

実践キャリア・アップ戦略 専門タスクフォース

介護人材ワーキンググループ

第7回会合議事録

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）

実践キャリア・アップ戦略 専門タスクフォース
介護人材ワーキング・グループ 第7回会合
議事次第

日 時：平成 24 年 2 月 23 日（木）10:00～12:00

場 所：内閣府合同庁舎第 4 号館 12 階 1208 特別会議室

1. 開 会

2. 議 事

- ①実証事業について
- ②実施体制について
- ③名称の変更について
- ④今後のスケジュールについて

3. 閉 会

○田中滋座長 おはようございます。ただいまより「介護人材ワーキング・グループ」の第7回会合を開催いたします。お忙しい中を御参集いただきまして、誠にありがとうございました。

審議官はちょっと遅れて来られるそうです。

本日は、武居委員にかわって、全国社会福祉施設経営者協議会より湯川様に御出席いただいています。

○湯川代理委員 よろしくお願ひします。

○田中滋座長 どうぞ御自由に発言してください。

小林委員と藤井委員が都合により御欠席とのこととす。

あと、遅れていらっしゃる委員が2人ぐらいおられますが、いずれ到着されるでしょう。

花井委員が本日初めて御出席ですので、一言お願ひします。

○花井委員 連合の花井と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

○田中滋座長 それでは、早速ですが、議事に移ります。

前回のワーキング・グループにおいて、実証事業の評価基準について御議論いただきました。実証事業について、昨年12月から事業を始めています。その進捗について、事務局から報告をお願いします。

○河野企画官 実証事業の進捗につきまして、御報告を申し上げたいと思います。

資料1をごらんいただけますでしょうか。

10月下旬に委託先を決定いたしまして、実証事業を行う事業所・施設の参加を募るといふことから開始いたしました。

前回のワーキング・グループ、11月11日でございますが、そこで評価基準についても御議論いただきました。その後、小委員会にて御議論もいただきまして、委託先で評価手順書、評価シート等の作成をいただいております。

本日、参考資料1-1、内部評価者（アセッサ）の方用の手順書をお配りいたしております。この評価手順書は制度の趣旨に始まりまして、細かな手順まで記載をしたものがありますけれども、この手順書を使いまして、約3時間評価者講習を12月上旬に開催させていただいたところでございます。

評価、被評価者の方については、御記入いただくシートが幾つかあるわけでございますけれども、今日は参考資料1-2といたしまして、アセッサの方が実際に評価をされるシートを参考でお配りしているところでございます。

1 ページ目に基本情報を書くところがございます。

2 ページ目は具体的なチェック項目が出てまいります。左のチェック項目を見て、中ほどに評価方法というものを書いてありますけれども、この評価方法を参考にしながら、チェック項目評価をしていただく。A、B、C、一、やっていないというところがありますけれども、チェックした日を書いていただき、またどれだけ記入いただいているかわかりませんが、所要時間も書いていただく。右のところに参考した記録でありますと

か、こういう対応であったといったメモをいただくような欄も設けております。実証事業でございますので、改善点・疑問点についても御記入いただく欄を設けているところがございます。チェック項目が非常に多い中で、皆さんに御負担をいただきながら、何とか実証事業をやっているところがございます。

資料1にお戻りいただきまして、12月上旬に評価者講習を実施した後、事業所・施設内でそれぞれ職員の方に御説明をしていただいたり、基準評価を行っていただいたりしまして、おおむね年明けから1か月間で、1月末までの間で内部評価を実施していただきました。非常に窮屈な期間だったと思うんですけれども、現在、委託先で皆様から提出いただきました評価シート等を確認し、これから分析に入ろうというところがございます。

参加事業所の状況につきまして、整理をした資料が資料2でございます。この実証事業でございますけれども、被評価者の数といたしましては、資料2の1ページ目の③の表にありますが、それぞれの資格、実務経験に応じて、各マス目にできるだけ被評価者が入るようにということで、これを目標に被評価者を選定いただいたところがございます。

2ページをお開きいただきまして、直近でまとめたものがございますけれども、2の「①参加事業所（施設）の状況」。同じ法人でもデイとかグループホームは別ということでカウントをさせていただいていますが、140の事業所・施設に御協力をいただくことができました。アセッサーは合計231人、被評価者数は843人の方に御協力をいただいております。事業所・施設のところのサービス類型別をごらんいただきますとわかりますように、通所介護でありますとか、グループホームについても御協力いただくことができております。

被評価者の数については、目標の約1,300には届かなかったわけがございますけれども、非常に短期間に集中した事業であるにもかかわらず、これだけの方に御協力いただけたということで、感謝申し上げますところがございます。

「②アセッサーの状況」でございます。

「2）保有資格別アセッサー数」をごらんいただきますと、介護福祉士が206名ということで最も多くなっておりまして、次が介護支援専門員になっております。

3ページをごらんいただきまして「③被評価者の状況」でございます。内部評価の期首にそれぞれの職員の方のレベル感を仮評価していただいたわけがございますが、レベル3となった方が最も多かった状況でございます。その次がレベル2②でございます。

4ページをごらんいただけますでしょうか。

「3）保有資格別被評価者数」でございます。被評価者も介護福祉士が最も多くなっておりまして、その次にホームヘルパー2級の方が多くなっています。

5)をごらんいただきますと、一番右の欄に「検者間信頼性検証を行う被評価者数(人)」とございまして、これは1人の被評価者の方を2人のアセッサーの方に評価いただいて、その基準の妥当性等を見ていこうということでございますが、これも全体の八百数十名の方のうち、200名近い方をこのような形で行っていただいているところがございます。

5 ページをごらんいただけますでしょうか。

6) の一番上の「全体」というところが、1 ページ目に記載をしておりました、各マス目 200 名ずつ入れていたところでございますけれども、結果としては、介護福祉士の実務者ルートのところが多様な状況でございますが、御参加いただいたところに御協力いただきまして、ほかのマス目にも被評価者の方が入るような形で評価を行っていただいております。

5 ページの下、④のところでございますが、今回、利用者の介護状態によって、介護技術の難易度というのが変わってくるのではないかとということで、利用者を特定して評価をするということも行っていたいておりますが、これも半数の被評価者の方で利用者特定を行って評価をしていただいているところでございます。

資料 1 にお戻りいただけますでしょうか。

今、2 月の後半ということで、外部評価を順次始めたところでございます。千葉、東京の 10 か所事業所・施設で外部評価を行うこととしておまして、本日、参考資料 2-1 といたしまして、外部評価の実施要領もお配りしているところでございます。

これから 3 月前半に聞き取り調査を実施していきたいと思っております。委託先における訪問調査による聞き取り調査だけでなく、内閣府主催で 4 つの都県で実際に評価を行った方からお話をお伺いするといったことも含めて設定をしてみたいと思っております。御協力いただきました評価者の方々の御意見を本格実施に向けた基準作成等に生かしてみたいと思っております。

3 月末に委託調査のとりまとめを予定しております。

以上、実証事業の進捗について御説明申し上げます。

○田中滋座長 ありがとうございます。

実証事業は引き続き 3 月末まで実施するそうです。

今、報告のありました、資料 1、資料 2、参考資料 1-2、参考資料 1-2、これらについて質問や御意見があればお願いいたします。

河原委員、どうぞ。

○河原委員 参考に聞きたいんですけども、いろいろ講習をされたり、あるいは実際に内部評価を受けた人に御協力をいただいたということなんですが、そういった方たちのコメントというか、受けてみた印象、感想、意見などが何かありましたら、教えてほしいと思います。

○河野企画官 委託先で評価者講習を受けた時点での講習についての感想等はとりまとめておまして、大変な事業だということが初めてわかりましたという感じのものが最も多かったんですけども、やはり OJT は重要だと認識をしていて、それぞれの事業所でも取り組んでいるといったコメントもありました。

内部評価をやっていた後のアンケート調査については、1月末に提出をいただいています、それについてはこれからの集計になりますけれども、とりまとまりましたら御報告したいと思っております。

○河原委員 おおむねそういう評価ということでいえば、何もこんなことまでしなくてもとか、あるいはこれは大いに意義があるとか、ちょっと細か過ぎるとか、もう少し具体的な感想が聞こえたら参考にしたいと思うんですけれども、そういうものはまだこれからですか。

○河野企画官 具体的にチェック項目に沿って評価をしていただいたのは、評価講習の後でありますので、その後になってくると思います。

○河原委員 わかりました。

○田中滋座長 今はまだ作業実施中ですから、もう少し経たないと感想は上がってこないと思いますが、大変重要なデータになるはずですよ。ありがとうございます。

どうぞ。

○山田委員 2点教えていただきたいんですけれども、前回、欠席していたので、少し重複になるのかもしれませんが、1つ目は参考資料1-2です。これは非常に詳細なもので、おつくりになるときは大変だったと思うんですけれども、逆に項目がすごく多いんですが、これに関しては、もともと前広にリストアップして、最終的には絞ろうという形でされているのか、それとも基本的にはこの形でいこうと思ってつくられたのかということが1つです。

もう一点は、資料2の3ページなんですけれども「③被評価者の状況」の1)です。レベルがずっとあって、これを見ると、レベル3のところの数がすごく集中しています。評価別と書かれていまして、先ほどおっしゃったことを聞き逃したんですけれども、これは実際に今回のアセッサーが評価したもので分類したのではなくて、その前にとりあえず実証事業を受けた機関は大体これぐらいに相当すると設定したものでしょうか。どちらなんでしょうかということです。

○河野企画官 お答え申し上げます。

1点目のチェック項目の数でございますが、これは介護職員の職業能力を評価するという観点で、どのような項目がいいかということ、小委員会を中心に、その下に実際の施設・事業所の現場の方々にも入っていただいて御議論いただきました。もっと網羅的に介護行為等をしようと思えば、もっと膨大な数になるわけでありまして、今回、実践力を見るということと、アセッサーの裁量ができるだけ入らないような客観的な形で評価をするといった幾つかのポイントがありますけれども、それに沿った形で項目を絞っていったものでございます。

2点目でございますけれども、仮評価につきましては、参考資料1-1の16ページを御参照いただけますでしょうか。まず評価を行う前にこのワーキング・グループで御議論いただきました、それぞれのレベルに求められる能力がございますが、これを御参照いた

だきまして、Aさんという介護職員は一体レベルのどこに位置づけられるかということ、内部評価の前に仮評価ということで入れていただいたものでございます。

以上です。

○山田委員 ありがとうございます。

最初の点に関しましては、基本的には絞り切ったということなので、原則にはこれ以上というのは難しいということなんでしょうか。

○河野企画官 実証事業をせっかくやっておりますので、現場の皆様の御意見を踏まえながら、評価期間は今回1か月でやっていただいたので、かなり窮屈だったということがあろうかと思いますが、もう少し長かったらどうなのかとか、いろんなことをお聞きしながら、場合によってはもっと減らさなければいけないこともあるかもしれませんが、逆にもっと増やさないと能力が評価できないという御意見もあるかもしれませんが、それを含めて、小委員会等で御議論いただきたいと思っております。

○山田委員 ありがとうございます。

2点目は状況がわかりました。ただ、ちょっと気になったのは、レベル3に集中しているということです。機関としては、恐らくできるだけ高いレベルの人をたくさん抱えていると思っているので、やや甘目になってしまうのではないかと。分布として3が多いのではなくて、最終的にもうちょっと絞られた形にもっていかないと、評価そのもの、今回の資格そのものに対する信頼感というものが薄れる。これを見たときに、そういう印象を持ったものですから、今後、実際に進められていくときに、その辺りは留意いただければと思います。

○河野企画官 実際にレベルに応じてチェック項目が異なっておりますので、レベル3で評価をしていただいて、実際にレベル3と認定される結果となったかどうかというのは、また別の問題としてあると思います。

○田中滋座長 山田委員、よろしいですか。

○山田委員 はい。

○田中滋座長 亀山委員、お願いします。

○亀山委員 この間2回ほど欠席してしまいましたので、場合によると、既に消化した内容かもしれないんですが、1つは実証事業に関連をして「わかる」と「できる」の両面を評価するというところに対する施設側の御理解というんでしょうか、その辺の何らかの反応がありましたら、教えていただきたいと思います。

もう一つは、参考資料1-2ということで、各項目等とありますけれども、かつて介護福祉士に関連をして、レベル2、レベル3の議論があったときに、夜勤対応についてどうなんだろうかということがあったかと思っております。私もチェックしていないんですが、この項目の中には、夜勤対応等に関連をするような項目というのは、どの辺にあるんでしょうか。

○河野企画官 今回の実証事業については「できる」の基準に基づいて評価をしていただいています、制度全体は「わかる」と「できる」で構成されているが、どうかといったことについては、直接お尋ねする機会が現段階ではないという状況でございます。今後、聞き取り調査等でそういう機会があれば、そういう声もお伺いをしていきたいと思っています。

チェック項目の夜勤の対応ということに関しては、御指摘のとおり、今回については入っていないということでありまして、特に小委員会で、最初の大項目の構成から順に中項目、小項目、チェック項目と並んで書いていったわけでありませけれども、夜勤に関する項目というのは、現時点で入っていないということでありませ。実際に評価をするということ考えた場合、現場の難しさがあるかもしれませんが、先生の御意見も踏まえて、実証事業の結果を含めて検討するときに参考にさせていただきたいと思ひます。

○亀山委員 ありがとうございます。

○田中滋座長 あくまで実証事業で、これで最終決定ではないので、出てきたデータと委員の方々の御意見を踏まえて最終的版になるのでしょうか。

ほかの点で御質問がありましたら、お願いします。岡委員、どうぞ。

○岡委員 岡でございます。

今回の実証事業においてやられたかどうかという観点だけでお伺いをしたいと思うんだけれども、育成という観点でいえば、このアセスメントの結果が本人にどうフィードバックされるかというところに大変関心がございます、評価そのもの、あなたは何点だったということ、ここが育成のポイントですというコミュニケーションは、実際に今回においてはなされましたでしょうかというところをお伺いしたいと思ひます。

○河野企画官 参考資料1-1の14ページをごらんいただけますでしょうか。全体の流れということでお示しをいたしておりますけれども、STEP3で期末面談といったことも行っておりまして、期首面談から含めて、このような流れでやっていただいております。

○岡委員 ありがとうございます。

○田中滋座長 すごくテクニカルなことですが、資料2で、表によってアセッサーの合計の数が違うのはどうしてですか。2ページ目、3ページ目にアセッサーの状況とあって、①は231人で、②の1)だとまた違うし、②の2)、②の3)でそれぞれアセッサーの数が違うのはどういうわけですか。

○河野企画官 申し訳ありません。これは現時点で出していただいた情報で区分しております、アセッサーの方で資格、年齢等にチェックがなかった場合、漏れているということだと思います。最終的にきちんとデータをセットして、今、記入漏れ等のところに関しては、各事業所・施設にお問い合わせをして埋めていただいておりますので、それできちんとしたデータとしてお示しをしたいと思ひます。

○田中滋座長 学会発表などでも、最後に不明という欄をつくって、全体でつじつまが合っていないとおかしいので、お願いします。

田中委員、どうぞ。

○田中雅子委員 資料2の2ページ「2) 保有資格別アセッサー数」なのですが、これは重複する資格があるということですね。だから、介護福祉士しかない人もいるけれども、介護福祉士プラス介護支援専門員、あるいは社会福祉士という形で複数持っている介護福祉士がいますね。そういう考え方ですね。

○河野企画官 そうです。複数記入です。

○田中雅子委員 そうであるならば、アセッサーを見るという視点も大事だと思います。多分少数だとは思いますが、介護福祉士しかないアセッサーと複数持っているアセッサーとの違いがもしわかれば、また違う結果を出すと思います。

○河野企画官 御意見ありがとうございます。そのような形も含めて、分析をしてみたいと思います。

○田中滋座長 筒井委員、お願いします。

○筒井委員 レベルの話ですが、レベル1、レベル2、レベル3、レベル4の分布というのは、内閣府でほかのカーボンとか6次産業も含めて、このぐらいが望ましいというのがあるのでしょうか。

○河野企画官 現時点で、ほかの分野も含めて、そのような整理というのはしておらないところでございます。

○筒井委員 先ほど御質問があったように、質問数は絞ったんですが、それでも大変、多いのです。結果を見て、簡単にいうと、技術のレベルを合わせて、それを集約して、少しでも簡易にしたいと分析側は考えるわけです。けれども、その際にい残す基準は、レベル間の弁別性を高くするような項目を残すことになります。ですから、レベルの大体の分布というか、想定されるようなものが議論されると分析はしやすいのです。分析結果として、例えばレベル2の人は、技術的な評価項目の通過率が平均的に30%ぐらいだとか、そういう目安というのは解析をすれば出せると思います。だけれども、それを30%にして、70%ぐらいがレベル2になってしまった場合には、項目について検討するという方法もありうると思います。

それから、こういったレベル別人数分布が、ほかの産業と比べて、明らかにいびつで、おかしいのではないかとということがあれば、さらに検討をしなければなりません。また、介護人材というのを産業として考えたときに、レベル1、レベル2、レベル3、レベル4の分布というのは、どのようなレベルを想定されるのかということをおある程度考えていただいて、お示しいただくといいと思います。

先ほど御意見でございましたのは、「3が多い」とどうかということでしたけれども信頼性の問題があるというお話でしたが、実態として、そういう人材が現場にいれば問題ないわけです。けれども、この介護人材の在り方について、産業としてどういうものが実態なのかという目安みたいなものがあるといいと思います。今後の課題にしてもらえるといいと思います。

○田中滋座長 今、お答えになるよりは、今後、進める上での重要な指摘です。分布の話は忘れないでおきましょう。

湯川さん、どうぞ。

○湯川代理委員 今日は代理で出席させていただいておりますが、小委員会で担当しているということと、私は実証事業を行なった千葉県の間人であるということ、アセッサーの研修のときから現場は混乱しているのが実態としてあるのではないかと思います。本事業を有意義なものにしていくべきだと思いますので、実証事業の中で様々な問題が出てくると思います。アセッサーが何人かを評価していくのかとか、基準そのものは小委員会ではほとんど見ない状況で進んでしまいましたから、基準の課題などを事業所から聞いていただきたい。そういう中で、見直さなくてはいけない部分を是正していくという形をとっていただきたいという御依頼を聞いていただきたいと思います。

また、実証事業を行なった施設のアセッサーの方々から意見を聞きますと、わからないままやっているような状況もありますが、本来の目的はOJTの充実です。そうであれば、アセッサー研修の充実とか、さまざまな課題が出てくると思いますから、そういう点を是正に向けて進めていただきたいということを、お願いしたいと思います。

○田中滋座長 ありがとうございます。

何事も制度の始まりは、評価をしている方もわからないで進めている姿が、本音ベースではあるものです。きっとそうです。それでもつくっているのでしょう。

いかがですか。中山委員、どうぞ。

○中山委員 実際、評価事業を試みたわけですが、一番困ったことは、アセッサー、利用者、被評価者の3つの時間のマッチングがうまくいかないんです。非常にハードな感じでうまくいきませんでした。非常に時間がかかったということです。利用者が何かの介助をする場合でも、うまくいかないんです。時間がぴったり合わない。勤務時間と合わないんです。これが一番困りました。

そういう意味でいいますと、ここに時間数の記入欄があるんですけども、ほとんどが1～2分なんです。介護行為というのは一連の流れでやっているものですから、ほとんどが1～2分なんです。だから、記入する意味があるのか。

現時点での感想です。

○田中滋座長 いずれも貴重な情報です。ありがとうございます。

さかのぼってからの質問でも結構です。今村委員、お願いします。

○今村委員 結果が全部出ていない段階なので、あえて質問というか、今回の調査は幾つかの事業所でやっておりますが、ぱっと見ると、どの事業所もレベルの差がありません。それが実態なのかと言う事です。もう一つは、先ほどから意見がいろいろ出てくる中で、事業業種間でレベルの差があるのか否かと言う事です。私は今回全国老人保健施設協会の代表として出ていますが、もし事業業種間でレベルの差があるとすれば、その実態を踏ま

えて、議論が起こる可能性が出てくるという事です。それでどうこうということではないですが、一点気になりましたのでコメントしました。

以上です。

○田中滋座長 ありがとうございます。

いずれも今後進める上で、意味のある御意見をいただいています。

北村委員、お願いします。

○北村委員 資料2の3ページ目の先ほどの仮評価のところです。特に気になりましたのは、レベル1のところ、資格を取られてすぐの方です。今、仮の想定ですが、これが実態でやったときにどう動いているのか。逆にレベル1の方はそんなに多くないのではないかという想定で、今、現場でやっていますので、特に訪問系などはこのレベルでいくと、若干想定が違うのではないか。もっとレベル1の方が少ないという気がしているんですけども、その辺も結果を見ながら、評価の中でどう考えるかということだと思えます。そこを是非見ていきたいと思っている次第です。そこだけです。

○田中滋座長 ありがとうございます。

皆さん、差し当たりの実証事業の完成データを見て、改めてさまざまな御意見がきっとあるのでしょうね。ありがとうございます。

実証事業について、審議官は何かおありですか。よろしいですか。

○神田審議官 遅れて参りまして、大変失礼いたしました。

実証事業については、小委員会の委員の先生方の御自分の事業所とか施設でもできるだけやっていただいて、現場の意見、自分のところでやった経験を持ち込んでいただいて、更に議論を深めたいということで、委員になっていただいている方にもできるだけお願いをしております。そういうことで、実証事業の結果を踏まえて、更に検討していきたいと思っております。

それから、外部評価に入っていく中でも、現場の声をできるだけ拾うようにしたいと思っておりますし、それとは別個に私ども自身も聞き取り調査に伺います。職員、小委員会の委員の先生方で手分けをして、現場に行って、どうであったかということについては、それぞれ出向いて聞き取り調査をさせていただきたいと思っております。

そういう意味でいいますと、委託先から取れる情報以外に、今、申し上げたようなことを通じて、十分、現場の声を拾った上で、最終的な基準をつくっていきたいと考えております。

○田中滋座長 委員の皆さんは、実証事業の結果を見て、意見を言う準備をしていらっしゃると思うので、その旨、よろしく申し上げます。

よろしければ、次の議題に移りますが、もう結構ですか。

それでは、次の議題に入ります。

藤原委員は急遽御欠席の連絡がありましたので、お伝えしておきます。

この制度の本格実施はいよいよ今年の秋に迫っています。前回のワーキング・グループ開催以降、親委員会である専門タスク・フォースでも各分野を通した全体の実施体制について議論があったと伺っております。

本日は前回のタスク・フォースでの検討結果について御報告をいただきます。その上で、介護人材分野の実施体制について、こちらで議論いたします。

それでは、事務局より資料3から資料5についての説明をお願いします。

○河野企画官 資料3をごらんいただけますでしょうか。

まず1月16日に開催されました、専門タスク・フォースの検討結果につきまして、御報告申し上げます。

昨年7月に決定をされました復興の基本方針におきまして、被災地における地域産業の高度化や新産業分野での専門的人材育成に資する実践的なキャリア・アップの仕組みや育成プログラムの整備等を推進するというところでございまして、盛り込まれておるところでございます。

今年度は3分野とも実証事業を実施いたしまして、評価基準について検討しているところでございまして、システムの基本設計でありますとか、普及啓発も行っているところでございまして、来年度からの円滑なレベル認定の実施に向けて準備をしているところでございます。

24年度予算といたしましては、復興枠といたしまして、5億8,000万円盛り込まれているところでございます。

大まかな予定といたしましては、4月から6月にかけて、実施団体の公募を行い、選定をしていく。7月から9月にかけて、事務局を立ち上げていく。10月めどでレベル認定を開始していくといったようなことで考えております。復興枠予算ということもございまして、被災地で重点的・先行的にレベル認定を実施してまいりたいと思っております。

次のページをお開きいただけますでしょうか。予算補助につきましては、財務省と調整をした内容でございます。

予算補助の期間は、制度の立ち上げ期間ということで、当面3か年度となっております。補助金の額でございますが、介護については1億9,098万円となっております。

また、実費相当といたしまして、レベル認定手数料をいただくという整理になっておりまして、被災地域の方とそれ以外の方で徴収する金額を区別するようなことになっております。介護については、被災地の方は3,400円、それ以外の方は6,900円となっております。

次のページをごらんいただけますでしょうか。今年度の普及啓発についてでございます。

ネーミングについてでございますが、国が国家戦略の1つとして進めている戦略であるということで、国のガバナンスが効いた形で職業能力の評価を行うことが明らかになるネーミングをということで、専門タスク・フォースで御議論いただきまして、おおむね案の2の方向で調整が行われているところでございます。

普及啓発についてでございますけれども、分野共通のリーフレットでありますとか、分野別のパンフレットを作成して配付することになっております。

今日、お手元に1枚のカラー刷りでリーフレットの原案をお配りしております。「『キャリア』や『能力』がより評価される社会の実現へ」ということで、今年の秋からスタートしますということで、裏の方に「介護人材」ということで、記載をしているところでございます。

また、被災地を中心に、関係団体の御協力も得まして、事業者の皆様、介護職員の皆様に説明する機会をつくっていただいているところでございます。何か場がございましたら、内閣府から参りますので、どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、資料4をごらんいただけますでしょうか。「レベル認定事業の実施体制」ということで、各分野共通のものとして、大まかに示したものでございます。

国のガバナンスというところがございましたけれども、①は先ほど御説明したような形で、立ち上げ期間3年度、運営費を国が支援するということ。

②でございますが、レベル認定を行うための基準や事務局機能を担う民間団体等の要件については、ワーキング・グループにおいて決定をしていく。

レベル認定事業からのフィードバックを受けて、基準のメンテナンスをする等については、ワーキング・グループにおいて行っていただくということでございます。

実施機関にレベル認定委員会を置くという形になってございまして、レベル認定委員会の委員につきましては、国が承認するという形になっております。

実施機関についてでありますけれども、これに関連しまして、資料5をごらんいただけますでしょうか。

来年度に入りまして、レベル認定の実施機関を公募してまいる必要があるわけですが、当初は立ち上げに係る経費を補助金で交付して、支援するというところでございます。交付先については、透明性、公平性を図る観点から公募をする。1にありますような必須要件を満たす法人の中から、企画競争で選定をしていく予定にしております。

必須要件のところは幾つか書いておりますけれども、まず公益性でございます。公益的な活動を行うにふさわしい法人であるということで、複数の公益的な活動を行う法人が協議会を構成して、全体を統括する法人が補助金の交付先となる場合も可としてはどうかということでございます。

事務処理体制で、確実に実施する体制が確保されているということ。

また、国の補助金による立ち上げ支援が終了した後にあっても、事業を継続的に担うことができる体制（財務面を含む）が見込まれるということ。

中立、公平な運営が行われるということ。

また、専門的な知見が確保されているといったようなことでございます。

裏側は企画競争に関する事項でございまして、ここに掲げる4点の観点で見るようになっております。

以上が実施体制についてタスク・フォースで御検討いただいた結果でございます。

次に介護の運営体制につきまして、資料6で案を御説明申し上げたいと思います。資料6をごらんください。

介護の運営体制についてでございますが、まず内部評価に関してでございます。評価期間につきましては、目安となる評価期間を示すことでどうかと考えておりました、OJTツールとして活用していただく観点から、3か月としてはどうかと考えております。実証事業でも3か月程度が適当なのではないかという声をいただいているところでございます。

ただし、チェック項目によっては、3か月で終了しない場合もあると考えられますので、3か月を超えた評価期間でのレベル認定申請も認めることとしております。

また、適切な評価を担保するという観点で、評価期間の下限についても設定をしようかと考えております。

2は、評価者、アセッサーの関係でございます。

制度開始時のアセッサーでございますけれども、被災地域における先行実施を推進する観点から、まずは被災地域の各県で評価者講習、アセッサー講習を実施し、その後、ほかの地域においてブロック単位等で実施をしていくことを考えております。

また、アセッサー講習の受講要件につきましては、実証事業と同じとすることを考えております。

下の方でございますけれども、論点整理におきましては、レベル4をアセッサーということで整理をされておりましたが、最初は認定された方がいない状態でございますので、制度開始から3年程度は実証事業と同等の要件を満たし、講習を受講すれば、レベル4の認定を受けなくてもアセッサーとして認めることにしてはと考えております。

2ページをごらんください。外部評価の関係でございます。

レベル認定の申請頻度につきまして、制限を設けないこととしておりますので、コストを勘案いたしまして、認定のたびに外部評価を実施することはしないということで考えております。

内部評価が適正に行われているということにつきまして、原則年1回の外部評価を受けることとしてはどうかと考えております。

原則1年に1回外部評価を受けることとすれば、レベル認定時期と外部評価の実施時期に多少の前後があったとしても、真正性の確保が推定されるのではないかと考えております。

制度開始当初は、申請件数が多い施設・事業所について優先的に対象にしていきたいと考えております。

次に外部評価の要件でございます。

介護保険の情報公開制度におきまして、調査機関の指定基準がございますので、それを踏まえて考えたものでございます。

恐縮ですが、8ページをごらんいただけますでしょうか。介護サービス情報の公表制度でございますが、これは基本的にすべての事業所が利用者の選択に資する情報を自ら公表し、その情報を第三者が客観的に調査・確認し、定期的に公表される仕組みでございます。

下の方をごらんいただきまして、介護サービス情報調査の実施主体は、都道府県または都道府県知事が指定した機関となっておりまして、指定期間は法令上の規定はないということで、それぞれで機関を設定していたり、場合によっては定めがない場合もあるということでございます。

指定調査機関の指定基準でございますが、法人であるということ、職員、調査事務の実施方法等に関する計画を立てていること、調査事務の公正な実施に支障を及ぼすおそれがない役員等の構成ということで、これは調査対象の事業所の役員がまさにこの機関の半数を超えていないといったことでございます。調査しようとする介護サービスを自ら提供していないといったことで、基準が策定されております。

また、実際に調査する人の要件については、研修を修了している等について、要件となっております。

2ページにお戻りいただけますでしょうか。

今ご説明した指定基準を参考にして、今回、私どもの外部評価機関の要件を考えたものがございます。まず法人であるということ、アセッサーと同等の人材であって、外部評価機関講習を受講している審査員がいるということ、先ほどと同じでございますが、役員等の構成が外部評価の公正な実施に支障を及ぼすおそれがないということ、外部評価する事業所・施設の介護サービスを自ら提供していないこと、このようなことを要件としてはどうかと思っております。

外部評価機関については、被災地域における先行実施という観点で、まずは被災地域の各県で1機関以上との契約を行っていきたくと思っております、順次、ほかの地域の都道府県でも1機関以上との契約を行っていきたくと思っております。

機関選定については、事務局が行うこととしてはと考えております。

最後に外部評価を実施する者の名称ですけれども、ほかの分野との並びで「審査員」とすることにしております。

3ページにまいりまして「わかる（知識）」の部分に関してでございます。

「わかる（知識）」に関しましては、ワーキング・グループの論点整理で、既存の介護福祉士資格など国家資格との関係を明確にするということ、資格との関係を複雑にしないという観点で、原則として、介護福祉士養成課程、介護初任者研修等の講義を修了したことで評価をするとされておりました。

具体的に以下の案のとおりとしてはどうかと考えております。

レベル1でございますけれども、ホームヘルパー2級研修修了以上で、1級研修修了の方を含むこととし、25年度以降は初任者研修になりますので、そちらにということで考えております。

レベル2は、レベル1と同様、

レベル3は、介護福祉士養成課程の修了、実務者研修修了、介護職員基礎研修修了の方で考えております。

レベル4でありますけれども、介護福祉士であること、国家試験に合格をしたということで位置づけてはどうかと思っております。介護福祉士養成施設卒業者の方については、国家試験の義務づけ前においては、養成課程修了によりレベル4としてはどうかと思っております。

次に申請の関係でございます。

認定対象は個人でありますので、個人による申請を考えております。ただし、この制度は、特に介護については、施設・事業所で取り組んでいただくことを想定しておりますので、まとめて申請をしていただくことも可能にしたいと思っております。

「できる」に関しましては、先ほど見ていただいた評価がアセッサーによって終わった後に、レベル認定申請を行っていただく。

※のところは、実証事業に御協力いただいた被評価者の方についてでございますけれども、先ほども評価基準に関して幾つか御意見をいただきましたが、実証事業用の評価基準を見直して本実施用の評価基準にするということでございますので、もう一度、制度開始後に評価を行っていただくという整理にしております。

4のところ整理いたしました「わかる（知識）」の部分に関しましては、研修修了証等によりまして、それを添付していただくことにしております。

最後の○のところではありますが、必ずしもレベル認定基準に必要な評価をすべて終了していなくても、転職等の際の就職活動への活用を想定いたしまして、途中でユニット単位での認定を受けることも可能にしたいと思っております。

ユニット単位ということに関してですが、4ページに入りますけれども、評価基準を分割したもので考えておまして、例えば基本介護技術の中項目である入浴介助という単位で認定を受けることができるようにしてはと考えております。

6番目、レベル認定の関係でございますが、レベル認定委員会を実施機関に設置する、事務局が基準適合性を審査した結果について、この委員会で確認・承認して、認定をしていくということで考えております。

基準適合性でございますけれども「できる」の評価結果が認定基準を満たしているか、この結果にアセッサーの署名があるか、知識の部分についての研修を修了しているか、外部評価が実施されているかということ審査していきます。外部評価のレベル認定の関係をどう考えるかというところでございますが、3つのパターンが考えられるところがございます。

A案でございますけれども、レベル認定申請の前に外部評価を要件化する、B案は、レベル認定の申請の後、レベル認定までの間に外部評価を要件化する、

C案は、レベル認定後の外部評価でも可能とするというものでございます。C案の場合、事後の外部評価で評価結果の真正性を覆すような事実が判明した場合は、認定取り消しをして、再度評価をして申請をしていただくということでどうかと考えております。

以上の3案が考えられますけれども、C案としてどうかと考えております。ただし、制度の開始当初は、申請件数が多い施設・事業所について優先的に対象としまして、可能な範囲でレベル認定申請からレベル認定までの間に外部評価を行うということで、やってまいりたいと思います。

認定について、更新するかどうかという論点でございます。

キャリア段位制度というのは、資格制度ではなく、ある時点での職業能力を評価する制度であるということで、認定の効果について、時間の経過で自動的に失効する扱いにはしない、これはほかの2分野についても同様です。そういうふうな考えてはどうかと思っております。

ただし、いつの時点でのスキルなのかということを明示して、キャリア・アップのインセンティブとするという観点で、レベル認定を受けた年を明示してはどうかと考えております。そこに例として挙げておりますけれども「介護人材・レベル3（2012）」といったように考えておまして、これはほかの2分野についても、同様の方向で検討されております。

評価基準が見直された場合には、新基準による評価・認定を受ければ、直近の年のレベル認定を行うということでもあります。

「わかる（知識）」の部分でございますけれども、介護福祉士等も講習受講等による更新は行っていないところでございますので、更新は要しないことにしてはどうかと考えております。

参考といたしまして、7ページでございます。「『わかる（知識）』に係る育成プログラムの更新制」ということで、ほかの2分野については、キャリア段位制度のために育成プログラムの認証基準をつくって認証していく。それに複数年の有効期限を設定する方向で検討がされているところでございますが、介護の場合は既存の仕組みを利用するわけでございますので、既存の仕組みについて、法令上の整理等を御紹介したものでございます。

介護福祉士の養成施設についての大臣指定でございますが、更新制ではございませんけれども、法令上、毎年度教育実施状況を大臣に報告をするでありますとか、指定基準に適合しなくなると認められるときは、指定取り消しができるでありますとか、指定基準が変更された場合は大臣に届けなければならないといったことで行われております。

次は介護職員基礎研修等についての都道府県知事指定でございますけれども、これも更新制ではございませんが、法令上、事業者が指定要件を満たすことができなくなると認めるときは、指定取り消しができることになっております。

有効期間については、国では特に示していないところでありませけれども、毎年指定するところもあるようでございますし、一度指定したら、そのままといった県もあるようでございます。

5ページにお戻りいただきまして、最後に「できる」に係る評価基準の見直しについてでございますが、どのような場合に見直すかでありますけれども、適宜制度改正等が行われた場合、基準の見直しについては、ワーキング・グループ等において議論していただきまして、見直していきたいと考えております。

6ページにこの制度の運営体制のイメージ図をお付けしているところでございます。

下の方からまいりますと、まず実施機関を公募しまして、実施機関に補助金を国が出していく。国（内閣府）でございますが、実施機関の公募・選定、レベル認定委員会の委員承認等を行っていく。このワーキング・グループにおかれましても、制度の設計見直しでありますとか、評価基準の策定見直し等について、引き続き関与いただく。

実施機関においては、事務局で講習会を開催したり、申請審査を行ったり、データを管理したりする。

レベル認定委員会では、事務局が審査したものについて確認・承認をして認定をしていくというものでございます。

アセッサーの方々については、アセッサー講習を受講していただく。その上で、介護職員等について評価をしていただきまして、レベル認定の申請を行っていただいて、認定をしていくということでございます。

外部評価の機関に関しましては、審査員講習を受講していただきまして、実施機関との間で契約を結んでいただく。そのようなところについて、外部評価を実施していただくといったことで考えておるところでございます。

私からの説明は以上でございます。

○田中滋座長 ありがとうございます。

最後の6ページを見ると、随分複雑な形になってきましたね。

資料3、資料4、資料5はタスク・フォースで話されたことなので、報告事項のようなことです。こちらは質問しかないと思います。資料6は、私たちが今日本格的に議論していただくことになります。

複雑なので、改めての質問でも結構ですし、いきなり資料6の中身について意見を言っただけでも結構です。また、資料3から資料5について、何かわからないことがあれば、お聞きください。

中山委員、お願いします。

○中山委員 3ページなんですけれども「4『わかる（知識）』関係」のレベル4のところですが、現場サイドからいいますと、どうもしっくりこない。介護福祉士であること、特に国家試験の義務づけ前において云々をレベル4とするのは、高過ぎるのではないかと

いう感じがしてなりません。3でいいのではないかと思うんですけども、いかがでしょうか。

○神田審議官 御指摘の御意見は、3でいいというのは、義務づけ前の養成施設修了者については、レベル3でいいのではないかということございますか。

○中山委員 それも含めてです。4というのは、どうなのかという感じがします。

○神田審議官 なぜこういうふうにしたのかという原案をつくった立場で、考え方だけ御説明させていただきますと、養成施設を修了して、既に国家資格を取っておられる方が、資格を持っているのに、改めて国家試験を受けるということは、一般的にはないのではないかと思います。既に介護福祉士の国家資格を持っていながら、改めて国家試験を受けないと、レベル4という認定が受けられないというのは、現場の運用としてどうであろうかと考えたときに、現場にマッチしないのではないかと考えまして、当然義務づけ後は国家試験を取った方にレベル4の「わかる」という部分の認定をするということですけども、義務づけ以前の方に、改めて国家試験を受けないと、レベル4にしないというのはどうなんでしょうかということです。

原案ですので、御意見をいただければと思います。ほかの委員の皆様からも御意見をいただけたらと思います。

○田中滋座長 花井委員、お願いします。

○花井委員 今日初めて出て、見当違いなことを聞いてしまうかもわかりませんが、幾つかわからないところがあります。

3ページのところですが、レベル2はレベル1と同様としていて、どうしてレベル2なのかということが、いまひとつわかりません。

それから、6ページの図ですが、私は基本的に介護労働者の地位が上がるべきだと思っているので、こういう仕組みは大賛成なのですが、アセッサーが評価をして認定を受けるわけです。なおかつ外部評価機関の評価を受けるということが、よくわからないのです。

例えば外部評価機関の評価を受けて、レベルが高いヘルパーさんなり職員の方がいらっしゃる事業所は、より質の高い事業所だということを判断するための外部評価なのか、後ろの方に「介護サービス情報の公表制度」とありますが、これだと介護従事者の方の負担がすごいのではないかと思ってしまうのですが、その辺はなぜ外部評価というものを新たにここで受けなければいけないのかということです。既にそういう議論はされているのであれば申し訳ないんですが、教えていただければと思います。

○神田審議官 1点目のレベル1と同様というのは、レベル2について固有の「わかる」という評価基準は設けないということと考えているということです。レベル1のヘルパー2級を取っていれば、あとは「わかる」というものと、実践的スキルの方の評価と両方そろってレベル認定ということになりますので、ヘルパー2級の研修を取っていれば、スキルをブラッシュアップしていくことによって、レベル2は受けられる。

当初、この場で議論になったこの制度の意義ということであると、例えば国家試験である介護福祉士資格はなかなか取らないんですが、長くホームヘルパーとかで研修して、スキルは非常に高いという方がおられて、そういうものが評価されて処遇に結び付くということがない。そういう方が、例えば時間単価 10 円でも上がることによって、月何千円か処遇改善に結び付くということが、制度の意義としてあるのではないかということですので、詰め込みで座学によるところを重視するというよりは、むしろ現場で何ができるかというところを評価して、レベルアップを図って行けるようにということです。

知識の方については、そういう意味でいうと、既存の研修を受けていただくことで、負担は余り重くしないようにしたいということで、そのようにしているということでございます。

それから、外部評価についてでございますけれども、一言でいえば、お手盛りではないかどうかということをチェックしないといけない。内部の人が評価しただけで、それをチェックするというのは限界がありますので、適正な内部評価がされているかどうかを、だれがチェックをしないといけないということです。

パンフレットにも書いてあります。小さい字で書いてあって読みにくいんですけども、パンフレットの裏面の「介護人材」の※のところを見ていただきますと、介護報酬で新しくできます処遇改善加算の中にキャリアパス要件というものがあって、職階とかそういうものに応じた給与体系を決めているか、そこに書いてあるように、賃金体系を定めることが難しい場合には、キャリアパス要件を満たさないといけないとなっていて、キャリアパス要件の中には、計画的な研修をやっているか、それを満たすということがあるので、最低限これをちゃんと施設で取り組んでいただければ、それは満たすことになるのではないかと、老健局とも協議させていただいております。

制度が実施されれば、これには該当するのではないかと、御意見はいただいているわけですが、内部評価だけでいいということになると、どんどん高くつけた方が報酬上の評価にも絡んでくるということになると、外部の目できちっと評価がされているかどうかということをチェックする必要があるのではないかと、このような枠組みを入れたということでございます。

お手元の参考資料 2-1 に外部評価の実施要領が出ていますが、外から行って同じことを全部、介護技術を同じ時間をかけてチェックするよりは、むしろ組織的に適正な評価がされているかということを外部的目でチェックをしようということを考えております。

具体的に見ていただきますと、4 ページぐらいから順番に書いてありますが、まずその施設で行った評価に関連する帳票を取り寄せて、その帳票を読み込んで、何か問題がないかどうかチェックをするとか、5 ページのところに行くとか、訪問調査に行くと、評価の参考となった記録がちゃんと整備されているとか、アセッサーにヒアリングをして、きちっと評価の手順書というものがありませんので、それを理解された上で、正しく評価がされているかどうか。個々のチェックポイントについても、鉛筆をなめてつけているという

ことではなくて、客観的な評価の根拠に基づいて評価されているかどうかという、その手順なりがきちんと踏まれているかどうかということをチェックする。同じことを同じように繰り返すより、組織的にちゃんと評価体制ができているかどうかということに主眼を置いて、評価に入ることを要件にしてはどうかということでございます。

○花井委員 わかりました。ありがとうございました。

○田中滋座長 あくまで内部評価に関する外部評価です。一般に外部評価というと、組織のクオリティそのものをチェックする言葉ですから、ちょっと誤解があるのですけれども、厳密にいうと、別に組織を評価しているわけではなくて、内部評価を外部評価しているだけなのです。限定的な言葉を付けないと誤解されます。外部評価機関の認定を受けたからといっても、この組織の質がいいと言ったわけではなくて、内部評価をきちんとしていまずということに限られます。

田中委員、どうぞ。

○田中雅子委員 資料6の3ページの件なんですけど、この件は評価の案がどうのこうのという話ではなくて、27年度までは、介護福祉士の資格を取る方法は、養成校については、卒業と同時に資格に当たる制度になっておりますけれども、27年度以降につきましては、養成校を卒業して国家試験を受けることによって、介護士になるわけです。これは現行の制度の中において「わかる（知識）」の評価というものをレベル1～4にしているんですけども、今、言いましたように、27年度からは、介護福祉士養成校の卒業生は、国家試験を受けなければいけなくなります。そのときに見直すということですか。あるいはそこはレベル3としないで、レベル4であるという形で見直すということですか。

○神田審議官 間違っていたら御指摘いただければと思いますが、事務局で考えているときには、そのまま当てはめても問題ないのではないかと考えていたんですが、27年で国家試験が入ってくれば、養成施設を出ただけではなくて、一般的には国家試験に通らないと、レベル4のところには到達できない。しかし、そういうことがあるのか、ないのかわかりませんが、養成施設は出たけれども、国家試験に通らないという、医療職種でも間々ある現象がありますが、国家試験を通らなかった人は一切レベル認定がないかということ、そこは修了課程でちゃんと単位を取られて卒業されているということであれば、レベル3ということで評価もあっていいのではないかと。国家試験が入った後は、あくまでも国家試験を通らないとレベル4の認定はできないと考えています。

○田中雅子委員 わかりました。それは了解しました。おっしゃるとおりです。まだ世に存在しませんが、法律の中に准介護士という名前は残っていますので、それはわかります。

あと、資料4と今の資料6の6ページとの関連で質問です。キャリア段位制度の運営体制のイメージが6ページにあるんですが、資料4の中で、レベル認定事業の実施体制についてお尋ねいたします。この実施機関は、スケジュールとの関係でいうならば、選定をするということをおっしゃっておりますけれども、実施機関のレベル認定機関というのは、国で単一の事業認定機関になるのかどうかについて教えていただきたいということです。実施機

関であるレベル認定機関というのは、国レベルの単一の委員会なのかということを知りたいと思います。

○神田審議官 他分野も含めて、現時点で複数つくるということは考えていません。最初から何十万という認定をすることは無いと思いますので、少なくとも、最初の段階では統一的にレベル感を図っていく必要があると思います。最初は単一です。その後、非常に増えてきたりした場合にどうするかという議論はあろうかと思いますが、原則単一ということで、ほかのところも単一の実施機関ということで考えております。

○田中滋座長 筒井委員、お願いします。

○筒井委員 この制度を実施するときに、一番重要なことは、長期的に OJT の仕組みを介護の中に入れるということです。長期的には、現場と教育機関というか、介護の教育をするところとの強い連携をつくっていくことが重要だと思います。

今回の検証事業から示された課題は、「今後、アセッサーをどのように養成していくべきか」ということになるかだと思います。現在、アセッサーはおりませんので、この制度を実施していくためには、アセッサーを仮に置かざるを得ない。今回の案では、講習で短期で実施するという事になってはいますが、ぜひ講習の際には試験をしてもらいたいと思います。ただ受けるだけではなくて、何らかのアセッサーとしての身分というか、それを保証するものが必要だと思います。

介護支援専門員も試験をしています。今、介護の領域で、試験もやらず、指導者となっている仕組みとなっているのは、認知症ケアの指導者研修というものがあります。この研修は、非常に評判が悪いです。講習は寝ていても大丈夫だということさえ言われており、施設の現場の人からは、大変、批判を受けています。ですから、今回のアセッサーの研修にあたっては、試験をしてきちんと資格を付与したというふうにしてもらいたいと思います。

もう一つ重要なことは、このアセッサーの研修については、テキストを作成することが必要だと思います。中期的に見れば、外部評価も行われますが、単に機関として OJT の仕組みを持っていることを評価するだけになるだけであって、評価の適切性については、いわば、施設内でやるということになりますね。老健施設、特別養護老人ホーム、訪問介護でやっていることが違うのではないか、技術の評価が違うのではないかと御意見が先ほど出ておりましたけれども、今回はそれを一本化することになりますので、外部評価者が見てもわかるような評価の適切性を担保できる仕組みを作っていかなければならないと思います。

今後、教育と現場を強固につなぐ仕組みをつくるということの前提として、まずアセッサーが本当にアセッサーにふさわしい人間かということの評価ができるような仕掛けがどこかに要るのではないかと。繰り返しになりますが、短期的には講習のときにちゃんとした試験を実施して、アセッサーとして認定されたというのが最低限だろうと思います。

それから、キャリア段位の更新のことも出ましたけれども、アセッサーについても更新制を考えていただきたい。今回2年間経過的にやった人たちは、おそらくアセッサーの候補になると思いますが、何年にアセッサーになったということをわかるようにすることが今後は大事なのではないかと思います。

それと、このワーキング・グループには教育関係の方もいらしておられるので、現場と介護の教育を結び付けるようなデュアルな仕組みを前提にしたカリキュラムをつくっていただきたい。アセッサーの研修というカリキュラムというか、そういうものをつくってもらえばいいのではないかと思います。介護技術の評価というのが、今回、実務者研修の中での単元の1つに挙げられるようになっていきますので、その中でテキストもつくられていくと思いますから、そういうものと連携してもらえばいいと思います。

以上です。○神田審議官 デュアルというのは、現場にしながら、勉強もするという意味でのデュアルでしょうか。

○筒井委員 日本にはないので、一応そういうイメージでいいかと思います。正確にいうと、常に教育機関に戻れるという仕組みを言っているようです。

○神田審議官 大久保さんが一番お詳しいと思うんですが、ドイツにデュアルシステムがございます。一定の学年に達すると、みんな現場に行って実習を受けるという仕組みになっているわけですが、御指摘のデュアルになるという点については、多くは現場に入ってOJTでスキルアップしていくということになります。

先ほどの3ページを見ていただきますと、例えばヘルパー2級とか、導入的な初任者研修でこの職に入った方も、実務者研修ですとか、そういうものを学んで、国家試験にたどり着くということ、養成施設に通いながら、勉強しながら、あとはスキルを現場で磨いていくことによって、長期間現場を離れて座学だけをしなくても、プロレベルであるレベル4まで到達できる。私どもも制度設計する中では、御指摘のような点は非常に重要だと思っております。

それから、アセッサーのところで、先ほどおっしゃったように、養成機関でアセッサーの講習していただけるのであれば、こんなありがたいことはありません。人数が増えてきて、採算ベースにのるということでやっていただけるのであれば、実施機関の方から、今度は外部講習でアセッサーの養成ですとか、そういう部分を外部に委託することもあり得るかと思えます。人数が増えてきて、養成施設の方でアセッサー養成をしていただけるということであれば、それは人数が増えてきた場合にはありがたいと思っております。

今日お手元に配られている手順書で、今も一応3時間かけて、手順書を理解していただくという意味での講習はしております。正直アセッサーに厳格なレベルを求めるということと普及とは裏腹の関係があつて、現場の方の御負担もございます。むしろ現場の方の御意見をいただきたいと思えますけれども、高いレベルのアセッサーを求めることになって、今回、評価者の方に来ていただくことについても、中でローテーションを変えていただいて、講習の時間を割いていただくとか、施設・事業所においては、かなりの御負担をかけ

て、人を講習に人を出していただいたという経緯がありますので、わざわざ時間を割いて、ローテーションを割いて出したのに、修了試験に落ちて帰ってきたみたいなことになるのか、行ったけれども、結局研修体制ができないということもありますので、ここは裏腹の関係です。非常に厳格にすると、普及も難しいですし、施設事業者の方々の御協力を得るのも難しいという点があります。

ただ、今の手順書をブラッシュアップしてテキスト化していくということは、当然可能だと思いますし、厳格な試験ということまでかどうかということはあるですけども、理解度をチェックするという意味で、簡単なチェック的なものを入れるという程度であれば、始めていく段階でも可能かと思います。非常に厳格な試験を入れるということについては、普及との見合いでどうなんでしょうか。むしろ委員の方々の御意見をいただければと思っています。

アセッサーの更新制ということですが、基準が変わったりすれば、例えば10年前にアセッサー講習を受けたということで、それがいいのかどうかという御議論があると思います。御指摘のように新しい基準が入ってきたりした場合には、新しいテキストなりに従った評価方法を学んでいただく必要があると思いますので、それは御指摘のような必要性もあるのではないかと考えております。

それから、先ほどあえて説明にはなかったかとは思いますが、デュアルということで考えますと、私自身の問題意識としていうと、養成施設にいる方が実習に行くというのも、1つのデュアル的な側面があると思います。今回この評価基準をつくってみて、実際に養成施設の実習生の人が行って、一体どれだけチェックに耐えられるかという、非常に難しいのではないかという気がいたしますけれども、逆にいうと、養成施設で学んでおられる学生さんであっても、しっかり実習をしたら、一応レベル認定ができるということも大事だと思います。逆の意味でのデュアルですけども、学んでおられる学生さんもしっかり実習に行き、まじめにやっていると、実習に行った先でレベル2などが取れるということも大事だと考えています。養成施設に行き知識の方は取れても、実習に行っても何も取れないということになると、評価としては難しいことになりますので、これは養成施設の方々とも相談していきたいと思っています。

レベル3はリーダー的な要素が出てくるので、現場で事故が起こったときの対応を実習生にやってくれといっても、およそ無理だと思いますが、基本介護技術的な部分については、まじめな実習生の方については、ちゃんと評価が出るということも考えていく必要があるのではないかと考えておりますので、また御議論させていただきたいと思っています。

○田中滋座長 田中委員、どうぞ。

○田中雅子委員 今の審議官のお話で、現場の方の話をします。養成校の学生と現場との関係の中で、これはだれが問題ということではなくて、現実の問題だけを申し上げますと、介護福祉士の養成課程の時間数が変わって、きちんと利用者とのアセスメントができ、プ

プログラムが立てられて、実施ができるということについて、実習先でもそれを長くやるということに重きを置かれるようになったんです。その結果、現場職から出ているのは、介護の技術に対して十分なる時間が取られていなくて、むしろそういうことが非常に未熟なまま育っているのではないかという指摘があるのが現実なんです。

たった2年間の1,800時間という押し付けの教育の中でやっていて、その中で医学も含めて盛りだくさんにしなければいけない。そのひずみが出てきていると思っていまして、今、おっしゃったように、養成校の学生の皆さんもこのシステムの評価の対象になるというのは、現実の中においては必要ではないか。なぜかという、学校の中でそのことを教育する時間が取れていないというのも現実ですので、そのことを踏まえて見ることも必要ではないかと思います。

○田中滋座長 山田委員、どうぞ。

○山田委員 先ほどの筒井委員の御指摘で、アセッサーの件はすごく重要だと思います。これをいい加減にすると、制度そのものの根幹に関わると思います。今のままだと、その信頼性の担保ができないので、筒井委員がおっしゃったぐらいに厳しいものというのは、最初はなかなか難しいんですけども、何らかの形では絶対にやる必要があると思います。

例えば外部評価のときに、外部評価機関がアセッサーに対してきちっと面接をしていくとか、まだ外部評価のマニュアルを全部読んでいないので、場合によっては入っているのかもしれませんが、介護施設にその責任をきちんと持たせる。施設そのものがアセッサーに対してきちんと教育しているとか、きちっとチェックしているということを非常に重要な論点として評価の項目にしていく。少なくともそれぐらいのことはやっておく必要があると思います。

○田中滋座長 中山委員が先に手を挙げていらしたから、先にどうぞ。次に河原委員にいきます。

○中山委員 筒井委員のおっしゃるとおり、きちんと評価者、アセッサーの試験をやるべきだと思います。そうしなければ、先ほど私が言いましたように、この人はこういうレベルなんだと的確にしていただかなければ、現場は混乱します。

特に養成校はここ10年ぐらいで非常にレベルが落ちています。そういう意味から、せめて評価者のところはきっちり試験を実施して、レベルを確保してほしいと思います。これは絶対条件だと思うんですが、先ほど言いましたように、介護福祉士の資格があるだけでレベル4なんです。非常にお寒いと考えます。

○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 現場の方の意見がまとめられるかどうかわかりませんが、ちょっと的が違っていたら、申し訳ございません。

アセッサーの厳格化ということについては、私も賛成なんですけれども、厳格化の度合いというのがどの程度なのか。現場の人たちのアンケートをとったり、私も話したりして

いると、求められるものが多くて、それに処遇がついていかないという決定的なことがあるわけなんです。しかし、アンケートなどをとってみると、彼たち、彼女たちは知識欲、技術の習得欲はすごくあるんです。学びたいんです。自分のやっていることが正しいかどうかということをごんごん勉強したいという方が、多くいます。

アセッサーの方については、もっと厳しくするというのは、私も賛成なんですけれども、その度合いはどうか。大変忙しい人たちですし、人手不足はずっと続いております。ましてや、そういったものを受けようと思って、だんだん立場的には高くなっていくけれども、処遇はどうかということ、そういうものはもう信じられないということもあるので、卵が先か、鶏が先かという話をしなくてははいけません、そういった高度なものを求めるならば、しっかりした処遇上の評価もどこかで付けてあげなければいけないと思います。これは各企業の話になるかもしれませんが、そういった不満は依然として残るということだけは伝えておきたいと思います。

それから、3点ほどでございます。

資料6の5ページなんですけれども、おやっと思ったのは、○の2つ目で、介護福祉士等の知識については、更新は要しないということなんです、そうなのか。むしろ介護福祉士は国会試験ですから、国家的な戦略でやろうとしていることについては、この段位制については、私は箔をつけたいと思うんです。箔という言葉はよくないですけども「わかる（知識）」というのは、現状でも利用者の重度化はどんどん増えていますし、認知症の方の絶対数は増えますし、ましてや医療との連携ということで、医療のことに手を施さないにしても、知識が要ることになってくると「わかる（知識）」がどんどん変わっていく。どんどん新しくなってくると、むしろ更新制というのは要るのではないかと思います。更新制を「わかる（知識）」の中に入れることによって、段位制というものが、もっと大きなものになると思うんですけども、いかがでしょうか。

2点質問なんですけれども、現場の人たちのことを考えますと、資料3をめくってもらいますと「予算補助について」とあります。私もうっかりしていたんですけども、やはり手数料が要るんだということなんです。それは当然ですね。

この手数料というのは、左が今の被災地の方、右がそうではない方ということだと思っただけなんですけれども、この辺の妥当性なんです。これは国家戦略、国がやろうとしていることですから、認定手数料についても、恐らく相当な補助が入っているという考え方でよろしいのでしょうか。

もう一つめくっていただきまして、ネーミングのところのずっと下に「4. 説明会の開催」とありますけれども、例えばどういった機関あるいはどういった団体、どういった人たちを対象と想定していらっしゃるのか。この辺は質問ですけども、お聞かせください。

○神田審議官 たくさん御質問をいただきましたが、まず外部評価に入ったときに、どこまでチェックするのかということで、先ほど山田委員からあったことについては、外部評価に入ってかなり細かくチェックすることにはなっております。

今日お配りしている参考資料 2-1 が外部評価に入ったときの実施要領ですけれども、例えば 6 ページ目をごらんいただきますと、外部から入ってアセッサーにチェックするポイントがありまして、期間中に下痢だとか対応を要するような事態の変化があったとき、6 ページの上から 2 つ目をごらんいただきますと、単にできた、できないと抽象的につけているだけではなくて、いつそういう事態が起こったという記録がちゃんとあるかとか、ローテーションと矛盾がないものなのかとか、一般的にそういう場合は記録が残ったりしていますので、評価の参考とした記録や対応が内部評価シートに適宜記載されているかどうかですとか、記録があれば、記録が評価の根拠として確認できるかとか、こういうものを外から入って、アセッサーに逐一聞くようにしております。少なくともいい加減に適当につけている評価は出ないようにしたい。

今まさに外部評価に入りかかっておりますけれども、お手盛りで適当につけたということでは、アセッサーの評価としてはだめだと思います。何らかのエビデンスを持ってちゃんと評価をすること、きちっとチェックをするということを、考えているということは御理解いただければと思います。

中山委員からあったレベル 4 になった人がアセッサーということで、介護福祉士の養成施設を出て、国家試験に受かっただけでレベル 4 になるということではなくて、スキルの方でレベル 4 評価を受けるためには、利用者とか家族とのコミュニケーションができるか、介護家庭への展開ができるか、感染症、身体拘束、緊急時対応、終末期ケア、地域包括ケア、リーダーシップについての評価が整って初めてレベル 4 が取れて、本来のアセッサーになれるということです。養成施設を出てきたら、いきなりアセッサーになれるということではありません。スキルが伴って、初めて現場の研修をリードする方としてアセッサーになっていただくということを念頭に置いているので、ところてん式に養成施設を出たらなれるということではなくて、やはり現場でスキルを積んだ方にアセッサーになっていただきたい。考え方としては、そういう考え方でございます。

更新制のお話がありましたが、これは他制度との関係なんですけれども、知識が古いかかそういうことについては、更新されていないと、それは年次として評価をされるということです。自動失効はしておりません。

先ほどの例示のところにもありましたが、例えば 2012 と書いてあれば、それから大きな制度改正があったりして、そのまま年次が更新されていないとします。例えば医療的ケアというものが新しい養成課題に入ってきて、その前に認定を受けたということであれば、その人は医療的ケアのチェックは済んでいないということが、年次的にはわかりますので、自動的に剥奪するということでもなく、年次を評価することで、レベルアップなり更新を促すことにしてはどうかというのが、今の考え方でございます。

手数料の問題がありましたけれども、これは非常に難しいんですが、例えば介護福祉士試験なども、補助金でやっているわけではなくて、基本的には御本人に申請のときに出していただく受験手数料で賄っています。

今、補助の対象になっているのは、立ち上げで非常に人数が少ないときに、例えばシステムをつくって、申請者を登録したり、スキルを登録したりして、データ管理をしていくことになると、開発には相当のお金がかかります。それをお一人お一人の認定申請の手数料にかぶせると、かなり多額になります。そういう意味でいうと、立ち上げの段階では、今、申し上げたようなシステムの開発ですとか、普及啓発ですとか、あるいはアセッサーの講習代までかぶせるのはどうかということで、立ち上げのところではそのようにしています。

その後についていうと、ほかの仕組みでも、基本的には御本人からいただく手数料によって成り立っている。国家資格であっても多くは受験手数料で賄っていますので、国家戦略だから補助金を出すという理屈が通らない。折衝上はそういうことになっています。

ただ、3年経った段階で、どの程度普及が進んでいるかということで、手数料は普及にとって非常に重要なポイントではありますので、そのときの状況を見ながら、幾らぐらいの手数料にするのか、本格実施のときにどうするのかということについては、また御相談させていただければと思っております。

○河野企画官 説明会でありますけれども、今、予定が入っているところとしては、関係団体の県のレベルでの総会でありますとか、今、介護報酬の改定の時期でもあるので、関係団体が県単位で主催される職員向けの研修会の場でもありますとか、そのようなものの一部の時間をおかりして、お話をさせていただくという形で進めておるところでございます。

○田中滋座長 亀山委員、お願いします。

○亀山委員 2点ほど教えていただきたいんですが、1点目はもう議論が済んでいるかもしれないんですけども、新たに介護の領域ということで、医療的なケアが入ってくる。レベルの問題も考えながら、医療的なケアを評価の対象としてどのように考えていけばいいのかということですか。

もう一点は、今日いただいたチラシの内容の中でも、主に高齢者の介護を焦点にして介護人材と位置づけてあるわけですが、介護福祉士も含めて、障害者分野にも相当程度いっちゃうわけで、今後そういう方々の対応をどのように考えていくのか。

ちょっと議論から外れるかもしれませんが、2点ほどお願いしたいと思います。

○神田審議官 医療的ケアについては、現状ですぐに評価に加えていくというのは、時期的には早いかなと思いますけれども、養成課程にも入ってくるということですし、追加的な研修とか講習が始まるということであれば、それに応じて基準の中に取り込んでいく必要があるのではないかと考えております。

それから、障害者の方の介護についてでありますけれども、正直、今回基準化するに当たって、主に高齢者の介護を念頭に置いてつくってきたというのは事実であります。障害者の方の介護ということになりますと、非常に個別性が高くなりますので、多分ここに書いたような項目だけでは評価し切れない部分も出てくるのではないかと考えております。視覚障害の方、聴覚障害の方のコミュニケーションが一部入っていると、あるいは身体

介護などの点では共通している部分が勿論あるとは思いますが、障害者の方の介護ということをやったって基準化することについては、この基準で大丈夫ですと言い切る自信が現状ではありません。そこまでうたうのであれば、もっと精査しないといけないと思いますし、そういうことを軽々に言うのははばかれるというのが率直な現在の認識です。

○田中滋座長 どうぞ。

○藤村専門タスクフォース委員 先ほど筒井委員がおっしゃったアセッサーの育成のところですけども、大事な視点を抜かしてはいけないと思います。今、筒井委員がおっしゃったのは、厳格さを求めているのではないと思います。今回の実証事業の評価者講習、テキストの内容も出ていますが、あのアンケート結果を実際見ましたら、実証事業のオペレーション中心の講習ですから、評価者講習とは言えなかったような感があります。これは評価者講習を受けに行くとアセッサーの方を出した事業者の方に聞いていただければ、その印象が高いのではないかと思います。というのは、アンケートの自由記述欄のそのようなことが記されているように思います。ですから、次回でもいいですし、また内閣府からの電子メール等で、評価者講習のアンケート結果を委員さんに公開すべきではないかと思えます。

更にアセッサーの方も始めてやることですから、非常に不安に感じて評価をしたわけです。その不安をぬぐうためにも、アセッサーの方の育成を支援するということで、ただ座学で評価者講習をしましたではなくて、当然これまでの介護の教育訓練機関の方々をお願いをして、その教育訓練機関をうまく活用してアセッサーの育成をする。そこはやはり座学だけになるのではなくて、現場にいながら勉強できる、そういう意味のデュアルで、アセッサーの方の不安をぬぐいながら、「いい制度ができます」、「いい評価ができます」、「自信を持って評価ができます」という意識が強くなるような、そういう仕組みを入れたらどうかという意見だと思っております。

アンケート結果からもよく出ているのは、今回の取組みは非常にいいことなので、是非熱心に、前向きにやっていきたいというのが、すべての参加者の方々です。だから、その方たちの不安を除くためにも、評価者の育成のところをしっかりとしていかないと、質の担保ができないのではないかと思います。

もう一点、心配なことは、アセッサーの約 25%の方が OJT をやっていないという結果になっています。たった 75%の人しか、今の事業所に OJT の制度がない訳です。「OJT は大事ですか」というと、80%以上の方が OJT は「非常に大事なことです」と回答されています。そういうことから、アセッサーの育成の質の担保をしっかりとされた方がいいと感じています。

ちなみに、日本では日本版デュアルシステムという実績が既に離職者訓練でありまして、不十分かもしれませんが、そういうノウハウもあるということです。

以上です。

○田中滋座長 どうぞ。

○湯川代理委員 今回の実証事業が始まる前に混乱した理由というのは、一体何が始まるのかわからない、という状況が起きていたことが一番だったのではないかと考えています。千葉県においても、県から「何をしているのか」と訊かれたり、突然県の老施協と経営協の両方の窓口に、実証事業をするところを5か所探してくださいという御依頼があり、どちらで探すのか調整したりという状況で、混乱しながらやっておりました。その中で、とても低レベルで申し訳ないんですが、アセッサーとは何かということから皆さんが話し合っているような状況で、とりあえず日にちがないので5か所をなんとか決めて、研修に行かなければいけないから、シフトを組みながら行かせるようにするという状況の中で、スタートしたというのは事実としてあります。

だから、都道府県におけるそれぞれの団体等の説明会とか、この事業を何のためにしていくのかとか、原理原則の方からもう一度しっかりしていただければ、多分とてもいい事業なので、有意義な事業として進めていただける。まずはみんなが意義を認知し、普及するということからスタートを切っていただきたい。

それと、藤村専門タスクフォース委員がおっしゃったように、私も講習を受けた人たちから聞いたこととして、アセッサーというのは、やはり評価する役割がありますが、自分たちのスキルとか、そういうことも勿論あったんだとは思いますが、どのような視点を持って評価していくのかということがわからないとか、そういう意見が多々ありました。どこまで厳格にするかはともかくとして、しっかりとした講習を受けて、自分たちの現場に戻って自信を持ってやっていけるような仕組みはあるべきだと感じております。

以上、意見として申し上げます。

○田中滋座長 ありがとうございます。

もう一つ議題がありますので、時間の都合で移らせていただきます。

今後の制度の実施に向けて、このワーキング・グループでは「介護人材」と名乗ってきましたけれども、介護人材という名称変更について提案があるようなので、資料7の説明を事務局からお願いします。

○河野企画官 資料7をごらんください。

平成22年10月に、この戦略の第1次プランの対象として、介護人材が選定されまして、介護人材ワーキング・グループで検討を行っていただいております。

本格実施を来年度に控えまして、今後、制度の普及浸透が大変重要になるところでございますが、ワーキング・グループの名称につきまして、認定の際の名称も念頭に、レベル認定を受けた人材を的確に表す名称に変更してはどうかという御提案でございます。

新しい名称を検討する際の留意点としましては、現場で実際にどういうことができるかが評価された人材であるということ、在宅施設を問わない人材であるということ、エントリーからプロレベルまでのキャリアパスを見せる制度であるということだと思います。

ちなみに、ほかの2分野につきましては、既に名称変更が行われておりまして「カーボンマネジメント人材」から「カーボンマネージャー」、「6次産業化人材」から「食の6次産業化プロデューサー」ということで変更がされております。

具体的な案でございますけれども、案1として「実践介護職」、案2として「介護職」を提案させていただいています。

介護報酬の算定基準等におきましては、主として介護を担う者ということで、介護職員、訪問介護員、介護従業者等がございます。これは看護職員等を含む特定のサービスの提供に当たる従業者ということでございますが、このような用語が使われているところでございます。

なお、既存の用語と区別をするという意味では、表記をする際には名詞にするかどうか、いろんな場合があるかと思っておりますけれども、例えば「キャリア段位・介護職 レベル3」という形にすることが考えられると思っております。

説明は以上でございます。

○田中滋座長 今回の説明について、御質問や御意見があればお願いします。

このワーキング・グループの名前も変わるわけですね。

お願いします。

○神田審議官 若干補足させていただきますと、あり体に言ってしまうと、資格を取った後に名刺に刷るとか、あるいは求職活動に使うとか、求人を出すときに、介護福祉士というのはあれですけども、現場でちゃんとできているというときに、介護職レベル4の人をくださいという求人を出すことも考えられるので、そういうふうに使っていただくことを念頭に置いて、どのような名称がいいかということでございます。

あえて説明させていただきますと、カーボンマネージャーとか食の6次産業化プロデューサーというのは、全く新しい職種ですので、そもそもそういう職種に近い名称はあったとしても、新しく創設されています。レベルを取る方とこの対象となっている方が完全に一致しているということに対して、介護職員の方というのは、既に百万単位でおられる中にこのキャリア段位制度を導入するということです。いずれにせよ、ほかの職種が職を取った方とレベルを取っている方が一致するというのに対して、こちらの方は、既に存在している介護職の方の中で、一部の方が取り始めて、これがだんだん普及していくという違いがあるということで、どのような名称がいいかということでございます。

案1、案2と書いてありますけれども、実践介護職というのは、メリット、デメリットで申し上げると、一般の介護職と違って、新しい視点がアピールできるということですので、あえてキャリア段位などを付けなくても、実践介護職レベル1とかレベル2というと、現場的なスキルを評価されている人だということが強調できるかと思えます。実践介護職というと、実践的でない介護職の人がいるかのような印象を与えて、介護福祉士も実践的な要素を課程に入れたとってアピールしている中で、実践的な介護職と非実践的な介護

職の色分けがあるような、若干特定の職種ができるような誤解を生むというおそれもあると思います。

介護職の方は、まさに一般名詞ですので、逆にいうと、介護職と言っているだけでは、段位を取った人だということが全くわからないので、下にあるように必ずセットで使わないといけない。上のカーボンマネージャーとか食の6次産業化プロデューサーというのは、言っただけで、これは段位を取っている人だとわかりますけれども、介護職というだけでは、介護施設で働いているんですねというだけの受け止めになりますので、一長一短があるかと思いますが、皆さんの御意見を伺えればと考えております。

○田中滋座長 時間が12時になりましたので、後ほど事務局に言っていただいてもいいのですが、是非言っておきたい意見があれば、お願いします。

確かにカーボンマネージャーとか食の話と違って、こちらは200万人が既に働いています。福祉、ヘルパー系統だけでも140万人ですから、新たな職種名をつくることもまた変な話なので、その人たちの総称を何と呼ぶか。

今日言い切れなければ、事務局に後で言っていただいても結構です。今、ここで何か言っておきたいことがあれば、どうぞ。

○岡委員 あえて言わせていただきます。私は1つ案がございまして、介護プロフェッショナルではないでしょうか。パンフレットを見て、国家戦略として進めるプロフェッショナル検定とあって、介護の分野をやるということであれば、介護プロフェッショナルという言い方が、ある種の新規性も含めていいのではないかと思います。私どもが日々扱う個人の方々から見て、取ってみたいという、ある種のあこがれも含めたところでいうと、例えばこの資格を取って家族にちょっと自慢できるとか、そういう要素もあった方がいいと思います。少し広告的な感覚で申し上げました。

以上でございます。

○田中滋座長 ありがとうございます。

今は決定する場ではないので、意見を伺います。栃原委員、どうぞ。

○栃原委員 最初の筒井先生の御質問に戻ってしまうのですが、レベル1～4の方の規模感といいましようか、どれだけの人をこれから認定していくのかということ、またそれが普及するのか、しないのかで、名前のつけ方も変わってくるのではないかと考えています。結果的にレベル認定を受ける方が、世の中で1万人とか2万人でとどまってしまうのであれば、どの名前をつけても普及しないということと、もともとこちらは資格試験をつくる意味ではなくて、国家戦略に入っている成長戦略の中で、国費を使って認定制度をつくって、そこに成長産業として人材を育成して供給していくという大きな目的があったはずですので、筒井先生がおっしゃられたように、レベル1の人がどのぐらい必要で、それが2、3、4とステップアップして行って、ピラミッド型になって裾野が広がらないと、レベル3、4の方が出てこないと思います。

先ほど審議官が※のところでもさらっと言われましたけれども、ここのところは大きな問題だと思っています。取った方は、一定割合、介護報酬の中で処遇改善加算の対象になると言われましたけれども、これを取った方がこういった形で報われるということであれば、かなり資金も必要になってくる話だと思っています。もしこういうことであれば、介護報酬がどのくらい増えるのかという試算もきちんと出していただきたいと思ひますし、ネーミングもさることながら、筒井先生からも御指摘があったように、この制度を普及していくためにも、国としてのどのくらいの人数の認定者を出していくのか、そういう規模感というのはどうしても必要になるのではないかとごひ思います。

○神田審議官 今の段階で、明確にレベル1で何人、レベル2で何人と決めているということではなくて、むしろ客観的な物差しとして、レベル1はこういう方、レベル2はこういう方と決めていますので、クリアーできる方がどれくらい出てくるのかということだと思ひておひります。

レベル4の方になると、リーダー的な方ですので、施設数ですとか、事業所数から計算すれば出てくるとは思ひますけれども、いずれにせよ、1万、2万という単位では普及とは言わないと思ひますので、何十万単位でなければ、価値というのはなかなか出てこないのではないかと。

それから、施設で1人だけやっているということではなくて、これは先ほどから申し上げているように、OJTとして施設・事業所単位で取り組んでいただくということを念頭に置いておひります。そういう意味では、施設・事業所単位で取り組んでいただくことによつて、できるだけ普及はさせていきたいと思ひておひります。

介護報酬の話ですけれども、これができたからキャリアパス要件を満たすというか、キャリアパス要件の中に幾つかありまして、賃金体系を決めているキャリアパス要件の満たし方もありますし、これがなくても、研修を計画的にやっていることでも満たす。OJTとしてこれを導入すること自体は、立派な研修のシステムを導入することになるので、この要件を満たすことになるのではないかとごひいうことを、今、厚労省の老健局と協議をしているということですよ。かかり増しで、これが入ったらすごく増えるということではありませぬ。かかり増しとして、必ずしもお金が出るということにはならないのではないかと。ただ、一般の研修ということではなくて、明確な手法が導入できた上で、一応キャリアパス要件も満たすことになるという関係かとごひ思ひておひります。

それから、パンフレットのゲラの訂正のリミットが迫つておひります。介護人材とこのまま刷り込むのもどうかと思ひておひりますので、できるだけ御意見をいただきたいと思ひますし、この場が無理であれば、事務局にどういふ名前がいいか言つていただけると、我々もそれを参考にして名称を決めていきたいと思ひます。

○田中滋座長 いつまでですか。今月中ぐらいでいいですか。今週中ですか。

○神田審議官 今週中ぐらいに迫つているので、もし御意見があれば、是非言つていただきたいと思ひます。

○田中滋座長 介護人材ワーキング・グループの名前を変えるのに、今、案が出ているのは、介護職ワーキング・グループか実践介護職ワーキング・グループです。2案が事務局で、それ以外にも委員から案がありました。何かあれば今週中に送ってください。

その上で、最後は決め事です。どうするかは、事務局と大久保主査と私とで決めさせていただかないと間に合わないの、その旨、御了承ください。さほど変な名前にはしないとします。

時間になってまいりました。

今後のスケジュールについて、資料8の御説明をお願いします。

○河野企画官 資料8をごらんください。

今後のスケジュールでございますが、3月末に実証事業のとりまとめを予定しております。5月目途で運営機関の公募を開始しまして、6月に決定をし、7月めどで運営機関の事業を開始して、9月には被災地を中心にアセッサー講習を開始できればと思っております。このようなスケジュールがきちんとなされるように、今日の御意見も踏まえて、検討を進めてまいりたいと思っております。

○田中滋座長 ありがとうございます。

先ほど湯川委員が言われたように、地元、特に県の方はこんなスケジュールだときついですね。多分わからないまま進んでいくのだと思います。むしろ関係者の方がわかっていて、都道府県はわからないままいきそうな気がしますが、頑張ってください。

それでは、時間を超過しましたが、これをもって本日の第7回の会合を終了いたします。

次回の会合予定については、改めて事務局から連絡があるようです。

本日はお忙しい中、どうもありがとうございました。大変熱心に討議いただきました。