

平成 17 年度

サービス分野人材育成プロジェクト業務報告書

「人材マップ・人材育成計画（概要版）」

— グループホーム —

平成 18 年 3 月

株式会社 NTT データ経営研究所

1. グループホームの概要

(1) 概要

グループホームとは、「要介護者であって認知症の状態にあるものについて、入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活に関する世話及び機能訓練を行うための共同生活を営むべき住居¹」です。グループホームでは、9人程度のユニットでひとつの家族のように共同生活を送ります。食事の支度や掃除、洗濯などの家事を、介護従事者と認知症のある高齢者が共同で行うのです。家庭的な環境の中で、能力に応じ、自立した人間として当然の日常生活を送ることにより、認知症の進行や心身の状態を穏やかにし、行動障害を軽減させ、利用者が安定した生活を送るための支援をします。

(2) 市場動向

グループホームの市場規模ですが、事業所数としては、厚生労働省の介護サービス施設・事業所調査によると、平成15年では3,665となっており、平成12年の675に比べると5倍以上にもなっています。平成18年4月の介護保険制度改正では、「地域密着サービスの創設」として、認知症対応型共同生活介護（グループホーム）も特定施設の対象とされることになり、今後、ますますグループホームの市場は拡大するものと考えられます。

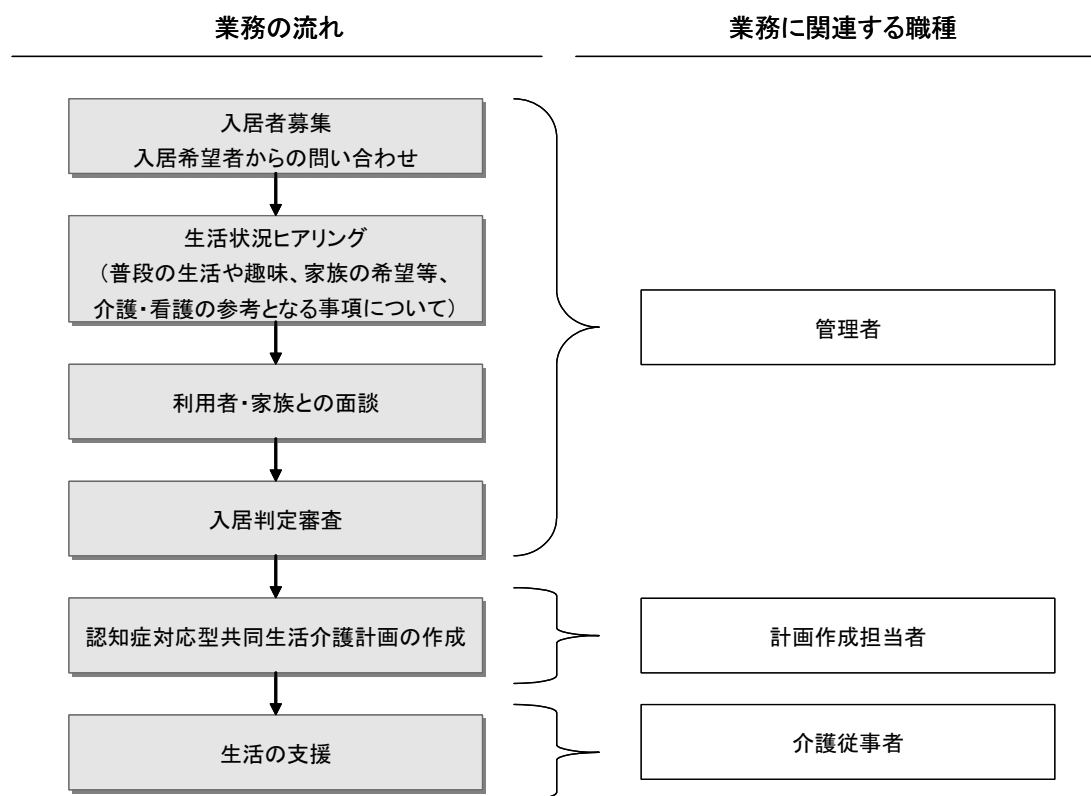
一方、グループホームの労働市場規模は、厚生労働省の介護サービス施設・事業所調査によると、平成15年では常勤と非常勤をあわせて43,056人となっており、平成12年と比べるとおよそ7.5倍となっています。グループホームの労働市場規模の概況としては、事業所数が増えるとともに、今後更なる労働力（人材）の必要性が推察されます。

¹介護保険法 第一章 第八条より

(3) グループホームに関連する業務の流れと職種

グループホームでは、前述のサービスを提供するため、下図に示すような流れで業務を実施しています。入居希望者やその家族などから問い合わせがあった際には、生活状況のヒアリングを行い、利用者本人や家族との面談を行います。その後、入居判定審査を行い、入居の可否を判定し、契約を締結します。その後、認知症対応型共同生活介護計画を作成します。入居後はその計画に基づいて、各入居者が自立した高齢者としてグループホームでの生活を楽しむことができるように、生活の支援を行います。

グループホームでは、介護保険法施行細則「指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準」によって、「管理者」「計画作成担当者」「介護従事者」という職種の配置が義務付けられています。



【参考：労働省編職業分類】

「施設長」	122	福祉施設指導専門員
「計画作成担当者」	129	その他の社会福祉専門の職業
「介護従事者」	124	福祉施設寮母・寮父
	129	その他の社会福祉専門の職業

2. 職種「管理者」

(1) 労働市場の概況

職種「管理者」における雇用形態としては、常勤の管理者をおくことが必要なため、正社員での雇用が多く、その他の雇用形態はほとんどありません。また、年齢構成としては、ある程度の高齢者介護経験、とくに認知症の介護経験を持つ、50代以上が中心です。賃金については、小規模の施設が多いため、管理者といえども他の老人福祉施設に比べるとあまり高くないというのが現状です。勤務時間は、日勤が基本ですが他の職員との調整で夜勤をする場合もあります。

(2) 職務内容と職務遂行能力

職種「管理者」は、常時1人配置が義務付けられていて、認知症介護に関する専門知識を有する必要があります。「管理者」はグループホームの長として、グループホーム全体を取りまとめることが職務となります。施設のサービス提供や施設全般の運営・管理等、組織全体を取りまとめ、また入居者やその家族の支援および職員との連携を円滑に行うといったように、入居者や職員をまとめ、その関係を構築するといったことも重要となります。一般的なグループホームでは人数や予算の制約があるため、スタッフの数が十分ではない場合もあり、そのような時には管理者自らが入居者の介護を行うことも必要となります。

職種「管理者」においては、グループホームの最高責任者で、施設全般の運営及び管理を行うという特性上、また管理者になるには、認知症高齢者の介護経験が必要なため、十分に経験を積んだ者がグループホームの管理者として入職するという前提から、上級のみを設定としました。

このレベルにおいて求められる職務遂行能力は、リーダーシップや円滑にコミュニケーションを行う能力、また、入居者の介護やスタッフのサポートを十分に行うことができること、施設や組織の運営・管理を全体的な視点から行うことができることと考えられています。さらに、介護の知識や経験、幅広い人生経験を持っていることが求められます。

(3) 人材要件

職種「管理者」において求められる人材像としては、グループホームを経営・運営するにあたり、一人ではなく他のスタッフと協力して業務を行うため、積極的にリーダーシップを発揮し、スタッフとともにグループホーム入居者の支援が円滑に行われるよう、全体をまとめられる能力が必要となります。管理者は計画作成担当者と兼任する場合もあるため、入居者にとって日常生活をより良いものとするための生活支援計画を作成する際には、入居者の立場にたって考えられる優しさや、広い視野を持ち合わせていなければいけません。

さらに管理者の重要な職務としては、グループホーム内での生活支援や運営・管理だけではなく、その地域とのふれあいを通して、地域住民に理解されるように務めるということがあります。そのために、介護の専門的知識のみならず一般的な教養や、総合的な知識を身に付け、人間性を豊かにするよう常に心がけることが重要となります。

さらに、「管理者」には、介護保険制度や老人福祉関連の制度やシステムに関する知識に加え、スタッフや入居者、家族とのコミュニケーション能力なども求められています。

また、「管理者」の要件として認知症高齢者の介護経験があることや、都道府県等が実施する「認知症対応型サービス事業者管理者研修」を受講することが義務付けられています。

他方、この職種における関連資格としては、「介護支援専門員（ケアマネジャー）」や「介護福祉士」、「社会福祉士」があります。

この職種に転職する場合、他のグループホームでの認知症高齢者介護の経験、特別養護老人ホームなどでの経験が活かされます。統率力や施設管理能力、老人福祉に関する知識や経験を身につけておくことも就職に有利となります。

【関連資格】

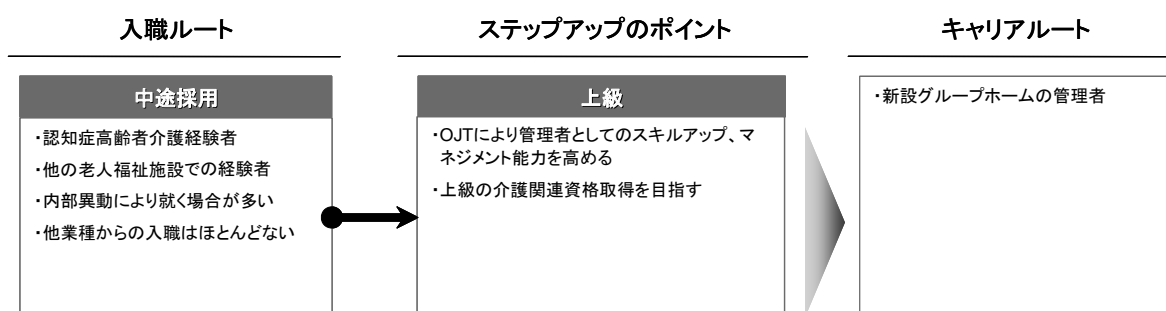
- | | |
|-----------|--|
| 「介護福祉士」 | 厚生労働省が管轄する国家資格で、その試験は（財）社会福祉振興・試験センターが実施します。 |
| 「社会福祉士」 | 厚生労働省が管轄する国家資格で、その試験は（財）社会福祉振興・試験センターが実施します。 |
| 「介護支援専門員」 | 厚生労働省が認定する公的資格で、その試験、研修、登録の実施主体は各都道府県となります。受験資格には介護福祉士や社会福祉士、医師、保健師、看護師などの国家資格や実務経験5年以上などの要件があります。 |

(4) 入職ルート・キャリアルートとステップアップのポイント

職種「管理者」の入職ルートは、管理者の要件として認知症高齢者の介護経験が求められているため、グループホームや他の老人介護福祉施設において経験を積んだ者が、新規グループホームあるいは新ユニット設立時に管理者として入職することが多いです。内部異動でこの職種に就くことがほとんどですが、一部の事業者では一般公募での中途採用も行っています。

この職種のステップアップの方法として、OJT によって様々な経験を積むことのほか、「介護支援専門員（ケアマネジャー）」や「介護福祉士」、「社会福祉士」など、介護関連の資格を取得することが望ましいと考えられています。

さらには、介護従事者の人手が足りない場合には、高水準の介護サービスを自ら提供するという介護と運営を両立させることのできる能力や、入居者だけではなく現場職員についても状況を把握し、円滑な運営へと役立てることのできる能力等を身に付けることによって、さらに良質のサービスを提供できるようになります。



(5) 人材の過不足状況感

職種「管理者」における労働市場の人材の過不足状況感としては、1施設につき1人の施設長が必要であるため、求人枠は小さく、大きな不足感はありません。しかし、今後、さらにグループホームが増えていくことが予想され、その際には認知症高齢者の介護の経験があり、マネジメントができる優秀な人材を確保する必要があります。

3. 職種「計画作成担当者」

(1) 労働市場の概況

職種「計画作成担当者」における雇用形態としては、常勤の正職員での雇用が多く、非常勤やパート職員はほとんどみられません。また、年齢構成としては、ある程度介護の経験を積んだ40代以上が中心です。さらに、男女構成としては、女性の割合が高くなっています。賃金については、入職時ではそれまでの経験によって20万円～30万円というのが一般的な月収となっています。勤務時間は、9:00～18:00の日勤が原則で、休日は交代制の週休2日制をとっているところが多いです。

(2) 職務内容と職務遂行能力

職種「計画作成担当者」の職務内容は、グループホームにおける認知症の高齢者の生活支援計画を立案することです。入居者が安心して日常生活を送るための生活支援についての計画や日常生活以外で楽しめるイベントの提案などを行います。また介護従事者を兼務することがあるため、入居者に対する日々の生活支援も職務の一環として行っています。

計画作成担当者の要件として、「介護支援専門員（ケアマネジャー）」資格があります。この資格を受験するためには5～10年の実務経験（資格や前職によって）が必要となるため、ある程度経験を積んだ者が計画作成担当者として入職することになります。また、グループホームの各ユニットに配置される計画作成担当者は1名であるため、能力要件の区分については初級の計画作成担当者はいないと考え、中級・上級の設定としました。

職種「計画作成担当者」において、入職から3年程度は、中級と位置づけられています。職務内容として、入居者が安心して日常生活を送れるような生活支援計画を立て、入居者が楽しめるようなイベントを提案します。このレベルにおいて求められる職務遂行能力は、立案した計画を円滑に行うことができるよう、他のスタッフや入居者、家族とのコミュニケーションがとれること、入居者の話を聞いたり相談に乗ったりできることと考えられています。

次に、職務経験が中級から2年程度になると、上級と位置づけられます。主な職務内容として、所内における計画作成にとどまらず、入居者の退所後のプランまでを家族、公的機関との協議のもとに作成できることが、上級の計画作成者には要求されます。

(3) 人材要件

職種「計画作成担当者」において求められる人材像としては、生活支援計画の作成だけではなく、介護従事者と同様に介護・支援業務も行うため、入居者や他のスタッフとの円滑なコミュニケーションをとる能力や、入居者には常に優しさをもって接することができる能力が必須となります。また、万が一突発的な事態に対処しなければならない場合にも即座に対応できる判断力も業務上必要となってきます。また、グループホームという環境において、認知症の高齢者の支援業務に適応・順応することも求められ、その中で自分を成長させるといった向上心が必要となります。また、「計画作成担当者」には、認知症への理解や専門的な知識だけではなく、一般的な教養を含む総合的な知識も必要となります。

この職種に就くためには、「介護支援専門員（ケアマネジャー）」の資格が必要です。この試験を受けるには従事経験が必要なため、基本的には、介護職や看護職として業務をしていく中で取得していきます。この資格が確立してからまだ6年しかたっていないため、資格保持者が少なく、入職する前に資格を取得しておくことは非常に有利となります。

また、「計画作成担当者」は、都道府県等が実施する「認知症介護実践者研修」を受講することが義務付けられています。

関連資格としては、「介護支援専門員（ケアマネジャー）」のほか、「介護福祉士」、「社会福祉士」があります。

この職種に対して転職する場合、病院や介護施設、福祉施設での経験や、サービス業での接客経験や保育士など相手をサポートするといった業務経験が活かれます。

【関連資格】

- | | |
|-----------|--|
| 「介護福祉士」 | 厚生労働省が管轄する国家資格で、その試験は（財）社会福祉振興・試験センターが実施します。 |
| 「社会福祉士」 | 厚生労働省が管轄する国家資格で、その試験は（財）社会福祉振興・試験センターが実施します。 |
| 「介護支援専門員」 | 厚生労働省が認定する公的資格で、その試験、研修、登録の実施主体は各都道府県となります。受験資格には介護福祉士や社会福祉士、医師、保健師などの国家資格や実務経験5年以上などの要件があります。 |

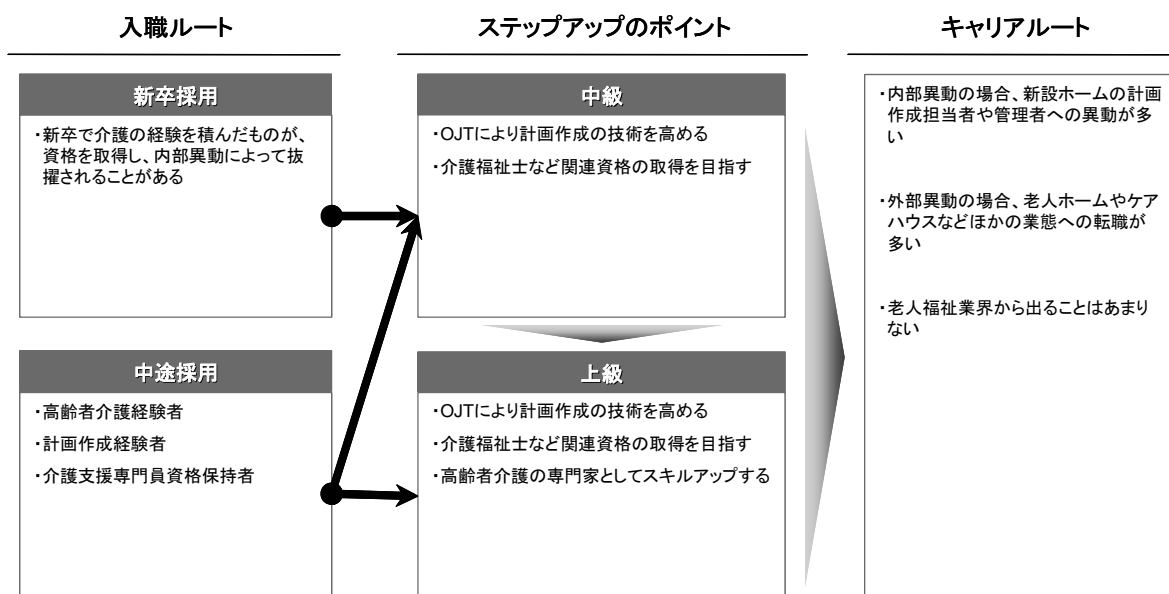
(4) 入職ルート・キャリアルートとステップアップのポイント

職種「計画作成担当者」の入職ルートは、自施設内で十分に介護の経験を積んだ後、ケアマネジャー資格を取得し、登用されるケースが多いです。また、他施設で十分に計画作成担当者としての経験を積んだ人材を中途採用する場合があります。

新卒者または異業種からの転職者にとっては、まずは介護・福祉の知識・技術を高める上でも、介護職員として現場である程度実績を積むことが計画作成担当者としての第一歩となります。

職についてからのキャリアルートとしては、資格取得や OJT によってステップアップした上で、内部異動により管理者となったり、グループホームでの経験を活かして、他の形態の老人福祉施設に転職する場合があります。

また、「社会福祉士」や「介護福祉士」など介護・福祉関連の資格を保有していない場合は、これらに挑戦することで、計画作成担当者としてだけでなく高齢者介護の専門家としてスキルアップできるでしょう。



(5) 人材の過不足状況感

職種「計画作成担当者」における労働市場の人材の過不足状況感としては、介護福祉施設での実務経験が豊富な人材や、グループホーム以外の老人福祉施設においても必要とされている介護支援専門員（ケアマネジャー）資格を保有している人材が、全体的に不足しています。そのため現在ではグループホームや他の老人福祉施設などの間で、人材の取り合いとなっています。

4. 職種「介護従事者」

(1) 労働市場の概況

職種「介護職員」における雇用形態としては、常勤の正職員のほか、人員補充のため非常勤やパートでの採用も多く、パートから正職員への登用も頻繁に見られます。また、年齢構成としては、20代～50代と幅広いです。さらに、男女構成としては、女性の割合がほとんどとなっています。賃金については、保有資格によっても異なりますが、常勤正職員の場合、入職時では14万～20万円、パートの場合は800円～1,000円というのが一般的となっています。勤務時間は、シフト制となっていて、休日は交代制をとっているところが多いです。

(2) 職務内容と職務遂行能力

職種「介護職員」の職務内容は、入居者がグループホームで日常生活を送る為に必要となる援助全てを行うこととなります。具体的には歯磨きが出来ない入居者には歯磨きの援助、その他洗髪、洗顔、車椅子に乗る際の介助、衣服の着脱など様々です。但し、グループホームの大原則である、「当人ができることは当人がやる」という点を常に心がけなければなりません。あくまでも入居者の自立生活を後押しし、必要以上の援助を行わず、見守るというのも重要な職務でとなるのです。

職種「介護職員」において、入職から3ヶ月程度は、初級と位置づけられ、先輩や上司の指示の下、介護の現場や認知症高齢者との接し方を体得していきます。このレベルにおいて求められる職務遂行能力は、これらの職務を、入居者一人一人の状況に応じて、どの程度の支援が必要かを判断し、適切な支援ができることなどと考えられています。

次に、職務経験が初級から半年～1年程度になると、中級と位置づけられます。主な職務内容として、上記の職務を自立して担当します。このレベルにおいて求められる職務遂行能力は、高い介護技術を持ち、人を介護するという本質的な意味を理解し、心のケアまでできることと考えられています。

そして、職務経験が中級から2～3年以上になると、上級と位置づけられます。主な職務内容としては介護職員の統括、指導、介護職務全体のマネジメントを担当します。このレベルにおいて求められる職務遂行能力は、管理者が不在の場合でも介護のローテーションを組んですべての入居者に対応できること、後輩の職員への指導や相談に対応できることと考えられています。

(3) 人材要件

職種「介護職員」において求められる人材像としては、入居者に対して家族のような優しい気持ちで接することができる人といえるでしょう。利用者の話し相手になる等、メンタルケアの側面もあるため、コミュニケーションにあたっては相手の気持ち・気配を察知できる心遣い、気配り等が望まれます。特に、入居者は認知症であることから、同じことを繰り返し話したり、新しい環境や職員に対して拒否することもあるため、忍耐力を持って接することが必要です。また、介護従事者は肉体的にも精神的にも負担の大きい職業といえます。24時間を交代制で見守るため、夜勤もあります。そのため、お年寄りに対するやさしさ、愛情や介護に対する意欲を持ち、強い責任感の元に仕事ができることが必要です。また、「介護職員」には、介護に関する知識や技術に加え、他のスタッフとのコミュニケーション能力や、即座に対応できる判断力、また上級になると指導力や管理能力も重視されています。

この職種における関連資格としては、「ホームヘルパー」や、「介護福祉士」、「介護支援専門員（ケアマネジャー）」があります。多くのグループホームでは、ホームヘルパー2級以上を求めています。また、この職種に対して転職する場合、介護業務経験や医療関係での経験などが活かされます。

【関連資格】

- | | |
|-----------|--|
| 「ホームヘルパー」 | 都道府県又は指定都市が実施主体となる公的資格で、1級から3級の資格があり、指定養成研修を修了することで取得できます。その研修は主に、民間の養成機関が実施するものを都道府県が指定しています。 |
| 「介護福祉士」 | 厚生労働省が管轄する国家資格で、その試験は（財）社会福祉振興・試験センターが実施します。 |
| 「介護支援専門員」 | 厚生労働省が認定する公的資格で、その試験、研修、登録の実施主体は各都道府県となります。受験資格には介護福祉士や社会福祉士、医師、保健師、看護師などの国家資格や実務経験5年以上などの要件があります。 |

※ 「ホームヘルパー」から「介護福祉士」へ介護職員の任用資格の移行について
尊厳を支えるケアを行うための介護職員の能力をより一層高めるためと、ホームヘルパーの「介護福祉士」資格取得を支援するため、「介護職員基礎研修」が導入されます。これは、これから介護職員になる人やホームヘルパーの資格を持って現在介護職員として働いている人を対象にしたものです。（ホームヘルパー資格保持者、実務経験者にはそれぞれに応じた研修時間の免除があります。）また、「介護福祉士」取得後も、組織志向、教育志向、熟練志向といったそれぞれのキャリア志向に沿った体系的な研修制度が導入され、介護職員のキャリアパスの確立、多様な働き方の支援が検討されているところです。

参照： 社会福祉法人全国社会福祉協議会「介護サービス従事者の研修体系のあり方について

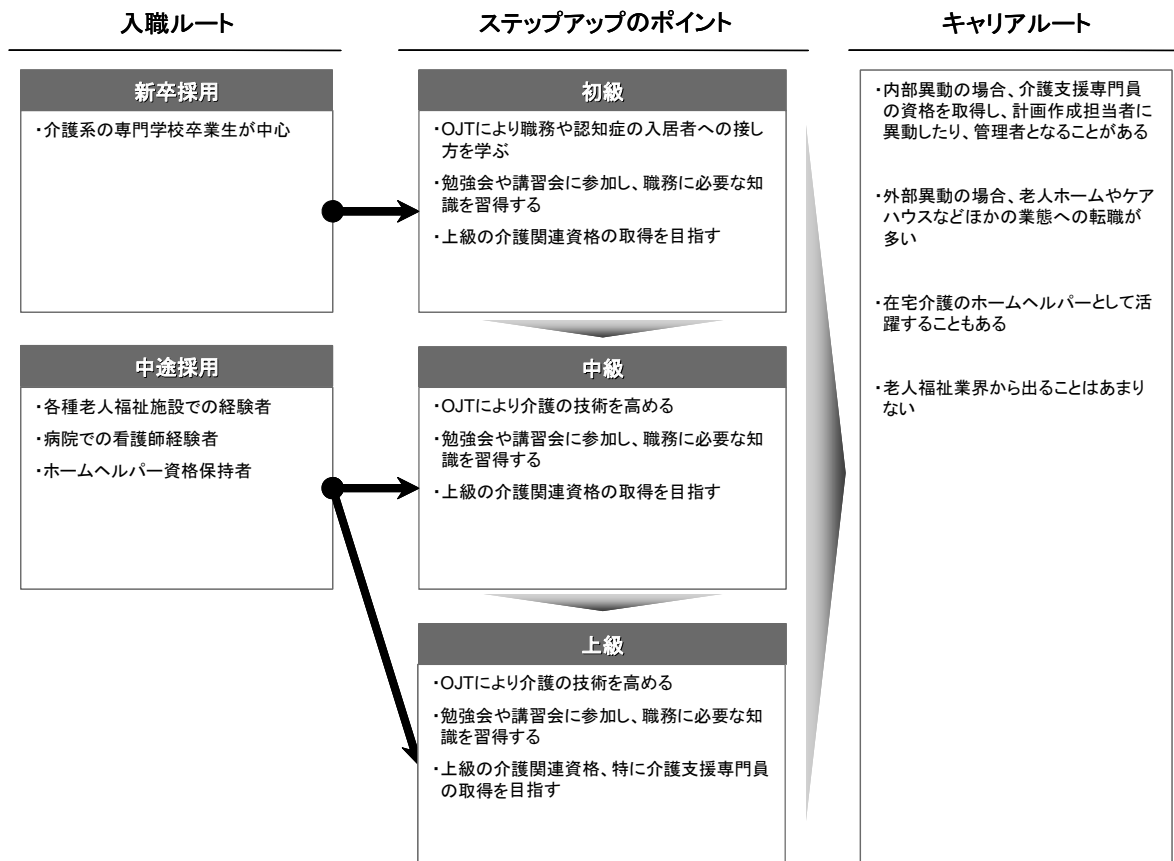
～キャリア開発支援システムの研修カリキュラムについて 最終まとめ(平成 18 年 3 月)」

(4) 入職ルート・キャリアルートとステップアップのポイント

職種「介護職員」の入職ルートは、介護系専門学校等でホームヘルパー2級を取得直後に新卒として入職する場合と、有料老人ホームなど、ほかの福祉関連業での介護経験者や、異業種での社会人経験者の中途採用があります。

職についてからのキャリアルートとしては、OJT や資格取得によって職能をステップアップ（多能化）させて管理者となったり、「介護支援専門員（ケアマネジャー）」資格を取って、計画作成担当者へステップアップするケースもあります。また、在宅介護の分野でホームヘルパーとして活躍することも可能です。

この職種のスキルアップとして、OJT で業務経験を積むことのほか、「介護福祉士」や「介護支援専門員（ケアマネジャー）」など、上級の介護関連の資格を取得することが望ましいと考えられています。



(5) 人材の過不足状況感

職種「介護職員」における労働市場の人材の過不足状況感としては、全体的に不足感があります。職員の結婚や出産により急な欠員に対する人材確保が難しく、この仕事に愛情を持って、長期的に勤務してくれる人材が求められています。