

介護職員キャリア形成支援の制度化に向けた提案

小規模チームのリーダー養成等を目的とした
「介護福祉士ファーストステップ研修」

社会福祉法人 全国社会福祉協議会

介護職員のキャリア開発支援システム普及促進モデル事業
／事業推進・評価委員会
(平成20年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業)
平成20年9月

なぜ、今、必要か？

～「新しい介護」を実現するために、 現場で起こっている「悪循環を断つ」

「介護福祉士ファーストステップ研修」
が求められる介護サービス職場の背景

今、求められている新しい介護。 実現できる体制は整えられているか？

- 認知症や各種の生活障害、医療ニーズをもつ人を支えるために求められる介護とは…

「新しい介護」

「尊厳を支える個別的なケア」

- 新しい介護、個別ケアを実践するため、一人ひとりの利用者に職員が向き合い、チームで対応できる介護提供体制をつくる必要がある

では、現状は？

個別ケアに適さない「従来型介護」

- 従来の介護サービスは、
大勢の利用者に複数の介護職員がサービスを提供
(「多」対「多」の関係)



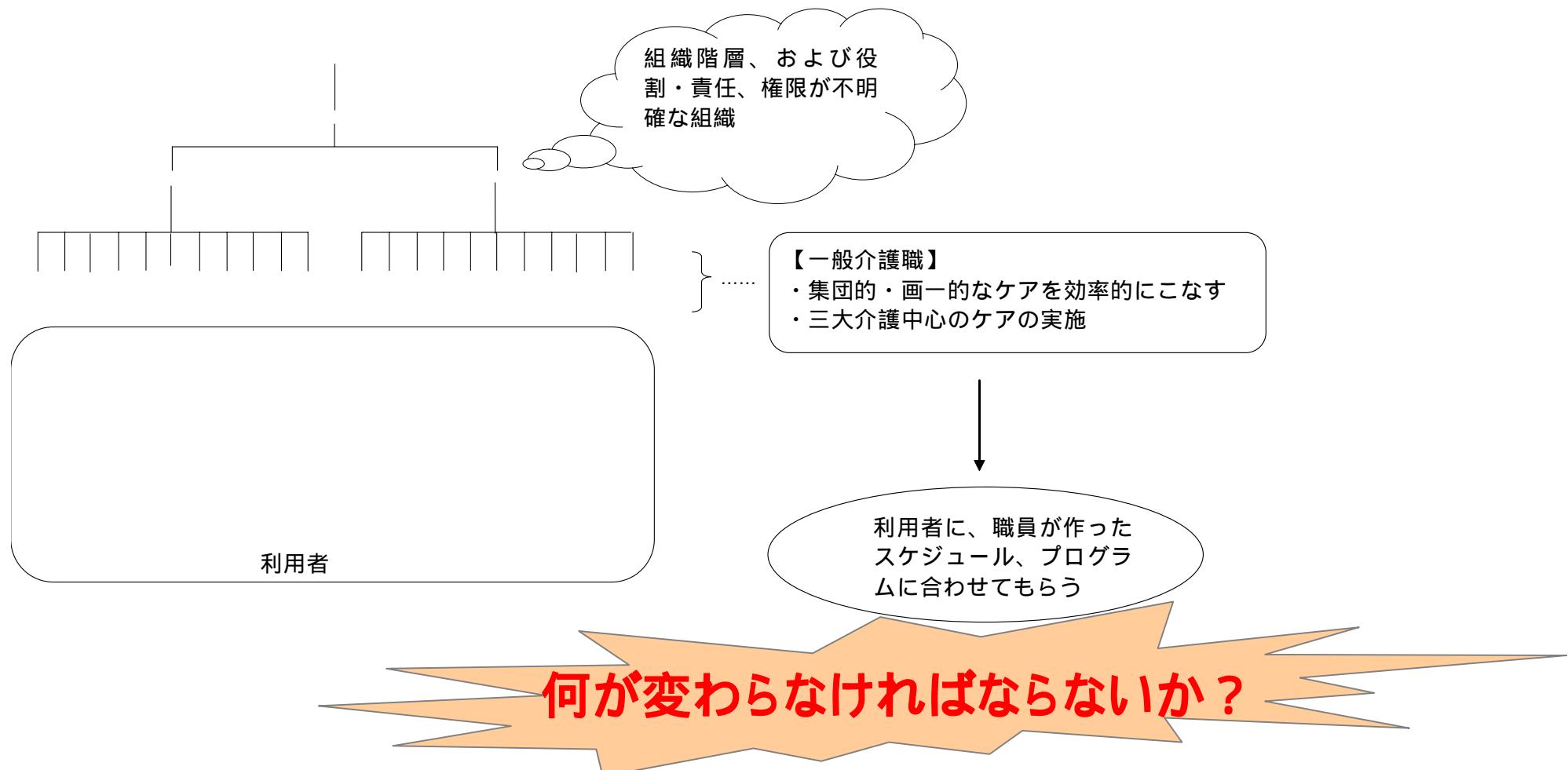
- 一人ひとりの利用者に「個別的なケア」を提供するこ
とが難しい



- サービス内容は集団的・画一的なケアになりがち。
忙しく働きまわる介護職員の姿

個別ケアに適さない「従来型組織体制」

従来型の組織イメージ



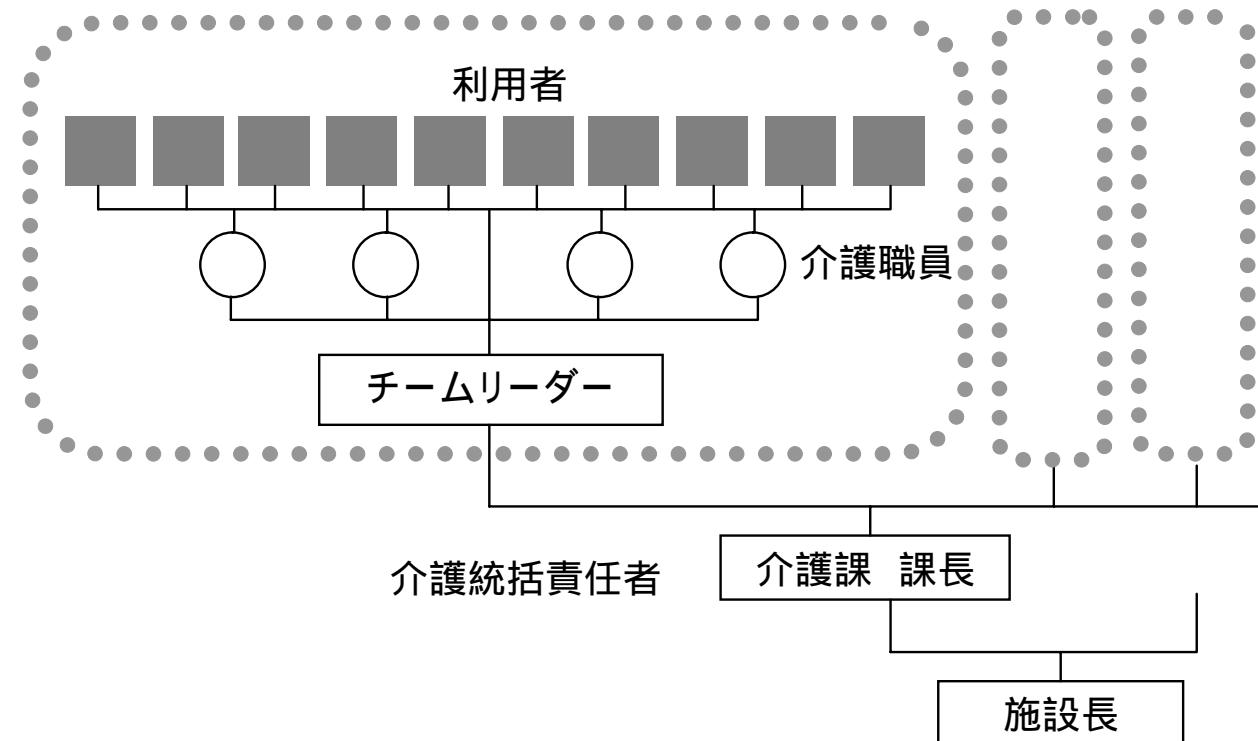
「個別ケア」に適した小チーム編成への転換

- 介護施設におけるサービス提供組織を小チーム(ユニット)に分け、そこに「小規模チームリーダー」を配置(個室・ユニットケアにおける「ユニットリーダー」の発想)
- 一人ひとりの利用者に介護職員が個別に向き合い、生活支援ができる介護環境(人的環境、物的環境)で、介護提供の創意工夫が生まれるようなチームの育成には、「小規模チームリーダー」の役割が重要

「チームリーダー」の役割とは？

■ 居住系サービスの場合

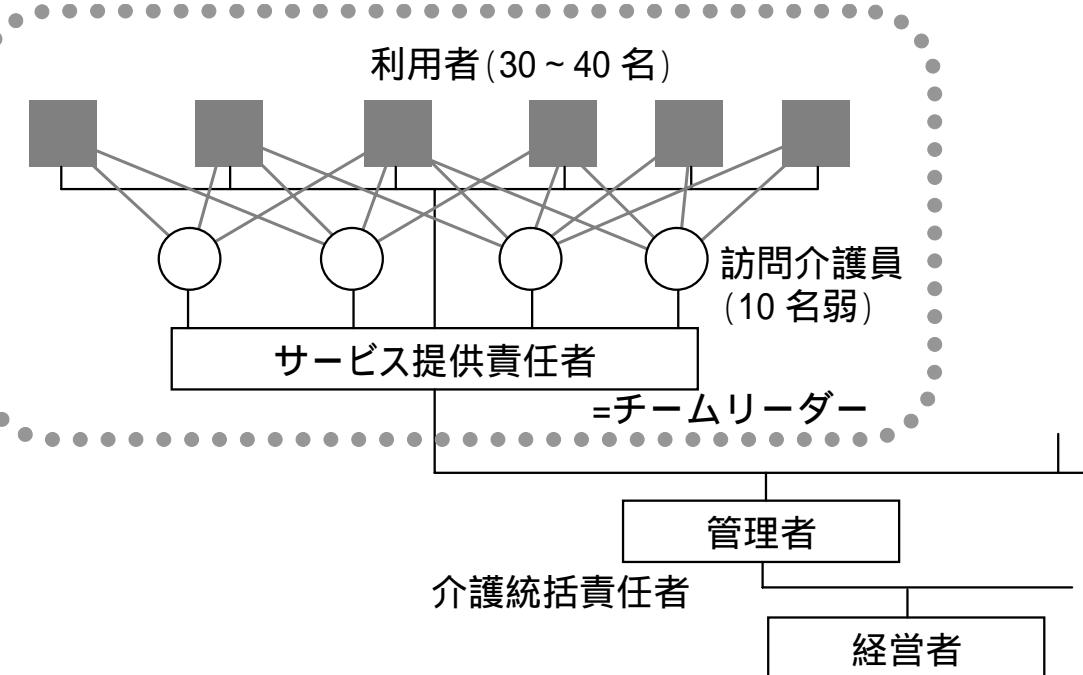
- 一人ひとりの利用者に個別的なケアが提供できるよう、利用者10名程度に対して、介護職員5名程度のサービス単位をつくる。
- チームリーダーは、介護業務を担いつつ、チームメンバーの気づき、学びを深め、創意工夫を引き出し、ケアの目標や成果を共有することで、メンバーの成長とサービスの質の向上をはかる。



「サービス提供責任者」に期待される役割とは？

■ 訪問介護サービスの場合

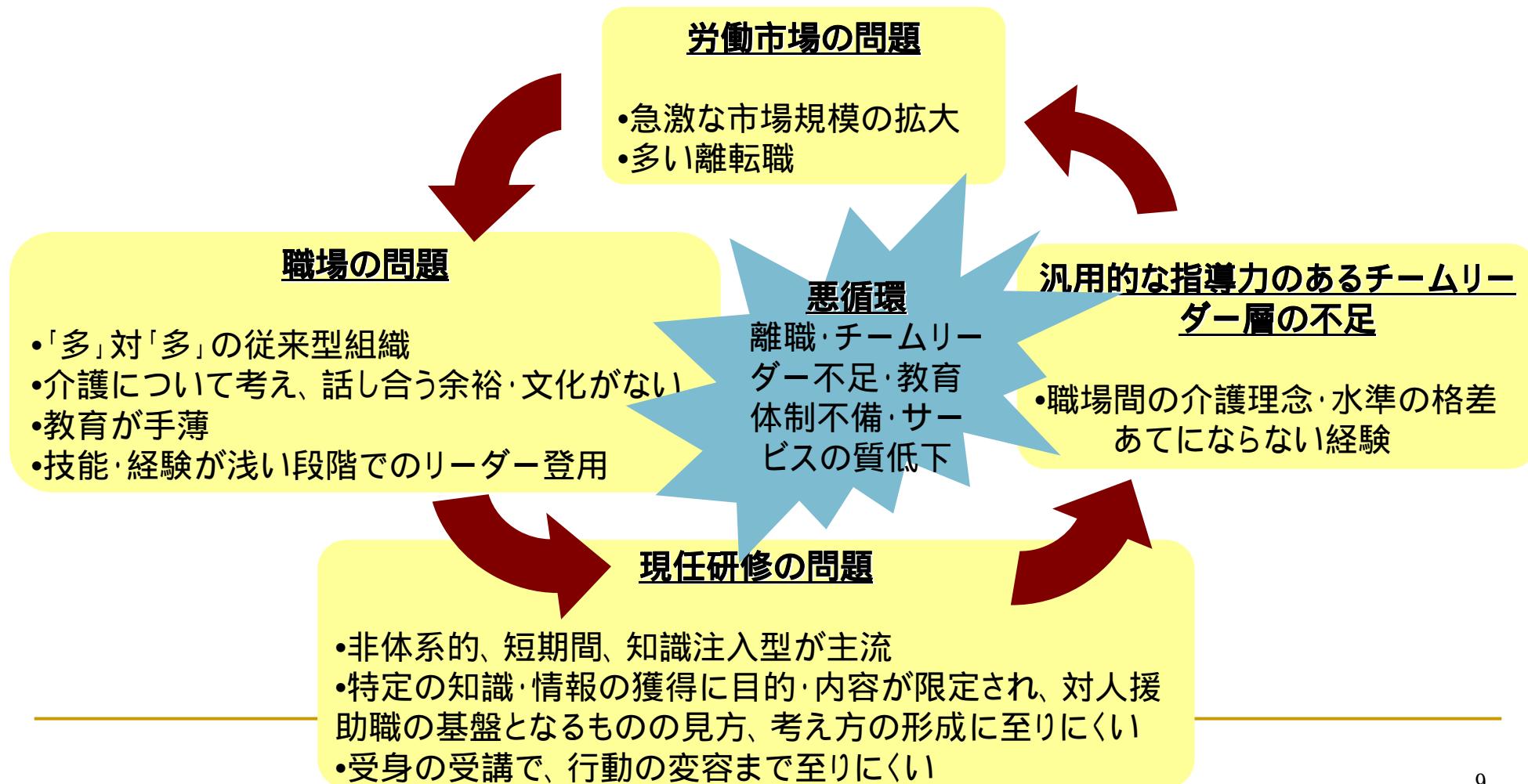
- サービス提供責任者は、利用者30～40名を担当し、10名弱の訪問介護員のチームリーダーとなり、初回訪問、モニタリング訪問、訪問介護計画作成・変更を行い、メンバーの成長とサービスの質の向上をはかる。
- 1名の利用者に訪問介護員2～4名が担当するチームを構成する。利用者ごとに主担当者を明確にする。
- サービス提供責任者は、ケース担当者を通じてサービス提供状況の把握や連絡等を行う。これと共に、チーム内の訪問介護員の気づき、学びを深め、創意工夫を引き出し、ケアの目標や成果を共有する。



でも、現状は…

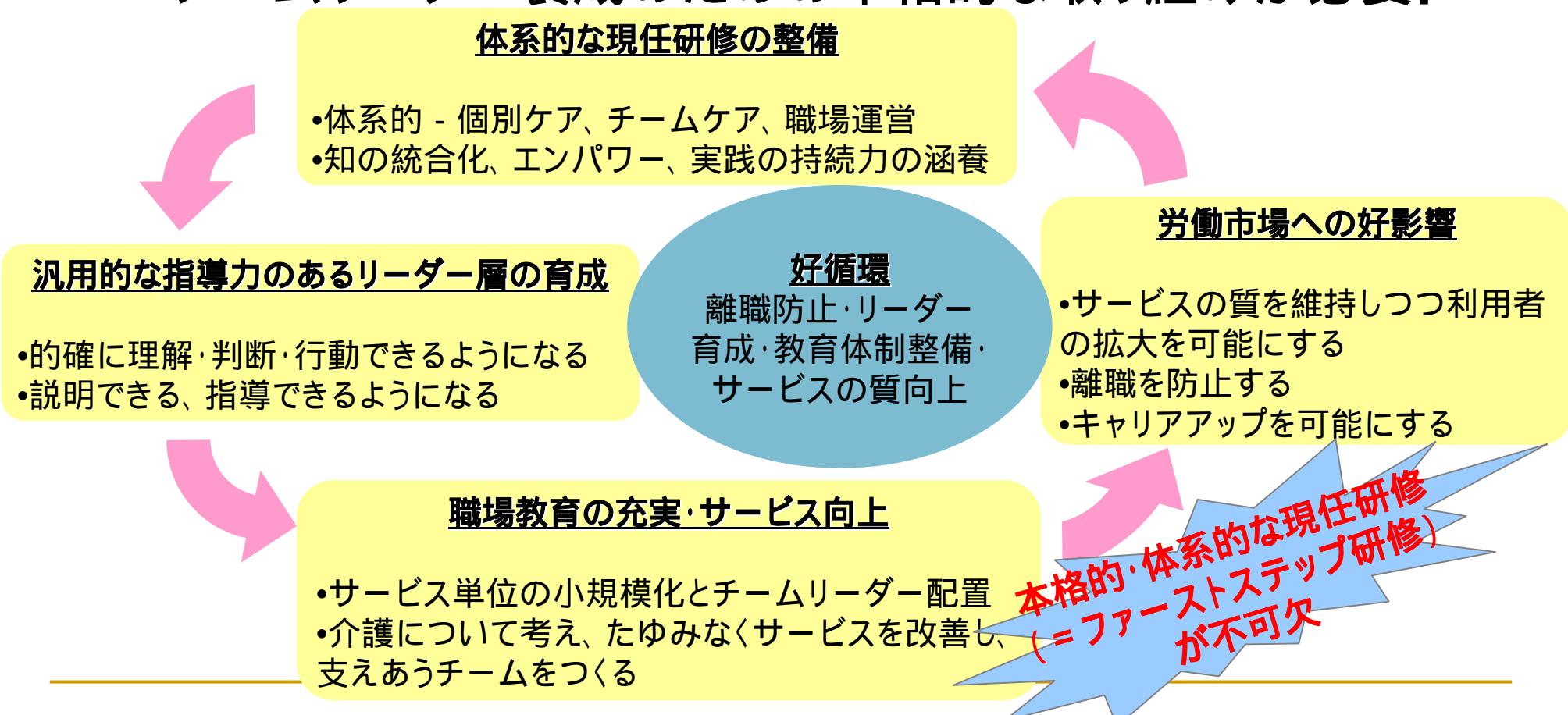
リーダー不足が招く「介護現場の悪循環」を断つ

- リーダー層の不足、浅い経験者の任用、リーダー養成体制の未整備などが、離職とあいまって深刻な問題になっている。



リーダー層育成が「好循環」へ転換する

- チームリーダー層の養成は「職場内教育環境の整備」「離職の防止」「サービスの質の向上」という好循環へつながる
「チームリーダー養成のための本格的な取り組みが必要」



チームリーダー養成とは どのような研修内容か？

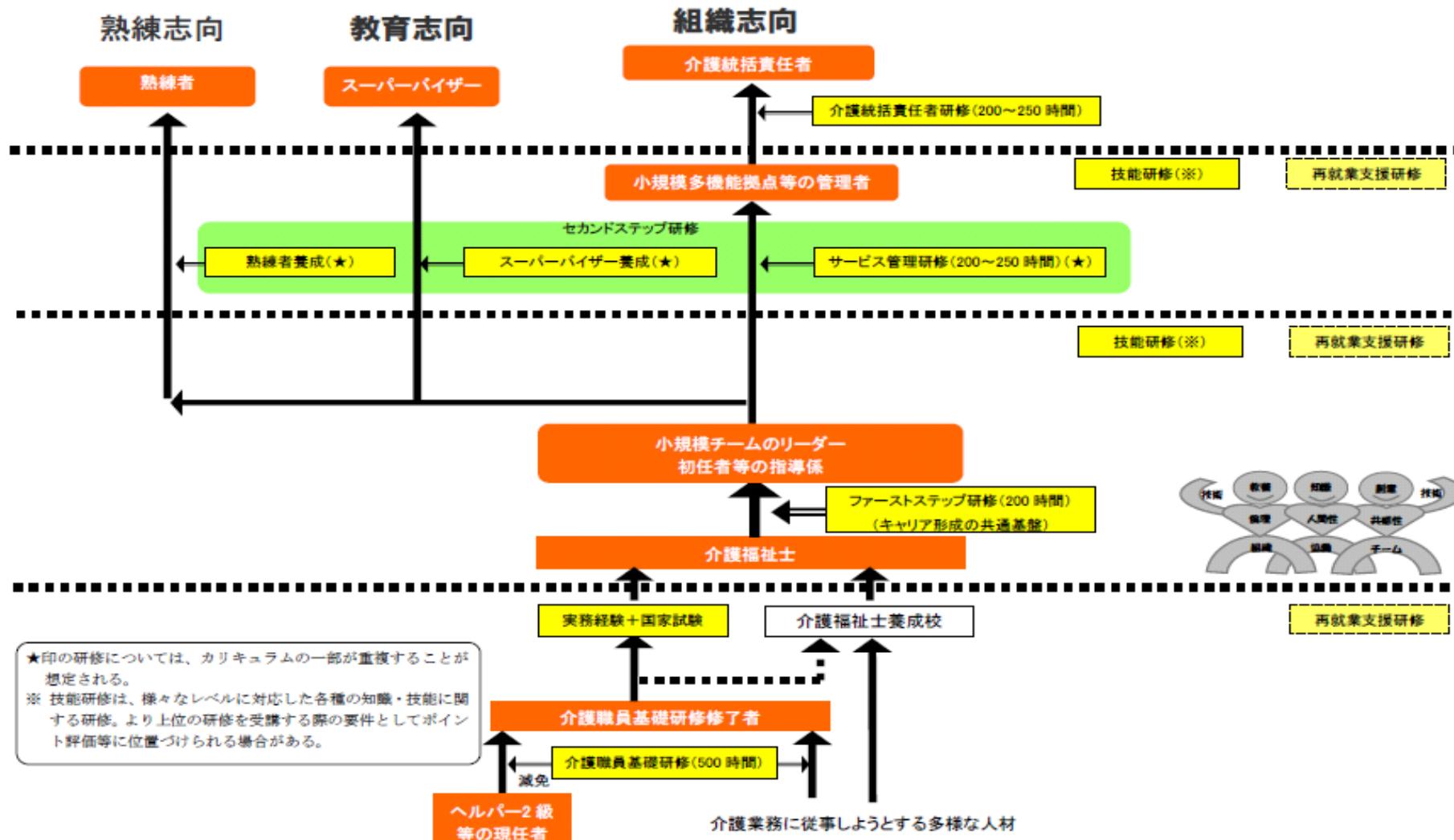
「介護福祉士 ファーストステップ研修」創設の
経緯、位置づけ、特色、内容についてご説明し
ます。

この研修が生まれた背景と経緯

- 「尊厳を支えるケア」の考え方(高齢者介護研究会・平成15年6月)の登場、介護保険部会報告(平成16年7月)での「将来的には介護福祉士を基本とし研修体系を見直し」という方向を受け、厚生労働省の補助を受け、全社協に「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)を設置(平成16年7月)し、検討。
- 同委員会では、従来のケアモデルからの転換、尊厳を支えるケアの実践を具現化する「介護職員の養成研修体系とキャリアパス」(「介護職員キャリア形成支援策の提言」図参照)が早期に構築される必要性と、これが介護保険制度で評価、制度化される重要性を提案した(平成18年3月)。

介護職員キャリア形成支援策の提言

介護職員の養成研修体系とキャリアパス



「ファーストステップ研修」の位置づけ

■「ファーストステップ研修」は、実務経験2年程度～(基礎的な業務に習熟した介護福祉士)の者を対象。的確な判断や対人理解に基づく「尊厳を支えるケア」が実践でき、小規模チームのリーダーや初任者等の指導係として任用されることを期待。そのための知識、技術、視点が学べる研修。

■該当者すべてが受講できる機会提供の整備が必要。

介護職員としてスタートした時点での経験・能力の違いが一度この研修で補完され、介護職員としての「共通の能力基盤」を確立するため。

仲間との学習を通じ介護福祉士としてのキャリア形成について展望がもてる。

介護福祉士として働く誇りが早期の離職を防ぐことに貢献。

ファーストステップ研修の枠組・特色

3つの領域で構成され、「講義・演習」と「自職場課題」で構成。

「ケア」領域
(72時間)

「連携」領域
(48時間)

「運営管理基礎」領域
(80時間)

研修内容は「ファーストステップ研修ガイドライン」に標準として「行動目標」「経験目標」「到達目標」「修了評価のポイント」を明示し、必要な知識、技術が提供され、実践者に役立つ。

全国画一の内容ではなく研修実施機関の創意工夫が活かされる。研修時間200時間(1時間を45分とすることができる)のうち100時間(各領域の時間数の半分程度)を「自職場等課題」とし、「講義・演習」の事前、事後に自習課題等を設けることで、自職場の事例や諸課題等も用いた実践的な研修が可能。

3つの領域を研修し、得られる「知」

「ケア」領域
(72時間)

1. 利用者の全人性・尊厳の実践的理解と展開(16)

3. コミュニケーション技術の応用的な展開(16)

2. 対人援助の倫理の実践的理解と展開(16)

4. ケア場面での気づきと助言(24)

「連携」領域
(48時間)

5. 家族や地域の支援力の活用と強化(16)

7. 観察・記録の的確性とチームケアへの展開(16)

6. 職種間連携の実践的展開(16)

「運営管理基礎」
領域(80時間)

8. 中堅職員としてのリーダーシップ(16)

10. 問題解決のための思考法(16)

12. 自職場の分析(16)

9. セーフティマネジメント(16)

11. 介護職員の健康・ストレスの管理(16)

すでに実施した研修機関・ 受講者からの声

ファーストステップ研修の成果は？

(平成18年度より試行事業として、全国20の
研修機関が実施し、効果をあげています。そ
の一部をご紹介します)

全社協はこの研修を推進する事業を実施

- この研修を推進し、評価・検証するため、厚労省老人保健健康増進等事業として、全国社会福祉協議会(以下「全社協」)が「ファーストステップ研修」を行う研修機関を平成18年度より募集。
- 研修は各研修機関の自主財源で行い、全社協とのコラボレーションとして試行事業を実施(～平成20年度)。

全社協の研究事業の目的

さまざまな研修実施機関が、多様な内容・方法・実施形態で「ファーストステップ研修」が実施されるよう、本研修内容を普及ならびに研修の試行を促進し、あわせて、その実施内容等について以下の3点を中心把握・分析した。

効果的な研修の展開方法

研修の効果を検証し、制度化にむけた検討

「ファーストステップ研修」のカリキュラム内容、企画運営等を検証

創意工夫を促進

効果等の調査を実施

本会で研修機関を認定しの一定の質を担保

「認定」を受けた研修機関が試行

平成18年度～平成20年度に行われる「ファーストステップ研修」は、
研修機関に対する認定要件があります

研修機関の作成した「研修の対象・枠組み・内容・修了評価等」全社協の作成した「ファーストステップ研修ガイドライン」の要件を満たしていることが要件です
全社協の作成した応募要項「5 試行研修の要件」等

全社協の行う調査に協力いただくことも要件です(教育支援、ファカルティディベロップ支援)
全社協の作成した応募要項「4 全国社会福祉協議会への調査協力」

研修機関となる認定にかかる手続き
全社協に設置する「事業推進・評価委員会」が認定いたします

•研修開始1ヶ月前までに、 応募用紙、 各科目のシラバス、 講師のプロフィールを全国社会福祉協議会・中央福祉人材センターへ提出。
応募要綱「7 認定手続き等」「提出書類」

詳細は全社協ホームページで <http://www.shakyo.or.jp/news/080606.html>

ファーストステップ研修の講師等

テキスト・資料について

- 研修機関の創意工夫を尊重するため、指定テキストはありません。
- 必要に応じて資料等については全国社会福祉協議会から情報提供します。

講師要件について

担当講師の経験等要件について

本研修は講師の資格等についての外形的な要件は定めていません。しかし、実践的な現任者教育であることから、介護職員の実務内容を十分に理解し、現任者の課題に対して実践的な助言ができることが求められます。次のような者を想定しています。

介護サービス施設・事業所での実務経験が10年程度の介護福祉士。

介護職員の実習指導、教育訓練、スーパーバイズ等を行った職務経験があり、現任者教育の講師経験や教授方法についての学習をしたうえで教授(なお、医療機関における看護、看護助手等の実務経験のみの場合は望ましくないと考えます)することを想定しています。

教育者、研究者等

介護サービス施設・事業に関する調査研究を通じ、介護サービス施設・事業所の業務内容や介護職員の実務上の課題を理解している者が教授することを想定しています。

その他これに準ずる者。

多様な研修機関が展開可能

多様な研修機関の実施を期待。主に自職場職員対象とする研修機関の留意点

- ・この研修は、大学・短大、介護福祉士養成施設、介護サービス事業者団体、職能団体である日本介護福祉士会支部、都道府県研修機関、その他研修機関など多様な研修機関が取り組み介護職員のキャリア形成支援の基盤整備に参加することを期待しています。
- ・そのなかで、介護保険施設や事業所を経営する法人等が研修部門を設け、その法人職員を対象に、かつその法人の職員を講師として研修を行う場合は、研修内容の偏りを防ぎ、受講者の視野を広げる観点から、一定の外部講師を確保する(同一施設・事業所の職員による講師が2/3を超えないようにすることを概ねの目安とする)ことが望ましいとしています。

平成19年度の認定・実施状況等(平成20年度は30機関程度の認定を予定しています)

[認定状況]	: 16の研修機関を認定済。そのうち、14の研修機関が開催。
[共通点]	: おおむね1日・8時間で1科目を実施し、半年以上の研修期間(月2回程度)
[特色・課題等]	: 介護福祉士会と介護福祉士養成校、社協との共同実施型の登場 : 受講生を集める際には、組織・ネットワークが欠かせない 等

認定機関一覧

平成19年度の認定・実施状況等一覧(申請中含む)

研修機関名団体	領域	開催地	定員(受講者数)	研修開催日
日本介護福祉士会(東京都支部)	全ての領域	東京都	40名(11)	平成19年9月24日～平成20年3月22日
日本介護福祉士会(静岡県支部)	全ての領域	静岡県	40名(26)	平成19年9月23日～平成20年3月18日
日本介護福祉士会(新潟県支部)	ケア領域	新潟県	40名(40)	平成19年10月21日～12月24日
日本介護福祉士会(愛知県支部)	全ての領域	愛知県	40名(44)	平成19年11月11日～平成20年5月10日
日本介護福祉士会(長野県支部)	全ての領域	長野県	40名(30)	平成19年11月10日～平成20年6月27日
日本介護福祉士会(神奈川県支部)	ケア領域	神奈川	40名(32)	平成20年1月26日～3月22日
日本介護福祉士会(京都府支部)	全ての領域	京都府	30名(29)	平成20年2月9日～8月9日
日本介護福祉士会(近畿ブロック)申請中	全ての領域	大阪府	40名(41)	平成20年3月15日～9月28日
日本介護福祉士会(福岡県支部)	全ての領域	福岡県	30名(15)	平成20年3月9日～12月14日
鹿児島県社会福祉協議会老人福祉施設協議会	全ての領域	鹿児島県	40名(36)	平成19年8月22日～12月18日
(有)プログレ総合研究所	全ての領域	埼玉・群馬	20名×8コ入(2)	平成19年10月28日～平成20年3月22日
(医)啓信会	全ての領域	京都府	30名	開講中止
(有)QOLサービス	全ての領域	広島県	20名	開講中止
広島YMCA健康福祉専門学校/広島県介護福祉士会	全ての領域	広島県	40名(28)	平成20年3月1日～9月27日
セキスイオアシス(株)オアシスセンター	連携領域	愛知県	10名(12名)	平成20年5月9日～7月4日
(NPO)介護人材キャリア開発機構	ケア領域	新潟県	28名(7)	平成20年2月19日～3月9日
大牟田市介護サービス事業者協議会	ケア領域	新潟県	28名(40)	平成19年12月19日～平成20年5月9日

研修受講の成果(受講生の育ち)

自職場課題、修了レポート等をまとめることによる「自分の考えの言語化」「学習の定着化」

(受講者の声)自分の考えを文章化することを通して自分の思いを再確認した／もしレポートがなかったら研修を修了しても何も残らなかつたかもしれない(ほど、レポート作成は大事だと思った)

話し合う体験(グループワーク)によるコミュニケーション力の向上、他者の考え方を学ぶ力の向上

(受講者の声)グループで話し合うことで、質問のしかた、アイデアを出し合うことを学んだ／他の研修は大人数で聞きっぱなしだったがこの研修では介護福祉士同士の話し合いのなかで介護について共感しながら話し合うことができた／さまざまな種類の事業所で働く参加者の意見、考えなどが参考になった

研修によって与えられた自信や再確認

(受講者の声)講師の話し、他の受講者と話から自分の感じていた疑問はよかつたんだと思った／レポートをだしてそれなりの評価をもらうことができた／約半年の研修とそこで与えられた課題をこなした自信

尊厳、倫理、個別ケア、生活支援など「新しい介護」について考えることによる「利用者本位」のサービス提供姿勢の獲得

(受講者の声)表面の言動しかみていなかった／尊厳を損ねていたと思う／これまでみんなが同じように同じサービスをうけることが正しいと思い込んでいた

研修受講の成果(受講生の育ち)

考へて仕事をする介護福祉士になった(これまでの自分のケアへの省察)

(受講者の声)常に振り返りをするようになった／もっとできたことがあるんじゃないかと介護について考えるようになった／研修のなかで個別ケアを学び問題点に気づきチームで改善について話し合った

研修受講をとおした「枠組・概念や知識の獲得」「分析手法」の獲得による、自職場でのチーム内のコミュニケーション力の向上、複眼的な視点と方法を用いた実践力の向上

(受講者の声)自分たちは利用者にとって環境なんだというふうに考えるようになった／今まででは利用者の視点ではなく職員の視点で見ていた／個人の生活歴からその人を捉えるようになった／考える枠組を学び、実践した／講義中に先生が話した言葉を自分の言葉にして、職場で部下にアドバイスしている／他職種との事例検討で研修で学んだことが活かされている／チームのメンバーとのコミュニケーション・相談の受け方、グループ討議が楽しくなった

介護の仕事の深み、面白さ、可能性の再発見が働く意欲の維持につながる

(受講者の声)もっとできることがある／みんなの考えを聞いてみる／さまざまな視点から考え、さまざまな可能性を根拠をもってためすことができる／問題に直面してもあわてないで原因の分析、方策の試行ができる／みんなから元気になったといわれる／離職の防止になると思う

研修受講の成果(受講生の育ち)

職場(特にチーム)への波及効果

(受講者の声)同じ職場から2人目がうけたことで更に職場内の環境が向上した／こういう研修をすべての職員が受ければ介護が変わると思う

研修を通じた仲間の獲得

(受講者の声)研修を通じて、現場でもつ課題や悩みを共有して励ましあったり、互いに行き来して情報交換しあったりする／一緒に研修を受けた仲間と定期的に情報交換をしている

学習の継続・学習課題への取組み

(受講者の声)介護関係の雑誌を毎月読むようになった／認知症のことをもっと勉強したいと思うようになった／小規模多機能ケアについてことをもっと知りたいと思うようになった／記録の方法をもっと学びたいと思うようになった／セカンドステップ・サードステップが行われるなら受講したい／事故防止、利用者の尊厳などもっと勉強しなければいけないと思った

なぜ効果があったのか？

受講者の声をもとに「ファーストステップ研修」の特徴を明らかにするとともにその効果について整理しました

ファーストステップ研修の特徴

- ファーストステップ研修は次の2つの特徴がある。
- これが学習効果を高め、成果を上げる要因となっていると考えられる。

1. 現任者を対象に、学習が促進される仕組みが工夫されている

「長(中)期間の研修」「グループ演習での受講者相互の意見交換」「自職場での事前・事後課題」さらには、チームリーダー候補等の「介護福祉士を中心」など、研修の場と実践の場が連結され、循環されるよう配慮された研修内容、企画であること。

2. 介護実践に必要な「知の統合化」が促される体系的な内容となっている

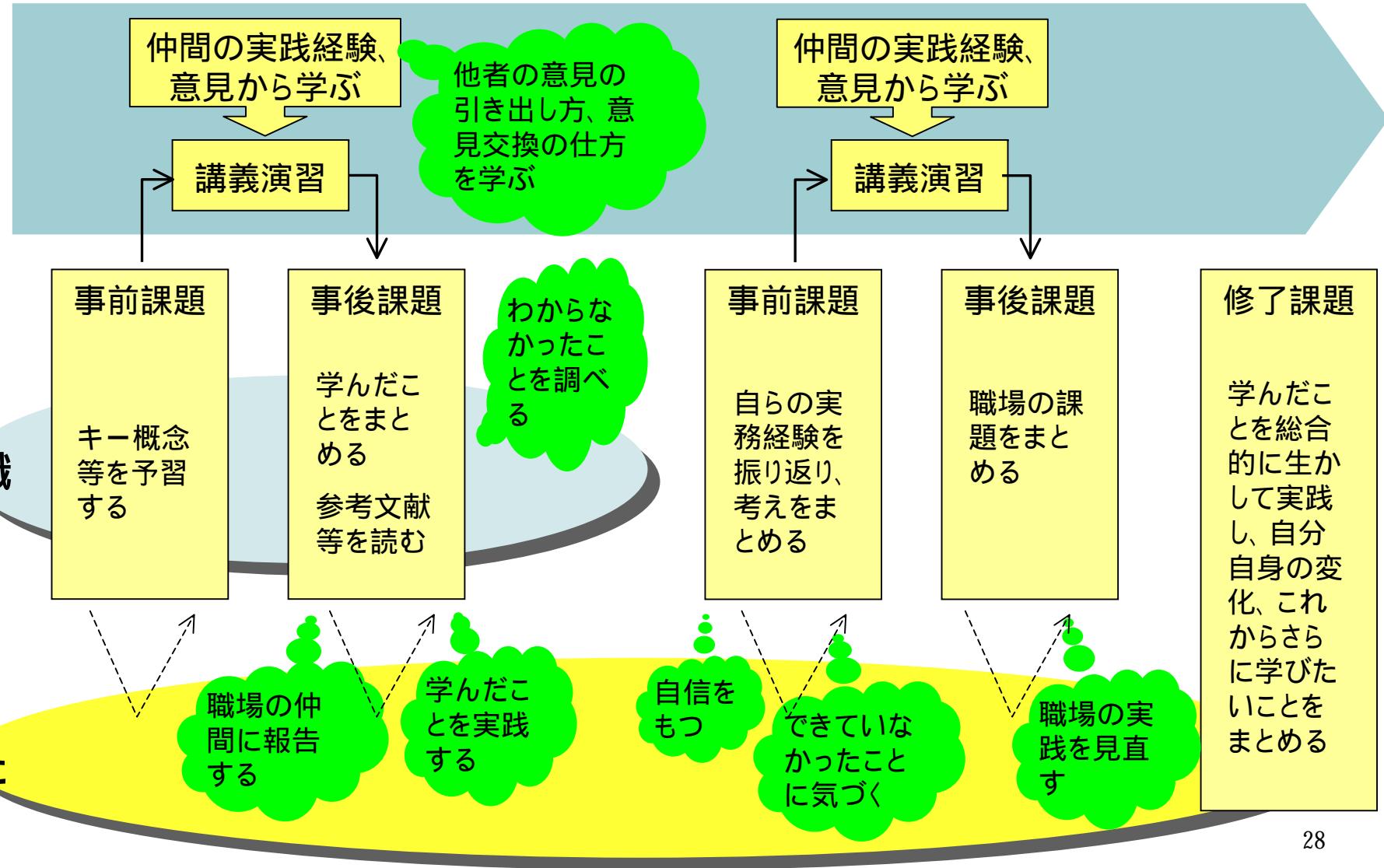
尊厳、倫理、生活支援の理念など、対人援助職としての理念を核に、「ケア」「連携」「運営管理基礎」という3つの領域を体系的に学ぶ研修となっている。

「研修の場」と「実践の場」とが循環された学習促進の仕組み

集合研修
(講義・演習中心)

知識獲得
作業(自職場課題)

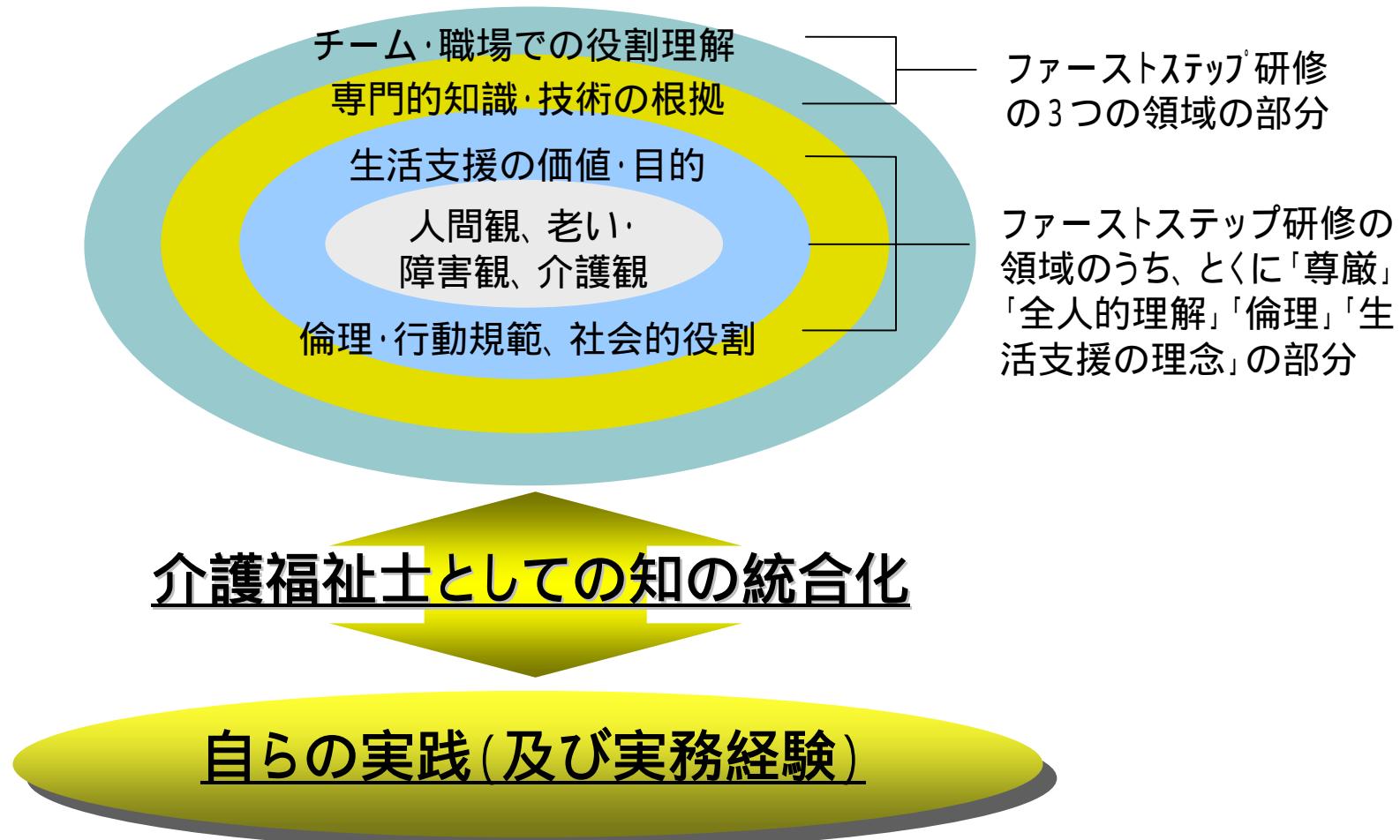
実践との
循環作用
(生まれた
効果)



ファーストステップ研修で促進される 介護福祉士としての「知の統合化」

- ファーストステップ研修は、尊厳、倫理、生活支援の理念など、対人援助職としての理念を核に、「ケア」「連携」「運営管理基礎」という領域にわたる専門的知識・技術・方法を学ぶ体系性をもつ。
- 全ての領域を学ぶことで、課題を多角的に分析・把握するための、対人援助の専門職としての「思考枠組み」「ものの見方」が形成される。このような効果は、既に行われている特定のツールや対小職種のための目的限定的な現任研修よりもすぐれている側面がある。
- 自らの実践経験を振り返り、学習成果を実践に活かすことで、実践と学習の有機的な統合が促される。

ファーストステップ研修で促進される 介護福祉士としての「知の統合化」



ファーストステップ研修が期待する現任研修の効果

キャリア形成・生涯学習促進の仕組み

- 講義・演習
- 受講者同士の学び
- 実践との循環
- 実践の省察 - ふりかえり、自己評価、見直し

知の統合化

- 対人援助職としての「ものの捉え方」「思考枠組み」が形成される

エンパワメント

- 実践での躊躇への手当ができる
- 仕事の深みが発見できる
- 意欲・自信が維持、向上する
- 実践・学習課題を明確化できる

実践の「基盤となる力」の涵養

- 「観」や「信念」が形成される
- 粘り強く工夫・努力する姿勢を獲得する
- 言語化、記述力、指導力を獲得する
- 学び続ける習慣が身につく

実践行動の変容

- 的確に状況を理解し、判断、行動できる
- 他者に説明できる

政策動向との関係

介護職員のキャリア形成支援(ファーストステップ研修が促進されるため)には、介護保険制度における基準や報酬にも評価される必要があります。地方での動きをご紹介します。

介護職員のキャリア形成支援等に関するこれまでの経緯

- 改正「福祉人材確保指針」(平成19年8月)では、キャリアアップの仕組みづくりの一環として、「従事者のキャリアパスに対応した研修体系の構築」を行うことが明記された。
- 社会保障審議会福祉部会報告(平成18年12月)等に示された「専門介護福祉士」について検討会が設けられている(平成19年5月、12月の2回実施)。福祉医療機構基金助成により日本介護福祉士養成施設協会、日本介護福祉士会が「認知症専門介護福祉士」の研修等を行った(平成18年度)。

介護職員のキャリア形成支援等に関するこれまでの経緯

- 介護給付費分科会が設置した「介護サービス事業の実態把握WT」は、介護労働者の定着を図るうえで必要な措置のための今後の検討課題として、「介護労働者のキャリアアップに資する人員配置基準、キャリアアップにつながる取り組みを行う事業所に対する評価、研修システムの構築、個人に対するインセンティブの構築等の検討」、「サービス提供責任者等の人員配置基準等の在り方、介護報酬上の評価の可否の検討（訪問系）」、「施設入所者の重度化の進展などを踏まえた施設の人員配置基準のあり方、介護福祉士等の専門性の高い職員を多く配置した場合の評価の在り方、任用要件の検討（施設系）」をあげた（平成19年12月）。
- 「平成21年4月1日までに介護従事者の賃金等の処遇改善施策について検討し必要であれば措置を行うこと」を旨とする与野党提案による「介護従事者処遇改善法案」が衆議院本会議で可決された（平成20年4月25日可決後、参議院に送付）。

介護保険制度に定める実務者向け研修の国庫補助金見直しとの関係

- 老健局の介護サービス従事者研修のうち、「介護支援専門員実務研修」、「認知症実践者研修」、「ユニットケア研修」等への国庫補助が20年度から廃止された。
- 認知症実践者研修については、今回の要綱改正により、ファーストステップ研修、介護職員基礎研修等の既存の研修であっても、都道府県が審査をし、認知症実践者研修としての課程内容を満たしていると認められる場合には、都道府県の判断で既存研修を指定し読み替えることが可能となった（平成20年2月27日 全社協から老健局認知症対策室への照会に対する回答）。

都道府県の最新動向

～動き出した地方の人材確保策

- 【鹿児島県】上記動向も踏まえ、鹿児島県は、鹿児島県社協老人福祉施設協議会が行う「ファーストステップ研修会」修了者について、補講等を要件に、認知症介護実践者研修修了と同等とみなすことを決定(平成20年3月)。鹿児島県社協老人福祉施設協議会は、4月21日「介護福祉士ファーストステップ研修補講」を開催し、63名の参加者に対し修了証書を交付した。鹿児島県社協老人福祉施設協議会では、現在第3期「介護福祉士ファーストステップ研修」を開催中。
- 【神奈川県】神奈川県は、介護人材の確保対策として、20年度に「介護人材認定研修推進事業」を実施。複数の福祉施設が連携して、「介護職員基礎研修」「ファーストステップ研修を実施」(「ファーストステップ研修」の実施主体は神奈川県高齢者福祉施設協議会、研修事務局は南湘南福祉施設連絡会で開催)

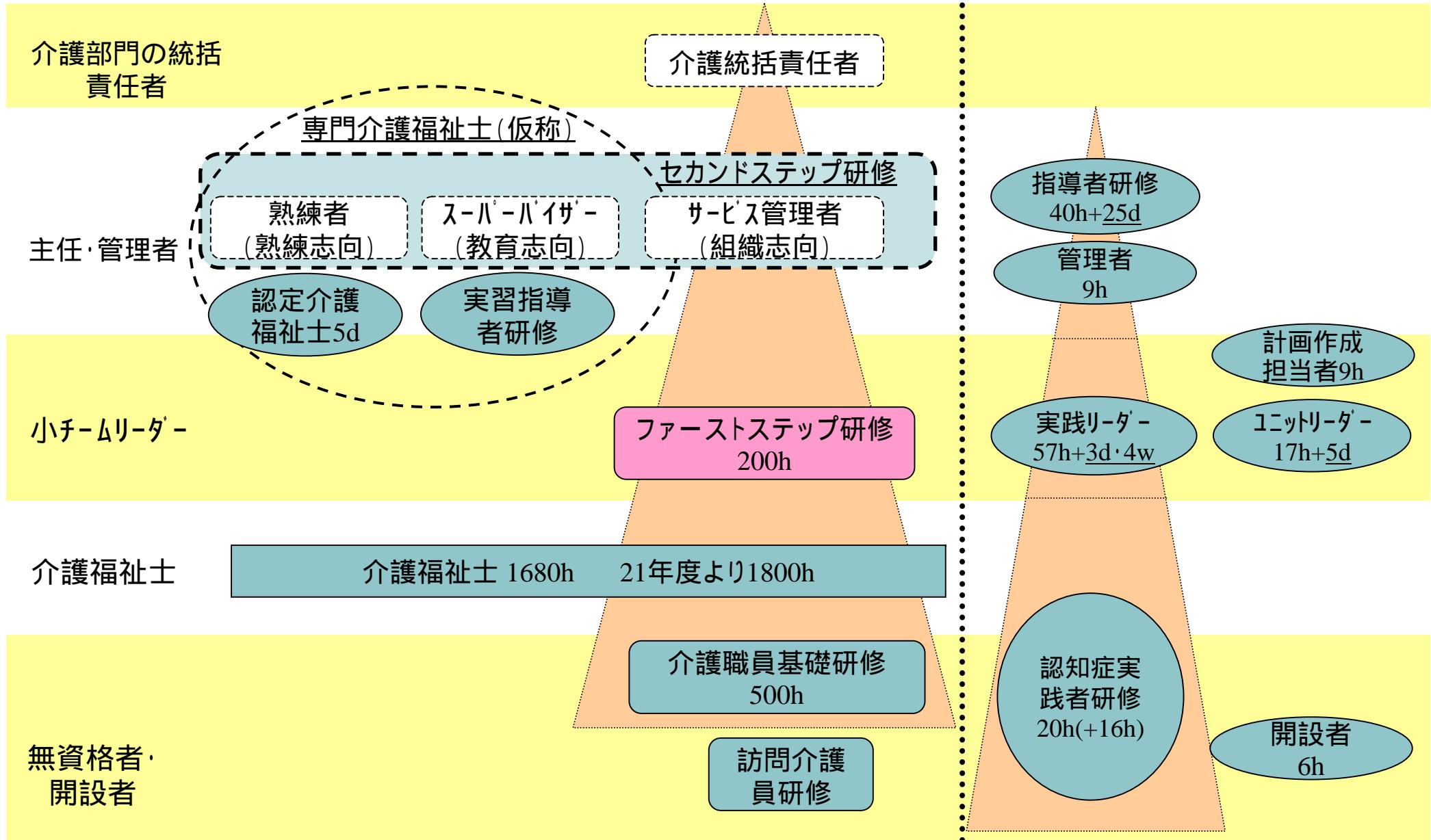
この取り組みでめざすもの

介護職員のキャリア形成支援の促進には、介護保険制度上の評価とつながること重要です。それが「介護サービスの質の向上」「介護職員の労働環境の向上」をもたらします。

介護職員の研修体系等(現状を整理したもの)

介護福祉士のキャリア開発支援システム

認知症・ユニット等制度上の研修



介護職員等のキャリアアップ研修体系の将来像(提案)

介護福祉士のキャリア開発支援システム

認知症・ユニット等制度上の研修

介護部門の統括
責任者

介護統括責任者研修

主任・管理者

専門介護福祉士(仮称)

熟練者
(熟練志向)

スーパーバイザー
(教育志向)

セカンドステップ研修

サービス管理者
(組織志向)

指導者研修
40h+25d

小チームリーダー

ファーストステップ研修
200h

管理者
9h

計画作成
担当者9h

実践リーダー
57h+3d+4w

ユニットリーダー
17h+5d

介護福祉士

介護福祉士 1680h 21年度より1800h

無資格者・
開設者

介護職員基礎研修500h

訪問介護員研修

認知症実践
者研修
20h(+16h)

開設者
6h

介護保険制度とリンクしたキャリア支援

介護保険制度上の評価・位置づけの明確化によるキャリア形成のバックアップ(提案)

- 「個室・ユニットケア」を行う介護保険施設や「地域密着型サービス(認知症対応型生活介護、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護等)」の小チーム・ユニットごとに1名以上のファーストステップ研修修了者を常勤配置化に。
- ケアの個別化、小規模化を進め、質の向上を図る一環として、従来型の介護保険施設、通所系サービス、特定施設入所者生活介護などでも、ファーストステップ研修修了者をチームリーダーとして任用、常勤配置し、報酬上評価へ。
- 訪問介護事業のサービス提供責任者に、ファーストステップ研修修了者を常勤で配置し、報酬上評価へ。