

令和2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アップ等の在り方 に関する調査研究事業

報告書

令和3年3月

株式会社 日本能率協会総合研究所

目 次

I. 事業の概要	1
1. 目的	2
2. 事業の概要	2
3. 調査概要	3
4. 実施体制等	5
(1)実施体制	5
(2)委員会の開催	6
II. アンケート調査結果	7
1. 調査結果まとめ	8
(1)介護福祉士対象調査	8
(2)介護福祉士対象調査:キャリア類型化に向けた探索的検討	9
(3)介護施設・事業所調査	10
(4)介護福祉士調査と介護施設・事業所調査の複合分析	11
II-1. 介護福祉士対象調査	13
1. 回答者属性	14
(1)年齢	14
(2)性別	14
(3)未婚	14
(4)同居している子供の有無	15
(5)家族の介護状況	15
2. 資格取得経緯	16
(1)最終学歴	16
(2)介護福祉士の資格取得ルート	16
(3)介護福祉士の資格を取得する際の国家試験受験状況	17
(4)介護福祉士の資格取得時の年齢	17
(5)介護福祉士の資格を取得した動機	17
(6)介護福祉士資格取得前における介護・福祉・医療の現場での勤務年数	18
(7)介護福祉士資格取得後の経験年数	18
3. 現在の就業先での状況	19
(1)就業先の施設・事業所種別	19
(2)就業先選定理由	20
(3)就業先における勤務年数	21
(4)雇用形態	21
(5)職位・職種	22
4. 就業先における役割貢献	23
(1)「求められる介護福祉士像」実践度	23
(2)就業先で担っている役割	26
5. 医療的ケア	31
(1)実地研修が修了している医療的ケア	31
(2)実際に業務として従事している医療的ケア	32
6. 介護福祉士資格取得後の勤務経験	34
(1)介護福祉士の資格取得後に勤務経験のある介護・福祉・医療施設数	34
(2)介護福祉士の資格取得後に勤務経験のある介護・福祉・医療施設	35
7. 資格の保有状況・今後の資格取得意向	36

(1)保有資格.....	36
(2)今後の資格取得意向.....	36
8. 受講経験がある研修・キャリアを構築していく上で今後受講したい研修.....	37
(1)受講経験がある研修.....	37
(2)キャリアを構築していく上で今後受講したい研修.....	38
9. 介護福祉士としてのキャリア.....	40
(1)キャリアの現状・今後の展開について.....	40
(2)キャリアを検討していく上で施設・事業所に期待すること.....	43
(3)キャリア満足度.....	44
(4)現在の勤務先での就業継続意向.....	45
(5)現在の勤務先で就業を継続したい理由.....	46
Ⅱ－2. 介護福祉士調査 キャリア類型化に向けた探索的検討.....	47
1. 分析手法の概要.....	48
2. クラスター分析結果.....	49
(1)クラスター1:キャリア意識未形成タイプ.....	49
(2)クラスター2:実践重視タイプ.....	50
(3)クラスター3:マルチプレイヤータイプ.....	51
(4)クラスター4:プレイングマネージャータイプ.....	52
(5)クラスター5:高度ジェネラリストタイプ.....	53
(6)クラスター6:マネジメント重視タイプ.....	54
3. キャリアタイプ別・プロフィール分析.....	55
(1)年齢.....	55
(2)性別.....	55
(3)資格取得ルート.....	56
(4)資格取得時の年齢.....	56
(5)介護福祉士の資格を取得した動機.....	57
(6)資格取得後の経験年数.....	57
(7)就業先の施設・事業所種別.....	58
(8)就業先における職位・職種.....	59
4. キャリアタイプ別・就業先における役割貢献.....	60
(1)「求められる介護福祉士像」実践度.....	60
5. キャリアタイプ別・受講経験がある研修・キャリアを構築していく上で今後受講したい研修.....	63
(1)受講経験がある研修.....	63
(2)キャリアを構築していく上で今後受講したい研修.....	63
6. キャリアタイプ別・キャリアを検討していく上で施設・事業所に期待すること.....	64
7. 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.....	65
Ⅱ－3. 介護施設・事業所対象調査.....	69
1. 回答施設属性.....	70
(1)施設・事業所の経営主体.....	70
(2)開設年.....	70
(3)施設・事業所を含む団体・法人等のすべての従業員数.....	70
(4)施設・事業所種別.....	71
2. 人員体制.....	72
(1)介護職の人数.....	72
(2)看護職・リハビリ職の人数.....	74
(3)ケアマネジャー・相談員・指導員職の人数.....	76

(4)施設・事業所の利用者数.....	78
(5)職位・職種別の介護福祉士の配置状況.....	80
(6)年齢区分別の介護福祉士の人数.....	82
(7)経験年数別の介護福祉士の人数.....	84
3. 介護福祉士に対する処遇.....	86
(1)介護福祉士に対する資格手当の付与状況.....	86
(2)特定処遇改善加算に基づく介護福祉士の処遇改善の実施状況.....	87
(3)介護福祉士に適用する賃金テーブル.....	87
(4)介護福祉士資格取得の推奨状況.....	88
4. 介護福祉士に対する期待.....	88
(1)医療的ケアに従事する介護福祉士の増員意向.....	88
(2)介護福祉士資格の有無による業務内容の区別の状況.....	89
(3)介護職員構成チームのリーダー決定時における資格保有の考慮有無.....	89
(4)「求められる介護福祉士像」の実践を期待する際に目安となる経験年数.....	90
5. 介護福祉士の教育・育成のための取り組み状況.....	94
6. WLB(ワーク・ライフ・バランス)改善のための取り組み状況.....	97
Ⅱ-4. 介護福祉士対象調査と介護施設・事業所対象調査の複合分析.....	101
1. 分析手法の概要.....	102
2. 具体的な分析方法.....	103
3. 分析結果から得られる示唆.....	104
Ⅲ. ヒアリング調査結果.....	105
Ⅲ-1. ヒアリング調査結果の概要.....	105
1. ヒアリング結果の概要.....	106
(1)ヒアリング対象者の概要.....	106
(2)介護福祉士の資格取得について.....	107
(3)介護福祉士のキャリアパスについて.....	108
(4)資格取得・研修について.....	110
(5)介護福祉士のキャリア形成について.....	111
(6)介護福祉士のキャリア形成のために求められる研修について.....	113
2. ヒアリングのまとめ.....	114
Ⅲ-2. ヒアリング調査 個票.....	115
事例1. 特別養護老人ホーム 施設長のキャリア形成事例.....	116
事例2. 特別養護老人ホーム 介護長のキャリア形成事例.....	120
事例3. 特別養護老人ホーム 介護主任のキャリア形成事例.....	124
事例4. 特別養護老人ホーム ユニットリーダーのキャリア形成事例.....	127
事例5. 特別養護老人ホーム 若手介護支援専門員のキャリア形成事例.....	130
事例6. 特別養護老人ホーム 介護支援専門員のキャリア形成事例.....	133
事例7. 居宅介護支援事業所 介護支援専門員のキャリア形成事例.....	137
事例8. 訪問介護事業所 サービス提供責任者のキャリア形成事例.....	141
資料:調査票.....	145
1. 介護福祉士対象アンケート.....	146
2. 介護施設・事業所対象アンケート.....	156

I．事業の概要

1. 目的

第7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、介護人材の需要は2020年度末で約216万人、2025年度末には約245万人が必要となると見込まれている。需要の高まりが追い風となり、介護福祉士の登録者数は年々増加し、2018年には160万人を越え、介護職員に占める割合は、2016年時点で45%を占めるに至っている。

介護福祉士は、「介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする」※1と規定されているが、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。」※2とされ、そのためのキャリアパスのイメージが示された。専門性の高い人材である介護福祉士は、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ている。

しかしながら、介護施設・事業所の経営状況を見ると、収支差率は低下傾向にある※3一方、人材の確保が困難で人手不足の状況にある中で、収入に対する給与費割合は増加傾向を示し※4、労働集約型が強まっている。労働生産性を上げるには、人材育成が課題となるが、介護福祉士のキャリアパス形成と能力向上の支援がどのようになされているか実態は明らかではなく、そのため十分な方策の検討にまでは至っていないのが現状である。

そこで、本調査研究事業においては、介護福祉士の就労状況や労働環境、実際の業務内容、職場における役割やキャリア形成等について調査・分析を行い、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う。併せて類型化ごとにどのような支援が必要かについても検討を行う。更に、介護福祉士のキャリアパス形成のキャリアケース等を収集し、様々な環境下にある介護福祉士に対する施設・事業所が検討すべき対応策の一例を示す。

※1 「社会福祉士及び介護福祉士法」（昭和62年法律第30号）第2条第2項

※2 「福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめ」（2014年10月22日）

※3 「平成29年度介護事業経営実態調査結果」

※4 「介護人材の処遇改善について」社保審一介護給付費分科会第161回（H30.9.5）資料2（一部改変）

2. 事業の概要

本事業では以下の内容を実施した。

1. 検討委員会の設置	有識者、施設団体、職能団体等9名で構成（委員名簿参照）する委員会を設置した。
2. アンケート調査の実施	介護福祉士のキャリアアップやケアの質向上に向けた教育支援のあり方等について検討することのできる調査票を開発し、全国の介護保険施設及び居宅系介護事業者及び、介護の現場で働く介護福祉士を対象に調査を実施した。 ①介護福祉士調査（②を通じて依頼） ②施設調査（20,000施設）
3. ヒアリング調査の実施	介護福祉士のキャリア形成等についてのキャリアケース等の事例を具体的に把握した。

3. 調査概要

(1) 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で、介護職・管理職・管理者である職員に対して、WEB 調査を実施する。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

調査対象	20,000 施設・事業所（抽出調査）※②同様
調査方法	郵送依頼・WEB 回答
回答対象者	②の施設・事業所に所属する介護福祉士
回答画面へのアクセス	②の施設・事業所へ送付した調査依頼状にアンケート調査回答サイトの URL を記載した。また、日本能率協会総合研究所のウェブサイトからアンケート調査回答サイトへ誘導した。
調査期間	令和 2 年 11 月 26 日～令和 3 年 1 月 22 日
有効回収数	1,251 票
督促の有無	FAX にて 2 回実施
主な調査項目	○介護福祉士資格保有者自身について ○介護福祉士取得の経緯について ○現在、就業している施設・事業所について （勤務年数、雇用形態、職種・職位、介護業務実践の程度、マネジメント・リーダーとしての役割） ○資格取得後のキャリアについて （勤務した施設数、保有資格、介護福祉士以外の保有資格、受講した研修、受講したい研修、キャリア形成における重視点、今後の見通し、キャリア満足度、就業継続意向）

②介護施設・事業所調査

調査対象	20,000 施設・事業所（抽出調査）
調査方法	郵送依頼・WEB 回答
回答対象者	主に施設・事業所管理者
回答画面へのアクセス	各施設へ送付した調査依頼状にアンケート調査回答サイトの URL を記載した。また、日本能率協会総合研究所のウェブサイトからアンケート調査回答サイトへ誘導した。
調査期間	令和 2 年 11 月 26 日～令和 3 年 1 月 22 日
有効回収数	737 票（有効回収率 3.7%）
督促の有無	FAX にて 1 回実施
主な調査項目	○貴施設・事業所概要 （経営主体、開設年月、従業員数、種別他） ○人員体制 ○介護福祉士の処遇 （資格手当、賃金テーブル、資格取得の推奨） ○介護福祉士に対する期待 ○介護福祉士に対する教育・研修/WLB の取組

(2) ヒアリング調査

アンケート調査を踏まえ、特定施設に対しヒアリング調査を実施した。

調査の対象	介護福祉士 8 名 【内訳】 ①経営者・施設長 ②介護長 ③介護主任 ④ユニットリーダー ⑤若手職員 ⑥居宅介護支援事業所介護支援専門員 ⑦施設ケアマネ介護支援専門員 ⑧サービス提供責任者
調査の方法	ヒアリング（リモート）
調査期間	令和 3 年 2 月 2 日～令和 3 年 2 月 25 日
ヒアリング内容	1) 基本情報 -保有資格と保有時期・仕事のキャリア（介護以外） -現在の業務の役割 -福祉に携わろうと考えたきっかけ・理由 2) 介護福祉士取得まで/取得後のキャリア 3) 介護福祉士資格取得による変化 4) 仕事で重視していること 5) キャリアプラン・イメージ（将来の理想像） 6) 期待するキャリア形成支援 7) 介護福祉士にキャリアプランについてアドバイス・メッセージ

4. 実施体制等

(1) 実施体制

調査研究事業を行うにあたって、有識者からなる検討委員会を設置した。

【 検討委員会名簿（敬称略・五十音順） 】

お名前	ご所属・役職等
井之上 芳雄	公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会 副会長
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	日本介護福祉学会 会長 公立大学法人神奈川県立保健福祉大学 名誉教授
小川 義光	全国福祉高等学校校長会 事務局長
奥谷 直澄	公益社団法人全国有料老人ホーム協会 理事
田尻 亨	全国ホームヘルパー協議会 副会長
辻中 浩司	全国社会福祉法人経営者協議会 経営強化委員会副委員長
山野 雅弘	公益社団法人全国老人保健施設協会 人材対策部会員 介護老人保健施設 紀伊の里 施設長

○委員長

【 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
-------	-------------

【 オブザーバー：厚生労働省（敬称略） 】

川端 裕之	福祉人材確保対策室 室長
落合 克彦	福祉人材確保対策室 室長補佐
富原 博	福祉人材確保対策室 室長補佐
鈴木 俊文	福祉人材確保対策室 介護人材確保・広報戦略対策官
伊藤 優子	福祉人材確保対策室 介護福祉専門官
村田 耕一	福祉人材確保対策室 マンパワー企画係長
宜野座 健市	福祉人材確保対策室 マンパワー企画係
田中 志保	老健局 高齢者支援課 主査

【 事務局 】

川村 静香	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 福祉・医療・労働政策研究部 部長
瀧川 美紗	同事業本部同部 研究員
稲富 健	株式会社日本能率協会総合研究所 MD B 事業本部 経営&マーケティング研究部 部長
中村 友之	同事業本部同部 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通りである。

【 検討委員会の開催 】

回	開催日時・場所	主な議題
第１回	令和２年９月９日（水） 10:00～12:00 フクラシア八重洲（東京）	○事業実施概要説明 ○調査方法及び調査票の検討 -介護福祉士票 -施設・事業所票
第２回	令和２年１０月８日（木） 10:00～12:00 フクラシア八重洲（東京）	○アンケート調査の検討 -調査票の検討 -データクリーニング -分析イメージ（分析軸・解析）
第３回	令和３年１月１９日（月） 10:00～12:00 フクラシア八重洲（東京）	○アンケート調査中間報告 ○アンケート調査中間報告から課題の抽出
第４回	令和３年３月４日（木） 14:00～16:00 フクラシア八重洲（東京）	○アンケート調査報告書の検討 ○ヒアリング報告書の検討 ○調査結果を踏まえた提言の検討

Ⅱ．アンケート調査結果

1. 調査結果まとめ

(1) 介護福祉士対象調査

【回答者属性 資格取得経緯】

- ・ 回答者全体の平均年齢は45.2歳であった。「40～44歳」20.8%が最も多く、次いで「45～49歳」18.9%であった。40代で約4割を占めた。
- ・ 介護福祉士の資格取得ルートは「実務経験3年を踏まえて受験」（実務経験ルート）が最も多く72.4%であった。養成施設ルートは24.0%であった。
- ・ 介護福祉士の資格取得時の年齢は「20～24歳」が最も多く24.2%、次いで「25～29歳」18.3%であった。全体平均でみると32.8歳であった。
- ・ 介護福祉士の資格を取得した動機は「専門職としての知識・技術を得るため」が最も多く70.3%、次いで「将来役に立つと考えたから」59.3%、「国家資格だから」46.8%であった。
- ・ 介護福祉士資格取得後の経験年数は「15年以内」が最も多く24.7%、次いで「10年以内」24.2%であった。全体平均でみると12.6年であった。

【現在の就業先での状況】

- ・ 就業先の施設・事業所種別は「介護老人福祉施設」が最も多く16.5%、次いで「介護老人保健施設」16.0%、「居宅介護支援事業所」13.3%であった。
- ・ 就業先選定理由は「やりたい仕事だった」が最も多く36.3%、次いで「通勤が便利」33.4%、「能力や資格が活かせると感じた」30.1%であった。
- ・ 就業先における職位・職種は「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員、生活支援員」が最も多く26.2%、次いで「施設長、事務所管理者」20.2%、「主任、介護部門の長」15.6%であった。

【就業先における役割貢献】

- ・ 「求められる介護福祉士像」の11項目のうち「高い倫理性の保持」を除く10項目についての実践度について確認したところ、「尊厳と自立を支えるケアを実践する」「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」の項目は実践度が高い一方、「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」「制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる」の項目は相対的に実践度が低い傾向がうかがえた。
- ・ 就業先で担っている役割について、「指導・教育」「チームマネジメント」「サービス計画」「その他」の4カテゴリー、19項目の実践度について確認したところ、「チームの課題を把握し、改善のために取り組んでいる」「チームでサービス計画（介護計画）にそった介護実践が行われるよう取り組んでいる」などの項目は実践度が高い一方、「地域ケア会議に出席している」「介護に関する地域貢献活動（ボランティア、講演・研修、相談対応等）に取り組んでいる」といった項目は相対的に実践度が低い傾向がうかがえた。

【介護福祉士資格取得後の勤務経験】

- ・ 「1施設・事業所（現在の就業先）のみ」が最も多く45.6%、次いで「2施設・事業所」29.1%、「3施設・事業所」13.6%であった。

- ・ 介護福祉士資格取得後に2施設・事業所以上勤務したことがある回答者の過去勤務先は「介護老人福祉施設（地域密着型含む）」が最も多く41.2%、次いで「通所介護（デイサービス）」33.7%、「介護老人保健施設」29.4%であった。

【資格の保有状況・今後の資格取得意向】

- ・ 現在保有している資格として最も多いのは「介護支援専門員（ケアマネジャー）」で38.0%、次いで「訪問介護員（ホームヘルパー）」31.3%、「社会福祉主事」19.9%であった。
- ・ 取得にむけて取り組んでいる資格として最も多いのは「介護支援専門員（ケアマネジャー）」で13.5%、次いで「社会福祉士」7.0%であった。今後取得しようとしている資格として最も多いのも「介護支援専門員（ケアマネジャー）」であり8.8%、次いで「喀痰吸引研修」7.0%であった。

【受講経験がある研修・キャリアを構築していく上で今後受講したい研修】

- ・ 受講経験がある研修は「認知症ケアのスキルを高めるための研修」が最も多く52.2%、次いで「介護技術（生活支援技術）のスキルを高めるための研修」41.0%、「介護過程のスキルを高めるための研修」29.1%であった。
- ・ キャリアを構築していく上で今後受講したい研修は「認知症ケアのスキルを高めるための研修」が最も多く29.6%、次いで「制度やサービス等の知識を高めるための研修」26.9%、「疾病や障害等、医療に関する知識を高めるための研修」22.8%であった。

【キャリアの現状・今後の展開について】

- ・ 自分自身のキャリアの現状・今後の展開について、7つのキャリア項目に基づいて確認した。「介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する」は3割強の回答者が「既にある程度実現・実践できている」と認識しており、4割弱の回答者が「実現・実践に向けて努力している最中である」という認識を有していた。
- ・ 「介護福祉士以外の資格を取得して対応業務範囲を広げる」「施設全体の経営に携わる」「施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う」の項目については、「既にある程度実現・実践できている」の割合が相対的に低かった。
- ・ キャリア満足度については「どちらとも言えない」が最も多く32.3%、次いで「やや満足している」28.5%、「満足している」23.7%であった。「とても満足している」「満足している」の合計値は27.9%であった。
- ・ 現在の勤務先での就業継続意向については「今の勤務先で働きたい」が最も多く73.5%、次いで「介護・福祉関係の別の勤務先で働きたい」10.7%であった。
- ・ 現在の勤務先で就業を継続したい理由は「やりたい仕事だから」が最も多く45.5%、次いで「職場の雰囲気や人間関係が良いから」42.7%、「能力や資格が活かせると感じるから」37.5%であった。

（2）介護福祉士対象調査：キャリア類型化に向けた探索的検討

【クラスター分析によるキャリアタイプ導出】

- ・ 7つのキャリア項目に関する回答の類似性に基づいて、クラスター分析によるキャリアタイプの探索的分類を試みたところ、6つのキャリアタイプが導出された。

- ・ クラスター1「キャリア意識未形成タイプ」：このクラスターの傾向をみると、多くのキャリア項目について「いつか実現・実践したい」「自分が目指すキャリアではない」の割合が高い。このクラスターに属している回答者は、未だ主体的にキャリア選択を行っていない傾向がうかがえる。
- ・ クラスター2「実践重視タイプ」：このクラスターは、介護福祉士としての専門的な介護ケアの提供について「既にある程度実現・実践できている」「実現・実践に向けて努力している最中である」の割合が高い一方で、技術指導の講師や他資格取得、マネジメント領域への関心が低い。現場での「介護福祉士」としての活動、専門性発揮にキャリアの関心が集中しており、その他キャリア項目への関心が低い特徴から、「実践重視タイプ」とした。
- ・ クラスター3「マルチプレイヤータイプ」：このクラスターに属する回答者は、介護福祉士としての専門性を発揮しつつ、講師活動、他資格取得による業務拡大、マネジメントにも一定の関心を持つ。ただし、施設経営という視点は弱く、また部門全体のマネジメントへの関心も中程度である。あくまで「現場で中心的な役割を担うプレイヤー」という存在。「マルチプレイヤータイプ」とした。
- ・ クラスター4「プレイングマネージャータイプ」：このクラスターに属する回答者は、高い専門性発揮意向とマネジメント志向を持つ。他資格に対する関心が高くなく、「あくまで介護福祉士として」専門性を発揮しつつ、マネジメントにも関与する態度がうかがえる。クラスター3は現場リーダーの傾向が高い「マルチプレイヤー」であったのに対し、クラスター4は「プレイヤーであり、かつ、マネージャー」の傾向が強く、これらの特徴から「プレイングマネージャータイプ」とした。
- ・ クラスター5「高度ジェネラリストタイプ」：このクラスターに属する回答者は、介護福祉士として高い専門性を発揮しつつ、部門、施設のマネジメントについても実践力を発揮している。これらの特徴から、「高度ジェネラリストタイプ」とした。
- ・ クラスター6「マネジメント重視タイプ」：このクラスターに属する回答者は、現場で専門的な介護ケアを提供するという「現場での実践」とは一定の距離があり、相対的に施設や部門のマネジメントの重みづけが大きい。これらの特徴から「マネジメント重視タイプ」とした。

● クラスター分析とは

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

(3) 介護施設・事業所調査

【 回答施設・事業所属性】

- ・ 施設・事業所の経営主体は「営利法人」38.9%が最も多く、次いで「社会福祉法人」34.2%、「医療法人」19.4%であった。
- ・ 施設・事業所を含む団体・法人等のすべての従業員数は「500人以下」31.5%が最も多く、次いで「50人以下」23.7%、「100人以下」18.6%であった。
- ・ 施設・事業所種別は「施設・居住系」40.3%が最も多く、「訪問系」17.4%、「通所系」18.0%であった。

【介護福祉士に対する処遇】

- ・ 介護福祉士に対して資格手当を付与している施設・事業所は73.4%であった。資格手当を付与している施設・事業所（n=541）に支給額を質問したところ、「5,000～10,000円」が最も多く、平均金額は10,276円であった。
- ・ 特定処遇改善加算に基づいて介護福祉士の処遇改善を実施している施設・事業所は69.5%であった。
- ・ 介護福祉士資格を有していない介護職のための賃金テーブルとは別に、介護福祉士有資格者用の賃金テーブルを作成・適用している施設・事業所は50.6%であった。
- ・ 介護福祉士資格の取得を推奨している施設・事業所は66.9%であった。「推奨することもある（施設・事業所としての方針はない）」が19.7%、「特に推奨していない」は13.4%であった。

【介護福祉士に対する期待】

- ・ 医療的ケアに従事する介護福祉士を「増やしたい」意向を持つ施設・事業所は全体で49.9%、特に「施設・居住系」でその意向は高く60.6%であった。
- ・ 介護福祉士資格の有無によって業務内容を区別しているかどうか確認したところ、全体の71.1%が「区別していない」と回答、「ある程度区別しているが、曖昧な業務がある」が23.9%であり、「区別している」の割合は5.0%にとどまった。
- ・ 「求められる介護福祉士像」の11項目のうち「高い倫理性の保持」を除く10項目について、適切なレベルで実践することを期待する際に目安となる経験年数を質問した。「尊厳と自立を支えるケアを実践する」の実践は1年目で期待される傾向が強いが、その他多くの項目の実践は3年目に期待される傾向がうかがえた。介護福祉士の総合的な能力として解釈できる「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」これら2項目については、5年目での実践を期待されている施設・事業所が一定の割合で存在した。

【介護福祉士の教育・育成のための取り組み状況】

- ・ 介護福祉士の教育・育成のための取り組み状況は、外部研修への参加に関する項目や施設内研修に関する項目は「取り組んでいる」の割合が高い一方で、キャリアアップのための制度、仕組みの構築等に関する項目が「取り組みを検討中・検討予定」の割合が高く、課題意識が読み取れた。

（４）介護福祉士調査と介護施設・事業所調査の複合分析

介護福祉士が「キャリアを検討していく上で施設・事業所に期待すること」と、介護施設・事業所の「介護福祉士の教育・育成のための取り組んでいること」に乖離がないかを確認するためにギャップ分析を行った。

分析の結果、多くの期待項目について、その期待レベルにあわせて介護施設・事業所が適切に取り組んでいることが示された。ただし、「能力開発のための休職・休暇制度」「資格・経験を考慮した給与体系の構築」の2項目は「介護福祉士の期待レベルに対して、介護施設・事業所側の取り組みレベルが低い」状態にあり、介護施設・事業所の課題として解釈された。

Ⅱ－１．介護福祉士対象調査

- 図表掲載方法について

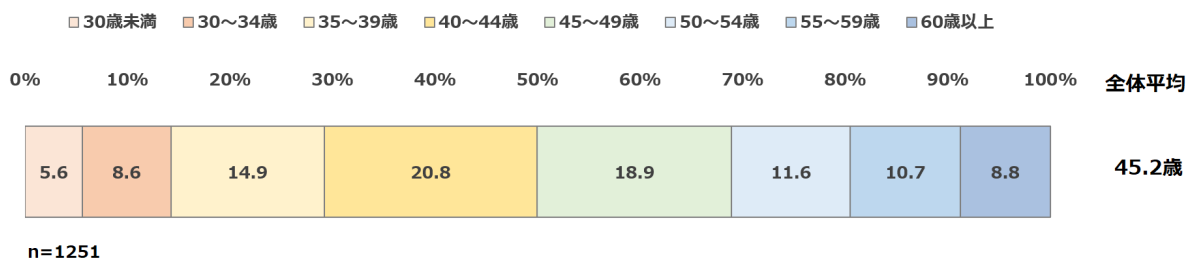
- ・ 設問には単一回答と複数回答があるが、複数回答のみ、図表名に続いて（複数回答）の表記を付記した。
- ・ アンケートの構成上、先行する設問の回答結果によって後続の設問の回答対象者が限定される設問は、図表名に続いて回答対象者に関する補足説明を付記した。

1. 回答者属性

(1) 年齢

回答者全体の平均年齢は 45.2 歳であった。「40～44 歳」20.8%が最も多く、次いで「45～49 歳」18.9%であった。40 代で約 4 割を占める。

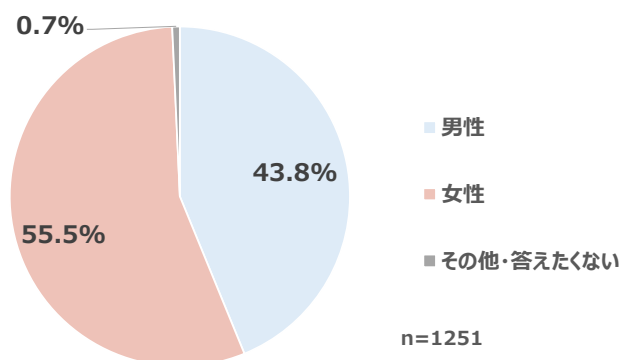
図表 1 年齢



(2) 性別

「女性」55.5%、「男性」43.8%であった。

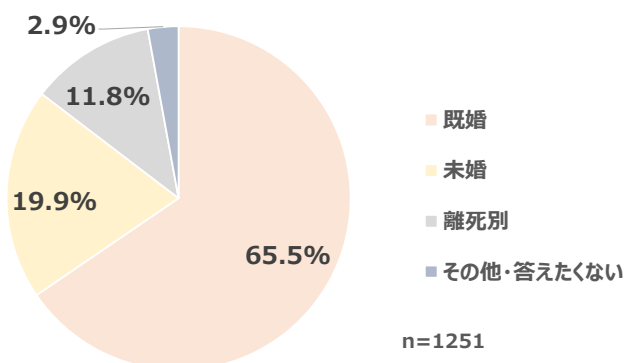
図表 2 性別



(3) 未既婚

「既婚」65.5%、「未婚」19.9%であった。

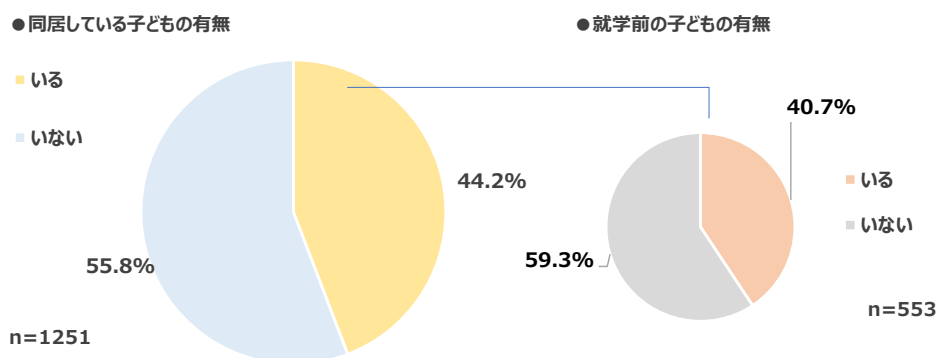
図表 3 未既婚



(4) 同居している子供の有無

「子どもと同居している」割合は44.2%（553名）であった。その553名のうち、「就学前の子どもと同居している」割合は40.7%であった。

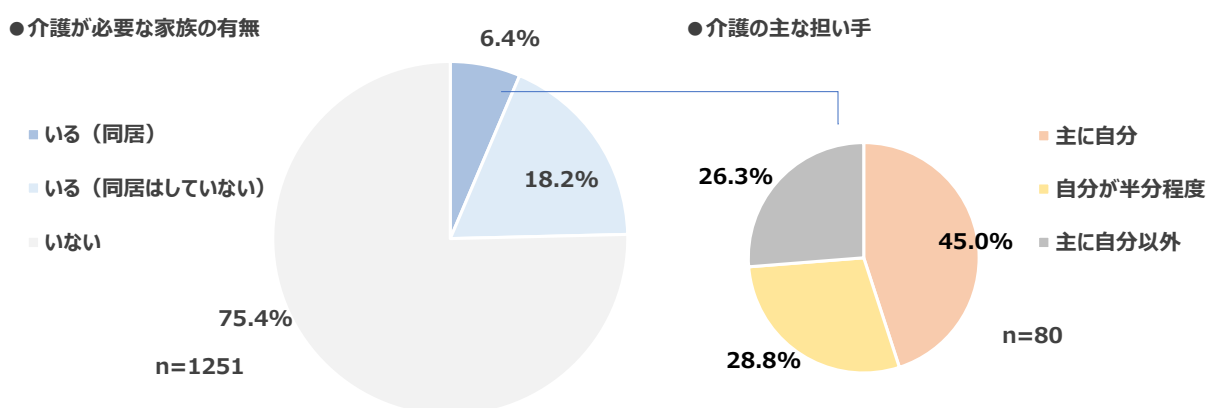
図表 4 同居している子どもの有無



(5) 家族の介護状況

介護が必要な家族がいる割合は「いる（同居）」6.4%（80名）、「いる（同居していない）」18.2%であった。「いる（同居）」と回答した80名のうち、45.0%が「介護の担い手は主に自分」と回答した。

図表 5 家族の介護状況



2. 資格取得経緯

(1) 最終学歴

「高等学校」31.3%が最も多く、次いで「専門学校・専修学校」29.7%であった。

図表 6 最終学歴

	n	%
中学校	28	2.2
高等学校	392	31.3
専門学校・専修学校	372	29.7
高専	8	0.6
短期大学	151	12.1
4年制大学	275	22.0
大学院	8	0.6
その他	17	1.4
計	1,251	100.0

(2) 介護福祉士の資格取得ルート

「実務経験3年を踏まえて受験」（実務経験ルート）が最も多く72.4%であった。「養成施設ルート」は24.0%であった。

図表 7 介護福祉士の資格取得ルート

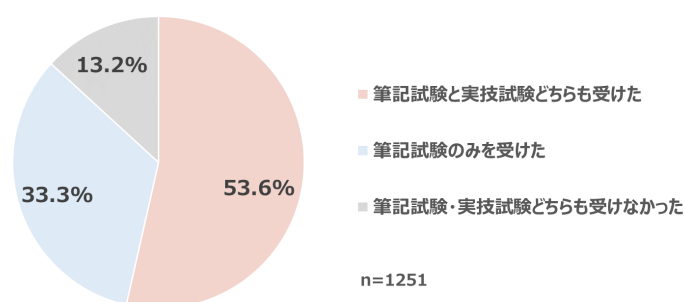
	n	%
養成施設（専門学校）卒業	228	18.2
養成施設（短大）卒業	57	4.6
養成施設（大学）卒業	15	1.2
福祉系高校卒業	34	2.7
実務経験3年をふまえて受験	906	72.4
EPA候補者として受験	1	0.1
その他	10	0.8
計	1,251	100.0

養成施設ルート：
24.0%

（３）介護福祉士の資格を取得する際の国家試験受験状況

「筆記試験と実技試験どちらも受けた」が最も多く 53.6%、次いで「筆記試験のみを受けた」33.3%、「筆記試験・実技試験どちらも受けなかった」13.2%であった。

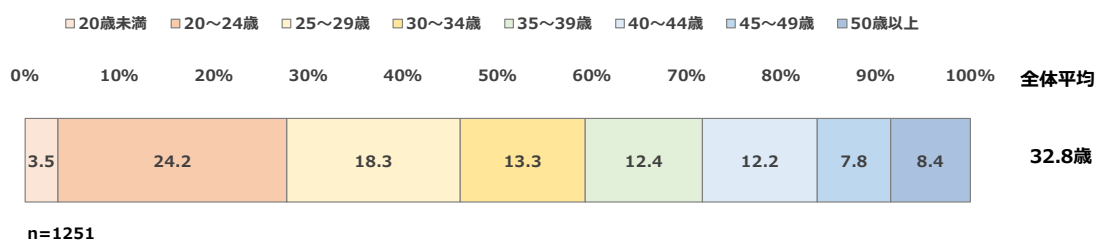
図表 8 介護福祉士の資格を取得する際の国家試験受験状況



（４）介護福祉士の資格取得時の年齢

「20～24 歳」が最も多く 24.2%、次いで「25～29 歳」18.3%であった。全体平均でみると 32.8 歳であった。

図表 9 介護福祉士の資格取得時の年齢年



（５）介護福祉士の資格を取得した動機

「専門職としての知識・技術を得るため」が最も多く 70.3%、次いで「将来役に立つと考えたから」59.3%、「国家資格だから」46.8%であった。

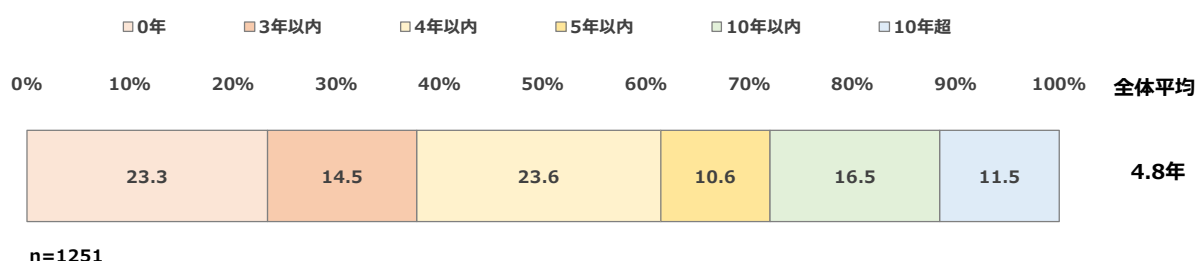
図表 10 介護福祉士の資格を取得した動機（複数回答）

	n	%
専門職としての知識・技術を得るため	880	70.3
将来役に立つと考えたから	742	59.3
国家資格だから	586	46.8
就職・転職に有利なため	382	30.5
職場で資格を取る必要があったため	348	27.8
収入や身分が安定するため	325	26.0
自己啓発のため	279	22.3
資格手当が欲しいため	260	20.8
社会的評価を得るため	161	12.9
他の職員を指導する立場になるため	146	11.7
卒業したら資格が取れたため	102	8.2
その他	23	1.8
特になし・何となく	11	0.9
計	1,251	100.0

（６）介護福祉士資格取得前における介護・福祉・医療の現場での勤務年数

「４年以内」が最も多く 23.6%、次いで「０年」23.3%であった。全体平均でみると 4.8 年であった。

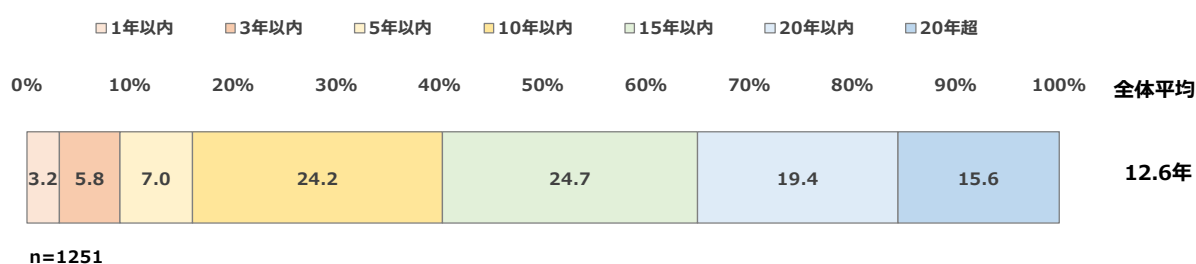
図表 11 介護福祉士資格取得前における介護・福祉・医療の現場での勤務年数



（７）介護福祉士資格取得後の経験年数

「15 年以内」が最も多く 24.7%、次いで「10 年以内」24.2%であった。全体平均でみると 12.6 年であった。

図表 12 介護福祉士資格取得後の経験年数



3. 現在の就業先での状況

(1) 就業先の施設・事業所種別

「介護老人福祉施設（地域密着型含む）」が最も多く 16.5%、次いで「介護老人保健施設」16.0%、「居宅介護支援事業所」13.3%であった。

図表 13 就業先の施設・事業所種別

	n	%
介護老人福祉施設（地域密着型含む）	206	16.5
介護老人保健施設	200	16.0
居宅介護支援事業所	167	13.3
訪問介護	158	12.6
通所介護（デイサービス）	148	11.8
特定施設入居者生活介護	63	5.0
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	58	4.6
小規模多機能型居宅介護	50	4.0
通所リハビリテーション（デイケア）	47	3.8
介護療養型医療施設、介護医療院	44	3.5
短期入所生活介護、短期入所療養介護（ショートステイ）	21	1.7
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	18	1.4
訪問入浴介護	10	0.8
夜間対応型訪問介護	2	0.2
その他の高齢者関係	59	4.7
計	1,251	100.0

● 選択肢統合

	n	%
施設・居住系	592	47.3
訪問系	188	15.0
通所系	195	15.6
その他	276	22.1
計	1,251	100.0

施設・居住系：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、短期入所生活介護、短期入所療養介護（ショートステイ）、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護（グループホーム）

訪問系：訪問介護、訪問入浴介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護

通所系：通所リハビリテーション（デイケア）、通所介護（デイサービス）

その他：居宅介護支援事業所、小規模多機能型居宅介護、その他の高齢者関係

(2) 就業先選定理由

「やりたい仕事だった」が最も多く 36.3%、次いで「通勤が便利」33.4%、「能力や資格が活かせると感じた」30.1%であった。施設・事業所種別でみると、通所系において「勤務形態が希望に沿う」が全体傾向より 10%程度高かった。

図表 14 就業先選定理由（複数回答）

	n	%
やりたい仕事だった	454	36.3
通勤が便利	418	33.4
能力や資格が活かせると感じた	376	30.1
勤務形態が希望に沿う	303	24.2
法人の安定性や将来性	249	19.9
職場の雰囲気や人間関係が良い	224	17.9
給与や賃金の水準に満足できた	221	17.7
介護福祉士としての専門性・対応力の向上が期待できた	183	14.6
キャリアアップの可能性がある	151	12.1
法人・会社の理念や方針に共感した	149	11.9
福祉厚生が充実している	133	10.6
育児や介護の支援が得られる	61	4.9
教育研修や資格取得支援等が充実している	58	4.6
働きぶりや能力が賃金や配置に反映される	38	3.0
副業・兼業ができる	28	2.2
その他	100	8.0
特になし・何となく	70	5.6
計	1,251	100.0

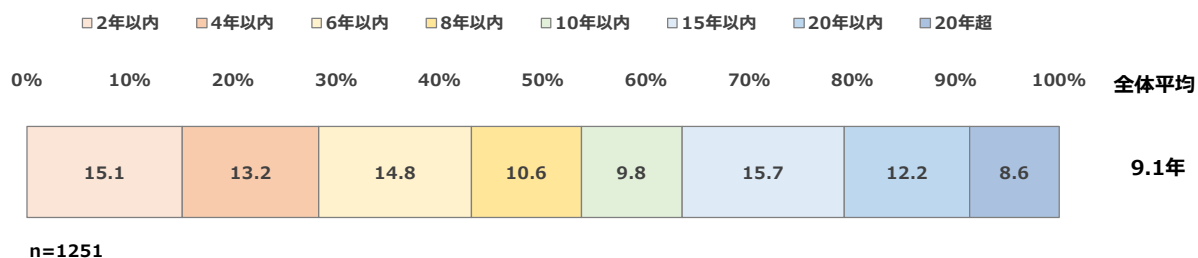
図表 15 就業先選定理由：施設・事業所種別（複数回答）

	施設・事業所種別									
	全体		施設・居住系		訪問系		通所系		その他	
	n=1251		n=592		n=188		n=195		n=276	
										(%)
やりたい仕事だった		36.3		35.6		35.6		28.7		43.5
通勤が便利		33.4		31.9		32.4		37.4		34.4
能力や資格が活かせると感じた		30.1		24.0		34.6		26.7		42.4
勤務形態が希望に沿う		24.2		15.5		26.1		34.4		34.4
法人の安定性や将来性		19.9		21.6		18.6		16.4		19.6
職場の雰囲気や人間関係が良い		17.9		14.4		19.7		23.1		20.7
給与や賃金の水準に満足できた		17.7		18.8		17.6		11.3		19.9
介護福祉士としての専門性・対応力の向上が期待できた		14.6		14.4		20.7		11.8		13.0
キャリアアップの可能性がある		12.1		9.5		16.0		10.8		15.9
法人・会社の理念や方針に共感した		11.9		9.1		11.2		14.4		16.7
福祉厚生が充実している		10.6		9.5		9.6		10.3		14.1
育児や介護の支援が得られる		4.9		3.7		6.9		5.6		5.4
教育研修や資格取得支援等が充実している		4.6		4.2		3.7		4.6		6.2
働きぶりや能力が賃金や配置に反映される		3.0		1.5		6.9		3.6		3.3
副業・兼業ができる		2.2		1.4		5.3		1.5		2.5
その他		8.0		8.3		7.4		6.7		8.7
特になし・何となく		5.6		6.6		3.2		6.2		4.7
計		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0

（３）就業先における勤務年数

「15 年以内」が最も多く 15.7%、次いで「2 年以内」15.1%であった。全体平均でみると 9.1 年であった。

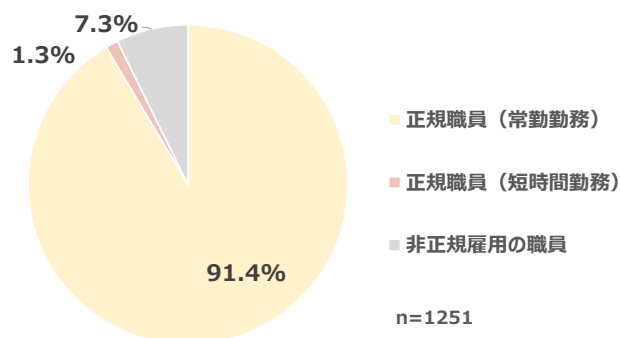
図表 16 就業先における勤務年数



（４）雇用形態

「正規職員（常勤勤務）」が大半を占め、91.4%であった。「非正規雇用の職員」の割合は 7.3%であった。

図表 17 雇用形態



（５）職位・職種

「訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員、生活支援員」が最も多く 26.2%、次いで「施設長、事務所管理者」20.2%、「主任、介護部門の長」15.6%であった。

図表 18 職種・職位

	n	%
経営者	46	3.7
施設長、事務所管理者	253	20.2
主任、介護部門の長	195	15.6
介護支援専門員（ケアマネジャー）	155	12.4
サービス提供責任者	78	6.2
ユニットリーダー、サブリーダー（チームのまとめ役）	68	5.4
訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員、生活支援員	328	26.2
相談員	60	4.8
指導員	2	0.2
その他	66	5.3
計	1,251	100.0

● 選択肢統合

	n	%
経営者、施設長、事務所管理者	299	23.9
主任、介護部門の長・ユニットリーダー・サブリーダー	263	21.0
訪問介護員、介護職員、生活支援員	328	26.2
その他	361	28.9
計	1,251	100.0

図表 19 職種・職位：施設・事業所種別

	施設・事業所種別				
	全体 n=1251	施設・居住系 n=592	訪問系 n=188	通所系 n=195	その他 n=276
					(%)
経営者、施設長、事務所管理者	23.9	16.7	31.9	30.8	29.0
主任、介護部門の長・ユニットリーダー・サブリーダー	21.0	28.7	10.6	23.1	10.1
訪問介護員、介護職員、生活支援員	26.2	37.8	18.1	24.1	8.3
その他	28.9	16.7	39.4	22.1	52.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

4. 就業先における役割貢献

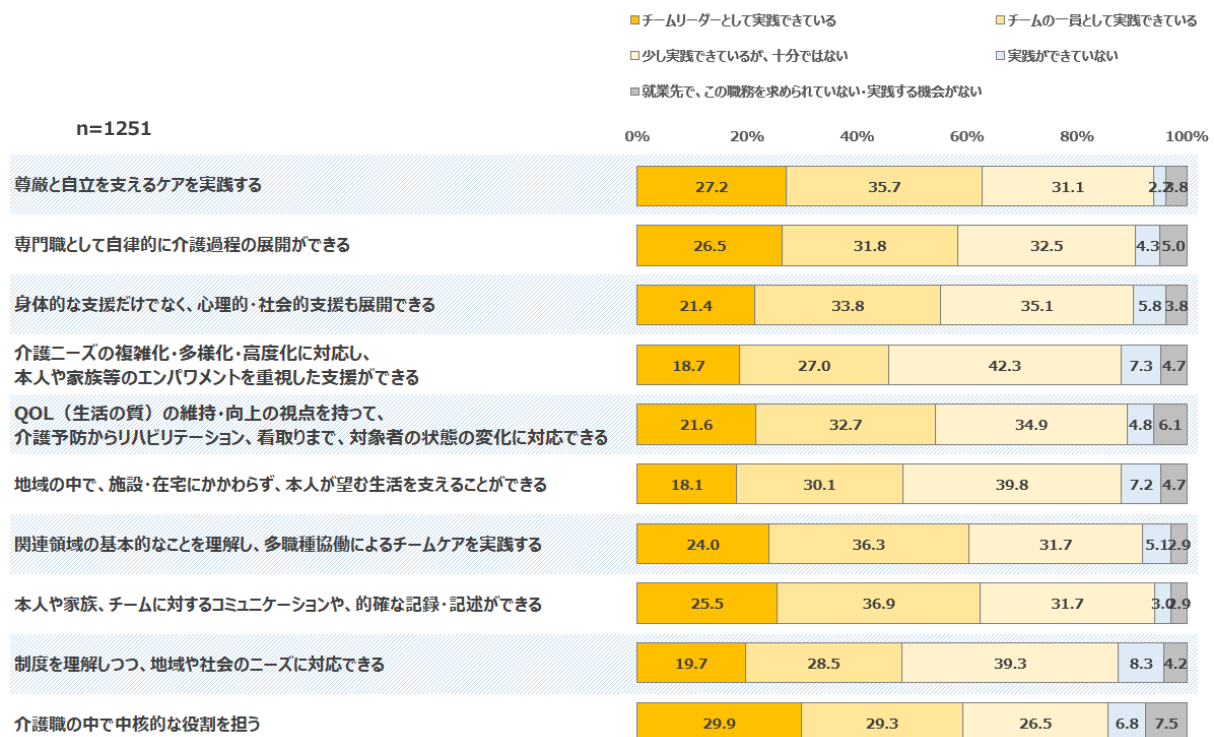
(1) 「求められる介護福祉士像」実践度

介護現場の中核を担う介護福祉士に求められる機能や必要な能力等は「求められる介護福祉士像」として11項目に整理されている。

※ 出所：社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」（平成29年）

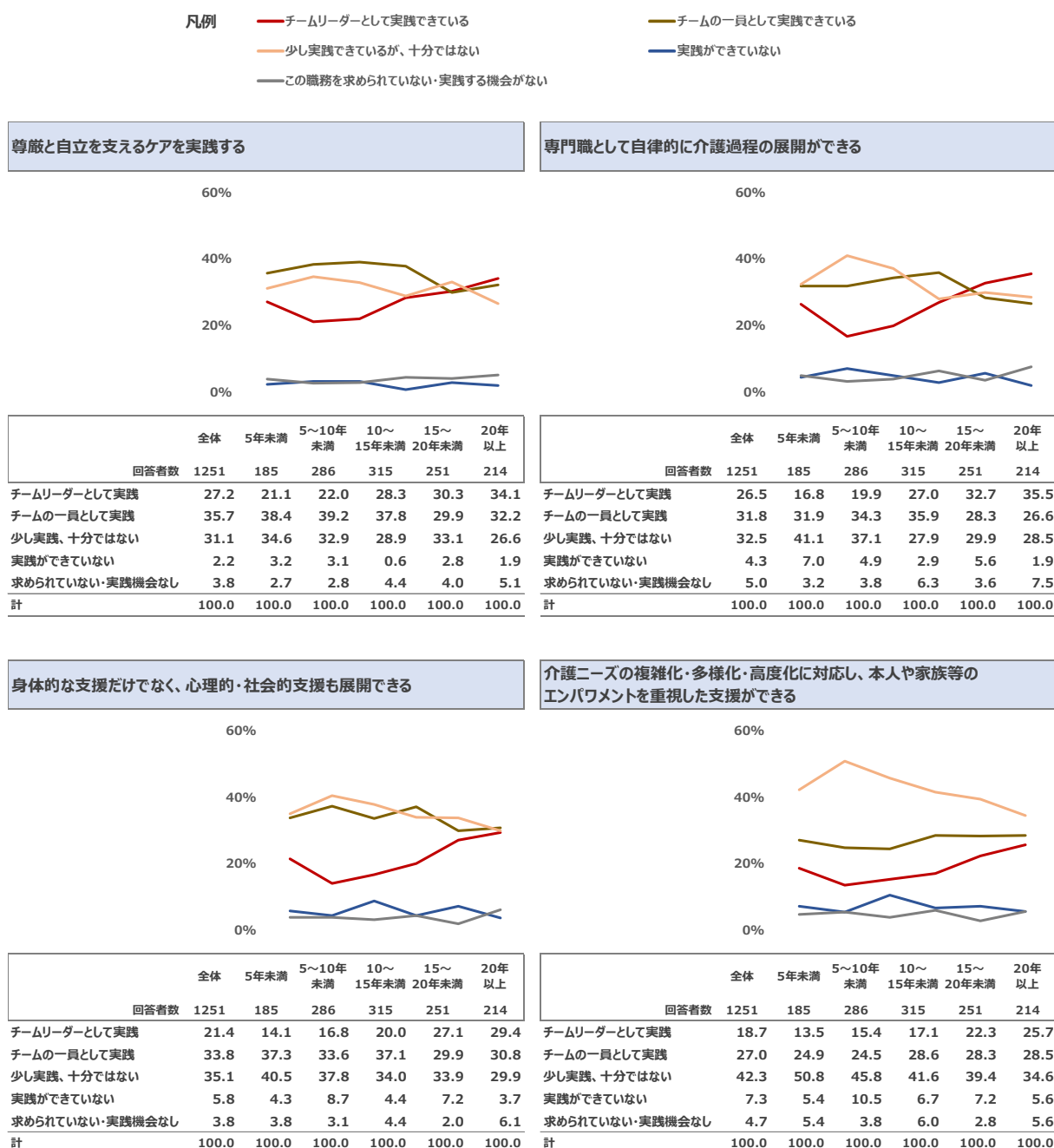
「求められる介護福祉士像」の11項目のうち「高い倫理性の保持」を除く10項目についての実践度について回答を求めた。「尊厳と自立を支えるケアを実践する」「本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる」の項目は実践度が高い一方、「介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる」「制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる」の項目は相対的に実践度が低い傾向がうかがえる。

図表 20 「求められる介護福祉士像」実践度

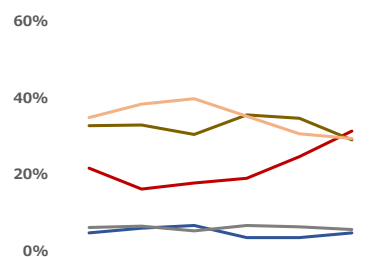


各項目について、資格取得後の経験年数別傾向を以下に示す。全体傾向としては、ほとんどの項目において「少し実践できているが、十分ではない」状態から、経験年数が高まるにつれて「チームの一員として」「チームリーダーとして」実践できる状態へと変化していく傾向が読み取れるが、項目により「チームの一員として」の実践レベルにとどまる割合が高い項目が散見される。

図表 21 「求められる介護福祉士像」実践度：資格取得後の経験年数別

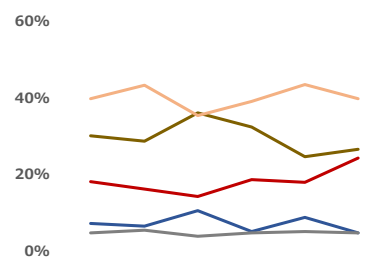


QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる



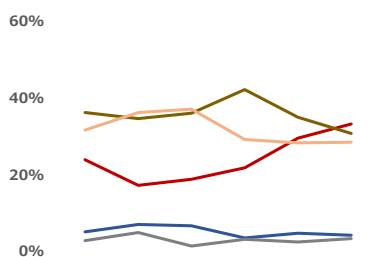
	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
チームリーダーとして実践	21.6	16.2	17.8	19.0	24.7	31.3
チームの一員として実践	32.7	33.0	30.4	35.6	34.7	29.0
少し実践、十分ではない	34.9	38.4	39.9	35.2	30.7	29.4
実践ができていない	4.8	5.9	6.6	3.5	3.6	4.7
求められていない・実践機会なし	6.1	6.5	5.2	6.7	6.4	5.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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



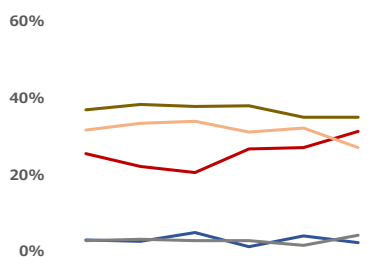
	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
チームリーダーとして実践	18.1	16.2	14.3	18.7	17.9	24.3
チームの一員として実践	30.1	28.6	36.0	32.4	24.7	26.6
少し実践、十分ではない	39.8	43.2	35.3	39.0	43.4	39.7
実践ができていない	7.2	6.5	10.5	5.1	8.8	4.7
求められていない・実践機会なし	4.7	5.4	3.8	4.8	5.2	4.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する



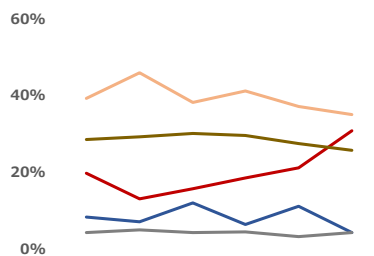
	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
チームリーダーとして実践	24.0	17.3	18.9	21.9	29.5	33.2
チームの一員として実践	36.3	34.6	36.0	42.2	35.1	30.8
少し実践、十分ではない	31.7	36.2	37.1	29.2	28.3	28.5
実践ができていない	5.1	7.0	6.6	3.5	4.8	4.2
求められていない・実践機会なし	2.9	4.9	1.4	3.2	2.4	3.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる



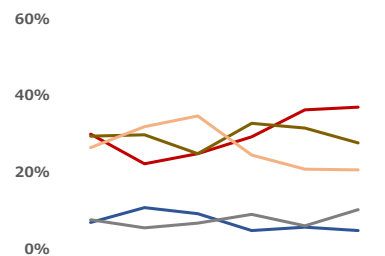
	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
チームリーダーとして実践	25.5	22.2	20.6	26.7	27.1	31.3
チームの一員として実践	36.9	38.4	37.8	38.1	35.1	35.0
少し実践、十分ではない	31.7	33.5	33.9	31.1	32.3	27.1
実践ができていない	3.0	2.7	4.9	1.3	4.0	2.3
求められていない・実践機会なし	2.9	3.2	2.8	2.9	1.6	4.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる



	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
チームリーダーとして実践	19.7	13.0	15.7	18.4	21.1	30.8
チームの一員として実践	28.5	29.2	30.1	29.5	27.5	25.7
少し実践、十分ではない	39.3	45.9	38.1	41.3	37.1	35.0
実践ができていない	8.3	7.0	11.9	6.3	11.2	4.2
求められていない・実践機会なし	4.2	4.9	4.2	4.4	3.2	4.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

介護職の中で中核的な役割を担う

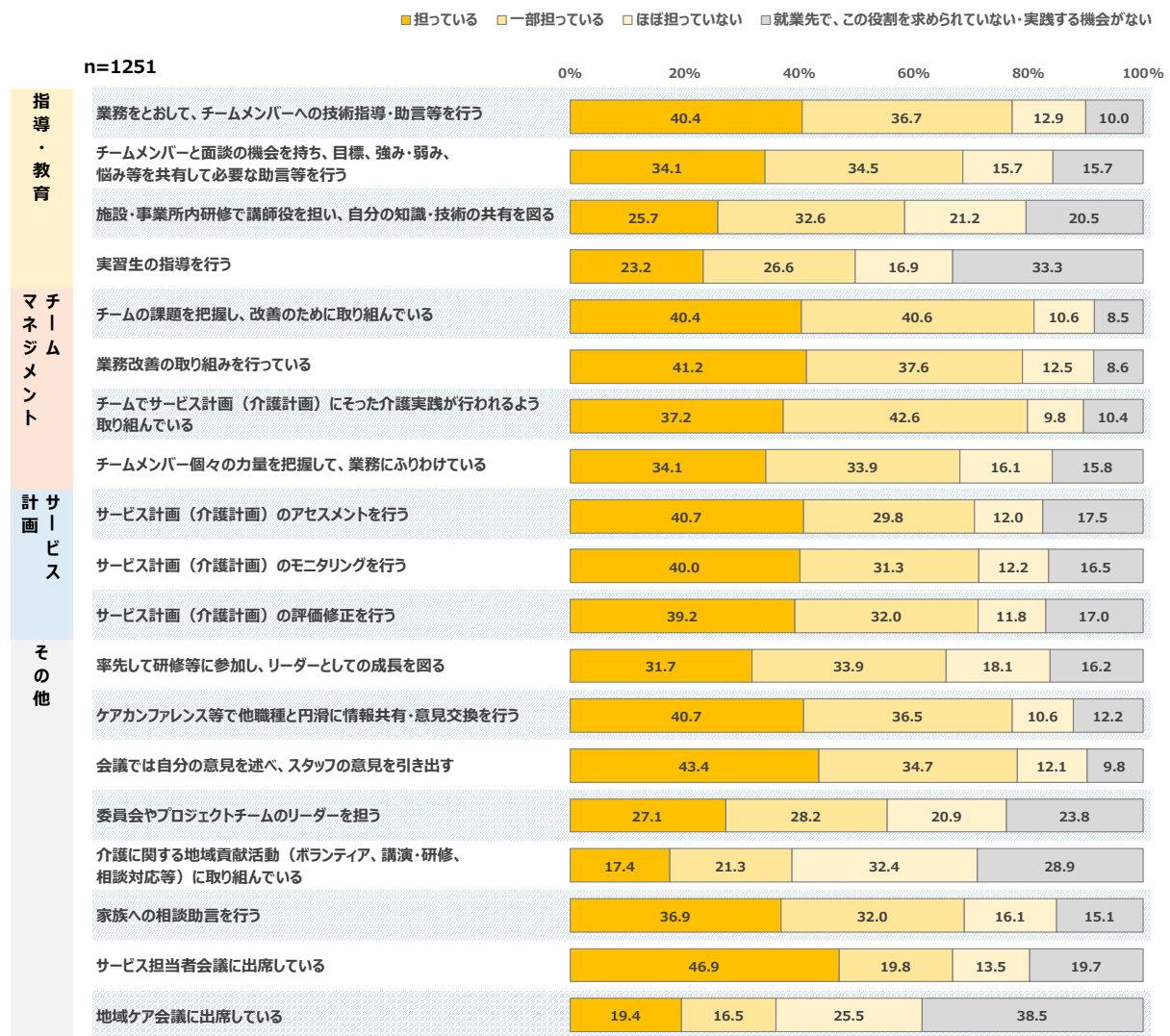


	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
チームリーダーとして実践	29.9	22.2	24.8	29.2	36.3	36.9
チームの一員として実践	29.3	29.7	24.8	32.7	31.5	27.6
少し実践、十分ではない	26.5	31.9	34.6	24.4	20.7	20.6
実践ができていない	6.8	10.8	9.1	4.8	5.6	4.7
求められていない・実践機会なし	7.5	5.4	6.6	8.9	6.0	10.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（２）就業先で担っている役割

就業先で担っている役割について、「指導・教育」「チームマネジメント」「サービス計画」「その他」の４カテゴリー、１９項目の実践度について回答を求めた。「チームの課題を把握し、改善のために取り組んでいる」「チームでサービス計画（介護計画）にそった介護実践が行われるよう取り組んでいる」などの項目は実践度が高い一方、「地域ケア会議に出席している」「介護に関する地域貢献活動（ボランティア、講演・研修、相談対応等）に取り組んでいる」といった項目は相対的に実践度が低い傾向がうかがえる。

図表 22 就業先で担っている役割

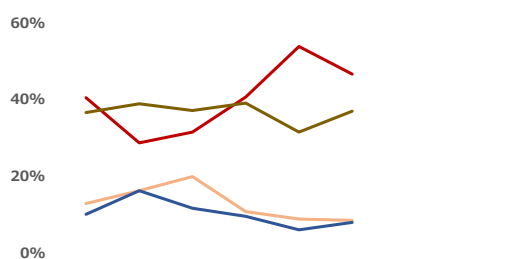


各項目について、資格取得後の経験年数別傾向を以下に示す。多くの業務では、経験年数が増加するにつれて「担っている」の割合が高まっていくが、一方で「実習生の指導を行う」「介護に関する地域貢献活動（ボランティア、講演・研修、相談対応等）に取り組んでいる」では、経験年数との関連性が明確には読み取れなかった。

図表 23 就業先で担っている役割：資格取得後の経験年数別

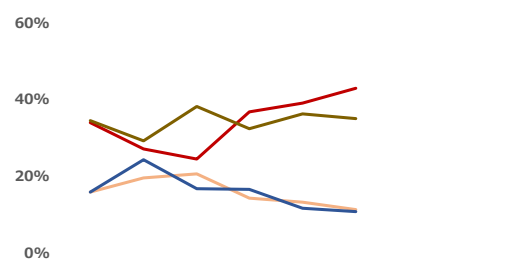
凡例 担っている 一部担っている ほぼ担っていない 就業先で、この役割を求められていない・実践する機会がない

業務をとおして、チームメンバーへの技術指導・助言等を行う



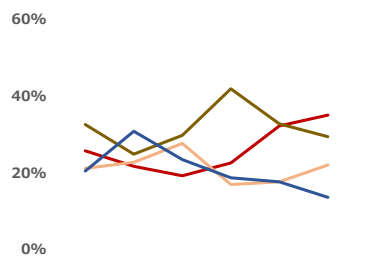
	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	40.4	28.6	31.5	40.6	53.8	46.7
一部担っている	36.7	38.9	37.1	39.0	31.5	36.9
ほぼ担っていない	12.9	16.2	19.9	10.8	8.8	8.4
求められていない・実践機会なし	10.0	16.2	11.5	9.5	6.0	7.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

チームメンバーと面談の機会を持ち、目標、強み・弱み、悩み等を共有して必要な助言等を行う



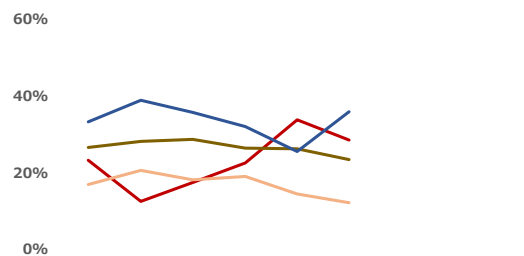
	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	34.1	27.0	24.5	36.8	39.0	43.0
一部担っている	34.5	29.2	38.1	32.4	36.3	35.0
ほぼ担っていない	15.7	19.5	20.6	14.3	13.1	11.2
求められていない・実践機会なし	15.7	24.3	16.8	16.5	11.6	10.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

施設・事業所内研修で講師役を担い、自分の知識・技術の共有を図る



	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	25.7	21.6	19.2	22.5	32.3	35.0
一部担っている	32.6	24.9	29.7	41.9	32.7	29.4
ほぼ担っていない	21.2	22.7	27.6	16.8	17.5	22.0
求められていない・実践機会なし	20.5	30.8	23.4	18.7	17.5	13.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

実習生の指導を行う



	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	23.2	12.4	17.5	22.5	33.9	28.5
一部担っている	26.6	28.1	28.7	26.3	26.3	23.4
ほぼ担っていない	16.9	20.5	18.2	19.0	14.3	12.1
求められていない・実践機会なし	33.3	38.9	35.7	32.1	25.5	36.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

チームの課題を把握し、改善のために取り組んでいる

60%
40%
20%
0%

	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	40.4	33.0	31.8	41.3	51.8	43.5
一部担っている	40.6	40.5	45.8	41.9	33.9	39.7
ほぼ担っていない	10.6	14.1	14.7	9.8	7.6	6.5
求められていない・実践機会なし	8.5	12.4	7.7	7.0	6.8	10.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

業務改善の取り組みを行っている

60%
40%
20%
0%

	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	41.2	32.4	33.6	41.0	51.4	47.7
一部担っている	37.6	36.8	39.9	41.0	32.3	36.9
ほぼ担っていない	12.5	17.3	18.5	9.8	8.4	8.9
求められていない・実践機会なし	8.6	13.5	8.0	8.3	8.0	6.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

チームでサービス計画（介護計画）にそった介護実践が行われるよう取り組んでいる

60%
40%
20%
0%

	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	37.2	32.4	31.8	40.0	43.8	36.4
一部担っている	42.6	45.9	45.1	41.0	38.6	43.5
ほぼ担っていない	9.8	10.3	12.9	9.5	9.6	6.1
求められていない・実践機会なし	10.4	11.4	10.1	9.5	8.0	14.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

チームメンバー個々の力量を把握して、業務にふりわけている

60%
40%
20%
0%

	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	34.1	27.0	29.0	34.6	43.4	35.5
一部担っている	33.9	35.1	30.1	34.0	30.7	41.6
ほぼ担っていない	16.1	17.8	23.4	13.7	14.3	10.7
求められていない・実践機会なし	15.8	20.0	17.5	17.8	11.6	12.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

サービス計画（介護計画）のアセスメントを行う

60%
40%
20%
0%

	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	40.7	33.0	37.1	39.4	47.8	45.8
一部担っている	29.8	26.5	32.9	34.0	27.5	25.2
ほぼ担っていない	12.0	15.7	11.9	9.5	12.7	11.7
求められていない・実践機会なし	17.5	24.9	18.2	17.1	12.0	17.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

サービス計画（介護計画）のモニタリングを行う

60%
40%
20%
0%

	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	40.0	33.0	36.4	40.3	47.8	41.6
一部担っている	31.3	28.6	36.4	34.9	26.3	27.1
ほぼ担っていない	12.2	13.5	11.9	9.5	14.7	12.6
求められていない・実践機会なし	16.5	24.9	15.4	15.2	11.2	18.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

サービス計画（介護計画）の評価修正を行う

60%

40%

20%

0%

	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	39.2	30.3	36.4	38.1	47.0	43.5
一部担っている	32.0	28.6	33.9	36.2	29.5	29.0
ほぼ担っていない	11.8	15.7	12.9	8.9	12.7	9.8
求められていない・実践機会なし	17.0	25.4	16.8	16.8	10.8	17.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

率先して研修等に参加し、リーダーとしての成長を図る

60%

40%

20%

0%

	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	31.7	22.7	24.8	33.3	43.0	33.2
一部担っている	33.9	28.6	30.8	32.4	33.5	45.3
ほぼ担っていない	18.1	22.2	24.8	16.8	13.9	12.6
求められていない・実践機会なし	16.2	26.5	19.6	17.5	9.6	8.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ケアカンファレンス等で他職種と円滑に情報共有・意見交換を行う

60%

40%

20%

0%

	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	40.7	28.6	35.0	42.5	47.8	47.7
一部担っている	36.5	36.8	37.1	37.8	37.5	32.7
ほぼ担っていない	10.6	9.7	13.6	8.9	8.8	12.1
求められていない・実践機会なし	12.2	24.9	14.3	10.8	6.0	7.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

会議では自分の意見を述べ、スタッフの意見を引き出す

60%

40%

20%

0%

	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	43.4	33.0	34.6	44.8	52.6	51.4
一部担っている	34.7	31.9	36.0	35.2	36.3	32.7
ほぼ担っていない	12.1	18.9	17.8	8.9	6.8	9.3
求められていない・実践機会なし	9.8	16.2	11.5	11.1	4.4	6.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

委員会やプロジェクトチームのリーダーを担う

60%

40%

20%

0%

	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	27.1	17.8	21.0	24.8	38.2	33.6
一部担っている	28.2	24.3	24.1	31.7	28.7	31.3
ほぼ担っていない	20.9	22.2	28.7	19.4	15.5	17.8
求められていない・実践機会なし	23.8	35.7	26.2	24.1	17.5	17.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

介護に関する地域貢献活動（ボランティア、講演・研修、相談対応等）に取り組んでいる

60%

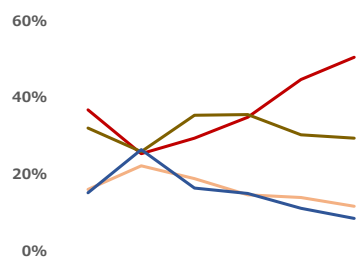
40%

20%

0%

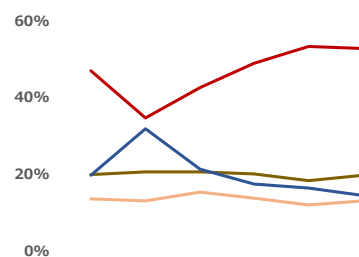
	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	17.4	12.4	15.0	17.5	21.5	20.1
一部担っている	21.3	17.3	18.2	22.5	23.1	24.8
ほぼ担っていない	32.4	30.3	38.1	30.8	31.1	30.4
求められていない・実践機会なし	28.9	40.0	28.7	29.2	24.3	24.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

家族への相談助言を行う



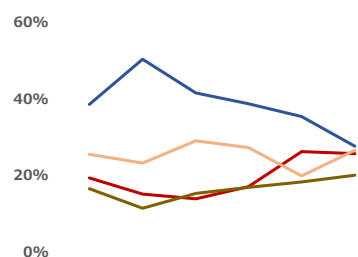
	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	36.9	25.4	29.4	34.9	44.6	50.5
一部担っている	32.0	25.9	35.3	35.6	30.3	29.4
ほぼ担っていない	16.1	22.2	18.9	14.6	13.9	11.7
求められていない・実践機会なし	15.1	26.5	16.4	14.9	11.2	8.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

サービス担当者会議に出席している



	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
担っている	46.9	34.6	42.7	48.9	53.4	52.8
一部担っている	19.8	20.5	20.6	20.0	18.3	19.6
ほぼ担っていない	13.5	13.0	15.4	13.7	12.0	13.1
求められていない・実践機会なし	19.7	31.9	21.3	17.5	16.3	14.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

地域ケア会議に出席している



	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答者数	1251	185	286	315	251	214
チームリーダーとして実践	19.4	15.1	14.0	17.1	26.3	25.7
チームの一員として実践	16.5	11.4	15.4	16.8	18.3	20.1
少し実践、十分ではない	25.5	23.2	29.0	27.3	19.9	26.6
実践ができていない	38.5	50.3	41.6	38.7	35.5	27.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

5. 医療的ケア

(1) 実地研修が修了している医療的ケア

「口腔内の喀痰吸引」が最も多く 24.5%、次いで「鼻腔内の喀痰吸引」15.5%、「胃ろう又は腸ろうによる経管栄養」15.3%であった。

図表 24 実地研修が修了している医療的ケア（複数回答）

	n	%
口腔内の喀痰吸引	306	24.5
鼻腔内の喀痰吸引	194	15.5
胃ろう又は腸ろうによる経管栄養	191	15.3
気管カニューレ内部の喀痰吸引	142	11.4
経鼻経管栄養	105	8.4
あてはまるものはない	931	74.4
計	1,251	100.0

図表 25 実地研修が修了している医療的ケア：施設・事業所種別（複数回答）

	施設・事業所種別				
	全体 n=1251	施設・居住系 n=592	訪問系 n=188	通所系 n=195	その他 n=276
	(%)				
口腔内の喀痰吸引	24.5	34.0	20.7	15.4	13.0
鼻腔内の喀痰吸引	15.5	20.8	14.9	8.7	9.4
胃ろう又は腸ろうによる経管栄養	15.3	21.3	12.8	8.7	8.7
気管カニューレ内部の喀痰吸引	11.4	13.5	14.4	8.2	6.9
経鼻経管栄養	8.4	11.1	7.4	7.2	4.0
あてはまるものはない	74.4	65.7	77.1	83.6	84.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表 26 実地研修が修了している医療的ケア：職位・職種別（複数回答）

	職位・職種別				
	全体 n=1251	経営者、施設長 事務所管理者 n=299	主任、介護部門の 長 ユニットリーダー サブリーダー n=263	訪問介護員 介護職員 生活支援員 n=328	その他 n=361
	(%)				
口腔内の喀痰吸引	24.5	17.1	32.3	31.4	18.6
鼻腔内の喀痰吸引	15.5	11.0	17.5	22.3	11.6
胃ろう又は腸ろうによる経管栄養	15.3	13.0	17.9	19.5	11.4
気管カニューレ内部の喀痰吸引	11.4	9.4	11.8	17.1	7.5
経鼻経管栄養	8.4	7.4	9.9	11.6	5.3
あてはまるものはない	74.4	80.6	66.9	68.0	80.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表 27 実地研修が修了している医療的ケア：資格取得後の経験年数別（複数回答）

	資格取得後の経験年数別					
	全体 n=1251	5年未満 n=185	5～10年未満 n=286	10～15年未満 n=315	15～20年未満 n=251	20年以上 n=214
						(%)
口腔内の喀痰吸引	24.5	32.4	21.0	25.4	25.9	19.2
鼻腔内の喀痰吸引	15.5	27.0	13.3	14.0	14.7	11.7
胃ろう又は腸ろうによる経管栄養	15.3	23.2	13.6	14.6	13.9	13.1
気管カニューレ内部の喀痰吸引	11.4	22.7	11.9	8.6	7.6	9.3
経鼻経管栄養	8.4	15.7	10.1	6.7	6.8	4.2
あてはまるものはない	74.4	65.4	78.7	74.0	72.5	79.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（２）実際に業務として従事している医療的ケア

実地研修で1つ以上医療的ケアを修了している回答者を集計したところ、「口腔内の喀痰吸引」が最も多く 46.3%、次いで「鼻腔内の喀痰吸引」26.9%、「胃ろう又は腸ろうによる経管栄養」19.4%であった。医療的ケアごとに、実地研修修了者を分母として、実際の業務での実践率を算出したところ、「口腔内の喀痰吸引」が最も高く 48.4%、次いで「鼻腔内の喀痰吸引」44.3%であった。

図表 28 実際に業務として従事している医療的ケア
(実地研修で1つ以上医療的ケアを修了している回答者のみ集計、複数回答)

	n	%	実地研修修了者	実践率
	A		B	A÷B
口腔内の喀痰吸引	148	46.3	306	48.4%
鼻腔内の喀痰吸引	86	26.9	194	44.3%
胃ろう又は腸ろうによる経管栄養	62	19.4	191	32.5%
気管カニューレ内部の喀痰吸引	40	12.5	142	28.2%
経鼻経管栄養	24	7.5	105	22.9%
あてはまるものはない	163	50.9		
計	320	100.0		

図表 29 実際に業務として従事している医療的ケア：施設・事業所種別
(実地研修で1つ以上医療的ケアを修了している回答者のみ集計、複数回答)

	施設・事業所種別				
	全体 n=320	施設・居住系 n=203	訪問系 n=43	通所系 n=32	その他 n=42
					(%)
口腔内の喀痰吸引	46.3	55.2	34.9	15.6	38.1
鼻腔内の喀痰吸引	26.9	31.5	14.0	3.1	35.7
胃ろう又は腸ろうによる経管栄養	19.4	20.7	20.9	9.4	19.0
気管カニューレ内部の喀痰吸引	12.5	8.9	30.2	0.0	21.4
経鼻経管栄養	7.5	6.9	11.6	0.0	11.9
あてはまるものはない	50.9	44.8	55.8	81.3	52.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表 30 実際に業務として従事している医療的ケア：職位・職種別
(実地研修で1つ以上医療的ケアを修了している回答者のみ集計、複数回答)

	職位・職種別				
	全体	経営者、施設長 事務所管理者	主任、介護部門の長 ユニットリーダー サブリーダー	訪問介護員 介護職員 生活支援員	その他
	n=320	n=58	n=87	n=105	n=70
	(%)				
口腔内の喀痰吸引	 46.3	 31.0	 52.9	 56.2	 35.7
鼻腔内の喀痰吸引	 26.9	 19.0	 23.0	 39.0	 20.0
胃ろう又は腸ろうによる経管栄養	 19.4	 19.0	 19.5	 19.0	 20.0
気管カニューレ内部の喀痰吸引	 12.5	 6.9	 8.0	 17.1	 15.7
経鼻経管栄養	 7.5	 5.2	 6.9	 8.6	 8.6
あてはまるものはない	 50.9	 63.8	 44.8	 41.9	 61.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表 31 実際に業務として従事している医療的ケア：資格取得後の経験年数別
(実地研修で1つ以上医療的ケアを修了している回答者のみ集計、複数回答)

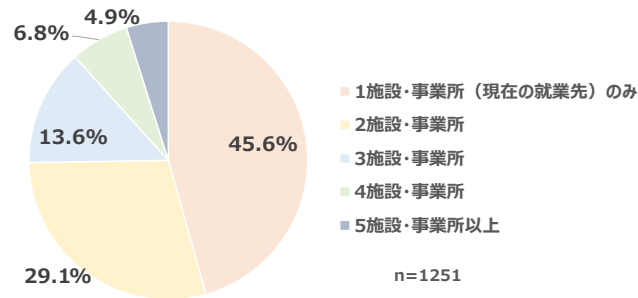
	資格取得後の経験年数別					
	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
	n=320	n=64	n=61	n=82	n=69	n=44
	(%)					
口腔内の喀痰吸引	 46.3	 21.9	 47.5	 48.8	 56.5	 59.1
鼻腔内の喀痰吸引	 26.9	 12.5	 31.1	 26.8	 33.3	 31.8
胃ろう又は腸ろうによる経管栄養	 19.4	 12.5	 21.3	 18.3	 15.9	 34.1
気管カニューレ内部の喀痰吸引	 12.5	 6.3	 19.7	 9.8	 15.9	 11.4
経鼻経管栄養	 7.5	 7.8	 8.2	 7.3	 10.1	 2.3
あてはまるものはない	 50.9	 75.0	 50.8	 48.8	 40.6	 36.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

6. 介護福祉士資格取得後の勤務経験

(1) 介護福祉士の資格取得後に勤務経験のある介護・福祉・医療施設数

「1施設・事業所（現在の就業先）のみ」が最も多く45.6%、次いで「2施設・事業所」29.1%、「3施設・事業所」13.6%であった。資格取得後の経験年数別でみると、「5～10年未満」で約5割の回答者が2施設・事業所以上を経験しており、その割合は「10～15年未満」で58.4%、「15～20年未満」で64.1%であった。

図表 32 介護福祉士の資格取得後、勤務経験のある介護・福祉・医療施設数



図表 33 介護福祉士の資格取得後、勤務経験のある
介護・福祉・医療施設数：資格取得後の経験年数別

	資格取得後の経験年数別					
	全体 n=1251	5年未満 n=185	5～10年未満 n=286	10～15年未満 n=315	15～20年未満 n=251	20年以上 n=214
						(%)
1施設・事業所（現在の就業先）のみ	45.6	74.6	49.7	41.6	35.9	32.7
2施設・事業所	29.1	18.9	34.6	32.1	28.7	26.6
3施設・事業所	13.6	3.2	9.8	16.2	17.5	19.2
4施設・事業所	6.8	1.1	3.8	6.3	11.2	11.2
5施設・事業所以上	4.9	2.2	2.1	3.8	6.8	10.3
2施設・事業所以上	54.4	25.4	50.3	58.4	64.1	67.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（２）介護福祉士の資格取得後に勤務経験のある介護・福祉・医療施設

「介護老人福祉施設（地域密着型含む）」が最も多く 41.2%、次いで「通所介護（デイサービス）」33.7%、「介護老人保健施設」29.4%であった。

図表 34 介護福祉士の資格取得後、勤務経験のある介護・福祉・医療施設（複数回答）
（介護福祉士資格取得後に 2 施設・事業所以上勤務したことがある回答者のみ集計）

	n	%
● 高齢者介護・福祉関係		
介護老人福祉施設（地域密着型含む）	280	41.2
通所介護（デイサービス）	229	33.7
介護老人保健施設	200	29.4
居宅介護支援事業所	188	27.6
訪問介護	182	26.8
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	112	16.5
通所リハビリテーション（デイケア）	68	10.0
短期入所生活介護、短期入所療養介護（ショートステイ）	67	9.9
特定施設入居者生活介護	66	9.7
小規模多機能型居宅介護	59	8.7
介護療養型医療施設、介護医療院	33	4.9
訪問入浴介護	23	3.4
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	15	2.2
夜間対応型訪問介護	6	0.9
その他の高齢者関係	58	8.5
● 上記以外		
【障害者・障害児福祉関係】障害者支援施設	38	5.6
【障害者・障害児福祉関係】障害児入所施設	5	0.7
【障害者・障害児福祉関係】その他の障害者・障害児福祉関係	23	3.4
【医療関係】病院・診療所	75	11.0
【医療関係】その他の医療関係	3	0.4
【その他】その他	9	1.3
計	680	100.0

7. 資格の保有状況・今後の資格取得意向

(1) 保有資格

現在保有している資格として最も多いのは「介護支援専門員（ケアマネジャー）」で 38.0%、次いで「訪問介護員（ホームヘルパー）」31.3%、「社会福祉主事」19.9%であった。「社会福祉主事」と「介護支援専門員（ケアマネジャー）」は、介護福祉士資格取得と同時期に取得した資格としても割合が高く、それぞれ 6.2%、5.7%であった。

(2) 今後の資格取得意向

取得にむけて取り組んでいる資格として最も多いのは「介護支援専門員（ケアマネジャー）」で 13.5%、次いで「社会福祉士」7.0%であった。今後取得しようとしている資格として最も多いのも「介護支援専門員（ケアマネジャー）」であり 8.8%、次いで「喀痰吸引等研修」7.0%であった。

図表 35 資格の保有状況・今後の資格取得意向（複数回答）

	現在保有資格		介護福祉士資格 取得と同時期に取得		介護福祉士資格 取得後に取得		取得に向けて 取り組んでいる		今後取得しよう としている	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
社会福祉士	114	9.1	22	1.8	51	4.1	88	7.0	68	5.4
精神保健福祉士	15	1.2	3	0.2	9	0.7	15	1.2	37	3.0
社会福祉主事	249	19.9	78	6.2	48	3.8	9	0.7	17	1.4
介護支援専門員（ケアマネジャー）	476	38.0	71	5.7	375	30.0	169	13.5	110	8.8
相談支援専門員	21	1.7	3	0.2	14	1.1	6	0.5	45	3.6
訪問介護員（ホームヘルパー）	392	31.3	60	4.8	5	0.4	0	0.0	1	0.1
喀痰吸引等研修	178	14.2	26	2.1	125	10.0	30	2.4	88	7.0
保育士	70	5.6	11	0.9	4	0.3	1	0.1	5	0.4
看護師	5	0.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	13	1.0
准看護師	5	0.4	3	0.2	0	0.0	1	0.1	6	0.5
理学療法士	5	0.4	0	0.0	3	0.2	0	0.0	4	0.3
作業療法士	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	0.2
言語聴覚士	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	0.2
臨床心理士	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	0.2	3	0.2
公認心理士	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8	0.6	7	0.6
高等学校教諭一種免許（福祉）	2	0.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	0.5
認定介護福祉士	31	2.5	4	0.3	5	0.4	32	2.6	59	4.7
その他	77	6.2	14	1.1	29	2.3	32	2.6	36	2.9
あてはまるものはない	322	25.7	676	54.0	419	33.5	927	74.1	864	69.1
計	1,251	100.0	1,251	100.0	1,251	100.0	1,251	100.0	1,251	100.0

8. 受講経験がある研修・キャリアを構築していく上で今後受講したい研修

(1) 受講経験がある研修

「認知症ケアのスキルを高めるための研修」が最も多く 52.2%、次いで「介護技術（生活支援技術）のスキルを高めるための研修」41.0%、「介護過程のスキルを高めるための研修」29.1%であった。

図表 36 受講経験がある研修（複数回答）

	n	%
認知症ケアのスキルを高めるための研修	653	52.2
介護技術（生活支援技術）のスキルを高めるための研修	513	41.0
介護過程のスキルを高めるための研修	364	29.1
制度やサービス等の知識を高めるための研修	362	28.9
疾病や障害等、医療に関する知識を高めるための研修	278	22.2
サービス計画の作成・責任者等になるために必要な研修	256	20.5
マネジメント、リーダーシップスキルを高めるための研修	256	20.5
事業所のチームリーダー（ユニットリーダー等）になるために必要な研修	240	19.2
地域支援・地域活動のスキルを高めるための研修	217	17.3
事業所の管理者・施設長等になるために必要な研修	212	16.9
実習指導者になるために必要な研修	183	14.6
ICT等の活用のスキルを高めるための研修	74	5.9
外国人介護人材への指導や助言を行うスキルを高めるための研修	59	4.7
研究活動のスキルを高めるための研修	55	4.4
養成学校の教員や実務者研修講師になるために必要な研修	41	3.3
その他	26	2.1
受講したことがある研修はない	197	15.7
計	1,251	100.0

図表 37 受講経験がある研修：職位・職種別（複数回答）

	職位・職種別				
	全体 n=1251	経営者、施設長 事務所管理者 n=299	主任、介護部門の長 ユニットリーダー サブリーダー n=263	訪問介護員 介護職員 生活支援員 n=328	その他 n=361
					(%)
認知症ケアのスキルを高めるための研修	52.2	61.5	55.5	39.3	53.7
介護技術（生活支援技術）のスキルを高めるための研修	41.0	42.1	46.0	38.4	38.8
介護過程のスキルを高めるための研修	29.1	31.8	31.6	24.4	29.4
制度やサービス等の知識を高めるための研修	28.9	46.8	24.3	9.5	35.2
疾病や障害等、医療に関する知識を高めるための研修	22.2	30.1	17.1	11.6	29.1
サービス計画の作成・責任者等になるために必要な研修	20.5	33.1	14.8	6.1	27.1
マネジメント、リーダーシップスキルを高めるための研修	20.5	27.4	35.7	7.0	15.8
事業所のチームリーダー（ユニットリーダー等）になるために必要な研修	19.2	26.4	33.5	7.0	13.9
地域支援・地域活動のスキルを高めるための研修	17.3	28.8	12.5	5.8	21.9
事業所の管理者・施設長等になるために必要な研修	16.9	44.1	11.8	2.4	11.4
実習指導者になるために必要な研修	14.6	15.1	28.9	6.4	11.4
ICT等の活用のスキルを高めるための研修	5.9	9.7	5.3	0.9	7.8
外国人介護人材への指導や助言を行うスキルを高めるための研修	4.7	8.0	10.6	0.9	1.1
研究活動のスキルを高めるための研修	4.4	7.4	4.6	1.8	4.2
養成学校の教員や実務者研修講師になるために必要な研修	3.3	5.4	4.2	1.8	2.2
その他	2.1	1.7	3.0	2.1	1.7
受講したことがある研修はない	15.7	5.0	8.7	32.6	14.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表 38 受講経験がある研修：資格取得後の経験年数別（複数回答）

	資格取得後の経験年数別					
	全体 n=1251	5年未満 n=185	5～10年未満 n=286	10～15年未満 n=315	15～20年未満 n=251	20年以上 n=214
						(%)
認知症ケアのスキルを高めるための研修	52.2	37.8	44.8	57.8	58.6	58.9
介護技術（生活支援技術）のスキルを高めるための研修	41.0	34.6	37.4	47.0	41.0	42.5
介護過程のスキルを高めるための研修	29.1	22.2	25.9	33.7	28.7	33.2
制度やサービス等の知識を高めるための研修	28.9	13.0	22.4	28.9	33.9	45.8
疾病や障害等、医療に関する知識を高めるための研修	22.2	9.7	17.1	25.1	25.1	32.2
サービス計画の作成・責任者等になるために必要な研修	20.5	11.9	20.3	22.5	23.5	21.5
マネジメント、リーダーシップスキルを高めるための研修	20.5	12.4	14.7	21.9	29.5	22.4
事業所のチームリーダー（ユニットリーダー等）になるために必要な研修	19.2	10.3	15.7	23.5	23.9	19.6
地域支援・地域活動のスキルを高めるための研修	17.3	6.5	11.9	18.1	23.5	25.7
事業所の管理者・施設長等になるために必要な研修	16.9	14.1	15.0	15.6	16.7	24.3
実習指導者になるために必要な研修	14.6	2.7	6.6	14.9	22.3	26.2
ICT等の活用のスキルを高めるための研修	5.9	3.8	5.2	5.1	6.0	9.8
外国人介護人材への指導や助言を行うスキルを高めるための研修	4.7	1.1	3.8	6.0	4.4	7.5
研究活動のスキルを高めるための研修	4.4	2.2	2.1	3.5	6.8	7.9
養成学校の教員や実務者研修講師になるために必要な研修	3.3	1.6	2.1	4.4	2.8	5.1
その他	2.1	2.7	1.4	2.2	2.4	1.9
受講したことがある研修はない	15.7	31.9	17.5	12.1	10.4	11.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（２）キャリアを構築していく上で今後受講したい研修

「認知症ケアのスキルを高めるための研修」が最も多く 29.6%、次いで「制度やサービス等の知識を高めるための研修」26.9%、「疾病や障害等、医療に関する知識を高めるための研修」22.8%であった。

図表 39 キャリアを構築していく上で今後受講したい研修（複数回答）

	n	%
認知症ケアのスキルを高めるための研修	370	29.6
制度やサービス等の知識を高めるための研修	337	26.9
疾病や障害等、医療に関する知識を高めるための研修	285	22.8
介護技術（生活支援技術）のスキルを高めるための研修	261	20.9
地域支援・地域活動のスキルを高めるための研修	253	20.2
マネジメント、リーダーシップスキルを高めるための研修	219	17.5
介護過程のスキルを高めるための研修	216	17.3
ICT等の活用のスキルを高めるための研修	188	15.0
事業所の管理者・施設長等になるために必要な研修	178	14.2
事業所のチームリーダー（ユニットリーダー等）になるために必要な研修	140	11.2
実習指導者になるために必要な研修	137	11.0
サービス計画の作成・責任者等になるために必要な研修	114	9.1
外国人介護人材への指導や助言を行うスキルを高めるための研修	90	7.2
養成学校の教員や実務者研修講師になるために必要な研修	87	7.0
研究活動のスキルを高めるための研修	78	6.2
その他	17	1.4
受講したい研修はない	239	19.1
計	1,251	100.0

図表 40 キャリアを構築していく上で今後受講したい研修：職位・職種別（複数回答）

	職位・職種別				
	全体	経営者、施設長 事務所管理者	主任、介護部門の長 ユニットリーダー サブリーダー	訪問介護員 介護職員 生活支援員	その他
	n=1251	n=299	n=263	n=328	n=361
					(%)
認知症ケアのスキルを高めるための研修	29.6	21.7	29.7	38.4	28.0
制度やサービス等の知識を高めるための研修	26.9	30.8	24.0	17.4	34.6
疾病や障害等、医療に関する知識を高めるための研修	22.8	21.1	22.8	21.0	25.8
介護技術（生活支援技術）のスキルを高めるための研修	20.9	11.7	20.5	35.4	15.5
地域支援・地域活動のスキルを高めるための研修	20.2	28.4	16.0	12.8	23.3
マネジメント、リーダーシップスキルを高めるための研修	17.5	23.7	20.9	11.6	15.2
介護過程のスキルを高めるための研修	17.3	12.4	18.6	28.4	10.2
ICT等の活用のスキルを高めるための研修	15.0	25.1	16.7	3.7	15.8
事業所の管理者・施設長等になるために必要な研修	14.2	26.8	15.6	2.1	13.9
事業所のチームリーダー（ユニットリーダー等）になるために必要な研修	11.2	12.0	17.5	7.9	8.9
実習指導者になるために必要な研修	11.0	13.0	13.7	8.5	9.4
サービス計画の作成・責任者等になるために必要な研修	9.1	10.4	12.2	6.1	8.6
外国人介護人材への指導や助言を行うスキルを高めるための研修	7.2	12.7	9.9	1.8	5.5
養成学校の教員や実務者研修講師になるために必要な研修	7.0	9.4	8.4	4.0	6.6
研究活動のスキルを高めるための研修	6.2	8.7	7.2	3.4	6.1
その他	1.4	2.7	0.8	0.9	1.1
受講したい研修はない	19.1	17.4	11.4	27.1	18.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表 41 キャリアを構築していく上で今後受講したい研修：

資格取得後の経験年数別（複数回答）

	資格取得後の経験年数別											
	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上						
	n=1251	n=185	n=286	n=315	n=251	n=214						
						(%)						
認知症ケアのスキルを高めるための研修		29.6		38.4		32.7		22.7		27.6		
制度やサービス等の知識を高めるための研修		26.9		23.8		24.5		29.2		29.1		27.1
疾病や障害等、医療に関する知識を高めるための研修		22.8		23.2		24.1		23.5		21.1		21.5
介護技術（生活支援技術）のスキルを高めるための研修		20.9		32.4		22.0		21.9		13.9		15.9
地域支援・地域活動のスキルを高めるための研修		20.2		19.5		16.4		22.5		18.3		24.8
マネジメント、リーダーシップスキルを高めるための研修		17.5		16.8		15.0		20.6		19.1		15.0
介護過程のスキルを高めるための研修		17.3		29.7		16.4		17.1		12.4		13.6
ICT等の活用のスキルを高めるための研修		15.0		8.1		11.2		17.8		16.7		20.1
事業所の管理者・施設長等になるために必要な研修		14.2		13.5		11.9		12.1		17.9		16.8
事業所のチームリーダー（ユニットリーダー等）になるために必要な研修		11.2		18.9		11.9		9.5		10.0		7.5
実習指導者になるために必要な研修		11.0		14.6		12.2		12.1		7.2		8.9
サービス計画の作成・責任者等になるために必要な研修		9.1		14.6		10.5		8.3		8.0		5.1
外国人介護人材への指導や助言を行うスキルを高めるための研修		7.2		5.9		6.3		6.3		9.2		8.4
養成学校の教員や実務者研修講師になるために必要な研修		7.0		4.9		6.6		8.9		6.8		6.5
研究活動のスキルを高めるための研修		6.2		4.9		4.9		6.3		6.8		8.4
その他		1.4		1.1		1.7		0.6		1.6		1.9
受講したい研修はない		19.1		18.9		22.0		16.5		18.7		19.6
計		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0

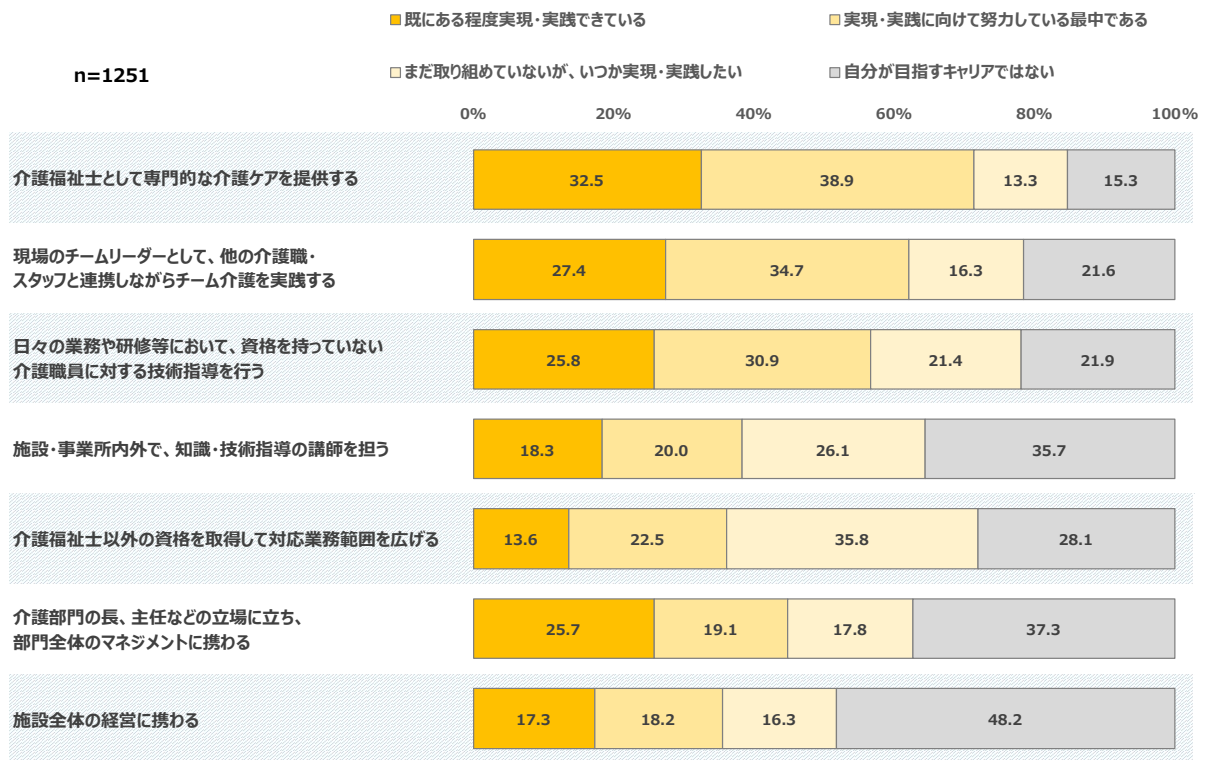
9. 介護福祉士としてのキャリア

(1) キャリアの現状・今後の展開について

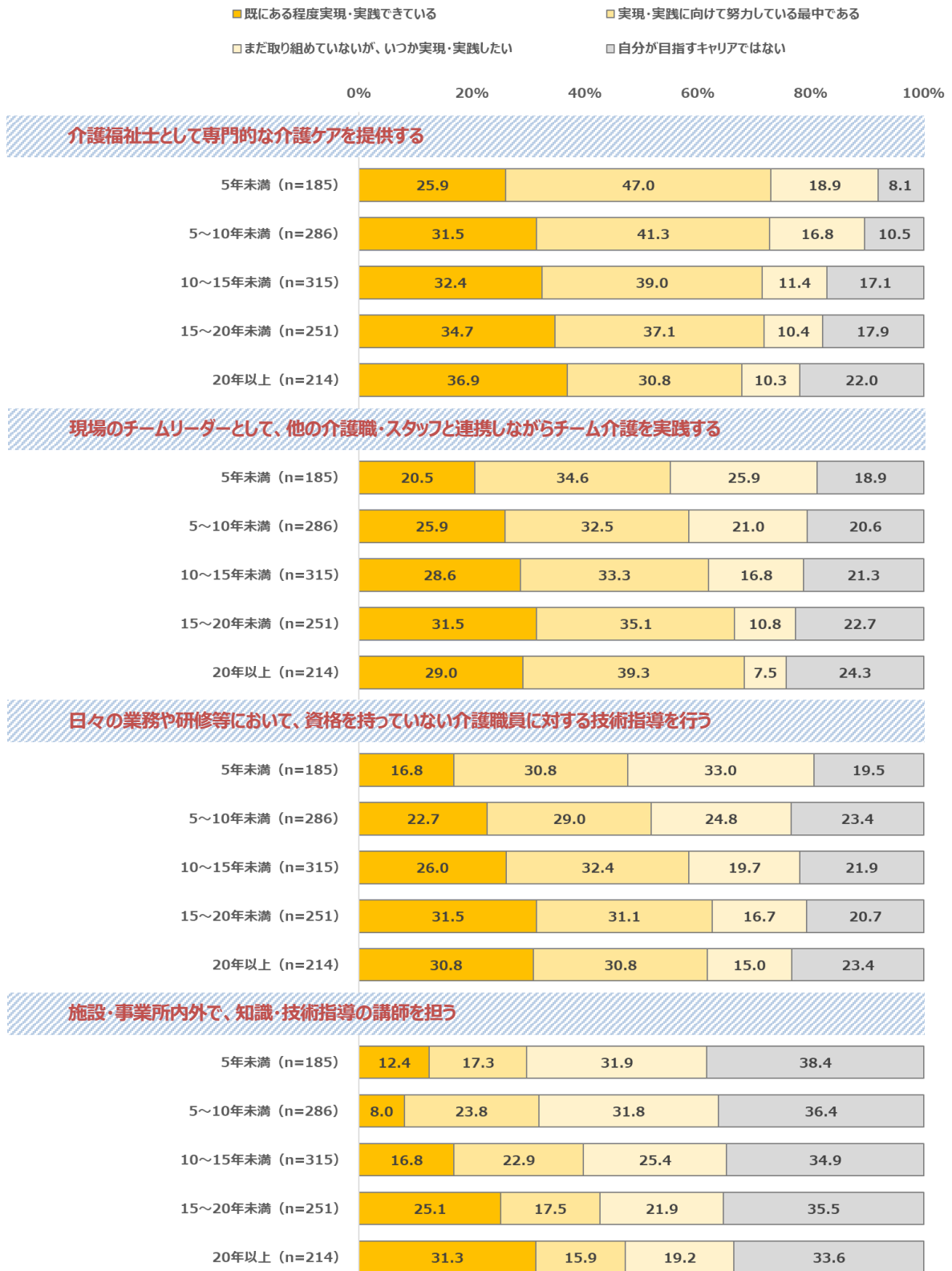
自分自身のキャリアの現状・今後の展開について、下記に示す7項目の観点から確認した。「介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する」は3割強の回答者が「既にある程度実現・実践できている」と認識しており、4割弱の回答者が「実現・実践に向けて努力している最中である」という認識を有していた。

「介護福祉士以外の資格を取得して対応業務範囲を広げる」「施設全体の経営に携わる」「施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う」の項目については、「既にある程度実現・実践できている」の割合が相対的に低かった。

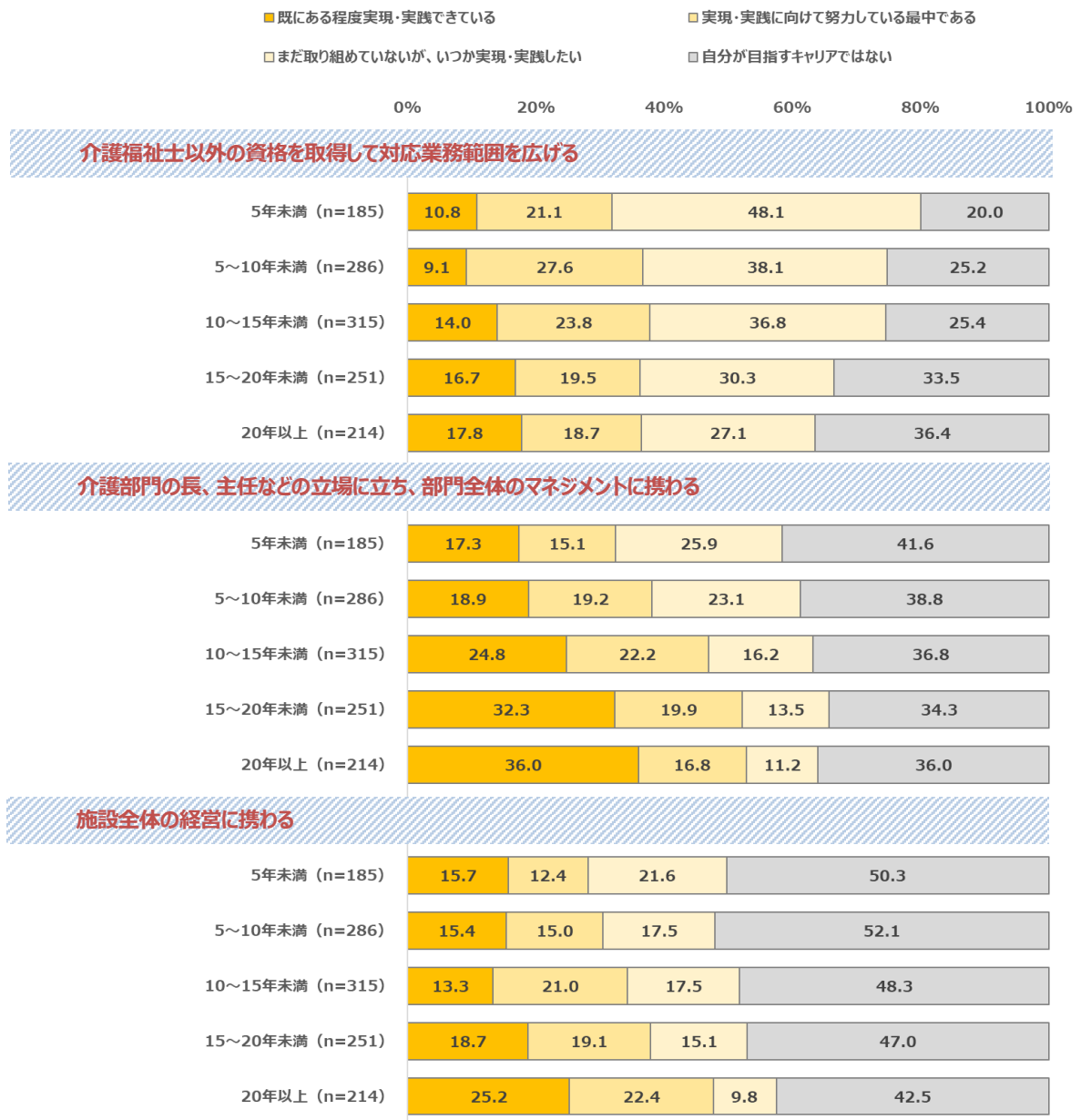
図表 42 キャリアの現状・今後の展開について



図表 43 キャリアの現状・今後の展開について：資格取得後の経験年数別



(続き)



(2) キャリアを検討していく上で施設・事業所に期待すること

「資格・経験を考慮した給与体系の構築」が最も多く 43.6%、次いで「外部研修への参加支援：参加費補助」36.4%、「人事考課の実施・評価基準の明確化」29.5%であった。

図表 44 キャリアを検討していく上で施設・事業所に期待すること（複数回答）

	n	%
資格・経験を考慮した給与体系の構築	545	43.6
外部研修への参加支援：参加費補助	455	36.4
人事考課の実施・評価基準の明確化	369	29.5
外部研修への参加支援：業務との時間調整等	366	29.3
施設内研修の充実（内容・頻度）	362	28.9
有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築	349	27.9
教育・研修計画の策定	346	27.7
有資格者のキャリアアップの道筋提示	339	27.1
能力開発のための休職・休暇制度	276	22.1
教育・研修担当または担当部署の明確化	188	15.0
キャリアカウンセリングの窓口の設置	99	7.9
キャリアラダーの作成・周知	72	5.8
その他	11	0.9
特になし	212	16.9
計	1,251	100.0

図表 45 キャリアを検討していく上で施設・事業所に期待すること：職位・職種別（複数回答）

	職位・職種別				
	全体	経営者、施設長 事務所管理者	主任、介護部門の長 ユニットリーダー サブリーダー	訪問介護員 介護職員 生活支援員	その他
	n=1251	n=299	n=263	n=328	n=361
					(%)
資格・経験を考慮した給与体系の構築	43.6	44.1	44.9	39.9	45.4
外部研修への参加支援：参加費補助	36.4	33.8	38.0	32.9	40.4
人事考課の実施・評価基準の明確化	29.5	36.1	38.8	18.0	27.7
外部研修への参加支援：業務との時間調整等	29.3	31.4	30.0	24.1	31.6
施設内研修の充実（内容・頻度）	28.9	40.5	27.0	20.7	28.3
有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築	27.9	30.8	33.5	20.1	28.5
教育・研修計画の策定	27.7	35.8	30.4	22.9	23.3
有資格者のキャリアアップの道筋提示	27.1	28.8	36.1	21.3	24.4
能力開発のための休職・休暇制度	22.1	22.4	22.1	21.6	22.2
教育・研修担当または担当部署の明確化	15.0	20.1	22.1	7.9	12.2
キャリアカウンセリングの窓口の設置	7.9	9.7	9.5	6.4	6.6
キャリアラダーの作成・周知	5.8	7.0	5.7	4.0	6.4
その他	0.9	1.7	0.4	0.3	1.1
特になし	16.9	10.4	9.9	26.8	18.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

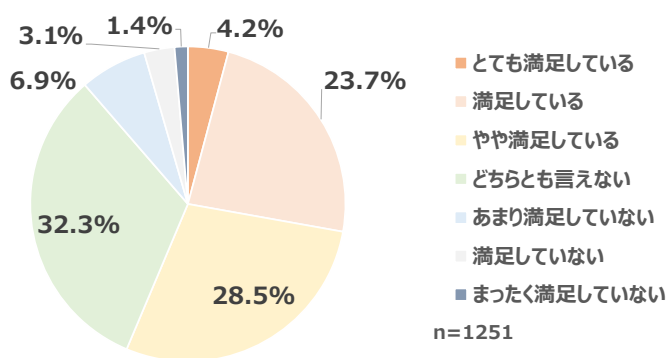
図表 46 キャリアを検討していく上で施設・事業所に期待すること：
資格取得後の経験年数別（複数回答）

	資格取得後の経験年数別					
	全体 n=1251	5年未満 n=185	5～10年未満 n=286	10～15年未満 n=315	15～20年未満 n=251	20年以上 n=214
						(%)
資格・経験を考慮した給与体系の構築	43.6	42.7	39.2	49.8	41.8	43.0
外部研修への参加支援：参加費補助	36.4	34.1	36.7	39.4	33.9	36.4
人事考課の実施・評価基準の明確化	29.5	24.3	25.2	34.0	30.3	32.2
外部研修への参加支援：業務との時間調整等	29.3	24.9	27.6	32.4	28.7	31.3
施設内研修の充実（内容・頻度）	28.9	27.0	27.3	27.9	29.1	34.1
有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築	27.9	23.2	22.7	33.7	28.3	29.9
教育・研修計画の策定	27.7	30.3	25.2	27.3	25.1	32.2
有資格者のキャリアアップの道筋提示	27.1	29.2	24.1	29.5	23.9	29.4
能力開発のための休職・休暇制度	22.1	25.4	17.8	26.7	21.9	18.2
教育・研修担当または担当部署の明確化	15.0	13.5	11.9	16.8	16.3	16.4
キャリアカウンセリングの窓口の設置	7.9	7.6	6.3	7.9	8.8	9.3
キャリアラダーの作成・周知	5.8	6.5	2.4	5.4	8.0	7.5
その他	0.9	1.1	0.3	1.6	0.8	0.5
特になし	16.9	16.8	19.2	15.9	15.1	17.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（３）キャリア満足度

「どちらとも言えない」が最も多く 32.3%、次いで「やや満足している」28.5%、「満足している」23.7%であった。「とても満足している」「満足している」の合計値は 27.9%であった。

図表 47 キャリア満足度：資格取得後の経験年数別



図表 48 キャリア満足度：資格取得後の経験年数別

	資格取得後の経験年数別					
	全体	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
	n=1251	n=185	n=286	n=315	n=251	n=214
	(%)					
とても満足している	4.2	3.2	3.5	4.8	4.4	4.7
満足している	23.7	16.2	18.9	23.8	29.5	29.4
やや満足している	28.5	31.9	24.5	29.5	25.5	33.2
どちらとも言えない	32.3	34.1	39.9	30.5	30.3	25.7
あまり満足していない	6.9	10.8	8.0	5.7	6.0	4.7
満足していない	3.1	3.2	2.8	4.1	3.2	1.9
まったく満足していない	1.4	0.5	2.4	1.6	1.2	0.5
TOP2「とても満足している」「満足している」合計	27.8	19.5	22.4	28.6	33.9	34.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(4) 現在の勤務先での就業継続意向

「今の勤務先で働きたい」が最も多く 73.5%、次いで「介護・福祉関係の別の勤務先で働きたい」10.7%であった。

図表 49 現在の勤務先での就業継続意向

	n	%
今の勤務先で働きたい	919	73.5
介護・福祉関係の別の勤務先で働きたい	134	10.7
医療関係の別の勤務先で働きたい	15	1.2
介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	56	4.5
その他	69	5.5
働きたくない	58	4.6
計	1,251	100.0

（５）現在の勤務先で就業を継続したい理由

「やりたい仕事だから」が最も多く 45.5%、次いで「職場の雰囲気や人間関係が良いから」42.7%、「能力や資格が活かせると感じるから」37.5%であった。

図表 50 現在の勤務先で就業を継続したい理由

	n	%
やりたい仕事だから	418	45.5
職場の雰囲気や人間関係が良いから	392	42.7
能力や資格が活かせると感じるから	345	37.5
通勤が便利だから	335	36.5
勤務形態が希望に沿うから	272	29.6
法人として安定性や将来性があるから	208	22.6
給与や賃金の水準に満足しているから	206	22.4
法人・会社の理念や方針に共感しているから	190	20.7
介護福祉士としての専門性・対応力の向上が期待できるから	152	16.5
福祉厚生が充実しているから	118	12.8
働きぶりや能力が賃金や配置に反映されるから	100	10.9
キャリアアップの可能性があるから	74	8.1
育児や介護の支援が得られるから	63	6.9
教育研修や資格取得支援等が充実しているから	43	4.7
副業・兼業ができるから	21	2.3
その他	21	2.3
特になし・何となく	34	3.7
計	1,251	100.0

Ⅱ－２．介護福祉士調査

キャリア類型化に向けた探索的検討

- 図表掲載方法について

- ・ 設問には単一回答と複数回答があるが、複数回答のみ、図表名に続いて（複数回答）の表記を付記した。
- ・ アンケートの構成上、先行する設問の回答結果によって後続の設問の回答対象者が限定される設問は、図表名に続いて回答対象者に関する補足説明を付記した。

1. 分析手法の概要

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

● 分析対象とした設問：キャリアの現状・今後の展開について

<設問文>

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

<選択肢>

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

● クラスター分析とは

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

なお、分析では「現在の就業先」が居宅介護支援事業所であった回答者は分析対象データセットから除いて分析した。結果として、分析対象データ件数は1,084件であった。

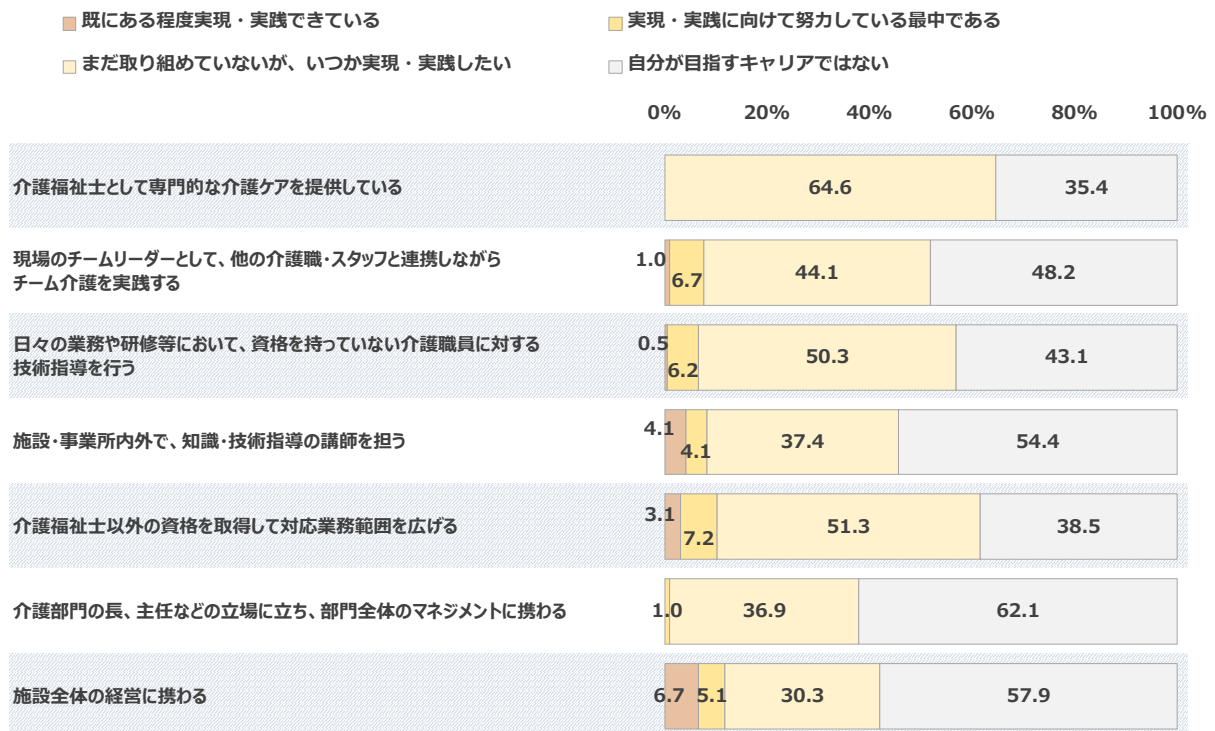
クラスター分析では、クラスターの数を結果の解釈可能性を踏まえつつ任意に定める必要があるが、一定の試行錯誤ののち、6クラスターが最も解釈可能性が高いと判断した。

2. クラスタ分析結果

(1) クラスタ1：キャリア意識未形成タイプ

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

図表 51 クラスタ1：キャリア意識未形成タイプ
(n=195、全体に占める割合：18.0%)



（２）クラスター２：実践重視タイプ

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

このクラスターに属する回答者は276名、全体に占める割合は25.5%であるが、全クラスターの中で最も大きな構成比となっている。

図表 52 クラスター２：実践重視タイプ

（n=276、全体に占める割合：25.5%）

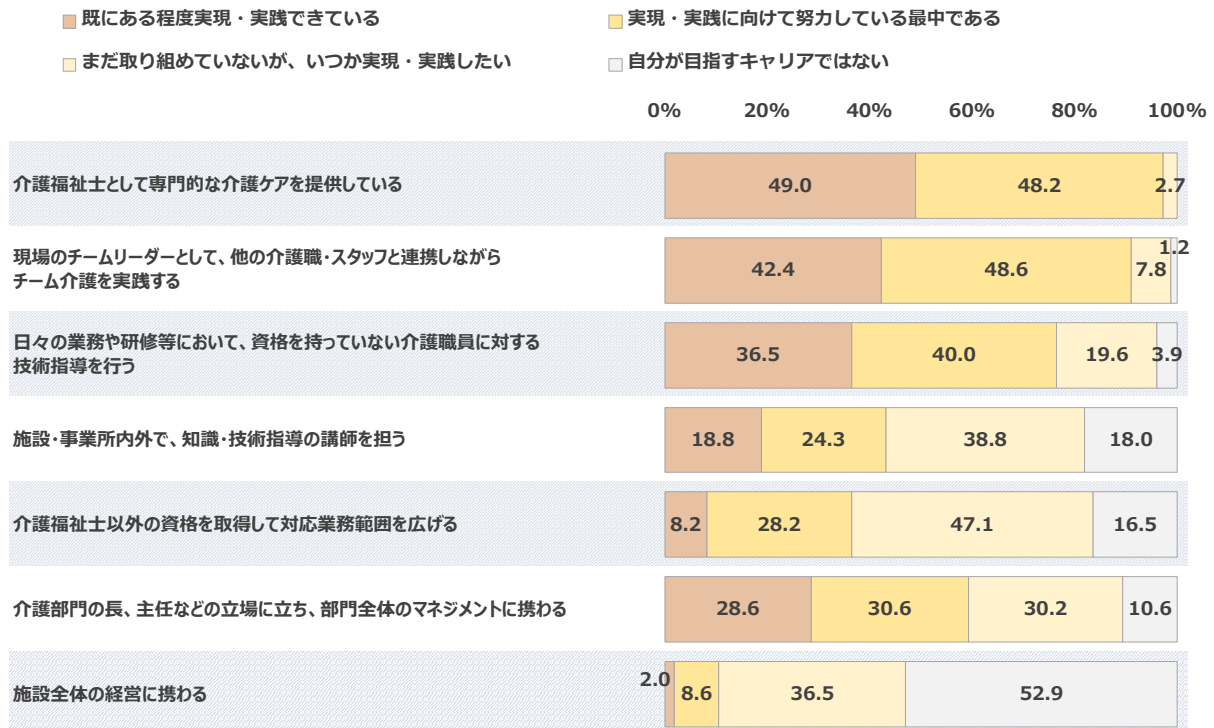


（３）クラスター３：マルチプレイヤータイプ

このクラスターに属する回答者は、介護福祉士としての専門性を発揮しつつ、講師活動、他資格取得による業務拡大、マネジメントにも一定の関心を持つ。ただし、施設経営という視点は弱く、また部門全体のマネジメントへの関心も中程度である。あくまで「現場で中心的な役割を担うプレイヤー」という存在。「マルチプレイヤータイプ」とした。

図表 53 クラスター３：マルチプレイヤータイプ

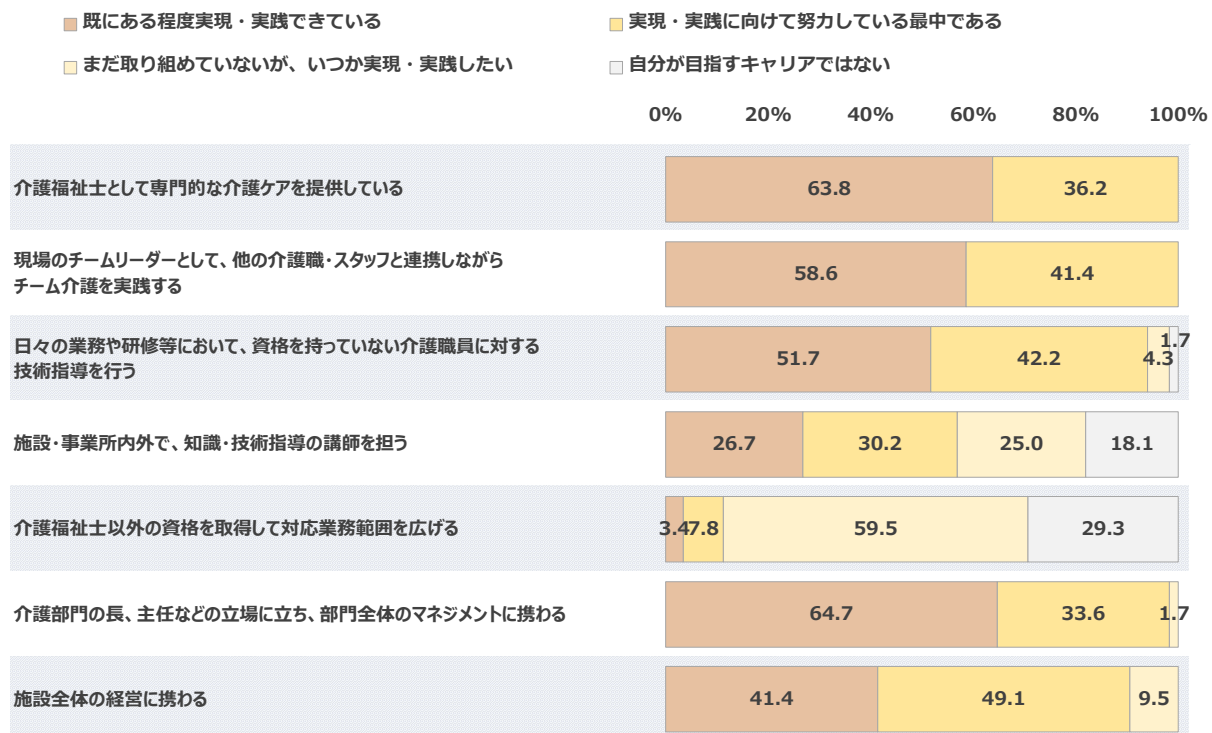
（ n=255、全体に占める割合：23.5% ）



（４）クラスター４：プレイングマネージャータイプ

このクラスターに属する回答者は、高い専門性発揮意向とマネジメント志向を持つ。他資格に対する関心が高くなく、「あくまで介護福祉士として」専門性を発揮しつつ、マネジメントにも関与する態度がうかがえる。クラスター３は現場リーダーの傾向が高い「マルチプレイヤー」であったのに対し、クラスター４は「プレイヤーであり、かつ、マネージャー」の傾向が強く、これらの特徴から「プレイングマネージャータイプ」とした。

図表 54 クラスター４：プレイングマネージャータイプ
(n=116、全体に占める割合：10.7%)

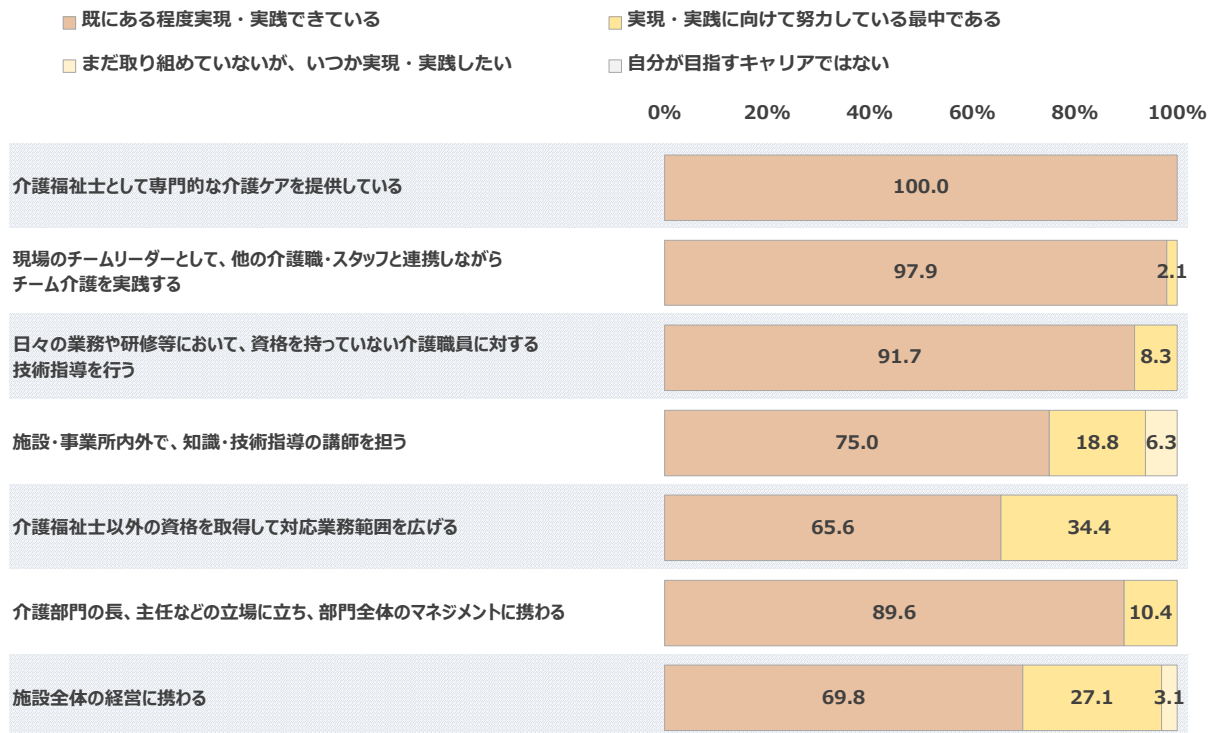


（５）クラスター５：高度ジェネラリストタイプ

このクラスターに属する回答者は、介護福祉士として高い専門性を発揮しつつ、部門、施設のマネジメントについても実践力を発揮している。これらの特徴から、「高度ジェネラリストタイプ」とした。

図表 55 クラスター５：高度ジェネラリストタイプ

（ n=96、全体に占める割合：8.9% ）



（６）クラスター６：マネジメント重視タイプ

このクラスターに属する回答者は、現場で専門的な介護ケアを提供するという「現場での実践」とは一定の距離があり、相対的に施設や部門のマネジメントの重みづけが大きい。これらの特徴から「マネジメント重視タイプ」とした。

図表 56 クラスター６：マネジメント重視タイプ

（ n=146、全体に占める割合：13.5% ）



3. キャリアタイプ別・プロフィール分析

(1) 年齢

キャリアタイプ別に比較したが、大きな傾向差は見られなかった。

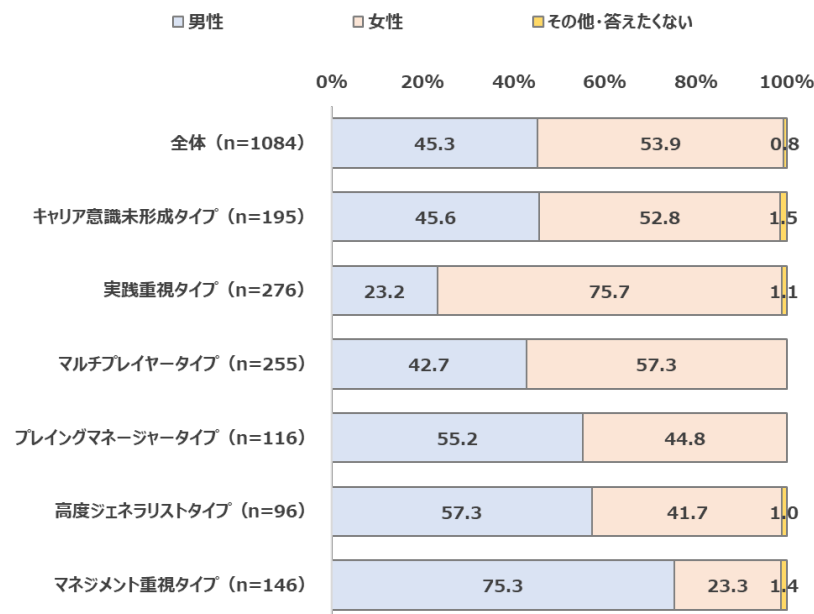
図表 57 年齢：キャリアタイプ別

	キャリアタイプ別						
	全体 n=1084	キャリア意識 未形成タイプ n=195	実践重視 タイプ n=276	マルチ プレイヤー タイプ n=255	プレイング マネージャー タイプ n=116	高度 ジェネラリスト タイプ n=96	マネジメント 重視タイプ n=146
							(%)
30歳未満	6.4	7.2	8.7	5.5	1.7	9.4	4.1
30～34歳	9.7	9.2	10.1	11.4	6.9	4.2	12.3
35～39歳	15.8	15.9	12.0	17.6	15.5	19.8	17.1
40～44歳	20.7	16.9	18.1	19.6	25.9	25.0	25.3
45～49歳	18.9	22.6	17.8	18.4	19.0	16.7	18.5
50～54歳	10.9	9.7	12.3	12.9	8.6	11.5	7.5
55～59歳	10.2	11.3	9.8	9.4	11.2	9.4	11.0
60歳以上	7.5	7.2	11.2	5.1	11.2	4.2	4.1
平均年齢	44.5	44.7	44.9	43.8	46.6	43.2	43.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(2) 性別

「実践重視タイプ」は女性の割合が75.7%と高い一方で、「マネジメント重視タイプ」は男性の割合が高く、75.3%であった。

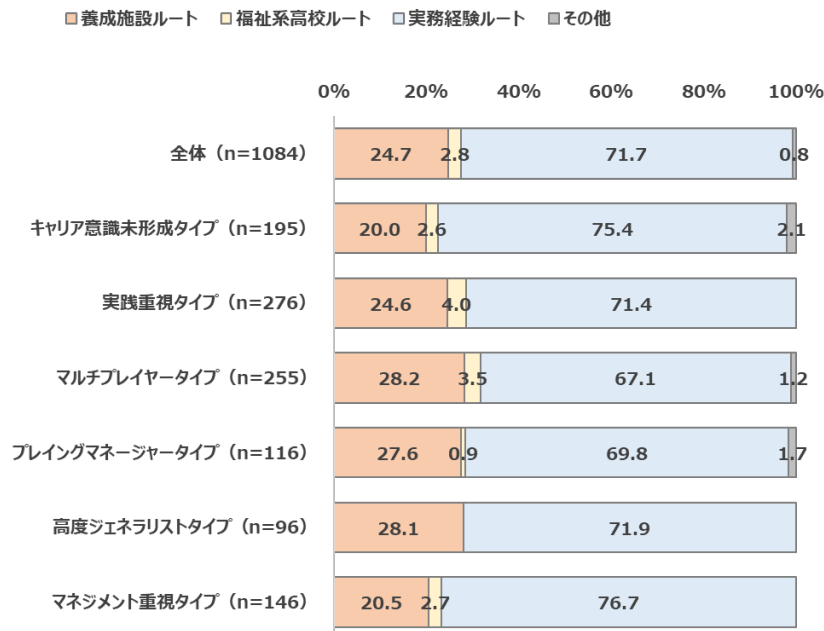
図表 58 性別：キャリアタイプ別



(3) 資格取得ルート

キャリアタイプ別に比較したところ大きな傾向差は見られなかったが、「キャリア意識未形成タイプ」と「マネジメント重視タイプ」では、養成施設ルートの割合が若干低く、実務経験ルートの割合が若干高い傾向がみられた。

図表 59 資格取得ルート：キャリアタイプ別



(4) 資格取得時の年齢

「キャリア意識未形成タイプ」「実践重視タイプ」では、わずかではあるが資格取得時の年齢が全体平均よりも高めであった。

図表 60 資格取得時の年齢：キャリアタイプ別

	キャリアタイプ別						
	全体 n=1084	キャリア意識 未形成タイプ n=195	実践重視 タイプ n=276	マルチ プレイヤー タイプ n=255	ブレイング マネージャー タイプ n=116	高度 ジェネラリスト タイプ n=96	マネジメント 重視タイプ n=146
	(%)						
20歳未満	3.6	3.1	5.1	4.3	1.7	2.1	2.7
20～24歳	25.2	20.0	22.1	30.6	30.2	30.2	21.2
25～29歳	18.1	19.5	17.4	11.8	14.7	25.0	26.7
30～34歳	13.4	13.3	9.1	14.1	15.5	10.4	20.5
35～39歳	11.7	15.4	8.7	11.4	14.7	9.4	12.3
40～44歳	12.1	9.7	18.5	11.4	7.8	13.5	6.8
45～49歳	7.3	6.7	8.0	10.2	5.2	5.2	4.8
50歳以上	8.7	12.3	11.2	6.3	10.3	4.2	4.8
平均年齢	32.6	34.0	33.8	31.8	32.6	30.7	31.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（５）介護福祉士の資格を取得した動機

キャリアタイプ別の傾向をみると、「プレイングマネージャータイプ」は「現場で資格を取る必要があったため」の割合が相対的に高い。また、「高度ジェネラリストタイプ」は「自己啓発のため」の割合が相対的に高い。

図表 61 介護福祉士の資格を取得した動機：キャリアタイプ別（複数回答）

	キャリアタイプ別						
	全体 n=1084	キャリア意識 未形成タイプ n=195	実践重視 タイプ n=276	マルチ プレイヤー タイプ n=255	プレイング マネージャー タイプ n=116	高度 ジェネラリスト タイプ n=96	マネジメント 重視タイプ n=146
	(%)						
専門職としての知識・技術を得るため	69.1	64.1	69.2	72.2	69.8	71.9	67.8
将来役に立つと考えたから	59.6	55.9	61.2	60.0	61.2	59.4	59.6
国家資格だから	47.0	42.6	44.6	47.1	44.0	50.0	57.5
就職・転職に有利なため	29.6	28.2	31.2	31.4	26.7	24.0	31.5
職場で資格を取る必要があったため	28.3	25.6	25.7	26.3	36.2	29.2	33.6
収入や身分が安定するため	25.8	20.5	30.8	22.7	24.1	22.9	32.2
自己啓発のため	21.1	14.9	18.8	18.8	20.7	35.4	28.8
資格手当が欲しいため	21.0	15.4	23.2	20.0	24.1	18.8	25.3
社会的評価を得るため	13.0	10.3	10.5	14.9	11.2	15.6	17.8
他の職員を指導する立場になるため	11.8	11.8	3.6	9.4	18.1	19.8	21.2
卒業したら資格が取れたため	7.9	4.6	9.8	9.0	10.3	7.3	5.5
その他	1.9	2.1	1.8	1.6	3.4	2.1	1.4
特になし・何となく	0.9	2.1	0.7	0.4	0.9	0.0	1.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（６）資格取得後の経験年数

キャリアタイプ別に比較したところ、「プレイングマネージャータイプ」が全体平均よりも2年程度経験年数が長く、他方で「キャリア意識未形成タイプ」「実践重視タイプ」では、全体平均よりも1年程度経験年数が短かった。

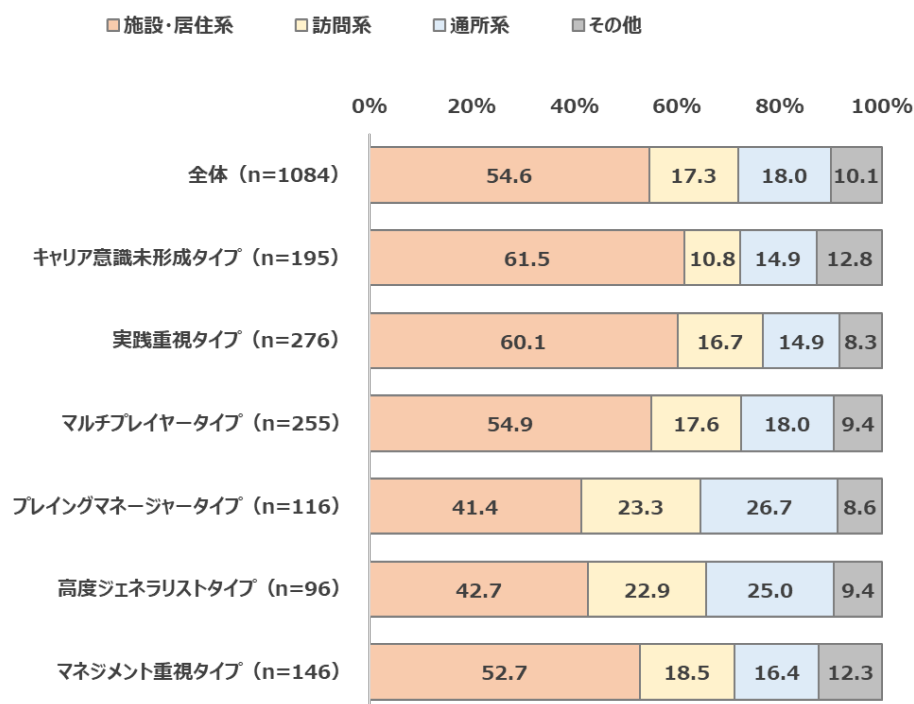
図表 62 資格取得後の経験年数：キャリアタイプ別

	キャリアタイプ別						
	全体 n=1084	キャリア意識 未形成タイプ n=195	実践重視 タイプ n=276	マルチ プレイヤー タイプ n=255	プレイング マネージャー タイプ n=116	高度 ジェネラリスト タイプ n=96	マネジメント 重視タイプ n=146
	(%)						
5年未満	16.6	21.5	22.1	12.2	9.5	17.7	12.3
5～10年未満	24.0	25.6	26.1	26.3	20.7	16.7	21.2
10～15年未満	25.4	22.1	23.9	27.5	22.4	24.0	32.2
15～20年未満	18.5	15.9	15.6	21.2	25.9	18.8	17.1
20年以上	15.5	14.9	12.3	12.9	21.6	22.9	17.1
経験年数平均	12.1	11.1	11.0	12.4	14.1	13.2	12.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（７）就業先の施設・事業所種別

いずれのキャリアタイプにおいても「施設・居住系」が最も割合が大きいことは共通しているが、「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」は相対的に「通所系」の割合が高い傾向がうかがえる。

図表 63 資格取得後の経験年数：キャリアタイプ別



（８）就業先選定理由

「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」は、相対的に「やりたい仕事だった」「能力や資格が活かせると感じた」の割合が高かった。また、「高度ジェネラリストタイプ」は「法人の安定性や将来性」の割合も高かった。

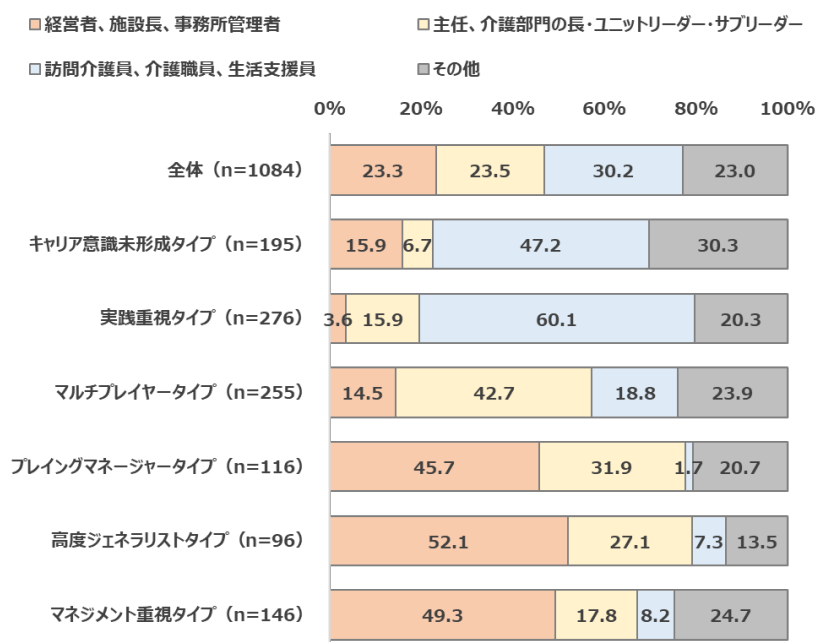
図表 64 就業先選定理由：キャリアタイプ別（複数回答）

	キャリアタイプ別						
	全体	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
	n=1084	n=195	n=276	n=255	n=116	n=96	n=146
							(%)
やりたい仕事だった	34.4	26.2	31.2	36.1	37.9	50.0	35.6
通勤が便利	33.2	33.8	42.0	32.9	29.3	24.0	25.3
能力や資格が活かされると感じた	26.8	22.6	21.7	26.3	35.3	31.3	32.9
勤務形態が希望に沿う	22.4	23.1	29.3	23.1	19.0	10.4	17.8
法人の安定性や将来性	19.9	17.9	20.7	17.6	18.1	27.1	21.9
給与や賃金の水準に満足できた	17.6	18.5	19.9	14.9	14.7	13.5	21.9
職場の雰囲気や人間関係が良い	17.3	12.3	21.0	18.0	19.0	16.7	15.1
介護福祉士としての専門性・対応力の向上が期待できた	15.6	12.3	14.9	15.3	19.0	20.8	15.8
キャリアアップの可能性があった	11.9	9.7	8.3	10.6	14.7	22.9	14.4
法人・会社の理念や方針に共感した	11.4	9.7	7.6	10.6	12.9	20.8	15.1
福祉厚生が充実している	11.1	7.2	13.8	10.6	12.1	11.5	11.0
育児や介護の支援が得られる	4.7	3.1	8.3	4.7	0.9	3.1	4.1
教育研修や資格取得支援等が充実している	4.4	3.1	2.5	3.5	6.0	12.5	4.8
働きぶりや能力が賃金や配置に反映される	3.0	1.0	1.1	2.4	4.3	5.2	8.2
副業・兼業ができる	2.2	2.1	2.2	0.8	3.4	4.2	2.7
その他	7.8	6.7	6.9	6.3	12.1	11.5	8.2
特になし・何となく	6.2	10.3	3.6	6.3	5.2	2.1	8.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（９）就業先における職位・職種

「キャリア意識未形成タイプ」「実践重視タイプ」では「訪問介護員、介護職員、生活支援員」の割合が高い。他方、「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」では「経営者、施設長、事務所管理者」の割合が高かった。

図表 65 就業先における職位・職種：キャリアタイプ別

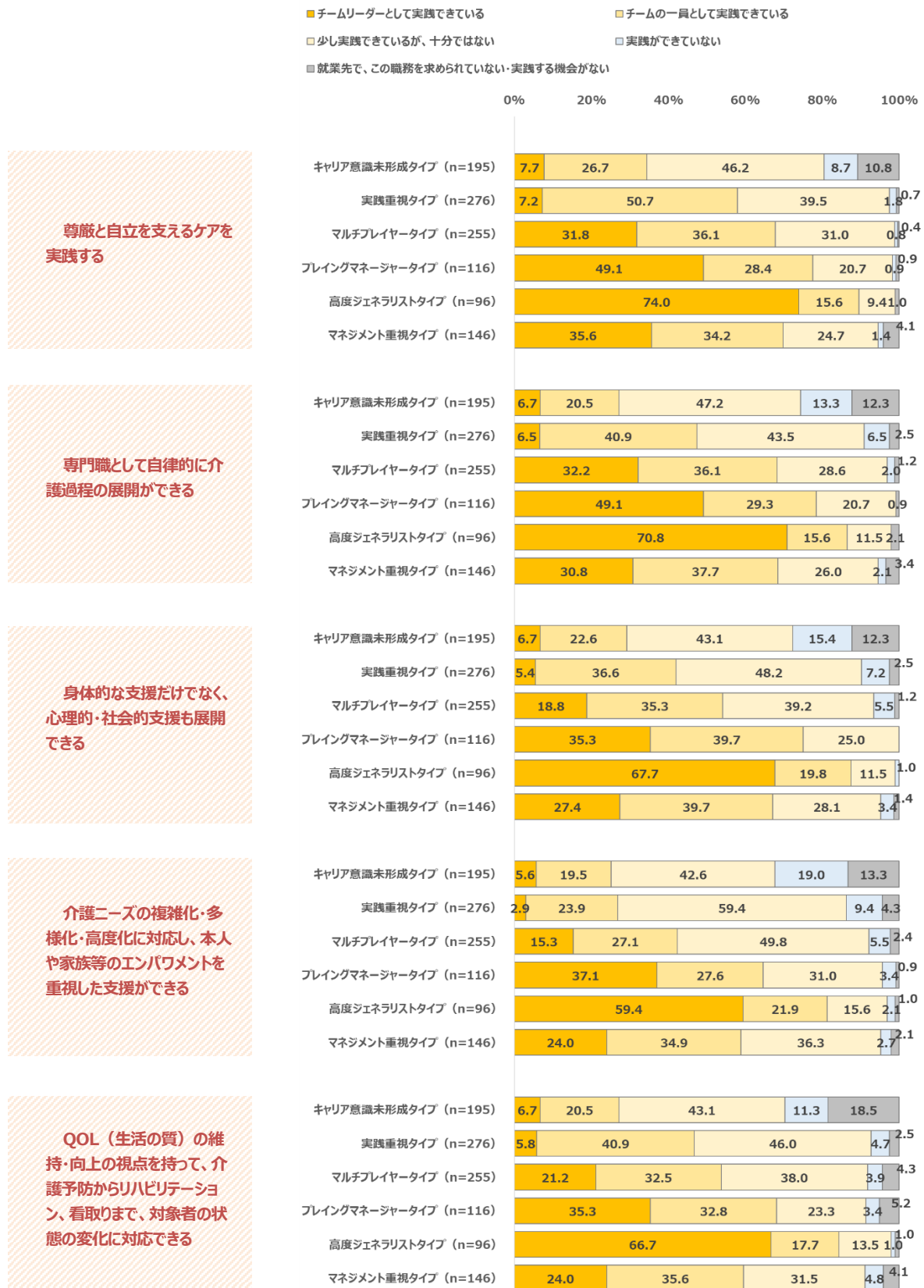


4. キャリアタイプ別・就業先における役割貢献

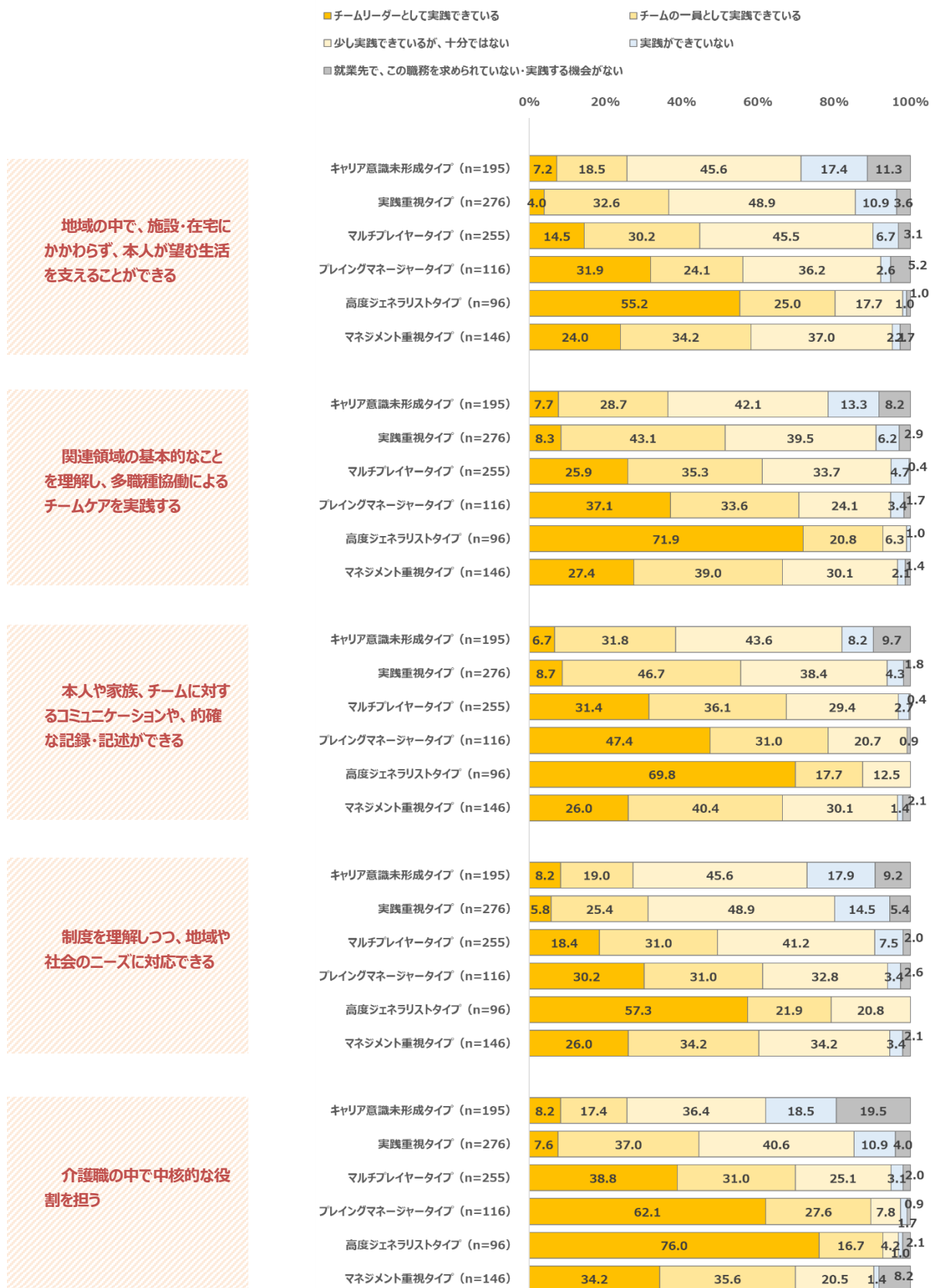
(1) 「求められる介護福祉士像」実践度

次頁以降に見られるように、ほぼすべての項目において「高度ジェネラリストタイプ」の実践度が突出して高く、次いで「プレイングマネージャー」の実践度が高い、という傾向がみられた。「キャリア意識未形成タイプ」「実践重視タイプ」の実践度は多くの項目に置いて相対的に低かった。

図表 66 「求められる介護福祉士像」実践度：キャリアタイプ別



(続き)



5. キャリアタイプ別・受講経験がある研修・キャリアを構築していく上で今後受講したい研修

(1) 受講経験がある研修

上位項目はいずれのキャリアタイプにおいても変わらないが、「高度ジェネラリストタイプ」「マネジメント重視タイプ」は制度理解、知識習得、マネジメントスキル関連の研修の受講経験が多い傾向がうかがえる。

図表 67 受講経験がある研修：キャリアタイプ別（複数回答）

	キャリアタイプ別						
	全体 n=1084	キャリア意識 未形成タイプ n=195	実践重視 タイプ n=276	マルチ プレイヤー タイプ n=255	ブレイン マネージャー タイプ n=116	高度 ジェネラリスト タイプ n=96	マネジメント 重視タイプ n=146
							(%)
認知症ケアのスキルを高めるための研修	50.3	38.5	46.4	56.5	61.2	51.0	53.4
介護技術（生活支援技術）のスキルを高めるための研修	43.3	33.8	42.0	45.9	55.2	43.8	43.8
介護過程のスキルを高めるための研修	30.2	21.0	29.7	30.6	37.1	33.3	34.9
制度やサービス等の知識を高めるための研修	24.2	19.0	15.2	22.0	34.5	33.3	37.7
マネジメント、リーダーシップスキルを高めるための研修	21.1	11.8	11.6	27.1	33.6	34.4	22.6
サービス計画の作成・責任者等になるために必要な研修	20.5	9.7	12.3	24.3	26.7	33.3	30.1
事業所のチームリーダー（ユニットリーダー等）になるために必要な研修	20.2	8.7	10.5	26.7	27.6	34.4	27.4
疾病や障害等、医療に関する知識を高めるための研修	18.4	12.8	16.7	19.2	19.8	21.9	24.0
事業所の管理者・施設長等になるために必要な研修	17.0	10.3	4.7	14.1	29.3	37.5	30.8
実習指導者になるために必要な研修	15.3	6.2	10.5	15.7	25.0	25.0	21.9
地域支援・地域活動のスキルを高めるための研修	13.5	10.3	8.7	12.5	13.8	21.9	22.6
外国人介護人材への指導や助言を行うスキルを高めるための研修	5.4	3.1	1.4	5.5	8.6	11.5	8.9
ICT等の活用スキルを高めるための研修	4.9	4.6	2.2	2.0	8.6	10.4	8.9
研究活動のスキルを高めるための研修	4.3	2.6	1.8	4.7	6.0	11.5	4.8
養成学校の教員や実務者研修講師になるために必要な研修	3.2	0.0	1.8	2.7	4.3	12.5	4.1
その他	2.1	3.6	2.2	2.0	2.6	1.0	0.7
受講したことがある研修はない	17.1	31.3	22.5	12.2	7.8	10.4	8.2

(2) キャリアを構築していく上で今後受講したい研修

次頁に見られるように、「実践重視タイプ」ではスキル向上に関連する研修への受講意欲が高い。他方で「高度ジェネラリストタイプ」「マネジメント重視タイプ」は制度理解、知識習得、マネジメントスキル関連の研修への受講意欲が高い傾向がうかがえる。

図表 68 キャリアを構築していく上で今後受講したい研修：キャリアタイプ別（複数回答）

	キャリアタイプ別						
	全体	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	ブレイン 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
	n=1084	n=195	n=276	n=255	n=116	n=96	n=146
	(%)						
認知症ケアのスキルを高めるための研修	29.7	28.2	40.2	30.6	29.3	14.6	20.5
制度やサービス等の知識を高めるための研修	24.7	21.5	21.4	24.7	36.2	20.8	28.8
介護技術（生活支援技術）のスキルを高めるための研修	22.8	21.0	33.7	23.9	17.2	11.5	14.4
疾病や障害等、医療に関する知識を高めるための研修	21.0	15.9	25.7	25.9	15.5	15.6	18.5
介護過程のスキルを高めるための研修	18.7	19.5	25.7	17.3	17.2	10.4	13.7
地域支援・地域活動のスキルを高めるための研修	18.0	17.4	14.5	17.3	20.7	18.8	24.0
マネジメント、リーダーシップスキルを高めるための研修	17.6	10.8	9.8	21.2	27.6	18.8	26.7
事業所の管理者・施設長等になるために必要な研修	14.1	8.2	2.2	11.8	22.4	27.1	33.6
ICT等の活用スキルを高めるための研修	13.7	9.2	8.0	12.2	20.7	26.0	19.9
事業所のチームリーダー（ユニットリーダー等）になるために必要な研修	11.9	3.6	8.0	14.5	17.2	11.5	21.9
実習指導者になるために必要な研修	11.4	7.7	9.1	15.3	12.9	15.6	10.3
サービス計画の作成・責任者等になるために必要な研修	9.4	6.7	6.9	10.2	15.5	8.3	12.3
外国人介護人材への指導や助言を行うスキルを高めるための研修	7.9	4.1	2.9	7.5	12.1	17.7	13.7
養成学校の教員や実務者研修講師になるために必要な研修	6.8	3.1	4.0	9.4	6.0	12.5	9.6
研究活動のスキルを高めるための研修	6.1	4.1	4.7	3.5	8.6	13.5	8.9
その他	1.3	2.6	1.1	1.6	0.9	0.0	0.7
受講したい研修はない	19.2	34.4	20.3	13.3	11.2	15.6	15.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

6. キャリアタイプ別・キャリアを検討していく上で施設・事業所に期待すること

処遇に関することや研修の充実・参加支援、適切な評価に関する項目が上位に挙げられている。「マネジメント重視タイプ」は、「教育・研修計画の策定」「有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築」の割合が相対的に高かった。

図表 69 キャリアを検討していく上で施設・事業所に期待すること
キャリアタイプ別（複数回答）

	キャリアタイプ別						
	全体	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	ブレイン 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
	n=1084	n=195	n=276	n=255	n=116	n=96	n=146
	(%)						
資格・経験を考慮した給与体系の構築	43.0	40.0	45.7	44.3	39.7	46.9	39.7
外部研修への参加支援：参加費補助	34.9	30.3	32.2	40.4	37.1	35.4	34.2
人事考課の実施・評価基準の明確化	29.8	24.1	22.1	34.1	36.2	38.5	33.6
施設内研修の充実（内容・頻度）	29.2	28.2	18.8	30.6	40.5	33.3	35.6
教育・研修計画の策定	28.2	25.6	15.9	28.6	39.7	33.3	41.8
外部研修への参加支援：業務との時間調整等	28.0	23.6	26.8	32.2	33.6	27.1	25.3
有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築	27.7	23.6	21.7	31.4	32.8	27.1	34.2
有資格者のキャリアアップの道筋提示	27.2	24.1	20.7	31.0	31.9	29.2	32.2
能力開発のための休職・休暇制度	22.0	19.0	24.6	20.8	26.7	18.8	21.2
教育・研修担当または担当部署の明確化	15.6	13.3	8.3	16.5	25.9	20.8	19.2
キャリアカウンセリングの窓口の設置	7.8	5.1	7.2	5.9	9.5	15.6	9.6
キャリアラダーの作成・周知	5.5	6.7	2.9	3.9	5.2	10.4	8.9
その他	0.8	1.0	0.4	0.8	0.9	0.0	2.1
特になし	16.7	28.7	21.7	11.4	5.2	12.5	12.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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

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

図表 70 各キャリア項目重視度：キャリアタイプ別

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. 介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する。	0.65
	2. 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	0.61
	3. 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	0.64
	4. 施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う	0.58
	5. 介護福祉士以外の資格を取得して対応業務範囲を広げる	0.75
	6. 介護部門の長、主任などの立場に立ち、部門全体のマネジメントに携わる	0.39
	7. 施設全体の経営に携わる	0.61
実践重視タイプ	1. 介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する。	2.21
	2. 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	1.32
	3. 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	1.32
	4. 施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う	0.44
	5. 介護福祉士以外の資格を取得して対応業務範囲を広げる	0.66
	6. 介護部門の長、主任などの立場に立ち、部門全体のマネジメントに携わる	0.23
	7. 施設全体の経営に携わる	0.05
マルチプレイヤータイプ	1. 介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する。	2.46
	2. 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	2.32
	3. 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	2.09
	4. 施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う	1.44
	5. 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	1.28
	6. 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	1.77
	7. 施設全体の経営に携わる	0.60
ブレイキングマネージャータイプ	1. 介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する。	2.64
	2. 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	2.59
	3. 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	2.44
	4. 施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う	1.66
	5. 介護福祉士以外の資格を取得して対応業務範囲を広げる	0.85
	6. 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	2.63
	7. 施設全体の経営に携わる	2.32
高度シェナリストタイプ	1. 介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する。	3.00
	2. 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	2.98
	3. 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	2.92
	4. 施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う	2.69
	5. 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	2.66
	6. 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	2.90
	7. 施設全体の経営に携わる	2.67
マネジメント重視タイプ	1. 介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する。	1.52
	2. 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	1.79
	3. 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	1.90
	4. 施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う	2.09
	5. 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	1.98
	6. 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	2.22
	7. 施設全体の経営に携わる	2.29

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

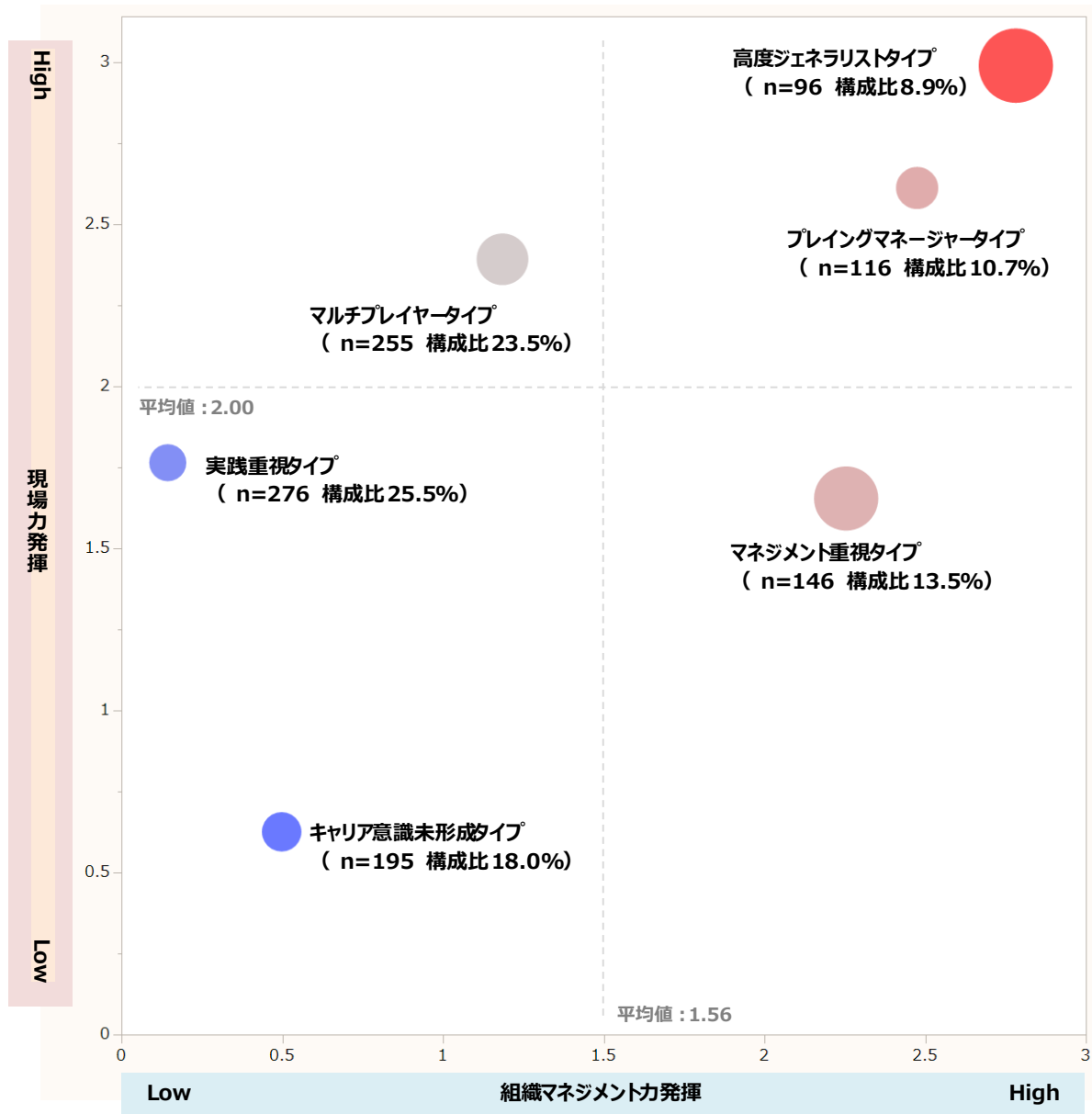
- **現場力発揮**
「介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する」と「現場のチームリーダーとして、他の介護職・スタッフと連携しながらチーム介護を実践する」を合算して平均値を算出
- **組織マネジメント力発揮**
「介護部門の長、主任などの立場に立ち、部門全体のマネジメントに携わる」と「施設全体の経営に携わる」を合算して平均値を算出
- **知識・技術指導**
「日々の業務や研修等において、資格を持っていない介護職員に対する技術指導を行う」と「施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う」を合算して平均値を算出
- **他資格取得による対応範囲強化**
「介護福祉士以外の資格を取得して対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

図表 71 キャリア因子4項目重視度：キャリアタイプ別

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
ブレインゲー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

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

図表 72 キャリアタイプ 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

知識・技術指導	
0.6103	Blue
1.1582	Blue
1.7062	Grey
2.2541	Pink
2.8021	Red

Ⅱ－３．介護施設・事業所対象調査

- 図表掲載方法について

- ・ 設問には単一回答と複数回答があるが、複数回答のみ、図表名に続いて（複数回答）の表記を付記した。
- ・ アンケートの構成上、先行する設問の回答結果によって後続の設問の回答対象者が限定される設問は、図表名に続いて回答対象者に関する補足説明を付記した。

1. 回答施設属性

(1) 施設・事業所の経営主体

「営利法人」38.9%が最も多く、次いで「社会福祉法人」34.2%、「医療法人」19.4%であった。

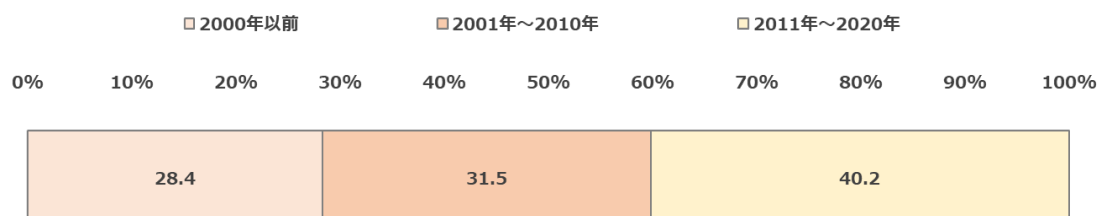
図表 73 施設・事業所の経営主体

	n	%
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）	287	38.9
社会福祉法人	252	34.2
医療法人（財団・社団・特別・社会医療法人）	143	19.4
特定非営利活動法人（NPO法人）	12	1.6
都道府県・市区町村	10	1.4
社団法人（公益・一般）	9	1.2
財団法人（公益・一般）	6	0.8
学校法人	0	0.0
その他	18	2.4
計	737	100.0

(2) 開設年

「2011～2020年」40.2%が最も多く、次いで「2001年～2010年」31.5%であった。

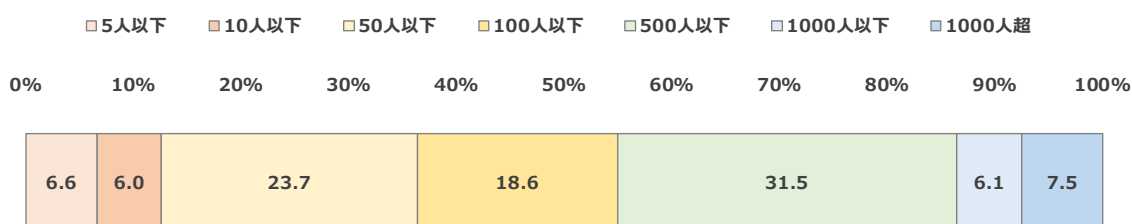
図表 74 開設年



(3) 施設・事業所を含む団体・法人等のすべての従業員数

「500人以下」31.5%が最も多く、次いで「50人以下」23.7%、「100人以下」18.6%であった。

図表 75 施設・事業所を含む団体・法人等のすべての従業員数



n=737

(4) 施設・事業所種別

「施設・居住系」40.3%が最も多く、「通所系」18.0%、「訪問系」17.4%であった。

図表 76 施設・事業所種別

	n	%
居宅介護支援事業所	119	16.1
訪問介護	114	15.5
通所介護（デイサービス）	107	14.5
介護老人保健施設	93	12.6
介護老人福祉施設（地域密着型含む）	88	11.9
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	54	7.3
特定施設入居者生活介護	34	4.6
通所リハビリテーション（デイケア）	26	3.5
小規模多機能型居宅介護	24	3.3
短期入所生活介護、短期入所療養介護（ショートステイ）	22	3.0
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	9	1.2
介護療養型医療施設、介護医療院	6	0.8
訪問入浴介護	5	0.7
夜間対応型訪問介護	0	0.0
その他の高齢者関係	36	4.9
計	737	100.0

●選択肢統合

	n	%
施設・居住系	297	40.3
訪問系	128	17.4
通所系	133	18.0
その他	179	24.3
計	737	100.0

施設・居住系：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、短期入所生活介護、短期入所療養介護（ショートステイ）、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護（グループホーム）

訪問系：訪問介護、訪問入浴介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護

通所系：通所リハビリテーション（デイケア）、通所介護（デイサービス）

その他：居宅介護支援事業所、小規模多機能型居宅介護、その他の高齢者関係

2. 人員体制

(1) 介護職の人数

介護職の人数は以下のとおりであった。

図表 77 介護職の人数

正規職員										
介護職										
		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
	全体	737	100.0%	17.9%	33.0%	15.7%	15.6%	9.4%	8.4%	10.2
	施設・居住系	297	100.0%	0.0%	12.5%	15.8%	29.3%	21.9%	20.5%	20.0
	訪問系	128	100.0%	2.3%	65.6%	18.0%	14.1%	0.0%	0.0%	4.9
	通所系	133	100.0%	7.5%	65.4%	21.8%	5.3%	0.0%	0.0%	4.0
	その他	179	100.0%	66.5%	19.6%	9.5%	1.7%	2.2%	0.6%	2.2
	介護福祉士資格保有者									
		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
	全体	737	100.0%	20.5%	41.1%	13.8%	13.8%	6.6%	4.1%	7.4
	施設・居住系	297	100.0%	0.7%	22.9%	18.9%	31.3%	16.2%	10.1%	14.9
	訪問系	128	100.0%	3.9%	74.2%	20.3%	1.6%	0.0%	0.0%	3.3
	通所系	133	100.0%	15.8%	69.9%	12.0%	2.3%	0.0%	0.0%	2.8
	その他	179	100.0%	68.7%	26.3%	2.2%	2.2%	0.6%	0.0%	1.3
	医療的ケア従事者									
		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
	全体	737	100.0%	90.8%	4.6%	1.6%	2.0%	0.5%	0.4%	0.8
	施設・居住系	297	100.0%	82.8%	6.1%	3.7%	5.1%	1.3%	1.0%	1.8
	訪問系	128	100.0%	95.3%	4.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1
	通所系	133	100.0%	97.0%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
	その他	179	100.0%	96.1%	3.4%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1
	医療的ケア従事者で、かつ介護福祉士資格保有者									
		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
	全体	737	100.0%	92.1%	4.1%	1.5%	1.8%	0.5%	0.0%	0.6
	施設・居住系	297	100.0%	84.8%	6.1%	3.4%	4.4%	1.3%	0.0%	1.4
	訪問系	128	100.0%	96.1%	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1
	通所系	133	100.0%	97.7%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
	その他	179	100.0%	97.2%	2.2%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1
介護助手・介護補助										
		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
	全体	737	100.0%	95.3%	4.6%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1
	施設・居住系	297	100.0%	91.2%	8.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2
	訪問系	128	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
	通所系	133	100.0%	94.7%	4.5%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.2
	その他	179	100.0%	98.9%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
	介護福祉士資格保有者									
		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
	全体	737	100.0%	99.9%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
	施設・居住系	297	100.0%	99.7%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
	訪問系	128	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
	通所系	133	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
	その他	179	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0

非正規職員										
介護職										
		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
全体		737	100.0%	26.9%	33.0%	22.3%	12.6%	3.4%	1.9%	6.9
施設・居住系		297	100.0%	12.1%	34.7%	27.6%	18.5%	5.7%	1.3%	7.9
訪問系		128	100.0%	7.8%	31.3%	28.9%	22.7%	3.1%	6.3%	13.4
通所系		133	100.0%	18.0%	56.4%	19.5%	5.3%	0.8%	0.0%	4.1
その他		179	100.0%	71.5%	14.0%	10.6%	1.1%	1.7%	1.1%	2.9
介護福祉士資格保有者										
		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
全体		737	100.0%	37.6%	49.0%	10.3%	1.9%	0.5%	0.7%	2.6
施設・居住系		297	100.0%	20.5%	62.3%	12.8%	3.7%	0.3%	0.3%	3.2
訪問系		128	100.0%	21.1%	56.3%	15.6%	2.3%	2.3%	2.3%	4.7
通所系		133	100.0%	38.3%	54.1%	7.5%	0.0%	0.0%	0.0%	1.7
その他		179	100.0%	77.1%	17.9%	4.5%	0.0%	0.0%	0.6%	0.8
医療的ケア従事者										
		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
全体		737	100.0%	95.1%	3.9%	0.8%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2
施設・居住系		297	100.0%	91.9%	6.1%	1.7%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3
訪問系		128	100.0%	96.1%	3.1%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2
通所系		133	100.0%	97.7%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1
その他		179	100.0%	97.8%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1
医療的ケア従事者で、かつ介護福祉士資格保有者										
		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
全体		737	100.0%	97.0%	2.7%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1
施設・居住系		297	100.0%	93.9%	5.4%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1
訪問系		128	100.0%	98.4%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
通所系		133	100.0%	99.2%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
その他		179	100.0%	99.4%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
介護助手・介護補助										
		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
全体		737	100.0%	83.4%	13.3%	2.6%	0.5%	0.0%	0.1%	0.7
施設・居住系		297	100.0%	66.7%	26.3%	5.7%	1.0%	0.0%	0.3%	1.4
訪問系		128	100.0%	96.9%	2.3%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.2
通所系		133	100.0%	88.7%	10.5%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3
その他		179	100.0%	97.8%	1.7%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1
介護福祉士資格保有者										
		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
全体		737	100.0%	97.7%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
施設・居住系		297	100.0%	94.9%	5.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1
訪問系		128	100.0%	99.2%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
通所系		133	100.0%	99.2%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
その他		179	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0

(2) 看護職・リハビリ職の人数

看護職・リハビリ職の人数は以下のとおりであった。

図表 78 看護職の人数

正規職員										
看護職		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
	全体	737	100.0%	52.1%	33.1%	10.3%	4.1%	0.4%	0.0%	2.2
	施設・居住系	297	100.0%	18.5%	46.8%	23.9%	9.8%	1.0%	0.0%	4.6
	訪問系	128	100.0%	94.5%	3.1%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3
	通所系	133	100.0%	53.4%	45.9%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.9
	その他	179	100.0%	76.5%	22.3%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5
	介護福祉士資格保有者									
		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
	全体	737	100.0%	96.7%	3.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
	施設・居住系	297	100.0%	94.3%	5.4%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1
	訪問系	128	100.0%	99.2%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
	通所系	133	100.0%	96.2%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
その他	179	100.0%	99.4%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
非正規職員										
看護職		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
	全体	737	100.0%	57.7%	38.9%	2.2%	1.1%	0.1%	0.0%	1.2
	施設・居住系	297	100.0%	36.0%	58.2%	3.7%	1.7%	0.3%	0.0%	2.0
	訪問系	128	100.0%	90.6%	7.8%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	0.4
	通所系	133	100.0%	41.4%	55.6%	2.3%	0.8%	0.0%	0.0%	1.4
	その他	179	100.0%	82.1%	16.8%	0.6%	0.6%	0.0%	0.0%	0.4
	介護福祉士資格保有者									
		合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均
	全体	737	100.0%	98.9%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
	施設・居住系	297	100.0%	99.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
	訪問系	128	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
	通所系	133	100.0%	97.7%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
その他	179	100.0%	98.9%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	

図表 79 リハビリ職の人数

正規職員										
リハビリ職										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	69.2%	23.5%	6.4%	0.7%	0.1%	0.1%	1.2	
施設・居住系	297	100.0%	45.1%	38.7%	14.5%	1.3%	0.3%	0.0%	2.2	
訪問系	128	100.0%	99.2%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
通所系	133	100.0%	60.9%	36.1%	2.3%	0.8%	0.0%	0.0%	1.0	
その他	179	100.0%	93.9%	5.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.6%	0.4	
介護福祉士資格保有者										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	98.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
施設・居住系	297	100.0%	96.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
訪問系	128	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
通所系	133	100.0%	97.7%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
その他	179	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	

非正規職員										
リハビリ職										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	86.2%	13.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3	
施設・居住系	297	100.0%	79.8%	18.2%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5	
訪問系	128	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
通所系	133	100.0%	72.9%	27.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5	
その他	179	100.0%	96.6%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1	
介護福祉士資格保有者										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	99.7%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
施設・居住系	297	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
訪問系	128	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
通所系	133	100.0%	99.2%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
その他	179	100.0%	99.4%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	

(3) ケアマネジャー・相談員・指導員職の人数

ケアマネジャー・相談員・指導員職の人数は以下のとおりであった。

図表 80 ケアマネジャーの人数

正規職員										
ケアマネジャー										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	43.0%	55.2%	1.5%	0.3%	0.0%	0.0%	1.1	
施設・居住系	297	100.0%	13.5%	84.8%	1.3%	0.3%	0.0%	0.0%	1.5	
訪問系	128	100.0%	90.6%	9.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2	
通所系	133	100.0%	97.0%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
その他	179	100.0%	17.9%	77.7%	3.9%	0.6%	0.0%	0.0%	2.1	
介護福祉士資格保有者										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	52.4%	46.7%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9	
施設・居住系	297	100.0%	31.6%	67.7%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1	
訪問系	128	100.0%	92.2%	7.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2	
通所系	133	100.0%	97.0%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
その他	179	100.0%	25.1%	72.1%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6	
非正規職員										
ケアマネジャー										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	87.7%	12.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2	
施設・居住系	297	100.0%	86.2%	13.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2	
訪問系	128	100.0%	97.7%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
通所系	133	100.0%	99.2%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
その他	179	100.0%	74.3%	25.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4	
介護福祉士資格保有者										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	91.2%	8.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1	
施設・居住系	297	100.0%	90.6%	9.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1	
訪問系	128	100.0%	97.7%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
通所系	133	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
その他	179	100.0%	81.0%	19.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3	

図表 81 相談員の人数

正規職員										
相談員										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	50.3%	49.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9	
施設・居住系	297	100.0%	21.2%	78.1%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5	
訪問系	128	100.0%	96.1%	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
通所系	133	100.0%	22.6%	76.7%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3	
その他	179	100.0%	86.6%	12.3%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3	
介護福祉士資格保有者										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	65.3%	34.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5	
施設・居住系	297	100.0%	46.8%	53.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8	
訪問系	128	100.0%	96.9%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
通所系	133	100.0%	44.4%	55.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8	
その他	179	100.0%	88.8%	11.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2	

非正規職員										
相談員										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	95.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1	
施設・居住系	297	100.0%	94.3%	5.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1	
訪問系	128	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
通所系	133	100.0%	86.5%	13.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2	
その他	179	100.0%	98.9%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
介護福祉士資格保有者										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	96.6%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
施設・居住系	297	100.0%	97.3%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
訪問系	128	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
通所系	133	100.0%	88.7%	11.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2	
その他	179	100.0%	98.9%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	

図表 82 指導員の人数

正規職員										
指導員										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	96.3%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1	
施設・居住系	297	100.0%	96.6%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1	
訪問系	128	100.0%	98.4%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
通所系	133	100.0%	89.5%	10.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2	
その他	179	100.0%	99.4%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
介護福祉士資格保有者										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	98.8%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
施設・居住系	297	100.0%	99.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
訪問系	128	100.0%	99.2%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
通所系	133	100.0%	96.2%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1	
その他	179	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	

非正規職員										
指導員										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	98.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
施設・居住系	297	100.0%	98.3%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
訪問系	128	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
通所系	133	100.0%	93.2%	6.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1	
その他	179	100.0%	99.4%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
介護福祉士資格保有者										
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	平均	
全体	737	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
施設・居住系	297	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
訪問系	128	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
通所系	133	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	
その他	179	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0	

（４）施設・事業所の利用者数

施設・事業所の利用者数は次頁のとおりであった。

図表 83 施設・事業所の利用者数

施設・事業者利用者数									
利用者総数									
	合計	計	1～20人	21～40人	41～60人	61～80人	81～100人	101人以上	平均
全体	737	100.0%	19.0%	23.9%	14.9%	13.2%	12.3%	16.7%	98.2
施設・居住系	297	100.0%	21.5%	16.2%	16.5%	16.2%	18.2%	11.4%	125.9
訪問系	128	100.0%	22.7%	30.5%	21.1%	10.2%	5.5%	10.2%	57.2
通所系	133	100.0%	16.5%	27.1%	14.3%	12.8%	9.8%	19.5%	103.1
その他	179	100.0%	14.0%	29.6%	8.4%	10.6%	9.5%	27.9%	78.1
要支援1									
	合計	計	0人	1～10人	11～20人	21～30人	31人以上		平均
全体	737	100.0%	51.6%	34.7%	7.6%	1.9%	4.2%		6.3
施設・居住系	297	100.0%	85.9%	12.1%	0.7%	0.7%	0.7%		3.6
訪問系	128	100.0%	32.8%	51.6%	10.2%	0.0%	5.5%		7.3
通所系	133	100.0%	30.8%	45.9%	9.0%	6.0%	8.3%		8.7
その他	179	100.0%	23.5%	52.0%	16.2%	2.2%	6.1%		8.1
要支援2									
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人		平均
全体	737	100.0%	47.8%	33.1%	10.7%	4.2%	4.2%		8.1
施設・居住系	297	100.0%	83.2%	13.8%	1.3%	0.3%	1.3%		3.6
訪問系	128	100.0%	30.5%	42.2%	18.8%	4.7%	3.9%		10.2
通所系	133	100.0%	22.6%	49.6%	12.8%	6.8%	8.3%		12.0
その他	179	100.0%	20.1%	46.4%	19.0%	8.4%	6.1%		11.3
要介護1									
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人		平均
全体	737	100.0%	13.3%	46.5%	20.9%	7.9%	11.4%		17.5
施設・居住系	297	100.0%	24.6%	53.2%	14.5%	3.0%	4.7%		12.4
訪問系	128	100.0%	8.6%	52.3%	24.2%	10.9%	3.9%		12.2
通所系	133	100.0%	2.3%	42.1%	26.3%	8.3%	21.1%		31.2
その他	179	100.0%	6.1%	34.6%	25.1%	13.4%	20.7%		19.6
要介護2									
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人		平均
全体	737	100.0%	7.6%	53.7%	20.8%	8.0%	9.9%		18.8
施設・居住系	297	100.0%	13.1%	56.6%	18.2%	5.7%	6.4%		21.2
訪問系	128	100.0%	3.9%	58.6%	26.6%	5.5%	5.5%		11.1
通所系	133	100.0%	1.5%	50.4%	23.3%	9.8%	15.0%		24.1
その他	179	100.0%	5.6%	48.0%	19.0%	12.3%	15.1%		16.3
要介護3									
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人		平均
全体	737	100.0%	5.6%	58.3%	19.5%	8.0%	8.5%		18.7
施設・居住系	297	100.0%	2.7%	47.5%	21.9%	15.2%	12.8%		31.1
訪問系	128	100.0%	10.9%	75.8%	9.4%	3.1%	0.8%		5.7
通所系	133	100.0%	4.5%	63.9%	23.3%	1.5%	6.8%		14.7
その他	179	100.0%	7.3%	59.8%	20.1%	4.5%	8.4%		10.2
要介護4									
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人		平均
全体	737	100.0%	11.4%	55.0%	15.7%	9.4%	8.5%		16.9
施設・居住系	297	100.0%	5.1%	33.3%	24.2%	19.5%	17.8%		32.8
訪問系	128	100.0%	14.1%	75.8%	9.4%	0.8%	0.0%		4.7
通所系	133	100.0%	19.5%	65.4%	9.0%	1.5%	4.5%		7.5
その他	179	100.0%	14.0%	68.2%	11.2%	4.5%	2.2%		6.3
要介護5									
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人		平均
全体	737	100.0%	19.1%	56.4%	13.4%	7.2%	3.8%		10.8
施設・居住系	297	100.0%	9.1%	43.8%	24.9%	14.8%	7.4%		20.6
訪問系	128	100.0%	25.0%	67.2%	4.7%	0.8%	2.3%		4.1
通所系	133	100.0%	31.6%	60.9%	3.0%	3.0%	1.5%		4.0
その他	179	100.0%	22.3%	66.5%	8.4%	2.2%	0.6%		4.2
自立									
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人		平均
全体	737	100.0%	87.8%	8.8%	1.5%	0.5%	1.4%		1.2
施設・居住系	297	100.0%	96.0%	2.0%	0.7%	1.0%	0.3%		0.5
訪問系	128	100.0%	74.2%	21.9%	1.6%	0.0%	2.3%		1.9
通所系	133	100.0%	86.5%	11.3%	1.5%	0.0%	0.8%		1.0
その他	179	100.0%	84.9%	8.9%	2.8%	0.6%	2.8%		2.2

(5) 職位・職種別の介護福祉士の配置状況

職位・職種別の介護福祉士の配置状況は以下のとおりであった。

図表 84 施設・職位・職種別の介護福祉士の配置状況

正規職員								
経営者								
	合計	計	0人	1人	2人	3人	4人以上	平均
全体	737	100.0%	88.2%	11.5%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1
施設・居住系	297	100.0%	92.9%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1
訪問系	128	100.0%	78.9%	21.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2
通所系	133	100.0%	88.7%	10.5%	0.8%	0.0%	0.0%	0.1
その他	179	100.0%	86.6%	12.8%	0.0%	0.6%	0.0%	0.1
施設長、事務所管理者								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	57.5%	39.6%	2.3%	0.5%	0.0%	0.5
施設・居住系	297	100.0%	58.9%	36.7%	3.7%	0.7%	0.0%	0.5
訪問系	128	100.0%	53.1%	43.8%	2.3%	0.8%	0.0%	0.5
通所系	133	100.0%	54.1%	45.1%	0.8%	0.0%	0.0%	0.5
その他	179	100.0%	60.9%	37.4%	1.1%	0.6%	0.0%	0.4
主任、介護部門の長								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	54.3%	29.6%	7.1%	3.8%	5.3%	0.8
施設・居住系	297	100.0%	24.6%	39.1%	15.5%	8.4%	12.5%	1.6
訪問系	128	100.0%	78.1%	20.3%	0.0%	1.6%	0.0%	0.3
通所系	133	100.0%	64.7%	30.1%	3.8%	0.8%	0.8%	0.4
その他	179	100.0%	78.8%	20.1%	0.6%	0.0%	0.6%	0.3
介護支援専門員								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	52.4%	28.1%	11.0%	4.2%	4.3%	0.8
施設・居住系	297	100.0%	33.0%	43.4%	15.8%	4.4%	3.4%	1.1
訪問系	128	100.0%	90.6%	2.3%	3.9%	0.8%	2.3%	0.2
通所系	133	100.0%	94.7%	3.0%	1.5%	0.8%	0.0%	0.1
その他	179	100.0%	25.7%	39.7%	15.1%	8.9%	10.6%	1.5
サービス提供責任者								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	79.8%	11.8%	5.4%	1.4%	1.6%	0.4
施設・居住系	297	100.0%	93.9%	4.7%	1.3%	0.0%	0.0%	0.1
訪問系	128	100.0%	17.2%	43.8%	23.4%	7.0%	8.6%	1.7
通所系	133	100.0%	91.7%	6.8%	1.5%	0.0%	0.0%	0.1
その他	179	100.0%	92.2%	4.5%	2.2%	0.6%	0.6%	0.1
ユニットリーダー、サブリーダー（チームのまとめ役）								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	71.0%	8.8%	6.4%	3.5%	10.3%	0.9
施設・居住系	297	100.0%	43.4%	11.4%	12.8%	8.1%	24.2%	2.1
訪問系	128	100.0%	93.0%	5.5%	0.8%	0.0%	0.8%	0.1
通所系	133	100.0%	83.5%	9.8%	3.8%	0.8%	2.3%	0.3
その他	179	100.0%	91.6%	6.1%	1.7%	0.6%	0.0%	0.1
訪問介護員、介護職員、生活支援員								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	52.2%	9.1%	5.6%	6.1%	27.0%	3.8
施設・居住系	297	100.0%	33.7%	5.1%	5.4%	5.7%	50.2%	7.6
訪問系	128	100.0%	47.7%	18.8%	7.0%	14.1%	12.5%	1.5
通所系	133	100.0%	57.9%	16.5%	7.5%	5.3%	12.8%	1.3
その他	179	100.0%	82.1%	3.4%	3.4%	1.7%	9.5%	0.8
相談員								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	64.0%	22.3%	8.7%	3.4%	1.6%	0.6
施設・居住系	297	100.0%	44.1%	34.0%	13.1%	5.7%	3.0%	0.9
訪問系	128	100.0%	95.3%	2.3%	0.8%	0.8%	0.8%	0.1
通所系	133	100.0%	42.9%	36.1%	15.0%	4.5%	1.5%	0.9
その他	179	100.0%	90.5%	6.7%	2.2%	0.6%	0.0%	0.1
指導員								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	98.8%	0.9%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0
施設・居住系	297	100.0%	98.3%	1.0%	0.0%	0.3%	0.3%	0.0
訪問系	128	100.0%	99.2%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
通所系	133	100.0%	97.7%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
その他	179	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
その他								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	89.8%	4.6%	1.4%	0.5%	3.7%	0.5
施設・居住系	297	100.0%	82.2%	7.4%	2.4%	0.7%	7.4%	1.1
訪問系	128	100.0%	99.2%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
通所系	133	100.0%	91.0%	4.5%	0.0%	0.8%	3.8%	0.3
その他	179	100.0%	95.0%	2.8%	1.7%	0.6%	0.0%	0.1

非正規職員								
経営者								
	合計	計	0人	1人	2人	3人	4人以上	平均
全体	737	100.0%	99.3%	0.5%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0
施設・居住系	297	100.0%	99.7%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
訪問系	128	100.0%	99.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.1
通所系	133	100.0%	98.5%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
その他	179	100.0%	99.4%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
施設長、事務所管理者								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	98.8%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
施設・居住系	297	100.0%	98.7%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
訪問系	128	100.0%	98.4%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
通所系	133	100.0%	98.5%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
その他	179	100.0%	99.4%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
主任、介護部門の長								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	98.8%	1.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0
施設・居住系	297	100.0%	98.7%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
訪問系	128	100.0%	99.2%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
通所系	133	100.0%	98.5%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0
その他	179	100.0%	98.9%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
介護支援専門員								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	89.1%	8.5%	1.5%	0.4%	0.4%	0.2
施設・居住系	297	100.0%	87.9%	9.8%	1.3%	0.3%	0.7%	0.2
訪問系	128	100.0%	96.9%	2.3%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0
通所系	133	100.0%	98.5%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0
その他	179	100.0%	78.8%	16.8%	2.8%	1.1%	0.6%	0.3
サービス提供責任者								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	97.2%	1.6%	0.4%	0.1%	0.7%	0.1
施設・居住系	297	100.0%	99.7%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
訪問系	128	100.0%	87.5%	6.3%	2.3%	0.0%	3.9%	0.4
通所系	133	100.0%	99.2%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
その他	179	100.0%	98.3%	1.1%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0
ユニットリーダー、サブリーダー（チームのまとめ役）								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	98.2%	1.1%	0.4%	0.3%	0.0%	0.0
施設・居住系	297	100.0%	97.3%	1.3%	0.7%	0.7%	0.0%	0.0
訪問系	128	100.0%	98.4%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0
通所系	133	100.0%	98.5%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
その他	179	100.0%	99.4%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
訪問介護員、介護職員、生活支援員								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	55.0%	8.8%	7.2%	6.4%	22.7%	2.5
施設・居住系	297	100.0%	50.2%	7.7%	7.4%	7.4%	27.3%	2.5
訪問系	128	100.0%	26.6%	10.2%	9.4%	11.7%	42.2%	5.8
通所系	133	100.0%	58.6%	12.8%	10.5%	5.3%	12.8%	1.2
その他	179	100.0%	80.4%	6.7%	2.8%	1.7%	8.4%	0.8
相談員								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	95.8%	3.4%	0.4%	0.3%	0.1%	0.1
施設・居住系	297	100.0%	95.6%	3.7%	0.7%	0.0%	0.0%	0.1
訪問系	128	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
通所系	133	100.0%	88.0%	9.0%	0.8%	1.5%	0.8%	0.2
その他	179	100.0%	98.9%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
指導員								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	99.5%	0.3%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0
施設・居住系	297	100.0%	99.7%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
訪問系	128	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
通所系	133	100.0%	97.7%	0.8%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0
その他	179	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
その他								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	92.9%	3.8%	1.2%	0.9%	1.1%	0.2
施設・居住系	297	100.0%	90.2%	4.7%	1.0%	2.0%	2.0%	0.2
訪問系	128	100.0%	98.4%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
通所系	133	100.0%	88.7%	6.0%	3.0%	0.8%	1.5%	0.2
その他	179	100.0%	96.6%	2.2%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0

（６）年齢区分別の介護福祉士の人数

年齢区分別の介護福祉士の人数は以下のとおりであった。

図表 85 年齢区分別の介護福祉士の人数

正規職員								
20歳未満								
	合計	計	0人	1人	2人	3人	4人以上	平均
全体	737	100.0%	98.6%	1.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0
施設・居住系	297	100.0%	97.3%	2.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0
訪問系	128	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
通所系	133	100.0%	98.5%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
その他	179	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
20代								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	67.3%	13.6%	6.0%	2.8%	10.3%	1.0
施設・居住系	297	100.0%	36.0%	19.9%	13.1%	6.4%	24.6%	2.2
訪問系	128	100.0%	85.2%	10.2%	2.3%	0.8%	1.6%	0.2
通所系	133	100.0%	87.2%	12.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.1
その他	179	100.0%	91.6%	6.7%	0.6%	0.6%	0.6%	0.1
30代								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	41.2%	21.0%	9.5%	6.1%	22.1%	2.3
施設・居住系	297	100.0%	14.1%	12.1%	12.5%	9.8%	51.5%	4.7
訪問系	128	100.0%	54.7%	32.8%	6.3%	5.5%	0.8%	0.6
通所系	133	100.0%	55.6%	25.6%	11.3%	3.8%	3.8%	0.8
その他	179	100.0%	65.9%	24.0%	5.6%	2.2%	2.2%	0.6
40代								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	26.6%	22.1%	14.5%	10.6%	26.2%	3.0
施設・居住系	297	100.0%	8.1%	13.1%	13.5%	10.8%	54.5%	5.5
訪問系	128	100.0%	42.2%	27.3%	14.1%	11.7%	4.7%	1.2
通所系	133	100.0%	34.6%	25.6%	18.8%	12.8%	8.3%	1.4
その他	179	100.0%	40.2%	30.7%	13.4%	7.8%	7.8%	1.3
50代								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	35.3%	23.3%	15.3%	7.3%	18.7%	1.9
施設・居住系	297	100.0%	17.2%	17.5%	19.2%	11.4%	34.7%	3.1
訪問系	128	100.0%	36.7%	35.2%	11.7%	4.7%	11.7%	1.3
通所系	133	100.0%	51.9%	26.3%	12.0%	3.0%	6.8%	0.9
その他	179	100.0%	52.0%	22.3%	14.0%	5.6%	6.1%	1.0
60代								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	67.2%	19.8%	7.3%	2.2%	3.5%	0.6
施設・居住系	297	100.0%	57.2%	22.6%	9.8%	3.7%	6.7%	0.8
訪問系	128	100.0%	64.1%	23.4%	7.8%	0.8%	3.9%	0.6
通所系	133	100.0%	79.7%	15.0%	4.5%	0.8%	0.0%	0.3
その他	179	100.0%	76.5%	16.2%	5.0%	1.7%	0.6%	0.4
70歳以上								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	95.9%	3.7%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0
施設・居住系	297	100.0%	96.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
訪問系	128	100.0%	93.8%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1
通所系	133	100.0%	98.5%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
その他	179	100.0%	95.5%	2.8%	1.1%	0.6%	0.0%	0.1

非正規職員								
20歳未満								
	合計	計	0人	1人	2人	3人	4人以上	平均
全体	737	100.0%	99.7%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
施設・居住系	297	100.0%	99.7%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
訪問系	128	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
通所系	133	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
その他	179	100.0%	99.4%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
20代								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	92.5%	6.0%	1.2%	0.1%	0.1%	0.1
施設・居住系	297	100.0%	86.9%	10.8%	2.0%	0.0%	0.3%	0.2
訪問系	128	100.0%	96.1%	2.3%	0.8%	0.8%	0.0%	0.1
通所系	133	100.0%	94.7%	4.5%	0.8%	0.0%	0.0%	0.1
その他	179	100.0%	97.8%	1.7%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0
30代								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	72.6%	17.0%	5.8%	2.6%	2.0%	0.5
施設・居住系	297	100.0%	62.0%	20.9%	8.4%	4.0%	4.7%	0.7
訪問系	128	100.0%	73.4%	18.0%	5.5%	2.3%	0.8%	0.4
通所系	133	100.0%	72.9%	20.3%	5.3%	1.5%	0.0%	0.4
その他	179	100.0%	89.4%	7.3%	2.2%	1.1%	0.0%	0.2
40代								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	66.5%	15.3%	10.7%	3.4%	4.1%	0.7
施設・居住系	297	100.0%	59.6%	17.5%	13.5%	3.7%	5.7%	0.9
訪問系	128	100.0%	55.5%	18.8%	14.8%	4.7%	6.3%	1.0
通所系	133	100.0%	66.9%	16.5%	9.0%	4.5%	3.0%	0.6
その他	179	100.0%	85.5%	8.4%	4.5%	1.1%	0.6%	0.2
50代								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	67.4%	18.2%	7.1%	3.7%	3.7%	0.7
施設・居住系	297	100.0%	64.6%	18.9%	9.1%	4.4%	3.0%	0.7
訪問系	128	100.0%	43.8%	27.3%	10.9%	7.0%	10.9%	1.8
通所系	133	100.0%	74.4%	18.0%	3.8%	2.3%	1.5%	0.4
その他	179	100.0%	83.8%	10.6%	3.4%	1.1%	1.1%	0.3
60代								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	66.8%	16.0%	8.3%	3.5%	5.4%	0.9
施設・居住系	297	100.0%	59.9%	19.2%	10.1%	5.4%	5.4%	0.8
訪問系	128	100.0%	53.1%	18.0%	10.9%	4.7%	13.3%	2.2
通所系	133	100.0%	75.2%	13.5%	7.5%	1.5%	2.3%	0.4
その他	179	100.0%	81.6%	11.2%	3.9%	1.1%	2.2%	0.4
70歳以上								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	87.9%	8.3%	2.0%	0.5%	1.2%	0.3
施設・居住系	297	100.0%	87.5%	8.8%	2.4%	0.3%	1.0%	0.2
訪問系	128	100.0%	77.3%	11.7%	4.7%	1.6%	4.7%	0.8
通所系	133	100.0%	90.2%	8.3%	0.8%	0.8%	0.0%	0.1
その他	179	100.0%	94.4%	5.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.1

(7) 経験年数別の介護福祉士の人数

経験年数別の介護福祉士の人数は以下のとおりであった。

図表 86 経験年数別の介護福祉士の人数

正規職員								
1年未満								
	合計	計	0人	1人	2人	3人	4人以上	平均
全体	737	100.0%	71.6%	16.4%	5.2%	2.7%	4.1%	0.6
施設・居住系	297	100.0%	52.2%	25.9%	7.7%	5.4%	8.8%	1.0
訪問系	128	100.0%	78.1%	14.1%	5.5%	0.0%	2.3%	0.4
通所系	133	100.0%	88.0%	8.3%	2.3%	0.8%	0.8%	0.2
その他	179	100.0%	87.2%	8.4%	2.8%	1.7%	0.0%	0.2
1～3年未満								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	52.8%	21.0%	11.5%	6.1%	8.5%	1.3
施設・居住系	297	100.0%	33.3%	21.5%	15.5%	11.4%	18.2%	2.4
訪問系	128	100.0%	68.0%	19.5%	9.4%	2.3%	0.8%	0.5
通所系	133	100.0%	60.2%	24.8%	9.0%	1.5%	4.5%	0.7
その他	179	100.0%	68.7%	18.4%	8.4%	3.4%	1.1%	0.5
3～5年未満								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	51.2%	18.6%	11.7%	6.0%	12.6%	1.5
施設・居住系	297	100.0%	29.6%	18.9%	15.8%	9.8%	25.9%	2.7
訪問系	128	100.0%	67.2%	14.1%	9.4%	3.9%	5.5%	0.7
通所系	133	100.0%	64.7%	21.1%	10.5%	1.5%	2.3%	0.6
その他	179	100.0%	65.4%	19.6%	7.3%	4.5%	3.4%	0.6
5～10年未満								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	39.8%	20.5%	10.7%	6.8%	22.3%	2.3
施設・居住系	297	100.0%	19.2%	13.5%	11.1%	10.1%	46.1%	4.3
訪問系	128	100.0%	53.1%	25.8%	7.8%	5.5%	7.8%	1.0
通所系	133	100.0%	54.1%	21.8%	12.0%	6.0%	6.0%	0.9
その他	179	100.0%	53.6%	27.4%	11.2%	2.8%	5.0%	0.9
10年以上								
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均
全体	737	100.0%	41.5%	16.8%	9.1%	7.2%	25.4%	3.1
施設・居住系	297	100.0%	26.9%	8.1%	8.1%	6.4%	50.5%	6.0
訪問系	128	100.0%	45.3%	22.7%	13.3%	8.6%	10.2%	1.4
通所系	133	100.0%	51.9%	22.6%	7.5%	9.8%	8.3%	1.2
その他	179	100.0%	55.3%	22.9%	8.9%	5.6%	7.3%	1.0

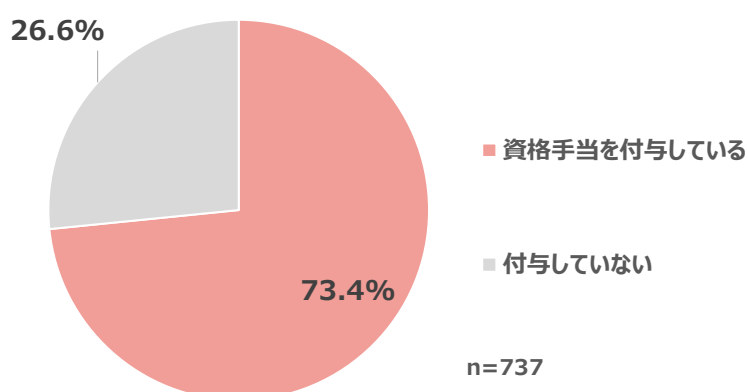
非正規職員									
1年未満									
	合計	計	0人	1人	2人	3人	4人以上	平均	
全体	737	100.0%	80.3%	13.2%	3.4%	1.1%	2.0%	0.3	
施設・居住系	297	100.0%	74.4%	15.5%	5.4%	1.7%	3.0%	0.5	
訪問系	128	100.0%	71.9%	18.0%	3.9%	1.6%	4.7%	0.5	
通所系	133	100.0%	88.0%	11.3%	0.0%	0.8%	0.0%	0.1	
その他	179	100.0%	90.5%	7.3%	2.2%	0.0%	0.0%	0.1	
1～3年未満									
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均	
全体	737	100.0%	72.0%	14.9%	6.4%	3.7%	3.0%	0.6	
施設・居住系	297	100.0%	63.0%	19.2%	9.8%	4.7%	3.4%	0.7	
訪問系	128	100.0%	65.6%	16.4%	5.5%	7.0%	5.5%	0.8	
通所系	133	100.0%	77.4%	14.3%	3.8%	3.0%	1.5%	0.4	
その他	179	100.0%	87.7%	7.3%	3.4%	0.0%	1.7%	0.2	
3～5年未満									
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均	
全体	737	100.0%	75.4%	13.3%	5.6%	1.6%	4.1%	0.5	
施設・居住系	297	100.0%	70.4%	16.8%	6.4%	2.0%	4.4%	0.6	
訪問系	128	100.0%	69.5%	8.6%	9.4%	3.1%	9.4%	0.9	
通所系	133	100.0%	78.2%	15.0%	3.8%	0.8%	2.3%	0.3	
その他	179	100.0%	86.0%	9.5%	2.8%	0.6%	1.1%	0.2	
5～10年未満									
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均	
全体	737	100.0%	70.8%	12.1%	6.9%	4.1%	6.1%	0.8	
施設・居住系	297	100.0%	64.0%	15.8%	9.1%	5.1%	6.1%	0.8	
訪問系	128	100.0%	57.8%	17.2%	6.3%	7.0%	11.7%	1.4	
通所系	133	100.0%	75.2%	9.8%	5.3%	3.8%	6.0%	0.6	
その他	179	100.0%	88.3%	3.9%	5.0%	0.6%	2.2%	0.3	
10年以上									
	合計	計	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	平均	
全体	737	100.0%	71.2%	11.7%	6.8%	3.7%	6.6%	1.0	
施設・居住系	297	100.0%	63.6%	16.2%	7.7%	6.4%	6.1%	0.9	
訪問系	128	100.0%	57.8%	14.1%	7.0%	1.6%	19.5%	3.1	
通所系	133	100.0%	77.4%	7.5%	9.8%	3.8%	1.5%	0.5	
その他	179	100.0%	88.8%	5.6%	2.8%	0.6%	2.2%	0.3	

3. 介護福祉士に対する処遇

(1) 介護福祉士に対する資格手当の付与状況

介護福祉士に対して資格手当を付与している施設・事業所は73.4%であった。資格手当を付与している施設・事業所（n=541）に支給額を質問したところ、「5,000～10,000円」が最も多く、平均金額は10,276円であった。

図表 87 介護福祉士に対する資格手当の付与状況



図表 88 介護福祉士に対する資格手当の支給額

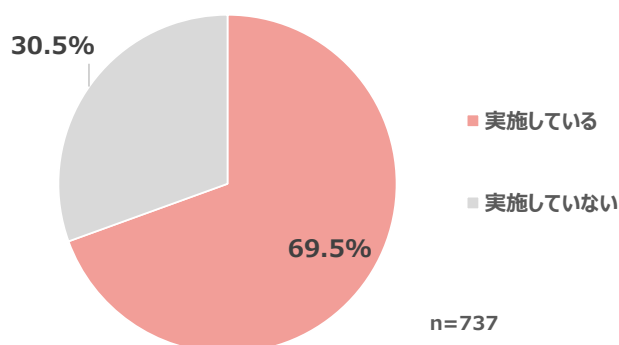
(介護福祉士に対して資格手当を支給している施設・事業所のみ回答)

	n	%
1,000円未満	12	2.2
1,000～5,000円未満	95	17.6
5,000～10,000円未満	184	34.0
10,000～15,000円未満	165	30.5
15,000～20,000円未満	50	9.2
20,000～30,000円未満	21	3.9
30,000円以上	14	2.6
計	541	100.0
加重平均値	10,276円	

（２）特定処遇改善加算に基づく介護福祉士の処遇改善の実施状況

特定処遇改善加算に基づいて介護福祉士の処遇改善を実施している施設・事業所は69.5%であった。

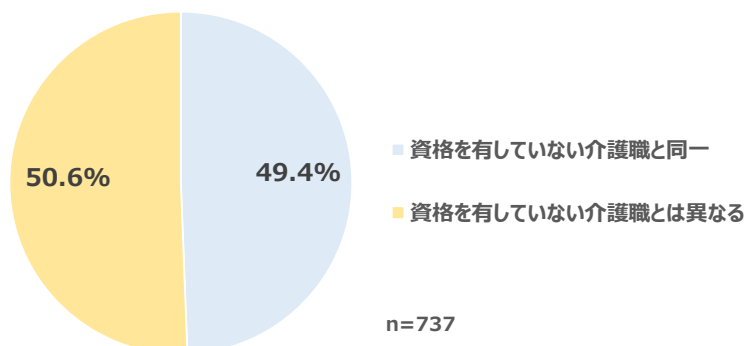
図表 89 特定処遇改善加算に基づく介護福祉士の処遇改善の実施状況



（３）介護福祉士に適用する賃金テーブル

介護福祉士資格を有していない介護職のための賃金テーブルとは別に、介護福祉士有資格者用の賃金テーブルを作成・適用している施設・事業所は50.6%であった。

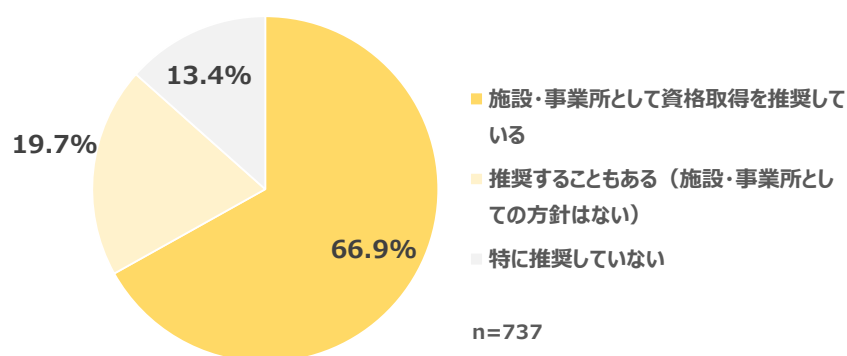
図表 90 介護福祉士に適用する賃金テーブル



（４）介護福祉士資格取得の推奨状況

介護福祉士資格の取得を推奨している施設・事業所は66.9%であった。「推奨することもある（施設・事業所としての方針はない）」が19.7%、「特に推奨していない」は13.4%であった。

図表 91 介護福祉士資格取得の推奨状況



4. 介護福祉士に対する期待

（１）医療的ケアに従事する介護福祉士の増員意向

医療的ケアに従事する介護福祉士を「増やしたい」意向を持つ施設・事業所は全体で49.9%、特に「施設・居住系」でその意向は高く60.6%であった。

図表 92 医療的ケアに従事する介護福祉士の増員意向

	全体		施設・事業所種別				
	n=737		施設・居住系 n=297	訪問系 n=128	通所系 n=133	その他 n=179	
							(%)
増やしたい		49.9					34.6
増やしたいと思わない		11.8					16.8
どちらとも言えない		38.3					48.6
計	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（２）介護福祉士資格の有無による業務内容の区別の状況

介護福祉士資格の有無によって業務内容を区別しているかどうか確認したところ、全体の71.1%が「区別していない」と回答、「ある程度区別しているが、曖昧な業務がある」が23.9%であり、「区別している」の割合は5.0%にとどまった。特に「施設・居住系」では区別していない傾向が顕著であった。

図表 93 介護福祉士資格の有無による業務内容の区別の状況

	施設・事業所種別				
	全体 n=737	施設・居住系 n=297	訪問系 n=128	通所系 n=133	その他 n=179
	(%)				
区別している	5.0	1.7	7.0	6.8	7.8
ある程度区別しているが、曖昧な業務もある	23.9	19.5	25.0	37.6	20.1
区別していない	71.1	78.8	68.0	55.6	72.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（３）介護職員構成チームのリーダー決定時における資格保有の考慮有無

介護職員でチームを編成する際、そのチームのリーダー決定時において介護福祉士資格の有無がどのように考慮されているかを確認したところ、全体傾向としては「介護福祉士をリーダーにしている」35.8%が最も多く、次いで「介護福祉士を優先してリーダーにしているが、資格を有していない介護職をリーダーにすることもある」24.6%であった。「施設・居住系」は有資格者をリーダーとする傾向が高かった。

図表 94 介護職員構成チームのリーダー決定時における資格保有の考慮有無

	施設・事業所種別				
	全体 n=737	施設・居住系 n=297	訪問系 n=128	通所系 n=133	その他 n=179
	(%)				
介護福祉士をリーダーにしている	35.8	44.8	32.0	34.6	24.6
介護福祉士を優先してリーダーにしているが、資格を有していない介護職をリーダーにすることもある	24.6	29.0	28.9	28.6	11.2
介護福祉士の資格を有しているかどうかを考慮せず、リーダーを決めている	17.8	20.2	21.1	19.5	10.1
介護職員で構成されるチームを編成する場面がない	21.8	6.1	18.0	17.3	54.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（４）「求められる介護福祉士像」の実践を期待する際に目安となる経験年数

介護現場の中核を担う介護福祉士に求められる機能や必要な能力等は「求められる介護福祉士像」として 11 項目に整理されている。

※ 出所：社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」（平成 29 年）

「求められる介護福祉士像」の 11 項目のうち「高い倫理性の保持」を除く 10 項目について、適切なレベルで実践することを期待する際に目安となる経験年数を質問した。具体的には以下のような設問を設定した。

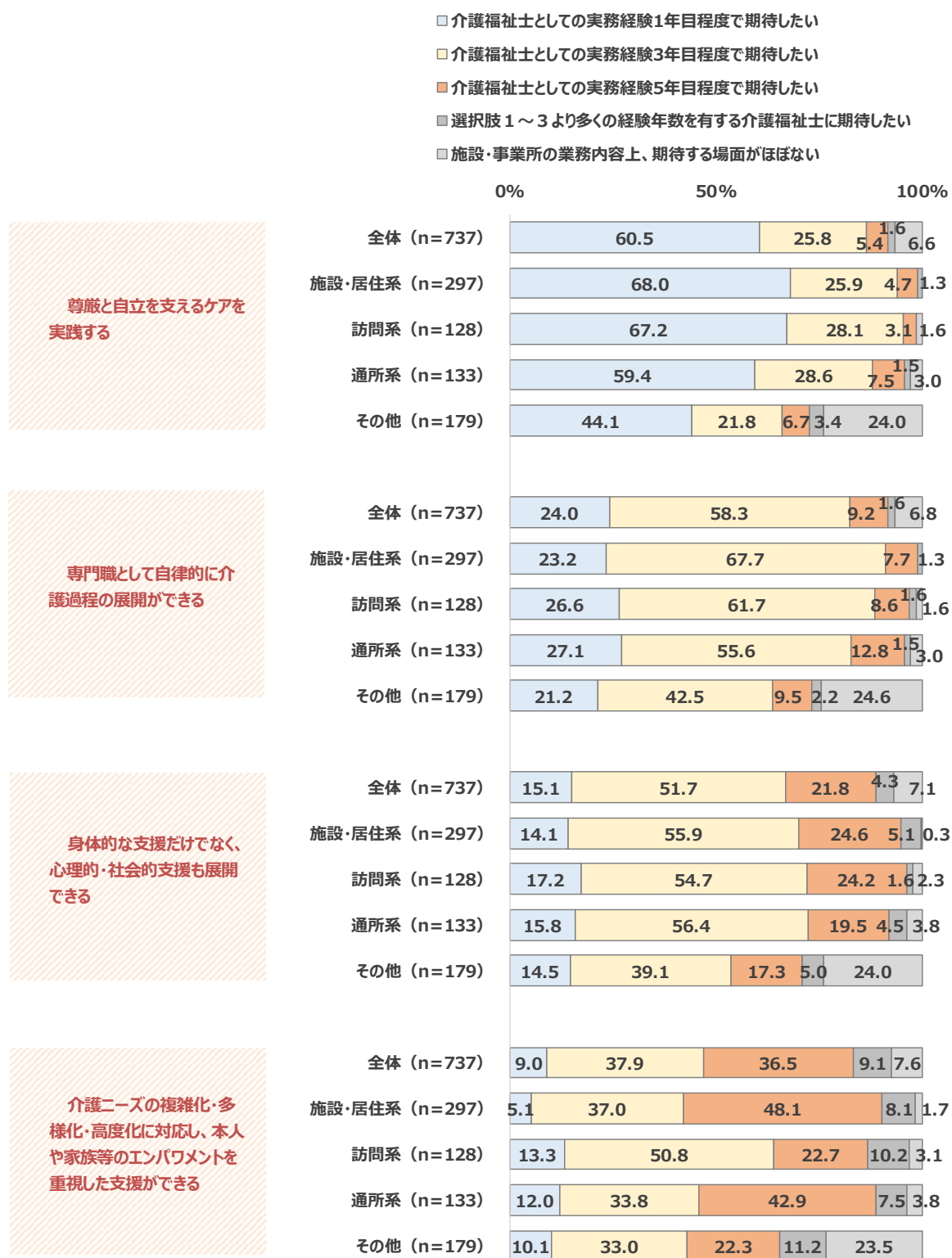
貴施設・事業所で「現場での実務経験がなく、養成施設を卒業して間もない介護福祉士」を採用した場合を想定してください。

その介護福祉士が、以下の項目を適切に実践できることについて、

「尊厳と自立を支えるケアを実践する」の実践は 1 年目で期待される傾向が強いが、その他多くの項目の実践は 3 年目に期待される傾向がうかがえる。

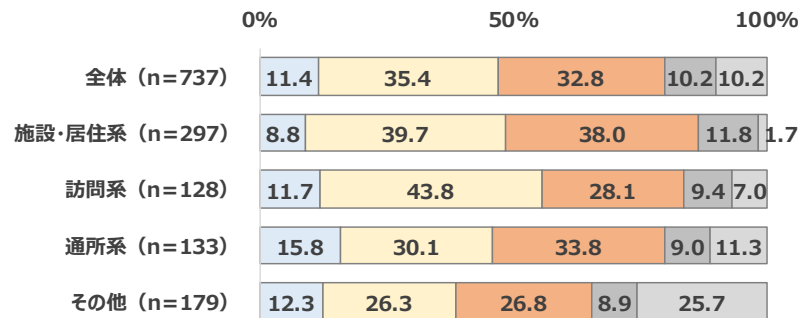
介護福祉士の総合的な能力として解釈できる「介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる」「QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる」これら 2 項目については、5 年目での実践を期待されている施設・事業所が一定の割合で存在する。

図表 95 「求められる介護福祉士像」の実践を期待する際に目安となる経験年数

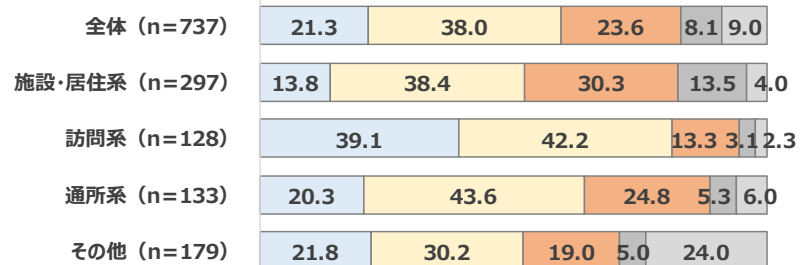


- 介護福祉士としての実務経験1年目程度で期待したい
- 介護福祉士としての実務経験3年目程度で期待したい
- 介護福祉士としての実務経験5年目程度で期待したい
- 選択肢1～3より多くの経験年数を有する介護福祉士に期待したい
- 施設・事業所の業務内容上、期待する場面がほぼない

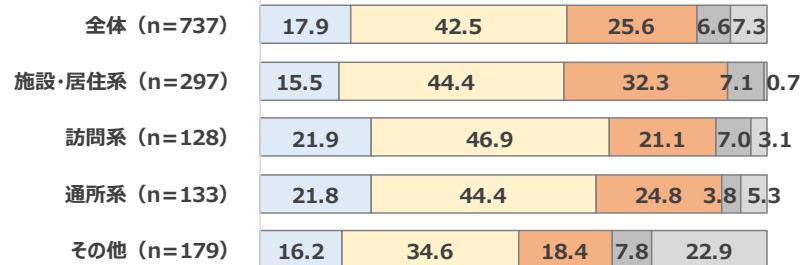
QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる



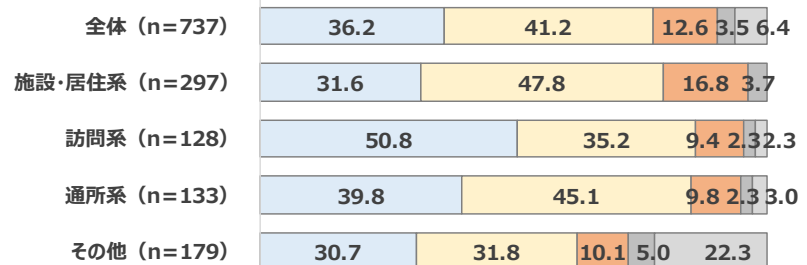
地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる



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

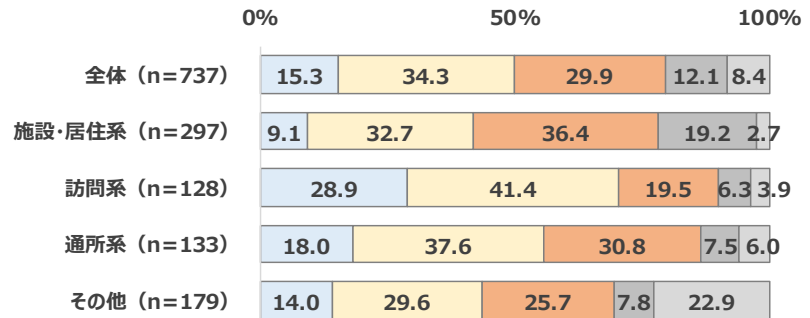


本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる

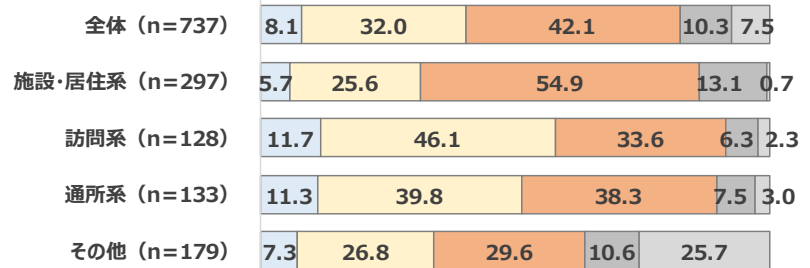


- 介護福祉士としての実務経験1年目程度で期待したい
- 介護福祉士としての実務経験3年目程度で期待したい
- 介護福祉士としての実務経験5年目程度で期待したい
- 選択肢1～3より多くの経験年数を有する介護福祉士に期待したい
- 施設・事業所の業務内容上、期待する場面がほぼない

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



5. 介護福祉士の教育・育成のための取り組み状況

介護福祉士の教育・育成のための取り組み状況は以下のとおりであった。キャリアアップのための制度、仕組みの構築等に関する項目が「取り組みを検討中・検討予定」の割合が高く、課題意識が読み取れる。

図表 96 介護福祉士の教育・育成のための取り組み状況：全体

	取り組んでいる	取り組みを検討中 検討予定	取り組みを検討する 予定はない	該当者がいない
すべての回答データを集計：n=737 (%)				
教育・研修計画の策定	60.1	21.6	4.9	13.4
教育・研修担当または担当部署の明確化	50.6	25.6	8.4	15.3
施設内研修の充実（内容・頻度）	63.5	19.8	5.0	11.7
外部研修への参加支援：参加費補助	67.3	17.2	4.2	11.3
外部研修への参加支援：業務との時間調整等	67.4	16.7	4.2	11.7
能力開発のための休職・休暇制度	25.4	26.9	23.3	24.4
有資格者のキャリアアップの道筋提示	40.7	36.4	10.2	12.8
有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築	36.5	39.9	11.7	11.9
キャリアラダーの作成・周知	18.7	42.6	21.8	16.8
キャリアカウンセリングの窓口の設置	13.0	38.4	30.4	18.2
資格・経験を考慮した給与体系の構築	53.5	26.2	9.1	11.3
人事考課の実施・評価基準の明確化	49.4	29.3	9.8	11.5

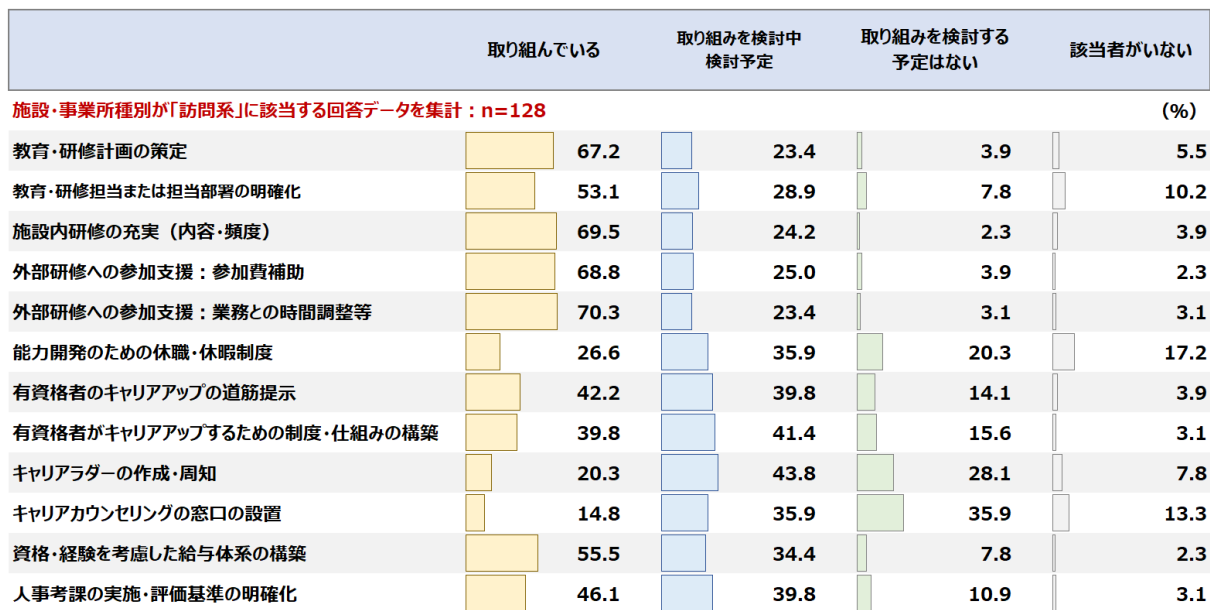
※横計100%

図表 97 介護福祉士の教育・育成のための取り組み状況：施設・居住系

	取り組んでいる	取り組みを検討中 検討予定	取り組みを検討する 予定はない	該当者がいない
施設・事業所種別が「施設・居住系」に該当する回答データを集計：n=297 (%)				
教育・研修計画の策定	72.7	21.5	3.4	2.4
教育・研修担当または担当部署の明確化	65.0	24.2	7.1	3.7
施設内研修の充実（内容・頻度）	78.1	17.2	3.4	1.3
外部研修への参加支援：参加費補助	84.2	12.1	2.0	1.7
外部研修への参加支援：業務との時間調整等	83.8	12.1	1.7	2.4
能力開発のための休職・休暇制度	30.3	24.2	27.6	17.8
有資格者のキャリアアップの道筋提示	47.1	41.4	7.4	4.0
有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築	42.4	45.1	9.4	3.0
キャリアラダーの作成・周知	23.2	49.8	20.5	6.4
キャリアカウンセリングの窓口の設置	15.5	46.5	30.0	8.1
資格・経験を考慮した給与体系の構築	63.0	26.6	8.1	2.4
人事考課の実施・評価基準の明確化	63.6	26.9	7.7	1.7

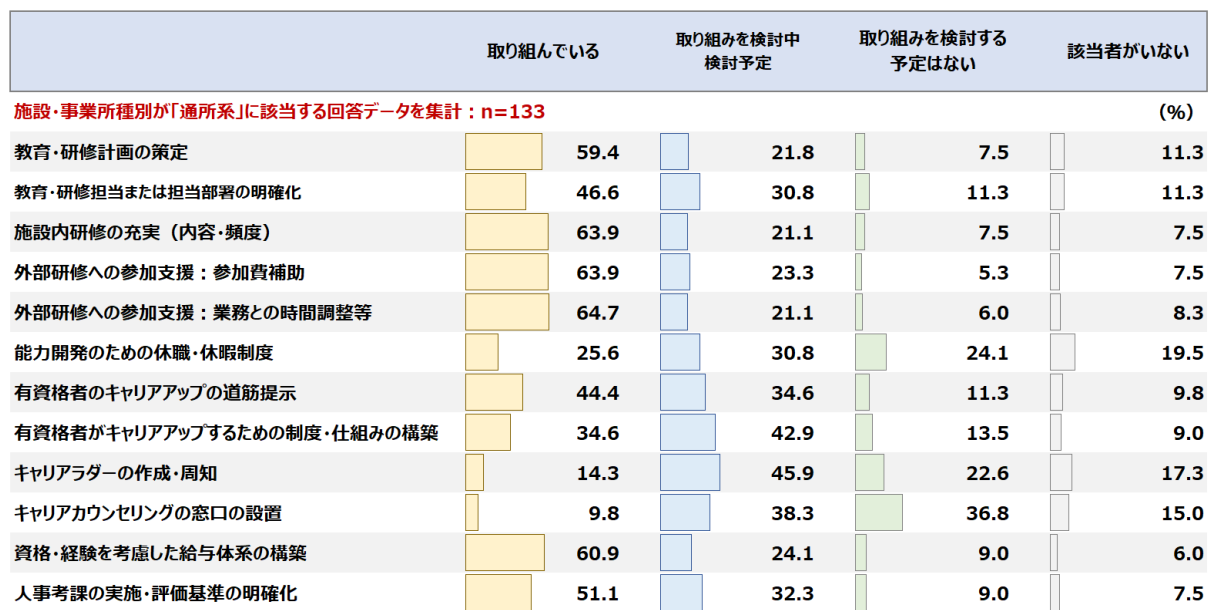
※横計100%

図表 98 介護福祉士の教育・育成のための取り組み状況：訪問系



※横計100%

図表 99 介護福祉士の教育・育成のための取り組み状況：通所系



※横計100%

図表 100 介護福祉士の教育・育成のための取り組み状況：その他

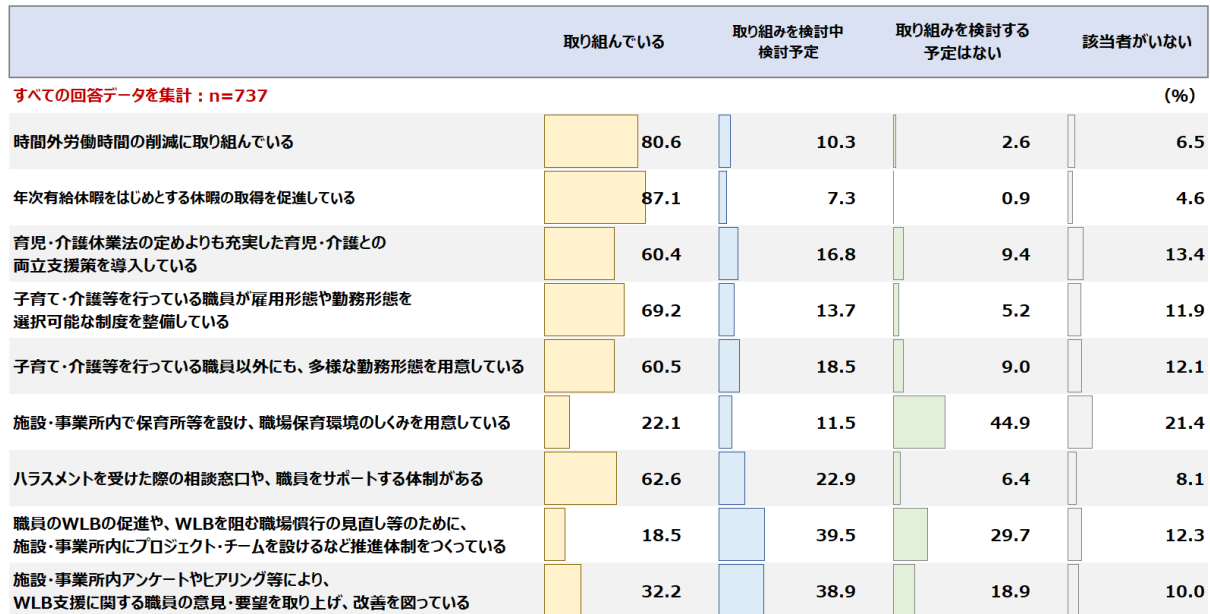
	取り組んでいる	取り組みを検討中 検討予定	取り組みを検討する 予定はない	該当者がいない
施設・事業所種別が「その他」に該当する回答データを集計：n=179				
				(%)
教育・研修計画の策定	34.6	20.1	6.1	39.1
教育・研修担当または担当部署の明確化	27.9	21.8	8.9	41.3
施設内研修の充実（内容・頻度）	34.6	20.1	7.8	37.4
外部研修への参加支援：参加費補助	40.8	15.6	7.3	36.3
外部研修への参加支援：業務との時間調整等	40.2	16.2	7.8	35.8
能力開発のための休職・休暇制度	16.2	21.8	17.9	44.1
有資格者のキャリアアップの道筋提示	26.3	26.8	11.2	35.8
有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築	25.7	27.9	11.2	35.2
キャリアラダーの作成・周知	13.4	27.4	19.0	40.2
キャリアカウンセリングの窓口の設置	10.1	26.8	22.3	40.8
資格・経験を考慮した給与体系の構築	30.7	21.2	11.7	36.3
人事考課の実施・評価基準の明確化	26.8	23.5	12.8	36.9

※横計100%

6. WLB（ワーク・ライフ・バランス）改善のための取り組み状況

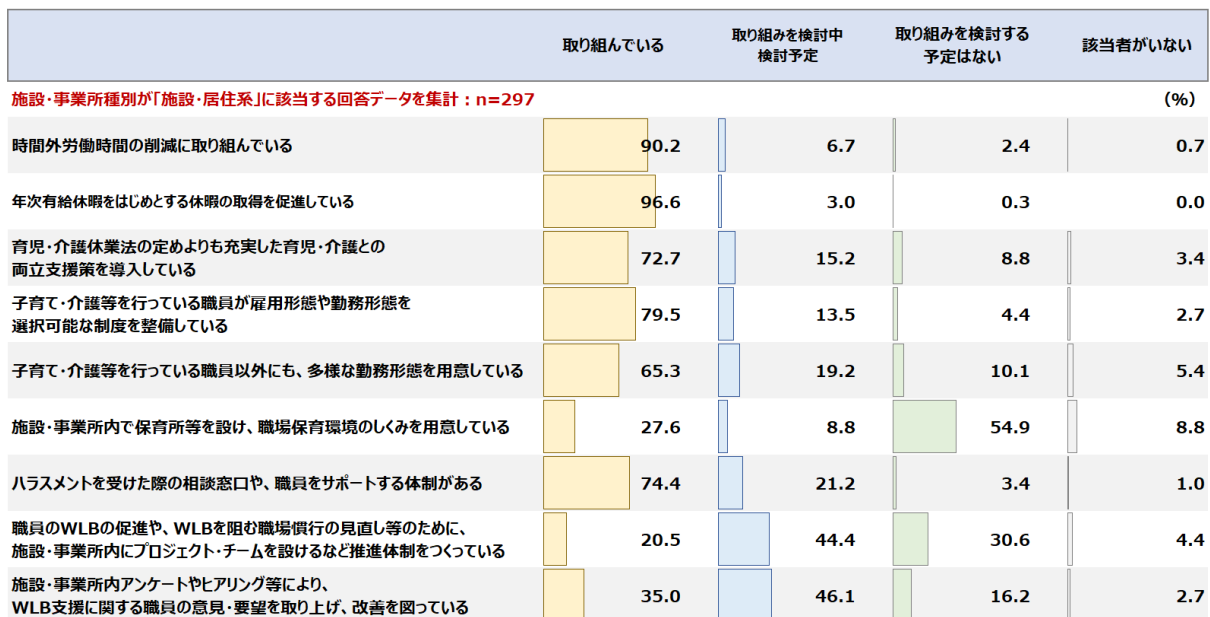
WLB（ワーク・ライフ・バランス）改善のための取り組み状況については、以下のとおりであった。

図表 101 WLB（ワーク・ライフ・バランス）改善のための取り組み状況：全体



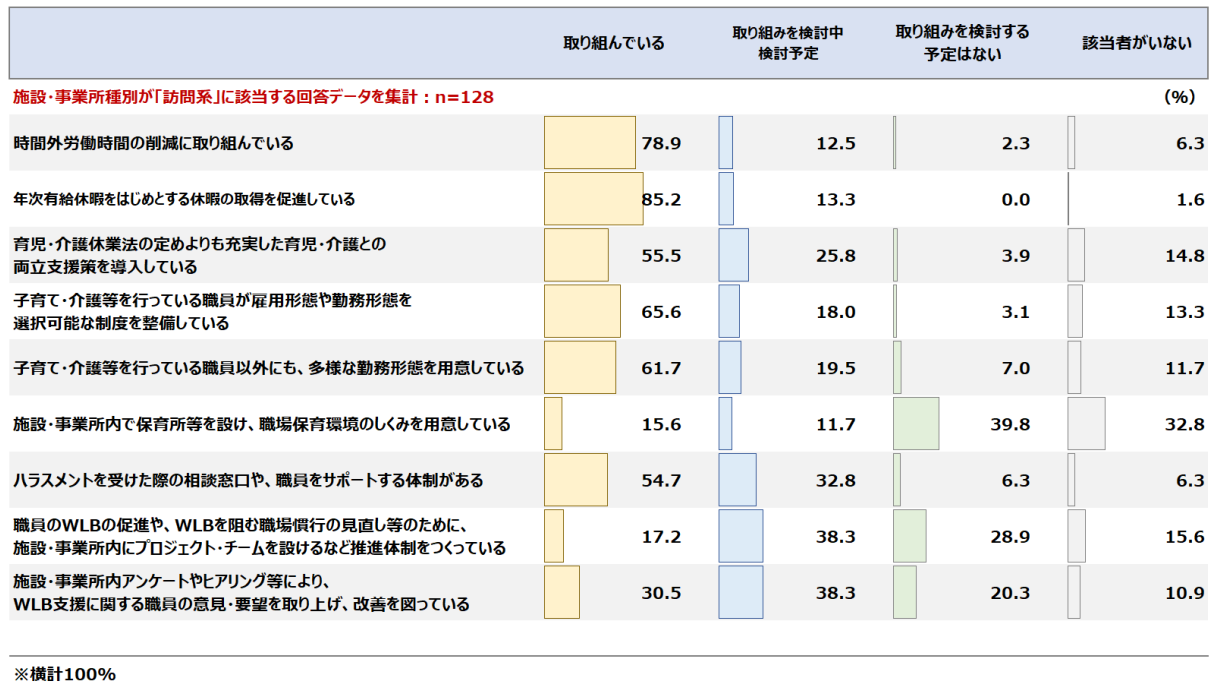
※横計100%

図表 102 WLB（ワーク・ライフ・バランス）改善のための取り組み状況：施設・居住系

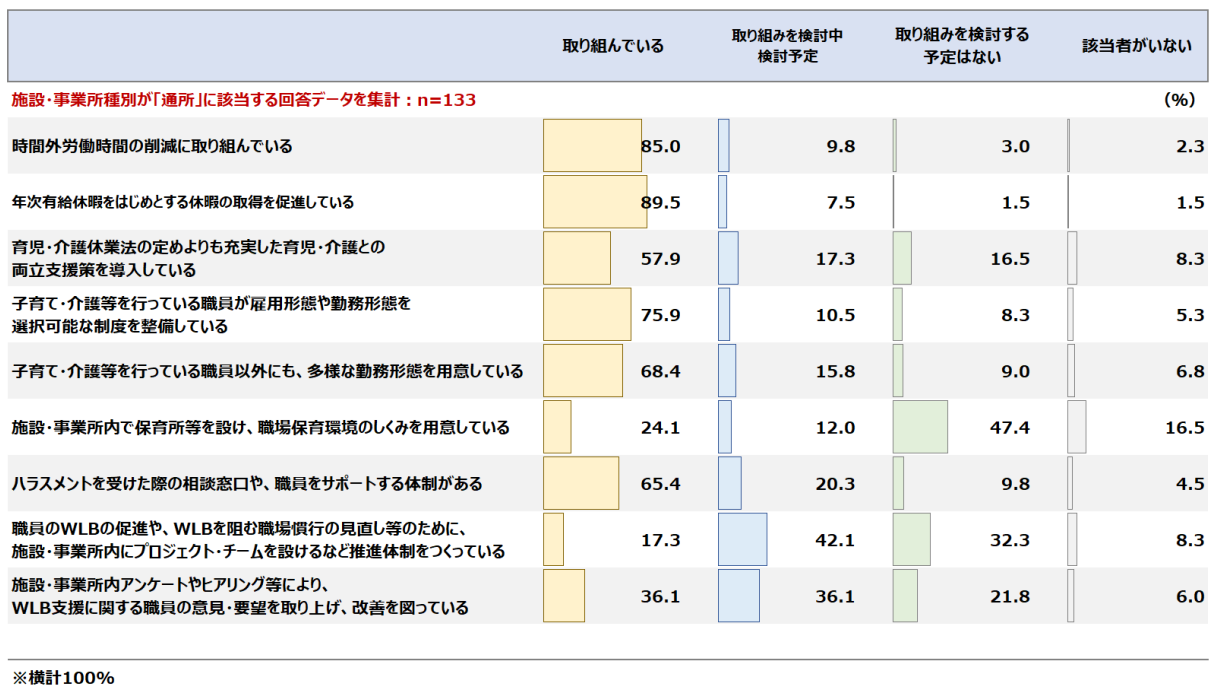


※横計100%

図表 103 WLB（ワーク・ライフ・バランス）改善のための取り組み状況：訪問系



図表 104 WLB（ワーク・ライフ・バランス）改善のための取り組み状況：通所系



図表 105 WLB（ワーク・ライフ・バランス）改善のための取り組み状況：その他

	取り組んでいる	取り組みを検討中 検討予定	取り組みを検討する 予定はない	該当者がいない
施設・事業所種別が「その他」に該当する回答データを集計：n=179				
				(%)
時間外労働時間の削減に取り組んでいる	62.6	15.1	2.8	19.6
年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	70.9	10.1	2.2	16.8
育児・介護休業法の定めよりも充実した育児・介護との 両立支援策を導入している	45.3	12.8	8.9	33.0
子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を 選択可能な制度を整備している	49.7	13.4	5.6	31.3
子育て・介護等を行っている職員以外にも、多様な勤務形態を用意している	45.8	18.4	8.4	27.4
施設・事業所内で保育所等を設け、職場保育環境のしきみを用意している	16.2	15.6	30.2	38.0
ハラスメントを受けた際の相談窓口や、職員をサポートする体制がある	46.4	20.7	8.9	24.0
職員のWLBの促進や、WLBを阻む職場慣行の見直し等のために、 施設・事業所内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている	16.8	30.2	26.8	26.3
施設・事業所内アンケートやヒアリング等により、 WLB支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている	25.7	29.6	20.1	24.6

※横計100%

Ⅱ－４．介護福祉士対象調査と 介護施設・事業所対象調査の複合分析

1. 分析手法の概要

介護福祉士対象調査では、「キャリアを検討していく上で施設・事業所に期待すること」を12個の選択肢で確認した（「その他」「特にない」を除く）。介護施設・事業所対象調査では、同じ選択肢を用いて「介護福祉士の教育・育成のための取り組み状況」を確認した。

介護福祉士が施設・事業所に寄せる期待（ニーズ）と、施設・事業所の取り組み状況に乖離がないかを確認するため、上記2つの回答結果の関係性を検討するギャップ分析を行った。

図表 106 【再掲】キャリアを検討していく上で施設・事業所に期待すること（複数回答）

	n	%
資格・経験を考慮した給与体系の構築	545	43.6
外部研修への参加支援：参加費補助	455	36.4
人事考課の実施・評価基準の明確化	369	29.5
外部研修への参加支援：業務との時間調整等	366	29.3
施設内研修の充実（内容・頻度）	362	28.9
有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築	349	27.9
教育・研修計画の策定	346	27.7
有資格者のキャリアアップの道筋提示	339	27.1
能力開発のための休職・休暇制度	276	22.1
教育・研修担当または担当部署の明確化	188	15.0
キャリアカウンセリングの窓口の設置	99	7.9
キャリアラダーの作成・周知	72	5.8
その他	11	0.9
特にない	212	16.9
計	1,251	100.0

図表 107 【再掲】介護福祉士の教育・育成のための取り組み状況：全体

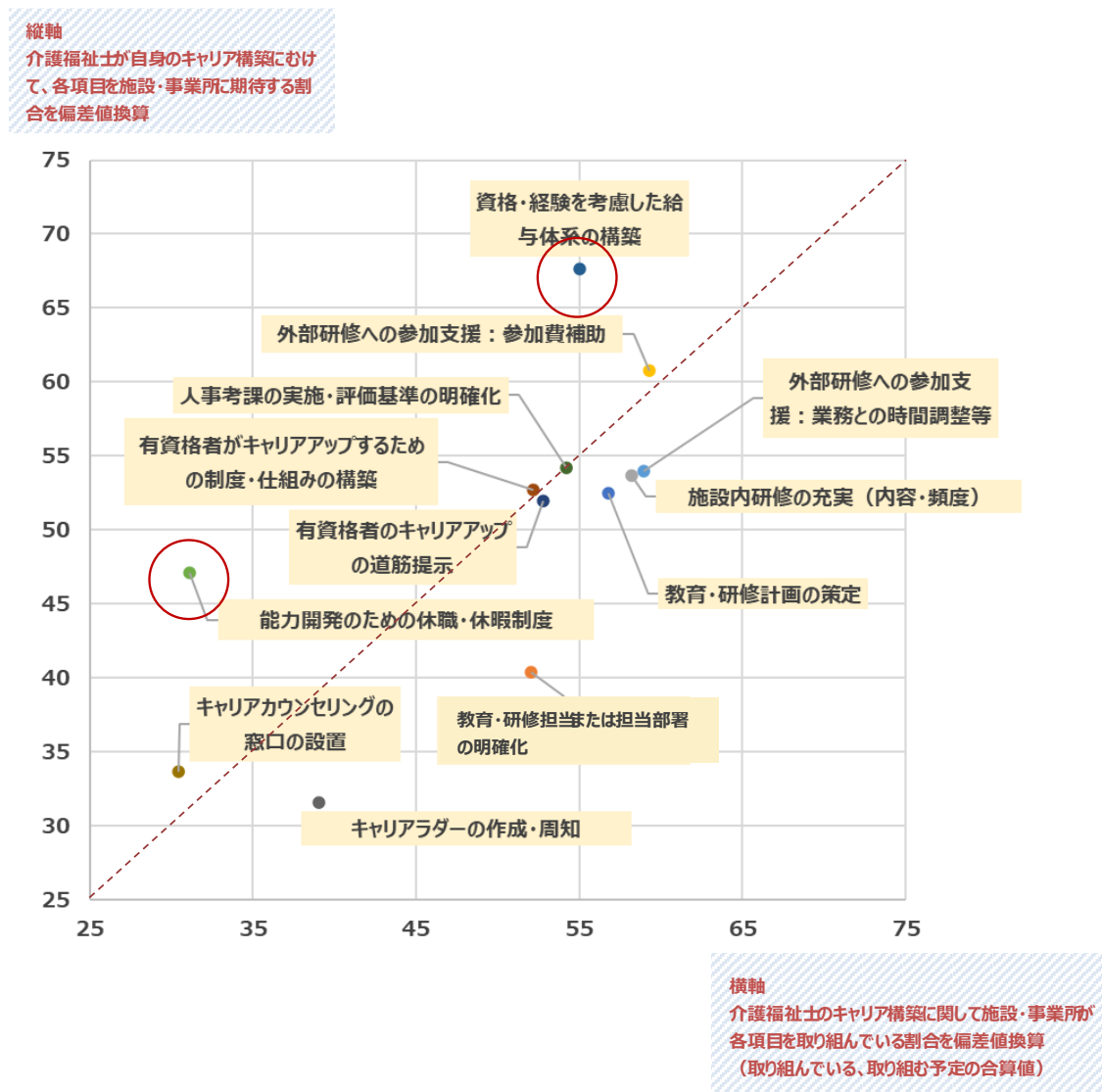
	取り組んでいる	取り組みを検討中 検討予定	取り組みを検討する 予定はない	該当者がいない
すべての回答データを集計：n=737				
				(%)
教育・研修計画の策定	60.1	21.6	4.9	13.4
教育・研修担当または担当部署の明確化	50.6	25.6	8.4	15.3
施設内研修の充実（内容・頻度）	63.5	19.8	5.0	11.7
外部研修への参加支援：参加費補助	67.3	17.2	4.2	11.3
外部研修への参加支援：業務との時間調整等	67.4	16.7	4.2	11.7
能力開発のための休職・休暇制度	25.4	26.9	23.3	24.4
有資格者のキャリアアップの道筋提示	40.7	36.4	10.2	12.8
有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築	36.5	39.9	11.7	11.9
キャリアラダーの作成・周知	18.7	42.6	21.8	16.8
キャリアカウンセリングの窓口の設置	13.0	38.4	30.4	18.2
資格・経験を考慮した給与体系の構築	53.5	26.2	9.1	11.3
人事考課の実施・評価基準の明確化	49.4	29.3	9.8	11.5

※横計100%

2. 具体的な分析方法

- 介護福祉士対象調査のデータに対する処理
 - ・ 期待すること 12 項目の割合を偏差値に換算する。これを「期待偏差値」とする。
- 介護施設・事業所対象調査のデータに対する処理
 - ・ 取り組み状況 12 項目について、「取り組んでいる」「取り組みを検討中・検討予定」の割合を合算。
 - ・ 上記の合算値を偏差値に換算する。これを「取り組み偏差値」とする。
- ギャップ分析マップの作成
 - ・ 上記の処理によって得られる各項目の「期待偏差値」「取り組み偏差値」を使ってマッピングを行った。期待偏差値を縦軸（X 軸）、取り組み偏差値を横軸（Y 軸）のスコアとした。

図表 108 キャリア構築支援に関する期待と取り組み状況に関するギャップ分析



3. 分析結果から得られる示唆

介護福祉士の期待を、介護施設・事業所側が適切に受け止めている場合、期待が高い項目ほど取り組み状況が良好という相関関係が推測され、ギャップ分析のマップ上では対角線上に多くの項目が集中するという仮説が考えられる。実際、今回出力したギャップ分析のマップは、対角線上に多くの項目が集中しており、この仮説を支持する内容として読み解くことができた。

ただし、「能力開発のための休職・休暇制度」「資格・経験を考慮した給与体系の構築」の2項目は対角線上から上方に乖離していた。これらは「介護福祉士の期待レベルに対して、介護施設・事業所側の取り組みレベルが低い」項目であり、介護施設・事業所の課題として解釈できる。

Ⅲ．ヒアリング調査結果

Ⅲ－１．ヒアリング調査結果の概要

1. ヒアリング結果の概要

(1) ヒアリング対象者の概要

8名のヒアリング対象者の概要は以下のとおりである。

①介護のキャリアと現在の勤務先の役職・職務

事例番号	年齢	介護キャリア	勤務先種別	役職・職務
1	52歳	30年以上	特別養護老人ホーム	施設長（41歳～）
2	53歳	20年以上	特別養護老人ホーム	介護長（47歳～）
3	41歳	20年以上	特別養護老人ホーム	介護主任（35歳～）
4	29歳	7年	特別養護老人ホーム	ユニットリーダー（25歳～）
5	25歳	4年	特別養護老人ホーム	
6	41歳	20年以上	特別養護老人ホーム	介護支援専門員（29歳～） 介護職員兼任
7	47歳	20年以上	居宅介護支援事業所	所長・介護支援専門員（38歳～）
8	69歳	30年以上	訪問介護事業所	サービス提供責任者（54歳～）

②介護福祉士保有取得の状況

事例番号	介護福祉士 取得年齢	介護福祉士取得ルート		介護以外の 勤務経験
1	24歳	実務経験		有
2	35歳	実務経験		有
3	20歳	養成施設	介護福祉士養成施設	無
4	22歳	養成施設	福祉系大学・介護福祉専攻コース	無
5	21歳	養成施設	短期大学・専攻科	無
6	24歳	実務経験		無
7	23歳	実務経験		有
8	43歳	実務経験		有

③その他保有資格

事例番号	介護福祉士以外の保有資格
1	社会福祉主事/介護支援専門員（二期生/失効）/認知症ケア専門士
2	保育士
3	介護支援専門員/社会福祉主事
4	（特になし）
5	幼稚園教諭・保育士
6	介護支援専門員/社会福祉士
7	調理師/ヘルパー1級（当時）/ガイドヘルパー（民間資格）/ 介護支援専門員/主任介護支援専門員/初級介護インストラクター
8	ヘルパー2級（当時）/ヘルパー1級（当時）/介護支援専門員（一期生/失効）

(2) 介護福祉士の資格取得について

8名の介護福祉士取得ルートは、5名が実務経験ルート、3名が養成施設ルート（事例3、4、5）であった。実務経験ルートは、実践から入り、現場で基礎を学んでいくが、それらの知識や技術が本当に正しいのかを介護福祉士の資格取得を通じて確認し、また確認できることが自信につながったとしていた。一方、養成施設ルートは、介護福祉士の資格取得後に実践することとなるが、養成施設での学びをベースに、介護現場で実践を積み重ねることが成長につながると感じている。

①実務経験ルート

まずは介護福祉士の資格を取ることが目標

- ・「出産後、何も資格がなかったことに気づき、資格を取ることに。介護福祉士・保育士を目指すことにした。」「3年で介護福祉士、5年でケアマネジャーとなると目標設定し、ひたすらに勉強した。」＜事例2＞

介護福祉士の資格取得のための勉強は、介護の基礎を学ぶ機会

- ・「介護福祉士の資格取得時は、実は資格にあまりこだわりがなかった。資格を取ることも、介護がどういうものかを知ったり深めたりすることに興味があった。」＜事例1＞
- ・「介護福祉士の資格を取ることで、自分自身の自信につながり、また自身のステップアップになると考えた。」「介護福祉士の資格を取得するための勉強を通じ学ぶことができた。あいまいなまま何となく仕事をしていたが、きちんと学ぶことで、本当はこうすればよかったということがわかってよかった。」＜事例6＞
- ・「介護福祉士の資格を取ったことで、今でいう介護計画書をきちんと作り、誰が担当であっても支援をするという意識がついた。利用者の状態に合わせて自分達のレベル・技術を上げていくようなローテーション・教育システムもしっかりと作られていた。」＜事例7＞

②養成施設ルート

家族に要介護者がおり、介護を学ぶことを選択

- ・「物心ついたときには、両親の両家の祖父が寝たきりとなっていた。同居していたわけではないので特に手伝っていたわけではないのだが、祖父を祖母が介護をしているのを身近で見て、大変そうだと思っていた。」＜事例3＞
- ・「小学校低学年頃から祖父母と同居をしており、介護を学べば役に立てるという気持ちもあって介護の道を選んだ。」＜事例4＞
- ・「短期大学生の頃、祖父が認知症となったことをきっかけに介護に興味を持ち始めた。自分が介護の勉強をすれば認知症についてわかるようになると思い、専攻科に進みたいと親に相談した。」＜事例5＞

養成施設での学びをベースに、介護現場で実践を積み重ねることが成長につながる

- ・「入職当時は介護福祉士の資格を持っていない人もかなりいたと思う。介護福祉士の資格の有無で仕事が変わるわけではなく、現場では経験が優先されていた。」＜事例3＞
- ・「1年目は仕事についていくのに必死で、自分で考える余裕はなかった。」「介護福祉士の資格が役に立っているかと聞かれると、むしろ現場に出ての経験の方が大きい。今は、働き始めてから学んだことをどんどん積み重ねて、そのことで成長していると感じている。」＜事例4＞

(3) 介護福祉士のキャリアパスについて

①介護福祉士のキャリアパスー介護支援専門員

今回、8名の介護福祉士にヒアリングしたところ、5名（事例1、3、6、7、8）が介護支援専門員の資格を取得しており、うち2名（事例6、7）が介護支援専門員として従事している（但し、1名（事例6）は介護職員と兼務）。

発言からは、介護支援専門員は介護福祉士の資格を活かすことができる介護福祉士の上位資格と認識し、資格を取得または目指していたという発言が聞かれた（事例2、3、5、6）。なお、資格を有することが有利であると考えていたが、取得したとしても、職場で介護支援専門員として登用されない場合も見られた（事例3）。

介護支援専門員は介護福祉士の資格を活かせる上位の資格と認識

- ・「3年で介護福祉士、5年でケアマネジャーとなると目標設定し、がむしやりに勉強した。」
＜事例2＞
- ・「介護福祉士の資格を取ったのは就職する前で、就職後、介護福祉士の上の資格が介護支援専門員・社会福祉主事だった。特に介護福祉士の上位資格は介護支援専門員という風潮があり、取れる資格は取っておきたかった。」＜事例3＞
- ・「昨年までは介護支援専門員に挑戦してみようと思っていた。介護福祉士を生かせる資格をと考えると介護支援専門員しか思いつかない。周りも介護支援専門員としか言わないので、次に目指すところは介護支援専門員なのかと勝手に思い込んでいた。介護福祉士の資格取得後のキャリアがよくわかっていない。」＜事例5＞
- ・「介護福祉士の次は介護支援専門員と考え資格を取得した。当時は、待遇や役割などを考えると、相談員や介護支援専門員の仕事はステップアップと考えた。」＜事例6＞

介護支援専門員の資格を取得しても、介護支援専門員（専従）として登用されるとは限らない

- ・「介護支援専門員の資格をとったものの、アピールをしても法人から介護支援専門員にという声掛けは今までなかった。」＜事例3＞

介護保険制度当初に法人の方針で資格を取得した人からは（事例1、8）、介護支援専門員になることは考えず、介護の現場で働くことを選択したとしていたが、介護支援専門員の資格取得のための勉強は、その後、介護の現場で働くうえで役に立ったという発言が聞かれた。

介護支援専門員の資格取得の勉強は、介護の現場で役立った

- ・「介護支援専門員が創設された際に、実務者研修で教える前段の研修に半ば強制的に参加させられ、その後、介護支援専門員の資格を取得した。これにより、アセスメントツールが自分でも使えるようになったこと、入居者を支えるためのマネジメントに出会ったことは、自身の大きな転機となった。」＜事例1＞
- ・「介護支援専門員は、利用者の生活をコーディネートするために、様々な情報を把握することが必要になる。その学びがホームヘルパーの仕事に役立つこと、また自分がそれまで行ってきた介護が論理的に本当に正しいのか確認する目的で、介護支援専門員の勉強をした。結果として資格を取得したが、介護支援専門員になることは考えていなかった。」＜事例8＞

②介護福祉士のキャリアパスー認定介護福祉士

今までは、介護福祉士の資格を活かし、さらにキャリアアップしたいというニーズに対応していたのが介護支援専門員の資格であったが、介護支援専門員になるということは介護の現場を離れることになり、介護の現場に魅力を感じている介護福祉士にとっては、資格を取るか、介護の現場をとるかの選択を迫られるものであったと思われる。

認定介護福祉士が創設されたことで、介護の現場におけるキャリアパスができたと感じており、実際、認定介護福祉士を目指していると発言した人が3名見られた（事例2、3、7）。なお、うち1名は介護支援専門員である（事例7）。

介護支援専門員と認定介護福祉士では役割が異なる 介護福祉士の上位資格は

- ・「介護支援専門員は介護福祉士からのステップアップではないと考えている。」「介護福祉士や介護支援専門員の資格をとったから終わりではなく、介護福祉士としても一つ上の資格（認定介護福祉士）がやっとできた。」「認定介護福祉士の資格を得るということは、いわゆる自分の今までやってきたことの証明にもなる。」＜事例7＞
- ・「今回、介護福祉士の上位になる認定介護福祉士の資格ができ、現在はこれに向かって学んでいるところ。介護支援専門員と認定介護福祉士では役割が異なっている。」＜事例3＞

認定介護福祉士となり、人材を育成し自分の目指す介護を実現

- ・「認定介護福祉士を目指している。自分のキャリアを上げながら、その先に何か自分にできることがないか考えたい。まずは、人材育成に取り組んでいく。」＜事例2＞
- ・「介護の現場で根拠ある介護過程を展開し、根拠ある介護を実践できるチームを作るためには、（介護支援専門員ではなく）認定介護福祉士の方がよいと考えている。」＜事例3＞

(4) 資格取得・研修について

介護福祉士の資格取得は、介護の現場で働くためのスタートラインであり、その後も、継続した自己研鑽が必要という発言が聞かれた。現場で身に着けた理論が正しいかを確認したり、介護福祉士として求められる技術を維持・向上させるためにも、介護福祉士以外の資格取得の勉強や研修への参加は必要であると感じていた。

資格取得の勉強や研修を通じ、身に着けた理論が正しいかを確認している

- ・「介護支援専門員の勉強を通じ、アセスメントツールが自分でも使えるようになったこと、入居者を支えるためのマネジメントに出会ったことは、自身の大きな転機となった。」「認知症ケア専門士は、認知症ケアに携わって技術を磨いてきたつもりだが、本当にそれが身に付いているのかを試す意味で受験した。」＜事例1＞
- ・「現場で忙しく働く中、最初に学校で学んだことは一番基礎となる。一番大切な部分を忘れてはならないと思いながらも忘れてしまいがちである。それを再確認するために資格を取ったり研修を受けたりしているように思う。」＜事例3＞
- ・「介護支援専門員は利用者の生活をコーディネートするために、様々な情報を把握することが必要になる。その学びがホームヘルパーの仕事に役立つこと、自分がそれまで行ってきた介護が論理的に本当に正しいのか確認する目的で介護支援専門員の勉強をした。」＜事例8＞

専門職だからこそ、常に技術のアップデートが求められる

資格取得や研修が新しい介護技術を学び、介護福祉士として求められる技術を維持している

- ・「介護福祉士はあくまでスタートラインであり、むしろ取得後が大変だ。介護福祉士を取っただけでは、介護を続けていくのは難しい。介護の現場は、その先に認定介護福祉士をはじめ、いろいろな方向に分かれては行く。」「介護福祉士は専門職であり、さらに資格を得ることで、様々な道が見えてくる。」＜事例6＞
- ・「どんな研修でもいいので、自分の生活スタイルや就労・勤務スタイルにあった研修を受けることで国家資格を持っている自分自身のスキルを維持し、また時代に合わせて求められている技術も変わっていくことを、常に確認しておくという視点が重要だ。」「介護福祉士としての考え方、対応能力・技術は時代により変化するため、その内容を充実させることを意識している。」＜事例7＞
- ・「福祉の世界は日進月歩であり、自分のやっていることが正しいと思い込んでいると、そうでない場合もでてくる。定期的に勉強を行い、新しい情報を取り入れながら、根拠に基づいた介護を行うことが必要である。」＜事例8＞

目標を設定し、ステップアップするためにも体系化を期待

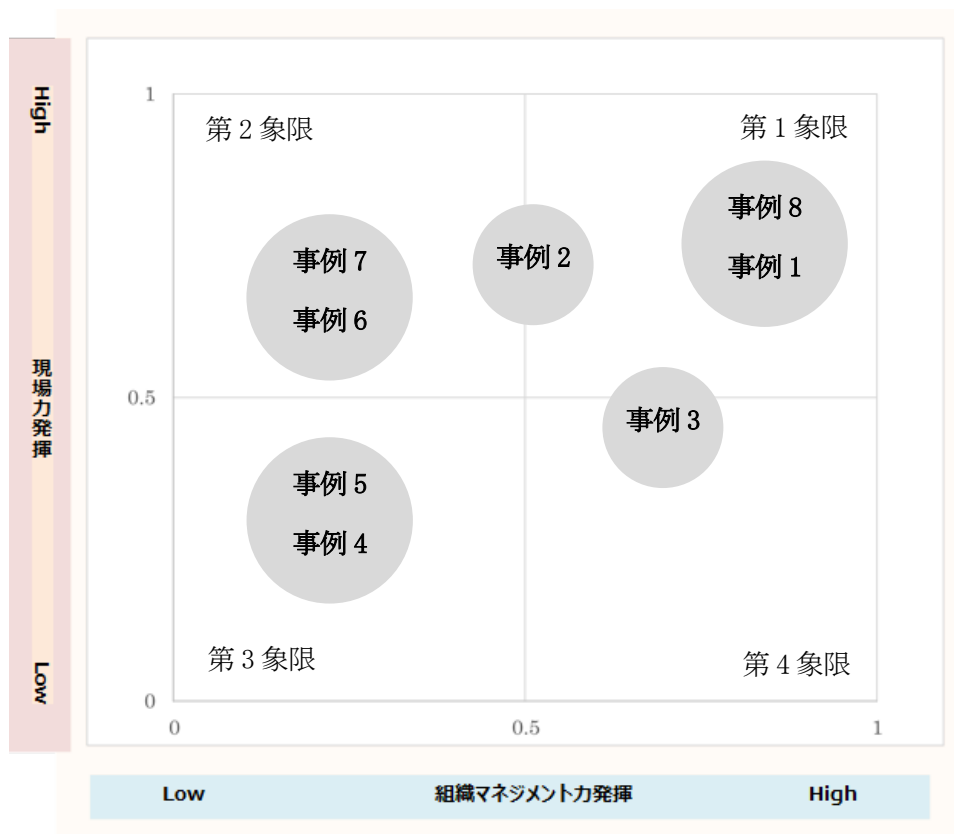
- ・「資格制度がバラバラであると、介護職は混乱し、「どこを」「何を」目指せば良いのかと思う。」＜事例6＞

＜ヒアリング対象者が受講していた主な研修＞ ※研修名はヒアリングから抽出

ノーリフティング研修 ファーストステップ研修 ファーストステップ講師養成研修 ファシリテーター養成研修 プリセプター養成研修 ユニットケア管理者研修 ユニットリーダー研修 医行為(14時間)研修 介護プロフェッショナルキャリア段位制度アセッサー 介護プロフェッショナルキャリア段位制度レベル4 介護技術講習指導者研修 介護技能実習評価試験評価者 介護支援専門員研修 介護福祉士基本研修 介護福祉士実習指導者講習会フォローアップモデル研修 基本研修講師養成研修会 技能実習指導員研修 技能実習責任者講習 実習指導者特別研修 実習指導者養成研修 実務者研修教員講習会 社会福祉施設長等サービス管理研修会 高齢者支援コース	主任介護支援専門員研修 主任指導者養成講習 初任者研修 小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修 身体拘束廃止推進員養成研修 身体知的障がい者ケアマネジメント従事者研修 生活支援技術研修 第三者評価調査者養成研修 痴呆性老人処遇技術研修 日本介護福祉士会リーダー研修 前期・後期 認知症リーダー研修 認知症介護実践研修 認知症実践リーダー研修 認知症実践者研修 認知症対応型サービス事業管理者研修 認知症予防 音読計算活動サポーター養成研修 認定介護福祉士養成研修 認定特定行為業務従事者(不特定多数の対象者)研修 福祉職員キャリアパス生涯研修講師養成 包括的自立支援プログラム普及者の養成研修 労災ホームヘルパー養成研修(A) 喀痰吸引研修
---	---

(5) 介護福祉士のキャリア形成について

ヒアリング対象者の発言等を踏まえ、介護福祉士取得後のキャリアタイプ ポジショニングマップ(P67)に、位置づけると以下の通りである。



①第3象限：現場力発揮（低）×組織マネジメント力発揮（低）

若手であり、まずは自分自身が成長できることが目標。今後のキャリアはまだ考えられない

- ・「成長するために上を目指していこうという気持ちはあるが、他の人より上になりたいという気持ちよりも、ユニットリーダーとして自分自身が成長することを望んでいる。」＜事例4＞
- ・「介護福祉士の資格取得後のキャリアがよくわかっていない。」＜事例5＞

②第2象限：現場力発揮（高）×組織マネジメント力発揮（低）

専門性から職場を柔軟に選択し、介護の仕事を通じて、次のキャリアを模索

- ・「介護福祉士をスタートにいろいろな施設で経験を積んで、また合わせて資格を取得できたことは、自分にとって良かったと思う。」「介護福祉士は専門職であり、さらに資格を得ることで、様々な道が見えてくる。」＜事例6＞
- ・「介護福祉士は、介護支援専門員になる、災害で活躍する、認知症ケアに従事する、障害者施設やデイサービスで働く等様々な活躍する場がある。その活躍する場が異なっていたとして、介護福祉士として利用者の生活において、介護の質を充実させていくことに変わりはなく、介護の専門職としての芯は何も変わらない。」「介護支援専門員であり続けることに、全くこだわっていない。寧ろ、できれば介護の現場に戻りたい。」＜事例7＞

③第4象限：現場力発揮（中）×組織マネジメント力発揮（高）

マネジメントを踏まえたプレイングマネジャーへ

- ・「介護の仕事は1人で解決できるものではない。様々な研修に行き、いろいろな知識を持ち、その時の最新の時代に合わせた介護を皆に伝えたい。自分だけでなく皆ができるようにならないと意味がないと思っている。」「現場での実践について重視をしている。現場に入っていないと現場のことは分からないし、現場に入っていれば介護の大変さも素晴らしさについても言葉に説得力を持たせることができる。現場の実践を通してでしかできないマネジメント・リーダーシップを目指している。」＜事例3＞

④第1象限と第2象限の間：現場力発揮（高）×組織マネジメント力発揮（中）

マネジメントだけでなく講師等対外的な役割を発揮

- ・「今、講師ができてるのは介護長としての立場があるからこそだと考えている。講師にキャリアチェンジするのではなく、介護現場の仕事をつづけながら、講師の仕事も続けていきたいと考えている。地域の介護人材を育成するというのが、今の目標である。」＜事例2＞

⑤第1象限：現場力発揮（高）×組織マネジメント力発揮（高）

現場の指導的役割をととして介護を極める

- ・「高齢者だからADLが落ちていって当たり前」ということではなく、より良くすることができるのだという視点を忘れずに、今、自分がやっていることが常にこれでいいのか、このケアを行っているのはなぜなのかと、常に利用者を見て考え続けながらケアをしてほしい。そうすれば、利用者は幸せかどうか、喜んでおられるかどうか、満足しておられるかどうかかわかり、「介護は本当にやりがいがある」と実感できるようになると思う。」＜事例1＞

- ・「利用者の生活をいかに支えるかを重視している。人は誰しも歳を重ねると意欲が落ちる。心・精神面で利用者の意欲を高めることはたやすくはないが、ヘルパーのかかわり方次第で利用者の意欲も大きく変わる。」＜事例 8＞

（６）介護福祉士のキャリア形成のために求められる研修について

それぞれの段階に応じ、求められる介護福祉士のキャリアアップを支援する研修は、ヒアリングからまとめると以下のとおりである。

①成長途上にある若手介護福祉士に向けた研修

若手の介護福祉士は、入職当初は現場に慣れることに精一杯で、自分自身のキャリアについて、考える余裕がない可能性がある。介護福祉士として技術を学ぶことは必要ではあるが、将来に対しイメージができていないタイミングでは、研修を通じ同じ年代や同じ立場の人と、悩みを分かち合ったり、情報交換ができる場を期待していると考えられる。

- ・「研修は、意見交換の場があったりグループワークもあり、「同じ悩みを持っている人がいる」「自分だけではない」と感じることができ、気が楽になった。また、それまで運用しづらかったことについて良い方法を聞くことができたことも、非常に良かったと感じている。新型コロナウイルスが流行する前は、他の施設の方と顔を合わせてディスカッションができたことが、一番私にとって大きかったが、現在、対面は難しくなっているので、工夫してできるようにして欲しいと思う。確かに、オンライン上でもグループワークはできるが、トイレ休憩や飲み会などでの雑談がない。そういう部分が実は大事ではないかと思っている。」＜事例 4＞
- ・「研修で出会う講師の中には介護は自分の天職と言う方もいるが、そういわれると自分はそれだけの熱量を持って仕事できていないように感じる。職場も介護の世界で長年働いてきた方が多く、なかなか悩みを相談しにくい。研修によっては参加人数が少なかったり、世代が離れていたり、なかなか悩みを相談する機会にはならないことが多い。同じくらいの年代の人と、同じような悩みを分かち合える研修があるとよい。」＜事例 5＞

②専門性を追求したい介護福祉士に向けた研修

介護福祉士は専門職であると自覚し、国家資格を活かした、自分自身にあったキャリア形成を考えており、そのため、自分のキャリアアップに必要と感じる研修には、自費で積極的に参加している。この層には、キャリア形成に役立つ、最新の介護技術に関する研修が期待されていると考えられる。

- ・「学ぶ必要があると思えば、それに関連する資格やファーストステップ研修等を受けに行くと思う。介護支援専門員として今後もやっていくとなれば主任介護支援専門員を取るだろう。」＜事例 6＞
- ・「ファーストステップ研修は、自分で研修費用を出していくには、かなり高い。もう少し安くなれば、介護の現場では必要な研修なのでぜひ受けたい。ファーストステップが、各地で広がっていくことが介護福祉士の能力の向上につながり、認定介護福祉士の認知度の向上につながる。」＜事例 6＞

- ・「どんな研修でもいいので、自分の生活スタイルや就労・勤務スタイルにあった研修を受けることにより国家資格を持っている自分自身のスキルを維持すること、また時代に合わせて求められている技術も変わっていくことを、常に確認しておくという視点が重要だ。」

<事例7>

③プレイングマネージャーを目指す介護福祉士に向けた研修

自分の目指す介護を実践するため、プレイングマネージャーとして人材育成やマネジメントを行うことを意識している。この層には、介護技術だけでなく、マネジメントをするうえで役立つ研修も期待されていると考えられる。

- ・「勤めている施設での業務に慣れてからは、各種研修に積極的に参加している。学んできたことを確認しつつ、新しい知識を得るためには研修への参加は必須。受けた研修の内容から、自分の職場においてどのように活かせばよいかを考える。」「根拠のある介護過程を展開し、根拠ある介護を実践できるチームを作りたい。質の高い介護を提供するため、そういったことができるようになる人を育てていきたい。」<事例3>

④指導者に向けた研修

指導者に向けては、②③及びその上級編を用意し、介護福祉士の更なる指導・育成に役立つものが期待されていると考えられる。

2. ヒアリングのまとめ

国家資格である介護福祉士は、資格を持つことに対する意欲は高く、また専門職として自己研鑽を行いながら介護技術の維持・向上を図ることに対する意欲も高い。

しかしながら、今まで、介護福祉士として次に目指す資格は「介護支援専門員」という認識があり、キャリアチェンジをしなければ、資格のキャリアアップはできないと感じていた。そのため、「介護支援専門員」を志向しない介護福祉士が介護の現場でキャリアアップを図るには、マネジメント職になるということになる。但し、マネジメント職はポスト職であり、誰もがなれるわけではないこと、また専門職の傾向としてマネジメント職に対する志向よりも、専門職としてのキャリア形成を志向する傾向が強いこともあり、介護支援専門員を目指さない、またマネジメント職も目指さない多くの介護福祉士にとって、キャリアパスは極めて不透明な状況であったと推察される。

そのような中で、2015年12月から開始された「認定介護福祉士」により、キャリアチェンジをしなくても、またマネジメント職を目指さなくてもキャリアアップできる道が開かれたことは、介護福祉士にとって大きな意味があると思われる。

今後は、新たに示された介護福祉士のキャリアパスに対し、現行の研修プログラムがこの新たなキャリアパスを支援するものとなっているかどうか点検を行って、より充実したプログラムを提供することが求められている。

Ⅲ－２．ヒアリング調査 個票

事例 1. 特別養護老人ホーム 施設長のキャリア形成事例

1. 属性情報

○個人情報

52 歳・女性・独身・一人暮らし

○保有資格(取得順)

- ・社会福祉主事
- ・介護福祉士(実務経験)
- ・介護支援専門員(二期生)
- ・認知症ケア専門士

○職務経歴

短大卒業後に、特別養護老人ホームに就職し、2 年 10 カ月勤務。体調を崩し、退職。1 カ月ほど療養し、現在の特別養護老人ホームに就職。就職後、3 年目で介護福祉士の実習指導の副主任を担当。その半年後に、認知症棟の副主任兼務、介護士長、デイサービスの管理者代行、副施設長、施設長となり、現在に至る。

○介護・福祉に携わるようになったきっかけ

幼少のころからお年寄りと非常に縁があり、近所の年寄りにも自分の曾祖母にも非常にかわいがってもらった。子どもの時から「いずれ大きくなったら特養の寮母さんになりたい」と願う、あこがれの職業だった。高校卒業後は働きたい、寮母さんになりたいと思っていたが、一応資格を取ったほうが良いという親の助言で、社会福祉主事が取れる短大に進学し、卒業と同時に地元の特養に就職した。

2. キャリア形成について

○介護福祉士取得のきっかけ

短大生の頃に軽費老人ホームのボランティアをした際、相談員の方から介護福祉士の資格が新設されると聞き、冊子等を読み情報収集を行った。

最初に勤めた特養では介護福祉士の資格について話題に上ることはなかったが、転職した時期が資格創設から 3 年が経過した頃で、非常に話題となっていた。受験する人が周りにいたこともあって、周りの人が受けるなら自分も受けてみようと思い受験した。

○介護福祉士取得後の経験・キャリア

実習指導副主任

介護福祉士の資格取得から 3 年後、当時の施設長が、介護福祉士の実習指導をする役職を新設し、実習指導専従の副主任に昇格した。実習指導をするうえで、養成校の先生方と出会ったことで、ヘルパー 2 級(今の初任者研修の養成課程)の補助者や、介護福祉士の受験対策講座の補助者をやらせていただき、改めて介護技術を学ぶ機会をいただいた。そのことで、もう少し勉強しなくてはという気持ちになり、勉強もした。

このことで、「介護福祉士は専門職である」という自覚を持ち、自身もしっかり勉強して、学生たちに指導ができるようにならなければならないという自覚を持つようになった。

上司の指示で、京都市老人福祉施設協議会のケアプラン部会においてケアマネジメントを学ぶ勉強会に月1回、2年間参加した。このタイミングで包括的自立支援プログラムのアセスメントツール(三団体ケアプラン)を学ぶ機会を得たことで、介護福祉士の役割は、入居者を支えるためのマネジメントだと理解するようになった。介護支援専門員が創設された際に、実務者研修で教える前段の研修に半ば強制的に参加させられ、その後、介護支援専門員の資格を取得した。これにより、アセスメントツールが自分でも使えるようになったこと、入居者を支えるためのマネジメントに出会ったことは、自身の大きな転機となった。

その後、三団体ケアプランの勉強をした人が介護支援専門員の講師をすることになり、介護支援専門員実務者研修の講師をすることになった。そこでICF(国際生活機能分類)と出会い、介護は単なるお世話をすればいいのではなく、その人の生活をより良くすること、そのためケアにしっかり取り組む必要があるということをはっきりと認識した。介護の専門性とはこういうことだとICFに出会って確信した。

認知症棟フロアの副主任

平成3年に入職して半年くらい経った頃に、京都市の痴呆性老人処遇技術研修に参加した。それがあつたからか、認知症棟フロアの副主任を任されるようになった。介護士11~12名で運営し、その管理を任された。当初は、部下の大半が自分より年上で、苦勞したが、2年くらいして養成校を出た若い人たちも入ってくるようになって随分と変わった。

介護士長~副施設長~施設長

現場にいるからこそ介護技術の維持・向上ができる。施設長になり介護現場を離れたが、介護技術を失うことが本当はとても嫌だった。そのため、施設長でありながら、現場にも携わっていたこともあったが、そのことが却って現場に負担をかけることになると思い、施設長の職務に専念することとした。今となっては、現場に戻ってもケガをさせるのではないかと思う。

3. 働き方について

○仕事に対する意識・重視していること

利用者と一緒に生きているという実感がある。お年寄り仕事の対象ではなく、友達のような感じだ。自分の一部のような、家族や友達のように大事な存在なのだが、そのような存在でい続けてもらうためには、仕事の時間と自分の時間をしっかり分けて、リフレッシュしながら仕事をしないと潰れてしまう。そのため、仕事と自分の生活を意識して分けるようにしている。

介護福祉士の資格取得時は、実は資格にあまりこだわりがなかった。資格を取ることも、介護がどういふものかを知ったり深めたりすることに興味があり、例えば認知症ケアであれば認知症ケアが自身でできるようになれば、高齢者が認知症になっても安心と思ってもらえるのではないかと考えていた。自発的に取得を目指したのは唯一認知症ケア専門士だけ。認知症ケアに携わって技術を磨いてきたつもりだが、本当にそれが身についているのかを試す意味で受験した。

○今後のキャリアプラン・イメージ

外国人の技能実習生の指導に携わっていきたい。どのような研修なら介護福祉士として介護に魅力を感じ、介護福祉士として働きたいと思うかということに非常に興味がある。そのため、外国人就労支援プロジェクトを立ち上げた。日本語は難しいため、日本語をもっと簡単にして、介護について書き表すことができれば、それを使って介護福祉士の養成校を出ていない外国人の方にも役立つのではないかと考え、現在、マニュアルを作っているところ。このマニュアル作りは自分自身の介護の見直しにもつながるだけでなく、介護の標準化にもつながると思っている。

4. アドバイス・メッセージ

○資格取得

介護のことがわかる施設長になれたという点は、介護福祉士だったからこそだと思う。

自身もそうだったが、とにかくお年寄りと触れ合っているのが好きだし、楽しいし、これくらいならできそうだしといった理由で介護職の世界に入ってくる人は多い。入り口はそれでも良いが、専門性を高めるという意味では介護福祉士の資格取得をお勧めしたい。

○介護に取り組む姿勢

自分の頭で物事を考えることができるよう、しっかりと基本を学んでほしい。基礎を学び、理解し、根拠がわかれば応用することができる。介護はより良くすることができる。

介護は楽しい、介護はこんなに素晴らしい、自分自身も高めてくれる良い仕事だと思ってもらいたい。そのためには利用者をよく見て「より良くしよう」「利用者は本当に喜んでくれているかな」と思って現場に立ってほしい。

「高齢者だからADLが落ちていって当たり前」ということではなく、より良くすることができるのだという視点を忘れずに、今、自分がやっていることがこれでいいのか、このケアを行っているのはなぜなのかと、常に利用者を見て考え続けながらケアをしてほしい。そうすれば、利用者は幸せかどうか、喜んでおられるかどうか、満足しておられるかどうかかわかり、「介護は本当にやりがいがある」と実感できるようになると思う。それを忘れずにやってほしい。

○研修

推奨研修は、「ICFに基づくケアアセスメント（よくする介護の実践）」と京都市認知症介護実践研修。

○施設長になる方に向けて

施設長になるのであれば、施設管理の数字は読めるようになった方がよい。

施設長になってから、トップダウン体質からボトムアップ体質への変革が必要なことに気付き、自分自身が変わらなければならないと感じている。指示を与えるのではなく、人に気付きを促すということはとても難しく、コーチングの研修を受けておけば良かったと思い、現在、研鑽中である。

<職務経歴等年表>

年	歳	職歴・職位・資格取得等	主な研修・講師等 ※研修名はヒアリングから抽出
1986 (S61)	18	短期大学入学 ※軽費老人ホームにてボランティア	
1988 (S63)	20	短期大学卒業 【任用資格】社会福祉主事取得	
1988 (S63)	20	入職①: 特別養護老人ホーム ↳ 介護業務、相談業務 (地元の特養に就職/ブラック体質 /家族経営/50床/特養のみ)	
1991 (H3)	22	退職① (身体を壊して退職/退職 後1か月療養)	
1991 (H3)	23	入職②: 特別養護老人ホーム	・痴呆性老人処遇技術研修(京都市)
1992 (H4)	24	【国家資格】介護福祉士取得	
1994 (H6)			・実習指導者特別研修(全社協 中央福祉研修センター)

年	歳	職歴・職位・資格取得等	主な研修・講師等 ※研修名はヒアリングから抽出
1995 (H7)	27	㊦介護福祉士の実習指導の 副主任(専任) ㊦ 認知症棟フロア副主任(兼務)	※養成校の研修補助者(～2007年) 主には、介護労働安定センター及び府社協が主催する講習会で、ヘルパー2級(現初任者研修)の養成課程／介護福祉士の受験対策講座等
			・京都市老人福祉施設協議会のケアプラン部会にてケアマネジメントを学ぶ勉強会(月1回／約2年間)
1998 (H10)	30		・包括的自立支援プログラム普及者の養成研修(2年間／～1999年)
		㊦ 認知症棟フロアの副主任 (介護士11～12名の管理含む) 【公的資格】介護支援専門員取得	※ケアマネジャー実務研修の講師(5年間／～2002年)
1999 (H11)	31	㊦ 介護士長	
2000 (H12)	32	㊦デイサービスに異動(デイサービス管理者代行)※1年のみ	
2001 (H13)	33	㊦介護士長 (2001年～2007年1月)	
2003 (H15) ～ 2006 (H18)	35 ～ 38		・大阪府 第三者評価調査者養成研修(第三者評価システム推進支援会議・大阪) ・京都府 第三者評価調査者養成研修(京都介護・福祉サービス第三者評価機構) ・主任指導者養成講習(日本介護福祉士会)ユニットケア研修管理者コース(京都市老人福祉施設協議会) ・認知症介護実践研修(京都市すこやかセンター) ※介護福祉士国家試験 実技試験免除のための実技講習会(講師年6回4年間／2004～2007年) ※介護福祉士国家試験 実地試験委員(年6回10年間／2005～2014年)
2007 (H19)	38	㊦ 副施設長 (2007年2月～2009年3月)	・小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修(京都市) ・認知症対応型サービス事業管理者研修(京都市)
2009 (H21)	41	㊦ 施設長 (2009年4月～地域密着型特養兼務)	・社会福祉施設長等サービス管理研修会 高齢者支援コース(全社協) ・ユニットケア管理者研修(認知症介護研究・研修東京センター)
2011 (H23) ～ 2012 (H24)	43 ～ 44		・ノーリフティング研修(LIKO PATIENT HANDLING DAY TRAINING) ・医行為(14時間)研修 ・認定特定行為業務従事者(不特定多数の対象者)研修
2013 (H25)	45	㊦養護老人ホーム及び有料老人ホームの施設長(兼務)	
2014 (H26)	46	【民間資格】認知症ケア専門士取得	
2017 (H29) ～ 2020 (R2)	49 ～ 52		・認知症予防 音読・計算活動サポーター養成研修(立命館大学) ・介護福祉士実習指導者講習会フォローアップモデル研修(日本介護福祉士会) ・介護職種の技能実習指導員講習(日本介護福祉士会) ・技能実習責任者講習(株式会社ウェルネット)
2021.3 (R3)	52		

事例 2. 特別養護老人ホーム 介護長のキャリア形成事例

1. 属性情報

○個人情報

53 歳・女性・両親と同居・母親は要介護 1・子ども 2 名(独立)

○保有資格(取得順)

- ・保育士
- ・介護福祉士(実務経験)

○職務経歴

大学卒業後、民間企業に入職(営業職)。結婚し、退職。

出産後、何も資格がなかったことに気づき、資格を取ることに。特技がピアノを弾くこと・本を読むことだったため、それを活かせる資格として介護福祉士・保育士を目指すことにした。ちょうどその頃、家の近所にデイサービスが開所し、声がかかり、入職。資格取得のための経験を積むことができた。

○介護・福祉に携わるようになったきっかけ

高校生の時にお年寄りの施設にボランティアに行っていたことがある。介護保険制度創設前で、特別養護老人ホーム等がなかった時代。そこで高齢者の方と触れ合うことができ、このような仕事もいいなと思った時期があった。

大学卒業後、福祉の道に進まなかったが、結婚・出産後に働きたいという気持ちが強くなり、近所のデイサービスで働くこととした。但し、まだ子どもが小さかった(4 歳・1 歳)ため、短時間勤務で働くことにした。

介護福祉士の資格を取得するためには、実務経験 3 年が必要となるため、資格取得のための経験をそこで積むことができた。他にも訪問入浴、在宅のヘルパー等を経験させていただき、資格を取得した。3 年で介護福祉士、5 年で介護支援専門員となると目標設定し、がむしゃらに勉強した。

介護の仕事がとても面白く性にあい、それから 20 年間、高齢者介護の仕事をしてきた。デイサービスから声がかからなければ、福祉の世界に入っていなかったかもしれない。

2. キャリア形成について

○介護福祉士取得後の経験・キャリア

介護福祉士・保育士資格取得後、特別養護老人ホームに入職。

介護福祉士取得後、介護支援専門員の勉強もしたが、途中で興味がなくなった。介護福祉士資格取得当初は、介護支援専門員になりたいと強く思っていたが、様々な研修、例えば認知症の実践者研修やユニットリーダー研修等を受講しているうちに、介護支援専門員を目指すことは「自分が向かう方向とは違う」と思うようになった。

高齢者の方をアセスメントすることがとにかく好きで、また負けず嫌いということもあり、自分が一番その人のことを知ってほしい、技術も上達させて、もっとよくして差上げたいとの思いが強い。また、一緒に働く仲間と、共に進みたいという気持ちも強く、現場に魅力を感じた。介護支援専門員よりも現場の介護の仕事を深める・極めることが目標となった。

フロア長(主任)

特別養護老人ホームに入職して2年目にフロア長に抜擢された。チームを作る・人を指導するといった教育を全く受けないまま抜擢され、「本当に私でいいのか?」「皆がついてきてくれるか?」と不安だった。当時は年上の職員も多く、「なぜあの子が主任?」と風当たりが強かったが、主任として頑張りたいと思い、認知症の実践者研修・ユニットリーダー研修等外部の研修に行ったことで、自分の不足している点やチームの課題が見えるようになり、それにより変わることができた。

その後、介護長が不在となり、もう1人のフロア長に働きかけて、マニュアル作成や人を育てる仕組み作りなどを行った。

介護長

入職して12年目頃に介護長となった。介護長になるときに施設長に、自分は現場でずっとやりたい気持ち強い。また、人を教育するには現場を知らないといけないため、介護長と現場を両立させたいとお願いした。今は職員数も足りていないこともあり、ほぼ100%現場に入りながら介護長業務を行っている。

フロア長(主任)になった時に、何も自分に知識もなく教育も受けておらず大変だったので、これから主任や介護長になるべき人たちには良い時期に適切な教育を受けられるような体制を作っていきたい。今は自分が介護長だが、自分を超越する人間を作っていくことが目標だ。そのため、権限移譲をしているところで、職位としてやるべきことを引き上げつつ、主任に対して副主任やリーダーを育成するよう指導しているところ。

3. 働き方について

○所属する法人のマネジメント

介護の経営には興味はないが、介護はサービス業であり、ご利用者は大事なお客様で、自分たちはサービスを提供することで利益を得て、それを給料としてもらう。そういう考えを職員が持っているのも、いいサービスをする、節約をする、そして自分たちもしっかり給料をもらうという考え方が浸透している。

○法人のキャリア形成支援

介護福祉士の資格をほぼ全員が持っている。養成校を卒業して入ってくる方が多く、資格を持っていない場合は、介護福祉士を取ることを目標としている。当法人に限っていえば、給与面では資格の有無でそれほど差はないが、介護福祉士という資格を持っていることで手当がついたり、人事考課の評価の部分で差が出るような制度設計となっている。結果的に昇給や賞与で差が出てくるため、みんな介護福祉士の資格を取ろうと考えるようだ。もちろん、資格があればいいという訳ではなく、介護の現場では人間性も重要な要素なので、その部分も評価している。但し、昇格するには資格と人間性の両方が求められ、昇格により給料がより安定する制度設計になっている。

当法人では、キャリアについて明文化されている。

○仕事に対する意識・重視していること

まずは、心身ともに健康であること。そうでないと仕事はできない。

人との繋がりがラッキーだったと思う。職場のメンバーにも恵まれているし、研修を通して受講生の仲間だったりたくさんの先生方にご指導いただき、ここまで来ることができたと思っている。

○今後のキャリアプラン・イメージ

施設や地域の介護人材の育成

オーナーが施設長のため、自分が施設長になることはない。そのため、職場以外のところで、自分のキャリアを磨いていきたいと考えている。

10年ほど、外部の研修の講師をしている。介護福祉士会に所属し、介護福祉士会の研修にはたくさん参

加しており、研修のお手伝いなどをしていたところ、講師をやってみないかと声をかけて頂いた。もともと、いつかは教える立場になってみたいと思っていたのでお引き受けしたことが研修講師の始まりである。今年は新型コロナウイルスのために研修は少なかったが、新型コロナウイルス以前は年間 30 件程度お引き受けしていた。介護長としての立場を活かしつつ、20 年間積んできた介護現場での経験をお伝えするよい機会となっている。今、講師ができているのは介護長としての立場があるからこそだと考えている。講師にキャリアチェンジするのではなく、介護現場の仕事をつづけながら、講師の仕事も続けていきたいと考えている。地域の介護人材を育成することが、今の目標である。

認定介護福祉士

認定介護福祉士を目指している。自分のキャリアを上げながら、その先に何か自分にできないことがないか考えたい。まずは、人材育成に取り組んでいく。

4. アドバイス・メッセージ

○研修に参加する意義

研修を通して受講生の仲間ができ、また多くの先生方にご指導いただき、よい出会いでここまでこれたと思っている。多くの先生方と話をする機会をいただき、自分を振り返ることができ、その度に目標を設定し、クリアしてきた。

○介護長になる方に向けて

自分の経験を踏まえるならば、チームみんなの気持ちに寄り添い、相手を理解した上で指導することが必要と考えている。

<職務経歴等年表>

年	歳	職歴・職位・資格取得等	主な研修・講師等 ※研修名はヒアリングから抽出
		大学入学(日本文学科)	
		入職①民間企業 就職(営業職)	
		退職①民間企業 退職 (結婚・子ども2人)	
2001 (H13)	32	入職②通所介護事業所 入職 (子ども4歳・1歳) ↳育児のため短時間の勤務を選択 ↳デイサービスの他、訪問入浴・在宅ヘルパー等も行う	
2004 (H16)	35	退職②通所介護事業所 退職 【国家資格】保育士取得 【国家資格】介護福祉士取得	
		入職③介護老人保健施設/退職③ (施設方針と合わず半年で退職)	
2005 (H17)	36	入職④特別養護老人ホーム 入職	
2006 (H18)	37	フロア主任(約10年間)	
2007 (H19) ～ 2010 (H22)			・ユニットリーダー研修(2007年) ・実習指導者養成研修(2008年) ※受講後ファシリテータ ・認知症実践者研修(2009年) ※受講後ファシリテータ ・ファーストステップ研修(2010年)
2011 (H23)	42		※市主催の介護研修にて講師を担当以降、現在に至るまで講師としても活動 ↳人材育成 ↳生活支援技術 ↳キャリアデザイン 等 ・認知症実践リーダー研修 ※ファシリテータの予定 ・介護技術講習指導者研修 ※受講後指導者
2012 (H24) ～	47	介護長(5年～)	・ファーストステップ講師養成研修(2012年) ※(現在、県介護福祉士会で科目「健康管理」講師) ・介護プロフェッショナルキャリア段位制度アセッサー(2013年) ・プリセプター養成研修(2014年) ※受講後ファシリテーターを経て、現在、講師 ・身体拘束廃止推進員養成研修(2014年) ※受講後コーディネーター、パネリスト、コメンテーター ・日本介護福祉士会リーダー研修前期(2016年) ・介護プロフェッショナルキャリア段位制度レベル4(2016年) ・日本介護福祉士会リーダー研修後期 基本研修講師養成(2017年) ・実務者研修教員講習会(2018年) ※受講後実務者研修助手 ・認定介護福祉士養成研修(2018年～受講中) ・技能実習指導員研修(2018年) ・介護技能実習評価試験評価者(2018年) ・社会福祉協議会福祉職員キャリアパス生涯研修講師養成(2019年) ※受講後、講師
2021 (R3)	53	現在に至る	

事例 3. 特別養護老人ホーム 介護主任のキャリア形成事例

1. 属性情報

○個人情報

41 歳・男性・既婚

○保有資格(取得順)

- ・介護福祉士
- ・介護支援専門員
- ・社会福祉主事

○職務経歴

養成校卒業と同時に介護福祉士の資格を取得し、特別養護老人ホームに入職した。人間関係にも恵まれ、5 年間現場で介護福祉士として就業したのち、施設間交流として 1 年間、同法人の別施設である特別養護老人ホームにて就業。その後、元の特別養護老人ホームにて 1 年間働いたが、職場内結婚をし、施設間交流先の特別養護老人ホームに異動。現在に至るまで同施設にて働いている。

いずれの特別養護老人ホームも同じくらいの規模で長期入所が 70 人、短期入所が 20 人程度だ。

○介護・福祉に携わるようになったきっかけ

物心ついたときには、両親の両家の祖父が寝たきりとなっていた。同居していたわけではないので特に手伝っていたわけではないのだが、祖父を祖母が介護をしているのを身近で見て、大変そうだと思っていた。

高校生の時に介護の専門学校へ行こうか保育の方に行こうか悩んだことがあった。就職したのは介護保険制度が始まるタイミングで、高齢化が進むことを考えると介護であれば職に困ることはないと考えた。介護保険が始まれば介護のサービスが変わり良くなっていくというイメージもあった時代で、そのことも介護にかかわるきっかけの 1 つであった。

2. キャリア形成について

○介護福祉士取得のきっかけ

養成校卒業と同時に介護福祉士の資格を取得した。

○介護福祉士取得後の経験・キャリア

介護福祉士として、同一法人の特別養護老人ホーム 2 箇所に勤務した。

養成校では、1 カ月間の実習が 2 年間の在学中に 3 回あり、最初の実習先が、就職先となった。決め手は人間関係がよさそうだったこと、自分に良く話しかけてくれ、実習生を放っておかずに関心してくれたこと。当時は介護の知識もそれほどではなく、仕事がどうか介護の仕方がどうかでは判断できず、職場の雰囲気が決めた手であった。

今は、介護過程ができたので、それを実行できることが専門性と考えられるが、入職当時は介護福祉士の資格を持っていない人もかなりいたと思うし、介護福祉士の資格の有無で仕事が変わるわけではなく、現場では経験が優先されていた。

当法人の採用方針として介護福祉士資格保有が条件であったため、正規職員はほぼ介護福祉士。また、入職当時から介護福祉士会の研修に行くのが当たり前であった。今は人手が不足しており、未経験でも、3 日もすれば食事介助に入れ、1 週間で排泄介助に入れざるを得ない。専門性が確立できないのは、人手不足の問題も大きい。

主任

主任の上に係長がおり、係長がフロアのマネジメントをしており、主任はその補佐を行う。例えば現場である様々な業務に関する課題や人手不足に関する課題などに係長の指示に対応している。自分から提案することもあるが、直近では職員が辞めてしまい、今の職員人数では業務が回らなくなってしまったため、業務の削減や時間の変更等を行った。

<研修について>

当法人では、新人職員に対しては1年間にわたる研修プログラムがあるが、介護を学んできたことを前提とする内容となっているため、介護を学んだことのない人向けの研修作成を検討しているところ。

勤めている施設での業務に慣れてからは各種研修に積極的に参加している。学んできたことを確認しつつ、新しい知識を得るためには研修への参加は必須。今まで受けた研修の中で身にならなかったものは何一つない。受けた研修の内容から、自分の職場においてどのように活かせばよいかを考えると、どの研修も参考になるし、またいずれの研修も自分の基礎知識として身に着けたいと考えたものばかりである。

各種研修への参加

施設を異動し落ち着いたところから様々な研修を受け始めた。印象に残っているのはファーストステップ研修と、その前に受けなければいけなかった基本研修である。

現在、施設で検討している研修プログラムとしても、介護過程をしっかりと学ぶ基礎研修と小規模リーダーになるための研修であるファーストステップ研修は確実に必要だと考えている。

介護福祉士がスタート地点なので、継続して学ぶことが必要だ。

資格取得:介護支援専門員・社会福祉主事

介護福祉士の資格を取ったのは就職する前であり、就職後に介護福祉士の上の資格が介護支援専門員・社会福祉主事だった。特に介護福祉士の上位資格は介護支援専門員という風潮があり、取れる資格は取っておきたかったため、介護支援専門員の資格に挑戦をした。介護保険制度やケアプランなどの知識を学ぶことができ、実際にこのプランの流れがあるからこの介護をしているのだということが自分の中で深まり、納得することができるようになった。

3. 働き方について

○仕事に対する意識・重視していること

「初心に戻りたい」という気持ちがある。現場で忙しく働く中、最初に学校で学んだことは一番基礎となる一番大切な部分を忘れてはならないと思いながらも忘れてしまいがちである。それを再確認するために資格を取ったり研修を受けたりしているように思う。

また、現場での実践について重視をしている。現場に入っていないと現場のことは分からないし、現場に入っていれば介護の大変さも素晴らしさについても言葉に説得力を持たせることができる。現場の実践を通してでしかできないマネジメント・リーダーシップを目指している。

○今後のキャリアプラン・イメージ

認定介護福祉士を取る

介護福祉士・介護支援専門員・社会福祉主事の3つを主には持っているが、介護支援専門員・社会福祉主事は10年程前に取得したもので、その後は资格的なものがない。介護支援専門員については、資格をとったものの、アピールをしても法人から介護支援専門員にという声掛けは今までなかった。今回、介護福祉士の上位になる認定介護福祉士の資格ができ、現在はこれに向かって学んでいるところ。介護支援専門員と

認定介護福祉士では役割が異なっており、介護の現場で根拠ある介護過程を展開し、根拠ある介護を実践できるチームを作るためには、認定介護福祉士の方がよいと考えている。

ブレイン・マネージャーとして人材育成やマネジメントを行う

根拠のある介護過程を展開し、根拠ある介護を実践できるチームを作りたい。質の高い介護を提供するため、そういったことができるようになる人を育てていきたい。

介護の仕事は1人で解決できるものではない。様々な研修に行き、いろいろな知識を持ち、その時の最新の時代に合わせた介護を皆に伝えたい。自分だけでなく皆ができるようにならないと意味がないと思っていて、その皆ができるようになるためには自分に発言力や影響力がなければいけないことだと思っている。

4. アドバイス・メッセージ

○目指す姿に合わせた研修を推奨する

こうなってもらいたいという姿、例えば今のあなたにはこういうことができるようになってもらいたいということをしっかり伝えたいので、研修を勧めるのが良い。

○介護の実践は、知識により難易度が増す

学校で介護福祉士という資格を取って20年経ったが、介護を学べば学ぶほど、研修に行けば行くほど現場における介護の難易度は上がっていく。言い換えると、現在の状態像に至るまでの入所者の背景であったり生い立ちが関係しており、それを踏まえた介護を実践しなければならないので、知識が増えれば増えるほど、実践する介護のレベルが上がるということ。つまり、同じ現場で介護をしていますが、ずっと学び続けている人は同じ介護をしているように見えたとしても、知識に基づくものか、そうでないものでは違うのではないかなと思う。

<職務経歴等年表>

年	歳	職歴・職位・資格取得等	主な研修・講師等 ※研修名はヒアリングから抽出
1998.4 (H10)	18	高校卒業後、養成学校 入学	
2000.3 (H12)	20	養成学校 卒業 【国家資格】介護福祉士取得	
2000.4 (H12)	20	入職①特別養護老人ホーム(A)に入職	・介護福祉士の全国大会に参加
2005 (H17)	25	<施設間交流> 同法人の他の特別養護老人ホーム(B)へ	
2006(H18)	26	特別養護老人ホーム(A)に戻る	
2007(H19)	27	特別養護老人ホーム(B)へ異動	
2010(H22)	30	【任用資格】社会福祉主事取得	
2011(H23)	31	【公的資格】介護支援専門員取得	
2015 (H27)	35		・初任者研修 ・ファーストステップ研修 ・認知症介護実践研修
2017 (H29)	37		・ファシリテーター養成研修 ・生活支援技術研修 ・基本研修講師養成研修会
2018(H30)	38		・プリセプター養成研修
2021.3 (R3)	41	現在に至る	・認定介護福祉士研修 ・介護支援専門員更新研修

事例 4. 特別養護老人ホーム ユニットリーダーのキャリア形成事例

1. 属性情報

○個人情報

29 歳・未婚・祖父と同居

○保有資格(取得順)

・介護福祉士(福祉系大学卒業)

○職務経歴

大学卒業後に現在の特別養護老人ホームに入職、現在に至る。

○介護・福祉に携わるようになったきっかけ

高校生の進路検討時、友人・親・先生等に相談したところ、口をそろえて「福祉系が良いのではないかと勧められた。また、小学校低学年頃から祖父母と同居をしており、介護を学べば役に立てるという気持ちもあって介護の道を選んだ。亡くなった祖母の食事が進まないことを祖父から相談された時に自分なりにアドバイスをしたり、「明るくて一緒にいて元気が出る」と祖父から言ってもらったこともあり、その点で役に立っているのではないかと考えている。

2. キャリア形成について

○介護福祉士取得のきっかけ

福祉の仕事に進みたいと思い大学に進学した。

○介護福祉士取得後の経験・キャリア

福祉系大学時代に 1 年生から 4 年生の間、実習でデイサービス・従来型特養・グループホーム・障害者就労支援施設を経験した。入職前に様々な施設を見学したが、中でも現在の職場を見学させていただいた際、従来型とユニット型の入居者の雰囲気の違いに非常に驚き、入居者の笑顔が多いユニット型で働くことを希望した。

1 年目は仕事についていくのに必死で、自分で考える余裕はなかった。2 年目・3 年目にはリーダーから「これはどう思う？」と話をふられることも多くなり、自分で考える機会が徐々に増えていった。

介護福祉士の資格が、役に立っているかと聞かれると、むしろ現場に出ての経験の方が大きい。今は、働き始めてから学んだことをどんどん積み重ねて、その結果、成長していると感じている。

ユニットリーダー

自分は「リーダーにはなりたくない」と考えていたが、自分のやりたいこと、自分であればこうしていこうかなど思い描くようになり、入職 4 年目にはユニットリーダーとなった。

ユニットリーダーになる前と比べると、ユニットの方向性や他の職員の状態等も見て考えるようになった。伝え方によって相手の捉え方も違う。そうするとユニットで把握している部分が違ったりするので、捉える側がしっかり理解しているとわかるように、わかりやすく正確に伝えられるようにしなければいけないと思う。

ユニットリーダーになってからは、ユニットの異動を 5～6 回経験した。ユニットの異動は、異動をすればするだけかわるお年寄りが多くなり、その分、様々な病気、様々なタイプの認知症進行度等色々なことを学ぶことができる。また、異動前のユニットでの経験を参考にして対応もでき、自分の引き出しが多くなったことは、様々なお年寄りの助けになったと考える。

○研修・勉強会について

施設内研修

施設では、施設長・看護師長・介護長・主任が月に 1 テーマ、ユニットケアや感染症対策等の勉強会を行って

る。同一内容の勉強会を複数日分の日程を設け、職員が全員参加できるようになっている。

施設外研修

外部研修としては、福祉用具の研修・看取りに関する研修・認知症の研修等について、指示されて行くことも、志願して行くこともできる。

ユニットリーダーになってからは外部で行われているユニットリーダー研修(企画:ユニットケア推進センター)に参加をした。当法人はユニットリーダー研修の受け入れ施設であるため、研修の存在自体は知っていたが、施設長からの指示で受けることとなった。ユニットをまとめる能力や「わかりやすく言葉で人に伝えること」について、自分自身、課題と感じており、それを意識しながら研修を受けた。研修は、意見交換の場があったりグループワークもあり、「同じ悩みを持っている人がいる」「自分だけではない」と感じることができ、気が楽になった。また、それまで運用しづらかったことについて良い方法を聞くことができたことも、非常に良かったと感じている。

新型コロナウイルスが流行する前は、他の施設の方と顔を合わせてディスカッションができたことが、一番私にとって大きかったが、現在、対面は難しくなっているの、工夫してできるようにして欲しいと思う。確かに、オンライン上でもグループワークはできるが、トイレ休憩や飲み会などでの雑談がない。そういう部分が実は大事ではないかと思っている。

3. 働き方について

○仕事に対する意識・重視していること

最も大事にしているのは、職員とのコミュニケーション・関係性である。入居者を支えていく中で一番重要であるとする。そのため、同じユニットの職員が同じ方向を向いているか、ストレス状況について気を付けている。

職場は職員同士、思いやりがあり、上司にすぐ相談できるという環境もある。何かあった時に自分の吐き出せる場があることは、精神的負担がとて軽減されると考えている。

お年寄りの安心・安全が第一であることを大前提としつつ、入居者の方の希望を叶えるためにはどうすれば良いか、どのようなことができるかを常に他の職員と考えている。

○今後のキャリアプラン・イメージ

理想とするリーダー像がいる。自分自身も、この人であったらこうするだろうと、その時その時で思い出してもらえるよう、また「一緒に働いていて楽しい」「この人についていきたい」と思ってもらえるようになりリーダーになりたい。

成長するために上を目指していこうという気持ちはあるが、他の人より上になりたいという気持ちよりも、ユニットリーダーとして自分自身が成長することを望んでいる。

上に立つ人は伝える能力が一番大事だと考えている。自分自身に一番足りないのは物事をわかりやすく簡潔に伝えることであるため、いろいろな方から吸収しなければいけない。

4. アドバイス・メッセージ

世間が思い描く介護の現場は、キツイ・大変そうというイメージが強い。確かに大変なこともあるが、実際に働いてみると、一緒に働いている人たちとの関係性を築きながら働くことができれば、むしろ楽しい事の方が多い。

自分が成長する中で目標となる人を1人でも見つけ、その人に少しでも近づけるように努力することも大切だ。

5. 介護福祉士としてキャリアを重ねていく中で期待するキャリア支援

・「伝え方に関する研修」 一番自分に足りないのが物事をわかりやすく簡潔に伝えること。上に立つには伝える能力が一番大事だと思う。そこをしっかりといろいろな方から吸収しないとダメだと考えている。

・「医療について学ぶ研修」 自身が深く知りたいと思わないとなかなか学べない。病気1つ1つをしっかりと深く学ぶ機会があると良い。

<職務経歴等年表>

年	歳	職歴・職位・資格取得等	主な研修・講師等 ※研修名はヒアリングから抽出
2010.4 (H22)	22	福祉系大学 介護福祉専攻コース 入学 ※実習経験 ↳デイサービス(1年生時に1週間) ↳従来型特養・グループホーム・障害者就労支援施設 (2～4年生時に約1カ月間)	
2014.3 (H26)	22	福祉系大学 介護福祉専攻コース 卒業 【国家資格】介護福祉士取得	
2014.4	22	特別養護老人ホーム	
2017 (H29)	25	ユニットリーダー (常勤職員:3名、非常勤職員:2名) ↳ユニットのシフト作成 ↳ユニット会議(月1回)での司会進行 ↳ユニット状況報告 等 ※今までに5～6回ユニット間を異動	・ユニットリーダー研修
2021 (R3)	29	現在に至る	

事例 5. 特別養護老人ホーム 若手介護支援専門員のキャリア形成事例

1. 属性情報

○個人情報

25 歳・女性

介護施設・事業所の職員として 4 年(介護施設・事業所の法人:1 か所)

介護福祉士として 4 年

○保有資格(取得順)

・幼稚園教諭

・保育士

・介護福祉士(短期大学専攻科)

○職務経歴

短期大学の幼児教育科にて幼稚園教諭・保育士の免許を取得。実習先から声をかけられていたものの、介護の勉強をするため専攻科へ進んだ。専攻科で現在の就業先である特別養護老人ホーム(ユニット型)で実習をし、専攻科卒業後就職に至った。

○介護・福祉に携わるようになったきっかけ

短期大学生の頃、祖父が認知症となったことをきっかけに介護に興味を持ち始めた。祖父は施設を好まず、祖父の性格からも家族以外による介護は難しいと感じていた。また、妹が高校生の頃から看護師の勉強をしていたこともあり、自分が介護の勉強をすれば認知症についてわかるようになると思い、専攻科に進みたいと親に相談した。当初は、奨学金を借りて短大に通っていたため、専攻科に行くことを反対していた親も、いろいろな資格を持つことは良いと最終的に納得してくれたし、学費も奨学金で賄うことができることになり専攻科に進んだ。

2. キャリア形成について

○介護福祉士取得のきっかけ

専攻科にて介護福祉士の資格を取得。

○介護福祉士取得後の経験・キャリア

専攻科卒業後、現在の職場に就職。

最初の配属は入所者 10 名のユニットで、要介護度が高い方が多く、介助しないと自力で起き上がれない方々ばかりだった。自分以外に 40 代 1 名、30 代 3 名の職員が配置されており、全員ベテランだったため、分からないことはすぐに聞くことができ、対応が難しい場合はすぐに代わってもらいながら、1~2 年目は職場のやり方を覚えるのに必死だった。

4 年間そのユニットで勤務し、介護の現場にも慣れた頃、別のユニットに異動になった。現在のユニットの入所者は一人で移乗ができ、比較的自由に動ける方が多い。自分と合わない入所者と接すると、精神的にきついと感じることが多くなり、新しいユニットに慣れることに精一杯の状況である。

○研修について

研修は単に学び直しというのではなく、学校で習った範囲以上のことを教えてくれる。例えば、リーダーや介護支援専門員がやることなどを知ることができ、自分がこれから先、リーダーになったり介護支援専門員に

なったりしたときに何をするのかなど初めて知る内容も多い。

＜参加した研修＞

看取り研修・ファーストステップ研修

単発で看取りの研修に参加したほか、4年目の8月よりファーストステップ研修に月2回ほど通っている（研修費用は施設持ち／研修参加日は日勤扱い）。研修では課題にも取り組むため、仕事に慣れることに精一杯で、気持ちに余裕のない1～2年目ではなく、多少落ち着いて仕事ができ、かつ学校で学んでいたことを忘れつつある時期に研修に参加することはタイミングとして、とてもよかったと思っている。

＜参加したい研修＞

福祉用具や機器、情報共有ツールが学べる研修

研修等で他の施設の方の話を聞き、福祉用具や情報共有ツールの話で驚くことが多い。直接介護以外の業務を効率的に行い、負担を軽減するためには、様々な福祉用具や機器、情報共有ツールについて学ぶことが必要と考えている。例えば、利用者全員の心拍数・脈拍記録等が見られるツールを使えば、寝ている利用者を起こすリスクを持ちながら各部屋に入る必要もなくなる。このような情報は研修の場で得られることが多く、自分たち以外の施設の方といろいろ話しをすることは情報共有にもなり、重要な場であると考えている。

学ぶだけでなく、悩みや思いを分かち合える研修

研修で出会う先生の中には介護は自分の天職と言う方もおられるが、そういわれると自分はそれだけの熱量を持って仕事できていないように感じてしまう。職場も介護の世界で長年働いてきた方が多く、なかなか悩みを相談しにくい。研修によっては参加人数が少なかったり、世代が離れていたり、なかなか悩みを相談する機会にはならないことが多い。同じくらいの年代の人と、同じような悩みを分かち合える研修があるとよい。

3. 働き方について

○仕事に対する意識・重視していること

夜勤を始めた頃の頃、看取りを経験した。老衰で亡くなられ、起床時に起こしに行ったら亡くなっていたという状態だったが、自分のユニットではなかったためその方を詳しく知らず、想いをもって接していたかと言われると少し足りなかったのではなかったか、自分が最後にした声掛けや介助は適切だったのか、亡くなられた方は自分に対し嫌な思いを抱いたのではないかなど考えさせられた。それ以降、もし、入所者が話をした最後の人が自分であったとしても、後悔がないように声掛けや介助をしなければいけないと思うようになり、看取りの勉強もしなければと思うようになった。

○今後のキャリアプラン・イメージ

昨年までは介護支援専門員に挑戦してみようと思っていた。いつまでも体力を使った仕事はできないと考え、介護の仕事を続けるのであれば、いつかはチェンジしないと、と思っていた。実務経験から、そろそろ挑戦をと思っていた矢先に異動になった。同じ施設の利用者であっても雰囲気は異なり、慣れるのに時間がかかっている。そのため、介護支援専門員に挑戦する気持ちが薄れてしまった。

介護福祉士を生かせる資格を考えると介護支援専門員しか思いつかない。周りも介護支援専門員としか言わないので、次に目指すところは介護支援専門員なのかと勝手に思い込んでいた。介護福祉士の資格取得後のキャリアがよくわかっていない。

4. アドバイス・メッセージ

○学校での学びに立ち返る

介護の現場では様々な人から様々な方法を教わる。その時、いったん立ち止まり、「本当にそのやり方でいいのか？」と考えることが大切だ。特に、最初の頃は、学校での学びだけの状態なので、疑問に思っことは鵜呑みにせずに学校の学びに立ち返った方がよい。そのうえで、介護技術や対応方法・コミュニケーション方法等自分なりに考え、誰に見られても恥ずかしくないよう、常に誰かに見られているという意識を持って利用者に接することが重要だ。

○介護福祉士はキャリア形成が多様である

自分自身、特別養護老人ホームしか知らないが、例えば老健や病院、障害児施設等介護福祉士として働くことができる職場は多い。

<職務経歴等年表>

年	歳	職歴・職位・資格取得等	主な研修・講師等 ※研修名はヒアリングから抽出
2016.3 (H28)	20	短期大学 幼児教育科 卒業 【国家資格】幼稚園教諭、保育士	
2017.3 (H29)	21	専攻科 卒業 【国家資格】介護福祉士	
2017.4	21	特別養護老人ホーム 入職 ユニット配属 ↳介護福祉士	
2020 (R2)	24		看取り研修 ファーストステップ研修(2020.夏～)
2021.1 (R3)	25	↳ユニット異動	
2021.3	25	現在に至る	

事例 6. 特別養護老人ホーム 介護支援専門員のキャリア形成事例

1. 属性情報

○個人情報

41 歳・女性

○保有資格(取得順)

- ・介護福祉士(実務経験)
- ・介護支援専門員
- ・社会福祉士

○職務経歴

スポーツ・インストラクターの専門学校を卒業後、従来型の特別養護老人ホームに就職し、3 年の実務経験を経て介護福祉士の資格を取得。6 年半勤めた後、グループホームにて 3 年就業し、さらに居宅介護支援事業所にて在宅の介護支援専門員として 6 年 10 カ月程勤めた。その後、現在の勤務先である特別養護老人ホームにて介護職員と介護支援専門員を兼務している。

○介護・福祉に携わるようになったきっかけ

スポーツ・インストラクターの専門学校に通っていた頃は、スポーツ・インストラクターの道へ進むことを考えていたが、授業で特別養護老人ホームにボランティアとして行く機会があり、そこから福祉の道も考えるようになった。就職活動は、スポーツ・インストラクターと福祉と両方活動し、悩んだ末、特別養護老人ホームに就職した。

振り返ってみると、自身の両親が共働きであったため、学校が終わった後には祖母の家に帰っていたこと、また、長く働くことを考えるとスポーツ・インストラクターは若いうちしかできず、スポーツは趣味として、福祉の道に進むのもいいなと思うようになった。

福祉について全く分からないまま、特別養護老人ホームに入職した。

特別養護老人ホームは 9 月にオープンする新しい施設で、9 月のオープン前に実習を受け、認知症の方や排せつ介助を初めて経験し、今まで全く経験がない事であったため衝撃を受けたことを覚えている。ただ、職場の職員が良く、新しい施設であったため、同年代が多く、働きやすかった。

2. キャリア形成について

○介護福祉士取得のきっかけ

働きながら、いろいろ教えていただくものの、基礎がわからないまま見様見真似で仕事をしてきた状態であった。介護福祉士の資格を取ることで、自分自身の自信につながり、また自身のステップアップになると考え資格取得を目指した。

なお、資格取得にあたって、筆記試験については自身で、書籍などで勉強をし、実技の練習については先輩に教えてもらうほか、資格試験を勉強するための専門学校で、残存機能を活用した介護技術を学ぶことができた(自己負担)。

介護福祉士の資格を取得するための勉強を通じ学ぶことができたし、今までやっていたことが本当に良かったのか、あいまいなまま何となく仕事をしていたが、理論を学ぶことで、本当はこうすればよかったということがわかってよかった。

○介護福祉士取得後の経験・キャリア

介護福祉士取得後、特別養護老人ホームで勤務する中で、新人を教える立場となった。しかし、介護福祉士の資格を取得したものの、学校で学んだわけではなく、基礎がわかっていないという思いがあっただけで教えること、伝えることの難しさを実感した。また、従来型であったため、利用者と向き合うこともなく、定期的におむつ替えを行うなど、流れ作業のように業務を行っていたことから施設で働き続けるモチベーションが維持できなくなり、従来型の特別養護老人ホームを退職した。

当初は福祉以外の職業についても考えており、3カ月程仕事に就かずにはいたが、グループホームで働いていた友人からグループホームの業務について聞き、そのグループホームに入職した。

従来型の特別養護老人ホームと違い、各利用者の好みや過去の職業のことも詳しく把握し、また一緒に買い物に行ったり料理をしたりすることで、「個別ケア」を通して福祉の仕事が楽しいと思えるようになった。グループホームでは、サブリーダー的な役割だった。

グループホームへ転職／介護支援専門員資格取得

グループホームに勤めて2年目頃、介護福祉士の次は介護支援専門員と考え、受けた。当時、相談員や介護支援専門員の仕事をしてみたいと思うようになり、待遇や役割などステップアップとして介護支援専門員の資格を取得した。

介護支援専門員として実践しているわけではないので何かが変わったということはないが、介護支援専門員の資格を取ったことで自信には繋がった。

介護支援専門員の資格取得1年後に、グループホームから居宅介護支援事業所へ転職。居宅介護支援事業所の介護支援専門員としての仕事を始めた。多職種連携やチームアプローチの難しさを実感した。

居宅介護支援事業所へ転職／社会福祉士資格取得

いろいろなご家族・利用者がおり、最初は大変だった。居宅介護支援事業所の介護支援専門員として仕事をする中で、介護保険制度だけでなく障害の理解やソーシャルワークの活用などについて理解を深める必要があると感じ、社会福祉士の勉強を通信で行った。

社会福祉士としての資格を取得したが、相談員としての仕事をしたことはなく、また相談員になりたいとは思わなかった。

特別養護老人ホーム(ユニット型)へ転職

介護支援専門員の仕事も良かったが、徐々に介護の現場で働きたいとの思いが強くなりユニット型の特別養護老人ホームへ転職した。

ユニットリーダー

ユニットケアはチームケアであり、皆が輪になるように入所者一人一人を支えることが大切であって、誰が偉いというわけではなく、それぞれがそれぞれの役割を果たすことが重要である。

現在は、介護支援専門員と介護職を兼務しており、どちらかというと介護職の比率が高い。介護職として仕事をするにあたって在宅介護支援専門員の経験が生きていると考えている。なお、本年4月からは、現在の介護支援専門員が産休に入るため、介護支援専門員を主として仕事をしていく予定だ。在宅や施設の介護支援専門員を経験することで自分の強みになると感じる。

特別養護老人ホーム(ユニット型)に入ってから施設からの指示で認知症リーダー研修を受けた他、自発的に喀痰吸引に関する研修も受けている。

3. 働き方について

○仕事に対する意識・重視していること

利用者の方に1日1回でも笑えてもらえたらと思っている。一瞬、一瞬を大切にしていきたい。

○今後のキャリアプラン・イメージ

来月からは介護支援専門員としての業務が主となるため、介護支援専門員として各利用者に合ったプランを作っていきたい。

現在の職場はユニットケアであり、全員で入所者の生活を支えることができれば良いと考えている。医師だから、看護師だからなど資格で判断するのではなく、利用者のためにみんなで意見を出し合って、利用者を支えられる場であるようにしたい。

今現在、具体的にこの資格を取りたいと特に思うものはない。仕事をしながら自分にとって何が必要かを考えて、必要と感じれば資格を取りに行くと思う。

自分にとって苦手な「伝えること」を学ぶ必要があると思えば、それに関連する資格やファーストステップ研修等を受けに行くと思うし、介護支援専門員としてやっていくとなれば主任介護支援専門員を取るだろうし、私は仕事をやりながら考え、自分に足りないことがあれば、今後も学んでいくと思う。

ファーストステップ研修は、自分で研修費用を出していくには、かなり高い。もう少し安くなれば、介護の現場では必要な研修なのでぜひ受けたい。ファーストステップが、各地で広がっていくことが介護福祉士の能力の向上につながり、認定介護福祉士の認知度の向上につながる。

資格制度が、バラバラであると介護職は、混乱し「どこを」「何を」目指せばと思う。

4. アドバイス・メッセージ

○キャリア形成には学び続けることが必要

介護福祉士はあくまでスタートラインであり、むしろ取得後が大変だ。介護福祉士を取っただけでは、介護を続けていくのは難しい。介護の現場は、その先に認定介護福祉士をはじめ、いろいろな方向に分かれては行く。

介護福祉士をスタートにいろいろな施設で経験を積んで、また合わせて資格を取得できたことは、自分にとって良かったと思う。転職をしながらキャリアを積むか、同じ場所でキャリアを積むかは人によって異なるが、自分自身としては、特別養護老人ホーム(従来型)→グループホーム→居宅介護支援事業所→特別養護老人ホーム(ユニット型)と色々なことを経験できたのは良かった。

介護福祉士は専門職であり、さらに資格を得ることで、様々な道が見えてくる。人の生活を支え、喜びを生み出すことが私たちの仕事である。

<職務経歴等年表>

年	歳	職歴・職位・資格取得等	主な研修・講師等 ※研修名はヒアリングから抽出
1999 (H11)	20	専門学校卒業 【民間資格】健康運動実践指導者	
	20	入職①特別養護老人ホーム(従来型) (6年半在籍)	
2003 (H15)	24	【国家資格】介護福祉士	介護福祉士になるために、専門学校で実習のみ受講
2005 (H17)	26	退職①特別養護老人ホーム (3か月)	
	25	入職②グループホーム(3年在籍)	
2006 (H18)	26	【公的資格】介護支援専門員	認知症実践者研修(施設負担)
2008 (H20)	29	退職②グループホーム	
	29	入職③居宅介護支援事業所(6年10カ月在籍) ↳在宅の介護支援専門員として就業	
2013 (H25)		【国家資格】社会福祉士	
2015 (H27)	35	退職③居宅介護支援事業所	
	35	入職④特別養護老人ホーム(ユニット型) ↳介護職員・介護支援専門員の兼任	認知症リーダー研修 喀痰吸引研修
2021.3(R3)	41	現在に至る	

事例 7. 居宅介護支援事業所 介護支援専門員のキャリア形成事例

1. 属性情報

○個人情報

47 歳・女性・既婚・子供 2 名

○保有資格(取得順)

- ・調理師
- ・ヘルパー1 級(当時)
- ・ガイドヘルパー(民間資格)
- ・介護福祉士(実務経験)
- ・介護支援専門員
- ・主任介護支援専門員
- ・初級介護インストラクター

○職務経歴

小学校の頃、特別支援教室で学ぶ子とよく遊んでいた。当時はそういった仕事のことは知らなかったが興味を持っており、栄養系の支援等に興味があったため高校は調理科を選んだ。高校を卒業後、障害者系の支援(在宅・支援)に進みたいと考えていたが、それを知る校長の紹介で知的障害者施設に事務職として入職したことで、さらに福祉系の仕事に対し興味を持った。

知的障害者施設に長く務めるつもりではあったが、働くうちに、施設でお世話をすることよりも、自分に合った支援ができるようにならないかと考えるようになった。上の学校に行きなおすつもりでいろいろと調べていたところ、社会福祉協議会のヘルパーの募集があることを知り、採用試験を受け合格。働く環境に恵まれ、産休も育休もとりながら働いていた。

○介護・福祉に携わることになったきっかけ

高校 3 年の終わり頃、曾祖母を在宅で看取った経験から施設でのお世話ではなく在宅での支援についての意識が高まった。図書館で福祉の仕事紹介ガイドの本に記載されていた「訪問介護・在宅の仕事が今後の要になる」という内容に影響を受け、町報に掲載されていた社会福祉協議会のヘルパーの採用試験を受けた。以来、高齢者介護にかかわる仕事を続けている。

2. キャリア形成について

○介護福祉士取得後の経験・キャリア

介護福祉士の資格が始まって何年か経っており、また昔は社会福祉協議会にしかヘルパーがいなかった中、同協議会の方針として、実務経験が 3 年経過した時点で介護福祉士の資格を取るようになっていた。

介護福祉士の資格を取ったことで、今でいう介護計画書をきちんと作り、誰が担当であっても支援をするという意識がついた。利用者の状態に合わせて自分達のレベル・技術を上げていくようなローテーション・教育システムもしっかりと作られていた。

ヘルパー管理者

介護福祉士の資格を持ち、訪問ヘルパーとして働いていたが、介護保険が始まったことをきっかけにヘルパーをマネジメントするサービス提供の責任者的役割を担うこととなった。

介護支援専門員

介護保険制度が始まると同時に介護支援専門員制度も始まり、法人の方針として資格要件に該当する人はすべて受けるということで受けた。

介護保険制度が始まり、そのタイミングで介護支援専門員の資格を取得した。子どもがまだ小さく、子どもの迎えなどもあり、24 時間対応が求められるヘルパーステーションでの勤務は難しいと感じていた。介護支援専門員は、土日の休みが比較的取りやすく、また 24 時間対応ではないという理由で、時間の調整のしやすい介護支援専門員の部署に異動願いを出した。

主任介護支援専門員

主任介護支援専門員の制度ができ、法人の方針で介護支援専門員の経験年数が長い職員は主任介護支援専門員の資格を取るようになったので、取得した。処遇困難ケースや地域の介護支援専門員の育成等を行政と連携しながら行ってきた。仕事は充実していたが、子育てとの両立が難しいこと、また利用者の方と触れ合える時間がなく、介護の現場に立てなかったことによるストレスもあり、社会福祉協議会を退職することに決めた。

(休職)

退職を決めた後、主任介護支援専門員が不在となるため、退職するまでに 1 年かかった。

退職を決めた時点では、しばらく常勤としての仕事は休むつもりで、ホームヘルパーとして働くつもりだった。ハローワークでホームヘルパーを希望しても主任介護支援専門員として来てほしいとか、パートを希望しても常勤で来てほしいとか、希望する働き方とのマッチングが難しかった。

そして退職日に東日本大震災が発生した。介護福祉士会を通じて災害支援に参加したり、デイサービスで介護福祉士の手伝いを行ったり、介護福祉士会の講義を受け持ったりした。この経験・期間は、介護福祉士としての自分を見直す充電期間となった。

居宅介護支援事業所管理者

同年、ホームヘルパーステーションと特定施設入所者生活介護を運営する法人から、サービス付き高齢者住宅・通所介護・居宅介護支援事業所を立ち上げたいとの声がかかり、事業所を立ち上げた。

現在に至るまで、同一敷地内サービス付き高齢者住宅利用者やデイサービス利用者と触れ合いながら、介護支援専門員の仕事をやっている。

3.働き方について

○仕事に対する意識・重視していること

家庭のことを考え、仕事と家庭の両方のバランスをとるために介護の現場を離れ、介護支援専門員の仕事を続けてきたが、介護支援専門員は介護福祉士からのステップアップではないと考えている。国家資格である介護福祉士として、利用者の自立支援について考え、介護福祉士として利用者本人の生活を大事にするよう心掛けている。介護福祉士としての考え方、対応能力・技術は時代により変化するため、その内容を充実させることを意識している。

○今後のキャリアプラン・イメージ

主任介護支援専門から介護福祉士として介護の現場に

介護支援専門員であり続けることに、全くこだわっていない。寧ろ、できれば介護の現場に戻りたい。ただ、子どものことを考えると、現時点で人材不足であるヘルパーステーション等で常勤として働くことは厳しい。下の子供は現在高校 2 年生であるが、下の子供が大学生になったら、曜日や時間にとらわれない働き方ができるようになる。その時は、介護の現場に戻りたいと考えている。

認定介護福祉士

介護福祉士の資格を取って長いので、講師として介護福祉士会の研修を手伝ってはいるが、実際に受講生として受けたことはない。そのため、今年、基礎研修から受けて、認定介護福祉士を受けようと思っている。今まで教える立場であったが、本当にそれがあつてるのか確認する作業でもある。その意味で、認定介護福祉士の資格を得るということは、いわゆる自分の今までやってきたことの証明にもなる。

もちろん主任介護支援専門員として様々な体験を積んでいるが、認定介護福祉士になるには、その経験では足りないと感じている。

4. アドバイス・メッセージ

○介護福祉士の在り方

介護福祉士は、介護支援専門員になる方、災害で活躍する方、認知症ケアに従事する方、障害者施設やデイサービスで働く方等様々な活躍する場がある。その活躍する場が異なっていたとして、介護福祉士として利用者の方の生活において、介護の質を充実させていくことに変わりはなく、介護の専門職としての芯は何も変わらない。時代に合わせた介護の在り方について、国の考え方を含めて理解し、最後に自分たちがどのように貢献し、前進できることを考えることが、キャリアプランのイメージにつながるのではないかな。

介護福祉士や介護支援専門員の資格をとったから終わりではなく、介護福祉士としてもう一つ上の資格(認定介護福祉士)がやっとできた。継続的に自己研鑽をする。

○研修

子育ての間は研修を受けに行くことが難しく、また、介護福祉士の資格を取って長く勤めていたため、受講生として研修を受けたことはない。ただ、今まで行ってきたこと、教えてきたことを見つめ返すためにも、現在、基礎研修から受けて認定介護福祉士を受けようと思っている。教えることと現場に出ることは違うため、実習にも行きたいと考えている。

ファーストステップ研修や基礎研修等いろいろな研修があるので、それを受けることで自分自身の現場における介護を深め、充実させて行ってほしい。自分を振り返ると、子育て中の10年間は、なかなか研修を受けに行けなかった。しかしながら今年、コロナ禍で、オンライン研修が増え、子育て中でも研修が受けやすくなった。その意味では、働きながら、研修を受け、キャリアを積む環境が整ってきたと思う。介護福祉士会が行っている研修、民間が行っている研修、先ずはどんな研修でもいいので、自分の生活スタイルや就労・勤務スタイルにあった研修を受けることで国家資格を持っている自分自身のスキルを維持し、また時代に合わせて求められている技術も変わっていくことを、常に確認しておくという視点が重要だ。

<職務経歴等年表>

年	歳	職歴・職位・資格取得等	主な研修・講師等※研修名はヒアリングから抽出
1991.3 (H3)	18	高校(調理科)卒業 【国家資格】調理師	
1991.4	18	入職①知的障害者施設(旧精神薄弱者厚生施設) ↳事務職	
1992.3 (H4)	19	退職①知的障害者施設(旧精神薄弱者厚生施設)	
1992.4	19	入職②社会福祉協議会 ヘルパーステーションにて就業 ↳訪問ヘルパー 【公的資格】ヘルパー1級(当時)	
1996.4 (H8)	23	【国家資格】介護福祉士取得	
2000.4 (H12)	27	※介護保険制度スタート ↳ヘルパー管理者 (サービス提供責任者の役割)	※ホームヘルパー2級課程・ガイドヘルパー養成研修講師(介護福祉士会依頼の講座を毎年担当)
2001 (H13)	28	～育休・産休(1年間)～	
2002.3 (H14)	28	【公的資格】介護支援専門員	・福岡県介護支援専門員研修(福祉用具・住宅改修3日間課程)受講
2002.8	29	ケアプラセンターに異動 ↳介護支援専門員	
2003.6 (H15)	30	～育休・産休(1年間)～	
2004.7 (H16)	31	ケアプランセンター復帰	・福岡県身体・知的障がい者ケアマネジメント従事者研修(新規研修)受講
2008 (H20)	34		※ケアマネ受験準備講座講師 ※移動介護従事者養成研修(視覚障がい者(児)全身性障がい者(児))講師
2009 (H21)	35	【公的資格】主任介護支援専門員	・主任介護支援専門員研修受講
2011.3 (H23)	37	退職②社会福祉協議会 退職	※サービス提供責任者研修講師 ※初任者研修講師
2011.3～9	38	4～9月:デイサービスにてアルバイト就業 ↳介護福祉士(職員不足時の手伝い) 5月:災害支援(福祉避難所に2週間介護職として派遣) 介護福祉士会にて災害対策委員会参加(現在まで委員会在籍)	※左記の他、介護福祉士会を通じて講師業務にも従事。ヘルパー2級や初任者研修等
2011.10	38	入職③民間の介護事業者が運営する居宅介護支援事業所 ↳ケアプランセンター風の丘立ち上げの手伝い ↳管理者・介護支援専門員 (介護支援専門員は2名)	※介護A型養成研修講師
2018.11 (H30)	45		・労災ホームヘルパー養成研修(A)受講 ・主任介護支援専門員更新研修受講
2020.12 (R2)	47	【民間資格】初級介護ITインストラクター	
2021.3 (R3)	48	現在に至る	・介護福祉士基本研修(オンラインモデル研修)受講

事例 8. 訪問介護事業所 サービス提供責任者のキャリア形成事例

1. 属性情報

○個人情報

69 歳・女性・子供 2 名

○保有資格(取得順)

- ・ヘルパー2 級(当時)
- ・ヘルパー1 級(当時)
- ・介護福祉士(実務経験)
- ・介護支援専門員(一期生)

○職務経歴

学校卒業後に1年半程、公的機関でアルバイトをし、その後、一般企業に就職。事務職として6年間ほどの勤務を経て、結婚を機に退職した。出産後、子育てをしながら病院の看護助手(臨時職員)として就職。大変な仕事ではあったが、やりがいを感じた。

市が、家庭奉仕員(ホームヘルパー)を一般募集(資格不要)していることを知り、応募。社会福祉協議会に就職した。その後、現在に至るまで、一貫して訪問介護の現場で働いている。

2. キャリア形成について

○介護福祉士取得のきっかけ

社会福祉協議会に入職後、ヘルパー2 級・1 級を取得。

先輩方が介護福祉士の資格を取得しており、「資格を取った方が良い」と勧められ、実務経験3 年を経て、介護福祉士の資格を取得した。空いた時間に勉強を教えて頂いたり、実技を指導していただいたりして、資格を取得することができた。

○介護福祉士取得後の経験・キャリア

介護保険制度が創設されることとなり、介護保険制度に向け勉強を始めた。制度が創設された際には、専門職としてどういう働きができるのかということを皆で話し合った。当時、大学の先生等をお招きして勉強することもできた時代で、勉強する環境的に恵まれていた。

勉強会を通じて、介護保険制度における介護支援専門員の存在の重要性を認識し、介護福祉士を取得した6 年後に介護支援専門員の資格を取得した(1 期生)。介護支援専門員は、利用者の生活をコーディネートするために、様々な情報を把握することが必要になる。その学びがホームヘルパーの仕事に役立つこと、また自分がそれまで行ってきた介護が論理的に本当に正しいのか確認する目的で、介護支援専門員の勉強をした。結果として介護支援専門員の資格を取得したが、介護支援専門員になることは考えていなかった。そのため、2 回更新をしたものの、その後は更新しなかった。介護支援専門員としてのケアマネージメントよりも、利用者と直接かかわり、利用者の生活を支えることにやりがいを感じたし、今もそう感じている。

主任

1996 年頃、チームケアで介護を行うようになり、チームのまとめ役が必要となり、自分がまとめ役をすること

になった。そのチームのまとめ役の役職が主任であった。※非正規職員

サービス提供責任者

2005 年、サービス提供責任者となった。※非正規職員

チームはピラミッド型で、パートのヘルパーをいくつかのチームに分け、1 チームに職員（非正規職員）が主任として配置され、さらにヘルパーの日程調整や、利用者の苦情やご要望等の調整を行うサービス提供責任者が配置されていた。

労働組合として「ヘルパーも正規職員に」という活動を行い、それが認められて、2009 年に正規職員となった。

所長

正規職員となった翌年の 1 年間（2010 年／59 歳時）は訪問介護事業所所長として就業。

サービス提供責任者

60 歳で定年退職した後、5 年間の雇用延長を経て、現在は有期雇用契約で引き続きサービス提供責任者として勤務している。

3. 働き方について

○仕事に対する意識・重視していること

利用者の生活をいかに支えるかを重視している。人は誰も歳を重ねると意欲が落ちる。心・精神面で利用者の意欲を高めることはたやすくはないが、ヘルパーのかかわり方次第で利用者の意欲も大きく変わる。

個々のヘルパーは介護に対しそれぞれ考え方が異なっており、生活支援を重視するヘルパーもいれば、自立支援を重視するヘルパーもいる。一方、利用者の希望も様々で、ヘルパーと利用者双方の考え方を踏まえマッチングすることが必要となる。

職場については、何でも話せる職場の雰囲気が大切だ。ヘルパーは 1 人で現場に行き、1 人で抱え込みがちである。不安や心の葛藤がある際に、それを気軽に言えるような職場の雰囲気づくりが重要である。現状、人が足りないこともあってサービス提供責任者であってもヘルパー業務に就くことも多いが、何かあれば電話でも良いので連絡してほしいと伝えている。介護の現場では、自分自身の心と体が健康であることが重要である。

○処遇改善

当時（1991 年頃）、家庭奉仕員・ヘルパーは非正規雇用者扱いで、就業規則もきちんと規定されていないような時代だった中、労働組合を立ち上げて職場の労働条件改善に努めてきた。

○今後のキャリアプラン・イメージ

70 歳を 1 つの区切りと考え今までがんばってきた。介護の現場は人手が不足しており、できる間は仕事をしていきたい。

4. アドバイス・メッセージ

○自己研鑽を続ける

福祉の世界は日進月歩であり、自分のやっていることが正しいと思い込んでいると、そうでない場合もでてくる。定期的に勉強を行い、新しい情報を取り入れながら、根拠に基づいた介護を行うことが必要である。

介護過程、ICF（国際生活機能分類）など介護に関する勉強は必要であるが、医療に関する勉強、例えば高齢者に多い疾病や精神障害の勉強も介護の現場では役に立つ。また、相手に伝わるような話し方や、接

遇の勉強などにも必要である。

自身が参加し、他の人にも進めたい研修は以下のとおり。

＜推奨する研修＞

- ①ICF の考え方
- ②看取り
- ③多職種連携
- ④介護過程の展開
- ⑤コミュニケーション

○介護保険制度を理解する

介護保険制度は3年毎に報酬改定、5年毎に制度改正される。利用者に制度について理解をしていただくためには、利用者と直接向き合う自分自身が勉強をし、説明ができるようにしておく必要がある。だから自分の引き出しを増やし広げる。

○勉強すれば介護ができるようになるわけではない

利用者自身がヘルパーに期待する内容は利用者によって異なっており、良かれと思ってやったことが、たとえそれが介護としては正しかったとしても、利用者が嫌だと感じてしまうことが介護の現場では頻繁に起こる。ヘルパーは利用者の生活の場に入っていくので、利用者の価値観を踏まえ支援しなければいけないことが多々ある。自分のやったことはその利用者にとって本当に最適だったのか、声かけ1つにしてももう少し違う言い方があったのではないかと自問自答し考えることが大切だ。

5. その他

○社会的に果たしている専門性に対する認知の向上に期待

介護福祉士という国家資格ができた当時は、その専門性については世間から認識されていなかった。「家庭奉仕」や「ホームヘルパー」に対し、どうしても主婦の仕事の延長と見られがちで、2000年に介護保険制度が創設されたときは、そのような古い考え方・価値観を打破できるのではないかと、ヘルパーという専門職として仕事ができるようになるのではないかと期待していたが、20年を経た今も、自分が期待したようには理解が進んでいないと感じる。

<職務経歴等年表>

年	歳	職位・資格取得等	主な研修・講師等 ※研修名はヒアリングから抽出
		学校を卒業後、公社にてアルバイト勤務 (1 年半)	
1971 (S46)	20	入職①一般企業(自動車会社) ※正社員 ↳事務職(6 年間)	
1977 (S52)	26	退職①一般企業(自動車会社) 結婚し、専業主婦。その後、子共 2 人を出産	
1982 (S57)	31	入職②病院 ※臨時職員 ↳看護助手(3 年程度)	
1985 (S60)	34	退職②病院	
1991 (H3)	40	入職③社会福祉協議会 ※非正規職員 ↳家庭奉仕員(3 年間) 【公的資格】ヘルパー2 級・1 級	
1994 (H6)	43	↳介護福祉士 【国家資格】介護福祉士取得	
1996 (H8)	45	外郭団体に移管(約 4 年間) ↳主任	
1999 (H11)	48		※県ホームヘルパー協議会 会長
2000 (H12)	49	【公的資格】介護支援専門員取得	
2003 (H15)	52		※全国ホームヘルパー協議会 副会長
2005 (H17)	54	社会福祉事業団に移管 ↳サービス提供責任者	※介護福祉士会サービス提供責任者研 修講師(～2018 年ごろまで) ※派遣講師
2007 (H19)	56		※県介護福祉士会 副会長
2009 (H21)	58	正規職員採用	
2010 (H22)	59	所長	
2012 (H24)	61	退職／再雇用	
2016 (H28)	65	※実習指導者	※厚生労働大臣賞(社会福祉従事者)
2020 (R2)	69		※黄綬褒章(ホームヘルパー)
2021.3 (R3)	69	現在に至る	

資料：調査票

1. 介護福祉士対象アンケート

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 介護福祉士対象アンケート	
はじめに、あなたご自身についてお聞きます。	
Q 1	あなたの年齢をお答えください。 (リストの中から1つだけ選択) 歳
Q 2	あなたの性別をお答えください。 (1つだけ選択) ☐ 男性 ☐ 女性 ☐ その他・答えない
Q 3	配偶者の有無をお答えください。 (1つだけ選択) ☐ 既婚 ☐ 未婚 ☐ 離死別 ☐ その他・答えない
Q 4	同居しているお子さま（18歳以下）はいらっしゃいますか？ (1つだけ選択) ☐ いる ☐ いない
Q 5	同居している就学前のお子さまはいらっしゃいますか？ (1つだけ選択) ☐ いる ☐ いない
Q 6	介護が必要な家族はいらっしゃいますか？ (1つだけ選択) ☐ いる（同居） ☐ いる（同居はしていない） ☐ いない
Q 7	介護が必要な家族と同居されている方にお聞きます。 介護の主な担い手についてお答えください。 (1つだけ選択) ☐ 主に自分 ☐ 自分が半分程度 ☐ 主に自分以外
Q 8	あなたは現在、介護福祉士の資格を保有していますか。 (1つだけ選択) ☐ はい ☐ いいえ

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 介護福祉士対象アンケート	
続いて、あなたの最終学歴・介護福祉士の資格を取得した経緯についてお聞きます。	
Q 9	あなたの最終学歴をお答えください。 (1つだけ選択) ☐ 中学校 ☐ 高等学校 ☐ 専門学校・専修学校 ☐ 高専 ☐ 短期大学 ☐ 4 年制大学 ☐ 大学院 ☐ その他
Q 10	あなたはどのようにして介護福祉士の資格を取得しましたか。 あなたの資格取得ルートとしてあてはまるものを1つお答えください。 (1つだけ選択) ☐ 養成施設（専門学校）卒業 ☐ 養成施設（短大）卒業 ☐ 養成施設（大学）卒業 ☐ 福祉系高校卒業 ☐ 実務経験3年をふまえて受験 ☐ EPA候補者として受験 ☐ その他（ ）
Q 11	あなたは、介護福祉士の資格を取得する際に、国家試験を受けましたか。 (1つだけ選択) ☐ 筆記試験と実技試験どちらも受けた ☐ 筆記試験のみを受けた ☐ 筆記試験・実技試験どちらも受けなかった
Q 12	介護福祉士の資格を取得したときのあなたの年齢をお答えください。 (リストの中から1つだけ選択) 歳
Q 13	介護福祉士の資格を取得した動機をお答えください。 (あてはまるものをすべて選択) ☐ 専門職としての知識・技術を得るため ☐ 他の職員を指導する立場になるため ☐ 職場で資格を取る必要があったため ☐ 社会的評価を得るため ☐ 国家資格だから ☐ 将来役に立つと考えたから ☐ 就職・転職に有利なため ☐ 収入や身分が安定するため ☐ 資格手当が欲しいため ☐ 自己啓発のため ☐ 卒業したら資格が取れたため ☐ その他（ ） ☐ 特になし・何となく
Q 14	介護福祉士の資格を取得する前に、介護・福祉・医療の現場で働いてきた勤務年数をお答えください。 ※休職期間は除いてご回答ください。 ※勤務していない場合は「0 年 0 ヶ月」と回答ください。 (リストの中から1つだけ選択) 年 ヶ月
Q 15	介護福祉士の資格を取得してから現在までの、介護・福祉・医療の現場での通算勤務年数をお答えください。 ※休職期間は除いてご回答ください。 (リストの中から1つだけ選択) 年 ヶ月

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 介護福祉士対象アンケート	
ここからは、あなたが現在就業している施設についてお聞きます。	
Q 16	現在の就業先の施設・事業所の種類をお答えください。 (1つだけ選択) ☐ 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 ☐ 居宅介護支援事業所 ☐ 訪問介護 ☐ 訪問入浴介護 ☐ 通所リハビリテーション（デイケア） ☐ 通所介護（デイサービス） ☐ 短期入所生活介護、短期入所療養介護（ショートステイ） ☐ 特定施設入居者生活介護 ☐ 夜間対応型訪問介護 ☐ 認知症対応型共同生活介護（グループホーム） ☐ 小規模多機能型居宅介護 ☐ 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 ☐ その他高齢者関係（ ）
Q 17	現在の就業先を選んだ理由をお答えください。 (あてはまるものをすべて選択) ☐ やりたい仕事だった ☐ 能力や資格が活かせると感じた ☐ 介護福祉士としての専門性・対応力の向上が期待できた ☐ 法人・会社の理念や方針に共感した ☐ 法人の安定性や将来性 ☐ 職場の雰囲気や人間関係が良い ☐ 給与や賃金の水準に満足できた ☐ 働きぶりや能力が賃金や配置に反映される ☐ 勤務形態が希望に沿う ☐ 副業・兼業ができる ☐ 育児や介護の支援が得られる ☐ キャリアアップの可能性があった ☐ 教育研修や資格取得支援等が充実している ☐ 福祉厚生が充実している ☐ 通勤が便利 ☐ その他（ ） ☐ 特になし・何となく
Q 18	現在の就業先における勤務年数をお答えください。 ※同一法人で別の就業先に勤めた期間がある場合は、その期間を除いてご回答ください。 ※休職期間は除いてご回答ください。 (リストの中から1つだけ選択) 年 ヶ月
Q 19	現在の就業先における、あなたの雇用形態をお答えください。 (1つだけ選択) ・ 正規職員とは、雇用期間の定めがないものをいう（パート労働者等は除く）。 ・ 常勤勤務とは、就業規則等で定められた週所定労働時間数（変形労働時間制の場合は、単位期間における週当たりの平均労働時間数）での勤務をいう（育児等による短時間勤務は除く）。 ・ 短時間勤務とは、常勤勤務と比較して、短い週所定労働時間での勤務をいう。 ☐ 正規職員（常勤勤務） ☐ 正規職員（短時間勤務） ☐ 非正規雇用の職員

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 介護福祉士対象アンケート																																																																							
Q 20	現在の就業先における、あなたの主な仕事（職種、職位）をお答えください。 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お答えください。 (1つだけ選択) ☐ 経営者 ☐ 施設長、事務所管理者 ☐ 主任、介護部門の長 ☐ 介護支援専門員（ケアマネジャー） ☐ サービス提供責任者 ☐ ユニットリーダー、サブリーダー（チームのまとめ役） ☐ 訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員、生活支援員 ☐ 相談員 ☐ 指導員 ☐ その他																																																																						
Q 21	以下の項目について、現在の就業先であなたが実践できている程度をお答えください。 なお、これらの項目は「求められる介護福祉士像」として提唱されている項目です。 「求められる介護福祉士像」とは 介護現場の中核を担う介護福祉士に求められる機能や必要な能力等を11項目に整理したものです。本調査では「求められる介護福祉士像」の11項目のうち、10項目についてお伺いします。残りの一つは「高い倫理性の保持」です。高い倫理性の保持は10項目を実践していく上で、前提として位置付けられています。 出所：社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」（平成29年） <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>チームリーダーとして実践できている</th> <th>チームの一員として実践できている</th> <th>少し実践できているが、十分ではない</th> <th>実践できていない</th> <th>就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>尊厳と自立を支えるケアを実践する</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>専門職として自律的に介護過程の展開ができる</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>介護職の中で中核的な役割を担う</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>						チームリーダーとして実践できている	チームの一員として実践できている	少し実践できているが、十分ではない	実践できていない	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない	尊厳と自立を支えるケアを実践する	1	2	3	4	5	専門職として自律的に介護過程の展開ができる	1	2	3	4	5	身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる	1	2	3	4	5	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	1	2	3	4	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	1	2	3	4	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	1	2	3	4	5	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	1	2	3	4	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	1	2	3	4	5	制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる	1	2	3	4	5	介護職の中で中核的な役割を担う	1	2	3	4	5
	チームリーダーとして実践できている	チームの一員として実践できている	少し実践できているが、十分ではない	実践できていない	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない																																																																		
尊厳と自立を支えるケアを実践する	1	2	3	4	5																																																																		
専門職として自律的に介護過程の展開ができる	1	2	3	4	5																																																																		
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる	1	2	3	4	5																																																																		
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	1	2	3	4	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	1	2	3	4	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	1	2	3	4	5																																																																		
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	1	2	3	4	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	1	2	3	4	5																																																																		
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる	1	2	3	4	5																																																																		
介護職の中で中核的な役割を担う	1	2	3	4	5																																																																		

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 介護福祉士対象アンケート					
Q 22	以下の役割について、現在の就業先であなが担っている程度をお答えください。 (あてはまるものをすべて選択)				
		担っている	一部担っている	ほぼ担っていない	就業先で、この役割を求められていない・実践する機会がない
指導・教育	業務をとおして、チームメンバーへの技術指導・助言等を行う	1	2	3	4
	チームメンバーと面談の機会を持ち、目標、強み・弱み、悩み等を共有して必要な助言等を行う	1	2	3	4
	施設・事業所内研修で講師役を担い、自分の知識・技術の共有を図る	1	2	3	4
	実習生の指導を行う	1	2	3	4
チームマネジメント	チームの課題を把握し、改善のために取り組んでいる。	1	2	3	4
	業務改善の取り組みを行っている。	1	2	3	4
	チームでサービス計画（介護計画）にそった介護実践が行われるよう取り組んでいる。	1	2	3	4
	チームメンバー個々の力量を把握して、業務にふりわけている。	1	2	3	4
サービス計画（介護計画）	サービス計画（介護計画）のアセスメントを行う	1	2	3	4
	サービス計画（介護計画）のモニタリングを行う	1	2	3	4
	サービス計画（介護計画）の評価修正を行う	1	2	3	4
その他	率先して研修等に参加し、リーダーとしての成長を図る	1	2	3	4
	ケアカンファレンス等で他職種と円滑に情報共有・意見交換を行う	1	2	3	4
	会議では自分の意見を述べ、スタッフの意見を引き出す	1	2	3	4
	委員会やプロジェクトチームのリーダーを担う	1	2	3	4
	介護に関する地域貢献活動（ボランティア、講演・研修、相談対応等）に取り組んでいる	1	2	3	4
	家族への相談助言を行う	1	2	3	4
	サービス担当者会議に出席している	1	2	3	4
	地域ケア会議に出席している	1	2	3	4
Q 23	以下に示されている5つの医療的ケアについて、実地研修を修了しているものをお答えください。 (あてはまるものをすべて選択) ☐ 口腔内の喀痰吸引 ☐ 鼻腔内の喀痰吸引 ☐ 気管カニューレ内部の喀痰吸引 ☐ 胃ろう又は腸ろうによる経管栄養 ☐ 経鼻経管栄養 ☐ あてはまるものはない				
Q 24	実地研修が修了している医療的ケアのうち、実際に業務として従事しているものをお答えください。 (あてはまるものをすべて選択) ☐ 口腔内の喀痰吸引 ☐ 鼻腔内の喀痰吸引 ☐ 気管カニューレ内部の喀痰吸引 ☐ 胃ろう又は腸ろうによる経管栄養 ☐ 経鼻経管栄養 ☐ あてはまるものはない				

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 介護福祉士対象アンケート	
ここからは、介護福祉士の資格を取得した後のあなたのキャリアについてお聞きます。	
Q 25	介護福祉士の資格を取得した後のあなたのキャリアについてお聞きます。 介護福祉士の資格を取得した後に勤務したことがある、介護・福祉・医療施設の数をお答えください。 (1つだけ選択) ☐ 1施設・事業所（現在の就業先）のみ ☐ 2施設・事業所 ☐ 3施設・事業所 ☐ 4施設・事業所 ☐ 5施設・事業所以上
Q 26	介護福祉士の資格を取得した後に勤務したことがある、介護・福祉・医療施設をお答えください。 (あてはまるものをすべて選択) 【高齢者介護・福祉関係】 ☐ 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 ☐ 居宅介護支援事業所 ☐ 訪問介護 ☐ 訪問入浴介護 ☐ 通所リハビリテーション（デイケア） ☐ 通所介護（デイサービス） ☐ 短期入所生活介護、短期入所療養介護（ショートステイ） ☐ 特定施設入居者生活介護 ☐ 夜間対応型訪問介護 ☐ 認知症対応型共同生活介護（グループホーム） ☐ 小規模多機能型居宅介護 ☐ 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 ☐ その他高齢者関係（ ） 【障害者・障害児福祉関係】 ☐ 障害者支援施設 ☐ 障害児入所施設 ☐ その他の障害者・障害児福祉関係 【医療関係】 ☐ 病院・診療所 ☐ その他の医療関係 【その他】 ☐ その他（ ）
Q 27	あなたが現在保有している資格等をお答えください。 (あてはまるものをすべて選択) ☐ 社会福祉士 ☐ 精神保健福祉士 ☐ 社会福祉主事 ☐ 介護支援専門員（ケアマネジャー） ☐ 相談支援専門員 ☐ 訪問介護員（ホームヘルパー） ☐ 喀痰吸引等研修 ☐ 保育士 ☐ 看護師 ☐ 准看護師 ☐ 理学療法士 ☐ 作業療法士 ☐ 言語聴覚士 ☐ 臨床心理士 ☐ 公認心理士 ☐ 高等学校教諭一種免許（福祉） ☐ 認定介護福祉士 ☐ その他（ ） ☐ あてはまるものはない

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 介護福祉士対象アンケート	
Q 28	あなたが現在保有している資格のうち、介護福祉士の資格取得と同時に取得した資格をお答えください。 (あてはまるものをすべて選択) ☐ 社会福祉士 ☐ 精神保健福祉士 ☐ 社会福祉主事 ☐ 介護支援専門員（ケアマネジャー） ☐ 相談支援専門員 ☐ 訪問介護員（ホームヘルパー） ☐ 喀痰吸引等研修 ☐ 保育士 ☐ 看護師 ☐ 准看護師 ☐ 理学療法士 ☐ 作業療法士 ☐ 言語聴覚士 ☐ 臨床心理士 ☐ 公認心理士 ☐ 高等学校教諭一種免許（福祉） ☐ 認定介護福祉士 ☐ その他（ ） ☐ あてはまるものはない
Q 29	あなたが現在保有している資格のうち、介護福祉士の資格を取得したあとに取得した資格をお答えください。 (あてはまるものをすべて選択) ☐ 社会福祉士 ☐ 精神保健福祉士 ☐ 社会福祉主事 ☐ 介護支援専門員（ケアマネジャー） ☐ 相談支援専門員 ☐ 訪問介護員（ホームヘルパー） ☐ 喀痰吸引等研修 ☐ 保育士 ☐ 看護師 ☐ 准看護師 ☐ 理学療法士 ☐ 作業療法士 ☐ 言語聴覚士 ☐ 臨床心理士 ☐ 公認心理士 ☐ 高等学校教諭一種免許（福祉） ☐ 認定介護福祉士 ☐ その他（ ） ☐ あてはまるものはない
Q 30	あなたが現在取得に向けて取り組んでいる資格をお答えください。 (あてはまるものをすべて選択) ☐ 社会福祉士 ☐ 精神保健福祉士 ☐ 社会福祉主事 ☐ 介護支援専門員（ケアマネジャー） ☐ 相談支援専門員 ☐ 訪問介護員（ホームヘルパー） ☐ 喀痰吸引等研修 ☐ 保育士 ☐ 看護師 ☐ 准看護師 ☐ 理学療法士 ☐ 作業療法士 ☐ 言語聴覚士 ☐ 臨床心理士 ☐ 公認心理士 ☐ 高等学校教諭一種免許（福祉） ☐ 認定介護福祉士 ☐ その他（ ） ☐ あてはまるものはない

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 介護福祉士対象アンケート	
Q 31	あなたが今後取得しようとしている資格、または希望している資格をお答えください。 (あてはまるものをすべて選択) ☐ 社会福祉士 ☐ 精神保健福祉士 ☐ 社会福祉主事 ☐ 介護支援専門員（ケアマネジャー） ☐ 相談支援専門員 ☐ 訪問介護員（ホームヘルパー） ☐ 喀痰吸引等研修 ☐ 保育士 ☐ 看護師 ☐ 准看護師 ☐ 理学療法士 ☐ 作業療法士 ☐ 言語聴覚士 ☐ 臨床心理士 ☐ 公認心理士 ☐ 高等学校教諭一種免許（福祉） ☐ 認定介護福祉士 ☐ その他（ ） ☐ あてはまるものはない
Q 32	以下の内容のうち、あなたがこれまで受講した経験がある研修をお答えください。 (あてはまるものをすべて選択) ☐ 事業所の管理者・施設長等になるために必要な研修 (例：老健局認知症施策関連の研修、社会福祉施設長資格認定講習会など) ☐ 事業所のチームリーダー（ユニットリーダー等）になるために必要な研修 (例：老健局認知症施策、ユニットケア関連の研修など) ☐ サービス計画の作成・責任者等になるために必要な研修 (例：認知症グループホーム、小規模多機能事業所系基準の研修、サービス提供責任者研修など) ☐ 実習指導者になるために必要な研修 (介護福祉士実習指導者講習会) ☐ 養成学校の教員や実務者研修講師になるために必要な研修 (例：介護教員講習会、実務者研修教員講習会など) ☐ マネジメント、リーダーシップスキルを高めるための研修 (例：全社協キャリアパス対応研修、介護福祉士生涯研修（ファーストステップ、チームリーダー研修）、全国老協協研修事業など) ☐ 介護技術（生活支援技術）のスキルを高めるための研修 ☐ 介護過程のスキルを高めるための研修 ☐ 認知症ケアのスキルを高めるための研修 ☐ 外国人介護人材への指導や助言を行うスキルを高めるための研修 ☐ ICT等の活用のスキルを高めるための研修 ☐ 疾病や障害等、医療に関する知識を高めるための研修 ☐ 制度やサービス等の知識を高めるための研修 ☐ 地域支援・地域活動のスキルを高めるための研修 ☐ 研究活動のスキルを高めるための研修 ☐ その他（ ） ☐ 受講したことがある研修はない

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 介護福祉士対象アンケート																																																					
Q 33	あなたが今後、ご自身のキャリアを構築していく上で、受講したい研修をお答えください。 (あてはまるものをすべて選択) ☐ 事業所の管理者・施設長等になるために必要な研修 (例：老健局認知症施策関連の研修、社会福祉施設長資格認定講習会など) ☐ 事業所のチームリーダー（ユニットリーダー等）になるために必要な研修 (例：老健局認知症施策、ユニットケア関連の研修など) ☐ サービス計画の作成・責任者等になるために必要な研修 (例：認知症グループホーム、小規模多機能事業所系基準の研修、サービス提供責任者研修など) ☐ 実習指導者になるために必要な研修 (介護福祉士実習指導者講習会) ☐ 養成学校の教員や実務者研修講師になるために必要な研修 (例：介護教員講習会、実務者研修教員講習会など) ☐ マネジメント、リーダーシップスキルを高めるための研修 (例：全社協キャリアパス対応研修、介護福祉士会生涯研修（ファーストステップ、チームリーダー研修）、全国老協協研修事業など) ☐ 介護技術（生活支援技術）のスキルを高めるための研修 ☐ 介護過程のスキルを高めるための研修 ☐ 認知症ケアのスキルを高めるための研修 ☐ 外国人介護人材への指導や助言を行うスキルを高めるための研修 ☐ ICT等の活用のスキルを高めるための研修 ☐ 疾病や障害等、医療に関する知識を高めるための研修 ☐ 制度やサービス等の知識を高めるための研修 ☐ 地域支援・地域活動のスキルを高めるための研修 ☐ 研究活動のスキルを高めるための研修 ☐ その他（ ） ☐ 受講したことがある研修はない																																																				
Q 34	あなたはご自身のキャリアの現状と今後の見通しについて、どのようにお考えですか。 以下の項目について、あなたご自身の考えをお答えください。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 45%;"></th> <th style="width: 10%;">る 現 に ・ あ る 実 践 で 度 き て い</th> <th style="width: 10%;">あ る 力 現 し ・ 実 践 る に 最 中 け で て</th> <th style="width: 10%;">た い つ か ・ 実 現 ・ 実 践 し</th> <th style="width: 10%;">ま だ 取 り 組 め て い な</th> <th style="width: 15%;">ア 自 分 は な い 指 す キ ャ リ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する。</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>施設全体の経営に携わる</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>						る 現 に ・ あ る 実 践 で 度 き て い	あ る 力 現 し ・ 実 践 る に 最 中 け で て	た い つ か ・ 実 現 ・ 実 践 し	ま だ 取 り 組 め て い な	ア 自 分 は な い 指 す キ ャ リ	介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する。	1	2	3	4		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	1	2	3	4		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	1	2	3	4		施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う	1	2	3	4		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	1	2	3	4		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	1	2	3	4		施設全体の経営に携わる	1	2	3	4	
	る 現 に ・ あ る 実 践 で 度 き て い	あ る 力 現 し ・ 実 践 る に 最 中 け で て	た い つ か ・ 実 現 ・ 実 践 し	ま だ 取 り 組 め て い な	ア 自 分 は な い 指 す キ ャ リ																																																
介護福祉士として専門的な介護ケアを提供する。	1	2	3	4																																																	
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	1	2	3	4																																																	
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	1	2	3	4																																																	
施設・事業所内外で、知識・技術指導の講師を担う	1	2	3	4																																																	
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	1	2	3	4																																																	
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	1	2	3	4																																																	
施設全体の経営に携わる	1	2	3	4																																																	

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 介護福祉士対象アンケート	
Q 35	あなたが今後のキャリアを検討していく上で、施設に対して期待したいことをお答えください。 (あてはまるものをすべて選択) ☐ 教育・研修計画の策定 ☐ 教育・研修担当または担当部署の明確化 ☐ 施設内研修の充実（内容・頻度） ☐ 外部研修への参加支援：参加費補助 ☐ 外部研修への参加支援：業務との時間調整等 ☐ 能力開発のための休職・休暇制度 ☐ 有資格者のキャリアアップの道筋提示 ☐ 有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築 ☐ キャリアラダーの作成・周知 ☐ キャリアカウンセリングの窓口の設置 ☐ 資格・経験を考慮した給与体系の構築 ☐ 人事考課の実施・評価基準の明確化 ☐ その他（ ） ☐ 特になし
Q 36	あなたは、これまでのキャリアおよび今後目指そうとしているキャリアを総合して、 ご自身のキャリアについてどの程度満足していますか？ (1つだけ選択) ☐ とても満足している ☐ 満足している ☐ やや満足している ☐ どちらとも言えない ☐ あまり満足していない ☐ 満足していない ☐ まったく満足していない
Q 37	あなたは現在の職場でこれからも働き続けたいと思いますか。 (1つだけ選択) ☐ 今の勤務先で働き続けたい ☐ 介護・福祉関係の別の勤務先で働き続けたい ☐ 医療関係の別の勤務先で働きたい ☐ 介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい ☐ その他（ ） ☐ 働きたくない
Q 38	現在の職場で働き続けたい理由をお答えください (あてはまるものをすべて選択) ☐ やりたい仕事だから ☐ 能力や資格が活かせると感じるから ☐ 介護福祉士としての専門性・対応力の向上が期待できるから ☐ 法人・会社の理念や方針に共感しているから ☐ 法人として安定性や将来性があるから ☐ 職場の雰囲気や人間関係が良いから ☐ 給与や賞金の水準に満足しているから ☐ 働きぶりや能力が賞金や配置に反映されるから ☐ 勤務形態が希望に沿うから ☐ 副業・兼業ができるから ☐ 育児や介護の支援が得られるから ☐ キャリアアップの可能性があるから ☐ 教育研修や資格取得支援等が充実しているから ☐ 福祉厚生が充実しているから ☐ 通勤が便利だから ☐ その他（ ） ☐ 特になし・何となく

2. 介護施設・事業所対象アンケート

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 施設対象アンケート	
はじめに、貴施設・事業所の基本事項についてお聞きます。	
Q 1	貴施設・事業所の経営主体をお答えください。 (1つだけ選択) ☐ 社会福祉法人 ☐ 医療法人 (財団・社団・特別・社会医療法人) ☐ 都道府県・市区町村 ☐ 財団法人 (公益・一般) ☐ 社団法人 (公益・一般) ☐ 学校法人 ☐ 特定非営利活動法人 (NPO法人) ☐ 営利法人 (株式会社、有限会社、合名会社、合資会社、合同会社など) ☐ その他 ()
Q 2	貴施設・事業所の開設年月をお答えください。 (数字を半角で入力) 西暦 年 月
Q 3	貴施設・事業所を含む貴団体・法人等のすべての従業員数をお答えください。 (1つだけ選択) ☐ 5人以下 ☐ 10人以下 ☐ 50人以下 ☐ 100人以下 ☐ 500人以下 ☐ 1000人以下 ☐ 1000人超
Q 4	貴施設・事業所の種別をお答えください。 (1つだけ選択) ☐ 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 ☐ 居宅介護支援事業所 ☐ 訪問介護 ☐ 訪問入浴介護 ☐ 通所リハビリテーション (デイケア) ☐ 通所介護 (デイサービス) ☐ 短期入所生活介護、短期入所療養介護 (ショートステイ) ☐ 特定施設入居者生活介護 ☐ 夜間対応型訪問介護 ☐ 認知症対応型共同生活介護 (グループホーム) ☐ 小規模多機能型居宅介護 ☐ 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 ☐ その他の高齢者関係 ()

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業
施設対象アンケート

人員体制についてお聞きます。

Q 5 2020年10月1日時点の貴施設・事業所の職種別職員数をお答えください。
複数の職種を兼務している方については、主たる役割の職種でカウントしてください。
(数字を半角で入力。該当者がいない場合は0を入力)

【ご注意ください】

- ・ 施設長・ホーム長・所長も含みます。
- ・ ここでいう職員には、派遣労働者、委託業務従事者は含みません。
- ・ 正規職員とは雇用している労働者のうち雇用期間の定めのない者を指します。
- ・ 非正規雇用職員とは正規職員以外の労働者（契約、嘱託、パートなど）を指します。
- ・ 常勤換算は、正規職員の週所定労働時間数（例：40時間）で、
非正規雇用職員の週所定労働時間（例：24時間）を除いて算出。24/40＝0.6人

本調査における「介護助手・介護補助の定義」をご確認ください。

本調査における 介護助手・介護補助の定義

「介護サービス施設・事業所もしくは介護サービス施設・事業所を運営する法人と雇用契約を結び、
利用者の体に直接触れる介護業務でない、主に介護の周辺業務（清掃、ベッドのシーツ交換、
配膳、食事の片づけ等）を担当することを目的とするなど、正規の介護職員と役割を分けて採用
した職員」とします。ボランティアは含まないこととします。

	正規職員			非正規雇用職員		
	実人数	常勤換算	うち介護福祉士の資格保有者	実人数	常勤換算	うち介護福祉士の資格保有者
介護職	人		人	人		人
うち医療的ケア従事者	人		人	人		人
介護助手・介護補助	人	人	人	人	人	人
看護職	人	人	人	人	人	人
リハビリ職	人	人	人	人	人	人
ケアマネジャー	人	人	人	人	人	人
相談員	人	人	人	人	人	人
指導員	人	人	人	人	人	人
その他職員	人	人	人	人	人	人

Q 6 2020年10月1日時点における貴施設・事業所の利用者数をお答えください。
利用者数総数と、要介護度別の利用者数をお答えください。
(数字を半角で入力。該当者がいない場合は0を入力)

利用者数（総数） 人

うち、要支援1 人

要支援2 人

要介護1 人

要介護2 人

要介護3 人

要介護4 人

要介護5 人

自立 人

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業
施設対象アンケート

Q 7

2020年10月1日時点の介護福祉士の区分別人数（実人数）をお答えください。
複数の職種を兼務している方については、主たる役割の職種でカウントしてください。
（数字を半角で入力。該当者がいない場合は0を入力）

【ご注意ください】

- ・ 施設長・ホーム長・所長も含みます。
- ・ ここでいう職員には、派遣労働者、委託業務従事者は含みません。
- ・ 正規職員とは雇用している労働者のうち雇用期間の定めのない者を指します。
- ・ 非正規雇用職員とは正規職員以外の労働者（契約、嘱託、パートなど）を指します。

		介護福祉士	
		正規	非正規
職種・ 職位	経営者	人	人
	施設長、事務所管理者	人	人
	主任、介護部門の長	人	人
	介護支援専門員（ケアマネジャー）	人	人
	サービス提供責任者	人	人
	ユニットリーダー、サブリーダー（チームのまとめ役）	人	人
	訪問介護員（ホームヘルパー）、介護職員、生活支援員	人	人
	相談員	人	人
	指導員	人	人
	その他	人	人

		介護福祉士	
		正規	非正規
年代	20歳未満	人	人
	20歳代	人	人
	30歳代	人	人
	40歳代	人	人
	50歳代	人	人
	60歳代	人	人
	70歳以上	人	人

		介護福祉士	
		正規	非正規
勤続年数	1年未満	人	人
	1～3年未満	人	人
	3～5年未満	人	人
	5～10年未満	人	人
	10年以上	人	人

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 施設対象アンケート	
介護福祉士に対する処遇についてお聞きます。	
Q 8	貴施設・事業所では、介護福祉士に資格手当を付与していますか。 (1つだけ選択) ☐ はい ☐ いいえ
Q 9	介護福祉士に付与している資格手当の金額をお答えください。 資格手当以外の手当額は含めず、あくまで資格手当の金額をお答えください。 (1つだけ選択) ☐ 1,000円未満 ☐ 1,000～5,000円未満 ☐ 5,000～10,000円未満 ☐ 10,000～15,000円未満 ☐ 15,000～20,000円未満 ☐ 20,000～30,000円未満 ☐ 30,000円以上
Q 10	貴施設・事業所では、特定処遇改善加算に基づいて、介護福祉士の処遇改善を実施していますか。 (1つだけ選択) ☐ はい ☐ いいえ
Q 11	賃金テーブルについてお聞きます。資格を保有している介護福祉士に適用する賃金テーブルは、 資格を保有していない介護職に適用する賃金テーブルと同一ですか、異なりますか？ (1つだけ選択) ☐ 同一 ☐ 異なる
Q 12	貴施設・事業所では、介護福祉士の資格を保有していない介護職に対して 介護福祉士の資格取得を推奨していますか。 ※現在、該当する職員がいない場合は、該当する職員がいる場合を想定してお答えください。 (1つだけ選択) ☐ 施設・事業所として資格取得を推奨している ☐ 推奨することもある（施設・事業所としての方針はない） ☐ 特に推奨していない
Q 13	貴施設・事業所では、今後医療的ケアに従事できる介護福祉士を増やしたいと考えていますか。 (1つだけ選択) ☐ 増やしたい ☐ 増やしたいと思わない ☐ どちらとも言えない

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 施設対象アンケート																																																																							
介護福祉士の業務・介護福祉士に対する期待についてお聞かせします。																																																																							
Q 14	貴施設・事業所では、介護福祉士資格を保有する介護職と、保有していない介護職とで、業務内容を区別していますか？ ※ここでいう「資格」とは、国家資格としての介護福祉士の資格を指します。 研修等によって付与される各種の資格は含まれません。 (1つだけ選択) ☐ 区別している ☐ ある程度区別しているが、曖昧な業務もある ☐ 区別していない																																																																						
Q 15	貴施設・事業所において、介護職員で構成されるチームを編成する場合、そのチームのリーダー（長・責任者）はどのような条件で決めていますか。 (1つだけ選択) ☐ 介護福祉士をリーダーにするようにしている ☐ 介護福祉士を優先してリーダーにするようにしているが、資格を有していない介護職をリーダーにすることもある ☐ 介護福祉士の資格を有しているかどうかを考慮せず、リーダーを決めている ☐ 介護職員で構成されるチームを編成する場面がない																																																																						
Q 16	貴施設・事業所における、介護福祉士への期待についてお聞かせします。 貴施設・事業所で「現場での実務経験がなく、養成施設を卒業して間もない介護福祉士」を採用した場合を想定してください。 その介護福祉士が、以下の項目を適切に実践できることについて、「実務経験〇年目程度で期待したい」といった目安をお答えください。 なお、これらの項目は「求められる介護福祉士像」として提唱されている項目です。 (それぞれ1つだけ選択) 「求められる介護福祉士像」とは 介護現場の中核を担う介護福祉士に求められる機能や必要な能力等を11項目に整理したものです。本調査では「求められる介護福祉士像」の11項目のうち、10項目についてお伺いします。残りの一つは「高い倫理性の保持」です。高い倫理性の保持は10項目を実践していく上で、前提として位置付けられています。 出所：社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」（平成29年） <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>介護福祉士 としての実務 経験1年目 程度で期待 したい</th> <th>介護福祉士 としての実務 経験3年目 程度で期待 したい</th> <th>介護福祉士 としての実務 経験5年目 程度で期待 したい</th> <th>左記より多く の経験年数 を有する介 護福祉士に 期待したい</th> <th>施設・事業 所の業務内 容上、期待 する場面が ほぼない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>尊厳と自立を支えるケアを実践する</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>専門職として自律的に介護過程の展開ができる</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>介護職の中で中核的な役割を担う</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>						介護福祉士 としての実務 経験1年目 程度で期待 したい	介護福祉士 としての実務 経験3年目 程度で期待 したい	介護福祉士 としての実務 経験5年目 程度で期待 したい	左記より多く の経験年数 を有する介 護福祉士に 期待したい	施設・事業 所の業務内 容上、期待 する場面が ほぼない	尊厳と自立を支えるケアを実践する	1	2	3	4	5	専門職として自律的に介護過程の展開ができる	1	2	3	4	5	身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる	1	2	3	4	5	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	1	2	3	4	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	1	2	3	4	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	1	2	3	4	5	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	1	2	3	4	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	1	2	3	4	5	制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる	1	2	3	4	5	介護職の中で中核的な役割を担う	1	2	3	4	5
	介護福祉士 としての実務 経験1年目 程度で期待 したい	介護福祉士 としての実務 経験3年目 程度で期待 したい	介護福祉士 としての実務 経験5年目 程度で期待 したい	左記より多く の経験年数 を有する介 護福祉士に 期待したい	施設・事業 所の業務内 容上、期待 する場面が ほぼない																																																																		
尊厳と自立を支えるケアを実践する	1	2	3	4	5																																																																		
専門職として自律的に介護過程の展開ができる	1	2	3	4	5																																																																		
身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる	1	2	3	4	5																																																																		
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	1	2	3	4	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	1	2	3	4	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	1	2	3	4	5																																																																		
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	1	2	3	4	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	1	2	3	4	5																																																																		
制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる	1	2	3	4	5																																																																		
介護職の中で中核的な役割を担う	1	2	3	4	5																																																																		

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 施設対象アンケート							
Q 17	貴施設・事業所における介護福祉士の「マネジメント・リーダーとしての役割」への期待についてお聞きます。 貴施設・事業所で「現場での実務経験がなく、養成施設を卒業して間もない介護福祉士」を採用した場合を想定してください。 その介護福祉士が、以下の項目を適切に実践できることについて、「実務経験〇年目程度で期待したい」といった目安をお答えください。 (それぞれ1つだけ選択)						
			介護福祉士としての実務経験1年目程度で期待したい	介護福祉士としての実務経験3年目程度で期待したい	介護福祉士としての実務経験5年目程度で期待したい	左記より多くの経験年数を有する介護福祉士に期待したい	施設・事業所の業務内容上、期待する場面がほばない
指導・教育	業務をとおして、チームメンバーへの技術指導・助言等を行う	1	2	3	4	5	
	チームメンバーと面談の機会を持ち、目標、強み・弱み、悩み等を共有して必要な助言等を行う	1	2	3	4	5	
	施設・事業所内研修で講師役を担い、自分の知識・技術の共有を図る	1	2	3	4	5	
	実習生の指導を行う	1	2	3	4	5	
チームマネジメント	チームの課題を把握し、改善のために取り組んでいる。	1	2	3	4	5	
	業務改善の取り組みを行っている。	1	2	3	4	5	
	チームでサービス計画（介護計画）にそった介護実践が行われるよう取り組んでいる。	1	2	3	4	5	
	チームメンバー個々の力量を把握して、業務にふりわけている。	1	2	3	4	5	
サービス計画（介護計画）	サービス計画（介護計画）のアセスメントを行う	1	2	3	4	5	
	サービス計画（介護計画）のモニタリングを行う	1	2	3	4	5	
	サービス計画（介護計画）の評価修正を行う	1	2	3	4	5	
その他	率先して研修等に参加し、リーダーとしての成長を図る	1	2	3	4	5	
	ケアカンファレンス等で他職種と円滑に情報共有・意見交換を行う	1	2	3	4	5	
	会議では自分の意見を述べ、スタッフの意見を引き出す	1	2	3	4	5	
	委員会やプロジェクトチームのリーダーを担う	1	2	3	4	5	
	介護に関する地域貢献活動（ボランティア、講演・研修、相談対応等）に取り組んでいる	1	2	3	4	5	
	家族への相談助言を行う	1	2	3	4	5	
	サービス担当者会議に出席している	1	2	3	4	5	
	地域ケア会議に出席している	1	2	3	4	5	

介護福祉士資格取得後のキャリアアップ等の在り方に関する調査研究事業 施設対象アンケート					
介護福祉士に対する教育・研修、およびWLB（ワーク・ライフ・バランス）改善に向けた取り組みについてお聞かせします。					
Q 18	貴施設・事業所における、介護福祉士の教育・育成のための取り組み状況をお答えください。 （あてはまるものをすべて選択）	取 り 組 ん で い る	検 討 予 組 み を 検 討 中 ・	予 取 定 は 組 み を 検 討 す る	該 当 者 が い ない
	教育・研修計画の策定	1	2	3	4
	教育・研修担当または担当部署の明確化	1	2	3	4
	施設内研修の充実（内容・頻度）	1	2	3	4
	外部研修への参加支援：参加費補助	1	2	3	4
	外部研修への参加支援：業務との時間調整等	1	2	3	4
	能力開発のための休職・休暇制度	1	2	3	4
	有資格者のキャリアアップの道筋提示	1	2	3	4
	有資格者がキャリアアップするための制度・仕組みの構築	1	2	3	4
	キャリアラダーの作成・周知	1	2	3	4
	キャリアカウンセリングの窓口の設置	1	2	3	4
	資格・経験を考慮した給与体系の構築	1	2	3	4
	人事考課の実施・評価基準の明確化	1	2	3	4
Q 19	貴施設・事業所におけるWLB（ワーク・ライフ・バランス）改善のための取り組み状況についてお答えください。 （それぞれについて1つだけ選択）	取 り 組 ん で い る	検 討 予 組 み を 検 討 中 ・	予 取 定 は 組 み を 検 討 す る	該 当 者 が い ない
	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	1	2	3	4
	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	1	2	3	4
	育児・介護休業法の定めよりも充実した育児・介護との両立支援策を導入している	1	2	3	4
	子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	1	2	3	4
	子育て・介護等を行っている職員以外にも、多様な勤務形態を用意している	1	2	3	4
	施設・事業所内で保育所等を設け、職場保育環境のしほみを用意している	1	2	3	4
	ハラスメントを受けた際の相談窓口や、職員をサポートする体制がある	1	2	3	4
	職員のWLBの促進や、WLBを阻む職場慣行の見直し等のために、施設・事業所内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている	1	2	3	4
	施設・事業所内アンケートやヒアリング等により、WLB支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている	1	2	3	4

令和2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アップ等の在り方に関する調査研究事業
報告書

令和3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