

実践キャリア・アップ戦略 介護人材WG 小委員会
第1回会合

議事次第

平成 23 年 6 月 22 日 (水)
13 : 00 ~ 15 : 00
合同庁舎 4 号館 12 階 1208 会議室

議 題 :

1. 実践キャリア・アップ戦略 介護人材WG 小委員会の進め方
2. 実証事業の進め方
3. 介護人材に係る能力評価基準に係る論点

【配付資料】

- 資料1 実践キャリア・アップ戦略 介護人材 WG 小委員会の進め方
資料2 実証事業の実施について
資料3 介護人材に係る能力評価基準に係る論点
資料4 実践キャリア・アップ戦略 基本方針
資料5 実践キャリア・アップ戦略 介護人材 WG における論点整理

介護人材WG 小委員会名簿

(有識者)

藤井賢一郎 日本社会事業大学専門職大学院准教授 (座長)

菅野 雅子 マネジメント・デザインズ株式会社 副代表

筒井 孝子 国立保健医療科学院 統括研究官

(事業者)

北村 俊幸 (社) 日本在宅介護協会 研修広報委員会副委員長

徳永 憲威 (社) 全国老人福祉施設協議会福祉人材対策委員会副委員長

本間 達也 (社) 社団法人全国老人保健施設協会 常務理事

湯川 智美 (社福) 全国社会福祉協議会全国社会福祉施設経営者協議会
研修・広報委員会 研修部会長

(教育機関)

白井 孝子 学校法人東京福祉専門学校講師

(オブザーバー)

藤村 伸治 (独) 雇用・能力開発機構能力評価課長

山口 満 中央職業能力開発協会能力開発支援部長

(事務局)

神田 裕二 内閣府大臣官房審議官 (経済財政運営担当)

藤原 豊 内閣府政策統括官 (経済財政運営担当) 付
参事官 (産業・雇用担当)

実践キャリア・アップ戦略 介護人材WG 小委員会の進め方

1. 介護人材WG 小委員会の設置について (別紙1参照)

- 専門タスクフォース、介護人材WGにおける議論を踏まえ、実践キャリア・アップ戦略 介護人材WGの下に、「介護人材WG 小委員会」を設置し、介護人材に係る評価基準案の起草等を行うとともに、評価基準案におけるレベル感の妥当性、評価の項目や方法の妥当性などを検証するための実証事業の進捗管理等を行う。

2. 介護人材分野における当面のスケジュール (別紙2参照)

(1) 能力評価基準案の検討

6～9月：「できる（実践的スキル）」の能力評価基準案策定

翌3月：実証事業結果を踏まえ、能力評価基準等を確定

(2) 「できる」の評価に係る実証事業（10月～翌3月）

- ※ 当面、小委員会においては、「できる（実践的スキル）」の評価基準案と、実証事業の進め方について検討を行う。

3. 介護人材分野における今後の検討事項 (別紙3参照)

介護人材WG 小委員会 名簿

(有識者)

藤井賢一郎 日本社会事業大学専門職大学院准教授 (座長)

菅野 雅子 マネジメント・デザインズ株式会社 副代表

筒井 孝子 国立保健医療科学院 統括研究官

(事業者)

北村 俊幸 (社) 日本在宅介護協会 研修広報委員会副委員長

徳永 憲威 (社) 全国老人福祉施設協議会 福祉人材対策委員会
副委員長

本間 達也 (社) 社団法人全国老人保健施設協会 常務理事

湯川 智美 (社福) 全国社会福祉協議会 全国社会福祉施設経営者
協議会 研修・広報委員会 研修部会長

(教育機関)

白井 孝子 学校法人東京福祉専門学校講師

今後のスケジュール（案）

年 月	介護人材WG 等	小委員会	実証事業
6月22日		【第1回小委員会】 ・能力評価基準案の論点 ・実証事業の進め方	
7月7日	【第5回WG】 ・今後の進め方 ・実証事業の進め方	【6～9月】 ・能力評価基準原案の作成 （3～4回開催）	
7月頃	・ H24 概算要求 時期未定：3次補正予算		
7月末	・ <u>進め方案承認</u> ←	・ <u>実証事業の進め方案</u> <u>とりまとめ</u>	
8月初			・ <u>委託事業者公募</u>
9月末	・ <u>評価基準原案承認</u> ←	・「 <u>できる（実践的スル）</u> 」 <u>に係る能力評価基準原案</u> <u>とりまとめ</u>	・ <u>委託事業者決定</u>
10月以降	【評価の実施体制、 運営体制、普及 推進方法の検討】 適宜報告 （3～4回開催） ←	【実証事業のモニタリング】 適宜報告 （3～4回開催） ・実証事業の検証 等	【実証事業の実施】 ・評価シート、評価手順書等の作成（10月中） ・評価者（アセッサ）講習 ・実証事業の実施 ・評価シートの回収、アンケート調査等の実施
H24. 3月末	・ <u>能力評価基準案等の承認</u> ←	・ <u>能力評価基準案等の策定（修正）</u> ←	・ <u>調査結果とりまとめ</u> <u>（2月末）</u>
H24. 4月	【事業開始】		

実践キャリア・アップ戦略 介護人材分野の今後の検討事項（案）

	ワーキング・グループで検討すべき事項	小委員会で検討すべき事項
実証事業開始前に検討すべき事項	<ul style="list-style-type: none"> ○実証事業の進め方の承認 ○評価基準原案の承認 	<ul style="list-style-type: none"> ○実証事業の進め方 <ul style="list-style-type: none"> ・実施事業所（施設類型、数、地域） ・被評価者（対象者、人数） ・アセッサ（要件） ・評価手順 など ○評価基準原案の作成 <ul style="list-style-type: none"> ・「できる（実践的スキル）」部分の原案策定
実証事業を行いつつ、平成23年度中に検討すべき事項	<ul style="list-style-type: none"> ○評価基準案等の承認 ○評価の実施体制の検討（例） （事業所・施設内部での「できる」評価） <ul style="list-style-type: none"> ・アセッサの資格要件、事前講習（養成講習）、適切な評価期間 など （教育・訓練機関での「わかる」評価） <ul style="list-style-type: none"> ・育成プログラム（加キラム） など （外部評価機関） <ul style="list-style-type: none"> ・外部評価の体制、方法、頻度 など ○運営体制の検討（例） <ul style="list-style-type: none"> ・被評価者のレベル認定の手続き ・運営の実施機関 <ul style="list-style-type: none"> → 育成プログラム（加キラム）の認証 → 取得者等に関するデータ管理 ・介護人材に関するキャリア段位制度の普及推進方法 など 	<ul style="list-style-type: none"> ○実証事業のモニタリング <ul style="list-style-type: none"> ・評価基準原案におけるレベル感の妥当性、評価の項目や方法の妥当性などを検証するため、アンケートや聞き取り調査の実施等、実証事業の進捗管理を行う。 ○評価基準案等の策定 <ul style="list-style-type: none"> ・「わかる（知識）」部分 ・「できる（実践的スキル）」部分 ・育成プログラム（加キラム）
平成24年度以降に検討すべき事項	<ul style="list-style-type: none"> ○レベル5以上の評価基準等の作成 ○能力評価基準・育成プログラム（加キラム）の一定期間後の見直しの仕組みの検討 など 	

実証事業の実施について

1. スケジュール ※ 斜字・明朝体は事務方が実施するもの

- 6月22日～ 実証事業の進め方について検討
- 7月中 実証事業の進め方を確定
- 9月末 委託先決定。並行して、実証事業を行う事業所・施設の選定等
- 10月中 小委員会の指示の下、委託先において評価手順書、評価シート等を作成
- 11月中旬～2月上旬 各事業所・施設において実証事業の実施
- 2月末頃 調査結果とりまとめ

2. 評価方法の流れについて

(1) 内部評価について

- ・ 汎用性のあるOJTツールとして、被評価者の気づきを導き出すとともに、実証事業として、自己評価・他者評価の「ずれ」を検証していく観点から、
 - ① まずは、被評価者自身が自己評価を行うとともに、
 - ② 評価者（アセッサー）が、（他者）評価を行うこととしてはどうか。
- ・ 評価者（アセッサー）が常時近くにいない「訪問介護」の評価方法は、
 - ① まずは、被評価者自身が自己評価を行うとともに、
 - ② 評価者（アセッサー）は、サービス提供責任者が担うこととし、
 - i) 訪問介護員とともに同行訪問した際に（他者）評価を行うとともに、
 - ii) 訪問介護計画に沿ってサービスが実施されているかを把握する際に、利用者の意見を確認することとしてはどうか。

(2) 外部評価について

① 外部評価者の要件

- ・ 実証事業の実施に当たっては、
 - i) 現在の介護保険法に基づく情報公表制度の調査機関や福祉サービス第三者評価機関など、一定のノウハウを有する機関であって、
 - ii) レベル4相当の被評価者を評価できる評価者（アセッサー）と同等の能力・経験（5.（1）参照）を有する者がいる機関
- から、選定してはどうか。

② 外部評価の実施方法

- ・ 実施事業所・施設ごとの評価の困難度のばらつき、留意点などを検証しやすくする観点から、外部評価機関には、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、訪問介護、デイサービス、グループホームといった、実施事業所・施設の類型を最低一つずつ以上、評価を行わせることとしてはどうか。

3. 実施事業所・施設

(1) 実証事業を行う事業所・施設類型について

- ・ 汎用性のある職業能力の評価を行うため、以下の事業所・施設を対象に事業を実施してはどうか。

- ① 施設サービス：
 - i) 特別養護老人ホーム
 - ii) 介護老人保健施設
- ② 居宅サービス：
 - i) 訪問サービス；訪問介護
 - ii) 通所サービス；デイサービス
 - iii) グループホーム（認知症対応）

(2) 実施事業所・施設の選定方法

- ・ 実施事業所・施設については、関連団体と連携の上、選定することとしてはどうか。
- ・ また、特別養護老人ホーム、デイサービスなどを複数運営している法人を選定するなど、調査の効率性にも配慮すべきではないか。

4. 対象者（被評価者）とその人数

- レベル1，2①、2②、3、4の5段階に見合うように対象者を設定すべく、本実証事業では、以下の者を対象として評価を行ってはどうか。
- また、評価基準の妥当性等を検証するためには、対象人数の標本数は、以下のような案でどうか。
- 実証事業の実施に当たっては、調査の効率性等の観点から、10程度の県を対象とすることとしてはどうか。

※ <カギ>は、スキル検証を行う際に、現時点で念頭に置いているレベル

※ 斜字体の数字は、被評価者として想定する対象者数（総計780名）

実務経験 資格等		当該資格等取得後 実務経験1年以内	当該資格等取得後 実務経験1～3年	当該資格等取得後 実務経験3年以上
ホームヘルパー2級研修等		○<レベル1> 施設20名、訪問20名 デイ20名、グループ20名	○<レベル2①> 施設20名、訪問20名 デイ20名、グループ20名	○<レベル2②> 施設20名、訪問20名 デイ20名、グループ20名
介護 福祉士	養成施設卒業者	○<レベル3> 施設20名、訪問20名 デイ20名、グループ20名	○<レベル3> 施設20名、訪問20名 デイ20名、グループ20名	○<レベル3 or 4> 施設20名、訪問20名 デイ20名、グループ20名
	実務者ルート	○<レベル3> 施設20名、訪問20名 デイ20名、グループ20名	○<レベル3> 施設20名、訪問20名 デイ20名、グループ20名	○<レベル3 or 4> 施設20名、訪問20名 デイ20名、グループ20名
サービス提供責任者、主任等		○<レベル4> 施設5名、訪問5名 デイ5名、グループ5名	○<レベル4> 施設5名、訪問5名 デイ5名、グループ5名	○<レベル4> 施設5名、訪問5名 デイ5名、グループ5名

※ その他、介護福祉士養成施設において、「介護実習」（450時間）を履修中の者についても、実証事業の対象として、既に働いている者と同様な評価が行えているかどうかを検証することとしてはどうか。特に、実習Ⅱなどにおいて、現場でスキルをチェックすることは可能か。

5. 評価者（アセッサー）について

(1) 評価者（アセッサー）の能力要件について

・ 実証事業の実施に当たっては、介護部門のリーダーとして以下の経験を有する者を想定してはどうか。

① 介護福祉士として3年以上実務に従事した経験があり、かつ、介護福祉士実習指導者研修課程を修了した者（介護福祉士養成実習施設実習指導者Ⅱの要件）

② サービス提供責任者、主任など

・ レベル4相当の被評価者を評価する評価者（アセッサー）については、職責・経験において、より上位に位置する介護部門のリーダーを充てることとしてはどうか。

(2) 評価者（アセッサー）の事前講習等について

・ 実証事業の実施に当たっては、評価手順書を作成するとともに、必要に応じて事前講習会を行うこととしてはどうか。

6. 検証事項とその方法について

(1) 能力評価基準（原案）による検証事項

- ① レベルの定義の妥当性
- ② 評価項目の信頼性（誰がやっても同じ評価かどうか）や妥当性
- ③ 評価方法の妥当性（時間や手間に対する妥当性の検証も含む。）
- ④ 外部評価の手法等の妥当性

(2) 検証方法について

- ① 評価シートの収集・分析
- ② アンケート調査、聞き取り調査 など

7. 評価期間

- 評価者（アセッサー）による評価
 - ・ 平成 23 年 11 月中旬～平成 24 年 2 月上旬

8. その他

- 実証事業の実施に当たって、その他議論しておくべき点はないか。

(参考) 介護保険サービスの種類

市町村が 指定・監督を行うサービス	都道府県が指定・監督を行うサービス	
<p>◎地域密着型サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> ○夜間対応型訪問介護 ○認知症対応型通所介護 ○小規模多機能型居宅介護 ○認知症対応型共同生活介護（グループホーム） ○地域密着型特定施設入居者生活介護 ○地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 	<p>◎居宅サービス</p> <p>【訪問サービス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○訪問介護（ホームヘルプサービス） ○訪問入浴介護 ○訪問看護 ○訪問リハビリテーション ○居宅療養管理指導 ○特定施設入居者生活介護 ○特定福祉用具販売 <p>◎施設サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> ○介護老人福祉施設 ○介護老人保健施設 ○介護療養型医療施設 	<p>サービス 介護給付を行う</p>
<p>◎地域密着型介護予防サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> ○介護予防認知症対応型通所介護 ○介護予防小規模多機能型居宅介護 ○介護予防認知症対応型共同生活介護（グループホーム） <p>◎介護予防支援</p>	<p>◎介護予防サービス</p> <p>【訪問サービス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○介護予防訪問介護（ホームヘルプサービス） ○介護予防訪問入浴介護 ○介護予防訪問看護 ○介護予防訪問リハビリテーション ○介護予防居宅療養管理指導 ○介護予防特定施設入居者生活介護 ○特定介護予防福祉用具販売 <p>【通所サービス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○介護予防通所介護（デイサービス） ○介護予防通所リハビリテーション <p>【短期入所サービス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○介護予防短期入所生活介護（ショートステイ） ○介護予防短期入所療養介護 <p>○介護予防福祉用具貸与</p>	<p>サービス 予防給付を行う</p>

介護人材に係る能力評価基準に係る論点

1. できる（実践的スキル）について

(1) 目標

- 実際に事業所・施設で使ってもらえるよう、「汎用性のある」「OJT ツールとして、現場感覚に合った有効なもの」とする。

(2) OJT ツールとして現場感覚に合った有効なもの

- 各レベルごとに、
 - ・ 「どのような能力がある人材ならそれぞれのレベルに対応した人材として採用するのか」
 - ・ 「どのようなことができることをOJTの目標としているのかを現場から出し合っていたいただき、在宅・施設等で共通の要素、ポイントを抽出してはどうか。」

(3) 汎用性のある基準

- 職業能力の共通言語化、労働移動を促すという目的に資するため、外部労働市場で使いやすい汎用性のある基準とする。
 - サービスごとに細切れにせず、在宅・施設を問わず介護職として働いていく上で必要な職業能力を評価するものとする。
- 在宅・施設で共通の代表的な介護技術の評価するものとする。
 - 共通の代表的な介護技術として、移動・移乗介助、食事介助、排泄介助、入浴介助、認知症ケア等のうちで、どのようなものを評価すればよいか。
 - レベルごとの力量差をよく表す介護技術としては、どのようなものがあるか。

(4) 簡素かつ分かりやすい基準

- 制度を速やかに普及・浸透させていくため、複雑にしすぎないことが重要。
 - 特定のレベルに求められる能力をすべて網羅しようとするのではなく、職業能力の共通言語化、労働移動を促すという目的に資するため、職場や外部労働市場で、そのレベルをよく表す代表的なポイントに絞って基準化してはどうか。

(5) 利用者の視点を意識

- 利用者の視点から見て、質の高いサービスとして訴求できるわかりやすいポイントである必要がある。

→ コミュニケーション能力、本人・家族への情報提供・意向確認・反映、利用者の状態変化への対応（アセスメント・計画策定・見直し等）、緊急時対応等、どのようなポイントを抽出すべきか。

(6) Yes・No が明確

- 評価の実施体制等を考慮した外部評価の効率性、事業者の負担抑制、評価の公平性等の観点から、現場で Yes・No を客観的に確認できるものとする必要がある。

(7) 地域包括ケアを担う人材育成

- 目指すべきサービス提供体制である地域包括ケアシステムを担うため、それぞれのレベルの介護職員に求められる能力として、連携の能力や問題解決能力、状況判断能力を評価する必要がある。

→ 地域にある保健、医療、福祉・介護の関係者との連携や地域資源との連携に係る能力や、問題解決能力・状況判断能力として、どのようなものを基準化するか。

(8) その他の論点

- 中長期的な課題として、「評価基準を幾つかのユニットに分割した上で、ユニットごとの評価を積み上げていく方式」や、有効期間の設定や更新について検討が必要ではないか。

- 介護福祉士資格等の取得者に係る評価の取扱いについてどうするか。

2. わかる（知識）について

(1) レベル1について

- 新たに設けられる初任者研修の修了者相当とし、当面は、ホームヘルパー2級研修の修了者としてはどうか。

- 中長期的には、諸外国における保健・医療・福祉の基礎資格の共通化の取組を参考に、共通化する課程（例：福祉サービスを提供する際の基本的な態度

に関する演習など)については、各基礎資格のエントリーレベルの養成課程において、共通化を図るべき、との申入れを行っていくべきではないか。

(2) レベル2について

- レベル2-①とレベル2-②に見合う座学メニューとして、どのようなものを考えるべきか。例えば、今後具体化される実務者研修(450時間)の内容について、必要な申入れを行っていくべきではないか。

(3) レベル3について

- 「介護福祉士養成課程を修了し(、国家試験に合格し)た者」又は「実務経験3年以上で、(実務者研修を修了し、)国家試験に合格した者」としてはどうか。

(4) レベル4について

- 新たに設けられる認定介護福祉士に求められる「わかる(知識)」の水準をレベル5相当と考える場合、レベル4に係る「わかる(知識)」の水準はどのように設定すべきか。
- 他資格の「わかる(知識)」に係る評価基準の状況も踏まえつつ、介護人材分野に係るレベル4の「わかる(知識)」の評価基準は必要か。

(5) その他の論点

- 「知識水準の確認のためのテストの実施等」については、原則、組み込まない方向で検討することとしてよいか。

平成23年5月18日
実践キャリア・アップ戦略 専門タスクフォース

実践キャリア・アップ戦略 基本方針

I. 概要と戦略の狙い・方向性

—実践キャリア・アップ戦略は、平成22年6月18日に決定された「新成長戦略」において、21世紀の日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクトのひとつとして位置付けられている。

—実践的な職業能力の評価・認定制度（キャリア段位制度）を構築するとともに、それに基づく育成プログラムの整備や労働移動の円滑な仕組みづくりを含めた全体を、「実践キャリア・アップ戦略」として一体的・総合的に整備・推進していく。

—実践的な職業能力の評価・認定制度は、職業能力の共通言語化と職業能力開発（人材育成）を進めるものであり、併せて、既存の資格制度等では不足している部分を補うものである。他国の取り組みで言えば、イギリスの NVQ 制度（National Vocational Qualification）等が類似施策になる。

—これまでの社会は「肩書き」で評価されると指摘されがちな社会であったが、実践キャリア・アップ戦略がめざす社会は、これまで以上に「キャリア」「能力」を評価する社会である。生涯を通じて専門的スキルの向上を目指し、プロフェッショナルとして誇りを持って生きられる社会の実現を目指していく。

—キャリア段位の各基準は企業や教育機関における職業能力開発の目安となるとともに、個人にとっても自律的なキャリアデザインの参考となるものである。また、企業にとっては、人材を評価・処遇するための重要な判断材料・参考指標となることが期待されるものである。

—狙いを実現するためには、産学官の連携、労使の協力、省庁横断的取組み、中央と地方の連携等が欠かせない。

—本戦略の対象領域は、今後雇用を創出していく期待がかかる成長分野である。まずは「介護・ライフケア分野」「環境・エネルギー（含む、林業）分野」「食・観光分野」に焦点を当て、「介護人材」「省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント人材）」「6次産業化人材」を第1次プラン対象業種とする。

—また、本基本方針の検討の過程で、東日本大震災が発生したが、その復興に当たっては、「単なる復旧ではない創造的復興」が求められている。高齢化が進んではいるものの地域社会の絆が残されており、豊かな田園や漁場等の地域資

源を有する被災地域が、こうした特性を生かし、また、原発事故によるエネルギーの供給制約を乗り越え、日本再生の先駆けとなることが期待されている。実践キャリア・アップ戦略の第1次プランの対象である、カーボンマネジメント人材、6次産業化人材、介護人材は、創造的な復興を支える力となり得るものであり、検討の歩を緩めることなく、制度化を促進していく。

—これらの業種に続いて、広く国民の意見を聴きつつ、3つの分野の中のお業種、さらに社会的起業家などその他の分野で今後大きく成長すると考えられる業種の中から、社会的期待を考慮して、平成23年度中に第2次プラン対象業種を決定していく。

Ⅱ. 全体制度設計に関する基本方針

1. 職業能力評価の階層

(1) レベル数等の制度全体の基本骨格について

- ・ 職業能力評価の階層全体を構成する「レベル」については、図1のとおり、「エントリーレベル」から「プロレベル」に至るものとし、全体のレベル数は、原則として「7段階」とする。
- ・ なお、本制度を速やかに普及・浸透させていくとの観点からも、全体の骨格は、簡素かつ分かり易いものとする。

(注) 全体のレベル数は、職業能力向上のステップ（いわゆる「キャリアラダー」）を示すものであることから、働く個人にとって能力開発の取り組みに対するモチベーションが働くよう、ある程度の数が必要。他方、それが多くなることで制度運用に関する社会的コストも増大することから、過剰にすべきではない。

(2) 国際的な能力評価制度との連動性等について

- ・ 国際的な能力評価制度、例えば EU の European Qualifications Framework（8階層）をはじめ、育成プログラム・機関の質保証を図るための基準等の動向も踏まえ、将来的にはこれらとの連動性・整合性についても、ある程度、視野に入れる。

(3) レベルに係る職種横断的な共通概念について

- ・ エントリーレベル、プロレベルのみならず、それぞれのレベルが示す度は、業種が異なっても概ね同程度であることが望ましい。

- それぞれのレベルごとの定義は以下の通りとする。
 - 「レベル1」(エントリーレベル) は、一定期間の教育・訓練を受け、導入研修を終えた程度の能力を持つ段階(職業準備教育を受けた段階)とする
 - 「レベル2」は、一定の指示のもとに、ある程度の仕事ができる段階とする
 - 「レベル3」は、指示等がなくとも、一人前の仕事ができる段階とする
 - 「レベル4」(これ以上はプロレベル) は、一人前の仕事ができることに加えて、チーム内でリーダーシップを発揮することも、必要に応じて「指示」や「指導」を行うこともできる段階であり、プロとして高度な専門スキルを有する段階とする
 - 「レベル5」は、プロレベルのスキルに加えて、特定の専門分野・業種におけるさらに高度な専門性を持っている、あるいは、その人の独自の方法(オリジナリティ)が顧客等から認知・評価されている段階とする
 - 「レベル6」「レベル7」は多大な実績を残しているプロの段階であり、特にレベル7はその分野を代表するトップ・プロフェッショナルの段階とする

なお、当面はレベル1からレベル5までを詳細に設計することとする。

【図1:実践的な職業能力評価の階層】

レベル7		その分野を代表するトップ・プロフェッショナルの段階	
レベル6	プロレベル		
レベル5		プロのスキルに加えて、特定の専門分野・業種におけるさらに高度な専門性を持っている、あるいは、その人の独自の方法(オリジナリティ)が顧客等から認知・評価されている段階	
レベル4		一人前の仕事ができることに加えて、チーム内でリーダーシップを発揮することも、必要に応じて「指示」や「指導」を行うこともできる段階であり、プロとして高度な専門スキルを有する段階	
レベル3		指示等がなくとも、一人前の仕事ができる段階	
レベル2		一定の指示のもとに、ある程度の仕事ができる段階	
レベル1	エントリーレベル	一定期間の教育・訓練を受け、導入研修を終えた程度の能力を持つ段階(職業準備教育を受けた段階)	

(4) 専門性を考慮した上での「同レベルにおける枝分かれ」などについて

- ・ 業種ごとに、例えば専門分野等に対応して必要があると認められる場合には、同じレベルであっても、当該専門性を考慮した上で、2つ以上に「枝分かれ」する評価体系とする場合があり得る。

(例：6次産業化人材の場合)

- ・ また、業種によっては、必ずしも全てのレベルを設定する必要のない場合もあり得る。

2. 評価方法・システム

(1) 評価システム全体の概要について

- ・ 本制度における評価方法については、
 - ① 認証された育成プログラムの履修、
 - ② 既存資格の取得による代替評価、
 - ③ アセッサー（評価者）による実践的スキルの評価、の3つの方法の中から、分野・業種・レベル等に応じた適切な方法を選択・組み合わせできるようにする。

(2) 「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」について

- ・ 評価方法については、「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面を評価することとするが、これらは、実際にその職業に就いてどの程度の職務の遂行ができるのかが分かるものにする。
- ・ 「わかる（知識）」については、筆記試験による方法と、あらかじめ認証された、標準的な育成プログラムの履修をもって評価する方法とが考えられるが、後者を採択することが、制度全体の運用の効率化、教育・訓練との連動という観点から重要である。但し、個々人の履修の認定に当たっては、知識水準の確認のためのテストの実施等を組み込むことが必要である。
- ・ 「できる（実践的スキル）」については、課題を与えて一定期間その仕事ぶりや結果を評価する方法や、これまでの実務経験や成果物を評価する方法などが考えられる。プロ以前のレベルにおいては前者の方法が、プロレベルであれば後者の方法がより有効と考えられるが、分野・業種・レベルにより、適切な方法を選択し運用されることが現実的と考えられる。

(注) エントリーレベルにおける実務経験の評価については、育成プログラムにおける実習やインターンシップ等に対する評価などにより代替することも可能

と考えられる。また、教育機関等における取得希望者に対し、どのように実務経験を評価するかについては、引き続き検討していく必要がある。

(3) 既存の国家資格等との関係について

- ・ 既存の国家資格や有力な民間職業資格等については、その資格取得をもって、評価全体またはその一部を代替することができるよう、分野・業種・レベルに応じて、検討する。

(4) 「アセッサー」(評価者) について

- ・ 評価は、育成プログラムの履修や資格の取得によるものを除き、あらかじめ登録された「アセッサー」(評価者) により行われることになるが、これには、企業内のプロ、教育機関の教員、職業訓練機関の指導員などが想定される。
- ・ アセッサーは、プロレベル(レベル4以上)とし、必要な講習を修了した上で、登録された者とする。

(5) その他の留意点等について

- ・ 職位は企業ごとの個別の基準によって任用されるものであり、客観的基準とならないため、評価基準に「職位」を当てはめることは避けるべきである。なお、チームのマネジメントを伴う場合は、職位ではなく、マネジメントスキルとして基準を設定する。
- ・ 忙しい仕事の合間にも少しずつ育成プログラムを履修しようとする社会人など、継続的な学習が困難な人による本制度の活用を促進するためにも、各レベルの評価は一括でなく、評価基準を幾つかのユニットに分割した上で、ユニットごとの評価を積み上げていく方式も併用する。
- ・ 本制度が特に新成長分野を対象とするものであることにも鑑み、各業種について策定された能力評価や育成プログラムの一定期間後の見直しや、レベル取得者の一定期間後の更新のための枠組みなどについても、引き続き検討する。

3. 運営体制

(1) 本格的な運営体制について

- ・ 全体の制度運営に当たっては、「制度全体を統括する機能・組織」の他、各分野・業種ごとに

- ①「アセッサーの育成・評価、データ管理を行う機能・組織」
 - ②「育成プログラムの認証を行い、研修機関の選定を行う機能・組織」
- など、一定の公共性を有する機能・組織が必要となる。
- ・ なお、管理するデータベースについては、①取得者（個人）、②アセッサー（評価者）③育成プログラムの少なくとも3種類が必要となることに留意が必要である。
 - ・ 実践キャリア・アップ戦略が少なくとも、当面、5か年のプロジェクトであることを踏まえ、遅くとも、5年後には安定的な運営体制が構築できるよう、検討を行い、来年度以降、速やかに準備を進めていく。
 - ・ 今後、レベル取得する者や事業者等の負担の軽減等を考えれば、他国でも、これらの機能の一部を関連する企業・事業者の団体等が担っている場合が多いように、我が国においても、行政以外の組織の活用も含め、検討を行う必要がある。しかし、分野・業種によって、レベル取得する者の数、「できる（実践的スキル）」の評価方法等、条件が大きく異なることから、それぞれの分野・業種に適した運営体制を検討する必要がある。
 - ・ また、新成長分野では、関連する企業・事業者の団体等が存在していない分野も多いことから、こうした分野においては、産学官が参加した会議体を構成する方法を含め、検討する。
 - ・ なお、育成プログラムの実施に当たっては、関係の教育機関や事業者等の意見が反映される必要がある。

(2) 実証事業の実施

第1次プラン対象業種については、各ワーキング・グループにおいて、職業能力評価の階層を構成する各レベルに求められる能力の基本的な考え方が整理されたことを踏まえ、今年度においては、これを基に、具体的な能力評価の基準及び育成プログラム（以下「能力評価の基準等」という。）を策定することとする。

評価レベルの最終的な決定に当たっては、各業種ごとに、レベルの妥当性や評価項目や評価方法の妥当性等について十分な検証が必要であることから、それぞれ具体的な能力評価の基準等の案を策定した上で、実証事業を行うこととする。恒久的な運営体制やルールは、実証事業の結果をみつつ、検討を行っていく。

(3) 当面の体制について

- ・ (2)の実証事業の実施に当たっては、業種によって、能力評価の基準等、評価方法も異なることから、各ワーキング・グループにおいて、実証事業の

内容、その結果を踏まえた能力評価の基準等の検討を行う。なお、能力評価の基準等の具体策を策定するに当たっては、必要に応じて、各ワーキング・グループの下に、起草のための小委員会を設置する。

- ・ 本タスクフォースにおいては、引き続き、関係省庁とも連携しながら、業種間の整合性を図り、制度全体の設計を統括し、検討を進める。
- ・ カーボンマネジメント人材については、東日本大震災により電力供給が大幅に減少している中、業務部門、家庭部門を含め、幅広い節電対策の取り組みが必要となっており、人材育成の前倒しが求められている。したがって、本格的な実施体制としては、当面の間、能力評価・レベル認定を行うための専門家等で構成される委員会を設置し、当該委員会において、併せて、育成プログラムの承認、データベースの管理等を行う方向で検討を進めることとする。

(4) 各種制度等との連携について

- ・ 本制度によってレベル認定を受けた求職者が転職を実現する際には、積極的にジョブ・カードが活用されるよう、制度運用を図るべきであり、その際、ジョブ・カードの様式等についても、取得レベルを訴求するために一層使いやすいものとする。
- ・ その他、本制度については、本年度に創設される求職者支援制度とも連携を図っていく。また、既存の公共職業訓練の訓練プログラムについても、本制度のレベル認定との整合性が確保されることが期待される。

4. 普及・浸透方法

(1) 教育機関、労働市場サービス、企業等への「三位一体」の普及について

- ・ ①大学・短大・専門学校、職業訓練機関等をはじめとする「教育・研修機関」に対しては、本制度と連携した育成プログラムが積極的に開発されるようにする。
- ・ また、②労働市場サービス（ハローワーク、民間職業紹介機関、人材派遣会社等）に対しては、本制度の能力評価が積極的に活用され、取得レベルの上昇が適切にキャリア・アップに結びつくようにする。
- ・ さらに、③企業等事業者に対しては、企業等の単位での本制度の活用を図ることにより、企業内OJT等を通じ、在職者によるレベル取得が促進されるようにする。
- ・ これらを並行して進めるよう、一体的な普及活動を総合的に行っていく。

- ・ 個人への本制度の普及・浸透のためには、企業内への制度の浸透や労働市場サービスを通じた転職における活用が欠かせない。
- ・ なお、その際に必要となる助成措置等については、今後、本制度の創設に係る議論とは別途、普及・浸透方法の枠組みの中で検討していく。

(2) 「トップ・プロ」による普及・浸透について

- ・ 専門人材については、いわゆる「トップ・プロ」を頂点として裾野が拡大していくことに鑑み、本制度の普及・浸透に係る有効な手段としても、それぞれの分野・業種におけるトップ・プロについては、相互認証などの形で早期にレベル取得を促す。

(3) e-learning 手法の導入について

- ・ 特に教育機関が少ない地方在住者や仕事をしながらの学習を望む人々のために、e-learning の手法を積極的に導入していく。

(4) アジア等の海外への普及・浸透について

- ・ 我が国企業のグローバル化及びこれに伴う人材の海外展開、または海外の人材の育成等を図ることにより、将来は、アジアをはじめとする他国にも、本制度の普及・浸透を積極的に図る。このため、制度設計当初から、本制度の海外展開を前提とした制度設計を行う。

(5) 「推進母体」による普及等について

- ・ 実践キャリア・アップ戦略を展開する各業種ごとに、関連する産学官等の連携による推進協議会等の「推進母体」を設置し、各種広報を積極的に展開すること等により、本制度の一層の普及・浸透を図る。

実践キャリア・アップ戦略 専門タスクフォース メンバー

(主査)

大久保幸夫 内閣府参与、リクルートワークス研究所所長

(有識者)

伊藤 健二 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特別研究准教授

今野浩一郎 学習院大学経済学部教授

樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授

堀 達也 前北海道知事、北海道開拓記念館館長

山田 久 日本総合研究所調査部主席研究員

(労使関係)

青山 伸悦 日本商工会議所理事・産業政策第一部長

川本 裕康 (社)日本経済団体連合会常務理事

團野 久茂 日本労働組合総連合会副事務局長

(教育関係)

大越 孝 桜美林大学執行役員・副学長・教授

亀山 幸吉 淑徳短期大学社会福祉学科教授

山本 匡 学校法人小山学園理事長

(人材関係団体他)

岡 登志雄 (社)日本人材派遣協副理事((株)スタッフサービス・ホールディングス 代表取締役社長)

小川 健司 (独)情報処理推進機構参事

佐藤建次郎 (社)日本人材紹介事業協会専務理事

藤村 伸治 (独)雇用・能力開発機構能力評価課長

山口 満 中央職業能力開発協会能力開発支援部長

専門タスクフォース 検討経緯

○第1回会合(平成22年8月31日)

・実践キャリア・アップ戦略「キャリア段位制度」について

○第2回会合(平成22年10月7日)

・実践キャリア・アップ制度「第一次プラン対象業種」について

○第3回会合(平成22年11月24日)

(1)ワーキング・グループ(WG)について

①介護人材WG

②省エネ・温室効果ガス削減等人材WG(カーボンマネジメント人材WG)

③6次産業化人材WG(6次産業化プランナー人材WG)

(2)横断的的制度設計について

○第4回会合(平成23年1月19日)

(1)ワーキング・グループ(WG)における論点整理について

(2)実践キャリア・アップ戦略 基本方針(案)について

○第5回会合(平成23年5月18日)

(1)ワーキング・グループ(WG)における論点整理について

(2)実践キャリア・アップ戦略 基本方針(案)について

実践キャリア・アップ戦略

介護人材 WG における論点整理

平成23年4月22日

0. 基本的な考え方

(1) 既存の資格制度が存在する介護人材において、実践キャリア・アップ戦略を導入する意義について

- これまで日本で弱かった現場で実際にということが「できる」か(実践的スキル)を評価することに、資格制度と異なる意義がある。
- これまで昇給の機会が少なかった長期間勤務者を始めとする介護職員の処遇改善のインセンティブの付与、上達感・達成感が高まること、キャリアパスを見せることによる若人等の参入促進等による人材の確保といった点や、OJTへの活用の点で意義がある。
- 職業能力評価の結果について、ジョブ・カードを活用し、証明することで、キャリア・アップを容易にするとともに、一つの職場を変わることによるディスアドバンテージをなくし、労働移動を促進する点で意義がある。

(2) エントリーレベルの養成課程の共通化について

- 中長期的には、諸外国における保健・医療・福祉の基礎資格の共通化の取組を参考に、それを視野に入れ、エントリーレベルの養成課程について検討を行うべき。

1. 能力評価の階層

(1) レベルについて

- ワーキンググループにおけるレベル設定、各レベルに求められる能力等についての現時点での基本的な考え方は以下のとおりである。(別紙参照)
- 地域包括ケアシステムを担う人材育成の観点や、介護はチームケアの中で行われること等を踏まえ、連携の能力や問題解決能力、状況判断能力が重要である。
- 「レベル1(エントリーレベル)」については、「一定期間の教育・訓練を受け、導入研修を終えた程度の能力」とされており、介護初任者研修修了者相当とする。
- 「エントリーレベル」から「介護福祉士」に至るまでの間が重要であることから、「レベル2」については、「基本的な知識・技術を活用し、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践できる」レベルと、「一定の範囲で、利用者ニーズや、状況の変化を把握・判断し、それに応じた介護を実践できる」レベルとで2段階に分けることとする。また、「レベル3」については、「利用者の状態像に応じた介護

や他職種の連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を實踐できる」レベルとする。

- 「レベル4」については、主任やサービス提供責任者などを担っている者を念頭に、「チーム内でリーダーシップを発揮し、必要に応じて指示・指導を行うことができる」レベルとする。
- レベル5以上は、「今後の介護人材の養成の在り方に関する検討会報告書」（平成23年1月。以下「検討会報告書」という。）において、「介護福祉士資格取得後一定の実務経験を経て、幅広い知識・技術を身に付け、質の高い介護を行い、他の現場職員を指導できるレベルに達した介護福祉士を職能団体が主役となって認定する仕組み（認定介護福祉士（仮称））を設けていく」こととされていることから、「認定介護福祉士（仮称）」の具体化等を踏まえて検討することとする。

(2) 介護福祉士等の資格との関係と実証事業による検証について

- 実践キャリア・アップ戦略は、「実践的な」職業能力の育成を目指して、職業能力の共通言語化を進めるものであり、既存の資格制度と相まって、介護職のキャリア・アップ等に資する方法を検討することが重要である。
- 介護人材に係るキャリア段位制度は、同じ介護職に必要な知識・技能を定めるものであり、検討会報告書において示された方向性も踏まえつつ、資格と十分整合性を図り、レベル設定をすることが必要である。
- (1)で述べた各レベルに求められる能力等を念頭に、現場に即して「できる(実践的スキル)」の標準化が図られるよう、平成23年度に、評価基準等の案を策定した上で、主としてレベル1～4に係る実証事業を実施する。
- 実証事業においては、策定された「できる(実践的スキル)」の評価基準の案を基に、各種の事業所・施設を対象とし、評価の対象者についても、ホームヘルパー研修修了者、介護福祉士になって間もない者、介護福祉士として一定経験を有する者等を抽出することにより、レベル感の妥当性、評価の項目や方法の妥当性などを検証する。実証事業において得られた結果を踏まえ、評価基準の改善を図る。
- 介護福祉士資格等の取得者に係る「できる(実践的スキル)」の評価の取扱いについては、介護福祉士養成課程における実習の実態、実証事業の結果等を踏まえて結論を得るものとする。

2. 評価方法・システム

(1)「評価方法」について

- 「わかる(知識)」の評価としては、既存の介護福祉士資格など国家資格との関係を明確にすること、資格との関係を複雑にしない観点から、原則として、介護福祉士養成課程、介護初任者研修等の講義を修了したことで、評価する。
- 「できる(実践的スキル)」の評価としては、課題を与えて一定期間仕事ぶりと結果を評価する。
- マネジメント・スキルの評価については、主任・サービス提供責任者等介護部門のリーダーとしてのマネジメントを対象とし、施設長・管理者までは入れないこととする。

(2)評価の実施体制について

- 事業所・施設数等が相当数に上ることから、
 - ・ 事業所・施設内部での評価体制の構築を前提とすること、
 - ・ 外部評価については、現在の介護保険法に基づく情報公表制度の調査機関等と連携することなど、現実的な評価の実施体制を検討することが求められる。
- アセッサーは介護福祉士として一定の実務経験を有する者以上のレベルの者に担ってもらうこととして、アセッサー養成のための講習の実施体制についても引き続き検討する。

(3)「できる(実践的スキル)」の評価基準について

- 介護分野における制度の普及を図る観点から、新しい職業能力評価基準は、実際に事業所・施設で使ってもらえるよう、汎用性のある OJT ツールとして現場感覚に合った有効なものとするのが重要である。
- 利用者の視点からみて、質の高いサービスとして訴求できる分かりやすいポイントである必要がある。
- 評価基準については、(2)で述べた評価の実施体制等を考慮した外部評価の効率性、事業者の負担抑制、評価の公平性等の観点から、現場でYES・NOを客観的に確認できるものとする必要がある。

3. 運営体制

- 介護分野の「カリキュラムを認証する組織」、「介護分野のアセッサーの育成、評価、データ管理をするべき組織」として、どこを考えるのかについては、実証事業等を通じて引き続き検討する。

4. 普及・浸透方法

(1) 戦略の普及浸透方法

- 介護人材に係る実践キャリア・アップ戦略の普及浸透を図るためには、介護職員、サービスの利用者、事業者にとって、以下のようなメリットによるインセンティブが働くような仕組みを検討していくことが必要である。
 - ・ 介護職員にとっては、レベルを取得していくことにより、上達感・達成感が高まることや、処遇の改善、転職に当たってのデメリットが軽減できるようにすること。
 - ・ サービスの利用者にとっては、質の高い介護サービスを選別できるようにすること。
 - ・ 事業者にとっては、スキルの高い職員がいることが世間に知られ、社会的に高い評価を得られるとともに、事業者にとってのコスト、利用者にとってのサービスの質の向上や費用負担に対する理解等を踏まえ、介護報酬への反映について検討すること。

(2) 制度の海外展開について

- 介護人材に係る実践キャリア・アップ戦略を、将来的には、日本国内だけでなく、アジアを中心とした海外にも展開することを目標とする。

介護人材に係るレベルについて

レベル	基本方針案	求められる能力等	(参考)既存資格制度との関係	養成課程等 (「わかる(知識)」の評価)
プロレベル	7 「分野を代表するトップ・プロフェッショナル」			
	6 「プロレベルのスキル」+			
	5 「特定の専門分野・業種におけるさらに高度な専門性、又は、その人の独自の方法(オリジナリティ)が顧客等から認知・評価される」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践 ○ 介護技術の指導や職種間連携のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善 	認定介護福祉士(仮称)	具体的な養成課程等は、認定介護福祉士の具体化等を踏まえて検討
	4 「一人前の仕事ができる」+ 「チーム内でリーダーシップを発揮」「必要に応じて『指示』や『指導』を行うことができる」	<ul style="list-style-type: none"> ○ チーム内でのリーダーシップ (例: サービス提供責任者、主任等) ○ 部下に対する指示・指導 ○ 緊急時の対応を適切に行う ○ 本レベル以上が『アセッサー』になれる 	介護福祉士 (レベル4については、一定の実務経験を有する者)	介護福祉士養成施設課程(2年間) 講義 1230時間 演習 120時間 実習 450時間 I 300時間+II 150時間※ 実務経験3年+実務者研修450時間
3 「指示等がなくとも、一人前の仕事ができる」		<ul style="list-style-type: none"> ○ 利用者の状態像に応じた介護や多職種連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践 (例: 施設等において、主たる夜勤者を担うことができる) 		
2 「一定の指示があれば、ある程度の仕事ができる」		<ul style="list-style-type: none"> ○ 一定の範囲で、利用者ニーズや、状況の変化を把握・判断し、それに応じた介護を実践 ○ 基本的な知識・技術を活用し、決められた手順に従って、基本的な介護を実践 (例: 施設等において「夜勤」に従事することができる) 		
	1 (エントリー) 「一定期間の教育・訓練を受け、導入研修を終えた程度の能力である」 「職業準備教育を受けた段階」		<ul style="list-style-type: none"> ○ 初任者研修により、在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を修得 	現行のヘルパー2級研修 講義 130時間 演習 42時間 実習 30時間

※介護実習Ⅰ：利用者・家族とのコミュニケーションの実践、介護技術の確認、他職種等との連携の実践

※介護実習Ⅱ：介護計画の作成・評価・修正等の介護過程の展開

※実習施設等：介護福祉士3割以上、マニュアル・介護過程の諸記録の整備等を満たす実習施設、介護福祉士として3年以上勤務し、実習指導者講習会を受けた者

(参考資料)

フィンランドの社会・保健医療共通基礎資格(ラヒホイタヤlähihoitaja)

- ・保健医療分野と社会サービス分野の日常ケアに関する、様々な中卒レベル資格を一体化し、一つの社会・保健医療基礎資格としたもの。※ lähihoitoとは、「日常ケア」に相当する語
 - ・養成教育期間は3年間、120単位(1単位＝40時間;うち29単位＝1160時間の現場実習)
- (特徴)
- ・従来、分離していた仕事を一人の人間が行える、という柔軟な特性
 - ・あらゆるケアワークの仕事が可能(保育園で働いた後、高齢者のホームヘルパーや、精神障害者施設でも働くことが可能。)
 - ・労働市場内を移動することによって、長期に仕事を継続することができる。

ラヒホイタヤ創設の背景

- ・施設の収容数を10年間に段階的に削減し、代替のオープンケアをその減少に応じて行うとの提言＝施設ケアから在宅ケアへの政策転換
- ・在宅において、複数の介護者が入れ替わり立ち代わり来るのではなく、同じ人、しかも質の高い人に来て欲しい、という高齢者の要望。
- ・労働市場(病院や在宅・施設)や人々のケア需要の要望、等

マンパワーの総量は変えずに、一人ひとりのケアワーカーの能力向上(competence)を高めながら構造変化に応じた合理的なマンパワーの配置を行う必要性。

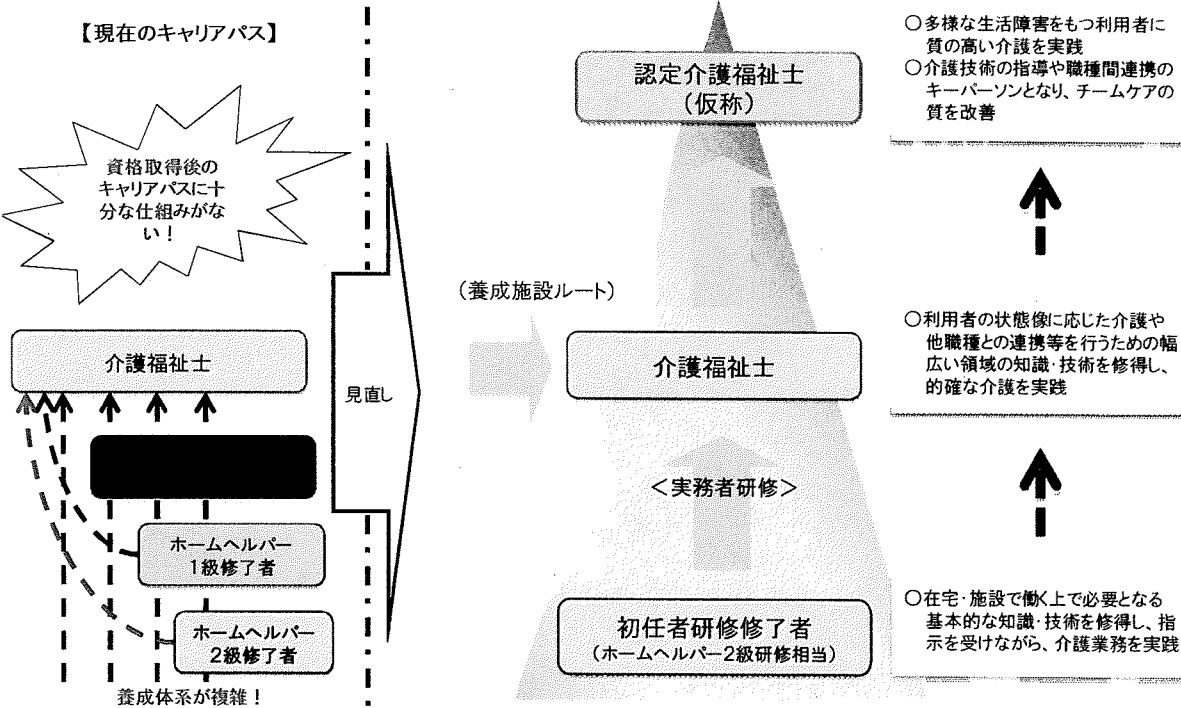
個々のケアワーカーの質の向上とケア現場での仕事の合理化を図る
高齢者ケアの領域で、従来のホームヘルパーと訪問看護の仕事を統合

ラヒホイタヤ資格の前身10資格

- 保健医療部門における7つの資格
- 准看護婦: Perushoitaja
 - 精神障害看護助手: mielenterveyshoitaja
 - 歯科助手: hammashoitaja
 - 保育/保育士: lastenhoitaja
 - ペディケア士: jalkojenhoitaja
 - リハビリ助手: kuntohoitaja
 - 救急救命士-救急運転手: lääkintävahtimestari-sairaankuljettaja

- 社会ケア部門における3つの資格
- 知的障害福祉士: kehitysvammaistenhoitaja
 - ホームヘルパー: kodinhoitaja
 - 日中保育士: päivähoitaja

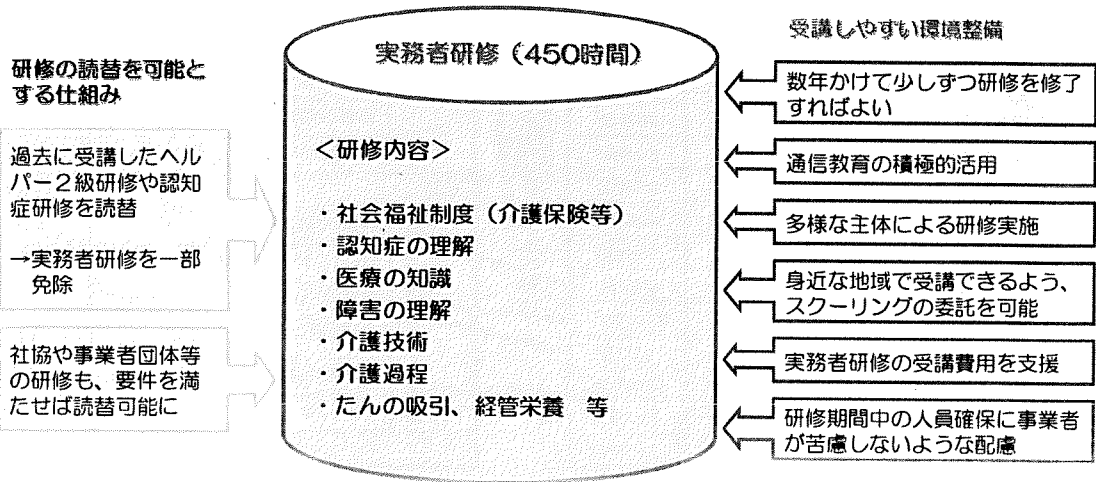
今後の介護人材キャリアパス



実務者研修のイメージ

【到達目標】

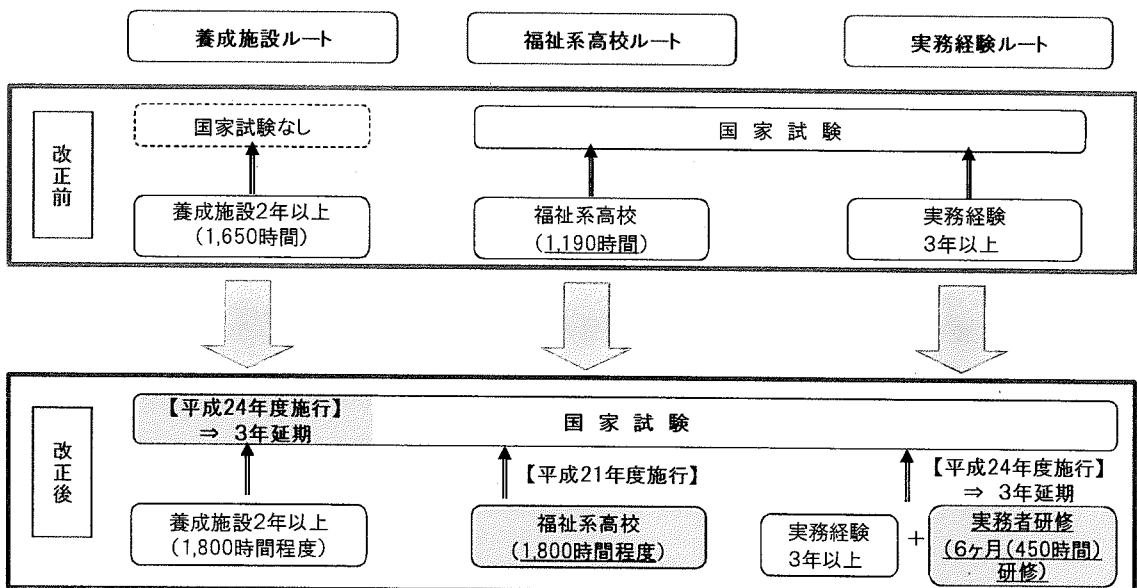
- 幅広い利用者に対する基本的な介護提供能力の修得
 - ※ 介護福祉士養成施設（2年以上の養成課程）における到達目標と同等の水準
- 今後の制度改正や新たな課題・技術・知見を自ら把握できる能力の獲得を期待



3

社会福祉士及び介護福祉士法改正の概要（平成19年）

- 平成19年の「社会福祉士及び介護福祉士法」の一部改正により、すべての者は一定の教育プロセスを経た後に国家試験を受験するという形で、資格取得方法の一元化が図られた。



4

介護福祉士養成課程における新たな教育カリキュラム

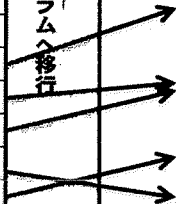
【旧カリキュラム（2年課程の場合）】

科目名	時間数
人間とその生活の理解	120時間
社会福祉概論	講義 60時間
老人福祉論	講義 60時間
障害者福祉論	講義 30時間
リハビリテーション論	講義 30時間
社会福祉援助技術	講義 30時間
社会福祉援助技術演習	演習 30時間
レクリエーション活動援助法	演習 60時間
老人・障害者の心理	講義 60時間
家政学概論	講義 60時間
家政学実習	実習 90時間
医学一般	講義 90時間
精神保健	講義 30時間
介護概論	講義 60時間
介護技術	演習 150時間
形態別介護技術	演習 150時間
介護実習	実習 450時間
介護実習指導	演習 90時間
合計	1,650時間

【新カリキュラム（2年課程の場合）】

教育内容	時間数
人間と社会	240時間
人間の尊厳と自立	30時間以上
人間関係とコミュニケーション	30時間以上
社会の理解	60時間以上
こころとからだのしくみ	300時間
発達と老化の理解	60時間
認知症の理解	60時間
障害の理解	60時間
こころとからだのしくみ	120時間
介護	1,260時間
介護の基本	180時間
コミュニケーション技術	60時間
生活支援技術	300時間
介護過程	150時間
介護総合演習	120時間
介護実習	450時間
合計	1,800時間

平成21年4月より新カリキュラムへ移行



5

平成19年改正における新教育カリキュラムの改正ポイント

(1) 介護関係科目の充実

- ・ 900時間→1260時間へ拡充（「介護技術」（810時間）と「実習」（450時間）で構成）

(2) 「介護技術」関係科目（810時間）の内容の見直し

- ・ 科目「介護過程」の新設（演習中心。さまざまな状態像の利用者に対して、科学的なアセスメントに基づく系統的な介護実践、多職種連携等が行える思考方法・行動を習得させる。
- ・ 科目「コミュニケーション技術」の新設
- ・ 科目「介護の基本」の充実（旧介護概論に相当。60時間→180時間）
※介護についての知識。

(3) 介護実習（450時間）内容の見直し

- ・ 介護過程に基づく介護実践力を習得させる観点から、このための実習（実習Ⅱ）を新設（150時間以上）
- ・ 実習Ⅱについては、実習指導者資格要件を強化
5年実務で介護福祉士を有する → 介護福祉士として実務3年＋実習指導者講習会修了、
実習指導マニュアル整備等の施設要件を明確化

6

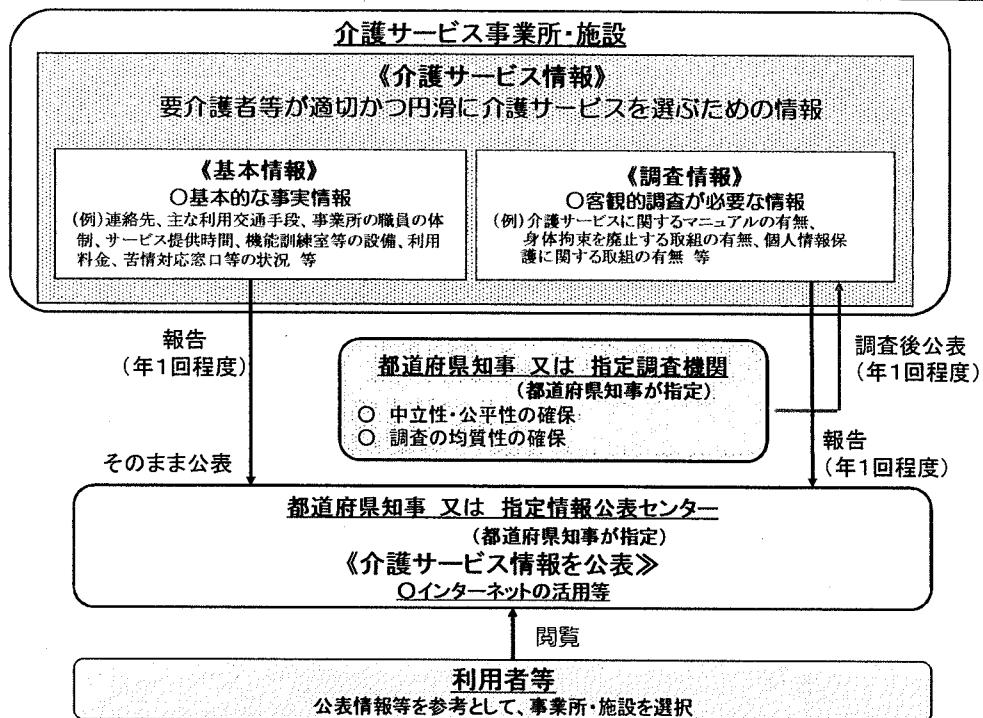
現在の訪問介護員(ホームヘルパー)2級研修課程について

区分	科目	時間数	備考
講義	社会福祉の基本的な理念及び福祉サービスを提供する際の基本的な考え方に関する講義	6時間	
	老人保健福祉及び障害者福祉に係る制度及びサービス並びに社会保障制度に関する講義	6時間	
	訪問介護に関する講義	5時間	訪問介護員の職業倫理に関する講義は2時間以上
	老人及び障害者の疾病、障害等に関する講義	14時間	
	介護技術に関する講義	11時間	事例の検討に関する講義は4時間以上
	家事援助の方法に関する講義	4時間	
	相談援助に関する講義	4時間	
	医学等の関連する領域の基礎的な知識に関する講義	8時間	
演習	福祉サービスを提供する際の基本的な態度に関する演習	4時間	
	介護技術に関する演習	30時間	
	訪問介護計画の作成等に関する演習	5時間	
	レクリエーションに関する演習	3時間	
実習	介護実習	24時間	特別養護老人ホーム等における介護実習及び訪問介護に関する実習を行う。
	老人デイサービスセンター等のサービス提供現場の見学	6時間	
合計		130時間	

※講義(58時間)のうち52時間までは通信により受講可能

7

介護サービス情報の公表制度の仕組み



8

介護サービス情報の公表制度の主旨 【平成18年4月施行】

【介護サービス情報の公表の制度とは】

- ・ 基本的に全ての介護サービス事業所が、利用者の選択に資する情報を自ら公表し、標準化された項目についての情報を第三者が客観的に調査・確認し、定期的に公表される仕組み
- ・ 利用者が介護サービス事業所を比較検討・選択することを支援
- ・ 事業者の努力が適切に評価され選択されることを支援

基本情報の主な項目

- 1 運営法人等の概要
法人名、所在地、他に提供しているサービス 等
- 2 事業所・施設の概要
事業所名、所在地、管理者氏名、事業開始年月日 等
- 3 従業者の状況
職種別従業者数、勤務形態、労働時間、従業者1人当たりの利用者数、経験年数、従業者の健康診断の実施状況 等
- 4 介護サービスの内容
運営方針、サービス提供時間、サービス提供実績、苦情対応窓口、サービスの特色、事故が発生したときの対応、利用者の意見把握体制、第三者による評価の実施状況 等
- 5 利用料
介護給付以外のサービスに要する費用、キャンセル料 等
- 6 都道府県知事が必要と認める事項

調査情報の主な項目

- 1 介護サービスの内容
 - ① 契約内容、介護サービス計画内容等の説明の有無
 - ② 介護サービス提供マニュアル、実施記録等の整備の有無
 - ③ 相談、苦情等対応の取組の有無
 - ④ 介護サービス提供内容の評価、見直し等の取組の有無
 - ⑤ 関係機関等との連携の有無
- 2 事業所・施設の運営状況
 - ① 事業計画等の策定・開示、業務改善会議等の取組の有無
 - ② 業務分担の明確化、相談指導体制の確保等の取組の有無
 - ③ 安全管理・衛生管理の取組の有無
 - ④ 情報管理、個人情報保護等の取組の有無
 - ⑤ 計画的な従業者研修、利用者意向を踏まえた運営改善等の取組の有無

9

介護人材 WG 委員名簿

【専門タスクフォース主査】

- ◎大久保幸夫 内閣府参与、リクルートワークス研究所所長

【座長】

- ◎田中 滋 慶應義塾大学大学院経営管理研究科 教授

【有識者】

- 田中 雅子 日本介護福祉士会名誉会長
○筒井 孝子 国立保健医療科学院福祉サービス部福祉マネジメント室長
○藤井賢一郎 日本社会事業大学専門職大学院准教授
○山田 久 日本総合研究所調査部主席研究員

【事業者】

- 今村 英仁 (社) 全国老人保健施設協会理事
○岡 登志雄 (株) スタッフサービス・ホールディングス 代表取締役常務
○北村 俊幸 (社) 日本在宅介護協会 研修広報委員会副委員長
○武居 敏 (社福) 全国社会福祉協議会 全国社会福祉施設経営者協議会副会長
○中山 辰巳 (社) 全国老人福祉施設協議会 福祉人材確保対策推進委員会副委員長

【産業界】

- 砂原 和仁 東京海上日動火災保険(株) 個人商品業務部ヘルスケア分野専門次長(日本経団連社会保障委員会医療改革部会介護WG委員)
○高橋 和憲 日本商工会議所 理事・企画調査部長

【労働界】

- 中島 圭子 日本労働組合総連合会 総合政策局長
○河原 四良 UIゼンセン同盟 日本介護クラフトユニオン政策顧問

【教育機関】

- 亀山 幸吉 淑徳短期大学 社会福祉学科教授
○小林 光俊 (社) 日本介護福祉士養成施設協会 会長
学校法人敬心学園 理事長(日本福祉教育専門学校)