

# 介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査及び課題・問題点

# 介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査及び課題・問題点

## －目次－

### 【事業所調査】「介護職員のキャリア形成等に関する実態調査」

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| ・「介護職員のキャリア形成等に関する実態調査」の概要         | 4  |
| ・1 全職員数について                        | 5  |
| ・2 全職員に占める介護職員数の割合について             | 6  |
| ・3 全職員に占める正規職員、非正規職員の割合について        | 7  |
| ・4 「研修計画」の立案状況について                 | 8  |
| ・5 立てている研修計画の期間について                | 9  |
| ・6 研修担当者の選任状況について                  | 10 |
| ・7 研修担当者の選任数について                   | 11 |
| ・8 選任している研修担当者の役職について              | 12 |
| ・9 研修担当者を選任することの効果、影響について          | 13 |
| ・10 選任している研修担当者のレベルアップのための取り組みについて | 14 |
| ・11 介護職員への研修の実施について                | 15 |
| ・12 「社内研修」で実施しているコースについて           | 16 |
| ・13 「社内研修」で中堅職員研修を実施する場合の採用年数について  | 17 |
| ・14 「社内研修」で幹部職員研修を実施する場合の採用年数について  | 18 |
| ・15 「社外研修」で実施しているコースについて           | 19 |
| ・16 「社外研修」中堅職員研修を実施する場合の採用年数について   | 20 |

# 介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査及び課題・問題点

## －目次－

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| ・17 「社外研修」で幹部職員研修を実施する場合の採用年数について | 21 |
| ・18 研修に係る経費の負担について                | 22 |
| ・19 研修を実施した効果等についての考え             | 23 |
| ・20 自己啓発を支援する場合の「社外研修」に係る経費負担について | 24 |
| ・21 スキルアップ等のために介護職員に必要な研修について     | 25 |
| ・22 研修を実施する上での課題、問題点について          | 26 |
| ・23 公的機関への要望について                  | 27 |
| ・24 専門相談窓口で具体的に相談したい内容について        | 28 |

### 【労働者調査】「訪問介護員養成研修2級課程修了者に対するアンケート調査」

|  |    |
|--|----|
| ・「訪問介護員養成研修2級課程修了者に対するアンケート調査」の概要                | 29 |
| ・1 介護関係の仕事に就いたことがある者の離職経験について                    | 30 |
| ・2 「介護福祉士」資格の取得等について                             | 31 |
| ・3 研修の満足度について                                    | 32 |
| ・4 研修を受講するに当たっての悩み等について                          | 33 |
| ・5 今後も介護職として働きたいと思う者が、働き続けるために国にしてほしい<br>支援等について | 34 |

# 介護労働者のキャリア形成等に関する実態調査及び課題・問題点

## －目次－

### 【教育訓練機関調査】「教育訓練機関等を対象とした介護分野の養成研修及びキャリアアップ研修等に係るニーズ調査」

- ・「教育訓練機関等を対象とした介護分野の養成研修及びキャリアアップ研修等に係るニーズ調査」の概要・・ 35
- ・1 介護職員基礎研修(500H)の実施状況について・・・・・・・・・・・・・・・・ 36
- ・2 介護職員基礎研修(150H)の実施状況について・・・・・・・・・・・・・・・・ 37
- ・3 介護職員基礎研修(60H)の実施状況について・・・・・・・・・・・・・・・・ 38
- ・4 介護職員基礎研修を展開(計画・実施)していく上で最も大きな悩みについて・・・・・・・・ 39
- ・5 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について・・・・・・・・ 40
- ・6 継続して介護分野の教育研修を実施していくに当たっての公的機関等への要望等について・・ 41

## 【事業所調査】「介護職員のキャリア形成等に関する実態調査」の概要

### 1 調査の目的・背景

少子高齢化が進行する中で、介護労働者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おり、介護労働力の確保を推進することが課題となっている。しかしながら、介護労働者にとっては、雇用管理改善の問題、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訓練の不充分さ等により、職場定着には、なかなか結びついていないのが現状である。こうした中で、介護労働者に対する教育、研修の状況等キャリア形成に関する実態を調査し、介護労働者が働きながらキャリアアップを図る仕組みの研究、検討を行うための基礎資料を得ることを目的としている。

### 2 調査対象事業所数

全国の介護保険サービスを実施する事業所の中から無作為に抽出した5,000所を対象として実施した。

|         |        |     |        |
|---------|--------|-----|--------|
| 訪問サービス系 | 2,500所 | その他 | 1,000所 |
| 施設サービス系 | 1,500所 |     |        |

### 3 調査実施期間

平成20年11月中旬から平成20年12月初旬

### 4 主な調査項目

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 事業所（法人）の概要等について</li> <li>(2) 研修計画等について</li> <li>(3) 職員研修の内容等について</li> <li>(4) 職員研修の必要性等について</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>(5) 研修を実施していくうえでの支援制度について</li> <li>(6) 職業能力開発推進者について</li> <li>(7) その他</li> </ul> |
|---|---|

### 5 調査実施結果

有効回答事業所数 1,534所（有効回答率 30.7%）

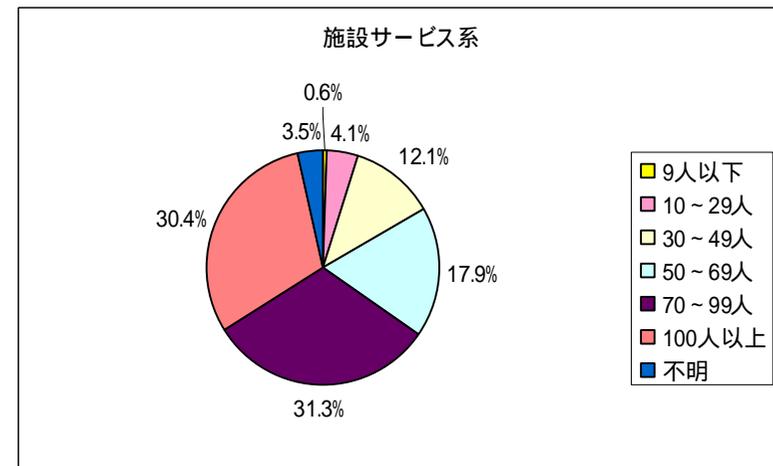
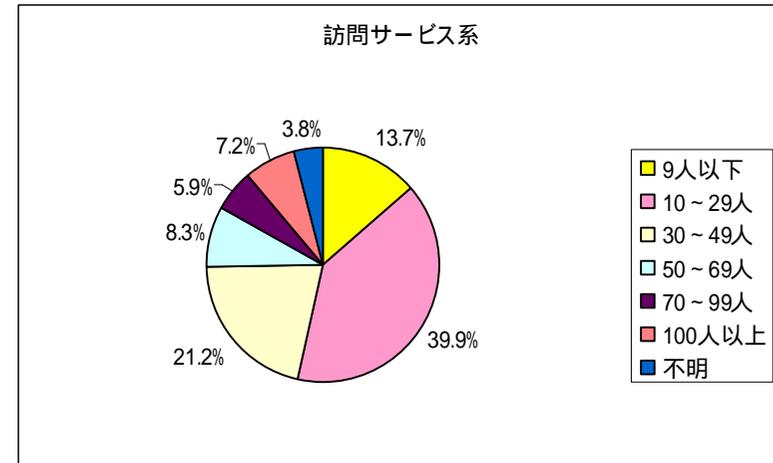
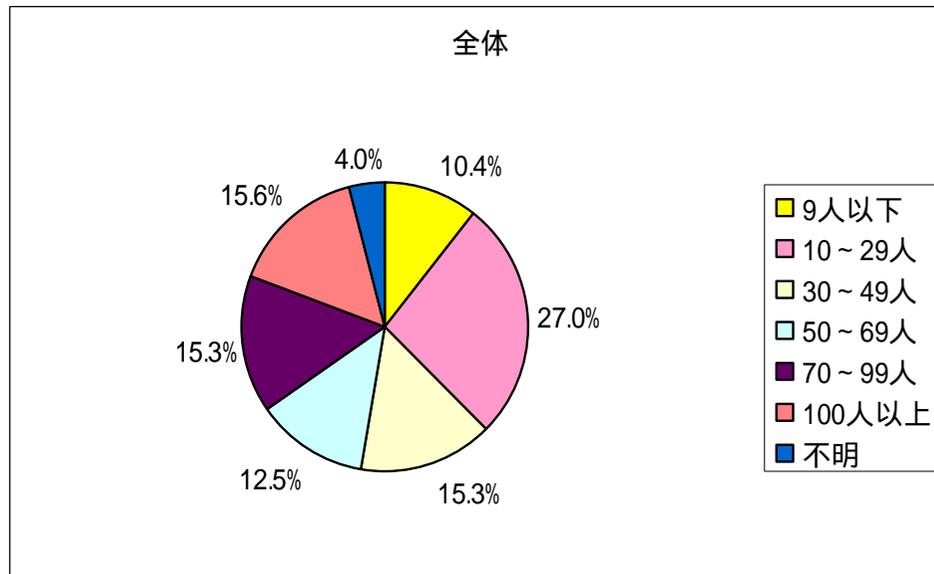
|         |             |            |             |
|---------|-------------|------------|-------------|
| 訪問サービス系 | 373所〔24.3%〕 | 施設サービス系    | 536所〔34.9%〕 |
| その他     | 459所〔29.9%〕 | 種類が未回答の事業所 | 166所〔10.8%〕 |

#### 【法人の種類（内訳）】

|        |      |           |     |
|--------|------|-----------|-----|
| 民間企業   | 415所 | 社団法人、財団法人 | 25所 |
| 社会福祉法人 | 649所 | 協同組合      | 35所 |
| 医療法人   | 334所 | その他       | 26所 |
| NPO法人  | 34所  | 不明        | 16所 |

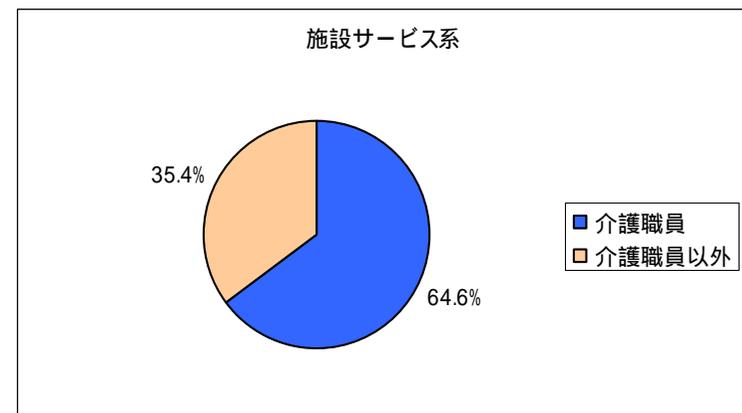
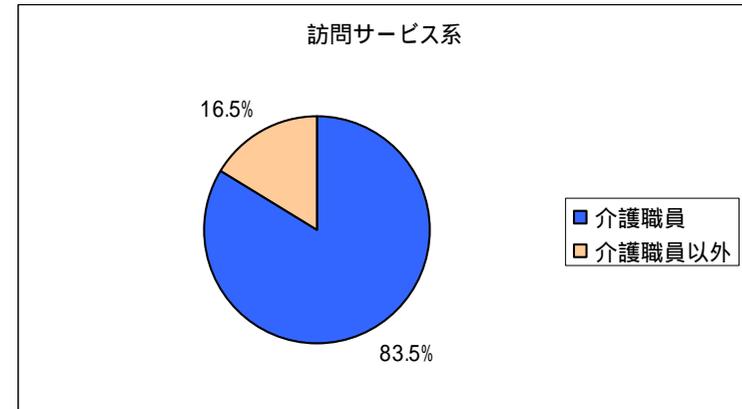
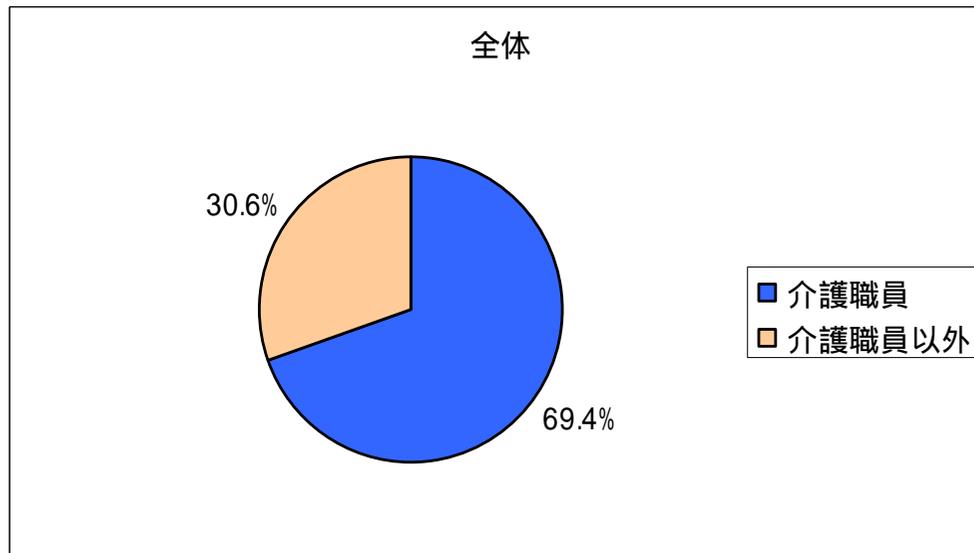
1 全職員数について

全体では「10～29人」が27.0%で最も多く、50人未満の事業所が全体の過半数を占めている。介護サービスの種類別では、訪問サービス系において「10～29人」が39.9%で最も多かったのに対し、施設サービス系は、「70～99人」が31.3%で最も多くなっている。これらより、訪問サービス系は施設サービス系と比較して、小規模の事業所が多い傾向と考えられる。



2 全職員に占める介護職員数の割合について

全体では「介護職員」が69.4%を占めており、介護サービスの種類別では、訪問サービス系において「介護職員」が83.5%で大半を占めており、一方施設サービス系は「介護職員」が64.6%となっている。訪問サービス事業所の全職員数に占める介護職員の割合が高い。



(本調査における用語の定義)

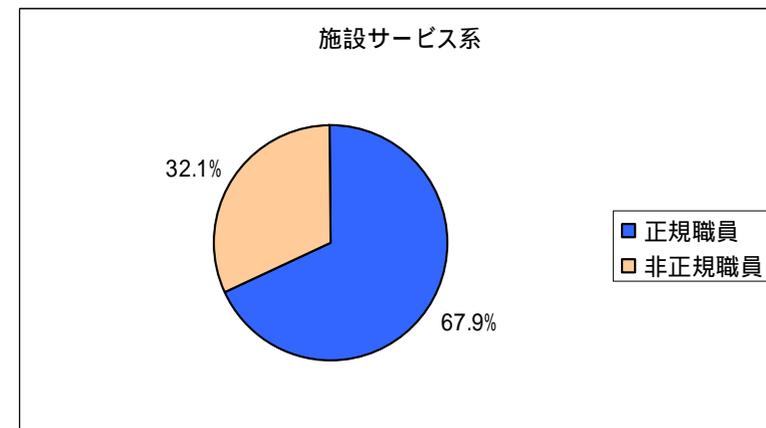
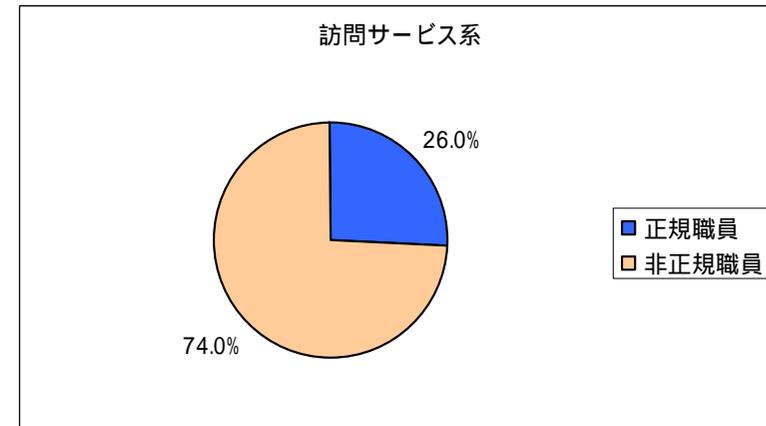
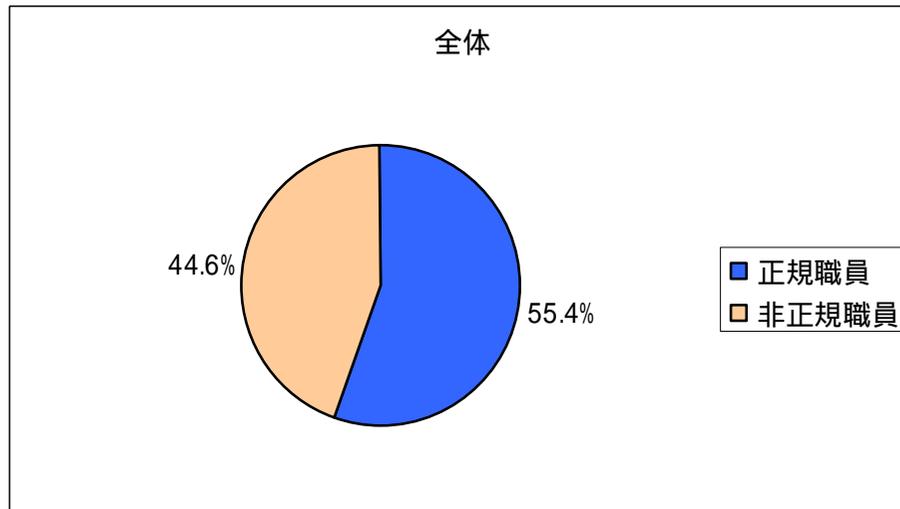
「介護職員」とは

介護保険に係るサービスを提供する者。

例:ホームヘルパー、介護福祉士、ケアマネージャー、社会福祉士、  
看護師 など

### 3 全職員に占める正規職員、非正規職員の割合について

全体では「正規職員」が55.4%、「非正規職員」が44.6%で、介護サービスの種類系別では、「正規職員」は、訪問サービス系が26.0%となっており、施設サービス系の67.9%に対し、かなり低い傾向が見られた。訪問サービス系では「非正規職員」(74.0%)が労働力の中心となっていると考えられる。



(本調査における用語の定義)

「正規職員」とは

期間を定めない雇用契約により雇用される職員。

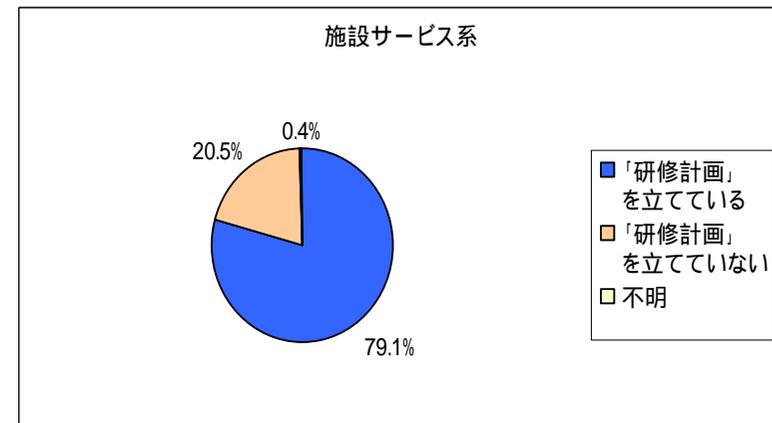
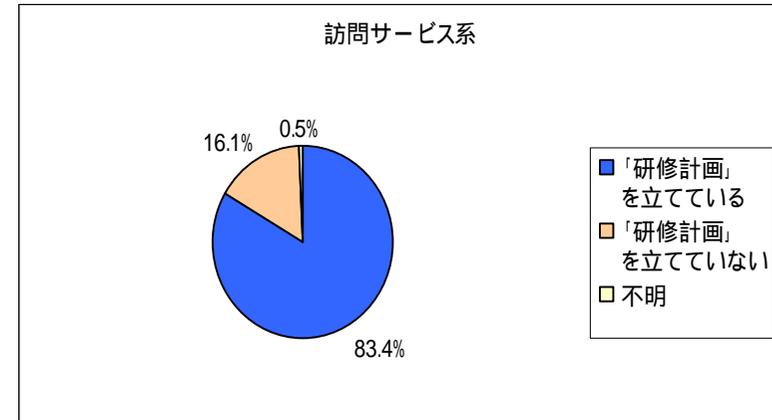
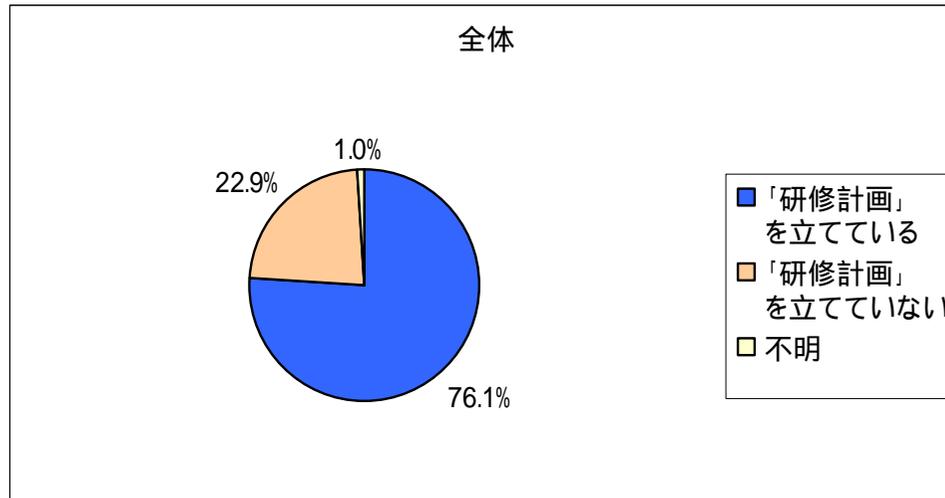
「非正規職員」とは

「正規職員」以外の期間を定めた短期契約等で雇用される職員

例: 契約社員、嘱託社員、パートタイマー など

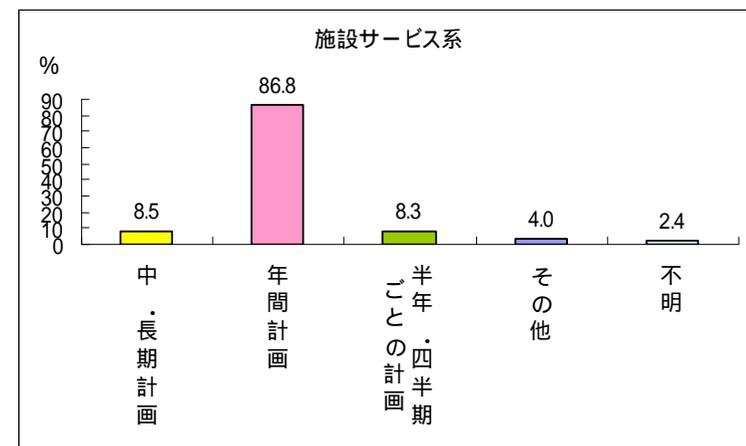
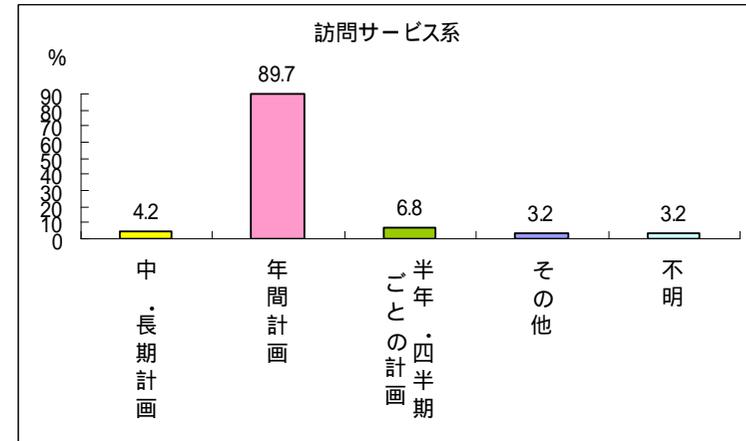
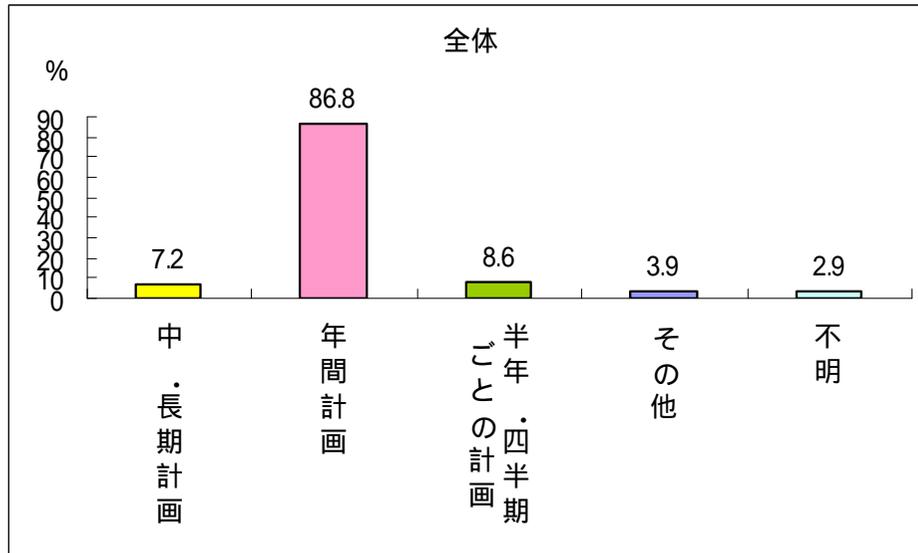
4 「研修計画」の立案状況について

全体では「研修計画を立てている」が76.1%で、介護サービスの種類系別では、「研修計画を立てている」は、訪問サービス系が83.4%となっており、施設サービス系の79.1%に対し、若干高い傾向が見られた。これらより、多くの事業所で研修計画が立てられていると考えられる。



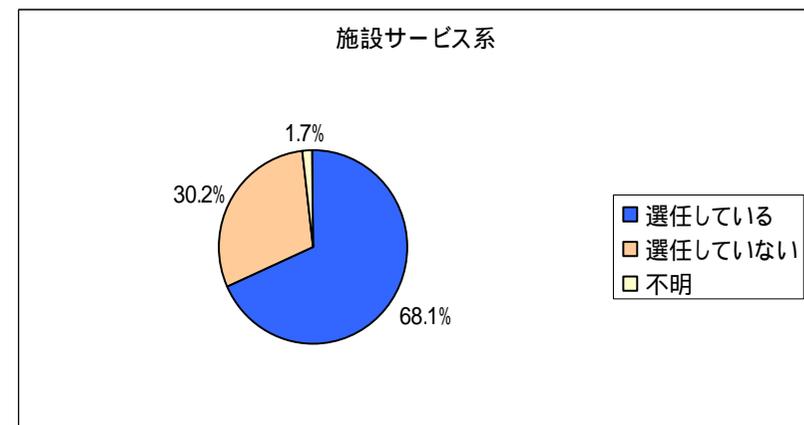
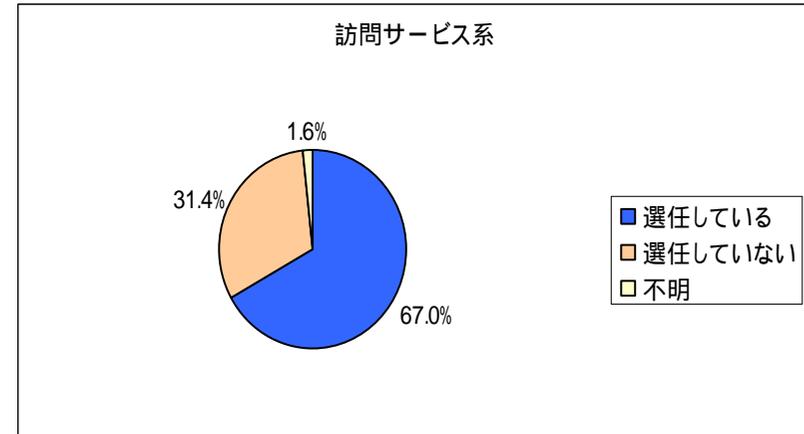
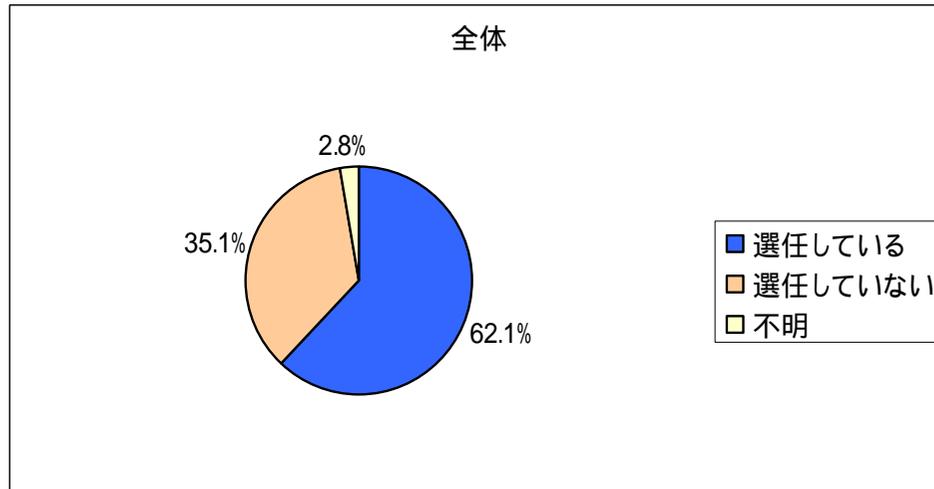
5 立てている研修計画の期間について

全体及び介護サービスの種類系列においても「年間計画(1年間)」が最も高くなっている。一方「中・長期」の研修計画を立案している事業所は、介護サービスの種類系列において、「訪問系サービス」「施設系サービス」とも10%未満となっている。これらより、全体的に「中・長期」の研修計画を立案している事業所が少ない傾向にあると考えられる。



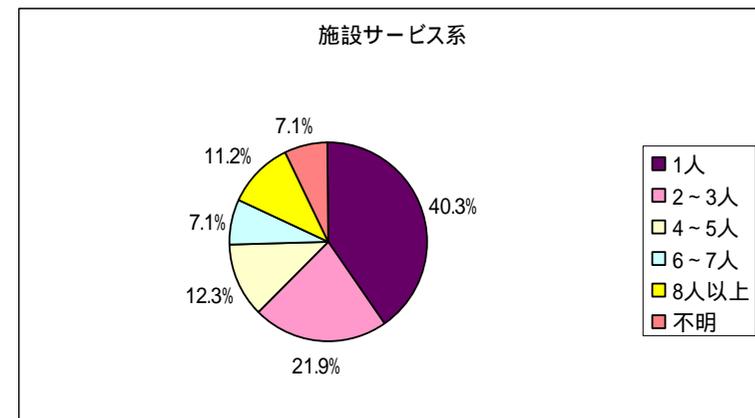
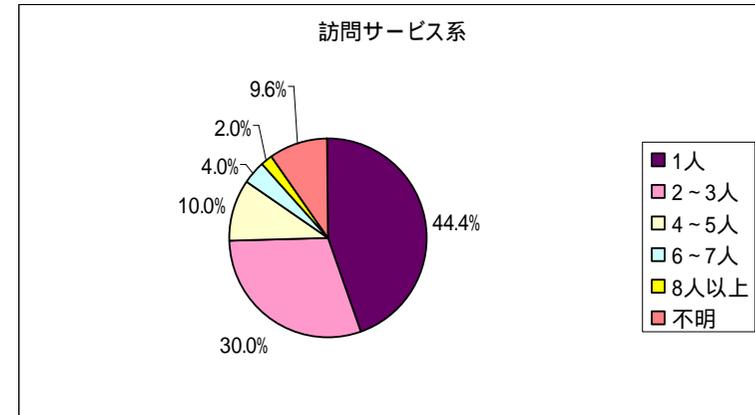
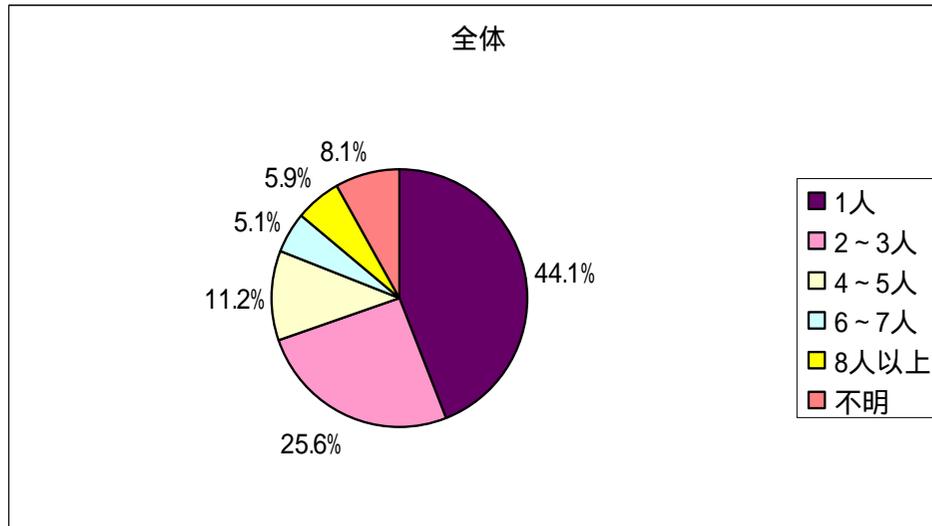
6 研修担当者の選任状況について

全体では「選任している」が62.1%、介護サービス種類系別では、「選任している」は、訪問サービス系(67.0%)及び施設サービス系(68.1%)とも60%台となっている。これらより、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ことがわかる。



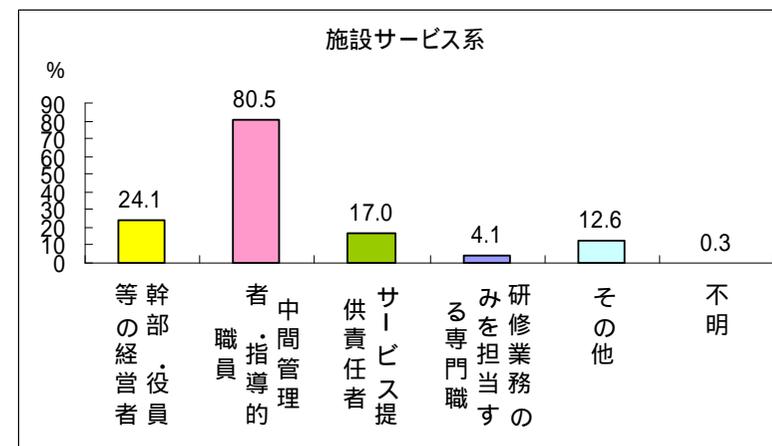
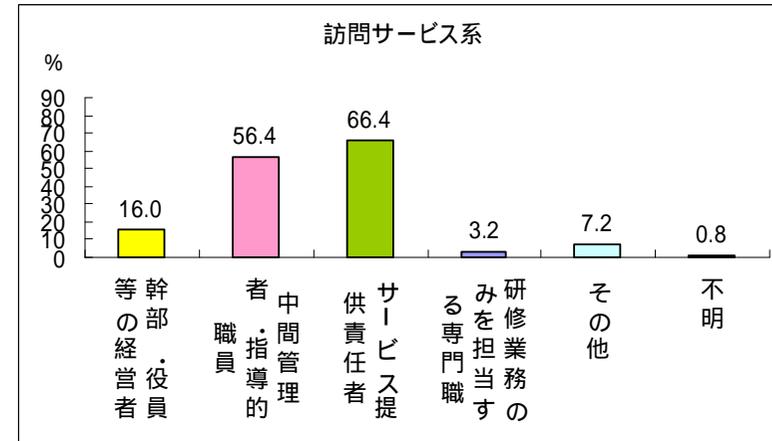
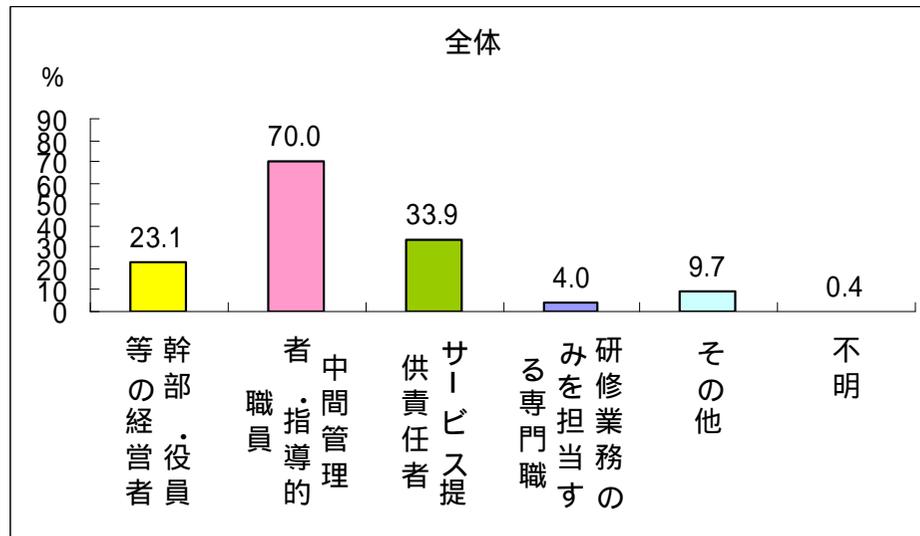
7 研修担当者の選任数について

全体では「1人」が44.1%で最も多くなっている。介護サービスの種類系別では、選任数が「1人」は、訪問サービス系が44.4%、施設サービス系が40.3%となっている。これらより、全体で研修担当者数3人以下が約70%に達していることがわかる。



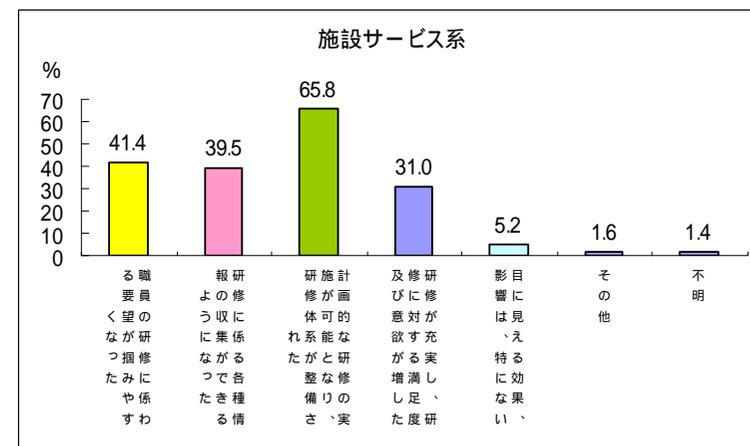
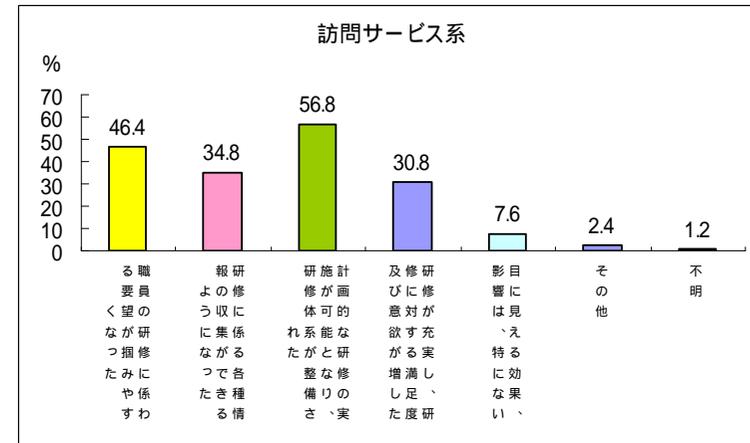
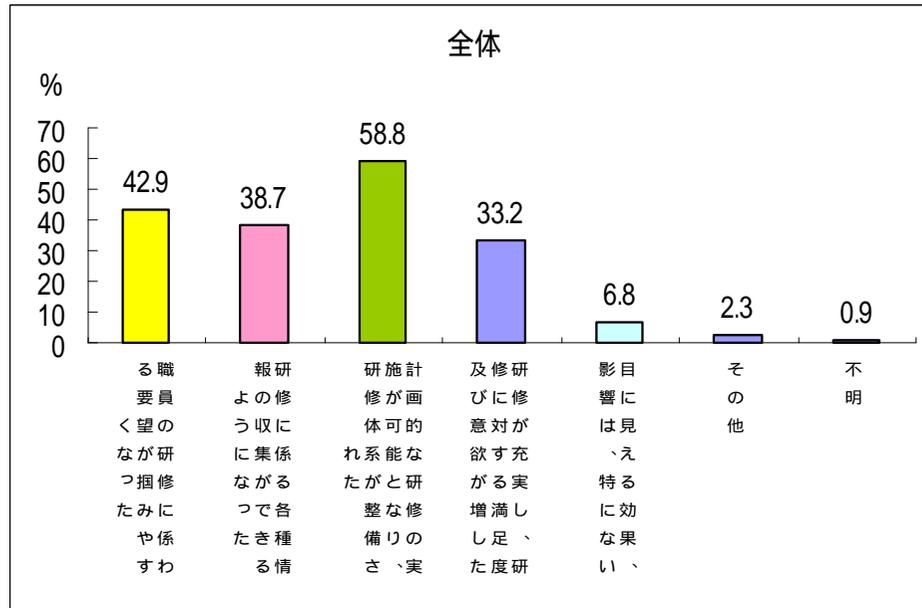
8 選任している研修担当者の役職について

全体では「中間管理者・指導的職員」が70.0%で最も多く、次いで「サービス提供責任者」が33.9%であった。介護サービスの種類系別に見ると訪問サービス系は、「サービス提供責任者」が66.4%で最も多く、次いで「中間管理者・指導的職員」が56.4%となっている。施設サービス系の回答事業所においては、「中間管理者・指導的職員」が80.5%と圧倒的に多かった。



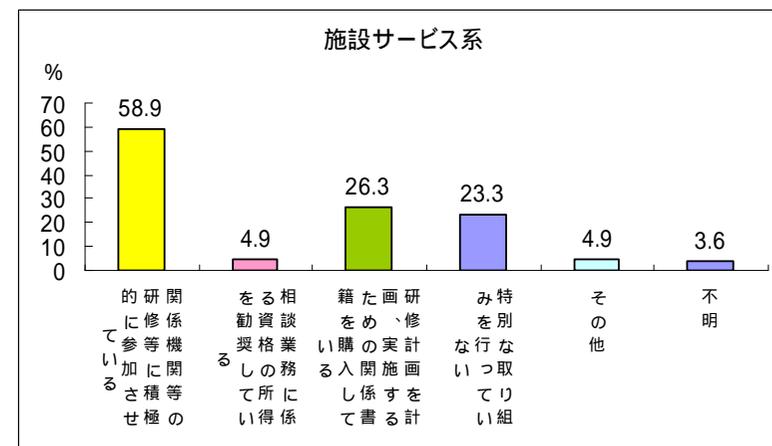
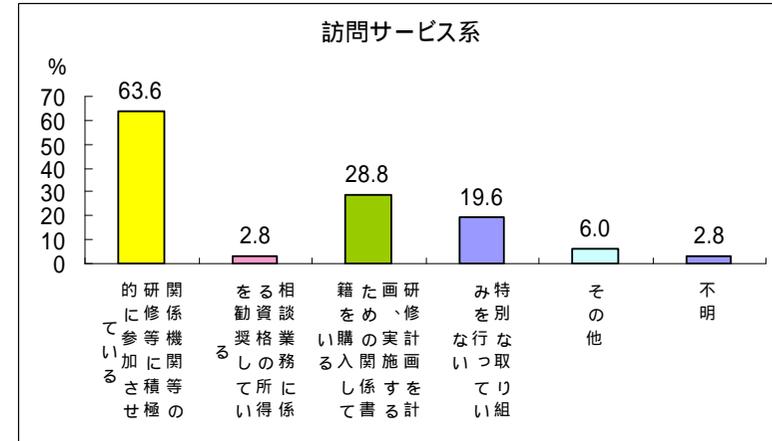
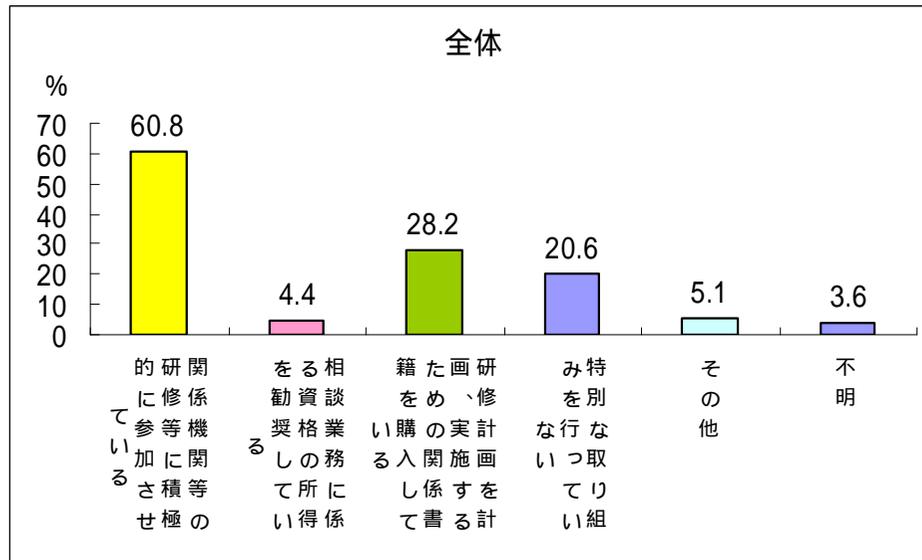
9 研修担当者を選任することの効果、影響について

全体では「計画的な研修の実施が可能となり、研修体系が整備された」が58.8%で最も多く、次いで「職員の研修に係わる要望が掴みやすくなった」が42.9%であった。介護サ - ビスの種類系別に見ても全体と同様の傾向である。



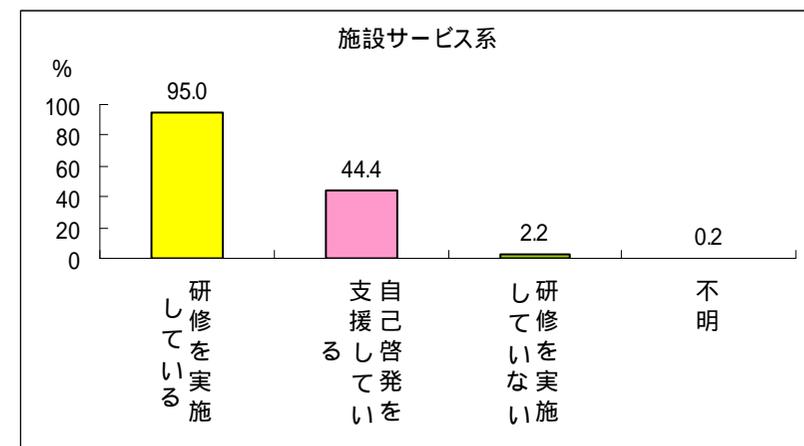
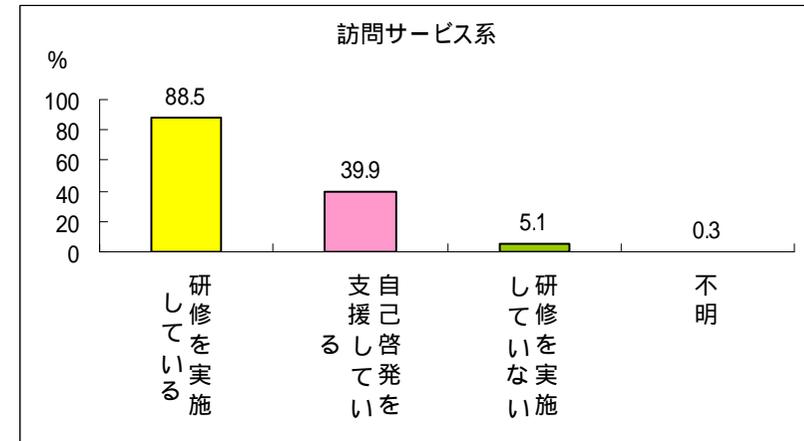
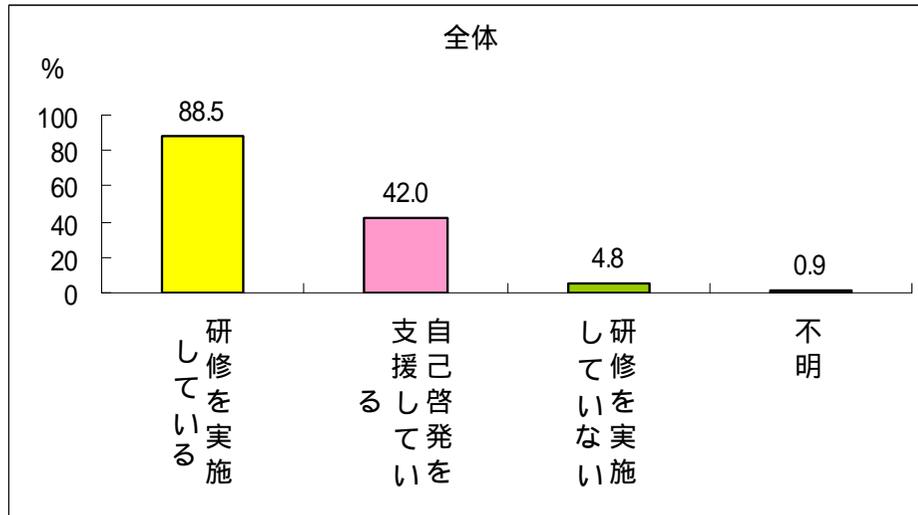
10 選任している研修担当者のレベルアップのための取り組みについて

全体では「関係機関等の研修等に積極的に参加させている」が60.8%で最も多く、次いで「研修計画を計画、実施するための関係書籍を購入している」が28.2%であった。介護サービスの種類系別にみても、全体と同様の傾向である。これらより、全体の過半数以上の事業所が、研修担当者のレベルアップのために、前向きな取り組みを行っていると考えられる。



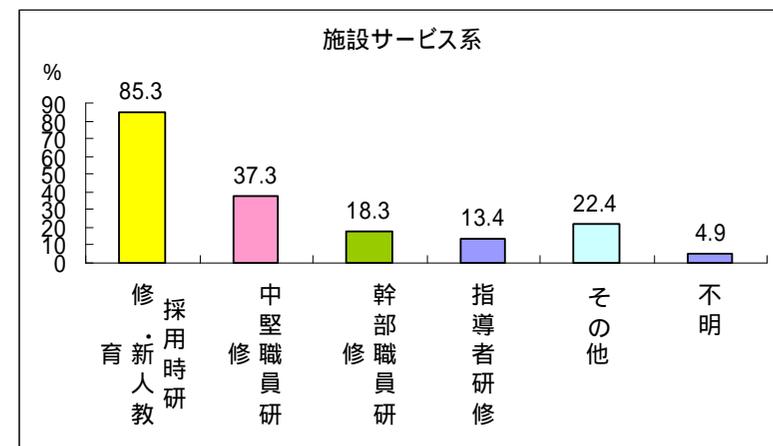
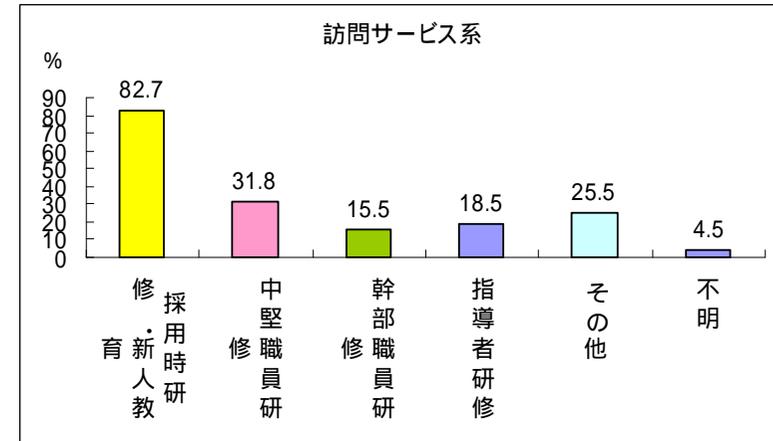
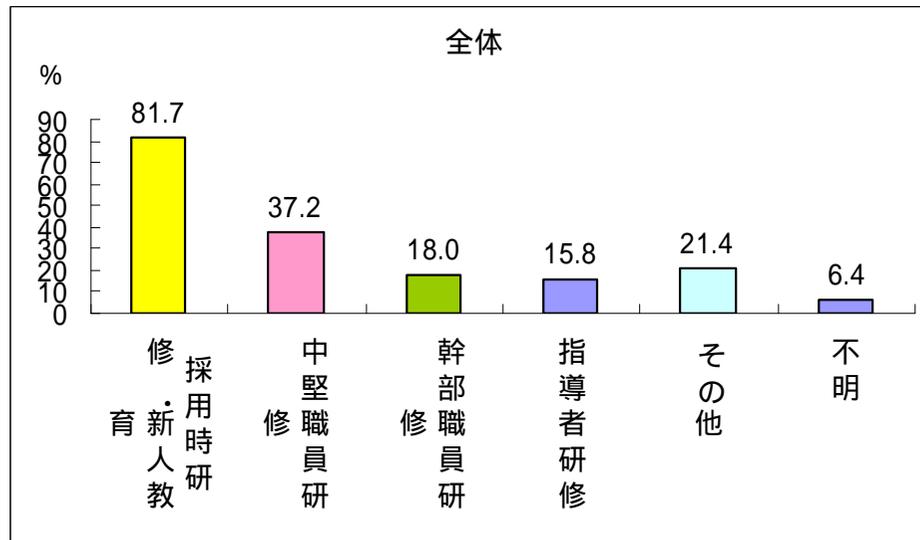
1.1 介護職員への研修の実施について

全体では、「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。介護サービスの種類系別に見ても、全体と同様の傾向である。これらより、多くの事業所が研修を実施していることがわかる。



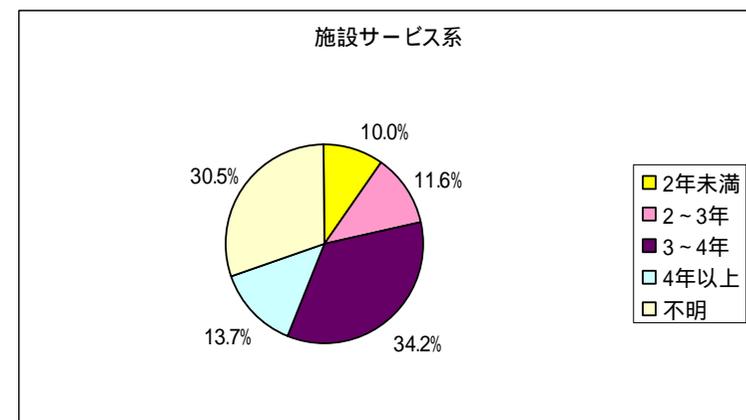
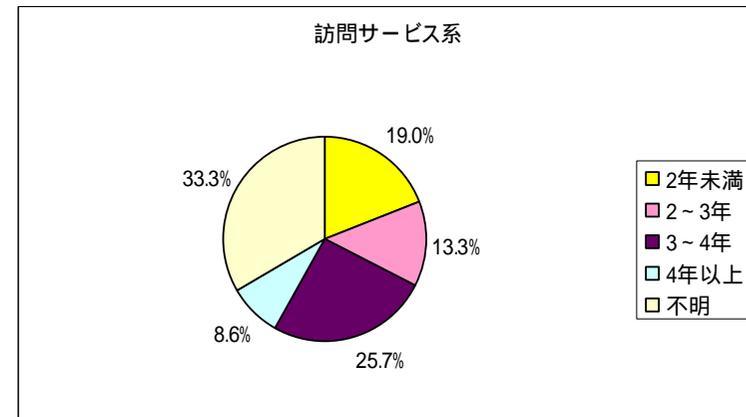
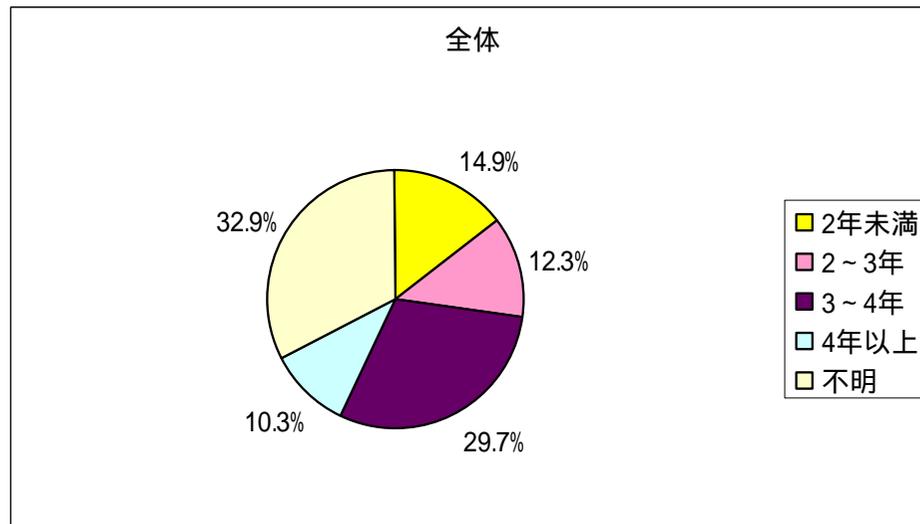
1.2 「社内研修」で実施しているコースについて

全体では「採用時研修・新人教育」が81.7%、次いで「中堅職員研修」が37.2%、となっている。介護サービスの種類系別にみても、全体と同様の傾向である。これらより、採用時には多くの事業所が研修を実施しているが、在職年数が長くなるにつれて、機会が減少していく傾向と考えられる。



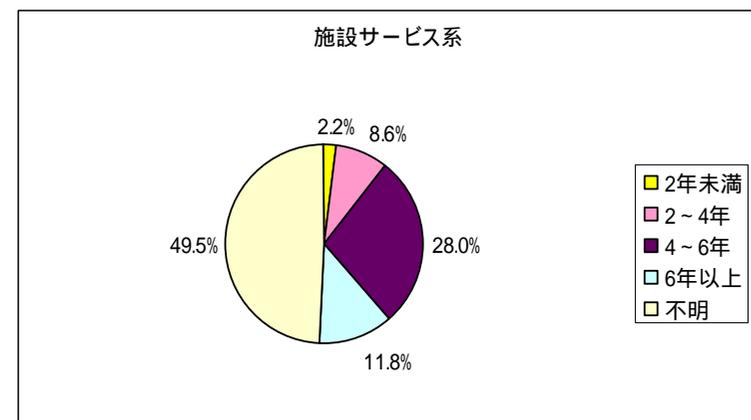
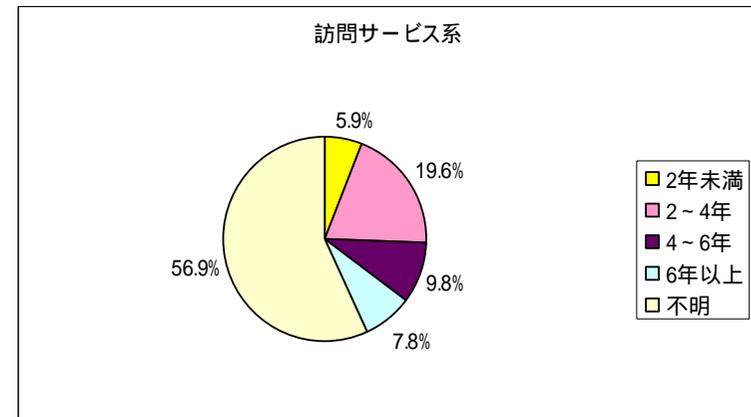
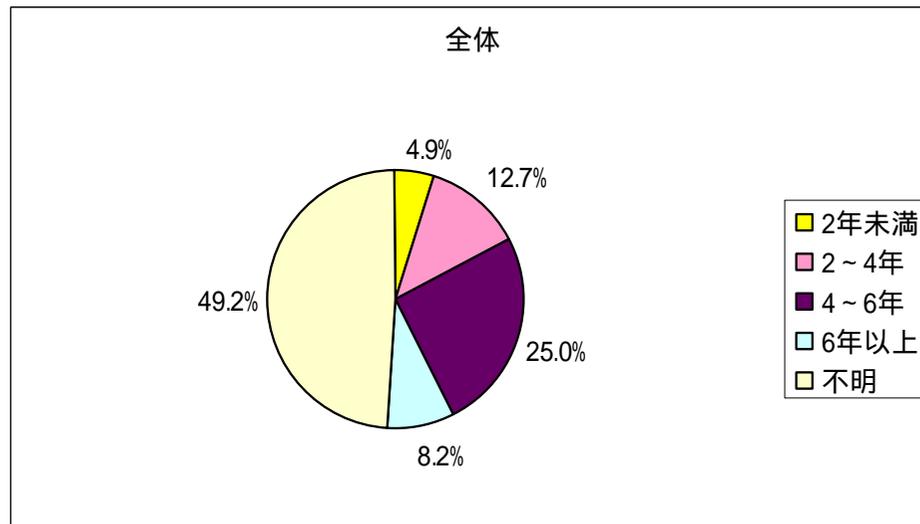
1.3 「社内研修」で中堅職員研修を実施する場合の採用年数について

全体では「3～4年」が29.7%と最も多くなっている。介護サービスの種類系別では、「3～4年」の者に中堅職員研修を実施している事業所は、訪問サービス系が25.7%、施設サービス系が34.2%となっている。これらより、全体的に採用3～4年で中堅職員研修を実施する事業所が多い傾向と考えられる。



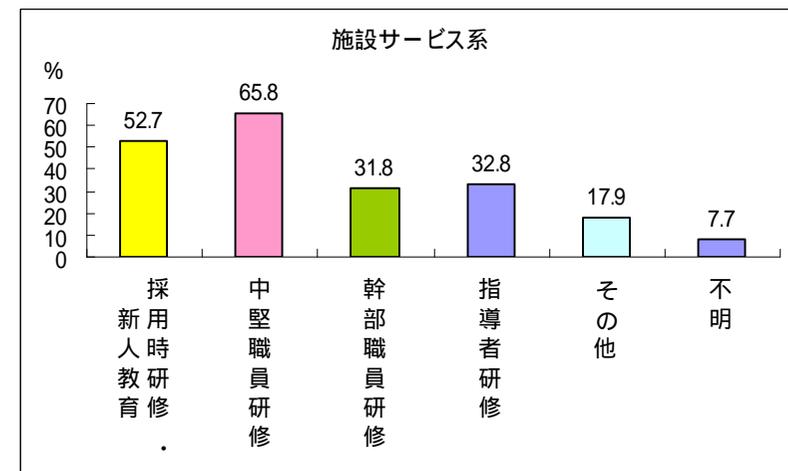
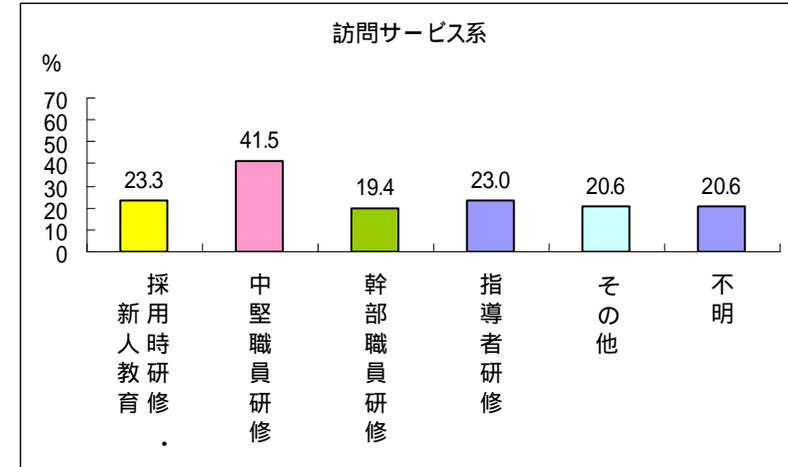
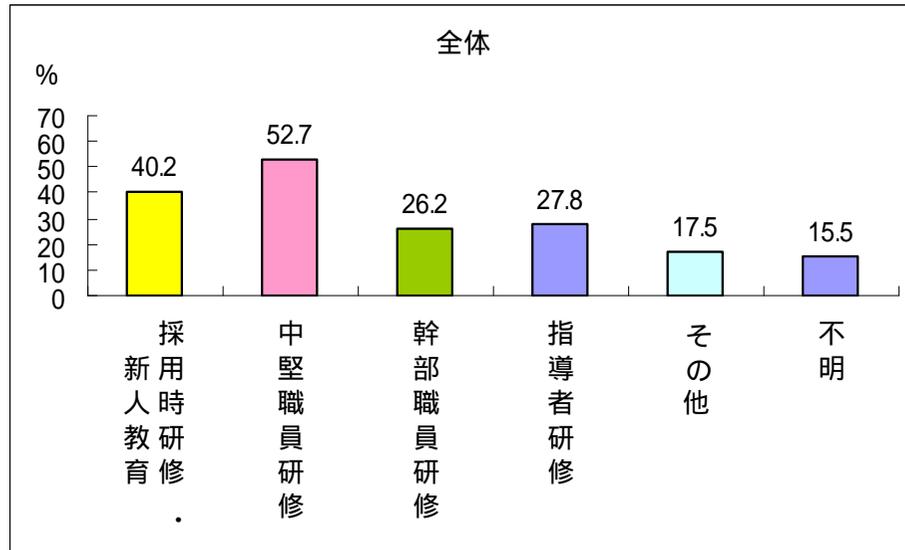
1.4 「社内研修」で幹部職員研修を実施する場合の採用年数について

全体では「4～6年」が25.0%と最も多くなっている。介護サービスの種類系別では、訪問サービス系では「2～4年」の者に幹部職員研修を実施している事業所が19.6%と最も多く、施設サービス系では「4～6年」の者に研修を実施している事業所が28.0%と最も多くなっている。



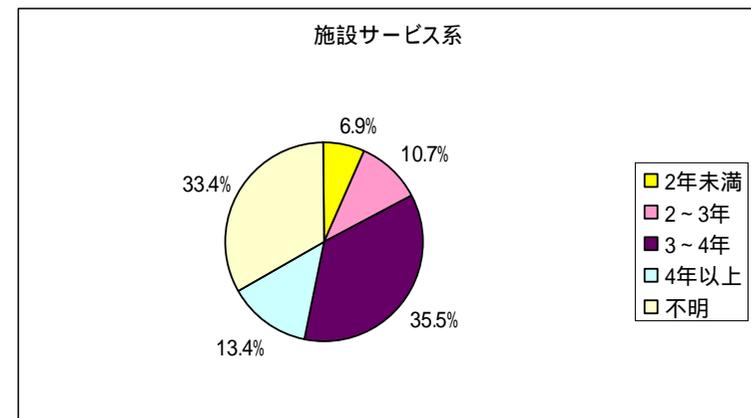
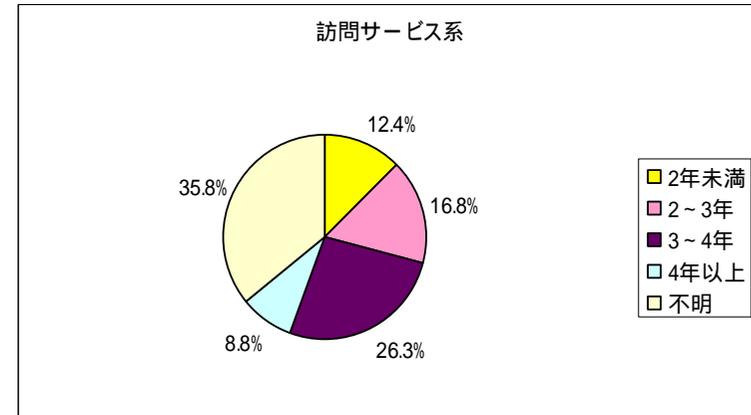
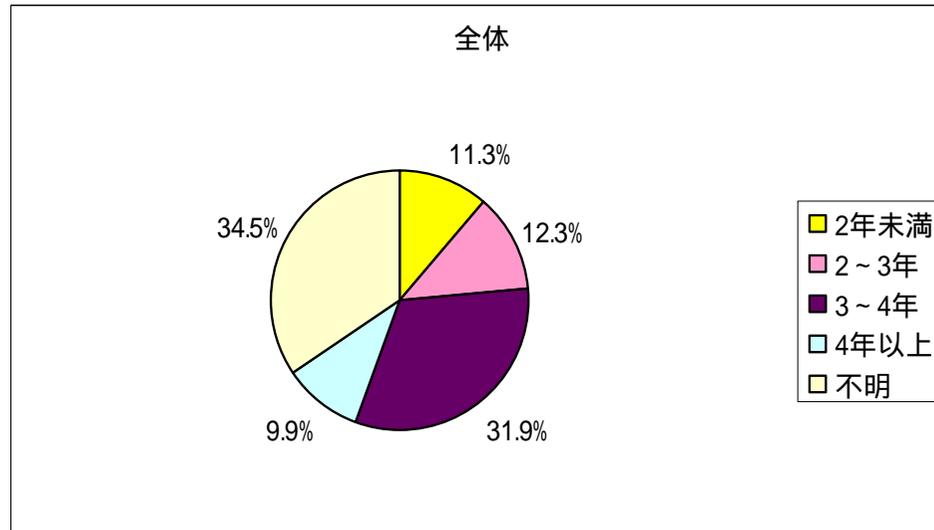
15 「社外研修」で実施しているコースについて

全体では「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。介護サービスの種類系別では、「中堅職員研修」を社外研修として実施している事業所は、訪問サービス系が41.5%、施設サービス系が65.8%となっている。



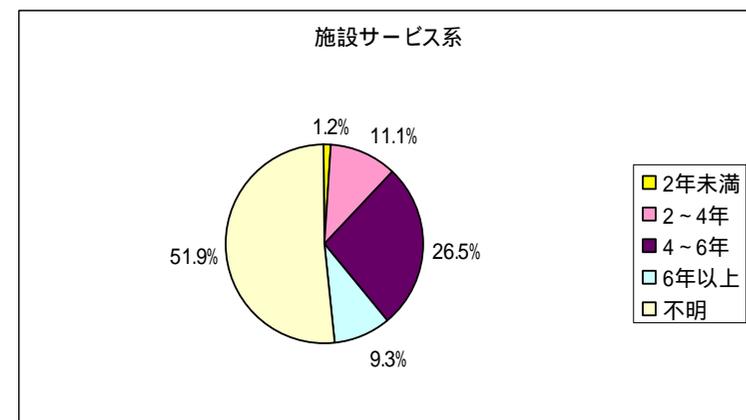
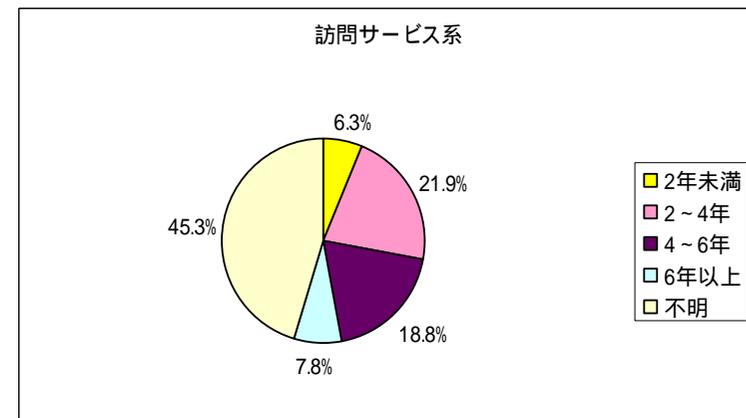
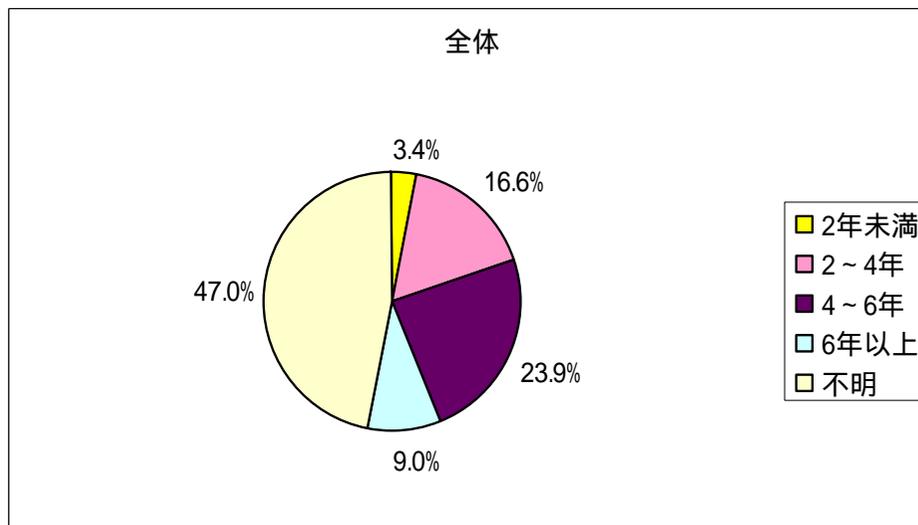
1.6 「社外研修」で中堅職員研修を実施する場合の採用年数について

全体では「3～4年」が31.9%と最も多くなっている。介護サービスの種類系別では、「3～4年」の者に中堅職員研修を実施している事業所は、訪問サービス系では26.3%、施設サービス系が35.5%となっている。



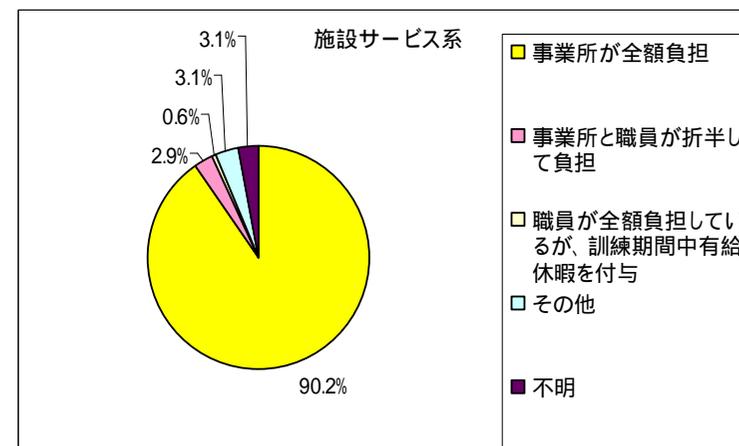
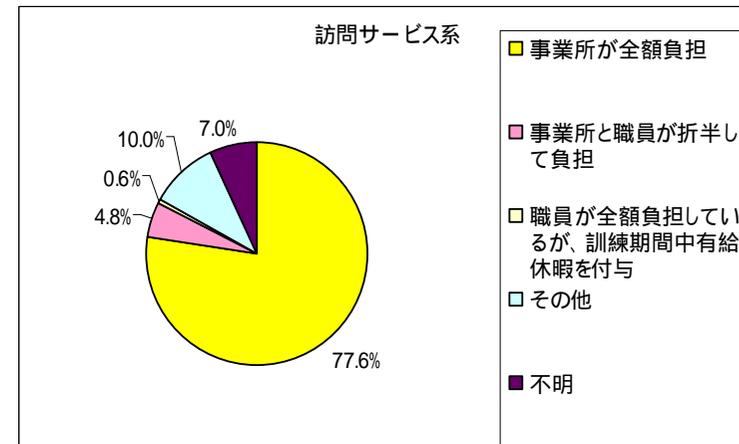
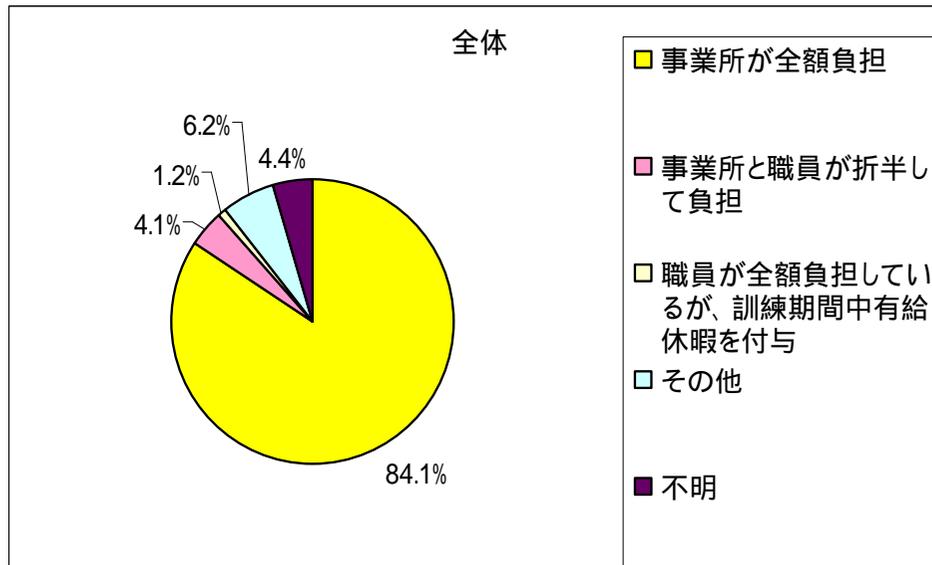
17 「社外研修」で幹部職員研修を実施する場合の採用年数について

全体では「4～6年」が23.9%と最も多くなっている。介護サービスの種類系別では、訪問サービス系では「2～4年」の者に幹部職員研修を実施している事業所が21.9%と最も多く、施設サービス系では「4～6年」の者に研修を実施している事業所が26.5%と最も多くなっている。



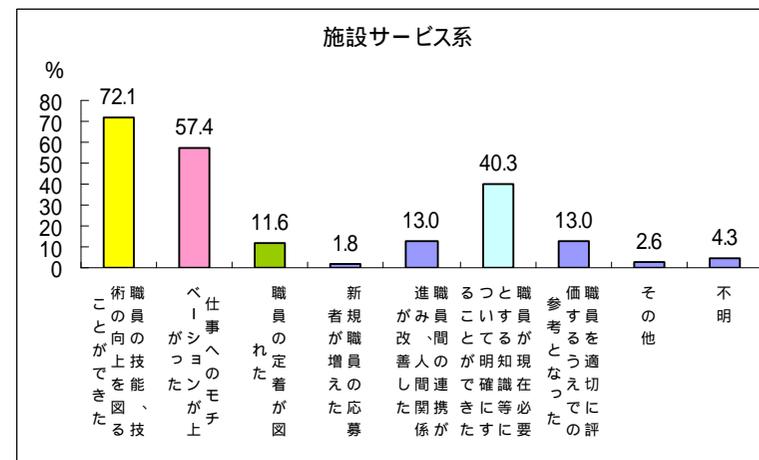
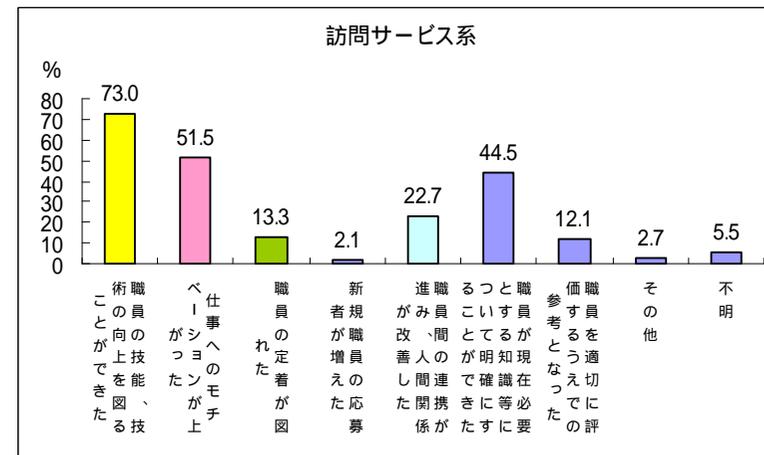
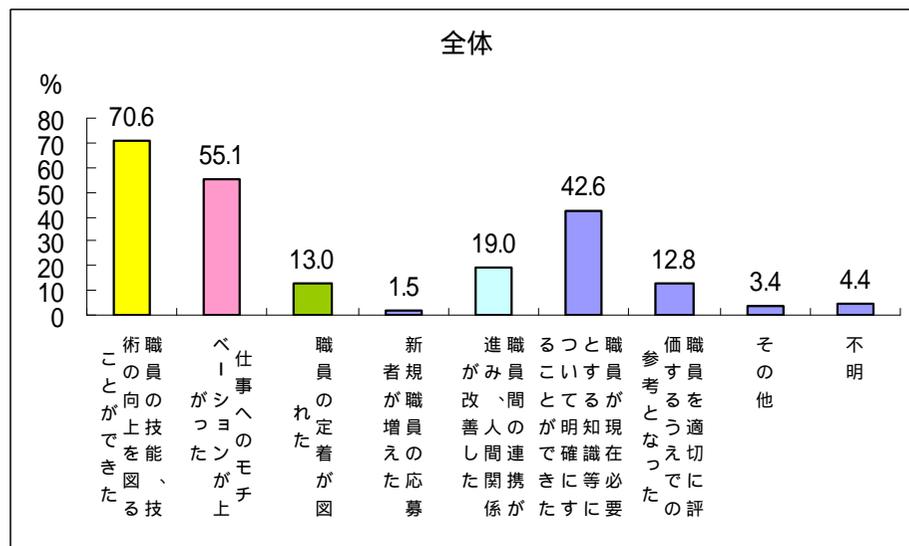
1.8 研修に係る経費の負担について

全体では「事業所が全額負担」が84.1%となっている。介護サービスの種類系別をみても、「事業所が全額負担」している事業所は、訪問サービス系が77.6%、施設サービス系が90.2%と非常に高くなっている。これらより、「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と考えられる。



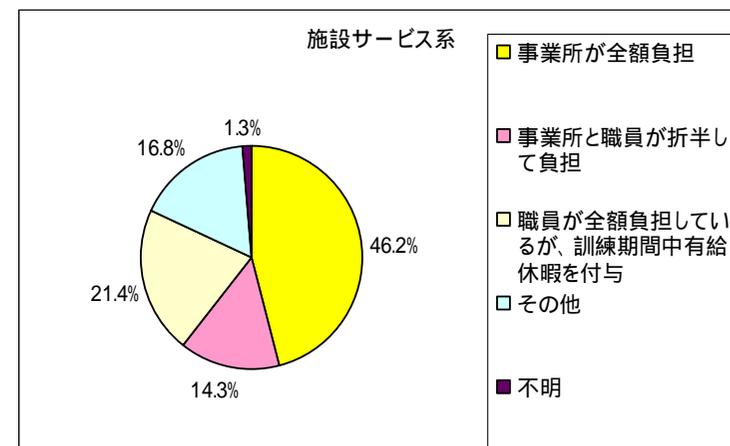
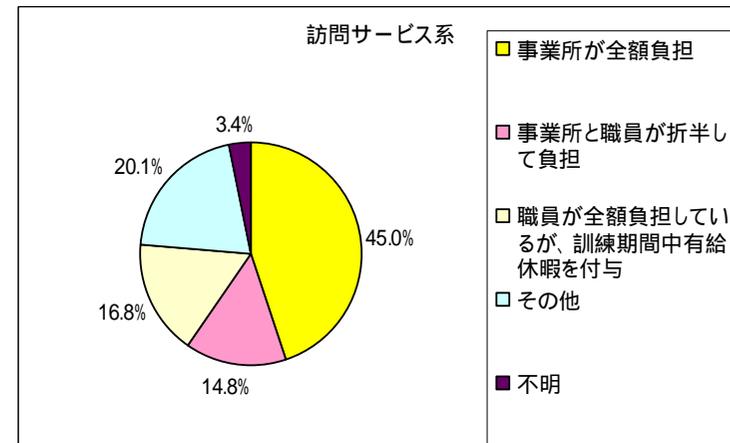
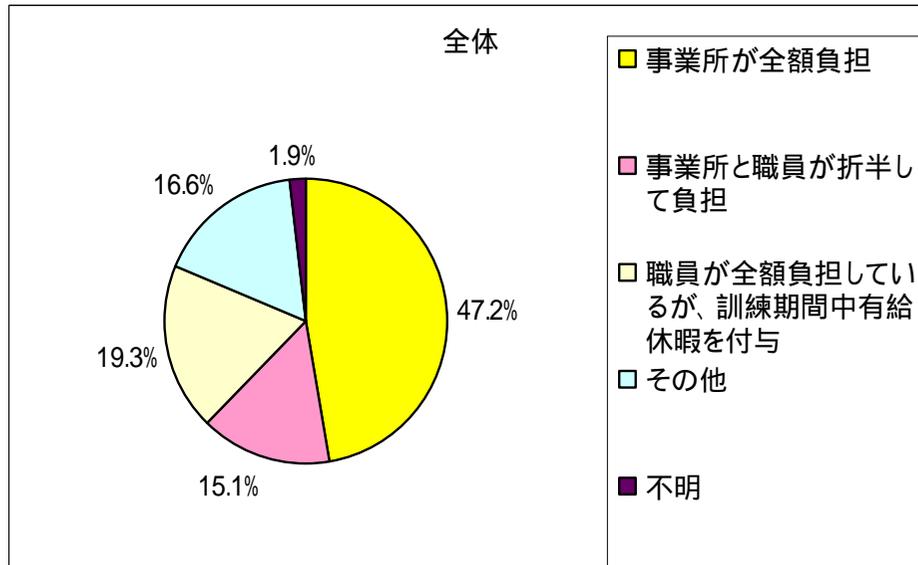
1.9 研修を実施した効果等についての考え

全体では「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%であった。訪問サービス系及び施設サービス系をみると、「職員の技能、技術の向上を図ることができた」が70%程度（訪問系73.0%、施設系72.1%）、「職員が現在必要とする知識等について明確にすることができた」が40%程度（訪問系44.5%、施設系40.3%）、「職員を適切に評価するうえでの参考となった」が13%程度となっている。これらより、研修の効果が、職員のその後の仕事にあらわれていると考えられる。



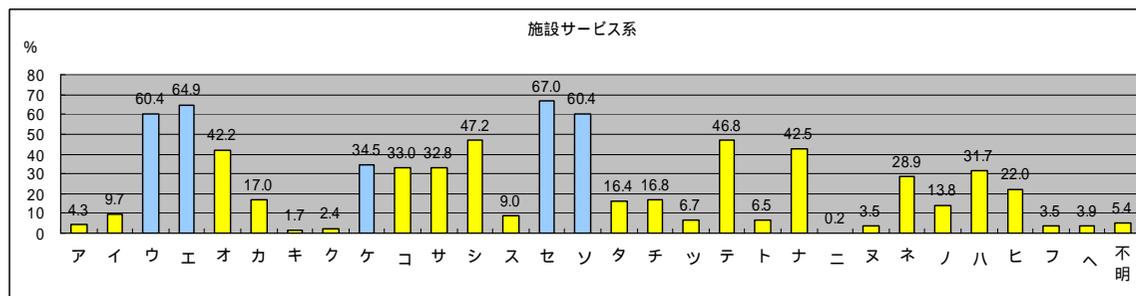
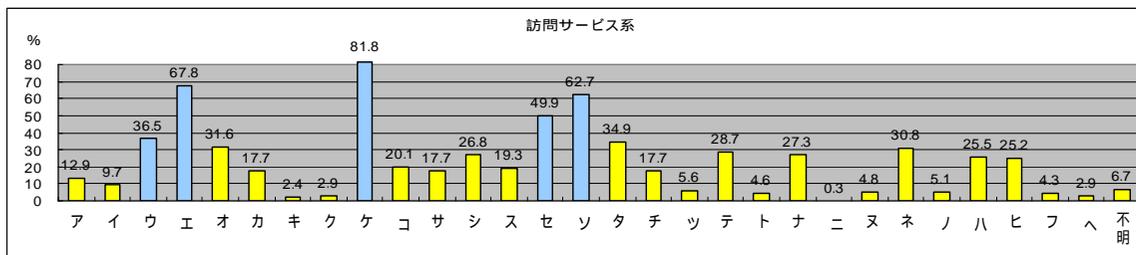
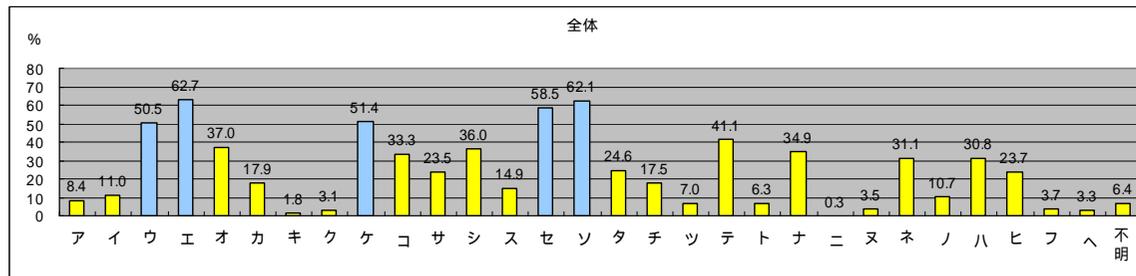
20 自己啓発を支援する場合の「社外研修」に係る経費負担について

全体では「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。これらより、社内研修と比較し、「事業所が全額負担」している事業所の割合が低く、職員の負担が高くなっていると考えられる。



## 2.1 スキルアップ等のために介護職員に必要な研修について

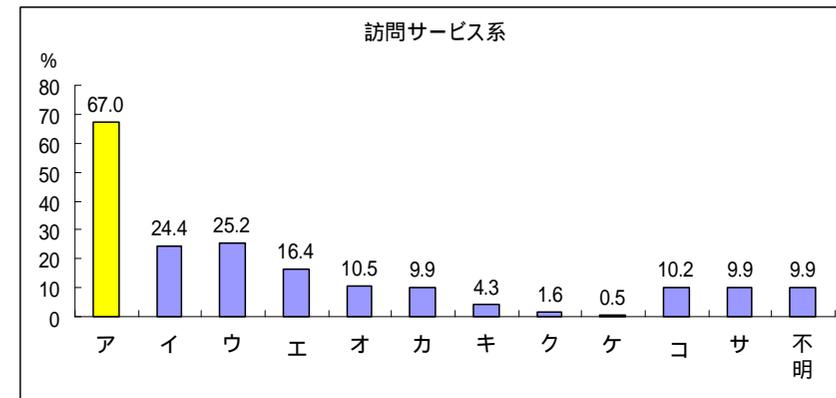
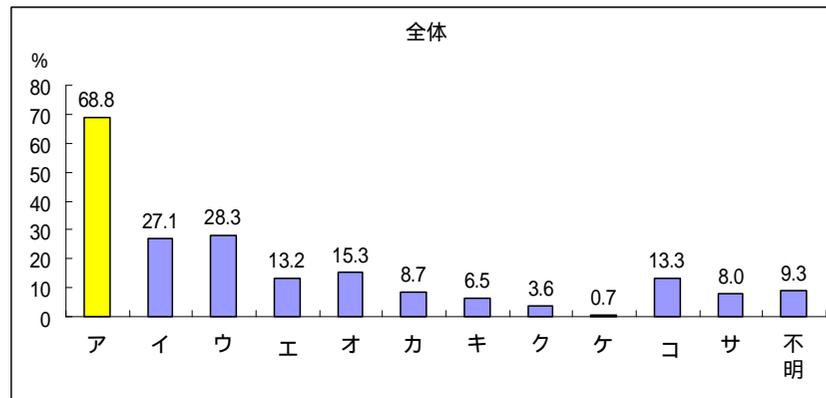
資格等の取得研修では、「介護福祉士の資格取得等に係る研修」が訪問サービス系で67.8%、施設サービス系で64.9%と高い。また、「介護職員基礎研修」は、訪問サービス系で36.5%、施設サービス系で60.4%となっている。スキルアップ研修では、訪問サービス系は、「サービス提供責任者講習」が81.8%で最も高く、次いで「認知症予防・支援マニュアル」(62.7%)となっている。施設サービス系は、「安全管理マニュアル」が67.0%と最も高く、次いで「認知症予防・支援マニュアル」(60.4%)が続いている。これらより、主な研修として「介護福祉士の資格取得に係る研修」「サービス提供責任者研修」「認知症予防・支援マニュアル」「安全管理マニュアル」が必要とされている傾向と考えられる。



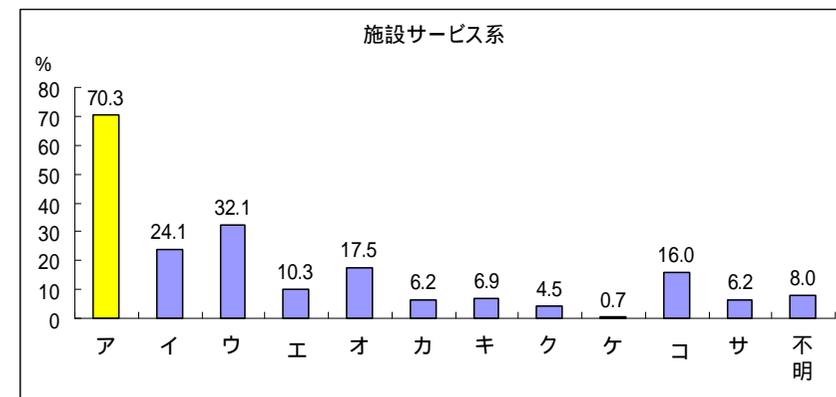
|    |                            |
|----|----------------------------|
| ア  | 訪問介護員養成研修1級課程              |
| イ  | 訪問介護員養成研修2級課程              |
| ウ  | 介護職員基礎研修                   |
| エ  | 介護福祉士の資格取得等に係る研修           |
| オ  | 介護支援専門員の資格取得等に係る研修         |
| カ  | 主任介護支援専門員研修                |
| キ  | 資格等の取得研修/必要ない              |
| ク  | 資格等の取得研修/その他               |
| ケ  | サービス提供責任者研修                |
| コ  | 運動器の機能向上プログラム              |
| サ  | 栄養改善向上プログラム                |
| シ  | 口腔機能の向上プログラム               |
| ス  | 閉じこもり予防/支援マニュアル            |
| セ  | 安全管理マニュアル                  |
| ソ  | 認知症予防・支援マニュアル              |
| タ  | うつ予防・支援マニュアル               |
| チ  | 介護予防ケアプラン等                 |
| ツ  | 介護予防一般高齢者施策評価事業            |
| テ  | 認知症介護実践研修、認知症対応型サービス事業管理研修 |
| ト  | 小規模多機能型サービス等計画担当者研修        |
| ナ  | 認知症介護指導者養成研修               |
| ニ  | スキルアップ研修/必要ない              |
| ヌ  | スキルアップ研修/その他               |
| ネ  | 介護保険の請求事務に係る研修             |
| ノ  | 簿記・会計に係る研修                 |
| ハ  | マネジメントに係る研修                |
| ヒ  | パソコン等情報機器の操作等に係る研修         |
| フ  | 必要ない                       |
| ヘ  | その他                        |
| 不明 | 不明                         |

## 2.2 研修を実施する上での課題、問題点について

全体として、「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%（訪問サービス系67.0%、施設サービス系70.3%）と非常に高く、次いで「効果的な研修を計画、実施する専門家が事業所にいない」が28.3%、「研修実施に係る費用が高額である」が27.1%の順となっている。これらより、人手不足が研修実施する上で、大きな問題点となっていると考えられる。

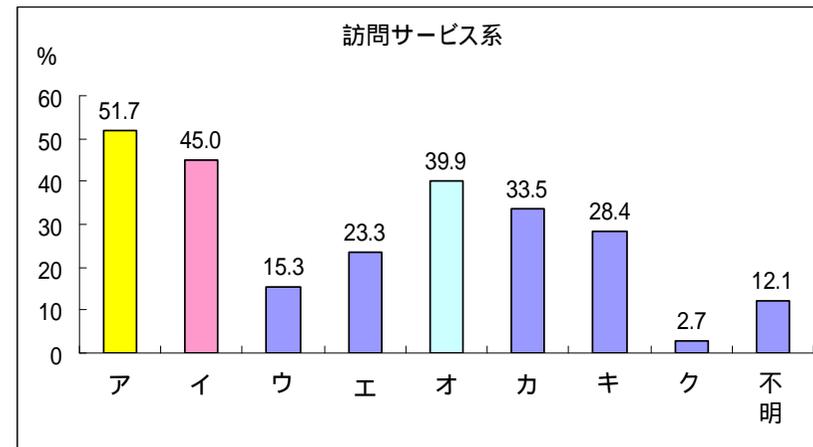
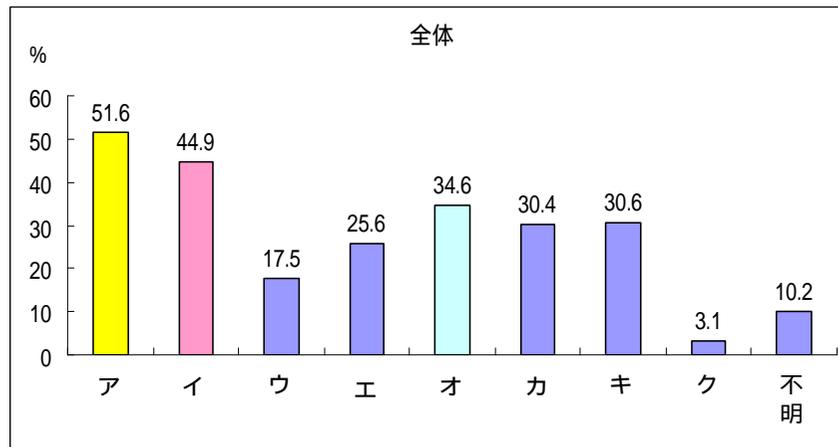


|    |                                  |
|----|----------------------------------|
| ア  | 人手不足で計画的な研修実施のための職員体制が整っていない     |
| イ  | 研修実施に係る費用が高額である                  |
| ウ  | 効果的な研修を計画、実施する専門家が事業所にいない        |
| エ  | 必要な各種研修の情報収集が困難                  |
| オ  | 研修に対する職員の意欲、ニーズをあまり感じない          |
| カ  | 職員のキャリアアップに必要な制度等法律のことが複雑で分かりにくい |
| キ  | 職員のキャリアアップのための研修は各自が自主的に受けるもの    |
| ク  | 職員の研修への希望を聞く機会が持てない              |
| ケ  | 各職員が一定のレベルに達しているので研修の必要性を感じない    |
| コ  | 能力評価体系が未整備のため、職員のスキル不足内容が不明      |
| サ  | その他                              |
| 不明 | 不明                               |

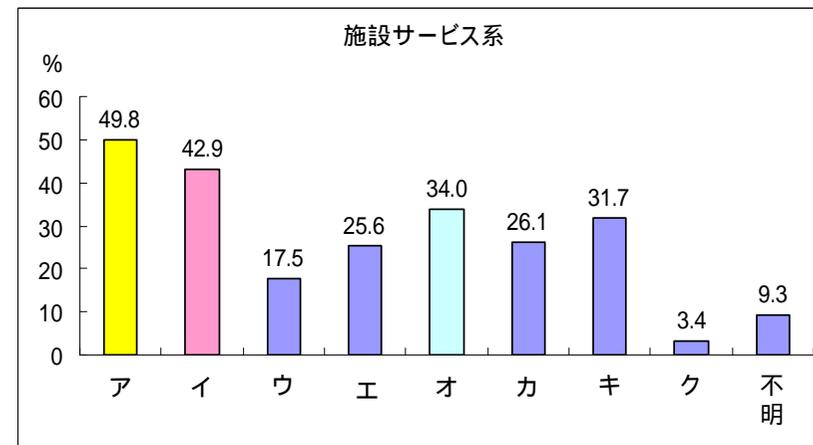


2.3 公的機関への要望について

全体として「効果的な介護職員研修の実施等専門相談窓口の設置」が51.6%（訪問サービス系51.7%、施設サービス系49.8%）と最も高く、次いで「研修実施経費への助成制度の充実」が44.9%（訪問サービス系45.0%、施設サービス系42.9%）、「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」が34.6%（訪問サービス系39.9%、施設サービス系34.0%）、「研修に係る適切な情報提供」が30.4%（訪問サービス系33.5%、施設サービス系26.1%）の順となっている。これらより、公的機関への要望の主なキーワードとして「専門相談窓口の設置」、「経費助成制度の充実」、「公的研修の実施」、「適切な情報提供」が挙げられる。

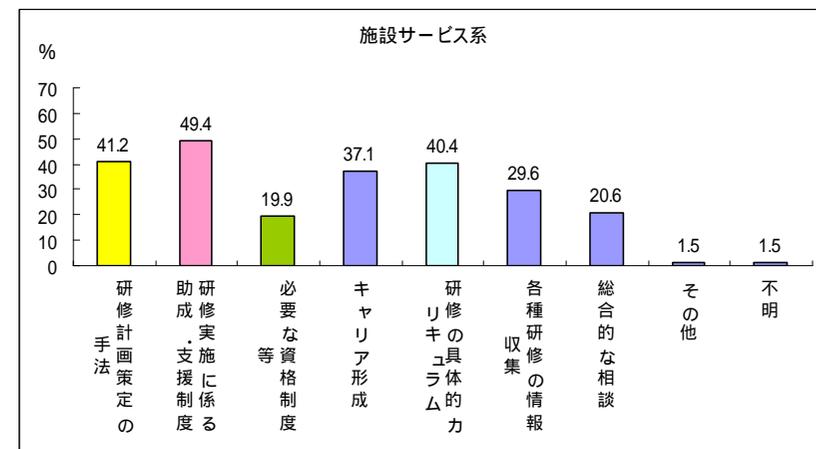
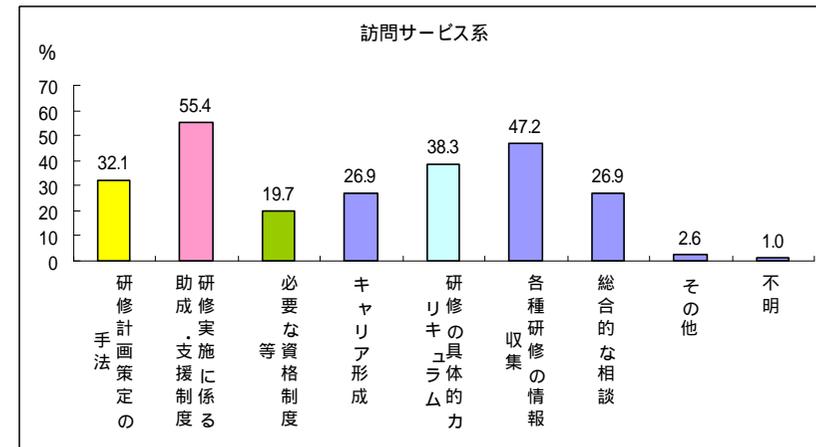
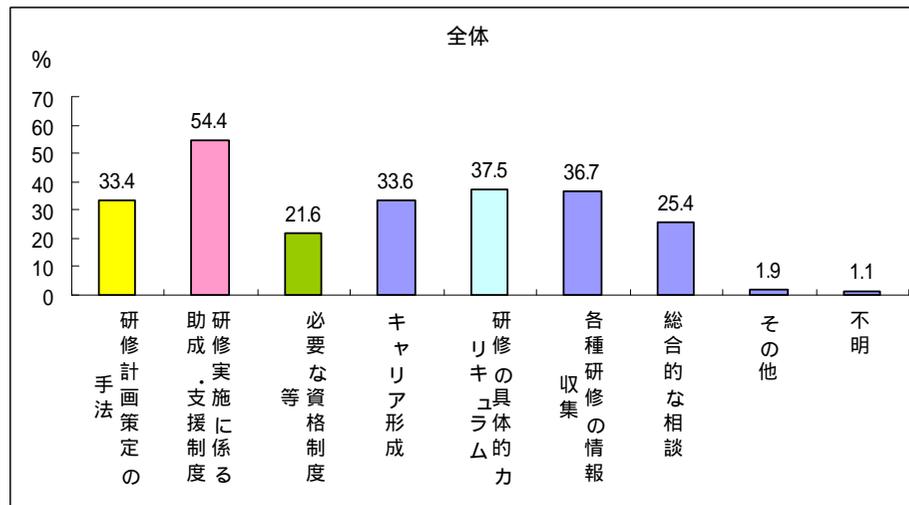


|    |                              |
|----|------------------------------|
| ア  | 効果的な介護職員研修の実施等専門相談窓口の設置      |
| イ  | 研修実施経費への助成制度の充実              |
| ウ  | 研修期間中の代替人員の派遣制度の創設           |
| エ  | 研修期間中の代替人員の確保に係る経費への助成制度の創設  |
| オ  | 技能向上又は新たな資格取得等のための公的研修の実施、充実 |
| カ  | 研修に係る適切な情報提供               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



2.4 専門相談窓口で具体的に相談したい内容について

全体として「研修実施に係る助成・支援制度」が54.4%、次いで「研修の具体的カリキュラム」が37.5%、「各種研修の情報収集」が36.7%の順となっている。訪問サービス系の回答事業所においては、「研修実施に係る助成・支援制度」が55.4%と最も多く、次いで「各種研修の情報収集」が47.2%、「研修の具体的カリキュラム」が38.3%の順となっている。施設サービス系の回答事業所においては、「研修実施に係る助成・支援制度」が49.4%、次いで「研修計画策定の手法」が41.2%、「研修の具体的カリキュラム」が40.4%の順となっている。これらより、研修実施にあたって、助成・支援制度について、専門知識を持った窓口担当者が求められていると考えられる。



## 【労働者調査】「訪問介護員養成研修2級課程修了者に対するアンケート調査」の概要

### 1 調査の目的・背景

介護分野への人材確保の方策として「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（平成19年厚生労働省告示第289号）に示された「潜在的有資格者等の参入の促進等」に係る具体的施策及び介護分野で働く労働者自身のキャリアアップに係る意識、現状等を検討する上での参考資料とすることを目的としている。（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（以下「2級課程」という。）の過去2年間（平成17年度及び18年度）の修了者を対象として、現在の就職・離職状況、介護の仕事に対する考え方（要望等を含む）及び自身のキャリア形成等に関して調査を実施した。

### 2 調査対象者数

平成17年度及び18年度2級課程修了者（23,988人）のうち、各年度2千人を無作為に選出し、計4千人を対象として調査を実施した。

- ・平成17年度 訪問介護員養成研修2級課程修了者 2,000人
- ・平成18年度 訪問介護員養成研修2級課程修了者 2,000人

### 3 調査実施期間

平成20年3月中旬から平成20年5月中旬

### 4 主な調査項目

- (1) 介護職からの離職状況について
- (2) 介護福祉士資格取得について
- (3) 研修の受講状況について
- (4) 国に期待する支援策について
- (5) その他

### 5 調査実施結果

有効回答者数 1,395名（有効回答率 34.9%）

現在、介護職に就いている者 656人〔47.0%〕

- ・「訪問サービス系」176人〔26.8%〕
- ・「施設サービス系」380人〔57.9%〕

「その他（未記入・不明の者を含む）」100名〔15.2%〕

現在、介護職に就いていない者 734人〔52.6%〕

現在、介護職に就いているかは不明の者 5人〔0.4%〕

#### 有効回答者の年齢構成

- ・19歳未満:0.1%
- ・20～29歳:7.3%
- ・30～39歳:15.8%
- ・40～49歳:21.4%
- ・50～59歳:38.6%
- ・60歳以上:15.7%
- ・未記入:1.0%

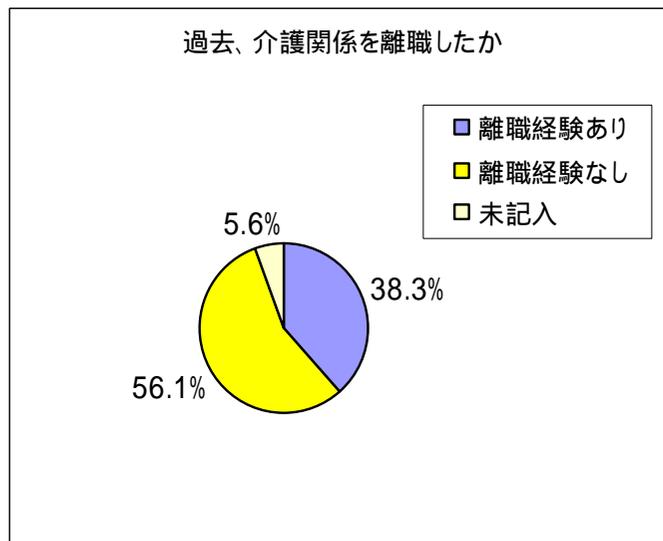
#### 有効回答者の男女比

- ・男性:14.8%
- ・女性:84.1%
- ・未記入:0.1%

1 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

離職経験の有無については、「離職経験なし」が56.1%、「離職経験あり」が38.3%となった。離職した理由については、「精神的ストレスが大きい」が37.6%と最も多く、次いで「賃金が安い」が34.5%となった。

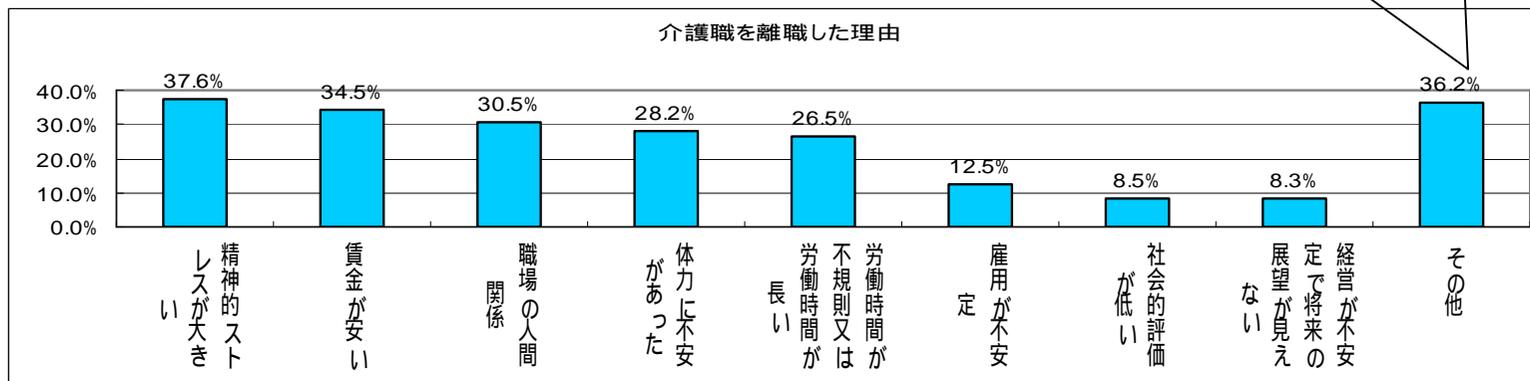
【離職経験の有無について】



「その他」の具体的内容

- ・家庭の事情(妊娠、育児、家族の介護等)
- ・土日出勤、有給取得状況、サービス残業、夜勤等待遇面での不満
- ・一人当たりの仕事量、精神的な負担が限界
- ・ケガ、病気等
- ・他施設、他職種への転職

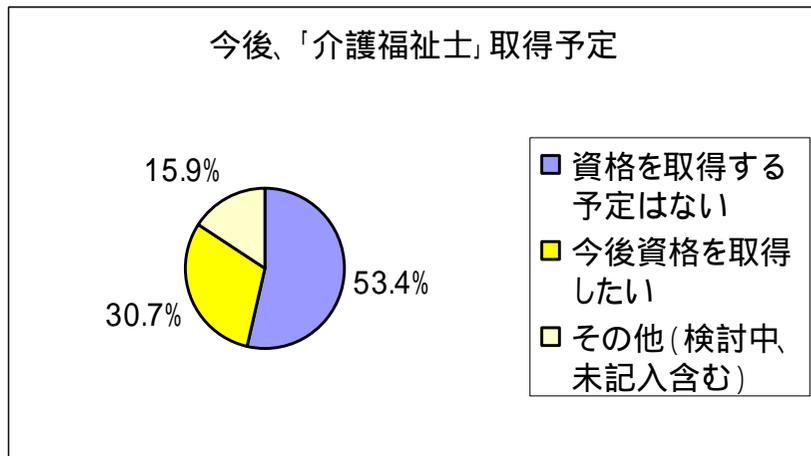
【離職した理由について】



2 「介護福祉士」資格の取得等について

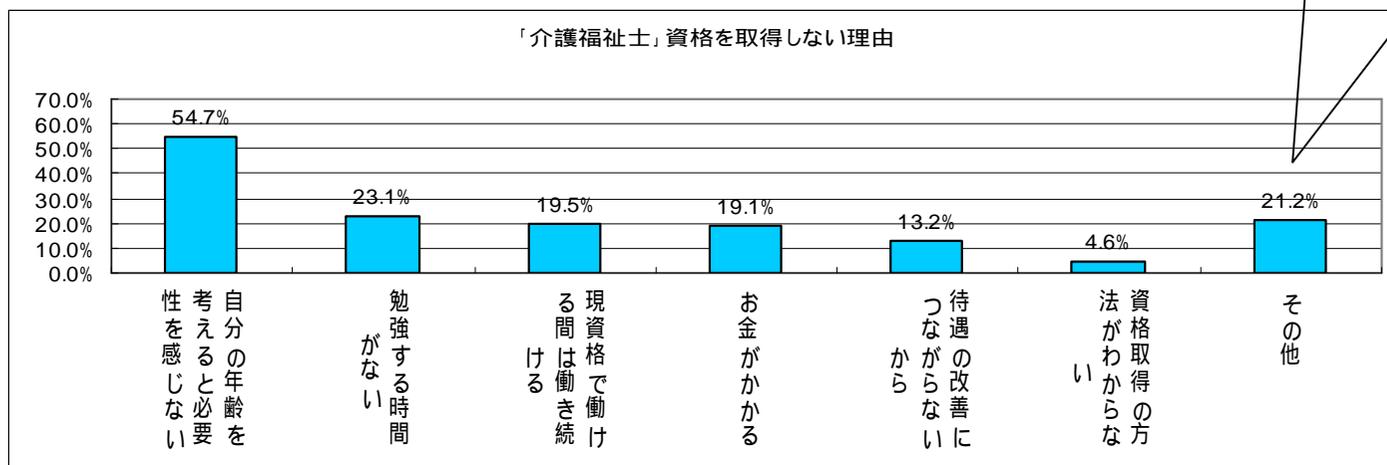
「介護福祉士」資格の取得予定については、「資格を取得する予定はない」が53.4%と最も多く、次いで「今後資格を取得したい」が30.7%となった。「介護福祉士」を取得する予定がない者の理由については、「自分の年齢を考えると必要性を感じない」が54.7%と最も多く、次いで「勉強する時間がない」が23.1%となった。

【「介護福祉士」資格の取得予定について】



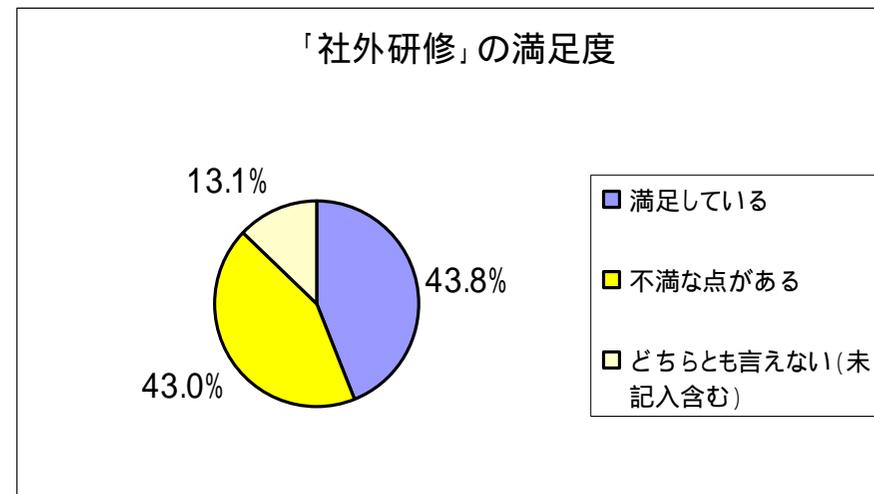
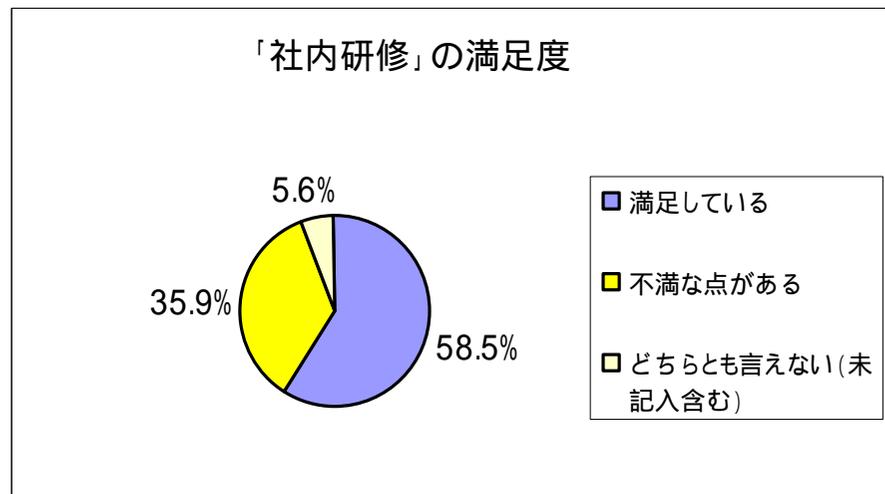
「その他」の具体的内容  
 ・資格取得の難易度が高い  
 ・介護福祉士を取得する必要性を感じない  
 ・実際に受験して不合格だった  
 ・他の資格(看護師、社会福祉士等)の資格取得を目指している  
 など

【「介護福祉士」資格を取得する予定がない者の理由について】



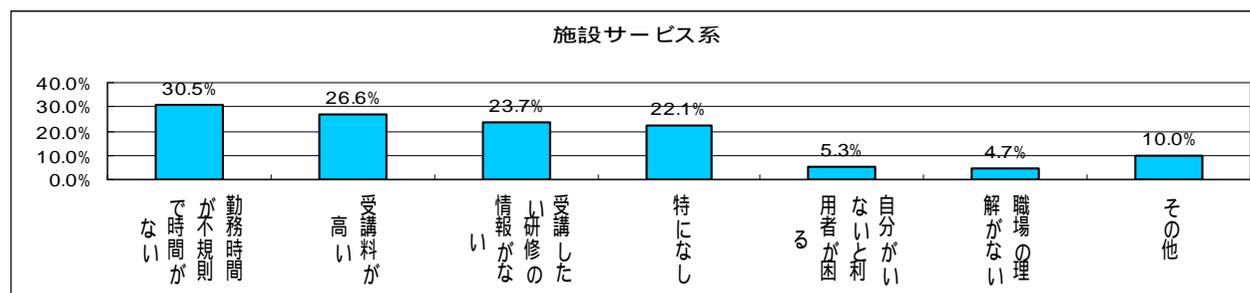
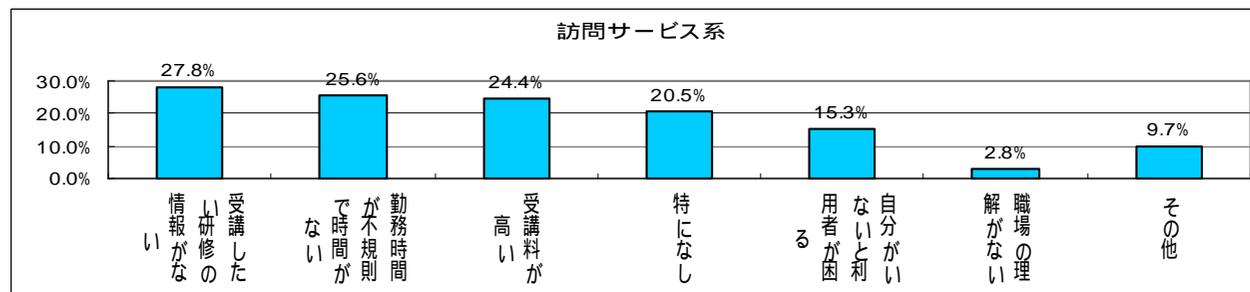
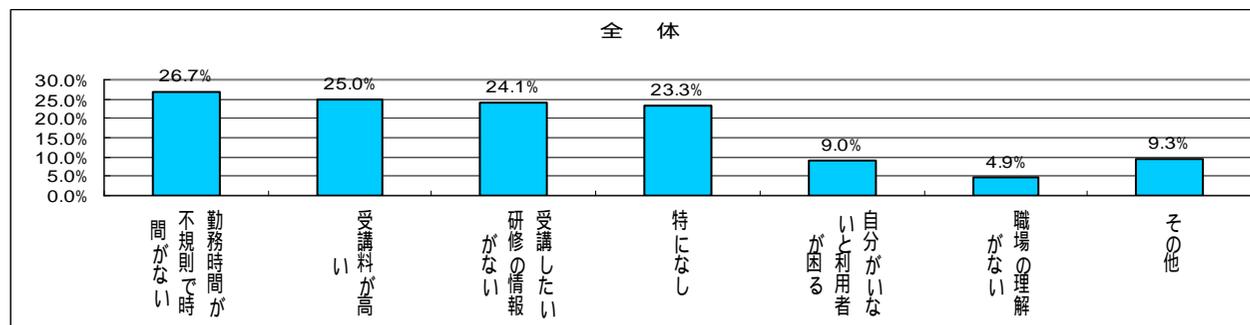
3 研修の満足度について

「社内研修」の満足度については、「満足している」が58.5%、「不満な点がある」が35.9%となった。「社外研修」の満足度については、「満足している」が43.8%、「不満な点がある」が43.0%と、ほぼ同じ割合となった。



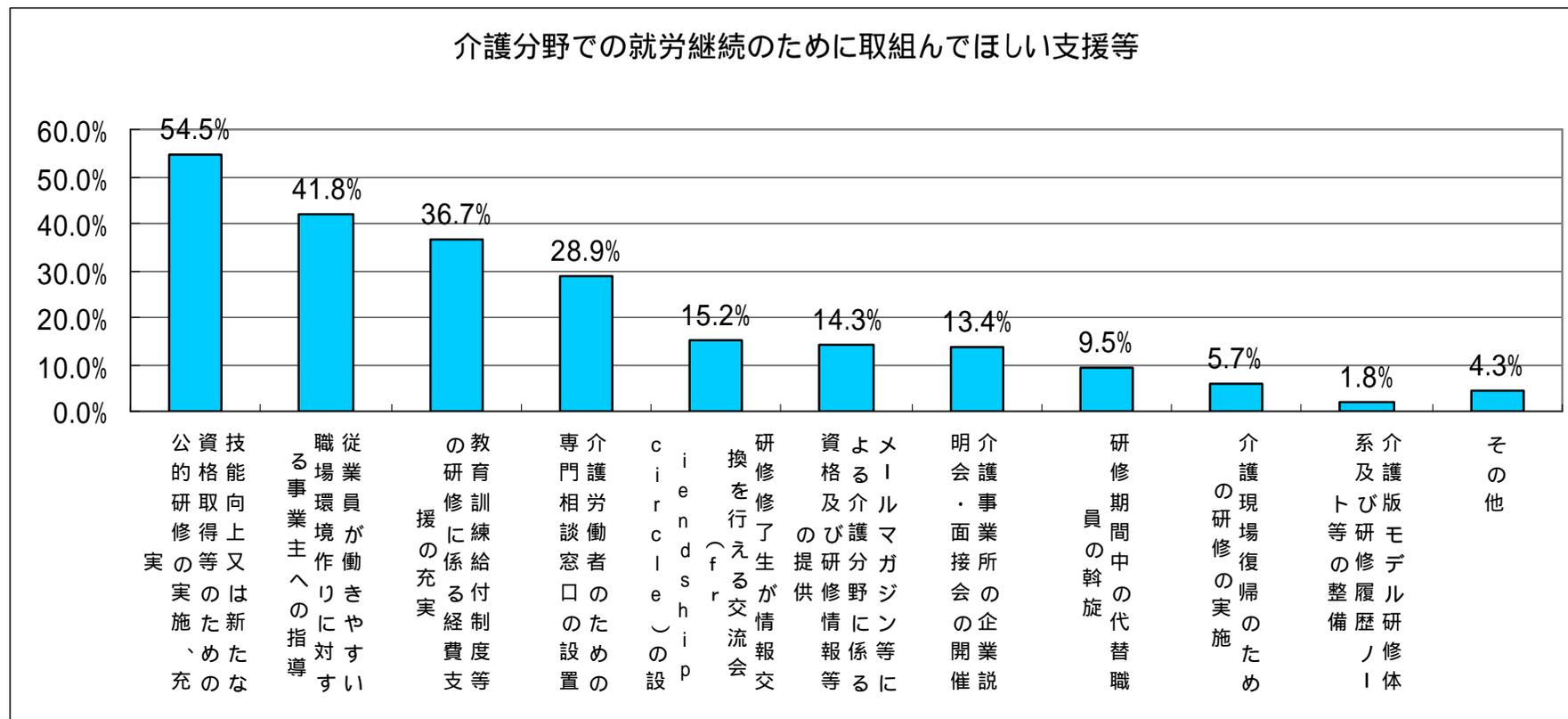
#### 4 研修を受講するに当たっての悩み等について

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、ついで「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。  
 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。



5 今後も介護職として働き続けたいと思う者が、働き続けるために国にしてほしい支援等について

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等のための公的研修の実施、充実」が54.5%と最も多く、ついで「従業員が働きやすい職場環境作りに対する事業主への指導」が41.8%、「教育訓練給付制度等の研修に係る経費支援の充実」が36.7%となっている。



## 【教育訓練機関調査】「教育訓練機関等を対象とした介護分野の養成研修及びキャリアアップ研修等に係るニーズ調査」の概要

### 1 調査の目的・背景

介護分野への人材確保の方策として「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（平成19年厚生労働省告示第289号）に示された「キャリアアップの仕組みの構築」に係る具体的施策等を検討する上での参考資料とするため、介護職員基礎研修等を実施する民間教育訓練機関等を対象に、介護分野の養成研修及びキャリアアップ研修等に取り組む上での現状の課題、悩み及び問題点等のニーズについて把握することを目的としている。

特に介護職員基礎研修については、今後の介護労働者の養成及び専門性の向上に向けて大きな役割を担うことから、詳細な調査を行った。

### 2 調査を実施した教育訓練機関

平成19年度において介護職員基礎研修を計画した教育訓練機関及び各地域において介護分野の養成研修に取り組む教育訓練機関等（140機関）を選出し調査を実施した。

### 3 調査実施期間

平成20年6月上旬から平成20年6月下旬

### 4 主な調査項目

- (1) 平成19年度の介護職員基礎研修（500H、150H及び60H）の実施状況
- (2) 平成20年度の介護職員基礎研修（500H、150H及び60H）の実施予定、計画状況
- (3) 介護職員基礎研修を計画・実施していくための課題等について
- (4) キャリアアップ研修の取組状況等について
- (5) その他（教育訓練給付金の活用状況、公的機関への要望 など）

### 5 調査方法及び回答状況等について

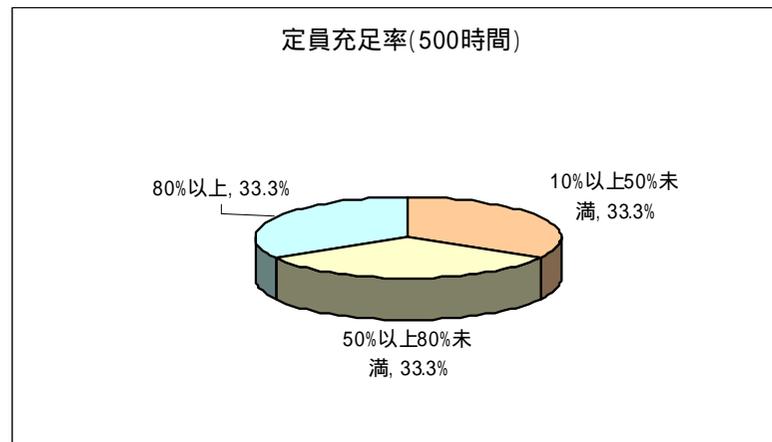
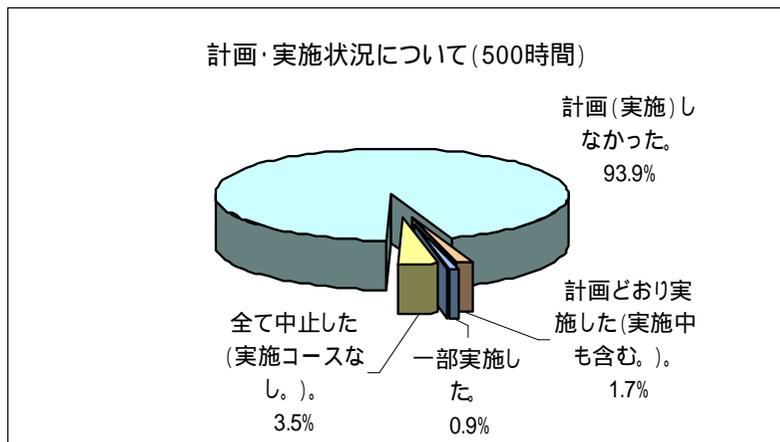
原則として、民間教育訓練機関等を訪問し、責任者等から直接ヒアリングを行った。

140機関から回答を得た。

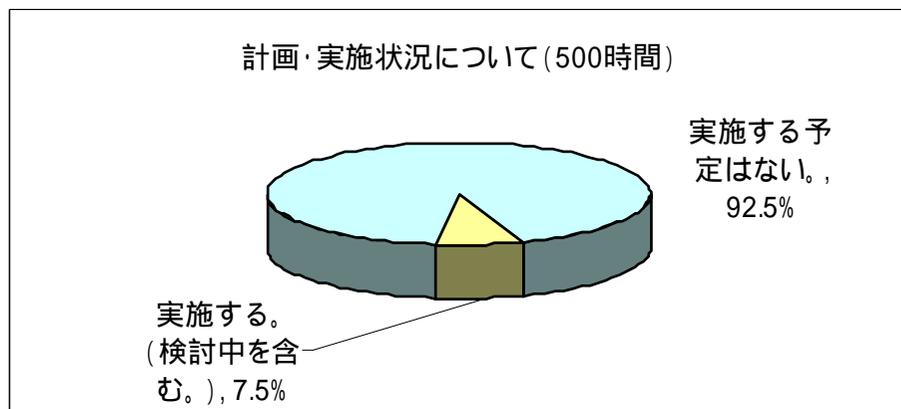
1 介護職員基礎研修(500H)の実施状況について

平成19年度の計画・実施状況については、「計画(実施)しなかった」が93.9%と大半を占めており、基礎研修を実施した場合の定員充足率は、「80%以上」が33.3%、「50%以上80%未満」が33.3%、「10%以上50%未満」が33.3%となった。また平成20年度の計画状況については、「実施する予定はない」が92.5%となった。

【平成19年度介護職員基礎研修(500H)計画・実施状況】



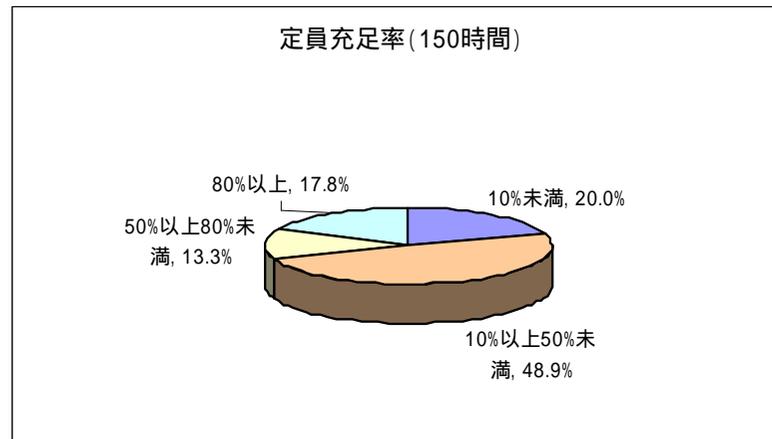
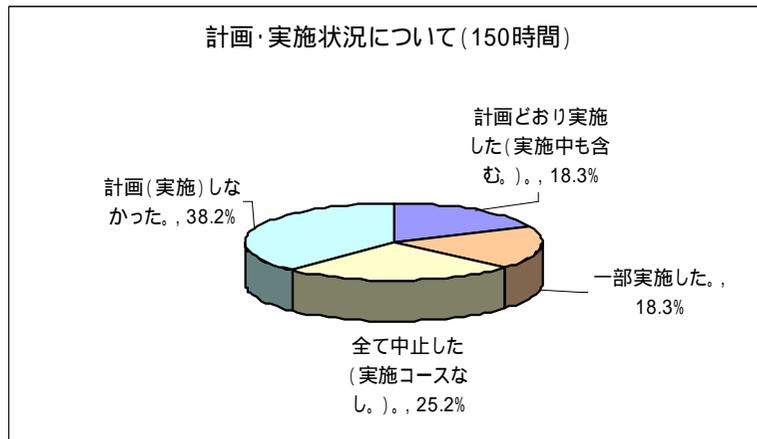
【平成20年度介護職員基礎研修(500H)計画状況】



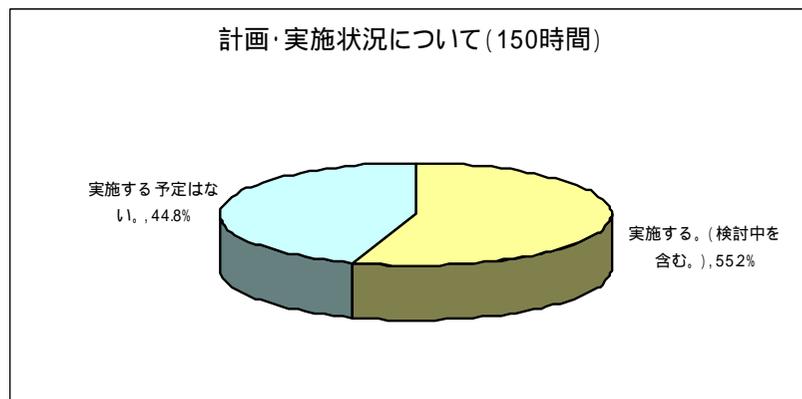
## 2 介護職員基礎研修(150H)の実施状況について

平成19年度の計画・実施状況については、「計画(実施)しなかった」が38.2%と最も多く、次いで「全て中止した(実施コースなし)」が25.2%となっている。基礎研修を実施した場合の定員充足率は、「10%以上50%未満」が48.9%と最も多く、次いで「10%未満」が20.0%となった。また平成20年度の計画状況については、「実施する(検討中を含む)」が55.2%となった。

【平成19年度介護職員基礎研修(150H)計画・実施状況】



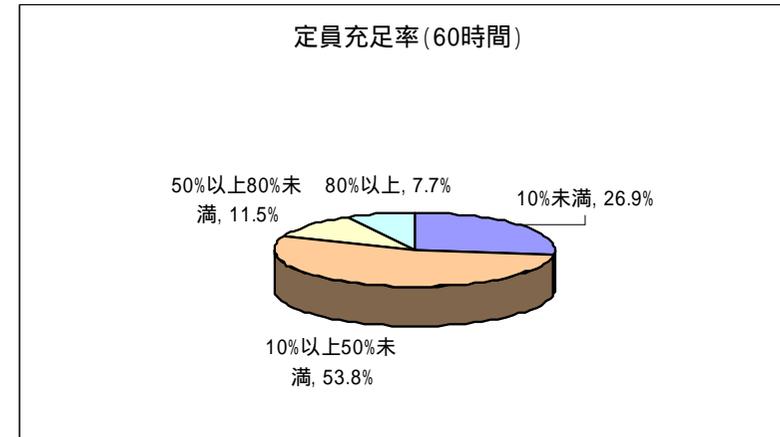
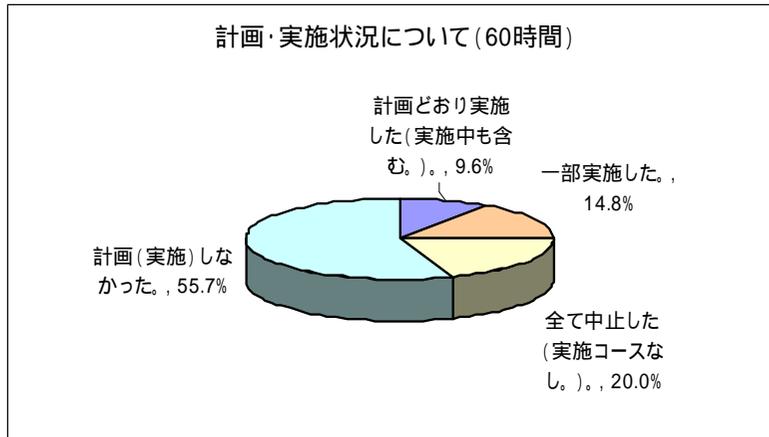
【平成20年度介護職員基礎研修(150H)計画状況】



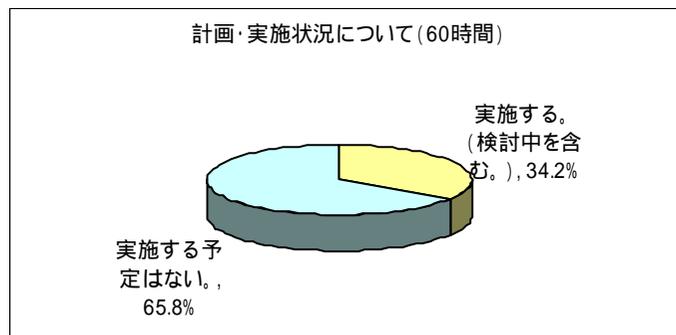
### 3 介護職員基礎研修(60H)の実施状況について

平成19年度の計画・実施状況については、「計画(実施)しなかった」が55.7%と最も多く、次いで「全て中止した(実施コースなし)」が20.0%となっている。基礎研修を実施した場合の定員充足率は、「10%以上50%未満」が53.8%と最も多く、次いで「10%未満」が26.9%となった。また平成20年度の計画状況については、「実施する予定はない」が65.8%となった。

【平成19年度介護職員基礎研修(60H)計画・実施状況】

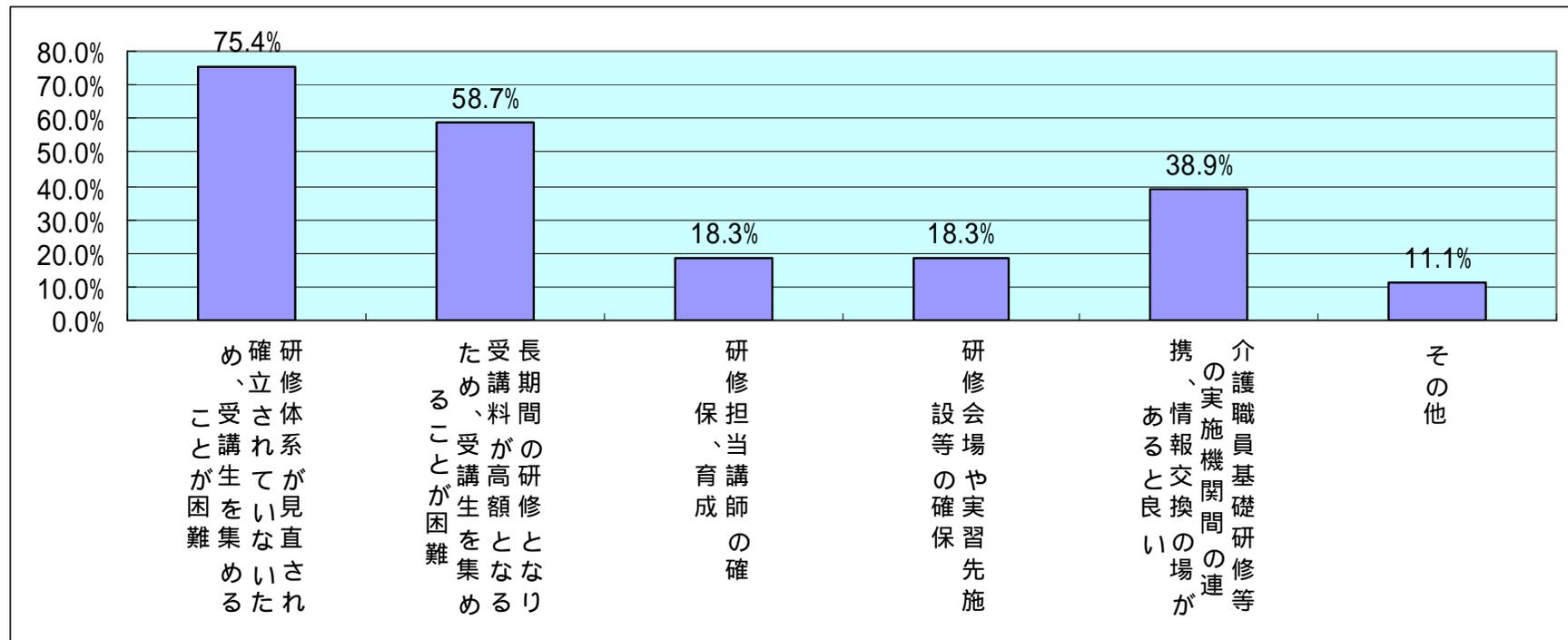


【平成20年度介護職員基礎研修(60H)計画状況】



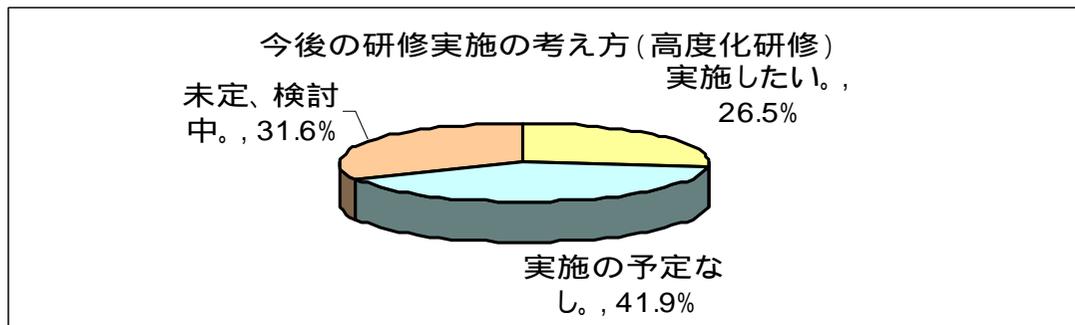
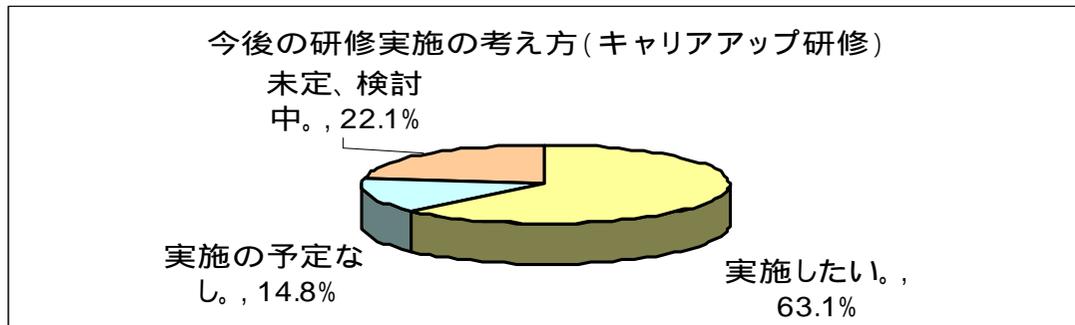
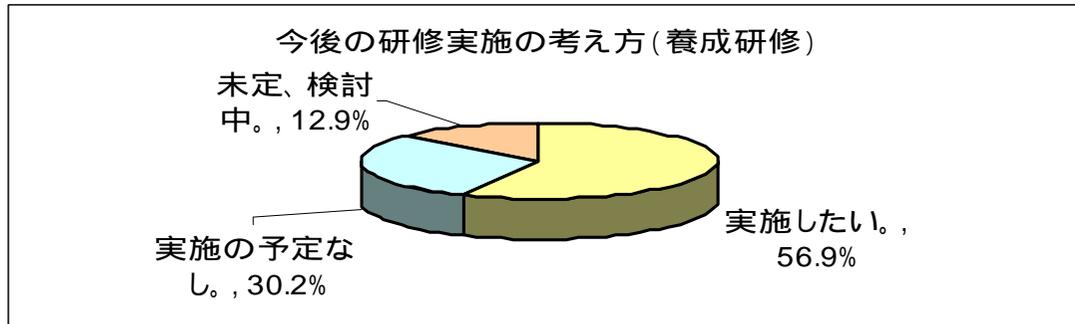
4 介護職員基礎研修を展開(計画・実施)していく上で最も大きな悩みについて

「研修体系が見直され確立されていないため、受講生を集めることが困難」が75.4%で最も多く、次いで「長期間の研修となり受講料が高額となるため、受講生を集めることが困難」が58.7%であった。



5 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について

「実施したい」が養成研修では56.9%、キャリアアップ研修では63.1%、高度化研修では26.5%であった。今後の研修の実施についての意欲は高いとはいえ、特に高度化研修については、専門的な研修を実施する教育訓練機関の不足が懸念される。



(本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

現任ヘルパー向け研修

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

ファーストステップ研修等高度化研修

6 継続して介護分野の教育研修を実施していくに当たっての公的機関(介護労働安定センターを含む。)等への要望等について

「“介護労働者”に対するイメージアップについて、国等が積極的に取り組んでほしい」が83.3%で最も多く、次いで「養成研修については、国の喫緊の課題である“介護労働者の確保・育成”の施策の実現に向けて、公費を活用して実施してほしい。」が71.7%であった。

