

Ⅲ 資格取得後の生涯を通じた能力開発
とキャリアアップ及び魅力と働きがい
のある職場づくり

介護の担い手の人材確保について

検討の視点

- 介護福祉士の資格を取得している者のうち、実際に就業していない者も多い現状を踏まえ、総合的な福祉人材確保対策を講じていくべきではないか。
- 介護福祉士資格取得者には、資格取得後も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ことが求められているが、専門介護福祉士（仮称）に係る取組を始め、このような生涯を通じた能力開発とキャリアアップへの支援が必要ではないか。
- 介護福祉士の能力向上とキャリアアップのためには、介護職員が働く職場が魅力と働きがいのある職場となり、介護の仕事が続けていくことができるものであることが重要ではないか。

今後の検討の進め方

年明け以降、引き続き議論を深め、社会福祉法に基づく「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の見直しについて検討を行う。

資格取得後の生涯を通じた能力開発と キャリアアップ

(「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」報告書(平成18年7月5日)より)

【基本的考え方】

- 介護福祉士の国家資格は「幅広い利用者に対する基本的な介護を提供できる能力を有する資格」
- 介護福祉士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、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ことが必要

【具体的な支援策として考えられるもの】

現任研修



職能団体による資格取得後の研修の実施に向けた取組

専門介護福祉士



重度の認知症や障害等への対応、管理能力等の分野について、より専門的対応ができる人材として、一定の教育を行った上で「専門介護福祉士」の認定を行う仕組みの導入

任用要件の見直し



施設長、生活指導員等の要件については、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が、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要件である社会福祉主事の要件とは別個のものとして介護サービスの向上、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

潜在的介護福祉士への研修



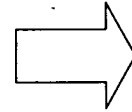
福祉の現場への復帰を希望する介護福祉士資格保持者への再研修の場の設定

魅力と働きがいのある職場づくり

(「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」報告書より)

(介護職員の就労状況)

- ・全産業の平均的な離職率に比べ、離職率が高い
- ・賃金の水準が必ずしも高くない
- ・規模の小さい事業所においては福利厚生の実充が困難である
- ・仕事のやりがいや処遇等を理由に転職する者がいる一方、他分野からの転職も多い



介護職員が働く職場が魅力と働きがいのある職場となり介護の仕事が続けていくことができるものであることが重要

【具体的な支援策として考えられるもの】

- 社会福祉法の規定に基づく人材確保指針の見直し
- 介護労働者の雇用管理の改善、能力開発等の取組の推進
- 福利厚生センターの活用等による福利厚生の充実
- 都道府県福祉人材センター等による無料職業紹介事業、潜在マンパワーの掘り起こし
- 介護業務の社会的評価の充実
- すぐれた人材の確保・育成に重点を置いた経営モデルへの転換
- 介護報酬等における介護福祉士の評価

[参考] 介護職員のキャリアアップのイメージ

