

3

「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
どういう関係なの？



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を期待されています。

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

4

「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



キャリア段位を取得する職員を評価するには、アセッサー（評価者）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。

（※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みたすこととなります。）

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

5

施設・事業所内で評価を行う「アセッサー(評価者)」とは？

お答え
しましょう



アセッサーとは、事業所・施設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をいいます。アセッサーは、介護職の管理的立場の人であり、被評価者である介護職員の「できる(実践的スキル)」の度合いを評価(アセスメント)するとともに、職場における被評価者のスキルアップのための具体的な方策を被評価者と一緒に検討を行い、スキルアップの支援(OJT=On the Job Training)を行う役割があります。

アセッサーは、①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、登録された者であり、②レベル4以上の求められる能力等は、「チーム内でのリーダーシップ(例：サービス提供責任者、主任等)、部下に対する指示・指導、緊急時の対応を適切に行うことができる者」とされています。

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しております。

※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。



アセッサー講習の受講要件(以下の条件のうちいずれか一つを満たすことが必要です)

- ①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(介護福祉士養成実習施設実習指導者Ⅱの要件を満たす者)
- ②介護福祉士等の資格を得た後10年以上実務に従事した経験等を有する者(実技試験に係る介護福祉士試験委員の要件を満たす者)
- ③介護福祉士等の資格を得た後5年以上実務に従事した経験等を有し、介護技術講習指導者養成講習を修了した者(介護技術講習指導者の指導者の要件を満たす者)
- ④サービス提供責任者、主任その他上記①～③と同等以上の経験を有する者

※アセッサー講習は原則として、所属する事業所の上承を得たうえで受講していただくこととしています。

※平成24年度は、先行して被災3県(宮城、岩手、福島)でアセッサー講習を開催いたします。

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 ●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 	●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

8

- 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。

8

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 

8

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

ー：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(評価者)」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)

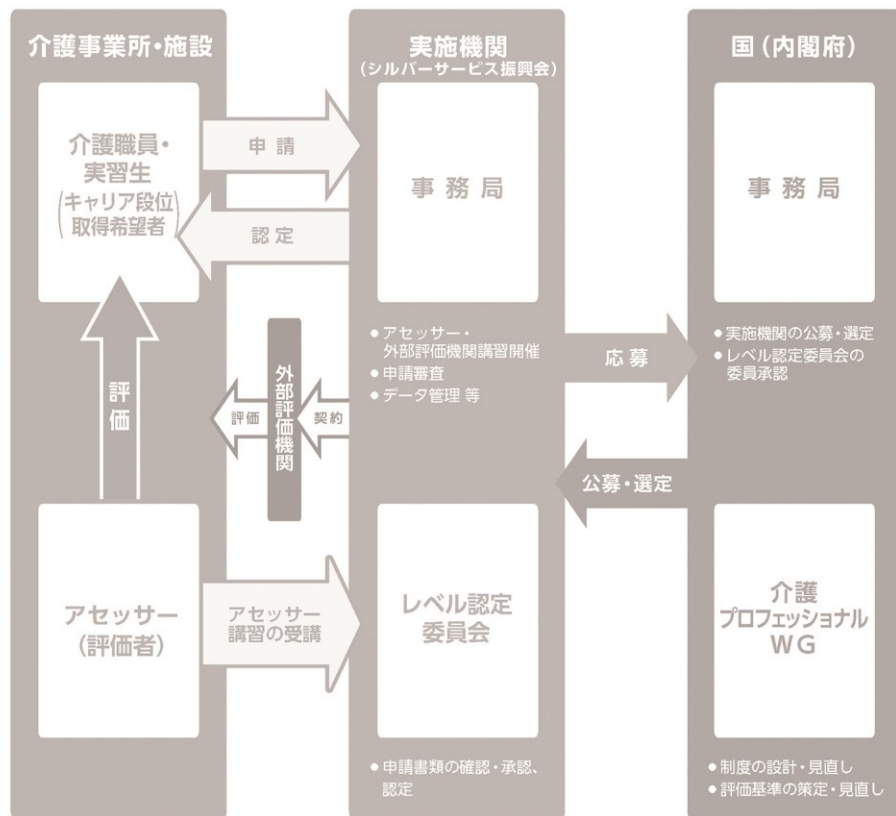
知識の評価

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

うの？

■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

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.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きます。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
程度とします。



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。



のキャリア段位制度 Q & A

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。



※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なります。

Q.5

レベル認定を受ける人とアセッサー（評価者）が同じ施設・事業所に所属していると、アセッサーが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.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こととしております。

(例)介護プロフェッショナル レベル3(2013)

