

介護プロフェッショナルのキャリア段位制度の普及促進策（案）

1. ジョブ・カード、職業訓練制度との連携

（1）ジョブ・カードの評価基準として活用

キャリア段位制度における評価基準を、ジョブ・カードの評価シートにおける専門的能力の評価基準として用いることができるように検討を進める。

※ これにより、介護職員はキャリア段位制度に基づく評価が記入されたジョブ・カードを採用面接の応募書類として活用できるようになるとともに、介護事業者はジョブ・カードを活用した職業訓練を通じて人材の確保・育成を図ることができる。

（2）職業訓練の実施に対する助成（キャリア形成促進助成金）

「正規の介護職員の新規雇い入れ」や「非正規の介護職員の正規転換」を行う介護事業者が、キャリア段位制度を活用した有期実習型訓練を実施する場合（*）、キャリア形成促進助成金を支給する。

* 有期実習型訓練を実施する場合には以下の点に留意することが必要。

- ・ 有期実習型訓練の対象者は、フリーター等職業能力形成機会に恵まれなかった者であって、安定的な雇用に就くために当該訓練に参加することが必要と認められた者、又は、新規学卒者であること。
- ・ 同一事業者における同一対象者に対する複数回の職業訓練については、認められないこと。

【現行の助成内容】

	OFF-JT（座学）	OJT（キャリア段位制度）
正規の介護職員の新規雇い入れ	経費・賃金の 3分の1 〔－〕	介護職員1人につき OJT 1時間当たり 600円 〔－〕
非正規の介護職員の正規転換	経費・賃金の 2分の1 〔3分の1〕	介護職員1人につき OJT 1時間当たり 600円 〔600円〕

※ 〔 〕内は、大規模な介護事業者（非営利法人の場合は常時雇用する労働者数が300人を超える事業者、営利法人の場合は資本の額又は出資の総額が3億円を超える事業者）の場合。

※ OFF-JTにおいて助成の対象となる経費は、事業内で行う場合の部外講師の謝金・施設の借上げ料・教材費など、事業外の教育訓練機関に委託して行う場合は入学金・受講料。また、OFF-JTにおいて助成の対象となる賃金は、実施時間に対して支払われた賃金。

2. 介護事業者に対する助成

(1) 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の一部又は全部を負担する場合には、以下のキャリア形成促進助成金の支給対象とすることについて、検討を進める。

【キャリア形成促進助成金（職業能力検定を受けるために必要な経費の負担に対する助成）】

- 労働者の申出に基づき、事業者が職業能力検定を受けるために必要な経費の一部又は全部を負担する場合、負担額の2分の1を助成している。
- 労働協約又は就業規則において、事業者が職業能力検定を受けるために必要な経費の一部又は全部を負担する制度を設けている場合、上記の助成に加えて、以下の奨励金を支給している。
 - ・ 職業能力検定を受ける者が発生した場合は15万円を支給（1事業所1回を限度）
 - ・ 職業能力検定を受ける者1人につき5万円を支給（1事業所当たり20人を限度）

(2) 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）の導入に対する助成（介護労働環境向上奨励金）

介護事業者が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）を導入する場合に、その経費（就業規則の変更に要した専門家への相談料など）の2分の1を助成する（上限：40万円）。

3. 介護福祉士養成課程を通じたキャリア段位認定の推進

介護福祉士養成課程（介護福祉士養成施設等）において、キャリア段位のレベル2①の評価基準を用いた実習の実施を推進する。評価基準を満たした場合は、この評価結果に基づいて、レベル2①の認定を行えることとする。

※ これにより、実習の質の向上や、介護福祉士の実践的スキルの向上が図られる。

4. 介護報酬のキャリアパス要件への該当

各施設・事業所において、OJTの一環としてキャリア段位制度を導入し、全ての介護職員に周知している場合には、介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件を満たすこととする予定。

- ※ 介護職員処遇改善加算は、各事業所の介護報酬総額にサービスごとの加算率を乗じた加算額を施設・事業所に交付するもの（例 訪問介護：4.0%、特養：2.5%）。
- ※ キャリアパス要件が満たされない場合、処遇改善加算の加算率が10%又は20%減算される。

5. 広報の推進

- パンフレットを作成して、事業者団体等に配布し、会員事業者等への配布を依頼。
- 厚生労働省を通じて、全都道府県・全市町村の介護保険担当部局に、パンフレットを送付。
- 普及促進策も含めた広報の推進。

※ キャリア段位制度は、「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面から評価を行う制度であり、介護プロフェッショナルの場合、「わかる（知識）」の評価は、介護福祉士の資格取得や介護職員初任者研修の修了等を通じて行う。ここでは、介護プロフェッショナルのキャリア段位制度が独自に行う「できる（実践的スキル）」の評価を推進するための方策を中心に記述している。