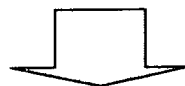


生涯を通じた能力開発と魅力ある職場づくり

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」報告書より)

- 介護福祉士は、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必要。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り、このような資格の取得への取組みも重要。
- 介護福祉士を雇用する事業者も、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。
- 体系的な研修制度の構築、キャリア開発支援の仕組みづくり等が重要。
- 施設長、生活指導員等の任用要件の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。



- これらの取組みは、介護サービスの質の向上をもたらすとともに、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。

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。
- 雇用管理や労働条件の改善が必要。
- 「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」の見直しが必要。
- 「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づく施策（雇用管理の改善のための相談・援助、助成金の活用促進、介護労働者の能力開発等）が実施されている。
- 福利厚生センターの活用等福利厚生の充実が必要。
- 都道府県福祉人材センターによる無料職業紹介事業の展開、潜在マンパワーの掘り起こし、職業安定機関との連携の強化、就職希望者への情報提供、「潜在的介護福祉士」への再研修の場の提供等が期待されている。
- 介護業務の社会的評価も重要。
- 経営としても優れた人材の確保は重要。
- 介護報酬等での介護福祉士の評価が重要。

(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充実が困難である
- ・ 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

これからの介護を支える人材の育成と確保

<介護をめぐる状況の変化と課題>

- 介護システムの変革: 措置から契約へ、介護保険制度の導入、障害者自立支援法の制定、利用者の意識の変化等
- サービス形態の変化: 在宅ケアの推進、個別ケアの制度化等
- 求められる介護サービス: 認知症、知的障害、精神障害、発達障害への対応など心理・社会的ケア、チームケア、介護記録等
- 増大・高度化する介護ニーズに対応する人材確保が課題
- 人材の質的向上が課題



<介護福祉士制度の見直し>

- 資格制度のあり方の見直し
 - ・ 介護を必要とする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
 - ・ 資格取得方法の一元化
- 教育内容(カリキュラム・シラバス)の充実
- 実習のあり方の見直し
- 介護福祉士養成施設のあり方の見直し



<資格取得後の生涯を通じた能力開発とキャリアアップ>

- 体系的な研修制度の構築、キャリア開発支援の仕組みづくり等
- 施設長、生活指導員等の任用要件の検討



<魅力と働きがいのある職場づくり>

- 雇用管理や労働条件の改善
- 人材確保指針の見直し
- 「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づく施策
- 福利厚生センターの活用等福利厚生の充実
- 都道府県福祉人材センターと職業安定機関との連携の強化、就職希望者への情報提供、潜在的介護福祉士への再研修の場の提供等
- 介護業務の社会的評価
- 経営としても優れた人材の確保は重要
- 介護報酬等での介護福祉士の評価が重要



<介護職員の状況等>

- 雇用情勢の改善に伴い、需給の逼迫化の懸念
- 「潜在的介護福祉士」が多数存在
- 介護職員の離職率が高い



質の高い人材の確保、介護職員の確保・定着促進