

介護プロフェッショナルキャリア段位制度の概要

1. 狙い・方向性

実践的な職業能力の評価・認定制度

2. システム・評価方法

エントリーレベルからトップ・プロレベルまでの7段階で評価

「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の両面で評価

「わかる(知識)」の評価

→ 原則として、認証された「育成プログラム」の履修により評価

「できる(実践的スキル)」の評価

OJTを通じて評価

(例:入浴介助・排泄介助などの基本介護技術、事故発生防止等)

| レベル | | 各レベルの特徴 |
|-------|---|------------------------------|
| プロレベル | 7 | ・分野を代表するトップ・プロフェッショナル |
| | 6 | ・プロレベルのスキル |
| | 5 | ・高度な専門性、オリジナリティ |
| | 4 | ・一人前の仕事ができる ・チーム内でリーダーシップ |
| 3 | | ・指示等がなくとも、一人前の仕事ができる |
| 2 | | ・一定の指示のもと、ある程度の仕事ができる |
| 1 | | ・職業準備教育を受けた段階 |

3. これまでの実績

評価者(アセッサー)の養成数

累計7,817名(+4,488名)

5,028事業所・施設

レベル認定者数

累計265名(+251名)

外部評価審査員の養成数

累計223名(+109名)

介護プロフェッショナルキャリア段位制度の各レベル

| レベル | | 分野共通 | 介護プロフェッショナルのレベル |
|-------|--------------------------|--|---|
| プロレベル | 7 | トップ・プロフェッショナル | |
| | 6 | ・プロレベルのスキル | <ul style="list-style-type: none"> ・多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践 ・介護技術の指導や職種間連携のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善 |
| | 5 | ・高度な専門性・オリジナリティ | |
| | 4 | <ul style="list-style-type: none"> ・一人前の仕事ができる段階 ・チーム内でリーダーシップ | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・本レベル以上が「アセッサー」になれる |
| 3 | 指示等がなくとも、一人前の仕事ができる | <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の状態像に応じた介護や他職種の連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践 | |
| 2 | 一定の指示のもと、ある程度の仕事ができる | <ul style="list-style-type: none"> ・一定の範囲で、利用者ニーズや、状況の変化を把握・判断し、それに応じた介護を実践 | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・基本的な知識・技術を活用し、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践 | |
| 1 | エントリーレベル 職業準備教育を受けた段階 | <ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修により、在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を習得 | |

介護キャリア段位制度のメリット

職員の方にとってのメリット

現場で何ができるかを証明できる

- ・ 入浴・排泄介助等の介護技術、利用者・家族とのコミュニケーション、感染症・事故への対応、地域包括ケアの実践的スキルなどを現場の仕事を通じて評価。

スキル・やりがいの向上、処遇改善の材料につながる

- ・ 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で、スキル・やりがいの向上につながる。
- ・ 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で期待される。

一時離職などのデメリットを軽減できる

- ・ キャリア段位の認定により、一時離職(出産・子育てなど)からの復帰や転職のデメリットを軽減できる。

事業所・施設にとってのメリット

OJTを通じて職員の能力を向上できる

- ・ 「現場で実際に何ができるか」を測る評価基準であるため、OJTツールとして積極的に活用できる。
- ・ OJTの積極的な推進を通じて、介護職員の能力向上を図れる。

サービス水準をアピールできる

- ・ キャリア段位を取得した介護職員が多ければ、質の高いサービスを提供していることをアピールできる。

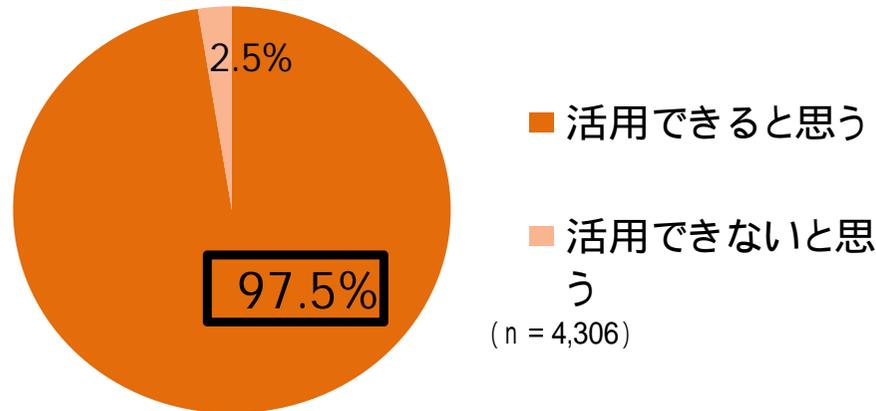
職員のスキル・やりがいの向上につながり、定着や新規参入を促進できる。

- ・ 職員のスキル・やりがいの向上につながるとともに、客観的な能力評価が行いやすくなる。
- ・ これによって、介護職員の定着や新規参入を促進できる。

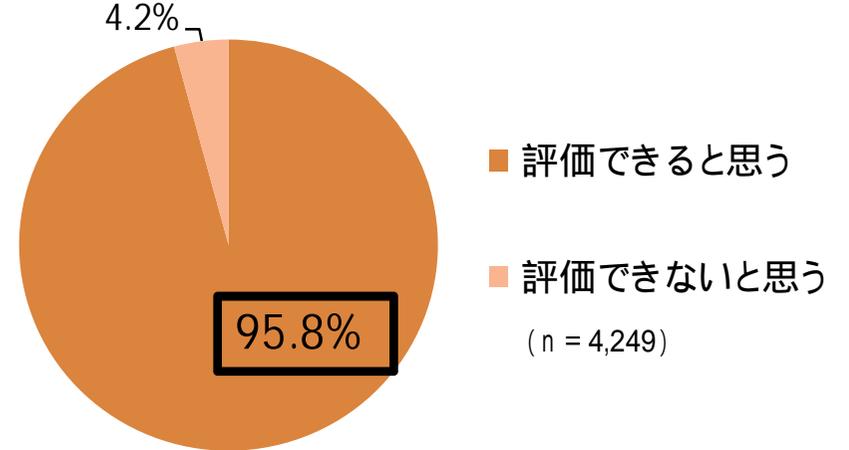
介護キャリア段位制度に対する評価

介護キャリア段位制度は、「OJTツールとして活用できる」との評価が高く、9割を超える評価者(アセッサー)が介護職員の能力を客観的に評価することが可能と回答している。
また、約9割が人事評価や処遇の決定に活用できると回答している。
実証事業において実際に評価を受けた介護職員の8割以上が、「能力開発やスキル向上に役立つ」と回答している。

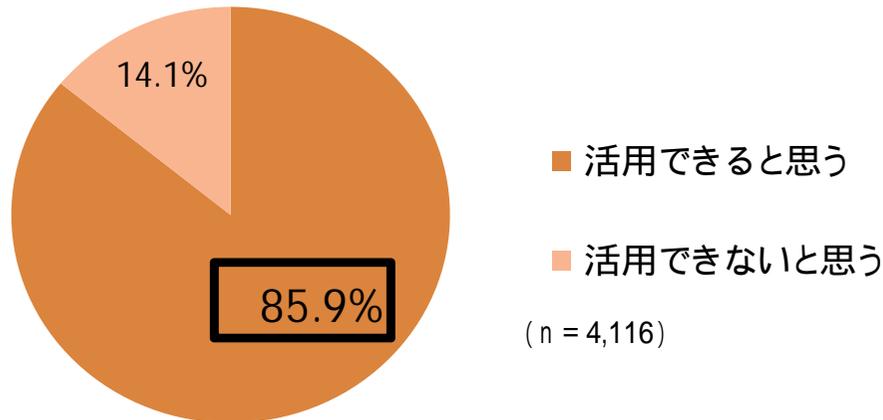
OJTツールとしての活用可能性



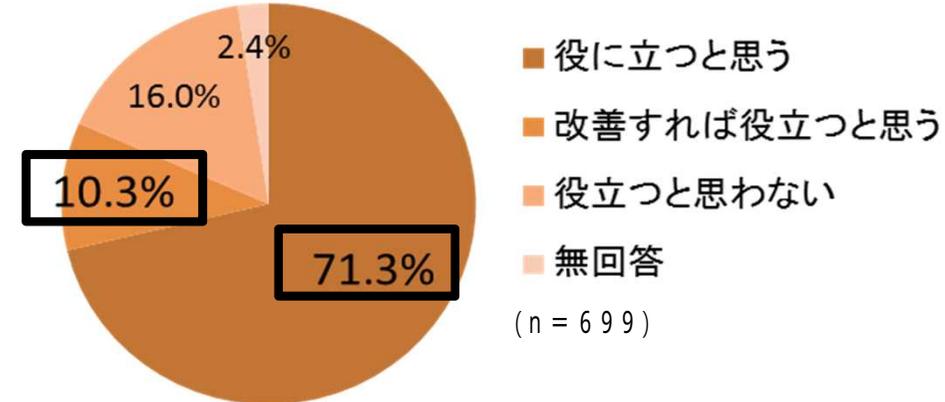
介護職員の能力の客観的評価



人事評価や処遇決定への活用可能性



能力開発やスキル向上に役立つか(介護職員へのアンケート)



資料出所: 評価者(アセッサー)向けアンケートは、シルバーサービス振興会「26年度アセッサー集合講習アンケート集計(26年9月)」。無回答を除いて集計。
介護職員へのアンケートは、23年12月~24年3月に実施した実証事業のアンケート結果。

介護キャリア段位制度における評価の仕組み

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) |
|-----|---|---|
| 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。 | 「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又は実務者研修修了 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級研修又は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2】 「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2 の評価基準を用いた実習の実施を推進 |
| 1 | | |

当面、レベル5～7の認定は実施しない。

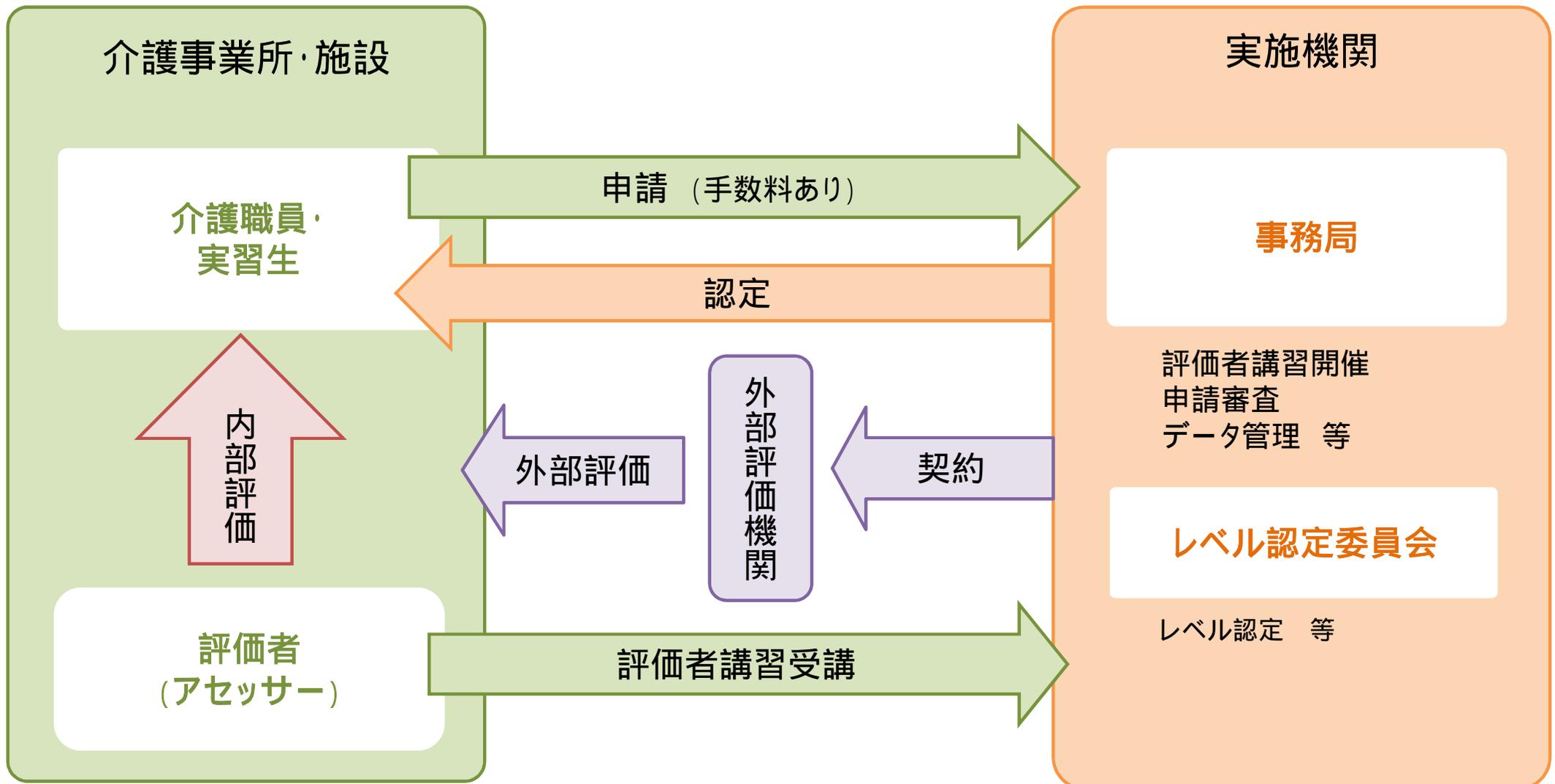
網掛け部分は、キャリア段位制度において独自に評価を行う部分。

(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。

「できる(実践的スキル)」の評価・認定のスキーム

実務経験など一定の要件を満たした介護職員が評価者(アセッサー)となり評価を実施。評価・認定の客観性を確保するため、評価者には講習の受講を義務付け。

評価の適正性を確保するため、定期的に、外部評価を実施。内部評価結果が不適正と判断されれば、レベル認定の取消し等の措置が講じられる。



評価者(アセッサー)の要件

以下の ~ の全てを満たす場合、評価者(アセッサー)となることができる。

属性要件を満たしていること。

評価者(アセッサー)講習を修了していること。

介護事業所・施設において、介護職員に対して、評価・OJT指導を実施できること。

属性要件

以下のいずれかに該当する方

介護キャリア段位レベル4以上の方

以下の(ア)~(エ)のいずれかの要件を満たす方(制度開始から3年間程度)

- (ア) 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方(介護福祉士養成実習施設実習指導者 の要件を満たす方)
- (イ) 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方(実技試験に係る介護福祉士試験委員の要件を満たす方)
- (ウ) 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方(介護技術講習指導者の指導者の要件を満たす方)
- (エ) サービス提供責任者、主任等(チームやユニットを管理・運営し、部下に対して指導・助言を行う役職に就いている者)又は介護部門のリーダー(課長(係長)、フロアリーダー等)

評価者(アセッサー)講習の概要

【カリキュラムの概要】(26年度)

テキストの読み込み

eラーニング

自身の事業所・施設等でトライアル評価
集合講習(同時中継、全国25か所)

座学、模擬評価、確認テスト等

確認テスト又は再テスト合格者に
修了証を交付。

評価者講習修了後1年間内部評価を開始しなかった評価者については、原則、評価者登録を抹消(*)

24・25年度に養成された評価者については、26年度末(27年3月31日)までに内部評価を開始しなかった場合に、評価者登録を抹消(*)

(*) 病気、妊娠等により内部評価を行えない場合、大規模災害等により内部評価を行うことが著しく困難な場合等は、内部評価の未開始が可能

評価者(アセッサー)講習カリキュラム(26年度)

【事前学習・eラーニング】

(平均17.9時間)

【集合講習】(5時間45分)

| 目次 | 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 (7割正解必須) |
| 第2部 評価項目・方法 の理解 | テスト問題形式 (7割正解必須) |
| 第3部 模擬演習 | 利用者の状態・ 介護行為の記 録の演習 |
| 確認テスト | 知識問題(全問 正解必須) |
| 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 |



基本介護技術*
についての
トライアル評価
(13日間・
平均8.7時間)
26度実績

「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)

| 時間 | 内容 |
|---------------|--|
| 9:30 ~ 9:40 | 開催挨拶・講習案内 |
| 9:40 ~ 10:25 | 介護キャリア段位制度の意義 |
| 10:25 ~ 10:40 | 評価者(アセッサー)の役割 |
| 10:55 ~ 12:10 | 演習1:動画を用いた記録監査 |
| 13:10 ~ 14:25 | 演習2:トライアル評価の相互監査 |
| 14:40 ~ 15:25 | 介護キャリア段位制度における内 部評価の取り組みとOJTの推進に ついて |
| 15:25 ~ 15:40 | 講習総括 |
| 15:40 ~ 15:55 | 質疑応答 |
| 16:10 ~ 16:50 | 確認テスト(講習修了のためのテスト) |
| 16:50 ~ 17:00 | 連絡事項 |

| | |
|----|---------------------|
| 後日 | 再テスト (確認テスト不合格者) |
|----|---------------------|

eラーニング実施前に、テキストを
読み込む

* テキストのURL:

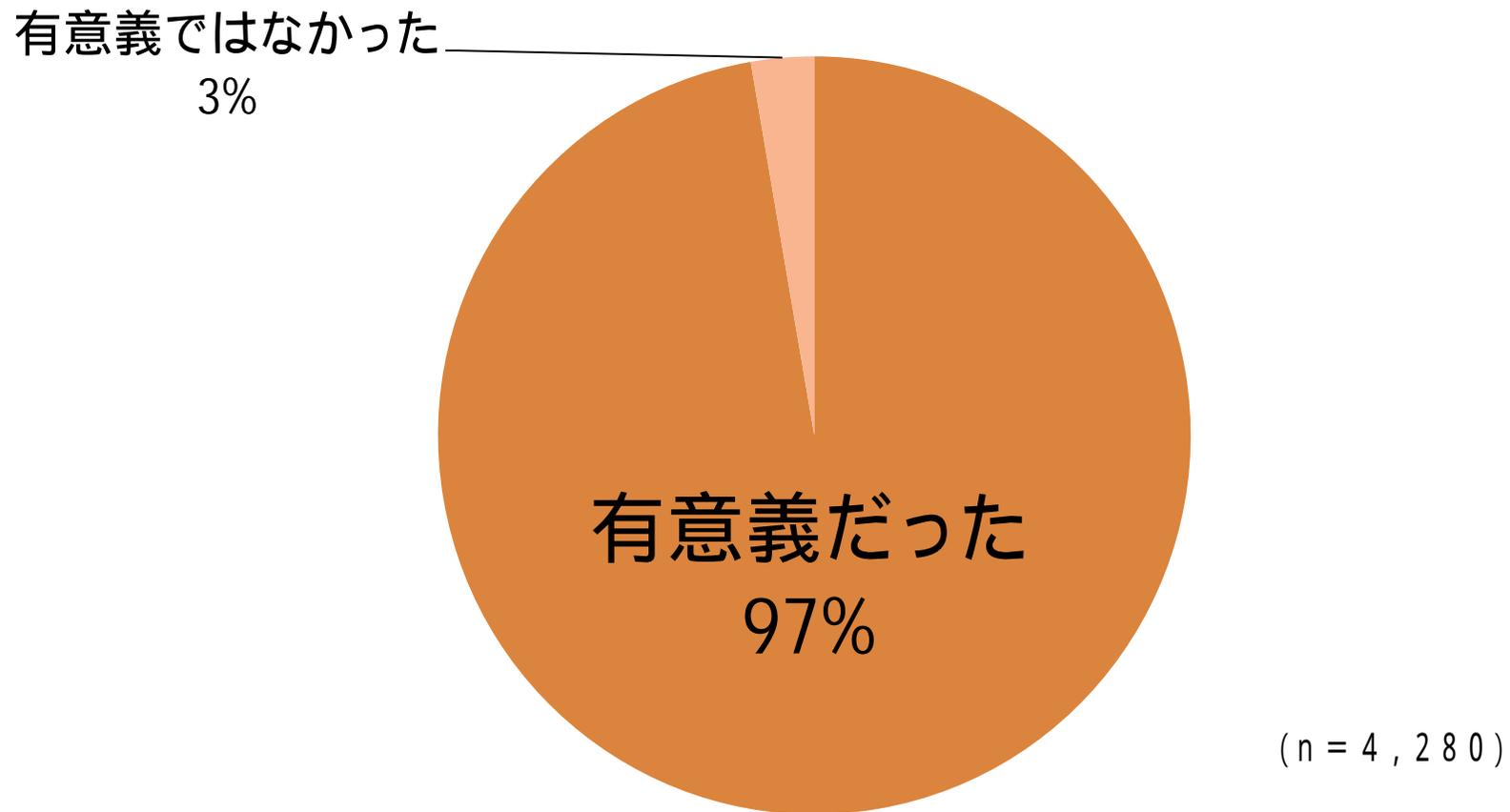
https://careprofessional.org/file/assessor_text20140528205332.pdf

eラーニングやトライアル評価が未修了の場合や、
確認テスト・再テストの両方に不合格の場合は、講習
を修了できない。

アセッサー講習に対する評価

約9割が、アセッサー講習の内容は、現場で指導を行っていく上で有意義であると回答。

講習の内容は、現場で指導を行っていく上で有意義でしたか？



「できる(実践的スキル)」の評価基準の概要

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よう、×(できる・できない)で評価できる基準に基づいて、客観的な評価を実施。

大項目(3) 中項目(13) 小項目(41) チェック項目(148)で構成

| 大項目 | 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 |
|-----|--|---|---|
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域包括ケアシステム ・リーダーシップ |

【小項目 チェック項目の例】

食事介助ができる …………… **小項目**

- 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。
- 利用者の食べたいものを聞きながら介助したか。
- 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。
- 自力での摂食を促し、必要時に介助を行ったか。
- 食事の量や水分量の記録をしたか。

チェック項目

【チェック項目の評価】

- A: できる
- B: できる場合とできない場合があり、指導を要する
- C: できない
- : 実施していない

「できる(実践的スキル)」の評価基準のレベル対応

| 大項目 | 中項目 | レベル2 | レベル2 | レベル3 | レベル4 |
|----------------------------|-------------------|------|------|------|------|
| 基本介護技術 の評価 | 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 | × | | | |
| 利用者視点で の評価 | 利用者・家族とのコミュニケーション | × | 一部 | | |
| | 介護過程の展開 | × | × | | |
| | 感染症対策・衛生管理 | × | | | |
| | 事故発生防止 | × | 一部 | | |
| | 身体拘束廃止 | × | × | | |
| | 終末期ケア | × | × | | |
| 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 | × | × | × | |

(注)レベル3又は2 の認定を受けている者がレベル4を申請する場合は、「基本介護技術の評価」を受ける必要はない。

評価手順（OJTを通じた評価）

レベル認定基準をクリアするまで、第2ステップから第4ステップまでを繰り返し、クリア後、レベル認定の申請をする。 OJTを推進

| ステップ | 標準的な評価手順 |
|--------|---|
| 第1ステップ | 事業所・施設でキャリア段位制度に取り組むことを決める。 評価者(アセッサー)候補を決め、同候補が評価者講習を受講する。 被評価者を決める。 |
| 第2ステップ | 被評価者は自己評価を実施する。 被評価者と評価者で面談し、評価期間及び目標を設定する。 |
| 第3ステップ | 実施機関への評価開始の届出(原則、アセッサー講習終了後2か月以内) 被評価者は目標達成を目指して業務を実施。被評価者が目標を達成できるよう、評価者は必要に応じて助言・指導などの支援を実施。 評価者が評価を実施する。 |
| 第4ステップ | 被評価者は自己評価を実施する。 評価者と被評価者で面談し、評価者は自己評価の確認、評価者評価の説明を行うとともに、「できない」と評価された事項等について今後取り組むポイント等を確認する。 |

評価期間：1か月～6か月(下限は1か月)

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基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。

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となります。

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、又は、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。

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】

介護職員の申出に基づき、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3,500円、それ以外の介護職員は7,100円（平成26年度）

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

介護キャリア段位の導入支援策のご案内

ジョブ・カードへの反映

介護キャリア段位制度に基づく評価結果を、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。

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。

- *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

| 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時間あたり 800円 〔500円〕 | 介護職員 1人あたり 20万円を上限 〔15万円〕 | 介護職員1人 1時間あたり 700円 〔700円〕 |

注：〔 〕内は、大規模な介護事業者の場合

・ **の詳細な内容や助成金の申請方法等は、最寄りの労働局又はハローワークへお問い合わせください。**

評価者（アセッサー）の養成状況（26年度まで）

～ 総数 ～

全47都道府県で7,817名の評価者を養成し、全国的な評価体制を整備。

評価者（アセッサー）総数

全47都道府県で養成

| アセッサー数 | 全47都道府県で養成 | | | 事業所・施設数 |
|--------|---------------|--------------------|--------------------|---------|
| | 24年度養成 | 25年度養成 | 26年度養成 | |
| 7,817 | 326 (被災3県) | 3,003 (全47都道府県) | 4,488 (全47都道府県) | 5,028 |

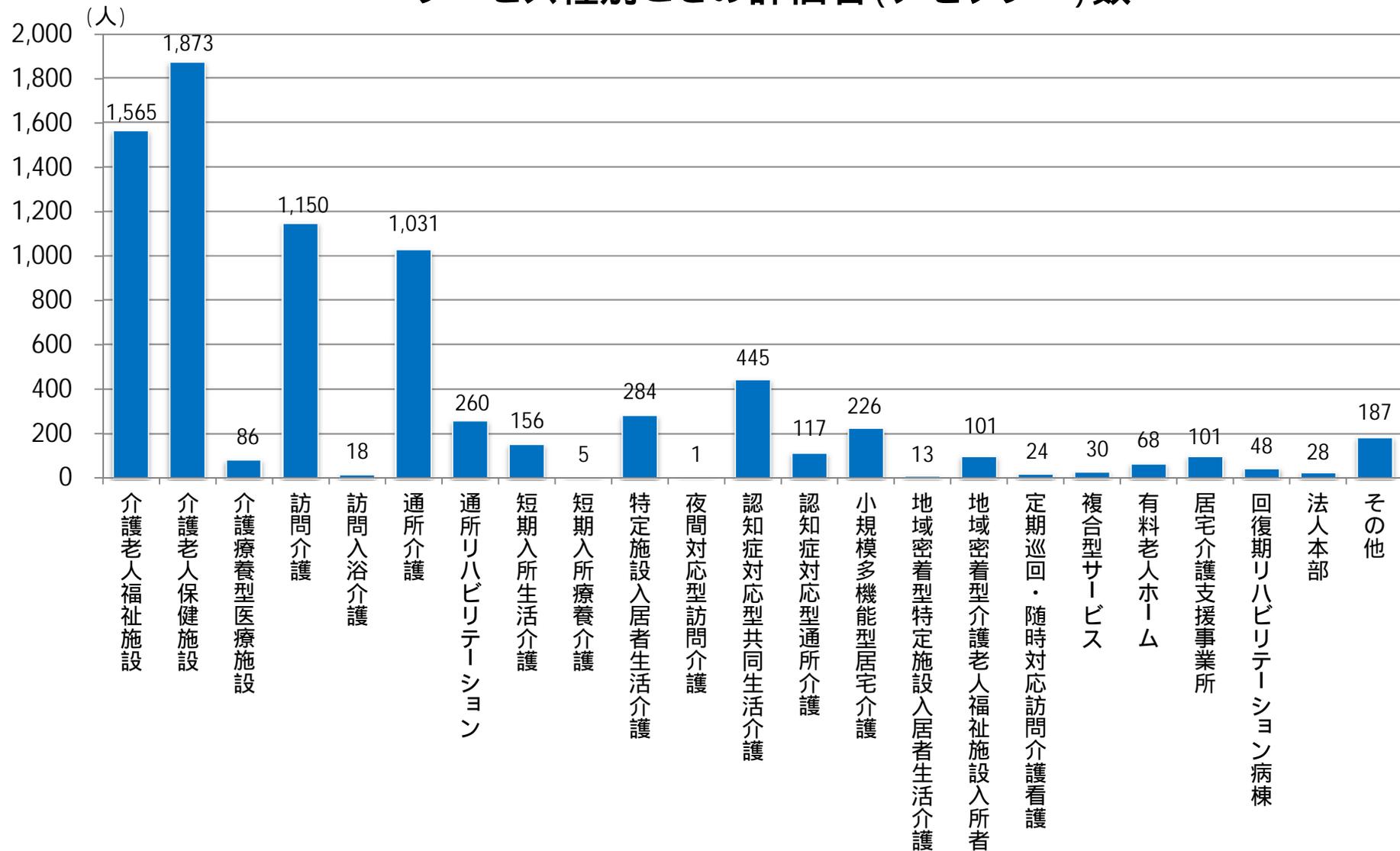
サービス種別ごとの評価者数（主なものの内訳）

| 特養 | 老健 | 訪問介護 | 通所介護 | 通所リハ | 短期入所生活介護 | 特定施設 | グループホーム | 小規模多機能 |
|-------|-------|-------|-------|------|----------|------|---------|--------|
| 1,565 | 1,873 | 1,150 | 1,031 | 260 | 156 | 284 | 445 | 226 |

事業所・施設の所在地ごとの評価者数（主なものの内訳）

| | | | | | | | | |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 北海道 | 青森県 | 岩手県 | 宮城県 | 福島県 | 茨城県 | 埼玉県 | 千葉県 | 東京都 |
| 505 | 123 | 178 | 288 | 318 | 235 | 276 | 313 | 696 |
| 神奈川県 | 岐阜県 | 愛知県 | 京都府 | 大阪府 | 兵庫県 | 奈良県 | 広島県 | 福岡県 |
| 443 | 162 | 399 | 166 | 531 | 294 | 162 | 176 | 309 |

サービス種別ごとの評価者(アセッサー)数

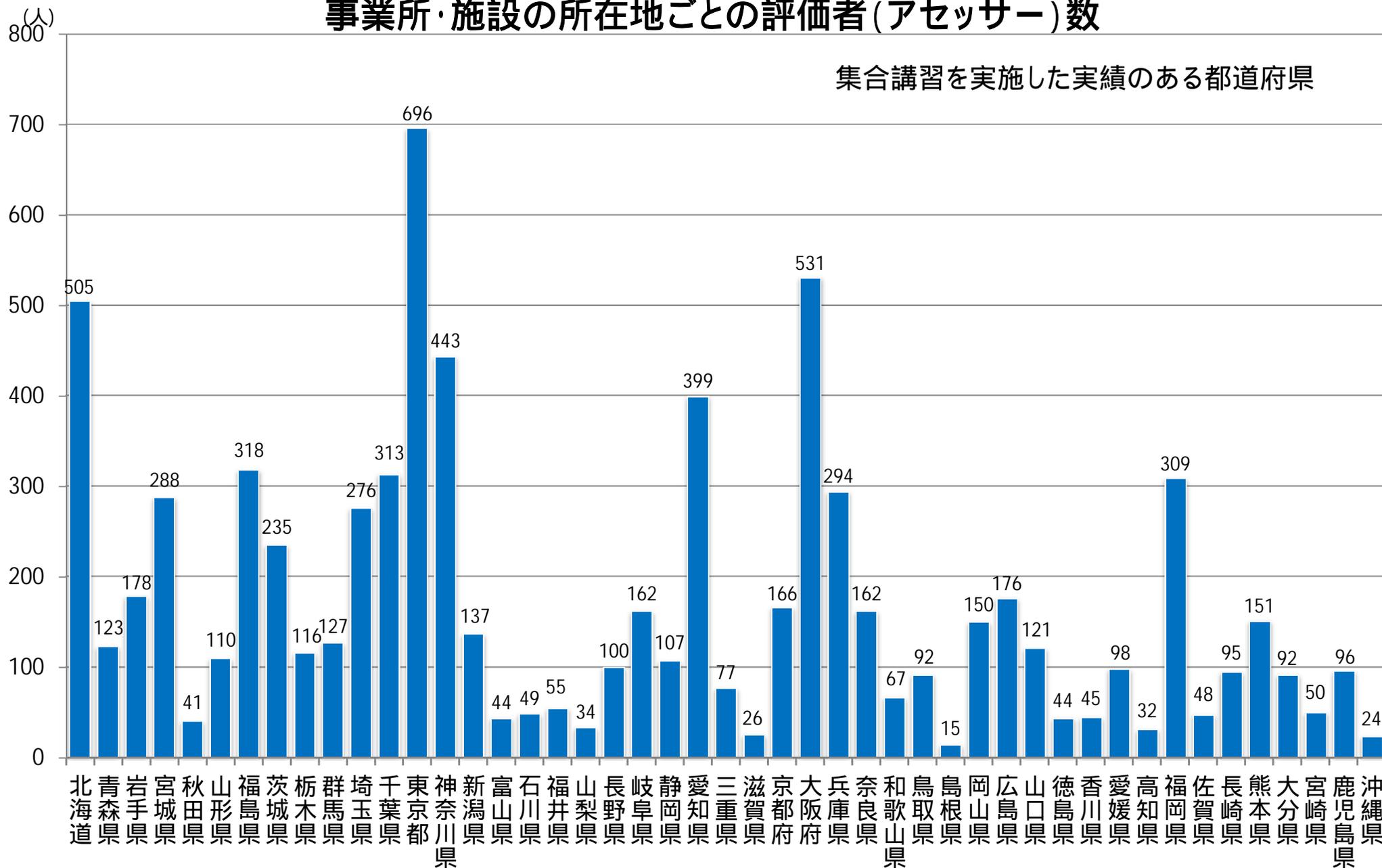


サービス種別アセッサー数については、人事異動・退職等により変動が生じることがある。

評価者(アセッサー)の養成状況(26年度まで)

～都道府県別状況～

事業所・施設の所在地ごとの評価者(アセッサー)数



レベル認定の進捗状況

(平成27年1月31日現在)

～ 総数 ～

レベル認定に取り組む介護職員数が全47都道府県で5,810名となっており、これまでに養成した評価者(アセッサー)を中心に、レベル認定に向けた取組が着実に推進。

レベル認定に取り組む介護職員の総数

全47都道府県で取組実施

| レベル認定に取り組む介護職員 | | | | 事業所・施設数 |
|----------------|--------------|--------------|--------------|---------|
| | 24年度評価者による評価 | 25年度評価者による評価 | 26年度評価者による評価 | |
| 5,810 | 35 | 1,809 | 3,598 | 4,056 |

通常、事業所・施設内での評価の完了まで6か月程度を要するが多い。評価完了後、申請し、審査を経て、レベル認定される。

26年度に養成されたアセッサーは、通常、26年12月以降、評価を開始していることが多い。

* レベル認定を受けた者は265名、42都道府県

・認定レベル別内訳:レベル2 :75名、レベル2 :89名、レベル3 :65名、レベル4 :35名、ユニット:1名

・都道府県別内訳:北海道23名、青森県13名、岩手県17名、宮城県9名、秋田県4名、山形県1名、福島県16名、茨城県4名、栃木県5名、群馬県2名、埼玉県2名、千葉県2名、東京都17名、神奈川県8名、新潟県3名、富山県5名、石川県6名、福井県8名、山梨県3名、長野県8名、岐阜県1名、静岡県8名、愛知県8名、三重県2名、大阪府18名、兵庫県7名、奈良県7名、和歌山県1名、鳥取県14名、岡山県1名、広島県12名、山口県3名、徳島県1名、香川県2名、愛媛県2名、福岡県9名、佐賀県1名、長崎県3名、熊本県5名、大分県1名、宮崎県1名、鹿児島県2名

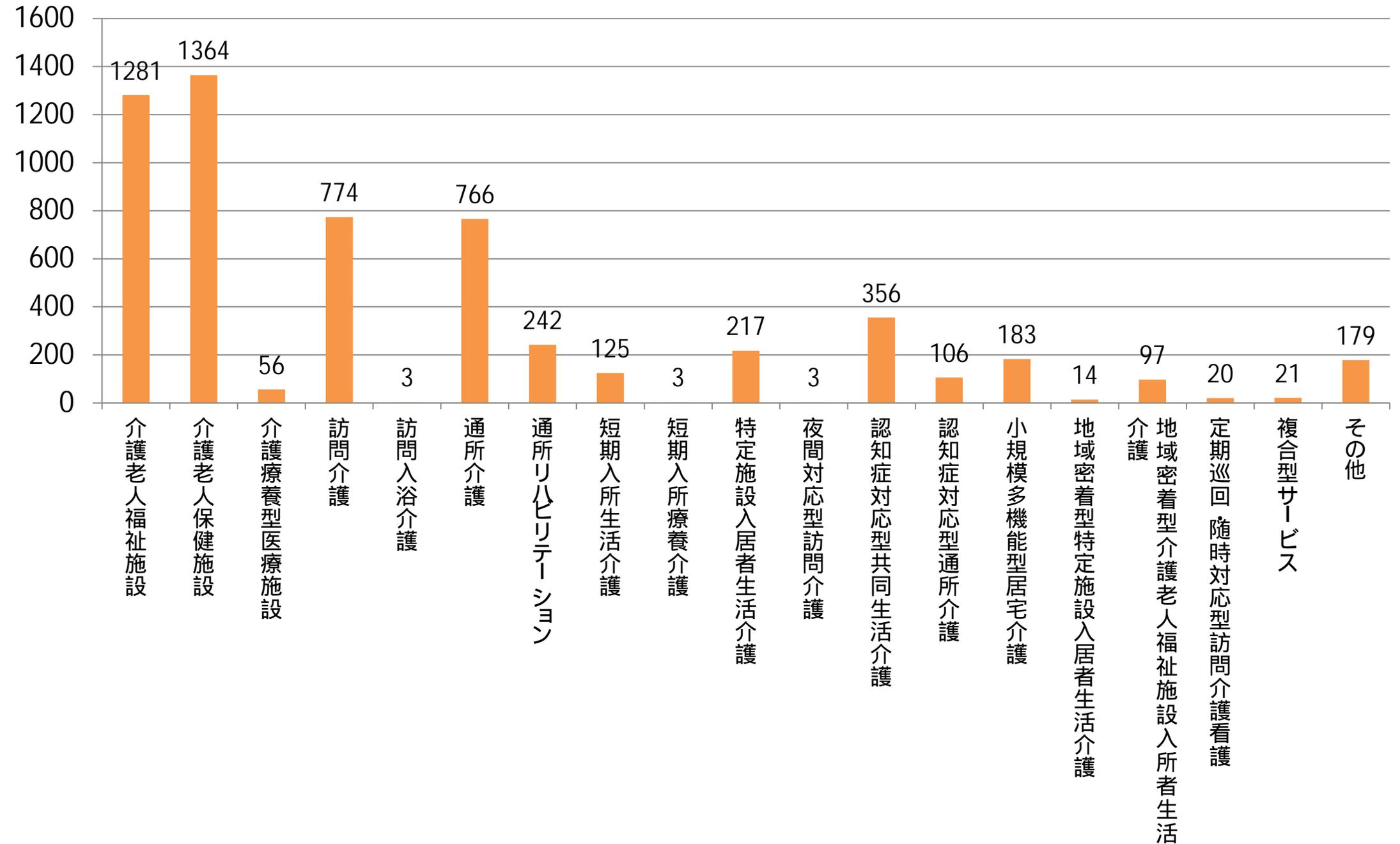
サービス種別ごとのレベル認定に取り組む介護職員の数(主なものの内訳)

| 特養 | 老健 | 訪問介護 | 通所介護 | 通所リハ | 短期入所生活介護 | 特定施設 | グループホーム | 小規模多機能 |
|-------|-------|------|------|------|----------|------|---------|--------|
| 1,281 | 1,364 | 774 | 766 | 242 | 125 | 217 | 356 | 183 |

事業所・施設の所在地ごとのレベル認定に取り組む介護職員の数(主なものの内訳)

| | | | | | | | | | |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 北海道 | 青森県 | 岩手県 | 宮城県 | 福島県 | 茨城県 | 埼玉県 | 千葉県 | 東京都 | |
| 346 | 92 | 96 | 123 | 122 | 208 | 197 | 240 | 501 | |
| 神奈川県 | 岐阜県 | 愛知県 | 京都府 | 大阪府 | 兵庫県 | 奈良県 | 広島県 | 山口県 | 福岡県 |
| 352 | 129 | 266 | 148 | 383 | 235 | 150 | 132 | 104 | 219 |

サービス種別ごとのレベル認定に取り組む介護職員の数



レベル認定の進捗状況

(平成27年1月31日現在)

～ 都道府県別状況 ～

事業所・施設の所在地ごとのレベル認定に取り組む介護職員の数

は集合講習を実施した実績のある都道府県

