

# 5. 広報関係

# 広報活動の状況

○26年度は、介護プロフェッショナルキャリア段位制度の周知を図るため、次のとおり広報活動を行った。

1. 平成26年アセッサー・外部評価審査員講習の受講者募集時に、過去の受講者・関係団体・業界紙・厚生労働省・自治体のご協力を得て、受講案内や追加募集の案内を実施した。(主な広報活動状況①)
2. 制度の周知を目的に、各地での講演会・説明会への参加・資料送付を行った。特に全国老人保健施設協会からは、施設長・管理者向けに対する研修会において、キャリア段位制度の説明・資料配布を実施していただくなどご支援をいただいた。(主な広報活動状況②)
3. 内部評価の進捗が図られるよう、アセッサー並びに事業所・施設管理者向けに26年12月よりメルマガの配信を開始。(主な広報活動状況③)
4. 26年度アセッサーの期首登録開始時期に合わせて、評価の手順に関する連載記事を掲載した。(主な広報活動状況③)

# 主な広報活動状況

## (講習受講者募集活動)

### 実施概要

関係団体	介護・医療関係 <b>15</b> 団体に対し情報提供及び都道府県支部等への周知依頼実施
既存受講者	既存アセッサー <b>3,329</b> 人・審査員 <b>114</b> 人に対して、募集開始の通知及び複数アセッサー配置の依頼を配信
WEB	専用HP及び内閣府HP、Facebookページへの募集情報掲載
DM	福祉サービス第三者評価機関及び介護サービス情報の公表制度調査機関 <b>225</b> 法人に対し外部評価審査員講習受講に関するDMを発送
マスコミ・業界誌 新聞等	内閣府・厚生労働省記者クラブへの貼り出し、資料配布 福祉系業界紙・新聞社等 <b>12</b> 紙に対し、募集案内配信、広報協力依頼 アセッサー講習会場の設置都道府県を中心に、地方新聞 <b>33</b> 紙に募集広告掲載
国(厚生労働省)	介護保険最新情報(5月28日付vol.375)による募集案内
自治体	<b>47</b> 都道府県及び <b>20</b> 政令市の介護保険課・高齢福祉課等に対して、募集案内及び広報協力依頼を実施

# 主な広報活動状況 - 1

(講演会・説明会・資料提供)

実施概要				
開催日	主催者	参加者数	研究会・勉強会の状況	講師
6月2日	香川県長寿社会対策課	300	事業所責任者職員へ制度の説明	内閣府
6月20日	千葉県在宅サービス事業者協議会総会	105	県下会員向けに説明	振興会
7月10日	北海道老人福祉施設協議会	200	職員向けに説明	内閣府
7月14日	東京都江東区役所	40	集団指導(施設)で制度の説明	振興会
7月22日	東京都江東区役所	60	集団指導(通所・訪問)で制度の説明	振興会
8月1日	千葉県福祉援護会	30	施設職員に対する制度説明	内閣府
11月28日	奈良県老人保健施設協会	45	施設責任者向け例会にて資料配布	—
12月1日	京都地域包括ケア事業研究会	40	会員事業所へ制度の説明	振興会
12月1日	佐賀県老人保健施設協会	45	介護職員対象の研修会にて資料配布	—
12月17日	大阪介護老人保健施設協会	100	施設長、事務長対象の例会にて講演	内閣府
12月20日	京都府介護老人保健施設協会	130	「生活リハビリテーション実施効果報告会(勉強会)準備研修会	—

# 主な広報活動状況 - 2

(講演会・説明会・資料提供)

実施概要				
1月8日	シルバーサービス振興会 月例研究会	200	介護事業6団体会員及び振興会会員に向けた制度の説明	内閣府
1月19日	ましば地域連携室(埼玉県)	50	地域の関連施設管理職・職員向けに資料配布	—
1月19日	大阪市老人福祉施設連盟	90	施設責任者向け例会にて講演	内閣府
1月10日	老人保健施設協会中四国ブロック(広島県支部)	120	ケアの質向上のための研修会にて資料配布	—
1月21日	全国老人保健施設協会 千葉県支部	50	「管理者研修会」にて資料配布	—
1月28日	千葉県高齢者福祉施設協会	60	介護施設職員向け研修会にて説明	内閣府
2月6日	神奈川県老人保健施設協会	100	「平成26年度合同シンポジウム」で資料配布	—
2月6日	熊本県老人保健施設協会	200	施設責任者・職員向け研修にて資料配布	—
2月14日	福島県老人保健施設協会	200	施設責任者向け資料配布	—
3月12日	長崎県老人保健施設協会	60	総会・研修会にて資料配布(予定)	—
3月2日	厚生労働省		全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料に掲載	—
4月頃予定	富山県介護福祉士会	100	研修会で資料配布し活用(予定)	—
4月頃予定	介護老人保健施設 光苑 (和歌山県)	100	関係施設管理職・職員向け勉強会で活用(予定)	—

# 主な広報活動状況

( 専門誌・新聞等掲載状況 )

## 掲載概要

雑誌掲載	「おはよう21」にキャリア段位制度の現状と評価の手順について及びレベル認定者を輩出したアセッサーの取組事例を3回連載。(27年1月号～3月号)
メールマガジン配信	アセッサーや事業所・施設の管理者向けに、よくある質問や内部評価関係資料等の内部評価を促進するための内容を盛り込んだメールマガジンの配信(月1回)を開始。
新聞取材対応	読売新聞、産経新聞からのキャリア段位制度に関する取材に対応。
その他	関係団体で行う勉強会等にパンフレット・テキスト等を資料提供。全老健を中心に22団体施設等へテキスト600部、パンフレット・リーフレット各3,500部を提供。

# 介護キャリア段位の導入支援策のご案内①

介護事業所・施設で介護キャリア段位制度に基づく評価を実施した場合、以下の施策が活用できます。介護キャリア段位制度は、有効なOJTツールであるとの評価を得ていますので、これらの施策を活用しつつ、積極的な導入を図ってください。

## 介護報酬のキャリアパス要件への該当

介護事業所・施設において、資質向上のための計画に沿って、OJTの一環として介護キャリア段位制度を導入し、全ての介護職員に周知した場合、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を満たすこととなります。

## 評価・処遇制度（キャリアパス）の導入に対する助成【中小企業労働環境向上助成金】

介護事業者（\*）が、介護キャリア段位制度を活用した評価・処遇制度（キャリアパス）を導入し、適切に実施した場合に、40万円が支給されます。

\* 中小規模の介護事業者（主たる事業が介護事業である場合、常時雇用する労働者数が100人以下、又は、資本金等が5,000万円以下のいずれかを満たす事業者）に限る。

## 申請手数料の負担に対する助成 【キャリア形成促進助成金】

介護職員の申出に基づき、介護事業者がキャリア段位レベル認定の申請手数料（\*）を負担する場合、負担額の2分の1が助成されます。

\* 特定被災区域の介護事業所・施設に所属する介護職員は3,500円、それ以外の介護職員は7,100円（26年度）。

・ の詳細な内容や助成金の申請方法等は、最寄りの労働局又はハローワークへお問い合わせください。

# 介護キャリア段位の導入支援策のご案内②

## ジョブ・カードへの反映

介護キャリア段位制度に基づく評価結果を、ジョブ・カードの評価シートに反映できます。これにより、介護キャリア段位制度の実施を通じて、ジョブ・カードを活用した職業訓練を実施できます。また、介護職員も、ジョブ・カードを採用面接に活用できます。

## 職業訓練の実施に対する助成 【キャリアアップ助成金等】

有期契約労働者等（\*1）に対して、介護キャリア段位制度を活用した有期実習型訓練（\*2）を実施する介護事業者に対して、一定の支給要件を満たせば、右表の助成が行われ、処遇の改善などキャリアアップを促進します。

- \*1 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者（正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む）
- \*2 ジョブ・カードを活用した、OFF-JTとOJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練
- \*3 助成金の活用にあたっては、ガイドラインに沿って、「キャリアアップ管理者」を配置し、処遇改善等の取組を盛り込んだ「キャリアアップ計画」の作成が必要

Off-JT（座学）		OJT （キャリア段位）
賃金助成	経費助成	
介護職員1人 1時間あたり 800円 〔500円〕	介護職員 1人あたり 20万円を上限 〔15万円〕	介護職員1人 1時間あたり 700円 〔700円〕

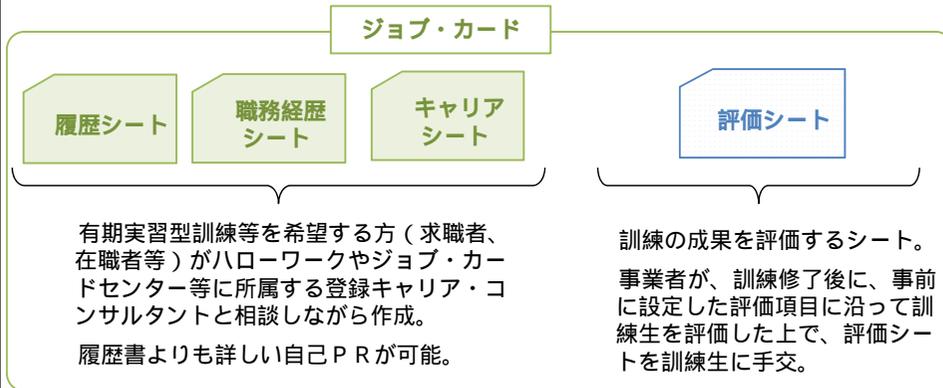
注：〔 〕内は、大規模な介護事業者の場合

・ **の詳細な内容や助成金の申請方法等は、最寄りの労働局又はハローワークへお問い合わせください。**

# ジョブ・カードとの連携①

## ジョブ・カードについて

ジョブ・カードとは、求職者等の自立的なキャリア形成支援のためのツールとして、「履歴シート」、「職務経歴シート」、「キャリアシート」、「評価シート」を一体的にまとめたものをいいます。



## 介護キャリア段位を導入した場合の評価シートの作成について

介護事業所・施設で介護キャリア段位を導入する場合は、評価シートにおける評価基準として介護キャリア段位の評価基準を用いることにより、介護キャリア段位に基づく評価結果を評価シートに反映することが可能です。

介護キャリア段位では、レベル認定等に当たって、項目ごとの評価結果一覧を発行しますので、この評価結果一覧の写しを添付することで評価シートを作成できます。（なお、評価結果一覧の写しを添付する方法以外でも、評価シートの作成が可能です。）

次ページ以降に、介護キャリア段位を導入した場合の評価シートの参考例を掲載しますので、ご参考に供してください。

## 介護キャリア段位を活用した場合のジョブ・カード様式例

以下のホームページに、介護キャリア段位を活用した場合のジョブ・カード様式例を掲載していますので、ご活用ください。

<https://careprofessional.org/careproweb/jsp/>

## 有期実習型訓練を実施する場合の相談について

有期実習型訓練の訓練カリキュラムの作成や評価シートの作成については、全国に設置している「ジョブ・カードセンター」にて相談・支援を行っておりますので、ぜひご活用ください。

ジョブ・カードセンター <http://www.jc-center.jp/link/index.html>

## 評価シートの参考例

### ジョブ・カード様式4〔評価シート〕

訓練の職務 高齢者介護

訓練参加者氏名 仕事 太郎

上記の者の訓練期間における訓練職務内容と当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりです。今後のキャリア形成の参考にしてください。

平成25年6月10日

実習実施企業 社会福祉法人介護会

(評価者(アセッサー)氏名 介護 花子 印)  
(代表者氏名 介護 一郎 印)

### I 企業実習・OJT期間における職務内容

期 間	区 分	職 務 内 容
平成25年2月14日～ 平成25年5月20日	企業実習・ OJT	入浴介助、食事介助、排泄介助等の高齢者介護の業務に従事した。

### II 職務遂行のための基本的能力（「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載）

A: 常にできている B: 大体できている C: 評価しない 「評価を行わなかった」場合は/（斜線）でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準
	A	B	C	A	B	C	
働く意識と取組（自らの職業意識・勤務観を持ち職務に取り組む能力）	○	○	○	○	○	○	(1) 法令や職場のルール、慣行などを遵守している。 (2) 出勤時間、作業時間などの定刻前に到着している。 (3) 上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている。 (4) 仕事に対する自身の目的意識や思いを持って、取り組んでいる。 (5) お客様に納得・満足していただけるよう仕事に取り組んでいる。
責任感（社会の一員としての自覚を持って主体的に職務を遂行する能力）	○	○	○	○	○	○	(1) 一旦引き受けたことは途中で投げ出さず、最後までやり遂げている。 (2) 上司・先輩の上位者や同僚、お客様などの約束事は誠実に守っている。 (3) 必要な手続や手順を省くことなく、決められた手順どおり仕事を進めている。 (4) 自分が犯した失敗やミスについて、他人に責任を押し付けず自分で受け止めている。 (5) 次の課題を見据えながら、手がけている仕事に全力で取り組んでいる。
ビジネスマナー（円滑に職務を遂行するためにマナーの良好な対応を行う能力）	○	○	○	○	○	○	(1) 職場において、職務にふさわしい身だしなみを保っている。 (2) 職場の上位者や同僚などに対し、目的な挨拶をきちんと行っている。 (3) 状況に応じて適切な敬語の使い分けをしている。 (4) お客様に対し、礼儀正しい対応（お辞儀、挨拶、言葉遣い）をしている。 (5) 接客時、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。
コミュニケーション（適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力）	○	○	○	○	○	○	(1) 上司・先輩と円滑な関係を保っている。 (2) 自分の意思や考えを適切に伝えることができる。 (3) 相手の心遣いや感情に配慮してコミュニケーションをとっている。 (4) 職場の同僚やスタッフと協力して仕事を進めている。
チームワーク（協調性を発揮して職務を遂行する能力）	○	○	○	○	○	○	(1) 余裕がある場合には、周囲の忙しそうなる人の仕事を手伝っている。 (2) チームプレーを行う際には、仲間と仕事を分担して協同で取り組んでいる。 (3) 周囲の同僚の立場や状況を考えながら、チームプレーを行っている。 (4) 苦しい同僚、考え方の異なる同僚であっても、協力して仕事を進めている。 (5) 職場の新人や下位者に対して業務指導や仕事のノウハウを提供している。
チャレンジ意欲（行動力・実行力を発揮して職務を遂行する能力）	○	○	○	○	○	○	(1) 仕事を効率的に進められるように、作業の工夫や改善に取り組んでいる。 (2) 必要性に気づいたら、人に指摘される前に行動に移している。 (3) よいと思ったことはどんどん上位者に意見を述べている。 (4) 未経験の仕事や難しい仕事でも、「やらせてほしい」と自ら申し出ている。 (5) 新しい仕事に挑戦するため、資格取得や自己啓発などに取り組んでいる。
考える力（向上心・探求心を持って課題を発生しながら職務を遂行する能力）	○	○	○	○	○	○	(1) 作業や依頼されたことに対して、完成までの見通しを立てて、とりかかっている。 (2) 新しいことに取り組むときには、手順に必要なことを洗い出している。 (3) 仕事について工夫や改善を行った内容を再度点検して、さらによいものになっている。 (4) 上手くいかない仕事に対しても、原因をつきとめ、再チャレンジしている。 (5) 不意の問題やトラブルが発生したときに、解決するための対応をとっている。

### (総評・コメント)

本人の仕事への意欲・意気は高い。他方、本人の意見が同僚等と上手く伝わらない場面があった。

全職種・業務共通

訓練を行わなかった項目に斜線をつける。

# ジョブ・カードとの連携②

## Ⅲ 技能・技術に関する能力

(1) 基本的事項 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は、(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	コード
	A	B	C	A	B	C		
ビジネス知識の習得							(1) 政治経済動向や一般常識など、ビジネス会話の話題にふさわしい基本事項の習得に取り組んでいる。	B001101
							(2) 会社の事業領域や組織形態や組織構造について概要を理解している。	B001101
							(3) 会社の経営理念や社是・社訓等の内容を理解し、可能な範囲で実践している。	B001101
PCの基本操作							(1) ワードプロセッサを用いて基本的な文書を的確に作成している。	B001101
							(2) 表計算ソフトを用いて基本的な表やグラフ作成を的確に行っている。	B001101
							(3) 電子メールの活用やインターネットを使った情報検索を支援なく行っている。	B001101
企業倫理とコンプライアンス							(1) 日常の職務行動において公私の区別をきちんとつけている。	B001101
							(2) 業務上知りえた秘密や情報を正当な理由なく他に開示したり盗用したりしない。	B001101
							(3) 担当職務の遂行において従うべき法令上の要請事項を理解し、遵守している。	B1101
関係者との連携・関係構築							(1) 周囲から質問や助力を求められた場合には快い態度で対応している。	B1101
							(2) 担当職務と直接関係しない依頼であっても誠実に対応している。	B1101
							(3) 人的ネットワークを積極的に広げ、周囲に溶け込んでいる。	B1101
成果の追求							(1) 困難な状況に直面しても真摯かつ誠実な態度で仕事に取り組んでいる。	B1101
							(2) 報告書など必要な提出物は期限内に怠りなく提出している。	B1101
							(3) 二つ以上の仕事を抱えている場合、職責を果たすためにまずは書類や机上の整理・整頓・清掃など、効率的に仕事を進めるための工夫を行っている。	B1101
改善・効率化							(1) 書類や机上の整理・整頓・清掃など、効率的に仕事を進めるための工夫を行っている。	B1101
							(2) 一度ミスした事項については、同じ間違いを繰り返さないよう原因を分析し、再発防止策を講じている。	B1101
							(3) 自分の裁量の範囲内で工夫しながら仕事をし、何らかの改善を試みている。	B001101
顧客・取引先との折衝							(1) 説明すべき事項を漏れなく簡潔に伝えている。	B001201
							(2) 相手に説明する際は、事実と意見を区別して伝えている。	B001201
							(3) PPOIに応じて適切な態度と言葉遣いで折衝や打合せを行っている。	B001201
顧客満足の推進							(1) 挨拶を含めて明るく丁寧な声と表情でお客様と接している。	B001201
							(2) お客様から要望を受けた場合には速やかに行動に移している。	B001201
							(3) 自分の接客態度が自社への信頼や満足度を大きく左右することを理解し、細心の注意でお客様と接している。	B001201
関係者との連携による業務の遂行							(1) 自社(工場)の組織構造、各工程の役割分担等について一通り理解している。	B002101
							(2) 同僚や先輩から上手な仕事のやり方やコツを吸収している。	B2101
							(3) 上司や先輩からの助言や指導に沿った行動をとっている。	B2101
							(4) 担当外の事項に関する依頼であっても、丁寧に対応し、関係構築・信頼関係の構築に努めている。	B2101
							(5) 前後シフトや前後工程の担当者との間に協力的な関係を構築でき、日会社行事や各種懇親会など、仕事以外の集まりにも積極的に参加しようとしている。	B2101
							(6) 前夜シフトや前後工程の担当者との間に協力的な関係を構築でき、日会社行事や各種懇親会など、仕事以外の集まりにも積極的に参加しようとしている。	B2101

事務・サービス系、技能系、技術系から、該当する職種を選択。ここでは、事務・サービス系職種を選択。

ここでは、グループケアに対応した項目として、技能系から一部選択。

介護キャリア段位の評価結果一覧を添付してジョブ・カードを作成する場合は、このような記載を行う。

## (2) 専門的事項 (評価基準の出所:介護プロフェッショナルキャリア段位制度)

別添の『介護プロフェッショナルキャリア段位制度による「できる(実践的スキル)」の評価』のとおり。

介護キャリア段位の評価結果一覧を添付してジョブ・カードを作成する場合は、このような記載を行う。

(別添)

認定No.0000001-2②(平成25年12月31日認定)に関する別紙

介護プロフェッショナルキャリア段位制度による「できる(実践的スキル)」の評価

認定レベル: レベル2①(2013)

○:できる

△:レベル2②に対応するチェック項目のみできる

×:できない

/ (斜線):評価を実施していない

大項目	中項目	小項目	評価	
基本介護技術の評価	入浴介助	1 入浴前の確認ができる	○	
		2 衣服の着脱ができる	○	
		3 洗体ができる(浴槽に入ることを含む。)	○	
		4 清拭ができる	○	
	食事介助	1 食事前の準備を行うことができる	○	
		2 食事介助ができる	○	
		3 口腔ケアができる	○	
	排泄介助	1 排泄の準備を行うことができる	○	
		2 トイレ(ポータブルトイレ)での排泄介助ができる	○	
		3 おむつ交換を行うことができる	○	
	移乗・移動・体位交換	1 起居の介助ができる	○	
		2 一部介助が必要な利用者の車いすへの移乗ができる	○	
3 全介助が必要な利用者の車いすへの移乗ができる		○		
4 杖歩行の介助ができる		○		
状況の変化に応じた対応		介護キャリア段位のレベル認定証・ユニット認定証( )に添付される評価結果一覧の写しを添付する。	△	
		介護キャリア段位では、レベル認定に至らない場合でも、ユニット単位(小項目単位)での認定を受けることが可能。	△	
利用者視点での評価	利用者・家族とのコミュニケーション	1 利用者に関する情報を収集できる	△	
		2 個別介護計画を立案できる	△	
		3 個別介護計画に基づく支援の実践・モニタリングができる	△	
		4 個別介護計画の評価ができる	△	
	感染症対策・衛生管理	1 感染症予防対策ができる	△	
		2 感染症発生時に対応できる	△	
	事故発生防止	1 ヒヤリハットの視点を持っている	△	
		2 事故発生時の対応ができる	△	
		3 事故報告書を作成できる	△	
	身体拘束廃止	1 身体拘束廃止に向けた対応ができる	△	
		2 身体拘束を行わざるを得ない場合の手続きができる	△	
	終末期ケア	1 終末期の利用者や家族の状況を把握できる	△	
		2 終末期に医療機関または医療職との連携ができる	△	
	地域包括ケアシステム&リーダージェット	地域包括ケアシステム	1 地域内の社会資源との情報共有	△
			2 地域内の社会資源との業務協力	△
			3 地域内の関係職種との交流	△
4 地域包括ケアの管理業務			△	
リーダーシップ	1 現場で適切な技術指導ができる	△		
	2 部下の業務支援を適切に行っている	△		
	3 評価者として適切に評価できる	△		

# (参考) 介護キャリア段位制度導入によるサービスの質の向上

<地域包括ケア研究会> 地域包括ケアシステムの構築における今後の検討のための論点(抄)

(平成24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分)、平成25年3月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

## 第二部 地域包括ケアシステムを構築するために

### 1. 地域包括ケアシステムにおいて諸主体が取り組むべき方向

#### ■介護事業者

#### <介護サービスの質の評価のあり方>

- それぞれの介護サービスが地域包括ケアシステムの中で、十分に機能するためには、各サービスの提供が、一定水準以上の品質で提供されていることが必須となる。しかしながら、現状、実際に提供されているサービスの質には大きな開きがあるのではないだろうか。
- サービスの質を向上させ、その格差を小さくするためには、各事業所がサービスの担い手である職員の職務遂行能力を自ら客観的に認識することが前提となる。職業能力評価の手法として、たとえば、内閣府で実施されている「キャリア段位制度」は、従来の介護福祉士や介護職員初任者研修が介護職の「知識」を中心に評価してきたのに対し、介護職の「実践的スキル」を重点的に評価することが可能な仕組みとなっている。今後は、安全かつ適切な技術の提供の観点からも、こうした職業能力評価を介護の現場に普及させていくことが必要ではないだろうか。
- 従来、介護報酬においては、ストラクチャー評価としての体制加算を中心に評価されてきたが、今後は、こうした職業能力評価の実施状況などを踏まえながら、プロセスに着眼した評価の導入について検討を開始すべきではないだろうか。

#### 【地域包括ケア研究会 メンバー】

座長を除き50音順、敬称略

座長	田中 滋	慶應義塾大学大学院教授	委員	高橋 紘士	国際医療福祉大学大学院教授
委員	池田省三	龍谷大学名誉教授		筒井孝子	国立保健医療科学院統括研究官
	岩村正彦	東京大学大学院教授		東内京一	和光市役所保健福祉部長
	川越正平	あおぞら診療所院長		堀田 聡子	(独)労働政策研究・研修機構研究員

# (参考) 介護キャリア段位の情報公表を通じた雇用管理の取組の推進

介護保険制度の見直しに関する意見(抄)(平成25年12月20日、社会保障審議会介護保険部会)

サービス提供体制の見直し

## 6. 介護サービス情報公表制度の見直し

- 情報公表制度は平成18年度から制度化されたものであるが、介護サービスの利用者やその家族等が介護サービス事業所や施設を比較・検討して適切に選択するための情報を都道府県がインターネット等で提供する仕組みとして、現在、全国約17万か所の介護サービス事業所の情報が公表されている。
- 地域包括ケアシステム構築の観点から考えると、高齢者が住み慣れた地域での生活を継続するために有益な情報である地域包括支援センターと配食や見守り等の生活支援の情報については、現在の公表制度では情報を入手できないことから、これらの情報についても、既に全国に定着している本公表制度を活用し、介護サービスの情報と一体的に集約した上で、広く情報発信していくことが適当である。
- また、平成23年の改正の際、事業者による雇用管理の取組を進めることを目的とし、都道府県に対して、介護サービスの質及び介護従業者に関する情報について公表を行うよう配慮するとの規定が設けられたが、現在のところ、これらの情報を公表している都道府県は少ない。今後、介護人材の確保が重要となる中、各事業所における雇用管理の取組を推進することが重要であり、現行の従業者等に関する情報公表の仕組みについて、円滑に事業所が情報を公表できるよう見直しを行う必要がある。なお、この点に関し、従業者の処遇に関わる情報として介護プロフェッショナルキャリア段位制度の情報等について公表すべきとの意見があった。
- さらに、サービスの質の担保の観点から、通所介護の設備を利用して提供している法定外の宿泊サービスについての情報公表も行う必要がある。また、利用者や家族は介護サービスの情報を必ずしもホームページを通じて入手するのではないことから、地域の高齢者ボランティア等を活用して、地域包括支援センター等で情報公表システムを用いて利用者や家族に分かりやすく情報提供するなどの工夫も重要である。

費用負担の見直し

# (参考) 介護サービス情報公表制度によるキャリア段位関係情報の公表

## 介護サービス情報の公表制度の現状把握及び今後の利活用方策に関する検討会報告書(案)(抄)

(平成25年度厚生労働省委託事業 情報公表制度支援業務、平成26年、一般社団法人シルバーサービス振興会)

### 2 情報公表制度と高齢化を取り巻く全体施策との連動

#### (2) 利用者のサービス選択支援に向けた取組の推進

(キャリア段位に関する事業所の取組状況の公表について)

キャリア段位については、介護従業者の資質向上に向けた全国統一の標準化された仕組みとして始まった制度であり、それに対する事業所の取組状況等は、利用者のサービス選択においても重要な指標となりうることを期待されている。しかし、キャリア段位の仕組みの中では、利用者に向けた全国的な公表の仕組みが存在しない。このため、情報公表制度を活用して、既存の事業所情報と一体的に公表を行うことは効果的・効率的な情報提供の方法として有益である。

具体的な情報としては、事業所の従業者の資質向上に向けた取組状況がわかる指標として「①アセッサーの人数」、OJT(オンザ・ジョブトレーニング、On-the-Job Training)への取組状況がわかる指標として「②段位取得者の人数」、第三者の目を通じて、介護行為の提供に至った過程の評価への取組状況がわかる指標として「③外部評価の実施状況」があり、これらについては全国一律の基本情報としてすべての事業所が公表を行うことが適当である。しかし、公表の開始時期については、現時点では取組が全国規模で浸透していないことを踏まえ、制度立上げ期間終了後の平成27年度とすべきである。また、利用者がキャリア段位の重要性や効果を理解した上で、情報を活用できるように、情報提供の方法については十分工夫すべきである。

なお、キャリア段位以外にも、それぞれの事業所において従来から介護従業者の資質向上に資する独自の研修等の取組が、主体的に行われている場合があるので、それらの取組等についても、積極的に情報発信できるよう配慮すべきとの意見があった。

#### 【介護サービス情報の公表制度の現状把握及び今後の利活用方策に関する検討会 委員】

○は委員長、50音順、敬称略

稲葉 雅之 (一社)日本在宅介護協会専務理事  
小川 博司 広島県健康福祉局介護保険課長  
小泉 立志 (公社)全国老人福祉施設協議会介護保険事業等  
経営委員会 特別養護老人ホーム部会長  
木間 昭子 NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事  
○小山 秀夫 兵庫県立大学大学院 教授  
齊藤 秀樹 財団法人全国老人クラブ連合会理事・事務局長  
榊 美智子 東京都福祉保健局高齢社会対策部介護保険課長  
助川未枝保 (一社)日本介護支援専門員協会常任理事

瀬戸 恒彦 (公社)かながわ福祉サービス振興会専務理事  
高杉 敬久 (公社)日本医師会常任理事  
筒井 孝子 国立保健医療科学院統括研究官  
馬袋 秀男 (一社)全国介護事業者協議会理事長  
平川 博之 (公社)全国老人保健施設協会副会長  
水越 洋二 全国地域包括・在宅介護支援センター協議会  
横浜市不老町地域ケアプラザ 所長  
山村 和宏 ひょうご介護サービス情報活用制度専門調査機関  
株式会社創造と協働のまちづくり研究所 代表

- 地域包括ケアシステム構築の観点から、現在公表されている介護サービス事業所の他に、地域包括支援センターと配食や見守り等の生活支援の情報について、本公表制度を活用し、広く国民に情報発信を行う。また、通所介護の設備を利用して提供している法定外の宿泊サービスの情報も公表。
- 今後、介護人材の確保が重要となる中、各事業所における雇用管理の取組を推進することが重要であり、現行の従業者等に関する情報公表の仕組みについて、円滑に事業所が情報を公表できるよう見直しを行う。
- インターネットを通じて情報を入手することができない方に対しても、地域包括支援センター等で情報公表システムを活用して分かりやすく情報提供するなどの工夫が必要。

## 新たに国民に情報発信

地域包括支援センター

生活支援サービス

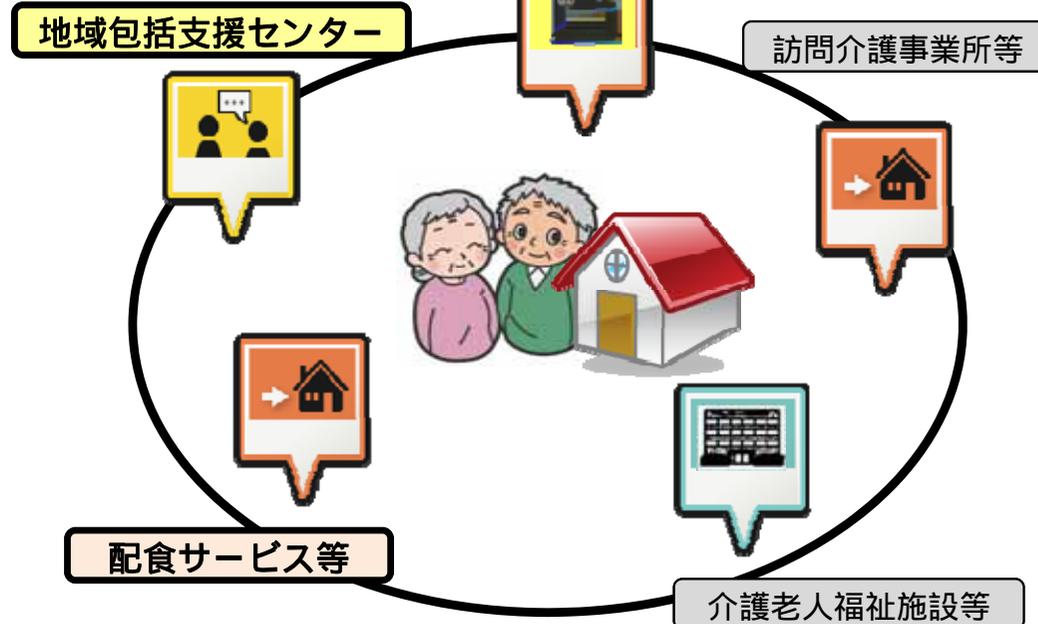
通所介護の宿泊サービス情報  
通所介護の情報に追加

## 人材確保の観点から活用を促進

従業者に関する情報

キャリア段位制度の情報等も検討

## <掲載イメージ>



	介護従業者に関する情報の公表	地域包括支援センターの公表	生活支援サービスの公表
概要	現在公表されている情報に、介護従業者に関する情報をさらに追加する。	市町村は、地域包括支援センターが設置されたとき等について、センターの業務内容及び運営状況に関する情報を公表する。	市町村は、地域で生活支援等を行う事業者からサービス内容等に関する情報の提供を受け、公表する。
公表する項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 介護サービスに従事する従業者に関する情報</li> <li>(例)賃金体系、定昇制度、キャリア段位制度に係る取組等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 相談する地域住民にとって必要と考えられる情報</li> <li>(例)センター名、運営主体、住所、業務内容、活動実績等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 市町村が把握している生活支援等の情報</li> <li>(例)事業所名、運営主体、住所、サービス分類、サービス提供地域、利用料 等</li> </ul>
公表主体	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 都道府県</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 市町村</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 市町村</li> </ul>
公表時期	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 毎年度の介護サービス情報の公表時期にあわせて公表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 設置時 等</li> <li>公表内容に変更が生じた場合は随時更新が可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 生活支援等に関する情報を把握した時 等</li> <li>新たな情報を把握した時、公表内容に変更が生じた場合は随時更新が可能</li> </ul>

それぞれの具体的な公表内容については、社会保障審議会介護保険部会のとりまとめ内容等を踏まえ検討を行っていく予定。

## 介護キャリア段位制度について

- 介護プロフェッショナルキャリア段位制度(以下「キャリア段位制度」という。)については、介護事業所・施設に勤務する介護職員の実践的なキャリア・アップの仕組みを構築することで、専門的人材の育成及び確保を図ることを目的としている。
- 現在、本制度については内閣府の予算事業として実施しているが、平成27年度からは厚生労働省の予算事業として実施することを予定している。
- 介護キャリア段位制度では、アセッサー(評価者)による評価に基づいてレベル認定が行われており、アセッサーの養成について講習を実施し、これまでの3か年度累計では、全47都道府県で7,817名(5,028事業所・施設)のアセッサーが養成されている。そのアセッサー講習に係る費用については、平成27年度以降、新たに受講料を徴収することを予定している。
- 一方、地域医療介護総合確保基金では、キャリア段位制度の普及促進を図る観点から、介護従事者の確保に関する事業(介護キャリア段位普及促進に係るアセッサー講習受講支援事業)として、アセッサー講習の受講支援を盛り込んでいる。キャリア段位制度については、9割を超えるアセッサーが「OJTツールとして活用できる」「介護職員の能力を客観的に評価できる」と回答するとともに、約8割のアセッサーが「人事評価や処遇決定に活用できる」と回答するなど、介護人材の育成・確保に当たって有効な制度であるとの評価を得ているので、各都道府県においても、当該基金を活用し、本制度の積極的な普及促進を図っていただきたい。