

## 資格取得後の生涯を通じた能力開発とキャリアアップ

### 1 基本的考え方

- 介護福祉士の国家資格は基礎的能力と位置付けられるものであり、介護福祉士は、資格を取得した後も、介護を取り巻く環境の変化や介護技術の進歩に対応するために、生涯にわたって自己研鑽し、介護の専門的な能力の向上に努める必要がある。また、介護福祉士の資格取得後のより専門的な資格の導入が必要であるが、このような専門的な資格の取得に積極的に取り組むことも重要である。
- 介護福祉士を雇用する事業者も、職員の資質の維持・向上のため、OJTを含めた職場における継続的な研修の機会を整え、事業所内研修の体制を整備するとともに、外部研修の受講の機会を与えるなど、介護福祉士の生涯を通じた能力開発への支援を行うことが求められる。
- 介護福祉士自身や事業者のこのような取組みを支援するため、体系的な研修制度の構築、介護福祉士の能力の向上が処遇の改善や昇進につながっていくようなキャリア開発支援の仕組みづくり等が重要である。
- このような観点から、現在、各制度の施設基準等で定められている施設長、生活指導員等の任用要件について見直しを行うことは、介護職員のキャリアパスの形成上有意義であるだけでなく、介護サービスの質の向上やマネジメントの向上につながるものと考えられる。
- このような生涯を通じた能力の開発とこれに応じたキャリアアップの仕組みの導入は、介護サービスの質の向上をもたらすと同時に、働きがいのある魅力的な職場として、介護職員の定着促進にも資するものと考えられる。

## 2 現任研修

- 介護職員の能力開発とキャリア開発を支援する研修体系等のシステムのあり方を検討することを目的とした「介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究」において、介護福祉士資格取得後の研修体系が次のように示されている。
  - ① ファーストステップ研修（経験能力の違いを補完し、尊厳を支えるケアを実行できる判断力などを育て、キャリア形成のための共通の能力基盤をつくるもの）
  - ② 技能研修（介護職員に求められる幅広い知識・技術を習得するためのテーマ別研修）
  - ③ セカンドステップ研修（「組織志向」「教育志向」「熟練志向」というキャリアパスに応じた研修）
  - ④ 介護統括責任者研修（法人・事業所全体の介護サービスの質の管理・向上・革新を行う役割・責任を担う職員の育成）
  
- ファーストステップ研修については、現在、職能団体等において、その実施に向けてモデル事業の準備が進められているところであるが、今後も、関係者によるこれらの研修の実施に向けた取組が期待されるところであり、必要に応じ行政の支援も望まれる。

## 3 専門介護福祉士

- 介護福祉士には介護を必要とする幅広い対象者に共通する基本的な介護を提供する能力が求められるが、さらに、重度の認知症や障害への対応、人材マネジメント等の分野について、より専門的対応ができる人材を育成していく必要がある。このため介護福祉士の資格取得後一定の教育を行った上で認定を行う「専門介護福祉士（仮称）」の仕組みを関係団体の連携の下、団体の認定資格としていくことが考えられる。

## 4 施設長等の資格

- 現在、福祉にかかる各制度が施設基準の中で規定している施設長、生活指導員等の要件は、都道府県等が設置する福祉事務所の査察指導員や現業員の任用資格である社会福祉主事の要件を基調としているものが多い。
- 今後、介護サービスを担う施設長、生活指導員等の任用要件については、福祉事務所職員の任用資格である社会福祉主事の要件とは別個のものとして、福祉サービスの向上、サービスマネジメントの観点から見直しを行うことが考えられる。その際、社会福祉士や介護福祉士として福祉の現場に従事している者のキャリアパスも念頭に置くことが重要である。

## 5 潜在的介護福祉士への研修

- 今後の後期高齢者人口の増大に伴い、介護サービスへの需要、介護人材への需要は増大していくものと考えられる。介護福祉士の資格取得者は約53万人（平成18年4月現在）であるが、介護の現場に従事する介護福祉士は、介護保険事業では約21万9千人（平成16年10月現在）、介護保険事業以外では約9千人（平成15年10月現在）であり、多くの潜在的介護福祉士がいる。また、社団法人日本介護福祉士会の調査によると、介護福祉士の資格取得者のうち、「仕事はしていない」又は勤務先において「介護業務は行っていない」と回答した者に対し、介護業務への就労意向を尋ねたところ、介護の現場に復帰したいとする者が約49%との状況にある。
- このため、福祉の現場への復帰を希望する介護福祉士資格保持者を支援する観点から、復帰に必要な再研修の場を設けていくことが考えられる。