

令和4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

介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に 応じた研修活用の在り方に関する調査研究事業

報告書

令和5年3月

目 次

I. 事業の概要	1
1. 事業の目的	2
2. 事業の概要	3
3. 調査概要	4
4. 実施体制等	6
II. 先行研究結果と本研究事業の課題の整理	9
1. 先行研究から得られた本調査研究事業に対する示唆	10
2. ロジックモデルの検証に向けた課題の整理	16
III. アンケート調査結果	19
III-1. 介護福祉士対象調査	19
1. 回答者自身について	20
2. 研修受講について	23
3. 研修受講後の変化について	28
4. キャリアイメージについて	30
III-2. 介護施設・事業所対象調査	33
1. 施設・事業所の属性	34
2. 介護職のキャリア形成について	35
3. 法定研修等の受講状況について	38
III-3. 研修受講の効果検証	51
1. 研修受講の効果検証	52
2. 研修受講の効果検証を踏まえたロジックモデルに対する委員意見	53
IV. ヒアリング調査結果	55
1. ヒアリング対象の選定	56
2. 施設・事業所ヒアリング結果の概要	57
3. 介護福祉士ヒアリング結果の概要	60
4. ヒアリングのまとめ	62
V. 介護福祉士のキャリアモデルの検討	63
1. 介護福祉士のキャリアモデル検討にあたって	64
2. 介護福祉士のキャリアモデルに対する委員意見	65
VI. まとめ	69
付属資料	73
1. 調査票	74
2. ヒアリング結果整理表	79

※本報告書の参考資料「クロス集計結果と追加分析」は弊社ホームページに掲載しています。

<https://www.jmar.co.jp/job/public/lhg.html>

I. 事業の概要

1. 事業の目的

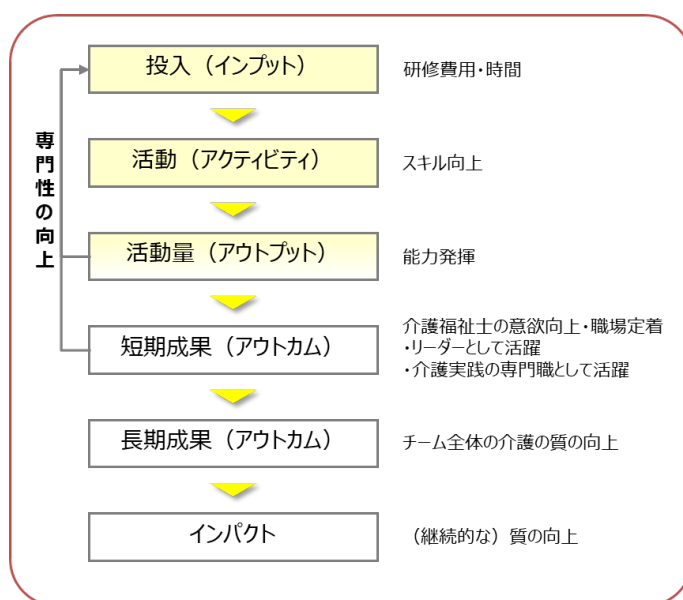
令和3年7月9日に第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数は令和5（2023）年度で約233万人、令和7（2025）年度で約243万人、令和22（2040）年度で約280万人と推計されている。介護人材を確保するため、人材のすそ野の拡大を進めるとともに、それにより介護サービスの質が低下することがないように、その能力や役割分担に応じた適切な人材の組合せ（機能分化）や介護人材の資質の向上（専門性の強化）を図ることが課題である。

複雑化・多様化・高度化する介護ニーズに対応しつつ、所謂「まんじゅう型」から「富士山型」への構造転換を図ることが求められているが、そのためには人材とサービスの質のマネジメントを行うリーダーの育成を図ることが重要であり、その実現に向けては、介護福祉士が介護職のリーダーとして役割を果たすことが期待されている。

先行研究¹（「Ⅱ. 先行研究結果と本研究事業の課題の整理」参照）により、介護福祉士資格取得後も、キャリアアップには継続的な研修が重要であること、また法定研修等²がリーダーの育成に寄与していることが明らかとなった。先行研究を踏まえ、本事業のテーマである「介護福祉士のリーダーとしての役割に応じた研修活用のロジックモデル（仮説）」を示すと以下のとおりである。

「介護福祉士が研修の受講を通して、リーダーとしてのスキルを向上させつつ、習得したスキルを発揮する」ということを繰り返しながら、自身の専門性をより向上させることができ、その結果チーム全体としての介護の質の向上が図れるというモデルである。当然ながら、繰り返し研修を受けることでチーム全体に対しよい影響を及ぼすことで、組織的にはより上位（初級＜中級＜上級）のリーダーとして登用されることとなる。

■介護福祉士のリーダーとしての役割に応じた研修活用のロジックモデル（仮説）



¹ 令和2年度老人保健健康増進等事業「介護福祉士のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業」 令和3年度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」（ともに弊社実施）

² 本調査研究事業においては「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）」「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研修をいう。

上記のロジックモデル（仮説）は、先行研究によりある程度導き出すことはできるものの、研修がどの程度有効なのかについては、アウトプット以降、十分に検証ができていないのが現状である。

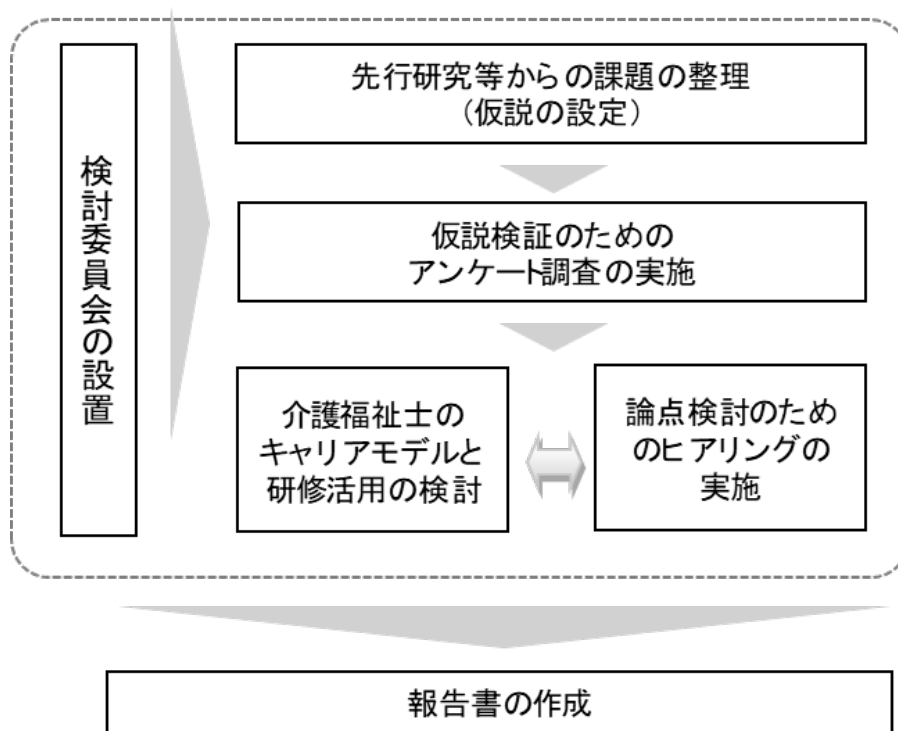
そこで、本事業において、アウトプット以降について、介護福祉士が研修を受けることにより、現場においてどのような効果をもたらしているかを把握するとともに、介護福祉士のキャリアアップを推進するために、リーダーとしての役割に応じたキャリアモデルの検討とそのための効果的な研修活用の在り方について検討を行った。

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
2. 先行研究等からの課題の整理（仮説の設定）
3. 仮説検証のためのアンケート調査の実施
4. 介護福祉士のキャリアモデルと研修活用の検討
5. 論点検討のためのヒアリングの実施
6. 報告書の作成

■本事業フロー



3. 調査概要

(1) 調査対象研修の設定

先行研究調査と同様、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及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 (研修受講の有無別に数名選定するよう施設事業所に依頼) <対象研修> ・ 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 <対象施設・事業所> <table border="0"> <tr> <td>1. 介護老人福祉施設(地域密着型含む)</td> <td>6. 通所介護(地域密着型、認知症対応型含む)</td> </tr> <tr> <td>2. 介護老人保健施設</td> <td>7. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護</td> </tr> <tr> <td>3. 介護療養型医療施設、介護医療院</td> <td>8. 特定施設入居者生活介護(地域密着型含む)</td> </tr> <tr> <td>4. 小規模多機能型居宅介護</td> <td>9. 認知症対応型共同生活介護</td> </tr> <tr> <td>5. 通所リハビリテーション</td> <td>10. 訪問介護</td> </tr> </table>	1. 介護老人福祉施設(地域密着型含む)	6. 通所介護(地域密着型、認知症対応型含む)	2. 介護老人保健施設	7. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	3. 介護療養型医療施設、介護医療院	8. 特定施設入居者生活介護(地域密着型含む)	4. 小規模多機能型居宅介護	9. 認知症対応型共同生活介護	5. 通所リハビリテーション	10. 訪問介護
1. 介護老人福祉施設(地域密着型含む)	6. 通所介護(地域密着型、認知症対応型含む)										
2. 介護老人保健施設	7. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護										
3. 介護療養型医療施設、介護医療院	8. 特定施設入居者生活介護(地域密着型含む)										
4. 小規模多機能型居宅介護	9. 認知症対応型共同生活介護										
5. 通所リハビリテーション	10. 訪問介護										
調査方法	〔依頼〕施設・事業所調査で依頼する施設・事業所から介護福祉士を最大5名指名 〔回収〕WEB 回収										
悉皆・抽出の区分	抽出										
調査期間	令和4年11月22日(火)～令和5年1月10日(火)										
有効回収数	2,523 件										
主な調査項目	1.回答者自身について ①主な仕事(職位)、②保有資格、③今後取得したい資格等、④介護現場での実践状況、⑤現在の仕事(職位)に対する満足度 等 2.法定研修等受講について ①受講意向・受講有無、②受講前後の助言や振り返り、③事項内容の実践状況、④他のスタッフへのフィードバック、⑤他のスタッフの取組状況、⑥職場等に対する貢献度 等 3.あなたのキャリアイメージ ①5年後、②10年後										

②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	介護福祉士調査と同様の 10 サービス種別に該当する施設・事業所の管理者の皆様
調査方法	〔依頼〕 施設事業所へ FAX 送信及び団体からの協力依頼 〔回収〕 WEB 回収
悉皆・抽出の区分	抽出
調査期間	令和 4 年 11 月 22 日(火)～令和 5 年 1 月 10 日(火)
有効回収数	1,298 件
主な調査項目	1.施設・事業所について 2.介護職のキャリア形成について ①人材育成計画への取組状況、②人材育成計画における研修重視度、③人材育成計画における研修活用度、④研修を活用する場面、⑤受講前後の助言や振り返りの機会、⑥受講者の実践状況、⑦職場等に対する貢献度 3.法定研修等の受講状況 ①受講の有無、②受講者選定方法、③受講前後の助言や振り返りの機会、④受講者の実践状況 4 受講者・未受講者の能力発揮 求められる介護福祉士像 リーダーとして求められる能力 × 勤続 10 年未満の法定研修受講者 勤続 10 年以上の法定研修未受講者

(3) ヒアリング調査

研修活用のロジックモデルを補足するために、施設・事業所アンケート回答者の中から、研修に積極的に取り組み（インプット）、研修を受講している職員の実践度が高く（アウトプット）、さらに研修受講職員の貢献度が高い（長期アウトカム）施設・事業所を抽出してヒアリングを行った。

また、その施設・事業所に勤務する介護福祉士に対しても、個別またはグループでヒアリングを実施した。

■ヒアリング対象（※介護事業所・生活関連情報検索）

	種別	所在地	従業員※	介護福祉士※	施設ヒアリング	介護福祉士ヒアリング
01	介護老人保健施設 (ユニット型)	埼玉県	常勤換算 77.7 人	常 勤:専従 23 人 非常勤:専従 8 人	副施設長 (介護福祉士)	—
02	特別養護老人ホーム (ユニット型)	岩手県	常勤換算 43.7 人	常 勤:専従 16 人	施設長 (介護福祉士)	3 人 副主任
03	グループホーム	福岡県	常勤換算 5.5 人	常 勤:専従 2 人兼務 1 人	管理者 (介護福祉士)	1 人 2 名実施し、1 名は 介護福祉士受験前
04	通所介護事業所 (デイケア)	京都府	常勤換算 7.9 人	常 勤:兼務 2 人 非常勤:専従 1 人	管理者 (機能訓練指導 員:柔道整復師)	3 人 2 名生活相談員 1 名パート
05	訪問介護事業所	京都府	常勤換算 27.2 人	常 勤:専従 10 人 非常勤:専従 13 人	管理者 (介護福祉士・介 護支援専門員)	2 人 主任サ責と若手サ 責

■ヒアリング項目

施設・事業所（60 分程度）	介護福祉士（1 人 30～60 分程度）
1. 施設事業所の概要（HP 情報等）	1. 今までに受講した研修
2. 介護職の人材育成計画について	2. 研修を受講したことで変化したこと
3. 介護福祉士の当該施設・事業所におけるキャリアイメージ	3. ご自身のキャリアイメージ
4. 研修を受講した介護福祉士の変化	4. キャリアイメージを実現するために必要な研修
5. 介護福祉士の変化が良い影響を与えている事例	5. キャリアを実現するために施設事業所への期待

4. 実施体制等

(1) 実施体制

調査研究事業を行うにあたり、委員会を設置した。

■委員(敬称略、五十音順 ◎委員長)

お名前	所属・役職
及川 ゆりこ	公益社団法人日本介護福祉士会 会長
太田 二郎	公益社団法人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	公立大学法人長野大学 社会福祉学部 社会福祉学科教授
小川 義光	全国福祉高等学校長会 事務局長
小林 聖子	全国ホームヘルパー協議会 副会長
白井 幸久	公益社団法人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
鈴木 俊文	静岡県公立大学法人静岡県立大学短期大学部 社会福祉学科 准教授
田島 誠一	公益社団法人全国有料老人ホーム協会 理事
山野 雅弘	公益社団法人全国老人保健施設協会 安全推進部会/在宅支援推進部会 部会長

<オブザーバー>

■文部科学省(敬称略)

矢幅 清司	初等中等教育局 視学官
-------	-------------

■厚生労働省(敬称略)

原田 耕太	社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐(～2023/1)
小林 洋介	社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐(2023/1～)
佐々木 忠信	社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐
藤野 裕子	社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 介護人材確保・広報戦略対策官
鈴木 真智子	社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 介護福祉専門官

<事務局（株式会社日本能率協会総合研究所）>

川村 静香	社会イノベーション研究事業本部 福祉・医療・労働政策研究部長
松本 晋也	同事業本部 同部 研究員
佐野 尚人	同事業本部 イノベーション研究チーム 主任研究員
原田 麻央	同地業本部 同チーム 研究員

(2) 委員会の開催

開催した4回の検討委員会の開催日時及び主な議題は以下のとおりである。なお、第1回及び第2回の間で、委員に対する個別ヒアリングを実施している。

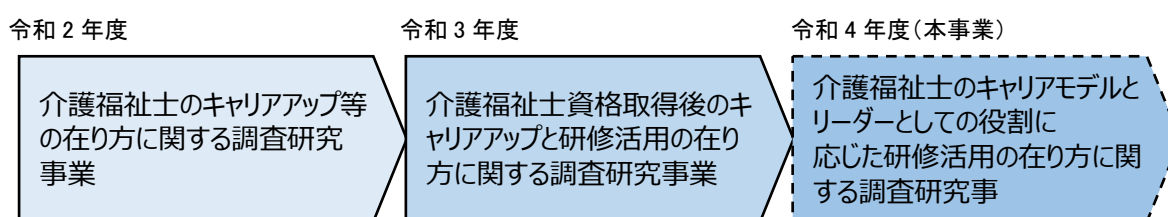
回	開催日時・場所	主な議題
第1回	令和4年9月1日(火) 14:00～16:00 Zoom 併用	1.本事業の進め方及び課題の整理 2.介護福祉士のキャリアモデルと研修活用の検討① ～キャリアモデルについて～ 3.調査票の検討（70分）
委員個別ヒアリングの実施（調査票に対するご意見聴取）		
第2回	令和5年1月6日(金) 15:15～17:15 Zoom 開催	1.調査結果報告 ①介護福祉士調査 ②施設・事業所調査 2.介護福祉士のキャリアモデルと研修活用の検討② ～キャリアモデルについて～ 3.ヒアリングについて
第3回	令和5年2月16日(木) 10:00～12:00 Zoom 併用	1. 調査結果報告（最終） ①介護福祉士調査 ②施設・事業所調査 2. ヒアリング報告（中間） 3. 介護福祉士のキャリアモデルと研修活用の検討③ ～キャリアモデルについて～
第4回	令和5年3月10日(金) 15:00～17:00 Zoom 併用	1.介護福祉士ヒアリング報告 2.介護福祉士のキャリアモデルと研修活用の検討④ 討議 1.研修活用の方法について 討議 2.キャリアモデルについて

Ⅱ． 先行研究結果と本研究事業の課題の整理

1. 先行研究から得られた本調査研究事業に対する示唆

本事業の主な老人保健健康増進等事業における先行研究は以下のとおりである。以下、令和2年度「介護福祉士のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業」（以下、「令和2年度先行研究」という。）においては、介護福祉士のキャリアの類型化を行っている。

令和3年度「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」（以下、「令和3年度先行研究」という。）においては、法定研修等に係る研修の体系化を行い、法定研修等の受講効果について把握を行っている。



	令和2年度	令和3年度	令和4年度（本事業）
目的	介護福祉士が期待される役割を果たすために、介護福祉士の資格取得後にどのような知識・技術の習得が求められるか、介護福祉士の実態的な状況の把握を行うとともに、介護福祉士のキャリアパス（資格取得ルート、休職の有無、職位等）の類型化と類型別の特徴について整理を行った。	研修が介護福祉士の専門性向上にどのような効果があるのかを把握するため、介護福祉士に求められる能力について整理を行い、法定研修等がそれらの能力向上にどのような効果があるか把握を行った。	介護福祉士が研修を受けることにより、現場においてどのような効果をもたらしているかを把握するとともに、介護福祉士のキャリアアップを推進するために、リーダーとしての役割に応じたキャリアモデルの検討とそのための効果的な研修活用の在り方について検討を行った。
事業概要	○アンケート調査の実施 ①介護福祉士調査（②から依頼） 有効回収数 1,251 票 ②施設調査 有効回収数 737 票 ○ヒアリングの実施 介護福祉士 8 名	○アンケート調査の実施 ①介護福祉士調査（②から依頼） 有効回収数 2,510 票 ②施設調査 有効回収数 3,282 票	○アンケート調査の実施 ①介護福祉士調査（②から依頼） 有効回収数 2,523 票 ②施設調査 有効回収数 1,298 票 ○ヒアリングの実施 5 施設・事業所及び所属する介護福祉士 9 名
主な調査項目	①介護福祉士調査：就業先における役割貢献/今後の資格取得意向/キャリア構築のため今後受講したい研修/今後のキャリア ②施設調査：介護福祉士への期待/介護福祉士の教育・育成の取組状況	①介護福祉士調査：介護業務にかかる知識修得、実践の度合い/受講した研修/受講後の実践力修得度合/今後のキャリア ②施設調査：介護福祉士へ期待する役割/リーダーに期待する能力/研修活用状況	①介護福祉士調査：法定研修等の受講について（インプット・アウトプット・アウトカムの把握）/今後のキャリア ②施設調査：法定研修等の活用について（インプット・アウトプット・アウトカムの把握）/法定研修等受講者の能力発揮について
結果概要	介護福祉士調査では「求められる介護福祉士像」の実践度状況やキャリアを構築する上で受講したい研修を把握した。また、6つのキャリアタイプを導出した。なお、施設調査からはキャリアアップのための制度、仕組みの構築等に関する取組が遅れていることを把握した。	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を把握した。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。	先行研究から得られたロジックモデルについて、先行研究からは得られなかったアウトカム以降の効果把握した。また、介護福祉士が多様なキャリアがあることを踏まえ介護福祉士のキャリアモデルについて検討を行った。

(1) 介護福祉士のキャリア類型化（令和2年度先行研究）

令和2年度先行研究で得られたキャリアタイプは6つで、「キャリア意識未形成タイプ」「実践重視タイプ」「マルチプレイヤータイプ」「プレイングマネージャータイプ」「高度ジェネラリストタイプ」「マネジメント重視タイプ」である。

■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づけ

【キャリアタイプ別各キャリア項目重視度の抽出】

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。

【キャリア因子4項目に統合】

キャリア7項目について、意味・内容的に4項目に統合し、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」

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」

知識・技術指導：

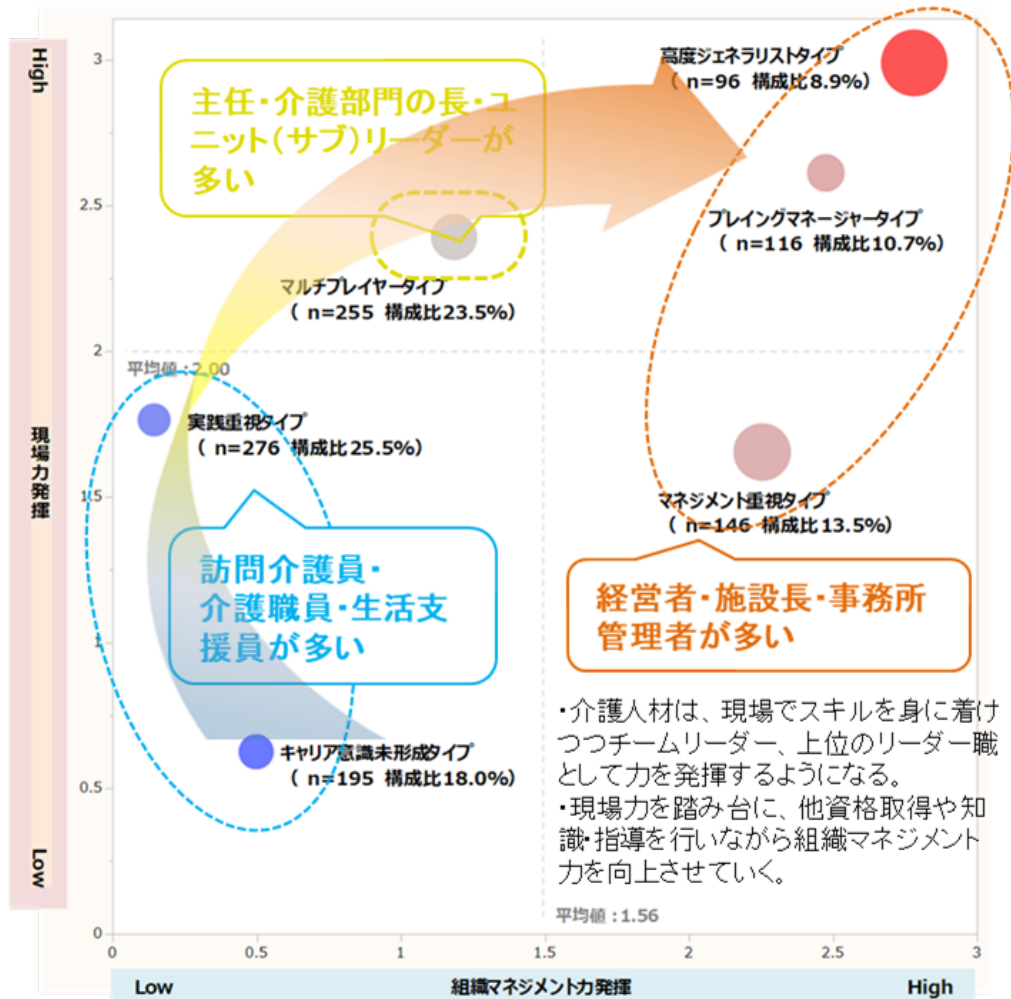
「日々の業務や研修等において、資格を持っていない介護職員に対する技術指導を行う」と「施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う」

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」

キャリアタイプ	キャリア項目	加重平均値
キャリア意識未形成タイプ	1. 現場力発揮	0.63
	2. 知識・技術指導	0.61
	3. 他資格取得による対応範囲強化	0.75
	4. 組織マネジメント力発揮	0.50
実践重視タイプ	1. 現場力発揮	1.76
	2. 知識・技術指導	0.88
	3. 他資格取得による対応範囲強化	0.66
	4. 組織マネジメント力発揮	0.14
マルチプレイヤータイプ	1. 現場力発揮	2.39
	2. 知識・技術指導	1.76
	3. 他資格取得による対応範囲強化	1.28
	4. 組織マネジメント力発揮	1.18
プレイングマネージャータイプ	1. 現場力発揮	2.61
	2. 知識・技術指導	2.05
	3. 他資格取得による対応範囲強化	0.85
	4. 組織マネジメント力発揮	2.47
高度ジェネラリストタイプ	1. 現場力発揮	2.99
	2. 知識・技術指導	2.80
	3. 他資格取得による対応範囲強化	2.66
	4. 組織マネジメント力発揮	2.78
マネジメント重視タイプ	1. 現場力発揮	1.65
	2. 知識・技術指導	1.99
	3. 他資格取得による対応範囲強化	1.98
	4. 組織マネジメント力発揮	2.25

■キャリアタイプのポジショニングマップ



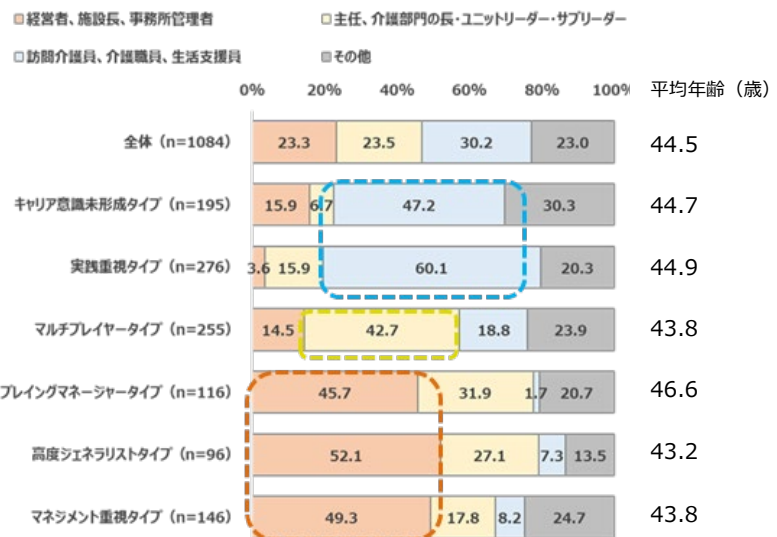
【マップの見方】

- ・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 右記参照



■キャリアタイプ別プロフィール

年齢と就業先における職位・職種



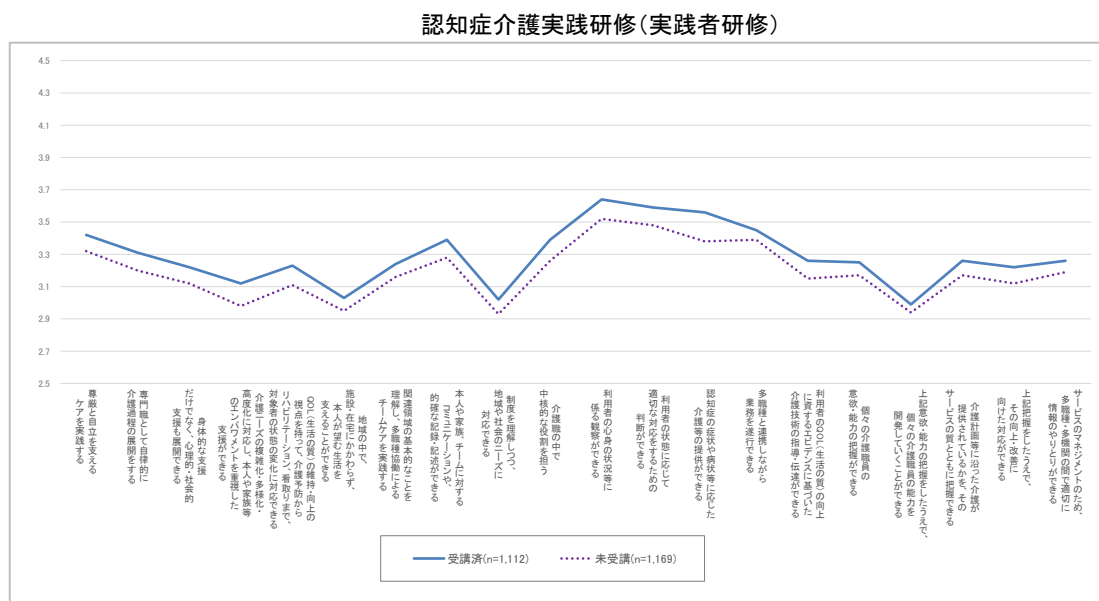
「実践重視タイプ」には介護職員が多く、「マルチプレイヤータイプ」にはユニット（サブ）リーダー、主任、介護部門の長が、「プレイングマネージャータイプ」「高度ジェネラリストタイプ」には施設長や管理者が多いことから、「実践重視タイプ」→「マルチプレイヤータイプ」→「プレイングマネージャータイプ」→「高度ジェネラリストタイプ」のキャリアアップの1つの道筋が示された。注目すべき点は、キャリアアップに向けては、「組織マネジメント力の発揮」が高まるだけでなく、同時に「現場力の発揮」も高めていく必要があるということであった。

なお、回答者の年齢を見ると、タイプ別で年齢に差は見られず、この道筋は年功序列的なものではなかった。つまり、介護の現場では、自身のキャリアに対する多様な考え方があることを示していると考えられた。

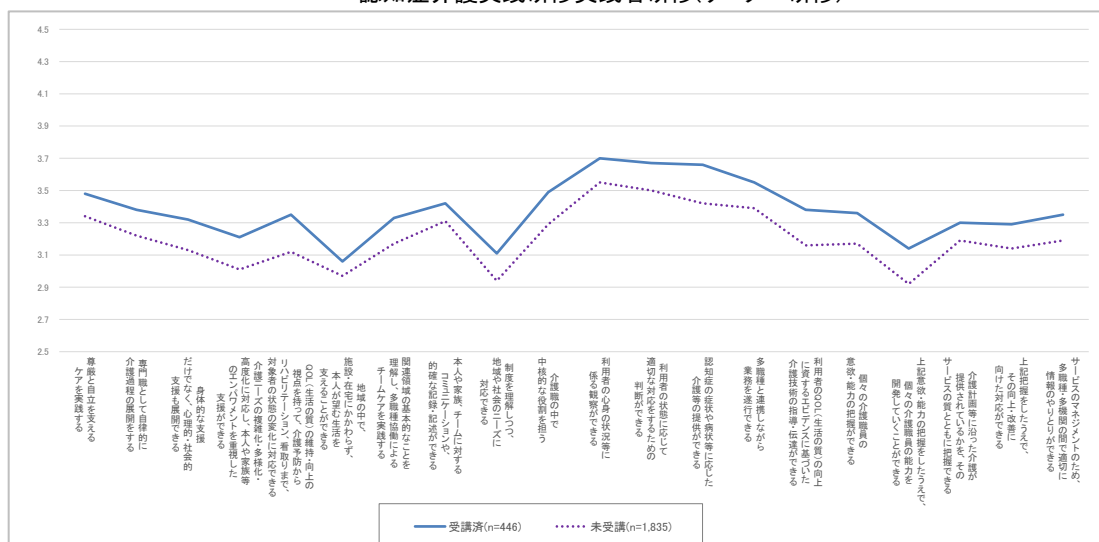
(2) キャリアアップと研修受講の関係の把握（令和3年度先行研究）

令和3年度先行研究では、法定研修等の研修効果について把握を行うにあたって、研修効果を得てきた実践力「求められる介護福祉士像」と得られた実践力「リーダーとして求められる能力」と設定し、把握を行っている。

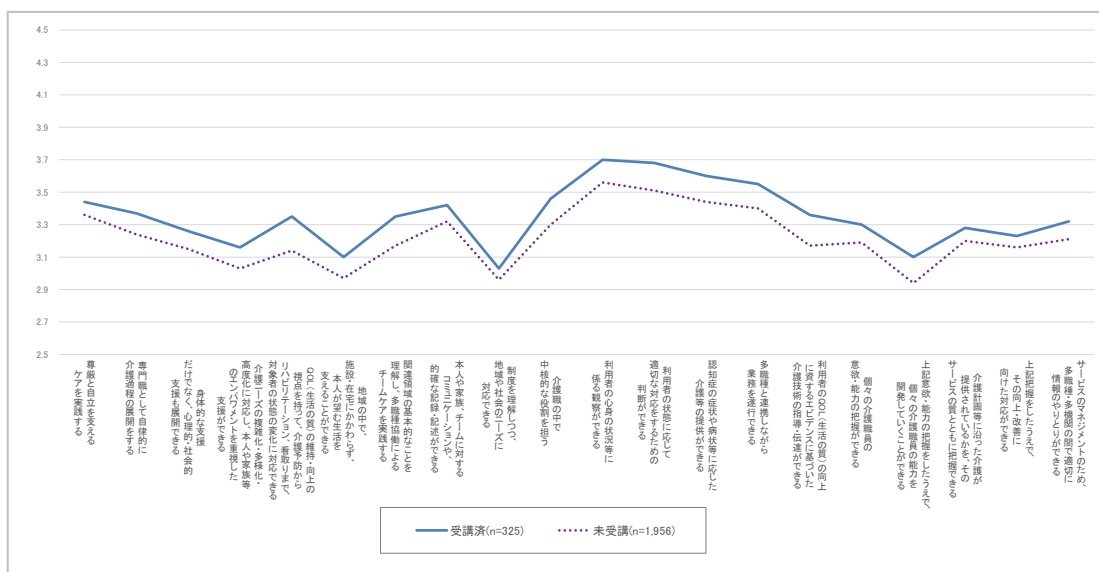
■受講済の方と未受講の方の20項目の能力の比較



認知症介護実践研修実践者研修(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



上記の結果から、受講済者と未受講者の能力発揮の比較において、受講済者の方が、能力が発揮されている（自己評価）との結果を得た。³

³ 母平均の差の検定により把握

また、施設・事業所の望ましいと感じる実践度合いと介護福祉士の実践度合いを比較すると、ギャップがみられたものの、何れの能力においても、おおむね職位が上がるに連れ実践度合いが高くなる傾向が見られた。

■リーダーの能力発揮状況(加重平均)

①求められる介護福祉士像で定められている能力	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
専断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
能力の数値平均	3.9	3.9	3.7	3.6	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.0	3.0	3.0

②リーダーとして求められる能力	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
(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等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
能力の数値平均	4.0	3.9	3.8	3.6	3.7	3.6	3.5	3.3	3.3	3.2	3.1	3.1

リーダー区分 (A～F)	加重平均算出方法
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)	【加重平均】 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
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	

2. ロジックモデルの検証に向けた課題の整理

(1) 先行研究から得られたロジックモデル(仮説)

先行研究から、法定研修は介護福祉士のキャリアアップに資する研修であることが確認できている。法定研修受講の有無で介護福祉士のスキルに差が見られ、職位が上がるほど法定研修を受講しており、スキルアップが図られていた。その結果、スキルアップした介護福祉士が、リーダーとして中核的な役割を担っていることも確認している。

しかしながら、アウトプット以降については十分な把握ができておらず、「リーダーとしての役割に応じた研修活用の在り方」を示すには、本調査研究事業において、改めて検証することが必要であろう。なお、研修の効果的な活用を促すには、単にロジックモデルを示すだけでは不十分であり、研修の効果的な活用を踏まえた介護福祉士のキャリアモデルとそのためのキャリアパスを示すことが必要となる。

(2) 調査に向けた課題の整理

先行研究から明らかになった点と本研究事業で把握すべき点を整理すると以下のとおりである。

資格取得後のスキル向上と能力発揮を評価するうえで、他者評価による衆目の一致が必要

介護福祉士の資格取得理由は専門職としての知識・技術を得るためであり、資格取得後も研修の受講意欲は高い。受講意向の高い研修は「認知症ケア」「介護技術」「介護過程のスキル」であった。法定研修等の受講理由は「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」であり、法定研修等受講者は、受講したことにより実践力を習得できたと感じていた。

⇒介護福祉士は資格取得後もスキル向上の意欲が高く、研修を受講したことで実践力の向上を実感していた（自己評価）。もし、介護福祉士が、資格取得後もスキル向上に努め、介護の現場で実践し、能力発揮ができているのであれば、資格取得後のスキル向上とそれによる能力発揮を評価する仕組みが必要ではないか。ただし、そのためには、自己評価ではなく、他者評価による衆目の一致が必要である。

研修により、求められる介護福祉士像やリーダーとして求められる能力の向上が図られていることを確認する必要がある

「求められる介護福祉士像」で定められている能力やリーダーとして求められる能力について、施設・事業所が望ましいと感じる実践度合い（上級管理職評価）と、介護福祉士の実践度合い（自己評価）を比較するとギャップが見られた。

管理者の期待 > 介護福祉士の実践度（自己評価）

平成 27 年度の先行研究⁴では、管理者がリーダーに求められる能力と管理者から見た発揮状況の評価を把握しているが、両者にギャップが見られた。

管理者が求める能力 > 能力発揮の十分さ（他者評価）

⇒目標が高い人ほど自己評価は低くなりがちであり、自己評価が低いからと言って、能力が発揮できていないとは言えないとの指摘もある。また、そもそも期待する水準が、適切な水準かという点にも留意が必要であろう。以上を踏まえ、他者評価については、被評価者の受講前後での変化（能力発揮の変化）について把握し、評価することが必要である。

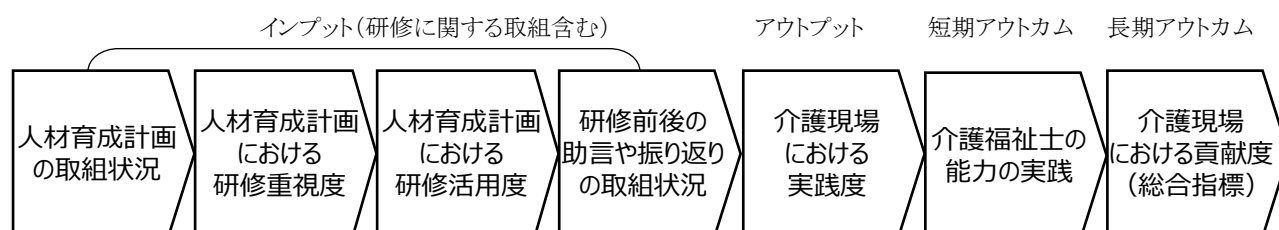
マネジメント職以外のキャリアモデルを把握し、そのためのキャリアパスを整備することが必要である

職場では上位職位ほど「リーダーとして求められる能力」「求められる介護福祉士像」においてより高い能力発揮を期待されており、介護福祉士自身、上位職位ほど実践できていると感じている。また、介護福祉士の資格の有無で業務内容を区別しているところは 2-3 割に留まるものの、介護職員構成チームのリーダーを決める際には、上位職位ほど介護福祉士を配置するようになる。

介護福祉士は、介護福祉士の資格取得後も、半数以上の人は何らかの資格を取得したいと考えており、専門職としての意識が高い。そのため、マネジメント職を志向しない介護福祉士が一定数存在している。

⇒介護福祉士のマネジメント職へのキャリアパスは、介護現場でリーダーから管理職へと登用（＝評価）されることで道筋ができてきた。しかしながら、マネジメント職はポスト職であり、すべての介護福祉士が目指せる/目指すべきモデルではない。そうであるならば、現場力を発揮するために専門性をさらに高める努力をして、習得した能力を現場で発揮しているのであれば、それを評価するとともに、「介護実践の専門職としてのキャリアパス」を整備することが必要ではないか。

以上のことを踏まえ、本研究事業でアンケート調査を実施し、介護福祉士は自己評価を、施設・事業所には他者評価を行う質問を行い、ロジックモデルの検証を試みた。



⁴ 平成 27 年度老人保健健康増進等事業「介護人材の類型化・機能分化に関する調査研究事業報告書」三菱UFJリサーチ&コンサルティング

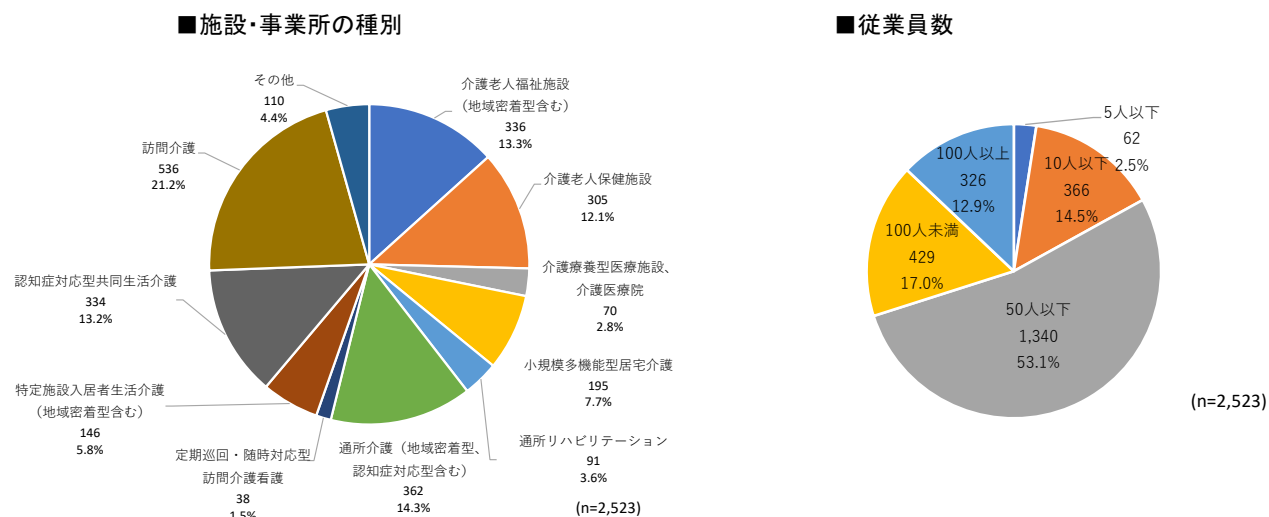
Ⅲ. アンケート調査結果

Ⅲ- 1 . 介護福祉士対象調査

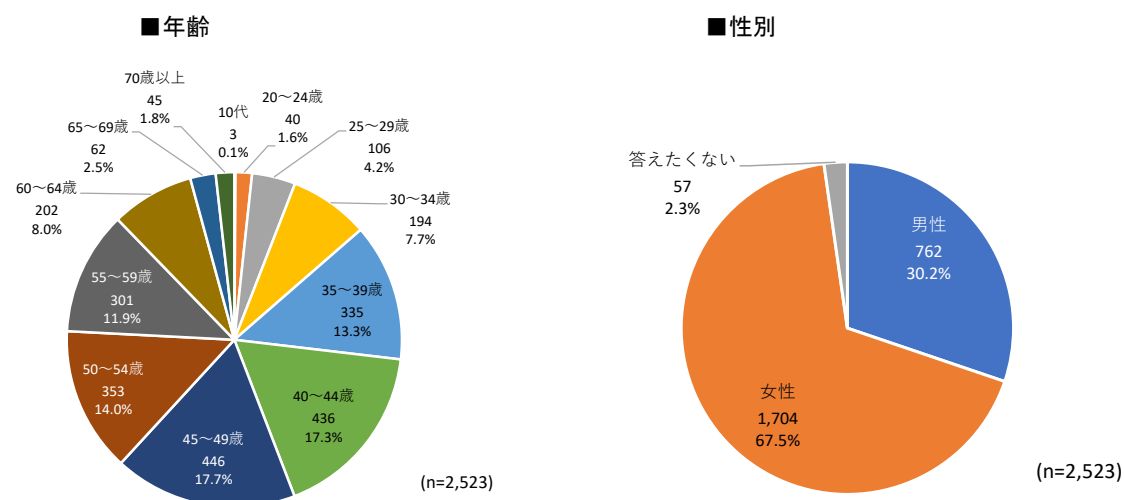
1. 回答者自身について

(1) 回答者の属性

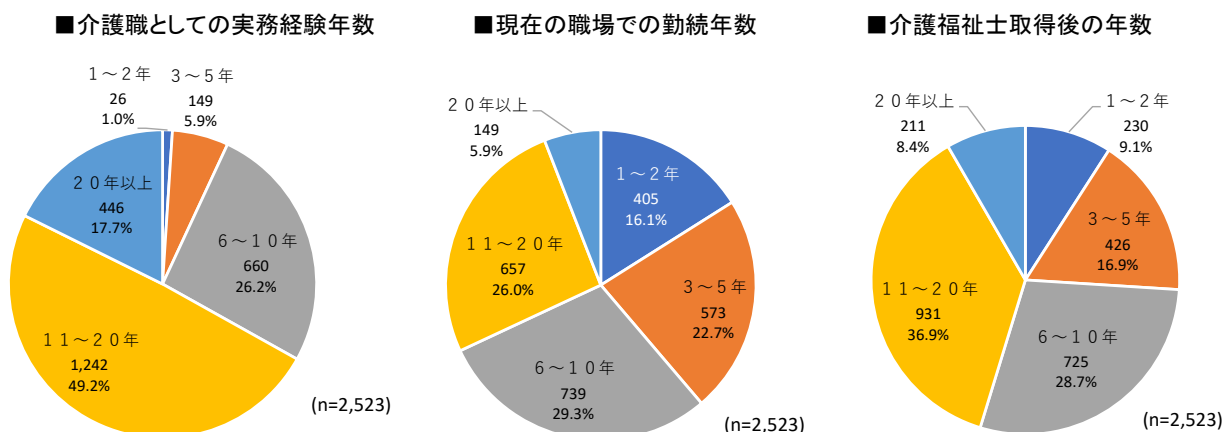
① 就業先の施設・事業所種別・従業員数



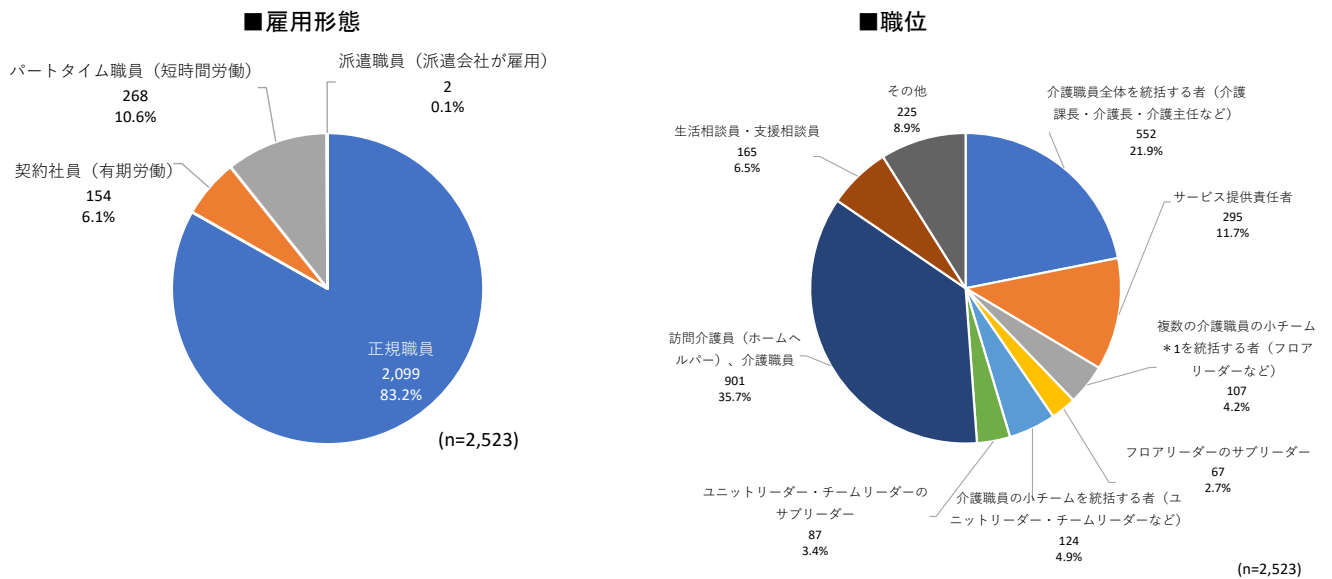
② 年齢・性別



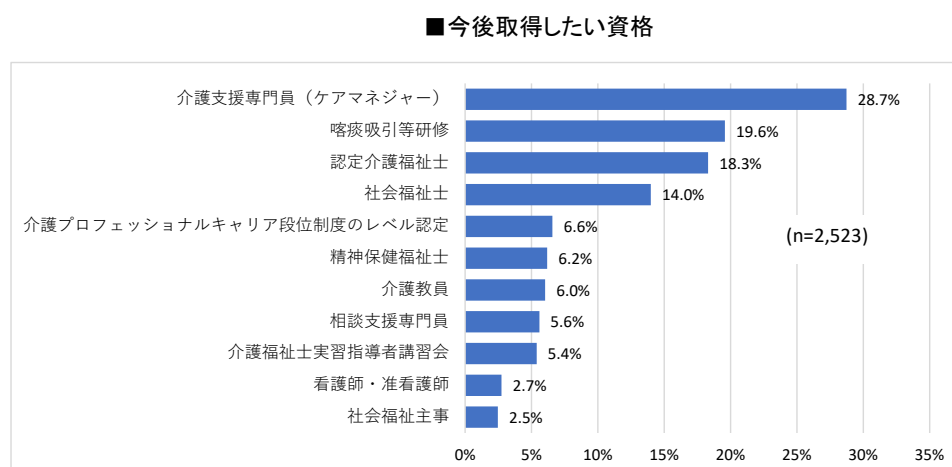
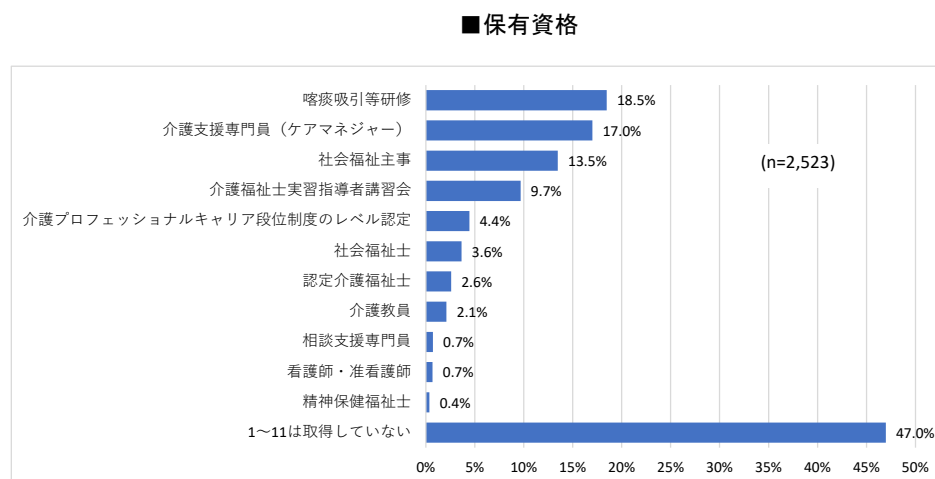
③ 介護職としての実務経験年数・現在の職場での勤続年数・介護福祉士取得後の年数



④ 雇用形態と職位



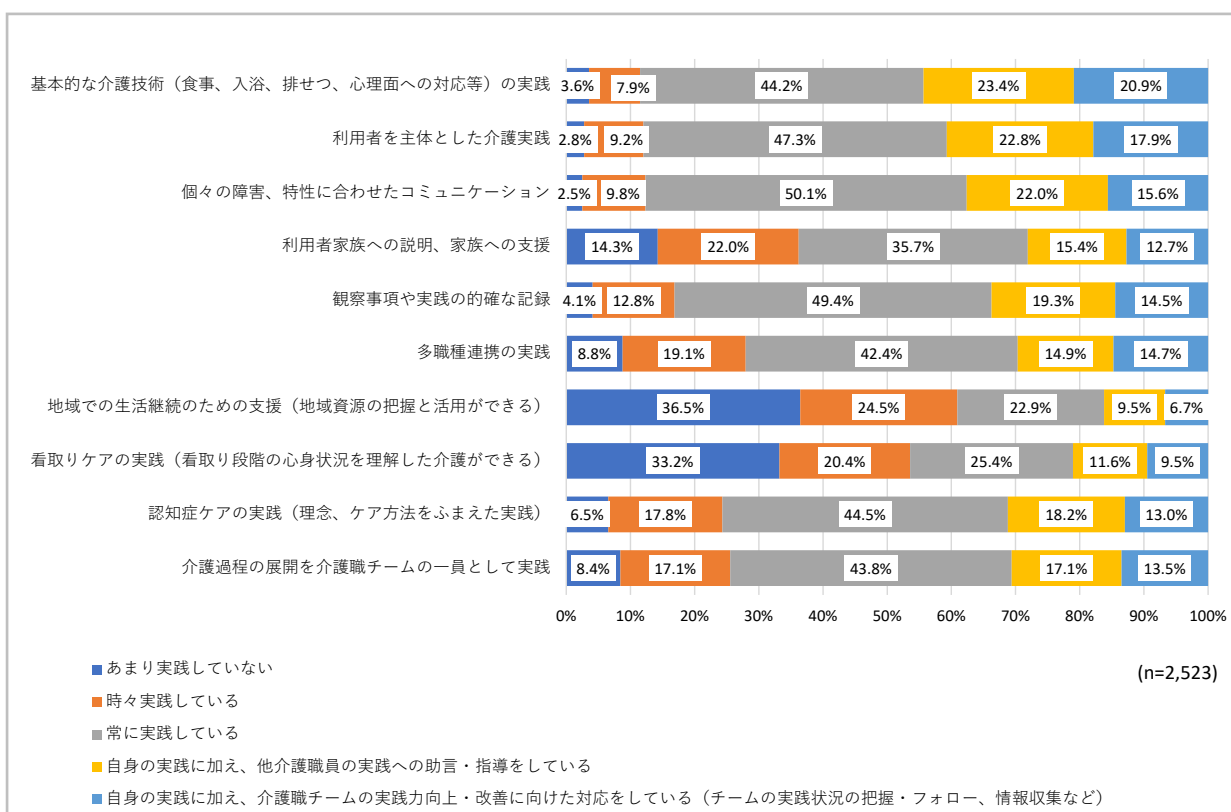
⑤ 保有資格と今後取得したい資格



(2) 介護現場での実践状況

- ・「あまり実践していない」の回答を見ると、「地域での生活継続のための支援(地域資源の把握と活用ができる)」で36.5%、「看取りケアの実践(看取り段階の心身状況を理解した介護ができる)」で33.2%と高くなっているが、その他の項目は「時々実践している」、「常に実践している」、「自身の実践に加え、他介護職員の実践への助言・指導をしている」、「自身の実践に加え、介護職チームの実践力向上・改善に向けた対応をしている(チームの実践状況の把握・フォロー、情報収集など)」の合計で80%を超えている。
- ・介護現場での実践状況は、「地域での生活継続のための支援」、「看取りケアの実践」にて「あまり実践していない」が多くなっているものの、概ね実践できている。
- ・経営に関する数値指標の改善への取組については「あまり実践していない」が半数以上を占めている。

問 10: あなたの、介護現場での実践状況を教えてください。(単純集計結果)



施設・事業所全体の経営指標の改善に取り組んでいる(売上、利益、収支差額率、労働分配率、労働生産性等の改善の実践)

345
13.7%

介護サービスに関する経営指標の改善に取り組んでいる(稼働率や人員配置の適正化、業務効率化の実践)

828
32.8%

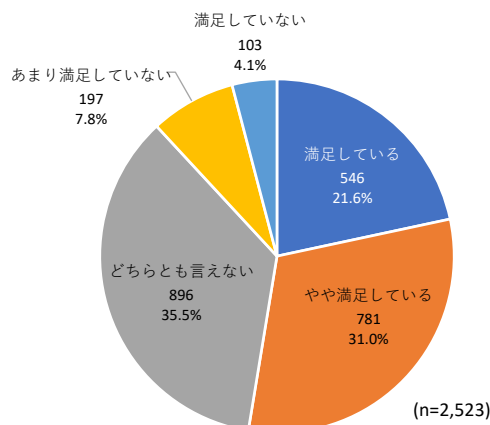
あまり実践していない
1,350
53.5%

(n=2,523)

(3) 現状の仕事（職位）の満足度

- ・「満足している」+「やや満足している」を足すと5割以上が現在の仕事（職位）に満足している。

問 11: あなたの現状の仕事（職位）について、どの程度満足しているか、教えてください（単純集計結果）

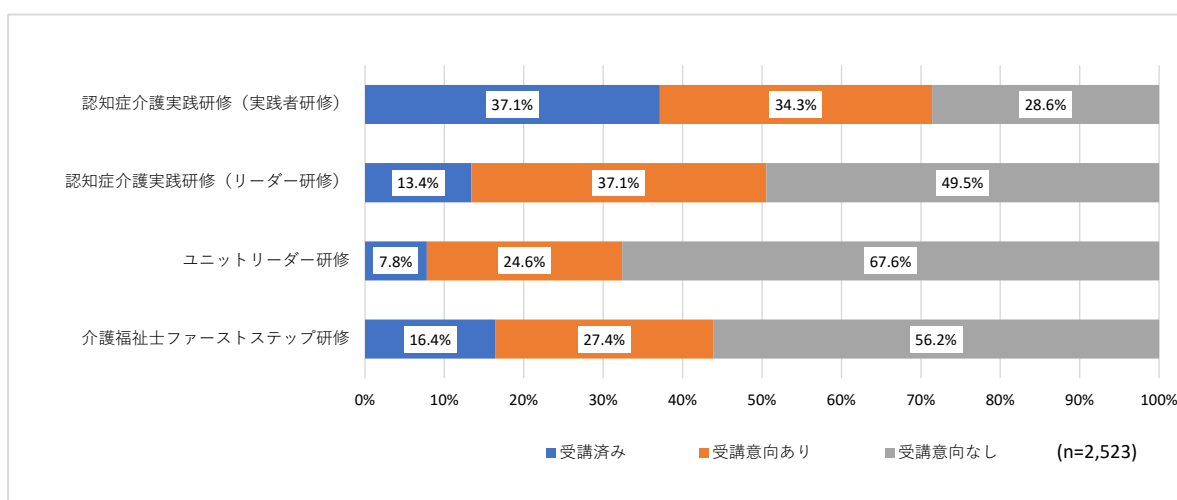


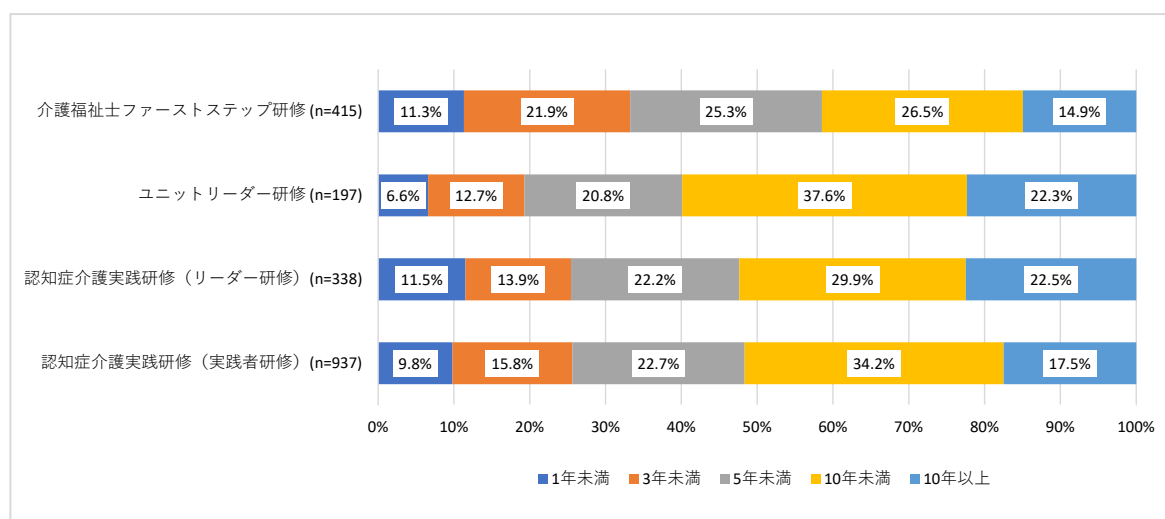
2. 研修受講について

(1) 外部研修の受講有無／受講意向／受講時期

- ・「認知症介護実践研修（実践者研修）」は、「受講済み」が4割弱、「介護福祉士ファーストステップ研修」は、「受講済み」が2割弱、「認知症介護実践研修（リーダー研修）」は、「受講済み」が1割強、「ユニットリーダー研修」は、「受講済み」が1割弱である。
- ・受講時期は10年未満が8割程度あるいはそれ以上を占める。

問 12: 下記の外部研修の受講の有無と受講していない場合には受講意向を教えてください。また、受講している外部研修については、受講した時期を教えてください（単純集計結果）

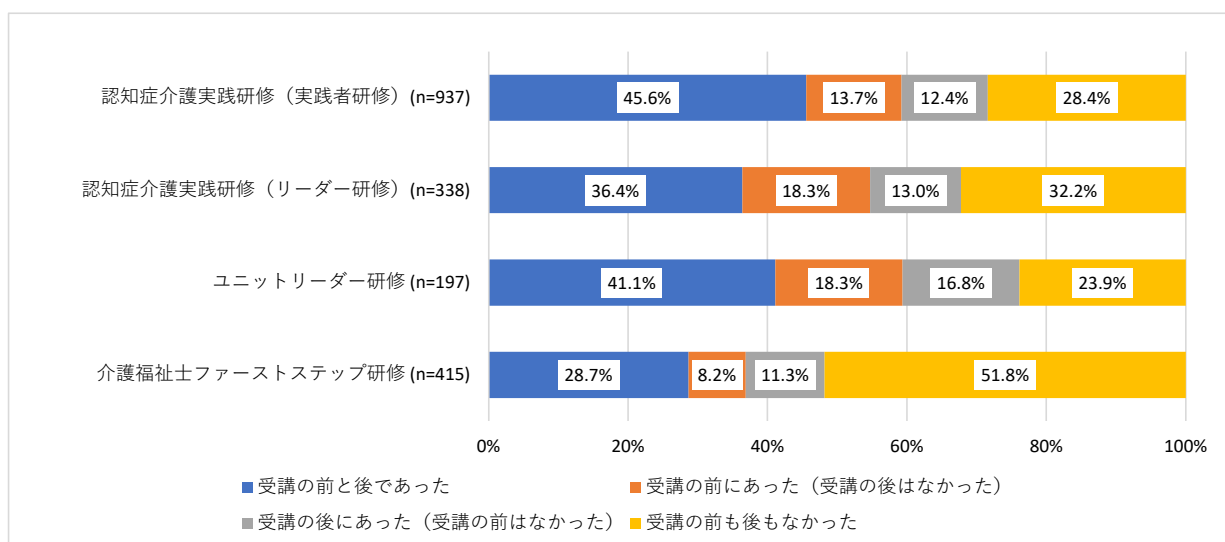




(2) 職場の上司・受講経験者等からの助言や振り返り等

- ・ 職場の上司・受講経験者等からの助言や振り返りは、「受講の前と後であった」、「受講の前にあった（受講の後はなかった）」「受講の後にあった（受講の前はなかった）」の合計で見ると、「介護福祉士ファーストステップ研修」の助言や振り返りが5割弱となっているものの、その他の研修では7割程度を占めており、助言や振り返りは概ね実施されている。

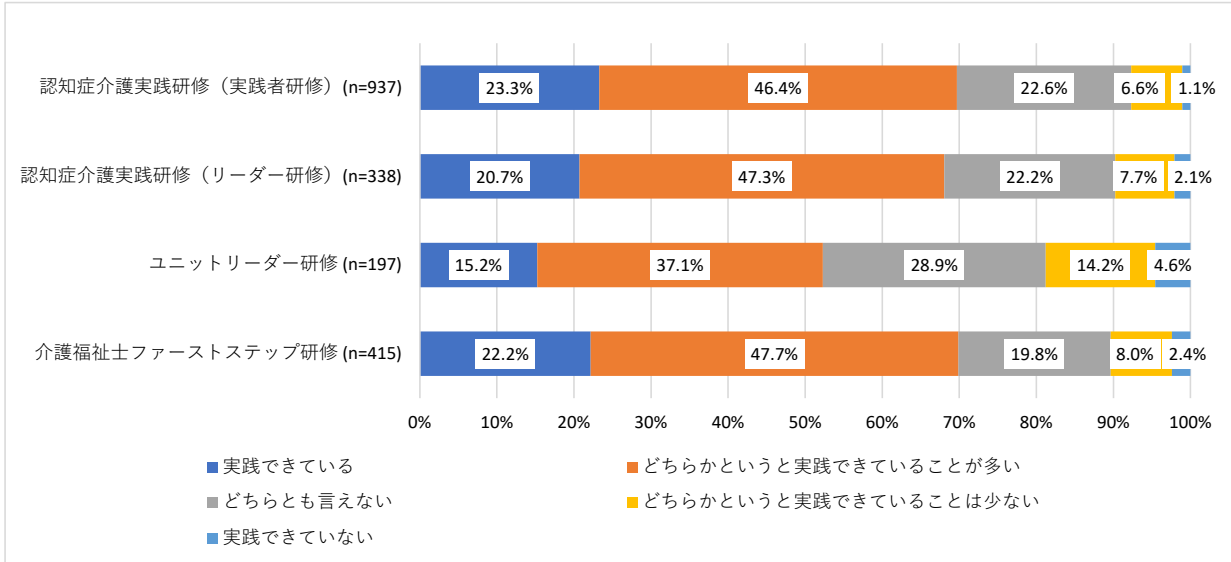
問 13: 研修を受ける前後に、職場の上司・受講経験者等からの助言や振り返り等を受ける機会がありましたか
(単純集計結果)



(3) 研修内容の実践

- ・ 研修内容の実践状況は、「ユニットリーダー研修」が若干低いものの、概ね 7 割程度は実践できている。

問 14: 研修を受けた内容を、実践していますか(単純集計結果)



- ・ 実践状況と受講数のヒートマップを見ると、受講数が多いほど実践度は高くなる傾向が見られ、研修が介護現場での実践に役立っていると考えられる。
- ・ なお、「4つ受講」で「3つ受講」より小さい数字が散見されるのは、「4つ受講」の母数が小さいことが考えられる。

■ 実践状況と受講数とのクロス集計(ヒートマップ)

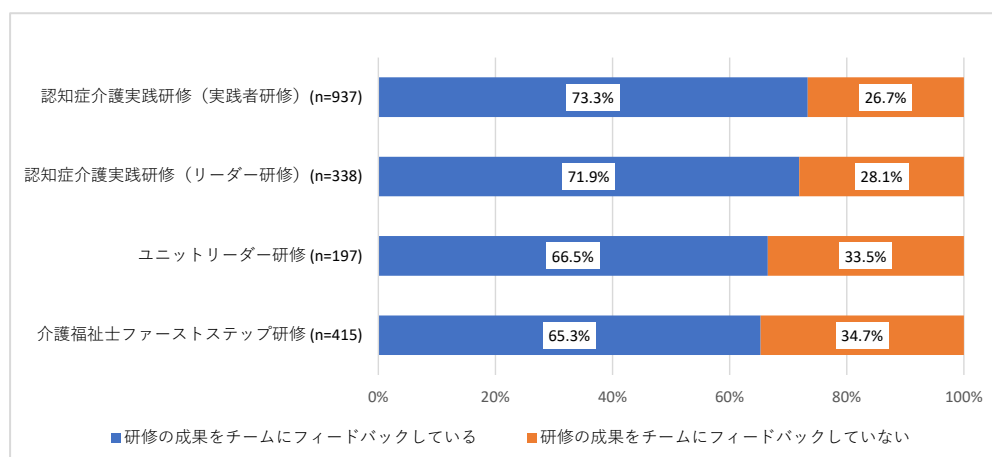
	受講無し (n=1,317)	1つ受講 (n=728)	2つ受講 (n=309)	3つ受講 (n=135)	4つ受講 (n=34)	※色を変える定義
基本的な介護技術（食事、入浴、排せつ、心理面への対応等）の実践	3.6	3.7	3.9	3.9	3.4	1.5～2.5
利用者を主体とした介護実践	3.5	3.7	3.9	3.8	3.3	2.5～3.0
個々の障害、特性に合わせたコミュニケーション	3.4	3.7	3.8	3.7	3.3	3.0～3.3
利用者家族への説明、家族への支援	3.0	3.2	3.6	3.1	2.7	3.3～3.6
観察事項や実践の的確な記録	3.3	3.6	3.7	3.6	3.1	3.6～3.9
多職種連携の実践	3.1	3.4	3.7	3.5	2.9	3.9～
地域での生活継続のための支援（地域資源の把握と活用ができる）	2.3	2.6	2.8	2.4	2.1	
看取りケアの実践（看取り段階の心身状況を理解した介護ができる）	2.4	2.9	3.0	3.2	2.3	
認知症ケアの実践（理念、ケア方法をふまえた実践）	3.2	3.6	3.9	3.7	2.9	
介護過程の展開を介護職チームの一員として実践	3.1	3.4	3.6	3.4	2.9	
経営に関する数値指標の改善に取り組んでいる	1.6	1.8	1.9	1.8	1.5	

※実践状況の数値は あまり実践していない・・・1点/時々実践している・・・2点/常に応用している・・・3点/自身の実践に加え、他介護職員の実践への助言・指導をしている・・・4点/自身の実践に加え、介護職チームの実践力向上・改善に向けた対応をしている・・・5点として、平均をとっている

(4) 他のスタッフへのフィードバック

- ・研修受講後の他のスタッフへのフィードバック状況をみると、いずれの研修においても65%以上が「研修の成果をチームにフィードバックしている」と回答している。
- ・「認知症介護実践研修(実践者研修)」及び「認知症介護実践研修(リーダー研修)」については7割以上が、「研修の成果をチームにフィードバックしている」と回答しており、「ユニットリーダー研修」及び「介護福祉士ファーストステップ研修」よりも比率が高くなっている。
- ・「研修の成果をチームにフィードバックしていない」と回答した割合がどの研修においても一定数見られた。

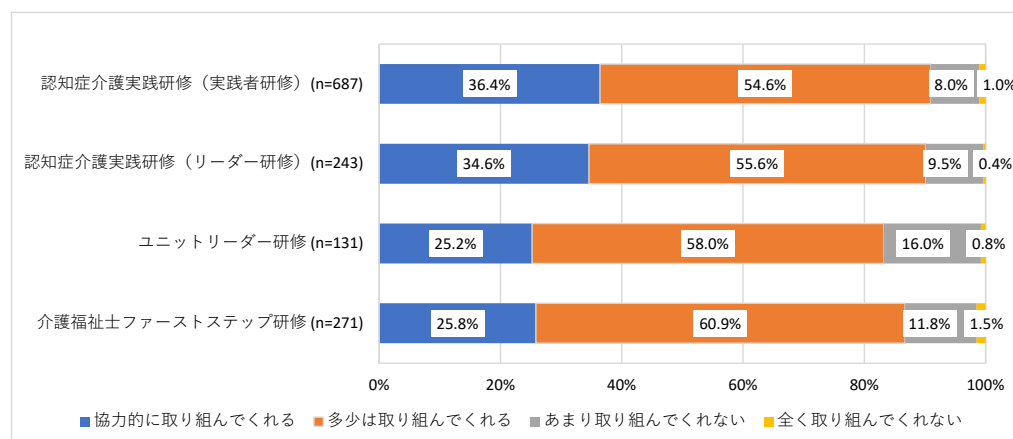
問 15: 研修を受けた内容を、チームとして実践するために、他のスタッフにフィードバックしていますか (単純集計結果)



(5) フィードバックに対する他のスタッフの反応

- ・研修受講後のフィードバックに対する他のスタッフの反応は、「認知症介護実践研修(実践者研修)」及び「認知症介護実践研修(リーダー研修)」については、3分の1が「協力的に取り組んでくれる」としており、「ユニットリーダー研修」及び「介護福祉士ファーストステップ研修」は4分の1と「認知症介護実践研修(実践者研修)」及び「認知症介護実践研修(リーダー研修)」に比べ、積極的な協力率はやや低くなっている。
- ・なお、「多少は取り組んでくれる」も含めると、8割以上がなんらかに取り組んでいる。

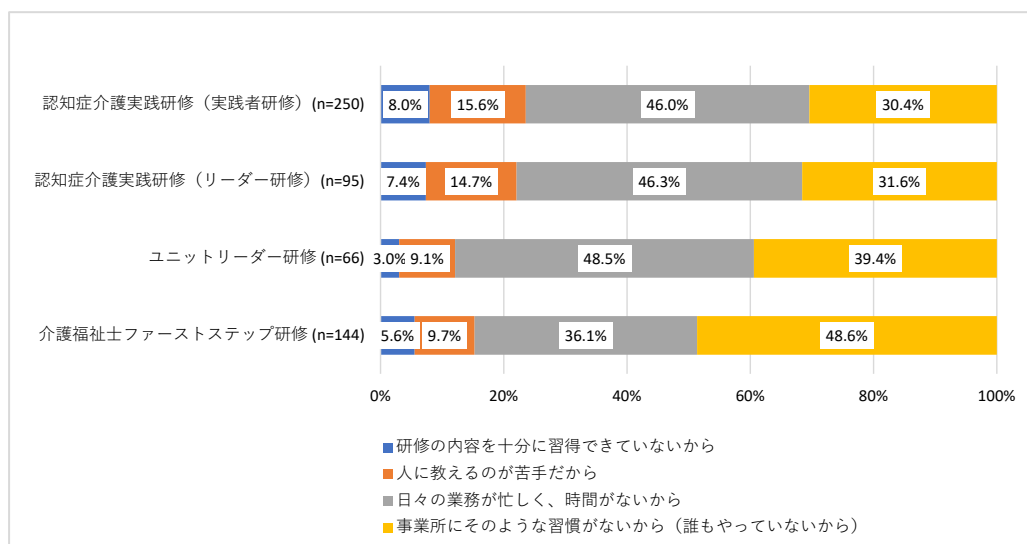
問 16: あなたが研修の成果をチームにフィードバックしたときの他のスタッフの反応について教えてください (単純集計結果)



(6) フィードバックしていない理由

- ・ フィードバックしない理由は、どの研修も概ね「日々の業務が忙しく、時間がないから」、「事業所にそのような習慣がないから（誰もやっていないから）」の2つが大きな割合を占めている。

問 17: あなたが研修の成果をチームにフィードバックしていない理由を教えてください(単純集計結果)

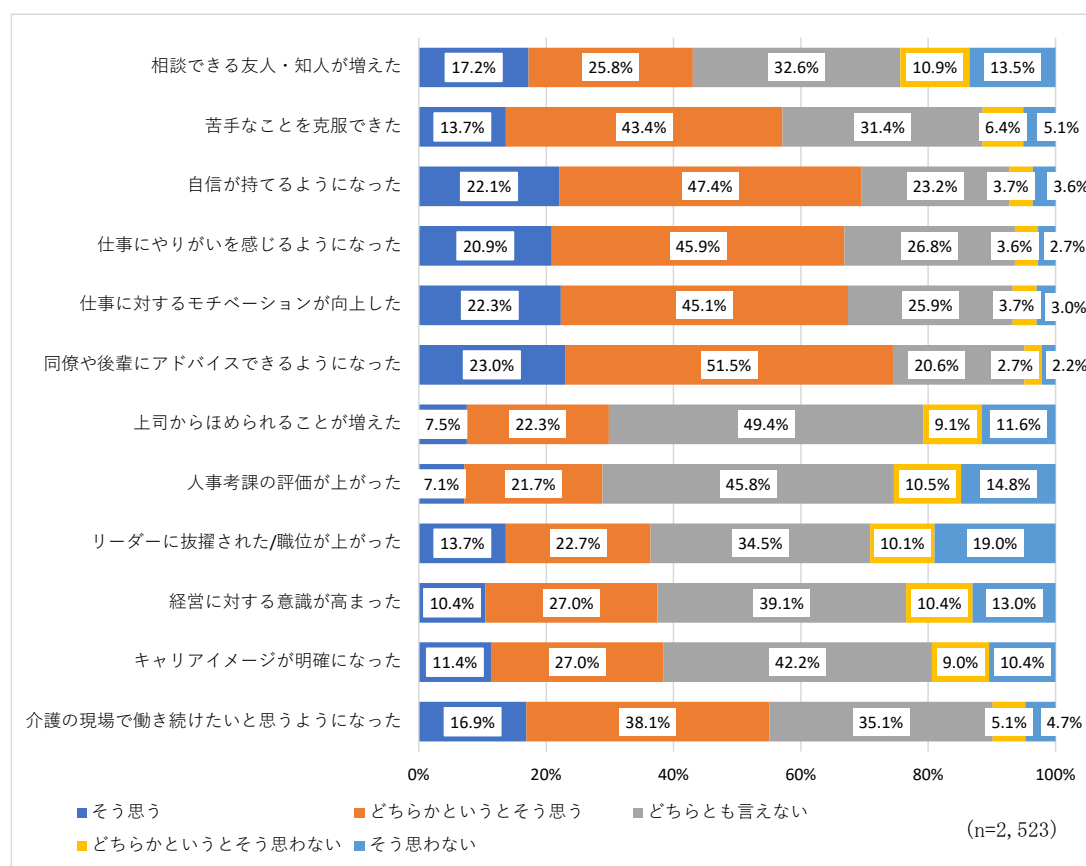


3. 研修受講後の変化について

(1) 研修を受講したことによる変化

- ・ 研修を受講したことによる変化は、「そう思う」、「どちらかというと思う」の合計で見ると、「苦手なことを克服できた」、「自信が持てるようになった」、「仕事にやりがいを感じるようになった」、「仕事に対するモチベーションが向上した」、「同僚や後輩にアドバイスできるようになった」といった、自分自身に関する項目は50%を超えており、成長は感じられるものの、「上司からほめられることが増えた」、「人事考課の評価が上がった」、「リーダーに抜擢された/職位が上がった」といった、他者からの評価に関する項目は40%を下回っており、自分自身に関する項目と他者からの評価に関する項目とで差が見られる。
- ・ 「経営に対する意識が高まった」、「キャリアイメージが明確になった」は、「そう思う」、「どちらかというと思う」の合計で見ると40%を下回っている。
- ・ 「介護の現場で働き続けたいと思うようになった」は、「そう思う」、「どちらかというと思う」の合計で見ると50%を上回っている。

問 18: 研修に参加したことで、あなたにどのような変化が見られましたか(単純集計結果)



- ・研修に参加したことによる変化と受講数とのヒートマップを見ると、ほぼすべての項目で受講数が大きくなるほどアウトプットの数値が高くなっている。
- ・受講数が増えるほど研修に参加したことによる変化を実感できており、研修によって介護福祉士の成長を促すことができていると考えられる。
- ・「4つ受講」で「3つ受講」より小さい数字が散見されるのは、「4つ受講」の母数が小さいことが考えられる。

■研修に参加したことによる変化と受講数とのクロス集計(ヒートマップ)

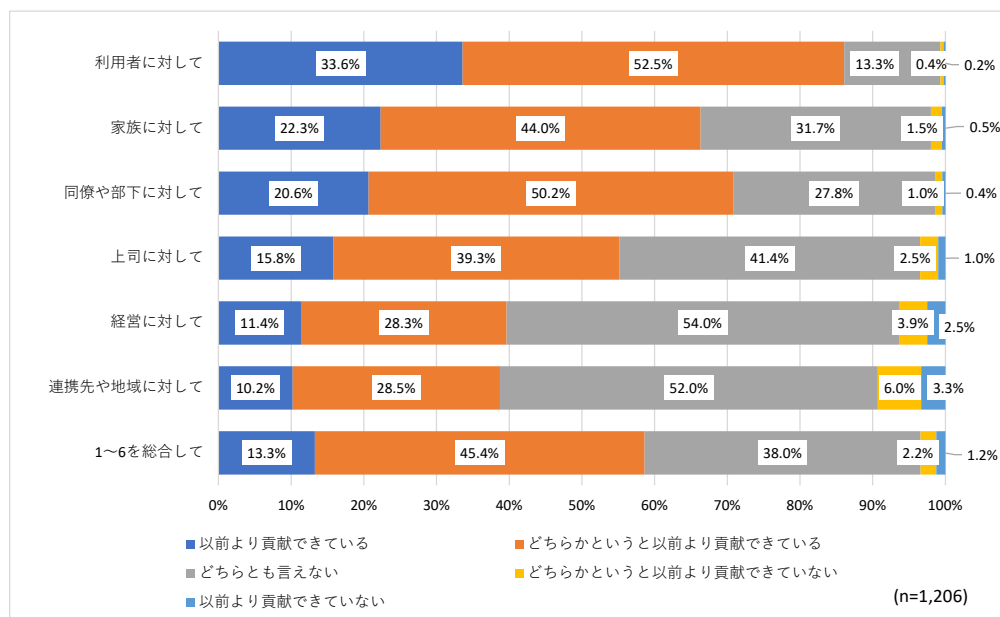
	1つ受講 (n=728)	2つ受講 (n=309)	3つ受講 (n=135)	4つ受講 (n=34)	
相談できる友人・知人が増えた	3.1	3.3	3.5	3.6	※色を変える定義 2.8～3.0 3.0～3.5 3.5～3.7 3.7～3.9 3.9～4.1 4.1～
苦手なことを克服できた	3.5	3.7	3.7	3.9	
自信が持てるようになった	3.7	3.9	4.0	4.4	
仕事にやりがいを感じるようになった	3.7	3.9	4.0	4.0	
仕事に対するモチベーションが向上した	3.7	3.8	4.0	4.1	
同僚や後輩にアドバイスできるようになった	3.8	4.0	4.2	4.2	
上司からほめられることが増えた	3.0	3.1	3.2	3.1	
人事考課の評価が上がった	2.9	3.1	3.0	2.9	
リーダーに抜擢された/職位が上がった	2.9	3.2	3.3	3.1	
経営に対する意識が高まった	3.0	3.3	3.6	3.1	
キャリアイメージが明確になった	3.1	3.3	3.6	3.6	
介護の現場で働き続けたいと思うようになった	3.5	3.6	3.7	3.8	

※実践状況の数値は そう思わない・・・1点/どちらかというと思わない・・・2点/どちらとも言えない・・・3点/どちらかというと思う・・・4点/そう思う・・・5点として、平均をとっている

(2) 研修参加による職場等に対する貢献度の変化

- ・研修参加による職場等に対する貢献度は、「以前より貢献できている」、「どちらかというとい以前より貢献できている」の合計で見ると、「利用者に対して」、「家族に対して」、「同僚や部下に対して」といった項目では 60% を超えている一方、「経営に対して」、「連携先や地域に対して」といった項目は 40%程度と差が見られる。

問 19: あなたは研修へ参加したことで、職場等に対する貢献度に変化を感じていますか(単純集計結果)



- ・ 職場等に対する貢献度と受講数とのヒートマップを見ると、受講数が大きくなるほどアウトカムの数値が高くなっている。
- ・ 受講数が増えるほど職場等に対する貢献を実感できており、研修によって介護福祉士の成長を促すことができていると考えられる。
- ・ 「4つ受講」で「3つ受講」より小さい数字が散見されるのは、「4つ受講」の母数が小さいことが考えられる。

■職場等に対する貢献度と受講数とのクロス集計(ヒートマップ)

	1つ受講 (n=728)	2つ受講 (n=309)	3つ受講 (n=135)	4つ受講 (n=34)	※色を変える定義
利用者に対して	4.1	4.3	4.4	4.2	2.8～3.0
家族に対して	3.7	4.0	4.1	3.8	3.0～3.5
同僚や部下に対して	3.8	4.0	4.2	3.9	3.5～3.7
上司に対して	3.6	3.7	3.9	3.7	3.7～3.9
経営に対して	3.3	3.6	3.7	3.4	3.9～4.1
連携先や地域に対して	3.3	3.5	3.5	3.4	4.1～
1～6を総合して	3.6	3.8	3.9	3.6	

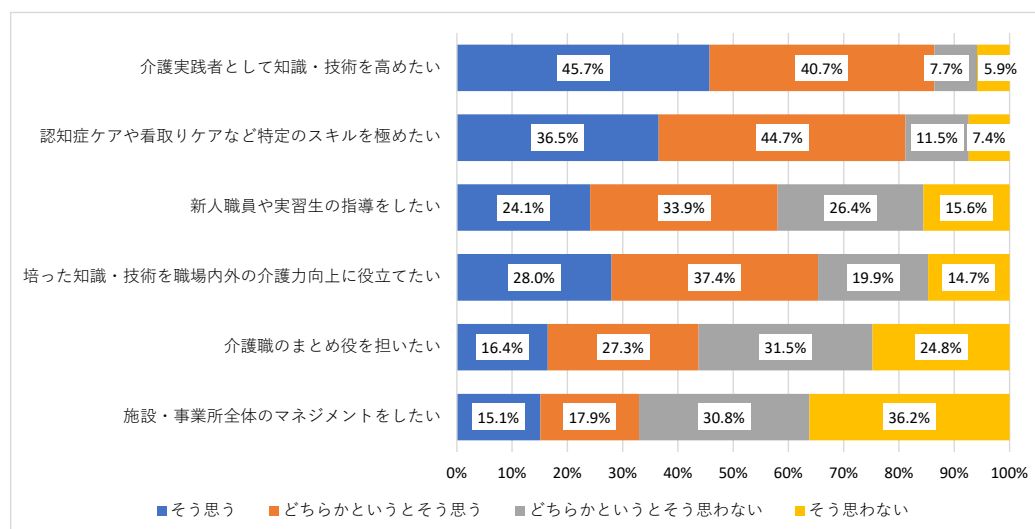
※実践状況の数値は 以前より貢献できていない・・・1点/どちらかというと以前より貢献できていない・・・2点/どちらとも言えない・・・3点/どちらかというと以前より貢献できている・・・4点/以前より貢献できている・・・5点/として、平均をとっている

4. キャリアイメージについて

(1) 5年後のキャリアイメージ

- ・ 「そう思う」、「どちらかというとそう思う」の合計で見ると、「介護実践者として知識・技術を高めたい」、「認知症ケアや看取りなど特定のスキルを極めたい」といった、専門職としての項目は 80%を超えており、「新人職員や実習生の指導をしたい」、「培った知識・技術を職場内外の介護職向上に役立てたい」といった、指導職としての項目は 60%程度、「介護職のまとめ役を担いたい」、「施設・事業所全体のマネジメントをしたい」といった管理職としての項目は 40%程度となっており、この3つのカテゴリの間で差が見られる。
- ・ 5年後のキャリアイメージは、専門職、指導職、管理職の順に、キャリアイメージが弱くなる傾向が見られた。

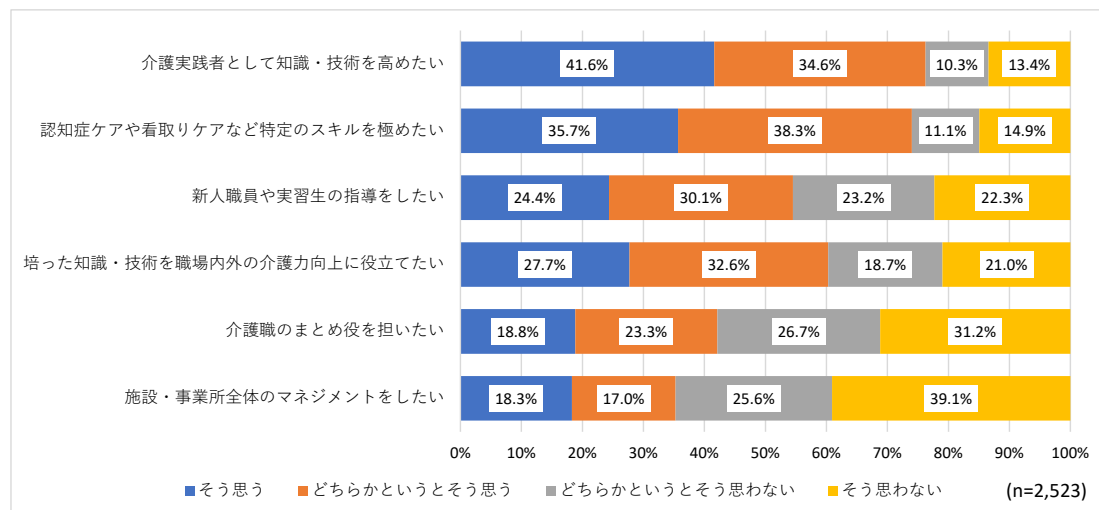
問 20: あなたの、5 年後のキャリアイメージを教えてください(単純集計結果)



(2) 10 年後のキャリアイメージ

- ・「そう思う」、「どちらかというと思う」の合計で見ると、「介護実践者として知識・技術を高めたい」、「認知症ケアや看取りなど特定のスキルを極めたい」といった、専門職としての項目は 70%を超えており、「新人職員や実習生の指導をしたい」、「培った知識・技術を職場内外の介護職向上に役立てたい」といった、指導職としての項目は 60%程度、「介護職のまとめ役を担いたい」、「施設・事業所全体のマネジメントをしたい」といった管理職としての項目は 40%程度となっており、この3つのカテゴリの間で差が見られる。
- ・なお、10 年後のキャリアイメージは、5 年後のキャリアイメージとほぼ同様の傾向が見られた。

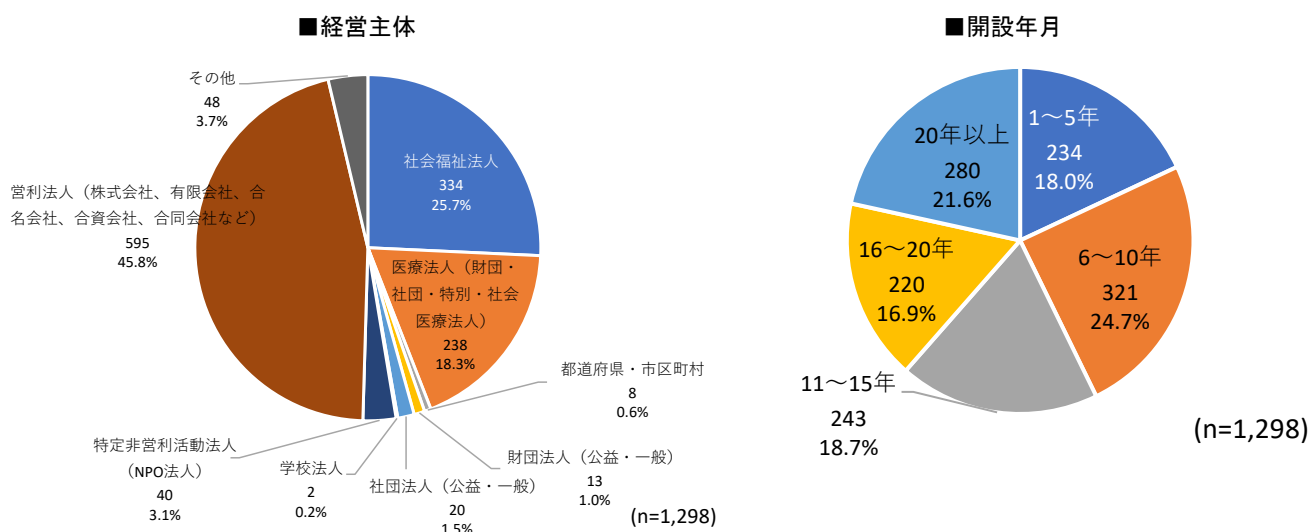
問 21: あなたの、10 年後のキャリアイメージを教えてください(単純集計結果)



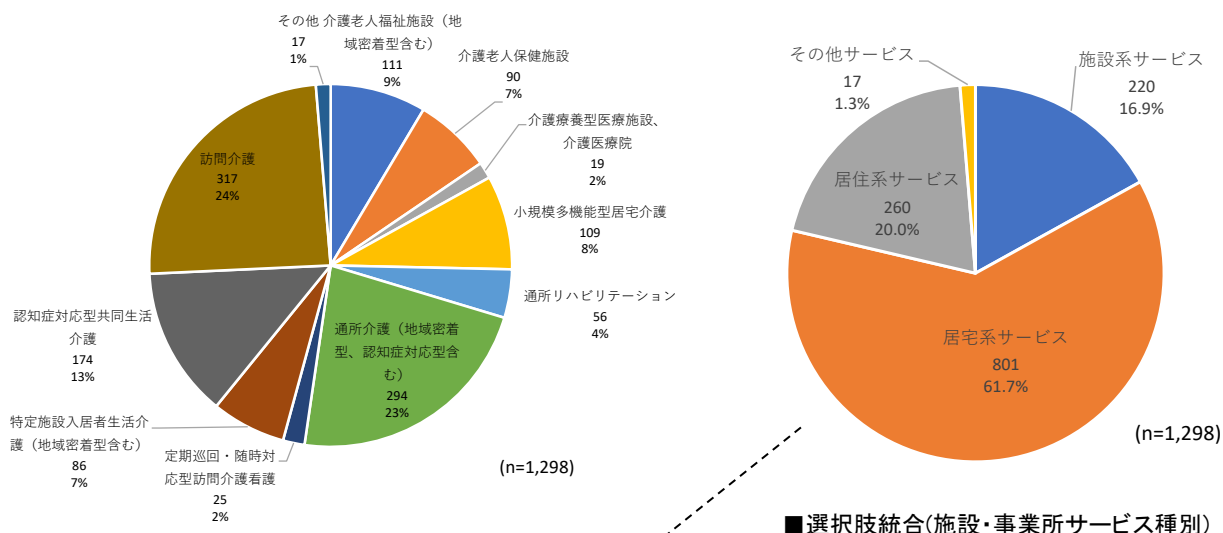
Ⅲ- 2. 介護施設・事業所対象調査

1. 施設・事業所の属性

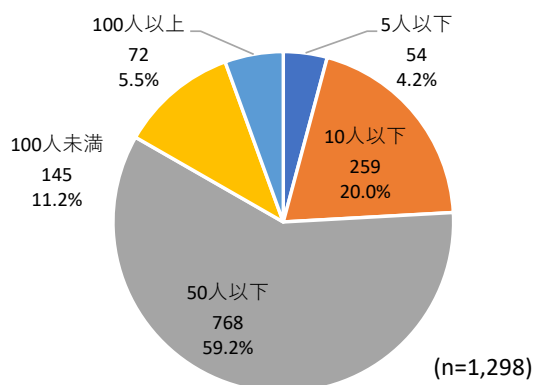
①施設・事業所の経営主体と開設年月



②施設・事業所の種別



③施設・事業所の従業員数



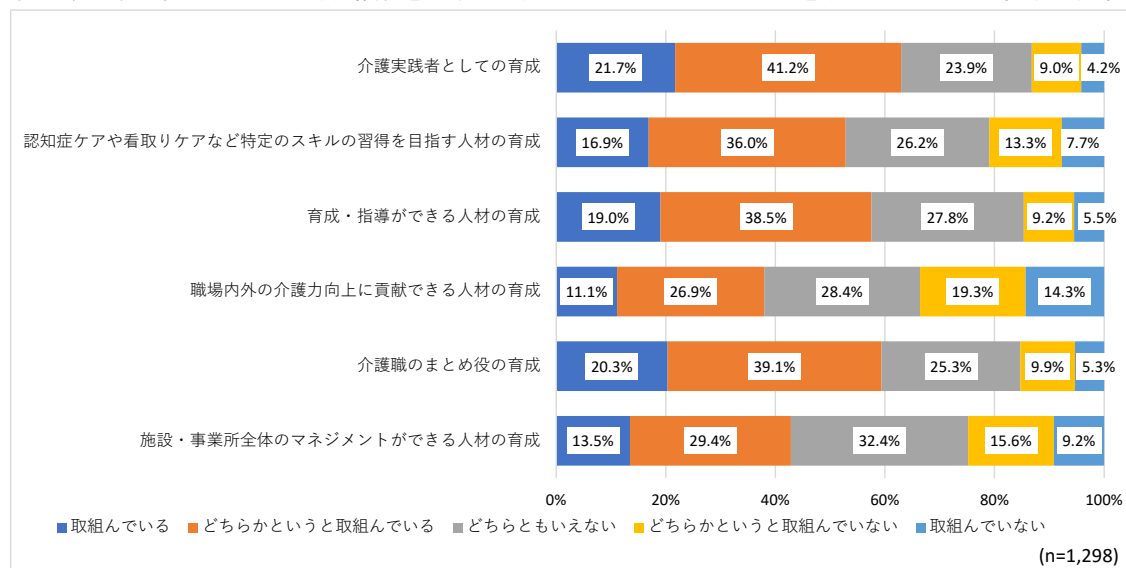
施設系サービス	介護老人福祉施設(地域密着型含む)、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、介護医療院
居宅系サービス	小規模多機能型居宅介護、通所リハビリテーション、通所介護(地域密着型、認知症対応型含む)、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、訪問介護
居住系サービス	特定施設入居者生活介護(地域密着型含む)、認知症対応型共同生活介護
その他サービス	その他(上記以外)

2. 介護職のキャリア形成について

(1) 介護職を対象に行う人材育成計画の取組状況

- ・人材育成計画の取組は、「介護実践者としての育成」、「育成・指導ができる人材の育成」、「介護職のまとめ役の育成」といった、専門職、指導職、管理職としての基礎的なところは人材育成計画に取り組んでいる。
- ・一方、「職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成」、「施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成」といった、応用的なところの人材育成計画の取組促進が今後の課題と考えられる。

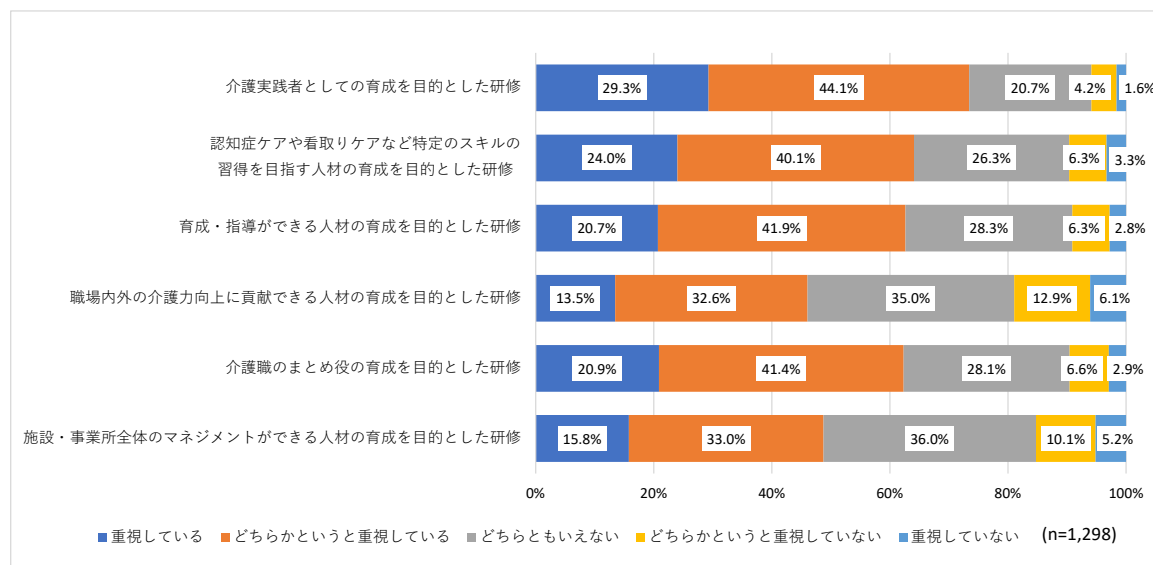
問 5: 貴施設・事業所における、介護職を対象に行う人材育成計画の取組状況を教えてください(単純集計結果)



(2) 人材育成計画における研修の重視度

- ・研修の重視度は、「介護実践者としての育成を目的とした研修」、「育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修」、「介護職のまとめ役の育成を目的とした研修」といった、専門職、指導職、管理職としての基礎的なところは重視している。
- ・一方、「職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修」、「施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修」といった、応用的なところの研修の重視度向上が今後の課題と考えられる。

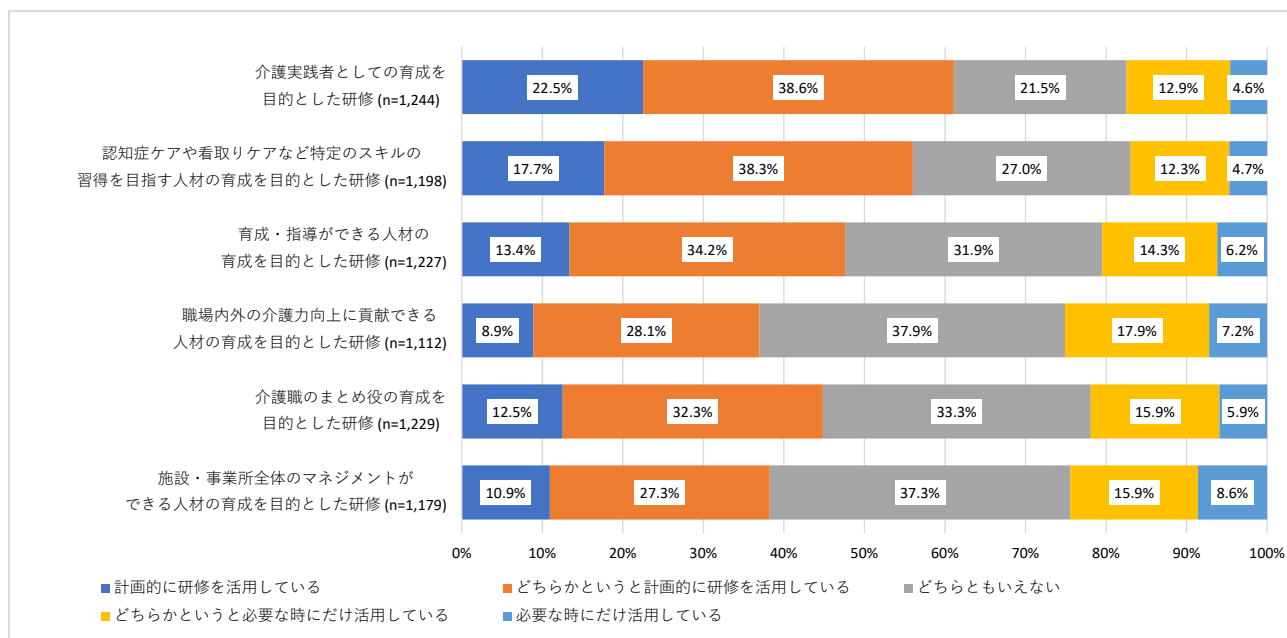
問 6: 貴施設・事業所では、介護職を対象に行う人材育成計画において、研修をどの程度重視していますか(単純集計結果)



(3) 人材育成計画における研修の活用

- ・ 研修の活用は、「介護実践者としての育成を目的とした研修」、「認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修」といった専門職に関する研修は比較的計画的に実施されている。

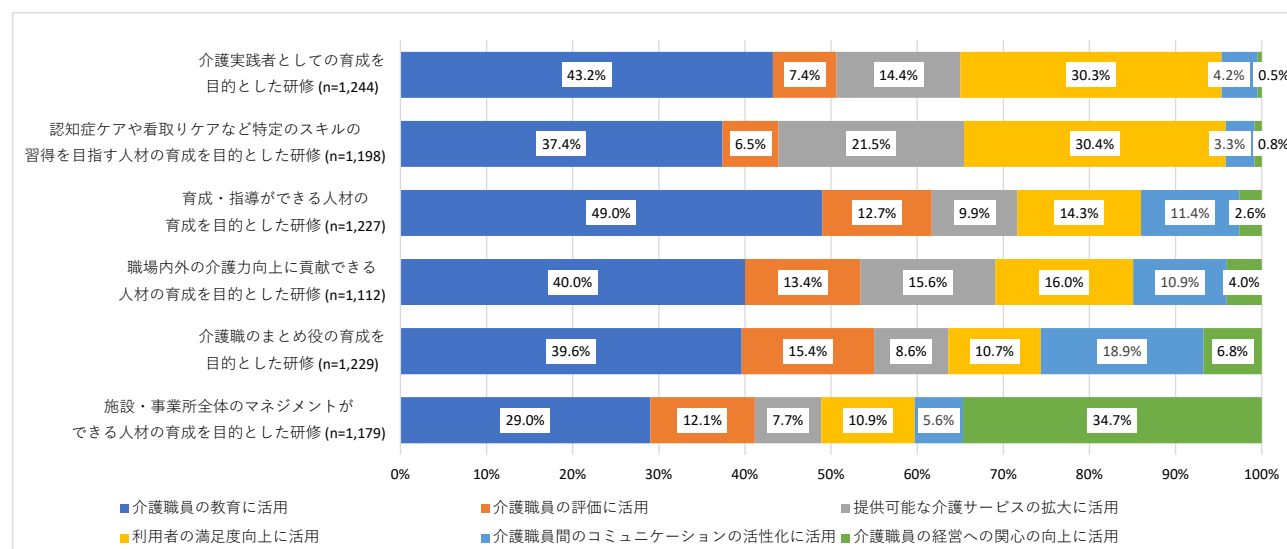
問 7: 貴施設・事業所では、介護職を対象に行う人材育成計画において、研修をどのように活用していますか（単純集計結果）



(4) 人材育成計画における研修の活用場面

- ・ 研修の活用場面は、全体的に「介護職員の教育に活用」、「利用者の満足度向上に活用」、「提供可能な介護サービスの拡大に活用」が上位になっているが、「介護職のまとめ役の育成を目的とした研修」では「介護職員間のコミュニケーションの活性化に活用」が2番目に多く、「施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修」では「介護職員の経営への関心の向上に活用」が1番目に多いなど、特徴が見られた。

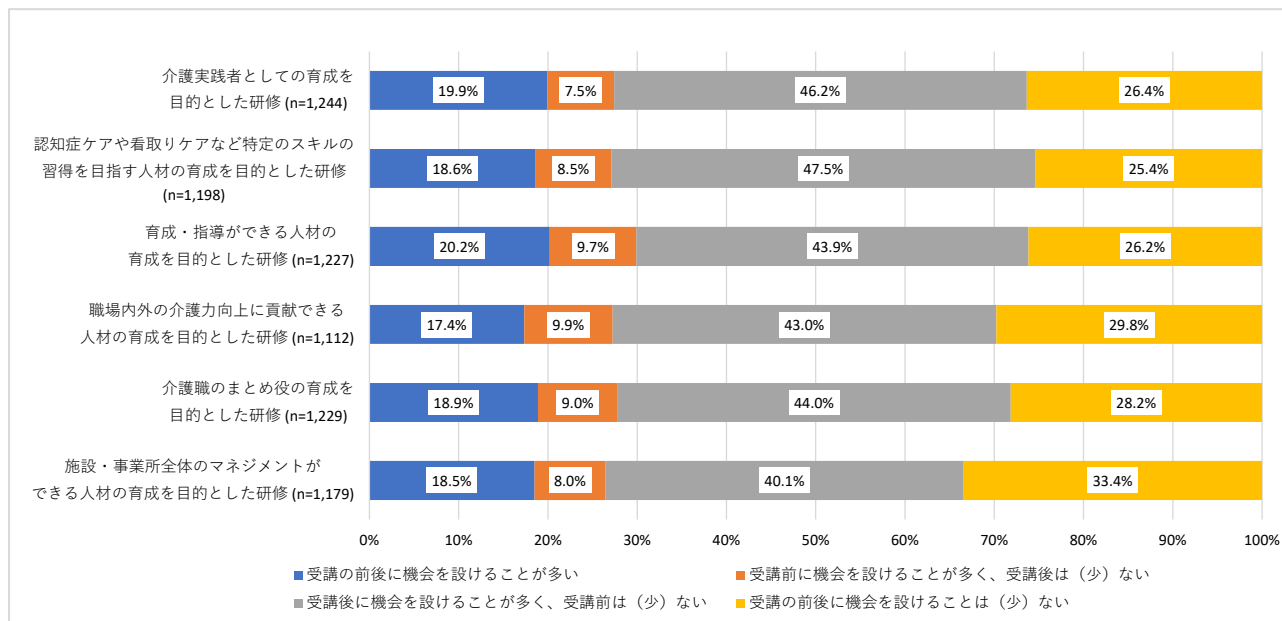
問 8: 貴施設・事業所では、介護職を対象に行う人材育成計画において、研修をどのような場面で活用していますか（単純集計結果）



(5) 研修の前後での助言や振り返り

- ・ 研修の前後での助言や振り返りは、研修ごとに大きな違いはなく、「受講後機会を設けることが多く、受講前は(少)ない」が多くなっている。

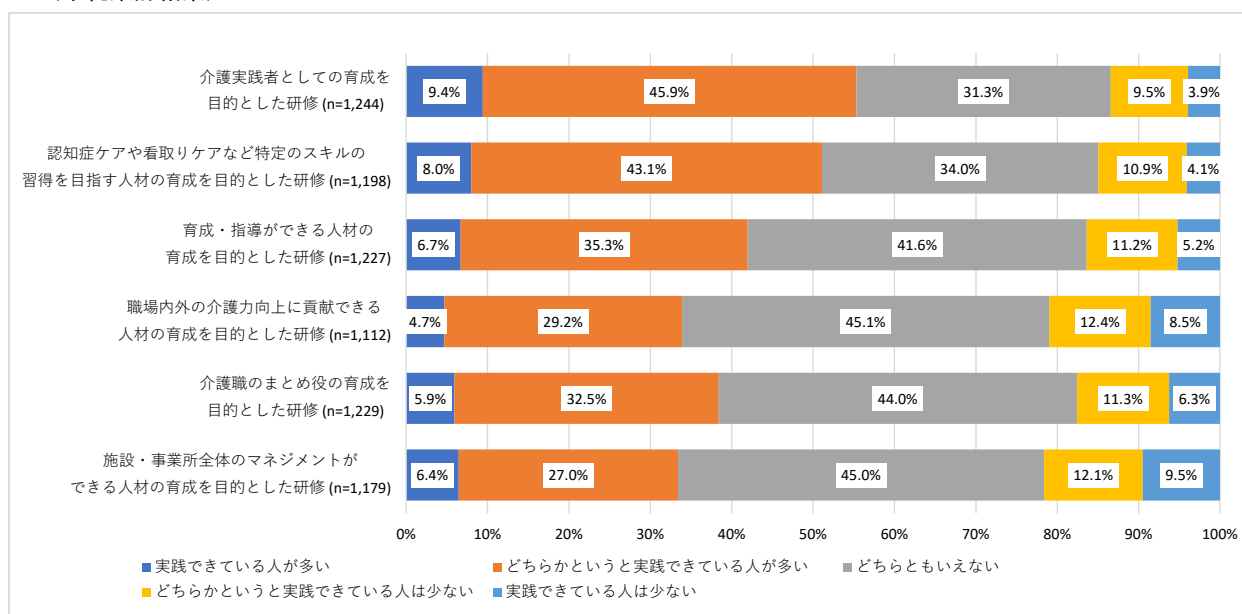
問 9: 貴施設・事業所では、研修の前後で助言や振り返りの機会を設けていますか(単純集計結果)



(6) 研修内容の現場実践

- ・ 研修内容の介護現場での実践状況は、「介護実践者としての育成を目的とした研修」、「認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修」といった専門職に関する研修で、実践できている割合が5割を超えている。

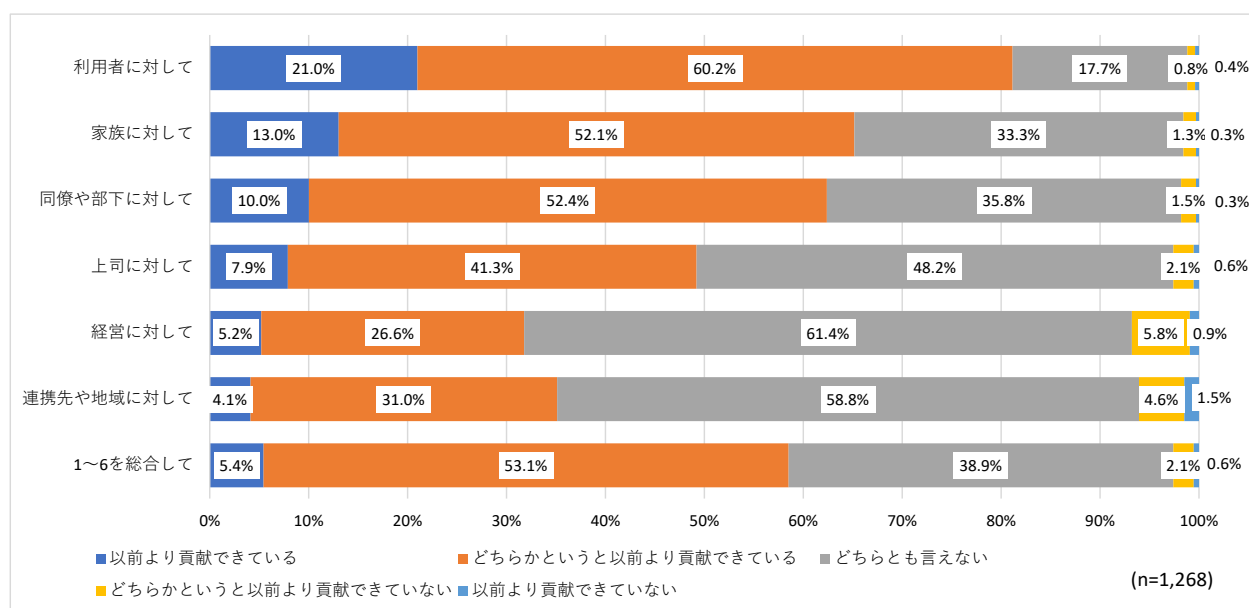
問 10: 貴施設・事業所では、介護職の育成研修参加者は、研修を受けた内容を、介護の現場で実践できていますか(単純集計結果)



(7) 職場等に対する貢献度

- ・ 職場等に対する貢献度は、「以前より貢献できている」、「どちらかという以前より貢献できている」の合計で見ると、「利用者に対して」は 8 割、「家族に対して」、「同僚や部下に対して」は 6 割を超えており、アウトカム指標として高い数値を示す項目となっている。
- ・ 一方、「上司に対して」は 5 割、「経営に対して」、「連携先や地域に対して」は 4 割を下回っており、項目によって差が見られる。

問 11: 介護職が育成研修に参加したことで、職場等に対する貢献度に変化はありましたか(単純集計結果)

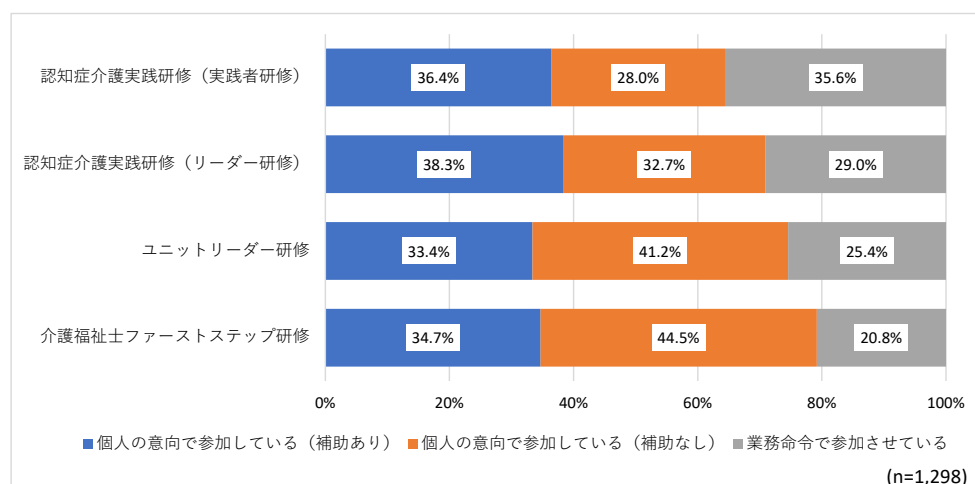


3. 法定研修等の受講状況について

(1) 法定研修等の受講状況

- ・ 法定研修等の受講状況は、比較的「認定介護実践研修」を業務命令で参加させる割合が多いが、多くは個人の意思で参加させている。

問 12: 貴施設・事業所では、法定研修等を受講させていますか(単純集計結果)

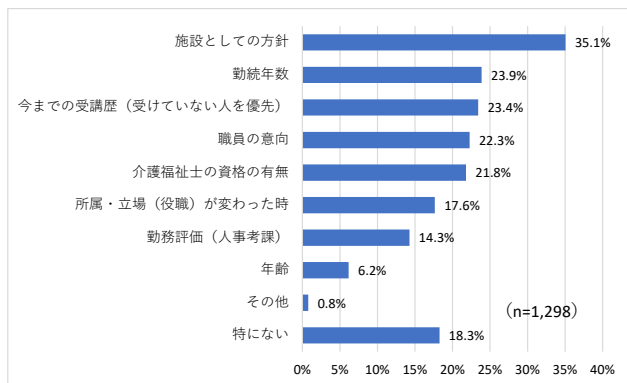


(2) 受講者の選考

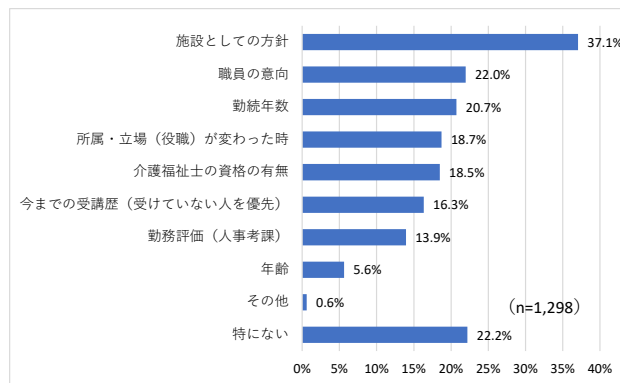
- ・ 受講者の選考は、全体的に「施設としての方針」が多かったが、介護福祉士ファーストステップ研修は「職員の意向」が最も多く、他の研修と比較すると受講の自由度が高いと考えられる。

問 13: 法定研修等に参加させる介護職員を、どのように選定していますか(単純集計結果)

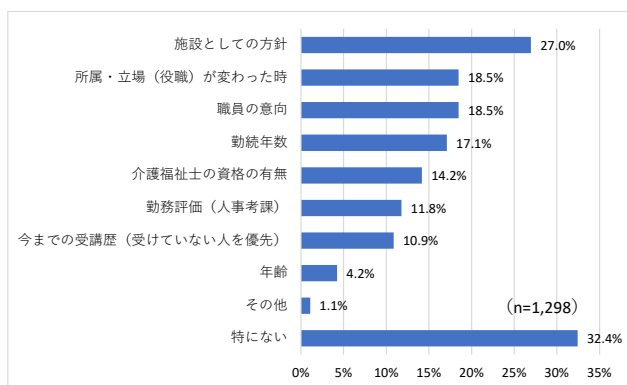
■認知症介護実践研修（実践者研修）



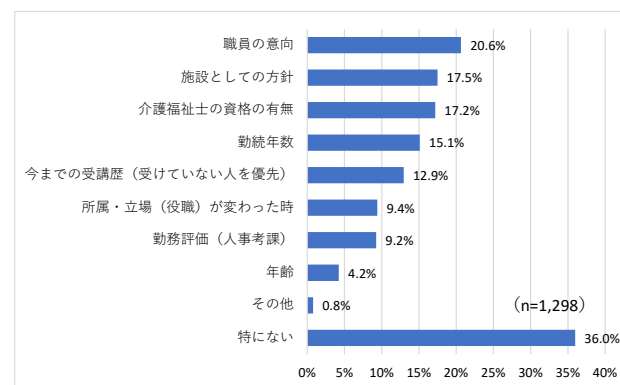
■認知症介護実践研修（リーダー研修）



■ユニットリーダー研修



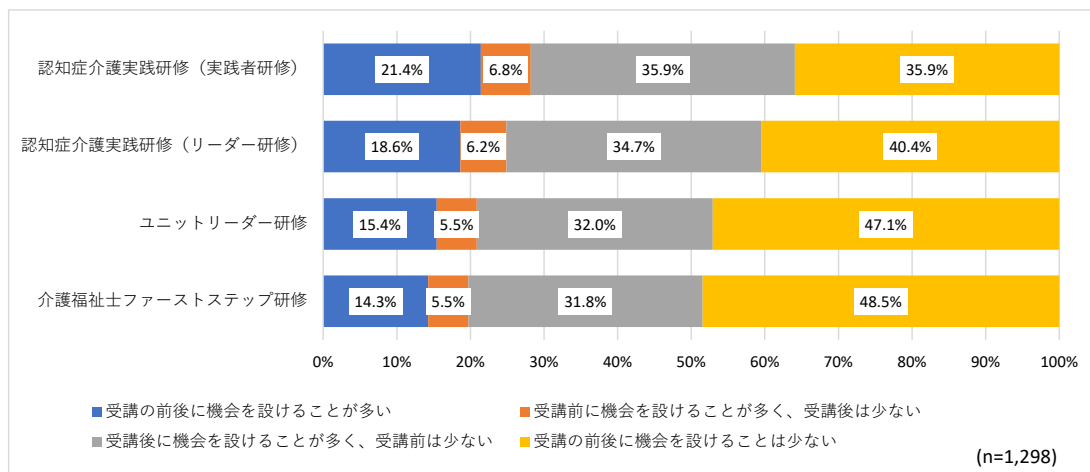
■介護福祉士ファーストステップ研修



(3) 研修の前後で助言や振り返り

- ・ 研修前後の助言や振り返りは、全体としてそれほど実施されておらず、「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」は約 5 割の施設で助言や振り返りが実施されていない。

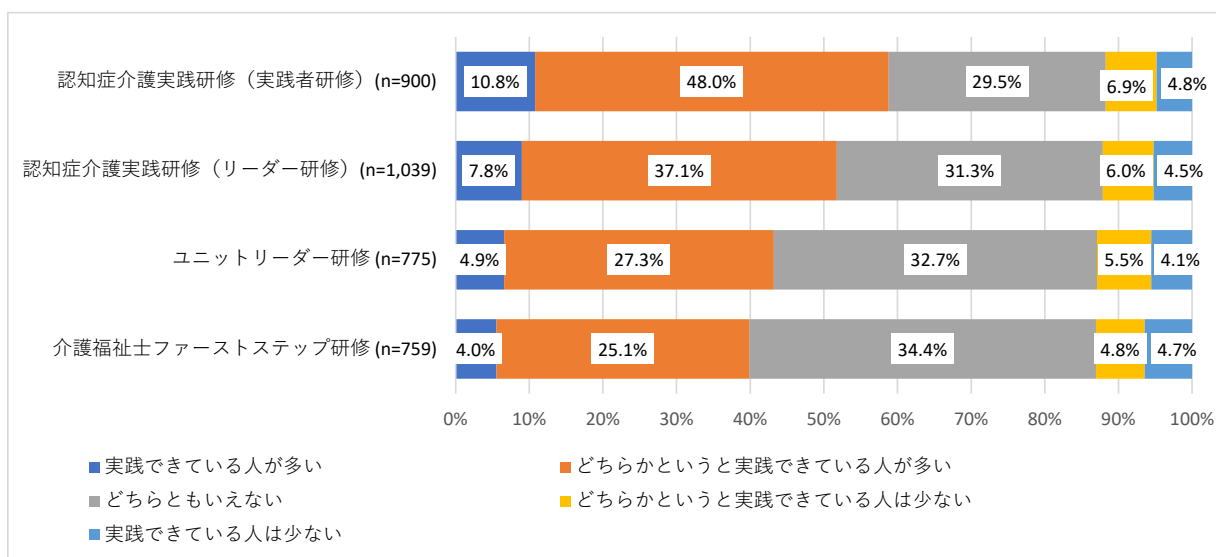
問 14: 法定研修等に参加させる介護職員に対し、研修の前後で助言や振り返りの機会を設けていますか(単純集計結果)



(4) 研修内容の実践

- ・ 研修内容の実践は、「実践できている人が多い」、「どちらかというと実践できている人が多い」の合計で見ると、「認知症介護実践研修(実践者研修)」は約 6 割を占めているが、「介護福祉士ファーストステップ研修」は 3 割程度と、研修によって差が生じている。

問 15: 法定研修等の受講者は、研修で学んだ内容を実践できていますか(単純集計結果)

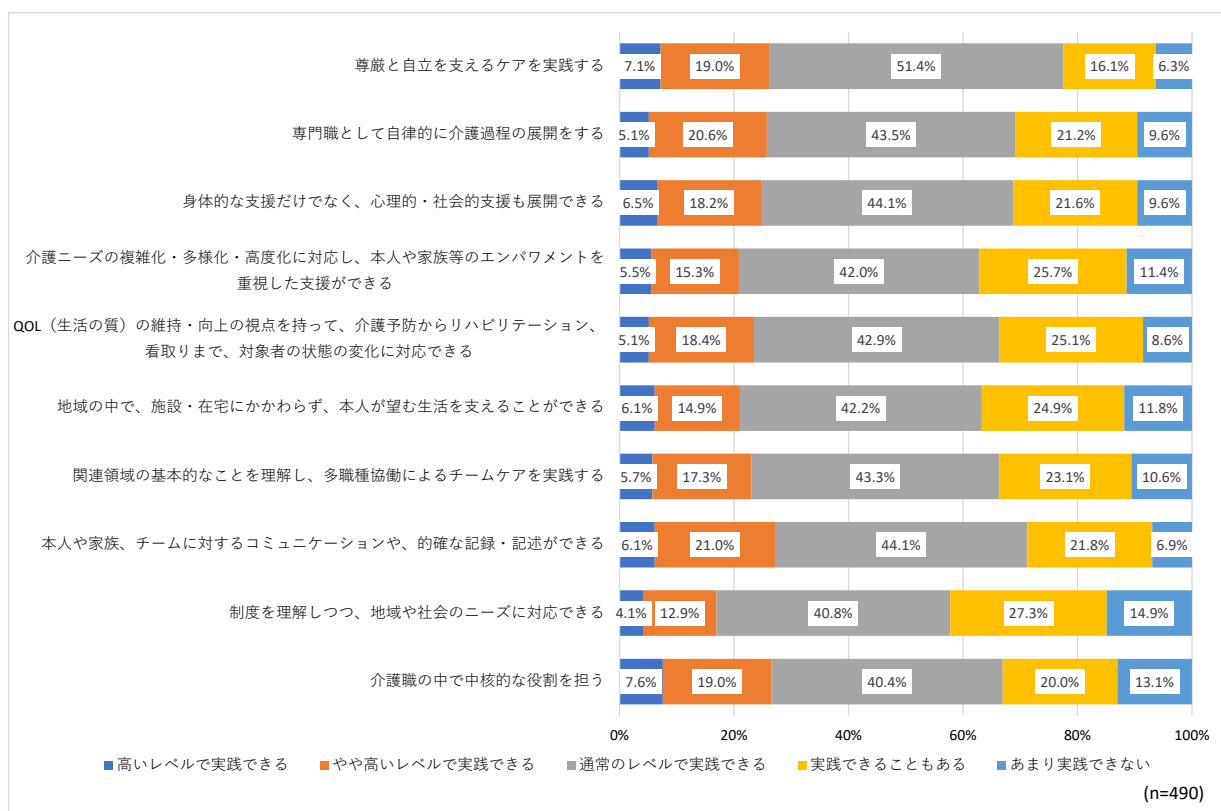


(5) 他者評価（勤続年数 10 年以上、法定研修等未受講）

① 求められる介護福祉士像で定められている能力

- ・「高いレベルで実践できる」+「やや高いレベルで実践できる」（以下、『実践できる』という。）を見ると、概ね 20% 台となっている中で、「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、17% と比率が低い。『実践できる』の全項目の平均は 24% である。
- ・一方、「実践できることもある」+「あまり実践できない」（以下、『実践できない』という。）を見ると、「制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる」は 42% と割合が高く、次いで「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」が 37% と高くなっている。最も割合が低かったのは、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」の 22% で、『実践できない』の全項目の平均は 33% である。
- ・『実践できる』と『実践できない』の平均の差を見ると -9 ポイントで、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」は、『実践できる』が上回ったものの、それ以外は、『実践できない』が上回っている。

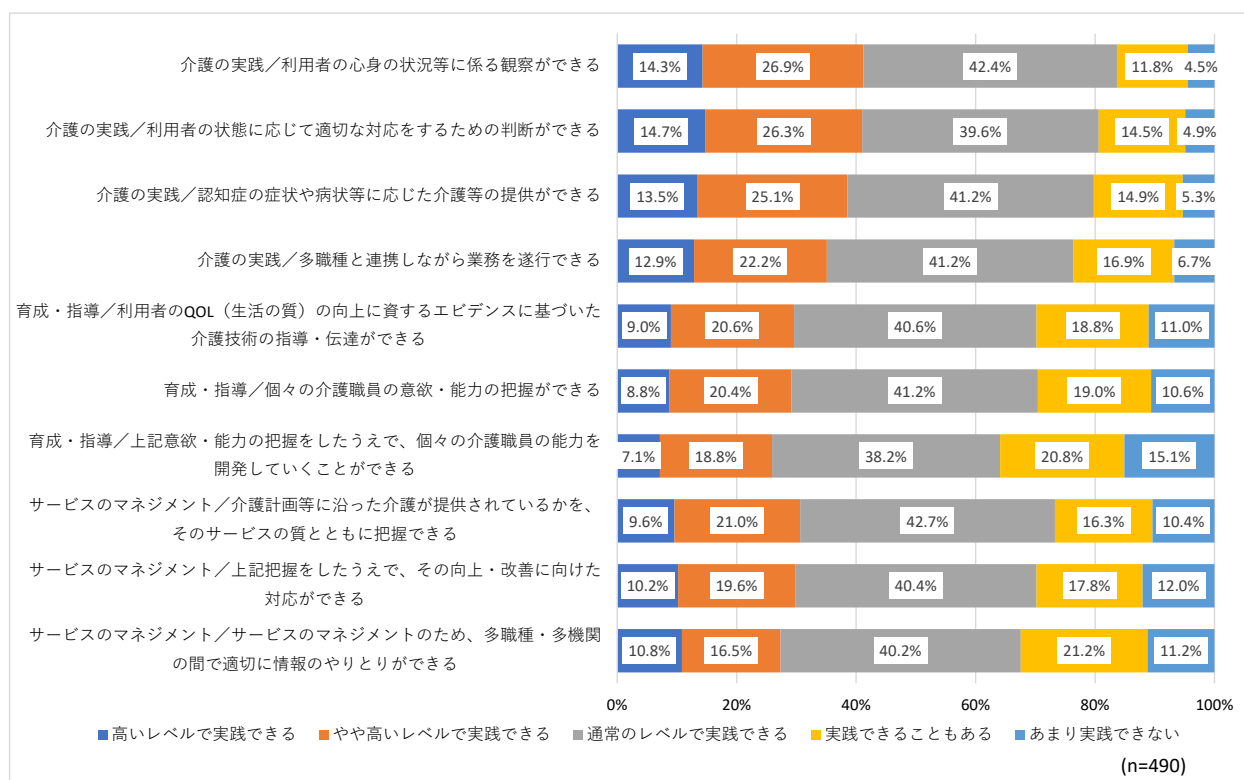
問 16-1: 法定研修等を1つも受講していない介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、①求められる介護福祉士像で定められている能力の実践度について教えてください(単純集計結果)



② リーダーとして求められる能力

- ・『実践できる』を見ると、全項目の平均は15%であるが、26%～41%と項目により差がみられる。3つの能力別にみると、介護の実践は平均39%であるのに対し、サービスのマネジメントは平均29%、育成・指導は平均28%である。
- ・一方、『実践できない』を見ると、全項目の平均は26%で、16%～36%と差がみられる。3つの能力別にみると、介護の実践は平均20%、サービスのマネジメントは平均30%、育成・指導は平均32%である。
- ・『実践できる』と『実践できない』の差を見ると、平均+6ポイントと『実践できない』が『実践できる』を上回っている。但し、3つの能力別にみると、介護の実践は+19ポイントと『実践できない』を『実践できる』が大きく上回っているものの、サービスのマネジメントは±0ポイント、育成・指導は-6ポイントと差は見られない。

問 16-2: 法定研修等を1つも受講していない介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、②リーダーとして求められる能力の実践度について教えてください(単純集計結果)

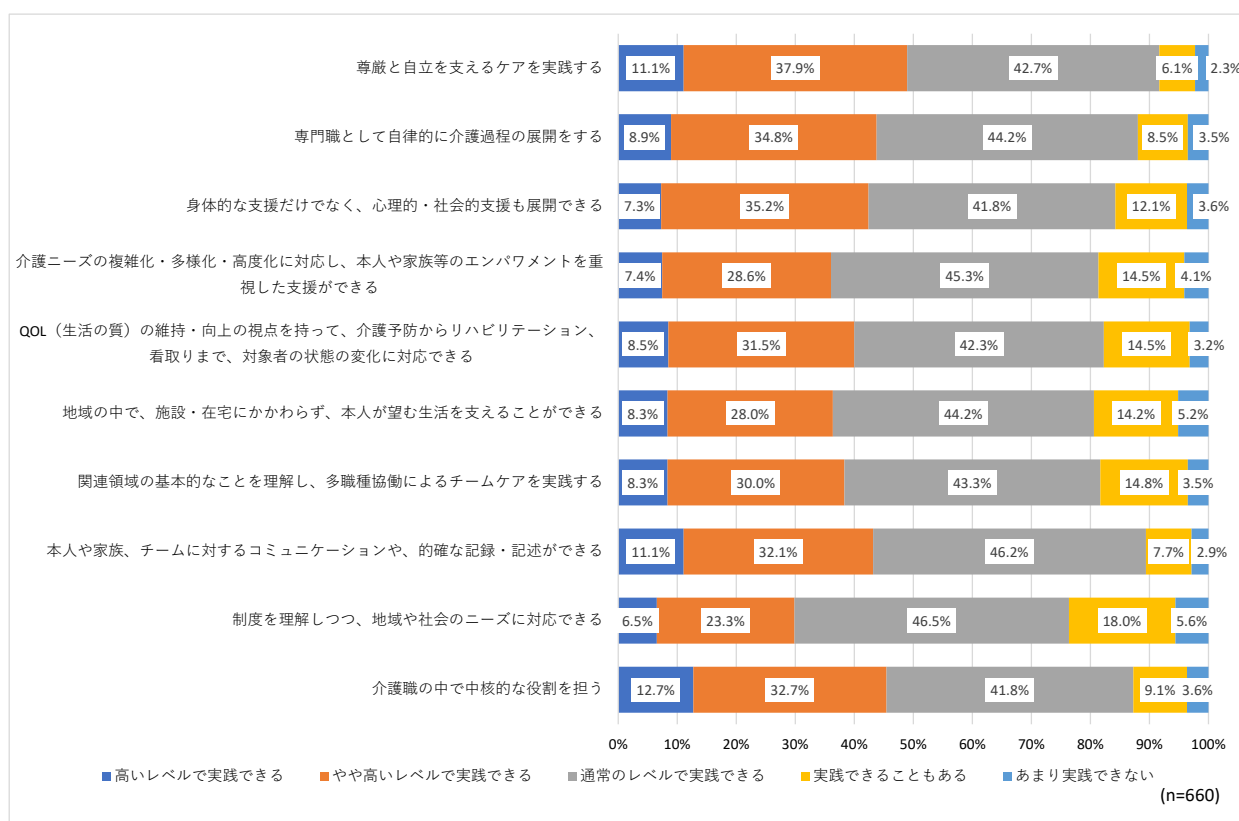


(6) 他者評価（勤続年数 10 年未満、法定研修等 1 つ受講）

① 求められる介護福祉士像で定められている能力

- ・『実践できる』を見ると、全項目の平均は 40%と、【勤続年数 10 年以上、法定研修等未受講】者の平均を 17 ポイント上回っており、【勤続年数 10 年以上、法定研修等未受講】者に比べ、【勤続年数 10 年未満、法定研修等 1 つ受講】の『実践できる』割合が高い。
- ・一方、『実践できない』を見ると、平均 16%と【勤続年数 10 年以上、法定研修等未受講】者に比べ 17 ポイント下回っており、【勤続年数 10 年以上、法定研修等未受講】者に比べ、【勤続年数 10 年未満、法定研修等 1 つ受講】の『実践できない』割合は低い。
- ・『実践できる』と『実践できない』の平均の差を見ると+25 ポイントで、【勤続年数 10 年以上、法定研修等未受講】者の+6 ポイントよりも高く、【勤続年数 10 年未満、法定研修等 1 つ受講】者は、【勤続年数 10 年以上、法定研修等未受講】者に比べ、求められる介護福祉士像で定められている能力の実践度が高いと考えられる。

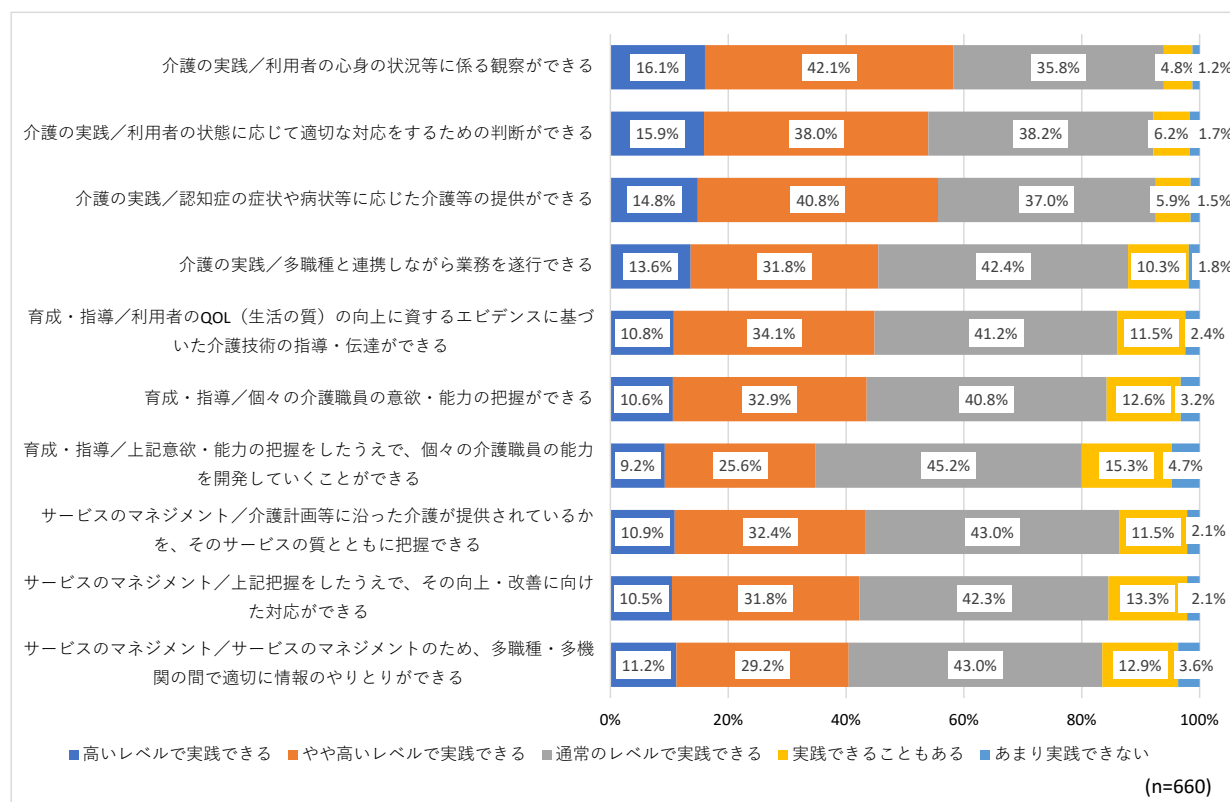
問 17-1:「3 研修」のうち、1 つだけ受講している介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、① 求められる介護福祉士像で定められている能力について教えてください(単純集計結果)



② リーダーとして求められる能力

- ・『実践できる』を見ると、35～58%と項目により差は見られるものの、全項目の平均は46%で、【勤続年数10年以上、法定研修等未受講】者に比べ、13ポイント上回っており、【勤続年数10年未満、法定研修等1つ受講】者の『実践できる』割合が高い。3つの能力別にみると、介護の実践は平均53%と高く、サービスのマネジメントは平均42%、育成・指導は平均41%である。いずれの能力においても、【勤続年数10年以上、法定研修等未受講】者に比べ13～14ポイント上回っており、『実践できる』割合が高い。
- ・一方、『実践できない』を見ると、全項目の平均は13%で、6～20%と差がみられる。3つの能力別にみると、介護の実践は平均8%、サービスのマネジメントは平均15%、育成・指導は平均17%である。いずれの能力においても、【勤続年数10年以上、法定研修等未受講】者に比べ12～15ポイント下回っており、『実践できない』割合は低い。
- ・『実践できる』と『実践できない』の平均の差は+33ポイントで、【勤続年数10年以上、法定研修等未受講】者より+27ポイント上回っている。3つの能力別にみると、介護の実践は+45ポイント、サービスのマネジメントは+27ポイント、育成・指導は+24ポイントと、【勤続年数10年以上、法定研修等未受講】者に比べ+26～+28ポイント上回っている。【勤続年数10年以上、法定研修等未受講】者のリーダーに求められる3つの能力は、【勤続年数10年以上、法定研修等未受講】者に比べ高いと考えられる。

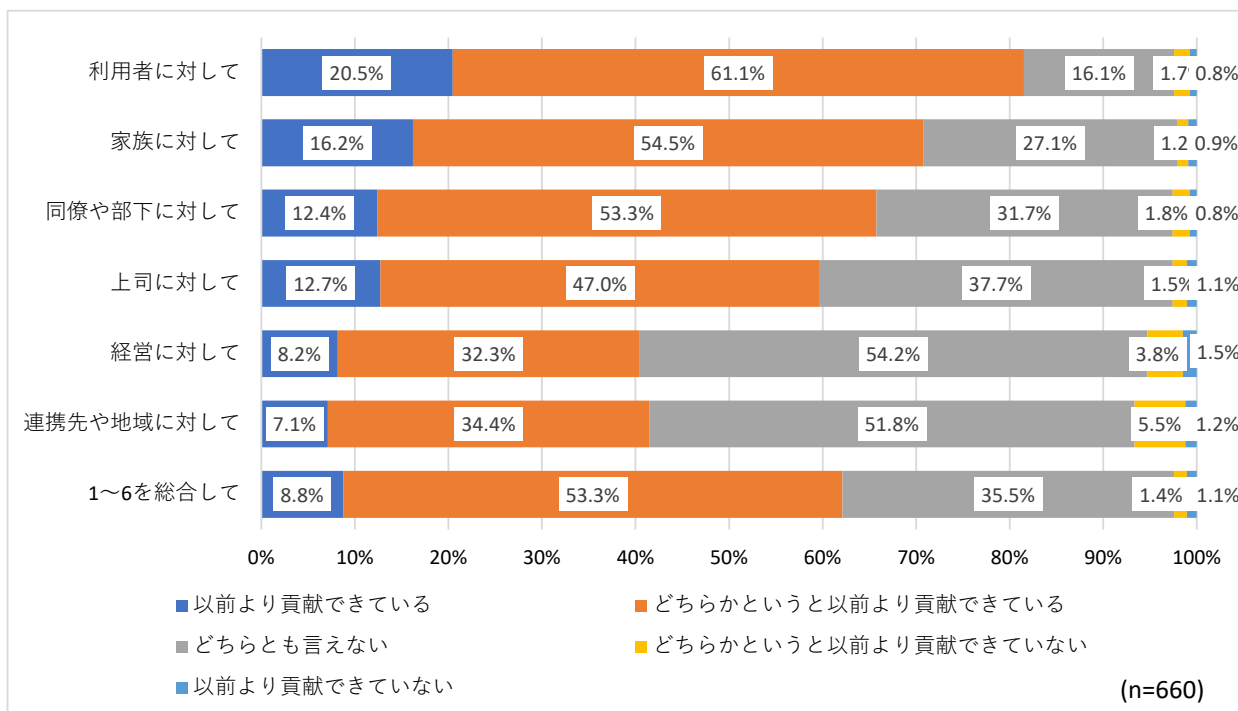
問17-1:「3研修」のうち、1つだけ受講している介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、② リーダーとして求められる能力の実践度の変化について教えてください(単純集計結果)



③ 職場等に対する貢献度

- ・「以前より貢献できている」+「どちらかというと以前より貢献できている」を見ると、いずれも「どちらかというと以前より貢献できていない」+「以前より貢献できていない」を大きく上回っている。
- ・「以前より貢献できている」+「どちらかというと以前より貢献できている」比率は、「利用者に対して」82%、「家族に対して」71%と高く、「経営に対して」40%、「連携先や地域に対して」42%と相対的に低くなっている。
- ・「1～6 を総合して」を除く、各項目の「以前より貢献できている」+「どちらかというと以前より貢献できている」の平均は 60%で、「1～6 を総合して」62%とほぼ同様である。

問 17-1:「3 研修」のうち、1 つだけ受講している介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、③職場等に対する貢献度の変化について教えてください(単純集計結果)

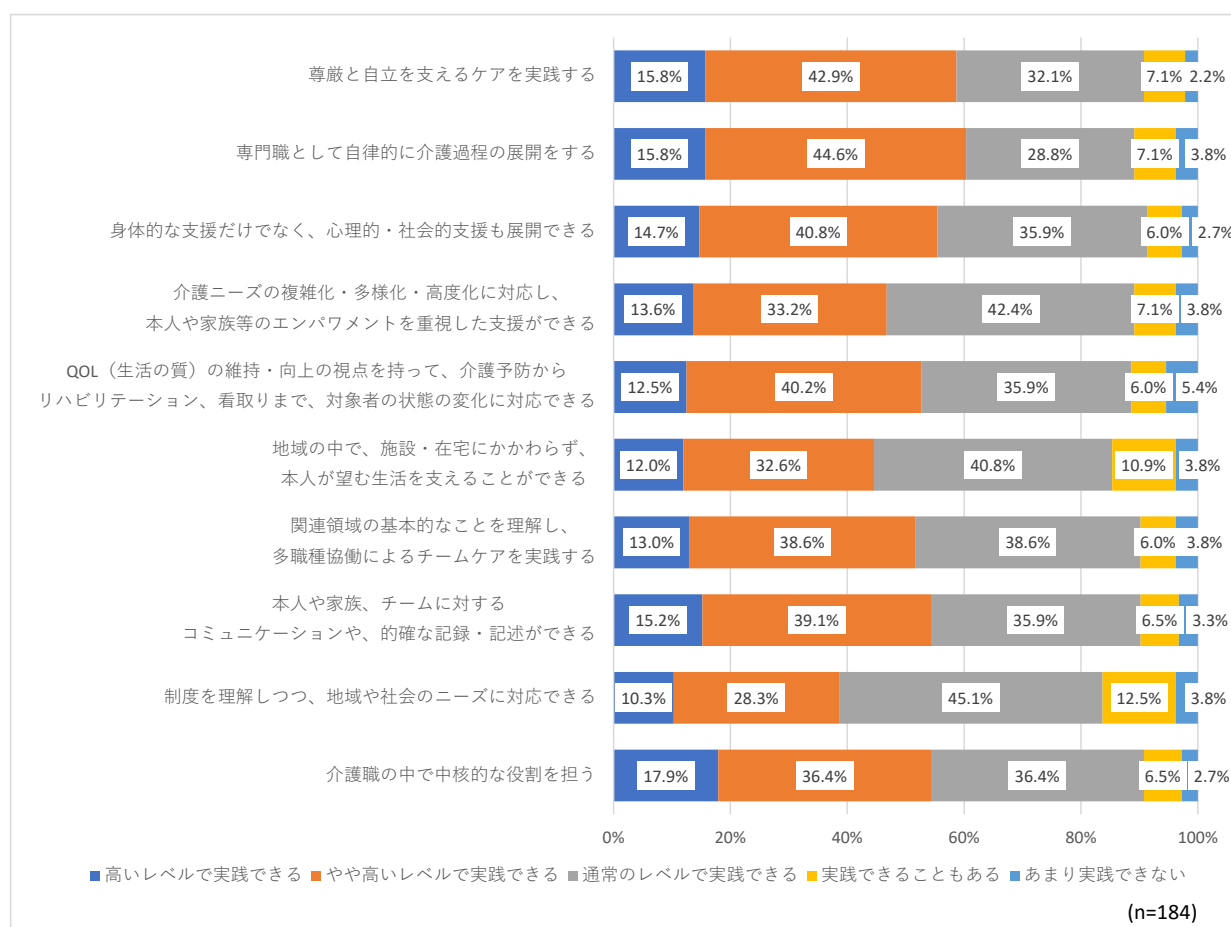


(7) 他者評価（勤続年数 10 年未満、法定研修等 2 つ以上受講）

① 求められる介護福祉士像で定められている能力

- ・『実践できる』を見ると、全項目の平均は 52%で、【勤続年数 10 年未満、法定研修等 1 つ受講】者の 40%を上回っている。
- ・一方、『実践できない』を見ると、全項目の平均は 11%で、【勤続年数 10 年未満、法定研修等 1 つ受講】者の 16%を下回っている。
- ・『実践できる』と『実践できない』の平均の差を見ると+41 ポイントで、【勤続年数 10 年未満、法定研修等 1 つ受講】者の+25 ポイントを大きく上回っており、【勤続年数 10 年未満、法定研修等 2 つ受講】者は、【勤続年数 10 年未満、法定研修等 1 つ受講】者に比べ、より実践度が高いと考えられる。

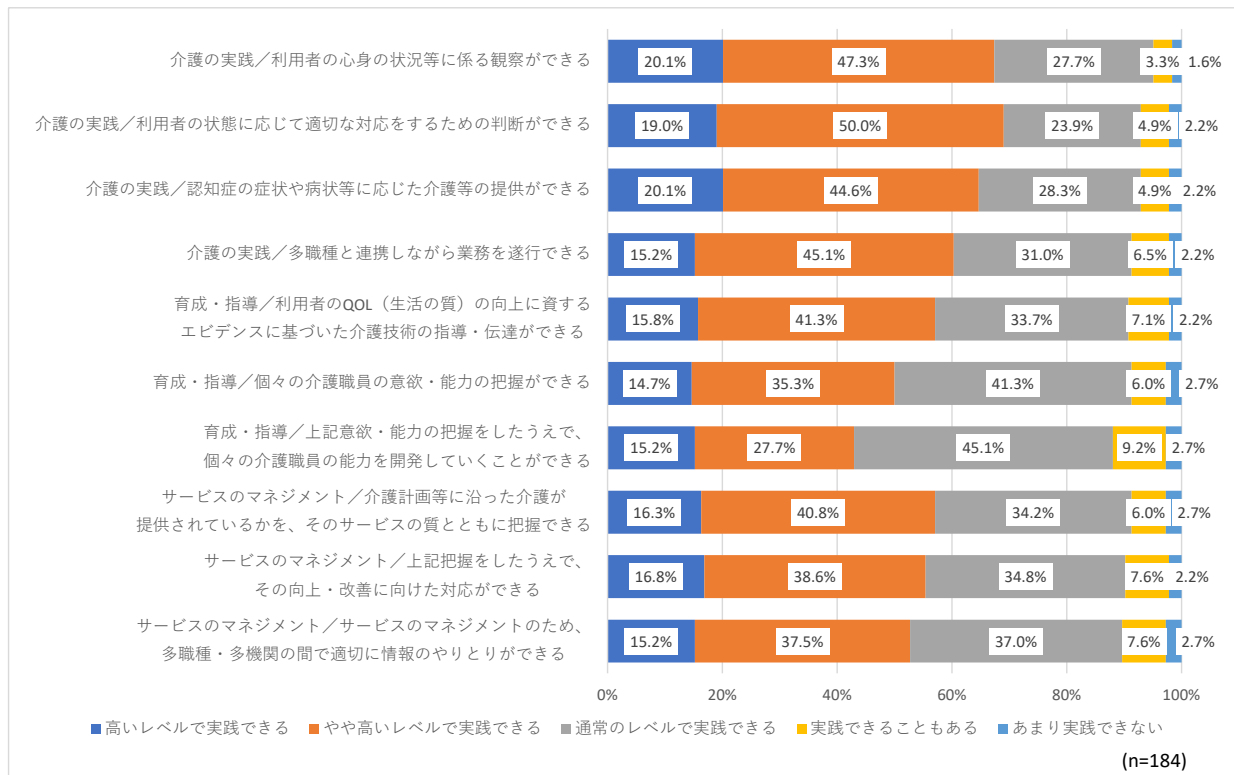
問 18-1:「3 研修」のうち、2 つ以上受講している介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、①求められる介護福祉士像で定められている能力の変化について教えてください(単純集計結果)



② リーダーとして求められる能力

- ・『実践できる』を見ると、全項目の平均は 58%で、【勤続年数 10 年未満、法定研修等1つ受講】者に比べ、11 ポイント上回っており、【勤続年数 10 年未満、法定研修等 2 つ受講】者の『実践できる』割合が高い。3 つの能力別にみると、介護の実践は平均 65%と高く、サービスのマネジメントは平均 55%、育成・指導は平均 50%である。いずれの能力においても、【勤続年数 10 年未満、法定研修等1つ受講】者に比べ 9～13 ポイント上回っており、『実践できる』割合が高い。
- ・一方、『実践できない』を見ると、全項目の平均は 9%で、3 つの能力別にみると、介護の実践は平均 7%、サービスのマネジメント・育成・指導はともに平均 10%である。介護の実践については差が見られないものの、サービスのマネジメント・育成・指導については、【勤続年数 10 年未満、法定研修等1つ受講】者に比べ 6～7 ポイント下回っており、『実践できない』割合は低い。
- ・『実践できる』と『実践できない』の平均の差は+49 ポイントで、【勤続年数 10 年未満、法定研修等1つ受講】者に比べ、+16 ポイント上回っている。3 つの能力別にみると、介護の実践は+58 ポイント、サービスのマネジメントは+45 ポイント、育成・指導は+40 ポイントで、【勤続年数 10 年未満、法定研修等1つ受講】者に比べ、13～19 ポイント上回っている。【勤続年数 10 年未満、法定研修等 2 つ受講】者のリーダーに求められる 3 つの能力は、【勤続年数 10 年未満、法定研修等1つ受講】者に比べ高いと考えられる。

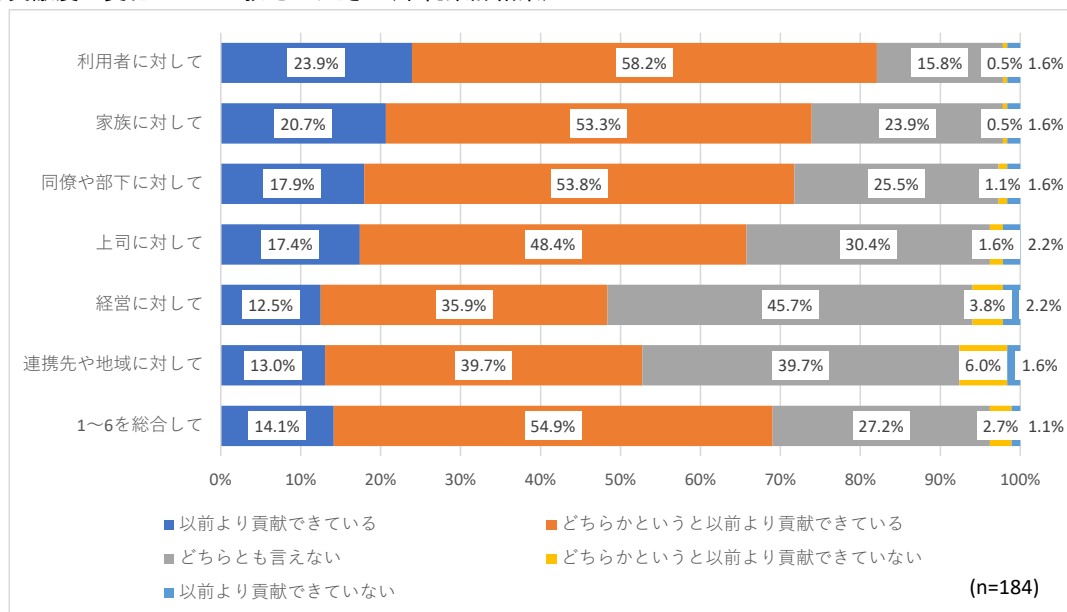
問 18-1:「3 研修」のうち、2つ以上受講している介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、② リーダーとして求められる能力の実践度の変化について教えてください(単純集計結果)



③ 職場等に対する貢献度

- ・「以前より貢献できている」+「どちらかという以前より貢献できている」を見ると、いずれも「どちらかという以前より貢献できていない」+「以前より貢献できていない」を大きく上回っている。
- ・「以前より貢献できている」+「どちらかという以前より貢献できている」は、「利用者に対して」82%、「家族に対して」74%と高く、「経営に対して」48%、「連携先や地域に対して」53%と相対的に低くなっている。この傾向は【勤続年数 10 年未満、法定研修等1つ受講】者と同様である。
- ・「1～6 を総合して」を除く、各項目の「以前より貢献できている」+「どちらかという以前より貢献できている」の平均は 66%で、『勤続年数 10 年未満、法定研修等1つ受講』者に比べ 6 ポイント高くなっている。
- ・なお、「1～6 を総合して」69%と、「1～6 を総合して」を除く平均とほぼ同様である。

問 18-1:「3 研修」のうち、2つ以上受講している介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、③職場等に対する貢献度の変化について教えてください(単純集計結果)



(8) 他者評価（ヒートマップ）

- ・ 求められる介護福祉士像で定められている能力の実践度、リーダーとして求められる能力の実践度、職場等に対する貢献度の変化のヒートマップを見ると、いずれも以下の関係性が認められた。

＜求められる介護福祉士像で定められている能力の実践度＞

全ての能力において、

法定研修等受講なし・勤続年数 10 年以上＜法定研修等受講1つ・勤続年数 10 年未満
＜法定研修等受講2つ以上・勤続年数 10 年未満

となっており、研修によって求められる介護福祉士像で定められている能力の実践度は向上していると考えられる。

＜リーダーとして求められる能力の実践度＞

すべての能力において、

法定研修等受講なし・勤続年数 10 年以上＜法定研修等受講1つ・勤続年数 10 年未満
＜法定研修等受講2つ以上・勤続年数 10 年未満

となっており、研修によってリーダーとして求められる能力の実践度は向上していると考えられる。

＜職場等に対する貢献度の変化＞

すべての能力において、大きな差はないものの

法定研修等受講なし・勤続年数 10 年以上＜法定研修等受講1つ・勤続年数 10 年未満
＜法定研修等受講2つ以上・勤続年数 10 年未満

となっており、研修によって職場等に対する貢献度は向上していると考えられる。

① 求められる介護福祉士像で定められている能力の実践度

	法定研修等受講なし 勤続年数10年以上 (n=490)	法定研修等受講1つ 勤続年数10年未満 (n=660)	法定研修等受講2つ以上 勤続年数10年未満 (n=184)
尊厳と自立を支えるケアを実践する	3.0	3.5	3.6
専門職として自律的に介護過程の展開をする	2.8	3.3	3.6
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	2.8	3.3	3.6
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	2.7	3.2	3.5
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	2.8	3.2	3.5
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	2.7	3.2	3.4
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	2.8	3.2	3.5
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	2.9	3.4	3.6
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる	2.6	3.1	3.3
介護職の中で中核的な役割を担う	2.8	3.4	3.6

※加重平均算出方法 あまり実践できない:1点/実践できることもある:2点/通常のレベルで実践できる:3点/やや高いレベルで実践できる:4点/高いレベルで実践できる:5点

② リーダーとして求められる能力の実践度

	法定研修等受講なし 勤続年数10年以上 (n=490)	法定研修等受講1つ 勤続年数10年未満 (n=660)	法定研修等受講2つ以上 勤続年数10年未満 (n=184)
介護の実践／利用者の心身の状況等に係る観察ができる	3.3	3.6	3.8
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	3.3	3.6	3.8
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ができる	3.2	3.6	3.7
介護の実践／多職種と連携しながら業務を遂行できる	3.1	3.4	3.6
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・伝達ができる	2.9	3.4	3.6
育成・指導／個々の介護職員の意欲・能力の把握ができる	2.9	3.3	3.6
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	2.8	3.2	3.5
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	3.0	3.4	3.6
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	2.9	3.3	3.6
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	2.9	3.3	3.6

※加重平均算出方法 あまり実践できない:1点/実践できることもある:2点/通常のレベルで実践できる:3点/やや高いレベルで実践できる:4点/高いレベルで実践できる:5点

③ 職場等に対する貢献度の変化

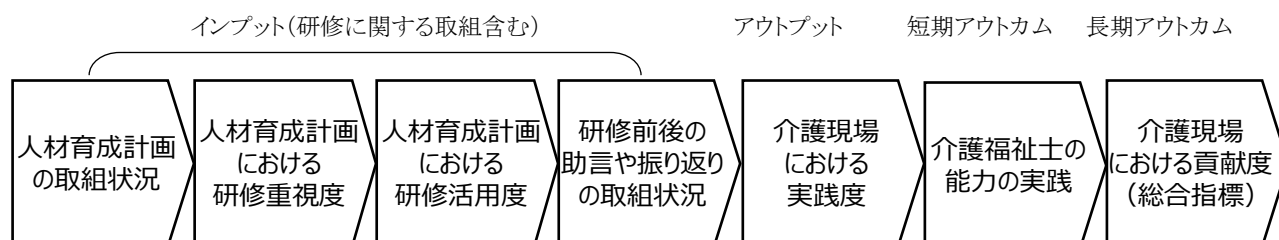
	法定研修等受講1つ 勤続年数10年未満 (n=660)	法定研修等受講2つ以上 勤続年数10年未満 (n=184)
利用者に対して	3.9	4.0
家族に対して	3.8	3.9
同僚や部下に対して	3.7	3.8
上司に対して	3.7	3.7
経営に対して	3.4	3.5
連携先や地域に対して	3.4	3.6
1～6を総合して	3.7	3.8

※加重平均算出方法 あまり実践できない:1点/実践できることもある:2点/通常のレベルで実践できる:3点/やや高いレベルで実践できる:4点/高いレベルで実践できる:5点

Ⅲ- 3 . 研修受講の効果検証

1. 研修受講の効果検証

研修効果を把握するために、介護福祉士は自己評価を、施設・事業所には他者評価を行う質問を行い、ロジックモデルの検証を試みた。



①アウトプット評価

自己評価 研修受講者は研修内容を現場で実践できている

研修内容の実践状況に対する介護福祉士（自己）の評価は、ユニットリーダー研修で5割、その他の研修は概ね7割程度が「実践できている」（以下、「」付きは「実践できている＋どちらかという実践できていることが多い」の和をいう。）と回答している。一方、「実践できていない」（以下、「」付きは「実践できていない＋どちらかという実践できていないことが多い」の和をいう。）はユニットリーダー研修で2割、その他の研修で1割程度であった。（Ⅲ-1 2(3)参照）

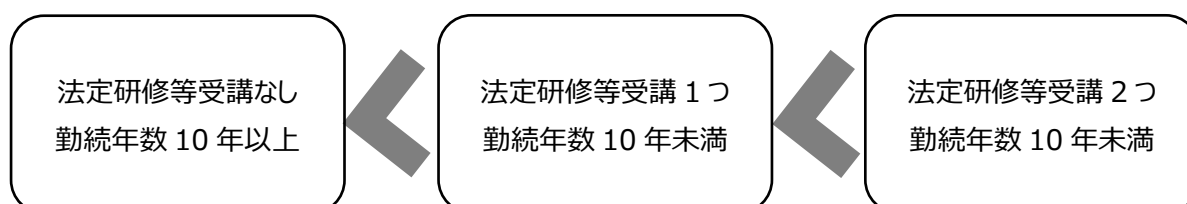
他者評価 研修受講者は研修内容を現場で実践できている

研修内容の実践状況に対する施設・事業所の評価は、自己評価ほど「実践できている」と評価しているわけではないものの、いずれの研修においても「実践できている」の割合が4～6割であるのに対し、「実践できていない」の割合は1割程度と、法定研修等受講者は研修内容を「実践できている」と評価している。（Ⅲ-2 3(4)参照）

②短期成果（アウトカム）

他者評価 法定研修を受講している介護福祉士は、求められる介護福祉士像及びリーダーとして求められる能力を実践できている

「法定研修等受講なし・勤続年数10年以上」「法定研修等受講1つ・勤続年数10年未満」「法定研修等受講2つ以上・勤続年数10年未満」の介護福祉士を選定し、「求められる介護福祉士像で定められている能力の実践度」と「リーダーとして求められる能力の実践度」を評価してもらったところ、「求められる介護福祉士像で定められている能力の実践度」「リーダーとして求められる能力の実践度」のいずれにおいても、以下の関係が見られ、法定研修を受講している介護福祉士がより実践（スキルが向上）できていることが明らかとなった。（Ⅲ-2 3(8)①②参照）



③長期成果（アウトカム）

自己評価 **他者評価** 法定研修受講者は、ステークホルダーに対し、貢献している

受講数が大きくなるほどアウトカムの数値が高くなっている。なお、「4つ受講」で「3つ受講」より小さい数字が散見されるのは、「4つ受講」の母数が小さいことが原因と考えられる。

一方、他者評価については、研修受講数で大きな差は見られなかったが、総合評価を見ると自己評価と同様の数値を示しており、他者評価においても研修受講の効果が確認されたと考えている。

（Ⅲ-2 3（8）③参照）

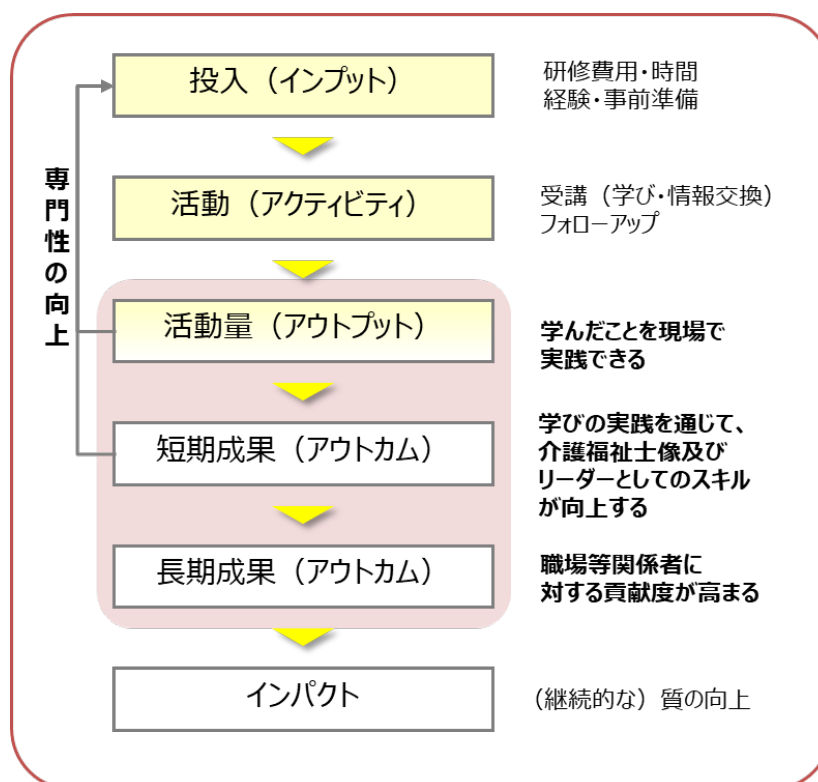
2. 研修受講の効果検証を踏まえたロジックモデルに対する委員意見

「介護福祉士のリーダーとしての役割に応じた研修活用のロジックモデル」については、「新しい発見ではないが実感をデータで示すことができた」「研修の重要性が明らかになりよかった」「事業所組織としてこのロジックを使ってどのように有効活用をしていくかというところの議論ができるのでとても良い」などすべての委員に賛同いただいた。

そのうえで、効果をより高めるために、「どのような人材育成計画があればよいのかを示せると、より実践的に活用できる」「事業所組織として研修を上手くアウトカムに相乗させるには、もう少し複雑な要素がロジックモデルに入り込んでくる。例えば、チームが上手く形成され、チームでの実践がしっかり高まっていくことで、アウトカムに繋がる」などの意見が聞かれた。

ヒアリングを行った施設・事業所では、単に研修に参加させるだけではなく、新しい知識を現場で共有し、学びを現場に取り入れ、チームで取り組むチームケアの仕組みができていた。その意味では、どのような工夫をすると、よりアウトカムに繋がるのか、具体的な対策を示すことが必要と考える。

■介護福祉士のリーダーとしての役割に応じた研修活用のロジックモデル

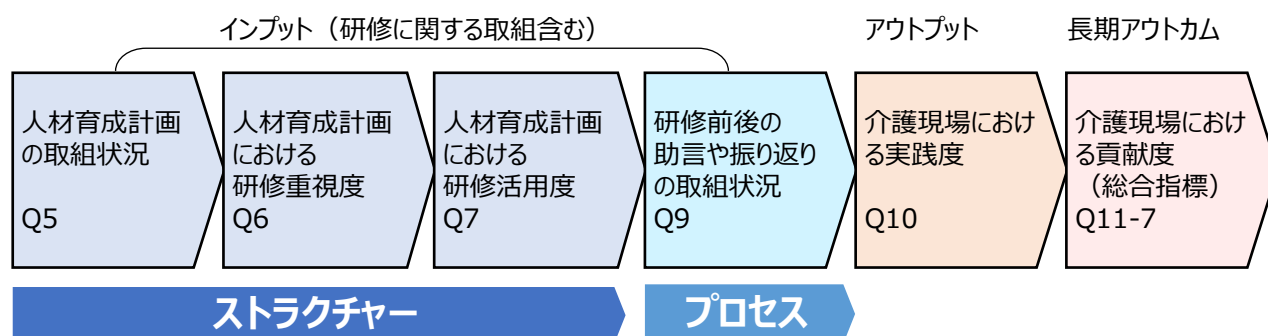


IV. ヒアリング調査結果

1. ヒアリング対象の選定

研修活用のロジックモデルを補足するために、施設・事業所アンケート回答者の中から、研修に積極的に取り組み（インプット）、研修を受講している職員の実践度が高く（アウトプット）、さらに研修受講職員の貢献度が高い（長期アウトカム）施設・事業所を抽出してヒアリングを行った。

また、その施設・事業所に勤務する介護福祉士に対しても、個別またはグループでヒアリングを実施した。



■6 タイプ別人材の育成または育成を目的とした研修

評価対象
1.介護実践者（高度な知識・技術を要するケアの実践）
2.認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材
3.育成・指導ができる人材（例：新人職員や実習生の指導）
4.職場内外の介護力向上に貢献できる人材（例：職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員）
5.介護職のまとめ役（例：ユニットリーダー、主任）
6.施設・事業所全体のマネジメントができる人材（例：介護課長、施設長）

■ヒアリング対象のアンケート回答状況

種別	Q5	Q6	Q7	Q9	Q10	Q11-7	合計得点
01 介護老人保健施設（ユニット型）	1.5	1.0	2.0	3.0	2.3	2	11.8
02 特別養護老人ホーム（ユニット型）	1.0	1.0	1.0	3.0	2.2	2	10.2
03 グループホーム	1.5	1.5	1.0	1.0	2.0	1	8.0
04 通所介護事業所	1.7	1.3	1.3	1.0	2.0	1	8.3
05 訪問介護事業所	1.5	1.5	1.3	3.0	1.5	1	9.8

※点数はタイプ別人材について育成または育成を目的とした研修にどの程度取り組んでいるかを示す、5段階評価の平均点で数値が小さいほど評価が高いことを意味している。

2. 施設・事業所ヒアリング結果の概要

(1) キャリアパスについて

施設・事業所のキャリアパスは職階に応じたパスを中心に形成。施設は階層が深く、01 介護老人保健施設では、現在の階層でも足りず、2 階層新設する予定とのことであった。

事業所（03～05）は階層が浅い傾向がみられるが、今回ヒアリングした 05 訪問介護事業所は、サービス提供責任者を多く配置しており、かつ階層化していた。

負担を分散させ、長い目で育てる

<発言より>

【01】切磋琢磨しながら副主任になったとしても、そこから狭き門になるので、足踏み状態になった時に、介護を極めたいという人は少ない。副主任クラスになるとそこから主任になるにはどうするかという事は考えていると思う。自分自身、15 年副主任をやっている正直モチベーションは下がってしまったので、そうさせないためにも新しい役職を作る必要があると考えた。

【05】管理者自身、かなり担当件数を持っていたが、法人変更に伴い業務が多忙になった。サービス提供責任者一人あたりの担当人数が増えると負担がかかるため、分散させて長い目でサービス提供責任者を育てることにした。

■施設・事業所の職階

01 介護老人保健施設（ユニット型） 6 階層を 8 階層に	02 特別養護老人ホーム（ユニット型） 5 階層
①一般職 ↓ （【新設予定】ユニットリーダー 5 人） ↓ ②副主任 5 人 ↓ 育成・指導（実習生）＋フロアマネジメント担当 （【新設予定】介護指導 2 人） ↓ 副主任で社員指導職。主任と副主任の間 ③主任 1 人 ↓ 介護職の統括。介護職マネジメント担当 ④【新設】介護課長 1 人 ↓ 2 つの老健の人事担当・介護職担当管理職 ⑤副施設長 1 人 ↓ 通所等多職種含め統括 ⑥施設長 1 人 老健 1 施設統括	①一般職 ↓ ②副主任 3 人 ユニットリーダー ↓ ③主任 1 人 ↓ 外部とのやり取り。副主任の指導・育成も主任の役割 ④係長 ↓ 従来型と兼務。現在空席 ⑤施設長

03 グループホーム 3 階層	04 通所介護事業所 2 階層	05 訪問介護事業所 5 階層
①一般職 ↓ ②ユニットリーダー兼施設長代理 ↓ 研修講師や人材育成 ③施設長	①一般職 ↓ ②生活相談員 ----- 管理者	①一般職：初級 1 人 ↓ ②一般職：上級 2 人 ↓ サービス提供責任者サポート ③サービス提供責任者 7 人 ↓ ④主任サービス提供責任者 1 人 ↓ ⑤管理者（サービス提供責任者）

採用時、介護福祉士の資格は必須ではないものの、手当を厚くしたり、介護職のまとめ役を考える際には介護福祉士を想定している

＜発言より＞

【02】採用時、資格の有無はこだわらないが、副主任以上は、介護福祉士の資格は必須。役職者の等級になると、それぞれこの等級にはこの項目が必須、というが出てくるので、介護福祉士でないと介護福祉士の教育はできないだろうと思う。

【05】採用時には介護福祉士の資格は必須ではない。初任者研修受講後すぐのヘルパーの方にも登録で働いていただき、職員としても採用している。職員の介護福祉士手当は月 2 万円、サ責は月 1 万円。

【04】介護福祉士の資格取得後は生活相談員をやってもらうことがほとんど。資格取得後も介護職をやり続けることはほとんどない。介護職で、もう少しケアに関わりたいと考えるようになると、利用者の生活状況を把握したうえで、ケアができる生活相談員を志向する。

(2) 評価制度について

5 施設・事業所すべてにおいて評価制度を導入している。施設は被評価者数も多く、階層化されており、そのため評価項目なども作り込まれている。他者評価を通じて、マネジメントを学ぶ機会となっている。

事業所は施設長や管理者が全員を評価しており、施設に比べ、施設長や管理者以外の職員が評価する機会は見られない。

■施設・事業所の人事評価制度

01 介護老人保健施設（ユニット型）	02 特別養護老人ホーム（ユニット型）
【人事考課制度】 ・5 年ほど前から導入。副主任が一般職を評価（一人 25 名）。主任が副主任の評価をし、上位職へ上がっていく。他者評価のみで自己評価はしていない ・評価項目は、看護職や事務職、病院の看護師など全職種共通（医師除く） ・評価結果は賞与に反映 【待遇評価】 ・人事考課以外に待遇の自己評価表がある 【目標管理制度】 ・4 月に、各職員に目標を出させて、各フロアに掲示している。人事考課と紐づけて、所属長が評価をしている	【人事考課制度】 ・能力考課と業務考課 ・1 年に 1 回実施。多い等級で 240 項目程度 └一般職：評価者は副主任 └副主任：評価者は主任 └主任：評価者は係長 └係長以上：評価者は施設長 ・自分の評価がどこにあるのかが明確になる ・給与査定は、一等級は幅広く、1～150 号までである 【目標管理制度】 ・半年ごとに自分の等級にあった目標を立てて、何をどのよういつまでにという様式の計画書に落とし込み、それを数値化して、上席が評価する

03 グループホーム	04 通所介護事業所	05 訪問介護事業所
・施設長が評価 ・介護として大事な基準を中心にした面談を半年ごとに行い、それが人事考課となる	・評価項目は、技術力や情意など。評価結果は昇給・賞与に反映 └自己評価 └一次評価（管理者）をして本社提出	○月次評価（評価者：管理者） 現在は細かい評価項目はない ○年次評価 ・7 月の昇給月にあわせ、1 年に 1 回、キャリアパスに沿って見直し（最終評価）を行う └自己評価（登録ヘルパー含め全員） └一次評価者：管理者 └二次評価者：本社 ○フィードバック：管理者 ※2023 年 4 月評価制度変更予定

(3) 外部研修の活用について

外部研修に参加させることで、組織の介護技術は向上する

<発言より>

- 【01】コロナ禍になって研修がなくなった。自身の介護技術を上げるのも、利用者へのサービス向上も、外部研修に行かないと、内部研修だけでは難しい。介護の現場では、研修が介護の質の向上に非常に関係している。
- 【02】外部研修を受けたことで、組織としての介護技術は上がる。各部署が集まる委員会が数多くあるので、外部研修はその参考になっている。例えば用語など、外部研修で気づかされることも多い。その意味で、職員は外部研修に出て学び、それを持ち帰ってきて繋げている。
- 【03】モチベーションを上げるには、対面の研修の方がすごく伸びて帰ってくる。
- 【03】レベルが高すぎて戸惑ったり、ついていけない部分があったので、出す時点で OJT の中で理解できるようなレベルまで育てて、研修に出すようにしている。
- 【03】認知症介護実践者研修後、2 カ月間にわたって施設内でもミーティングを開いて、入居者に対してどういうケアをしていくかという研修があるので、その期間は常にいつもそれを中心にしている。一緒に研修に取り組めるようアドバイスをして、施設一丸となって受講者の研修に参加するようにしている。
- 【04】外部研修に行ったときには、必ず他のスタッフの前で発表・報告をして、外部研修参加者が他のスタッフに教えている。
- 【05】外部研修は技術面で大切。同じことに関わっている人たちと直接接することが重要。

①介護福祉士に対する印象

仕事に対するモチベーションが高い

<発言より>

- 【01】介護福祉士の有資格者は、勉強熱心な印象はある。
- 【03】実践者研修を受けるにあたっては、介護福祉士ぐらいいは持っておかないと、知識がないと研修自体についていけないだろう。
- 【04】評価は資格の有無は関係しない。但し、資格を取ろうという人の方が、前向きでモチベーションが高い印象。

②定着状況

離職は少ない

<発言より>

- 【03】私が来る前は離職率が高かったが、今は、離職はない。グループを見ても離職率は低い。税理士にも「何でこんなに人、辞めないですか」という相談を受けるぐらいだ。
- 【05】職員は 40 代～60 代で、40 代が中心。定着率が高く、登録ヘルパーも職員も離職がほとんどない。

3. 介護福祉士ヒアリング結果の概要

介護福祉士 9 名、介護福祉士候補 1 名に対しヒアリングを実施した。

①仕事のやりがい

目指す先輩職員がいることで目標ができる

仕事を任されることで責任感が生まれ、仕事に対するモチベーションとなり、やりがいを感じている

<発言より>

- 【02】目指す先輩職員がいて、そこまでやりたいという目標になっている。
- 【02】マンネリを感じ始めたタイミングで抜擢され、期待されていると感じ、さらにステップアップしたいというモチベーションになっている。
- 【02】自覚というか責任感も出てきて頑張っていこうと思っている。
- 【02】みんなに発信する立場で、何か問題があればみんなで協力して解決していく。日々刺激がある。
- 【02】新しい介護福祉士を育てる一つの過程に携わることで責任を感じる。
- 【03】いろんな経験を積む。スキルを高めたい。
- 【05】(特養)ターミナルケアもしており、最期まで見届けることができた。ショックも受けたが、やりがいを感じた。今は訪問介護の楽しさを伝えていきたい。
- 【05】出来なかった新人が、おむつ交換をできるようになったり、成長している姿を見られることが楽しいと思えるようになってきている。

②研修に参加する意義

知識の習得

研修で知識を得ることで、指導する根拠になり、自信につながる

持ち帰り研修や伝達研修で、施設みんなで共有することでみんなで取り組むことができるようになり、ケアが変わる

<発言より>

- 【02】介護に対する知識や経験不足からどう動けばいいかわからない時に、研修を受けることで知識がつく。また他の職種や他施設の人と関わることで、身に付いたことは多い。自信がつく。
- 【02】研修受講した方が、知識を発信できる。知識が、指導する根拠になる。経験だけではなく、論理を勉強することは大事。
- 【02】持ち帰り研修で他の職員にも伝わるようにしている。新しい知識等こういう対応をすればいいんだとみんなで共有し、取り入れる。研修で覚えたことを伝えるのは難しいが、少しずつみんなも取り入れて、変わっているところを見ているので、研修はすごく意味がある。取組は、みんなで一丸となってやる。時間が経つと戻ってしまうこともあるので、みんなと一緒にいいことは取り組んでいく。
- 【04】自分の中の不足している部分を少しずつ減らして行くため。知識という鎧を着たい。より理解をしたいという欲求が高まる。接し方や見方が勉強してきたことで役に立っている。
- 【05】まだまだ全然知らないことあるので、いろんな研修にとりあえず行きたい。

知識以外の気づき・思いの共有

施設外の人と思いを共有することで、自分だけではなかったと安心できる

<発言より>

- 【02】研修に参加し、他の人も同じような悩みを持っていたり、いろんな考えがあると学んだ。
- 【03】同じような課題を抱えた人たちと知り合える。研修期間が長くなると、いまだに付き合いがあったりするので、情報交換もできる。

③キャリアイメージの形成

ロールモデルがいることが、キャリアイメージ形成をサポートする

<発言より>

【02】副主任と主任がいるので、その背中を見て、そのようになりたいと思う。

(【03】視野が広く、尊敬でき、気遣いがある現在の管理者のようになれるといい。)

【05】今十何人しか担当を持っていない。主任サービス提供責任者のように 30 人ほど持って、なおかつ他のことまでできるようになりたい。

④キャリアイメージ

現場主義・介護実践の深化

介護の現場にすることで、介護実践が深化するし、学びたい専門スキルも見えてくる

<発言より>

【02】実際に入居者に携わって、触れ合うことが楽しいので、それプラス指導であればまだいいが、指導だけとなると、やりがいも感じなくなるしマンネリ化する。

【03】マネジメントをやってみたが自分には合わなかった。ケアマネとの兼任は小規模だからできる。もしどちらかにと言われたら、現場を取る。

【02】看取りを頑張っていきたい。

【05】在宅でのターミナルケア。コロナ禍で、在宅で看取りをするという依頼が増えた。看取れて良かったという声がほとんどだったので、もう少し力を入れたい。私自身、勉強していきたい。

【05】在宅は多職種、リハビリ、薬、医療等を深く知ることができて面白い。福祉用具一つにしてもこういったものがあれば安全に移動ができる等新たな発見ができるのが訪問介護の面白さ。

マネジメント志向

リーダーとなることでマネジメントを学び志向するようになる

<発言より>

【02】みんなと一緒に、現場をまとめながらやっていきたい。

【02】副主任の中でキャリアが一番長い。もし主任の機会があれば、施設長と協力しながら努めていきたい。

(【03】5 年後、施設のマネジメントをしつつ、よい施設にしていきたい。)

⑤人材育成の仕組み

人事評価システムが人材育成のツールになる

<発言より>

【02】評価する表が毎年、一人 10 枚～13 枚程度、300 項目程度ある。

⑥その他（専門職としての介護福祉士が活躍する場がある）

介護福祉士が地域で活躍する場があり、介護福祉士の存在自体が地域の安心安全につながる

<発言より>

【04】介護福祉士が地域にたくさんいることで安心、安全にゆくゆくは繋がると思う。持っているその資格が拠り所になる。介護福祉士も持っている活躍する場がどんどん広がっていく。医師や看護師など専門職同士の話し合いの中で、介護福祉士の資格は生きてくる。

4. ヒアリングのまとめ

①施設・事業所のヒアリングより

施設・事業所のキャリアパスは、職階に応じたパスが中心である。今回のヒアリングでは、業務負担の増加や、職階が少ないことにより昇格ができないことでマンネリとならないよう、階層を増やしている施設・事業所も見られた。採用時、介護福祉士の資格は必須ではないものの手当を厚くしたり、介護職のまとめ役を考える際には介護福祉士を想定しており、介護現場での介護福祉士の登用は進んでいると考えられる。しかしながら、マネジメントを中心とするキャリアパスは、ポストが空かなければ昇格できないという問題を抱えており、登用できる人数は限定的となる。人材の定着を図り、勤続年数が長くなることを想定するのであれば、例えば複線型のキャリアパスを用意するなど今までの単線型以外のキャリアパスを検討することも必要になると考えられる。

そして、人材を登用する際に重要になるのが評価制度である。今回、ヒアリングした5施設・事業所すべてで評価制度を導入していた。評価制度で重要になるのが、「公平性」「透明性」「納得性」などである。これらを踏まえた制度設計がなされて運用されているかが、今後は重要になると考えられる。

外部への研修に参加する意義については、ヒアリングを行ったすべての施設・事業所で感じていた。また、それを共有し、一丸となって取り組む仕組みが整備されていた。研修で学んだことを実践してこそ研修効果が得られることは前述したとおりである。学んだことを実践する仕組みづくりが重要である。

②介護福祉士のヒアリングより

仕事を任されることで責任感が生まれ、仕事に対するモチベーションとなり、やりがいを感じていた。どのように頑張れば仕事を任されるようになるのか、組織内で共有することは重要である。また、それだけでなく、それを体現しているロールモデルの存在も必要となる。なお、組織が小さいところでは、ロールモデルとなる人材がいない場合も想定される。どのようにロールモデルを設定するか、工夫が必要となる。

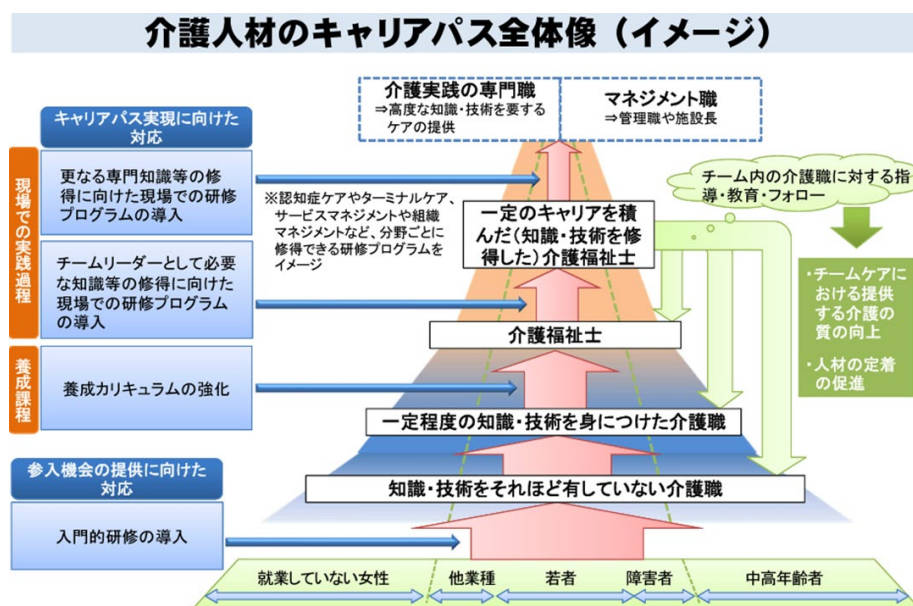
キャリアイメージは、介護実践の深化を通じて見えてくる。「指導だけとなるとやりがいも感じなくなるしマンネリ化する」「マネジメントをやってみたが自分には合わなかった」などの発言が聞かれたが、新人や実習生を指導したり、役割を任されてマネジメントをしたりするなどして、自分により合うキャリアイメージを抱くようになる。その意味で、介護の実践の場において、いろいろなことにチャレンジする機会を提供できているかが、キャリアイメージの形成に必要な要素と考えられる。

V. 介護福祉士のキャリアモデルの検討

1. 介護福祉士のキャリアモデル検討にあたって

2025 年、団塊世代すべてが後期高齢者となり、需要に対する深刻な介護人材不足の懸念から、介護人材の「総合的な確保方策」の目指す姿として、2015 年（平成 27）、「「まんじゅう型」から「富士山型」へ」が示された。福祉人材確保対策の議論において、「介護福祉士は、介護現場での中核的な機能を担う。」⁵ とされ、継続的な質の向上と、サービス種別等に応じて多様な役割とそれに応じた能力が求められるようになった。

また、「介護人材の機能とキャリアパスについて」⁶では、介護福祉士となった後も組織の中でキャリアを積んでいくことができるような仕組みが必要であるとして、「介護実践の専門職」と「マネジメント職」が示されている。



さらに、「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」⁷では、今後の方向性として

- 利用者の多様なニーズに対応できるよう、介護職がチームで関わっていくこと（チームケア）を推進するとともに、チーム内の介護職に対する指導やフォローなど、介護サービスの質の向上や人材の定着が図られるよう、一定のキャリアを積んだ介護福祉士をチームリーダーとして育成。
- 専門職としての評価と資質を高めるため、現場のケアの提供者の中で中核的な役割を果たすことができ、介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応できる介護福祉士を養成。

するために、「一定のキャリアを積んだ介護福祉士がチームリーダーとして担うべき役割等を明確化」するとともに、「現場での実践の中で、チームリーダーに必要な知識・技術を分野毎に修得できる研修プログラムの検討」をすることが示されている。

⁵ 福祉人材確保対策検討会「福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめ」（平成 26 年 10 月 22 日）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000062069.html>

⁶ 第 6 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 資料 1「介護人材の機能とキャリアパスについて」（平成 28 年 10 月 5 日）

⁷ 第 10 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会（平成 29 年 3 月 28 日）資料 1

2. 介護福祉士のキャリアモデルに対する委員意見

※● は、委員会で介護福祉士のキャリアモデルに対する委員の意見である。

(1) 介護福祉士のキャリアモデルについて

本調査研究事業では、検討委員会で「介護福祉士のキャリアモデルと研修活用の検討」について討議を行ってきたが、その中で示された意見は以下のとおりである。

<委員意見>

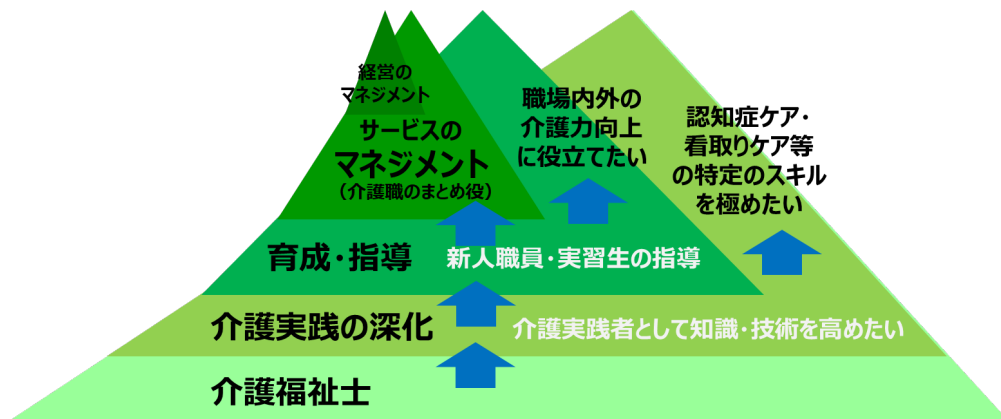
- 大きな組織の中で自分の力を発揮したいと決まっていける人もいれば、チームリーダーを一度経験したが人をまとめるより認知症の事で地域も含めて活躍する方が自分に向いているという人もい。実際には、マネジメントコースの他に、スペシャリストコースがあり、それを行ったり来たりという人が多いのではないか。
- 色々な人材が集まる職場の中で中核を担う（人材の育成、技術的リーダー、多職種をまとめる等）キャリアモデルになるのではないか。
- 実践に身を置きながらマネジメントする人材がキャリア上、圧倒的に多いのではないか。
- 介護福祉士は技術の専門職であり、チームのまとめ役である（＝チームリーダー）。管理職を目指すにせよ、現場で介護の実践を極めるにせよ、チームリーダーはその登竜門。チームリーダーのスキルがないまま、その先を目指すことは難しい。介護福祉士が介護の現場で中核を担うためにも、チームリーダーを育成することが必要。
- 富士山型の頂上、その最終（ゴール）が施設長という訳ではない。これからも増える認知症等利用者の一番そばにいつもいるのが介護福祉士・介護スタッフ。
- 今後は、外国人が大きな役割を果たしていく仕組みづくりも必要になる。その意味でキャリアパスを示すことは大事。福祉機器やIT 関係を使うなどを含めれば、いろいろな役割が出てくる。
- 管理職を目指す一般企業とは違う。その違いが判るキャリアパスの在り方を示す。

(2) 介護福祉士のキャリアモデル（山脈型）のイメージ（仮案）について

検討委員会の意見を踏まえ、第3回委員会において、「介護福祉士のキャリアモデル（山脈型）のイメージ（仮案）」を示したうえで議論が行われた。

なお、前提として、「本イメージ図を示した時に、全ての介護福祉士が上を目指さなければならない、キャリアアップとして上を目指すべきなどの誤ったメッセージを発することはあってはならない」として、「介護福祉士各自の意欲や希望等に応じて好きな段階までを自分のペースで登っていけるとともに、希望される方がキャリアアップを目指し、その道しるべを示すとともに、他方でそれが強制とならないようにする必要がある」という与件も提示され、それを踏まえつつキャリアモデルについて検討を行っている。

■介護福祉士のキャリアモデル(山脈型)のイメージ(仮案)



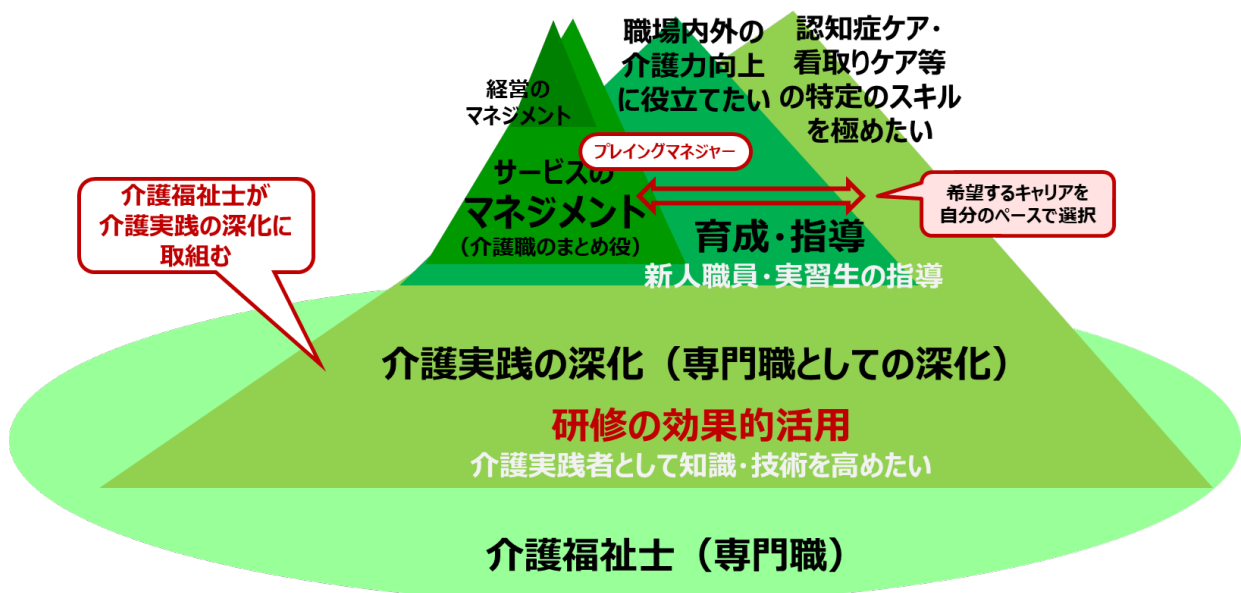
<委員意見>

- 山脈型の裾野はもっと広大である。多くの人が介護実践の深化まで幅広く挑戦できる土台を作る。
- 管理者や認知症の全国指導者などになりたい人がいて、それぞれがチャレンジできると受け取れると良い。
- 介護福祉士は利用者の生活を支え、QOLを担保していく専門職であることを伝える。それにより、専門的なスキルをしっかりと身に付けたいと思うようになるのではないかな。
- 専門職の上に指導職、指導管理職を置き、専門職が上に行かない場合は横一線になる。キャリアを積み上げていく中で必須の通過と分岐するその経路がモデル上はあり得る。
- 富士山型は人材確保のためのひとつの施策だったわけで、今後は専門性を高めていくにはオールラウンドプレイヤーを育てていくわけではないので、介護福祉士のキャリアモデルとしては山脈型を示していただけると非常にわかりやすい。

(3) 介護福祉士のキャリアモデル(山脈型)のイメージ(仮案) 修正案について

修正案に対する第4回検討委員会における委員の意見は以下のとおりである。

■介護福祉士のキャリアモデル(山脈型)のイメージ(仮案) 修正案



<委員意見>

山脈型について

- 障がい者のケアについて個別的であり、在宅介護もケアの内容の幅が広がっていく。山脈型は介護の幅が広いということが示されている。
- 介護福祉士は利用者の生活全般を支えることで視点が医療職とは違う。それぞれの単位でどの山を上ってもいいし、一つだけ極めてもいい。いろいろな生活を支えるキャリアを積むというイメージでは山脈型はわかりやすい。
- 説明力が高いこと、予測できることの二つの要素がモデルには必要。山脈型になったことで経路の予測を立てやすい。また、説明という点でもキャリア構造にも影響力を与えるモデルだと思う。
- 図に横の矢印が引かれているように、自分である程度選択ができることが必要。この矢印は非常に大事で、その中から深めることができたらいいいのではないか。
- 長く介護福祉士をしていくには、誇りをもって仕事をしていく。その中で夢や希望をもって、自分なりのスキルを身に付ける。このようなイメージを持っていければ、夢や希望を持って介護福祉士を長く続けていけるのではないか。

構成要素について

- 一緒に働いている職員とともに技を磨いて真価を深めていくところは、個々に頑張ることができる目標を持ちやすく、地域の方にも発信していくところも職場内外の介護力向上というところで役割を担っていく必要があるので、「職場内外の介護力の向上」が真ん中にあるというのは良い。
- 介護職には自信が持てない方がいる。認知症ケアなど特定のスキルを極めたいという表現があることで自信を持てる方が出てくるのではないか。
- 「認知症や看取りケア」など特定の研修はその時々で身に付けるもので、介護福祉士が次に目指すものと言えるか。
- 専門性を磨くために研修の重要性を伝えることは必要。
- 山脈型の中で一番右側にある実践力を高めていくということがキャリアパスの一つに位置づけされているのはとても良い。

上を目指すことについて

- 目標がなければ努力しないわけであって、介護福祉士が専門家である以上、上を目指してほしいと思う。

(4) 残された検討課題

介護福祉士のキャリアモデル（山脈型）については合意が得られたものの、現場で具体的に進めるには検討すべき課題が残された。

<委員意見>

キャリアモデルと研修がどのように連動しているのか目指すキャリアごと道しるべを示す必要がある

- 経路を上っていく過程で、どのように研修を活用すべきか、特に義務研修・法定研修がこの山のどこに散らばっていて、どうとおりながら上っていくのかという研修自体のポジションが見えるような使い方ができるのではないかな。
- 何年目というのがわかるとか、ユニットリーダーはどこの位置にあるかなど自分がいるポジションが目で見えることが現場ではわかりやすく活用しやすいのではないかな。
- 専門性というものがどこにくるのか、法定研修等によって知識が蓄積されるが、実践を振り返るようなことが法定研修に入れば良いのではないかな。
- 技術を身に付けるのとまとめる力をどうやってセットにするのか。中核を育てるには、まとめる力が必要と感じたときに、学べる仕組みを作っていくことが大事。

■ 研修効果を高めるために(委員の意見)

- 内部研修で土台を作る
 - ✓ 内部で教育をした上で研修に出していくことが有効
 - ✓ 内部研修をある一定のレベルまで受けた後に外部研修に出す。例えば、利用者の尊厳等倫理観を踏まえたうえで外部研修に行くことで倫理性が高まる
- 外部研修後の共有が組織的な質の向上（チームケア）に繋がる
 - ✓ 全員が外部研修を受ける必要はなく、チームとして学びを共有する。それにより組織全体の底上げにつながる。そのような共有する仕組み、風土があることが重要
- 段階を踏まえて研修を受けることで効果は高まる

介護福祉士の土台をなすものをどのように形成すべきか

- 人は職位だけではなく、人間としての階段を上っていくのが根底にあるとわかりやすくなる。介護観、人間観、人権や人の尊厳などの車輪と技術スキルの車輪の両方が必要。
- 土台の部分は常識、その上に知識や技術、さらにその上に専門性。常識のないところに専門性は育たない。介護福祉士としての知識や技術は持っているので、常識を更に極めることで、専門性を高めていく土台ができる。
- すべての職種に言えることのひとつとして、「人間力」、「社会人基礎力」の二つがある。介護福祉士の専門性の下に、人間力と社会人基礎力があり、その中で積み重ねられていくのではないかな。

VI. まとめ

(1) アンケート調査及びヒアリング調査結果で得られた成果

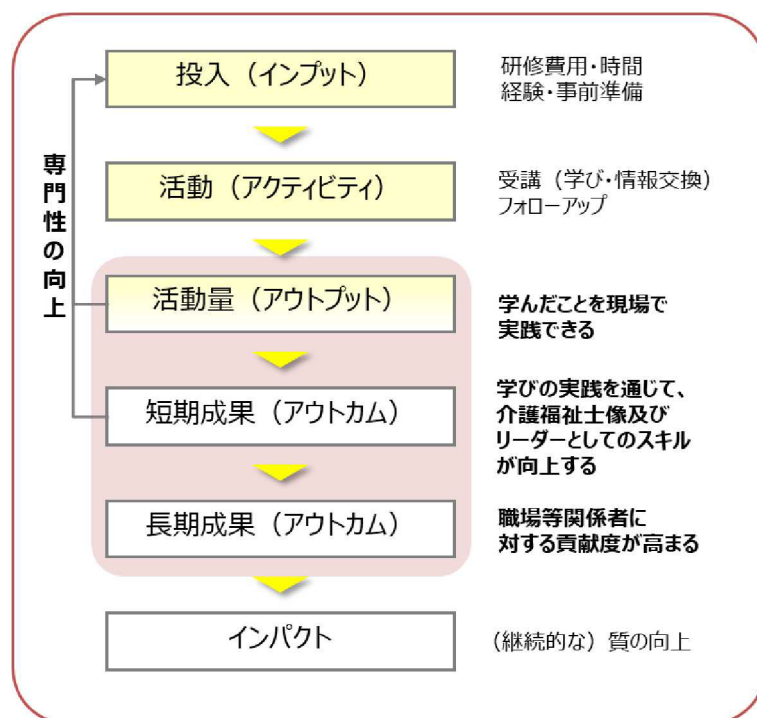
Ⅱの2のとおり、本調査研究事業においては、これまでの先行研究から得られたロジックモデルを踏まえ、アンケート調査及びヒアリング調査の実施により、先行研究からは十分に得られなかったアウトカム以降の効果を把握することとした。

その結果、Ⅲ-1 介護福祉士対象調査で示したとおり、介護福祉士の方は法定研修等に参加するほどアウトプットの数値が高まっており、研修によって介護福祉士の成長を促すことができていることが定量的に把握することができた（Ⅲ-1 2(3)参照）。

また、Ⅲ-2 介護施設・事業所対象調査においても、施設・事業所の評価としても、研修を受講することにより、介護福祉士像で定められている能力の実践度やリーダーとして求められる能力の実践度、及び職場等に対する貢献度が向上していることも示された（Ⅲ-2 3(8)参照）。このことは、単に介護福祉士自身がスキルアップや、やりがいを感じるという主観的な評価だけではなく、彼らを雇用する施設・事業所の第三者から見た客観的な評価として当該研修の受講の効果が把握できたことを示すものと言える。

したがって、当検討委員会としては、今回の調査結果を踏まえ、先行研究から得られたロジックモデルについて、以下のとおり、より明確に示すことができた。

■介護福祉士のリーダーとしての役割に応じた研修活用のロジックモデル（再掲）



なお、上記のロジックモデルは、これまでの先行研究及び今回のアンケート調査及びヒアリング調査を実施したこと等により再構成したものであることから、現場の介護関係者からすれば、これまで各自が現場で実践していることを示したものに過ぎないものかもしれない。しかし、今回、多くの介護関係者の皆様の協力により、エビデンスに基づいたロジックモデルを示せたことは一定の成果と考える。そして、法定研修等を活用し、介護人材を育成することは、我が国における介護の

質の向上の観点からも重要である。現場の介護関係者においては、本ロジックモデルを踏まえ、引き続き、法定研修等を活用した人材の育成に取り組んでいただきたい。

その上で、Ⅲ-1の介護福祉士対象調査では、5年後のキャリアイメージとしては、「介護実践者」「特定のスキルを高める」（現場実践）をイメージしている割合が高く、次いで、「新人職員や実習生の指導」「職場内外の介護力向上」（育成・指導）、「介護職のまとめ役」「施設全体のまとめ役」（マネジメント）の順となっており、この傾向は10年後のキャリアイメージでも特段の変化は見られなかった（Ⅲ-1 4（1）及び（2）参照）。このことは、介護の業務が複雑化、高度化する中においても、介護福祉士のキャリアイメージとしては、従来から国が示しているイメージに則って養成されていることを示しているものと言える。

この点に関し、当検討委員会では、「マネジメントコースの他に、スペシャリストコースがあり、それを行ったり来たりという人が多いのではないか」や「色々な人材が集まる職場の中で中核を担うキャリアモデルになるのではないか」など、介護福祉士のキャリアモデルが複線的になることが適切であるとの意見が出された（V 2参照）。

このため、当委員会として、介護福祉士のキャリアモデルの検討を行うこととした。

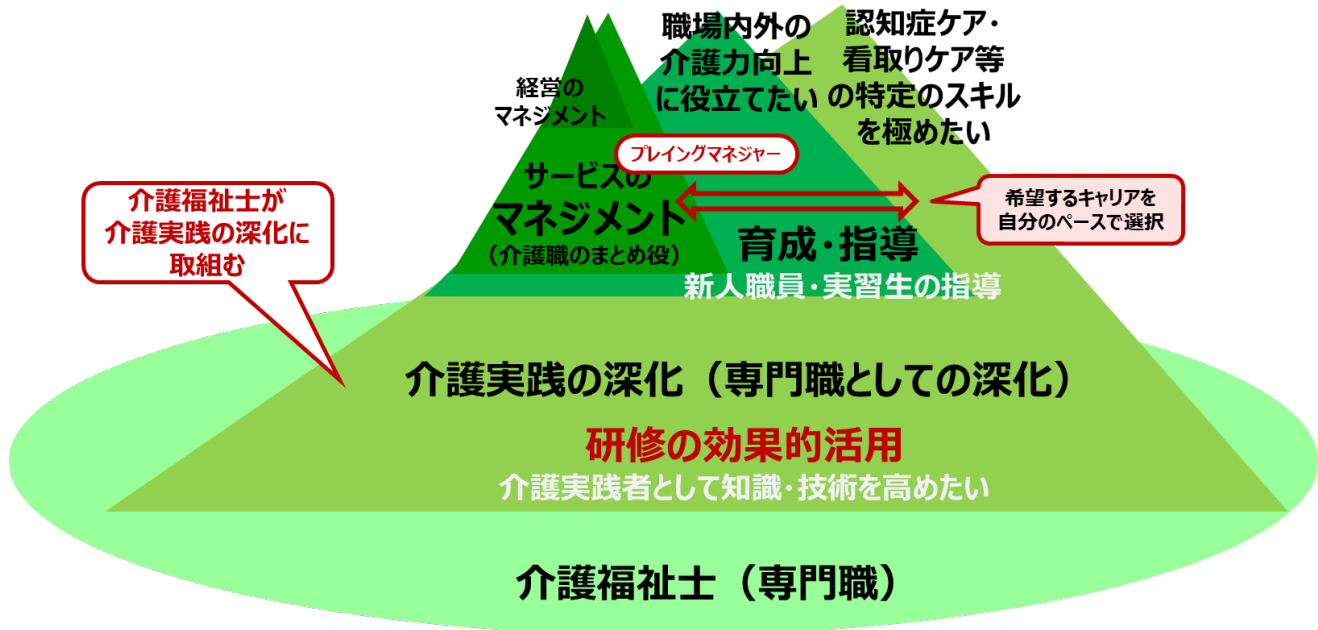
（2）介護福祉士のキャリアモデルの検討

これまでの介護人材のキャリアパスとして、いわゆる「まんじゅう型」や「富士山型」が示されており、厚生労働省においては、現在「富士山型」のキャリアパスを示して、法定研修等による介護福祉士の能力の向上とそれに伴う介護の質の向上に取り組んできている。しかし、先行研究や本調査研究事業からは、介護福祉士には、「介護実践者」や「特定のスキルを高める」などの現場の実践だけでなく、「新人職員や実習生の指導」等の育成・指導、ひいては「介護職のまとめ役」や「施設全体のまとめ役」などのマネジメントまで多彩であることが明らかになった。

このため、当検討委員会では、介護福祉士について「富士山型」に代わる、より介護の現場に即したキャリアモデルを示すことが重要であるとの問題意識から、新たに「山脈型」のイメージについて、検討を行った。

当検討委員会における議論の結果、介護福祉士の「山脈型」のキャリアイメージについては概ね意見の一致が見られた。併せて、その山を登る上での具体的な方法等についても示すことが重要であるとの意見も出された。

■介護福祉士のキャリアモデル（山脈型）のイメージ（再掲）



(3) 今後の課題

(2)までに示したとおり、本調査研究事業では、法定研修等を受講することにより、自己評価（アウトプット）だけでなく、他者評価（アウトカム）も高まることが客観的に確認できた。

また、現場では、国が示したキャリアパス（富士山型）に即して、介護福祉士が日々の業務に加えて介護技能の研鑽を積んでいることも認められた。

その上で、当検討委員会としては、今後、介護分野の業務が複雑化・高度化していく中で、全ての介護福祉士が単に一つの方向に向かってキャリアアップをしていくことは適切ではなく、現場での実情等を踏まえ、新たな道しるべを示すことが重要であるとの認識で一致した。その結果、当検討委員会では、介護福祉士に向け、新たに「山脈型」のキャリアモデルを検討した。このキャリアモデルは、介護福祉士が単にマネジメントを到達点としてキャリアアップしていくのではなく、各自がその意欲や能力等に応じてマネジメント業務や職場内外の介護力向上、認知症ケア・看取りケア等の特定のスキル向上など、自らの選択で目指していくというものである。

なお、このキャリアモデルの検討の際、委員からは、この山脈をどう登っていくことが適切かその具体的な方法を示すことが重要であるとの意見が出された。この点について、来年度以降、引き続き、調査・検討を進めていくことが重要である。

付属資料

1. 調査票

(1) アンケート調査票(介護福祉士票)

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

介護福祉士の皆様へ

令和4年11月

厚生労働省 老人保健健康増進等事業
「介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に応じた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

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 太田 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】

例日本能率協会総合研究所では、令和4年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に応じた研修活用の在り方に関する調査研究事業」に取り組んでいるところです。
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、サービス種別等に応じた多様な役割、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・社会保障のキャリア形成を重視していくことが望まれております。そこで本事業では、介護福祉士において、これまでど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確認するとともに、現段階における知識・技術等の習得度合い、及び周りに与える影響についても確認することとし、これら把握すべく調査を実施することといたしました。
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ただけるような仕組みづくりに活用されるものです。本調査の趣旨をご理解いただき、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の方で、労基法上の管理監督者でない方
※ 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、雇主者としての地位にある方、労働時間、休日などに関する規制が適用されず、就業規則の適用対象とならない方を指します。

【ご回答期限】 2022年12月18日(金)までに WEBにてご回答ください。

【調査票の取扱いに関しまして】

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、安全措置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統計処理をいたします。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。
・ 調査への拒否があっても、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 社会イノベーション研究事業本部
担当：入口、村松、川村、佐野、原田
TEL: (フリーダイヤル) 0120-003-185(平日 10:00～17:00) FAX: 03-3432-1837

介護福祉士票

問7. 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選んでください。(最も当てはまるものを1つ選択)

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・チームリーダーのサブリーダー
7. 訪問介護員(ホームヘルパー)、介護職員
8. 生活相談員・支援相談員
9. 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。

問8. 介護福祉士以外に現在、保有している資格等を教えてください。(いくつでも)

1. 社会福祉士
2. 精神保健福祉士
3. 看護師・准看護師
4. 介護支援専門員(ケアマネジャー)
5. 相談支援専門員
6. 社会福祉主事
7. 認定介護福祉士
8. 介護福祉士実習指導者講習会
9. 介護プロフェッショナルキャリア段位制度のレベル認定
10. 喀痰吸引等研修
11. 介護教員
12. 1～11は取得していない

問9. 介護福祉士以外に今後、取得したい資格等を教えてください。(いくつでも)

1. 社会福祉士
2. 精神保健福祉士
3. 看護師・准看護師
4. 介護支援専門員(ケアマネジャー)
5. 相談支援専門員
6. 社会福祉主事
7. 認定介護福祉士
8. 介護福祉士実習指導者講習会
9. 介護プロフェッショナルキャリア段位制度のレベル認定
10. 喀痰吸引等研修
11. 介護教員

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。(最も当てはまるもの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(地域密着型)
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. 現在の就業先の施設・事業所の従業員数を教えてください。(最も当てはまるもの1つにチェック)

1. 5人以下
2. 10人以下
3. 50人以下
4. 100未満
5. 100人以上

問3. あなたの年齢について教えてください。(1つ選択)

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

問4. あなたの性別を教えてください。(1つ選択)

1. 男性
2. 女性
3. 答えたくない

問5. あなたの介護職としての実務経験年数・現在の職場での勤続年数・介護福祉士取得後の年数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)
- 途中退職等によるブランクがある場合は、介護職として勤務した全期間を合算した数値を入力ください。

介護職としての実務経験年数	〈※数値 1～99まで制限〉年
現在の職場での勤続年数	〈※数値 1～99まで制限〉年
介護福祉士取得後の実務経験年数	〈※数値 1～99まで制限〉年

問6. 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。(1つ選択)

1. 正社員
2. 契約社員(有期労働)
3. パートタイム職員(短時間労働)
4. 派遣職員(派遣会社が雇用)

1

介護福祉士票

問10. あなたの、介護現場での実践状況を教えてください。(それぞれ最も当てはまるもの全て選択)

1. 基本的な介護技術(食事、入浴、排せつ、心理面への対応等)の実践	※ それぞれ左記の項目について、以下の選択数にご回答いただく
2. 利用者を主体とした介護実践	
3. 個々の障害、特性に合わせたコミュニケーション	
4. 利用者家族への説明、家族への支援	
5. 観察事項や実践の的確な記録	
6. 多職種連携の実践	1. あまり実践していない 2. 時々実践している 3. 常に実践している 4. 自身の実践に加え、他介護職員の実践への助言・指導をしている 5. 自身の実践に加え、介護職チームの実践力向上・改善に向けた対応をしている(チームの実践状況の把握・フォロー、情報収集など)
7. 地域での生活継続のための支援(地域資源の把握と活用ができる)	
8. 看取りケアの実践(看取り段階の心身状況を理解した介護ができる)	
9. 認知症ケアの実践(理念、ケア方法をふまえた実践)	
10. 介護過程の展開を介護職チームの一員として実践	
11. 経営に関する数値指標の改善に取り組んでいる	1. あまり実践していない 2. 介護サービスに関する経営指標の改善に取り組んでいる(稼働率や人員配置の適正化、業務効率化の実践) 3. 施設・事業所全体の経営指標の改善に取り組んでいる(売上、利益、収支差額率、労働分配率、労働生産性等の改善の実践)

問11. あなたの現状の仕事(職位)について、どの程度満足しているか、教えてください。(最も当てはまるもの1つ選択)

1. 満足している
2. やや満足している
3. どちらとも言えない
4. あまり満足していない
5. 満足していない

74

2

3

Ⅱ. 研修受講についてお伺いします。

問 12. 下記の外部研修の受講の有無と受講していない場合には受講意向を教えてください。(それぞれ1つ選択)

また、受講している外部研修については、受講した時期を教えてください。(それぞれ当てはまるもの1つ選択)

	受講の有無と受講意向	→	受講時期
1. 認知症介護実践研修 (実践者研修)	※選択肢		※1.受講済みの場合の選択肢
2. 認知症介護実践研修 (リーダー研修)	1. 受講済み		1. 1 年未満
3. ユニットリーダー研修	2. 受講意向あり		2. 3 年未満
	3. 受講意向なし		3. 5 年未満
4. 介護福祉士ファーストステップ研修			4. 10 年未満
			5. 10 年以上

<問 13～問 17 は問 12 で「1. 受講済み」と回答した研修のみ表示>

問 13. 研修を受ける前後に、職場の上司・受講経験者等からの助言や振り返り等を受ける機会はありましたか。(当てはまるもの1つ選択)

1. 認知症介護実践研修 (実践者研修)	※選択肢
2. 認知症介護実践研修 (リーダー研修)	1. 受講の前と後であった
3. ユニットリーダー研修	2. 受講の前にあつた (受講の後にはなかった)
	3. 受講の後にあつた (受講の前にはなかった)
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	4. 受講の前も後もなかった

問 14. 研修を受けた内容を、実践していますか。(当てはまるもの1つ選択)

1. 認知症介護実践研修 (実践者研修)	※選択肢
2. 認知症介護実践研修 (リーダー研修)	1. 実践できている
3. ユニットリーダー研修	2. どちらかという実践できていることが多い
	3. どちらとも言えない
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	4. どちらかという実践できていることは少ない
	5. 実践できていない

問 15. 研修を受けた内容を、チームとして実践するために、他のスタッフにフィードバックしていますか？(当てはまるもの1つ選択)

1. 認知症介護実践研修 (実践者研修)	※選択肢
2. 認知症介護実践研修 (リーダー研修)	1. 研修の成果をチームにフィードバックしている
3. ユニットリーダー研修	2. 研修の成果をチームにフィードバックしていない
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	

<以下、問 15 で「1」と回答した場合のみ表示>

問 16. あなたが研修の成果をチームにフィードバックしたときの他のスタッフの反応について教えてください。(当てはまるもの1つ選択)

1. 認知症介護実践研修 (実践者研修)	※選択肢
2. 認知症介護実践研修 (リーダー研修)	1. 協力的に取り組んでくれる
3. ユニットリーダー研修	2. 多少は取り組んでくれる
	3. あまり取り組んでくれない
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	4. 全く取り組んでくれない

<以下、問 15 で「2」と回答した場合のみ表示>

問 17. あなたが研修の成果をチームにフィードバックしていない理由を教えてください。(当てはまるもの1つ選択)

1. 認知症介護実践研修 (実践者研修)	※選択肢
2. 認知症介護実践研修 (リーダー研修)	1. 研修の内容を十分に習得できていないから
3. ユニットリーダー研修	2. 人に教えるのが苦手だから
	3. 日々の業務が忙しく、時間が足りないから
4. 介護福祉士ファーストステップ研修	4. 事業所にそのような習慣がないから (誰もやっていないから)

Ⅲ. あなたの研修受講後の変化についてお伺いします。

<問 18～問 19 は問 12 で「1. 受講済み」と回答した研修が1つでもあれば表示>

問 18. 研修に参加したことで、あなたにどのような変化が見られましたか。(それぞれ最も当てはまるものを1つ選択)

1. 相談できる友人・知人が増えた	※選択肢
2. 苦手なことを克服できた	1. そう思う
3. 自信が持てるようになった	2. どちらかというと思う
4. 仕事にやりがいを感じるようになった	3. どちらとも言えない
5. 仕事に対するモチベーションが向上した	4. どちらかというと思うわない
6. 同僚や後輩にアドバイスできるようになった	5. そう思わない
7. 上司からはめられることが増えた	
8. 人事考課の評価が上がった	
9. リーダーに抜擢された/職位が上がった	
10. 経営に対する意識が高まった	
11. キャリアイメージが明確になった	
12. 介護の現場で働き続けたいと思うようになった	

問 19. あなたは研修へ参加したことで、職場等に対する貢献度に変化を感じていますか。(それぞれ最も当てはまるものを1つ選択)

1. 利用者に対して	※選択肢
2. 家族に対して	1. 以前より貢献できている
3. 同僚や部下に対して	2. どちらかという以前より貢献できている
4. 上司に対して	3. どちらとも言えない
5. 経営に対して	4. どちらかという以前より貢献できていない
6. 連携先や地域に対して	5. 以前より貢献できていない
7. 1～6を総合して	
8. その他 ()	

Ⅳ. あなたのキャリアイメージについてお伺いします。

問 20. あなたの、5 年後のキャリアイメージを教えてください。(それぞれ最も当てはまるものを1つ選択)

1. 介護実践者として知識・技術を高めたい	※
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルを極めたい	それぞれ左記の項目について、以下の選択肢にご回答いただく
3. 新人職員や実習生の指導をしたい	1. そう思う
4. 培った知識・技術を職場内外の介護力向上に役立てたい (例: 職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)	2. どちらかというと思う
	3. どちらかというと思うわない
5. 介護職のまとめ役を担いたい (例: ユニットリーダー、主任)	4. そう思わない
6. 施設・事業所全体のマネジメントをしたい (例: 介護課長、施設長)	

問 21. あなたの、10 年後のキャリアイメージを教えてください。(それぞれ最も当てはまるものを1つ選択)

1. 介護実践者として知識・技術を高めたい	※
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルを極めたい	それぞれ左記の項目について、以下の選択肢にご回答いただく
3. 新人職員や実習生の指導をしたい	1. そう思う
4. 培った知識・技術を職場内外の介護力向上に役立てたい (例: 職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)	2. どちらかというと思う
	3. どちらかというと思うわない
5. 介護職のまとめ役を担いたい (例: ユニットリーダー、主任)	4. そう思わない
6. 施設・事業所全体のマネジメントをしたい (例: 介護課長、施設長)	

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。

(2) アンケート調査票(施設・事業所票)

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

施設・事業所票

施設・事業所の管理者様へ

令和4年11月

厚生労働省 老人保健健康増進等事業
「介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に応じた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

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 太田貞司
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4年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に応じた研修活用の在り方に関する調査研究事業」に取り組んでいるところです。
現在、介護職の確保が急務と言われている中、専門性の高い人材である介護福祉士には、能率的な質の向上と、サービス種別等にに応じた多様な役割、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・社会保障のキャリア形成を重視してい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、介護福祉士の今後のキャリアパスについて研修等を中心にごどのように支援しているか、またその支援による従業員の育成の成果や貢献度について把握すべく調査を実施することといたしました。
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。
本調査の趣旨をご理解いただき、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12月16日(金)までに WEB にてご回答ください。

【調査票の取扱いに関しまして】
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、安全管理を確保し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統計処理を行います。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 社会イノベーション研究事業本部
担当：入口、村松、川村、佐野、原田
TEL：(フリーダイヤル)0120-003-188(平日 10:00～17:00) FAX:03-3432-1837

施設・事業所票

II. 介護職のキャリア形成についてお伺いします。

問5. 貴施設・事業所における、介護職を対象に行う人材育成計画の取組状況を教えてください。(それぞれ最も当てはまるもの1つ選択)

1. 介護実践者としての育成 (高度な知識・技術を要するケアの実践)	※ 選択肢
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成	1. 取組んでいる
3. 育成・指導ができる人材の育成 (例：新人職員や実習生の指導)	2. どちらかというと取組んでいる
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成 (例：職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)	3. どちらともいえない
5. 介護職のまとめ役の育成 (例：ユニットリーダー、主任)	4. どちらかというと取組んでいない
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成 (例：介護課長、施設長)	5. 取組んでいない

問6. 貴施設・事業所では、介護職を対象に行う人材育成計画において、研修をどの程度重視していますか。(それぞれ最も当てはまるもの1つ選択)

1. 介護実践者としての育成を目的とした研修 (高度な知識・技術を要するケアの実践)	※ 選択肢
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修	1. 重視している
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修 (例：新人職員や実習生の指導)	2. どちらかというとき重視している
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修 (例：職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)	3. どちらともいえない
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修 (例：ユニットリーダー、主任)	4. どちらかというとき重視していない
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修 (例：介護課長、施設長)	5. 重視していない

施設・事業所票

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・事業所の経営主体を教えてください。(最も当てはまるもの1つ選択)

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、有限会社、合名会社、合資会社、合同会社など)
9. その他(具体的に：)

問2. 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 ※数字を半角で入力	西暦()年()月
-------------------	------------

問3. 貴施設・事業所の従業員数(パート・契約社員を含む)を教えてください。(最もあてはまるもの1つ選択)

1. 5人以下
2. 10人以下
3. 50人以下
4. 100人未満
5. 100人以上

問4. 貴施設・事業所の種別を教えてください。(最も当てはまるもの1つ選択)

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()

施設・事業所票

問7. 貴施設・事業所では、介護職を対象に行う人材育成計画において、研修をどのように活用していますか。(それぞれ最も当てはまるもの1つ選択)

1. 介護実践者としての育成を目的とした研修 (高度な知識・技術を要するケアの実践)	※ 選択肢
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修 (例：新人職員や実習生の指導)	1. 計画的に研修を活用している
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修 (例：新人職員や実習生の指導)	2. どちらかというとき計画的に研修を活用している
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修 (例：職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)	3. どちらともいえない
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修 (例：ユニットリーダー、主任)	4. どちらかというとき必要な時にだけ活用している
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修 (例：介護課長、施設長)	5. 必要な時にだけ活用している

問8. 貴施設・事業所では、介護職を対象に行う人材育成計画において、研修をどのような場面で活用していますか。(それぞれ最も当てはまるもの1つ選択)

1. 介護実践者としての育成を目的とした研修 (高度な知識・技術を要するケアの実践)	※ 選択肢
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修 (例：新人職員や実習生の指導)	1. 介護職員の教育に活用
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修 (例：新人職員や実習生の指導)	2. 介護職員の評価に活用
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修 (例：職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)	3. 提供可能な介護サービスの拡大に活用
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修 (例：ユニットリーダー、主任)	4. 利用者の満足度向上に活用
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修 (例：介護課長、施設長)	5. 介護職員間のコミュニケーションの活性化に活用
	6. 介護職員の経営への関心の向上に活用

2

6

3

施設・事業所票

問 9. 貴施設・事業所では、研修の前後で助言や振り返りの機会を設けていますか。（それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択）

1. 介護実践者としての育成を目的とした研修 (高度な知識・技術を要するケアの実践)	※ 選択肢	1. 受講の前後に機会を設けることが多い 2. 受講前に機会を設けることが多く、受講後は（少）ない 3. 受講後に機会を設けることが多く、受講前は（少）ない 4. 受講の前後に機会を設けることは（少）ない
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修		
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修 (例：新人職員や実習生の指導)		
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修 (例：職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)		
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修 (例：ユニットリーダー、主任)		
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修 (例：介護課長、施設長)		

問 10. 貴施設・事業所では、介護職の育成研修参加者は、研修を受けた内容を、介護の現場で実践できていますか。（それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択）

1. 介護実践者としての育成を目的とした研修 (高度な知識・技術を要するケアの実践)	※ 選択肢	1. 実践できている人が多い 2. どちらかといふと実践できている人が多い 3. どちらともいえない 4. どちらかといふと実践できている人は少ない 5. 実践できている人は少ない
2. 認知症ケアや看取りケアなど特定のスキルの習得を目指す人材の育成を目的とした研修		
3. 育成・指導ができる人材の育成を目的とした研修 (例：新人職員や実習生の指導)		
4. 職場内外の介護力向上に貢献できる人材の育成を目的とした研修 (例：職場の研修講師、地域の介護講座の講師、介護教員)		
5. 介護職のまとめ役の育成を目的とした研修 (例：ユニットリーダー、主任)		
6. 施設・事業所全体のマネジメントができる人材の育成を目的とした研修 (例：介護課長、施設長)		

4

施設・事業所票

Ⅲ. 法定研修等※の受講状況についてお伺いします。

※本調査において、「法定研修等」とは、「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）」「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」を言います。

問 12. 貴施設・事業所では、法定研修等を受講させていますか※。（それぞれ当てはまるもの 1 つ選択）

1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	※ 選択肢	1. 個人の意向で参加している（補助あり） 2. 個人の意向で参加している（補助なし） 3. 業務命令で参加させている
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		

問 13. 法定研修等に参加させる介護職員を、どのように選定していますか。（それぞれ当てはまるものをいくつでも）

1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	※選択肢	1. 勤続年数 2. 年齢 3. 介護福祉士の資格の有無 4. 所属・立場（役職）が変わった時 5. 勤務評価（人事考課） 6. 今までの受講歴（受けていない人を優先） 7. 施設としての方針（ある職員を認知症のリーダーとして育てたいなど） 8. 職員の意向（セナリストを目指したいと思っている職員等） 9. その他（ ） 10. 特になし
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		

問 14. 法定研修等に参加させる介護職員に対し、研修の前後で助言や振り返りの機会を設けていますか。（それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択）

1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	※選択肢	1. 受講の前後に機会を設けることが多い 2. 受講前に機会を設けることが多く、受講後は少ない 3. 受講後に機会を設けることが多く、受講前は少ない 4. 受講の前後に機会を設けることは少ない
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		

問 15. 法定研修等の受講者は、研修で学んだ内容を実践できていますか。（当てはまるもの 1 つ選択）

※施設・事業所としての受講支援の有無にかかわらず、ご回答ください。

1. 認知症介護実践研修（実践者研修）	※選択肢	1. 実践できている人が多い 2. どちらかといふと実践できている人が多い 3. どちらともいえない 4. どちらかといふと実践できている人は少ない 5. 実践できている人は少ない 6. 該当なし
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		

6

施設・事業所票

<問 5 で全て「5.取組んでいない」と回答した場合は非表示>

問 11. 介護職が育成研修に参加したことで、職場等に対する貢献度に変化はありましたか。（それぞれ最も当てはまるものを 1 つ選択）

1. 利用者に対して	※選択肢	1. 以前より貢献できていない 2. どちらかといふと以前より貢献できている 3. どちらとも言えない 4. どちらかといふと以前より貢献できていない 5. 以前より貢献できていない
2. 家族に対して		
3. 同僚や部下に対して		
4. 上司に対して		
5. 経営に対して		
6. 連携先や地域に対して		
7. 1～6を総合して		
8. その他（ ）		

5

施設・事業所票

ここからは受講者、未受講者の違いについて感じていることをお伺いします。

問 16. 貴施設・事業所の介護福祉士で、同一法人内での勤続年数 10 年以上の職員で、法定研修等を 1 つも受講していない介護福祉士はいますか。（いずれか 1 つ選択）

1. いる
2. いない →問 17へ

問 16-1. 問 16 で回答した、法定研修等を 1 つも受講していない介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、① 求められる介護福祉士像で定められている能力、② リーダーとして求められる能力の実践度について教えてください。（それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択）

① 求められる介護福祉士像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
尊厳と自立を支えるケアを実践する	※ 選択肢 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
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・向上の視点をもち、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

項目		左記能力について、 望ましいと感じる実践度合い
介護の実践	利用者の心身の状況等に係る観察ができる	※ 選択肢 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
	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	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・能力の把握をしながら、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	
サービスのマネジメント	上記把握をしながら、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	

7

施設・事業所名

問 17.貴施設・事業所には、「3 研修」(認知症介護実践研修、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)のうち、1 つだけ受講している、同一法人内での勤続年数 10 年未満の介護福祉士(実務経験は問いません) はいですか。(いずれか 1 つ選択)

注：認知症介護実践研修は、実務者研修受講のみの場合を含みます。

1. いる
2. いない →問 18へ

問 17-1.問 17 で回答した「3 研修」のうち、1 つだけ受講している介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、① 求められる介護福祉士像で定められている能力、② リーダーとして求められる能力の実践度、③ 職場等に対する貢献度の変化について教えてください。(それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択)

① 求められる介護福祉士像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
尊厳と自立を支えるケアを実践する	※ 選択肢
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	
	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

② リーダ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
介護の実践	利用者の心身の状況等に係る観察ができる	※ 選択肢
	利用者の状態に応じた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	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・能力の把握をしようとして、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	
サービスのマネジメント	上記把握をしようとして、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	

8

施設・事業所名

問 18.貴施設・事業所には、「3 研修」(認知症介護実践研修、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)のうち 2 つ以上受講している、同一法人内での勤続年数 10 年未満の介護福祉士(実務経験は問いません) はいですか。(いずれか 1 つ選択)

1. いる
2. いない →問 19へ

問 18-1.問 18 で回答した「3 研修」のうち、2 つ以上受講している介護福祉士のうち、代表的な方をイメージしていただき、① 求められる介護福祉士像で定められている能力、② リーダーとして求められる能力の実践度、③ 職場等に対する貢献度の変化について教えてください。(それぞれ最も当てはまるもの 1 つ選択)

① 求められる介護福祉士像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
尊厳と自立を支えるケアを実践する	※ 選択肢
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	
	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

② リーダ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
介護の実践	利用者の心身の状況等に係る観察ができる	※ 選択肢
	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	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・能力の把握をしようとして、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	
サービスの マネジメント	上記把握をしようとして、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	

10

施設・事業所名

③ 職場等に対する貢献度

1. 利用者に対して	※選択肢 1. 以前より貢献できている 2. どちらかというと以前より貢献できている 3. どちらとも言えない 4. どちらかというと以前より貢献できていない 5. 以前より貢献できていない
2. 家族に対して	
3. 同僚や部下に対して	
4. 上司に対して	
5. 経営に対して	
6. 連携先や地域に対して	
7. 1～6を総合して	
8. その他()	

9

施設・事業所名

③ 職場等に対する貢献度

1. 利用者に対して	※選択肢 1. 以前より貢献できている 2. どちらかというと以前より貢献できている 3. どちらとも言えない 4. どちらかというと以前より貢献できていない 5. 以前より貢献できていない
2. 家族に対して	
3. 同僚や部下に対して	
4. 上司に対して	
5. 経営に対して	
6. 連携先や地域に対して	
7. 1～6を総合して	
8. その他()	

問 19.本調査でご回答いただいた内容に関しまして、別途、ヒアリング調査にご協力いただく場合がございますが、ヒアリング調査へのご協力の可否について教えてください(いずれか 1 つ選択)

1. ヒアリング可能 →問 20へ
2. ヒアリングは日にちが合えば可能 →問 20へ
3. ヒアリングは辞退したい →終了

問 20.ヒアリングにご対応いただける方の情報をご記入ください。

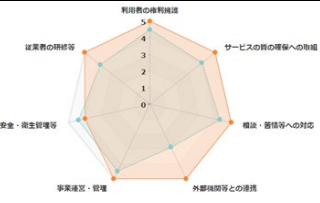
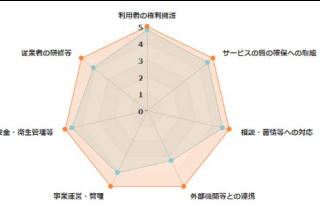
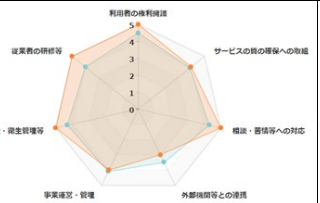
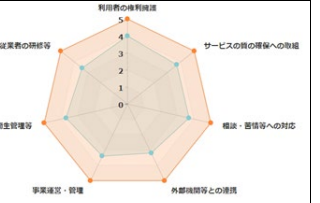
施設・事業所名	
ご担当者名	
電話番号	
メールアドレス	

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。

11

2. ヒアリング結果整理表

(1) 施設・事業所ヒアリングまとめ

	01 介護老人保健施設（ユニット型）	02 特別養護老人ホーム（ユニット型）	03 グループホーム	04 通所介護事業所	05 訪問介護事業所
種別	介護老人保健施設（ユニット型）	特別養護老人ホーム（ユニット型）	グループホーム	通所介護事業所	訪問介護事業所
役職	副施設長（介護福祉士）	施設長（介護福祉士）	管理者（介護福祉士）	管理者（機能訓練指導員：柔道整復師）	管理者（介護福祉士・介護支援専門員）
所在地	埼玉県	岩手県	福岡県	京都府	京都府
従業員	常勤換算 77.7 人※	常勤換算 43.7 人※ ユニット型 18 人、従来型 30 人	常勤換算 5.5 人※	常勤換算 7.9 人※ うち介護職員 5 名。 うち社員 3 名（専従 1 名、兼務 2 名）、 非正規 2 名（週 2 回 1 名、週 3 回 1 名）	常勤換算 27.2 人※ うち社員 11 名 うちサービス提供責任者（サ責）8 名 （含む管理者） ヘルパー 23 名（社会保険加入 5 名）
介護福祉士 運営状況※	常勤：専従 23 人/非常勤：専従 8 人※ 	常勤：専従 16 人※ 	常勤：専従 2 人兼務 1 人※ 	常勤：兼務 2 人/非常勤：専従 1 人※ 	常勤：専従 10 人/非常勤：専従 13 人 
法人施設	【医療法人】【社会福祉法人】病院/介護老人保健施設 2/特別養護老人ホーム/グループホーム/検査専門施設 2/訪問看護ステーション/在宅介護支援事業所 2/地域包括支援センター2/老人ホーム/フィットネスセンター	【社会福祉法人】特別養護老人ホーム/短期入所生活介護/デイサービスセンター/指定居宅介護支援事業所/グループホーム/認知症対応型デイサービスセンター	【株式会社】住宅型有料老人ホーム 2/グループホーム 2	【株式会社】通所 5	【株式会社】住宅型有料老人ホーム 2/居宅介護支援事業所/訪問介護事業所
1.施設の概要	6階建て。2ユニットが4フロア、1ユニットが1フロア。通所リハ併設	ユニット型(3 ユニット)、従来型(4 グループ)、短期入所併設 従来型多床室:60 床/ユニット型個室:30 床/短期入所専用室:10 床 合計:100 床		通所の特徴として、パワーリハ。機能訓練の向上を重視	
2.対象者の職歴	【他の職業経験】 なし。介護・特養からスタート 【介護のキャリア】 ・他事業所:特養常勤3年 ・現事業所: └一般職 3 年間 └副主任(勤続 4 年目、副主任15年) └主任(勤続 20 年目) └副施設長	【他の職業経験】 【介護のキャリア】 (ヒアリングなし)	【他の業種経験】前職は大手企業に勤務 【介護のキャリア】勤続 7～8 年 └一般職からスタート └ユニットリーダー兼施設長代理(勤続 2 年目) └介護福祉士取得(勤続 4 年目) └施設長(勤続 5 年目) └現在 2 施設の統括管理者でもある	【他の職業経験】 ・自動車の部品の製造 ・高齢者に関わる仕事かと思ひ、整骨院に 3 年勤務し働きながら学校へ。柔道整復師の資格を取得し介護業界に転職 【介護のキャリア】 現法人に 8 年弱 └機能訓練士(2 年) └管理者 5 年。前管理者が辞めたため	【他の職業経験】 【介護のキャリア】 ・他事業所:平成 20 年より約 2 年、登録ヘルパー→パート職員として勤務 ・現事業所:平成 22 年 6 月～現在 └平成 22 年 6 月～サービス提供責任者(実務者研修) └実務経験 3 年で介護福祉士を取得 └平成 31 年 2 月～ 管理者
3.評価制度	【人事評価制度】全職種共通(医師除く)上長評価 【目標管理制度】上長評価 【接遇評価】自己評価	【人事考課制度】 ・能力考課(介護技術の心)と業務考課。 多い項目で 240 項目程度。職種共通あり 【目標管理制度】半年ごと	半年ごとに面談し評価(施設長が全員評価)	・評価項目は、技術力や情意など。評価結果は昇給・賞与に反映。 └自己評価 └一次評価(管理者)をして本社提出	○月次評価(評価者:管理者) ・現在は細かい評価チェック項目はない。 ・登録ヘルパーの技術確認はサ責の現認 ○年次評価 ・7 月の昇給月にあわせ、1 年に 1 回(最終評価)を行う └自己評価(登録ヘルパー含め全員) └一次評価者:管理者 └二次評価者:本社 ○フィードバック:管理者 ・フィードバックは職員と社会保険加入の登録ヘルパーに対し面談で行う

	01 介護老人保健施設（ユニット型）	02 特別養護老人ホーム（ユニット型）	03 グループホーム	04 通所介護事業所	05 訪問介護事業所
（介護福祉士）	【手当】 6000 円/月 ・登用の条件ではない ・介護福祉士の有資格者は、勉強熱心な印象はある	【手当】 不明 ・採用はこだわらない ・役職者は介護福祉士。介護福祉士でないと介護福祉士の教育はできない	【手当】 不明 ・リーダーとして適切性、適職性がある/ないなどの印象はない ・介護福祉士は役職者の要件になっていない	【手当】 ある ・評価は資格の有無は関係しない ・但し、資格を取ろうという人の方が、前向きでモチベーションが高い印象	【手当】 ある ・職員の介護福祉士：手当 2 万円/月 ・登録ヘルパー：手当なし。処遇改善加算や特定処遇でポイントを付け、評価に加算 ・介護福祉士の資格は必須ではない
4. キャリアパス	①一般職員 →（ 【新設予定】 ユニットリーダー）5 人 育成で副主任をサポート →②副主任 5 人 育成・指導（実習生）＋フロアマネジメント担当 →（ 【新設予定】 介護指導）2 人 副主任で社員指導職。主任と副主任の間 →③主任 1 人 介護職の統括。介護職マネジメント担当 →④ 【新設】 介護課長 1 人 2 つの老健の人事担当・介護職担当管理職 →⑤副施設長 1 人 通所等多職種含め統括 →⑥施設長 1 人 老健 1 施設統括	①一般職 →②副主任 3 人 ユニットリーダー →③主任 1 人 外部とのやり取りも必要。副主任の指導・育成も主任の役割。 →④係長（従来型と兼務。現在空席） →⑤施設長 ※従来型 ①一般職→②副主任（4 人）→③主任（2 人）→④係長（ユニット型と兼務。現在空席）→⑤施設長	①一般職 →②ユニットリーダー兼施設長代理 研修講師や人材育成 →③施設長	介護職 2.9 生活相談員 1（常勤：兼務 2） 看護職 1（非常勤：専従 2） 機能訓練士 2.5（常勤：専従 2、兼務 1） その他（非常勤：専従 1） →職種別リーダー →管理者	①一般職：初級 1 人 →②一般職：上級 2 人 サ責サポート →③サービス提供責任者 7 人 →④主任サービス提供責任者 1 人 →⑤管理者（サ責）1 人 ※管理者補佐兼ケアマネジャー（2022 年 4 月～） 2015 年頃ケアマネ取得（栄養士） ・他事業所：居宅支援事業所勤務（8 年） ・現事業所：2022 年 12 月～ケアマネジャーと施設マネジメントの兼任 【キャリアパスに対する考え方】 ・サービス提供責任者にステップアップできるような段階が必要
（複線型・専門職）		・実習指導は 1・2 等級と役職者。 ・介護技術に関しては役職の有無で開きはさほどなく、役職者だから介護技術が特別に優れているわけではない。	・グループホームでは認知症の知識はなくてはならないスキル。認知症の専門家になるのは当たり前。		【介護の特定領域の専門職】 ・現在はいないが、たとえば喀痰吸引や認知症など研修を受けてまとも役として特化していければ良い
5. 人材育成 ①外部研修	【ユニットリーダー研修】 ・副主任になった時点で必ず参加 【認知症介護実践者研修】 （参加なし・今後検討） 【ファーストステップ研修】 ・受講を検討。コロナ禍で中断。主任クラスを想定	【法定研修】 ・事業計画に入っている。来年度のユニットリーダー実施研修施設に合格 ↳認知症実践者研修：1・2 等級 ↳認知症実践者リーダー研修・ユニットリーダー研修：3・4 等級 【ファーストステップ研修】 ・ない	【認知症介護実践者研修】 ・ユニットリーダー（またはユニットリーダー候補） ※ユニットリーダー研修・ファーストステップ研修は受講していない	【施設負担の研修】 ↳シナプソロジー ↳シーディング ↳個人情報保護法 ↳入退院時の連携の取り方 ↳ケアマネジャーとの連携の取り方 ↳緊急時、救急搬送の対応の仕方	【社会福祉協議会の研修】 ↳一般職（初級）：初心者コース（初任者講習など） ↳一般職（上級）：中堅コース ↳主任サ責：リーダー研修 ※他に介護労働センターの研修（病気など）
②内部研修	（ヒアリングなし）	【新人職員（OJT）】 ・副主任が 1 年間をかけて新人職員にマンツーマンで教育。新人教育チェックリストを活用。 【初級（一般職・副主任：一等級・二等級）】 ・今年度は、一等級二等級を初級に位置づけ、介護技術研修と医療行為などの研修、新人職員研修、認知症基礎研修などを受けるように設定	・毎月 1 時間。うち 30 分はコミュニケーション研修（講師は施設長）。30 分はその時々々のテーマ設定。 ・身体拘束委員会の研修、接遇の研修、事故の研修、ヒヤリハットの研修など	・外部研修に行ったときには、必ず他のスタッフの前で発表・報告をして、外部研修参加者が他のスタッフに教えている。	【OJT】 ・ヘルパー ・一般職 【サ責研修】 ・年に 1-2 回実施。外部研修参加の共有
6. その他	特定技能 10 人（インドネシア）	ISO9001:2008（JISQ9001:2008）			現在、新評価制度構築中（2023 年 4 月～） 職員は 40 代～60 代で、40 代が中心。上は 67 歳（主任サ責）。50 代 3 名、60 代 2 名 ・登録ヘルパーは 40 代半ば～50 代半ば中心。一番上は 73 歳 ・定着率が高く、登録ヘルパーも職員も離職がほとんどない

※介護事業所・生活関連情報検索

(2) 介護福祉士ヒアリング

※介護老人保健施設（01）については、ヒアリングは実施していない。

介護福祉士ヒアリング：02 特別養護老人ホーム（ユニット型）

1. 施設の概要（※介護事業所・生活関連情報検索より）

種別	特別養護老人ホーム（ユニット型）	所在地	岩手県
従業員	常勤換算 43.7 人※（ユニット型 18 人、従来型 30 人）		
介護福祉士	常勤：専従 16 人※		
法人施設	【社会福祉法人】特別養護老人ホーム/短期入所生活介護/デイサービスセンター/指定居宅介護支援事業所/グループホーム/認知症対応型デイサービスセンター		
施設の概要	ユニット型(3 ユニット)、従来型(4 グループ)、短期入所併設 従来型多床室:60 床/ユニット型個室:30 床/短期入所専用室:10 床 合計:100 床		
キャリアパス	①一般職→②副主任 3 人(ユニットリーダー)→③主任 1 人(外部とのやり取りも必要。副主任の指導・育成も主任の役割) →④係長(従来型と兼務。現在空席)→⑤施設長 ※従来型 ①一般職→②副主任(4 人)→③主任(2 人)→④係長(ユニット型と兼務。現在空席)→⑤施設長		
ヒアリング対象	副主任が当該施設のキャリアパスの登竜門であり、人材育成の重要な位置づけとなっていることから、副主任 3 名に対しヒアリングを行った		

2. 介護福祉士ヒアリング（グループ）

	02 特別養護老人ホーム(ユニット型)		
	Aさん(女性) 30 代半ば	Bさん(女性) 30 歳前後	Cさん(女性) 40 歳前後
1. 対象者の職歴	【学歴等】 専門学校 【介護のキャリア】 現法人 ↳デイサービス ↳グループホーム ↳従来型特養 ↳ショートステイ 現在の事業所 ↳ユニット型特養	【学歴等】 専門学校 【介護のキャリア】 現事業所 ※副主任約 3 年	【介護のキャリア】 現法人 ↳デイサービス ↳ショートステイ ↳従来型特養 現在の事業所(10 年) ↳ユニット型特養 ※副主任約 7 年
	【副主任の役割】 ・介護福祉士のリーダーとしての役割の割合(実践すること、指導をすること、マネジメント)は 3:3:3。 ・夜勤には一般職と同じように入る。他の職員と同じ勤務の中で、新人職員と同じ勤務で、指導しながら仕事をする。請求業務やベットのコントロールはしていない。 ・主任も現場に入る。副主任とあまり変わらない。役割はマネジメントや指導。皆さんを束ねることが副主任との違い。		
2. 仕事のやりがい	・仕事がうまくできなかった時期があった。異動して、他の部署のよい点を学んで、今が一番、仕事ができていと思う。 副主任になってから研修にもいろいろ行くことができ、今が一番生き生きしていると思う。 ・ 目指す先輩職員がいて、ここまでしっかりやりたいという目標もあった。 ・ マンネリもあったタイミングで 副主任の声がかかった。同じ業務だけで自分を高める機会がなかった。ユニットリーダー研修を次に受ける時期で、ステップアップしたいと思っていた。 ・ 難しい仕事や出張等期待されている と思える。	・3 年前、20 代後半で副主任になった。施設長からお話をいただいたときは、まだ早いと思った。私より年上の先輩職員が一般職におり、自信はなかった。 大変なことも多いが、やりがいを感じている。 ・実習生を教えている。実習生指導担当は一般職に 2 人。施設長と一緒に教えている。人材育成の道を究めたいとは思わない。 むしろ、マネジメントの方でみんなと一緒に現場をまどめながらやっていきたい。 ・専門学校時代、実習でいろんな施設へ行った際、指導者に恵まれる、恵まれないで嫌な思いをした。ここに来る実習生には自分と同じ思いをさせたくないと思い、実習指導者をやりたいと手を挙げた。 ・ 新しい介護福祉士を育てる一つの過程に携わることで責任を感じる。 評価の仕方ですの学生のやる気だったり、モチベーションにつながったりする。発達障害がある人もおり、育成の責任を果たすことを心掛けている。	・ユニットに来て、主任になった際は、できるか不安もあった。 研修に参加し、他の人も同じような悩みを持っていたり、いろんな考えがあると学んだ。 今、お互い協力しながら、仕事に取り組んでいる。副主任同士相談したり、主任に相談したり上下関係や横の関係が良く、協力して仕事ができている。 ・ 自覚というか責任感も出てきて頑張っていると思う。 ・悩んだときに副主任同士はもちろん、主任に相談している。チームワークが大事だと副主任になって、より思うようになった。 ・ 自分自身みんなに発信する立場で、何か問題があればみんなで協力して解決していかなければというがあるので、日々刺激がある。

	02 特別養護老人ホーム(ユニット型)		
	Aさん(女性) 30代半ば	Bさん(女性) 30歳前後	Cさん(女性) 40歳前後
3. 受講した研修とその理由	【外部研修】事業計画があり、等級ごとに行う基本的な研修が組まれており、それに沿って施設長が参加する研修を割り振る。法人に入れば受ける研修は決まっている。同じ施設から何人か参加する。 【内部研修】年2回。半年ごとに研修がある。虐待防止の研修と身体拘束廃止の研修は必ず受講する。そのほか、感染症予防研修、食中毒など、ノロウイルスが流行する時期に看護師が中心になって職員に対し研修を行う。応急手当講習、心肺蘇生法、AEDの使い方講習などもある。職業柄必要なので、年に1回くらいのペースで毎年受けている。 【外部研修】 ・新人職員研修 ・喀痰吸引研修 ・経鼻経管栄養研修 ・中堅社員研修 ・ISOの研修 ・認知症実践者研修 <u>・介護に対する知識や経験不足からどう動けばいいかわからない時に、研修を受けることで、知識がつく。また他の職種や他施設の人と関わることで、身に付いたことは多い。自信がつく。</u> (今後の受講予定) ・ユニットリーダー研修 【内部研修】 ・持ち帰り研修で他の職員にも伝えるようにしている。新しい知識等こういう対応をすればいいんだとみんなで共有し、取り入れるようにしている。 (ファーストステップ研修) ・初めて聞いた。	【外部研修】Aさん受講以外 ・介護の専門学校の実習指導者研修。毎年、専門学校から実習生が来るので、施設長の勧めで受講。 ・ユニットリーダー研修 ・1回では理解が難しいが、何回か行くにつれて理解できてきた。みんなに伝えて、今回そのユニットリーダー研修の実地研修施設の審査にも合格することができた。<u>研修を受講した方が知識を発信できる。知識が指導する根拠になる。経験だけではなく、論理を勉強することは大事。</u> ・認知症実践者研修は未受講 【内部研修】 ・年2回やることで意識付けになる。<u>研修で覚えたことを伝えるのは難しいが、少しずつみんなも取り入れて、変わっているところを見ているので、研修はすごく意味があると思う。</u> (ファーストステップ研修) 聞いたことはあるが、高く、施設長を通さないと休日に行くことになる。	【外部研修】Aさん受講以外 ・認知症実践者研修 ・医行為研修は未受講 ・ユニットリーダー研修 ・ユニットケアの知識を深めることによって、ちゃんと一つ一つ意味があり、こういう理由があるからこのケアをしているんだと、入居者の暮らしに合わせて私たちがケアをするということを、研修を通し学ぶことができた。<u>自分自身がまずは理解をして、みんなに伝えていかなければと強く感じた。</u> (今後受けた研修) 認知症基礎研修、医行為研修 【内部研修】 ・虐待防止、高齢者の権利擁護の研修は外部研修で参加した職員による伝達研修←参加することで意識付け、知識を得ることもできるし、<u>行ってきた後には報告会もある。ユニットごとに会議もあるので、その中で報告する時間があれば報告する。取り組みは、みんなで一丸となってやる。時間がたつと戻ってしまうこともあるので、みんなと一緒にいいことは取り組んでいく。</u> (ファーストステップ研修) どういう研修かまでは把握していない。
4. 今後のキャリアイメージ	<u>・副主任と主任がいるので、その背中を見て、そのようになりたいと思う。</u> (特定のスキルを極める) ・看取りは以前やっていたが、病院側の都合で今はできていない。病院に働きかけをしているので、今後、看取りを再開すると思う。<u>再開したら見取りを頑張っていきたい。</u>	<u>・主任になった場合も、みんなを引っ張って頑張っていきたい。</u>他の副主任が主任になった場合、頑張って支える。新しく入ってきた職員もどんどん育て、私たちの力になってくれるように育ていきたい。(指導) ・隣に同じユニットケアをやっている別の法人施設があり、教えてほしいということが今年度は何度かあったので、今後もあると思う。ただし、指導だけとなると、面白くないと思う。<u>実際に入居者と携わって、触れ合うことが楽しいので、それプラス指導であればまだいいが、指導だけとなると、やりがいも感じなくなるしマンネリ化する。</u>	・副主任として、中堅職員と協力して、<u>みんなでも新人職員を育てていく。</u>副主任同士協力して、新人指導やユニットケアに取り組んでいきたい。 ・副主任の中でキャリアが一番長い。もし主任の機会があれば、施設長と協力しながら努めていきたい。 ・他者との関わりも大事で、職員同士の関わりも大事。なので、実践と指導とマネジメントのどれか一つについては悩む。
5. その他	(人事考課システム) ・自己評価する表が毎年、一人10枚～13枚程度、300項目程度ある。普段の業務から、その人の持っている能力、どういことができるかを自己評価して、上司がさらに評価する。自分のできる・できないと、他者から見たできる・できないの評価で、去年と比べ、どこがいけないのか分かるので、自分でもここはしっかりしようということにつながっている。 ・A副主任は7人、B副主任は5人、C副主任は3人の介護職員をそれぞれ評価している。一人300項目を見て、面談もする。一次評価だけを副主任が担当して、あとは上司の主任が二次評価をしてフィードバックする。(主任は副主任の評価と一般職の評価をし、施設長が二次評価者)		

介護福祉士ヒアリング：03 グループホーム

1.施設の概要（※介護事業所・生活関連情報検索より）

種別	グループホーム	所在地	福岡県
従業員	常勤換算 5.5 人※		
介護福祉士	常勤:専従 2 人、兼務 1 人※		
法人施設	【株式会社】住宅型有料老人ホーム 2/グループホーム等介護系 5 社運営		
施設の概要	(特記事項無し)		
キャリアパス	①一般職→②ユニットリーダー兼施設長代理(研修講師や人材育成)→③施設長		
ヒアリング対象	介護福祉士と 2023 年 1 月受験予定者		

2.介護福祉士ヒアリング（個別）

	03 グループホーム	
	Dさん(男性) ユニットリーダー兼施設長代理	Eさん(女性) ケアマネ兼務
1.対象者の職歴	【学歴等】 ・整備士の専門学校で 2 級整備士資格取得 【他職業経験】 ・民間の修理工場(9 年) ・別会社のロードサービス(15 年) 【介護のキャリア】 ・他事業所:2年間勤務。介護付き有料に5カ月、グループホーム ・現事業所:3年 ↳一般職として入社 ↳2022 年 10 月から <u>ユニットリーダー兼施設長代理</u>	【学歴等】 【介護のキャリア】 ・他事業所:19 年程度 ↳身体障害者の療護施設デイサービス(3 年間) ↳宅老所(2年間) ↳有料老人ホーム介護付き特定(13 年間、ケアマネ一筋でやってみてみたこと、給料が上がらなかったため退職) ↳居宅(1 年間、ケアマネは事務仕事が多く、高齢者と直に触れる介護職が向いていると思い転職) ・現事業所:7 年目 ↳<u>ケアマネ兼務</u>。ケアマネのスキルを生かしつつ、介護の現場でも働ける
2.介護職のきっかけ	・50 代ともなると両親もだんだん衰えていく中で、介護業界というのが身近で、やってみたいという気持ちがあった。	・結婚後、家業を手伝いながら子育てをしていた。離婚を機に介護職に。
3.介護福祉士取得	<u>介護福祉士試験を今月(1 月)受験予定</u> ・自分のスキルが、以前から気になっていた。勉強する中で、以前教えてもらったことは、こういうことだったんだと、認識できた。 ・やはり資格は大事。培ったもの、勉強したものは自分のアイテムになる。知識を増やしたい。	・訪問ヘルパー(29 才時取得) ・介護福祉士(取得理由:資格があったほうがいい、勉強になる、資格手当が 5,000 円〜7,000 円つく) ・ケアマネジャー(取得理由:給与面でプラスになる、勉強が嫌いではなかった)
4.仕事のやりがい	・グループ内で異動がある他、日ごろからグループ内でサポートする形をとっていて、 <u>いろんな経験を積める</u> 。同じ施設だけではマンネリ化する部分がでてる。同じグループ会社であっても気持ちが高揚し、新鮮。 <u>自分のスキルが試される感じで楽しい</u> 。	・祖父母と同居していたので、老人や障害者とコミュニケーションを取るのが苦ではない。いずれ通る道。 ・ケアマネはモニタリング 1 回。 <u>高齢者の触れ方と自分のやりたいことが違う</u> 。居宅介護支援事業所の雰囲気にならず、心を病んでしまい退職。今はケアマネの仕事はそこまで多くなく、介護職の仕事をしている。書類が溜まって大変という事もないので、今のスタンスでいければいい。
5.受講した研修とその理由	【外部研修】 ↳初任者研修(介護業界に入って一カ月過ぎたころ) ↳実務者の研修(22 年末ごろ) ↳そのほか、リーダー研修 【内部研修】 ↳認知症に関する勉強会(月 1 回)	【外部研修】*施設の勧め ↳認知症実践者研修* ↳管理者研修(グループホームの管理者になれる)* ↳人権の研修、虐待の研修(福岡市主催) ↳排泄の研修 (外部研修の良い点) <u>同じような課題を抱えた人たちと知り合える。いまだに付き合いがあり、情報交換をしている。</u> 【内部研修】 ↳認知症に関する勉強会(月 1 回) 【受講したい研修】 ・介護福祉士会に属していないのでファーストステップ研修の情報は入ってこない。 ・老衰。<u>終末期ケアを勉強したい</u>。当施設はご飯が食べられなくなると出ないといけない。看護師も非常勤で、対応は難しい。
6. 今後のキャリアイメージ	・<u>視野が広く、尊敬でき、気遣いがある現在の管理者のようになれるといい。</u> ・<u>スキルを高めたい。5 年後、施設のマネジメントをしつつ、よい施設にしていきたい。</u>	・定年(現在 65 才)まで働く。 ・ケアマネ業務もあり、現場に入らなくなるので、管理者は希望しない。<u>1 年間居宅でマネジメントをして、向いていないと思う。</u> ・資格は今のところ介護福祉士とケアマネがあればいい。 ・<u>機会があれば、地域に出て、知識を生かすことができれば自分の学びにもなると思う。</u> ・ケアマネとの兼任は小規模だからできる。<u>もしどちらかにと言われたら、現場を取る。</u>
7. その他	【職員の指導】 ・新人は都度、コミュニケーション取りながら教えている。他の経験あるスタッフと一緒に指導役をしている。 【月 1 回研修の実施】 ・管理者が課題を出し、一緒にやることが多い。	・目の前の利用者の生活がより良くなるのであれば、勉強して実践すると思う。<u>が、実際、実践までには至らない。やるとなると、施設全体でやらないと自分一人で頑張ってもできない</u> ・評価が上がれば、給料も上がればみんなのモチベーションになる ・介護職とケアマネ業務で 2 倍の評価の給料となっている ・ライフ等科学的介護は未導入。私一人で検討しないといけないところもあり、考えているところ

介護福祉士ヒアリング：04 通所介護事業所

1.施設の概要（※介護事業所・生活関連情報検索より）

種別	通所介護事業所	所在地	京都府
従業員	常勤換算 7.9 人※ うち介護職員 5 名。うち社員 3 名(専従 1 名、兼務 2 名)、非正規 2 名(週 2 回 1 名、週 3 回 1 名)		
介護福祉士	常勤:兼務 2 人/非常勤:専従 1 人※		
法人施設	【株式会社】通所 5		
施設の概要	通所の特徴として、パワーリハ。機能訓練の向上を重視している		
キャリアパス	一般職(介護職 2.9/生活相談員 1(常勤:兼務 2)/看護職 1(非常勤:専従 2)/機能訓練士 2.5(常勤:専従 2、兼務 1)/その他(非常勤:専従 1)→管理者		
ヒアリング対象	介護福祉士全員		

2.介護福祉士ヒアリング（グループ（FG）/個別（H））

	04 通所介護事業所		
	Fさん(女性)	Gさん(男性)	Hさん(女性)
1.対象者の職歴	【他の職業経験】 - 呉服業 会社都合で退職 - ヘルパー2 級 【介護のキャリア】 - 現法人他の事業所 - トレーナー(5-6 年) - 現事業所:年 - トレーナー(2-3 年) - 介護職(生活相談員)とトレーナー兼務	【他の職業経験】 - なし。スポーツトレーナーの専門学校を卒業してデイサービスに勤務。 - レクリエーション - 健康運動実践指導者 【介護のキャリア】 - 他の事業所 - デイサービス(2 年超、大阪) - 転職デイサービス(1 年未満) - 現法人他の事業所 3.5 年 - 現法人現事業所 0.5 年。介護職(生活相談員)とトレーナー兼務	【他の職業経験】 - 高校卒業後に一般事務(1.5 年、介護現場を挟み 7.5 年 計 9 年) - 保険会社→介護現場→総合代理店(現在も籍だけ置いてある)→介護現場 【介護のキャリア】 - 他の事業所: - 老健(神戸) - 訪問介護事業所(3-4 年 神戸) - 訪問介護事業所(1-2 年 大阪) 訪問介護は合わせて 4-5 年) - 住宅型有料(大阪) 春山満さん(ALS)とオリックス宮内さんが手を組み介護業界を変えるという、新聞記事を見てその後、ケアマネになるには、実務経験が不足していたため病院や老健に勤める(金融 総合代理店に) - 現事業所:2 年 いろいろ経験を積む中で、お年寄りの健康を維持するには元気なうちと見え、選択 - リハビリのトレーナー(パート)
2.介護職のきっかけ	運動することが好きで、どんなところか興味を持った。	おばあちゃん子で、運動が好き。ということで就職先を探した。	父の胃がんがきっかけ。銀行に派遣で勤めていたが辞めて、介護を勉強しようと老健に勤めた。
3.介護福祉士取得時期	・2022 年取得 3 年経てばもう一つ上の段階の勉強ができて、仕事の幅も広がると聞いていた。チャンスがあるのであれば、やろうと思った。	・2022 年取得 会社の勧め。実務者研修修了後、その年の介護福祉士試験を受験し、合格。	・45 歳で取得。実務経験 3 年。その後ケアマネまでと思ったが、取得せず。
4.仕事のやりがい	・トレーナーは室内だけの付き合いになるが、相談員は自宅で、ご家族同席で話を伺うので、信頼関係が築ける。やりがいはある。	・孫の年代だからというのもあって可愛がっていただけている。それを大事にしていきたい。 ・学校の体験で、特養で一週間働いたが自分自身動くのが好きで、ずっと同じ場所にいて同じプログラムを繰り返すよりは、半日ずつ違う利用者やとやっていくほうが自分にはあう。	・モチベーションは、お給料ではなく、興味。資格が役立つ等。 <u>介護福祉士も持っている活躍する場がどんどん広がっていく。</u> コロナ禍、医療相談センターでアルバイトもした。ドクター、ナースに介護福祉士を持っているという、具体的な話になる。 <u>専門職同士の話し合いの中で、介護福祉士は生きてくる。</u> なお、レクリエーション協会に入り、レクリエーションインストラクターもしている。
5.受講した研修とその理由	【外部研修】 (会社派遣)トレーナー専門時代 2015 年 11 月シナプソロジー養成講座 2017 年シーディング 2020 年個人情報保護法(個人で参加) - レクリエーション介護士 - 認知症介護士 - 同行援護 - ガイドヘルパー	【外部研修】 (会社派遣)トレーナー専門時代 - 入退院時の連携の取り方 - ケアマネジャーとの連携の取り方 - 緊急時、救急搬送の対応の仕方 【内部研修】 - 他の事業所の同職種と研修会。基本は半年に 1 回。各センターがバラバラにならないよう、共有する場がある。	【受けた研修】 介護に関して必修という研修は受けていない。パートは研修支援がない。(保有資格) - 健康運動指導士(2020 年) - 健康運動実践指導者(2020 年) 【今後受けた研修】 - 健康運動指導士 ・<u>研修を受けるのは自分の中の不足している部分を少しずつ増やして行くため。知識という鑑を着たい。より理解をしたいという欲求が高まる。接し方や見方が勉強してきたことで役に立っている。</u>
6.今後のキャリアイメージ	・音楽なり運動なりの、マシンを使わないで家でもできるような運動指導 ・運動することが好きなので他のところは考えたことはない。夜勤は絶対に嫌。送迎は大変だけれども半日半日違う方と会えるのもいい。今がベスト。	・住環境コーディネーター2 級の資格に興味がある。	
7.その他	・90 歳を超えた方が「コケたらあかん。足だけは鍛えとかなあかん」と意欲的で、待っている時間も足を動かしたり、前向きで、こちらも元気になる。		・ <u>介護福祉士が地域にたくさんいることで安心、安全にゆくゆくは繋がると思う。持っているその資格が拠り所になる。</u>

介護福祉士ヒアリング：05 訪問介護事業所

1.施設の概要（※介護事業所・生活関連情報検索より）

種別	訪問介護事業所	所在地	京都府
従業員	常勤換算 27.2 人※ 社員 11 名（うちサービス提供責任者 8 名（含む管理者）、ヘルパー 23 名（社会保険加入 5 名）		
介護福祉士	常勤：専従 10 人/非常勤：専従 13 人		
法人施設	【株式会社】住宅型有料老人ホーム/居宅介護支援事業所/訪問介護事業所		
施設の概要	(特記事項なし)		
キャリアパス	①一般職:初級 1 人→②一般職:上級 2 人(サ責サポート)→③サービス提供責任者 7 人→④主任サービス提供責任者 1 人 →⑤管理者(サ責) 1 人		
ヒアリング対象	サ責が 8 人(管理者含む)と多いことから、主任サ責と最も若手のサ責から話を聞くことにした		

2.介護福祉士ヒアリング（個別）

04 訪問介護事業所		
	Iさん(女性) 主任サ責	Jさん(女性) 若手サ責
1.対象者の職歴	【学歴当】芸大卒 【他の職業経験】なし 【介護のキャリア】 ・他事業所 ↳特別養護老人ホーム(5年半) ↳(異動)ショートステイ (2年間) ↳(退職) デイサービス(1年2カ月) ↳特別養護老人ホーム(8カ月、派遣) ↳(退職) 特養(4年間) ⇒夜勤が難しくなった。特養も日勤帯のみだと社員になれない。デイサービスはレクリエーションが自分には合ってなかった。 ・現事業所 (10 年) ↳入社 7 か月でサ責に ↳主任サ責 (3 年前から)	【他の職業経験】 ・事務 【介護のキャリア】 ・他事業所: 社会福祉法人 (3 年 7 カ月) ↳特養 (1 年) ↳デイサービス (1 年) ↳訪問介護 (1 年 7 カ月) ⇒訪問介護がしたいと思ったが、人数が足りず、なくなることになった。自分に向き不向きがあった。特養は子どもが小さかったの で、正社員になるために夜勤はできないと思った。 ・現事業所 ↳一般職 (1 年) ↳サ責 (2 年目)
2.介護職のきっかけ	・友人の親が特養を運営しており、ボランティアをしたのがきっかけで特養に興味を持った。	・出産で仕事を辞めて、また事務するのと思って、その時に興味が出たので学校に半年行った。学校に行くきっかけは、祖母がデイサービスに行っていて、今まで全く社会福祉とか興味がなかったが、その時にそういう福祉を見てちょっと興味が出た。
3.介護福祉士取得時期	・2004 年。一番初めの特養で 3 年間働いて、受験資格を得た。	平成 31 年。前の会社退職するときに勉強して、資格を取った。
4.仕事のやりがい	・最初の特養は、<u>ターミナルケアもしており、最期まで見届けることができた。ショックも受けたが、やりがいを感じた。</u>病院ではなく見慣れたスタッフや家族の中で息を引き取ることのできる特養にこだわって就職をした。 ・生きてきた背景などを想像しながら話を聞くのが本当に楽しい。現場では亡くなったり、急変もあって辛い場でもあったけれど、長く生きてこられたからこそ尊敬ができる。そこにまず魅力を感じて働き始めた。 ・<u>今はもっと訪問介護の楽しさを伝えていきたい。</u>出来なかった新人が、おむつ交換をできるようになったり、<u>成長している姿を見られることが楽しい</u>と思えるようになってきている。 ・サ責はケアマネ、利用者、ご家族、登録ヘルパー等人間との付き合いが一番濃い。その面で最初は苦労した。30 歳そこそこでサ責になったので、ご年配の方を指導することは難しいと感じた。 ・在宅は 1 つ 1 つ手間がかかる。ケアマネを通さないといいなかったり、面倒くささはあるが、リハビリの研修を受けに行ったり、何か他の職種について知る機会があるのは在宅のほう。<u>在宅は多職種のリハビリ、薬、医療等を深く知ることができて面白い。福祉用具一つにしてもこういったものがあれば安全に移動ができるとか、新たな発見ができるのが訪問介護の面白さ。</u> ・<u>家族との時間を大切にできるのが在宅と施設の違い。一緒になってサポートするところ。</u>	・訪問では一対一で利用者と話をしたり、サービスすることに、やりがいを感じた ・訪問介護の利用者は、しっかりした人が多い。特養は、喋れない人もいるが、<u>直接ありがとう等感謝の言葉が聞けるので、訪問介護の方が今は楽しい。</u>
5.受講した研修とその理由	【外部研修】 ・特養の時代には外部の研修は行っていない。 ・救命救命、キャリアパスの新リーダー講習、OJP 推進者研修、高齢者のための口腔ケアなど訪問介護に入ってから、会社にとって自分たちが必要だと思う研修を選んで受けている。 ・主任サ責ということもあってマネジメント系が多くなっている。 ・10 年間、毎年、必ず 1 回は研修に行っていた。コロナになってからは行けてない。 ・受ける研修は自分で決められる。初任者に行ってもらう研修は決まっているが、他に受けた研修は自由に受けもらう。<u>人材の配置に余裕はないが研修を優先にするのが事業所の方針。</u>	【外部研修】 ・救命救急を 1 年に 1 回受けている。 ・コロナで中止になり、外部研修に行けない状況が続いている。 【内部研修】 ・毎月 1 回、会議で内部研修を、認知症や熱中症等行っている。 ・内部の研修は 1 年ごとにテーマを決めて、順番に回ってくる。ヘルパーさんにも配布して、コロナの前は集まって講義をしていたが、私が入ったときには、すでに配布だけになってしまった。

04 訪問介護事業所		
	Iさん(女性) 主任サ責	Jさん(女性) 若手サ責
(5.続き)	【内部研修】 ・個別にサ責は指導をしている。年2回は会議等で介護技術の研修を行っている。 ・おむつの業者が研修をしてくれた。定期的に2週間に1回1時間ぐらい、移乗介助等介護技術的なところは施設では頻繁に受けていた。 ・最初に会議で決めて、1年間の研修で誰が担当するか、4月に決めて役割分担をして行う。週1回のサービスでおむつ交換する。施設では、1日に何回もおむつ交換をする機会はあるが、週1回ここで指導をして実技に結びつけることが本当に難しい。 ・訪問介護は、他の現場を知らない。訪問介護しか知らない人が多いので、デイサービスはどういったことを負っているかとか、それを見る機会があればいい。	
6. 今後のキャリアイメージ	・主任サ責として一番力を入れたいのはヘルパーの人材育成。特養であれば、ちょっと集まって、とできることが、訪問介護では机をベッドに見立てたり、椅子を車いすに見立てたり、即席で研修を行う。研修がやりにくい環境。 ・個人的には在宅でターミナルケアをする。コロナになって入院で面会ができないという状況があって、在宅で看取りをするという依頼が増えた。最期、亡くなられたあとに、看取れて良かったという声がほとんどだったので、そこにもう少し力を入れられたら。私もそこは勉強していきたい。	・今まで十何人しか担当を持っていないので、主任のように 30 人ほど持って、なおかつ他のことまでできるようになりたいと思っている。知識が全然ないので、研修に出て知識を付けていきたいと思っている。 ・薬のこと、救命救急も1年に1回はやっぱり受けたい。3年以上やってないので、いざというときに対応できるように1年に1回はしておきたい。まだまだ全然知らないことあるので、いろんな研修にとりあえず行きたい。
7. その他	【業務内容】 ・今は利用者32名を担当。大体1日に5件、6件ぐらい回るペース。一時期はずっと40名を超えていた。今は少なくとももらっている。他のサ責は30～40名を受け持つ。一般職で25～30名。新人は15名くらい。 ・誰かが休むので、サービス調整に時間がかかる。残業はなるべく9時以降はしないようにしている。 ・業務は、現場 6-7 割、書類関係 3-4 割。現場を 5 割以下に抑えないと、書類関係が間に合わなくなる。 ・全体も見ると、サ責が作った計画書をチェックしたり、日々のサービス調整を確認する。社内研修で足りていないところの研修を自分がしたり、サ責ミーティングの場で研修をしたり。 【採用】 ・採用する場合、介護福祉士は関係ない。おむつ交換ができるようになりたいとか、移乗が上手になりたいというヘルパーは比較的若くてやる気がある、教えこめばある程度現場で頑張ってくれる。 ・指導する一番の優先順位は身体介護ができるようになる。生活援助がいつ介護保険から切り離されるかは分からないし、身体介護に特化できた事業所を目指していかないといけないと思っている。 ・ホテル業や栄養士から介護にきた人もいる。ずっと介護をしているのは私ぐらい。いろいろな仕事の経験をしているほうが強みになることもあると思う。 ・サ責でも現場にほとんど出ているというのが現状。ずっとデスクワークをしているサ責はいない。人数が多い分現場に出ざるを得ない。常勤はずっと欠けている。入ってこない。常勤を増やして現場に走れるヘルパーさんが増えたらと思う。 【ターミナルケア】 ・ターミナルは去年、2カ月に1回ぐらい見た。ターミナルケアを看れるヘルパーは、急変時にきちんと報告、連絡、相談ができるヘルパーさんで気づきができる。経験ではなく、その感性がある人を選んでいく。	・以前の訪問介護は、サ責の数が全然違う。以前は、サ責が2人で、登録ヘルパーは1人しかいなかった。1人で利用者を担当することはなく、2人で全員を見る感じだったので、ここに来て初めてサ責という、ヘルパーさんを利用して、スケジュール組んだり調整したり、勉強させてもらってます。

令和 4 年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業

**介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に応じた研修活用の在り方に関する
調査研究事業 報告書**

令和 5 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
