

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30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

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。

アンケート回答者数／平成25年度～30年度 新規登録評価者（アセッサー）ほか

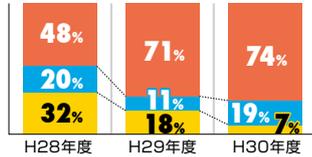
① 施設・事業所：評価者（アセッサー）	回答数	68
② 施設・事業所：被評価者	回答数	62
③ 施設・事業所：管理者	回答数	39
④ 施設・事業所：法人代表者	回答数	34

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	—	—	—	●

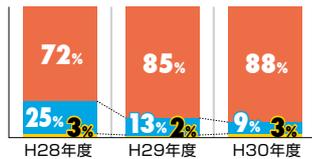
施設・事業所の評価者（アセッサー）

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



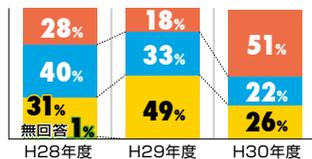
(1) 被評価者及び職員との、制度の趣旨・目的等に関する話しあい

- ① 管理者・被評価者・その他職員とで、趣旨・目的等話しあった
- ② 被評価者・その他の職員含め、趣旨・目的等話しあった
- ③ 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

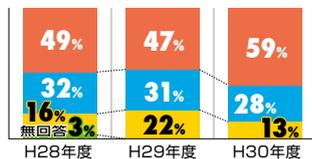
- ① 介護技術指導のための、標準的なOJTツールとして活用する
- ② キャリアアップ推進・支援の一環として、指導者として活用する
- ③ 当面の活用は考えていない



(3) 『キャリア段位制度』取り組みによる職員への影響

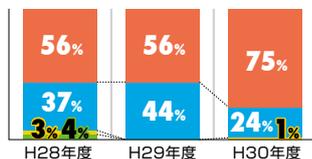
- ① 利用者への対応や介護技術等、真剣かつ意欲的な取り組みに繋がっている
- ② OJTを通じて能力向上を実感し、介助の取り組みに自信が伺える
- ③ 現在、職員への影響は生じていない

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



- ① 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
- ② 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
- ③ 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



- ① OJT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
- ② 「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
- ③ 職員に負担感が大きく、取り組みを見送る
- ④ 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

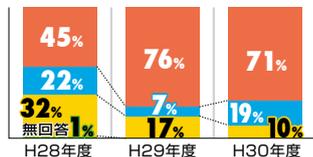
キーワード：客観的・継続・人材育成・利用者満足度・自信

- 介護職員の知識・技術の評価が客観的にできる。
- 継続して取り組むことで、人材育成・介護職員の定着につながる。
- 利用者の満足度のアップが認められた。
- 段位を取得することで自信につながり、積極的に利用者に関わるようになった。

アンケート
集約結果 **2**

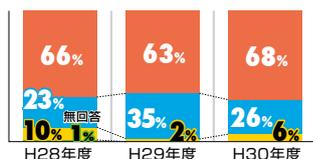
施設・事業所の被評価者

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



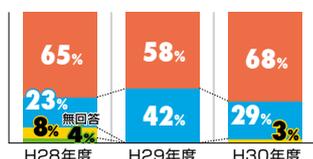
(1) 被評価者および職員との、制度の趣旨・目的等に関する話しあい

- ① 管理者・被評価者・その他職員とで、趣旨・目的等話しあった
- ② 被評価者・その他の職員含め、趣旨・目的等話しあった
- ③ 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

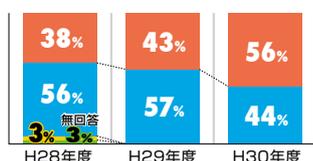
- ① 自身の介護技術の再確認とスキルアップに向けて取り組む
- ② 自身の課題克服に向けて目標を設定し、キャリアアップに取り組む
- ③ 活用を検討中



(3) 『キャリア段位制度』取り組みによる職員への影響

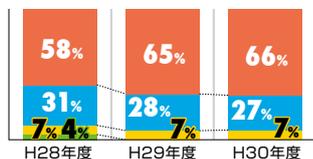
- ① 利用者への対応や介護技術等について、目標をもって意識的に取り組んでいる
- ② OJTを通じて課題を具体的に理解し、スキル向上を実感しつつ意識的に取り組んでいる
- ③ その他

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



- ① 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
- ② 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
- ③ その他

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



- ① 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
- ② 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
- ③ 負担感があり、上位段位への取り組みを見送る
- ④ 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

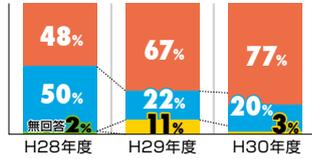
キーワード： 標準化・チームワーク・自信・共通認識

- 自己流になっていた技術改善ができ、今後の職員育成（標準化）に活かすことができる。
- 取り組む内容について話し合うことで、チームワークが良くなった。
- 専門職として理解すべきこと、身につける技術が明確であり段階を踏む毎に自信が高まる。
- 昨年評価を受けた職員とも意見交換しながら共通認識をもつことができた。

アンケート
集約結果 **3**

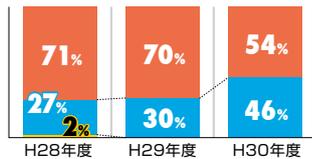
施設・事業所の管理者

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



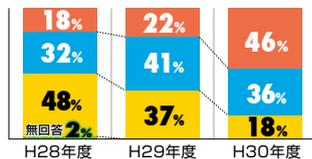
(1) 職場内での制度の趣旨・目的等に関する説明・周知

- ① 職場内で制度の趣旨・目的等を話しあった
- ② 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
- ③ 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

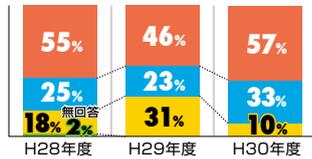
- ① 介護技術向上のため、OJTの標準的なツールとして活用したい
- ② キャリアアップの推進・支援および人事評価項目として活用したい
- ③ 当面の活用は考えていない



(3) 『キャリア段位制度』の取り組みによる職場内への影響

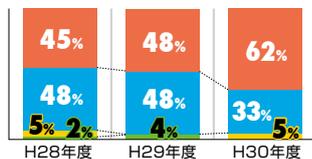
- ① 介護技術の具体化・標準化への指向が醸成されつつある
- ② OJTを通じてスキル・能力向上の実効性が認識されつつある
- ③ 現在、職員への影響は生じていない

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



- ① 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
- ② 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
- ③ 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



- ① 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
- ② 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
- ③ 職員に負担感が大きく、取り組みを見送る
- ④ 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

キーワード：標準化・専門職・社会的認知・教育ツール

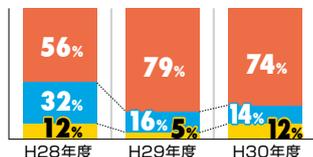
- 介護が標準化されることは非常に良い。（同趣旨の複数回答あり）
- 介護職員が専門職として社会的地位を確保するためにも必要なツールである。
- 段位制度の、更なる社会的認知を期待する。
- 新採用職員の教育ツールから全職員の共通認識の醸成につなげ、より質の高い介護に取り組む。

アンケート
集約結果

4

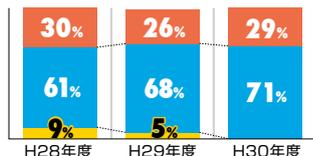
施設・事業所の法人代表者

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



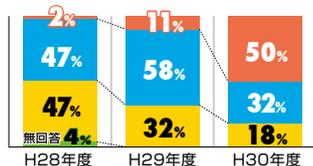
(1) 職場内での制度の趣旨・目的等の説明、周知

- ① 職場内で制度の趣旨・目的等を説明、周知した
- ② 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
- ③ 具体的には説明していない



(2) 『キャリア段位制度』の活用

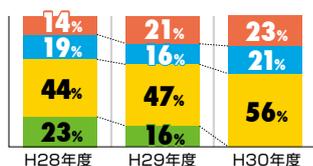
- ① 人事評価（介護技術領域）のツールとして活用したい
- ② 職員のOJTの標準的なツールとして活用したい
- ③ 当面の活用は考えていない



(3) 『キャリア段位制度』の取り組みによる職場内への影響

- ① 『キャリア段位制度』への取り組み効果が現れつつある
- ② 『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
- ③ 現在、特に影響は生じていない

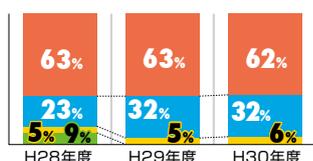
2 「補助事業補助金」の活用予定



- ① 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）
- ② 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）
- ③ 職場内の研修訓練費用等に充当する
- ④ その他

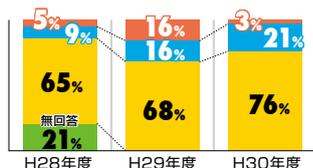
④ その他意見 ● 補助金の活用予定／アセッサーの受講料、レベル認定者の登録料と時間外費用等に現在あてている。将来的には昇給や資格手当に反映したいので、助成措置の継続を希望する。

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



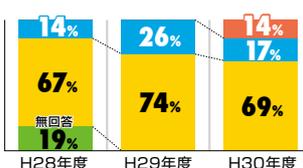
- ① 法人として継続して計画的に、OJTの標準的なツールとして取り組む
- ② 『キャリア段位制度』の実効性等をふまえ、人事制度への採用を検討する（既採用含む）
- ③ 職員に負担感が大きく、取り組みを見送る
- ④ その他

4 「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

- ① 寄与した
- ② 寄与しなかった
- ③ 不明



(2) 採用面への寄与

- ① 寄与した
- ② 寄与しなかった
- ③ 不明

5 「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

キーワード：根拠・安心・助成措置

- 時間はかかるが、根拠のある介護の提供により、介護職員採用にも好影響が期待できる。
- レベル認定者のいる施設として、安心してもらえる環境作りをしていく。
- 本制度への助成措置の継続を望む。（数年計画で取り組みの定着を図り、効果が現れるのはその先になる）

事業所アンケート集約結果について

1 施設・事業所：評価者（アセッサー）

『キャリア段位制度』取り組みによる職員への影響【設問1(3)】については、好影響を認めるもの（①②合計）が前年比22ポイント増加している。

本制度に継続して取り組む施設・事業所において効果が実感できる時期に差し掛かったことが推測される。

2 施設・事業所：被評価者

各項目とも概ね前年度と同様の結果を示しており、被評価者が前向きに取り組む姿勢が伺える。

3 施設・事業所の管理者

『キャリア段位制度』の活用【設問1(2)】については、②人事考課に活用したいとの内容を含む回答が前年比16ポイント増加している。

4 施設・事業所の法人代表者

『キャリア段位制度』取り組みによる職場内への影響【設問1(3)】については、好影響を認めるもの（①②合計）が前年比13ポイント増加している。

また、キャリア段位制度の取り組みが、職員の『離職率』には未だ寄与したとするものはごく少数であるが、『採用面』に寄与したとの回答は14%を占めた。

総評

上記各項目のほか、アンケートの回答は概ね好影響を認めるものが増加傾向にある。本調査は、キャリア段位制度の取り組み年数とリンクしたものではないものの、継続して取り組む法人・事業所に好影響が現れているのではないかと推測する。

なお、キャリア段位制度は、レベル認定のみが目的ではなく、ケアの標準化の取り組みとも言える。

一方レベル認定者数が依然低位で推移していることが、人材の確保（離職率や採用面）に影響しているか否かについては、引き続き検証する必要がある。

【参考1】 県内キャリア段位レベル認定者数

（平成31年3月12日現在）

認定レベル	レベル認定者数（人）		
	平成29年度	平成30年度	前年比
レベル2①	56	89	33
レベル2②	60	92	32
レベル3	25	37	12
レベル4	35	45	10
ユニット	3	4	1
合計	179	267	88

【参考2】 県内年度別アセッサー登録者数

（平成31年2月1日現在）

年度	登録者数（人）
平成24年度	0
平成25年度	78
平成26年度	98
平成27年度	209
平成28年度	336
平成29年度	167
平成30年度	128
合計	1,016

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

逼迫す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、介護人材育成を戦略的に展開することを目的に創設された。

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 事業所における職務能力評価に際し、「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。

(一社) 広島県シルバーサービス振興会 [担当者: 横山]

〒734-0007 広島市南区皆実町1丁目6-29
E-mail: peqqu001@hiroshima-silver.or.jp