《雇用形態別の週所定労働時間》

[図表－２８　雇用形態別の週所定労働時間]

		調査数	全体	～10時間	11～20時間	21～30時間	31～40時間	40時間を超える	無回答	平均（時間）	参考 前年平均（時間）
全体		28,062	100.0	2457	2784	2212	15955	1241	3413	32.3	32.8
				8.8	9.9	7.9	56.9	4.4	12.2		
雇用形態別	正社員	15,021	53.5	1.0	0.2	0.6	82.8	5.4	10.0	39.1	39.4
	非正社員	8,194	29.2	8.5	17.4	19.4	40.0	3.7	11.0	28.8	26.3
	常勤労働者	3,900	13.9	1.7	2.2	7.4	73.2	5.4	10.2	37.1	37.2
	短時間労働者	1,938	6.9	9.8	27.8	44.1	8.6	1.9	7.8	22.6	22.9
	非常勤労働者	2,356	8.4	18.8	34.1	18.8	10.9	2.6	14.9	19.8	18.7
	登録ヘルパー	4,505	16.1	34.3	28.7	11.2	3.4	2.7	19.7	14.8	14.5
	無回答	342	1.2	—	—	—	—	—	—	—	—

《業務別の週所定労働時間》

［図表－３１　業務別の週所定労働時間］

		調査数	全体	～10時間	11～20時間	21～30時間	31～40時間	40時間を超える	無回答	平均（時間）	参考 前年平均（時間）
全体		28,062	100.0	2457	2784	2212	15955	1241	3413	32.3	32.8
				8.8	9.9	7.9	56.9	4.4	12.2		
業務内容別	居宅介護支援（ケアプラン作成）	1,398	5.0	3.7	3.1	4.1	72.1	5.3	11.7	36.9	37.1
	訪問介護	8,425	30.0	21.0	19.8	10.4	27.1	4.2	17.4	23.7	23.0
	訪問入浴介護	623	2.2	11.2	18.0	8.2	51.7	1.8	9.1	29.6	29.0
	訪問看護	549	2.0	12.9	11.8	4.2	53.6	3.1	14.4	30.1	30.1
	訪問リハビリテーション	101	0.4	9.9	10.9	17.8	46.5	2.0	12.9	28.8	34.0
	通所介護	3,506	12.5	4.0	8.1	12.6	62.4	3.9	9.0	34.1	34.2
	通所リハビリテーション	941	3.4	3.1	5.6	10.3	71.3	3.1	6.6	35.5	34.3
	短期入所生活介護	778	2.8	0.3	4.0	3.5	77.1	7.3	7.8	37.9	37.4
	短期入所療養介護	109	0.4	0.0	2.8	7.3	80.7	8.3	0.9	38.3	38.9
	居宅療養管理指導	29	0.1	0.0	0.0	3.4	93.1	0.0	3.4	37.7	39.2
	痴呆対応型共同生活介護	868	3.1	2.8	6.8	13.7	65.7	3.3	7.7	34.8	35.3
	特定施設入所者生活介護	391	1.4	5.6	11.5	9.2	62.4	5.4	5.9	33.4	36.1
	福祉用具の貸与・販売	374	1.3	6.7	5.1	5.3	57.2	13.9	11.8	35.5	38.9
	介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム	4,851	17.3	0.6	1.6	4.1	79.0	4.5	10.1	38.3	37.7
	介護老人保健施設（老人保健施設）	2,190	7.8	0.5	1.3	2.3	83.7	5.0	7.2	38.5	37.7
	介護療養型医療施設（介護力強化病院・療養型病床群・老人痴呆疾患療養病棟）	895	3.2	0.8	2.3	1.2	80.2	0.7	14.7	37.8	38.2
	移送	70	0.2	2.9	10.0	15.7	55.7	4.3	11.4	34.0	28.8
	配食	94	0.3	5.3	31.9	14.9	34.0	9.6	4.3	27.8	27.4
	住宅改修	20	0.1	10.0	0.0	5.0	65.0	20.0	0.0	36.5	36.8
	在宅介護支援センター	144	0.5	0.0	0.7	2.1	88.2	4.9	4.2	39.2	39.8
	その他（　　）	292	1.0	3.8	5.5	6.8	68.2	6.2	9.6	36.1	36.4
	無回答	1,414	5.0	－	－	－	－	－	－	－	－

産業別にみた一般労働者の所定内給与について

産業別にみた一般労働者の所定内給与（賞与含む）※１

	所定内給与（賞与含む）※１	年齢	勤続年数
	千円	歳	年
全産業計	375.9	40.4	12.1
鉱業	355.3	46.3	13.8
建設業	371.6	42.5	12.8
製造業	372.4	41.1	14.5
電気・ガス・熱供給・水道業	548.0	38.8	18.0
情報通信業	462.0	35.7	10.7
運輸業	326.5	43.8	12.0
卸売・小売業	384.1	38.9	12.2
金融・保険業	479.9	40.3	13.5
不動産業	449.4	41.6	10.0
飲食店、宿泊業	277.3	39.2	8.4
教育・学習支援業	510.7	42.0	12.2
複合サービス事業	362.2	40.8	16.1
サービス業（他に分類されないもの	373.9	40.4	9.4
医療、福祉	337.6	38.5	8.1
医療業	356.2	38.9	8.3
社会保険・社会福祉・介護事業	301.9	37.9	7.6

全産業計の年齢及び勤続年数との近似値で比較した場合

年齢階級別でみた社会保険・社会福祉・介護事業の給与

	勤続年数	所定内給与（賞与含む）
	年	千円
３５～３９歳	7.8	316.0
４０～４４	9.2	331.5
４５～４９	10.8	343.3
５０～５４	12.4	366.9

勤続年数が１０～１４年の介護関係職種の給与

	所定内給与（賞与含む）
	千円
福祉施設介護員（男）	352.9
３５～３９歳	400.2
４０～４４歳	373.2
福祉施設介護員（女）	296.8
３５～３９歳	296.6
４０～４４歳	300.1
ホームヘルパー（女）	297.1
３５～３９歳	234.1
４０～４４歳	310.5

注１　一般労働者とは、パートタイム労働者以外の労働者をいう。

２　パートタイム労働者とは、１日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は１日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも１週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

３　所定内給与とは、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいう。

※１　一般労働者の所定内給与（賞与含む）は、所定内給与と（年間賞与その他特別給与の１／１２）の合計であり、老人保健課で算出したものである。

（出典）平成１６年賃金構造基本統計調査報告

（参考）福祉関係職員（パートタイム労働者）について

		福祉施設介護員（男）	福祉施設介護員（女）	ホームヘルパー（女）
パートタイム労働者 ※1	勤続年数（年）	2.9	2.8	2.8
	①実労働日数（日）	18.3	17.8	18.1
	②１日当たり所定内労働時間数（時）	6.9	6.3	3.7
	③１時間当たり所定内給与額（円）	1,143	947	1,197
	月額給与額（円）　（①＊②＊③）※2	144,327	106,197	80,163
	労働者数（十人）	689	4,617	6,905

※１　就業形態が、「パートタイム労働者（１日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は１日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも１週の所定所定労働時間が一般の労働者よりも少ない労働者をいう）」の数値について集計したもの。
※２　特別に計算した参考数値であり、公表数値ではない。

（出典）平成１６年賃金構造基本統計調査

介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究　第二次中間まとめ
～　キャリア開発支援システムの研修カリキュラムについて　～
―概要―

Ⅰ．研究の目的と第二次中間まとめの位置づけ

○「介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究会（委員長：堀田力氏・さわやか福祉財団理事長)」は、高齢者の尊厳を支えるケアの実現という観点から、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に平成 16 年度に設置。平成 16 年11月にキャリア開発支援システムの構築を提案した(第一次中間まとめ)。

○ 第二次中間まとめは、第一次中間まとめで提案した各段階の研修の内容、制度導入にむけた考え方等について、特に平成18年度の制度改正検討にむけて優先的に検討されるべき、介護職員基礎研修、ファーストステップ研修のカリキュラム等を中心にまとめたもの。

Ⅱ．第二次中間まとめのポイント

1．介護職員の能力開発システムの必要性

○ 介護サービスの質の向上が要請されており、ケアモデルの転換等とあわせ、介護職員の能力向上とキャリア開発の支援が不可欠。
- ➢ 介護が必要な状態になっても、それまでの生き方が継続でき、尊厳が保持された暮らしをしたいという国民の願い。
- ➢ 認知症、医療的なニーズをもつなど重度の高齢者の生活支援、介護予防への本格的な取り組みの要請。
- ➢ 今後の介護労働力確保のため、処遇向上、キャリアパスの確立など職業としての魅力を高める必要性。

○ 特に、任用資格のレベルアップと体系的な継続教育・現任研修システムの構築が重要。
- ➢ 任用資格のレベルアップの必要性　⇒　無資格、資格取得が容易なヘルパー２級で就業可能となっている現状を改め、国家資格である介護福祉士を標準任用資格とする。
- ➢ 体系的な継続教育・現任研修システムの必要性　⇒　職場におけるＯＪＴ、外部研修などによる現任者の能力開発は、質・量ともに不十分であ

るため、体系的な継続研修のシステムを構築する。

○ キャリア開発支援システムは次のことを目的とする。
- 尊厳を支えるケアを実現するために介護職員能力の標準を確立し、新しいケアモデルを実行できる幅広い役割と能力をもつ介護職員を養成する。
- 介護職員のキャリアパスの確立、多様な働き方の支援を通し、職業としての魅力を高める。
- 事業所における適正なサービス実施体制とサービス管理の仕組みを確立する。

2．キャリア開発支援システムの研修体系と内容

（１）現任者対象の研修体系（介護福祉士を対象）

○ ファーストステップ研修
- 実務経験、資格取得ルートによる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。
- できるだけ多くの介護職員の受講を期待。
- 修了者は小規模チームのリーダーや初任者の指導係となる。
- 研修時間は２００時間。100 時間程度の通信や一定期間（一年程度）をかけた研修実施形態により、受講しやすくする。

○ 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。
- 職位の向上を目指さない人にも専門性を追求する機会を提供する。
- 考えられるテーマ（例示）。
  - 認知症のケア
  - 自立を高めるための生活のなかでの介護予防、維持期リハ
  - 医療ニーズのある人のケア
  - 住環境・生活環境の整備
  - 障害及び障害者に対するケア（各障害別）
  - 介護運営基礎
  - スーパービジョン基礎
  - 地域ケアの展開基礎

- 介護研究基礎

○ 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を選択する。
  - 組織志向　「サービス管理研修」を受講し、小規模多機能拠点、地域密着型施設等の管理者となり、介護統括責任者を志す
  - 教育志向　スーパーバイザーを志す
  - 熟練志向　現場での熟練者を志す
- 養成カリキュラム等については今後具体的に検討。

○ 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・責任を担う職員を育成する。
- 多様な修了ルートを認め、試験により認定することを検討する。
- 養成カリキュラム等については今後具体的に検討。

（2）介護職員基礎研修

○ 目的

- これから介護職員になる人の就業要件としての基礎的な職業教育。
- 介護福祉士資格を持たない現任者のレベルアップ、介護福祉士資格取得を支援。

○ カリキュラムの特徴

- 研修時間は500時間（研修機関での講義と演習360時間。実習140時間）。
- 現行ヘルパー研修（１・２級）カリキュラムを踏まえつつ、利用者の尊厳を支え、生活全体を支援するケアが実行できるよう、科目構成、教育方法・時間数を全体的に見直し。
  - 人間理解や対人支援の基本的な理念・尊厳の理解、コミュニケーションや介護技術の確実な習得、認知症ケアや医療・看護との連携に必要な知識・技術、精神面・社会関係への支援を行い地域を基盤としたケアを展開するためのソーシャルワーク的なかかわりなどの内容を拡充。
  - 演習・実技演習と講義とを一体的に展開するため１科目あたりの十分な研修時間を30時間とする。