

## 我が国の企業等における中堅人材の人材ニーズに関する調査研究の状況等について

## 職業実践的な教育に特化した枠組みの検討

- 職業実践的な学校教育を通じて人材育成・キャリア形成を行う高等教育機関の整備促進
  - ・ 諸外国の職業教育に関する高等教育機関の整備の状況も参考に、職業実践的な学校教育を通じた人材育成を進める観点から、高等教育システムの在り方を見直すことが必要。
  - ・ 学術性を特段に問わない、職業実践的な教育体制の枠組みを制度化することにより、職業実践的な学校教育を行う高等教育機関の整備が進むことが期待される。
- 社会から求められる人材育成ニーズへの積極的な対応
  - ・ 経済社会活動のボリュームゾーンをなす中堅人材として活躍する、様々な職業・業種における実践的・創造的な職業人の育成ニーズに積極的かつスピーディーに対応する必要。
- 高等教育全体における職業教育システムの構築
  - ・ 新たな枠組みを制度的に整備していくことにより、各高等教育機関の特性に応じた職業教育の充実を促し、職業教育システム構築の契機となることが求められる。

(今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (審議経過報告) 平成21年7月30日より)

## 【調査の背景】

- 審議経過報告には、職業実践的な教育に特化した新たな枠組みが活用される分野として想定されるものが挙げられており、審議経過報告に掲げられた例示のみならず、「人材ニーズの分析とあわせてさらに検討する必要がある」、とされているところ<sup>\*1</sup>。
- これを踏まえ、今後の成長分野と考えられる産業等のうち、福祉、IT・情報サービス、コンテンツ、観光、ビジネス実務の各分野において、どのような人材がボリュームゾーンをなす中堅人材として必要とされ、また、今後必要が見込まれており、そのような人材の育成システムが現状のシステムで機能しているかなどについて、委託調査を実施。

## 【今回取り上げる分野】

- このうち、今回は、調査がまとまりつつある福祉の分野について状況を報告。他分野も順次状況を報告。

\*1 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (審議経過報告) (平成21年7月30日)

(例示) ハードウェア・ソフトウェアの設計・開発、デジタルコンテンツの開発、電子制御・ハイブリッドエンジン等の技術進歩に対応した自動車整備分野、バイオテクノロジー分野におけるソフトウェアを用いた生命情報の処理、観光ビジネス、環境マネジメントなど、時代の変化に対応したビジネス実務分野、知識・技能の高度化・専門分化への対応が必要とされ、既に職業に就いている者に対して更なる教育プログラムの提供が求められる分野

## 平成21年度「生涯学習施策に関する調査研究～我が国の企業等における 中堅人材の人材ニーズに関する調査研究～」概要

### ○趣旨

中央教育審議会「キャリア教育・職業教育特別部会」において提言された、職業実践的な教育に特化した枠組みを活用して育成することが求められる、経済社会活動のボリュームゾーンをなす中堅人材について、どのような職業や業種があるかを明らかにする。

### ○委託調査機関

株式会社三菱総合研究所

### ○調査状況

- ・調査期間・・・平成21年10月22日～平成22年2月26日
- ・人材ニーズに関する調査委員会の開催  
第1回：平成21年12月18日（調査研究の進め方、調査対象分野の選定 等）  
第2回：平成22年2月1日（調査対象分野別の検討状況 等）  
第3回：平成22年2月18日（調査対象各分野における「中堅人材」について 等）

### ○人材ニーズに関する調査委員会委員

委員長	今野浩一郎	学習院大学経済学部教授
委員	小方直幸	広島大学高等教育研究開発センター教授
委員	小杉礼子	独立行政法人労働政策研究・研修機構総括研究員
委員	佐藤博樹	東京大学社会科学研究所教授
委員	谷川和生	株式会社東芝取締役執行役専務
委員	西澤弘	独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究員

### ○調査対象分野

- ・人材ニーズに関する調査委員会において、分野の将来性、人材のボリューム等を勘案の上、設定。
- ・分野は、福祉、コンテンツ、IT・情報サービス、観光、ビジネス実務の5分野。

### ○主な調査内容

- ・設定した分野における人材マップ（※）の作成
- ・設定した分野における人材類型の特定
- ・特定された人材類型に対する人材ニーズ量の推計
- ・特定された人材類型の人材育成システム等についての意見

（※）人材マップとは、ある分野においてどのような人材がいるのかを俯瞰的に示した図。ある分野における人材は多種多様なものが存在するが、それらの中で類似しているものはまとめていくつかの「人材類型」として集約し、例えば横軸を工程や業務の種類、縦軸を役割や担当職務のレベルとした2軸上に付置したもの。

○中堅人材の定義

- ・実践的な能力・知識を身につけ、中堅・中間層（ボリュームゾーン）としての役割を果たしている人材群。本調査においては「担当職務のレベル」として5つのレベルを設定し、このうち「レベル3」の職務を担当する人材群を『中堅人材』として捉えることとした。なお、分野や企業規模等によっては、「レベル2」あるいは「レベル4」の職務を担当している人材群も、『中堅人材』に含まれる場合があると想定される。

人材群のレベル設定

レベル	担当職務	就いている職位の例
5	大規模組織の責任者として、広範かつ統合的な判断及び意志決定を行う。	部長、シニアマネージャー
4	中小規模組織の責任者として、組織のマネジメントや採算管理を行う。	課長、マネージャー
3	<ul style="list-style-type: none"><li>・業務のリーダーとして、業務遂行を主導するとともに、業務のマネジメントや業務単位の採算管理を行う。</li><li>・豊富な業務経験を生かして、高難度の業務遂行や困難事項への対応を行う。</li></ul>	リーダー、専任職、シニアスタッフ
2	グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案等を行いながら業務を遂行する。	スタッフ
1	担当者として、上司の指示・助言を踏まえて通常の定常的業務を確実に遂行する。	初級スタッフ

## 高齢者福祉分野（概要）

福祉分野は、福祉サービスの対象とする者によって「高齢者福祉」「障害者福祉」「児童福祉」「母子福祉」などの領域に分かれ、領域によっては人材構成の状況が他の領域と異なる様相を示す場合もある（例えば「児童福祉」領域においては「保育士」の構成比率が高い）。これらの中で、将来を見通した時に人材需要も大きいと予想される「高齢者福祉」を中心として調査を進めた。

### 1. 主な事業形態

高齢者への福祉事業形態は、概ね、①利用者が施設に入居し、施設の中で介護サービスを行う「施設系介護サービス」、②利用者が自宅に居住し、必要に応じて施設に通ってきて介護サービスを受ける「通所系介護サービス」、③利用者が自宅に居住し、介護スタッフが自宅を訪問して介護サービスを行う「訪問系介護サービス」、の3種がある。

### 2. 高齢者福祉分野の特徴及び人材マップ作成の考え方

- ・ 高齢者福祉分野は、資格制度が発達。（別添）
- ・ 「指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準」「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ついて」等の法令等の中で、施設や事業毎に配置が必要な人員（職種）及び有資格者の数が定められていたり、有資格者数で施設が受け取れる介護報酬が変化したりと、資格制度と福祉サービスの運営が密接に関係。
- ・ 福祉系の専門高等学校、専門学校や大学の福祉系学部では、資格取得を目指した教育を行っているケースもある。しかし、資格は取得するものの、その資格に期待されている職能を発揮していないケースも見られる。そこで、福祉分野における人材マップの作成においては、「資格」ではなく「職能」（期待される役割）で人材類型を構成することに特に留意。
- ・ 高齢者福祉分野を構成する人材群のうち、高齢者福祉分野固有ではないが福祉サービスを支える人材群（後述）については、人材マップ上の付置は系別に留め、中堅人材の検討範囲からも除外。

### 3. 高齢者福祉分野における人材マップの概要

- ・ 人材マップの作成にあたっては、統計調査や求人情報で用いられている職種名等を「人材類型」に集約した上で、分野横断的に設定した業務レベルに沿って人材マップ上に付置後、ヒアリング調査において現場実態との整合性についてご意見をいただき、修正した。概要は以下のとおり。

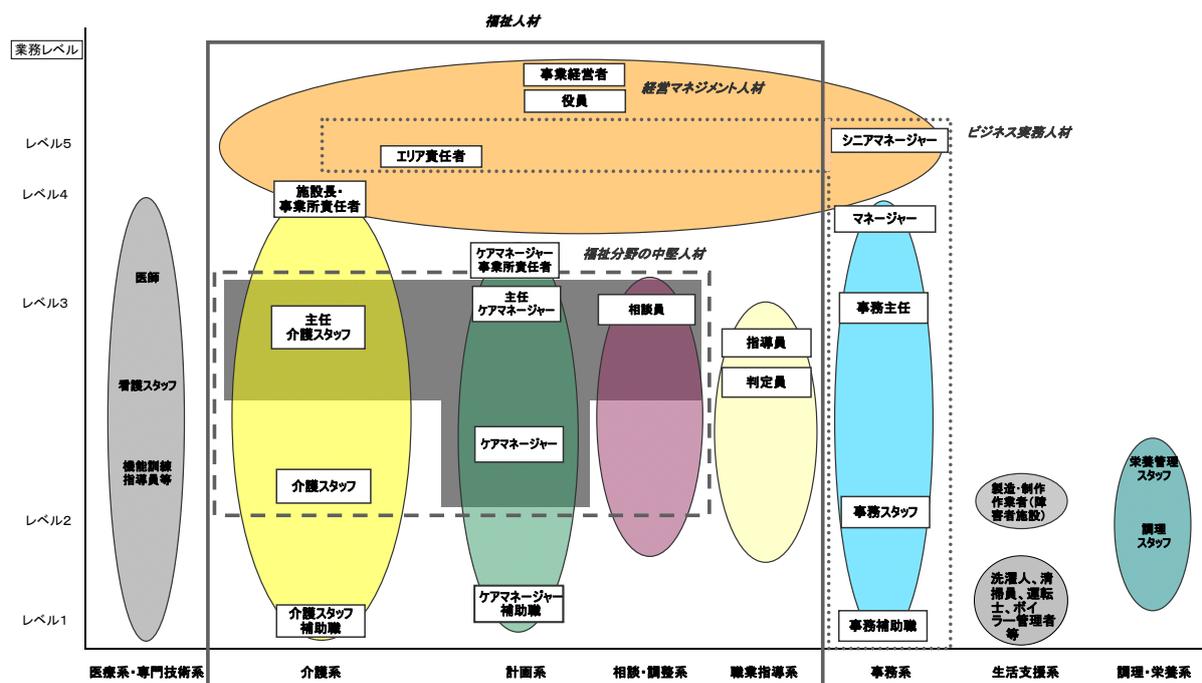
高齢者福祉分野を構成する人材群のうち、

- ・ 高齢者福祉分野固有の人材（「福祉人材」）群として、「介護系」「計画系」「相談・調整系」「職業指導系（障害者の場合）」を設定。
- ・ 高齢者福祉分野固有ではないが福祉サービスを支える人材群として、「医療系・専門技術系」「事務系」「生活支援系」「調理・栄養系」を設定。

#### 4. ヒアリング調査対象

主な人材類型	施設・サービス	ヒアリング対象	備考
ケアマネージャー	居宅介護支援事業	介護支援専門員関係団体A	
		介護支援専門員関係団体B	
介護スタッフ・ケアマネージャー	介護付き有料老人ホーム	大手介護事業者C	
		大手介護事業者D	
	特別養護老人ホーム	社会福祉法人E	デイサービス事業、在宅介護事業についても調査
	社会福祉法人F	ショートステイ事業、養護老人ホームについても調査	
	社会福祉法人G	在宅介護事業についても調査	

#### 5. 高齢者福祉分野における人材マップ



※「業務レベル」は、職系ごとに固有（職種間の比較を意図したものではない）

※中央の灰色で凸型にハッチングした部分を『中堅人材』と想定。ただし、施設によっては太い点線で囲まれた部分まで『中堅人材』として捉えている場合もある。

## 人材群のレベル設定

レベル	担当職務	就いている職位の例
5	大規模組織の責任者として、広範かつ統合的な判断及び意志決定を行う。	部長、シニアマネージャー
4	中小規模組織の責任者として、組織のマネジメントや採算管理を行う。	課長、マネージャー
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務のリーダーとして、業務遂行を主導するとともに、業務のマネジメントや業務単位の採算管理を行う。</li> <li>・豊富な業務経験を生かして、高難度の業務遂行や困難事項への対応を行う。</li> </ul>	リーダー、専任職、シニアスタッフ
2	グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案等を行いながら業務を遂行する。	スタッフ
1	担当者として、上司の指示・助言を踏まえて通常の定常的業務を確実に遂行する。	初級スタッフ

### □介護スタッフ

介護系の人材群においては、「介護スタッフ補助職」「介護スタッフ」「主任介護スタッフ」及びマネジメント職としての「施設長・事業所責任者」という人材類型を設定。

- 介護スタッフ補助職:レベル1の職務、具体的にはおむつ運び、レクリエーションなどの間接介護業務を担当。
- 介護スタッフ:レベル2の職務、具体的には介助、排泄補助、外出の付き添い、レクリエーション等、生活全般を担当。
- 主任介護スタッフ:レベル3の職務を担当。介護業務のリーダー役であり、介護スタッフの指導やシフト作成等も担う。
- 施設長・事業所責任者:レベル4の職務を担当。施設の責任者として、組織マネジメントおよび運営業務を行う。

### □ケアマネージャー

計画系の人材群においては、「ケアマネージャー補助職」「ケアマネージャー」「主任ケアマネージャー」及びマネジメント職としての「ケアマネージャー事業所責任者」という人材類型を設定。

- ケアマネージャー補助職:レベル1の職務、具体的にはケアマネージャーの作業の補助を行う。介護支援専門員の資格を取得するための、実務研修受講試験の受験資格所有者程度。
- ケアマネージャー:介護支援専門員資格の所有者。レベル2の職務、具体的には要介護者等からの相談に応じて、要介護者等がその心身の状況等に応じた適切なサービスを利用できるよう、ケアプランの作成や連絡調整を行う。
- 主任ケアマネージャー:レベル3の職務、具体的にはケアマネージャーの業務に加え、ケアマネージャーが作成したケアプランのチェックやケアマネージャーの指導育成等を行う。地域包括支援センター等に配置。
- ケアマネージャー事業所責任者:ケアマネージャーが所属する事業所の責任者としてマネジメントおよび運営業務を行う。1事業所の規模が小さいためレベル4相当とはせず、レベル3よりやや上とした。

## □相談員

相談・調整系の人材群においては、「相談員」という人材類型を設定。利用者及び利用者家族からの相談に対応し、必要なアドバイスを行う他、諸手続の支援、職種間の調整や関係機関との連絡調整も担当。これらの相談・調整業務を行う上では、レベルの違う人材類型は存在していないと考え「相談員」の単一類型とし、担当業務に求められるレベル等からレベル3とした。「相談員」の人材類型には、「生活相談員」「支援相談員」と呼ばれている人材が相当する。ただし、障害者福祉施設の「生活支援員」は実態から考えて「介護スタッフ」(レベル2)に分類することとした。

## 6. 高齢者福祉分野における『中堅人材』に相当する人材類型の特定

ヒアリング調査の結果、次の人材類型を、福祉分野における『中堅人材』と捉えることとした。

### □ 介護スタッフ

レベル3の「主任介護スタッフ」及び正規職員の人数が極めて少なくサービス運営に大きな役割と責任を果たしている「訪問系」「通所系」の正規職員を、『中堅人材』として捉えることとした。

なお、「介護スタッフ」のうち、正規職員と非正規職員で介護サービス以外の点で役割に違いを設けている場合(例:夜勤対応、施設内委員会担当)は、正規職員の「介護スタッフ」も『中堅人材』として捉えることとした。

### □ ケアマネージャー

「介護スタッフはケアマネージャーが作成したケアプランに基づいて介護サービスを提供しており、ケアマネージャーが介護サービス提供における中核的存在である」等の指摘があったことを踏まえて、レベル2の「ケアマネージャー」及びレベル3の「主任ケアマネージャー」の双方を、『中堅人材』と捉えることとした。

### □ 相談員

ケアマネージャーと同様の役割を担っており、レベル3に相当することから、『中堅人材』と捉えることとした。

なおレベル3に位置づけられている職業指導系については、専門技術の色彩が強く、福祉分野におけるボリュームゾーンとは言いにくいいため、『中堅人材』としては捉えないこととした。

## 7. 高齢者福祉分野における『中堅人材』の人材ニーズ量の推計

ヒアリング調査において判明した『中堅人材』の構成割合を、平成19年介護サービス施設・事業所調査による、全国の介護保険施設、居宅サービス事業所及び居宅介護支援事業所の職種別の従事者数(常勤換算)に乗ずることによって、介護サービス施設・事業所における『中堅人材』の量を推定した。その結果、高齢者介護分野においては約33万人(広く捉えた場合は約51万人)の『中堅人材』がいると推計された。内訳は次のとおり。

○介護支援専門員	10万人
○相談員	5万人
○介護スタッフ(「主任及び訪問系・通所系の正規職員」の場合)	18万人
(「主任を含む正規職員全員」の場合)	36万人

## ヒアリングでの人材育成に関する意見（概要）

### <介護支援専門員関係団体A>

- ・ 介護支援専門員の教育システムにはまだ課題がある。主任介護支援専門員や現任研修については国がプログラムを作り、それが都道府県で毎年開講されるシステムだが、既に介護支援専門員として働いている人がいつでも通うことができる学校・研修所が、常に開講しているのが望ましい。
- ・ 職業訓練機関等（技術専門校、職業能力開発校、介護福祉士の専門学校、介護支援専門員の職能団体、等）が常に講座を開設してくれていると望ましい。
- ・ 介護支援専門員は、業務の関係上、長期間現場を空けられないのが実状。
- ・ 研修内容としては現在行われている内容と同じで構わないが、「スーパービジョン」\*1、「対人援助技術」が非常に重要で、これらの時間を増やすとよい。
- ・ 将来的に、介護支援専門員育成を大学教育で行う話も出ている。基礎知識については大学教育でよいが、介護支援専門員に必要な極めて実践的な知識をどう大学で教えるかが課題。

### <介護支援専門員関係団体B>

- ・ 大学とは学問する場所なのか、働くことを意識して技術等を習得する場所なのか考えるべき。
- ・ この点でいえば、福祉系高校の方が、高校を卒業するまでに介護福祉士を取得するという目標が設定され、優れた教育が行われている。
- ・ これに対して福祉系の大学は、学生の意欲はある程度あるが、実務的知識・技術を習得させるという点について教員の姿勢が十分ではない。
- ・ 卒業生が産業界の中で何を担うかは、カリキュラムの作り方に関連する。そのことを考えれば、教育プログラムを第三者評価することが必要。
- ・ 今は産業界ニーズを十分踏まえた教育内容となっていない。
- ・ 介護支援専門員資格について、大学で履修し、国家試験を経て取得する、というプロセスの検討を数年前から進めている。
- ・ ケアマネージャーに必要な知識を明らかにすることで、逆に、現在ケアマネージャーとして働いている人に、ケアマネージャーとして不足している部分を知ってもらうこともできる。

### <大手介護事業者C>

- ・ 現場に入ると実務一辺倒となるので、福祉の理論や思想・歴史等は（時間のある）学生時代には学んできて欲しい。

---

\*1 スーパービジョンとは、専門職相互による助言協力（「厚生省社会・援護局長通知」（平成14年4月1日社援発第0401015号）のこと

- ・ 学生時代に、幅広い視点を養ってくることも歓迎。たとえば医学的知識など。
- ・ 介護スタッフはもともと向学心が強い人が多いことに加え、実務の中でさらに勉強する必要性を認識する場面も多いことから、継続教育のニーズがある。

#### <大手介護事業者D>

- ・ 四年生大学卒について、1～2年前は福祉系学部・学科出身者が多かったが、今年の採用ではその傾向は崩れており、福祉系以外の学部の方が多い。福祉系出身者であるかは採用には関係ない。専門学校・高校卒は福祉系が多い。

#### <社会福祉法人E>

- ・ 入所者の年齢の上昇や要介護度の増加、認知症高度障害の増加などにより、高齢者介護の難度はあがってきており、たとえば医療に関する専門的知識が欠かせなくなっている。そのための方策として、技術は高校で、専門知識や精密度の高い技術、介護論は大学で学ぶ、という方策は、ありうる。高い専門性を持つ介護スタッフのニーズが高まっている。
- ・ 現在、専門学校出身者は介護職に就くが、福祉系の大学出身者は介護職よりも相談業務に就くことを志向しているように思える。
- ・ 職業実践的な教育体制で育成される人材としては、介護スタッフとケアマネージャーの双方が想定できる。

#### <社会福祉法人F>

- ・ 現在の教育システムで、一通りの介護技術は練習している。ただし、接遇マナーに代表される「社会経験」ができていない。コミュニケーションスキルが最も不足している。利用者一人一人、その場その場に合った声かけができない。このような点は専門学校での実習の時間で学んできているはずであるが、十分に培えてきていないようである。高齢者とのコミュニケーションを系統的に学ぶことが必要である。
- ・ 介護職で募集した場合、大卒は応募してこないため、専門学校卒になる。福祉系の専門学校は、そもそも入学者が減ってしまっており、現在は、他職種からの転職組の応募が多い。
- ・ 大学卒業者と比較して専門学校卒業者は、介護技術は学んでいるようである。

#### <社会福祉法人G>

- ・ 福祉の現場は、介護に直接かかわる「ケアワーク系」と、相談業務を担う「ソーシャルワーク系」に分かれるが、四年制大学卒業者が多いのは、ソーシャルワーク系である。両方とも重要な存在であるが、人数的に量が必要なのはケアワーク系であり、介護現場で今後中心を担っていく人材として、大学でケアワークを学んだ人がより必要とされているのかもしれない。

## 福祉分野に係わる主な資格について

分類	職業資格	職務内容	資格取得要件	養成施設
国家 資格	介護福祉士	○介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもつて、身体上又は精神上的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 (社会福祉士及び介護福祉士法第2条第2項)	○大学の入学資格を有する者であつて、介護福祉士養成施設において二年以上介護福祉士として必要な知識及び技能を修得したもの ○大学において厚生労働大臣の指定する社会福祉に関する科目を修めて卒業した者その他その者に準ずる者であつて、介護福祉士養成施設において一年以上介護福祉士として必要な知識及び技能を修得したもの ○大学の入学資格を有する者であつて、保育士養成施設又は社会福祉士養成施設等を卒業した後、介護福祉士養成施設において一年以上介護福祉士として必要な知識及び技能を修得したもの ○三年以上介護等の業務に従事し、介護福祉士試験に合格した者 ○高等学校等において厚労省令に定める所定の科目及び単位数を修めて卒業し、介護福祉士試験に合格した者  ※平成24年4月からは、全ての者について介護福祉士試験の合格が必要となる。	大学 短大 専修学校 高校専攻科 高校本科

分類	職業資格	職務内容	資格取得要件	養成施設
公的資格	介護支援専門員	<p>要介護者又は要支援者からの相談に応じ、及び要介護者又は要支援者がその心身の状況等に応じ適切な居宅サービス又は施設サービスを利用できるよう市町村、居宅サービス事業を行う者、介護保険施設等との連絡調整等を行う  （「介護支援専門員に関する省令」厚生省令第五十三号、平成十年四月十日）</p>	<p>○業務従事期間要件該当者について都道府県知事又はその指定した者が行う介護支援専門員実務研修受講試験に合格し、かつ、都道府県知事又はその指定した者が行う介護支援専門員実務研修を修了し、当該都道府県知事又はその指定した者から当該介護支援専門員実務研修を修了した旨の証明書（以下「修了証明書」という。）の交付を受けたもの</p> <p>○「業務従事期間要件」とは、次の事項を指す。</p> <p>（１）次にあげる国家資格を取得している方で、実務経験が５年以上の者  医師・歯科医師・薬剤師・保健師・助産師・看護師・准看護師・理学療法士・作業療法士社会福祉士・介護福祉士・視能訓練士・義肢装具士・歯科衛生士・言語聴覚士・あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師・柔道整復師・栄養士（管理栄養士含む）精神保健福祉士</p> <p>（２）法令等に基づいて施設等に配置されている相談援助業務に従事しているもので、当該業務の実務経験が５年以上の者  ①施設等において必要とされている相談援助業務に従事する者  ②法律に定められた相談援助業務に従事する者  ③その他の相談援助業務等に従事する者で、社会福祉主事任用資格取得者や訪問介護員（ホームヘルパー）養成研修２級課程修了者、上記（１）の資格取得者</p> <p>（３）社会福祉主事任用資格取得者や訪問介護員養成研修修了後、上記（１）の資格取得者等で、介護等の実務経験が５年以上の者</p> <p>（４）上記（３）に該当しない者で、介護等の実務経験が１０年以上の者</p>	<p>保健・医療・福祉の各種専門資格及び実務経験を有する者に対して試験を行い、試験に合格した者に対して研修を行って養成する。特定の養成施設はない。</p>