

介護福祉士試験における介護技術講習制度の導入について

1 趣旨

介護福祉士試験を取り巻く現状をみると、実技試験の受験者が年々増大しており、試験の実施体制等が課題となるとともに、受験する実務経験者等の質の向上も重要な課題となっている。

このため、介護福祉士指定養成施設等において行う介護等に関する専門的技術についての講習を修了した者に対して実技試験を免除する制度を導入することにより、介護福祉士試験受験者の介護技術の向上を図るとともに、実技試験における負担軽減等を通じた実技試験の適正な実施を図り、もって介護福祉士の質の向上に資するもの。

2 改正内容

- (1) 介護福祉士指定養成施設等の設置者が実施する介護技術に関する講習であって、一定の要件を満たすものとしてあらかじめ届け出られたもの（以下「介護技術講習」という。）を修了した者について、その申請により、修了日後に行われる実技試験を3回に限り、免除する。
- (2) 「一定の要件」とは、次に掲げるすべての要件をいうこと。
 - ① 講習の時間は、32時間以上とすること。
 - ② 必要な数の講師及び必要な施設を確保して行うものであること。
 - ③ 講師は、課程を教授するのに必要な講習（指導者講習）を受けた者であること。
 - ④ 介護福祉士試験を受けようとする者であることを受講資格とすること。
 - ⑤ 講習を終了した者に対して、課程修了の認定を適切に行うこと。
- (3) 介護技術講習の実施者は、年度毎の実施届出書及び講習毎の実施報告書を厚生労働大臣（地方厚生局）に提出すること。

3 施行日

介護技術講習は平成17年4月から実施しており、介護福祉士試験の実技試験の免除については、平成18年に実施される介護福祉士試験から適用。

「介護保険制度の見直しに関する意見」（抜粋）

（平成16年7月30日）

〔社会保障審議会介護保険部会報告〕

第2 制度見直しの具体的内容

Ⅲ. サービスの質の確保・向上

4. 専門性を重視した人材育成と資質の確保

（専門性の向上と研修の体系化）

○ 介護サービスは「人が支えるサービス」であり、「サービスの質の確保・向上」のためには、介護サービスを支える人材の資質の向上が不可欠である。これまでは「量」の確保に重点が置かれてきた傾向にあるが、増加する痴呆性高齢者へのケアを含め、介護に携わる全ての職種において、今後は、「専門性の確立」を重視する必要がある、資格要件や研修の在り方についてもこうした方向に沿った見直しを行っていく必要がある。

特に、痴呆ケアについては、ケアマネジャーや介護職員はもとより、主治医や看護師などの医療職においても、今後、研修等を強化していくべき分野である。

○ 介護職員については、まず、資格要件の観点からは、将来的には、任用資格は「介護福祉士」を基本とすべきであり、これを前提に、現任者の研修についても、実務経験に応じた段階的な技術向上が図れるよう、体系的な見直しを進めていく必要がある。

現在、施設職員については、既に4割程度が介護福祉士の資格を有しているが、さらに質の向上を図っていく必要がある。一方、ホームヘルパーについては、実働者数約26万人のうち介護福祉士資格を有する者は1割程度であり、大半は2級ヘルパーである。2級ヘルパーは、事実上、介護職場における標準的な任用資格となっているが、介護福祉士の養成課程と比較すると2級ヘルパーは130時間であるのに対し、介護福祉士は1,650時間と大幅な開きがある。このため、当面は研修の強化等により2級ヘルパーの資質の向上を図ることを検討する必要がある。

さらに、介護職員のみならず、施設長や管理者についても、サービス提供や施設運営全般にわたる責任者であることに照らし、就任前の研修と修了試験、就任後の定期的な研修を義務づけるなど、その在り方について見直しが必要である。

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—

(平成17年9月)

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。

- 実習を大幅拡充（30 時間→140 時間）。
- 訪問介護員資格を有する現任者等が介護職員基礎研修を受講する場合
 - 実務経験、研修受講歴を評価し、新たに拡充された内容を中心に受講すれば介護職員基礎研修を修了したと見なす。
 - 実務経験一年以上の場合
 - 2 級 ⇒ 150 時間
 - 1 級 ⇒ 60 時間
 - その他⇒ 300 時間
 - 実務経験一年未満の場合
 - 2 級 ⇒ 350 時間
 - その他⇒ 500 時間

4. 今後の取り組み・検討課題

(1) 円滑な導入・移行策

- 介護職員基礎研修の円滑な導入のために、次のような方策を検討する必要がある。
 - 平成 18 年度からの一定期間は訪問介護員養成研修と並存させた移行期間とし、この間に介護職員基礎研修に移行させる方向性を具体的に示す。
 - 有資格者比率向上にむけた積極的な取り組み、基準・報酬での評価。
 - 受講にかかる負担の軽減のための支援策。
 - 社会情勢の変化を踏まえた対応策。
- 現任研修体系の整備にかかわり、次の方策を検討する必要がある。
 - 実施計画を明確化する。
 - 既に相当の実務経験と研修受講歴をもち、現にサービス管理者、介護統括責任者等に相当する職務に就いている者（これから就こうとする者を含む）への前段階の研修受講の免除を検討する。
 - 受講にかかる負担の軽減のための支援策。

(2) 研修の質を確保するための方策

○ 民間研修機関を含めた多様な教育資源を積極的に活用しつつ、研修の質を確保する方策について今後検討する。

- 幅広い研修機関、実習施設を認める仕組みの検討
- 教育体制、到達目標、修了評価等についてのガイドライン策定の検討
- 研修機関による情報開示の検討
- 修了資格の管理の方策

(3) 制度的な措置や基盤整備策の検討

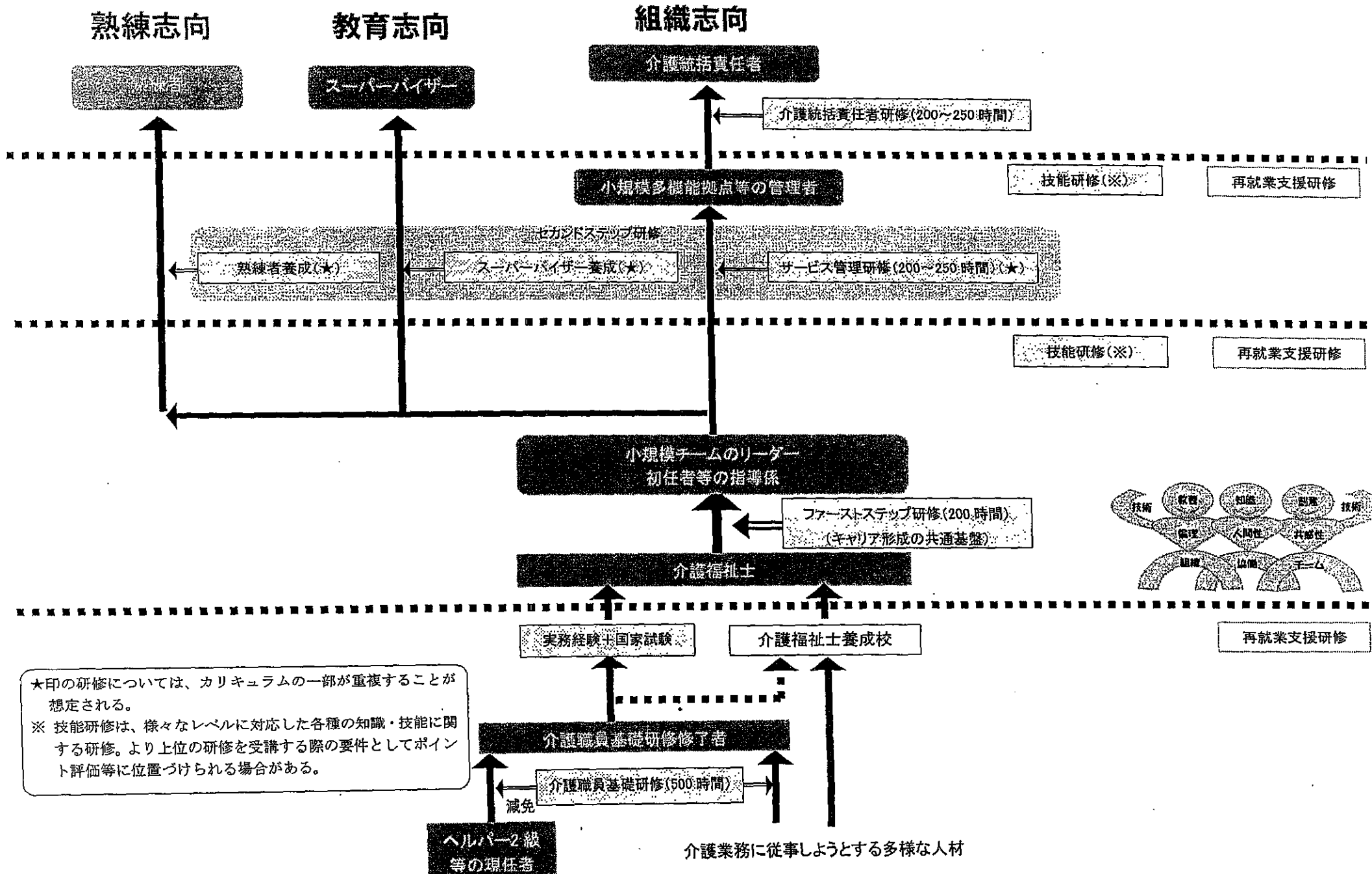
○ 国等は次の措置を検討する必要がある。

- 基準・報酬等による評価の検討。
- 受講者に対する財政支援の検討。
- 介護にかかる研究・研修の推進策の検討。
- 介護福祉士の供給力向上に向けた取り組みの検討。
- 人材需給見通しの明確化、教育資源の計画的な整備促進。
- 労働市場サービスの整備。
- 事業者の責務の明確化。

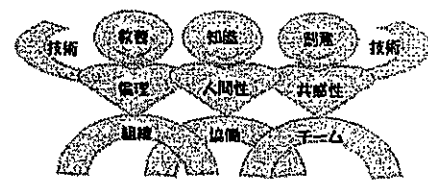
(4) 本研究会における今後の検討課題

- 介護職員基礎研修、ファーストステップ研修の研修ガイドラインの検討
- 「サービス管理研修」、「介護統括責任者研修」のカリキュラムの検討
- 「教育志向のキャリアパス」「熟練志向のキャリアパス」の養成のあり方の検討
- 養成・研修体系運営のあり方の検討

介護職員の養成研修体系とキャリアパス



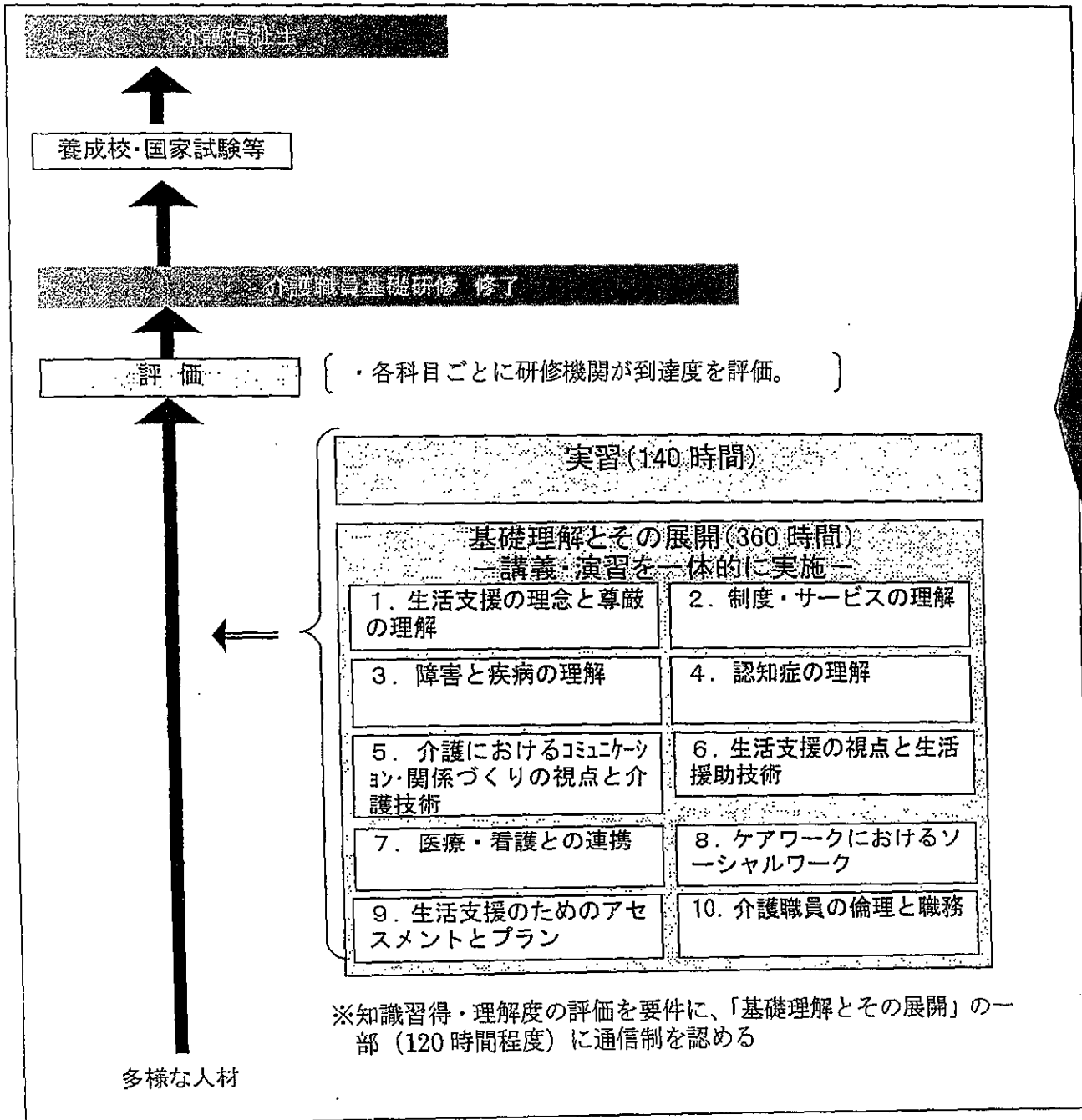
★印の研修については、カリキュラムの一部が重複することが想定される。
 ※ 技能研修は、様々なレベルに対応した各種の知識・技能に関する研修。より上位の研修を受講する際の要件としてポイント評価等に位置づけられる場合がある。



事業所における役割・階層とキャリア開発支援システム修了者の位置づけ

研修	役割・階層	通所・小規模多機能・居住系施設	介護保険施設	訪問介護
	<ul style="list-style-type: none"> • 初任者 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ チームケアのなかでの自分の役割を理解し、指示・助言を受けながら日常的業務を実施する ➢ 尊厳を支えるケアの理念を理解して、基礎的なケアを実践できる。 		
技能研修	<ul style="list-style-type: none"> • 初任～中堅職員 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 利用者の人間理解、関係作りが行え、利用者の生活に寄り添った尊厳を支えるケアが実践できる。 ➢ 利用者の家族との良好な協力関係をつくり、地域社会との接点をもてる生活を支援する。 ➢ 医療をはじめとする関連領域についての知識をもち、情報の伝達、共有ができるなど、内部・外部のスタッフと連携してチームケアが実践できる。 ➢ 新人や経験の浅い職員に対する指導や助言が行える。 		
ファーストステップ研修	<ul style="list-style-type: none"> • 初任者等の指導係 • 小規模チームのまとめ役 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 小規模チーム・ユニットのまとめ役として、チームワークの形成・活性化、メンバーに対する助言、情報の共有化、問題解決など、チームのまとめと調整、チームの活動の推進を行う。 ➢ サービス計画の作成とモニタリングを行う。利用者の心身の状態や生活状況の変化を踏まえ、利用者の家族との連携や支援など、チーム内のケアの質・内容の管理を行う。 ➢ チームメンバーの勤務シフトの管理や調整を行う。 ➢ 上位者をサポートして、他のチーム、他部署、他職種との連絡・連携を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ サービス提供責任者として、訪問スタッフのサービス内容について、記録や報告（必要に応じて同行訪問を行い）などを通じて、助言、情報の共有化、問題解決などを行う。 ➢ 訪問介護計画の作成とモニタリングを行う。利用者の家族との連携や支援など、担当する利用者に対するケアの質・内容の管理を行う。 ➢ 管理者等をサポートして、他機関との連絡・連携を行う。 	
セカンドステップ研修	<ul style="list-style-type: none"> • 複数ユニット・事業所の管理者 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 小規模多機能拠点の管理者又は、施設の複数ユニットの管理者として、スーパービジョン、カンファランス、モニタリングなどを行い、サービスの質の管理、向上を行う。 ➢ 担当するユニット・事業所等の目標管理、業務上の課題の集約、問題解決のサポート、業務改善、セーフティマネジメント、よりよい取り組みを定着・促進するための仕組みづくりを行う。 ➢ 利用者や家族からの苦情を受け止め、解決にむけて対応する。 ➢ 他部署、地域の関係機関・団体等との連携や橋渡しの責任を負う。 ➢ 地域の関係機関、団体と連携し、地域をベースにしたケアサービスを展開する。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 事業所の管理者又は複数事業所の管理者として、スーパービジョン、カンファランス、モニタリングなどを行い、サービスの質の管理、向上を行う。 ➢ 担当する事業所等の目標管理、業務上の課題の集約、問題解決のサポート、業務改善、セーフティマネジメント、よりよい取り組みを定着・促進するための仕組みづくりを行う。 ➢ 利用者や家族からの苦情を受け止め、解決にむけて対応する。 ➢ 他事業所との連携の責任を負う。 ➢ 地域の関係機関、団体と連携し、地域をベースにしたケアサービスを展開する。 	
介護統括責任者研修	<ul style="list-style-type: none"> • 法人・事業所全体の介護部門の責任者 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 法人・事業所全体の介護サービスの管理責任者として、エビデンスに基づくサービスの展開と管理、介護サービスにかかわる経営管理・人事管理、組織目標のコミットメント、倫理の実現、法令遵守を行うとともに、中長期的・総合的な観点からサービスの質の向上、人材育成、業務改善、組織改革を行う。 ➢ 地域の関係機関、団体と連携し、地域資源の強化・開発と活用、新しいサービスの創造・開発を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 事業規模が大きい法人において、介護サービスの管理責任者として、エビデンスに基づくサービスの展開と管理、介護サービスに関わる経営管理、人事管理、組織目標のコミットメント、倫理の実現、法令遵守を行うとともに、中長期的・総合的な観点からサービスの質の向上、人材育成、業務改善、組織改革を行う。 ➢ 地域の関係機関、団体と連携し、地域資源の強化・開発と活用、新しいサービスの創造・開発を行う。 	

介護職員基礎研修(基礎的な介護職業教育)の概要



研修の目的・概要

○ これから介護職員として介護サービスに従事しようとする者を対象とした基礎的な職業教育として、対人理解や対人援助の基本的な視点と理念、プロとして職務にあたるうえでの基本姿勢、基礎的な知識・技術を習得させるとともに、今後、介護福祉士をめざしてより専門的な知識・技術を獲得していくための基盤を形成する。

○ 利用者の状況やケアモデルの変化を踏まえ、利用者の尊厳を保持し、生活全体を支援する個別的ケアの提供、認知症高齢者へのケア、医療・看護との連携やチームケア、地域を基盤としたケアに関する内容を充実。

○ これから就業するものが、ケアの理念の体得、技術習得できるよう、教育方法・時間数を拡充。

○ 講義と演習を一体的に展開。

○ 各研修機関において受講者の知識の理解度、介護技術の習得度を評価。

○ 介護福祉士養成カリキュラムとの一定の整合性に配慮。

○ 受講しやすくするための柔軟な研修展開。

○ 訪問介護員資格を保有する現任者等が受講する場合は、これまでの研修受講歴、実務経験等を十分に評価し、受講科目の免除等を行う。