

議論の整理 (案)

1. 介護キャリア段位の取組み実績と評価

- 介護キャリア段位は、平成24年度から、介護事業所・施設において、OJTを通じて介護職員の実践的な職業能力の向上を図りつつ、能力の評価・認定する仕組みとして実施されてきたところ。
- 介護キャリア段位の取組みは徐々に拡大しており、平成27年12月現在、アセッサーの養成数は約12,000名に、レベル認定者は約1,000名となっている。月ごとの認定数も少しずつ増加している。
- また、介護キャリア段位に取り組む介護事業所・施設について、アセッサーが所属する事業所・施設で見ると、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、訪問介護、通所介護が多いが、他のサービス種別にも広がっているところ。
- 介護事業所・施設が介護キャリア段位に取り組むことにより、介護事業所・施設にとっては、OJTを通じた職員の能力向上、気づきを通じた評価する側の職員の自覚の向上、評価基準の設定がサービス水準の維持向上やリスク管理のツールとなることなどのメリットがあるほか、職員にとっても、職場で何ができるか証明できること、スキルの向上や処遇改善の材料につながることも等しい職員にとってのメリットがあり、こうしたことが介護職員の定着や新規参入の促進につながることも期待されているところ。

- 介護サービスにおいてケアのレベルや安全性の維持向上を図るためには、基本的な介護行為について標準となる基準を使って、個々の職員の行為が基準に沿っているか確認をするプロセスの導入が必要であるが、介護キャリア段位においては、
 - ・標準的な介護技術の評価基準を体系化し、客観的な基準として明確化したこと、
 - ・個々の介護職員の介護行為を確認するアセッサーを配置し、OJTを通じて職員の介護行為を目視や記録確認により評価するプロセスを標準化したこと等により、介護現場で働く職員、介護事業所・施設、介護サービスの利用者等の様々な関係者に対して受け入れやすい仕組みとなっているところ。
今後、介護人材の育成に取り組むに際し、こうした成果を活用していくことが求められる。

- 一方、介護キャリア段位の取組みについては、次のような指摘がされているところ。
 - ・内部評価やレベル認定にかかる事務負担が大きく、時間を要すること
 - ・外部評価の位置づけについて関係者の共通認識が確立されていないこと
 - ・介護福祉士や認定介護福祉士との関係についてわかりやすい整理が必要であること

- 内閣府における検討過程において、各年度2万人程度のキャリア段位認定者の育成を目指すとされてきたところであるが、現行の仕組みを前提とすれば目標としては過大なものとなっている。一方、介護サービスの質の維持・向上という観点からは、むしろより幅広い視点から人材育成のあり方について、今後、検討を行うべきではないか。

2. 介護キャリア段位の取組みを踏まえた介護事業所・施設における人材育成の考え方について

- 介護サービスの質の維持・向上や介護人材の確保の観点から、介護人材の育成を幅広い視点から進めていくことは必要。
- 人材育成は、事業所・施設ごとに、その規模、サービス内容、運営方針等により相違があり、事業者ごとの特徴が出てくるものである。
- 従って、現行のキャリア段位の仕組みを単純に全国共通のものにすればよいというものではないが、一方で、各事業者が区々の方法で人材育成に取り組むことは、必ずしも介護の質の向上にはつながらないのではないか。
- これまでの介護キャリア段位の取組みを踏まえれば、介護の手順・基準の明確化、個々の介護職員の介護行為の確認を担当する人員の配置、OJTにおいて介護行為の目視をすること、職場におけるキャリアパスの明確化等が人材育成に有効であると言え、少なくともこれらの要素を活かした形での人材育成の取組みが広がっていくことが求められる。
- サービスの管理と人材育成は経営者の責任であるが、事業所・施設におけるサービス管理や人材育成の体制としては、訪問介護におけるサービス提供責任者や障害福祉サービスのサービス管理責任者があり、これらが参考になるのではないかと意見もあった。

3. 介護キャリア段位の仕組みの見直しについて

- 今後の介護キャリア段位の実施に際しては、先進的な人材育成として、更に効果的かつ効率的に普及を進めるため、次のような点に留意すべきではないか。

(1) 内部評価・レベル認定

＜内部評価・レベル認定の取組の効率化＞

【課題】

- アセッサーが内部評価に取り組む際に、被評価者が行う介護プロセスに対する評価の根拠を全て記載することをアセッサーに対して求めており、これに時間を要していること、内部評価を行うにあたってアセッサーと被評価者とのシフト調整が必要となることから、介護事業所・施設にとって相当の負担となっている。
- レベル認定に際しては、アセッサーが記載した評価の根拠をまず実施機関において確認を行うが、これについても相当の時間を要している。また、実施機関の事務局において確認を行ったものがレベル認定委員会にあげられるが、認定委員会の事前準備に際しても内部評価結果の内容確認作業等が相当の負担になっている状況である。このため、実施機関としては、今のプロセスのままでは、1ヶ月に現状以上の認定を行うことは厳しい状況であるとしている。
- 今後、評価を受けることを希望する者がさらに増加することを考えれば、レベル認定のプロセスの効率化が求められるのではないか。

【対応の方向性】

- 介護事業所・施設の負担軽減とレベル認定事務の効率化を図る観点から、これまでの事業の実績を踏まえ、評価項目ごとに確認方法のメリハリをつけることや、評価項目自体の見直し等について効率化・簡便化を検討すべきではないか。

<内部評価の対象者>

【課題】

- 現在、内部評価の対象として介護福祉士養成施設校に在学中の実習生が含まれているが、実習生は事業所等の職員ではないことや、評価には相当の時間を要しており実習期間中に認定に必要な項目をすべて評価することは困難である。

【対応の方向性】

- 介護キャリア段位は、OJTを通じて職業能力の評価を行うものである。OJTは、事業所として自らが雇用する職員に対して職務を通じて行うものであるが、実習生等の職員でないものについては、対象外とすべきではないか。

<介護場面が限られる場合の扱い>

【課題】

- 事業所のサービス種別などにより、介護場面が限られ、すべての評価項目に対応することが困難な場合がある。例えば、通所介護等においては、評価項目のうちターミナルケア等の事象が生じるケースが少ないため一連の評価が終了するまでに時間がかかっている。

【対応の方向性】

- 現在、入浴介助や食事介助等の場面別に認定するユニット認定という仕組みもあり、介護場面が限られるような場合に柔軟な対応とすることが可能となっており、これを活用することが考えられる。但し、現行のユニット認定はレベル認定と直結しておらず、これらに関連づける見直しが必要ではないか。

<レベル>

【課題】

- 内閣府における検討過程において当初7段階のレベルが想定されていたが、介護キャリア段位についてはこれまでレベル4までの認定を行うものとして運用されてきたところであるが、これについてどう考えるか。

【対応の方向性】

- 現在の仕組みは、介護事業所・施設に基本的に求められるサービス水準の下で職員に期待される実践的な介護技術の取得を支援し、評価するものとなっている。介護事業所・施設として、職員に対するOJTを通じた評価を行うという性格に鑑み、今後も当面の間、従来通りレベル4程度までを念頭においた仕組みとして進めていくこととしてはどうか。

(2) 外部評価

【課題】

- 外部評価の仕組みは、内部評価の適正性を確認するものであるが、介護事業所・施設を評価するという面があり、外部評価結果を職員の介護技術を評価するレベル認定委員会で判断することは困難である。
- レベル認定後の事後評価によって認定の取消しができる仕組みは、雇い主である事業所の不備を職員の責任に問うといった面もあり、人材育成の観点から馴染まないのではないか。

【対応の方向性】

- 外部評価として取り組むことは見直し、改めて、外部からの助言等により介護事業所・施設内の人材育成の取り組みの向上を促す仕組みとしていくべきではないか。
- 具体的には、介護事業所・施設の人材育成に対して外部から支援する仕組み(アセッサーをスーパーバイズするような仕組み)に組み替えていくべきではないか。

(3) 介護キャリア段位の活用

- 先進的な人材育成の取組みとして、意欲的な事業所がその意向に応じて活用できるような仕組みとすべきではないか。このためにも、キャリア段位に取り組む介護事業所・施設に対する支援策が活用されるようにしていくことも求められるのではないか。
- また、介護サービスの利用者から、介護サービスを直接提供する介護職員の介護技術が客観的に認識できるような工夫も必要ではないか。
- 先進的な取組みの結果、得られた成果や課題については、今後も、介護人材の育成を含む介護の質の向上に幅広く活かしていくことも求められる。