

2. 労働法規遵守、キャリアアップ等の促進策

労働基準法の遵守状況

社会福祉施設は、全産業と比較して労働基準法に違反している割合が高い。また、個別（主要条文別）にみると、その差はさらに大きい傾向にある。

労働基準法違反事業場比率

		平成18年		平成19年		平成20年度	
		社会福祉施設	全産業	社会福祉施設	全産業	社会福祉施設	全産業
違反事業場比率		78.5%	67.4%	75.0%	67.9%	77.5%	68.5%
主要 条文 別	労基法第15条(労働条件の明示)	15.6%	9.5%	14.3%	10.6%	15.5%	11.2%
	労基法第32・40条(労働時間)	35.6%	23.8%	34.0%	24.6%	32.2%	25.2%
	労基法第37条(割増賃金)	36.6%	17.1%	32.7%	17.5%	35.8%	18.1%
	労基法第89条(就業規則)	27.1%	12.7%	26.9%	12.7%	24.3%	12.5%
	労基法第108条(賃金台帳)	15.8%	6.3%	13.3%	6.7%	14.9%	7.0%

介護サービス事業者の指定拒否

介護保険法の規定に基づき、介護保険法や保健医療・福祉関係の法律に違反して罰金刑を受けている者や、社会保険各法の規定に基づき滞納処分を受けている者については、指定拒否を行うこととされている。

【指定居宅サービス事業者の場合】

(1)申請者が以下のいずれかに該当するときは指定をしてはならない(更新時と同じ)。

- ①法人でないとき
- ②人員に関する指定基準を満たしていないとき
- ③設備、運営に関する指定基準を満たしていないとき
- ④禁錮以上の刑を受けて、その執行を終わるまでの者であるとき
- ⑤介護保険法その他保健医療福祉に関する法律(※)により罰金刑に処せられ、その執行を終わるまでの者であるとき
※ 老人福祉法、高齢者医療確保法、社会福祉士及び介護福祉士法、児童福祉法、医師法、保健師助産師看護師法、医療法等
- ⑥社会保険各法(※)が定める保険料等について、当該申請をした日の前日までに、滞納処分を受け、かつ、当該処分を受けた日から正当な理由なく3ヶ月以上の期間にわたり、当該処分を受けた日以降に納期限の到来した保険料等のすべてを引き続き滞納している者であるとき
※ 介護保険法、健康保険法、国民健康保険法、厚生年金保険法、国民年金法等
- ⑦指定取消から5年を経過しない者であるとき(指定取消手続中に自ら廃止した者を含む。)
- ⑧申請前5年以内に介護保険サービスに関し不正又は著しく不当な行為をした者であるとき 等

(2)上記の②・③・④・⑤等に該当する場合は、指定の取り消し又は指定の効力停止を行うことができる。

※ ⑤・⑥については、指定地域密着型サービス事業者、指定居宅介護支援事業者、指定介護老人福祉施設、介護老人保健施設、指定介護療養型医療施設、指定介護予防サービス事業者、指定地域密着型介護予防サービス事業者及び指定介護予防支援事業者の指定等に関しても、同様の規定が設けられている。なお、⑥については、各事業者・施設によって、法律の範囲が異なっている。

介護職員処遇改善交付金のキャリアパス要件

1. キャリアパスに関する要件

① 次の1から3までに掲げる要件に該当していること。

- 1 介護職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めている。
- 2 1に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系(一時金等の臨時的に支払われるものを除く。)について定めている。
- 3 1及び2の内容について、就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、すべての介護職員に周知している。

(注) 就業規則「等」については、法人全体の取扱要領的なものや、労働基準法上の作成義務がない小規模事業所(場)における内規等を想定。

② ①によりがたい場合は、その旨をすべての介護職員に周知した上で、次に掲げる要件に該当していること。

介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上のための目標及びその具体的な取り組みを定めている。

1 「資質向上のための目標」の例は次のとおり。

- (1) 利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、介護職員が技術・能力(例:介護技術・コミュニケーション能力・協調性・問題解決能力・マネジメント能力等)の向上に努めること。
- (2) 事業所全体での資格等(例:介護福祉士、介護職員基礎研修、訪問介護員研修等)の取得率向上。

2 「具体的な取り組み」については次の(1)又は(2)に掲げる事項を必須とする。

- (1) 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施(OJT、OFF-JT等)するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。
- (2) 資格取得のための支援(例:研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用(交通費・受講料等)の援助等)

2. 適用時期

①届出期限:平成22年9月末日

②減算の適用時期:平成22年10月サービス分～

3. 減算率

サービスごとの交付金の額×10%を減算

4. キャリアパスの普及

キャリアパス要件の設定とあわせて介護職員のキャリアパスの仕組みの普及・定着に向けての関係者の取り組みを促進することを目的として、関係団体及び有識者による公開の意見交換の場を設けるとともに、各種団体等が作成したキャリアパスモデルの公表等を行っている。

代替職員の確保による現任介護職員等の研修支援事業

事業内容

緊急雇用創出事業の拡充に伴い、介護職員等（介護保険サービス事業その他の福祉サービスに従事する職員）の資質向上等を図るとともに、地域におけるさらなる雇用創出を図る観点から、「介護職員等を研修等に派遣する場合に必要な代替職員を雇用する事業」を、緊急雇用創出事業の事業例として新たに位置づける。

具体的な事業例

<事業例1>

事業所等（介護サービス事業所又は施設）が、現任介護職員等（現に雇用する介護職員等）の資質向上を図るため、当該現任介護職員等を事業所等が策定する研修計画に基づく研修等に参加させる場合に必要代替職員を雇用する事業

<事業例2>

外部機関からの依頼等に基づき、介護職員等の資質向上等のための研修における講師として、現任介護職員等の派遣等を行う場合に必要代替職員を雇用する事業

介護職員関係の資格・研修①

(訪問介護員の場合のイメージ図)

<国家資格>

介護福祉士

<上級レベル>

介護職員基礎研修

サービス提供責任者
主任介護職員
訪問介護員(常勤) 等

<中級レベル>

訪問介護員(ホームヘルパー)養成研修1級課程

サービス提供責任者

H24.3に養成
終了予定。介
護職員基礎研
修に一本化の
予定。

<初級レベル>

訪問介護員(ホームヘルパー)養成研修2級課程

訪問介護員(新人) 等

訪問介護員(ホームヘルパー)養成研修3級課程

H22.4~
介護報酬
算定外

介護職員関係の資格・研修②

	定義	カリキュラム等	資格取得者数 研修修了者数
<p style="text-align: center;">介護 福祉士</p>	<p>介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者。 (社会福祉士及び介護福祉士法第2条第2項)</p>	<p>① 厚生労働大臣が指定した養成施設を卒業する方法(24年度から、介護福祉士国家資格に合格することが必要になる予定) 2年間・1,800時間</p> <p>② 3年以上介護等の業務に従事した者等が介護福祉士国家試験に合格する方法 現行では、24年度以降は、3年以上+600時間となる予定だが、現在、検討中。</p>	<p>81.1万人 (21年9月末現在)</p>
<p style="text-align: center;">介護職員 基礎研修</p>	<p>介護に従事する職員が行う業務全般に関する専門的な知識及び技術を修得することを目的とする。 (介護保険法施行規則第22条の23第2項に規定する厚生労働大臣が定める基準)</p>	<p>500時間 (講義・研修360時間、実習140時間)</p> <p>※ ホームヘルパー研修課程を修了した者については、実務経験年数により受講を一部免除。</p>	<p>0.6万人 (21年3月末現在)</p>
<p style="text-align: center;">訪問介護 員研修 (1級・2級 課程)</p>	<p>訪問介護員が行う業務に関する知識及び技術を修得することを目的とする(1級は、2級課程で修得した知識及び技術を深めること等を目的とする)。 (介護保険法施行規則第22条の23第2項に規定する厚生労働大臣が定める基準)</p>	<p>1級: 230時間 (講義84時間、演習62時間、実習84時間)</p> <p>2級: 130時間 (講義58時間、演習42時間、実習30時間)</p>	<p>1級: 18.3万人 2級: 284.1万人 (21年3月末現在)</p>

今後の介護人材養成の在り方に関する検討会 中間まとめ概要

～現任介護職員が介護福祉士受験資格を取得するための養成の在り方等に関する意見の要点と今後の検討の方向性について～

(平成22年8月13日)

1. 検討の背景

- 介護福祉士の資格取得方法については、その資質向上を図る観点から、平成19年度に法改正を行い、実務経験ルート(改正前は実務3年+国家試験)に6月(600時間)以上の課程を新たに義務付け、平成24年度より施行することとされたところ。
 - しかしながら、これによる資質向上が期待される一方、現在の介護分野においては、離職率が高く、地域によっては人手不足が生じている等の課題があり、介護人材の量的な確保に向けた見直しが必要との意見がある。
- ↓
- このため、資質向上と量的確保が可能な限り両立されるよう、介護分野の現状に即した介護福祉士養成の在り方について検討を行うとともに、介護職員全体のキャリアラダー構築に資するため、介護人材養成の今後の具体像も併せて検討を行うもの。

2. 検討にあたっての調査の実施等について

- 介護職員研修等実施状況調査の結果について
- 介護福祉士の資格取得方法の見直しに関するご意見募集の結果について

3. 意見の要点と今後の検討の方向性について

【介護福祉士資格取得までの養成の在り方について】

- 多様な経歴の人々が介護の仕事へ参入できるよう間口を維持しつつ、段階的な技能形成を可能にする事で、量の確保と資質の向上が両立できるようにすることが必要。
- 現状での支援策等を前提とする限り、今回の介護職員研修等実施状況調査の結果を踏まえると、600時間課程を平成24年度から予定どおり施行することに対応できない事業者、従事者が多数である。
- 実務者が介護福祉士資格取得に至るプロセスの検討にあたっては、600時間課程、介護職員基礎研修、ホームヘルパー2級研修等との関係を見直し、従事者が働きながら段階的にステップアップができる研修受講が可能となるよう、研修体系を再編することが必要。
その際、新しい研修体系の中においても、現行のホームヘルパー2級相当の介護職員の導入的な研修は維持すべき。
- その体系の再編にあたっては、各段階の介護職員の役割、求められる能力、キャリア等との関係を明確にし、段階的な技能形成とキャリアラダーの構築を図ることが必要。
- 介護福祉士に至るまでの教育の在り方については、600時間程度の研修が必要という意見と、600時間課程は現実的ではないとする意見があるが、介護福祉士取得段階の到達目標としては、利用者が望む質の高いサービスが提供できるよう、専門性の向上、根拠に基づく介護の計画的な実施、医療職等との連携、未経験者等への指導を行うことができることとすべき。
- さらに、現在、介護職員のたんの吸引等の医療的ケア実施にかかる検討が行われており、このことは介護福祉士の教育内容とも密接にかかわることから、その議論を踏まえつつ、介護福祉士の実務経験ルートの内容の在り方についても見直しを検討すべき。

【研修の実施方法について】

- 実務者が身近な地域で、無理なく、効率的に学習できるよう、多様な教育資源を活用し、多様な方法で学習できる方策や一定の要件を満たす研修受講歴を読み替える仕組み等を講ずるべき。

【研修の受講支援策等について】

- 利用者に質の高いサービスを提供するために、従事者は自ら資質の向上に努めること、事業者は従事者の研修機会の提供・確保に努めるとともに、従事者の資質向上に応じた処遇改善に努めること、養成関係者は多様な学習プログラム・方法の開発に努めることが必要。
- 国及び地方公共団体は、実務者の学費負担の軽減、事業者の代替職員確保に対する支援策を講ずる等、介護職員が研修に参加しやすい環境整備に努めるべき。
- 国は介護職員の資質向上の努力を促進する報酬体系等のあり方について検討すべき。

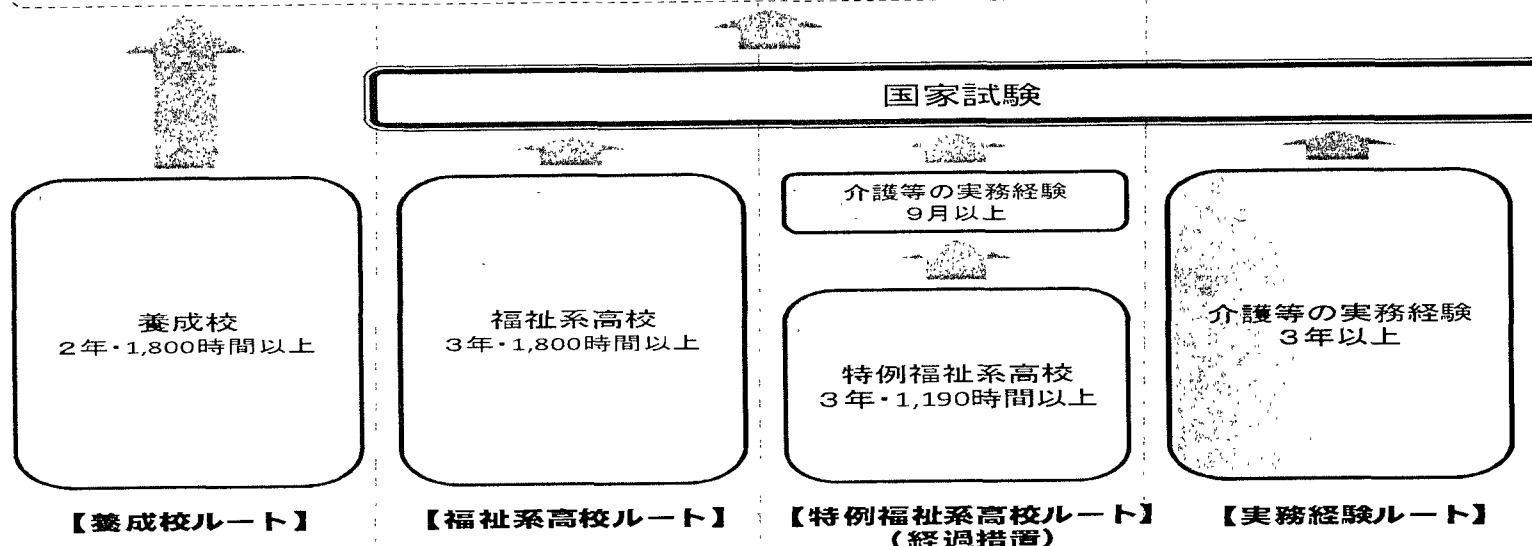
【施行時期等について】

- 医療的ケア実施に係る教育内容等の検討、介護福祉士資格取得に至るまでの研修体系の再編と施行準備に時間を要するため、介護福祉士の実務経験ルートについては見直したうえで、その施行は平成24年度から3年程度延期すべき。なお、実務経験ルートの教育課程の再編にあたっては、事業者、従事者が対応できるものとすべき。
- 養成施設ルートへの国家試験受験義務付けの施行時期についても、併せて見直しを検討すべき。

平成24年度からの介護福祉士資格取得ルート全体の全体像

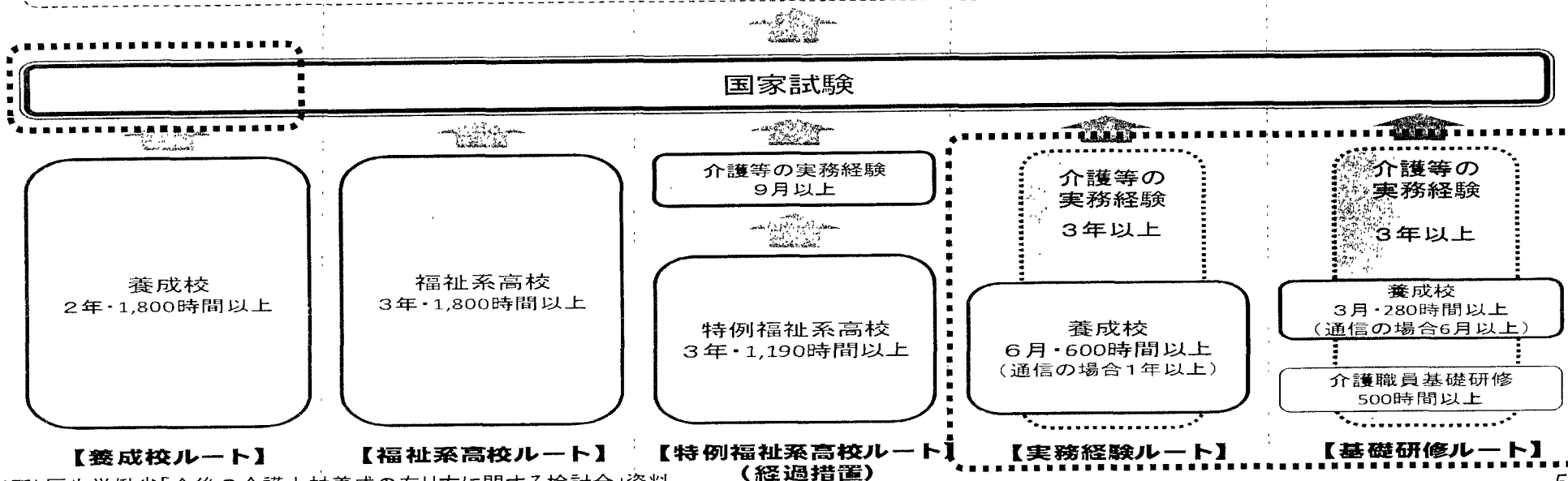
介護福祉士資格取得

【平成二十三年度まで】



介護福祉士資格取得

【平成二十四年度以降】



(資料出所)厚生労働省「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」資料

これまでの主な指摘事項①

①閣議決定等

○ 新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)

第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果

(6)雇用・人材戦略

(成長力を支える「トランポリン型社会」の構築)

(略)非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブカード制度」を「日本版NVQ(National Vocational Qualification)」へと発展させていく。

※ NVQは、英国で20年以上前から導入されている国民共通の職業能力評価制度。訓練や仕事の実績を客観的に評価し、再就職やキャリアアップにつなげる役割を果たしている。

○ 新成長戦略実現に向けた3段構えの経済対策 (平成22年9月10日閣議決定)

Ⅲ. 緊急的な対応の具体策

1. 「雇用」の基盤づくり

(2)雇用創造・人材育成の支援

○実践キャリア・アップ戦略(キャリア段位制度の推進)の推進【内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

「介護・ライフケア」、「環境・エネルギー(含、林業)」、「食・観光」などの新たな成長分野への労働移動を促し、当該分野・業種での人材を育成・確保するため、実践的な職業能力に関する評価基準や育成プログラムの策定などを内容とする実践キャリア・アップ戦略(キャリア段位制度)を推進する。

これまでの主な指摘事項②

②研究会・団体等からの指摘事項

○ 地域包括ケア研究会報告書(平成22年3月)

- ・ 雇用管理の改善を図るため、事業者による労働法規の遵守を徹底すべきである。介護事業者の中には、望ましい雇用管理の在り方や遵守すべき労働法規の内容を十分に理解していない事業者・労働者が多いことから、介護事業者・介護労働者に対して、適切な雇用管理の在り方や労働法規の内容を周知すべきである。
- ・ こうした取組みを進めた上で、労働法規に違反して罰則を受けている事業者については介護保険法の指定を行わない等の措置を講じることが検討してはどうか。なお、検討に当たっては、介護保険法やその他の社会保険各法における指定拒否関連の規定との整合性を踏まえることが必要である。
- ・ 介護事業者の希望に応じて、その介護事業者の雇用管理関連のデータ(例えば、離職率、賃金、勤務時間、人材育成の取組み、腰痛対策等の労働環境整備など)を公表することを検討すべきではないか。こうした取組みにより、介護業界での就業者や就業希望者が事業者ごとの雇用管理の取組みを知ることができるようになり、雇用管理の取組みが進んだ事業者への就職希望が高まるとともに、事業者同士が相互に雇用管理の取組みを知ることができるようになり、結果として、雇用管理の改善につながることを期待できる。なお、雇用管理関連情報の公表に当たっては、現行の介護サービス情報公表制度の仕組みを活用してはどうか。
- ・ 平成21年度第1次補正予算で実施されている「介護職員処遇改善交付金」については、介護職員への処遇改善計画の周知を求められるとともに、平成22年度以降の支給要件の1つとして、職務・能力・経験等と賃金が結びついたキャリアパスの設定が求められている。また、同じく平成21年度第1次補正予算で実施されている「現任介護職員の研修支援」については、現任介護職員が研修を受講する場合の代替雇用に係る費用が支弁され、介護職員のための研修機会の確保の支援と、介護職員のキャリアアップの促進につながることを期待される。
- ・ これらの取組みは、平成23年度までの時限措置であるが、平成24年度以降も、その成果等を踏まえつつ、事業者によるキャリアアップの取組みを強化する施策や、介護業務を継続しながら教育・研修を受けられる施策を講じるべきである。
- ・ また、キャリアアップの仕組みの構築によって、職員の定着・能力開発が図られ、サービスの質が向上し、利用者からも高い評価を受けるといような、キャリアアップの好事例の普及を図るべきである。
- ・ 介護職員については、人材確保の観点から、現場のニーズに応じながら、キャリア開発に資するような資格制度を構築すべきである。具体的には、介護福祉士による基礎的な医療的ケアの実施の検討のほか、「より専門性を有した介護福祉士」の創設や、看護職員と介護福祉士の有資格者がもう一方の資格をとりやすくすることなどを検討してはどうか。
- ・ 訪問介護員等に関する研修については、今後、介護職員基礎研修(500時間)・訪問介護員2級課程(130時間)に集約される。介護福祉士制度の見直しの動向、訪問介護員等に今後期待すべき役割を勘案しながら、資質の向上・介護人材の確保という観点から、介護職員基礎研修や訪問介護員2級課程の在り方について、検討が必要である。

これまでの主な指摘事項③

②研究会・団体等からの指摘事項

○ 良質のサービスを提供するために(平成22年4月UIゼンセン同盟日本介護クラフトユニオン)

- ・ キャリアパスは、介護従事者が進む能力アップの段階的な道筋(経歴)を示すものであり、その段階を処遇上で適切に評価することにより、介護従事者のモチベーションや職業的地位の向上、またサービスの質の向上にも大きく寄与するものとする。

こうした観点からは、国は、キャリアパスを導入し積極的に処遇の改善に結びつけている事業者を評価する仕組みを構築するべきである。また、個々人が培ってきた能力や資格を適切に認証・評価する公的なシステムづくりを急ぐべきである。

○ 2009年度社会保障改革委員会 提言(平成22年6月経済同友会)

- ・ 人材を確保するためには、介護に携わることにおける職業としての魅力を高める必要がある。介護の職種において、より専門性の高い知識や技術を身につけ、それに基づく付加価値の高いサービスを提供することにより、介護が高い専門性を必要とする職業であるという認識を社会的に広めていかなければならない。

また、職業としてのキャリアパスを明らかにし、携わる人材が将来の展望を描きやすくする必要がある。具体的には、医療との連携強化を念頭に置き、キャリアラダーを形成していくことである。すなわち、ホームヘルパー、介護福祉士、ケアマネジャーといった介護に携わる職種や職種内における業務内容の違いに応じて、医療に関する知識や技術等を習得することで、それぞれの職能とキャリアが向上できる。

○ 介護保険を持続・発展させるための1000万人の提言(平成22年3月介護保険を持続・発展させる1000万人の輪)

- ・ 介護に従事し、将来展望を具体的に描けるよう現行制度を見直し、資格・検定取得が収入に反映される仕組みを作り、そのための教育・研修や教育の時間と費用は、公共財との観点から公費負担とすべきと考えます。

論点

- 介護サービス事業所の労働法規遵守やキャリアアップ等の促進方策としてどのようなことが考えられるのか。
- 事業者における雇用管理の取組を促進するという観点から、介護サービス事業者の労働法規遵守のための具体的な仕組みを、どのように考えるか。
- 事業者によるキャリアアップの取組(キャリアパスの設定等)の充実・強化策を検討すべきではないか。

※ 介護人材の養成、介護福祉士や訪問介護員の在り方等については、「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」において検討中。