

介護従事者のキャリアアップの仕組みについて

1. 各方面からの指摘

- 介護報酬改定において、介護従事者のキャリアアップの取組に対する評価、介護福祉士等の有資格者の評価のあり方について検討すべき等との指摘を受けている。

介護給付費分科会介護サービス事業の実態把握のためのワーキングチーム報告 (H19.12.10)

3 今後の検討課題について

(1) 各事業に共通する事項について

② キャリアアップについて

- 介護労働者のキャリアアップに資する人員配置基準、キャリアアップにつながる取組を行う事業所に対する評価、研修システムの構築又は介護労働者個人に対するキャリアアップのインセンティブの在り方等について検討する必要があるのではないか。

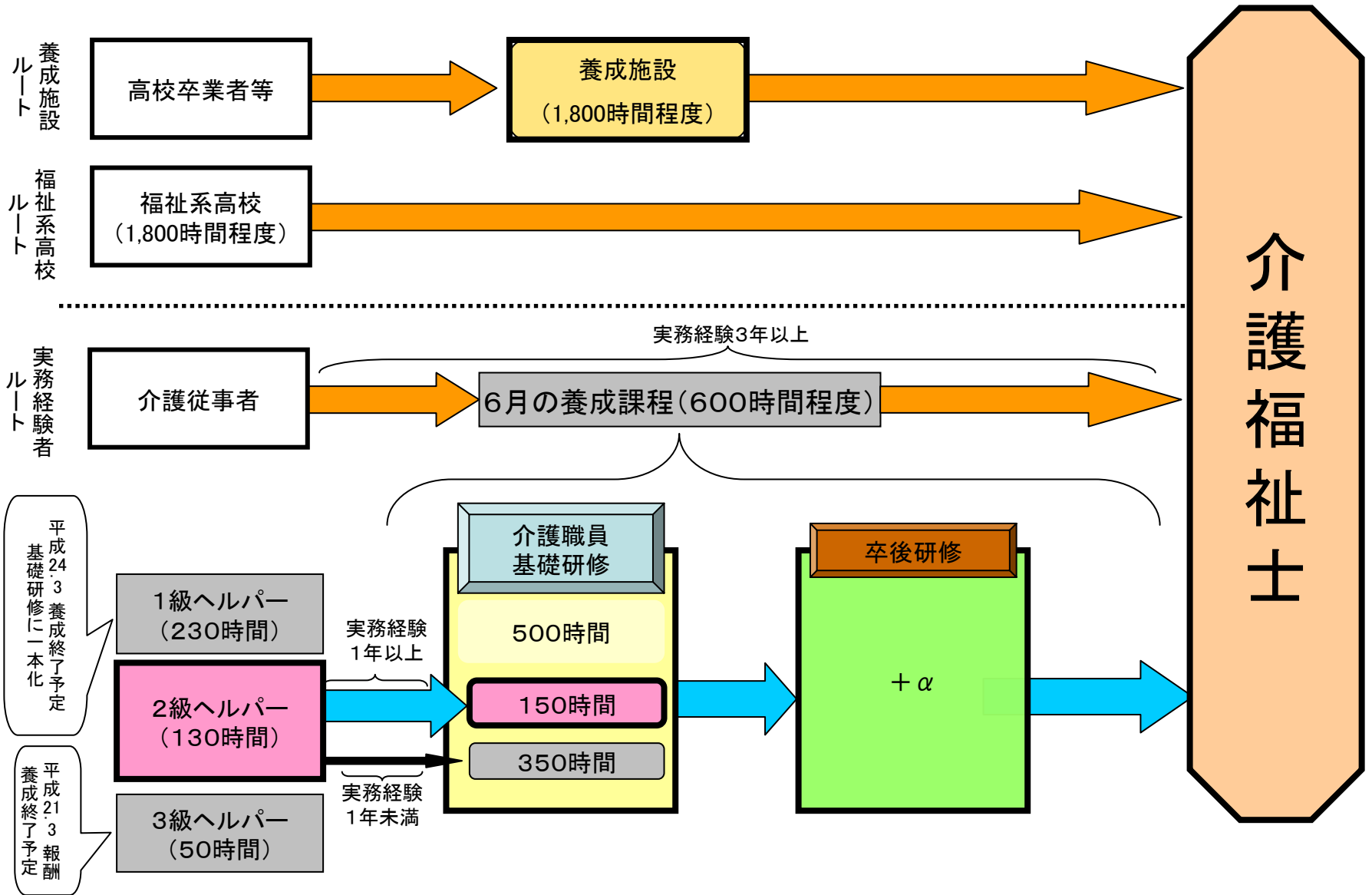
その際、小規模事業所ではキャリアアップのシステムを自ら構築することが困難であることから、何らかの対策を検討する必要があるのではないか。

介護保険法及び老人福祉法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(H20.5.20 参議院厚生労働委員会)

- 三、次期介護報酬改定に当たっては、介護従事者等の処遇の改善に資するための措置を講ずること。なお、地域差の実態を踏まえ、必要な見直しを検討すること。また、サービス提供責任者等の処遇に配慮するとともに、介護福祉士等の専門性を重視し、有資格者の評価の在り方について検討を行うこと。

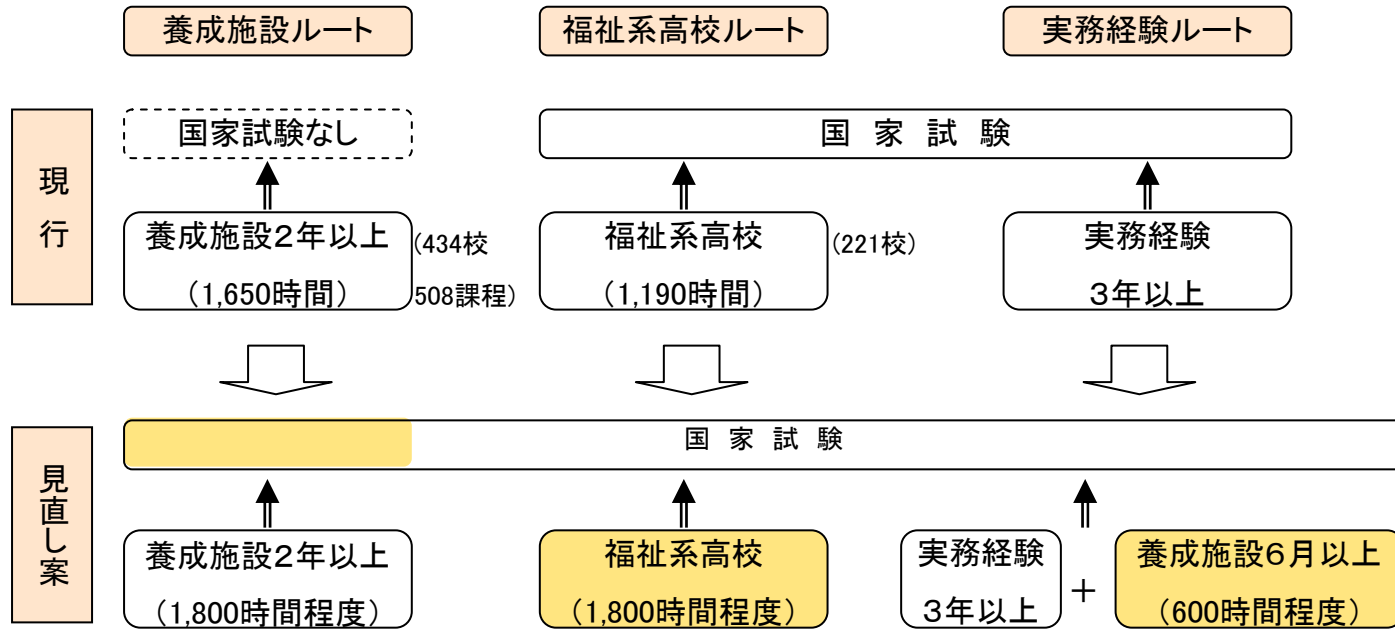
【参考1】介護従事者の資格・研修制度の概要(改正法施行後のイメージ)



※ 施行時期:介護福祉士の資格取得方法の見直しは平成24年4月。

【参考2】介護福祉士の資格取得方法の見直し

資質の向上を図るため、すべての者は一定の教育プロセスを経た後に国家試験を受験するという形で、資格取得方法を一元化する。



【参考】現行の資格取得者数等の状況

	平成20年資格取得者	これまでの資格取得者数の累計
養成施設ルート	約1.8万人(約20.0%)	約22.4万人(約35.0%)
福祉系高校ルート	約0.5万人(約5.0%)	
実務経験ルート	約6.8万人(約75.0%)	約41.5万人(約65.0%)
合計	約9.1万人	約64.0万人

* 平成20年の国家試験の状況
 受験者数 約14.3万人
 合格者数 約7.3万人
 (合格率約51.0%)

【参考3】介護職員基礎研修及び訪問介護員の養成について

(1) 介護職員基礎研修について

介護サービスの質の向上を図る上で、介護職員の専門性を高めることが必要であることから、施設、在宅を問わず、介護職員として介護サービスに従事する職員の共通の研修として、平成18年度に創設。

課程・総時間数	形態	目的
500H	講義・演習：360H、実習140H	介護職員としての基礎的知識・技術等を習得すること。

【参考】介護職員基礎研修修了者 31人(平成18年度末現在)

ホームヘルパー1級で実務経験1年以上の者は60時間、実務経験1年未満は200時間
 ホームヘルパー2級で " 150時間、 " 350時間
 その他の者で " 300時間、 " 500時間

(2) 訪問介護員の養成課程

課程・総時間数	形態	目的
1級 計：230H	講義：84H、演習：62H、 実習：84H	2級課程において修得した知識及び技術を深めるとともに、主任訪問介護員が行う業務に関する知識及び技能を修得すること。
2級 計：130H	講義：58H、演習：42H、 実習：30H	訪問介護員が行う業務に関する知識及び技術を修得すること。
3級 計：50H	講義：25H、演習：17H、 実習：8H	訪問介護員が行う業務に関する基礎的な知識及び技術を修得すること。

注) ヘルパー1級は、平成24年3月に養成を終了し、基礎研修に一本化する予定。

ヘルパー3級は、平成21年3月に報酬上の評価及び養成を終了する予定。

【参考】養成研修課程修了者数の累計(平成3年～18年度)

(単位：人)

	ヘルパー1級	ヘルパー2級	ヘルパー3級	1～3級の単純合計
平成18年度	12,187	219,952	5,745	237,884
累計	169,449	2,543,287	543,505	3,256,241

(注) 各養成課程の数値は、1人の者について、年度をおってレベルアップを行っている場合、重複して計上される。

【参考4】介護サービス施設・事業所における介護職員の資格取得状況

(単位:人)

	介護職員(訪問介護員)																			
	介護福祉士							ヘルパー1級				ヘルパー2級				ヘルパー3級				
	計	常勤	非常勤	計	割合	常勤	非常勤	計	割合	常勤	非常勤	計	割合	常勤	非常勤	計	割合	常勤	非常勤	
介護老人福祉施設	181,128	147,103	34,025	73,542	40.6%	70,440	3,102	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
介護老人保健施設	99,222	88,361	10,861	44,711	45.1%	43,634	1,077	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
介護療養型医療施設	41,403	37,516	3,887	8,919	21.5%	8,764	155	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
訪問介護	385,668	92,057	293,611	52,775	13.7%	30,959	21,816	30,821	8.0%	15,462	15,359	268,620	69.7%	39,683	228,937	2,268	0.6%	243	2,025	
訪問入浴介護	11,569	6,021	5,548	2,642	22.8%	1,974	668	674	5.8%	392	282	6,734	58.2%	2,917	3,817	58	0.5%	16	42	
通所介護	127,861	71,550	56,311	25,103	19.6%	19,533	5,570	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
通所リハビリテーション	44,286	32,468	11,818	12,737	28.8%	11,649	1,088	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
短期入所生活介護	136,934	112,573	24,361	53,452	39.0%	51,163	2,289	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
特定施設入所者生活介護	36,354	26,908	9,446	7,103	19.5%	6,470	633	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
認知症対応型共同生活介護	107,387	77,292	30,095	19,583	18.2%	17,829	1,754	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
合計	1,171,812	691,849	479,963	300,567	25.6%	262,415	38,152	31,495	2.7%	15,854	15,641	275,354	23.5%	42,600	232,754	2,326	0.2%	259	2,067	

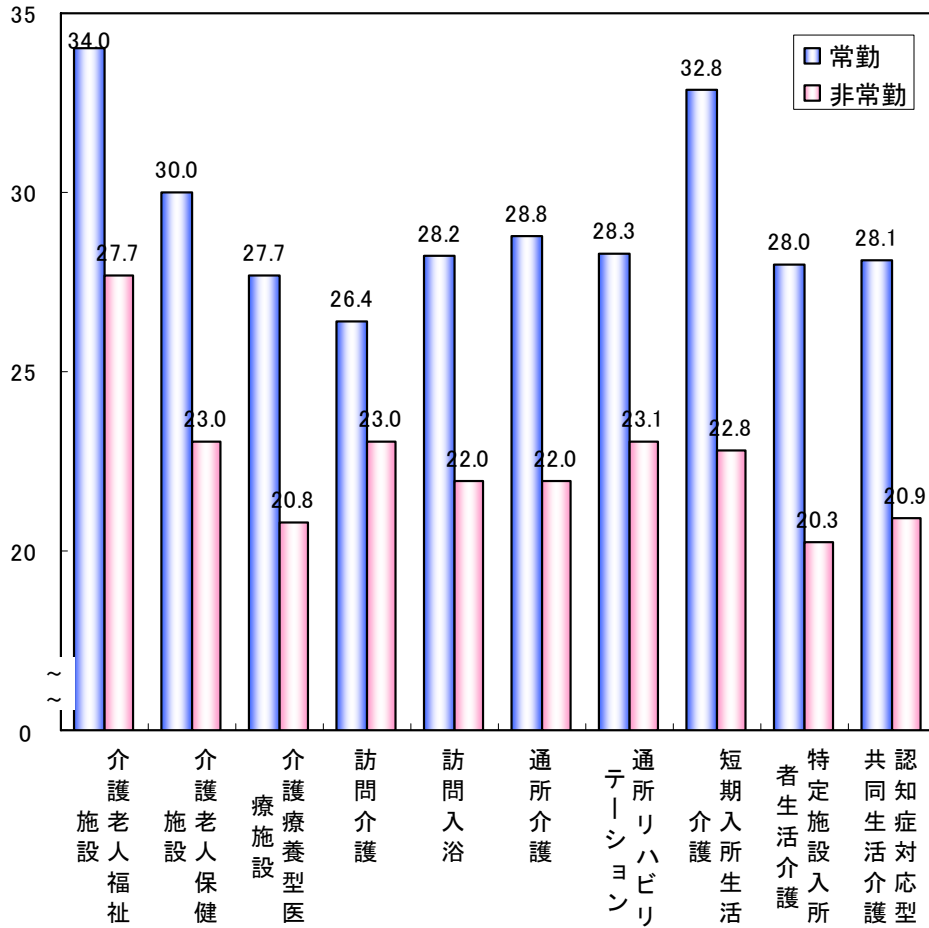
資料出所) 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(平成18年10月1日現在)

注) ホームヘルパーについては、調査対象が訪問系サービスに限定されており、その他のサービスについては資格取得状況が不明。

【参考5】介護サービス施設・事業所における介護職員の給与

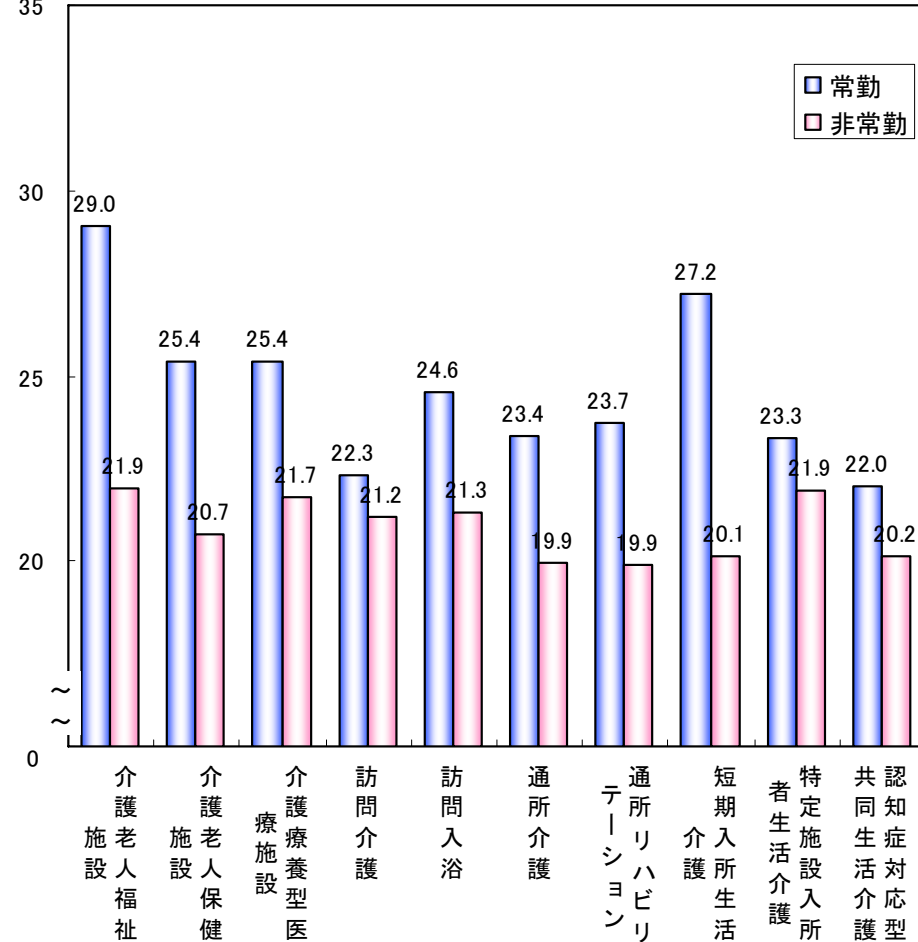
介護サービス施設・事業所における
介護福祉士の賃金水準

(給与/万円)



介護サービス施設・事業所における
介護職員の賃金水準

(給与/万円)



(資料出所) 厚生労働省「平成20年介護事業経営実態調査」

注) 介護職員は、介護福祉士を含まない。

【参考6】介護労働者雇用管理改善等の主要関連施策について（平成21年度概算要求109.8億円）

1 介護労働者の雇用管理の改善等

(1) 雇用管理の改善のための相談援助事業(5.2億円)

介護労働安定センターの支部に介護労働サービスインストラクターを配置し、雇用管理の改善等についての相談援助や介護関連情報の収集・提供を行うとともに、雇用管理コンサルタントによる専門的な相談援助や介護労働者の実態調査、雇用管理者講習等を実施。

(2) 助成金関係等

① 介護人材確保職場定着支援助成金(仮称)(67.2億円)

(ア) 特定人材対策(25.2億円)

新サービスの提供に伴い、雇用管理改善に関連する業務を担う人材として、特定労働者(訪問介護員(1級)等の資格を有し、実務経験が1年以上ある者等。)を雇い入れた場合に助成。

助成内容:特定労働者1人当たり6ヶ月で70万円まで助成(ただし、1事業主につき3人まで)。

(イ) 未経験者対策(42億円)【新規】

介護サービスに従事する者として、介護関係業務の未経験者(新規学卒者を除く。)を雇用保険一般被保険者(短時間労働者である雇用保険一般被保険者を除く。)として雇い入れた場合に助成。

助成内容:6ヶ月以上定着した場合に、未経験者1人あたり25万円まで、さらに6ヶ月以上定着した場合、あわせて1年間で50万円まで助成(ただし、1事業主につき3人まで)。

② 介護労働者設備等整備モデル奨励金(仮称)(15億円)【新規】

介護労働者の作業負担軽減や腰痛対策のため、事業主が介助補助機器(移動リフト等)の導入・運用計画を提出し、厚労省の認定を受けた場合に助成。

助成内容:介助補助機器導入に係る所要経費の1/2を助成(上限250万円まで)。

③ 雇用管理制度等導入奨励金(仮称)(2億円)【新規】

介護関係事業主が、キャリアアップ、処遇改善等のための各種人事制度を導入(既存の制度の見直しを含む。)・運用(必須)し、かつ、採用・募集、健康管理、介護未経験者に対する能力開発の事業を実施した場合に、その費用の一部を助成。

助成内容:各種人事制度の導入(10/10)、それ以外は経費の1/2を助成(上限100万円まで)。

④ 介護雇用管理改善推進委託費(仮称)(8億円)【新規】

介護関係事業主団体や地方公共団体等に対して、人材確保対策や雇用管理改善対策、イメージアップ対策のための事業を委託(企画提案型)。

委託内容:介護関係事業主団体に委託して行う全国的なモデル事業に対しては上限5千万円、地域の事業主団体やNPO等が行う地域の自発的な取組に対しては上限500万円を委託(1事業あたり)。

2 介護分野における労働力需給調整機能の整備、強化

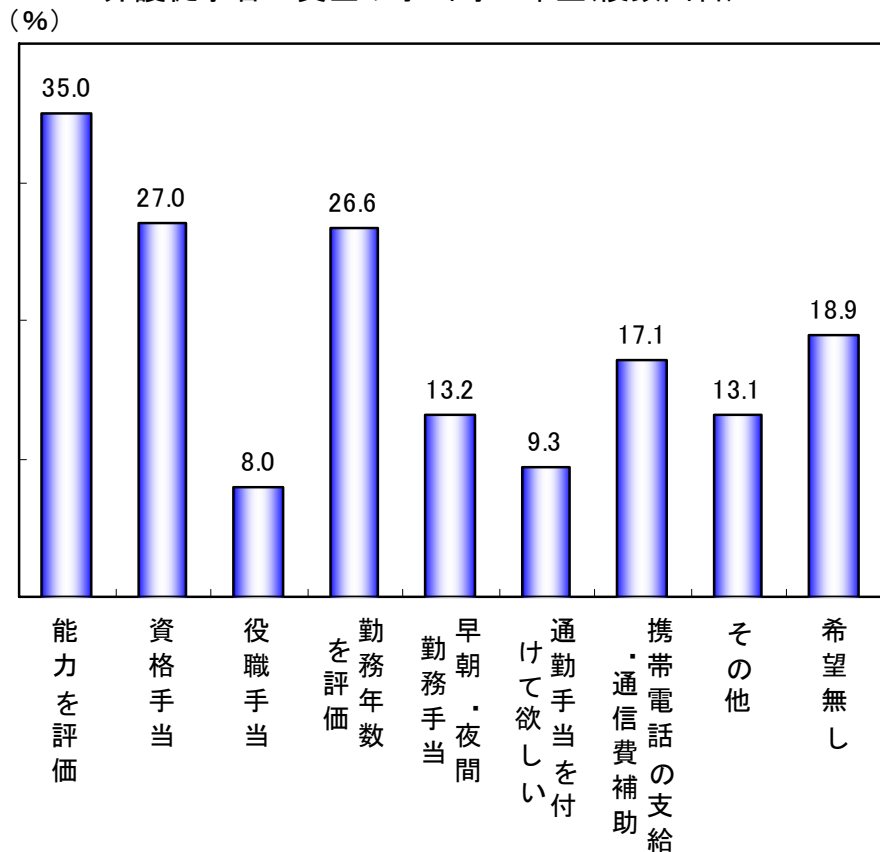
(1)「福祉人材確保重点プロジェクト(仮称)」の推進等による福祉人材確保対策の強化(9.6億円)【新規】

「福祉人材ハローワーク(仮称)」等を創設し、関係機関との連携による潜在有資格者等の掘り起こしや、きめ細かな職業相談、職業紹介、求人者への助言、指導等により、福祉・介護サービス分野の人材確保対策を強化する。

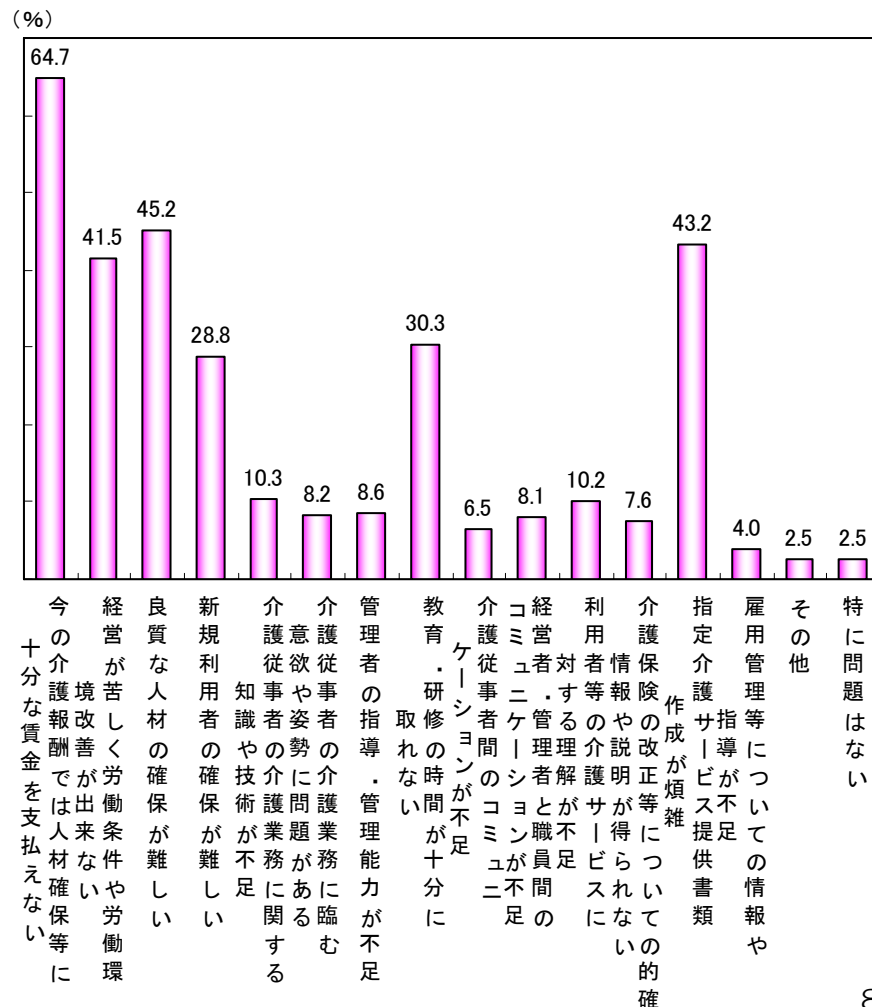
2. 介護従事者、事業者アンケートの結果

- 介護従事者の賃金や手当等に関する希望を聞くと、「能力」、「資格」、「経験年数」を賃金や手当で評価して欲しいとの要望が強い。
- 事業者に介護サービスを運営する上での問題点を聞くと、「経営状況の苦しさ」や「介護報酬の低さ」を指摘する声が多い。

介護従事者の賃金や手当等の希望(複数回答)



事業所の介護サービス運営上の問題点(複数回答)



資料出所:平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

3. 基本的な論点

○ 介護職員等のキャリアアップに資するよう、有資格者や経験年数の長い介護職員等を多く雇用する事業者に対する報酬上の評価についてどのように考えるべきか。

→ これを検討するにあたり、以下の課題があるのではないか。

なお、ホームヘルパーに対する研修や介護福祉士を多く雇用する事業所を加算する仕組みとして、現在、訪問介護にのみ、特定事業所加算といった加算がある(次ページ以降参照)。

① 介護職員等のキャリアアップを確保するためには、まずは事業者の雇用管理の改善及びそれを支援することが重要ではないか。

② 報酬上の評価を行うには、提供されるサービスの質が高く、利用者の理解が得られることが必要ではないか。

③ 各サービスごとの介護職員等の実態を踏まえる必要があるのではないか。

④ 利用者負担が増えることについてどのように考えるか。

○ 介護労働者のキャリアアップに資する任用要件等のあり方についてどのように考えるべきか。

4. 訪問介護における特定事業所加算について①

- ホームヘルパーの属性・キャリア等と介護能力の関係を分析した結果によると、
- ・ 介護の仕事やヘルパーの経験年数が長い、
 - ・ 介護福祉士やヘルパー1級の資格を持っている、
 - ・ 初任研修・OJT・Off-JTを受講している、
 - ・ サービス提供責任者の能力が高い
- 等の場合に、ヘルパーの介護能力が高くなるという研究結果がある。

ヘルパーの属性・キャリア等と介護能力得点の平均値 (得点の単位：点)

(つづき)

(得点の単位：点)

		回答者数	総合得点	身体介護 得点	生活援助 得点	人間関係 得点
全 体		1,286	153.67	92.60	54.35	53.02
通 介 算 の 経 験 の 仕 事 年 数 の	1年未満	239	129.79	70.90	47.56	46.77
	1年以上2年未満	305	145.38	83.62	52.18	51.39
	2年以上4年未満	369	<u>156.61</u>	<u>95.66</u>	<u>55.37</u>	<u>53.41</u>
	4年以上	338	<u>174.41</u>	<u>112.02</u>	<u>59.70</u>	<u>58.70</u>
			p=0.000	p=0.000	p=0.000	p=0.000
ヘル パー の 経 験 年 数 の 通 算 経	1年未満	272	132.53	74.51	48.12	47.16
	1年以上2年未満	333	147.12	85.10	52.59	51.98
	2年以上4年未満	378	<u>159.18</u>	<u>97.68</u>	<u>56.12</u>	<u>54.22</u>
	4年以上	279	<u>174.56</u>	<u>111.92</u>	<u>59.95</u>	<u>58.65</u>
			p=0.000	p=0.000	p=0.000	p=0.000
保 有 資 格	介護福祉士	83	<u>170.22</u>	<u>111.40</u>	<u>57.83</u>	<u>56.69</u>
	ヘルパー1級	47	<u>174.32</u>	<u>112.38</u>	<u>59.74</u>	<u>58.38</u>
	ヘルパー2級	952	154.96	93.69	54.63	53.49
			p=0.000	p=0.000	p=0.001	p=0.006

		回答者数	総合得点	身体介護 得点	生活援助 得点	人間関係 得点
全 体		1,286	153.67	92.60	54.35	53.02
教 育 状 況 研 修 受 講	初任研修・OJT・Off-JTすべて受講	668	<u>157.65</u>	<u>95.56</u>	<u>55.54</u>	<u>54.33</u>
	それ以外	618	149.38	89.41	53.07	51.61
			p=0.000	p=0.001	p=0.000	p=0.000
ビ 所 属 の 事 業 所 の サ ー ビ ス 提 供 責 任 者 の 得 点	0～37点	243	139.15	81.39	49.97	48.49
	38～56点	557	<u>156.03</u>	<u>94.84</u>	<u>54.96</u>	<u>53.64</u>
	57～76点	326	<u>157.78</u>	<u>94.81</u>	<u>55.46</u>	<u>54.91</u>
			p=0.000	p=0.000	p=0.000	p=0.000

(資料出所) 「ヘルパーの能力開発と雇用管理」(2006年)

佐藤博樹、大木栄一、堀田聡子 著

調査主体：東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門

「在宅ヘルパーの能力開発と人事管理に関する研究会」

注1) 調査時期は2004年11月。

2) 介護能力得点については、介護の仕事に係わる職業能力等をアンケート調査に自ら記入し、その結果を得点化したもの。

3) サービス提供責任者の総合得点は、ホームヘルパーが評価したもの。

4. 訪問介護における特定事業所加算について②

- 訪問介護における特定事業所加算は、ホームヘルパーに対する研修や介護福祉士を多く雇用する事業所を加算で評価する仕組み(加算を取得している事業所の割合:4.6%(平成20年4月審査分))

訪問介護事業所の特定事業所加算の要件等

(1) 体制要件

- ① 事業所のすべての訪問介護員等(登録型の訪問介護員等を含む。以下同じ。)に対し、訪問介護員等ごとに研修計画を作成し、計画に従い、研修(外部における研修を含む。)を実施又は実施を予定していること。
- ② 利用者に関する情報若しくはサービス提供に当たっての留意事項の伝達又は当該指定訪問介護事業所における訪問介護員等の技術指導を目的とした会議を定期的に行うこと。
- ③ 指定訪問介護の提供に当たっては、サービス提供責任者が、利用者を担当する訪問介護員等に対し、利用者に関する情報やサービス提供に当たっての留意事項を文書等の確実な方法により伝達してから開始するとともに、サービス提供終了後、担当する訪問介護員等から適宜報告を受けること。
- ④ 当該指定訪問介護事業所のすべての訪問介護員等に対し、健康診断等を定期的に行うこと。

(2) 人材要件

- ① 当該指定訪問介護事業所の訪問介護員等の総数のうち介護福祉士の占める割合が百分の三十以上であること。
- ② 当該指定訪問介護事業所の訪問介護員等のうち三級課程の訪問介護員がないこと。
- ③ 当該指定訪問介護事業所のすべてのサービス提供責任者が五年以上の実務経験を有する介護福祉士であること。

(3) 重度化要件

- ① 算定日が属する月の前三月間における利用者の総数のうち、要介護状態区分が要介護四及び要介護五である者の占める割合が百分の二十以上であること。

【加算率等】

- (1)～(3)を満たす事業所は20%増、(1)及び(2)又は(1)及び(3)を満たす事業所は10%増。

4. 訪問介護における特定事業所加算について③

○ 全体の事業所の経営状況と比較すると、加算を取得している事業所の介護職員(常勤換算)1人当たり賃金は高い。

平成20年経営実態調査 訪問介護(予防を含む)

	全事業所		加算事業所	
	千円		千円	
1 介護料収入	2,524		2,691	
2 その他	6		27	
3 給与費	2,060	81.5%	2,315	85.5%
4 その他	473	18.7%	453	16.7%
5 収入(補助あり)	2,528		2,707	
6 支出	2,511		2,744	
7 差引	17	0.7%	-37	-1.4%
8 事業所数	1,730		77	
9 延べ訪問回数	725.5回		709.8回	
10 常勤換算職員数(常勤率)	8.6人	42.8%	8.7人	52.3%
11 介護職員常勤換算数(常勤率)	7.7人	40.8%	8.1人	56.6%
常勤換算1人当たり給与				
常勤				
介護福祉士	264,107円	1.17	308,632円	
介護職員	223,124円	1.17	260,711円	
非常勤				
介護福祉士	230,476円	1.09	250,294円	
介護職員	212,046円	1.00	210,989円	
16 訪問1回当たり収入	3,485円	1.09	3,814円	
17 訪問1回当たり支出	3,462円	1.12	3,866円	
18 常勤換算職員1人当たり給与	231,665円	1.14	263,246円	
19 介護職員(常勤換算)1人当たり給与	225,099円	1.14	256,447円	
20 訪問介護員常勤換算1人当たり訪問回数	93.7回	0.94	87.7回	

5. 任用要件等について

○ 介護従事者のキャリアアップに資する任用要件等のあり方についてどのように考えるか。

主なサービスの人員基準等

	職種	配置基準	任用要件	その他
(特別養護老人ホーム 介護老人福祉施設)	施設長(管理者)	1	社会福祉主事、社会福祉士その他これに準ずる者	常勤
	医師	必要数	—	—
	看護・介護職員	3:1以上	—	看護職員1人以上は常勤
	生活相談員	1以上(100:1)	社会福祉主事、社会福祉士その他これに準ずる者	常勤
	栄養士	1以上	—	入所者が40人以下の場合は配置不要
	機能訓練指導員	1以上	理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護職員、柔道整復師、又はあん摩マッサージ指圧師	—
	介護支援専門員	1以上(100:1を標準)	—	1人は常勤 増員は非常勤も可
老人保健施設	管理者	1	原則医師、都道府県の承認を受けた場合は医師以外の者が可能	常勤
	医師	1以上(100:1)	—	1人以上は常勤
	看護・介護職員	3:1以上	—	—
	薬剤師	300:1を標準	—	—
	支援相談員	100:1以上	保健医療及び社会福祉に関する相当な学識経験を有している者	常勤
	理学療法士 作業療法士	100:1以上	—	—
	栄養士	入所者100以上では、 1以上	—	常勤
	介護支援専門員	1以上(100:1を標準)	—	1人は常勤 増員は非常勤も可
訪問介護	管理者	1	—	常勤
	サービス提供責任者	・ サービス提供時間450時間又はその端数を増すごとに1以上 ・ 訪問介護員等の数10人又はその端数を増すごとに1人	介護福祉士、介護職員基礎研修修了者、ホームヘルパー1級の者又はホームヘルパー2級で実務経験3年の者	常勤
	訪問介護員等	2.5以上	介護福祉士、介護職員基礎研修修了者、ホームヘルパー1級、2級、3級	—
通所介護	管理者	1	—	常勤
	生活相談員	単位ごとに1以上	社会福祉主事、社会福祉士その他これに準ずる者	※
	看護職員	単位ごとに1以上	—	—
	介護職員	単位ごとに利用者15人までは1、それ以上は利用者5又はその端数を増すごとに1	—	※生活相談員又は介護職員のうち1人以上は常勤
	機能訓練指導員	1以上	理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護職員、柔道整復師、又はあん摩マッサージ指圧師	—