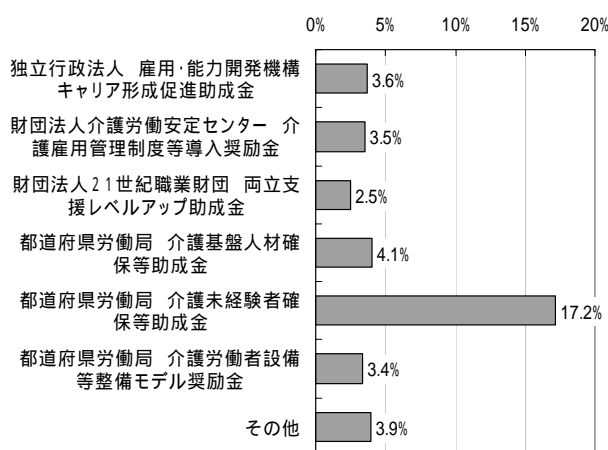


Q12.活用している助成制度（複数回答）(n=1480)

従業員の能力向上のために活用している助成制度について聞いたところ、「独立行政法人雇用・能力開発機構 キャリア形成促進助成金」が 3.6%、「財団法人介護労働安定センター 介護雇用管理制度等導入奨励金」が 3.5%、「財団法人 21 世紀職業財団 両立支援レベルアップ助成金」が 2.5%、「都道府県労働局 介護基盤人材確保等助成金」が 4.1%、「都道府県労働局 介護未経験者確保等助成金」が 17.2%、「都道府県労働局 介護労働者設備等整備モデル奨励金」が 3.4%、「その他」が 3.9%となった。

Q12.活用している各種助成制度（複数回答）

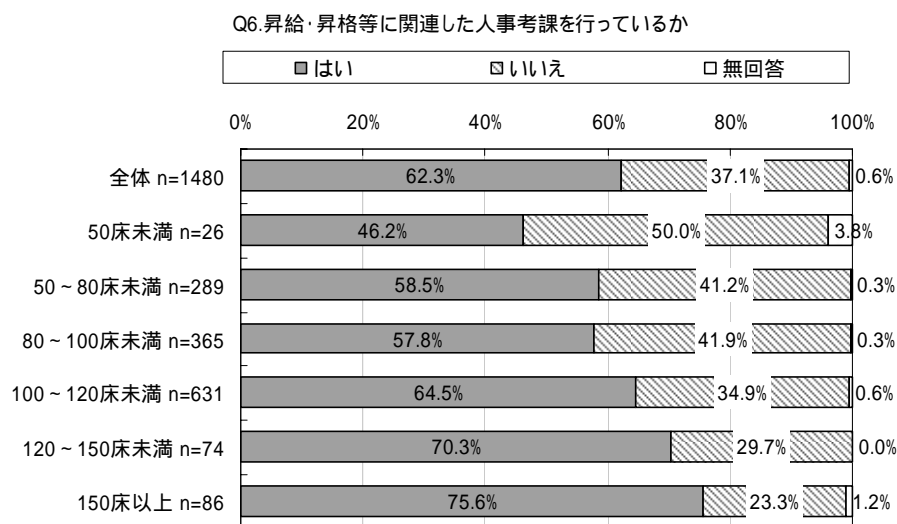


	全体	独立行政法人 雇用・能力開発機構 キャリア形成促進助成金	財団法人介護労働安定センター 介護雇用管理制度等導入奨励金	財団法人 21 世紀職業財団 両立支援レベルアップ助成金	都道府県労働局 介護基盤人材確保等助成金	都道府県労働局 介護未経験者確保等助成金	都道府県労働局 介護労働者設備等整備モデル奨励金	その他	無回答	
全体	1480 (100.0%)	54 (3.6%)	52 (3.5%)	37 (2.5%)	60 (4.1%)	254 (17.2%)	50 (3.4%)	58 (3.9%)	1073 (72.5%)	
地域	北海道・東北	225 (100.0%)	5 (2.2%)	5 (2.2%)	5 (2.2%)	8 (3.6%)	22 (9.8%)	7 (3.1%)	9 (4.0%)	180 (80.0%)
	関東	366 (100.0%)	13 (3.6%)	10 (2.7%)	1 (0.3%)	21 (5.7%)	71 (19.4%)	7 (1.9%)	15 (4.1%)	269 (73.5%)
	信越・北陸	110 (100.0%)	7 (6.4%)	6 (5.5%)	4 (3.6%)	5 (4.5%)	24 (21.8%)	3 (2.7%)	2 (1.8%)	73 (66.4%)
	東海	148 (100.0%)	6 (4.1%)	6 (4.1%)	5 (3.4%)	7 (4.7%)	37 (25.0%)	2 (1.4%)	9 (6.1%)	93 (62.8%)
	近畿	192 (100.0%)	6 (3.1%)	10 (5.2%)	6 (3.1%)	7 (3.6%)	31 (16.1%)	11 (5.7%)	7 (3.6%)	135 (70.3%)
	中国	127 (100.0%)	5 (3.9%)	2 (1.6%)	6 (4.7%)	5 (3.9%)	25 (19.7%)	9 (7.1%)	5 (3.9%)	91 (71.7%)
	四国	72 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (4.2%)	2 (2.8%)	2 (2.8%)	12 (16.7%)	1 (1.4%)	4 (5.6%)	53 (73.6%)
	九州・沖縄	226 (100.0%)	10 (4.4%)	10 (4.4%)	8 (3.5%)	5 (2.2%)	31 (13.7%)	10 (4.4%)	7 (3.1%)	168 (74.3%)
	無回答	14 (100.0%)	2 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (7.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (78.6%)
	定床数	50床未満	26 (100.0%)	1 (3.8%)	0 (0.0%)	1 (3.8%)	1 (3.8%)	2 (7.7%)	2 (3.8%)	1 (3.8%)
50～80床未満		289 (100.0%)	10 (3.5%)	11 (3.8%)	8 (2.8%)	10 (3.5%)	43 (14.9%)	14 (4.8%)	12 (4.2%)	213 (73.7%)
80～100床未満		365 (100.0%)	8 (2.2%)	15 (4.1%)	6 (1.6%)	9 (2.5%)	54 (14.8%)	11 (3.0%)	9 (2.5%)	280 (76.7%)
100～120床未満		631 (100.0%)	24 (3.8%)	16 (2.5%)	14 (2.2%)	28 (4.4%)	110 (17.4%)	17 (2.7%)	28 (4.4%)	458 (72.6%)
120～150床未満		74 (100.0%)	5 (6.8%)	5 (6.8%)	4 (5.4%)	5 (6.8%)	22 (29.7%)	4 (5.4%)	4 (5.4%)	39 (52.7%)
150床以上		86 (100.0%)	4 (4.7%)	4 (4.7%)	4 (4.7%)	6 (7.0%)	23 (26.7%)	2 (2.3%)	2 (2.3%)	57 (66.3%)
無回答		9 (100.0%)	2 (22.2%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (22.2%)	5 (55.6%)
職員数		20人未満	62 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (3.2%)	1 (1.6%)	4 (6.5%)	8 (12.9%)	3 (4.8%)	2 (3.2%)
	20～30人未満	200 (100.0%)	11 (5.5%)	9 (4.5%)	6 (3.0%)	6 (3.0%)	30 (15.0%)	9 (4.5%)	11 (5.5%)	144 (72.0%)
	30～40人未満	407 (100.0%)	7 (1.7%)	10 (2.5%)	11 (2.7%)	9 (2.2%)	52 (12.8%)	14 (3.4%)	13 (3.2%)	315 (77.4%)
	40～50人未満	274 (100.0%)	7 (2.6%)	12 (4.4%)	6 (2.2%)	15 (5.5%)	53 (19.3%)	8 (2.9%)	14 (5.1%)	189 (69.0%)
	50～70人未満	253 (100.0%)	10 (4.0%)	7 (2.8%)	5 (2.0%)	9 (3.6%)	46 (18.2%)	7 (2.8%)	9 (3.6%)	183 (72.3%)
	70～100人未満	170 (100.0%)	13 (7.6%)	11 (6.5%)	6 (3.5%)	9 (5.3%)	38 (22.4%)	5 (2.9%)	6 (3.5%)	116 (68.2%)
	100人以上	66 (100.0%)	3 (4.5%)	1 (1.5%)	2 (3.0%)	5 (7.6%)	18 (27.3%)	3 (4.5%)	3 (4.5%)	43 (65.2%)
	無回答	48 (100.0%)	3 (6.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (6.3%)	9 (18.8%)	1 (2.1%)	36 (75.0%)

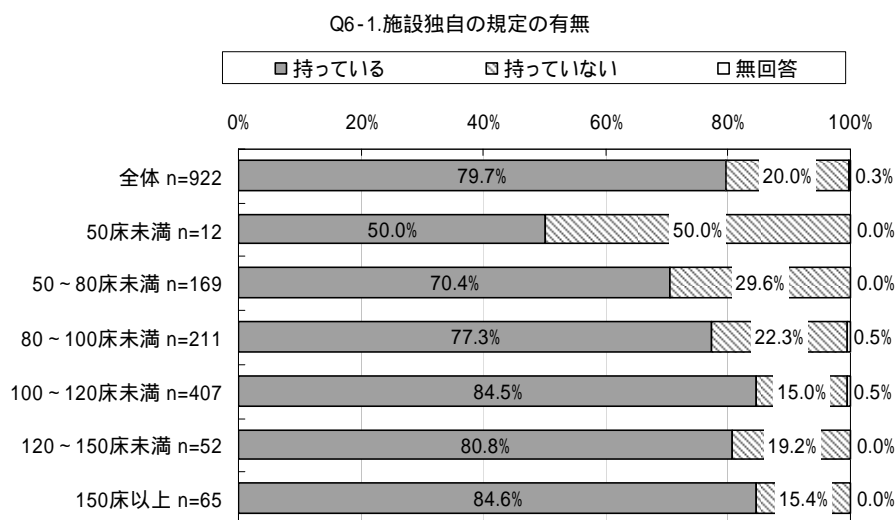
### 3.まとめ

#### 1)昇給・賞与、昇進・昇格等に関連する評価(人事考課)について 実施状況

Q6で、昇給・昇格等に関連した人事考課の実施について聞いたところ、「はい」が62.3%となった。施設規模(定床数)別にみると、施設規模が大きい施設の方が昇給・昇格等に関連した人事考課を行っている割合が高くなっている。

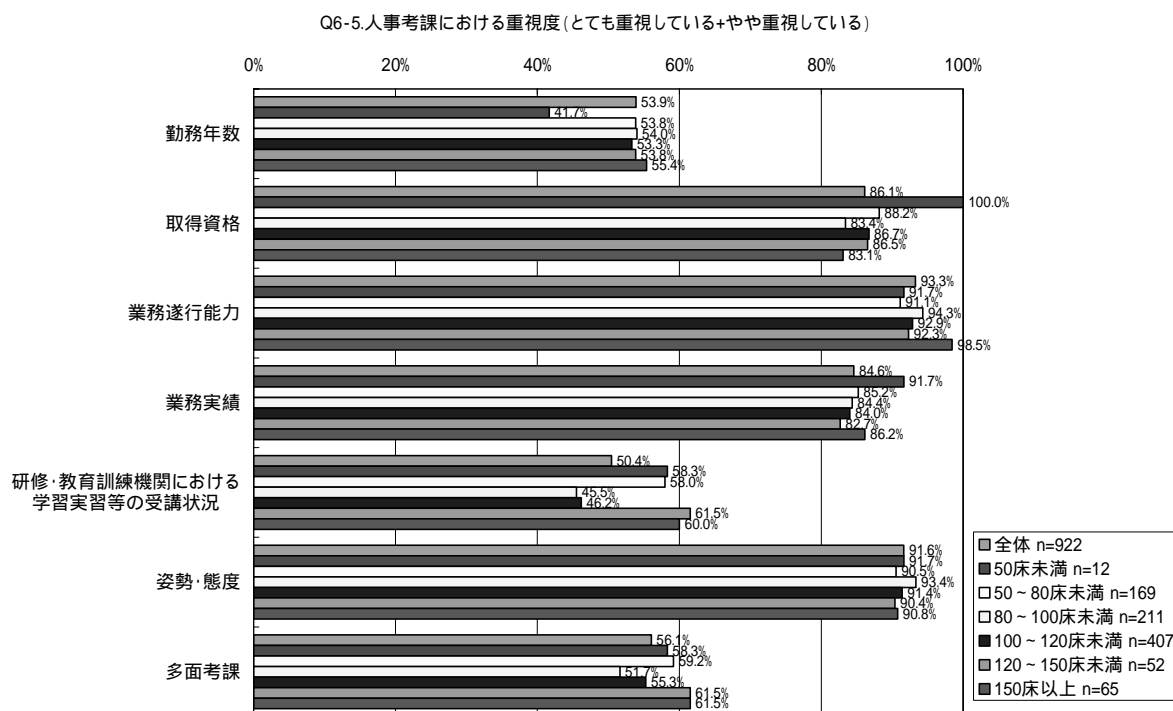


Q6-1で、Q6を「はい」と答えた方に、人事考課等における施設独自の規定の有無について聞いたところ、「持っている」が79.7%となった。施設規模(定床数)別にみると、施設規模が大きい施設の方が昇給・昇格等に関連した人事考課を行っている割合が高くなっている。



Q6-5 で、Q6 を「はい」と答えた方に、人事考課における重視の度合いについて聞いたところ、勤続年数では 53.9%が「とても重視している」「やや重視している」と答え、取得資格では 86.1%、業務遂行能力では 93.3%、業務実績では 84.6%、研修・教育訓練期間における学習実習等の受講状況では 50.4%、姿勢・態度は 91.7%、多面考課では 56.1%がそれぞれ「とても重視している」「やや重視している」と答えた。

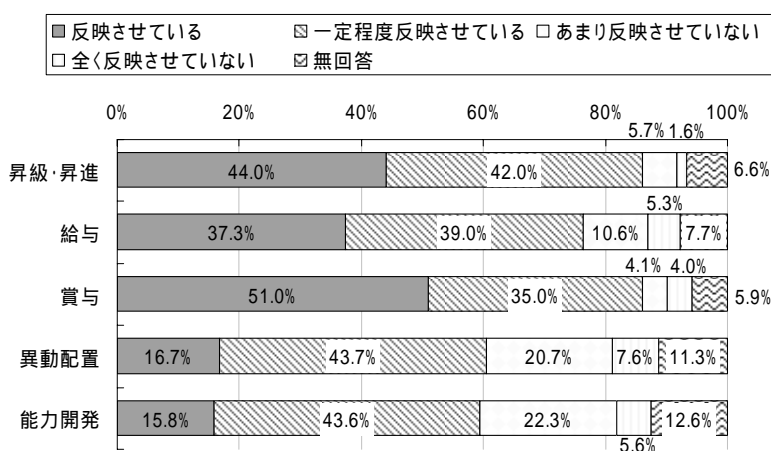
以上から、人事考課を実施している 62.3%の施設において、79.7%は独自の規定を有しており、その規定の中で重視されるものとしては、業務遂行能力、姿勢・態度、取得資格等が上位を占めている。



### 雇用形態種別の人事考課の反映度

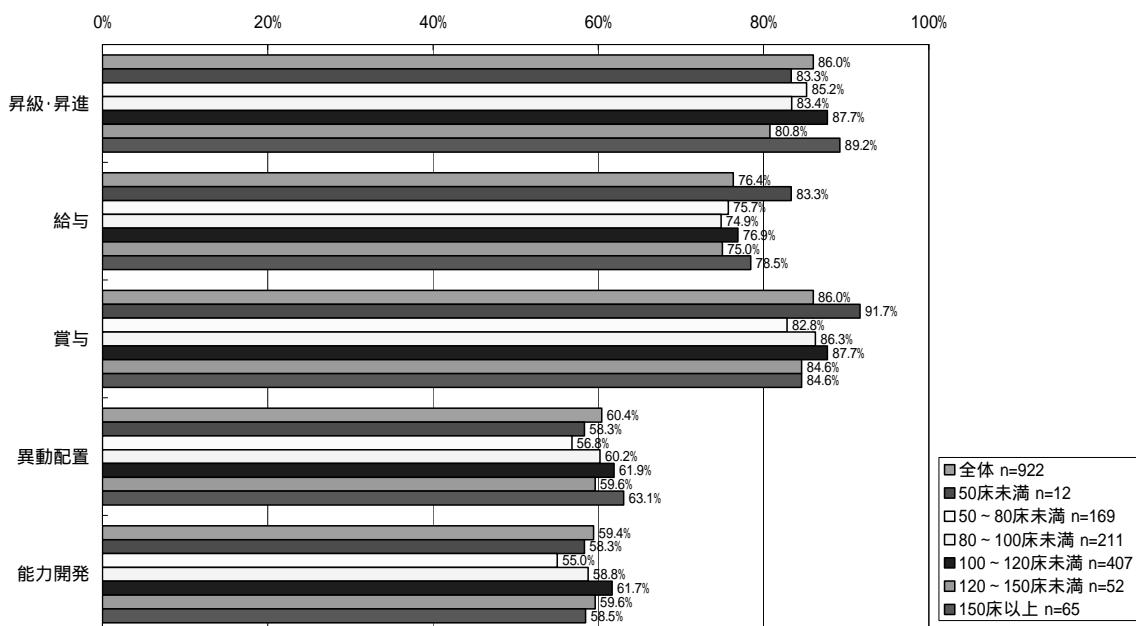
Q6 で「はい」(人事考課を行っている)と答えた方に、昇給・昇格等に関連した人事考課の反映度について聞いたところ、正社員については、「賞与」と「昇級・昇進」に反映させている割合が高く、「賞与」において「反映させている」割合が44.0%、「一定程度反映させている」が42.0%で、これらを合わせると86.0%を占める。同様に人事考課を反映させている(「人事考課の結果を反映させている」+「一定程度反映させている」)割合をみると、「昇級・昇進」では86.0%、「給与」で76.3%と高くなっている。なお、「異動配置」と「能力開発」では反映させている割合は約6割程度となっている。

Q6-3.人事考課の反映度[正社員](n=922)



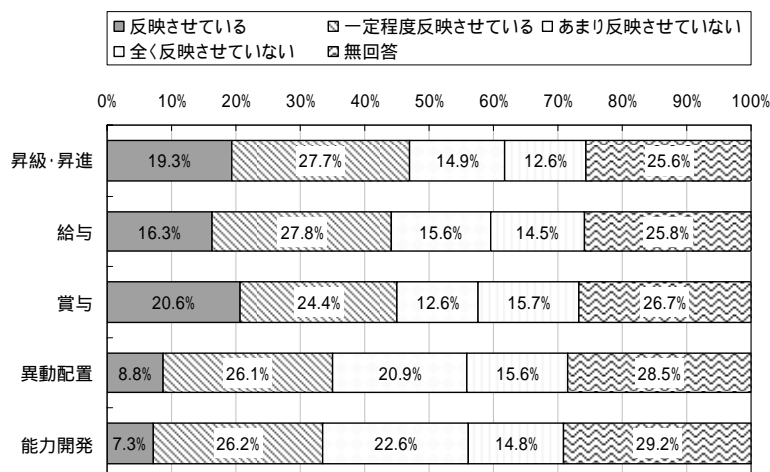
施設規模(定床数)別にみると、特に際立った差異はみられないが、「昇級・昇進」および「異動配置」は「150床以上」の施設で人事考課の反映度が最も高いが、「能力開発」は、「100~120床」の施設で反映度が最も高くなっている。(50床未満は母数が少ないため参考値)

Q6-3.人事考課の反映度[正社員・施設規模別](反映させている+一定程度反映させているの割合)



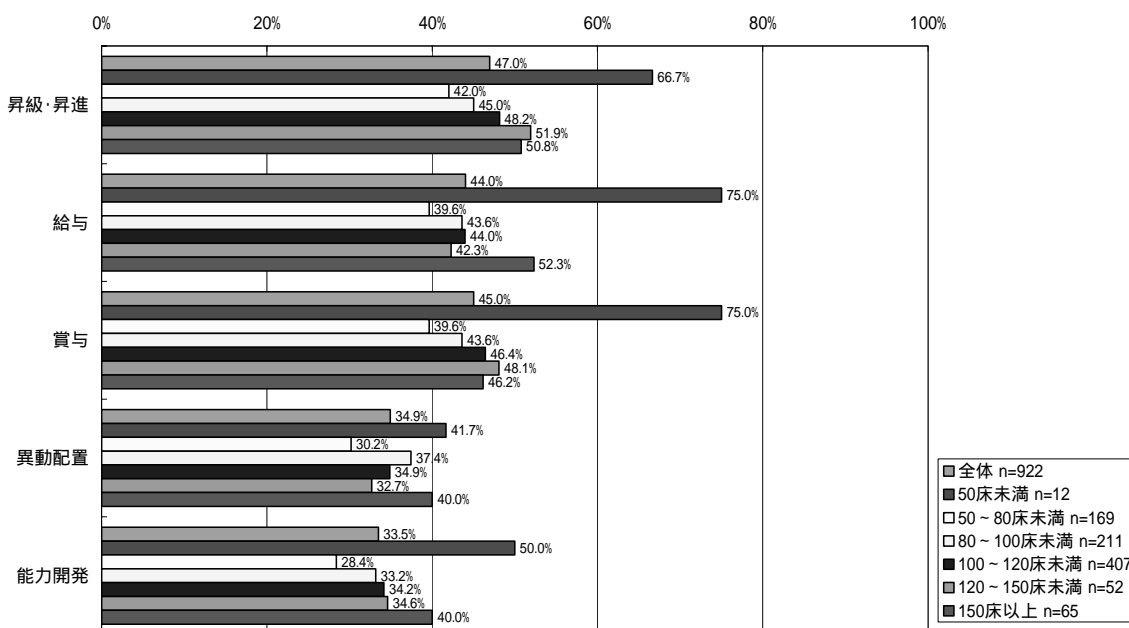
非正社員（常勤）における人事考課の反映度をみると、「昇級・昇進」に反映させている割合が47.0%と最も高く、「賞与」で45.0%となる。

Q6-3.人事考課の反映度【非正社員(常勤)】(n=922)



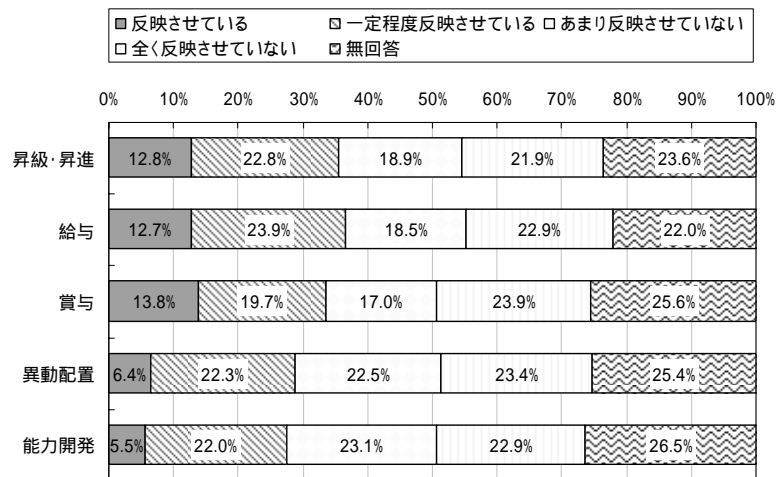
施設規模（定床数）別にみると、「給与」、「異動配置」、「能力開発」は「150床以上」の施設で人事考課の反映度が最も高く「昇級・昇進」と「賞与」は、「120～150床」の施設で反映度が最も高くなっている。全体的には、施設規模が大きいほど反映させている割合が高い傾向がみられる。（50床未満は母数が少ないため参考値）

Q6-3.人事考課の反映度【非正社員・常勤・施設規模別】（反映させている+一定程度反映させている割合）



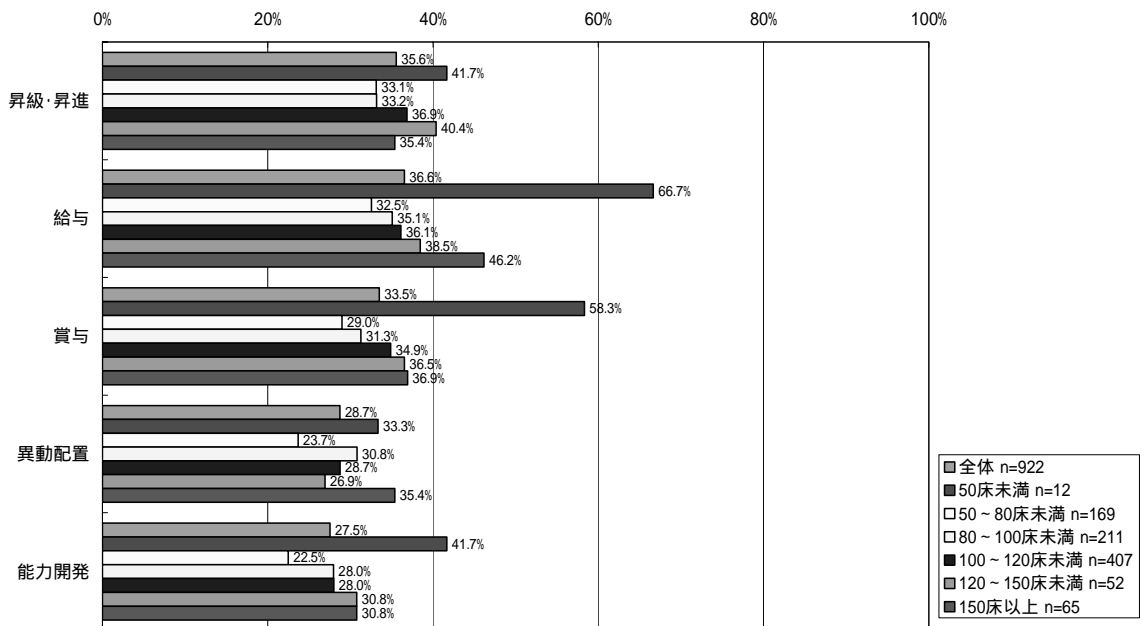
非正社員（非常勤）では、「給与」に反映させている割合が 36.6%と最も高く、「昇級・昇進」に反映させている割合は 35.6%、となっている。

Q6-3.人事考課の反映度[非正社員(非常勤)] (n=922)



施設規模（定床数）別にみると、「給与」、「賞与」、「能力開発」は施設規模の大きい施設で人事考課の反映度が最も高いが、「昇級・昇進」は、「120～150床」の施設で反映度が最も高くなっている。全体的には、施設規模が大きいほど反映させている割合が高い傾向がみられる。（50床未満は母数が少ないため参考値）

Q6-3.人事考課の反映度[非正社員・非常勤・施設規模別] (反映させている+一定程度反映させている割合)



### 人事考課を行う上での問題点

Q6 で「はい」(人事考課を行っている)と答えた方に、施設が行う人事考課において賃金表や人事考課表などの施設独自の規定を持っているかどうか別に、人事考課を行ううえでの問題点をみると、施設独自の規定を持っている施設では、「評価者の訓練が不十分である」をあげる割合が 47.9%と最も高く、次いで「質の異なる仕事をする者への評価が難しい(評価基準として)」(47.5%)、「評価基準が不明確または統一が難しい」(38.4%)の順となっている。一方独自の規定を持っていない施設では、「評価基準が不明確または統一が難しい」が 54.9%と最も高く、以下「質の異なる仕事をする者への評価が難しい(評価基準として)」(50.0%)、「評価者の訓練が不十分である」、「資金不足で評価を昇給等に反映しきれない」(共に 38.0%)の順となっている。

このように、独自の規定を持っている施設では評価者のスキル、独自の規定を持っていない施設では基準が明確でないことが人事考課を行ううえでの最大の問題点となっている。

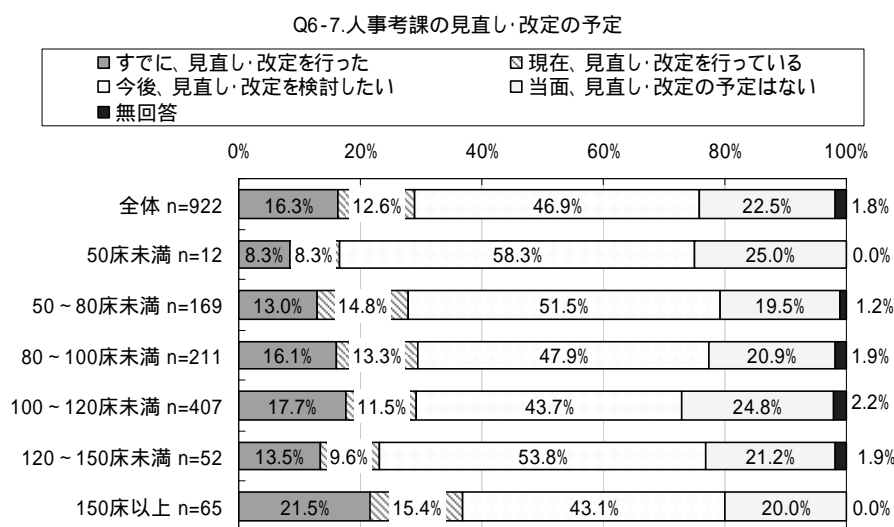
Q6-1.施設独自の規定の有無別 Q6-6.人事考課を行う上での問題点

	全体	評価者の評価が寛大なため格差がつかない	評価が厳格すぎるため職員志気の低下が生じる	資金不足で評価を昇給等に反映しきれない	ポスト不足で評価を昇進に反映しきれない	能力開発・人材育成に役立っていない	評価者の訓練が不十分である	評価者が仕事の内容に精通していないと評価が難しい	質の異なる仕事をする者への評価が難しい(評価基準として)	評価基準が不明確または統一が難しい	その他	無回答
全体	922	280 (30.4%)	40 (4.3%)	268 (29.1%)	210 (22.8%)	195 (21.1%)	422 (45.8%)	288 (31.2%)	441 (47.8%)	386 (41.9%)	30 (3.3%)	28 (3.0%)
持っている	735	225 (30.6%)	36 (4.9%)	196 (26.7%)	168 (22.9%)	152 (20.7%)	352 (47.9%)	223 (30.3%)	349 (47.5%)	282 (38.4%)	28 (3.8%)	23 (3.1%)
持っていない	184	54 (29.3%)	4 (2.2%)	70 (38.0%)	41 (22.3%)	42 (22.8%)	70 (38.0%)	64 (34.8%)	92 (50.0%)	101 (54.9%)	2 (1.1%)	5 (2.7%)
無回答	3	1 (33.3%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

### 人事考課の見直し・改定状況

Q6で「はい」(人事考課を行っている)と答えた方に、人事考課について見直し・改訂を行う予定があるかについて聞いたところ、すでに行った、あるいは現在行っている施設は28.9%と約3割、「今後、見直し・改定を検討したい」(46.9%)と合わせると75.8%と、人事考課を行っている施設でも4分の3は人事考課の見直し・改定が必要とされていることがわかる。

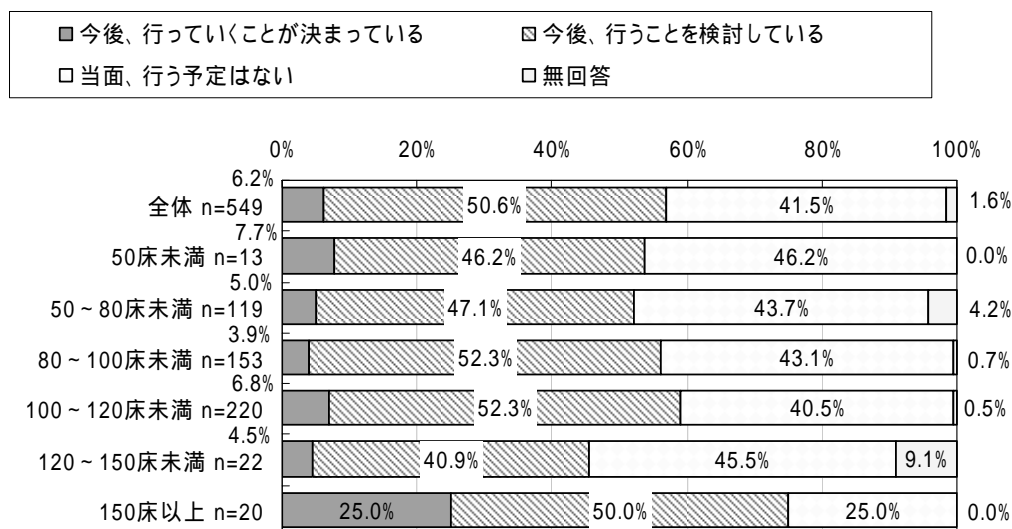
施設規模(定床数)別にみると、「120~150床未満」の施設でやや下がるが、施設規模が大きいほど、すでに行った、あるいは現在行っている施設が多くなっている。



一方Q6で「いいえ」(人事考課を行っていない)と答えた方に、介護職員の人事考課を行う予定について聞いたところ、「今後、行っていくことが決まっている」が6.2%、「今後、行うことを検討している」(50.6%)と合わせると56.8%となる。

施設規模(定床数)別にみると、「120~150床未満」の施設でやや下がるが、施設規模が大きいほど、「今後、行っていくことが決まっている」、あるいは今後、行うことを検討している」施設の割合が高くなっている。

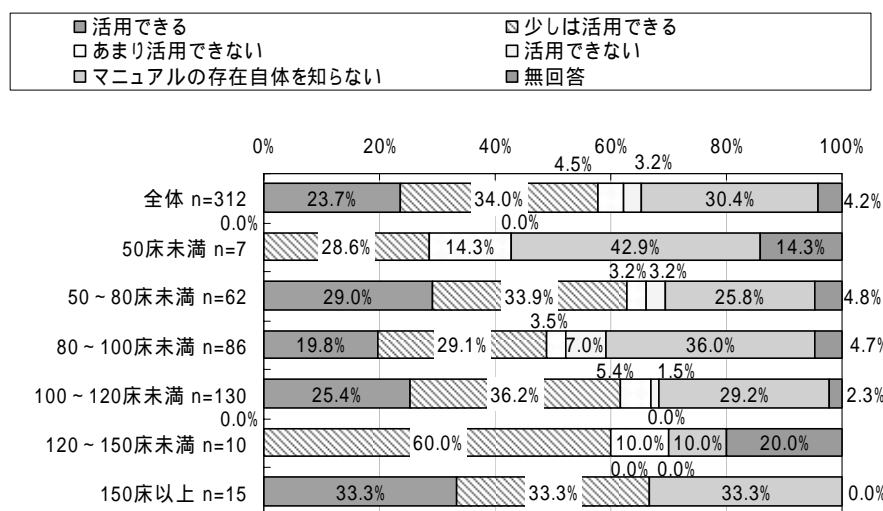
Q6-8.介護職員の人事考課を行う予定





これらの人に全老健が昨年作成した「キャリアアップシステム導入マニュアル」が活用可能かどうかについて聞いたところ、「活用できる」「少しは活用できる」が合わせて57.7%と約6割を占める。施設規模(定床数)別にみると、「50~80床未満」の施設で活用できると答えた割合が高くなっている。

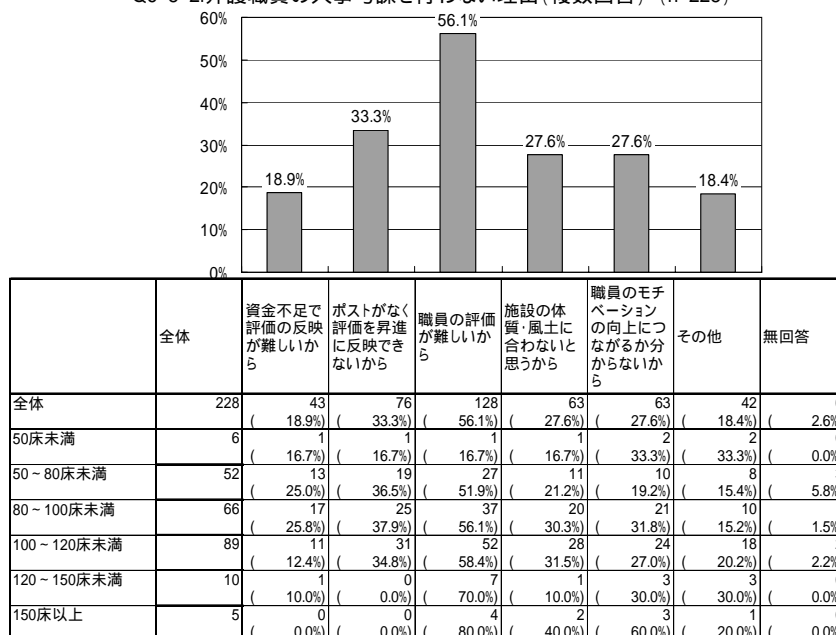
Q6-8-1.「キャリアアップシステム導入マニュアル」は活用できるか



なお、Q6-8で「当面、行う予定はない」と答えた方に、介護職員の人事考課を行わない理由について聞いたところ、「職員の評価が難しいから」が56.1%と最も高く、「ポストがなく評価を昇進に反映できないから」が33.3%となっている。施設規模(定床数)別にみると、50床未満および120床以上の施設の母数が少ないため参考値となるが、施設規模が大きい施設ほど、「職員の評価が難しいから」をあげる割合が高くなっている。

このように人事考課の実施度、実施意向は高く、また、人事考課実施後も見直し・改定の実施あるいは実施意向は高いことがわかる。

Q6-8-2.介護職員の人事考課を行わない理由(複数回答)(n=228)



## 2) 介護職員の研修について

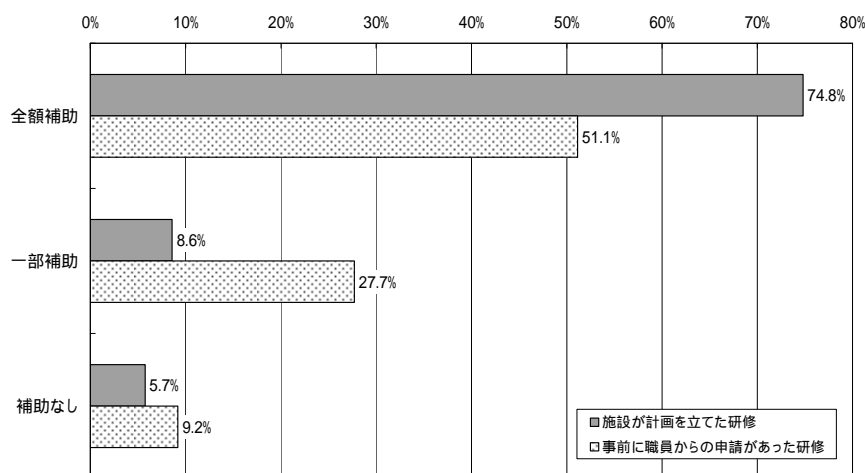
### 研修費用の負担状況

職員の研修参加への費用補助の状況について、部下を持っている介護職員、部下を持っていない介護職員(正社員)、部下を持っていない介護職員(非正社員-常勤)、部下を持っていない介護職員(非正社員-非常勤)別にみると、正社員は部下を持っている・いないにかかわらず約4分の3が「施設が計画を立てた研修」については全額補助されており、「事前に職員から申請があった研修」でも、部下の有無にかかわらず、共に約半数が全額補助されている。これに対して非正社員は常勤、非常勤にかかわらず「施設が計画を立てた研修」について全額補助される割合が約半数、「事前に職員から申請があった研修」では約3割が全額補助となっている。

なお、研修の日当についても研修参加の費用とほぼ同様の傾向がみられる。

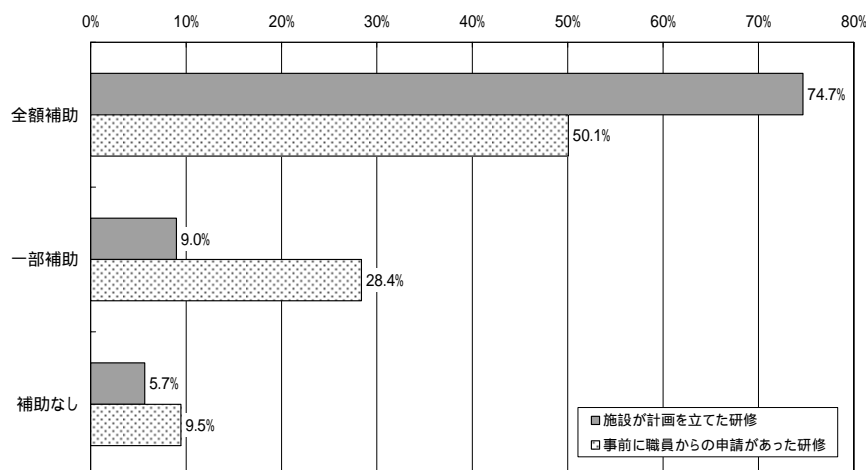
Q9.介護職員への研修の費用補助の実施割合(複数回答)(n=1480)

【部下を持っている介護職員】

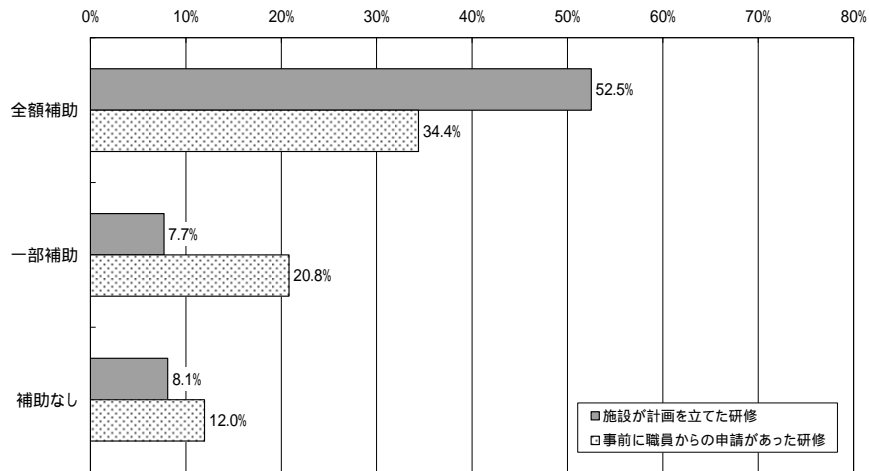


Q9.介護職員への研修の費用補助の実施割合(複数回答)(n=1480)

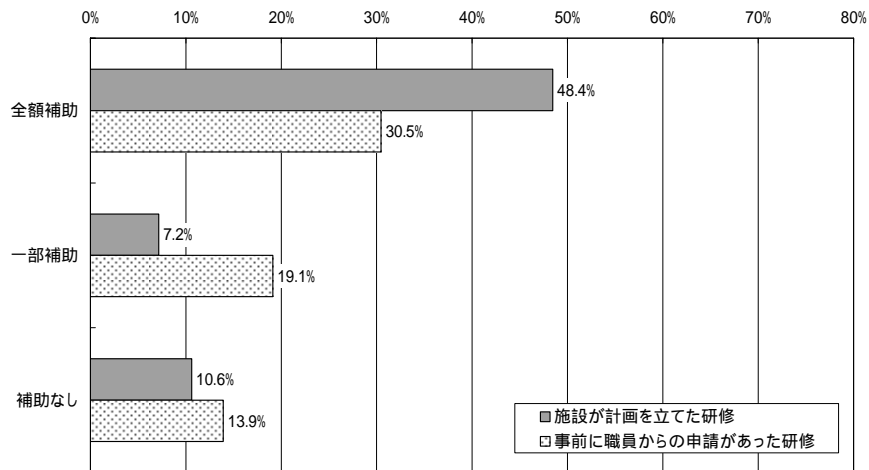
【部下を持っていない介護職員(正社員)】



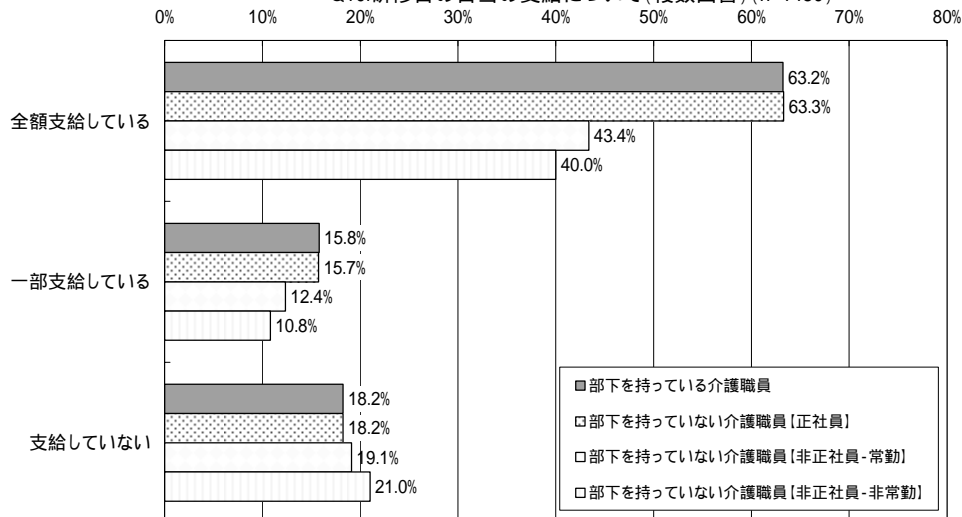
Q9.介護職員への研修の費用補助の実施割合(複数回答)(n=1480)  
【部下を持っていない介護職員(非正社員 常勤)】



Q9.介護職員への研修の費用補助の実施割合(複数回答)(n=1480)  
【部下を持っていない介護職員(非正社員 非常勤)】



Q10.研修日の日当の支給について(複数回答)(n=1480)

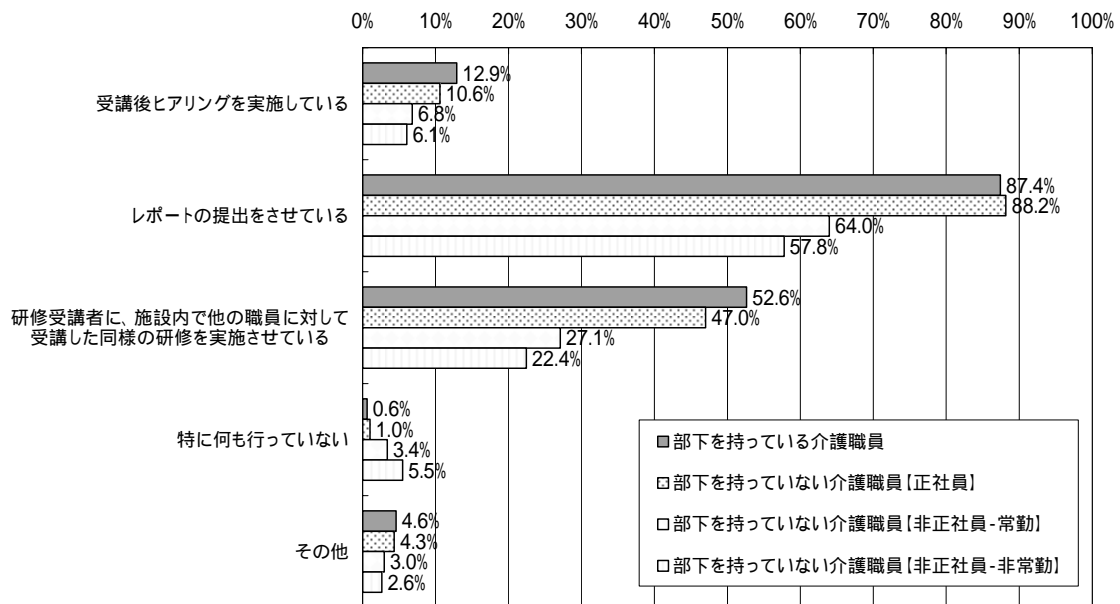


### 研修に関わる職員管理状況

施設から補助を行っている研修の受講後の対応について、部下を持っている介護職員、部下を持っていない介護職員(正社員)、部下を持っていない介護職員(非正社員-常勤)、部下を持っていない介護職員(非正社員-非常勤)別にみると、正社員に対しては、部下を持っている・いないにかかわらず約 9 割が「レポートの提出をさせている」と答えている。一方、非正社員に対しては、「レポートの提出をさせている」割合は、常勤で 64.0%、非常勤では 57.8%と、正社員と比較してレポート提出させている割合が低くなっている。また、部下のいる介護職員に対して「研修受講者に、施設内で他の職員に対して受講した同様の研修を実施させている」割合は 52.6%と半数以上を占めており、費用補助は多い一方で、研修後の施設に対するフィードバックが課せられていると考えられる。

これに対して非正社員においては、「レポートの提出をさせている」割合が 6 割程度、「研修受講者に、施設内で他の職員に対して受講した同様の研修を実施させている」割合は 2 割から 3 割程度となっており、研修補助の割合も低い一方で、研修後の管理については正社員と比較して緩くなっていると考えられる。

Q11.研修受講後の対応について(複数回答)(n=1480)



#### 4) 調査結果まとめ

全国の介護老人保健施設における人事考課の実施状況をみると、人事考課を実施している施設は62.3%と全体の6割以上を占める。また、人事考課を実施している施設のうち79.7%は人事考課における施設独自の規定を有している。施設の規模(定床数)別にみると、施設規模が大きいほど人事考課を実施している割合が高くなっている。また人事考課における規定を有している施設の割合についても、施設規模が大きいほど高い傾向がみられ、施設規模が大きいほどキャリアアップシステムが導入されていることが伺われる。

その規定の中で最も重視されるのが業務遂行能力で、以下、姿勢・態度、取得資格の順となっている。

人事考課の反映度をみると、正社員に対しては人事考課を行っている施設の9割近くが「賞与」と「昇給・昇進」に人事考課を反映させている。一方、非正社員に対する人事考課の反映度は「賞与」、「昇給・昇進」、「給与」において、いずれも正社員と比較して低くなっている。

人事考課を行う上での問題点をみると、独自の人事考課の規定を持っている施設では、問題点として評価者のスキルをあげる割合が高くなっている。独自の規定を持っていない施設では基準が明確でないことが人事考課を行ううえでの最大の問題点としている。

人事考課を行っている施設の人事考課の見直し・改訂の予定をみると、すでに人事考課を行っている施設においては、約3割がすでに見直し・改定を行った、あるいは現在行っており、また約半数は人事考課の見直し・改定が必要と考えている。一方、人事考課を行っていない施設でも、半数以上が介護職員の人事考課の実施意向を持っている。

以上のように、その重点が置かれるのは正社員となるが、多くの施設において人事考課の実施度、実施意向が高く、今後キャリアアップのシステム導入の必要性も高いものと推察される。さらに人事考課実施後も見直し・改定の実施、あるいは実施意向が高いことから、キャリアアップシステムを一旦導入した後も、システムの活用のレベルアップ(活用する人材のスキルアップ)と、システム自体のレベルアップが望まれる。

#### 4. 自由記述欄記載内容一覧

Q7. 「キャリアアップシステム導入マニュアル」について、今後改訂する場合にどのような内容を望むかについて

Q6-8-1. 「キャリアアップシステム導入マニュアル」が活用できるかどうかを回答別に表記（Q6-8 で介護職員の人事考課を行うことが決まっているもしくは行うことを検討していると答えた施設以外は「非該当」）

##### 事例・モデルケース等の提示（30件）

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
活用できる	評価表を、データ(Excel)で取れるようにしてほしい。
活用できる	(1)介護技術に関する評価チェックシートで評価方法を具体的に教示してほしい(ABCの分析で、どのような感じで査定をしていけば良いのか、例があれば分かりやすい)。(2)介護職員に対して着眼されているが、他職員(ケアマネ・看護職)についても評価シートがあれば欲しい。
少しは活用できる	キャリアアップシステムの具体的なモデルパターンの提供。
少しは活用できる	(1)看護師・介護士・ケアマネ等のモデル賃金表。(2)人事考課表。(3)接遇マニュアル。
少しは活用できる	介護職員の多くが、中途採用者が多く、本来なら年齢に応じた給与が必要と思われるが、どうしても勤務年数でのベースアップしかできない現状である。中途採用者についてのキャリアアップについて、具体的な方法があればお教え願いたい。
少しは活用できる	この度「導入マニュアル」に介護老人保健施設の理念と役割の例が載せてありますが、この例に基づき、我々の施設に入転した人が何人いるだろうかと思えます。当然入転後その精神を育てねばと思えますが、私どもでは資格を取れば賃金を引き上げる事にしています。これも端的なやり方で良いとは思いません。その為のキャリアアップの手助けをせねばならず、今回の「マニュアル」は大変良いものと思っております。さて、この「マニュアル」においてヘルパー2級・1級・介護福祉士など、どの程度の価値があるものか、数値でお示し願えないだろうか(金額では施設の経営力・地域差により、判断できないため)
活用できない	介護福祉士を中核の担い手として、モデル例となっていますが、他の職種も含め考えて(モデル例)いただければと思います。
非該当	キャリアごとの賃金モデルについて、地域ごとの平均を出していただきたい。
非該当	介護職にとどまらず、リハスタッフ・事務職等についてのキャリアアップシステムについてモデル例がほしい。
非該当	(1)人事考課基準のモデルを示していただければ、ありがたい。(2)老健施設の介護職員の標準的な給与水準等について、介護報酬に関連づけて見解をまとめていただけると、ありがたい。*現状では、処遇改善の議論が標準的な給与水準と関連もなく、他施設との比較もなく行われており、指標や目標になるものが必要ではないでしょうか。そして、こういうものが報酬改定の際の介護コスト議論の発端になるのではないのでしょうか。

非該当	(1)モデルとなる賃金体系及び、賃金表を示してほしい。(2)(1)について、できれば全職種のもの欲しい(介護職だけでなく、看護師・PT・OT 等も)。(3)老健における各職務の職能遂行表等、人事考課制度の設計資料。
非該当	マニュアルにつきましては、大変参考にさせていただいております。最終ページにある、キャリアアップモデル例に対応したモデル賃金体系があれば、ありがたいです。難しいとは思いますが、老健が夢の持てる職場としてあるための理想でも結構です。
非該当	キャリアアップ導入とキャリアパス制度の組み合わせ、それに伴う施設の各ポストの設定と組織の機構改組との体系づけたモデルの記載を望みたい。
非該当	(1)ジョブカードの書式 (2)職員名簿(毎年更改)に研修内外で受講した記録、自己目標と結果の記録、上司からみた努力目標と成果の記録等のモデル
非該当	人材育成制度・人事考課制度を取り入れ明確化した際の評価基準及び方法が、具体的例で示されれば、活用したいと思う。
非該当	人事考課制度を導入しかけたが、介護現場の人材不足で考課者と考課をする時間がなく、中途半端になっている。人事考課の項目やモデルの表などがあると助かります。また、地域差はあるが、モデルの賃金表もあると参考にできる。全老健で人事考課に関する研修もやって頂けると有り難い。
非該当	賃金に関する具体的な数字情報 他施設の給与はどのくらいなのか？ マニュアルではないが、当施設の水準が果たしてどのくらいの位置なのかを知りたい。
非該当	(1)成果主義とリンクした人事考課。(2)運用事例。(3)俸給表の平均値及び中央値・都道府県別に。
非該当	キャリアパスの運用、評価基準の具体例。
非該当	専門職として、「キャリアアップシステム」にいくつかの(何種類の)具体的な事例等を載せて改正していただきたい。
非該当	実態に即した賃金体系、俸給表。
非該当	介護処遇改善事業における、今後導入が必要なキャリアパス導入と似ている部分が多いと思われます。兼ね合わせたひな型などあれば参考になります。
非該当	履歴書・職務経歴書とは別に、介護業務経験履歴書(きめ細かく)の作成。
非該当	具体的な人事考課表(クリニカルラダー等)
非該当	各職種毎の技術に関する、評価チェックシートの雛形があると良いのですが。
非該当	事業所におけるキャリアアップシステム導入までの一連の流れを、表などで理解しやすく表してほしい。
非該当	キャリアアップについて、先進的取り組みの事例を列記していただきたい。
非該当	「導入マニュアル」で、扱うべきかどうかは分かりませんが、例えば、現場で一番人数も多く、その質が大事な介護職のキャリアアップとして、(1)資格習得によるアップの他 介護支援専門員など。(2)老健施設という組織内で責任ある役職について、事例などがあると励まされるかもしれせん。
非該当	事例を盛り込んでくれると。

研修に関わる内容（10件）

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
活用できる	キャリアアップモデル例は参考になりますが、人材育成制度は研修を中心としたモデルになっています。私見ですが、通信講座等の自己啓発プランも導入したいと思っています。推奨できる通信講座等がありましたらご紹介いただくと幸いです。
活用できる	施設内研修と通信講座(6ヵ月コース)を入れてほしい。
非該当	施設内における介護スキルアップのOJT
非該当	介護報酬の加算項目等に直結する資格が取得できるキャリアアップ研修を検討、実施してほしい。
非該当	介護福祉士養成のために今後必要になるであろうと思われる介護職員基礎研修や新280H研修の受講プランをモデル化したものをマニュアル内で反映させてほしい。
非該当	「介護福祉士・Hヘルパー」新人研修の内容を具体的に表示。
非該当	介護報酬の加算項目等に直結する資格が取得できるキャリアアップ研修を検討、実施してほしい。
非該当	次年度からの介護職員改善交付金申請に活かせるように、また地方においても研修会を開催していただきたい。
非該当	認定資格の充実、資格取得のためのシステム拡大。
非該当	理解しづらい。もっと短い期間の育成もあって良いと思います。

他職種との位置づけ・連携に関する内容（5件）

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
少しは活用できる	チームとしての仕事となるため協力の評価、そしてその中でのその職員の貢献度(主観が入りやすく考課が難しい)
非該当	老健で働く他職種(看護師・リハスタッフ・相談員 etc)との、関係についての内容説明があるといい。
非該当	職種の位置付け:(1)PT、(2)OT、(3)管理栄養士、(3)正看護師、(4)准看護師、(5)支援相談員の格付け。
非該当	介護職員職改善交付金の2年半後の状況が明らかではない。何らかの形で対応したいが、他職種との均衡をどのように図るか?を考慮されたい。
非該当	「看護」と「介護」それぞれの職種ごとに、キャリアアップシステムがあると思うが、「看護」が上、「介護」が下という意識が現場で働くことあるので、老健施設内で両方がどうあるべきか、どう協力していくのかを具体的に載せてほしい。

わかりやすい・参考になる等（7件）

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
活用できる	現状でも充分です。活用してから考えます。



非該当	当マニュアルは、多岐に渡り記述されており、大変参考になる。今後は、このマニュアルを当施設においても、十分に活用し職員のキャリアアップの一助としたい。改定等については、今後の課題としたい。
非該当	参考にしている。
非該当	良くできているので特になし。
非該当	現状のマニュアルで、十分だと思います。
非該当	現状、大変参考にさせていただいております。従って制度が変更になった場合は、適時改訂を今後も行っていたいただきたいと思います。
非該当	大変参考になります。

#### わかりにくい(2件)

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
非該当	「キャリアアップシステム導入マニュアル」...内容が不明。
非該当	内容が複雑。

#### 簡略化への希望(4件)

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
非該当	簡略化を望む。
非該当	簡略、明解度。
非該当	規定・作成しなければならない書類が、年々増加しています。本来の介護業務の向上に無理なく、単純に繋がるマニュアルであることを望みます。
非該当	研修実施、立案及びマニュアルのとおりの実施等複雑になり、本来の介護業務等に手薄になる。できればシンプルをお願いしたい。

#### 自施設への導入は困難

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
非該当	当施設だけではなく法人及び関連法人とも賃金体系が共通なため、人事考課もそれに合わせて実施されているので、一施設での改訂等はいできない。施設では幅広い職種、職位があり、それらに対応できるものが望ましい。
非該当	当施設は医療法人となっており、母胎となる病院との整合制度が必要となる。そのため老健独自の推進が難しくなっている。
非該当	昨年のは、組織全体の教育計画を概観できるものであった。しかし、私共のように中小規模の施設では、中途採用が多く、職員の教育歴・経歴がまちまちであるため、教育・研修の画一化は難しく、標準化したものを、その時々に応じて応用している状態である。特に、介護職について行っている。今後は、臨機応変にマニュアルを使える指導者育成が必要と考える。
非該当	自施設に取り入れるには無理がある。

その他意見等

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
活用できる	キャリアパスの導入について。
活用できる	老健は、「施設」。会社ではないと思っています。表現を見直してください。
活用できる	疾病の基礎的な知識及び老年心理学。
少しは活用 できる	介護職員処遇改善交付金の関係で、22年度以降キャリアアップを導入していく必要があるれば、当該マニュアルを検討したい。今のところご質問のような域まで達していない。
少しは活用 できる	キャリアアップシステムを導入し、システムの形成が運用軌道にのった場合に、キャリア職員の賃金に関して収入が決まっている中で、支給し続けていけるのかという不安はありますが、今回の「マニュアル」については良くできたマニュアルだと思いました。このマニュアルに基づいて、キャリア形成が確立した際に勤続年数が長くなっていく職員に対して支払われる給与が増大していくのが不安。
少しは活用 できる	届いてないように思われます。
少しは活用 できる	よく勉強してから。
少しは活用 できる	現在勉強中です。
非該当	(1)新しくシステムを構築する上で、当施設のように規模が小さい場合の注意点やポイントがほしい。(2)報告所内にあるような「段階別指導点ポイント」がもり込んであると良い。
非該当	22年度の処遇改善手当の要件であるキャリアパスの整備との関連を明確にしてほしい。
非該当	介護職(士)の経験年数が要(三年)ということが多く、当施設にて対象者がいなく困っております。今後のキャリアアップシステムが何年くらいを限度に計画しているのかを知りたいです。
非該当	介護従事者の質の確保、定着率のアップ、やる気を持続できる環境の整備等。
非該当	一般的に介護施設は職員の入退社が多く、中途採用が主流です。この中途採用についてのテーマ等を希望します。
非該当	基準を満たさない者に対するマニュアル...指導法に問題があるのか、本人の適性を見極める必要があるのかを評価できるものがあると良い。
非該当	報酬改定において加算でなく、基本単価が上がらないと、各施設においてキャリアアップシステム導入自体が意味のないものになる可能性もあるので、意義について根本的に改革してほしい。
非該当	キャリアアップと賃金の関係?...当法人では職員は法人の宝物との位置づけで、教育には力を入れている。決して使い捨てにしない。残念ながら103万円以内で働きたい人、130万円以内を希望するパート職員もいる。介護報酬の先が見えない中で、キャリアアップと賃金はどんな関係を持たせるのか? ポジションをつくってもあてはまる人材が不足している。妻の扶養家族になりたい男性が数人いる。
非該当	キャリアアップシステム自体がよくわからない。動向を見て検討したい。

非該当	(1)人材育成について...介護福祉士を法人導入後積極的に行っているが、学校が縮小され卒業生が居なくなってきている。学校対策と免許取得が重要なところと思う。(2)人事考課については法人で行っているものをどうこれにかえてゆくか、時間かかると思われる。ただしこの人事考課の中身が細かすぎるため、もう少し整理する必要がある。
非該当	(1)キャリアアップシステムとか言う前に、なぜ若い方が福祉の仕事を希望しないのか、しっかりと調査をしていないのでしょうか。マスコミや教育(学校・家庭)にも問題は大きいと思います。(2)福祉の職場で働いても、離職率が高いのはなぜか？ 一番の問題はお金でも仕事内容でもなく、職場内の人間関係です。ワンマンなトップの考え方もあります。(3)平成24年度からの介護福祉士国家試験において、6ヵ月以上の養成課程を終了となると、ほとんどの人は資格が取れないということになる。絶対にこれはすべきではないと思います。ますます長く働く人がいなくなるのではないのでしょうか。
非該当	まず、施設の実態と他事業所(法人内介護施設)の評価等、個の判断による格差の改善に努めることが先決である。
非該当	下期、キャリアアップシステムについて検討を進める計画です。
非該当	資格取得を推進(キャリアアップ)が本当に良いケアの確保につながるとは思いません。介護＝日常生活の支援であるならば「心」を育てる事も大事では。介護福祉士100%の施設など想像したくないですし、介護福祉士>無資格介護士とは考えたくないのです(介護の質に於いて)。必ずしも教育・研修に反対するものではありません。
非該当	業界が今後どのような位置づけになるのか、またそれに対して適応しなければならない問題が多くあります。避けて通れない中で経営努力していかなければならない訳ですが、適時適切な指導をお願いいたします。
非該当	(1)平成24年度からの介護福祉士国家試験の受験資格等の変更に伴う修正が必要である。(2)介護老人保健施設の現状から、昇進・昇給及び職務配置とキャリアアップとの連動を図ることが難しく、キャリアアップを図ったが、職務内容等は変化がないことが十分に考えられ、これをどのようにして克服し、キャリアアップと職場での待遇改善を図ったらよいか検討が必要である。
非該当	今後の介護職処遇改善交付金等に反映していきたい。
非該当	専門介護職の専門志向の中に、(1)褥瘡専門介護士・(2)パーキンソン病専門介護士・(3)糖尿病専門介護士の育成が必要と感じます。病気と生活を意識して介護が展開できる人材の育成を希望します。
非該当	個人情報保護の上で、ストレスマネジメントの相談窓口の設置を期待したい。介護職員・管理職を含めたもので、それぞれの相談窓口があって良い。
非該当	誰もがキャリアアップを望んでいると思っていたら、そうでない人に出会って驚いた。家族や友達と仲良く働いていければそれでよい(ただし、何も勉強をしないという意味ではない)と思う人がいた。
非該当	マニュアルは必要に応じて参考になっているが、十分に活用しきれない状態にある。しっかり読み込んで組織的キャリアアップシステムを作りたいと考えている。
非該当	マニュアルに興味がない。

