

「介護労働者のキャリア形成に関する研究会」

最終報告書の概要

1 経験・技能レベルに応じた研修ニーズの把握と質の向上

(1) 現状

①全体

ア 介護労働者の早期離職の防止・定着促進のためには、能力開発が有効。

【課題】・時間がない。

・経費を負担する余裕がない。

・採用時期、知識、経験がばらばらで、集団による効率的な研修が困難。

イ 研修ニーズ

介護労働者が過去1年間に受講した研修と受講したい研修に乖離がある。

②新任職員

ア 約半数に指導担当者が不在

イ OJT研修の「指導内容」「指導方法」に不満がある。

③非正規職員

研修の受講機会は正規職員と同じ。

④キャリアアップに関心が低い職員

事業主の約半数が、「介護技術に差がある」「やる気や仕事に取り組む意識に差がある」と回答。

⇒ やる気を起こさせるためには研修が有効。

⑤研修中の代替職員

研修で職員数が減った場合でも、サービスの質を維持するために最低限の人員確保が必要としながらも、現状は代替職員ではなく勤務シフトの調整で対応。

【課題】・代替職員が業務に迅速に対応することが困難。

・研修期間内だけの確保は、職場の実情に合わず現実的とは言い難い。

(2) 今後求められる対応

①介護労働者の能力及びニーズの把握

ア 講習の受講履歴や知識・技術の習得度を管理・評価する仕組みを構築する。

イ 事業所自らが労働者の研修ニーズを把握することが必要。

②新任職員に対する研修

ア 効果的なOJTを実施するため、指導者のレベルアップを図る。

イ 職員自身が必要とする（希望する）研修を受講させる。

③非正規職員・キャリアアップに関心が低い職員に対する研修

自らが「誇り」や「やりがい」を維持し、自主的に研修の受講や上位資格を目指すことができる環境を構築する。

④研修中の代替職員の配置

研修が長期にわたる場合や小規模事業所においては、勤務シフトの調整だけでは対応が困難な場合もあることから、代替職員となるべき人材の要件を明確化する。

2 マネジメント能力向上のために有効的な研修の検討

(1) 中間管理者層の現状と課題・問題点

①訪問系（サービス提供責任者）

- ア 法令・制度、連携、接遇・マナー等の研修ニーズが高い傾向。
- イ コミュニケーションスキル、判断力、訪問介護計画書等の書類作成技術、現場実務に即した指導力が求められている。
- ウ スタッフへの技術指導及びキャリアアップに関する専門的な相談相手としての役割を期待されている。
- エ 研修期間中は勤務シフトの調整で対応している。

【課題】・スキルアップのための時間確保。

- ・代替職員の人材要件の明確化。
- ・業務内容が現場において必ずしも明確になってない。
- ・キャリアアップしても処遇上のメリットが見えてない。

②施設系（グループリーダー）

- ア 法令・制度、連携、接遇・マナー等の研修ニーズが高い傾向。
- イ 判断力、マネジメント力、経営への理解が求められている。
 - ※「経営への理解」については、事業所側が求めるものであり、グループリーダー（労働者側）としては、業務上の不安や悩みの改善を望んでいる。
- ウ スタッフへの技術指導及びキャリアアップに関する専門的な相談相手としての役割を期待されている。
- エ 研修期間中は、勤務シフトの調整で対応している。

【課題】・業務上の不安・悩みを改善した上で、「経営」や「経営的視点」の理解を求める。

- ・スキルアップのための時間確保。
- ・代替職員の人材要件の明確化。

(2) 有効な研修を実施するために

①訪問系（サービス提供責任者）

- ア 研修受講体制及び研修時間の確保。
- イ キャリアアップ等に関する専門的な相談への対応方法の習得。
- ウ サービス提供責任者の業務範囲及び講習内容の標準化。

②施設系（グループリーダー）

- ア 研修受講体制及び研修時間の確保。
- イ 経営者的視点とはどのようなものか、マネジメント研修を通じた明確化。
- ウ キャリアアップ等に関する専門的な相談への対応方法の習得。
- エ 日常業務関連の事例を用いた同じ立場の者同士の研修実施。

(3) 今後求められる対応

①キャリアアップ等に関する専門的相談

- ア キャリアアップ等に関する相談を行うに当たっての知識・技法を習得するための研修の受講を推進する。
- イ キャリア・コンサルタント等を活用する。

②標準的な研修内容の確立

各事業所が研修を実施する際に参考となる業界標準の研修カリキュラム・研修モデルを提案できるよう公的機関を中心に検討する。

③中間管理者層の指導能力の向上

各種課題等の改善に向けた具体的な指導（技術指導を含む）ができるように問題解決能力等の向上を目的とした研修を普及させる。

3 介護労働者のキャリア形成に係る具体的支援の検討

(1) キャリア形成に関する相談援助

①課題

キャリアアップについて専門的な相談の希望があるが、サービス提供責任者をはじめ同じ職場の上司や同僚等は、業務多忙により相談に対応することが困難。

＜相談したい内容＞

- ・自分が進むべき方向
- ・研修機関の情報
- ・勉強方法

＜相談したい相手＞

- ・管理者、サービス提供責任者、先輩等
- ・公的機関、キャリア・コンサルタント等

②具体的支援

○公的機関に期待されること

ア 事業主に対する支援（個別相談・セミナー等）

- ・キャリア形成の重要性を周知。
- ・相談（キャリア・コンサルティング）技法に関する助言。
- ・キャリア形成促進助成金等の国等の助成金制度に関する情報提供。
- ・研修に関する情報提供。
- ・事業主の要望に基づく専門家等による労働者への直接相談の実施。等

イ 労働者に対する支援（個別相談等）

- ・キャリア形成の重要性を周知。

- ・キャリア形成に関する悩み相談やキャリアプランの作成。
- ・教育訓練給付金等の国等の給付金制度に関する情報提供。
- ・研修に関する情報提供。 等

(2) 指導者の育成

①課題

事業所における講師（指導者）が不在又は未熟。

- ・社内研修を不満足とする理由
時間・日数、カリキュラム、講師
- ・新任時のOJTを不満足とする理由
指導内容、指導方法

②具体策

- 事業所が取り組むこと
 - ・単独又は他の事業所と連携して指導者の育成及び研修計画・カリキュラムの策定等。
- 公的機関に期待されること
 - ・事業所の研修体系の作成に関する助言。
 - ・研修体系に基づく研修計画及びカリキュラムの策定に関する助言。
 - ・基本的な指導技法に関する助言。
 - ・研修体系又は研修体系に基づく研修計画等を自ら策定することが困難な事業所に対しては、これらの策定に積極的に協力する。

(3) 標準カリキュラムの作成及び実施

①課題

- ア 中途採用者が多く通年で研修ニーズがあるが、年度当初に偏っている。
- イ 中途採用者は、経験者と未経験者が混在し、知識や技術のレベルが一定でないことから、効率的な研修が困難。
- ウ 事業所が受講させた研修と労働者が受講したい研修に乖離がある。

②具体的支援とその目的

- 平等な機会と同レベルの研修の受講が可能となるよう公的機関に期待されること
 - ・介護保険制度に関する法令・制度関係や接遇・マナーなど、基本かつ共通のカリキュラムを作成。
 - ・上記カリキュラムによる研修を年に3～4回程度、都道府県又は地域単位で実施。
 - ・介護労働者のニーズに即した多用な研修を都道府県単位又は地域単位で、年間複数回実施するなど、介護労働者が受講しやすい環境を整備。

4 まとめ

① キャリア形成に関する相談援助等の実施

- ア サービス提供責任者やグループリーダーが、介護労働者のキャリア形成に関する専門的な相談に対応することができるよう、相談を実施する際に必要となる基本的な知識及び技法を習得するための助言・指導が必要。
- イ 事業所の要望に応じ、介護労働者に対するキャリア形成に関する専門的な相談援助（目標設定及びキャリアプランの作成等）の実施が必要。

② 標準的な研修カリキュラムの確立

新任研修、マネジメント研修及び各種研修について、「基本カリキュラム」等の標準モデルを作成し、その普及（情報提供）を図るとともに、年間を通して受講機会を提供することが必要。

③ 事業所における指導者の育成

事業所における指導者の不在又は未熟さを改善するため、介護技術と指導能力（研修計画策定能力を含む。）を持ち合わせた指導者の育成が必要。

④ 研修受講機会の確保

- ア 介護労働者が受講を希望する研修についての的確な情報を提供することが必要。
- イ 事業所の職員全員が、平等に受講機会を確保されるよう代替職員制度の周知・活用促進が必要。