広島県補助事業・広島市介護マイスター取り組み事業所アンケート

働きがいと活力のある職場づくりに向けて

介護人材育成・定着による、質の高い事業所の構築

平成28年度 地域医療介護総合確保事業

介護プロフェッショナル キャリア段位制度補助事業

公正な評価・努力と能力向上に
相応しい処遇の実現による
従事者・利用者の満足度の高い、
職場づくりを目指して

一般社団法人
広島県シルバーサービス振興会

アンケートについて

アンケートの趣旨について

『キャリア段位制度』への取り組みに関し、各事業所各々のお立場で、実態についてお伺いし、職員の資質向上・モチベーション向上・処遇改善の状況・他職員への影響等について、県内事業所法人宛に**《集約結果をフィードバック》**し、事業所職員に対する**公正な人事評価構築、更には、離職率の低減や採用面への寄与に向け、ご参考としていただくものです。**

アンケート対象者／平成27・28年度 新規登録評価者（アセッサー）ほか

❶ 施設・事業所：評価者（アセッサー）…… 回答数 **75**

❷ 施設・事業所：被評価者 …… 回答数 **73**

❸ 施設・事業所：管理者 …… 回答数 **56**

❹ 施設・事業所：法人代表者 …… 回答数 **43**

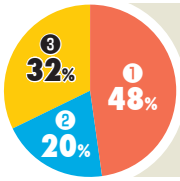
アンケート項目内容

※各項目について、最も実態に近い1項目を選択。

アンケート項目	評価者（アセッサー）	被評価者	管理者	法人代表者
1.『キャリア段位制度』への取り組みに関する事項				
(1) 職場内での制度の趣旨・目的等の話し合い・説明、周知について	●	●	●	●
(2)『キャリア段位制度』の活用について	●	●	●	●
(3)『キャリア段位制度』取り組みによる職場内への影響について	●	●	●	●
2. 補助事業補助金の活用予定について	—	—	—	●
2.『キャリア段位制度』取り組みの評価について	●	●	●	—
3. 次年度の『キャリア段位制度』への取り組みについて	●	●	●	●
4.『キャリア段位制度』に関するご意見・ご感想（自由記述）	●	●	●	●
5. 離職率・採用面への寄与について	—	—	—	●

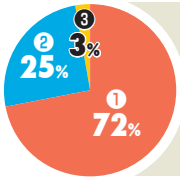
アンケート集約結果 1 施設・事業所の評価者（アセッサー）

1 「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」への取り組み



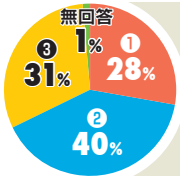
(1) 被評価者及び職員との、制度の趣旨・目的等に関する話しあい

❶管理者・被評価者・その他職員とで、趣旨・目的等話しあった
❷被評価者・その他の職員含め、趣旨・目的等話しあった
❸被評価者・（利用者）と、趣旨・目的等話しあった



(2)『キャリア段位制度』の活用

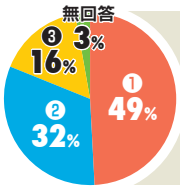
❶介護技術指導のための、標準的なＯＪＴツールとして活用する
❷キャリアアップ推進・支援の一環として、指導者として活用する
❸当面の活用は考えていない



(3)『キャリア段位制度』取り組みによる職員への影響

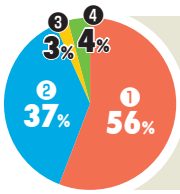
❶利用者への対応や介護技術等、真剣かつ意欲的な取り組みに繋がっている
❷OJT を通じて能力向上を実感し、介助の取り組みに自信が伺える
❸現在、職員への影響は生じていない

2 「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」取り組みの評価



❶評価項目が具体的で、職員に対し指導スキルが明確に伝えられる
❷客観的かつ具体的な基準に基づき、職員の技術レベルが把握できる
❸現在、具体的な評価は判断できない

3 次年度「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」の取り組み



❶ＯＪＴの標準的なツールとして活用し、介護技術の向上に継続的に取り組む
❷「キャリア段位制度」の実効性等をふまえ、今後の取り組みを前向きに協議する
❸職員に負担感が大きく、取り組みを見送る
❹その他

④その他意見 ●次年度取り組むかどうかはまだ未定である。

4 「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」に関する意見

●アセッサーとして評価することで、自分も勉強になり、また、被評価者とコミュニケーションも取れることができてよかった。

●かなりの負担感を感じているが、介護現場の向上になると思うと頑張らずにはおれない。職場の協力体制を整えるようにお願いしながら、皆で協力し積極的に進めたい。介護の世界のレベルアップの為にも他の方たちにも勧めていきたい。

●通所事業所なので、利用者で当てはまる方がほとんどおられないのが現状であり、チェックできる項目が少ないが、職員の介護技術の見直し等には繋がっている。

●評価者、被評価者共に通常の業務の中で現認するので、シフトの調整がとても大変である。

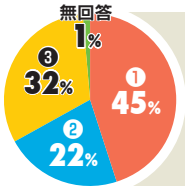
●自分にできるのだろうか？ 少し負担である。介護技術が統一できる講習会開催を希望する。

●振興会が２月に開催したアセッサー研修はとても良かった。半年後にもう一度あると、他の施設の様子もわかり有難い。

●ツールとしては活用効果があるものの評価段階でいろんな制限があり、慢性的な人員不足・対象となる利用者の選定に苦慮し、なかなか評価できない状況下にある。また、職場で取り組み姿勢はあるものの皆に周知・理解してもらえない。

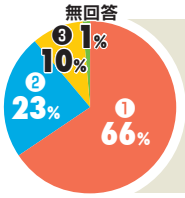
アンケート集約結果 2 施設・事業所の被評価者

1 「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」への取り組み



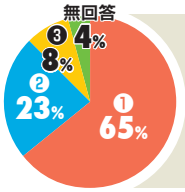
(1) 被評価者および職員との、制度の趣旨・目的等に関する話しあい

❶管理者・被評価者・その他職員とで、趣旨・目的等話しあった
❷被評価者・その他の職員含め、趣旨・目的等話しあった
❸被評価者・（利用者）と、趣旨・目的等話しあった



(2)『キャリア段位制度』の活用

❶自身の介護技術の再確認とスキルアップに向けて取り組む
❷自身の課題克服に向けて目標を設定し、キャリアアップに取り組む
❸活用を検討中

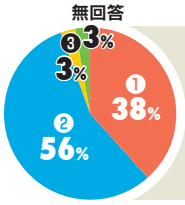


(3)『キャリア段位制度』取り組みによる職員への影響

❶利用者への対応や介護技術等について、目標をもって意識的に取り組んでいる
❷ＯＪＴを通じて課題を具体的に理解し、スキル向上を実感しつつ意欲的に取り組んでいる
❸その他

③その他意見
- まだ事業所全体としての取り組みにはなっていない。
- 現在は自身の日頃の介助の振り返り、基本に立ち返る意識をもって取り組んでいるのみである。
- 負担が大きく取り組みは見合わせている

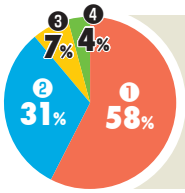
2 「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」取り組みの評価



❶評価項目が具体的かつ明確で、スキルの再確認、スキルアップが可能である
❷課題の克服に向けて取り組み、スキルアップへの意欲向上と介助への自信に繋がる
❸その他

③その他意見
- 評価による気付きもあり、意義のあることだと思うが、現段階はスキルアップには到達できず、日頃のケアに活かせていない。

3 次年度「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」の取り組み



❶自身の立場で求められる介護技術の習得に向け、継続して取り組む
❷能力開発、キャリアアップを目指し、より前向きに制度に取り組む
❸負担感があり、上位段位への取り組みを見送る
❹その他

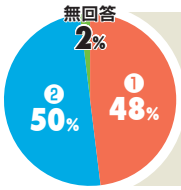
④その他意見
- 上位段位を取りたいというよりは、日々の業務に意欲的に取り組み、技術向上に努めたい。

4 「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」に関する意見

- 自分の介護技術を、標準的に見直すことが出来た。利用者それぞれに標準的な介護方法が通用しない場面にも多々直面することがあり、評価するのに難しい内容もあった。
- 入社1年目の私にとって、介護技術を身につけるためにはいい制度だ。
- 評価項目毎に、出来る出来ないが明確で自身の介護技術の再確認をし、レベルの向上が出来る。
- いずれ、法人内の全施設がキャリア段位制度を導入することで、各職員の意欲向上及び法人全体の評価アップにもつながると感じた。

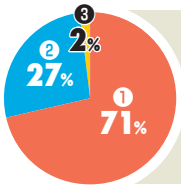
アンケート集約結果 3 施設・事業所の管理者

1 「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」への取り組み



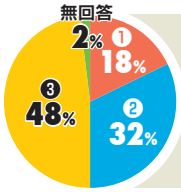
(1) 職場内での制度の趣旨・目的等に関する説明・周知

❶職場内で制度の趣旨・目的等を話しあった
❷評価者（アセッサー）および被評価者と制度の趣旨・目的等を話しあった
❸取り組みにあたって、具体的な話し合いは行っていない



(2)『キャリア段位制度』の活用

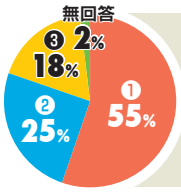
❶介護技術向上のため、ＯＪＴの標準的なツールとして活用したい
❷キャリアアップの推進・支援および人事評価項目として活用したい
❸当面の活用は考えていない



(3)『キャリア段位制度』の取り組みによる職場内への影響

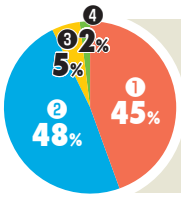
❶介護技術の具体化・標準化への指向が醸成されつつある
❷ＯＪＴを通じてスキル・能力向上の実効性が認識されつつある
❸現在、職員への影響は生じていない

2 「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」取り組みの評価



❶評価項目が具体的で課題も明確となり、スキルアップに向け標準的な指導が可能である
❷職員間で指導・助言等を契機にコミュニケーションの向上に繋がる
❸現在、具体的な評価については判断はできない

3 次年度「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」の取り組み



❶施設・事業所として継続して、ＯＪＴの標準的なツールとして取り組む
❷実効性等をふまえ、今後の取り組みを前向きに協議していく
❸職員に負担感が大きく、取り組みを見送る
❹その他

4 「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」に関する意見

●キャリア段位制度を活用することにより、介護職員が同じものさしを持つことができ、OJTを効率的に行えるようになる。また、職場環境の安定化にも繋がると考えており、今後時間はかかるとは思うが、皆が共通意識を持って取り組むことが重要と考える。

●少人数から始めたばかりで、アセッサーの負担を見ながら、今後のOJTの標準的なツールとして取り組んでいきたいと思っている。

●評価者（アセッサー）は通常業務を行いながらなので、集中してやらないと提出期限等もあるためしんどかったと思う。最後までやり遂げることが出来てよかった。

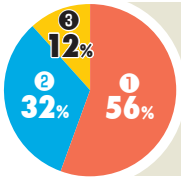
●介護職員のための質向上のツールとして有効であると思うが、現実は人材不足で意識向上もままならない。若手の良い介護職員のためにも未来への投資として、何とか活用していきたい。

●職員の負担が大きいため、職員数に余裕が必要。もう少し負担が軽減できる事があれば教えて欲しい。

●評価者と被評価者との勤務を合わせる必要があることと、タイミングよく評価できないこともある。（事故対応や、感染対応など）２回目以降の評価を躊躇しているが、全国統一の評価項目はOJT指導のツールとして魅力的だと思う。

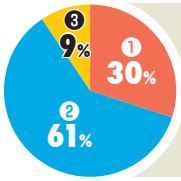
アンケート集約結果 4 施設・事業所の法人代表者

1 「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」への取り組み



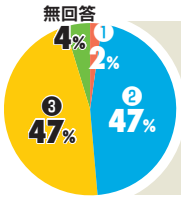
(1) 職場内での制度の趣旨・目的等の説明、周知

❶職場内で制度の趣旨・目的等を説明、周知した
❷評価者（アセッサー）および被評価者のみに制度の趣旨・目的等を説明、周知した
❸具体的には説明していない



(2)『キャリア段位制度』の活用

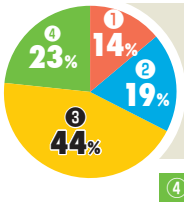
❶人事評価（介護技術領域）のツールとして活用したい
❷職員のＯＪＴの標準的なツールとして活用したい
❸当面の活用は考えていない



(3)『キャリア段位制度』の取り組みによる職場内への影響

❶『キャリア段位制度』への取り組み効果が現れつつある
❷『キャリア段位制度』によるＯＪＴに対する前向きな姿勢が醸成されつつある
❸現在、特に影響は生じていない

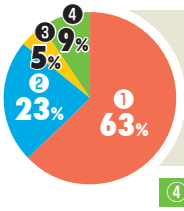
2 「補助事業補助金」の活用予定



❶アセッサーの努力の報償として、一時金・手当等を支給する（予定含む）
❷アセッサーの努力と能力の向上に対し、前項以外の処遇改善を実施する（予定含む）
❸職場内の研修訓練費用等に充当する
❹その他

❹その他意見
●アセッサー・レベル認定者の受講・登録料と時間外費用等に現在あてている。
●取り組みを見合わせ、補助金を申請していない。●検討中　●他の研修の機会を提供した。

3 次年度「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」の取り組み



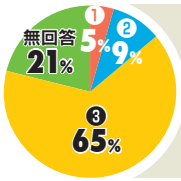
❶法人として継続して計画的に、ＯＪＴの標準的なツールとして取り組む
❷『キャリア段位制度』の実効性等をふまえ、人事制度への採用を検討する（既採用含む）
❸職員に負担感が大きく、取り組みを見送る
❹その他

❹その他意見
●法人の規模が小さい為出来る範囲で取り組んでいきたい。

4 「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」に関する意見

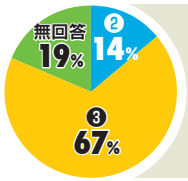
●キャリア段位制度を導入することで、法人内各事業所でバラバラであった介護技術の共通のものさしをつくり、これに基づいて人材育成を行う。
●施設内でのOJTを構築し、人材育成に役立ててたい
●アセッサー・レベル認定者ともに負担が大きく、広くは難しいが、事業所のリーダーには前向きに取り組むよう勧めている。
●取り組みを開始したばかりで、上手く機能するか、アセッサーの負担が心配である。
●育成訓練等に活用したいが、人員の関係でアセッサーが時間を取りにくい。一人当たり（被評価者）にかかる時間が長く、人事評価のツールへの導入が難しい。

5 「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」導入の離職率・採用面への寄与



(1) 離職率への寄与

❶寄与した
❷寄与しなかった
❸不明



(2) 採用面への寄与

❶寄与した
❷寄与しなかった
❸不明

事業所アンケート集約結果について

施設・事業所：評価者（アセッサー）

キャリア段位制度を何らかの方法で有効活用したいとの回答が97%を占め≪設問1(2)≫、本制度の取り組みを肯定的に評価するとの回答が8割を占めた≪設問2≫。

一方で、評価にかかる業務負担増、職場の体制作り等組織内の課題が提起されている。

施設・事業所：被評価者

キャリア段位制度を何らかの方法で取り組みたいとの回答が9割を占め≪設問1(2)≫、本制度の取り組みを肯定的に評価するとの回答が9割を占めた≪設問2≫。

職員の意欲の向上と法人全体の評価アップに繋がるとする意見等もあり、次年度も前向きに取り組むとするものが9割弱を占めた≪設問3≫。

施設・事業所：管理者

キャリア段位制度を何らかの方法で有効活用したいとの回答が98%を占め≪設問1(2)≫、本制度の取り組みを肯定的に評価するとの回答が8割を占めた≪設問2≫。

また、評価者（アセッサー）・被評価者の負担を懸念する意見も一部認められた。

施設・事業所：法人代表者

キャリア段位制度を、今後活用したいとする回答が9割を占める≪設問1(2)≫一方、導入期間が短期間であり、離職並びに採用面への好影響を認めるものはごく僅かであった。

なお、助成金の活用予定については、手当等含め処遇改善を予定するとする回答が3割、研修費用に充当するとする回答が4割を占めた≪設問2≫。

総評

経営者・施設事業所管理者・評価者（アセッサー）・被評価者とも、キャリア段位制度の実効性を概ね評価し、今後の活用に前向きの意向が示されている。一方では、評価者の業務負担増、評価者（アセッサー）ならびに被評価者の勤務時間をどう繰り合わせるか、事業所によっては評価対象の利用者の選定、職場内の理解、協力体制の構築等の課題やアセッサー向けの支援研修会の開催希望も挙げられている。現状での課題は少なくないものの、継続的な取り組み及び取り組む事業者の広がりにより、介護技術の共通の「ものさし」として普及することで、介護の質がより向上し、働きやすい職場づくりにつながり、離職率の低下や採用面への好影響につながることが期待される。

【参考1】県内キャリア段位認定者数
（平成29年2月27日現在／102名）

認定レベル	認定者数
レベル2①	37
レベル2②	31
レベル3	14
レベル4	19
ユニット	1

【参考2】県内年度別アセッサー登録者数
（平成28年12月13日現在／721名）

年度	広島県内（広島市を除く）	広島市	合計
平成24	0	0	0
平成25	25	53	78
平成26	56	42	98
平成27	37	172	209
平成28	158	178	336

平成28年度 厚労省 介護職員資質向上促進事業

キャリア段位制度について

事業受託機関
一般社団法人シルバーサービス振興会

創設の背景は、逼迫している介護人材の確保が喫緊かつ深刻な課題であることから、現状等に鑑み介護人材育成を戦略的に展開していくために構築された。

目　的　人材確保が困難な状況下、介護人材の育成・定着を図るための制度

仕組み　事業所ごとの独自の能力評価に際し、介護技術を基礎とした、「共通の評価」を導入し、人材育成・定着を目指す制度

特　徴　介護の実践的スキル（介護技術）を客観的に評価する。そのための「評価基準」として、介護技術の明確化、明文化による「みえる化」を行い、「介護技術を可視化して評価」できることから、公平な評価を可能とする制度

概　要
- ●エントリーレベルから、トップレベルまで、キャリア・パスとリンクしている制度
- ●「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面からの評価が可能な制度

活用と効果

平成26年度アンケート結果から抜粋［(一社) シルバーサービス振興会］

事業所への効果
- ●介護技術、指導方法、内容が標準化に向かう効果がある。
- ●計画的なＯＪＴが可能で、ＯＪＴを通じて職員の能力が向上できる。
- ●公平な能力評価ができることから、公平な人事評価ができる。

介護職員への効果
- ●介護技術のスキルアップができ、技術の再確認になった。
- ●スキルアップに対する意欲向上、自信につながった。
- ●目標設定と目標達成に向けての手段・手順が整理できるようになった。
- ●記録の重要性を認識し、意識して記入する姿勢になった。

アセッサーへの効果
- ●指導者としての自覚と責任感が出てきた。
- ●部下の育成と全体のレベルアップの必要性を意識するようになった。

組織内、他の介護職員への波及効果
- ●レベル認定者を目標にする職員が増加した。
- ●業務に対して積極的になり、結果的にサービスの質の向上に結びついた。
- ●技術評価方法が確立し、組織、介護の統一性ができ、伝達能力が向上した。

『介護プロフェッショナルキャリア段位制度』補助事業のお問い合わせ

平成28年度 地域医療介護総合確保事業『介護プロフェッショナルキャリア段位制度』補助事業の詳細は、当会のホームページをご覧ください。

広島県シルバーサービス振興会　検索