

実践キャリア・アップ制度 専門タスク・フォース  
介護人材ワーキング・グループ  
第1回議事録

開催日時：平成22年12月7日（火） 10:30～12:30

場 所：合同庁舎4号館12階共用1208特別会議室

出席者：

大久保主査、田中滋座長、今村委員、岡委員、亀山委員、河原委員、北村委員、小林委員、砂原委員、高橋委員、田中雅子委員、筒井委員、中島委員、中山委員、武居委員代理平田様、藤井委員、山田委員

〈事務局〉内閣府神田大臣官房審議官（経済財政運営担当）、内閣府藤原参事官（経済財政運営担当付産業雇用担当）

主な議題：

- （1）「論点整理」に向けて
- （2）その他

議事：

○藤原参事官

お一方、まだお見えでございませんけれども、定刻になりましたので、ただいまより「実践キャリア・アップ制度 専門タスク・フォース」の下に置かれました「介護人材ワーキング・グループ」の第1回会合を開催させていただきたいと思います。

本日はお忙しい中、御参集をいただきまして、誠にありがとうございます。

まず、専門タスクフォースの主査でいらっしゃいます内閣府参与・リクルートワークス研究所長の久保幸夫様より一言ごあいさつをいただきたいと思います。主査、よろしく願いいたします。

○大久保主査

ただいま御紹介いただきました大久保でございます。よろしく願いいたします。

今回の実践キャリア・アップ戦略ということでございますが、新成長戦略の中に位置づけられた雇用創出を伴う人材育成のプロジェクトでございまして、これから日本の産業の成長を考えていく上では、雇用創出を伴う産業振興をしていくということが、菅総理を含めた政府の大きな考え方の柱であると思っております。

そういう中で、特に重点的に成長戦略の中で取り上げた分野につきまして、それぞれの分野でどのような人材が必要になってくるのか。そのことをじっくりと議論をして計画を立てた上で、人材の育成や適切な労働移動と産業政策を連動させていこう。こ

れが今回の成長戦略に含まれている一つの考え方ではないかと思っております。

この実践キャリア・アップ戦略では、それぞれの分野で活躍される専門家の方々の具体的な育成というものを、仕組みをつくって取り組んでまいりたいということに伴う措置でございまして、これまでではどちらかというと職業能力評価基準をつくるということと各機関の人材の育成をやるということと適切な労働移動を進めていくということが、それぞれ別々に行われてきたわけでありまして、一体的に進めてまいろうというのがこの仕組みの一番柱であると思っております。

特に介護の人材に関しては、これまでも介護に関してはさまざまな政策が進められる中で、既にたくさんの方が介護人材として働いていらっしゃるわけですが、今後更にこの領域についての期待値が広がっていくことを踏まえて、この段階において、もう一度そこで必要とされる人材とはどういう知識や技術や経験を持った人たちなのかということをしっかり整理して、そのキャリア・アップということについても本質が見えるように取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

今回はその分野について、それぞれの分野で御見識をお持ちの方々にお集まりいただけたと。大変素晴らしいメンバー構成、委員会構成ができたのではないかとと思っております。これから田中先生を中心に積極的な御参加をいただきながら、議論をまとめていただければと思っております。よろしくお願いいたします。

#### ○藤原参事官

どうもありがとうございました。続きまして、11月24日の専門タスクフォースにおきまして、本ワーキンググループの座長を務めていただくことが正式に決定いたしました。慶応大学大学院教授の田中様より、一言ごあいさつをいただきたいと思っております。田中座長、よろしくお願いいたします。

#### ○田中滋座長

おはようございます。このワーキング・グループのメンバーではないけれども、今、オランダに在住している堀田聡子さんが昨年の全国介護保険推進サミットで、次のことを言っておられました。介護保険の人材の話は質の論議、量の論議が順番に問題になる。まさに今回は質の側に触れた話であります。介護保険をつくる過程で神田審議官などと20年くらい前から討議していたころは、とにかく人材が足りないので、まずは量の確保の話をしていました。介護保険ができ上がって、次はいろいろプロフェッショナルとしての介護の人材はどうあるべきか、介護福祉士を中心にどのように人材のクオリティを上げていくかという議論をしばらくしていました。

ところが2003年以降続いた好況の中で全般に求人倍率などが上がり、介護分野から人が流出し、介護の人材の量の話が主に論議され、どのようにして介護に人をつなぎ止めるか、給与を上げるかをめぐる議論ばかりをしていた時期がちょうど2年くらい前です。その後、リーマンショック後、逆にまた介護分野に人材が戻ってきたし、介護報酬及び交付金のお陰で賃金給与も何とかあったので、他産業と比べると特段に低い

状態ではなくなってきました。

ここで今のうちに質の議論をきちんと深めておかないと、もうこういう繰り返しは許されない時代でしょうね。今の段階で、介護で働く人々のプロフェッショナルとしての専門性を高めておく。これは最後のチャンスであると思います。医療と同じように介護で働く人たちも、片手間の仕事ではなく、プロの仕事であると世間に認められなくてはいけない。そういうための方向づけに役に立つプロジェクトだと思ったので、私も引き受けさせていただきました。また、委員の方々の顔ぶれを伺ったところ、私の信頼する皆さんがいらっしゃるの、安心しております。どうぞ活発な議論をお願い申し上げます。

#### ○藤原参事官

田中座長、ありがとうございました。

それでは、今後の議論の進行は田中座長にお願いしたいと思っておりますけれども、その前の資料の確認をさせていただきたいと思っております。大変資料が多いので、お手元の資料をごらんになっていただければと思っております。

1枚目が議事次第でございます。座席表でございます。

その下に資料1ということで、お見えの委員の方々の名簿でございます。

資料2でございますけれども、横長のパワーポイントでございます。「実践キャリア・アップ制度について」という基本的な経緯を書かせていただいたものでございます。

資料3は「フレームに関する議論のための叩き台」。大久保参与のお名前になってございます。

資料4は、そのブレークダウンをしたものということで「介護人材に係る実践キャリア・アップ制度に関する考えられる論点」という事務局からの提出資料でございます。

資料5は「介護人材の現状」ということで、こちらも横長のパワーポイントになります。

資料6は、厚生労働省の資料でございますけれども、今後の介護人材の養成の在り方に関する検討会におけます検討資料でございます。

資料7は、介護保険制度の見直しに関する意見ということで、社会保障審議会介護保険部会の資料でございます。

資料8は、三菱UFJリサーチ&コンサルティングの資料で「平成21年度老人保健健康増進等事業『地域包括ケア研究会報告書（平成22年3月）（抜粋）』」でございます。

最後に資料9でございますが「『在宅介護業』の職業能力評価基準（概要）」ということで、全部出9種類の資料がございます。過不足がございましたら挙手をいただければと思っておりますが、よろしゅうございますでしょうか。

なお、本日は第1回会合ということもございまして、委員の皆様には後ほどの意見公開の際に全員御発言をいただきたいと考えてございます。したがって、ただいまの時点での委員の御紹介は省略をさせていただきたいと思っております。

それでは、田中座長、どうぞよろしく願いいたします。

○田中滋座長

初めに1点訂正があります。資料8は三菱UFJの研究ではありません。これは私や筒井先生などの学者グループが研究する際に三菱UFJが事務局を務めていただいたので、学会で言えば、何々コンベンションセンターがたとえば日本医学会を主催するわけではなくて、医学会が主催をして、何々コンベンションセンターが事務的な作業を受ける。これと全く同じことなので、これは研究発表です。次のページに委員名が載っておりますが、この研究会が主体として行ったものです。

最初に今から3つ、それぞれこちら側の方からの説明をお聞きした後、皆さんの意見を伺います。最初に資料2「実践キャリア・アップ制度について」、事務局より説明をお願いします。

○藤原参事官

事務局の藤原でございます。大変失礼いたしました。資料8は訂正させていただきます。

それでは、早速でございますけれども、資料2の1～2ページに実践キャリア・アップ制度の要約がございますが、この中身について、特に経緯のところを中心に御説明をさせていただければと思います。

3ページをごらんになっていただければと思います。本制度につきまして、最初に言及がございましたのが、4月26日雇用戦略対話という総理御出席の会合でしたが、前鳩山総理の方からこういった御発言がございました。中身を簡単に見ていただきますと、日本におきます職業能力の育成は企業がOJTでやってきたのが主力だったと。しかし、近年、例えば非正規労働者の方々のように、そうした教育機会がなかなか得られない方が増大している。また、新たな成長分野では職業能力の育成体制が薄弱であるという課題を抱えておるという中で、このためでございますけれども、教育機関も含め社会全体で実践的な職業能力の育成、評価を行う体制づくりを検討していきたいと考えていると。これは私ども事務方にとっては総理の指示でございます、これに基づく作業が4月26日の時点から発生したということでございます。

4ページ。5月25日にこれを受けまして、政治家を中心としましたチームでございますけれども、実践キャリア・アップ戦略推進チームというものが発足設置されました。メンバーは2のところに書いてございますけれども、当時の主査は仙谷国家戦略大臣でございます。事務局長に古川内閣副大臣ということで体制が組まれたわけでございますが、5月25日の会合では、実践キャリア・アップ構想骨子ということで、5～7ページにずらずらと書いてございますけれども、この辺の概要が決定をされたわけでございます。

中身を簡単にごらんになっていただきますと「『肩書社会』から『キャリア社会へ』」ということで、基本的考え方を書かせていただいておりますが、実践キャリア・アッ

プ制度の導入・普及を図っているということでございます。

その際、(2)にございますけれども、まずは本年度から来年度にかけて、第1次プラン。この制度を最初に導入する業種を検討していこうということが決まりました。その検討の中身は幾つか書いてあるわけがございますけれども、6ページの「『5か年目標』の骨子」とございます。能力を客観的な評価する職業能力評価基準をまず作成していくというのが1つ目でございます。

併せまして、下に能力開発育成プログラムと書いてございます。研究のカリキュラムでございますけれども、これもつくっていくというのが2つ目でございます。その際にいわゆる貯金方式で履修が可能なように学習ユニット積上げ方式、eラーニングなども導入いたしまして、そういった方式も検討していこうということが書かれてございます。

7ページ。その他の取組みということで、この辺も御承知のとおりだと思いますが、教育システム、大学あるいは専修学校との連携を図るところ。

主な取組3に書いてございますけれども、推進体制の整備ということでございまして、民間の見識実績を持たれた方々も参加していただいた上で、専門タスクフォースを設置していこうということでございます。まさにこのタスクフォースの主査が本日お見えの大久保参与になってございます。

8ページ。6月18日でございましたが、新成長戦略が政府全体で決定されました。その中の21の国家戦略プロジェクトということで、一番右下にキャリア段位制度と書いてございますけれども、まさに21の国家戦略プロジェクトの一つとして、この実践キャリア・アップ制度が盛り込まれたということでございます。

9ページにその全文がございますので、御参照いただければと思います。

申しあげました制度構築のための組織、専門タスクフォースでございますけれども、大久保主査を中心といたしまして、10ページにございます、こういったメンバーで関係者を幅広く選定させていただいておりますけれども、8月31日に第1回会合が開催されたという経緯になってございます。

11ページ。その1回目の8月の会合で決まりましたことは、主に2つでございました。

1つ目がこのワーキンググループに関するのですが、先ほど申し上げたように今年から来年にかけて、3つないし4つの分野、業種を選んで職業能力評価基準等を策定していこうということでございますが、とりあえず年末までをめぐり、その策定に当たった論点整理を各分野、各業種でやっていただくということが1つでございます。まさに本件が本日お集まりいただきましたワーキンググループの皆様をお願いしたい点でございます。

タスクフォース自身はその辺をフォローしながらでございますけれども、②にございますが、分野横断的な制度設定をこちらをめぐりに基本方針をとりまとめていこうということでございます。具体的な検討事項は省略いたしますが、以上書かれてい

るような、そもそも段位を幾つにするかとか、そういった検討をしていこうということでございます。

以上が8月の決定事項でございますが、その後9月、10月、こちらは参考でございますが、12～13ページと、政府の方で経済対策を決定いたしまして、その中でもこの実践キャリア・アップ制度につきましては明示的に盛り込まれまして、13ページの方では特に介護人材以下、①、②、③と書いてございますが、具体的な業種が経済対策としても明記されたということになってございます。

14ページ。10月7日に2回目のタスクフォースをやりましたが、今、申し上げたとおりでございます。3つの業種、介護人材に加えて、2番目に書いてございます省エネ・温室効果ガス削減等人材、カーボンマネジメント人材、6次産業化人材。この3つの業種が最初の導入業種と決定されたわけでございます。

介護・ライフケア分野におけます介護人材ということで、15ページですけれども、簡単に現状と課題、進め方のポイント等を整理させていただいております。こちらは後ほど論点整理その他で言及があると思いますので、説明は省略をさせていただきます。いずれにしても、タスクフォースとワーキンググループに関する全体像は、20ページをごらんになっていただきますと、1枚の表になってございます。今、申し上げたとおりでございますが、上段がタスクフォースの流れでございまして、8月に設置されて、10月7日で第1次の選定業種が決定された。11月24日には各ワーキンググループの委員が具体的に決定されたということで、まさに資料1にございました皆様のお名前でございますけれども、田中座長を始めとします本ワーキンググループの委員が承認をされたとなっております。それを受けて、本日の第1回目の会合に至ったという経緯になってございます。

繰り返しになりますけれども、下の段に書いてございますように、当該業種での論点の整理を当面の作業と御認識をいただきました上で、本日よりまさに御検討をお願いできればと思っております。

事務局からの御説明は以上でございます。

○田中滋座長

藤原参事官、ありがとうございました。

続きまして、資料3の「フレームに関する議論のための叩き台」について、大久保主査より御説明をお願いいたします。

○大久保主査

資料3をごらんください。これは前回の専門タスクフォースの場で私の方からタスクフォースの委員の皆さんに御提示をした資料でございます。専門タスクフォースの方では、全体的な横断的なフレームを議論するというところでございまして、先回を第1回目として議論を始めたところであります。そういう意味では、まだ詳細決定をしておりませんで、このワーキンググループでの議論を適切に反映させながら、全体の枠組みを決めて

いこうということになっております。

では、簡単に御説明をしたいと思えます。まず「1. 能力評価のランク」。どういう全体のフレームにするかということについて書いてございます。既に決定していることについて申し上げますと、まずレベルについてはエントリーレベルからトッププロレベルまでの階層全体を表現するものにするということを前提としております。つまり一番初めに介護人材では、介護人材の仕事に最初に就こうとするところのステップから刻み始めようではないかと。そのレベルとしてはトッププロのところまでを、階層としては全体を示そうではないかということでありませう。

2ページを見ていただくと図が挿入されてございます。ここでは世界各国の職業能力評価基準の階層に概念的に合わせまして、最大レベル1～7までの7段階を提示しているところであります。実際にはトッププロのレベルは、これは個人差が大分大きくなってまいりますので、細かく表現することはなかなか難しい。実質的にはレベル1のエントリーレベルと書いてありますけれども、ここからレベル4のプロレベル。プロレベルというのはその分野における専門的な知識を十分に有した上で、必要に応じては、例えばほかの人に指導をしたりすることもできるレベルがプロレベルと考えております。それプラス、もう一段階上のレベル5、上級のレベルくらいまでが実質的には定義づけをしていくところのはんちゅうなのかなと思っております。

また、分野においては上や下が枝分かれをする可能性もあるかもしれない。例えば介護人材でもプロレベルに達して、更に上を目指す人たちについては、その中でも特に強い分野が分かれていくというケースもあるかもしれませんが、その辺りについては御議論をいただきたいと思っております。

「2. 評価システム」と書いてございます。ここで最も重要なコンセンサスとして見ているところについては、その評価というものはわかるという知識の部分と、実際にやることができるという実践的なスキルの部分の両面を評価しましょうということでありませう。つまり知識だけを持っていても、このレベル認定をするのではなくて、実際にこのレベルを持っていれば、このくらいの仕事はできるんだらうなということがあらかじめ取得をもって予見できるものをつくりたいというのが趣旨でございます。そういう意味で両面を見ていくということになっております。

知識編の方については、おおむねさまざまところが用意されている教育のカリキュラムの履修をすることによって、そのような知識が得られたということの評価ということが一義的には考えられるのではないかと考えています。

実践的スキルの方については、これも一つはそのような研修を履修したかどうかということもあるでしょうし、もう一つは実際に観察者、評価者がその仕事ぶりを観察して、その上で評価するという方法。あるいは更にトップレベルになっていきますと、事業の経験年数であるとか、あるいはそれまでの業務における実績であるとか、そういったものを評価する方法など、さまざまな方法が考えられるのではないかとと思っております。

これについては職業分野別に適切な方法について御議論をいただきたいと思っているところであります。

3 ページ。2-d に書いてございます。既存の国家資格や有力な民間職業資格等については、その資格取得をもって、この評価の全体もしくは一部を代替できるようにしていく。このように考えております。既に介護については、これまで随分積み重ねがあるわけでありますから、そこでつくられてきたものについて、適切にこの新しく制度を設計するものと連携させて、ひもをつけていく。このように考えていきたいと思っております。

また、2-e のところにもう一つ、私の思いとして書かせていただいているのは、評価基準に職位を当てはめることについては余り望ましくないのではないか。職務内容の方ではいいんですけれども、部長レベル、課長レベルという言葉に余り意味がないと思っておりますので、もうちょっと具体的にどのようなマネジメントスキルが必要なのか。その辺りの職務内容に踏み込んだところで記述をしていく必要があるのではないかと思っております。

2-f に書かせていただいていることについては、こういう内容がございます。既にその職務に就いている人たち。できれば仕事を続けながら、もう少し上の段階にレベルアップをしていきたいと思っている人たちになじみやすいように、一つのレベルアップをするところをまとめて一括して何かチャレンジをするのではなくて、例えば知識であれば幾つかのユニットに分かれていって、時間の合間を見ながら、それにチャレンジをしていくというような継続学習で取り組みやすい形式をつくっていききたいということを書いてございます。

2-g ~ 2-j に関しては、評価をするアセッサーのお話でございます。実際には教育のカリキュラム履修だけですべての評価ができるわけではないだろうと思っておりますので、アセスメントを担当する評価者という人たちが必要になってくるだろうと思っております。この評価者については、基本的に先ほどの1~7というレベルを提示いたしましたけれども、いわゆる4段階以上のプロレベルの方々の中から評価をやっていただける方をつくっていくということになろうかと思っております。アセッサーとしては、企業内のプロであるとか、教育機関の教育の方々、あるいは職業訓練機関の指導員などが想定されるのではないかと考えております。

4 ページ「3. 運営体制」が書いてございます。この実践キャリア・アップ戦略自体は、当面5か年のプロジェクトと位置づけをされておりますので、その間にさまざまな試行、モデル事業的な運営を行いながら、そこでの実際の結果を反映させていきながら、最終的には継続的、安定的に運営できる体制をルールをつくりたいと思っております。

組織としてはこの実践キャリア・アップ制度全体を統括する組織というものと、分野別に介護なら介護人家剤と分野別のアセッサーの評価データ管理を行う組織。



もう一つは、教育の方のカリキュラムを認証する組織が必要であろうと。その3つが全部ばらばらであるかは別の議論であります、機能としてはその3つの機能を持つ組織が必要であると、このように考えております。

当面は3-dにお書きしましたとおり、選定した3業種について、モデル事業として位置づけを実施していく必要があるのではないかと考えておりました、そのモデル事業の運営を通じて、恒久的な運営体制やルールについての議論を進めていきたいと思っております。

本制度によってレベル認定を受けた求職者が転職を実現する際には、積極的にジョブカードを活用していけるような政策的な連携も図っていきたく思っております。また、3-fには次回の通常国会に提出される予定になっております求職者支援法ですね。この求職者支援法に基づく訓練とできる限り連携を図っていきたく思っているところであります。最終的に3-g。データベースに関しては、取得者個人と評価者と教育訓練プログラムの3つのデータベースをつくることになるだろうと想定をしているところであります。

最後に「4. 普及・浸透方法」に関してです。4-aにありますとおり、大学、短大、専門学校の教育カリキュラムの中に本制度と連携したカリキュラムが開発されるように促進をしていきたく思っているところであります。

また、労働市場サービス、ハローワークであるとか、民間職業紹介機関あるいは人材派遣会社等の中で、本制度能力評価を活用されて、実際にそれで職業紹介などが行われる。その結果として、そのレベルに応じた賃金相場というものが徐々に形成されていく。そういったことを大きな方向性として目指しておきたいと思っております。

企業単位での本制度の導入やレベル取得、支援を促進していくことも普及促進のためには欠かせないと思っております、企業内OJTに活用されることについても念頭におきながら、制度全体の枠組みを考えていきたく思っているところであります。

その下の方に書いてあるところで1つピックアップをいたしますと、4-fにはeラーニングの手法を分野ごとによってなじみ方が違うと思っております、特に仕事をしながら学習をする人たちの配慮ということでは、適切に導入を組み合わせたいと思っております、そのように考えているところであります。

6ページ。本制度は全体として中長期的には、日本だけでなくアジアを中心とした他国にもこの制度をうまく活用して、普及を図ってまいりたいと思っております。そのため、当初の段階よりも海外展開を前提とした制度設計を行っていきたく思っているところであります。

以上でございます。

○田中滋座長

大久保主査、ありがとうございました。介護分野の場合、ここで言っている企業だけではなくて、医療法人や社会福祉法人も含めということではよろしいですか。企業と書いて

いるからと言って、企業だけを相手にしているわけではないですね。

○大久保主査

勿論そうです。

○田中滋座長

確認いたしました。ありがとうございます。

最後に神田審議官より資料4の説明をお願いいたします。

○神田審議官

それでは、今、大久保参与から御説明がございました論点を介護分野に引き写した場合の介護人材にかかる論点について考えられるものを御説明させていただきたいと思えます。

まず基本論として、介護分野では既に介護福祉とかホームヘルパーの研修とか一定の資格制度、あるいはそれに類似のものが存在していることと、この制度との関係をもどのように考えるのかということでもあります。先ほどの基本的な考え方の説明にもございましたけれども、現場で即戦力として実際にどういうことができるのかということとを職業能力評価として評価をすることが一般の資格との違いではないかと思っております。

ただホームヘルパー2級の資格を持っている、あるいは介護福祉士を持っているということではなくて、その方が現場で例えば特定の食事の介助であるとか、あるいはサービス計画の測定等において、どのレベルの仕事ができるのかということとを具体的に評価をするということと、それをジョブカードと申しまして、これは個々の職業能力評価の結果をA、B、Cとかランキングを付けまして、それを履歴等と一緒に求職活動に使うというツールがございます。そういうものを実際に使うことによって、企業側でこの人を雇った場合に実際にどういうふうに、あるいは社会福祉法人で雇った場合にどういうふうにごの方が実際に現場で役立つのかが見えるようにしていくところが、今、存在している実際の資格との違いではないかと思っております。

2点目でございます。介護分野における課題の解決にどのように生かしていくべきかということで、資料2の15～16ページをお開きいただきますと、これは介護人材について第一次導入プランということで、今後5年の間に導入していくときの現状と課題と書いてございますけれども、一つは人材の確保ということで、資料5にも若干出ておりますけれども、今後、労働力人口が減っていく中で介護職員は今後20年程度の間には倍増していかなければいけないということで、成長分野にいかにか人材を呼び込んでいくのかということが大事ではないか。

今の問題として、処遇の問題がある。仕事が大変な割には賃金が安い。資料5の4ページ目などにそういう賃金カーブが出ておりますけれども、比較的賃金が安いのではないかと、あるいは資料5の6ページ目をごらんいただきますと、仕事内容の割には賃金が安いとか、あるいは社会的な評価が低いということが実際に職員として働い

ておられる方々の意見として出ております。キャリア・アップが難しいという問題あるということで、こういったことを課題の解決として取り組んでいけないかということでございます。

地域包括ケアの実現と書いてございますけれども、新しい介護の在り方として、お手元の資料7に先般、とりまとまりました介護保険部会の資料が出ておりますが、その5ページ目をごらんいただきますと、地域包括ケアの必要性ということで、先ほど田中座長から紹介のありました研究会の議論などもベースになって打ち出されておりますけれども、地域包括ケアの推進ということで、資料7の5ページの下の方から、日常生活圏域において医療、介護、予防、住まい、生活支援サービスが切れ目なく提供されるようなシステムを目指していくということでありますので、従前のように施設、在宅あるいはサービスごとに細切れということではなくて、当然その看護介護の連携もそうでありますし、生活支援サービスとの連携なども念頭に置いた人材を養成していく必要があるのではないかと。そういう課題もあるのではないかと思います。

働きながらキャリア・アップできる仕組みということでございますけれども、資料5の8ページ目に介護福祉士の資格取得方法というものがございます。これは平成19年の法改正によって、すべての方が介護福祉士になるためには国家試験を受けなければならないとなっております。この中で実務経験ルートということで、実務経験3年を経た場合であっても、併せて600時間の講習を受けないと受験資格がないということであったわけではありますが、これについて、なかなか現場を離れてそれだけの時間を座学で割くのは難しいとか、施設の方々あるいは介護職員として働いておられる方自身からの御意見等を踏まえまして、現在その見直しについて議論がされているということで、それがお手元の資料6でございます。

厚生労働省において『『今後の介護人材の養成の在り方に関する検討会』における検討資料』がございまして、現在その検討会において議論がされているわけでございます。その中でも要は全く長い期間、現場を離れて座学で養成をするというやり方もあるわけではありますが、働きながら段階的にステップアップしていけるような研修体系が必要だというのが現場の課題になっているのではないかと思いますので、まさにそういった問題にも答えていけるような仕組みにしく必要があるのではないかと考えております。

基本的な考え方の③に書いてございますけれども、諸外国では人口構成の変化などによって、今は対象となります子どもさんが減って、高齢者が増えているということでもあります、非常に縦割りの職種にしておりますと、なかなか労働移動が難しいということもあって、保育関係や医療介護関係の基礎職種を統合するというようなことも既に始まっておりますので、そういったことも視野に入れておく必要があるのではないかと書いてございます。これも御議論をいただければと思っております。

「1 能力評価のランク」でございます。資料4に戻っていただきまして、レベル数

を幾つにするのかと。先ほどのあれですと7段階ということではありますが、エントリーのレベル、プロレベルとしてどのようなレベルに位置づけていくのか。あるいは上級レベルとして、どのようなものを位置づけていくのか。上級と言いますとマネジメントということがございますけれども、一般的にはマネジメントあるいは経営者は全く別個の専門性が必要かと思っておりますので、基本的には介護スキルについての高い専門性や介護部門のリーダーなどが状況レベルの要件に入ってくようなかと思っておりますけれども、どういったものを位置づけていくのか。

1 ページの①の3つ目のポツでありますけれども、働く個人にとって、能力開発の取組みのモチベーションが働くように、ある程度のレベル数が必要というのが、先ほどの全体のスキームの中でも議論をされております。端的に申しますと、キャリア・アップの姿が見えるということが非常に大事ではないかと。ホームヘルパーの2級研修で入って、介護福祉士になるまで、かなりランクがありますけれども、現状でいいますとホームヘルパーの2級研修は130時間くらいの研修ですが、介護福祉士になろうと思うと1,800時間の養成施設を出て国家試験を受ける。その間かなりの格差がございますので、そういう意味ではその間を丁寧にレベルを刻むことによって、それと処遇が連動することによって、少しずつレベルアップをはかっていけば、処遇も改善していくんだと。それが引いては介護職員に多くの人材を呼び込むことにつながれば、意味があるのではないかと思いますので、そういった点をどのように考えるのかということかと思っております。

2 ページ目。介護福祉士、ホームヘルパー研修の修了者との関係をどのように考えるのかということがございます。この点につきましては、資料5の8~10ページに各資格制度のカリキュラムが既に付けてございます。厚生労働省で検討しております資料6の4ページ目に三角のポンチ絵が出ています。既に資格制度としてホームヘルパー2級研修、1級研修、介護職員の基礎研修ですとか、そういった既存の研修がございます。

現在、厚生労働省の方で検討が進められている現状として4ページ目をごらんいただきますと、介護職員の導入的研修ということで、現在のホームヘルパー2級に相当するようなもの。今は専らホームヘルパー向けの研修ということですが、これを在宅施設で働く方についての基礎的な実務や知識を習得するような研修に見直しをするということが検討されているということがございます。

働きながらステップアップができるような研修体系ということで、主として座学で従前ですと600時間の研修が必要とされておりましたけれども、それについては働きながらということで、同じ資料の2ページ目くらいに6か月以上の研修となっておりますけれども、働きながら受講しやすいということであると、1年とか2年とか時間をかけて研修をしていくという方向でもないのではないかと。座学の方もある程度時間をかけてもよいのではないかとということが議論されている。更に高い知識技術を持

つ介護福祉ということで、上に書いてございますけれども、介護チームにおいて介護技術の指導や職種関連のキーパーソンとなるような介護福祉士というものが検討されているということでございます。

私どものこちらの方といたしましても、基本的には介護職に必要な知識について、一定の規定をするという点では、ある程度同じ側面がございますので、こういった議論との整合性は十分図ってレベル設定をしていく必要があると考えております。したがって、この検討会の検討状況なども踏まえながら、レベル設定は検討していく必要があるのではないかと考えております。

資料4の「2. 評価のシステム」でございます。教育カリキュラムをどのように考えていくのか。既存の過誤福祉士の養成課程ですと、ホームヘルパーの研修の講義の修了との関係をどのように考えていくのかということでございます。これは一定の過程を履修すれば、知識の方についてはそれで確認ができるというような関係にできるのではないかと思います。

問題は「(2)『できる(実践的なスキル)』の評価」でございます。先ほどの大久保参与から御説明があった中の評価方法としては、一定の期間に課題を与えて、その仕事ぶりや結果を評価する方法と職務履歴や成果物を評価する方法というような例示が出ておりますけれども、介護分野については一定期間の仕事ぶり、特に結果を評価すると。具体的にどのような介護が現場でできているのかということの評価していく方法でよいかどうか。この辺についても御議論をいただければと思っております。

介護福祉士等の資格取得で評価を代替するとした場合に、どの部分を代替するのか。知識と実践的なスキルというものがございますけれども、これをどのように考えていくのかということでございます。端的に申しまして、養成施設を出て国家試験に受かってすぐの方も、介護福祉士としては名称独占でプロとしての介護ができるレベルという位置づけかとは思いますが、現場経験がなくて履修だけという状況でどのように評価をするのかということについても、実務経験を3年積んでおられるような方については、かなり実践的なスキルがあると思っておりますが、この点についてはどのように考えるのかという問題もあろうかと思っております。

2ページ目の(3)の③になっておりますが、②になろうかと思っておりますけれども、マネジメントのスキルについて、どのように評価基準に入れるべきかどうか。この部分について言いますと、施設長とか管理者というよりは、むしろ介護部門のリーダーとして必要なマネジメント能力があれば、そういうものを評価に入れていくのは考えられるのではないかと考えております。

④にございますようなアセッサーとしては、プロレベルの方が一定の研修を受けてということでございます。この辺についてはどのように考えていくのかということでございます。

「3. 運営体制」についてでございます。先ほど全体の制度について御説明がありまし

たけれども、カリキュラムを認証する組織や介護分野のアセッサーの育成評価、データ管理をする組織として、当面どのようなところを考えていくのか。どこかの段階で実証事業をモデル的に実施をすることが考えられますが、どのようにしていくのかということも考えられます。

「4. 普及浸透方法」でございます。教育カリキュラムを大学、専門学校のカリキュラムに取り入れていただくということですか、労働市場サービスでの活用ということと併せまして、事業者の中で具体的にこの仕組み、実践的な職業能力を身に付けていくという取組みを促進していくという観点からは、介護報酬上の評価も非常に重要ではないかと考えております。

介護分野に照らした論点については、以上でございます。

○田中滋座長

審議官、ありがとうございます。では、ただいまの説明に対して、委員の皆様との意見交換を行いたいと思います。先ほど事務局と打ち合わせまして、資料4の0と1と2を順番に分けて行います。大体1つ20分程度でしょうか。全体を通して1時間は取れると思います。その間に第1回でもありますので、皆さんからそれぞれ御発言をください。逆に皆さんに発言いただくために、1人が余りに長すぎて、例えば1人が20分演説してしまうとそれで終わってしまいますから、手短に発言をお願いいたします。

最初に資料4の0の部分です。ここには先に説明いただいた資料3、資料2の部分も入ると考えますが、基本的な考え方をめぐって、御質問や御意見を御自由にお願いたします。挙手をお願いいたします。砂原委員、お願いいたします。

○砂原委員

東京海上日動の砂原と申します。今日は所用があつて、そろそろ退出しないといけないものですから、最初に発言をさせていただきたいと思います。

この考え方は、非常に面白いと思いました。一方で、審議官がお話をされていたように、現場で即戦力として実際にどういうことができるかをどのようにして評価し、担保していくのか。これがうまくいくかいかないかのポイントではないかというのを強く感じました。

感想になりましたが、以上です。

○田中滋座長

ありがとうございます。河原委員、どうぞ。

○河原委員

今日は事務局から順番で行くと聞いていたんですけども。

○田中滋座長

先ほど作戦会議がありまして、やめました。順番は小学校の会ではないのだからやめ、自由な方が大人の討議会でしょうと。

○河原委員

1回目ということで構えていたんですけれども、昨日資料を送っていただいて、幾つか資料4に沿って云々と考えたのですが、相当に深くて、昨日の段階でこれを考えるのは相当無理があるなと思ひまして、今日は感想みたいなことになってしまうかもしれません。

今日は初めてなので自己紹介も兼ねまして、日本介護クラフトユニオンの河原と申します。どうぞよろしく願いいたします。私たちの組合は企業の枠を超えて、介護の事業者約40事業者、6万2,000人の組織でございます。

本日の論点の基本的な考え方に沿って意見を言いますと、介護労働者の賃金のことも書いてございましたが、私たちにとってはその水準が社会的に低位にあるということよりも、実は勤続年数を重ねてもなかなか昇給していかないということの方が、より課題が大きいと私は考えておりました。厚生労働大臣に提出した提言でも、公的に認証されたキャリアパスの仕組みづくりを訴えたところでございます。そのキャリアパスに何とか昇給の仕組みを連動させたい。つまり低位にある賃金よりも昇給させる仕組みづくりに、何とかそういうキャリアパスを持っていけないかなと考えたところでこの段位制の話がありましたので、是非これはいいものにしていきたいと思っております。

特に大久保参与が以前に『『キャリア段位制度』の議論をはじめににあたって』ということでおまとめになったものをネットで引っ張り出したんですけれども、すごくわかりやすく、特に組合としましては、6番目に書かれておりました「処遇と連動させて」ということで、同じ段位を持って仕事に当たる人は雇用形態によらず、原則として同一の処遇が受けられるのが望ましいというような言い方は、まさしく私たちの代弁をしていただいているような気がいたしました。

それから、後で振れますけれども、シンプルに立ち上げて徐々に充実させていくというのも大賛成です。最後におまとめとなって、夢が大きくてアジア地域の展開ということも非常にすばらしいと思ひて読ませていただきました。今回もキャリア・アップ制度に参加させていただきまして、今、言いましたような現場の者たちの処遇の改善に結び付けまして、希望や目標を明確にした働き方を示すことができればと私は思っております。

気になることですが、私は厚労省の今後の介護人材養成の在り方に関する検討会にも参加しております関係から悩ましいのは、検討会でのキャリア・アップの仕組みと内閣府のワーキンググループのキャリア・アップとが絡み合っ、わかりにくくなりたくないかということでございます。私はシンプル・ザ・ベストという言葉が大好きですが、何かに付けて、やはり制度はシンプルな方がわかりやすいし、浸透しやすいと思っております。今回の実践キャリア・アップの仕組みづくりにつきましても、処遇改善や人材確保の観点から、私は十分に意義があると思っておりますが、シンプル・ザ・ベストを一つのポイントに置いていただければと思っております。

いずれにしても、私は今後の人材養成体系のイメージは、厚労省がお示しになっておりますけれども、介護職員の導入的な研修、あるいは介護福祉士、更に上級の介護福祉士の3段階でいいとは思っておりますし、その上でワーキンググループの能力アップと処遇アップが連動する5段階程度の等級を組み入れたらどうかと思っております。資料4にも書かれておりましたが、保育や医療等の関係領域の共有化ということで、私は人材の柔軟な雇用の促進からも賛同したいと思っております。

これは1つ質問ですけれども、介護人材と書かれておりますが、介護人材の定義というのはどこにあるのか。介護従事者あるいは介護職員というように厚労省の方もいろいろな分け方をされておりますが、私たちの組合にとっては介護人材といったら介護保険制度の下で働くすべてのことを指しますので、いわゆる事務職の方も看護師さんも入ります。どういったところの人材の枠を考えていらっしゃるのか。もしそれがわかりましたら、これは質問ですけれども、お願いしたいと思います。

私の方からは以上です。

○田中滋座長

ありがとうございました。どうぞ。

○神田審議官

2点。1点目は先ほどおっしゃった厚生労働省の方で検討している検討会とは十分に連絡を取り合って、レベル感について、向こうでプロと考えている、あるいはエントリーレベルと考えているものどちらのもので大きなそごが生ずることのないように、これは教育プログラムを考えていく上でも大事だと思っておりますので、十分に連携をはかっていきたいと思っております。

介護人材ということで、ここでは主として介護職のことを念頭に置いております。

○河原委員

介護職員ですか。

○神田審議官

介護職員です。確かに介護人材というトリハビリの職種であるとか看護職も勿論おりますけれども、基本的に業務独占資格ということですので、基本的にはOJTでスキルを評価しながらレベルアップをしていくことを念頭に置いておりましたので、業務独占資格の中でOJTで、例えばたんの吸引をしながらレベルアップをしていくのはなかなか難しい面もございますので、まず最初の導入としては介護職員を念頭に置いて考えたいと思っております。

○田中滋座長

田中委員、お願いします。

○田中雅子委員

感想も含めてよろしいでしょうか。日本版NVQの話が今年の5月に出たときに、実は現場の方はこれ以上何をするのかという戸惑いと混乱がありました。なぜかという、



今のシステムが完成しているとは思いませんけれども、実際にホームヘルパー 2 級があったり、あるいは基礎研修があったり、そして介護福祉士になる。

勿論 19 年度の改正は、私どもは大変重要な意味を持っていると。それは介護福祉士の教育の在り方の見直しをしたということで、それが 24 年度に実行されるという最中において、更に NVQ が出たことによって、現場を更に複雑にさせるのかという声は、我々の会の会員の声を聞いてもそうですし、私自身が今の職務で現場に入っていたら、どうなるんですかという質問しか出てきません。そういう意味においては、この取組みの中身について、先ほど大久保参与からもお話がありましたけれども、そういったこと自体が現場の中では理解されているとは思えない段階だと思っています。

しかし、今、私自身がお話を伺いながら、そのことをきちんと皆さんに伝えなければいけないのかなと思うのと同時に、もう一点すごく思うのは、介護福祉士というのはどこのランキングに入ってしまうのかと。私自身は資料 6 の 4 ページで、介護人材の養成の在り方の検討会の方で出されている資料を見ながら、確かに介護福祉士という資格を取った段階。これは基本的には 19 年改正がそうであるように、教育と試験が一体化して資格を持たせる。これは他の国家資格と同等なのだろうと位置づけると思っていますが、一方では、これまでも御指摘があったように、これまでの介護福祉士の片肺機構だと思っています。要するに資格と教育が一体化しないままに専門職を生み出してきた。その結果の弊害が実はこの介護人材のスキルだとか技術の問題に表れているというふうに見えています。

それを一生懸命そのすき間を埋める作業が現場における OJT であり、ある職業団体等が実施しているさまざまな研修がそのすき間を埋めざるを得なかったのかなと思っています。そこを今の段位制度によって埋めるということになるのか。あるいはこれまでも生み出した介護人材のそういったスキルや知識レベルものが埋める作業に資するという形でのキャリア段位なのかもわからないということが 1 点あります。

もう一つ、介護福祉士で言うならば、19 年の改正で見てきたのは、ここではより高い知識、技術を持つ介護福祉士という形になっていますけれども、まさに望ましい介護福祉士は重認知症のそれなりのケアが実践できると書いてあります。それははっきり言ったら、そのできるという言葉だけではなくて、認知症に関するちゃんとした医学的な知識を持ったり、あるいは認知症の方々が実際にそのことによって混乱していることに関して、環境とかさまざまな要素から考えることができる。なおかつ実践できる介護福祉士だと思っています。

また、これからの利用者中にあるのは、特にニーズの問題です。特に 2015 年、2025 年ということで焦点を当てますならば、実はこれまでの利用者家族と全く違った方々が、実は介護を必要とする方々になる。それは教育レベルも違うんです。要するに戦後の教育を受け、自分の意見を持った人たちに対するケアがどうできるかということまで視野に置いた形での人材育成等を考えなければいけない時代に入っていると思っています。

ます。そういったことも含めて、どこでそのようなことが検討されるのか。何度も申し上げますけれども、19年度改正で目指したものをきちんと具体化するのがこの体制の中に取りれているのかどうかということもわからないと、今、介護人材のやっている作業は、何ども申し上げますけれども、現場の事業者や各種団体等がそれぞれ目指している取組みだろうと思っているので、感想だけになっていますけれども、わからないところを教えていただければと思います。

○田中滋座長

現場では懸念があるようですので、お答えください。

○神田審議官

どこまでお答えになるのかあれですけれども、私の理解ですと勿論、介護福祉士の養成過程の中で実習というのもございますし、介護福祉士試験の中で最終的には実技の試験も行われているということで、実務的なスキルも担保しているのだろうとは思っております。

ただ、この実践キャリア・アップ制度の特徴と言いますのは、例えばそれを具体的にレベル1ではこういうことが求められますというのを一定期間、例えば3か月とか6か月の現場の中で目標を立てて、それが実際にできているかどうかを評価して、それをアセッサーの方が見て、この方は例えば食事の介助であれば、ちゃんと咀嚼ですとか、そういうことも見れているとか、あるいはプランがちゃんと希望も聞いて書けるとか、そういう具体的な一つひとつの介護の部分についての評価を具体的にA、B、Cですとか、そういう形で評価をして、それをジョブカードの今の仕組みというのは、そういうOJT的な実践的な職業能力の開発をした場合に、その評価を記載して、それを求職活動に使えるようにしていこうというのが特徴なわけがございます。

そういう意味で言いますと、勿論、介護福祉士ですと一定の介護についての知識技術があるということだとは思いますが、個々人にとって得意な部分、そうでない部分もあるでしょうし、そういう意味で言うと、その方が実際にどのレベルのことがどういうふうにできるのかということが、評価されているということが大きな特徴ではないかと。

私の理解が間違っていれば、また御意見をいただければと思いますけれども、今その介護福祉士になっていく過程で、一方では10週というのもございますが、実務経験3年というのが実務経験ルートですと重視をされていて、主として座学の部分で、今、議論になっている600時間の研修をどうするのかということが議論されているということかと思います。

そういう意味で言いますと、こちらは実務経験3年とは言っておりますけれども、実務経験の中身自体として、その人が実際にどういう介護がどこまでできるのかということが具体的にわかると。それが一定のレベル2の人はこういう介護、レベル3の人はこのレベルのことまでできるということができると、それを現場でOJTなどで、

例えば企業の中、あるいは社会福祉法人の中で、レベル3とかまで行けるように、こういうことに注意して介護をしましょうと。

例えば食事の介助であれば、プランをつくる時にはこうというような具体的なOJTに活用していただけると。そういう点が資格との違いではないか。そういう意味では決して矛盾するものではなくて、私どもとしては両方相まって、その現場における実践的なスキルアップにもつなげていただけるようなものにしていきたい。

なおかつ、それが処遇に結び付けば、外部から入っていったときに、比較的今、職種の間が、ホームページの2級あるいはエントリーレベルと介護福祉士の間は非常にギャップが大きいわけでありますので、そういうレベルが何段階かできることによって、それが処遇と結び付けば、外から見ていて、あのレベルを上げて行って、スキルアップをしていければ、給料にも反映されていくのだなというのが見えるというのが非常に大事ではないかと。そういうツールとして、これが活用できればと考えております。

○田中雅子委員

では、今の説明で、要するに介護の業界における介護人材の国家資格は介護福祉士がありますから、職員に就く段階から介護福祉士になるプロセスにおいて、何らかの応援システムができればいいと理解すればよろしいでしょうか。

○神田審議官

そこが非常に重要な部分だと思いますけれども、先ほど大久保主査の説明にもありましたが、上級レベルも検討していくということにはなっていますので、先ほどの介護人材の検討会の中で、お手元の資料6の6ページくらいに、幅広い知識、技術を活用した質の高い介護ができるとか、他の介護職員に対する指導ができるということで、まずは幅広い知識、技術を身に付けた、ほかの介護職員を指導できるようなレベルに達した人を上級レベルとして位置づけようという議論がされているようですので、混乱がないようにするためには、そういうレベルの方をこちらの状況レベルとも、そのバランスを取ってレベル設定していくということは十分考えていく必要があると思っております。

○田中雅子委員

どうしても理解できない。要するにここの部分のところで、資格との問題がどうしてもこだわっているところであり、また現場も混乱しているところです。例えばほかにも国家資格があって、諸外国のをネットでさっと見ましたら、特にイギリスの場合はすごく広い分野にわたって、能力基準表がつくられていますね。

簡単に日本の場合で言いますと、国家資格の関係で例えば医師だって、そういう形で作ることがあり得るということですか。国家資格ということで考えてほしい。そのときに例えば医師やいろいろな付加価値があるときに、その資格との位置づけもやはり対等にしなければいけない。議論で同じようにしたいならば、国家資格の位置づけをどこにちゃんとするのかということをしなければ、例えば医師だって、あるいはほ

かの資格もそうですが、ライセンスの取立てはみんな、ある意味では地域レベルやある程度の実務レベルはあったとしても、本当にそれが患者さんにとって生かせるかというのは、そうではなくて教育システムがあるように、そういうふう考えた場合には、介護福祉士の方だけが例えばランキングの中に入ってくるということではなくて、はっきり違うものだ。目指すべきところのここに位置づけられるということがあって、それがほかの国家資格においても同じように同等に位置づけられるということが、ある意味では標準化したシステムレベルになるのではないかということです。

要するにこれはどの職業でも標準化しようという考え方ですね。レベルに関してのランキングは、7段階にするのでも10でもいいんですが、要するに国家資格の位置づけはちゃんと明確にしていかないと、ほかの職種もありますから、その辺りのところはあり意味では共通されたランキングだろうということです。

#### ○神田審議官

はっきり言って第一次導入分野に入っておりますのは6次産業化人材とあって、農業と加工業、製造業とか商業を結び付けて、新しい価値を生み出していくような、そういうことに対するコーディネートのできるような人材ですとか、あるいはカーボンマネジメント人材とあってCO<sub>2</sub>の排出削減の評価をしたり、アドバイスができる人材ですとか、かなりそういう意味で言いますと多様性がありますので、全く国家資格がある分野もあれば、ない分野もあると。6次産業化人材というところでは、現時点で国家資格という名称独占なり業務独占がある分野ではありませんので、ただ、おっしゃられる意味で、今の介護分野におけるプロレベルなりエントリーレベルということと、こちらで考えているそのレベルというものは、きちんと整合性を取っていく必要があるだろうとは思っております。

そういう意味でイギリスでは、お手元の資料にNVQの資料が出ておりますけれども、資料2の22ページにイギリスでは700タイトルで年間40~50万人が取得して、600万人くらいが取得しているという一般的な社会的なインフラに近いものになっているかと思えます。特に今回あれしているのは、成長分野において人材を呼び込んで確保していくということを主眼にしていますので、医師国家資格ですとか、そういう部分に重ねて、現時点でこれを入れるというところまでは、今は考えているわけではございませんけれども、成長分野ということで介護、ライフケアですとか環境エネルギーですとか、そういう分野でこういった人材の育成確保、キャリア・アップを図っていくような仕組みを導入していこうというのが、もともと新成長戦略の中で位置づけられている趣旨かと思っております。お答えになっていないかもしれませんが。

#### ○田中雅子委員

今おっしゃったことはわかります。新成長分野として、ここに着目してするという。入口のところ非常に幅広で、勉強していない人も就職できるよという分野で、それに対する地域レベルというのはばらばらだというのは、現状は認めています。しかし、日

本においては、その分野においては国家資格を生み出しているわけですから、それが名称独占であろうとなかろうと、その分野において国家資格として認めた資格がある以上は、その位置づけをちゃんと明確にしないと、はっきり申し上げて、今、例えばほかのところで行っている検討会の方も、資格職というのは何なのかと。

要するに例えば教育の分野で言えば 1,800 時間。ある意味ではこれから更に延びる可能性があります。特に医療的ケアとの関係が出てきますから、医療的行為との関係がね。そうなりますと、我が国である以上はそこを抜きにしては、この分野に関しては語れないのではないかというこだわりがあるし、現場の皆さんの不安があるということ。

○田中滋座長

どうぞ。

○大久保主査

この実践キャリア・アップ戦略を一番最初にプランニングするときに、皆さんに御説明をしていたのは、内閣府が各省庁と連携しながら横断的に進めていく一種の編集作業のようなものだとは私に思っていて、つまりほかの2分野は新規性が高いんですけれども、介護は既に積み重ねがありますので、そして国家試験もありますので、これを前提として、あとはエントリーレベルからプロレベルにいく階段をつくる上で、足りないところをうまく穴を埋めながら全体の制度をつないでいくことに、第一番目の主眼を置いております。つまり逆に言うと、今回介護福祉士の議論が進んでいるわけですから、その進んでいる議論を受け止めて、あと我々の目的に合わせて足りないところを埋めながら、全体をつくり込んでいこうということが基本ベースであります。

ですから、既に議論が進んでいるものと同じことを、また別の議論をしましょうというよりは、この制度の目的に照らし合わせて足りないところをうまく組み合わせながら、お互いに情報交換をしながら制度設計をしていこうという趣旨でございますので、ある種コンフリクトを起こすようなものを念頭に置いているわけではないという前提からスタートしておりますので、前提はそこで御理解をいただけるといいかなと思います。十分でない部分としては十分に議論できていなかったりとか、足りない部分というのがどこにあるのかということに、なるべくフォーカスさせていきたいと思っております。

○田中滋座長

引き続きプロセスで、やっぱり不満だと思ったらまた言ってください。今日持っている問題意識、ほかの国家資格と違ってここだけ国家資格がレベル4では困るという感じのことはよくわかりました。亀山委員、どうぞ。

○亀山委員

介護人材をめぐる総論的、基本的な論点の田中先生の思いが今日出されたと思いますけれども、私自身も現場にいましたし介護福祉士の資格をいただいておりますが、タス

クフォーアの方で大久保主査の下で委員として関わっておりますけれども、その中で今日のテーマである基本的な考え方、実践キャリア制度の導入の意義というところについて、私は3点ほど自分なりに思って関わってきたつもりです。

1つは若い方々がなかなかこの介護に魅力を持ってなくなってきている。田中座長からお話ありがとうございましたけれども、ある程度処遇面、待遇面について一定の前進が出てきているが、それに見合ったところの若い方々が、なかなか現場に新たに関わっていらっしやらないという問題で、そういうものを克服する意味ではキャリア・アップ、質の提起というところの段位制というものが、ある程度導入の1つの魅力のある柱になってくるのではないかという点。

2番目の問題は外部からの導入ということで、歴史的にもかなりいろんな方々が福祉の介護の現場に入って来られましたけれども、マネジメント系等々NPO関連でも、かなり外部の方々が関わってこられましたし、外部の方々の労働移動についてはキャリア・アップの極めて重要な意義があるのではないかと考えています。

3番目は介護の現場等々で十数年働いている方々、熟練の方々が、ややマンネリズムに陥っている。そういうところを考えた場合にキャリア・アップの中で、一定程度の方向性を段位制をとることによって新たな目標設定を考えられるという点で、私は3つの点でキャリア・アップ制度の導入について意義があるのではないかと考えています。

以上です。

○田中滋座長

ありがとうございました。高橋委員、どうぞ。

○高橋委員

商工会議所の高橋でございます。

今日の御説明を伺いまして感想めいたお話を2～3点申し上げたいと思います。1つは新成長戦略の中で今おっしゃられた3つの職種を挙げられたということは、成長戦略の具体化としては非常に好ましいのではないかとというのが率直な第一印象でございます。我々商工会議所としては、成長戦略で成長しなければ、つまり、成長なくしては何の問題も前に進まないというのが基本的なスタンスでございますので、是非半歩でも一歩でも前に進めていただきたい。特にキャリア・アップ制度の導入によって雇用創出とか民間参入とか、さらに起業とか創業につながっていくというのは非常に望ましいと思っております。

特に介護の関係につきましては、民間参入の問題も勿論ございますけれども、やはりここで是非仕事してみたい、就職したいという雰囲気が高めるような方向で、キャリア・アップ制度ができてくれれば幸いだなと思います。尊敬される職業とかマイスター制度とかいろいろありますけれども、そういったものに通じるような方向でこのキャリア・アップの段階を踏むことによって、あの方はすばらしい職業人であるという尊

敬の目を集める世の中が実現するのが望ましいと思っています。

一方で、やや疑問としてあるのが既存資格との問題です。私もなかなか区分けがつきませんが、キャリア・アップ制度が社会インフラの一つであるという印象は持ちます。ただ、ある意味既存資格を格付けするということにもつながりかねないということで、その説明をしっかりとやっていただければありがたいなと思います。

また、段位が上がるごとに評価自体がなかなか難しくなる、「名人」ともなりますと芸術点みたいな話になってくるでしょうから、この辺もわかりやすいような仕組みにできたらよろしいと思います。

さらに、キャリア・アップ制度の導入は人材の質の確保とともに労働力移動の促進という説明がありました。産業構造の転換を進める上では非常に重要な話でございますので、これに期待しております。

以上でございます。

○田中滋座長

ありがとうございます。先ほど来、事実上能力評価のランクについても話が出ていますので、こちらでも結構です。北村委員、どうぞ。

○北村委員

日本在宅介護協会の北村と申します。よろしくお願ひ申し上げます。まず実践的スキルというところは、私どもは資料9に付けていただいておりますとおり、能力評価基準、在宅介護業でさまざまつくってまいりまして、結果として評価をしたところで処遇に反映できなかったというところが大きな課題でございます。今回の処遇につなげる、または介護報酬に含めてどんな形なのかというのを、とても期待するところでございます。基本的な考え方のところの外部労働市場で、この評価基準も資料にありますとおりさまざまな業種で四十何種類。今も4種類ぐらいで評価のレベルを合わせようかということをやっています。ここの中で今の介護士の国家資格の問題もあるんですが、実習、演習、スクリーニング、実務経験みたいな言葉で、要は何年間やったとかという実務経験を基本的に評価せずに、本当にスキルを評価しましょうということは全くそのとおりだなと思っています。そんなことを考えますと今の介護福祉士取りたてという、適切な表現かどうかはわかりませんが、そういう意味でいくと実習とか演習はかなりこなしていってやる。それをどのレベルで見るか。食事をどれだけつくれるかという、そんなところのスキルをちゃんと見ましようねということであれば、資格とこれとはまた別の問題です。今の整理の仕方なのか、そこにうまく組み合わせるという方向があるんだろうなと思った次第です。

それとジョブ・カード自体は未就業、新しく入られる方というのは一部ありますけれども、全く私どもの業界の中では経験しておりません。ただ、評価の中でA、B、Cというランクを含めて今後そこにちゃんと職歴が入り、評価が入りということで、その人の職歴が個人に残っていくという形のものには必ず必要なんだろうなということ

で、そこも踏まえてということは大変意味のあることなんでしょうと思っている次第でございます。

職員だけというところで、マネジメントの部分でございます。今も職業能力につきましては完全なマネジメントは別にしておりますけれども、介護の中ではサービス提供責任者も含めて人材管理であったり、一部簡単な労働基準があったり、さまざまそういった管理能力も問われるところでもあります。そこを経営層と分けてどう見るかということも、今後精査をしていただきたいという課題があるということで、大久保主査から指摘のあるところの課題につきましては、適切に課題を反映していただいておりますし、そこをいかにつくるかということが今後の課題だと認識しております。以上でございます。ありがとうございました。

○田中滋座長

ありがとうございました。岡委員、どうぞ。

○岡委員

スタッフサービスの岡と申します。よろしく願いいたします。能力評価のランク付けに絡んで少しお話を申し上げたいと思います。

私どもは人材派遣ということで、エントリーレベルの方々を中心にした派遣での介護という人材の提供をしまいいりました。そういう意味で量的な課題の解決に尽力してまいったわけなんです、同時に質の課題を現在抱えております。そういう意味ではいろいろな御批判を今日いらっしゃっている皆さん方からもいただいおるところだなと認識しております。

1つはよく言われる責任感、もう一つは初期離脱による離職がポイントでございます。私どもは量を増やすに当たりましては、大きくは2つのカテゴリの方々を就職いただいております。1つは他業種からの転職、もう一つは主婦を中心といたしました時間的な制約のある方の就業。これをどう支援していくかというのが私どもの役割だと認識しております。しかしながら、大変残念なことに半年以内に半数以上の方が離職してしまう。これが現実でございます。

働く方の主観的な理由はあげつらうと幾つかあるわけなんですけれども、やはり仕事に見合ったペイ、割が合わないという言葉はどうしても聞いてしまいます。少し慣れた方が全然違うサービス業に転職されるということも、頻繁に起こっているのが事実でございます。

もう一つ、ここは昨年来需給の緩和に伴ってヘルパー2級を持たれた方々の時給相場は、外部労働市場的に言いますと時間にして50~100円下がっておるという事実もございまして、そういう中ではエントリー者が希望を持って、どう頑張れば自分たちのペイがよくなるのかということを示すという意味において、この取組みは大変有意義だなと理解しております。

そういう意味ではプロフェSSIONALという議論には届かないんですが、我々は是非



エントリーレベル、レベル1～2の辺りの細分化は是非御検討をお願いしたいと思っておりますことと、それがどうペイに結び付くのか。先ほど介護報酬との連動のお話もございましたけれども、この人はここまですることができるようになったので30円時給を上げましょう。これが実は月収にして数千円上がっていくことで、非常に大きい定着に結び付いていくんだということの御認識も、是非皆様方をお願いしたいと思っております。

以上でございます。

○田中滋座長

ありがとうございました。中山委員、どうぞ。

○中山委員

全国老施協の中山と申します。今までのお話を聞きまして、本当にこれが実現しましたら大変素晴らしいことだと思っています。ですから、反面本当にこれが実現できるのかなと思っておりますけれども、現在私どもは全国老施協で昨年から働きながら資格を取れるという事業を、ヘルパー2級の過程ですけれども、やってまいりましたが、実際に20人弱養成しましたけれども、現在定着している方は1名です。他業種から転職されて私どもの業界に入ってくるのは非常に難しい。定着化ができない。一体これは何なんだろうか。私もずっと悩んでまいりましたが、1つには賃金が仕事の割には安い。キャリア・アップして将来像を描けない。そういう意味では国で進めている地域包括でどうしても小規模ということで、なかなか小規模というのはスケールメリットが出せないということで、小さいところは描くのが難しいのではないかというのが1つあります。

あともう一つは、介護福祉制度が平成元年にできましたけれども、その当時から私どもはいろいろ議論しまして、一方では学校を出て無試験で取れる。この二重構造がずっと来ていたわけです。このツケが回ってきているのではないかという感じがいたします。

そういう意味では実践力がないんです。中途で入ってくる方もなかなか2か月、3か月、6か月の間で、教える方も何をどう教えたらいいかわからない。そういうことで実践力をどうつけるか、どう評価していくか、例えば格付け基準。他業種から入ってきますとどうしてもこれは初めからに近いです。そういう格付け、給与になってしまう。しかし、こういう能力基準がきちんとできれば、ある一定の期間を経て、6か月なら6か月という試用期間を設定するとすれば、その期間できちんと評価できて、ある程度の賃金の格付けアップもできるのではないか。今、介護の状況でこういう現状がある。

では介護の能力云々となりますと、どうしても今の制度、ヘルパー2級課程を見ましても、私の感じですと座学が多過ぎるんです。やはり実技の時間はもっと増やしてほしいということがあります。諸外国、とりわけ北欧ではベッド周り、トイレ周り、車いす周りだとか、実践に即したカリキュラムが圧倒的に多いわけです。ですから学校が終わっ

ですぐに現場で使える。では日本ではどうかという介護の専門学校を卒業されてきましても、まず3年、4年です。この差は何なんだろうということなんです。きちんとしたそういうものを早くつくってほしい。平成元年辺りからIT技術者と介護の人材というのは、圧倒的に不足すると国はわかっていたはずなんです。ですから、ある意味でこういうことはもっと早くしなければいけなかったことではないかと思っております。以上です。

○田中滋座長

ありがとうございました。藤井委員、どうぞ。

○藤井委員

藤井でございます。日本社会事業大学というところで福祉経営の経営者を教える専門職大学院をやっております。一般のMBA等と違いまして、大体5～10年の施設長とか理事クラスを教えているところがございます、日々現場に行ってお人材育成のプログラムをつくったりとか、そういったことをやっております。

冒頭に田中委員がおっしゃったことというのは、私は非常に重要なことだと思っております、要は今、現場においてさまざまな不安が大きくて、国家資格そのものについてもいろいろ見直すというところで、介護福祉士の方が今後どこに向かっていけばいいのか、あるいは散々さまざま制度改革ということで、それに疲れたという印象をお持ちの方もいらっしゃる、どんどん悪い方向に行っているのではないかというイメージがあるものですから、その辺りの誤解をいかに解くかということも含めて、このワーキング等をホームページにアップするというだけではなくして、どういう問題意識でどのように議論されているかということ、さまざまな機会を通じて現場の方に直接わかるような伝え方をしておかないと、御不安を招くだけではないかと思っております。

基本的な考え方に沿って幾つか述べさせていただきたいと思っております。①なんですけれども、既存の資格とどう考えるかという点ですが、これは私は理屈上は可能なんだろうと思っております。基本的に国家資格というのは「わかる」「できる」という分け方をなさっておられますが、「知る」「わかる」「できる」というふうに分けますと、大体ほぼ「知る」のレベルから「わかる」にちょっと入ったレベルをチェックしているんだろうと思っております。国家資格を取ってからどのように熟練していくかということが通常問われていると思っております。したがって「わかる」をしっかりとチェックできる、あるいは「できる」をチェックできるということになれば、別の意味は持つんだろうと思っております。勿論、例えば医師でありますと医師臨床研修制度というものができまして「わかる」「できる」という部分をチェックできる、あるいは担保する仕組みがございますし、公認会計士でも実務経験で担保する仕組みがございます。昨日もケアマネージャーに関して、そういった仕組みを導入すべきではないかという委員会に出席してまいりました。国家資格、特に介護福祉士に関してもそういった「できる」部分がある程度評価していく。

「できる」がないと資格を取ったことにしないというふうに変わっていったとすれば、こちらの段位とどういう関係性が生まれるかということはあるかと思えます。

ただ、現状では先ほど来議論がありますように、実務経験の方は知識はあるけれども、養成校の方は試験も受けておられないので知識そのものがあるかどうかも疑わしい。あるいは2級研修でありますと130時間聞いていただけ、あるいは一部実習、一部演習をやっただけということですので、どれくらい知っているかどうか、わかっているかどうかは全くチェックがありませんので、そういったものをこちらでチェックするのだ、チェックできるのだということにするという考え方は、比較的すっきりしているというか、わかりやすいとは思えます。

②でありますけれども、この中にあります地域包括ケアの実現というところなんですが、一番ややこしいのが先ほども御意見がありましたけれども、こんなのは難しい、できないという意見がある一方で、片方で既にやっておられるところもある。つまり何でもそうなんですが、事業所がイノベーションを成し遂げて、そこで人を育成し、そのサービスができていうところは、恐らく人材の質だけではなくして、組織の持っている能力が多分に大きいわけでございまして、今、多くのところでサービスの質であるとか地域包括ケアに向かうといったときに、人材の能力だけで定義していくのは難しいかなと思えます。つまり組織の力と分けられない人材の能力があるのではないかと。

介護サービスというのは何を実現するのかといったことも、実は合意が少ないところだと思えます。例えばおむつを替えるのが上手なのをチェックするということが、意味があるのかどうなのかということであったりするかと思えます。私は基本的に介護人材というものはアセスメント能力と人を動かせる力だと思っておりますが、そういう言い方で賛成してくださる方とそうでない方がいらっしゃいますので、その辺りの難しさがあるかと思えますけれども、ただ、ここで議論することでみんなが合意できるものをつくっていくことは、今の時点でやることは非常にいいことだと思えます。

③ですが、これは私もそのとおりだと思います。これから人口が減っていくという中でアジアを中心に共通のものを考えていく等々のときに、この共通化は必要だと思うんですが、ただ、大変大きな話なので、これが前提になるのかならないのかで議論も全く異なるものですから、是非共通化を視野にということではあるんですけれども、そこから考え出すと時間がかかるのではないかと思っております。

エントリーレベルの下の①だけ述べさせていただきますが、一番議論になりますのは諸外国で言いますと、ある程度の研修なり何なりをして、まだ体に触れないレベルを設定するところがございます。今は日本では素人でもすぐ体に触れるという制度でありますけれども、そこが一番大きな話になるのかなと。通常、食事とか家事のお手伝いができるレベルと、体に触るレベルに線を引くケースが多いので、私はそろそろ線を引いてもいいころだろうと思っておりますけれども、そこがどうなのかというところが一番議論になると思えます。

以上です。

○田中滋座長

ありがとうございます。話が進んでいますので、残りの時間の関係もありますから2の評価システムについてでも結構です。平田委員、お願いします。

○平田代理委員

全国社会福祉施設経営者協議会（全国経営協）の武居委員の代理で来ています平田と申します。

まず基本的な考え方からいきますと、全国経営協は保育、障害、児童、介護と社会福祉法人の各種別の団体が加入しています。そういう中で今回のキャリア・アップ制度なんですけれども、御存じのように介護職員処遇改善交付金でキャリアパスが10月から要件化されて、全国経営協もそのキャリアパスガイドラインの冊子をつくりました。現実には社会福祉法人と申しまして小規模な社会福祉法人もありますし、大規模な社会福祉法人もあります。現実見ていきますと法人内で、キャリアパスの初心者から上級者までのシステムをつくらせている法人もありますし、今からのところもあります。

私どもの法人では、職務基準書はありますが、1年目の職員の職務基準書。あるいは3年目の職務基準書、中堅の職務基準書等完全ではありません。今回こういう全国で統一した職務の基準みたいなものがもしあれば、自分だけの法人のみのステップアップではなくて、新しく人材が入る、あるいはほかの法人との比較、そういう介護人材の質を客観的な基準で評価する意味では、今後の介護の人材を確保、育成する上でも大きな意味を持つのではないかと思います。

2番目ですけれども、やはり現在全国経営協にしても児童関係、保育も少し人材不足が叫ばれていますし、介護人材は私どもの法人では、児童養護は1名求職すれば二十数名来るような実態ですが、介護の場合は数名の実態であります。現状、絶対的な量を、今後2025年に倍増する必要な介護人材をどう転職あるいは一部主婦の方を、法人内で教育しながら1年間で専門家にしていこうとか、そういうシステムしか現実にはありません。そういう意味ではおっしゃられるように、1～3年かかって外部の通信教育を受けながら近所のいろんな養成所を含めて、時間を経てそういうレベルに達するまでのものに持っていく。多方面の工夫を考えないと、確保と質の向上というのはなかなか難しいのではないかと思います。

3番ですけれども、現在介護は当然医療が必要になってきていますし、看護師にも医療技術を可能にするのと同様に、福祉人材を考えますと基礎教育の部分は同一で、子ども、障害、老人、医療の専門分野を上乘せする教育システムが必要です。福祉全体の人材の確保とか育成を考えますと、教育レベルから恐らく学校を含めて再編がいるんでしょうが、そういう基礎的な福祉人材の1つのカリキュラムみたいなものも、併せて将来、藤井先生がおっしゃったようにできれば一番ベストかなと思います。

以上でございます。

○田中滋座長

ありがとうございます。小林委員、お願いします。

○小林委員

私は日本介護福祉士養成施設協会というところから、今日初めて参加させていただいた者ですけれども、我々の業界では、4年制大学が59校、短大が約90校、あと専門学校が約250校と、全部で約400校で全国で介護福祉士の養成を行っているわけでございます。

今日は初めてということで、私は感想しか述べられないと思っているんですが、実は2つありまして、1つは今、日本全体の状況の中で、4年制大学への進学率が5割を超した。ここまで大学が大衆化すると、リーダーの養成どころか、就職さえもできない大学生がたくさん増えてきているという現状があります。

もう一方、日本の大学の評価がOECD加盟国の中で下から数えた方が早いというような残念な結果になっているという現実があります。

私は日本では質の高い大学教育をもって世界に号するリーダーを育てる一方で、国民生活を支える、きちんとインフラ整備をできる人材も育てていかなければならないと思っていたわけです。

その中で、特に職業人及び職業教育をこれからはますますグローバル化社会の中で国際的な点で見なければならぬという中で、職業人（専門職）を国際的に評価できるシステムを将来的には考慮していこうというような先ほどの大久保主査からのお話があって、これは大変面白いなと実は思っているところであります。

労働力の国際化というのは避けて通れないと将来的には思っているわけでありまして。そんな中で、介護という問題に取り組みれるというのは、これは成長産業ということで大変面白い取り組みだと思っております。ですから、是非これは続けていただいたらありがたいと思っております。

もう一つ、ヨーロッパと日本の教育の違いということで言えば、ヨーロッパの方ではアカデミックディグリー（学術学位）と、プロフェッショナルディグリー（職業学位）というものがあって並立して評価できるシステムになっているわけでありまして。日本は残念ながらプロフェッショナルディグリーというのはなくて、アカデミックディグリー一本になっています。言わば職業教育というものになかなかライトが当たらない、そして若者から職業というものに夢というものをはっきり見出すことができない、モチベーションが育たない偏差値中心の体制教育が、すなわち今までの日本の大学進学における受験教育一本の偏差値教育という中にそういう弊害があったのではないかと。ここで職業というものをちゃんととらえること、職業教育の評価システムを創設し、職業人（専門職）に新しい評価の価値を与えられるようなことをここで考えていただく。その1つとして、このキャリア段位制度のようなものを考えて、国際的に通用するようなことを考えていくということは、大変意義のあることだと思っております。

御存じのように、フランスではグランゼゴール（専門職教育機関）というものもあるし、先ほども出ておりました、ドイツのマイスターというものもあるし、あるいは英国ではポリテクニクスが高等教育としてちゃんとプロフェッショナルディグリーなどを与えるように教育制度改革をしている。国際的な職業教育の流れというのは大きく変わっているわけです。日本だけが全く変わっていない。ここを国際的に評価できるように変えていくことを内閣府として進めていくということは、日本の職業教育の評価につながってくる大変重要なことだとまず第一に認識しているということです。

もう一つは、介護の問題ということでお話がありました。介護教育は先ほどの田中委員からのお話のように、19年改正で大きくカリキュラムを改正して、この資料も出ているわけでありましたが、今までのカリキュラムとは大きく変えて、まさに実践型教育に変えているんです。ところが、残念ながらその卒業生が来年の3月でないと出ないわけです。2年教育が基本ですから、2年教育以上の者が来年の3月でないと出ない。だから、今までとはかなりそういう意味では実践型教育にカリキュラムを大幅に変え、1,800時間教育ということにしているわけでありますから、その卒業生がどういうふうに社会に評価されていくかというのは私も大変期待しているところであります。そういうことも踏まえた中で、介護というものに対してこういった実践力を基本とした評価システムをつくっていくということは、介護の現場にいらっしゃる方々に誤解を与えないように、言わばうまくこういうものが国際的にも評価され、通用するようなことにシフトされていくということになれば大変ありがたい。

私どもの方では、EPAとかFTAとかということで、外国から介護人材の養成を迫られているというような側面もあるわけであります。日本のこれからの高齢化社会を担う大切な介護人材というものに対してきちとした専門職のグランドデザインをここで示していくということは大変大切なことだという印象を持って今日参加させていただいたということであります。

どうもありがとうございます。

○田中滋座長

ありがとうございました。筒井委員、どうぞ。

○筒井委員

今回の資料を見せていただいて、大きな論点というか、御説明もあったんですけども、基本的にはエントリーをどうするのかということと、最終的なアウトカムということで、職能評価をした結果、お金か社会的な評価を得られるか。これをどういうふうに国として仕掛けをつくるかということだと思うんです。そのときに、関係あることとして、議論としてはエントリーのところで雇用の流動性を確保するということを考えると、先ほどほかの委員からもありましたけれども、是非保育とできれば准看護師といった共通基礎資格になるようなエントリーの考え方を内閣府で出していただけないかと思います。これは先ほど教育のアカデミックディグリーの話がありましたけれども、プロフェッ

ショナルディグリーが進んでいるのが北欧とイギリスとかということになるわけですが、実務的な評価をする仕掛けというのが現場にある。これは日本には余りないんです。

次の話、②に話を移しますと、この評価段階をどう考えるかということについては、評価をできる人間がいるかということになります。これを多くの小さい国というのは、現場にスーパーバイザーを置いて、そのスーパーバイザーが評価をするという仕掛けをつくっておる。日本でこれができるかどうか。スーパーバイザーを養成する仕組みを、これだけはまず早くつくらなければいけないだろうと。

2番目は、藤井委員がおっしゃっていられましたが、なぜキャリアの蓄積がうまくいかないのか。これは病院ではよく言われるんですけども、これは英国でやられているんですが、クリニカルガバナンスという考え方がありまして、ガバナンスの方法を学習できる環境をつくるという目的に特化していくという。ですから、ガバナンスを評価するという仕掛けを、これは介護保険上、事業者に対してつくった方がいいのではないかと思います。

3番目の介護福祉士、国家資格をどうするのかというお話がありますが、これは単純に考えた方がよくて、現状、介護福祉士がいるわけですから、彼らが持っているスキルを評価して、それをスタンダードにすればいいのではないかと思います。そこから上か下かを決めて、集団としてどのぐらいの介護福祉士集団が知識と技術を持っているかというのをきちんと出してもらえれば、そこを段階の真ん中に置くか。プロと置くのか、それはちょっと難しいのではないかなと現場を見ていると思います。ですから、もう少し下でもいいのではないかと。

もう一つ、重要な点は、評価をスーパーバイザーがここでやっています。日本は恐らくこれは第三者評価の仕組みをつくった方がいいのではないかと思います。要するに現場に行って、同じ施設ではなくて別の施設の方、別の機関が行って、技術評価をできるような仕掛けをつくる。日本医療評価機構などは病院についてはやっていますけれども、そこまで仕掛けとしてつくれば、評価については何とかできるのではないかと。社会的背景として、東アジアの問題のことを申し上げますと、今、介護保険は韓国がやっています、やはり質の評価が問題だと。台湾も介護保険をやりたいと言っています、ここは外国人労働者の問題が非常に大きい。質を評価する方法が何かないだろうかという相談を受けていましたけれども、フィリピンとかベトナムとかの労働人口が移動しているんですけども、これはILOの勧告を受けています、台湾などは結構難しくなっています。

ですから、ここに日本でつくった介護福祉士のスキルの段階などを提示して、一定のレベルの方々は渡航労働ではなくて、きちんと労働ビザとかそういうことを日本がもし示すことができれば、今の東アジアの国際情勢にも少しは役に立つのではないかとと思うので、この機会にやっていただけるといいなと思います。

以上です。

○田中滋座長

ありがとうございました。あとお三方になりましたので、山田委員、中島委員、トリで今村委員でいきましょうか。では、どうぞ。

○山田委員

日本総研の山田と申します。私は介護自体は素人なんですけれども、人材活用とか雇用問題ということで長くやっておりまして、その辺から参加させていただきました。

そういうことで全体的な話も少ししたいと思うんですけれども、改めてこの意義ということ強調したいと思うのは、やはり今、日本全体の中で外部労働市場が拡大していて、その人材育成というのは非常に弱くなっている。これ自体が本当に国力を決める大きな問題になっているということで、その意味でパイロットケースとして物すごく介護のところというのは重要だと認識しております。

というのは、外部労働市場ということ言うと、結構流動性が高いあるいは非正規の方が多いということでそうですし、資格ももろ刃の剣だと思うんですけれども、いろいろあるということで、うまく統合すればここでパイロットケースになるということで、介護というところは物すごくそういう意味では国民経済的に見たときに重要なところになっていると認識として共有していただければと思っています。

そのときに、具体的に考えてみると、今日の議論を聞いていて、既存の資格との関係というのは物すごく重要だし、この部分をどう考えるかというのを今後決めていくという感じを受けたんですけれども、そのときに具体的には介護福祉士というのをどう位置づけるかということなんでしょう。全体の枠組みからいったときに、大体7ランクぐらいで考えようといっている。そのときに介護福祉士というのは、3か4かぐらいだと思うんです。そういう意味で言うと、これまでの議論を見ていると、キャリア・アップということ言うと、1、2、3辺りがすごく重要だということですので、場合によたらまず1から、エントリーレベルから介護福祉士まで至るまでのところを具体的に設計していくというぐらいの考え方もいいのではないのかと思います。それが1点です。

もう一つは、幾つかの方がおっしゃっていましたが、共通化の話です。福祉全体として共通していく。将来的に考えていったときに、いろんな保険財政の関係とか、人材の話ということを見ると、恐らく福祉人材そのものでいろんな共通化としていかなないとやっていけない。そういう意味では、共通のことをできるだけ念頭に置きながら考えていく。今日の議論の中で具体的にあったエントリーレベルのところと同じようなところと一緒に考えていくということの議論があったと思うんですけれども、そういうことも非常に重要なかなと考えています。

以上です。

○田中滋座長



ありがとうございました。中島委員、お願いします。

○中島委員

ありがとうございます。労働組合の連合の中島でございます。私の方から、抽象的になるかもしれませんが、大分皆様とダブってしまうと思いますが、幾つか問題意識を申し上げたいと思います。

1つは、この分野は確実に人材が必要になります。現場ではとにかく人材がいないとサービスが成り立たないということで、その意味でもこの分野にどう人を呼び込んで、その方たちが働きがいを感じて定着していただけるか、大変関心を持っています。その意味で、産業としても非常に可能性のある分野として戦略的に人材育成をしていくことが求められていると思っています。

もう一つは、先ほど来、皆さんおっしゃっておりますように、現場で長年働き、非常に高いスキルを持っていらっしゃる、プロとして高い献身性を持っていらっしゃる方でも、ほとんど昇給をしていきません。本当に献身性で頑張っている方がたくさんいて、キャリア・アップの仕組みができることでその努力やスキルがきちんと評価される。それが非常に重要だと思っています。そのことが若い方たちに将来に希望が持てる、先の見通しが見えることにもなると思います。是非何らかの形でキャリア・アップの仕組みができたらと思っています。

しかし、処遇が非常に低いというのも現実でございまして、私どもとしては、個人の評価以前に、社会的な職としての評価を上げていくような仕掛けが必要ではないかと思っています。

労働組合の言葉で言うと産業別の賃金などと言いますが、例えば、看護師と准看護師と介護労働者の賃金を比べると、准看護師さんよりも相対的に低い賃金評価になっています。中堅の介護労働者は、スキルからいけば看護師と准看護の方の間ぐらいには少なくともないとおかしいのではないかと考えております。職能統一というお話もありましたけれども、その意味では、社会的にどのくらいの能力、スキルを職として評価していくかということが必要ではないかと思っています。

最後に、こうしたキャリア・アップの仕組みが処遇に結びつくということが期待されますが、この評価の結果が介護労働市場の中で横断的にどのように機能するか。1つ1つの事業所の単位では規模においてかなり格差がありますから、そのキャリア、経験を持った方がほかへシフトしていったときに、横断的に評価できる仕掛けがあれば、労働シフトももう少しやりやすくなると思っています。

以上でございます。

○田中滋座長

ありがとうございました。最後までお待たせして申し訳ありませんでした。今村委員、お願いします。

○今村委員

それでは、最後に、私の方は事業者の全国老人保健施設協会というところの代表でこちらに参加させていただいています。一番最後の発表ということですので、皆様方のお話にあったことの感想を含めて少しお話できればと思うんですが、一番大きく感じたのは、これだけの方々が皆さん集まっておりますけれども、一言で言うと、同床異夢と申しますか、本当に考え方がこんなにもたくさん多岐にわたっているんだなということと、同じ言葉でも恐らく感じる部分というのがかなり違うのかなと、その中では本当にまとまるのかなという部分は最初から心配はしたところです。

ただ、なぜそういうふうになるのかなというところで、まず先ほどから出ている既存の資格というところで考えてみますと、1つには教育の方法、今に至る介護されている方の成り立ちというのが大変多岐にわたっている。例えば先ほど出た医師というのは基本的に学部を出ればというところで、かなり限られた部分で1つの資格になるんですけれども、介護をされる方々というのはいろいろなバックグラウンドを持って来られている。その中でいろんな資格制度があるというところで、それぞれの思いが違ったりレベルも異なるんだらうなど。そこが大きく1つの問題で、この中でそれがどのようにまとまっていくのかなというか、まとめないといけないのかなということが1点感じた部分です。

もう一つ、若干事業所というところから出てきましたけれども、現場ではという言葉が出てきました。ただ、この現場ではと言ったときに、例えば私どもですと、介護老人保健施設の現場を考えてしまって、今、実は介護をする現場というのが大変多岐にわたっております。これは施設にしても大変多くなっている。例えば我々は老健と言われるところもあれば、特養、介護療養型の病床。現在、私どもでは病院をやっているんですけれども、病院でも介護福祉士さん、しかもできるならばというか、資格がある方でないときちっとした介護はできないということで、我々病院、しかも急性期病院でも多くの介護福祉士の方に来ていただきたいという状況になっています。

そうしますと、やはり施設がこれだけ多くなってくると、そこで必要とされるスキルというのも変わるのかな。もう一つ、施設が多いということについて言うならば、規模の問題もどうしても議論していかないといけないのだらうなど。これは田中座長が既に地域包括ケアの中でも述べられておりますけれども、ある程度の規模がないと教育自体がうまくできない。そうすると、そういったところが最終的に事業所単位での問題としても出てくるのかな。大きくこの2つの部分を強く感じました。

その上で、最初の基本的な考え方という部分では、今回、内閣府さんがされるということですが、介護人材に関わるキャリア・アップという場合には、何のための介護人材にかかる実践キャリア・アップなのかという、何のためのと。例えばこれからのの中では、全体を包括するという意味では地域包括ケアを実現するためのキャリア・アップなんだというような、皆さんが共通に思う部分をつくりなさいと、それこそ同床異夢でなかなかまとまらないのかなというようなことを感じた次第です。

最後に、全老健の取組みということなんですけれども、全老健では、4年前からキャリア・アップということには大変注目して、というのも今までお話にたくさん出ましたように、介護職の処遇というのは大変悪い。そういうようなところで一昨年は日比谷公園に100万人の署名を集めてというような活動もいたしましたけれども、そういったパフォーマンスのみではなくて、介護従事者のキャリア・アップシステム導入活用推進のための事業というようなことで、厚労省の補助金をいただいて研究も始めています。こういった部分がこの会でもうまく整合性が合っていくといいなと思っております。

今後ともよろしく願いいたします。

○田中滋座長

ありがとうございました。最後に大変いいことを言っていただきました。何人かの方に言っていただいた、基礎職種の養成課程の統一化は先の話として、しかし、入口ではとても大切だろうと賛成の方が多かったです。

こういう話には目的、上位概念がなくてはいけなくて、勿論、大本は内閣府ですから経済成長ですが、我々介護あるいは医療分野の人間からすると、今村委員が言ってくださった地域包括ケアシステムに資する人材という概念を我々としては忘れてはいけません。大変ありがとうございました。

オブザーバーの方は何か御発言はありますか。どうぞ、お願いします。

○オブザーバー藤村氏

私は、タスクフォースの委員でオブザーバーとして今日参加させていただきました、雇用・能力開発機構の藤村と申します。ジョブ・カードの経験で少しお話をしたいと思いますが、1つは日本の実務能力の評価手法というのは、イギリスを中心としたEUと比較しましても、残念ながら標準的な手法としては、持ち合わせていません。

ジョブ・カード制度の実践型人材養成システムとか、有期実習型訓練を活用された介護事業者の方々がおられますが、ジョブ・カード制度の実務能力の評価手法でお願いしているわけですが、これまでその評価の手法を持ち合わせていなかったために、共通して言えるのは、先ほどもどなたか発言にございましたが、参加した事業者の方々からは、評価の仕方がわからないということがあります。その中で、うまくいった事業者の方々のジョブ・カード制度の実務能力の評価を実践された結果を見ますと、まず指導する側の質の向上が図られた。これは非常に大きな利点です。これは職種、業種関係なくそういうことが言えるようです。

また、指導される側（訓練生）の質の向上は勿論ですけれども、やはり定着率が上がったという結果が出ております。その結果、収益にも貢献したということが出ております。すなわち、定着率が悪いということは、何回も何回も同じ採用事務と人材育成を繰り返さなければいけない。その無駄が省けたということです。

最後に、今回のジョブ・カード制度での人材育成を職場の中でやったことの面白

い話をお伺いすることがありましたが、「見える化」ということをよく皆さんで言われますが、むしろうまくいったところは、社内あるいは事業所内で「見える化」を行った。そうすると、他の従業員、あるいは他の部署の指導者の方、経営者の方に相当な影響を及ぼしたということが明らかになっています。この「見える化」というのもポイントだったということです。ご紹介までに発言させていただきました。以上です。

○田中滋座長

ありがとうございました。どうぞ。

○オブザーバー厚生労働省

厚生労働省の社会・援護局から参りました。

私どものセクションは、今、御紹介がありました資料6にあります今後の介護人材養成の在り方に関する検討会の事務局をさせていただいております。この検討会、私ども社会・援護局と老健局との共同の事務局ということでさせていただいております。今まさにヘルパー研修、介護福祉士の新たにできる6か月課程、介護職員基礎研修などさまざまな資格制度をもう一度を整理し、資料6にございました人材養成体系を構築し、キャリア形成につながる道筋をきちんとつくろうということで作業させていただいております。12月にそれをまとめるという予定で進めさせていただいております。

既存資格との関係がいろいろ今回も御議論がありましたけれども、既に介護福祉士は80万人以上の方がお取りになり、30万~40万の方が働いておられ、またこの資格の取得を目指して毎年15万人の方が受けられるという形になっております。介護福祉士は、19年度の改正でスキル、資格取得方法を一元化し、知識、技術の標準化をきちんと図れるようにということで進めてきておりますけれども、そうしたあるべき姿を見据えて私どもは議論させていただいております。今回御議論がありましたように、現場にきちんとこうしたものを目指すんだという方向性において、こちらでの御議論との目指すものを一致させて進めていきたいと思っておりますので、私どもとしましても随時情報提供をさせていただきますし、意見交換もさせていただければと思っております。

どうもありがとうございます。

○田中滋座長

ありがとうございました。時間になりました。本日は、さまざまなお立場からの貴重な御意見をありがとうございました。なんと急いで年内をめどに介護人材に関する論点整理をしなくてはなりません。本日、皆様からいただいた意見も踏まえて、引き続き事務局とともに検討してまいります。

また、次回会合については、日程調整中ですが、事務局によると12月20日の月曜日、1時半からが有力である。もう少し調整はあるかもしれませんが、1つの候補のようです。日程が確定した段階で、場所等を含めて改めて事務方から連絡していただきます。お忙しいところを恐縮ですが、今後ともよろしく願い申し上げます。

それでは、以上をもちまして、第1回の介護人材ワーキンググループ会合を終了いた

します。皆様方、どうもありがとうございました。

以上