

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における
議論の取りまとめ（案）

平成28年3月 日

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

1 はじめに

- 介護キャリア段位は、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を通じて、介護職員の定着や新規参入を促進することを目指すものとして、さまざまな分野の実践キャリア・アップ戦略の一つとして検討が行われ、平成24年度から平成26年度まで内閣府において実施されてきたものであり、平成27年度からは、厚生労働省において、介護キャリア段位の取組を実施する事業者に対する補助事業（以下「本取組」という。）として実施している。

- 本検討会は、介護職員の実践的な職業能力を評価する取組の効果的な運営と定着を図るため、介護キャリア段位の取組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本取組の在り方について検討を行うために開催したところである。

- 本検討会では、
 - ①制度の性格や位置づけ
 - ②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
 - ③7段階（現在の運用は4段階まで）で評価することなど、評価の在り方
 - ④レベル認定取得者数の目標（内閣府は、毎年2万人を目標と設定）等を主な論点として議論を重ねてきた。

- 議論を進めるにあたっては、本取組を取り入れている介護事業所・施設や本取組の実施機関、また、独自の仕組みとして本取組と同様の趣旨・目的を持つ取組を行っている介護事業所等から、取組の効果や課題等についてヒアリングを行ったところである。

- このような議論を経て本検討会では、まず、「介護キャリア段位の取組み実績と評価」を整理し、その上で、「介護キャリア段位の取組みを踏まえた介護事業所・施設における人材育成の考え方」と「介護キャリア段位の仕組みの見直し」について、その方向性をとりまとめた。

2 介護キャリア段位の取組み実績と評価について

<実績について>

- 介護キャリア段位は、平成24年度から、介護事業所・施設において、職場の実務の中での教育訓練（OJT（On-the-Job Training））を通じて介護職員の実践的な職業能力の向上を図りつつ、能力の評価・認定する仕組みとして実施されてきたところである。
- 介護キャリア段位の取組みは徐々に拡大しており、平成28年2月現在、アセッサーの養成数は約12,000名に、レベル認定者は約1,200名となっており、月ごとの認定数も増加傾向にある。
- また、介護キャリア段位に取り組む介護事業所・施設について、アセッサーが所属する事業所・施設の種類で見ると、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、訪問介護、通所介護の割合が多くなっているが、他のサービス種別における取組みも増えており、全体的な広がりをみせているところである。

<効果について>

- 介護事業所・施設が介護キャリア段位に取り組むことにより、介護事業所・施設にとっては、介護職員の能力向上、気づきを通じた評価する側の職員の自覚の向上、評価基準の設定がサービス水準の維持向上やリスク管理のツールとなることなどのメリットがあるほか、評価を受ける介護職員にとっても、職場で何ができるか証明できること、スキルの向上や処遇改善の材料につながること等のメリットがあり、こうしたことが介護分野における職員の定着や新規参入の促進につながることも期待されているところである。
- 介護サービスにおいては、ケアのレベルや安全性の維持向上を図ることが求められているが、キャリア段位においては、基本的な介護行為について標準となる基準を使って、個々の職員の行為が基準に沿っているかを確認するプロセスを導入している。
具体的には、
 - ・ 標準的な介護技術の評価基準を体系化し、客観的な基準として明確化

・個々の介護職員の介護行為を確認するアセッサーを配置し、OJTを通じて介護職員の介護行為を目視や記録確認により評価するプロセスを標準化等が特徴となっており、介護現場で働く職員、介護事業所・施設、介護サービスの利用者等の様々な関係者に対して、人材育成の仕組みとして受け入れやすいものとなっているところである。

今後、介護職員の育成に取り組むに際しては、こうした成果を活用していくことが求められる。

<課題について>

- 介護キャリア段位の取組みについては、前述のような効果がある一方で、
 - ・内部評価やレベル認定にかかる事務負担が大きく、時間を要すること
 - ・外部評価の位置づけについて関係者の共通認識が確立されていないこと
 - ・介護福祉士や認定介護福祉士との関係についてわかりやすい整理が必要であること等の指摘がされているところである。

<目標について>

- 内閣府における検討過程においては、各年度2万人程度のキャリア段位認定者の育成を目指すと言われてきたところであるが、現行の仕組みを前提とすれば数値目標としては過大なものとなっている。

介護キャリア段位の取組みの中で分かってきたこと、必要性が認められてきたことを踏まえれば、単に段位認定者の数を目標として設定するのではなく、介護サービスの質の維持・向上という観点からは、むしろ介護事業所・施設がより幅広く人材育成に取り組むことを促進するための方策について検討を行うべきである。
- なお、何らかの数値目標を設定することも考えられるのではないかと、といった意見もあった。

3 介護キャリア段位の取組みを踏まえた介護事業所・施設における人材育成の考え方について

- 介護サービスの質の維持・向上や介護人材の確保の観点から、介護人材の育成を幅広い視点から進めていくことが必要である。
- 人材育成の方法は、介護事業所・施設ごとに、その規模、サービス内容、運営方針等により相違があり、事業者ごとの特徴が出てくるものである。
- 従って、人材育成の方法として、キャリア段位の仕組みを単純に全国共通のものにすればよいというものではないが、一方で、各事業所・施設が各々の方法で人材育成に取り組む際に何らかの目安となるものが必要であると考えられる。
- 人材育成の方法の多様性を認めた上で、これまでの介護キャリア段位の取組みを踏まえれば、
 - ・ 介護の手順・基準の明確化、
 - ・ 個々の介護職員の介護行為の確認を担当する人員の養成及び配置、
 - ・ OJTにおいて目視により必要な手順・基準に沿った介護行為を習得したことを確認すること、
 - ・ 職場におけるキャリアパスの明確化等が人材育成に有効であると考えられ、人材育成の取組みが広がっていくにあたっては、少なくともこれらの要素が参考となる。
- 提供するサービスの管理と事業所内の人材育成は経営者の責任であるが、訪問介護においてはサービス提供責任者、障害福祉サービスにおいてはサービス管理責任者が位置づけられており、介護事業所・施設におけるサービス管理や人材育成を進める上で、これらが参考になるのではないかとの意見もあった。

4 介護キャリア段位の仕組みの見直しについて

今後の介護キャリア段位の実施に際しては、先進的な人材育成として位置づけ、更に効果的かつ効率的な実施と普及を進めるため、次のことに留意すべきである。

(1) 内部評価・レベル認定

<内部評価・レベル認定の取組の効率化>

- アセッサーが内部評価に取り組む際に、被評価者が行う介護行為に対する評価の根拠について、全て記載することをアセッサーに対して求めており、これに時間を要していること、内部評価を行うにあたってアセッサーと被評価者とのシフト調整が必要となることから、介護事業所・施設にとって相当の負担となっている。
- レベル認定に際しては、事業実施主体に設置されたレベル認定委員会の事前準備としてアセッサーが記載した評価の根拠の確認を行うが、この作業に相当の時間を要しており、認定委員にとっても相当の負担になっている状況である。このため、事業実施主体としては、今のプロセスのままでは、一月間に現状以上の認定を行うことは厳しい状況であるとしている。
- 今後、評価を受けることを希望する者がさらに増加することを考えれば、レベル認定のプロセスの効率化が求められる。
- このため、事業実施主体においては、介護事業所・施設の負担軽減とレベル認定事務の効率化を図る観点から、これまでの事業の実績を踏まえ、評価項目ごとに確認方法のメリハリをつけることや、評価項目自体の見直し等による効率化・簡便化を進めることが必要である。

<内部評価の対象者>

- 現在、内部評価の対象として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が、評価には相当の時間を要しており、実習期間中に認定に必要な項目をすべて評価することが困難である等の問題がある。

- 介護キャリア段位は、OJTを通じて職業能力の評価を行うものであり、OJTは、事業所として自らが雇用する職員に対して職務を通じて行うものであることから、実習生等の職員でないものについては、対象外とすべきである。
- 一方、現場教育というものを養成校在学中から経験させる仕組みの1つのツールとして、キャリア段位の評価項目を参考にしていくというモデルも考えられるのではないかと、といった意見もあった。

<介護場面が限られる場合の扱い>

- 事業所のサービス種別などにより、介護場面が限られ、すべての評価項目に対応することが困難な場合がある。
例えば、通所介護等においては、評価項目のうちターミナルケア等の事象が生じるケースが少ないため一連の評価が終了するまでに時間がかかっている。
- 現在、入浴介助や食事介助等の場面別に認定する仕組み（ユニット認定）もあるが、現行のユニット認定を組み合わせてもレベル認定とならないため、ユニット認定の取得数が一定数に達した場合にはレベル認定を行うなど、より柔軟な対応を可能とする見直しが必要である。

<評価基準のレベルについて>

- 内閣府における検討過程においては、当初7段階のレベルが想定されていたが、介護キャリア段位については、これまでレベル4までにおいて認定を行うものとして運用されてきたところである。
- 現在の仕組みは、介護事業所・施設に基本的に求められるサービス水準の下で職員に期待される実践的な介護技術の取得を支援し、評価するものとなっており、その基準がレベル4まで設定されている。
- 介護事業所・施設として、職員に対するOJTを通じた評価を行うという介護キャリア段位の性格に鑑みれば、今後も当面の間、従来通り介護事業所・施設に基本的に求められるサービス水準であるレベル4を上限とした仕組みとして進めていくことが適当である。

- この際には、内閣府で行われてきた事業の枠組みに必ずしもとらわれず、名称についても変更してはどうかとの意見があった。
- 一方、レベル5以上は、地域連携やマネジメントに必要な高度な専門性を持った人材と考えられており、そのような人材の評価については、将来の課題として位置づけてはどうか、といった意見があった。

(2) 外部評価

- 外部評価の仕組みは、内部評価の適正性を確認するものであるが、介護事業所・施設を評価するという面があり、外部評価結果を職員の介護技術の評価するレベル認定委員会で判断することは困難な状況である。
- レベル認定後の事後評価によって認定の取消しができる仕組みは、雇い主である事業所の不備を職員の責任に問うといった面もあり、人材育成の観点から馴染まないとも考えられる。
- このような現状を踏まえ、外部評価として取り組むことは見直し、改めて、外部の専門家を活用した介護事業所・施設内の人材育成の取組みについて、助言・指導する仕組みとすべきである。
- 具体的には、介護事業所・施設の人材育成の取組みに対して、外部から支援する仕組みが考えられる。

(3) 介護キャリア段位の活用

<活用の考え方>

- 先進的な人材育成の取組みとして、意欲的な介護事業所・施設がその意向に応じて活用できるような仕組みとすべきである。このためにも、キャリア段位を含めた人材育成に取り組む介護事業所・施設に対する支援策が活用されるよう進めていくべきである。
- 介護事業所・施設内における人材育成の仕組みが構築されていないところが導入しやすくすることや、独自の人材育成の取組みを行っている介護事業所・施設

が、その取組みの改善の参考として活用されるようにしていくことも求められる。

＜評価結果の活用＞

- 処遇改善については、それぞれの事業所・施設が職務・職能等級資格制度など様々な取組みを行っているが、レベル認定を受けた職員、アセッサーとなった職員といった評価された職員を処遇と結びつけている事業所もあり、処遇改善の一つのツールとしている例もあった。

- また、介護サービスの利用者から、介護サービスを直接提供する介護職員の介護技術が客観的に認識できるような工夫も必要である。

5 今後に向けて

- 介護キャリア段位は、今後も先進的な取組みとして期待されるが、このような取組みで得られた成果や課題については、介護人材の育成を含む介護の質の向上に幅広く活かしていくことも求められる。

- 介護人材の育成に関しては、介護人材の類型化・機能分化や介護福祉士の養成・教育の在り方など様々な課題があることから、介護キャリア段位の取組は、これらと整合性を持って進めていく必要がある。