

第Ⅱ章 介護事業所における 課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

1. 介護事業所アンケート調査の実施

(1) 調査の概要

① 調査の目的

令和3年度介護報酬改定に関する審議報告において、介護サービス共通にて取り組むべき重点課題として、「感染症や災害への対応力強化」、地域包括ケアシステムの推進として「認知症への対応力向上に向けた取組の推進」「看取りへの対応の充実」「医療と介護の連携の推進」、また「自立支援・重度化防止の取組の充実」といった項目が掲げられ、介護現場において対応力強化の取り組みが求められている。

そこで、こうした重点課題に対する介護現場での課題対応力強化に向けた取り組みの実態や取り組みにおける課題を把握することを目的にアンケート調査を実施した。

合わせて、介護キャリア段位制度の活用の実態と、活用にあたっての課題についても把握することとした。

② 調査名

「介護現場での課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査」介護事業所調査

③ 調査方法

WEBアンケート

(公益社団法人 全国老人福祉施設協議会、公益社団法人 全国老人保健施設協会、民間介護事業推進委員会の3団体に調査協力を依頼し、各団体より所属会員にWEBアンケートURLを通知した。)

第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

④ 調査内容

項目	主な設問項目
回答者属性	介護サービス種別
課題対応力強化に向けた取り組み状況	課題対応力強化に向けた取り組み有無、育成手法、OFF-JT、OJTの実施方法
課題対応力強化に向けた研修指導体制	研修指導体制、育成方針、学習の機会
介護キャリア段位制度を活用した課題対応力強化の取り組み状況	介護キャリア段位制度の取り組み有無、介護キャリア段位制度の取り組み効果
課題対応力強化に向けた取り組みの課題	OFF-JT、OJTの課題、観察力の育成、多職種連携の育成、基本的な介護技術のばらつき

⑤ 調査期間

令和4年1月24日（月）～令和4年2月22日（火）

⑥ 回収数

995 事業所

短縮・簡略表記一覧

短縮・簡略表記	内容
介護老人福祉施設	介護老人福祉施設（地域密着型介護老人福祉施設含む）
訪問介護	訪問介護（夜間対応型訪問介護含む）
通所介護	通所介護（認知症対応型通所介護含む）
特定施設	特定施設入居者生活介護（地域密着型特定施設含む）
小規模多機能	小規模多機能型居宅介護（看護小多機含む）
介護キャリア段位制度	介護プロフェッショナルキャリア段位制度
アセッサー	介護キャリア段位制度における介護技術評価者
取り組み事業所	介護キャリア段位制度に取り組み、事業所内にアセッサーまたはレベル認定者が在籍する事業所
未取り組み事業所	介護キャリア段位制度に取り組んでおらず、事業所内にアセッサーやレベル認定者が在籍しない事業所

(2) アンケート調査 設問一覧表

設問番号	設問	回答種別
I. 貴事業所における介護現場での課題対応力強化に向けた取り組みについて		
問1	貴事業所では、介護職員に対して介護現場で求められる課題対応力強化に向けた育成に取り組んでいますか。	単一回答
問2	貴事業所では、介護職員の課題対応力強化に向けて、どのような育成手法を用いていますか。	複数回答
問2-1	その際の Off-JT の講師は、どなたが担っていますか。	複数回答
問2-1-1	講師を担当している「事業所内の職員」または「法人内の職員」の方は、どのような資格をお持ちの方ですか。	複数回答
問2-1-2	講師を担当している「外部講師」の方は、どちらからの派遣の方ですか。	複数回答
問2-2	その際の Off-JT では、どのようなテキストを使用していますか。	複数回答
問2-2-1	その際の Off-JT にて使用しているテキスト名をお答えください。	自由回答
問2-3	その際の Off-JT は、どの職員層（入職年数層）を対象に行っていますか。	複数回答
問2-4	その際の Off-JT では、実技実習を組み込んでいますか。	単一回答
問2-5	その際の OJT の指導者は、どなたが担っていますか。	複数回答
問2-5-1	その際の OJT の指導を行っている「事業所内の職員」または「法人内の職員」の方は、どのような資格をお持ちの方ですか。	複数回答
問2-5-2	その際の OJT の指導を行っている「外部講師」の方は、どちらからの派遣の方ですか。	複数回答
問2-6	その際の OJT は、どの職員層（入職年数層）を対象に行っていますか。	複数回答
問2-7	その際の OJT は、職員一人あたり1年間のうちどれくらいの期間行っていますか。	単一回答
問2-8	その際の OJT では、どのように職員の実践内容や対応内容を確認していますか。	単一回答
問2-9	その際の OJT では、指導完了（終了）の判断をどのようにしていますか。	単一回答
問2-9-1	指導完了（終了）の判断を行う評価は、どなたが担っていますか。	複数回答
問2-9-2	指導完了（終了）の判断を行う評価者に、どのような研修の受講を求めていますか。	複数回答
問2-9-2-1	指導完了（終了）の判断を行う評価者に、受講を求めている研修名をお答えください。	自由回答
問2-9-3	指導完了（終了）の判断を行う評価は、どの職員層（入職年数層）を対象に行っていますか。	複数回答
問2-9-4	指導完了（終了）の判断を行う評価は、どこまでの範囲の介護職員を対象に行っていますか。	単一回答
問2-9-5	指導完了（終了）の判断を行う評価は、どれくらいの頻度で行っていますか。	単一回答
問2-9-6	指導完了（終了）の判断を行う評価の際は、どのような評価基準を用いていますか。あてはまるものをお教えてください。	複数回答
問2-9-7	指導完了（終了）の判断を行う評価の際は、どのように職員の実践内容や対応内容を評価していますか。	単一回答

第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

問 2-10	その際の OJT で、指導完了（終了）の目安としているはどのようなことですか。	複数回答
Ⅱ. 貴事業所における介護現場での課題対応力強化に向けた研修指導體制について		
問 3	貴事業所では介護職員の研修指導體制をどのようにしていますか。	単一回答
問 4	貴事業所では介護職員の育成方針をどのように決めていますか。	単一回答
問 4-1	研修指導にあたり、介護職員ごとの育成計画を策定していますか。	単一回答
問 4-2	研修指導にあたり、介護職員ごとに目標設定をしていますか。	複数回答
問 5	貴事業所では研修指導にあたり、介護職員のスキルアップの道筋（例：スキルマップ、キャリアパス、キャリアラダー等）を明示していますか。	単一回答
問 5-1	介護職員のスキルアップの道筋（例：スキルマップ、キャリアパス、キャリアラダー等）を研修指導に活用していますか。	複数回答
問 6	貴事業所では研修指導にあたり、各介護職員の得意／苦手とする介護分野や挑戦してみたい介護分野を、把握していますか。	単一回答
問 7	貴事業所では研修指導にあたり、介護職員が仕事の幅を広げていくことを目的に、ジョブローテーション（シフト調整や業務調整）を行っていますか。	単一回答
問 8	貴事業所では研修指導にあたり、他事業所の介護職員がどのような介護を行っているのか見たり、比較したりしていますか。	単一回答
問 9	貴事業所では研修指導にあたり、職員同士が介護現場の課題に対して、QOL 向上に向けて勉強する場、学び合いの場（例：法人・事業所内での介護の QOL 向上研究会・学習会、プラットフォーム等）を設けていますか。	単一回答
問 10	貴事業所では研修指導にあたり、経験年数がある程度重ねた介護職員に、介護の対応の学び直しや鍛え直しの機会を設けていますか。	単一回答
Ⅲ. 介護キャリア段位制度を活用した介護現場での課題対応力強化の取り組み等について		
問 11	介護事業所における OJT の仕組みとして、国（内閣府）において平成 24 年度に創設された介護キャリア段位制度がありますが、この制度を知っていましたか。	単一回答
問 11-1	介護キャリア段位制度を知ったきっかけは何でしたか。	複数回答
問 11-2	貴事業所では介護キャリア段位制度の取り組みを通じて、介護の課題対応力（介護の実践的スキル）についてどのような効果が得られましたか。	複数回答
問 11-3	貴事業所ではアセッサーを事業所の中でどのように位置づけていますか。	複数回答
問 12	介護キャリア段位制度は、アセッサーが評価者となり、介護職員の業務中の対応を客観的に評価していく、他者評価による OJT の仕組みです。介護現場で求められる課題対応力強化を行う上で、このような「他者による評価」の仕組みは必要と思われますか。	単一回答
Ⅳ. 貴事業所の介護現場での課題対応力強化に向けた取り組みの課題等について		
問 13	貴事業所での介護職員の介護の対応力強化に向けた Off-JT（職場を離れて行われる教育訓練）に関する課題として、あてはまることはありますか。	複数回答
問 14	貴事業所での介護職員の介護の対応力強化に向けた OJT（職場での仕事に就きながら行われる教育訓練）に関する課題として、あてはまることはありますか。	複数回答
問 15	介護は利用者の心身の状況に応じて対応することが必要となりますが、貴事業所では、状況による変化や利用者ごとに異なる心身の状況を「観察する力」を育成する Off-JT ないし OJT（教育訓練）ができていますか。	単一回答

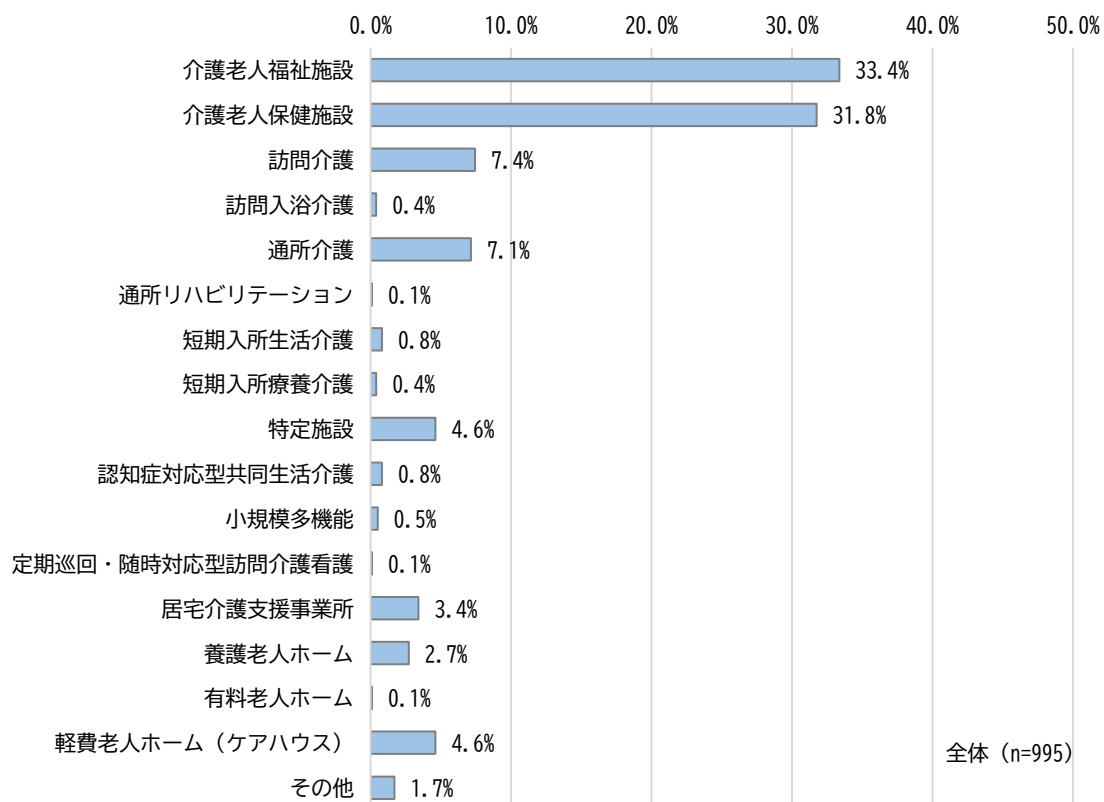
第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

問 16	介護現場では直面した事象を課題として捉えるか、何を課題と捉えるかによって、導かれる対応策が変わってきますが、貴事業所では介護現場で直面する事象に対し、「多角的に検討したり、分析する力」を育成する Off-JT ないし OJT（教育訓練）ができていますか。	単一回答
問 17	介護現場では医療職をはじめとした専門職の方と連携し、対応策を選択していく場面は多く、今後も必要性を増すとされていますが、貴事業所では多職種と連携し、介護の専門職として力を発揮するような育成が伴う Off-JT ないし OJT（教育訓練）ができていますか。	単一回答
問 18	貴事業所では経験年数を重ねた介護職員間において、基本的な介護技術にばらつきがみられますか。	単一回答
問 19	貴事業所では、基本的な介護技術の指導において、指導者の自己流や主観ではなく、「根拠（エビデンス）に基づく介護の指導」ができていますか。	単一回答
問 20	介護職員の課題対応力強化を目的に、介護事業所での OJT の取り組みや OJT 実施に向けた研修の義務化をはかることは必要と思われますか。	単一回答
問 21	介護職員の介護の課題対応力強化を目的に、介護事業所での OJT の取り組みや OJT 実施に向けた研修を義務化する場合、どのような取り組み支援が必要と思われますか。	複数回答

(3) 調査結果

① 回答者の属性

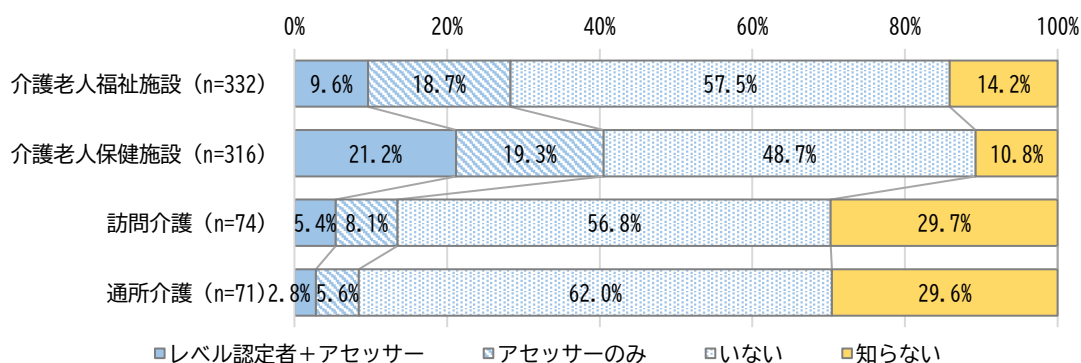
■ 回答者の介護サービス事業種別



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

介護サービス事業種別のうち、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、訪問介護、通所介護の4サービスについて、介護キャリア段位制度の取り組み状況別に分類したところ、以下のような構成となった。

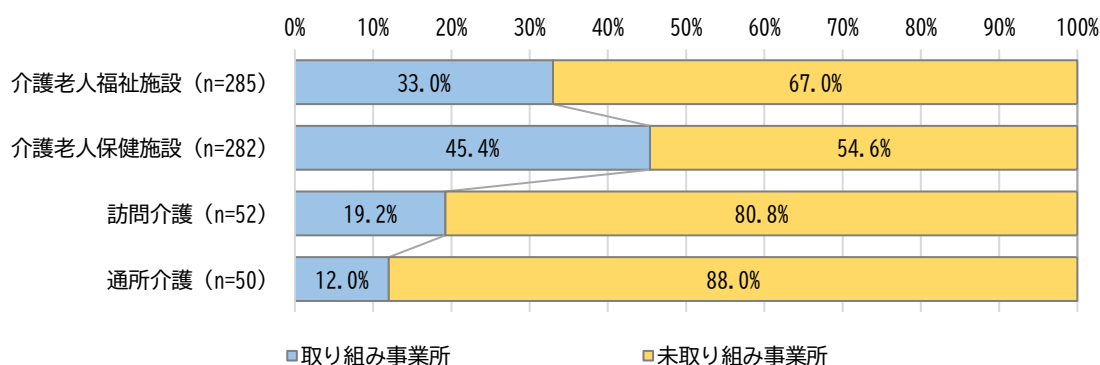
■ レベル認定者・アセッサー在籍状況（介護サービス事業種別）



本章では、介護キャリア段位制度取り組み事業所・未取り組み事業所につき、以下のように整理し、比較を行った。

- 取り組み事業所 : 介護キャリア段位制度に取り組み、事業所内にアセッサーまたはレベル認定者が在籍する事業所
- 未取り組み事業所 : 介護キャリア段位制度に取り組んでおらず、事業所内にアセッサーやレベル認定者が在籍しない事業所

■ 介護キャリア段位取り組み状況（介護サービス事業種別）

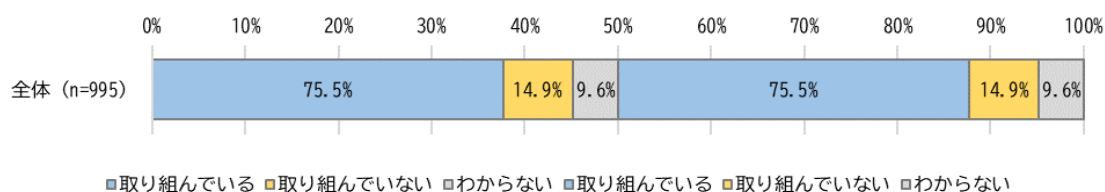


② 介護現場での課題対応力強化に向けた取り組み状況

1) 課題対応力強化に向けた育成の取り組み状況

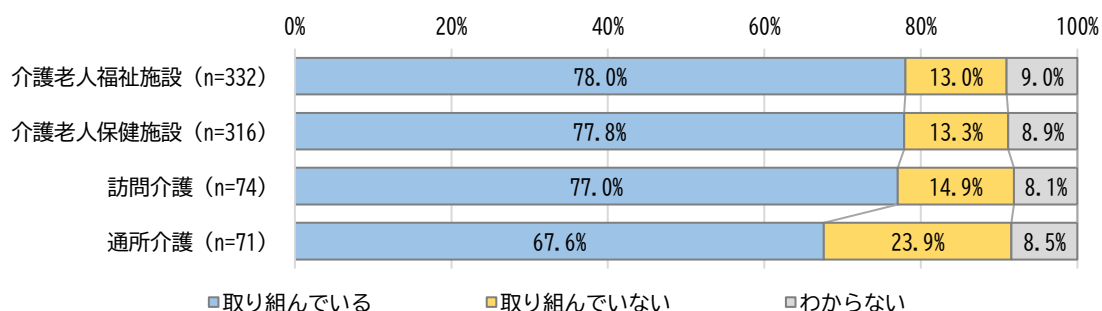
介護現場での課題対応力強化に向けた育成の取り組み状況については、75.5%の事業所が「取り組んでいる」との回答であり、8割弱の事業所において、対応力強化に向けての育成に取り組んでいるとの認識となっている。

■ 課題対応力強化に向けた育成の取り組み状況（全体）（問1）



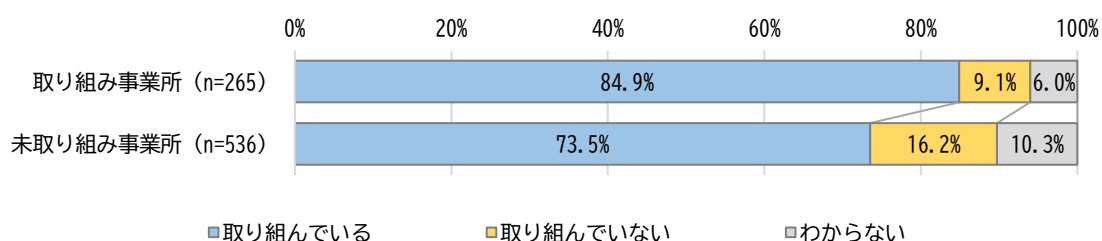
課題対応力強化に向けた育成の取り組み状況について介護サービス事業種別に見ると、通所介護で他のサービス事業所と比較すると、10ポイント程度取り組みが低い結果となっている。

■ 課題対応力強化に向けた育成の取り組み状況（介護サービス事業種別）



また、課題対応力強化に向けた育成の取り組み状況について介護キャリア段位制度取り組み別に見ると、介護キャリア段位制度取り組み事業所のほうが10ポイント程度取り組みが高い結果となっている。

■ 課題対応力強化に向けた育成の取り組み状況（介護キャリア段位取り組み別）

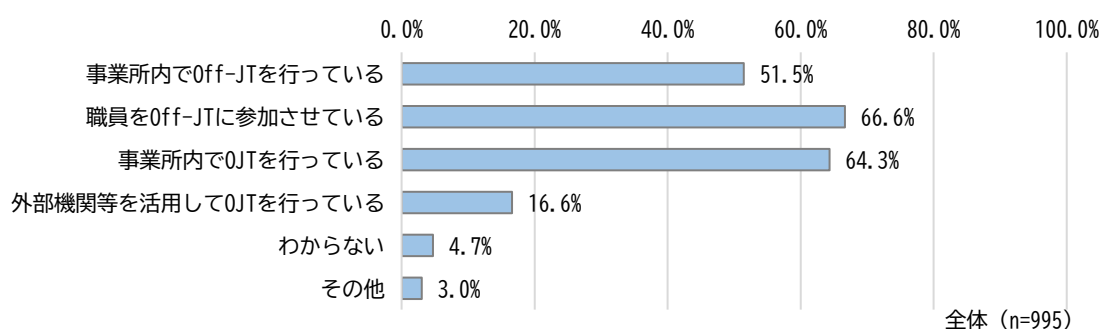


2) 介護職員の課題対応力強化に向けた育成手法

介護職員の課題対応力強化に向けて、どのような育成手法を用いているかを伺ったところ、「職員を Off-JT に参加させている」が最も多く 66.6% となっており、「事業所内で OJT を行っている」についても 64.3% となっていることから、事業所内外の OFF-JT（座学研修）だけでなく、事業所内 OJT を組み合わせて取り組んでいると読み取れる。この他、外部機関を活用した OJT の実施については 16% となっている。

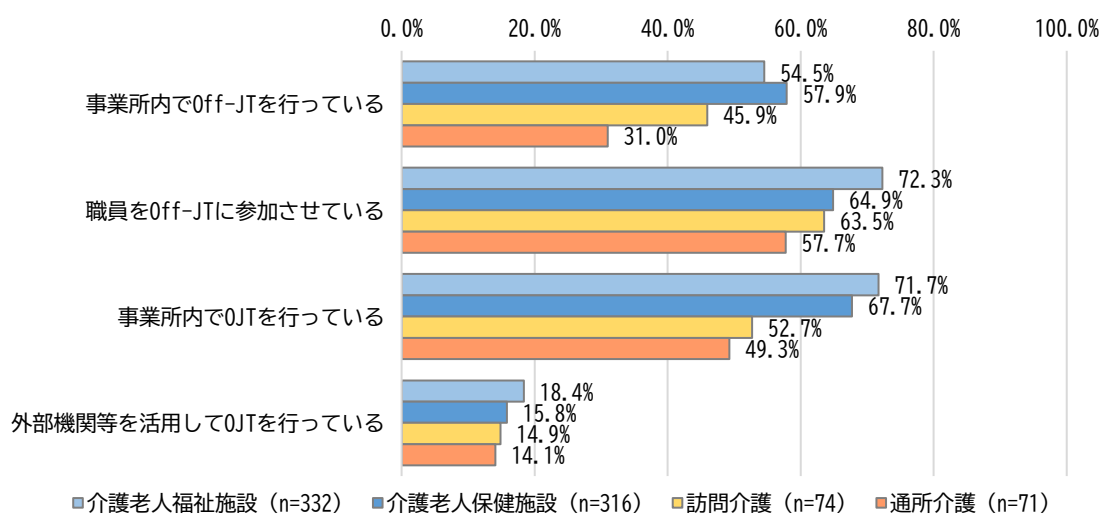
その他として、コロナ禍の感染症対策により実施機会を設けられていないとの回答もあげられている。

■ 課題対応力強化に向けた育成手法別実施状況（全体）（問2）



介護サービス事業種別ごとに介護職員の課題対応力強化に向けた育成手法について見ると、訪問介護や通所介護では事業所内での Off-JT、OJT とともに実施率が低く、特に通所介護で事業所内での Off-JT の実施率が低くなっている。

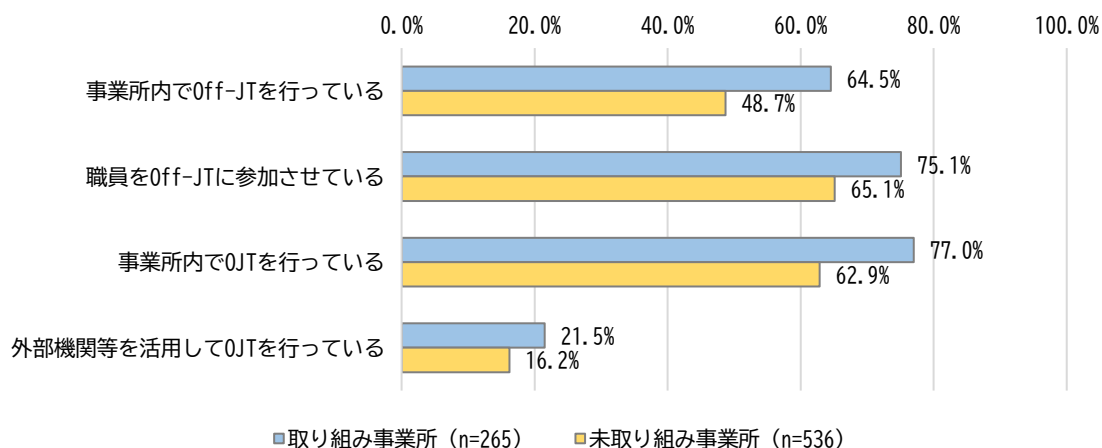
■ 課題対応力強化に向けた育成手法別実施状況（介護サービス事業種別）



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

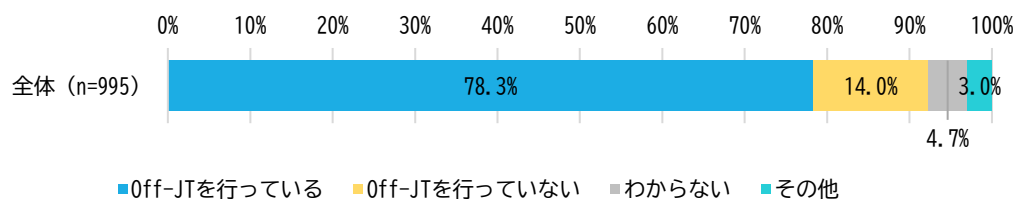
また、介護キャリア段位制度取り組み別に介護職員の課題対応力強化に向けた育成手法を見てみると、介護キャリア段位制度取り組み事業所のほうが事業所内での Off-JT、OJT について、ともに 10 ポイント以上実施率が高くなっており、介護キャリア段位制度への取り組みにより、Off-JT、OJT への実施に好影響をもたらしているものと読み取れる。

■ 課題対応力強化に向けた育成手法別実施状況（介護キャリア段位取り組み別）

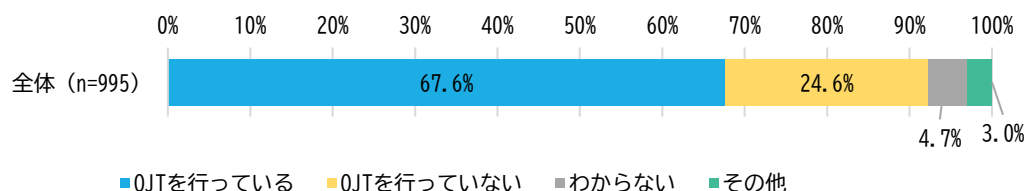


アンケート回答事業所全体（995 事業所）で見ると、Off-JT については 78.3%が実施しているとの回答であり、OJT については 67.6%の実施と Off-JT を 10 ポイント以上下回っている。

■ 課題対応力強化に向けた Off-JT の実施状況（アンケート回答事業所全体）



■ 課題対応力強化に向けた OJT の実施状況（アンケート回答事業所全体）

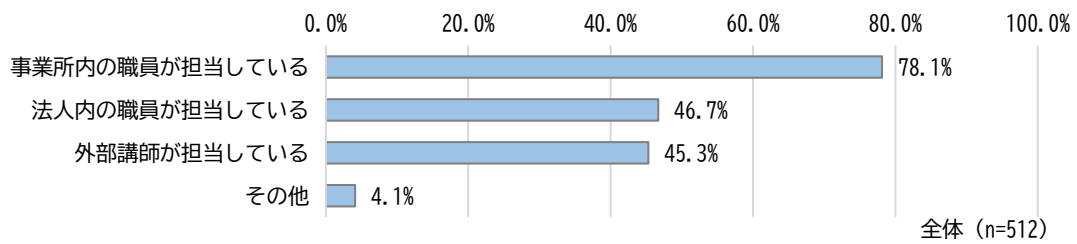


③ 事業所内での Off-JT 実施状況

1) 事業所内での Off-JT における講師担当

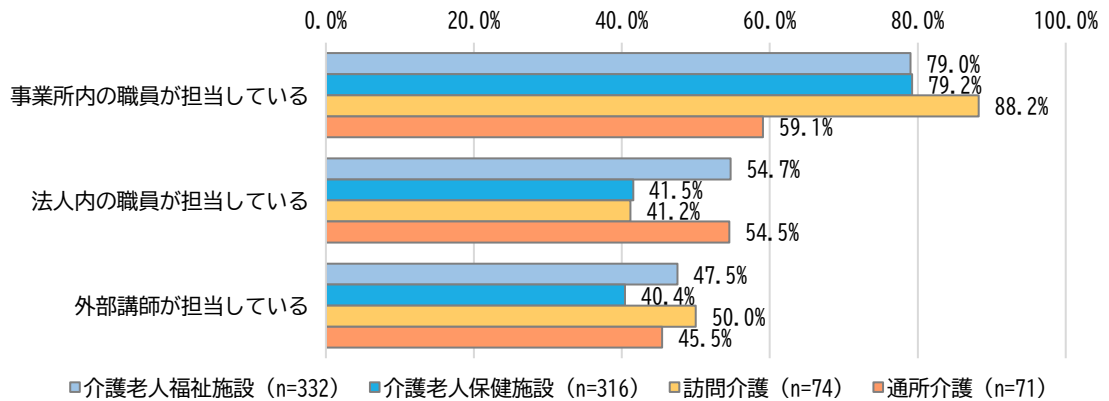
事業所内での Off-JT を実施している事業所において、Off-JT の講師は「事業所内の職員」が最も多く約 80% となっており、「外部講師」については 45.3% となっている。

■ 事業所内での Off-JT における講師担当（全体）（問 2-1）



介護サービス事業種別ごとに事業所内での Off-JT における講師について見ると、訪問介護では「事業所内の職員」の割合が高く、約 90% となっている一方、通所介護では「事業所内の職員」の割合が低く、「法人内の職員」の割合が高くなっている。

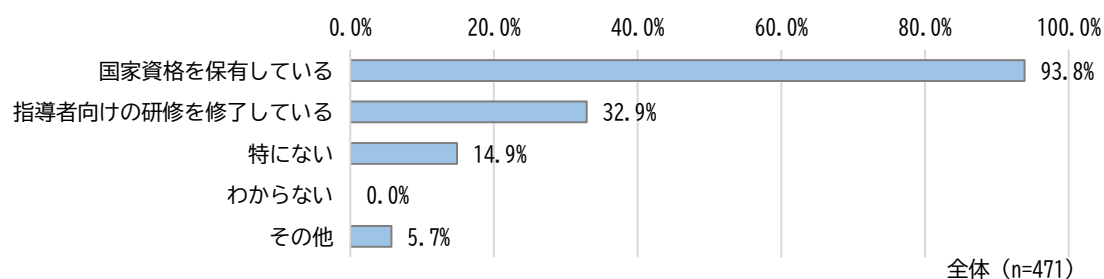
■ 事業所内での Off-JT における講師担当（介護サービス事業種別）



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

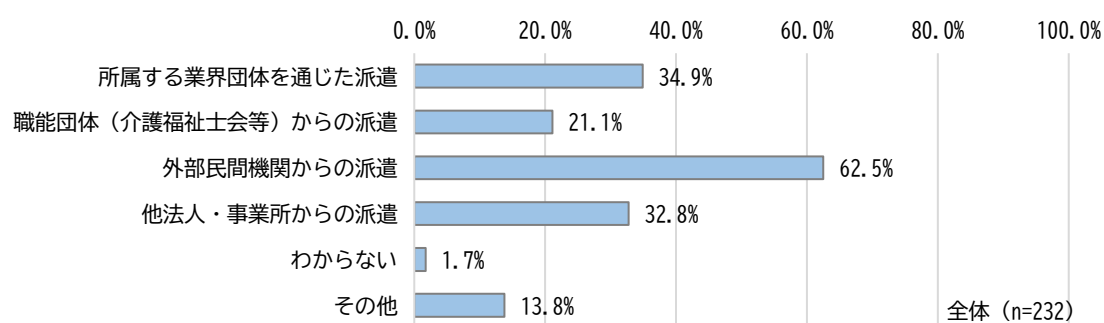
事業所内での Off-JT の講師は、「国家資格」を9割以上が有している一方で、「の用純化者向けの研修を修了している」方は約3割に留まっている。

■ 事業所内での Off-JT における講師が有している資格（全体）（問2-1-1）



Off-JT にて外部講師を活用している場合は、民間のコンサルティング企業等、「外部民間機関」の活用が6割以上となっている。

■ 事業所内での Off-JT における外部講師の派遣元（全体）（問2-1-2）

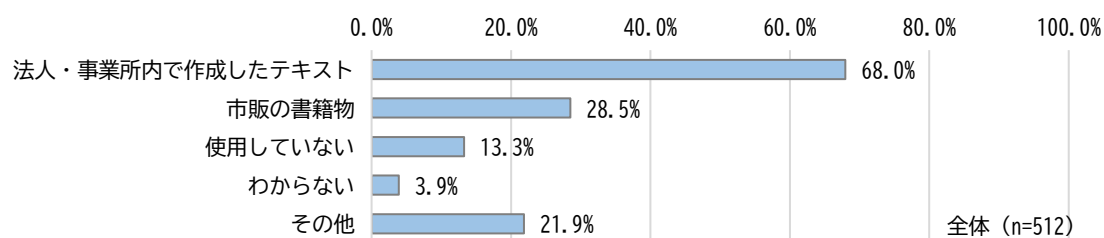


その他・・・医療機関の看護師、オンラインの研修

2) 事業所内での Off-JT において使用するテキスト

事業所内での Off-JT の際には、「法人・事業所内で作成したテキスト」を約7割が使用している。また、その外で活用しているテキストとして、WEB上の動画コンテンツやWEB上で検索して集めた資料等も挙げられている。

■ 事業所内での Off-JT において使用するテキスト（全体）（問2-2）



その他・・・ネット配信研修動画、YouTubeの動画、外部研修で使用したテキスト、ネットで検索した資料

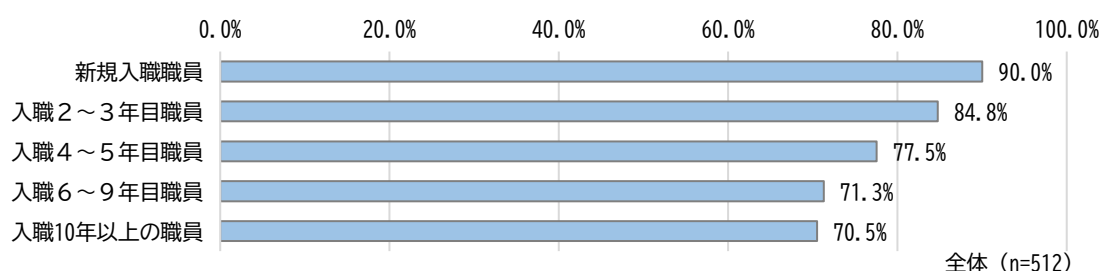
市販の書籍物（複数回答のあったもの）

- ・ 実務者研修テキスト（中央法規出版）
- ・ おはよう 21（中央法規出版）
- ・ 介護職員のための感染対策マニュアル（厚生労働省）
- ・ 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト（全国社会福祉協議会）
- ・ へるぱる（世界文化ライフケア）

3) 事業所内での Off-JT における対象職員層

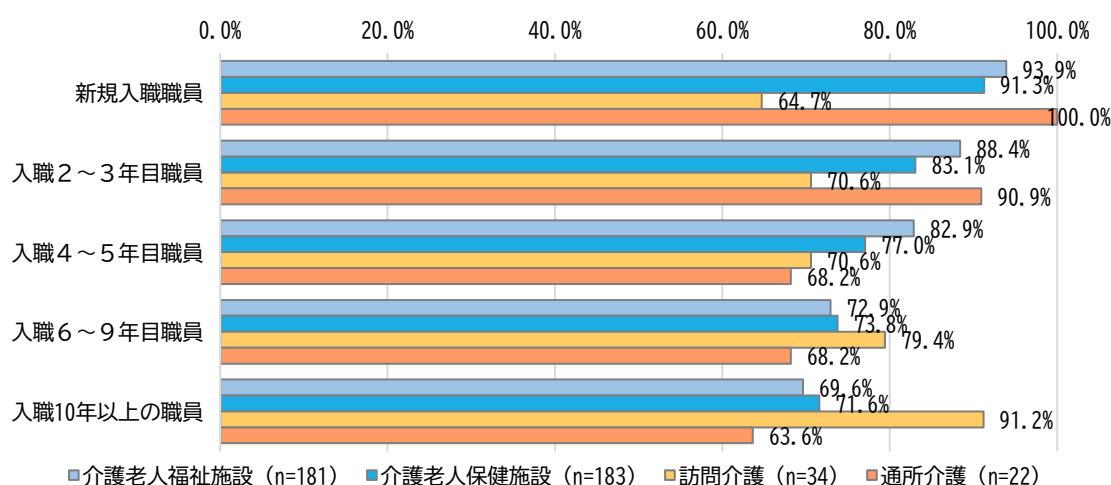
事業所内での Off-JT について「新規入職職員」に対しては 90%、「2～3 年目職員」に対しては約 85%、「10 年以上の職員」に対しては約 70%と、年数経過するほど実施率は下がるものの、概ね各層を対象に Off-JT を実施している傾向が読み取れる。

■ 事業所内での Off-JT における対象職員層（全体）（問 2-3）



介護サービス事業種別ごとに各入職年数層に対する事業所内 Off-JT 実施状況を見ると、訪問介護以外では「新規入職職員」に対しては 90%以上実施し、年数が経過するほど実施率は下がっているが、訪問介護は入職からの年数経過するほど実施率が高くなっている。

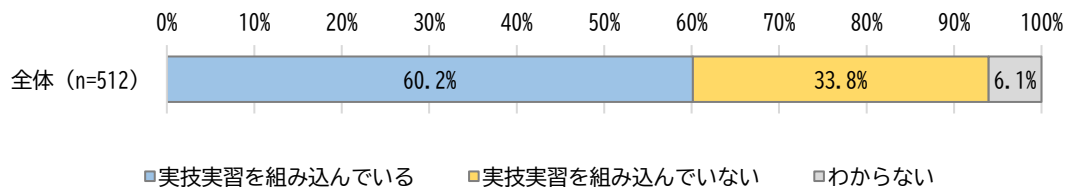
■ 事業所内での Off-JT における対象職員層（介護サービス事業種別）



4) 事業所内での Off-JT における実技実習の組み込み状況

事業所内で Off-JT を実施している事業所のうち、Off-JT に「実技実習を組み込んでいる」割合は約 6 割であり、Off-JT にて実技を学ぶ機会を設けている。

■ 事業所内での Off-JT における実技実習の組み込み状況（全体）（問 2-4）

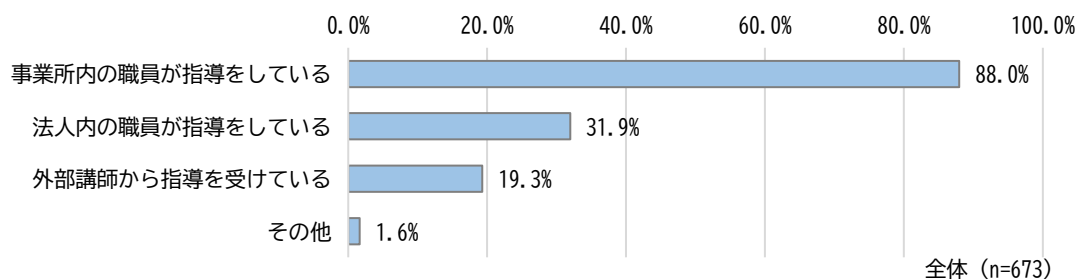


④ 事業所内での OJT 実施状況

1) 事業所内での OJT における講師担当

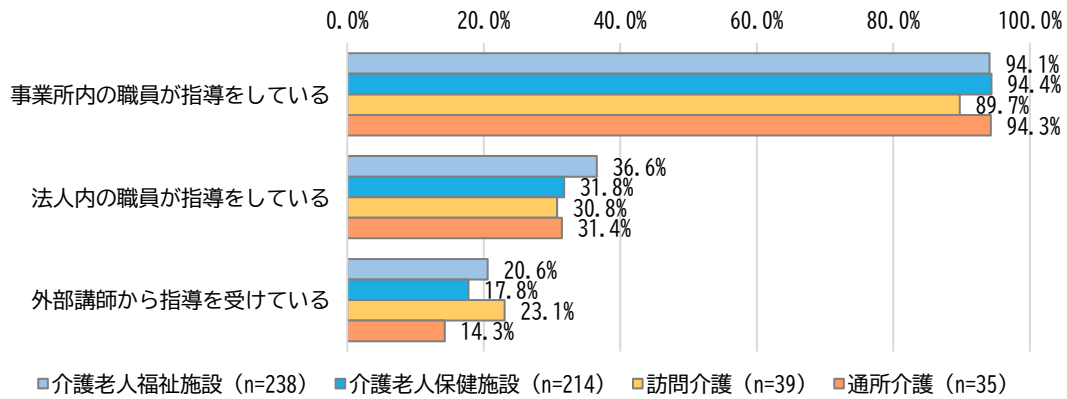
事業所内での OJT を実施している事業所のうち、OJT の講師は「事業所内の職員」が約 9 割となっている。

■ 事業所内での OJT における講師担当（全体）（問 2-5）



介護サービス事業種別ごとに事業所内でのOJTにおける講師について見ると、OJTを担当する講師の所属に差は見られていない。

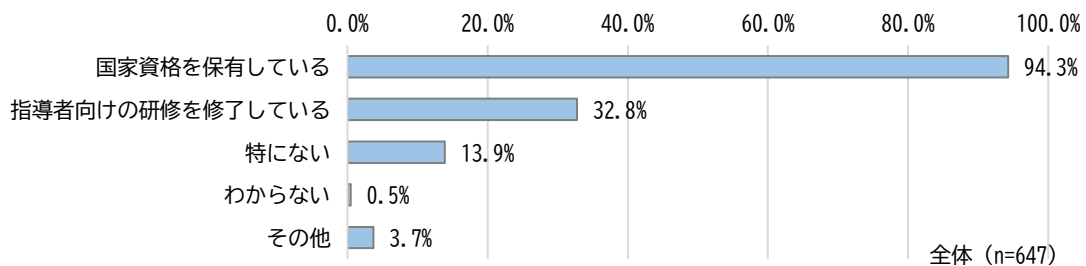
■ 事業所内でのOJTにおける講師担当（介護サービス事業種別）



2) 事業所内でのOJTにおける講師が有している資格等

事業所内でのOJTの講師は「国家資格」を9割以上が有している一方で、「指導者向けの研修を修了している」方は約3割に留まり、Off-JTと同様の傾向となっている。

■ 事業所内でのOJTにおける講師が有している資格（全体）（問2-5-1）

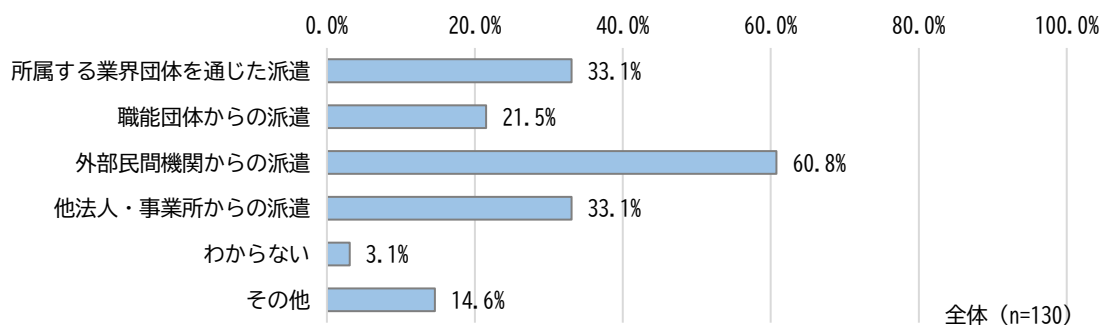


3) 事業所内でのOJTにおける外部講師の派遣元

事業所内でのOJTにおける外部講師の活用については、Off-JTよりも限定されているものの(19.3%)、OJTで外部講師を活用している場合は、「外部民間機関」の活用が6割以上となっており、Off-JTと同様の傾向となっている。

第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

■ 事業所内でのOJTにおける外部講師の派遣元（全体）（問2-5-2）

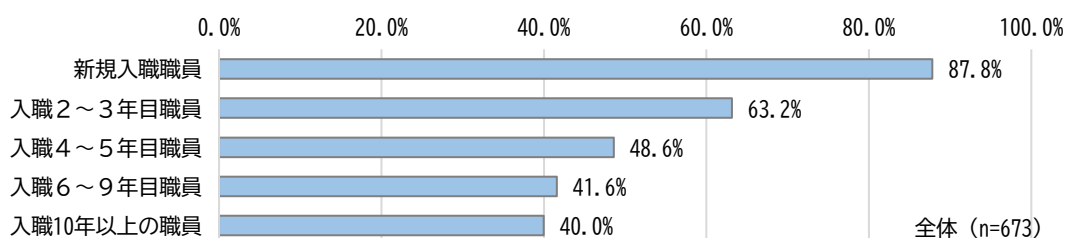


その他・・・WEB研修

4) 事業所内でのOJTにおける対象職員層

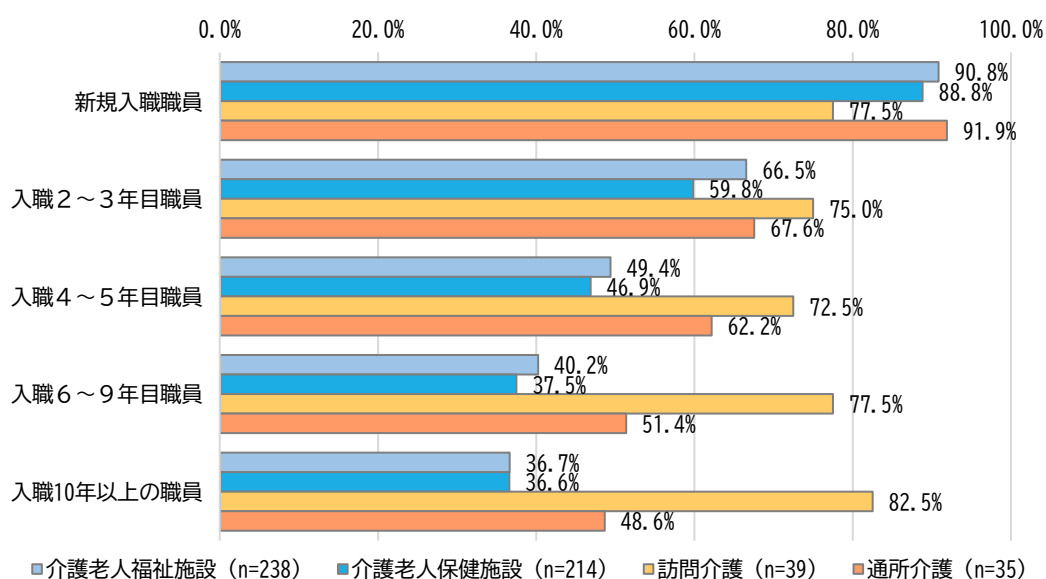
事業所内でのOJTを実施する対象職員層については、Off-JTと異なる傾向が示された。OJTについて「新規入職職員」に対しては約90%の実施となっているが、「2～3年目職員」に対しては約60%程度にとどまり、「10年以上の職員」に対しては約40%と、年数経過するほど実施率が大きく下がり、課題対応力強化に向けたOJTとしても、経験年数を積んだ職員に対してのOJT実施は限定されている傾向が示された。

■ 事業所内でのOJTにおける対象職員層（全体）（問2-6）



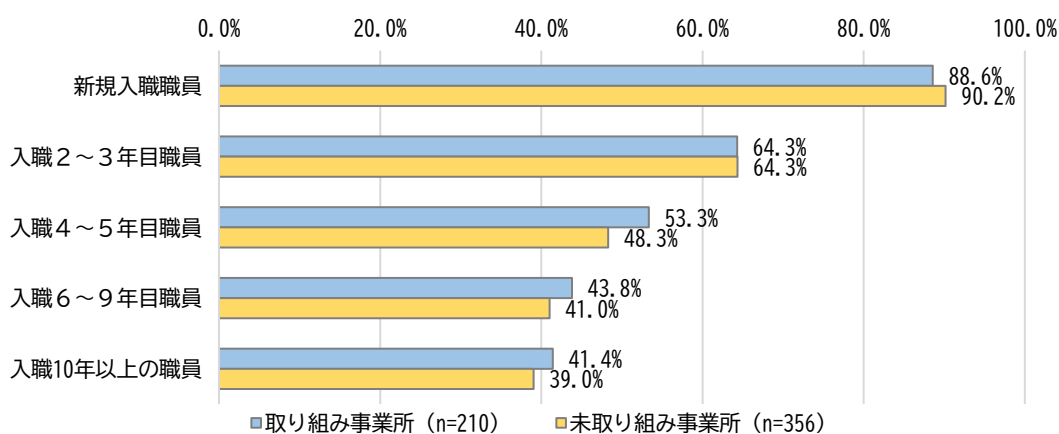
介護サービス事業種別ごとに各入職年数層に対する事業所内OJT実施状況を見ると、訪問介護以外では「新規入職職員」に対しては90%以上実施し、年数が経過するほど実施率は下がっているが、訪問介護は入職からの年数経過に関係なく一定の実施率を維持している。

■ 事業所内でのOJTにおける対象職員層（介護サービス事業種別）



また、介護キャリア段位制度取り組み別に事業所内でのOJTにおける対象職員層について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所のほうが「入職4～5年目職員」「入職6～9年目職員」「入職10年以上の職員」に対するOJT実施割合が高い傾向が示されている。

■ 事業所内でのOJTにおける対象職員層（介護キャリア段位取り組み別）

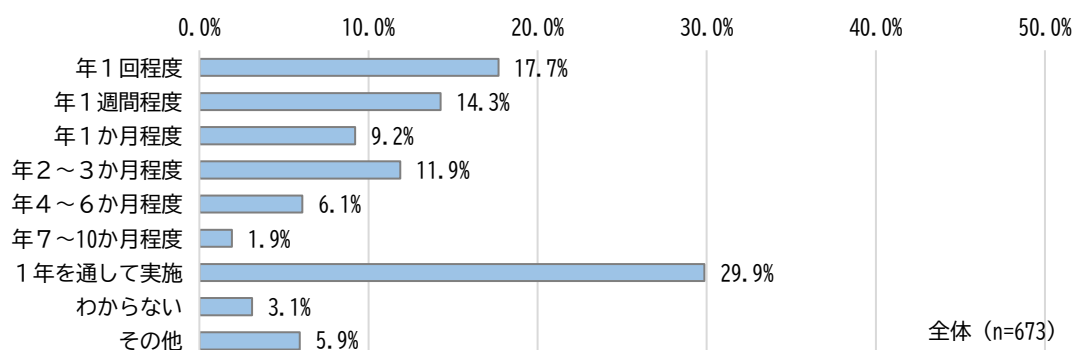


5) 職員一人あたり1年間のうちのOJT実施期間

事業所内のOJT実施事業所のうち、職員一人あたり1年間のうちのOJT実施期間について「1年を通して実施」が最も多く約3割を占める。年間を日常的に実施しているものや年を通じて定期的な実施しているものが含まれると解せる。

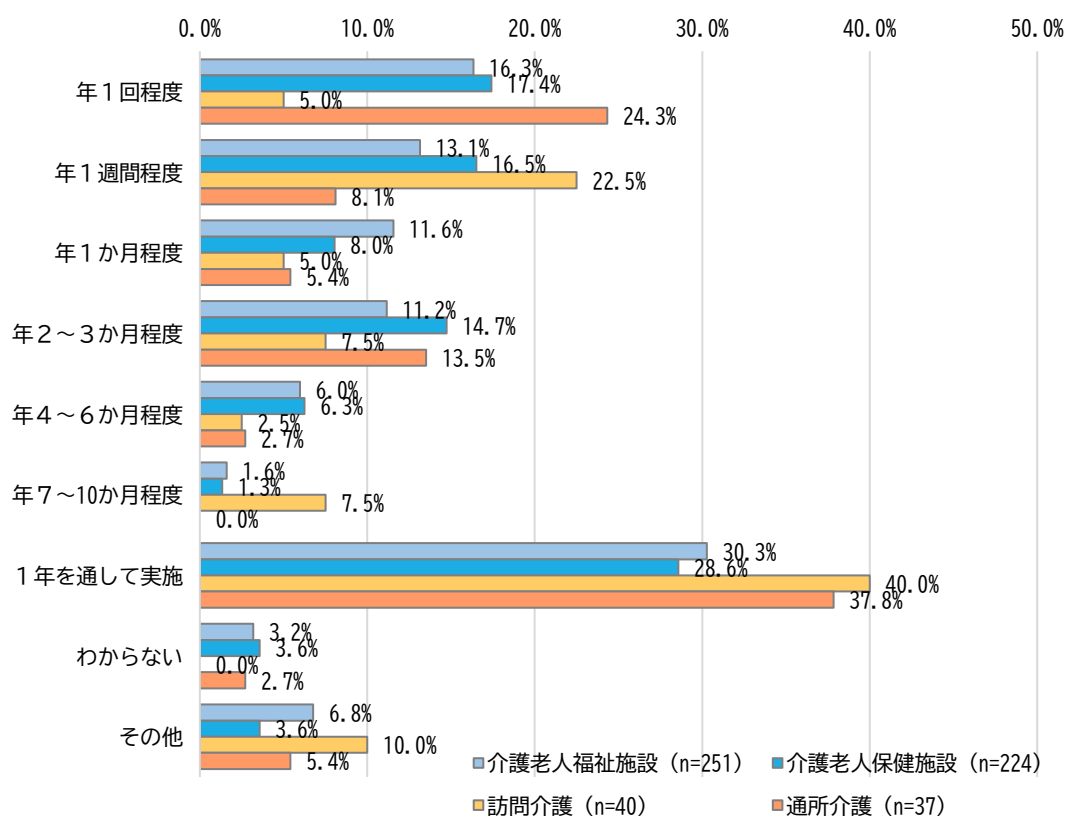
第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

■ 職員一人あたり1年間のうちのOJT実施期間（全体）（問2-7）



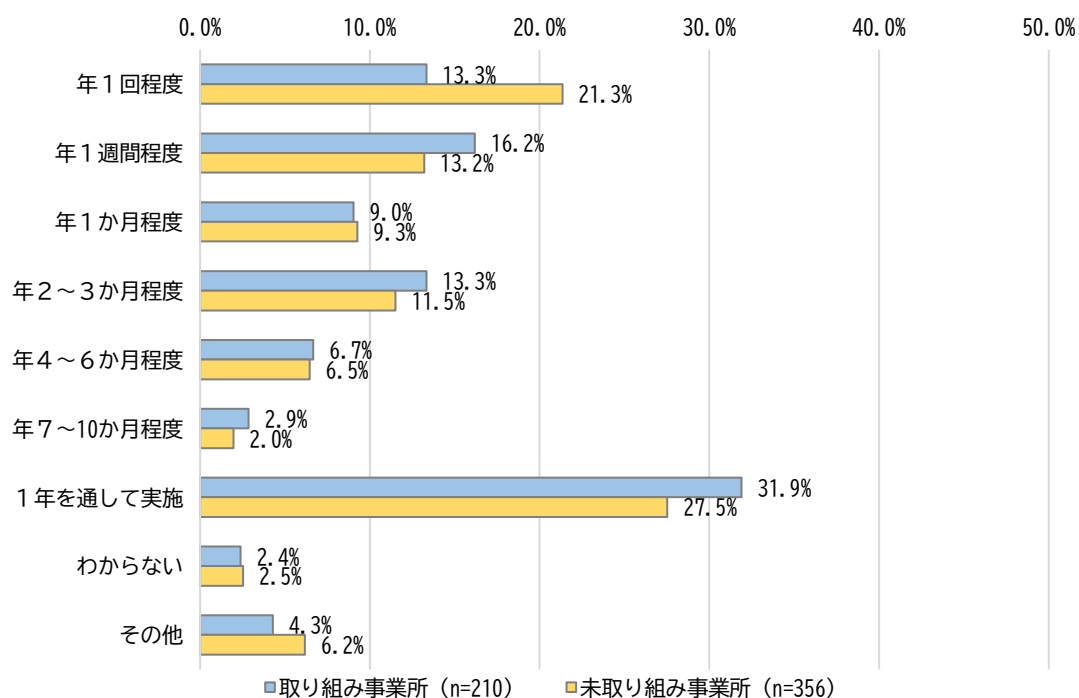
職員一人あたり1年間のうちのOJT実施期間について介護サービス事業種別に見ると、訪問介護では「1年を通して実施」している割合が4割と高く、「年1回程度」は5%と低くなっている。通所介護については「1年を通して実施」している割合が4割近くと高くなっているが、「年1回程度」も24%と高くなっている。

■ 職員一人あたり1年間のうちのOJT実施期間（介護サービス事業種別）



また、介護キャリア段位制度取り組み別に職員一人あたり1年間のうちのOJT実施期間について見ると、「1年を通して実施」している割合については介護キャリア段位制度に取り組む事業所のほうが高く、「年1回程度」実施している割合については介護キャリア段位制度未取り組みの事業所のほうが高く見られている。

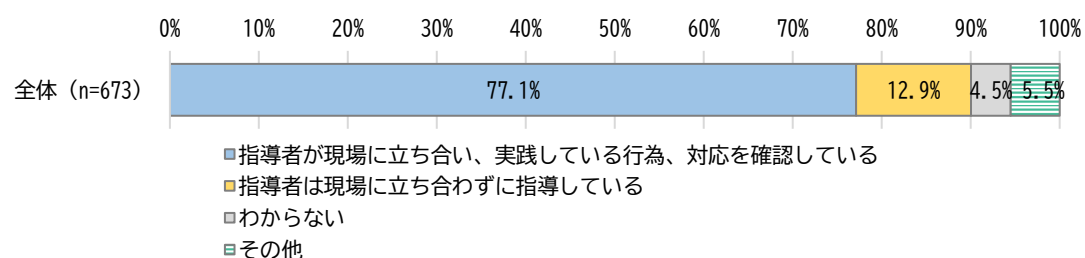
■ 職員一人あたり1年間のうちのOJT実施期間（介護キャリア段位取り組み別）



6) OJTにおける職員の実践内容や対応内容の確認方法

事業所内でのOJTを実施している事業所のうち、現認（指導者が現場に立ち会い、実践内容や対応内容を確認している）を行っているところは77.1%となっている。また、現認以外の確認方法としては、日誌等の記録確認、確認テストの実施、レポート提出、振り返り研修の実施、グループ単位で学んだことを取りまとめて提出するなどもあげられている。

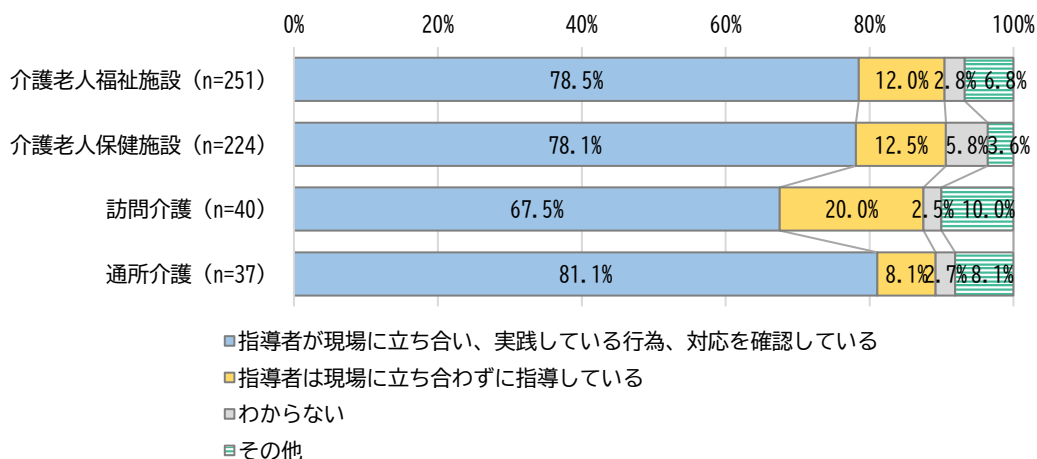
■ OJTにおける職員の実践内容や対応内容の確認方法（全体）（問2-8）



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

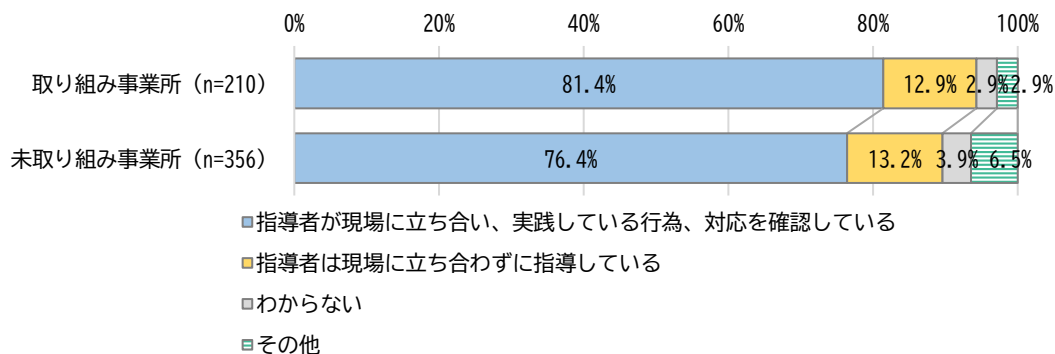
0JT における職員の実践内容や対応内容の確認方法について介護サービス事業種別に見ると、他の介護サービスに比べ訪問介護は現認を行う割合が低くなっている。

■ 0JT における職員の実践内容や対応内容の確認方法（介護サービス事業種別）



また、介護キャリア段位制度取り組み別に 0JT における職員の実践内容や対応内容の確認方法について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所のほうが現認を行う割合が高くなっている。

■ 0JT における職員の実践内容や対応内容の確認方法（介護キャリア段位取り組み別）



7) 0JT における指導完了（終了）の判断方法

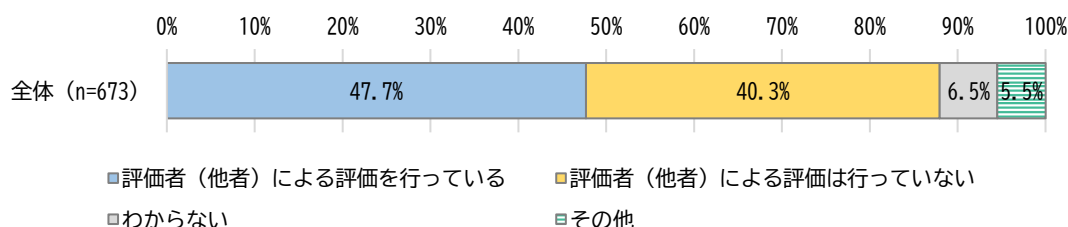
事業所内 0JT 実施事業所のうち、0JT における指導完了（終了）をどの様に判断しているかについて伺ったところ、「評価者（他者）による評価」により完了の判断を行っているところが 47.7%、他者評価にて指導完了の判断は行っていないところは 40.4%であり、他者評価を介在させているところと、介在させていないところとで二分されている。

アンケート回答事業所全体で見ると、0JT の際に他者評価を実施している事業所は約 3 割にとどまっていると読み取れる。なお、完了の判断の他の方法として、レポート提出に

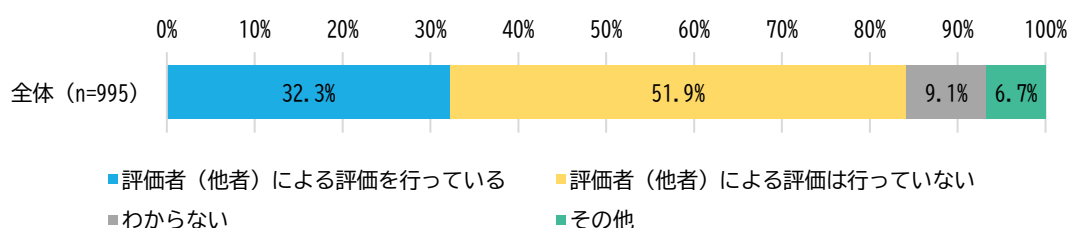
第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

より理解度を所属長が判断する、アンケート提出により集計して判断する、また、終了の判断はしていない等の回答があげられている。

■ OJT における指導完了（終了）の判断方法（全体）（問 2-9）

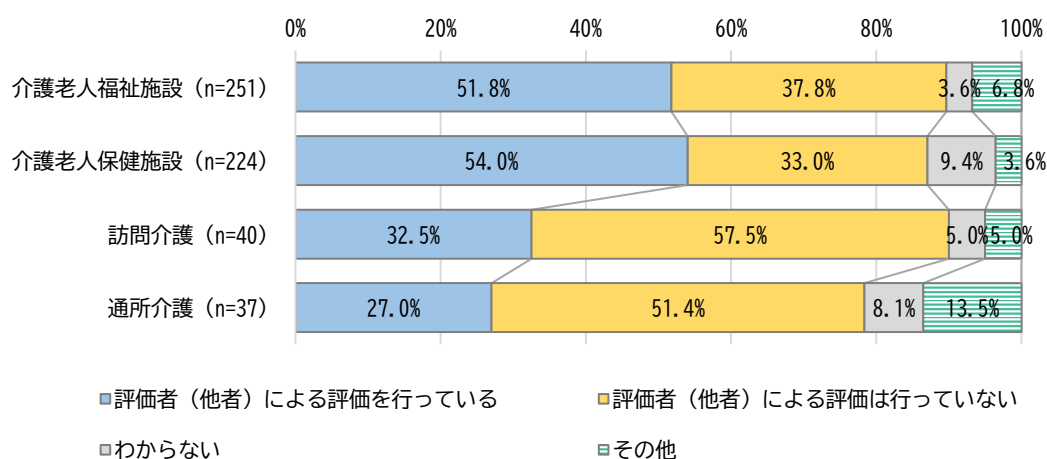


■ OJT における他者評価実施状況（アンケート回答事業所全体）



介護サービス事業種別ごとに OJT における指導完了（終了）の判断方法について見ると、介護老人福祉施設、介護老人保健施設では他者評価にて指導完了の判断を行っている割合は5割を超えているものの、訪問介護、通所介護では約3割程度に留まっている。

■ OJT における指導完了（終了）の判断方法（介護サービス事業種別）

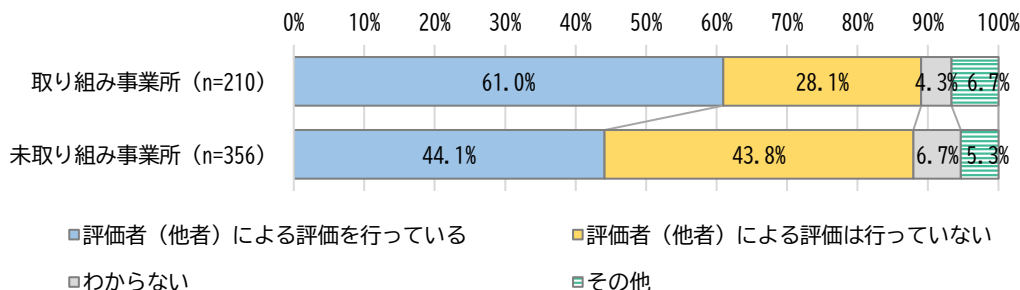


また、介護キャリア段位制度取り組み別に OJT における指導完了（終了）の判断方法について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所のほうが他者評価にて指導完了

第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

の判断を行っている割合が高くなり、6割以上となっている。

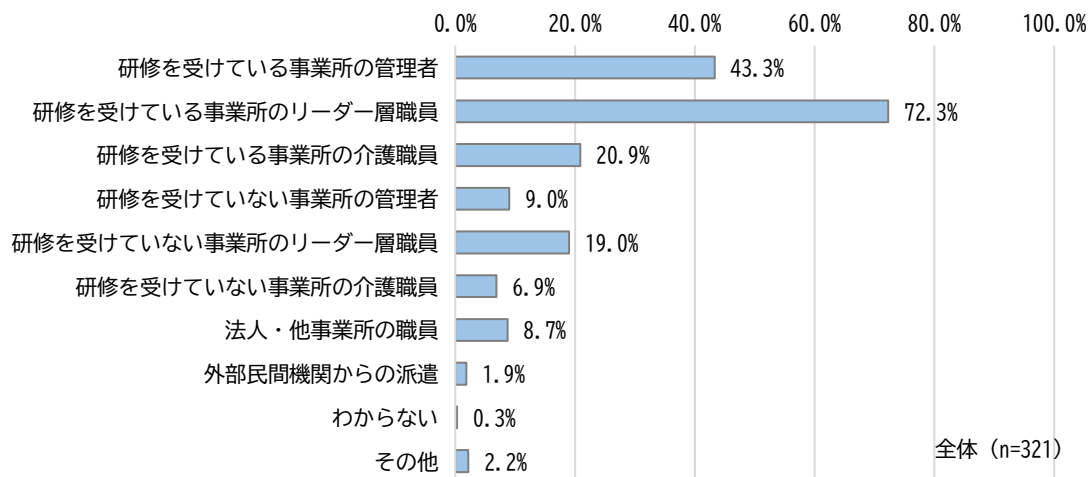
■ OJTにおける指導完了（終了）の判断方法（介護キャリア段位取り組み別）



8) OJTにおける指導完了（終了）の判断を行う評価者

OJTにおいて他者評価による指導完了の判断を行っている事業所のうち、その評価を「研修を受けている事業所のリーダー層職員」が行っている割合が最も多く7割を超え、次いで研修を受けている事業所管理者（43.3%）、研修を受けている事業所介護職員（20.9%）の順となっている。他者評価は、何らかの研修を受けている者が担っている傾向が読み取れる。

■ OJTにおける指導完了（終了）の判断を行う評価者（全体）（問2-9-1）

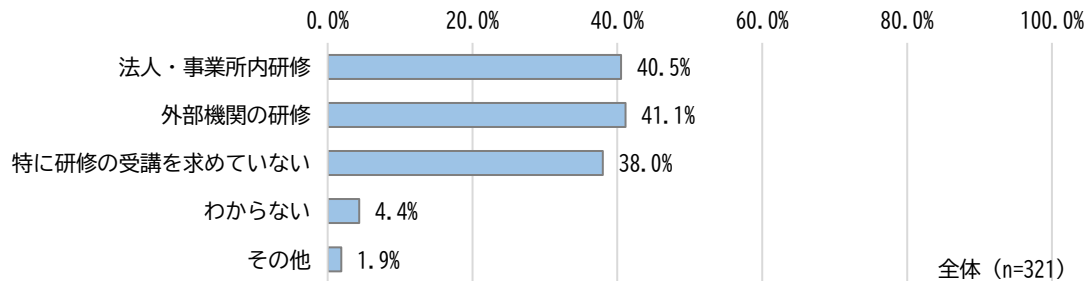


9) OJTにおける指導完了（終了）の判断を行う評価者に求める研修の受講

OJTにおいて他者評価による指導完了の判断を行っている事業所のうち、評価を行う評価者自身に求める研修としては、「法人・事業所内研修」「外部機関の研修」がともに約4割である中、評価者自身に特段の研修受講を求めているとの回答も4割を占めており、

二分されている。

■ 0JTにおける指導完了（終了）の判断を行う評価者に求める研修の受講（全体）（問2-9-2）

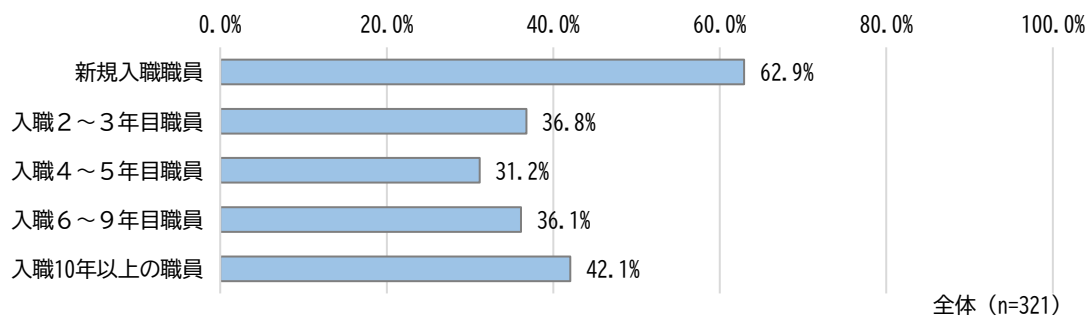


1 0) 0JTにおける指導完了（終了）の判断を行う評価の対象職員層

0JTにおいて他者評価による指導完了の判断を行っている事業所のうち、「新規入職職員」に対して他者評価による指導完了の判断を行っている割合は6割を超える一方、それ以外の職員については3割～4割程度に留まっている。

新規入職職員の評価と比較し、2～3年目以降の評価の実施は低く、経験年数を積んだ職員に対する課題対応力強化にむけた評価判断の実施は限られる。

■ 0JTにおける指導完了（終了）の判断を行う評価の対象職員層（全体）（問2-9-3）

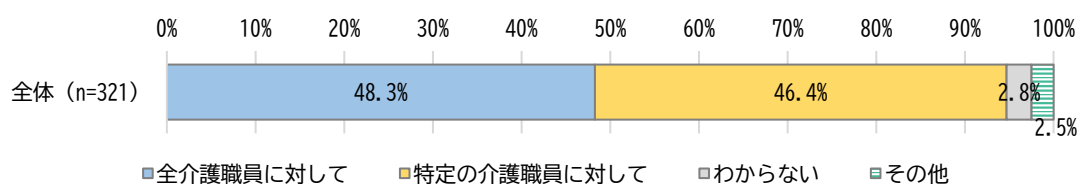


1 1) 0JTにおける指導完了（終了）の判断を行う評価の対象範囲

0JTにおいて他者評価による指導完了の判断を行っている事業所のうち、半数は「全介護職員に対して」評価を行い、残り半数は「特定の介護職員に対して」評価を行っている。

■ 0JTにおける指導完了（終了）の判断を行う評価の対象範囲（全体）（問2-9-4）

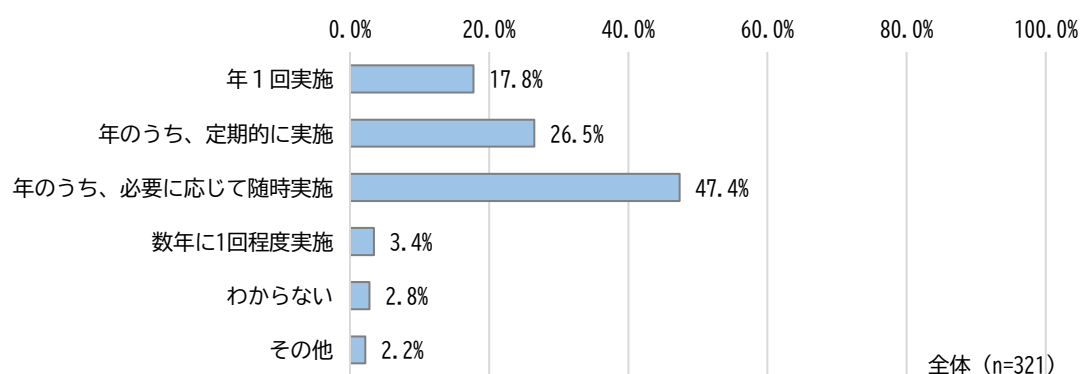
第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査



1.2) OJTにおける指導完了（終了）の判断を行う評価の頻度

OJTにおいて他者評価による指導完了の判断を行っている事業所のうち、評価を必要に応じて随時行っている事業所は47.4%となり、約半数は評価を定期的には実施するのではなく、必要に応じて随時実施している。

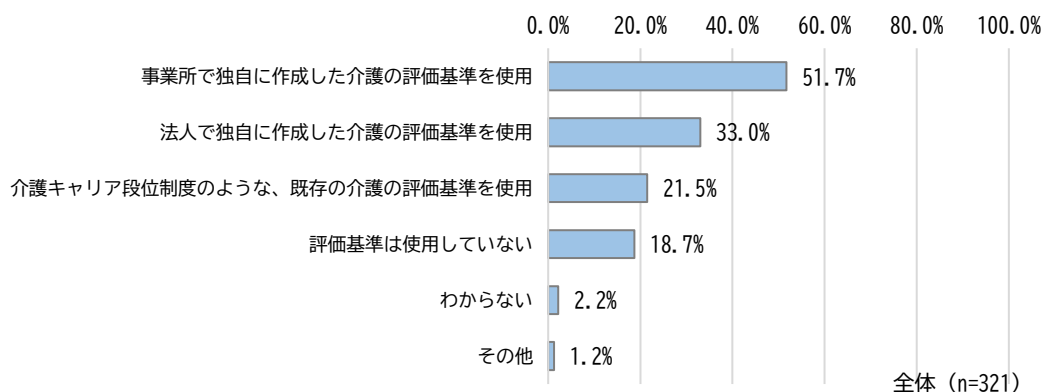
■ OJTにおける指導完了（終了）の判断を行う評価の頻度（全体）（問2-9-5）



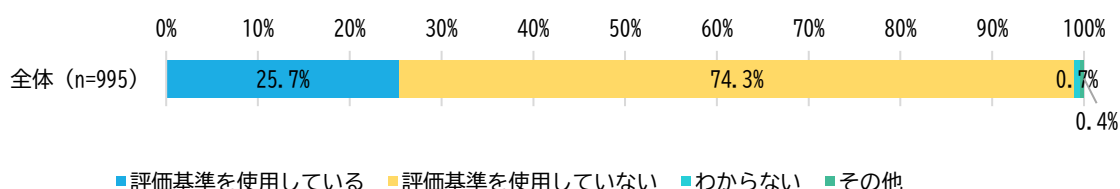
1.3) OJTにおける指導完了（終了）の判断を行う際に活用する評価基準

OJTにおいて他者評価による指導完了の判断を行っている事業所のうち、「事業所で独自に作成した介護の評価基準を使用」している割合が約半数と最も多くなっており（51.7%）、次いで「法人で作成した評価基準を使用（33%）」の順となっている。一方、他者評価にあたり評価基準自体を設けていない事業所は、18.7%となっている。アンケート全体（995件）でみると、何らかの評価基準を用いた評価を行っている事業所は1/4程度に留まっている。

■ OJT における指導完了（終了）の判断を行う際に活用する評価基準（全体）（問2-9-6）



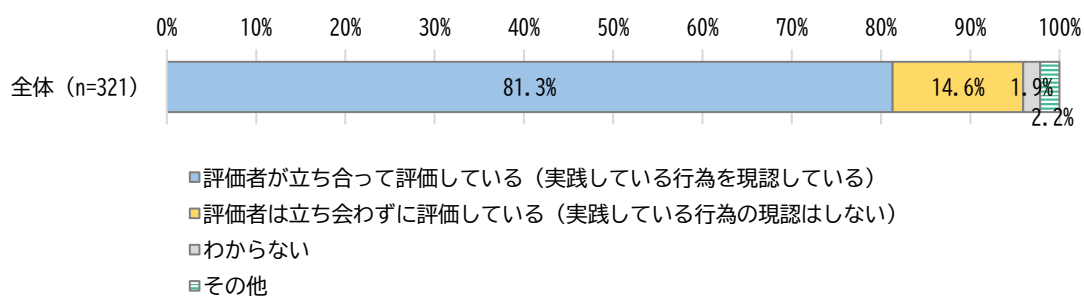
■ OJT における指導完了（終了）の判断の際の評価基準の使用状況（アンケート回答事業所全体）



1 4) OJT における指導完了（終了）の判断を行う評価の方法

OJT において他者評価による指導完了の判断を行っている事業所のうち、「評価者が立ち合って評価している」事業所は8割を超えている。アンケート調査全体でみると26.2%の事業所で現認による評価を実施している、と読み取れる。

■ OJT における指導完了（終了）の判断を行う評価の方法（全体）（問2-9-7）

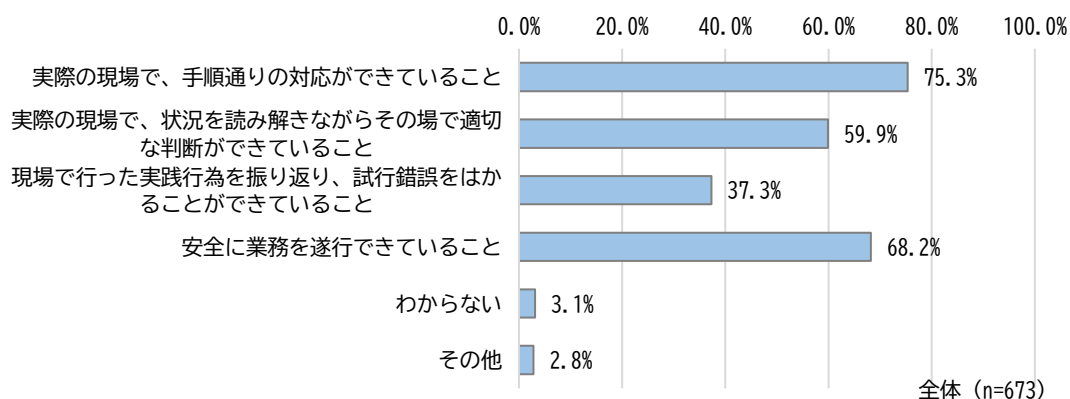


また、指導完了の判断となるポイントは「実際の現場で、手順通りの対応ができていること」が75.5%と最も多い。OJT 指導完了の判断に際しては、思考・考察のスキルというよりも、手順の遵守や安全配慮といった点での評価が重視されていると読み取れる。その他の指導完了の判断となるポイントとしては「夜勤業務を一職員としてできるようになる

第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

こと」、「報連相と記録ができていないこと」、「研修の全過程を修了していないこと」などがあげられている。

■ 0JTにおける指導完了（終了）の目安（全体）（問2-10）



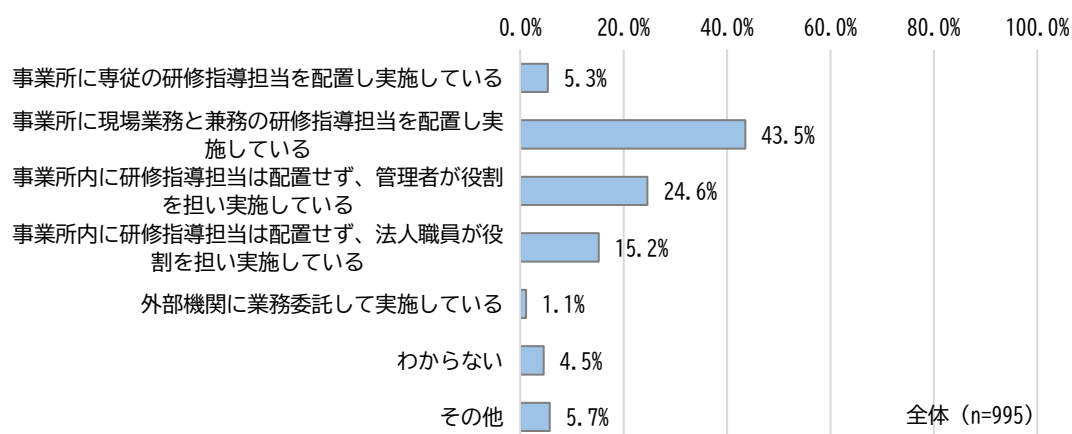
⑤ 課題対応力強化に向けた研修指導体制

1) 介護職員の研修指導体制

介護職員の研修指導体制において、専任の研修指導担当を設けているところは5.3%と限られており、現場業務と兼務しながら研修指導担当を担っているところが43.5%、事業所管理者が担っているところが24.6%となっている。

その他としては「明らかな研修指導体制は確立していない」「決めていない」等があげられている。

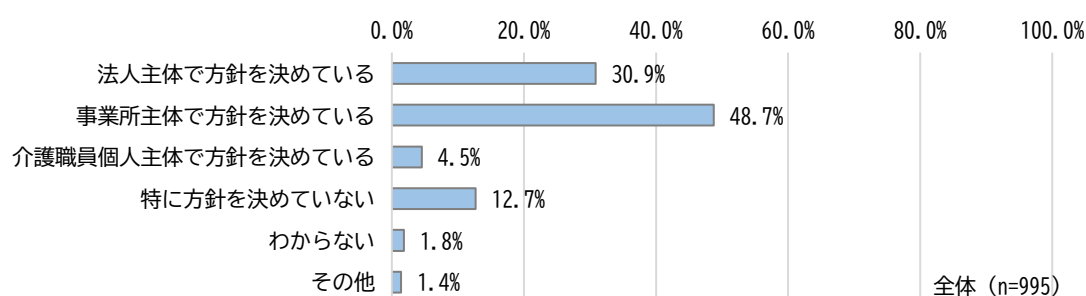
■ 介護職員の研修指導体制（全体）（問3）



2) 介護職員の育成方針の決定方法

介護職員の育成方針自体は、「事業所主体で方針を決めている」ところが、48.7%、次いで、「法人主体で方針を決めている」が、30.9%である。事業所において、他の業務と兼務の育成指導担当が介護職員の育成方針を決めている傾向が読み取れる。

■ 介護職員の育成方針の決定方法（全体）（問4）

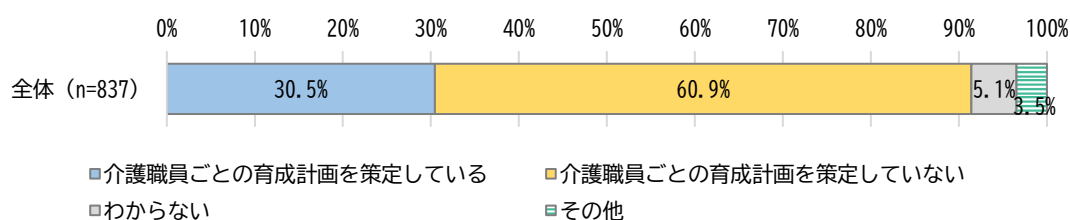


3) 介護職員ごとの育成計画策定状況

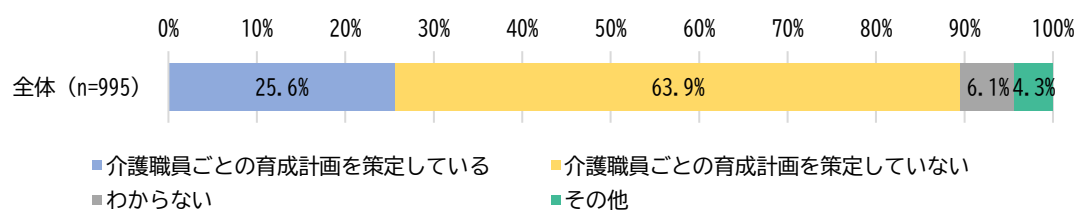
また、介護職員個別に育成計画を策定しているところは3割に留まり、6割の事業所では、職員個別の育成計画までは策定していないと読み取れる

その他としては「資格と経験年数で分別」、「個々のレベルに合わせ育成期間を変えている」等があげられている。

■ 介護職員ごとの育成計画策定状況（全体）（問4-1）



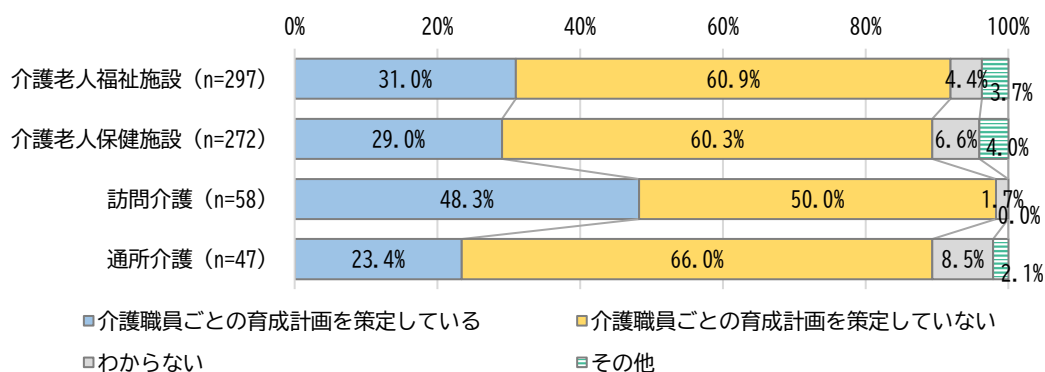
■ 介護職員ごとの育成計画策定状況（アンケート回答事業所全体）



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

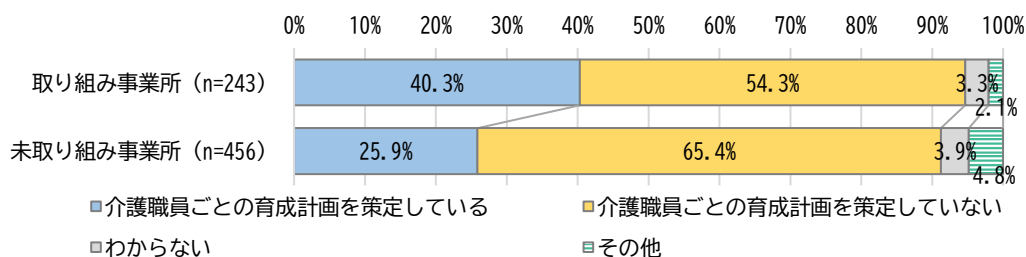
介護サービス事業種別ごとに介護職員ごとの育成計画策定状況について見ると、訪問介護では「介護職員ごとの育成計画を策定している」割合が約5割と、他の介護サービス種別と比較して高くなっている。

■ 介護職員ごとの育成計画策定状況（介護サービス事業種別）



介護キャリア段位制度取り組み別に介護職員ごとの育成計画策定状況について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所では「介護職員ごとの育成計画を策定している」割合が4割以上と高くなっており、介護キャリア段位制度未取り組み事業所では3割未満にとどまっている。

■ 介護職員ごとの育成計画策定状況（介護キャリア段位取り組み別）

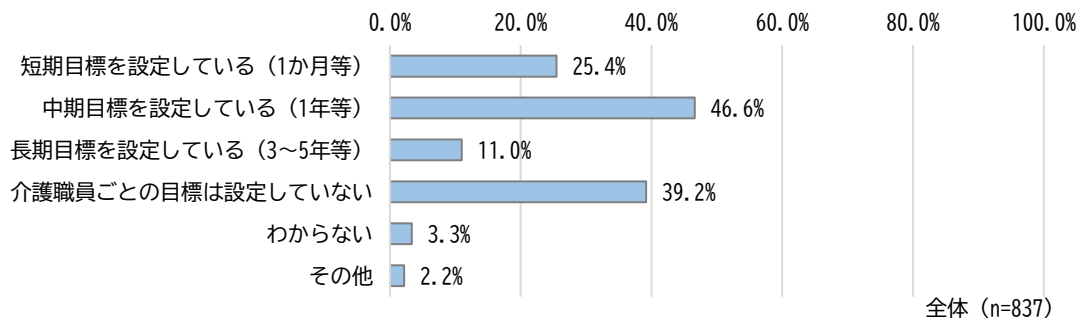


4) 介護職員ごとの目標設定状況

また、職員個別の目標設定をしているかどうかについては、「介護職員ごとの目標は設定していない」が、約4割を占める。

目標設定のとしては、1年等の目標設定をしているところが46.6%であるが、3～5年を見据えた目標設定となると1割程度に限定される。

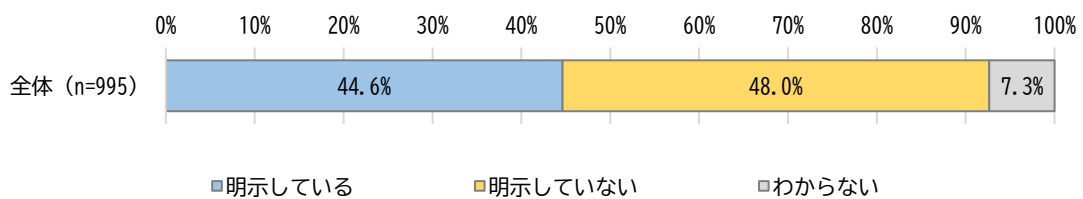
■ 介護職員ごとの目標設定状況（全体）（問4-2）



5) 介護職員のスキルアップの道筋明示状況

また、課題対応力強化に向け、目標達成の因果関係を明確にさせ、今何を学んでおけば、この先に何ができるようになるか、何を学習すべきかを、職員の目から見えやすくしているかどうか、介護職員のスキルアップの道筋（スキルマップ、キャリアパス、キャリアラダー等）を「明示している」割合は44.6%となり、約半数の事業所でスキルアップの道筋を明示していない実態となった。

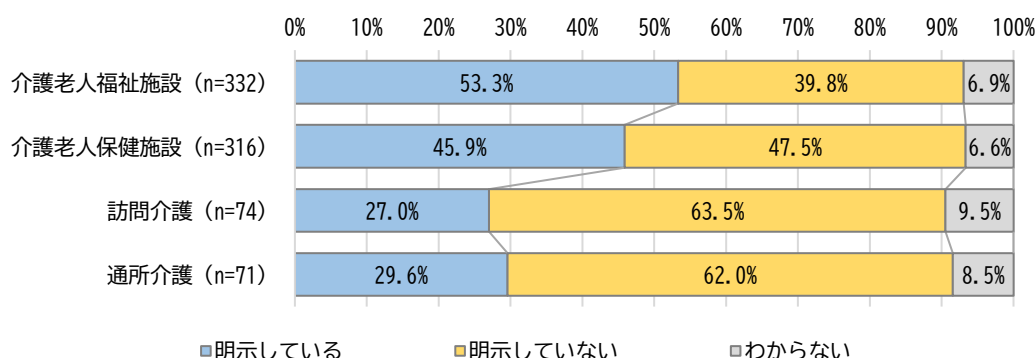
■ 介護職員のスキルアップの道筋明示状況（全体）（問5）



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

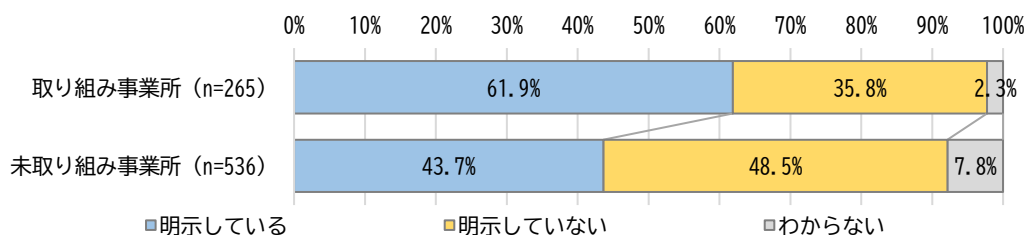
介護サービス事業種別ごとに研修指導にあたっての介護職員のスキルアップの道筋の明示状況について見ると、介護老人福祉施設では5割を超えて「明示している」ものの、訪問介護、通所介護では約3割以下に留まり、施設系のサービスと比較し、居宅系サービスではスキルアップの道筋が示されていない傾向と読み取れる。

■ 介護職員のスキルアップの道筋明示状況（介護サービス事業種別）



また、介護キャリア段位制度取り組み別に研修指導にあたっての介護職員のスキルアップの道筋の明示状況について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所では「明示している」割合について6割以上と高くなっており、介護キャリア段位制度未取り組み事業所では4割にとどまっている。

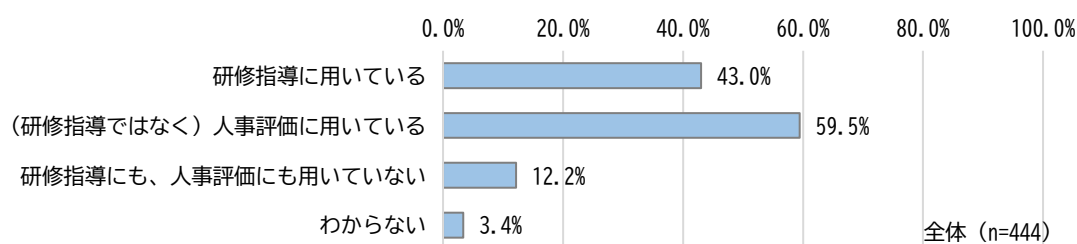
■ 介護職員のスキルアップの道筋明示状況（介護キャリア段位取り組み別）



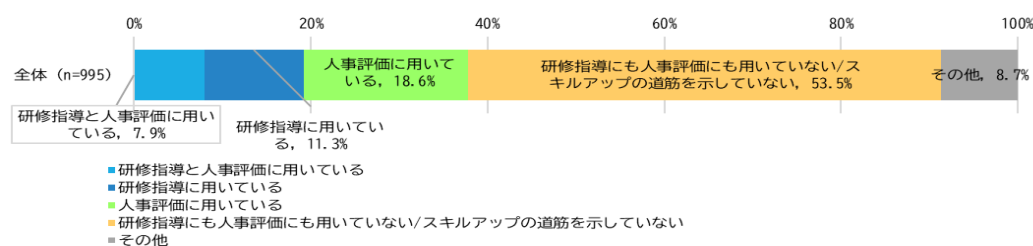
6) 研修指導にあたっての介護職員のスキルアップの道筋活用状況

また、研修指導にあたり介護職員のスキルアップの道筋を明示している事業所のうち、それを実際に研修指導に活用している割合は4割となり、回答者全体でみると約2割である。スキルアップのパスを整備しているも、指導での活用は限られ、キャリアパスやラダーの整備が、職員の学習に結び付けられてはいない。

■ 研修指導にあたっての介護職員のスキルアップの道筋活用状況（全体）（問5-1）

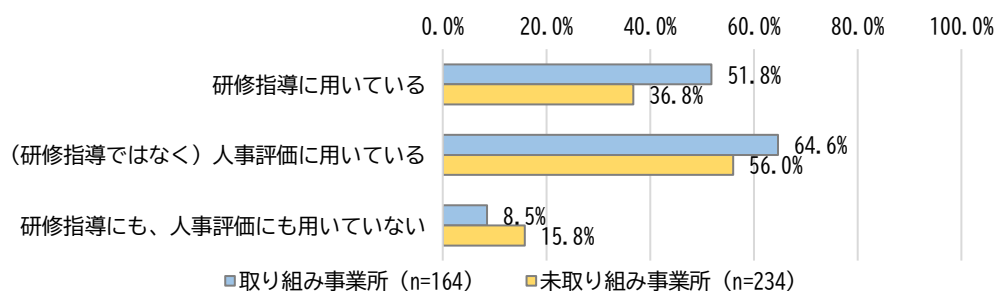


■ 研修指導にあたっての介護職員のスキルアップの道筋活用状況（アンケート回答事業所全体）



介護キャリア段位制度取り組み別に研修指導にあたり介護職員のスキルアップの道筋の活用状況について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所では「研修指導に用いている」割合について5割以上と高くなっており、介護キャリア段位制度未取り組み事業所では4割未満にとどまっている。

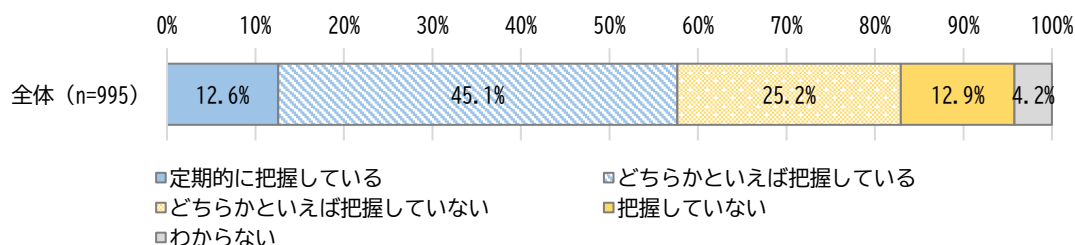
■ 研修指導にあたっての介護職員のスキルアップの道筋活用状況（介護キャリア段位取り組み別）



7) 各介護職員の得意／苦手とする介護分野や挑戦してみたい介護分野の把握状況

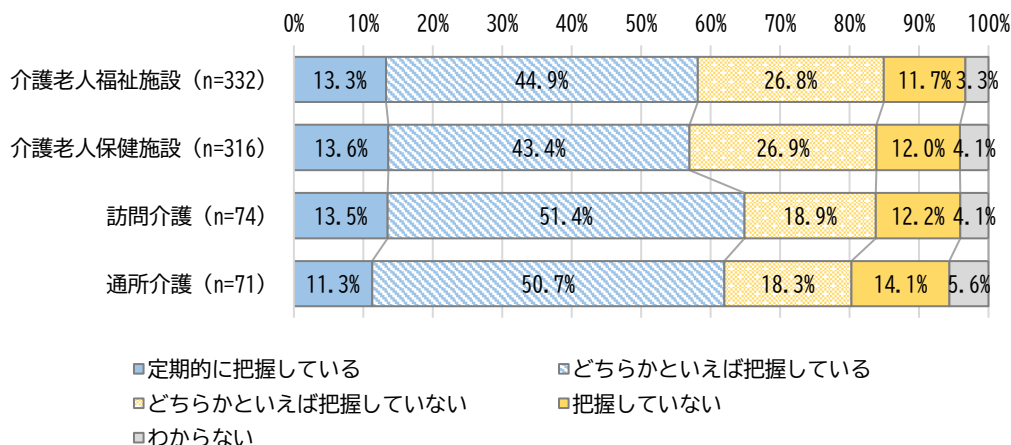
育成方針については事業所主導で決めており、職員個別の育成計画までは策定していない傾向が示された中、研修指導にあたり各介護職員の得意／苦手とする介護分野や挑戦してみたい介護分野を「定期的に把握している/どちらかといえば把握している」割合の計は57.7%、「把握していない/どちらかといえば把握していない」の割合の計は38.1%となっており、4割近くの事業所では、介護職員の現状スキル把握や、課題対応力強化に向けての職員本人の意向把握はしていない、と読み取ることができる。

■ 各介護職員の得意／苦手とする介護分野や挑戦してみたい介護分野の把握状況（全体）（問6）



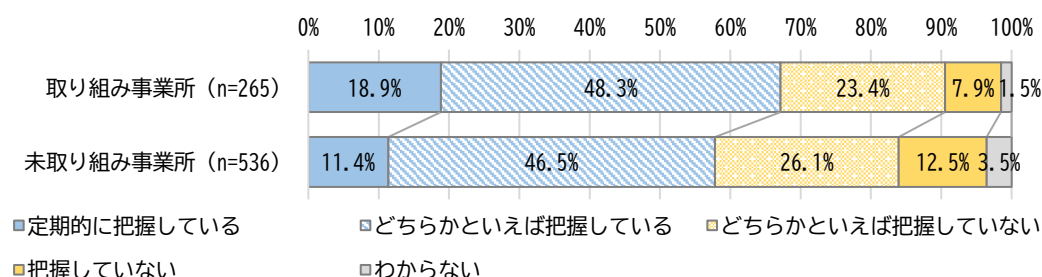
介護サービス事業種別ごとに研修指導にあたっての各介護職員の得意／苦手とする介護分野や挑戦してみたい介護分野の把握状況について見ると、介護サービス事業種別により「定期的に把握している」割合について差は見られていない。

■ 各介護職員の得意／苦手とする介護分野や挑戦してみたい介護分野の把握状況（介護サービス事業種別）



介護キャリア段位制度取り組み別に研修指導にあたっての各介護職員の得意／苦手とする介護分野や挑戦してみたい介護分野の把握状況について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所では「定期的に把握している/どちらかといえば把握している」割合の計は67.2%となっており、介護キャリア段位制度未取り組み事業所では57.9%となっている。

■ 各介護職員の得意／苦手とする介護分野や挑戦してみたい介護分野の把握状況（介護キャリア段位取り組み別）

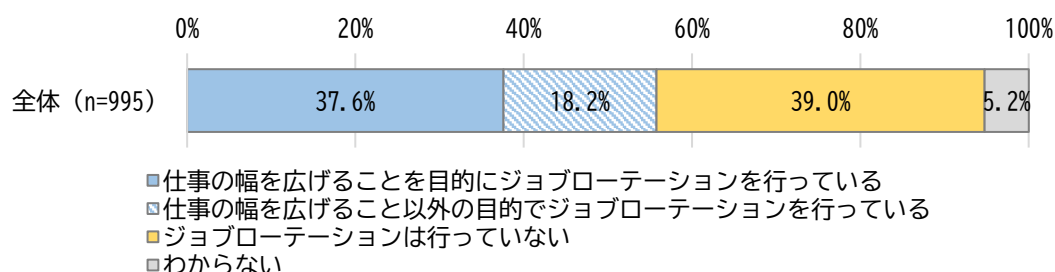


8) 介護職員が仕事の幅を広げていくことを目的としたジョブローテーション実施状況

研修指導にあたっての介護職員が仕事の幅を広げていくことを目的としたジョブローテーション実施状況について「ジョブローテーションは行っていない」が最も多く約4割となっており、「仕事の幅を広げることを目的にジョブローテーションを行っている」が4割未満となっている。

介護職員が主体的な育成方針を決めていない中で、介護職員にとっては、所属する法人・事業所によって、職員の業務幅を広げ、成長に向けたラインに自身を位置づけられるか否か分かれるとも読み取れる。

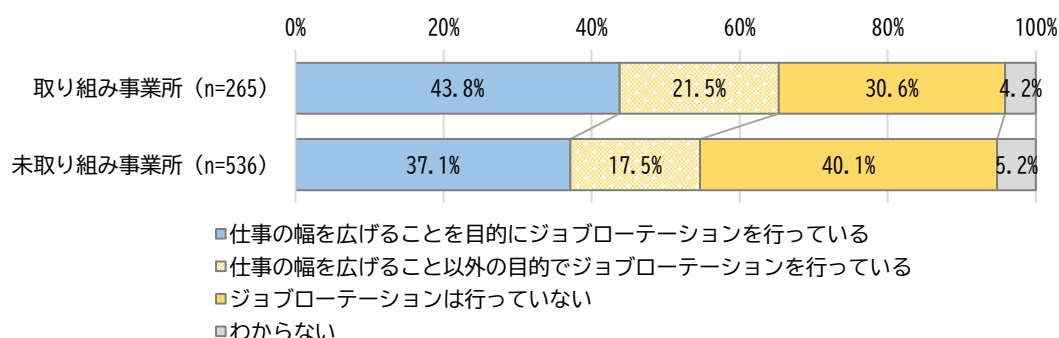
■ 介護職員が仕事の幅を広げていくことを目的としたジョブローテーション実施状況（全体）
（問7）



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

介護キャリア段位制度取り組み別に研修指導にあたっての介護職員が仕事の幅を広げていくことを目的としたジョブローテーション実施状況について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所では「仕事の幅を広げることを目的にジョブローテーションを行っている」割合について 43.8%となっており、介護キャリア段位制度未取り組み事業所では 37.1%にとどまっている。

■ 介護職員が仕事の幅を広げていくことを目的としたジョブローテーション実施状況（介護キャリア段位取り組み別）

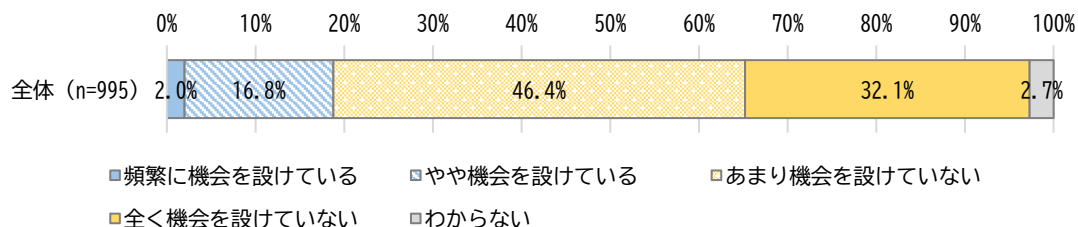


9) 他事業所の介護職員による介護の確認、比較実施状況

介護職員の育成環境として、研修指導にあたっての他事業所の介護職員による介護の確認、比較の機会については、78.5%の事業所で設けておらず、比較の機会を設けている事業所は2割未満に留まっている。

8割近くの事業所の介護職員について、自分達が行っているケア・対応と他の事業所の職員のケア・対応を比較する機会を持っていないのが実態と読み取れる。

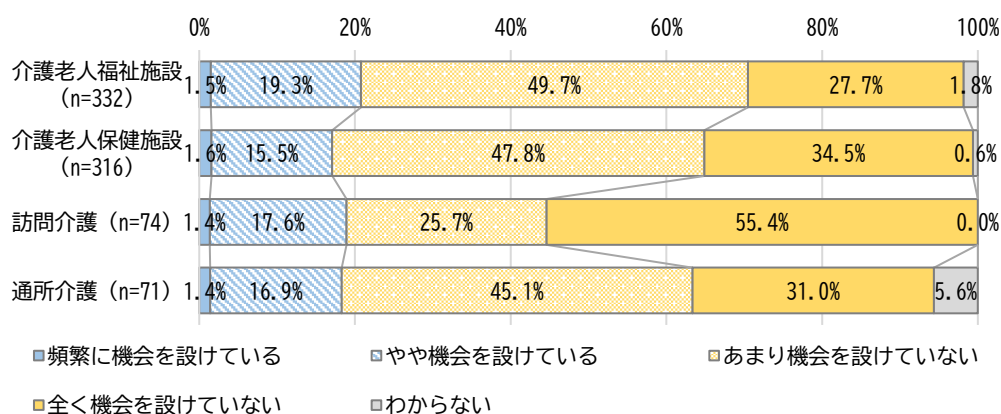
■ 他事業所の介護職員による介護の確認、比較実施状況（全体）（問8）



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

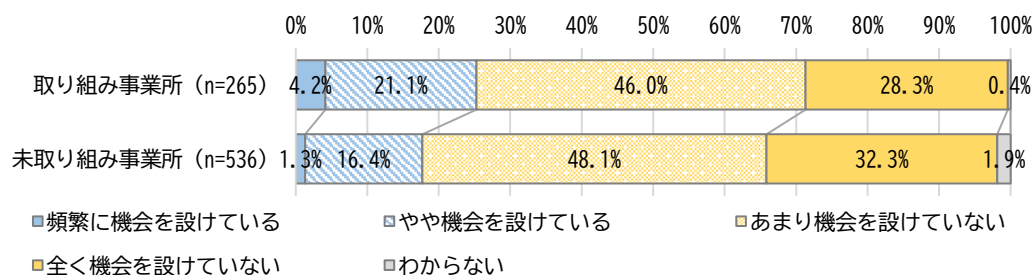
介護サービス事業種別ごとに他事業所の介護職員による介護の確認や比較の機会について見ると、介護サービス事業種別により「頻繁に機会を設けている」「やや機会を設けている」割合について差は見られていない。

■ 他事業所の介護職員による介護の確認、比較実施状況（介護サービス事業種別）



介護キャリア段位制度取り組み別に研修指導にあたっての他事業所の介護職員による介護の確認や比較の機会について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所では「頻繁に機会を設けている」「やや機会を設けている」割合について25.3%となっており、介護キャリア段位制度未取り組み事業所では17.7%に留まっている。

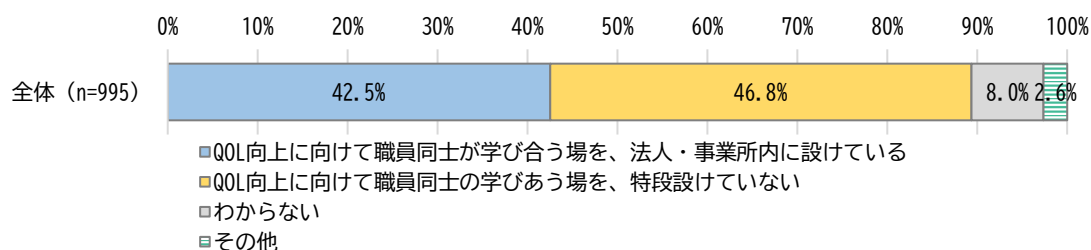
■ 他事業所の介護職員による介護の確認、比較実施状況（介護キャリア段位取り組み別）



10) 介護現場の課題に対する、QOL 向上に向けた勉強する場、学び合いの場の設置状況

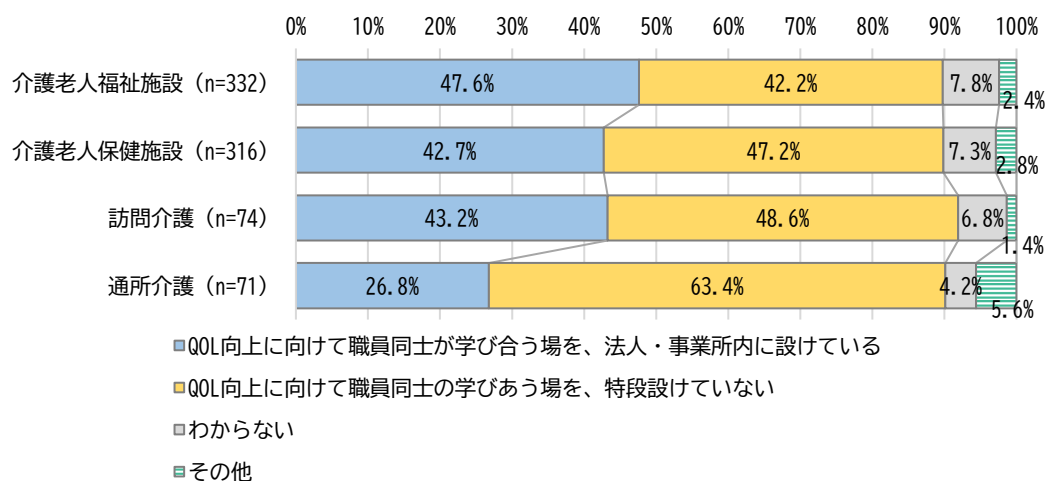
事業所において、介護現場の課題に対する、QOL 向上に向けた勉強の場や学び合いの場があるかどうかについては、42.5%の事業所で QOL 向上に向けた学び合いの場がある、との認識である。一方で、約半数の事業所では、そのような場は設けていないとの回答であり、二分される傾向となった。その他では、「以前は設けていたがコロナ禍でできていない」「QOL 向上検討までには至っていない」「設けているが機能していない」などがあげられている。

■ 介護現場の課題に対する、QOL 向上に向けた勉強する場、学び合いの場の設置状況（全体） （問9）



介護サービス事業種別ごとに研修指導にあたっての介護現場の課題に対する、QOL 向上に向けた勉強する場、学び合いの場の設置状況について見ると、通所介護では「QOL 向上に向けて職員同士が学び合う場を、法人・事業所内に設けている」割合について低くなっている。

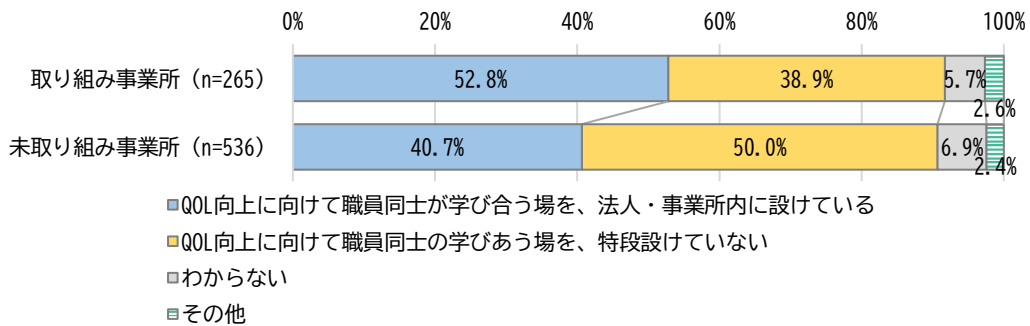
■ 介護現場の課題に対する、QOL 向上に向けた勉強する場、学び合いの場の設置状況（介護サービス事業種別）



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

介護キャリア段位制度取り組み別に研修指導にあたっての介護現場の課題に対する、QOL向上に向けた勉強する場、学び合いの場の設置状況について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所では「QOL向上に向けて職員同士が学び合う場を、法人・事業所内に設けている」割合について52.8%と半数を超えており、介護キャリア段位制度未取り組み事業所では約4割にとどまっている。

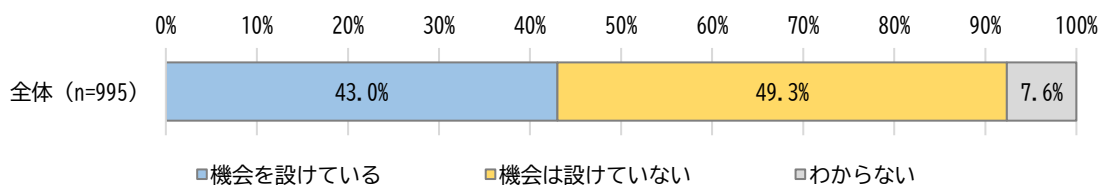
■ 介護現場の課題に対する、QOL向上に向けた勉強する場、学び合いの場の設置状況（介護キャリア段位取り組み別）



1.1) 介護の対応の学び直しや鍛え直しの機会創出状況

経験年数のある程度重ねた介護職員に対する介護の対応の学び直しや鍛え直しの機会創出状況について「機会を設けていない」が49.3%、「設けている」との回答は43%となり、二分される傾向が読み取れる。

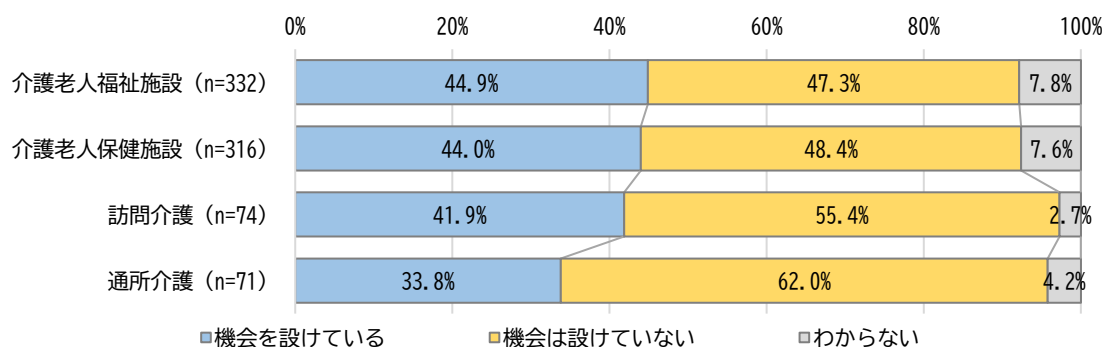
■ 介護の対応の学び直しや鍛え直しの機会創出状況（全体）（問10）



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

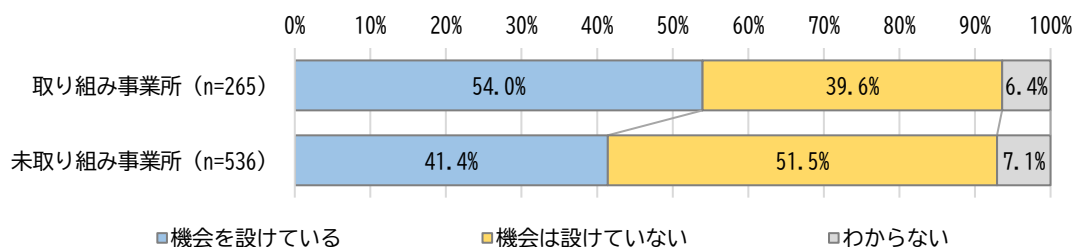
介護サービス事業種別ごとに経験年数のある程度重ねた介護職員に対する介護の対応の学び直しや鍛え直しの機会創出状況について見ると、通所介護にて「機会を設けている」割合が低くなっている。

■ 介護の対応の学び直しや鍛え直しの機会創出状況（介護サービス事業種別）



介護キャリア段位制度取り組み別に経験年数のある程度重ねた介護職員に対する介護の対応の学び直しや鍛え直しの機会創出状況について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所では「機会を設けている」割合について 54.0%と半数を超えており、介護キャリア段位制度未取り組み事業所では約4割にとどまっている。

■ 介護の対応の学び直しや鍛え直しの機会創出状況（介護キャリア段位取り組み別）

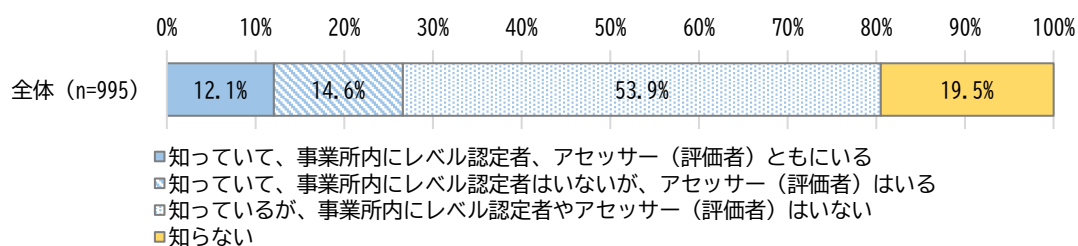


⑥ 介護キャリア段位制度を活用した介護現場での課題対応力強化の取り組み

1) 介護キャリア段位制度の認知度

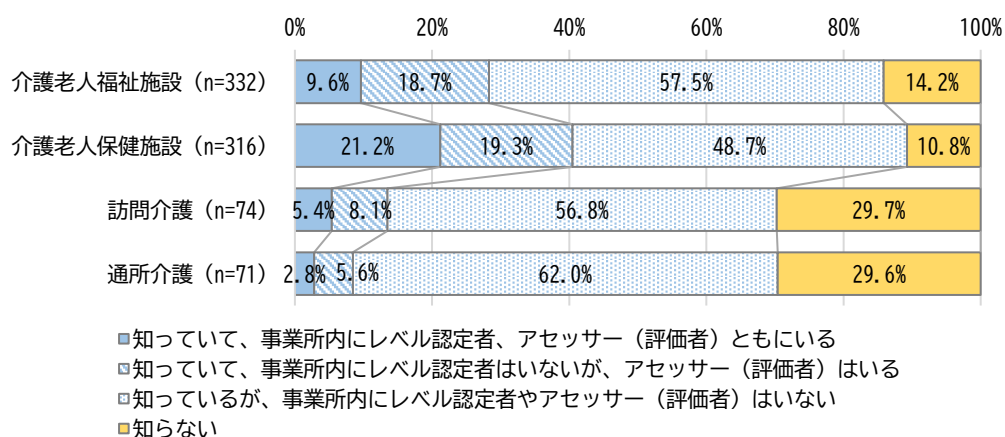
介護キャリア段位制度について「知っている」と回答した割合、介護キャリア段位制度の認知度は8割を超えている。一方で「知っているが、事業所内にレベル認定者やアセッサー（評価者）はいない」と回答した割合は5割を超えている。

■ 介護キャリア段位制度の認知度（全体）（問11）



介護サービス事業種別ごとに介護キャリア段位制度の認知度について見ると、介護老人保健施設では約9割の認知度となっているが、通所介護、訪問介護では約7割の認知度となっている。また、事業所内にレベル認定者またはアセッサーがいる割合は介護老人保健施設で約4割となる一方、通所介護では1割未満となっている。

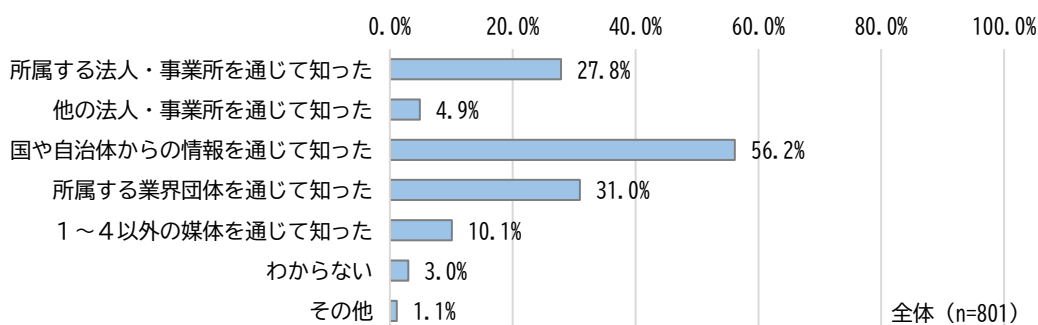
■ 介護キャリア段位制度の認知度（介護サービス事業種別）



2) 介護キャリア段位制度を知るきっかけ

介護キャリア段位制度を知ったきっかけについて「国や自治体からの情報を通じて知った」が最も多く 56.2%となっている。

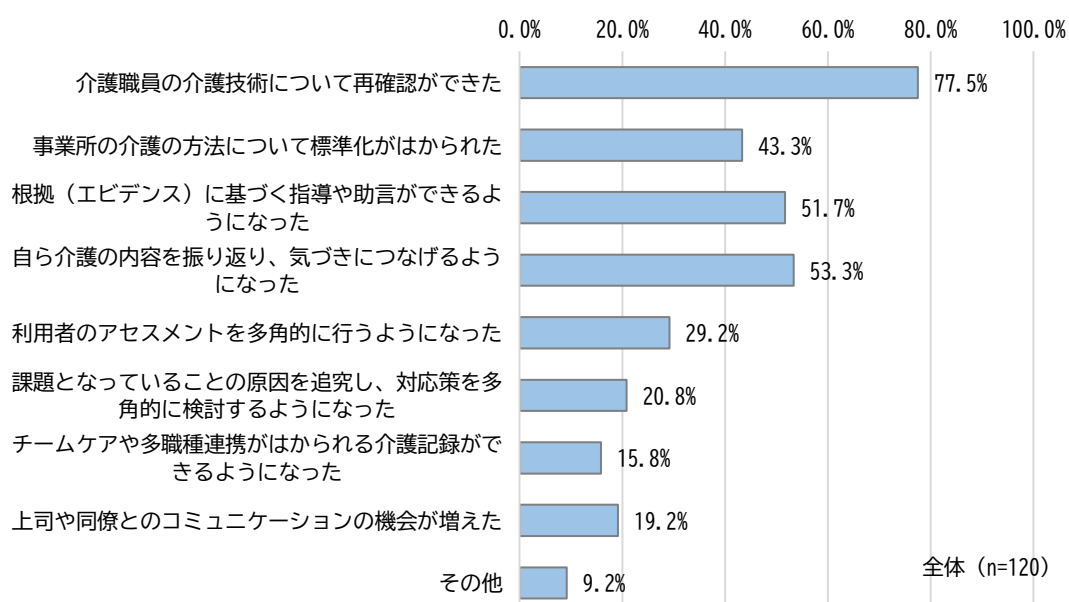
■ 介護キャリア段位制度を知ったきっかけ（全体）（問1 1-1）



3) 介護キャリア段位制度の取り組みを通じた介護の課題対応力への効果

介護キャリア段位制度の取り組みを通じた介護の課題対応力への効果について「介護職員の介護技術について再確認ができた」が最も多く 77.5%となっており、「根拠に基づく指導や助言ができるようになった」「自ら介護の内容を振り返り、気づきにつなげるようになった」についても5割以上と、介護職員自身の資質向上効果が得られている。

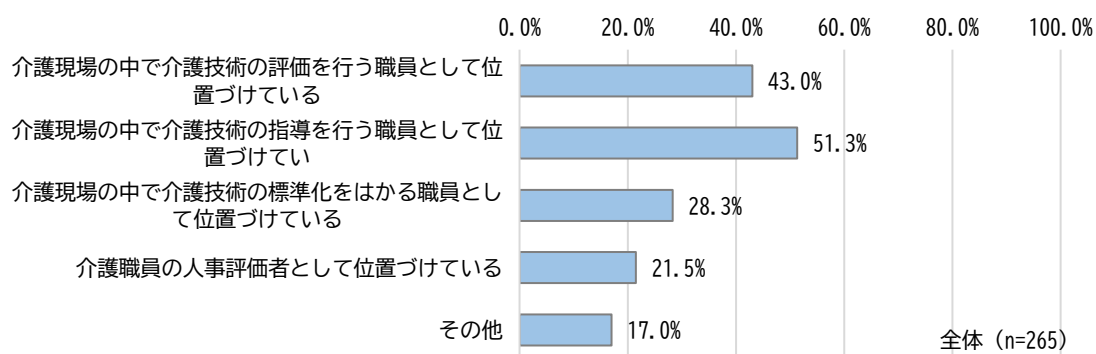
■ 介護キャリア段位制度の取り組みを通じた介護の課題対応力への効果（全体）（問1 1-2）



4) 事業所の中でのアセッサーの位置づけ

事業所の中でのアセッサーの位置づけについて「介護現場の中で介護技術の指導を行う職員として位置づけている」が最も多く5割以上となっている。介護技術の評価を行うとともに、OJT指導者としての役割を担っている割合が高くなっている。

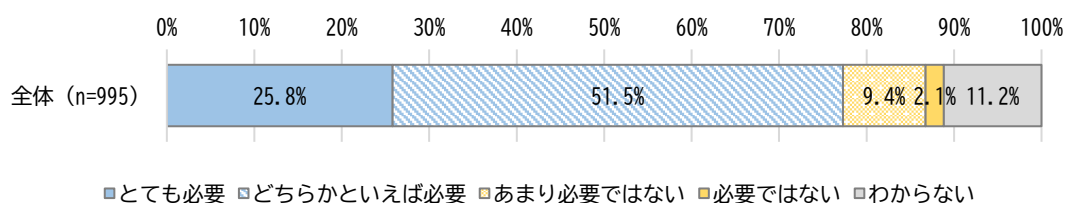
■ 事業所の中でのアセッサーの位置づけ（全体）（問11-3）



5) 課題対応力強化を行う上での「他者による評価」の仕組みの必要性

課題対応力強化を行う上での「他者による評価」の仕組みについて「とても必要」「どちらかといえば必要」と回答した割合、必要性は77.3%となっており、約8割の事業所で、他者評価の機会の必要性を認識している。

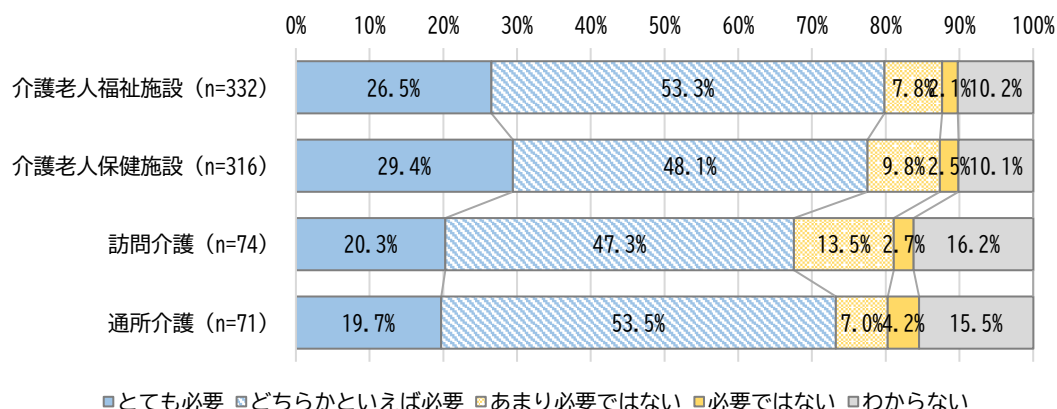
■ 課題対応力強化を行う上での「他者による評価」の仕組みの必要性（全体）（問12）



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

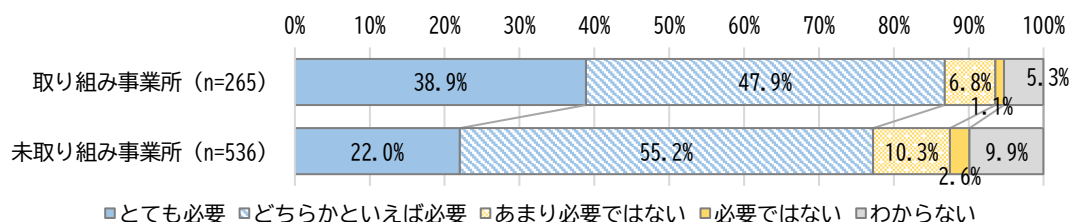
介護サービス事業種別ごとに課題対応力強化を行う上での「他者による評価」の仕組みの必要性について見ると、介護老人福祉施設ではその必要性は約8割と最も高く、訪問介護、通所介護においても約7割となっている。

■ 課題対応力強化を行う上での「他者による評価」の仕組みの必要性（介護サービス事業種別）



また、介護キャリア段位制度取り組み別に課題対応力強化を行う上での「他者による評価」の仕組みの必要性について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所ではその必要性について86.8%と高くなっており、介護キャリア段位制度未取り組み事業所でも77.2%と高くなっている。

■ 課題対応力強化を行う上での「他者による評価」の仕組みの必要性（介護キャリア段位取り組み別）



⑦ 介護職員の課題対応力強化に向けた取り組みの課題

1) 対応力強化に向けた Off-JT、OJT に関する課題

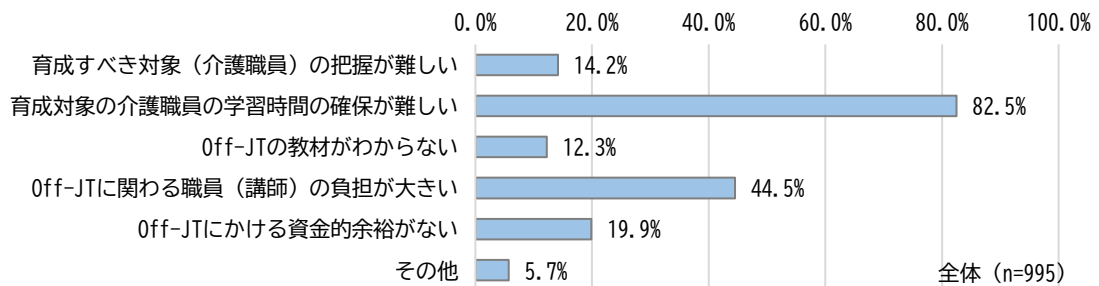
対応力強化に向けた Off-JT に関する課題としては、「育成対象の介護職員の学習時間の確保が難しい」が最も多く 8 割を超えている。OJT に関する課題としても、Off-JT と同様の傾向がみられ、現場の介護職員が育成を意識した活動に取り掛かる時間がない、が最も多く、7 割強となっている。

また、OFF-JT、OJT とともに事業所内の職員が講師担当をしている傾向が示される中で、関わる職員（講師）の負担が大きいについて、Off-JT では 44.5%、OJT では 60.9%となっており、人材育成に係る職員への負担が課題となっている。

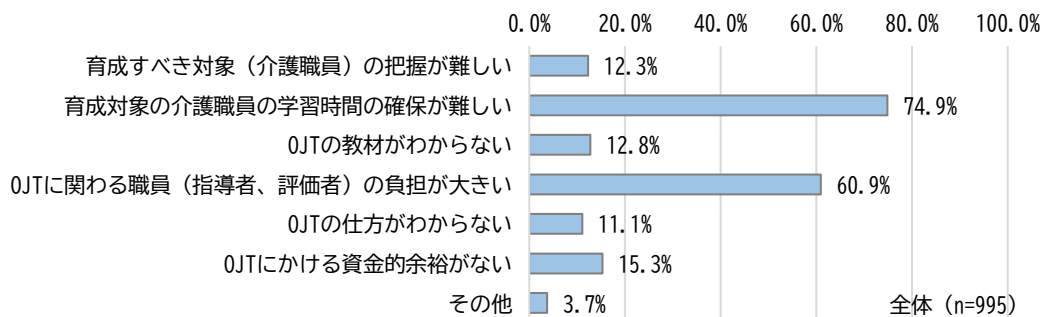
その他、Off-JT に関する課題として、「人員不足で研修に出す余裕がない」、「個人の能力差が顕著」、「定型業務の習熟以上の目標を設定することが難しい」、「職員の向上心が乏しい」、「教育側の適任者がいない」などがあげられている。

OJT に関する課題としては、「採用時から基礎の教育が必要であり、人材の余裕が全くない状況」、「コロナ禍で実施できない」、「指導にばらつきがある」などがあげられている。

■ 対応力強化に向けた Off-JT に関する課題（全体）（問 1 3）



■ 対応力強化に向けた OJT に関する課題（全体）（問 1 4）

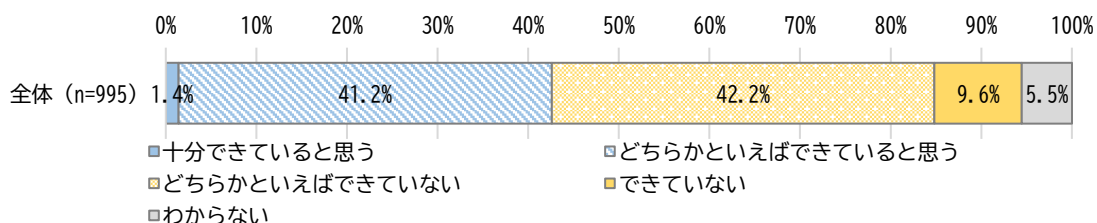


2) 状況による変化や利用者ごとに異なる心身の状況を「観察する力」の育成

課題対応力強化に向けた育成（off-JT ないし OJT）の実態として、状況による変化や利用者ごとに異なる心身の状況を「観察する力」の育成が「十分できていると思う」「どちらかといえばできていると思う」と回答した割合、観察する力の育成ができている割合は42.6%となっている。

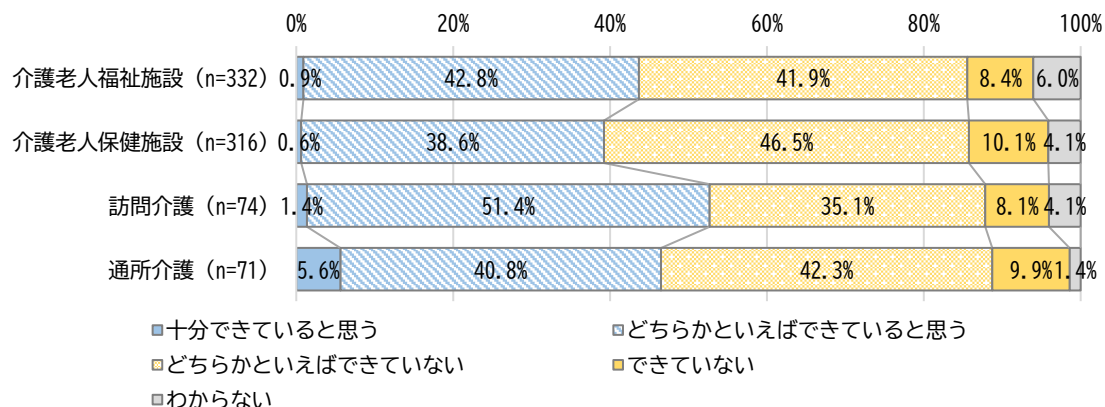
利用者の心身状況に応じたケアの実践に向けての育成ができていない（できていない/どちらかといえばできていないの計）との回答の方がやや高い（51.8%）傾向がみられた。

■ 状況による変化や利用者ごとに異なる心身の状況を「観察する力」の育成（全体）（問15）



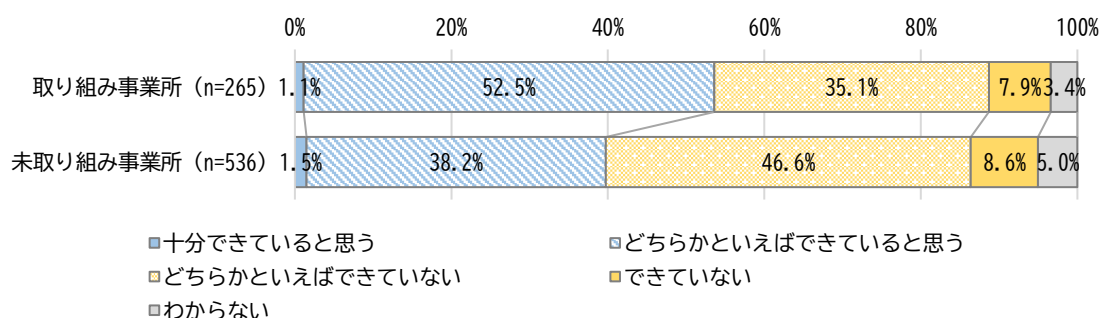
介護サービス事業種別ごとに状況による変化や利用者ごとに異なる心身の状況を「観察する力」の育成について見ると、訪問介護では「十分できていると思う」「どちらかといえばできていると思う」と回答した割合、観察する力の育成ができている割合は52.8%と5割を超えている。

■ 状況による変化や利用者ごとに異なる心身の状況を「観察する力」の育成（介護サービス事業種別）



また、介護キャリア段位制度取り組み別に状況による変化や利用者ごとに異なる心身の状況を「観察する力」の育成について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所では「十分できていると思う」「どちらかといえばできていると思う」と回答した割合、観察する力の育成ができている割合は53.6%と5割を超えている一方、介護キャリア段位制度未取り組みでは39.7%と4割未満となっている。

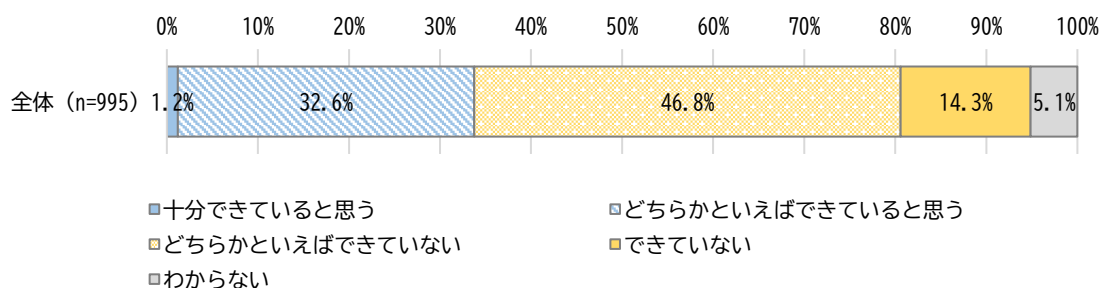
■ 状況による変化や利用者ごとに異なる心身の状況を「観察する力」の育成（介護キャリア段位取り組み別）



3) 介護現場で直面する事象に対し、「多角的に検討したり、分析する力」の育成

介護現場で直面する事象に対し、「多角的に検討したり、分析する力」の育成について「十分できていると思う」「どちらかといえばできていると思う」と回答した割合、多角的に検討したり、分析する力の育成ができている割合は33.8%となっている。「できていない」「どちらかといえばできていない」の計は61.1%であり、現場において更なる向上を図るべきとの認識と読み取れる。

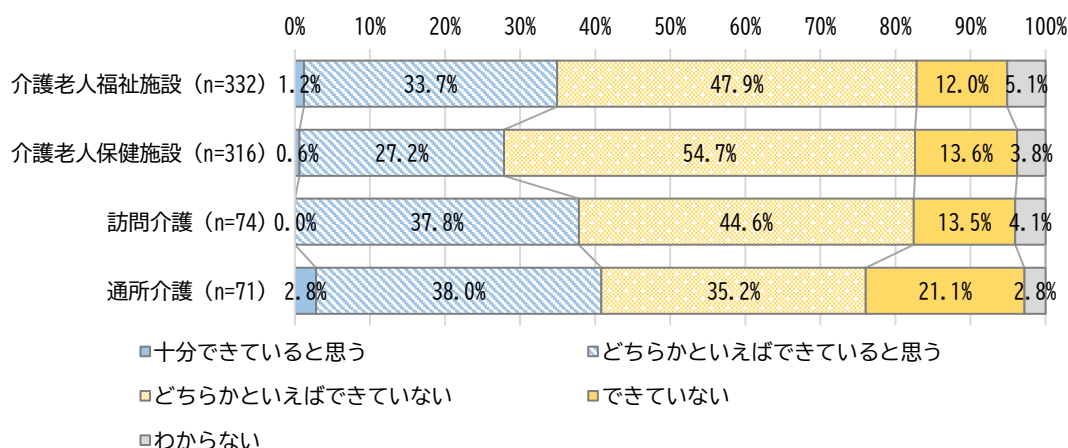
■ 介護現場で直面する事象に対し、「多角的に検討したり、分析する力」の育成（全体）（問16）



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

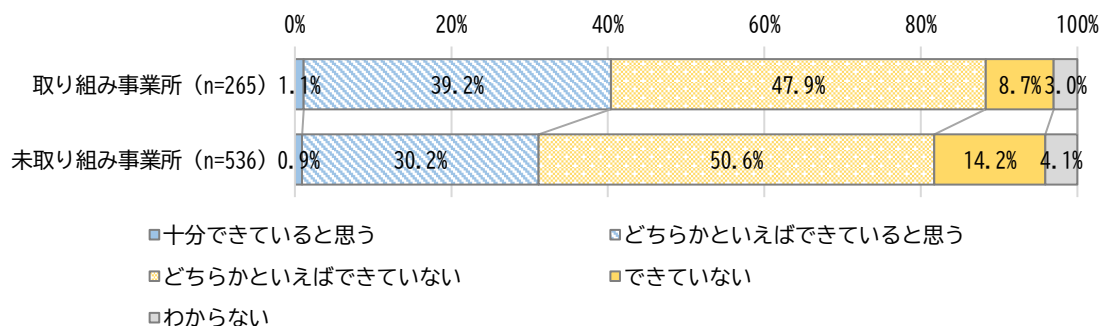
介護サービス事業種別ごとに介護現場で直面する事象に対し、「多角的に検討したり、分析する力」の育成について見ると、介護老人保健施設では「十分できていると思う」「どちらかといえばできていると思う」と回答した割合、多角的に検討したり、分析する力の育成ができている割合は27.8%と約3割にとどまっている。

■ 介護現場で直面する事象に対し、「多角的に検討したり、分析する力」の育成（介護サービス事業種別）



また、介護キャリア段位制度取り組み別に介護現場で直面する事象に対し、「多角的に検討したり、分析する力」の育成について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所では「十分できていると思う」「どちらかといえばできていると思う」と回答した割合、多角的に検討したり、分析する力の育成ができている割合は40.3%と4割を超えている一方、介護キャリア段位制度未取り組みでは31.1%と約3割となっている。

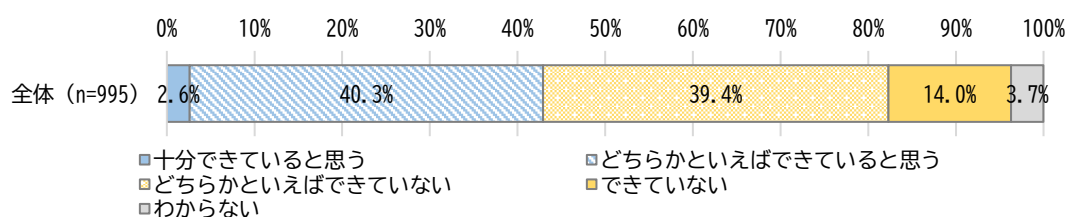
■ 介護現場で直面する事象に対し、「多角的に検討したり、分析する力」の育成（介護キャリア段位取り組み別）



4) 多職種と連携し、介護の専門職として力を発揮するための育成

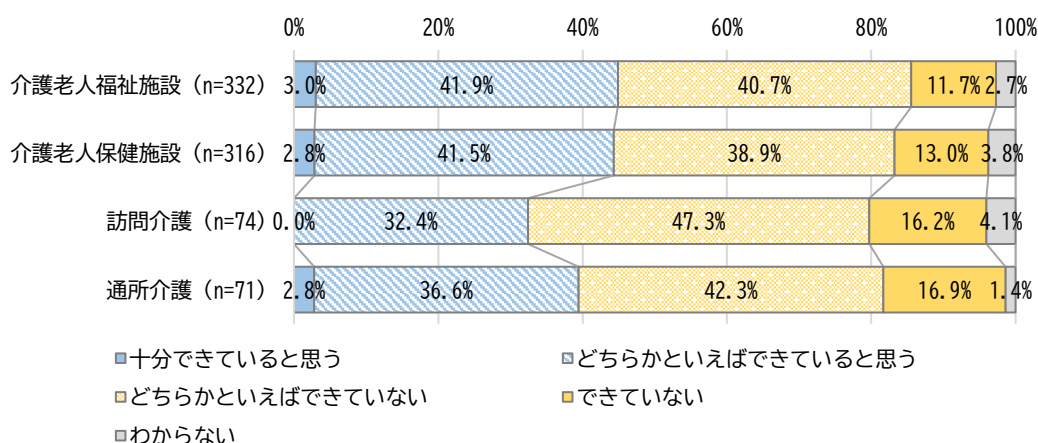
多職種と連携し、介護の専門職として力を発揮するための育成について「十分できていると思う」「どちらかといえばできていると思う」と回答した割合、護の専門職として力を発揮するための育成ができている割合は 42.9%となっている。「できていない」「どちらかといえばできていない」の計は、53.4%であり、課題対応力強化に向け、多職種連携力を高めていくべきとの認識の事業所が伺える。

■ 多職種と連携し、介護の専門職として力を発揮するための育成（全体）（問17）



介護サービス事業種別ごとに多職種と連携し、介護の専門職として力を発揮するための育成について見ると、訪問介護では「十分できていると思う」「どちらかといえばできていると思う」と回答した割合、護の専門職として力を発揮するための育成ができている割合は 32.4%と約3割にとどまっている。

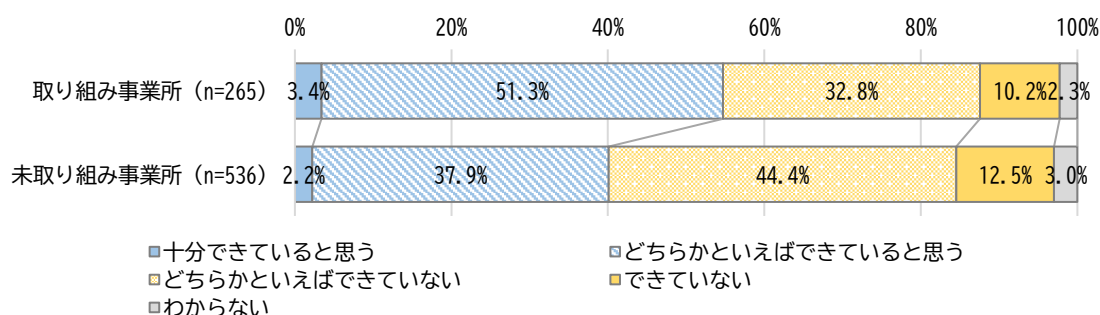
■ 多職種と連携し、介護の専門職として力を発揮するための育成（介護サービス事業種別）



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

また、介護キャリア段位制度取り組み別に多職種と連携し、介護の専門職として力を発揮するための育成について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所では「十分できていると思う」「どちらかといえばできていると思う」と回答した割合、護の専門職として力を発揮するための育成ができている割合は 54.7%と 5 割を超えている一方、介護キャリア段位制度未取り組みでは 40.1%と約 4 割となっている。

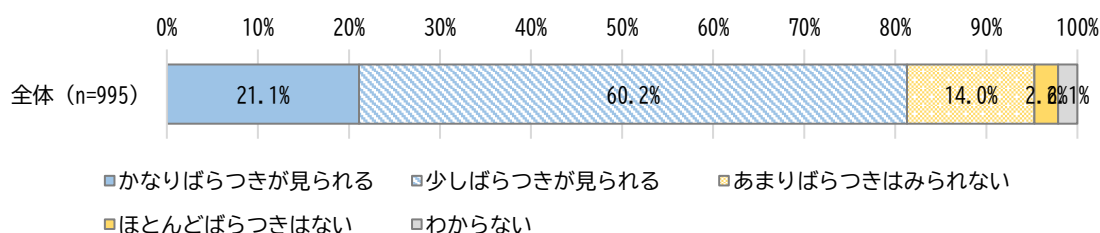
■ 多職種と連携し、介護の専門職として力を発揮するための育成（介護キャリア段位取り組み別）



5) 経験年数を重ねた介護職員間における基本的な介護技術のばらつき

課題対応力強化に向けての取り組みを伺う中で、対応力の基盤を成す、基本的なスキルについても伺った。経験年数を重ねた介護職員間における基本的な介護技術のばらつきについて「かなりばらつきが見られる」「少しばらつきが見られる」とばらつきがみられていると回答した割合は 81.3%と 8 割以上となっており、経験を積んだ職員であっても、基礎的な介護技術のばらつきがみられる実態が示された。

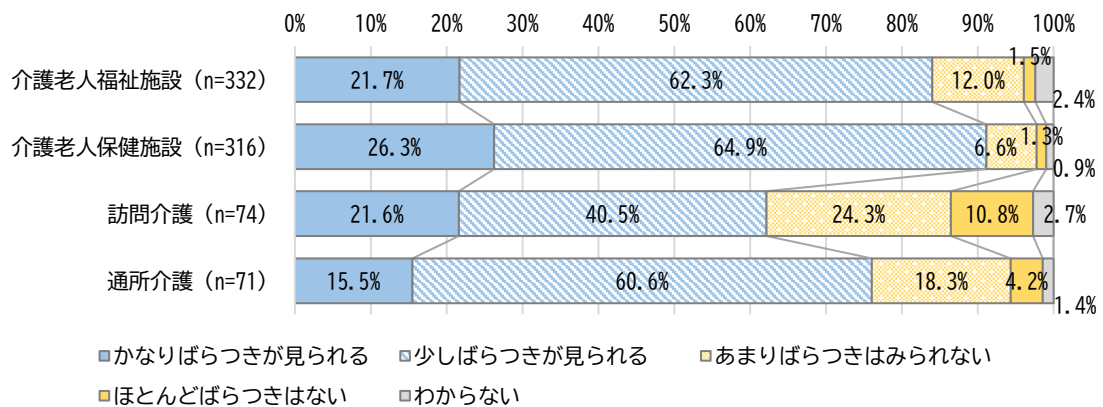
■ 経験年数を重ねた介護職員間における基本的な介護技術のばらつき（全体）（問 18）



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

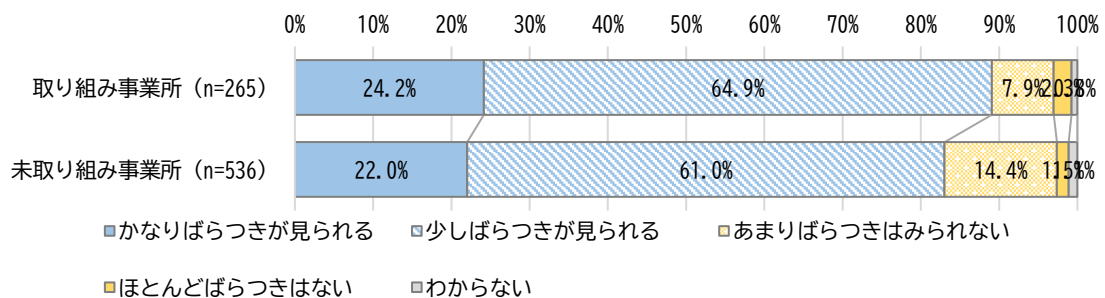
介護サービス事業種別ごとに経験年数を重ねた介護職員間における基本的な介護技術のばらつきについて見ると、訪問介護では「かなりばらつきが見られる」「少しばらつきが見られる」とばらつきがみられていると回答した割合は62.2%と約6割にとどまっている一方で、介護老人保健施設では91.1%と9割を超えている。

■ 経験年数を重ねた介護職員間における基本的な介護技術のばらつき（介護サービス事業種別）



また、介護キャリア段位制度取り組み別に経験年数を重ねた介護職員間における基本的な介護技術のばらつきについて見ると、介護キャリア段位制度の取り組みにより「かなりばらつきが見られる」「少しばらつきが見られる」とばらつきがみられていると回答した割合の差はあまり見られていない。

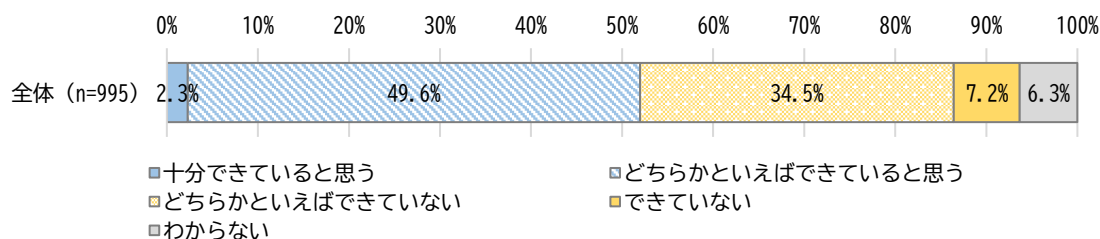
■ 経験年数を重ねた介護職員間における基本的な介護技術のばらつき（介護キャリア段位取り組み別）



6) 根拠（エビデンス）に基づく基本的な介護技術の指導

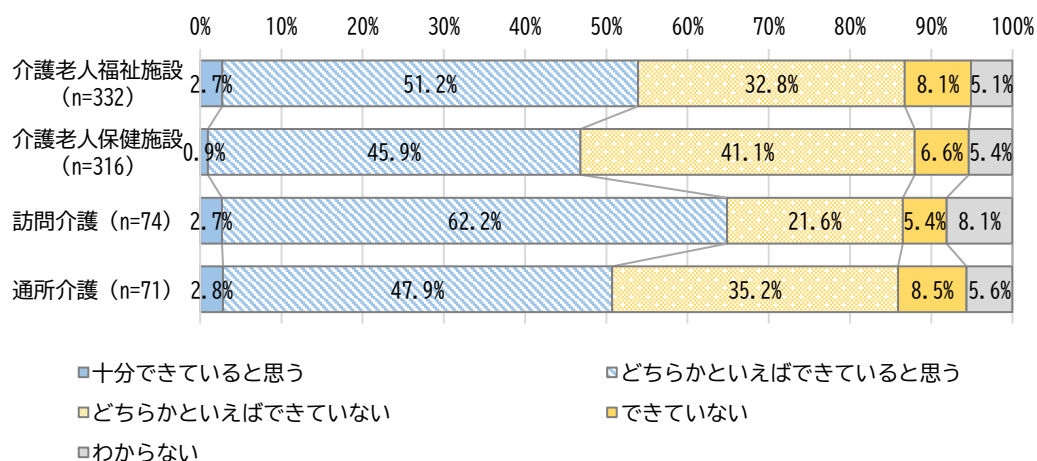
OFF-JT・OJTによる育成指導において、根拠（エビデンス）に基づく基本的な介護技術の指導について「十分できていると思う」「どちらかといえばできていると思う」と根拠に基づく基本的な介護技術の指導ができている割合は51.9%と約5割となっており、約半数の事業所では根拠に基づく技術指導ができていると認識されている。根拠に基づく技術指導はできているにも拘わらず、提供している介護については、経験年数を積んだ職員の基本的な介護技術のばらつきは生じている（8割超）との認識と読み取れる。

■ 根拠（エビデンス）に基づく基本的な介護技術の指導（全体）（問19）



介護サービス事業種別ごとに根拠（エビデンス）に基づく基本的な介護技術の指導について見ると、訪問介護では「十分できていると思う」「どちらかといえばできていると思う」と根拠に基づく基本的な介護技術の指導ができている割合は64.9%と高くなっている。

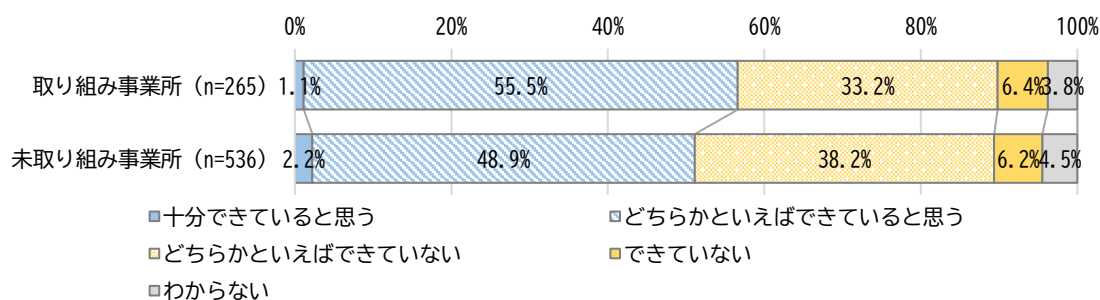
■ 根拠（エビデンス）に基づく基本的な介護技術の指導（全体）（介護サービス事業種別）



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

また、介護キャリア段位制度取り組み別に根拠（エビデンス）に基づく基本的な介護技術の指導について見ると、介護キャリア段位制度に取り組む事業所では「十分できていると思う」「どちらかといえばできていると思う」と根拠に基づく基本的な介護技術の指導ができている割合は56.6%、介護キャリア段位制度未取り組みでは51.1%となっている。

■ 根拠（エビデンス）に基づく基本的な介護技術の指導（介護キャリア段位取り組み別）

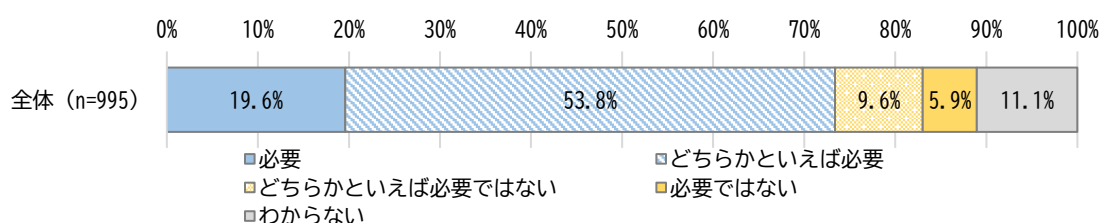


7) 介護職員の課題対応力強化を目的とした介護事業所でのOJTに向けた研修の義務化

介護職員の課題対応力強化を目的とした介護事業所でのOJTに向けた研修の義務化について「必要」「どちらかといえば必要」とOJTに向けた研修の義務化が必要と回答した割合は73.4%となっている。

実態として事業所内のOJTの講師に、研修等の要件を設けているところは3割程度に留まるが、要件を課していない事業所や、OJTに取り組んでいない事業所においても実施にあたっての研修の必要性を認識している。

■ 介護職員の課題対応力強化を目的とした介護事業所でのOJTに向けた研修の義務化(全体) (問20)

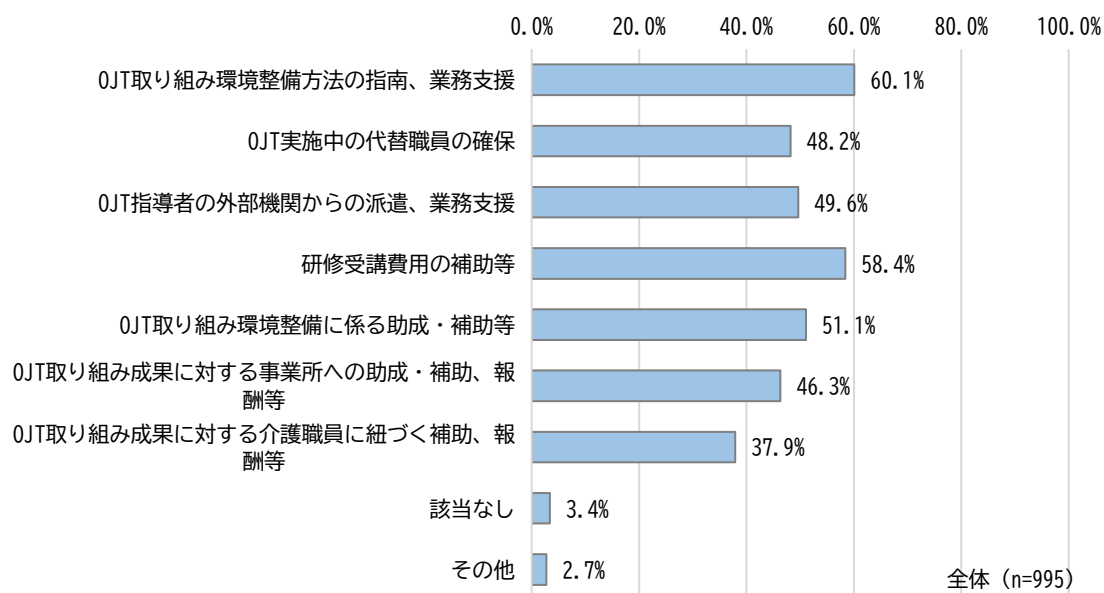


8) 介護事業所でのOJTに向けた研修を義務化する場合に必要な取り組み支援

介護事業所でのOJTに向けた研修を義務化する場合に必要な取り組み支援について「OJT取り組み環境整備方法の指南、業務支援」が最も多く約6割となっている。次いで「研修受講費用の補助等」が58.4%となっている。

その他の支援としては、「法人幹部自身が必要性を感じる必要がある」、「慢性的な人員不足の解消が必要」、「職員自身が自己研鑽する意欲がないと、事業所の負担感ばかりが増える、介護職員自身が主体的となり取組んでほしい」などの意見があげられている。

■ 介護事業所でのOJTに向けた研修を義務化する場合に必要な取り組み支援(全体)(問21)



(4) 調査結果を受けて

介護現場での課題対応力強化への認識

調査結果では、回答事業所の約75%の介護事業所が、「介護職員の課題対応力強化に向けての育成を行っている」との認識であった。

具体的な取り組みとしては、事業所内での Off-JT（研修・勉強会）によるもの認識が5割、様々な Off-JT への参加が6割超、事業所内 OJT が64.3%となっており、事業所では、事業所内外での OFF-JT と事業所内 OJT（職場で仕事に就きながら行われる教育訓練）を組み合わせて育成していると読み取れる。

また、回答事業所全体で見ると、研修指導にあたり「スキルアップの道筋」を示しているところは4割超（44.6%）であるが、OJT にあたり「評価者（他者）評価を行っている」ところは約3割、OJT の他者評価にあたり「評価基準を用いている」ところは約25%と、定型化された OJT の実施は OJT 実施事業所の半数以下となる。

また、OFF-JT ないし OJT を実施していなくとも、「課題対応力強化に向けた育成を行っている」との認識事業所も一定数確認され、これらは課題対応力強化に向けては教育訓練の手法に拠っていないが、育成はしているとの認識と伺える。

介護職員の研修指導体制

調査結果によると、介護事業所の介護職員の人材育成体制としては、事業所内に教育研修専従の職員がいる事業所は5%程度であり、現場業務との兼務の職員が研修指導を行っているところが最多であり4割強（43.5%）を占める。このような中、介護職員の育成方針については、職員主体ではなく、事業所主体で決めており（48.7%）、事業所内の Off-JT と OJT の講師・指導は、事業所の職員が担っている（Off-JT：78.1%、OJT：88.0%）。

このため、介護職員の人材育成、課題対応力強化に向けては、講師役、指導役を担う職員の資質・スキルが重要となっている。

一方で、講師・指導役の職員に特定の研修受講等の要件を設けているところは、3割程度に留まる（Off-JT：32.9%、OJT：32.8%）。また調査結果では、講師要件や外部講師派遣割合等において Off-JT、OJT 間の相違は見られず、介護職員の育成体制としては、Off-JT と OJT とで特段の区分けはされていないと読み取れる。

調査結果で Off-JT と OJT とで相違が見られた点として、対象となる職員層があげられる。Off-JT では経験年数別の各層に実施されているが、OJT については、対象職員層は新規入職職員（87.8%）に拠っており、2～3年目以降の実施は限られる。

また、Off-JT においては、外部研修（66.6%）が活用されており、オンライン研修など、事業所内外の資源を用いて取り組まれている。一方 OJT は事業所外部からの直接的な関わりは得られにくく（16.6%）、事業所職員による内製による対応に拠っている可能性が読み取れる。介護人材の育成においては指導的職員が要となっていると読み取れる。

介護職員のスキルアップを意識した体制づくりの状況

介護職員の育成方針は事業所主体で決めている傾向（48.7%）がみられる中、職員個別の育成計画の策定を行っているところは回答者の3割程度（30.5%）であり、6割（60.9%）の事業所では職員個別の人材育成計画は策定していない。

課題対応力強化に向けて、目標達成の因果関係を明確にさせ、何を学習すれば何ができるようになるのか、目標と道筋を提示しているかどうかについて、介護職員のキャリアパス、キャリアラダー等を提示しているところは、全体の半数以下（44.6%）であり、介護職員ごとの得手・不得手な介護といった、職員の現状スキルの把握であったり、職員自身の成長に向けての方向性を把握しているところは、6割弱（57.7%）であった。

この他、職員のスキルアップ、業務幅を広げていくことを視野にした、ジョブローテーションについては、全体の4割弱（37.6%）に限られる。介護自体が専門職種として所属事業所で完結され、スキルアップを目的とした異動の発想がなく、キャリア開発は個人のバウンダリーレス（組織を超えた）キャリアに拠っているとの実態が背景として指摘できる。

QOL向上に向けた学習の場づくり、経験を積んだ職員の学び直しの機会の設置状況についても全体の4割弱（42.5%）となっており、回答事業所において、スキルアップに向けての体制づくりを意識している群と、そうでない群とが大きく二分される傾向が示された。

また、回答事業所全体の8割の事業所では、他事業所とのケアや対応の比較の機会の有無については、設けていない結果となった。

介護サービスでは、密室等での提供場面も多く想定され、他者のケアと自身のケアを比べたり、他者目線の介入がしにくいといえる中、OJT 他者評価の実施は3割程度であり、8割の事業所では他事業所とケアを比較検討する機会は設けていない。

比較や評価の機会を設けていない場合、介護職員にとっては我流のケアや対応を助長する業務環境といえるため、職員のスキルアップを意識した体制づくりに目を向けているか否かが、ケアの質に影響してくる。

介護職員の課題対応力の現状

このような中、介護職員の課題対応力強化に向けては、「観察力」の育成、「連携力」の育成については約4割、「分析力」の育成については約3割の事業所が「できている」との回答であり、「できていない」との回答事業所と二分される傾向である。

「根拠に基づく介護」の指導については、「できている」との認識が過半（51.9%）との回答である中、8割超（81.3%）の事業所において、「経験年数を積んだ事業所職員のケアのばらつきがみられる」のが現状とのことである。事業所での指導はできているものの、職員のケア対応にはばらつきがみられ、課題となっているとの回答であり、指導状況と提供している介護とにギャップがあるとの認識と読み取れる。

このような中で、課題対応力強化に向けて、OJT 指導者への研修等の義務化については、

7割超(73.4%)の事業所が「必要」との認識であり、指導者側のスキルの確保が必要で、改善の余地があるとの認識と読み取れる。

OJTでの他者評価実施は、全体の3割の事業所に留まるが、「課題対応力強化を行う上での他者評価の必要性」については8割弱(77.3%)となっており、必要性を認識しつつも、取り組めていない事業所が4割程度と解釈できる。

OJTに取り組めていない実状については、「育成対象の介護職員の時間の確保が難しい(74.9%)」、「OJTに関わる職員の負担が大きい(60.9%)」といった課題が挙げられている中で、OJT実施に向けて研修が必要との認識の事業所が73.4%、実施に向けての支援としては、「OJT取組環境整備方法の指南、業務支援」が60.1%、「OJT実施に向けた研修受講費用の補助」が58.4%となっているほか、実態として「介護現場の状況(人員不足)と人材の質の問題を抱え苦慮している」との回答も挙げられており、必要なことは自明だが取り組めていない事情があること、「職員自身が自己研鑽する意欲がないと、事業所の負担感ばかりが増える」といった、義務化による推進ではなく、介護職員自身の主体的な取組みや意欲向上に繋がる仕掛けづくりへの要望が示された。

介護サービス種別の傾向

サービス種別(介護老人福祉施設、介護老人保健施設、訪問介護、通所介護の別)でみると、通所介護では、課題対応力強化に向けた取組認識、Off-JT実施、OJT実施、他者評価の実施、勉強の場の設置、学び直しや鍛え直しの機会のいずれも他の3サービスよりも低く、スキル向上に向けた支援環境は整っていない傾向と読み取れる。

一方訪問介護では、Off-JT、OJTともに、各対象職員層に実施しており、経験年数10年以上の職員へのOff-JTにおいて9割、OJTにおいても8割と、入職からの年数に関わらず実施されている。また職員ごとの育成計画の作成状況も約5割と、他の3サービスと比較して高い傾向となっている。

OJTの実施方法については、スキルアップの道筋の明示が、介護老人福祉施設で53.3%、介護老人保健施設で45.9%、OJTにて他者評価までを行っているかについては、介護老人保健施設で半数以上(54.4%)、介護老人福祉施設では半数程度(51.8%)となっており、課題対応力強化に向けた道筋を提示しつつ、他者評価によるスキルチェックを行っているとの、人材育成においてルール化されたOJTが行われている傾向が読み取れる。

課題対応力強化にむけた介護キャリア段位制度の活用

調査では「介護キャリア段位制度」の活用についても伺ったが、約8割の事業所にて制度を認知しつつ、取り組むか否かを選択している実態と解釈できる。

介護キャリア段位制度に取り組む事業所群（レベル認定者のいる事業所、アセッサーのいる事業所の群）と、未取り組み事業所群との比較では、人材育成体制、Off-JT の取り組み、OJT の取り組み、他者評価の実施、課題対応力強化に向けてのスキル認識の各項目において、介護キャリア段位制度取り組み事業所の方が、実施率は高い等の優勢の傾向が確認された。取り組み群では、利用者個別の状況の変化に応じた対応が求められる観察力、分析力、連携力といった、仕事の連続系で開発されるスキル向上を意識し、向上に向けてのシステムにすることができているといえる。

事業所内の職員が人材育成の指針を作り、指導を任されている実態において、本制度の活用により、課題対応力強化に向けての育成の仕組み作りと OJT 実装に資することが示されている。

介護キャリア段位制度取組事業所群が未取組群よりも実施等が高い傾向となった項目（主なもの）

- ・課題対応力に向けた育成の取組認識
- ・課題対応力強化に向けた人材育成
 - ・OffJT 実施、Off-JT 参加、OJT 実施、外部機関を活用した OJT 実施
- ・OJT 指導者の資格
 - ・国家資格保有、指導者向け研修修了
- ・OJT 実施対象
 - ・入職4～5年目職員対象実施/6～9年目職員対象実施/10年目以上職員実施
- ・OJT 実施期間
- ・OJT での現認実施
- ・OJT での他者評価実施
- ・職員ごとの育成計画策定
- ・介護職員のスキルアップの道筋明示、研修指導時の活用
- ・介護職員の得意分野・苦手分野の把握状況
- ・仕事の幅を広げるためのジョブローテーション実施
- ・他事業所のケアとの比較の機会
- ・QOL 向上に向けた勉強の場の設置
- ・介護対応の学び直し、鍛え直しの機会
- ・他者評価の仕組みの必要性認識
- ・職員の課題対応力強化の育成状況
 - ・観察/多角的検討・分析/他職種連携/根拠に基づくば実施
- ・OJT 実施に向けた研修義務化の認識 等

2. 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する過去調査の整理

介護の課題対応力強化に向けた事業所の取り組みに関して、これまでに実施した調査からの整理を行うこととする。

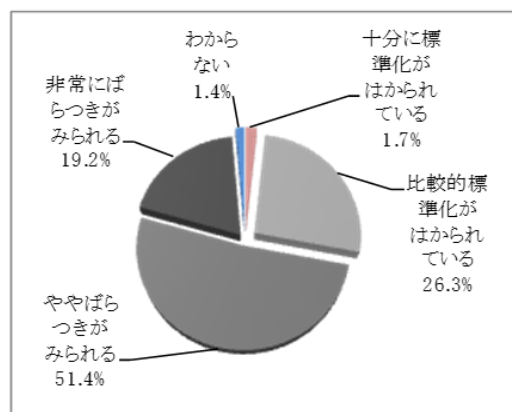
(1) 介護技術の標準化に向けての課題に関する調査

「1. 課題対応力強化にむけた取り組みに関する調査」(事業所調査)では、「経験年数を重ねた介護職員間において基本的な介護技術にばらつきがみられる」が8割超との回答であり、各職員が提供する介護の標準化は、事業所管理者は課題として認識している。

「介護技術の標準化」については、過去に行った先行調査¹においても、介護事業所の管理者から、同様の認識が示されている。平成24年度に創設された介護キャリア段位制度において、平成25年度にアセッサーが所属する介護サービス事業所管理者に対して行った調査では、事業所の「介護職員の介護技術にばらつきがみられる」との回答が70.6%を占め、職員間の介護技術のばらつきを背景に、「職員の介護技術の向上」を目的として介護キャリア段位制度に取り組んでいるとの見解(85.6%)が示された。

■ 介護職員の介護技術に関する管理者の認識 (n:881)

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%



平成25年度「介護職員の介護技術に関する事業所管理者アンケート」

¹ 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」事業報告書第2部(シルバーサービス振興会)

(2) 介護技術評価を活用したキャリアパス構築に関する調査

事業所においてケア標準化にむけて取り組む背景として、先行調査「介護職員のキャリアパスと介護技術評価に関するアンケート」²では、アセッサーが所属する介護事業所に対しての活用状況についての調査を行った。同調査からは、介護職員の採用の基準として、職員の介護知識や介護スキルではなく、姿勢、態度や印象を判断材料としており、採用時は職員の資質ではなく、まずは人員の確保を優先し、介護のスキルについては採用後の事業所の対応に任されているという傾向が³示された。

このため、採用後の教育を充実せざるを得ない実状を抱えており、介護技術のばらつきの解消、介護技術の標準化に有効な教育が不可欠となる。

同アンケート調査では、「介護職員の再教育」のツールとして介護キャリア段位制度を活用する意向(90.9%)が示されており、新人介護職員への教育のみならず、それ以外の職員(3年目以降職員等)にも教育が必要との認識が示された。

同アンケートでは、新人教育への活用意向(88.6%)、リーダー層への活用意向(88.1%)等、キャリアパスの異なる階層への教育への活用意向、目標管理ツールとしての活用意向(83.9%)が示された。

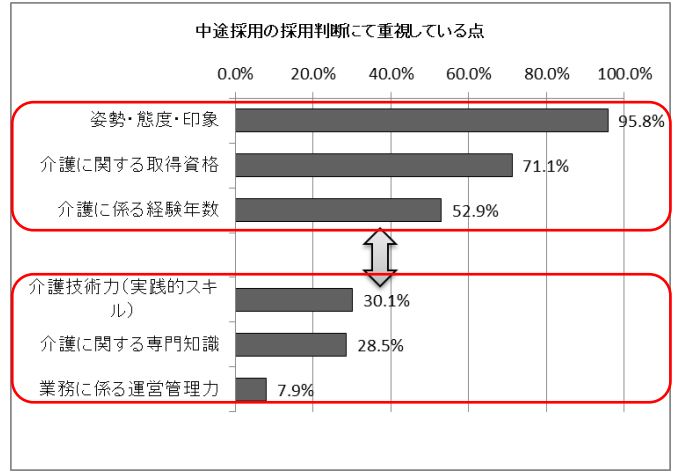
また本調査では、介護職員の人事評価時の評価指標に関しても調査を行い、職員調査では、能力評価(知識評価、介護技術力、問題把握力、改善力、育成力)よりも情意評価(協調性、責任性、規範性、積極性等)を重視している傾向が示された。介護技術を人事評価で評価しているとの回答事業所のうち、どのような介護技術を評価しているかについては、基本介護技術のスキル評価が60.2%、次いで利用者家族とのコミュニケーションの対応力が59.2%、技術を総合的に評価しているが29.2%との回答であり、認知症ケアスキルについては42.6%、医療的ケアスキルは28.9%に留まった。先行調査実施時には、日々のケアで求められる技術内容であっても、スキルの保持状況を人事評価に反映している事業所は限られており、職員の介護スキルの向上が、必ずしも人事評価に結びついているとはいえない実態が示された。

² 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」事業報告書第2部(シルバーサービス振興会)

第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

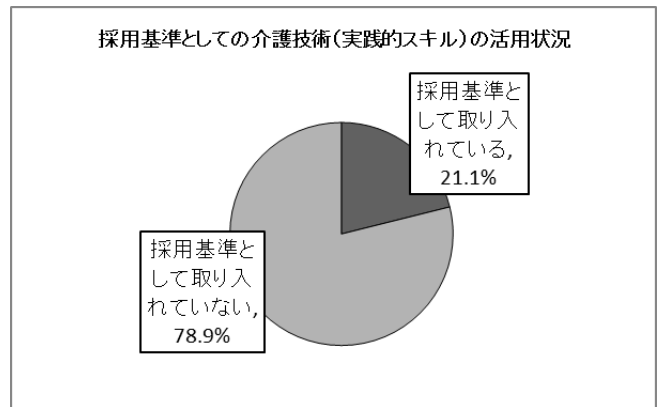
■ 介護職員の中途採用時の判断基準について (n:522)

[n=522] (単位:%)	重視している
姿勢・態度・印象	95.8%
介護に関する取得資格	71.1%
介護に係る経験年数	52.9%
介護技術力(実践的スキル)	30.1%
介護に関する専門知識	28.5%
業務に係る運営管理力	7.9%



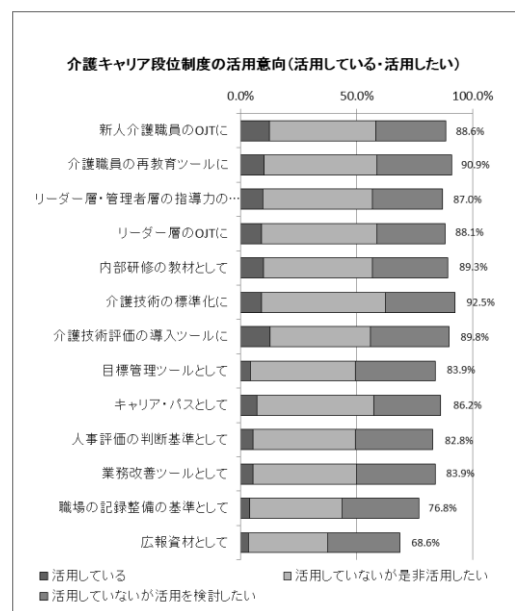
採用基準としての介護技術(実践的スキル)の活用状況

[n=522] (単位:%)	
採用基準として取り入れている	21.1%
採用基準として取り入っていない	78.9%



<介護キャリア段位制度の活用意向 (n:522) >

[n=522] (単位:%)	①活用している	②活用しているが、活用したい	③活用しているが、活用を検討しない	(①+②+③)活用意向	今までの活用は	わからない
新人介護職員のOJTに	12.3%	46.0%	30.3%	88.6%	7.9%	3.5%
介護職員の再教育ツールに	10.2%	48.7%	32.0%	90.9%	6.9%	2.2%
リーダー層・管理者層の指導力の向上に	9.6%	47.3%	30.1%	87.0%	10.2%	2.8%
リーダー層のOJTに	9.0%	49.8%	29.3%	88.1%	9.2%	2.7%
内部研修の教材として	9.8%	47.1%	32.4%	89.3%	7.3%	3.4%
介護技術の標準化に	9.0%	53.6%	29.9%	92.5%	5.6%	1.9%
介護技術評価の導入ツールに	12.8%	43.3%	33.7%	89.8%	6.9%	3.3%
目標管理ツールとして	4.2%	45.2%	34.5%	83.9%	11.3%	4.8%
キャリア・パスとして	6.9%	50.4%	28.9%	86.2%	10.0%	3.8%
人事評価の判断基準として	5.2%	44.3%	33.3%	82.8%	12.6%	4.6%
業務改善ツールとして	5.2%	44.8%	33.9%	83.9%	11.1%	5.0%
職場の記録整備の基準として	4.0%	39.7%	33.1%	76.8%	16.5%	6.7%
広報資料として	3.3%	34.3%	31.0%	68.6%	21.8%	9.6%



第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

■ 一般介護職員に対する人事評価項目 (n:368)

【一般介護職員】人事評価(人事考課)項目

<成果評価>

[n=368] (単位:%)	全体
個人の目標達成度 (当該の等級・キャリア等にふさわしい目標の達成度合い)	73.4%
個人の組織貢献度 (個人目標以外の組織目標達成等に対する貢献度合い)	67.9%

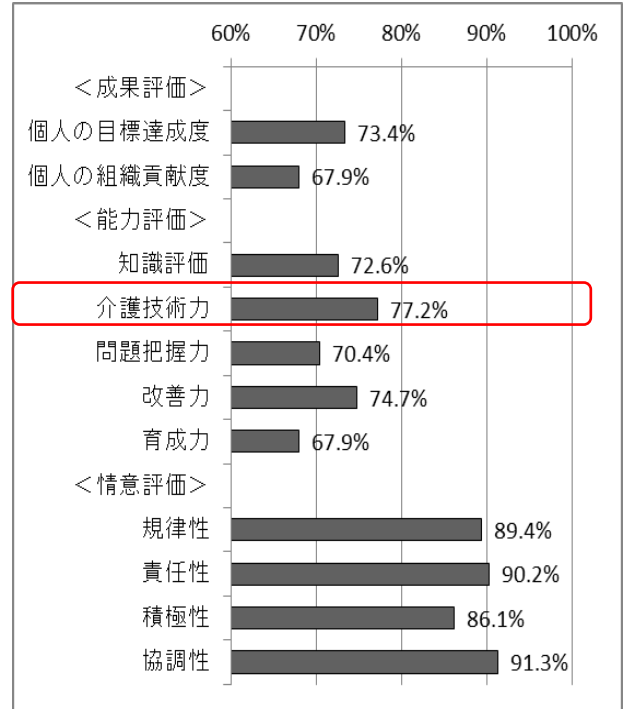
<能力評価>

知識評価 (業務遂行のための知識・情報の理解の度合い)	72.6%
介護技術力 (介護業務を遂行するための能力の度合い)	77.2%
問題把握力 (業務上の様々な事象や問題に対する理解度合い)	70.4%
改善力 (日常業務について主体的に改善に向けた取組の度合い)	74.7%
育成力 (部下・後輩等への指導・育成の度合い)	67.9%

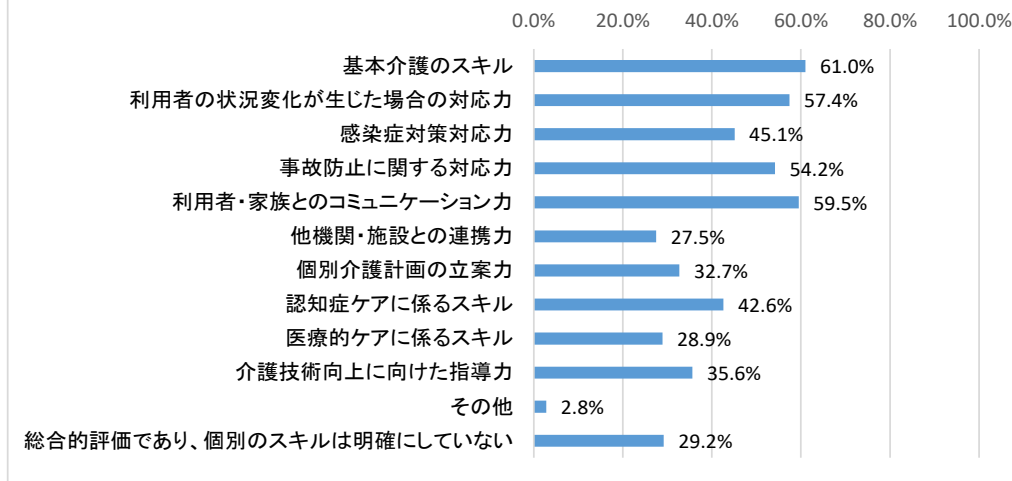
<情意評価>

規律性 (職務遂行にあたっての職場の規律の順守の度合い)	89.4%
責任性 (担当する業務の役割を果たそうとする姿勢の度合い)	90.2%
積極性 (仕事の質・量的な向上(改善提案)などを旨とする姿勢の度合い)	86.1%
協調性 (組織の一員としてのチームワークによる職務遂行の度合い)	91.3%

その他	3.3%
-----	------



一般介護職員の人事評価における介護技術力の評価項目 (n:284)



平成26年度「介護職員のキャリアパスと介護技術評価に関するアンケート」

(3) 在籍年数における OJT の実態に関する調査

介護現場における OJT の実施状況について、全国介護事業所に対して行った「介護職員への OJT を通じた人材育成の取り組み実態調査」⁴では、入職後 1 年目の介護職員に対する OJT は 88.9%であるのに対し、入職後 2 年目～3 年目となると、OJT 実施は限られ、67.2%と 21.7 ポイント下がる結果が示された。

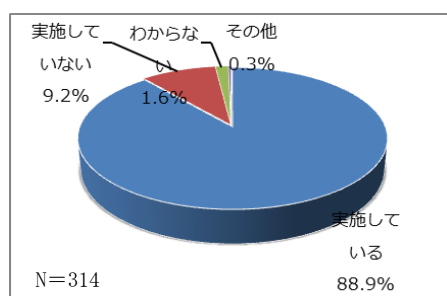
また、OJT 指導担当の選任状況については、1 年目の職員に対する OJT は 76.1%に対して、2 年目～3 年目の職員に対する OJT では、指導担当を選任しているところは、51.4%と大きく下回る実態が示され、入職初年度の介護職員に対する OJT と、それ以降の職員に対する育成指導では、実施状況に格差がみられた。

一方で、2～3 年目の職員の介護技術については、介護技術のばらつきが解消されているわけではなく、介護技術のばらつきが課題となっていること（84.7%）が示された。

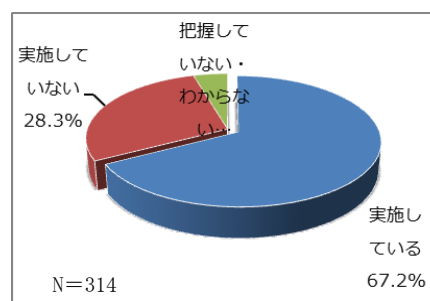
さらに、2～3 年目の職員への OJT の実態として、「指導者により指導方法が異なる」が 63.7%、指導する側が 2～3 年目の介護職員層に対しての「指導スキルを持ち合わせていない」が 45.9%と、2～3 年目となると OJT の実施自体ができておらず、介護職員の中長期的な人材育成の観点からは、OJT を実施していない実態が示された。

■ 介護職員に対する OJT 実施状況

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）

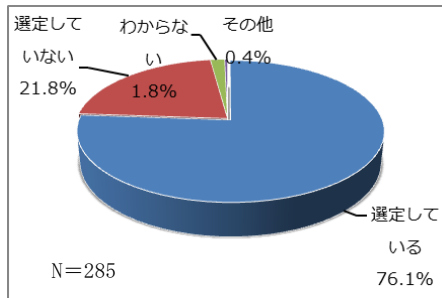


⁴ 平成 28 年度老人保健健康増進等事業「介護サービス事業者における OJT を通じた介護職員の人材育成のあり方に関する調査研究事業」第 1 章（シルバーサービス振興会）

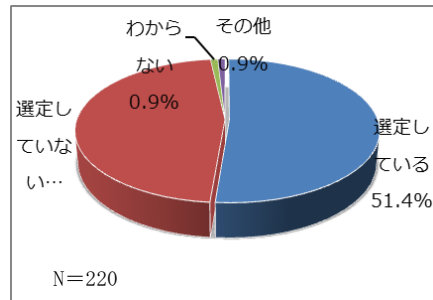
第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

■ 0JT 指導者の選定状況

1年目の介護職員に対する0JT指導者選定

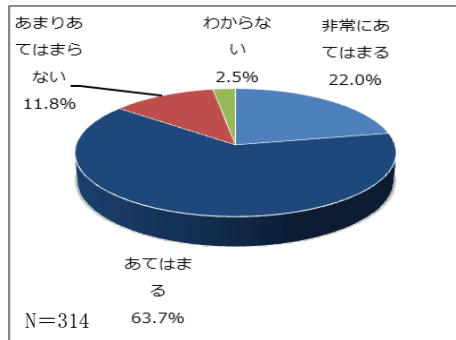


2～3年目の介護職員に対する0JT指導者選定状況



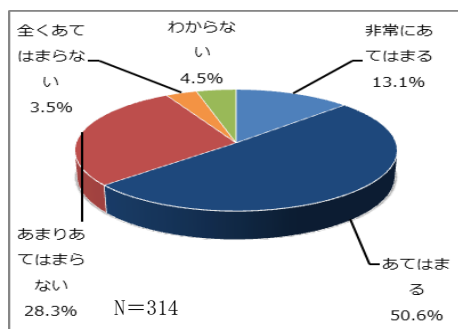
■ 2～3年目介護職員の介護技術

2～3年目の介護職員の介護技術に、ばらつきがある

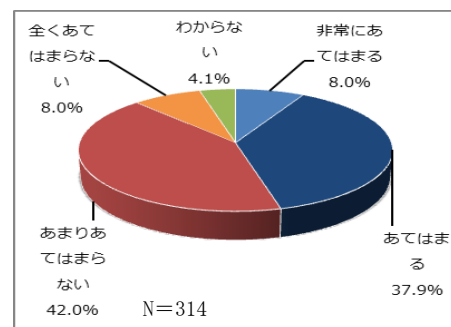


■ 2～3年目介護職員への指導

2～3年目の介護職員に対する指導方法が指導者により異なる



指導者が2～3年目の介護職員に対する指導力を持ち合わせていない



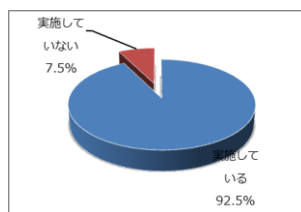
取り組み事業所、未取組事業所の比較

アンケート回答のうち、介護キャリア段位制度取り組み事業所（レベル認定者及びアセッサーが在籍する事業所）と、未取り組み事業所（介護キャリア段位未取組事業所）で比較をしたところ、キャリア段位制度取り組み群の方が、1年目職員のOJTの実施率と2～3年目の介護職員の実施率ともに高く、継続的OJTが展開している傾向が示された。また人材育成ワークフローの展開では、個別面談の実施 ⇒ OJTの目標設定 ⇒ OJT指導計画の策定 ⇒ OJTの実施 ⇒ OJT実施状況・進捗の報告・共有 ⇒ OJT実施の振り返り・結果の反映についても、介護キャリア段位制度に取り組む群では、未取組群と比較し、すべて実施率が高い結果となり、人材育成にあたって、PDCAサイクルを意識した展開が実施されていることが読み取れた。

■ 1年目の介護職員に対する実施状況

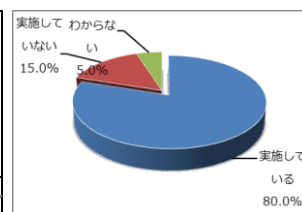
＜取り組み事業所＞

全体	実施している	実施していない	わからない	その他
107	99	8	0	0
100.0%	92.5%	7.5%	0.0%	0.0%



＜未取り組み事業所＞

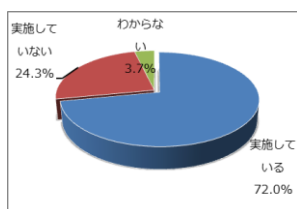
全体	実施している	実施していない	わからない	その他
40	32	6	2	0
100.0%	80.0%	15.0%	5.0%	0.0%



■ 2～3年目の介護職員に対する実施状況

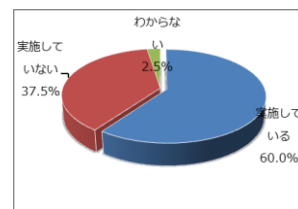
＜取り組み事業所＞

全体	実施している	実施していない	わからない
107	77	26	4
100.0%	72.0%	24.3%	3.7%

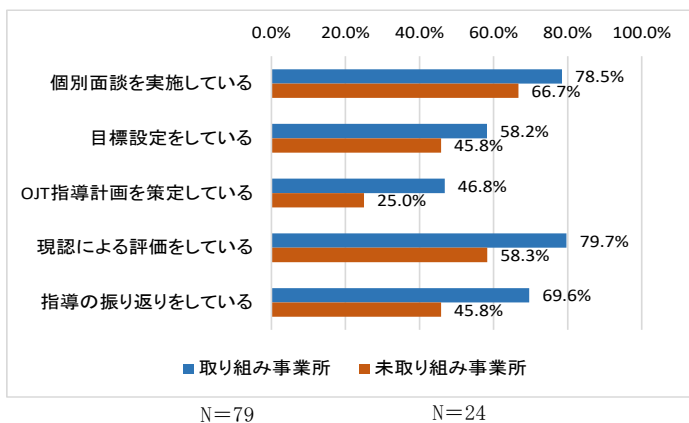


＜未取り組み事業所＞

全体	実施している	実施していない	わからない
40	24	15	1
100.0%	60.0%	37.5%	2.5%



■ 人材育成プロセス展開状況



平成28年度「介護職員へのOJTを通じた人材育成の取組み実態調査」

(4) 介護技術評価取り組み事業所の特徴に関する調査

介護技術評価に取り組む事業所の特徴を見出すことを目的に実施した先行調査⁵（介護職員の介護技術向上に向けた取組実態に関するアンケート事業所調査）では、介護キャリア段位制度のレベル認定実績を一定数有する事業所（レベル認定実績3名以上。OJT実施事業所と整理：A群）と、レベル認定実績なしの事業所（OJT未実施事業所と整理：B群）の比較を行なった（n:216）。

同調査において2群に統計的有意差がみとめられた項目から、両群の差をみると、OJT実施事業所群（A群）では、未実施事業所群（B群）と比較しOJTの評価結果を人事評価に反映させている傾向（A群：74.7%）、指導者を育成配置し（A群：80.7%）、指導者に対する支援やサポート体制を設け（A群：65.3%）、組織において実施体制を組んでいる傾向が読み取れた。

またOJT実施群（A群）では、3年目以降の職員にもOJT対象とし、中長期的な教育システムを組み立てている傾向が示された。

介護職員に対する育成指導では、A群において目標設定・目標管理（78.0%）、面談実施（91.3%）、指導者による気づき支援（74.7%）、進捗管理（72.7%）といった、人材育成のワークフローの展開が読み取れる。また、介護過程の展開として、介護の結果が個別介護計画に反映されている（82.0%）傾向についても、有意差が認められた。

また、評価者の活動・指導を業務として位置づけている（A群：52.7%）傾向も、2群に有意差がみられた。

このほか、A群においては、具体的にOJTに取り組んだことによる認識として、「根拠に基づく介護の意識向上（52.7%）、介護記録への意識向上（46.0%）と、ケアの根拠を意識する気風が高まったことが、未実施群との有意差ありと示された。

「介護記録のICT活用」、利用者の「個別介護計画」を重視したケア提供とは、「根拠に基づくケア」の意識と結びつくといえる。

介護キャリア段位制度に取り組む群（A群）においては、OJTを職員の中長期的な育成システムとして取り込み、評価や指導を業務として位置づけて取り組んでいること、「根拠に基づく介護」実践を通じて、利用者ごとの個別ケアを実現しようとしている実態といえ、実施群と未実施群における人材育成に向けての取り組みの差異、職員意識の差異が示された。結果からは、OJT実施事業所群には人材育成のシステムができているといえ、介護キャリア段位制度が組織（集団）に影響を与えている仕組みであることが示された。

⁵ 令和元年度「介護職員の介護技術向上に資する取組の実態に関する調査研究事業」報告書第1章（シルバーサービス振興会）

第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

介護職員の介護技術向上に向けた取組実態に関するアンケート【事業所調査 (N=216)】
 介護キャリア段位制度を用いた OJT 実施群 (A 群) と OJT 未実施群 (B 群) に統計的
 有意差が認められた項目

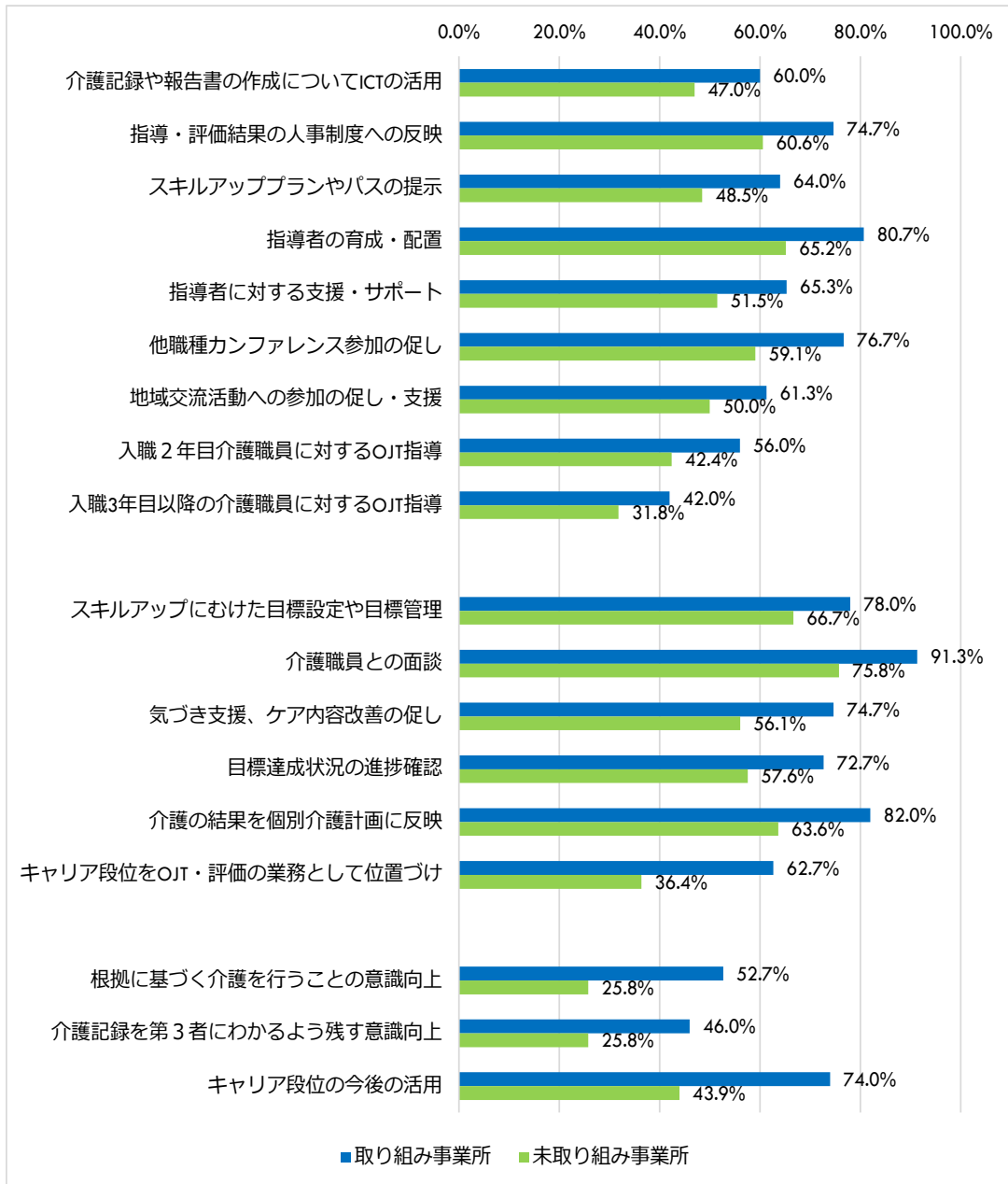
統計的有意差が認められた項目	OJT 実施群 (A) n:150	OJT 未実施群 (B) n:66	2 群の差 (A-B)
介護記録や報告書の作成について ICT を活用している	60.0%	47.0%	13.0%
指導・評価結果を人事制度に反映している	74.7%	60.6%	14.1%
スキルアッププランやパスを提示している	64.0%	48.5%	15.5%
指導者を育成・配置している	80.7%	65.2%	15.5%
指導者に対する支援・サポートを行っている	65.3%	51.5%	13.8%
他職種カンファレンス参加を促している	76.7%	59.1%	17.6%
地域交流活動への参加の促し・支援をしている	61.3%	50.0%	11.3%
入職 2 年目介護職員に対する OJT 指導を行っている	56.0%	42.4%	13.6%
入職 3 年目以降の介護職員に対する OJT 指導を行っている	42.0%	31.8%	10.2%
スキルアップにむけた目標設定や目標管理をしている	78.0%	66.7%	11.3%
介護職員との面談をしている	91.3%	75.8%	15.6%
気づき支援、ケア内容改善の促しを行っている	74.7%	56.1%	18.6%
目標達成状況の進捗を確認している	72.7%	57.6%	15.1%
介護の結果を個別介護計画に反映している	82.0%	63.6%	18.4%
キャリア段位の取組を OJT・評価の業務として位置づけている	62.7%	36.4%	26.3%
根拠に基づく介護を行うことの職員意識が高まった	52.7%	25.8%	26.9%
介護記録を第 3 者にわかるよう残すことへの職員意識が高まった	46.0%	25.8%	20.2%
キャリア段位制度を活用していく方針である	74.0%	43.9%	30.1%

よく・どちらかといえば実施している率

あてはまる・どちらかといえばあてはまる率

第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

介護キャリア段位制度を用いた OJT 実施群（A 群）と OJT 未実施群（B 群）に統計的有意差が認められたもの【事業所調査（N=216）】



よく・どちらかといえば実施している率

あてはまる・どちらかといえばあてはまる率

3. 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する各調査を受けて

介護事業所アンケートより

課題対応力強化に向けた介護事業所アンケート調査では、7割の事業所で「課題対応力強化に向けた育成を行っている」との管理者等の認識の中であるが、これは教育訓練（Off-JT、OJT）の実施割合とは一致しておらず、必ずしも教育訓練、能力開発に拠らずとも、日常の業務経験を積むことで介護職員の対応力強化が図られていくとの前提に立った見解と読み取れる。

日常の業務経験を通じたスキルアップにむけた支援として、介護職員のスキルアップに向けての職場環境整備について、仕事の幅を広げていくことを意図したジョブローテーションの実施は37.6%、スキルアップの道筋提示は44.6%、他事業所の介護職員の介護を見たり、比較したりする機会があるのは、2割弱に限られている。

介護現場の課題に対するQOL向上に向けた学習の場づくり、介護対応の学び直しの機会については、半数以上の事業所で設けてはいない。

OJTでの他者評価の実施は全体の3割程度、評価基準を用いたOJTでの評価実施まで行っている事業所は、3割未満となっており、これらの方策に拠らずとも何らかの方法で、職員自身のケアを他者のものと比較したり、指針となるものと照らし合わせる機会がないと、職員それぞれの介護につき、修正や改善の視点は生まれにくい。

Off-JT、OJTといった教育訓練の機会を設けている事業所においては、介護現場を兼務する職員が講師・指導者としての役割を担い、介護職員の育成の役割を担っている傾向にあり、介護現場の職員育成において、指導者の担う役割は、非常に大きい。しかしながら、指導者に必ずしも研修等の義務化は課されておらず、全体の7割超の事業所から、OJTに関しても研修義務化が必要（77.3%）との回答となっている。

回答事業所の8割超で、「経験年数を重ねた介護職員間における経験年数のばらつきがみられる」との認識である中で、日常業務での育成の仕組み作りに着目し、取り組んでいる群と、意識をしていない群とに二分される傾向が示された。

複雑化・高度化・多様化する介護ニーズに応えることができる人材を育成できるかどうかは、利用者、職員への影響は勿論のこと、経営視点からも重要となる。データヘルス改革といった、将来を視野にした施策の観点からは、あくまで現場の課題対応力の上に成り立つといえるが、現状として前提となる現場のスキル向上の仕組み作り自体が、一部の事業所

第Ⅱ章 介護事業所における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

の取り組みに限られているのが実状と読み取れる。

先行調査整理より

介護現場でのケアのバラツキの実態は、平成 25 年度時点の過去調査において、同様の傾向が示されている。当時において、提供する介護にばらつきが生じていること、根拠に基づかない我流のケアが提供されている実態を事業所が認識していることが示されている（2.（1））。

このような実態に繋がっている一因として、過去調査からは、中途採用にあたり、介護職員の介護スキルは採用時の基準とはされておらず、人材確保が優先されているという実態が示された。このため、採用後の育成が鍵となっていること、しかしながら教育訓練は、2～3年目以降の職員への OJT の実施率は大きく下がり、教育訓練によらずに介護スキルの習得・確保を行う必要があるとの傾向、人事評価に際しては個別の介護技術力は把握されず、情意評価が優先されていることといった、介護スキル向上にむけての職場環境が整わない中で、質向上が求められている実態が示された（2.（2）（3））。

その中で、介護技術の OJT に取り組む事業所と未取組の事業所でどのような差異が生じているか、介護キャリア段位制度を用いた OJT 実績有の事業所群と、実績なしの事業所群との比較を行なったところ、人材育成の取組差（2年目職員の OJT 実施率、3年目以降の職員の OJT 実施率、指導者への支援サポート等）、多職種連携への関与、地域交流へ関与、個別介護計画の展開の実施率、根拠に基づくケアへの意識差など、介護職員の介護スキル向上に向けての取組支援等に統計的有意差が確認できた（2.（4））。

介護キャリア段位制度を用いたレベル認定に至る、OJT・評価の取り組みを複数名に実施できている事業所には、人材育成のシステムができていること、本制度が組織（集団）に影響を与えている仕組みであることが読み取れる。