

## 7 介護キャリア段位制度について

- 介護プロフェッショナルキャリア段位制度（以下、「キャリア段位制度」という。）については、介護事業所・施設に勤務する介護職員の実践的なキャリア・アップの仕組みを構築することで、専門的人材の育成及び確保を図ることを目的としている。
- 現在、本制度については内閣府の予算事業として実施しているが、平成27年度からは厚生労働省の予算事業として実施することを予定している。
- 介護キャリア段位制度では、アセッサー（評価者）による評価に基づいてレベル認定が行われており、アセッサーの養成について講習を実施し、これまでの3カ年度累計では、全47都道府県で7,817名（5,028事業所・施設）のアセッサーが養成されている。そのアセッサー講習に係る費用については、平成27年度以降、新たに受講料を徴収することを予定している。
- 一方、地域医療介護総合確保基金では、キャリア段位制度の普及促進を図る観点から、介護従事者の確保に関する事業（介護キャリア段位普及促進に係るアセッサー講習受講支援事業）として、アセッサー講習の受講支援を盛り込んでいる。キャリア段位制度については、9割を超えるアセッサーが「OJTツールとして活用できる」「介護職員の能力を客観的に評価できる」と回答するとともに、約8割のアセッサーが「人事評価や処遇決定に活用できる」と回答するなど、介護人材の育成・確保に当たって有効な制度であるとの評価を得ているので、各都道府県においても、当該基金を活用し、本制度の積極的な普及促進を図っていただきたい。

# 介護プロフェッショナルキャリア段位制度の概要 (別紙資料7)

## 1. 狙い・方向性

○ 実践的な職業能力の評価・認定制度

## 2. システム・評価方法

- エントリーレベルからトップ・プロレベルまでの7段階(※)で評価
  - 「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の両面で評価
  - 「わかる(知識)」の評価  
→ 原則として、認定された「育成プログラム」の履修により評価
  - 「できる(実践的スキル)」の評価
    - ① ○JTを通じて評価  
(例: 入浴介助・排泄介助などの基本介護技術、事故発生防止等)
- (※) 当面、レベル5～7の認定は実施しない。

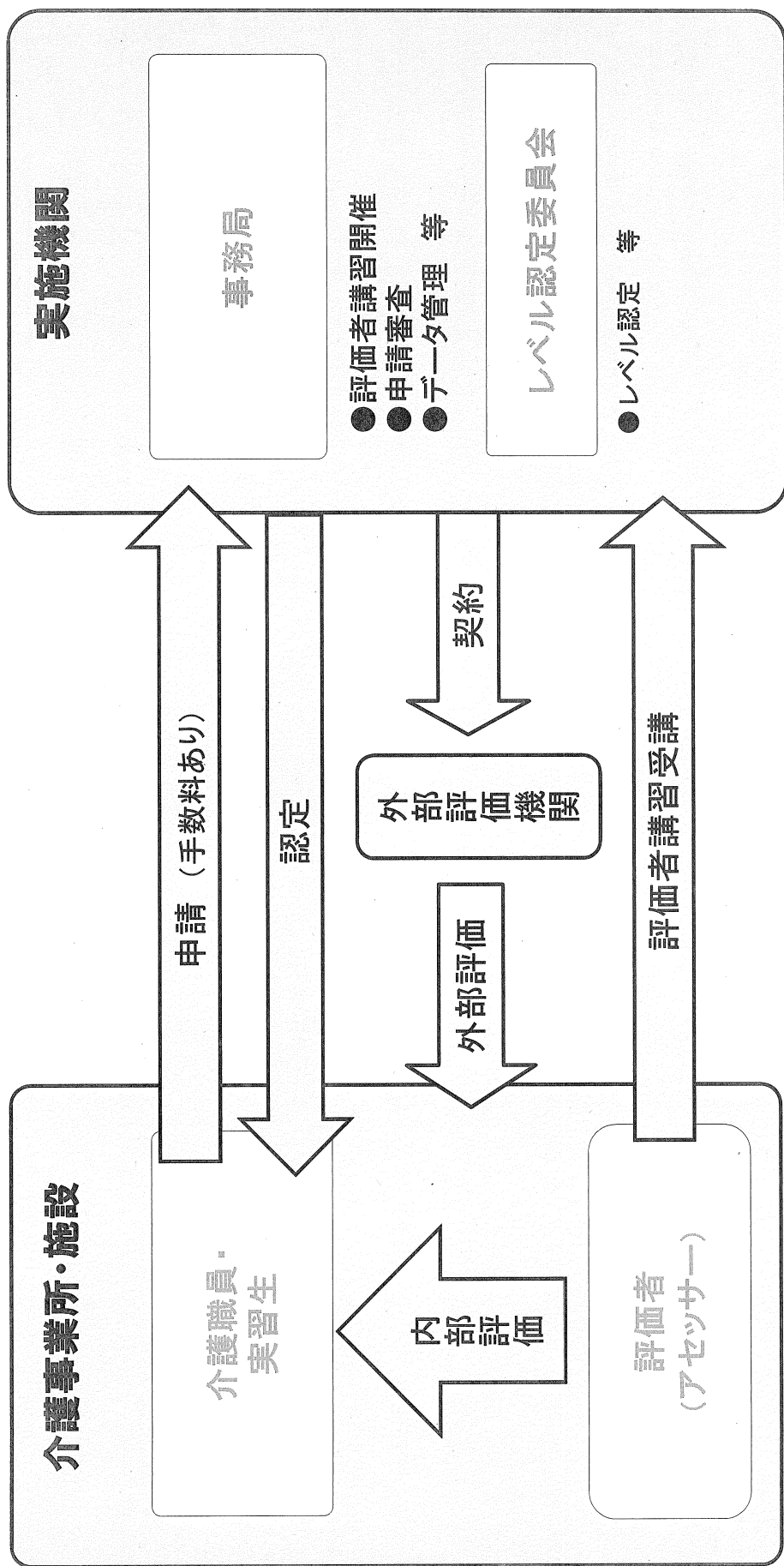
## 3. これまでの実績

- 評価者(アセッサー)の養成数  
累計7,817名(+4,488名)  
5,028事業所・施設
- レベル認定者数  
累計265名(+251名)  
○ 事業所・施設
- 外部評価審査員の養成数  
累計223名(+109名)

レベル	各レベルの特徴
プロレベル	7 ・分野を代表するトップ・プロフェッショナル
	6 ・プロレベルのスキル
レベル	5 ・高度な専門性、オリジナリティ
	4 ・一人前の仕事ができる ・チーム内でリーダーシップ
3	・指示等がなくなるとも、一人前の仕事ができる
2	・一定の指示のもと、ある程度の仕事ができる
1	・職業準備教育を受けた段階

## 「できる(実践的スキル)」の評価・認定のスキーム

- 実務経験など一定の要件を満たした介護職員が評価者(アセッサー)となり評価を実施。評価・認定の客観性を確保するため、評価者には講習の受講を義務付け。
- 評価の適正性を確保するため、定期的な、外部評価を実施。内部評価結果が不適正と判断されれば、レベル認定の取消し等の措置が講じられる。

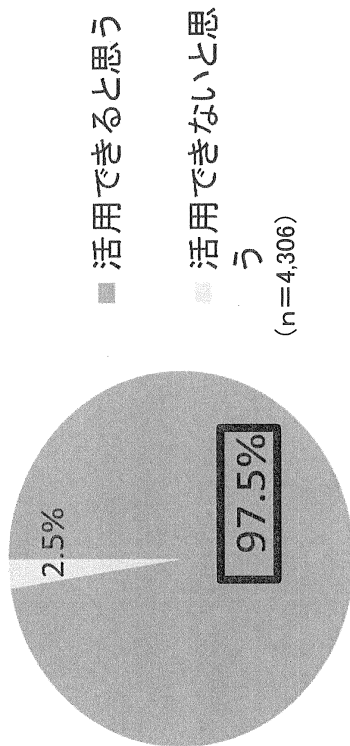


※ 特定被災区域の介護事業所・施設に属する介護職員の申請手数料は3,500円、それ以外の介護職員は7,100円(平成26年度)

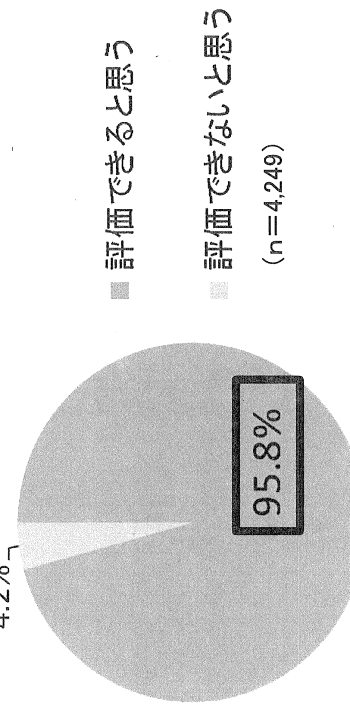
# 介護キャリア段位制度に対する評価

- 介護キャリア段位制度は、「OJTツールとして活用できる」との評価が高く、9割を超える評価者(アセツサー)が介護職員の能力を客観的に評価することが可能と回答している。
- また、約9割が人事評価や処遇の決定に活用できると回答している。
- 実証事業において実際に評価を受けた介護職員の8割以上が、「能力開発やスキル向上に役立つ」と回答している。

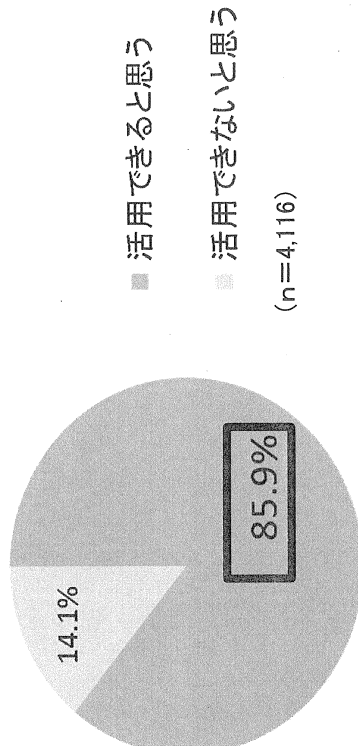
OJTツールとしての活用可能性



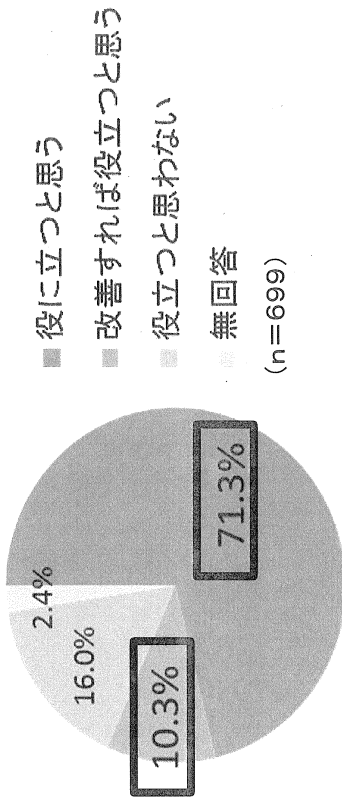
介護職員の能力の客観的評価



人事評価や処遇決定への活用可能性



能力開発やスキル向上に役立つか(介護職員へのアンケート)



資料出所: 評価者(アセツサー)向けアンケートは、シルバーサービスマジック「26年度アセツサー集合講習アンケート集計(26年9月)」。無回答を除いて集計。  
介護職員へのアンケートは、23年12月～24年3月に実施した実証事業のアンケート結果。

# 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

平成27年度予算(案)  
公費で90億円  
(国:60億円 都道府県:30億円)

○ 地域の実情に応じた介護従事者の確保対策を支援するため、都道府県計画を踏まえて実施される「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」に資する事業を支援。

→ これまで予備費や補正予算で実施してきた基金事業を大幅に充実・拡充

(参考)福祉・介護人材確保緊急支援事業の25年度執行実績33億円

## 参入促進

- 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進
- 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験
- 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成
- 介護未経験者に対する研修支援
- 過疎地域等の人材確保が困難な地域における合同就職説明会の実施

等

## 資質の向上

- 介護人材キャリアアップ研修支援
  - ・ 経歴年数3～5年程度の中堅職員に対する研修
  - ・ 喀痰吸引等研修
  - ・ 介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講
  - ・ 介護支援専門員に対する研修
- 各種研修に係る代替要員の確保
- 潜在介護福祉士の再就業促進
  - ・ 知識や技術を再確認するための研修の実施
  - ・ 離職した介護福祉士の所在等の把握
- 認知症ケアに携わる人材育成のための研修
- 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成
  - ・ 生活支援コーディネーターの養成のための研修
- 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成

等

## 労働環境・処遇の改善

- 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入のための研修
- 管理者等に対する雇用改善方策の普及
  - ・ 管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催
  - ・ 介護従事者の負担軽減に資する介護ロボットの導入支援
- 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援

等

- 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位での協議会の設置
- 介護人材育成等に取り組み事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営支援