

実践キャリア・アップ戦略  
介護プロフェッショナルWG 第9回会合  
議事録

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付

実践キャリア・アップ戦略 介護プロフェッショナルWG  
第9回会合  
議事次第

日 時 平成 24 年 8 月 2 日（木） 16:00～17:45

場 所 合同庁舎 4 号館 12 階 1208 会議室

議 題

行政事業レビュー「公開プロセス」を踏まえた今後の対応の方向性について

○田中滋座長 では、ほぼ定刻になりましたので、ただいまより「実践キャリア・アップ戦略介護プロフェッショナルワーキング・グループ」の第9回会合を開催いたします。

本日はお忙しい中をお集まりいただきまして、どうもありがとうございました。

本日は、花井委員に代わって、連合総合政策局生活福祉局部長の竹内様に御出席いただいております。また、小林委員に代わり、日本介護福祉養成施設協会常務理事の山口様に御出席いただいております。積極的に御発言ください。なお、武居委員、岡委員、藤井委員は御都合により欠席です。

では、議事に移ります。

今日は、6月に行われた行政事業レビュー公開プロセスを踏まえた今後の対応の方向性について議論を行っていただきます。

先ほど開催された専門タスクフォースにおいて、実践キャリア・アップ戦略の再検討に向けた基本方針が決定されたそうです。介護ワーキング・グループにおいては、タスクフォースでの決定に沿って、既存の資格等との関係の整理やレベル認定者の目標について議論を行っていただきます。その間の事情について、まず事務局より資料の説明をお願いします。

○河野企画官 御説明申し上げます。資料1の3ページをごらんください。今、座長から御紹介いただきましたけれども、本日1時から開催されました、このワーキングの上の検討会であります専門タスクフォースにおきまして、行政レビューを踏まえた再検討に向けた基本方針というものを御議論いただきまして、(案)としておりますけれども、これで了解をされたものでございます。

まず、一番上のオレンジで囲んでいるところは、前回6月15日のワーキングでも御報告申し上げましたけれども、公開プロセスのとりまとめ結果でございますが、既存の資格制度との関係の明確化、事業効果、効果設定を行う必要があるとの御意見があったことから、抜本的に再検討を行うというものでございました。

タスクフォースにおきましては、検討結果を25年度概算要求に反映させるということと、可能なものについては今年の秋からの開始時点から、制度の詳細設定に取り込むということとされました。また、各分野における具体的な詳細な検討につきましては、それぞれのワーキングにおいて議論を行い、決定をするということとされております。

検討事項の1点目の「1. 既存の資格制度との関係の整理」についてでございます。これは既存の資格制度、資格類似の制度等との目的や成果の差異を明確化するということ。

また、2点目でございますが、各分野ごとに、このキャリア段位制度の導入によって期待される効果でありますとか、このキャリア段位制度の役割を明確化するということ。

併せまして、各分野の既存資格等につきまして、このキャリア段位制度と各レベルとの関係を明確化するということ。また、資格取得者がキャリア段位認定を申請した場合の具体的な関係づけを行うということとされております。

この介護の分野に関しましては、これまでのワーキング等での議論におきまして、一定

程度この既存資格との関係というのは整理をいただいておりますが、改めて整理をいたしております。後ほど御説明をしたいと思います。

検討事項の2点目「2. レベル認定者数の目標」についてでございます。これはこの基本方針におきましては、関係省庁と図った上で、制度の立ち上げ期間とされております平成26年度まで、これの目標、またその後の期間についての目標、それぞれをレベル認定者数の目標を設定するというとされております。

検討事項の1点目の「1. 既存の資格制度との関係の整理」につきましては、タスクフォースで分野共通の整理がなされておりますので、御説明をします。資料2をごらんください。これにつきましても、本日のタスクフォースで若干御意見をいただいておりますので、文言整理の部分がございまして、基本的にはこの（案）で了承をされたものでございます。

まず「目的」についてであります。資格制度については、既存の職業領域における特定レベルの知識機能の評価を行うものではないか。一方でキャリア段位制度は成長分野におけるエントリーからトップレベル、トッププロレベルまでのキャリアパスを提示するものであるということで整理をされております。

また、成長分野への労働移動を促進していくことをこの検討の当初より目的に掲げておりますけれども、ジョブ・カードでありますとか、人材ビジネス、また、職業訓練制度といたしました労働移動を促進していく仕組みと連携をしていく制度であるということで特徴づけられるのではないかとございまして。

真ん中の段にまいりまして、「能力評価の方法」の違いということで整理をいたしております。既存の資格制度におきましては、主として知識を評価するという方法でありますけれども、キャリア段位制度はこれも当初より共通しているところでございまして、知識と実践的スキルを評価をしていくというものでございまして、OJTで日ごろの仕事ぶりでありますとか、業務の具体的な実績を評価するというを重要視している制度でございまして。

最後の段、制度に期待される制度の効果というものでございまして。キャリア段位制度によりまして、これもタスクフォースの基本方針で整理をいただいておりますけれども、評価を処遇の判断材料にさせていただくということで、段階的な処遇の改善につなげていただいたり、また、キャリアパスが明示をされますので、新たなビジネスチャンスを創出できるのではないかと考えております。

キャリア段位制度と連動した教育プログラムを教育機関で構築していただきましたり、企業内の教育と連携するということによりまして、人材育成を促進できるのではないかといたことが、分野共通の制度の効果としてタスクフォースで整理をされました。

次に介護の既存資格との整理につきまして、資料3で御説明をしたいと思います。これまでワーキングでも御整理いただいておりますけれども、「わかる」と「できる」で能力評価をするということで、介護福祉士の資格でありますとか、いろいろな研修。

この修了を通じまして、知識の部分を評価していく、キャリア段位制度におきましては、この実践力、実践的スキルというものを重点的に評価をしていくということで整理をされておるものでございます。

この「わかる」はこれまでも整理をしていたものでございますし、この表にあります「できる」実践的スキルの部分は、評価基準の大項目、中項目単位のものを書かせていただいておりますけれども、これまで御議論をいただきました「できる」の評価基準に基づいて、具体的に記載をしているものでございます。

上の四角の2段目の○でございますけれども、「できる」のレベル2の①でございますが、ここは基本介護技術のみの部分でございますので、介護実習で1か月程度の長い実習期間があれば、結構使えるのではないかとという声も実証事業において多くいただきましたので、そのようなことも踏まえまして、その介護福祉士養成課程で、この「できる」の評価を推進していくということで、介護福祉士の実践力の向上といったことにも貢献をしていきたいと考えております。

以上が既存資格との整理についてでございますし、次に検討事項の2点目とされております目標について、(案)を御説明したいと思います。資料4をごらんいただけますでしょうか。

資料4の1ページ目は、認定者数の目標について、(案)を作成いたしております。

税と社会保障の一体改革におきまして、この地域包括ケアシステムを実現するために、より多くの介護職員が必要になるとされております。具体的には、この下に記載をしておりますグラフをごらんいただければと思いますが、日本再生戦略の目標年次であります2020年におきまして、現状投影シナリオに比べまして、13万人程度、必要介護職員数が増えるということになっております。

このため、介護職員の参入を促すということでありまして、定着を促進するということで、この改革シナリオで必要な介護職員が確保できるように、2020年において、このキャリア段位の認定者数を合計13万人程度とすることを目標としてはどうかと考えております。

このグラフの横にあります1つ目の○でございますけれども、目標の達成に向けまして、制度の立上げ期間とされております26年度まで、創設後3年間で2万人程度、これは徐々に増えていくという想定を立てておりますけれども、3年間で2万人、2015年度以降、各年度は2万人程度という想定で、合計13万人程度の育成を目指していきたいと思っております。

2ページ目に制度の効果目標のようなものを整理しておりますので、ごらんください。これは一部推計もございますが、厚労省で作成をされております介護職員の動向をイメージでお示ししております。

下の方の黒い囲みがございますけれども、統計調査の結果といたしまして、平成20年から21年、これで介護職員が6万3,000人増えたということがございます。入職につきま

しては、学卒で介護業界に入ってきた人が4万8,000人、社会人からの入職者、これは一部推計がございませけれども、23万3,000人ということで、併せて28万1,000人の入職がある一方で、離職者がこの業界は21万8,000人いるということで、このキャリア段位制度によりまして、キャリアパスの明確化、処遇改善につなげていくことで定着を促進して、この離職を減少させていきたいと思っております。

また、上の方のオレンジの2つの箱でございますけれども、新規参入の促進でありますとか、出産、子育て等で一次離職をした方の再入職、これらも促進していくといったような効果もねらっていきたいと思っております。

一方で、このキャリア段位制度に施設等で取り組んでいただくインセンティブがなかなか弱いのではないかという声もございましたので、厚生労働省とも相談をさせていただきまして、普及促進策というものを検討しております。資料5をごらんください。

資料5のまず1点目でございます。ジョブ・カードでありますとか職業訓練制度と連携した普及促進策を幾つか考えております。

まず、ジョブ・カードでございますが、このジョブ・カードというのは学歴や職歴や訓練歴といったもの、また、仕事の中で身に付けてきた具体的な職業能力について、キャリアコンサルタントが明確化して、それを客観的に記述していくという情報をまとめたシートでございます。政府としても2020年の取得者目標を掲げて推進をしているものでございますが、このキャリア段位制度における評価基準、今のイメージであれば、小項目単位の評価基準のイメージでございますけれども、それをジョブ・カードに添付する評価基準として用いることができるように、厚生労働省と相談をさせていただきたいと思っております。

こうなりますと、介護職員はキャリア段位制度に基づく評価が記入されたジョブ・カードをそのまま採用面接の応募書類として活用できるようになりますし、事業者サイドからしますと、このキャリア段位制度の評価基準を含めて活用したジョブ・カードの職業訓練を通じまして、人材の確保育成を図ることができるというように考えております。

次に(2)でございます。厚生労働省の所管でございますが、事業主が職業訓練を実施した場合に、訓練経費等を助成するという助成金、キャリア形成促進助成金というものがございませ。下の表のところに「現行の助成内容」をお示ししておりますけれども、正規の介護職員の新規雇い入れでありますとか、非正規の職員を正規に転換していくといったような場合に、OFF-JT、OJT、それぞれの経費等について助成するというものでございませ。

このような正規の介護職員の新規雇い入れ等を行う介護事業者が、キャリア段位制度を活用して訓練を実施する、このキャリア段位制度というのは、OJT付きの訓練というものでございませので、まさに現行の助成金の内容にも合致するものと考えておりますけれども、そのようなことにつきまして、現在、厚生労働省と調整を行っているところでございませ。

2ページ、次に申請手数料等の負担に対する助成ということで、これもキャリア形成促

進助成金のメニューの一つでありますけれども、現行職業能力検定を受けるために必要な経費の負担について、助成というものがございます。ここに2つの○で書いてあるような内容で、負担額の2分の1を助成する等のメニューになっておりますけれども、職員から申し出があって、この介護事業者が申請手数料の一部等を負担する場合には、この助成金の支給対象としていただけないかということで、現在、厚生労働省と調整を進めているところでございます。

(2)でございますけれども、細かな話になりますが、介護労働環境向上奨励金というものがございます。これも厚生労働省の所管でございます。現行その事業主が介護労働者の雇用管理を促進するというので、何か制度を導入した場合に助成をするというものでございます。この奨励金に基づきまして、キャリア段位制度を活用した評価制度等を導入する場合には、就業規則の変更に要した専門家への相談料の経費を助成するといったようなことにつきましても、厚生労働省と相談をさせていただいているところでございます。

次に分野が変わりますけれども、「3. 介護福祉士養成課程を通じたキャリア段位認定の推進」でございます。先ほど御説明を申し上げましたが、レベル2の①について、介護実習生の実習課程で是非活用されるような形で推進したいと考えております。このことで介護実習の質の向上でありますとか、最終的には介護福祉士をお持ちの方の実践力、実践的スキルの向上といったものに貢献できるんだというようなことも、キャリア段位制度の特色としてアピールをしていきたいと思っております。

次に4点目でありますけれども、これもこれまでお話ししてきた点でございますが、介護報酬との関係でございます。各施設・事業所でOJTの一環として、このキャリア段位制度を導入して、すべての介護職員に周知をしている場合には、この処遇改善加算のキャリアパス要件を満たすこととすることにつきましても、厚生労働省と相談をさせていただいております。

3ページ「5. 広報の推進」でございます。お手元に今日はパンフレットを配布させていただいておりますけれども、このようなものを事業者団体の皆様等を通じて、全国会員事業者等の皆様への配布を依頼していきたいと思っておりますし、厚生労働省を通じまして、先ほどタスクフォースでも都道府県との連携はどうするんだ、重要なのではないかとといったような御示唆をいただきましたが、都道府県、市町村の担当部局にもパンフレットを送付すること等によりまして、周知を図っていきたいと思っております。

更に、この資料で御説明をしております普及促進策といったものも厚生労働省等と調整次第、こういったものも含めてアピールできるように広報をしていきたいと思っております。

最後になりましたけれども、もう一度、資料1にお戻りいただけますでしょうか。これは先ほどタスクフォースでお示しをした資料でございますが、資料1の4ページに今後のスケジュールを載せております。

本日のタスクフォース、介護についてはこのワーキングで公開プロセスを踏まえた再検

討というものを行っていただきまして、来年度の概算要求に反映をしてみたいと思っております。

一方、今年度の事業の展開についてでございますけれども、事業の実施機関の公募を行いまして、8月末ごろまでには実施機関の決定ということを行いまして、秋には事業を開始したいと思っ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。

今、説明いただいた資料1～5について、皆様の意見をちょうだいしたいと存じます。どなたからでもお願いいたします。質問でも御意見でも結構です。

田中委員、お願いします。

○田中雅子委員 まず意見です。資料2と資料3に使われている資格制度に関する記述ですが、資料2で申し上げますと、キャリア段位制度の中の「能力評価の方法」で、「資格制度では弱い『できる（実践的スキル）』』という評価がありますが、この「弱い」という表現については、何をもって弱いとするのかという、一般の方にはこれでは理解できないのではないかと思います。何が弱い実践的スキルなのかについて、この弱いという言葉が妥当であるか否か、疑問を持ちます。

○田中滋座長 審議官、お答えください。

○神田審議官 この資格制度で「弱い『できる』』ということに重点を置くというのは、ワーキング・グループのとりまとめの際の表現をそのまま使わせていただいているということでございます。この場での議論としてありましたのは、確かに介護福祉士養成施設などを出られて、介護資格を取られて現場に来られるわけですが、その中では実践的なスキルという点では、まだ不十分な方がいらっしゃるという、この場で委員の方から御発言があったと思っております。

ただ、介護福祉士はそもそも幅広い介護をするという知識ですとか、実習はかなり積んでおられるということで、知識やベースはお持ちだと思いますので、基本的には資格制度と矛盾するかどうかという議論をしたときに、介護福祉士養成課程の中で、今ですとスキルチェックということになりますと、介護現場での実務経験が3年ということと、あとは実技試験あるいは実習ということなるわけでありまして、そういう部分について、現場でOJTで、こちらの方でキャリア段位制度の方ではそういった部分の評価を補うことができるのではないかと議論の中で、ワーキング・グループでのとりまとめでは、そのようなとりまとめになっていたということで、このような表現を使わせていただいているということでございます。

○田中滋座長 できる力が弱いと言われると、かちんと来る。しかし、そうではなくて、能力評価として弱いと言われるならしょうがない。そういうことでしょうか。習っている方々が、できる力が弱いと言われたら協会としては困るけれども、能力評価の方法としては弱いなら理解できる。



○神田審議官　そうです。

○田中滋座長　こちらは能力評価の方法が色彩が強い。そういう意味ですね。

○神田審議官　資格を取得しておられる方という意味ではなくて、評価の仕組みという趣旨ですので、今、座長がおっしゃったような趣旨がよく出るような形にすることを検討したいと思います。

○田中滋座長　ありがとうございます。

山口代理、どうぞ。

○山口氏（小林委員代理）　今の関連でございますけれども、私どもも介護の仕事を魅力のあるものにしていこうと進めているわけでございますので、資格制度で弱いと言うと誤解される懸念もありますので、審議官がおっしゃられたように、ここはわかりやすい言葉で表現をしていただくとありがたいですので、検討をお願いします。

○厚生労働省　関連してですけれども、資料2は、ほかの分野も含めての資格制度との比較ということで評価をされているのですが、資料2の一番下の「制度の効果」のところでございます。

資格制度が「人材の呼び込み効果は希薄」という表現になっておりますけれども、実際のところは国家資格の取得を目指して、養成校や高校とかも人材育成をしているということ、あるいは介護の場合は、就業後も一種の介護福祉士の資格取得がキャリアパスの一つとして相当の機能を発揮していると思います。

そういう意味で、資格制度が介護の分野について「人材の呼び込み効果は希薄」というと、そんなことはないのではないかと思います。

○田中滋座長　厚労省側からも反論が出ていますが、どうぞお答えください。

○神田審議官　介護福祉士資格というキャリア段位制度と資格制度の違いで申し上げさせていただいてますのは、資格制度というのは基本的には既存の職業領域の特定レベルの知識とか技能を評価する。もともと介護福祉士というのは、総合的な介護ができるとか、いろいろな場合に応じた介護ができるということを念頭に置いて、そういうレベルの知識とか技術を評価するというものかと思っております。キャリア段位というのは特定のレベルだけではなくて、エントリーからトッププロまでのプロセスを見せるという、そこに大きな違いがあると考えております。

したがって、既存にあります、例えば知識の方で言いますと、初任者研修とか新しく導入される実務者研修とか、資格や資格類似の研修制度との関係づけとか、そういうこともしていくということ。それから、スキルの方について言うと、エントリーからプロのレベルに至るまでに、どういった技能が必要かということについてのスキルを整理しているという点が、それぞれのレベルに応じたスキル内容を具体的にチェック項目としてお示しさせていただいているところが違うのではないかと思います。

明示的に当初から労働移動を促す仕組みと連動させるということで、ジョブ・カード制度やこういった検討会にも人材派遣や人材紹介の方々にも最初からお入りいただいている

ということですか、そういったことと当初から連動を目指して移動の仕組みと連動させることを目指しているということもあろうかと思えます。

ワーキングのときの議論として言いますと、介護福祉士になるためには実務経験3年で国家試験に受かる必要があるということではありますが、当時この場で出された意見としては、皆が皆、なかなかその資格が取れないけれども、例えば長い期間、現場で勤務をしていて、スキルが上がってきているというところを評価すると。それによって時給で10円、20円違うことによって、それでも月額何千円かの違いが出てくるところに励みになるという点があるのではないかというお話もあったと思っております。

したがって、具体的にスキルを積み上げていくプロセスを見せることによって、こういうふうに順番にスキルを積み上げていくと、それが処遇への反映とキャリア段位を取ったら、すぐに連動して給料が幾らと、直ちに決まるということではないと思えますが、処遇や評価の重要な判断材料になるということは、昨年5月にとりまとめた基本方針でも書かれているところでもありますので、そういったことを通じて、徐々にスキルを積み上げていくことによって、処遇や評価の重要な判断材料になる。それがキャリアパスとして見えることによって、こういうふうに積み上げていけば、処遇が改善されるということによって、呼び込み効果をねらうという点。

この場での議論もございましたけれども、そういう点を当初からねらいにしているところが、介護福祉士単独の資格制度との違いということと言うと、そういうプロセスを見せる点かと考えております。

○厚生労働省 位置づけは理解しておるつもりですし、資格制度と相まって、これを補完するという実践的スキルを段階別にレベル評価する機能があるんだということは重々承知しておるつもりですけれども、介護の場合は資料3の細かな表現ぶりとはともかくとしまして、知識と技術が一体でそれぞれレベル認定するというところで、キャリアパスとしても資格制度とうまく連動をしているんだというところは理解しているつもりなのですが、資料2で「人材の呼び込み効果を希薄」と介護分野についてストレートに表現されていることについて、何か工夫ができないのか、そういう趣旨でございます。

○田中滋座長 今、言われた左側の価値については同意するけれども、右側について、例えば人材呼び込みに一定の効果をもつがと、左はもっと強いと書いてくれればよいとの意見ではないですか。

山田委員、どうぞ。

○山田委員 基本的にこれはあくまでキャリア段位の有効性を強調したいがために、既存の部分をややマイナスのイメージに書いてしまっているのが誤解を与えているということなのではないかと思えます。

ですから、先ほどの議論になった「人材の呼び込み効果は希薄」という表現より、この既存のものに関しては能力の認定を基本的なねらいとしていると。一方で、新たなものは育成ですね。順々にキャリアを積んでいく育成とかキャリア育成ということにかなり重点

を置いた形になっている。例えばですけれども、否定的な言い方ではなくて、もともとの趣旨は一方は認定であり、こちらの方は育成を特に重視したという、どちらかという肯定的な表現に変えるのも一つの考えかと思います。

○神田審議官 いただいた御意見を踏まえて、表現は検討させていただきます。今、申し上げたような点が違うということ、指摘はキャリア段位と資格制度とどういう点が違うのかと、対比的に明確にせよというのが事業レビューを通じた問題点の指摘でございましたので、若干強調して書いてございますが、表現については検討をさせていただきます。

○田中滋座長 藤原委員、どうぞ。

○藤原委員 今のところですが、呼び込み効果が希薄であるとの趣旨が残っているのもまずいのではないかと思います。資料4の2ページを見ますと、平成20年から21年の間に、介護福祉士は40万6,000人から45万5,000人と、5万人近く増えているわけです。一方、キャリア段位制度はこれから2020年に向けて13万人増やそうという目標が立てられているということですが、これはどちらが人材の呼び込み効果が高いかといったら、もう明らかに数字の上でも介護福祉士の方が呼び込み効果は高いと言うしかないと思います。

ですから、キャリア段位の趣旨を強調するのはいいですけれども、介護福祉士等の資格制度に比べて、呼び込み効果がキャリア段位の方が高く介護福祉士の方が低いというような表現が残っていること自体がまずいのではないかと思います。

○田中滋座長 ありがとうございます。

田中委員、どうぞ。

○田中雅子委員 先ほどの審議官のお話の中で出てきた言葉ですが、このキャリア段位制度は、現場で長い間やってきた人がスキルを評価されることによって処遇改善の判断材料になるんだというお話があったのですが、そういった話になりますと、もう一つは知識レベルの話ですが、長い間介護現場で務めていて、評価基準の中で行うことが評価されるというふうにある意味では間違った考え方。

要するに、整理の仕方は知識レベルのところを見なければ認定を受けられないという形になったはずですね。レベル1の認定は、例えば介護職員の初任者研修をされた方が、実践的なスキルとしての評価基準を現場で評価されることによってレベル1として、審査申請して認定されるとなっているんですが、先ほどのお話でしたら、資格のない方であったとしても、要するに資格というのは研修会や養成講習会を受けないままに現場に入っている人も現にいらっしゃいますね。いまだにその道が閉ざされていないわけですから、そういった方々も評価されると誤解を与えるのではないかと思います。

なぜこんな発言をするかという、要するに多数の人たちは、既存的な知識としての例えば2級ヘルパー養成講習を受けて、実際には働いているのですが、まだ一部には本当にそういったことも受けないままに雇用されるという形態もあり、道も閉ざされていないので、そういう人たちが長くいるだけで、例えば評価基準のところを満たせば認めてもらえ

る、と誤解を与えかねないのではないかと思います。

○神田審議官 これは私の個人的な考え方を申し上げているわけではなくて、昨年5月にこのワーキング・グループとして論点整理をした中で、そのように記述されている。それはこの場であった議論を踏まえて申し上げているということです。

無資格の方でそのままレベル認定ということを上申しているわけでは勿論ございませんので、「わかる」と「できる」を両面評価するということですので、一定の研修は受けていただく、知識についても研修を受けていただくという前提でありますけれども、そのときにこの場であった議論として、論点整理に書かれていたことをそのまま申し上げますと、これまで日本で弱かった、現場で実際にどういうことかできるか、実践的スキルを評価することに資格制度と異なる意義があると、そのときのとりまとめではなっております。

もう一つは先ほど申し上げたように、介護職員の勤務経験によって養われた能力が評価されることによる処遇改善のインセンティブの付与、上達感・達成感が高まること、キャリアパスを見せることによる若人等の参入促進等による人材の確保といった点やOJTへの活用の点で意義がある。

これは資格制度が存在する介護人材について、これを導入する意義はどういうことかについて御議論をいただいて、その議論を整理したこのワーキングの論点整理として、そのようにされているということを上申しているということです。

○田中滋座長 ほかにいかがでしょうか。

河原委員、どうぞ。

○河原委員 何点かお話をしたいと思います。私たち日本介護クラフトユニオンも実は、当時の舛添厚生労働大臣の在任時に提出した要請書の中に、労働移動とかそういうことではなくて、私たちの周りにはA事業者からB事業者に移動する方が結構いらっしゃるの、培った能力がしっかりと評価されたものが、次の事業所に行ってもそのまま評価される仕組みがほしいということを要請した経緯がございます。今回こういったものができ上がりつつあるということで、本当に全面的に押しおきたいと思っておりますので、そういった立場からお話を何点かさせていただきたいと思っております。

まず、資料1で行政事業レビューということで、私が言っているかどうかはわかりませんが、参考資料1ですが、4名が「廃止すべき」とおっしゃっていました。私たちがいいものを目指そうとして、少しでもいろいろな課題や矛盾を解決しながら議論している矢先に、聞きますと余りよく介護のことを御存じない方が「廃止すべきだとか、大幅に云々だとおっしゃっていることに、非常に不愉快な気持ちになりました。

委員が言っているのであれば、私は非常に不愉快な感じがしましたので、この6名の方に伝わるのであれば、是非伝えていただきたい。まだ何も始まっていないにもかかわらず、それから、指摘を受けた幾つかの点につきましても、そういったことをここで議論しておりますし、結構角度も変えながら調整をしてきたと私は思っておりますので、非常に嫌な思いをしました。

実はこの前、参考資料7が送られてきましたので、私どもの組合の中で15～16名で構成する政策委員会を持っているのですが、現場の方が半分おります。私の方から若干この中身を説明しました。そのことをお伝えしますと、多くの皆さんは、いい制度だしやっていきたいと思っているということですが、一部の方については否定的ではなくて悲観的と言った方がいいのでしょうか。いつもこういうふうに資格とか云々ということで求められるものは本当に多くて、前も言ったかと思えますけれども、それにしても処遇が改善にならない。私の方から、処遇改善を担保するものではないにしても、それにつなげたいものだというので、これが今回できるんだよと言っても信用されないというか、根強く現場ではそういった不信がまだまだあるということです。さっき話しましたように、私たち組合はこれをどんどん推奨していきたいという立場ですので、頑張っていこうということで、組合員にも賛同をいただいて、進めているところでございます。

資料2の中で、今日はもう午前中に、ここら辺の目的とか云々につきましては割と調整ができていたということだったのですけれども、制度の効果のところ、私などが特に立場的には、処遇改善の方に何とかつなげていくような、こういったものが全面に出ていてありがたいのですが、この制度の効果をよりクローズアップさせるために、目的にこれと連動をするような文章が、目的のキャリア段位制度の中に書けないかなと思っておりました。

ちょっと考えてみたんですが、例えば目的の中に、成長分野における専門性の確立、あるいはキャリアの確立としておいて、若干の説明に、成長分野の具体的専門性の評価の確立により、労働評価あるいは労働者評価を高めるというふうに、目的のところにもちょっと書いていただければ、制度の効果のところの処遇改善につながりやすいのではないかと思いますので、これは意見ですけれども、申し上げさせていただきます。

資料3でこれも現場の方に大分話しかけておりますので、そこで出てくる疑問がレベル5～7のことで、勿論まだスタートもしておりませんのであれですが、平成26年までのウォーミングアップといいますか、スタートしていく中で、その後こういうレベル5～7を取り入れていくのか。その時期ですね。事務局で考えていらっしゃるものがあれば、伝えてやりたいなと思っておりますので、これは御質問をさせていただきたいと思っております。

資料5でジョブ・カードで出てまいります。実はジョブ・カードといいますと、事業仕分けで廃止ではないですけれども、整理統合云々という話で、その後はよく知らないのですが、今はジョブ・カードの進捗はどうなっているのか。余り効果なしみたいなこと言われたんですけれども、事業仕分けの後のことはよく知りません。広報とか定着を推進するに当たって、ジョブ・カードを最初に持ってこられておりますので、ジョブ・カードの現状がもしわかりましたら、教えていただきたいと思います。

同じく資料5で普及促進していくに当たっては、私は、事業者が大きなかぎを握っていると思っておりますので、例えば資料5の広報の推進の中に、○の最初に事業者団体等に配布し、ということが書いてございますが、配布してどうしてほしいんだというところ。これは書

きにくいものなのではないでしょうか。ただ配布して終わりということではないでしょうし、これから普及するに当たって、手間ひまもかかる話ですし、多少お金もかかるかもしれませんので、恐らく事業者は億劫がるのではないかと思いますけれども、私は事業者団体がかぎを握っていると思いますので、配布した後の何かしてほしいこと、こういったことを期待している、みたいなことがプラスされていけば、もっといいのではないかと思います。

最後に、介護報酬上の評価ですけれども、これから段をとって、4級レベルの方たちが何人いらっしゃるとか何%いるという事業所を、前も介護福祉士を持っている方の評価とか、勤続年数の評価とか、サービスと資質の向上の観点からございました。ゆくゆくはレベル4級を持っていらっしゃる方が何%を占めているということにつきましても、介護報酬上で評価されるように、是非、内閣府の方からも厚生労働省に働きかけていただければいいなと思いました。

長くなりましたけれども、以上でございます。

○田中滋座長 質問が2点と書き方に対する提案が2点ありましたが、お答えください。

○神田審議官 まず最初の労働評価を高めるという、先ほどおっしゃった専門性の確立とか、キャリアの確立はまさにエントリーからトッププロまでのキャリアパスという評価の仕組みをつくることによって、その専門性を評価するということですので、その趣旨は出ているかとは思いますが、おっしゃった意味で具体的な労働評価を高めるというところが、直接的な目的なのか、その効果として書くべきなのかということについて言うと、労働評価を高めるということは、処遇面での効果ということかと思えますけれども、この場での議論を昨年5月にとりまとめた基本方針では、キャリア段位が決まるとすぐにそれで自動的に給料が決まるというわけではありませんが、それが重要な判断材料とか参考材料になるので、それによって処遇の改善ということも期待されるということが、この場での合意でしたので、それを踏まえて、ここでは記述をさせていただいているということでございます。そのほかに御意見があれば、またいただければと思います。

2点目の認定介護福祉士とかレベル5以上につきましても、論点整理のときに、それ以上については、まずはレベル1～4について実証事業を実施して、能力評価基準をつくりますと。レベル5以上については厚生労働省の方で実施していた、今後の介護人材の養成の在り方に関する検討会の中でも認定介護福祉を設けていくということにされていることでもありますので、それとの関係なども踏まえて、特定分野におけるより高い専門性の評価等介護人材にとって重要なキャリアパスも含めて、特定分野のことも含めて、あるいは認定介護福祉士はどちらかという幅広い分野で高い介護ができるということかと思えますが、両面を含めて、今後検討していくとされております。現状で言うと、まず1～4を着実に実施することが課題ではないかと思っております。

ジョブ・カードについてでございますけれども、これは事業仕分けにかかりまして、これも廃止ということであったわけではありますが、たまたま内閣府としてはジョブ・カード推進協議会というものを設けております。その中で目標数を立てておりまして、それを推

進するための全国推進計画もつくっておりました。

そのときの指摘というのは、ジョブ・カードが本当に就職に役立っているのかということと、キャリア形成助成金という補助金を強調することによって普及させるということで、そういうふうに補助を強調することによって制度を普及させることになっているので、補助制度を見直すべきではないかというような御指摘がございました。

それを踏まえまして、ジョブ・カードの推進協議会でジョブ・カードの基本的な役割等について再規定をいたしまして、基本的には能力を証明する社会的なインフラとしての役割というものと、従前ですと必ず実践的な職業訓練ということで、特定なところに短期間雇われることと、それによって評価するという能力評価ということと、そういうことが一体になっていたのですが、成長戦略でジョブ・カードを300万人普及させるということになりましたので、社会的なインフラとして職業能力を証明するツールとして、キャリアカウンセラーというのがカウンセリングを行って、その人の能力を引き出すという証明書としてのツールというものと、実践的な職業訓練をしていただくという機能をごっちゃにするのではなくて、それぞれ明確にして普及をさせていきたいと思います。その指摘を踏まえて、補助金は一部見直をして、一般的な制度の中に吸収をする形にしております。

ただ、そういうふうに見直しをした上で、雇用に直結させるべきだということでしたので、ジョブ・カードの普及を行います本部が、従前は商工会議所さんに実際には担っていたものを労働局に移して、ハローワークを統括するところに移すことによって、より雇用との関係を直結させるとか、そういう見直しを行った上で、引き続き実施に努めているということで、人数も増えてきているということでございます。

○田中滋座長 亀山委員、どうぞ。

○亀山委員 先ほど1時からの全体の実践キャリア・アップのときにも発言した内容と多少重複しますが、今、河原委員が御指摘になった部分の廃止という公開プロセスの内容ですが、私も今年になってから介護施設で十数回の講演等もありましたし、研修等も関わったり、介護士学会の公開講座等もこの実践キャリア・アップについて触れてきました。多くの方々は、かなり歓迎するような御意見をいただきましたし、期待すると。是非秋から実施の方向でということで、かなりの現場の方々は賛同していただいたと思っています。これは廃止という言葉が、日経あるいは福祉新聞等々で大体的に見出しが廃止と出ましたので、相当数の期待されている方々の方が、もうだめなのかと絶望感に近いような声を聞かざるを得ませんでした。

そういう点で、この普及促進策の資料5の広報の推進で、事業団や各市町村レベル、都道府県レベルにパンフレット等で広報で推進することになっておりますが、相当これはパワフルに情宣活動をやりませんと巻き返しが効かないというか、現場の方は相当痛手を受けていると思います。立場上、是非推進する方向で普及促進策の抜本的な対策を緊急に、相当の力をそそぐ形でお願いしたいと思っています。

併せて、資料4のプロフェッショナルのキャリア段位制度のところ、○の2つがございますが、介護福祉士の普及を図る上で介護士の養成施設の連携等とありますが、今、河原委員からも言われておられました認定介護士であるとか、言わば職能団体の方は強力で推進されております。また、介護福祉士の養成校の方も、このキャリア・アップについて必ずしも十分な意思統一が図られているとは、現状では温度差があるように思います。

そういう点で、これらの諸団体とも相当程度の連携を深めて、推進の立場で一致点を見い出して、進めていただきたいと思います。

以上です。

○田中滋座長 貴重な御意見をありがとうございました。全国紙に廃止と載ってしまうと、そのまま決まったと思ってしまう方がいっぱいおられるから、きちんと広報してほしいという貴重な御意見です。ありがとうございます。

藤原委員、どうぞ。

○藤原委員 まず、先ほどの河原委員からの御意見があった、キャリア段位制度と処遇の関係の整理について、神田審議官が先ほどお答えいただいたスタンスを堅持していただきたいと思います。それが1点目です。

ここからは資料5をごらんいただきながら、意見を申し上げたいと思います。

まず、1点目はキャリア形成促進助成金、介護労働環境向上奨励金、1ページの(2)と2ページの2の(1)、2の(2)にある補助金のご関係でございます。これらの財源はいずれも雇用保険であり、雇用保険二事業の財政が実はかなり厳しい状態になっていて、二事業を実施するにあたり、借入金までしていると伺っています。今回の提案は新しい事業ではないと御説明をされるのでしようけれども、少なくともキャリア段位制度に関わる新しい支出が出てくるということになれば、この赤字の構造が更に拡大するなどの問題が発生すると思います。場合によってはその負担を増やす話にもつながりかねないと思いますので、ここは雇用保険二事業を運営していくにあたって、「雇用保険二事業に関する懇談会」という行政と負担側の事業主との間の話し合いの場がございますので、そこでしっかりと御説明をしていただいて、負担者の納得を得た上で、この財源を使うかどうか、または今までやっていたものを整理をする等、いろいろな場合があると思いますけれども、しっかりとコミュニケーションを図りつつ進めていただきたいと思います。これは是非、神田審議官からもお願いしていただきたいと思いますし、今日は厚生労働省の方もいらっやっていますので、是非とも強くお願いしたいということでございます。

資料5の介護報酬のキャリアパス要件に本研修が該当するというところで、2ページの一番下の4でございます。これは座長が御参加になっている介護給付費分科会との関係が非常に重要だと思っております。このキャリアパス要件の該当を決定する手続とかプロセスを確認したいと思います。この加算要件を検討している介護給付費分科会がここでの議論を全然知らないということではおかしいのではないかと思いますので、介護給付費分科会との関係、意思決定プロセス、周知方法をどうするのかということについて、厚生労働省



には、是非よく御検討していただいて、後から介護給付費分科会に報告がなかったということがないようにしていただきたいと思います。

最後に資料5の3ページの広報のところでございます。先ほどから皆さんからご指摘がありますが、私も実はここは非常に懸念を持っており、パンフレットをつくって配るというだけでは、とても普及はしないだろうと思いますし、認知されることもないだろうと思っています。例えば、内閣府の活動の一つに、家族の日、家族の週間というものがありますが、いつ、どういうことが行われているか、御存じの方は多分どなたもいらっしやらないと思います。11月に家族の日、家族の週間を周知してほしいと各都道府県や市町村や事業主に毎年パンフレットが送られていますが、あまり認知度が上がらないまま広報の費用だけがどんどん膨らんでいます。このように、パンフレットを通じてだけでは、ほとんど効果が上がらないと思いますので、別の方法を考えていかないといけないのではないかと思います。

以上です。

○田中滋座長　たくさんの御意見をありがとうございます。これはお答えになりますか。お願いします。

○神田審議官　1点目の雇用保険2事業の財政が雇用調整助成金等で大変逼迫しているという事情そのものは私も存じ上げておりますので、担当の部局のところでも今、御相談をさせていただいておりますが、先ほど御示唆をいただいたようなことも含めて、検討をさせていただきたいと思います。

私どもとしては、全く新規の事業を付けるということではなくて、現状で読める範囲についてお願いできないかということでお話をさせていただければと考えているという、普及の一助として、そのようなことを御相談させていただきたいと考えております。

2点目の介護報酬のキャリアパス要件についてでございますが、これは実はかなり前から厚生労働省老健局とは御相談をさせていただいております。今、介護報酬のキャリアパス要件の中に、次のいずれかの基準に合致することと2つの要件がございます。1つは介護職員の任用の際の職責とか職務内容等の要件を定めている。2つ目の要件として、介護職員の質の向上の支援に関する計画を策定し、当該計画にかかる研修の実施、または研修の機会を確保していることということでございます。

ここでキャリア段位制度は繰り返し実践的スキルの部分としては、まさにOJTということで、仕事をしながらスキルを獲得していくという研修の方法を用いながら、能力を評価していくということですので、それを施設や事業所で実施をするということで、計画をつくって実施をするという場合には、ここに該当しますかという、言ってみれば研修の一つとして認知していただけるかどうかということの確認を老健局の方にはかなり前からお話をさせていただいております。解釈としては研修の一つというふうには考えられるのではないかと思います。実施をする際に改めて御相談をさせていただこうとは考えております。

したがって、介護報酬の告示そのものを改定するとか、そういうことではなくて、今の研修のところで読めるかどうかの解釈の確認をお願いするというので、今は考えさせていただいております。

○藤原委員 解釈の範囲内でできると多分お答えになるだろうと思っていましたけれども、実は、雇用保険事業だけでなく、児童手当に関わる事業主拠出金をめぐる解釈において私どもは非常に痛い思いをしたことがこれまでにあり、行政の解釈がだんだん拡大した結果、目的外使用が行われ事業主の負担増になっているという事実があるため、非常にセンシティブにならざるを得ないのです。是非とも拠出者、負担者の理解を得ながら進めていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○田中滋座長 田中委員、どうぞ。

○田中雅子委員 厚生労働省老健局の方から介護保険情報として、この参考資料7のパンフレットが各介護保険事業所等に公開されております。そういう意味において、現場がこれに対してとても興味を持っているのは事実でございます。

そういった中で、例えばこのパンフレットの7ページに当たりますが、どんな基準で評価するのかということについても、ラフなものは大項目、中項目とありますが、中身についてはわからないということで、私も結構指摘されるんです。なぜそんなふうに言うかと言いますと、今回この参考資料5にございますけれども、評価基準についてはスキルレベルの標準化されたものだととらえております。

これまで各事業所においてはOJTという形で技術指導をしてきたのですが、標準化されたものがなく、どちらかという各事業所によってバラバラでした。その中で、ある意味では国レベルでこういった技術レベルのものが一本化されたとか、要するに統一されたものが示されたことについて、非常にはっきり見えてきたとおっしゃる方が多いんですね。

OJTの段階においても基準が明らかになって、これについてはもうちょっと詳細なものが必要だと思えますし、公開されることは大事だと思います。この参考資料5がだれもが入手できるような方法を早急に進めていただきたいと思っております。

富山県の例で申し上げさせていただきますと、富山県が今年度から介護人材の離職の防止策を図るということで、介護職員の指導体制整備モデル事業を始めているんです。県内に4つのモデル地区を検出いたしまして、そちらの方で実際に進めていきたいと。これは介護福祉士会が委託を受けながらやるんですけれども、そういった中でこういった評価基準を使わせていただいて、これは別の言い方をするとこのキャリア段位制度とは直結しないのかもしれませんが、使用させて頂くことは可能なかどうか、ということもお聞きしたい。

もし可能ならば、今回の10月以降の事業開始については、選定された実施機関と私自身をとらえているのですが、東北3県を中心として全国数か所がこの10月から実施されるのかなというレベルしか、委員としては受け止めていないのですが、普及されることによって、手を挙げた団体において行えるのかどうか、についてお答えいただければと思います。

○神田審議官 率直に申し上げまして、今年度の予算は復興枠ということで計上されております。その趣旨はこの場でも御説明させていただいたかと思いますが、たまたま今回取り組んでおります職種が食の6次産業化プロデューサーということで、被災地域において農林水産業が非常に大きなウェイトがあって、今後は復興に当たって、そういう人材が非常に求められていくであろうというようなことですか、カーボンマネジャーといった省エネ+温室効果ガスの削減のアドバイスやコンサルティングができる。あるいは具体的な計画や審査ができる人材を育成していくということで、これも東北地域における省エネや新しいグリーンビジネスと言われるようなものを興していく上では、非常に重要な人材になってくる。

それから、介護の分野についても、この評価基準の中に新しく地域包括ケアという視点を入れさせていただいて、ある意味では初めてかと思いますが、こういうものを視点として取り入れているわけではありますが、その復興の方針として被災地においても地域包括ケアを広めて、それを全国に広めていくべきだというのが復興の基本方針などでうたわれております。そういうこともございまして、復興枠ということで計上させていただいたということでございます。

したがって、先行的、重点的には被災地を含めて実施をさせていただくことにはなっておりますけれども、全国的にも実施していただけるように、ブロック単位ですとかいうことで、アセッサーの養成やそういうことにも取り組んでいきたいと考えておりますので、被災地に限定するというだけではございません。意欲的に取り組んでいただけるのであれば、是非取り組んでいただきたいと考えております。

○田中滋座長 竹内代理、お願いします。

○竹内氏（花井委員代理） 同じく資料5の「5. 広報の推進」は大事なポイントだと考えております。パンフレットの話も先ほど出ており、事業団体あるいは全都道府県、全市町村の担当部局に送付されるということでした。参考資料7のパンフレットは非常に詳しくわかりやすくつくっていただいております、まずはこちらをどういうふうに工夫して浸透させるかということだと思います。

実は、7月12日に「介護労働安定センターの組織及び運営にかかる検討会」の中間報告が出されまして、今後の同センターの役割として介護労働懇談会、つまり介護労働に関するプラットフォームを新設し、自治体やハローワーク、労働組合などが入って情報共有を通じて地域の介護事業者等の総合支援を行うとされています。

人材育成や研修、処遇改善という観点を踏まえ、このキャリア段位制度と今後設置が検討されるであろうプラットフォームとの関わりや、そのプラットフォームと連携した広報にかかるイメージがありましたら、お聞かせください。

○神田審議官 申し訳ございませんけれども、介護労働安定センターのプラットフォームがいかなるものかということについて、現時点で何か私どもの方に情報提供やそういうことを伺っておりませんので、にわかに関係がどうかということについては、現時点ではお

答えが難しいという状況でございます。

○田中滋座長 北村委員、どうぞ。

○北村委員 私の方からも、今の広報のところはパンフレットという方法もあると思いますし、最近であればインターネットのウェブ広告とか、都市部は必ずヒットすると思いますので、そんな方法で、業界団体もホームページ上に載せながら、その推進をする工夫はできるかと思っております。

資料5の4の介護報酬の絡みであります。当然ここに書いてあります処遇改善加算のところは、加算を取っているところは条件的に難しくないと思っておりますので、その部分の条件を満たしているというオンの部分はそんなに魅力的ではないのかと思っております、一方で報酬の本体にありますような特別事業加算とか、あの要件の部分では何らかの加算ができるということになれば、随分インセンティブが付く、働くのではないかと思っております次第であります。

資料4は、目標のところは確かに、しばらく3年間は2万人、以降は毎年2万人、13万人程度で、先ほどの補助金、奨励金、助成金の財源の問題もあるのかもしれませんが、これを力強く推進したい。先ほど来、皆様がおっしゃるとおり、期待されているところも多いと思っておりますので、それにしても6.5%程度、目標が少な過ぎるのかなと考えます。その比率であれば、これは安定的に大きな柱として大制度を持っていくのであれば、当然、2けた台の目標であるべきだと思っておりますし、もっと推進できる方法があればと思っております次第です。

もう一点、資料2の制度の効果の新たなビジネスチャンスのところも、何らかの具体例とか、そんなものを例示、お示しいただいたり、この欄には書けないと思いますが、そういうものが具体的にあれば、そういった効果も複合的に出てくるのではないかと思う次第であります。

以上でございます。

○田中滋座長 ありがとうございます。私も資料4について、一委員として質問がありまして、毎年2万人増えると書いてありますが、レベル2の人が3になるのもキャリア段位取得者となるわけですね。これはネットで2万人が増えるとの意味ですか。グロスではもっと毎年、段位審査は受けるということですね。

その増えた結果がギャップの13万人は、ここはロジックがよくわからないのですが、何でこのギャップの部分にあてはめるのですか。もっと大きくてもいいし、もともとブルーの人たちの質が上がるとか、辞めない効果もあると思いますが、何でこのギャップのところにはまってしまうのか。そこのロジックが繋がっていないので、そこを御説明いただけますか。

○神田審議官 そういう意味で言いますと、論理必然的にこの差にはまるものではないと考えております。ただ、何を目標にするかということではいいまして、現状のまま伸びていっても必要な介護職員数の数の部分に貢献するというのであれば、それは政策効果とい

う点ではプラスアルファになっていないので、せめてプラスアルファで今、一体改革で、あるいは介護制度の在り方としても、地域包括ケアというものが目指されておりますが、その一体改革の中で推計されているプラスアルファの人数分の呼び込みを最低限目指すということで、積み上げてはどうかということでございます。

そういう意味で言うとおっしゃるように、論理必然的にこの数と一致するものではなくて、その次のページにありますようなオレンジの矢印で書いてあるような効果を通じて、年間で+2万人の確保を最低限の目標として目指していきたいというのが考え方でございます。

○田中滋座長 新規獲得者は毎年2万人ですね。1回取るとその後も取るでしょうから、だんだん増えるが、それは別にしてとの純増ですね。

では、今村委員、どうぞ。

○今村委員 資料5の普及促進策は、まずは皆さんに段位を取っていただくということで話が進んでいます。そうしますと一度段位を取得した人が、より上の段位を取ろうというインセンティブみたいな部分が普及促進策の中にないと、取って終わりになり、その後が続かなくなる可能性があるというのが1点感じたところです。

もう一つ、人材の「呼び込み」という点です。これがうまくできると、この段位制度が非常に有意義なものになると思います。今、手助けが必要な高齢者が多くなっていますので、例えば、タクシー会社さんではヘルパー2級を持ったタクシーの運転手がかなり増えてきています。実際にタクシーの運転手をしていただけけれども、なかなかタクシー業界が厳しいということで、そういう方々がもう少し真剣に介護の専門のことをやりたいと言って、老健に入職してくださる方がいらっしゃいます。

そうすると朝の送迎はタクシーの運転手だったのできちんとできて、かつ、介護もそれなりにできるようになる。この過程でもし、この段位を持たれて、さらに上の段位を取りより専門家になれるとすると、転職とキャリア・アップがスムーズに出来、かつ当事者の意欲も大変高まります。もう一つの例として今はスーパーマーケットでもかなり介護が必要なお客さんが増えてきています。スーパーの店員さんでも興味を持って、この段位を取るといような形になると、それこそ人材の呼び込み効果は大きいのかなと感じたところです。

先ほどのお話では、ヘルパー2級を持っていても段位取得はハードルとしては結構高いですけれども、初級の段位取得は取りやすいとこの「呼び込み」効果は大きいかと思えます。いい例としては、「認知症サポーター」で、これは1～2時間の研修を受けるだけでサポーターになれます。認知症サポーターを取った方々が認知症のケアに非常に興味を持たれて、介護施設にもうちよっとな勉強をしたいと言ってやってくるという方が増えていきます。そういうところにこういう段位制度が入り口部分としてありますといった具体的なサンプル例がこのキャリア段位制度の広報に掲載されるといいのかなと感じたところでした。

以上です。

○田中滋座長 貴重な御指摘をありがとうございました。

亀山委員、お願いします。

○亀山委員 先ほどの田中委員の御質問で、神田審議官の方でお答えがありましたけれども、当面、秋の実施の対象としては、被災地をまずはというお話がありました。7月に石巻の方で再建復興した病院の介護職の方や新設された老健も石巻にありますので、併せて復興した障害者施設等との介護職の方々と研修の場でお会いすることがあって、このキャリア・アップの話をしましたら、これで自分たちも何とか元気になりたいという声をたくさんちょうだいしました。

具体的なところで被災地で、老健であるとか障害者施設であるとか病院の介護職の方々は、多少選別されてしまうのでしょうか。

○神田審議官 済みません、選別というのはどういったことでしょうか。

○亀山委員 当面は特養や老健などを中心という話をされていましたがけれども、病院の介護職や障害者施設の介護者とか、そういう方々は今回の対象にはならないという理解でよろしいでしょうか。

○神田審議官 それはワーキングの議論のときに一度ございましたけれども、障害者の方の介護ということと言うと、より個別の視点での検証がないとなかなか難しいであろうということで、まずは高齢者の介護を念頭に置きながら、これは導入をするということになってございます。病院の職員の方も勿論考えられますけれども、特に介護分野ということと言いますと、現在対象になっている療養病床という病院の類型で言うと介護保険の給付対象になっておりますが、位置づけとしては経過措置ということによって一定の年限を経て、その施設種別としては給付対象から廃止される方向だとお聞きしていますので、将来の分野として伸びていくということしていくと、やはり施設で言えば、特別養護老人ホームとか老人保健施設ですとか、あるいはグループホーム、小規模多機能といったところが中心になるのかなとは思っています。

○田中滋座長 北村委員、どうぞ。

○北村委員 現状の資格要件で介護福祉士の受験資格のときに、病院であっても直接ボディタッチをしているところとか、そういうのは経験に入りますので、そこも含めてという、今の既存の資格制度の部分から、ひも解いていただくと、病院の介護職の方もその案件に入りますので、そういった範囲まで含めていただいた方がいいのではないかと思います。

○神田審議官 勿論、排除する必要はないと思いますので、順次拡大していくことも考えられるかとは思いますが、基本的に病院の療養病床などですと介護職員となるとは思いますが、アセッサの体制やそういうものを病院の中で介護職でない方が、病院の中ですとどうしてもリーダーになっているのは看護職の方ですので、その辺りはアセスメントの体制をどうするのかとか、そういった問題も含めて検討をする必要があるのかなとは思っています。

○田中滋座長 では、この案件については一当たりよろしゅうございますか。資料2にあ

るように、資格制度とキャリア段位制度の違いを明確にするのはいいけれども、資格制度が役に立たないという書き方は好ましくないと皆さんが言うておられまして、あくまで資格制度はそれなりの役割を果たして来たけれども、それを更に有機的につなげたり、広げたりするものとして段位があるとのトーンにさせていただくといいいのしょうね。この書き方だと資格制度をやめてしまえと読めますから。それは多分共通の理解でした。

いただいた議論を踏まえながら、本日提出の資料に基づいて、既存の資格との整理などをもう少し書き直して、目標の設定を行うこととさせていただきます。それでよろしゅうございますでしょうか。

朽原委員、どうぞ。

○朽原委員 先行きを心配しておりますので、一言だけ申し上げたいと思います。もともとこのキャリア段位制度は介護する人、介護を受ける側の人にとって非常にいい制度だと思っておりますので、見直しの判定を受けましたけれども、方向性としてはやっていただいたらいいいのではないかと考えております。

ただ、処遇改善については、事業者の人事考課でやるべきだというのが我々の意見でございますので、先ほど審議官が言われたように、連動するものではありませんという御発言のところについては、是非お願いをしたいと思っております。

問題はこれから仕分けを受けた結果を内閣府と国家戦略室で検証されることになると思いますが、とにかく資格制度とキャリア段位制度の違いを明確にしないと、当然受け取っていただけないと思います。先ほど藤原委員が言われたように、制度実施によって、ほかの予算執行が増えるなど連動するところがありますので、副総理の方はそのところもきっちり突いてくるだろうと想像しております。国家戦略会議の中でも、これについて御議論があったと聞いておりますので、明確な違いを出す必要があるのだと思います。

何が言いたいかと言いますと、参考資料4の9ページの一番上に「2 認定の更新制」で整理をされておられますけれども、資格制度については主として知識の評価という整理になっておられまして、キャリア段位の方については認定制度ということで、人材の育成や、能力が伸びていくところを判定するという整理になると思います。

そうしますと、当然こちらはキャリアパスやキャリア・アップを図るのが大きな特徴になると思いますが、原則として更新制は取らないということで整理をされていると理解しております。私どもは前回、更新制みたいなものでスキルをはかり直す仕組みがあった方がいいのではないかということをお願いしたような記憶があります。キャリア・アップをさせていく、成長させていくということであれば、更新制でなくても結構ですが、技能をチェックする仕組み、キャリア・アップを図る仕組み、あるいはPDCAできちんとチェックをしていきますという担保がないといけないのかなと思っております。

例えばですけれども、2つ目の○で「いつの時点でのスキルなのかを明示し、キャリア・アップのインセンティブとする観点から、レベル認定を受けた年を明示する」ということで、例えば2010年に認定を受けて、2012年まで何もしなかったとしても認定は生きてい

ると理解しております。何もしていなかった2年間はだれがどうやってチェックするのか。

一方で、アセッサーの方は1ページの下のところ、アセッサーの方は講習を受けたり、更新制とするか否かについては今後検討となっております。評価する方はこういった形でチェックを受けたり、更新制度が入るかもしれませんが、一度認定を受けた人は受けっぱなしということが10年間続いた場合に、その間でキャリア・アップしたかどうかはどうやってはかるのかという素朴な疑問があります。人材育成や能力の向上、あるいはサービスの向上ということであれば、更新制とまでは申し上げませんが、何かチェックする仕組みがあった方が説得力があるのではないかと考えております。

以上です。

○田中滋座長 審議官、どうぞ。

○神田審議官 更新制の点につきましては、実は3分野共通でこういう考え方で整理をさせていただいております。本質的にはキャリアパスを示すということですので、より上のレベルを目指していただくように勧奨していくということがまず基本だと考えております。ただ、そのときにごさいました、例えば介護もごさいますけれども、食の6次産業化プロデューサーとかいうことで、6次産業化について一定のプロジェクトで実績を上げたという方が、認定を受けて一定年度立ったからと言って、その実績が消えてしまうわけではないので、更新制にして、一旦評価されたスキルを否定することはないのではないかと。

ただ、年次を表すことによって、その後、古くなっていけば、10年経ったスキルをそのまま評価されるということは、なかなか今度はその方を雇って現場で使うというときに、10年前の評価では、現状ではどうなっているのかがよくわからないということが逆にわかりますので、そういうことによってキャリア・アップのインセンティブを付けてはどうかと。古いということによって、更に上のレベルなり、もう一度受け直すなりということを促していくことにしてはどうかと。

これが表示してありませんと、10年前のものも新しいものも同じレベル、例えば2とか3とか表示してあるとわかりませんが、逆に表示することによって、より高いレベルや受け直しを促していくようにしたいというのが、各職種の共通の考え方ということで、議論の上で整理されているということをごさいます。

○田中滋座長 山口委員、どうぞ。

○山口専門タスクフォース委員 先ほどのタスクフォースで数値目標が示されているのは介護だけでしたので、この分野が成長3分野の中で一番進んでいるということを実感しております。この13万人という目標をつくったら、この13万人の目標を達成しなくてははいけない。そのときにPDCAのチェックとそのチェックに基づくアクション、足りないから増やしていくためにこういう行動を取っていくとか、チェック、アクションを取っていくという主体は、どこを考えるといいのでしょうか。

○神田審議官 基本的には実施団体を公募で選ぶことにはしておりますけれども、国の関与は、例えば評価基準のメンテナンスもそうですし、普及啓発などについても関係の団体



なり、関係省庁と一緒に普及啓発を図っていくことですか、当面立ち上げ時の助成ですか、そういったことについては関わっていくことにしておりますので、先ほどおっしゃられることがあれば、このタスクフォースやワーキング・グループという枠組みは、国の関与としては存置するという考え方でございますので、そういう点についてはこの場なりで御議論をいただくことということかと思っております。

○田中滋座長 藤原委員、どうぞ。

○藤原委員 今のところで、日本再生戦略にこのキャリア段位制度は組み込まれていると説明を受けているのですけれども、国家戦略会議の方で毎年 PDCA サイクルを回す中でチェックしていくという話はないのですか。

○神田審議官 それは特にこれに限らず、あそこに掲げられているプロジェクトについては、すべて PDCA は回していくということになっておりますので、国家戦略会議は再生戦略全体の PDCA としては当然、国家戦略会議なども現に我々は実践キャリア・アップ戦略全体については定期的にヒアリングがございまして、ここまで進んでいますというヒアリングで、どこまで目標が達成できていますかという、これは成長戦略の国家プロジェクトの位置づけになってございまして、工程表も示されております。そういう意味での工程管理は常に受けております。

○田中滋座長 中山委員、どうぞ。

○中山委員 私どもの方で評価基準を実際にやってみました。昨年 12 月から私どもの事業所で効果に組み入れて、現在やっております。今回は夏の賞与の評価ということで 2 回目になるのですが、この評価基準は私自身は過不足がありますが、ここに示されたということで、実際に 2 回評価でやってみまして、それなりのメリットは大変評価をしたいと思えます。現場サイドでも現場の管理者が、こういう項目もあるのかとか、こういう見方もあるのかとか、そういうことでは大変評価をしております。

ただ、これを実際に定着か安定化をどうさせていくかとなりますと、私が考えるには、きちんと人事考課に取り入れる。これが一番の安定的に定着化させる方法ではないかと考えております。

先ほど議論になっております、資料 4 の数字がどうも有効求人倍率が看護師で 20 倍、介護ワーカーさんで言いますと、2020 年の数字はどうなるのか、それをお聞きしたいです。1.0 と考えての数字なのでしょうか。この数字がよくわかりません。

○神田審議官 おっしゃっておられる趣旨は、有効求人倍率などをどのように考えているのかということでしょうか。

○中山委員 この数字とです。

○神田審議官 ここで書いてあります 13 万人という目標は、どちらかという、後ろの方に付いておりますが、4 ページをごらんいただきますと、新しい方向性として地域包括ケアを導入したときに、どのようなサービスが必要かということで、特にその中でいいますと、居住系の特にグループホーム。

できるだけ地域で必要なサービスが受けられるようにということで、現状等と比べますと、グループホームなどが増える。あるいは在宅介護で小規模多機能ですとか、新しく導入された定期巡回とか随時対応などのサービスがかなり増えていくということになると、目指すサービスというものから逆算をして、必要な介護職員の見込みを立てると、現状と比べると13万人プラスアルファで必要になるという、この積算はあくまでもそういう形で出ているものでございますので、有効求人倍率がこの中に反映されているということではございません。

○田中滋座長 一当たり大変良い御議論をいただきましたので、本日の検討を踏まえて、特に既存の資格との整理や目標の設定をきちんと書いて、事務局においては25年度概算要求に向けた検討を進めてください。また、普及促進についても皆様から大変貴重なアドバイスをいただきました。パンフレットだけではだめだという声が何人かからありましたので、その点についても検討、推進してください。

続いて、もう一つ議題がありまして、前回のワーキング・グループでの議論を受けて、評価基準等がまとめられています。それを前回からの修正点を中心に簡単に結構ですので、御説明ください。

○河野企画官 参考資料4をごらんいただけますでしょうか。「介護プロフェッショナル・キャリア段位制度について」ということで、制度全体のスキームにつきまして、これまでの議論を集約したものでございます。

前回からの変更点は2点でございますが、先ほど御紹介いただきましたけれども、1ページの最後のところ、アセッサーに関しまして、事務局（案）では更新制はしないというように申し上げておりましたけれども、更新制とすべきではないかという御意見もいただきましたので、実施状況も見ながら検討していくというようなことを明確に書かせていただいております。

もう一点は、6ページ、実質的な変更ではございませんけれども、「わかる」知識の部分のレベル1～4の整理につきまして、ホームヘルパー2級だけではなくて1級も含むんだよとか、いろいろなことを細かく記載いたしております。

以上が参考資料4についての変更点でございます。

続きまして、参考資料5、チェック項目評価基準をごらんいただけますでしょうか。前回は原案と修正案が記載された非常に込み入った資料になっておりましたけれども、実際のチェックシートのイメージに近い、その前段階の感じのもので整理をさせていただいております。

変更点は1点ございまして、1ページの「1. 入浴介助」の3の「洗体ができる」の③でございます。この入浴機器を用いた入浴についての洗体に関しまして、特養・老健のみといったような限定のかけ方をしておりましたが、ほかのサービスでも使用する場合がありますのではないかという御意見がございましたので、修正をさせていただいております。

その他については変更はございません。先ほど御要望がございましたように、このよう

な整理した評価基準につきまして、早速広く皆さんにごらんをいただけるような形を考えたと思っております。

最後に参考資料6でございます。これは今、ごらんいただきました評価基準のチェック項目の見直し後のものを改めて整理をしたものでございまして、1ページ目がレベル対応について、大項目、中項目で整理をしております。

2ページ目以降は、それぞれのチェック項目の数といったようなものを整理させていただいてございまして、最大148項目で構成をされる評価基準となっております。

以上でございます。

○田中滋座長 ありがとうございます。

今のごくマイナーな変更点ですが、何か御質問、御意見があれば、お願いいたします。

藤原委員、どうぞ。

○藤原委員 アセッサーの更新制については、今後検討ということで、検討時期は明らかではありません。そこで、本事業が試行される時点の、アセッサー研修等で更新制を採用するか否かは検討中である点をよくお伝えをいただきたいと思っております。

○田中滋座長 河原委員、どうぞ。

○河原委員 参考資料4の3ページの一番上の表ですが、④と⑦で「被評価者は自己評価を実施する」と書いてございますが、この違いは何でしたかというのが1点。

しつこいようですけれども、9ページの「2 認定の更新制」のことですが、「わかる」の更新は介護福祉士等もやっていないのということなので、更新制はしないということになっているんですけれども、今後は是非この段位制度にしっかりとした格づけをするためにも、「わかる」ということに関しても、いろいろと知識が変わっていくものもございしますので、是非そういった更新制について、またどこかで議題にさせていただければと思います。この2点です。

○田中滋座長 質問の方についてお答えください。

○河野企画官 1点目の御質問についてでございますが、④は評価期間を始める最初、OJTで頑張る前といいますか、最初に自分の力はどのくらいかを見ていただくものでございまして、⑦についてはOJTの評価期間が終わった後、自分でそこがどのようにできるようになったか、まだ引き続きできないのかといったようなことを評価していただく。期首と期末と考えていただければいいと思います。

○河原委員 期首と期末ということで、表は同じものを使ったりするんですか。

○河野企画官 実証事業におきましては、期首は簡単な、単位としては小項目のレベルで面談をしていただいております、自己評価もそれでやっています。期末については当然、今ごらんいただきましたチェック項目で評価をして、OJTツールとして使っていただくと。

○河原委員 ありがとうございます。

○田中滋座長 亀山委員、どうぞ。

○亀山委員 6ページの「わかる」の内容のレベル1で、ヘルパー1級研修が修了したも

のとなつていますが、私の認識が間違っていたら教えていただきたいのですが、介護福祉士はヘルパー1級に準ずるといふ扱ひがあつたかと思ひます。そうであれば、この関連との理解はどのように考えたらいひのか、教えてください。

○神田審議官 ヘルパー1級に準ずるといふのは、介護報酬とかそういうところの位置づけでしょうか。

○田中雅子委員 確かに議論のところ、先生方の中から御意見として、例えば介護福祉士でもレベル2程度があるではないかと。そもそも介護福祉士はレベル3ですよと議論があつて、御意見の中にはレベル2の介護士もいるねといふことがあつたのですが、知識レベルで言うならば、教育がされているわけですから、それはいかがかといふことを、私は申し上げてきました。

そういう意味において、整理の仕方としてはここにあるように、まず資格を取つた時点の方はレベル3と整理しているのですけれども。

○亀山委員 介護福祉士の養成教育の過程で、もし変わつていたり、私の間違いであればいいのですけれども、介護福祉士は1級に準ずるといふ扱ひをしていたような気がするんですが、違ひますか。

○田中雅子委員 それはないです。

○田中滋座長 確認できたようです。ほかはいかかでしょうか。

○田中雅子委員 これは平成27年度からの問題になるかと思ひますが、26年度に関しては、養成課程修了または実務者研修修了の者がレベル3に設定するのはわかるのですが、27年度の介護福祉士についてはすべて国家試験を受けてきます。合格者でなければ介護福祉士になれないといふことになつてまいりますので、養成課程の位置づけがどうなるのかなといふのがちょっと気になります。

○神田審議官 このレベル4のところは、あくまでも介護福祉士になつていふ前提で考えておりますので、国家試験が養成校を出ても義務づけられれば、それは国家試験に受かつた方をレベル4とするといふふうにしなないと、プロと言われる方ですので、そのように整理するのではないかと考えております。

○田中雅子委員 私自身は今の現法の中で反対してゐる変な資格がありますがけれども、准介護福祉士といふのがまだ生きてゐるんですね。多分27年度においては、その人たちといふ形になるんですかね。

○神田審議官 准介護福祉士といふのは、養成学校を出て、国家試験に受からなかつた方は、これだといふとレベル3の養成課程は終わつてゐますけれども、国家試験を受かつていないといふことだといふと、レベル3の方ではないかと思ひます。

○田中滋座長 確かに准医師といふのはないですものね。よろしゅうございませうか。

では、以上をもちまして、本日の「実践キャリア・アップ戦略介護プロフェッショナルワーキング・グループ」第9回会合を終了いたします。

次回の日程については、改めて事務局から御連絡いたします。

本日は皆様、大変内容のある議論をいただきまして、どうもありがとうございました。