

介護福祉士の養成・資格制度の見直しに対する見解と要望

2007年4月20日

全日本民主医療機関連合会

会長 肥田 泰

1 見直し案（「社会福祉士及び介護福祉士法」改定法案）の内容について

【1】法案は、定義規定の見直しをはじめ、介護福祉士の養成カリキュラムの構成と内容・時間数の見直し、養成施設卒業者および実務経験者全員に養成教育と国家試験を義務づける「資格取得ルートの本格化」など、制度の全面にわたる抜本的改定案となっています。

高齢化が進行する中、介護・福祉分野を担う優秀な人材の確保、ケアの専門性と質の向上が国民的課題となっていることは論を待ちません。今改定は、全体として介護福祉士資格のレベルアップ、介護の質の向上に資するものと考えますが、さらに、以下の点につき重ねて検討と改善を求めるものです。

介護職の半数近くがヘルパー職（2級）であり、また、現在の介護福祉士（54.7万人）の6割が実務経験者からの資格取得であるという現状をふまえ、キャリアアップを希望するすべてのヘルパーが介護福祉士資格を取得できる条件整備を行うこと

- (1) 各都道府県での「介護職員基礎研修」の着実な実施をはかること
- (2) 「介護職員基礎研修」の受講を支援・促進する実効性ある施策を実施すること
- (3) とりわけ、小規模の事業所に対する支援策を講じること

今改定の趣旨が生かされるよう、養成施設に対して必要な支援を行うこと

養成課程、資格のあり方を見直しにとどまらず、介護福祉士の生涯教育の確立をはかること

【2】他方、国家試験の不合格者（または未受験者）に対して、「准介護福祉士」の資格（名称独占）を付与し、「介護福祉士の技術的援助・指導を受けて」介護業務に従事させることが打ち出されています。審議会には事前に提案されず、法案上程の過程で唐突に盛り込まれたものであり、国会や職能団体、現場サイドの中からも疑問の声があがっています。「准介護福祉士の創設」については、以下の理由から断固反対します。

そもそも「資格ルートの本格化」によって介護福祉士のレベルアップをはかるという今回の法改定の趣旨に反します。

「不合格者の資格化」は、介護福祉士の資格そのものが軽んじられることにつながり、介護福祉士に対する社会的評価、制度に対する国民の信頼を損なうものです。また、資格制度に対する二重構造のもちこみは、上下関係、処遇条件などの様ざまな混乱・差別を介護の現場にもたらします。

内容自体も不明な部分を多く残したままとなっています。例えば、あくまでも「経過的な配慮」と説明されていますが、具体的な期限についてはいっさい言及されていません（そもそも法改正をしない限り廃止されず、長期にわたる実施が想定されていると考えられる）。また、准介護福祉士しか配置されていない事業所における介護福祉士の技術的援助・指導について、事業所間のネットワークを活用して可能と説明されていますが、現実性・妥当性に欠けると考えます。

より根本的には、准介護福祉士の存在と配置は、介護報酬を差別化した「安上がり」な労働力を前提とした介護体制づくりに直結するものであり、介護職全体の労働条件を低い水準に固定化することにつながり、ひいては質の確保を困難にする点です。

かつて、看護師不足を補うための「暫定措置」として導入された准看護婦は、看護基準の導入によって制度として組み込まれ、その後長期間にわたって日本の看護体制の中に前近代的雇用関係や差別構造をもちこむものとして事実上機能しました。介護職の人材不足が深刻化している中で、准介

介護福祉士の資格化が不足の短絡的・効率的な「解消策」として制度化され、固定化されることは許されません。いま求められるのは、在宅・施設等のあらゆる場面で行き届いた介護を保障しうる専門職としての介護福祉士の大量養成、介護福祉士を中心とした介護体制の確立と、専門性にふさわしい社会的地位の獲得です。

准介護福祉士の創設理由として、フィリピン人介護士受け入れのための政治的判断、人材不足のための経過措置と説明されていますが大変疑問です。外国人労働者の就労条件の拡大は否定すべきものではありませんが、人材不足解消を目的とするならば、他国の介護士に頼ることよりも、何よりも国内の介護職員全体の労働条件の底上げをはかるための抜本的対策を国として講じることが先決です。

以上から、准介護福祉士の創設を撤回することを強く求めます。

2 あわせて、介護・福祉分野での人材確保について

いま必要なことは、今改定に示された介護福祉士の養成、資格制度の見直しにだけにとどまりません。現場では介護職の人材不足がきわめて深刻化しており、人材確保に向けた抜本的対策は喫緊の課題となっています。

この間、マスコミでもとりあげられているように、新卒・中途採用をふくめ募集をかけても集まらない、就業後は転職・離職が相次ぎ、安定的なケア体制をつくりえないなど、国が打ち出している「質の向上」とは逆に、事業所にとっては質の確保、実践の蓄積もままならない重大な困難が生じています。人材難のため事業自体が維持できない事態も広がっています（介護労働安定センターによれば、小規模事業所では年間離職率が100%を超えている実態もある）。在宅事業の重要な柱である訪問介護は、低賃金の多数の「登録型」ヘルパーで担われているのが実態です。養成施設では、学生の定員割れが続いており、将来の介護・福祉領域の担い手が減少している点は深刻です。

今後高齢化がいっそう進行し、介護の質・両面での充実が求められる中で、現状および将来にわたる人材不足は、制度の屋台骨を揺るがし、日本の介護体制そのものの存亡にかかわる重大な問題と考えます。

この背景に、介護給付費の抑制、相次ぐ介護報酬引き下げのもとでの労働条件の悪化、低賃金・不安定雇用化の急速な進行があります。これらがサービスの質の向上、配置人員体制の充実を困難にしていると同時に、施設・在宅での介護事故や虐待を生む一因ともなっていることは看過できません。

一昨年介護保険法改定に際し、参院・厚生労働委員会では、附帯決議として「介護需要が高まる中で、優秀な人材確保のために、介護労働者の雇用管理や労働条件の改善、研修体験や資格のあり方の見直しに取り組むこと。直行直帰型のホームヘルパー及びグループホームの夜勤についても労働実態を把握し改善を図ること」が採択されています。介護の質の向上、介護・福祉を担う質の高い人材の養成と確保、賃金をはじめとする労働条件の改善は、一体のものとして追求されるべきものです。以下、要求します。

労働条件の大幅改善、それを可能とする介護報酬の引き上げ、人員基準の見直しなどの抜本的な対策を早急に講じること、そのために介護保険財政に占める国庫負担の割合を引き上げること

将来的に介護福祉士への「資格一本化」を構想するのであれば、国として、現在圧倒的多数を占める「直行直帰型」「登録型」というヘルパーの雇用・勤務形態を基本的に解消するための条件整備を着実に果たすこと

現場の実態、今後高齢化の進行、認知症ケアなど新たな課題をふまえた介護職の需給計画を確立し、国をあげて確保・養成のための具体的施策を講じること

以 上