

(厚生労働省)
「今後の介護人材養成の在り方に関する
検討会」における検討資料

平成22年11月29日(月)第7回今後の介護人材養成の在り方に関する
検討会資料より

- 資料3「介護福祉士に至るまでのキャリアパスの在り方
(議論の方向性)」より抜粋 ……1
- 資料4「より高い知識・技術をもつ介護福祉士の養成の
在り方に関する主な意見と今後の議論の方向性(案)」より抜粋 ……6

介護福祉士に至るまでのキャリアパスの在り方（議論の方向性）

介護職員が働きながら段階的にステップアップできるような研修体系を構築していくため、以下のような方向で議論を進めていくべきではないか。

注：下線部分は、本日特に御議論いただきたい事項

(1) 各段階における研修体系の関係整理

- 6月研修、介護職員基礎研修、訪問介護員養成研修（ホームヘルパー研修）等の関係をどのように整理していくべきか。
- その際、各段階の介護職員の役割、求められる能力、キャリア等の関係をどのように考えるか。

(2) 6月研修について

① 研修の必要性

- 6月研修の在り方について、介護職員の方々からのヒアリングで出された意見等も踏まえ、その目的や内容を改めて丁寧に議論していくべき。
- 現場経験のみでは修得できず、6月研修を受けることにより得られる知識・技術として、どのようなものが考えられるか。

(考えられる例)

- ・ 利用者や家族等に対する総合的なアドバイス
- ・ 認知症高齢者に対する適切なケアなど、質の高い介護サービスの提供
- ・ 医師・看護師等との円滑なコミュニケーション、在宅ケアの推進
- ・ 制度改正や最新の知識・技術等を継続的にフォローする必要性の認識 等

- 研修受講が困難という現場職員からの意見や、介護福祉士の量的確保と資質向上の両立を図っていく観点から、研修時間数についてどのように考えていくべきか。

② 研修を受講しやすい環境の整備

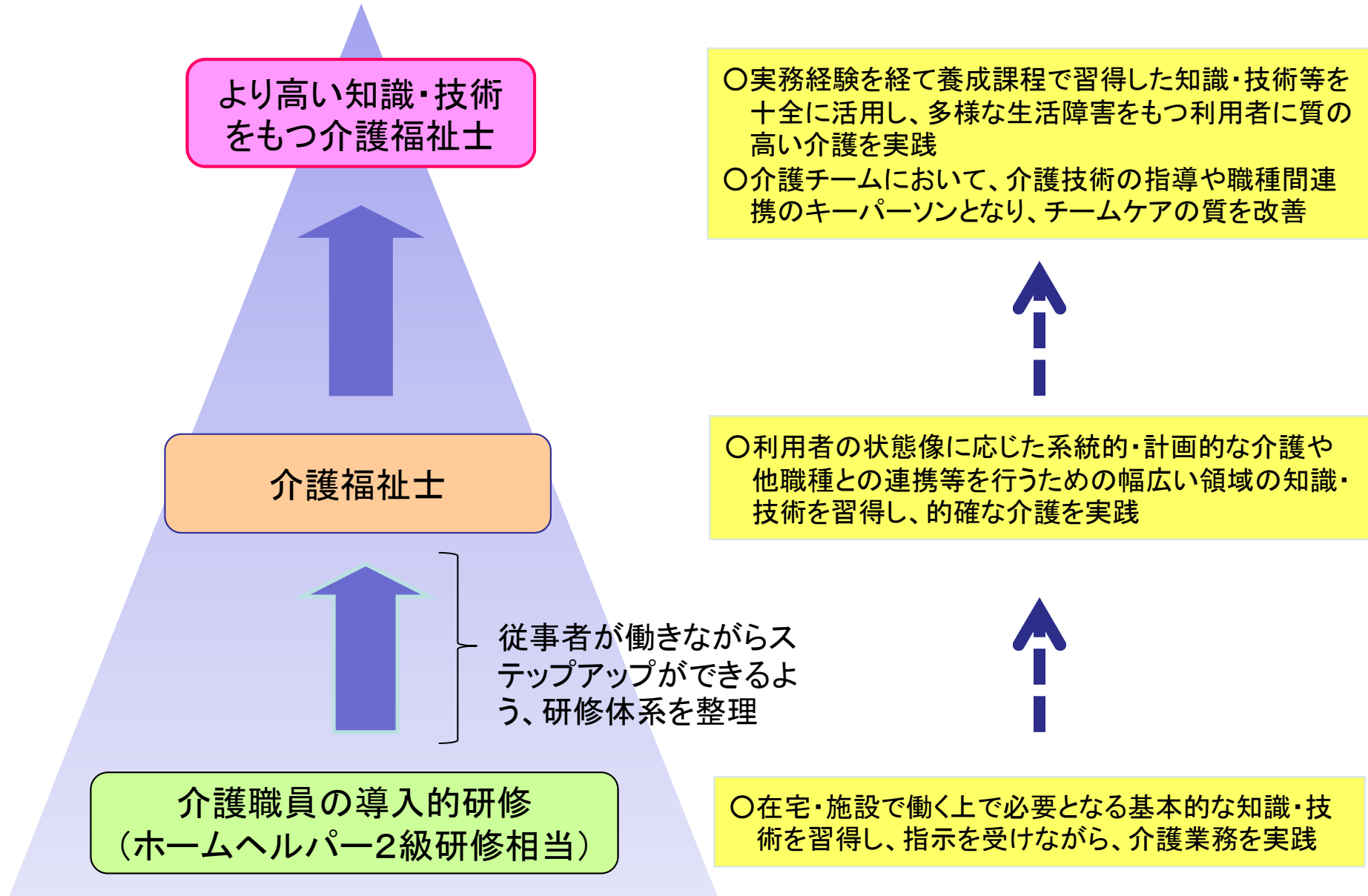
- 通信教育の方法については、教育の実効性（知識の修得・定着）を担保しつつ、実務者でも無理なく受講できるような工夫をしていくべき。
- 身近な地域で実施される研修を増やしていくため、どのような対応を講じていくことが考えられるか。
- 過去の研修受講歴を評価する仕組みを構築していくべき。その際、読替可能な研修の基準等をどのように考えていくべきか。
 - 少なくとも、国や都道府県、全国規模の団体等が統一的な基準を示し、実施している研修（ホームヘルパー2級、認知症研修等）は、基本的に読替可能とすべきではないか。
 - ただし、読替可能とする研修内容は、介護保険制度や認知症ケア等のように6月研修の中で教育する内容に限定し、社会人としての基本を教える初任者研修や接遇等に関する研修等は対象外とすることが妥当ではないか。
- 受講者の費用負担の軽減に資する支援策を講じていくべき。
- 代替職員の確保に支障を来す事業者に対する支援策を講じていくべき。
- 6月研修は、法律上は「6月以上」と規定されているが、1～2年かけて研修を終えることも可能であることを現場に伝えていくべき。

(3) その他

- 介護福祉士に至るまでのキャリアパスや、研修の必要性・目的・内容、研修を受講しやすい環境を整備するための様々な取組について、行政はもとより、関係団体や学識経験者等が一体となって、現場の事業者や介護職員等に分かりやすい言葉で伝えていくべき。
- 質の高い介護サービスを提供していく観点から、介護職員に占める介護福祉士の割合について、当面の目標として、どの程度の水準を目指していくべきか。
 - 平成20年度時点では、介護職員に占める介護福祉士の割合は31.7%。また、施設系では44.4%であるが、居宅系では27.1%となっている。

今後の介護人材養成体系のイメージ

(注)働きながらステップアップをしていく場合のイメージである。



働きながらも研修が受けられるような支援策について（案）

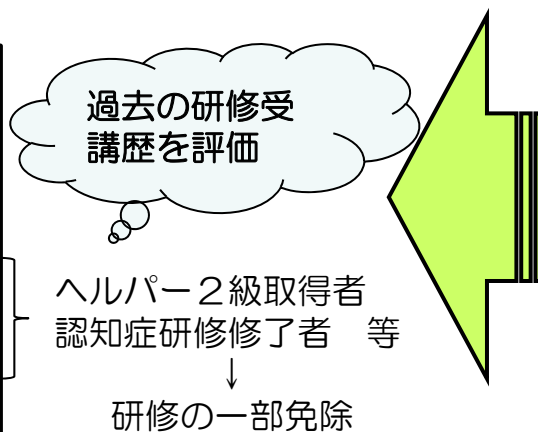
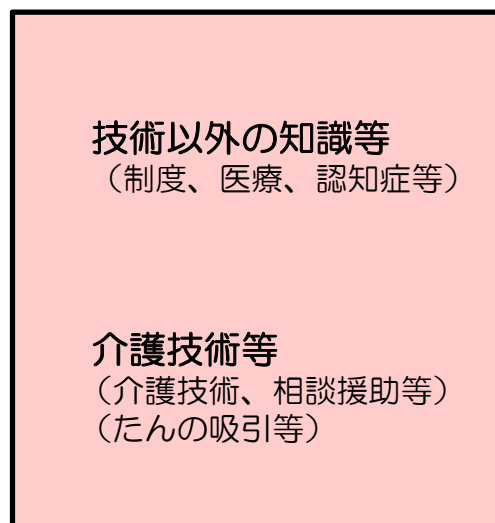
【研修の概要】

※ いずれも、現時点で考えられる案であり、今後変更があり得る。

<ポイント>

- 研修内容は、実務経験だけでは必ずしも十分に修得できない知識を中心に構成
- 研修を6か月間で終える必要はない（1～2年かけてもよい）
- 過去の研修受講歴を評価
- 通信教育の活用、地域の社協・団体・施設等での研修受講も可能にする。
- 現場職員、事業者に対する研修受講支援策を充実

（研修イメージ）



現場職員への支援（考えられる案）

- ① 1～2年かけて研修を終えることを可能に
- ② 通信教育の積極的活用
- ③ 地域の身近な社協・団体・施設等での研修受講を支援
- ④ 受講費用の支援（費用の貸与。要件を満たせば返還免除）

事業者への支援（考えられる案）

- ① 地域の中核的法人からの職員派遣を支援
- ② 研修派遣期間中に代替職員を雇用した場合の
人件費補助

より高い知識・技術をもつ介護福祉士の養成に関する 主な意見と今後の議論の方向性（案）

	主な意見	今後の議論の方向性（案）
育成の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 幅広く対応できるというジェネラリスト型の方向性は、介護福祉士の新カリキュラムが目指す方向に一致している。 ➤ 多様な生活障害をもつ利用者に、予防から看取りまで幅広く対応できるよう、まずは、口腔ケア、終末期ケア、リハビリなど専門分野の知識・技能を広く習得させるべき。 ➤ 現時点では障害・対象別に数百時間の研修を組み立てるだけの研究・教育の蓄積が少ないため、まずは、ジェネラリスト型で検討すべき。 ➤ 資格取得後の段階で、施設や在宅を分けてしまうと、雇用の流動性や人材確保の点で問題が生じるのではないか。 ➤ 施設と在宅でサービスが異なるという現状に問題があり、介護福祉士に求められる能力は、サービスを問わず共通であるという観点から検討すべき。 ➤ 施設と在宅、高齢者・障害者で業務や専門性が異なるため、スペシャリスト型で検討していくべき。 ➤ ジェネラリストの教育は本来養成課程で徹底すべきであり、資格取得後はスペシャリストという方向性で養成すべき。 ➤ ジェネラリストから管理職になるキャリアラダーも整備すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 養成課程で習得した知識・技術は、実務での経験・学習を通じて確固たるものとすることができる。 ○ このように、知識・技術を確固たるものとすることで、幅広い知識・技術を活用した質の高い介護と他の介護職員に対する指導を行うことができる。 ○ このため、まずは、幅広い知識・技術を身に付け、他の介護職員を指導できるレベルに達した者を認定する仕組みとしてはどうか。 その際、サービス種別や対象者等によって、研修内容を追加すること等も考えられる。 ○ その上で、この認定スキームの運用状況や介護・福祉分野における研究成果等を踏まえて、特定分野に専門特化した介護福祉士の養成等を検討してはどうか。

	主な意見	今後の議論の方向性（案）
役割	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 「より高い知識・技術」をもつ介護福祉士には、チーム内における介護技術等の指導という役割を担ってもらうのが妥当。 ➤ 現場では、介護技術等の指導や個別ケアを実現するためのチームケアのマネジメントができる人が求められている。 ➤ 住み慣れた地域での長期にわたる在宅生活の支援、他職種協働によるケアを通じた要介護度の進行防止、介護予防など幅広い介護ニーズに沿って役割を担ってもらうことが適当。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ この認定スキームが、利用者や事業者等からの信頼や社会的評価を得られ、介護福祉士にとって魅力あるものとするためには、認定を受けた介護福祉士が提供するサービスの効果や役割を明確にすることが必要。
研修内容等	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 生活リハビリ、口腔ケア、終末期ケア、在宅ケア環境の整備、福祉用具活用、家族支援、チームケア、リスクマネジメント、介護技術指導などの研修が考えられる。 ➤ 認知症ケア、医療的ケア、精神・知的障害者のケア、重度心身障害児のケアについての研修が必要。 ➤ 考える介護福祉士として、現場でのフィールドワークと教育との循環のなかで、介護過程を中心に総合力を養成しつつ、医療的ケアや生活の中のリハビリテーションなどを指導できる人材を養成すべき。 ➤ リーダーシップ、チームにおけるコミュニケーション等を学ぶことが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ その上で、認定を受けた介護福祉士が提供するサービスの効果や役割を具現化するために必要と考えられる研修内容等を検討していくべき。 ○ 介護福祉士を取り巻く状況や最新の学問の動向、介護技術の進展等を継続的にフォローしていくため、研修内容については不断の見直しが必要。 ○ 同様の趣旨から、「認定」の更新の必要性についても検討してはどうか。

	主な意見	今後の議論の方向性（案）
キャリアパスにおける位置付け 職能団体の役割等	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 資格取得後の一定の実務経験を経た者を認定する仕組みとしてはどうか。 ➤ 3～5年程度の実務経験の人が次のステップとして取り組めるようにすべきではないか。 ➤ 現場で働きながら受講できるようにすることが必要ではないか。 ➤ 看護師が認定看護師等の制度を作ってきた取組に学ぶべきではないか。 ➤ 介護福祉士会が主体的に役割を果たしていくのが自然であり、事業者団体としても協力していきたい。 ➤ 制度の具現化にあたり、職能団体である介護福祉士会の会員数、組織率を高めるべき。 ➤ 既存の制度化された研修との関係も併せて整理すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 個人として、また、チームとして、利用者に対する質の高いサービスを提供するとともに、介護福祉士のキャリアラダーの構築に資するため、資格取得後の継続教育を体系化することが必要。 ○ 認定資格は職能団体が認定するものとし、職能団体が主体となって検討し、具体化していくことが望まれる。 ○ また、現場のニーズに合致した仕組みとするためにも、教育関係団体、事業者団体等の参画を得るとともに、現場の介護福祉士等の声も十分に聞くべき。 ○ 介護福祉士が働きながらキャリアアップできるよう、身近な地域の多様な教育資源を活用していくべき。

より高い知識・技術をもつ介護福祉士の養成に関する 主な意見と今後の議論の方向性（案）

	主な意見	今後の議論の方向性（案）
育成の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 幅広く対応できるというジェネラリスト型の方向性は、介護福祉士の新カリキュラムが目指す方向に一致している。 ➤ 多様な生活障害をもつ利用者に、予防から看取りまで幅広く対応できるよう、まずは、口腔ケア、終末期ケア、リハビリなど専門分野の知識・技能を広く習得させるべき。 ➤ 現時点では障害・対象別に数百時間の研修を組み立てるだけの研究・教育の蓄積が少ないため、まずは、ジェネラリスト型で検討すべき。 ➤ 資格取得後の段階で、施設や在宅を分けてしまうと、雇用の流動性や人材確保の点で問題が生じるのではないか。 ➤ 施設と在宅でサービスが異なるという現状に問題があり、介護福祉士に求められる能力は、サービスを問わず共通であるという観点から検討すべき。 ➤ 施設と在宅、高齢者・障害者で業務や専門性が異なるため、スペシャリスト型で検討していくべき。 ➤ ジェネラリストの教育は本来養成課程で徹底すべきであり、資格取得後はスペシャリストという方向性で養成すべき。 ➤ ジェネラリストから管理職になるキャリアラダーも整備すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 養成課程で習得した知識・技術は、実務での経験・学習を通じて確固たるものとすることができる。 ○ このように、知識・技術を確固たるものとすることで、幅広い知識・技術を活用した質の高い介護と他の介護職員に対する指導を行うことができる。 ○ このため、まずは、幅広い知識・技術を身に付け、他の介護職員を指導できるレベルに達した者を認定する仕組みとしてはどうか。 その際、サービス種別や対象者等によって、研修内容を追加すること等も考えられる。 ○ その上で、この認定スキームの運用状況や介護・福祉分野における研究成果等を踏まえて、特定分野に専門特化した介護福祉士の養成等を検討してはどうか。

	主な意見	今後の議論の方向性（案）
役割	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 「より高い知識・技術」をもつ介護福祉士には、チーム内における介護技術等の指導という役割を担ってもらうのが妥当。 ➤ 現場では、介護技術等の指導や個別ケアを実現するためのチームケアのマネジメントができる人が求められている。 ➤ 住み慣れた地域での長期にわたる在宅生活の支援、他職種協働によるケアを通じた要介護度の進行防止、介護予防など幅広い介護ニーズに沿って役割を担ってもらうことが適当。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ この認定スキームが、利用者や事業者等からの信頼や社会的評価を得られ、介護福祉士にとって魅力あるものとするためには、認定を受けた介護福祉士が提供するサービスの効果や役割を明確にすることが必要。 ○ その上で、認定を受けた介護福祉士が提供するサービスの効果や役割を具現化するために必要と考えられる研修内容等を検討していくべき。
研修内容等	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 生活リハビリ、口腔ケア、終末期ケア、在宅ケア環境の整備、福祉用具活用、家族支援、チームケア、リスクマネジメント、介護技術指導などの研修が考えられる。 ➤ 認知症ケア、医療的ケア、精神・知的障害者のケア、重度心身障害児のケアについての研修が必要。 ➤ 考える介護福祉士として、現場でのフィールドワークと教育との循環のなかで、介護過程を中心に総合力を養成しつつ、医療的ケアや生活の中のリハビリテーションなどを指導できる人材を養成すべき。 ➤ リーダーシップ、チームにおけるコミュニケーション等を学ぶことが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護福祉士を取り巻く状況や最新の学問の動向、介護技術の進展等を継続的にフォローしていくため、研修内容については不断の見直しが必要。 ○ 同様の趣旨から、「認定」の更新の必要性についても検討してはどうか。

	主な意見	今後の議論の方向性（案）
キャリアパスにおける位置付け 職能団体の役割等	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 資格取得後の一定の実務経験を経た者を認定する仕組みとしてはどうか。 ➤ 3～5年程度の実務経験の人が次のステップとして取り組めるようにすべきではないか。 ➤ 現場で働きながら受講できるようにすることが必要ではないか。 ➤ 看護師が認定看護師等の制度を作ってきた取組に学ぶべきではないか。 ➤ 介護福祉士会が主体的に役割を果たしていくのが自然であり、事業者団体としても協力していきたい。 ➤ 制度の具現化にあたり、職能団体である介護福祉士会の会員数、組織率を高めるべき。 ➤ 既存の制度化された研修との関係も併せて整理すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 個人として、また、チームとして、利用者に対する質の高いサービスを提供するとともに、介護福祉士のキャリアラダーの構築に資するため、資格取得後の継続教育を体系化することが必要。 ○ 認定資格は職能団体が認定するものとし、職能団体が主体となって検討し、具体化していくことが望まれる。 ○ また、現場のニーズに合致した仕組みとするためにも、教育関係団体、事業者団体等の参画を得るとともに、現場の介護福祉士等の声も十分に聞くべき。 ○ 介護福祉士が働きながらキャリアアップできるよう、身近な地域の多様な教育資源を活用していくべき。