

介護人材に係る実践キャリアアップ制度に関する考えられる論点 ～タスクフォースの「フレームに関する議論のための叩き台」を踏まえて～

0. 基本的な考え方

- ①既存の資格制度が存在する介護人材において、実践キャリアアップ制度を導入する意義をどのように考えるか。
現場で即戦力として実際にどうということが「できる」か（実践的スキル）を評価すること、それを外部労働市場でジョブカードを活用し証明できることという制度の特徴をどう位置付けるか。
- ②現在の介護分野における課題の解決にどのように活かしていくべきか。
例 人材の確保
 処遇改善
 地域包括ケアの実現
 働きながらキャリアアップできる仕組み
- ③今後、医療・福祉関連サービスの人材を効率的に確保していく観点から、諸外国における取組みを参考にしつつ、保育・医療等、関係領域の基礎職種との養成課程の共通化を視野に入れておくべきではないか。

1 能力評価のランクについて

- ① レベル数はいくつにするのか。
 - ・ エントリーレベル、プロレベルをどのようなレベルとして位置付けるか。
 - ・ 上級プロをどのようなレベルとして位置づけるか。介護スキル自体についての高い専門性、主任・サービス提供責任者等の介護部門のリーダーなど、何を念頭に位置づけるのか。（1-a・b、2-e）
 - ・ 働く個人にとって、能力開発の取り組みに対するモチベーションが働くよう、ある程度のレベル数が必要とされているが、どのレベルのインセンティブ、レベルの刻み方を重視するべきか。（1-e）

- ② 介護福祉士、ホームヘルパー研修修了者等との関係をどのように考えるか。
- ・ エントリーレベル、プロレベルとして、同じ介護職に必要な知識・技能を定めるものであり、資格と十分整合性を図り、レベルを設定する必要がある。(2-d)
 - ・ 介護福祉士に至るキャリアパスの在り方等について議論している「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」の検討状況も踏まえ、レベル設定を検討する必要がある。

2. 評価システム

(1) 「わかる (知識)」 の評価方法

- ① 教育カリキュラムをどのように考えるか。
- ② 既存の介護福祉士養成課程、ホームヘルパー研修等の講義の修了との関係をどのように考えるべきか。(2-b・d)
- ・ 確認のためのテスト等をどう考えるか。

(2) 「できる (実践的スキル)」 の評価

- ① 課題を与えて一定期間仕事ぶりや結果を評価する方法で評価することによってよいのか。(2-c)

(3) 共通

- ① 介護福祉士等の資格取得で評価を代替とした場合、どの部分を代替することとするのか。特に「できる (実践的スキル)」 の評価はしなくてよいのか。(2-d)
- ② マネジメントのスキルについて、評価基準に入れるべきかどうか。
- ・ 主任・サービス提供責任者等介護部門のリーダーとしてのマネジメントまでか、施設長・管理者まで入れるのか。(2-e)
- ③ 忙しい仕事の合間に少しずつ挑戦できるようにする工夫として、ユニット積み上げ方式をどう考えるか。(2-f)
- ④ アセッサーはプロレベルとすると、どのような者になるのか。どのような講習をどこが実施するのか。(2-h)

3. 運営体制

- ① 介護分野の「カリキュラムを認証する組織」「介護分野のアセッサーの育成、評価、データ管理をするべき組織」として、当面、どこを考えるのか。
(3-a・b・c・d)
- ② 来年度後半に仮に実証事業を実施することとなった場合、具体的には、どのように実施するか。(3-d)
- ③ 求職者求職支援法、公共職業訓練との関係をどのように考えるのか。
(3-f)

4. 普及浸透方法

- ① 教育カリキュラムの開発を促進するためには、どのようなことが必要か。
(4-a)
- ② 労働市場サービスでの活用を促進するためには、どのようなことが必要か。
(4-b)
- ③ 事業者での制度の導入、レベル取得の支援、促進していくためには、どのようなことが必要か。特に、介護報酬の評価が重要ではないか。(4-c)
- ④ 教育機関、労働市場サービス、事業者の三者に普及浸透させていくために、助成措置が必要か。