

平成24年度から

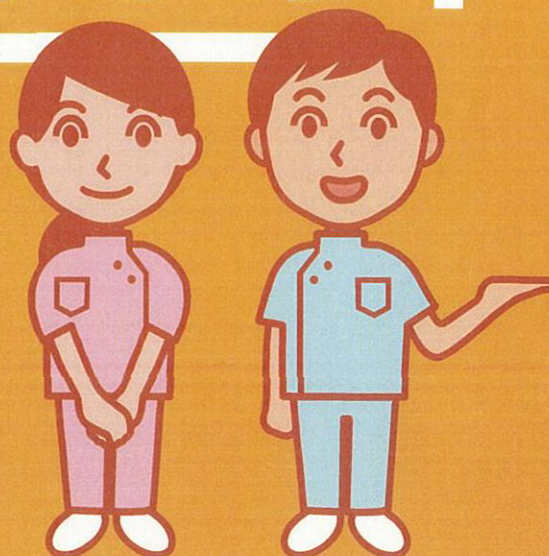
介護
プロフェッショナルの

キャリア 段位制度

～国家戦略・プロフェッショナル検定～

が始まります!

「実践キャリア・アップ戦略」の
推進により、介護分野へ参入する
人材を増やします。



内閣府

1

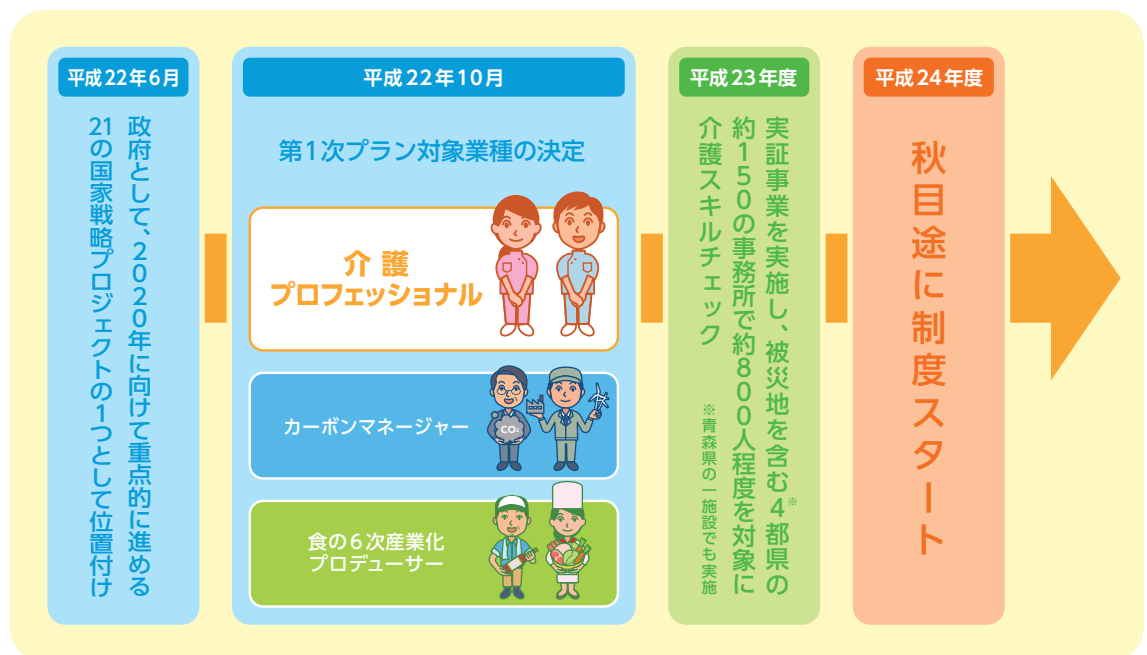
実践キャリア・アップ戦略 って何？

あまり聞きなれない
言葉だけど、
どうのことをするもの
なのかな？

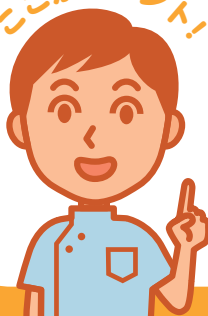


- 「実践キャリア・アップ戦略」は、部長や課長という「肩書」ではなく、「キャリア」や「能力」で評価される社会、プロフェッショナルとして誇りをもって生きられる社会を目指しています。
- このような目的のために、成長分野における新しい職業能力を評価する「キャリア段位制度」や、それを取得するための「育成プログラム」やジョブ・カード等の成長分野に「労働移動を促す仕組み」を含めた戦略が進められています。

■実践キャリアアップの推進



ここがポイント！



- 平成 24 年秋より職業能力のレベル認定制度がスタート
- 「肩書き」ではなく、「キャリア」や「能力」が評価される社会の実現へ
- 「食の 6 次産業化」、「介護プロフェッショナル」、「カーボンマネージャー」が対象業種

2

キャリア段位制度とは？

「キャリア段位制度」は、成長分野における新しい職業能力を評価する仕組みであり、企業や事務所ごとにバラバラでない共通のものさしをつくり、これに基づいて人材育成を目指しています。

- これまでの資格制度で不足していた「実際にその職業についての程度の職務の遂行ができるのか」という部分を補うため、「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の両面を評価します。
- 「介護プロフェッショナル」については、既存の国家資格制度や研修制度との関係も考慮し、特に、実践的スキルについて重点的に評価します。
- エントリーレベルからプロレベルまで、7段階でレベル認定を行います(キャリア段位)。
- 介護プロフェッショナルでは、まずレベル1からレベル4について基準をつくり、レベル認定を行います。

職業能力	わかる(知識)	既存の研修修了
	できる(実践的スキル)	共通基準で評価



ここがポイント！

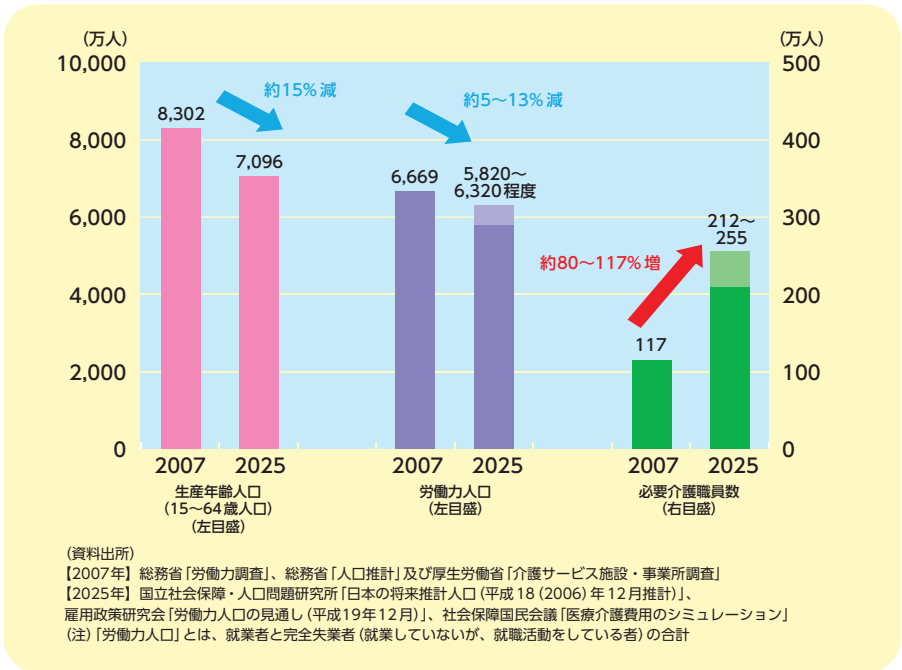


- 職業能力を評価する「共通のものさし」をつくり人材育成を目指す
- エントリーレベルからトップ・プロレベルまで7段階のレベル認定
- 「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の両面を評価

3

介護の現場では

■今後、現役で働く人の人口は大きく減少することが見込まれています。
その一方で、必要な介護職員数は倍増すると推計されています。



■実際に、近年の就業者数の推移を見ても、
医療・福祉分野の就業者数が特に増加しているのがわかります。

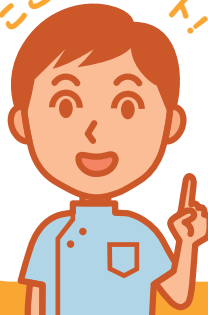
建設業・製造業の就業者数が減少する一方、医療、福祉の就業者数が大幅に増加

平成14年(2002年)		平成22年(2010年)	
総数	6,330万人	総数	6,257万人(▲73万人 ▲1.2%)
建設業	618万人	建設業	498万人(▲120万人 ▲19.4%)
製造業	1,202万人	製造業	1,049万人(▲153万人 ▲12.8%)
医療、福祉	474万人	医療、福祉	653万人(179万人 37.8%)

(資料出所) 総務省「労働力調査」

※ 括弧内は平成14年比での増減(率)

ここがポイント!



- 今後、労働力人口は減少
- 介護の現場で必要とされる職員数は倍増する見込み
- 介護職員の離職率は全産業平均より高く、定着率を高めることが必要

一方、介護職員の離職率は高く、介護職員の定着率を高めるとともに、介護分野への新たな労働者の参入を促すことが求められています。

介護職員・訪問介護職員の離職率（全企業との比較）

	平成 18 年	平成 19 年	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年
全産業平均離職率	16.2%	15.4%	14.6%	16.4%	14.5%
介護職員・訪問介護職員離職率	20.3%	21.6%	18.7%	17.0%	17.8%
完全失業率	4.1%	3.9%	4.0%	5.1%	5.1%

（資料出所）

【全産業平均離職率】厚生労働省「介護労働実態調査」

【介護職員・訪問介護職員離職率】（財）介護労働安定センター「介護労働実態調査」



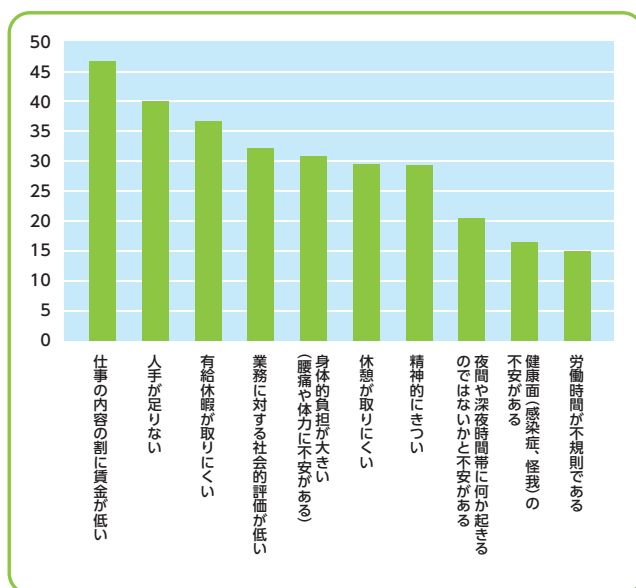
共通のものさしの導入

労働者の参入を促す

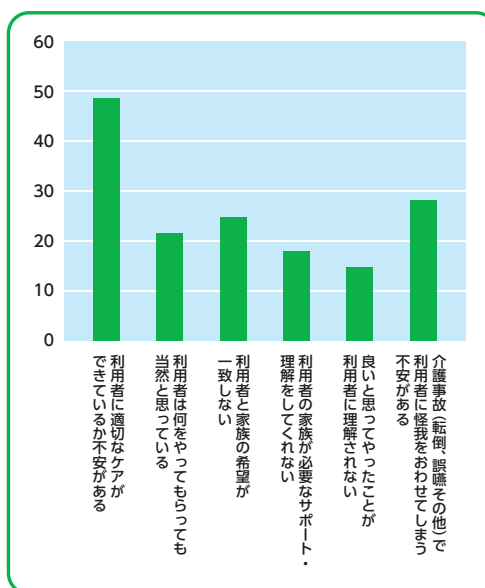


- 介護職員は、「仕事内容の割に賃金が低い」、「業務に対する社会的評価が低い」といった不満を抱え、また、「利用者に適切なケアができていないか」不安に思っています。
- 現場で役に立つ実践的なスキルについて目指すべき水準を明確にするとともに、これを処遇や社会的評価の改善に結び付けて行くことが重要です。

■ 労働条件等の悩み、不安、不満等（複数回答）



■ 利用者及びその家族についての悩み、不安、不満等（複数回答）



（資料出所）（財）介護労働安定センター「平成 22 年度介護労働実態調査」

4

「キャリア段位制度」ができると職員にとって何が変わるの？

介護福祉士やホームヘルパー研修のような国家資格や研修制度と「キャリア段位制度」とはどのような関係なの？



そもそも「キャリア段位」を取って、私たち介護職員にどんなメリットがあるの？

お答え しましょう



現場で何ができるかを証明できます

入浴や排泄等の介護技術や、利用者・家族とのコミュニケーション、感染症や事故への対応、地域包括ケアの実践的スキル等を現場で仕事をする中で共通のものさしで評価し、「現場で実際に何ができるか」が証明できます。

やりがいとモチベーションの向上につながります

「キャリア段位」の取得を目標に、できていないことを認識して現場で取り組むことによって、やりがいやスキルアップのモチベーションにつながります。

転職の際のデメリットを軽減できます

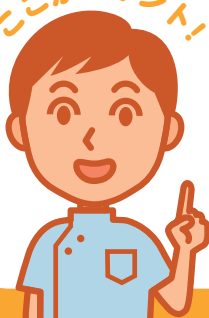
ジョブカード※にキャリア段位制度の中で評価された実践的スキルの評価結果を記載して、求職活動に活用すれば、転職する際のデメリットが軽減されます。

※ジョブカード：職務経歴、学習歴・訓練歴の他に、職業訓練や職務の中で得た具体的な職業能力等について、キャリア・コンサルタント等が明確化し、客観的に記述した情報をまとめたシート。

介護分野への参入を促します

これから介護職を目指す若い人にとって、キャリアパスが見えやすくなり、介護分野への参入を促します。

ここがポイント！



- 共通のものさしで評価し、現場で実際に何ができるのかを証明
- 介護職員の方のモチベーション向上や転職の際に活用できる
- 介護職のキャリアパスが明確になり、介護分野へ人材の参入を促す

5

「キャリア段位制度」ができると施設や事業所にとって何が変わるの？

新しく制度が始まるそうだが、うちの施設では何をしたらいいのだろう？



職員に「段位」を取らせるとどんなメリットがあるのかな？

お答え しましょう



評価には、アセッサーが必要です

実践的スキルの評価について、施設・事業所内で評価を行う「アセッサー」を職員の中から選び、講習を受講していただく必要があります。

サービス水準をアピールできます

「キャリア段位」を取得した職員が多ければ、質の高いサービスを提供していることをアピールできます。

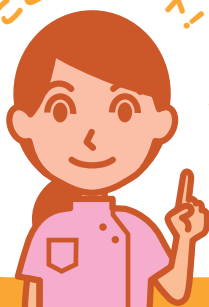
※将来的には介護報酬への反映も検討することとされています。

(※施設や事業所において、OJTの一環としてこの制度を導入することにより、介護職員の処遇改善のため介護報酬の一定割合が加算される「処遇改善加算」のキャリアパス要件を満たすこととする予定です(平成24年10月施行予定)。(職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めること等のキャリアパス要件によりがたい場合に限りません。))

職員のやりがい等を引き出し、 定着率の向上につながります

職員のやりがいやスキルアップのモチベーションにつながり、定着率を高めることができるようになります。

ここがポイント！

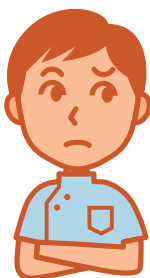


- 施設・事業所内で評価を行う「アセッサー」を職員の中から設定
- 「共通のものさし」の評価でサービス水準をアピール
- やる気があり優秀な職員を集めやすくなる

6

「実践的スキル(できる)」は

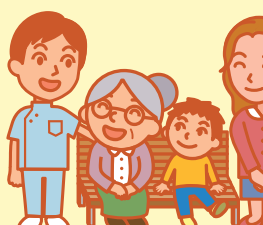
「レベルを評価する」
というのはわかったけど、
どういう基準で
評価するんだ？



ちゃんと現場の私たちの
技術を評価して
くれるのだろうか…。

■評価基準については、実証事業の結果を踏まえ、制度の開始までにさらなる

●大項目>中項目>小項目>チェック項目で構成

大項目	① 基本介護技術の評価	② 利用者視点での評価
中項目	●入浴介助 ●食事介助 ●排泄介助 ●状況の変化に応じた対応 	●利用者・家族とのコミュニケーション ●介護過程の展開 ●感染症対策・衛生管理 ●事故発生防止 ●身体拘束廃止 ●緊急時対応 ●終末期ケア 

【小項目>チェック項目の例】

●食事介助ができる 小項目

- ① 食事の献立や中身を利用者に説明する等食欲がわくように声かけを行ったか。
- ② 利用者と同じ目線の高さで介助する等、利用者の飲み込みが確認できるような姿勢で介助を行ったか。
- ③ 利用者がしっかり咀嚼して飲み込んだことを確認してから次の食事を口に運んだか。
- ④ 自力での摂食を促し、必要時に介助を行ったか。
- ⑤ 利用者の食べたいものを聞きながら介助したか。

..... チェック項目

どういう基準で評価するの？

- 実践的スキルの評価基準の作成に当たっては、できるだけ現場感覚を反映するために介護の現場で働いている方々に検討に加わっていただいています。また、現場で使える基準となっているかどうかをチェックするため、平成23年度に実証事業を実施しています。
- 評価基準は次のような考え方に基づいて作られています。

評価基準の考え方

OJTツールとして
活用できる基準

簡素かつ
分かりやすい基準

在宅・施設で
共通の基準

客観的に
評価できる基準

検討を行っていますが、実証事業の段階では次のような構成になっています。

3 地域包括ケア	4 その他
	● リーダーシップ 

【チェック項目の評価基準】

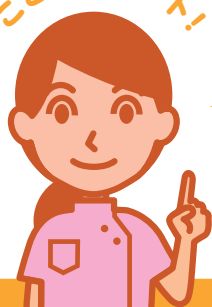
A：できる

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

—：やっていない

ここがポイント！



- 基本介護技術や利用者視点・地域包括ケア、リーダーシップ、4つの大きな評価項目を設定
- OJTツールとして利用でき、簡素で、在宅・施設共通で、客観的に評価できる基準を検討中

7 段位の評価はどうやって行うの？

■ 評価は、「実践的スキル(できる)」と「知識(わかる)」の両面から行われます。

実践的スキルの評価

- 介護サービスを提供している事業所・施設において、一定の要件を満たした「アセッサー」と呼ばれる人が、介護職員の日頃の仕事の様子や業務の記録等を実際に見て評価することとしています。(内部評価)
- 併せて、事業所・施設において評価が適切に行われていることを第三者機関が評価することとしています。(外部評価)

知識の評価

「わかる(知識)」の評価としては、既存の介護福祉士資格など国家資格との関係を明確にすること、資格との関係を複雑にしない観点から、原則として、介護福祉士養成課程、介護初任者研修等の講義を修了したことで、評価することとしています。

レベル	「わかる(知識)」の評価(案)
レベル 4	介護福祉士であること(国家試験合格) ※介護福祉士養成施設卒業生について、国家試験の義務付け前においては、介護福祉士養成課程修了によりレベル 4 とする。
レベル 3	介護福祉士養成課程修了 実務者研修修了
レベル 2	レベル 1 と同様
レベル 1	ホームヘルパー 2 級研修*修了相当以上 ※平成 25 年度以降は介護初任者研修

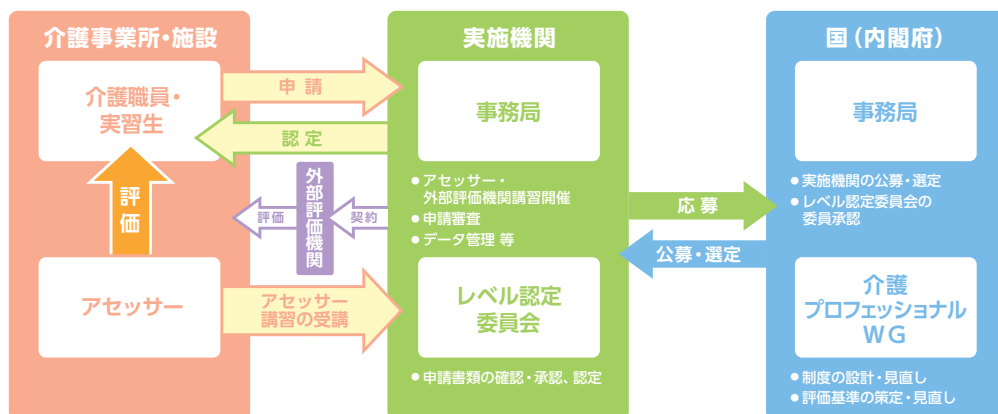
制度開始から3年間程度は、介護部門のリーダーとして一定の要件を満たせば、アセッサー講習を受講する要件を満たすこととする予定です。

※「アセッサー」は、「プロレベル(レベル 4 以上)」とし、必要な講習を修了した上で、登録された者とする」とされていますが、制度開始時点ではレベル 4 の認定を受けた方がいないため。

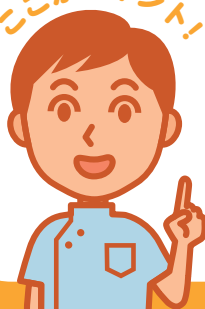
「アセッサー」を担う能力があると認められる方については、アセッサー講習を受講していただき、評価の実施方法等について修得していただきます。



■ 介護キャリア段位制度の運営体制



ここがポイント！



- 実践的スキルは「アセッサー」が仕事の様子や業務記録等を見て評価
- 知識は介護福祉士養成課程、介護初任者研修等を修了することが条件
- 「アセッサー」は介護福祉士として一定の実務経験がある方が担う

8

介護プロフェッショナルの キャリア段位制度 Q & A

Q.1

「キャリア段位制度」は、実践的スキルを評価するということですが、介護福祉士など資格を持っている人の位置づけは今後どうなっていくのでしょうか。キャリア段位での評価が行われることで、他の資格は意味がなくなってしまうのですか？



A.1

「キャリア段位制度」は、「知識(わかる)」と「実践的スキル(できる)」の両面を評価することとなっています。このうち、「知識(わかる)」の評価については、既存の介護福祉士やホームヘルパー研修といった資格・研修制度を修了したことによって評価することとしています。つまり、「キャリア段位制度」は、主として実践的スキルの評価の面で、既存の資格・研修制度を補完するものともいえます。



Q.4

キャリア段位を取ると給料が上がる、介護報酬がアップするなどのメリットがありますか？



A.4

例えば、介護福祉士の資格は持っていないが、長く勤務していてスキルが高い人にとっては、そのスキルが評価される等、処遇改善のインセンティブにつながると考えられます。事業者、利用者の理解を得ながら、介護報酬への反映も検討することとしています。

※施設や事業所において、OJTの一環としてこの制度を導入することにより、介護職員の処遇改善のための介護報酬の一定割合が加算される「処遇改善加算」のキャリアパス要件を満たすこととする予定です（10月施行予定）。（職位、職責または職務内容等に応じた賃金体系を定めること等のキャリアパス要件によりがたい場合に限ります。）



Q.5

もし、レベルが高い人が多いと介護報酬が高くなることが今後考えられるなら、アセッサーの評価を甘くしたりすることが出てくるのではないのでしょうか？



A.5

施設・事業所ごとに評価のばらつきが出るといけないので、外部評価機関を設定し、施設・事業所におけるアセッサーの評価の妥当性・信頼性をチェックすることとしています。



Q.2

レベル認定には費用がかかるのですか？



A.2

レベル認定の際に、手数料をお支払いいただく予定です。なお、当面の間、東日本大震災の被災地においては、手数料を他の地域の半額程度とすることを予定しています。



Q.3

キャリア段位は、なぜ職場のOJTの中で評価するのですか？



A.3

キャリア段位制度は、実際に現場で何ができるかを証明します。座学で長く現場を離れることなく、職場で評価基準をOJTのツールとして活用していただきながら、アセッサーによる評価をすることとしています。



Q.6

認定に有効期間はありますか？



A.6

有効期間はありますが、レベルを認定された年を明記する予定です。
(例)介護プロフェッショナル レベル3(2012)



9

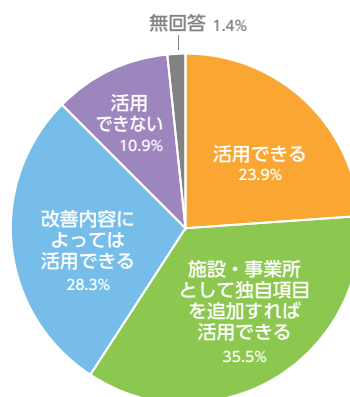
実際に実証事業で体験

アセッサーの感想

～ OJTツールとして活用できるとの回答多数～

(指導に使える) Q. OJTツールとして活用できますか？

- チェック項目が具体的なので、職員を指導しやすかった。
- 職員に対して、それぞれの場合に求められるスキルを明確かつ具体的に伝えることができた。
- あるべき介助方法をきちんと想定しながら、介助方法の基礎を改めて教えることができた。



(課題がわかる)

- 実証事業は短い期間だったので、難しいことも多かったが、評価基準に基づいて評価を行ったことで、職員それぞれが何ができて何ができないのかということを客観的に把握でき、今後の課題が明確になった。
- 客観的な基準に基づいて、職員の技術力を把握することができた。
- 自分たちの施設の欠点(職員への指導不足な部分)を、この機会に知ることができた。

(わかりやすい)

- 入浴・食事・排泄の介助といった基本的な介護技術について、評価基準が一つ一つの行為を要素として分解して書いてあったので、わかりやすかった。



した方は…

評価を受けた介護職員の感想

～能力開発やスキル向上に役立つとの回答が7割以上～

(目標を持って取り組める)

- 期首に目標を立てたことにより、仕事に対する意識が改善され、普段の業務に対して今まで以上に集中して取り組むことができた。
- これまでの利用者様へのケアを振り返って考え、目標を定めて実際にやってみよう！と意識的に動いてみることもできた。
- 実際に介助を行う際に評価項目を意識して介助を行なうことができた。
- 評価項目を意識しながら、利用者様に負担のないケアが出来た際には嬉しかったし、失敗したときには「こういう方法があるんだ」と次につなげることができるように思えた。

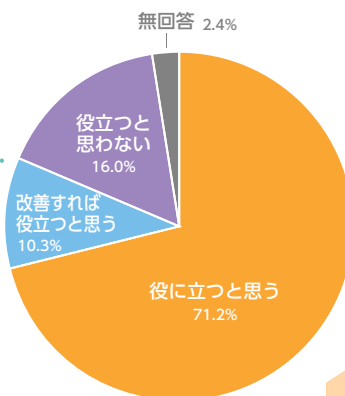
(課題がわかる)

- 一つ、一つの作業を細分化することにより、自分の仕事を分析し、足りない部分を把握することができた。
- 今の自分の立場(レベル)で求められている業務内容を知ることができた。
- 自分の評価を知ることにより、今後学んで行くべきことや、現在足りない部分に対して何を勉強するべきかが分かった。
- 評価結果から、自分の普段の介助や利用者との接し方を振り返ることができた。

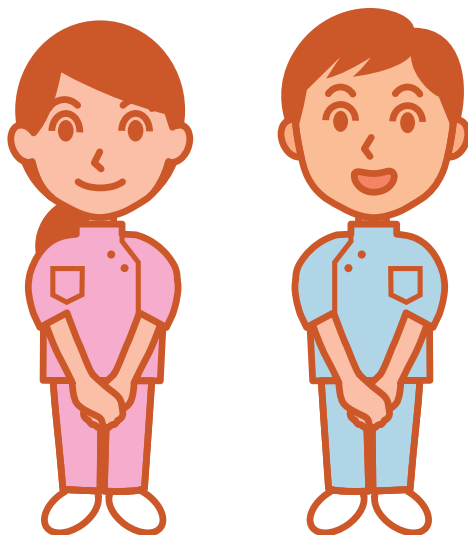
(スキルアップできる)…

- 評価の結果を分析することにより、業務に対して前向きに取り組むことができ、スキルアップすることができた。

Q. 能力開発やスキル向上に役立つと思いますか？



レベル認定は
平成24年秋から
スタートします。
ご参加をお待ちしております。



このパンフレットについてのお問い合わせ先



政策統括官(経済財政運営担当) 付
参事官(産業・雇用担当) 付

〒100-8970 東京都千代田区霞ヶ関 3-1-1 TEL:03-5253-1111 (代表)

内閣府HP <http://www5.cao.go.jp/keizai1/jissen-cu/jissen-cu.html>