

1. 介護キャリア段位制度について

1) 介護キャリア段位制度導入の目的

(1) 実践キャリア・アップ戦略とキャリア段位制度

- 介護プロフェッショナルのキャリア段位制度は、実践キャリア・アップ戦略に基づいて実施される制度です。

実践キャリア・アップ戦略は、成長分野において実践的な職業能力の評価・認定制度（キャリア段位制度）を構築することにより、成長分野における人材の育成・確保を図ることを目的としています。当面、3分野について実施することとしており、「介護プロフェッショナル」もそのうちの1つと位置づけられています（他の2分野は、「カーボンマネジャー（省エネ・温室効果ガス削減等人材）」と「食の6次産業化プロデューサー」）。

(2) 介護キャリア段位制度のねらい

- 介護分野については、将来に向けて大幅な人材の増加が必要であるものの、人材の定着や新規参入が進まず、人材確保が困難な状況にあると言えます。介護分野において人材の定着や新規参入が進まない理由の1つとして、キャリア・アップの仕組みが構築されていないということが挙げられています。つまり、業務経験を積み重ねるごとに、スキル・やりがい段階的に上昇し、処遇改善の材料につながっていく仕組みが構築されていないことが、介護職員の定着や新規参入が進まないことの要因の1つになっていると考えられます。
- こうした事態の改善を目的として、介護キャリア段位制度は創設されました。介護キャリア段位制度は、図表1のようなキャリア・アップの仕組みを構築することにより、介護職員の定着と新規参入を促進し、介護分野における人材の確保を図ることをねらいとしています。

図表1：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 ・高度な専門性・オリジナリティ	・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	・一人前の仕事ができる段階 ・チーム内でリーダーシップ	・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
	4	指示等がなくとも、一人前の仕事ができる	・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
3	一定の指示のもと、ある程度の仕事ができる	・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 ・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	
2	エントリーレベル 職業準備教育を受けた段階	・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	
1			

介護キャリア段位制度の導入により、介護職員や介護事業所・施設にとって、以下のような効果が期待されます。

【介護職員にとっての効果】

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について、現場の仕事を通じて評価を受け、対外的に示すことができる。

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。

【介護事業所・施設にとっての効果】

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ることができる。

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。

2) 介護キャリア段位制度の概要

(1) 介護キャリア段位の構造 (レベル)

- 介護キャリア段位制度の評価の全体像は、以下のとおりです。

図表 2：介護キャリア段位制度における評価の全体像

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。

- キャリア段位制度は、「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の両面で評価を行う制度であり、両方を満たすことでレベル認定が行われます。

介護キャリア段位制度においては、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)」を評価するとともに、「できる(実践的スキル)」を重点的に評価することとしています。つまり、介護キャリア段位制度が独自に評価を行うのは、「できる(実践的スキル)」の部分になります。

例えば、図表 2 で言えば、介護福祉士の国家資格を取得している者(レベル4の「わかる(知識)」をクリア)が、レベル4の「できる(実践的スキル)」をクリアすることによって、レベル4と認定されることとなります。

- なお、レベル5以上は、認定介護福祉士(仮称)の検討を踏まえて、「できる」の評価基準を検討することとしており、当面レベル5~7の認定は実施しません。