

# 介護職員キャリアアップシステム 導入マニュアル

平成 21 年 2 月

財団法人介護労働安定センター  
社団法人全国老人保健施設協会

# 目 次

1. はじめに……………1	
2. このマニュアルの考え方……………2	
1) キャリアのとらえ方……………2	
2) 人材確保難への対応……………3	
3) 介護福祉士を中核的な介護サービスの担い手として位置づける ……3	
3. キャリアアップシステムとは……………4	
1) キャリアアップシステムの必要性……………4	
2) キャリアアップの全体像を示す……………4	
4. キャリアアップシステムモデルの考え方と活用方法……………7	
1) キャリアアップシステムの基本方針……………7	
5. キャリアアップモデルの具体的内容……………10	
1) 基礎業務の習得……………10	
2) 監督・指導能力の習得……………12	
3) 管理能力の習得……………13	
6. 人事考課制度について……………15	
1) 人事考課について……………15	
2) 評価チェックシート（案）……………16	
7. 雇用契約時のコンプライアンスについて……………22	
1) 労働基準法、労働安全衛生法の規定によるもの……………22	
2) その他、雇用契約時の留意事項……………27	
8. 雇い入れ後のコンプライアンスについて……………30	
9. 資料……………31	
1) 施設外での研修の詳細……………31	
2) その他に活用が可能な助成金一覧……………34	
3) 介護福祉士国家試験の問い合わせ先……………36	

介護職員キャリアアップモデル例

介護老人保健施設における介護職員キャリアアップシステム検討班一覧

# 1

## はじめに

本格的な少子高齢社会を迎え、高齢者に対する介護サービスのニーズが高まる一方、介護老人保健施設をはじめとする介護の現場では、人材の確保がきわめて困難な状況となっています。2度にわたる介護報酬のマイナス改定により介護業界が冷え込んでいることに加え、都市部を中心として介護職員が他業種に流出していることが原因です。

社団法人全国老人保健施設協会（全老健）では、この事態に対応するために、スタッフ雇用問題特別委員会を設置し、Web求人サイト・携帯サイトの開設、専門職養成校との連携、学生向けパンフレットの作成、海外労働者の受け入れの検討、実践型人材養成システム普及のための地域モデル事業の受託などの取り組みを進めてきました。

世界的な景気減速の影響で採用状況には一時的に明るい兆しが見えるものの、介護には専門的なスキルが求められることから、質の高い介護従事者の確保は依然として大きな課題となっています。

こうした人材確保難を打開するには、介護職員の処遇改善が不可欠であり、そのための原資である介護報酬の引き上げが何よりも望まれるところです。あわせて、介護現場においては人材育成策の充実に取り組み、高齢者ケアの仕事を志す人材を確実に育成していくことが求められます。

本マニュアルは、こうした考え方から、入職から介護福祉士取得、さらにはその後の人材育成に係るキャリアアップシステムを各施設において構築する手助けとなることをめざして編集しました。ぜひ、ご活用いただき、職員の定着・確保と質の高いサービスを実現するための一助としていただきたいと存じます。