

27年度の課題と対応

※介護WG(27年3月26日)の議論を踏まえ、当日配布版から一部内容を変更しています。

27年度の実施体制について

所管・体制

- これまで実践キャリア・アップ戦略キャリア段位制度実施事業として、26年度をもって、内閣府の補助事業としては廃止。
- 27年度より厚生労働省に移管の上、「介護職員資質向上促進事業」として実施。予算は29百万円(27年度予算案)。

実施機関の選定

- 実施機関は、公募で選定。24年度から26年度までは、一般社団法人シルバーサービス振興会を選定。
- 27年度の実施機関については、厚生労働省において公募を実施。新たな実施機関は、3か年の成果を引き継ぎ実施。

実施費用の負担

- 26年度の内閣府予算125百万円(24年度:139百万円、25年度:148百万円)。また、レベル認定申請料による収入を実施費用に充当。
- 27年度からはレベル認定申請料に加えて、アセッサー講習の受講料を徴収し、実施費用に充当。
- 地域医療介護総合確保基金(介護分)により受講料を一部補助。

介護キャリア段位制度の発展のための留意事項

介護プロフェッショナルキャリア段位制度は、内閣府から厚生労働省に移管されて実施されることとなるが、本制度の発展と更なる普及のため、3年間の事業実績を踏まえ、次年度以降の実施に当たっての留意事項をとりまとめた。

①重点的な支援

○積極的に取り組む法人・地域に重点的にPRや支援を行うこと。

(1) 複数名のアセッサーを養成している事業所・施設

(2) 複数名のレベル認定者を輩出するアセッサーとその所属する事業所・施設

②レベル認定の全国化

○都道府県によって取り組み状況に差があることから、レベル認定者を輩出していない地域のアセッサーとその所属する事業所・施設に支援を行うこと。

③好事例の横展開

○上記①の支援を通じて、積極的に取り組む事業所・施設による好事例を紹介。

○積極的に支援を行う地域の取り組みやその効果を研究し、情報発信。

④養成段階からの活用

○キャリア段位制度の導入による効果(定着促進・離職防止など)を検証し、その結果を踏まえて、教育・養成の段階からの活用を働きかけること。

○再入職に当たっても、本制度に基づく評価やOJTプロセスを活用していくこと。

事業所・施設としての取り組みとする工夫

①事業者・管理者の意向確認

○25年度より、アセッサー講習の申込時に所属する事業所・施設の責任者に対して、事業所・施設として取り組むことを確認(署名)。

②事業者・管理者の理解促進

○管理者・職員向けの情報発信を充実。また、事業所・施設内での説明に活用できる資料「評価開始の手引き」の提供。

③全国の取り組み状況のPR

○全国のアセッサー数を都道府県別、法人種別、サービス種別等に整理したデータベースを公表。

○レベル認定の都度、レベル認定者が所属する事業者・施設名を公表。

○専用HPで認定者を市町村レベルで検索可能となるよう改修。

○アセッサーにはなったものの、事業所・施設の理解が十分に得られないために、内部評価が進まないケースがしばしば見られる。

○27年度についても、上記①から③までの取り組みを継続してはどうか。

○27年度より、介護サービス情報公表制度を通じ、(1)アセッサーの人数、(2)レベル認定者数、(3)外部評価の実施状況を公表することとしており、これを利用して事業所・施設の取り組みを促してはどうか。

内部評価を促進するための工夫

①講習申込時の意向確認

○25年度よりアセッサー講習の受講申し込み時に、講習修了後2か月以内に評価を開始するとの意向を確認し、優先的に受付。

②アセッサー登録の抹消

○内部評価の推進とアセッサーの評価・指導スキルの維持・向上のため、講習修了後1年間、内部評価を実施しなかった場合、登録を抹消。26年度末より24・25年度に養成されたアセッサーから適用を開始する予定。

○内部評価の開始率は向上(25年度 75.2% ⇒ 26年度 79.2%)

○これまでに養成した7,817名のアセッサーのうち、約850名(11%程度)が抹消の対象。

○27年度についても、上記①意向確認の取り組みを継続してはどうか。

○現在のレベル認定の実施状況を踏まえ、上記②登録抹消の取り扱いについて、どのように考えれば良いか。養成時期によって、取り扱いに差異を設けることが適当か。

○また、休眠アセッサーの扱いはどのようにしていくことが適当か。

評価者(アセッサー)を増加させるための工夫①

①アセッサー講習の実施方法

- 開催地域・会場数及び定員枠を拡大(12会場・3,397名 ⇒ 25会場・8,000名)。
- 募集期間を応募状況を見ながら、延長(当初16日間 ⇒ 37日間)。
- 講習の内容は、次のとおり構成(25・26年度共通)。
 - (1) テキストの読み込み・eラーニング、(2) トライアル評価の実施、(3) 集合講習(同時中継方式)

②アセッサー講習の受講要件

- 当面の間(制度開始から3年程度)は、レベル4以上を絶対要件とはせず、介護福祉士としての実務経験等を有する者も受講可能に。

- 26年度の申込者数は大幅増となったが(5,732名)、受講枠に余裕あり。
- 26年度の目標である累計10,000名に対して、養成数は7,817名。
- 講習内容については、ほとんどの受講者(97.3%)から高い評価。
- レベル4の認定者は、53名(27年2月時点)。

- 27年度についても、引き続き全国規模で実施することとしてはどうか。
- 講習の構成は、26年度までを踏襲しつつ、より学習効果が高められるよう、また、途中脱落しにくくなるよう工夫を図ってはどうか。
- レベル認定の進捗状況を踏まえ、現行の受講要件を維持してはどうか。

評価者(アセッサー)を増加させるための工夫②

①受講環境の整備

- eラーニング導入により、場所や時間に制約されない環境、反復学習可能な環境を用意(25年度より)。
- タブレット端末も対応可能に(26年度)。

②講習期間の充実

- 講習修了までの学習期間を計3~4か月として設計(25年度より)。

③理解促進のための工夫

- 学習コンテンツは毎年見直し、特に知識のみならず、実践力の習得に注力。
- eラーニングでは、動画を用いた演習問題、評価事例を盛り込んだ。

- 受講開始者の修了率は低下(25年度 88.4% ⇒ 26年度 78.3%)
- 事前学習・eラーニングに要する時間の増加(16.5時間 ⇒ 17.9時間)
- トライアル評価に要する時間の減少(13日間・9.3時間 ⇒ 同・8.7時間)

- 受講者の声を踏まえて、引き続き学習環境を整備してはどうか。
- 受講者の学習時間にも配慮しつつ、引き続き実践力の養成に注力してはどうか。

評価者(アセッサー)を増加させるための工夫③

①開催案内の重点化

- これまでアセッサー講習は受講料を徴収せずに実施してきたが、27年度より受講料を徴収する方向。
- 開催案内は、全国での実施を見据えて、マスコミや介護保険最新情報などを通じて幅広く周知。

- 医療介護総合確保推進法(平成26年法律第83号)に基づき、各都道府県に地域医療介護総合確保基金(介護分)が設置され、介護施設等の整備、介護人材の確保に向けて必要な事業を支援することとされている。このうち、介護従事者の確保に関する事業の一環として、都道府県は「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」を計画に盛り込んで実施できるとされており、受講料の負担軽減が期待できる。
- 地域差はあるものの、全47都道府県にアセッサーが誕生。

- 全国規模での開催を意識しつつも、受講料の補助等の取り組みが見られる地域に対して重点的な周知を図ってはどうか。
- より多くの地域で受講料の補助が行われるように、今後の取り組みが期待できる地域に対して重点的なPRを図ってはどうか。
- 先進的に取り組む地域の事例を好事例としてPRしてはどうか。

評価者（アセッサー）のフォローアップ

①アセッサーによる内部評価の支援

- 全47都道府県で7,817名のアセッサーを養成。期首登録を促すとともに、その後の進捗を管理。期首登録からの期間に応じてフォロー。
- 標準的な評価期間を3か月を想定（25年2月時点までは10.0か月）。
- レベル認定の取り組み例を収集・整理して、「手引き」として公表。
- 評価票の記載例、根拠資料の記録例・様式例、FAQを作成・公表。
- 実施機関における相談・支援体制を強化（人員増）。

- 養成アセッサー7,817名のうち、約850名（11%程度）が抹消の対象。
- 期首登録から評価完了までの期間が、短縮（27年2月では6.8か月）
- 評価完了からレベル認定の正式受理までの期間（補正期間）は、3.0か月。
- 1アセッサー当たり認定者数は、1.09名（訪問系3名；施設系5名を想定）。

- 内部評価に相当の期間を要しているアセッサーや事業所・施設に対しては、好事例を横展開するなど、重点的に支援してはどうか。
- 複数名の認定者を輩出しているアセッサーや、積極的に取り組む事業所・施設に対して、レベル認定がさらに推進するよう働きかけてはどうか。

制度の理解促進のための取り組み

①評価項目の理解促進

○評価項目を厳密に解釈して、期間内には全ての評価項目を評価できない、との問い合わせが多いため、本疑義を含めたFAQを充実させた。

②ユニット認定

○退職・休職など止むを得ない理由により期間内には評価が完了できない場合、ユニット認定を紹介し、評価完了を促進。積み上げ方式は採っていない。

③介護職の養成段階からの活用

○現行制度上、養成段階における活用も可能。

○特定の評価項目(特にⅡの3感染症対策)については、問い合わせ多数。

○ユニット認定の件数は、累計3件。

○養成校や実習受入施設を含む事業所・施設での認知度向上はこれから。

○将来的には、評価が比較的難しい項目の見直しや、ユニットの積み上げ方式についても検討してはどうか。

○更なる普及のためには、早い段階から本制度を知ってもらうことは重要。制度導入の効果を検証しつつ、養成課程での活用にあたっての留意事項を整理して、養成校等に情報発信を図ってはどうか。

レベル認定を促進させるための取り組み

①レベル認定の状況

- 3か年のレベル認定件数は、24年度(0件)・25年度(14件)から26年度(329件)へと大幅に増加。
- 直近のレベル認定数は、11月(40件)、12月(49件)、1月(46件)、2月(78件)。

②審査方法の工夫

- レベル認定委員会は原則的に毎月開催。月当たり審査件数は、26年11月以降は30件を超える規模まで拡大。長時間の会議となり、処理件数に限界。
- 26年10月の申請分より委員会前に審査資料を委員に送付し、事前の確認を依頼。当日審査の迅速化を図った。

- レベル認定取得を目指す職員数は、4,678名(27年2月時点)。
- 27年3月には、審査件数が80件を超える見込み。

- 審査件数の更なる増加に対応できるよう、レベル認定委員会における審査方法の見直しが必要ではないか。
- レベル認定委員会の体制についても、委員の増員など強化が必要ではないか。

外部評価の実施体制の整備①

○外部評価審査員講習の実施方法①

○開催地域・会場数及び定員枠を拡大(3会場・365名 ⇒ 5会場・1,000名)。

○募集期間を応募状況を見ながら、延長(当初16日間 ⇒ 37日間)。

○講習の内容は、次のとおり構成(25・26年度共通)。

(1) テキストの読み込み・eラーニング、(2) トライアル評価の実施、(3) 集合講習(同時中継方式)

○申込者数は増加したが(528名)、受講枠に余裕あり。また、受講者数に対して、修了者数は109名(26年度の修了率20.6%)であり、結果として少数精鋭の養成となっている。

○26年度の目標である累計500名に対して、養成者は223名。

○外部評価の実施体制は、41都道府県まで拡大(25年度は34都道府県)。

○一方で、26年度までに44都道府県でレベル認定者を輩出。

○外部評価審査員には高い専門性が求められることを踏まえ、人数(会場・規模の拡大)は追わず、少数精鋭の養成を目指していくことも一案ではないか。

○この場合、都道府県ごとではなく、ブロック単位などで外部評価を実施できる体制を整備していく必要があるかどうか。

外部評価の実施体制の整備②

①受講環境の整備

- eラーニング導入により、場所や時間に制約されない環境、反復学習可能な環境を用意(25年度より)。
- タブレット端末も対応可能に(26年度)。 【アセッサー講習と同様】

②講習期間の充実

- 講習修了までの学習期間を計70日程度として設計(25年度より)。

③理解促進のための工夫

- 学習コンテンツは毎年見直し、実際の外部評価に資する実践力の習得に注力。
- eラーニングでは、演習問題として具体的な事例を盛り込んだ。

○受講開始者の修了率は低下(25年度 28.8% ⇒ 26年度 20.6%)

○事前学習・eラーニングに要する時間の増加(13.7時間 ⇒ 15.8時間)

○トライアル外部評価に要する時間の減少(11.8時間 ⇒ 同・10.8時間)

○受講者の声を踏まえて、引き続き学習環境を整備してはどうか。

○受講者の学習時間にも配慮しつつ、引き続き実践力の養成に注力してはどうか。

外部評価の実施体制の整備③

○外部評価審査員講習の実施方法②

- これまで外部評価審査員講習は受講料は徴収せずに実施。27年度についても同様の方針。
- 開催案内は、全国での実施を見据えて、マスコミや介護保険最新情報などを通じて幅広く周知。
- 模擬外部評価を実施し、①外部評価(特に訪問調査)における手順の検証(構築)、②外部評価審査員の育成を行った。参加者は、12名の外部評価審査員(24年度養成者:6名、25年度養成者6名)。

- 5都道府県5会場で実施し、28都道府県からの応募があり、7都道府県から新規の外部評価審査員が誕生。
- 26年度における実際の外部評価には、上記のうち7名を選抜して実施。
- 27年度に外部評価の対象となるレベル認定者は、343名(44都道府県)。

- 現状、講習の修了後、直ちに1名での実施は困難。新規養成と並行して、既存審査員の実践力向上を図っていくこととしてはどうか。
- 外部評価を実施していく中で、どのような体制が適切か(1名体制での対応が可能か)、検証を継続してはどうか。
- なお、複数体制実施は、コスト増となることに考慮する必要がある。

外部評価の推進①

①事業所・施設の理解

○アセッサー講習の申し込みや、レベル認定の申請のタイミングのいずれにおいても、外部評価の受け入れについて、事業所・施設の了解を得る制度とはなっていない。

②26年度における実施の方法

○対象事業所・施設に対し、外部評価の説明書とともに、外部評価受入承諾書を送付し、承諾を得てから外部評価を実施。

○レベル認定等手続規程を以下のとおり変更。

- ・レベル認定申請時の条件に、事業所・施設が「外部評価の受け入れに承諾すること」等を追加。
- ・「レベル認定委員会は外部評価の受け入れを拒否する事業所・施設におけるレベル認定を取り消すことができる」規定を追加。

○外部評価はキャリア段位制度を支える重要な2本の柱の1つであること、また、キャリア段位制度に取り組む前提として、外部評価の受け入れが必須であることを事業所・施設によく理解していただくことが必要。

○アセッサー講習の申し込み時などに、外部評価の受け入れについて理解を求めつつ、事前の了解を得ることとしてはどうか。

外部評価の推進②

①手順の標準化と実践力の養成

○手順書の作成(25年度)や、模擬外部評価や実際の運用(26年度)を通じて、一定の標準化を図った。

②26年度までの費用負担

○実施費用は、介護事業所・施設に負担を求めることはされていない。

③広域展開を見据えた外部評価機関との契約

○各都道府県で1機関以上の外部評価機関と契約することとされているが、外部評価機関との契約要件等は整理はこれからである。

④けん制機能

○外部評価は、内部評価の適正な実施の担保(けん制機能)となっている。

○全国規模での実施を見据えて、実際に評価を実施するに当たっての判断基準を明確化することや、外部評価審査員の実践力の養成が必要。

○外部評価に係る判断基準の明確化などの標準化や、外部評価の要件整理を図っていくとしてはどうか。

○外部評価体制の整備状況や受入側の負担も考慮して、重点的に実施することとしてはどうか。