

道医発第 1322 号

平成 25 年 2 月 19 日

各郡市・医育機関医師会  
介護保険担当理事 様

北海道医師会  
常任理事 前川 勲  
(公 印 省 略)

「介護キャリア段位制度の実施について」の送付について

標記につきまして、日本医師会より別添のとおり通知がありましたので、お知らせいたします。

- 地 域 福 祉 部 -  
( 事 業 第 三 課 )

( 介 71 )

平成 25 年 2 月 19 日

都道府県医師会  
介護保険担当理事 殿

日本医師会常任理事  
高 杉 敬 久

「介護キャリア段位制度の実施について」の送付について

介護キャリア段位制度は、政府の新成長戦略における 21 の国家プロジェクトの一つとして位置づけられる実践キャリア・アップ戦略に基づき実施に向けた準備が進められてきたものであり、これまでの資格制度で不足していたとされる「実際にその現場で何ができるのか」という部分を補うため、「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面を評価する OJT ツールとして活用されるものであります。

本制度では、一定の要件を満たした介護事業所等内の評価者（アセッサー）が、介護職員を内部評価する制度となっていますが、評価者が客観的な評価を実施できるよう、評価者には講習の受講が義務づけられています。この評価者講習につきましては、今年度は、1 月以降、被災 3 県（岩手県、宮城県および福島県）において、被災 3 県の事業所等で従事する方に対して実施されており、今後は順次、全国において講習が開始されることとなります。

評価者講習の開催情報など、介護キャリア段位制度の詳細につきましては、シルバーサービス振興会の専用ホームページ（<http://careprofessional.org>）に随時掲載予定となっておりますのでご参照下さい。

併せまして、介護キャリア段位制度と介護報酬の介護職員処遇改善加算との関係について、厚生労働省より Q&A が発出されました。

内容といたしましては、介護事業所等において介護職員の資質向上のための計画に沿って、OJT ツール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、介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件に適合するため、その要件を満たしたことになるというものであります。

なお、本会といたしましては、介護キャリア段位制度について、あくまで介護職員の OJT の一環であるものとして了解しております。

つきましては、貴会におかれましても本内容をご了知いただき、貴会傘下の郡市区医師会への周知方宜しくお願い申し上げます。

## 記

(添付資料)

- ・「介護キャリア段位制度の実施について」の送付について  
(平 25.2.12 老老 0212 第 1 号 厚生労働省老健局老人保健課長通知)

以上

事 務 連 絡  
平成 2 5 年 2 月 8 日

各都道府県介護保険担当課（室）  
各市町村介護保険担当課（室） 御中  
各 介 護 保 険 関 係 団 体  
（特に、被災3県の各都道府県・各市町村介護保険担当課（室）御中）

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付参事官（産業・雇用担当）  
厚生労働省老健局総務課  
厚生労働省老健局振興課  
厚生労働省老健局老人保健課

### 介護キャリア段位制度の実施について

介護保険制度の円滑な推進につきましては、平素から格別のご尽力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「実践キャリア・アップ戦略」に基づく介護キャリア段位制度については、公募を経て、一般社団法人シルバーサービス振興会が制度の実施機関（事務局）に決定し、制度の実施に向けた準備が進められてきたところです（介護キャリア段位制度の概要については、参考資料を参照）。

介護キャリア段位制度では、一定の要件を満たした介護事業所・施設内の評価者（アセッサー）が介護職員を内部評価する制度となっていますが、客観的な評価が実施できるよう、評価者には講習の受講を義務付けています。この評価者講習については、今年度は、1月以降、被災3県（岩手県、宮城県及び福島県）において、被災3県の事業所・施設で従事する方に対して実施しており、2月1日現在で220名の評価者（162事業所・施設）が養成されました。2月以降、介護事業所・施設において、順次、評価が開始されることとなります。評価者講習の開催情報など、介護キャリア段位制度の詳細については、以下のシルバーサービス振興会の専用ホームページに随時掲載していますので、ご参照ください。

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、被災3県における各都道府県及び各市町村におかれては、貴管内の事業所・施設に対して積極にご紹介いただきますよう、お願い申し上げます。

【介護キャリア段位制度の専用ホームページ】

<http://careprofessional.org>

あわせて、介護キャリア段位制度と介護報酬の介護職員処遇改善加算との関係について、別添のとおり、Q&Aを作成しましたので送付いたします。御領知の上、必要な周知を図っていただきますようお願い申し上げます。

<照会先>

①介護キャリア段位制度の概要について

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付参事官（産業・雇用担当）付  
（電話）03-5253-2111（内線：45241）

②介護キャリア段位制度の具体的運用について（アセッサー講習会開催、被評価者認定の流れについて他）

一般社団法人シルバーサービス振興会

Mail : careprofessional@espa.or.jp

※ メールでの照会をお願いいたします。メールでの照会が困難な場合下記へお電話ください

（電話）03-3568-2863

電話での受付時間 10:00～17:00（土日祝休）

③介護職員処遇改善加算について

厚生労働省老健局老人保健課

（電話）03-5253-1111（内線：3960）

## 介護キャリア段位制度と介護職員処遇改善加算の関係に関するQ&A

問 介護事業所・施設において介護キャリア段位制度を導入した場合、介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件を満たしたことになるのか。

(答)

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、以下の②に適合するため、介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件を満たしたことになる。

### 【キャリアパス要件】

次に掲げる基準のいずれかの基準に適合すること。

- ① 次に掲げる要件の全てに適合すること。
  - a 介護職員の任用における職責又は職務内容等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。
  - b aの要件について書面をもって作成し、全ての介護職員に周知していること。
- ② 次に掲げる要件の全てに適合すること。
  - a 介護職員の資質の向上の支援に関する計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。
  - b aについて、全ての介護職員に周知していること。

# 実践キャリア・アップ戦略について

(参考資料)

## 1. 狙い・方向性

- 成長分野における実践的な職業能力の評価・認定制度（キャリア段位制度）
- 当面、①介護プロフェッショナル ②カーボンマネジャー（省エネ・温室効果ガス削減等人材）  
③食の6次産業化プロデューサーの3分野について実施。

## 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
  - ① 介護プロフェッショナル: OJTを通じて評価  
(例: 入浴介助・排泄介助等の基本介護技術、事故発生防止等)
  - ② カーボンマネジャー: これまでの実務経験・実績により評価  
(例: 省エネ法の定期報告書等)
  - ③ 食の6次産業化プロデューサー: これまでの実務経験・実績により評価  
(例: 6次産業化の事業の売上、商品数、雇用者数等)

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	

## 「介護プロフェッショナル」のキャリア段位の概要

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"> <li>・多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践</li> <li>・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</li> </ul>
	5	・高度な専門性・オリジナリティ	
	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一人前の仕事ができる段階</li> <li>・チーム内でリーダーシップ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・部下に対する指示・指導</li> <li>・本レベル以上が「アセッサー」になれる</li> </ul>
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"> <li>・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</li> </ul>	
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"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	
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"> <li>・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</li> </ul>	



# 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を期待される。

### ○ 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。

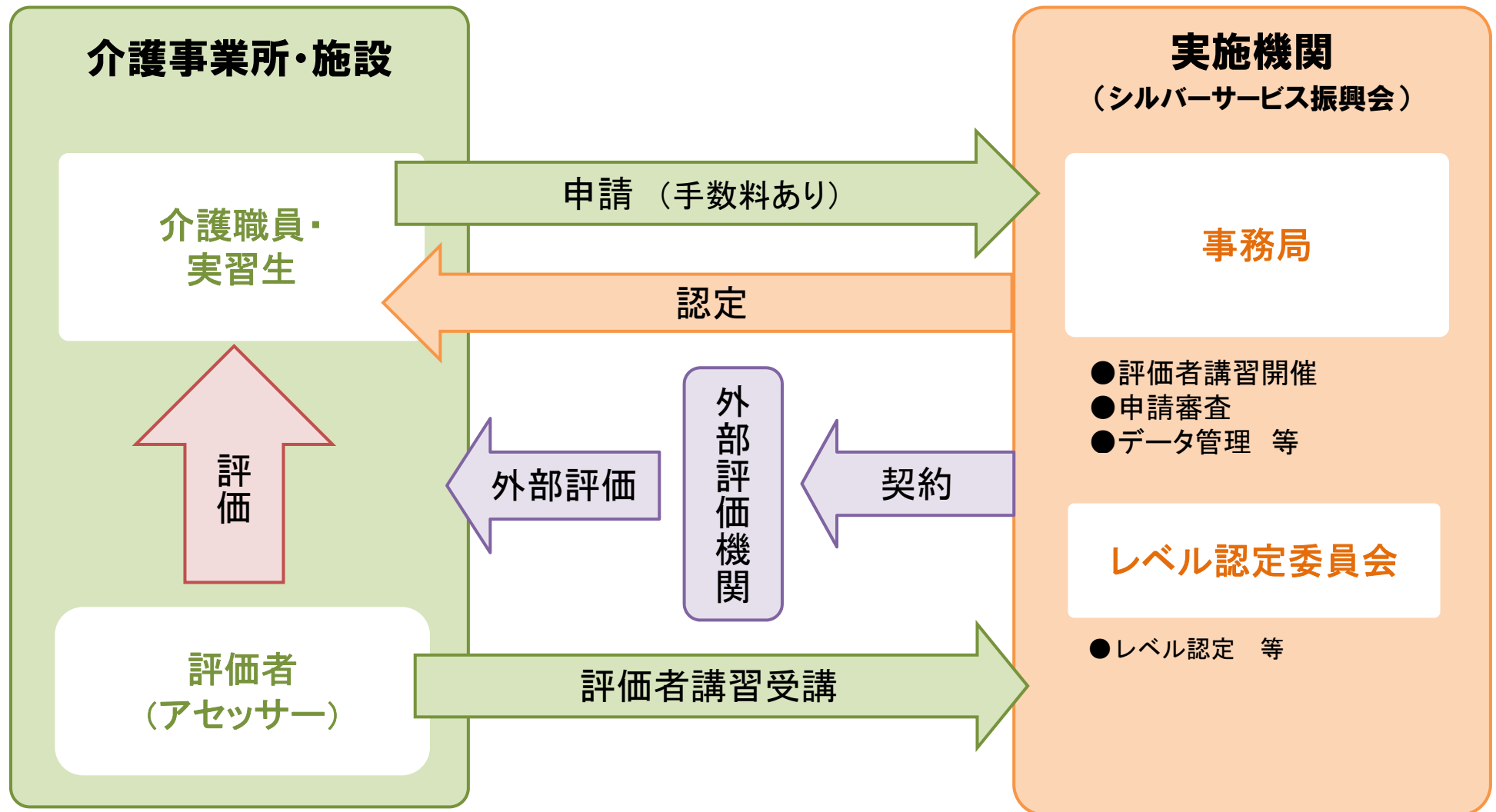
レベル	わかる(知識)	できる(実践的スキル)
7	介護福祉士に関する検討を踏まえて、評価基準を検討 (当面、レベル5～7の認定は実施しない)	
6		
5		
4	介護福祉士であること(国家試験合格) ※ 介護福祉士養成施設卒業者について、国家試験の義務付け前においては、介護福祉士養成課程修了によりレベル4とする。	「基本介護技術の評価」、「利用者視点での評価」、「地域包括ケアシステム&リーダーシップに関する評価」
3	介護福祉士養成課程又は実務者研修修了 ※ 介護職員基礎研修修了でも可。	「基本介護技術の評価」、「利用者視点での評価」
2	介護職員初任者研修修了(※) ※ ホームヘルパー2級研修又は1級研修修了も含む。	【レベル2②】 「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。

# 「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。
- あわせて、内部評価の適正性を確保するため、定期的に、外部機関による評価を実施。



※ 被災3県の介護事業所・施設に属する介護職員の申請手数料は3,400円。

# 評価者(アセッサー)について

## ◎評価者講習について

### 【内容】

- 評価者の評価技術の向上・均質化のために、制度の意義や手順を説明するだけでなく、模擬評価等も含めて実施
- 制度の趣旨・概要、内部評価の手順、「できる(実践的スキル)」の評価基準、評価者の役割・留意事項等を分かり易く記載したテキストを作成。
- 確認テストを実施。
- 修了証を交付。

### 【時間】

- 間隔を空けて2日間実施。
  - ①座学+模擬評価で1日  
(→自身の施設等でトライアルor評価開始)
  - ②(評価期間前or評価期間中)模擬評価等で半日

## ◎評価者講習の受講要件

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①～④のいずれかの要件を満たす方(制度開始から3年間程度)
  - 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方(介護福祉士養成実習施設実習指導者Ⅱの要件を満たす方)
  - 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)
  - 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方(介護技術講習指導者の指導者の要件を満たす方)
  - ④ 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)

# 「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	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>

## 【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

## 【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2①	レベル2②	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2②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

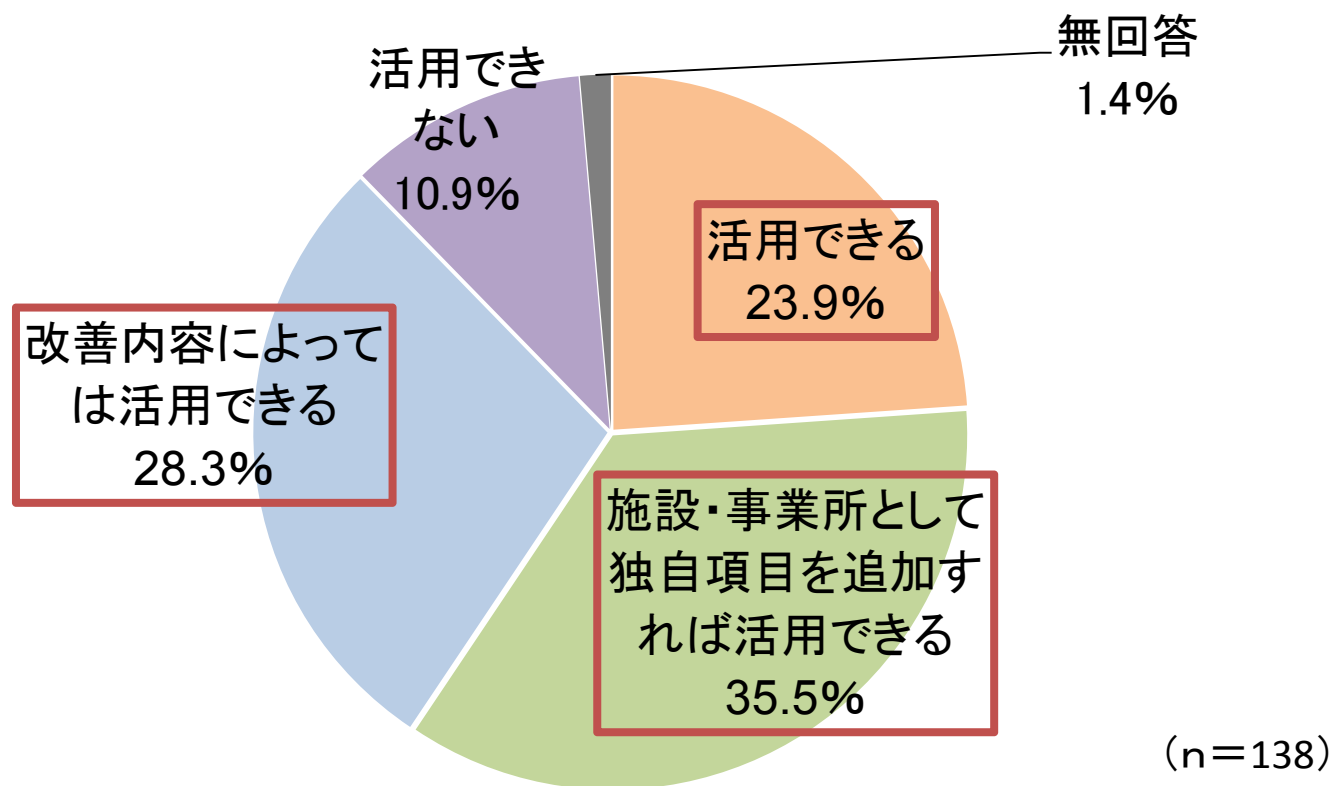
ステップ	標準的な評価手順
第1ステップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 事業所・施設でキャリア段位制度に取り組むことを決める。</li> <li>② 評価者(アセッサー)候補を決め、同候補が評価者講習を受講する。</li> <li>③ 被評価者を決める。</li> </ul>
第2ステップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ 被評価者は自己評価を実施する。</li> <li>⑤ 被評価者と評価者で面談し、評価期間及び目標を設定する。</li> </ul>
第3ステップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑥ 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。</li> <li>⑦ 評価者が評価(他者評価)を実施する。</li> </ul>
第4ステップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑧ 被評価者は自己評価を実施する。</li> <li>⑨ 評価者と被評価者で面談し、評価者は自己評価の確認、他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。</li> </ul>

※ 標準評価期間:3か月(下限は1か月)

## 介護キャリア段位制度に対する評価 ～評価者の感想～

評価者の9割近くが「OJTツールとして活用できる」と回答。(実証事業のアンケート結果)

OJTツールとして活用できますか？（評価者に対して質問）



【実証事業の概要】 評価基準・方法の妥当性等を検証するため、昨年12月～今年3月、実証事業を実施。

①実施地域: 4都県(福島県、東京都、千葉県、広島県)。青森県でも1施設で実施。

②参加数 事業所・施設数: 140 評価者(アセッサー)数: 231 評価を受けた介護職員数: 843

③対象事業所・施設の類型: 特養、老健、訪問介護、通所介護、グループホーム



## 介護キャリア段位制度に対する評価 ～介護職員の感想～

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。(実証事業のアンケート結果)

能力開発やスキル向上に役立つと思いますか？  
(評価を受けた介護職員に対して質問)

