

介護キャリア段位制度の在り方に関する検討会

一般社団法人シルバーサービス振興会

介護キャリア段位制度の今後の事業運営に関する意見

当会は、平成24年度に、内閣府の下で実施された公募に基づき実施機関に選定され、26年度までの3年間にわたり具体的な事業実施に携わってきた。本年度より厚生労働省に移管されたが、新たに実施された公募を経て、引き続き、実施機関として選定され今日に至っている。これまでの事業実績を踏まえ、実施機関の立場から事業運営に関する意見を申し述べさせていただく。

1. 制度及び実施体制について

(1) 制度の位置付けについて

本制度は、平成22年6月18日に閣議決定された「新成長戦略」に位置づけられた「21の国家プロジェクト」の中の「実践キャリア・アップ戦略」の一環であり、実践的な職業能力の評価・認定制度（キャリア段位制度）によって、成長分野における人材育成を進めることにより、労働移動を促すものとして期待されているものと認識しており、本事業に取り組む介護事業所・施設をはじめ、アセッサ、外部評価審査員は、こうした認識の下で、その目的の実現に向けて尽力しているところであるが、本事業は現行の予算補助事業のみに依拠しているのが現状であり、介護人材の確保対策における位置付けも必要と考えられる。このため、本事業の位置付けについて、整理が必要と考える。

(2) 事業運営について

介護キャリア段位に取り組む事業所は、年間を通じて内部評価等を行っているが、実施機関は毎年度公募が行われており、事業の開始時期が遅れる場合がある。これによりアセッサ講習やレベル認定委員会の審査・認定業務に影響を与える可能性があることから、事業運営に支障をきたさない実施方法を検討する必要があると考える。

また、内閣府における「介護プロフェッショナルWG」において議論のあった補助事業からの自立について議論があったことは認識しており、自主事業化した場合の、事業運営の在り方について整理する必要があると考える。

2. 事業の課題について

(1) レベル認定取得者数に関する目標設定等について

レベル認定取得者数は、平成27年10月末現在811名である。内閣府における「介護プロフェッショナルWG」では、「2020年においてキャリア段位認定者数の合計を13万人程度とする」という目標設定がなされ、「この目標の達成に向け、制度創設後3年間で2万人程度、2015年以降は各年度2万人程度のキャリア段位認定者の育成を目指す」とされていた。しかしながら、実施機関としては、この目標設定に従った場合には、毎月相当数の認定を行わなければならないこととなり、現状のアセッサーの評価の進捗状況及びレベル認定委員会での審査の手法や体制では、達成は困難であると思われる。

このため、この目標の設定について、再整理が必要と考える。

(2) アセッサーの内部評価、資格取得後の管理について

昨年度までのアセッサーの養成数は、7,817名で、本年度末までに1万人を超える見込みである。一方、本制度の要となるアセッサーについては、介護現場での業務を行いながらの評価となっており、評価業務の負担が大きいとの指摘がある。また、一人の介護職のレベル認定を行うのに、現在の仕組みでは、期首登録から期末評価完了（レベル認定申請）までに平均で6.8か月を要している状況となっている。そのため、より効率の良い仕組みとすることが必要であると思われる。

また、内部評価の質を担保するため、アセッサーの資格取得後の管理（フォローアップ等）についても必要であると考えられる。

(3) 外部評価の運用について

内閣府における「介護プロフェッショナルWG」において、外部評価は、「原則1年に1回」の頻度で実施することとされているが、「平成27年度は、レベル認定者を複数輩出している事業所・施設等を対象に重点的に実施する。このように外部評価を継続していく中で、3年以内にその実施方法・体制を検証し、整備を完了させる。」とされている。

外部評価については、内部評価の外部チェックとしての抑止力効果があるものと考えているが具体的な運用の方法について、検討を行う必要があると考える。

(4) 評価項目について

昨年度末の内閣府における「介護プロフェッショナルWG」（第11回）において認知症に関する項目の追加を検討することが示されている。また、内閣府が実施してきた事業の過程において、既存の項目や、その運用において見直しの必要性も指摘されている。評価項目の見直しにあたっては、アセッサーへの周知や評価シート等の改訂に一定の期間が必要になると思われるため、円滑な実施に向けての十分な準備期間を設けることが必要と考える。

以上