

(別添1)

令和4年度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

株式会社日本能率協会総合研究所

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る。

先行研究により、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、また法定研修等がリーダーの育成に寄与していることが明らかとなっている。「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推察された。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となり、研修をより受けている人材が、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。

上記の仮説は、先行研究によりある程度導き出すことができるものの、研修でインプットされた知識・スキルが、アウトプットされ、組織等にどの程度貢献できているのかまでは明らかになっていない。

本事業において、アウトプット並びにアウトカムについて把握を行うとともに、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。その結果、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することができた。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、介護福祉士に向け、新たな「山脈型」のキャリアモデルの検討に着手したところである。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ている。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。