

「介護老人保健施設における介護職員のキャリアパス に関する調査」調査結果

(認定介護福祉士（仮称）関連項目の抜粋)

平成 23 年度老人保健健康増進等事業

「介護人材養成（実務者研修）のための研修の読替えと実務者研修および
認定介護福祉士（仮称）に至る過程の認証・顕彰に関する試行的事業」

平成 24 年 3 月

公益社団法人 全国老人保健施設協会

第1節 調査概要

1. 調査の目的

公益社団法人 全国老人保健施設協会（以下、「全老健」という）は、毎年約1万人以上の研修等（各職種への研修会、全国大会、ブロック・支部大会等々）を行うなど、介護人材の育成に力を注いでいる公益団体です。

昨年度、「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」において、認定介護福祉士（仮称）の導入が提示されましたが、この資格取得に関して、介護現場の実態に即した研修・習得内容や評価システムについて積極的に提案していく必要があると考えられます。

そのために、全国の介護老人保健施設における現行のキャリアパスのシステム、また、今後求められる認定介護福祉士（仮称）像について調査いたします。

2. 調査対象及び調査方法

調査対象：全老健 正会員施設

（東日本大震災による全壊・原発避難施設を除く）

調査方法：郵送法

3. 調査期間

平成23年12月5日より平成23年12月21日まで

4. 調査対象数と回収状況

調査対象数（A）： 3,426 票

回収数（B）： 1,334 票

回収率（C）： 38.94% [C = B / A]

5. 調査項目

- （1）施設の基本属性
- （2）施設における介護職員のキャリアパスシステム
- （3）介護福祉士資格取得後さらに一定の実務経験後の段階の介護福祉士（認定介護福祉士（仮称）を想定）に必要な知識・技術
- （4）施設の研修への取り組み
- （5）記入者の基本属性

第2節 調査結果

(2) キャリアパスシステムにおける重要度

調査施設の介護職員のキャリアパスシステムにおける重要度では「勤務年数」について「やや重要」が最も多く46.6%であり、次いで「どちらともいえない」が27.7%であった。また、「あまり重要でない」が9.2%となっている。

「取得資格」の重要度は「とても重要」が最も多く45.4%であり、次いで「やや重要」が43.0%であった。

「業務遂行能力」の重要度は「とても重要」が最も多く72.9%であり、次いで「やや重要」が21.6%であった。

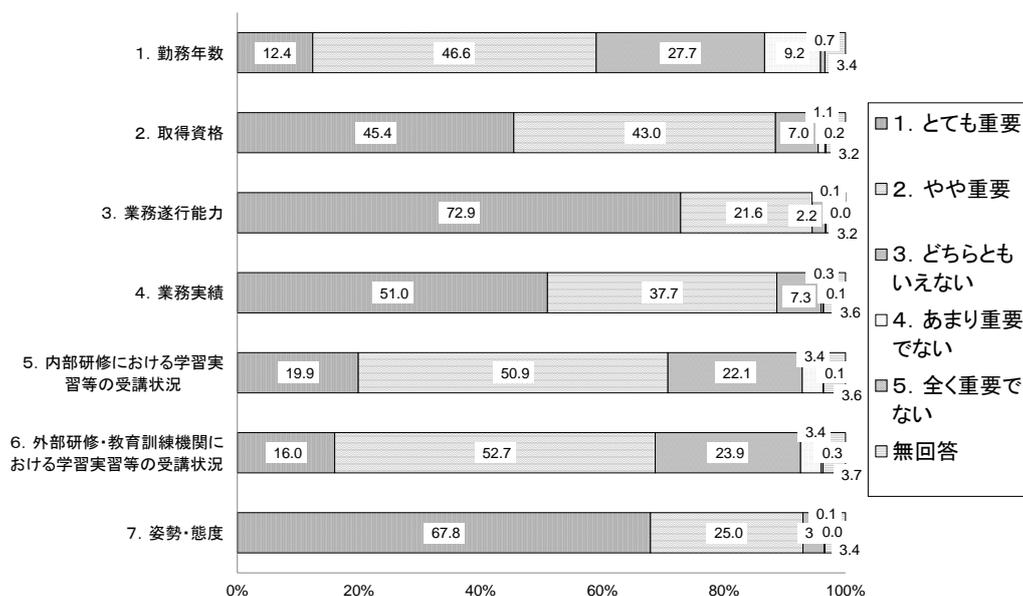
「業務実績」の重要度は「とても重要」が最も多く51.0%であり、次いで「やや重要」が37.7%であった。

「内部研修における学習実習等の受講状況」の重要度は「やや重要」が最も多く50.9%であり、次いで「どちらともいえない」が22.1%であった。

「外部研修・教育訓練機関における学習実習等の受講状況」の重要度は「やや重要」が最も多く52.7%であり、次いで「どちらともいえない」が23.9%であった。

「姿勢・態度」の重要度は「とても重要」が最も多く67.8%であり、次いで「やや重要」が25.0%であった。

問7 キャリアパスシステムにおける重要度 (n=1,334)

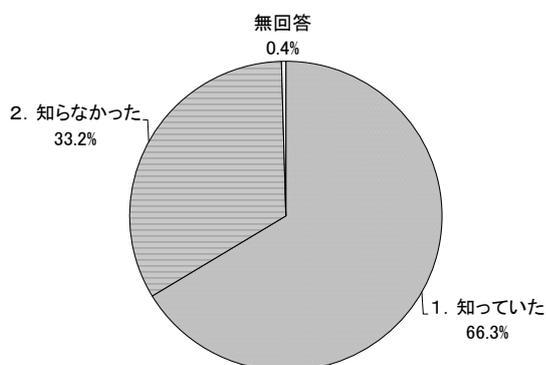


問7 キャリアパスシステムにおける重要度	全体	1. とても重要	2. やや重要	3. どちらとも いえない	4. あまり重要 でない	5. 全く重要 でない	無回答
1. 勤務年数	1334	165	622	369	123	10	45
	100	12.4	46.6	27.7	9.2	0.7	3.4
2. 取得資格	1334	606	574	93	15	3	43
	100	45.4	43.0	7.0	1.1	0.2	3.2
3. 業務遂行能力	1334	973	288	29	1	0	43
	100	72.9	21.6	2.2	0.1	0.0	3.2
4. 業務実績	1334	680	503	98	4	1	48
	100	51.0	37.7	7.3	0.3	0.1	3.6
5. 内部研修における学習実習等の受講状況	1334	265	679	295	45	2	48
	100	19.9	50.9	22.1	3.4	0.1	3.6
6. 外部研修・教育訓練機関における学習実習等の受講状況	1334	214	703	319	45	4	49
	100	16.0	52.7	23.9	3.4	0.3	3.7
7. 姿勢・態度	1334	905	334	47	2	0	46
	100	67.8	25.0	3.5	0.1	0.0	3.4

(3) 認定介護福祉士(仮称)を知っていたか

回答者が「認定介護福祉士(仮称)を知っていたか」を聞いたところ、「知っていた」が最も多く66.3%であり、「知らなかった」は33.2%であった。

問8 認定介護福祉士(仮称)を知っていたか (n=1,344)

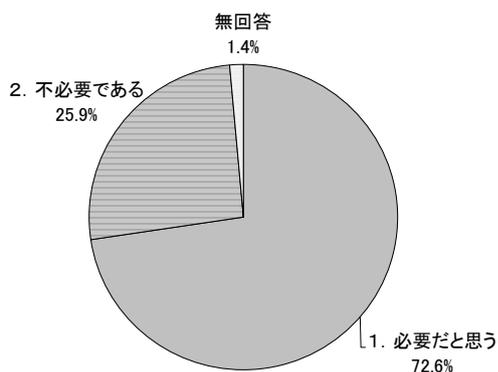


	件数	%
1. 知っていた	885	66.3
2. 知らなかった	443	33.2
無回答	6	0.4
全体	1334	100

(4) 認定介護福祉士(仮称)を必要だと思うか

「認定介護福祉士(仮称)を必要だと思うか」を聞いたところ、「必要だと思う」が最も多く72.6%であり、「不必要である」は25.8%であった。

問9 認定介護福祉士(仮称)を必要だと思うか (n=1,344)

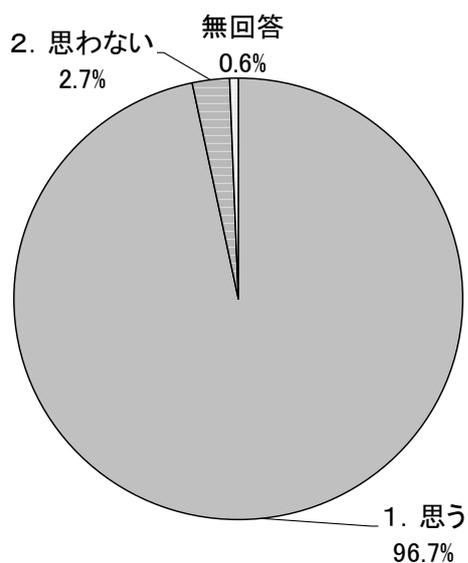


	件数	%
1. 必要だと思う	969	72.6
2. 不必要である	346	25.9
無回答	19	1.4
全体	1334	100

(5) 自施設に勤務する介護福祉士に認定介護福祉士(仮称)をとらせたいと思うか

認定介護福祉士(仮称)を「必要だと思う」回答者が「自施設に勤務する介護福祉士に認定介護福祉士(仮称)を取らせたいと思うか」を聞いたところ、「思う」が最も多く96.7%であり、「思わない」は2.7%であった。

問10 自施設に勤務する介護福祉士に認定介護福祉士(仮称)をとらせたいと思うか (n=969)

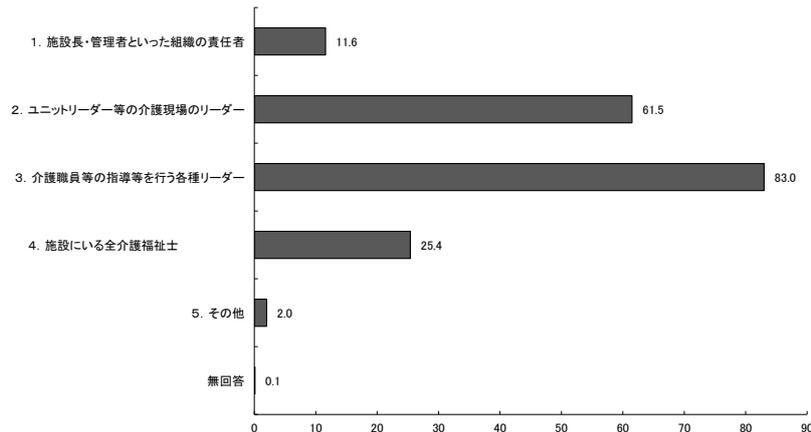


	件数	%
1. 思う	937	96.7
2. 思わない	26	2.7
無回答	6	0.6
全体	969	100

(6) どのような職員に認定介護福祉士(仮称)を取らせたいか

認定介護福祉士(仮称)を自施設に勤務する介護福祉士を取らせたいと「思う」回答者が「どのような職員に認定介護福祉士(仮称)を取らせたいか」を聞いたところ、「介護職員等の指導等を行う各種リーダー」が最も多く83.0%であり、次いで「ユニットリーダー等の介護現場のリーダー」が61.5%、「施設にいる全介護福祉士」が25.4%であった。

問12 どのような職員に認定介護福祉士(仮称)を取らせたいか (n=937)

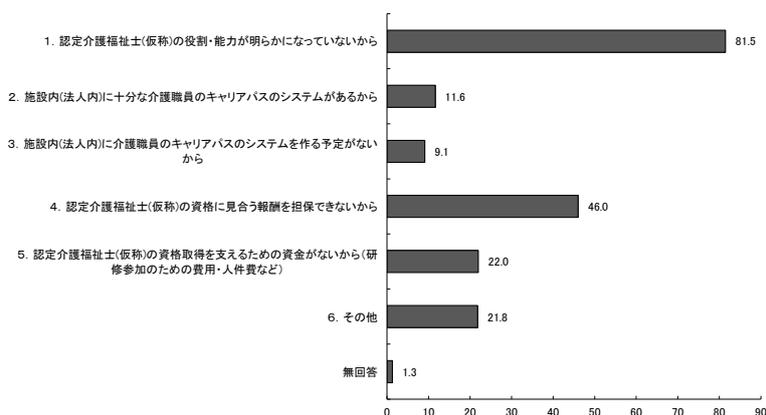


	件数	%
1. 施設長・管理者といった組織の責任者	109	11.6
2. ユニットリーダー等の介護現場のリーダー	576	61.5
3. 介護職員等の指導等を行う各種リーダー	778	83.0
4. 施設にいる全介護福祉士	238	25.4
5. その他	19	2.0
無回答	1	0.1
全体	937	100

(7) 施設で認定介護福祉士(仮称)が不必要である理由

認定介護福祉士(仮称)を必要だと「思わない」、また認定介護福祉士(仮称)を自施設に勤務する介護福祉士に取らせたいと「思わない」回答者に「施設で認定介護福祉士(仮称)が不必要である理由」を聞いたところ、「認定介護福祉士(仮称)の役割・能力が明らかになっていないから」が81.5%と最も高く、次いで「認定介護福祉士(仮称)の資格に見合う報酬を担保できないから」が46.0%、「認定介護福祉士(仮称)の資格取得を支えるための資金がないから(研修参加のための費用・人件費など)」が22.0%となった。

問11 施設で認定介護福祉士(仮称)が不必要である理由 (n=372)



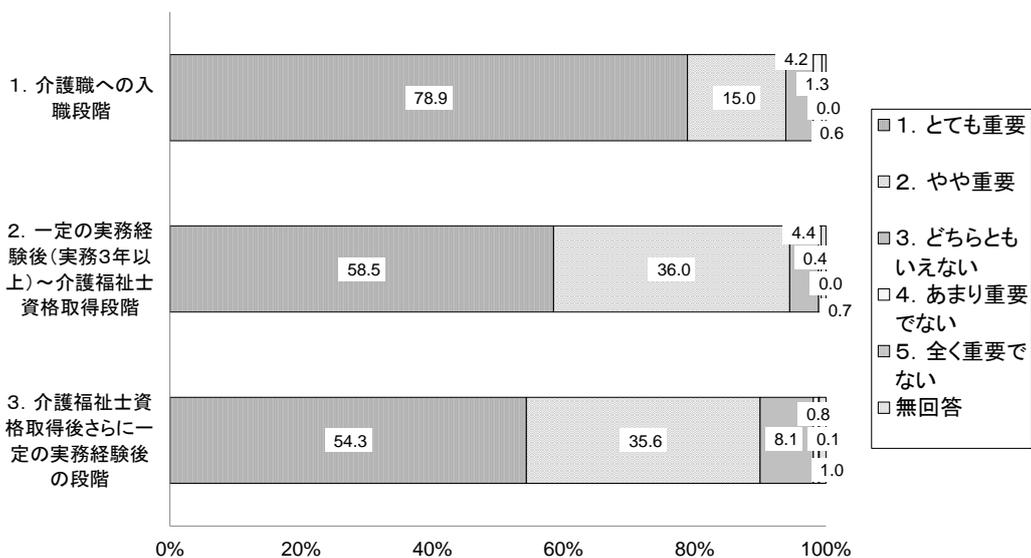
	件数	%
1. 認定介護福祉士(仮称)の役割・能力が明らかになっていないから	303	81.5
2. 施設内(法人内)に十分な介護職員のキャリアパスのシステムがあるから	43	11.6
3. 施設内(法人内)に介護職員のキャリアパスのシステムを作る予定がないから	34	9.1
4. 認定介護福祉士(仮称)の資格に見合う報酬を担保できないから	171	46.0
5. 認定介護福祉士(仮称)の資格取得を支えるための資金がないから(研修参加のための費用・人件費など)	82	22.0
6. その他	81	21.8
無回答	5	1.3
全体	372	100

(8) 各段階における人材育成の必要性

施設での各段階における人材育成の必要性を聞いたところ、「とても重要」との回答が最も多くなったのは「介護職への入職段階」の78.9%であり、次いで「一定の実務経験後(実務3年以上)～介護福祉士資格取得段階」の58.5%「介護福祉士資格取得後さらに一定の実務経験後の段階」の54.3%の順であった。

また、「とても重要」「やや重要」の合計では「一定の実務経験後(実務3年以上)～介護福祉士資格取得段階」が94.5%で最も多くなった。

問13 各段階における人材育成の必要性 (n=1,334)

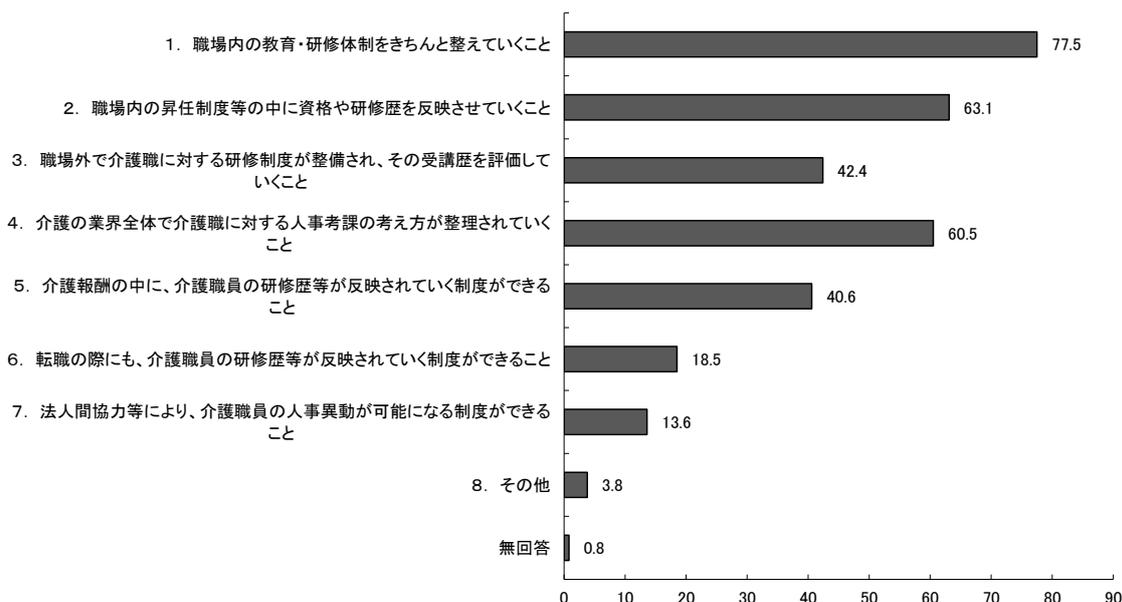


問13 各段階における人材育成の必要性	全体	1. とても重要	2. やや重要	3. どちらとも いえない	4. あまり重要 でない	5. 全く重要 でない	無回答
	1334	1052	200	56	18	0	8
1. 介護職への入職段階	100	78.9	15.0	4.2	1.3	0.0	0.6
2. 一定の実務経験後(実務3年以上)～介護福祉士資格取得段階	1334	780	480	59	5	0	10
	100	58.5	36.0	4.4	0.4	0.0	0.7
3. 介護福祉士資格取得後さらに一定の実務経験後の段階	1334	724	475	108	11	2	14
	100	54.3	35.6	8.1	0.8	0.1	1.0

(9) 今後、介護職員のキャリアパスシステムを確立するために必要なこと

施設で今後、介護職員のキャリアパスシステムを確立するために必要なことを聞いたところ、「職場内の教育・研修体制をきちんと整えていくこと」が77.5%と最も多く、次いで「職場内の昇任制度等の中に資格や研修歴を反映させていくこと」が63.1%、「介護の業界全体で介護職に対する人事考課の考え方が整理されていくこと」が60.5%であった。

問14 今後、介護職員のキャリアパスシステムを確立するために必要なこと (n=1,334)



	件数	%
1. 職場内の教育・研修体制をきちんと整えていくこと	1034	77.5
2. 職場内の昇任制度等の中に資格や研修歴を反映させていくこと	842	63.1
3. 職場外で介護職に対する研修制度が整備され、その受講歴を評価していくこと	565	42.4
4. 介護の業界全体で介護職に対する人事考課の考え方が整理されていくこと	807	60.5
5. 介護報酬の中に、介護職員の研修歴等が反映されていく制度ができること	541	40.6
6. 転職の際にも、介護職員の研修歴等が反映されていく制度ができること	247	18.5
7. 法人間協力等により、介護職員の人事異動が可能になる制度ができること	182	13.6
8. その他	51	3.8
無回答	11	0.8
全体	1334	100

3. 介護福祉士資格取得後さらに一定の実務経験後の段階の介護福祉士（認定介護福祉士(仮称)を想定)に必要な知識・技術

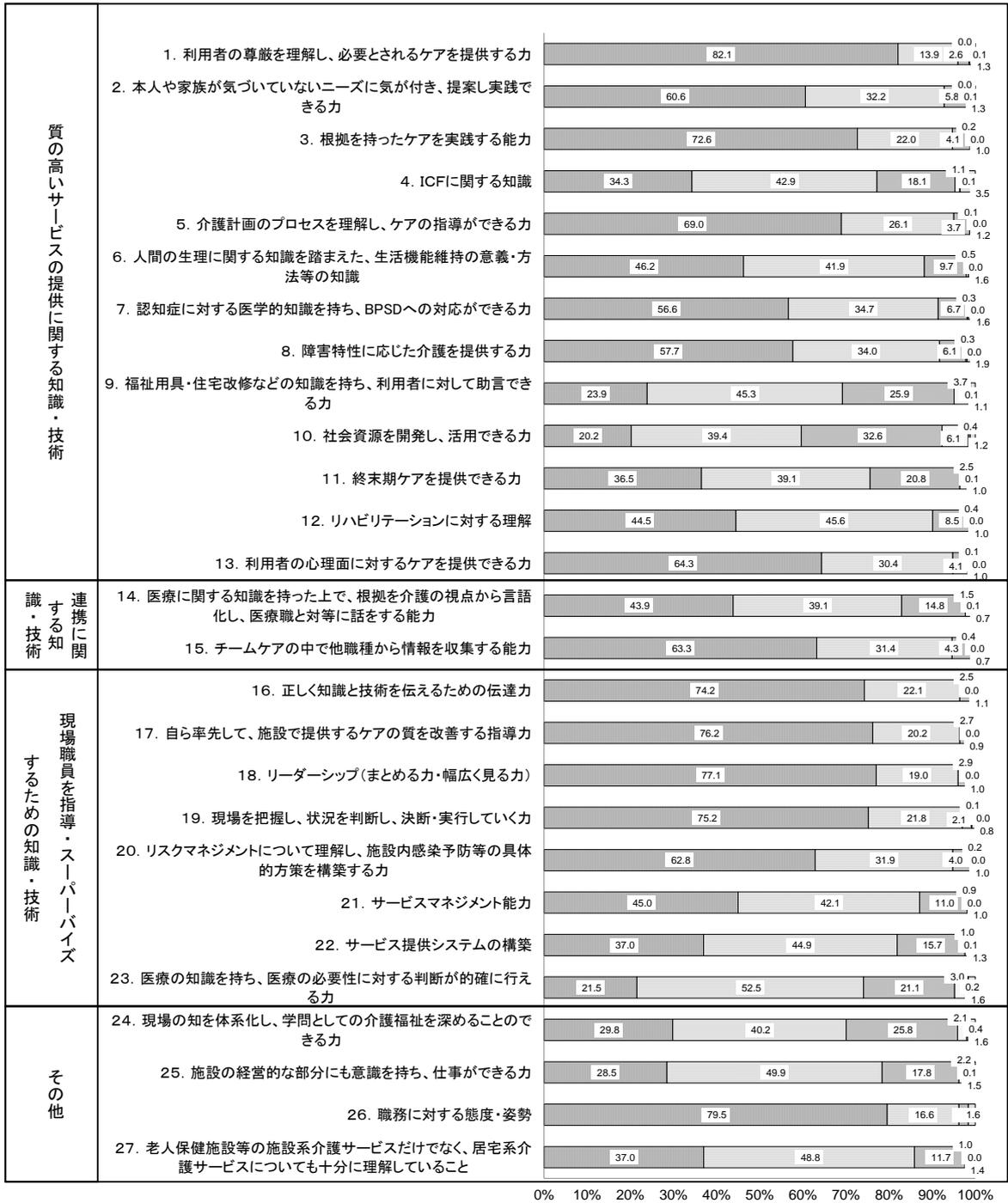
介護福祉士資格取得後さらに一定の実務経験後の段階の介護福祉士（認定介護福祉士(仮称)を想定)に必要な知識・技術を聞いたところ、「とても必要である」との回答がもっとも多くなったのは「利用者の尊厳を理解し、必要とされるケアを提供する力」の82.1%であり、次いで「職務に対する態度・姿勢」の79.5%であった。また、「リーダーシップ（まとめる力・幅広く見る力）」、「自ら率先して、施設で提供するケアの質を改善する指導力」「現場を把握し、状況を判断し、決断・実行していく力」、「正しく知識と技術を伝えるための伝達力」でも「とても必要である」が75%前後となっている。

他にも、「介護計画のプロセスを理解し、ケアの指導ができる力」、「リスクマネジメントについて理解し、施設内感染予防等の具体的方策を構築する力」、「利用者の心理面に対するケアを提供できる力」、「チームケアの中で他職種から情報を収集する能力」、「根拠を持ったケアを実践する能力」、「本人や家族が気づいていないニーズに気が付き、提案し実践できる力」、「障害特性に応じた介護を提供する力」、「認知症に対する医学的知識を持ち、BPSDへの対応ができる力」では「とても必要である」「やや必要である」の合計が90%を超えている。

問15 介護福祉士資格取得後さらに一定の実務経験後の段階の介護福祉士(認定介護福祉士(仮称)を想定)に必要な知識・技術		全体	1. とても必要である	2. やや必要である	3. どちらともいえない	4. あまり必要ではない	5. 全く必要ではない	無回答
質の高いサービスの提供に関する知識・技術	1. 利用者の尊厳を理解し、必要とされるケアを提供する力	1334 100	1095 82.1	186 13.9	35 2.6	1 0.1	0 0.0	17 1.3
	2. 本人や家族が気づいていないニーズに気が付き、提案し実践できる力	1334 100	808 60.6	430 32.2	78 5.8	1 0.1	0 0.0	17 1.3
	3. 根拠を持ったケアを実践する能力	1334 100	968 72.6	294 22.0	55 4.1	3 0.2	0 0.0	14 1.0
	4. ICFに関する知識	1334 100	458 34.3	572 42.9	241 18.1	15 1.1	1 0.1	47 3.5
	5. 介護計画のプロセスを理解し、ケアの指導ができる力	1334 100	920 69.0	348 26.1	49 3.7	1 0.1	0 0.0	16 1.2
	6. 人間の生理に関する知識を踏まえた、生活機能維持の意義・方法等の知識	1334 100	616 46.2	559 41.9	130 9.7	7 0.5	0 0.0	22 1.6
	7. 認知症に対する医学的知識を持ち、BPSDへの対応ができる力	1334 100	755 56.6	463 34.7	90 6.7	4 0.3	0 0.0	22 1.6
	8. 障害特性に応じた介護を提供する力	1334 100	770 57.7	453 34.0	82 6.1	4 0.3	0 0.0	25 1.9
	9. 福祉用具・住宅改修などの知識を持ち、利用者に対して助言できる力	1334 100	319 23.9	604 45.3	345 25.9	50 3.7	1 0.1	15 1.1
	10. 社会資源を開発し、活用できる力	1334 100	270 20.2	525 39.4	435 32.6	82 6.1	6 0.4	16 1.2
	11. 終末期ケアを提供できる力	1334 100	487 36.5	521 39.1	278 20.8	33 2.5	1 0.1	14 1.0
	12. リハビリテーションに対する理解	1334 100	594 44.5	608 45.6	113 8.5	5 0.4	0 0.0	14 1.0
	13. 利用者の心理面に対するケアを提供できる力	1334 100	858 64.3	405 30.4	55 4.1	2 0.1	0 0.0	14 1.0
連携に関する知識・技術	14. 医療に関する知識を持った上で、根拠を介護の視点から言語化し、医療職と対等に話をする能力	1334 100	585 43.9	522 39.1	197 14.8	20 1.5	1 0.1	9 0.7
	15. チームケアの中で他職種から情報を収集する能力	1334 100	844 63.3	419 31.4	57 4.3	5 0.4	0 0.0	9 0.7
現場職員を指導・スーパバイズするための知識・技術	16. 正しく知識と技術を伝えるための伝達力	1334 100	990 74.2	295 22.1	34 2.5	0 0.0	0 0.0	15 1.1
	17. 自ら率先して、施設で提供するケアの質を改善する指導力	1334 100	1017 76.2	269 20.2	36 2.7	0 0.0	0 0.0	12 0.9
	18. リーダーシップ(まとめる力・幅広く見る力)	1334 100	1028 77.1	253 19.0	39 2.9	1 0.1	0 0.0	13 1.0
	19. 現場を把握し、状況を判断し、決断・実行していく力	1334 100	1003 75.2	291 21.8	28 2.1	1 0.1	0 0.0	11 0.8
	20. リスクマネジメントについて理解し、施設内感染予防等の具体的方策を構築する力	1334 100	838 62.8	426 31.9	54 4.0	3 0.2	0 0.0	13 1.0
	21. サービスマネジメント能力	1334 100	600 45.0	562 42.1	147 11.0	12 0.9	0 0.0	13 1.0
	22. サービス提供システムの構築	1334 100	494 37.0	599 44.9	209 15.7	13 1.0	2 0.1	17 1.3
その他	23. 医療の知識を持ち、医療の必要性に対する判断が的確に行える力	1334 100	287 21.5	701 52.5	282 21.1	40 3.0	3 0.2	21 1.6
	24. 現場の知を体系化し、学問としての介護福祉を深めることのできる力	1334 100	398 29.8	536 40.2	344 25.8	28 2.1	6 0.4	22 1.6
	25. 施設の経営的な部分にも意識を持ち、仕事ができる力	1334 100	380 28.5	665 49.9	238 17.8	30 2.2	1 0.1	20 1.5
	26. 職務に対する態度・姿勢	1334 100	1061 79.5	222 16.6	29 2.2	0 0.0	0 0.0	22 1.6
	27. 老人保健施設等の施設系介護サービスだけでなく、居宅系介護サービスについても十分に理解していること	1334 100	494 37.0	651 48.8	156 11.7	14 1.0	0 0.0	19 1.4

問15 介護福祉士資格取得後さらに一定の実務経験後の段階の介護福祉士(認定介護福祉士(仮称)を想定)に必要な知識・技術 (n=1,334)

1. とても必要である 2. やや必要である
 3. どちらともいえない 4. あまり必要ではない



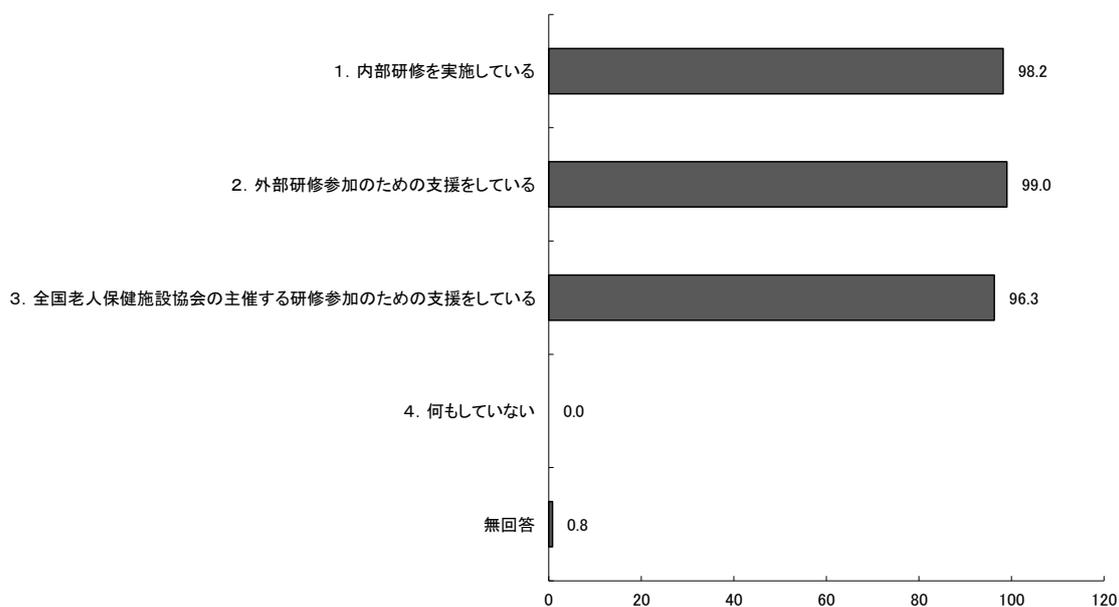
4. 施設の研修への取り組み

(1) 施設で実施されている研修への補助について

①施設で実施されている研修への取り組み

施設で実施されている研修への取り組みは、「外部研修参加のための支援をしている」が最も多く 99.0%であり、次いで「内部研修を実施している」が 98.2%、「全国老人保健施設協会の主催する研修参加のための支援をしている」が 96.3%であった。また、「何もしていない」は 0.0%であった。

問16 施設で実施されている研修 (n=1,334)

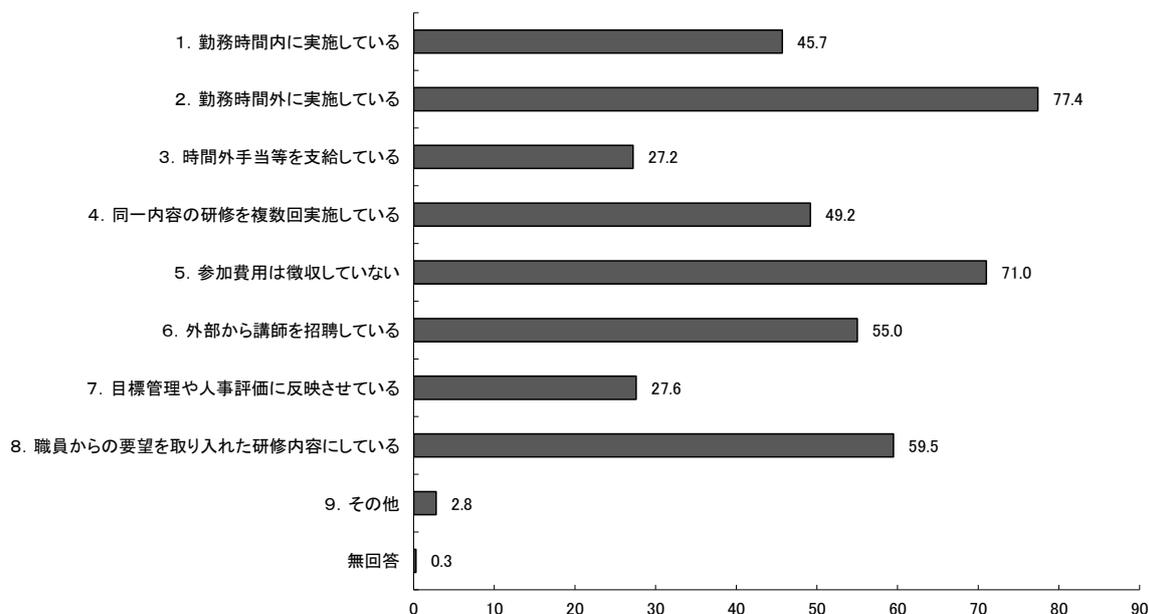


	件数	%
1. 内部研修を実施している	1310	98.2
2. 外部研修参加のための支援をしている	1320	99.0
3. 全国老人保健施設協会の主催する研修参加のための支援をしている	1285	96.3
4. 何もしていない	0	0.0
無回答	11	0.8
全体	1334	100

②内部研修実施の際に介護職員の受講を促すために行っている工夫

内部研修実施の際に介護職員の受講を促すために行っている工夫は、「勤務時間外に実施している」が最も多く 77.4%であり、次いで「参加費用は徴収していない」が 71.0%、「職員からの要望を取り入れた研修内容にしている」が 59.5%であった。

問16-1 内部研修実施の際に介護職員の受講を促すために行っている工夫 (n=1,310)

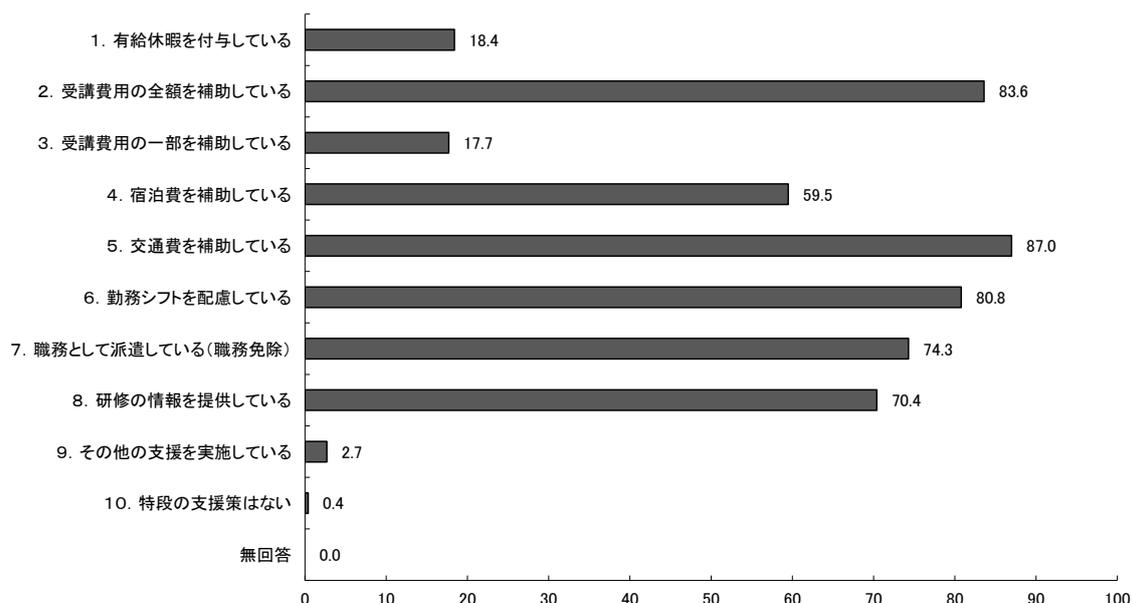


	件数	%
1. 勤務時間内に実施している	599	45.7
2. 勤務時間外に実施している	1014	77.4
3. 時間外手当等を支給している	356	27.2
4. 同一内容の研修を複数回実施している	645	49.2
5. 参加費用は徴収していない	930	71.0
6. 外部から講師を招聘している	721	55.0
7. 目標管理や人事評価に反映させている	362	27.6
8. 職員からの要望を取り入れた研修内容にしている	779	59.5
9. その他	37	2.8
無回答	4	0.3
全体	1310	100

③外部研修参加の支援として行われている工夫

外部研修参加の支援として行われている工夫は、「交通費を補助している」が最も多く 87.0%であり、次いで「受講費用の全額を補助している」が 83.6%、「勤務シフトを配慮している」が 80.8%であった。

問16-2 外部研修参加の支援として行われている工夫 (n=1,320)

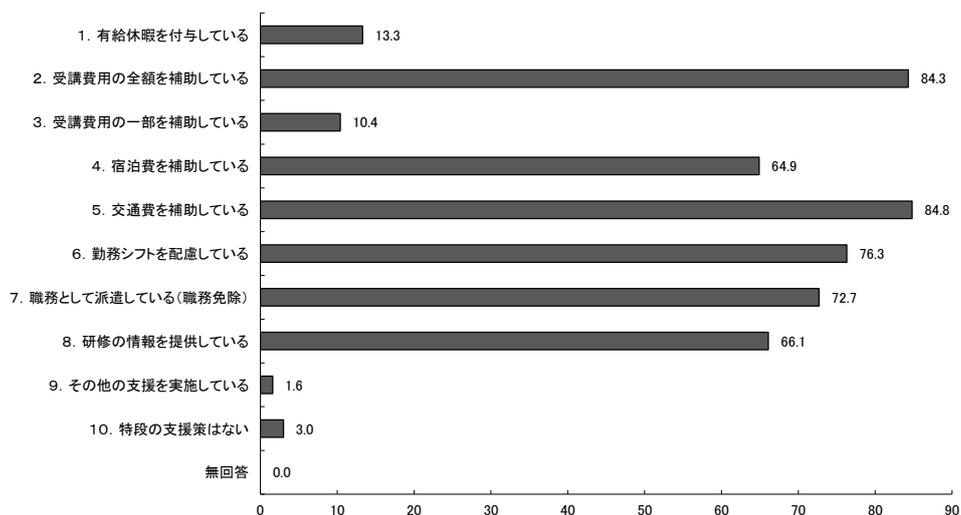


	件数	%
1. 有給休暇を付与している	243	18.4
2. 受講費用の全額を補助している	1103	83.6
3. 受講費用の一部を補助している	233	17.7
4. 宿泊費を補助している	785	59.5
5. 交通費を補助している	1148	87.0
6. 勤務シフトを配慮している	1067	80.8
7. 職務として派遣している(職務免除)	981	74.3
8. 研修の情報を提供している	929	70.4
9. その他の支援を実施している	36	2.7
10. 特段の支援策はない	5	0.4
無回答	0	0.0
全体	1320	100

③全国老人保健施設協会の主催する研修参加の支援として行われている工夫

全国老人保健施設協会の主催する研修参加の支援として行われている工夫は、「交通費を補助している」が最も多く 84.8%であり、次いで「受講費用の全額を補助している」が 84.3%、「勤務シフトを配慮している」が 76.3%であった。

問16-3 全国老人保健施設協会の主催する研修参加の支援として行われている工夫
(n=1,285)

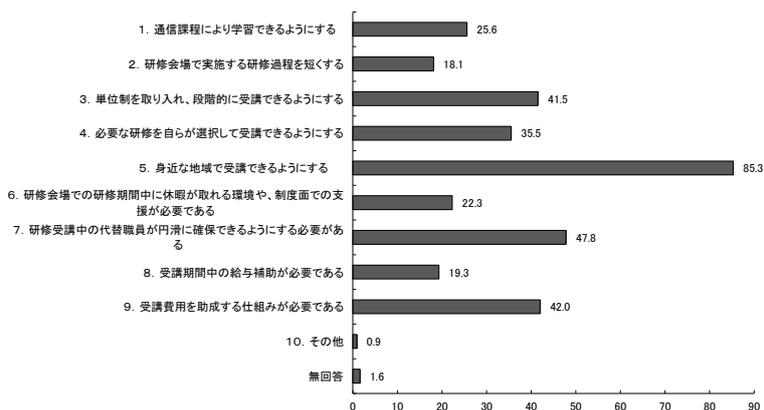


	件数	%
1. 有給休暇を付与している	171	13.3
2. 受講費用の全額を補助している	1083	84.3
3. 受講費用の一部を補助している	133	10.4
4. 宿泊費を補助している	834	64.9
5. 交通費を補助している	1090	84.8
6. 勤務シフトを配慮している	980	76.3
7. 職務として派遣している(職務免除)	934	72.7
8. 研修の情報を提供している	849	66.1
9. その他の支援を実施している	21	1.6
10. 特段の支援策はない	38	3.0
無回答	0	0.0
全体	1285	100

(2) 外部研修受講にあたり、無理なく研修を受講させるために必要なこと

外部研修受講にあたり、無理なく研修を受講させるために必要なことは、「身近な地域で受講できるようにする」が最も多く 85.3%であり、次いで「研修受講中の代替職員が円滑に確保できるようにする必要がある」が 47.8%、「受講費用を助成する仕組みが必要である」が 42.0%であった。

問17 外部研修受講にあたり、無理なく研修を受講させるために必要なこと (n=1,334)

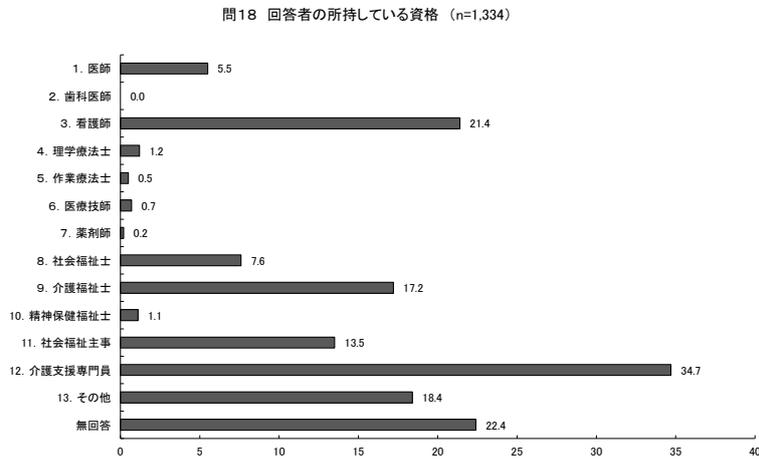


	件数	%
1. 通信課程により学習できるようにする	341	25.6
2. 研修会場で実施する研修過程を短くする	242	18.1
3. 単位制を取り入れ、段階的に受講できるようにする	554	41.5
4. 必要な研修を自らが選択して受講できるようにする	473	35.5
5. 身近な地域で受講できるようにする	1138	85.3
6. 研修会場で研修期間中に休暇が取れる環境や、制度面での支援が必要である	298	22.3
7. 研修受講中の代替職員が円滑に確保できるようにする必要がある	638	47.8
8. 受講期間中の給与補助が必要である	257	19.3
9. 受講費用を助成する仕組みが必要である	560	42.0
10. その他	12	0.9
無回答	21	1.6
全体	1334	100

5. 回答者の属性

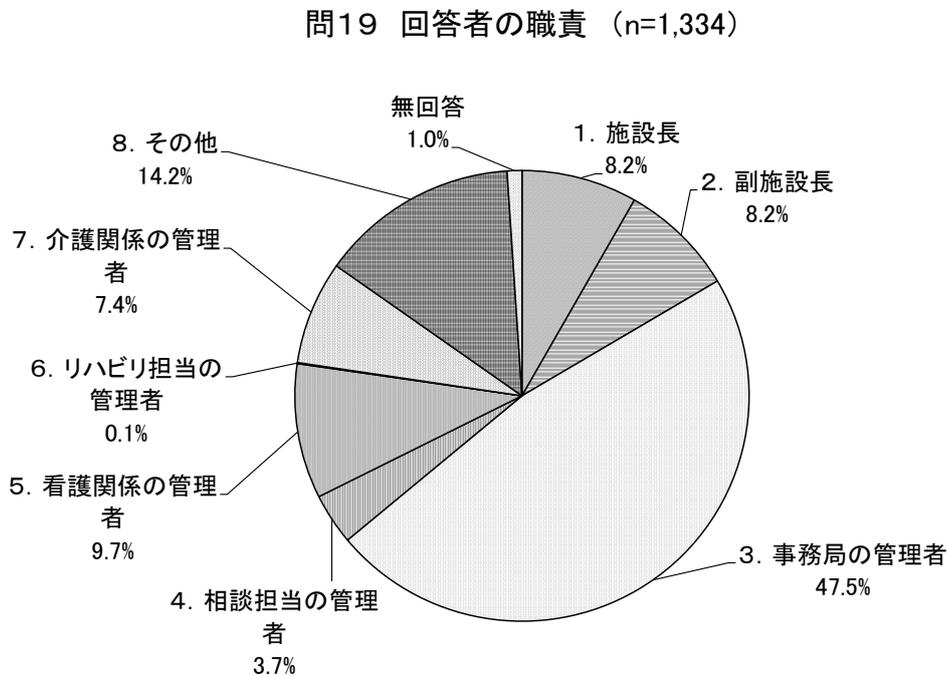
(1) 所持資格

回答者の所持資格は、「介護支援専門員」が最も多く 34.7%であり、次いで「看護師」が 21.4%であった。



(2) 職責

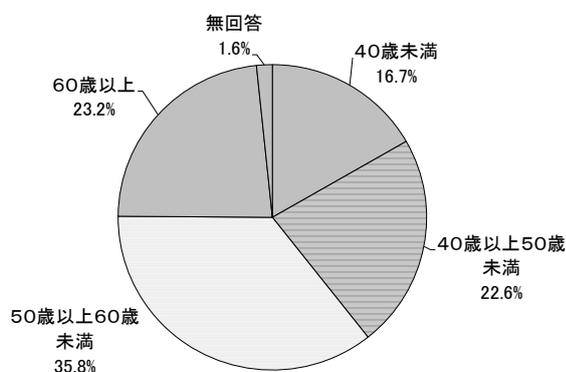
回答者の職責は、「事務局の管理者」が最も多く 47.5%であり、次いで「看護関係の管理者」が 9.7%であった。



(3) 問20 年齢

回答者の年齢は、「50歳以上60歳未満」が最も多く35.8%であり、次いで「60歳以上」が23.2%であった。

問20 回答者の年齢 (n=1,334)

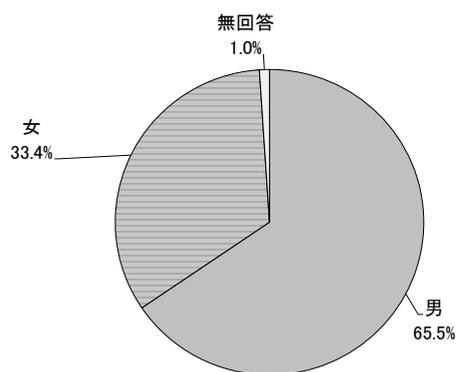


	件数	%
40歳未満	223	16.7
40歳以上50歳未満	302	22.6
50歳以上60歳未満	477	35.8
60歳以上	310	23.2
無回答	22	1.6
全体	1334	100

(4) 問20 性別

回答者の性別は、「男」が最も多く65.5%であり、次いで「女」が33.4%であった。

問20 回答者の性別 (n=1,334)



	件数	%
男	874	65.5
女	446	33.4
無回答	14	1.0
全体	1334	100

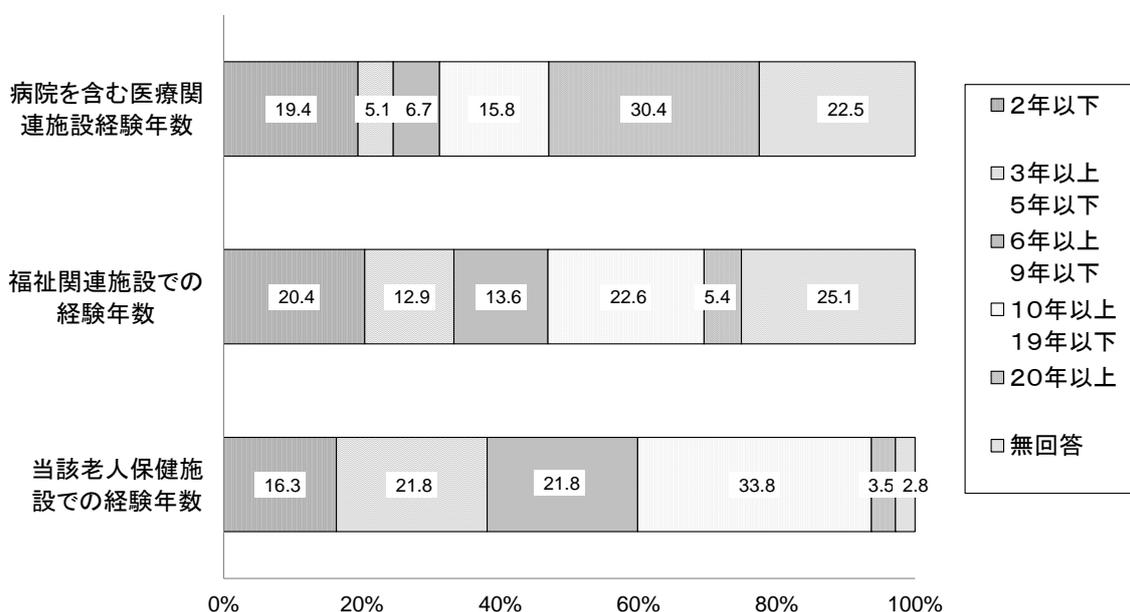
(5) 問21 医療・福祉関連施設での経験年数

回答者の医療・福祉関連施設での経験年数について聞いたところ、「病院を含む医療関連施設経験年数」では「20年以上」が最も多く30.4%であり、次いで「2年以下」が19.4%であった。

「福祉関連施設での経験年数」では「10年以上19年以下」が最も多く22.6%であり、次いで「2年以下」が20.4%であった。

「当該老人保健施設での経験年数」では「10年以上19年以下」が最も多く33.8%であり、次いで「3年以上5年以下」及び「6年以上9年以下」が21.8%であった。

問21 医療・福祉関係経験年数 (n=1,334)



問21 医療・福祉関係経験年数	全体	2年以下	3年以上5年以下	6年以上9年以下	10年以上19年以下	20年以上	無回答
病院を含む医療関連施設経験年数	1334 100	259 19.4	68 5.1	90 6.7	211 15.8	406 30.4	300 22.5
福祉関連施設での経験年数	1334 100	272 20.4	172 12.9	181 13.6	302 22.6	72 5.4	335 25.1
当該老人保健施設での経験年数	1334 100	217 16.3	291 21.8	291 21.8	451 33.8	47 3.5	37 2.8