

産業厚生常任委員会所管事務調査報告書

第1 調査事項

介護職員のプロフェッショナルキャリア段位制度について

第2 調査期日及び場所

平成27年10月19日	札幌市
10月20日	札幌市、石狩市
12月4日	委員会室
平成28年1月27日	委員会室
2月10日	委員会室

第3 参加者

委員長 中村 貢
副委員長 森本 真隆
委員 清水 秀雄 大西 米明 出村 寛
議長 加納 三司
保健医療福祉センター長 山中 雅弘
特別養護老人ホーム 施設長 金森 秀文 次長 佐藤 史 主任 鈴木 志香
事務局 事務局長 瀬口 豊子 総務係長 藤内 和三

第4 調査の経過

急速な高齢者社会の進展に伴い、介護施設・事業所における質の高いサービス提供並びに介護の人材育成が求められている。しかし、介護者への対応は施設・事業所ごとにバラつきがあり、介護職員の離職率も高いため人材不足が生じている現状にある。

その中、平成24年度に国は、介護分野におけるスキルアップと人材確保を推進するため「介護職員のキャリア段位制度」を創設した。

委員会では、本制度の内容と実態等について調査をするため、関係機関及び福祉施設に赴き話しを聞いた。

また、町特別養護老人ホームにも関係があることから施設入所利用者・職員の状況及び本制度への対応等について調査を実施した。

第5 調査の概要

■ 一般社団法人シルバーサービス振興会(実施機関)

(1) 介護プロフェッショナルキャリア段位制度の経緯

介護分野の人材育成・定着を図ることを目的に、平成24年度に内閣府の実践キャリア・アップ戦略として介護プロフェッショナルキャリア段位制度を創設。平成27年度

からは、厚生労働省の「介護職員資質向上促進事業」として実施されている。

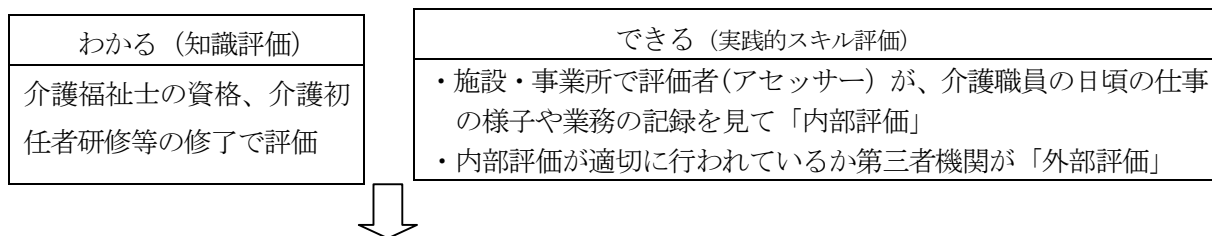
本制度実施にあたり、平成24年に実施機関(事務局)を公募し、シルバーサービス振興会が選定されて、制度の円滑かつ適正な運営のために次の業務を行っている。

- ・アセッサー(評価者)及び外部評価機関の養成
- ・レベル認定申請審査・レベル認定委員会の開催
- ・制度の普及啓発・各種フォローアップ

(2) 介護キャリア制度の概要

介護分野の人材確保が難しい状況を背景に、人材の育成と定着を図るために制度化された。サービス分野における新しい能力を評価する仕組みで、これまで介護施設・事業所ごとに独自で行われてきた職業能力評価に、介護技術を基礎に「共通のものさし」を導入し、人材育成を目指す制度。

介護職員として重要な「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の両面を評価し、介護キャリア段位のレベル認定がされる。



○ 介護プロフェッショナルキャリア段位のレベル(当面、レベル5～7の認定は保留)

レベル	分野共通の考え方(わかる知識)	介護プロフェッショナル
7	トップ・プロフェッショナル	
6	・プロレベルのスキル	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践 ・介護技術の指導や職種間連携のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善
5	・高度な専門性、オリジナリティ	
4	<ul style="list-style-type: none"> ・一人前の仕事ができる ・チーム内でのリーダーシップ(介護福祉士で国家試験合格) 	<ul style="list-style-type: none"> ・チーム内リーダーシップ(サービス提供責任者/主任等) ・部下に対する指示、指導 ・本レベル以上が「評価者(アセッサー)」になれる。
3	指示等がなくても、一人前の仕事ができる。(介護福祉士養成課程又は実務者研修終了等)	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の状態像に応じた介護・他職種の連携等を行うための幅広い領域の知識と技術を習得、的確な介護を実践
2	一定の指示のもと、ある程度の仕事ができる。(介護職員初任者研修終了等)	<ul style="list-style-type: none"> ・一定の範囲で、利用者ニーズや状況変化を把握・判断し、それに応じた介護を実践
		<ul style="list-style-type: none"> ・基本的な知識・技術を活用し、決められた手順等にしたがって、基本的な介護を実践
1	<ul style="list-style-type: none"> ・エントリーレベル ・職業準備教育を受けた段階(介護職員初任者研修終了等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修により、在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を習得

○ キャリア段位制度取得によるメリット

介護職員

- ・現場での職業能力を証明
- ・介護技術の見直し
- ・やりがいのある処遇改善の材料
- ・転職の際のデメリットを軽減

事業所

- ・サービス水準のアップ
- ・評価職員のOJTとして活用
- ・職員のやりがい等引き出し、定着率の向上
- ・新規採用時に応募者の能力が明確

(3) 制度創設に至った介護現場の状況と課題

【介護人材の現況等】

- ① 介護施設・事業所では介護職員を増員しているが、人員確保状況 46.2%が確保できず人材不足が解消されていない。
- ② 介護職員の採用は人員確保が第一優先となり、「質」の確保は 56.0%ができていない。応募人数も減少傾向にあり、選考基準を下げざるをえない状況にある。
- ③ 採用判断は、介護技術力・専門知識などの「資質」よりも姿勢、態度及び印象が優先のため採用後の教育は必須となっている。
- ④ 介護方法は介護施設・事業所ごとに違いがあり、介護技術が自己流となってスキルに差が出ている。
- ⑥ 介護職員は、「賃金が低い」「業務に対する社会的評価が低い」といったモチベーションの低下と、「利用者に適切なケアができていないか」「介護事故で利用者に怪我をおわせてしまうのではないか」といった介護スキルへの不安・悩みを抱えている。
- ⑦ 介護職員離職者のうち勤務年数 3 年未満の離職は約 3/4 を占めている。
- ⑧ その他、平成 25 年度比較（数値：、厚労省「雇用動向調査」ほかより）

(単位：%)

	採用率	離職率	有効求人倍率
介護分野	21.7	16.6	1.82
全産業計	16.3	15.6	0.93

【人材・評価等における今後の課題】

- ① 介護職員の定着促進・離職防止
- ② 介護業務内容統一による介護技術の標準化(共通のものさし)
- ③ 業務基準に基づく公平・公正な能力評価（知識・介護技術力）

(4) アセッサー(評価者)の養成と内部評価

段位を取得する職員を評価する「アセッサー」が必要で、施設・事業所内から人選し講習等を受けて登録を行う。アセッサーは、介護職員のスキルアップ向上の指導者(OJT)の役割も担う。

【アセッサーの要件】

- ① 介護福祉士国家資格等でレベル 4 以上の人を対象。当面受講要件を緩和し、一定の要件満たせば評価者（アセッサー）講習の受講ができる。

例：介護福祉士として 3 年以上実務に従事した経験があり、かつ、介護福祉士実習指導者講習会を修了した者

：介護福祉士、保健師、助産師又は看護師の資格を得た後 10 年以上実務に従事した経験等を有する者

- ② アセッサー講習を修了。（受講料：平成 27 年度より有料 18,500 円）

講習内容：テキストによる事前学習→eラーニング受講・トライアル評価の事前提出→集合講習（全国同日 1 日間）→確認テスト(8 割以上で合格)→アセッサー取得(認定)

- ③ 介護施設・事業所において、内部評価・OJT 指導実施ができること。

【段位の評価方法】

○ レベル認定は「できる」と「わかる」の両面から行う。

○ 「実践的スキル（できる）」の評価基準

・大、中、小項目別のチェック項目数は全部で148項目。

大項目	基本介護技術の評価	利用者視点での評価	地域包括ケアシステム&リーダーシップ
中項目	<ul style="list-style-type: none"> ・入浴介助 ・食事介助 ・排泄介助 ・移乗・移動・体位変換 ・状況の変化に応じた対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者と家族とのコミュニケーション ・介護課程の展開 ・感染症対策・衛生管理 ・事故発生防止 ・身体拘束廃止 ・終末期ケア 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域包括ケアシステム ・リーダーシップ

・小項目はさらに細かいチェック項目で構成されている。基本介護技術は、2回のチェックを行う。

○レベル毎の評価チェック項目数

○チェック項目の評価基準

レベル2-①： 62項目

レベル2-②： 91項目

レベル3 : 127項目

レベル4 : 148項目

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

－：実施していない

(5) 内部評価取り組みによる効果等（アセッサー・レベル認定者アンケートより）

○職員の意識変化等

- ・評価される、評価することでお互い質の高い介護を目指す意識に。
- ・評価を経て、仕事に対する目的・根拠・理解を深め仕事に対する姿勢に変化。
- ・介護方法の不安が技術確認で自信に。（プロ意識の変化）
- ・反面、ランク付け、差別化で職員の和を乱すとの声も。

○介護技術の効果

- ・人に見合ったケアの方法を知ることができた。
- ・利用者状況の把握に努め、他のスタッフと情報共有ができる。
- ・日記的な記録から、利用者の状況をリアルタイムで把握できる。
- ・介護の見直しと技術の向上に繋がった。
- ・苦情・相談対応を上司と一緒に考え何をすべきか考える時間ができた。

○意識・モチベーション効果

- ・見直しと、向上心がわいた。
- ・苦手・面倒を避けず、積極的に利用者に関わることができるようになった。
- ・利用者の立場に立った説明や、安心感を与える介護を心がけようと思った。

(6) 平成27年段位制度取得状況と補助支援

○アセッサー（H27年11月25日現在）

- ・全国 11,863名中、北海道640名。うち十勝42名
- ・十勝42名の内訳：音更町1名、土幌町1名、芽室町1名、更別村1名、新得町4名

大樹町 5 名、幕別町 2 名、足寄町 1 名、帯広市 26 名

○レベル認定者 (H27 年 12 月 29 日現在)

・全国 1, 044 名中、北海道 70 名うち十勝(帯広)2 名

○補助支援：厚労省「地域医療介護総合確保基金」

- ・介護従事者の確保に関する事業として、アセッサー受講費用が対象となる。
- ・支援を受けるには市町村計画（基金事業計画）を作成して道に提出必要。

■ 介護老人保健施設 オアシス 2 1

施設概要： 平成 6 年 8 月開設 地下 1 階 地上 3 階

利用定員： 入所定員 100 名 うち認知症専門棟 50 名 通所 1 日/60 名

介護職員： 55 名（介護福祉士 38 名、介護員 10 名、入浴介護員パート 12 名）

(1) 経緯

本制度については、介護職員の質の向上、根拠ある介護技術の習得とスキルアップにつながるとしてグループ全体で導入に取り組んでいた。また、理解を深めるため、全職員を対象に 2 か月以上かけて小グループに分けた説明会、勉強会、試験を繰り返して実施したほか、今までのマニュアルを見直して本制度にそった介護職員基礎マニュアルを作成、新人教育プログラムにも活用している。

(2) 制度導入のメリットと課題

【メリット】

- ・自身の介助を見直すことができ、根拠に基づいた指導で理解が深まった。
- ・自信がつき、状態の変化に早く気づき対応ができた。
- ・根拠がわかることで、自信を持ってスタッフに指導ができるようになった。
- ・スキルアップを目指したくなった。
- ・基本を忘れていたことに気がついた。

【今後の課題】

- ・アセッサーの数が足りない。
- ・処遇改善のメリットを感じられない。
- ・制度の知名度が低い。
- ・自己評価記載や面接時間の確保

【今後の活用】

- ・新人教育、技術研修プログラムの中での取り組みで利用。
- ・職員が取得することで、介護技術の底上げと施設のアピールにつなげていく。
- ・平成 28 年度は、アセッサー 3 名、レベル認定者 5 名を予定。

■ 士幌町特別養護老人ホーム

職員体制及び入所利用状況等は次のとおりである。本制度については、アセッサー1名がいることから、今後の体制づくりに向けて全体で協議・検討していきたいとしていた。

1 職員体制 70人

H27.12.1 現在.

施設長	次長	生活 相談員	*介護支 援専門員	※ 介護員	看護師	管 理 栄養士	機能訓練 指 導 員	調理員	事務
1	1	1	1	48	3	2	1	10	2

*評価者(アセッサー)

H25年10月受講

※ 介護員48名の有資格状況

- ・介護福祉士 40人 (正職員8人・準職員28人・臨時1種2人・臨時2種2人)
- ・2級ヘルパー 8人 (臨時1種6人・臨時2種2人)

2 長期入所利用状況 (入所定員 107人)

(1) 利用状況

区 分	延人数	1日平均人数
26年度	37,753人	103.4人
25年度	36,855人	101.0人
24年度	37,085人	101.6人

(2) 介護度別入所者数

(各年度 3/31 現在)

区 分	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
26年度	2人	5人	33人	49人	17人
25年度	1人	4人	28人	54人	19人
24年度	0人	3人	28人	47人	28人

3 短期入所利用状況 (入所定員 10人)

(1) 利用状況 (短期入所の延べ人数)

区 分	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	計
26年度	42人	46人	32人	39人	13人	172人
25年度	55人	65人	33人	39人	19人	211人
24年度	72人	62人	67人	41人	16人	258人

(2) 利用状況 (介護予防短期入所の延べ人数)

区 分	要支援1	要支援2	計
26年度		33人	33人
25年度	1人	16人	17人
24年度	7人	8人	15人

第6 所 感

平成24年度に、介護プロフェッショナルキャリア段位制度(以下、本制度)が創設された背景には、超高齢化社会の進行に伴う社会保障制度の現状、介護を必要とする高齢者数の増加、そして介護分野での人材不足など数多くの深刻な課題に直面し、改革を迫られている現状が上げられる。

実施機関であるシルバーサービス振興会では、本制度を活用して働きがいのある職場づくりと継続的な介護人材の育成等を目指している。導入にあたり「目的の明確化(なぜ取り組むか)」「計画策定(スケジュール)」「範囲の明確化(実施範囲を定める)」など施設・事業所内の理解と合意形成が必要と話していた。また、波及効果として評価基準の「見える化」が公正な人事評価となって、介護職員の不公平感の解消と意欲・資質の向上に繋がっていくと話していた。振興会では本制度の認知がまだ低いことから普及促進と良質な介護人材確保に向けたキャリア・アップの仕組みづくりを構築し、さらには介護職員の給与アップと処遇改善の反映に向けた積極的な事業展開を進めていきたいと話していた。

介護老人保健施設オアシス21では、病院・在宅事業連携のもと、安心・信頼される介護と看護等のサービス提供に取り組んでいる。施設理事長は、熱意と理解をもって本制度を積極的に進めており、アセッサー(評価者)、レベル認定者各2名を既に配置していた。札幌市近郊では利用者取得に向け各施設が競合しており、介護職員の資質向上は欠かすことのできない必修要件としていて、平成28年度にはアセッサー3名、レベル認定者5名を養成したいと話していた。一方、レベル認定取得職員も「介護技術を再確認するきっかけづくりになった」「モチベーションが上がった」と話していて、スキルアップへの効果が出ていると感じた。

町特別養護老人ホームでは、介護職員の資質向上に向けた各種研修会や施設内独自の勉強会に取り組んでいると思われるが、本制度については平成25年に介護支援専門員1名が既にアセッサー登録されていたものの、施設内全体の理解が十分深まっていないため、その後の取り組みは進展せず生かされていない状況がうかがえた。度重なる介護報酬引き下げが大きな要因となって施設経営は一層厳しくなっている中で、介護職員の技術向上は利用者の快適な日常生活に直結し、さらに利用者とその家族にとどまらず施設運営にもかかわってくる。本制度は、介護職員のスキル向上と利用者への質の高いサービスの提供につながり、ひいては家族との信頼関係も深まると考える。早期導入に向けた体制づくりを進めるためには、理事者等の理解と支援、施設内全体で制度の内容・方針・メリット等を理解し共通認識をもつことが求められる。さらには、その取り組み内容を積極的に広くアピールするなど有効に活用し、特色ある特別養護老人ホームの運営につなげていくことも必要と考える。

介護は誰もが直面するであろう大きな課題であり、施設が、一人ひとりの命と尊厳を守るために先駆的なサービスの提供に努め、利用者及び家族だけではなく誰からも喜ばれる存在になることが望まれる。

*アセッサー(評価者):介護キャリア段位制度を用いて、介護施設・事業所内において介護職員のキャリア・アップを推進・支援していく役割を担う人材。