

はじめに

I 作成の趣旨

少子高齢化が進む中、地域の高齢者等の安全・安心を支える介護職員の確保が課題となっています。

介護職員が将来の展望をもって職場で働き続けるためには、能力・資格・経験等に応じて、適切な処遇を受けることが重要であり、キャリアパスに関する仕組みを介護の職場に導入し、その普及を図っていく必要があります。

長野県では、平成 22 年度に「福祉・介護サービス従事者のキャリアパス・モデル及び研修体系検討委員会」を立ち上げ、平成 23 年度に、介護職員のキャリアパスを例示した「長野県版キャリアパス・モデル（暫定版）」（以下「暫定版」という。）を作成しました。

これに基づき、平成 24 年度から、職層毎に求められる能力の向上を図る福祉職員生涯研修を実施し、キャリアパスの構築を支援してきました。

さらに、平成 26 年 6 月には「福祉・介護人材ネットワーク会議」を立ち上げ、キャリアパス構築に向けた支援策について検討を続け、今回、暫定版に給与等の目安となる「長野県介護職員モデル給与規程（以下「モデル給与規程」という。）」を追加し、「長野県版キャリアパス・モデル（完成版）」（以下「長野県版キャリアパス・モデル」という。）としました。また、評価制度についても、モデル給与規程の巻末に、実際に使用されているものを参考例として提示しました。

モデル給与規程の作成に当たっては、県内で介護事業を行う法人に協力いただき、実際に、現場で適用されている給与規程等のほか、「介護労働実態調査」（H26 公益財団法人介護労働安定センター）、「賃金構造基本統計調査」（H26 厚生労働省）における賃金の状況を参考にしています。

県内の介護サービス事業者の皆様におかれましては、キャリアパスの構築、給与規程等の整備・改善等を図っていただく際に、長野県版キャリアパス・モデルを参考に活用いただくとともに、介護職員の処遇及び就労環境の改善に向けて、積極的に取り組まれますようお願いいたします。

また、現在、介護の仕事に従事する方や、これから介護の仕事を目指す方にとって、将来を見据えて働くイメージを持つことができる 1 つの参考指標となることが期待されます。

II 長野県版キャリアパス・モデルの活用にあたって

長野県版キャリアパス・モデルを規程等の作成や改訂に活用いただく場合には、それぞれの介護サービス事業者の実態に合ったものとなりますよう、現場で働く介護職員への情報提供や、作成過程への参加などにより、事業者内で十分に内容を検討いただくとともに、必要に応じて社会保険労務士事務所、労働基準監督署等の専門機関に相談の上、規程等を作成してください。

III 今後の課題

今回提示した長野県版キャリアパス・モデルは、介護サービス事業に関わる大規模法人（職員数 100 人以上）の規程等を参考としており、中小規模法人の規程等は反映されておらず、また、給与は正規職員のみで非正規職員のものは含まれていません。

今後は、中小規模法人向けのキャリアパス・モデルの作成等について検討して行きます。