

介護プロフェッショナル「キャリア段位制度」 に対する日本医労連見解

2013年7月
日本医療労働組合連合会
中央執行委員会

キャリア段位制度とは

政府は、成長産業である介護分野の人材育成や他分野からの労働移動など人材確保を図ることを目的に、実践キャリアアップ戦略事業の一環として「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」（以下、段位制度）を実施しています。介護現場では資格の取得が実践的な能力に結びついていないとして、資格制度とは別に実践的な職業能力を評価する制度とされています。「アセッサー」と呼ばれる、あらかじめ講習を受けて登録された評価者が介護職員を評価し、レベル1からレベル7までの段位を認定、登録機関に登録するというもので、「職員のやりがいやスキルアップのモチベーションにつながり、定着率を高めることができる」としています。

スキルアップは介護職まかせで結果だけを評価、雇用の格差が評価結果の格差に

しかし、段位制度の実態は、あくまで実践における「わかる」という知識と「できる」という行為を「評価」する制度に過ぎず、実践的な職業能力の育成を制度として保障するものにはなっていません。専門的技術や知識の習得を制度的に保障しないままこのような評価・レベル認定を行えば、非正規職員の多い介護現場では雇用の格差がそのまま評価につながる恐れがあります。また、評価の低い介護職員は就業・雇用の機会が制限され、スキルアップの機会が一層奪われることにもなり得ます。その上、段位制度の導入が介護報酬の加算条件にもなるため、段位の認定と賃金評価を連動させた成果主義制度にもつながりかねません。

教育・研修制度の改善こそが重要課題、賃金評価の基準にすることは認められません

本来、介護職員の実践的な職業能力を育成し、介護の質の確保・向上を図ることについては制度が保障すべき課題です。そもそも、「資格の取得が実践的な能力に結びついていない」ということが問題であるならば、介護福祉士、ヘルパー1・2級、無資格者など様々な資格を持った職員が働いている介護現場の資格を一本化するために、政府が責任をもって必要な教育や研修等の移行措置を講じるとともに、専門職として必要な教育・研修を制度的に保障していくことこそが第一義的な課題であるはずですが、それにもかかわらず、スキルアップのための努力は介護職員個人に任せ、単なる評価制度であるキャリア段位制度を実施することで「介護の質の確保を図る」とすることは、問題を矮小化するだけでなく、責任を個人の努力に転嫁するものです。ましてや、賃金評価の基準として用い、職場に賃金・雇用の格差を持ち込むことは、断じて認めることはできません。

抜本的な賃金・労働条件の改善こそが介護の質を高めます

日本医労連は、2012年8月に「介護労働者の人材確保と定着に関する提言」を公表し、その中で「介護の専門性が発揮できる賃金・労働条件の改善を」、「介護の質の向上を図るため、介護職員の養成と定着、生涯教育の拡充を図る施策の推進を」という柱を掲げています。これは雇用の質こそが介護の質を保障するものであるという考えに基づくものです。介護職の定着率を高め、介護の質を確保するためには、介護職の全体的な賃金の引上げや集団的な教育・研修の保障といった介護労働者の賃金・労働条件の抜本的な改善こそが最重要の課題と考え、その実現に向けて全力を挙げます。

以上