

介護プロフェッショナルキャリア段位制度の  
在り方に関する検討会

第 1 回議事録

厚生労働省老健局

# 第1回介護プロフェッショナルキャリア段位制度の 在り方に関する検討会 議事次第

日 時：平成27年10月8日（木）16:00～18:00

場 所：厚生労働省共用第9会議室（本館19F）

## 1. 開 会

## 2. 議 事

（1）介護キャリア段位制度の概要及び進捗状況について

（2）今後の進め方等に関する意見交換

## 3. 閉 会

○辺見振興課長 定刻になりましたので、ただいまから介護プロフェッショナルキャリア  
段位制度の在り方に関する検討会第1回会議を開催いたします。本日は、御多用のところ御  
参集いただきまして、本当にありがとうございます。

まず始めに配付資料の確認をいたします。

封筒の中に入れておりますけれども、議事次第をおめくりいただきまして、資料1とし  
て「検討会開催要綱」の1枚ものでございます。

続きまして、ホッチキス留めの資料2「会議キャリア段位制度」の概要。

資料3「介護キャリア段位制度の進捗状況」。

資料4といたしまして「今後の進め方について（案）」でございます。

以上、4つの資料でございます。不足等ありましたらお声がけいただければと思います。

さて、本検討会の開催に当たりまして、三浦老健局長より御挨拶を申し上げます。

○三浦老健局長 こんにちは。

「介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会」の開催に当たり  
まして、一言御挨拶を申し上げたいと思います。

まずもって、委員の皆様方には、大変お忙しいところ、この検討会の委員に御就任いた  
だき、また今日お越しいただきましたことを厚く御礼申し上げます。

言うまでもなく、2025年に向けて、今、医療や介護のさまざまな見直しや改正の議論が  
行われているところでございます。介護の世界だけで見ても、認知症の方がこれからもさ  
らに増えていくということ。あるいは家族のありよう、例えば単身や高齢者だけの世帯が  
増えていくということがございます。こういう地域や家庭の環境が大きく変化しているこ  
とも相まって、介護ニーズはこれからもさらに高まってくるが見込まれているわけで  
ございまして、そういう観点からは、それら的高齢者を支えるべき介護の職員をどうやっ  
て確保するかが非常に大きな課題として挙げられているところでございます。

介護キャリア段位制度というこの制度そのものも、こうした課題に対応するためにキャ  
リア・アップ戦略の1つとして平成24年度から内閣府が中心となって実施してきたところ  
でございます。いろいろ経緯はございましたけれども、今年度から厚生労働省がその担当  
として、補助事業としてこの事業を進めているところでございます。この事業によりまし  
て、介護キャリア段位制度を継続的に実施することで、介護分野における実践的なキャリ  
ア・アップの仕組みを構築することができると考えておりまして、介護職員の定着あるい  
は新規参入の促進も期待されるのではないかと考えております。今後も厚生労働省が中心  
となってこの制度を推進していくことになろうと考えております。

このため、今般、介護職員の実践的な職業能力を評価する、また認定するこの制度の効  
果的な運営と定着を図るという観点から、介護キャリア段位制度の現状と課題等を整理す  
るとともに、介護職員のさらなる資質向上に向けて今後の制度の在り方につきまして、検  
討を行うこととして、この検討会が設けられた次第でございます。

本検討会では、これまでの事業実績も踏まえながら、今後の制度の在り方について、皆

様の忌憚のない御意見を広く賜りたいと考えております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○辺見振興課長 それでは、本日は第1回目でございますので、本検討会の委員に御就任いただきました皆様方を御紹介させていただきたいと存じます。

資料1の開催要綱の裏面に名簿がございますので、ご覧いただきたいと思います。

有識者、事業者などの区分がございますが、五十音順で御紹介をさせていただきます。

まず、兵庫県立大学大学院教授、小山委員。

続きまして、日本医師会常任理事の鈴木委員でございますが、鈴木委員におかれましては、本日所用で御欠席でございます。

慶應義塾大学名誉教授、田中委員。

兵庫県立大学大学院教授、筒井委員。

上智大学総合人間科学部准教授、藤井委員。

日本総合研究所調査部長、山田委員。

全国特定施設事業者協議会代表理事、国政委員。

全国社会福祉法人経営者協議会委員といたしましては谷村委員でございますが、本日は所用によりまして、同協議会経営対策副委員長の山田様に代理で御出席をいただいております。

全国老人福祉施設協議会介護人材対策委員長、筒井委員。

「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会特別理事、馬袋委員。

全国老人保健施設協会副会長、平川委員。

日本経済団体連合会経済政策本部長、岩村委員。

日本労働組合総連合会次長、小林委員。

UAゼンセン 日本介護クラフトユニオン副事務局長、村上委員。

日本介護福祉士養成施設協会委員といたしましては小林委員でございますが、本日は所用によりまして、同協会常務理事の山口様に代理で御出席をいただいております。

日本介護福祉士会名誉会長、田中委員。

以上でございます。

なお、事務局につきましては、老健局の幹部が出席させていただいておりますが、お手元に配付の座席表をもちまして紹介にかえさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入ります前に、本検討会の議事の公開について説明をいたします。

本検討会の議事は公開とさせていただきます。また、議事録につきましても後日公開をさせていただきますので、あらかじめ御了承いただきたいと思います。

まず初めに、本検討会の座長の選任をお願いしたいと思っておりますが、座長の選任につきましては、恐縮ですが、事務局から提案をさせていただければと存じます。

この分野で学識経験が豊かで、内閣府の介護プロフェッショナルワーキンググループに

おいても座長を務めていただいております慶應義塾大学名誉教授の田中委員に座長をお願いしたいと存じますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○辺見振興課長 ありがとうございます。

それでは、田中委員に座長をお願いしたいと存じます。お手数ですが、右隣の座長席への御移動をお願いいたします。

○田中座長 座長を拝命いたしました田中でございます。

先ほど局長が言われたように、今年度、介護キャリア段位制度が内閣府から厚生労働省に引き渡され、現在、事業が実施されていると承知しております。この制度は、介護人材の確保やキャリア・アップなど、大変重要なテーマと関係しております。皆様の活発な議論をもって、本検討会を前向きに進めていきたいと存じます。どうぞよろしく願いいたします。

○辺見振興課長 田中先生、ありがとうございました。

それでは、報道関係の方、冒頭のカメラ撮影はここまででございますので、御協力のほど、よろしく願いいたします。

○辺見振興課長 それでは、田中座長、お願いいたします。

○田中座長 早速ですが、議事に入ります。

事務局より、本日の議事の順に沿って説明をお願いします。

○川島振興課課長補佐 それでは、事務局より資料の説明をさせていただきます。

まず、資料1と資料2について説明をさせていただきます。

資料1でございますけれども、こちらは検討会の開催要綱になっております。

「目的」につきましては、冒頭、局長の挨拶にもありましたとおり「介護職員の実践的な職業能力を評価・認定する本制度の効果的な運営と定着を図るため、介護キャリア段位制度の現状と課題等を整理するとともに、介護職員のさらなる資質向上に向けて今後の制度の在り方等について検討を行うこと」。こちらを目的としております。

「主な検討事項」としましては、この制度に関する現状と課題について、効果的な運営方法について、また「今後の在り方について」を主な検討事項とさせていただきます。

構成員につきましては、資料1の裏の名簿のとおりとなっております。

また、この検討会におきましては、座長が必要に応じて、検討に必要な有識者等の参加を求めることができるとさせていただきます。

本検討会の位置付けでございますけれども、老健局長が主催する検討会ということで開催をさせていただいているところであります。

「開催期間」につきましては、10月を第1回としまして、今年度中までこの検討会を開催する予定にしております。

続きまして、資料2の説明に入らせていただきます。

「介護キャリア段位制度の概要」になります。こちらは主に現行の仕組みについての説明になります。

まず1ページ、「介護キャリア段位制度における評価の仕組み」になっております。こちらの仕組みにつきましては、介護福祉士の資格取得等を通じて、1ページ目の左側「わかる（知識）」を評価しつつ、右側の「できる（実践的スキル）」を評価するという二本のたてつけになっております。介護キャリア段位制度におきましては、右側の「できる（実践的スキル）」を評価する仕組みになっております。段位の認定におきましては、わかる部分とできる部分、両方でレベル認定を行うという位置づけになります。

2ページ目、こちらは制度の実施体制になります。

実施体制ですけれども、まず①としまして「運営体制の整備」ということで、実施機関を選定して実施しております。本年度につきましては、シルバーサービス振興会を実施機関として選定して、実施をしております。実施機関におきましては、運営委員会、レベル認定委員会、事務局を設置していただいております。運営を行っていただいております。

②としまして「評価者（アセッサー）の養成」です。こちらは図の左側を見ていただければと思うのですが、事業所内における内部評価の仕組みになっております。その評価者をまず養成するということが、アセッサー講習を受講していただいております。

③としまして「レベル認定の取組の推進」とありますけれども、こちらは内部評価の仕組みですので、これを推進するために評価項目を設定しております。その確認につきましては、現認または記録確認、ヒアリング等で確認をすることになっております。一通り内部評価が終わった段階で実施機関に対してレベル認定の申請を行います。その上で、実施機関で審議を行って、レベル認定が行われるという仕組みになっております。

次に、④としまして「外部評価審査員の養成」ですけれども、紫色の部分になります。外部評価の仕組みというものがあつて、こちらは内部評価が適正に行われていたかということを確認する仕組みになっておりますけれども、その確認をする外部評価審査員の養成をしているという部分になります。このような体制で実施体制を組んでおります。

3ページ、こちらは「評価手順（OJTを通じた評価）」をあらわしたものになっております。

大きくステップとして、第1ステップ～第4ステップまでございます。

まず、第1ステップにつきましては、事業所として取り組みの決定という位置づけになります。事業所としてこのキャリア段位制度に取り組むことを決定しまして、また、アセッサーの候補、被評価者を決めるという段階になります。

第2ステップにつきましては、評価を開始するに当たっての準備段階というような位置づけになります。まず、被評価者は自己評価を実施して、被評価者と評価者で面談をして目標等を設定する段階になります。

第3ステップとしまして、こちらは開始、実施の段階になります。

こちらで実施をしていただいた後、第4ステップということで、一通りの評価が終わった後に被評価者は自己評価をする。また、評価者と被評価者が面談をして確認する。その中で確認できないと評価された事項につきましては、今後取り組むポイントとして、さらに「できる」というところまでまた再評価をするということになります。ここがキャリア段位制度の大きな特徴とも言えるところでもあります。

次に、4ページ目になります。こちらは「『できる（実践的スキル）』の評価基準の概要」になります。

評価項目につきましては、大項目、中項目、小項目、チェック項目で構成されております。チェック項目につきましては、148の項目で構成されております。

具体的な例としまして、下のところを見ていただければと思います。【小項目→チェック項目の例】ということで「●食事介助ができる」、こちらが小項目になります。中項目としましては「食事介助」、その中の小項目として「食事介助ができる」という項目が設定されています。

その下に①～⑤とありますけれども、こちらがチェック項目になります。このチェック項目を、右側の「A：できる」「B：できる場合とできない場合があり、指導を要する」「C：できない」というような形で評価を実施することとなっております。

5ページ目は「具体的な評価方法① ～現認～」になります。

こちらにつきましては、基本介護技術の入浴介助であるとか、食事介助、排泄介助といったものにつきましては、評価者（アセッサー）が介護職員の行う実際の介護行為を観察することによって評価を行うことになっております。これは現認による評価という形で整理しておりますけれども、具体的な内容がそこに示してあります。

入浴介助の例が示してありますけれども、これらの項目についてアセッサーが評価をします。評価につきましては、しっかりと根拠を持ってアセッサーが記入をするという仕組みになっております。

評価するに当たって、どのような利用者に対して、どのような介護を行ったのか。利用者の状態像に応じた介護が実施できているのかどうなのかというものをアセッサーが確認をして、その根拠となるものを書き込むというような流れで評価が行われます。

次に「具体的な評価方法② ～記録確認～」として、6ページ目になります。記録確認による方法があります。

こちらにつきましては、状況の変化に応じた対応などにつきまして、必ずしもアセッサーが評価の場面に立ち会えない場合があります。このような項目につきましては、記録を確認することによる評価ができるものということで制度上位置づけをしております。

具体的な内容はこちらに示してあるとおりです。評価の根拠のところにつきましては、どの記録によって何を確認したのか、それを評価の根拠のところにアセッサーが記入する。そのような内容になっております。

7 ページは「レベル認定の要件」になります。

こちらにつきましては、まず、チェック項目をアセッサーが評価することになります。A、B、Cの評価を行います。その上で小項目の評価が行われるという構成になっております。

小項目におけるチェック項目が基本的には全てA評価の「できる」という評価になったときに、その小項目自体が「○（できる）」という評価になります。ただ、項目数の多いものにつきましては、チェック項目の1つがBであっても「できる」という評価になります。その上で、中項目につきましては、小項目が全て○になった段階で○になるというような流れで評価が行われるということになります。

次に、8 ページ目、こちらは「『できる（実践的スキル）』の評価基準のレベル対応」を示したものです。

左側に項目がございます。この項目に対して、レベルの対応評価という形になっております。

レベル2①のところを見ていただきますと、大項目「基本介護技術の評価」の中の中項目の上から4つまでの項目が「できる」という評価になった場合に、レベル2の認定が行われる仕組みになっております。レベル4につきましては、この項目全てが○になることによって「できる（実践的スキル）」につきまして、レベル4の認定という形になっております。

9 ページに移ります。こちらは「評価基準の特長」をまとめたものになります。

この評価基準の特徴としましては、OJTツールとして活用できる基準というものになっております。また、サービス（在宅・施設など）ごとにばらばらではない共通の基準として設定されております。

評価に当たりましては「適切に～できる」といった内容であるとか「確実に～できる」といった抽象的な基準ではなく、○×（できる・できない）といった客観的な基準での評価というものが特徴となっております。

また、評価方法につきましては、その項目に応じた「現認」または「記録確認」で評価が行われるということになります。

レベル認定に必要な基準の到達度に応じて、レベルの認定が設定されている。これが評価の大きな特徴になっております。

10 ページ目に「介護キャリア段位制度のメリット」を整理させていただいております。職員の方にとってのメリットと、事業所・施設にとってのメリット、大きく2つに分けて整理をさせていただいております。

職員にとってのメリットとしましては、現場で何ができるかを証明できる。また、スキル・やりがいの向上、処遇改善の材料につながる。自分のできる基準をアピールできるというものになります。また、一時離職等をした場合でも、自分のスキルが証明できることになりますので、復帰等のメリットがあるというものになっています。



事業所・施設にとってのメリットとしましては、OJTを通じて職員の能力を向上できる。また、サービスの水準をアピールできる。段位を取得した職員が多ければ、より質の高いサービスを提供していることをアピールできるというもの。また、職員のスキル・やりがいの向上につながり、定着や新規参入を促進できる。こちらは客観的な評価基準で評価が行われますので、主観的なものではない評価になりますので、外向けにも説明ができるということで定着や新規参入が促進できるというメリットがあります。

次からは「参考」ということで資料としてまとめさせていただいております。こちらは制度のスキームとして内閣府において取り決められた内容について、「参考」としてつけさせていただいております。

12ページ「実践キャリア・アップ戦略について」につきましては、そもそも成長分野における実践的な職業能力の評価・認定制度として、キャリア段位制度というものが立ち上げられたというものになります。当初、内閣府のときには、この介護プロフェッショナル、カーボンマネジャー、食の6次産業、この3分野について実施されております。

「2. システム・評価方法」につきましては、エントリーレベルからトップ・プロフェッショナルレベルまでの7段階の評価の設定になっております。

また、評価につきましては「わかる（知識）」と「できる（実践スキル）」の両面で評価をする設定になっております。介護につきましては「できる」の評価について、OJTを通じた評価が介護プロフェッショナルの特徴となっております。

右側がそれぞれ3分野の共通するレベルの特徴の考え方になっております。

13ページが「『介護プロフェッショナル』のキャリア段位の概要」でございまして、介護プロフェッショナルのレベルの考え方になります。左側が先ほどの分野共通の考え方、右側が介護の分野のレベルの考え方ということで、内閣府のときに整理された内容になります。

14ページと15ページの「『できる（実践的スキル）』のチェック項目（合計：148項目）の編成」につきましては、先ほども説明させていただいたところではありますが、それぞれ大項目、中項目、小項目というような構成になっておりまして、中項目の中に小項目、小項目におきまして、一番右側になりますけれども、それぞれチェック項目が複数あるという構成になっております。

16ページの「（参考）介護プロフェッショナルのキャリア段位制度の評価基準」がチェック項目の具体的な内容になります。このチェック項目につきまして、真ん中のところに数字がありますけれども、こちらが各項目における評価対象となるレベルを示したものです。

「1 入浴前の確認ができる」の中にチェック項目として①②とありますけれども、この項目につきましては、レベル2、3、4のそれぞれ評価の対象となるというような整理でこの表がつけられております。

また、評価方法としまして、それぞれのチェック項目における評価方法が、現認である

とか記録確認といった形で各項目が整理をされております。

この表が28ページまで続いておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

続きまして、29ページが「アセッサーの要件」となります。

アセッサーにつきましては、このページの右側を見ていただきたいと思いますけれども、評価者につきましては、アセッサー講習を受けていただいて、アセッサーになっていただきます。

ただ、アセッサーの講習を受けるに当たって属性要件というものを設定させていただいておりまして、左側を見ていただきたいと思います。基本的にはレベル4以上の方がアセッサーになっていただくというような要件設定をしておりますけれども、この制度はまだ始まって間もないということもございますので、左側の(i)～(iv)にありますように、現在はレベル4以外の方におきましても、アセッサー講習を受講できる属性要件として運営が行われているという状況になっております。

30ページ目の「評価者（アセッサー）講習カリキュラム（26年度）」が具体的なアセッサーの講習のカリキュラムを示したものです。

アセッサーになっていただくためには、まず、事前学習としてテキストの読み込みをしていただきまして、その上で、eラーニングを受講していただきます。その上で、テストというのが設定されておりまして、こちらを実施していただく。全問正解をするまでこちらを実施していただくというような流れになります。

その上でトライアル評価を実施していただき、集合講習を受けていただいて、確認テストを修了した上でアセッサーとして認定されるというような流れでアセッサーが養成されているところであります。

31ページは「評価者（「アセッサー）講習に対する評価）」になります。こちらは、具体的にアセッサー講習を受けていただいた方にアンケートをとった結果になります。非常に有意義であったという回答を97.3%いただいております。

32ページは「外部評価審査員の養成ルート（イメージ図）」を示したものにになります。

外部評価審査員につきましても養成しているところでありまして、ルートとしましては、アセッサーの中から成績優秀な方にさらに講習を受けていただきまして、外部評価審査員になっていただくというものです。

もう一つは、第三者評価・養成施設等のルートということで、それ以外のところからの養成という二本立てのものになっております。

33ページ目の「外部評価審査員講習カリキュラム（26年度実績）」は、アセッサーのカリキュラムと同様に、eラーニング、トライアル外部評価、集合講習といった流れにおきまして、外部評価審査員の養成を行っていくというようなものになっております。

資料の説明は以上になります。

○田中座長 資料の説明、ありがとうございました。

ただいま説明がありました資料2の「介護キャリア段位制度の概要」について、委員の

方々の御指摘があればお聞かせください。

特に内閣府が実施していたころから携わってこられた委員の方々は、事務局説明の補足でも結構です。また、初めて加わった方々は、理解が難しかった点についての確認の御質問でも結構です。どなたからでも御自由にお問い合わせいたします。

小林委員の代理の山口さん、お願いします。

○山口代理 日本介護福祉士養成施設協会の山口と申します。

今の御説明の中で、資料の2ページのところで1点確認をさせていただきたいのですが、左側のほうですが、介護事業所・施設という大きな枠の中で、点線の枠の中で「③レベル認定の取組の推進」という中で「介護職員・実習生」というのがありますが、この実習生というのは、私どもの養成施設におきましても、在学中に各福祉施設に実習ということでお伺いしておりますが、そういう実習生も含まれているという理解でよろしいのでしょうか。この「実習生」とは、どういう人を指しているのか、そこをちょっと教えていただきたいと思います。

○田中座長 事務局、お答えください。

○川島振興課課長補佐 今、御質問にあったような実習生等を想定しているところであります。ただ、実際には、事業所内の介護職員に対して行われているというものがほとんどということで認識しております。

○山口代理 これに関してさらに確認させていただきます。お願いになりますが、在学中の実習生も対象とするということであれば、まだ授業が修了しておりませんので、実習期間中での評価ということになりますと、なかなか難しい評価をされるのではないかと思いますので、例えば、卒業時に評価するとかというような段階であればわかるのですが、在学中の実習での評価というのはいかがかなという疑問がありますので、検討していただければと思います。

○田中座長 どうぞ。

○藤井委員 ここに実習生が入っておりますのは、私がかかわってきた内閣府の時代の経緯のことで、また再整理可能な点だと思っておりますけれども、まず、国家資格である介護福祉士について、この段位制度というものをどのように考えるかという議論がかなりなされてきて、介護福祉士会、あるいは養成協会のほうから、介護福祉士を取ったにもかかわらず、レベル3が取れないという事態が生ずるのはいかなるものかといった意見がございました。

なるほどという話でございまして、介護福祉士を取得した際に、このレベル3というものが取れているということを準備する必要があるのではないかとということで、この実習生というものも、つまり、介護福祉士を取った段階には晴れてレベル3であるということが可能なように道筋をつけているということです。

ただ、それをどのようにつくっていくか、現実はどう動かすかというところまでは議論しませんでした。現に、養成施設等での取り組みをどうしていただくかということにな

るのだと思いますけれども、卒業後なのか、本当に実習中なのかといったようなところは、まさに今度は養成施設協会さんのほうのお考えも含めて、ここでまた再整理できればいいのではないかと思います。

○山口代理 よろしく申し上げます。

○田中座長 テクニカルな事柄に関する素朴な質問でも構いませんし、大がかりな制度の根幹にかかわる御意見でも結構でございます。

谷村委員の代理の山田さん。

○山田代理 全国社会福祉法人経営者協議会の山田です。谷村の代理でありますけれども、基本的な、初歩的なところの確認をさせていただきます。

キャリア段位制度の中で、1つは「わかる」、もう一つが「できる（実践的なスキル）」という2本柱になっていて、こちらの「できる」というところが一つの大きなキーワードになっているのではないかと思います。この「できる」という内容の確認をしたいのですが、ここで言うところの「できる」というのは、あくまでもそのスキルを持っているか否かを示すだけの、いわゆる職務遂行能力を有しているかどうかという意味だけを指すのか、それとも、それだけではなくて、それを実際に行動に移せる、行動に移しているという行動能力ですとか、発揮能力を持って初めて「できる」とするのか、その辺はどのようにしているのか、ちょっと確認したいなと思います。

○田中座長 山田代理の御質問、どなたがお答えになりますか。

小山委員、お願いします。

○小山委員 制度といいますか、知識は、多分、一般的な教育学的にいうと「will」と「can」と「do」と「done」ということで、「will」は多分介護福祉士を取ったからできるだろう。「can」というのは、多分できるでしょう。「I can」ということです。けれども、この仕組みは、完全にやっているところをチェックするというところでございます。ですから、できるだろう、できる知識があるだろう、できないわけがないだろう、でも、できていないというのはだめです。できているところを評価するという仕組みでございます。これが大変難しい。お手間をとらせていて、実際にアセッサーが、その方が行っているところを見て、行われたかという確認をしていただくことになっております。

○田中座長 振興課長、お願いします。

○辺見振興課長 小山先生のお話のとおりでございますが、資料上で補足させていただきますと、5ページをご覧くださいますと、現認での具体的な確認方法についてお示ししております。

評価の根拠というのを一番右側の欄に書くという形になっておりますが、この中で、どういう状態でどういう介護を行っていたかということを確認したということを書くということで、行っていたということを確認するような仕組みとなっているということでございます。

○田中座長 山田代理、よろしゅうございますか。

○山田代理 そうしましたら、もう一つ、現場としての懸念するところなのですが、実際にそれだけのスキルがあるだけではなくて、それを実際に行動に移している、発揮している。その段位のそれぞれのレベルが上がっていくということはあると思うのですが、2、3、4と上がっていくと思うのですけれども、現場で職員を見ていると、できている、前にもやっていた。だけれども、ベテランになっていく中で、言葉はちょっと語弊があるかもしれませんが、怠慢になってくるとかというのが現実場面としてあるわけですよ。その辺をどう考えたらいいのかと思ったのです。

○田中座長 馬袋委員、お願いします。

○馬袋委員 確かにそれはあると思います。基本的なことは、例えば、1年に1回、基本的な行為は全員が標準となる基準を使って基本を確認する。それが結局、安全性とケアのレベルを、自分たち事業者としてどう守るかという一つの押さえだと思っております。

できている事業所、できていない事業所、それをどう見るかは、この仕組みを使って、基準を標準化し全員がそこからどのように見えるかをして、研修や、評価のプログラムとして事業者がとり入れるものとして使うと効果はあると思います。

○田中座長 国政委員、どうぞ。

○国政委員 全国特定施設事業者協議会の国政です。

先ほど10ページのメリットを伺ったのですけれども、キャリア段位制度の研修のときにといいますか、どういう状態が作り出せると、この制度は特に有効だとお考えになっているのかをお伺いしたいと思います。

○田中座長 制度の上位目的ですね。お願いいたします。

○辺見振興課長 半ば資料説明の先取りになってしまいますけれども、内閣府時代に数量的な目標を設定しておりまして、この目標についてどう考えるのかということ論点の一つとしてお示しさせていただいております。

ここは今後の中での御議論にもよるところもあろうかと思いますが、文字どおり、職員のキャリア・アップに対しての評価を行い、キャリア・アップにつなげていくということと、それを行うためのツール自体がどういう評価項目で行うのかということで、介護の内容について項目を設定しているということでございますので、ある意味、手順なり、到達すべきところの標準化を図っていくというところに重きを置くことによって、先ほど馬袋委員がおっしゃっていたようなことも関係していたと思いますけれども、評価時点だけではなくて、その後の研修等にも生かせるようなものとして考えていくのかといったようなことも含めて、大きい意味での目標も御議論いただけたらと思っております。

○田中座長 後段の資料3の説明の後もさらに、皆様に御質問いただこうと思っておりますので、資料4の説明とあわせて、改めて皆さんのお話を伺いましょうか。お願いします。

○川島振興課課長補佐 それでは、資料3、資料4について御説明させていただきます。

資料3「介護キャリア段位制度の進捗状況」というものになります。

こちら「※」で書いてありますけれども、制度の検討・立ち上げ、平成26年度までの事

業は、内閣府において実施されてきておりまして、今年度から厚生労働省に移管がされて、実施をしているという状況になります。

1 ページの「介護キャリア段位制度 これまでの経緯等について」は、平成22年度～26年度までが内閣府において取り組まれていた内容になります。

平成22年度に介護ワーキンググループにおきまして、このキャリア段位制度の検討が開始されております。

平成23年度には、この制度の実証事業を実施しておりまして、その中で評価基準や制度のスキームが決定されております。

具体的に実施が始まっているのは平成24年度からになりまして、具体的にはアセッサーの養成が平成24年度から始まっております。評価につきましては、平成25年度から内閣府で実施されてきております。

今年度、平成27年度に、内閣府から厚生労働省にこの制度が移管されてきておりまして、厚生労働省では「介護職員資質向上促進事業」ということで、国庫補助事業として実施しているところであります。

キャリア段位制度の特徴ですが、これまでの説明とも重なってくる部分になりますけれども、介護職員のキャリア・アップの仕組みの構築につながるというもの。職業能力の評価を共通の基準によって段階的に評価ができるというもの。事業所内におけるOJTの仕組みを活用した内部評価及び人材育成が特徴ということ。アセッサーにつきましては、評価技術の資質と平準化を講習で養成することによって担保しているというもの。また、評価につきましては「知識（わかる）」部分と「実践的スキル（できる）」の両面から評価するというような特徴がございます。

2 ページ目、実施状況に移ります。まず「アセッサーの養成状況（26年度まで）①～総数～」になります。

こちらにつきましては、平成26年度までの数字を挙げておりますけれども、今年度、アセッサーにつきましては、ただいま養成中でありまして、今月20日に集合講習が行われる予定になっております。このため、数字としましては、平成26年度までの数字をここに挙げさせていただいております。アセッサーにつきましては、平成26年度までで7,817名の養成を行っているところであります。

2つ目の◎、3つ目の◎にそれぞれ「サービス種別ごとの評価者数」と「事業所・施設所在地ごとの評価者数」を記載しておりますけれども、こちらは、おめくりいただきまして3 ページ目と4 ページ目に棒グラフで示しております。

見ていただくとお分かりいただけますように、介護老人福祉施設、介護老人保健施設など、施設のアセッサー数が多いという状況になっております。次いで、事業所数が多いということもございますけれども、訪問介護、通所介護が多いという状況になっております。

都道府県ごとに見ていきますと、4 ページになりますけれども、東京都や大阪、福岡、愛知といった都市部がやはり多いという状況になっております。また、この制度は被災3

県から始まったということもございまして、福島県も多いという状況になっております。

5 ページに移ります。こちらは「～レベル認定の取得職員数～」を示したスライドになります。今年度8月までにおきまして、累計で688名のレベル認定者を輩出しております。

平成27年度4月、5月は数が少ない。4月はゼロ、5月は19という状況になっておりますけれども、実施機関の選定が4月の下旬になり、実施体制が整うのが今年度は若干遅れたということもございまして、4月、5月につきましては、レベル認定者数が少ないというような状況になってございます。

6 ページが都道府県ごとに見たレベル認定者の状況になっております。

アセッサーと同様、やはり都市部が多いという状況になっております。都道府県で実施されておりますけれども、滋賀県、島根県、沖縄県ではまだ誕生していないという状況になっております。

7 ページ、上の段になりますけれども、法人種別で見た取得者数の状況になっております。社会福祉法人、医療法人がレベル認定者数を多く輩出しているという状況になっております。

サービス種別で見た状況が下段になりますけれども、やはりこちらもアセッサーの数と同様に、介護老人福祉施設、老人保健施設、次いで訪問介護、通所介護が多いという状況になっております。

8 ページは「外部評価審査員の養成状況（26年度まで）～総数～」でございまして。

こちらの数字としましては、平成26年度までの数字を挙げさせていただいております。外部評価審査員につきましては、平成26年度までで223名の方を養成しております。

種別ごとの外部評価審査員数、都道府県ごとの審査員数につきましては、2つ目の◎、3つ目の◎にあるとおりでございます。

9 ページに移ります。「27年度介護職員資質向上促進事業（厚生労働省の補助事業）」、こちらは今年度の実施状況ということでございまして、先ほども御説明させていただきましたけれども、今年度、介護職員資質向上促進事業として厚生労働省の補助事業として実施しているところでございます。

実施機関につきましては、公募により選定を行っておりまして、現在、シルバーサービス振興会が実施機関ということで運営を行っていただいております。

3つ目の○にございますレベル認定申請料につきましては、内閣府で実施しているときも手数料を取ってきておりまして、今年度、厚生労働省に移ってきてからも申請手数料はいただいております。アセッサー講習の受講料につきましては、内閣府のときには内閣府の予算の中で実施されてきていたところでございますけれども、厚生労働省に移ってきてからはアセッサー講習の受講料も徴収しているという状況にございます。その額につきましては、その下に記載しているとおりでございます。

下の段が、この補助をするに当たっての実施要綱の一部抜粋を載せたものになっております。

10ページ目は「27年度介護キャリア段位制度の実施体制」となっております。

実施機関であるシルバーサービス振興会の中に、運営委員会、検討チーム、レベル認定委員会というような委員会を設置して、運営のほうを行っていただいております。

11ページの「介護キャリア段位制度を活用できる各施策」が、キャリア段位制度を取り組むに当たりまして、活用できる各施策を取りまとめたものになっております。

①につきましては「介護報酬のキャリアパス要件への該当」ということで、介護職員処遇改善加算におけるキャリアパス要件というものがございますけれども、このキャリア段位制度に取り組むことによって、キャリアパス要件の一つを満たすというものになっております。

②③⑤につきましては、キャリア段位制度に取り組むに当たりまして、労働部局の施策になりますけれども、このような助成が受けられるというものになっております。

④につきましては、キャリア段位制度に基づく評価基準によりジョブ・カードの評価シートが作成できるということで、ジョブ・カードとの連携も図られているという状況になっております。

12ページは「地域医療介護総合確保基金を活用した介護従事者の確保」に関する部分の概要になりますけれども、「資質の向上」の中の一つのメニューとして、この基金を活用して介護キャリア段位におけるアセッサー講習の受講に係る支援ができるということを盛り込ませていただいているという状況でございます。

続きまして、13ページ「参考1（レベル認定取得者数の目標）」につきましても、概要と同様、内閣府において取り組まれたものについて、参考資料として整理をさせていただいております。

まず、14ページは、内閣府のときに示された「介護プロフェッショナルのキャリア段位制度の目標」になります。

こちらは、社会保障改革に関する集中検討会議の中で示された現状投影シナリオにおける必要介護職員数と、改革シナリオにおける必要介護職員数の差のところを、このキャリア段位制度に取り組むことによって確保しようというような位置づけで内閣府のときには目標が設定されております。年間2万人、2020年度までに13万人程度を確保するというのを内閣府のときに目標として定められていたところでもあります。

15ページ目の「国会における介護キャリア段位制度の目標に関する指摘について」は、内閣府が定めた目標に関しまして、今年度、国会において質疑が行われております。

レベル認定の取得者数の目標が大きく下回っており、事業が現場の実情に合っていないのではないか。厚生労働省に制度を移管して継続されていくに当たりまして、どのような目標を立てているのかという質問がされたところでもあります。

これに対しまして、いささか目標が過大であったような感じは否めないというところもありますけれども、今後どういう目標を立てるべきかということの作り直しをしていか



なければいけないということで、大臣から答弁をしているというものになります。

続きまして「参考2（外部評価の実施方法）」ということで、こちらは内閣府において実施してきたものになります。

17ページ「外部評価について①」ですが、外部評価の仕組みにつきましては、内閣府のときに仕組みとして構築されております。

外部評価につきまして、レベル認定者を出した事業所に対しまして、外部評価審査員がアセッサーの内部評価が適正であったかどうかというものを評価する仕組みとして、外部評価が位置付けられております。原則1年に1回、レベル認定者を出した事業所に対しては、レベル認定を出した後、1年以内に入るということが内閣府のときには位置付けられていたというものになります。

次に、外部評価の手順でありますけれども、18ページ「外部評価について②」になります。

こちらにつきましては、事業所において各種帳票、事業所の施設内の記録といったものを事前準備していただきまして、それを訪問調査によって確認する。実際にアセッサーや被評価者に対してヒアリングを行う。このような形で、適正に行われていたかどうかという報告書を外部評価審査員がまとめて、これをレベル認定委員会に付議して、内部評価が適正かどうかというのを判断していただく。そのような流れで外部評価が実施されるというものになっております。

19ページ「模擬外部評価の実施」ですが、外部評価の仕組みをつくるに当たりまして、模擬外部評価というものが平成26年1月と8月に実施されております。これを踏まえまして、外部評価審査員の手順書というものが作成されております。この手順書に基づきまして、平成26年度外部評価につきまして、一部試行的に実施されたということになります。

20ページは「26年度の外部評価の実施方法」になります。矢印の下を見ていただければと思いますけれども「3. 訪問調査」のところで、シルバーサービス振興会スタッフが同行した上で、11件の事業所に対して模擬的な評価が行われているという状況になっております。

その具体的な内容が21ページの「26年度の外部評価の実施状況」になります。11事業所・施設に対して実施が行われたということになります。こちらにつきましては、実際に事業所のほうには入ってはいるのですけれども、レベル認定委員会にかけて評価までは至っていないという状況になっております。

22ページ「外部評価審査員のフォローアップ」ですが、外部評価審査員につきましては、昨年度、フォローアップも実施されておりました。外部評価審査員の養成はしているところではございますけれども、外部評価がまだ本格的に動いていないということもございまして、フォローアップの講習であるとか、演習が実施されてきたということになります。

引き続きまして、資料4のほうの説明をさせていただければと思います。

まず「1. スケジュール」を示しております。この検討会は、基本的には各月1回程度

開催しまして、平成28年3月を目途に取りまとめる予定としております。

今回、10月に第1回を開催しておりまして、第2回目は11月を予定しております。こちらにつきましては、事業者等のヒアリングを予定しております。第3回目以降につきましては、第1回、第2回の内容等を踏まえまして、さらに議論をしていただくという予定にしております。

資料2、資料3の内容を踏まえまして「2. 主な論点」ということで、大きく4つお示しさせていただきますいております。

まず、制度の性格や位置付けについて、どう考えるか。

2つ目としまして、レベル認定取得者を輩出した事業所に対する「外部評価」の仕組みについて、どう考えるか。

3つ目としまして、現在の運用は4段階までとなっておりますけれども、7段階で評価することなど、評価の在り方について、どう考えるか。

最後、4つ目になりますけれども、レベル認定取得者数の目標としては、先ほど説明しましたとおり、内閣府のときには2万人という設定がございました。これにつきまして、どう考えるか。

ということで、論点を大きく4つお示しさせていただきますいております。

次に「3. ヒアリング対象（案）」になります。第2回目につきましては、ヒアリングを予定しております。

そのヒアリング対象の案としまして、1つ目が、積極的に取り組んでいる事業所や施設。

2つ目としまして、実際に現場で活躍されている評価者（アセッサー）、被評価者等。

3つ目としまして、この制度を実際に実施機関として運営を行っている実施機関。

4つ目としまして、本制度を積極的に活用している自治体。

こういったところに対してヒアリングをしてはどうかということで、案として示させていただいているところでございます。

資料の説明は以上になります。

○田中座長 ありがとうございます。

最後の資料4は、その前の2つ、資料2、資料3の内容を踏まえて論点が示されています。第1回目なので、とりわけこの論点について、皆様方の御意見を伺いたいと存じます。

では、資料3に関する質問でも結構ですので、御発言ください。

どうぞ、お願いします。

○村上委員 日本介護クラフトユニオンの村上でございます。よろしくお願いたします。

資料3のほうについて主にお聞きしたいのですが、その前に、キャリア段位制度が内閣府から厚生労働省に移りましたが、引き継ぎに当たって内閣府からの総括的なものがあったのかどうか。あったのであれば、それをお聞かせ願いたいと思います。

それから、進捗状況についてなのですが、資料3の2ページにもありますけれども、現在、アセッサー数が7,817、レベル認定者数が688ということで、まだまだ取得者が少ない

という状況なのですが、周知という点に問題があるのではないかとよく言われます。

実際、どのぐらいが現場で認知されているのでしょうかということなのですが、日本介護クラフトユニオンのほうでは、毎年、就業意識実態調査というものを行っておりまして、今年の組合員6万7,000名のうちの6,500名を対象に行いました。その中で、今回、キャリア段位制度について質問をしてみたのです。

キャリア段位制度を知っているかと聞いたところ「知っている」と答えた方が30%で、非常に認知度が低いということがわかりました。特に時給制の組合員に関しましては、全ての職種において「知らない」という割合が60%を超えているような状況でございました。

そして「キャリア段位制度が職場に導入されることによって、どのような効果を期待しますか」と聞きましたところ、複数回答可なのですけれども「賃金アップ」と答えた方が50%強いまして、次がやりがいとかスキルアップ、モチベーションアップ、こちらは47%ぐらいでございました。

したがって、私どもの調査の結果からは、キャリア段位制度を職場に導入するとともに、それを処遇に結びつけたら、介護職員のキャリア段位を取得しようとする意識が向上するのではないかと。そして、やりがいやスキル、サービスの質の向上につながって、喫緊の課題である人材不足も解消されるのではないかと考えております。

ただ、介護事業者が導入に関して積極的に推進してくれなければ、やる気のある職員がいても取得ができないということがございます。

そこで質問なのですが、資料3の7ページに法人種別のレベル認定者数があります。その法人数が355とあるのですが、この種別のほうを教えてくださいと思います。

その法人がキャリア段位制度をキャリア・アップの制度として運用しているのかどうか。それがわかれば教えてくださいと思います。

また、資料3の11ページにあるのですけれども、キャリア段位制度を活用できる施策というものもさまざまございます。事業者にとってのメリットをもっと周知して、助成金を活用しながら、より多くの事業者に導入を図ってもらえるようにバックアップをする必要があるのではないかとと思うのですけれども、その辺をどのようにお考えなのか教えてくださいと思います。

最後ですが、既にキャリア・アップ制度を自社で構築している事業者もございます。その場合は、既存のものとキャリア段位制度をどのようにミックスしていくのか。そのような助言とかモデルがあればいいなと思うのですけれども、厚労省としてはどのような考えですかということをお願いいたします。

以上です。

○田中座長 質問が4点ありましたが、お願いします。

○辺見振興課長 まず、1点目の引き継ぎに際しての総括という御質問ですが、御期待に沿った答えになるかどうかわかりませんが、私ども、実務的に内閣府で行ってきた事業のワーキンググループにおける記録を引き継いでおりますので、ある意味、そのワー

キンググループ等で御議論いただいた内容が、その時点におけるものということになりますので、そういった状況であると考えております。

2つ目の御質問は、周知の必要性についてどう考えているのかということかと思いますが、事業者にとってのメリットなども含めての御質問かと思えます。現状において私どもがこれについてどう考えているのかというのは、特徴等で御説明させていただいたとおりですけれども、さらに、今後の方向性としてどのように考えていくのかということにつきましては、今、私がこう考えているということでお示しするよりも、今後、この検討会において御意見を伺いながら考えていきたいと考えております。

○田中座長 村上委員、よろしいですか。

○村上委員 法人数は。

○辺見振興課長 済みません、1つ質問を漏らしてしまいました。

7ページ目の上から4行目のところ、枠内のところかと思えますけれども、法人数として355法人から688人の方が輩出されている。この法人種別ごとの仕分けということですが、ちょっと手元に数字がございません。実施機関のほうで確認しておられるかどうか、改めて確認してみたいと思います。

○田中座長 藤井委員、お願いします。

○藤井委員 論点の第1点目であります「制度の性格や位置付けについて」ということなのですが、これは私の理解なので、もし間違っていたら確認でお答えいただきたいのですが、これは予算で動いているだけという厚労省では非常に珍しく、「制度」と書いてあるのですが、それでも制度と言えるのか、仕組みなのかよくわからないのですが、そもそも局長、審議官以下が出ておられる会議なのですが、このキャリア段位制度を規定している法規というのではないのかという認識をしております。

内閣府のスタート点の議論は、資料2の12ページにございますが、先ほど御説明がありましたように、カーボンマネジャー、6次産業と並んでいますように、むしろ成長産業をつかっていきたい。そこに人を呼び込むのだというスタート点であったように認識しております。それがゆえに、人をいかに呼び込むかといったことが一つ大きな頭にありまして、2万人というのも来ているという理解をしております。

今、まさに村上委員がおっしゃったように、キャリア・アップの仕組みをきちんと整えて、それが結果的に人を呼び込むことになるのだよねと。

順番が逆になりますと、キャリア・アップをつかって、それで介護職員が納得・満足できるような給与等について、国がつくるということになりますと、急いでこの人数目標を達成するというよりは、先ほど小山委員がおっしゃっておられたように、非常に大変な仕組みを運用されているもので、いかに現実に合わせて実質的なものをつくり、人数の目標設定はその後といたしまししょうか、2万人ありきという発想は、内閣府の時点で成長産業をつくろうよといったところからひもづいているかのように私は認識しております。

ですから、まず、大きな話としては、確認したい点を含めて、確かにこの制度に何か位

置付ける必要があるのだろう。何かに位置付けていただく必要があるのであろうし、そのときにやはり目標を、人を呼び込みたいのかキャリア・アップ、言ってみれば質なのか量なのかというような話になる。どちらも達成する人数が、質を主として量も満たすのか、量がまずありきなのかというのは論点になり得るのかなと思っております。

その延長線上に、2万人なのであろうかとか、7段階はちょっと違いますが、外部評価の仕組みが必要なのであろうかという話がついてくるように思うのですけれども、その見解のあたりの認識がぶれていないかどうか確認させていただければと思います。

○田中座長 振興課長、お願いします。

○辺見振興課長 事実関係としてのキャリア段位制度自体の法令上の位置付けというのは、藤井委員の御指摘のとおりで、キャリア段位制度自体を直接含める運用でという形で位置付けておりますのは、法令上の位置付けというよりも、内閣府時代から行っておりました予算上の事業を続ける形で現在行っているというのが現状でございますが、こうした事業の位置付けというのは、その制度自体の根拠がどういう形なのかという一方で、先ほどちょっと御紹介させていただきました各種助成金における位置付けとか、そのようなところもありますので、そういったことも含めた形で考えているというところがあるかと思えます。

そうした上で、恐らく後半のほうの目標をどういう考え方で、質重視でいくのか、量重視でいくのか、その背景がどうなっていくのかというところは、まさにこの制度の在り方の重要なところかと思えますので、御質問というよりも御意見として承りたいと思えます。

○田中座長 小山委員、お願いします。

○小山委員 資料3の18ページ、さらっと説明していただいてよかったですけれども、謝らないといけないのかなと。

18ページの「外部評価について②」の一番下に書いてありますように、外部評価については、レベル認定委員会で外部評価結果を審議して、内部評価が適正かどうかを判断しようとする。私、レベル認定委員会の委員長で、田中先生とか、みんな委員なのですけれども、その①にあります外部評価で何が問題なのか。

キャリア段位制度は、内閣府で御検討されているときに、私は参加していませんが、先駆的で、現実的で、大変質が高い、がっちりとしたシステムを組んでもらったと思います。外部評価についても、まだ現実に走り出す前に外枠を決めて、少し動き出してから、さらにいろいろなものを走りながら決めていったのではないかと思います。一つ大変難しいことがございます。

アセッサーという方が事業所の中で被評価者を評価して、その結果をレベル認定委員会にといますか、シルバーサービス振興会のほうに書類を出してくるわけです。その書類を出して、それをそのままレベル認定委員会で審議しているかといいますと、現場から上がってくる書類をシルバーサービス振興会と現場の間で何度もやりとりして、審査にかかる書類が出てくるまでに、ひょっとすると3カ所、4カ所。質問148項目を普通に簡単にチ

チェックできるものもあるのですが、記述式で回答するものが主ですから、みんな見本の文章のようになります。

先ほどの10ページにある多彩な委員で御審議いただいているので、毎月50とか60を審議していると、実は3時間半では終わらなくて、毎回、事前の読み込みと事後のもう一回点検とかいって、各委員は、仕事としては大変割に合わない仕事です。

委員長は引き受けたのですが、問題は、この外部評価は何が問題かということ、事業所で被評価者をアセッサーが評価している項目を外部から行って、本当にそうなのかというのを確認するという仕組みになっているのです。

シルバーサービス振興会の職員の人も行ってくれましたし、外部評価委員にも行ってらって、出てきた記録を見ますと、その評価者だけをアセッサーがどうしたかということよりも、その組織のマニュアルがどうなっているとか、記録の方式がどうなっているとか、介護に対する姿勢がどうかとか、職員のキャリア段位以外の教育システムもありますから、そういうものがどうなっているかという複雑な、例えば、一つの組織でも経営体としていろいろな問題がかかわってくるのがわかってきたわけです。もちろん最初から想像すれば、そういうようなことなのですが。

問題は、ケアの現場、介護の現場というのはチームで働いておるので、完全に1対1だけでやっているわけではないので、そのチームがその組織の中でどういう介護サービスを提供するためのシステムを持っているかというところがすごく重要になってくる。

そうなってくると、外部評価委員というのは、実は、アセッサーが被評価者を評価したことが本当かどうかと見に行く以上に、その組織がきちんと挙証できるだけのサービスの質、あるいは経営の質、あるいは組織の質、ケアの質というのを達成しているかというところに外部審査委員も目が行ってしまうし、外から行った者も目が行ってしまう。

私が全て悪いのですけれども、外部評価委員の外部評価結果を何で、レベル認定委員会で適正かどうか判断できるのか、非常に難しくなってしまったというのが、私の能力不足だと思いますが、大変難しい問題です。

今日、この議題に載っているということは、私が申し上げているのは、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るということです。つまり、結果、その評価がどうだったかということです。勤めていらっしゃる組織とか事業所を評価することになってしまうということです。

そうすると、何か言いわけがましいのですけれども、一体それはレベル認定委員会の仕事なのかどうかわからなくなる。それについて回答がないまま、今日、ここに座っていて大変申しわけないのですけれども、外部評価というものはどのように考えたらいいかという御意見をまとめていただいて、方向性をいろいろ示していただけると、もう少し考えられるかなと思っている現状であります。

済みません、おわびです。

○田中座長 本質的な問題点の御示唆をありがとうございます。

筒井委員、お願いします。

○筒井（孝）委員 介護サービスについては、このキャリア段位を内閣府で取り上げた意図については先ほど藤井委員がおっしゃったような内容であったのかもしれませんが。しかし、この制度の本質的なところには、当然ながら介護サービスの質の向上ということを目指しているということでしょう。これは介護保険制度のいわば究極の目標と言えます。サービスというものは人間がつくるものですから、サービスの質というのは、当然、その人間を評価するということになります。ですからこれまでは、介護福祉士という国家資格を持っているということで、サービスは適切に提供されるだろうという仮定のもとで、サービスの質の担保をしてきたということであると思います。しかし、先ほど小山委員が説明されましたように、今回のキャリア段位制度では、介護技術を提供した結果、その利用者の状態がどうだったかということの評価するという仕組みになっています。このことは、サービスの質の評価方法としてはプロセスを評価しているということになります。

介護サービスというか、ヒューマンサービスを評価する方法論というのは、一般に難しいと言われておまして、確固たる方法論が確立しているわけではありませんが、質の評価にあたっては、ストラクチャー、プロセス、アウトカムの3層のそれぞれを評価すべきという考え方があります。このキャリア段位制度というのは、先ほど申し上げた通り、プロセスを評価するものとして位置づけられると考えます。

しかしながら、プロセスというのはストラクチャーに基づくということになりますので、これも先ほど小山委員がおっしゃっておられたように、施設の体制そのものがストラクチャーとなりますので、その施設がどういった介護サービスを提供できる仕掛けとしての人員配置や装置としての環境というような施設基準だけでなく、実際の現場の状況の評価せざるを得ないということになります。だからこそ外部評価にはそういったストラクチャー部分の評価も含まれてくるだろうということをおっしゃられたのだと思うのです。

最後に、サービスの質の評価としてはアウトカムの評価ということが必要となるわけですが、これについては、現段階としましては、キャリア段位を持った職員が相当数いる施設というのが存在しませんので、このアウトカムを見るというのは現時点では難しいと思います。

しかしながら、介護キャリア段位制度は、ある程度の認定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多分、唯一の仕組みになるのだと思うのです。

したがって、内閣府がこの制度を創ろうとしたことについては、単に介護職員を増員するだけということではなく、介護現場をよくするということは、良い介護サービスをつくる現場があってこそですので、よい介護労働者を集めるためには、よい介護現場がなくてはならない、そういった現場を持つ産業にしていくということを考えてつくられた制度だと思うのです。

そういう意味では、この制度は未だ成熟しておりませんし、過渡期にあるという表現が

相応しいと思います。例えば、先ほど、ご質問にもありましたがキャリア段位制度の5～7というのは設定されていないということなのですけれども、一応、5～7の考え方というのは示されておりまして、2～4の中で4以上がプロレベルということなのです。

ですから、そのプロの技術というのを段階化できれば、設定することは可能ですし、この段階化ができるメリットというのを一つだけ申し上げるとすれば、現時点で介護人材は30万人ほど足りないと言っていますが、どのような技術を持った人が足りないのか、どういふ人材が足りないのかという推計を推計でき、より正確な人材養成ができるということになります。

つまり、介護業界というところを真剣に考えるのであれば、このような技術を持った方々が足りないのだということを示すべきであって、それができないというところにこの業界の非常に深い問題があると思うので、今回のこのキャリア段位が浸透していくことで、どのような技術を持った人がどのぐらい足りないのか、その人たちがどういふ施設に行けばいいのかということまでも推計できるようになる可能性があるという意味においても、この制度の性格、位置付けというのができてくるのではないかと考えます。

このような推計ができれば、施設側、事業者側から言えば、このような技術の人が足りないということを把握できる経営上のメリットもありますし、このことをもう少し、経営者側に理解していただくことはとても重要であると思います。

先ほど、キャリア段位制度の広報が足りないということやUAゼンセン日本介護クラフトユニオンの村上委員が説明しておられましたけれども、今までは、単に資格があればお金が出るというようなやり方をしてこられていると思うのですが、どういふ資格、どういふ技術を持っているのかということや、介護職員が簡単に説明できて、その情報を持っていけるといふだけでも、大きなメリットだと思いますし、お金だけでなく、いわゆる社会的報酬を得られる大変よい制度ではないかと思うので、そういった位置付けもできるのかなと思いました。

○田中座長 山田委員、お願いします。

○山田委員 私も前の内閣府のときからかかわらせていただいていますので、しかも、介護プロフェッショナル段位の上位組織というのか、全体のキャリア段位そのものの意図みたいのところからかかわらせていただいていますので、その関係でコメントをさせていただきます。

そもそもこのキャリア段位の意図というのは、藤井委員がおっしゃったように、当然、成長産業の担い手を確保していこうという意図があったわけですが、もう一つ大きな問題意識で言うと、当然、成長産業の担い手、まさに人材を育成していかなければだめなわけなのですけれども、従来、日本の人材育成の仕組みというのは、大手中心に企業内での育成の仕組みというのはいくらもなかったということだと思っております。

ところが、大手ですらそれが厳しくなってきましたし、いろいろな意味で競争が激しくなる中で、特に成長産業のところ、新しい中小も含めて参入する中で、十分な人材育成



の仕組みというのが不足していくのではないか。

その中で、要は、成長産業で、かつ、成熟していないような産業のところで個別の企業が自主的にやるだけではなくて、業界全体として社会横断的な仕組みとして人材育成をしていかないと、まさに成長産業というのは成長しないのではないか。そういう大きな問題意識というのが背景にあったのだと思うのです。

ですから、その中で、当時注目されていました農業の6次産業プロデューサーというところでしたし、環境・エネルギーということで環境マネージャーというのが出ましたし、まさにこの介護というのが選ばれたという経緯だったのだと思うのです。

当時、そこで非常に大きな野心があって、というのは、日本ではいわゆる「わかる」というところのいろいろな仕組みはあるわけです。「できる」というのは、もちろんいろいろあるのだけれども、整備されたものがなかった。

ところが、ヨーロッパなどは、これはかなり昔から伝統があつていろいろ整備されている。特にイギリスですと、NVQという仕組みがもう1980年代ぐらいに全国ベースで整備されていたわけです。ある意味、それがモデルにされた形でこれがつくられたということだと思ふのです。

野心的なというのは、日本でそういうものをつくって行って、将来的にはしっかりした仕組みにして、できれば海外へも仕組みを輸出していこうぐらいの高い目標ということで作られたというのがこの経緯だったということです。

ですから、そういう意味でいうと、確かに非常に野心的で、外部評価の仕組みも、結局、制度としての客観性をしっかり担保するためなら要るだろうということで作られていったということです。ただ、実務のところではやはり難しいということになってきますと、結局、絵に描いた餅であるという意味がないので、簡便化していくということを考えて行けばいいと思うのですが、もともと趣旨というのは、いわば介護の分野で、雇用の流動化が一般的になってくるなかで個別の企業では人材投資がなかなかできないような社会の中で、どういった社会的な仕組みをつくるのか、

そのまさにパイロット事業として始まったという非常に高い志というか、その意識を考えながら、現実的なところもあるのですけれども、何らかの形で外部評価の仕組みを残せば残したほうが、制度としての客観性とか、将来的な発展性ということが担保されるのではないかなと確信しております。

それと、この13万人の設定というのも、私の記憶ですと、そんなに委員会の中でも必ずしも十分な議論がない形で、設定されたような印象が実はあつて、私は、個人的に言いますと、パイロット事業として仕組みをつくっていくわけですから、量を優先して質をだめにしてしまうと、もともとの意図から外れてくるということではないか。これは現実的なところで見直していけばいいのではないか。

むしろ、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ちょっと本来の趣旨と違ってくるので、むしろそう

いう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なと考えています。

○田中座長 平川委員、お願いします。

○平川委員 2つの件について、1つは、今日出された資料の中で、私ども老健施設が関わる問題についてとその中での現状という部分を分けてお話ししたいと思います。

今、御説明がありました資料3の2ページになりますけれども、ここに「アセッサー養成状況」があり、サービス種別ごとの評価者数がございます。特養が1,565、老健は1,873と、他のサービスに比べて極めて多くのアセッサーを養成してまいりました。

なぜ積極的に養成を行ってきたかといいますと、1つは、私ども老健施設というのは、御案内のとおり、今でこそ標準になりましたけれども、多職種連携、多職種が協働する施設です。介護職も医師もいれば、看護師もいる。リハ職もいて、在宅もあればみるというなかで、ある意味、総合職的な介護をより必要とする施設です。我々の介護職は介護職の中でも最もここで鍛えなければならぬ。そういう趣旨ではないかと思っています。

実際、今回の介護報酬改定での加算取得状況を見ても、他のサービスに比べて、介護福祉士率というのは老健が一番多いわけで、他のサービスは50%、60%の介護福祉士率でございますが、老健では8割を超えるということで、介護福祉士であって当たり前だというレベルです。そのあたりは先ほど筒井先生がおっしゃったケアの質を免許で担保しているというところだと思うのですが、そういう中で、悩みは離職者をどうするのか、あるいはキャリア・アップをどうするかということです。各施設が非常に悩んでいる中で、このキャリア段位制度ができ、言葉は悪いですけれども、お墨つきのOJTというものができたということで、これをぜひ生かそうと。老健施設協会では、ぜひ施設でアセッサーを取ってくれと。そして、1人でも多くの段位者を輩出しようということで組織をあげて進めてまいりました。

実際、私の施設もアセッサーを養成して、段位を取らせたのですが、先ほど小山先生が言われたように、これは非常に大変なこととして、一経営者の立場からすると、時間外勤務は増えますし、業務にまた乗っかるような業務が増えてしまって、俺の立場もあるからもっと増やせよと言っても、現場はひいひい言っていて、メンツ丸潰れの状況です。

ぜひ今回、この検討会でもう少し何か工夫ができないか。もちろん総体的な数をどうするかという議論はありますが、今のままではかなり厳しいなということを実感として持っています。これは伸びないなと。

今は勢いで頑張れ、頑張れと言いますけれども、当面手当がつくわけでもありませんし、処遇は上がらないから、だんだん息切れしてしまう。そういう状況であります。

やはり先ほどの筒井先生の話になりますが、そのうち外部評価の業務というものをもう一回きちんと見直ししていかないといけないのではないのでしょうか。これは見直す材料だと思っていますけれども、老健施設協会では、今年度の事業として、介護職の直接介護、間接介護を含めて具体的になにが必要かということをもう一回洗い出する作業をおこなっています。そういうものと組み合わせながらやっていかなければ、だめなのではと思っ

ています。

ですから、今、この資料に現れた数字にはそのような背景があり、そういう中でさえ結構青息吐息になりつつあるのですから、ぜひこの検討会でもう一歩進めるような建設的な意見が出ればいいと思っています。特に現場ではこれがあってよかったと、できてよかったという声は間違いなく出ています。それは付け加えておきます。

以上です。

○田中座長 ありがとうございます。

田中委員、お願いします。

○田中(雅)委員 アセッサーの数なのですが、今ほどおっしゃったように、もう既に7,817名の方が誕生していますし、今年度の受講数というところから見ましたら、多分今年中には1万人を大幅に超えるということがわかっていると思います。

しかし、実際、いろいろな委員が制度をつくるどころにかかわるところから見ていたら、1人のアセッサーが被評価者を評価するのを見ていて、6ヶ月以上の時間を要するというのが現状なのです。それが、平川先生が、大変なんだよということで、どうするかですが、そういう意味では、現場の負担が本当に大きいところがあります。

また、現在、これは大切なことなのですが、要するに、今の評価方式は、特に現認のところでは、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ます。しかも、外部評価を入れることによって、そのことが正しいのかということも実証できます。

もう一つ、私もレベル認定委員会にかかわっていますが、私が全く知らない利用者さんに対して、状態像と介護内容をチェック項目に合わせて見ていきます。初めの段階では、どこの事業所・施設でどのようなアセッサーなのか十分な情報がないまま書類を見ておりますけれども、この事業所はすばらしいケアが行われているということと、そのリーダー職の姿勢も、専門性の高いリーダーを育てるということが見えてくるということがあります。

それにおいて、実はこの今の方式は大変優れた仕組みだと思っておりますが、先ほど言いましたように、やはり記述方式であるということが、ある意味では、アセッサーの負担が大きい。これは小山先生もおっしゃいましたけれども、レベル認定においても大変負担が大きいというのが実際なのです。

ですから、これをどのようにしたらいいかということは、私も今この時点では言えませんけれども、効率化できるような仕組みというものを考えていく必要があるのではないかなと思っております。

主に3つ目の○なのですが、7段階に関することです。現在はレベル4までの制度となっております。介護福祉士は実はレベル4に相当しますけれども、私ども日本介護福祉士会では、もう既に認定介護福祉士の取り組みを進めておりますし、内閣府の検討段階においても、たしかこのレベル4以上については、認定介護福祉士の検討結果を踏まえて検討

することとして議論してきたと思っております。

しかし、今回、それがずっと滞っているということで、いまだに認識のないまま済んでいるのですが、今回、ようやく内閣府から厚生労働省に移管されてきたわけですから、レベル5以上については、老健局の取り組みのみならず、社会援護局と連携して推進を図っていただきたいと私はぜひお願いしたいと思っております。

もう一点なのですが、実際にこの制度の導入がなかなか進まないというのは、先ほど私が申し上げたように、やはりその負担と申しますか、実際のやり方というのは、いろいろな現場での負担もありますが、もう一つは、介護福祉士の立場から申し上げますと、この制度に関しては、現場のスキルの向上はもとより、キャリアパスや処遇改善に向けた制度では済まないのではないかという期待感にあわせながら、非常に大きいものがございます。

導入が進まないという議論もございますが、このたび国のほうは医療介護総合確保基金の活用ということをおっしゃったわけです。しかし、この制度は、都道府県が採択しなければ活用できないという仕組みでもあるのです。

例えば、私は富山県で、今回、この基金をキャリア段位の活用した数少ない中の1県として富山県も取り組んでいただいたのですが、なかなか財務関係者等の理解を得ることが難しかったと言ったと聞いております。そういう意味において、厚生労働省としては、介護保険最新情報や都道府県担当者会議のような場面でも、ぜひこのことについて普及していただいて、継続していただきたいなと思っております。

最後になりますけれども、もう一つ、アセッサーの扱いというか、これからの立ち位置ということについて少し私の意見を申し上げたいのですが、このシステムというのは、職場におけるOJT、これはOJTをやっている、やっていないといろいろあるのですが、やっている、やっていると言うけれども、実はその教え方はばらばら。事業者のいろいろなレベルというのばらばらというのが実態でございます。

そういう意味において、この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おります。だからこそ、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、アセッサーもこういった事業所において必須の職種といえましょうか、立場として位置付けることはできないかということを見据えて、今後とも要望していきたいなと思っております。

以上です。

○田中座長 ありがとうございます。

小林委員、どうぞ。

○小林（司）委員 ありがとうございます。

先ほど資料3の中で国会での指摘が紹介されましたが、たしか費用対効果にも言及された非常に厳しい指摘であったと私も記憶しております。そういうこともありますので、改めてこの介護プロフェッショナルキャリア段位制度につきましては、利用者から見ればや

はり質を高めていくこと、働く側からすれば専門職として相応しい処遇への改善につなげていくこと、提供体制からすれば人材確保ということで、非常に大切にすべき制度だと思っていることを予め述べておきたいと思っています。

先ほど村上委員から紹介がありましたように日本介護クラフトユニオンのアンケート調査結果を私たちが拝見させていただきまして、周知が十分でないということは従前から指摘されていましたが、改めてそれが明らかにされたと思います。そこで、田中委員もおっしゃったように、基金を介護で今年度から活用できるようになりましたが、介護保険事業計画が今年から3年始まって、診療報酬と介護報酬の同時改定も行われる2018年になると基金のニーズは高まってくるかもしれませんので今年度あるいは次年度、次々年度の間に、この制度への基金活用が広がるよう都道府県とぜひ連携してはどうかと思っています。

その上、基金の使い道は受講料だけに絞っているのか教えてください。その辺の記憶があいまいなのですが、絞っていないようでしたら使い道についても都道府県に丁寧な御説明をしていただけないかなと思います。

どのような人材が求められているのかなど丁寧な分析が必要だというご意見がありましたが、私もそう思いますし、他にも都道府県別の人数には地域差が見られますので例えば地域によって、実事業所数や従事者数ニーズの差など勘案しながら比べて丁寧な分析により狙いを明確にする作業があっても良いかと思っています。

利用する側にとっては質の高いサービス、働く側にとってはやりがいを持って働くためには処遇改善が不可欠だと思っています。

資料2の10ページの「スキル・やりがいの向上、処遇改善の材料につながる」という中には「処遇改善につながることを期待される」と書かれてありまして、ここを堂々と処遇改善につながってきた実績がある、と謳えるように、見直しの中で仕組みづくりをできないかなと思っていますので、事業者の方々の事務負担のことも重々承知しておりますが、実際に処遇につながっているのかどうかという実態把握も、可能ならぜひお願いできないかと思っています。このような努力を積み重ねてはどうかと思っています。

そのような意味で、先ほどの周知の状況からすれば、質的なところだけではなくて、量的な面を必ずしもそんなに悲観しなくても良いのではないかと。もう少し周知すれば、もう少し人数を、現実的と言いつつ、その中でも高い目標設定ができるのではないかと考えております。

以上です。

○田中座長 ありがとうございます。

先ほどの基金の使い道については質問ですか、要望ですか。

○小林（司）委員 すぐわかるようでしたら教えていただきたいのですが、後日でも差し支えありません。

○川島振興課課長補佐 基本的には、アセッサーの講習、受講に関するものに関しての支援ということになります。

○田中座長 馬袋委員、どうぞ。

○馬袋委員 キャリア段位認定者の2万人という目標が出されたときに、これは事業者が達成する目標なのか。要するに、人材を雇い事業をやっているわけだから、事業者だと言われれば、そうなのですが、現状では、全国的に、特に都市部では介護人材を確保できなくて、施設では定員枠があげられないところが発生しています。

訪問介護でも、特に24時間活動しているところは、24時間安定して人材が確保できなくて、結局、特定の職員に負担がかかって、休みがとれない。そのような現状があります。

この現状への対策として新しい人材に入ってもらおうということも大切ですが、一番大切なのは、人材を定着させるということが、新しい人材の採用の一番の手法であることを事業者は気づいていると思います。人材の定着にこのキャリア段位制度をうまく組み合わせることで、収入に対する人件費全体と考えられる直接払う給与以外の教育や採用などの費用の減少へのインパクトになってきていくわけです。そういった意味も含めて、教育や採用にこの制度を活用して、全体の人件費にどれぐらいのインパクトになっているかの調査をしつつ、この制度の効果を確認することも必要です。

今、こういう人材確保、育成に対しての制度や取り組みについて、補助金などの支援策をより良く活用して、人材の確保に資すること、人材の定着に寄与できることを認識すべきではないでしょうか。

例えば、東京都が今年度、キャリア段位を進める事業所へ2万円の支援金を新しく出していくようにした。これについては、各事業者もこの制度を使っていこうということで、この取り組みに手を挙げていくところが増加していく状況にあります。

ただし、基金でのそういう形（支援）について、事業者として補助（お金）が出ればやるとかということではないのです。そういう制度を使って良くしたいと思う事業者が手を挙げてやっています。こういう制度をうまく使いこなすことです。

そういう意味で、基金として、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、人が流動している中ではどこかの産業に行ってしまう。どこか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したい。使えるようにさまざまな仕掛けを組み込んでもらいたいというのがあります。

○田中座長 ありがとうございます。

筒井委員、どうぞ。

○筒井（孝）委員 2つほど申し上げます。1つは、先ほど平川委員もおっしゃられたのですが、田中委員も認定委員会の委員をされておられますが、今の認定方式は確かに、審査委員の負担が大きいです。これは、アセッサーが記入した文書を審査員が読んで、利用者の状態に合った技術が本当に提供されているかを評価するという方法をとっているためです。

このようなことは、多分、これまで日本ではやったことがない審査の仕組みです。世界

でもこのような仕組みではやっていないと思うのです。

キャリア段位の認定を行っている委員は、アセッサーが記述した、一行一句を見て審査していますが、膨大な資料を読み込む必要があります。書く方も読む方も大変な労力がかかるのですが、大分データが集まってきたので、おそらく基準化と標準化ができるデータが集まってきたと考えています。

研究的には利用者の状態と介護技術の実施を関連付けるシステムはできるのではないかと思います。

ここでの文書化の労力が軽減されれば、アセッサーの養成を進めさえすれば、技術評価は、それほど難しくはなくなると予想されます。具体的には、どの介護場面でも、誰かが評価ができるという仕掛けが施設の中でできていくということです。それがOJTとつながるということになれば、クリニカルガバナンスの基盤となります。

いずれにしても、どのような状態の高齢者にどのような介護技術が提供されているかということ、精査したデータが膨大に集積されているわけですから、これを分析し、介護のエビデンスを蓄積できることは日本にとっても有益であると同時に、これは別に誇大妄想ではなくて、国際的にも発信できる内容であると思います。

○田中座長 世界最高のプロセス評価の仕組みをつくられたわけですが、次は、それを使いやすいようにシステム化して、簡素化するのも筒井委員の責任であると自分で言っておられますので。

でも、それは意義がありますよね。皆さんの意見を伺っていると、この制度そのものについての反対はなくて、これは大変いい目的であると。しかも、多方面にいい効果があると言っておられます。問題は、それをもう少し簡素な評価でできるとか、外部評価の形については、レベル認定とは違う話をどう組み込んでいくかの問題で、今日は結論を出す必要はなくて、皆様の御意見を伺ったので、これをもとにまた事務局と整理して進めてまいりたいと存じます。

大体時間になってまいりましたが、最後にもう一言という方はいらっしゃいますか。

どうぞ。

○国政委員 今日の話でも出たのですけれども、最初、素晴らしい介護サービスの質を高める仕組みをつくったとしても、それを普及していくというときに、事業者がそこに向かって目標となる制度であるほうがいいなと思います。ですので、その意味では、介護報酬とどう絡めるのかということをご検討いただければと思います。

○田中座長 藤井委員、どうぞ。

○藤井委員 小山委員がおっしゃったことが非常に気になっておりまして、体制とか理念とか、そういったものまで見ていかなければいけないというお話なのですけれども、当初の内閣府の委員会で、この仕組みの意義というのはどうなのだろうなと思っていたときに、私が非常に危機意識を持ったことが2つありまして、1つは、介護の派遣をやっておられる会社の方々が、我々は来週どこどこに何十人頼むというような依頼を受けていると。そ

れに応えるような基準を我々は有していないので、つくってくれるとありがたいという発言をされて、ああそういうところまで来ているのだという危機感。

もう一つは、筒井委員がおっしゃったような世界で一番というようなレベルの話と、今ありますのは、それぞれの行為というもののプロセスが書いてあって、こういう順番でやりますよと。それを目視するというのが一つのポイントなのですが、このプロセスが共有されていなかった。

さらに、目視というか、できるかどうかを見るということがされていなかったということで、私はいろいろな主立ったところにそういうものが入っているだろうと勝手に思っていたのですが、かなり主立った法人、医療法人、株式会社に聞いたら、そういうものはないと。できるだろうということで評価してきたという話を聞いて、これは「できる」の意義が大きいなと思ったのですが、さらに、そこで期待してきているのが、OJTみたいなことの評価として使えるだろうということで、期待が私のほうでも高まったのですが、よくよく考えれば、小山先生がおっしゃったように、看護の場合には保助看護と人確法の中で卒後臨床研修制度というのが努力義務化されて、これが看護師と雇う側にかかっている。

厚労省のほうでも新人看護職員研修ガイドラインというマニュアルを出されていて、そこには、まさに小山先生がおっしゃったような理念であるとか、体制であるということが明確に書かれている。これなしに、OJTのチェックシートだけあって、OJTだというのはちょっとおかしいのではないかな。

むしろ、これは事務局に申し上げたいのですが、OJTのチェックにはなっているかもしれないのだけれども、例えば、こういう体制でやってほしいとか、やるものではないかみたいなものをもう一つ別に、この委員会とは別かもしれませんが、看護師は国家試験が受かった方を採用してどう研修するかというレベルでやっているのですが、介護職員は昨日まで介護と無縁だった方にも集まっていたいて、あるいは外国の方まで来ていただいて何とかという世界に入っているわけですから、雇った側あるいは勤める側がどういう意識を持って、ある程度のことまでやってもらいたいという考え方がどこかでない限り、チェックシートだけあっても、少し機能しにくいのではないかなというのを改めて思いました。

以上です。

○田中座長 ありがとうございます。

介護の質を高めるには、そういうことも必要ですね。

では、次回の日程について説明してください。

○辺見振興課長 本日は、さまざまな観点から御意見をいただきましてありがとうございました。

次回、ヒアリングを行った上で、また、論点等について整理をさせていただいた上で、次の御議論につなげていきたいと思っております。



本日の議論の中では、調査の効率化の話に加えて、位置付けとしてOJTであることと、サービス自体の評価等、いろいろな目標が出されましたが、そういったものをこの仕組みの中で何を求めていくのかということ、焦点をどう定めていくのかということも含めて、今後、議論が必要ではないかなと感じております。

次回の日程でございますけれども、11月18日、16時～18時ということで予定をさせていただきます。

場所については、改めて御連絡をさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願い致します。

○田中座長 それでは、活発な御議論をありがとうございました。

これもちまして、第1回「介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会」を終了いたします。