

參考資料

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 調査票

令和3年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業
介護事業者（介護職）の現場での課題対応力強化に向けた調査研究事業
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

◆ 最初に貴事業所の介護サービス種別をお答えください。 ※必須

- 1. 介護老人福祉施設（地域密着型介護老人福祉施設含む）
- 2. 介護老人保健施設
- 3. 介護医療院（介護療養型医療施設含む）
- 4. 訪問介護（夜間対応型訪問介護含む）
- 5. 訪問入浴介護
- 6. 通所介護（認知症対応型通所介護含む）
- 7. 通所リハビリテーション
- 8. 短期入所生活介護
- 9. 短期入所療養介護
- 10. 特定施設入居者生活介護（地域密着型特定施設含む）
- 11. 認知症対応型共同生活介護
- 12. 小規模多機能型居宅介護（看護小規模多機能型居宅介護含む）
- 13. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- 14. 居宅介護支援事業所
- 15. 回復期リハビリテーション病棟
- 16. 有料老人ホーム
- 17. サービス付き高齢者向け住宅
- 18. その他

令和3年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業
介護事業者（介護職）の現場での課題対応力強化に向けた調査研究事業
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

全体進捗 2% / 100%

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
取り組みについてお伺いします。

介護現場では、利用者の状態に応じて適時・適切に介護を提供することが必要となることから、介護の専門知識と合わせて、専門知識に裏付けられた介護の実践的スキルが求められます。

また、認知症への対応力向上に向けた取り組みの推進、中重度者・看取りへの対応や自立支援・重度化防止の取り組みの充実等、今後の重点課題を踏まえた介護現場での課題対応力強化や介護人材の資質向上も求められています。

このような今後ますます専門化・高度化が求められる介護現場において、貴事業所における課題対応力強化に向けた取り組みについてお伺いします。

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 取り組んでいる
- 2. 取り組んでいない
- 3. わからない

組織としての人材育成の取り組みのうち、介護現場で求められる課題対応力強化に向けたOff-JT（Off the Job Training）、OJT（On the Job Training）の取り組みについてお伺いいたします。

なお、課題対応力強化にむけたOff-JT、OJTは、以下の通りとしてお答えください。

- Off-JT：「職場（日常の介護業務）を離れて」行われる研修・勉強会などの教育訓練。（例：法人や事業所での座学研修、職場外でのセミナーや講義受講など）
- OJT：「職場（日常の介護業務）で仕事に就きながら」行われる教育訓練。（個別訓練）

【問2】

貴事業所では、介護職員の介護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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

1. 事業所内でOff-JT（職場を離れて行われる研修・勉強会）を行っている
2. 職員をOff-JT（職場を離れて行われる研修・勉強会）に参加させている
3. 事業所内でOJT（職場で仕事に就きながら行われる教育訓練）を行っている
4. 外部機関等を活用してOJT（職場で仕事に就きながら行われる教育訓練）を行っている
5. わからない
6. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて「事業所内でOff-JT（職場を離れて行われる研修・勉強会）を行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【問2-1】

その際のOff-JTの講師は、どなたが担っていますか。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

1. 事業所内の職員が担当している
2. 法人内の職員が担当している
3. 外部講師が担当している
4. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて、事業所内で行っているOff-JTの講師は「事業所内の職員」または「法人内の職員」が担当していると回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 国家資格を保有している（例：介護福祉士、看護師）
- 2. 指導者向けの研修を修了している（例：介護福祉士実習指導者研修）
- 3. 特にない
- 4. わからない
- 5. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて、事業所内で行っているOff-JTの講師は「外部講師」が担当していると回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 所属する業界団体を通じた派遣
- 2. 職能団体（介護福祉士会等）からの派遣
- 3. 外部民間機関からの派遣
- 4. 他法人・事業所からの派遣
- 5. わからない
- 6. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて「事業所内でOff-JTを行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 法人・事業所内で作成したテキスト
- 2. 市販の書籍物
- 3. 使用していない
- 4. わからない
- 5. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて、事業所内で行っているOff-JTにて「テキストを使用している」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（自由記載）

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて「事業所内でOff-JTを行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 新規入職職員
- 2. 入職2～3年目職員
- 3. 入職4～5年目職員
- 4. 入職6～9年目職員
- 5. 入職10年以上の職員

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて「事業所内でOff-JTを行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 実技実習を組み込んでいる
- 2. 実技実習を組み込んでいない
- 3. わからない

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて「事業所内でOJT（職場で仕事に就きながら行われる教育訓練）を行っている」または「外部機関等を活用してOJTを行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【問2-5】

その際のOJTの指導者は、どなたが担っていますか。（あてはまるものを全てを選択）

※必須

- 1. 事業所内の職員が指導をしている
- 2. 法人内の職員が指導をしている
- 3. 外部講師から指導を受けている
- 4. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて、OJTの指導者は「事業所内の職員」または「法人内の職員」が行っていると回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるものを全てを選択）

※必須

- 1. 国家資格を保有している（例：介護福祉士、看護師）
- 2. 指導者向けの研修を修了している（例：介護福祉士実習指導者研修）
- 3. 特にない
- 4. わからない
- 5. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて、OJTの指導者は「外部講師」が行っていると回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 所属する業界団体を通じた派遣
- 2. 職能団体（介護福祉士会等）からの派遣
- 3. 外部民間機関からの派遣
- 4. 他法人・事業所からの派遣
- 5. わからない
- 6. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて「事業所内でOJTを行っている」または「外部機関等を活用してOJTを行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 新規入職職員
- 2. 入職2～3年目職員
- 3. 入職4～5年目職員
- 4. 入職6～9年目職員
- 5. 入職10年以上の職員

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて「事業所内でOJTを行っている」または「外部機関等を活用してOJTを行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。(いずれか1つを選択)

※必須

- 1. 1年のうち1回程度
- 2. 1年のうち1週間程度
- 3. 1年のうち1か月程度
- 4. 1年のうち2～3か月程度
- 5. 1年のうち4～6か月程度
- 6. 1年のうち7～10か月程度
- 7. 1年を通して実施
- 8. わからない
- 9. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて「事業所内でOJTを行っている」または「外部機関等を活用してOJTを行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。(いずれか1つを選択)

※必須

- 1. 指導者が現場に立ち合い、実践内容や対応内容を確認している
- 2. 指導者は現場に立ち合わずに指導している
- 3. わからない
- 4. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて「事業所内でOJTを行っている」または「外部機関等を活用してOJTを行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 評価者（他者）による評価を行っている
- 2. 評価者（他者）による評価は行っていない
- 3. わからない
- 4. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けてOJTを行う際、指導完了（終了）の判断を「評価者（他者）による評価で行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 研修を受けている事業所の管理者
- 2. 研修を受けている事業所のリーダー層職員
- 3. 研修を受けている事業所の介護職員
- 4. 研修を受けていない事業所の管理者
- 5. 研修を受けていない事業所のリーダー層職員
- 6. 研修を受けていない事業所の介護職員
- 7. 法人・他事業所の職員
- 8. 外部民間機関からの派遣
- 9. わからない
- 10. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けてOJTを行う際、指導完了（終了）の判断を「評価者（他者）による評価で行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 法人・事業所内研修
- 2. 外部機関の研修
- 3. 特に研修の受講を求めている
- 4. わからない
- 5. その他

※ 指導完了（終了）の判断を行う評価者に、「法人・事業所内研修」または「外部機関の研修」の受講を求めていると回答した事業所様にお伺いします。

【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。（自由記載）

※ 介護職員の課題対応力強化に向けてOJTを行う際、指導完了（終了）の判断を「評価者（他者）による評価で行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 新規入職職員
- 2. 入職2～3年目職員
- 3. 入職4～5年目職員
- 4. 入職6～9年目職員
- 5. 入職10年以上の職員

※ 介護の課題対応力強化に向けてOJTを行う際、指導完了（終了）の判断を「評価者（他者）による評価で行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 全介護職員に対して
- 2. 特定の介護職員に対して
- 3. わからない
- 4. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けてOJTを行う際、指導完了（終了）の判断を「評価者（他者）による評価で行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 年1回実施
- 2. 年のうち、定期的に実施
- 3. 年のうち、必要に応じて随時実施
- 4. 数年に1回程度実施
- 5. わからない
- その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けてOJTを行う際、指導完了（終了）の判断を「評価者（他者）による評価で行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 事業所で独自に作成した介護の評価基準を使用
- 2. 法人で独自に作成した介護の評価基準を使用
- 3. 介護キャリア段位制度のような、既存の介護の評価基準を使用
- 4. 評価基準は使用していない
- 5. わからない
- 6. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けてOJTを行う際、指導完了（終了）の判断を「評価者（他者）による評価で行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 評価者が立ち合って評価している（実践している行為を現認している）
- 2. 評価者は立ち会わずに評価している（実践している行為の現認はしない）
- 3. わからない
- 4. その他

※ 介護職員の課題対応力強化に向けて「事業所内でOJTを行っている」または「外部機関等を活用してOJTを行っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 実際の現場で、手順通りの対応ができていること
- 2. 実際の現場で、状況を読み解きながらその場で適切な判断ができていること
- 3. 現場で行った実践行為を振り返り、試行錯誤をはかることができていること
- 4. 安全に業務を遂行できていること
- 5. わからない
- 6. その他

令和3年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業
介護事業者（介護職）の現場での課題対応力強化に向けた調査研究事業
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

全体進捗 52% / 100%

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
研修指導体制についてお伺いします。

【問3】

貴事業所では介護職員の研修指導体制をどのようにしていますか。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 事業所に専従の研修指導担当を配置し実施している
- 2. 事業所に現場業務と兼務の研修指導担当を配置し実施している
- 3. 事業所内に研修指導担当は配置せず、管理者が役割を担い実施している
- 4. 事業所内に研修指導担当は配置せず、法人職員が役割を担い実施している
- 5. 外部機関に業務委託して実施している
- 6. わからない
- 7. その他

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 法人主体で方針を決めている
- 2. 事業所主体で方針を決めている
- 3. 介護職員個人主体で方針を決めている
- 4. 特に方針を決めていない
- 5. わからない
- 6. その他

※ 介護職員の育成方針を「法人主体で決めている」「事業所主体で決めている」「介護職員個人主体で決めている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 介護職員ごとの育成計画を策定している
- 2. 介護職員ごとの育成計画を策定していない
- 3. わからない
- 4. その他

※ 介護職員の育成方針を「法人主体で決めている」「事業所主体で決めている」「介護職員個人主体で決めている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 短期目標を設定している（1か月等）
- 2. 中期目標を設定している（1年等）
- 3. 長期目標を設定している（3～5年等）
- 4. 介護職員ごとの目標は設定していない
- 5. わからない
- 6. その他

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 明示している
- 2. 明示していない
- 3. わからない

※ 介護職員のスキルアップの道筋を「明示している」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 研修指導に用いている
- 2. （研修指導ではなく）人事評価に用いている
- 3. 研修指導にも、人事評価にも用いていない
- 4. わからない

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 定期的に把握している
- 2. どちらかといえば把握している
- 3. どちらかといえば把握していない
- 4. 把握していない
- 5. わからない

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 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
- 2. 仕事の幅を広げること以外の目的でジョブローテーションを行っている
- 3. ジョブローテーションは行っていない
- 4. わからない

【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を見たり、比較したりしていますか。(いずれか1つを選択)

(※ 例：業務視察、業務体験、対応事例比較、共通指標を用いた評価結果比較等)

※必須

- 1. 頻繁に機会を設けている
- 2. やや機会を設けている
- 3. あまり機会を設けていない
- 4. 全く機会を設けていない
- 5. わからない

【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。(いずれか1つを選択)

※必須

- 1. 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
- 2. QOL向上に向けて職員同士の学びあう場を、特設設けていない
- 3. わからない
- 4. その他

【問10】

貴事業所では研修指導にあたり、経験年数の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。(いずれか1つを選択)

※必須

- 1. 機会を設けている
- 2. 機会は設けていない
- 3. わからない

令和3年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業
介護事業者（介護職）の現場での課題対応力強化に向けた調査研究事業
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

全体進捗 74% / 100%

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お伺いします。

「介護プロフェッショナルキャリア段位制度（以降、介護キャリア段位制度）」は、介護事業所におけるOJTの取り組みを支援するものとして創設された仕組みで、事業所でのOJTを通じた介護職員の人材育成、介護の課題対応力強化に活用できると評価されています。

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

1. 知っていて、事業所内にレベル認定者、アセッサー（評価者）とにいる
2. 知っていて、事業所内にレベル認定者はいないが、アセッサー（評価者）はいる
3. 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
4. 知らない

※ 介護キャリア段位制度を「知っている」と回答した事業所様にお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

1. 所属する法人・事業所を通じて知った
2. 他の法人・事業所を通じて知った
3. 国や自治体からの情報を通じて知った
4. 所属する業界団体を通じて知った
5. 1～4以外の媒体を通じて知った
6. わからない
7. その他

※ 「事業所内にレベル認定者、アセッサー（評価者）とにいる」と回答した事業所様にお伺いします。

【問 1 1-2】

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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 介護職員の介護技術について再確認ができた
- 2. 事業所の介護の方法について標準化がはかられた
- 3. 根拠（エビデンス）に基づく指導や助言ができるようになった
- 4. 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
- 5. 利用者のアセスメントを多角的に行うようになった
- 6. 課題となっていることの原因を追究し、対応策を多角的に検討するようになった
- 7. チームケアや多職種連携がはかれる介護記録ができるようになった
- 8. 上司や同僚とのコミュニケーションの機会が増えた
- 9. その他

※ 「事業所内にアセッサー（評価者）がいる」と回答した事業所様にお伺いします。

【問 1 1-3】

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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 介護現場の中で介護技術の評価を行う職員として位置づけている
- 2. 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
- 3. 介護現場の中で介護技術の標準化をはかる職員として位置づけている
- 4. 介護職員の人事評価者として位置づけている
- 5. その他

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. とても必要
- 2. どちらかといえば必要
- 3. あまり必要ではない
- 4. 必要ではない
- 5. わからない

令和3年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業
介護事業者（介護職）の現場での課題対応力強化に向けた調査研究事業
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

全体進捗 84% / 100%

IV. 貴事業所の介護現場での課題対応力強化に向けた
取り組みの課題についてお伺いします。

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 育成すべき対象（介護職員）の把握が難しい
- 2. 育成対象の介護職員の学習時間の確保が難しい
- 3. Off-JTの教材がわからない
- 4. Off-JTに関わる職員（講師）の負担が大きい
- 5. Off-JTにかかる資金的余裕がない
- 6. その他

【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。（あてはまるもの全てを選択）

- 1. 育成すべき対象（介護職員）の把握が難しい
- 2. 育成対象の介護職員の学習時間の確保が難しい
- 3. OJTの教材がわからない
- 4. OJTに関わる職員（指導者、評価者）の負担が大きい
- 5. OJTの仕方がわからない
- 6. OJTにかかる資金的余裕がない
- 7. その他

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 十分できていると思う
- 2. どちらかといえばできていると思う
- 3. どちらかといえばできていない
- 4. できていない
- 5. わからない

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 十分できていると思う
- 2. どちらかといえばできていると思う
- 3. どちらかといえばできていない
- 4. できていない
- 5. わからない

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 十分できていると思う
- 2. どちらかといえばできていると思う
- 3. どちらかといえばできていない
- 4. できていない
- 5. わからない

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. かなりばらつきが見られる
- 2. 少しばらつきが見られる
- 3. あまりばらつきはみられない
- 4. ほとんどばらつきはない
- 5. わからない

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 十分できていると思う
- 2. どちらかといえばできていると思う
- 3. どちらかといえばできていない
- 4. できていない
- 5. わからない

【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。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 必要
- 2. どちらかといえば必要
- 3. どちらかといえば必要ではない
- 4. 必要ではない
- 5. わからない

【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。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. OJT取り組み環境整備方法の指南、業務支援
- 2. OJT実施中の代替職員の確保
- 3. OJT指導者の外部機関からの派遣、業務支援
- 4. 研修受講費用の補助等
- 5. OJT取り組み環境整備に係る助成・補助等
- 6. OJT取り組み成果に対する事業所への助成・補助、報酬等
- 7. OJT取り組み成果に対する介護職員に紐づく補助、報酬等
- 8. 該当なし
- 9. その他

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 自治体調査 調査票

令和3年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業
介護事業者（介護職）の現場での課題対応力強化に向けた調査研究事業
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

全体進捗 5% / 100%

I. 貴県の介護職員の介護現場での 課題対応力強化に向けた取り組みについてお伺いします。

介護サービスは、介護の専門知識・技術に裏付けられた実践的スキル（実際に状況に応じた対応ができること）を備え、個別・可変な状況において、専門性を発揮して、利用者の状態に応じて適時・適切に介護を提供することが必要となります。

そこで、令和3年度介護報酬改定に関する審議報告において挙げられたような、介護サービス共通の重点課題に対する介護職員の課題対応力強化に向けた取り組みの支援や人材育成施策について、貴県の介護保険事業支援計画（高齢者保健福祉計画）上の施策への反映状況や来期計画への反映検討状況をお伺いします。

【問1】

介護現場での課題対応力を向上させていくためには、介護事業所の方針に拠るだけでなく、自治体における介護の課題対応力強化に向けての支援が必要と思いますか。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. そう思う
- 2. どちらかといえばそう思う
- 3. あまりそう思わない
- 4. そう思わない

【問2】

介護現場での課題対応力強化に向けては、介護職員に対する「研修の機会」や「OJTの機会」、対応力強化にむけた「事業所の仕組み作り」などを通じ、学習する文化を醸成していくことが重要といわれていますが、貴県では介護職員の課題対応力強化を目的とした、新たな研修の実施や計画をされていますか。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 実施している・もしくは実施を予定している
- 2. 実施していないが、今後検討を予定している
- 3. 実施しておらず、今後も検討予定はない
- 4. わからない

※ 介護職員の課題対応力強化を目的とした新たな研修を「実施している、もしくは実施を予定している」「実施していないが、今後検討予定」と回答された県のご担当者の方にお伺いします。

【問2-1】

具体的には、どのような研修ですか。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 認知症ケアに関する研修
- 2. 医療・介護連携に関する研修
- 3. 看取り対応に関する研修
- 4. 感染症対応に関する研修
- 5. 中・重度者への対応に関する研修
- 6. OJT導入・実施に関する研修
- 7. 認定介護福祉士に関する研修
- 8. その他

【問3】

介護職員の課題対応力強化を目的とした、スキルアップ・学習の仕組み作り等の取り組みとしてどのようなことを実施していますか。（あてはまるもの全てを選択）

※必須

- 1. 県の介護サービス事業所評価・認証制度の推進
- 2. 介護職員の実践的スキルの把握や評価の仕組みづくりの支援
- 3. 課題対応力強化を目的とした、介護職員のジョブローテーション実施の支援
- 4. 他法人・他事業所業務視察や対応比較等の場づくりの支援
- 5. 介護の専門知識・技術、ケアの課題に関する専門相談等の支援
- 6. ケアの課題、問題解決にむけたQOL研究会、学び合いの場づくり（プラットフォーム等）の支援
- 7. 介護福祉士有資格者への学び直し・再学習、スキルアップの支援
- 8. 該当なし
- 9. その他

※ 介護職員の課題対応力強化を目的とした、スキルアップ・学習の仕組み作り等の取り組みとして「介護福祉士有資格者への学び直し・再学習、スキルアップの支援」と回答された県のご担当者の方にお伺いします。

【問3-1】

具体的にどのような取り組みか、回答をお願いします。(自由記載)

※必須

令和3年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業
介護事業者（介護職）の現場での課題対応力強化に向けた調査研究事業
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

全体進捗 20% / 100%

II. 介護職員の介護現場での課題対応力強化に向けた
有効的な方策についてお伺いします。

一般に、組織の業務や職員に対する人材育成の方策には、「アウトソーシング（外部研修や外部からの支援等）」と「インソーシング（内製化）」の2つの方法があります。

「アウトソーシング」では、知見やノウハウが組織内に蓄積せず、組織の人材育成や成長が推進されない可能性が指摘されており、核となる専門的な業務や知見の向上には、「インソーシング」が推奨されています。

介護職員の人材育成にあたっては、「インソーシング」にて如何にして知見やノウハウを組織内に根付かせていくかという、組織内でのナレッジ蓄積の観点が重要といわれています。

【問4】

人材育成に向けた方策として「アウトソーシング」の方法とは別に、人材にスキルを獲得させ、知見・ノウハウを組織的に根付かせていく「インソーシング」の方法があることをご存知でしたか。(いずれか1つを選択)

※必須

- 1. 知っていた
- 2. 知らなかった
- 3. その他

【問5】

人材育成をより有効な方策とするには、スキルを獲得させ、それらを組織的に根付かせていく「インソーシング」にて継続的に実施することが有効といわれていますが、介護職員の課題対応力強化に向けては、この「インソーシング」による継続的な人材育成が必要だと思いませんか。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 必要
- 2. どちらかといえば必要
- 3. どちらかといえば必要ではない
- 4. 必要ではない
- 5. わからない

令和3年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業
介護事業者（介護職）の現場での課題対応力強化に向けた調査研究事業
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

全体進捗 30% / 100%

Ⅲ. 貴県における介護キャリア段位制度の活用状況についてお伺いします。

「介護プロフェッショナルキャリア段位制度（以降、介護キャリア段位制度）」は、所定の講習を修了したアセッサー（評価者）が、全国共通の評価基準を用いて、介護事業所内の介護職員の実践スキルを評価し、「実践できていないこと」を「実践できる」よう、OJTを実施する「インソーシング」の仕組みとなっており、介護事業所内におけるOJTツールとして全国で活用されています。

また、介護キャリア段位制度では実践的スキルに関して4段階のレベル認定があり、レベルアップの道筋（キャリア・パス）を明示していることから、介護職員の課題対応力強化を見据えたキャリア・パス形成ツールとしても活用されています。

【問6】

「介護キャリア段位制度」は介護職員の実践スキルを評価し、「実践できていないこと」を「実践できる」ようOJTを実施する仕組みとなっています。この制度を知っていましたか。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 知っていて、講習費の補助を行うなど、介護事業所に対して積極的に活用を促している
- 2. 知っていて、講習費の補助などは行っていないが、介護事業所に対して積極的に活用を促している
- 3. 知っているが、介護事業所に対して積極的に活用は促していない
- 4. 知らない

【問7】

貴県では介護事業所内におけるOJTの推進を図るため、「介護キャリア段位制度の導入と活用」を介護職員の人材育成施策（介護保険事業支援計画等）として反映していますか。または、今後反映する予定はありますか。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 既に介護職員の人材育成施策として反映している
- 2. 今後、介護職員の人材育成施策として反映する予定である
- 3. 本制度についてあまり知らなかったため、今後、介護職員の人材育成施策として検討したい
- 4. 今後も本制度を介護職員の人材育成施策として反映する予定はない

※ 人材育成施策として「反映する予定」と回答した県のご担当者の方にお伺いします。

【問7-1】

いつ頃行う予定か、回答をお願いします。（自由記載）

※必須

※ 人材育成施策として「反映する予定はない」と回答した県のご担当者の方にお伺いします。

【問7-2】

その理由について、回答をお願いします。（自由記載）

※必須

【問8】

自治体によっては地域医療介護総合確保基金（介護従事者の確保分）の「介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講支援事業」を設定していますが、貴県では講習受講支援を施策として設定していますか。または、今後設定する予定はありますか。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 既に講習受講支援を設定している
- 2. 今後、講習受講支援を設定する予定である
- 3. 本講習受講支援事業についてあまり知らなかったため、今後、講習受講支援を検討したい
- 4. 今後も本講習受講支援を設定する予定はない

※ 「今後も講習受講支援を設定する予定はない」と回答した県のご担当者の方にお伺いします。

【問8-1】

その理由について、回答をお願いします。（自由記載）

※必須

【問9】

自治体によっては介護キャリア段位制度のレベル認定取得者に財政面の補助を設定しているところがありますが、貴県では介護キャリア段位制度におけるレベル認定取得者への財政面の補助を設定していますか。または、今後設定する予定はありますか。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 既にレベル認定取得者への補助を設定している
- 2. 今後、レベル認定取得者への補助を設定する予定である
- 3. レベル認定取得者への補助についてあまり知らなかったため、今後、レベル認定取得者への補助の設定について検討したい
- 4. 今後もレベル認定取得者への補助を設定する予定はない

※ レベル認定取得者への財政面の補助を「設定する予定はない」と回答した県のご担当者の方にお伺いします。

【問9-1】

その理由について、回答をお願いします。(自由記載)

※必須

【問10】

貴県では、介護事業所の質評価や介護職員の課題対応力強化・スキルアップに資する評価尺度・指標として、どのようなものを用いていますか。(いずれか1つを選択)

※必須

- 1. 県の介護サービス事業所認証・評価制度の評価基準を使用している
- 2. 県独自で作成した介護に関する評価基準を使用している
- 3. 介護キャリア段位制度の評価基準を使用している
- 4. 1～3以外の評価基準を使用している
- 5. 特に評価基準は使用していない
- 6. わからない

【問11】

自治体によっては介護サービス事業所認証・評価制度における評価基準として「介護キャリア段位制度の導入と活用」を評価項目としていますが、貴県では評価基準として設定していますか。または、今後設定する予定はありますか。(いずれか1つを選択)

※必須

- 1. 既に認証評価制度における評価基準として設定している
- 2. 既に認証評価制度における評価基準として設定しているが、今後は見合わせる予定
- 3. 今後、認証評価制度における評価基準として設定する予定である
- 4. 認証評価制度における評価基準として設定することを知らなかったため、今後、評価基準として検討したい
- 5. 今後も認証評価制度における評価基準として設定する予定はない

【問12】

貴県では、介護事業所、関係団体、自治体（市町村）等に対して「介護キャリア段位制度の導入や活用」を積極的に働きかけていますか。または、今後積極的に働きかける予定はありますか。（いずれか1つを選択）

※必須

- 1. 既に積極的に関係機関に働きかけている
- 2. 今後、積極的に関係機関に働きかける予定である
- 3. 今後、積極的に関係機関に働きかけることを検討したい
- 4. 今後も積極的に関係機関に働きかける予定はない

※ 「介護キャリア段位制度の導入や活用」を「今後も積極的に働きかける予定はない」と回答した県のご担当者の方にお伺いします。

【問12-1】

その理由について、回答をお願いします。（自由記載）

※必須

【問13】

貴県として、介護事業所、関係団体、自治体（市町村）等に「介護キャリア段位制度の導入と活用」を働きかける際に感じる課題があれば、回答をお願いします。（自由記載）

【問14】

介護事業所での介護職員の課題対応力強化に向けて「介護キャリア段位制度の導入と活用」がはかられるためには、どのようなことが必要となりますか。
(あてはまるもの全てを選択)

※必須

- 1. 地域医療介護総合確保基金（介護従事者の確保分）における施策の位置づけの明確化
- 2. 取り組みに対する、介護報酬上の位置づけの明確化
- 3. 保険者機能強化推進交付金における取り組みの評価
- 4. 実施環境整備に係る助成・補助、支援等の推進
- 5. 取り組み成果に対する事業所への助成・支援等の推進
- 6. 取り組み成果に対する介護職員に紐づく補助、支援等の推進
- 7. その他

【問15】

介護事業所での介護職員の課題対応力強化に向けた「介護キャリア段位制度の導入と活用」に関する要望やご意見があれば、回答をお願いします。(自由記載)

この事業は令和3年度厚生労働省老人保健事業
推進費等補助金老人保健健康増進等事業の一環
として行われたものです。

介護事業者（介護職）の現場での課題対応力強化に向けた調査研究事業報告書

令和4年3月発行

内容照会先 一般社団法人シルバーサービス振興会

〒101-0032

東京都千代田区岩本町 2-14-2 イトーピア岩本町 ANNEX ビル5階

TEL 03-3862-8061 FAX 03-3862 - 8065