務のみで受験できることが、他の専門職等からの社会的な評価が低くなる一因であった。
 - ・ 研修によりサービスの質の向上を図ることが、介護職員の一層の処遇改善について国民の理解を得ることにつながるのではないか。
 - ・ 介護サービスの中核的な担い手である介護福祉士の技能を標準化することで、介護サービス及び介護教育の標準がつくられ、産業として発展し、世界へ発信することも展望できる。
- 600 時間課程は現実的ではないとする意見は、次の点を論拠とした。
 - ・ 研修など継続的な資質向上の必要性そのものは認めるが、介護職員及び事業者の時間的、経済的な負担を考えると現実的ではない。
 - ・ 介護職員に求められるものが多いにもかかわらず処遇は良くない。
 - ・ 都市部を中心として介護労働者が不足している現状から、この課程を受講することは困難であり、政策の優先順位を見直すべき。
 - ・ 現在の介護サービスや人材の質が悪いから質を上げるべきというのであれば、求めるサービスの質や人材の質について明確に示すべき。
 - ・ 600 時間課程との相互補完可能な他の手段による資質の向上策（他研修の読替え、事業所における共通の能力評価基準の整備等）、質の担保策（技能検定等）が必要ではないか。
- 600 時間課程は現実的ではないとする意見に関連し、ご意見募集において 600 時間課程を義務付ける方向性への評価（「良いと思う」「良くないと

思う」「どちらともいえない」から択一)を聞いたところ、「良くないと思う」との意見は、特に、「介護福祉士資格をもたない介護サービス従事者」(50.7%)、「介護サービス経営者」(68.0%)、「介護サービス利用者・家族」(62.2%)に多かった。

600時間課程に対しては、「介護福祉士資格をもたない介護サービス従事者」は「資質向上のため一定の養成課程は必要であるが6カ月以上では長すぎる(「一定の養成課程は必要であるが長すぎる」)」が最も多く38.7%、次いで「養成課程の実施は当面見合わせるべき(「当面見合わせ」)」が27.9%、「介護サービス経営者」は「当面見合わせ」が34.3%、次いで「一定の養成課程は必要であるが長すぎる」28.0%との意見であった。

- 他方、600時間課程を義務付ける方向性について「良いと思う」との評価は、「介護人材教育関係者」(56.0%)、「医療関係者」(48.8%)で多かった。

600時間課程に対しては、「資質向上のため6カ月以上の養成課程は必要(以下「6カ月以上の養成課程は必要」)」との意見がもっとも高く(介護人材教育関係者39.5%、医療関係者34.1%)、次いで「一定の養成課程は必要であるが長すぎる」(27.8%、34.1%)であった。

- また、「介護福祉士資格を有する介護サービス従事者」は、「どちらともいえない」(40.3%)、「良いと思う」(32.6%)、「良くないと思う」(27.2%)と、評価は分かれていた。

600時間課程に対しては、「一定の養成課程は必要であるが長すぎる」53.4%、「6カ月以上の養成課程は必要」19.2%であるとの結果であった。

- 「介護福祉士は現状でも十分な資質が備わっており、6カ月以上の養成課程は必要ない」との意見は、「介護サービス経営者」21.7%、「介護福祉士資格をもたない介護サービス従事者」15.7%、「利用者・家族」18.9%であったが、「介護福祉士資格を有する介護サービス従事者」、「介護人材教育関係者」、「医療関係者」では10%未満であった。

- ご意見募集では、600時間課程の義務付けについて次のような意見(フリーアンサー)があった。

【600時間課程の義務付けに肯定的な立場からの意見】

- ・ 介護福祉士は、介護職のリーダーであり、安易に取得できるようにすべきではなく、今回の改正のように相応の努力を求めることは大切。
- ・ 介護職としての素質があっても十分な教育機会を受けたことのない者はバーンアウトしてしまう。しっかりとした倫理観やスーパービジ

ョン、ケースワーク等の知識を身に付けることが必要。

- ・ しっかり教育を受けて、サービス利用者が納得できる内容の介護を提供してほしい。介護は命に関わることと理解してほしい。
- ・ 介護のプロとして幅広い知識を身につけるべき。基礎的な知識を欠いている場面をよく見る。
- ・ 介護技術、対人援助技術、介護計画、記録、相談、医学的知識、多職種との連携等の強化を養成研修に加えていただきたい。

【600 時間課程の義務付けに否定的な立場からの意見】

- ・ 資質向上よりもまずは人材確保が優先されるべき。
- ・ 受講費用試算の 20～30 万円の負担は厳しい。
- ・ 現場の実情から、600 時間の教育課程ではなく、合格者に対しての 10 時間程度の講習を義務付けることにできないか。
- ・ 介護の経験がない新卒者等にとって、実務 3 年で介護福祉士の資格が取得できることが大きな目標・魅力になっている。介護の職場に入ろうとする意欲を減退させるような改正には反対。
- ・ 資質向上のみを求めても待遇が伴わなければ離職に拍車がかかるだけ。待遇改善こそが重要。

- なお、検討会では、介護職員によるたんの吸引等の医療的ケアの実施に関する検討について、このことが介護福祉士とも密接に関連することから、この検討状況等も踏まえつつ、介護福祉士の役割や養成について検討すべきとの意見があった。

また、介護のニーズ・業務の幅が広いため、人材の量と質の必要性を議論するにあたっては介護業務の中で介護福祉士が専門職として担うべき業務とそれ以外の業務とを整理して議論すべきとの意見や、介護職員のモチベーションの多様性を考慮して議論すべきとの指摘もあった。

- 以上の点を踏まえ、今後、介護職員、介護福祉士それぞれに求められる役割、業務、必要な人材の量、質について整理しながら、就業時から介護福祉士資格取得に至る研修のあり方についてさらに検討を進めることが必要と考えられる。

(養成体系のあり方)

- 現行の養成体系（600 時間課程、介護職員基礎研修、ホームヘルパー 2 級研修）については、介護職員が段階的・効率的に学習できるよう、複雑化した体系を見直し、既受講歴を積み上げられるようにすべきと指摘された。
- ホームヘルパー 2 級研修については、就業前の一定の研修の必要性から、現行のホームヘルパー 2 級研修相当の何らかの研修は必要であるとの意見が多数であった。

このうえで、現状の研修では不十分であるため内容・時間を拡充すべきとの意見や、施設職員にも就業前の研修が必要との意見、さらに、居宅・施設、障害も含む介護職の包括的な導入研修として見直すべきとの意見もあった。
- 介護職員基礎研修については、内容面での意義を評価する意見があった一方で、位置づけや受講メリットが不明確であり見直しが必要との意見があった。
- 今後の研修の段階・体系についての検討にあたっては、各段階の研修の到達目標、研修修了者の業務・役割・位置づけ等を明確にする必要があると考えられる。

(3) 研修の実施方法について

(身近な地域で受講できる環境の必要性)

- ご意見募集や、本検討会で実施した施設・事業所調査、職員調査いずれにおいても、回答者の所属・属性を問わず、「身近な地域で受講できる環境が必要である」との意見が最も多く、職員調査では 61.5%に達していた。

検討会においても、身近な地域で受講できるための研修実施方法の工夫や多様な教育資源の活用等に関してさまざまな意見が出されたところであり、今後、具体的な実施方策について検討する必要があると考えられる。
- 事業者団体調査等においては、各職能団体、事業者団体、都道府県・指定都市の研修機関において、介護職員を対象とした各種の研修が行われている実態が明らかとなり、これら多様な教育資源を活かすべきとの指摘が多くあった。

(研修の実施方法の工夫)

- 研修の実施方法については、養成校の教員が出向く形での授業の実施や、e-ラーニング等を認めるべきとの意見があった。
- 通信による600時間課程ではスクーリングが45時間(6日程度)であることについて、これによって十分に受講可能だという意見がある一方で、より高い学習効果を得るためにスクーリングを増やすべきとの指摘もあった。
- なお、職員調査で、「休日や年次有給休暇、研修支援制度の活用等により年間で外部研修やスクーリング等に参加可能な日数」を聞いたところ、最多は「3～4日程度」(26.5%)、次いで「5～9日」(23.6%)であった。
必要な研修受講支援策については、最多は「身近な地域で受講できること」(61.5%)であり、「通信学習により学習できるようにする」21.5%、「スクーリングの期間をなるべく短くする」18.2%であった。

(多様な教育資源の活用)

- 多様な教育資源を活用したり、他の研修の受講歴を読み替えるべきとの指摘が多く見られた。
 - ・ 地域において他の事業所の職員の養成も行える施設・事業所を、養成の拠点的な施設として活用すべき。その際、講師等の養成を合わせて行うべき。
 - ・ 科目ごとの単位認定を行うことにより、他研修の読み替えを可能とすべき。
 - ・ 読み替えの対象となる研修として、認知症実践者研修等の全国的に制度化された研修の他、職能団体、事業者団体、都道府県・指定都市社会福祉協議会等が行う研修を活用すべき。
 - ・ 複数の研修機関や事業者団体や地域で連携したり、相互に履修歴を認定し合うなどして、介護職員の学習機会を増やすべき。
- 施設・事業所における職場研修については、業界共通の職業能力基準、サービスの質の評価指標、検定試験等と組み合わせることなどによって、職場内研修を含む研修履歴を介護福祉士に到達するまでの学習歴として評価すべきとの指摘があった。一方、職場研修を評価する前提として指導者の充実が必要であるが、現状では各施設・事業所にはそのような人材が不足しており安易な職場内研修の活用は慎重であるべきとの指摘もあった。

- なお、施設・事業所調査によれば、教育担当職員を置いている事業所は53.4%、年間の職場内研修の実施回数は12回（最頻値。以下同じ）、1回あたりの時間数は最頻値に基づく1時間程度、職員1人あたりが職場内研修を受ける時間数は年間合計で3時間未満であった。職場内研修の回数・時間数、職員の受講機会については、施設・事業所によって、あるいは正規雇用か否かによっても違いがあると解される結果となった。

(4) 研修の受講支援策について

(受講費用の負担)

- 職員調査では、「外部研修やスクーリングに参加するにあたって自己負担できる金額」を聞いたところ、種別を問わず最多が「1万円未満」(30.9%)、次いで「1～2万円」(27.7%)となった。
- 職員調査において、過去に外部研修を受講した際に施設・事業者から受講費用の負担がされたかどうかを聞いたところ、施設サービス、地域密着型サービスでは、半数以上の回答者が施設・事業者から費用負担が行われたとしているものの、在宅サービスでは68.5%が費用負担はなかったとした。
他方、施設・事業所調査で、職員が外部研修（介護福祉士資格取得に限らない）を受講した場合の費用負担の有無を聞いたところ、在宅サービスでは43.7%の事業所は費用負担を行っていないが、施設サービス、地域密着型サービスでは費用負担を行っていない施設・事業所の割合は低かった（施設サービス0.8%、地域密着型サービス6.6%）。
- 施設・事業所調査では、介護福祉士資格を取得した場合に資格取得手当を設けている施設・事業所が62.5%あった。
- 検討会では、職員が自ら時間的・金銭的な負担をしてでも資格を取得しようとするためには魅力ある職場・処遇が必要との意見や、600時間課程の費用負担の在り方について議論すべきとの指摘があった。

(施設・事業所に対する支援)

- 施設事業所調査によれば、介護職員が外部研修を受講する際は、「勤務シフトの変更」で対応しているところが最多80.7%であり、「派遣職員やアルバイトを確保する」は4.4%に過ぎなかった。

- 職員調査では、「スクーリング期間中に休暇が取れる環境や制度面での支援が必要」31.9%、「受講期間中の代替職員が円滑に確保できるようにする必要がある」30.2%となっていた。
- 検討会では、施設・事業所に対する支援として次のような意見があった。
 - ・ 配置に余裕がない小規模事業所において、職員のやりくりに余裕がないために、職員が研修に参加すると人員配置基準を満たすことが困難となることから、研修受講の際の人員配置基準の運用の緩和が必要。
 - ・ 研修受講による欠員に対して地域で介護職をプールしてカバーできるような仕組みや、給与の補てん等、代替職員の確保の支援が必要。
 - ・ 研修の充実等により職員の能力を高め、質の高いサービス提供に取り組む事業所に対して報酬等による評価が必要。

(5) その他

- 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）等について次の意見があった。
 - ・ 医療的ケア、認知症ケア、障害への対応、サービス管理等のマネジメント等も含め専門介護福祉士（仮称）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。
 - ・ 小規模チームで情報を共有し、介護人材を育成・マネジメントできるリーダーや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。
- その他下記の意見があった。
 - ・ 常に実践の変化を踏まえてカリキュラムを見直すべき。
 - ・ 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。
 - ・ C S I（Customer Satisfaction Index）、クオリティインディケーター（Quality Indicator）等の指標等により、サービスの人材、プロセス、結果を可視化することを含め、検討すべき。
 - ・ 日本版NVQ（National Vocational Qualification）等とも連携し、キャリアアップの仕組みを検討すべき。

4. 今後の検討の方向性について

これまでの議論を踏まえた現段階の共通理解として、今後の検討の方向性を整理すると、おおむね次のとおりであった。

この方向性を踏まえ、本検討会は、年内に結論を得ることを目途に、今後、介護人材養成体系の全体像を議論するなかで、就業から介護福祉士資格取得に至るまでの養成体系のあり方、専門介護福祉士等介護福祉士資格取得後の継続教育及びキャリアアップの在り方等について検討する。

- 多様な経歴の人々が介護の仕事へ参入できるよう間口を維持しつつ、段階的な技能形成を可能にすることで、量の確保と資質の向上が両立できるようにすることが必要。
- 現状での支援策等を前提とする限り、今回の介護職員研修等実施状況調査の結果を踏まえると、600時間課程を平成24年度から予定どおり施行することに対応できない事業者、従事者が多数である。
- 実務者が介護福祉士資格取得に至るプロセスの検討にあたっては、600時間課程、介護職員基礎研修、ホームヘルパー2級研修等との関係を見直し、従事者が働きながら段階的にステップアップができる研修受講が可能となるよう、研修体系を再編することが必要。
その際、新しい研修体系の中においても、現行のホームヘルパー2級相当の介護職員の導入的な研修は維持すべき。
- その体系の再編にあたっては、各段階の介護職員の役割、求められる能力、キャリア等との関係を明確にし、段階的な技能形成とキャリアラダーの構築を図ることが必要。
- 介護福祉士に至るまでの教育の在り方については、600時間程度の研修が必要という意見と、600時間課程は現実的ではないとする意見があるが、介護福祉士取得段階の到達目標としては、利用者が望む質の高いサービスが提供できるよう、専門性の向上、根拠に基づく介護の計画的な実施、医療職等との連携、未経験者等への指導を行うことができることとすべき。
- さらに、現在、介護職員のたんの吸引等の医療的ケア実施にかかる検討が行われており、このことは介護福祉士の教育内容とも密接にかかわることから、その議論を踏まえつつ、介護福祉士の実務経験ルートの教育内容

の在り方についても見直しを検討すべき。

- 実務者が身近な地域で、無理なく、効率的に学習できるよう、多様な教育資源を活用し、多様な方法で学習できる方策や一定の要件を満たす研修受講歴を読み替える仕組み等を講ずるべき。
- 利用者に質の高いサービスを提供するために、従事者は自ら資質の向上に努めること、事業者は従事者の研修機会の提供・確保に努めるとともに従事者の資質向上に応じた処遇改善に努めること、養成関係者は多様な学習プログラム・方法の開発に努めることが必要。
- 国及び地方公共団体は、実務者の学費負担の軽減、事業者の代替職員確保に対する支援策を講ずる等、介護職員が研修に参加しやすい環境整備に努めるべき。
- 国は介護職員の資質向上の努力を促進する報酬体系等のあり方について検討すべき。
- 医療的ケア実施に係る教育内容等の検討、介護福祉士資格取得に至るまでの研修体系の再編と施行準備に時間を要するため、介護福祉士の実務経験ルートについては見直したうえで、その施行は平成 24 年度から 3 年程度延期すべき。なお、実務経験ルートの教育課程の再編にあたっては、事業者、従事者が対応できるものとすべき。
- 養成施設ルートへの国家試験義務付けの施行時期についても、併せて見直しを検討すべき。

今後の介護人材養成の在り方に関する検討会委員名簿

名 前	職 名
イシハシ シンジ 石橋 真二	社団法人日本介護福祉士会会長
イン トシエ 因 利恵	日本ホームヘルパー協会会長
カワハラ シロウ 河原 四良	UI ゼンセン同盟日本介護クラフトユニオン会長
カワハラ ヒデオ 川原 秀夫	全国小規模多機能型居宅介護事業者連絡会理事長
キタムラ トシユキ 北村 俊幸	一般社団法人日本在宅介護協会研修広報委員会副委員長
◎ コムムラ コウヘイ 駒村 康平	慶應義塾大学経済学部教授
コレエダ サチコ 是枝 祥子	大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授
タナカ ヒロカズ 田中 博一	社団法人日本介護福祉士養成施設協会副会長
ナカオ タツヨ 中尾 辰代	全国ホームヘルパー協議会会長
バライ ヒデオ 馬袋 秀男	民間事業者の質を高める一般社団法人全国介護事業者協議会理事長
ヒグチ ケイコ 樋口 恵子	NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事長
ヒラカワ ヒロユキ 平川 博之	社団法人全国老人保健施設協会常務理事
ヒロエ ケン 廣江 研	全国社会福祉施設経営者協議会介護保険事業経営委員長
フジイ ケンイチロウ 藤井 賢一郎	日本社会事業大学専門職大学院准教授
ホツタ サトコ 堀田 聡子	ユトレヒト大学社会行動科学部訪問教授
マスタ ワヘイ 栴田 和平	公益社団法人全国老人福祉施設協議会介護保険委員会委員長
ヤマダ ヒロシ 山田 尋志	NPO法人介護人材キャリア開発機構理事長

◎：座長

(五十音順、敬称略)

今後の介護人材養成の在り方に関する検討会開催経過

第1回 平成22年3月29日

- 介護人材の現状等について
- 平成19年「社会福祉士及び介護福祉士法」の一部改正について
- 今後の介護人材養成の基本的な方向性に関する論点について

第2回 平成22年4月26日

- 今後の介護人材養成の基本的な方向性に関する論点について
- 研修等実施状況調査（案）の内容について

第3回 平成22年6月28日

- 研修等実施状況調査の結果について
- 今後の介護人材養成の基本的な方向性に関する論点について

第4回 平成22年7月29日

- 現任介護職員が介護福祉士受験資格を取得するための養成の在り方に関する意見の要点と今後の検討の方向性について（中間まとめ案）