

本事業の概要

1. 事業実施目的

我が国において、国家資格の「介護福祉士」の養成が開始されてから 30 年以上が経過したが、資格取得後の現場でのスキルアップについては個々の介護事業所に委ねられ、現場で経験を積んだ介護職員による技術指導に頼っているのが実情で、これによって個々の介護職の実践スキルに格差が生じているとの指摘がされている。

これは、介護職員の介護技術の評価及び OJT について、長らく全国的に体系化、標準化された評価指標（共通のものさし）がなかったことに起因しているものと考えられ、この点、介護プロフェッショナルキャリア段位制度（内閣府、厚生労働省）等の介護現場での介護職員の技術評価及び OJT の標準化といった取組が行われてきたところである。

当会において、これまで介護キャリア段位制度のスキームを用いて、約 9,000 件の介護職員のスキルの可視化に取り組み、データ分析をしたところ、基本介護技術については経験年数を経ることにより一定のスキルが蓄積されるものの、地域包括ケアシステムやリーダーシップといった実践スキルについては一定の経験年数を経ても身につけていないとの結果が得られた。¹

また介護報酬の「介護職員処遇改善加算」におけるキャリアパス要件については、介護サービスの質の向上の観点から、介護職員の実践的スキルの向上につながる取組を行っている介護事業所を評価するものとして設けられている加算であり、既に 8 割を超える事業所・施設が加算取得しているにもかかわらず、その効果が立証できるような十分な成果が得られていないことが懸念される。

人口構成の少子高齢化、生産年齢人口の減少の構造の中、介護分野の人材確保が喫緊の課題とされる中で、昨今は外国人技能実習制度へ介護職種が追加され、現場における介護技術の質の確保、OJT の標準化は急務となっている。

そこで、本事業では介護事業所における介護職員の介護技術の向上に資する取組を促進させる観点から、従事する介護職員に対する「介護技術の評価」や「介護技術向上のための指導」に取り組んでいる介護事業所の取組の効果検証を含め、介護技術向上にむけた体制や取組、ケア内容等の相違や実態調査を行い、介護技術向上にむけた取組がもたらす事項につき、検証する。

¹ 平成 29 年度「OJT を通じた介護職員の人材育成に関する調査研究事業」（一社）シルバーサービス振興会

2. 委員会の設置

本事業では、介護職員の人材育成、介護現場のOJT、介護技術評価に関する知見を有する専門家、識者等で構成される「検討委員会」を設置した。

【検討委員会】

(敬称略)

委員長

筒井 孝子 兵庫県立大学大学院 教授

【委員】

石塚 宣 東京都福祉保健局高齢社会対策部介護保険課長

大冢賀政昭 国立保健医療科学院 医療・福祉サービス研究部 主任研究官

近藤辰比古 公益社団法人全国老人福祉施設協議会指導監査対応委員会 委員長

田中 雅子 公益社団法人日本介護福祉士会 前名誉会長

原口 恭彦 東京経済大学 経営学部 教授

平川 博之 公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長

藤井 祐介 社会福祉法人 信愛報恩会 特別養護老人ホーム信愛の園

【オブザーバー】

川部 勝一 厚生労働省老健局振興課 課長補佐

【業務支援】

中垣内健郎 株式会社ナレッジ・マネジメント・ケア研究所 フェロー

【事務局】

一般社団法人 シルバーサービス振興会

3. 事業構成

(1) 介護事業所キャリアパス実態調査「介護職員の介護技術向上にむけた取組実績に関するアンケート」

「介護職員処遇改善加算」取得事業所（キャリアパス要件、職場環境等要件を満たす介護事業所）において、介護職員のキャリア開発支援にむけての取組体制や取組の内容、取組の効果、提供しているケア内容等の実態を調査し、介護職員に対する介護技術の指導や評価（介護職員に対する OJT）に取り組んでいる介護事業所と、取組ができていない事業所においての体制、取組差、介護技術向上にむけた取組がもたらす事項につき、検証を行う。（第 1 章）

(2) 介護技術向上に関するデータ分析

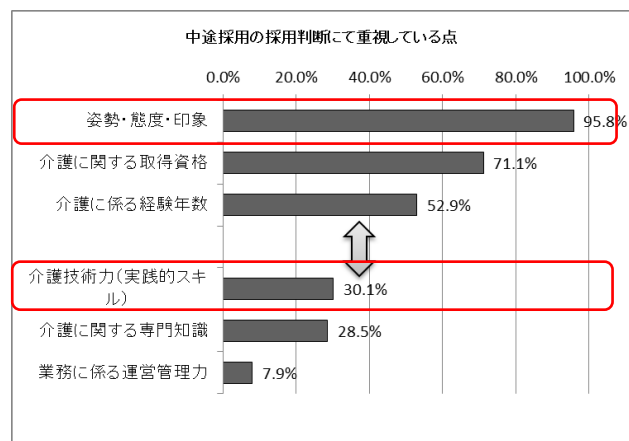
「介護キャリア段位制度（介護技術の評価基準及び標準化された OJT 手法）」のスキームを活用して、介護技術習得を目的とした OJT（評価と指導）が行われた介護職員について、介護技術向上・介護技術習得が確認された項目の抽出並びに習得までに要した期間の集計を行い、介護職員の属性情報、指導を行う介護職員の属性情報についてクロス集計分析を行う。（第 2 章）

4. 介護技術向上の取組に関する先行調査より（補足）

平成 30 年度の介護労働実態調査によれば、利用者及びその家族についての悩み、不安、不満等（複数回答）として、「利用者に適切なケアができていないか不安がある」が 41.6%で最も高い結果となっている²。

一方で、当会が実施した先行調査では、「介護職員の技術」の標準化がはかられておらず、「ばらつきがみられる」との管理者の回答が 70.6%を占めた³。

また、介護職員の介護職員の採用形態は 8 割以上が中途採用である中で（介護労働実態調査、平成 26 年度～平成 30 年度）、中途採用者の採用基準としては、「姿勢・態度・印象」が重視され（95.8%）、介護技術力は 30.1%と、採用後の教育訓練の在り方の重要性が浮き彫りとなった⁴。



平成 26 年度 介護職員の資質向上（キャリアパス）におけるスキルの評価等の有効性に関する調査研究

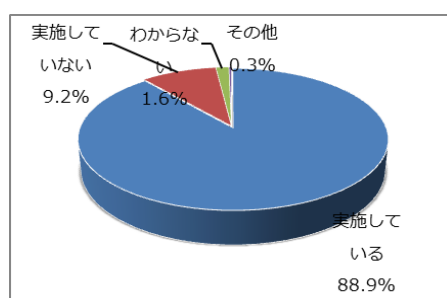
² 平成 30 年度 介護労働実態調査 （公社）介護労働安定センター

³ 平成 25 年度「介護職員の資質向上（キャリアパス）におけるスキルの評価等の有効性に関する調査研究」（一社）シルバーサービス振興会

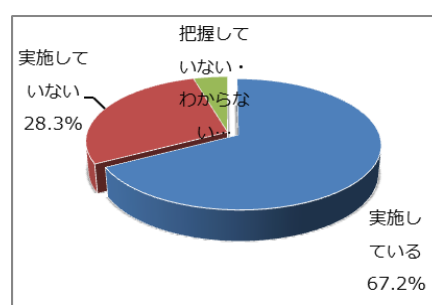
⁴ 平成 26 年度「介護職員の資質向上（キャリアパス）におけるスキルの評価等の有効性に関する調査研究」（一社）シルバーサービス振興会

更に他の先行調査⁵では、介護の OJT は新規採用職員に対してと 2 年目以降の職員に対してとは、2 年目以降では実施されていない傾向が示された。調査結果からは、1 年目の職員に対する OJT 実施に対し、2 年目以降の職員の OJT 実施率は 21.7 ポイント減となり、教育研修担当配置、教育研修費等の整備状況も格段に下がり、OJT の体制整備と継続実施を通じた人材育成がされていない、という実態が示された。

1 年目の介護職員に対する OJT 実施



2～3 年目の介護職員に対する OJT 実施状況（正規職員）



平成 28 年度 介護職員への OJT を通じた人材育成の取組実態調査

同調査では、2 年目以降の職員の OJT として、職員が持ち合わせている介護技術のばらつきがある（85.7%）、指導者側の指導方法にばらつきがある（84.7%）、指導者側の指導スキル、適切な OJT の手法・仕方が整理されておらず、「介護職員が何を身につけるべきか特定できない（50.4%）」等、介護事業所において OJT 実施のための要件を整理できていないこと、中長期的な人材育成体制が構築されていない実態が明らかとなった。

職員の「ケアに対する不安」と事業所の「良質な人材が確保できない」という課題は、表裏の関係といえ、「介護技術の標準化」にむけた教育・訓練の体制づくりと取組実行が鍵となる。

しかしながら、事業所において、介護スキルとして身につけるべき事項が整理されていない状況下においては、スキルアップのパスを示すことができず、スキルの獲得は、現場任せの経験年数頼みを招いている。

⁵ 平成 28 年度「介護サービス事業者における OJT を通じた介護職員の人材育成の在り方に関する調査研究」（一社）シルバーサービス振興会