

第2部

スキルの評価等の有効性検証 WG における検討

介護職員の介護技術に関する事業所管理者アンケート
結果報告

I.	アンケート調査実施概要	78
1.	アンケート調査目的	78
2.	アンケート調査実施方法	78
(1)	調査名	78
(2)	調査対象	78
(3)	調査方法	78
(4)	調査内容	78
3.	アンケート調査の実施・回収状況	79
(1)	調査期間	79
(2)	調査実施対象・回収状況	79
II.	アンケート調査結果概要	80
1.	基本属性	80
(1)	回答事業所の属性	80
(2)	法人種別	80
(3)	事業種別	81
(4)	管理対象介護職員人数(常勤／非常勤／合計)	83
(5)	管理対象介護職員人数(常勤／非常勤／合計) 【事業種別毎】	86
(6)	現役職	90
(7)	現役職 経験年数	91
(8)	介護サービス従事年数	91
(9)	年齢	92
2.	職業能力評価・教育訓練状況	93
(1)	評価基準を用いた職業能力評価実施状況	93
(2)	評価基準を用いた職業能力評価実施状況 【事業種別毎】	95
(3)	今後の職業能力評価実施予定について	97
(4)	介護職員の介護技術評価実施状況	98
(5)	現在利用している評価方法【介護技術評価を「実施している」】	100
(6)	現在利用している評価方法【事業種別毎】	101
(7)	現在利用している評価方法【未実施⇒実施】	103

(8)	現在利用している評価方法【未実施⇒実施】【事業種別毎】.....	104
(9)	今後の「介護技術評価」実施予定について.....	106
(10)	「評価方法」について.....	106
(11)	介護職員の介護技術標準化について.....	107
(12)	介護職員の介護技術標準化について【事業種別毎】.....	108
(13)	今後用いたいと考える評価方法について.....	108
(14)	介護職員の教育訓練実施状況.....	111
(15)	介護職員の教育訓練実施状況【事業種別毎】.....	113
(16)	介護職員の教育訓練重視度合いについて.....	117
(17)	介護職員のOJT実施状況について.....	119
(18)	介護職員の介護技術標準化について【OJTの仕組みあり】.....	120
(19)	OJT実施における指導者・対象者選定について.....	120
(20)	現在取り組んでいるOJTの職員育成に対する効果について.....	121
(21)	「評価方法」について【OJTの効果あり】.....	122
(22)	介護職員のOJT実施に関する課題・問題について.....	123
3.	介護キャリア段位制度について.....	125
(1)	介護キャリア段位制度の認知状況.....	125
(2)	介護キャリア段位制度の認知状況詳細.....	125
(3)	介護キャリア段位制度の事業所内周知状況.....	128
(4)	介護キャリア段位制度アセッサー講習受講の決定方法.....	129
(5)	介護キャリア段位制度アセッサー講習受講の決定方法【事業種別毎】.....	130
(6)	介護キャリア段位制度の関心度について.....	132
(7)	介護キャリア段位制度の関心度について【事業種別毎】.....	133
(8)	評価者講習受講後の介護キャリア段位制度の取組について.....	135
(9)	介護キャリア段位制度 アセッサー講習の今後の受講方針について.....	137
(10)	アセッサー講習の今後の受講方針について【事業種別毎】.....	138
(11)	アセッサー講習の今後の受講方針について【評価方法別】.....	140
(12)	介護キャリア段位制度の利点について.....	142
(13)	介護キャリア段位制度の利点について【事業種別毎】.....	143
(14)	介護キャリア段位制度の導入課題について.....	145

(15)	介護キャリア段位制度を導入する際の人事評価見直しについて	147
(16)	介護キャリア段位制度における介護技術評価を導入する際に 必要となる支援策(制度面での支援・各種ツール)について	148
III.	アンケート調査の分析概要	149
1.	介護技術評価実施における現状課題について	149
2.	介護事業所における職業能力評価・介護技術評価導入状況について	150
3.	介護技術評価における介護キャリア段位制度の認知状況について	152
4.	介護キャリア段位制度を基にした介護技術評価の取り組み状況について	153
5.	介護キャリア段位制度の事業所導入メリットについて	154
6.	介護キャリア段位制度の事業所導入時における課題について	155
7.	介護キャリア段位制度の事業所導入時における支援策について	155
IV.	今後の支援方策検討	157
1.	制度の周知	157
2.	制度導入支援、内部評価支援	158
3.	取り組み結果の公表ならびに他との差別化	159

I. アンケート調査実施概要

1. アンケート調査目的

介護キャリア段位制度の評価者(アセッサー)が所属する介護サービス事業所の管理者を対象に、介護技術評価による介護職員の能力評価状況及び事業所・施設としての介護キャリア段位制度の取組み状況を調査し、事業所・施設における介護技術評価の介護職員資質向上の有効性の実態把握並びに制度取り入れの際の課題分析を行う目的で実施した。

2. アンケート調査実施方法

(1) 調査名

「介護職員の資質向上におけるスキル評価等の有効性に関する調査研究事業」
介護職員の介護技術に関する事業所管理者アンケート

(2) 調査対象

平成 24 年度並びに平成 25 年度における介護キャリア段位制度の評価者(アセッサー) 3,329 名が所属する介護サービス事業所の管理者

(3) 調査方法

対象となる介護サービス事業所の管理者へメール配信を行い、WEBアンケート実施に伴うURLを通知、WEB画面上でのアンケート入力する方法とした

(4) 調査内容

- ・ 基本属性(役職、管理している事業所の対象となるサービス種別、管理している対象サービスの介護職員数(常勤及び非常勤)、等)
- ・ 職業能力評価実施状況及び職業能力評価における介護技術評価の実施状況(介護技術評価方法、介護技術標準化状況、等)
- ・ 介護職員の教育訓練(OJT 及び OFF-JT)実施状況
- ・ 介護キャリア段位制度の認知状況
- ・ 介護キャリア段位制度の取組状況、課題

3. アンケート調査の実施・回収状況

(1) 調査期間

- ・ アンケート開始日 平成 25 年 2 月 12 日 (水)
- ・ アンケート終了日 平成 25 年 2 月 27 日 (木)

アンケート実施期間 16 日間

(2) 調査実施対象・回収状況

最終回答状況

	配信数	回収数	回収率
平成 24 年度 評価者 (アセッサー) 所属管理者	253	60	23.7%
平成 25 年度 評価者 (アセッサー) 所属管理者	1,982	821	41.4%
合計	2,235	881	39.4%

II. アンケート調査結果概要

1. 基本属性

(1) 回答事業所の属性

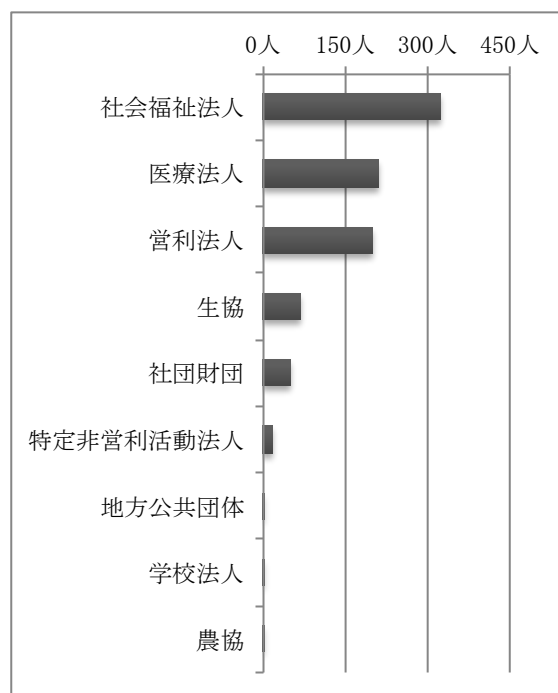
平成 24 年度 評価者(アセッサー)所属 管理者: 60 件

平成 25 年度 評価者(アセッサー)所属 管理者: 821 件

(2) 法人種別

法人種別では社会福祉法人が全体の 37.0%、医療法人が 23.8%、営利法人 22.6%であった。その他、特定非営利活動法人、生協、農協、社団・財団、地方公共団体、学校法人等、幅広い法人種別属性となった。

法人種別	件数	割合
社会福祉法人	326	37.0%
医療法人	210	23.8%
営利法人	199	22.6%
生協	70	7.9%
社団財団	50	5.7%
特定非営利活動法人	17	1.9%
地方公共団体	5	0.6%
学校法人	2	0.2%
農協	2	0.2%
合計	881	100.0%



(3) 事業種別

＜介護サービス事業種別＞

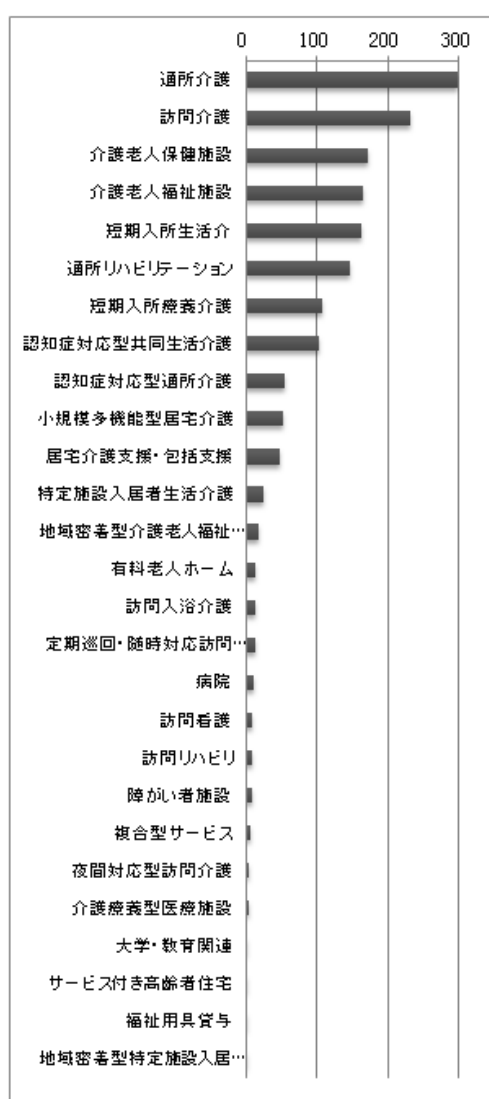
管理者(＝回答者)が管理している事業種別について、複数の事業所を管理していることが多いことから、複数の事業所を管理している場合は、該当するサービス種別すべてを選択する回答形式とした。

結果、管理している事業のサービス種別では「通所介護」が 298 と最も多く、続いて「訪問介護」の 232、「介護老人保健施設」の 173、「介護老人福祉施設」の 166 となった。

また障がい者施設、病院、大学・教育機関といった社会福祉サービス全般についても網羅した回答結果が得られた。

このことにより、先に掲載した【法人種別】の多様性を踏まえ、今回回答が得られた事業所管理者について、限定した介護サービス種別ではなく、社会福祉サービス全般となったと言える。

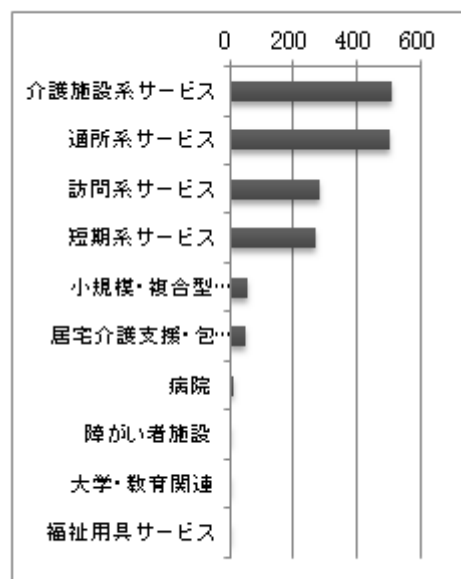
事業種別	件数	割合
通所介護	298	33.8%
訪問介護	232	26.3%
介護老人保健施設	173	19.6%
介護老人福祉施設	166	18.8%
短期入所生活介	164	18.6%
通所リハビリテーション	148	16.8%
短期入所療養介護	108	12.3%
認知症対応型共同生活介護	103	11.7%
認知症対応型通所介護	54	6.1%
小規模多機能型居宅介護	52	5.9%
居宅介護支援・包括支援	49	5.6%
特定施設入居者生活介護	26	3.0%
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	18	2.0%
有料老人ホーム	13	1.5%
訪問入浴介護	13	1.5%
定期巡回・随時対応訪問介護看護	13	1.5%
病院	12	1.4%
訪問看護	10	1.1%
訪問リハビリ	8	0.9%
障がい者施設	8	0.9%
複合型サービス	7	0.8%
夜間対応型訪問介護	4	0.5%
介護療養型医療施設	4	0.5%
大学・教育関連	3	0.3%
サービス付き高齢者住宅	3	0.3%
福祉用具貸与	2	0.2%
地域密着型特定施設入居者生活介護	2	0.2%
合計	1693	100.0%



<介護サービスカテゴリ別>

合わせて介護サービス事業種別を介護サービスカテゴリに分類したところ、介護施設系サービスが 508 と最も多く、続いて通所系サービスが 500、訪問系が 280、短期系サービスが 272 となった。

サービスカテゴリ	件数	割合
介護施設系サービス	508	30.0%
通所系サービス	500	29.5%
訪問系サービス	280	16.5%
短期系サービス	272	16.1%
小規模・複合型サービス	59	3.5%
居宅介護支援・包括支援サ	49	2.9%
病院	12	0.7%
障がい者施設	8	0.5%
大学・教育関連	3	0.2%
福祉用具サービス	2	0.1%
合計	1693	100.0%



(4) 管理対象介護職員人数(常勤／非常勤／合計)

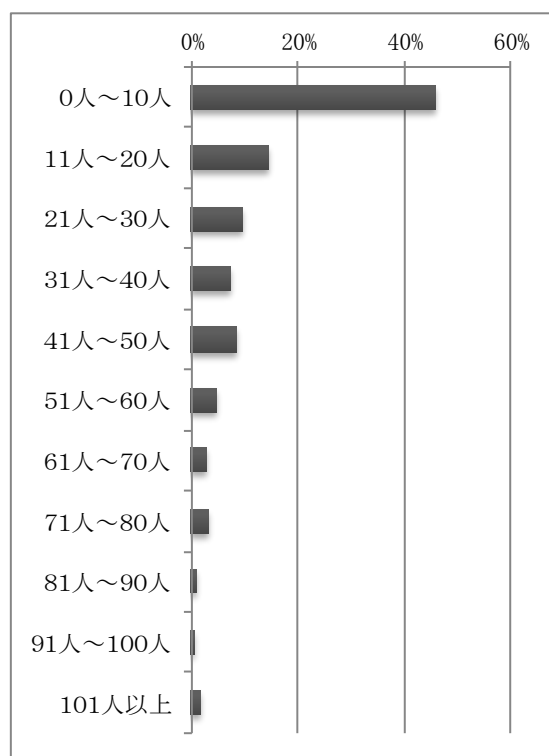
管理者が管理対象としている介護職員人数について、常勤職員は平均 25.2 人、10 人以下が 46.0%を占め、20 人以下で 60.3%となった。一方、非常勤職員については平均 14.9 人、10 人以下が 57.4%を占め 20 人以下で 77.7%となっている。

合計については平均 40.1 人、11 人～20 人が最も多く 23.7%を占めている。

<常勤職員>

職員人数	件数	割合
0人～10人	405	46.0%
11人～20人	126	14.3%
21人～30人	86	9.8%
31人～40人	64	7.3%
41人～50人	74	8.4%
51人～60人	41	4.7%
61人～70人	26	3.0%
71人～80人	30	3.4%
81人～90人	10	1.1%
91人～100人	5	0.6%
101人以上	14	1.6%
合計	881	100.0%

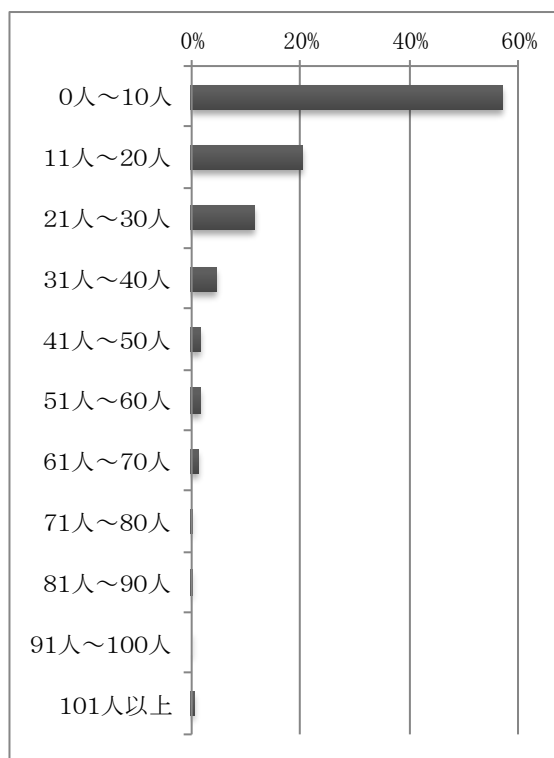
平均	25.2 人
----	--------



<非常勤職員>

職員人数	件数	割合
0人～10人	506	57.4%
11人～20人	179	20.3%
21人～30人	104	11.8%
31人～40人	41	4.7%
41人～50人	16	1.8%
51人～60人	15	1.7%
61人～70人	11	1.2%
71人～80人	2	0.2%
81人～90人	3	0.3%
91人～100人	0	0.0%
101人以上	4	0.5%
合計	881	100.0%

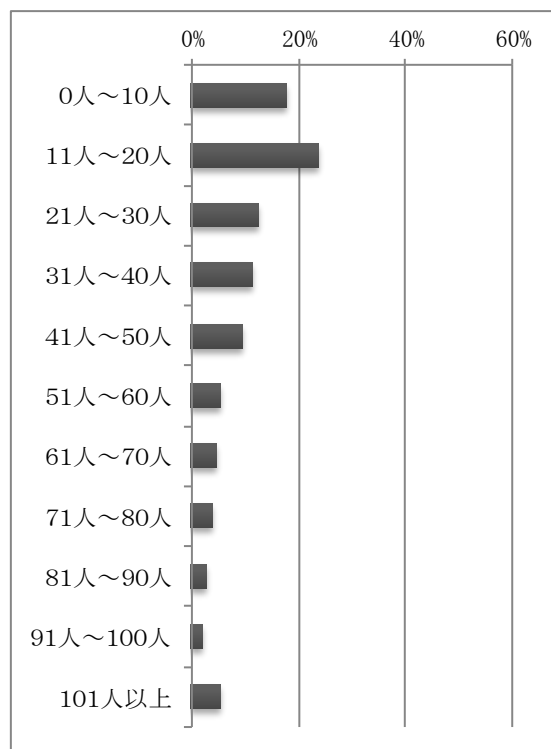
平均	14.9 人
----	--------



<常勤・非常勤職員 合計>

職員人数	件数	割合
0人～10人	158	17.9%
11人～20人	209	23.7%
21人～30人	111	12.6%
31人～40人	101	11.5%
41人～50人	85	9.6%
51人～60人	49	5.6%
61人～70人	40	4.5%
71人～80人	36	4.1%
81人～90人	25	2.8%
91人～100人	19	2.2%
101人以上	48	5.4%
合計	881	100.0%

平均	40.1 人
----	--------



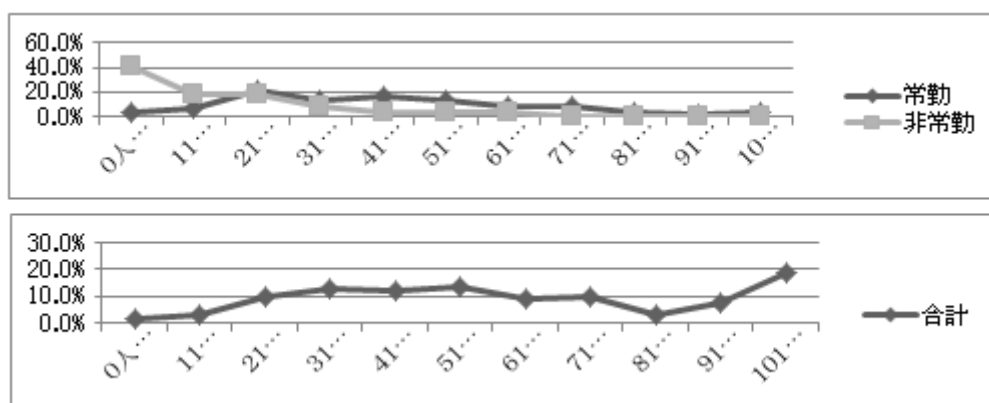
(5) 管理対象介護職員人数(常勤／非常勤／合計) 【事業種別毎】

<介護老人福祉施設>

「介護老人福祉施設」における、管理対象となる介護職員数の常勤／非常勤の人数について、常勤は平均 49.2 人、21 人～30 人が 21.1%と最も多く、21 人～60 人の規模で 63.9%を占めた。一方、非常勤は平均 20.2 人、10 人以下が最も多く 41.6%であった。

職員人数	常勤		非常勤		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
0人～10人	5	3.0%	69	41.6%	3	1.8%
11人～20人	11	6.6%	31	18.7%	5	3.0%
21人～30人	35	21.1%	29	17.5%	16	9.6%
31人～40人	22	13.3%	14	8.4%	21	12.7%
41人～50人	28	16.9%	7	4.2%	20	12.0%
51人～60人	21	12.7%	7	4.2%	22	13.3%
61人～70人	14	8.4%	7	4.2%	15	9.0%
71人～80人	15	9.0%	1	0.6%	16	9.6%
81人～90人	6	3.6%	0	0.0%	5	3.0%
91人～100人	2	1.2%	1	0.6%	12	7.2%
101人以上	7	4.2%	0	0.0%	31	18.7%
合計	166	100.0%	166	100.0%	166	100.0%

平均	49.2 人	20.2 人	69.3
----	--------	--------	------

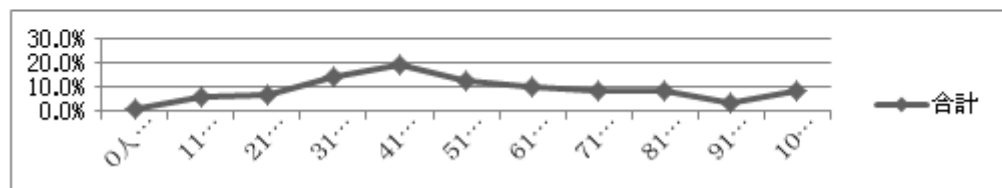
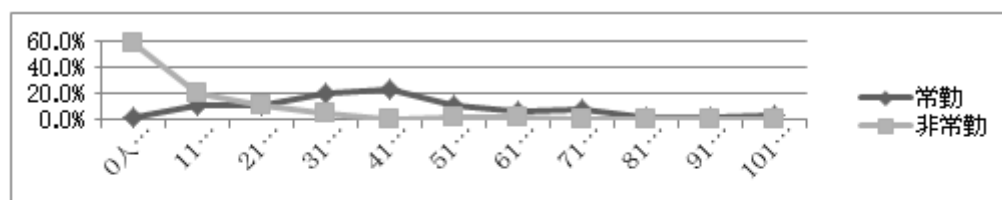


<介護老人保健施設>

「介護老人保健施設」における、管理対象となる介護職員数の常勤／非常勤の人数について、常勤は平均 48.1 人、41 人～50 人が 23.1%と最も多く、21 人～60 人の規模で 65.9%を占めた。一方、非常勤は平均 13.3 人、10 人以下が最も多く 59.0%であった。

職員人数	常勤		非常勤		合計	
	n	%	n	%	n	%
0人～10人	4	2.3%	102	59.0%	1	0.6%
11人～20人	19	11.0%	35	20.2%	11	6.4%
21人～30人	19	11.0%	20	11.6%	12	6.9%
31人～40人	36	20.8%	9	5.2%	25	14.5%
41人～50人	40	23.1%	1	0.6%	34	19.7%
51人～60人	19	11.0%	3	1.7%	22	12.7%
61人～70人	10	5.8%	2	1.2%	18	10.4%
71人～80人	14	8.1%	0	0.0%	14	8.1%
81人～90人	4	2.3%	0	0.0%	15	8.7%
91人～100人	2	1.2%	0	0.0%	6	3.5%
101人以上	6	3.5%	1	0.6%	15	8.7%
合計	173	100.0%	173	100.0%	173	100.0%

平均	48.1 人	13.3 人	61.4 人
----	--------	--------	--------

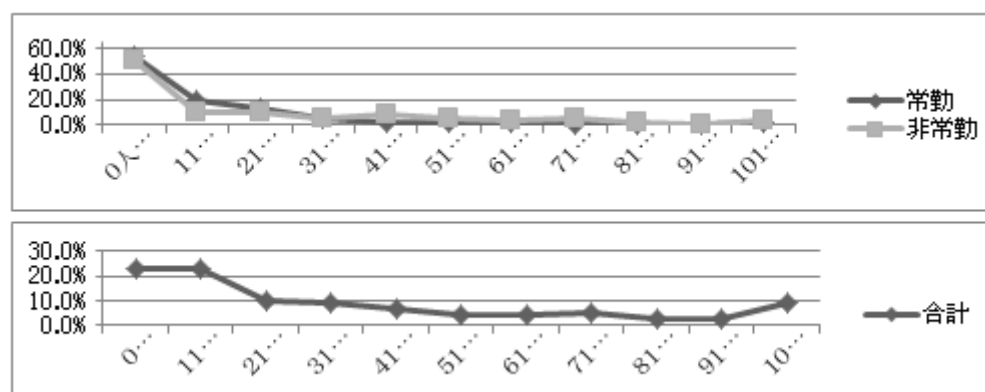


<通所介護>

「通所介護」における、管理対象となる介護職員数の常勤／非常勤の人数について、常勤は平均 27.7 人、10 人以下が 54.7%と最も多く、30 人以下の規模で 86.2%を占めた。一方、非常勤は平均 19.4 人、10 人以下が最も多く 50.7%であった。

職員人数	常勤		非常勤		合計	
	n	%	n	%	n	%
0人～10人	163	54.7%	151	50.7%	68	22.8%
11人～20人	55	18.5%	30	10.1%	67	22.5%
21人～30人	39	13.1%	31	10.4%	30	10.1%
31人～40人	16	5.4%	13	4.4%	28	9.4%
41人～50人	7	2.3%	24	8.1%	20	6.7%
51人～60人	6	2.0%	13	4.4%	13	4.4%
61人～70人	7	2.3%	8	2.7%	14	4.7%
71人～80人	0	0.0%	13	4.4%	15	5.0%
81人～90人	2	0.7%	5	1.7%	8	2.7%
91人～100人	0	0.0%	2	0.7%	8	2.7%
101人以上	3	1.0%	8	2.7%	27	9.1%
合計	298	100.0%	298	100.0%	298	100.0%

平均	27.7 人	19.4 人	47.2 人
----	--------	--------	--------

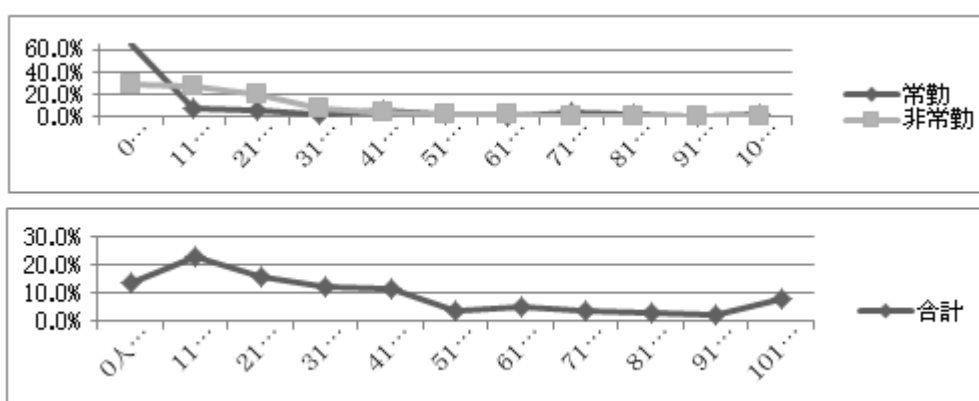


<訪問介護>

「訪問介護」における、管理対象となる介護職員数の常勤／非常勤の人数について、常勤は平均21.1人、10人以下が65.5%と最も多かった。一方、非常勤は平均23.3人、11人～40人規模で56.5%を占めた。

職員人数	常勤		非常勤		合計	
	n	%	n	%	n	%
0人～10人	152	65.5%	69	29.7%	31	13.4%
11人～20人	19	8.2%	66	28.4%	53	22.8%
21人～30人	13	5.6%	46	19.8%	36	15.5%
31人～40人	6	2.6%	19	8.2%	28	12.1%
41人～50人	13	5.6%	11	4.7%	26	11.2%
51人～60人	6	2.6%	6	2.6%	8	3.4%
61人～70人	2	0.9%	7	3.0%	11	4.7%
71人～80人	9	3.9%	2	0.9%	8	3.4%
81人～90人	4	1.7%	3	1.3%	7	3.0%
91人～100人	3	1.3%	0	0.0%	5	2.2%
101人以上	5	2.2%	3	1.3%	19	8.2%
合計	232	100.0%	232	100.0%	232	100.0%

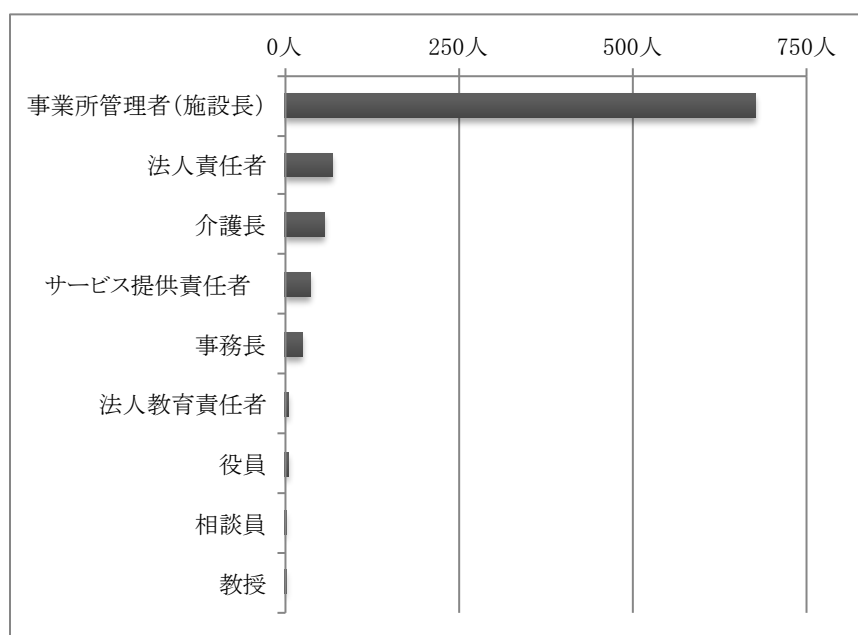
平均	21.1 人	23.3 人	44.4 人
----	--------	--------	--------



(6) 現役職

回答者の現在の役職について「事業所管理者(施設長)」が77.0%で最も多く、以下「法人責任者」7.9%、「介護長」6.4%、「サービス提供責任者」4.1%、「事務長」3.0%であった。

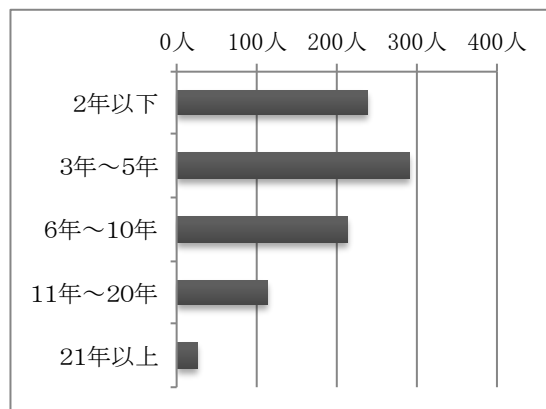
役職	件数	割合
事業所管理者(施設長)	678	77.0%
法人責任者	70	7.9%
介護長	56	6.4%
サービス提供責任者	36	4.1%
事務長	26	3.0%
法人教育責任者	5	0.6%
役員	5	0.6%
相談員	3	0.3%
教授	2	0.2%
合計	881	100.0%



(7) 現役職 経験年数

回答者の現役職における経験年数については、「2年以下」27.0%、「3年～5年」33.0%、「6年～10年」24.2%、「11年～20年」12.8%、「21年以上」3.0%であった。

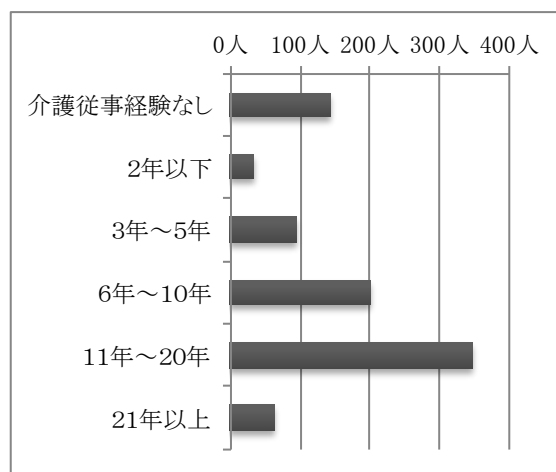
経験年数	件数	割合
2年以下	238	27.0%
3年～5年	291	33.0%
6年～10年	213	24.2%
11年～20年	113	12.8%
21年以上	26	3.0%
合計	881	100.0%



(8) 介護サービス従事年数

回答者の介護サービス従事年数について「11年～20年」が39.3%で最も多く、次いで「6年～10年」22.9%、「介護従事経験なし」は16.1%であった。

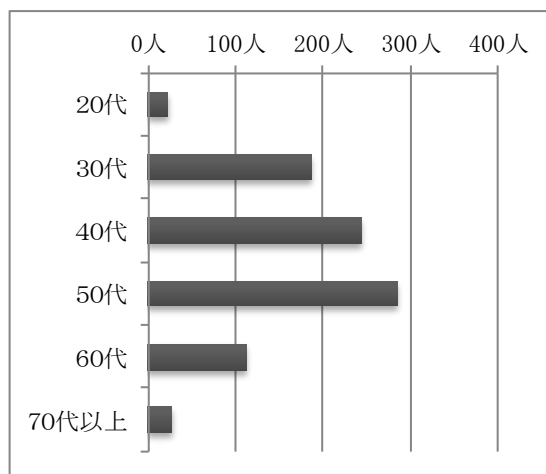
従事年数	件数	割合
介護従事経験なし	142	16.1%
2年以下	34	3.9%
3年～5年	95	10.8%
6年～10年	202	22.9%
11年～20年	346	39.3%
21年以上	62	7.0%
合計	881	100.0%



(9) 年齢

回答者の年齢分布について、「50代」が32.6%で最も多く、次いで「40代」27.8%、「30代」21.3%の順であった。

年代	件数	割合
20代	22	2.5%
30代	188	21.3%
40代	245	27.8%
50代	287	32.6%
60代	112	12.7%
70代以上	27	3.1%
合計	881	100.0%



2. 職業能力評価(※1)・教育訓練状況

(1) 評価基準を用いた職業能力評価実施状況

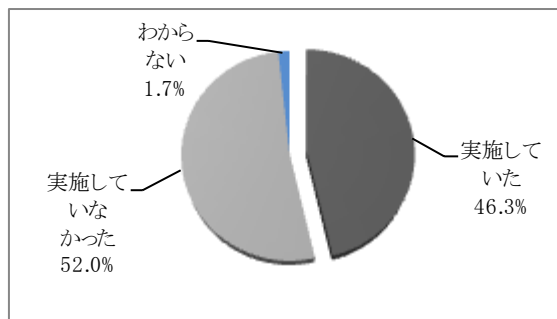
1年前(平成 25 年 1 月) ⇒ 現在(平成 26 年 1 月)

(※1)職業能力評価・・・介護職員に必要となる技能など職業能力の評価のうち、法人や事業所で独自に作成した評価基準や、業界団体等で作成した評価基準、既存の各種資格に基づいて行われる評価

<1 年前(平成 25 年 1 月)>

1 年前に評価基準を用いた職業能力評価を「実施していた」と回答した事業所管理者は 46.3%、「実施していなかった」と回答した 52.0%を下回っていた。

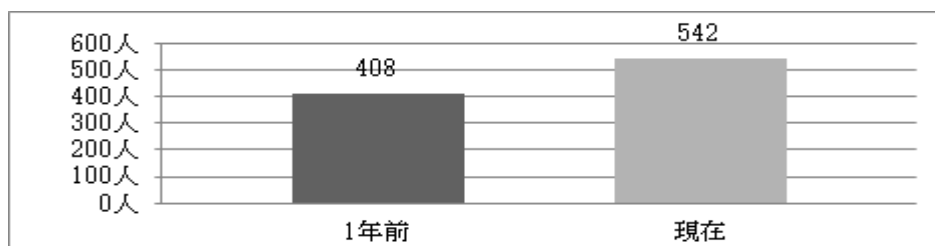
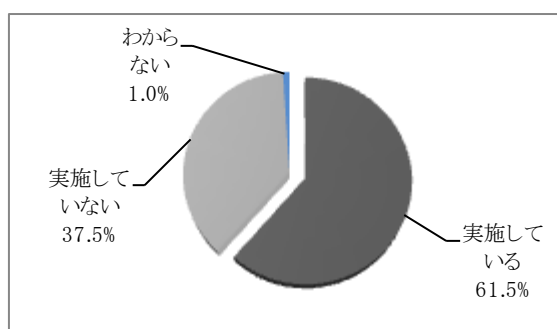
実施状況	件数	割合
実施していた	408	46.3%
実施していなかった	458	52.0%
わからない	15	1.7%
合計	881	100.0%



<現在(平成 26 年 1 月)>

現在(平成 26 年 1 月)、評価基準を用いた職業能力評価を「実施している」と回答した事業所管理者は 61.5%と、「実施していない」と回答した 37.5%を上回り、1 年前と比較して実施事業所がこの 1 年間で 15 ポイントほど増加した。

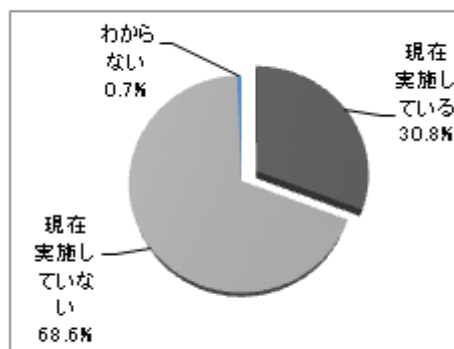
実施状況	件数	割合
実施している	542	61.5%
実施していない	330	37.5%
わからない	9	1.0%
合計	881	100.0%



<1 年前(平成 25 年 1 月)評価未実施 ⇒ 現在(平成 26 年 1 月)評価実施>

評価基準を用いた職業能力評価について、1 年前(平成 25 年 1 月)は評価を実施していなかった事業所 458 件のうち 30.8% (141 件)が、この 1 年間で職業能力評価を導入している。

実施状況	件数	割合
1年前 実施していなかった	458	100.0%
現在 実施している	141	30.8%
現在 実施していない	314	68.6%
現在 わからない	3	0.7%



(2) 評価基準を用いた職業能力評価実施状況【事業種別毎】
(平成 26 年 1 月現在)

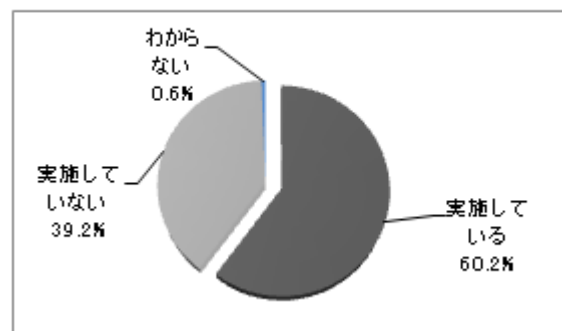
介護老人福祉施設、介護老人保健施設、通所介護、訪問介護のそれぞれについて、現在の実施状況をみると、各サービス種とも、「実施している」が約6割程度であり、事業種別の特段の差異はみられない。

<介護老人福祉施設>

「介護老人福祉施設」における職業能力評価の実施(平成 26 年 1 月現在)については、実施が 60.2%、未実施は 39.2%であった。

<現在(平成26年1月)>

実施状況	件数	割合
実施している	100	60.2%
実施していない	65	39.2%
わからない	1	0.6%
合計	166	100.0%

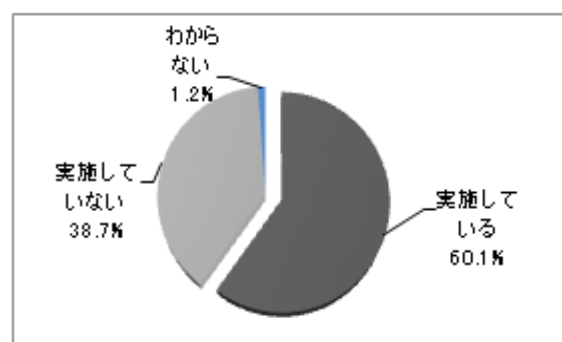


<介護老人保健施設>

「介護老人保健施設」における職業能力評価の実施(平成 26 年 1 月現在)については、実施が 60.1%、未実施は 38.7 %であった。

<現在(平成26年1月)>

実施状況	件数	割合
実施している	104	60.1%
実施していない	67	38.7%
わからない	2	1.2%
合計	173	100.0%

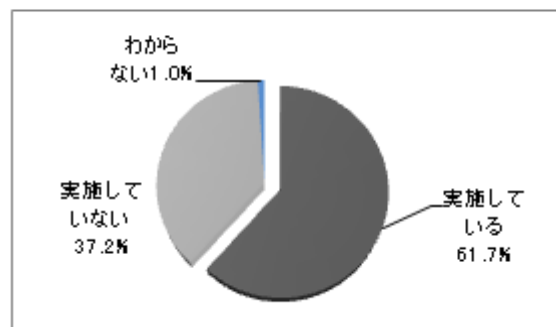


＜通所介護＞

「通所介護」における職業能力評価の実施(平成26年1月現在)については、実施が61.7%、未実施は37.2%であった。

＜現在(平成26年1月)＞

実施状況	件数	割合
実施している	184	61.7%
実施していない	111	37.2%
わからない	3	1.0%
合計	298	100.0%

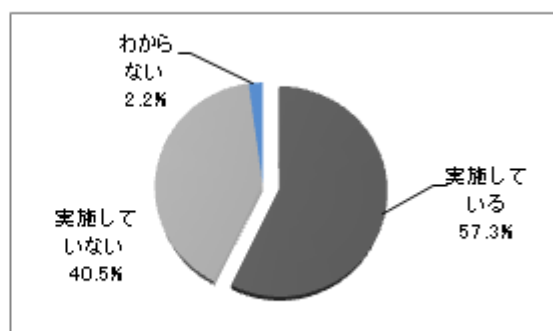


＜訪問介護＞

「訪問介護」における職業能力評価の実施(平成26年1月現在)については、実施が57.3%、未実施は40.5%であった。

＜現在(平成26年1月)＞

実施状況	件数	割合
実施している	133	57.3%
実施していない	94	40.5%
わからない	5	2.2%
合計	232	100.0%

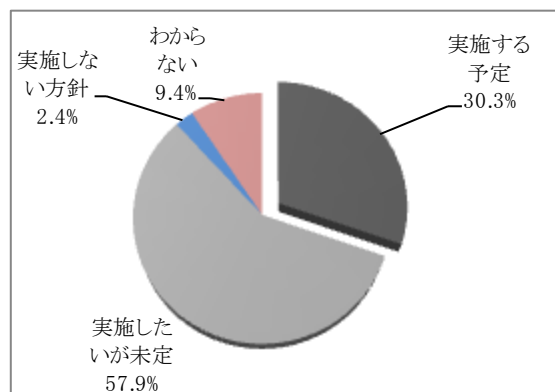


(3) 今後の職業能力評価実施予定について

【職業能力評価を「実施していない」と回答した方のみ】

評価基準を用いた職業能力評価について、現在「実施していない」と回答した 330 事業所のうち、今後の実施予定について「実施する予定」と回答した事業所管理者が 30.3%、「実施したいが未定」が 57.9%となり、9 割近くが実施する(したい)意向をもって いることとなった。

実施予定	件数	割合
実施する予定	100	30.3%
実施したいが未定	191	57.9%
実施しない方針	8	2.4%
わからない	31	9.4%
合計	330	100.0%



(4) 介護職員の介護技術評価(※2)実施状況

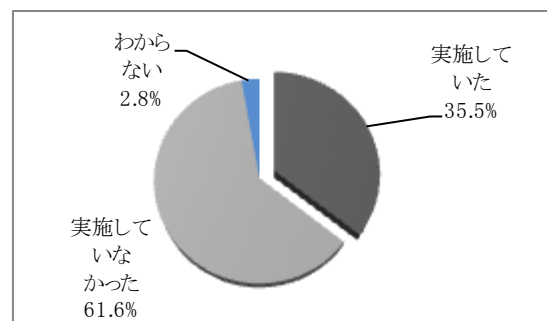
1年前(平成 25 年 1 月) ⇒ 現在(平成 26 年 1 月)

(※2)介護技術評価…介護現場で実際に仕事ができる、実践的なスキルに対する評価

<1 年前(平成 25 年 1 月)>

1 年前に介護職員の介護技術評価を「実施していた」と回答した事業所管理者は 35.5% (313 件)、一方、「実施していなかった」との事業所は 61.6% (543 件)であった。

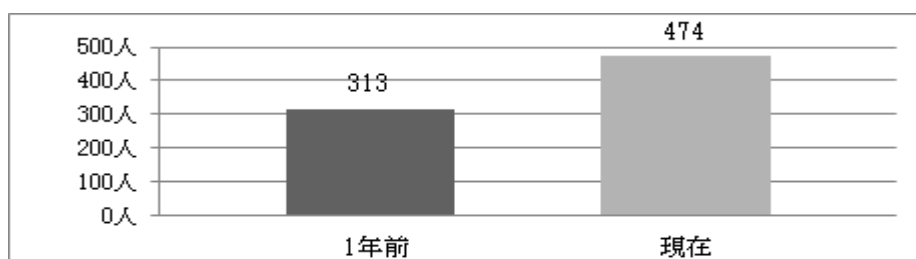
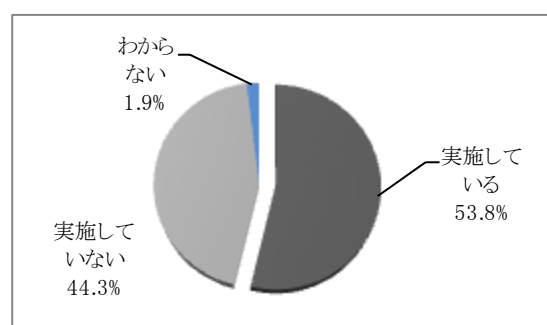
実施状況	件数	割合
実施していた	313	35.5%
実施していなかった	543	61.6%
わからない	25	2.8%
合計	881	100.0%



<現在(平成 26 年 1 月)>

現在(平成 26 年 1 月)、介護職員の介護技術評価を「実施している」と回答した事業所は 53.8%と、「実施していない」と回答した 44.3%を上回り、1 年前と比較して実施事業所がこの 1 年間で 18 ポイントほど増加した。

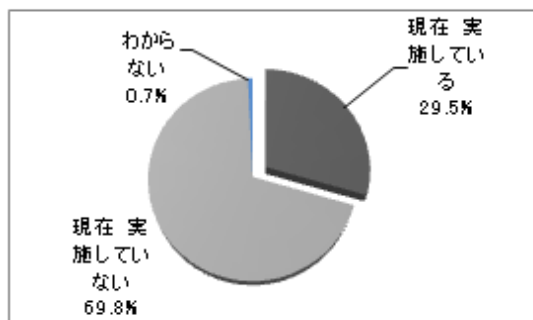
実施状況	件数	割合
実施している	474	53.8%
実施していない	390	44.3%
わからない	17	1.9%
合計	881	100.0%



<1 年前(平成 25 年 1 月)評価未実施 ⇒ 現在(平成 26 年 1 月)評価実施>

介護職員の介護技術評価について、1 年前には評価を実施していなかった事業所 543 件のうち 29.5%(160 件)が、この 1 年間で評価を実施し始めた。

実施状況	件数	割合
1年前 実施していなかった	543	100.0%
現在 実施している	160	29.5%
現在 実施していない	379	69.8%
わからない	4	0.7%

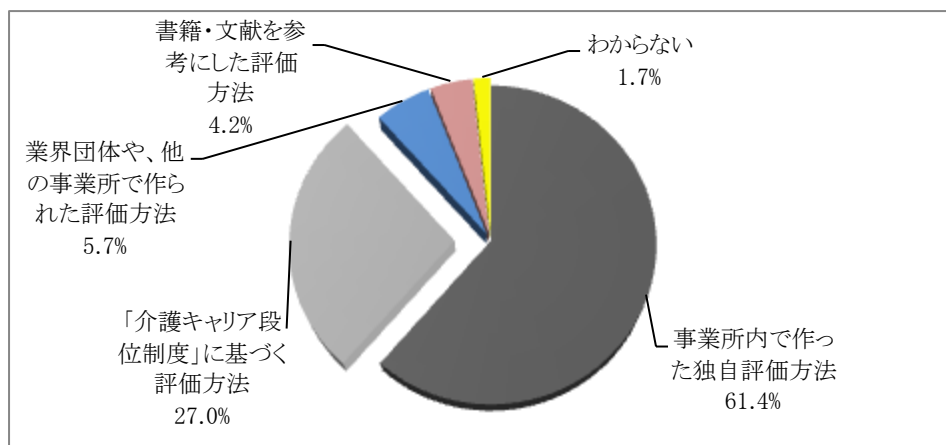


(5) 現在利用している評価方法

【介護技術評価を「実施している」と回答した方のみ】

介護技術評価を実施している事業所における現在利用している評価方法について、「事業所内で作った独自評価方法」が61.4%で最も多く、「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」が27.0%、「業界団体や、他の事業所で作られた評価方法」が5.7%であった。

評価方法	件数	割合
事業所内で作った独自評価方法	291	61.4%
「介護キャリア段位制度」に基づく評価方法	128	27.0%
業界団体や、他の事業所で作られた評価方法	27	5.7%
書籍・文献を参考にした評価方法	20	4.2%
わからない	8	1.7%
合計	474	100.0%



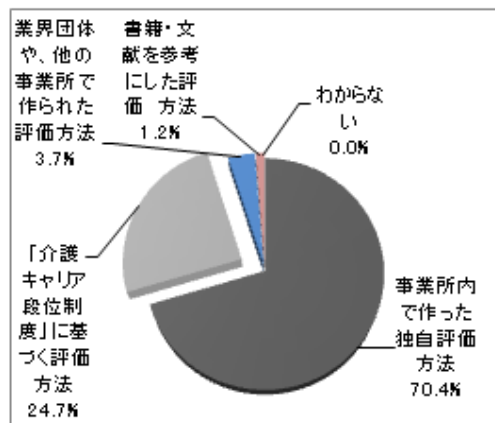
(6) 現在利用している評価方法【事業種別毎】

【介護技術評価を「実施している」と回答した方のみ】

<介護老人福祉施設>

事業種別毎に現在利用している介護技術評価方法についてみると、「介護老人福祉施設」では、「事業所内で作った独自評価方法」が70.4%、次いで「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」が24.7%となっており、他サービスと比べ、独自評価方法を用いている割合が高い。

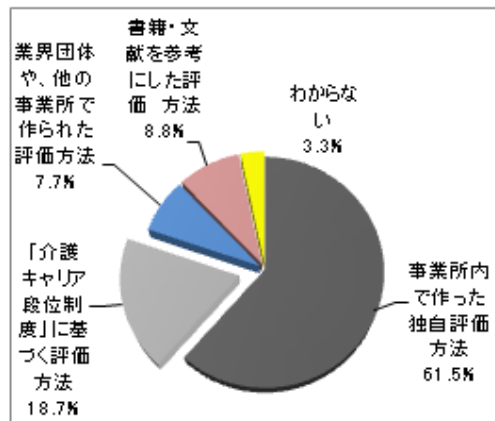
評価方法	件数	割合
事業所内で作った独自評価方法	57	70.4%
「介護キャリア段位制度」に基づく評価方法	20	24.7%
業界団体や、他の事業所で作られた評価方法	3	3.7%
書籍・文献を参考にした評価方法	1	1.2%
わからない	0	0.0%
合計	81	100.0%



<介護老人保健施設>

「介護老人保健施設」では、「事業所内で作った独自評価方法」が61.5%、「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」が18.7%であった。

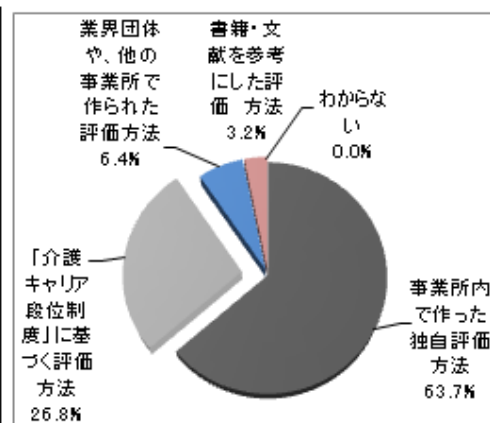
評価方法	件数	割合
事業所内で作った独自評価方法	56	61.5%
「介護キャリア段位制度」に基づく評価方法	17	18.7%
業界団体や、他の事業所で作られた評価方法	7	7.7%
書籍・文献を参考にした評価方法	8	8.8%
わからない	3	3.3%
合計	91	100.0%



<通所介護>

「通所介護」では、「事業所内で作った独自評価方法」が 63.7%、「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」が 26.8%であった。

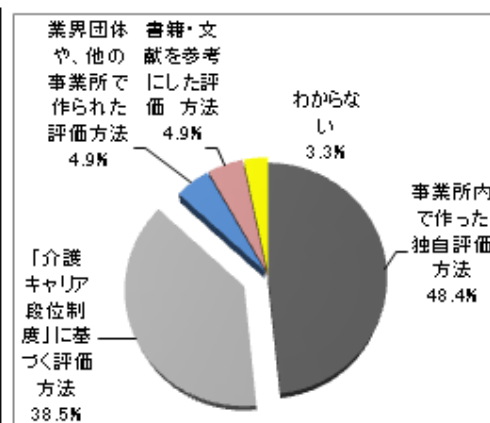
評価方法	件数	割合
事業所内で作った独自評価方法	100	63.7%
「介護キャリア段位制度」に基づく評価方法	42	26.8%
業界団体や、他の事業所で作られた評価方法	10	6.4%
書籍・文献を参考にした評価方法	5	3.2%
わからない	0	0.0%
合計	157	100.0%



<訪問介護>

「訪問介護」では、「事業所内で作った独自評価方法」による割合が、他サービスと比べ低く(48.4%)、一方で「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」による割合は 38.5%と、他サービスと比較し、介護キャリア段位制度の評価基準を用いている割合が高い結果となっている。

評価方法	件数	割合
事業所内で作った独自評価方法	59	48.4%
「介護キャリア段位制度」に基づく評価方法	47	38.5%
業界団体や、他の事業所で作られた評価方法	6	4.9%
書籍・文献を参考にした評価方法	6	4.9%
わからない	4	3.3%
合計	122	100.0%



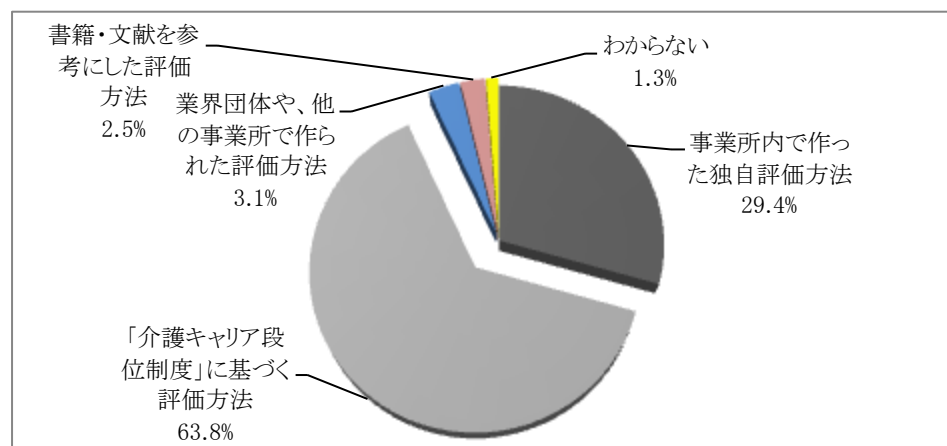
(7) 現在利用している評価方法

【介護技術評価を1年前は「実施していなかった」が、現在は「実施している」と回答した方のみ】

この1年間で新たに介護技術評価を実施した160事業所における利用している評価方法について、「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」が63.8%で最も多く、以下「事業所内で作った独自評価方法」が29.4%、「業界団体や、他の事業所で作られた評価方法」3.1%と続いている。

この1年間で新たに介護技術評価を行った事業所で、「介護キャリア段位制度」が活用されている結果となっている。

評価方法	件数	割合
事業所内で作った独自評価方法	47	29.4%
「介護キャリア段位制度」に基づく評価方法	102	63.8%
業界団体や、他の事業所で作られた評価方法	5	3.1%
書籍・文献を参考にした評価方法	4	2.5%
わからない	2	1.3%
合計	160	100.0%



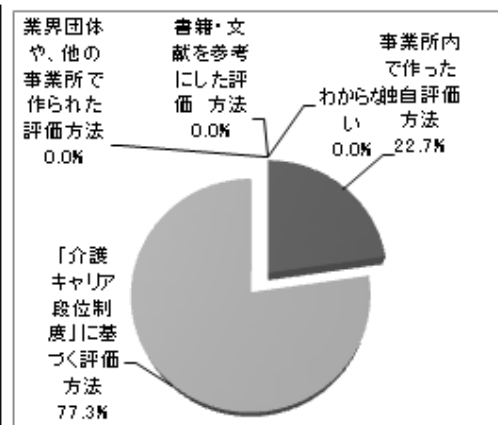
(8) 現在利用している評価方法【事業種別毎】

【介護技術評価を1年前は「実施していなかった」が、現在は「実施している」と回答した方のみ】

<介護老人福祉施設>

この1年で新たに介護技術評価を導入した事業所を事業種別毎にみると、「介護老人福祉施設」では、「介護キャリア段位制度」の評価基準を用いている割合が最も高く、77.3%であった。

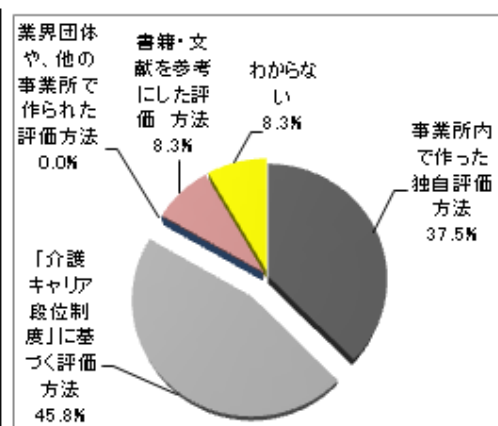
評価方法	件数	割合
事業所内で作った独自評価方法	5	22.7%
「介護キャリア段位制度」に基づく評価方法	17	77.3%
業界団体や、他の事業所で作られた評価方法	0	0.0%
書籍・文献を参考にした評価方法	0	0.0%
わからない	0	0.0%
合計	22	100.0%



<介護老人保健施設>

「介護老人保健施設」において、この1年で新たに介護技術評価を導入した事業所に付き、用いている評価方法として、「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」が45.8%、次いで、「事業所内で作った独自評価方法」が37.5%であった。

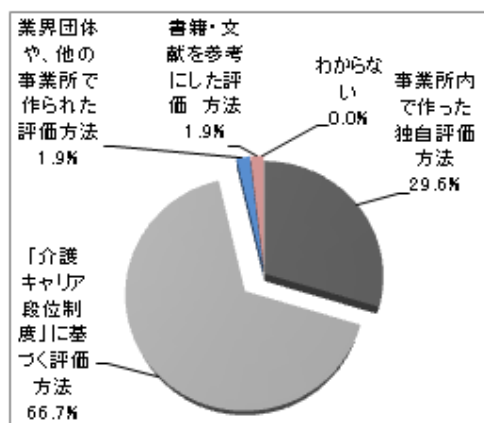
評価方法	件数	割合
事業所内で作った独自評価方法	9	37.5%
「介護キャリア段位制度」に基づく評価方法	11	45.8%
業界団体や、他の事業所で作られた評価方法	0	0.0%
書籍・文献を参考にした評価方法	2	8.3%
わからない	2	8.3%
合計	24	100.0%



＜通所介護＞

この1年で新たに介護技術評価を導入した事業所について、「通所介護」をみると、「介護キャリア段位制度」の評価基準を用いている割合が最も高く66.7%、「事業所内で作った独自評価方法」による事業所は、29.6%であった。

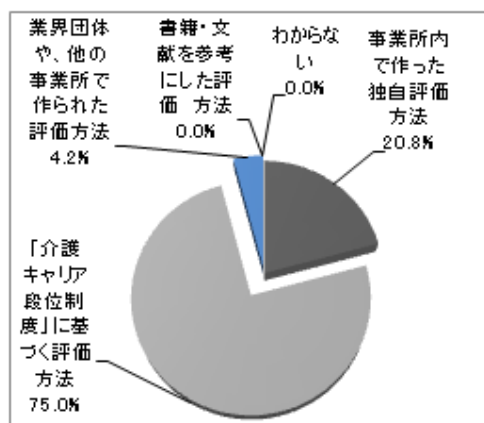
評価方法	件数	割合
事業所内で作った独自評価方法	16	29.6%
「介護キャリア段位制度」に基づく評価方法	36	66.7%
業界団体や、他の事業所で作られた評価方法	1	1.9%
書籍・文献を参考にした評価方法	1	1.9%
わからない	0	0.0%
合計	54	100.0%



＜訪問介護＞

同様に「訪問介護」についてみると、「介護キャリア段位制度」の評価方法による事業所が、75.0%であり、他のサービス種と比較して割合が高い。この1年で事業所に介護技術評価を導入するにあたり、介護キャリア段位制度に基づく評価方法が用いられていることが読み取れる。

評価方法	件数	割合
事業所内で作った独自評価方法	10	20.8%
「介護キャリア段位制度」に基づく評価方法	36	75.0%
業界団体や、他の事業所で作られた評価方法	2	4.2%
書籍・文献を参考にした評価方法	0	0.0%
わからない	0	0.0%
合計	48	100.0%

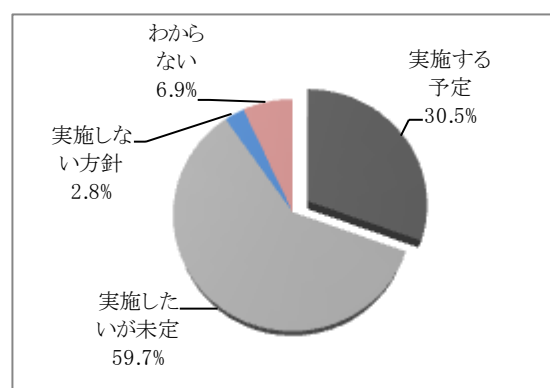


(9) 今後の「介護技術評価」実施予定について

【現在、介護技術評価を「実施していない」と回答した方のみ】

現在介護技術評価を実施していないと回答した 390 事業所における今後の実施予定について、「実施する予定」が 30.5%、「実施したいが未定」が 59.7%で、9 割が実施する(したい)意向をもっている。

実施予定	件数	割合
実施する予定	119	30.5%
実施したいが未定	233	59.7%
実施しない方針	11	2.8%
わからない	27	6.9%
合計	390	100.0%

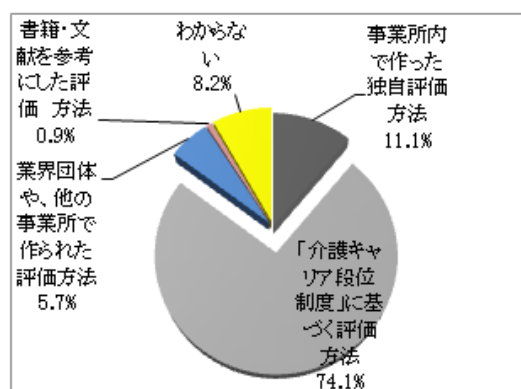


(10) 「評価方法」について

【今後介護技術評価を「実施する予定」「実施したいが未定」と回答した方のみ】

今後介護技術評価を「実施する予定」または「実施したいが未定」と回答した 352 事業所のうち今後の評価方法について、74.1% (261 件) が「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」と回答した。

評価方法	件数	割合
「実施する予定」、「実施したいが未定」	352	100.0%
事業所内で作った独自評価方法	39	11.1%
「介護キャリア段位制度」に基づく評価方法	261	74.1%
業界団体や、他の事業所で作られた評価方法	20	5.7%
書籍・文献を参考にした評価方法	3	0.9%
わからない	29	8.2%

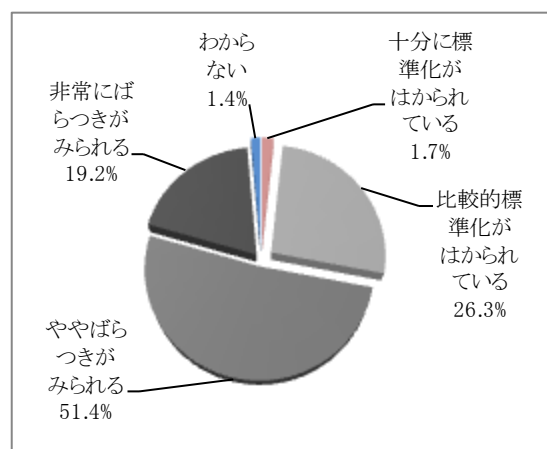


(11) 介護職員の介護技術標準化について

介護職員の介護技術の標準化について、「ややばらつきがみられる」が過半であり(51.4%)、「非常にばらつきがみられる」(19.2%)とあわせると、70.6%の事業所が、ばらつきがみられるとの回答であった。

一方、「十分に標準化がはかられている」は1.7%、「比較的標準化がはかられている」は26.3%と、「標準化がはかられている」との回答は、28.0%であった。

標準化状況	件数	割合
十分に標準化がはかられている	15	1.7%
比較的標準化がはかられている	232	26.3%
ややばらつきがみられる	453	51.4%
非常にばらつきがみられる	169	19.2%
わからない	12	1.4%
合計	881	100.0%



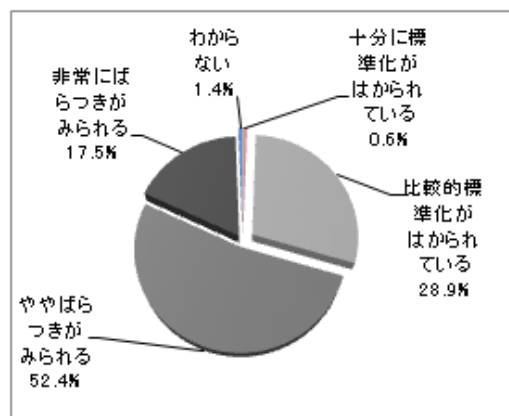
(12) 介護職員の介護技術標準化について【事業種別毎】

事業種別に介護職員の介護技術の標準化についてみると、サービス種ごとの特段の差異はみられないが、「介護老人保健施設」においては、他サービスと比べ、「標準化がはかられている」との回答割合がやや高い結果となった(33.5%)。

<介護老人福祉施設>

介護職員の介護技術の標準化について、事業種別毎にみると、「介護老人福祉施設」では、「ややばらつきがみられる」が52.4%、「非常にばらつきがみられる」は17.5%で、69.9%の事業所でばらつきがみられるとの回答であった。

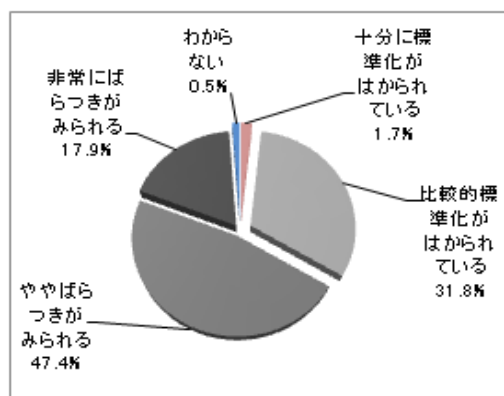
標準化状況	件数	割合
十分に標準化がはかられている	1	0.6%
比較的標準化がはかられている	48	28.9%
ややばらつきがみられる	87	52.4%
非常にばらつきがみられる	29	17.5%
わからない	1	0.6%
合計	166	100.0%



<介護老人保健施設>

「介護老人保健施設」では、「ややばらつきがみられる」が47.4%、「非常にばらつきがみられる」は17.9%で、計65.3%の事業所でばらつきがみられるとの回答であった。

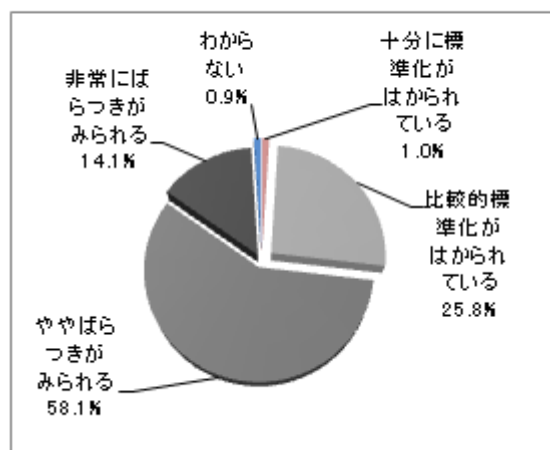
標準化状況	件数	割合
十分に標準化がはかられている	3	1.7%
比較的標準化がはかられている	55	31.8%
ややばらつきがみられる	82	47.4%
非常にばらつきがみられる	31	17.9%
わからない	2	1.2%
合計	173	100.0%



<通所介護>

「通所介護」では、「ややばらつきがみられる」が 58.1%、「非常にばらつきがみられる」は 14.1 %で、ばらつきがみられるとの回答は、72.2%であった。

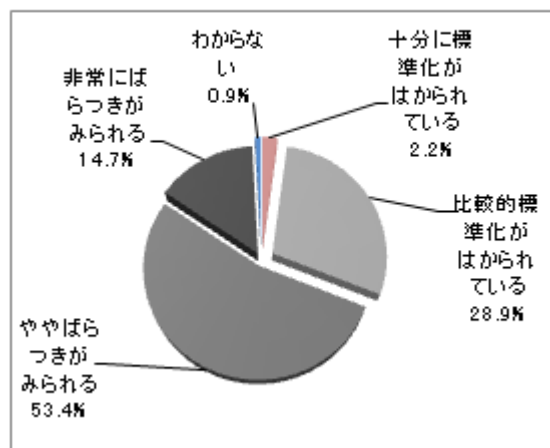
標準化状況	件数	割合
十分に標準化がはかられている	3	1.0%
比較的標準化がはかられている	77	25.8%
ややばらつきがみられる	173	58.1%
非常にばらつきがみられる	42	14.1%
わからない	3	1.0%
合計	298	100.0%



<訪問介護>

「訪問介護」でみると、「ややばらつきがみられる」が 53.4%、「非常にばらつきがみられる」は 14.7 %で、ばらつきがみられるとの事業所は、68.1%であった。

標準化状況	件数	割合
十分に標準化がはかられている	5	2.2%
比較的標準化がはかられている	67	28.9%
ややばらつきがみられる	124	53.4%
非常にばらつきがみられる	34	14.7%
わからない	2	0.9%
合計	232	100.0%

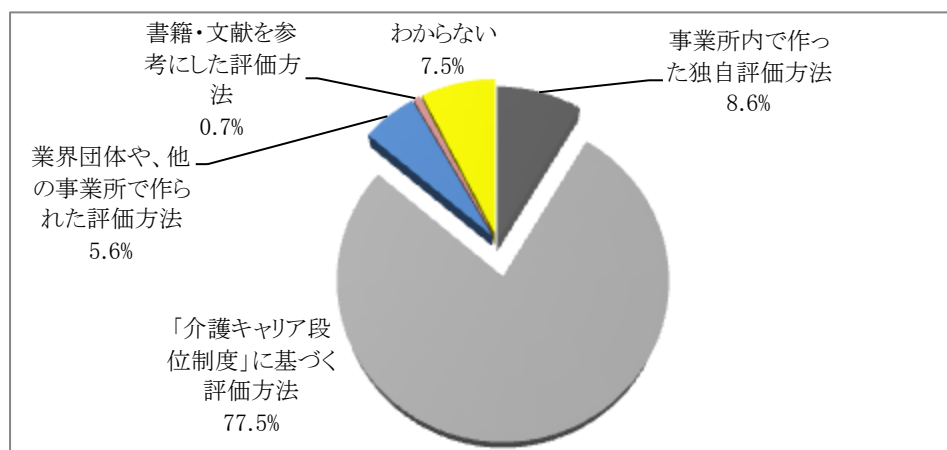


(13) 今後用いたいと考える評価方法について

【介護職員の介護技術の標準化について「ややばらつきがある」、「非常にばらつきがある」と回答した方のみ】

介護職員の介護技術の標準化について「非常にばらつきがある」あるいは「ややばらつきがある」と回答した 267 事業所のうち、今後用いたいと考える評価方法について 77.5%の事業所管理者が「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」を利用したいと最も多かった。

評価方法	件数	割合
事業所内で作った独自評価方法	23	8.6%
「介護キャリア段位制度」に基づく評価方法	207	77.5%
業界団体や、他の事業所で作られた評価方法	15	5.6%
書籍・文献を参考にした評価方法	2	0.7%
わからない	20	7.5%
合計	267	100.0%



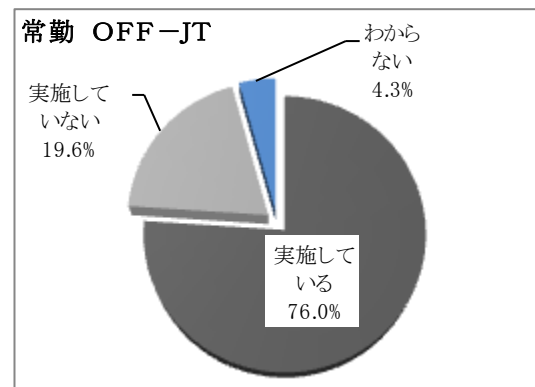
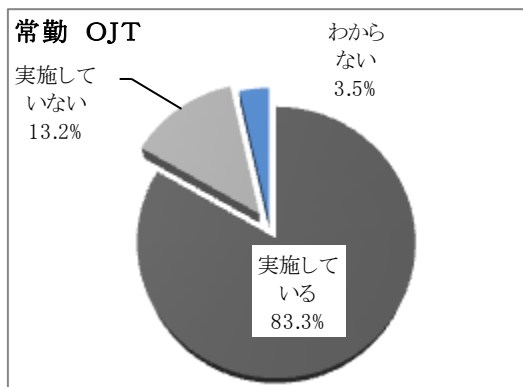
(14) 介護職員の教育訓練実施状況

＜常勤職員＞

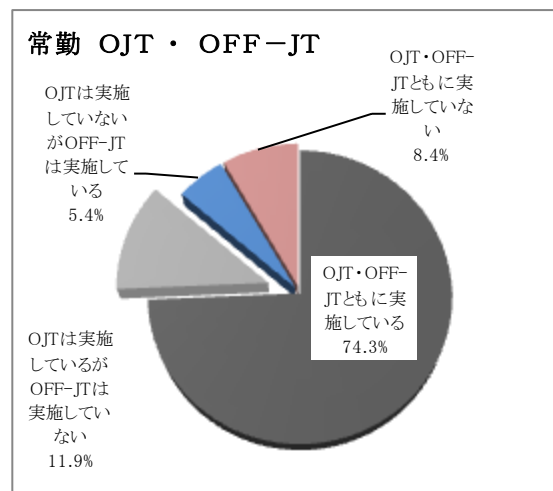
介護職員への教育訓練の実施状況を常勤職員・非常勤職員別、OJT・OFF-JT 別にみると、常勤職員については、OJT を「実施している」が 83.3%、OFF-JT を「実施している」が 76.0%となっている。

OJT・OFF-JT ともに実施している事業所は 74.3%と、事業所の 3/4 を占めている。

実施状況	OJT		OFF-JT	
	件数	割合	件数	割合
実施している	734	83.3%	670	76.0%
実施していない	116	13.2%	173	19.6%
わからない	31	3.5%	38	4.3%
合計	881	100.0%	881	100.0%



実施状況	件数	割合
OJT・OFF-JTともに実施している	622	74.3%
OJTは実施しているがOFF-JTは実施していない	100	11.9%
OJTは実施していないがOFF-JTは実施している	45	5.4%
OJT・OFF-JTともに実施していない	70	8.4%
合計	837	100.0%

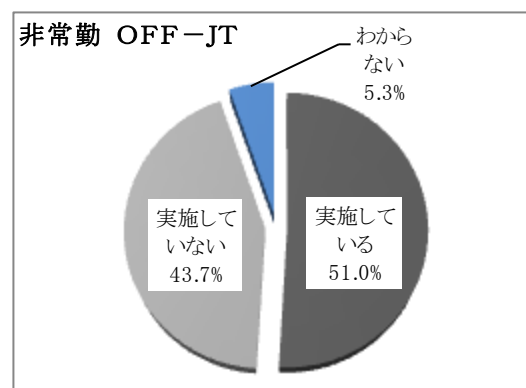
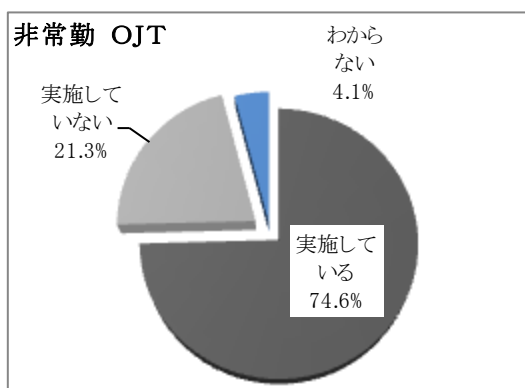


＜非常勤職員＞

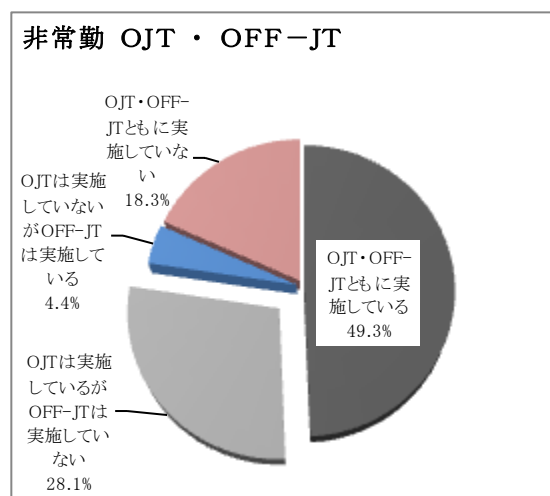
非常勤職員に対する教育訓練の実施状況について、OJTを「実施している」が74.6%、OFF-JTを「実施している」が51.0%となっている。

OJT・OFF-JTともに実施している事業所は49.3%と、事業所の半数にとどまっている。常勤職員に比較して教育訓練の実施割合は低く、特にOFF-JTの実施割合が低くなっている。

実施状況	OJT		OFF-JT	
	件数	割合	件数	割合
実施している	657	74.6%	449	51.0%
実施していない	188	21.3%	385	43.7%
わからない	36	4.1%	47	5.3%
合計	881	100.0%	881	100.0%



実施状況	件数	割合
OJT・OFF-JTともに実施している	408	49.3%
OJTは実施しているがOFF-JTは実施していない	232	28.1%
OJTは実施していないがOFF-JTは実施している	36	4.4%
OJT・OFF-JTともに実施していない	151	18.3%
合計	827	100.0%



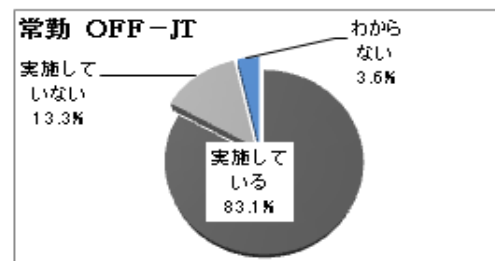
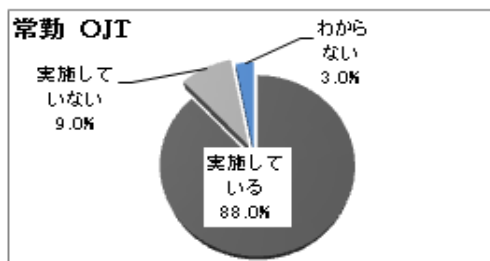
(15) 介護職員の教育訓練実施状況【事業種別毎】

<介護老人福祉施設>

事業種別毎に介護職員の教育訓練の実施状況をみると、「介護老人福祉施設」では、常勤職員の OJT 実施が 88.0%、OFF-JT 実施が 83.1%であった。非常勤職員については、OJT 実施が 79.5%、OFF-JT 実施が半数程度(51.2%)であった。

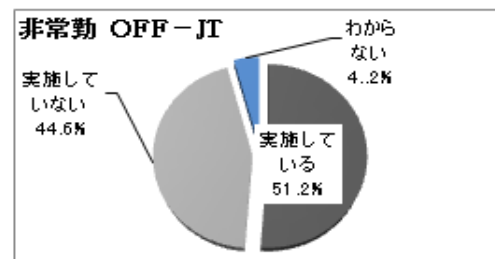
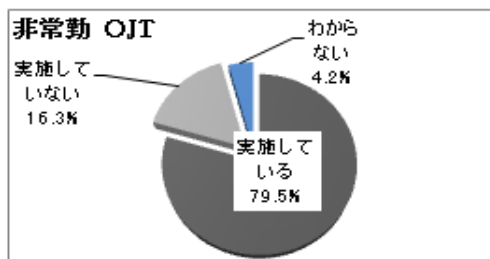
<常勤職員>

実施状況	OJT		OFF-JT	
	件数	割合	件数	割合
実施している	146	88.0%	138	83.1%
実施していない	15	9.0%	22	13.3%
わからない	5	3.0%	6	3.6%
合計	166	100.0%	166	100.0%



<非常勤職員>

実施状況	OJT		OFF-JT	
	件数	割合	件数	割合
実施している	132	79.5%	85	51.2%
実施していない	27	16.3%	74	44.6%
わからない	7	4.2%	7	4.2%
合計	166	100.0%	166	100.0%

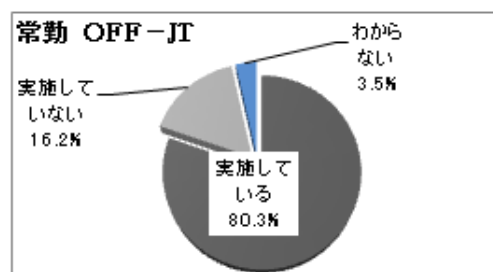
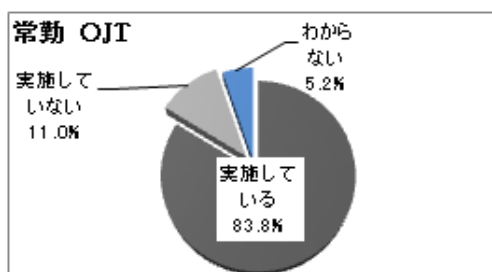


＜介護老人保健施設＞

「介護老人保健施設」では、常勤職員の OJT 実施が 83.8 %、OFF-JT 実施が 80.3% といずれも8割程度であった。非常勤職員については、OJT 実施が 70.5%、OFF-JT 実施が 44.5%であった。

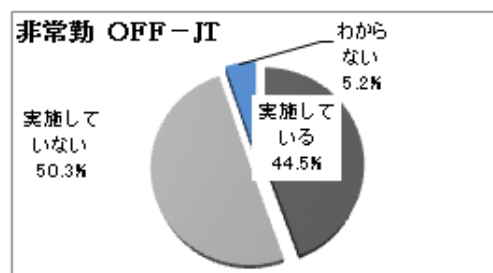
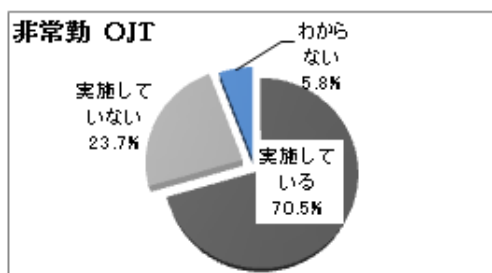
＜常勤職員＞

実施状況	OJT		OFF-JT	
	件数	割合	件数	割合
実施している	145	83.8%	139	80.3%
実施していない	19	11.0%	28	16.2%
わからない	9	5.2%	6	3.5%
合計	173	100.0%	173	100.0%



＜非常勤職員＞

実施状況	OJT		OFF-JT	
	件数	割合	件数	割合
実施している	122	70.5%	77	44.5%
実施していない	41	23.7%	87	50.3%
わからない	10	5.8%	9	5.2%
合計	173	100.0%	173	100.0%

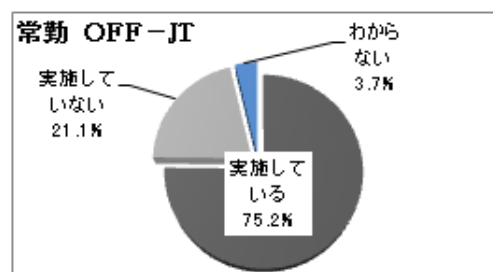
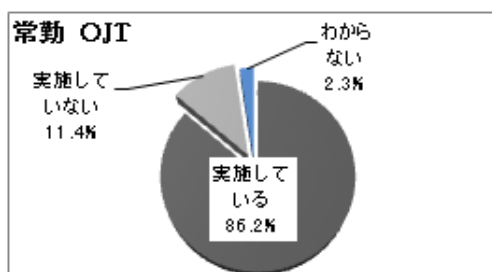


＜通所介護＞

「通所介護」では、常勤職員の OJT 実施が 86.2 %、OFF-JT 実施が 75.2%と施設系に比べ、OFF-JT の実施がやや下がる。非常勤職員については、OJT 実施が 80.2%、OFF-JT 実施が 57.0%であった。

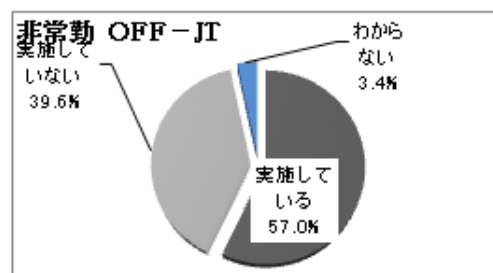
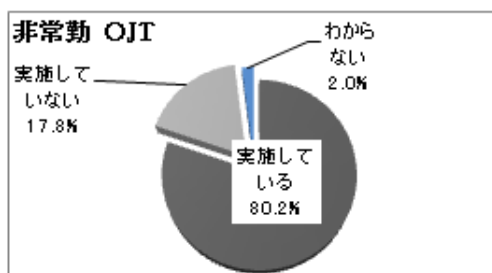
＜常勤職員＞

実施状況	OJT		OFF-JT	
	件数	割合	件数	割合
実施している	257	86.2%	224	75.2%
実施していない	34	11.4%	63	21.1%
わからない	7	2.3%	11	3.7%
合計	298	100.0%	298	100.0%



＜非常勤職員＞

実施状況	OJT		OFF-JT	
	件数	割合	件数	割合
実施している	239	80.2%	170	57.0%
実施していない	53	17.8%	118	39.6%
わからない	6	2.0%	10	3.4%
合計	298	100.0%	298	100.0%

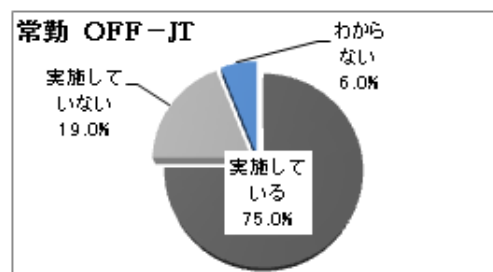
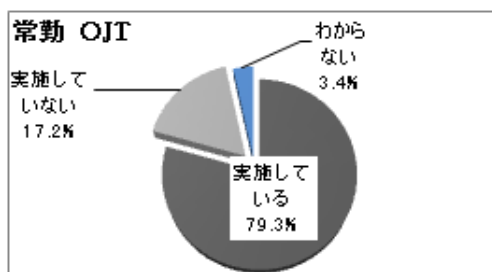


<訪問介護>

「訪問介護」では、常勤職員の OJT 実施が 79.3%、OFF-JT 実施が 75.0%であった。
非常勤職員については、OJT 実施が 75.9%、OFF-JT 実施が 57.8%であった。

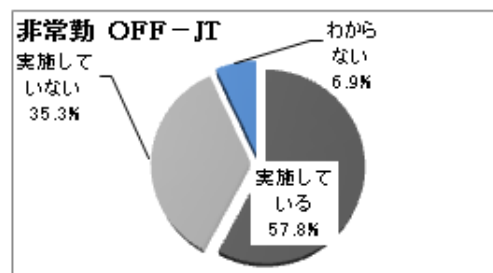
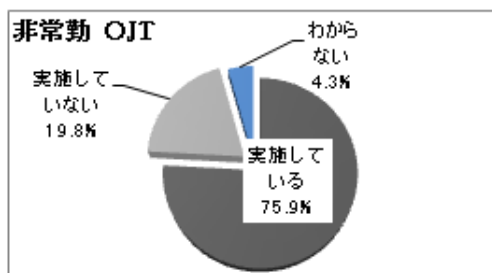
<常勤職員>

実施状況	OJT		OFF-JT	
	件数	割合	件数	割合
実施している	184	79.3%	174	75.0%
実施していない	40	17.2%	44	19.0%
わからない	8	3.4%	14	6.0%
合計	232	100.0%	232	100.0%



<非常勤職員>

実施状況	OJT		OFF-JT	
	件数	割合	件数	割合
実施している	176	75.9%	134	57.8%
実施していない	46	19.8%	82	35.3%
わからない	10	4.3%	16	6.9%
合計	232	100.0%	232	100.0%



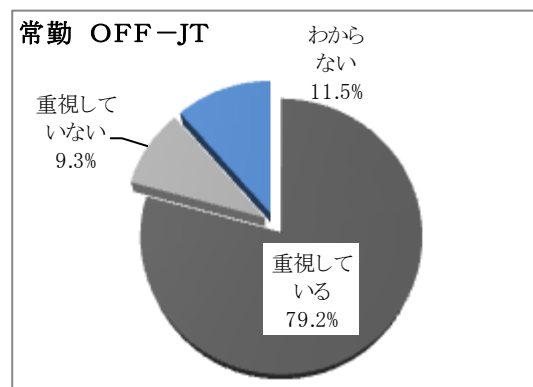
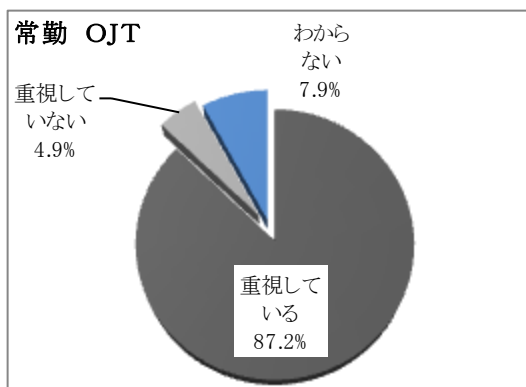
(16) 介護職員の教育訓練重視度合いについて

<常勤職員>

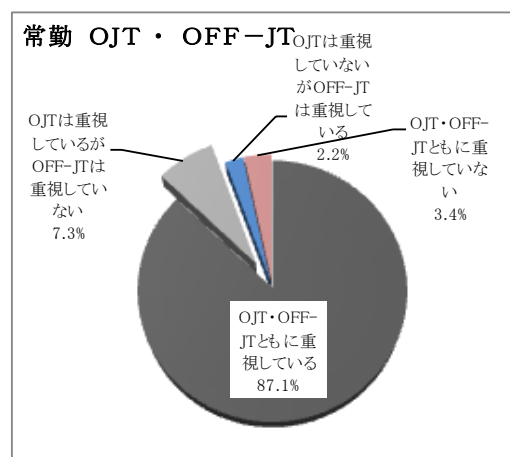
介護職員への教育訓練の重視度合を、常勤職員・非常勤職員別、OJT・OFF-JT 別にみると、常勤職員については、OJT を「重視している」が 87.2%、OFF-JT を「重視している」が 79.2%となっている。

OJT・OFF-JT ともに重視している事業所は 87.1%と、事業所の 9 割近くを占めている。

重視度合	OJT		OFF-JT	
	件数	割合	件数	割合
重視している	768	87.2%	698	79.2%
重視していない	43	4.9%	82	9.3%
わからない	70	7.9%	101	11.5%
合計	881	100.0%	881	100.0%



重視度合	件数	割合
OJT・OFF-JTともに重視している	671	87.1%
OJTは重視しているがOFF-JTは重視していない	56	7.3%
OJTは重視していないがOFF-JTは重視している	17	2.2%
OJT・OFF-JTともに重視していない	26	3.4%
合計	770	100.0%



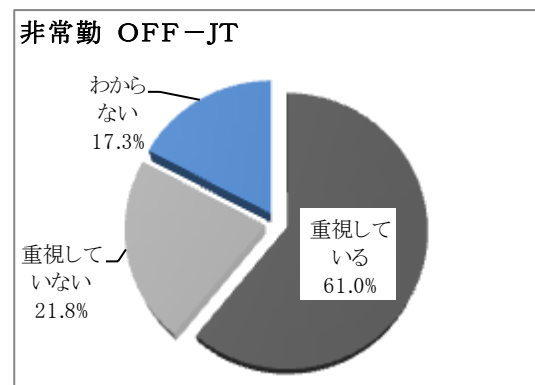
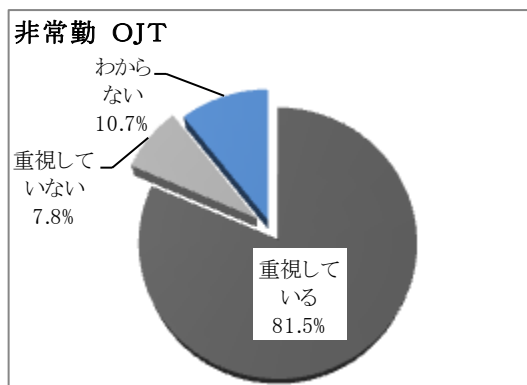
<非常勤職員>

非常勤職員に対する教育訓練の実施状況について、OJTを「重視している」が81.5%、OFF-JTを「重視している」が61.0%となっている。

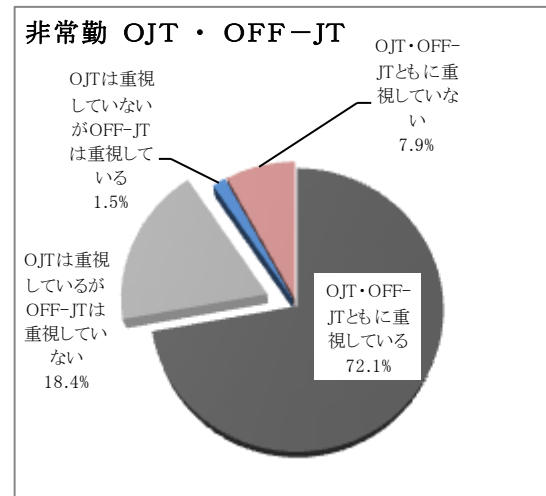
OJT・OFF-JTともに重視している事業所は72.1%となっている。

常勤職員に比較してOFF-JTの重視度合が低くなっている。

重視度合	OJT		OFF-JT	
	件数	割合	件数	割合
重視している	718	81.5%	537	61.0%
重視していない	69	7.8%	192	21.8%
わからない	94	10.7%	152	17.3%
合計	881	100.0%	881	100.0%



重視度合	件数	割合
OJT・OFF-JTともに重視している	518	72.1%
OJTは重視しているがOFF-JTは重視していない	132	18.4%
OJTは重視していないがOFF-JTは重視している	11	1.5%
OJT・OFF-JTともに重視していない	57	7.9%
合計	718	100.0%

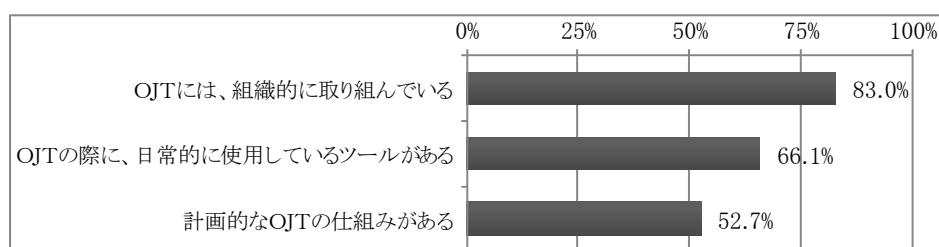


(17) 介護職員のOJT実施状況について

<組織的な取り組み>

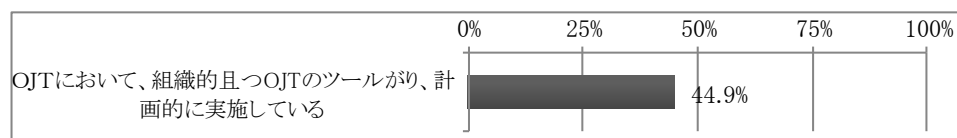
介護職員に対してOJTを実施していると回答した746事業所におけるOJTの実施状況について、「組織的に取り組んでいる」が83.0%、「日常に使用しているツールがある」が66.1%、「計画的な仕組みがある」が52.7%となっている。

全体 n =746	件数	割合
OJTには、組織的に取り組んでいる	619	83.0%
OJTの際に、日常的に使用しているツールがある	493	66.1%
計画的なOJTの仕組みがある	393	52.7%



また、上記3項目を充足している、OJTを「組織的」且つ日常的に使用しているルールがある、計画的な実施といった「仕組みがある」事業所は44.9%で、半数を下回っている。

全体 n =746	件数	割合
OJTにおいて、組織的且つOJTのツールがあり、計画的に実施している	335	44.9%

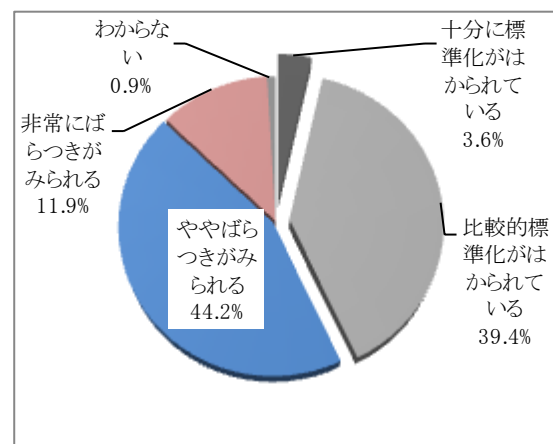


(18) 介護職員の介護技術標準化について

【組織的且つ計画的な OJT の仕組みがある事業所のみ】

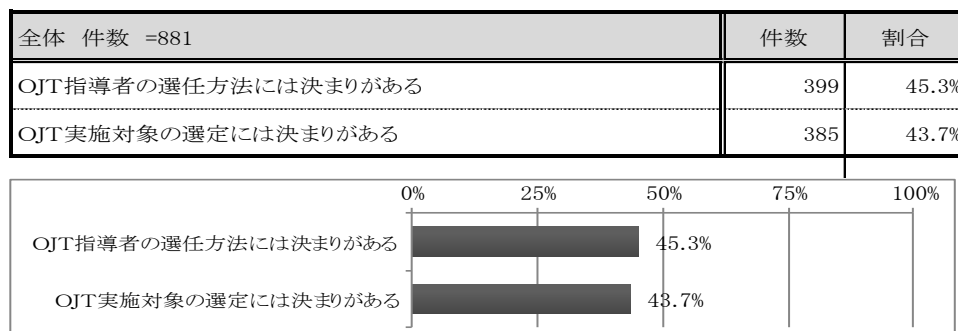
「組織的」且つ「仕組みがある」335 事業所における介護職員の介護技術の標準化について、「十分に標準化がはかられている」は 3.6%、「比較的標準化がはかられている」が 39.4%となっている。全事業所における割合(それぞれ 1.7%、26.3%)に比べて、標準化が進んでいるものの、それでも半数に満たない状況にある。

標準化状況	件数	割合
十分に標準化がはかられている	12	3.6%
比較的標準化がはかられている	132	39.4%
ややばらつきがみられる	148	44.2%
非常にばらつきがみられる	40	11.9%
わからない	3	0.9%
合計	335	100.0%



(19) OJT 実施における指導者・対象者選定について

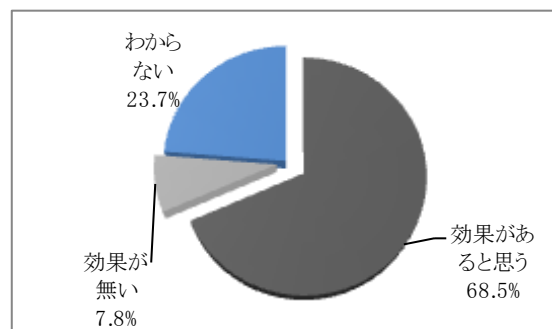
OJT の実施状況について、「OJT 指導者の選任方法には決まりがある」が 45.3%、「OJT 実施対象の選定には決まりがある」が 43.7%で、指導者選定・対象者選定における決まりを持つ事業所は半数を下回っている。



(20) 現在取り組んでいるOJTの職員育成に対する効果について

介護職員に対してOJTを実施していると回答した746事業所における、OJTの職員育成に対する効果について、「効果があると思う」が68.5%と7割近い事業所がOJTの効果肯定している。

効果状況	件数	割合
効果があると思う	511	68.5%
効果が無い	58	7.8%
わからない	177	23.7%
合計	746	100.0%



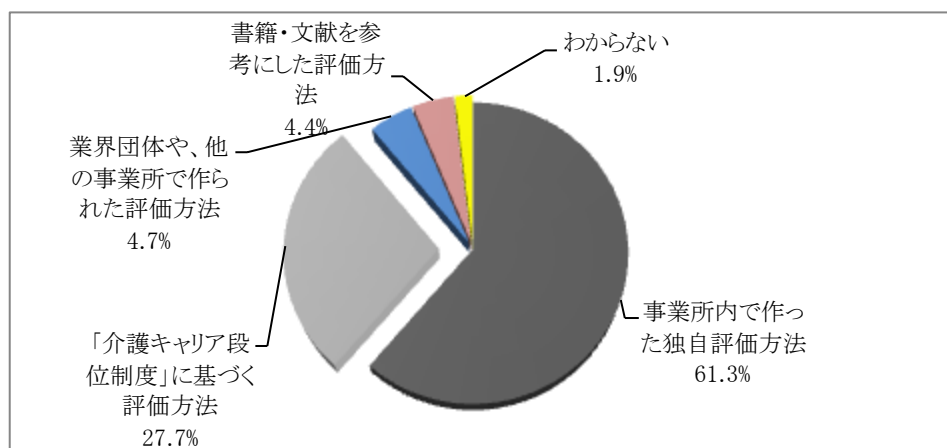
(21) 「評価方法」について

【現在取り組んでいるOJTが職員育成に対して「効果がある」と回答した方のみ】

現在取り組んでいるOJTが職員育成に対して効果があると回答し、現在介護職員に対して介護技術評価を実施している318事業所における介護技術評価の評価方法は、「事業所内で作った独自評価方法」が61.3%で最も多く、「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」は27.7%となっている。

介護技術を行っている全事業所の評価方法(それぞれ61.4%、27.0%)と大きな差異はみられない。

評価方法	件数	割合
事業所内で作った独自評価方法	195	61.3%
「介護キャリア段位制度」に基づく評価方法	88	27.7%
業界団体や、他の事業所で作られた評価方法	15	4.7%
書籍・文献を参考にした評価方法	14	4.4%
わからない	6	1.9%
合計	318	100.0%



(22) 介護職員の OJT 実施に関する課題・問題について
(平成 26 年 1 月時点の状況)

事業所内で介護職員の OJT を実施するための課題や問題として、『マニュアル整備や計画などのシステム・枠組みの構築』が 254 件、『時間不足・人員不足』が 272 件、『評価者の育成、OJT 効果の測定、指導法、評価法の標準化』が 290 件、『職員の意識の低さ、能力不足、スキルのばらつき等』が 205 件あげられている。

① マニュアル整備や計画などのシステム・枠組み構築

	合計件数	254
体制整備不足、マニュアル不足、仕組みができていない、組織ができていない	75	
能力に合わせた研修方法、能力のバラつき対策、レベルに合った教育方法がない	38	
継続していけるか、定期的にできるか、計画的にできるか	35	
(教育・スキル) の基準統一、一貫したものにす	22	
キャリア段位に合わせた取組をしていく	17	
実践していけるか、様々な状況に対応できるか、応用できるか	16	
事業への協力が得られない(訪問介護の時等) 社会的認知度、周知不足	9	
重度の介護者がいない(少ない)、技術面でできない	9	
評価後のフォロー(給料・待遇)	7	
一貫した研修機関を設ける、教育プラン作成	6	
教育する機会が少ない	5	
認知症の方の指導がしにくい	5	
利用者がいない	2	
実技場所がない	2	
間違った解釈をしている(OFFJTと)、OFFJTとONJTの違いが難しい	2	
研修計画を行う	1	
組織体質の改善	1	
法人全体のものにする為協議中	1	
現在は口頭で確認している	1	

②時間不足、人員不足

	合計件数	272
業務により時間が無い、時間調整が難しい	145	
人員不足、人員確保先決で時間がない	84	
(異動等で) 勤務体制が整わない、時間が無い	36	
離職者多数	7	

③評価者の育成、OJT効果の測定、指導法、評価法の標準化

合計件数 290

教え方、スキル、判断、評価が統一ではない明確さが無い、育成体制が整っていない	111
指導者・評価者の育成、質の向上が必要	68
指導者・リーダー不足、選定が難しい	47
指導時間の確保、指導者の負担	43
教育担当者が専任ではない、専任で取組めると良い	15
OJTの効果（フィードバック）があいまい、	6

④職員の意識の低さ、能力不足、スキルのばらつき等

合計件数 205

個人能力の質（スキル、素養、理解度、成果）、職員の統一困難（就労環境等で）	97
意識・やる気の差、関心の低さ。職員のスキル・資質が低い。周知がきちんとなされていない、浸透しきれていない	51
モチベーションの維持・向上が必要	13
職員の高齢化（指導しにくい）、我流になってしまう	10
身についていない、実践されていない。慣れてしまうことへの恐れ	10
看護者と介護者の関係・連携不足	8
新人研修、研修が少ない	6
コミュニケーション能力の指導、メンタル面で弱い職員に対する指導	4
法人と職員の意識差	3
勉強機会が少ない	1
心理的支援が必要（職員の負担大）	1
評価基準に対する職員からの不満	1

⑤その他

合計件数 36

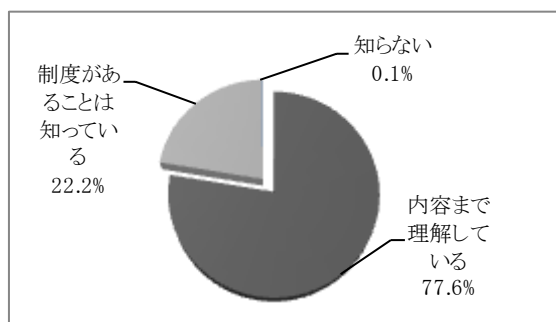
手探り状態	15
課題無	7
今後明確になる、実施している	4
これから使用していく	3
現場に任せている	2
実施していない	1
対策できていない	1
タブレットを検討中（使いやすくする為）	1
会場調整に苦慮	1
経営の安定	1

3. 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の認知状況

介護キャリア段位制度の認知状況について、「内容まで理解している」が 77.6%、「制度があることは知っている」が 22.2%となっている。

介護キャリア段位の認知状況	件数	割合
内容まで理解している	684	77.6%
制度があることは知っている	196	22.2%
知らない	1	0.1%
合計	881	100.0%

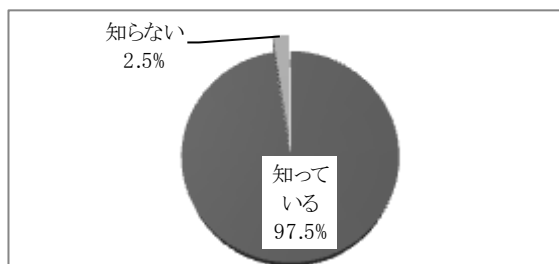


(2) 介護キャリア段位制度の認知状況詳細

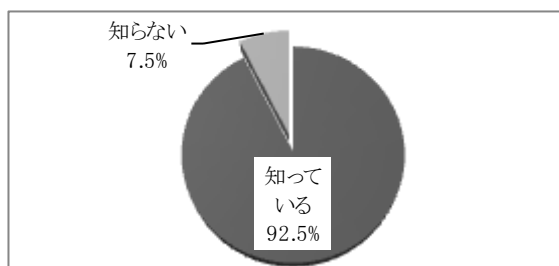
管理者が介護キャリア段位制度を認知している 880 事業所におけるキャリア段位制度の詳細な認知状況について、「制度の導入の背景や目的、意義について」は 97.5%、「制度全体の仕組みについて」は 92.5%が認知している。

<制度・仕組み>

制度の導入の背景や目的、意義について	件数	割合
知っている	858	97.5%
知らない	22	2.5%
合計	880	100.0%



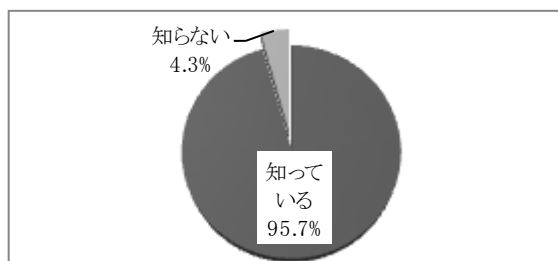
制度の全体の仕組みについて	件数	割合
知っている	814	92.5%
知らない	66	7.5%
合計	880	100.0%



「評価者(アセッサー)講習受講要件」は 95.7%が認知している。

<講習>

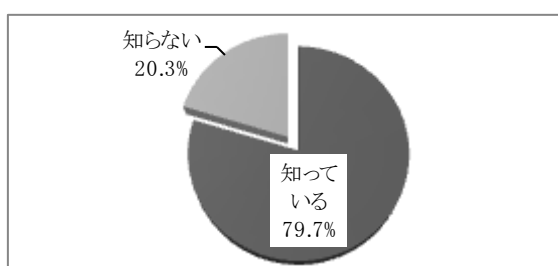
評価者(アセッサー)講習 受講要件	件数	割合
知っている	842	95.7%
知らない	38	4.3%
合計	880	100.0%



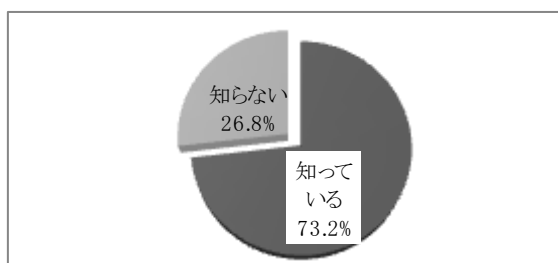
「内部評価の進め方(手順)について」は 79.7%、「評価基準及び満たすべき条件について」は 73.2%が認知している。

<評価実施概要>

内部評価の進め方(手順) について	件数	割合
知っている	701	79.7%
知らない	179	20.3%
合計	880	100.0%



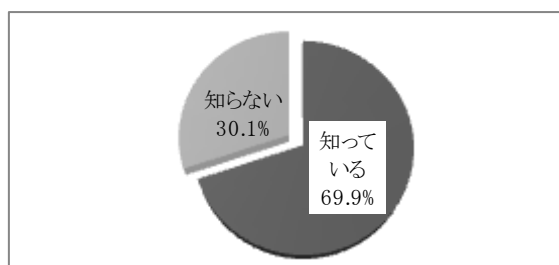
評価基準及び満たすべき 条件について	件数	割合
知っている	644	73.2%
知らない	236	26.8%
合計	880	100.0%



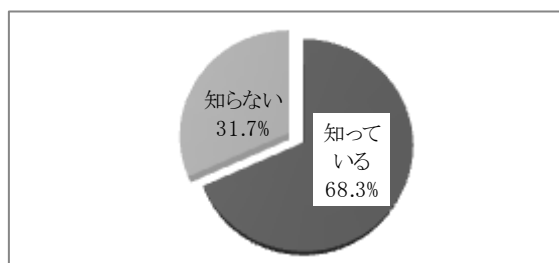
「被評価者選定、目標設定の仕方について」は 69.9%、「現認、記録の確認、ヒアリングといった評価手法について」は 68.3%、「重要とされる記録に関して様式や記録の仕方について」は 65.0%が認知している。

<評価実施方法>

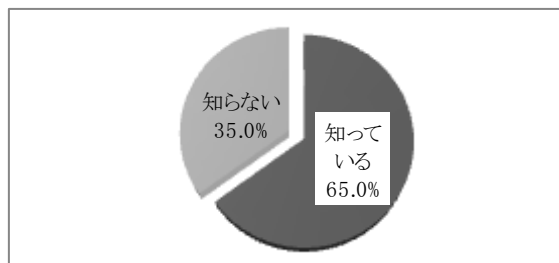
被評価者選定、目標設定の仕方について	件数	割合
知っている	615	69.9%
知らない	265	30.1%
合計	880	100.0%



「現認」、「記録の確認」、「ヒアリング」 といった評価手法について	件数	割合
知っている	601	68.3%
知らない	279	31.7%
合計	880	100.0%



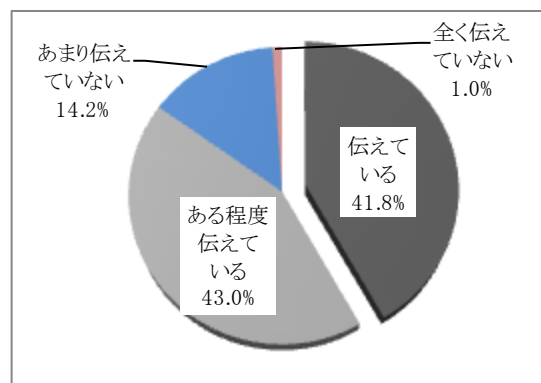
重要とされる記録に関して「様式」や「記録の仕方」について	件数	割合
知っている	572	65.0%
知らない	308	35.0%
合計	880	100.0%



(3) 介護キャリア段位制度の事業所内周知状況

介護キャリア段位制度の事業所内における周知の状況について、「伝えている」が41.8%、「ある程度伝えている」が43.0%で、8割を超える事業所で介護キャリア段位制度について何らかの情報伝達を行っている。

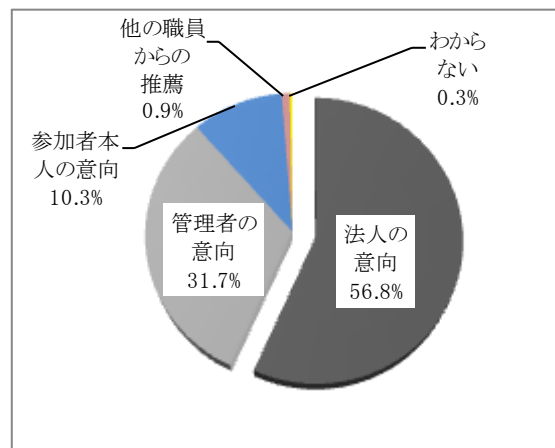
介護キャリア段位の周知状況	件数	割合
伝えている	368	41.8%
ある程度伝えている	379	43.0%
あまり伝えていない	125	14.2%
全く伝えていない	9	1.0%
合計	881	100.0%



(4) 介護キャリア段位制度アセッサー講習受講の決定方法

介護キャリア段位制度アセッサー講習受講の決定方法について、「法人の意向」が56.8%、「管理者の意向」が31.7%であり、約9割が組織の判断・指示のもとに受講参加している。「参加者本人の意向」による事業所は、1割程度(10.3%)であった。

介護キャリア段位アセッサー講習の決定方法	件数	割合
法人の意向	500	56.8%
管理者の意向	279	31.7%
参加者本人の意向	91	10.3%
他の職員からの推薦	8	0.9%
わからない	3	0.3%
合計	881	100.0%

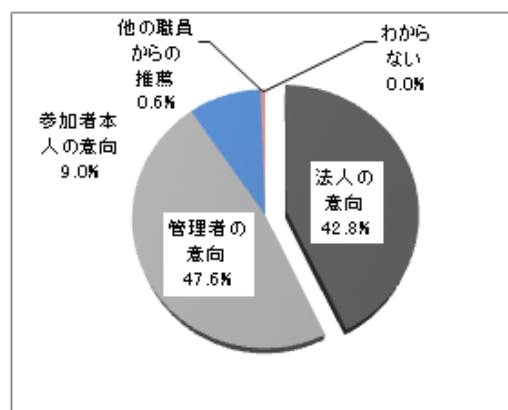


(5) 介護キャリア段位制度アセッサー講習受講の決定方法【事業種別毎】

<介護老人福祉施設>

介護キャリア段位制度アセッサー講習の参加決定について、事業種別毎にみると、「介護老人福祉施設」では、「管理者の意向」が 47.6%で最も多く、次いで、「法人の意向」42.8%と続く。90.4%が組織の意向によるもの、といえる。

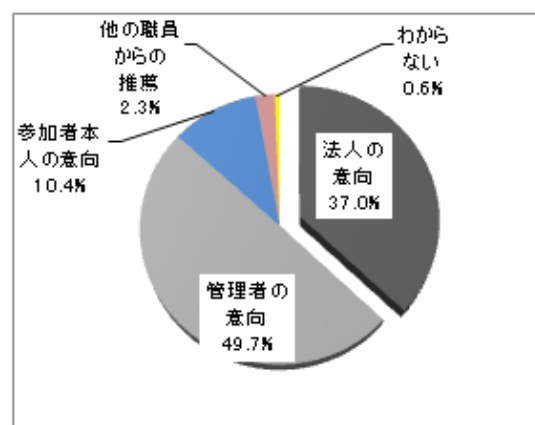
介護キャリア段位アセッサー 講習の 決定方法	件数	割合
法人の意向	71	42.8%
管理者の意向	79	47.6%
参加者本人の意向	15	9.0%
他の職員からの推薦	1	0.6%
わからない	0	0.0%
合計	166	100.0%



<介護老人保健施設>

「介護老人保健施設」では、「管理者の意向」が 49.7%、「法人の意向」が 37.0%であり、あわせると 86.7%が組織の意向によるものとなっている。

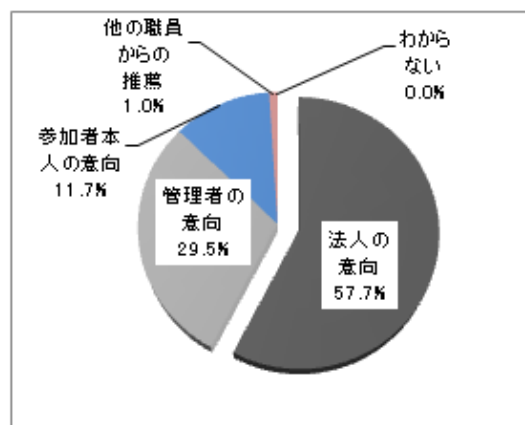
介護キャリア段位アセッサー 講習の決定方法	件数	割合
法人の意向	64	37.0%
管理者の意向	86	49.7%
参加者本人の意向	18	10.4%
他の職員からの推薦	4	2.3%
わからない	1	0.6%
合計	173	100.0%



＜通所介護＞

「通所介護」では、「法人の意向」が最も多く57.7%であり、次いで「管理者の意向」29.5%の順となっており、施設系サービス(介護老人福祉施設、介護老人保健施設)よりも法人意向の占める割合が高い。参加者本人の意向は、11.7%であった。

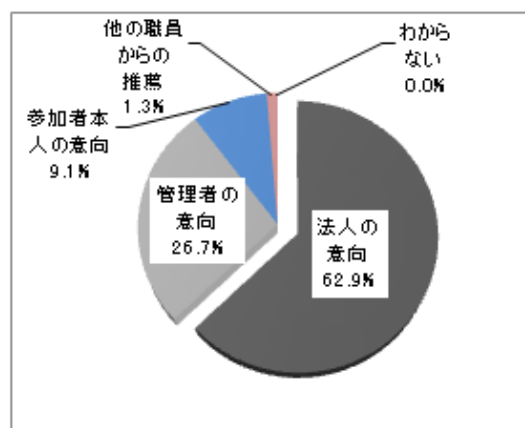
介護キャリア段位アセッサー 講習の決定方法	件数	割合
法人の意向	172	57.7%
管理者の意向	88	29.5%
参加者本人の意向	35	11.7%
他の職員からの推薦	3	1.0%
わからない	0	0.0%
合計	298	100.0%



＜訪問介護＞

「訪問介護」においても、通所介護同様、「法人の意向」が最も多く(62.9%)、次いで「管理者の意向」26.7%となっている。参加者の本人の意向は、1割を満たさない。

介護キャリア段位アセッサー 講習の決定方法	件数	割合
法人の意向	146	62.9%
管理者の意向	62	26.7%
参加者本人の意向	21	9.1%
他の職員からの推薦	3	1.3%
わからない	0	0.0%
合計	232	100.0%

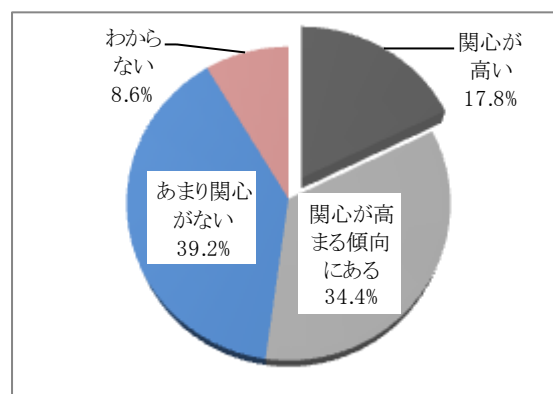


(6) 介護キャリア段位制度の関心度について

事業所の介護職員における介護キャリア段位制度に対する関心度について、「関心が高い」が17.8%、「関心が高まる傾向にある」が34.4%と、半数を超える事業所で関心がある、もしくは今後関心が高まるとしている。

一方で、「あまり関心がない」が39.2%と4割程度を占める。

介護キャリア段位の関心度	件数	割合
関心が高い	157	17.8%
関心が高まる傾向にある	303	34.4%
あまり関心がない	345	39.2%
わからない	76	8.6%
合計	881	100.0%



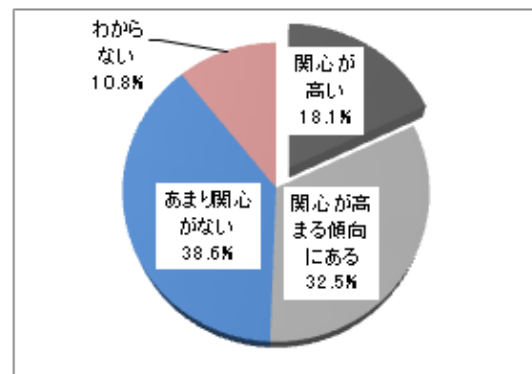
(7) 介護キャリア段位制度の関心度について【事業種別毎】

事業種別にみると、各サービスにおいて、同様の傾向が見受けられる。「関心の高まり」が、「あまり関心がない」と拮抗しつつも、やや下回っている。

<介護老人福祉施設>

事業種別毎にみると、「介護老人福祉施設」では、「関心が高い」が18.1%、「関心が高まる傾向にある」が32.5%、「あまり関心がない」が38.6%であった。

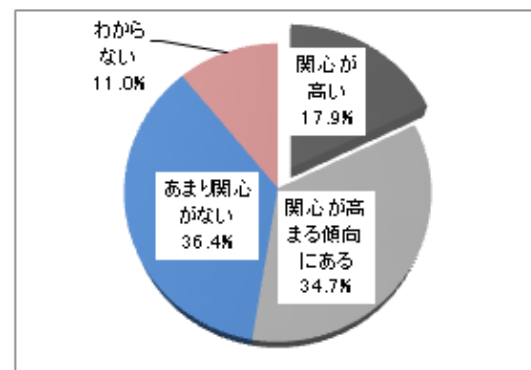
介護キャリア段位の関心度	件数	割合
関心が高い	30	18.1%
関心が高まる傾向にある	54	32.5%
あまり関心がない	64	38.6%
わからない	18	10.8%
合計	166	100.0%



<介護老人保健施設>

「介護老人保健施設」では、「関心が高い」が17.9%、「関心が高まる傾向にある」が34.7%、「あまり関心がない」が36.4%であった。

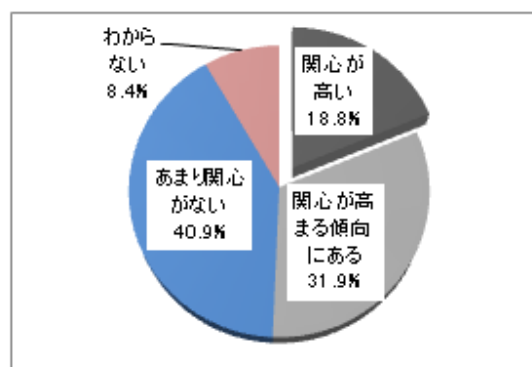
介護キャリア段位の関心度	件数	割合
関心が高い	31	17.9%
関心が高まる傾向にある	60	34.7%
あまり関心がない	63	36.4%
わからない	19	11.0%
合計	173	100.0%



<通所介護>

「通所介護」では、「関心が高い」が18.9%、「関心が高まる傾向にある」が31.9%、「あまり関心がない」が40.9%であった。

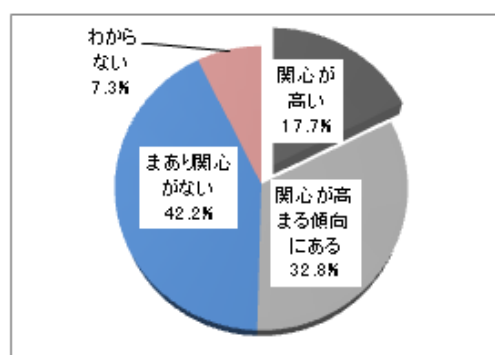
介護キャリア段位の関心度	件数	割合
関心が高い	56	18.8%
関心が高まる傾向にある	95	31.9%
あまり関心がない	122	40.9%
わからない	25	8.4%
合計	298	100.0%



<訪問介護>

「訪問介護」では、「関心が高い」が18.8%、「関心が高まる傾向にある」が32.8%、「あまり関心がない」が42.2%であった。

介護キャリア段位の関心度	件数	割合
関心が高い	41	17.7%
関心が高まる傾向にある	76	32.8%
あまり関心がない	98	42.2%
わからない	17	7.3%
合計	232	100.0%

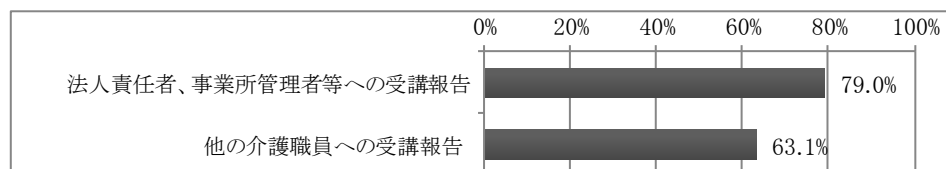


(8) 評価者講習受講後の介護キャリア段位制度の取組について

<報告>

アセッサー講習受講後の事業所における取組等について、「法人責任者、事業所管理者等への受講報告」が79.0%、「他の介護職員への受講報告」が63.1%となっている。

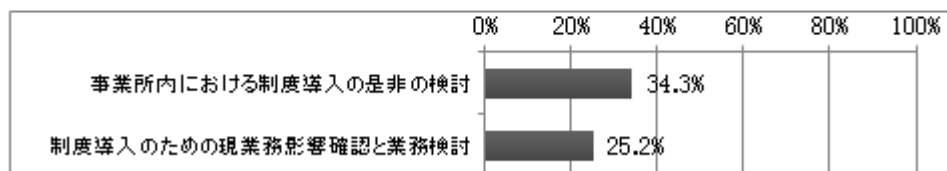
全体 n =881	件数	割合
法人責任者、事業所管理者等への受講報告	696	79.0%
他の介護職員への受講報告	556	63.1%



<導入検討>

受講後に「事業所内における制度導入の是非の検討」を行った事業所は34.3%、「制度導入のための現業務影響確認と業務検討」を行った事業所は25.2%となっている。

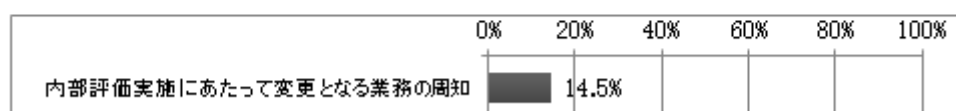
全体 n =881	件数	割合
事業所内における制度導入の是非の検討	302	34.3%
制度導入のための現業務影響確認と業務検討	222	25.2%



<内部評価業務周知>

また、「内部評価実施にあたって変更となる業務の周知」を行った事業所は 14.5%となっている。

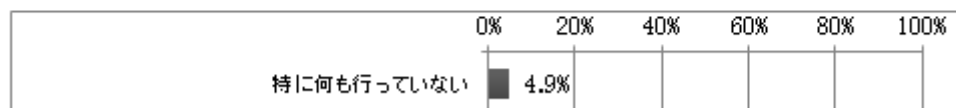
全体 n =881	件数	割合
内部評価実施にあたって変更となる業務の周知	128	14.5%



<動き無し>

受講後に「特に何も行っていない」事業所は 4.9%となっている。

全体 n =881	件数	割合
特に何も行っていない	43	4.9%

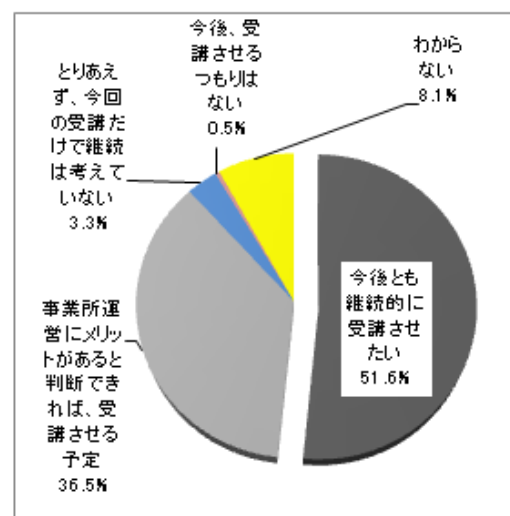


(9) 介護キャリア段位制度 アセッサー講習の今後の受講方針について

介護キャリア段位制度の今後の受講方針について、「今後とも継続的に受講させたい」とする事業所は 51.6%と過半数を占めている。

さらに、「事業所運営にメリットがあると判断できれば、受講させる予定」とする事業所が 36.5%あり、9割近くの事業所が今後も受講を行う意思を示している。

今後の受講方針	件数	割合
今後とも継続的に受講させたい	455	51.6%
事業所運営にメリットがあると判断できれば、受講させる予定	322	36.5%
とりあえず、今回の受講だけで継続は考えていない	29	3.3%
今後、受講させるつもりはない	4	0.5%
わからない	71	8.1%
合計	881	100.0%

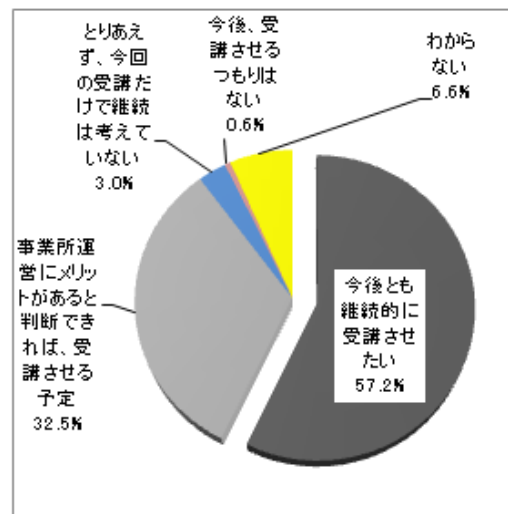


(10) アセッサー講習の今後の受講方針について【事業種別毎】

<介護老人福祉施設>

事業種別毎にみると、「介護老人福祉施設」においては、「今後も継続的に受講」が 57.2%、「メリットがあると判断できれば受講させる」が 32.5%と、89.7%が今後の受講意向を示している。

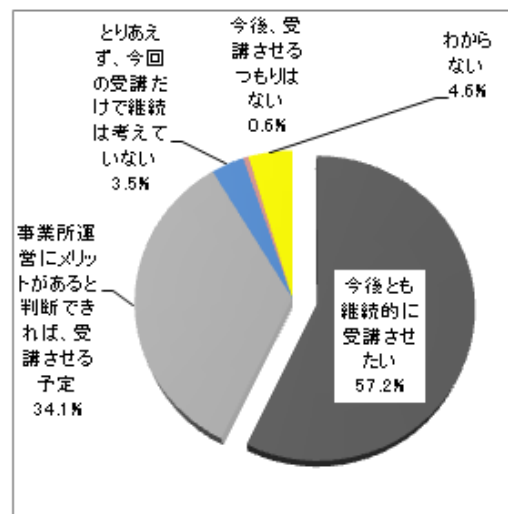
今後の受講方針	件数	割合
今後とも継続的に受講させたい	95	57.2%
事業所運営にメリットがあると判断できれば、受講させる予定	54	32.5%
とりあえず、今回の受講だけで継続は考えていない	5	3.0%
今後、受講させるつもりはない	1	0.6%
わからない	11	6.6%
合計	166	100.0%



<介護老人保健施設>

「介護老人保健施設」においては、「今後も継続的に受講」が 57.2%、「メリットがあると判断できれば受講させる」が 34.1%と、91.3%が今後の受講意向を示している。

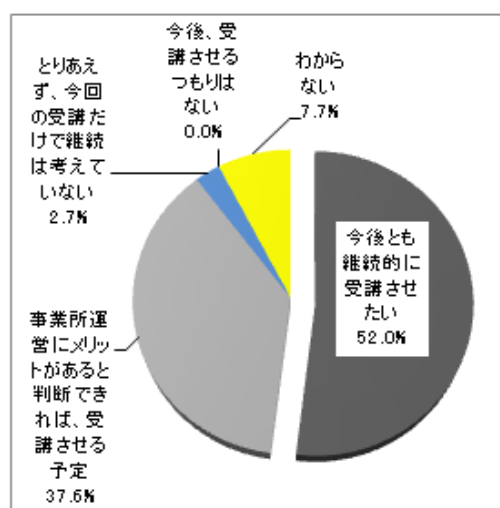
今後の受講方針	件数	割合
今後とも継続的に受講させたい	99	57.2%
事業所運営にメリットがあると判断できれば、受講させる予定	59	34.1%
とりあえず、今回の受講だけで継続は考えていない	6	3.5%
今後、受講させるつもりはない	1	0.6%
わからない	8	4.6%
合計	173	100.0%



＜通所介護＞

「通所介護」においては、「今後も継続的に受講」が 52.0%、「メリットがあると判断できれば受講させる」が 37.6%となっており、施設系サービスや訪問介護と同様の傾向といえる。

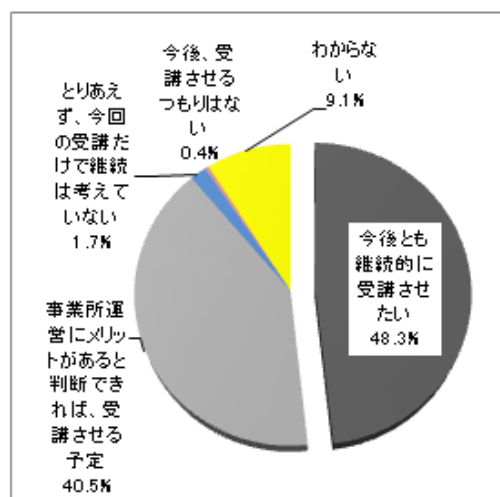
今後の受講方針	件数	割合
今後とも継続的に受講させたい	155	52.0%
事業所運営にメリットがあると判断できれば、受講させる予定	112	37.6%
とりあえず、今回の受講だけで継続は考えていない	8	2.7%
今後、受講させるつもりはない	0	0.0%
わからない	23	7.7%
合計	298	100.0%



＜訪問介護＞

「訪問介護」においては、「今後も継続的に受講」が 48.3%、「メリットがあると判断できれば受講させる」が 40.5%となっており、他サービスとほぼ同様の傾向である。

今後の受講方針	件数	割合
今後とも継続的に受講させたい	112	48.3%
事業所運営にメリットがあると判断できれば、受講させる予定	94	40.5%
とりあえず、今回の受講だけで継続は考えていない	4	1.7%
今後、受講させるつもりはない	1	0.4%
わからない	21	9.1%
合計	232	100.0%



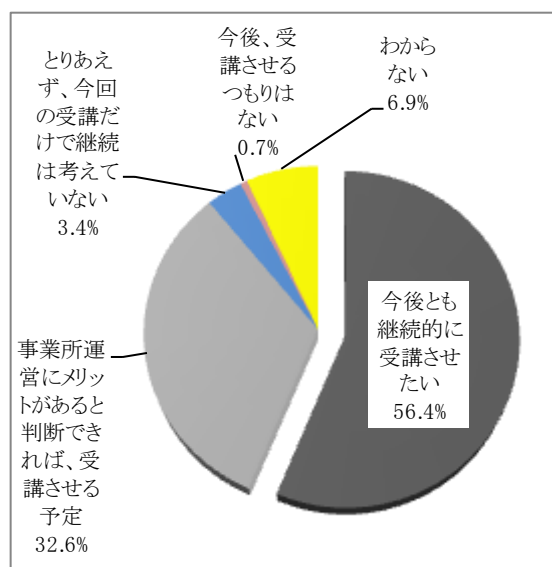
(11) アセッサー講習の今後の受講方針について【評価方法別】

<事業所内で作った独自評価方法>

介護職員に対して介護技術評価を実施している事業所における評価方法の違いによるアセッサー講習の今後の受講方針をみると、事業所内で作った独自評価方法を採用している291事業所では、「今後とも継続的に受講させたい」とする事業所は56.4%、さらに「事業所運営にメリットがあると判断できれば、受講させる予定」とする事業所が32.6%となっている。

独自方法による介護技術評価を行っている事業所においても、今後受講する方針を示す事業所は過半数を占めている。また、事業効果をみてから判断する事業所も1/3ほどある。

今後の受講方針	件数	割合
今後とも継続的に受講させたい	164	56.4%
事業所運営にメリットがあると判断できれば、受講させる予定	95	32.6%
とりあえず、今回の受講だけで継続は考えていない	10	3.4%
今後、受講させるつもりはない	2	0.7%
わからない	20	6.9%
合計	291	100.0%

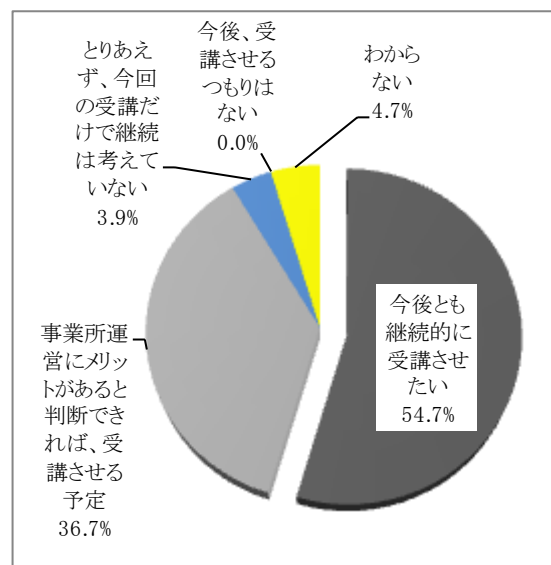


＜「介護キャリア段位制度」に基づく評価方法＞

介護キャリア段位制度に基づく評価方法を採用している 128 事業所では、「今後とも継続的に受講させたい」とする事業所は 54.7%、さらに「事業所運営にメリットがあると判断できれば、受講させる予定」とする事業所が 36.7%となっている。

現在採用している介護技術評価方法による今後の受講方針に大きな差異はみられない。

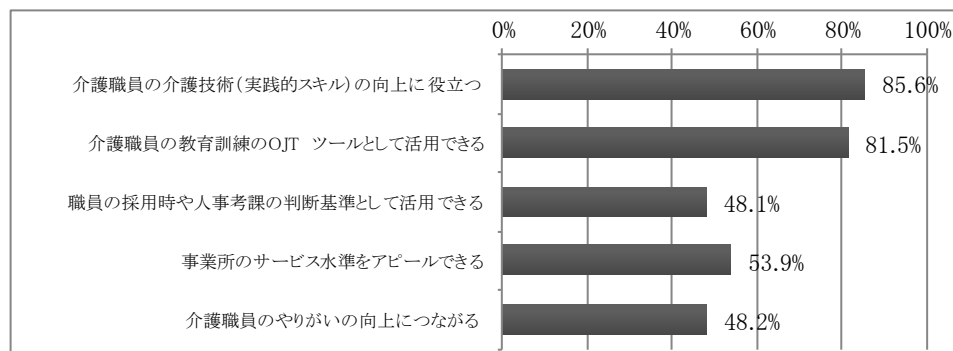
今後の受講方針	件数	割合
今後とも継続的に受講させたい	70	54.7%
事業所運営にメリットがあると判断できれば、受講させる予定	47	36.7%
とりあえず、今回の受講だけで継続は考えていない	5	3.9%
今後、受講させるつもりはない	0	0.0%
わからない	6	4.7%
合計	128	100.0%



(12) 介護キャリア段位制度の利点について

介護キャリア段位制度の利点について、「介護職員の介護技術(実践的スキル)の向上に役立つ」が85.6%で最も多く、「介護職員の教育訓練のOJT ツールとして活用できる」が81.5%で、8割以上の事業所が介護技術の向上のためのOJT ツールとして活用できるとしている。

全体 n =881	件数	割合
介護職員の介護技術(実践的スキル)の向上に役立つ	754	85.6%
介護職員の教育訓練のOJT ツールとして活用できる	718	81.5%
職員の採用時や人事考課の判断基準として活用できる	424	48.1%
事業所のサービス水準をアピールできる	475	53.9%
介護職員のやりがいの向上につながる	425	48.2%



その他として、下記のような意見があげられている。

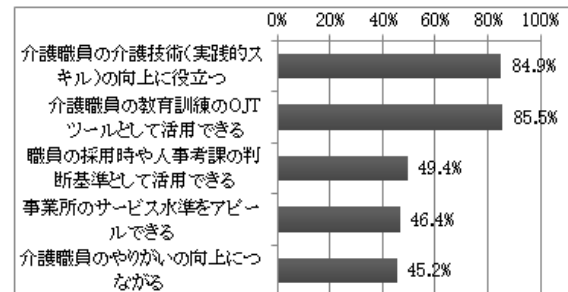
その他	件数
職員の意識の変化に繋がる、自分の立ち位置が分る。	7
賃金体系に反映できる。	6
一貫性のある教育ができる。管理、統制しやすい。	6
適性のある職員の選抜に役立つ	2
未来がある。	1

(13) 介護キャリア段位制度の利点について【事業種別毎】

<介護老人福祉施設>

介護キャリア段位制度の利点について、事業種別毎にみると、「介護老人福祉施設」では、「介護職員の教育訓練の OJT ツールとして活用できる」が 85.5%で最も多く、次いで、「介護職員の介護技術(実践的スキル)の向上に役立つ」が 84.9%であった。

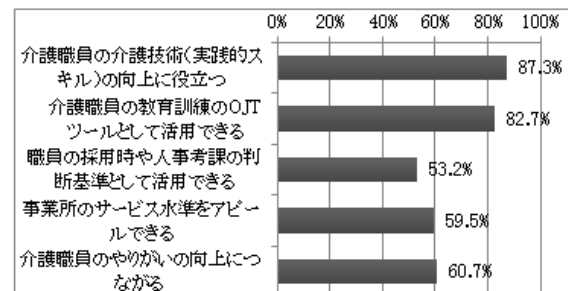
全体 n =166	件数	割合
介護職員の介護技術(実践的スキル)の向上に役立つ	141	84.9%
介護職員の教育訓練の OJT ツールとして活用できる	142	85.5%
職員の採用時や人事考課の判断基準として活用できる	82	49.4%
事業所のサービス水準をアピールできる	77	46.4%
介護職員のやりがいの向上につながる	75	45.2%



<介護老人保健施設>

「介護老人保健施設」では、「介護職員の介護技術(実践的スキル)の向上に役立つ」が最も多く、87.3%、次いで、「介護職員の教育訓練の OJT ツールとして活用できる」が 82.7%と続く。「職員の採用時や人事考課の判断基準として活用」(53.2%)、「事業所のサービス水準アピール」(59.5%)、「介護職員のやりがいの向上」(60.7%)についてもいずれも過半数以上となっている。

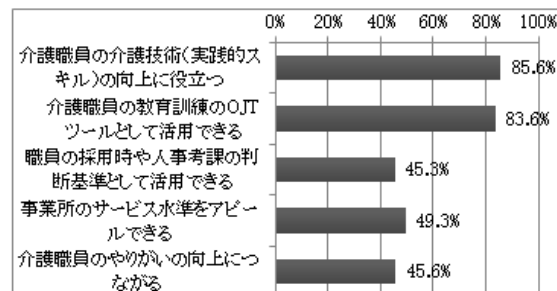
全体 n =173	件数	割合
介護職員の介護技術(実践的スキル)の向上に役立つ	151	87.3%
介護職員の教育訓練の OJT ツールとして活用できる	143	82.7%
職員の採用時や人事考課の判断基準として活用できる	92	53.2%
事業所のサービス水準をアピールできる	103	59.5%
介護職員のやりがいの向上につながる	105	60.7%



<通所介護>

「通所介護」では、「介護職員の介護技術(実践的スキル)の向上に役立つ」が最多で85.6%、次いで、「介護職員の教育訓練のOJTツールとして活用できる」が83.6%であった。

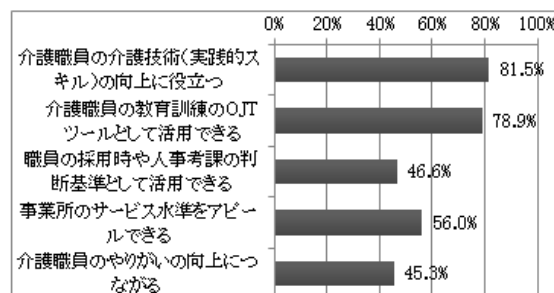
全体 n =298	件数	割合
介護職員の介護技術(実践的スキル)の向上に役立つ	255	85.6%
介護職員の教育訓練のOJTツールとして活用できる	249	83.6%
職員の採用時や人事考課の判断基準として活用できる	135	45.3%
事業所のサービス水準をアピールできる	147	49.3%
介護職員のやりがいの向上につながる	136	45.6%



<訪問介護>

「訪問介護」では、「介護職員の介護技術(実践的スキル)の向上に役立つ」が81.5%、次いで、「介護職員の教育訓練のOJTツールとして活用できる」が78.9%であった。

全体 n =232	件数	割合
介護職員の介護技術(実践的スキル)の向上に役立つ	189	81.5%
介護職員の教育訓練のOJTツールとして活用できる	183	78.9%
職員の採用時や人事考課の判断基準として活用できる	108	46.6%
事業所のサービス水準をアピールできる	130	56.0%
介護職員のやりがいの向上につながる	105	45.3%

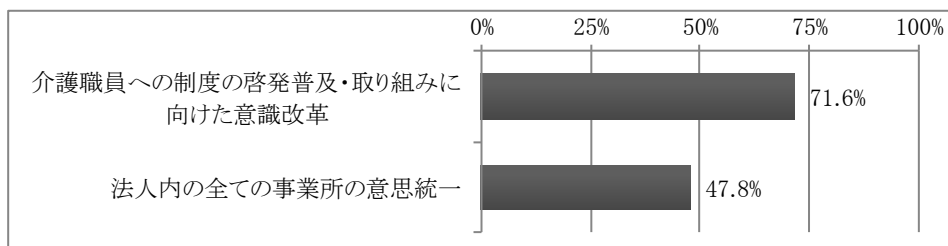


(14) 介護キャリア段位制度の導入課題について

介護キャリア段位制度の導入課題について、「介護職員への制度の啓発普及・取り組みに向けた意識改革」が71.6%、「法人内の全ての事業所の意思統一」が47.8%となっている。

<組織的取組>

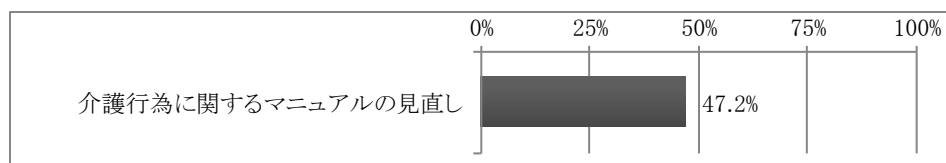
全体 n =881	件数	割合
介護職員への制度の啓発普及・取り組みに向けた意識改革	631	71.6%
法人内の全ての事業所の意思統一	421	47.8%



また、「介護行為に関するマニュアルの見直し」をあげる事業所が47.2%ある。

<マニュアル整備>

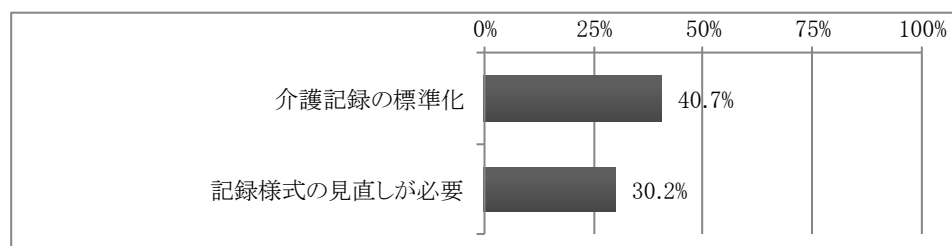
全体 n =881	件数	割合
介護行為に関するマニュアルの見直し	416	47.2%



さらに、「介護記録の標準化」をあげる事業所が 40.7%、「記録様式の見直しが必要」が 30.2%と、介護記録等の標準化・見直しをあげる事業所も少なくない。

<介護記録>

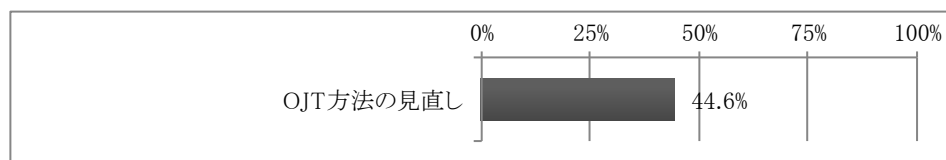
全体 n =881	件数	割合
介護記録の標準化	359	40.7%
記録様式の見直しが必要	266	30.2%



「OJT 方法の見直し」をあげる事業所は 44.6%である。

<OJT方法>

全体 n =881	件数	割合
OJT方法の見直し	393	44.6%

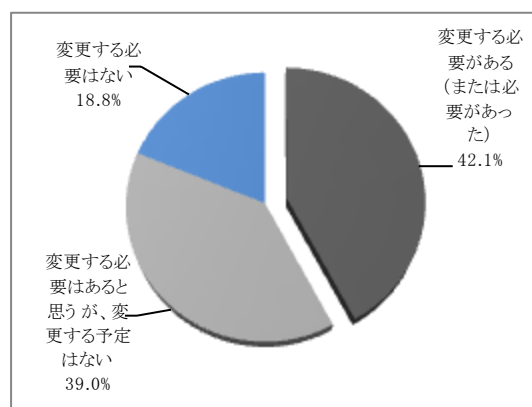


(15) 介護キャリア段位制度を導入する際の人事評価見直しについて

介護キャリア段位制度を導入するにあたっての人事評価の見直しについて、「変更する必要がある(または必要があった)」とする事業所が 42.1%、「変更する必要があると思うが、変更する予定はない」が 39.0%、「変更する必要はない」が 18.8%となっている。

介護キャリア段位制度を導入するにあたり、人事評価を変更する必要があると認識している事業所は 8 割を超えている。

現行人事評価の見直し	件数	割合
変更する必要がある(または必要があった)	371	42.1%
変更する必要があると思うが、変更する予定はない	344	39.0%
変更する必要はない	166	18.8%
合計	881	100.0%



**(16) 介護キャリア段位制度における介護技術評価を導入する際に必要となる
支援策(制度面での支援・各種ツール)について**

【介護キャリア段位制度】導入にあたり必要とする支援策として、「介護報酬(手当)のアップ、加算制度、非導入事業者との差別化」101件、「制度の周知、段位取得制度のメリット等の広報」71件、「介護マニュアルの整備、基本テキスト等、基準評価・実例を示す(DVD等で)」50件、「時間の確保、時間保障(金銭的制度)」49件、「教育訓練・研修の支援策、研修機会を増やす、施設の提供」44件があげられている。

導入にあたっての技術的支援、財政的支援等を必要としていることもさることながら、導入後のメリットとりわけ加算等の財政的メリット、取得事業所の公表等による被取得事業所との差別化といった、取得した結果としてのメリットを求める声が多い。

内 容	件数
介護報酬(手当)のアップ、加算制度、非導入事業者との差別化	101
制度の周知、段位取得制度のメリット等の広報	71
介護マニュアルの整備、基本テキスト等、基準評価・実例を示す(DVD等で)	50
時間の確保、時間保障(金銭的制度)	49
教育訓練・研修の支援策、研修機会を増やす、施設の提供	44
人材の確保(金銭的な制度)	35
受講料・登録費用の助成(財政的支援)、学習費免除	31
評価方法の多様化で現状ではカバーしきれていない	26
評価者の育成、評価者不足、評価者の負担軽減	18
簡略化(提出書類が多い)	13
記録書式・書類の統一化、電子化	8
複数人での体制確立(評価者の確保)	7
評価後のフォロー方法	2
介護保険制度の拡充	1

III. アンケート調査の分析概要

1. 介護技術評価実施における現状課題について

(1) 介護職員の介護技術については7割の事業所が事業所内でばらつきがあると回答

事業所内における介護技術評価の標準化について、回答を得た事業所(881件)のうち「非常にばらつきがある」と回答した事業所が19.2%(169件)、「ややばらつきがみられる」と回答した事業所が51.4%(453件)となり、約7割の事業所においてばらつきを感じており、介護技術の現状課題として挙げられた。(Ⅱ-2-(11))

(2) 介護技術評価実施に伴うOJTについて計画的に実施している事業所は約5割

介護技術評価実施に伴うOJTについて、回答を得た事業所(881件)のうち、OJTを「重視している」と回答した事業所は「常勤職員」に対しては87.2%(768件)、「非常勤職員」に対しては81.5%(718件)であった(Ⅱ-2-(16))。また、OJTを「実施している」と回答した事業所は「常勤職員」に対しては83.3%(734件)、「非常勤職員」に対しては74.6%(657件)であった(Ⅱ-2-(14))。OJTについては8割以上の事業所が「重視」して且つ「実施」していた。また、OJTを組織的に取り組んでいると回答した事業所は83.0%(619件)であった(Ⅱ-2-(17))。

一方、現在取り組んでいるOJTの介護職員に対する効果として、OJTを実施していると回答した事業所(746件)のうち「効果がある」と回答した事業所は68.5%(511件)にとどまっており(Ⅱ-2-(20))、OJTの際に日常的に使用しているツールがあると回答した事業所は66.1%(493件)、計画的なOJTの仕組みがあると回答した事業所は52.7%(393件)にとどまった(Ⅱ-2-(17))。

OJTについて約8割の事業所が重視し、組織的に実施を行っているが、計画的に実施しているとなると約5割にとどまっていることから、OJTの具体的実施内容について課題があると推察される。

(3) OJTの実施について多くの課題を抱えている

介護技術評価実施に伴うOJTの実施に際し、「OJTに対する時間不足・人員不足が課題である」との回答が多く見られた(Ⅱ-2-(22)-②)。また、「マニュアル整備・OJT計画といったOJTの仕組みに課題がある」あるいは「OJTを実施しているが、その指導方法や評価方法の標準化がはかられていない」といった課題があると回答した事業所も多く見

られた(Ⅱ-2-(22)-③)。このことは組織として取組を行う際の枠組み調整やシステム化について多くの課題があると考えられる。

また、職員個人の意識、関心の低さといった、OJTを受ける介護職員本人の資質についても課題であるという回答が得られた(Ⅱ-2-(22)-④)。

2. 介護事業所における職業能力評価・介護技術評価導入状況について

(1) 介護キャリア段位制度の認知を契機として、職業能力評価・介護技術評価を導入

職業能力評価について、回答を得た事業所(881件)のうち1年前(平成25年1月)に職業能力評価を実施していたと回答した事業所は46.3%(408件)であったが、現在(平成26年1月)職業能力評価を実施していると回答した事業所は61.5%(542件)に増加した。1年前(平成25年1月)に職業能力評価を「実施していなかった」事業所(458件)のうち、現在(平成26年1月)職業能力評価を「実施している」と回答した事業所は30.8%(141件)となった(Ⅱ-2-(1))。

また、介護技術評価について、回答を得た事業所(881件)のうち、1年前(平成25年1月)に介護技術評価を実施していたと回答した事業所は35.5%(313件)であったが、現在(平成26年1月)介護技術評価を実施していると回答した事業所は53.8%(474件)に増加した。1年前(平成25年1月)に介護技術評価を「実施していなかった」事業所(543件)のうち、現在(平成26年1月)介護技術評価を「実施している」と回答した事業所は29.5%(160件)となった(Ⅱ-2-(4))。

合わせて、介護技術評価について1年前(平成25年1月)には介護技術評価を「実施していなかった」が、現在(平成26年1月)介護技術評価を「実施している」と回答した事業所(160件)のうち、現在利用している介護技術評価方法として「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」と回答した事業所は63.8%(102件)であった。(Ⅱ-2-(7))

1年前(平成25年1月)から現在(平成26年1月)において、職業能力評価並びに介護技術評価の実施状況にて「実施していなかった」から「実施している」との変化が約3割あったこと、その実施状況の変化のうち6割強が「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」を利用していることから、介護キャリア段位制度の認知、また評価者(アセッサー)講習への事業所職員参加が、事業所における職業能力評価・介護技術評価の導入の契機になっているとの評価が得られると考えられる。

(2) 施設サービス・在宅サービスを問わず介護キャリア段位制度の介護技術評価の導入がされている

介護技術評価について、1年前(平成25年1月)から現在(平成26年1月)において「実施していなかった」から「実施している」となった事業所のうち、介護老人福祉施設では77.3%が「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」を利用しており、また訪問介護においても75.0%の事業所が「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」を利用している(Ⅱ-2-(8))。介護技術評価を行う上で「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」の受け入れについて、施設サービス・在宅サービスといったサービス種には差異が無いことから、「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」は汎用性について一定の評価が得られたと考えられる。

(3) 介護技術評価「未実施」の事業所について、介護キャリア段位制度を主とした介護技術評価の導入が多く見込まれる

介護技術評価について、現在(平成26年1月)評価を「未実施」と回答した事業所(390件)のうち「実施する予定」と回答した事業所は30.5%(119件)、「実施したいが未定」と回答した事業所は59.7%(233件)であった(Ⅱ-2-(9))。評価を実施したいという意向については90.2%(352件)に上り、介護技術評価を実施していない事業所のうち約9割が評価実施に前向きであった。また評価を実施したいという意向を持っている事業所(352件)のうち74.1%(261件)の事業所が、評価を実施する際に用いたいと考えている介護技術評価方法として「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」と回答が得られた(Ⅱ-2-(10))。現在介護技術評価を未実施の事業所において9割は実施したいと考えており、そのうち3/4の事業所が「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」を利用したいと考えていることから、介護キャリア段位制度の認知、また評価者(アセッサー)講習への事業所職員参加が、未実施事業所への介護技術評価導入考查のきっかけとなり、今後導入の増加が見込めると推察される。

(4) 事業所内の介護技術標準化について「ばらつきがある」と課題を感じている事業所の多くが介護キャリア段位制度に基づいた評価基準を活用したいと考えている

介護技術評価実施における課題として挙げられた事業所内における「介護技術評価」の標準化についてばらつきがあると回答した事業所(267件)のうち77.5%(207件)の事業所が、評価を実施する際に用いたいと考えている介護技術評価方法について「介護キャリア段位制度に基づく評価方法」の利用を考えていると回答が得られた(Ⅱ-2-(13))。課題である介護技術のばらつきについて8割弱の事業所が「介護キャリ

ア段位制度に基づく評価方法」を導入することで課題解決を実施したいと考えていると推察される。

3. 介護技術評価における介護キャリア段位制度の認知状況について

(1) 介護キャリア段位制度 評価者(アセッサー)講習に参加した職員が所属する事業所管理者の介護キャリア段位制度認知度は高い

介護キャリア段位制度 評価者(アセッサー)講習に参加した職員が所属する事業所管理者における「介護キャリア段位制度」の認知について、回答が得られた 881 件のうち介護キャリア段位制度の「内容まで理解している」と回答した事業所は 77.6% (684 件)、「制度があることは知っている」と回答した事業所は 22.2% (196 件)となり、制度そのものについては 99.8% (880 件)とほぼ全事業所において認知されていた(Ⅱ-3-1))。また、制度導入の背景や目的・意義について理解しているとした事業所は 97.5% (858 件)と高く、制度全体の仕組みについても 92.5% (814 件)と高い結果が得られた。介護キャリア段位制度に基づく介護技術評価について、内部評価の方法は 79.7% (701 件)、被評価者選定、目標設定の仕方は 69.9% (615 件)、重要とされる記録に関する「様式」や「記録の仕方」は 65.0% (572 件)と、制度概要に比べて理解度は落ちるが、約 7 割の事業所管理者については具体的な介護技術評価方法について理解していると推察される。(Ⅱ-3-2))

また、介護キャリア段位制度 評価者(アセッサー)講習の受講方針決定については「法人の意向」と回答した事業所が 56.8% (500 件)、「管理者の意向」が 31.7% (279 件)と、法人または事業所の意向としての受講が 88.5%を占めている(Ⅱ-3-4))。それに対して「受講参加者本人の意向」が 10.3% (91 件)にとどまっていることから、介護キャリア段位制度 評価者(アセッサー)講習に参加した職員が所属する事業所管理者については、介護キャリア段位制度における制度概要並びに介護技術評価を理解しつつ、介護キャリア段位制度 評価者(アセッサー)講習に該当職員を受講させていることが推察され、更には介護キャリア段位制度による介護技術評価に対する期待度も大きいと汲み取れる。

(2) 介護職員全体の「介護キャリア段位制度」への関心度は事業所管理者と比較して低い傾向

介護キャリア段位制度 評価者(アセッサー)講習に参加した職員が所属する事業所の介護職員全般に対する「介護キャリア段位制度」への関心について、回答が得られた 881 件のうち「関心が高い」と回答した事業所は 17.8% (157 件)、「関心が高まる傾向にある」と回答した事業所は 34.4% (303 件)となった(Ⅱ-3-6))。

一方「あまり関心がない」と回答した事業所は 39.2% (345 件)と高いことから、事業所の管理者については非常に関心を持っている一方で、事業所内の介護職員はあまり関心を示していないという「ギャップ」が読み取れる。このことは後のアンケートである介護技術評価を導入する際の課題事項として高く示されている「介護職員への啓発普及・取り組みに向けた職員の意識改革」につながっていくと推察される。

(3) 「介護キャリア段位制度」における評価者(アセッサー)講習については半数以上が継続の意向

介護キャリア段位制度 評価者(アセッサー)講習について「今後も継続的に受講せたい」と回答した事業所は、回答が得られた 881 件のうち 51.6% (455 件)と半数以上であった(Ⅱ-3-(9))。介護技術評価を行う際の課題として人員不足が挙げられている中では、高い数字であると考えられる。また「事業所運営にメリットがあると判断できれば受講させる予定」と回答した事業所は 36.5% (322 件)であり、後のアンケート結果で示されるメリット等を事業所にて認識すれば受講継続意向については更に高くなることが読み取れる。

4. 介護キャリア段位制度を基にした介護技術評価の取り組み状況について

(1) 介護キャリア段位制度 評価者(アセッサー)講習に参加した職員の取組について、事業所管理者・他の介護職員への受講報告に留まっている

介護キャリア段位制度 評価者(アセッサー)講習に参加した職員が、所属する事業所に対しどのような行動を行ったかについて、事業所(881 件)のうち「法人責任者・事業所管理者への受講報告」との回答は 79.0% (696 件)、他の職員への受講報告は事業所(881 件)のうち 63.1% (556 件)となった(Ⅱ-3-(8))。

一方、具体的な行動として「事業所内における制度導入の是非検討」を実施したと回答した事業所が 34.3% (302 件)、「制度導入のための現業務の影響度確認と業務の検討」を実施したと回答した事業所は 25.2% (222 件)と具体的な動きとなると低い数値となっている。

このことは、事業所管理者は非常に高い関心を持っているものの、具体的にどのような事業所体制を構築し、介護業務における影響など検討を行う手法が不明確であるため、先のアンケート結果で示されている介護技術評価の実施について「実施したいが未定」という結果が 59.7% (233 件)に上っている(Ⅱ-2-(3))ことに結びつくと考えられる。従って、今後の課題として、介護キャリア段位制度 評価者(アセッサー)講習に参加した職員が受講後すぐに内部評価が実施できるよう、事業所管理者へ介護技

術評価の実施にあたり検討しなければならない事項や業務影響範囲を調べる具体的手法の情報提示が必要と推察される。

5. 介護キャリア段位制度の事業所導入メリットについて

(1) 介護キャリア段位制度における介護技術評価導入により、多くの事業所が「介護職員の介護技術向上に役立つ」と回答

事業所管理者が介護キャリア段位制度を事業所に導入する際のメリットとして「介護職員の介護技術の向上に役立つか」については事業所(881件)のうち85.6%(754件)の事業所が「役立つ」と回答した。また、「介護職員の教育訓練 OJT ツールとして活用できるか」については81.5%(718件)の事業所が「活用できる」と回答した(Ⅱ-3-(12))。介護サービス種別において介護老人福祉施設では84.9%が「介護職員の介護技術の向上に役立つ」としており、訪問介護においても81.5%の事業所が「介護職員の介護技術の向上に役立つ」としている(Ⅱ-3-(13))ことから、介護キャリア段位制度における介護技術評価導入は、施設サービス・在宅サービスそれぞれにおいて「介護職員の介護技術の向上に役立つ」と感じていることが推察される。合わせて「介護職員のやりがい向上」についても48.2%と約半数の事業所がメリットとして捉えており、介護技術向上とやりがいの向上について相乗効果があることをメリットとして捉えていることが推察される。

また、事業所の「サービス水準をアピールすることができる」については53.9%、「職員の採用時や人事考課の判断基準として活用できる」については48.1%と現在は半数の事業所がメリットとして感じている(Ⅱ-3-(12))。この点については更なる制度の普及によりメリット感が高まるものと推察される。

(2) 介護キャリア段位制度における介護技術評価導入により客観的に自分自身のレベルを把握できるとの回答も

事業所管理者が介護キャリア段位制度を事業所に導入する際のメリットとして「客観的な視点による介護技術レベルの把握を介護職員自身が行うことができる」という回答も得られた(Ⅱ-3-(12)その他意見)。これは普段、自分自身の介護技術レベルを把握する術がなく、客観的評価も受けないことから、自身の介護技術に不安を感じる、あるいは適正な介護サービス提供への補正が行われないこととなっているようで、それを介護キャリア段位制度による介護技術評価により払拭できるのではないかということをメリットとして感じているようである。さらには介護技術レベルの向上を目指すといったモチベーション向上にもつながるということも相乗効果としてメリットとして捉えられていた。

6. 介護キャリア段位制度の事業所導入時における課題について

- (1) **介護キャリア段位制度における介護技術評価導入の際、多くの事業所が「介護職員のへの制度の普及啓発・取り組みに向けた意識改革が必要」と回答**

事業所管理者が介護キャリア段位制度を事業所に導入する際、「介護職員のへの制度の普及啓発・取り組みに向けた意識改革」については、事業所(881件)のうち71.6%(631件)の事業所が「課題である」と回答した(Ⅱ-3-(14))。事業所管理者が介護キャリア段位制度に関心を持ち、自事業所において制度の導入を試みる際に、所属する介護職員への理解、また、介護技術評価の取り組みに対する意識改革を行う段階で課題となって進捗していない可能性が読み取れる。従って、事業所管理者が取組を行う際に、所属する介護職員への理解が得られ、円滑に介護技術評価の取り入れができるよう、所属介護職員向けの理解促進を図れるような「ツール」を準備・提供することが必要であると感じられる。

- (2) **介護キャリア段位制度における介護技術評価導入により、多くの事業所が「現行の人事評価の見直しの必要性を感じている」と回答**

事業所管理者が介護キャリア段位制度における介護技術評価を事業所に導入することで、現行の人事評価に対し42.1%(371件)の事業所が「変更する必要がある」と回答、また39.0%(344件)の事業所が「変更する必要があると思うが、変更する予定はない」と回答、81.1%の事業所において「現行の人事評価の見直しの必要性を感じている」との回答が得られた(Ⅱ-3-(15))。従って、事業所管理者が介護キャリア段位制度の導入を行うことで介護技術評価が行われ、その評価が人事評価へ反映並びにキャリアパスへの反映を行う必要があることを認識していると読み取れる。同時に介護キャリア段位制度の認知が、事業所内における介護技術評価のキャリアパス反映への考查のきっかけになっていると考えられる。

7. 介護キャリア段位制度の事業所導入時における支援策について

- (1) **多くの事業所が「介護キャリア段位制度」の社会的認知向上に期待すると回答**

事業所管理者が介護キャリア段位制度における介護技術評価を事業所に導入する際の課題を解決する為の支援ツールとして「介護キャリア段位制度の社会的認知向上」「介護キャリア段位制度のさらなる普及啓発」を期待するという回答が多く見られた(Ⅱ-3-(16))。事業所内の職員の認知度が高まることで制度導入が円滑に進むというこ

と、並びに社会的認知が広まることで介護職員の介護技術レベルへの意識の高まりが期待でき、介護職員のモチベーションに繋がるというものであった。

制度導入段階として、まずは行政を含め、介護事業関係者・介護職員に制度の意義・目的の理解周知を測るとともに、事業所あるいは介護職員としてのメリットを周知することが必要である。

(2) 「介護キャリア段位制度における介護技術評価」導入の際、人員・時間の支援を期待するとの回答

事業所管理者が介護キャリア段位制度における介護技術評価を事業所に導入する際の課題としても挙がっているが、事業所内へ介護技術評価の導入を促進したいものの、介護技術評価を行う人材の確保、時間の確保が困難であるため介護技術評価が進まないといった事が多く見られており、支援策として期待するということが多く見られた(Ⅱ-3-(16))。より多くの評価者の養成や、介護技術評価のシステム化等による効率化等を検討する必要がある。

IV. 今後の支援方策検討

今回のアンケート結果を参考にしつつ、介護キャリア段位制度導入にあたって求められる支援策として、以下の事項をあげることができる。

1. 制度周知(全国の介護事業所、行政、法人・組織、介護職員)
2. 制度導入支援、内部評価の支援
3. 取組み結果の公表並びに他との差別化

1. 制度の周知

(1) 全国の介護事業者・事業所への周知をはかる

今回の調査結果から、事業所管理者は「介護キャリア段位制度を用いた介護技術評価」について、以下のような点がメリットとして挙げられた。

- 介護職員の介護技術等の資質向上に役立つ
- 介護職員の OJT ツールとして活用できる
- 客観的に自分自身の介護技術レベルを知ることができ、介護職員の資質向上につながる

制度の普及と介護技術評価の実績が上がることにより、今後、期待されるメリットとして、以下の可能性も挙げられた。

- 採用時や人事考課の判断基準として活用できる
- 事業所のサービス水準のアピールとして活用できる

合わせて事業所管理者より「介護キャリア段位制度の社会的認知向上」「介護キャリア段位制度の更なる普及活動」が支援策として挙げられており、指標が全国的に活用されることこそが、各事業所内での内部評価の促進につながる、との認識であった。従ってまずは制度の概要、意義・目的並びに上記制度導入のメリットの周知を介護事業者等に行い、全国的な取り組みにしていくことが支援策として求められている、と解せられる。

なお、周知の対象としては、介護保険制度対象の事業所だけでなく、介護職が所属する、医療施設、医療事業所、介護サービス教育訓練機関なども含め、幅広く展開していくことも必要である。

(2) 行政への周知をはかる

事業所管理者より、制度周知の対象として希望するところとして都道府県市区町村といった「行政機関」が複数挙げられた。これは介護キャリア段位制度に関する相談・指導の窓口として期待しているところであり、介護キャリア段位制度に関する認知を行政機関にて高めてもらい、行政を含めた地域サービス水準向上に向けた取り組みを行うことが必要との事業所管理者の認識が伺える。

(3) 法人・組織、および介護職員への周知をはかる

事業所管理者が制度について理解し、制度導入を推進、組織内へ展開させていくためには、法人の理解、組織の理解、そして介護職員の理解が必要となる。アンケート結果からは、これらの関係者への周知が必要、との意見が多数寄せられた。

また、制度導入にあたっての課題として「介護職員への制度の啓発普及・取組みに向けた意識改革」が必要との回答が7割を超えていることから、以下の観点に沿った支援策となるツールを準備することが必要である。

- 介護キャリア段位制度概要が認知できる
- 介護技術評価を行うことの重要性が認知できる
- 介護スキル向上やモチベーション向上等、制度導入メリットの認知ができる
- 上記のものを短時間で認識できる

2. 制度導入支援、内部評価支援

(1) 計画的OJTの実施に向けて

OJTの実施は行っているものの、計画的なOJTが実施されていることが少ない結果を踏まえ、介護キャリア制度が基としている計画的OJTを具体的に実施する支援ツールの開発が必要である。

計画的OJTを実施するツール(例)

- 事業所内の介護職員における介護技術の実態把握
- OJT対象とする職員の抽出と事業所計画
- 介護技術評価を行う際のサービス提供利用者の選定
- 対象職員のOJT計画立案(評価者の日程調整含む)
- OJT実施記録管理
- 介護技術評価の段階的管理(介護技術向上のプロセス管理)
- 介護技術評価結果報告書作成

- 事業所における介護技術向上の度合い管理

上記のようなツールを提供することにより、介護技術向上の度合いを数値化、見える化を行うことで確実に介護技術向上を行うとともに、介護職員のモチベーション向上を行い、事業所として、数字指標によるサービス水準アピールに役立てることが期待できる。

(2) 評価者(アセッサー)の更なる養成と継続的教育訓練

限られた人材において介護技術評価を実施する際、事業所管理者として課題としてあげられたのが

- 事業所内での評価者(アセッサー)の人員増員
- 評価者(アセッサー)となった後の継続的教育支援

であった。

組織的且つ継続的に内部評価を行うためには、評価者(アセッサー)人員を増やす必要がある、との認識である。また、養成後の評価者(アセッサー)について、研修等を用い、評価者としての質を維持・向上していくことも、適正な介護技術評価の推進の上で不可欠なものといえる。研修会については各都道府県といった地域において実施事例などの発表、意見交換会をするなど、より具体的な内容による研修会の実施が支援としてあげられる。

(3) 制度導入事例の情報提供

介護キャリア段位制度を導入する際、規定の人事評価見直しの必要性について、高い数値が得られた(問 D-2 参照)。そこで、見直し検討の際の活用ツールとして、就業規則の変更、服務規程、給与規定の変更をどのように行ったかの事例が支援策として挙げられる。

この他、先行する介護技術評価事例、制度導入事例の情報共有により、後続く事業所の取組みを容易にするのでは、との意見も挙げられている。

各事業所における新たな試みへの挑戦であり、模索の段階とも受け取ることができる。

3. 取組み結果の公表ならびに他との差別化

介護事業所の管理者が多く望まれていることとして、介護技術の水準が高まることでの対外的なアピールが挙げられていた。適正な介護技術評価を行い、そのことを対外的にアピールできる仕組みがあれば他事業所との差別化ができるというものである。

多くの事業所において介護キャリア段位制度による介護職員の技術評価を行い、そのサービス水準を公表する仕組みが整えば、事業所としての介護技術水準をより適切に公表することができ、また、介護サービスを選ぶ際の指標となるということで、利用者には選ばれる介護者であり介護事業所になるということを目指すということが期待され、業界全体の介護サービス水準の向上にも寄与できると考えられる。