

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29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

広島県福祉サービス振興会

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25年度～29年度 新規登録評価者（アセッサー）ほか

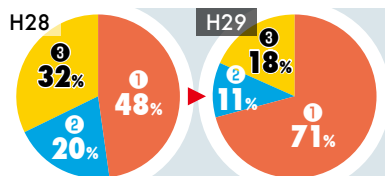
① 施設・事業所：評価者（アセッサー）	回答数	50
② 施設・事業所：被評価者	回答数	50
③ 施設・事業所：管理者	回答数	25
④ 施設・事業所：法人代表者	回答数	16

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	—	—	—	●

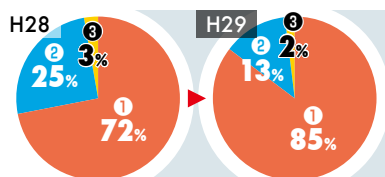
施設・事業所の評価者（アセッサー）

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



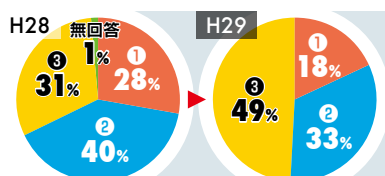
(1) 被評価者及び職員との、制度の趣旨・目的等に関する話しあい

- 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

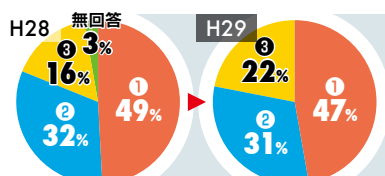
- ① 介護技術指導のための、標準的なOJTツールとして活用する
- ② キャリアアップ推進・支援の一環として、指導者として活用する
- ③ 当面の活用は考えていない



(3) 『キャリア段位制度』取り組みによる職員への影響

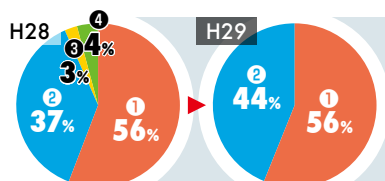
- ① 利用者への対応や介護技術等、真剣かつ意欲的な取り組みに繋がっている
- ② OJTを通じて能力向上を実感し、介助の取り組みに自信が伺える
- ③ 現在、職員への影響は生じていない

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： 標準化・スキルアップ・モチベーション・負担感・スケジュール調整

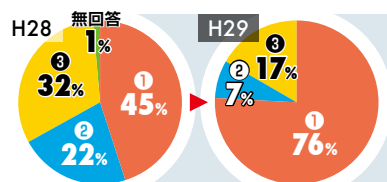
- 評価を行うなかで、課題や問題点を抽出し、具体的な対応を行いながら進めていきたい。
- 施設全体で統一した指導を行っていききたい。（同趣旨意見多数）
- スタッフ一人一人のモチベーションUPとやりがいに繋げ、利用者によりよいケアが統一して出来るよう取り組む。
- 勤務上、評価者・被評価者・利用者のスケジュール調整が難しい。
- スタッフの負担感にならないよう指導していききたい。

アンケート
集約結果

2

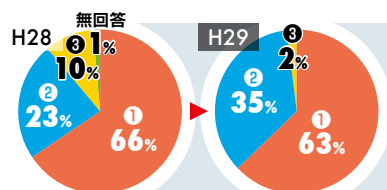
施設・事業所の被評価者

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



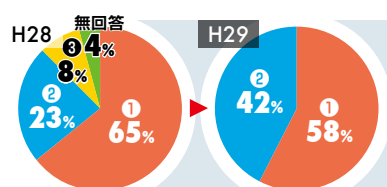
(1) 被評価者および職員との、制度の趣旨・目的等に関する話しあい

- 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

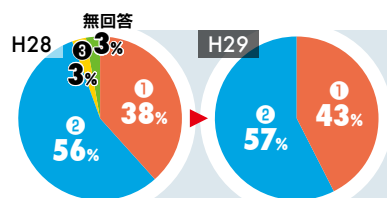
- ① 自身の介護技術の再確認とスキルアップに向けて取り組む
- ② 自身の課題克服に向けて目標を設定し、キャリアアップに取り組む
- ③ 活用を検討中



(3) 『キャリア段位制度』取り組みによる職員への影響

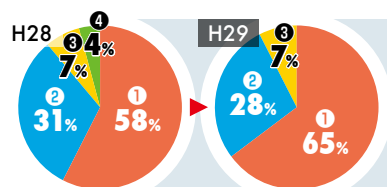
- ① 利用者への対応や介護技術等について、目標をもって意識的に取り組んでいる
- ② OJTを通じて課題を具体的に理解し、スキル向上を実感しつつ意欲的に取り組んでいる
- ③ その他

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：施設全体・いい施設（利用者にとって）・働きやすい施設・基本・見直す

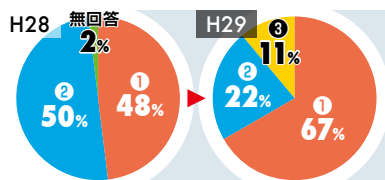
- 他者の目で技術の評価を得るよい機会であり、課題を見つけ克服に向けてスキルアップしたい。
- 施設全体で取り組み、利用者にとっていい施設、職員も働きやすい施設になった。
- 日頃、基本を忘れ介助してしまっているのを自覚し、声かけも丁寧に、介助も基本を忘れずに取り組む。
- 今回やった制度を、今度はアセッサーとして取り組んでみたい。
- 項目が具体的なので、自分自身の介護を見直す良い機会になった。

アンケート
集約結果

3

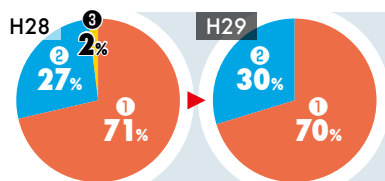
施設・事業所の管理者

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



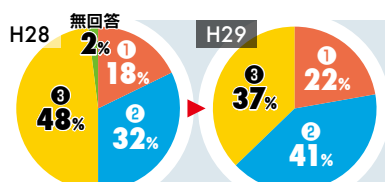
(1) 職場内での制度の趣旨・目的等に関する説明・周知

- 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

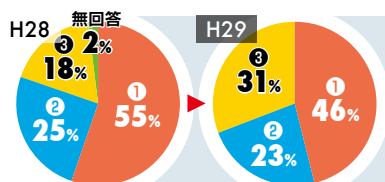
- ① 介護技術向上のため、OJTの標準的なツールとして活用したい
- ② キャリアアップの推進・支援および人事評価項目として活用したい
- ③ 当面の活用は考えていない



(3) 『キャリア段位制度』の取り組みによる職場内への影響

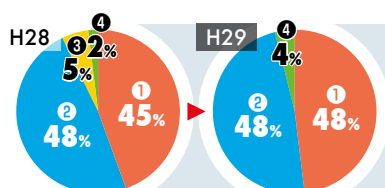
- ① 介護技術の具体化・標準化への指向が醸成されつつある
- ② OJTを通じてスキル・能力向上の実効性が認識されつつある
- ③ 現在、職員への影響は生じていない

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：専門職・質の高いサービス・人材（定着・確保）

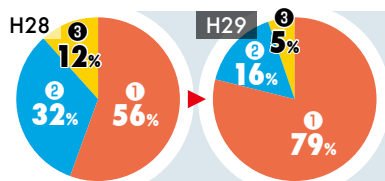
- 良い方向に変化していけるよう、前向きに取り組む。
- 事業所での成功例を増やし、制度の有効性を証明できるよう努めたい。
- レベル認定を受けた職員が多いことが、より質の高いサービスを提供していることをアピールできる。
- 専門職の意識を向上し、介護職の担い手を育成することは重要だと思う。
- アセッサーを増やし、キャリア段位制度の取り組み一層進めていく。
- 本制度の取り組みが、スキル、やりがいへの段階的向上につながり、人材の定着・確保に役立つよう取り組む。

アンケート
集約結果

4

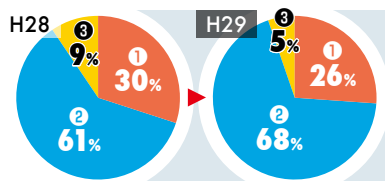
施設・事業所の法人代表者

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



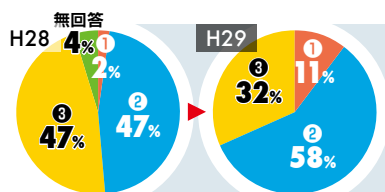
(1) 職場内での制度の趣旨・目的等の説明、周知

- 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

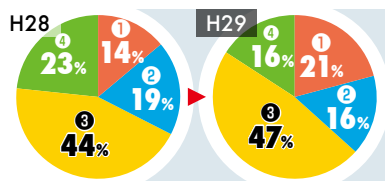
- ① 人事評価（介護技術領域）のツールとして活用したい
- ② 職員のOJTの標準的なツールとして活用したい
- ③ 当面の活用は考えていない



(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

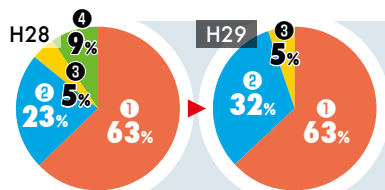
2 「補助事業補助金」の活用予定



- 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

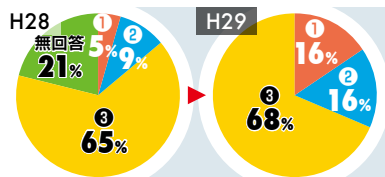
④ その他意見 ● 補助金の活用予定／アセッサーの受講料、レベル認定者の登録料と時間外費用等に現在あてている。将来的には昇給や資格手当に反映したいので、助成措置の継続を希望する。

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



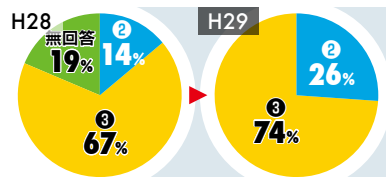
- ① 法人として継続して計画的に、OJTの標準的なツールとして取り組む
- ② 『キャリア段位制度』の実効性等をふまえ、人事制度への採用を検討する（既採用含む）
- ③ 職員に負担感が大きく、取り組みを見送る
- ④ その他

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：資格等級基準・科学的介護・根拠のある介護・助成措置（継続・レベル認定）

- 将来的に、看護師の臨床ラダー等と合わせて職種別資格等級基準を導入する際に活用する。
- 科学的介護とリンクしていくと根拠のある介護の提供ができると

- 考えるので、新人教育に有用である。
- アセッサーを数多く育てていくので、助成措置の継続を希望する。
- レベル認定に対する助成措置を希望する。

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）

制度の趣旨・目的等に関する話し合いについて、管理者・被評価者に加えその他の職員をも含め話し合ったとするものが、前年比23ポイント増加している《設問1(1)》。また、本制度の取り組みによる職員への影響については、平成29年度評価者講習修了者は評価開始から日が浅いため『影響は生じていない』とするものが多数を占めた。《設問1(3)》

施設・事業所：被評価者

評価者同様、制度の趣旨・目的等に関する話し合いについて、管理者・被評価者に加えその他の職員をも含め話し合ったとするものが、前年比31ポイント増加している《設問1(1)》。

本項目については、施設・事業所管理者、施設・事業所運営法人代表者の回答も同様の傾向を示している。

施設・事業所：管理者

制度の取り組みによる職場内への影響については、標準化への指向醸成及びスキル・能力向上の実効性という好影響を認めるとするものが、前年比13ポイント増加している《設問1(3)》。

施設・事業所：法人代表者

離職率への寄与との回答が11ポイント増の16%増となった反面、採用面への寄与は認められていない。

総評

全ての層で、評価者・被評価者のみでなく、職場内で本制度の趣旨について話し合ったとする解答が増加しており、この取り組みを組織全体で理解し取り組むことの重要性が示唆されている。

ただし、平成28年度までに広島県では721名の評価者が登録されているが、本年3月現在レベル認定者数が179名に留まっている要因について分析する必要がある。

しかしながら、本制度の取り組みが職員へ好影響を与え、離職率へも寄与しているとする回答の増加は、キャリア段位制度の継続的な取り組みにより、利用者・職員・事業所への好影響が見込まれるのではないかとと思われる。

【参考1】県内キャリア段位認定者数

（平成30年3月6日現在／179名）

認定レベル	認定者数	
	平成28年度	平成29年度
レベル2①	37	56
レベル2②	31	60
レベル3	14	25
レベル4	19	35
ユニット	1	3
計	102	179

【参考2】県内年度別アセッサー登録者数

（平成30年1月11日現在／888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29	87	80	167

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。

平成28年度 介護プロフェッショナルキャリア段位制度補助事業（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は、当振興会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

