

これまでの検討会における意見

1. 介護キャリア段位の活用による効果等について

- 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。

※ヒアリングでの主な意見

- ・ キャリア段位は介護職の役割を明確化するための共通の物差しとなるメリットがあり、総合的な人事制度を構築することができる団体にとっては有効なシステムである。
- ・ アセッサーとして内部評価に取り組んだ者から、自身の技術（スキルや知識）を再確認することができたこと、職員の技術レベルの把握ができたこと、現場職員の指導基準が明確となったこと等の意見があった。
- ・ 介護キャリア段位に取り組んだことにより、介護職員全体が自らの介護方法が正しいのか介護の質について考えるようになった、介護職員としてのプロ意識が促進された。

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。
- 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、認定をしており、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。

※ヒアリングでの主な意見

- ・ アセッサーによる評価開始からレベル認定までに要する時間が長く、より効率のよい仕組みとすることが必要。
- ・ 「評価対象の利用者が欠席すると評価ができない等の支障があること」、「アセッサーと評価を受ける者のシフト・業務を合わせるのが困難であること」、「作成する書類・評価項目が多く、定められた期間で評価を終えるのが困難であること」等の課題があり改善が必要。
- ・ レベル認定を取得しやすい環境に向けて、①評価項目の簡略化による事務作業の軽減、②評価期間の短縮、③通所介護等サービス種別ごとに合った評価項目の設定、④評価項目を分割して単位ごとにレベル認定ができるよう検討することが必要。

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。

※ヒアリングでの主な意見

- ・ 外部評価はアセッサーによる評価（内部評価）の外部チェックとしての効果があると考えられるが、具体的な運用方法について検討を行う必要がある。

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考える。
- 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。
- 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。
- 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。

※ヒアリングでの主な意見

- ・ 過去、内閣府の「実践キャリア・アップ戦略介護プロフェッショナルWG」において、補助事業からの自立に関する議論があったが、それを踏まえ、今後、自主事業化した場合の事業運営の在り方について整理が必要。
- ・ 中重度の方は、家族負担を前提としない場合は24時間のサポートが必要であり、介護は24時間の仕事であること、医療ケアができること、医療専門職と共通言語でカンファレンスできることが絶対条件になる。その意味では、介護の基本を学んでいない新人に対して、必要最小限のレベルの業務手順を学ばせるツールと仕組みが必要である。
- ・ 無資格・未経験の方でも介護職員の要件として認められているのが現状であるが、そのような方に対して教育システムを持っていないというのは問題であり、そこに何らかの政策誘導が必要である。この場合、加算や職員要件は資格にして、教育システムなどのツールの必要性については、処遇改善加算などの要件に入れたらどうか。

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、目標は現実的なと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。

※ヒアリングでの主な意見

- ・ 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方法・体制では、介護WGが掲げた目標達成が困難であり、目標設定については再整理が必要。

6. その他の意見について

<OJT、アセッサーの位置付けについて>

- 介護現場においてOJTをやっているとしても、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。

<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。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に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。
- 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。

※ヒアリングでの主な意見

- ・ (内部評価で介護福祉士養成校の学生を対象とすることについて問われ) キャリア段位における評価期間は6か月以上の時間を要している現状であり、介護福祉士養成校の学生を実習生を評価するという点で、全ての項目について評価は困難であるが、一定の項目に絞って評価していくことは可能ではないか。
- ・ 介護福祉士等の資格として扱われるような体制を促進すること、レベル認定者のいる事業所への評価加算を検討すること、アセッサーやレベル認定者のさらなる介護技術の定着促進のための研修を検討することが必要。

<処遇改善との関係等について>

- 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。

<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。