

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「雇用動向調査」

[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」

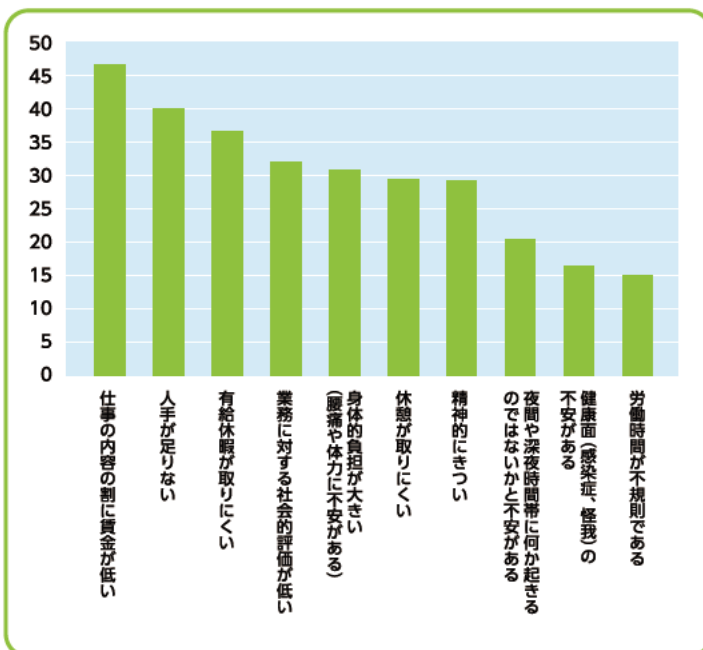


共通のものさしの導入

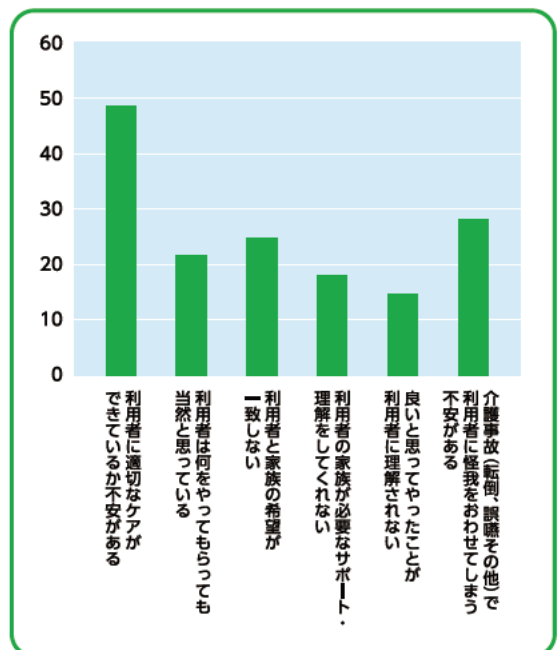


- 介護職員は、「仕事内容の割に賃金が低い」、「業務に対する社会的評価が低い」といった不満を抱え、また、「利用者に適切なケアができていないか」不安に思っています。
- 現場で役に立つ実践的なスキルについて目指すべき水準を明確にするとともに、これを処遇や社会的評価の改善に結び付けて行くことが重要です。

■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

介護福祉士の資格を持っているとか、ホームヘルパー研修を修了したというだけでなく、「現場で実際に何ができるか」が証明できます。具体的には、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ます。

やりがいや処遇改善の材料につながります

「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。また、給料や評価を決める際の重要な材料になるので、処遇改善につながることが期待されています。

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
- 介護職員の方のやりがいや処遇改善の材料につながる
- 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か？



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(平成24年10月施行予定)。)

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、次のような構成になっています。

●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
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・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 ●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 利用者の食べたいものを聞きながら介助したか。
- 3 利用者と同じ目線の高さで介助し、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 食事の量や水分量の記録をしたか。

..... チェック項目

どういった基準で評価するの？

- 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

での評価

③ 地域包括ケアシステム& リーダーシップ



- 地域包括ケアシステム
- リーダーシップ



【チェック項目の評価基準】

A：できる

C：できない

B：できる場合とできない場合があり指導を要する

—：実施していない

ここがポイント！



- 基本介護技術、利用者視点、地域包括ケアシステム&リーダーシップの3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作成

7

段位の評価はどうやって行

■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

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者について、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。

