

# これまでの検討会における主な意見

# 1. 介護キャリア段位の活用による効果等について

- キャリア段位の活用によって、人材育成にかかる時間短縮のみならず、育成のムラを防ぐことができるのではないか。特に、事業所や法人が変わるときにも、これは共通基準として有効になるのではないか。
- レベル認定取得者がいる施設が存在するようになれば、本来の意味で介護サービスの質というのを評価できる唯一の仕組みになるのではないか。
- 事業者が採用する立場として考えたとき、介護福祉士をもっている、特養で何年キャリアがある等の情報に加えて、どのくらいの段位があって、どういう評価を受けているのかが分かると、かなり安定した目で見ることができるのではないか。

## 2. 内部評価・レベル認定について

- 実際に職員が介護を行っているところを確認して評価するという仕組みであるが、職員がベテランになっていく中で怠慢になっていくということも現実場面としてあるが、そのような点をどう考えていくのか。
- 内部評価やレベル認定に大変な手間がかかっている。時間外勤務が増え、また、普段の業務に上乘せされる業務が増えてしまい現場の負担が大きいいため、仕組みとして簡便化等の工夫が必要ではないか。
- 現行の評価方式は、特に現認については利用者の状態像に対して行われた介護内容を記述するという点において、エビデンスに基づいたケアということが言える。この評価方式は大変優れた仕組みであるが、アセッサーの負担やレベル認定においても負担が大きいのが実態であるので、効率化できる仕組みを考える必要がある。
- 所属する事業所に左右されずに本人のスキルを純粹に評価する仕組みにすべき。
- アセッサーの提出した評価票は実施団体と何度も調整を行った上で、レベル認定委員会にあげられるが、委員会でも事前の読み込み、事後の点検を経て認定をしておき、1ヶ月のうちにこれ以上多くの認定を出すことは厳しい状況にある。
- 個人の評価ツールと組織体としての評価ツールとを分けるということは考えてもいいかもしれない。
- 評価の項目はある程度バラしてもらってもいいと考える。
- 段位の項目を分解し、サービス種別ごとにアセッサーが行う評価等の範囲を決めたものをつくることができれば、介護福祉士の実習指導者研修の技術の標準化が、より可能なものになるではないか。
- レベル4の認定は大変である。特に、感染症、ターミナルケア、介護事故、身体拘束、地域包括ケアの対応の5項目が重い。こうした事象が生じないときの対応について工夫が必要である。

### 3. 外部評価について

- 外部評価システムというのは、被評価者とアセッサーが働いている職場自身を評価するという面があり、外部評価審査員の外部評価結果を、レベル認定委員会で適正かどうかを判断するのは非常に困難である。外部評価をどのように考えていくのが良いか方向性を示して欲しい。
- 介護キャリア段位で評価するサービスの質のプロセスは、施設体制等のストラクチャーに基づくものである。外部評価はストラクチャーの部分の評価も含まれてくる。
- 外部評価の仕組みは何らかの形で残した方が、制度の客観性や将来的な発展性が担保されるのではないか。
- 外部評価は、その結果を踏まえてレベル認定を取り消すといったことをするよりも、アセッサーをしっかりスーパーバイズしてあげられるような形に組み替えていくというのはいり得る。
- 外部評価の結果、レベル認定の取り消しを行うのは不公平であり、見直すべき。
- 外部評価の在り方については、制度全体をどうするか決めてから議論すべきものではないか。

## 4. 制度的な位置付けについて

- 現在は予算補助のみで動いており、法規上、位置付けられていない。介護キャリア段位の位置付けを明確にする必要があるのではないか。
- 介護の安全性とケアのレベルを維持することについては、例えば、年に1回、基本的な行為は介護職員が、標準となる基準を使って確認することが必要である。また、事業者が研修や評価プログラムとして取り入れるものとして使うと効果があると思う。
- キャリアパスを自社で構築している事業者があるが、その場合、自社のキャリアパスとキャリア段位制度をどのようにミックスさせていくのか。
- 自社の取組とミックスしてより良いものにしていくためにも、自社の良い取組は認めていくという方針になるのではないか。
- 自社でキャリアパスを導入できない事業所に、いかに取り入れてもらえるようにするかを考える必要がある。
- 自社のキャリアアップ制度と融合されている事例を集約してモデル的に示すと、事業者への理解、段位の促進につながるのではないか。
- キャリアパスの導入はそれぞれ独自にやるというところに各法人の特徴が出てくるものであって、キャリア段位をそのまま活用して、単純に統一して全国共通にすればよいというものではない。
- 自社の中で自由にOJTをやることで良い介護につながるのかは疑問がある。キャリア段位の取組を踏まえて、自社の中に取り入れていただく要点を決めて、なるべく簡便な方法で取り組みやすい仕組みをつくるべき。
- キャリア段位の特徴であるアセッサーに当たる人の人員配置、介護の手順の明確化、介護行為ができているか否かを確認する目視については、コアになる部分として縛り、できる限り簡素化した上で自社の取組につけて行っていただく仕組みとして、質の向上と従事者の確保をしていくということで組み立て直していけばよいのではないか。
- 一人ひとりの介護職員が、自分が行う介護行為がどのような根拠によって起こされるかについてしっかり答えられる必要がある。キャリア段位のシステムを普及させて、プロとしての介護職をつくりあげたい。
- 雇った側・勤める側がどういう意識を持って、どの程度のことをやってもらいたいかという考え方を示す必要があるのではないか。

## 5. 目標について

- 内閣府でのスタート点の議論は、成長産業をつくり、そこに人をいかに呼び込むかといったことが念頭にあったため2万人という目標があるものと理解している。目標を人材の質に置くのか量に置くのか、あるいは質に重きを置きながら量も満たすのか等、目標の置き方は論点になるのではないか。
- 量を優先して質をおろそかにしてしまうと、介護キャリア段位のもともとの意図から外れてくるので、目標は現実的などころで見直していくべきではないか。逆にこれだけの目標を設定して実際には達成できないのだからこの事業は意味がないということになると、それは本来の趣旨と異なるので、誤解を与えないためにも目標自体を見直せばいいのではないか。

## 6. OJT、アセッサーの位置付けについて

- 介護現場においてOJTをやっている、その教え方は様々であるのが実態である。その意味において、キャリア段位の評価項目等については、OJTの標準化ということについても、介護全体の質の向上に大きく寄与するものと考えている。  
そのためにも、アセッサーが通年で評価に従事できるように、例えば、訪問介護事業所におけるサービス提供責任者が必須の配置であるように、アセッサーも介護事業所において必須の職種として位置付けることはできないか。
- キャリア段位の取組を事業者が短時間で育成できる仕組みとして取り扱うべきであり、そのためにも、アセッサーという教育者をつくる必要があり、アセッサーの養成を政策投資としてもつことが、結果として質の担保や介護の生産性を上げる効果につながるのではないか。
- アセッサーをどう増やしていくのかという観点を政策的なところで強く打ち出せばいいのではないか。
- サービスのケアの質を確保する人を配置するということができれば良い。例えば、障害分野におけるサービス管理責任者に当たるような人を配置し、しっかり研修を組んで養成していくことまで考えてはどうか。
- これまで養成したアセッサーを有効活用すべき。また、当初養成した頃から制度的なものが変わっているということであれば、再研修などを入れて、ある程度レベル統一をして、現場の人材育成の一つの要になるように考えていくことも方向性としてはあるのではないか。

## 7. 介護福祉士等との関係について

- 介護福祉士との区別・再整理が必要。
- 医師や看護師が国家試験を受けた後に臨床研修を行うように、介護福祉士の資格を取得した後も、新たに業務に従事する際は研修などやっていただかないといけないものがあるのではないか。
- これまでも介護福祉士の資格を取得したにもかかわらず、キャリア段位のレベル3が取得できないという事態が生ずるのはいかがなものかという意見があり、介護福祉士の資格を取得した際にレベル3が取れているということにする必要があるのではないか。
- アセッサーが行う内部評価の対象に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ことについては疑問が残る。実習中の者も認めるのか、卒業後の者に限るのか、再整理をする必要がある。
- 介護福祉士の実習指導者の指導プロセスが明確ではないことは問題である。介護に従事する人の育成制度、現任教員制度も含めて、きちんと制度化していくところまで含めて見直しを行うべきである。
- 介護福祉士の実習指導はアセッサーが配置されている施設でないといけないこととしてはどうか。
- 7段階のレベルについて、現在レベル4までとなっている。内閣府時代は、レベル4より上は認定介護福祉士の検討結果を踏まえて検討することとされてきたが、レベル5以上についても推進を図っていただきたい。
- 認定介護福祉士との関係性も含め、キャリア段位とどのような関係性があるのか現場が混乱しないような形にすべき。

## 8. 処遇改善・導入支援策等との関係について

- キャリア段位を職場に導入し、それが処遇改善に結び付くようであれば段位を取得しようとする意識も向上するのではないか。
- キャリア段位が処遇改善につながってきたかどうかという実態把握をお願いしたい。
- キャリア段位を活用して介護の質を高め、ひいては介護職員のステータスを高めていくことにつながっていくものと思うが、一方でそのステータスに見合うだけの報酬があるかどうかは重要な鍵になる。
- キャリア段位をとることイコール給料が上がることについては疑問があるが、実効的、継続的、安定的な力がついて質が上がっていくものだとなれば、事業所側は頑張っている介護職員に給料を出してあげられるように経済的な基盤に対する担保も必要ではないか。
- 介護キャリア段位制度の導入支援策や財政支援についてももしっかり検討していただきたい。
- 様々な助成があることをよく周知してほしい。その際、キャリア段位を活用すること、アセッサーがいることの効果などプラスの面を強調した案内する必要がある。

## 9. 介護人材確保の関係について

- 段階化することによって、どのような介護技術を持った人が不足しているのかを推計することができ、事業所においてもこのような技術を持つ人が不足しているということを把握できる経営上のメリットがあるのではないか。
- 内閣府時代、キャリア段位そのものの意図としては、成長産業で、かつ、成熟していないような産業については個別の企業が自主的に人材育成を実施するのは困難であり、業界全体として社会横断的に人材育成に取り組む必要があるのではないかということがあった。  
また、介護の分野で雇用の流動化が一般的になっており、個別の事業所ではなかなか人材投資ができない中で、どのように社会の仕組みをつくることができるかが課題であった。
- 介護人材の確保の前提として、まず定着をさせて、育てるところに新しい人材が来て定着するという仕組みにしないと、他の産業に人材が流れてしまう。どの産業との競争の中でも、しっかり定着できる介護職ということにこの制度をうまく活用すべきであり、そのために様々な仕掛けを組み込んでいただきたい。
- 社会保障審議会福祉部会や福祉人材確保対策委員会で介護人材の機能分化や役割の明確化について議論をしていただいていることも踏まえると、段位を取った人の役割や責任の明確化を示していくことも重要。

## 10. その他の意見について

- 介護のレベルの安定というのは絶対にしないといけない。そのためには、自社の介護と比べることができる共通の基本をつくらないといけない。また、介護の質を含めて向上していくことと、不適切なサービスを除去する対策が必要であり、これには何故不適切であるのかを言える根拠がなければいけない。