

令和2年度 東京都介護職員キャリアパス導入促進事業

# キャリアパスの構築と介護キャリア段位制度

---

2020年5月



一般社団法人 シルバーサービス振興会  
キャリア段位事業部

1. 介護プロフェッショナルキャリア段位制度とは？
2. 介護キャリア段位制度の導入

# 介護プロフェッショナルキャリア段位制度とは？

介護施設・事業所ごとに  
バラバラに行われている職業能力評価



全国共通のものさし：介護キャリア段位制度介護技術評価基準を用いて  
**ＯＪＴを通じた人材育成を行う仕組み**

「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面から  
実践の場でＯＪＴと評価



レベル認定（レベル２①～レベル４）



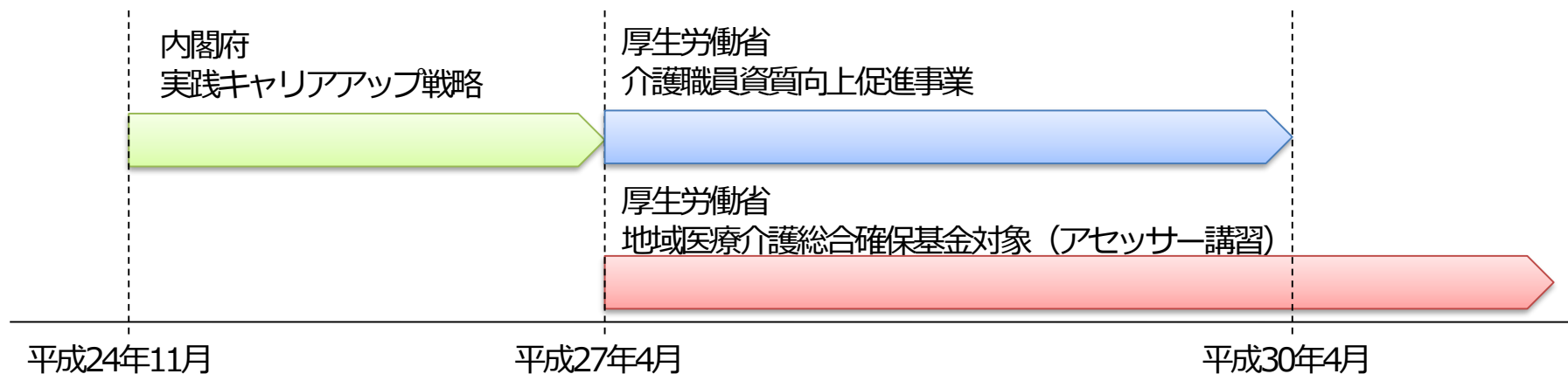
**実践的スキルを証明**

# 介護キャリア段位制度の創設

介護職員の人材定着に向けた国レベルの施策として、平成24年に内閣府の「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」が創設されました

- 介護スキルを適切に評価する仕組みを作り、自らの介護スキルに対する不安を払拭
- OJTを通じた人材育成を推進し、コミュニケーション増による人間関係の問題を低減
- 保有する介護スキルを段階別に認定することで、介護事業所におけるキャリア・アップの仕組み（キャリアパス）導入を促進

## 介護プロフェッショナルキャリア段位制度 創設（平成24年）

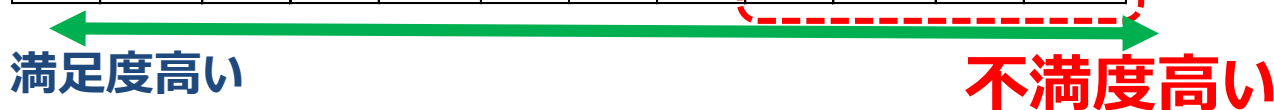


# 介護労働者の就業意識

## 現在の仕事の満足度

仕事の内容・やりがい	コミュニケーション	職場の人間関係、コ	職場の環境	雇用の安定性	労働時間・休日等の労働条件	勤務体制	福利厚生	職業生活全体	キャリアアップの機会	人事評価・処遇のあり方	賃金	教育訓練
52.8	47.3	40.2	36.4	35.6	30.3	26.9	26.1	24.4	22.9	21.7	19.1	

- **キャリアアップの機会**
- **人事評価・処遇のあり方**
- **賃金**
- **教育訓練・能力開発のあり方**



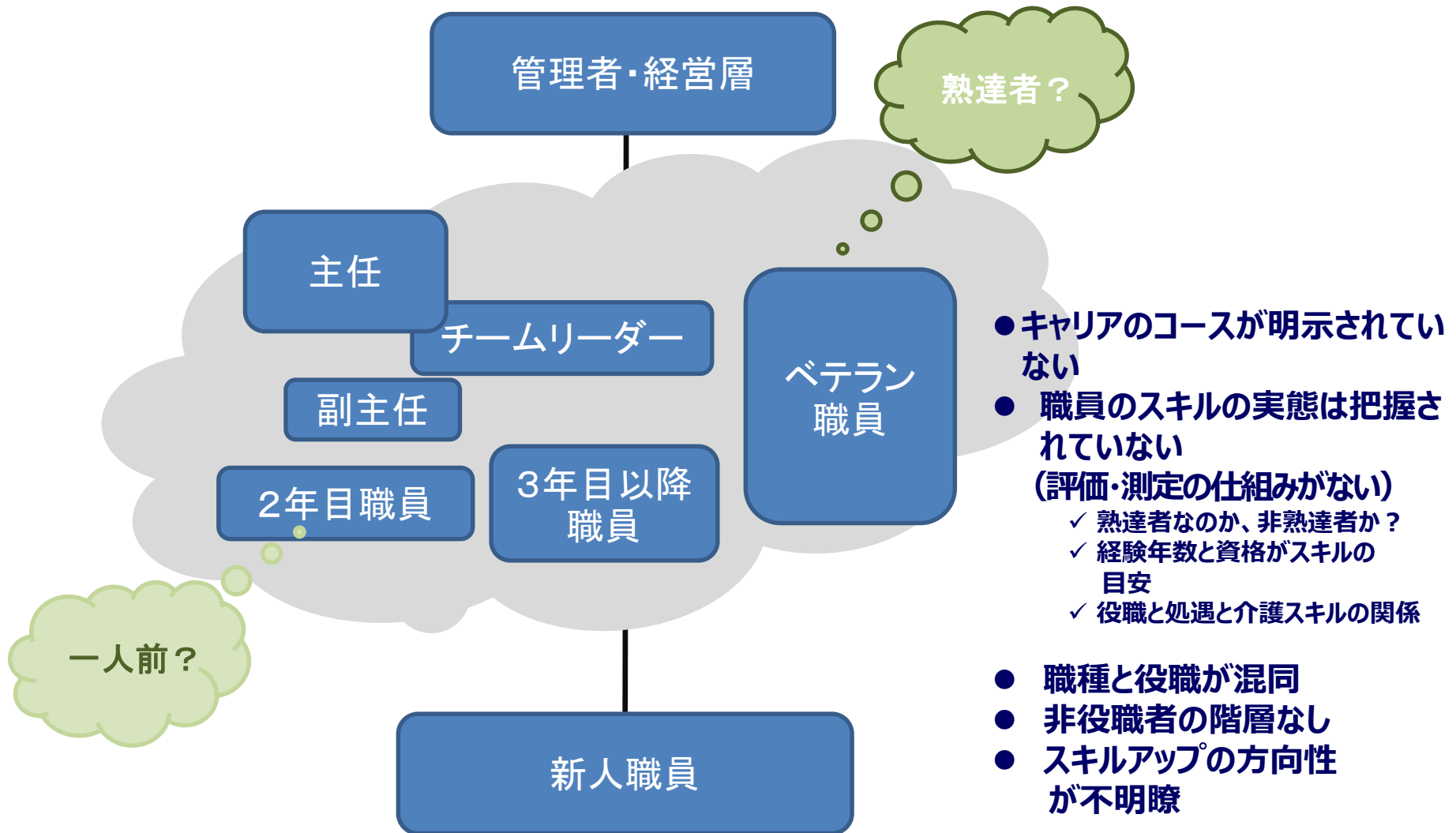
## 介護関係の仕事を辞めた理由

																(%)	
回答労働者の仕事経験あり	人員整理・勲奨退職・法人解散・事業不振のため	他に良い仕事・職場があったため	新しい資格を取ったため	収入が少なかったため	自分の将来の見込みが立たなかったため	自分に向かない仕事だったため	職場の人間関係に問題があったため	法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため	家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	定年・雇用契約の満了のため	病気・高齢のため	結婚・出産・妊娠・育児のため	家族の介護・看護のため	その他	無回答		
5,507	391	967	605	901	896	321	1,248	910	221	174	230	1,117	255	629	59		
100.0	7.1	17.6	11.0	16.4	16.3	5.8	22.7	16.5	4.0	3.2	4.2	20.3	4.6	11.4	1.1		

### 離職理由：

法人や事業所の理念や運営のあり方に不満  
 将来の見込みが立たなかった ⇒ 不安  
 処遇に不満

# 介護職員のキャリアパスがない事業体



# 介護職員のキャリアパス構築にむけて

## キャリアパスの構築にあたり整備が必要な制度とその目的

制度	目的
資格等級制度	役職と業務によって規定される「マス目」ごとに求められる要件を明らかにする
教育訓練制度	職員に仕事に必要な知識や技術、能力を身に着けさせ、磨く
人事評価制度	求める水準とその評価基準を明確にし、達成度を判定する
昇格制度、昇進・任用制度	評価の結果を踏まえ、ワンランク上にあげる条件や基準を定める
配置、異動制度	職員の能力発揮や能力開発のため、意図的に職員を動かす
給与制度	役割と業務によって規定される「マス目」に応じた給与水準を定める

出典：介護職員キャリアパス構築・運用マニュアル（日経BP社）

## キャリアパス構築の壁

- 昇給の仕組みを設けるための事務作業が煩雑
- 介護職員の任用の際における職位、職責、又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めることが難しい

等



# 介護プロフェッショナルキャリア段位制度とは？

再掲

介護施設・事業所ごとに  
バラバラに行われている職業能力評価

全国共通のものさし：介護キャリア段位制度介護技術評価基準を用いて  
**ＯＪＴを通じた人材育成を行う仕組み**

「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面から  
実践の場でＯＪＴと評価

レベル認定（レベル２①～レベル４）

実践的スキルを証明

1. 介護プロフェッショナルキャリア段位制度とは？

2. 介護キャリア段位制度の導入

# 介護キャリア段位制度

介護キャリア段位制度には、キャリアパスの導入に当たり整備すべき事項が既にパッケージとして用意されている。

## ① キャリアパスの設定

- スキルアップの道筋、スキルラダーの見える化（４段階）

## ② 評価基準の設定

- スキルアップの具体的な内容を「評価基準」に落とし込む

## ③ OJT指導者・評価者の養成

- アセッサー養成講習

## ④ OJT・評価の仕組み

- OJT・評価の仕組みの設計

**介護キャリア段位制度をキャリアパス導入パッケージとして活用！**

# ① キャリアパス


## 介護職員のスキルアップの道筋、スキルラダーの見える化

- ・段階（階層）を設ける
- ・段階（階層）ごとでの求められる業務を抽出
- ・その業務を行うに必要なスキルを抽出

▶ 介護キャリア段位制度では

- 4段階別に、その業務を行うに必要なスキルを設定
- スキルアップの道筋（キャリア・パス）として活用

介護キャリア段位制度を用いた階層別 必要なスキルの例

	レベル4	地域包括ケアシステム&リーダーシップ を实践できる人材	対象層 指導職員
	レベル3	介護過程の展開、終末期ケア等、 専門性と多職種連携等を伴う的確な介護 を实践できる人材	一般職員 中堅～上級クラス
	レベル2②	利用者ニーズや状況の変化に応じた介護 を实践できる人材	一般職員 初任～中堅クラス
	レベル2①	基本介護技術 を实践できる人材	

## ② 評価基準

### 介護キャリア段位制度の評価基準開発のケース

- 24時間タイムスタディ調査で介護行為を数量化
- どんな人にも必要と考えられる介護技術を統計的に選定



ものさし

### 介護技術評価基準の設定

活用

介護スキルの可視化・みえる化

- 介護スキルの測定・評価ができる
- 現状のスキルの「みえる化」ができる
  - 自身の介護行為が正しいのか、確認できる
  - 自身がどの程度のレベルなのか、確認できる
  - 職員のスキルレベルが把握できる（リスクマネジメント）



人材育成  
質向上

- できていないことのOJTができる（リスクマネジメント）
- 指導方法・内容の標準化に向かう（OJTの標準化）
- ケアの標準化がはかれる

## ② 評価基準

# 「できる（実践的スキル）」の評価基準の概要

- サービス（在宅・施設など）に偏らないサービス共通の評価項目
- 「適切に～できる」「確実に～できる」といった抽象的な項目ではなく、○×（できる・できない）で客観的に評価できる評価項目（事業者や評価者（アセッサー）ごとに評価がバラバラにならない）
- 日頃のケアや業務の内容に即した評価項目

大項目（3） → 中項目（13） → 小項目（41） → チェック項目（148）

（例）

大項目	①基本介護技術の評価	②利用者視点での評価	③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"> <li>・入浴介助</li> <li>・食事介助</li> <li>・排泄介助</li> <li>・移乗・移動・体位変換</li> <li>・状況の変化に応じた対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者・家族とのコミュニケーション</li> <li>・介護過程の展開</li> <li>・感染症対策・衛生管理</li> <li>・事故発生防止</li> <li>・身体拘束廃止</li> <li>・終末期ケア</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域包括ケアシステム</li> <li>・リーダーシップ</li> </ul>

## ② 評価基準

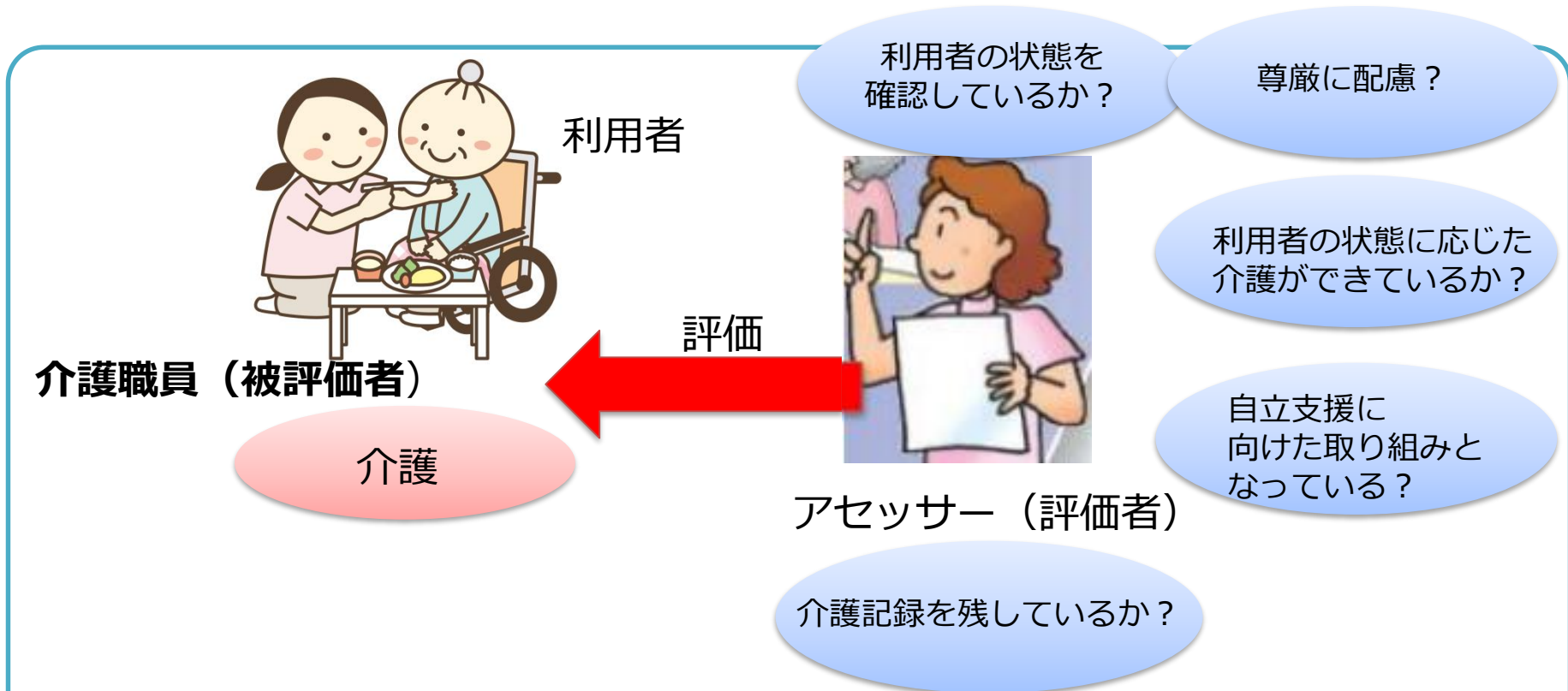
### 介護キャリア段位制度における具体的なチェック項目（例）

（１）食事前の準備を行うことができる	
①	<u>声を掛けたり肩を叩いたりするなどして</u> 、利用者の覚醒状態を確認したか
②	<u>嚥下障害</u> のある利用者の食事にとろみをつけたか
③	<u>禁忌食の確認</u> をしたか
④	飲み込むことができる <u>食べ物の形態</u> かどうか確認したか
⑤	<u>食べやすい座位の位置や体幹の傾き</u> はないか等座位の安定を確認したか
⑥	<u>顎が引けている状態</u> で食事が取れるようにしたか

### ③ アセッサーの養成

## スキルの評価：所定の講習を修了したアセッサーが行う

- 介護現場において、介護職員（被評価者）に対し、同じ介護事業所内の介護職員がアセッサー（評価者）となって介護の実践スキルを評価
- アセッサーとなるには、アセッサー養成講習の修了が必要





# ③アセッサー講習の構成（令和元年度）

アセッサー講習は、①テキスト学習、②eラーニング、③トライアル評価、④集合講習にて構成。  
 集合講習までにeラーニングの修了とトライアル評価票の提出、確認テストの合格をすべて満たした場合に  
 アセッサー講習修了となる。 ※令和2年度アセッサー講習の実施方法は調整中です。

## ①テキスト学習



<b>I. 介護キャリア段位制度の概要</b>	1 介護キャリア段位制度について 3 2 介護キャリア段位の構成（レベル） 12 3 評価・認定の仕組み 14
<b>II. アセッサーの役割と評価の手順</b>	1 アセッサーの役割 21 2 内部評価の仕組み 28 3 内部評価の仕方 41 4 留意点 42 5 記録確認 44 6 ヒアリング 46 7 評価結果・報告書等の作成 48
<b>III. 介護キャリア段位制度による「できる（実践的スキル）」の評価</b>	1 「できる（実践的スキル）」の評価基準とレベル認定 55 2 評価項目の理解 61 I. 基本介護技術の評価 62 II. 地域包括ケアの評価 62 III. 地域包括ケアシステム・MRI-リーダーシップ 97 3 介護キャリア段位制度における介護技術の考査の考え方 111
<b>IV. 介護キャリア段位制度を活用したOJTの推進</b>	1 介護現場におけるOJTの役割と意義 105 2 OJT推進者について 121 3 評価・OJT実習計画の作成 133 4 事前評価と事後評価を活用した介護技術のOJTによる指導 139 5 OJTによる指導方法と留意点 141

## ②eラーニング



学習内容	学習形式
介護キャリア段位制度について	テスト問題
評価項目・評価方法の理解	テスト問題＋演習
記録作成の練習	課題動画を使った演習
確認テスト	テスト問題

平均：延べ12時間

## ③トライアル評価

<b>課題1：基本介護技術の評価（標準介護）</b>
1. 基本介護技術の評価
3. 標準介護（※状況に応じた評価）
<b>課題2：認知症の方への対応の評価</b>
1. 基本介護技術の評価
5. 状況の変化に応じた対応
(4) 認知症の方がいつもと違う行動（攻撃的行動、対応が困難な行動等）を行った場合に対応できる
<b>課題3：ヒヤリハット視点の評価</b>
II. 利用者の視点での評価
4. 事故発生防止
(1) ヒヤリハットの視点を持っている
<b>課題4：地域包括ケアシステム</b>
II. 地域包括ケアシステム・MRI-リーダーシップ
1. 地域包括ケアシステム

平均7.7日間

## ④集合講習

学習内容	学習形式
介護キャリア段位制度の意義	講義
演習1 現認評価	演習
評価項目の理解 ～ 認知症ケアについて ～	講義
演習2 記録確認評価	演習
評価項目の理解～ 地域包括ケアシステムについて ～	講義
人材育成におけるアセッサーの役割について	講義＋演習
講習総括	講義
確認テスト	テスト

令和2年度アセッサー講習の開催  
 情報は後日HPに掲載予定

■講習費用(税込)23,230円  
 (講習指定テキスト代含む)

東京都介護職員キャリアパス導入促進事業  
 アセッサー講習受講に必要な経費  
 (1人あたり23,230円)を助成

## ④ O J T ・ 評価の仕組み

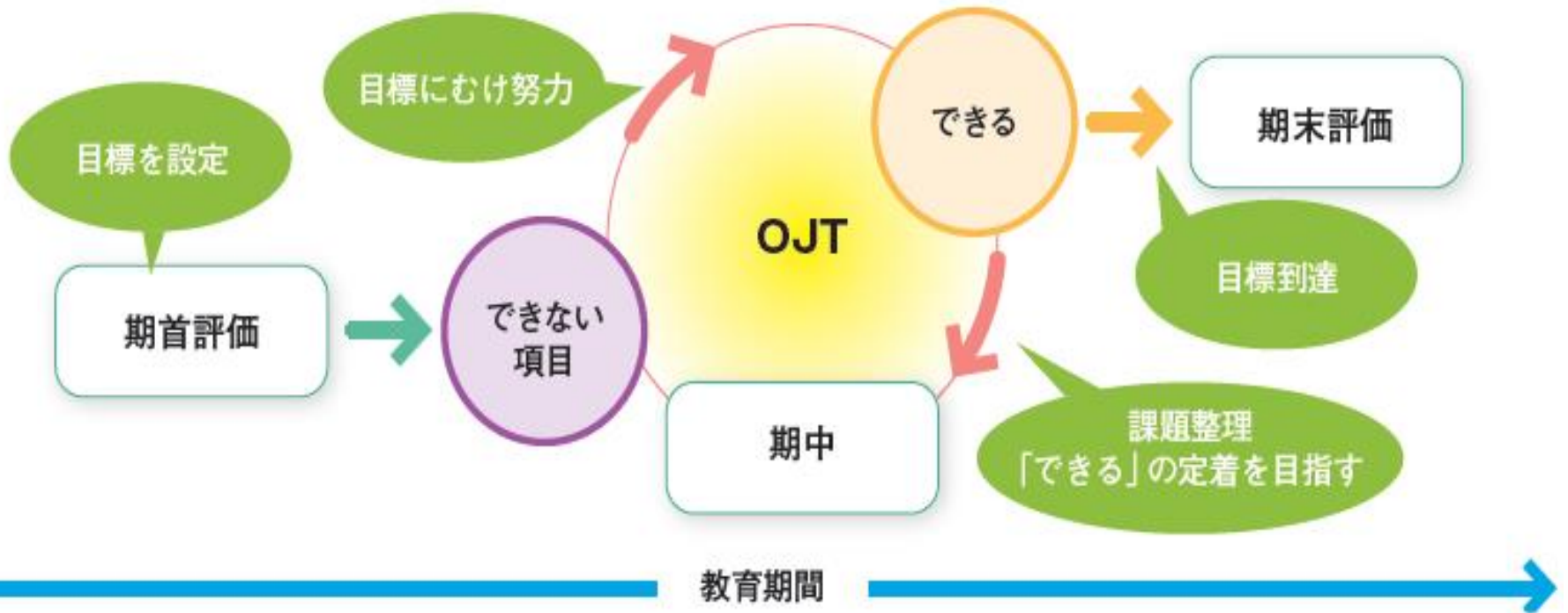
- **介護スキルOJT：業務とトレーニングの場面の「調整」が必要となる。**
  - 組織の統率機能として、トップ～ボトムの縦ラインのマネジメント
  - 部署、チーム、スタッフ間を横断する、横ラインのマネジメント
- OJTを事業所内に取り込むためには、法人・事業所の人材育成の研修体系の中で、「**仕組み（システム）**」として組み込むことが必要。
- システム化されていない場合：導入の目標、OJTの内容が決められず、実施手順がバラバラ。⇒場当たりの指導で終わってしまう。



**法人・事業所におけるOJTの実施に  
介護キャリア段位制度の手法を活用**

## ④ OJT・評価の仕組み

### アセッサーによる指導を通じた OJT育成サイクル

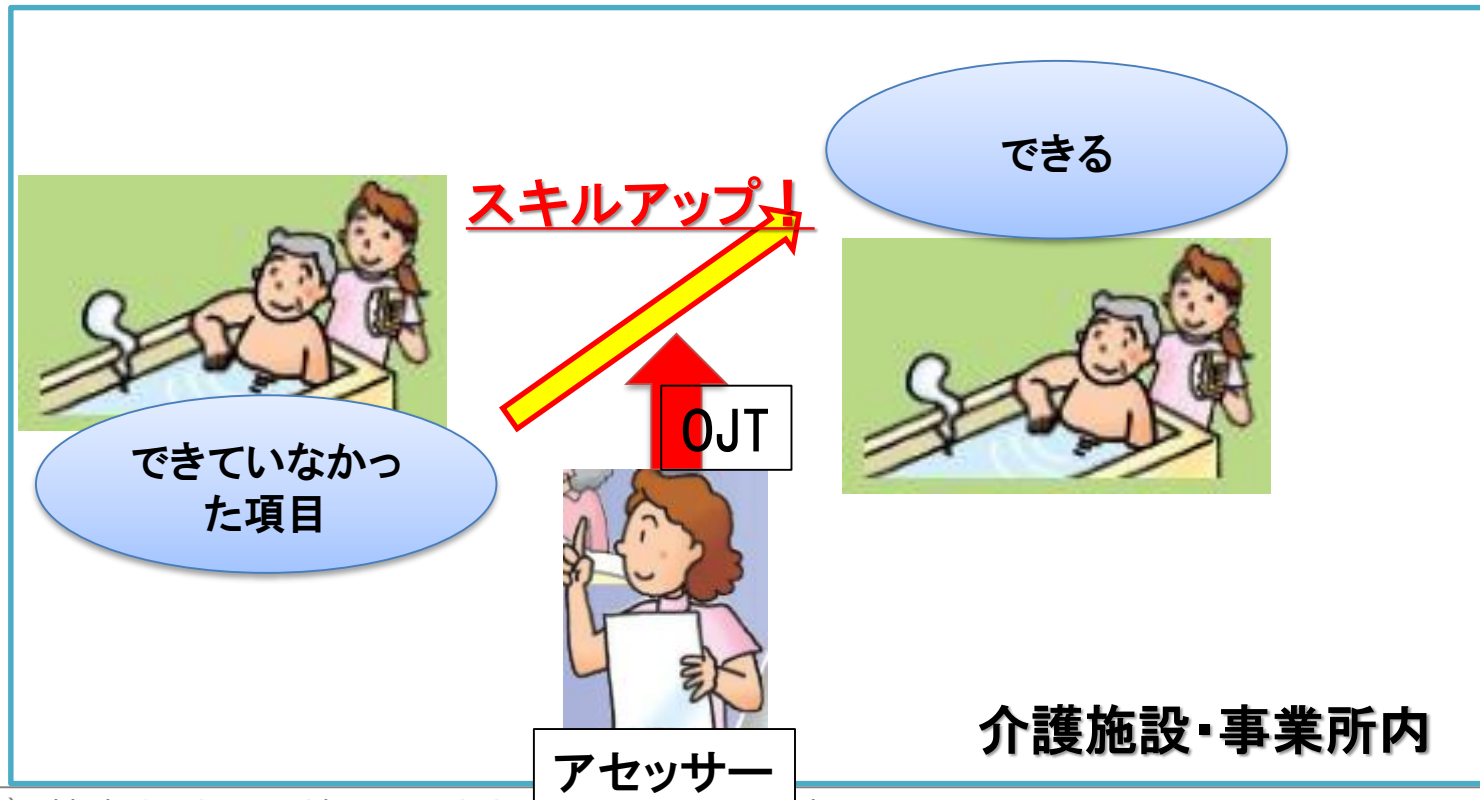


## ④ OJT・評価の仕組み

### ◆内部評価によるメリット

#### 「介護技術評価と育成の一体化」

試験のように1回のテストで「できる」「できない」を判断するのではなく、事業所内の評価者により「できていなかった」と評価した介護技術項目に対し、「OJT」を通じて「できる」ようにする為、評価と育成の一体化による介護技術向上が可能となります。



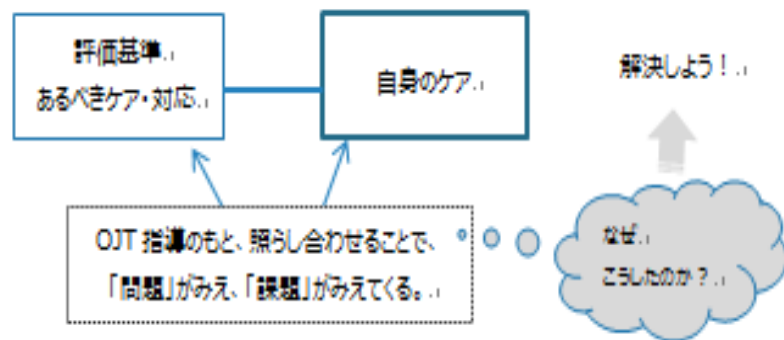
## ④ O J T ・評価の仕組み

### OJT

### 介護職員 対 アセッサー

### 根拠を確認するトレーニング

- 評価基準の意図するあるべきケアとのギャップを見出し、問題として整理し、課題解決に向けていく。何が問題か、何が課題なのか、OJT指導にあたる「アセッサー」の支援のもとで見出し、どうすればよいのかを考えていく。



### 記録力のトレーニング

- 5W1Hを意識した記録化を図ることで、報告視点を鍛える
- 記録のつけ方は、「どのような観点に着眼し、情報として残すべきか」、アセスメントの観点、情報連携の観点からも、重要なスキルとなる。
- 記録によって、自身のケアの検証をすることができ、振り返りと改善の取組につなげることができる。
- チームケア、他職種連携、事業所のアカウントビリティ（説明責任）、リスク管理につながる。介護職員本人にとっても、事業所にとっても財産。

# ④ OJT・評価の仕組み

## 介護分野のOJT で身につけるスキル（一例）

基本介護技術の評価： 排泄介助	
トイレ（ポータブルトイレ）での排泄介助ができる	
①	トイレ（ポータブルトイレ）で、利用者の足底がついているか、前屈姿勢がとれているか等座位の安定を確認したか。
②	トイレ（ポータブルトイレ）での排泄の際、カーテンやスクリーンを使用したり、排泄時にはその場を離れ、排泄終了時には教えてくださいと説明する等してプライバシーに配慮したか。
③	ズボン、下着を下ろす了承を得て、支えながら下ろしたか。
④	排泄後、利用者にトイレットペーパー等で拭いてもらい、拭き残しがあれば清拭を行うとともに、利用者の手洗いを見守る等により清潔保持をしたか。
⑤	失禁かトイレでの排泄か、排泄物の量や性状について記録をしたか。
⑥	排泄後、利用者の体調確認を行ったか。

ケアの根拠の確認



身体機能を踏まえたケア、利用者状態アセスメント、安全確保



利用者の尊厳に配慮したケア



利用者の尊厳に配慮したケア、自己決定尊重、利用者状態アセスメント、安全確保



利用者の自立支援、身体機能を踏まえたケア、利用者状態アセスメント、清潔保持



利用者状態アセスメント



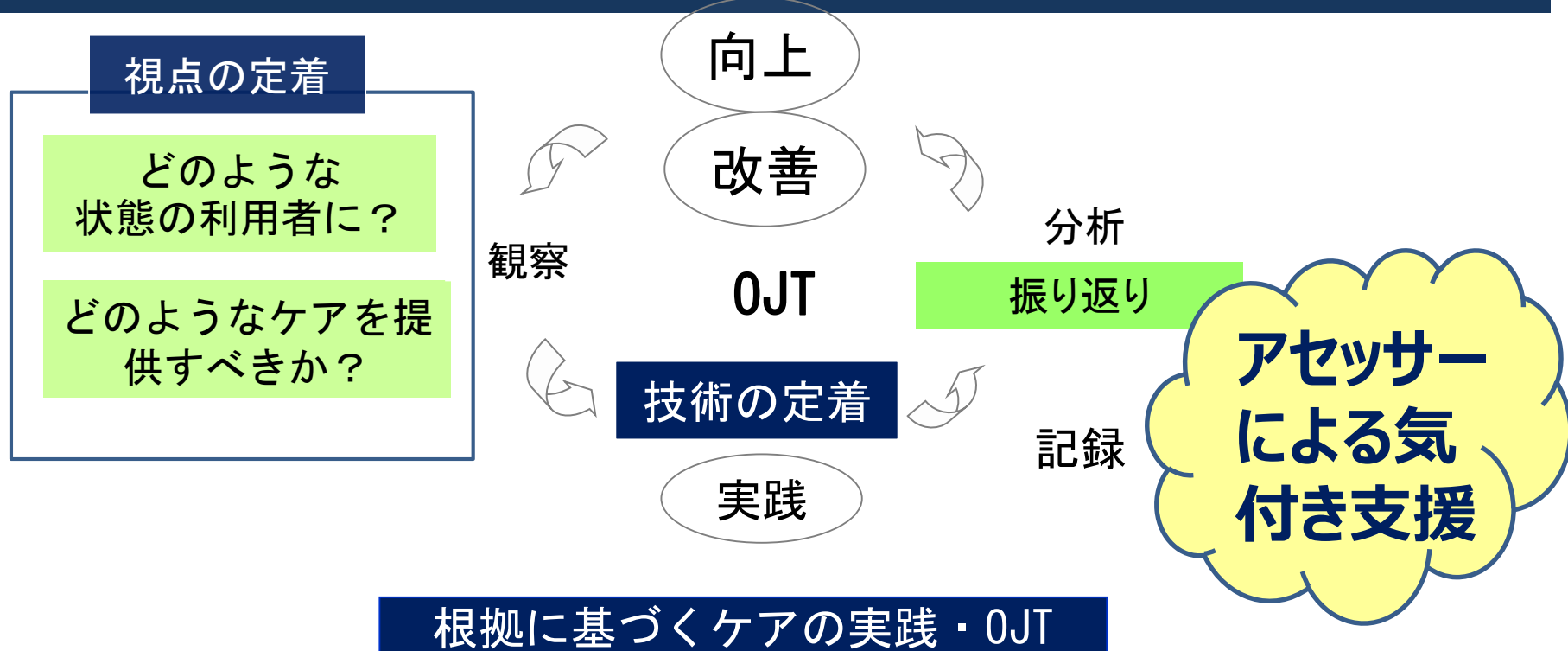
利用者状態アセスメント



記録力（アセスメント力、記録化、報告・連携の着眼点）

## ④ OJT・評価の仕組み

「利用者の状態」に応じた「根拠に基づくケア」を習慣化



⇒ 介護キャリア段位制度の評価基準を活用し、観察力、実践力、分析力、改善力を磨くOJTを実施

# 資質向上状況 (基本介護技術の評価)

大項目	中項目	評価項目	総数	できない ⇒できる
		小項目		
I.基本介護技術の 評価	1.入浴介助	1 入浴前の確認ができる	645	6.7%
		2 衣服の着脱ができる	645	5.4%
		3 洗体ができる	645	7.6%
		4 清拭ができる	643	15.7%
	2.食事介助	1 食事前の準備を行うことができる	645	5.1%
		2 食事介助ができる	645	9.9%
		3 口腔ケアができる	645	10.5%
	3.排泄介助	1 排泄の準備を行うことができる	645	3.4%
		2 トイレ（ポータブルトイレ）での排泄介助ができる	645	8.1%
		3 おむつ交換を行うことができる	645	9.3%
	4.移乗・移動・体位 変換	1 起居の介助ができる	644	8.4%
		2 一部介助が必要な利用者の車いすへの移乗ができる	644	8.9%
		3 全介助が必要な利用者の車いすへの移乗ができる	643	14.6%
		4 杖歩行の介助ができる	640	12.8%
		5 体位変換ができる	643	11.0%
	5.状況の変化に応じ た対応	1 咳やむせこみに対応ができる	366	9.0%
		2 便・尿の異常に対応ができる	366	14.8%
		3 皮膚の異常に対応ができる	366	14.5%
		4 認知症の方がいつもと違う行動を行った場合に対応できる	365	24.7%

できない (期首)

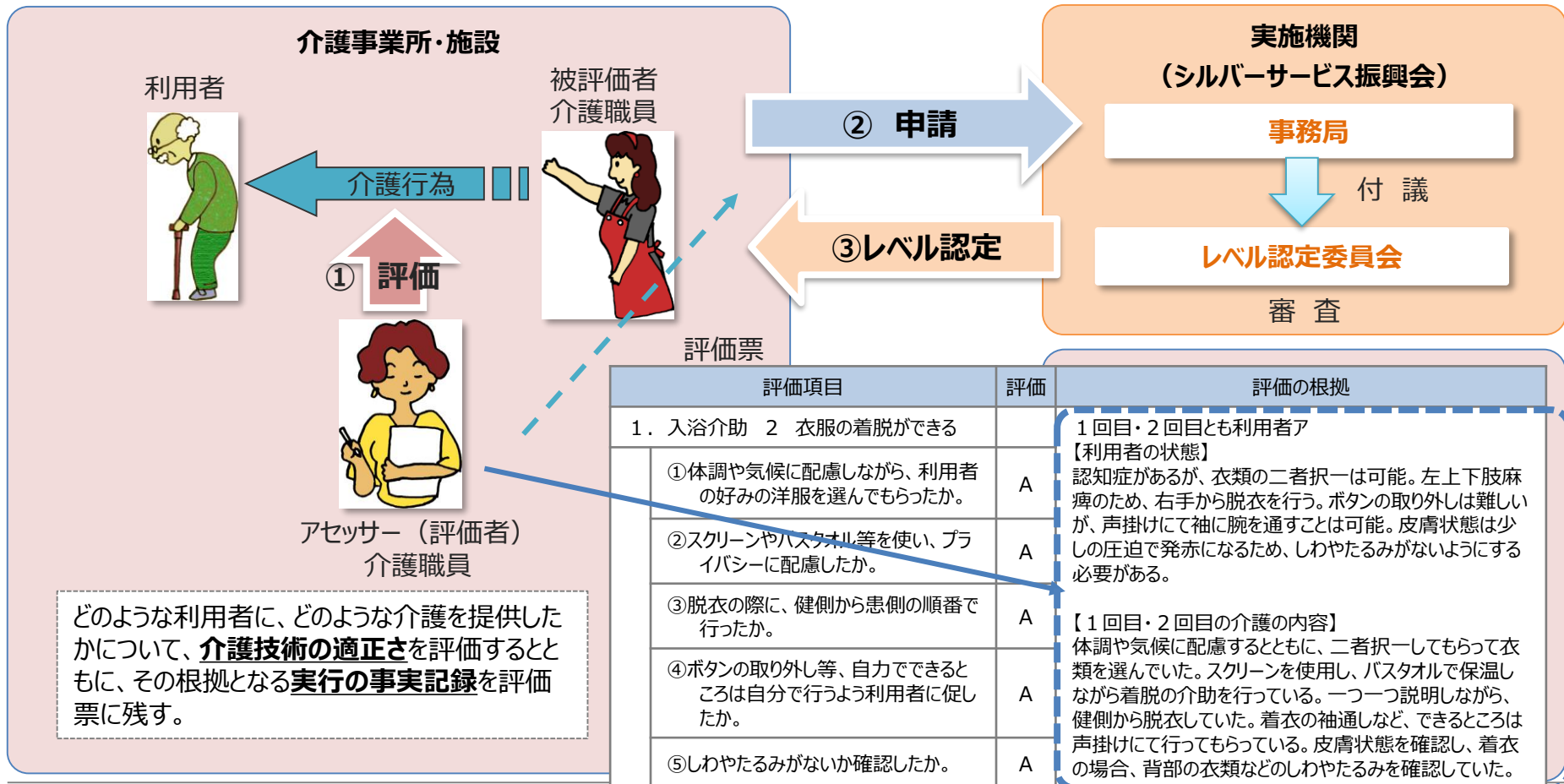


できる (期末)



# レベル認定スキーム

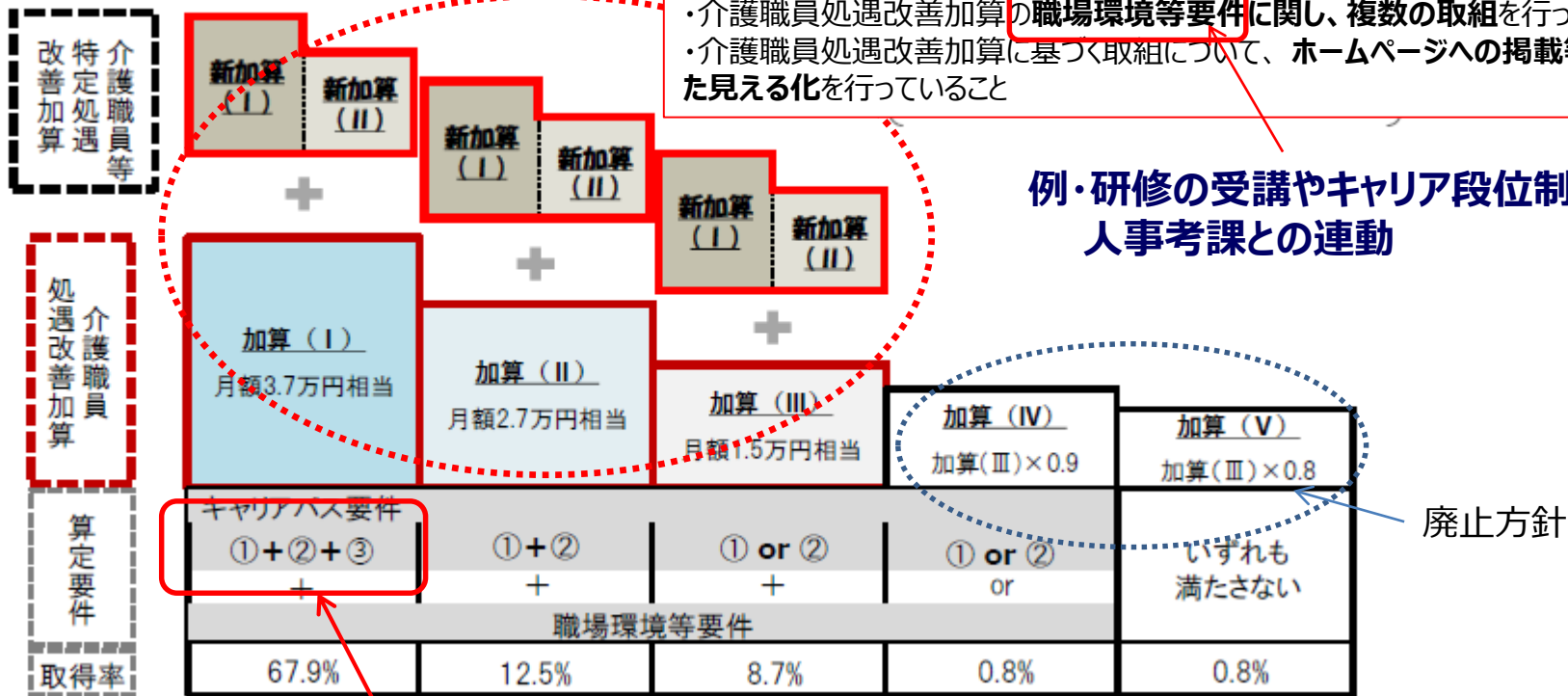
- ① 介護職員に対して**同じ事業所内の介護職員**が評価者（以下**アセッサー**という）となり、介護の実践スキルについて現認や記録確認などにより**客観的に評価**を実施。
- ② 介護職員は事務局であるシルバーサービス振興会に対し、アセッサーによる**評価票**（評価結果）をつけてレベル認定を申請。
- ③ 申請内容に基づき事務局内に設置されたレベル認定委員会において書類審査を行い、適正が認められた場合に認定。



- 介護職員処遇改善加算（2012年～）
- 介護職員等特定処遇改善加算（2019年10月創設）

<新加算（特定処遇改善加算）の取得要件>

- ・現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを取得していること
- ・介護職員処遇改善加算の**職場環境等要件**に関し、複数の取組を行っていること
- ・介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること



(注) 「キャリアパス要件Ⅰ」…職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること  
 「キャリアパス要件Ⅱ」…資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること  
 「キャリアパス要件Ⅲ」…経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期昇給を判定する仕組みを設けること  
 「職場環境等要件」…賃金改善以外の処遇改善を実施すること  
 ※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

- ・昇給の仕組みづくり
- ・基準の策定
- ・評価の仕組み