

令和3年度 老人保健事業推進費等補助金  
老人保健健康増進等事業

# 介護福祉士資格取得後のキャリアアップと 研修活用の在り方に関する調査研究事業

## 報告書

令和4年3月



## 目次

<b>I. 事業の概要</b> .....	<b>1</b>
1. 事業の目的.....	2
2. 事業の概要.....	2
3. 調査概要.....	3
4. 実施体制等.....	4
<b>II. 法定研修等の研修内容分析</b> .....	<b>7</b>
1. 調査の対象とした法定研修等.....	8
2. 内容分析のため入手した資料.....	8
3. 分析項目.....	8
4. 分析結果.....	9
<b>III. アンケート調査結果</b> .....	<b>13</b>
1. 調査結果のまとめ.....	14
<b>III-1. 介護福祉士対象調査</b> .....	<b>23</b>
1. 回答者属性.....	24
2. 介護業務にかかる知識修得、実践度.....	32
3. これまでに受講した研修について.....	65
4. 介護福祉士としてのキャリア.....	84
<b>III-2. 介護福祉士調査 キャリア類型化にむけた探索的検討</b> .....	<b>93</b>
1. 分析手法の概要.....	94
2. 分析結果.....	95
<b>III-3. 介護施設・事業所対象調査</b> .....	<b>115</b>
1. 回答者属性.....	116
2. 人員体制.....	118
3. 介護福祉士に対する処遇.....	121
4. 介護福祉士に期待する役割.....	123
5. リーダーの職務、およびリーダーに期待する役割.....	124
6. 研修の活用状況.....	151
<b>III-4. 実践能力の比較</b> .....	<b>169</b>
1. 能力を比較する事項.....	170
2. 比較する能力について.....	170
3. 数値の算出方法.....	171
4. 能力の比較結果(職位別).....	172
5. 能力の比較結果(法定研修等受講有無別).....	176
<b>III-5. 法定研修等の受講年数・受講順番について</b> .....	<b>183</b>
1. 介護福祉士の法定研修等受講順番について.....	185
2. 施設・事業所が考える法定研修等受講時期について.....	188
3. 介護福祉士取得時期.....	190
4. 法定研修等受講時期のイメージ図(調査結果から).....	191
<b>IV. 介護福祉士のキャリアアップに関する 法定研修等活用に関する提言</b> .....	<b>193</b>
1. 提言.....	194
<b>付属資料</b> .....	<b>197</b>
1. アンケート調査票(介護福祉士票).....	198
2. アンケート調査票(施設・事業所票).....	205



## I. 事業の概要

## 1. 事業の目的

我が国においては要介護者が増加し、これに伴う介護従事者の需要は令和7年度（2025年度）までに約245万人と推計されている。またこれと同時に、介護ニーズの複雑化・多様化に伴い質の高い介護が求められており、優秀な介護人材の確保は喫緊の課題となっている。

介護人材の確保については、これまでの専門性や機能分化に乏しい「まんじゅう型」の状態から、多様な人材の参入を促し裾野を広げつつ、介護福祉士等による高度な専門性を担保する機能分化を実現する「富士山型」へと構造転換が進められている。このために、人材の層に応じたきめ細かな方策を講じることとされているとともに、各介護施設・事業所においては、所属員に各種研修を受講させ、介護の質の向上を図ることとされている。

介護人材にかかる研修においては、自治体、職能団体・民間団体などが実施しているが、事業種別や対象者別に各種多様なものが存在している。このため、介護福祉士が介護の質向上の為研鑽を積もうと思っても、何の研修をどのタイミングで受講すればよいかわかり辛くなっているのが現状であり、社会保障審議会介護給付費分科会でも、研修の体系化を行う必要がある旨、意見が挙がっている。

このため、本事業においては、まずは業界団体や職能団体が行う研修について、介護福祉士としての経験・資格取得ルート・キャリアパス等、各種介護福祉士の既存の専門性や意向を軸に研修の体系化を行うことが必要であり、これを行うこととする。

介護人材にかかる研修について体系化を行うことで、介護福祉士が研修を受講する際、自身の経験・資格取得ルート・キャリアパス等を踏まえ、効果的・効率的な研修活用ができるようになる。これにより、介護福祉士の資格取得後のキャリアアップにつながり、介護の質が向上することが期待できる。

## 2. 事業の概要

本事業では以下の内容を実施した。

1.検討委員会の設置	有識者、施設団体、職能団体等12名で構成(委員名簿参照)する委員会を設置した。
2.アンケート調査の実施・分析	介護福祉士の中で現場にてリーダーとして活躍している方が、これまでどのような研修を受講しているか、また現在どのような能力をお持ちか、今後のキャリアをどのように考えているか、各研修の受講により介護福祉士として求められる要素を学ぶことができたと考えているのか等について把握すべく調査を実施し、分析した。(以下①) また、施設・事業所が、介護福祉士の中で現場にてリーダーとして活躍している方について、施設・事業所がどのような能力を求めているか、またリーダーを育成するうえでどのような研修等を活用しているか等について把握すべく調査を実施し、分析した。(以下②) ①介護福祉士調査(②を通じて依頼) ②施設・事業所調査
3.法定研修等の内容分析	「認知症介護実践研修(実践者研修)」、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」、「ユニットリーダー研修」、「介護福祉士ファーストステップ研修」の4研修について、研修内容を分析し、表にまとめた。

### 3. 調査概要

#### (1) 関連各団体の実施研修の調査

現場のリーダー層までを対象とした研修、かつ施設・事業所の加算要件や人員基準の資格要件に該当する研修である法定研修等を対象とし、当該研修にかかる各種資料を入手した。これら 4 研修について、本稿では以下、法定研修等と表記する。

- ・ 認知症介護実践研修(実践者研修)
- ・ 認知症介護実践研修(リーダー研修)
- ・ ユニットリーダー研修
- ・ 介護福祉士ファーストステップ研修

#### (2) アンケート調査

全国の介護保険施設および居宅系介護事業者に対し、依頼状を送付し、在籍する介護福祉士資格保有者で、介護職・管理職・管理者である職員に対して、WEB 調査を実施した。また、介護保険施設及び居宅系介護事業者に対しても、併せて WEB 調査を実施した。

##### ①介護福祉士調査

調査名	介護福祉士のキャリアアップと研修の活用に関するアンケート調査(介護福祉士票)
調査の対象	以下の 10 サービス種別に該当する施設・事業所の介護福祉士で、現在何らかのリーダーおよびリーダー候補となっている方で、労基法上の管理監督者でない方 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 介護老人福祉施設(地域密着型含む)</li> <li>2. 介護老人保健施設</li> <li>3. 介護療養型医療施設、介護医療院</li> <li>4. 小規模多機能型居宅介護</li> <li>5. 通所リハビリテーション</li> <li>6. 通所介護(地域密着型、認知症対応型含む)</li> <li>7. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護</li> <li>8. 特定施設入居者生活介護(地域密着型含む)</li> <li>9. 認知症対応型共同生活介護</li> <li>10. 訪問介護</li> </ol> ※リーダーとは、施設における主任や、フロアリーダー、ユニットリーダー、チームリーダー等の役割を担う方であり、介護職のグループ内で指導・教育やフォローを行っている方を指す ※労基法上の管理監督者とは、労働基準法第 41 条に該当する方で、経営者と一体的立場にある方、労働時間、休日などに関する規制が適用されず、残業代の支給対象にない方等が該当する ※小規模な業務上のリーダー(レクリエーションなど特定の業務のみを統括している等)は対象外とする
アンケートの種類	以下 2 種類の方法で依頼 ・事務局から郵送にて施設長向けに依頼状を送付し WEB 回答 ・各団体様からメール、FAX 等にて施設長向け依頼状を送付し WEB 回答
悉皆・抽出の区分	抽出
調査期間	令和 4 年 1 月 10 日(月)～令和 4 年 1 月 31 日(月)
有効回収数	2,510 件

##### ②介護施設・事業所調査

調査名	介護福祉士のキャリアアップと研修の活用に関するアンケート調査(施設・事業所票)
調査の対象	上記①に記載の 10 サービス種別に該当する施設・事業所の管理者の皆様
アンケートの種類	以下 2 種類の方法で依頼 ・事務局から郵送にて依頼状を送付し WEB 回答 ・各団体様からメール、FAX 等にて依頼状を送付し WEB 回答
悉皆・抽出の区分	抽出
調査期間	令和 4 年 1 月 10 日(月)～令和 4 年 1 月 31 日(月)
有効回収数	3,282 件

## 4. 実施体制等

### (1) 実施体制

調査研究事業を行うにあたり、以下の体制を構築した。

<検討委員会>※◎: 委員長、五十音順、敬称略、所属等は令和4年3月時点

氏名	所属・役職
及川 ゆりこ	(公社)日本介護福祉士会 会長
太田 二郎	(公社)全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 委員長
◎太田 貞司	長野大学 社会福祉学部 社会福祉学科 教授
小川 義光	全国福祉高等学校校長会 事務局長
尾島 朱美	(一社)全国個室ユニット型施設推進協議会
白井 幸久	(公社)日本介護福祉士養成施設協会 教育力向上委員会副委員長
滝口 優子	(福)浴風会 認知症介護研究・研修東京センター 研修部 研修企画主幹
田島 誠一	(公社)全国有料老人ホーム協会 理事
田尻 亨	全国ホームヘルパー協議会 会長
辻中 浩司	全国社会福祉法人経営者協議会 経営強化委員会 副委員長
松村 実	(一社)日本ユニットケア推進センター 理事
山野 雅弘	(公社)全国老人保健施設協会 人材対策委員会人材対策部会

<オブザーバー>※敬称略

氏名	所属・役職
矢幅 清司	文部科学省 初等中等教育局 視学官
原田 耕太	厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐
富原 博	同上 室長補佐
鈴木 俊文	同上 介護人材確保・広報戦略対策官(~R3.9月)
藤野 裕子	同上 介護人材確保・広報戦略対策官(R3.10月~)
鈴木 真智子	同上 介護福祉専門官
谷内 一夫	厚生労働省 老健局 認知症施策・地域介護推進課 課長補佐
橋本 亜希子	同上 主査
佐々木 彩	厚生労働省 老健局 老人保健課 係長

<事務局>

氏名	所属・役職
川村 静香	日本能率協会総合研究所 福祉・医療・労働政策研究部 部長
布施 和美	同上 福祉・医療・労働政策研究部 主任研究員
宇都宮 光男	同上 マネジメント&マーケティング研究事業本部 主任研究員
岡田 泰治	同上 福祉・医療・労働政策研究部 研究員

## (2) 委員会の開催

開催した5回の検討委員会の開催日時および主な議題は以下の通りである。

回	開催日時・場所	主な議題
第1回	令和2年9月9日(水) 10:00~12:00 Zoom 開催	○令和2年就労状況調査のご報告(厚労省より) ○事業実施概要についての検討 ○法定研修団体からの研修内容の紹介
第2回	令和2年10月25日(月) 10:00~12:00 Zoom 開催	○対象研修についての検討 ○研修の体系化に関する方針についての検討 ○アンケート調査実施概要についての検討
第3回	令和3年12月13日(月) 10:00~12:00 Zoom 開催	○研修の分析結果の検討 ○アンケート調査票の検討
第4回	令和4年3月3日(木) 10:00~12:00 Zoom 開催	○研修の分析結果の検討 ○アンケート調査報告書の検討 ○法定研修等の受講年数・受講順番の検討
第5回	令和4年3月24日(木) 10:00~12:00 Zoom 開催	○事業報告書(提言含む)の検討



## Ⅱ. 法定研修等の研修内容分析

## 1. 調査の対象とした法定研修等

前述の通り、現場のリーダー層までを対象とした研修、かつ施設・事業所の加算要件や人員基準の資格要件に該当する研修である法定研修等を対象とし、当該研修にかかる各種資料を入手した。

- ・ 認知症介護実践研修(実践者研修)
- ・ 認知症介護実践研修(リーダー研修)
- ・ ユニットリーダー研修
- ・ 介護福祉士ファーストステップ研修

## 2. 内容分析のため入手した資料

上記対処となる研修の実施団体等に問い合わせ、以下の資料を入手した。

図表: 内容分析のため入手した資料

項目	入手資料
研修関連資料	募集要綱、カリキュラム・日程表(含む時間割表)、研修シラバス資料、講師作成の講義計画書 等
研修教材	講師作成のパワーポイント・レジュメ、配布資料(演習課題シート、補足説明資料)等

## 3. 分析項目

内容分析は、以下の4種の分類を経て行った。分類の内容と、当該分類を行った理由については以下の通りである。

図表: 4種の研修資料分類

分類	分類内容	分類の目的
① 研修概要	受講対象者、法定要件、研修のねらい・目的、講習カリキュラム等	当該研修の概要を項目ごとに理解すること
② 求められる介護福祉士像に定められた項目との関連性	求められる介護福祉士像に定められた11項目	介護福祉士のキャリアアップを検討するうえで、法定研修等で学ぶことのできる内容が、求められる介護福祉士像に定められた項目とどの程度合致しているかを確認すること
③ 研修の科目大項目単位での講習内容	リーダーとして求められる能力 <sup>1)</sup> として記載された3領域「介護の実践」「育成・指導」「運営管理」を中心	研修の内容を確認するうえで、研修で学ぶことのできる項目のうち、大項目レベルで研修内容を確認すること
④ 各研修の科目中項目単位での講習内容	リーダーとして求められる能力として記載された3領域「介護の実践」「育成・指導」「運営管理」を中心	研修の内容を確認するうえで、研修で学ぶことのできる項目のうち、中項目等に代表される具体的な講習内容レベルで研修内容を確認すること

1 社会保障審議会 福祉部会福祉人材確保専門委員会「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」に記載されたリーダーとして求められる能力のことを指す。



## (2) 求められる介護福祉士像に定められた項目との関連性について

本事業は、介護福祉士のキャリアアップについて検討する事業であるため、「求められる介護福祉士像」に定められた11項目と、各研修で学ぶことのできる項目に、関連があるかについて分析を行った。分析の結果、法定研修等4研修で学ぶことができる事柄においては、求められる介護福祉士像に定められているすべての項目を網羅している<sup>2</sup>といえ、介護福祉士のキャリアアップにとって有用な研修であることがうかがえる。

詳細は、本報告書別添「法定研修等(4研修)の研修項目と「求められる介護福祉士像」で定められた各項目との比較表」を参照のこと。

図表：求められる介護福祉士像で定められた項目と法定研修等の関連性

求められる介護福祉士像	ファーストステップ	ユニットリーダー研修	認知症介護実践研修 ※「実践者研修」と実践リーダー研修は、ステップアップ式の研修体系である	
			実践者研修	実践リーダー研修
尊厳と自立を支え実践する	・ 利用者の全人性、尊厳の実践的理解と展開 ・ 介護職の倫理の実践的理解と対応 (利用者の尊厳が保持される状態及び利用者の尊厳を支えるケア)	・ ユニットケアにおける個別ケアと自立支援 ※全項目で扱われている	全項目共有 権利擁護の視点に基づき支援+特化の科目が該当	全項目共有
専門職として自律的に介護過程の展開ができる	・ ケア計画の策定と実施 ・ 観察・記録の質性チームケアへの展開 (利用者の安全を確保する生活ケアの策定に合わせたケアプラン、介護計画の策定、援助内容や介護計画の評価)	・ ユニットのマネジメント (組織のマネジメント→PCCAサイクル) ケアのマネジメント (ユニットケアにおける介護過程の展開) - 総合実践 (実践課題の策定、施設における実践課題の実施計画策定) ・ ユニットのマネジメント (ケアと空間の融合、安心・快適な環境づくり) - 高齢者とその生活の理解	・ アセスメントケアの実践の基本 ・ QOLを高める活動と評価の観点 (心理療法やアクティビティの評価方法) ・ 観察に基づく評価方法について学ぶ ・ 職場実習の課題設定+アセスメント ・ 職場実習 (アセスメントケア実践) + 一連の介護過程実践	・ 職場内教育 (GIT) の実践 (介護過程の展開についての指導を学ぶ目的) ・ 職場内教育 (GIT) の実践 (心理的・社会的支援に関する指導を学ぶ目的)
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる	・ ケア計画での気づきと動向 (利用者の生活スタイル、心理、社会環境を含む生活全体をとり、生活全体を支援する視点)	・ ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望 ケアのマネジメント (認知症+1日目標のみの支援) ・ ユニットケアにおける個別ケアと自立支援 (ユニットケアにおける社会的関係の構築) ・ ユニットケアの理念と特徴 (ケアと空間の融合、安心・快適な環境づくり) - 高齢者とその生活の理解	・ 生活支援のためのケアの展開 1 (生活支援のためのケア等) ・ 学習成果の実践展開と共有 (認知症の人の声を知る等) ・ 生活支援のためのケアの展開 2 (行動・心理療法)	・ 職場内教育 (GIT) の実践 (心理的・社会的支援に関する指導を学ぶ目的)
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる	・ コミュニケーション技術の応用的な展開① ・ コミュニケーション技術の応用的な展開② ※追加科目 ・ 家族や地域に支援方法の活用と強化 (利用者や家族の気持ちに寄り添い、寄り添う希望や要求への対応)	・ ユニットのマネジメント (認知症+1日目標のみの支援) ・ ユニットのマネジメント (チームケア・高度化等)	・ 家族介護者の理解と支援方法	・ 職場内教育 (GIT) の実践 (家族介護者をめぐる支援に関する指導を学ぶ目的)
QOLの維持・向上の視点を持って、介護予防からハビリテーション、看取りまで対象者の状態の変化に対応できる	・ コミュニケーション技術の応用的な展開② ・ ケア計画での気づきと動向 (利用者の身体状態・精神面・社会面の変化や変化への気づきと対応)	・ ユニットケアにおける個別ケアと自立支援 (いざい) ・ ケアのマネジメント (量産化・認知症への対応、看取り介護) - 高齢者とその生活の理解	・ QOLを高める活動と評価の観点	・ 認知症を取りま社会的課題 (認知症の発症から看取りまで学ぶ目的)
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる	・ 家族や地域に支援力の活用と強化 (利用者が住み地域社会等における信頼性やインフォーマルな社会資源の活用)	・ ユニットのマネジメントと特徴 (生活単位と介護単位の一環) ・ ユニットのマネジメント (ケアと地域住民) ・ ケアのマネジメント (目的・手段・方法) ・ ユニットケアにおける個別ケアと自立支援 (施設における生活の継続) - 総合と実践	・ 地域資源の理解とケアへの活用 (地域資源を活用しながら対応することについて学ぶ)	・ 認知症を取りま社会的課題 (認知症の予防から看取りまで学ぶ目的) ・ 施設の動向と地域展開 (地域における認知症ケア関連施策の展開)
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する	・ 職場連携の実践的展開 (看護職等の他職種の役割や業務、チームケアにおいて介護職に期待される役割・行動)	・ ユニットのマネジメント (福祉用具の活用) ・ ユニットのマネジメント (情報共有・記録・会議・ミーティング) ・ ユニットの役割 (チームケア/多職種協働) ・ ケアのマネジメント (チームケア/多職種協働の実践)	・ 地域資源の理解とケアへの活用 (認知症ケアにおける多職種連携について学ぶ)	・ チームケアを構築するリーダーの役割 ・ 認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法 ・ チームケアを構築するリーダーの役割
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる	・ 観察・記録の質性チームケアへの展開 (記録の機能・書き方・形式POS (PCR)・SOAP等)	・ ユニットのマネジメント (情報共有・記録・会議・ミーティング) ・ ユニットのマネジメント (社会的背景と展望 (社会保障制度と政策)) ・ ユニットのマネジメントと特徴 (ユニットケアの理念・ユニットケアの仕組み)	・ 生活支援のためのケアの展開 1 (中核症状の理解に基づきコミュニケーション) ・ 学習成果の実践展開と共有 (認知症の人の声を知る等)	・ 認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法 ・ チームケアを構築するリーダーの役割
制度を理解し、地域や社会のニーズに対応できる	・ 家族や地域に支援力の活用と強化 (自給自足の機能、周囲の社会資源、連携形態の業務等の理解)	・ ユニットのマネジメント (ケアと地域住民) ・ ケアのマネジメント (目的・手段・方法) ・ ユニットケアにおける個別ケアと自立支援 (施設における生活の継続) - 総合と実践	・ 認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援 (認知症ケアの理念と我が国の認知症施策) ・ 地域資源の理解とケアへの活用 (地域資源を活用しながら対応することについて学ぶ)	・ 施設の動向と地域展開 (認知症施策の変遷等)
介護職の中で中核的な役割を担う	・ チームのため設計するリーダーシップ ・ モチベーションマネジメント ・ 現場課題解決の考え ・ 介護職の健康・ストレスの管理 ・ 自職場の分析 (サイズ・組織・経営に関する問題意識や業務改善の企画・提案、人事・労務・健康管理に関する知識)	・ ユニットのマネジメント (ケアと地域住民) ・ ケアのマネジメント (目的・手段・方法) ・ ユニットケアにおける個別ケアと自立支援 (施設における生活の継続) - 総合と実践	・ 生活支援のためのケアの展開 2 (中核症状の理解に基づきコミュニケーション) ・ 学習成果の実践展開と共有 (認知症の人の声を知る等)	・ チームにおけるケアの理念の構築と方法 ・ ストレスマネジメントの理論と方法 ・ カラフル・アセスメントの総合実践 ・ チームケアを構築するリーダーの役割
高い倫理性の保持	全項目共有	・ ユニットのマネジメント (福祉用具の活用) ・ ユニットのマネジメント (情報共有・記録・会議・ミーティング) ・ ユニットの役割 (チームケア/多職種協働) ・ ケアのマネジメント (チームケア/多職種協働の実践)	全項目共有	全項目共有
上記、求められる介護福祉士像で定められている能力を発揮させていくための科目	14 総合学習 ※追加科目 (研修全体のふりかえり、自職場での研修成果の活用)	・ (実習) 自施設における実践課題の実施 ・ (実地研修) ①ケアのマネジメントと②ケアのマネジメントの考え方の実践方法の理解 ③および④のケアのマネジメント・ケアのマネジメントの振り返り今後の取組の方針 ・ (プレゼン) 実践課題での取組についてプレゼンテーションを行う	・ (自己学習) 認知症の人の理解と対応の基本 ・ (実習) 職場実習の課題設定 ・ (実習) 職場実習 ・ (実習) 結果報告/職場実習評価 (報告会)	・ (実習) 職場実習の課題設定 ・ (実習) 職場実習 ・ (実習) 結果報告/職場実習評価 (報告会)

2 「認知症介護実践研修(実践者研修)」は「介護職の中で中核的な役割を担う」の該当科目がないが、当該研修は「認知症介護実践研修(実践リーダー研修)」とセットで受講すべきものであり、双方の研修で全項目網羅される。

### (3) 研修の科目大項目単位での講習内容について

介護福祉士においては、「求められる介護福祉士像」にて、「介護職の中で中核的な役割を担う」ことが求められている。社会保障審議会 福祉部会福祉人材確保専門委員会では、「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」にて、この中核的な役割の一部として「リーダーとして求められる能力」として取りまとめをしており、これら項目についても、各研修で学ぶことのできる項目との関連性を分析した。分析の結果、法定研修等4研修で学ぶことができる事柄においては、当該「リーダーとして求められる能力」についても網羅している<sup>3</sup>といえ、施設・事業所がリーダーを育成するにあたっても有用な研修であることがうかがえる。

詳細は、本報告書別添「法定研修等(4研修)の研修項目と「リーダーとして求められる能力」各項目との比較表」を参照のこと。

図表：研修の科目大項目単位での講習内容

領域	研修名	ファーストステップ研修	ユニットリーダー研修	認知症介護実践研修 ※「実践者研修」と「実践リーダー研修」は、ステップアップ式の研修体系である	
				実践者研修	実践リーダー研修
高度な知識・技術を有する介護の実践者としての役割		<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の全人性、尊厳の実践的理解と展開</li> <li>介護職の倫理の実践的理解と展開</li> <li>コミュニケーション技術の応用的な展開</li> <li>ケア場面での気づきと助言</li> <li>家族や地域の支援力の活用と強化</li> <li>職種間連携の実践的展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望</li> <li>高齢者とその生活の理解</li> <li>ユニットケアの理念と特徴</li> <li>ユニットケアにおける個別ケアと自立支援</li> <li>統合と実践（従）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援</li> <li>生活支援のためのケアの演習 1</li> <li>QOLを高める活動と評価の観点</li> <li>家族介護者の理解と支援方法</li> <li>権利擁護の視点に基づく支援</li> <li>地域資源の理解とケアへの活用</li> <li>学習成果の実践展開と共有</li> <li>生活支援のためのケアの演習 2（行動・心理症状）</li> <li>アセスメントとケアの実践の基本</li> <li>職場実習の課題設定</li> <li>職場実習（アセスメントとケアの実践）</li> <li>職場実習評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>認知症の専門的理解</li> <li>施策の動向と地域展開</li> </ul>
介護技術の指導者としての役割		<ul style="list-style-type: none"> <li>観察・記録の的確性とチームケアへの展開</li> <li>チームのまとめ役としてのリーダーシップ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットリーダーの役割</li> <li>実践課題の設定</li> <li>施設における実践課題の実地計画作成</li> <li>自施設における実践課題の実施</li> <li>（実地研修）ケアのマネジメントとユニットのマネジメントの考え方や実践方法の理解・ケアのマネジメント・ユニットのマネジメントの振り返りと今後の取組の方針の理解</li> <li>実践課題での取り組みについてプレゼンテーションの実施</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>認知症介護実践リーダー研修の理解</li> <li>職場内教育の基本視点</li> <li>職場内教育（OJT）の方法の理解</li> <li>職場内教育（OJT）の実践</li> <li>職場実習の課題設定</li> <li>職場実習</li> <li>結果報告／職場実習評価</li> </ul>
介護職のグループにおけるサービスをマネジメントする役割		<ul style="list-style-type: none"> <li>セーフティマネジメント</li> <li>問題解決のための思考法</li> <li>介護職の健康・ストレスの管理</li> <li>自職場の分析</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケアのマネジメント</li> <li>ユニットのマネジメント</li> <li>統合と実践（主）</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>チームケアを構築するリーダーの役割</li> <li>ストレスマネジメントの理論と方法</li> <li>ケアカンファレンスの技法と実践</li> <li>認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法</li> </ul>

※重複科目においては、該当科目が主に該当する領域には（主）、そうでない領域には（従）と記載しております

<sup>3</sup> 「認知症介護実践研修(実践者研修)」は「介護技術の指導者としての役割」、「介護職のグループにおけるサービスをマネジメントする役割」の該当科目がないが、当該研修は「認知症介護実践研修(実践リーダー研修)」とセットで受講すべきものであり、双方の研修で全項目網羅される。

#### (4) 各研修の科目中項目単位での講習内容について

前述「(3) 研修の科目大項目単位での講習内容について」での分類について、各研修で学ぶことのできる項目を細分化して分類したものが以下である。研修ごとに、学ぶことができる項目をリスト化し、近似的な内容は同列に並べるよう資料を作成している。法定研修等を受講することで、どのような学びを得ることができるかについては、当該表を参考に確認されたい。詳細は、本報告書別添「法定研修等(4 研修)の研修項目の内容比較表」を参照のこと。

図表：各研修の科目中項目単位での講習内容(一部抜粋)

研修名		ファーストステップ研修	ユニットリーダー研修	認知症介護実践研修		
				※「実践者研修」と「実践リーダー研修」は、ステップアップ式の研修体系である		
領域	人間と社会	権利擁護	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ユニットケアにおける個別ケアと自立支援                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットケアにおける自立した日常生活の支援</li> <li>・ 自立支援と社会的関係の構築</li> <li>・ 権利擁護（人権侵害、プライバシー、虐待）</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症ケアの倫理</li> <li>・ 認知症の人の意思決定支援</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 認知症の専門的理解                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症を取りまき社会的課題（認知症の人の意思決定支援、認知症の高知とその支援、認知症の人のケアミックスケア、若年性認知症の人の社会的生活と就労、本人の社会活動支援）</li> </ul> </li> </ul>	
		地域資源の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 家族や地域の支援力の活用と強化（友人、知人、ボランティアなどの意義と活用）</li> <li>・ ソーシャルワークを活用した関わりや働きかけ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域包括ケアシステムにおける施設的位置づけと地域との連携・交流の重要性</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域資源の理解とケアへの活用                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症の人にとっての地域資源と実践者の役割</li> <li>・ インフォーマルな地域資源活用</li> <li>・ フォーマルな地域資源活用</li> <li>・ 地域資源としての介護保険施設・事業所等</li> </ul> </li> </ul>	
高度な知識・技術を有する介護の実践者としての役割	介護	制度・施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットケアを取り巻く社会状況と地域社会の変化</li> <li>・ 社会保障制度と政策</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 認知症ケアの理念と特徴                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットケアの理念</li> <li>・ ユニットケアの仕組み</li> <li>・ ケアと空間の融合</li> <li>・ 安心・快適な環境づくり</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症ケアの理念と我が国の認知症施策</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 施策の動向と地域展開                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症施策の変遷</li> <li>・ 認知症施策の動向と認知症施策推進大綱の内容</li> <li>・ 地域における認知症ケア関連施策の展開</li> </ul> </li> </ul>
		ケアの理念	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 利用者の全人性、尊厳の実践的理解と展開                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者の生活全体をとらえる視点</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ユニットケアの理念と特徴                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットケアの理念</li> <li>・ ユニットケアの仕組み</li> <li>・ ケアと空間の融合</li> <li>・ 安心・快適な環境づくり</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症ケアの理念と我が国の認知症施策</li> </ul> </li> </ul>	
		職業倫理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護職の倫理の実践的理解と展開                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護職としての普遍的な価値・倫理</li> <li>・ 客観的事実と自分の認識・価値観の区別して物事をとらえ、自己の判断に基づき説明する</li> <li>・ 福祉保健医療を巡る倫理についての体系的理解</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高齢者介護施設に求められる役割</li> <li>・ 介護人材の短乏役割</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症ケアの倫理</li> </ul> </li> </ul>	
		コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コミュニケーション技術の応用的な展開①                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自分自身のコミュニケーションの特性の理解</li> <li>・ コミュニケーション理論や技法</li> <li>・ 状況に応じた適切なコミュニケーション方法</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ユニットおよび施設のマネジメント                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニット及び施設のマネジメント（情報の伝達と共有）</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 生活支援のためのケアの演習 1                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中核症状の理解に基づくコミュニケーション</li> </ul> </li> </ul>	
		家族支援と連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 家族や地域の支援力の活用と強化                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者・家族の思いや葛藤を理解し、潜在的な希望や意欲を引き出す</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ユニットケアにおける尊厳の保持と自立支援                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットケアにおける尊厳の保持と自立支援（職員・入居者・家族・地域との交流）</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 家族介護者の理解と支援方法                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家族介護者の理解</li> <li>・ 家族介護者の心理</li> <li>・ 家族介護者の支援方法</li> </ul> </li> </ul>	
		生活支援のためのケア	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ケア場面での気づきと助言                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者が何を求めているかについて、利用者の表情やふるまい、言葉や環境などを統合し理解する</li> </ul> </li> <li>● 利用者の全人性、尊厳の実践的理解と展開                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 観察・記録の確性とチームケアへの展開</li> <li>・ 職場間連携の実践的展開</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 高齢者とその生活の理解                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入居者を取り巻く環境・生活の理解</li> </ul> </li> <li>● ユニットケアにおける尊厳の保持と自立支援                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットケアにおける自律した日常生活支援（ユニットにおける生活の流れ）</li> </ul> </li> <li>● ユニットケアの理念と特徴                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ケアの空間と融合</li> <li>・ 安心・快適な環境づくり</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 生活支援のためのケアの演習 1                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生活支援のためのケア</li> <li>・ 認知症の生活障害</li> <li>・ 認知症の人の生活環境づくり</li> <li>・ 中核症状の理解に基づくコミュニケーション</li> <li>・ 生活場面ごとの生活障害の理解とケア</li> </ul> </li> <li>● 権利擁護の視点に基づく支援                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 権利擁護のための具体的な取り組み</li> </ul> </li> <li>● 学習成果の実践展開と共有                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事例収集（自施設・事業所における実践）</li> <li>・ 中間課題の発表と共有</li> </ul> </li> <li>● 生活支援のためのケアの演習 2（行動・心理症状）                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行動・心理症状（BPSD）の基本的理解</li> <li>・ 行動・心理症状（BPSD）の発症要因とケアの検討（事例演習）</li> <li>・ 行動・心理症状（BPSD）の評価</li> <li>・ 生活の質の評価</li> </ul> </li> </ul>	
		介護過程	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 観察・記録の確性とチームケアへの展開                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 不十分な関わりや不適切な介護過程について指摘できる</li> <li>・ 記録の意義、機能、方法について指導できる</li> </ul> </li> <li>● ケア場面での気づきと助言                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 様々な介護場面において望ましいケアの方法</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ケアのマネジメント                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットケアにおける介護過程の展開(主)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● アセスメントとケアの実践の基本                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症の人のアセスメントの基礎的知識</li> <li>・ 観察の方法とポイント</li> <li>・ アセスメントの実施（事例演習）</li> <li>・ 実践計画作成の基礎的知識</li> <li>・ 実践計画作成の展開（事例演習）</li> <li>・ 実践計画の評価とカンファレンス</li> </ul> </li> <li>● 職場実習の課題設定</li> <li>● 職場実習</li> <li>● 職場実習評価</li> </ul>	

### Ⅲ. アンケート調査結果

# 1. 調査結果のまとめ

## (1) 介護福祉士対象調査

### 【回答者属性】

- ・ 施設・事業サービス種別で見ると、「施設系サービス」が 36.1%、「居宅系サービス」が 36.7%、「居住系サービス」が 25.2%、「その他サービス」が 2.0%となった。
- ・ 年齢は「40～44 歳」が 20.1%と最も高く、「45～49 歳」が 17.7%、「35～39 歳」が 15.8%であった。「40～44 歳」20.8%が最も多く、次いで「45～49 歳」18.9%であった。
- ・ 性別は、「女性」が 59.6%、「男性」が 39.4%、「その他・答えたくない」が 1.0%であった。
- ・ 介護福祉士の資格取得ルートは「実務経験 3 年をふまえて受験」が 72.2%と最も高く、「養成施設(専門学校)卒業」が 16.9%、「養成施設(短大)卒業」が 3.5%であった。資格取得ルート別で見ると、全体では、「実務経験ルート」が 72.2%、「養成施設・福祉系高校ルート」が 25.5%、「その他」が 2.3%となった。
- ・ 介護職としての実務経験は「10 年以上 15 年未満」が 25.5%と最も高く、「15 年以上 20 年未満」が 22.4%、「20 年以上 30 年未満」が 21.1%であった。
- ・ 介護福祉士の資格を取得した動機は「専門職としての知識を得るため」が 75.0%と最も高く、「専門職としての技術(実践力)を得るため」が 63.5%、「国家資格だから」が 50.3%であった。
- ・ 現在の施設・事業所での職位は「介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)」が 38.4%と最も高く、「相談員」が 11.6%、「介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)」が 11.1%であった。

### 【介護業務にかかる知識修得、実践度】

- ・ 「求められる介護福祉士像」にかかる項目に関する実践度については「尊厳と自立を支えるケアを実践する」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」8.6%+「やや高いレベルで実践できる」29.9%+「通常のレベルで実践できる」52.9%=91.4%)となり、「地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる」が最も実践できない(「高いレベルで実践できる」4.6%+「やや高いレベルで実践できる」19.1%+「通常のレベルで実践できる」51.7%=75.4%)となった。
- ・ 「リーダーとして求められる能力」にかかる項目に関する実践度については[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」12.7%+「やや高いレベルで実践できる」37.4%+「通常のレベルで実践できる」45.4%=95.5%)となり、[育成・指導]の「上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる」が最も実践できない(「高いレベルで実践できる」4.8%+「やや高いレベルで実践できる」19.4%+「通常のレベルで実践できる」49.8%=74.0%)となった。
- ・ リーダーとして求められる各能力について「あまり実践できない」と回答された方に対し、当該能力を今後高めていきたいかがあったところ、全体では、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も能力を高めたい(「そう思う」75.0%+「ややそう思う」8.3%=83.3%)となり、[育成・指導]の「上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる」が最も能力を高めたくない(「そう思う」28.9%+「ややそう思

う」22.8%=51.7%)となった。

・ 【これまでに受講した研修について】

- ・ 法定研修等の受講状況を確認したところ、受講済みの割合は「認知症介護実践研修(実践者研修)」が48.8%と最も高く、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」が19.6%、「ユニットリーダー研修」が14.2%。「介護福祉士ファーストステップ研修」が6.4%であった。施設・事業所サービス種別で見ると、「認知症介護実践研修(実践者研修)」、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」、「介護福祉士ファーストステップ研修」では、「居住系サービス」が最も「受講済」の割合が高く、「ユニットリーダー研修」では、「施設系サービス」が最も「受講済み」の割合が高かった。
- ・ 受講時期(受講時の実務経験年数)については、全体(中央値)で「認知症介護実践研修(実践者研修)」が6.0年、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」が8.0年、「ユニットリーダー研修」が7.0年、「介護福祉士ファーストステップ研修」が6.0年となり、全体(平均値)で「認知症介護実践研修(実践者研修)」が7.5年、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」が9.1年、「ユニットリーダー研修」が7.7年、「介護福祉士ファーストステップ研修」が7.5年となった。
- ・ 法定研修等4種の研修のうち、研修受講数を1種のみ、2種、3種、4種全てと分けて確認したところ、以下の通りとなった。
  - 1種のみ受講の場合、「認知症介護実践研修(実践者研修)」を受講している割合が46.0%と最も高い。
  - 2種受講している場合、初めに「認知症介護実践研修(実践者研修)」、次に「認知症介護実践研修(リーダー研修)」を受講している割合が78.6%と最も高い。
  - 3種受講している場合、初めに「認知症介護実践研修(実践者研修)」、次に「認知症介護実践研修(リーダー研修)」、最後に「ユニットリーダー研修」を受講している割合が31.1%と最も高い。
  - 4種全て受講している場合、初めに「認知症介護実践研修(実践者研修)」、次に「認知症介護実践研修(リーダー研修)」、次に「ユニットリーダー研修」、最後に「介護福祉士ファーストステップ研修」を受講している割合が33.3%と最も高い。
- ・ 「認知症介護実践研修(実務者研修)」を受講した理由は「専門職としての知識を得るため」が69.7%と最も高く、「職場より受講を求められたから」が67.3%、「専門職としての技術(実践力)を得るため」が57.6%であった。
- ・ 「認知症介護実践研修(リーダー研修)」を受講した理由は「専門職としての知識を得るため」が74.7%と最も高く、「職場より受講を求められたから」が66.2%、「専門職としての技術(実践力)を得るため」が57.9%であった。
- ・ 「ユニットリーダー研修」を受講した理由は「職場より受講を求められたから」が73.6%と最も高く、「専門職としての知識を得るため」が65.3%、「専門職としての技術(実践力)を得るため」が48.7%であった。
- ・ 「介護福祉士ファーストステップ研修」を受講した理由は「専門職としての知識を得るため」が84.3%と最も高く、「専門職としての技術(実践力)を得るため」が58.6%、「職場より受講を求められたから」が39.3%であった。
- ・ 「認知症介護実践研修(実務者研修)」を受講したことによって習得できた実践力について、求められる介護福祉士像にかかる項目に関しては、「尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力」

が 76.1%と最も高く、「専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力」が 59.8%、「身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力」が 56.0%であった。また、リーダーとして求められる能力に関しては、「(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力」が 76.7%と最も高く、「(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力」が 75.1%、「(介護の実践)認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力」が 70.2%であった。

- ・ 「認知症介護実践研修(リーダー研修)」を受講したことによって習得できた実践力について、求められる介護福祉士像にかかる項目に関しては、「尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力」が 77.3%と最も高く、「専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力」が 65.5%、「身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力」が 55.6%であった。また、リーダーとして求められる能力に関しては、「(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力」が 77.8%と最も高く、「(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力」が 73.0%、「(介護の実践)認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力」が 66.4%であった。
- ・ 「ユニットリーダー研修」を受講したことによって習得できた実践力について、求められる介護福祉士像にかかる項目に関しては、「尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力」が 68.5%と最も高く、「専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力」が 55.1%、「QOL(生活の質)の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる為の実践力」が 48.7%であった。また、リーダーとして求められる能力に関しては、「(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力」が 66.2%と最も高く、「(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力」が 64.3%、「(介護の実践)多職種と連携しながら業務を遂行する為の実践力」が 56.4%であった。
- ・ 「介護福祉士ファーストステップ研修」を受講したことによって習得できた実践力について、求められる介護福祉士像にかかる項目に関しては、「尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力」が 82.9%と最も高く、「専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力」が 60.7%、「身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力」が 50.7%であった。また、リーダーとして求められる能力に関しては、「(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力」が 77.1%と最も高く、「(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力」が 62.9%、「(介護の実践)認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力」が 58.6%であった。
- ・ 法定研修等を受講した方で、受講後、本来受講すべき時期ではなかったと感じられた方について、本来受講すべき時期(受講時の実務経験年数)を伺ったところ、全体(中央値)で「認知症介護実践研修(実践者研修)」が 4.0 年、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」が 6.0 年、「ユニットリーダー研修」が 5.0 年、「介護福祉士ファーストステップ研修」が 5.0 年となり、全体(平均値)で「認知症介護実践研修(実践者研修)」が 4.5 年、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」が 6.5 年、「ユニットリーダー研修」が 5.5 年、「介護福祉士ファーストステップ研修」が 5.1 年となった。

### 【介護福祉士としてのキャリア】

- ・ これまで勤務したことのある施設・事業所数については「1 施設・事業所(現在の就業先)のみ」が 42.4%と最も高く、「2 施設・事業所」が 27.7%、「3 施設・事業所」が 16.3%であった。
- ・ 現在の就業先を選んだ理由については「やりたい仕事だった」が 48.1%と最も高く、「勤務形態が希望に沿う」が 25.7%、「職場の雰囲気や人間関係が良い」が 23.4%であった。
- ・ 今後のキャリアについては「介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する」、「現場のチームリーダーとして、他の介護職員・スタッフと連携しながらチーム介護を実践する」、2 割程度の回答者が「既にある程度実現・実践できている」と認識していた。一方、「施設・事業所内外で知識・技術・指導の講師を担う」、「介護福祉士以外の資格を取得して対応業務範囲を広げる」、「施設全体の経営にかかわる」については、「既にある程度実現・実践できている」の割合が相対的に低かった。
- ・ キャリアを検討していくうえで施設・事業所に期待することについては「資格・経験を考慮した給与体系の構築」が 43.8%と最も高く、「外部研修への参加支援：参加費補助」が 33.6%、「施設内研修の充実(内容や頻度の充実)」が 31.5%であった。
- ・ キャリアに対する満足度については「満足」が 56.6%、「どちらでもない」が 31.6%、「不満」が 11.7%であった。

## (2) 介護福祉士調査 キャリア類型化にむけた探索的検討

### 【クラスター分析によるキャリアタイプ導出】

- ・ 7つのキャリア項目に関する回答の類似性に基づいて、クラスター分析によるキャリアタイプの探索的分類を試みたところ、4つのキャリアタイプが導出された。
  - ・ クラスター1「キャリア模索中タイプ」：このクラスターの傾向を見ると、多くのキャリア項目について「いつか実現・実践したい」「自分が目指すキャリアではない」の割合が高い。このクラスターに属している回答者は、未だ主体的にキャリア意識を有していない傾向がうかがえる。これらの特徴から、「キャリア模索中タイプ」とした。
  - ・ クラスター2「実践もできるマネジメント職志向タイプ」：このクラスターの傾向を見ると、介護福祉士として高い専門性を発揮しつつ、部門、施設のマネジメントについても実践力を発揮している。これらの特徴から、「実践もできるマネジメント職志向タイプ」とした。
  - ・ クラスター3「実践重視タイプ」：このクラスターの傾向を見ると、介護福祉士としての専門的な介護ケアの提供について「既にある程度実現・実践できている」「実現・実践に向けて努力している最中である」の割合が高い一方で、技術指導の講師や他資格取得、マネジメント領域への関心が低い。現場での「介護福祉士」としての活動・実践にキャリアの関心が集中しており、その他キャリア項目への関心が低い特徴から、「実践重視タイプ」とした。なお、このクラスターが、全クラスターの中で最も大きな構成比となっている。
  - ・ クラスター4「介護リーダー職志向タイプ」：このクラスターの傾向を見ると、介護福祉士としての専門的な介護ケアの提供について「既にある程度実現・実践できている」「実現・実践に向けて努力している最中である」の割合が高い一方で、技術指導の講師や他資格取得への関心が低い。一方、部門のマネジメントについては実践力を発揮していることから、「介護リーダー職志向タイプ」とした。
  - ・ 法定研修等を受講して得た実践力をキャリアタイプ別に比較したところ、「キャリア模索中タイプ」は全項目において他のキャリアタイプより数値が低く、キャリアに対する考え方や意向が、研修受講時に得られる能力に影響を与える可能性があることが示唆された。
- クラスター分析とは：データの分類・グルーピングで用いられる統計解析手法の1つ。  
回答傾向が類似している回答者同士をボトムアップ的に集約し、回答者全体を任意のグループに分割する。

### (3) 介護施設・事業所対象調査

#### 【回答者属性】

- ・ 経営主体は「営利法人(株式会社、有限会社、合名会社、合資会社、合同会社など)」が 40.2%と最も高く、「社会福祉法人」が 36.4%、「医療法人(財団・社団・特別・社会医療法人)」が 16.9%であった。
- ・ 従業員数は「500 人以下」が 35.3%と最も高く、「50 人以下」が 24.9%、「100 人以下」が 17.7%であった。
- ・ 施設・事業サービス種別で見ると、「施設系サービス」が 30.2%、「居宅系サービス」が 42.0%、「居宅系サービス」が 26.8%、「その他サービス」が 1.0%となった。

#### 【介護福祉士に対する処遇】

- ・ 何らかの介護福祉士に対する資格手当の付与状況を行っている施設・事業所が 85.7%、行っていない施設・事業所が 14.3%であり、資格手当を付与している場合、付与している資格手当の金額は「5,000 円以上～10,000 円未満」が 34.2%と最も高く、「10,000 円以上～15,000 円未満」が 26.6%、「1,000 円以上～5,000 円未満」が 20.5%であった。
- ・ 介護福祉士資格取得の推奨状況は「法人・施設・事業所等として資格取得を推奨している」が 85.3%と最も高く、「特に推奨していない」が 11.0%、「基本的に介護福祉士を取得している方を採用している」が 3.7%であり、推奨時期は「実務経験 3 年経過後すぐ(実務経験の要件を満たせばすぐ取得できるよう、入職時から対応している)」が 57.3%と最も高く、「特に時期は定めていない」が 25.3%、「実務経験 3 年以上～5 年未満」が 16.1%であった。

#### 【介護福祉士に期待する役割】

- ・ 介護福祉士資格の有無による業務内容の区別の状況については「区別していない」が 68.2%と最も高く、「ある程度区別しているが、曖昧な業務もある」が 23.8%、「区別している」が 5.7%であった。

#### 【リーダーの職務、およびリーダーに期待する役割】

- ・ 介護職員構成チームのリーダー決定時における資格保有の考慮有無については「介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)」で「介護福祉士を配置するようにしている」が 53.7%と最も高かった。また、施設・事業所サービス種別で見ると、いずれの職種においても「施設系サービス」にて「介護福祉士を配置するようにしている」とする割合が最も高かった(「その他サービス」を除く)。
- ・ 各リーダーに期待する能力の実践度については、職種別に以下の通りとなった。
  - 「介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)」について、求められる介護福祉士像にかかる項目に関しては、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」が最も実践できることが望ましい(「高いレベルで実践できる」 39.1%+「やや高いレベルで実践できる」 36.7%+「通常のレベルで実践できる」 22.3%=98.1%)となった。また、リーダーとして求められる能力に関しては、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」 39.2%+「やや高いレベルで実践できる」 40.2%+「通常のレベルで実践できる」 19.5%=98.9%)となった。

- ▶ 「サービス提供責任者」について、求められる介護福祉士像にかかる項目に関しては、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」が最も実践できることが望ましい(「高いレベルで実践できる」33.2%+「やや高いレベルで実践できる」38.7%+「通常のレベルで実践できる」25.9%=97.8%)となった。また、リーダーとして求められる能力に関しては、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」32.7%+「やや高いレベルで実践できる」41.4%+「通常のレベルで実践できる」24.3%=98.4%)となった。
- ▶ 「複数の介護職員の小チームを統括する者(フロアリーダーなど)」について、求められる介護福祉士像にかかる項目に関しては、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」が最も実践できることが望ましい(「高いレベルで実践できる」23.6%+「やや高いレベルで実践できる」43.3%+「通常のレベルで実践できる」30.0%=96.9%)となった。また、リーダーとして求められる能力に関しては、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」25.9%+「やや高いレベルで実践できる」44.1%+「通常のレベルで実践できる」28.1%=98.1%)となった。
- ▶ 「フロアリーダーなどのサブリーダー」について、求められる介護福祉士像にかかる項目に関しては、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」が最も実践できることが望ましい(「高いレベルで実践できる」17.0%+「やや高いレベルで実践できる」41.5%+「通常のレベルで実践できる」37.9%=96.4%)となった。また、リーダーとして求められる能力に関しては、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」17.4%+「やや高いレベルで実践できる」43.1%+「通常のレベルで実践できる」36.8%=97.3%)となった。
- ▶ 「介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)」について、求められる介護福祉士像にかかる項目に関しては、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」が最も実践できることが望ましい(「高いレベルで実践できる」18.5%+「やや高いレベルで実践できる」40.9%+「通常のレベルで実践できる」37.3%=96.7%)となった。また、リーダーとして求められる能力に関しては、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」19.8%+「やや高いレベルで実践できる」40.8%+「通常のレベルで実践できる」35.8%=96.4%)となった。
- ▶ 「ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー」について、求められる介護福祉士像にかかる項目に関しては、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」が最も実践できることが望ましい(「高いレベルで実践できる」16.4%+「やや高いレベルで実践できる」37.0%+「通常のレベルで実践できる」41.2%=94.6%)となった。また、リーダーとして求められる能力に関しては、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」16.5%+「やや高いレベルで実践できる」39.6%+「通常のレベルで実践できる」38.7%=94.8%)となった。

## 【研修の活用状況】

- ・ 法定研修等 4 研修において、全体では、「認知症介護実践研修(実践者研修)」が「全職員に推奨している」が 36.4%と最も高かった。施設・事業所サービス種別で見ると、「認知症介護実践研修(実践者研修)」、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」、「介護福祉士ファーストステップ研修」においては、「施設系サービス」および「居住系サービス」で推奨されている(全職員に推奨している+特定の職員のみを受講を推奨している)割合が高かったが、「ユニットリーダー研修」においては、「施設系サービス」で特に推奨されていた(全職員に推奨している+特定の職員のみを受講を推奨している)。
- ・ リーダー昇格時における研修受講の考慮有無については、「認知症介護実践研修(実践者研修)」、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」においては、「居宅系サービス」で、「ユニットリーダー研修」は「施設系サービス」で要件にされている割合が高い。

## (4) 実践能力の比較

### 【施設・事業所の考える保持していると「望ましい」能力と実際の介護福祉士の能力の比較】

- ・ いずれの能力においても、おおむね職位が上がることに数値が高くなっており、介護福祉士においては、職位が上がるにつれ能力を高めてきている様子がうかがえるが、その差は大きくない。
- ・ 施設・事業所の数値と介護福祉士の数値を比較したところ、介護福祉士の数値の方が全体的に低い数値となったが、前述の通り、施設・事業所には「望ましい」度合い、介護福祉士には「現在の就業先でどの程度“実践”できているか」を質問しているため、実際の能力を回答した介護福祉士においては多少数値が低く出たものと想定される。
- ・ 求められる介護福祉士像で定められている能力のうち施設・事業所の望む能力と、実際に各リーダーが持つ能力の差が大きい能力については、「地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる」および「制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる」であった。
- ・ リーダーとして求められる能力のうち施設・事業所の望む能力と、実際に各リーダーが持つ能力の差が大きい能力については、「(育成・指導)上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる」および「(サービスのマネジメント)上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応ができる」であった。
- ・ 「(育成・指導)上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる」については、「フロアリーダーのサブリーダー」以下、リーダーの中でも比較的職位が低いリーダーで顕著に差が表れていた。
- ・ 「(サービスのマネジメント)上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応ができる」については、「複数の介護職員の小チームを統括する者(フロアリーダーなど)」以上、リーダーの中でも比較的職位が高いリーダーで顕著に差が表れていた。

### 【法定研修等の受講有無による能力の比較】

- ・ いずれの研修においても、未受講の方の能力が受講済の方の能力を上回った項目はなく、「求められる介護福祉士像で定められている能力」および「リーダーとして求められる能力」においては、これら法定研修等 4 研修で習得できる能力と言える。
- ・ 「認知症介護実践研修(実践者研修)」および「認知症介護実践研修(リーダー研修)」では、「介護職の中で中核的な役割を担う」、「ユニットリーダー研修」および「介護福祉士ファーストステップ研修」では、「QOL(生活の質)の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる」が最も数値差のある能力となり、これらの能力が、当該研修で特徴的に学ぶことができる能力と推察できる。
- ・ 研修別に能力の差の平均を見たところ、受講済の方と未受講の方の数値の差においては、「介護福祉士ファーストステップ研修」で最も差の数値が大きかった。

### (5) 法定研修等の受講年数・受講順番について

#### 【実務経験年数からみた法定研修等の受講時期】

- ・ 受講時期については「認知症介護実践研修(実践者研修)」は 5～10 年目、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」は 5～12 年目、「ユニットリーダー研修」は 5～10 年目、「介護福祉士ファーストステップ研修」は 3～10 年目で多くが受講していることがうかがえる。
- ・ 施設・事業所サービス種別にみると、いずれの研修においても、居住系サービスが他サービスと比べ受講が早い結果となった。
- ・ 資格取得ルート別に見ると、「介護福祉士ファーストステップ研修」以外の 3 研修については、養成施設・福祉系高校ルートの方が実務経験ルートの方に比べて受講年数が遅い結果となった。

#### 【“本来受講すべき”研修の受講時期(実務経験年数)】

- ・ 法定研修等を受講した方のうち、受講後、本来受講すべき時期ではなかったと感じられた方について、本来受講すべき時期を伺ったところ、施設・事業所サービス種別、資格取得ルート別いずれも、実際の受講年数より数年程度早い時期に受講すべきであるとの結果となった。

#### 【施設・事業所が考える法定研修等受講時期について】

- ・ 施設・事業所が管下職員(介護福祉士)に対し法定研修等を受講すべきと考える時期について、資格取得ルート別にリーダーの職種別にうかがったところ、施設・事業所が考える「受講すべき時期」については、資格取得ルート別で大きな違いが見られなかった。

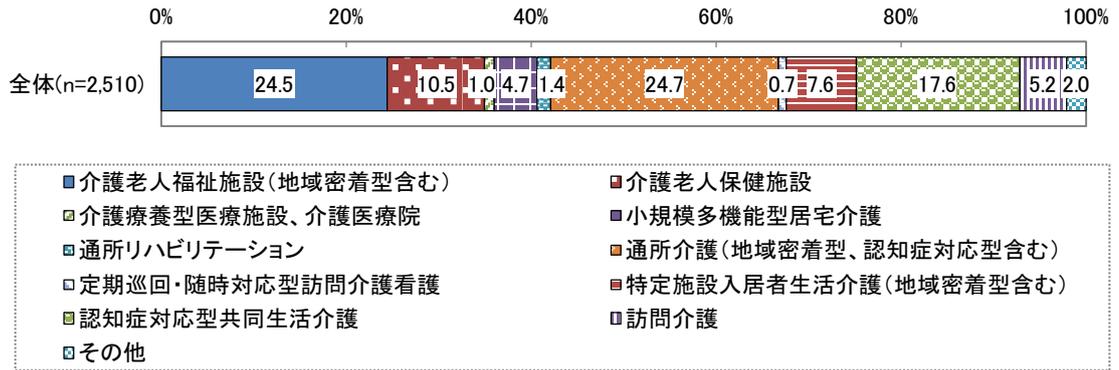
### Ⅲ-1. 介護福祉士対象調査

# 1. 回答者属性

## (1) 就業先の施設・事業所種別

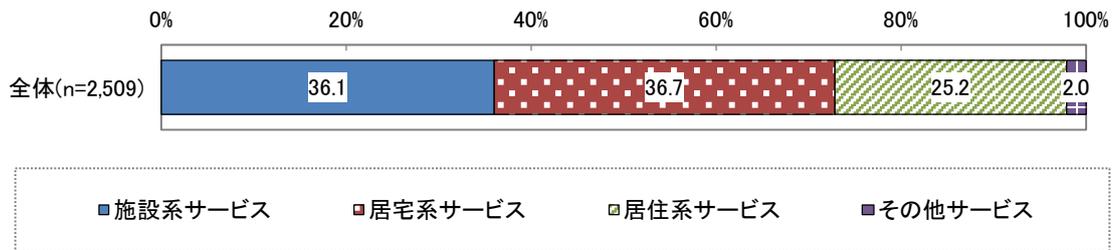
問 1:あなたが現在就業している施設・事業所のサービス種別を教えてください。

- ・ 全体では、「通所介護(地域密着型、認知症対応型含む)」(24.7%)、「介護老人福祉施設(地域密着型含む)」(24.5%)、「認知症対応型共同生活介護」(17.6%)の回答割合が高かった。
- ・ 施設・事業サービス種別で見ると、「施設系サービス」が36.1%、「居宅系サービス」が36.7%、「居住系サービス」が25.2%、「その他サービス」が2.0%となった。



### ●選択肢統合(施設・事業所サービス種別)

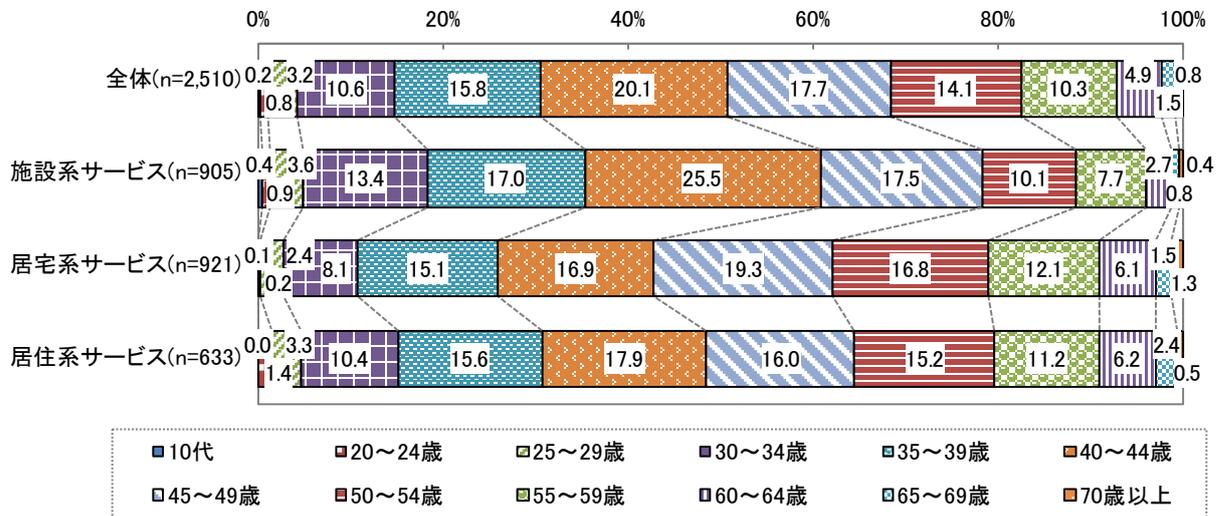
施設系サービス	介護老人福祉施設(地域密着型含む)、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、介護医療院
居宅系サービス	小規模多機能型居宅介護、通所リハビリテーション、通所介護(地域密着型、認知症対応型含む)、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、訪問介護
居住系サービス	特定施設入居者生活介護(地域密着型含む)、認知症対応型共同生活介護
その他サービス	その他(上記以外)



## (2) 年齢

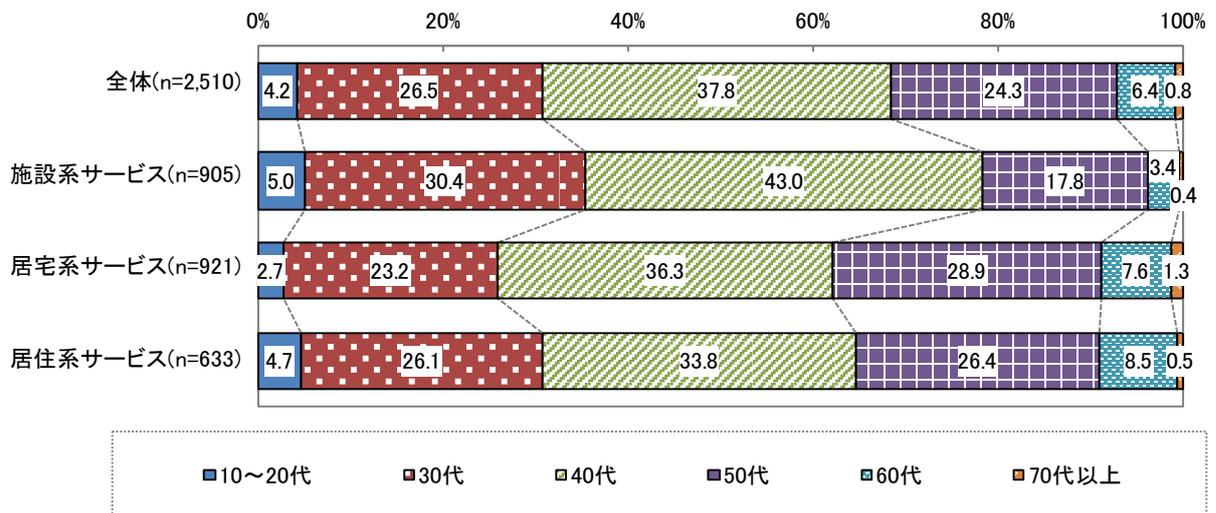
問 3:あなたの年齢について教えてください。

- ・ 全体では、「40～44 歳」が 20.1%と最も高く、「45～49 歳」が 17.7%、「35～39 歳」が 15.8%であった。
- ・ 年代別で見ると、全体では、「40 代」が 37.8%と最も高かった。



### ●選択肢統合(年代別)

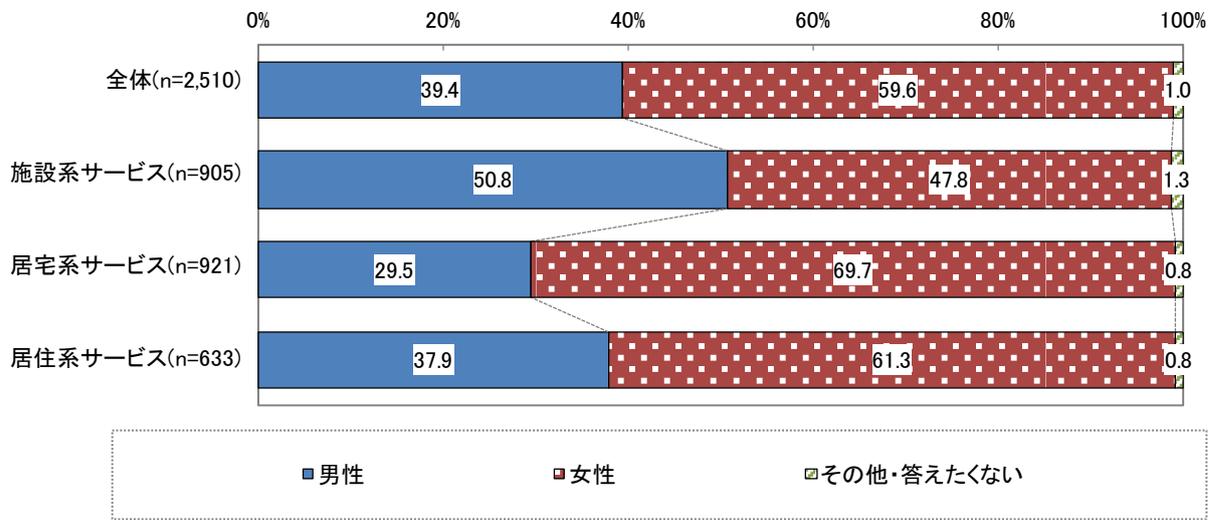
10～20 代	10 代、20～24 歳、25～29 歳
30 代	30～34 歳、35～39 歳
40 代	40～44 歳、45～49 歳
50 代	50～54 歳、55～59 歳
60 代	60～64 歳、65～69 歳
70 代以上	70 歳以上



### (3) 性別

問 4:あなたの性別を教えてください。

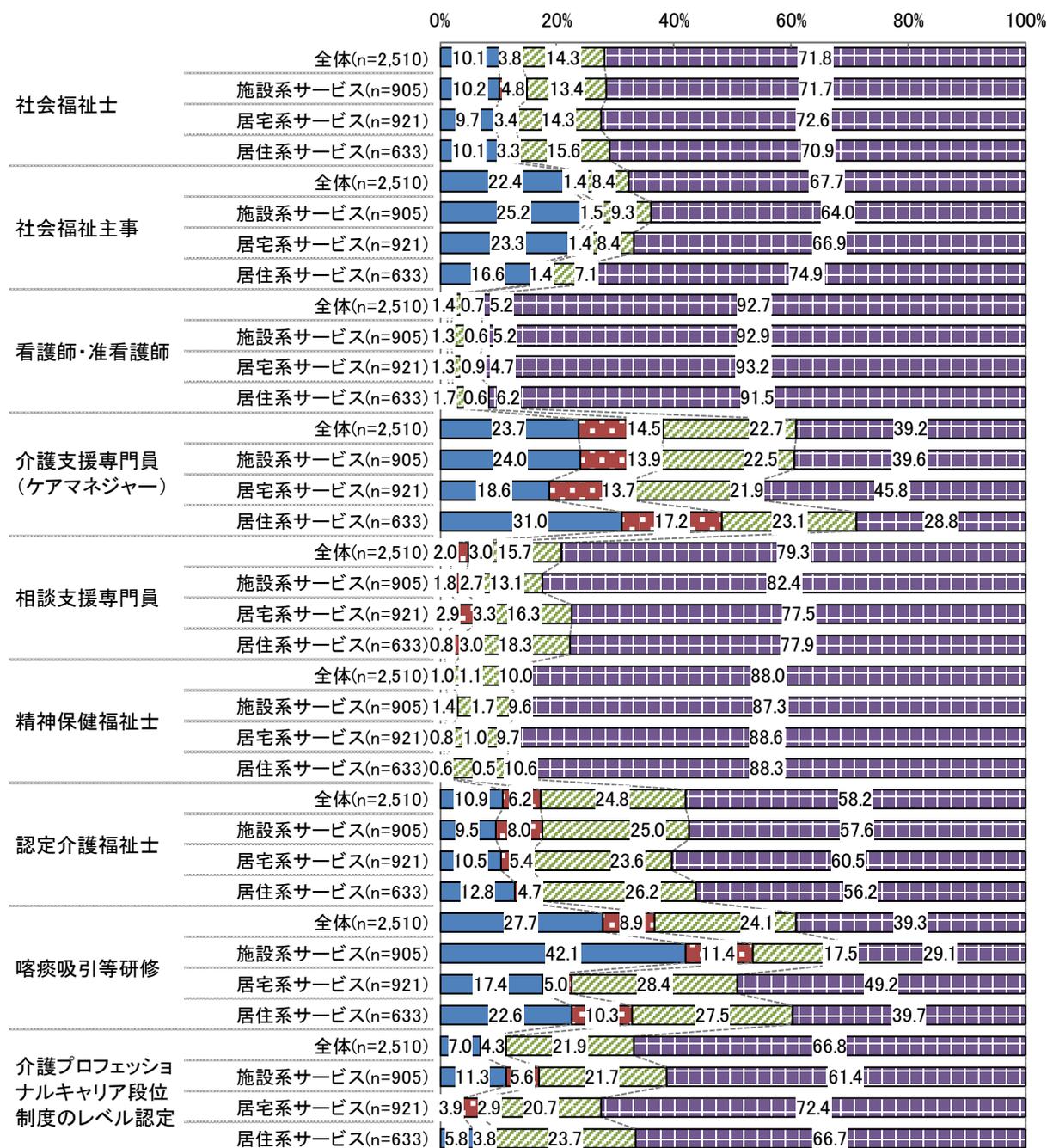
・ 全体では、「女性」が 59.6%、「男性」が 39.4%、「その他・答えたくない」が 1.0%であった。



#### (4) 介護に関連する保有資格、受講経験がある研修

問5:あなたが、介護に関連する資格を保持していたり、以下の研修を受講済みであるかについて教えてください。

・ 介護に関連する保有資格、受講経験がある研修の割合は、全体では「喀痰吸引等研修」が27.7%と最も高く、「介護支援専門員(ケアマネジャー)」が23.7%、「社会福祉主事」が22.4%であった。

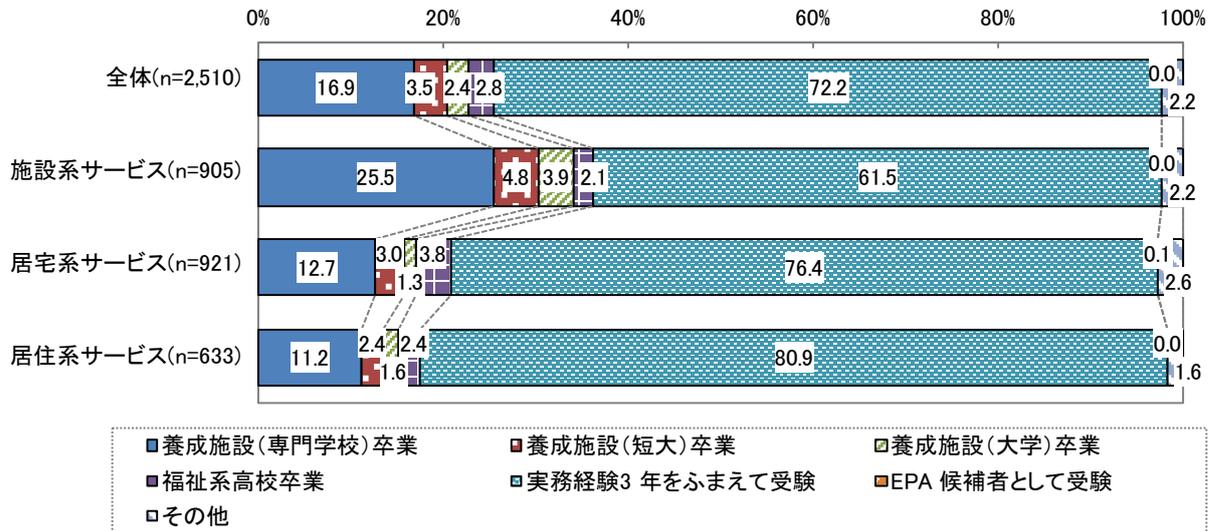


- 取得している(受講済みである)
- 未取得(未受講)であり、今後、必ず取得(受講)したい
- 未取得(未受講)であり、今後、機会があれば取得(受講)したい
- 未取得(未受講)であり、今後の取得(受講)は未定

### (5) 介護福祉士の資格取得ルート

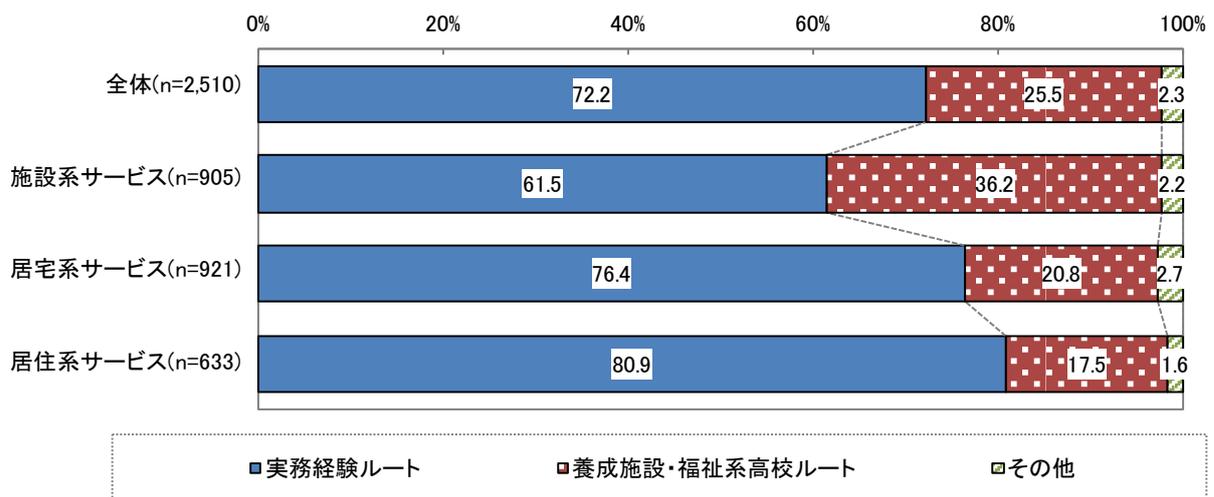
問 6:あなたがどのようにして介護福祉士資格を取得したかについて、取得前の経験を教えてください。

- ・ 全体では、「実務経験 3 年をふまえて受験」が 72.2%と最も高く、「養成施設(専門学校)卒業」が 16.9%、「養成施設(短大)卒業」が 3.5%であった。
- ・ 資格取得ルート別で見ると、全体では、「実務経験ルート」が 72.2%、「養成施設・福祉系高校ルート」が 25.5%、「その他」が 2.3%となった。



#### ●選択肢統合(資格取得ルート別)

実務経験ルート	実務経験 3 年を踏まえて受験
養成施設・福祉系高校ルート	養成施設(専門学校)卒業、養成施設(短大)卒業、養成施設(大学)卒業、福祉系高校卒業
その他	EPA 候補者として受験、その他



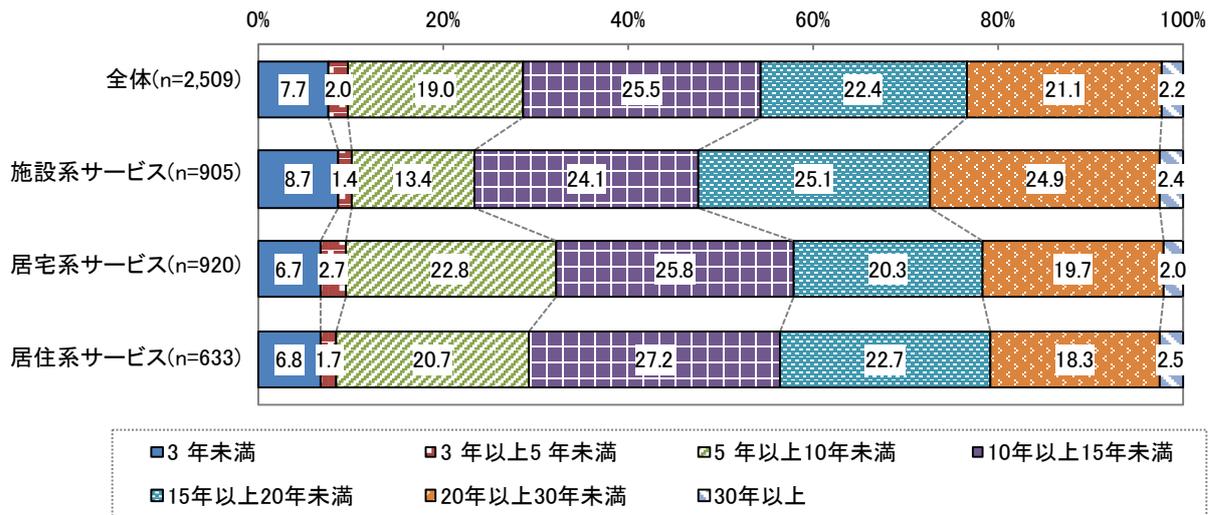
## (6) 介護職としての実務経験

【問 6 で「5. 実務経験 3 年をふまえて受験」を選択した方】

問 6-1: あなたが介護福祉士資格を取得した際、介護職としての実務経験が何年あったかについて教えてください。

問 7: あなたが介護福祉士資格を取得した後、現在まで、介護職としての実務経験が何年あるかについて教えてください。

・ 全体では、「10 年以上 15 年未満」が 25.5%と最も高く、「15 年以上 20 年未満」が 22.4%、「20 年以上 30 年未満」が 21.1%であった。



## (7) 介護福祉士の資格を取得した動機

問 8:あなたが介護福祉士の資格を取得した動機を教えてください。(複数回答)

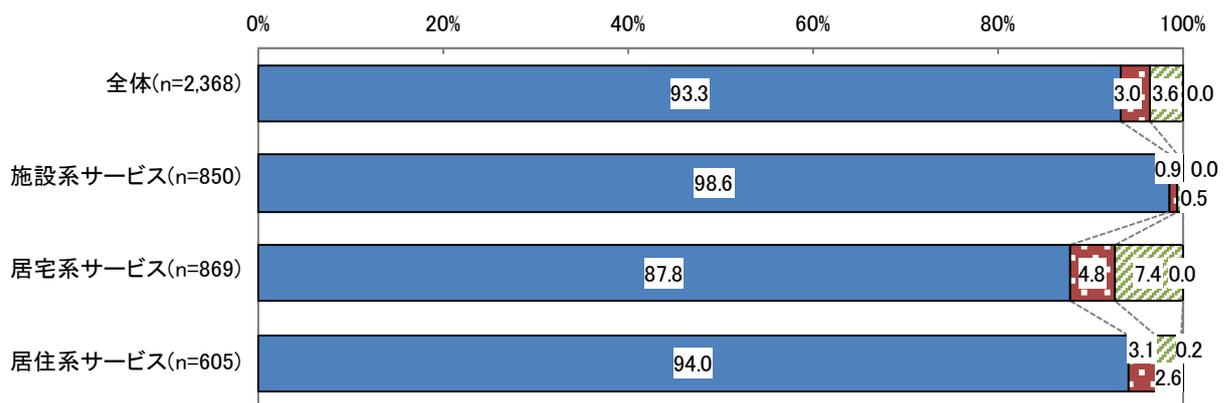
・全体では、「専門職としての知識を得るため」が75.0%と最も高く、「専門職としての技術(実践力)を得るため」が63.5%、「国家資格だから」が50.3%であった。

	(%)			
	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
n数	2,368	850	869	605
専門職としての知識を得るため	75.0	75.1	77.0	72.6
専門職としての技術(実践力)を得るため	63.5	63.3	65.2	61.3
国家資格だから	50.3	50.0	50.9	48.6
収入・身分の安定のため	32.3	30.8	28.8	38.8
就職・転職に有利なため	28.9	29.2	27.3	29.8
職場より資格取得を求められたから	23.2	21.9	25.0	22.1
手当が欲しいため	19.9	18.8	17.7	24.1
社会的評価を得るため	13.9	12.0	15.0	14.7
職場で資格取得にかかる支援を受けることができたから	11.6	9.6	13.3	11.6
他の職員を指導する立場になるため	10.9	10.6	10.1	12.1
卒業したら資格が取れたため	8.7	13.3	5.9	6.4
その他	2.7	3.2	2.8	1.8

## (8) 雇用形態

問 10:あなたの、現在の就業先における、雇用形態を教えてください。

・全体では、「正規職員」が93.3%と最も高く、「パートタイム職員(短時間労働)」が3.6%、「契約社員(有期労働)」が3.0%であった。

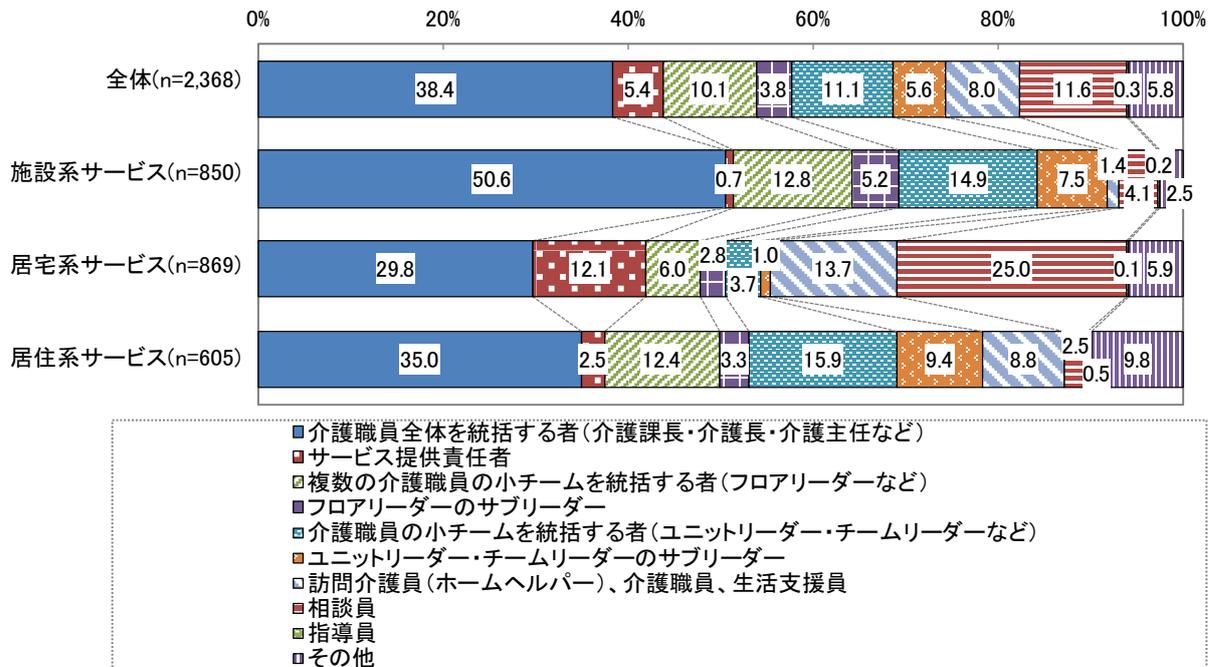


■正規職員 ■契約社員(有期労働) ■パートタイム職員(短時間労働) ■派遣職員(派遣会社が雇用)

### (9) 職位

問 11:現在の就業先における、あなたの主な仕事(職位)を教えてください。複数の仕事を兼務している場合には、主たる役割の仕事を教えてください。

・全体では、「介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)」が38.4%と最も高く、「相談員」が11.6%、「介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)」が11.1%であった。



## 2. 介護業務にかかる知識修得、実践度

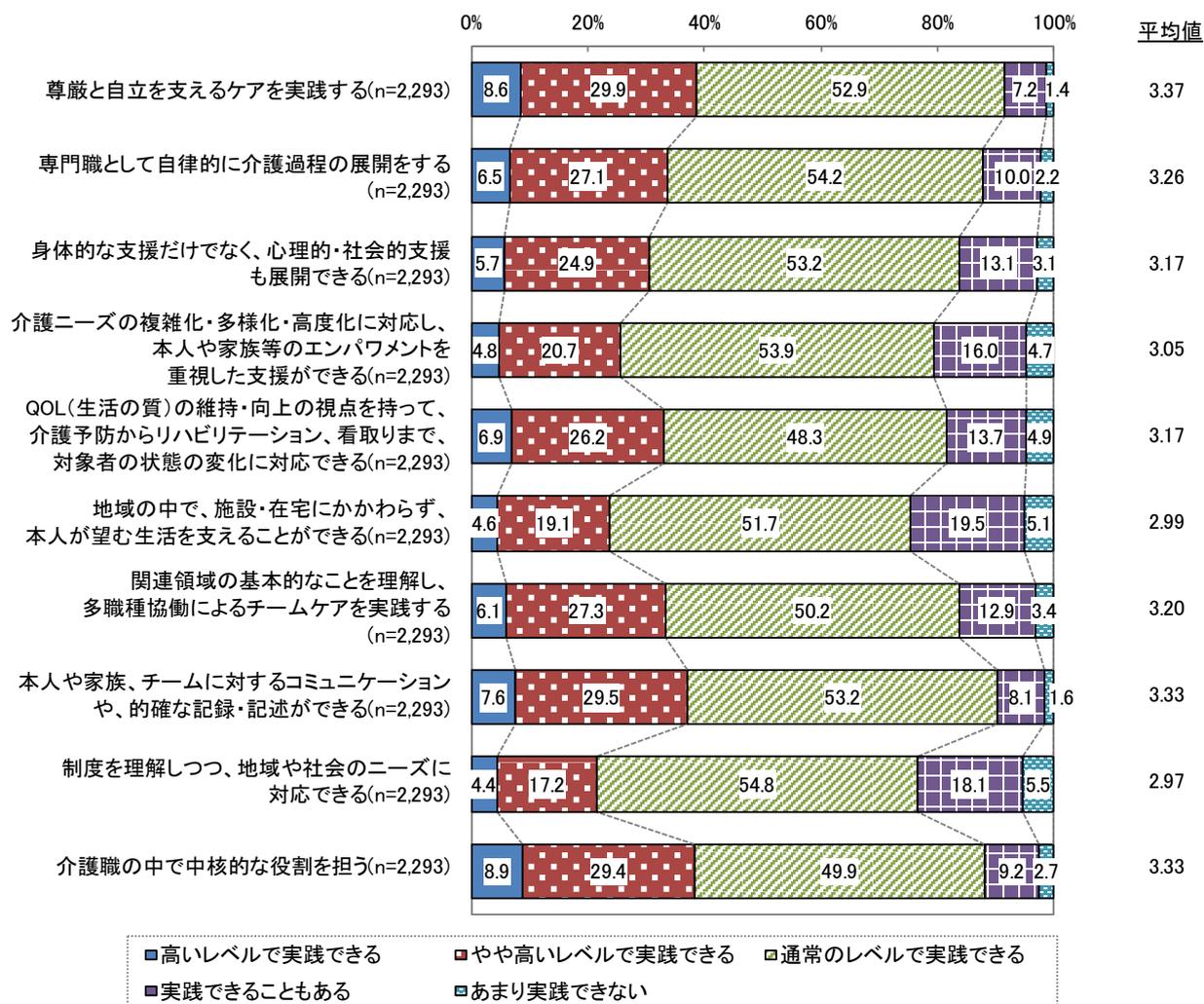
### (1) 就業先における実践度

問 12: 以下の①②の項目について、あなたが現在の就業先でどの程度“実践”できているか、あなたの考えを教えてください。

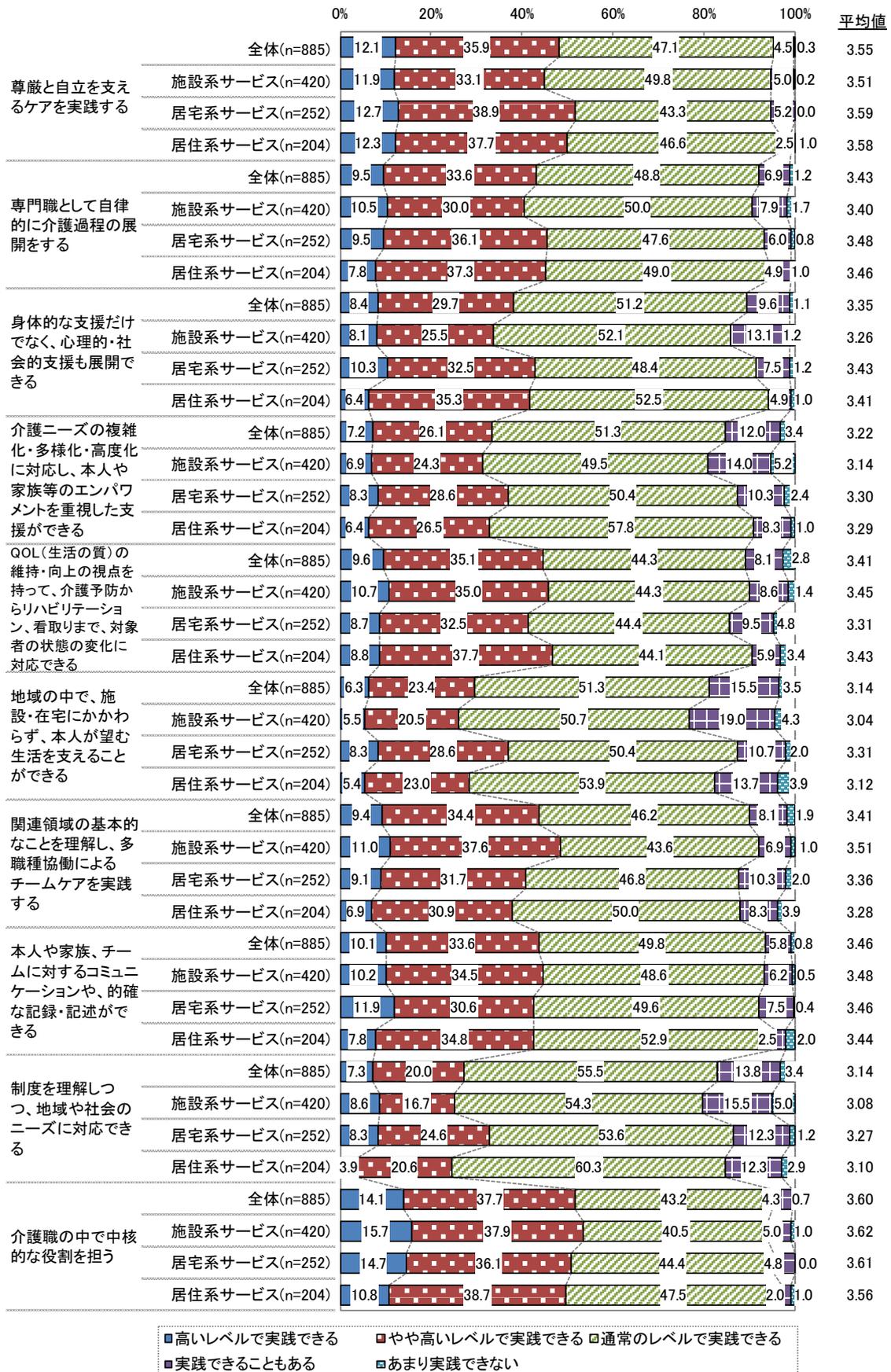
#### 【①「求められる介護福祉士像」実践度】

・ 全体では、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」8.6%+「やや高いレベルで実践できる」29.9%+「通常のレベルで実践できる」52.9%=91.4%)となり、「地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる」が最も実践できない(「高いレベルで実践できる」4.6%+「やや高いレベルで実践できる」19.1%+「通常のレベルで実践できる」51.7%=75.4%)となった。

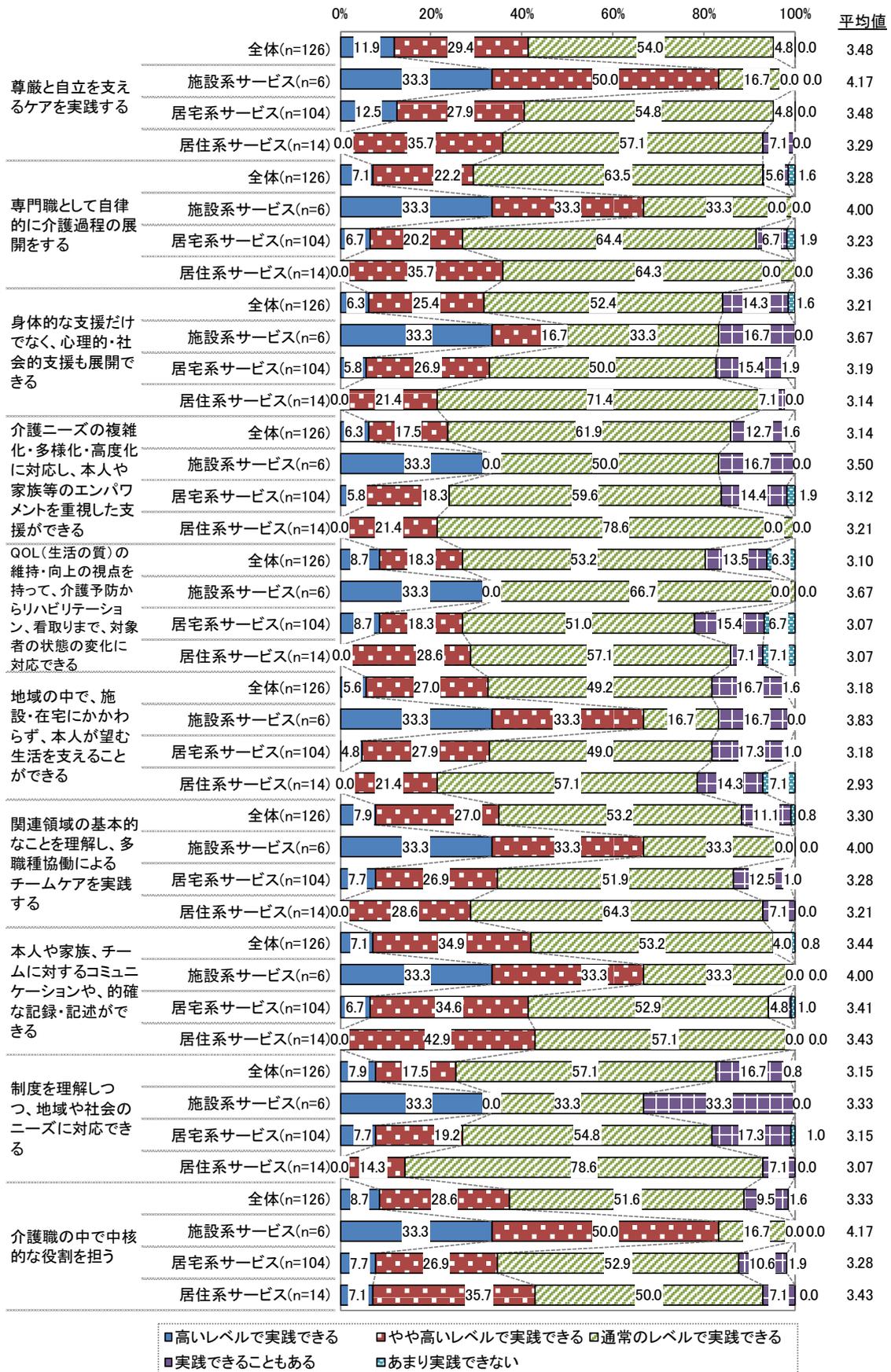
#### ●全体



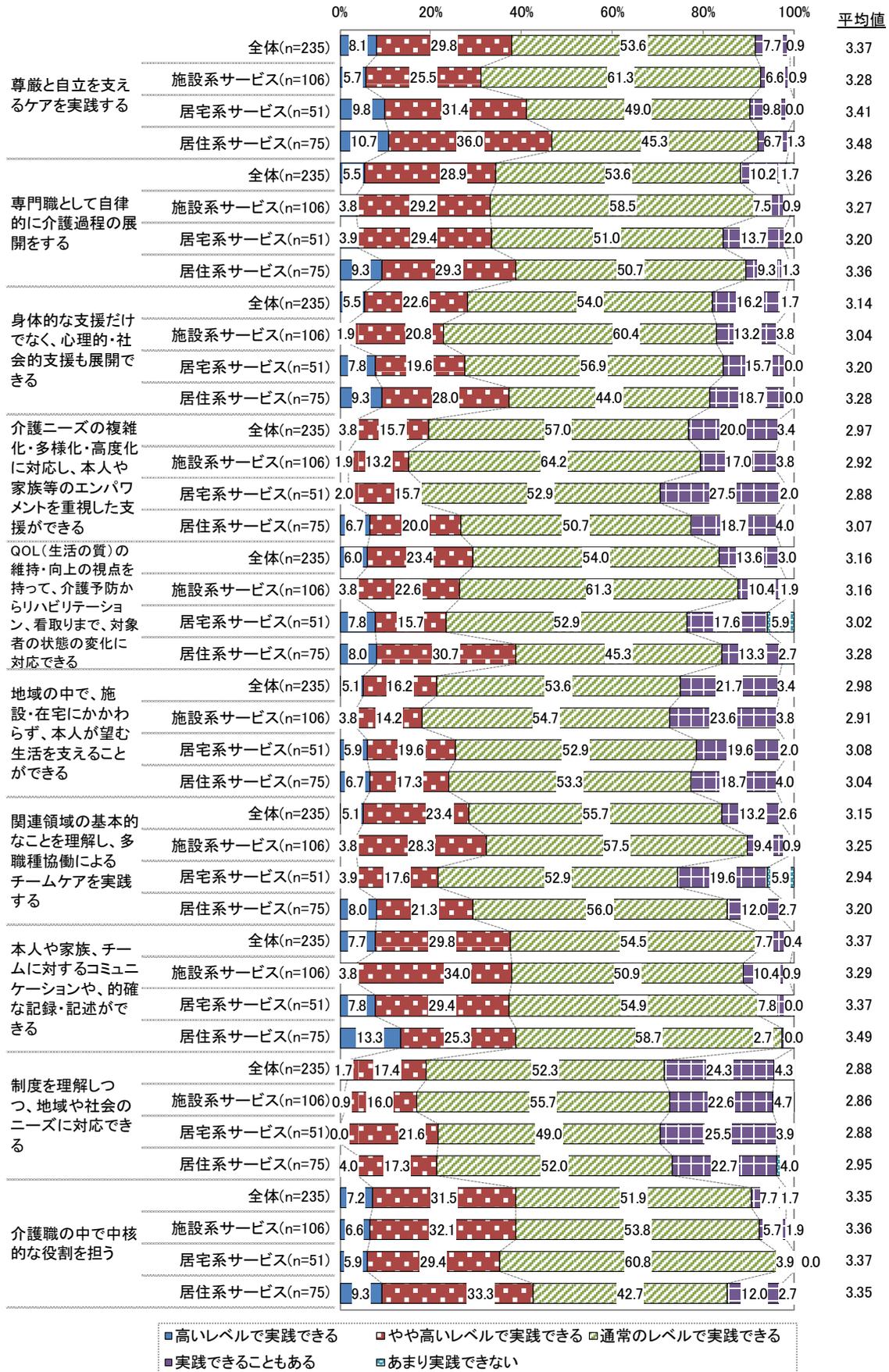
●介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)



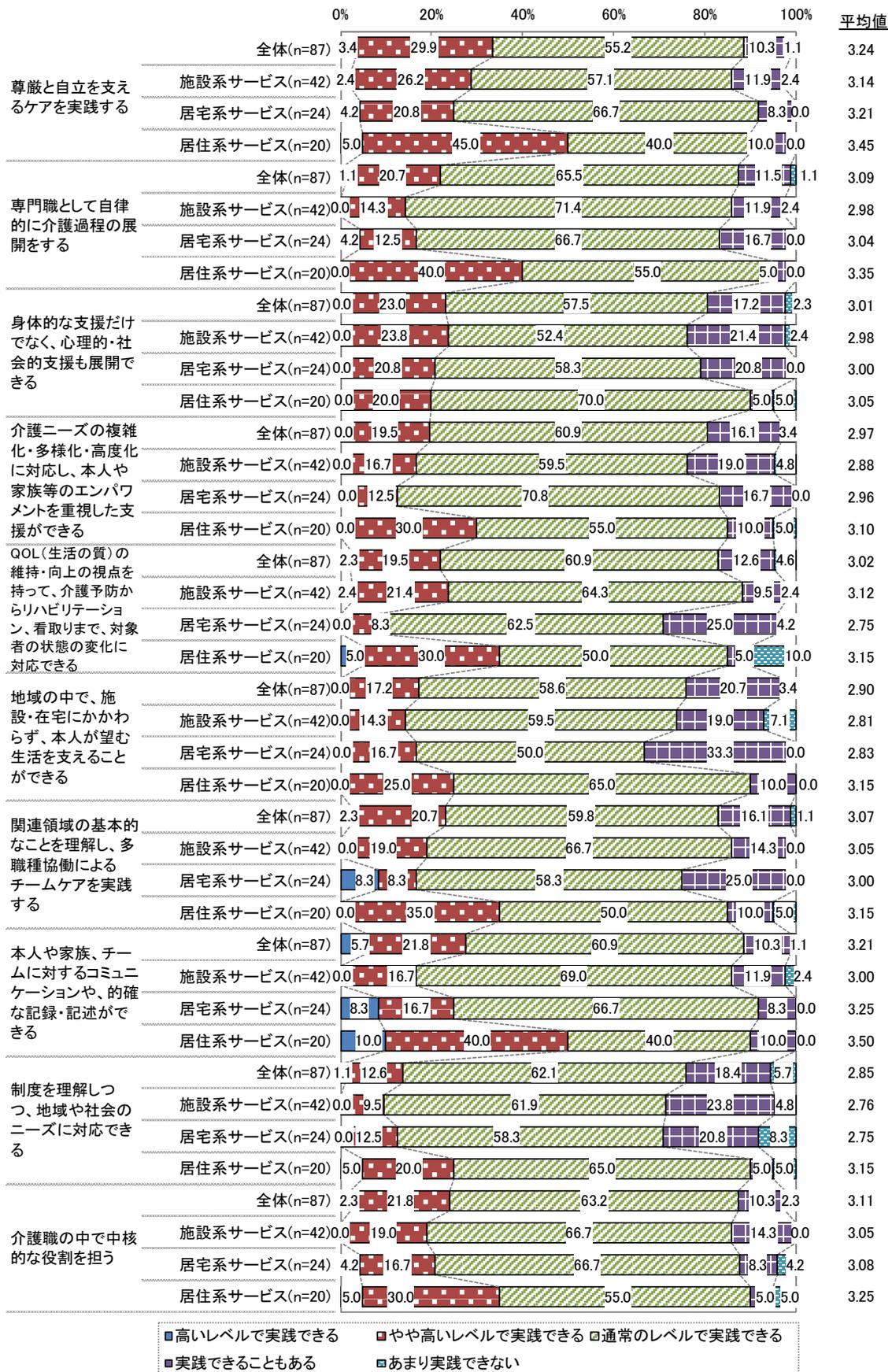
●サービス提供責任者



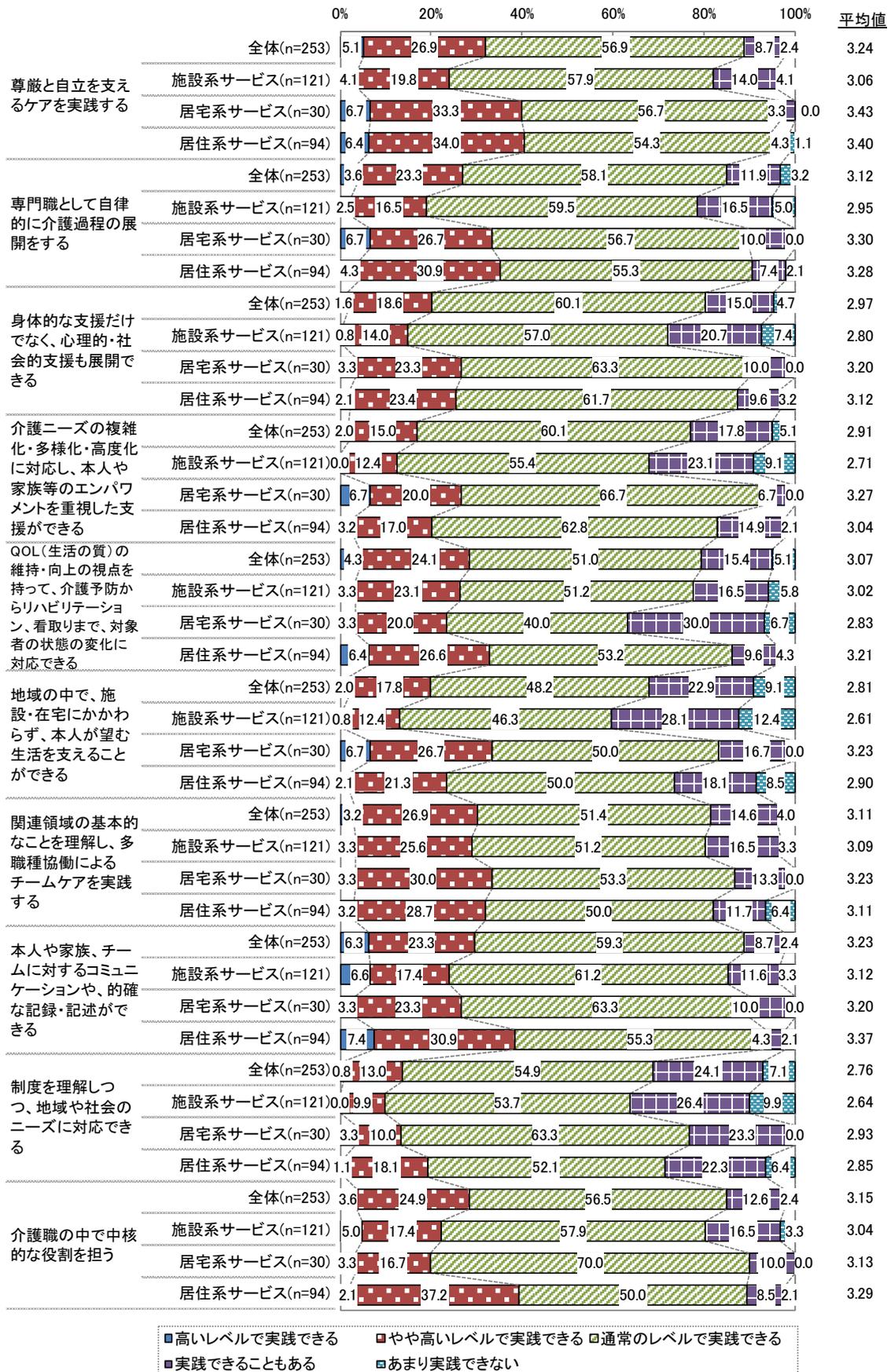
●複数の介護職員の小チームを統括する者(フロアリーダーなど)



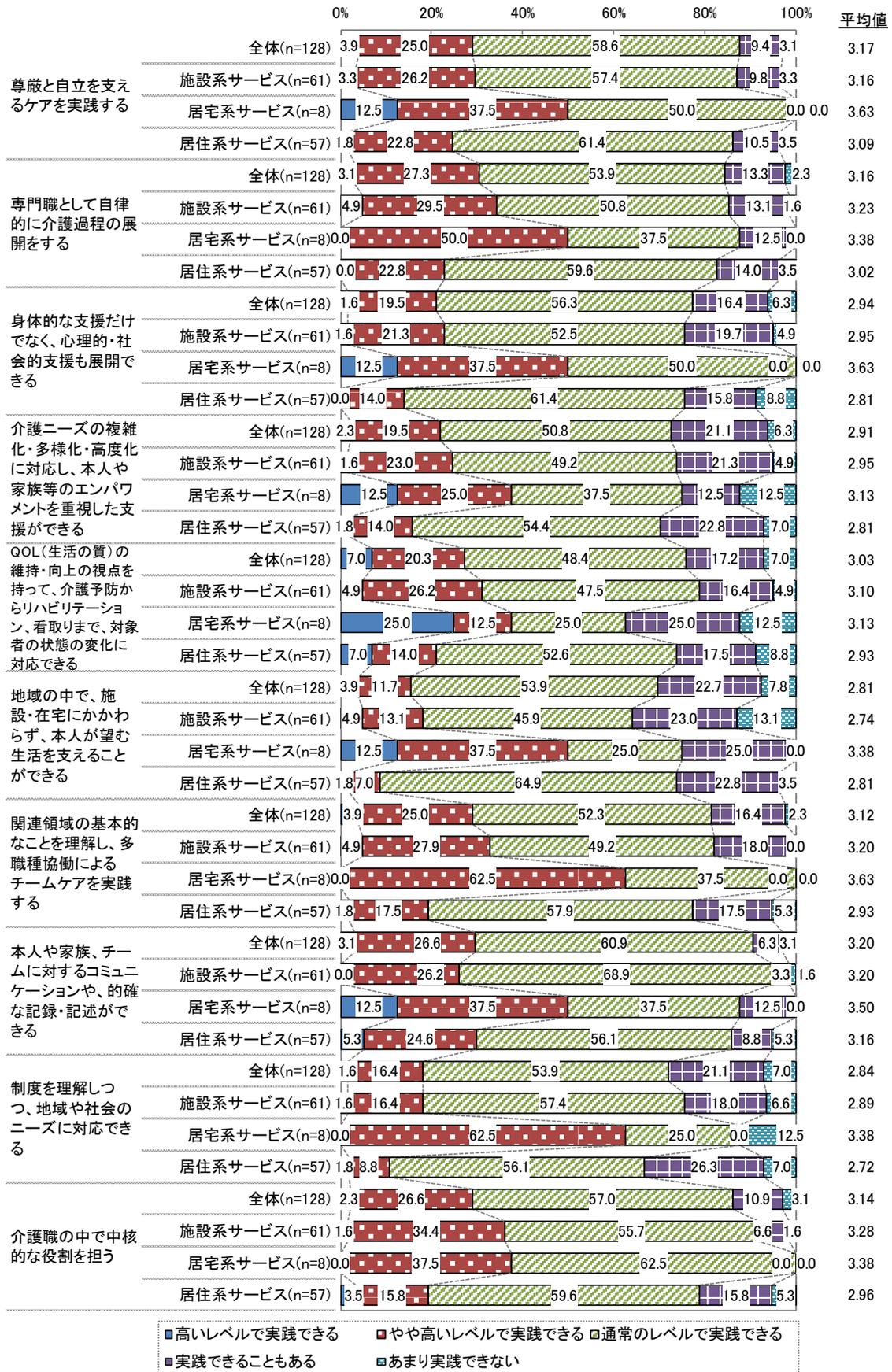
●フロアリーダーのサブリーダー



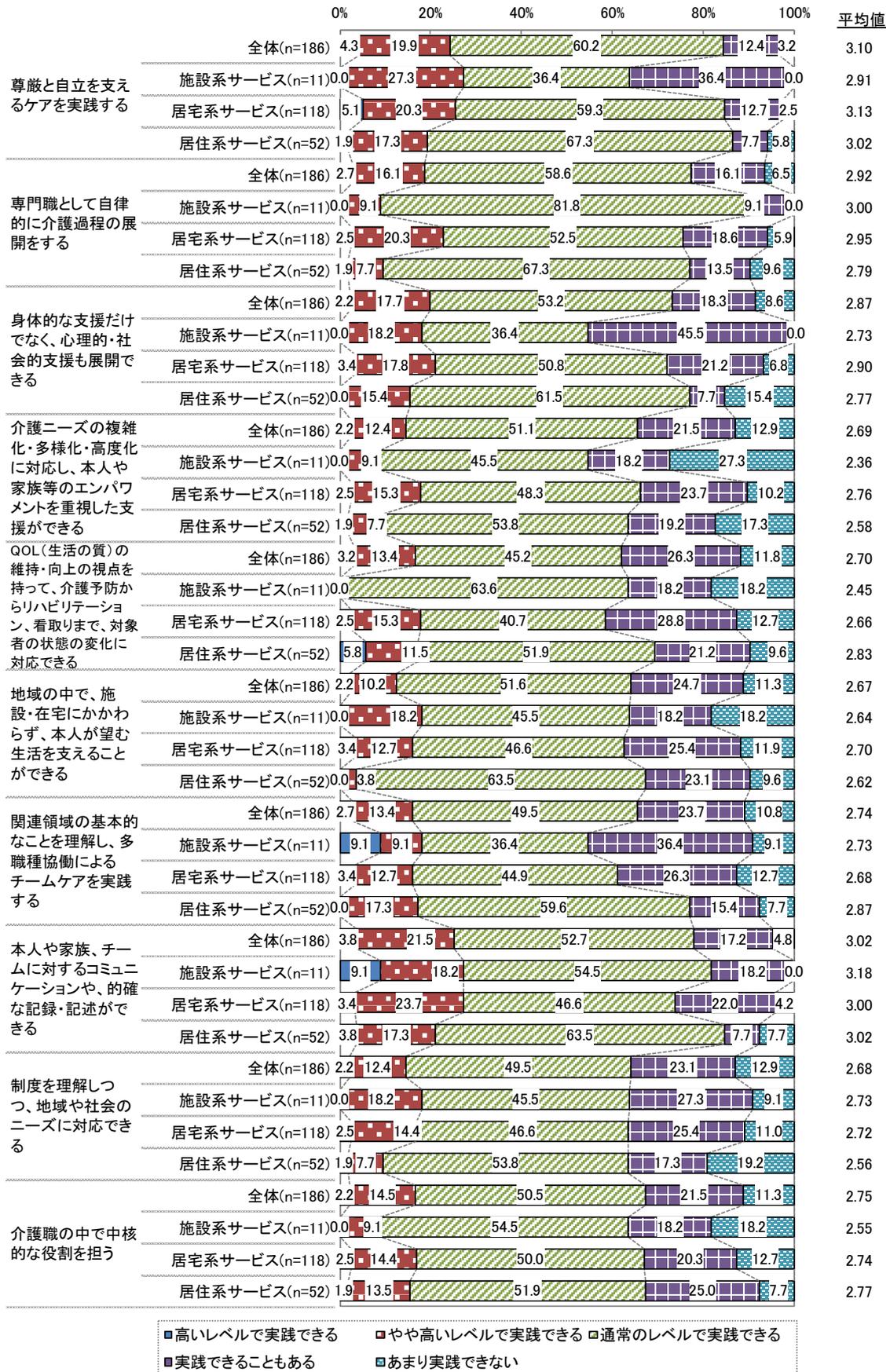
●介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)



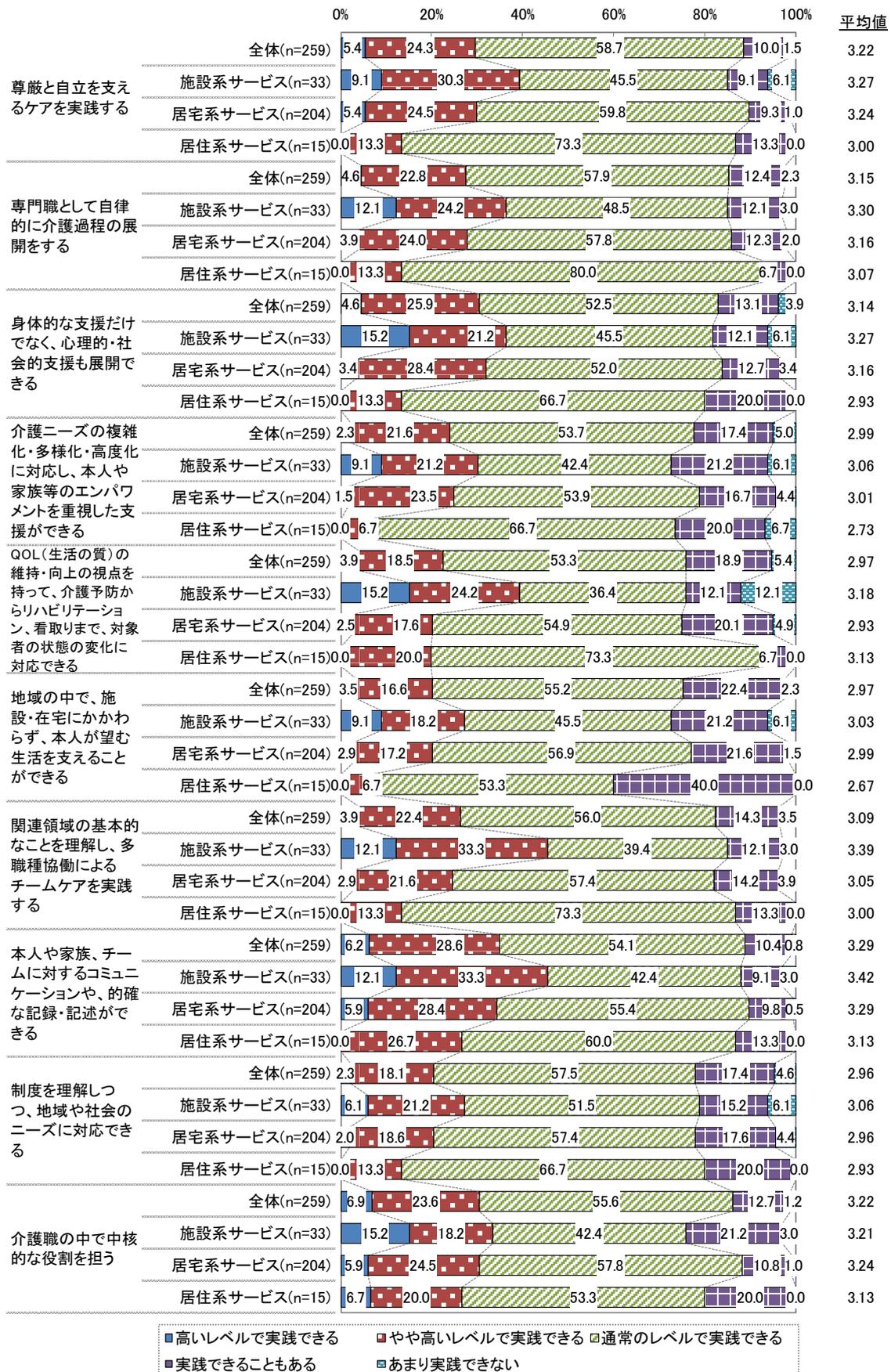
●ユニットリーダー・チームリーダーのサブリーダー



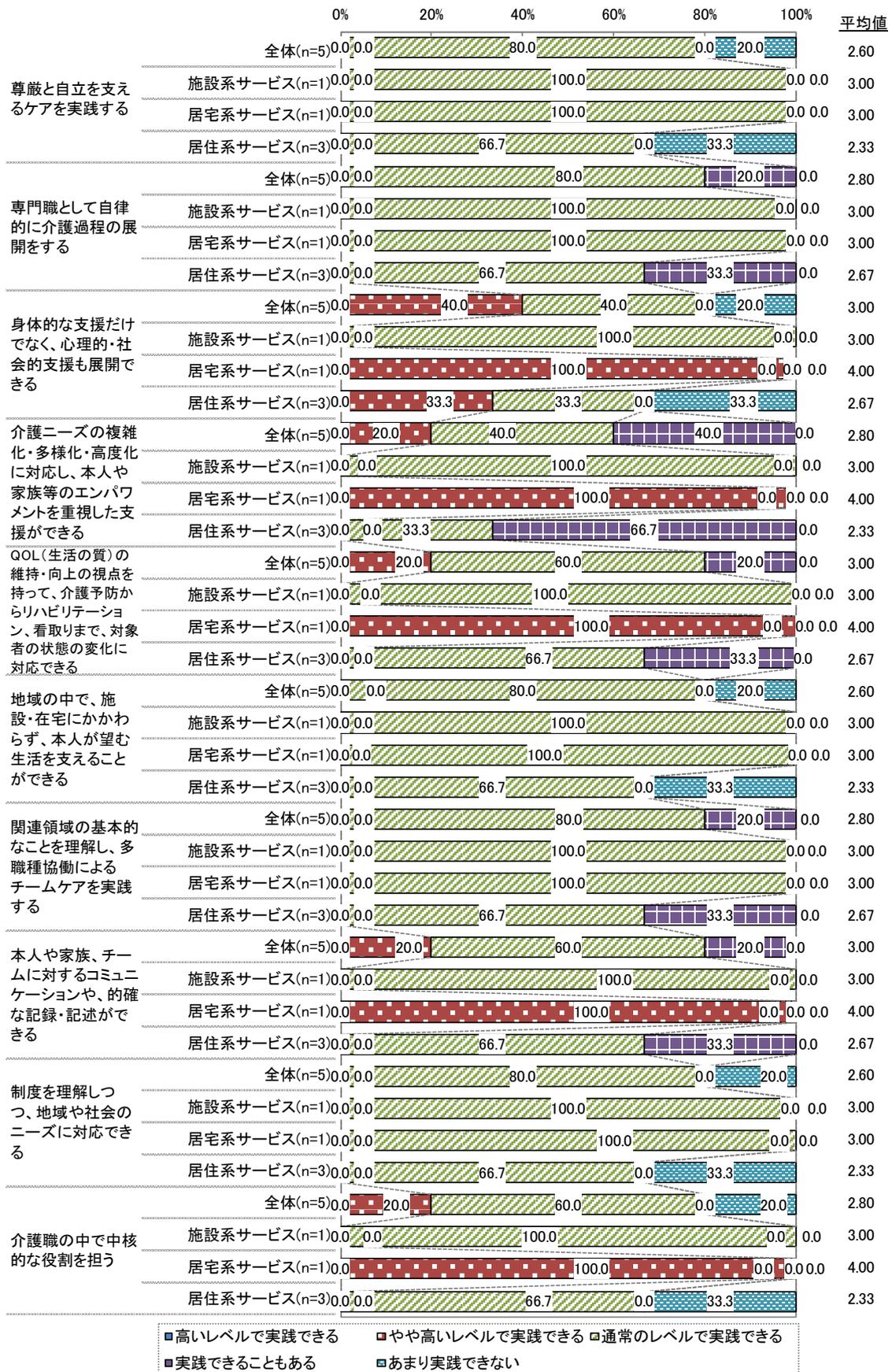
●訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員、生活支援員



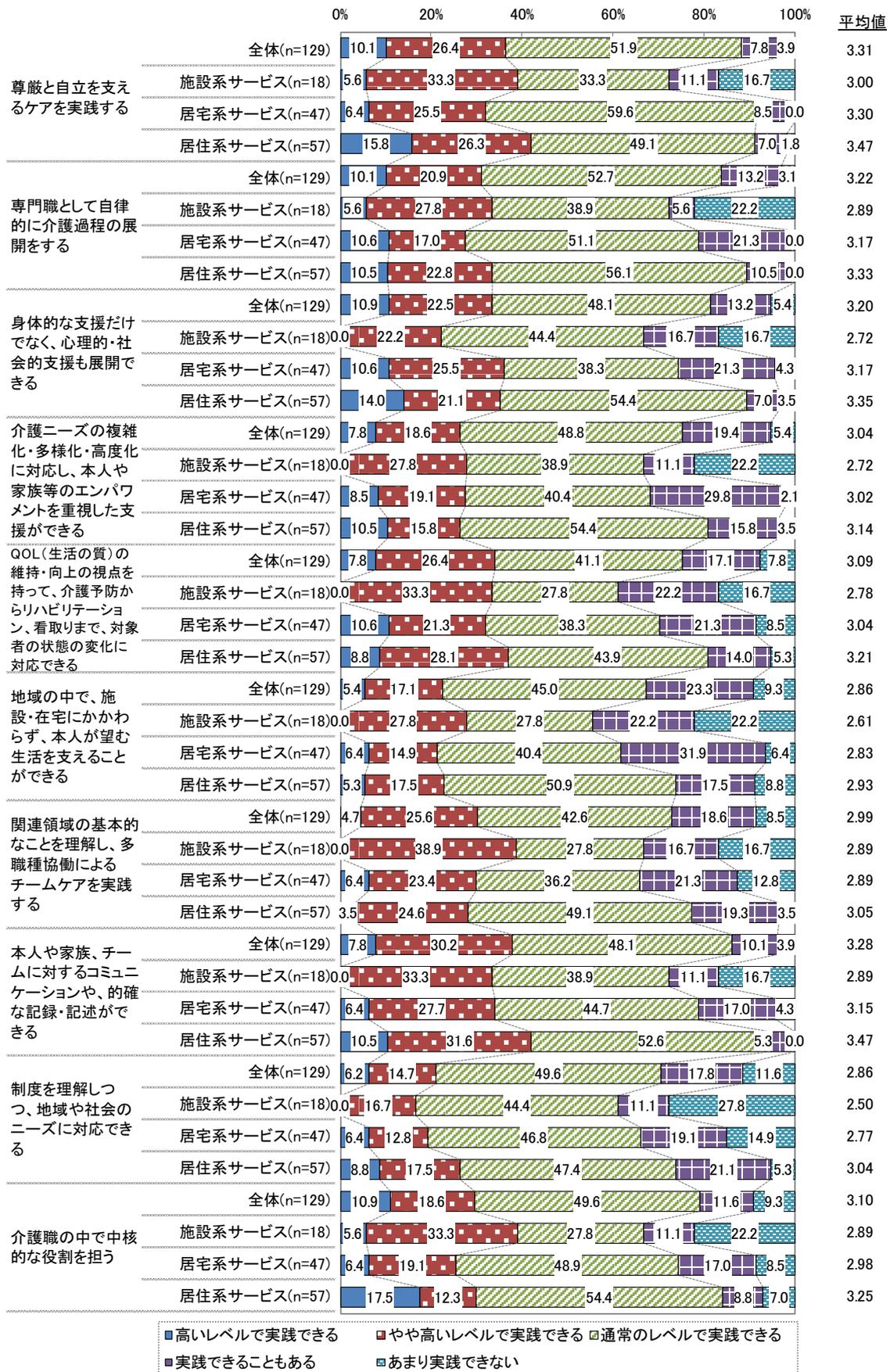
●相談員



●指導員



●その他

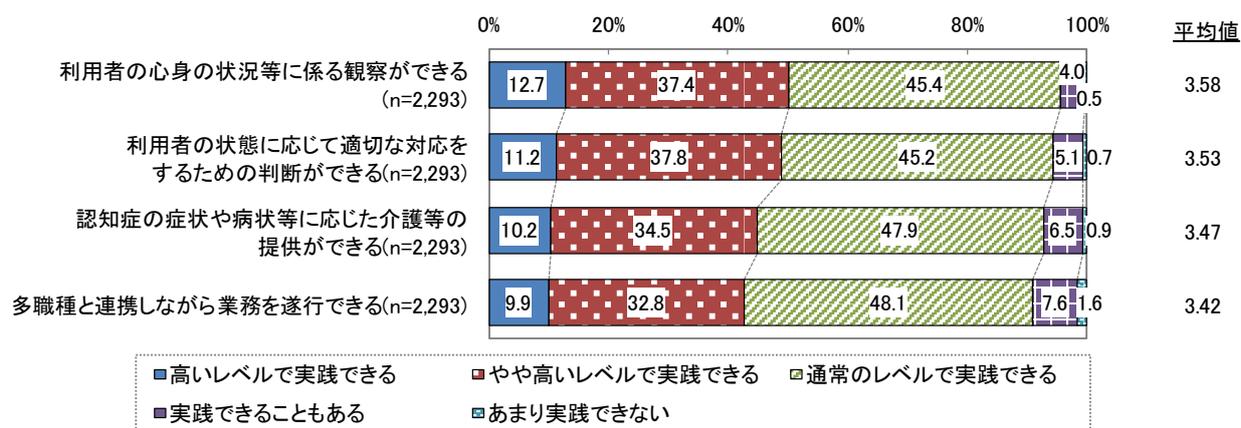


## 【②「リーダーとして求められる能力」実践度】

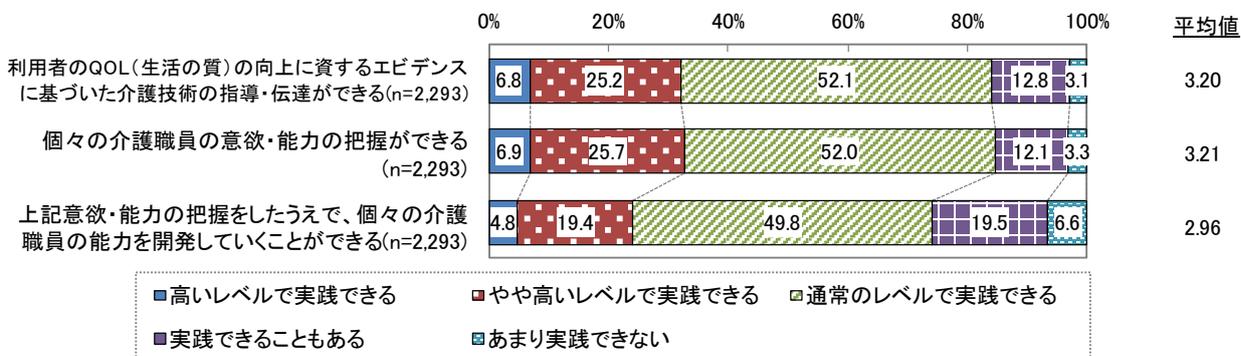
・ 全体では、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」12.7%+「やや高いレベルで実践できる」37.4%+「通常のレベルで実践できる」45.4%=95.5%)となり、[育成・指導]の「上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる」が最も実践できない(「高いレベルで実践できる」4.8%+「やや高いレベルで実践できる」19.4%+「通常のレベルで実践できる」49.8%=74.0%)となった。

### ●全体

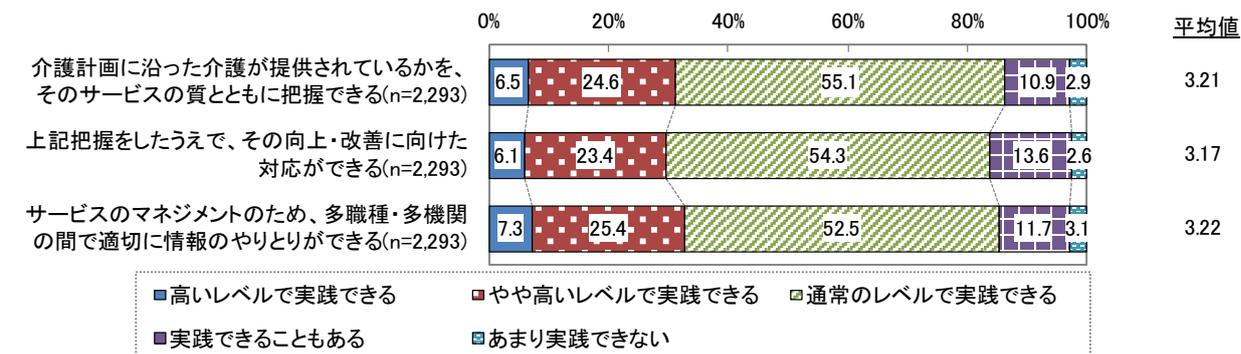
#### [介護の実践]



#### [育成・指導]

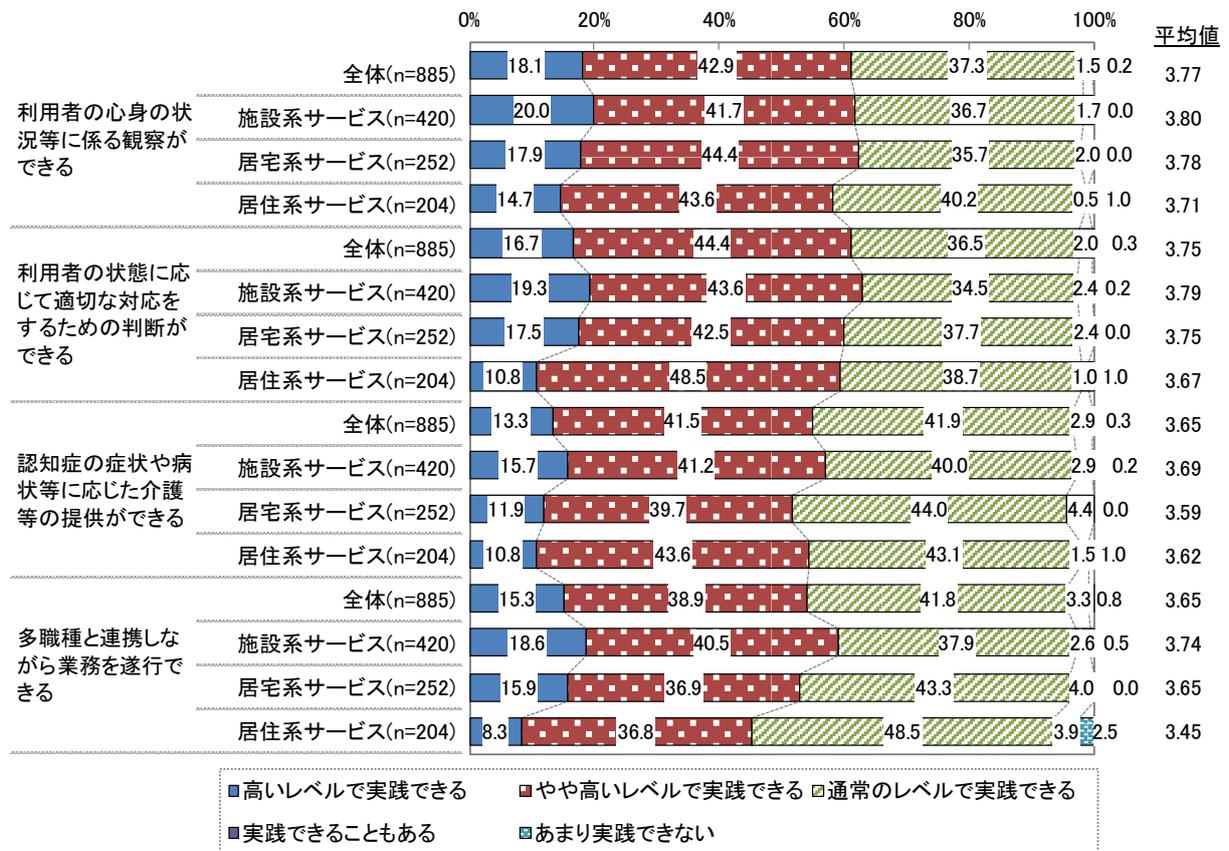


#### [サービスのマネジメント]

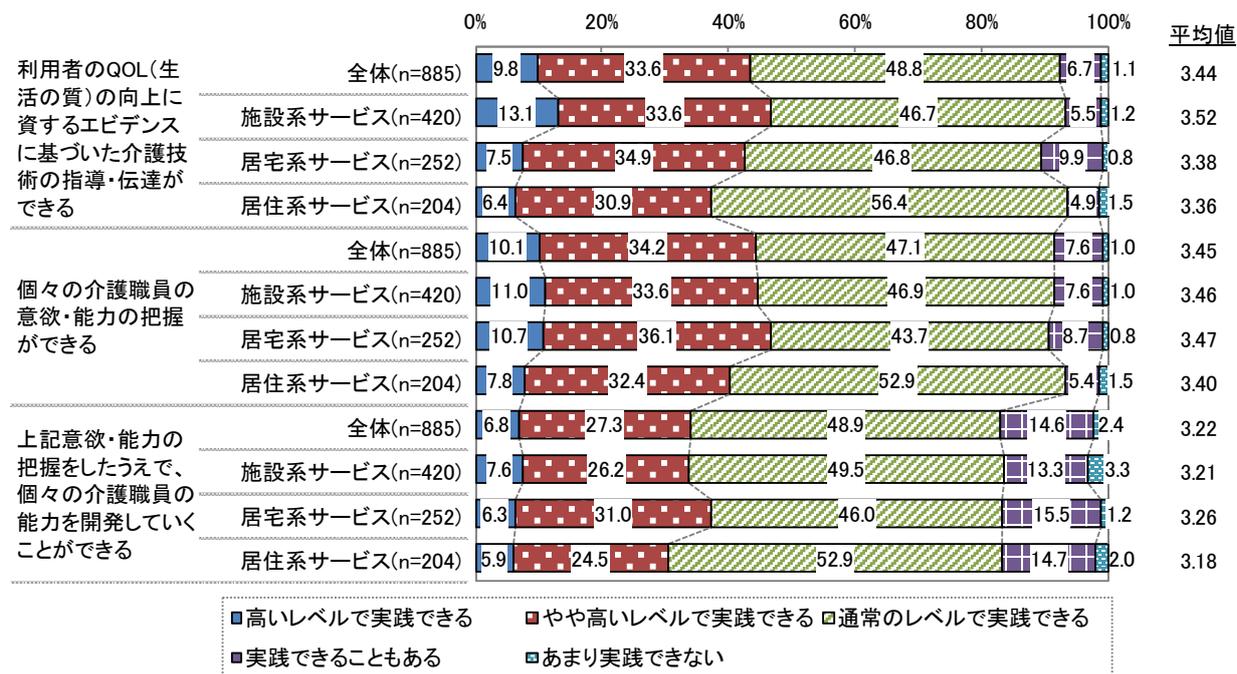


●介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)

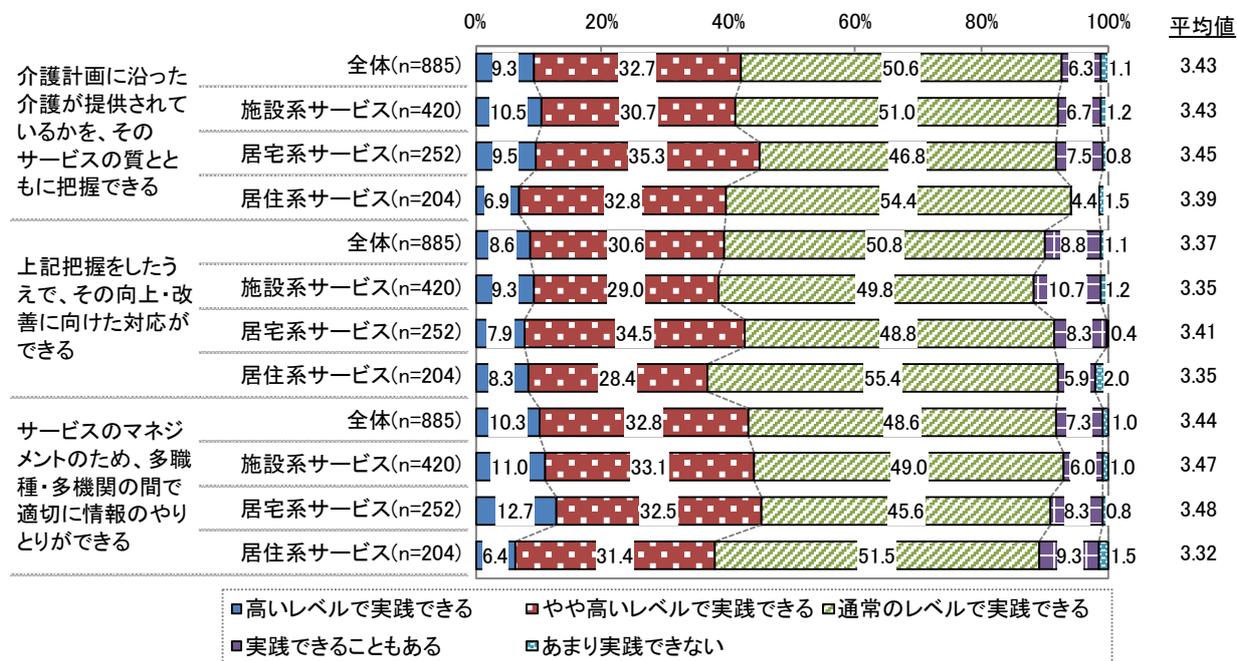
[介護の実践]



[育成・指導]

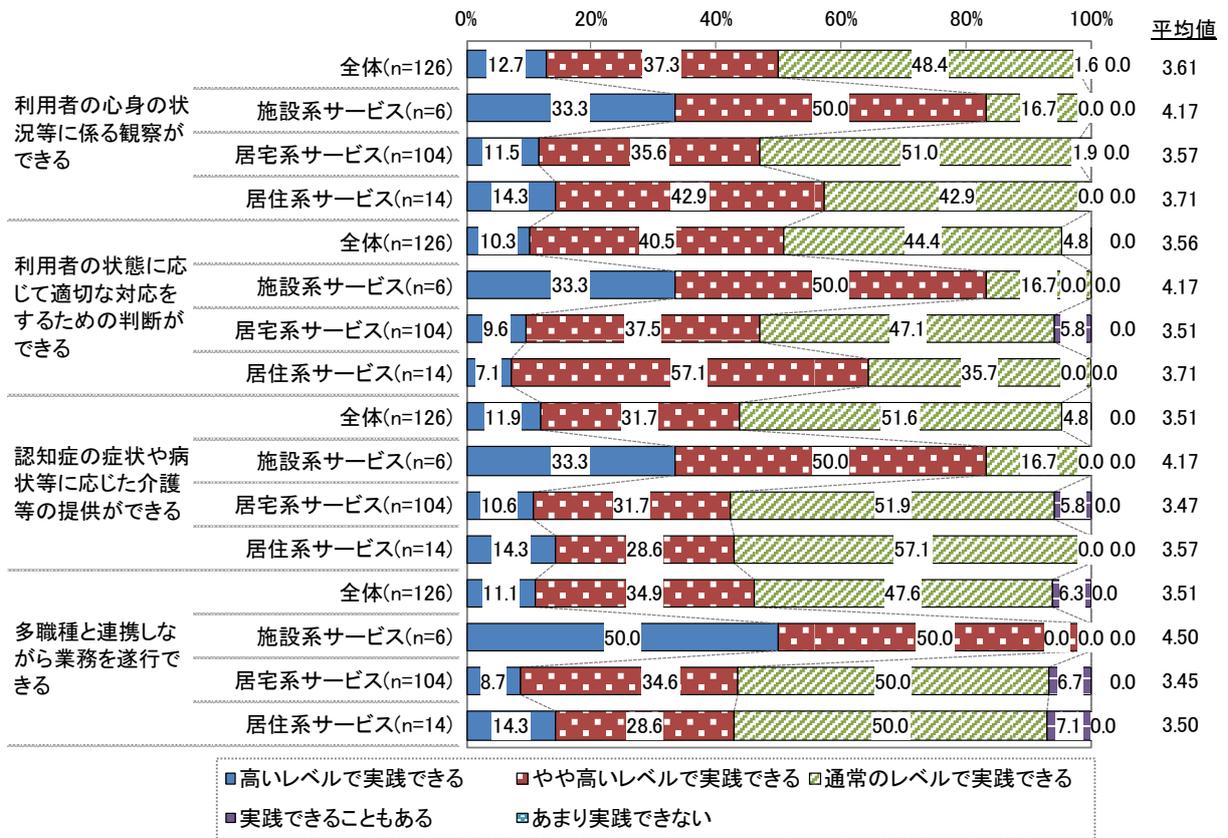


[サービスのマネジメント]

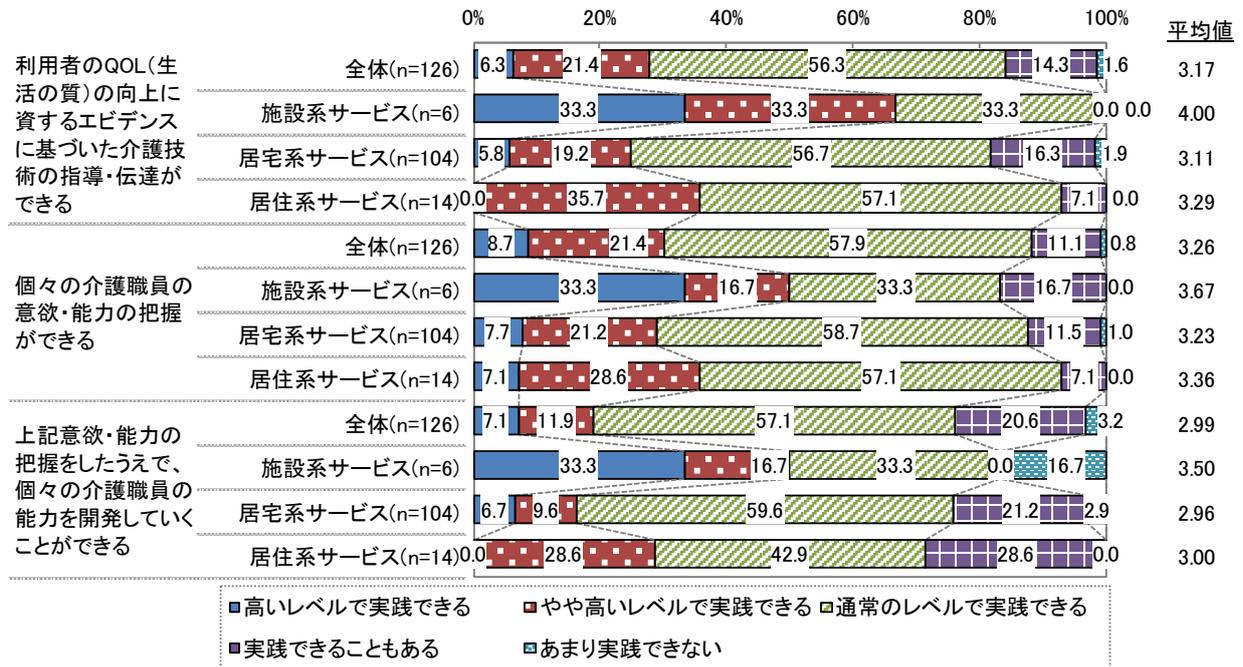


●サービス提供責任者

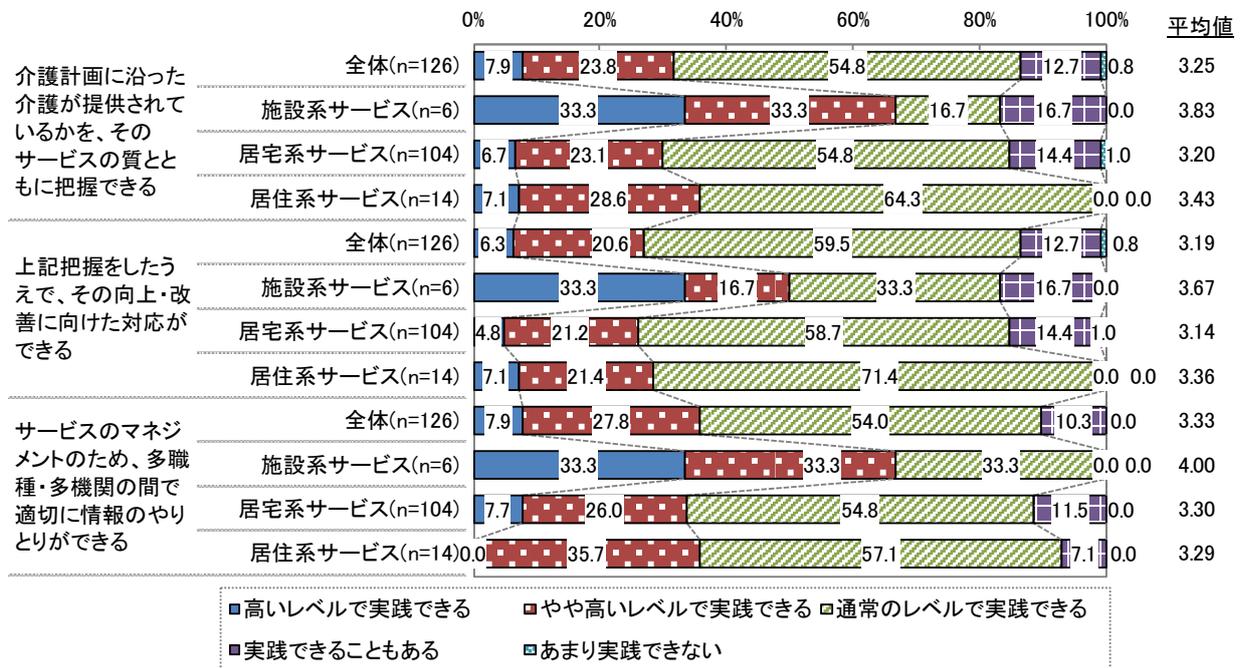
[介護の実践]



[育成・指導]

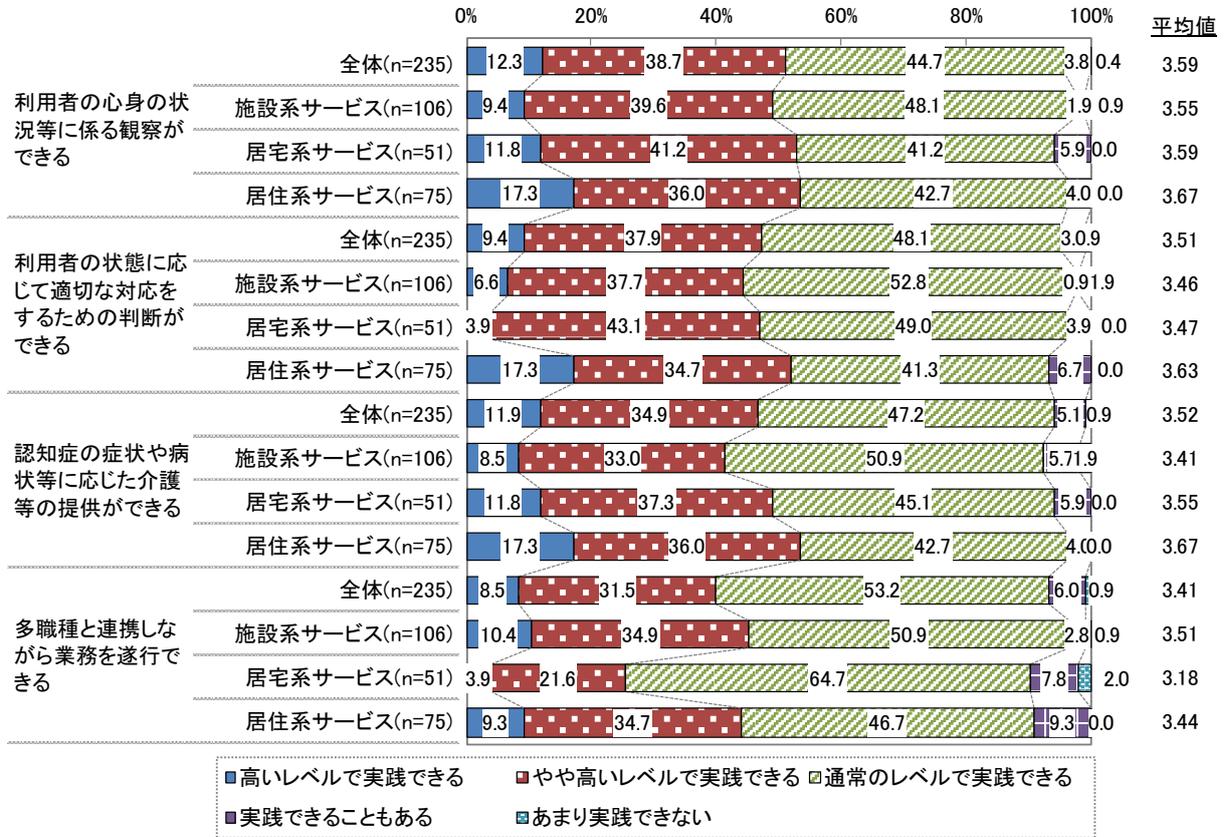


[サービスのマネジメント]

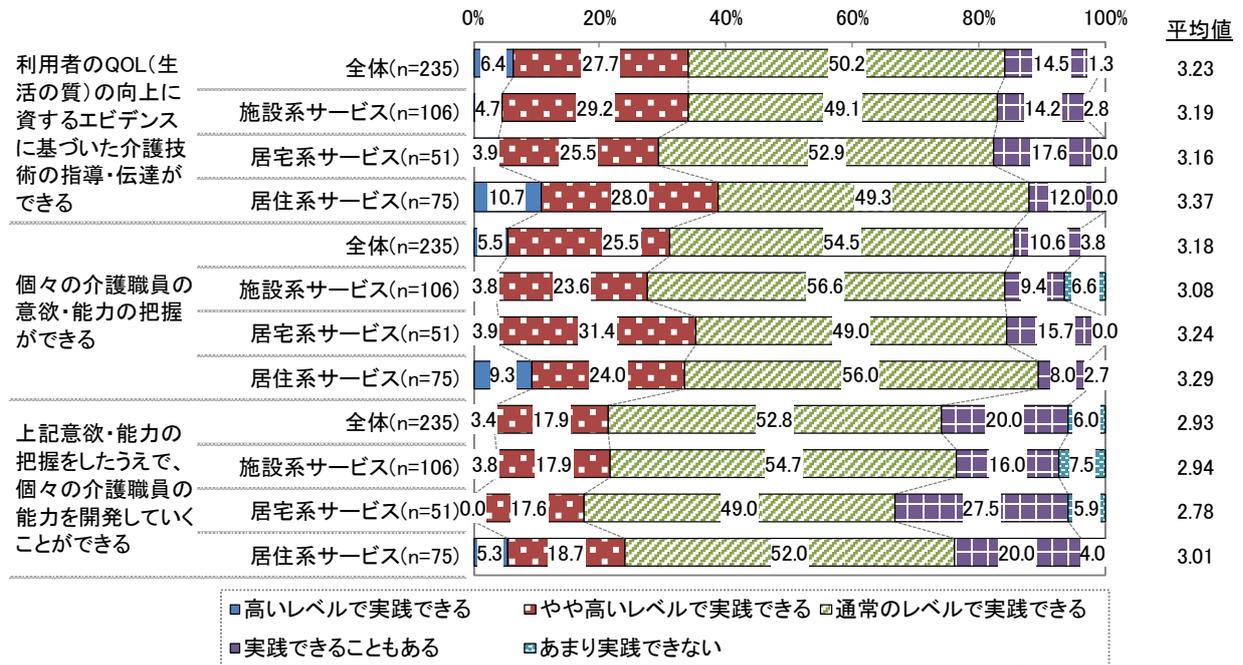


●複数の介護職員の小チームを統括する者(フロアリーダーなど)

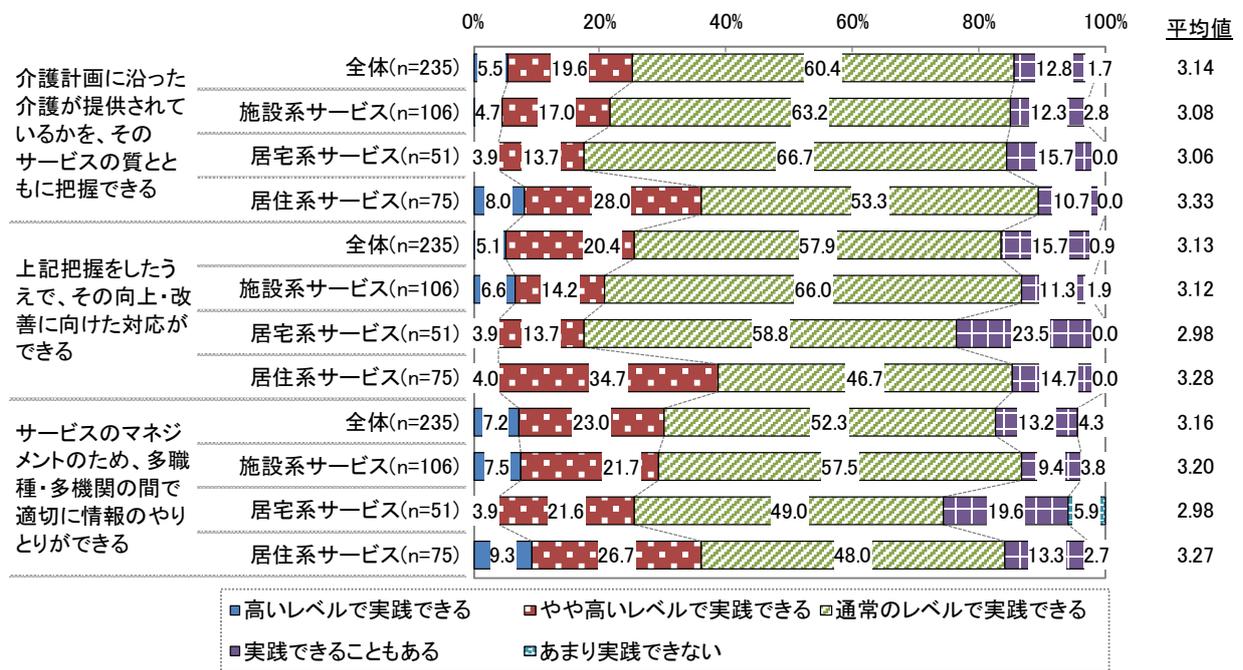
[介護の実践]



[育成・指導]

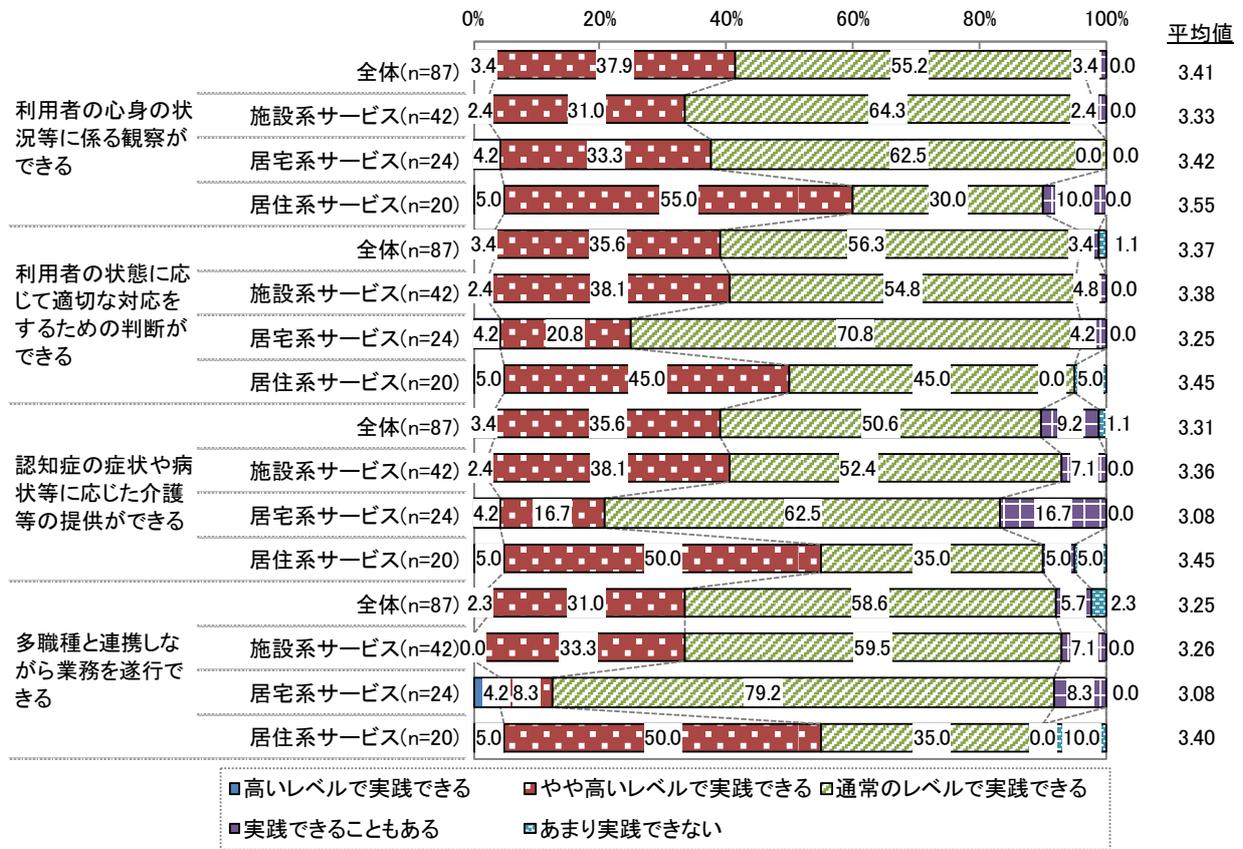


[サービスのマネジメント]

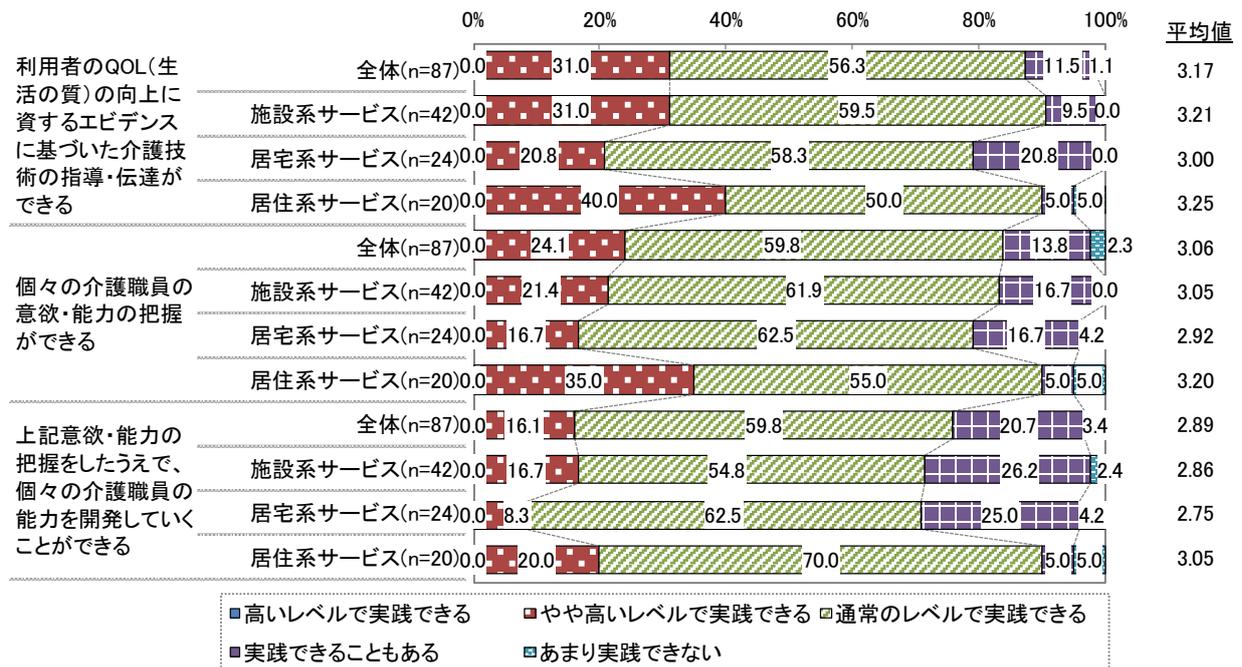


●フロアリーダーのサブリーダー

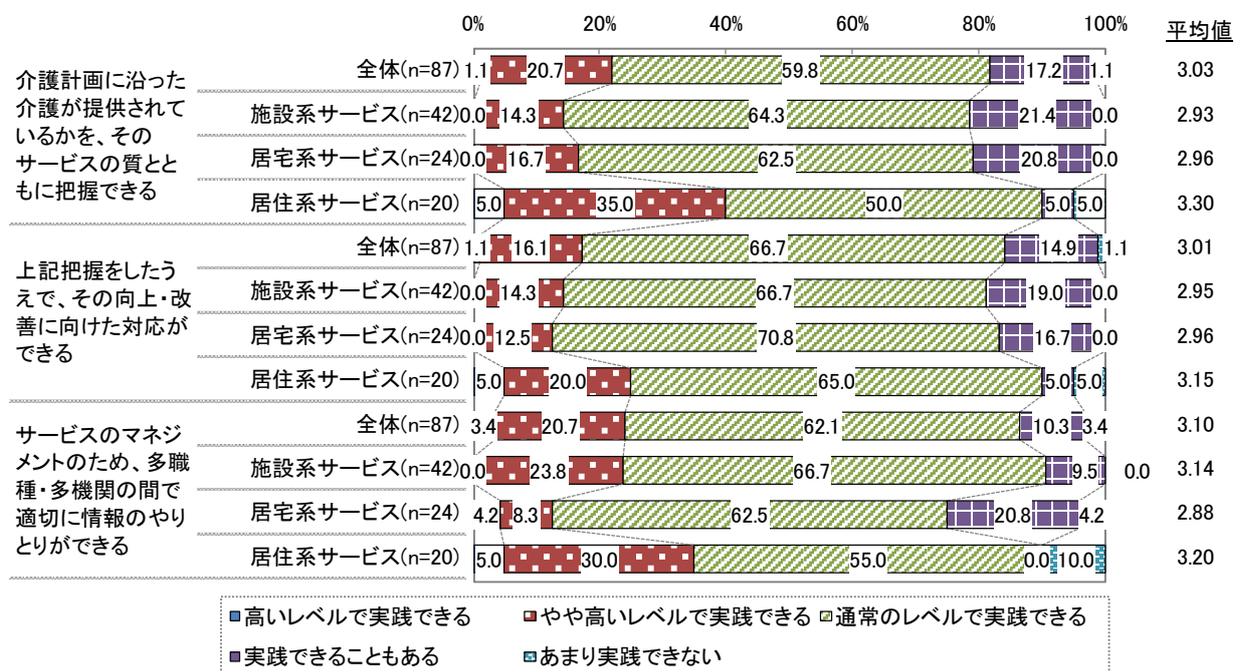
[介護の実践]



[育成・指導]

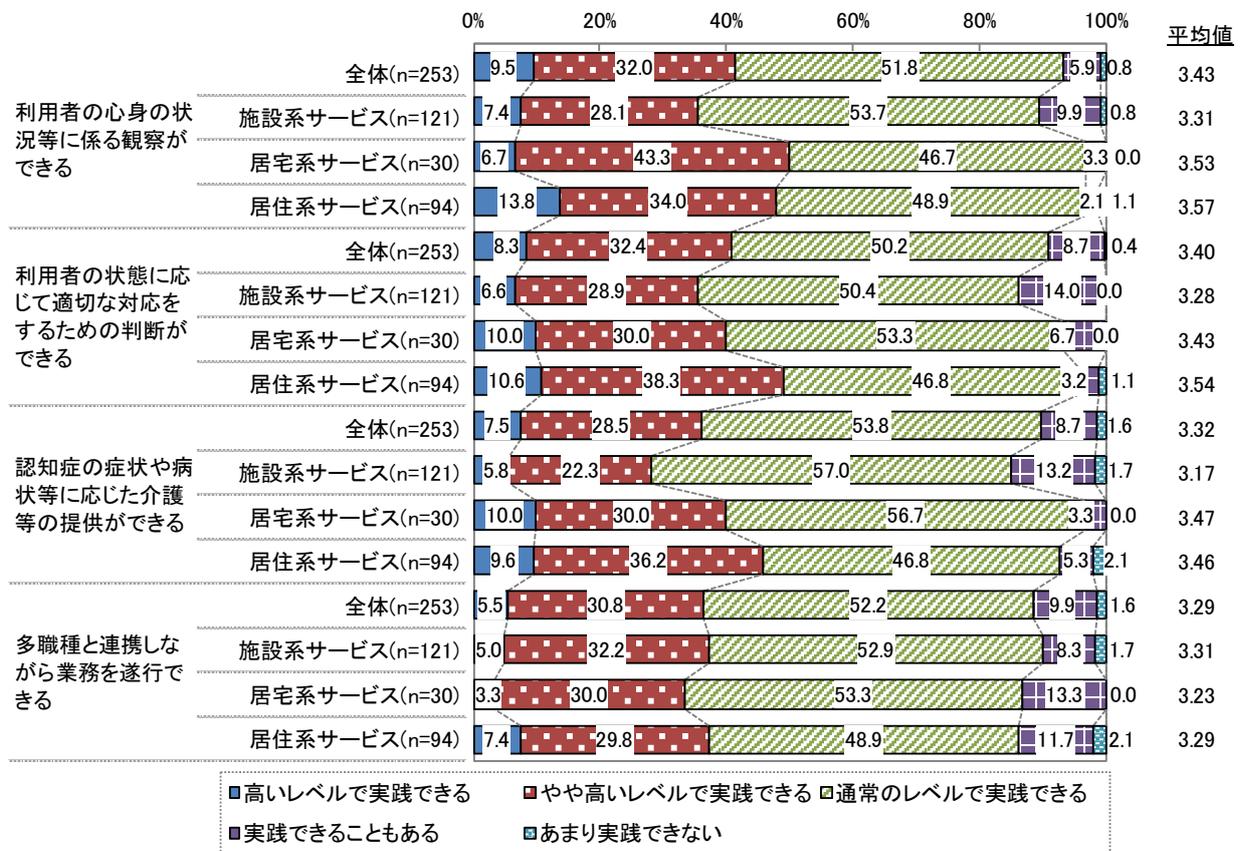


[サービスのマネジメント]

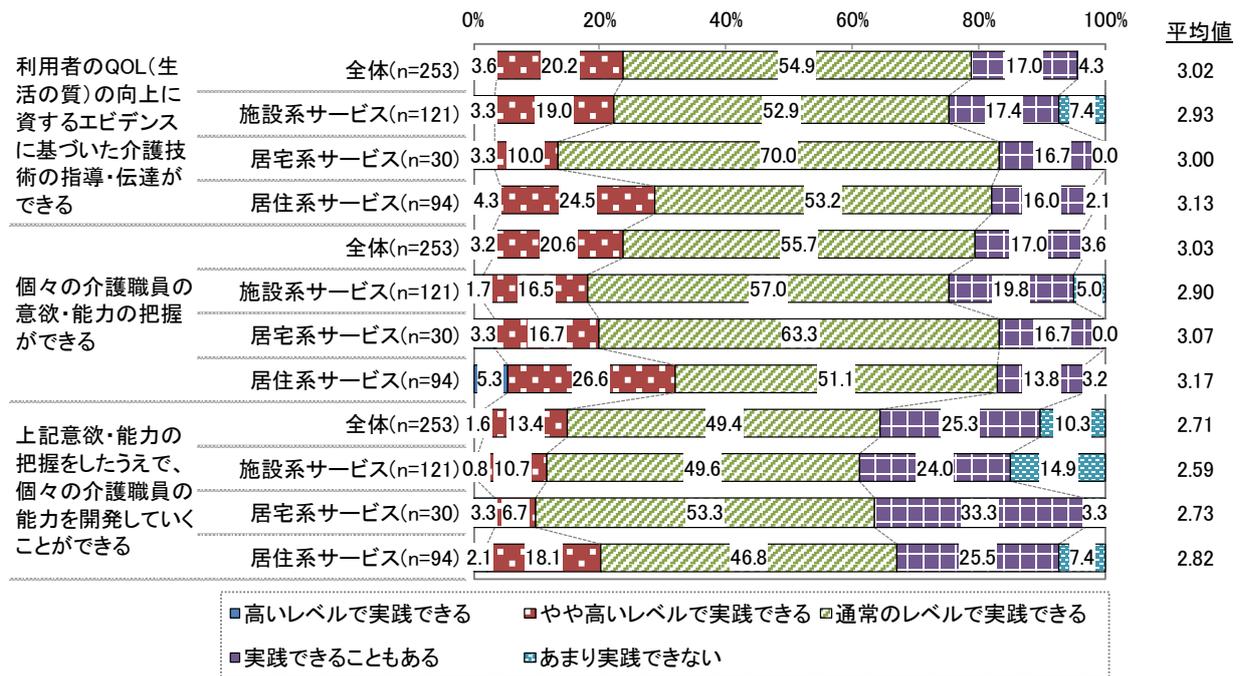


●介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)

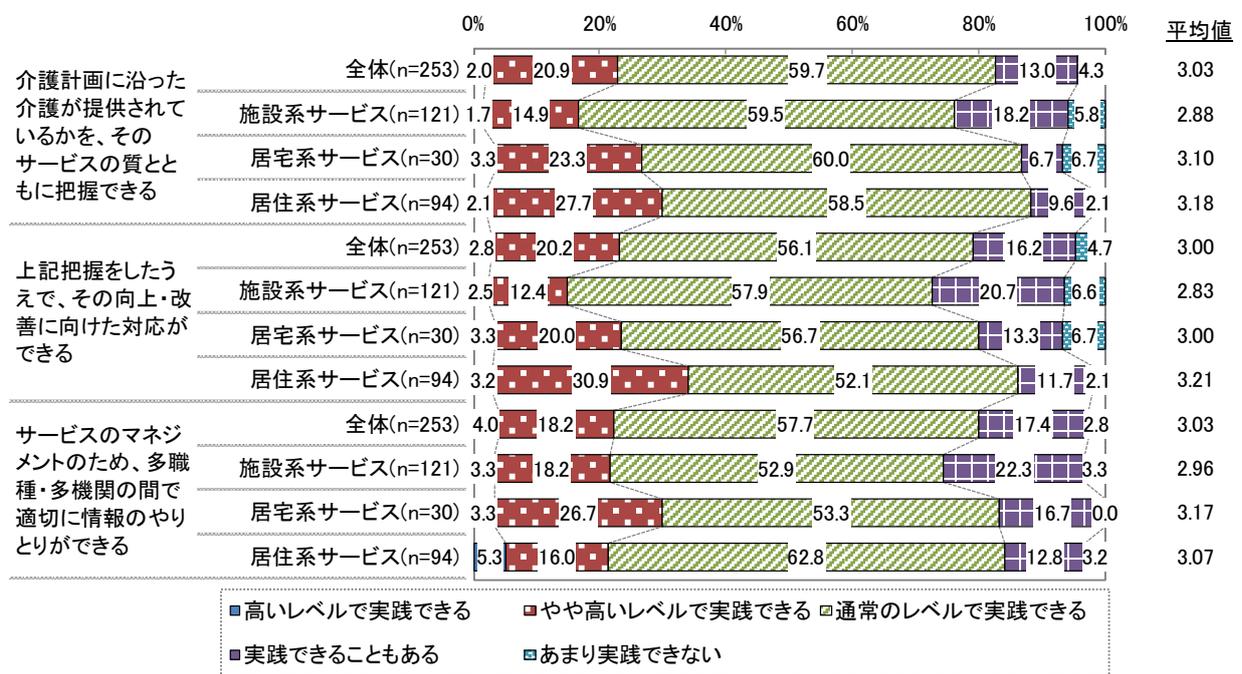
[介護の実践]



[育成・指導]

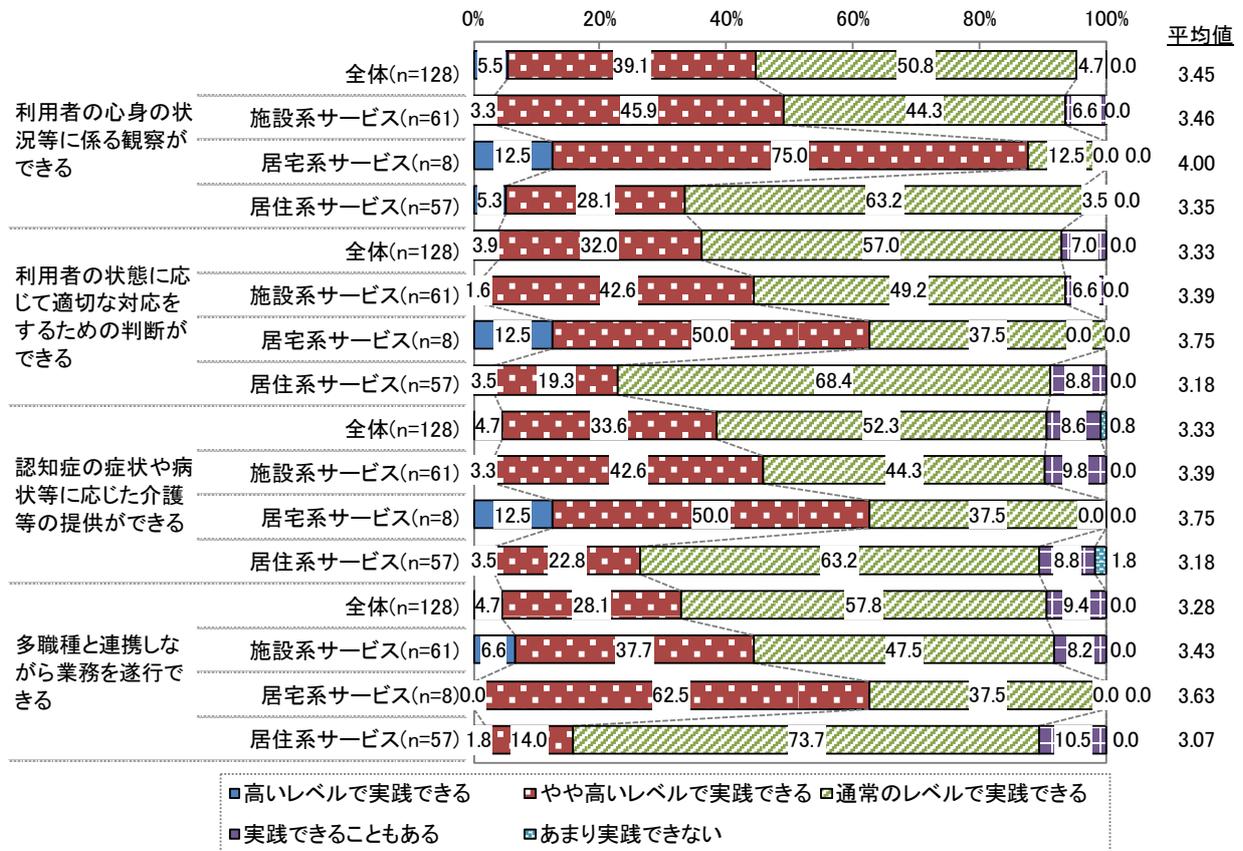


[サービスのマネジメント]

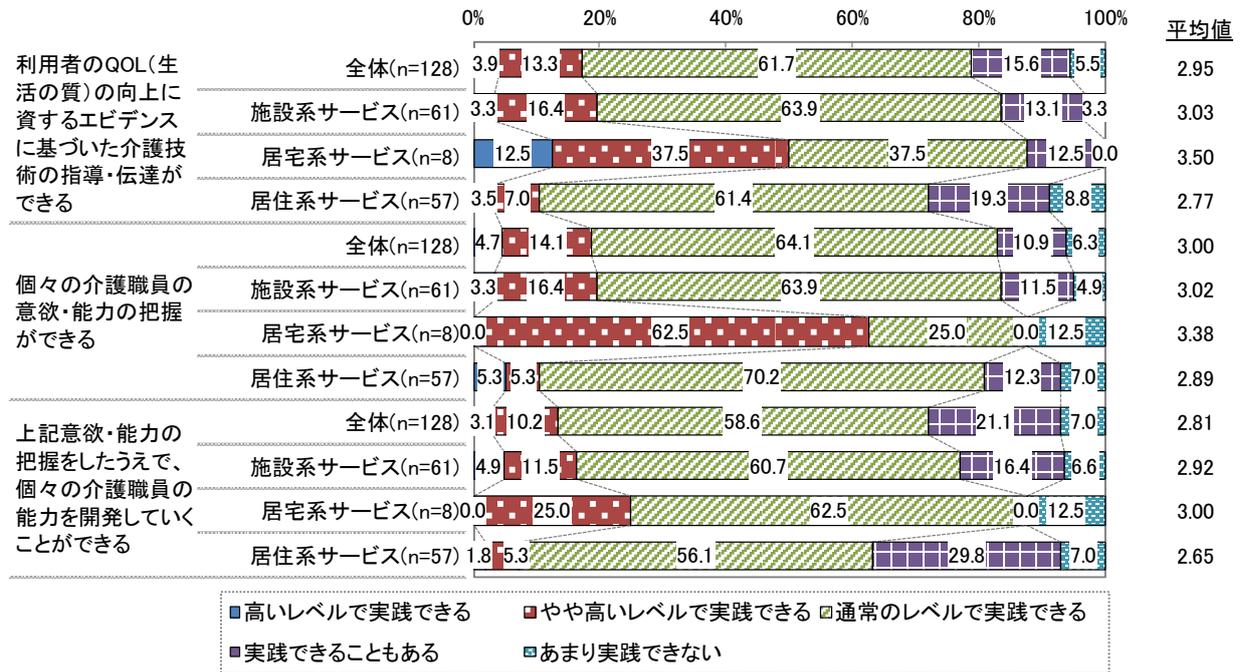


●ユニットリーダー・チームリーダーのサブリーダー

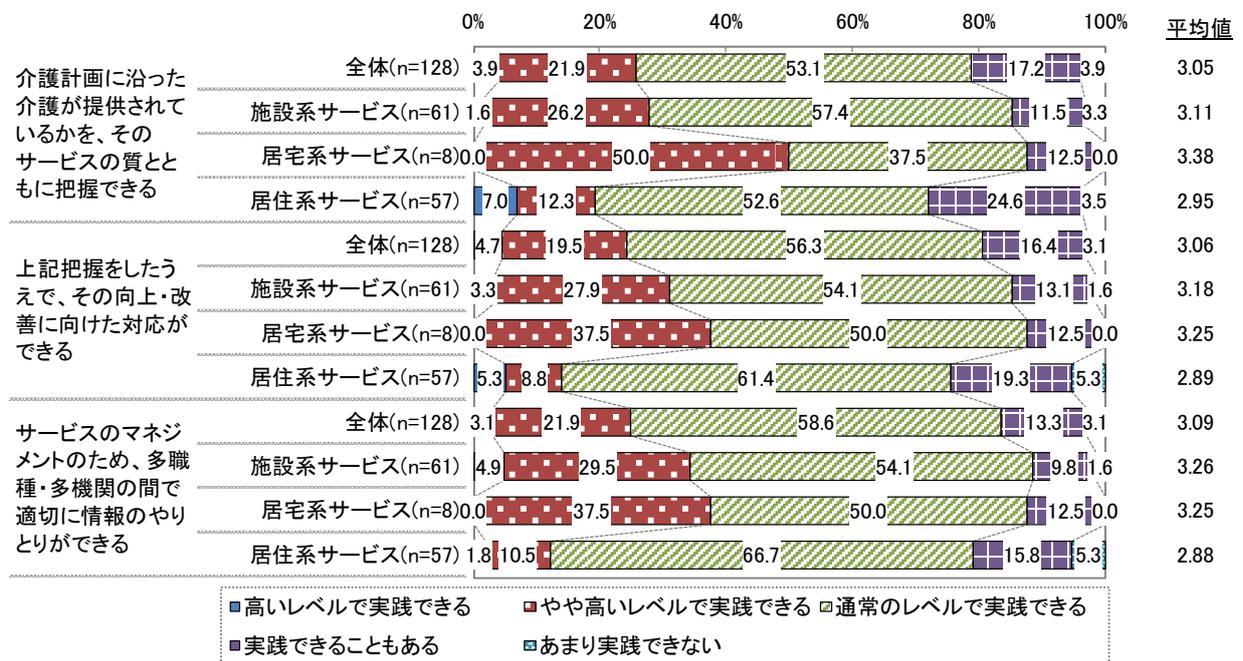
[介護の実践]



[育成・指導]

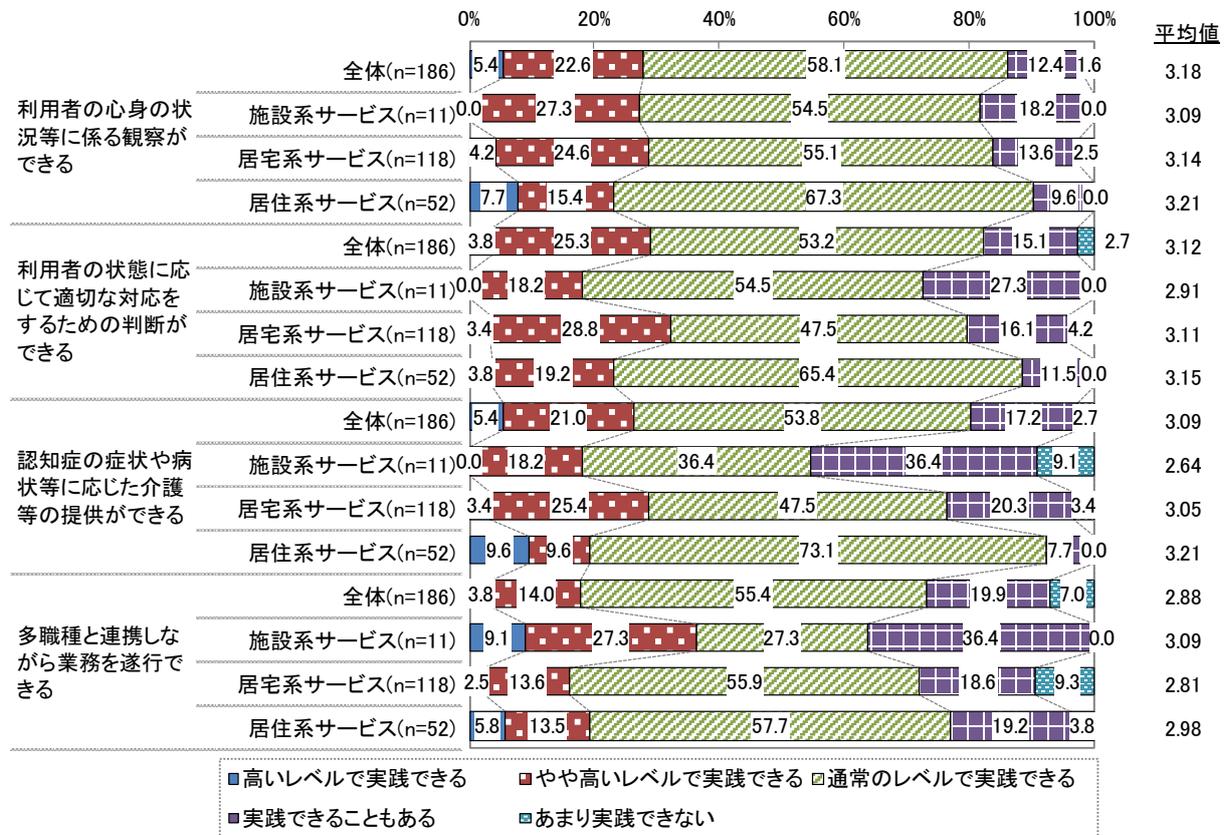


[サービスのマネジメント]

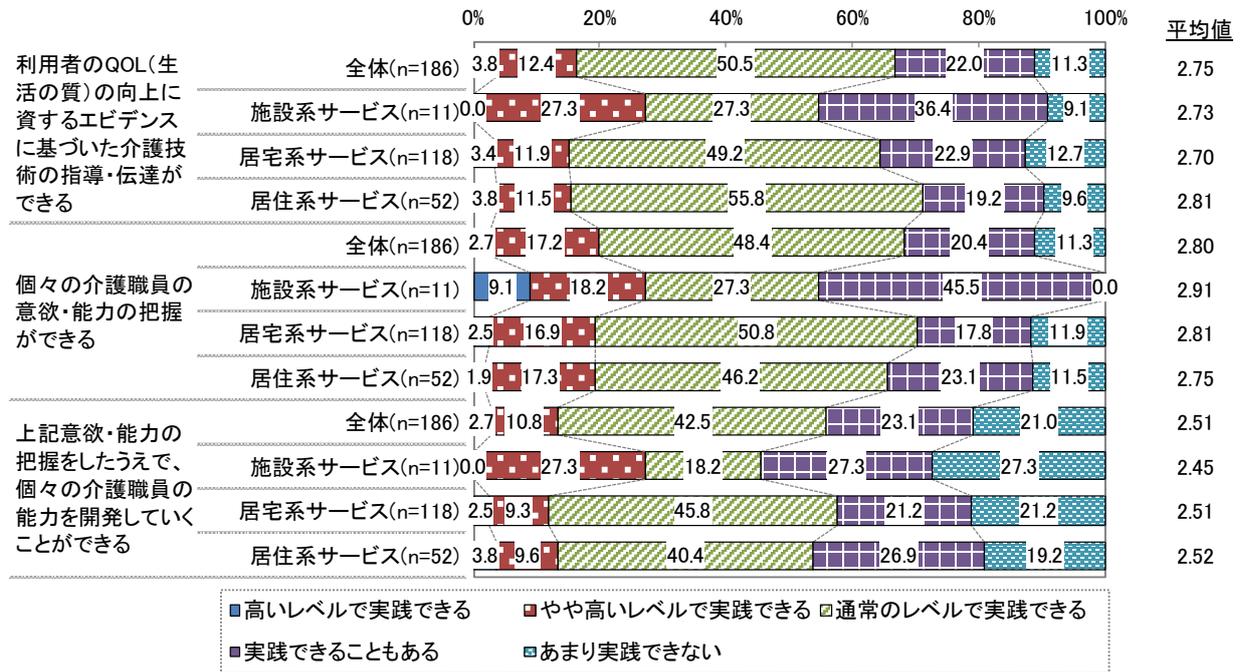


●訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員、生活支援員

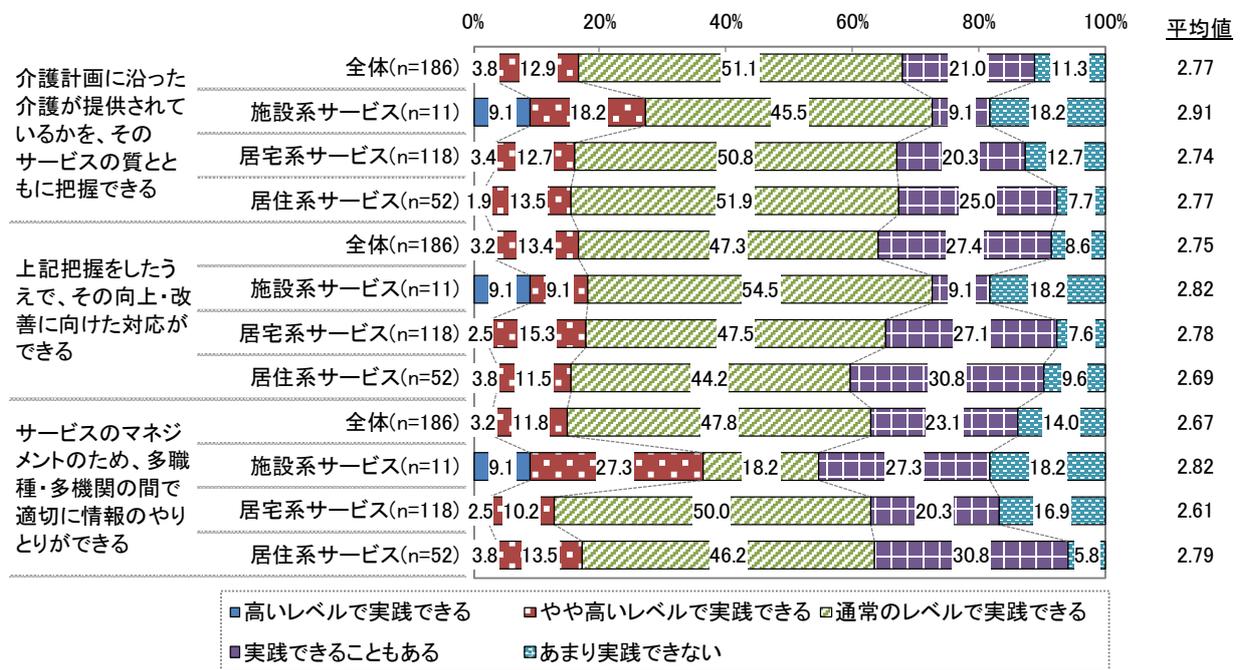
[介護の実践]



[育成・指導]

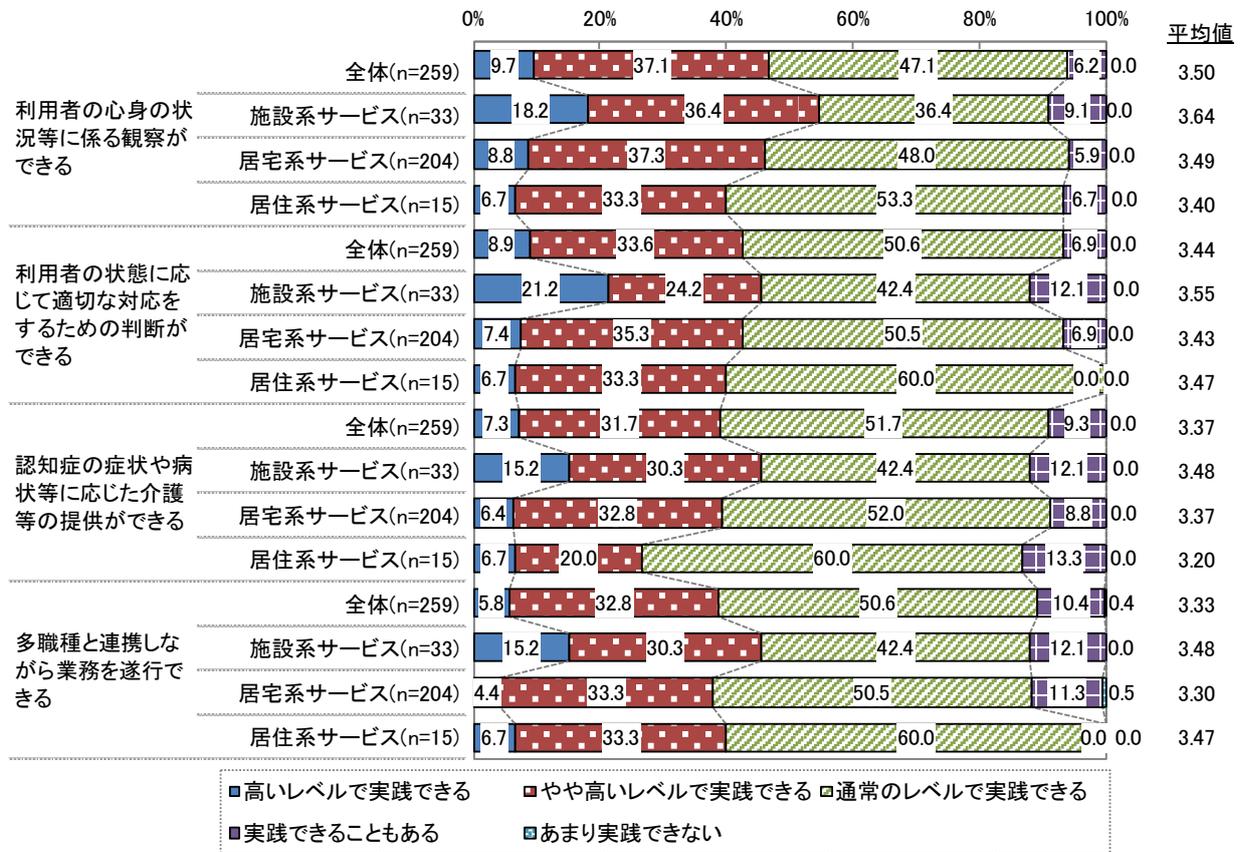


[サービスのマネジメント]

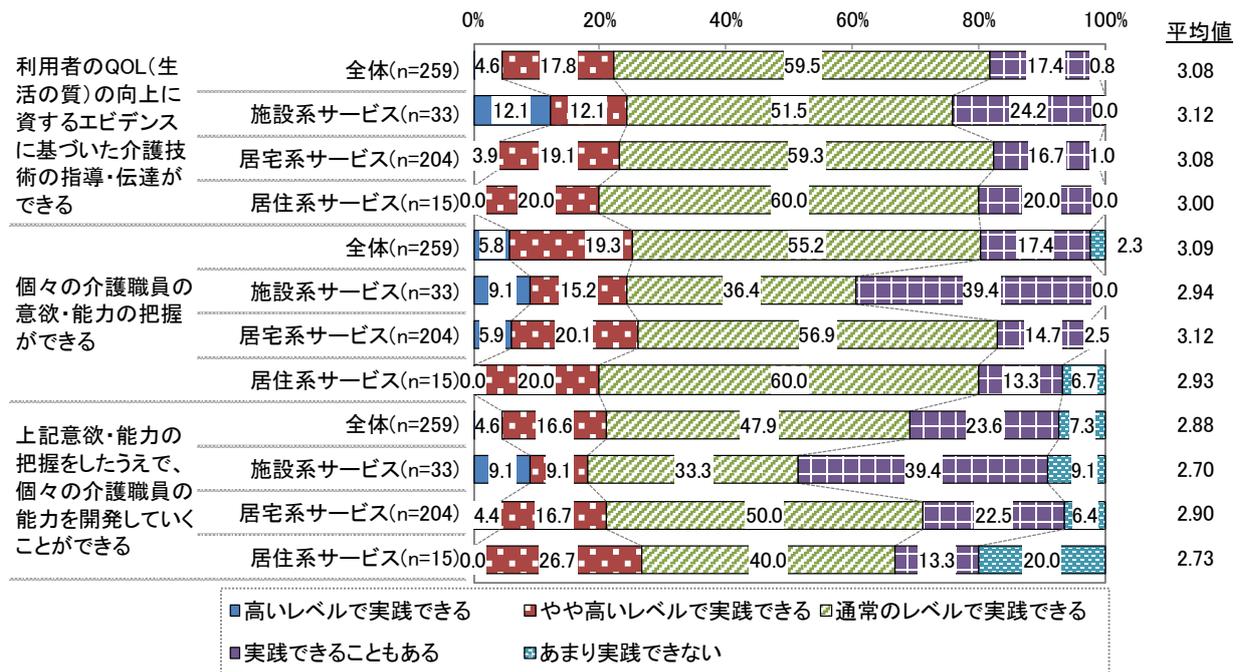


●相談員

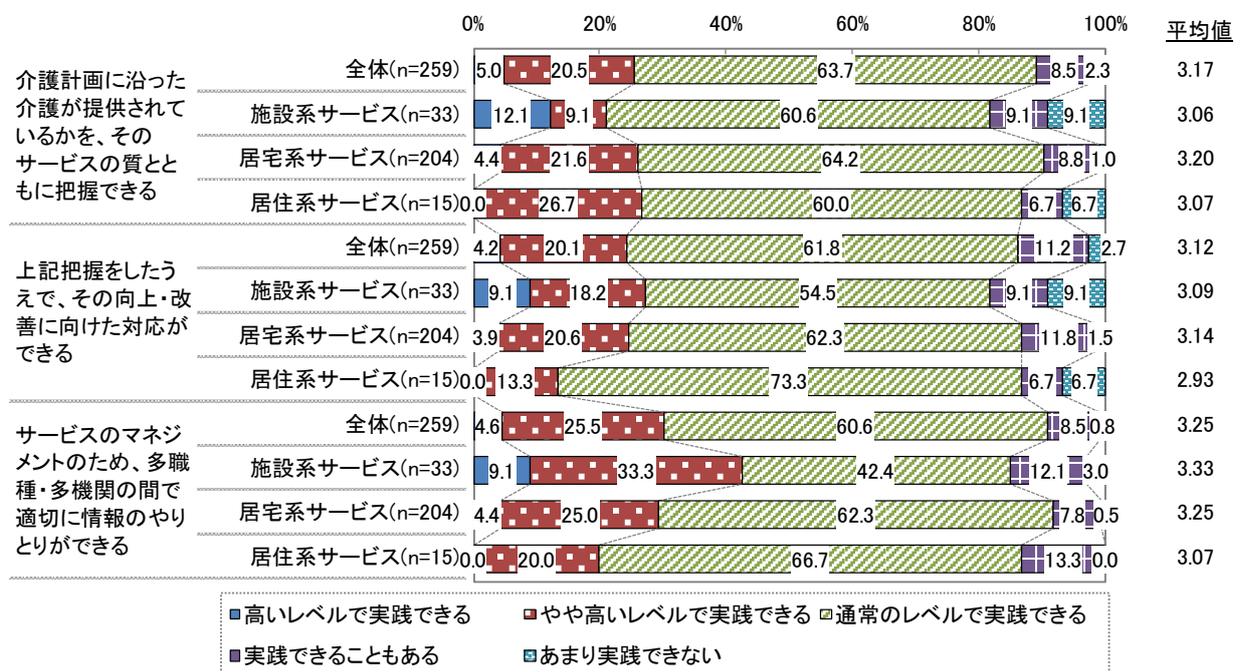
[介護の実践]



[育成・指導]



[サービスのマネジメント]



●指導員

[介護の実践]

※ n = 5 のためグラフは表示せず

[育成・指導]

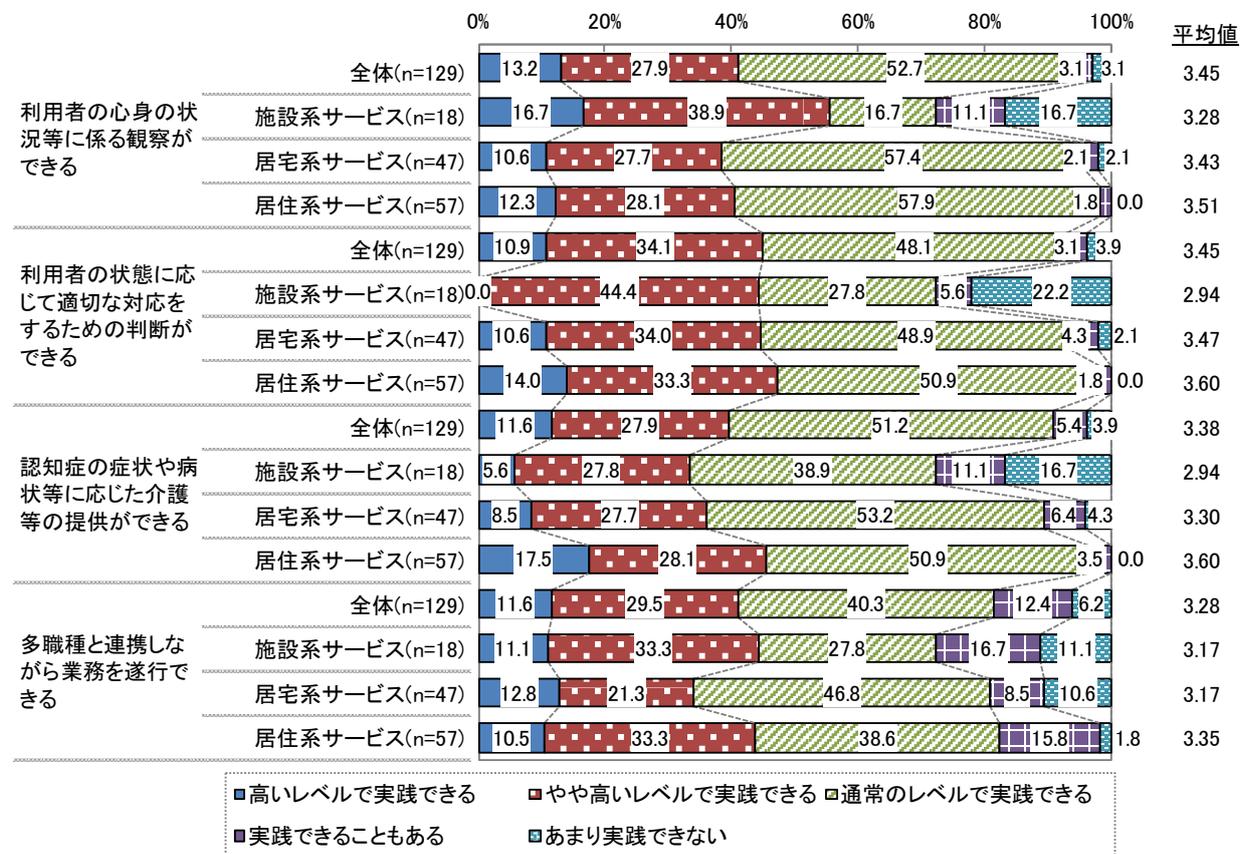
※ n = 5 のためグラフは表示せず

[サービスのマネジメント]

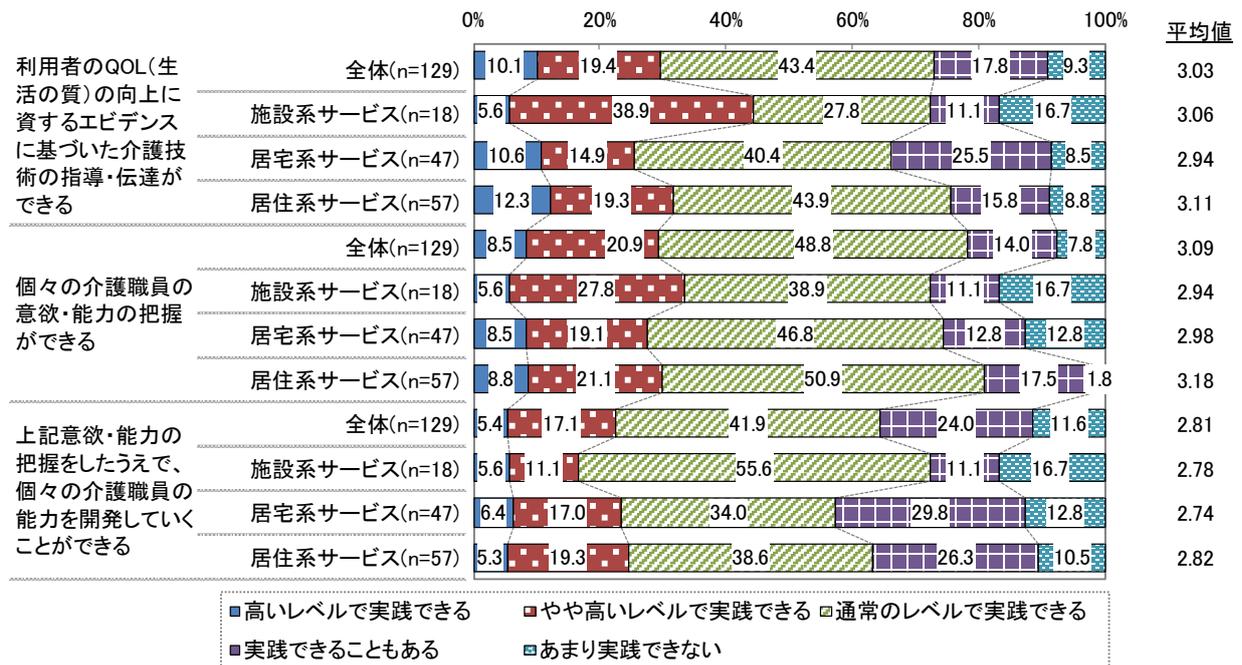
※ n = 5 のためグラフは表示せず

●その他

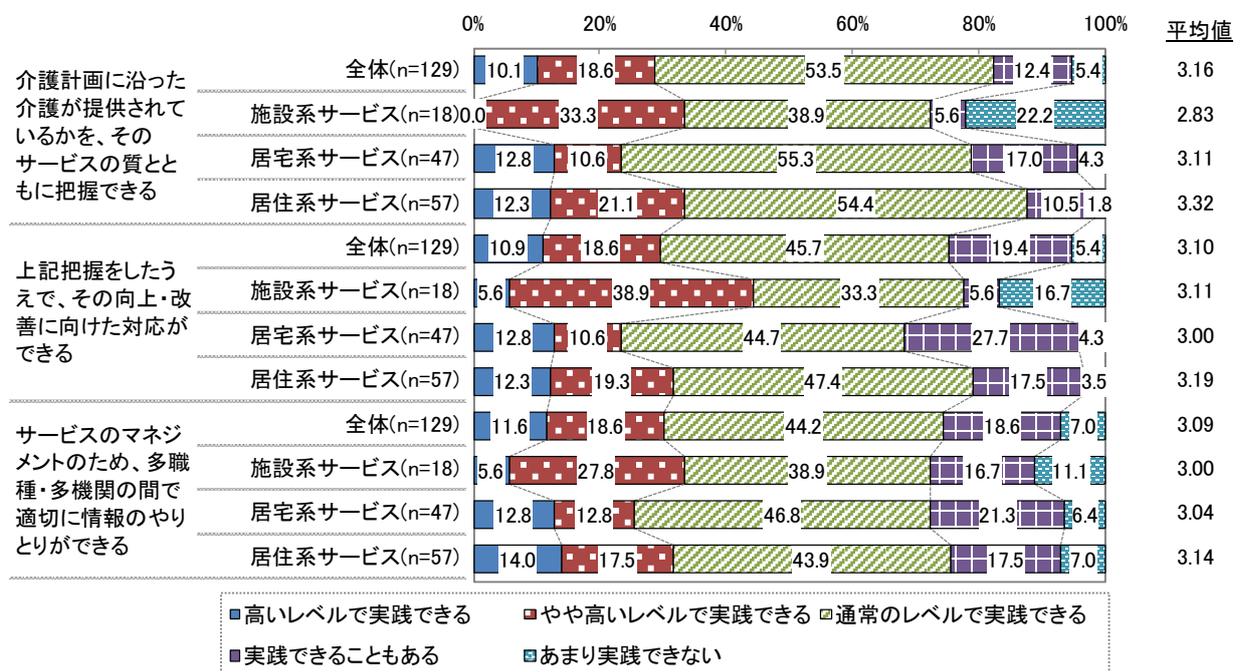
[介護の実践]



## [育成・指導]



## [サービスのマネジメント]



## (2) 実践できていない項目に関する能力向上の意向

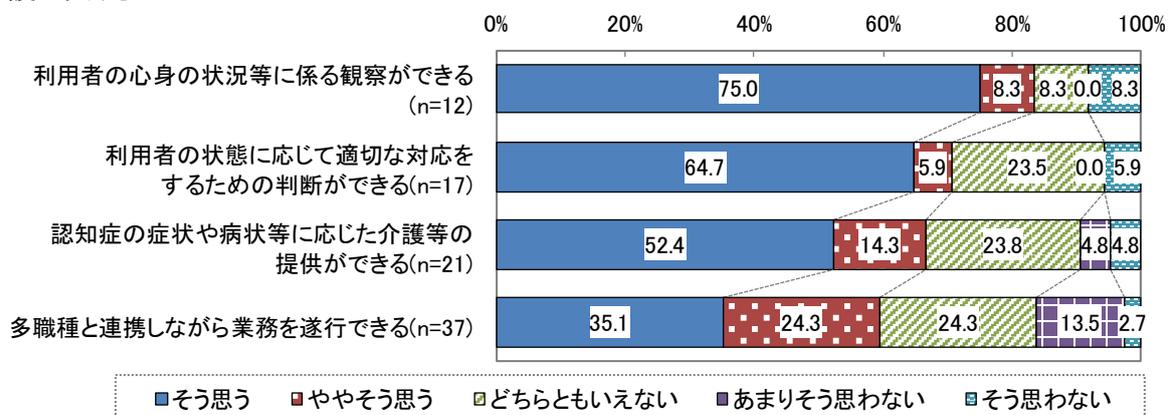
【問 12②で何らかの項目について「5. あまり実践できない」を選択した方】

問 12-1: リーダーとして求められる能力で「あまり実践できない」と回答された項目に関し、あなたが今後、ご自身の能力を高めていきたいと考えているかについて教えてください。

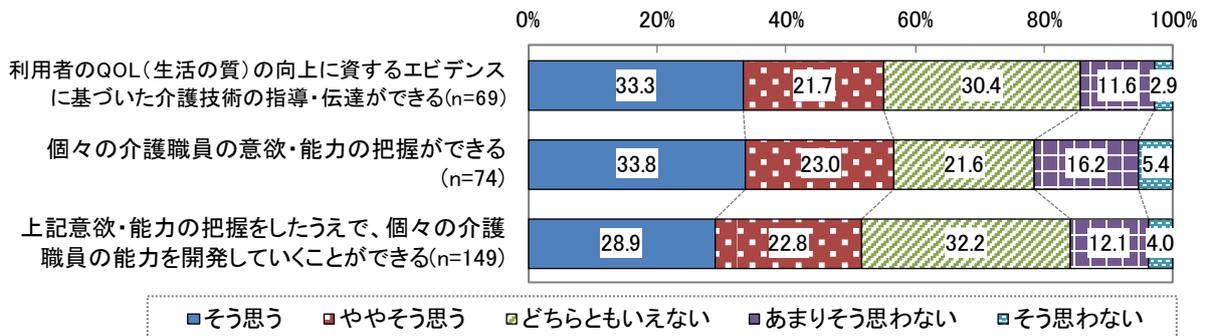
・ リーダーとして求められる各能力について「あまり実践できない」と回答された方に対し、当該能力を今後高めていきたいかかかったところ、全体では、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も能力を高めた（「そう思う」75.0%+「ややそう思う」8.3%=83.3%）となり、[育成・指導]の「上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる」が最も能力を高めたくない（「そう思う」28.9%+「ややそう思う」22.8%=51.7%）となった。

### ●全体

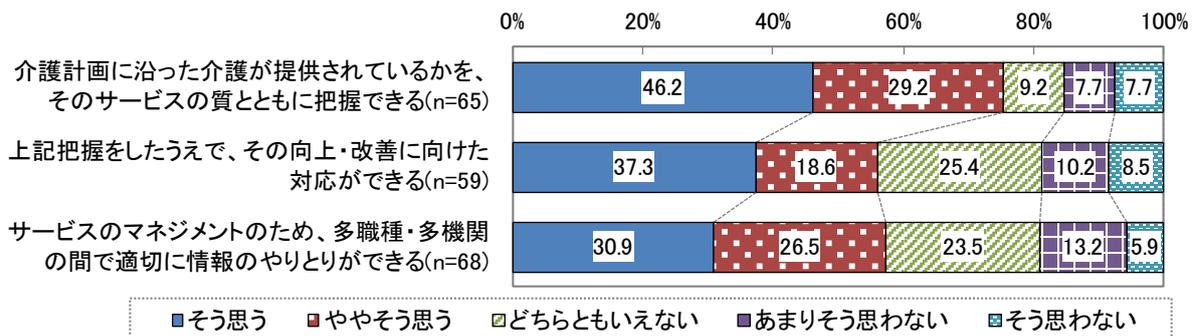
#### [介護の実践]



#### [育成・指導]

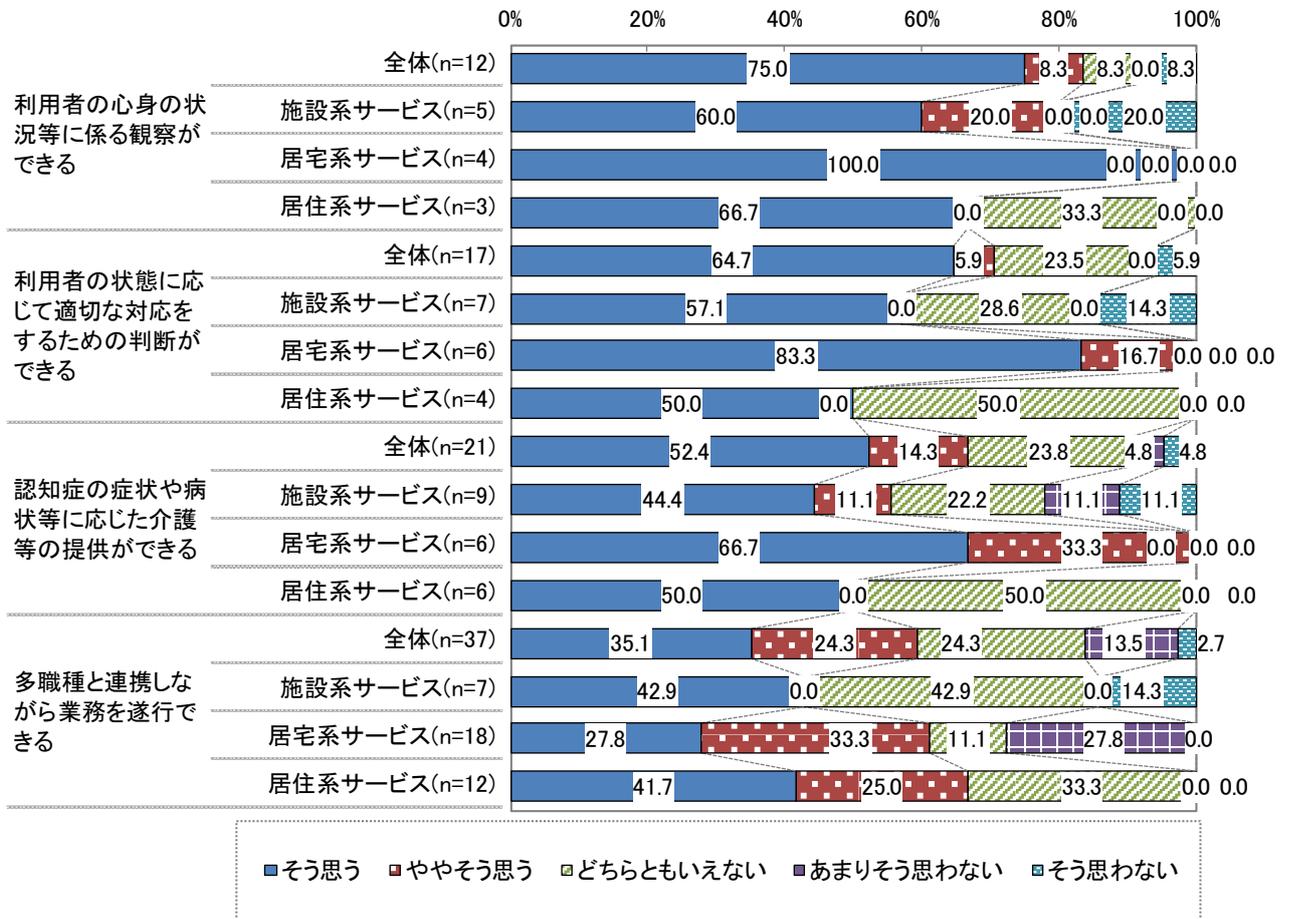


#### [サービスのマネジメント]

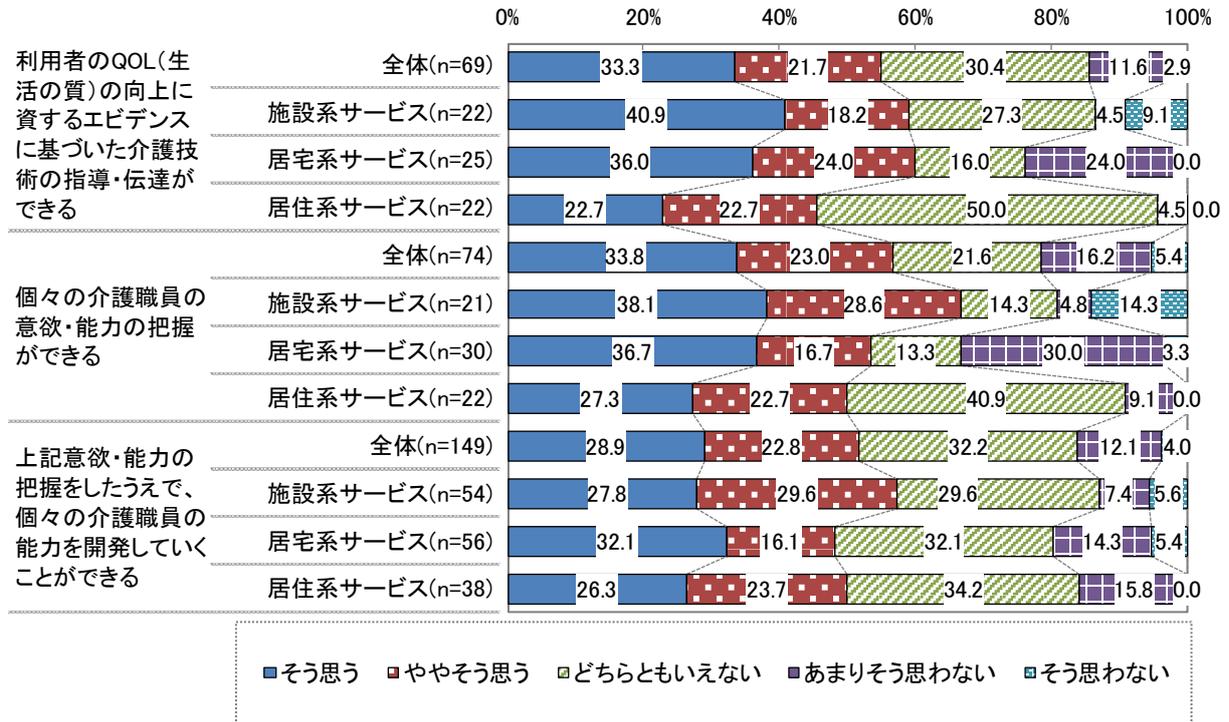


●施設・事業所サービス種別

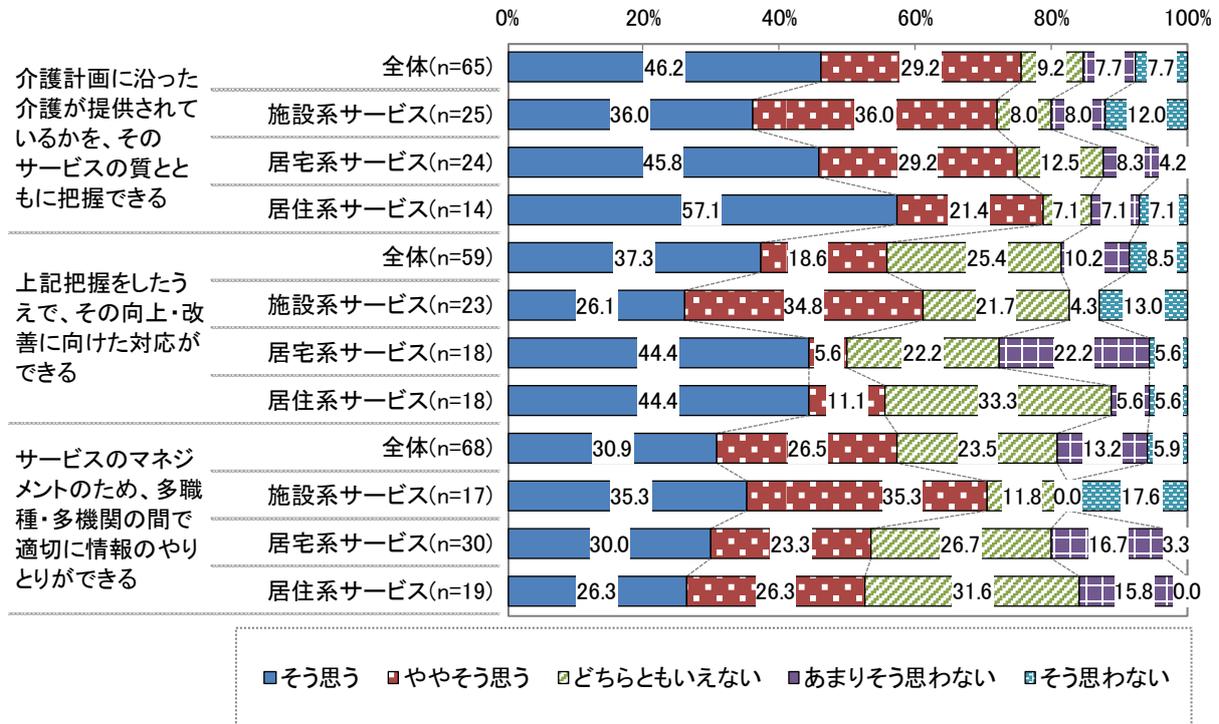
[介護の実践]



[育成・指導]



[サービスのマネジメント]



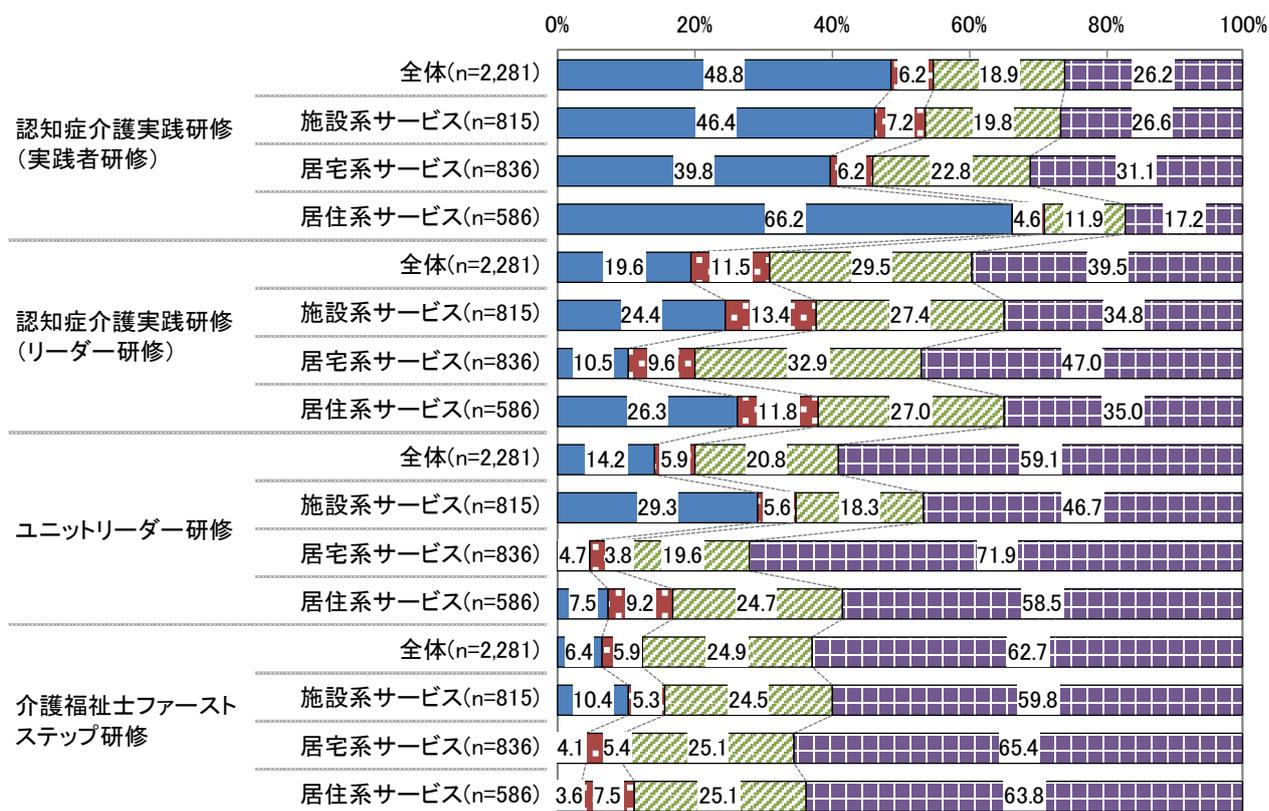
### 3. これまでに受講した研修について

#### (1) 受講経験がある研修、受講時期

問 13: 以下の研修について、あなたがこれまでに受講したことのある研修を教えてください。また、受講したことがある場合は、受講した時期についても教えてください。

#### 【受講したことのある研修】

- ・ 受講済みの割合は「認知症介護実践研修(実践者研修)」が 48.8%と最も高く、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」が 19.6%、「ユニットリーダー研修」が 14.2%。「介護福祉士ファーストステップ研修」が 6.4%であった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、「認知症介護実践研修(実践者研修)」、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」、「介護福祉士ファーストステップ研修」では、「居住系サービス」が最も「受講済」の割合が高く、「ユニットリーダー研修」では、「施設系サービス」が最も「受講済み」の割合が高かった。



- 受講済
- 未受講であり、今後、必ず受講したい
- 未受講であり、今後、機会があれば受講したい
- 未受講であり、今後の受講は未定

## 【職位別の受講状況】

### ●認知症介護実践研修(実践者研修)

	n数	受講済	未受講であり、今後、必ず受講したい	未受講であり、今後、機会があれば受講したい	未受講であり、今後の受講は未定
全体	2281	48.8%	6.2%	18.9%	26.2%
介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)	880	55.3%	5.9%	16.1%	22.6%
サービス提供責任者	125	36.8%	6.4%	24.8%	32.0%
複数の介護職員の小チームを統括する者(フロアリーダーなど)	234	53.4%	6.0%	20.1%	20.5%
フロアリーダーなどのサブリーダー	87	42.5%	6.9%	18.4%	32.2%
介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)	249	55.0%	6.0%	17.3%	21.7%
ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー	128	50.8%	7.8%	18.8%	22.7%
訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員、生活支援員	185	37.8%	5.9%	22.2%	34.1%
相談員	259	32.0%	7.3%	24.3%	36.3%
指導員	5	20.0%	-	40.0%	40.0%
その他職員(上記以外の職員)	129	47.3%	4.7%	16.3%	31.8%

### ●認知症介護実践研修(リーダー研修)

	n数	受講済	未受講であり、今後、必ず受講したい	未受講であり、今後、機会があれば受講したい	未受講であり、今後の受講は未定
全体	2281	19.6%	11.5%	29.5%	39.5%
介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)	880	27.2%	12.0%	27.8%	33.0%
サービス提供責任者	125	7.2%	9.6%	32.0%	51.2%
複数の介護職員の小チームを統括する者(フロアリーダーなど)	234	23.1%	15.0%	27.8%	34.2%
フロアリーダーなどのサブリーダー	87	17.2%	6.9%	31.0%	44.8%
介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)	249	22.9%	15.7%	26.9%	34.5%
ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー	128	14.1%	17.2%	32.0%	36.7%
訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員、生活支援員	185	3.8%	8.1%	30.3%	57.8%
相談員	259	11.6%	7.3%	34.7%	46.3%
指導員	5	-	-	40.0%	60.0%
その他職員(上記以外の職員)	129	13.2%	6.2%	31.0%	49.6%

### ●ユニットリーダー研修

	n数	受講済	未受講であり、今後、必ず受講したい	未受講であり、今後、機会があれば受講したい	未受講であり、今後の受講は未定
全体	2281	14.2%	5.9%	20.8%	59.1%
介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)	880	16.8%	5.8%	18.5%	58.9%
サービス提供責任者	125	5.6%	4.0%	19.2%	71.2%
複数の介護職員の小チームを統括する者(フロアリーダーなど)	234	18.4%	9.0%	24.4%	48.3%
フロアリーダーなどのサブリーダー	87	10.3%	6.9%	9.2%	73.6%
介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)	249	26.1%	7.6%	26.9%	39.4%
ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー	128	20.3%	11.7%	25.0%	43.0%
訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員、生活支援員	185	2.7%	2.7%	24.3%	70.3%
相談員	259	6.2%	3.1%	18.9%	71.8%
指導員	5	-	-	20.0%	80.0%
その他職員(上記以外の職員)	129	4.7%	3.1%	21.7%	70.5%

### ●介護福祉士ファーストステップ研修

	n数	受講済	未受講であり、今後、必ず受講したい	未受講であり、今後、機会があれば受講したい	未受講であり、今後の受講は未定
全体	2281	6.4%	5.9%	24.9%	62.7%
介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)	880	8.6%	6.3%	22.8%	62.3%
サービス提供責任者	125	4.0%	5.6%	22.4%	68.0%
複数の介護職員の小チームを統括する者(フロアリーダーなど)	234	7.3%	6.8%	28.2%	57.7%
フロアリーダーなどのサブリーダー	87	4.6%	6.9%	23.0%	65.5%
介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)	249	5.6%	4.0%	31.3%	59.0%
ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー	128	5.5%	7.0%	28.1%	59.4%
訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員、生活支援員	185	5.4%	6.5%	23.8%	64.3%
相談員	259	3.5%	5.0%	25.1%	66.4%
指導員	5	-	-	40.0%	60.0%
その他職員(上記以外の職員)	129	3.9%	5.4%	21.7%	69.0%

【受講時期】

●施設・事業所サービス種別

[中央値]

	全体		施設系サービス		居宅系サービス		居住系サービス	
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数	1061	n数	362	n数	317	n数	370
	受講年数	<u>6.0年目</u>	受講年数	<u>7.0年目</u>	受講年数	<u>7.0年目</u>	受講年数	<u>5.5年目</u>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数	418	n数	189	n数	85	n数	140
	受講年数	<u>8.0年目</u>	受講年数	<u>9.0年目</u>	受講年数	<u>9.0年目</u>	受講年数	<u>7.5年目</u>
ユニットリーダー研修	n数	312	n数	230	n数	38	n数	41
	受講年数	<u>7.0年目</u>	受講年数	<u>7.0年目</u>	受講年数	<u>7.0年目</u>	受講年数	<u>5.0年目</u>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数	144	n数	83	n数	33	n数	21
	受講年数	<u>6.0年目</u>	受講年数	<u>7.0年目</u>	受講年数	<u>7.0年目</u>	受講年数	<u>5.0年目</u>

[平均値]

	全体		施設系サービス		居宅系サービス		居住系サービス	
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数	1061	n数	362	n数	317	n数	370
	受講年数	<u>7.5年目</u>	受講年数	<u>7.9年目</u>	受講年数	<u>7.9年目</u>	受講年数	<u>6.9年目</u>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数	418	n数	189	n数	85	n数	140
	受講年数	<u>9.1年目</u>	受講年数	<u>9.4年目</u>	受講年数	<u>9.9年目</u>	受講年数	<u>8.1年目</u>
ユニットリーダー研修	n数	312	n数	230	n数	38	n数	41
	受講年数	<u>7.7年目</u>	受講年数	<u>7.8年目</u>	受講年数	<u>8.6年目</u>	受講年数	<u>6.4年目</u>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数	144	n数	83	n数	33	n数	21
	受講年数	<u>7.5年目</u>	受講年数	<u>7.7年目</u>	受講年数	<u>8.0年目</u>	受講年数	<u>6.2年目</u>

●資格取得ルート別

[中央値]

	全体		実務経験ルート		養成施設・福祉系高校ルート	
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数	1061	n数	763	n数	283
	受講年数	<u>6.0年目</u>	受講年数	<u>6.0年目</u>	受講年数	<u>7.0年目</u>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数	418	n数	293	n数	116
	受講年数	<u>8.0年目</u>	受講年数	<u>8.0年目</u>	受講年数	<u>10.0年目</u>
ユニットリーダー研修	n数	312	n数	189	n数	116
	受講年数	<u>7.0年目</u>	受講年数	<u>6.0年目</u>	受講年数	<u>7.0年目</u>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数	144	n数	85	n数	55
	受講年数	<u>6.0年目</u>	受講年数	<u>7.0年目</u>	受講年数	<u>5.0年目</u>

[平均値]

	全体		実務経験ルート		養成施設・福祉系高校ルート	
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数	1061	n数	763	n数	283
	受講年数	<u>7.5年目</u>	受講年数	<u>7.3年目</u>	受講年数	<u>8.3年目</u>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数	418	n数	293	n数	116
	受講年数	<u>9.1年目</u>	受講年数	<u>9.0年目</u>	受講年数	<u>9.5年目</u>
ユニットリーダー研修	n数	312	n数	189	n数	116
	受講年数	<u>7.7年目</u>	受講年数	<u>7.5年目</u>	受講年数	<u>8.1年目</u>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数	144	n数	85	n数	55
	受講年数	<u>7.5年目</u>	受講年数	<u>8.2年目</u>	受講年数	<u>6.6年目</u>

【各研修受講までに国家資格を取得していなかった方の割合】

	n数	割合
認知症介護実践研修(実践者研修)	753	19.3%
認知症介護実践研修(リーダー研修)	287	10.8%
ユニットリーダー研修	184	17.4%
介護福祉士ファーストステップ研修	81	12.3%

※n数は、「実務経験ルート」かつ、受講年数、実務経験の2か所の数値回答がある方を抽出した数

## (2) 複数受講の場合の受講順序

【問 13 で何らかの研修について 2 個以上「1. 受講済」を選択した方】

問 13-1: 問 13 でご回答いただいた研修について、あなたが研修を受講した順番を教えてください。

- ・ 法定研修等の 4 研修の受講順番をうかがったところ、全体、施設・事業所サービス種別ともに、受講研修種類は 1 種類で、「認知症介護実践研修(実践者研修)」を受講しているの割合が最も高かった。
- ・ 4 種の研修のうち、研修受講数を 1 種のみ、2 種、3 種、4 種全てと分けて確認したところ、以下の通りであった。
  - 1 種のみ受講の場合、「認知症介護実践研修(実践者研修)」を受講している割合が 46.0%と最も高い。
  - 2 種受講している場合、初めに「認知症介護実践研修(実践者研修)」、次に「認知症介護実践研修(リーダー研修)」を受講している割合が 78.6%と最も高い。
  - 3 種受講している場合、初めに「認知症介護実践研修(実践者研修)」、次に「認知症介護実践研修(リーダー研修)」、最後に「ユニットリーダー研修」を受講している割合が 31.1%と最も高い。
  - 4 種全て受講している場合、初めに「認知症介護実践研修(実践者研修)」、次に「認知症介護実践研修(リーダー研修)」、次に「ユニットリーダー研修」、最後に「介護福祉士ファーストステップ研修」を受講している割合が 33.3%と最も高い。

### ●全体

研修受講数	研修順番				全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
	認知症介護実践研修(実践者研修)	認知症介護実践研修(リーダー研修)	ユニットリーダー研修	介護福祉士ファーストステップ研修	1,296	500	364	413
1種類受講	1st				46.0	25.2	62.9	56.9
		1st			0.9	1.0	0.8	1.0
			1st		9.0	17.6	3.3	3.1
				1st	2.6	2.2	3.8	1.5
2種類受講	1st	2nd			23.0	24.2	18.4	25.9
	1st		2nd		0.0	0.0	0.0	0.0
	1st			2nd	1.0	1.4	0.8	0.5
	2nd	1st			4.2	6.2	3.0	2.9
	2nd		1st		0.0	0.0	0.0	0.0
	2nd			1st	1.3	1.6	1.1	0.7
	2nd	1st	2nd		0.0	0.0	0.0	0.0
	2nd	2nd	1st		0.0	0.0	0.0	0.0
	2nd			1st	0.0	0.0	0.0	0.0
			1st	2nd	0.4	1.0	0.0	0.0
			2nd	1st	0.5	1.2	0.3	0.0
	3種類受講	1st	2nd	3rd		2.2	3.4	0.5
1st		2nd		3rd	0.7	0.8	0.5	0.7
1st		3rd	2nd		1.2	2.2	0.3	1.0
1st		3rd		2nd	0.4	0.6	0.0	0.5
1st			3rd	2nd	0.1	0.2	0.0	0.0
2nd		1st	3rd		0.1	0.0	0.0	0.2
2nd		1st		3rd	0.1	0.0	0.0	0.0
2nd		3rd	1st		1.1	2.2	0.5	0.2
2nd		3rd		1st	0.5	0.8	0.5	0.2
3rd			1st	2nd	0.2	0.2	0.3	0.0
3rd			2nd	1st	0.2	0.4	0.0	0.0
3rd		2nd	1st		0.3	0.6	0.3	0.0
4種類受講	1st	2nd	3rd	4th	0.5	1.2	0.0	0.2
	1st	2nd	4th	3rd	0.2	0.4	0.0	0.0
	1st	3rd	2nd	4th	0.1	0.0	0.3	0.0
	1st	4th	3rd	2nd	0.2	0.0	0.5	0.0
	2nd	1st	3rd	4th	0.2	0.6	0.0	0.0
	2nd	3rd	1st	4th	0.2	0.4	0.0	0.0
	2nd	3rd	4th	1st	0.1	0.2	0.0	0.0
	2nd	4th	3rd	1st	0.2	0.4	0.0	0.0
3rd	4th	1st	2nd	0.1	0.2	0.0	0.0	
その他				2.5	3.6	1.6	2.2	

●4 研修のうち 1 種のみ受講した方(n=758)

研修順番				全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
認知症介護実践研修 (実践者研修)	認知症介護実践研修 (リーダー研修)	ユニットリーダー研修	介護福祉士 ファーストステップ研修	758	230	258	258
<b>1st</b>				<b>78.6</b>	<b>54.8</b>	<b>88.8</b>	<b>91.1</b>
	1st			1.6	2.2	1.2	1.6
		1st		15.3	38.3	4.7	5.0
			1st	4.5	4.8	5.4	2.3

●4 研修のうち 2 種を受講した方(n=394)

研修順番				全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
認知症介護実践研修 (実践者研修)	認知症介護実践研修 (リーダー研修)	ユニットリーダー研修	介護福祉士 ファーストステップ研修	394	178	86	124
<b>1st</b>	<b>2nd</b>			<b>75.6</b>	<b>68.0</b>	<b>77.9</b>	<b>86.3</b>
1st		2nd		0.0	0.0	0.0	0.0
1st			2nd	3.3	3.9	3.5	1.6
2nd	1st			13.7	17.4	12.8	9.7
2nd		1st		0.0	0.0	0.0	0.0
2nd			1st	4.3	4.5	4.7	2.4
	1st	2nd		0.0	0.0	0.0	0.0
	2nd	1st		0.0	0.0	0.0	0.0
	2nd		1st	0.0	0.0	0.0	0.0
		1st	2nd	1.3	2.8	0.0	0.0
		2nd	1st	1.8	3.4	1.2	0.0

●4 研修のうち 3 種を受講した方(n=90)

研修順番				全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
認知症介護実践研修 (実践者研修)	認知症介護実践研修 (リーダー研修)	ユニットリーダー研修	介護福祉士 ファーストステップ研修	90	57	11	21
<b>1st</b>	<b>2nd</b>	<b>3rd</b>		<b>31.1</b>	<b>29.8</b>	<b>18.2</b>	<b>42.9</b>
1st	2nd		3rd	10.0	7.0	18.2	14.3
1st		2nd		17.8	19.3	9.1	19.0
1st	3rd		2nd	5.6	5.3	0.0	9.5
1st		3rd	2nd	1.1	1.8	0.0	0.0
2nd	1st	3rd		1.1	0.0	0.0	4.8
2nd	1st		3rd	1.1	0.0	0.0	0.0
2nd	3rd	1st		15.6	19.3	18.2	4.8
2nd	3rd		1st	7.8	7.0	18.2	4.8
3rd		1st	2nd	2.2	1.8	9.1	0.0
3rd		2nd	1st	2.2	3.5	0.0	0.0
3rd	2nd	1st		4.4	5.3	9.1	0.0

●4 研修全てを受講した方(n=21)

研修順番				全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
認知症介護実践研修 (実践者研修)	認知症介護実践研修 (リーダー研修)	ユニットリーダー研修	介護福祉士 ファーストステップ研修	21	17	3	1
<b>1st</b>	<b>2nd</b>	<b>3rd</b>	<b>4th</b>	<b>33.3</b>	<b>35.3</b>	<b>0.0</b>	<b>100.0</b>
1st	2nd		3rd	9.5	11.8	0.0	0.0
1st		2nd	4th	4.8	0.0	33.3	0.0
1st	4th	3rd	2nd	9.5	0.0	66.7	0.0
2nd	1st	3rd	4th	14.3	17.6	0.0	0.0
2nd		1st	4th	9.5	11.8	0.0	0.0
2nd	3rd	4th	1st	4.8	5.9	0.0	0.0
2nd	4th	3rd	1st	9.5	11.8	0.0	0.0
3rd	4th	1st	2nd	4.8	5.9	0.0	0.0

### (3) 受講の理由

#### 【問 13 の何らかの研修で「1. 受講済」を選択した方】

問 13-2: 研修をなぜ受講したかについて教えてください。(複数回答)

#### ●認知症介護実践研修(実践者研修)

・ 全体では、「専門職としての知識を得るため」が 69.7%と最も高く、「職場より受講を求められたから」が 67.3%、「専門職としての技術(実践力)を得るため」が 57.6%であった。

(%)

	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
n数	1,066	365	323	366
専門職としての知識を得るため	69.7	71.0	75.9	63.9
職場より受講を求められたから	67.3	67.9	63.2	70.5
専門職としての技術(実践力)を得るため	57.6	59.2	64.7	50.3
職場で受講にかかる支援を受けることができたから	30.0	29.6	32.2	29.0
他の職員を指導する立場になるため	22.5	23.8	22.6	21.9
社会的評価を得るため	6.0	5.5	5.6	6.6
就職・転職に有利なため	5.7	4.4	4.3	7.9
収入・身分の安定のため	5.2	4.1	3.4	7.4
手当が欲しいため	1.5	1.1	0.0	3.0
その他	1.8	1.4	1.5	2.2

#### ●認知症介護実践研修(リーダー研修)

・ 全体では、「専門職としての知識を得るため」が 74.7%と最も高く、「職場より受講を求められたから」が 66.2%、「専門職としての技術(実践力)を得るため」が 57.9%であった。

(%)

	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
n数	423	190	87	142
専門職としての知識を得るため	74.7	78.4	79.3	69.0
職場より受講を求められたから	66.2	67.9	47.1	75.4
専門職としての技術(実践力)を得るため	57.9	57.4	69.0	53.5
他の職員を指導する立場になるため	44.7	42.1	49.4	46.5
職場で受講にかかる支援を受けることができたから	27.0	29.5	26.4	24.6
社会的評価を得るため	8.0	8.9	9.2	6.3
就職・転職に有利なため	5.2	5.3	6.9	4.2
収入・身分の安定のため	4.7	5.3	4.6	4.2
手当が欲しいため	1.4	0.5	3.4	1.4
その他	0.5	0.0	0.0	0.7

### ●ユニットリーダー研修

- ・ 全体では、「職場より受講を求められたから」が73.6%と最も高く、「専門職としての知識を得るため」が65.3%、「専門職としての技術(実践力)を得るため」が48.7%であった。

	(%)			
	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
n数	314	231	39	41
職場より受講を求められたから	73.6	71.9	71.8	82.9
専門職としての知識を得るため	65.3	68.0	66.7	51.2
専門職としての技術(実践力)を得るため	48.7	48.5	53.8	46.3
他の職員を指導する立場になるため	39.5	37.2	48.7	43.9
職場で受講にかかる支援を受けることができたから	30.6	32.0	30.8	19.5
社会的評価を得るため	5.1	5.2	2.6	4.9
就職・転職に有利なため	4.8	5.2	2.6	2.4
収入・身分の安定のため	3.8	3.9	2.6	2.4
手当が欲しいため	1.6	1.7	2.6	0.0
その他	0.0	0.0	0.0	0.0

### ●介護福祉士ファーストステップ研修

- ・ 全体では、「専門職としての知識を得るため」が84.3%と最も高く、「専門職としての技術(実践力)を得るため」が58.6%、「職場より受講を求められたから」が39.3%であった。

	(%)			
	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
n数	140	80	33	20
専門職としての知識を得るため	84.3	83.8	87.9	85.0
専門職としての技術(実践力)を得るため	58.6	53.8	63.6	65.0
職場より受講を求められたから	39.3	38.8	39.4	50.0
他の職員を指導する立場になるため	31.4	27.5	33.3	40.0
職場で受講にかかる支援を受けることができたから	17.9	23.8	12.1	10.0
社会的評価を得るため	8.6	5.0	15.2	10.0
就職・転職に有利なため	4.3	2.5	3.0	10.0
収入・身分の安定のため	2.9	2.5	3.0	0.0
手当が欲しいため	1.4	1.3	3.0	0.0
その他	3.6	1.3	6.1	0.0

#### (4) 受講したことにより習得できた実践力

##### 【問 13 の何らかの研修で「1. 受講済」を選択した方】

問 13-3: 研修を受講したことによって、どのような“実践力”を修得できたかについて、あてはまるものを以下の項目の中からお選びください。(複数回答)

##### ●認知症介護実践研修(実践者研修)

- ・ 全体では、求められる介護福祉士像にかかる項目は、「尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力」が 76.1%と最も高く、「専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力」が 59.8%、「身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力」が 56.0%であった。
- ・ 全体では、リーダーとして求められる能力は、「(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力」が 76.7%と最も高く、「(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力」が 75.1%、「(介護の実践)認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力」が 70.2%であった。

#### <求められる介護福祉士像にかかる項目関連>

	(%)			
	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
n数	1,066	365	323	366
尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力	76.1	80.3	71.2	76.0
専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力	59.8	60.0	58.5	61.7
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力	56.0	56.2	55.7	56.8
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる為の実践力	37.3	37.0	35.9	39.9
QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる為の実践力	45.6	45.5	35.6	54.4
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる為の実践力	36.6	29.9	39.0	41.3
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する為の実践力	34.1	37.0	32.8	33.1
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる為の実践力	47.4	45.5	44.6	51.6
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる為の実践力	25.4	23.0	25.7	28.4
介護職の中で中核的な役割を担う為の実践力	38.5	42.5	32.5	40.7
あてはまるものはない	1.4	1.1	1.9	1.4

#### <リーダーとして求められる能力関連>

	(%)			
	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
n数	1,066	365	323	366
(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力	76.7	77.0	74.0	79.0
(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力	75.1	74.2	76.8	74.6
(介護の実践)認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力	70.2	71.5	69.7	69.7
(介護の実践)多職種と連携しながら業務を遂行する為の実践力	53.0	61.4	49.2	47.8
(育成・指導)利用者のQOL（生活の質）の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達をする為の実践力	48.8	53.7	43.0	49.5
(育成・指導)個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる為の実践力	43.7	48.8	38.1	44.3
(育成・指導)上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していく為の実践力	36.4	42.5	29.4	37.2
(サービスのマネジメント)介護計画に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握する為の実践力	43.2	40.8	39.9	49.2
(サービスのマネジメント)上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応をする為の実践力	37.7	39.5	33.7	40.4
(サービスのマネジメント)サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりをする為の実践力	37.0	38.4	38.4	34.4
あてはまるものはない	1.5	1.4	1.5	1.6

## ●認知症介護実践研修(リーダー研修)

- ・ 全体では、求められる介護福祉士像にかかる項目は、「尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力」が 77.3%と最も高く、「専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力」が 65.5%、「身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力」が 55.6%であった。
- ・ 全体では、リーダーとして求められる能力は、「(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力」が 77.8%と最も高く、「(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力」が 73.0%、「(介護の実践)認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力」が 66.4%であった。

### <求められる介護福祉士像にかかる項目関連>

	(%)				
	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス	
	n数	423	190	87	142
尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力	77.3	79.5	77.0	75.4	
専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力	65.5	68.9	73.6	56.3	
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力	55.6	54.7	59.8	54.2	
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる為の実践力	48.5	50.5	44.8	47.9	
QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる為の実践力	49.2	53.2	36.8	50.7	
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる為の実践力	41.8	40.5	49.4	39.4	
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する為の実践力	50.8	56.8	43.7	47.9	
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる為の実践力	50.1	49.5	51.7	50.7	
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる為の実践力	36.9	34.7	35.6	40.8	
介護職の中で中核的な役割を担う為の実践力	52.7	55.8	42.5	54.9	
あてはまるものはない	0.9	1.1	1.1	0.7	

### <リーダーとして求められる能力関連>

	(%)				
	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス	
	n数	423	190	87	142
(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力	77.8	77.9	78.2	78.2	
(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力	73.0	71.6	78.2	71.8	
(介護の実践)認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力	66.4	66.3	70.1	64.1	
(介護の実践)多職種と連携しながら業務を遂行する為の実践力	60.5	65.3	55.2	57.0	
(育成・指導)利用者のQOL（生活の質）の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達をする為の実践力	57.0	67.4	46.0	50.0	
(育成・指導)個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる為の実践力	60.8	62.6	56.3	60.6	
(育成・指導)上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していく為の実践力	52.7	58.9	47.1	47.9	
(サービスのマネジメント)介護計画に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握する為の実践力	47.8	46.8	46.0	50.0	
(サービスのマネジメント)上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応をする為の実践力	44.4	41.1	41.4	51.4	
(サービスのマネジメント)サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりをする為の実践力	39.2	43.2	39.1	34.5	
あてはまるものはない	1.4	1.1	1.1	2.1	

## ●ユニットリーダー研修

- ・ 全体では、求められる介護福祉士像にかかる項目は、「尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力」が68.5%と最も高く、「専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力」が55.1%、「QOL(生活の質)の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる為の実践力」が48.7%であった。
- ・ 全体では、リーダーとして求められる能力は、「(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力」が66.2%と最も高く、「(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力」が64.3%、「(介護の実践)多職種と連携しながら業務を遂行する為の実践力」が56.4%であった。

### <求められる介護福祉士像にかかる項目関連>

	(%)				
	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス	
	n数	314	231	39	41
尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力	68.5	70.1	66.7	61.0	
専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力	55.1	55.4	53.8	56.1	
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力	44.9	45.5	43.6	43.9	
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる為の実践力	41.4	40.7	41.0	46.3	
QOL(生活の質)の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる為の実践力	48.7	49.4	48.7	46.3	
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる為の実践力	36.0	37.2	30.8	34.1	
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する為の実践力	37.6	39.8	35.9	26.8	
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる為の実践力	39.2	40.3	38.5	34.1	
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる為の実践力	23.6	26.4	20.5	9.8	
介護職の中で中核的な役割を担う為の実践力	47.8	46.8	53.8	48.8	
あてはまるものはない	2.9	2.6	5.1	0.0	

### <リーダーとして求められる能力関連>

	(%)				
	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス	
	n数	314	231	39	41
(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力	66.2	67.5	66.7	61.0	
(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力	64.3	64.9	59.0	65.9	
(介護の実践)認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力	48.7	48.5	48.7	51.2	
(介護の実践)多職種と連携しながら業務を遂行する為の実践力	56.4	61.0	51.3	36.6	
(育成・指導)利用者のQOL(生活の質)の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達をする為の実践力	51.3	52.8	41.0	53.7	
(育成・指導)個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる為の実践力	48.1	45.0	53.8	61.0	
(育成・指導)上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していく為の実践力	41.7	40.7	41.0	48.8	
(サービスのマネジメント)介護計画に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握する為の実践力	34.7	35.9	28.2	34.1	
(サービスのマネジメント)上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応をする為の実践力	33.1	36.8	20.5	24.4	
(サービスのマネジメント)サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりをする為の実践力	40.1	41.6	38.5	34.1	
あてはまるものはない	2.9	2.6	2.6	2.4	

## ●介護福祉士ファーストステップ研修

- ・ 全体では、求められる介護福祉士像にかかる項目は、「尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力」が 82.9%と最も高く、「専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力」が 60.7%、「身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力」が 50.7%であった。
- ・ 全体では、リーダーとして求められる能力は、「(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力」が 77.1%と最も高く、「(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力」が 62.9%、「(介護の実践)認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力」が 58.6%であった。

### <求められる介護福祉士像にかかる項目関連>

	(%)				
	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス	
	n数	140	80	33	20
尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力		82.9	81.3	87.9	80.0
専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力		60.7	50.0	69.7	80.0
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力		50.7	42.5	57.6	65.0
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる為の実践力		40.0	35.0	45.5	45.0
QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる為の実践力		47.1	40.0	51.5	55.0
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる為の実践力		37.9	32.5	36.4	55.0
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する為の実践力		45.0	42.5	39.4	55.0
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる為の実践力		49.3	47.5	42.4	60.0
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる為の実践力		26.4	21.3	24.2	40.0
介護職の中で中核的な役割を担う為の実践力		46.4	41.3	36.4	75.0
あてはまるものはない		1.4	1.3	3.0	0.0

### <リーダーとして求められる能力関連>

	(%)				
	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス	
	n数	140	80	33	20
(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力		77.1	76.3	81.8	75.0
(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力		62.9	53.8	69.7	80.0
(介護の実践)認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力		58.6	52.5	63.6	70.0
(介護の実践)多職種と連携しながら業務を遂行する為の実践力		57.9	56.3	57.6	60.0
(育成・指導)利用者のQOL（生活の質）の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達をする為の実践力		52.9	50.0	48.5	65.0
(育成・指導)個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる為の実践力		52.9	41.3	63.6	75.0
(育成・指導)上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していく為の実践力		38.6	32.5	36.4	60.0
(サービスのマネジメント)介護計画に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握する為の実践力		42.1	36.3	48.5	50.0
(サービスのマネジメント)上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応をする為の実践力		37.1	32.5	42.4	45.0
(サービスのマネジメント)サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりをする為の実践力		47.9	40.0	54.5	55.0
あてはまるものはない		2.1	2.5	3.0	0.0

#### ●4 研修別比較

・ 4 研修別に受講して得られた実践力を比較してみると、全体的にどの研修でも得られる実践力に大きな大幅な違いは見られないが、「認知症介護実践者研修(実践者研修)」では[介護の実践]にかかる実践力、「ユニットリーダー研修」では[育成・指導]、[サービスのマネジメント]にかかる実践力、「認知症介護実践者研修(リーダー研修)」、「介護福祉士ファーストステップ研修」では[介護の実践]、[育成・指導]、[サービスのマネジメント]全般にかかる実践力が得られたとされている。ただし、これらの数値は受講者全体のデータであり、受講理由等で区分して算出したデータでないことに留意が必要である。

#### <求められる介護福祉士像にかかる項目関連> ※4 研修のうち数値上位 2 つに赤色下線

	認知症介護 実践研修 (実践者 研修)	認知症介護 実践研修 (リーダー 研修)	ユニット リーダー 研修	介護福祉士 ファースト ステップ 研修
n数	1,066	423	314	140
尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力	76.1	<u>77.3</u>	68.5	<u>82.9</u>
専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力	59.8	<u>65.5</u>	55.1	<u>60.7</u>
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力	<u>56.0</u>	<u>55.6</u>	44.9	50.7
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる為の実践力	37.3	<u>48.5</u>	<u>41.4</u>	40.0
QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる為の実践力	45.6	<u>49.2</u>	<u>48.7</u>	47.1
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる為の実践力	36.6	<u>41.8</u>	36.0	<u>37.9</u>
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する為の実践力	34.1	<u>50.8</u>	37.6	<u>45.0</u>
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる為の実践力	47.4	<u>50.1</u>	39.2	<u>49.3</u>
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる為の実践力	25.4	<u>36.9</u>	23.6	<u>26.4</u>
介護職の中で中核的な役割を担う為の実践力	38.5	<u>52.7</u>	<u>47.8</u>	46.4
あてはまるものはない	1.4	0.9	2.9	1.4

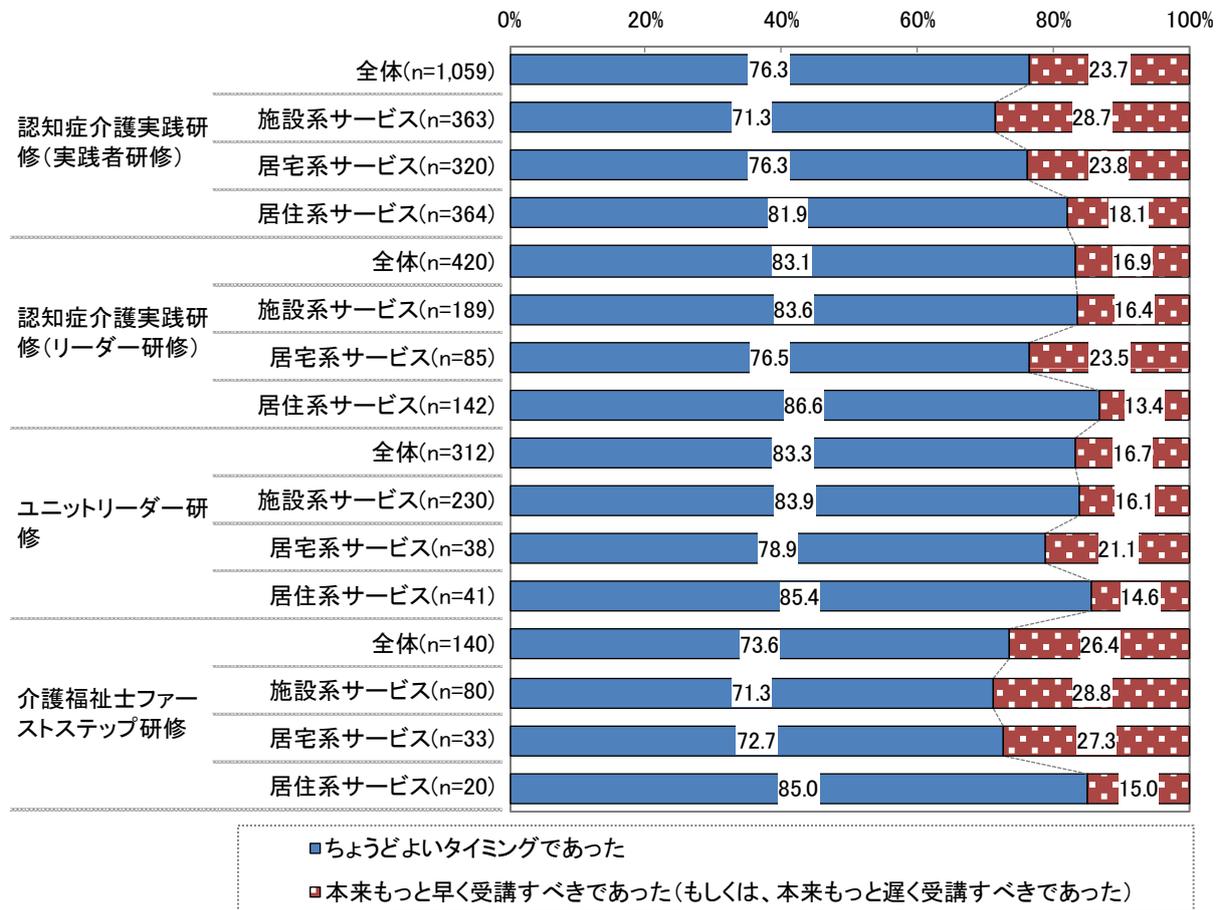
#### 研修別 <リーダーとして求められる能力関連> ※4 研修のうち数値上位 2 つに赤色下線

	認知症介護 実践研修 (実践者 研修)	認知症介護 実践研修 (リーダー 研修)	ユニット リーダー 研修	介護福祉士 ファースト ステップ 研修
n数	1,066	423	314	140
(介護の実践) 利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力	76.7	<u>77.8</u>	66.2	<u>77.1</u>
(介護の実践) 利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力	<u>75.1</u>	<u>73.0</u>	64.3	62.9
(介護の実践) 認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力	<u>70.2</u>	<u>66.4</u>	48.7	58.6
(介護の実践) 多職種と連携しながら業務を遂行する為の実践力	53.0	<u>60.5</u>	56.4	<u>57.9</u>
(育成・指導) 利用者のQOL（生活の質）の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達をする為の実践力	48.8	<u>57.0</u>	51.3	<u>52.9</u>
(育成・指導) 個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる為の実践力	43.7	<u>60.8</u>	48.1	<u>52.9</u>
(育成・指導) 上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していく為の実践力	36.4	<u>52.7</u>	<u>41.7</u>	38.6
(サービスのマネジメント) 介護計画に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握する為の実践力	<u>43.2</u>	<u>47.8</u>	34.7	42.1
(サービスのマネジメント) 上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応をする為の実践力	<u>37.7</u>	<u>44.4</u>	33.1	37.1
(サービスのマネジメント) サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりをする為の実践力	37.0	39.2	<u>40.1</u>	<u>47.9</u>
あてはまるものはない	1.5	1.4	2.9	2.1

(5) 受講時期についての考え、受講すべき時期

【問 13 で何らかの研修について 1 個以上「1. 受講済」を選択した方】

問 14: 問 13 でご回答いただいた受講済みの研修のうち、あなたが実際に受講した時期(実務経験年数)について、どのようにお考えかを教えてください。



【本来受講すべき時期】

※「本来もっと早く受講すべきであった(もしくは、本来もっと遅く受講すべきであった)」と回答した方

●施設・事業所サービス種別

[中央値]

	全体		施設系サービス		居宅系サービス		居住系サービス	
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数	249	n数	104	n数	75	n数	65
	受講年数	<b>4.0年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>	受講年数	<b>4.0年目</b>	受講年数	<b>3.0年目</b>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数	70	n数	31	n数	19	n数	19
	受講年数	<b>6.0年目</b>	受講年数	<b>6.0年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>
ユニットリーダー研修	n数	52	n数	37	n数	8	n数	6
	受講年数	<b>5.0年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数	37	n数	23	n数	9	n数	3
	受講年数	<b>5.0年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>

[平均値]

	全体		施設系サービス		居宅系サービス		居住系サービス	
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数	249	n数	104	n数	75	n数	65
	受講年数	<b>4.5年目</b>	受講年数	<b>4.7年目</b>	受講年数	<b>4.5年目</b>	受講年数	<b>4.2年目</b>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数	70	n数	31	n数	19	n数	19
	受講年数	<b>6.5年目</b>	受講年数	<b>6.7年目</b>	受講年数	<b>6.5年目</b>	受講年数	<b>6.1年目</b>
ユニットリーダー研修	n数	52	n数	37	n数	8	n数	6
	受講年数	<b>5.5年目</b>	受講年数	<b>5.6年目</b>	受講年数	<b>5.1年目</b>	受講年数	<b>4.8年目</b>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数	37	n数	23	n数	9	n数	3
	受講年数	<b>5.1年目</b>	受講年数	<b>5.4年目</b>	受講年数	<b>4.3年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>

●資格取得ルート別

[中央値]

	全体		実務経験ルート		養成施設・福祉系高校ルート	
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数	249	n数	178	n数	69
	受講年数	<b>4.0年目</b>	受講年数	<b>4.0年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数	70	n数	47	n数	23
	受講年数	<b>6.0年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>	受講年数	<b>7.0年目</b>
ユニットリーダー研修	n数	52	n数	32	n数	20
	受講年数	<b>5.0年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数	37	n数	22	n数	15
	受講年数	<b>5.0年目</b>	受講年数	<b>5.0年目</b>	受講年数	<b>3.0年目</b>

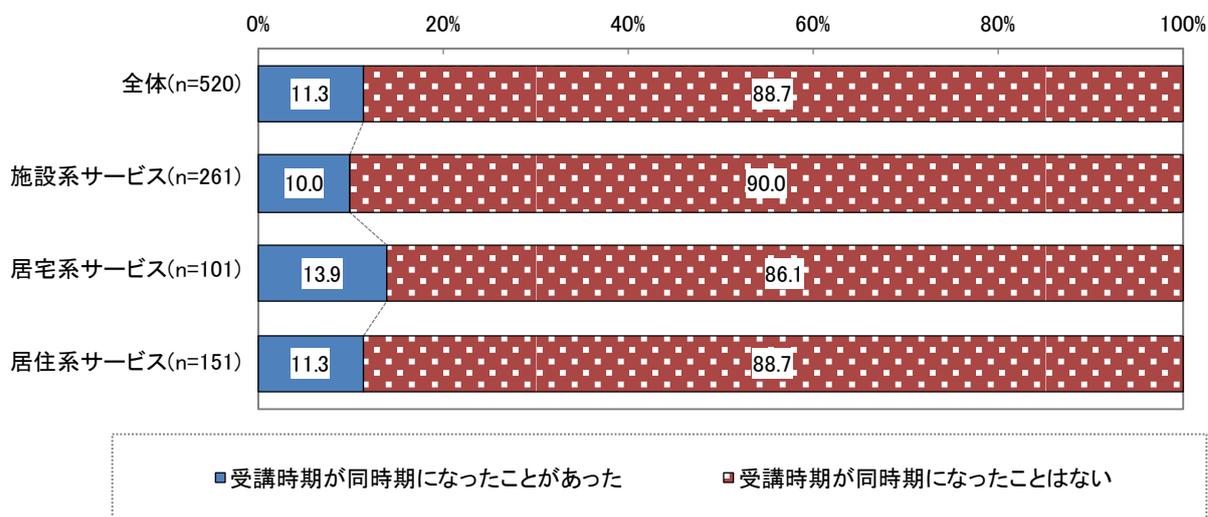
[平均値]

	全体		実務経験ルート		養成施設・福祉系高校ルート	
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数	249	n数	178	n数	69
	受講年数	<b>4.5年目</b>	受講年数	<b>4.5年目</b>	受講年数	<b>4.6年目</b>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数	70	n数	47	n数	23
	受講年数	<b>6.5年目</b>	受講年数	<b>6.0年目</b>	受講年数	<b>7.4年目</b>
ユニットリーダー研修	n数	52	n数	32	n数	20
	受講年数	<b>5.5年目</b>	受講年数	<b>5.4年目</b>	受講年数	<b>5.5年目</b>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数	37	n数	22	n数	15
	受講年数	<b>5.1年目</b>	受講年数	<b>5.9年目</b>	受講年数	<b>3.9年目</b>

## (6) 研修同士の受講時期が同時期になったケースの有無

問 15: 問 13 でご回答いただいた研修のうち、研修同士の受講時期が同時期になり、どちらを先に受講するか判断が必要になったケースがあるかについて、教えてください。

・ 全体では、「受講時期が同時期になったことはない」が 88.7%、「受講時期が同時期になったことがあった」が 11.3%であった。



### 【問 15 で「1. 受講時期が同時期になったことがあった」を選択した方】

問 15-1: 受講すべき時期が重なった場合、先に受ける研修をどのような判断で決められたかについて教えてください。(自由記述)

・ ほとんど回答はなかったが、以下の回答があった。

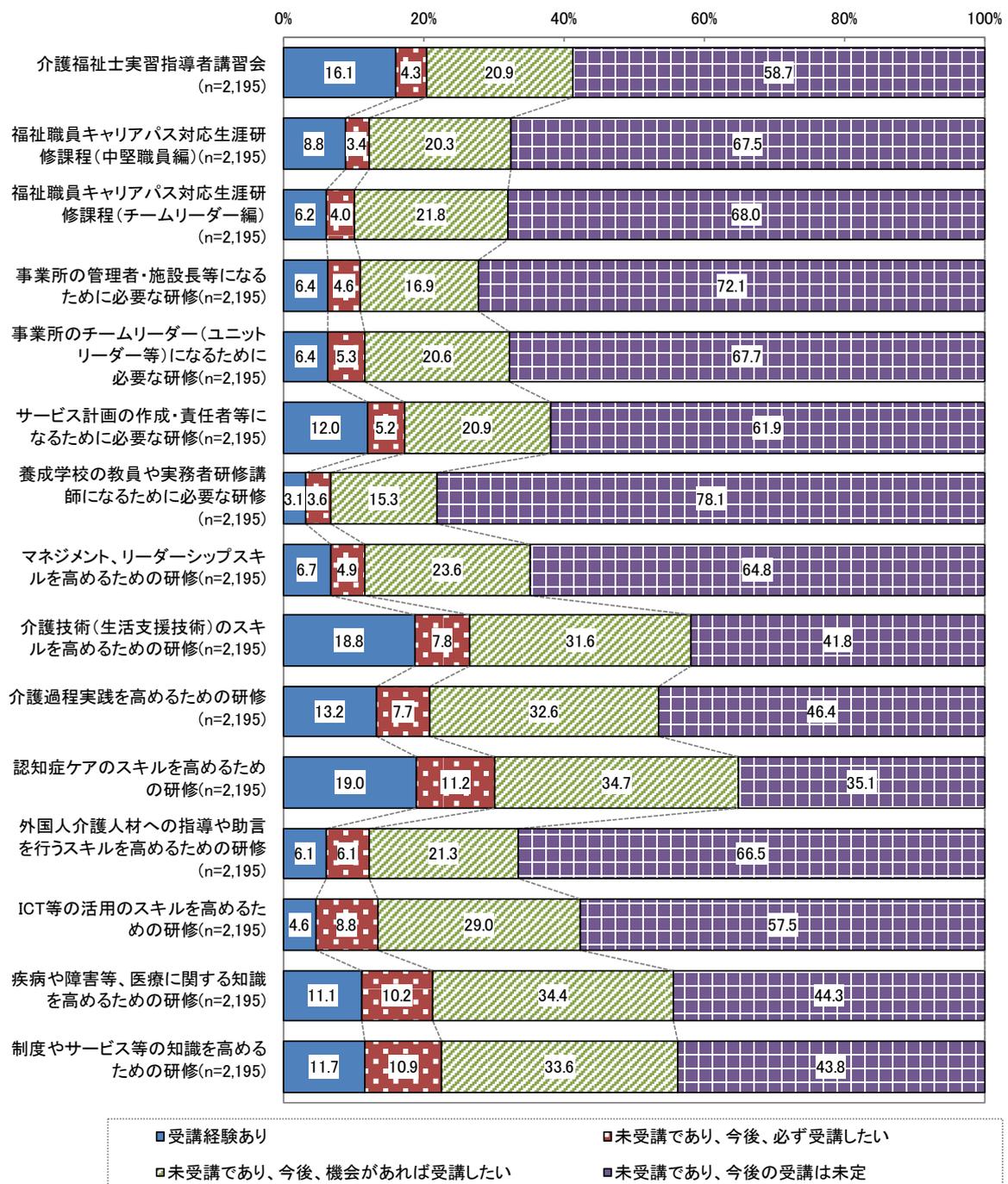
- 施設、上司等の判断
- 同時に取得した
- 特に決め手はない

## (7) 受講経験があるその他の研修

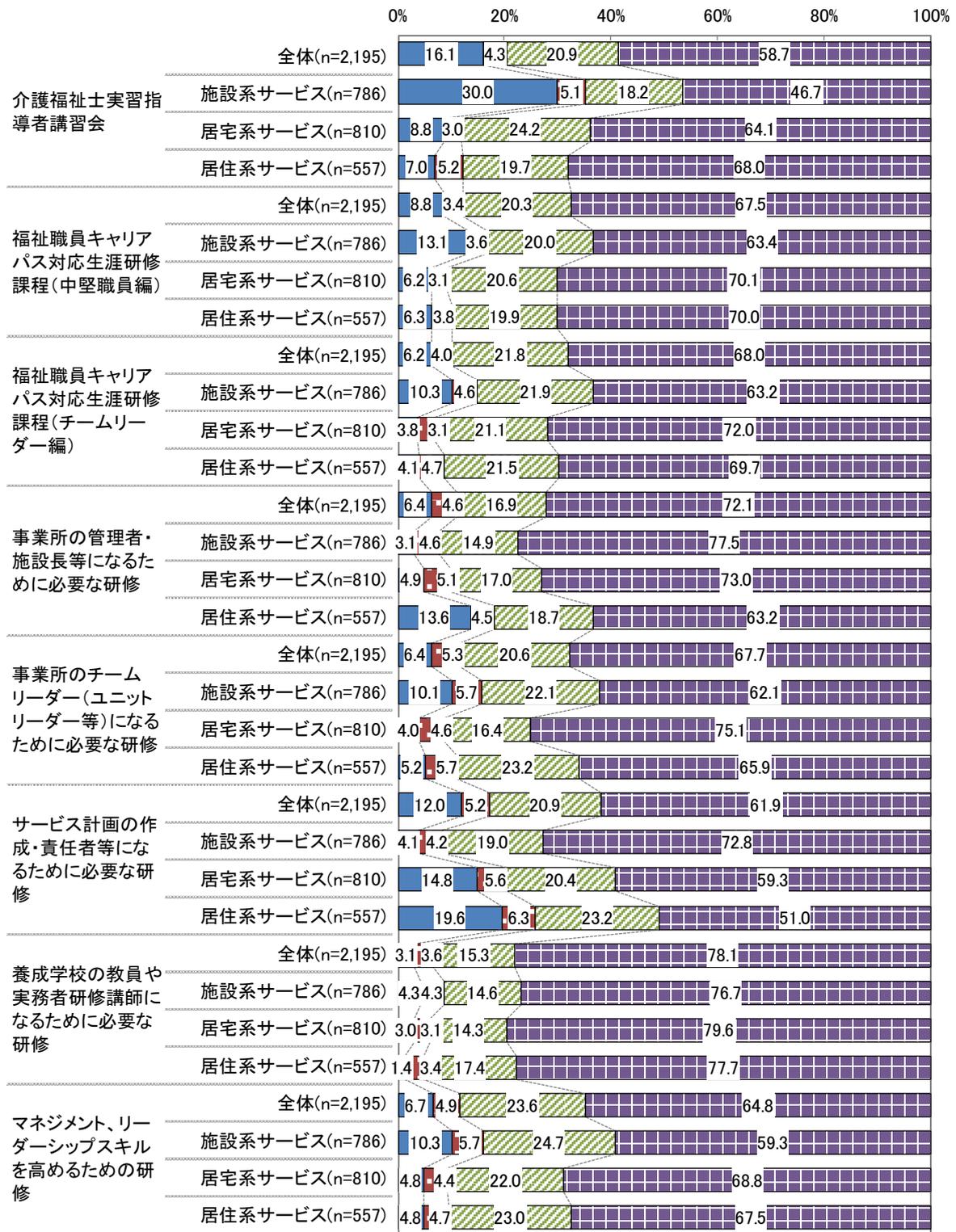
問 16: 問 13 でご回答いただいた研修“以外”で、あなたがこれまで受講された研修について、どのような研修を受講されたことがあるか、教えてください。

- ・ 問 13 の研修以外で受講経験がある研修の割合は「認知症ケアのスキルを高めるための研修」が 19.0%と最も高く、「介護技術(生活支援技術)のスキルを高めるための研修」が 18.8%、「介護福祉士実習指導者講習会」が 16.1%であった。

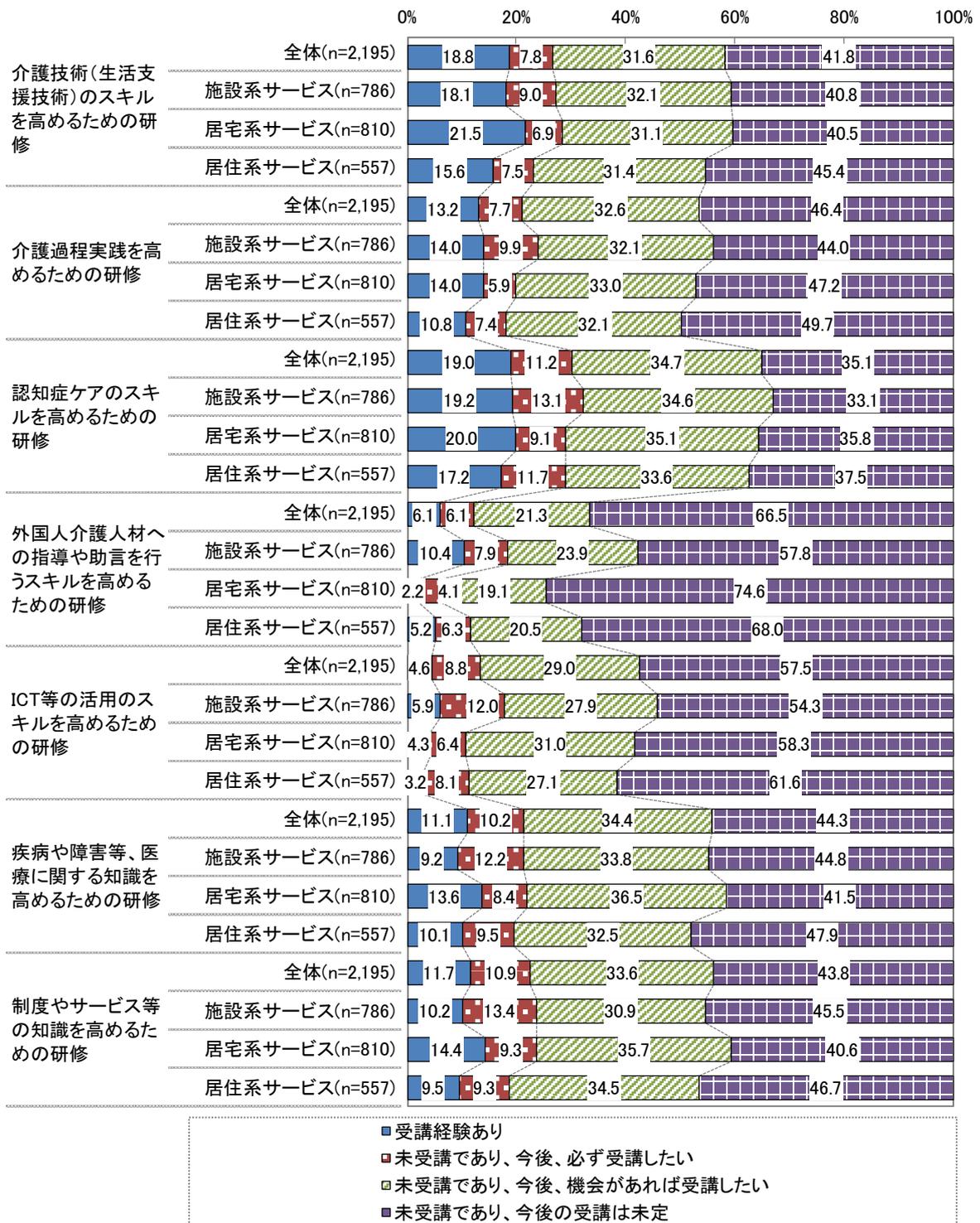
### ●全体



●施設・事業所サービス種別



- 受講経験あり
- 未受講であり、今後、必ず受講したい
- 未受講であり、今後、機会があれば受講したい
- 未受講であり、今後の受講は未定

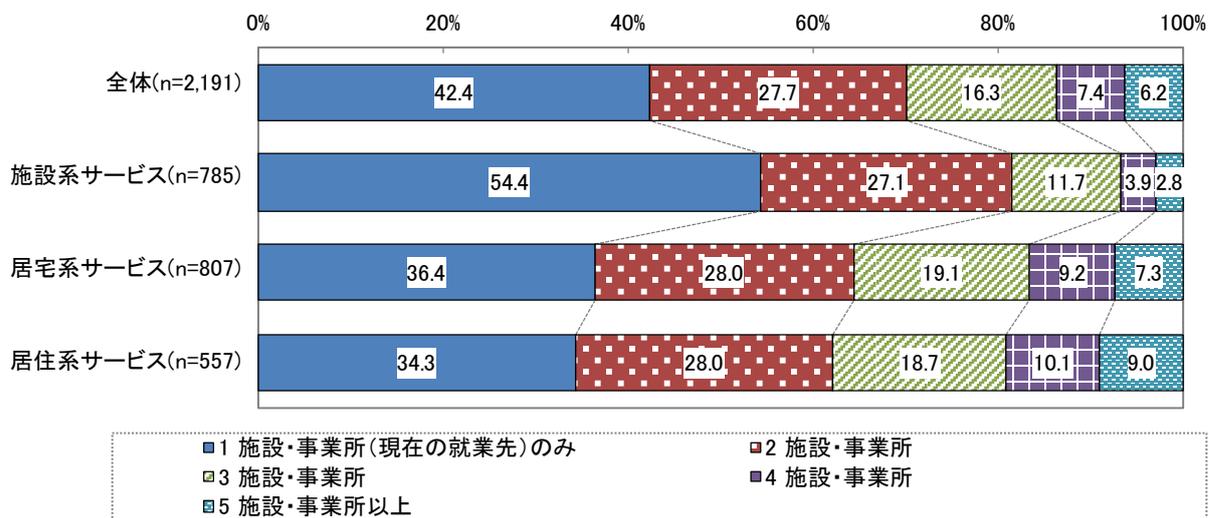


## 4. 介護福祉士としてのキャリア

### (1) 勤務したことのある施設・事業者

問 17:あなたが、これまで勤務したことのある施設・事業所の数を教えてください。

・全体では、「1 施設・事業所(現在の就業先)のみ」が 42.4%と最も高く、「2 施設・事業所」が 27.7%、「3 施設・事業所」が 16.3%であった。



【問 17 で「1. 施設・事業所(現在の就業先)のみ」以外を選択した方】

問 17-1: あなたがこれまで勤務したことのある施設・事業所のサービス種別を教えてください。(複数回答)

・ 全体では、「介護老人福祉施設(地域密着型含む)」(44.0%)、「通所介護(地域密着型、認知症対応型含む)」(39.8%)、「介護老人保健施設」(27.1%)、「認知症対応型共同生活介護」(24.8%)、「訪問介護」(17.6%)の割合が高かった。

(%)

	全体				
	n数	1,212	施設系サービス 340	居宅系サービス 496	居住系サービス 351
介護老人福祉施設(地域密着型含む)		44.0	68.5	32.7	36.5
介護老人保健施設		27.1	36.8	21.6	26.2
介護療養型医療施設、介護医療院		4.7	5.9	3.8	4.3
小規模多機能型居宅介護		12.6	4.4	17.1	14.5
短期入所生活介護		9.4	12.9	8.1	7.4
通所リハビリテーション		9.7	7.9	10.7	10.0
通所介護(地域密着型、認知症対応型含む)		39.8	16.8	66.7	24.8
定期巡回・随時対応型訪問介護看護		1.3	0.6	2.0	1.1
特定施設入居者生活介護(地域密着型含む)		9.5	3.8	3.4	23.9
認知症対応型共同生活介護		24.8	10.6	12.1	57.3
訪問介護		17.6	10.3	24.2	14.8
施設系のその他の高齢介護		7.8	5.0	9.9	7.1
在宅系のその他の高齢介護		3.5	2.6	3.8	3.7
障害者・障害児福祉関係		7.0	6.2	8.1	5.7
医療関係		6.6	7.6	5.8	6.8
その他		3.7	2.9	3.6	2.6

(2) 就職先の選択理由

問 18: 現在の就業先を選んだ理由を教えてください。(複数回答)

・ 全体では、「やりたい仕事だった」が 48.1%と最も高く、「勤務形態が希望に沿う」が 25.7%、「職場の雰囲気や人間関係が良い」が 23.4%であった。

(%)

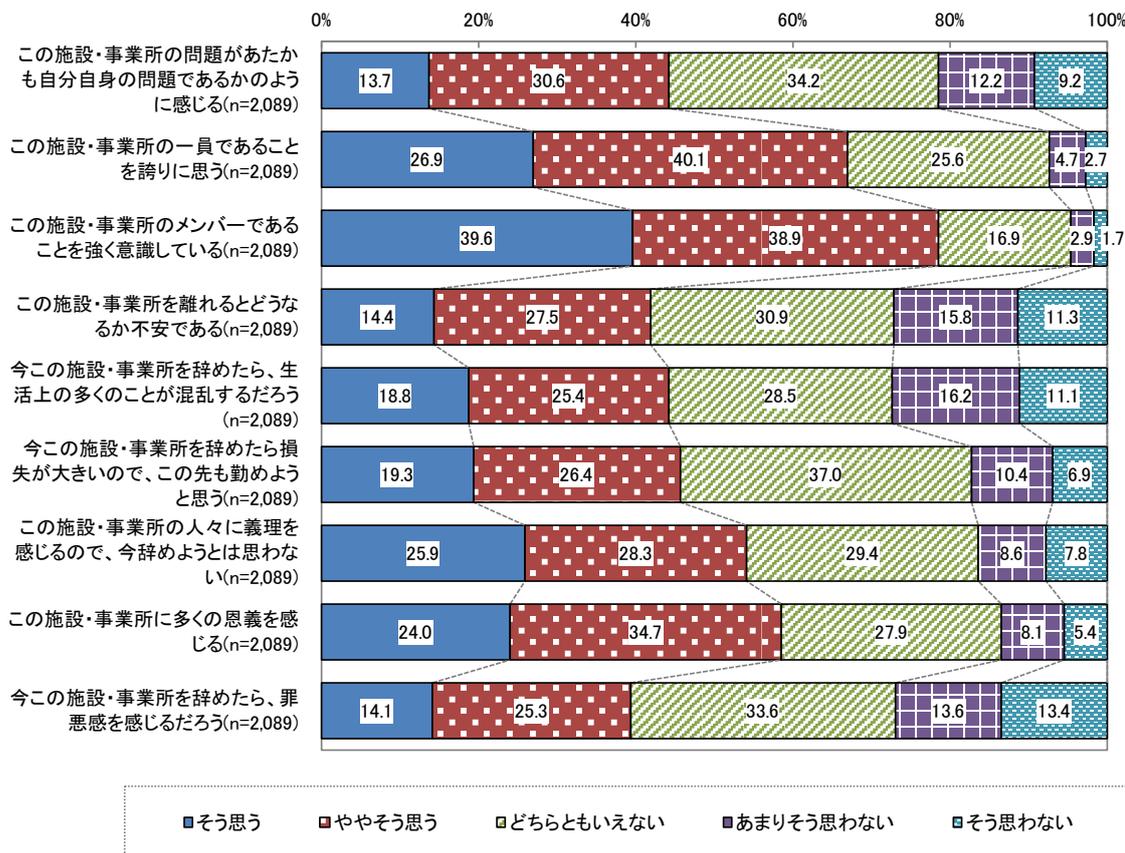
	全体				
	n数	2,089	施設系サービス 736	居宅系サービス 777	居住系サービス 534
やりたい仕事だった		48.1	52.0	47.5	44.6
勤務形態が希望に沿う		25.7	17.4	35.5	22.5
職場の雰囲気や人間関係が良い		23.4	23.2	24.8	21.2
法人の安定性や将来性		18.5	25.0	14.3	15.0
給与や賃金の水準に満足できた		16.5	20.5	12.2	16.1
法人・会社の理念や方針に共感した		13.8	12.1	14.8	14.6
キャリアアップの可能性があった		13.3	12.8	12.0	15.2
教育研修や資格取得支援等が充実している		6.3	7.1	5.3	6.6
育児や介護の支援が得られる		5.7	4.8	8.0	3.9
副業・兼業ができる		1.7	0.8	1.9	2.2
その他		12.8	14.1	10.4	14.4

### (3) 現在の勤務先に関して感じること

問 19:あなたが、現在所属する施設・事業所に関してどのように感じているか、あなたの考えを教えてください。

- ・ 本設問は、「組織コミットメント」について確認した設問である。「組織コミットメント」とは、Meyer & Allen<sup>4</sup>、および Meyer<sup>5</sup>によると、情緒的(affective)コミットメント、存続的(continuance)コミットメント、規範的(normative)コミットメントの3つに分類されており、労働政策研究機構<sup>6</sup>では、これら3分類を計9項目に改変したものを使用している。本調査では、当該項目を使用した。各項目の回答者の分布は以下の通りである。
- ・ また、選択肢 1.「そう思う」=4点、2.「ややそう思う」=3点、3.「どちらともいえない」=2点、4.「あまりそう思わない」=1点、5.「そう思わない」=0点として加重平均値を算出したうえで、回答全データを3分割し、「高位群」、「中位群」、「低位群」に分類し、かつ施設・サービス種別ごとに分類した結果、施設・サービス種別では、組織コミットメントの分布に大きな違いは見られなかった。

#### ●全体



4 Meyer, JP. Allen NJ. Gellatly IR. (1990), "Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations.", Journal of Applied Psychology, 75, pp.710-720

5 Meyer JP. Allen NJ. Smith CA. (1993), "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization", Journal of Applied Psychology, 78, pp.538-551

6 日本労働政策研究機構(2012),「中小企業における人材の採用と定着」,『労働政策研究報告書』147

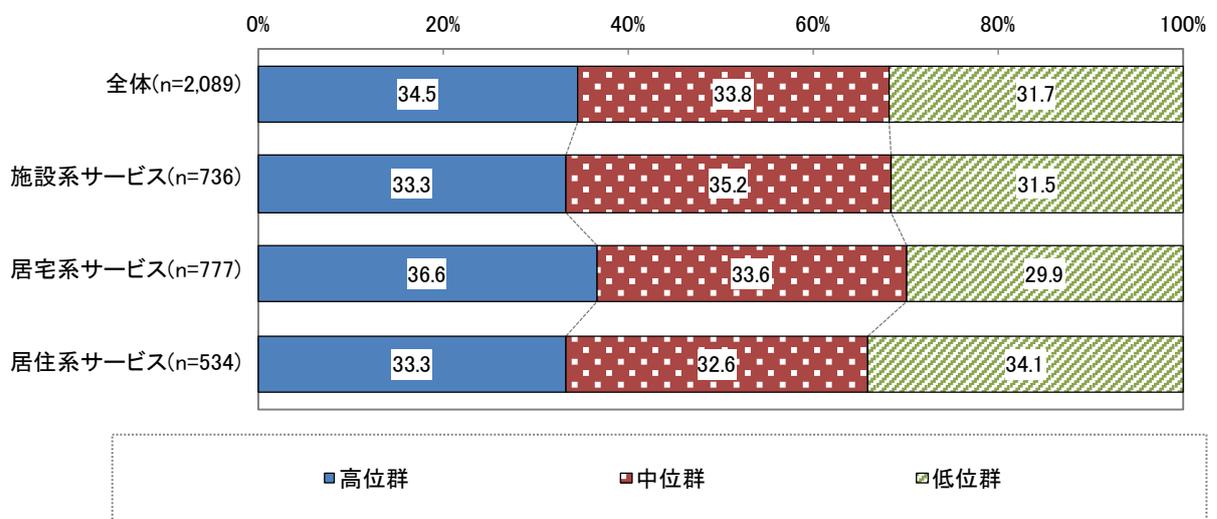
●施設・事業所サービス種別(組織コミットメン平均値)

※ 選択肢 1.「そう思う」=4点、2.「ややそう思う」=3点、3.「どちらともいえない」=2点、4.「あまりそう思わない」=1点、5.「そう思わない」=0点として加重平均値を算出

	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
	n数 2089	n数 736	n数 777	n数 534
組織コミットメント	平均値 <b>2.49</b>	平均値 <b>2.48</b>	平均値 <b>2.53</b>	平均値 <b>2.44</b>

●選択肢作成(組織コミットメントの数値別)

高位群	2.89～4 までの方(平均値:3.29、中央値:3.22)
中位群	2.22～2.78 までの方(平均値:2.49、中央値:2.56)
低位群	0～2.11 までの方(平均値:1.61、中央値:1.78)

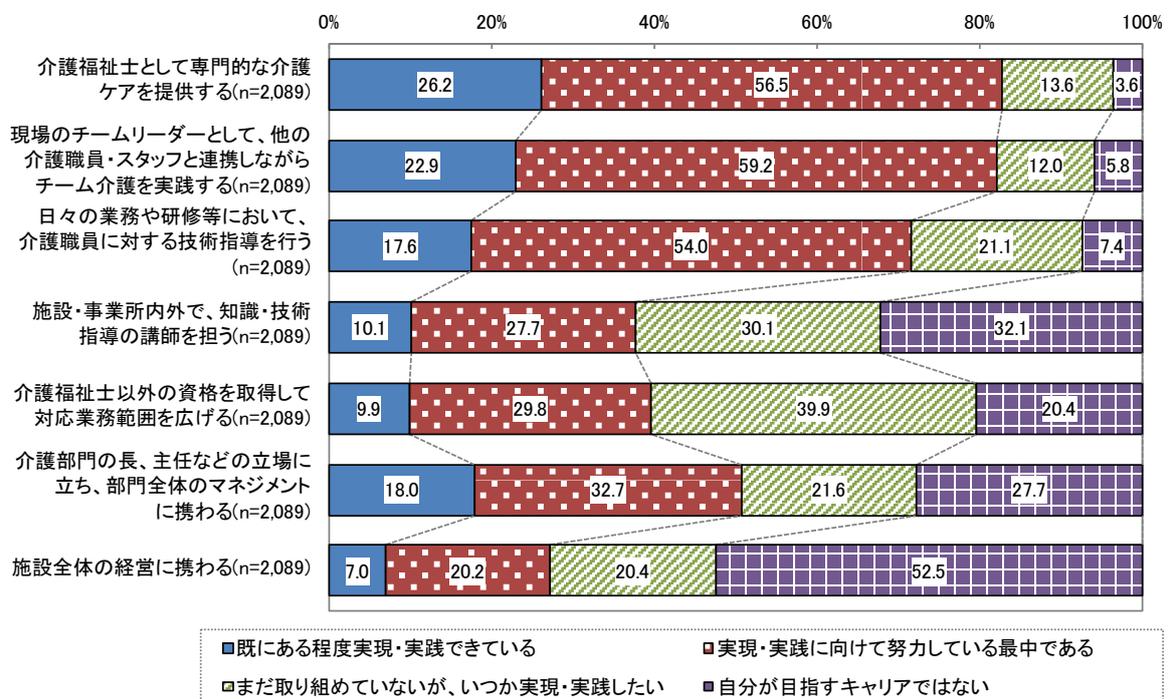


#### (4) キャリアの現状と今後の見通し

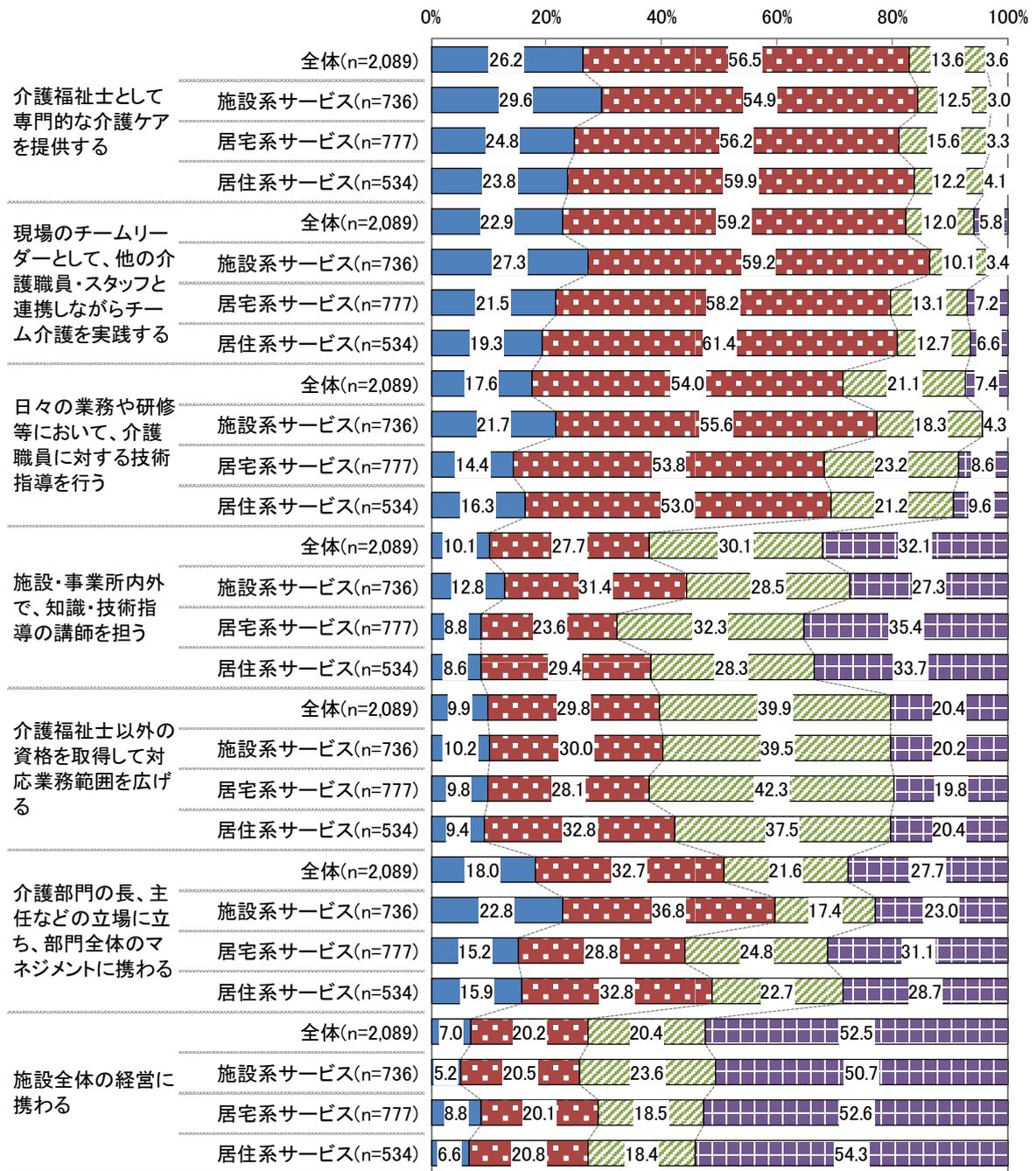
問 20:あなたはご自身のキャリアの現状と今後の見通しについて、どのようにお考えですか。以下の項目について、あなたご自身の考えを教えてください。

- ・「介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する」、「現場のチームリーダーとして、他の介護職員・スタッフと連携しながらチーム介護を実践する」、2割程度の回答者が「既にある程度実現・実践できている」と認識していた。一方、「施設・事業所内外で知識・技術・指導の講師を担う」、「介護福祉士以外の資格を取得して対応業務範囲を広げる」、「施設全体の経営にかかわる」については、「既にある程度実現・実践できている」の割合が相対的に低かった。

#### ●全体



●施設・事業所サービス種別



- 既にある程度実現・実践できている
- 実現・実践に向けて努力している最中である
- まだ取り組めていないが、いつか実現・実践したい
- 自分が目指すキャリアではない

(5) キャリアを検討していく上で施設・事業所に期待すること

問 21:あなたが今後のキャリアを検討していくうえで、現在就業している施設・事業所に対して期待することを教えてください。(複数回答)

・全体では、「資格・経験を考慮した給与体系の構築」が43.8%と最も高く、「外部研修への参加支援：参加費補助」が33.6%、「施設内研修の充実(内容や頻度の充実)」が31.5%であった。

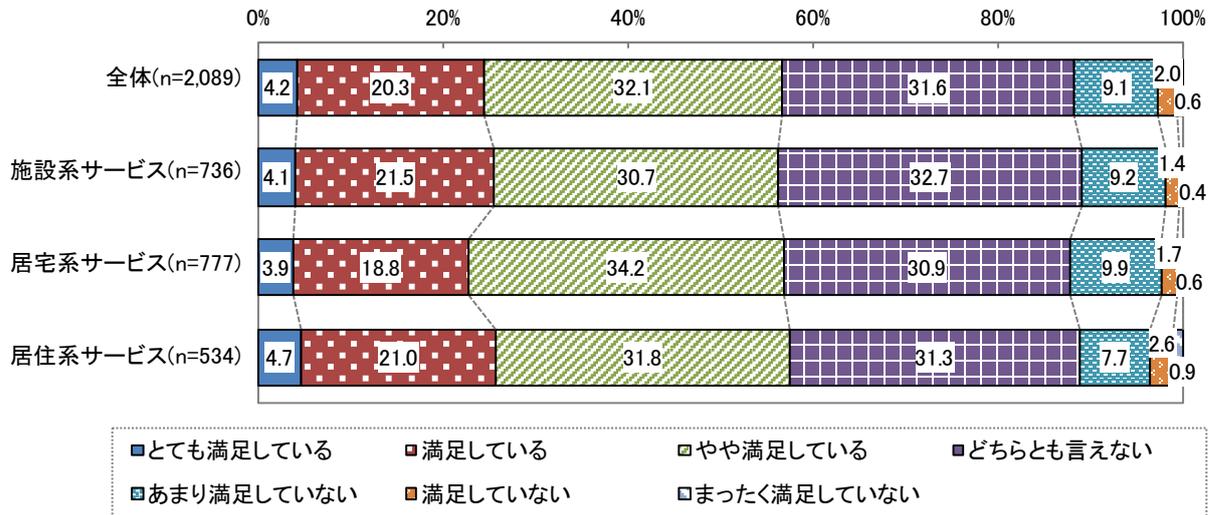
(%)

	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
n数	2,089	736	777	534
資格・経験を考慮した給与体系の構築	43.8	47.1	40.9	42.9
外部研修への参加支援：参加費補助	33.6	34.0	34.0	32.0
施設内研修の充実(内容や頻度の充実)	31.5	32.5	30.6	30.9
有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築	31.3	37.0	27.5	28.8
教育・研修計画の策定	30.5	35.2	27.0	29.0
外部研修への参加支援：業務との時間調整等	30.0	30.0	29.6	30.1
人事考課の実施・評価基準の明確化	29.8	37.1	25.4	26.0
有資格者のキャリアアップの道筋提示	29.2	32.7	27.0	26.8
能力開発のための休職・休暇制度	23.3	26.5	20.8	21.9
教育・研修担当または担当部署の明確化	21.3	28.8	15.8	18.5
キャリアカウンセリングの窓口の設置	7.9	9.1	6.3	7.9
キャリアラダーの作成・周知	6.5	8.6	4.2	6.2
その他	1.8	2.3	1.8	1.3
特にない	14.7	10.9	17.0	16.5

## (6) キャリア満足度

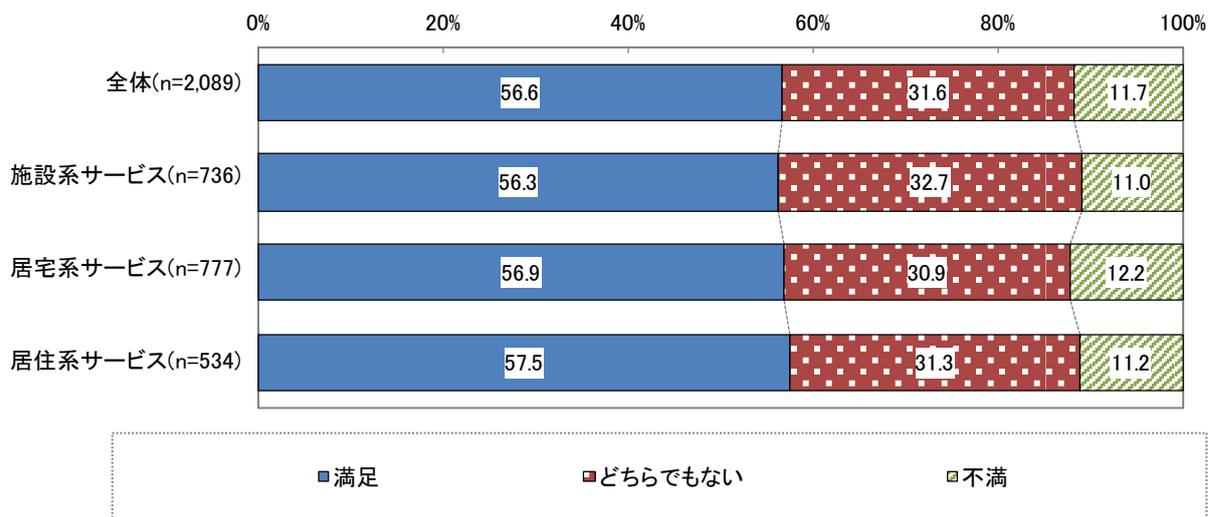
問 22:あなたが、これまでのキャリアおよび今後目指そうとしてしているキャリアを総合して、ご自身のキャリアについてどの程度満足しているか、教えてください。

- ・ 全体では、「やや満足している」が32.1%と最も高く、「どちらとも言えない」が31.6%、「満足している」が20.3%であった。
- ・ 全体では、「満足」が56.6%、「どちらでもない」が31.6%、「不満」が11.7%であった。



### ●選択肢統合(満足度別)

満足	とても満足している、満足している、やや満足している
どちらでもない	どちらとも言えない
不満	あまり満足していない、満足していない、まったく満足していない





**Ⅲ-2. 介護福祉士調査**  
**キャリア類型化にむけた探索的検討**

## 1. 分析手法の概要

本分析では、下記の設問に関する回答データを分析データセットとして、キャリアの現状・今後の展開についての認識が類似している回答者をグルーピングするクラスター分析を実施した。

- 分析対象とした設問：キャリアの現状・今後の展開について

<設問文>※介護福祉士票 問 20

- ・ 介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する
- ・ 現場のチームリーダーとして、他の介護職・スタッフと連携しながらチーム介護を実践する
- ・ 日々の業務や研修等において、資格を持っていない介護職員に対する技術指導を行う
- ・ 施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う
- ・ 介護福祉士以外の資格を取得して対応業務範囲を広げる
- ・ 介護部門の長、主任などの立場に立ち、部門全体のマネジメントに携わる
- ・ 施設全体の経営に携わる

<選択肢>

- ・ 既にある程度実現・実践できている
- ・ 実現・実践に向けて努力している最中である
- ・ まだ取り組めていないが、いつか実現・実践したい
- ・ 自分が目指すキャリアではない

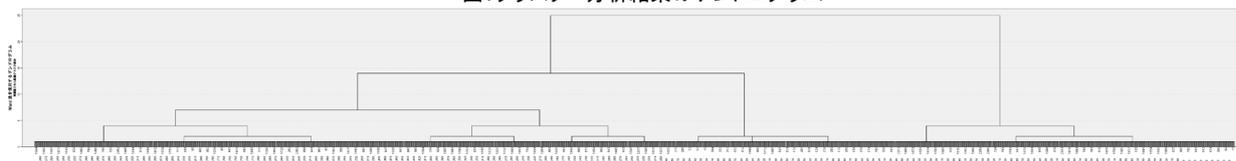
- クラスター分析とは

データの分類・グルーピングで用いられる統計解析手法の1つ。回答傾向が類似している回答者同士をボトムアップ的に集約し、回答者全体を任意のグループに分割する。

なお、分析では介護福祉士票回答者全 2,510 件うち、上記問 20 に回答した 2,089 件を分析対象とした。

クラスター分析では、クラスターの数を結果の解釈可能性を踏まえつつ任意に定める必要があるが、一定の試行錯誤ののち、4 クラスターが最も解釈可能性が高いと判断した。

図：クラスター分析結果のデンドログラム



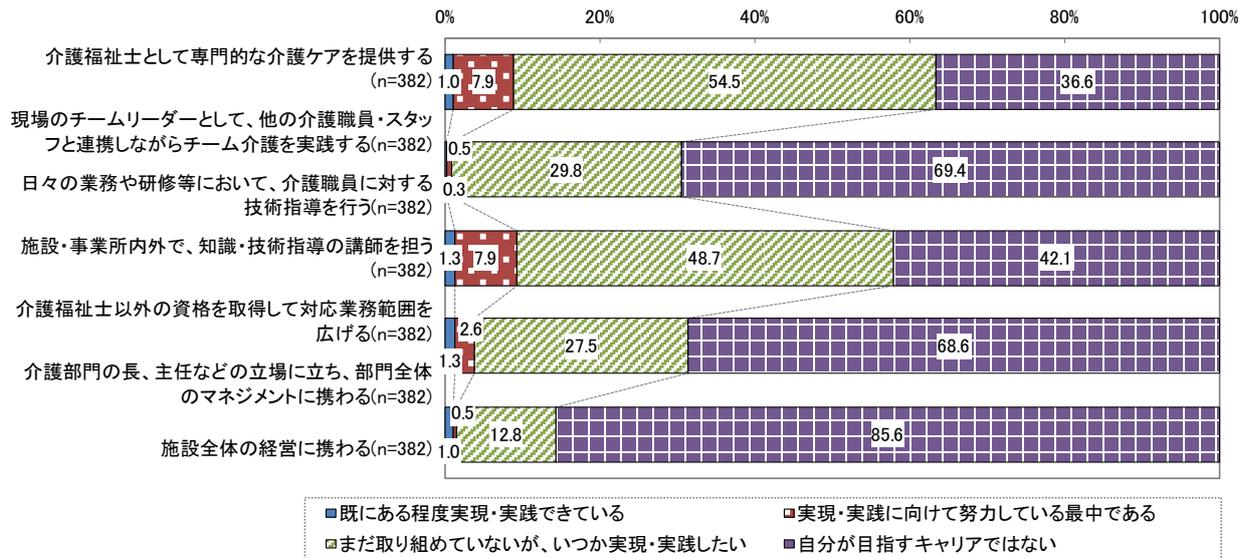
※縦方向の図を横にして表示

## 2. 分析結果

### (1) クラスタ分析結果

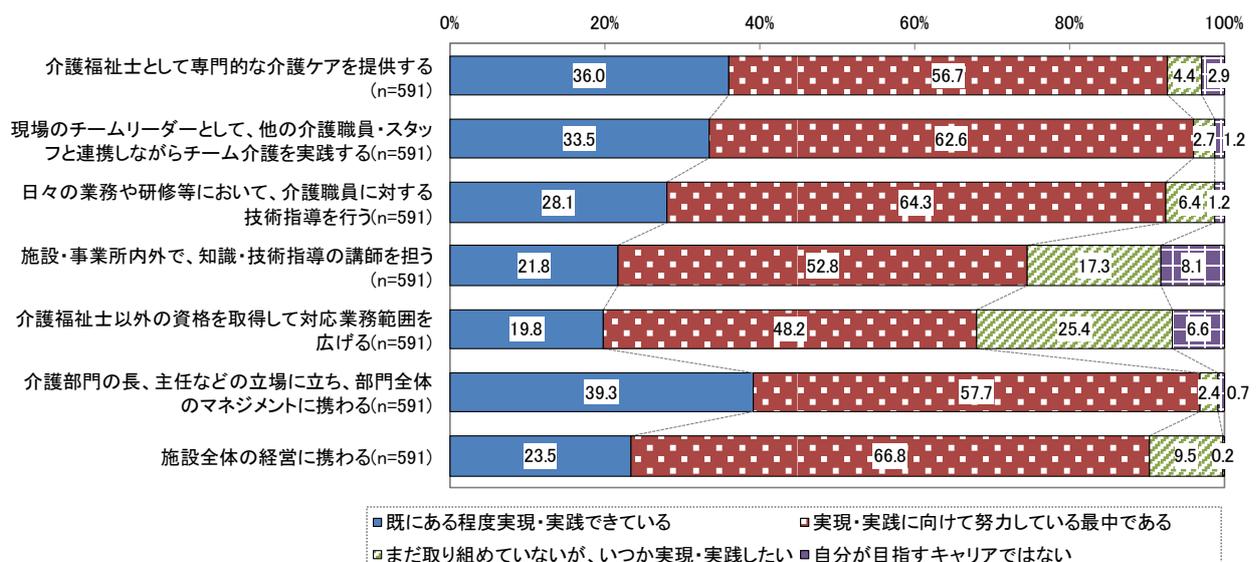
#### ① クラスタ1: キャリア模索中タイプ(n=382、全体に占める割合: 18.3%)

・ このクラスタの傾向を見ると、多くのキャリア項目について「いつか実現・実践したい」「自分が目指すキャリアではない」の割合が高い。このクラスタに属している回答者は、未だ主体的にキャリア意識を有していない傾向がうかがえる。これらの特徴から、「キャリア模索中タイプ」とした。



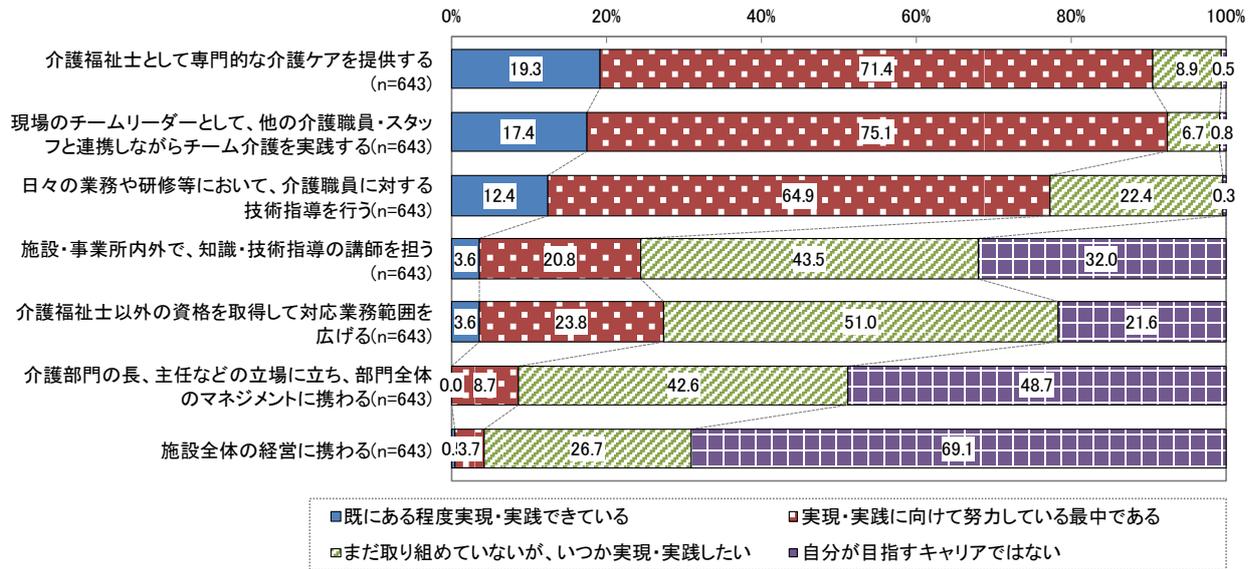
#### ② クラスタ2: 実践もできるマネジメント職志向タイプ(n=591、全体に占める割合: 28.3%)

・ このクラスタの傾向を見ると、介護福祉士として高い専門性を発揮しつつ、部門、施設のマネジメントについても実践力を発揮している。これらの特徴から、「実践もできるマネジメント職志向タイプ」とした。



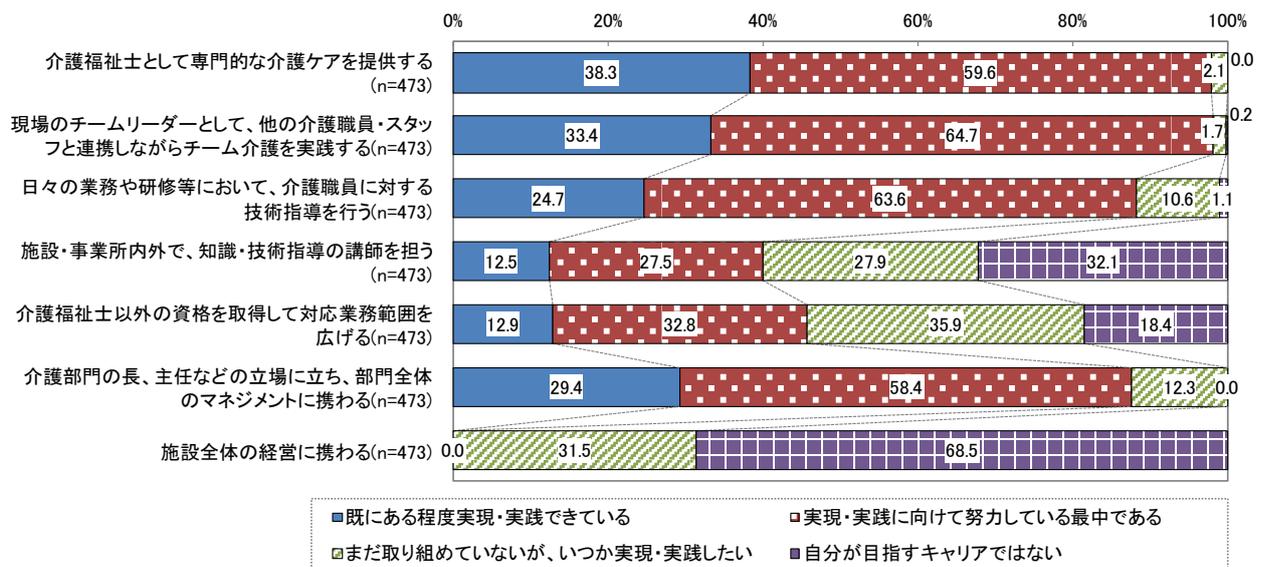
③ クラスタ3:実践重視タイプ(n=643、全体に占める割合:30.8%)

- ・ このクラスタの傾向を見ると、介護福祉士としての専門的な介護ケアの提供について「既にある程度実現・実践できている」「実現・実践に向けて努力している最中である」の割合が高い一方で、技術指導の講師や他資格取得、マネジメント領域への関心が低い。現場での「介護福祉士」としての活動・実践にキャリアの関心が集中しており、その他キャリア項目への関心が低い特徴から、「実践重視タイプ」とした。
- ・ このクラスタが、全クラスタの中で最も大きな構成比となっている。



④ クラスタ4:介護リーダー職志向タイプ(n=473、全体に占める割合:22.6%)

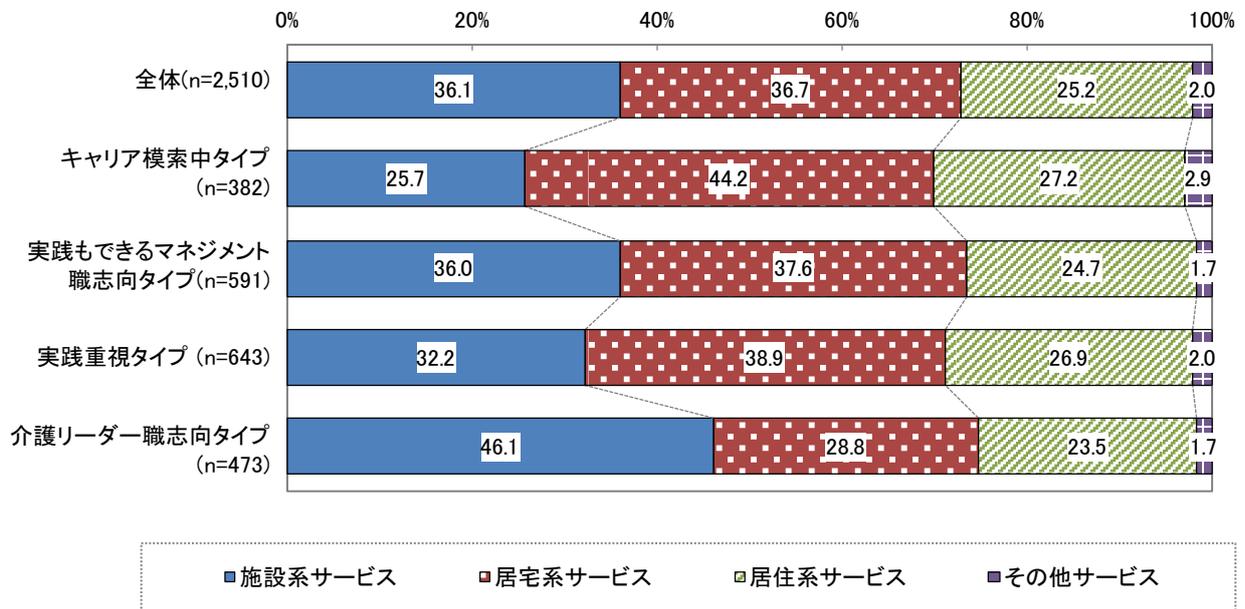
- ・ このクラスタの傾向を見ると、介護福祉士としての専門的な介護ケアの提供について「既にある程度実現・実践できている」「実現・実践に向けて努力している最中である」の割合が高い一方で、技術指導の講師や他資格取得への関心が低い。一方、部門のマネジメントについては実践力を発揮していることから、「介護リーダー職志向タイプ」とした。



## (2) キャリアタイプ別／プロフィール分析

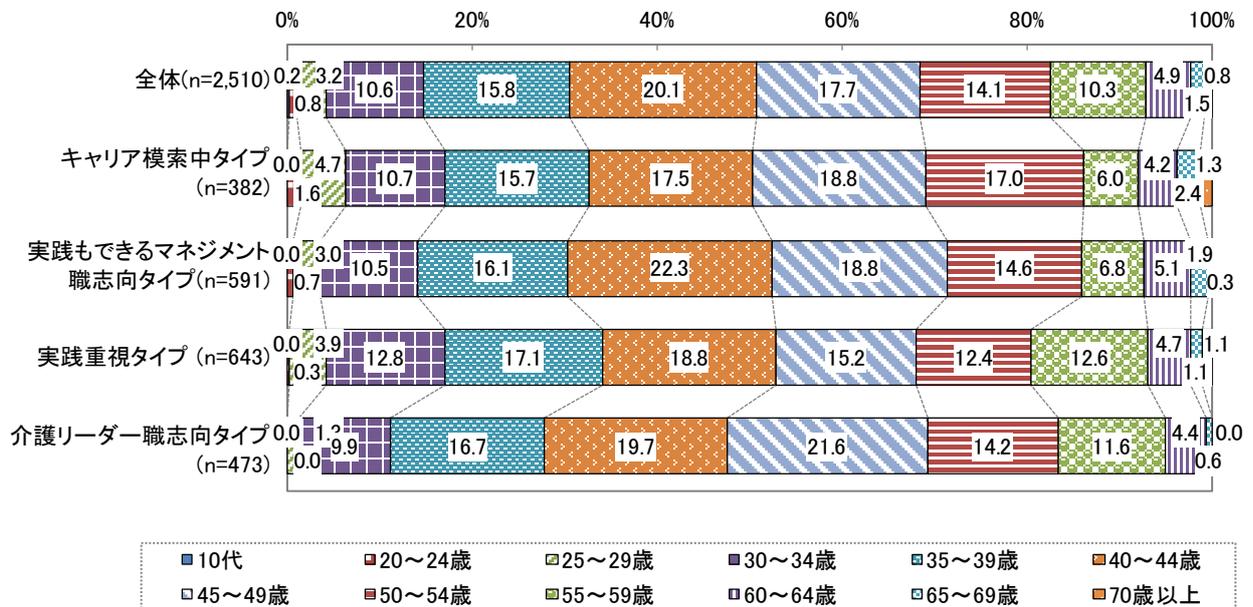
### ① 施設・事業所サービス

・ キャリアタイプ別に見たところ、「キャリア模索中タイプ」では「居宅系サービス」の割合が高く、「介護リーダー職志向タイプ」では「施設系サービス」の割合が高かった。



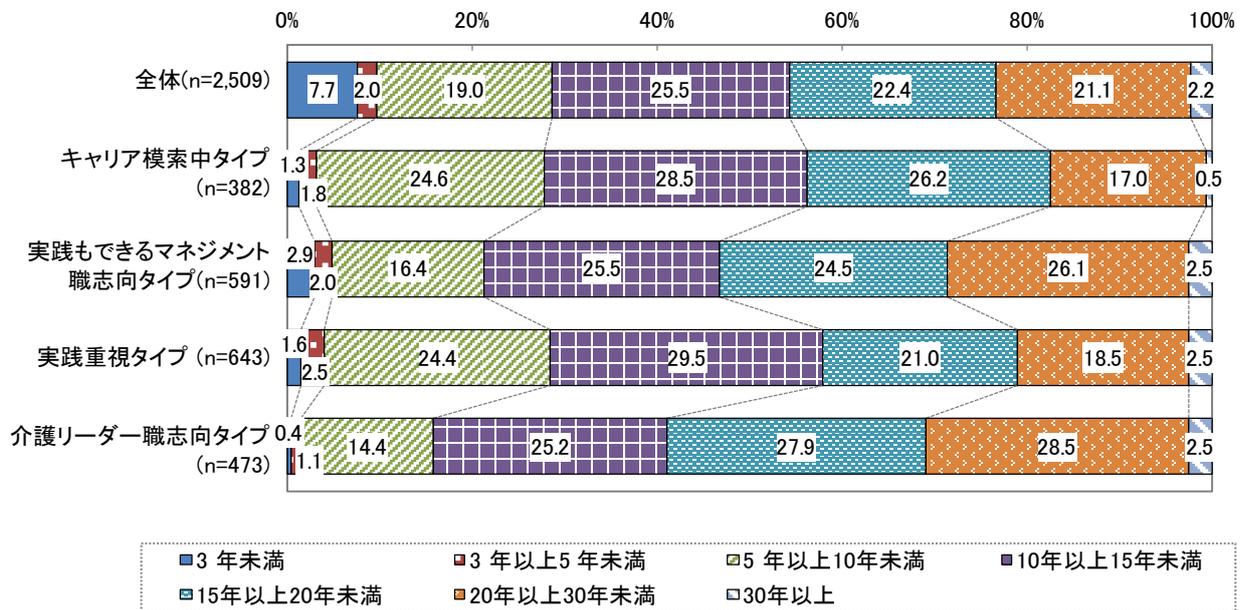
### ② 年齢

・ キャリアタイプ別に見たところ、年齢では大きな傾向差は見られなかった。



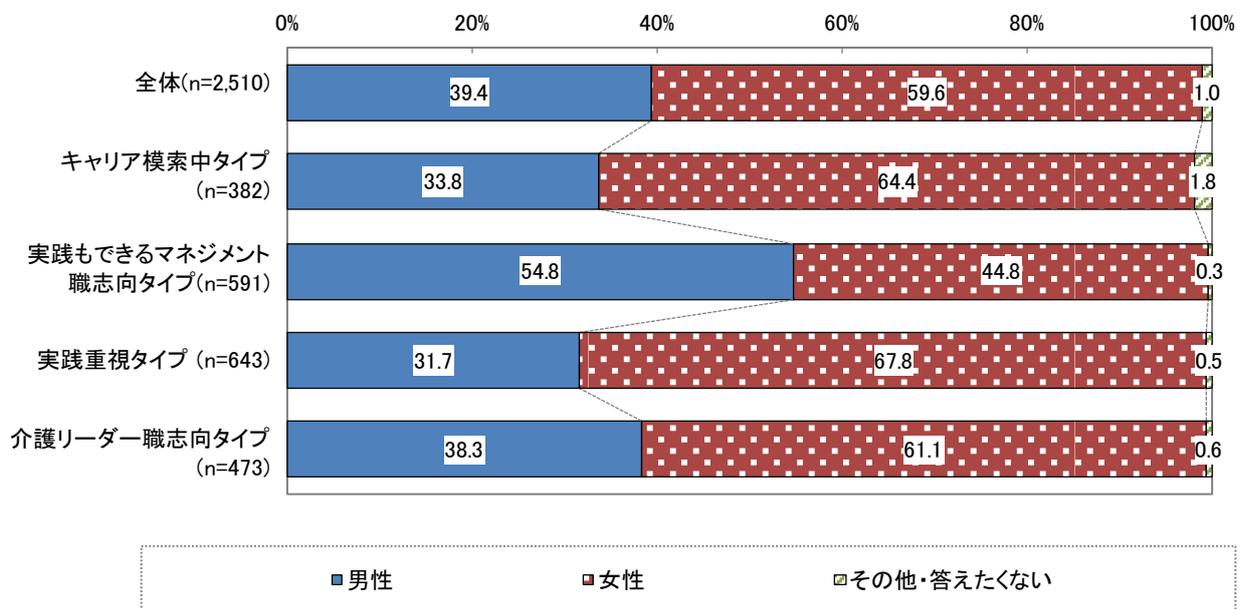
### ③ 実務経験

・ キャリアタイプ別に見たところ、「キャリア模索中タイプ」および「実践重視タイプ」では、実務経験10年未満の割合が他に比べて高かった。



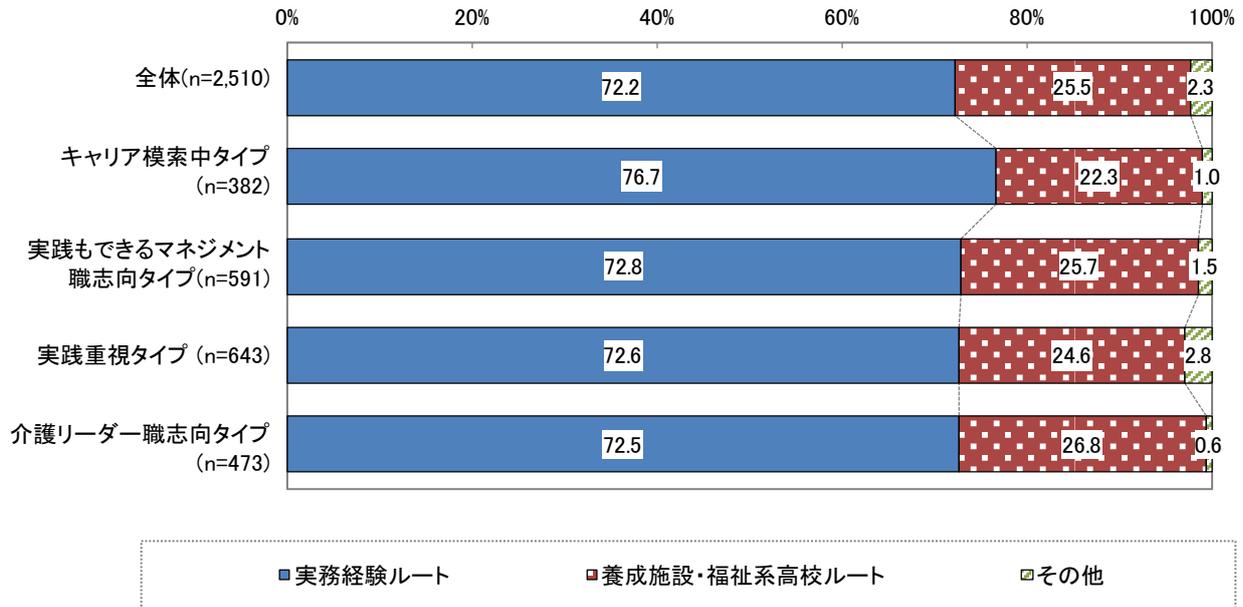
### ④ 性別

・ キャリアタイプ別に見たところ、「実践もできるマネジメント職志向タイプ」では、「男性」の割合が高かった。



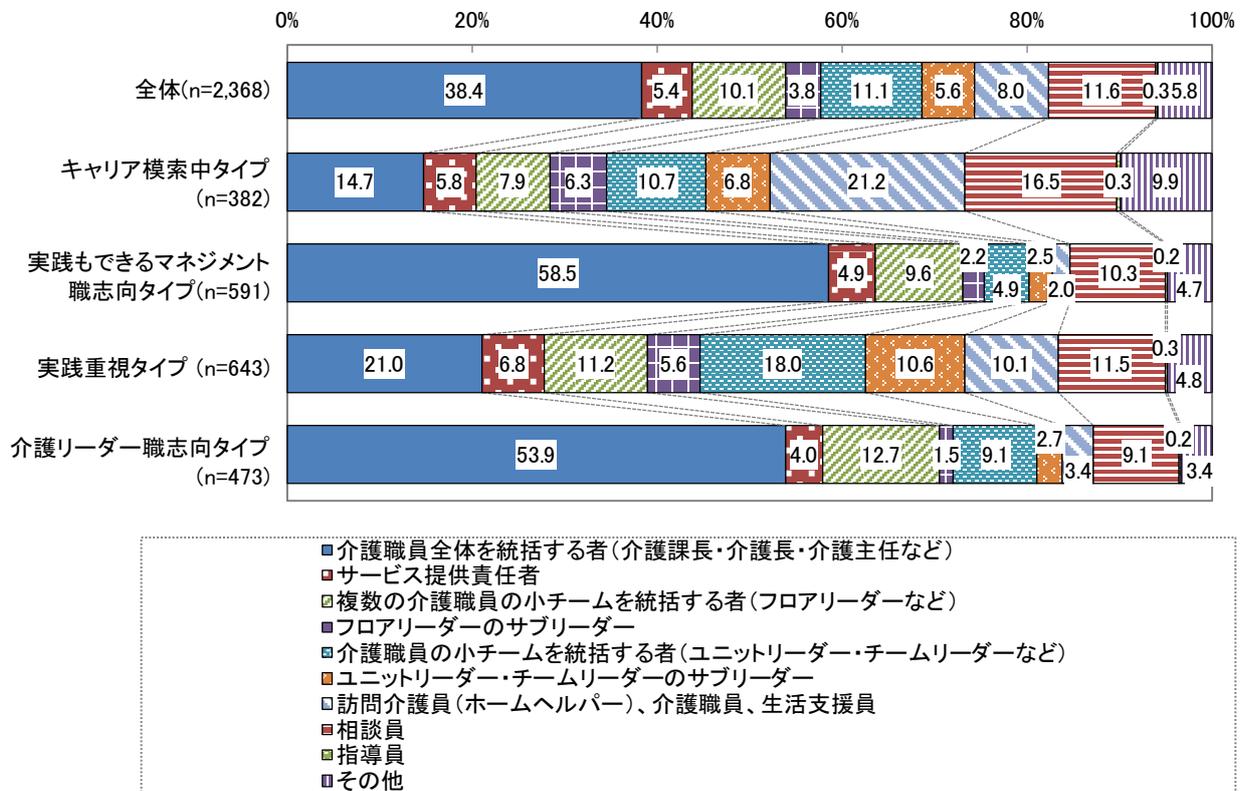
⑤ 資格取得ルート

・ キャリアタイプ別に見たところ、資格取得ルートでは大きな傾向差は見られなかった。



⑥ 職位

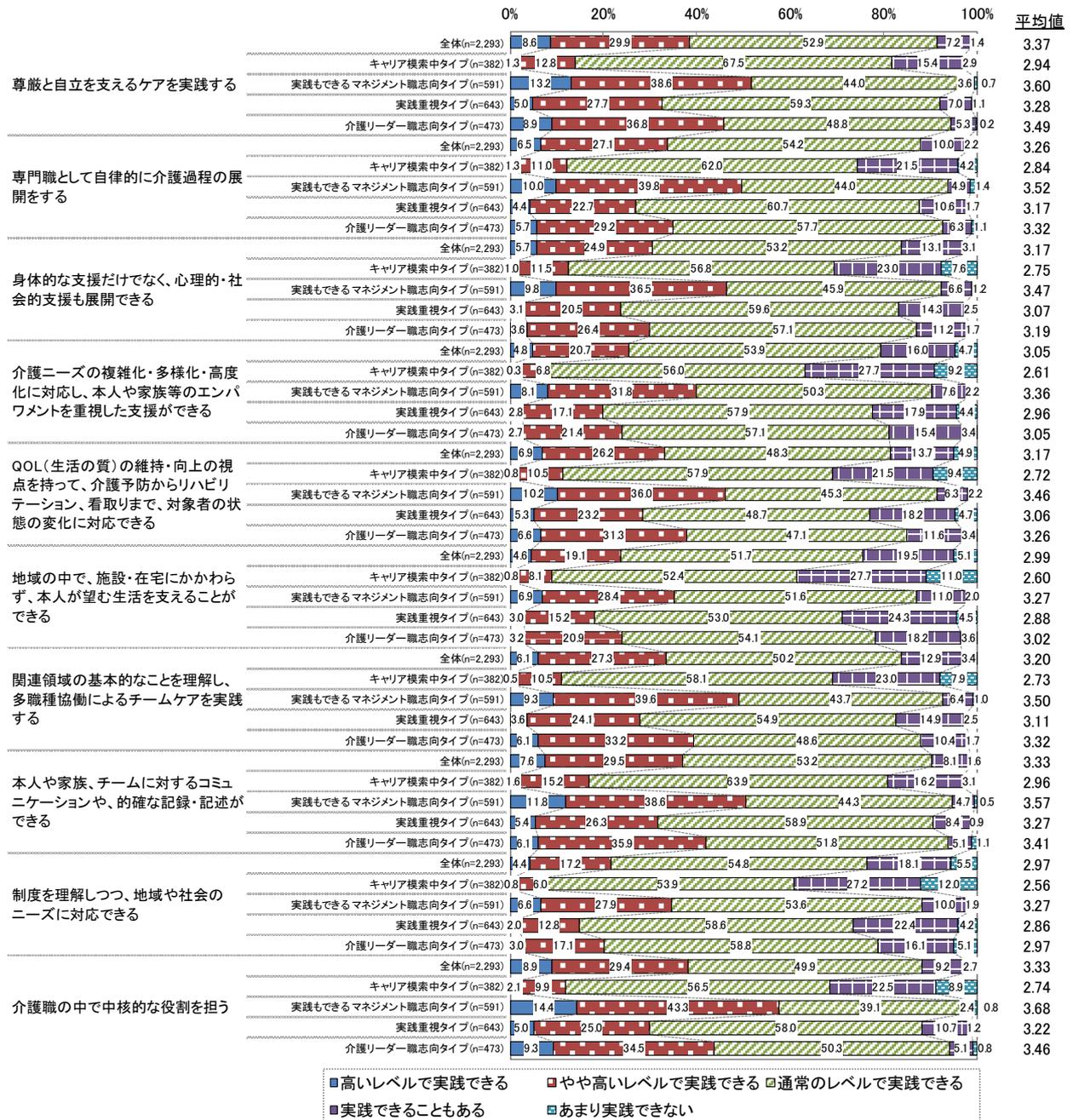
・ キャリアタイプ別に見たところ、「実践もできるマネジメント職志向タイプ」および「介護リーダー職志向タイプ」では、「介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)」の割合が高かった。



### (3) キャリアタイプ別／就業先における役割貢献

#### ① 「求められる介護福祉士像」実践度

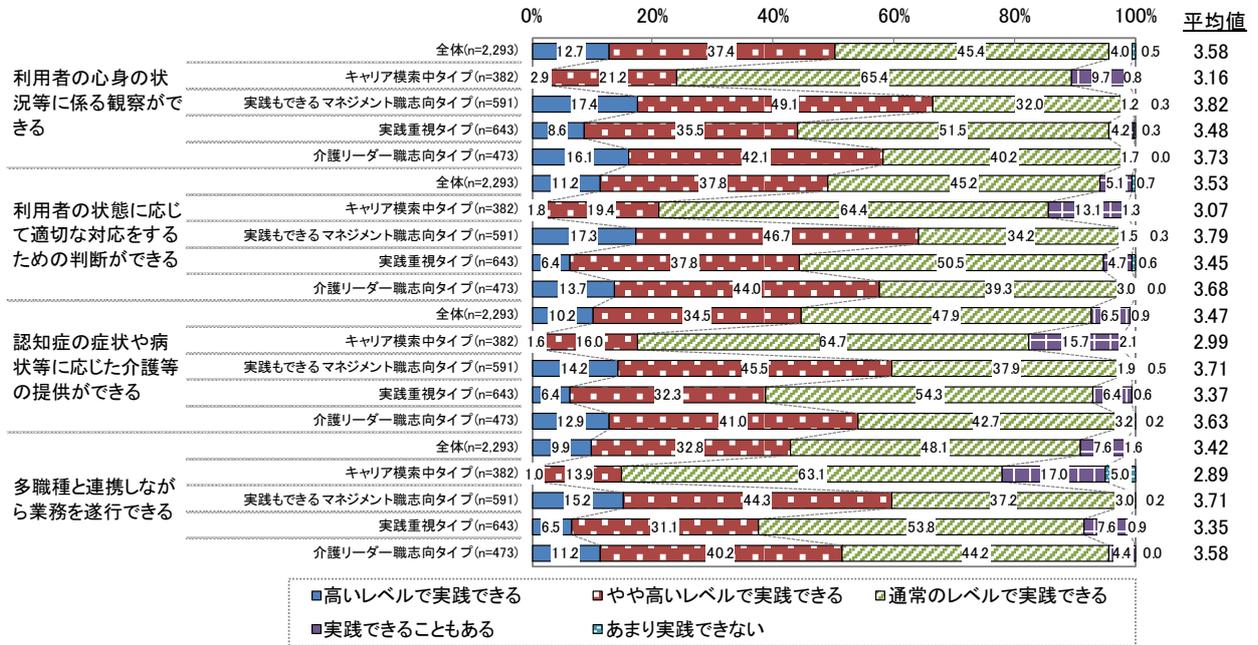
・ キャリアタイプ別に見たところ、いずれの能力においても「実践もできるマネジメント職志向タイプ」、「介護リーダー職志向タイプ」、「実践重視タイプ」、「キャリア模索中タイプ」の順に実践力が高かった



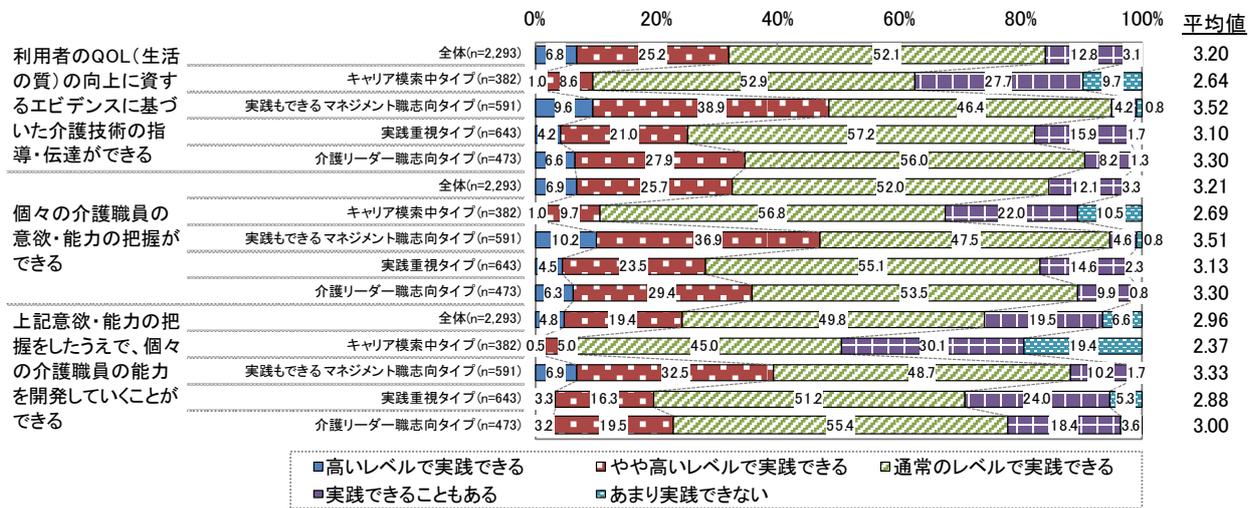
## ② 「リーダーとして求められる能力」に関する実践度

・ キャリアタイプ別に見たところ、いずれの能力においても「実践もできるマネジメント職志向タイプ」、「介護リーダー職志向タイプ」、「実践重視タイプ」、「キャリア模索中タイプ」の順に実践力が高かった

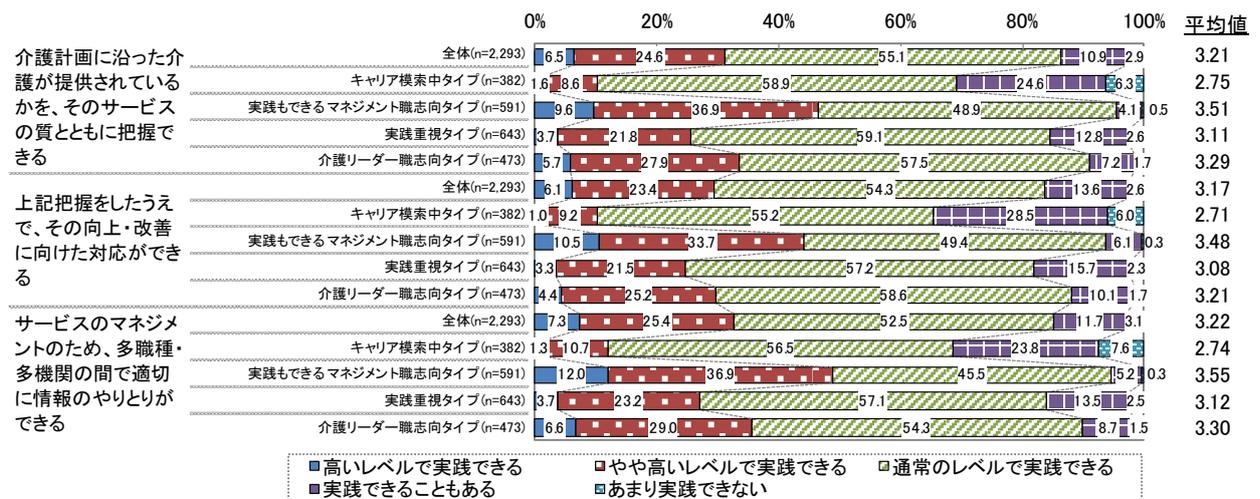
### [介護の実践]



### [育成・指導]



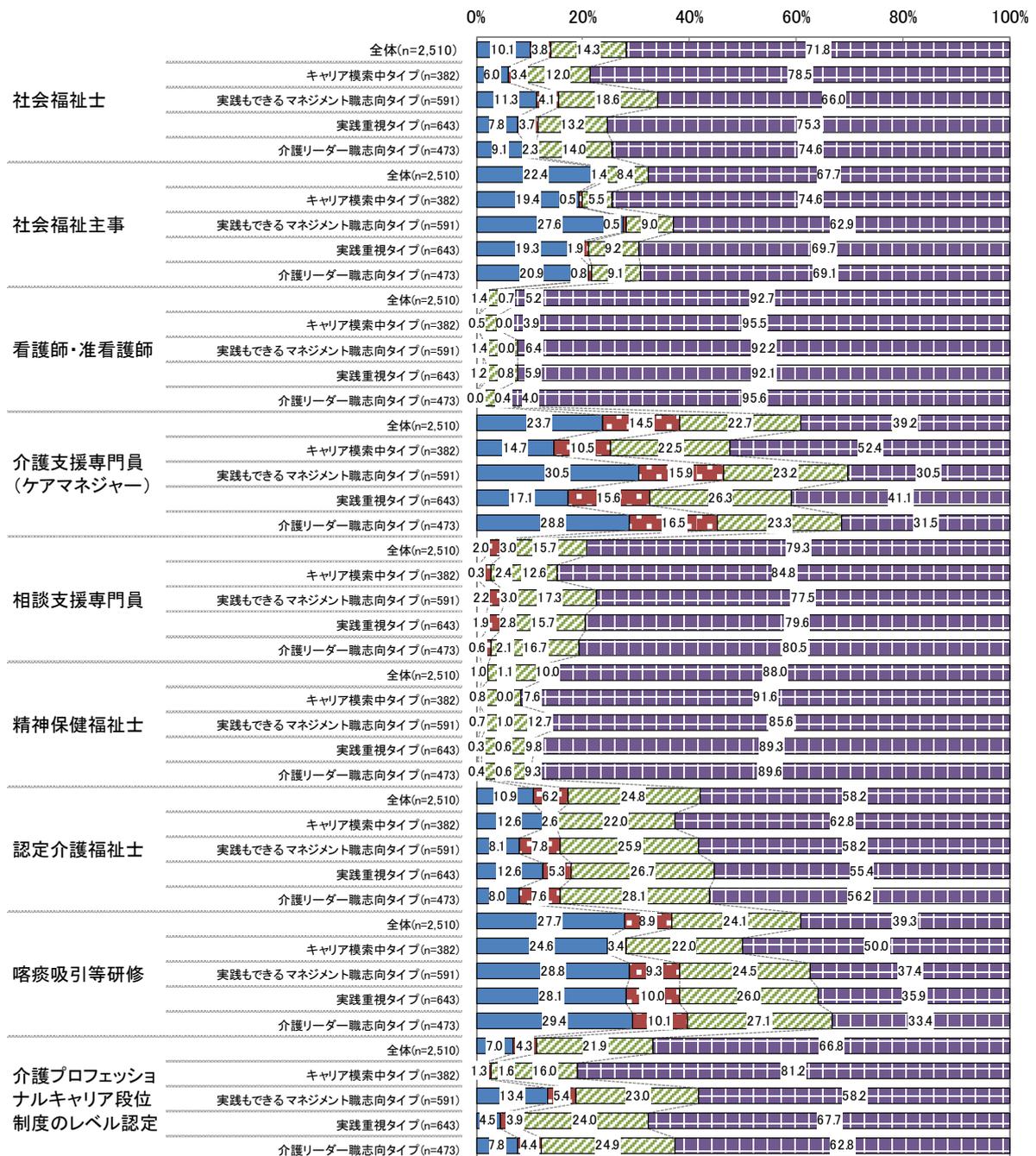
[サービスのマネジメント]



### (3) キャリアタイプ別／資格保持状況、法定研修等以外の研修受講状況

#### ① 各種資格等保持状況

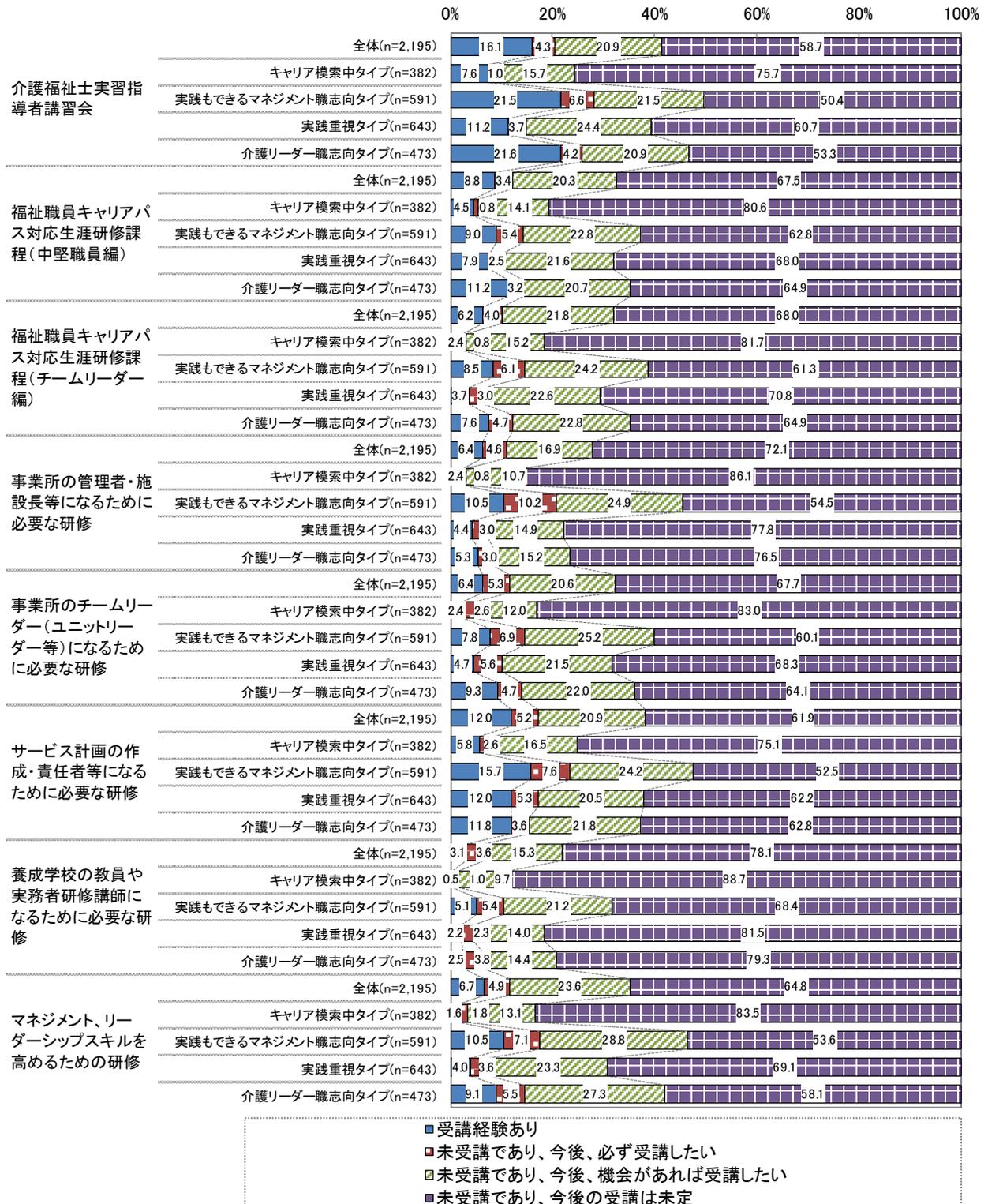
・ キャリアタイプ別に見たところ、いずれの資格・研修においても「キャリア模索中タイプ」の割合が低い。

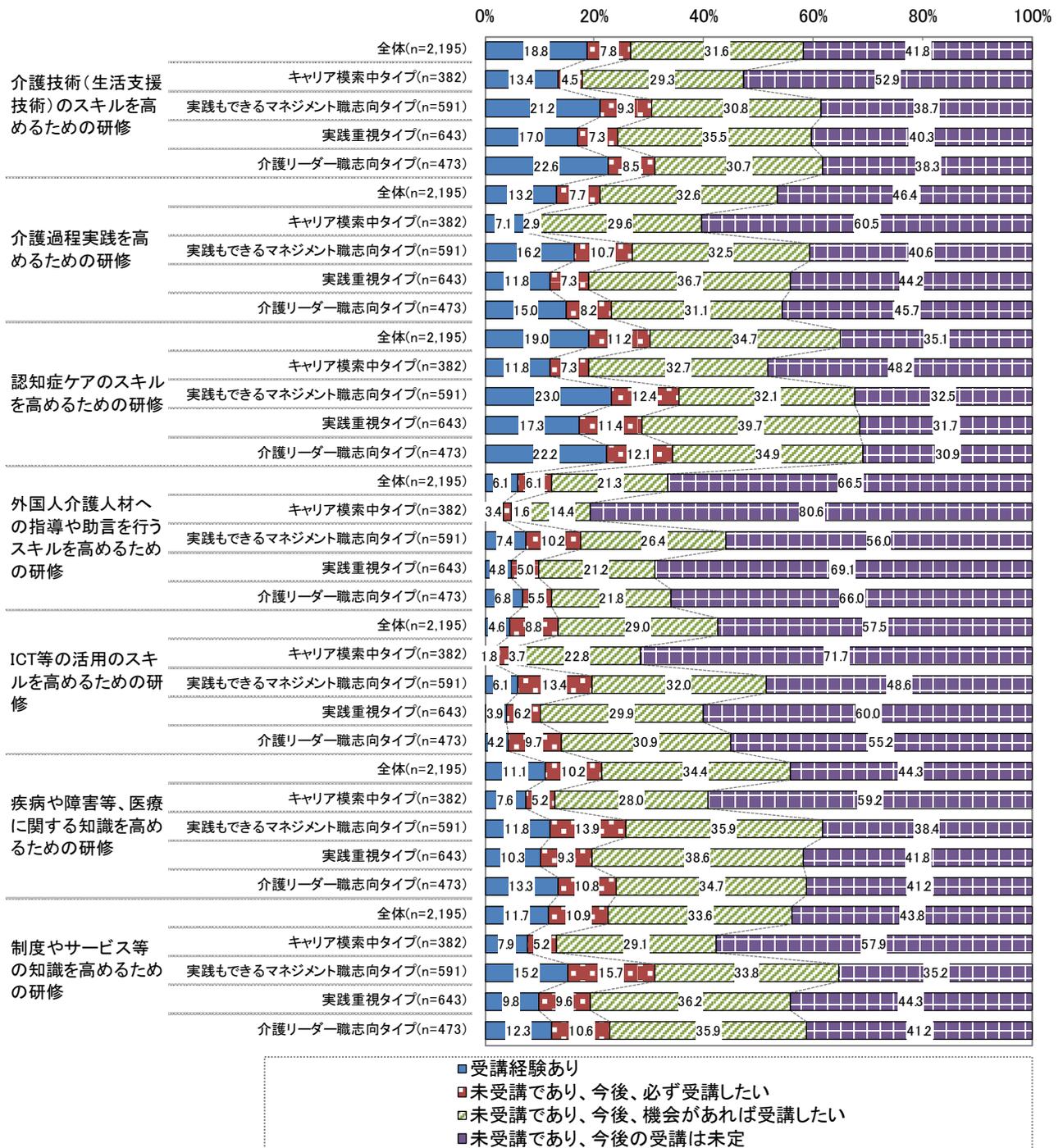


- 取得している(受講済みである)
- 未取得(未受講)であり、今後、必ず取得(受講)したい
- 未取得(未受講)であり、今後、機会があれば取得(受講)したい
- 未取得(未受講)であり、今後の取得(受講)は未定

## ② 各種研修受講状況

・ キャリアタイプ別に見たところ、いずれの研修においても「キャリア模索中タイプ」の割合が低い。

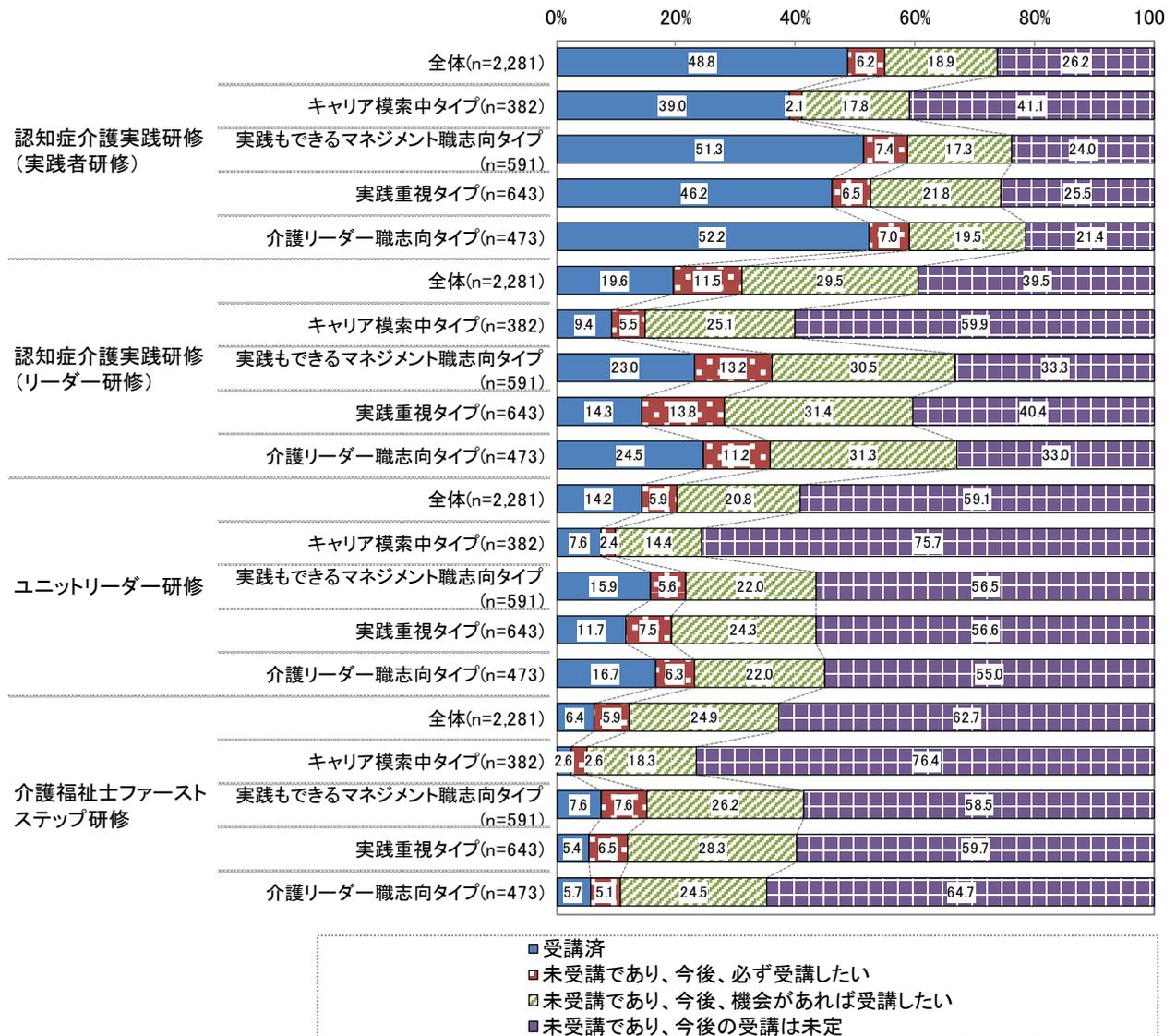




#### (4) キャリアタイプ別／法定研修等受講状況

##### ① 法定研修等受講有無・希望

- ・ キャリアタイプ別に見たところ、いずれの研修においても「キャリア模索中タイプ」の割合が低い。
- ・ 「実践もできるマネジメント職志向タイプ」と「介護リーダー職志向タイプ」については、いずれの研修においても受講状況が似通っている傾向にあった。



## ② 法定研修等受講理由

- ・ キャリアタイプ別に見たところ、いずれの研修においても「キャリア模索中タイプ」では「職場より受講を求められたから」以外の理由の割合が、他のタイプと比べて低い。

### ●認知症介護実践研修(実践者研修)

	全体	キャリア模索中タイプ	実践もできるマネジメント志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー職志向タイプ
n数	1,066	149	303	297	247
専門職としての知識を得るため	69.7	44.3	77.9	67.7	74.5
専門職としての技術(実践力)を得るため	57.6	36.2	64.4	56.9	64.8
他の職員を指導する立場になるため	22.5	5.4	33.3	18.9	24.7
職場より受講を求められたから	67.3	73.2	64.4	68.4	74.9
職場で受講にかかる支援を受けることができたから	30.0	26.8	32.3	29.0	34.4
社会的評価を得るため	6.0	2.7	9.2	4.4	6.5
就職・転職に有利なため	5.7	4.7	9.2	3.0	6.5
収入・身分の安定のため	5.2	0.7	6.9	4.4	6.9
手当てが欲しいため	1.5	0.0	2.0	1.0	2.4
その他	1.8	3.4	2.0	1.3	0.4

### ●認知症介護実践研修(リーダー研修)

	全体	キャリア模索中タイプ	実践もできるマネジメント志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー職志向タイプ
n数	423	36	136	92	116
専門職としての知識を得るため	74.7	36.1	83.1	67.4	77.6
専門職としての技術(実践力)を得るため	57.9	19.4	74.3	56.5	59.5
他の職員を指導する立場になるため	44.7	13.9	62.5	38.0	48.3
職場より受講を求められたから	66.2	77.8	66.9	67.4	78.4
職場で受講にかかる支援を受けることができたから	27.0	8.3	36.8	25.0	30.2
社会的評価を得るため	8.0	5.6	13.2	4.3	7.8
就職・転職に有利なため	5.2	5.6	7.4	4.3	5.2
収入・身分の安定のため	4.7	0.0	7.4	2.2	6.0
手当てが欲しいため	1.4	2.8	1.5	0.0	1.7
その他	0.5	2.8	0.0	1.1	0.0

### ●ユニットリーダー研修

	全体	キャリア模索中タイプ	実践もできるマネジメント志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー職志向タイプ
n数	314	29	94	75	79
専門職としての知識を得るため	65.3	20.7	78.7	53.3	69.6
専門職としての技術(実践力)を得るため	48.7	17.2	61.7	44.0	58.2
他の職員を指導する立場になるため	39.5	6.9	52.1	42.7	45.6
職場より受講を求められたから	73.6	93.1	70.2	80.0	84.8
職場で受講にかかる支援を受けることができたから	30.6	17.2	35.1	24.0	45.6
社会的評価を得るため	5.1	0.0	7.4	5.3	5.1
就職・転職に有利なため	4.8	3.4	7.4	4.0	3.8
収入・身分の安定のため	3.8	0.0	3.2	4.0	6.3
手当てが欲しいため	1.6	3.4	1.1	1.3	1.3
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

### ●介護福祉士ファーストステップ研修

	全体	キャリア模索中タイプ	実践もできるマネジメント志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー職志向タイプ
n数	140	10	45	35	27
専門職としての知識を得るため	84.3	60.0	86.7	74.3	100.0
専門職としての技術(実践力)を得るため	58.6	50.0	66.7	57.1	88.9
他の職員を指導する立場になるため	31.4	20.0	33.3	22.9	59.3
職場より受講を求められたから	39.3	60.0	42.2	48.6	40.7
職場で受講にかかる支援を受けることができたから	17.9	10.0	20.0	17.1	22.2
社会的評価を得るため	8.6	10.0	13.3	5.7	11.1
就職・転職に有利なため	4.3	0.0	4.4	0.0	14.8
収入・身分の安定のため	2.9	0.0	4.4	0.0	7.4
手当てが欲しいため	1.4	10.0	2.2	0.0	0.0
その他	3.6	10.0	2.2	8.6	0.0

### ③ 法定研修等を受講して得た実践力

#### ●認知症介護実践研修(実践者研修)

##### <求められる介護福祉士像で定められている能力>

・ キャリアタイプ別に見たところ、いずれの実践力についてもキャリアタイプ別には大きな傾向差は見られなかったが、「キャリア模索中タイプ」は全項目において他のキャリアタイプより数値が低かった。

	全体	キャリア模索中タイプ	実践もできるマネジメント志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー志向タイプ
n数	1,066	149	303	297	247
尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力	76.1	60.4	78.5	77.1	80.2
専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力	59.8	44.3	65.7	57.6	69.2
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力	56.0	40.9	61.7	56.2	61.5
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる為の実践力	47.4	39.6	54.5	45.5	49.4
QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる為の実践力	45.6	32.2	52.1	45.5	51.0
介護職の中で中核的な役割を担う為の実践力	38.5	26.8	43.9	34.3	49.8
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる為の実践力	37.3	27.5	43.9	35.4	39.3
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる為の実践力	36.6	27.5	43.6	33.3	41.3
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する為の実践力	34.1	20.8	43.9	30.0	40.1
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる為の実践力	25.4	16.1	34.7	22.9	25.1
あてはまるものはない	1.4	7.4	0.7	0.0	0.4

##### <リーダーとして求められる能力>

・ キャリアタイプ別に見たところ、いずれの実践力についてもキャリアタイプ別には大きな傾向差は見られなかったが、「キャリア模索中タイプ」は全項目において他のキャリアタイプより数値が低かった。

	全体	キャリア模索中タイプ	実践もできるマネジメント志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー志向タイプ
n数	1,066	149	303	297	247
(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力	76.7	55.7	81.5	75.4	85.0
(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力	75.1	63.8	79.5	76.1	83.4
(介護の実践)認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力	70.2	55.0	77.6	67.7	81.4
(介護の実践)多職種と連携しながら業務を遂行する為の実践力	53.0	37.6	62.0	47.5	63.2
(育成・指導)利用者のQOL（生活の質）の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達をする為の実践力	48.8	33.6	58.1	45.5	55.1
(育成・指導)個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる為の実践力	43.7	30.2	53.1	39.7	49.8
(サービスのマネジメント)介護計画に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握する為の実践力	43.2	29.5	49.5	41.1	51.0
(サービスのマネジメント)上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応をする為の実践力	37.7	24.2	48.8	33.7	41.7
(サービスのマネジメント)サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりをする為の実践力	37.0	26.2	44.6	32.3	44.5
(育成・指導)上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していく為の実践力	36.4	21.5	45.9	33.7	40.9
あてはまるものはない	1.5	8.1	0.7	0.0	0.4

●認知症介護実践研修(リーダー研修)

<求められる介護福祉士像で定められている能力>

・ キャリアタイプ別に見たところ、いずれの実践力についてもキャリアタイプ別には大きな傾向差は見られなかったが、「キャリア模索中タイプ」は全項目において他のキャリアタイプより数値が低かった。

	全体	キャリア模索中タイプ	実践もできるマネジメント志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー職志向タイプ
n数	423	36	136	92	116
尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力	77.3	50.0	83.8	75.0	80.2
専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力	65.5	58.3	75.7	58.7	74.1
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力	55.6	38.9	69.9	48.9	59.5
介護職の中で中核的な役割を担う為の実践力	52.7	33.3	65.4	48.9	62.9
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する為の実践力	50.8	27.8	61.0	52.2	57.8
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる為の実践力	50.1	47.2	60.3	48.9	52.6
QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる為の実践力	49.2	33.3	61.8	42.4	56.9
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる為の実践力	48.5	25.0	66.9	39.1	55.2
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる為の実践力	41.8	25.0	52.2	38.0	48.3
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる為の実践力	36.9	22.2	52.2	31.5	37.9
あてはまるものはない	0.9	8.3	0.0	1.1	0.0

<リーダーとして求められる能力>

・ キャリアタイプ別に見たところ、いずれの実践力についてもキャリアタイプ別には大きな傾向差は見られなかったが、「キャリア模索中タイプ」は全項目において他のキャリアタイプより数値が低かった。

	全体	キャリア模索中タイプ	実践もできるマネジメント志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー職志向タイプ
n数	423	36	136	92	116
(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力	77.8	61.1	79.4	72.8	84.5
(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力	73.0	58.3	82.4	71.7	83.6
(介護の実践)認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力	66.4	55.6	75.7	68.5	73.3
(育成・指導)個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる為の実践力	60.8	38.9	69.1	60.9	74.1
(介護の実践)多職種と連携しながら業務を遂行する為の実践力	60.5	38.9	70.6	60.9	73.3
(育成・指導)利用者のQOL（生活の質）の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達をする為の実践力	57.0	36.1	69.1	51.1	68.1
(育成・指導)上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していく為の実践力	52.7	38.9	61.0	55.4	59.5
(サービスのマネジメント)介護計画に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握する為の実践力	47.8	36.1	57.4	42.4	56.9
(サービスのマネジメント)上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応をする為の実践力	44.4	30.6	56.6	41.3	49.1
(サービスのマネジメント)サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりをする為の実践力	39.2	27.8	52.2	33.7	43.1
あてはまるものはない	1.4	11.1	0.0	1.1	0.9

## ●ユニットリーダー研修

### <求められる介護福祉士像で定められている能力>

- ・ キャリアタイプ別に見たところ、いずれの実践力についてもキャリアタイプ別には大きな傾向差は見られなかったが、「キャリア模索中タイプ」は全項目において他のキャリアタイプより数値が低かった。

	全体	キャリア模索中タイプ	実践もできるマネジメント志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー職志向タイプ
n数	314	29	94	75	79
尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力	68.5	44.8	75.5	58.7	74.7
専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力	55.1	31.0	70.2	46.7	63.3
QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる為の実践力	48.7	41.4	57.4	38.7	60.8
介護職の中で中核的な役割を担う為の実践力	47.8	27.6	57.4	52.0	51.9
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力	44.9	24.1	56.4	34.7	58.2
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる為の実践力	41.4	17.2	52.1	34.7	48.1
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる為の実践力	39.2	17.2	43.6	40.0	49.4
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する為の実践力	37.6	27.6	46.8	34.7	39.2
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる為の実践力	36.0	17.2	46.8	30.7	41.8
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる為の実践力	23.6	3.4	31.9	17.3	30.4
あてはまるものはない	2.9	17.2	0.0	2.7	1.3

### <リーダーとして求められる能力>

- ・ キャリアタイプ別に見たところ、いずれの実践力についてもキャリアタイプ別には大きな傾向差は見られなかったが、「キャリア模索中タイプ」は全項目において他のキャリアタイプより数値が低かった。

	全体	キャリア模索中タイプ	実践もできるマネジメント志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー職志向タイプ
n数	314	29	94	75	79
(介護の実践) 利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力	66.2	48.3	72.3	58.7	67.1
(介護の実践) 利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力	64.3	48.3	75.5	65.3	73.4
(介護の実践) 多職種と連携しながら業務を遂行する為の実践力	56.4	37.9	61.7	62.7	62.0
(育成・指導) 利用者のQOL（生活の質）の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達をする為の実践力	51.3	27.6	67.0	44.0	59.5
(介護の実践) 認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力	48.7	37.9	53.2	42.7	64.6
(育成・指導) 個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる為の実践力	48.1	31.0	59.6	45.3	53.2
(育成・指導) 上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していく為の実践力	41.7	31.0	56.4	37.3	43.0
(サービスのマネジメント) サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりをする為の実践力	40.1	20.7	51.1	34.7	46.8
(サービスのマネジメント) 介護計画に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握する為の実践力	34.7	10.3	47.9	32.0	35.4
(サービスのマネジメント) 上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応をする為の実践力	33.1	13.8	44.7	28.0	38.0
あてはまるものはない	2.9	17.2	0.0	4.0	0.0

## ●介護福祉士ファーストステップ研修

### <求められる介護福祉士像で定められている能力>

・ キャリアタイプ別に見たところ、いずれの実践力についてもキャリアタイプ別には大きな傾向差は見られなかったが、「キャリア模索中タイプ」は全項目において他のキャリアタイプより数値が低かった。

	全体	キャリア模索中タイプ	実践もできるマネジメント志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー志向タイプ
n数	140	10	45	35	27
尊厳と自立を支えるケアを行うための実践力	82.9	50.0	84.4	82.9	88.9
専門職として自律的に介護過程の展開をする為の実践力	60.7	50.0	75.6	60.0	81.5
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる為の実践力	50.7	30.0	66.7	51.4	66.7
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる為の実践力	49.3	60.0	57.8	48.6	63.0
QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる為の実践力	47.1	50.0	53.3	45.7	70.4
介護職の中で中核的な役割を担う為の実践力	46.4	50.0	55.6	51.4	55.6
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する為の実践力	45.0	30.0	55.6	42.9	66.7
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる為の実践力	40.0	20.0	48.9	34.3	66.7
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる為の実践力	37.9	30.0	51.1	28.6	55.6
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる為の実践力	26.4	10.0	33.3	17.1	44.4
あてはまるものはない	1.4	10.0	2.2	0.0	0.0

### <リーダーとして求められる能力>

・ キャリアタイプ別に見たところ、いずれの実践力についてもキャリアタイプ別には大きな傾向差は見られなかったが、「キャリア模索中タイプ」は全項目において他のキャリアタイプより数値が低かった。

	全体	キャリア模索中タイプ	実践もできるマネジメント志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー志向タイプ
n数	140	10	45	35	27
(介護の実践) 利用者の心身の状況等に係る観察をするための実践力	77.1	60.0	82.2	71.4	85.2
(介護の実践) 利用者の状態に応じて適切な対応を行うための判断をするための実践力	62.9	60.0	77.8	71.4	74.1
(介護の実践) 認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供をするための実践力	58.6	60.0	71.1	60.0	74.1
(介護の実践) 多職種と連携しながら業務を遂行する為の実践力	57.9	40.0	71.1	54.3	81.5
(育成・指導) 利用者のQOL（生活の質）の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達をする為の実践力	52.9	30.0	66.7	54.3	70.4
(育成・指導) 個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる為の実践力	52.9	50.0	68.9	51.4	66.7
(サービスのマネジメント) サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりをする為の実践力	47.9	50.0	55.6	48.6	66.7
(サービスのマネジメント) 介護計画に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握する為の実践力	42.1	20.0	51.1	48.6	55.6
(育成・指導) 上記意欲・能力の把握をすうえて、個々の介護職員の能力を開発していく為の実践力	38.6	40.0	42.2	42.9	48.1
(サービスのマネジメント) 上記把握をすうえて、その向上・改善に向けた対応をする為の実践力	37.1	40.0	44.4	40.0	44.4
あてはまるものはない	2.1	10.0	2.2	0.0	0.0

(5) キャリア展開の観点からみた各キャリアタイプの相対的位置付け

キャリア7項目について、下記の基準で加重平均値を算出し、キャリアタイプごとに整理した。

- 既にある程度実現・実践できている : 3点
- 実現・実践に向けて努力している最中である : 2点
- まだ取り組めていないが、いつか実現・実践したい : 1点
- 自分が目指すキャリアではない : 0点

キャリア項目	キャリアタイプ			
	キャリア模索中タイプ	実践もできるマネジメント職志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー職志向タイプ
介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する	1.29	2.26	2.09	2.36
現場のチームリーダーとして、他の介護職員・スタッフと連携しながらチーム介護を実践する	0.98	2.28	2.09	2.31
日々の業務や研修等において、介護職員に対する技術指導を行う	0.73	2.19	1.89	2.12
施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う	0.32	1.88	0.96	1.20
介護福祉士以外の資格を取得して対応業務範囲を広げる	0.68	1.81	1.09	1.40
介護部門の長、主任などの立場に立ち、部門全体のマネジメントに携わる	0.37	2.36	0.60	2.17
施設全体の経営に携わる	0.17	2.14	0.36	0.32

※高数値が青、低数値が赤

さらに、下記の考えに基づき、キャリア7項目を意味・内容的に4項目に統合した。統合後に改めて各項目の加重平均値を出力した。

- **現場力発揮**

「介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する」と「現場のチームリーダーとして、他の介護職・スタッフと連携しながらチーム介護を実践する」を合算して平均値を算出

- **組織マネジメント力発揮**

「介護部門の長、主任などの立場に立ち、部門全体のマネジメントに携わる」と「施設全体の経営に携わる」を合算して平均値を算出

- **知識・技術指導**

「日々の業務や研修等において、資格を持っていない介護職員に対する技術指導を行う」と「施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う」を合算して平均値を算出

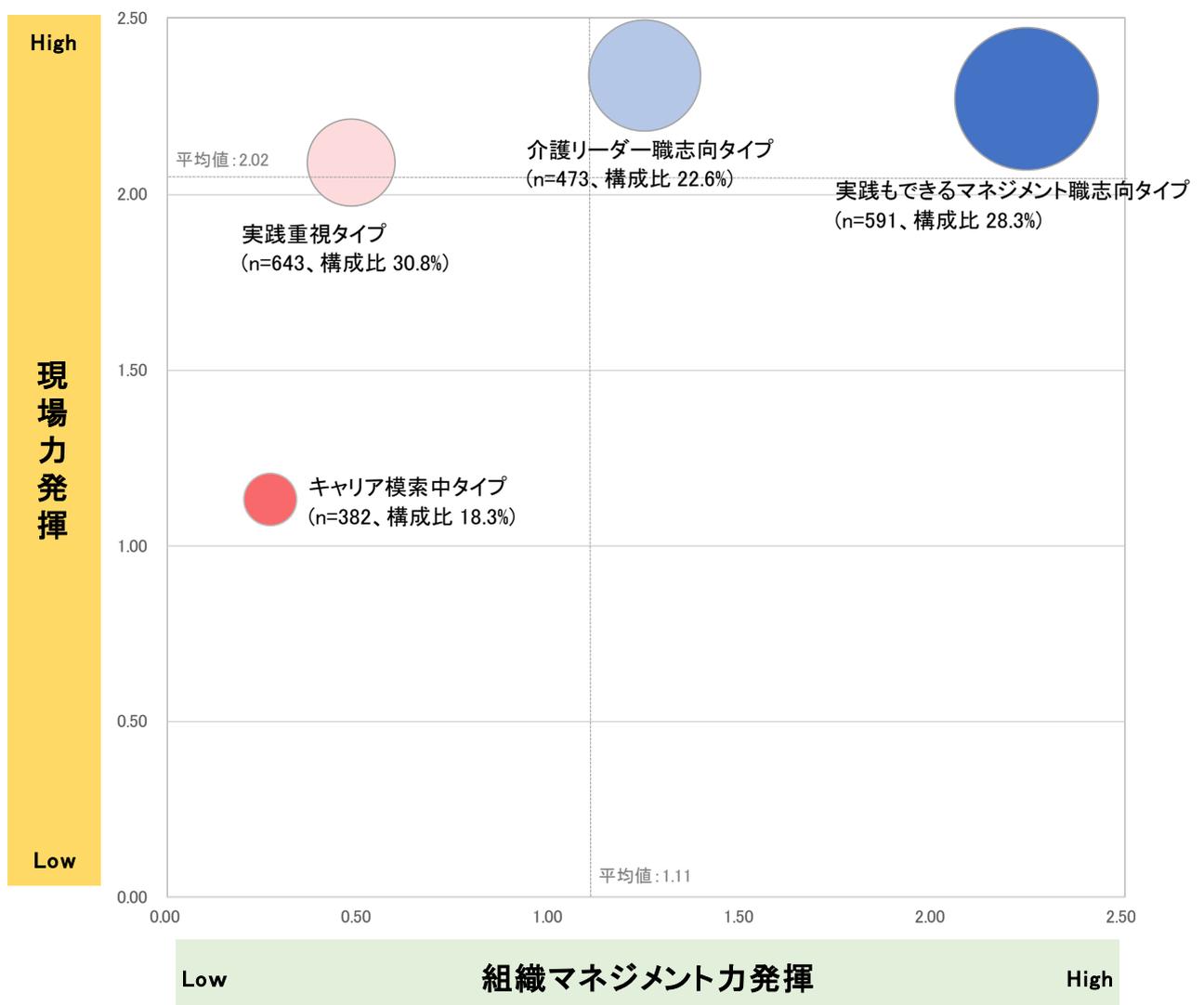
- **他資格取得による対応範囲強化**

「介護福祉士以外の資格を取得して対応業務範囲を広げる」の加重平均値を採用

キャリア項目	キャリアタイプ			
	キャリア模索中タイプ	実践もできる マネジメント職 志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー職 志向タイプ
現場力発揮	1.13	2.27	2.09	2.34
組織マネジメント力発揮	0.27	2.25	0.48	1.24
知識・技術指導	0.52	2.04	1.43	1.66
他資格取得による対応範囲強化	0.68	1.81	1.09	1.40

※高数値が青、低数値が赤

キャリア因子4項目の加重平均値を用いて、各キャリアタイプの相対的な位置関係を整理するポジショニングマップを作成した。



<マップの見方>

- ・横軸(X軸)：組織マネジメント力発揮因子の加重平均値
- ・縦軸(Y軸)：現場力発揮因子の加重平均値
- ・バブルサイズ(丸の大きさ)：他資格取得による対応範囲強化因子の加重平均値
- ・バブルカラー(丸の色)：知識・技術指導因子の加重平均値 下図参照

	キャリア模索中タイプ	実践もできるマネジメント職志向タイプ	実践重視タイプ	介護リーダー職志向タイプ
知識・技術指導	0.52	2.04	1.43	1.66

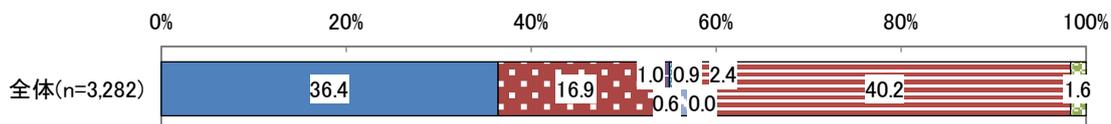
### Ⅲ-3. 介護施設・事業所対象調査

# 1. 回答者属性

## (1) 施設・事業所の経営主体

問 2: 貴施設・事業所の経営主体を教えてください。

・ 「営利法人(株式会社、有限会社、合名会社、合資会社、合同会社など)」が 40.2%と最も高く、「社会福祉法人」が 36.4%、「医療法人(財団・社団・特別・社会医療法人)」が 16.9%であった。

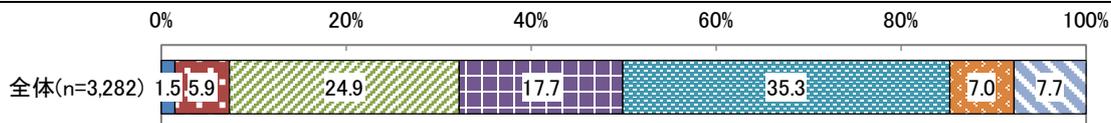


- 社会福祉法人
- 医療法人(財団・社団・特別・社会医療法人)
- 都道府県・市区町村
- 財団法人(公益・一般)
- 社団法人(公益・一般)
- 学校法人
- 特定非営利活動法人(NPO 法人)
- 営利法人(株式会社、有限会社、合名会社、合資会社、合同会社など)
- その他

## (2) 施設・事業所を含む貴団体・法人等のすべての従業員数

問 4: 貴施設・事業所を含む貴団体・法人等のすべての従業員数を教えてください。

・ 全体では、「500 人以下」が 35.3%と最も高く、「50 人以下」が 24.9%、「100 人以下」が 17.7%であった。

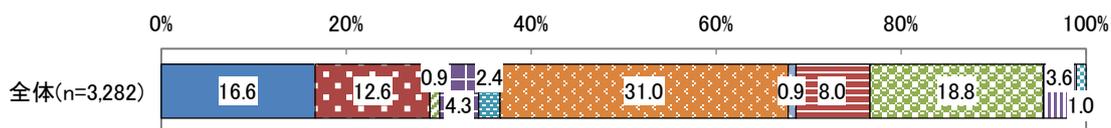


- 5 人以下
- 10 人以下
- 50 人以下
- 100 人以下
- 500 人以下
- 1,000 人以下
- 1,000 人超

## (3) 施設・事業所種別

問 5: 貴施設・事業所の種別を教えてください。

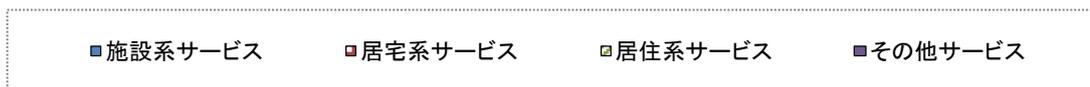
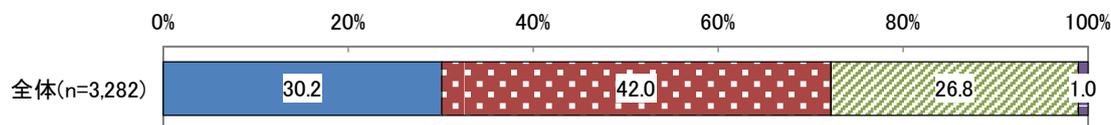
・ 全体では、「通所介護(地域密着型、認知症対応型含む)」(31.0%)、「認知症対応型共同生活介護」(18.8%)、「介護老人福祉施設(地域密着型含む)」(16.6%)、「介護老人保健施設」(12.6%)の割合が高かった。



- 介護老人福祉施設(地域密着型含む)
- 介護老人保健施設
- 小規模多機能型居宅介護
- 通所介護(地域密着型、認知症対応型含む)
- 特定施設入居者生活介護(地域密着型含む)
- 訪問介護
- 介護療養型医療施設、介護医療院
- 通所リハビリテーション
- 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- 認知症対応型共同生活介護
- その他

●選択肢統合(施設・事業所サービス種別)

施設系サービス	介護老人福祉施設(地域密着型含む)、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、介護医療院
居宅系サービス	小規模多機能型居宅介護、通所リハビリテーション、通所介護(地域密着型、認知症対応型含む)、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、訪問介護
居住系サービス	特定施設入居者生活介護(地域密着型含む)、認知症対応型共同生活介護
その他サービス	その他(上記以外)



(4) 管下職員の能力開発・教育等を目的とした取組

問 6: 貴施設・事業所が、管下職員の能力開発・教育等を目的とし、以下の取組を行っているかについて教えてください。(複数回答)

- ・ 全体では、「施設内研修の充実(内容や頻度の充実)」が 71.8%と最も高く、「教育・研修計画の策定」が 71.7%、「外部研修への参加支援:参加費補助」が 71.1%、「資格・経験を考慮した給与体系の構築」が 69.9%、「外部研修への参加支援:業務との時間調整等」が 69.0%であった。

	(%)				
	n数	全体 3,282	施設系 サービス 990	居宅系 サービス 1,379	居住系 サービス 881
施設内研修の充実(内容や頻度の充実)		71.8	77.2	65.0	76.8
教育・研修計画の策定		71.7	79.1	65.5	73.2
外部研修への参加支援:参加費補助		71.1	84.6	62.6	69.5
資格・経験を考慮した給与体系の構築		69.9	72.0	66.2	73.6
外部研修への参加支援:業務との時間調整等		69.0	79.4	60.4	70.8
人事考課の実施・評価基準の明確化		51.1	58.3	43.6	54.8
教育・研修担当または担当部署の明確化		44.4	60.0	34.2	42.7
有資格者のキャリアアップの道筋提示		33.4	33.8	30.5	37.3
有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築		32.4	33.7	28.7	36.9
能力開発のための休職・休暇制度		11.2	11.4	11.3	10.8
キャリアラダーの作成・周知		6.6	11.6	4.2	4.8
キャリアカウンセリングの窓口の設置		3.7	3.9	3.5	4.1
その他		0.8	1.0	0.6	0.8
特になし		1.5	0.4	2.8	0.7

## 2. 人員体制

### (1) 職種別職員数

問 7:2022 年 1 月 1 日時点における貴施設・事業所の職種別職員数を教えてください。

#### 【正規職員の人数】

	n数	0 人	1-5 人	6-10人	11-20 人	21-30 人	31人以上
介護職	2627	0.8%	36.5%	21.7%	22.6%	10.0%	8.3%
—うち医療的ケア従事者	1465	80.3%	11.5%	3.8%	2.7%	1.4%	0.3%
介護助手・介護補助	1423	86.4%	11.5%	1.5%	0.6%	0.1%	—
看護職	2026	23.5%	59.9%	11.7%	4.5%	0.1%	0.1%
リハビリ職	1713	46.6%	44.0%	7.5%	1.9%	—	—
介護支援専門員( ケアマネジャー)	1950	25.1%	73.5%	1.1%	0.3%	—	—
相談員	2121	19.1%	80.4%	0.4%	0.1%	—	—
指導員	1373	91.0%	8.7%	0.1%	0.1%	—	—
その他職員	1673	36.2%	46.3%	12.2%	4.7%	0.4%	0.2%

#### 【正規職員のうち介護福祉士資格保持者の人数】

	n数	0%	~10% (0%以外)	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 70%未満	70%以上 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%
介護職	2605	10.0%	0.2%	1.0%	3.4%	5.1%	5.3%	10.1%	13.8%	12.2%	12.1%	4.8%	21.8%
—うち医療的ケア従事者	288	30.2%	—	—	1.0%	0.3%	0.3%	3.1%	2.1%	3.1%	6.3%	3.1%	50.3%
介護助手・介護補助	193	81.9%	—	1.6%	1.0%	1.0%	—	1.6%	1.0%	—	1.0%	—	10.9%

#### 【非正規職員の人数】

	n数	0 人	1-5 人	6-10人	11-20 人	21-30 人	31人以上
介護職	2480	6.0%	53.0%	24.9%	13.1%	2.2%	0.7%
—うち医療的ケア従事者	1377	90.3%	8.7%	0.7%	0.3%	—	—
介護助手・介護補助	1479	63.7%	30.7%	4.4%	1.1%	0.1%	—
看護職	1965	29.1%	65.8%	4.5%	0.6%	0.1%	0.1%
リハビリ職	1483	72.4%	26.8%	0.8%	0.1%	—	—
介護支援専門員( ケアマネジャー)	1418	82.9%	16.9%	0.1%	—	—	—
相談員	1428	84.5%	15.3%	0.1%	0.1%	—	—
指導員	1337	95.6%	4.3%	0.1%	—	—	—
その他職員	1591	47.1%	40.2%	8.5%	3.6%	0.4%	0.1%

#### 【非正規職員のうち介護福祉士資格保持者の人数】

	n数	0%	~10% (0%以外)	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 70%未満	70%以上 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%
介護職	2066	21.8%	1.2%	6.7%	11.0%	11.7%	6.5%	13.2%	3.3%	4.1%	2.9%	0.4%	12.2%
—うち医療的ケア従事者	125	56.8%	—	1.6%	1.6%	2.4%	0.8%	4.0%	0.8%	0.8%	2.4%	—	28.8%
介護助手・介護補助	536	90.7%	0.6%	1.7%	1.1%	1.3%	0.2%	1.5%	0.4%	—	—	—	2.6%

## (2) 施設・事業所の利用者数

問 8:2022 年 1 月 1 日時点における貴施設・事業所の利用者数を教えてください。

	n数	1-20人	21-40人	41-60人	61-80人	81-100人	100人以上
利用者数(総数)	2372	29.4%	21.4%	17.4%	13.2%	10.1%	8.6%

## (3) 介護福祉士の区分別人数

問 9:2022 年 1 月 1 日時点における介護福祉士(有資格者)の区分別人数(実人数)を教えてください。

### 【職位別の介護福祉士の人数(経営者)】

#### ●正規職員

	n数	0人	1人	2人	3人	4人以上
経営者	1657	81.7%	17.6%	0.7%	-	-

#### ●非正規職員

	n数	0人	1人	2人	3人	4人以上
経営者	1469	98.7%	1.1%	0.1%	-	0.1%

### 【職位別の介護福祉士の人数(経営者以外)】

#### ●正規職員

	n数	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21人以上
施設長・事務所管理者	2031	34.6%	65.3%	0.0%	-	-
介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)	1922	32.9%	65.5%	1.4%	0.2%	-
サービス提供責任者	1658	74.8%	24.5%	0.7%	-	-
複数の介護職員の小チームを統括する者(フロアリーダーなど)	1663	65.6%	32.8%	1.3%	0.3%	-
フロアリーダーなどのサブリーダー	1611	73.1%	25.6%	1.1%	0.2%	-
介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)	1598	74.4%	22.6%	2.6%	0.4%	-
ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー	1555	84.8%	14.0%	1.0%	0.2%	-
訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員、生活支援員	1801	42.1%	33.2%	11.9%	9.8%	3.0%
相談員	1841	43.5%	56.3%	0.2%	0.1%	-
指導員	1479	97.5%	2.4%	0.1%	-	-
その他職員(上記以外の職員)	1630	69.4%	22.5%	3.6%	2.9%	1.6%

#### ●非正規職員

	n数	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21人以上
施設長・事務所管理者	1473	97.8%	2.2%	-	-	-
介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)	1488	96.8%	3.2%	-	-	-
サービス提供責任者	1474	96.9%	3.1%	0.1%	-	-
複数の介護職員の小チームを統括する者(フロアリーダーなど)	1470	97.7%	2.2%	-	0.1%	-
フロアリーダーなどのサブリーダー	1485	96.7%	3.2%	0.1%	-	-
介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)	1475	97.3%	2.6%	0.1%	-	-
ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー	1463	98.3%	1.6%	0.1%	-	-
訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員、生活支援員	1788	47.0%	44.6%	6.0%	1.9%	0.4%
相談員	1520	90.2%	9.5%	0.2%	0.1%	-
指導員	1446	99.2%	0.7%	0.1%	-	-
その他職員(上記以外の職員)	1593	75.7%	20.9%	2.4%	0.9%	0.1%

【年齢別の介護福祉士の人数】

●正規職員

	n数	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21人以上
20歳未満	1296	96.4%	3.5%	-	0.1%	-
20歳代	1584	45.0%	49.4%	4.3%	1.1%	0.2%
30歳代	1897	19.6%	65.7%	11.4%	3.0%	0.3%
40歳代	2039	12.5%	72.1%	10.9%	4.2%	0.2%
50歳代	1963	16.6%	75.9%	6.4%	1.1%	0.1%
60歳代	1620	48.1%	50.9%	0.9%	0.1%	-
70歳以上	1286	92.5%	7.5%	-	-	-

●非正規職員

	n数	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21人以上
20歳未満	1241	99.0%	1.0%	-	-	-
20歳代	1297	86.3%	13.6%	0.1%	-	-
30歳代	1517	57.5%	42.1%	0.3%	0.1%	-
40歳代	1618	49.4%	49.9%	0.6%	0.1%	-
50歳代	1575	55.0%	43.8%	1.0%	0.1%	-
60歳代	1605	49.0%	49.3%	1.2%	0.4%	0.1%
70歳以上	1346	78.5%	21.1%	0.3%	0.1%	-

【勤務経験年数別の介護福祉士の人数】

●正規職員

	n数	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21人以上
1年未満	1417	59.6%	39.4%	0.8%	0.1%	-
1~3年未満	1579	40.6%	55.1%	3.6%	0.6%	0.1%
3~5年未満	1654	33.7%	61.2%	4.5%	0.5%	0.1%
5~10年未満	1905	17.5%	67.0%	12.1%	3.1%	0.3%
10~15年未満	1807	23.7%	65.6%	8.9%	1.6%	0.1%
15~20年未満	1572	42.6%	52.6%	4.2%	0.6%	0.1%
20年以上	1422	57.3%	38.6%	3.0%	1.1%	-

●非正規職員

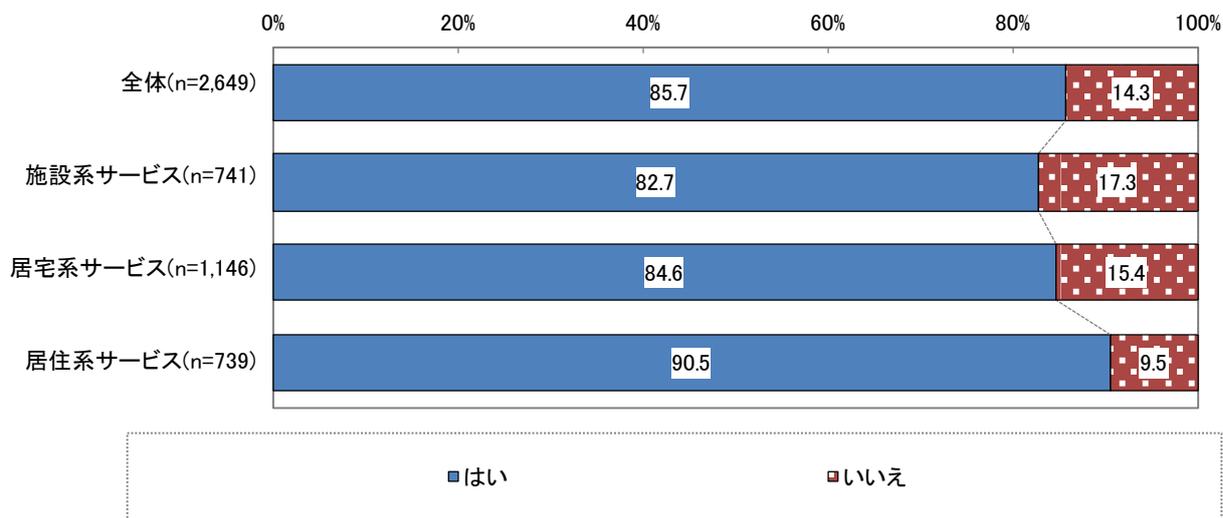
	n数	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21人以上
1年未満	1317	75.5%	24.1%	0.3%	-	0.1%
1~3年未満	1411	62.7%	36.6%	0.6%	-	-
3~5年未満	1434	62.6%	36.8%	0.4%	0.2%	-
5~10年未満	1585	46.7%	52.2%	0.9%	0.1%	-
10~15年未満	1472	58.6%	40.2%	1.0%	0.3%	-
15~20年未満	1305	76.6%	22.4%	0.9%	0.1%	-
20年以上	1261	82.7%	16.6%	0.6%	0.2%	-

### 3. 介護福祉士に対する処遇

#### (1) 介護福祉士に対する資格手当の付与状況

問 10: 貴施設・事業所で、「介護福祉士」の資格を保持する介護職員に資格手当を付与しているか教えてください。

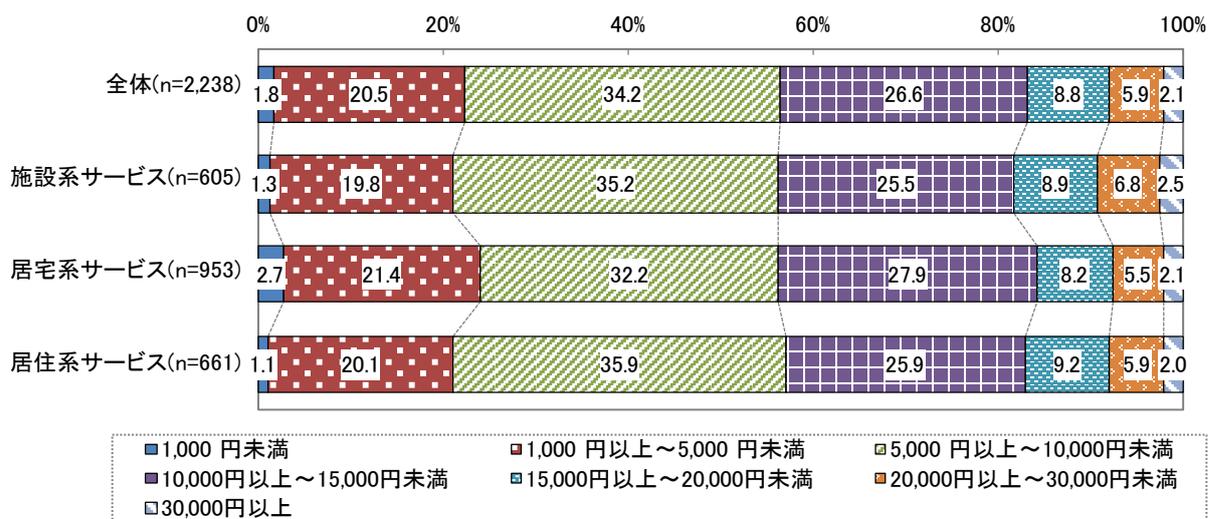
・ 全体では、「はい」が 85.7%、「いいえ」が 14.3%であった。



#### 【問 10 で「1. はい」を選択した方】

問 11: 「介護福祉士」に付与している資格手当の金額をお答えください。資格手当以外の手当額は含めず、あくまで資格手当の金額を教えてください。

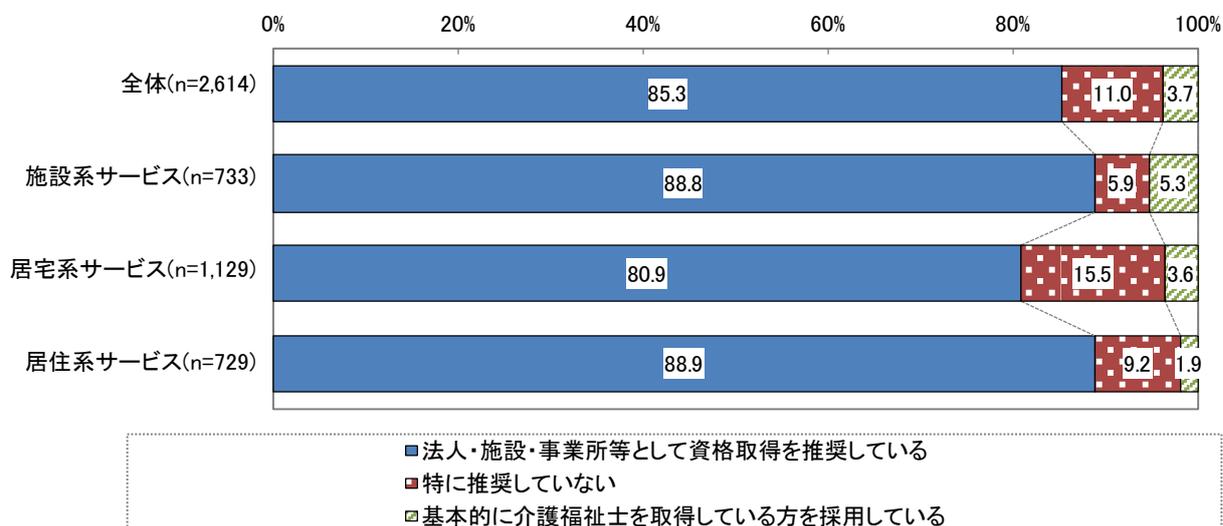
・ 全体では、「5,000 円以上～10,000 円未満」が 34.2%と最も高く、「10,000 円以上～15,000 円未満」が 26.6%、「1,000 円以上～5,000 円未満」が 20.5%であった。



## (2) 介護福祉士資格取得の推奨状況

問 12: 貴施設・事業所では、介護福祉士の資格を保有していない介護職員に対して介護福祉士の資格取得を推奨していますか。

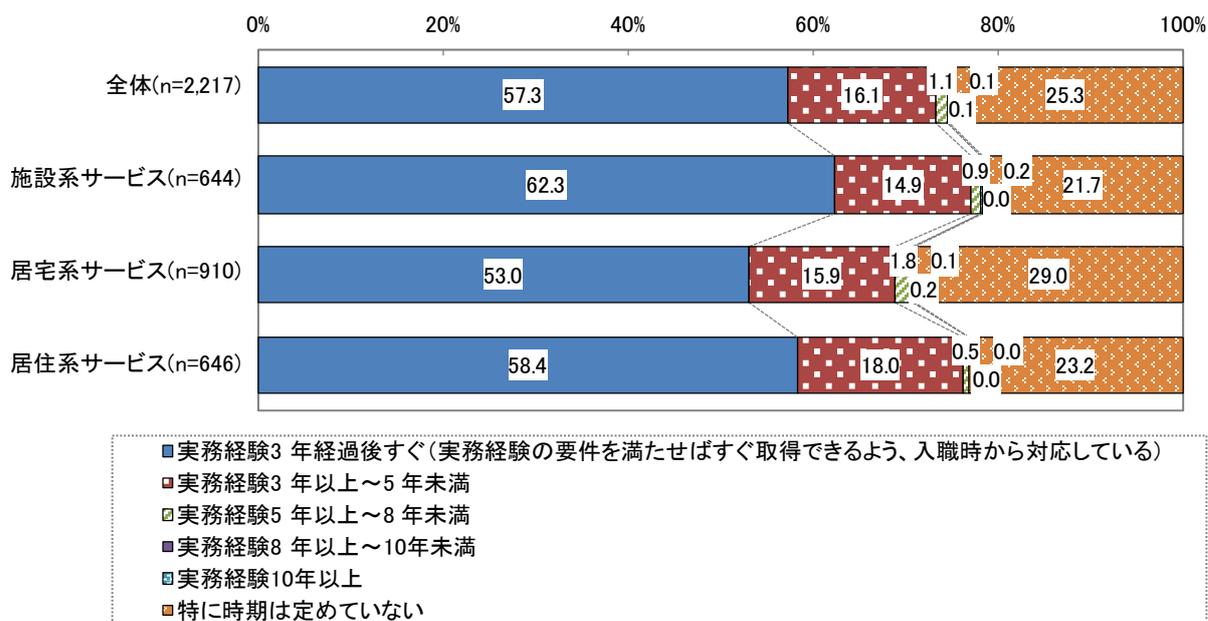
・ 全体では、「法人・施設・事業所等として資格取得を推奨している」が 85.3%と最も高く、「特に推奨していない」が 11.0%、「基本的に介護福祉士を取得している方を採用している」が 3.7%であった。



【問 12 で「1. 法人・施設・事業所等として資格取得を推奨している」を選択した方】

問 12-1: 貴施設・事業所での、介護福祉士の資格を保有していない介護職員への資格取得推奨時期について教えてください。

・ 全体では、「実務経験 3 年経過後すぐ(実務経験の要件を満たせばすぐ取得できるよう、入職時から対応している)」が 57.3%と最も高く、「特に時期は定めていない」が 25.3%、「実務経験 3 年以上～5 年未満」が 16.1%であった。



【問 12 で「1. 法人・施設・事業所等として資格取得を推奨している」を選択した方】

問 12-2: 貴施設・事業所で、介護福祉士の資格を保有していない介護職員へ、資格取得を促すため何らかの対策を行っているか教えてください。(自由記述)

・ 「啓発、教育、目標管理、キャリアアップ支援」が 619 件と、職員に対する支援の回答が最も多かった。

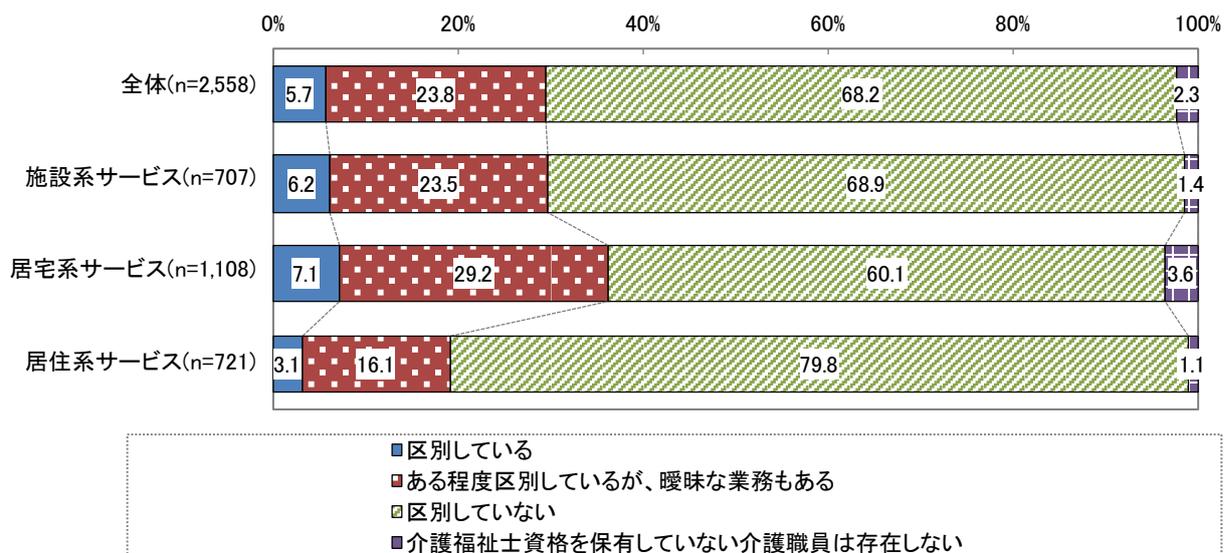
内容	件数
啓発、教育、目標管理、キャリアアップ支援	619
助成金活用、費用補助、研修参加を出勤扱い	505
処遇(給与アップ、手当、お祝い金等報酬、正社員登用、福利厚生、特別休暇付与、休暇取得しやすくする等)	167
シフトへの配慮、サポート体制	136
模試の実施	11
外部との連携	6
無資格者の積極的雇用	6
対策したくてもできない、未取得者がいない	3
その他	3
特になし	28
資格未取得者の情報共有	1

#### 4. 介護福祉士に期待する役割

##### (1) 介護福祉士資格の有無による業務内容の区別の状況

問 13: 貴施設・事業所で、介護福祉士資格を保有する介護職員と、保有していない介護職員とで、業務内容を区別しているかについて教えてください。

・ 全体では、「区別していない」が 68.2%と最も高く、「ある程度区別しているが、曖昧な業務もある」が 23.8%、「区別している」が 5.7%であった。



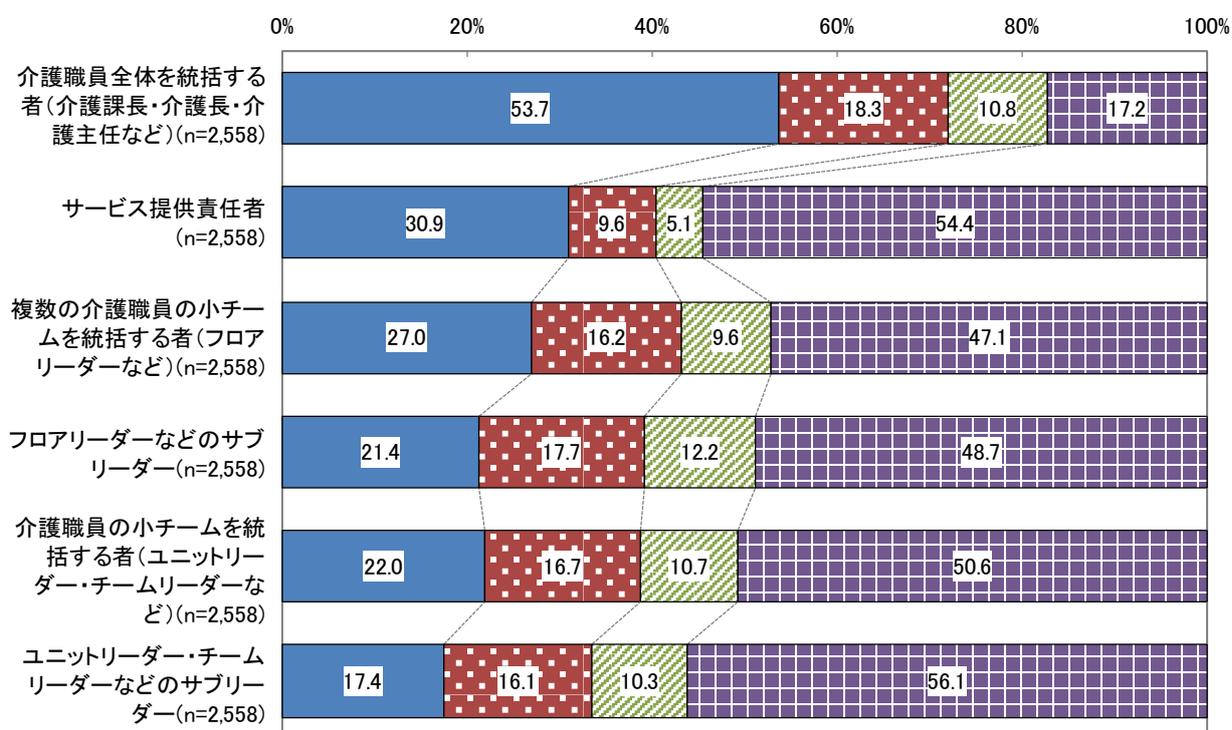
## 5. リーダーの職務、およびリーダーに期待する役割

### (1) 介護職員構成チームのリーダー決定時における資格保有の考慮有無

問 14: 貴施設・事業所において、介護職員で構成されるチームを編成する場合、そのチームのリーダーはどのような条件で決めていますか。

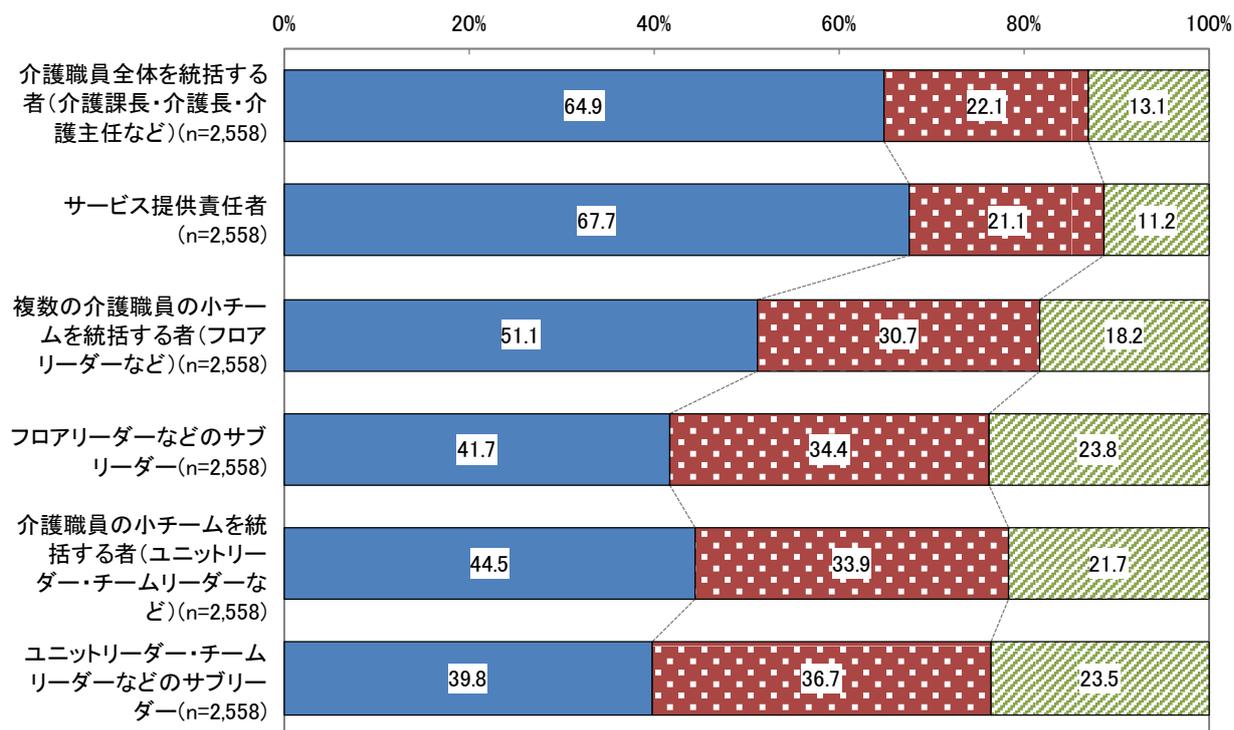
- ・ 「介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)」で「介護福祉士を配置するようにしている」が 53.7%と最も高かった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、いずれの職種においても「施設系サービス」にて「介護福祉士を配置するようにしている」とする割合が最も高かった(「その他サービス」を除く)。

#### ●全体



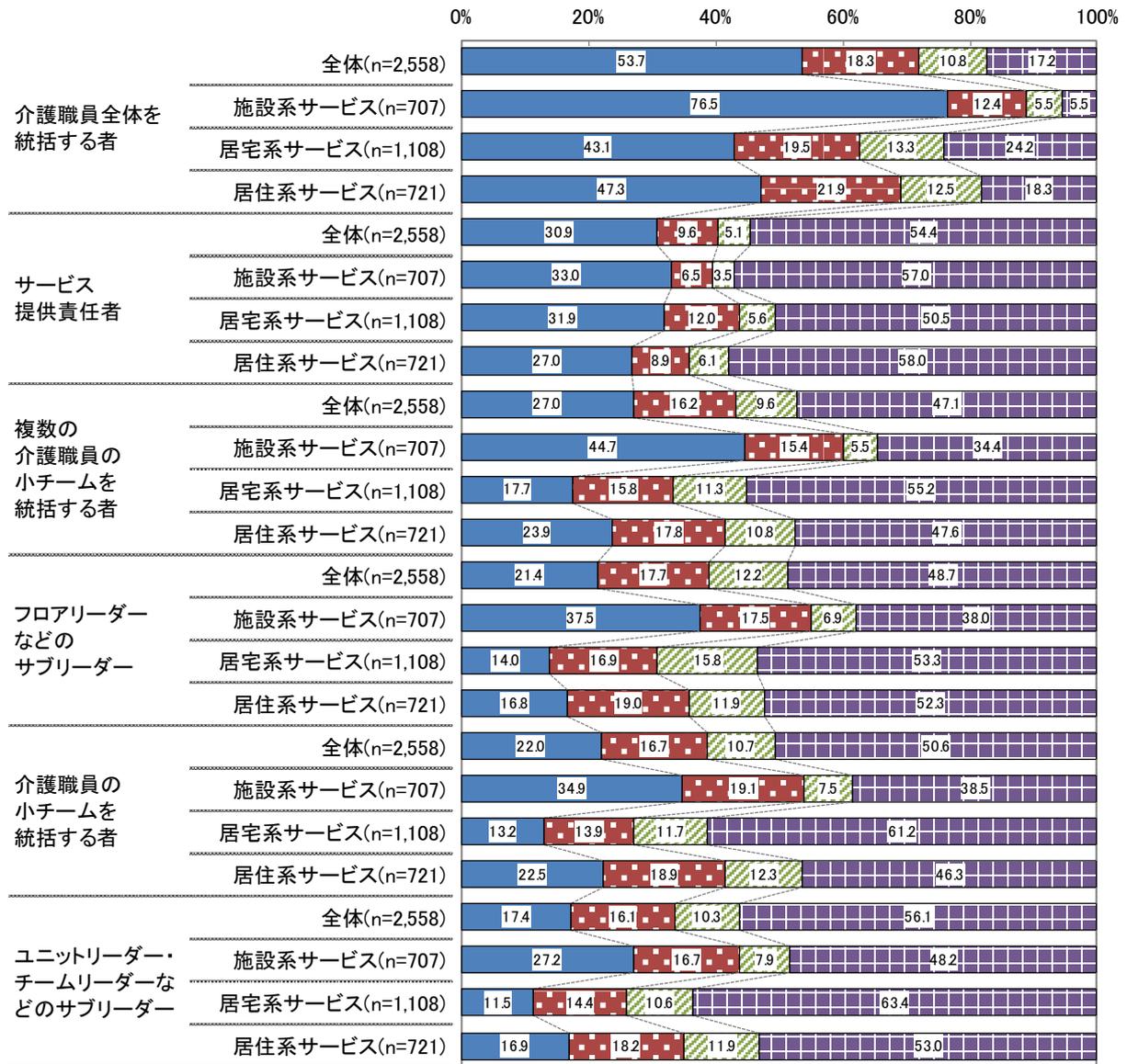
- 介護福祉士を配置するようにしている
- 介護福祉士を優先して配置するようだが、資格を有していない介護職員を配置することもある
- 介護福祉士の資格を有しているかどうかを考慮せず、配置している
- この職位は自施設・事業所に存在しない

●全体(職位が存在しないケースを除いた場合)



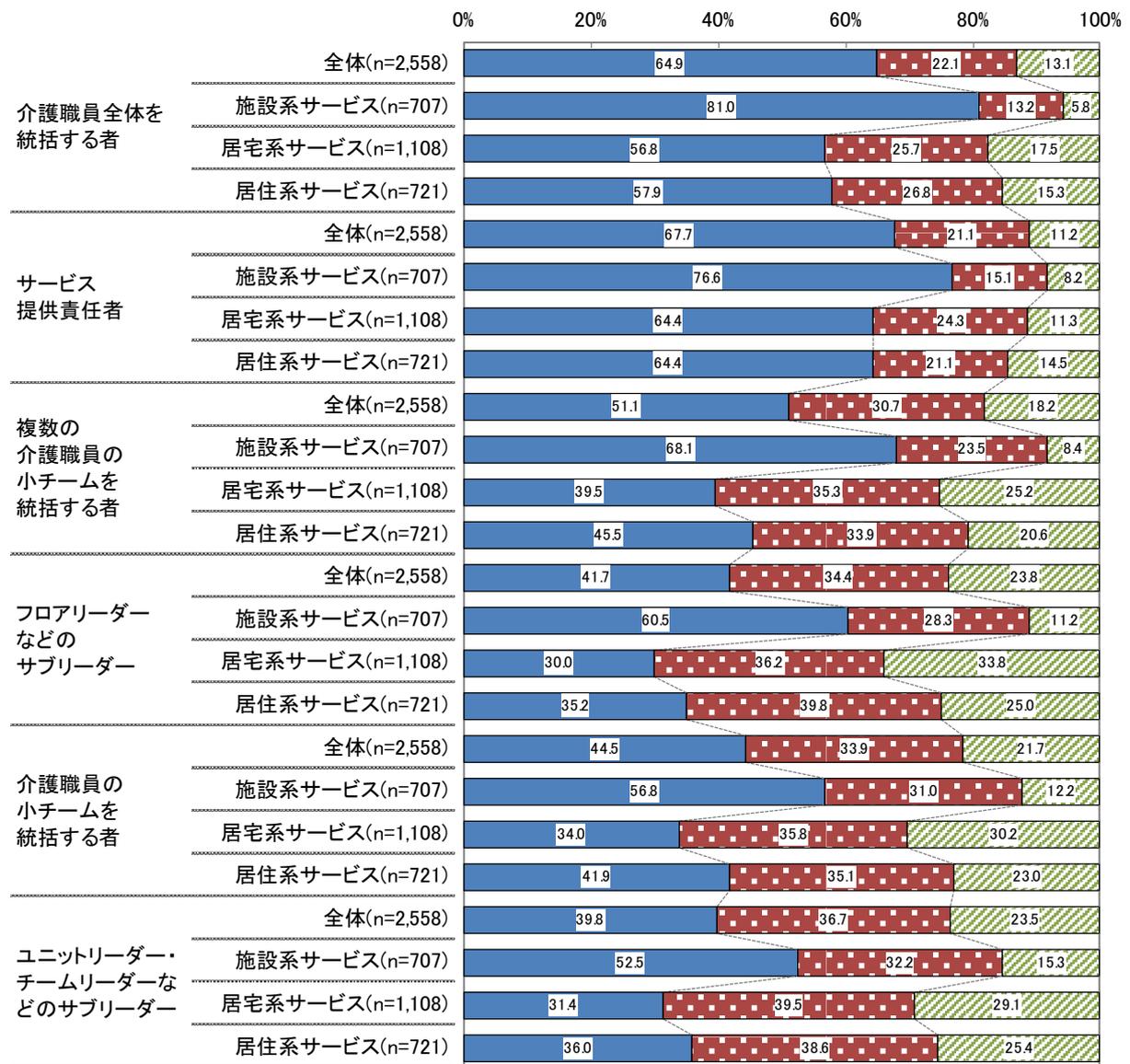
- 介護福祉士を配置するようにしている
- 介護福祉士を優先して配置するようにしているが、資格を有していない介護職員を配置することもある
- 介護福祉士の資格を有しているかどうかを考慮せず、配置している

●施設・事業所サービス種別



- 介護福祉士を配置するようにしている
- 介護福祉士を優先して配置するようにしているが、資格を有していない介護職員を配置することもある
- 介護福祉士の資格を有しているかどうかを考慮せず、配置している
- この職位は自施設・事業所に存在しない

●施設・事業所サービス種別(職位が存在しないケースを除いた場合)



- 介護福祉士を配置するようになっている
- 介護福祉士を優先して配置するようになっているが、資格を有していない介護職員を配置することもある
- 介護福祉士の資格を有しているかどうかを考慮せず、配置している

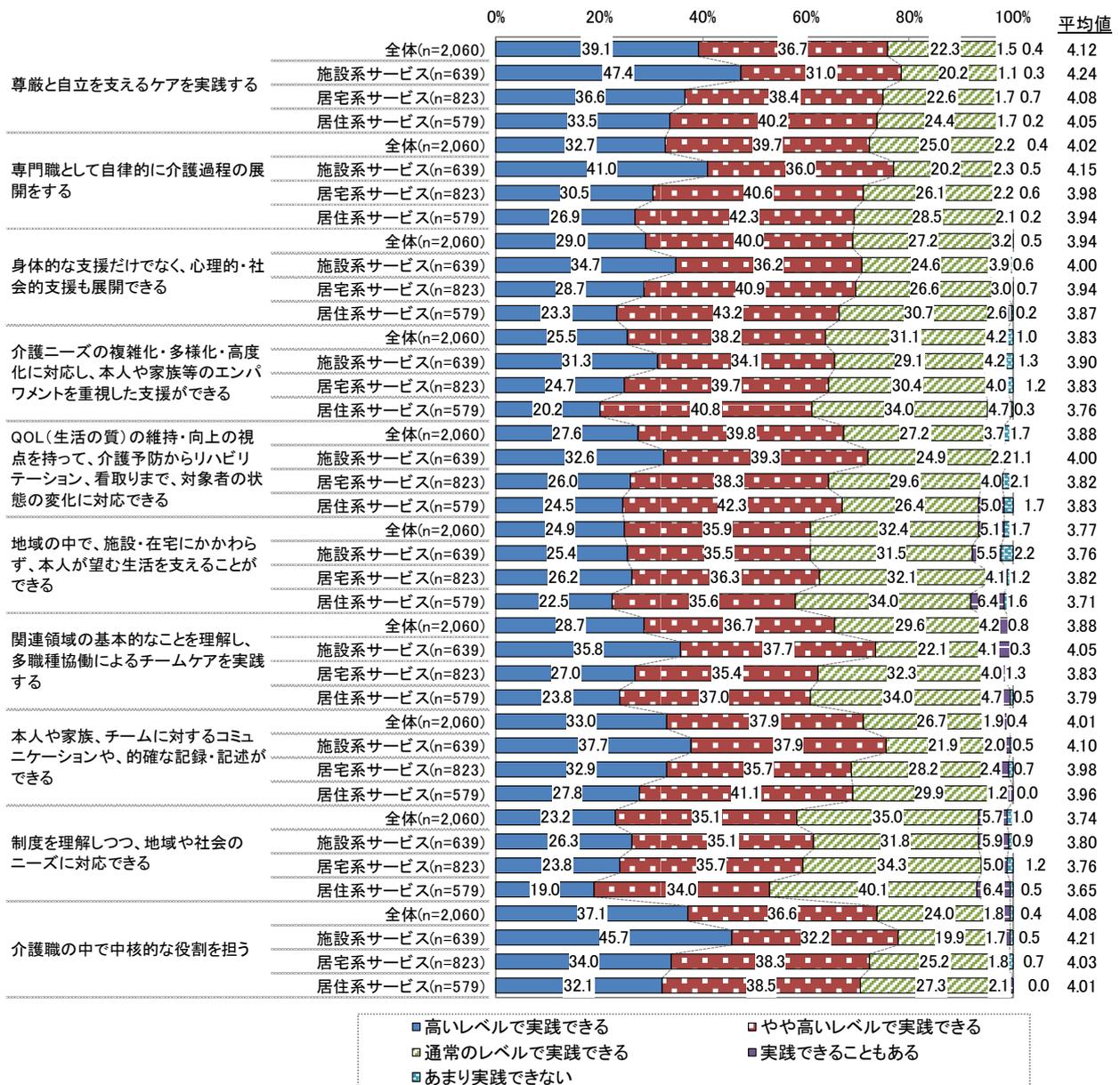
## (2) 各リーダーに期待する能力の実践度

問 15: 貴施設・事業所では、各リーダーに期待する能力について、日頃、現場で業務を行ううえでどの程度実践できていることが望ましいか、リーダーの職位ごとに教えてください。

### ●介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)

#### <① 求められる介護福祉士像で定められている能力>

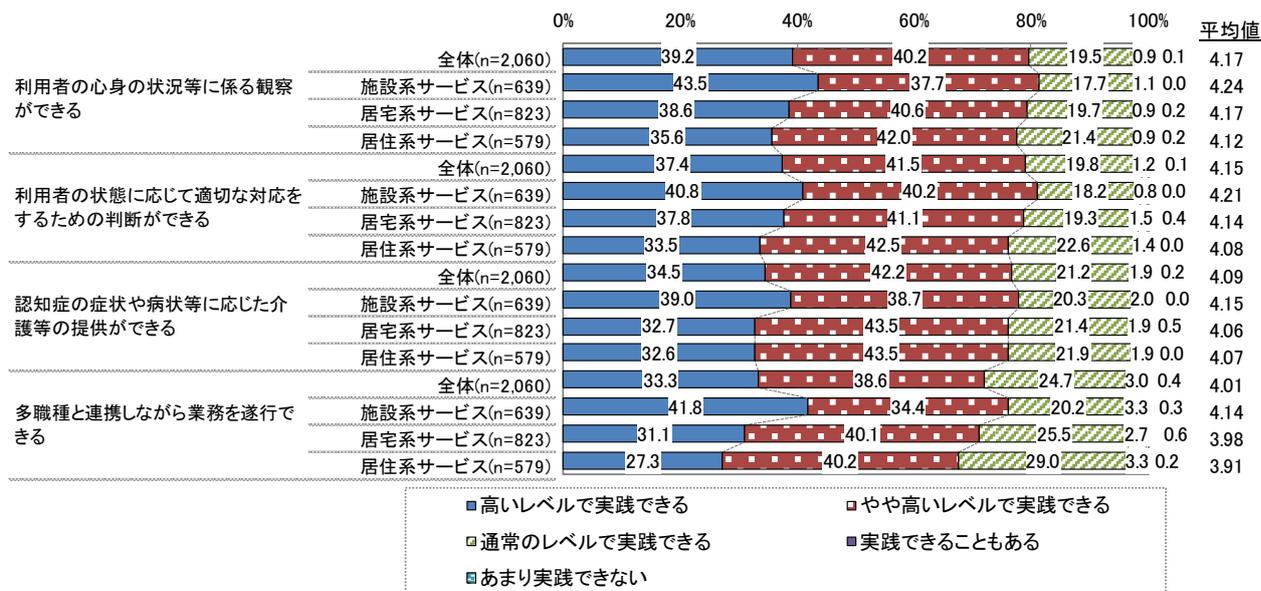
- ・ 全体では、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」が最も実践できることが望ましい(「高いレベルで実践できる」39.1%+「やや高いレベルで実践できる」36.7%+「通常のレベルで実践できる」22.3%=98.1%)となった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、いずれの能力においても「施設系サービス」にて求められる実践度の数値が高かった(「その他サービス」を除く)。



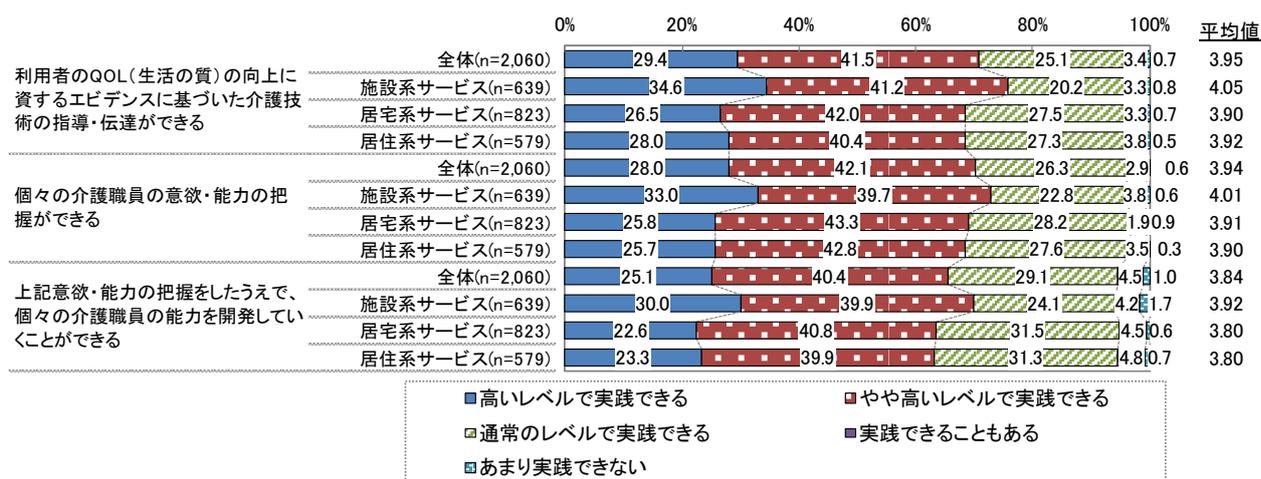
## <② リーダーとして求められる能力>

- ・ 全体では、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」39.2%+「やや高いレベルで実践できる」40.2%+「通常のレベルで実践できる」19.5%=98.9%)となった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、いずれの能力においても「施設系サービス」にて求められる実践度の数値が高かった(「その他サービス」を除く)。

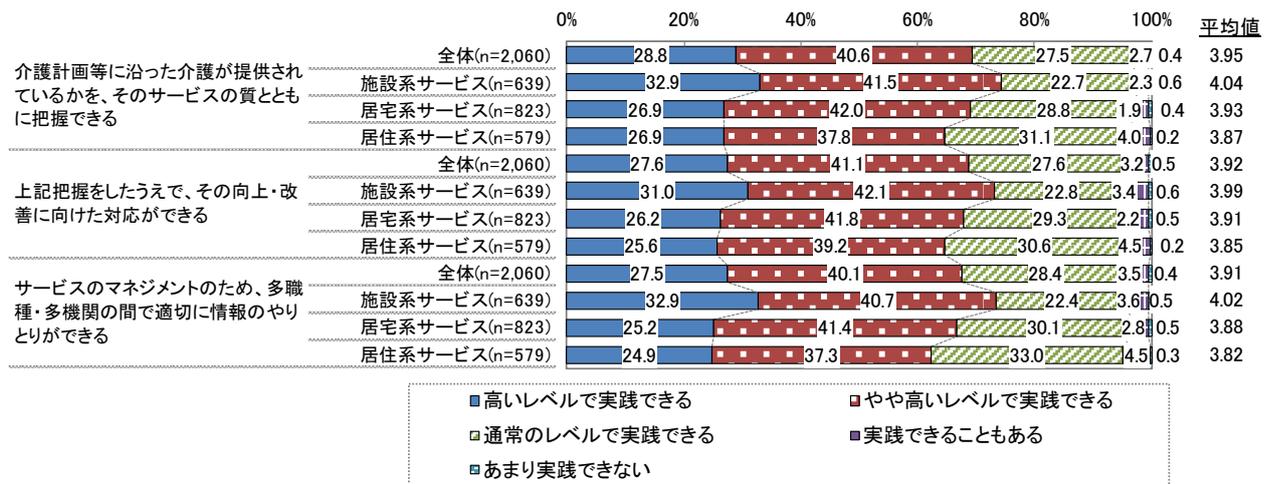
### [介護の実践]



### [育成・指導]



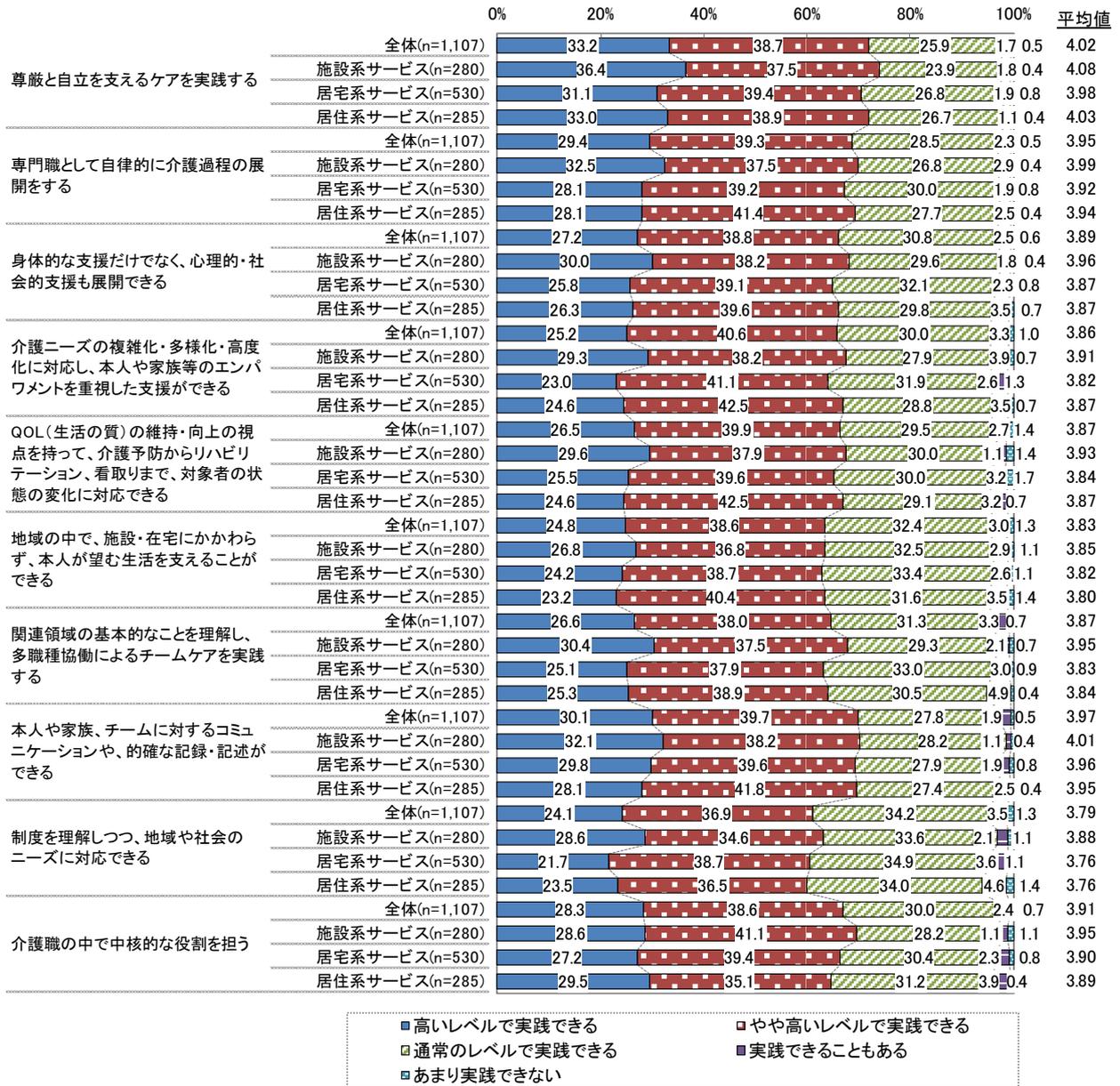
## [サービスのマネジメント]



●サービス提供責任者

＜① 求められる介護福祉士像で定められている能力＞

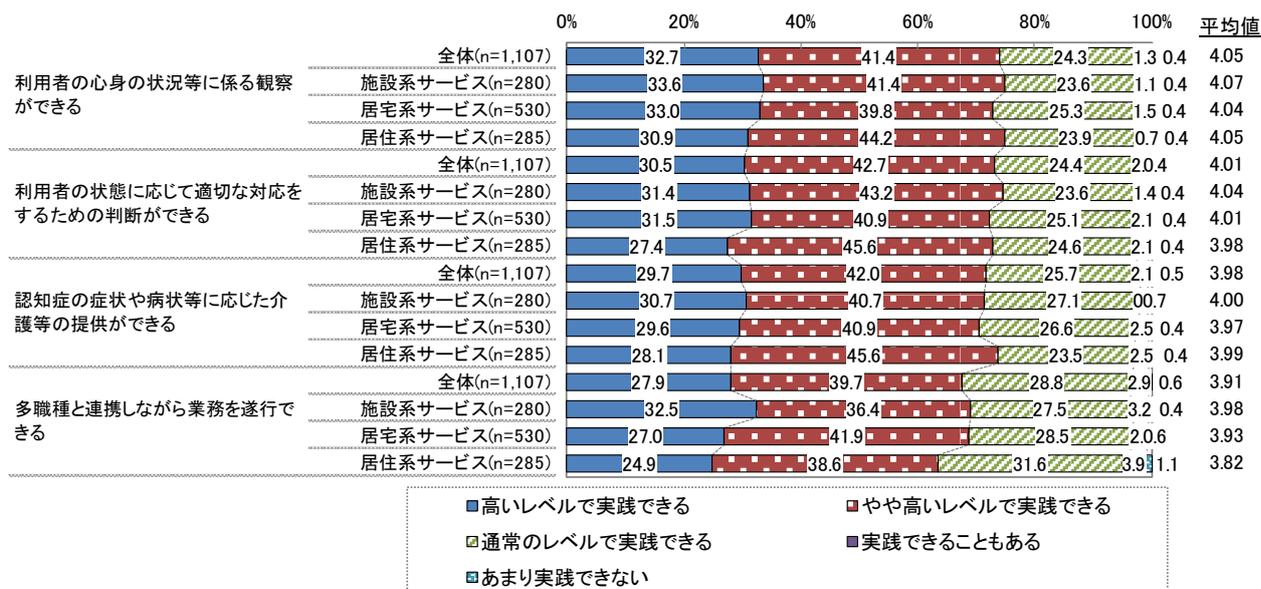
- ・ 全体では、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」が最も実践できることが望ましい(「高いレベルで実践できる」33.2%+「やや高いレベルで実践できる」38.7%+「通常のレベルで実践できる」25.9%=97.8%)となった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、いずれの能力においても「施設系サービス」にて求められる実践度の数値が高かった(「その他サービス」を除く)。



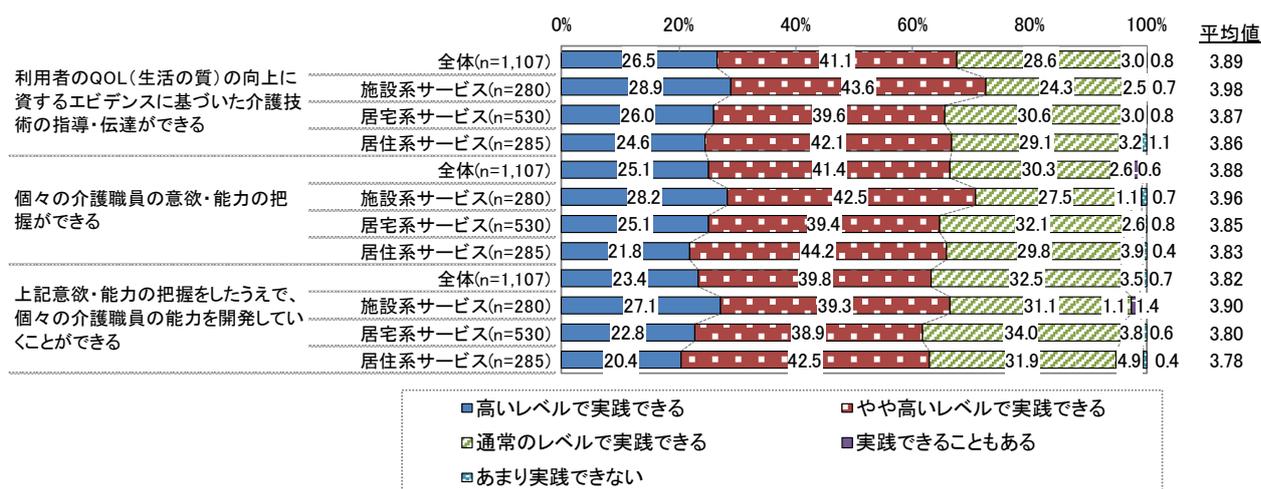
## <② リーダーとして求められる能力>

- ・ 全体では、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」32.7%+「やや高いレベルで実践できる」41.4%+「通常のレベルで実践できる」24.3%=98.4%)となった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、いずれの能力においても「施設系サービス」にて求められる実践度の数値が高かった(「その他サービス」を除く)。

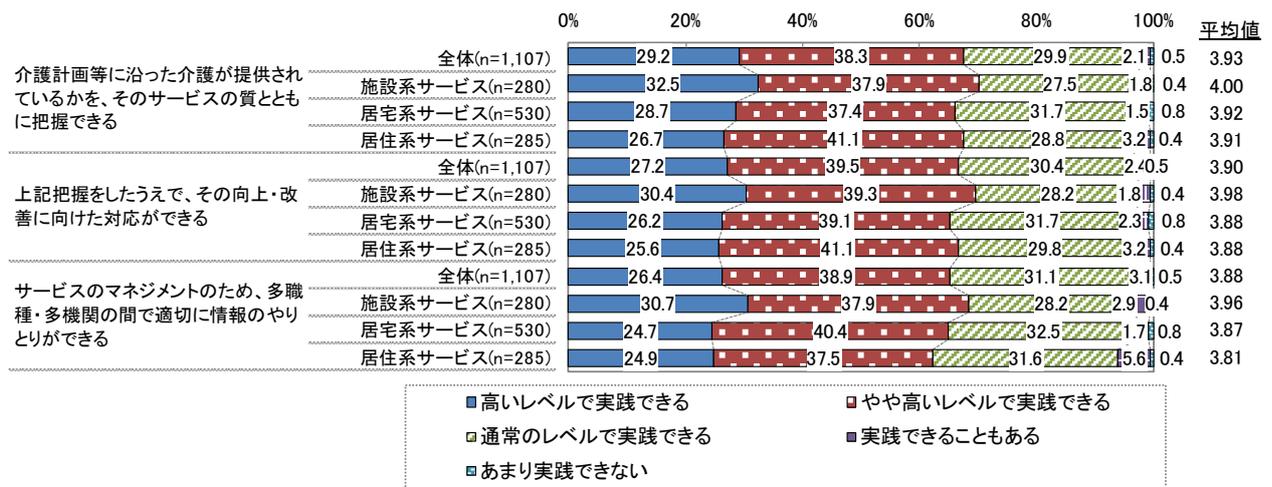
### [介護の実践]



### [育成・指導]



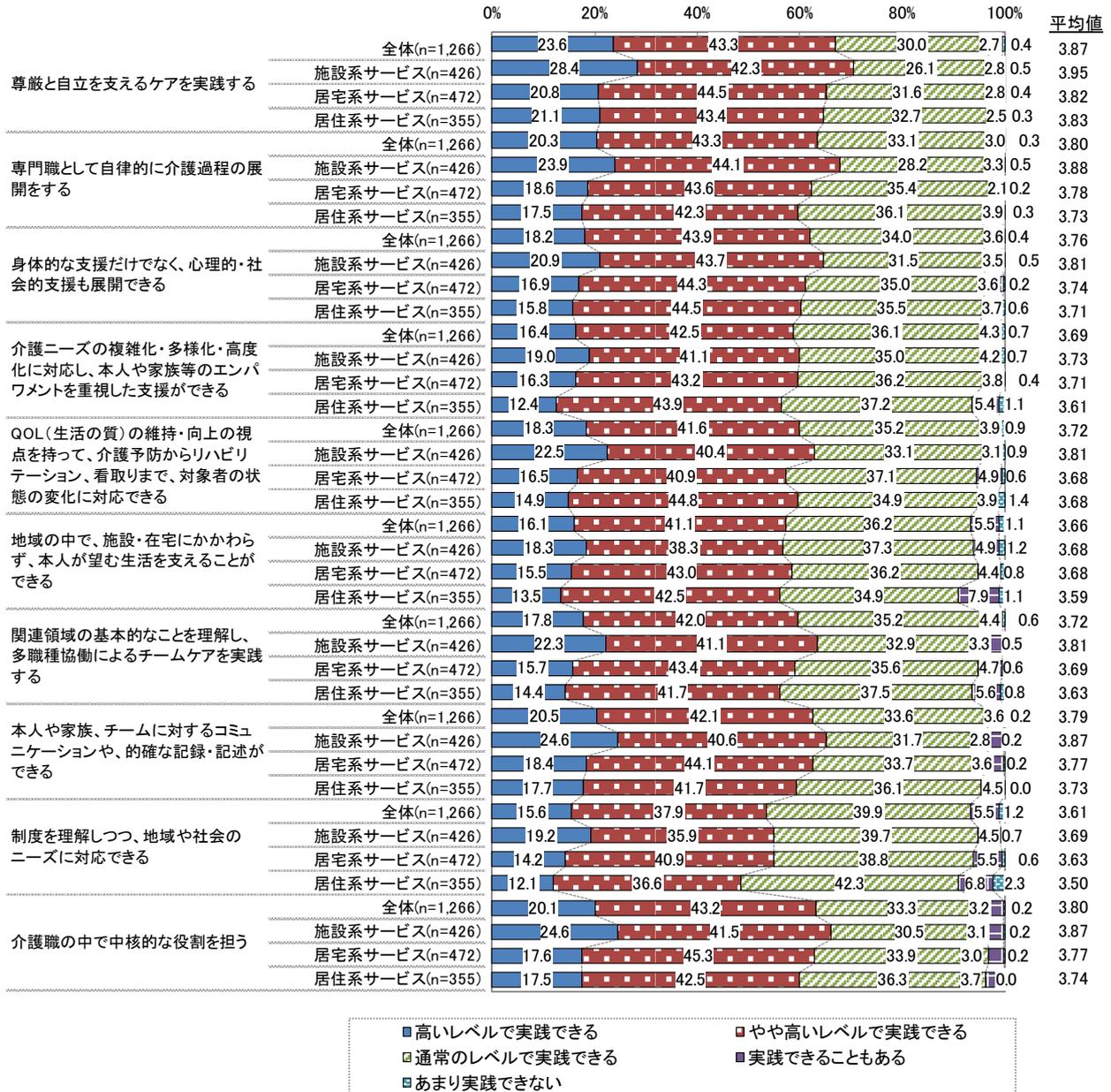
## [サービスのマネジメント]



●複数の介護職員の小チームを統括する者(フロアリーダーなど)

<① 求められる介護福祉士像で定められている能力>

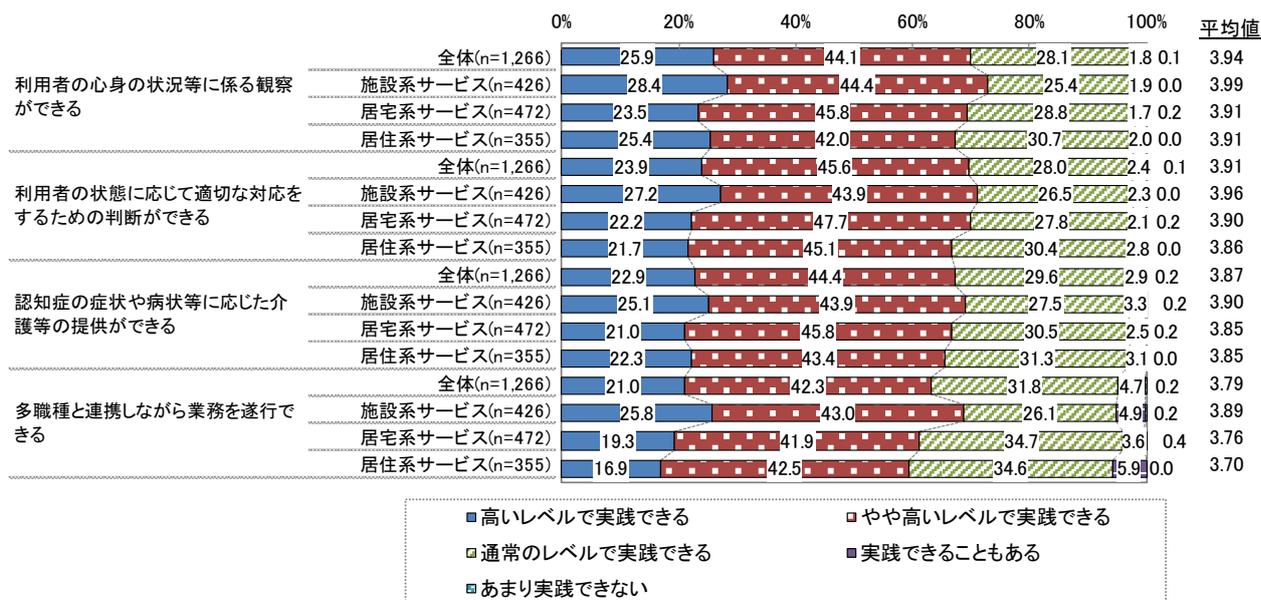
- ・ 全体では、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」が最も実践できることが望ましい(「高いレベルで実践できる」23.6%+「やや高いレベルで実践できる」43.3%+「通常のレベルで実践できる」30.0%=96.9%)となった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、ほとんどの能力において「施設系サービス」にて求められる実践度の数値が高かった(「その他サービス」を除く)。



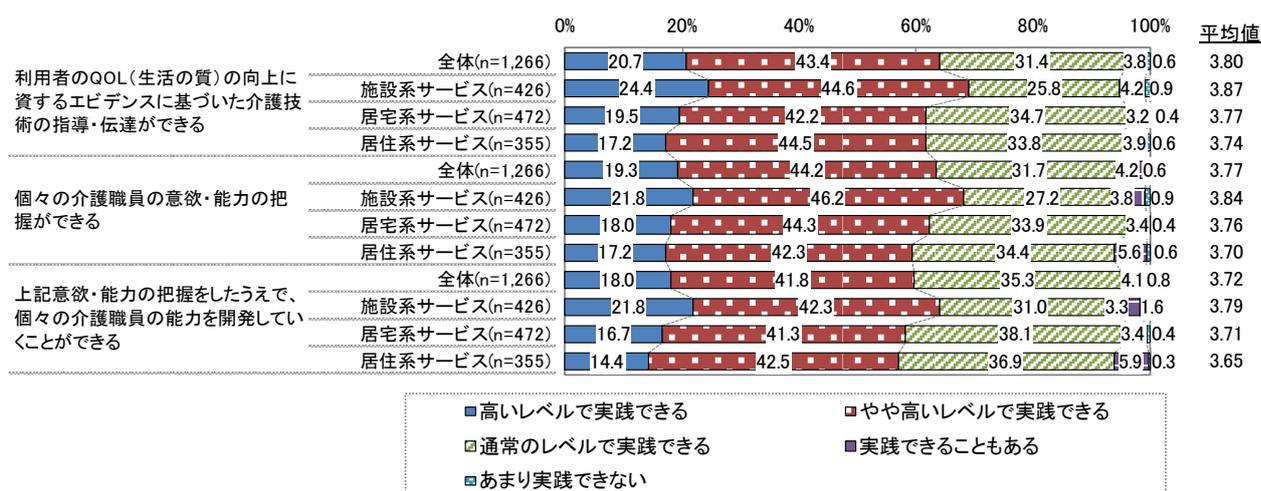
## <② リーダーとして求められる能力>

- ・ 全体では、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」25.9%+「やや高いレベルで実践できる」44.1%+「通常のレベルで実践できる」28.1%=98.1%)となった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、いずれの能力においても「施設系サービス」にて求められる実践度の数値が高かった(「その他サービス」を除く)。

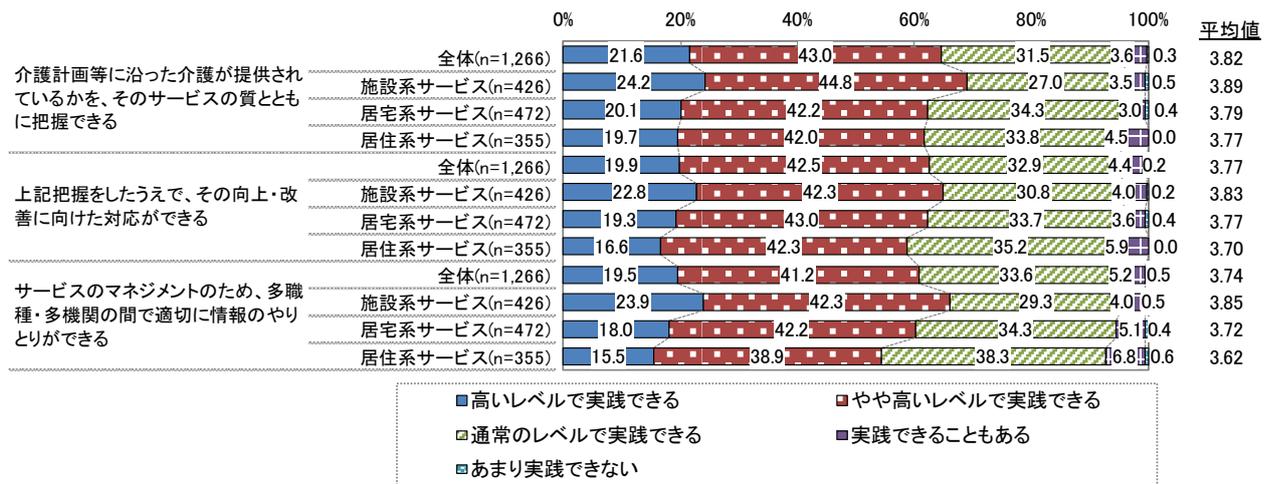
### [介護の実践]



### [育成・指導]



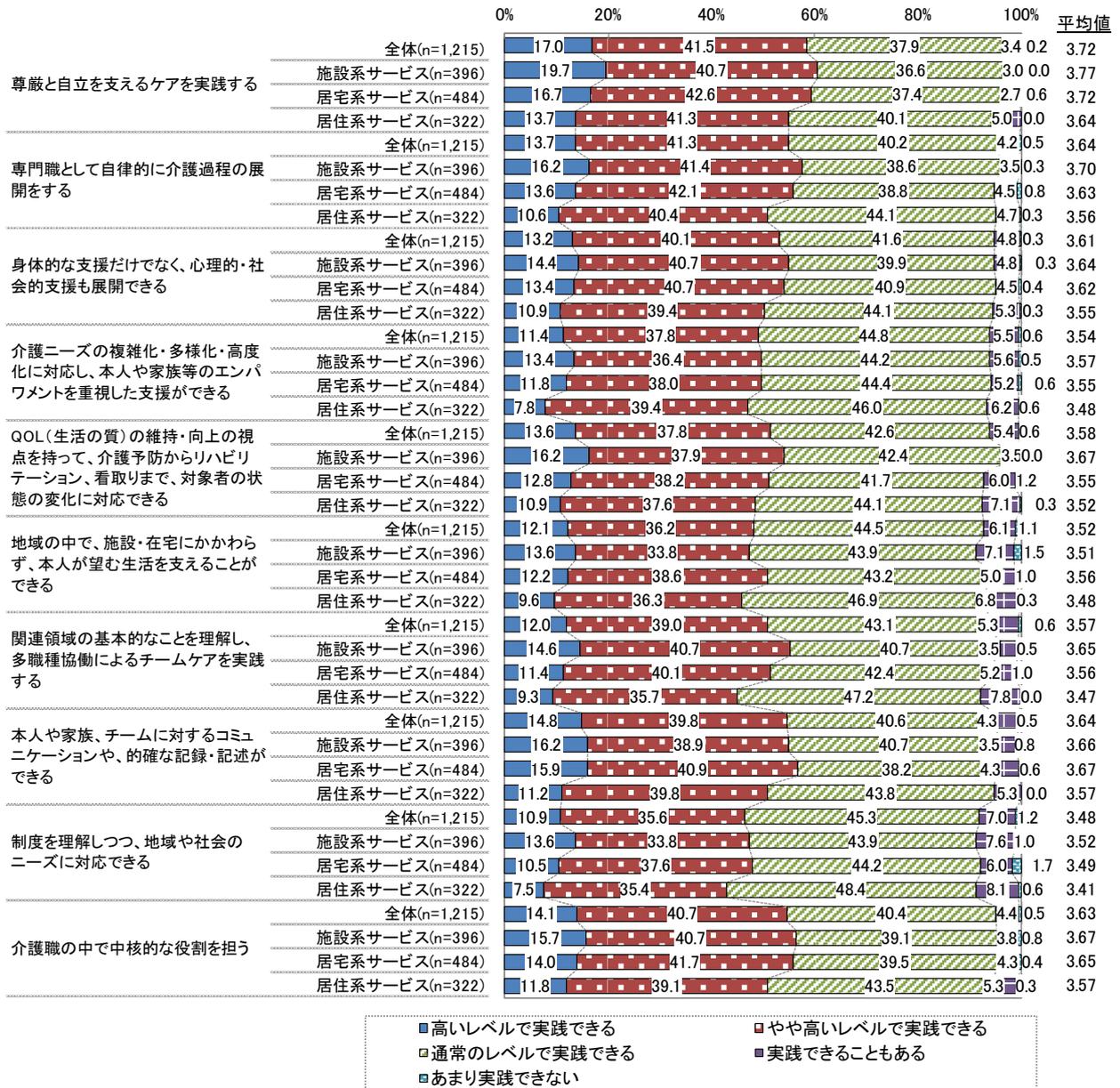
[サービスのマネジメント]



●フロアリーダーなどのサブリーダー

<① 求められる介護福祉士像で定められている能力>

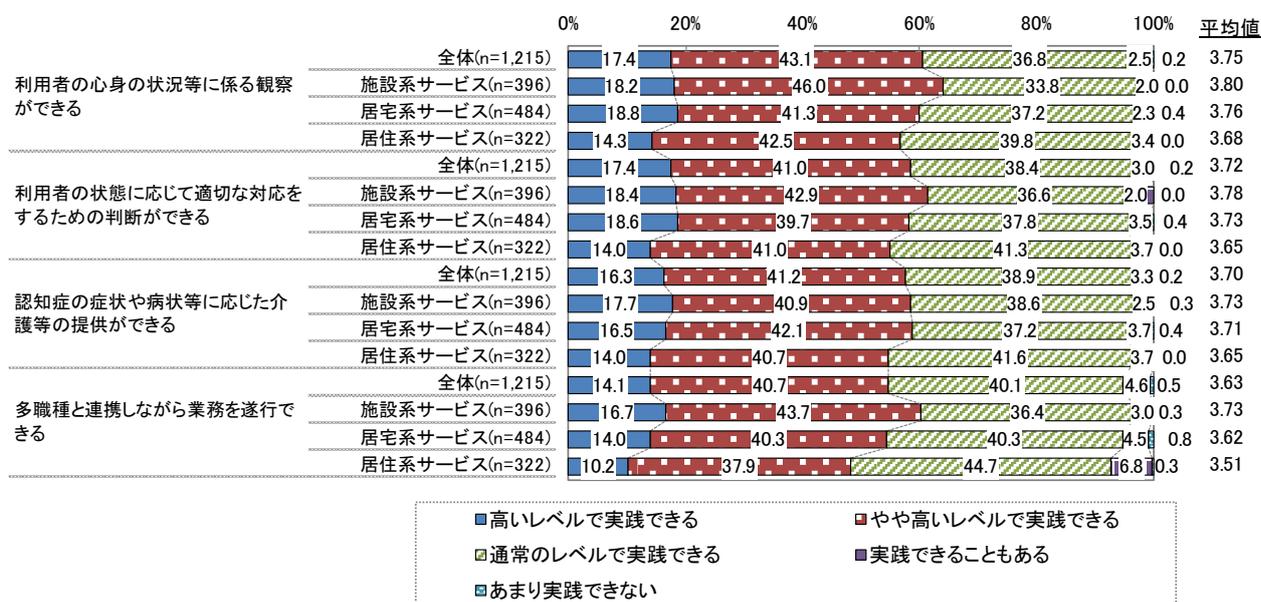
- ・ 全体では、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」が最も実践できることが望ましい(「高いレベルで実践できる」17.0%+「やや高いレベルで実践できる」41.5%+「通常のレベルで実践できる」37.9%=96.4%)となった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、ほとんどの能力において「施設系サービス」にて求められる実践度の数値が高かった(「その他サービス」を除く)が、「地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる」については、「居宅系サービス」の数値が最も高かった。



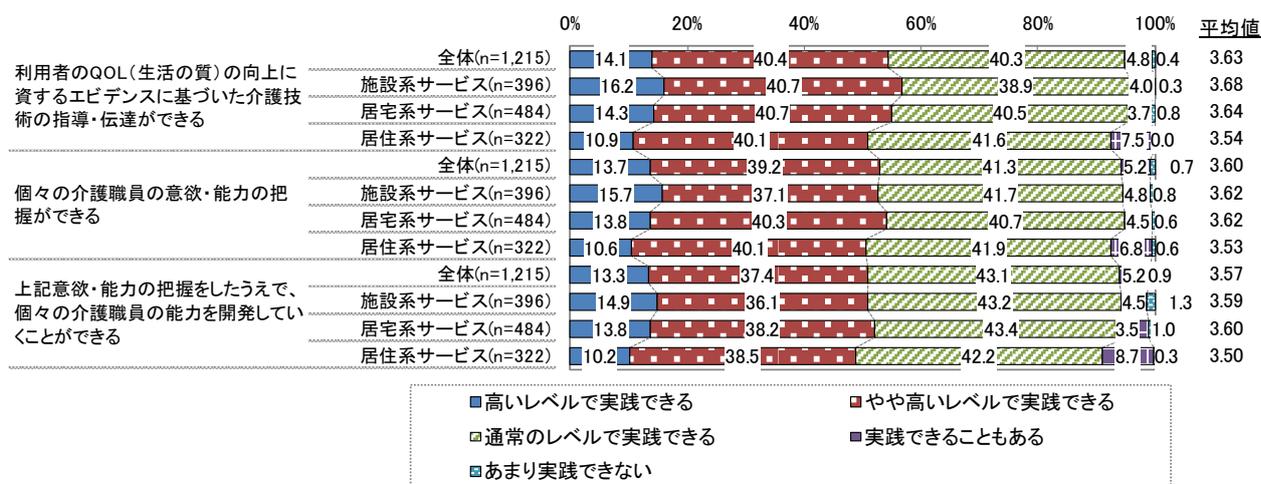
## <② リーダーとして求められる能力>

- ・ 全体では、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」17.4%+「やや高いレベルで実践できる」43.1%+「通常のレベルで実践できる」36.8%=96.7%)となった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、多くの能力において「施設系サービス」にて求められる実践度の数値が他のサービス種別より高かったが、[育成・指導]の「上位意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる」については、「居宅系サービス」の数値が最も高かった。(「その他サービス」を除く)。

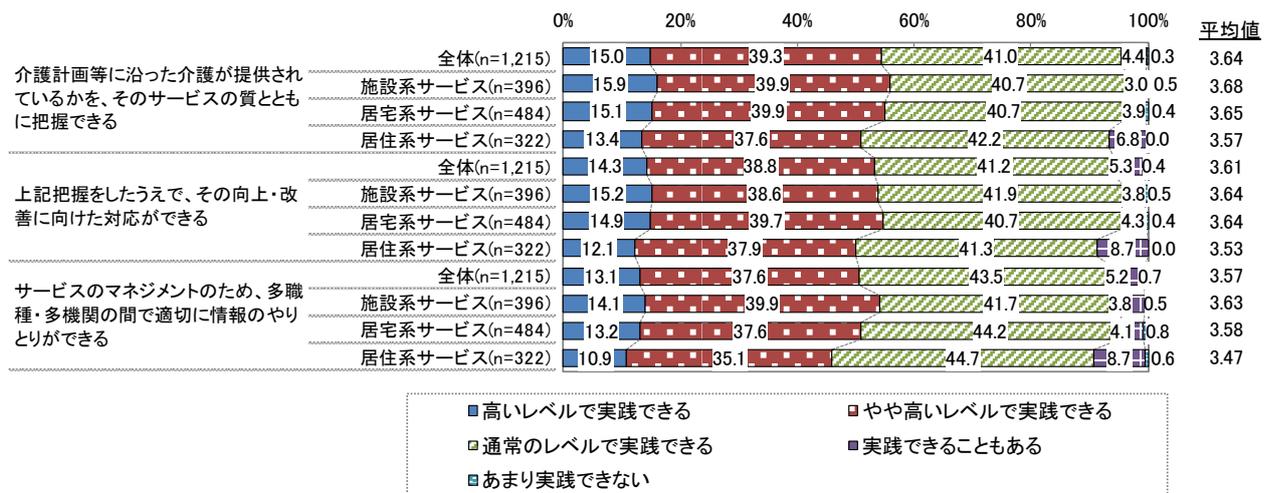
### [介護の実践]



### [育成・指導]



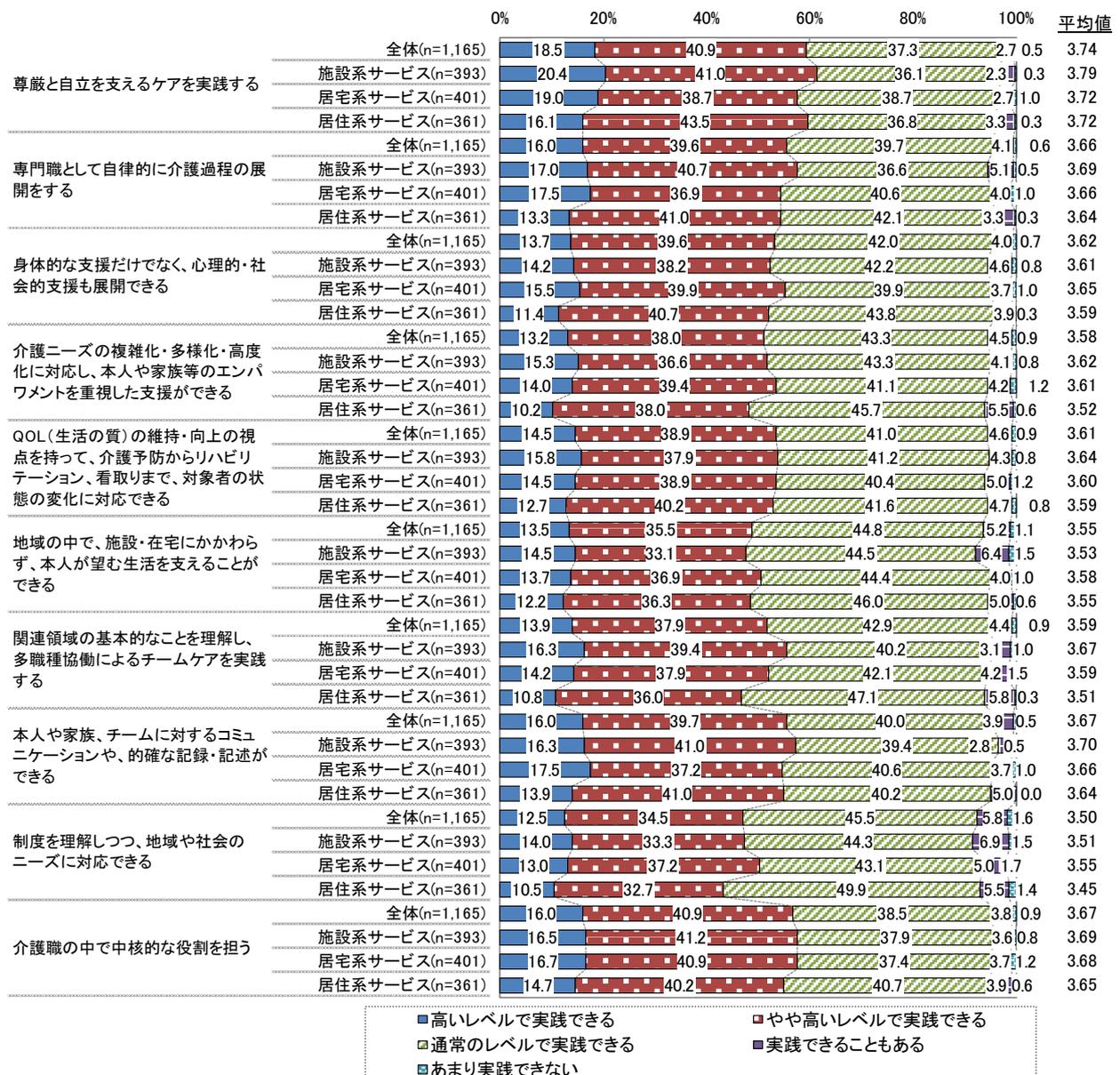
[サービスのマネジメント]



【介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)】

<① 求められる介護福祉士像で定められている能力>

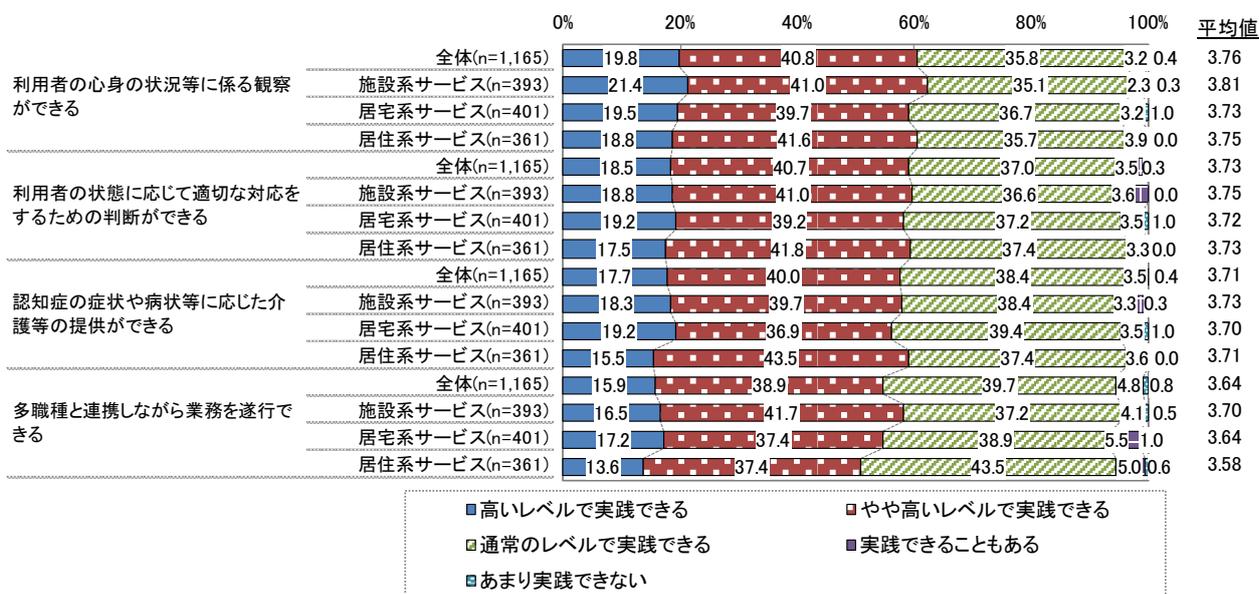
- ・ 全体では、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」が最も実践できることが望ましい(「高いレベルで実践できる」18.5%+「やや高いレベルで実践できる」40.9%+「通常のレベルで実践できる」37.3%=97.8%)となった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、ほとんどの能力において「施設系サービス」にて求められる実践度の数値が高かった(「その他サービス」を除く)が、「地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる」、「制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる」については、「居宅系サービス」の数値が最も高かった。



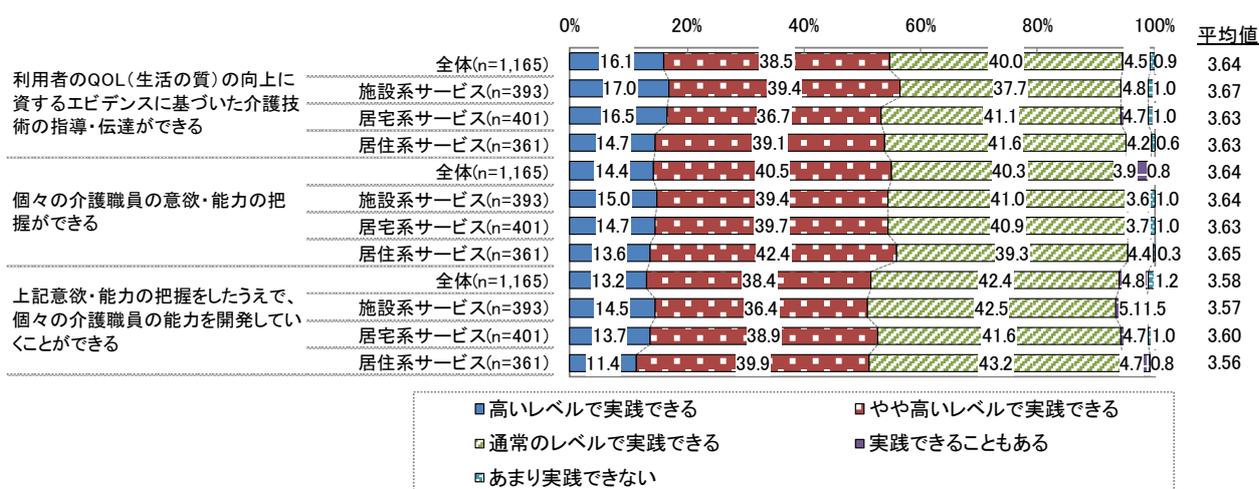
## <② リーダーとして求められる能力>

- ・ 全体では、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」19.8%+「やや高いレベルで実践できる」40.8%+「通常のレベルで実践できる」35.8%=96.4%)となった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、多くの能力において「施設系サービス」にて求められる実践度の数値が他のサービス種別より高かったが、[育成・指導]の「上位意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる」については、居宅系サービス」の数値が最も高かった。(「その他サービス」を除く)。

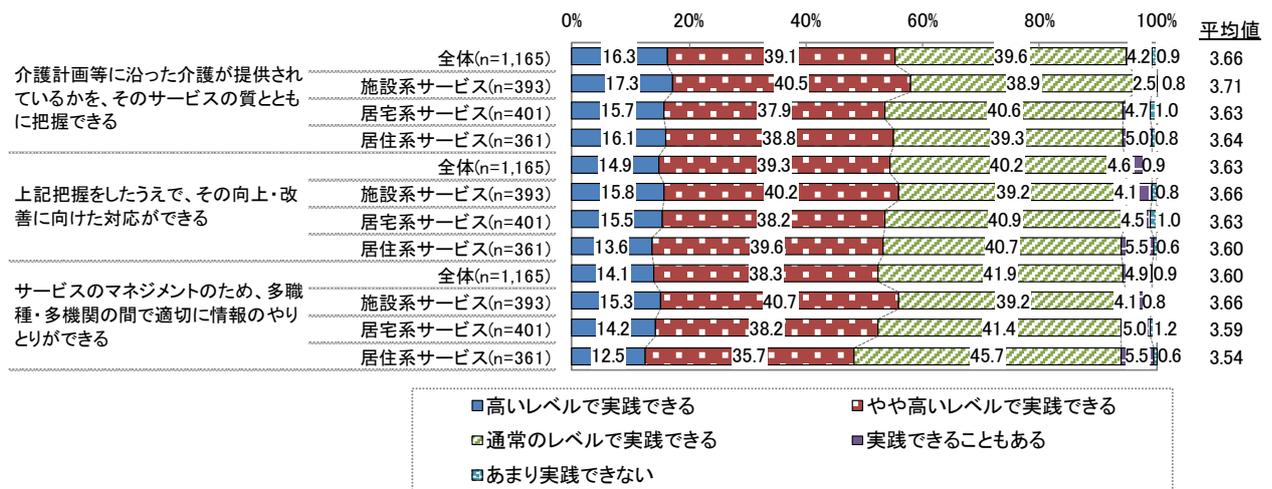
### [介護の実践]



### [育成・指導]



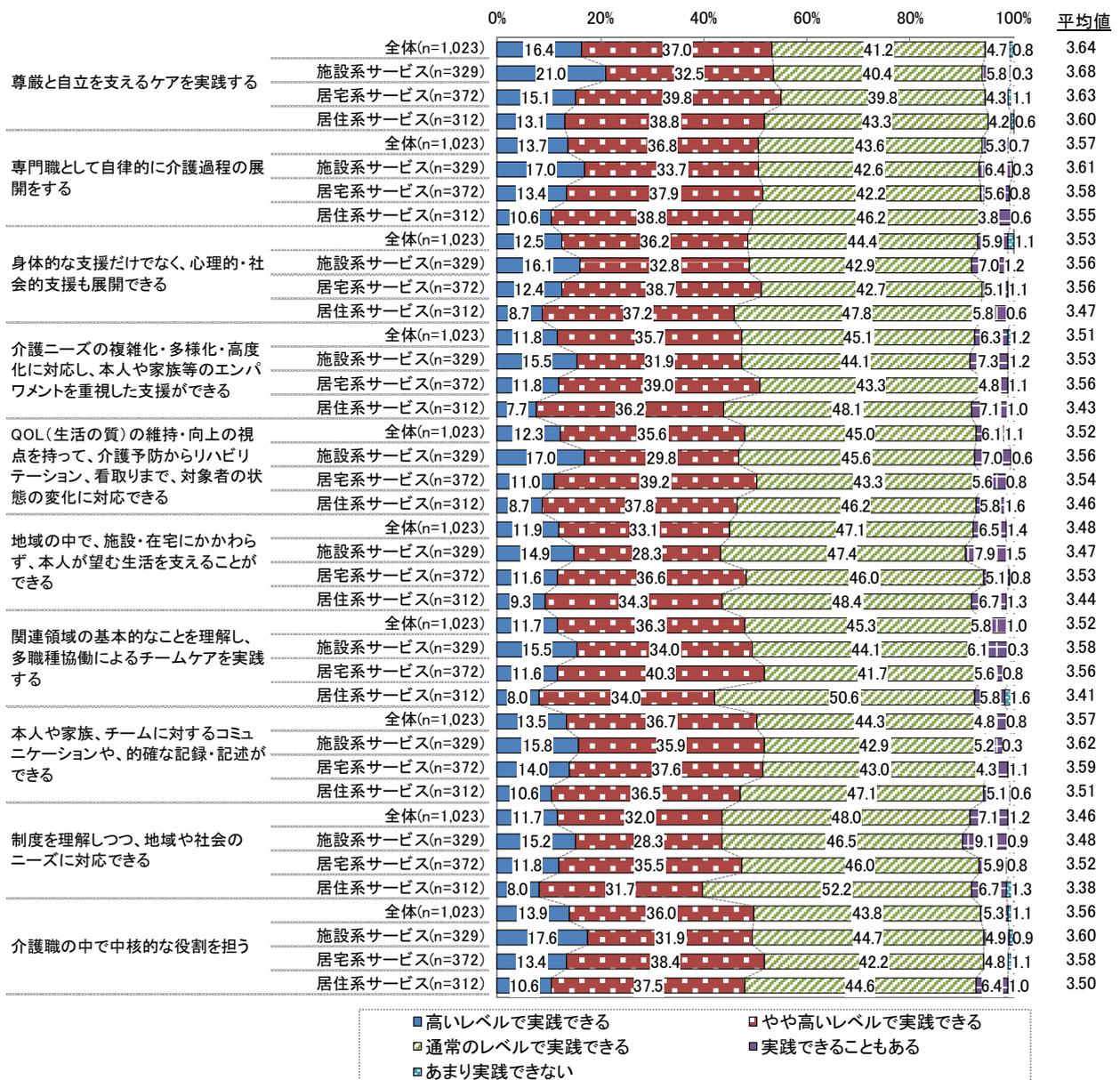
## [サービスのマネジメント]



【ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー】

<① 求められる介護福祉士像で定められている能力>

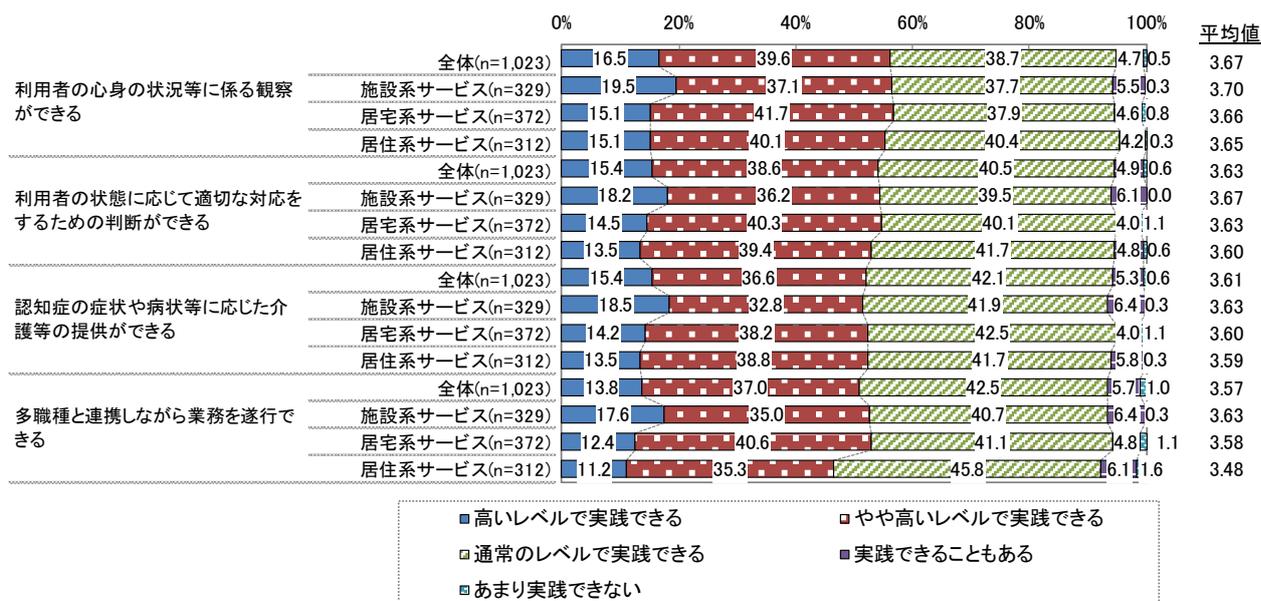
- ・ 全体では、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」が最も実践できることが望ましい(「高いレベルで実践できる」16.4%+「やや高いレベルで実践できる」37.0%+「通常のレベルで実践できる」41.2%=94.6%)となった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、ほとんどの能力において「施設系サービス」にて求められる実践度の数値が高かった(「その他サービス」を除く)が、「介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる」、「地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる」、「制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる」については、「居宅系サービス」の数値が最も高かった。



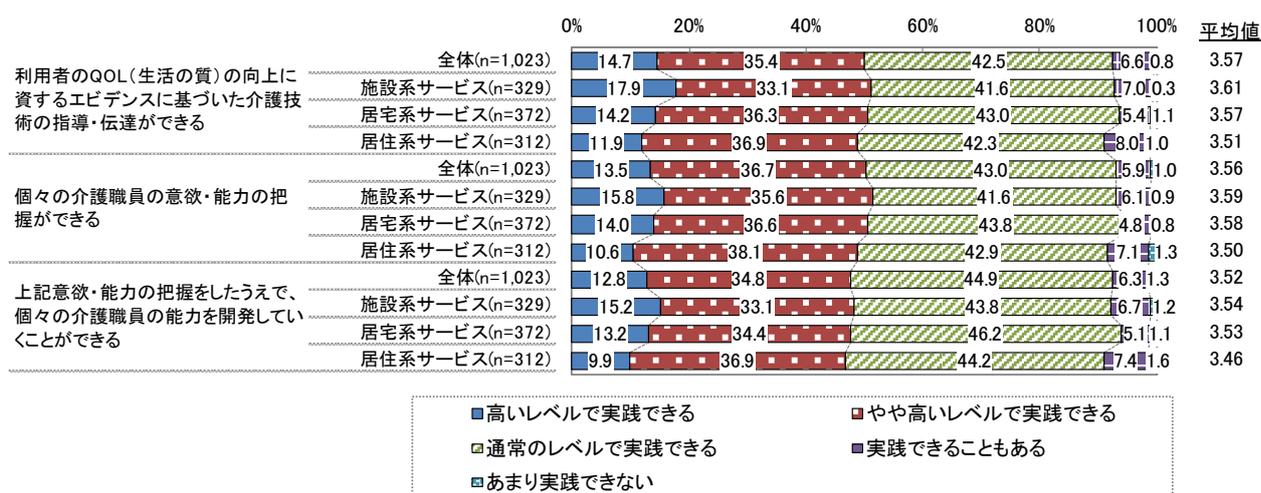
## <② リーダーとして求められる能力>

- ・ 全体では、[介護の実践]の「利用者の心身の状況等に係る観察ができる」が最も実践できる(「高いレベルで実践できる」16.5%+「やや高いレベルで実践できる」39.6%+「通常のレベルで実践できる」38.7%=94.8%)となった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、いずれの能力においても「施設系サービス」にて求められる実践度の数値が高かった(「その他サービス」を除く)。

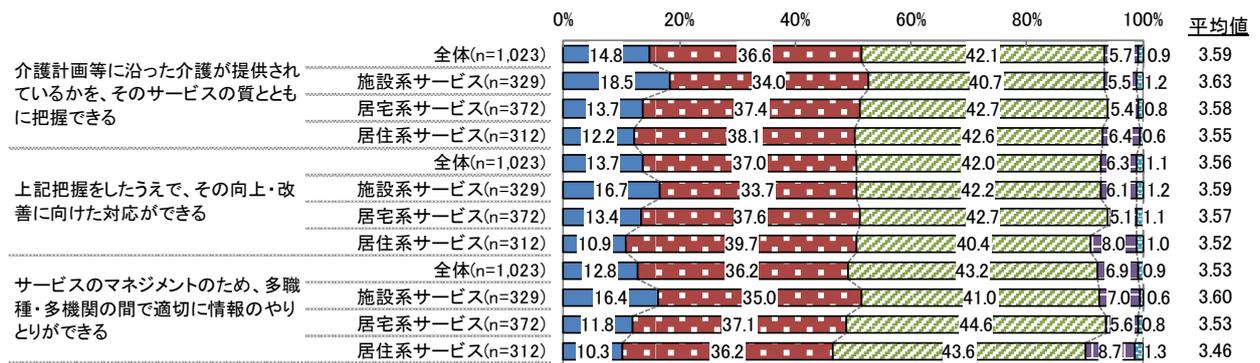
### [介護の実践]



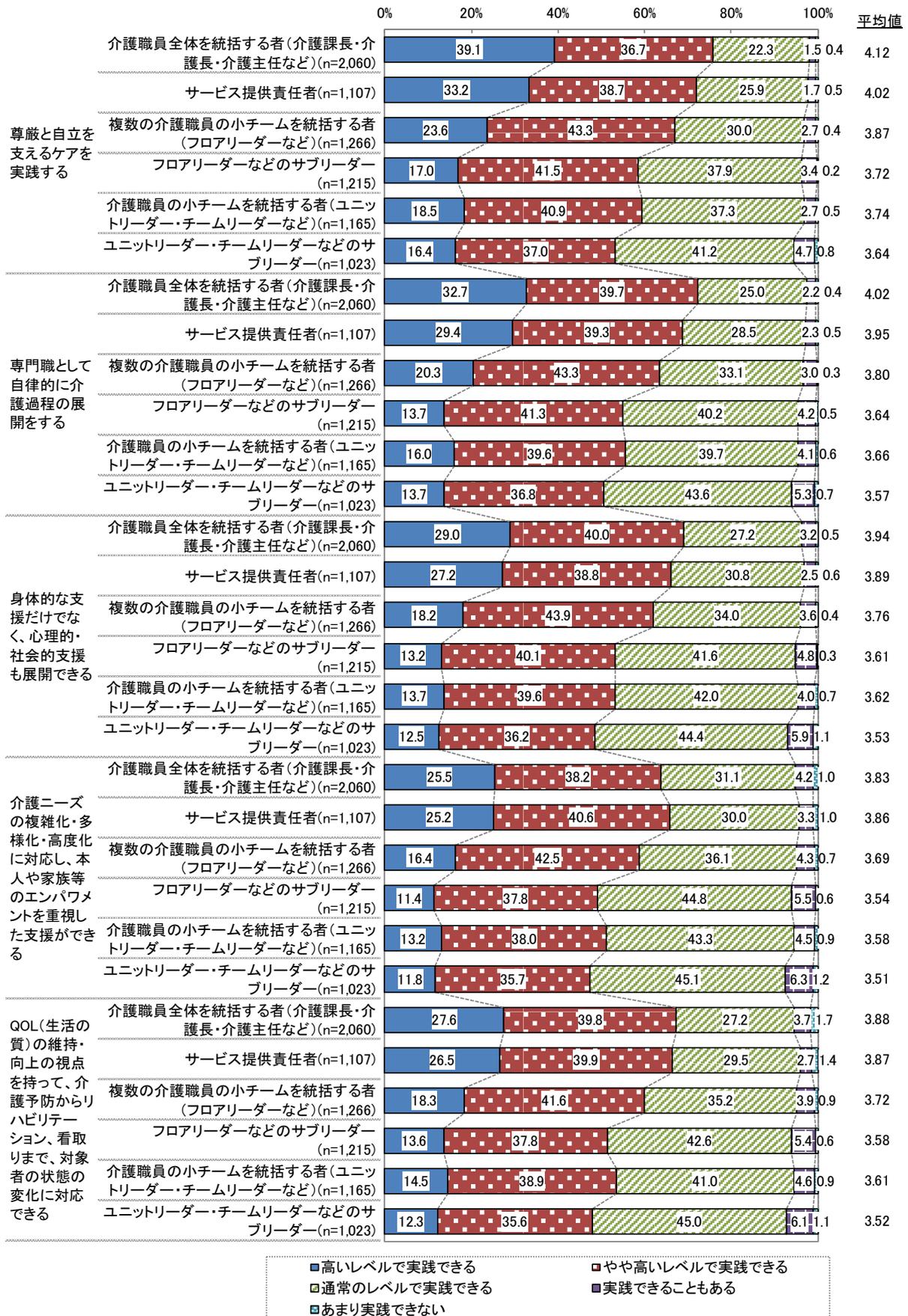
### [育成・指導]

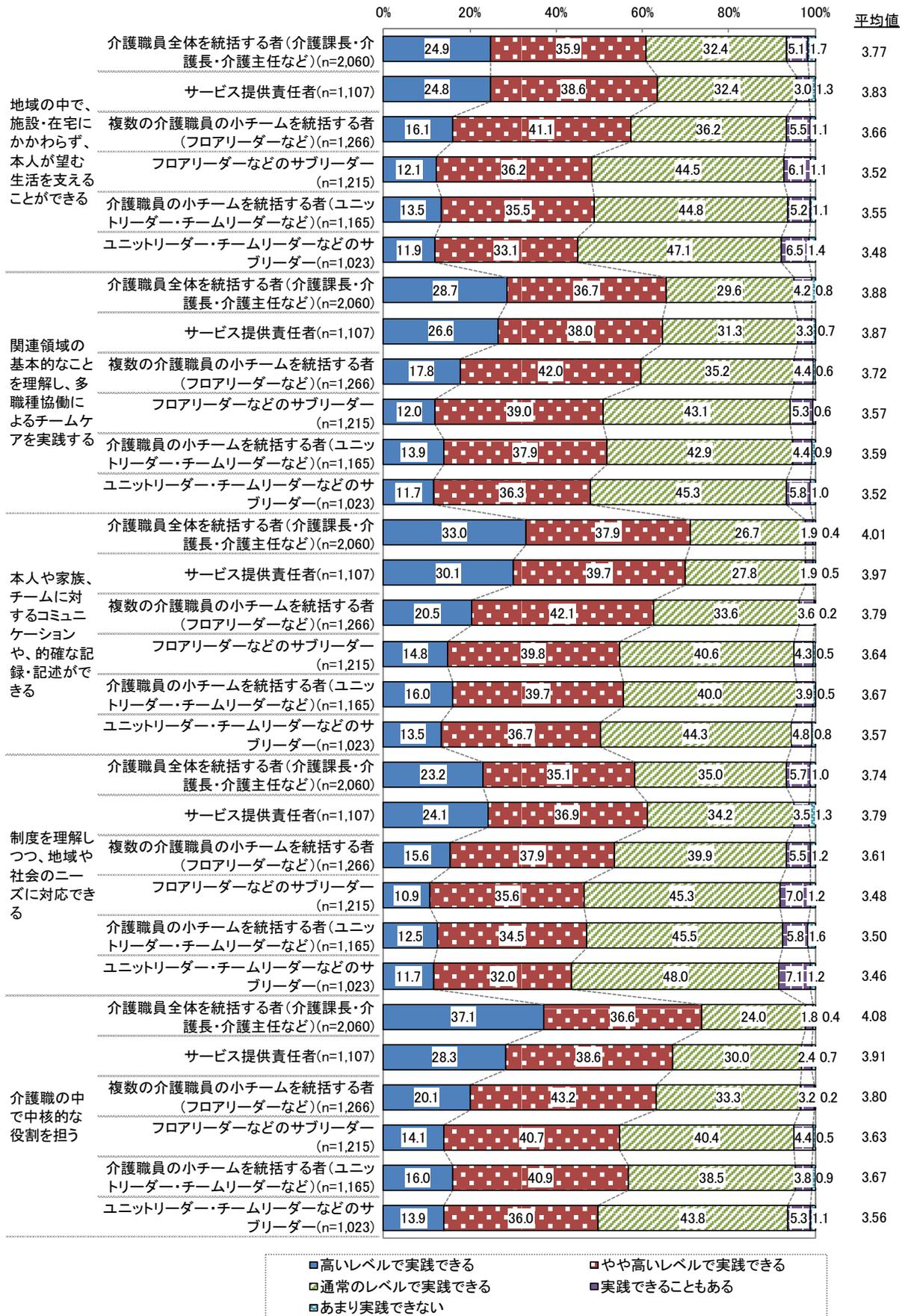


## [サービスのマネジメント]



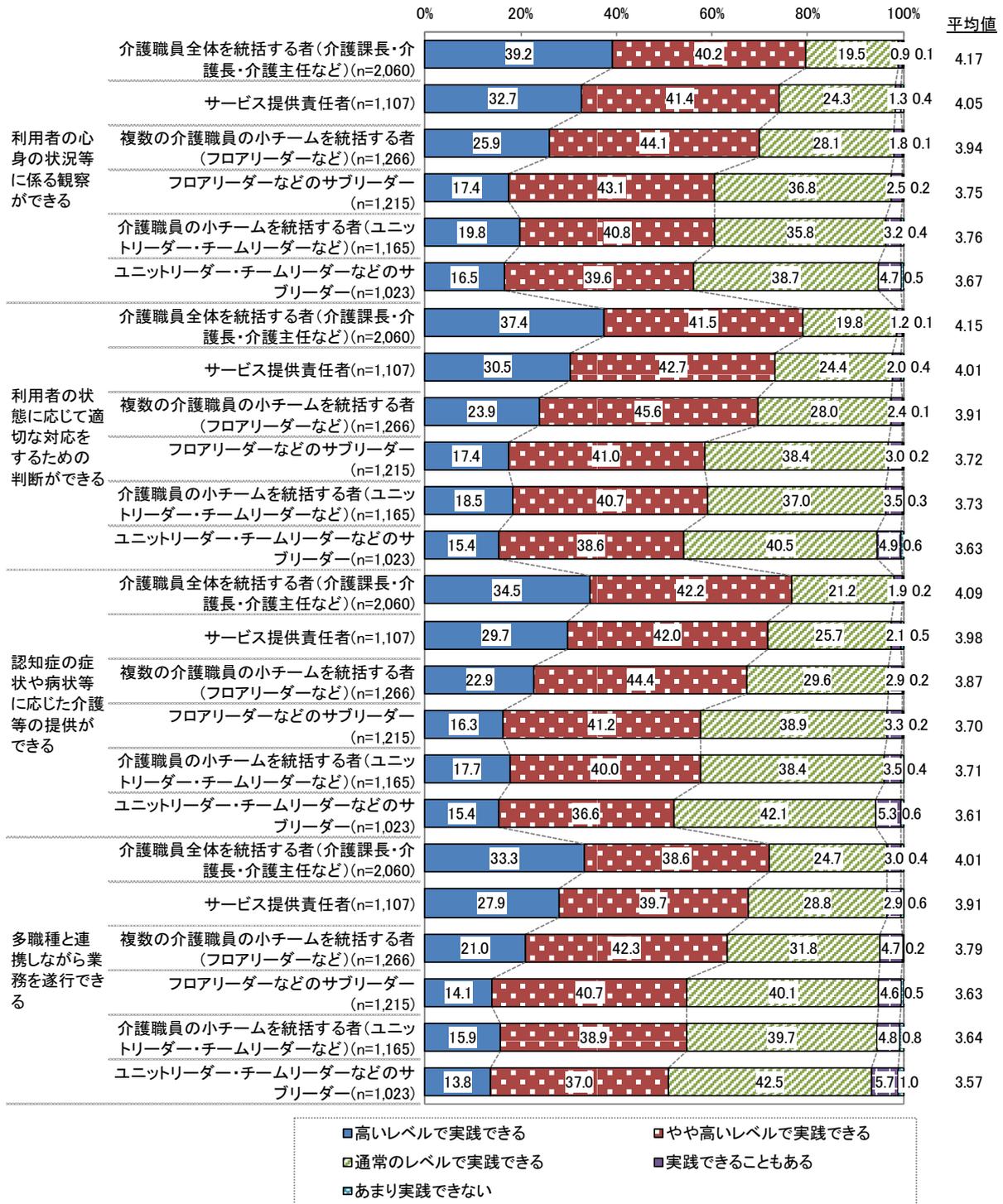
●職位別 <① 求められる介護福祉士像で定められている能力>



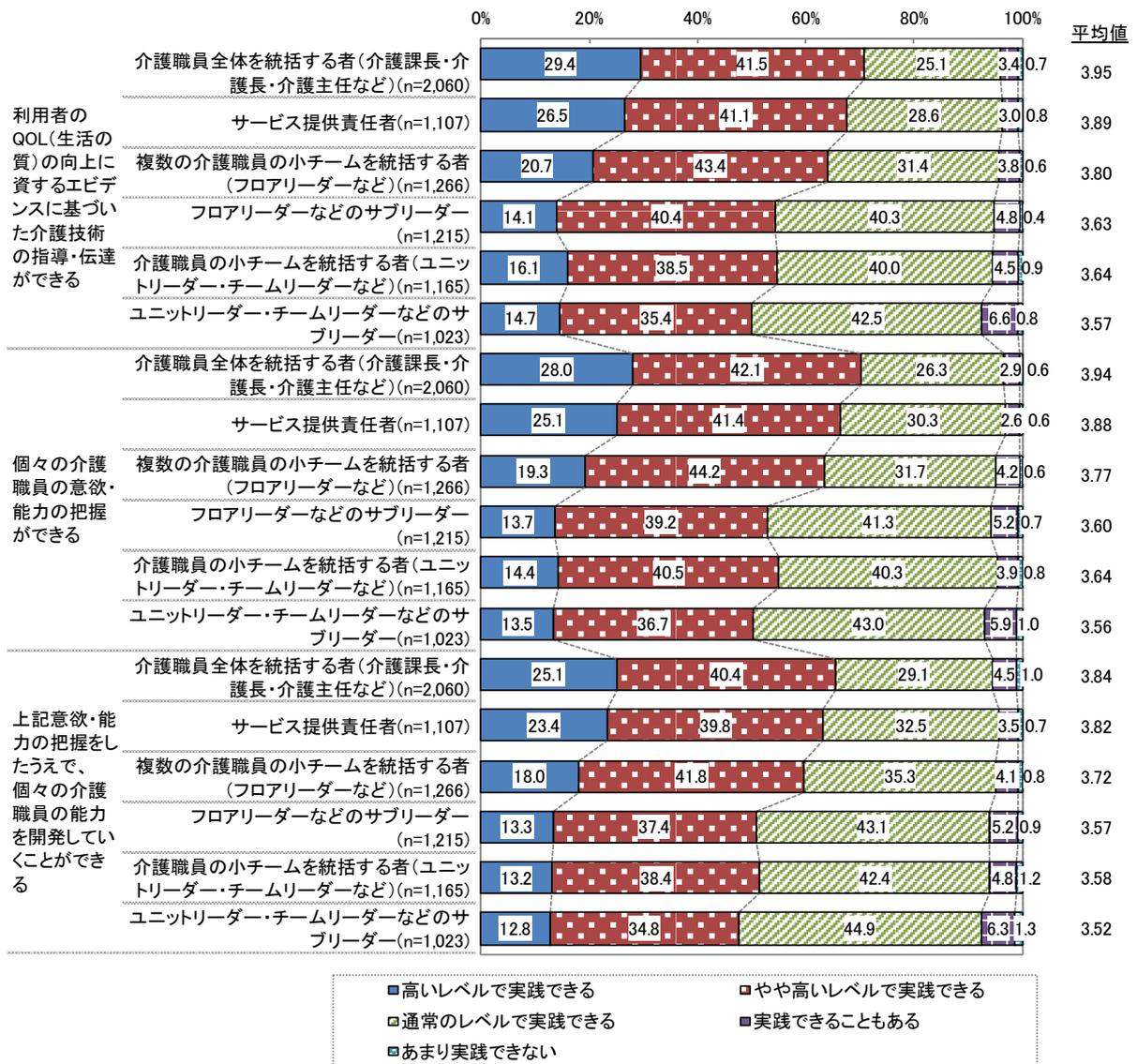


●職位別 <② リーダーとして求められる能力>

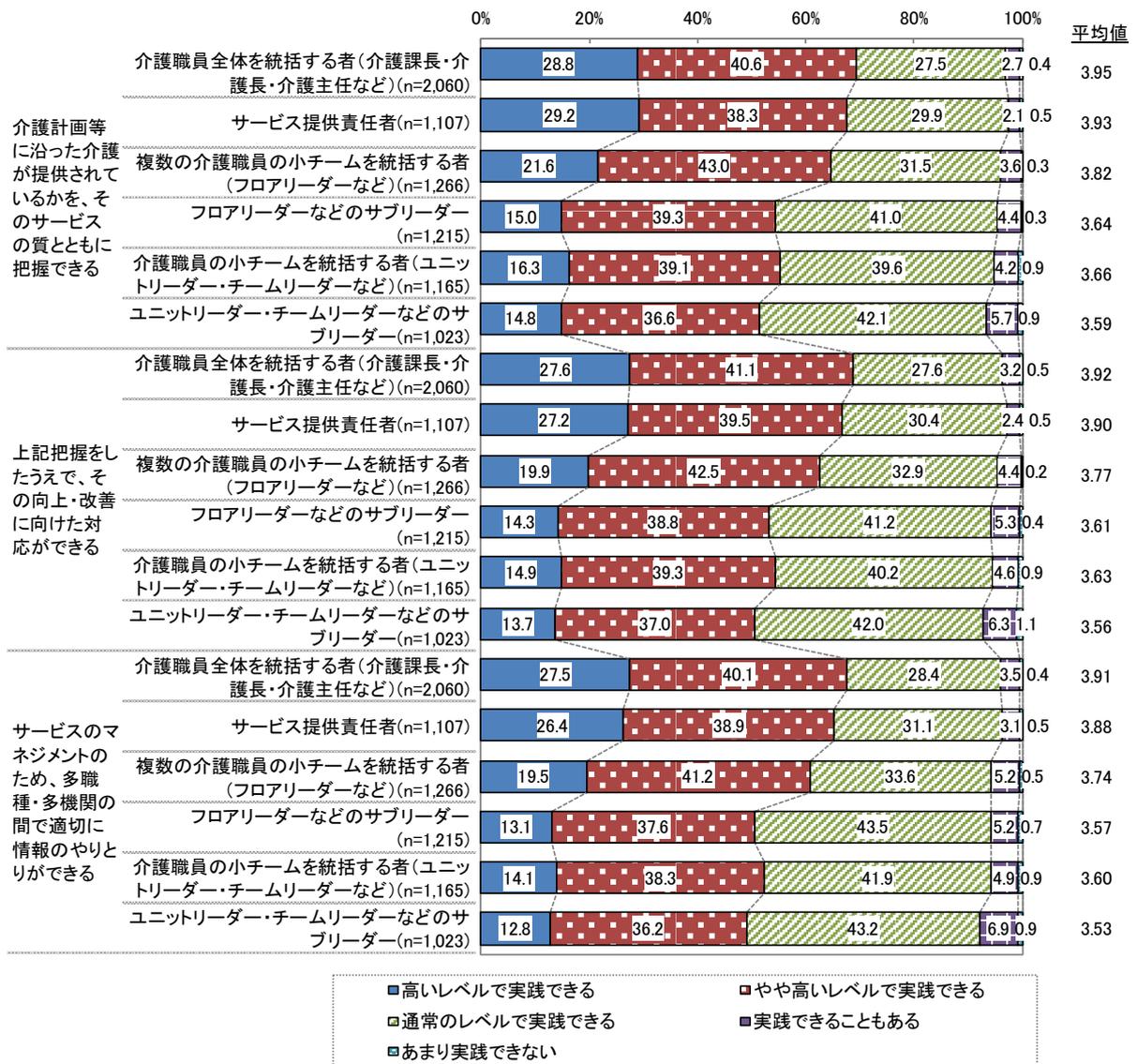
[介護の実践]



[育成・指導]



[サービスのマネジメント]



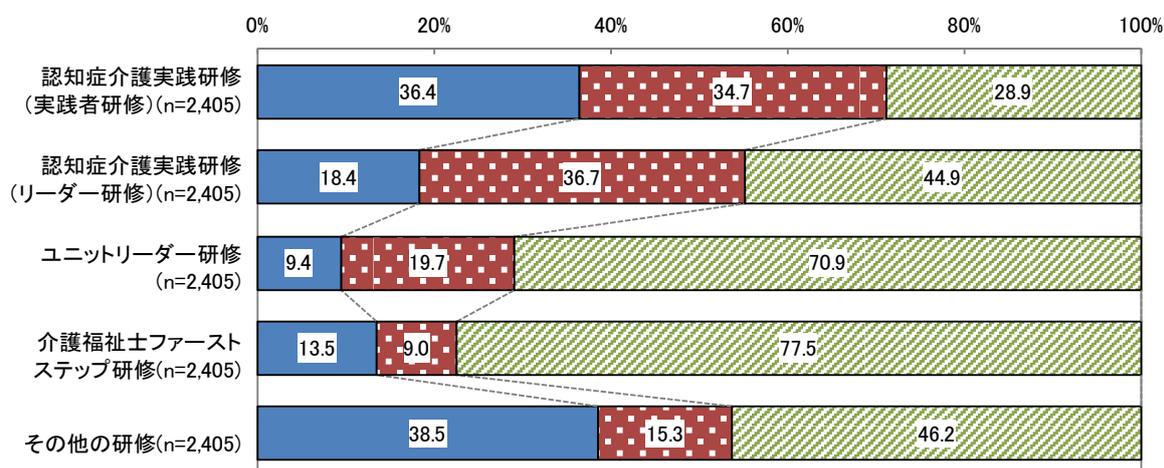
## 6. 研修の活用状況

### (1) 研修受講の推奨度合い

問 16: 貴施設・事業所において、以下の研修について、職員に受講を推奨しているか、教えてください。

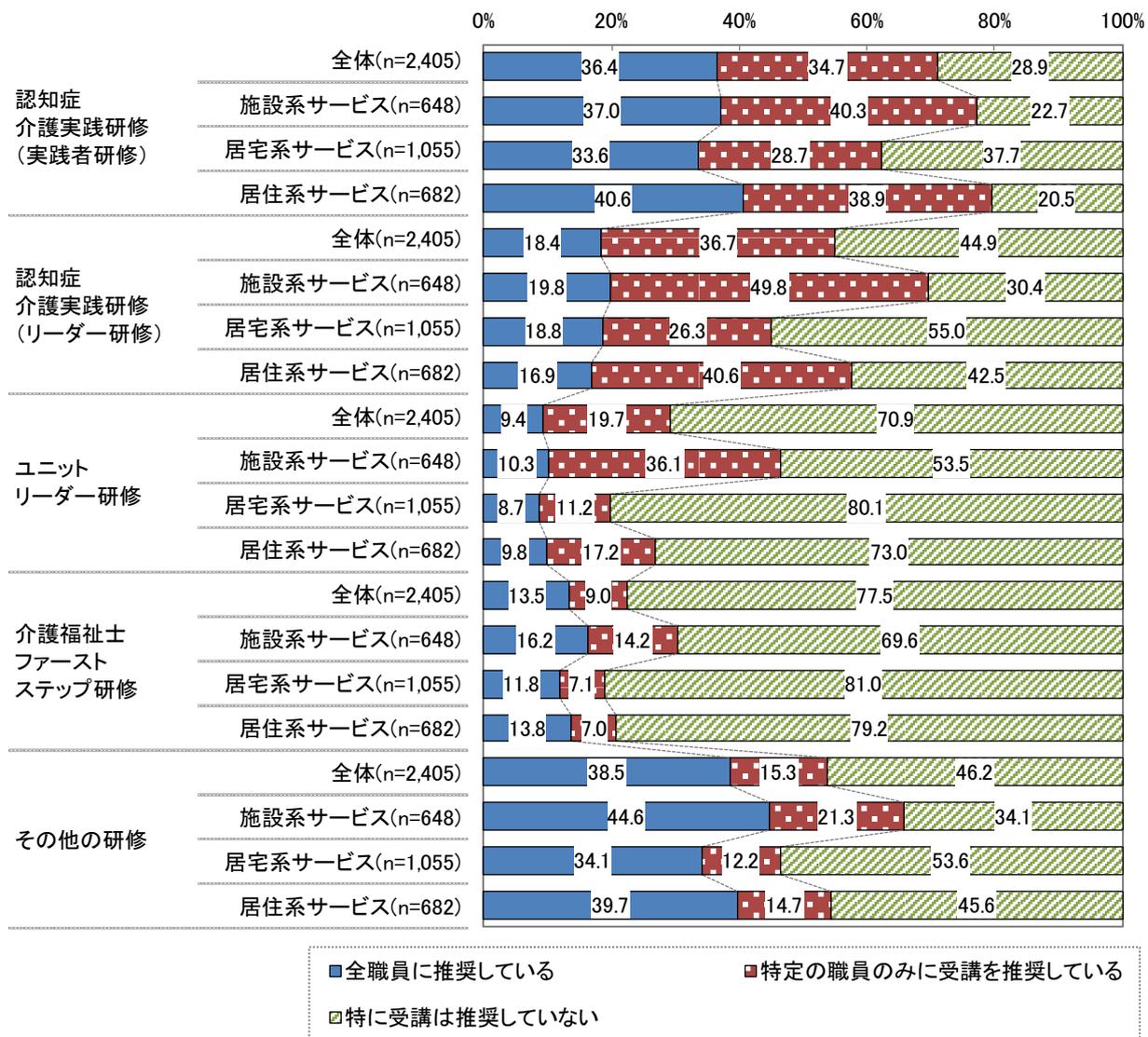
- ・ 法定研修等 4 研修において、全体では、「認知症介護実践研修(実践者研修)」が「全職員に推奨している」が 36.4%と最も高かった。
- ・ 施設・事業所サービス種別で見ると、「認知症介護実践研修(実践者研修)」、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」、「介護福祉士ファーストステップ研修」においては、「施設系サービス」および「居住系サービス」で推奨されている(全職員に推奨している+特定の職員のみを受講を推奨している)割合が高かったが、「ユニットリーダー研修」においては、「施設系サービス」で特に推奨されていた(全職員に推奨している+特定の職員のみを受講を推奨している)。

#### ●全体



■全職員に推奨している    ■特定の職員のみを受講を推奨している    □特に受講は推奨していない

●施設・事業所サービス種別

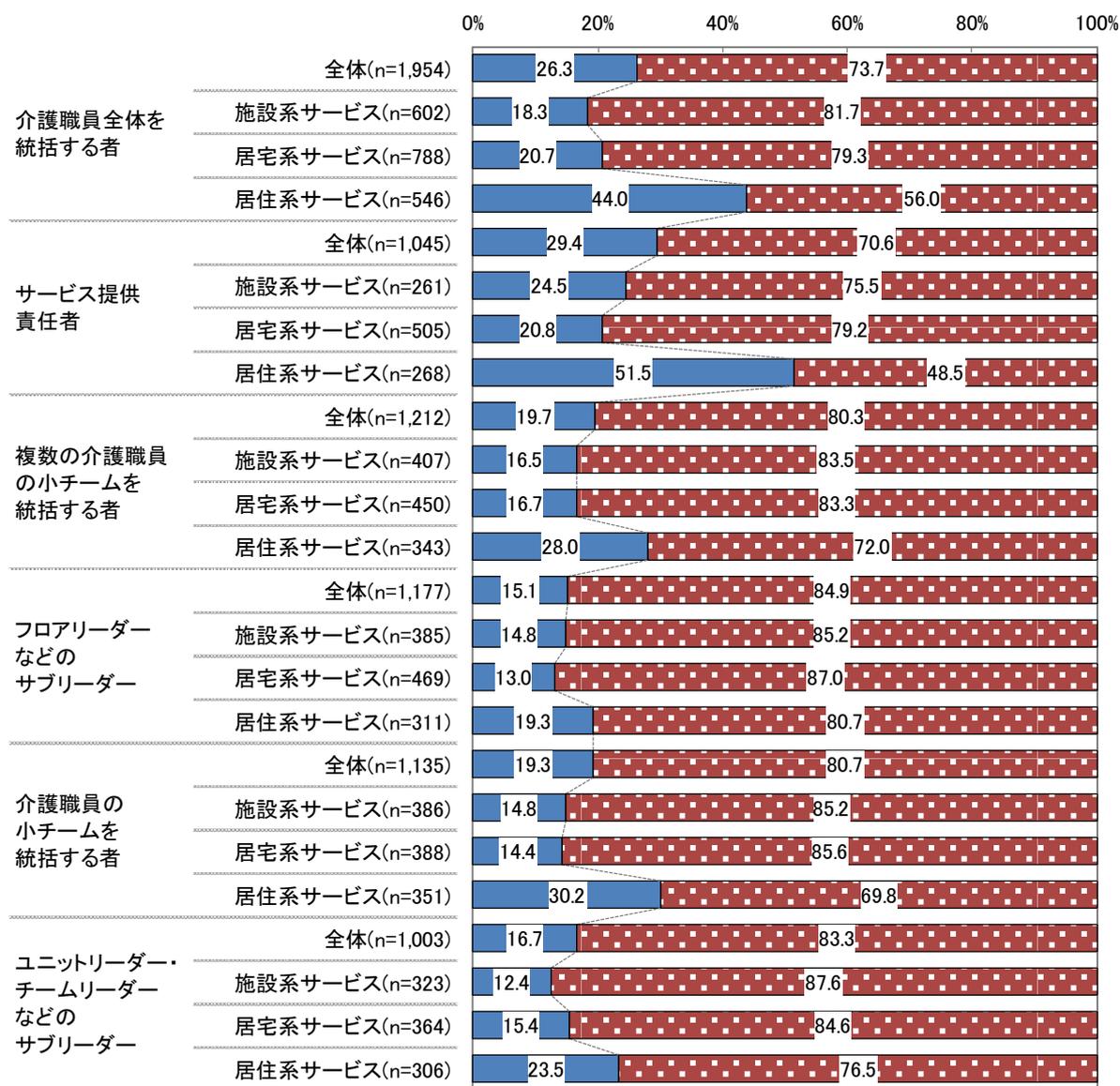


## (2) リーダー昇格時における研修受講の考慮有無

問 17: 貴施設・事業所において、以下の研修について、各リーダーに昇格する際に、受講済であることを要件としているか、教えてください。

- ・ 「認知症介護実践研修(実践者研修)」、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」においては、「居住系サービス」で、「ユニットリーダー研修」は「施設系サービス」で要件にされている割合が高い。

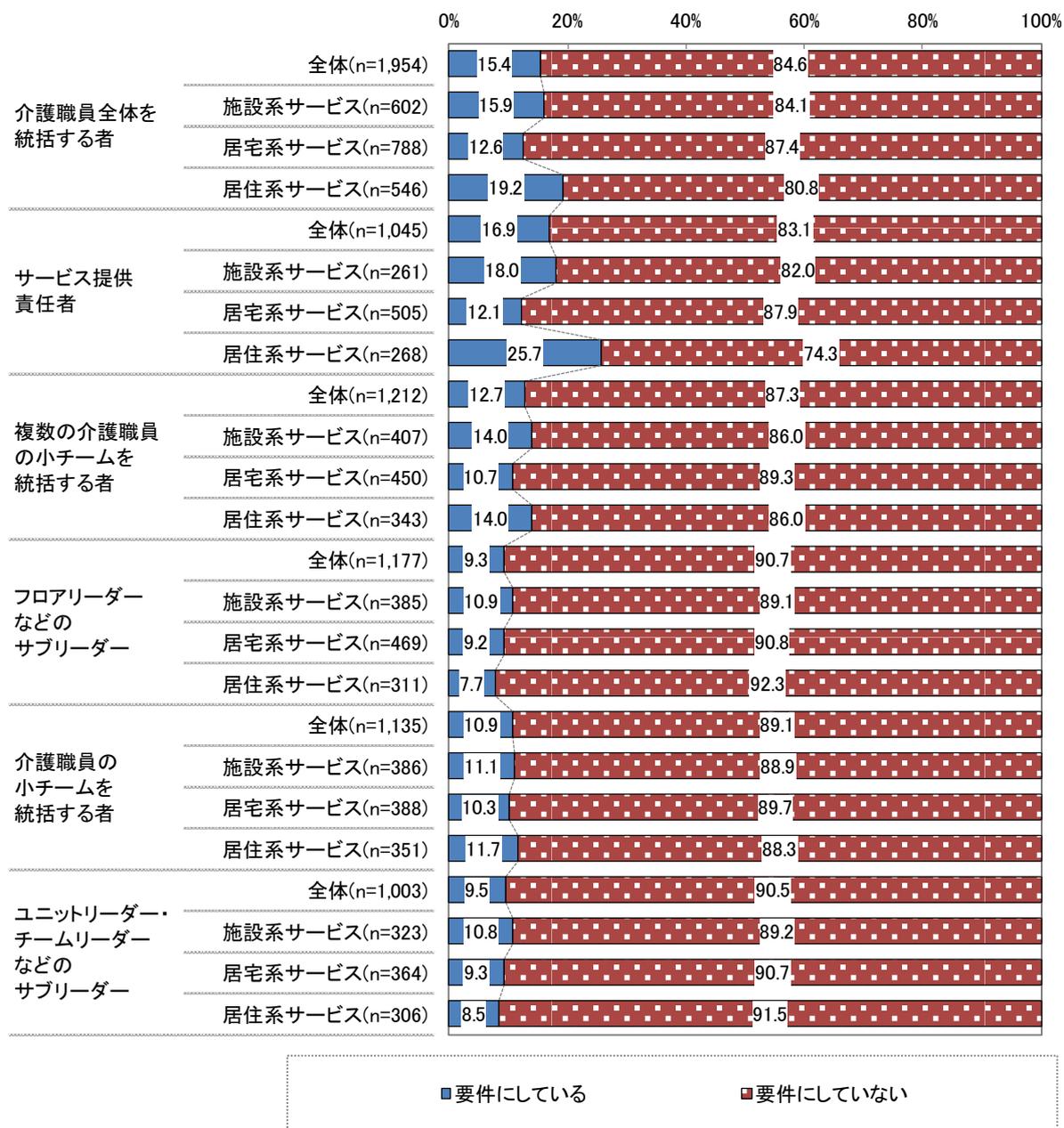
### ●認知症介護実践研修(実践者研修)／職位別



■要件にしている

■要件にしていない

●認知症介護実践研修(リーダー研修)／職位別



●ユニットリーダー研修／職位別



■要件にしている      □要件にしていない

●介護福祉士ファーストステップ研修／職位別



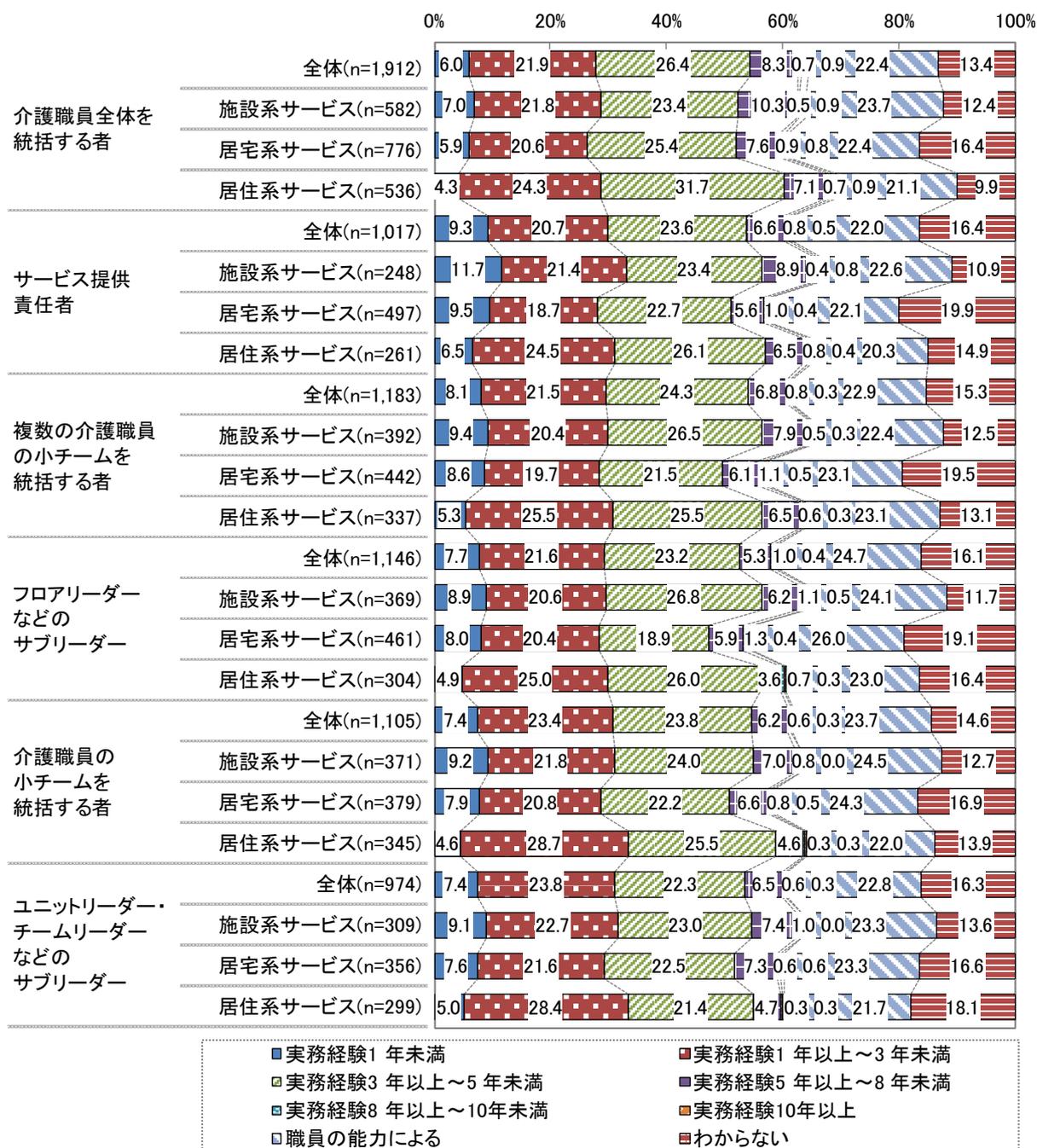
●その他の研修／職位別



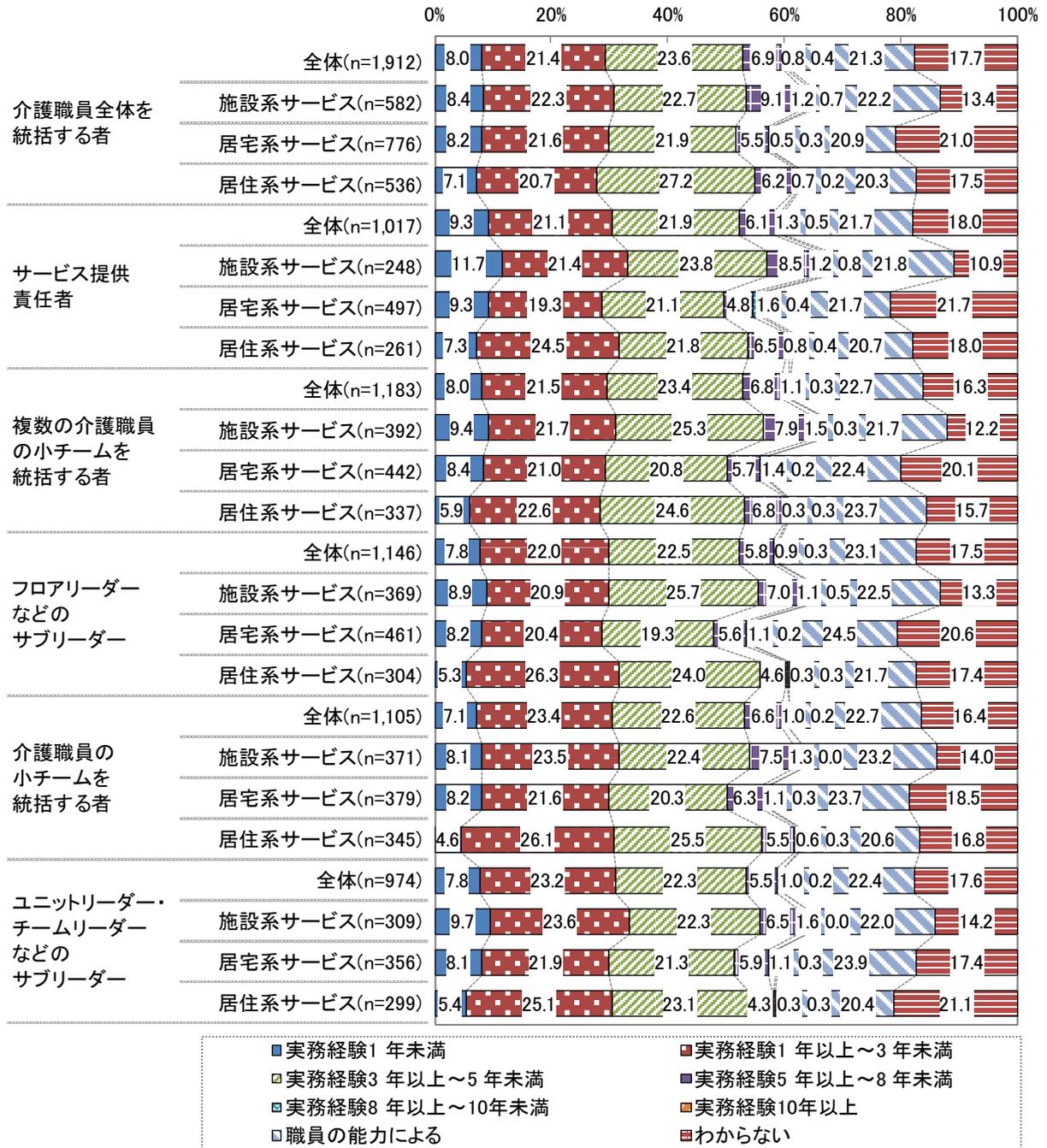
### (3) 介護福祉士が研修を受講すべき時期

問 18: 貴施設・事業所において、以下の研修について、管下に所属する介護福祉士がそれぞれ受講すべきと考える時期を教えてください。なお、介護福祉士の取得ルートごとに教えてください。

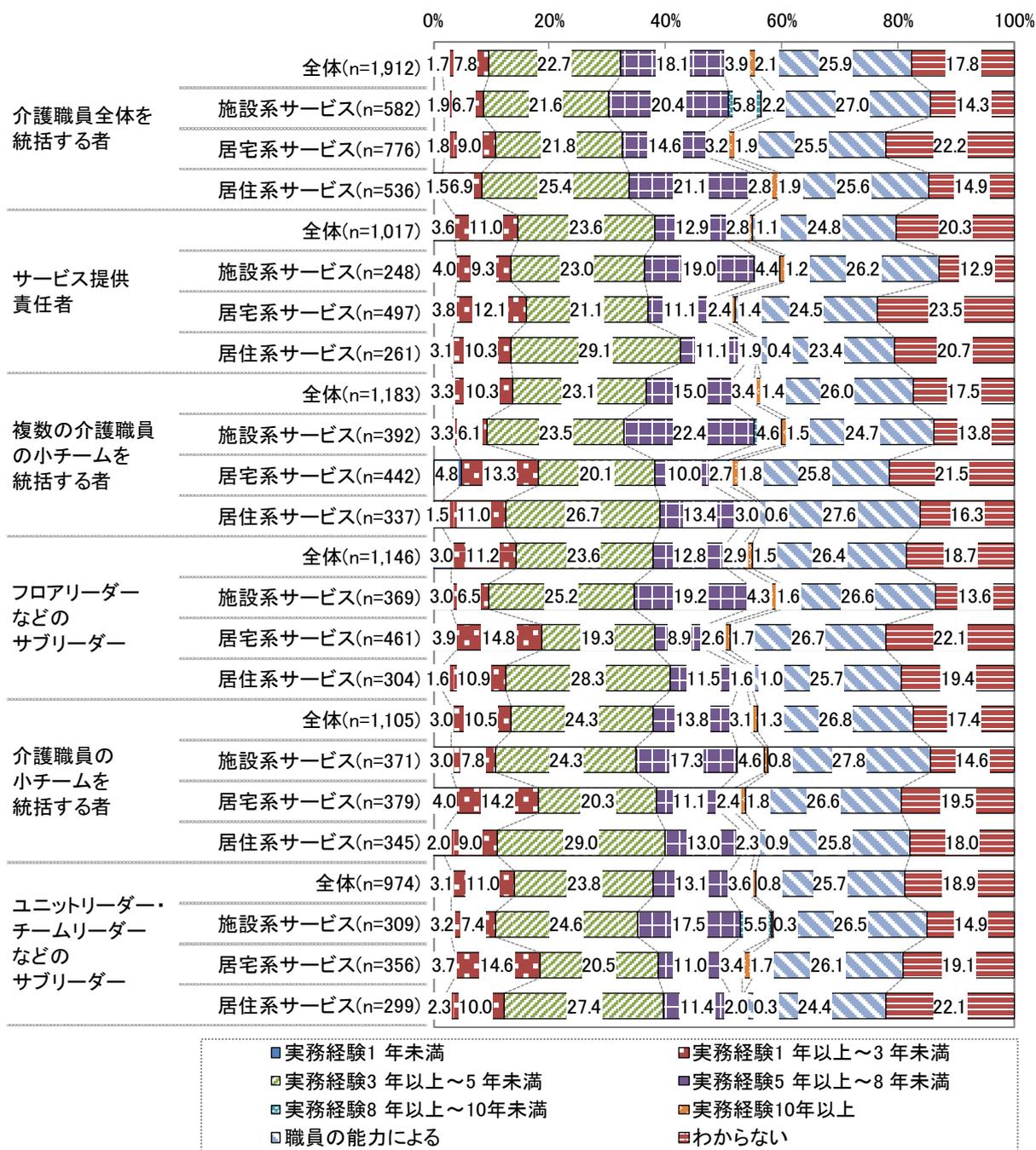
#### ●認知症介護実践研修(実践者研修)＜介護福祉士資格取得前に実務経験がある方＞



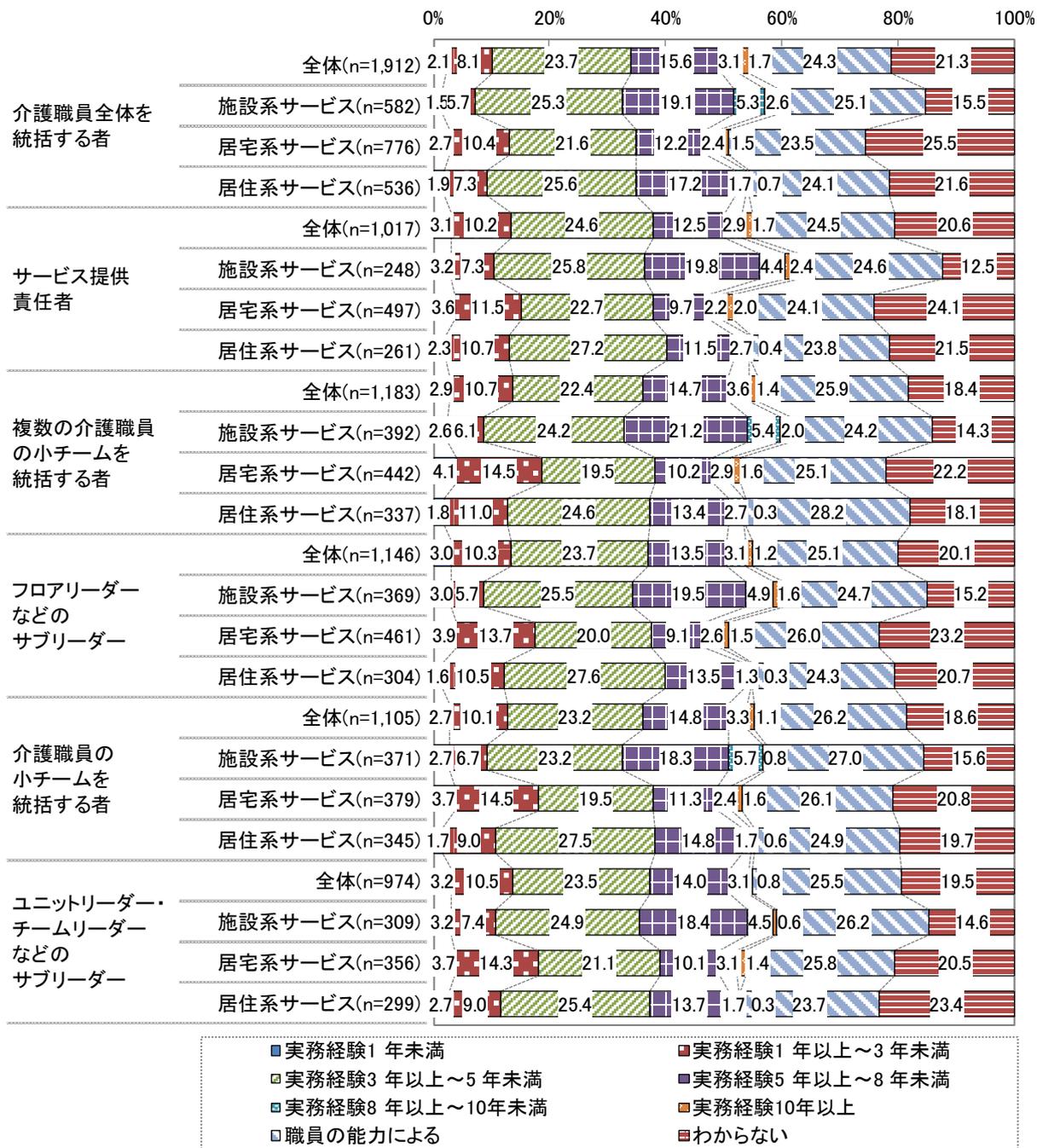
●認知症介護実践研修(実践者研修)＜新卒で入職前に介護福祉士資格を取得された方＞



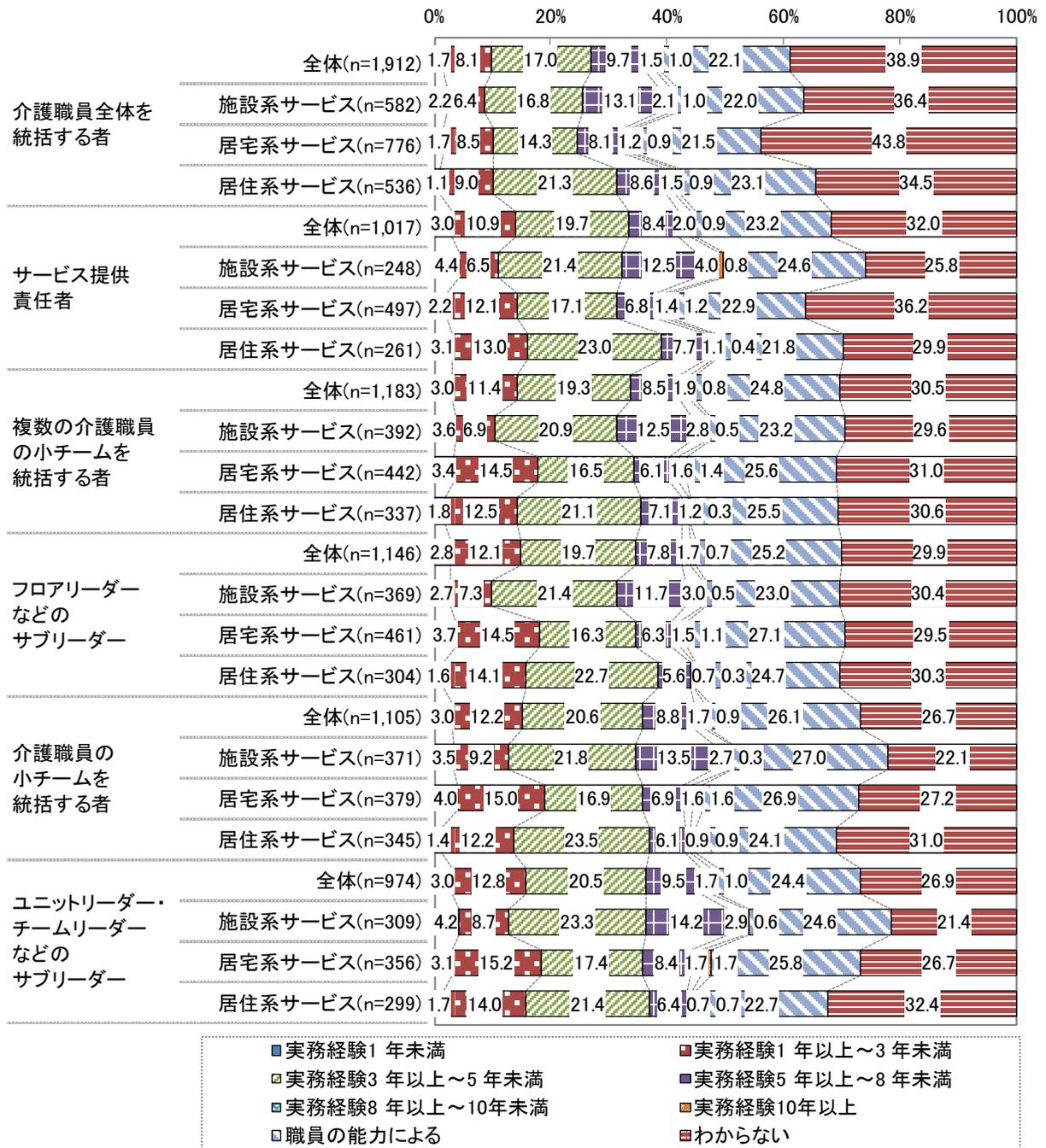
●認知症介護実践研修(リーダー研修)＜介護福祉士資格取得前に実務経験がある方＞



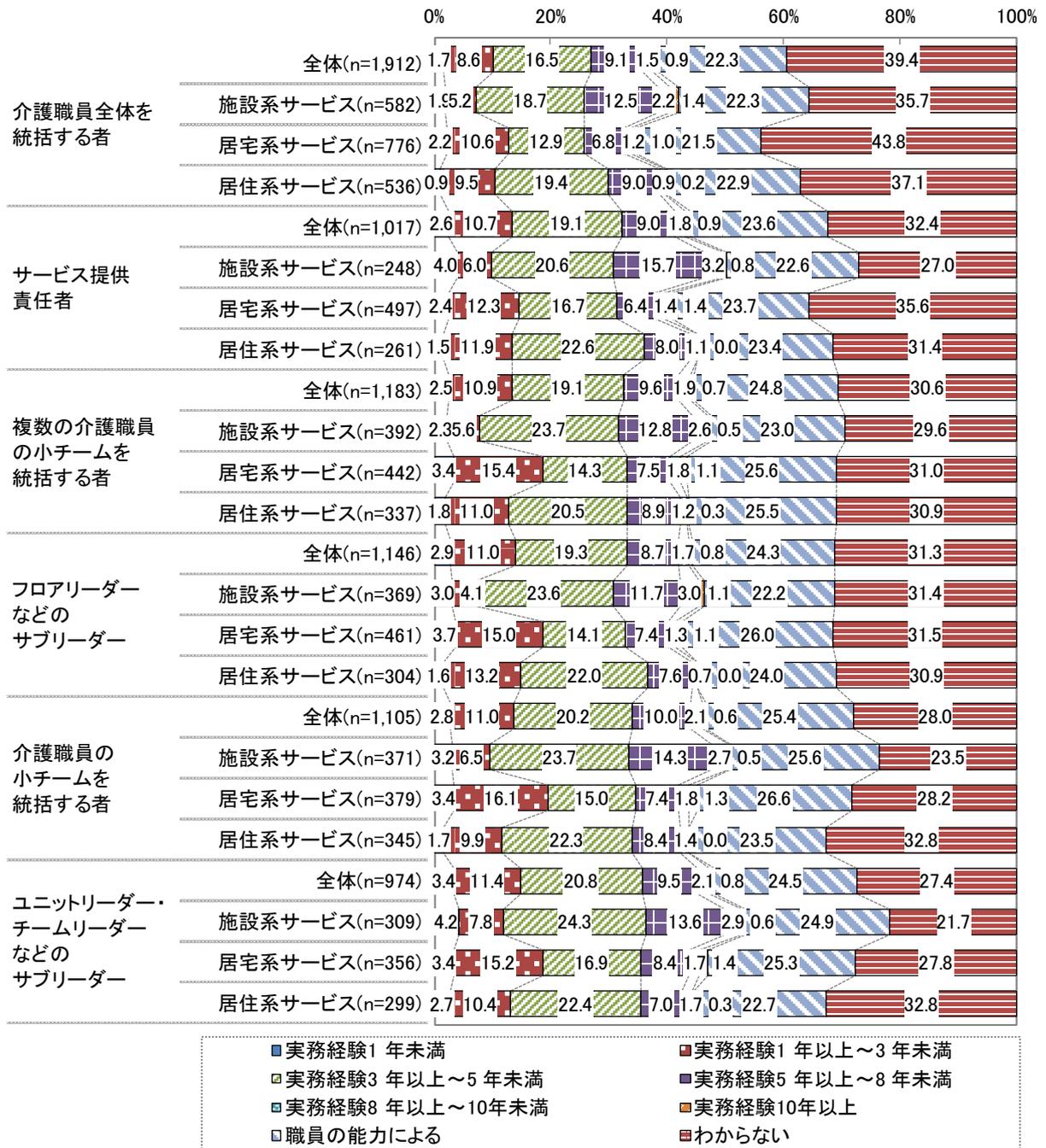
●認知症介護実践研修(リーダー研修)<新卒で入職前に介護福祉士資格を取得された方>



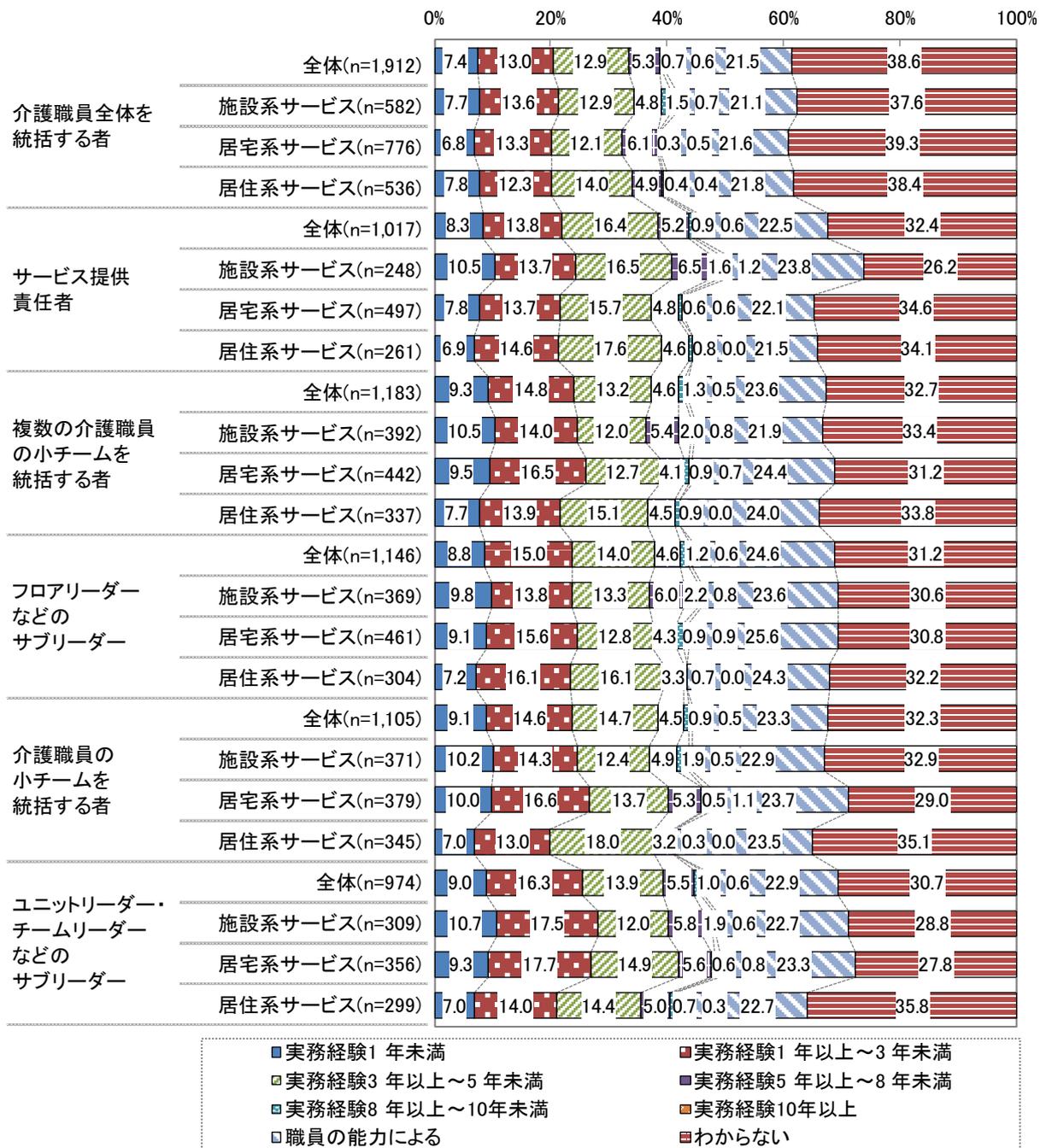
●ユニットリーダー研修＜介護福祉士資格取得前に実務経験がある方＞



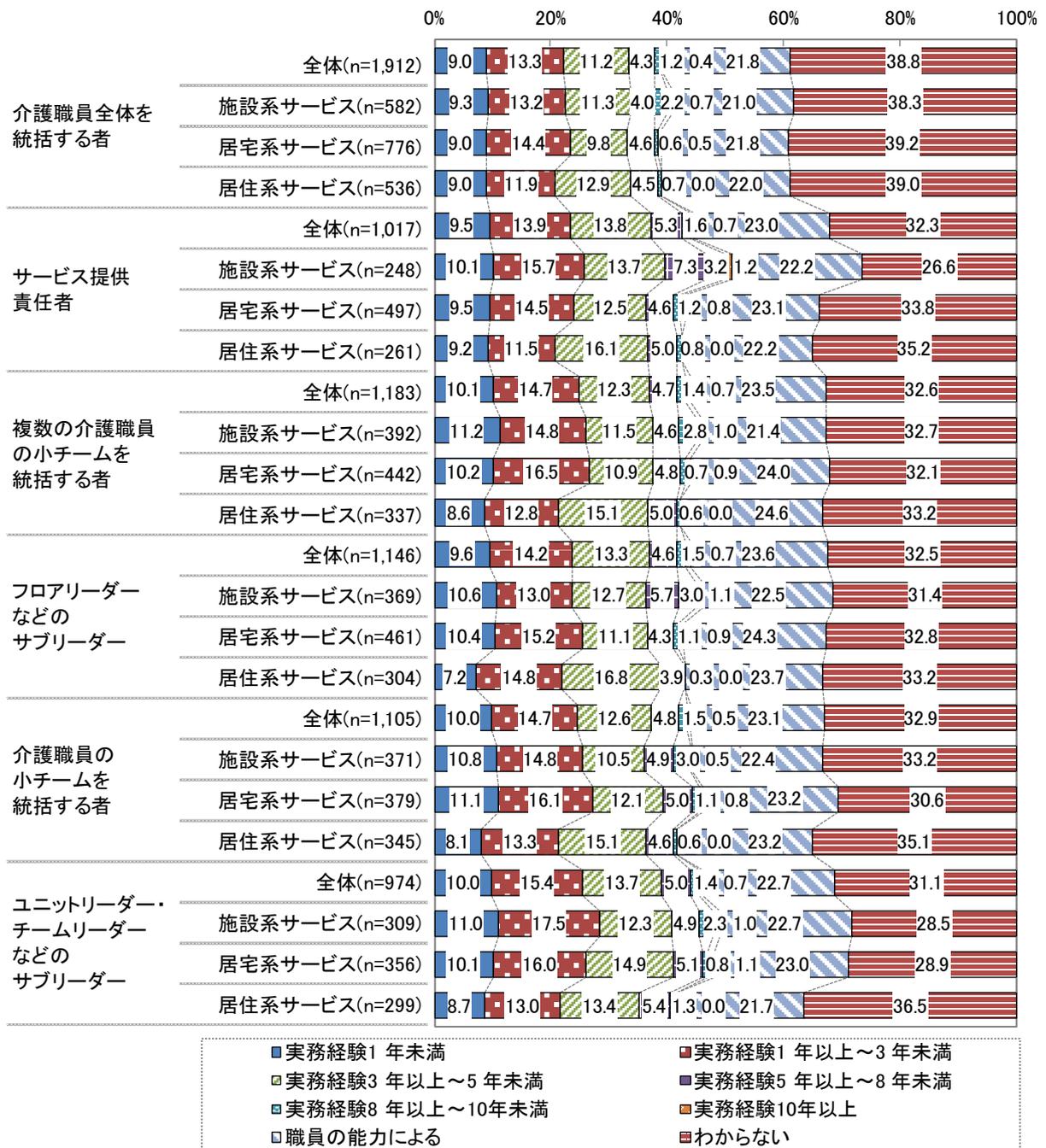
●ユニットリーダー研修<新卒で入職前に介護福祉士資格を取得された方>



●介護福祉士ファーストステップ研修<介護福祉士資格取得前に実務経験がある方>



●介護福祉士ファーストステップ研修<新卒で入職前に介護福祉士資格を取得された方>



#### (4) 介護福祉士のキャリアアップに必要な研修

問 19: 貴施設・事業所では、介護福祉士のキャリアアップに関し、実践の場において必要と思われる研修、または受講させたいと思う研修について、どのような内容を学ぶことのできる研修が必要とお考えですか。具体的な研修内容について、教えてください。(自由記述)

・ 「認知症、脳疾患、精神疾患についての知識、ケア」が 350 件と、認知症に関する研修が必要とした回答が最も多かった。

内容	件数
認知症、脳疾患、精神疾患についての知識、ケア	350
介護に必要な技能向上	254
コミュニケーション、連携	219
リーダーシップ、マネジメント研修、人材育成	172
法制度、福祉、コンプライアンス関連	147
医療関連、認定特定行為、専門性の高い研修	127
介護の心構え、権利擁護、尊厳、ケアの根拠を学ぶ	75
リスクマネジメント研修	56
心理学、メンタルヘルスケア	47
自立支援、リハビリテーション	31
実習や他施設の見学・交流を取り入れた研修	23
介護福祉士の基礎、ステップアップ	22
事例を基にした研修	14
利用者の身体的・精神的な状態、家族の想いの理解	13
各分野の専門的な研修、業界全体で統一した研修	13
「LIFE」運用、IT化	12
介護過程の展開	11
レクリエーション	10
介護支援専門員の研修	8
国や自治体の取組・補助による人材育成、資格取得支援制度	8
まずは介護実践、経験を積むことが大切	8
実践者研修	8
利用者個々に合わせた対応ができる研修	7
資格取得後の勉強の機会	5
介護福祉士実習指導者研修	5
受講が難しい、受講できる環境作りが必要	5
各種資格について	3
予防介護	2
その他	63
考えたことがない、思いつかない、わからない	6
特になし	29

(5) 介護福祉士の研修受講についての課題

問 20: 貴施設・事業所で、管下に所属する介護福祉士に能力向上等の為研修を受講させることについて、何らかの課題があれば、教えてください。(自由記述)

- ・ 「研修時間の確保が難しい」が 428 件と、研修を受けさせたくとも時間の確保ができないといった回答が最も多かった。

内容	件数
研修時間の確保が難しい(人員不足、業務多忙)	428
受講意欲が低い、向上心がない(個人、業界)	101
コロナ禍による実地研修の困難	70
研修費用の捻出が難しい(研修費用が高い、自己負担で受講)	54
適した受講科目がない	54
個々の素養(能力・知識)不足	36
受講が難しい時間帯(家庭との両立ができない、休暇とのバランスがとれない)	36
講習時間・期間が長い	28
個人が講習で得た知識を活かせない	19
認知症講習に受講制限がある	15
実施方法の改善(オンライン、資料の工夫)	14
講習会場が遠方	13
キャリアアップ後の給与等の待遇向上を図れない	10
研修で学んできたことが施設に反映できない(施設側が受け入れない)	9
個々のスキルにばらつきがあり受講させにくい	9
コロナ禍による集合研修ができないことによる弊害(情報交換ができない、機材のセットが困難、人脈づくりが困難、視野が小さくなる)。	8
研修内容が悪い(実践的なものがない)	5
講習を勧めることが離職につながる(業務負担など)	5
研修を受けても身につかない	4
受講後のフォローアップ研修がない	4
研修情報が届かない	3
勉強時間がとれない(予習・復習のための時間)	3
その他	98
特になし	77



### Ⅲ-4. 実践能力の比較

## 1. 能力を比較する事項

### (1) 職位別比較

現在施設・事業所でリーダーとして分類されることが想定される以下 6 職位において、それぞれ施設・事業所が各種リーダーに求める能力(施設・事業所票問 15 のデータ)と、当該職種本人が保持する能力(介護福祉士票問 12 のデータ)の比較を行った。

対象職種	① 介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など) ② サービス提供責任者 ③ 複数の介護職員の小チーム*1を統括する者(フロアリーダーなど) ④ フロアリーダーなどのサブリーダー ⑤ 介護職員の小チーム*1を統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど) ⑥ ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー
------	---

\*1：ユニット等、5～10名の介護職員によるサービス提供チームのことを指す。

### (2) 法定研修等受講有無別比較

法定研修等以下 4 研修において、それぞれ受講の有無別に、当該職種本人が保持する能力(介護福祉士票問 12 のデータ)の比較を行った。

対象職種	① 認知症介護実践研修(実践者研修) ② 認知症介護実践研修(リーダー研修) ③ ユニットリーダー研修 ④ 介護福祉士ファーストステップ研修
------	---

## 2. 比較する能力について

それぞれの能力については、施設・事業所票、介護福祉士票の以下の設問の回答データを使用した。それぞれ、以下「(1)求められる介護福祉士像に定められている項目に関する実践度」、および「(2)リーダーとして求められる能力<sup>7</sup>に関する実践度」の 2 種を確認している。

施設・事業所票においては、各リーダーの職位ごとに、各能力を「どの程度実践できていることが望ましいか」の観点で回答いただき、介護福祉士票では、各能力を「現在の就業先でどの程度“実践”できているか」の観点で回答いただいた。

施設・事業所票 —問 15.	貴施設・事業所では、各リーダーに期待する能力について、日頃、現場で業務を行ううえでどの程度実践できていることが望ましいか、リーダーの職位ごとに教えてください。(それぞれ最もあてはまるもの 1 つにチェック)
介護福祉士票 —問 12.	以下の①②の項目について、あなたが現在の就業先でどの程度“実践”できているか、あなたの考えを教えてください。(それぞれ最もあてはまるもの 1 つにチェック)

<sup>7</sup> 厚生労働省「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」(H29.10)に定められたリーダーに求められる能力より作問。

### (1) 求められる介護福祉士像に定められている項目に関する実践度について

以下の10種の能力について確認した。なお、設問は「1.高いレベルで実践できる」、「2.やや高いレベルで実践できる」、「3.通常のレベルで実践できる」、「4.実践できることもある」、「5.あまり実践できない」の5件法で測定した。

#### 【求められる介護福祉士像に定められている項目に関する実践度】

- ・ 尊厳と自立を支えるケアを実践する
- ・ 専門職として自律的に介護過程の展開をする
- ・ 身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる
- ・ 介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる
- ・ QOL(生活の質)の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる
- ・ 地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる
- ・ 関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する
- ・ 本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる
- ・ 制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる
- ・ 介護職の中で中核的な役割を担う

### (2) リーダーとして求められる能力に関する実践度について

以下の10種の能力について確認した。なお、設問は「1.高いレベルで実践できる」、「2.やや高いレベルで実践できる」、「3.通常のレベルで実践できる」、「4.実践できることもある」、「5.あまり実践できない」の5件法で測定した。

#### 【リーダーとして求められる能力に関する実践度について】

##### <介護の実践にかかる能力>

- ・ 利用者の心身の状況等に係る観察ができる
- ・ 利用者の状態に応じて適切な対応をするための判断ができる
- ・ 認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供ができる
- ・ 多職種と連携しながら業務を遂行できる

##### <育成・指導にかかる能力>

- ・ 利用者のQOL(生活の質)の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達ができる
- ・ 個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる
- ・ 上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる

##### <サービスのマネジメントにかかる能力>

- ・ 介護計画に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握できる
- ・ 上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応ができる
- ・ サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりができる

## 3. 数値の算出方法

能力全項目について、下記の基準で加重平均値を算出して整理した。

- 高いレベルで実践できる : 5点
- やや高いレベルで実践できる : 4点
- 通常のレベルで実践できる : 3点
- 実践できることもある : 2点
- あまり実践できない : 1点

## 4. 能力の比較結果(職位別)

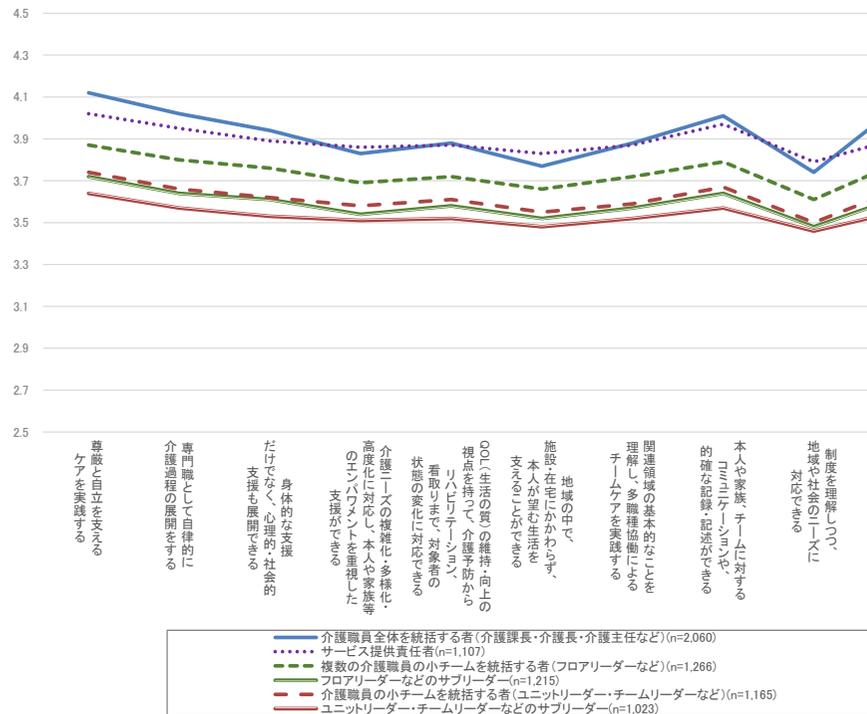
全職種において施設・事業所側数値と介護福祉士側数値を一覧にしたものが以下である。いずれの能力においても、おおむね職位が上がることに数値が高くなっており、介護福祉士においては、職位が上がるにつれ能力を高めてきている様子がうかがえるが、その差は大きくない。なお、施設・事業所の数値と介護福祉士の数値を比較したところ、介護福祉士の数値の方が全体的に低い数値となったが、前述の通り、施設・事業所には「望ましい」度合い、介護福祉士には「現在の就業先でどの程度“実践”できているか」を質問しているため、実際の能力を回答した介護福祉士においては多少数値が低く出たものと想定される。

	施設・事業所側数値						介護福祉士側数値					
	A	B	C	D	E	F	A	B	C	D	E	F
<b>①求められる介護福祉士像で定められている能力</b>												
尊厳と自立を支えるケアを実践する	4.1	4.0	3.9	3.7	3.7	3.6	3.6	3.5	3.4	3.2	3.2	3.2
専門職として自律的に介護過程の展開をする	4.0	4.0	3.8	3.6	3.7	3.6	3.4	3.3	3.3	3.1	3.1	3.2
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる	3.9	3.9	3.8	3.6	3.6	3.5	3.4	3.2	3.1	3.0	3.0	2.9
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる	3.8	3.9	3.7	3.5	3.6	3.5	3.2	3.1	3.0	3.0	2.9	2.9
QOL(生活の質)の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる	3.9	3.9	3.7	3.6	3.6	3.5	3.4	3.1	3.2	3.0	3.1	3.0
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる	3.8	3.8	3.7	3.5	3.6	3.5	3.1	3.2	3.0	2.9	2.8	2.8
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する	3.9	3.9	3.7	3.6	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.1	3.1	3.1
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる	4.0	4.0	3.8	3.6	3.7	3.6	3.5	3.4	3.4	3.2	3.2	3.2
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる	3.7	3.8	3.6	3.5	3.5	3.5	3.1	3.2	2.9	2.9	2.8	2.8
介護職の中で中核的な役割を担う	4.1	3.9	3.8	3.6	3.7	3.6	3.6	3.3	3.4	3.1	3.2	3.1
<b>能力の数値平均</b>	3.9	3.9	3.7	3.6	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.0	3.0	3.0
<b>②リーダーとして求められる能力</b>												
(介護の実践) 利用者の心身の状況等に係る観察ができる	4.2	4.1	3.9	3.8	3.8	3.7	3.8	3.6	3.6	3.4	3.4	3.5
(介護の実践) 利用者の状態に応じて適切な対応をするための判断ができる	4.2	4.0	3.9	3.7	3.7	3.6	3.8	3.6	3.5	3.4	3.4	3.3
(介護の実践) 認知症の症状や病状に応じた介護等の提供ができる	4.1	4.0	3.9	3.7	3.7	3.6	3.7	3.5	3.5	3.3	3.3	3.3
(介護の実践) 多職種と連携しながら業務を遂行できる	4.0	3.9	3.8	3.6	3.6	3.6	3.7	3.5	3.4	3.3	3.3	3.3
(育成・指導) 利用者のQOL(生活の質)の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達ができる	4.0	3.9	3.8	3.6	3.6	3.6	3.4	3.2	3.2	3.2	3.0	3.0
(育成・指導) 個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる	3.9	3.9	3.8	3.6	3.6	3.6	3.5	3.3	3.2	3.1	3.0	3.0
(育成・指導) 上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる	3.8	3.8	3.7	3.6	3.6	3.5	3.2	3.0	2.9	2.9	2.7	2.8
(サービスのマネジメント) 介護計画等に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握できる	4.0	3.9	3.8	3.6	3.7	3.6	3.4	3.3	3.1	3.0	3.0	3.1
(サービスのマネジメント) 上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応ができる	3.9	3.9	3.8	3.6	3.6	3.6	3.4	3.2	3.1	3.0	3.0	3.1
(サービスのマネジメント) サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりができる	3.9	3.9	3.7	3.6	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.1	3.0	3.1
<b>能力の数値平均</b>	4.0	3.9	3.8	3.6	3.7	3.6	3.5	3.3	3.3	3.2	3.1	3.1

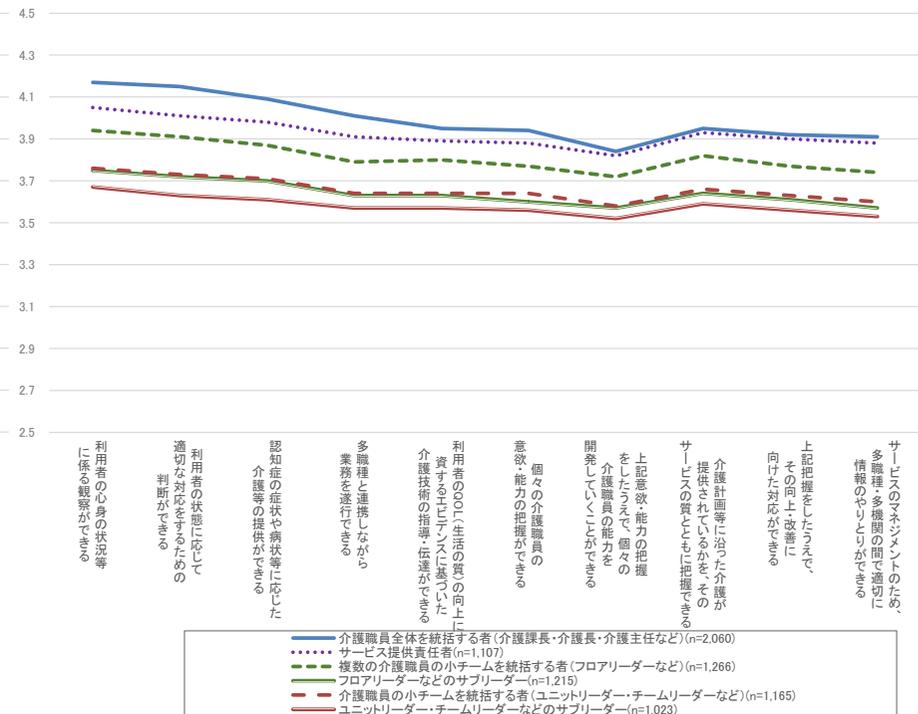
- A) 介護職員全体を統括する者  
(介護課長・介護長・介護主任など)
- B) サービス提供責任者
- C) 複数の介護職員の小チームを統括する者  
(フロアリーダーなど)
- D) フロアリーダーなどのサブリーダー
- E) 介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)
- F) ユニットリーダー・チームリーダーのサブリーダー

また、数値のうち、施設・事業所側の数値をグラフにしたものが以下である。「求められる介護福祉士像で定められている能力」の「地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる」、「制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる」等、在宅でケアを行う上で重要と思われる事柄について、「介護職員全体を統括する者」より「サービス提供責任者」の方がより高い能力を求められている項目があるが、その差は大きくない。また、「フロアリーダーなどのサブリーダー」と「介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)」では、本来「フロアリーダーのサブリーダー」の方が上位職種であることが想定されるが、項目によっては「介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)」の方がより高い能力を求められている項目がある等、複数の項目にて数値が近似値となっている。

図：求められる介護福祉士像で定められている能力において、各リーダーが実践できていることが望ましい数値(施設・事業所サイド/職位別)

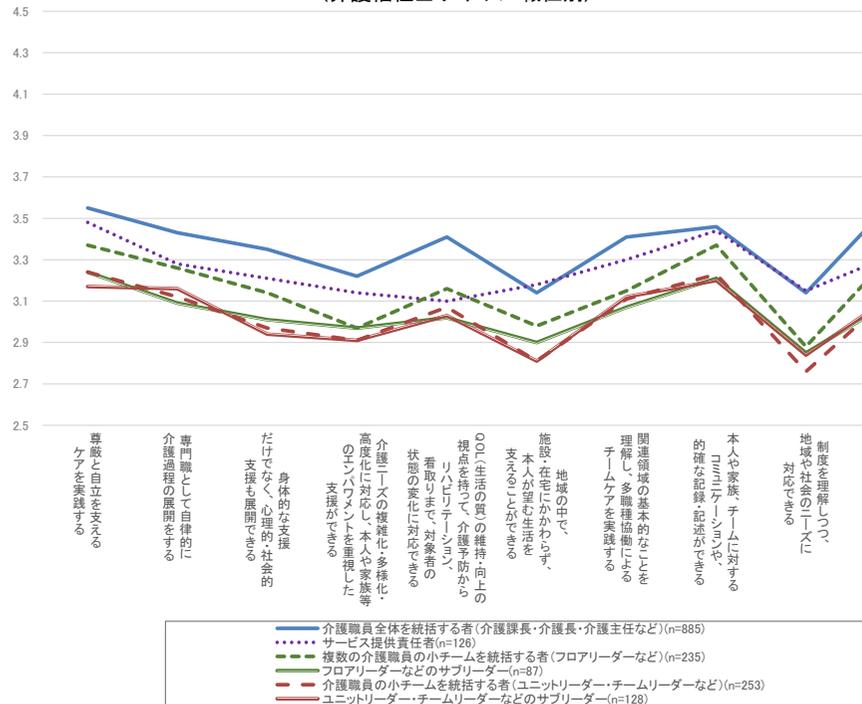


図：リーダーとして求められる能力において、各リーダーが実践できていることが望ましい数値(施設・事業所サイド/職位別)

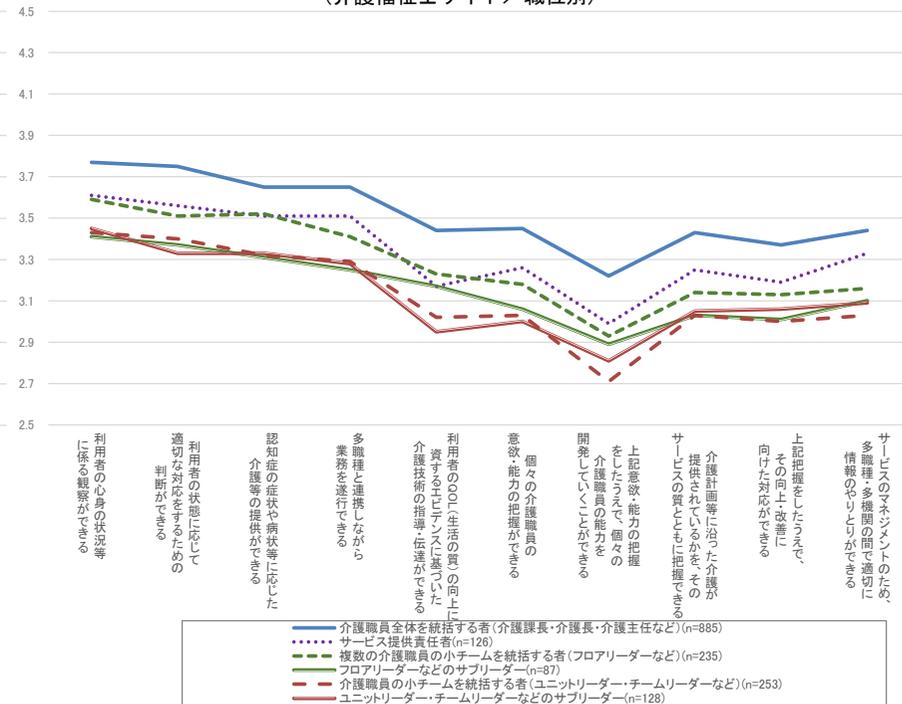


また、数値のうち、介護福祉士側の数値をグラフにしたものが以下である。前述のように施設・事業所が「望ましい」とする数値よりは低い数値となっているものの、おおむね職位が上がることに数値が高くなっており、介護福祉士においては、職位が上がるにつれ能力を高めてきている様子がうかがえる。一方、リーダーのうち特に「フロアリーダーなどのサブリーダー」、「介護職員の小チームを統括する者(ユニットリーダー・チームリーダーなど)」、「ユニットリーダー・チームリーダーのサブリーダー」については、複数の項目にて数値が近似値となっている。

図：求められる介護福祉士像で定められている能力についての実践度  
(介護福祉士サイド/職位別)



図：リーダーとして求められる能力についての実践度  
(介護福祉士サイド/職位別)



また、施設・事業所側数値と介護福祉士側数値の差を算出したものが以下の表である。

施設・事業所の望む能力と、実際に各リーダーが持つ能力の差が大きい能力については、「求められる介護福祉士像で定められている能力」で「地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる」および「制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる」、「リーダーとして求められる能力」で「(育成・指導)上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる」および「(サービスのマネジメント)上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応ができる」であった。

「(育成・指導)上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる」については、「介護職員全体を統括する者(介護課長・介護長・介護主任など)」以外のリーダーで最も差の大きい能力となり、当該能力は施設・事業所にとってリーダーの職位につく者に特に期待したい能力であることが想定される。

施設・事業所側と介護福祉士側の数値の差

①求められる介護福祉士像で定められている能力

	A	B	C	D	E	F
尊厳と自立を支えるケアを実践する	0.6	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
専門職として自律的に介護過程の展開をする	0.6	0.7	0.5	0.6	0.5	0.4
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる	0.6	0.7	0.6	0.6	0.7	0.6
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる	0.6	0.7	0.7	0.6	0.7	0.6
QOL(生活の質)の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる	0.5	0.8	0.6	0.6	0.5	0.5
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる	0.6	0.7	0.7	0.6	0.7	0.7
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する	0.5	0.6	0.6	0.5	0.5	0.4
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる	0.6	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる	0.6	0.6	0.7	0.6	0.7	0.6
介護職の中で中核的な役割を担う	0.5	0.6	0.5	0.5	0.5	0.4
能力の数値差の平均	0.6	0.6	0.6	0.5	0.6	0.5

②リーダーとして求められる能力

	A	B	C	D	E	F
(介護の実践)利用者の心身の状況等に係る観察ができる	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3	0.2
(介護の実践)利用者の状態に応じて適切な対応をするための判断ができる	0.4	0.5	0.4	0.4	0.3	0.3
(介護の実践)認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供ができる	0.4	0.5	0.4	0.4	0.4	0.3
(介護の実践)多職種と連携しながら業務を遂行できる	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3
(育成・指導)利用者のQOL(生活の質)の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達ができる	0.5	0.7	0.6	0.5	0.6	0.6
(育成・指導)個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる	0.5	0.6	0.6	0.5	0.6	0.6
(育成・指導)上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる	0.6	0.8	0.8	0.7	0.9	0.7
(サービスのマネジメント)介護計画等に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握できる	0.5	0.7	0.7	0.6	0.6	0.5
(サービスのマネジメント)上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応ができる	0.6	0.7	0.6	0.6	0.6	0.5
(サービスのマネジメント)サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりができる	0.5	0.6	0.6	0.5	0.6	0.4
能力の数値差の平均	0.5	0.6	0.5	0.5	0.5	0.4

※黄色網掛けの箇所は、各職位全ての能力の中で最も差が開いた能力  
 ※橙色網掛けの箇所は、全職位全ての職位の中で最も差が開いた職位  
 ※小数点第1位までで表記しているが、色付けは実データを見て最も差のある箇所を選択

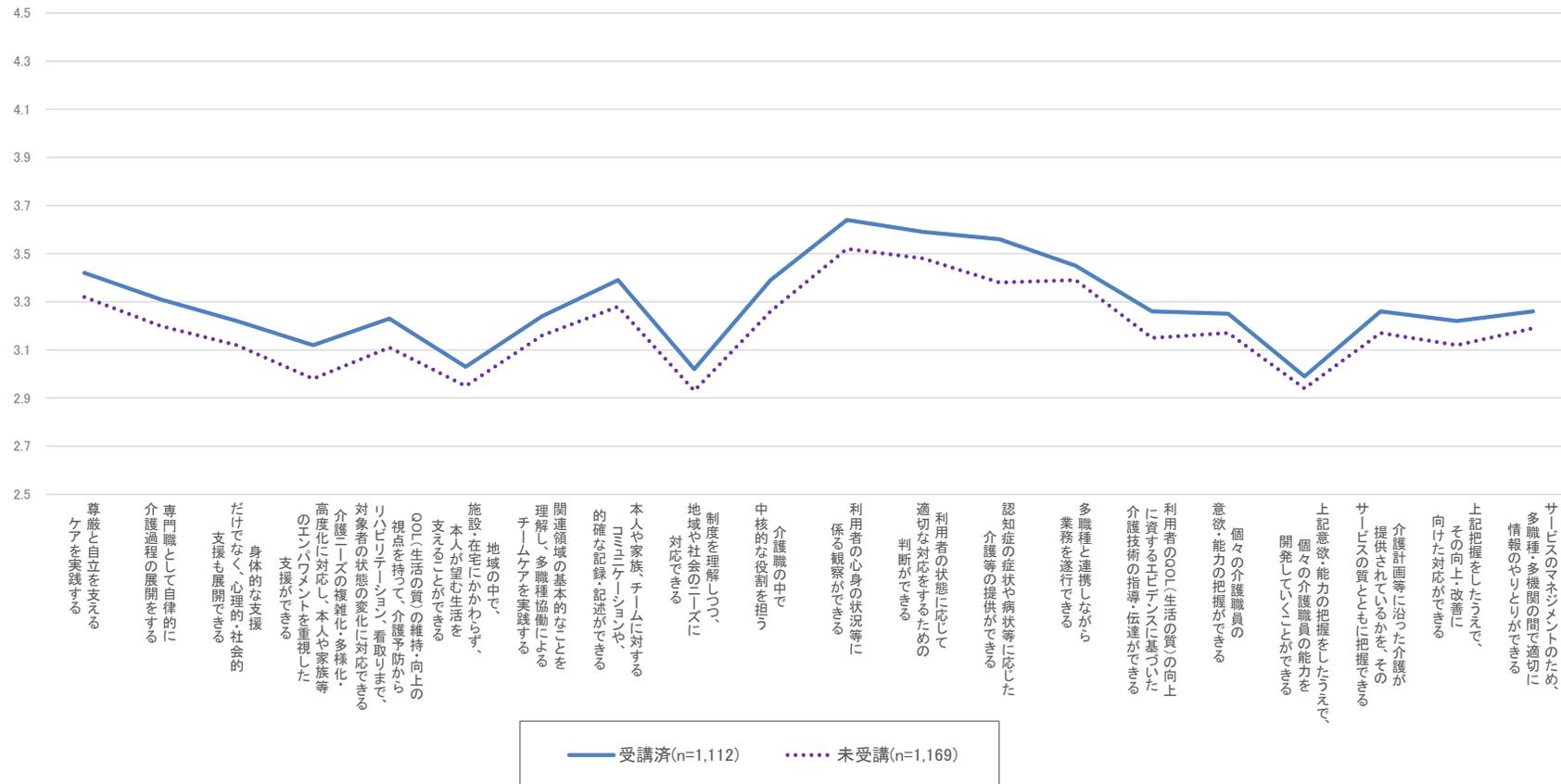
## 5. 能力の比較結果(法定研修等受講有無別)

### (1) 認知症介護実践研修(実践者研修)

「求められる介護福祉士像で定められている能力」の10種の能力、および「リーダーとして求められる能力」の10種の能力、計20種の能力を「受講済」と「未受講」で比較したところ、いずれの能力においても、「受講済」の方が「未受講」より高い数値となった。

また、これらの「受講済」と「未受講」の数値差について、母平均の差の検定を行ったところ、 $p=0.07$ となり、差について統計的な有意性( $p<0.05$ )は認められなかった(有意水準10%であれば、「受講済」と「未受講」の能力には差があると言える)。

図表: 受講済の方と未受講の方の能力の比較(認知症介護実践研修(実践者研修))

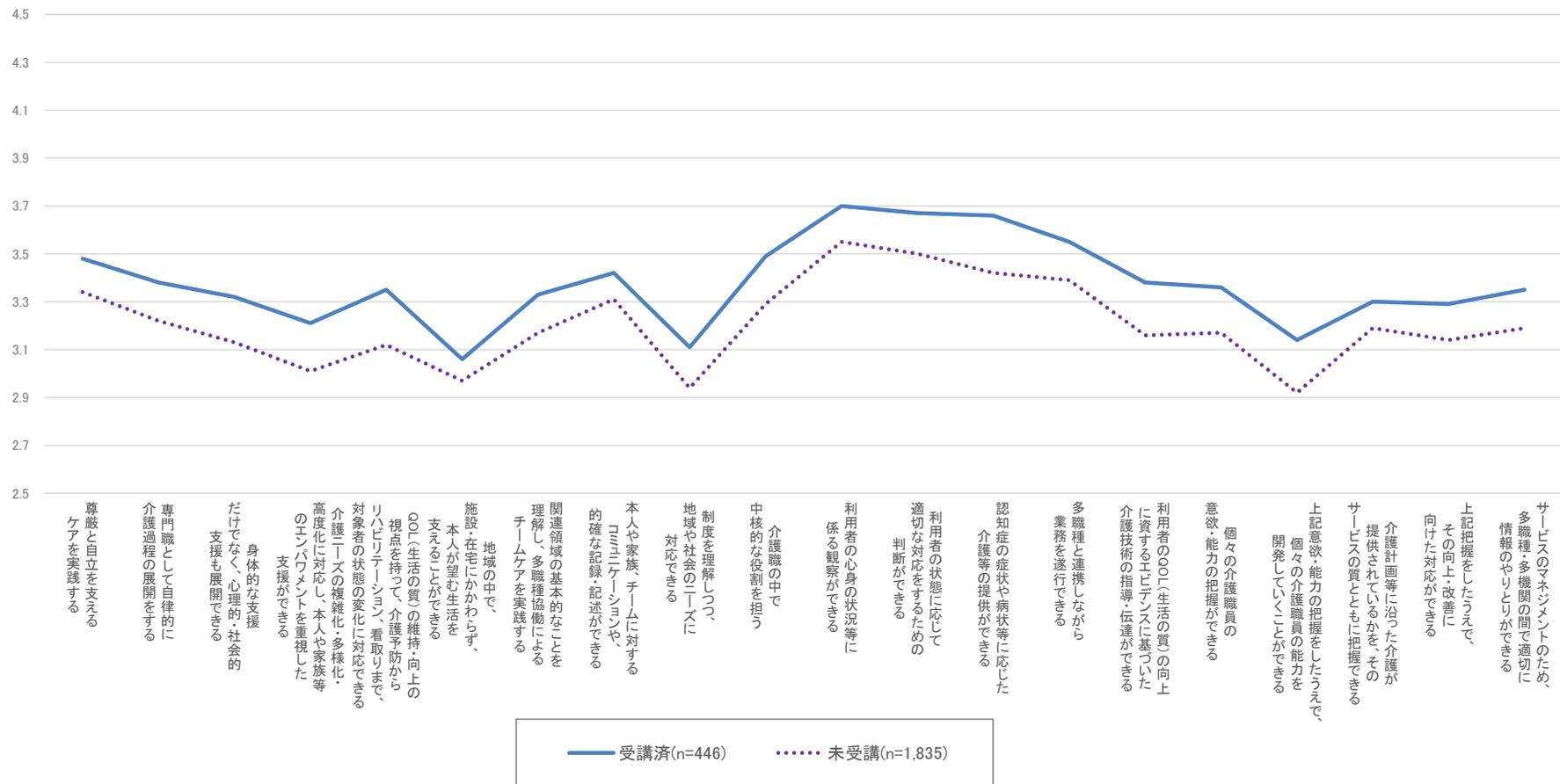


## (2) 認知症介護実践研修(リーダー研修)

「求められる介護福祉士像で定められている能力」の10種の能力、および「リーダーとして求められる能力」の10種の能力、計20種の能力を「受講済」と「未受講」で比較したところ、いずれの能力においても、「受講済」の方が「未受講」より高い数値となった。

また、これらの「受講済」と「未受講」の数値差について、母平均の差の検定を行ったところ、 $p=0.004$ となり、差について統計的な有意性( $p<0.05$ )が認められ、「受講済」と「未受講」の能力には差があると言える。

図表: 受講済の方と未受講の方の能力の比較(認知症介護実践研修(リーダー研修))

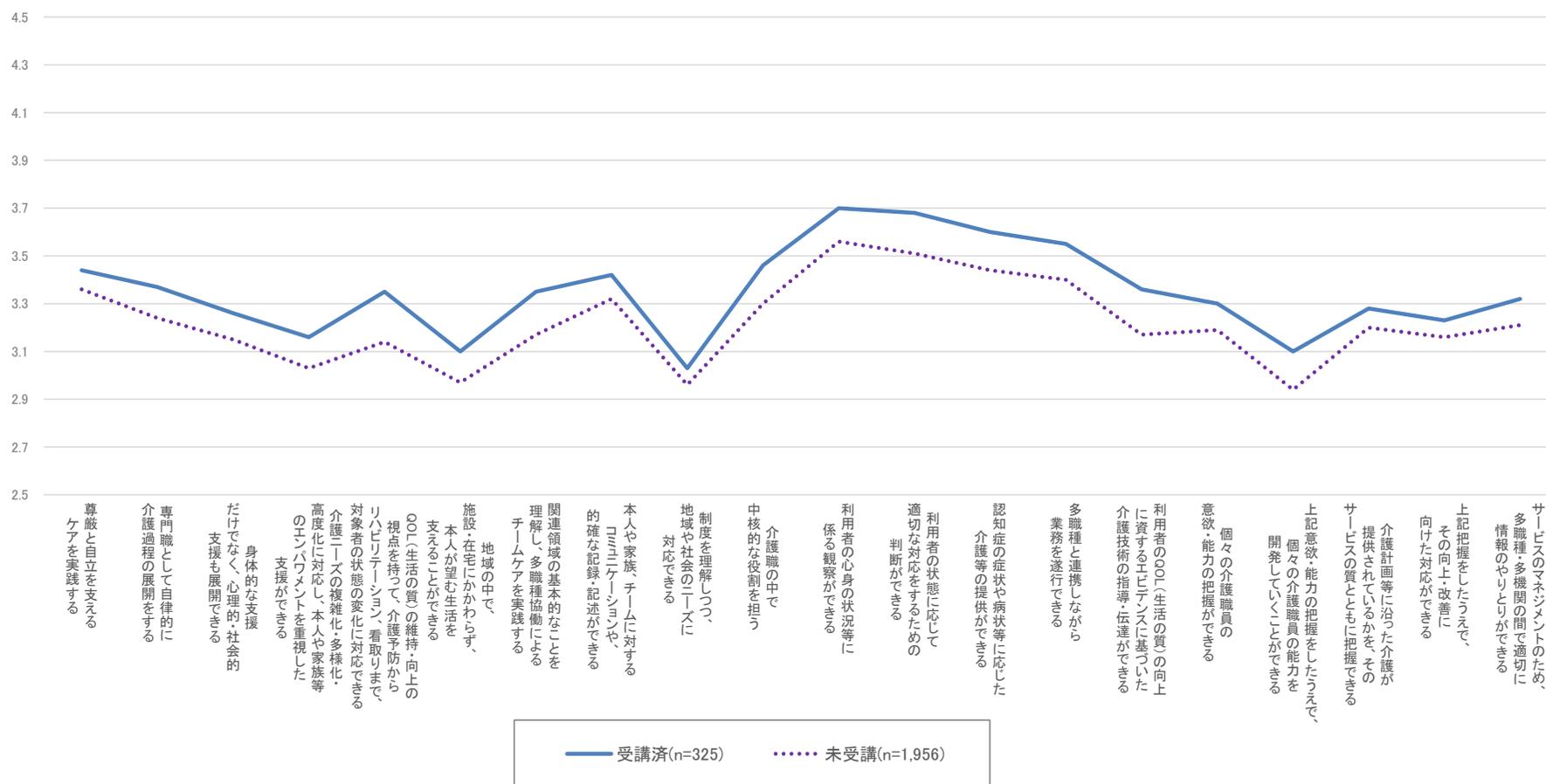


### (3) ユニットリーダー研修

「求められる介護福祉士像で定められている能力」の10種の能力、および「リーダーとして求められる能力」の10種の能力、計20種の能力を「受講済」と「未受講」で比較したところ、いずれの能力においても、「受講済」の方が「未受講」より高い数値となった。

また、これらの「受講済」と「未受講」の数値差について、母平均の差の検定を行ったところ、 $p=0.03$  となり、差について統計的な有意性( $p<0.05$ )が認められ、「受講済」と「未受講」の能力には差があると言える。

図表: 受講済の方と未受講の方の能力の比較(ユニットリーダー研修)

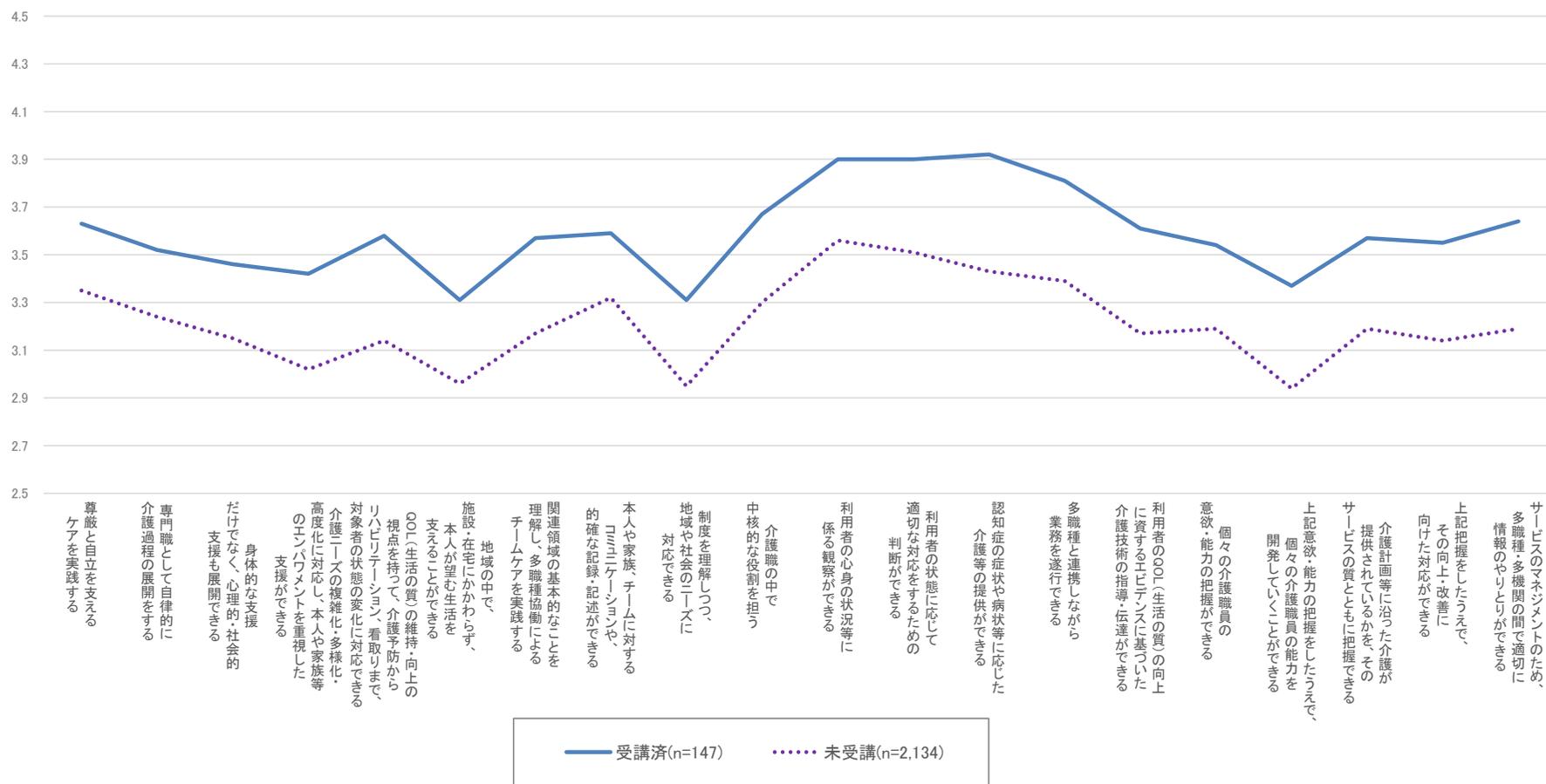


#### (4) 介護福祉士ファーストステップ研修

「求められる介護福祉士像で定められている能力」の10種の能力、および「リーダーとして求められる能力」の10種の能力、計20種の能力を「受講済」と「未受講」で比較したところ、いずれの能力においても、「受講済」の方が「未受講」より高い数値となった。

また、これらの「受講済」と「未受講」の数値差について、母平均の差の検定を行ったところ、 $p<0.001$ となり、差について統計的な有意性( $p<0.05$ )が認められ、「受講済」と「未受講」の能力には差があると言える。

図表: 受講済の方と未受講の方の能力の比較(介護福祉士ファーストステップ研修)



## (5) 全研修数値比較

全研修において受講済の方と未受講の方の数値を一覧にしたものが以下である。いずれの研修においても、未受講が受講済を上回った項目はなく、「求められる介護福祉士像で定められている能力」および「リーダーとして求められる能力」においては、これら法定研修等4研修で習得できる能力と言える。

### ①求められる介護福祉士像で定められている能力

	受講済		未受講		受講済		未受講		受講済		未受講	
	認・実	認・実	認・リ	認・リ	UL	UL	FS	FS	FS	FS		
尊厳と自立を支えるケアを実践する	3.4	3.3	3.5	3.3	3.4	3.4	3.6	3.4				
専門職として自律的に介護過程の展開をする	3.3	3.2	3.4	3.2	3.4	3.2	3.5	3.2				
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる	3.2	3.1	3.3	3.1	3.3	3.2	3.5	3.2				
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる	3.1	3.0	3.2	3.0	3.2	3.0	3.4	3.0				
QOL(生活の質)の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる	3.2	3.1	3.4	3.1	3.4	3.1	3.6	3.1				
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる	3.0	3.0	3.1	3.0	3.1	3.0	3.3	3.0				
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する	3.2	3.2	3.3	3.2	3.4	3.2	3.6	3.2				
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる	3.4	3.3	3.4	3.3	3.4	3.3	3.6	3.3				
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる	3.0	2.9	3.1	2.9	3.0	3.0	3.3	3.0				
介護職の中で中核的な役割を担う	3.4	3.3	3.5	3.3	3.5	3.3	3.7	3.3				
<b>能力の数値平均</b>	<b>3.2</b>	<b>3.1</b>	<b>3.3</b>	<b>3.2</b>	<b>3.3</b>	<b>3.2</b>	<b>3.5</b>	<b>3.2</b>				

### ②リーダーとして求められる能力

	受講済		未受講		受講済		未受講		受講済		未受講	
	認・実	認・実	認・リ	認・リ	UL	UL	FS	FS	FS	FS		
(介護の実践) 利用者の心身の状況等に係る観察ができる	3.6	3.5	3.7	3.6	3.7	3.6	3.9	3.6				
(介護の実践) 利用者の状態に応じて適切な対応をするための判断ができる	3.6	3.5	3.7	3.5	3.7	3.5	3.9	3.5				
(介護の実践) 認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供ができる	3.6	3.4	3.7	3.4	3.6	3.4	3.9	3.4				
(介護の実践) 多職種と連携しながら業務を遂行できる	3.5	3.4	3.6	3.4	3.6	3.4	3.8	3.4				
(育成・指導) 利用者のQOL(生活の質)の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達ができる	3.3	3.2	3.4	3.2	3.4	3.2	3.6	3.2				
(育成・指導) 個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる	3.3	3.2	3.4	3.2	3.3	3.2	3.5	3.2				
(育成・指導) 上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる	3.0	2.9	3.1	2.9	3.1	2.9	3.4	2.9				
(サービスのマネジメント) 介護計画等に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握できる	3.3	3.2	3.3	3.2	3.3	3.2	3.6	3.2				
(サービスのマネジメント) 上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応ができる	3.2	3.1	3.3	3.1	3.2	3.2	3.6	3.1				
(サービスのマネジメント) サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりができる	3.3	3.2	3.4	3.2	3.3	3.2	3.6	3.2				
<b>能力の数値平均</b>	<b>3.3</b>	<b>3.3</b>	<b>3.4</b>	<b>3.3</b>	<b>3.4</b>	<b>3.3</b>	<b>3.7</b>	<b>3.3</b>				

認・実 = 認知症介護実践研修(実践者研修)  
 認・リ = 認知症介護実践研修(リーダー研修)  
 UL = ユニットリーダー研修  
 FS = 介護福祉士ファーストステップ研修

また、受講済の方と未受講の方の数値の差を算出したものが以下の表である。

「認知症介護実践研修(実践者研修)」および「認知症介護実践研修(リーダー研修)」では、「介護職の中で中核的な役割を担う」、「ユニットリーダー研修」および「介護福祉士ファーストステップ研修」では、「QOL(生活の質)の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる」が最も数値差のある能力となり、これらの能力が、当該研修で特徴的に学ぶことができる能力と推察できる。

また、研修別に能力の差の平均を見たところ、受講済の方と未受講の方の数値の差においては、「介護福祉士ファーストステップ研修」で最も差の数値が大きかった。

受講済と未受講の差の平均

①求められる介護福祉士像で定められている能力

	認・実	認・リ	UL	FS
尊厳と自立を支えるケアを実践する	0.1	0.1	0.1	0.3
専門職として自律的に介護過程の展開をする	0.1	0.2	0.1	0.3
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる	0.1	0.2	0.1	0.3
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる	0.1	0.2	0.1	0.4
QOL(生活の質)の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる	0.1	0.2	0.2	0.4
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる	0.1	0.1	0.1	0.4
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する	0.1	0.2	0.2	0.4
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる	0.1	0.1	0.1	0.3
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる	0.1	0.2	0.1	0.4
介護職の中で中核的な役割を担う	0.1	0.2	0.2	0.4
<b>能力の数値差の平均</b>	0.1	0.2	0.1	0.3

②リーダーとして求められる能力

	認・実	認・リ	UL	FS
(介護の実践) 利用者の心身の状況等に係る観察ができる	0.1	0.2	0.1	0.3
(介護の実践) 利用者の状態に応じて適切な対応をするための判断ができる	0.1	0.2	0.2	0.4
(介護の実践) 認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供ができる	0.2	0.2	0.2	0.5
(介護の実践) 多職種と連携しながら業務を遂行できる	0.1	0.2	0.2	0.4
(育成・指導) 利用者のQOL(生活の質)の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達ができる	0.1	0.2	0.2	0.4
(育成・指導) 個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる	0.1	0.2	0.1	0.4
(育成・指導) 上記意欲・能力の把握をしたうえで、個々の介護職員の能力を開発していくことができる	0.1	0.2	0.2	0.4
(サービスのマネジメント) 介護計画等に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質とともに把握できる	0.1	0.1	0.1	0.4
(サービスのマネジメント) 上記把握をしたうえで、その向上・改善に向けた対応ができる	0.1	0.2	0.1	0.4
(サービスのマネジメント) サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりができる	0.1	0.2	0.1	0.5
<b>能力の数値差の平均</b>	0.1	0.2	0.1	0.4

※黄色網掛けの箇所は、各研修全ての能力の中で最も差が開いた能力  
 ※橙色網掛けの箇所は、4研修の中で最も受講有無の数値差が開いた研修  
 ※小数点第1位までで表記しているが、色付けは実データを見て最も差のある箇所を選択



### Ⅲ-5. 法定研修等の受講年数・受講順番について

※ 本資料の図表中においては、以下の文字表記を行っている。

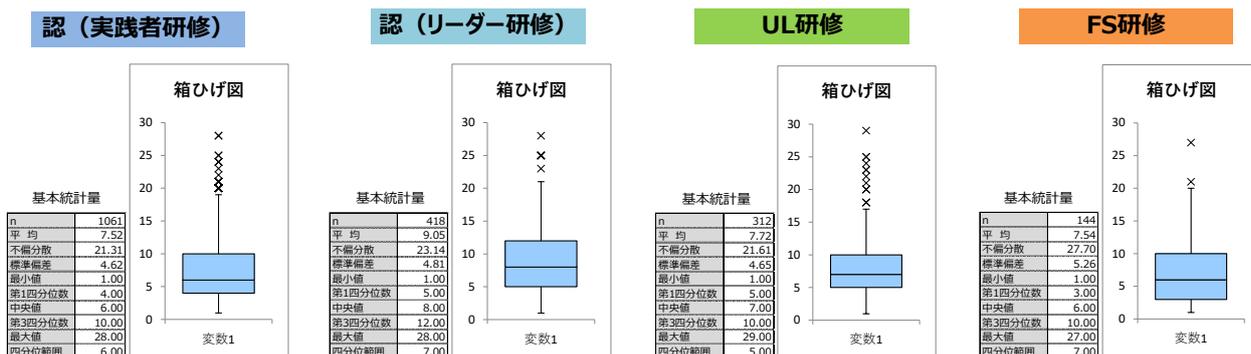
法定研修等	←	以下 4 つの研修の総称
認(実践者研修)	←	認知症介護実践研修(実践者研修)
認(リーダー研修)	←	認知症介護実践研修(リーダー研修)
UL 研修	←	ユニットリーダー研修
FS 研修	←	介護福祉士ファーストステップ研修

# 1. 介護福祉士の法定研修等受講順番について

## (1) 実務経験年数からみた法定研修等の受講時期

法定研修等の受講時期を算出したところ、以下の通りとなった。「認知症介護実践研修(実践者研修)」は4～10年目、「認知症介護実践研修(リーダー研修)」は5～12年目、「ユニットリーダー研修」は5～10年目、「介護福祉士ファーストステップ研修」は3～10年目で多くが受講していることがうかがえる。

図表: 法定研修等の受講年数の箱ひげ図



これら受講時期について、研修ごとに、施設・事業所サービス種別に平均値・中央値を算出したものが以下である(P65 参照)。いずれの研修においても、居住系サービスが他サービスと比べ受講が早い結果となった。

図表: (施設・事業所サービス種別)法定研修等の受講年数(平均値)

	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数 1061 受講年数 <b>6.0年目</b>	n数 362 受講年数 <b>7.0年目</b>	n数 317 受講年数 <b>7.0年目</b>	n数 370 受講年数 <b>5.5年目</b>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数 418 受講年数 <b>8.0年目</b>	n数 189 受講年数 <b>9.0年目</b>	n数 85 受講年数 <b>9.0年目</b>	n数 140 受講年数 <b>7.5年目</b>
ユニットリーダー研修	n数 312 受講年数 <b>7.0年目</b>	n数 230 受講年数 <b>7.0年目</b>	n数 38 受講年数 <b>7.0年目</b>	n数 41 受講年数 <b>5.0年目</b>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数 144 受講年数 <b>6.0年目</b>	n数 83 受講年数 <b>7.0年目</b>	n数 33 受講年数 <b>7.0年目</b>	n数 21 受講年数 <b>5.0年目</b>

図表: (施設・事業所サービス種別)法定研修等の受講年数(中央値)

	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数 1061 受講年数 <b>7.5年目</b>	n数 362 受講年数 <b>7.9年目</b>	n数 317 受講年数 <b>7.9年目</b>	n数 370 受講年数 <b>6.9年目</b>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数 418 受講年数 <b>9.1年目</b>	n数 189 受講年数 <b>9.4年目</b>	n数 85 受講年数 <b>9.9年目</b>	n数 140 受講年数 <b>8.1年目</b>
ユニットリーダー研修	n数 312 受講年数 <b>7.7年目</b>	n数 230 受講年数 <b>7.8年目</b>	n数 38 受講年数 <b>8.6年目</b>	n数 41 受講年数 <b>6.4年目</b>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数 144 受講年数 <b>7.5年目</b>	n数 83 受講年数 <b>7.7年目</b>	n数 33 受講年数 <b>8.0年目</b>	n数 21 受講年数 <b>6.2年目</b>

また、資格取得ルート別に平均値・中央値を算出したものが以下である(P65 参照)。「介護福祉士ファーストステップ研修」以外の3研修については、養成施設・福祉系高校ルートの方が実務経験ルートの方に比べて受講年数が遅い結果となった。

図表:(資格取得ルート別)法定研修等の受講年数(平均値)

	全体		実務経験ルート		養成施設・福祉系高校ルート	
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数 1061	受講年数 <b>6.0年目</b>	n数 763	受講年数 <b>6.0年目</b>	n数 283	受講年数 <b>7.0年目</b>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数 418	受講年数 <b>8.0年目</b>	n数 293	受講年数 <b>8.0年目</b>	n数 116	受講年数 <b>10.0年目</b>
ユニットリーダー研修	n数 312	受講年数 <b>7.0年目</b>	n数 189	受講年数 <b>6.0年目</b>	n数 116	受講年数 <b>7.0年目</b>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数 144	受講年数 <b>6.0年目</b>	n数 85	受講年数 <b>7.0年目</b>	n数 55	受講年数 <b>5.0年目</b>

図表:(資格取得ルート別)法定研修等の受講年数(中央値)

	全体		実務経験ルート		養成施設・福祉系高校ルート	
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数 1061	受講年数 <b>7.5年目</b>	n数 763	受講年数 <b>7.3年目</b>	n数 283	受講年数 <b>8.3年目</b>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数 418	受講年数 <b>9.1年目</b>	n数 293	受講年数 <b>9.0年目</b>	n数 116	受講年数 <b>9.5年目</b>
ユニットリーダー研修	n数 312	受講年数 <b>7.7年目</b>	n数 189	受講年数 <b>7.5年目</b>	n数 116	受講年数 <b>8.1年目</b>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数 144	受講年数 <b>7.5年目</b>	n数 85	受講年数 <b>8.2年目</b>	n数 55	受講年数 <b>6.6年目</b>

## (2) “本来受講すべき”研修の受講時期(実務経験年数)

上記研修を受講した方のうち、受講後、本来受講すべき時期ではなかったと感じられた方について、本来受講すべき時期を伺ったうえで、当該受講すべき時期の平均値・中央値を算出したものが以下である(P77 参照)。施設・事業所サービス種別、資格取得ルート別いずれも、実際の受講年数より数年程度早い時期に受講すべきであるとの結果となった。

図表:(施設・事業所サービス種別)“本来受講すべき”法定研修等の受講年数(平均値)

	全体		施設系サービス		居宅系サービス		居住系サービス	
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数 249	受講年数 <b>4.0年目</b>	n数 104	受講年数 <b>5.0年目</b>	n数 75	受講年数 <b>4.0年目</b>	n数 65	受講年数 <b>3.0年目</b>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数 70	受講年数 <b>6.0年目</b>	n数 31	受講年数 <b>6.0年目</b>	n数 19	受講年数 <b>5.0年目</b>	n数 19	受講年数 <b>5.0年目</b>
ユニットリーダー研修	n数 52	受講年数 <b>5.0年目</b>	n数 37	受講年数 <b>5.0年目</b>	n数 8	受講年数 <b>5.0年目</b>	n数 6	受講年数 <b>5.0年目</b>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数 37	受講年数 <b>5.0年目</b>	n数 23	受講年数 <b>5.0年目</b>	n数 9	受講年数 <b>5.0年目</b>	n数 3	受講年数 <b>5.0年目</b>

図表:(施設・事業所サービス種別)**“本来受講すべき”** 法定研修等の受講年数(中央値)

	全体	施設系サービス	居宅系サービス	居住系サービス
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数 249 受講年数 <b>4.5年目</b>	n数 104 受講年数 <b>4.7年目</b>	n数 75 受講年数 <b>4.5年目</b>	n数 65 受講年数 <b>4.2年目</b>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数 70 受講年数 <b>6.5年目</b>	n数 31 受講年数 <b>6.7年目</b>	n数 19 受講年数 <b>6.5年目</b>	n数 19 受講年数 <b>6.1年目</b>
ユニットリーダー研修	n数 52 受講年数 <b>5.5年目</b>	n数 37 受講年数 <b>5.6年目</b>	n数 8 受講年数 <b>5.1年目</b>	n数 6 受講年数 <b>4.8年目</b>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数 37 受講年数 <b>5.1年目</b>	n数 23 受講年数 <b>5.4年目</b>	n数 9 受講年数 <b>4.3年目</b>	n数 3 受講年数 <b>5.0年目</b>

図表:(資格取得ルート別)**“本来受講すべき”** 法定研修等の受講年数(平均値)

	全体	実務経験ルート	養成施設・福祉系高校ルート
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数 249 受講年数 <b>4.0年目</b>	n数 178 受講年数 <b>4.0年目</b>	n数 69 受講年数 <b>5.0年目</b>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数 70 受講年数 <b>6.0年目</b>	n数 47 受講年数 <b>5.0年目</b>	n数 23 受講年数 <b>7.0年目</b>
ユニットリーダー研修	n数 52 受講年数 <b>5.0年目</b>	n数 32 受講年数 <b>5.0年目</b>	n数 20 受講年数 <b>5.0年目</b>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数 37 受講年数 <b>5.0年目</b>	n数 22 受講年数 <b>5.0年目</b>	n数 15 受講年数 <b>3.0年目</b>

図表:(資格取得ルート別)**“本来受講すべき”** 法定研修等の受講年数(中央値)

	全体	実務経験ルート	養成施設・福祉系高校ルート
認知症介護実践研修(実践者研修)	n数 249 受講年数 <b>4.5年目</b>	n数 178 受講年数 <b>4.5年目</b>	n数 69 受講年数 <b>4.6年目</b>
認知症介護実践研修(リーダー研修)	n数 70 受講年数 <b>6.5年目</b>	n数 47 受講年数 <b>6.0年目</b>	n数 23 受講年数 <b>7.4年目</b>
ユニットリーダー研修	n数 52 受講年数 <b>5.5年目</b>	n数 32 受講年数 <b>5.4年目</b>	n数 20 受講年数 <b>5.5年目</b>
介護福祉士ファーストステップ研修	n数 37 受講年数 <b>5.1年目</b>	n数 22 受講年数 <b>5.9年目</b>	n数 15 受講年数 <b>3.9年目</b>

これらの本来受講すべき受講年数をまとめると以下の通りである。

図表: 法定研修等を本来受講すべき受講年数(実務経験年数)

<b>認(実践者研修)</b>	➤ おおむね 4年～5年目
<b>認(リーダー研修)</b>	➤ おおむね 5年～7年目
<b>UL研修</b>	➤ おおむね 5年目
<b>FS研修</b>	➤ おおむね 3年～6年目

## 2. 施設・事業所が考える法定研修等受講時期について

施設・事業所が管下職員(介護福祉士)に対し法定研修等を受講すべきと考える時期について、資格取得ルート別にリーダーの職種別にかがったところ、以下の通りであった。

### ●介護福祉士資格取得前に実務経験がある方について(実務経験ルート)

図表: 研修を受講すべき受講年数  
(認知症介護実践研修(実践者研修))

	n数	実務経験年数						職員の能力による	わからない	
		1年未満	1-3年未満	3-5年未満	5-8年未満	8-10年未満	10年以上			
介護職員全体を統括する者	全体	1912	6.0	21.9	26.4	8.3	0.7	0.9	22.4	13.4
	施設系サービス	582	7.0	21.8	23.4	10.3	0.5	0.9	23.7	12.4
	居宅系サービス	776	5.9	20.6	25.4	7.6	0.9	0.8	22.4	16.4
	居住系サービス	536	4.3	24.3	31.7	7.1	0.7	0.9	21.1	9.9
その他サービス	18	22.2	11.1	5.6	11.1	0.0	5.6	22.2	22.2	
サービス提供責任者	全体	1017	9.3	20.7	23.6	6.6	0.8	0.5	22.0	16.4
	施設系サービス	248	11.7	21.4	23.4	8.9	0.4	0.8	22.6	10.9
	居宅系サービス	497	9.5	18.7	22.7	5.6	1.0	0.4	22.1	19.9
	居住系サービス	261	6.5	24.5	26.1	6.5	0.8	0.4	20.3	14.9
その他サービス	11	18.2	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	45.5	18.2	
複数の介護職員の小チームを統括する者	全体	1183	8.1	21.5	24.3	6.8	0.8	0.3	22.9	15.3
	施設系サービス	392	9.4	20.4	26.5	7.9	0.5	0.3	22.4	12.5
	居宅系サービス	442	8.6	19.7	21.5	6.1	1.1	0.5	23.1	19.5
	居住系サービス	337	5.3	25.5	25.5	6.5	0.6	0.3	23.1	13.1
その他サービス	12	25.0	8.3	16.7	8.3	0.0	0.0	25.0	16.7	
フロアリーダーなどのサブリーダー	全体	1146	7.7	21.6	23.2	5.3	1.0	0.4	24.7	16.1
	施設系サービス	369	8.9	20.6	26.8	6.2	1.1	0.5	24.1	11.7
	居宅系サービス	461	8.0	20.4	18.9	5.9	1.3	0.4	26.0	19.1
	居住系サービス	304	4.9	25.0	26.0	3.6	0.7	0.3	23.0	16.4
その他サービス	12	25.0	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	33.3	25.0	
介護職員の小チームを統括する者	全体	1105	7.4	23.4	23.8	6.2	0.6	0.3	23.7	14.6
	施設系サービス	371	9.2	21.8	24.0	7.0	0.8	0.0	24.5	12.7
	居宅系サービス	379	7.9	20.8	22.2	6.6	0.8	0.5	24.3	16.9
	居住系サービス	345	4.6	28.7	25.5	4.6	0.3	0.3	22.0	13.9
その他サービス	10	20.0	0.0	20.0	10.0	0.0	0.0	30.0	20.0	
ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー	全体	974	7.4	23.8	22.3	6.5	0.6	0.3	22.8	16.3
	施設系サービス	309	9.1	22.7	23.0	7.4	1.0	0.0	23.3	13.6
	居宅系サービス	356	7.6	21.6	22.5	7.3	0.6	0.6	23.3	16.6
	居住系サービス	299	5.0	28.4	21.4	4.7	0.3	0.3	21.7	18.1
その他サービス	10	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	

図表: 研修を受講すべき受講年数  
(認知症介護実践研修(リーダー研修))

	n数	実務経験年数						職員の能力による	わからない	
		1年未満	1-3年未満	3-5年未満	5-8年未満	8-10年未満	10年以上			
介護職員全体を統括する者	全体	1912	1.7	7.8	22.7	18.1	3.9	2.1	25.9	17.8
	施設系サービス	582	1.9	6.7	21.6	20.4	5.8	2.2	27.0	14.3
	居宅系サービス	776	1.8	9.0	21.8	14.6	3.2	1.9	25.5	22.2
	居住系サービス	536	1.5	6.9	25.4	21.1	2.8	1.9	25.6	14.9
その他サービス	18	0.0	16.7	16.7	5.6	0.0	11.1	22.2	27.8	
サービス提供責任者	全体	1017	3.6	11.0	23.6	12.9	2.8	1.1	24.8	20.3
	施設系サービス	248	4.0	9.3	23.0	19.0	4.4	1.2	26.2	12.9
	居宅系サービス	497	3.8	12.1	21.1	11.1	2.4	1.4	24.5	23.5
	居住系サービス	261	3.1	10.3	29.1	11.1	1.9	0.4	23.4	20.7
その他サービス	11	0.0	18.2	18.2	0.0	0.0	0.0	36.4	27.3	
複数の介護職員の小チームを統括する者	全体	1183	3.3	10.3	23.1	15.0	3.4	1.4	26.0	17.5
	施設系サービス	392	3.3	6.1	23.5	22.4	4.6	1.5	24.7	13.8
	居宅系サービス	442	4.8	13.3	20.1	10.0	2.7	1.8	25.8	21.5
	居住系サービス	337	1.5	11.0	26.7	13.4	3.0	0.6	27.6	16.3
その他サービス	12	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	8.3	33.3	25.0	
フロアリーダーなどのサブリーダー	全体	1146	3.0	11.2	23.6	12.8	2.9	1.5	26.4	18.7
	施設系サービス	369	3.0	6.5	25.2	19.2	4.3	1.6	26.2	13.6
	居宅系サービス	461	3.9	14.8	19.3	8.9	2.6	1.7	26.7	22.1
	居住系サービス	304	1.6	10.9	28.3	11.5	1.6	1.0	25.7	19.4
その他サービス	12	0.0	25.0	16.7	0.0	0.0	0.0	33.3	25.0	
介護職員の小チームを統括する者	全体	1105	3.0	10.5	24.3	13.8	3.1	1.3	26.8	17.4
	施設系サービス	371	3.0	7.8	24.3	17.3	4.6	0.8	27.8	14.6
	居宅系サービス	379	4.0	14.2	20.3	11.1	2.4	1.8	26.6	19.5
	居住系サービス	345	2.0	9.0	29.0	13.0	2.3	0.9	25.8	18.0
その他サービス	10	0.0	20.0	10.0	10.0	0.0	10.0	30.0	20.0	
ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー	全体	974	3.1	11.0	23.8	13.1	3.6	0.8	25.7	18.9
	施設系サービス	309	3.2	7.4	24.6	17.5	5.5	0.3	26.5	14.9
	居宅系サービス	356	3.7	14.6	20.5	11.0	3.4	1.7	26.1	19.1
	居住系サービス	299	2.3	10.0	27.4	11.4	2.0	0.3	24.4	22.1
その他サービス	10	0.0	20.0	10.0	10.0	0.0	0.0	20.0	40.0	

図表: 研修を受講すべき受講年数  
(ユニットリーダー研修)

	n数	実務経験年数						職員の能力による	わからない	
		1年未満	1-3年未満	3-5年未満	5-8年未満	8-10年未満	10年以上			
介護職員全体を統括する者	全体	1912	1.7	8.1	17.0	9.7	1.5	1.0	22.1	38.9
	施設系サービス	582	2.2	6.4	16.8	13.1	2.1	1.0	22.0	36.4
	居宅系サービス	776	1.7	8.5	14.3	8.1	1.2	0.9	21.5	43.8
	居住系サービス	536	1.1	9.0	21.3	8.6	1.5	0.9	23.1	34.5
その他サービス	18	0.0	22.2	11.1	0.0	0.0	5.6	22.2	38.9	
サービス提供責任者	全体	1017	3.0	10.9	19.7	8.4	2.0	0.9	23.2	32.0
	施設系サービス	248	4.4	6.5	21.4	12.5	4.0	0.8	24.6	25.8
	居宅系サービス	497	2.2	12.1	17.1	6.8	1.4	1.2	22.9	36.2
	居住系サービス	261	3.1	13.0	23.0	7.7	1.1	0.4	21.8	29.9
その他サービス	11	9.1	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0	36.4	27.3	
複数の介護職員の小チームを統括する者	全体	1183	3.0	11.4	19.3	8.5	1.9	0.8	24.8	30.5
	施設系サービス	392	3.6	6.9	20.9	12.5	2.8	0.5	23.2	29.6
	居宅系サービス	442	3.4	14.5	16.5	6.1	1.6	1.4	25.6	31.0
	居住系サービス	337	1.8	12.5	21.1	7.1	1.2	0.3	25.5	30.6
その他サービス	12	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	25.0	41.7	
フロアリーダーなどのサブリーダー	全体	1146	2.8	12.1	19.7	7.8	1.7	0.7	25.2	29.9
	施設系サービス	369	2.7	7.3	21.4	11.7	3.0	0.5	23.0	30.4
	居宅系サービス	461	3.7	14.5	16.3	6.3	1.5	1.1	27.1	29.5
	居住系サービス	304	1.6	14.1	22.7	5.6	0.7	0.3	24.7	30.3
その他サービス	12	0.0	16.7	25.0	0.0	0.0	0.0	33.3	25.0	
介護職員の小チームを統括する者	全体	1105	3.0	12.2	20.6	8.8	1.7	0.9	26.1	26.7
	施設系サービス	371	3.5	9.2	21.8	13.5	2.7	0.3	27.0	22.1
	居宅系サービス	379	4.0	15.0	16.9	6.9	1.6	1.6	26.9	27.2
	居住系サービス	345	1.4	12.2	23.5	6.1	0.9	0.9	24.1	31.0
その他サービス	10	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	30.0	30.0	
ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー	全体	974	3.0	12.8	20.5	9.5	1.7	1.0	24.4	26.9
	施設系サービス	309	4.2	8.7	23.3	14.2	2.9	0.6	24.6	21.4
	居宅系サービス	356	3.1	15.2	17.4	8.4	1.7	1.7	25.8	26.7
	居住系サービス	299	1.7	14.0	21.4	6.4	0.7	0.7	22.7	32.4
その他サービス	10	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	

図表: 研修を受講すべき受講年数  
(介護福祉士ファーストステップ研修)

	n数	実務経験年数						職員の能力による	わからない	
		1年未満	1-3年未満	3-5年未満	5-8年未満	8-10年未満	10年以上			
介護職員全体を統括する者	全体	1912	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	施設系サービス	582	7.4	13.0	12.9	5.3	0.7	0.6	21.5	38.6
	居宅系サービス	776	7.7	13.6	12.9	4.8	1.5	0.7	21.1	37.6
	居住系サービス	536	6.8	13.3	12.1	6.1	0.3	0.5	21.6	39.3
その他サービス	18	7.8	12.3	14.0	4.9	0.4	0.4	21.8	38.4	
サービス提供責任者	全体	1017	5.6	5.6	16.7	5.6	0.0	5.6	16.7	44.4
	施設系サービス	248	8.3	13.8	16.4	5.2	0.9	0.6	22.5	32.4
	居宅系サービス	497	10.5	13.7	16.5	6.5	1.6	1.2	23.8	26.2
	居住系サービス	261	7.8	13.7	15.7	4.8	0.6	0.6	22.1	34.6
その他サービス	11	6.9	14.6	17.6	4.6	0.8	0.0	21.5	34.1	
複数の介護職員の小チームを統括する者	全体	1183	9.1	0.0	18.2	9.1	0.0	0.0	36.4	27.3
	施設系サービス	392	9.3	14.8	13.2	4.6	1.3	0.5	23.6	32.7
	居宅系サービス	442	10.5	14.0	12.0	5.4	2.0	0.8	21.9	33.4
	居住系サービス	337	9.5	16.5	12.7	4.1	0.9	0.7	24.4	31.2
その他サービス	12	7.7	13.9	15.1	4.5	0.9	0.0	24.0	33.8	
フロアリーダーなどのサブリーダー	全体	1146	8.3	0.0	16.7	8.3	0.0	0.0	33.3	33.3
	施設系サービス	369	8.8	15.0	14.0	4.6	1.2	0.6	24.6	31.2
	居宅系サービス	461	9.8	13.8	13.3	6.0	2.2	0.8	23.	

●新卒で入職前に介護福祉士資格を取得された方について(養成施設・福祉系高校ルート)

図表: 研修を受講すべき受講年数  
(認知症介護実践研修(実践者研修))

	n数	実務経験年数							職員の能力による	わからない
		1年未満	1-3年未満	3-5年未満	5-8年未満	8-10年未満	10年以上			
介護職員全体を統括する者	全体	1912	8.0	21.4	23.6	6.9	0.8	0.4	21.3	17.7
	施設系サービス	582	8.4	22.3	22.7	9.1	1.2	0.7	22.2	13.4
	居宅系サービス	776	8.2	21.6	21.9	5.5	0.5	0.3	20.9	21.0
	居住系サービス	536	7.1	20.7	27.2	6.2	0.7	0.2	20.3	17.5
	その他サービス	18	11.1	0.0	16.7	11.1	0.0	0.0	38.9	22.2
サービス提供責任者	全体	1017	9.3	21.1	21.9	6.1	1.3	0.5	21.7	18.0
	施設系サービス	248	11.7	21.4	23.8	8.5	1.2	0.8	21.8	10.9
	居宅系サービス	497	9.3	19.3	21.1	4.8	1.6	0.4	21.7	21.7
	居住系サービス	261	7.3	24.5	21.8	6.5	0.8	0.4	20.7	18.0
	その他サービス	11	9.1	18.2	18.2	0.0	0.0	0.0	45.5	9.1
複数の介護職員の小チームを統括する者	全体	1183	8.0	21.5	23.4	6.8	1.1	0.3	22.7	16.3
	施設系サービス	392	9.4	21.7	25.3	7.9	1.5	0.3	21.7	12.2
	居宅系サービス	442	8.4	21.0	20.8	5.7	1.4	0.2	22.4	20.1
	居住系サービス	337	5.9	22.6	24.6	6.8	0.3	0.3	23.7	15.7
	その他サービス	12	8.3	0.0	25.0	8.3	0.0	0.0	33.3	25.0
フロアリーダーなどのサブリーダー	全体	1146	7.8	22.0	22.5	5.8	0.9	0.3	23.1	17.5
	施設系サービス	369	8.9	20.9	25.7	7.0	1.1	0.5	22.5	13.3
	居宅系サービス	461	8.2	20.4	19.3	5.6	1.1	0.2	24.5	20.6
	居住系サービス	304	5.3	26.3	24.0	4.6	0.3	0.3	21.7	17.4
	その他サービス	12	16.7	8.3	8.3	8.3	0.0	0.0	25.0	33.3
介護職員の小チームを統括する者	全体	1105	7.1	23.4	22.6	6.6	1.0	0.2	22.7	16.4
	施設系サービス	371	8.1	23.5	22.4	7.5	1.3	0.0	23.2	14.0
	居宅系サービス	379	8.2	21.6	20.3	6.3	1.1	0.3	23.7	18.5
	居住系サービス	345	4.6	26.1	25.5	5.5	0.6	0.3	20.6	16.8
	その他サービス	10	10.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	40.0	10.0
ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー	全体	974	7.8	23.2	22.3	5.5	1.0	0.2	22.4	17.6
	施設系サービス	309	9.7	23.6	22.3	6.5	1.6	0.0	22.0	14.2
	居宅系サービス	356	8.1	21.9	21.3	5.9	1.1	0.3	23.9	17.4
	居住系サービス	299	5.4	25.1	23.1	4.3	0.3	0.3	20.4	21.1
	その他サービス	10	10.0	0.0	30.0	0.0	0.0	0.0	40.0	20.0

図表: 研修を受講すべき受講年数  
(認知症介護実践研修(リーダー研修))

	n数	実務経験年数							職員の能力による	わからない
		1年未満	1-3年未満	3-5年未満	5-8年未満	8-10年未満	10年以上			
介護職員全体を統括する者	全体	1912	2.1	8.1	23.7	15.6	3.1	1.7	24.3	21.3
	施設系サービス	582	1.5	5.7	25.3	19.1	5.3	2.6	25.1	15.5
	居宅系サービス	776	2.7	10.4	21.6	12.2	2.4	1.5	23.5	25.5
	居住系サービス	536	1.9	7.3	25.6	17.2	1.7	0.7	24.1	21.6
	その他サービス	18	0.0	11.1	5.6	5.6	5.6	5.6	44.4	22.2
サービス提供責任者	全体	1017	3.1	10.2	24.6	12.5	2.9	1.7	24.5	20.6
	施設系サービス	248	3.2	7.3	25.8	19.8	4.4	2.4	24.6	12.5
	居宅系サービス	497	3.6	11.5	22.7	9.7	2.2	2.0	24.1	24.1
	居住系サービス	261	2.3	10.7	27.2	11.5	2.7	0.4	23.8	21.5
	その他サービス	11	0.0	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0	54.5	18.2
複数の介護職員の小チームを統括する者	全体	1183	2.9	10.7	22.4	14.7	3.6	1.4	25.9	18.4
	施設系サービス	392	2.6	6.1	24.2	21.2	5.4	2.0	24.2	14.3
	居宅系サービス	442	4.1	14.5	19.5	10.2	2.9	1.6	25.1	22.2
	居住系サービス	337	1.8	11.0	24.6	13.4	2.7	0.3	28.2	18.1
	その他サービス	12	0.0	8.3	8.3	8.3	0.0	0.0	8.3	41.7
フロアリーダーなどのサブリーダー	全体	1146	3.0	10.3	23.7	13.5	3.1	1.2	25.1	20.1
	施設系サービス	369	3.0	5.7	25.5	19.5	4.9	1.6	24.7	15.2
	居宅系サービス	461	3.9	13.7	20.0	9.1	2.6	1.5	26.0	23.2
	居住系サービス	304	1.6	10.5	27.6	13.5	1.3	0.3	23.3	20.7
	その他サービス	12	0.0	16.7	16.7	0.0	8.3	0.0	25.0	33.3
介護職員の小チームを統括する者	全体	1105	2.7	10.1	23.2	14.8	3.3	1.1	26.2	18.6
	施設系サービス	371	2.7	6.7	23.2	18.3	5.7	0.8	27.0	15.6
	居宅系サービス	379	3.7	14.5	19.5	11.3	2.4	1.6	26.1	20.8
	居住系サービス	345	1.7	9.0	27.5	14.8	1.7	0.6	24.9	19.7
	その他サービス	10	0.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	40.0	10.0
ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー	全体	974	3.2	10.5	23.5	14.0	3.1	0.8	25.5	19.5
	施設系サービス	309	3.2	7.4	24.9	18.4	4.5	0.6	26.2	14.6
	居宅系サービス	356	3.7	14.3	21.1	10.1	3.1	1.4	25.8	20.5
	居住系サービス	299	2.7	9.0	25.4	13.7	1.7	0.3	23.7	23.4
	その他サービス	10	0.0	10.0	10.0	20.0	0.0	0.0	40.0	20.0

図表: 研修を受講すべき受講年数  
(ユニットリーダー研修)

	n数	実務経験年数							職員の能力による	わからない
		1年未満	1-3年未満	3-5年未満	5-8年未満	8-10年未満	10年以上			
介護職員全体を統括する者	全体	1912	1.7	8.6	16.5	9.1	1.5	0.9	22.3	39.4
	施設系サービス	582	1.9	5.2	18.7	12.5	2.2	1.4	22.3	35.7
	居宅系サービス	776	2.2	10.6	12.9	6.8	1.2	1.0	21.5	43.8
	居住系サービス	536	0.9	9.5	19.4	9.0	0.9	0.2	22.9	37.1
	その他サービス	18	0.0	11.1	11.1	0.0	5.6	0.0	38.9	33.3
サービス提供責任者	全体	1017	2.6	10.7	19.1	9.0	1.8	0.9	23.6	32.4
	施設系サービス	248	4.0	6.0	20.6	15.7	3.2	0.8	22.6	27.0
	居宅系サービス	497	2.4	12.3	16.7	6.4	1.4	1.4	23.7	35.6
	居住系サービス	261	1.5	11.9	22.6	8.0	1.1	0.0	23.4	31.4
	その他サービス	11	0.0	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	45.5	27.3
複数の介護職員の小チームを統括する者	全体	1183	2.5	10.9	19.1	9.6	1.9	0.7	24.8	30.6
	施設系サービス	392	2.3	5.6	23.7	12.8	2.6	0.5	23.0	29.6
	居宅系サービス	442	3.4	15.4	14.3	7.5	1.8	1.1	25.6	31.0
	居住系サービス	337	1.8	11.0	20.5	8.9	1.2	0.3	25.5	30.9
	その他サービス	12	0.0	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	33.3	41.7
フロアリーダーなどのサブリーダー	全体	1146	2.9	11.0	19.3	8.7	1.7	0.8	24.3	31.3
	施設系サービス	369	3.0	4.1	23.6	11.7	3.0	1.1	22.2	31.4
	居宅系サービス	461	3.7	15.0	14.1	7.4	1.3	1.1	26.0	35.7
	居住系サービス	304	1.6	13.2	22.0	7.6	0.7	0.0	24.0	30.9
	その他サービス	12	0.0	16.7	16.7	0.0	8.3	0.0	25.0	33.3
介護職員の小チームを統括する者	全体	1105	2.8	11.0	20.2	10.0	2.1	0.6	25.4	28.0
	施設系サービス	371	3.2	6.5	23.7	14.3	2.7	0.5	25.6	23.5
	居宅系サービス	379	3.4	16.1	15.0	7.4	1.8	1.3	26.6	28.2
	居住系サービス	345	1.7	9.9	22.3	8.4	1.4	0.0	23.5	32.8
	その他サービス	10	0.0	20.0	10.0	0.0	10.0	0.0	40.0	20.0
ユニットリーダー・チームリーダーなどのサブリーダー	全体	974	3.4	11.4	20.8	9.5	2.1	0.8	24.5	27.4
	施設系サービス	309	4.2	7.8	24.3	13.6	2.9	0.6	24.9	21.7
	居宅系サービス	356	3.4	15.2	16.9	8.4	1.7	1.4	25.3	27.8
	居住系サービス	299	2.7	10.4	22.4	7.0	1.7	0.3	22.7	32.8
	その他サービス	10	0.0	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0	40.0	30.0

図表: 研修を受講すべき受講年数  
(介護福祉士ファーストステップ研修)

	n数	実務経験年数							職員の能力による	わからない
		1年未満	1-3年未満	3-5年未満	5-8年未満	8-10年未満	10年以上			
介護職員全体を統括する者	全体	1912	9.0	13.3	11.2	4.3	1.2	0.4	21.8	38.8
	施設系サービス	582	9.3	13.2	11.3	4.0	2.2	0.7	21.0	38.3
	居宅系サービス	776	9.0	14.4	9.8	4.6	0.6	0.5	21.8	39.2
	居住系サービス	536	9.0	11.9	12.9	4.5	0.7	0.0	22.0	39.0
	その他サービス	18	0.0	5.6	16.7	0.0	0.0	0.0	44.4	33.3
サービス提供責任者	全体	1017	9.5	13.9	13.8	5.3	1.6	0.7	23.0	32.3
	施設系サービス	248	10.1	15.7	13.7	7.3	3.2	1.2	22.2	26.6
	居宅系サービス	497	9.5	14.5	12.5	4.6	1.2	0.8	23.1	33.8
	居住系サービス	261	9.2	11.5	16.1	5.0	0.8	0.0	22.2	35.2
	その他サービス	11	9.1	0.0	18.2	0.0	0.0	0.0	54.5	18.2
複数の介護職員の小チームを統括する者	全体	1183	10.1	14.7	12.3	4.7	1.4	0.7	23.5	32.6
	施設系サービス	392	11.2	14.8	11.5	4.6	2.8	1.0	21.4	32.7
	居宅系サービス	442	10.2	16.5	10.9	4.8	0.7	0.9	24.0	32.1
	居住系サービス	337	8.6	12.8	15.1	5.0	0.6	0.0	24.6	33.2
	その他サービス	12	8.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	41.7	33.3
フロアリーダーなどのサブリーダー	全体	1146	9.6	14.2	13.3	4.6	1.5	0.7	23.6	32.5
	施設系サービス	369	10.6	13.0	12.7	5.7	3.0	1.1	22.5	31.4
	居宅系サービス	461	10.4	15.2	11.1	4.3	1.1	0.9	24.3	32.8
	居住系サービス	304	7.2	14.8	16.8	3.9	0.3	0.0	23.7	33.2
	その他サービス									

これらの受講すべき受講年数をまとめると以下の通りであり、施設・事業所が考える「受講すべき時期」については、資格取得ルート別で大きな違いが見られない。

図表：管下職員が法定研修等を受講すべき受講年数(実務経験年数)

介護福祉士資格取得前に実務経験がある方：上位2つのカテゴリを表示

新卒で入職前に介護福祉士資格を取得された方：上位2つのカテゴリを表示

認（実践者研修）	➤ 「1-3年目」および「3-5年目」	認（実践者研修）	➤ 「1-3年目」および「3-5年目」
認（リーダー研修）	➤ 「3-5年目」および「5-8年目」	認（リーダー研修）	➤ 「3-5年目」および「5-8年目」
UL研修	➤ 「3-5年目」および「5-8年目」	UL研修	➤ 「3-5年目」および「5-8年目」
FS研修	➤ 「3-5年目」および「5-8年目」	FS研修	➤ 「3-5年目」および「5-8年目」

※「職員の能力による」、「わからない」の解答も相当数多いが、それ以外の傾向を記載

※「職員の能力による」、「わからない」の解答も相当数多いが、それ以外の傾向を記載

### 3. 介護福祉士取得時期

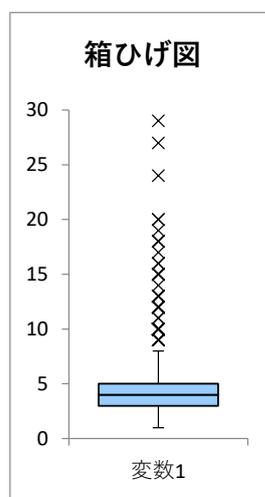
今回の調査の対象となった法定研修4種のうち何らかの研修を受講された方1,256人のうち、実務経験ルートかつ介護福祉士取得時の実務経験を回答いただいている887人のデータを対象に、介護福祉士取得時の実務経験を算出すると、以下の通りである。介護福祉士取得時の実務経験の平均値は4.7年、中央値は4.0年であった。

図表：実務経験ルートの方の国家資格取得時期(実務経験年数)

#### 国家資格取得

基本統計量

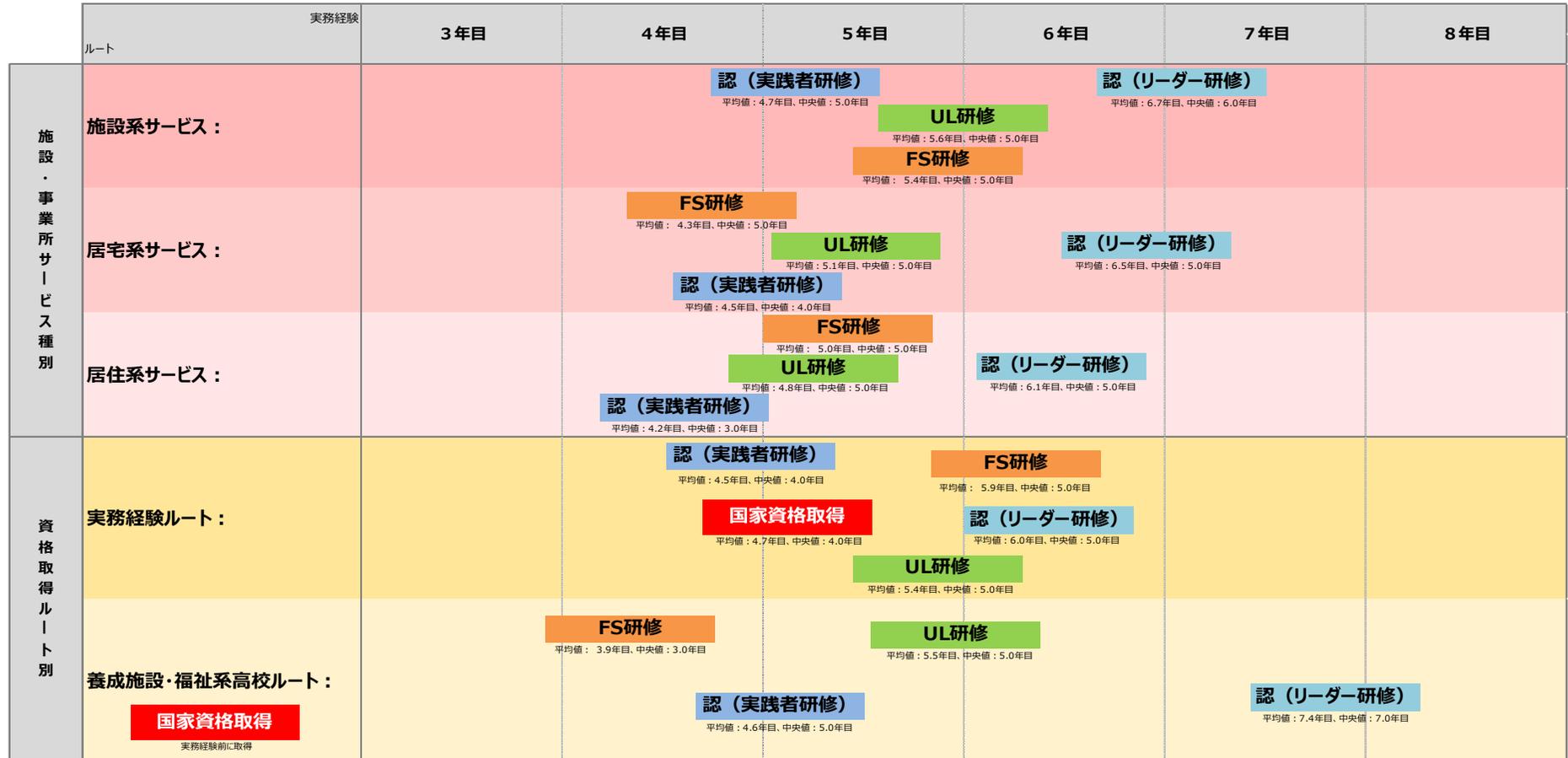
n	887
平均	4.72
不偏分散	8.32
標準偏差	2.88
最小値	1.00
第1四分位数	3.00
中央値	4.00
第3四分位数	5.00
最大値	29.00
四分位範囲	2.00



#### 4. 法定研修等受講時期のイメージ図(調査結果から)

前述の法定研修受講時期(本来受講すべき時期)、介護福祉士取得時期等を参考に、施設・事業所サービス別、資格取得ルート別に研修受講時期等を並べ替えた結果をイメージ図にすると、以下の通りである。以下図は、あくまで参考であるが、各施設・事業所は管下職員の法定研修等受講時期を検討する際参考にされたい。なお、当該4研修の研修概要については、本報告書付属資料として添付しているため、そちらも参考にされたい。

図表: 法定研修等受講時期のイメージ図





#### **IV. 介護福祉士のキャリアアップに関する 法定研修等活用に関する提言**

## 1. 提言

### (1) 法定研修等の研修内容について

- ・ 当該4研修については、「求められる介護福祉士像に定められた能力」全項目について網羅的に学ぶことのできる内容となっており(P10)、介護福祉士が力をつけながらキャリアアップしていくことに資する研修であることが明らかになった。このため、介護福祉士にとって、資格取得後に受講すべき研修として推奨される。
- ・ 当該4研修は、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」に記載された「リーダーとして求められる能力」に関しても網羅的に学ぶことのできる内容となっており(P11)、施設・事業所においては、自職場の人材育成において、当該4研修を活用してリーダー的介護福祉士の育成に活用いただきたい。
- ・ なお、これら4研修においては、施設・事業所のサービス種別によって必要性、適切な受講時期等が異なることが想定され(P191)、各施設・事業所では、その受講の必要性や時期も鑑みて各研修の受講を検討されたい。

### (2) 法定研修等の受講年数・受講順番について

- ・ 本事業で示された「法定研修等受講時期のイメージ図」(P191)については、現場の施設・事業所、および介護福祉士において、どのようなタイミングで研修を受ければ良いか分からない場合の参考資料として活用されたい。
- ・ 研修の受講に際しては、当該研修で何を学ぶことができるのか、いつ受講すると効果的かを考慮して受講する必要がある。法定研修等各研修の内容については、本事業「Ⅱ. 法定研修等の研修内容分析」(P7~P12)で内容分析をしているため、参考にされたい。
- ・ 介護福祉士は、自分の将来のキャリアとして、どのような介護福祉士になりたいか、どのようにキャリアアップしていきたいかを、キャリアの早期から考えていく必要があり、これには法定研修等を有効に活用し、自身の目指すキャリアに近づいていくことが重要である。これは実務経験ルートの方に関しての介護福祉士資格取得時期についても同様であり、この場合、入職後すぐに資格取得に向けた準備を始めることが望ましい。本事業「Ⅲ-2. 介護福祉士調査 キャリア類型化にむけた探索的検討」(P93~P114)でも、介護福祉士においては多様なキャリアの意向があることが分かったことから、このようなキャリアアップをどのように図っていくかについて、受講する研修の時期等も鑑みながら、資格取得、研修受講の双方を両立いただきたい。
- ・ 施設・事業所においては、上記円滑な研修受講のため、適切な時期に管下職員が研修を受講できるよう、人員体制の工夫等、対応策を検討していく必要がある。
- ・ また、将来のキャリア構築に対する意欲が高い介護福祉士の場合、研修を受講した際に得られる能力が高いという結果(P108~P111)が出ている。施設・事業所においては、どのように介護福祉士を育成し、活躍してもらうかを検討し、実務経験や年齢だけでなく、本人の意思やキャリアプラン、能力も加味しつつ受講対象者を選定することを念頭においていただきたい。
- ・ これら受講対象者の検討も踏まえたうえで研修が活用されることにより、介護サービスの質の向上が図られることはもとより、キャリアアップや研修意欲のある介護福祉士をはじめ介護職員の職務満足度等が向上し、最終的に人材の定着に結びつくことが想定されるものである。

### (3) 本事業結果から考えられる今後の課題について

- ・ 本事業で行った調査によると、現場で働く介護福祉士において、「求められる介護福祉士像に定められた能力」、「リーダーとして求められる能力」のうち、実践能力の高い項目と低い項目があることが明らかになった(P32～P61)。実践能力の低い項目については、今後、教育や研修で強化していく必要がある。
- ・ 養成施設ルートにおいては、実務経験ルートより法定研修等受講年数が遅い実態があった(P186)。この理由を明らかにするとともに、養成施設での学びの上に実践力をつけリーダーに向けて成長していくことができるよう、効率的・円滑な受講促進のための方策を検討していく必要がある。
- ・ 現状、介護福祉士においては実務経験5～10年目等、比較的期間が短い中で法定研修等を複数受講している実態が明らかとなった(P185)ほか、介護福祉士が考える本来受講すべき法定研修等受講年数は、実際の受講年数より数年遅いことも明らかとなった(P186～P187)。施設・事業所にとっては、研修時間の確保が課題として挙げられている(P167)ことから、介護福祉士、施設・事業所双方にとって負担の少ない形で当該研修等を受講できる必要があり、今後、効率的・円滑な受講促進のための方策を検討していく必要があると言える。
- ・ 今後、施設・事業所が研修受講者を選定する場合、対象者を選定する要件として、当該施設・事業所に所属する介護福祉士の意味やキャリアプラン、能力を確認して選定することが想定される。しかしながら、現状では、施設・事業所がキャリアプランを参考にできる体系的な指標や、職員の能力を総合的に把握できる確認手法について、いずれも全国で統一された指針等はほとんど見られず、今後検討されることが望まれる。また、施設・事業所において、職員が自身の意思やキャリアプラン、能力に応じて研修を受講し、キャリアアップすることができる仕組みそのものも必要であろう。
- ・ このように、介護福祉士がキャリアアップでき、当該質の向上の成果を介護サービスの質の向上として示していくことで、介護の専門性を理解してもらうことが必要である。これら質の向上の成果に関するデータを積み重ねていくことで、今後は、研修等を通し能力を高めながらキャリアアップを目指す介護福祉士に、役割や権限を付与するといった評価についての議論につながることも想定されるものである。
- ・ 本年度調査では、現在リーダー的役割を担う介護福祉士の能力の実態、施設・事業所が各リーダーに求める能力の実態等がサービス別に一定程度明らかになった。これら能力については、法定研修等を活用することで習得できることが明らかになった(P73～P77、P176～P179)ほか、実際に各リーダーにおいても、概ね高い役職のリーダーは低い役職のリーダーに比べ能力が高く、キャリアアップをしつつ能力を高めていることも明らかになった(P172)。しかしながら、これらリーダー間の能力の差は大きいとは言えないことや、施設・事業所が考える法定研修等の「受講すべき時期(経験年数)」について、資格取得ルート別で時期に大きな違いが見られない(P188～P190)ことを鑑みると、現状の介護福祉士の能力、リーダー別に求められる能力、研修を活用して得られる能力等について、現場での実践経験、養成課程・研修等の机上で学ぶことのできる能力等の双方を鑑みていく必要がある。また、それら能力において、各リーダーの役職・役割ごとのどの程度の能力が求められるかについても明らかにされることが望ましく、今後の課題であると言える。



## 付属資料

介護福祉士票

調査票は見本です。
実際の回答は WEB にてお願いいたします

介護福祉士の資格を持つ、現場のリーダー職・リーダー候補の皆様へ

令和4年1月

厚生労働省 老人保健健康増進事業
「介護福祉士資格取得後のキャリアアップと研修活用の在り方に関する調査研究事業」

「介護福祉士のキャリアアップと研修の活用に関するアンケート調査」
(介護福祉士票) ご協力をお願いします

本調査研究事業委員会 委員長 長野 大 東京大学 社会福祉学部 社会福祉学科 教授 太田 貞司
〒105-0011 東京都港区芝公園3-1-22 日本能率協会ビル5階
株式会社日本能率協会総合研究所 福祉・医療・労働政策研究部長 川村 静香

【本調査の目的】

佛日日本能率協会総合研究所では、令和3年度厚生労働省老人保健健康増進事業「介護福祉士資格取得後のキャリアアップと研修活用の在り方に関する調査研究事業」に取り組み、この中で、現在の「介護人材の確保が急務とされている中、専門性の高い人材である介護福祉士には、組織的な向上、サービスマン等」に代った多様な役割、また「介護業務のペナシメントや、現場でのリーダー等、社会福祉士・社会保険のスペシャリストとしてのキャリア形成を重視して、こと望まれています。そこで本事業では、特に現場(リーダー)として活躍いただいている介護福祉士において、これまでのようなキャリアを歩まれてきたのか、またどのような研修を活用してきたのかを調査するとともに、現段階における知識・技術等の習得度合いについても確認することとし、これらを通じて「介護士を養成すること」としてまいりました。これら調査結果は、厚生労働省に報告し、意欲・能力に応じて介護福祉士がキャリアアップを図っていただけるような仕組みづくりに活用される予定です。本調査の趣意をご理解いただき、ぜひご協力を賜りますようお願い申し上げます。

【本調査の対象】

施設・事業所に所属する介護福祉士で、現在何らかのリーダーおよびリーダー候補になっている方で、労基法上の管理監督者でない方
※ リーダーとは、施設における主任や、プログラマー、ユニプログラマー、チームリーダー等の役割を担う方であり、介護職のグループ内で指導、教育やサポートを行っている方を指します。
※ 労基法上の管理監督者とは、労働基準法第4条に該当する方で、経営者とは法的立場が異なる方、労働時間、休日などに異なる規則が適用される、業務(の支給対象)がない方等が該当します。
※ 小規模な業務上のリーダー(いわゆるシフトなどの特定の業務のみを欲している等)は対象外となります。

【ご回答期限】 2022年1月31日(月)までに WEB にてご回答ください。

【本調査へのご回答に際して】

ご回答いただく際、介護保険事業所番号(10桁数字)をご入力いただきます。

【調査票の取扱いについて】

ご回答いただきました内容につきましては、次のように取扱います。
・ 調査で得られた内容は、安全管理を講じてデータの漏洩がないように保管し、施設や回答者が特定できないよう厳正処理を行います。また、研究終了後は、個人情報に該当するデータを破棄いたします。
・ 調査への拒否があっても、そのことと不利益が生じることは一切ございません。

■本調査に関する問合せ先 (本調査研究事業の採択事業者)

〒105-0011 東京都港区芝公園3-1-22 日本能率協会ビル5階
株式会社日本能率協会総合研究所 福祉・医療・労働政策研究部 本件担当：岡田
TEL：(03)4747(1)0120-304-603(平日 10:00～17:00) FAX:03-3432-1837

介護福祉士票

I. あなたご自身についてお伺いします。

問1. あなたが現在就業している施設・事業所のサービス種別を教えてください。(最もあてはまるもの1つにチェック)

- 1. 介護老人福祉施設 (地域密着型含む)
2. 介護老人保健施設
3. 介護療養型医療施設、介護医療院
4. 小規模多機能型居宅介護
5. 通所介護(デイサービス)
6. 通所介護 (地域密着型、認知症対応型含む)
7. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
8. 特定施設入居者生活介護 (地域密着型含む)
9. 認知症対応型共同生活介護
10. 訪問介護
11. その他 ( )

問2. 問1でお答えいただいた、あなたが所属する施設・事業所の事業所コード(10桁の数字)を教えてください。

事業所コード (※10桁で正確を要する)

問3. あなたの年齢について教えてください。(最もあてはまるもの1つにチェック)

- 1. 10代
2. 20～24歳
3. 25～29歳
4. 30～34歳
5. 35～39歳
6. 40～44歳
7. 45～49歳
8. 50～54歳
9. 55～59歳
10. 60～64歳
11. 65～69歳
12. 70歳以上

問4. あなたの性別を教えてください。(最もあてはまるもの1つにチェック)

- 1. 男性
2. 女性
3. その他・答えたくない

1. アンケート調査票(介護福祉士票)

**介護福祉士**

問5. あなたが、介護に関連する資格を保持していたり、以下の研修を受講済みであるかについて教えてください。 (それぞれ最もあてはまるもの1つにチェック)

資格・研修内容	取得 (受講) 有無 (SA)
社会福祉士	※上記それぞれ、以下の選択表示 取得している (受講済みである) 未取得 (未受講) (未) 今後、必ず取得 (受講) (未) 今後、機会があれば取得 (受講) (未) 未取得 (未受講) (未) 今後、必ず取得 (受講) (未) 今後、機会があれば取得 (受講) (未)
社会福祉士専修	
看護師/准看護師	
介護支援専門員 (ケアマネジャー)	
相談支援専門員	
精神保健福祉士	
認定介護福祉士	
認知症ケア専門士	
介護介護士	
介護介護士	
その他 ( ) ※ほかにご該当する資格・研修等を保持・受講済みである場合はご記載ください	
その他 ( ) ※ほかにご該当する資格・研修等を保持・受講済みである場合はご記載ください	

問6. あなたがどのようにして介護福祉士資格を取得したかについて、取得前の経歴を教えてください。 (最もあてはまるもの1つにチェック)

- 養成施設 (専門学校) 卒業
- 養成施設 (短大) 卒業
- 養成施設 (大学) 卒業
- 福祉系高校卒業
- 実務経験 3 年を心算して受験 ⇒問 6-1へ
- DPA 候補者として受験
- その他 ( )

**【問 6 で 5 を選択した方】**

問 6-1. あなたが介護福祉士資格を取得した際、介護職としての実務経験が何年あったかについて教えてください。 (1 桁もしくは 2 桁の数字を半角で入力)

- 【ご注意ください】
- 6 か月未満は切り捨て、6 か月以上は切り上げた数値を入力してください。
  - (例: 3 年 5 か月なら 3 年、3 年 6 か月なら 4 年 と入力ください)
  - 途中退職等によるフラフラがある場合は、介護職として勤務した全期間を合計した数値を入力ください。

介護福祉士資格取得時期 の実務経験	実務経験 (※数値 1~99 まで欄外) 年
----------------------	------------------------

問7. あなたが介護福祉士資格を取得した後、現在まで、介護職としての実務経験が何年あるかについて教えてください。 (1 桁もしくは 2 桁の数字を半角で入力)

- 【ご注意ください】
- 6 か月未満は切り捨て、6 か月以上は切り上げた数値を入力ください。
  - (例: 3 年 5 か月なら 3 年、3 年 6 か月なら 4 年 と入力ください)
  - 途中退職等によるフラフラがある場合は、介護職として勤務した全期間を合計した数値を入力ください。

介護福祉士資格取得後 の実務経験	実務経験 (※数値 1~99 まで欄外) 年
---------------------	------------------------

**介護福祉士**

問8. あなたが介護福祉士の資格を取得した勤務を教えてください。 (あてはまるものすべてにチェック)

- 専門職としての知識を得るため
- 専門職としての技術 (実践力) を得るため
- 他の職員を指導する立場になるため
- 職場での資格取得を求められたから
- 職場で資格取得にかかる支援を受けられたから
- 社会的評価を得るため
- 転職・転職に有利なため
- 収入・自分の安定のため
- 主担当が欲しかった
- 国家資格だから
- 卒業したら資格が取れたため
- その他 ( )

問9. あなたの就業先における勤務年数を教えてください。 (1 桁もしくは 2 桁の数字を半角で入力)

- 【ご注意ください】
- 6 か月未満は切り捨て、6 か月以上は切り上げた数値を入力してください。
  - (例: 3 年 5 か月なら 3 年、3 年 6 か月なら 4 年 と入力ください)

現在の就業先での 勤務年数	(※数値 1~99 まで欄外) 年、現在の職場で勤務している
------------------	--------------------------------

問10. あなたの、現在の就業先における、雇用形態を教えてください。 (最もあてはまるもの1つにチェック)

- 正社員 (有期労働)
- 契約社員 (短期労働)
- パートタイム職員 (短期労働)
- 派遣職員 (派遣会社が雇用)

問11. 現在の就業先における、あなたの主な仕事 (職位) を教えてください。複数の仕事に兼任している場合には、主たる役割の仕事を教えてください。 (最もあてはまるもの1つにチェック)

- 介護職員全体を統括する者 (介護課長・介護長・介護主任など)
- サービス提供責任者
- 複数の介護職員のみを統括する者 (フロアマネージャーなど)
- フロアマネージャー
- 介護職員のみを統括する者 (ユニットマネージャーなど)
- 訪問介護員 (ホームヘルパー)、介護職員、生活支援員
- 相談員
- 指導員
- その他 ( )

\* 1 ユニット等、5~10 名の介護職員によるサービス提供チームのことをいいます。

介護福祉士業

II. あなたの介護業務にかかわる知識修得、実践の度合いについてお伺いします。

問 12. 以下の①②の項目について、あなたが現在の就業先でどの程度「実践」できているか、あなたの考えを教えてください。（それぞれ最もあてはまるもの1つにチェック）

① 求められる介護福祉士像で定められている項目に関する実践度

【求められる介護福祉士像とは】  
介護職等の中核を担う介護福祉士に求められる機能や必要な能力等を11項目に整理したものです。本調査では求められる介護福祉士像の11項目のうち、10項目についてお伺いします。残りの1つは高い価値性の期待です。高い価値性の期待は10項目を實踐して頂くことで、期待として位置づけられています。

項目	現場での実践度合い (SA)
尊敬と自立を支えるケアを實踐する	※ それぞれ左記の項目について、以下の選択肢にご回答ください 1. 高いレベルで實踐できる 2. やや高いレベルで實踐できる 3. 通常のレベルで實踐できる 4. 實踐できることある 5. あまり實踐できない
専門職として自律的に介護過程の展開をする	
身体的な支障だけでなく、心理的・社会的な支障も展開できる	
介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる	
QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からハビタシケア、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる	
地域の中で、施設・在宅に問わず、本人が望む生活を支えることができる	
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを實踐する	
本人や家族、チームに対するエンパワーメントや、的確な記録・記述ができる	
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる	
介護職の中で中核的な役割を担う	

1 社会福祉協議会 福祉部会福祉人材開発専門委員会 報告書「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの實踐に向けて」（平成29年）

介護福祉士業

② リーダーとして求められる能力に関する実践度

項目	実践状態 (SA)
介護の實踐	※ それぞれ左記の項目について、以下の選択肢にご回答ください 1. 高いレベルで實踐できる 2. やや高いレベルで實踐できる 3. 通常のレベルで實踐できる 4. 實踐できることある 5. あまり實踐できない
育成・指導	
利用者の心身の状況等に係る觀察ができる	
利用者の状態に応じて適切な対応をするための判断ができる	
認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供ができる	
多職種と連携し、なか業務を遂行できる	
利用者のQOL（生活の質）の向上に關するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達ができる	
個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる	
上記意欲・能力の把握を工夫し、個々の介護職員的能力を開発していくことができる	
介護計画に沿った介護が提供されているかを、そのチームの員と互に把握できる	
上記把握を工夫し、その向上・改善に向けた対応ができる	
チームのメンバーの味、多職種・多機関との間で適切に情報のやりとりができる	

【問 12②で何らかの項目についてはあまり實踐できないを選択した方】

問 12-1. リーダーとして求められる能力で「あまり實踐できない」と回答された項目に關し、あなたが今後、ご自身の能力を高めていきたいと考えているかについて教えてください。（それぞれ最もあてはまるもの1つにチェック）

研修名	今後能力を高めていきたいか (SA)
選択肢として、問 12②で5. あり實踐できないに回答された項目のみを全件表示し、右記順番をつけてください	※以下の選択肢は、それぞれ左記に表示された研修数のみとする 1. そう思う 2. ややそう思う 3. どちらともいえない 4. ありそう思わない 5. そう思わない

2 厚生労働省「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの實踐に向けて」（H29.10）に定められたリーダーに求められる能力より作られています。

介護福祉士課程

Ⅲ. あなたがこれまでに受講した研修についてお伺いします。

問 13. 以下の研修について、あなたがこれまでに受講したことのある研修を教えてください。また、受講したことがある場合は、受講した時期についても教えてください。

【任意で記入してください】  
 ※業務経過年数は、所定の研修日数だけでなく、自己研修の履修を登録して回答ください。なお、数値については、3年5か月4日53年、3年6か月4日54年、と入力ください。

研修名	受講有無 (SA)	受講時期 (1桁は月、2桁は日、半角で入力)
認知症介護実践研修 (実践者研修)	1. 受講済 2. 未受講(め) 3. 未受講(ま) 4. 未受講(未定)	※左記が1の場合、表示介護職としての実務経験( )年目 に受講した
認知症介護実践研修 (U-ター研修)		
ユニバーサル研修		
介護福祉士ラーニング研修		

【問 13 で何らかの研修について2個以上「受講済」を選択した方】

問 13-1. 問 13 でご回答いただいた研修について、あなたが研修を受講した内容を教えてください。(それぞれ数字で記述)

研修名表示
選択肢として、問 13 での1.受講済は回答された研修を全件表示し、数字で記述をつけてください。

【問 13 で「認知症介護実践研修 (実践者研修)」で「1.受講済」を選択した方】

問 13-2. 「認知症介護実践研修 (実践者研修)」を受講したかについて教えてください。(あてはまるものすべてにチェック)

1. 専門職としての知識を得たため
2. 専門職としての技術 (実践力) を得たため
3. 他の職員を指導する立場に居るため
4. 職場での受講を求められたため
5. 職場で受講にかかる受容を受けられたため
6. 社会的評価を得たため
7. 就職・転職に有利なため
8. 収入・身分の安定のため
9. 手当が欲しいため
10. その他 ( )

介護福祉士課程

【問 13 で「認知症介護実践研修 (実践者研修)」で「1.受講済」を選択した方】

問 13-3. 「認知症介護実践研修 (実践者研修)」を受講したことによって、どのような「実践力」を修得できたかについて、あてはまるものを以下の項目の中からお選びください。(あてはまるものすべてにチェック)

項目	修得できたか
自己を振り返る工夫を行うための実践力	該当の欄がチェック
専門職として自律的に介護実践の発展を図るための実践力	該当の欄がチェック
身体的な受容能力だけでなく、心理的・社会的受容能力を両立できるための実践力	該当の欄がチェック
知識・技術の習得だけでなく、多様な人材を適切に活用し、本人や家族等のエンパワーメントを重視する能力の実践力	該当の欄がチェック
COI (生活の質) の維持・向上の視点から対応できるための実践力	該当の欄がチェック
施設の中で、施設に定着し、本人や家族の生活を支えることができるための実践力	該当の欄がチェック
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームワークを実現するための実践力	該当の欄がチェック
本人や家族、チームに対するユニバーサルな、明確な記録・記録がとれるための実践力	該当の欄がチェック
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できるための実践力	該当の欄がチェック
利用者の心身の状況や状態に際して適切な対応を行うための実践力	該当の欄がチェック
介護の実践	該当の欄がチェック
認知症の症状や病状に応じた介護等の提供をすすめるための実践力	該当の欄がチェック
認知症のQOL (生活の質) の向上を図るための実践力	該当の欄がチェック
介護実践の現場 (在宅や施設) での実践力	該当の欄がチェック
上記各実践力の習得・向上の目標が達成できるための実践力	該当の欄がチェック
介護計画に必要とされる実践力	該当の欄がチェック
上記各実践力の習得・向上の目標が達成できるための実践力	該当の欄がチェック
ユニバーサルな視点からの実践力	該当の欄がチェック
ユニバーサルな視点からの実践力	該当の欄がチェック
ユニバーサルな視点からの実践力	該当の欄がチェック

以下、各研修受講済の方については、研修ごとに問 13-2、13-3 と同様の問を作成

- 認知症介護実践研修 (U-ター研修)
- ユニバーサル研修
- 介護福祉士ラーニング研修

**介護福祉士業**

【問 13 で何らかの研修について 1 個以上 1. 受講済 1 を選択した方】

問 14. 問 13 でご回答いただいた受講済みの研修のうち、あなたが実際に受講した時期(実務経験年数)について、どのようにお考えかを教えてください。

※問 13 で 1. 受講済みとされた研修のみを表示し、それぞれについて確認

【ご注意ください】

▶ 受講するべき時期については、介護職としての実務経験何年目に受講すべきかを教えてください。また、実務経験年数は、提出の職場だけでなく、ご自身の経験した介護の職場を合計してご回答ください。なお、数値については、6か月未満は切り捨て、6か月以上は切り上げた数値を入力してください。  
 (例：3年5か月が4年3年、3年6か月が4年、2年7か月が3年)

研修名	受講した時期 (あなたの職場の実務経験年数) について (SA)	受講するべき時期 (1桁目、2桁目の数字を半角で入力)
認知症介護実践研修 (実践者研修)		※左記が2の場合、表示
認知症介護実践研修 (U-ター研修)	1. ちょうどいいタイミングであった 2. 本来より早く受講すべきであった (もしくは、本来より遅く受講すべきであった)	介護職員としての 実務経験 ( ) 年目に 受講すべきである (ある)
U-ター研修		
介護福祉士カー・ストレッツ研修		

問 15. 問 13 でご回答いただいた研修のうち、研修士との受講時期が同時期になり、どちらを先に受講するか判断が必要になったケースがあるかについて、教えてください。

【ご注意ください】

- ▶ 問 13 の該当研修は以下です
  - 認知症介護実践研修 (実践者研修)
  - 認知症介護実践研修 (U-ター研修)
  - U-ター研修
  - 介護福祉士カー・ストレッツ研修

1. 受講時期が同時期になったことがあった ⇒ 問 15-1-A
2. 受講時期が同時期にならなかった

【問 15-1. 受講時期が同時期になったことがあった場合、先に受ける研修をどのような判断で決められたかについて教えてください。(自由記述)】

※詳しくご記載ください

**介護福祉士業**

問 16. 問 13 でご回答いただいた研修 “以外” で、あなたがこれまで受講された研修について、どのような研修を受講されたことがあるか、教えてください。

【ご注意ください】

- ▶ 問 13 の該当研修は以下です
  - 認知症介護実践研修 (実践者研修)
  - 認知症介護実践研修 (U-ター研修)
  - U-ター研修
  - 介護福祉士カー・ストレッツ研修

研修名	受講有無 (SA)
介護福祉士実習指導者講習会	
福祉職員キャリア対応生涯研修 課程 (中堅職員編)	
福祉職員キャリア対応生涯研修 課程 (U-ター研修)	
事業所の管理・施設長等になるために必要な研修 <small>(例：老健認知症実践推進協議会の研修、社会福祉施設長候補者養成講習会など)</small>	
事業所のU-ター研修 (U-ター研修) になるために必要な研修 <small>(例：老健認知症実践推進協議会の研修、U-ター研修の研修など)</small>	
U-ター研修の作成・責任者等になるために必要な研修 <small>(例：認知症ケア・ケア・U-ター研修 各種研修 新卒系基礎の研修、U-ター研修責任者研修など)</small>	
養成学校の教育や実務者研修講師になるための必要な研修 <small>(例：介護教育委員会、実務者研修委員講習会など)</small>	
デジタル・U-ター研修 (U-ター研修) を高めるための研修 <small>(例：福祉職員キャリア対応生涯研修課程 (管理職員編)、介護福祉士生涯研修 (U-ター研修)、全国老健研修推進など)</small>	
介護技術 (生活支援技術) のスキルを高めるための研修	
介護過程実践を高めるための研修	
認知症ケアのスキルを高めるための研修	
外国人介護人材への指導や助言を行うスキルを高めるための研修	
ICT等の活用スキルを高めるための研修	
疾病や障害等、医療に関する知識を高めるための研修	
制度やU-ター等の知識を高めるための研修	

- ※左記が1～4 以下の選択を表示
1. 受講経験あり
  2. 受講済み
  3. 受講したい
  4. 受講済み、今後、機会があれば受講したい
- ※未受講、今後、機会があれば受講したい

介護福祉士試験

IV. あなたのこれまで、これからのキャリアについてお伺いします。

問 17. あなたが、これまで勤務したことのある施設・事業所の数を教えてください。(最もあてはまるもの1つにチェック)

1. 1施設・事業所 (現在の就業先) のみ
2. 2施設・事業所 ⇒問 17-1A
3. 3施設・事業所 ⇒問 17-1A
4. 4施設・事業所 ⇒問 17-1A
5. 5施設・事業所以上 ⇒問 17-1A

【問 17で1以外を選ばれた方】

問 17-1. あなたがこれまで勤務したことのある施設・事業所のサードス種別を教えてください。(あてはまるものすべてにチェック)

1. 介護老人福祉施設 (地域密着型含む)
2. 介護老人保健施設 (地域密着型含む)
3. 介護療養型医療施設、介護医療院
4. 小規模多機能型居宅介護
5. 短期入所生活介護
6. 通所介護 (地域密着型、認知症対応型含む)
7. 通所介護 (地域密着型、認知症対応型含む)
8. 定住巡回・随時対応型訪問介護看護
9. 特定施設入居者生活介護 (地域密着型含む)
10. 認知症対応型共同生活介護
11. 訪問介護
12. 施設外その他の高齢介護 ( )
13. 在宅系その他の高齢介護 ( )
14. 障害者・障害児福祉関係
15. 医療関係
16. その他 ( )

問 18. 現在の就業先を選んだ理由を教えてください。(あてはまるものすべてにチェック)

1. やりたい仕事だった
2. 法人・会社の理念や方針に共感した
3. 法人の安定性や将来性
4. 職員の雰囲気や人間関係が良い
5. 給与や通勤の水準に満足できた
6. 勤務形態が希望に沿った
7. 副業・兼業ができた
8. 育児や介護の支援が得られる
9. キャリアアップの可能性があった
10. 教育研修や資格取得支援等が充実している
11. その他 ( )

介護福祉士試験

問 20. あなたが、現在所属する施設・事業所に關してどのように感じているか、あなたの考えを教えてください。(それぞれ最もあてはまるもの1つにチェック)

項目	選択肢 (SA)
この施設・事業所の問題が私に自分自身の問題であるかのように感じる	
この施設・事業所の一員であることを誇りに思う	
この施設・事業所のメンバーであることを強く意識している	
この施設・事業所を離れると不安である	
今の施設・事業所を辞めたら、生活上の多くのことが混乱するだろう	1. そう思う 2. ややそう思う 3. どちらでもない 4. あまりそう思わない 5. そう思わない
今の施設・事業所を辞めたら損失が大きいので、この在宅勤務はと思う	
この施設・事業所の人々に敬意を感じるので、今辞めようとは思わない	
この施設・事業所に多くの恩恵を感じる	
今の施設・事業所を辞めたら、罪悪感を感じるだろう	

問 20. あなたはご自身のキャリアの現状と今後の見通しについて、どのようにお考えですか。以下の項目について、あなたがご自身の考えを教えてください。(それぞれ最もあてはまるもの1つにチェック)

項目	キャリアについて (SA)
介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する	
現場のコーディネーターとして、他の介護職員・スタッフと連携しながらチーム介護を実践する	※左記それぞれ、以下の選択肢を示 1. 既にある程度実現、実践できている 2. 実現・実践に向けて努力している 3. まだ取り組みが不十分である 4. 自分が目指すキャリアではない
日々の業務や研修等において、介護職員に対する技術指導を行う	
施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う	
介護福祉士以外の資格を取得して対応業務範囲を広げる	
介護部門の長、主任などの立場に立ち、部門全体のマネジメントに携わる	
施設全体の経営に携わる	

**3 評価項目**

**問 21. あなたが今後のキャリアを検討しているうえで、現在就業している施設・事業所に対して期待することを教えてください。(あてはまるものすべてにチェック)**

1. 教育・研修計画の策定
2. 施設内研修の充実 (内容や頻度の充実)
3. 外部研修への参加支援：参加費補助
4. 外部研修への参加支援：業務の時間調整等
5. 能力開発のための休職・休暇制度
6. 有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築
7. 有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築
8. キャリアアップの作成・周知
9. キャリアアップの窓口の設置
10. 資格・経験を考慮した給与体系の構築
11. 資格・経験を考慮した給与体系の構築
12. 人事考課の実施・評価基準の明確化
13. その他 ( )
14. 特にない

**問 22. あなたが、これまでのキャリアおよび今後目指そうとしているキャリアを総合して、ご自身のキャリアについてどの程度満足しているか、教えてください。(最もあてはまるもの 1 つにチェック)**

1. とても満足している
2. 満足している
3. やや満足している
4. どちらとも言えない
5. あまり満足していない
6. 満足していない
7. まったく満足していない

以上アンケートは終了です。  
ご協力ありがとうございました。

調査票は見本です。  
実際の回答はWEBにてお願いいたします

令和4年1月

厚生労働省 老人保健健康増進等事業  
「介護福祉士資格取得後のキャリアアップと研修活用の在り方に関する調査研究事業」

## 「介護福祉士のキャリアアップと研修の活用に関するアンケート調査」 (施設・事業所票) ご協力をお願いします

本調査研究事業委員会 委員長 長野大学 社会福祉学部 社会福祉学科 教授 大田貞司  
附 日本能率協会総合研究所 福祉・医療・労働政策研究部長 川村静香

### 【本調査の目的】

附日本能率協会総合研究所では、令和3年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護福祉士資格取得後のキャリアアップと研修活用の在り方に関する調査研究事業」に取り組み、このことです。現在、介護人材の確保が急務とされている中、専門性の高い人材である介護福祉士には、継続的な質の向上と、キャリアアップ等に匹敵した多様な役割、また介護業務のマネジメントや、現場でのリーダー等、社会福祉・社会保障のスペシャリストとしてのキャリア形成を重視していただくことが望まれております。そこで本事業では、施設・事業所が、介護福祉士の中で現場にキャリアアップを育成するうえでどのような研修等を活用されているかについて、どのような能力を求めているか、またリーダーを育成するうえでどのような研修等を活用されているかについて把握することを目的といたしました。

これら調査結果は、厚生労働省に報告し、意欲・能力に応じて介護福祉士がキャリアアップを図っていくような仕組みづくりに活用されるものです。

本調査の趣意をご理解いただき、ぜひご協力を賜りますようお願い申し上げます。

### 【本調査の対象】

・施設・事業所の管理者の皆様

【ご回答期限】 2022年1月31日(月)までにWEBにてご回答ください。

【本調査へのご回答に際して】

ご回答いただく際、介護保険事業所番号(10桁数字)をご入力いただけます。

### 【調査票の取扱いについて】

ご回答いただきました内容は、次のように取扱います。

- ・調査で得られた内容は、安全管理を講じてデータの漏洩がないように保管し、施設や回答者が特定できないよう厳密に処理いたします。また、研究終了後は、個人情報に該当するデータを破棄いたします。
- ・調査への拒否が効つても、そのことで不利益が生じることは一切ございません。

### ■本調査に関する問合せ先(本調査研究事業の採択事業者)

〒105-0011 東京都港区芝公園3-1-22 日本能率協会ビル5階  
株式会社日本能率協会総合研究所 福祉・医療・労働政策研究部 本件担当：岡田  
TEL：(7)9-ダイヤル0120-304-603(平日10:00～17:00) FAX:03-3432-1837

## I. 貴施設・事業所の基本事項についてお伺いします。

問1. 貴施設・事業所の事業所コード(10桁の数字)を教えてください。

事業所コード  (※10桁で欄外を記入)

問2. 貴施設・事業所の経営主体を教えてください。(最もあてはまるものを1つにチェック)

1. 社会福祉法人
2. 医療法人(財団・社団・特別・社会医療法人)
3. 都道府県・市区町村
4. 財団法人(公益・一般)
5. 社団法人(公益・一般)
6. 学校法人
7. 特定非営利活動法人(NPO法人)
8. 営利法人(株式会社、合名会社、合資会社、合同会社など)
9. その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

問3. 貴施設・事業所の開設年月を教えてください。(数字を半角で入力)

開設年月  西暦( )年( )月

問4. 貴施設・事業所を含む貴団体・法人等のすべての従業員数を教えてください。(最もあてはまるものを1つにチェック)

1. 5人以下
2. 10人以下
3. 50人以下
4. 100人以下
5. 500人以下
6. 1,000人以下
7. 1,000人以上

問5. 貴施設・事業所の種別を教えてください。(最もあてはまるものを1つにチェック)

1. 介護老人福祉施設(地域密着型含む)
2. 介護老人保健施設
3. 介護療養型医療施設、介護医療院
4. 小規模多機能型居宅介護
5. 通所リハビリテーション
6. 通所介護(地域密着型、認知症対応型含む)
7. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
8. 特定施設入居者生活介護(地域密着型含む)
9. 認知症対応型共同生活介護
10. 訪問介護
11. その他( )

## 2. アンケート調査票(施設・事業所票)



【年齢別】

年齢	介護福祉士	
	正規職員	非正規雇用職員
20歳未満	人	人
20歳代	人	人
30歳代	人	人
40歳代	人	人
50歳代	人	人
60歳代	人	人
70歳以上	人	人

【勤務経過年数別】

勤務年数	介護福祉士	
	正規職員	非正規雇用職員
1年未満	人	人
1～3年未満	人	人
3～5年未満	人	人
5～10年未満	人	人
10～15年未満	人	人
15～20年未満	人	人
20年以上	人	人

Ⅲ. 介護福祉士に対する処遇についてお伺いします。

問10. 貴施設・事業所で、「介護福祉士」の資格を保持する介護職員に資格手当を付与しているか教えてください。(最もあてはまるもの1つにチェック)

1. はい  問11へ
2. いいえ

【問10で1を選択した方】

問11. 「介護福祉士」に付与している資格手当の金額をお答えください。資格手当以外の手当額は含めず、あくまで資格手当の金額を教えてください。(最もあてはまるもの1つにチェック)  
※経過年数等によって金額が異なる場合は、全体平均の数値を教えてください。

1. 1,000円未満
2. 1,000円以上～5,000円未満
3. 5,000円以上～10,000円未満
4. 10,000円以上～15,000円未満
5. 15,000円以上～20,000円未満
6. 20,000円以上～30,000円未満
7. 30,000円以上

問12. 貴施設・事業所では、介護福祉士の資格を保有していない介護職員に対して介護福祉士の資格取得を推奨していますか。(最もあてはまるもの1つにチェック)

1. 法人・施設・事業所等として資格取得を推奨している  問12-1へ
2. 特に推奨していない
3. 基本的に介護福祉士を取得している方を採用している

【問12で1を選択した方】

問12-1. 貴施設・事業所での、介護福祉士の資格を保有していない介護職員への資格取得推奨時期について教えてください。(最もあてはまるもの1つにチェック)

1. 実務経歴 3年経過後すぐ  
(実務経歴の要件を満たせばすぐ取得できるよ、入職時から対応している)
2. 実務経歴 3年以上～5年未満
3. 実務経歴 5年以上～8年未満
4. 実務経歴 8年以上～10年未満
5. 実務経歴 10年以上
6. 特に時期は定めていない

【問12で1を選択した方】

問12-2. 貴施設・事業所で、介護福祉士の資格を保有していない介護職員へ、資格取得を促すため向らかの対策を行っているか教えてください。(自由記述)

※詳しく記載ください

施設・事業所課

Ⅳ. 介護福祉士に期待する役割についてお伺いします。

問 18. 貴施設・事業所で、介護福祉士資格を保有する介護職員と、保有していない介護職員とで、業務内容を区別しているかについて教えてください。(最もおてはまるもの 1 つにチェック)  
 ※ここでいう「資格」とは、国家資格としての介護福祉士の資格を指します。研修等によって付与される各種の資格は含まれません。

1. 区別している
2. ある程度区別しているが、曖昧な業務もある
3. 区別していない
4. 介護福祉士資格を保有していない介護職員は存在しない

Ⅴ. リーダーの職務、およびリーダーに期待する役割についてお伺いします。

問 14. 貴施設・事業所において、介護職員で構成されるチームを構成する場合、そのチームのリーダーはどのような条件で決めていますか。以下、それぞれのリーダーについて教えてください。(それぞれ最もおてはまるもの 1 つにチェック)

職位	条件 (SA)
介護職員全体を統括する者 (介護課長・介護長・介護主任など)	※ それぞれ左記のリーダーについて、以下の選択肢にご回答ください
サービス提供責任者	
複数の介護職員のチームを統括する者 (ケアリーダーなど)	
ケアリーダーなどのケアリーダー	
介護職員のチームを統括する者 (ユニットリーダーなど)	1. 介護福祉士を配置するようになっている 2. 介護福祉士を優先して配置するようになっているが、資格を有していない介護職員を配置することもある 3. 介護福祉士の資格を有しているかどうかを考慮せず、配置している 4. この職位は自施設・事業所に存在しない
ユニットリーダーなどケアリーダー	

\* 1:ユニット等、5~10名の介護職員によるサービス提供チームのことをいいます。

施設・事業所課

問 15. 貴施設・事業所では、各リーダーに期待する能力について、日頃、現場で業務を行ううえでの程度実践できていることが望ましいか、リーダーの職位ごとに教えてください。(それぞれ最もおてはまるもの 1 つにチェック)

※問 14 で 4 この職位は自施設・事業所に存在しないとされた職位以外を表示し、職位ごとに、それぞれ以下①②の能力について確認

① 求められる介護福祉士係で定められている能力

項目	左記能力について、望ましいと感じる実践度合い (SA)
尊厳を自立を支えるケアを実践する	※ それぞれ左記の項目について、以下の選択肢にご回答ください 1. 高いレベルで実践できる 2. やや高いレベルで実践できる 3. 通常のレベルで実践できる 4. 実践できることある 5. あまり実践できない
専門職として自律的に介護過程の展開をする	
身体的な安撫だけでなく、心理的・社会的な安撫も展開できる	
介護二一卒の複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のニーズを重視した支援ができる	
QOL (生活の質) の維持・向上の視点を持って、介護予防からヘルプ・ショック、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる	
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる	
関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する	
本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる	
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる	
介護職の中で中核的な役割を担う	

施設・事業所票

② ユーザーとして求められる能力

項目	左記能力について、望ましいと感じる実践度合い (SA)
介護の実践	<p>利用者の心身の状況等に係る観察ができる 利用者の状態に応じて適切な対応をするための判断ができる 認知症の症状や病状等に応じた介護等の提供ができる</p> <p>多職種と連携し、必要業務を遂行できる 利用者のQOL（生活の質）の向上に資する工夫に基づいた介護技術の指導・伝達ができる</p> <p>※ それぞれ左記の項目について、以下の選択肢に回答いただく</p> <p>1. 高いレベルで実践できる 2. やや高いレベルで実践できる 3. 通常のレベルで実践できる 4. 実践できることもある 5. あまり実践できない</p>
育成・指導	<p>個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる 上記意欲・能力の把握をたよみ、個々の介護職員の能力を開発していくことができる 介護計画等に基づいた介護が提供されているかを、そのユーザーの質と対比して把握できる</p> <p>上記把握をたよみ、その向上・改善に向けた対応ができる</p>
ユーザーのニーズ	<p>上記把握をたよみ、多職種・多機関との間で適切に情報のやりとりができる</p>

1 厚生労働省「介護人材に求められる職能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」(H29.0)に定められたユーザーに求められる能力より作られています。

施設・事業所票

VI. 研修の活用状況についてお伺いします。

問 16. 貴施設・事業所において、以下の研修について、職員に受講を推奨しているか、教えてください。(それぞれ最も当てはまるもの1つにチェック)

研修名	推奨度合い (SA)
認知症介護実践研修 (実践者研修)	<p>※ 左記の項目について、以下の選択肢に回答いただく</p> <p>1. 全職員に推奨している 2. 特定の職員のみに受講を推奨している (具体的に)</p>
認知症介護実践研修 (ユーザー研修)	<p>1. 全職員に推奨している 2. 特定の職員のみに受講を推奨している (具体的に) 3. 特に受講は推奨していない</p>
ユーザー研修	
介護福祉士コース研修	
その他の研修 ( )	

問 17. 貴施設・事業所において、以下の研修について、各ユーザーに昇格する際に、受講済であることを要件としているか、教えてください。(それぞれ最も当てはまるもの1つにチェック)

※ 問 14 で14.4の職種は「自施設・事業所に存在しない」とされた職種以外を表示し、職位ごとに、それぞれ以下の設問について確認

研修名	要件有無 (SA)
認知症介護実践研修 (実践者研修)	
認知症介護実践研修 (ユーザー研修)	<p>※ 左記の項目について、以下の選択肢に回答いただく</p> <p>1. 要件としている 2. 要件していない</p>
ユーザー研修	
介護福祉士コース研修	
その他の研修 ※問 16 で回答いただいたものを表示	

施設・事業所課

問 18. 貴施設・事業所において、以下の研修について、管下に所属する介護福祉士がそれぞれ受講すべきと考える時期を教えてください。なお、介護福祉士の取得ルートごとと教えてください。（それぞれ最長あてはまるもの1つにチェック）

【介護福祉士資格取得前に実務経験がある方】

研修名	受講すべき時期
認知症介護実践研修（実践者研修）	※ 左記の項目について、以下の選択肢にご回答ください
認知症介護実践研修（リーダー研修）	1. 実務経験1年未満 2. 実務経験1年以上～3年未満 3. 実務経験3年以上～5年未満 4. 実務経験5年以上～8年未満 5. 実務経験8年以上～10年未満 6. 実務経験10年以上
エッセイラー研修	1. 実務経験1年未満 2. 実務経験1年以上～3年未満 3. 実務経験3年以上～5年未満 4. 実務経験5年以上～8年未満 5. 実務経験8年以上～10年未満 6. 実務経験10年以上
介護福祉士コーストマップ研修	7. 職員の能力による 8. わかりません

【新卒で入職前に介護福祉士資格を取得された方】

研修名	受講すべき時期
認知症介護実践研修（実践者研修）	※ 左記の項目について、以下の選択肢にご回答ください
認知症介護実践研修（リーダー研修）	1. 実務経験1年未満 2. 実務経験1年以上～3年未満 3. 実務経験3年以上～5年未満 4. 実務経験5年以上～8年未満 5. 実務経験8年以上～10年未満 6. 実務経験10年以上
エッセイラー研修	1. 実務経験1年未満 2. 実務経験1年以上～3年未満 3. 実務経験3年以上～5年未満 4. 実務経験5年以上～8年未満 5. 実務経験8年以上～10年未満 6. 実務経験10年以上
介護福祉士コーストマップ研修	7. 職員の能力による 8. わかりません

問 19. 貴施設・事業所では、介護福祉士のキャリアアップに関し、実践の場において必要とと思われる研修、または受講させたいと思う研修について、どのような内容を学ぶことのできる研修が必要とお考えですか。具体的な研修内容について、教えてください。（自由記述）

※詳しくは記載ください

Blank box for answer to Question 19.

施設・事業所課

問 20. 貴施設・事業所で、管下に所属する介護福祉士に能力向上等の為研修を受講させることについて、何らかの課題があれば、教えてください。（自由記述）

※詳しくは記載ください

Blank box for answer to Question 20.

以上でアンケートは終了です。  
ご協力ありがとうございました。



令和3年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業

**介護福祉士資格取得後のキャリアアップと研修活用の在り方に関する調査研究事業 報告書**

---

令和4年3月

株式会社 日本能率協会総合研究所

〒105-0011 東京都港区芝公園三丁目1番地22号 TEL 03(3578)7500 FAX 03(3432)1837

---