「介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会」平成18年4月10日　資料Ⅱ
（堀田委員提出資料）

2006年4月10日

介護福祉士資格のあり方とサービス提供責任者の役割

堀田聰子（東京大学社会科学研究所助手）

1．訪問介護職の介護能力と介護福祉士資格、サービス提供責任者の人事管理能力

・ 訪問介護職の職業能力の幅と深さを測定する尺度を開発し（18の介護業務ごとに3つの仕事例をあげ、それぞれについて5段階で自己評価させる仕組み）、

図表1　訪問介護職の職業能力測定の枠組み

		仕事例	実務経験があり確実にできる 90点以上	実務経験がありかなりできる 70〜80点	実務経験がありだいたいできる 50点前後	実務経験があり少しできる 20〜30点	実務経験なし・ほとんどできない 10点以下
入浴介助	a	環境を整え、必要物品を準備して、羞恥心に配慮しながら利用者の入浴・シャワー浴の見守りを行うこと。	5	4	3	2	1
	b	麻痺や硬直がある利用者からの指示に従った入浴介助を行うこと。	5	4	3	2	1
	c	転倒につながる危険を予測し、常に利用者と自分の体勢の安定・安全に配慮すること。	5	4	3	2	1
買い物	a	金額を確認してお金を預かり、買い物が終わったら、商品と価格を説明してから残金を返却すること。	5	4	3	2	1
	b	利用者の買い物の希望（何を、どこで、どれだけ、いくらで）を具体化すること。	5	4	3	2	1
	c	次回の訪問予定、使用量の見込などを考慮し、買い物の提案を行うこと。	5	4	3	2	1
関係構築	a	挨拶や言葉遣い・服装など基本マナーを守り、随時声かけをするなど、利用者から好感と信頼を持ってもらえるような態度で接すること。	5	4	3	2	1
	b	必要なときにいつでも家族から情報・協力を得られるようにすること。	5	4	3	2	1
	c	自分のやり方・考えをすぐにおしつけず、利用者・家族の理解・行動を待つこと。	5	4	3	2	1

注：一部抜粋。全体は参考資料参照。

・ 登録型ヘルパーを対象としたアンケート調査結果を用いて訪問介護職が具体的に発揮可能な職業能力を表す介護能力得点を算出したところ、得点のバラツキが大きいことがわかった。

図表 2　介護能力得点の算出

○総合得点:身体介護得点÷2＋生活援助得点＋人間関係得点(最高 225 点、最低 45 点)
○身体介護得点:食事介助、排泄介助、更衣介助、入浴介助、清拭、ベッドメイク、体位変換、移乗介助、外出介助、健康チェックの 10 業務分の自己評価を得点化して積み上げ(最高 150 点、最低 30 点)
○生活援助得点:ベッドメイク、調理、掃除、買い物、健康チェックの 5 業務 〃 (最高 75 点、最低 15 点)
○人間関係得点:緊急対応、説明、関係構築、情報収集と判断、協働の 5 業務 〃 (最高 75 点、最低 15 点)

→では、介護福祉士資格保有者は高い介護能力を有しているのだろうか?
訪問介護職の介護能力に大きな影響を及ぼすのはなんだろうか?

・ 訪問介護職の職業能力の規定要因を確認したところ、
① 介護の仕事の経験年数、経験してきた仕事（身体介護メインがプラス、身体介護の能力開発には施設での経験が有効)、研修の受講状況に加え、所属事業所のサービス提供責任者の対ヘルパーに係わる人事管理能力（ヘルパーからみた評価を得点化）が重要
② 介護福祉士もしくはヘルパー1 級資格の保有（身体介護を除く)、福祉関係の大学や専門学校での勉強経験は、必ずしも介護能力の保証にならない
ことがわかった。

図表 3　訪問介護職の職業能力の規定要因（重回帰分析）

	従属変数=総合得点		身体介護得点		生活援助得点		人間関係得点	
	標準化係数	t値	標準化係数	t値	標準化係数	t値	標準化係数	t値
介護の仕事の通算経験年数	0.297 ***	9.345	0.294 ***	9.540	0.268 ***	8.135	0.255 ***	7.719
在宅のみダミー	-0.010	-0.304	-0.076 **	-2.473	0.035	1.053	0.032	0.984
身体介護メインダミー	0.206 ***	6.614	0.258 ***	8.548	0.127 ***	3.948	0.164 ***	5.082
ヘルパー1級・介護福祉士ダミー	0.050	1.584	0.077 **	2.524	0.036	1.122	0.017	0.523
福祉関係の大学や専門学校で勉強した経験ありダミー	0.008	0.252	0.018	0.621	0.002	0.051	-0.002	-0.048
初任研修・OJT・Off-JT全て受講ダミー	0.121 ***	3.993	0.128 ***	4.360	0.103 ***	3.272	0.100 ***	3.164
所属事業所のサービス提供責任者の対利用者得点	0.041	0.950	0.040	0.963	0.040	0.887	0.033	0.738
所属事業所のサービス提供責任者の対ヘルパー得点	0.150 ***	3.457	0.113 ***	2.684	0.153 ***	3.411	0.155 ***	3.442
定数項	-	21.918	-	15.985	-	24.092	-	20.748
N	895		895		895		895	
F値	28.501***		37.383***		18.320***		18.260***	
調整済みR2乗	0.197		0.246		0.134		0.134	

注：1)『F 社ヘルパー調査』による　2)　***：p<0.01　**：p<0.05

・ また、サービス提供責任者が十分な人事管理能力を発揮することは、訪問介護職の就業継続意向にプラスの影響を及ぼし、定着を促進することもわかった。

→では、訪問介護職の職業能力開発の鍵を握るサービス提供責任者に求められる職業能力とはなんだろうか？

2．サービス提供責任者に求められる職業能力と介護福祉士資格

・ サービス提供責任者は、①ケアマネジャーが作成したケアプランや利用者訪問等に基づき利用者の介護ニーズを適切に把握し、訪問介護計画書を作成すると同時に、②訪問介護計画書の内容を実現できる職業能力を備えた訪問介護職を育成し、選択し、配置するという2つの機能を果たすことが求められる。

・ すなわち、介護サービス需要と供給のマッチングを図り、そのために訪問介護職の職業能力を適切に把握し、能力開発を支援できるような人事管理能力が不可欠。
＝訪問介護職としての職業能力を有することは、現場の管理者である
　サービス提供責任者としての職業能力を担保するものにはならない

→では、訪問介護職の能力開発を支援できるような人事管理能力とはなんだろうか？

・ 訪問介護職の育成にあたっては、他の職種と同様、実務経験を通じた職業能力開発（OJT）を中心に、実務を離れた研修や講習会（Off-JT）を組み合わせて実施していくことが重要。

・ 特に、介護の仕事の通算経験年数が1年未満の訪問介護職は、その介護能力得点が全ての仕事が「だいたいできる」レベルに達しておらず、1年間は見習い期間と位置づけ、計画的に職業能力開発を行うことが求められる。

・ そのためには、職業能力の伸張に即した仕事の与え方と能力開発に関するアドバイスが鍵となる。
具体的には①利用者や家族、同僚からの声、ヘルパーの自己評価、同行指導を通じた職業能力の把握、②能力と希望に応じた仕事の割り振り（易しい仕事から難しい仕事へ、生活援助から身体介護までの経験範囲の拡大、可能であれば施設での介護に従事させる等）、③定期的な同行指導を通じた実務の中でのアドバイス、④サービス提供責任者やベテランヘルパーと情報交換ができる場の設定等。

→では、サービス提供責任者は実際にどれだけその人事管理能力を発揮できているのだろうか?

・ サービス提供責任者による自己評価と、ヘルパーからみた所属事業所のサービス提供責任者の評価をみると、対利用者よりも対ヘルパーに関わる業務の評価が概ね低く、特にヘルパーの能力把握とそれに応じた仕事の割り振り、日頃の情報交換等を通じたモチベーション管理、育成課題に沿った計画的な職業能力開発が課題となっている。

図表4 サービス提供責任者の自己評価とヘルパーからみたサービス提供責任者の評価

(単位:%)

		サービス提供責任者の自己評価(N=116名)							ヘルパーのサービス提供責任者の評価(N=1,450名)								
		できている	十分できている	ある程度できている	できていない	あまりできていない	まったくできていない	無回答	できている	十分できている	ある程度できている	できていない	あまりできていない	まったくできていない	わからない	無回答	責任者とヘルパーの差
対利用者に関わる業務	利用者の希望にそった援助内容づくり	82.8	7.8	75.0	13.0	12.1	0.9	4.3	82.5	18.8	63.7	7.7	7.0	0.7	6.0	3.9	0.3
	利用者への契約内容及び重要事項の説明	83.6	28.4	55.2	12.0	8.6	3.4	4.3	73.9	20.1	53.8	11.2	10.3	0.9	10.7	4.2	9.7
	利用者からの苦情への迅速な対応	78.5	12.1	66.4	17.2	15.5	1.7	4.3	70.4	22.0	48.4	15.8	14.2	1.6	9.4	4.4	8.1
	利用者に関する情報のケアマネジャーへの伝達	85.4	23.3	62.1	10.3	8.6	1.7	4.3	66.9	19.2	47.7	15.9	14.7	1.2	13.0	4.1	18.5
	利用者の状態変化の定期的な把握	59.5	2.6	56.9	35.4	34.5	0.9	5.2	65.3	14.5	50.8	21.9	19.9	2.0	8.7	4.1	-5.8
	利用者のサービス満足度の把握	38.8	0.9	37.9	56.9	55.2	1.7	4.3	61.5	10.1	51.4	20.9	19.6	1.3	13.0	4.6	-22.7
対ヘルパーに関わる業務	ヘルパーの能力や希望に応じた仕事の割り振り	56.9	6.0	50.9	37.9	34.5	3.4	5.2	62.9	11.5	51.4	21.6	18.3	3.3	11.4	4.1	-6.0
	ヘルパーへの具体的な援助目標・援助内容の指示	62.9	10.3	52.6	31.9	30.2	1.7	5.2	70.5	16.1	54.4	20.3	18.0	2.3	4.6	4.6	-7.6
	ヘルパーへの利用者の状況に関する情報伝達	76.7	13.8	62.9	18.1	18.1	0.0	5.2	70.5	17.2	53.3	22.3	20.0	2.3	2.9	4.3	6.2
	ヘルパーの就労報告書の確認によるサービス状況の把握	62.0	8.6	53.4	32.7	29.3	3.4	5.2	66.4	16.6	49.8	18.7	16.8	1.9	10.4	4.4	-4.4
	同行訪問やふいうち訪問によるヘルパーの仕事ぶりの把握	50.9	5.2	45.7	44.8	41.4	3.4	4.3	48.4	9.8	38.6	29.3	24.5	4.8	17.7	4.7	2.5
	ヘルパーの公平な評価	64.7	7.8	56.9	31.0	26.7	4.3	4.3	50.2	9.7	40.5	15.2	12.2	3.0	29.9	4.8	14.5
	ヘルパーの悩みや心配事の受け止め	63.8	12.1	51.7	31.8	28.4	3.4	4.3	56.6	13.1	43.5	24.7	19.5	5.2	14.1	4.5	7.2
	個々のヘルパーの育成課題の設定	16.4	1.7	14.7	79.4	64.7	14.7	4.3	33.6	5.8	27.8	32.3	25.0	7.3	29.0	5.2	-17.2
	ヘルパーに対する勉強会や実技研修の開催	39.6	1.7	37.9	56.0	45.7	10.3	4.3	67.6	14.8	52.8	19.2	16.7	2.5	8.4	4.8	-28.0
	ヘルパーの急な休みへの対応	87.9	26.7	61.2	6.9	6.0	0.9	5.2	78.2	29.9	48.3	10.3	9.1	1.2	7.3	4.2	9.7
	ヘルパーの日程や行動予定の把握	73.2	12.9	60.3	21.6	19.0	2.6	5.2	66.2	19.0	47.2	21.6	19.2	2.4	7.7	4.6	7.0
	ヘルパーの健康管理	34.5	0.9	33.6	61.2	50.9	10.3	4.3	40.2	7.2	33.0	28.1	22.4	5.7	26.4	5.2	-5.7
	ヒヤリ・ハット情報や問題事例の吸い上げ・共有化	44.0	2.6	41.4	51.7	42.2	9.5	4.3	43.4	7.8	35.6	23.0	19.0	4.0	26.7	6.9	0.6

注:1)『F社サ責個人調査』及び『F社ヘルパー調査』による　2)網掛は「できている」比率が60%未満

3)責任者とヘルパーの差=責任者の「できている」比率−ヘルパーの「できている」比率

→では、介護福祉士資格保有者はサービス提供責任者として高い人事管理能力を有しているのだろうか？

- サービス提供責任者の人事管理能力（自己評価を得点化）の規定要因を確認したところ、
  ① サービス提供責任者としての経験年数に加え、ヘルパーとしての実務経験の有無、ヘルパー業務の割合や担当ヘルパー数が重要
  ② 介護福祉士もしくはヘルパー1級資格を保有していることは、人事管理能力の保証にならない
  ことがわかった。

図表5　サービス提供責任者の人事管理能力の規定要因（重回帰分析）

	モデルⅠ（473名）		モデルⅡ（79名）	
	標準化係数	t値	標準化係数	t値
ヘルパー業務の割合	-0.0998 **	-2.1865	-0.1281	-1.1524
担当しているヘルパーの人数	-0.0931 **	-2.0390		
サービス提供責任者の経験年数	0.1619 ***	3.5397	0.2066 *	1.8298
ヘルパー1級・介護福祉士の有無	-0.0367	-0.8054	0.0204	0.1770
ホームヘルパーとしての実務経験の有無			0.2492 **	2.1865
F値	5.185 ***		2.819 **	
調整済み R2 乗	0.03		0.09	

注：1）モデルⅠは『サ責個人調査』、モデルⅡは『F社サ責個人調査』による
　　2）　*** : p<0.01　** : p<0.05　* : p<0.1

現状を整理すると・・・

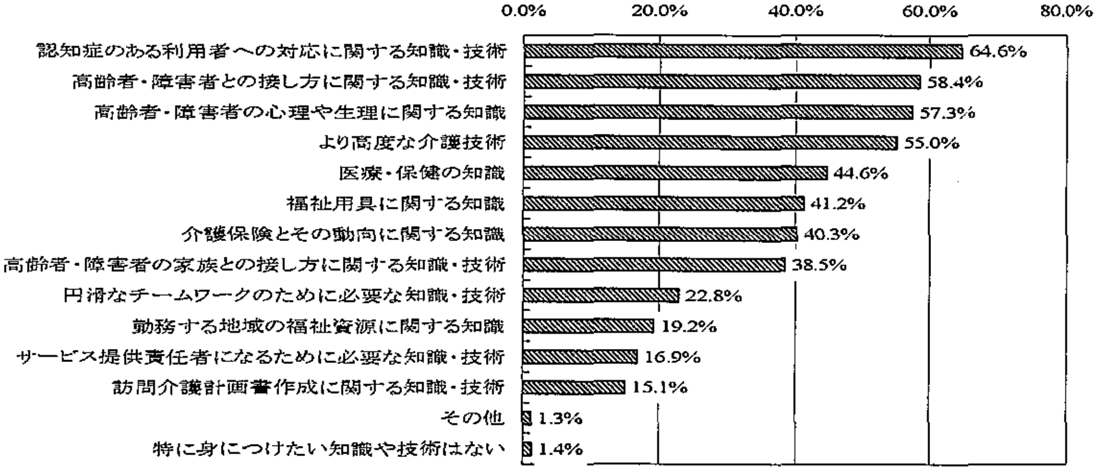
① 介護福祉士資格を保有することは、訪問介護職の身体介護以外の職業能力に有意な影響を及ぼしていない
② 一方、所属事業所のサービス提供責任者の人事管理能力は、訪問介護職の職業能力の伸張にとって重要である
③ サービス提供責任者がその機能を果たすには、訪問介護職としての職業能力以外に「介護サービス需要と供給のマッチングを図り、そのために訪問介護職の職業能力を適切に把握し、能力開発を支援できるような人事管理能力」が不可欠である（他方、すべての訪問介護職に人事管理能力が求められるわけではない）
④ 訪問介護職の育成には、他の職種と同様、計画的な OJT が有効であり、職業能力の伸張に即した仕事の与え方と能力開発に関するアドバイスが鍵となる
⑤ しかし、サービス提供責任者の業務実態をみると、対ヘルパーに関わる業務の取組みが課題となっている
⑥ なお、介護福祉士資格を保有することは、サービス提供責任者としての人事管理機能をどれだけ発揮できているかに有意な影響を及ぼしていない
⑦ それは、介護福祉士の学習内容に人事管理に関わる内容がないことと関係があると推測される
⑧ 以上のように、現時点では介護福祉士資格を保有していることは、訪問介護職としての介護能力・サービス提供責任者としての人事管理能力のいずれも保証していない
⑨ にもかかわらず、
－介護職員については、任用資格は将来的には「介護福祉士」を基本とすべきであるとされており、
－新たに創設された訪問介護の特定事業所加算の算定要件には
人材要件　・事業所のヘルパーについて介護福祉士の割合が 30%以上
　　　　　・サービス提供責任者の全てが 5 年以上の経験を有する介護福祉士
が含まれている

→では、どうすればよいのか？

３．おわりに：多様なキャリアと介護福祉士資格

- 介護福祉士資格は全ての介護の現場で共通して求められる基礎的な介護能力を保証するものとして位置づけ
- 将来的に（現実的に）介護を担う人材のうちどこまで「介護福祉士」を基本とするかを見極めて基礎教育のレベルを設定
- カリキュラム見直しにあたっては、生活援助、人間関係構築にかかる能力の伸張がはかれることにも留意
- 介護職には多様なキャリアがあり、それぞれに求められる職業能力が異なることから、「介護福祉士」資格取得後、そのキャリアに応じた職業能力開発を実現する仕組みを整備　～　継続研修・現任研修を通じて各種「専門介護福祉士」を上乗せ
- 「専門介護福祉士」には、認知症、ターミナル対応･･･といった観点だけでなく、人材マネジメント（訪問介護におけるサービス提供責任者のみならず介護サービスにおける管理職に共通）を含めることが、良質な人材の確保育成、サービスの質向上のために重要
- そこではとくに、介護職の職業能力開発を支援する能力（能力の把握とそれに応じた仕事の割り振り、実務の中での適切な指導、情報交換機会の設定等 OJT を中心として Off-JT を組み合わせる）を身につけさせる必要がある

図表６　訪問介護職が身につけたい知識・技術（複数回答、N＝1,450 名）



注：『F 社ヘルパー調査』による

参考資料：堀田聰子・大木栄一・佐藤博樹『介護職の能力開発と雇用管理』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズ No.7, 2005 年 11 月.
（　http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/output1.htm　よりダウンロード可能　）