

令和3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

---

2021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）

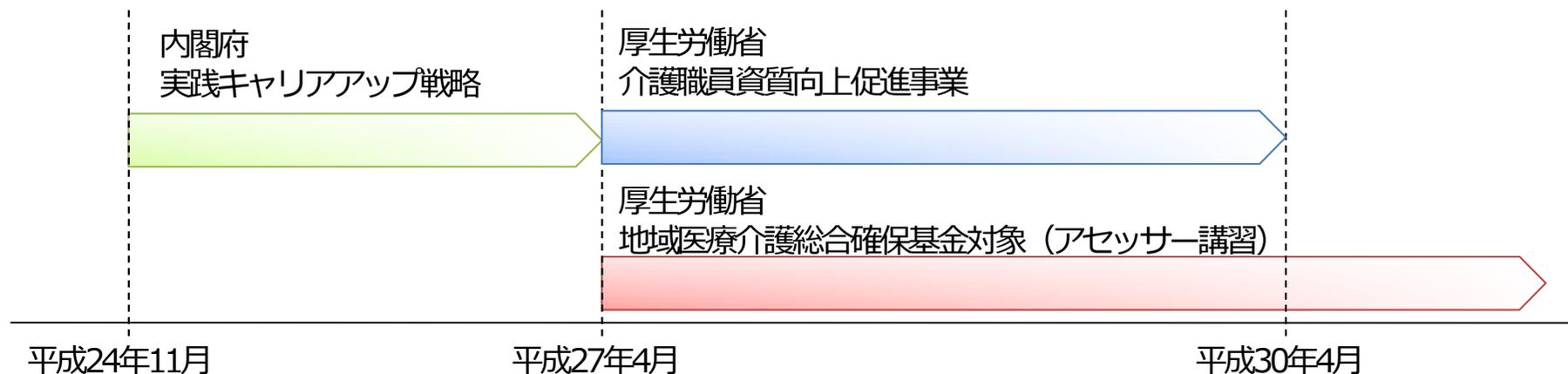
**実践的スキルを証明**

## 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

- ・ 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

仕事の 内容・ やりが い	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	働 条 件	労 働 時 間 ・ 休 日 等 の 労	勤 務 体 制	福 利 厚 生	職 業 生 活 全 体	キ ャ リ ア ア ッ プ の 機 会	方 人 事 評 価 ・ 処 遇 の あ り	賃 金	あ り 方 教 育 訓 練 ・ 能 力 開 発 の
52.7	47.2	39.9	37.1	36.0	29.9	27.0	25.8	24.6	22.8	22.0	19.5		

満足度高い

不満度高い

令和元年度介護労働実態調査

## 介護関係の仕事を辞めた理由

	(%)															
回答労働者数（介護関係の仕事の経験あり）	業不振等のため	人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため	他に良い仕事・職場があったため	新しい資格を取ったから	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	移転のため	家族の転職・転勤、または事業所のため	定年・雇用契約の満了のため	病気・高齢のため	結婚・妊娠・出産・育児のため	家族の介護・看護のため	その他
5,579	424	894	589	863	917	372	1,297	971	225	208	213	1,140	288	655		
100.0	7.6	16.0	10.6	15.5	16.4	6.7	23.2	17.4	4.0	3.7	3.8	20.4	5.2	11.7		



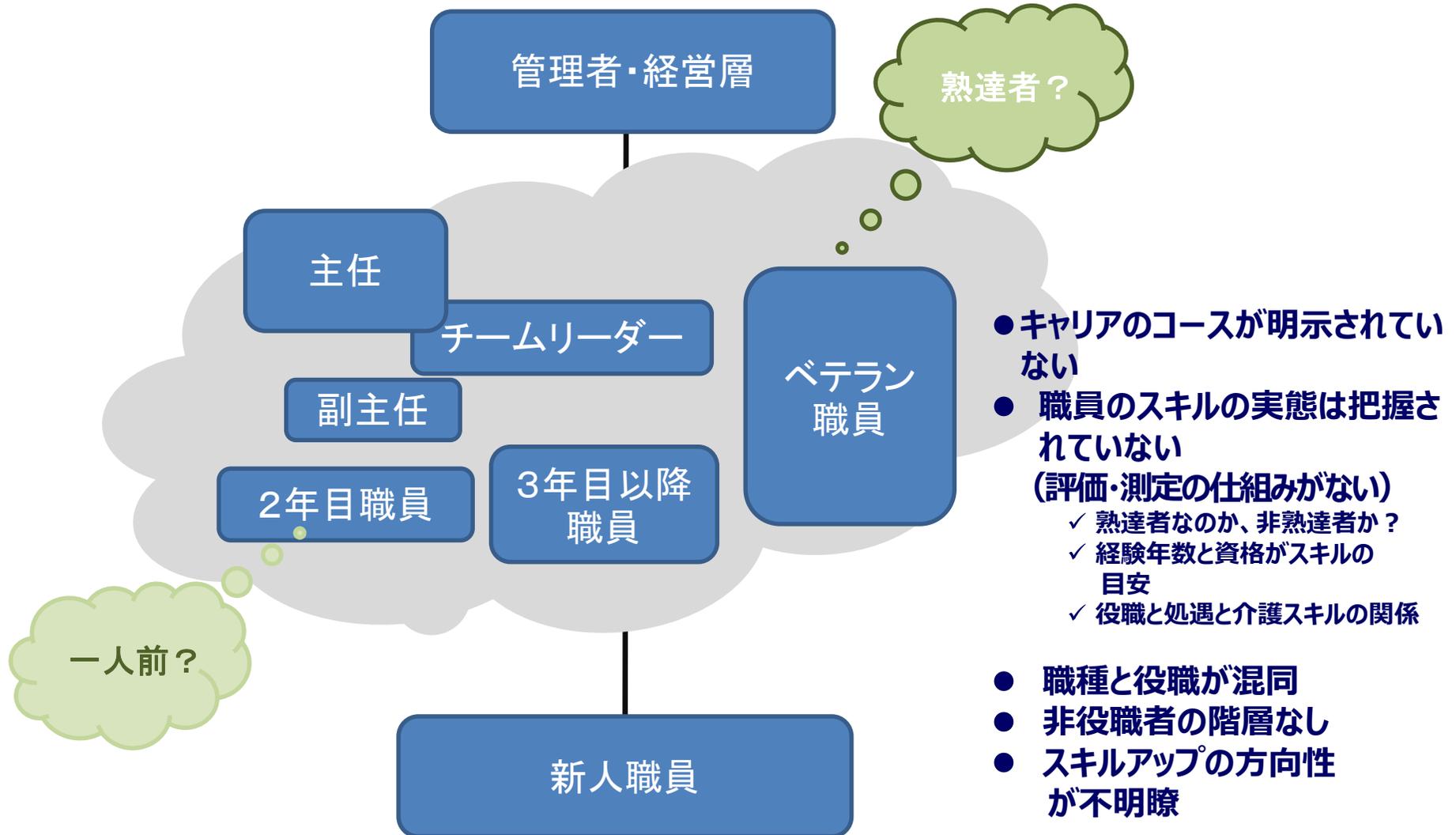
### 離職理由：

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あ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

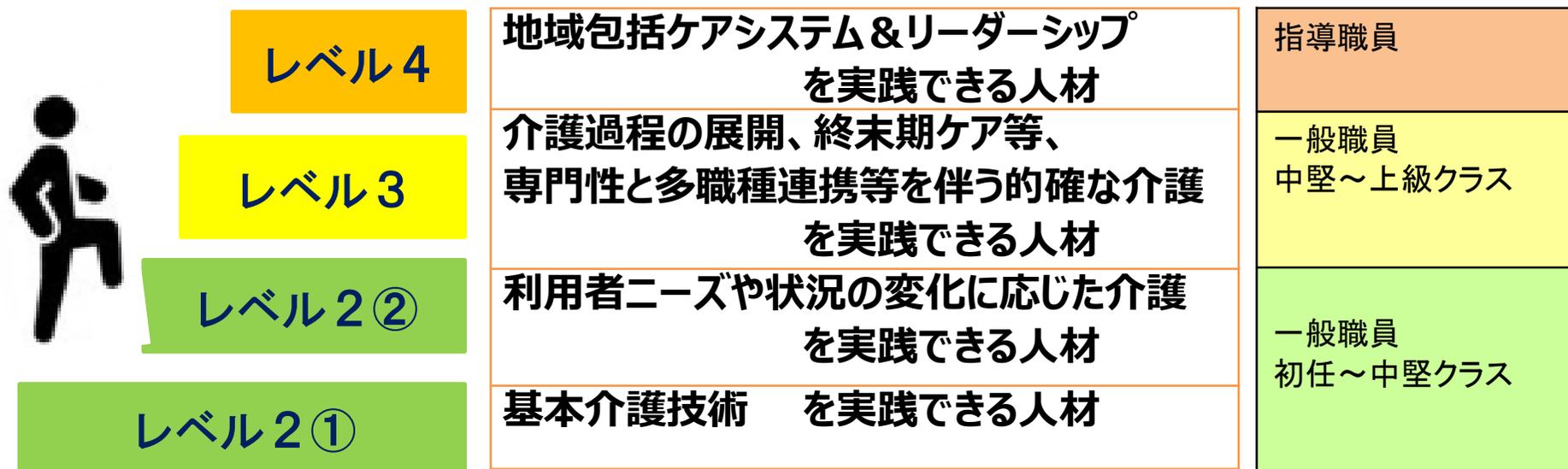
## 介護職員のスキルアップの道筋、スキルラダーの見える化

- ・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）として活用する

介護キャリア段位制度を用いた階層別 求められる能力の例



## 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

活用

### 介護技術評価基準の設定

#### 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
- 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）

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

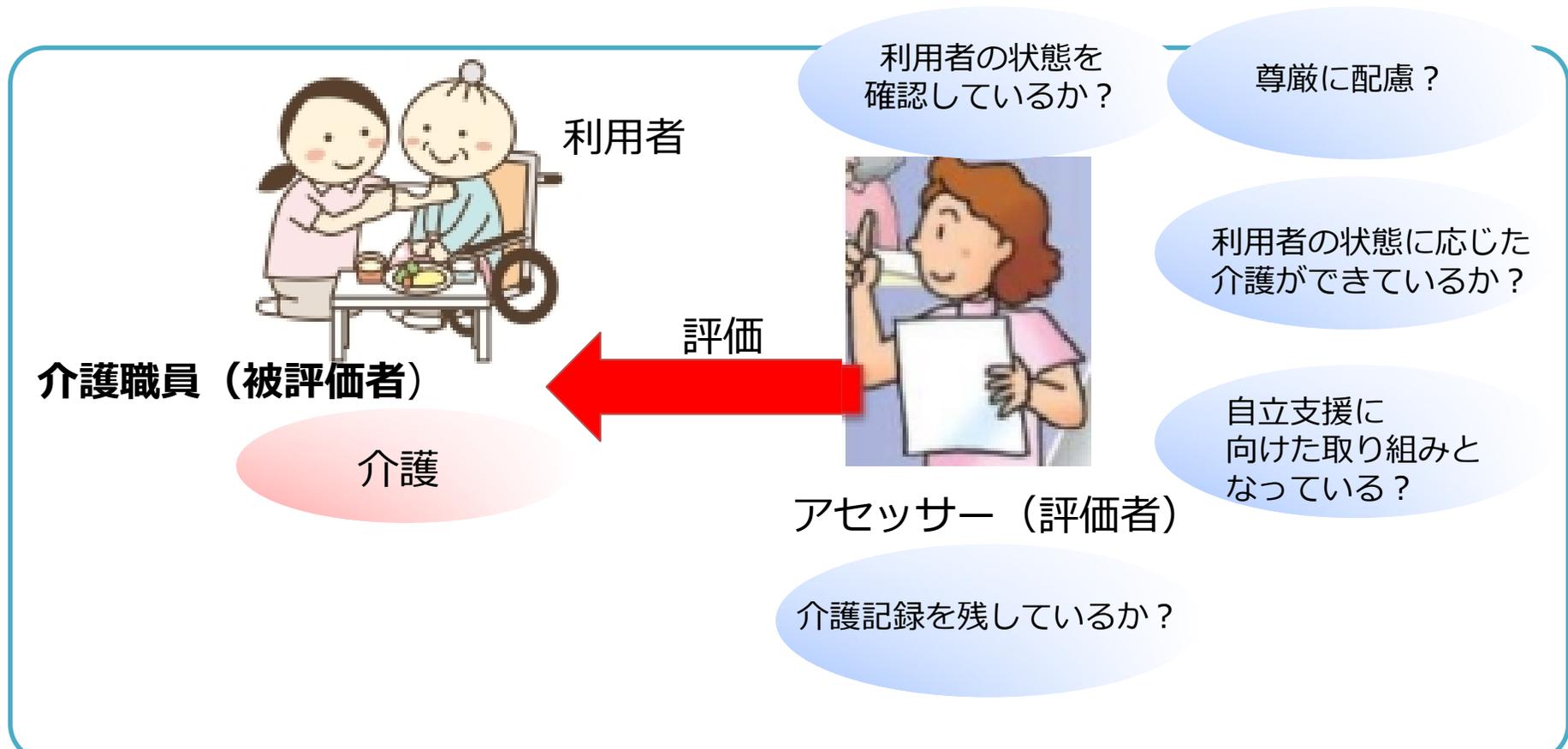
### 介護キャリア段位制度における具体的に示された評価項目（例）

(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）となつ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 (参考:令和2年度)

令和2年度のアセッサー講習は、eラーニングで実施。

①テキスト学習、②eラーニング、③トライアル評価、④確認テストで構成しており、eラーニングコンテンツの100%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。

### ①テキスト学習



### 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	講義受講、テスト問題
評価項目・評価方法の理解	講義受講、テスト問題、演習
記録作成の練習	講義受講、課題動画を使った演習
確認テスト	テスト問題

### ③トライアル評価



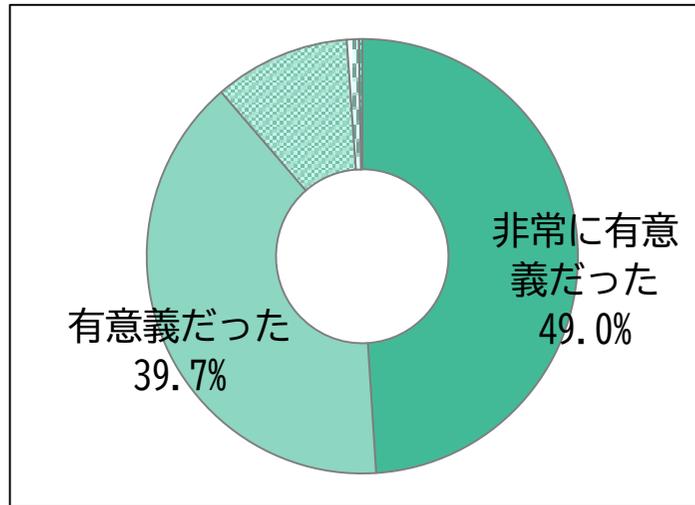
- ・介護技術評価を通じた職場職員スキル把握
- ・キャリア段位評価基準を用いたトライアル評価

※令和2年度講習費用(税込)23,230円 (講習指定テキスト代含む)

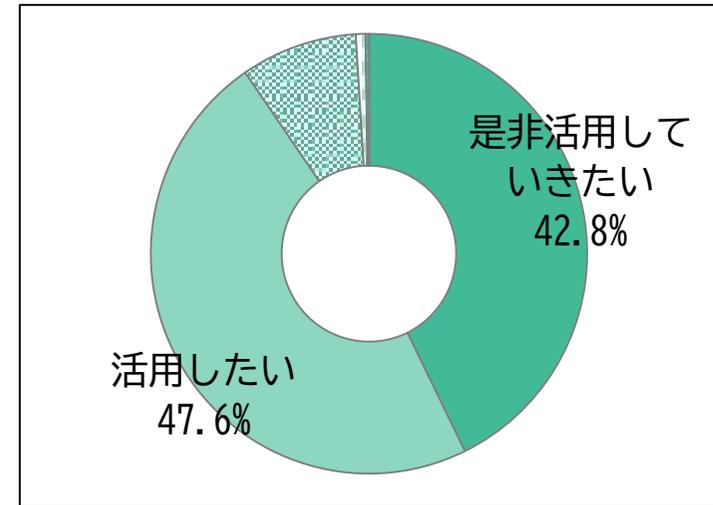
令和3年度アセッサー講習のご案内はキャリア段位制度ホームページにて掲載予定

## アセッサー講習受講者アンケートより

- ・アセッサー講習の内容  
有意義だった・・・ 88.6%



- ・OJTツールとして、介護キャリア  
段位制度を活用したい・・・ 90.4%



- ・eラーニングによる講習について

- 自分の都合のいい時間に自分で調節しながら受講できるのがよかった。
- コロナ禍の中外に出て人と接触せずに受講できてよかった。
- 24時間、自分のペースで受講でき、業務に支障が出なかった。
- eラーニングで移動時間や感染リスクが抑えられとても良い。今後も普及すると人材のスキルアップになる。
- eラーニング講習をはじめて体験させて頂きましたが自分の自由な時間に何度でも受講出来ることが一番良かった。

# アセッサー講習受講者アンケートより

トライアル評価課題（介護技術評価基準を用いた自己評価・他者評価）を体験して気づいたこと

⇒ **職員の介護技術のスキル把握（評価）を行うことで、課題が具体的にみえてくる**

- きちんとした指導を継続的に受けてきた職員が少ないため、自己流の介護方法が多い。
- 何が正解か分からず、自信をもってケアしている職員がいない。
- 過大な自己評価が過信につながり、油断の原因になっている。第三者の評価により自己の評価を見直す機会が与えられたと思う。
- 特に新人の方に、教えてなかった、又は伝わっていなかった部分があった。
- 課題となる事に対する意識が薄い職員が多く、確認している際に至らない部分が多くあると実感できた。
- 細かなところでの基本が抜けるケースが多くみられ「慣れ」を見つけ指導する事ができた。
- 基本的な事が抜けてしまっている事について、他者評価がないとなかなか気づきにくい。
- 「できる」内容に関しても自己評価が低く自信の無さ・不安を感じていることが分かった。
- 具体的に利用者さんに声掛けの少なさに気が付いた。
- 介助前に利用者に対し、今から行う介助の説明を行い、同意を得るという手順を理解していない傾向があった。
- 感染症対策や事故発生防止についても、職員によって理解がまちまちであった。
- 基本的な身体介護のスキルや、感染症予防の知識に関して、勤務年数に関係なくばらつきがあった。
- 介護技術的に大きな差異は見られなくても、介護を実践する上でしっかりと根拠がいえるかの疑問を感じた。
- 今までできていると思っていたことに対して根拠が明確でない部分が指導側として痛感した。

## ④ OJT・評価の仕組み

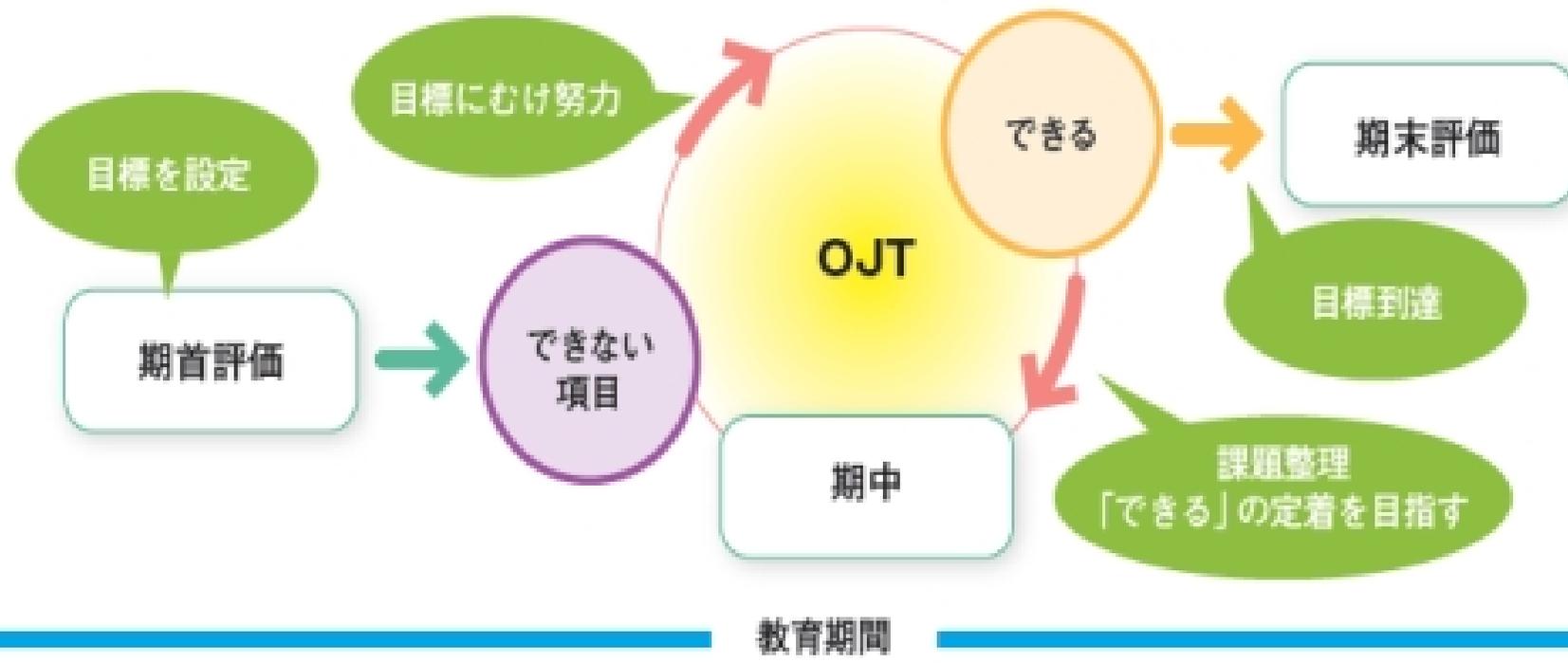
- 介護スキルOJT：業務とトレーニングの場面の「調整」が必要となる。
  - 組織の統率機能として、トップ～ボトムの縦ラインのマネジメント
  - 部署、チーム、スタッフ間を横断する、横ラインのマネジメント
- OJTを事業所内に取り込むためには、法人・事業所の人材育成の研修体系の中で、「**仕組み（システム）**」として組み込むことが必要。
- システム化されていない場合：導入の目標、OJTの内容が決められず、実施手順がバラバラ。⇒場当たりの指導で終わってしまう。



**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

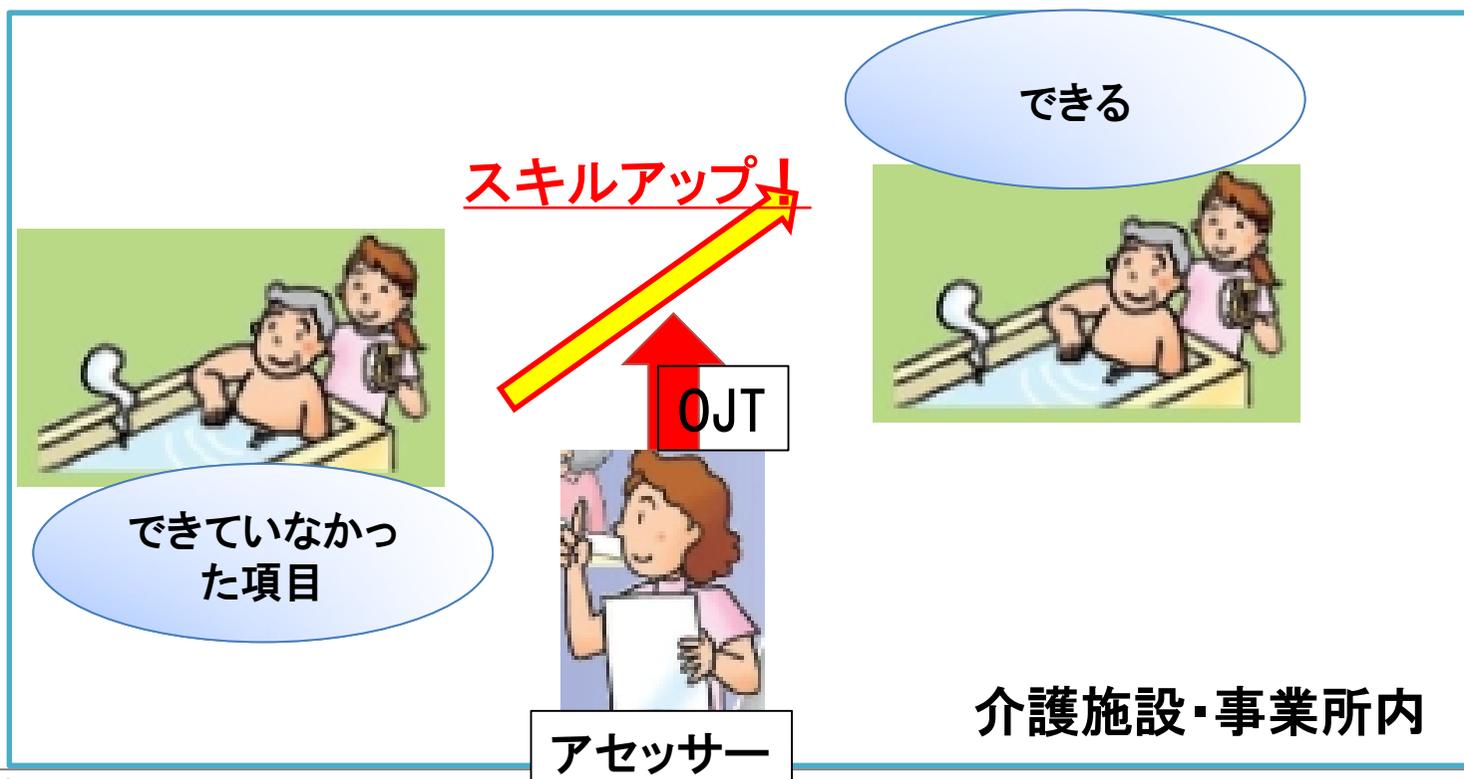
### アセッサーによる指導を通じた OJT育成サイクル



## 介護キャリア段位制度の特徴

### ◆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、事業所内のアセッサー(評価者)により、「できていなかった」と評価され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の向上が可能となります。



## ④ OJT・評価の仕組み

### OJT アセッサーによる介護職員へのOJT指導 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。

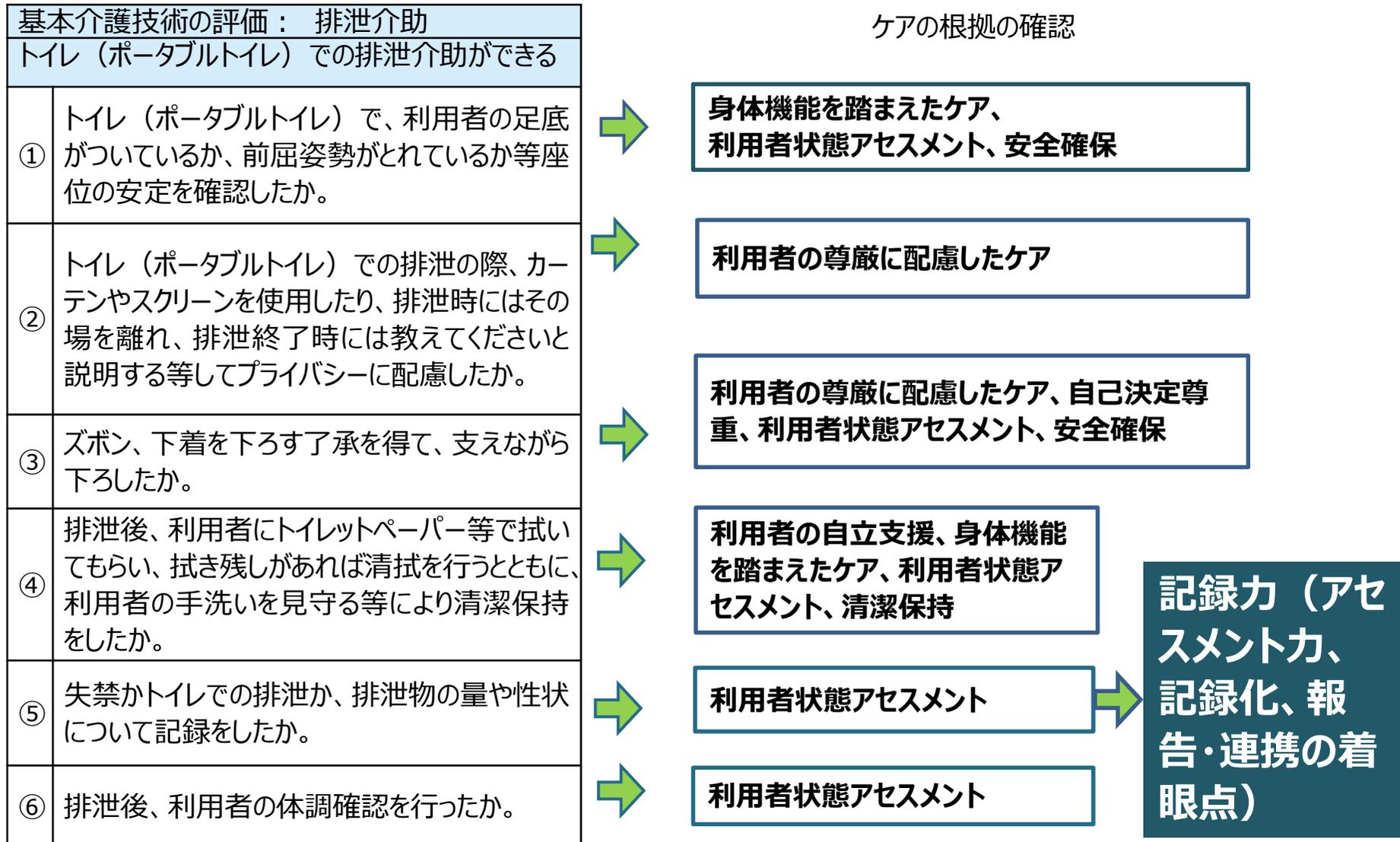


### 記録力のトレーニング

- 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となる。

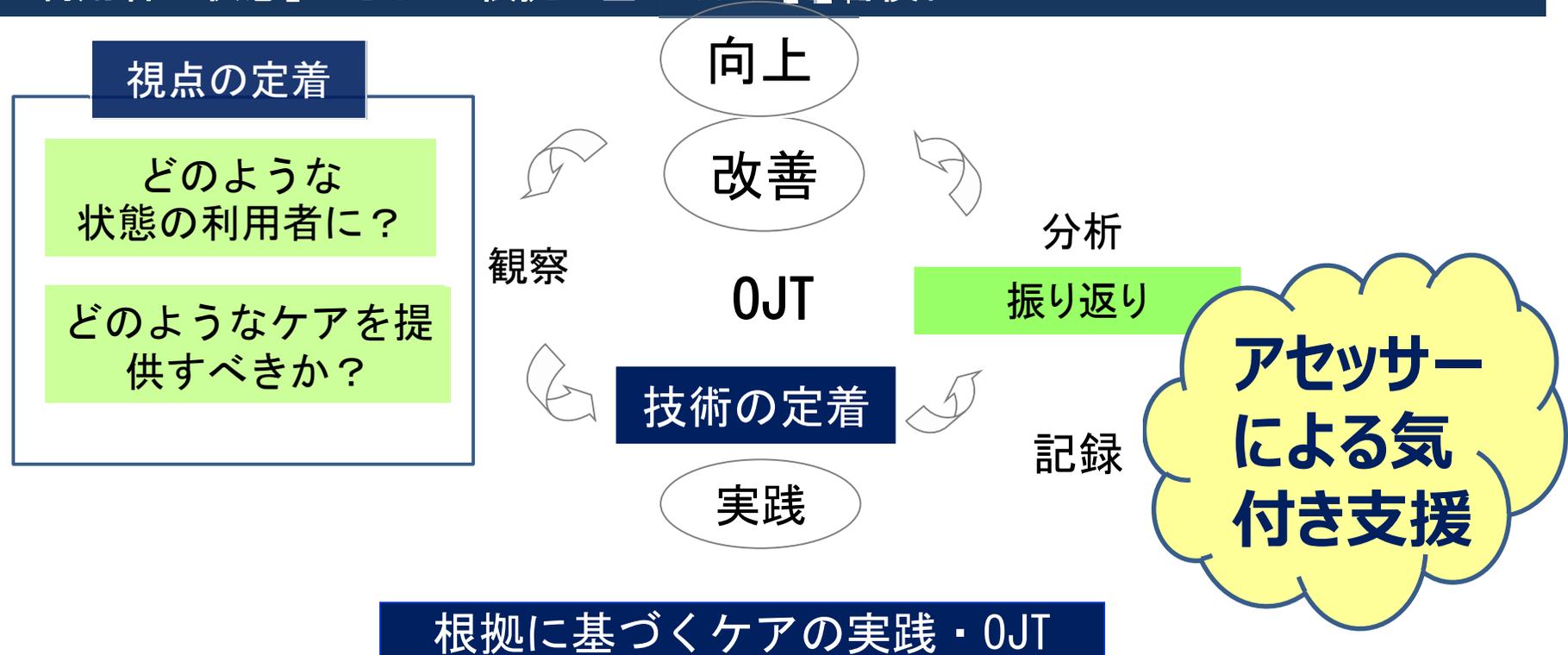
## ④ OJT・評価の仕組み

### 介護分野のOJT で身に着けるスキル（一例）



## 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%

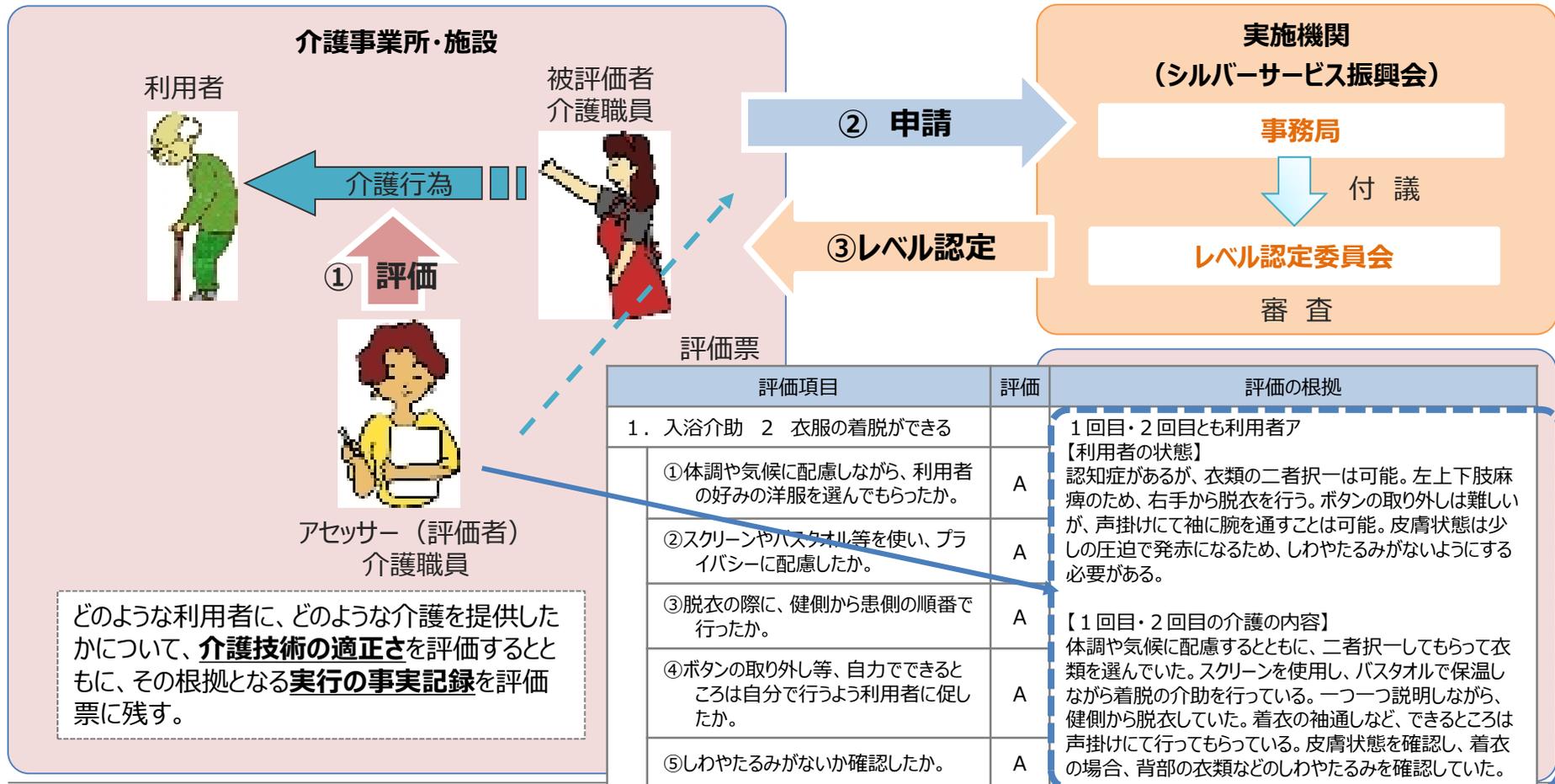
できない (期首)

OJT・内部評価

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。



2021年度介護報酬改定にて職場環境等要件の見直し。

介護職員等特定処遇改善加算の取得要件として、職場環境等要件の6つの区分でそれぞれ1つ以上取り組んでいることとして要件が厳格化。  
(但、本年度は経過措置あり)。

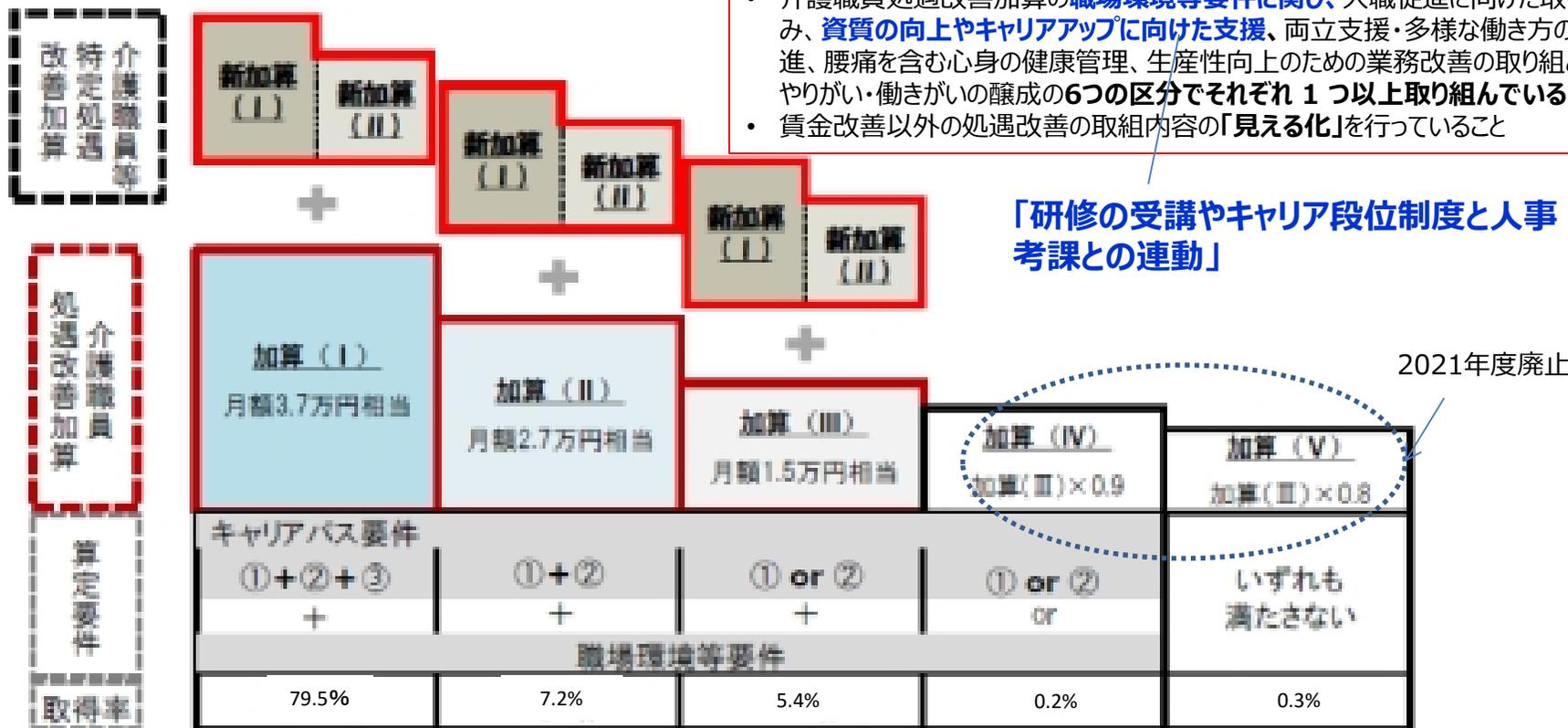
参考

### 介護キャリア段位制度の取組みは、職場環境等要件の「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」として位置付けられている

- ・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～）

#### <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、入職促進に向けた取り組み、資質の向上やキャリアアップに向けた支援、両立支援・多様な働き方の推進、腰痛を含む心身の健康管理、生産性向上のための業務改善の取り組み、やりがい・働きがいの醸成の6つの区分でそれぞれ1つ以上取り組んでいること
- ・ 賃金改善以外の処遇改善の取組内容の「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