

介護労働者のキャリア形成に関する研究会  
中間報告

平成 2 1 年 3 月  
財団法人介護労働安定センター

「介護労働者のキャリア形成に関する研究会」

委員名簿

桐村 晋次 法政大学大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻教授

是枝 祥子 大妻女子大学人間関係学部教授

田中 典子 日本ホームヘルパー協会東京都支部会長

服部 安子 社会福祉法人浴風会本部ケアスクール校長

山口 定之 船橋市特別養護老人ホーム朋松苑副施設長

依田 明子 株式会社仁済代表取締役

は座長、 は副座長

<五十音順、敬称略>

# 目 次

## はじめに

- ( 1 ) 現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- ( 2 ) キャリア形成に対する適切な支援の必要性・・・・・・・・ 1
- ( 3 ) 「介護労働者のキャリア形成に関する研究会」について・・・・ 2

## 1 介護労働者のキャリア形成に係る課題・問題点

- ( 1 ) 介護労働者の現状
  - 介護労働者数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
  - 介護労働市場の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
  - 介護労働者就業状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- ( 2 ) 在職中の資格取得・能力開発機会の不足
  - 介護労働者に対する能力開発の実施状況・・・・・・・・ 8
  - 能力開発を実施するに当たっての問題点・・・・・・・・ 13
  - 能力開発を実施していく上での課題・・・・・・・・ 17

## 2 介護労働者のキャリア形成のために必要な能力開発・支援

- ( 1 ) 採用後に資格等を取得することができる支援づくり
  - 事業所の取組強化・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
  - 事業所による労働者の自己啓発への支援・・・・・・・・ 27
  - 国の支援制度の充実・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
  - 関係機関の協力・連携体制の構築・・・・・・・・ 33
- ( 2 ) 質の高い介護労働者を確保するためのキャリア形成に対応した研修体系の実践・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
  - 介護福祉士資格取得のための支援体制の確立・・・・・・・・ 35
  - 日本介護福祉士会の生涯研修体系の実践・・・・・・・・ 36
  - 訪問介護員養成研修修了者等に対する研修体系の確立・・・・ 36

## 3 介護労働安定センター等公的機関に期待される能力開発支援の 進め方

- ( 1 ) 事業主・事業主団体への支援
  - 効果的な介護労働者への研修実施のための専門相談窓口の  
設置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 38

研修等に係る各種情報の収集・提供	38
研修実施経費への助成制度の周知等	38
能力開発啓発セミナー等を活用したキャリア形成に係る 意識啓発の取組	39
(2) 労働者への支援	
介護労働者のキャリアアップのための専門相談窓口の設置	40
技能向上又は新たな資格取得等のための公的研修の実施、 充実	40
研修の受講及び自己啓発等の経費に係る助成制度の検討	40
(3) 教育訓練機関等への支援	41
(教育訓練機関間のネットワーク構築)	
<b>4 今後の検討の進め方等について</b>	<b>42</b>

## **付 属 資 料**

# 「介護労働者のキャリア形成に関する研究会」

## 中間報告

### はじめに

#### (1) 現状と課題

現在の厳しい雇用失業情勢の下、今後さらに、離職を余儀なくされる非正規労働者等の増大が見込まれている。

その一方で、少子高齢化が進行する中、介護労働力に対する需要が増大するとともに、求められる介護サービスも質的に多様化、高度化してきている。

しかしながら、介護サービス分野の高い離職率もあって、一部の地域や事業所では強い人手不足感が生じているなど、介護労働者の職場定着が、なかなか進んでいない状況があり、介護労働力の確保と定着による熟練育成が喫緊の課題となっている。

この背景としては、介護労働者の雇用管理が行き届いていない事業所が見られることや、訪問介護労働者を中心とした在職中のスキルアップのための能力開発の不十分さに因る処遇改善機会の不足等が挙げられる。

#### (2) キャリア形成に対する適切な支援の必要性

現在介護サービス分野で働く労働者が、自らの職業生活設計に即して必要な職業訓練等を受ける機会を持ち、また、必要な実務経験を積み重ねることで実践的な職業能力を形成していくためには、自己評価や育成歴の振り返りによって自分の能力の棚卸しを行い、強みと弱みを把握することや、より良い介護サービスを提供するためのキャリア目標を設定し、それに向けた具体的な能力開発計画が実施されること（以下「キャリア形成」という。）が求められる。

また、こうしたキャリア形成について適切な支援を行うことは、介護サービスの質を向上させるとともに、介護・福祉分野の社会的評価の向上につながり、処遇の改善等を含め介護労働者が専門

職として「誇り」や「やりがい」を持ち安心して働ける職場環境を実現させることとなる。

これにより、介護労働者の職場定着の改善を図ることが期待されることから、キャリア形成に係る適切な支援のあり方を早急に検証する必要がある。

### (3) 「介護労働者のキャリア形成に関する研究会」について

こうした状況を踏まえ、介護労働者の雇用管理改善、能力の開発及び向上等を目的としている財団法人介護労働安定センターにおいて、在職者等に係る能力開発のあり方に関し、本研究会を設置し、介護労働者のキャリア形成支援のあり方等について研究、検討を行うこととした。

研究会での検討を進めるに当たっては、厚生労働省（職業能力開発局等）の支援を得ながら、介護サービス事業所、介護労働者、介護関連研修を実施する教育訓練機関等を対象にアンケート、ヒアリング調査を実施し、「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査」（事業所調査、労働者調査、教育訓練機関調査）として取りまとめ、現状の課題、問題点について分析を行った。

調査結果等を踏まえ、研究会委員にそれぞれの立場から介護労働者のキャリア形成支援のあり方について御提言等をいただき、この度、その結果を中間報告として取りまとめたところである。

本中間報告が、介護サービス分野の事業所及び労働者にとって、キャリア形成を進めていく上での一助となり、質の高い介護サービスの提供、介護労働者の処遇改善、介護サービスを担う人材の安定的な確保、介護労働者の社会的評価の向上に繋がっていくことを期待したい。

# 1 介護労働者のキャリア形成に係る課題・問題点

## (1) 介護労働者の現状

介護サービス分野を巡る状況については、少子高齢化が進行している中、今後も一層のニーズが見込まれているが、給与面をはじめとした労働環境の厳しさ、高い離職率等とも相まって、人材確保が困難な状況となっている。

### 介護労働者数の推移

介護サービス分野で働く労働者は年々増加傾向にあり、平成12年の約55万人から平成18年で約117万人と約2.1倍に増加している。

ただし、直近では増加の割合が鈍化傾向にある。

また、今後の需要見通しでは、平成26年には140万～160万人の介護労働者が必要と見込まれている。(図表1)

(図表1)

### 介護職員数の推移(常勤・非常勤別)(実人員)

介護職員数は年々増え続けており、平成12年の約55万人から平成18年には約117万人(平成12年の約2.1倍)に達している。非常勤の占める割合は概ね増加しており、平成18年では41%となっている。



介護職員数は実人員。

「常勤」とは施設・事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者、「非常勤」とは常勤者以外の従事者(他の施設・事業所にも勤務するなど収入及び時間的拘束の伴う仕事を持っている者、短時間のパートタイマー等)。

資料出所:「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)

## 介護労働市場の状況

介護関連職種の有効求人倍率（全国）は、全職業と比較して高い状況にあり、近年急速に上昇している。

特に都市部では高い傾向が見られ、平成19年度では、全職業（常用（含パート））で0.97倍だったのに対し、介護関連職種では、2.10倍となっており、東京と愛知では3.52倍と、都市部を中心に人手不足感が高まっている。（図表2）

（図表2）

### 有効求人倍率の推移

介護関連職種の有効求人倍率は最近急速に高まっており、全職業と比較して高い傾向にある。

		平成5	平成10	平成11	平成12	平成13	平成14	平成15	平成16	平成17	平成18	平成19
全職業	常用（含パート）	0.70	0.48	0.47	0.60	0.54	0.54	0.66	0.83	0.94	1.02	0.97
	常用（除パート）	0.66	0.40	0.38	0.47	0.42	0.41	0.53	0.71	0.84	0.92	0.87
	常用的パートタイム	1.06	1.08	1.08	1.39	1.28	1.28	1.45	1.32	1.29	1.35	1.30
介護関連職種	常用（含パート）	-	-	-	-	-	-	-	1.14	1.47	1.74	2.10
	常用（除パート）	-	-	-	-	-	-	-	0.69	0.97	1.22	1.53
	常用的パートタイム	-	-	-	-	-	-	-	2.62	2.86	3.08	3.48
【参考】	介護職員数	-	-	-	548,924	661,588	755,810	884,981	1,002,144	1,124,691		

有効求人倍率の地域格差：介護関連職種（常用（含パート））東京都、愛知県 3.52倍～沖縄県 0.78倍

（注）介護関連職種：福祉施設指導専門員、福祉施設寮母・寮父、その他の社会福祉専門の職業、家政婦（夫）、ホームヘルパー

（出典）職業安定業務統計。数値は年度内各月の平均値。

## 介護労働者就業状況

介護労働者の就業について特徴として以下のような状況がみられる。

- ・ 女性の占める割合が高く、全体の 77.8% と約 8 割を占め、事業所の種類別にみると、訪問介護では約 9 割となっている。(図表 3)

(図表 3)

### 事業所の種類別・年齢階層別・男女別介護職員の状況

介護職員を年齢別に見ると、29歳以下の者が約40%を占め、平均年齢は36.5歳となっている。  
また、男女別に見ると、女性の割合が約78%となっている。

	(単位：%)								平均年齢 (歳)
	総数	29歳以下	(再掲) 24歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	不詳	
全体計	100.0	39.6	15.7	21.3	19.5	17.3	2.0	0.3	36.5
訪問介護	100.0	12.3	4.0	17.7	33.2	30.9	5.6	0.3	44.5
認知症対応型 共同生活介護	100.0	34.6	17.2	18.9	21.3	20.5	4.2	0.4	38.3
介護老人福祉施設	100.0	44.9	16.8	23.7	16.5	14.1	0.6	0.3	34.7
介護老人保健施設	100.0	51.4	19.6	23.3	14.7	9.8	0.5	0.3	33.0
介護療養型医療施設	100.0	34.5	16.3	15.8	21.2	25.2	2.9	0.4	39.0

	(単位：%)	
	男	女
全体計	22.2	77.8
訪問介護	8.2	91.8
認知症対応型 共同生活介護	16.7	83.3
介護老人福祉施設	26.5	73.5
介護老人保健施設	28.9	71.1
介護療養型医療施設	16.2	83.8

注) 常勤者の年齢階層別男女別割合である。

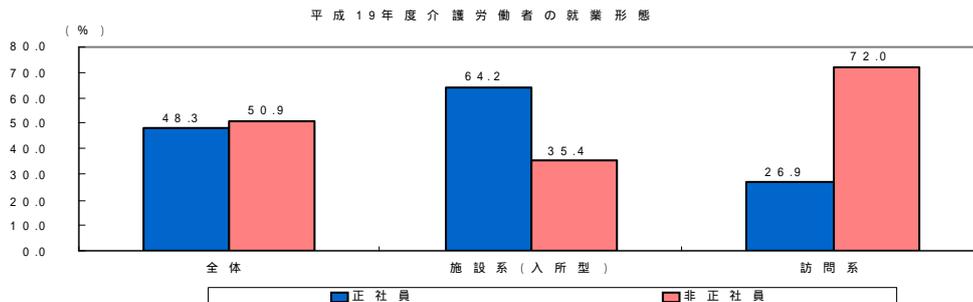
資料出所: 「介護サービス施設・事業所調査」(平成16年)(厚生労働省大臣官房統計情報部)

- ・ 非正社員の占める割合が高い傾向にあり、訪問系では平成19年度の実績で約7割を占めている。(図表4)

(図表 4)

### 介護労働者の就業形態(正社員・非正社員別)

全体では、「正社員」が48.3%、「非正社員」が50.9%で「非正社員」の方がやや多く、訪問系では「非正社員」の割合が70%を超えている。



「正社員」: 雇用している労働者の雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者を除いた者。

「非正社員」: 正社員以外の労働者(契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者)。

「施設系(入所型)」: 短期入所生活介護、短期入所療養介護、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設

「訪問系」: 訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、夜間対応型訪問介護、居宅介護支援

資料出所: 「平成19年度介護労働実態調査」(財)介護労働安定センター

・入職率・離職率が高く、入職率（介護サービス分野で働く労働者の数に対する、1年間の採用者数の割合）は約28%、離職率（介護サービス分野で働く労働者の数に対する、1年間の離職者数の割合）は約22%となっている。（図表5）（図表6）

（図表5）

### 入職率・離職率（全体）

		入職率	離職率
訪問介護員 + 介護職員	計	27.4	21.6
	正社員	26.6	20.0
	非正社員	28.0	22.8
(参考) 全労働者	計	15.9	15.4
		男	13.6
	女	19.0	18.8
	一般労働者	12.5	12.2
	パートタイム労働者	26.7	25.9

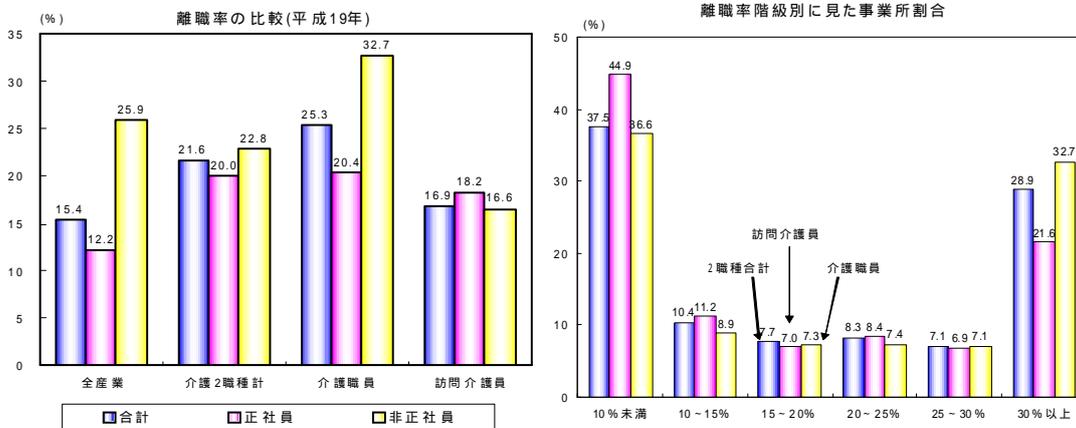
正社員は一般労働者よりも概念が狭く、非正社員は、パートタイム労働者よりも概念が広い。単純に全労働者の一般労働者、パートタイム労働者と介護職員の正社員、非正社員との入職率や離職率を比較するには注意が必要である。  
 正社員：雇用している労働者の雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者を除いた者。  
 非正社員：正社員以外の労働者（契約社員、嘱託社員、臨時雇用者、パートタイム労働者）。  
 一般労働者：常用労働者のうちパートタイム労働者を除いた者。  
 パートタイム労働者：常用労働者のうち次のいずれかに該当する労働者をいう。  
 ア 1日の所定労働時間が一般労働者よりも短い者。  
 イ 1日の所定労働時間が一般労働者と同一で一週間の所定労働日数が一般労働者よりも短い者。  
 入（離）職率：訪問介護員・介護職員：平成18年9月1日の従事者数に対するその後1年間の採用（離職）者数の割合。  
 全労働者：平成19年1月1日現在の常用労働者数に対する1月1日から12月の期間中の入（離）職者の割合。

【資料出所】  
 訪問介護員・介護職員：事業所における介護労働実態調査（平成20年7月）（介護労働安定センター）  
 全労働者：雇用動向調査（平成19年）（厚生労働省大臣官房統計情報部）

（図表6）

### 離職率の分析

介護職員と訪問介護員を合わせた離職率は、全産業平均よりも高い水準にある。  
 離職率については、離職率の高い事業所と低い事業所の二極化が見られる。



(出典)平成19年度介護労働実態調査(財)介護労働安定センター)  
 全産業平均の出典は「平成19年雇用動向調査結果(厚生労働省)」  
 全産業については「全体」は「常用労働者」、「正社員」は「一般労働者」、「非正社員」は「パートタイム労働者」を指す。  
 (注)訪問介護員・介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者  
 介護職員：訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者

(出典)平成19年度介護労働実態調査(財)介護労働安定センター

・ 給与の水準は、業務内容や就業形態、勤続年数等を勘案して、経営者と従事者間の契約で決定されるものであり、その高低について一概に判断できないという前提の下ではあるが、平成19年では、介護労働者の給与の平均を他の分野を含む全労働者の給与の平均と比較して、低い水準となっている。(図表7)

(図表7)

### 職種別きまって支給する現金給与額等

区 分	年齢	勤続年数	企業規模計 きまって支給する現金給与額		年間賞与その他特別給与額	年収試算額
			所定内給与額	千円		
全労働者	41.0	11.8	330.6	301.1	915.4	4,528.6
男性労働者	41.9	13.3	372.4	336.7	1,078.4	5,118.8
女性労働者	39.2	8.7	241.7	225.7	568.4	3,276.8
福祉施設介護員(男)	32.6	4.9	225.9	213.6	514.2	3,077.4
福祉施設介護員(女)	37.4	5.2	204.4	193.7	446.8	2,771.2
ホームヘルパー(女)	45.3	5.1	207.4	194.0	304.8	2,632.8
介護支援専門員(女)	45.0	7.1	261.8	253.3	636.3	3,675.9
看護師(女)	35.8	6.6	313.4	279.9	801.0	4,159.8
看護補助者(女)	43.9	6.7	196.0	182.4	465.2	2,654.0

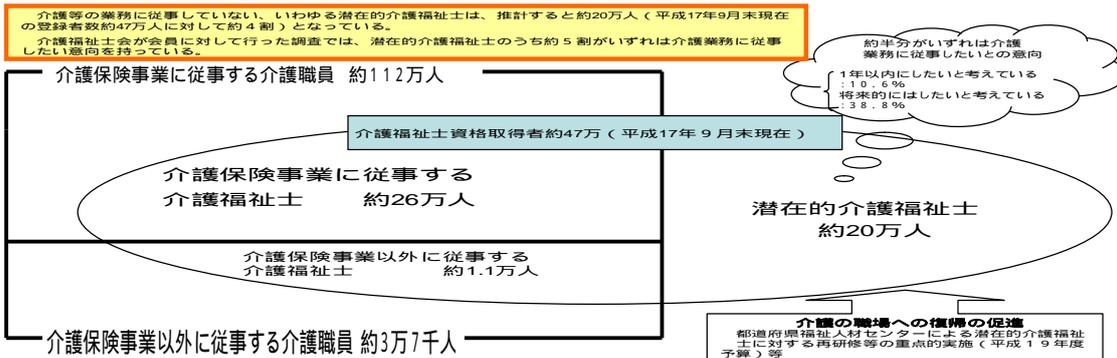
(注) 賃金構造基本統計調査は年収は調査していないが、下記算式により参考数値として試算した。  
 年収試算額 = 「所定内給与額 × 12ヶ月 + 年間賞与その他特別給与額」  
 「きまって支給する現金給与額」とは、労働契約、労働協約あるいは、事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給された現金給与額。手取額でなく、税込みの額。  
 現金給与額には、基本給、職務手当、精進手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額も含む。  
 「所定内給与額」とは、月間きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額以外のものをいう。

資料出所：平成19年賃金構造基本統計調査（厚生労働省大臣官房統計情報部）

・ 資格を持っているが介護等の業務に従事していない潜在的有資格者等が多数存在しており、介護福祉士では、資格取得者約47万人のうち、約20万人が潜在的介護福祉士となっている。(図表8)

(図表8)

### 潜在的介護福祉士の状況



介護福祉士資格取得者数については、できる限り時点をそろえるため、平成17年9月末現在の人数を用いているが、平成19年3月末現在では約56万4千人となっている。  
 資料出所：介護保険事業の介護職員：介護福祉士数；介護サービス施設・事業所調査（平成17年10月1日）（要人員ベース）  
 介護保険事業以外の介護職員：介護福祉士数；社会福祉施設等調査（平成17年10月1日現在）（要人員ベース）  
 不就労介護福祉士の就労意向：介護福祉士現状調査（平成14年3月）介護福祉士会調査

## (2) 在職中の資格取得・能力開発機会の不足

### 介護労働者に対する能力開発の実施状況

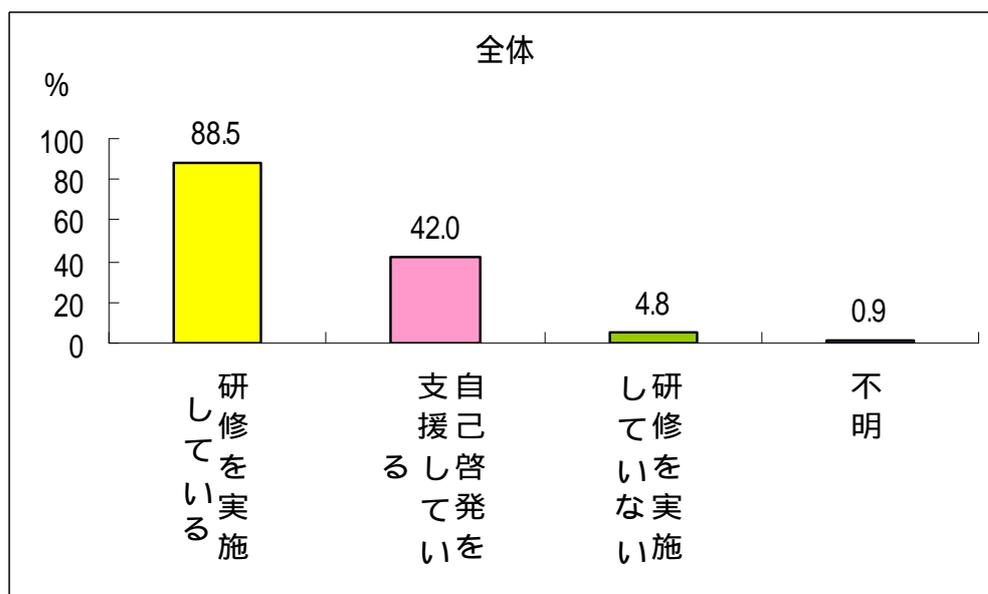
#### ア 能力開発の実施状況

研修の実施について「研修を実施している」が 88.5%、「自己啓発を支援している」が 42.0%となっている。

( 図表 9 )

( 図表 9 )

【介護職員への研修の実施】



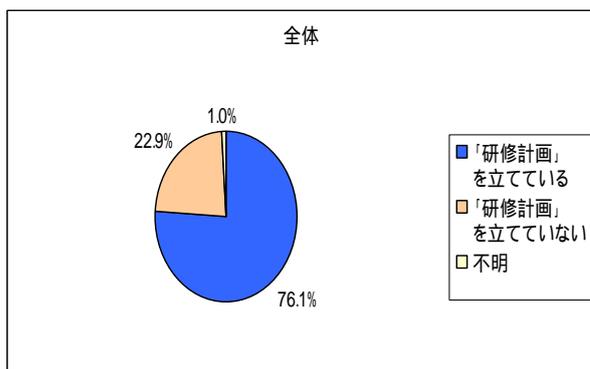
( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(事業所調査)」より )

研修の実施については、「研修計画を立てている」は 76.1%であるのに対し、「研修を実施している」は 88.5%と、計画より実施が上回っており、計画的な研修が行われなかったケースも少なくないと考えられる。

( 図表 1 0 )( 図表 1 1 )

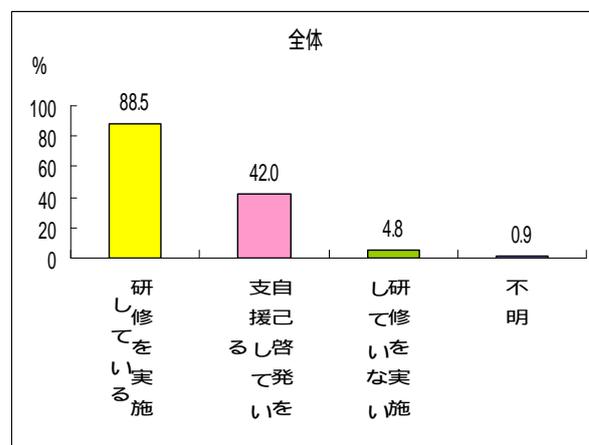
( 図表 1 0 )

【 研修計画について】



( 図表 1 1 )

【 研修の実施について】

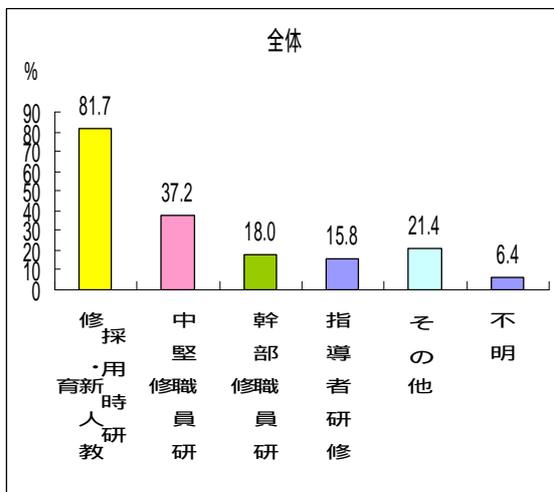


( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(事業所調査)」より )

研修コースについては、社内研修として「採用時研修・新人教育」が 81.7%実施されている。社外研修では「中堅職員研修」が 52.7%、次いで「採用時研修・新人教育」が 40.2%となっている。( 図表 1 2 - 1 )( 図表 1 2 - 2 )

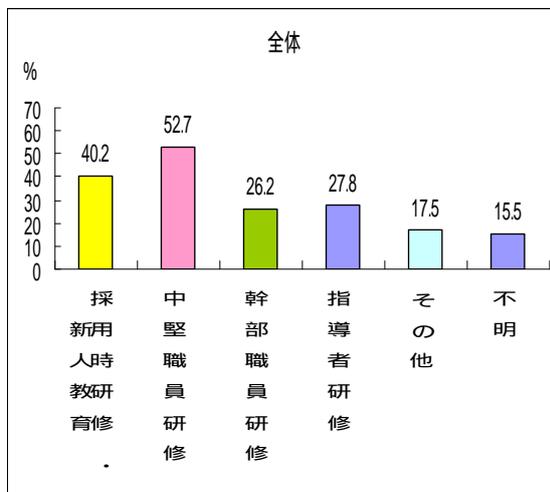
( 図表 1 2 - 1 )

【 研修コース ( 社内研修 )】



( 図表 1 2 - 2 )

【 研修コース ( 社外研修 )】



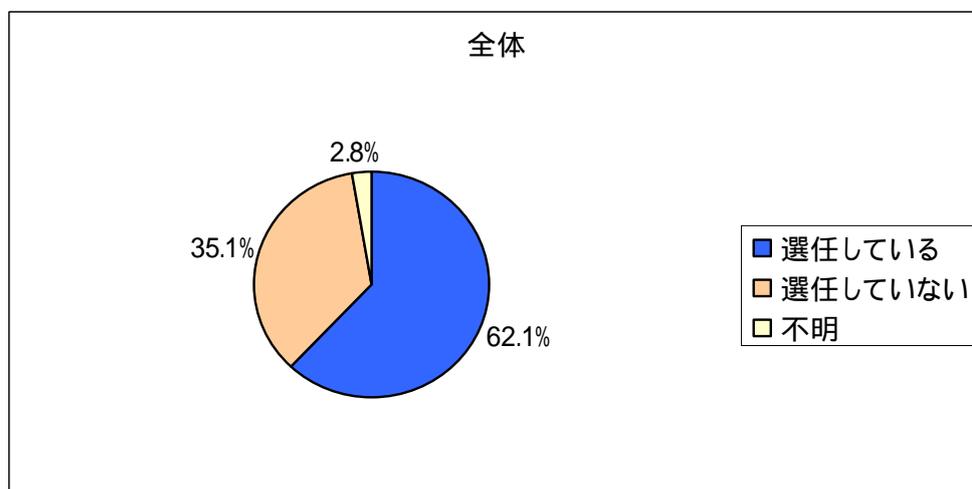
( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(事業所調査)」より )

研修担当者については「選任している」が62.1%であり、全体の過半数を超える事業所が研修担当者を選任している。

( 図表 1 3 )

( 図表 1 3 )

【研修担当者について】



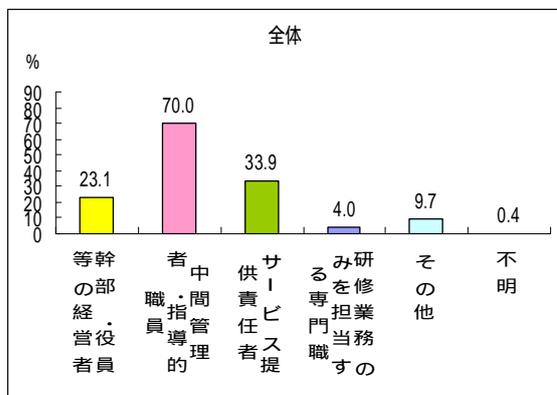
( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(事業所調査)」より )

研修担当者の役職は「中間管理者・指導的職員」が70.0%で最も多く、選任数は1人が44.1%で最も多くなっている。

( 図表 1 4 )( 図表 1 5 )

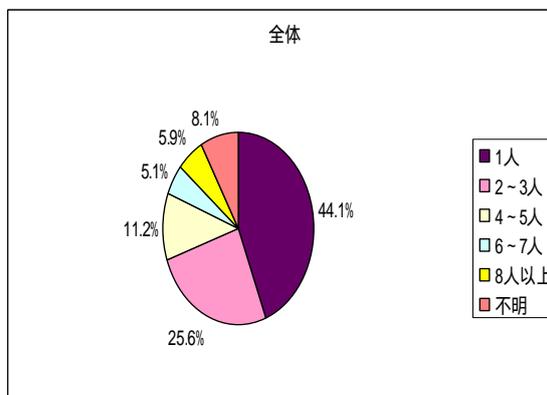
( 図表 1 4 )

【研修担当者の役職】



( 図表 1 5 )

【研修担当者選任数】



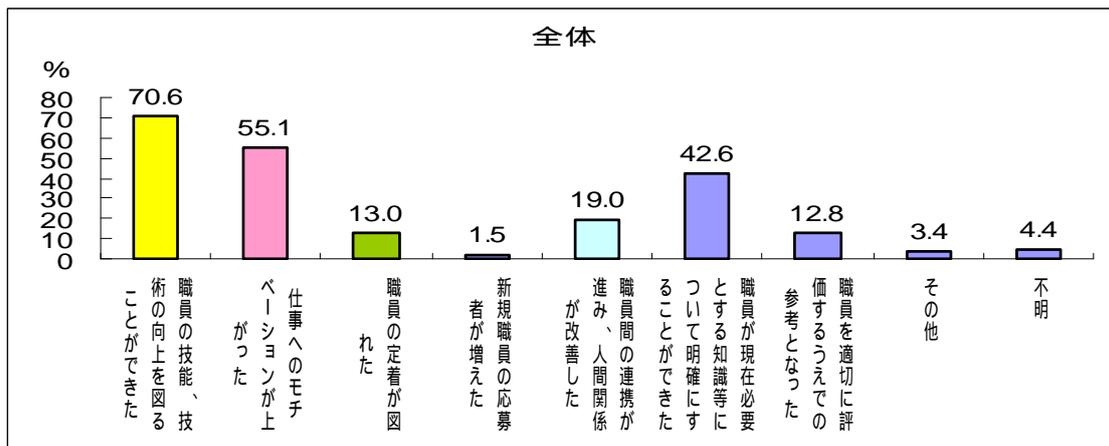
( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(事業所調査)」より )

## イ 能力開発の効果

研修を実施した効果等についての考えでは、「職員の技能、技術の向上を図ることができた」が70.6%で最も多く、次いで「仕事へのモチベーションが上がった」が55.1%であり、研修の効果が職員のその後の仕事に表れている。(図表16)

(図表16)

【研修を実施した効果等】

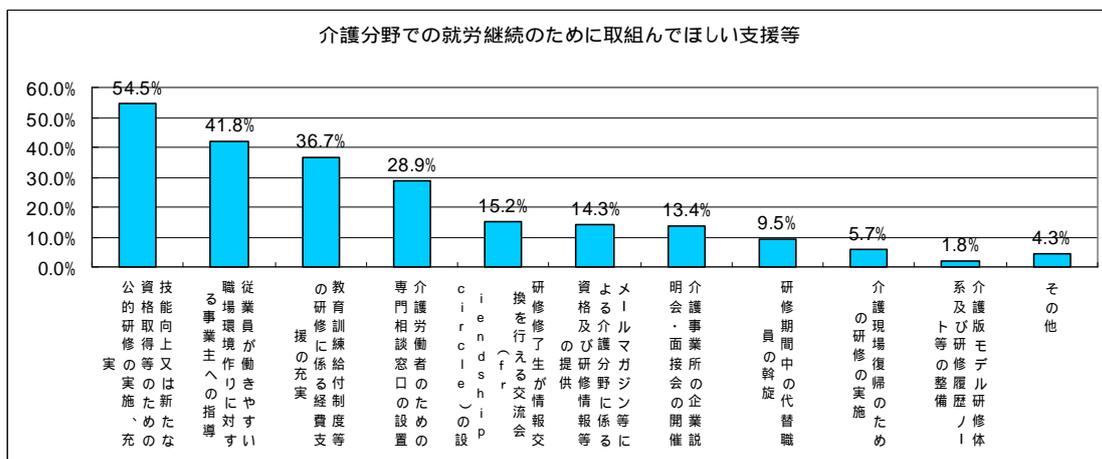


(財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(事業所調査)」より

介護分野での就労継続のために取組んでほしい支援等については、「技能向上又は新たな資格取得のための公的研修の実施、充実」が54.5%と最も多く、定着促進において研修等の実施が効果的であるといえる。(図表17)

(図表17)

【介護分野での就労継続のために取組んで欲しい支援等】



(財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(労働者調査)」より

### 委員からの意見

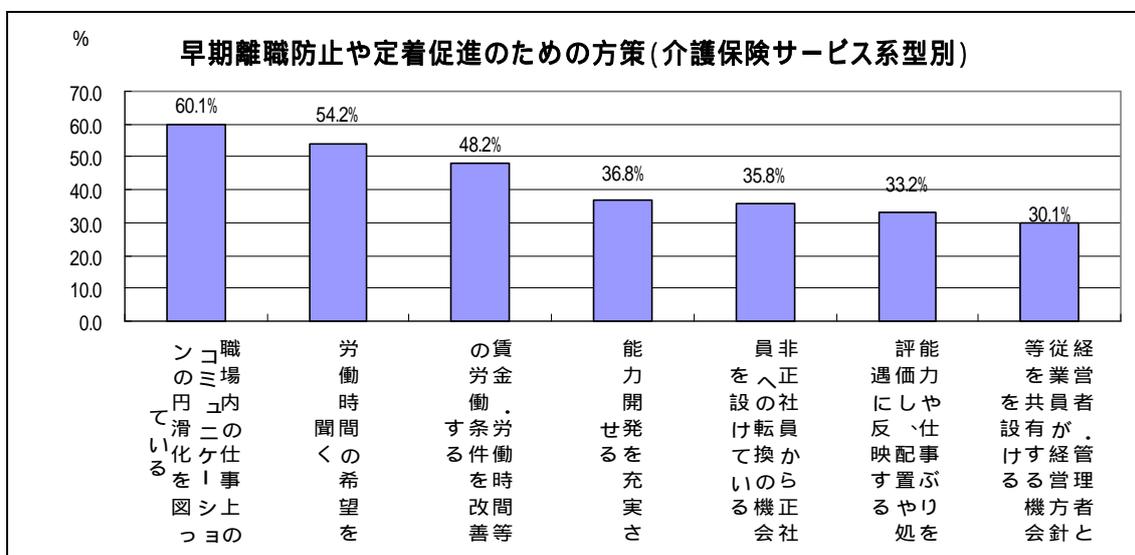
人手不足を理由に介護の質の低下が許されるものではなく、その対策として、研修は多くの役割を果たすと考えられる。

早期離職防止や定着促進のための方策としては、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」、「労働時間の希望を聞く」などの雇用管理面での方策のほか、「能力開発を充実させる社内研修実施、社外講習受講等」の能力開発も有効な方策の一つであるとの結果がでている。

( 図表 1 8 )

( 図表 1 8 )

【早期離職防止や定着促進のための方策】



( (財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年度)」より )

## 能力開発を実施するに当たっての問題点

### ア 研修の満足度

研修の内容についての満足度は、「不満な点がある」が、社内研修では 35.9%、社外研修では 43.0%であった。

不満な点についての内容は詳細に調査する必要がある。

#### 委員からの意見

- ・ 介護現場の実践に心えられるような、介護現場をきちんと作り上げてきた経験のある講師陣を選定した研修は、研修の満足度が高い結果が出ている。

### イ 必要な研修と実施率

「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(事業所調査)」によると、必要な研修について、資格等の取得研修では、「介護福祉士の資格取得等に係る研修」が、訪問サービス系で 67.8%、施設サービス系で 64.9%と高い。

スキルアップ研修では、訪問サービス系は、「サービス提供責任者講習」が 81.8%で最も高く、次いで「認知症予防・支援マニュアル」が 62.7%となっている。施設サービス系は「安全管理マニュアル」が 67.0%と最も高く、次いで「認知症予防・支援マニュアル」が 60.4%と続いている。

また、このような必要な研修に対して、実施した割合は 10%前後と低調であった。

#### 委員からの意見

- ・ 毎年人が辞めていくため、毎年基礎的な講習を繰り返している気がする。そのため人が育たず、専門的なサービス向上のための研修等が組めていない状況がある。

### ウ キャリアアップに対する意識

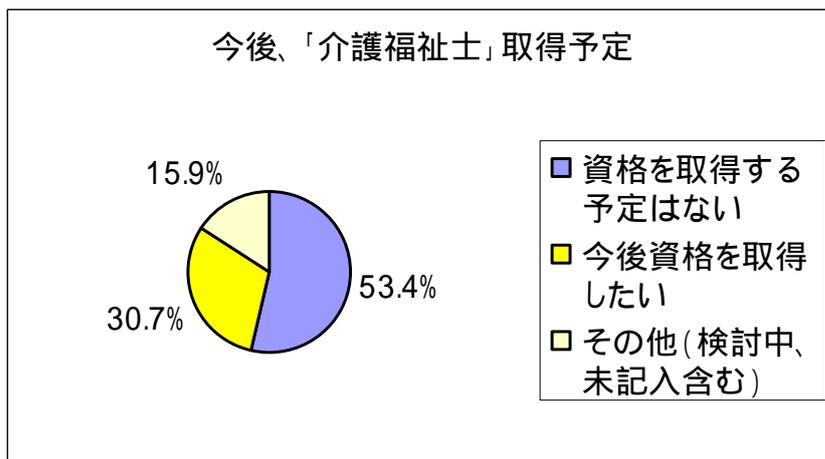
一方、「介護福祉士」資格の取得等について、「資格取得する予定がない」が 53.4%と最も多く、その理由として、「自分の年齢を考えると、必要性を感じない」が 54.7%と最も多い。

これは、同調査の回答年齢層が「50～59歳」のウェイトが高いことから、年齢からくる意識がキャリアアップへの積極的な取組を阻む要因になっていると考えられる。(図表19-1)(図表19-2)

この結果、介護労働者にはキャリアアップに積極的な者と消極的な者との2つの意識階層が存在することが判明した。

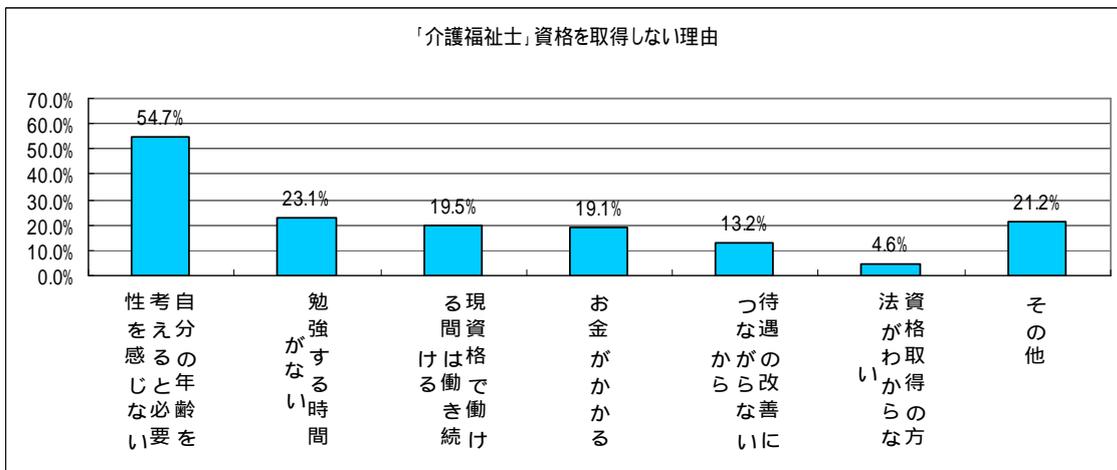
【「介護福祉士」の資格取得等について】

(図表19-1)



( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(労働者調査)」より )

(図表19-2)



( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(労働者調査)」より )

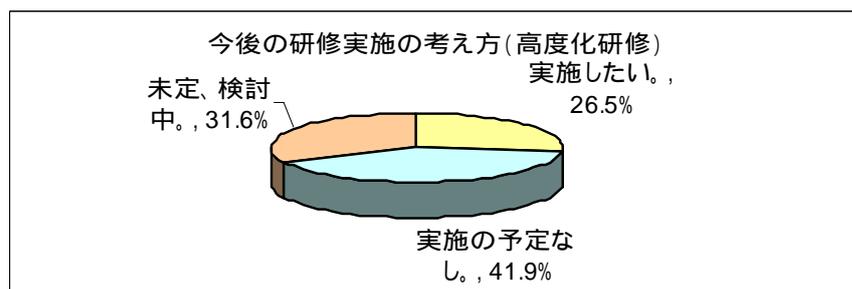
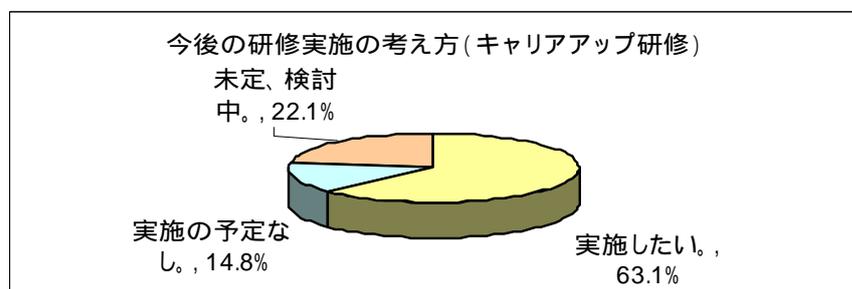
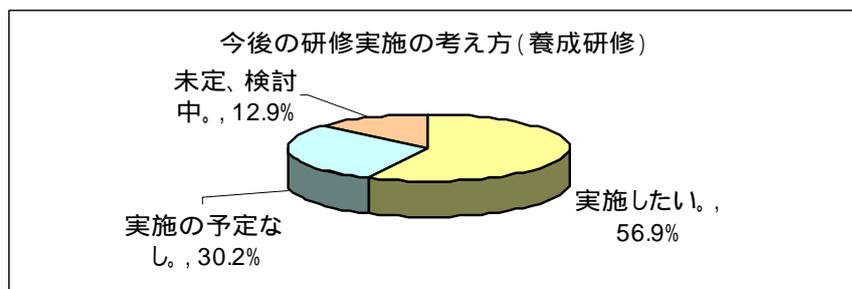
## エ 教育訓練機関の意識

一方、「養成研修及びキャリアアップ研修の実施に係る今後の考え方」では、養成研修は 56.9%、キャリアアップ研修は 63.1%、高度化研修は 26.5%が実施したいと考えている。

( 図表 2 0 )

( 図表 2 0 )

【今後の研修実施の考え方】



( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(教育訓練機関調査)」より )

### 【調査における用語の定義】

「養成研修」とは……無資格・未経験者向けの研修

例：介護職員基礎研修〔500H〕、訪問介護員養成研修 2 級課程 など

「キャリアアップ研修」とは……現任へ向け研修

例：介護職員基礎研修〔150H、60H〕、訪問介護員養成研修 1 級課程、介護福祉士資格受験対策研修、介護支援専門員受験対策研修 など

「高度化研修」とは……介護福祉士向け研修

例：ファーストステップ研修等高度化研修(図表 2 9) など

### 委員からの意見

- ・ 特に高度化研修などの専門研修については、その実施が低い理由として、教育訓練機関で募集しても研修生が集まらないことから、研修コースを休止することがある。

その原因としては、介護福祉士と訪問介護員養成研修が連動しておらず、更に介護職員基礎研修や今後介護福祉士の資格取得（実務経験ルート）に際し受験要件として付与される養成課程（600時間）が打ち出されても、介護労働者のキャリアアップの体系化が不十分であるという認識のためか、受講者が現段階では静観している状況があると思われる。

訪問介護員養成研修修了後、介護福祉士、ケアマネージャーの資格を取得するという、学習プロセスを介護労働者が意識しているようであるが、本来は個別にそれぞれの資格としての位置づけしていく必要があると思われる。

- ・ また、体系化された研修情報が事業所や介護労働者本人に提供されないため、研修生が集まりにくいとの状況もある。研修等の情報は、ダイレクトメールやファックスなどで各研修機関から頻繁に情報提供があるが、それらの研修が自分の施設等にとって有意義なものであるかどうか、判断に困ることも多い。受講者の評価等も踏まえた適切な情報提供や相談を行ってもらえるところがあればよいと思う。

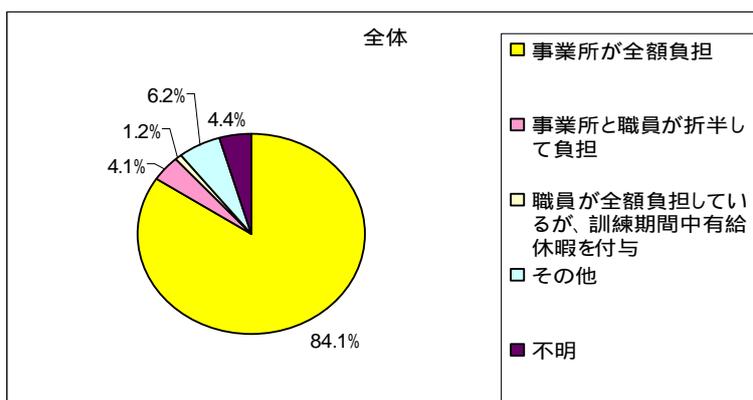
## 能力開発を実施していく上での課題

### ア 研修に係る経費負担

研修にかかる経費の負担については、「事業所が全額負担」が84.1%となっており、研修経費は、事業所が全額負担するという認識が一般的になっている。(図表21)

(図表21)

【研修にかかる経費の負担について】

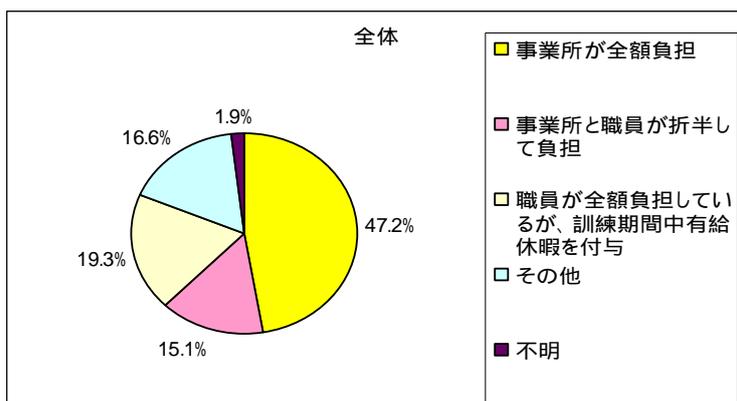


( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(事業所調査)」より )

一方、自己啓発(自発的な能力開発)を支援する場合の社外研修に係る経費については、「事業所が全額負担」が47.2%、次いで「職員が全額負担」が19.3%となっている。これにより、自己啓発の社外研修は職員の負担が高くなっていることが窺える。(図表22)

(図表22)

【自己啓発を支援する場合の社外研修に係る経費】



( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(事業所調査)」より )

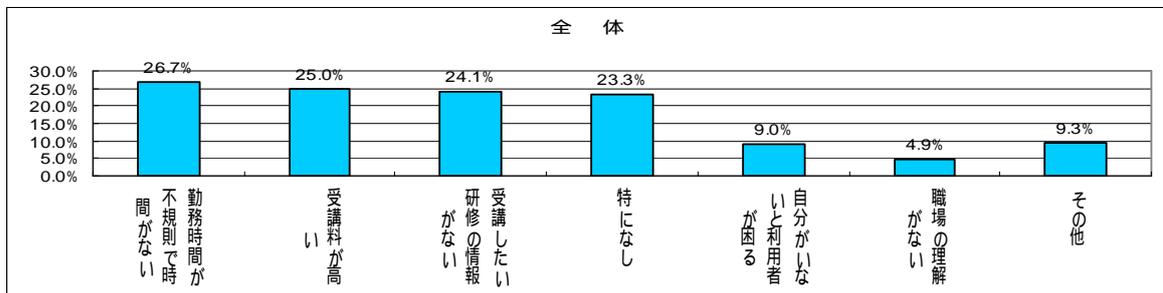
## イ 研修受講に当たっての悩み

「研修を受講するに当たっての悩み等」では訪問サービス系及び施設サービス系全体では、「勤務時間が不規則で時間がない」が26.7%と最も多く、次いで「受講料が高い」が25.0%、「受講したい研修の情報がない」が24.1%となっている。(図表23-1)

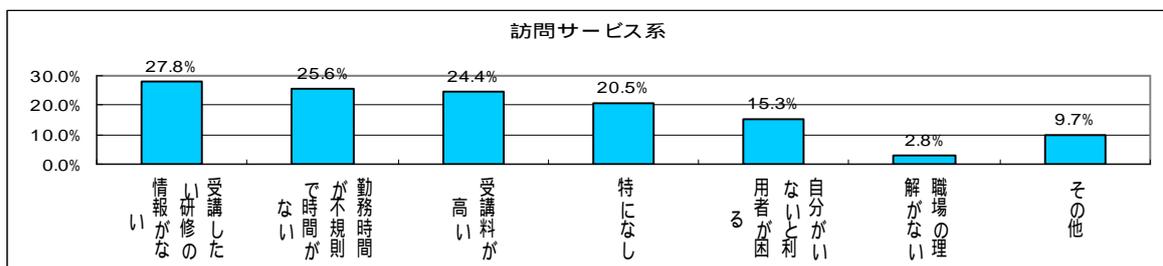
介護サービスの種類別では、訪問サービス系では「受講したい研修の情報がない」が27.8%と最も多く、施設サービス系では「勤務時間が不規則で時間がない」が30.5%と最も多くなっている。(図表23-2、23-3)

【研修を受講するに当たっての悩み等】

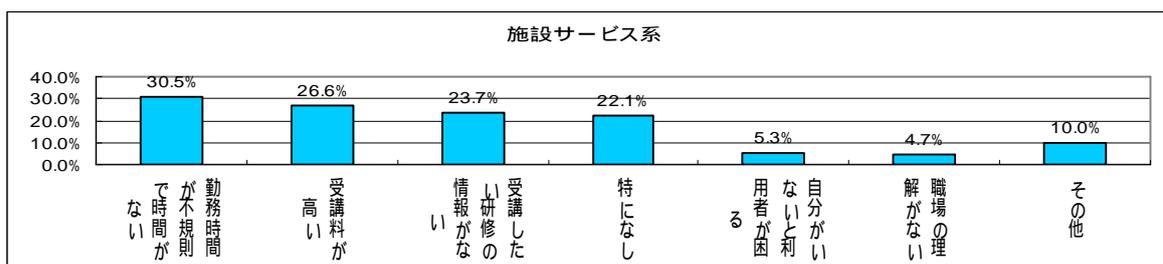
(図表23-1)



(図表23-2)



(図表23-3)



(財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(労働者調査)」より

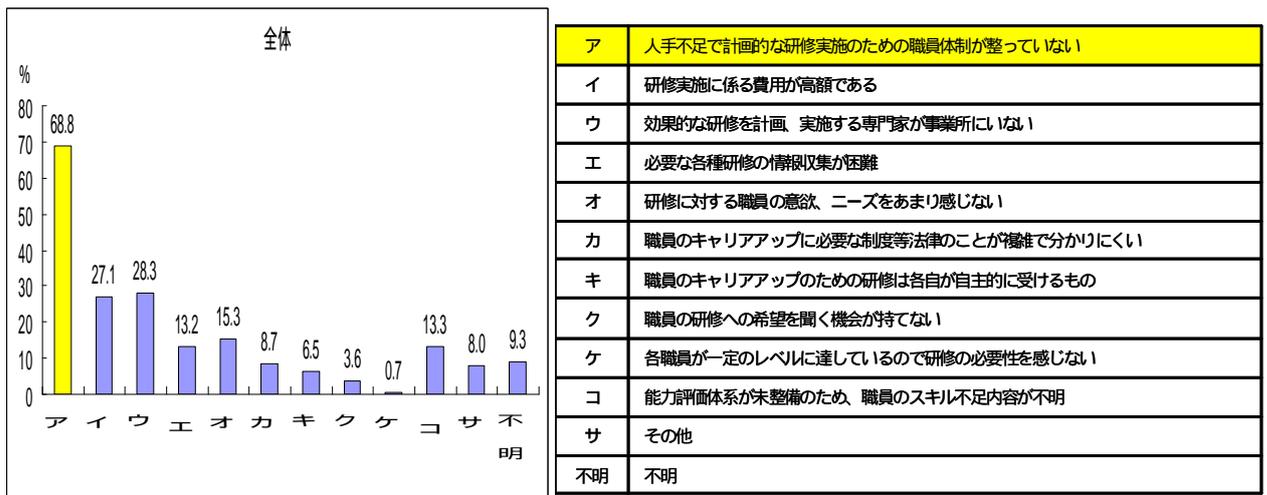
## ウ 研修の実施体制

さらに事業所調査では、研修を実施する上での課題、問題点として、「人手不足で計画的な研修実施のための職員体制が整っていない」が68.8%と最も多く、人手不足が研修を実施する上で大きな問題点となっていることが窺える。(図表24)

この結果、介護労働者は、経費と時間に余裕がなく、学びたくても学べない状況にあるといえる。

(図表24)

【研修を実施する上での課題、問題点】



( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(事業所調査)」より )

### 委員からの意見

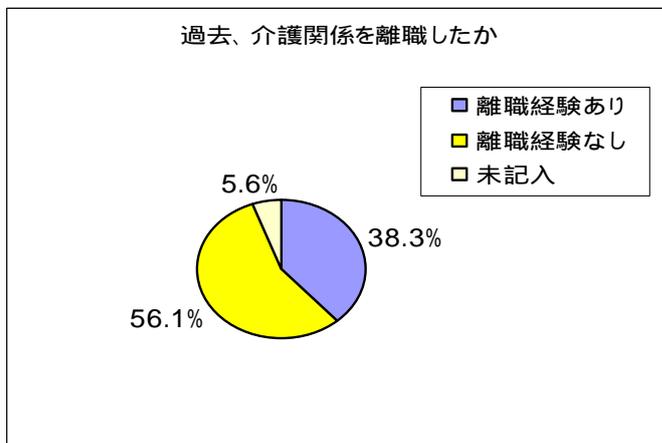
介護労働者が受講しやすい環境(曜日、時間、身近な地域)があれば、積極的に参加する者も増えてくるのではないかと。さらに、学費の融資や助成制度が活用されれば、研修等に取り組みやすくなると思う。

## 工 高い離職率の要因

(財)介護労働安定センターで実施した訪問介護員養成研修2級課程の過去2年間(平成17年度及び平成18年度)の修了者を対象としたアンケート調査によると、介護関係の仕事に就いたことがある者の離職経験等について、「離職経験なし」が56.1%、「離職経験あり」が38.3%であり、さらに「離職経験あり」と答えた者に離職した理由を聞いたところ「精神的ストレスが大きい」が37.6%と最も多く、次に「賃金が安い」が34.5%となっている。(図表25)(図表26)

(図表25)

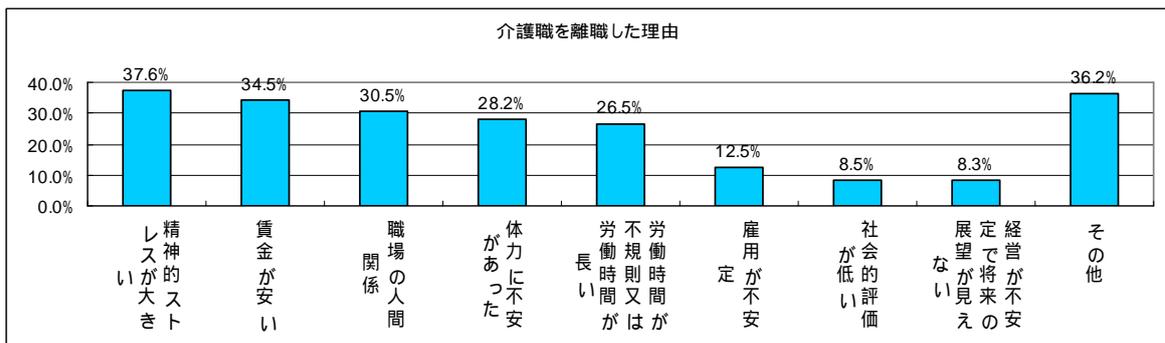
### 【離職経験の有無】



( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(労働者調査)」より )

(図表26)

### 【離職した理由】



( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(労働者調査)」より )

#### 委員からの意見

- ・ 居宅介護の現場においては「利用者に介護サービスの役割等を適切に理解してもらえない」、「介護労働者自身が自分の役割を認識していない」というサービス提供責任者からの意見は多い。「自分の目指すもの」と「相手の求めるもの」とのミスマッチが現場にあり、『精神的ストレス』につながっている可能性がある。
- ・ 介護労働者の人手不足も問題であるが、それだからといって質の低下が許されるものではない。人が人に関わり合う仕事の中で、介護労働者の質の向上は喫緊の課題であり、人手不足、高い離職率、介護の質は、全て連動していると思われる。

## 2 介護労働者のキャリア形成のために必要な能力開発・支援

### (1) 採用後に資格等を取ることができる支援づくり

少子高齢化の進行や世帯構成の変化、ライフスタイルの多様化等により、求められる介護サービスは多様化、高度化してきている。

また、介護サービスの現場においても、認知症の利用者への対応等、介護労働者がサービスを提供するに当たって必要とされる知識、技能がますます高度化、専門化してきている状況がある。

このような介護サービスに対する人々のニーズに対応するためには、現在、介護の現場で働く労働者が、計画的に多様な教育訓練を受講できる環境づくりを支援し、介護サービスの現場で責任とやりがいをもって働くために必要な資格、知識及び技能を身につける機会を作り出すことが重要となってくる。

#### 事業所の取組強化

介護労働者のキャリア形成を推進していくためには、事業主が雇用する介護労働者に対し、キャリア形成に対する意識を啓発させ、研修計画を体系的に定めるとともに、その研修計画に基づき具体的に研修等を実施していくことが必要である。

#### ア 訪問サービス系

訪問介護事業所におけるサービス提供責任者の役割は、訪問介護計画の作成や訪問介護員の業務管理、訪問介護員に対する研修・技術指導等、サービス提供の要として事業所の中樞を担っている。

平成21年度介護報酬改定における審議報告においても、サービス提供責任者の職業能力開発機会の充実が指摘されており、「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(事業所調査)」でも、訪問サービス系は、スキルアップ等のために必要な研修として「サービス提供責任者講習」が最も高くなっていることを踏まえると、サービス提供責任者に対する能力

開発・支援の必要性がますます高まっていると言える。

また、他のサービスと比べて利用者宅でのマンツーマン形態のサービス提供であるため、認知症の利用者への対応等サービス提供に当たっての新しい知識、高い技能が常に求められている。

一方、全体の7割を占めるいわゆる登録型ヘルパー（労働時間を事前に定めずに訪問介護事業所等に登録し、利用者の需要と介護労働者の都合が一致する日に勤務する形態。）においては、年齢構成が比較的高いこと等の理由により、必ずしも介護福祉士の資格取得等キャリアアップに積極的でない状況も見受けられる

これらを踏まえ、次の観点から、事業所が取り組む職業能力開発を推進、支援していくことが必要である。

### サービス提供責任者の業務の具体化・標準化と研修機会の充実

サービス提供責任者の職業能力開発を支援していくためには、その業務の具体化・標準化とともに、研修機会を充実させることが必要である。また、利用者と介護労働者間の調整等を行う機会が多い業務内容を踏まえ、問題の解決に向けた適切な対応・指導ができるマネジメント能力を身に付け、向上させる研修プログラムの実施も重要と考えられる。

さらに、サービス提供責任者を含めた介護福祉士等の有資格者に対する新しい知識、技能を身につけるためのキャリアアップ研修を体系的に実施していくことが重要である。

### 地域コミュニティ等を活用した共同研修の企画・実施

訪問サービス系は、比較的小規模の事業所（「10～29人」が約4割）が多く、事業所単独で体系的かつ効果的な研修を展開することが困難な状況にあることから、地域コミュニティ等を活用した共同研修（公的研修を含む。）を企画、実施することにより、登録型等であっても、必要な研修を

受講しやすい環境を整備することが重要である。

こうした共同研修を企画、実施することで、労働者間の情報交換等も頻繁に行われ、個人のキャリアアップに係る意識啓発につながることを期待されるほか、地域コミュニティ全体の介護サービスレベルの向上にもつながっていくと考えられる。

#### 委員からの意見

- ・ 地域または各事業所でまとまって講習を計画するなど、受講者を集める工夫も必要なのではないか。
- ・ 介護労働者の資質の向上に向けた体系的研修の一部を、区市町村単位で必修的に実施する等の取組みがあってもよいのではないか。

#### 労働者個人のニーズに対応した教育訓練機会の提供

登録型等にあっては、仕事に対する意識（職業観）、収入及び労働時間等に個人差が大きく、画一的な研修等では、上位資格の取得等個人のキャリアアップを図ることは困難であることから、通信制又は夜間・休日研修の企画、実施等、受講方法に多様性を持たせ、労働者個人のキャリアアップニーズに対応した教育訓練の機会を提供していくことが必要と考えられる。

#### 中高年齢の介護福祉士を目指さない介護労働者に対する研修体制の整備

中高年齢の介護福祉士を目指さない登録型等を中心とした「自分の年齢を考えると必要性を感じない」、「現有資格で働く間は働きたい」等の介護福祉士の資格取得等を望まない者に対しても、介護労働者として生涯働き続けるために必要な知識、技能等について整理した上で、効果的な教育研修を展開していくことが重要である。

### 委員からの意見

- ・ 「資格を取ること」や「研修を受講すること」によってすぐに適切な仕事ができるわけではない。現場で経験を積むことで自信を持って仕事ができるようになる。的確で質の高いサービスを提供するために必要な技術や心構えを得られる研修を考え、実行することが大切であると思われる。

## イ 施設サービス系

施設サービス系事業所の労働者においては、

- ( ) 訪問サービス系事業所の労働者と比較し、正規職員の割合が高く、一定程度の規模（職員数）を有する事業所に所属する場合も多いが、労働力不足から勤務時間が長く不規則であること、このような厳しい労働環境から離職率が高いこと等の理由により、計画的な職業能力開発の機会を十分に与えられない場合も多い。
- ( ) 介護報酬の改定に伴う事業所加算等を踏まえ、各事業所は全職員に占める介護福祉士の割合を増やしていく傾向にあるが、本来は、「資格」とともに、その「質」も併せて評価される必要があり、その取組については、まだまだ不十分であるといえる。

このような状況を踏まえ、次の観点から、事業所が取り組む職業能力開発を推進、支援していくことが必要である。

### 介護福祉士等有資格者に対するキャリアアップ研修の実施

介護サービスの現場は常に進化しており、また、現場のリーダーとして求められる能力は多岐に渡ることから、介護福祉士等の有資格者であっても、新しい知識、技能を身につけるための高度化研修、キャリアアップ研修を体系的に実施していくことは極めて重要である。

また、介護福祉士等有資格者の研修の実施に当たっては、広範囲な知識、技術を付与するゼネラリストの養成だけでなく、認知症ケアやターミナルケア等個人の専門性を

活かした実践的スペシャリストを養成する観点も重要である。

#### 委員からの意見

- ・ 研修機関などで介護福祉士の有資格者を対象に、「専門認定コース」の研修プログラムを用意し、修了証を交付する方法もあるのではないかと。
- ・ 介護福祉士が全職員の半数以上を占める職場があっても、実際の介護サービスの場面において、その専門性が十分に活かせていない職場が少なくないのではないかと。
- ・ 介護福祉士の配置割合が介護報酬上に評価されることは良いと思うが、大切なのはそれに見合った質が保たれているかという点である。質よりも「有資格者」獲りに走る恐れはないか。それらの評価方法などは良く検討される必要があると考える。

### 中間管理者層を対象としたマネジメント能力向上研修の実施

介護サービスの生命線は介護労働者であり、個々の介護労働者がやりがいと誇りをもって働ける環境（組織体制等）を整備していくためには、現場のリーダーとして、各種課題等の改善に向けて具体的な指導等ができる中間管理者層の育成が求められることから、主に中間管理者層のマネジメント能力の向上を図るための研修プログラムを構築し、段階的かつ体系的に実施していくことが必要である。

#### 委員からの意見

介護労働者からは「認知症への対応や複合的な課題など、現状の困難な点を何とか頑張っていきたい。」とされているにもかかわらず、「教えてくれる中間管理職、講師がいない。」「方法論が分からない。」といった意見が多くあるように思われる。早急に、中間層への資質向上について研修の充実を図ることが、特に必要であると思われる。

（人を育てるためのマネジメント教育が必要であると思われる。）

## 事業所による労働者の自己啓発への支援

介護サービス分野で働くために必要な資格、知識及び技能は、本来、事業所がその雇用する労働者に対し必要な研修等を行い付与されるべきものであるが、就業形態が多様化している現状を考えると、事業所が主導的に実施する研修だけで、サービスの質の向上に必要な職業能力を労働者に身につけさせることは困難な状況にある。

事業所においては、介護労働者が自らの目標を選び出し、計画的に力を高めてキャリアを形成していく環境を整備していくこと、つまり、労働者の自己啓発への支援に併せて取り組んでいくことが重要である。

具体的には、労働者の自己啓発に当たっての経費等の支援（研修期間中の有給休暇の付与を含む。）体系化した研修情報等の提供、労働者個人のキャリア目標設定のための能力開発を立案・実施するためのキャリア・コンサルティング機会の提供等が挙げられる。

### 委員からの意見

（介護の業界では）個人で努力してスキルアップしている者も多い。また、現状は難しいが環境さえ整えば研修を受講してスキルアップしていきたいと考えている人もたくさんいるので、そういったニーズへ支援、対応も必要なのではないか。

## 国の支援制度の充実

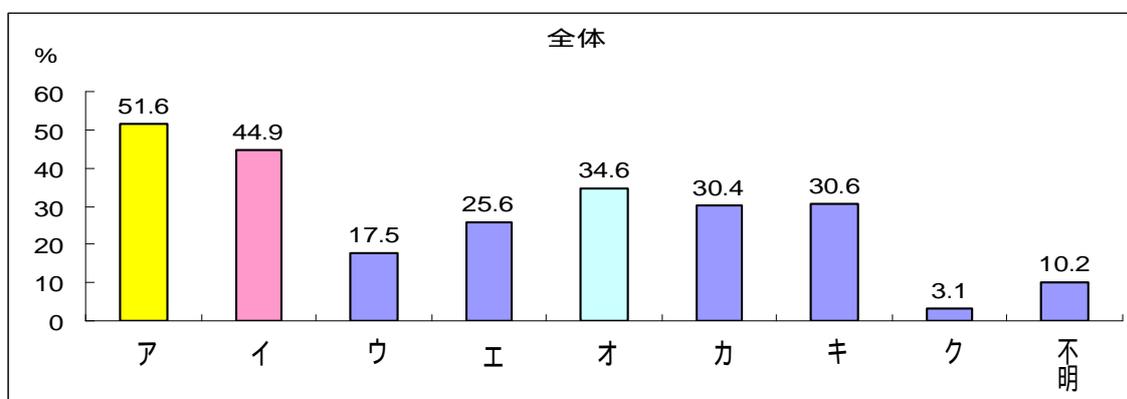
### ア 介護分野の職業能力開発に係る専門相談窓口の設置

事業所の研修を実施していく上での公的機関等への要望等では、「効果的な介護職員の研修の実施・職員のキャリア形成に向けた専門相談窓口の設置」との回答が51.6%と最も多い。また、労働者においても、介護分野で働き続けるために国にしてほしい支援として、「介護労働者のための専門相談窓口の設置」との回答が28.9%となっており、高いニーズがある。

( 図表 2 7、 図表 2 8 )

( 図表 2 7 )

【事業主調査】 公的機関への要望について

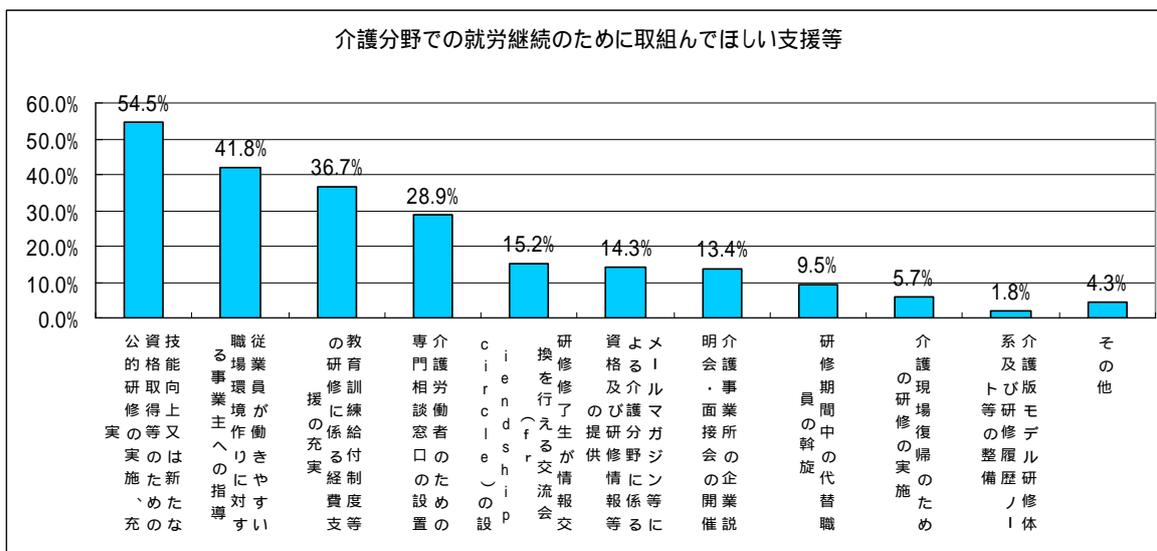


ア	効果的な介護職員研修の実施等専門相談窓口の設置
イ	研修実施経費への助成制度の充実
ウ	研修期間中の代替人員の派遣制度の創設
エ	研修期間中の代替人員の確保に係る経費への助成制度の創設
オ	技能向上又は新たな資格取得等のための公的研修の実施、充実
カ	研修に係る適切な情報提供
キ	介護職員の資格制度等の明確化
ク	その他
不明	不明

( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(事業所調査)」より )

( 図表 1 7 ( 再掲 ) )

【労働者調査】介護分野での就労継続のために取組んでほしい支援等



( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(労働者調査)」より )

専門相談窓口で相談したい内容として、主なものを挙げると、以下のとおりである。

< 事業所が専門相談窓口で相談したい内容 >

【全体】

- 「研修実施に係る助成・支援制度」 54.4%、
- 「研修の具体的カリキュラム」 37.5%、
- 「各種研修の情報収集」 36.7%

【訪問サービス系】

- 「研修実施に係る助成・支援制度」 55.4%
- 「各種研修の情報収集」 47.2%
- 「研修の具体的カリキュラム」 38.3%

【施設サービス系】

- 「研修実施に係る助成・支援制度」 49.4%、
- 「研修計画策定の手法」 42.4%、
- 「研修の具体的カリキュラム」 40.4%

( (財)介護労働安定センター「介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査(事業所調査)」より )

この結果から、研修実施に当たって、助成・支援制度等についての専門的な知識を持った窓口担当者が求められていることが明らかとなった。

具体的には、

介護保険制度における資格体系や介護労働者として働く上で必要とされる職業能力（知識・技能）等の情報提供、

研修を実施（受講）するために必要な研修コース、カリキュラム及び講師等の情報提供、

研修計画策定及び研修実施に当たっての課題解決に向けた相談援助、

専門的なキャリア・コンサルティングの実施

等総合的な相談援助が提供できる専門相談窓口を国等公的機関が設置することは、事業所の職業能力開発に関する取組を進展させ、介護労働者のキャリア形成に大きく寄与することが期待できる。

介護労働者の相談は多岐に亘ることが多いため、現場経験を積んだプロを育成し、相談できるような支援体制が必要である。

#### 委員からの意見

- ・ 研修情報の提供機関として、例えば「社会福祉研修情報センター」のような情報提供機関を都道府県ごとに設置し、各種研修情報がインターネットを通じて検索できると便利。事業所単位ではなく個人単位で検索できるシステムが有効だと思われる。
- ・ 資格取得方法の情報提供機関として、訪問介護員養成研修、介護職員基礎研修、介護福祉士養成校（600時間の養成課程を実施する施設の情報も含む。）などの実施機関の情報がインターネットを通じて検索できる、または電話等で問い合わせできると便利なのではないか。
- ・ 研修費用等に関しての助成制度の紹介等を行う相談窓口があると便利であると思われる。

## イ 既存の公的制度の利用促進

事業所からの研修を実施していく上での公的機関等への要望等の中で、「研修実施経費への助成制度の充実」との回答は 44.9%と高くなっており（図表 27）また、労働者でも、研修を受講するに当たっての悩みにおいて、「研修の受講料が高い」との回答は 25.0%と非常に高かった。（図表 23 - 1）

介護労働者の職業能力開発に取り組む上で、研修期間中の賃金（収入）や受講料等の経費負担は、特に小規模の事業所等において難点となっていることから、事業所の取組を支援する「キャリア形成促進助成金」、「介護雇用管理制度等導入奨励金（仮称）」（平成 21 年度創設）及び労働者の自己啓発を支援する「教育訓練給付」等の公的助成制度の利用促進が望まれる。

また、公的助成制度については、その内容が事業所に制度の仕組みや主旨が十分に理解されておらず、有効に活用されていない面も見受けられることから、制度の広報、周知等についても、併せて取り組むことが重要である。

#### ウ 公共職業訓練の充実

介護労働者の安定的な確保に向けて、介護福祉士の養成及び介護職員基礎研修の実施等の離転職者対策としての公共職業訓練が実施されることとなっているが、今後更なる拡充が期待される。

## 関係機関の協力・連携体制の構築

介護労働者の全てが計画的に、多様な教育訓練を受けやすい環境を整備していくためには、国、地方公共団体、事業所、職能団体及び教育訓練機関等が協力・連携を取りながら、それぞれの役割を十分に果たしていくことが重要である。

そのため、各地域において関係機関間の情報の共有化を図るなど、具体的な連携体制の構築、強化が望まれる。

### 委員からの意見

- ・ 民間教育訓練機関が介護分野の研修（介護職員基礎研修等）等を実施しないのは、できないのではなくて人が集まらないから手控えているだけで、ニーズがあれば実施できる（教育訓練機関の数が不足しているわけではない。）。さらに、介護職員基礎研修が導入されたが、これまで働く上での評価や基準を必ずしも担保できる仕組みになっていなかった。しかし、平成21年度の介護報酬改定で、より評価が明確化されたことによって、今後促進されていくことを期待したい。
- ・ 具体的なカリキュラムや指導方法等についても、介護の現場で役立つ実践的な内容となるよう、関係機関の協力・連携のもと、十分な検討を行い、レベルアップ及び標準化を図る取組が必要なのではないか。

(2) 質の高い介護労働者を確保するためのキャリア形成に対応した研修体系の実践

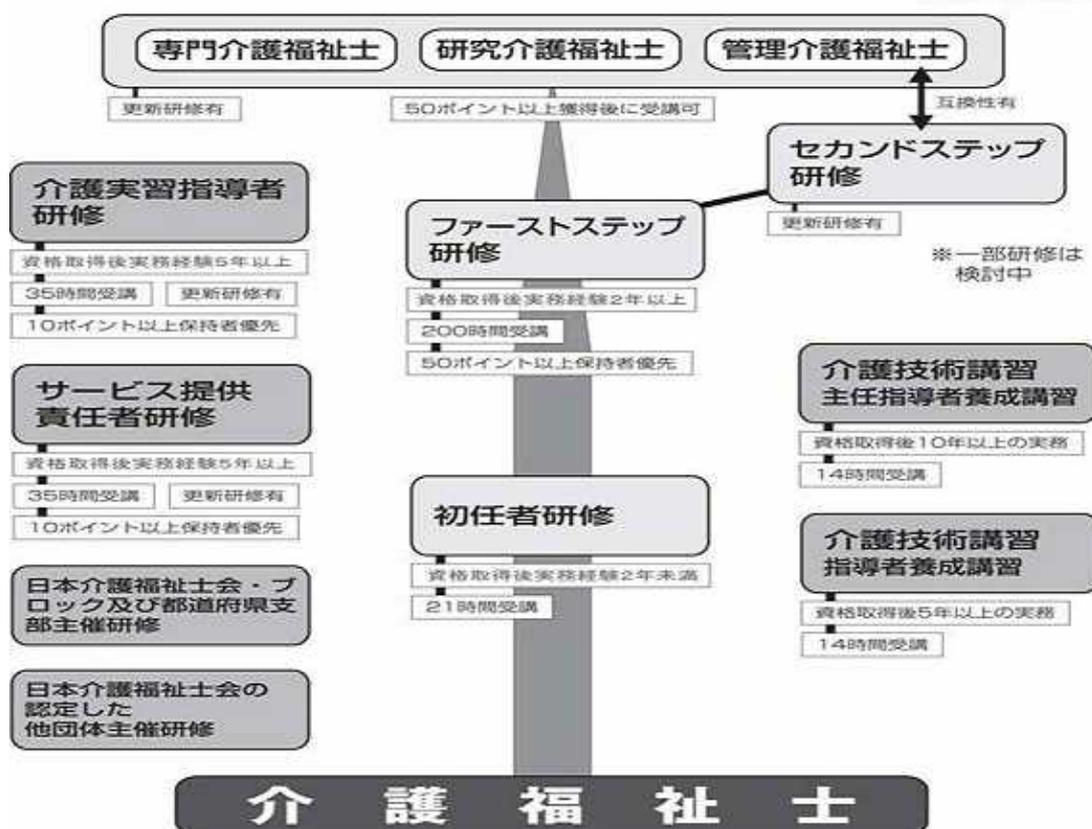
介護労働者の研修体系、キャリアパスについては、関係法に基づく資格制度及び介護保険制度等を踏まえ、特に介護福祉士を核とした研修体系等が整備されているところである。

( 図表 2 9 )

( 図表 2 9 )

**日本介護福祉士会生涯研修制度図**

(平成19年10月)



日本介護福祉士会ホームページより

介護サービスの現場においては、今後、この研修体系等の具体化を図るとともに、処遇改善等と関連付けた効果的なキャリア管理を行い、提供するサービスの質の向上等につなげていくことが必要となってくると考えられる。

## 介護福祉士資格取得のための支援体制の確立

現在、介護サービスの現場を担っている訪問介護員養成研修（１級、２級）及び介護職員基礎研修修了者等が介護福祉士の資格を取得するための支援体制を確立していく必要があると考えられる。

例えば、実務経験ルートで介護福祉士資格を取得する場合において、実務経験３年以上に加えて受験要件として付加された養成課程（６００時間）について、現場で働きながら受講する課程であることを踏まえ、通信制の導入等が検討されているが、引き続き受講しやすい環境づくりを期待するものである。

また、介護職員基礎研修については、介護福祉士資格取得へ向けた具体的な位置づけを明確にしていくことが望まれる。

### 委員からの意見

- ・ 方法論さえ示せば、介護福祉士になりたいという者は多いのではないか。（資格取得に積極的な人の多い業界であり、年齢に関係なく資格を取得している人たちも少なくない。）
- ・ 資格取得後の賃金アップや仕事の専門性の追求など、「是非、介護福祉士を目指したい」と思えるような仕組みが必要ではないか。
- ・ 「介護職員基礎研修」を制度的に体系的に実務的に位置づけていく必要があると考える。
- ・ 「介護職員基礎研修」は、新たに別科目を受講することは業務上厳しいので、訪問介護員養成研修修了後、認知症の公開講座や、他の公的機関等で実施されている研修等と単位の互換性を認めた、介護労働者（介護福祉士も含めた）の実践的研修の体系化と義務付けを行ってはどうか。
- ・ 「介護職員基礎研修」を受講していれば、養成課程（６００時間）の免除時間を設けるなどの措置はとれないか。（そのようなメリットを与えることにより、介護職員基礎研修の受講意欲向上にもつながるのではないか。）

## 日本介護福祉士会の生涯研修体系の実践

介護福祉士の研修体系(図表29)については、公的機関等と連携を図りながら、各地域レベルでモデル事業としての取組みを推進するなど、具体的な実践を図り、研修の普及促進、研修効果の検証等に努めていくことが考えられる。

### 委員からの意見

- ・ 介護労働者の養成研修体系とキャリアパスにおいて、「ファーストステップ」までの研修内容の充実を図ることが重要であると思われる。
- ・ 現行の介護福祉士を核とした介護職員の研修体系に合わせて、利用者のニーズに具体的に対応できる実践的スペシャリストを養成するための研修体系の整備も必要ではないか。

## 訪問介護員養成研修修了者等に対する研修体系の確立

介護福祉士等の資格取得を希望しない者についても、介護労働者として誇りと自信を持って働くことができるよう、研修体系の整備が求められていると考えられる。

優れた知識、技能と豊富な経験を持つ介護労働者が、資格に関わらず、資質向上のために有効な研修(特に基礎的なもの)が受けられるよう、能力開発機会を充実させていくことは、今後もやりがいをもって介護の現場で働き続けることに繋がり、介護サービスの質の向上に大きく寄与するものであると思われる。

### 委員からの意見

- ・ 新しい体系をまた作るのではなく、現行の研修体系等の充実を図ることが先決かと思われる。
- ・ 「利用者の現在と将来の生活」に責任を負う介護労働者の仕事を考えれば、一定の知識、技能を身につける研修(介護職員基礎研修等)を受講することは、当然であると思われる。
- ・ 居宅介護の分野に限れば、自分が現在訪問している利用者との関係が円滑であれば、研修に対する意欲が消極的になるのか、研修を企画しても受講者を集めるのが難しい実態があり、研修体系

の確立だけでは問題は改善されないと思う。

- ・ 1年以上の実務経験者を対象とした介護職員基礎研修の受講を徹底させることが現実的ではないか。
- ・ 受講者本人が研修受講に当たって明確な目標が設定できるよう、研修体系だけでなく、「評価」のあり方についても併せて検討が必要なのではないか（「自己評価」と「客観評価」ができる評価基準（チェックシート等）の導入等）。
- ・ 居宅介護の現場において多数を占める登録型の介護労働者に対して義務付けられた研修制度は皆無であり、大きな問題であると考ええる。
- ・ 訪問介護員養成研修だけでは、介護労働者として働く上で実務応用が難しい実態がある。更なる研修体系等の充実が望まれる。

### 3 介護労働安定センター等公的機関に期待される能力開発支援の進め方

#### (1) 事業主・事業主団体への支援

##### 効果的な介護労働者への研修実施のための専門相談窓口の設置

介護労働安定センター各支部に介護サービス事業所等においてその雇用する介護労働者の効果的な職業能力開発を進めるための専門相談窓口を設置し、雇用管理改善等に係る支援等と一体となった職業能力開発に係る相談援助等を実施する。

##### 【具体的な相談援助メニュー例】

事業所内の研修計画の策定支援等

キャリア形成支援に係る助成・支援制度等の情報提供

雇用する介護労働者に対する個々のキャリアプランの作成支援

##### 研修等に係る各種情報の収集・提供

地域の教育訓練機関の協力を得ながら、地域の介護サービス関連の研修情報を体系的に整理し、事業主・事業主団体の相談ニーズに応じた研修等に係る各種情報の提供等を行う。

各種情報の収集・提供に当たっては、データベース化を図り、ホームページ等を活用した効率的な情報提供の手法等についても検討を行っていく必要がある。

##### 研修実施経費への助成制度の周知等

介護労働者の職業能力開発に係る研修に取り組む上で、研修期間中の賃金や受講料等の経費は、訪問サービス系を中心とした中小事業所等において負担となっている。こうした現状を踏まえ、公的助成制度について、利用促進の観点から、介護労働安定センター各支部に設置する専門相談窓口等において、関係機関等と十分な連携等を取りながら、効果的な

活用事例等について紹介を行うなど、制度の周知、広報に努めることとする。

また、研修を実施する上での課題、問題点となっている「人手不足で計画的な研修実施のための職員体制が整っていない」との状況を改善するため、研修期間中の代替人員の確保に係る支援のあり方についても、併せて検討を行う。

### 能力開発啓発セミナー等を活用したキャリア形成に係る意識啓発の取組

介護サービス事業所への計画的・段階的なキャリアアップシステムの普及を目的として、( )体系的な人材育成の必要性や( )人材育成に係る好事例の紹介、( )人材育成に係る公的助成制度の説明等を行う啓発セミナーを開催し、事業主等のキャリア形成に係る意識啓発等を図る。

## (2) 労働者への支援

### 介護労働者のキャリアアップのための専門相談窓口の設置

介護労働安定センター各支部に介護労働者の資格取得等を含めた効果的なキャリア形成を進めるための専門相談窓口を設置し、介護労働者が実践的な職業能力を形成していくための適切な支援等相談援助を実施する。

#### 【具体的な相談援助メニュー例】

教育・研修等に係わる情報提供、相談援助  
介護サービス分野への就職支援に係る相談援助  
キャリア・コンサルティング

### 技能向上又は新たな資格取得等のための公的研修の実施、充実

介護職員基礎研修を中心とした介護労働者の養成研修については、介護サービスを担う人材を安定的に確保していくため、関係機関等と連携しながら、介護労働安定センターにおいても、引き続き実施する。

在職者を対象としたキャリアアップ、スキルアップ等に係る研修についても、今後、必要となる職業能力（資格、知識及び技能等）について体系的に整理の上、特に介護福祉士等の資格取得を希望しない者等のキャリア形成に向けた効果的な研修体系、カリキュラム等について開発を行い、積極的に取り組んでいくことを検討する。

また、在職者を対象とする研修については、公的研修としてのあり方等も含め、無料講習会をモデル的に実施する等引き続き検討を行う。

### 研修の受講及び自己啓発等の経費に係る助成制度の検討

「研修の受講料が高い」等介護労働者のキャリアアップのための経済的負担が課題となっていることから、自己啓発に係る支援制度のあり方等について、検討を行う。

### (3) 教育訓練機関等への支援（教育訓練機関間のネットワーク構築）

介護職員基礎研修の創設及び介護福祉士の資格取得要件の見直し等、介護労働者等に求められる資格体系及び能力開発体系が大きく見直しされている現状を踏まえ、地域の教育訓練機関が質の高い介護員養成研修、キャリアアップ研修等を実施していく上での課題・問題点等について、関係機関の協力を得ながら情報交換等を行い、介護労働者等の育成・確保を促進させる環境づくりに資することを目的として、教育訓練機関を中心としたネットワークの場（教育訓練ネットワーク協議会〔仮称〕）を設けるなど、地域における支援体制を構築する。

#### 【情報交換等を行う主なテーマ例】

関係機関間の情報交換

介護労働力の需給調整（有効求人倍率等）

介護員養成研修及びキャリアアップ研修の実施（計画）状況

介護職員基礎研修の実施に当たっての課題・問題点

- ・ 受講生の確保
- ・ 良質な専門講師及び実習先施設の確保、相互活用
- ・ 介護職員基礎研修の修了評価基準の標準化
- ・ 介護職員基礎研修等の周知・普及
- ・ 補講の相互協力

講師レベルの向上等に向けた研修会等の実施

助成制度等のPR活動

## 4 今後の検討の進め方等について

介護サービス事業所、介護労働者及び介護関連研修を実施する教育訓練機関等を対象に実施した各調査、各委員からの意見等から介護労働安定センター等公的機関に期待される能力開発の進め方を取りまとめた。

今後は、引き続き、具体的な課題及びその改善策等について研究、調査等を行うこととする。

### 今後の具体的な検討事項

#### 経験・技能レベルに応じた研修ニーズの把握と質の向上

研修の数は充実しつつあるが、内容や研修レベルにバラつきがある現状となっている。研修対象者の経験・技能レベル等の各段階において、どのような研修が求められているかニーズを把握し、内容と質を高めていくことが必要。

#### マネジメント能力向上のために有効的な研修の検討

マネジメント能力は、経営者レベル、中間管理者レベル、担当者レベル等各立場によって、要求される判断力やプロセスが異なることから、( )研修目的、( )研修対象者、( )具体的な内容を明確にし、有効的な研修になるような方策を事業所への聞き取り等も含めて考えていくことが必要。

#### 介護労働者のキャリア形成に係る具体的支援の検討

介護労働者個々の生活を充実させるための( )キャリアプランの明確化、( )キャリア・コンサルティングの手法を活用した能力開発計画の策定、( )体系化した研修情報の提供、( )研修経費の支援等キャリア形成に係る具体的な支援の内容を検討すべき。