

介護人材の機能とキャリアパスについて

介護人材の業務実態等について

現状

（介護職の業務実施状況について）

- 介護職の業務の実施状況を見ると、介護に関する資格を有していない者、介護職員初任者研修修了者、介護福祉士の間で明確に業務分担がされているような状況は見られず、サービス間や提供するケアの内容で差異はあるものの、それぞれの者が同様の業務をほぼ毎日（毎回）実施している状況である。
 - ※ ただし、この状況については以下の点に留意する必要がある。
 - ・ 小規模の事業所では、実際に業務を分担できるほどの職員数がいないこと
 - ・ 訪問系サービスについては、移動時間が発生することや1人での訪問となることから、一回の訪問時に複数の業務を実施する必要があること
 - ・ 通所系及び施設系サービスでは、起床、食事、就寝等の業務のピークタイムが存在し、介護職員が総出で複数の利用者に介護を提供する必要があること
- また、介護保険の理念である利用者の尊厳ある自立した日常生活を支援するための介護を提供するにあたっては、利用者に関わる介護職がチームとして同じ方向性で介護を提供することが重要であり、そのためには、介護過程の展開（アセスメント→介護計画の作成→介護の実施→モニタリングによる評価→必要に応じて介護計画の見直し）において、介護計画に沿った介護が提供されているかどうかの進捗管理が必要となるが、現状では、介護過程の展開に中心的に関わっている介護人材は少ない。
- さらに、チームケアを通じて介護過程を展開していくにあたっては、情報収集や情報共有を図りつつ、利用者の自立支援に向けたより良いケア方法の提案といったことも重要となるが、外部からの情報収集やより良いケア方法の提案を常に行っている介護人材は少ない状況である。

介護人材の業務実態等について

現状

(介護事業所における管理者の認識)

- 介護事業所における管理者の認識では、認知症の周辺症状のある利用者やターミナルケアが必要な利用者など特定の利用者への対応、介護過程の展開におけるアセスメントや介護計画の作成・見直し、他の専門職種や外部の機関・事業所からの情報収集、より良いケア方法の提案といった業務には、介護福祉士以上の専門性が求められるとの回答割合が高くなっている。
- また、介護職のチームリーダーに求められる能力として、「チーム内の介護職の方向性を統合できる能力」「介護職チーム内の人材を教育・指導することができる能力」「個々の介護職の適性に応じた業務を与えることができる能力」については、ほぼ9割以上の介護事業所の管理者が必要と回答しているものの、十分に発揮できていないのが現状である。

(事業所における取組事例)

- 介護職の指導・育成や介護過程の展開の重視、キャリアパスの構築などに取り組んでいる事業所では、以下のような特徴が見られる。
 - ・ 自立支援の考え方や観察のポイントを徹底するため、サービス提供責任者等のリーダー的な者が同行して観察のポイントや心身のアセスメント（できることの見極め）を現場で指導している
 - ・ 職員間のケア内容を統一するためのミニカンファレンスや、ケアマネジャーへの情報提供など、多職種との連携による重度化予防を重視したケアを実践している
 - ・ チームケアの実践ではチームリーダーの力量が大きく影響するため、チームリーダーの役割と求められる能力を明確化し、キャリアパスの内容に反映させている

検討課題

- こうした現状を踏まえると、介護職の機能分化として、業務に着目した各人材層に応じた役割・機能について検討するのではなく、チームケアを推進する上で介護人材に求められる機能や必要な能力、キャリアパスを明確化するなど、目指すべき全体像とその実現に向けた方策を検討する必要があるのではないか。

目指すべき全体像

論点①

- 多様な人材が携わる介護の現場において、目指すべき全体像はどのようなものか。

方向性

- 平成27年6月に公表した介護人材にかかる需給推計によると、2025年には約38万人の介護人材を追加的に確保する必要があり、そのためには、介護未経験者を含む介護人材のすそ野を拡げるとともに、介護分野での定着を促進していく必要がある。
- 介護保険制度においては、訪問系サービス、通所系サービス、居住系サービス及び入所系サービスといった様々な介護サービスが位置付けられており、介護職に求められる役割や能力は、それぞれの介護サービスにおいて異なるものの、利用者に対するサービスの質を向上させていくためには、各人材の意欲・能力に応じて、キャリアアップを図っていくことが重要である。
- 介護分野においてキャリアアップしていくことで、定着促進も図られることとなるが、キャリアを積み上げて行く際には、例えば、エビデンスに基づいたより専門的な介護の提供や他の介護職に対する教育・指導、他の専門職種との連携といったキャリアに応じた役割が求められる。
- こうしたことを踏まえると、目指すべき全体像は、介護人材のすそ野を拡げ、介護分野に参入した人材が意欲・能力に応じてキャリアアップを図り、キャリアに応じた役割を適切に担っていけるような姿となるのではないか。
- また、こうした全体像の実現にあたっては、介護職が利用者に対するケアに専念できるよう、介護職の職務を明確にし、利用者に直接かかわらない業務（例えば、事業所内における清掃や洗濯等）を他の人材に委ねていく取組を進めることも必要ではないか。

目指すべき全体像

論点②

- 目指すべき全体像において、どのような介護の提供体制を実現すべきか。

方向性

- 介護職の指導・育成やキャリアパスの構築などに取り組んでいる事業所では、チームリーダーを中心としたチームケアが実践されている。
今後、介護サービスの利用者がさらに増加していく中で、利用者のニーズは複雑化・多様化・高度化していくことが考えられるが、限られた人材で利用者の多様なニーズに対応していくためには、それぞれの介護職の有する知識・技術を効率的・効果的に活用しつつ、介護職がチームで関わっていくことが必要と考えられる。
- チームケアの実践にあたり、身体介護や生活援助を担う介護職には、介護未経験者から介護福祉士まで多様な人材がいることから、それぞれの人材が有している知識・技術に応じて役割を担うこととなるが、利用者の尊厳ある自立した生活を支援するためには、提供する介護サービスの質を向上させていく必要があり、チーム内の介護職に対する指導や、介護職チームでのサービスが適切に提供されているかの管理などの役割を担う者が必要である。（チームリーダーの必要性）
- 介護分野において介護職として従事している介護福祉士は、平成26年10月時点で約72万人おり、介護職員の約4割を占める状況である（なお、平成26年9月時点の登録者は約129万人）。この介護福祉士の評価としては、介護報酬におけるサービス提供体制強化加算として、介護福祉士の配置割合が一定割合以上の状況を評価する加算が設けられているが、特段の役割は求められていない。しかしながら、介護福祉士には、本来、介護の専門職として担うべき役割があるのではないか。
- こうしたことを踏まえると、利用者の多様なニーズに対応できるようチームケアを推進していくにあたっては、チームリーダーの役割を担う者が必要ではないか。また、その役割を担うべき者としては、介護福祉士の中でも一定のキャリアを積んだ（知識・技術を修得した）介護福祉士が適当ではないか。

チームリーダーが担うべき役割と必要な能力について

論点③

- チームケアの推進にあたり、チームリーダーが担うべき具体的な機能・役割はどのようなものか。
- また、そのために必要となるチームリーダーの能力はどのようなものか。

方向性

- 限られた人材で効率的・効果的に介護を提供し、介護職チームで提供する介護サービスの質を向上させるとともに、介護福祉士の社会的評価を高めるためには、一定のキャリアを積んだ介護福祉士がチームリーダーとして担うべき役割を明確にするとともに、ストラクチャーとプロセスの両面の観点から環境作りをする必要がある。

(チームリーダーが担うべき役割)

- 介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応していくためには、より専門的な知識・技術が必要となることから、多職種と連携しながら、そのようなニーズを持つ利用者への対応といった役割を果たすべきではないか。【高度な技術を有する介護の実践者としての役割】
- また、介護職チーム全体で利用者に対する質の高い介護を提供するため、チーム内の介護職に対し、自らが修得している介護技術の指導を通じて介護技術を伝達していく役割を果たすべきではないか。【介護技術の指導者としての役割】
- さらに、利用者の尊厳ある自立した生活を支援するためには、介護計画等に沿って介護が提供される必要があり、サービスの質の改善やチーム内の介護職のフォローを担う者が必要である。このため、介護職チームの中で介護過程の展開における介護実践を適切に管理する役割を果たすべきではないか。【介護職チーム内のサービスをマネジメントする役割】

チームリーダーが担うべき役割と必要な能力について

方向性

(求められる能力)

○ チームリーダーが担うべき「高度な技術を有する介護の実践者としての役割」「介護技術の指導者としての役割」「介護職チーム内のサービスをマネジメントする役割」について、それらの役割を果たすにあたっては、以下のような能力を修得する必要があるのではないか。

- ・ 高度な技術を有する介護の実践者としての役割 ⇒ 観察力、判断力、業務遂行力、多職種連携力
- ・ 介護技術の指導者としての役割 ⇒ 介護職に対する指導力
- ・ 介護職チーム内のサービスをマネジメントする役割 ⇒ マネジメント力、多職種連携力、改善力

<チームリーダーが担うべき役割と求められる能力>

	高度な技術を有する介護の実践者としての役割	介護技術の指導者としての役割	介護職チーム内のサービスをマネジメントする役割
チームリーダーが担うべき役割	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症の症状に応じた対応 ・ 医療の必要性が高い方への対応 ・ 終末期の方に対する看取りを含めた対応 ・ 障害を持つ方への対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・ チーム内の介護職に対する自らが持っている介護技術の指導・伝達 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護過程の展開における介護実践の管理 ・ チーム内の介護職のフォロー ・ 様々な職種や機関からの利用者に関する情報収集と情報共有
求められる能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者の心身の状況等に係る観察力 ・ 利用者の状態に応じて適切な対応ができる判断力 ・ 認知症の症状や病状等に応じた介護等を提供できる業務遂行力 ・ 様々な職種と連携して業務を遂行できる多職種連携力 	<ul style="list-style-type: none"> ・ エビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達により、後生を育成することができる指導力 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護計画等に沿った介護が提供されているかの管理やチーム内の介護職に対するフォローなどのマネジメント力 ・ 多職種と情報共有できる多職種連携力 ・ チーム内のサービスの質の改善力

介護人材のすそ野の拡大について

論点④

- 介護人材のすそ野を拡げ、介護未経験者の参入を促進するとともに、利用者の尊厳ある自立した生活を支援するためには、介護に関する基礎的な知識・技術を学ぶことができる機会が必要ではないか。

方向性

- 介護人材のすそ野を拡げるためには、介護に関する基礎的な知識・技術を学びやすい機会を作ること、介護分野への参入のきっかけ作りが必要である。
- 一方で、初めて介護分野に参入した人材についても、利用者の尊厳ある自立した生活を支援するためには、制度の理解や介護に関する基本的な知識・技術など、必要最低限の知識・技術を身につけておく必要もある。
- このため、介護職員初任者研修よりも簡素な入門的研修の導入を検討する必要があるのではないか。

<介護分野に参入した人材が担う役割と必要最低限の知識等>

介護人材が担う役割

- 食事、排泄等の身体介護
- 掃除、調理等の生活援助
- 身体介護や生活援助を通じた利用者に関する情報の収集

必要最低限の知識・技術

- 介護保険制度の理念
- 身体介護や生活援助に関する基本的な知識・技術
- 緊急時の対応方法

介護分野に参入しやすいよう入門的な研修について検討

介護人材のキャリアパスについて

論点⑤

- 介護分野に参入した人材が、意欲・能力に応じてキャリアアップをしていけるようなキャリアパスの全体像をどのように考えるか。
- また、キャリアパスを考える上で、介護福祉士となった後も組織の中でキャリアを積んでいくことができるような仕組みが必要ではないか。

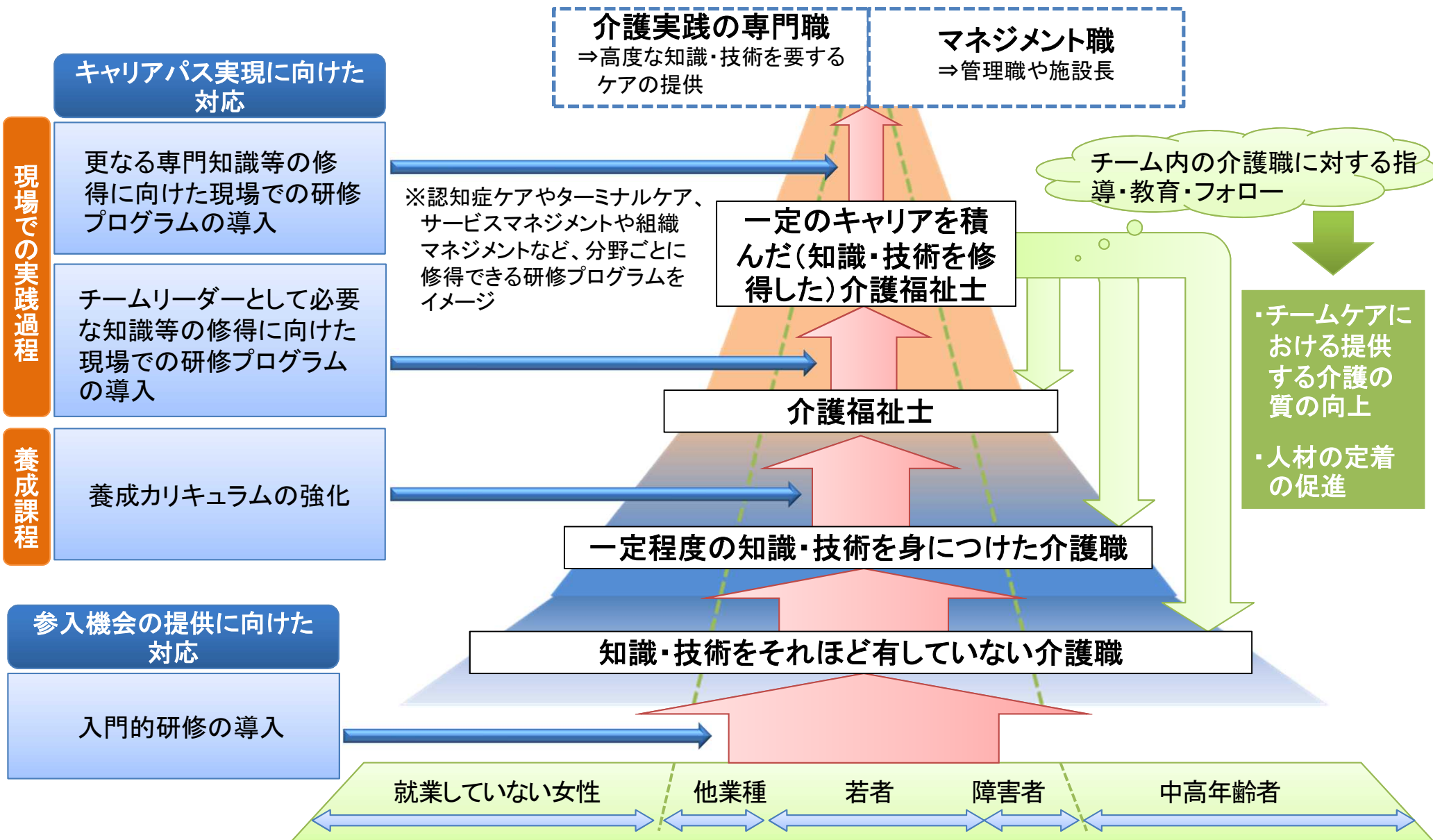
方向性

- 介護人材の確保にあたっては、介護人材のすそ野を拡げ、介護未経験者を含む多様な人材の参入を促進するだけでなく、それぞれの人材の意欲・能力に応じてキャリアアップを図っていけるような仕組みなど、介護分野に参入した人材が定着していくような環境作りが重要である。
- 介護事業所における介護人材の育成にあたっては、「介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会における議論の取りまとめ」（平成28年3月30日）において、「人材育成の方法の多様性を認めた上で、これまでの介護キャリア段位の取組みを踏まえれば、
 - ・ 介護の手順・基準の明確化、
 - ・ 個々の介護職員の介護行為の確認を担当する人員の養成及び配置、
 - ・ OJTにおいて目視により必要な手順・基準に沿った介護行為を習得したことを確認すること、
 - ・ 職場におけるキャリアパスの明確化等が人材育成に有効である」とされており、キャリアアップの仕組みを検討する際には、こうした視点も視野に入れることが必要である。

方向性

- また、介護未経験者などについて、その意欲・能力に応じてキャリアアップし、キャリアに応じた役割を担っていけるようにするためには、介護の専門職である介護福祉士の中でも一定のキャリアを積んだ介護福祉士がチームリーダーとなり、チーム内の介護職に対する指導・教育やフォローを行うなど、介護職チームで提供する介護サービスの質の向上を図るとともに、チーム内の人材の定着が図られるようにしていくべきである。
- このため、介護分野への参入のきっかけとして、必要最低限の知識・技術を修得する機会を設けるとともに、介護福祉士の資格取得後も本人の意向に応じて、チームリーダーに必要な知識・技術や、更なる専門分野の知識・技術、あるいは、事業所内のマネジメントに必要な能力を修得できるような現場での実践過程における研修プログラムを検討してはどうか。
- このように、介護人材のキャリアパスを考える上では、介護分野は専門性が求められる分野ではあるものの、「入りやすく昇りやすい」仕組みとしていくべきではないか。

介護人材のキャリアパス全体像（イメージ）



医療との役割分担について

論点⑥

- 現在、介護福祉士等がその業務として実施可能な医療的ケアには、喀痰吸引と経管栄養があるが、今後、地域包括ケアシステムの構築を進めていくにあたり、医療と介護の連携や役割分担をさらに推進していく上で、介護福祉士等による医療的ケアのあり方について検討する必要があるのではないか。

方向性

- 地域包括ケアシステムの構築にあたり、医療と介護の両方を必要とする状態の高齢者が住み慣れた地域で自分らしい暮らしを続けることができるようにするためには、医療と介護の連携をよりいっそう推進していく必要がある。
- 現在、介護福祉士等がその業務として実施可能な医療的ケアは、喀痰吸引と経管栄養となっているが、医療と介護の連携を推進していくにあたっては、医療従事者との役割分担は重要な課題であり、介護人材の専門性を高める一環としても、介護福祉士等による医療的ケアの範囲の拡大は重要な検討事項の一つである。
- これを踏まえ、介護福祉士等の医療的ケアの範囲については、喀痰吸引や経管栄養の実施状況について、その実態を把握し、検討することとしてはどうか。

※ なお、本論点については、「新たな医療の在り方を踏まえた医師・看護師等の働き方ビジョン検討会」での議論の内容も踏まえる必要がある。