

# 介護キャリア段位制度が 本格スタート

## — 岩手県で2人のレベル認定者が誕生 —



▲アセッサー集合講習(東京会場)

平成25年度から本格的に全国で事業がスタートしはじめた介護キャリア段位制度。介護技術を「見える化」する制度の概要や、制度を実施するうえで重要な役割を担う評価者(アセッサー)講習の内容などを実施機関であるシルバーサービス振興会キャリア段位事業部に解説していただいた。

あわせて、すでに制度を導入し、平成25年11月、全国で初めてレベル認定者が誕生した岩手県釜石市の「介護老人保健施設はまゆりケアセンター」を取材した。

### 介護キャリア段位制度の現状とこれから

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

### 新たに3003人の アセッサーが誕生

介護プロフェッショナルキャリア段位制度(以下、介護キャリア段位制度)は、職業能力そのものを評価し、人材育成、キャリアパスの提示、処遇改善、職員のモチベーション向上などをめざすもので、7段階のレベル認定が行われる(当面はレベル4までの4段階)。レベル認定が普及することによって、職員にとっては「現場で実際に何ができるか」の証明、処遇改善の材料、転職の際のデメリット軽減などが、事業者にはサービス水準のアップ、定着率の向上などがメリットとして期待されている。

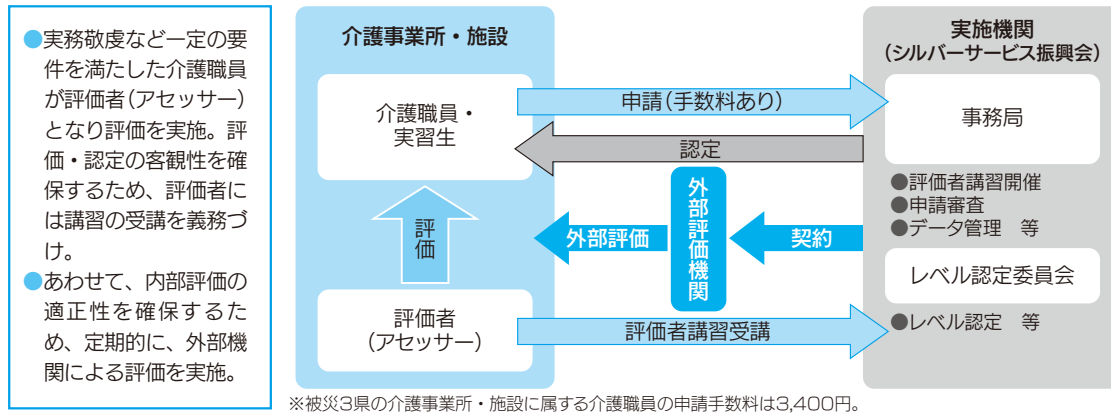
職員レベル認定を行うには、評価者(以下、アセッサー)が必要となるが、介護キャリア段位制度では、事業所・施設の人材がアセッサーとなり、介護職員の評価を行う仕組みとなっている(図表1)。

平成24年度は、震災復興事業の一環として東日本大震災で被災した宮城・福島の手3県でアセッサー講習を先行開催し、アセッサーの総数は326人(241事業所)となった。

平成25年度のアセッサー講習については、特定被災区域で先行的・重点的に実施しつつ、他地域の主要都市に広域展開することと、全国どこからでも参加が可能となった。一方で、平成24年度には2日間の集合講習で行っていたカリキュラムを変更。テキストの事前学習およびeラーニングの修了、トライアル評価の事前実施を集合講習への参加要件とし、全国12会場で実施された同時中継方式による集合講習では、演習を中心に、講習の最後には合否を決める確認テストを行った。集合講習当日のカリキュラムは図表2のとおりとなっている。

学習時間としては、事前講習・eラーニングで平均17時間(アンケート調査結果より)、トライアル評価で約1カ月、集合講習で約6時間となっている。

図表1 「できる(実践的スキル)」の評価・認定のスキーム



図表2 評価者(アセッサー)講習カリキュラム(平成25年度)

事前学習・eラーニング (平均17時間)

目次	内容	時間	内容
第1部 介護キャリア段位制度について	テスト問題形式	9:30~9:35	演習2: トライアル評価の相互監査
第2部 評価項目・方法の理解	テスト問題形式	9:35~10:00	介護キャリア段位制度の意義
第3部 模擬演習	利用者の状態・介護行為の記録の演習	10:00~10:25	評価者(アセッサー)の役割
確認テスト	知識問題および演習問題(全問正解必須)	10:25~11:10	評価基準・評価手順(DVDなどを活用した知識チェック)
トライアル評価実施方法	トライアル評価の実施方法の説明	11:20~12:30	演習1: モデル事例を用いた模擬監査[模擬評価]
		13:30~15:10	演習2: トライアル評価の相互監査[模擬評価]
		15:25~15:50	質疑応答
		16:00~16:40	確認テスト(講習修了のためのテスト)
		16:40~17:00	連絡事項
		後日	再テスト(確認テスト不合格者)

基本介護技術\* についての **トライアル評価(1カ月間)**

※「利用者の状態」に即した「介護技術」が提供できているかどうかを記録

\*入浴介助、食事介助、排泄介助、移乗・移動・体位変換(チェック項目総数: 62)

※eラーニング実施前に、テキストを読み込む

※確認テスト・再テストの両方に不合格の場合は、講習が修了できない。

図表3 介護キャリア段位制度における評価の全体像

介護福祉士の資格取得や実務者研修・介護職員初任者研修の修了等を通じて「わかる(知識)」を評価しつつ、「できる(実践的スキル)」の能力評価を重点的に実施。

レベル	わかる(知識)	できる(実践的スキル)
7	認定介護福祉士(仮称)の検討をふまえて、評価基準を検討(当面、レベル5~7の認定は実施しない)	
6		
5		
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生について、国家試験の義務づけ前においては、介護福祉士養成課程修了によりレベル4とする。	「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&リーダーシップに関する評価」
3	介護福祉士養成課程または実務者研修修了 ※介護職員基礎研修修了でも可。	「基本介護技術の評価」、「利用者視点での評価」
2	介護職員初任者研修修了(※) ※ホームヘルパー2級研修または1級研修修了も含む。	【レベル2◎】 「基本介護技術の評価」、「利用者視点での評価の一部(感染症対策・衛生管理など)」
		【レベル2①】 「基本介護技術の評価(状況の変化に応じた対応を除く)」 *介護福祉士養成課程において、レベル2①の評価基準を用いた実習の実施を推進
1		

※網掛け部分は、キャリア段位制度において独自に評価を行う部分。

(注)あるレベルの「わかる(知識)」の要件を満たしている場合、より下位のレベルの「わかる(知識)」の要件も満たされることとする。

確認テストの結果、全申込者3397人に対し3003人が合格し、アセッサーとなった(合格率・88.4%)。

今回の結果により、47都道府県す

べてにアセッサーが誕生し、昨年度合格者を加えると3329人となり、介護キャリア段位制度の全国展開に向けた第一歩を踏み出したといえるだろう。

## 岩手県で2人のレベル認定者が誕生

先述のとおり、介護キャリア段位

制度は、成長分野における新しい職業能力を評価する仕組みであり、これまで企業や事業所・施設ごとにバラバラに行われていた仕組みを、在宅・施設で共通のものさしをつくり、

図表4

介護事業者の皆様へ

介護キャリア段位の導入支援策のご案内

介護事業所・施設で介護キャリア段位制度にもとづく評価を実施した場合、以下の施策が活用できます。介護キャリア段位制度は、有効なOJTツールであるとの評価を得ていますので、これらの施策を活用しつつ、積極的な導入を図ってください。

①介護報酬のキャリアパス要件への該当

介護事業所・施設において、資質向上のための計画に沿って、OJTの一環として介護キャリア段位制度を導入し、全ての介護職員に周知した場合、介護報酬の介護職員処遇改善加算におけるキャリアパス要件を満たすことになります。

②評価・処遇制度(キャリアパス)の導入に対する助成【中小企業労働環境向上助成金】

介護事業者(\*)が、介護キャリア段位制度を活用した評価・処遇制度(キャリアパス)を導入し、適切に実施した場合に、40万円が支給されます。

\*中小規模の介護事業者(主たる事業が介護事業である場合、常時雇用する労働者数が100人以下、または、資本金等が5,000万円以下のいずれかを満たす事業者)に限る。

③申請手数料の負担に対する助成【キャリア形成促進助成金】

介護職員の申出にもとづき、介護事業者がキャリア段位レベル認定の申請手数料(\*)を負担する場合、負担額の2分の1が助成されます。

\*特定被災区域の介護事業所・施設に所属する介護職員は3,400円、それ以外の介護職員は6,900円。

④ジョブ・カードへの反映

介護キャリア段位制度にもとづく評価結果を、ジョブ・カードの評価シートに反映できます。これにより、介護キャリア段位制度の実施を通じて、ジョブ・カードを活用した職業訓練を実施できます。また、介護職員も、ジョブ・カードを採用面接に活用できます。

⑤職業訓練の実施に対する助成【キャリアアップ助成金等】

有期契約労働者等(\*1)に対して、介護キャリア段位制度を活用した有期実習型訓練(\*2)を実施する介護事業者に対して、一定の支給要件を満たせば、右表の助成が行われ、処遇の改善などキャリアアップを促進します。

Off-JT(座学)		OJT (キャリア段位)
賃金助成	経費助成	
介護職員1人 1時間当たり 800円 (500円)	介護職員 1人当たり 20万円を上限 (15万円)	介護職員1人 1時間当たり 700円 (700円)

\*1 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者(正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む)

\*2 ジョブ・カードを活用した、OFF-JTとOJTを組み合わせた3~6か月の職業訓練

\*3 助成金の活用にあたっては、ガイドラインに沿って、「キャリアアップ管理者」を配置し、処遇改善等の取組を盛り込んだ「キャリアアップ計画」の作成が必要

※②~⑤の詳細な内容や助成金の申請方法等は、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

人材育成をめざす制度である。大きな特徴は、「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の両面で評価するところにある。「わかる(知識)」は、既存の国家資格・研修制度等を通じて評価するとともに、「できる(実践的スキル)」に重きを置いている。実際に「現場で何

ができるか」を評価するということだ(P53図表3)。また、被評価者の実際の業務を見て評価することから、OJTツールとしての活用も期待され、実践的スキルを伸ばすツールとして、職員のキャリアアップを進めることが可能だ。なお、施設や事業所でOJTの一

環としてこの制度を導入することで、介護職員の処遇改善のために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る。そのほかにも、「キャリア形成促進助成金」「キャリアアップ助成金等」の導入支援策が用意されている。

また、ジョブ・カードへの反映も導入され、今後の介護職員の採用と定着、転職の際のデメリットの軽減等への効果が期待される(図表4)。各種導入支援策に関しては、「介護プロフェッショナルキャリアアがり制度ホームページ」に掲載されているのでご確認ください。

平成25年11月19日に開催されたレベル認定委員会(委員長 小山秀夫氏)では、2件の申請が認定された。レベル認定第1号は、岩手県の介護老人保健施設「はまゆりケアセンター」で働いている菊池みゆき氏(レベル3。担当アセッサー 岩間千恵子氏)。第2号は、同県の介護老人保健施設「アットホームくずまき」で働いている佐々木久美氏(レベル2)。担当アセッサー 三澤真由美氏)。2人とも積極的に取り組んでいただいた。

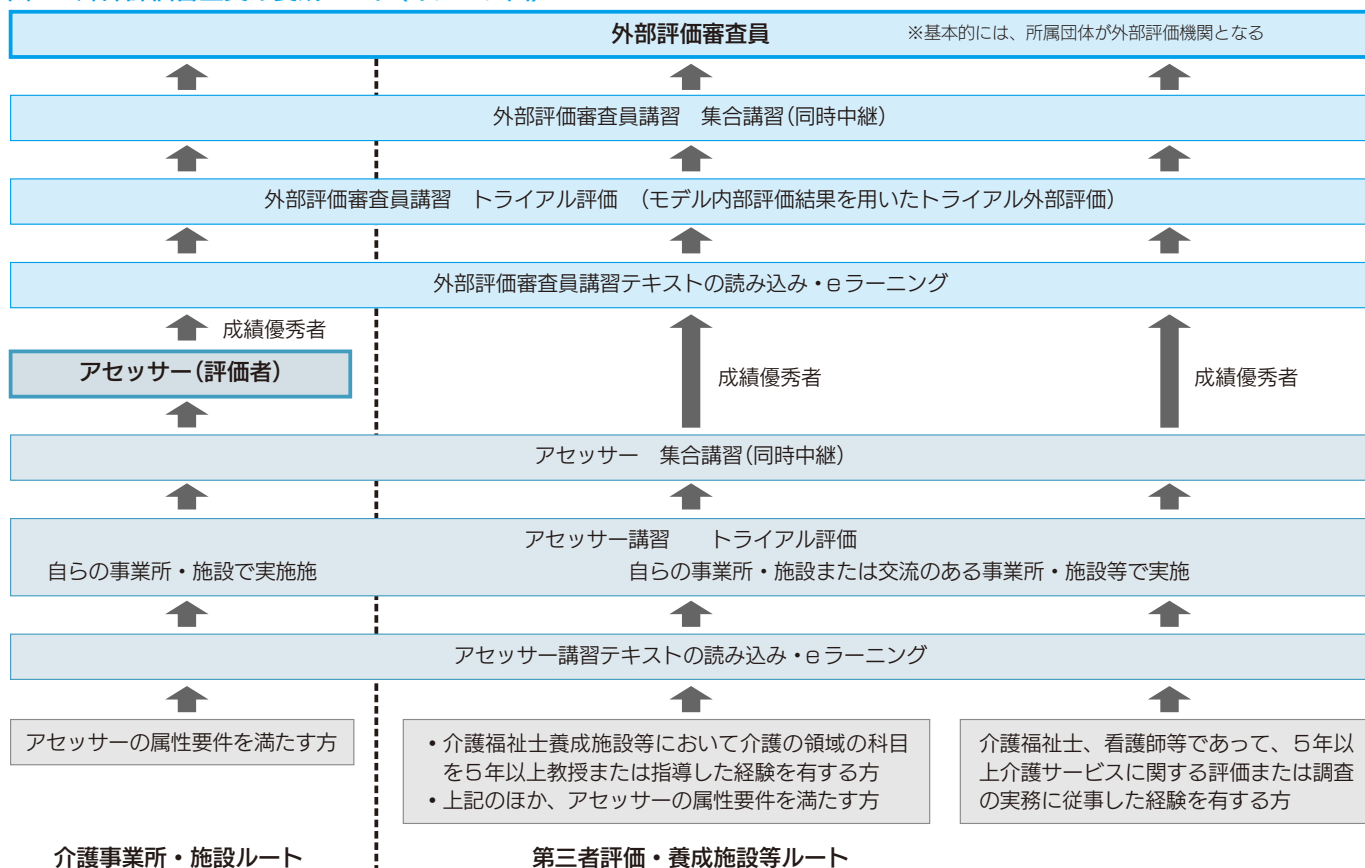
優秀なアセッサーに外部評価審査員講習

平成25年度介護キャリア段位制度の今後のスケジュールとしては、外部評価審査員講習が予定されている。図表1のとおり、介護キャリア段位制度は内部評価と外部評価の両輪から成り立つ制度である。外

※介護プロフェッショナルキャリアアがり制度ホームページは、<http://careprofessional.org/careproweb/jsp/>



図5 外部評価審査員の養成ルート(イメージ図)



部評価審査員は、事業所・施設内の内部評価の適正性を審査するものであり、介護キャリア段位制度の要といえる。

その講習については、「第三者評価機関の評価担当者や介護福祉士養成施設等の教員(第三者評価・養成施設等ルート)」を対象とした外部評価審査員枠での申込者のほか、「評価者(アセッサー)」のうち優秀な成績を修めた人(介護事業者・施設ルート)のうち、参加を希望する人が参加できることとなっている(図表5)。

具体的なスケジュールとして、平成25年12月16日〜平成26年1月19日の期間に外部評価審査員に関するeラーニング学習を行い、2月2日までにトライアル外部評価を実施する。そして2月20日(木)に、東京・大阪・仙台の3会場で同時中継方式での集合講習を実施する予定である。

一方で、平成24年度から養成を続けている平成24年度の外部評価審査員については、育成課題を課すなど、外部評価の実務に向けてスキルを磨いている。同制度は、「レベル認定から1年以内に外部評価が入る」という仕組みであり、2件のレベル認定についても、順次外部評価

が入ることになるだろう。

**介護キャリア段位制度のこれから**

新たなアセッサーの誕生、レベル認定者の誕生、外部評価審査員の養成—といよいよ本格的に動き出した介護キャリア段位制度。今後の抱負としては、介護キャリア段位制度の定着により、介護技術の見える化が進み、質の向上とキャリアアップの仕組みが構築されること、そして、それによって介護職員の定着と他所からの参入による基盤整備がなされ、利用者への安心・信頼できる介護サービスが一層確保されることを期待している。

まだまだ始まったばかりの介護キャリア段位制度であるが、今後はますます存在感を増していくことになるだろう。職員、事業者がともにメリットを実感できる制度として全国に浸透していくよう、今後も制度の普及に取り組んでまいりたい。

なお、今回のアセッサー(評価者)講習は平成26年度に実施される予定である。来年度も同規模の講習を行う予定なので、多くの事業所・施設から受講いただけることを期待している。

具体的なスケジュールとして、平成25年12月16日〜平成26年1月19日の期間に外部評価審査員に関するeラーニング学習を行い、2月2日までにトライアル外部評価を実施する。そして2月20日(木)に、東京・大阪・仙台の3会場で同時中継方式での集合講習を実施する予定である。

一方で、平成24年度から養成を続けている平成24年度の外部評価審査員については、育成課題を課すなど、外部評価の実務に向けてスキルを磨いている。同制度は、「レベル認定から1年以内に外部評価が入る」という仕組みであり、2件のレベル認定についても、順次外部評価

# 全国初のレベル認定者誕生 「ケアの自信につながる」と実感

医療法人楽山会介護老人保健施設はまゆりケアセンター  
(岩手県釜石市)

## 共通のものさしがあれば 指導の迷いがなくなる

介護キャリア段位制度は、平成24年度から被災3県(宮城・岩手・福島)で先行スタートした。アセツサー養成後は順次、各地の介護事業所・施設内で評価が進んでおり、平成25年11月には、全国に先駆け、岩手県で2人のレベル認定者が誕生した。

このうち、釜石市の医療法人楽山会(理事長||加藤哲夫氏)の介護老人保健施設はまゆりケアセンター(施設長||小野俊一氏)では、岩間千恵子氏がアセツサー(評価者)となり、菊池みゆき氏が「レベル3」の認定を受けた。

そこで、講習を経てアセツサーと



▲アセツサーの岩間千恵子氏

なり、初めてキャリア段位制度の評価に取り組んだ岩間氏と、「レベル3」の認定を受けた菊池氏に、レベル認定までの取り組みを振り返ってもらった。

岩間氏は、はまゆりケアセンター2階のサブフロアリーダーで15年のキャリアがあり、アセツサーの要件(実習指導者免許のある10年以上の実務経験者)を満たす適任者としてアセツサー講習を受けた。その際、「介護の技術指導に全国共通の一定のものさしがあることに心強さを感じた」という。

これまで実施してきた現場での新人教育は、「自分も教わってきたからこうなんだ」というあいまいな指導になりがちで、「なぜそのケアなのか」という根拠が乏しく、技術的にも、提供しているケアでよいのか自信がもてない場面もあったという。また、指導される側の職員が、「あの人にはこう言われたが、この人はこう言っている。どちらが正しいのか」と悩む場面もしばしばあり、指導する側、される側双方にとまどい

もあった。

こうしたなか岩間氏は、2日間かけて実施されたアセツサー講習の感触について、「どのように人を評価し、技術を習得するかをあらためて学びました。評価の共通のものさしがあることで、指導する際の迷いがなくなりやす」と指摘する。

アセツサー講習後の現場での評価も前例のない取り組み。そのため評価対象者にも相談しながら進めていくよう、一定の実務経験者を最初の評価対象者に選んだ。

はまゆりケアセンターの介護職員(常勤)は28人。そのうち介護福祉士は22人いるが、そのなかから3階のフロアリーダー(主任代行)の菊池みゆき氏を推薦し、本人の希望を聞いたうえで、「レベル3」をめざして取り組むことを決めた。

菊池氏のレベル認定は、平成25年5月27日に事業の実施機関であるシールバーサービス振興会に期首申請し、その後、6カ月間の内部評価期間を経て、同年11月19日に認定された。

## トータルで納得できる内容 今後の新人教育にも活用

申請から認定まで、通常業務をこなしながら最短3カ月、最長6カ月という期間内で評価を実施しな

ればならないため、岩間氏が最も苦労したのは日常業務のなかでのスケジュール調整だったそうだ。「なかなか進まず、途中でシルバーサービス振興会に相談したり、施設の看護師長の協力を得ながらなんとか6カ月で終了できました」と振り返る。

「レベル3」の評価項目は、「I. 基本介護技術の評価」と、「II. 利用者視点での評価」。

「I基本介護技術の評価」の中項目は、「1. 入浴介助」「2. 食事介助」「3. 排せつ介助」「4. 移乗・移動・体位変換」「5. 状態の変化に応じた対応」の5つとシンプルだが、各項目には小項目があり、小項目の自己評価(○、×)がアセツサーの評価と一致しない部分を面接で確認したうえで、技術評価に移る。

技術評価では、小項目ごとに設けられたさらに細かい介助技術をアセツサーが一つひとつ確認する。A、Cの3段階があり、A評価が2回続けば評価は終了だが、B、C評価となった場合はA評価が取れるまでアセツサーが指導しなければならぬ。また、普段の業務においても、アセツサーは評価対象者の介助の様子を観察し、アセツサーの前だけでなく日常的な介助で実施できるかどうかを確認した段階でA評価となる。

## 評価は「現場で活かしたい」と思える内容

全国初の「レベル3」認定者・菊池みゆき氏(談)

介護キャリア段位制度について知ったのはレベル認定の対象者に選ばれてからです。

ただ、レベル認定を受けるにあたっては、先入観をもたないよう、あえて評価の細かな情報は耳に入れないようにしました。あくまでもケアの技術、日ごろの実践の評価だと考え、基本に戻って取り組むようにしました。



当施設でも初めてのことで、評価の間、他の職員ら周囲に対する遠慮なども感じましたが、レベル認定終了後には周囲の関心も高まり、質問してくる職員も増えたので、興味をもった人にはアセッサーに希望を伝えるよう勧めました。

今回、アセッサーの苦労も伝わってきたので、今後複数の職員を評価していくうえでは体制面の課題もでてくると思いますが、個人的には、ケアの技術を自分自身でも評価できたことはよかったと思っています。中途採用

で3年かけて介護福祉士資格を取得した時点で、いったんケアの技術をリセットしましたが、それから数年経っており、今回の評価でケアの基本からリセットできたことはよい機会となりました。共通の基準があれば自信につながることを実感しました。

介護福祉士の資格取得は、もちろんスキルも身につきますが、『資格を取得する』ための勉強になっていて、業務でそれを活かそうという意識は薄かったと思います。しかし、介護キャリア段位制度のレベル認定は、細かくアセッサーにケアの内容をチェックしてもらい、自分が納得し、動機づけもできるので、現場で活かしていこうと思える内容です。B評価、C評価を受けた項目は、普段でも忘れがちになる部分なので意識して取り組むようになりました。

利用者や家族への制度の浸透はこれからだと思いますが、浸透することで、利用者にとってもわかりやすい評価の目安にってもらい、安心して選んでもらえる施設になれば、それがひいては、私たち職員の処遇にもつながっていくのだと思います。まずは利用者や家族に安心して施設を利用していただくことを目標にしていきたいと思っています。

岩間氏が評価項目でもっとも対応に苦勞したのは「移乗」だったそう。それまで、利用者をベッドから車いすに移す際の安全確認は、車いすのブレーキをかけ、フットレストが上がっているかどうかの確認だけだったが、介護キャリア段位制度の評価項目は、「タイヤの空気圧、ブレーキやフットレストの動作不良がないかを確認し、安全を確認してから利用者を移乗する」という内容。「自分も含めてここまでやっていなかったので指導に苦勞しました。ただ、これを実施することで利用者も介護者も安心して介助することができる」とわかってきました(岩間氏)。

おむつ交換の際も、「おむつ交換しますね。いいですか」と確認はしても、「尿意・便意の有無、排泄した感じの有無を聞く」ことまではできていなかったため、利用者には尿意があること、おむつに排泄したという感覚があったことを介護する側も実感でき、あらためて大事なことだと気づいたという。「利用者の能力を生かした介助」に普段から意識して取り組むことで、「この人はここまでできる」という「気づき」も増えてきた。

評価を受けた菊池氏も、「チェック項目が多いことで手順は増えますが、時間をかけて取り組むことで利用者をつくりと観察できるので、普段、時間に追われて気にかけていなかったことの大切さを実感し、あらためて初心に戻ることができました」と感想をのべる。

「まずは、やるだけやってみよう」と取り組んだキャリア段位制度だったが、初めてのレベル認定評価は、「トータルで納得できる内容」と振り返る岩間氏。

今後は、レベル認定の対象者をさらに増やし、キャリア段位制度の理解を深めることが目標だという。菊池氏の評価開始後は、ほかの職員からも希望者が出てきたため、今年1月以降、新たに3人の職員のレベルを評価する予定である。また、来年度の新人教育からは、介護キャリア段位制度の評価項目を活用し、レベル認定者が教育する仕組みにすることも検討している。「介護の質を上げたいが、どのように取り組めばいいのか」といった市内の他施設からの問い合わせも増えてきた。

レベル認定の処遇面への反映はこれからだが、岩間氏は、「まずは自分たちで努力して技術を上げて、それを示していくことが大事」という。最後に、「レベル認定者を増やし、利用者には『この施設なら安心』と思ってもらえる施設になることをめざしたい」と力強く語った。