

「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」を知ろう

第2回 評価者(アセッサー)となってからレベル認定に取り組むまで

アセッサーが職場における先頭集団として、

キャリア段位制度に基づく評価を開始するためには、

まず事業所・施設内での活動の基盤づくりが必要です。

そのうえで、スケジュールづくりなど評価の準備を行うこととなります。

今回は、はじめの二歩として、

レベル認定の評価に取り組むまでの手順と留意事項を紹介します。

活動の基盤づくり

●事業所施設の理解と支援

キャリア段位制度は、事業所施設ごとにバラバラに行われている職業能力評価に、共通のものさしを導入することで、介護技術の「見える化」や組織の業務改善を図るものです。「できる(実践的スキル)」を重点的に評価し、「現場で実際に何ができるか」を測ります。

OJTツールとして積極的に活用するには、早い段階で事業所・施設の管理者の理解と支援を得る必要があります。組織全体の介護サービスの質の向上、職員のやりがいの向上、さらに人材の定着と確保などにつながるといった効果を説明すると、理解が得られやすいでしょう。

理解が得られたら、管理者には、組織内での制度の周知、評価活動、組織

としての人材育成考課制度への組み込みなどを支援してもらいます。

なお、すでにレベル認定者を評価しているアセッサーへのアンケートによると、「法人の理解が得られ、トップから指示があることで、スムーズに内部評価ができた」「法人が進捗状況を気にかけてくれたため、励みになった」といった声が上がっています。

●制度導入の方針すり合わせ
どのような方針でキャリア段位制度に基づいた内部評価を取り入れるか、管理者とすり合わせます。管理者の支援の下、評価の開始、実施時期の確認、初回の認定申請時期の見込み等、当面の進め方と中長期的な方向性を話し合うことが重要です。

アンケートによると、次のような方針で導入している事業所施設があります。

導入の方針例(アンケートより)

●新人教育ツールとして活用：新人職員を対象に、レベル①を目標として、基本介護技術の確認とOJTを通じた技術向上を目指す。

●ベテラン職員再教育ツールとして活用：ベテラン職員の基本介護技術の振り返りと気づきを促し、質の標準化を図る。

●次世代リーダーの養成として活用：レベル3、4を目標に、管理者としてできる(実践的スキル)能力を養う。

●現リーダー層のトレーニングとして活用：レベル4を目標に、管理者能力の確認とアセッサーとしての評価指導能力をOJTにて育成する。

●事業所施設職員への説明

アセッサーの活動を円滑に進めるためには、「組織としてキャリア段位制度に取り組んでいる」ということを職員が理解する必要があります。事業所施設全体の取り組みであることを強調するため、管理者から発信してもらうことが効果的です。

アセッサーと被評価者は、日常業務の中で取り組むため、他の職員の勤務に影響することもあります。場合によっては周囲の職員に負担がかかることもあります。そこで、協力を依頼する事項などは、あらかじめ職員に明確に伝え、理解と協力を得る必要があります。

ります。

形式にはこだわらず、なるべく早めに説明の場を設けることが大切です。職場全体あるいはフロア単位で開催される定期的な会議など、多くの職員が参加する場で行うとよいでしょう。導入の方針を説明することで、職員の間で関心・意欲が高まることも期待できます。

レベル認定の評価の準備

●被評価者の選定

まず、最初の被評価者を決めて、ひととおりの活動を実践することが重要です。被評価者は、スキル向上や認定への意欲、行動力があり、アセッサーのパートナーとして信頼しあい、最後までやりとげられる人を選びます。初回は無理をせず、被評価者の人数は少なめにすることが望ましいでしょう。

選定方法としては、職員からの自発的な申し出による「手上げ方式」、事業所施設の判断で決める「指名方式」があります。どちらを採用するかは、活用の動機や事業方針などを踏まえて、事業所施設が判断します。



岩間 千恵子さん

介護老人保健施設
はまゆりケアセンター
施設内教育担当
*平成24年度講習受講生
4名を評価し、レベル3:
2名、レベル2●:2名
の認定済み

現在、被評価者選定は「挙手性」を基本にしています。自分から挙手できない職員には、私が声をかけたり、会議の場でキャリア段位取得について説明します。

③ 評価開始までの工夫と得られた効果

以前は評価開始まで、評価項目ごとにスケジュールを組んでいましたが、業務に追われ評価ができないことがあるため、現在は2～3日分の勤務を確認して、評価とOJTを行っています。期首面談で被評価者に×だった評価内容の根拠について、時間をかけて説明しています。レベル取得を無理に高く設定せず、段階を踏み取得するように勧めます。レベル3 または 2●であれば、次にレベル4の取得時は介護技術項目が免除となるため、ステップアップ方式でレベルを選定してもらっています。

利用者の選定は、入院や体調不良で、計画していた日に評価できないことが多いため、現在は評価項目に合った利用者を評価時に選定しています。

評価が終わるごとに、評価の仕方、OJTの仕方、業務内容の見直しを行い、指導しています。また、レベル取得者からも聞き取りをして、今後の参考にしています。

① 事業所・施設で最初に取り組んだこと

私がアセッサー講習会に参加したのは、当法人の理事長と事務長からキャリア段位制度のことを教わり、参加を薦められたからです。以前から当法人では、介護のキャリアアップに有効な手段がなかったため、運用が開始されたこの制度に注目し、アセッサーを目指すことになりました。

講習会終了後には、情報共有のために上司への説明と報告を行い、介護職には、伝達講習を「被評価者手順書」を用いて行いました。

② 被評価者選定と制度の説明で心がけたこと

最初はレベル取得をしたいという人はいませんでした。そのため、上司と相談し、介護職の相談役となりうる職員を選定し、評価を開始することになりました。一人目の評価が終了してから、現認している場面を見ていた職員から、「自分も受りたい」という声が聞かれるようになりました。

山本 敏臣さん

介護老人保健施設
ライブライト矢部
通所リハビリテーション
課長
*平成25年度講習受講生
レベル2●で1名の認定
済み

受講後は、講習会修了を法人に報告するとともに、即座に内部評価着手への準備に取りかかりました。

② 被評価者選定と制度の説明で心がけたこと

まず私が候補者を数名選定し、法人が被評価者を決定しました。選定にあたっては、若手で、今後事業所を背負って立つ層、将来的には指導的立場に立ってほしい者として、レベル2●を想定しました。

即座に内部評価に着手できたのは、何より法人の理解があったからです。被評価者自身は、制度のことがわからず、技術也未熟でしたが、やってみたよとの意思表示があり、着手に至りました。

まずは、被評価者にテキストを読んでもらい、項目を理解してもらうところから始めました。評価項目の理解、自己評価のために面談を4回行いました。

③ 評価開始までの工夫と得られた効果

評価するためにもっとも苦労したのは、スケジュールの調整です。私は、現場で管理者としての業務をこなしながらアセッサーとして評価を行わなければならない、作業の難しさを感じていました。評価にあたっては、被評価者が同部署に所属していたために、ローテーションを調整したり時間配置を工夫して行うことにしました。

全般にわたり、法人から進捗状況を気にかけてもらったことが、励みになりました。取り組みを実現するには、法人とアセッサーとの信頼関係が大切です。組織全体でキャリア段位制度への取り組みに向けて、活動や説明を行っていきたいと思っています。



被評価者の選定例(アンケートより)

- 一人じっくり養成型・被評価者候補が複数となったが、初めてなのでじっくり一人を評価することとした。
- 全体ボトムアップ型・ユニット全体の状況把握と介護技術のボトムアップを行うため、5人を被評価者として選定した。
- 新人OJT活用型・新人職員研修に活用し、ヘルパー資格を取得して間もない1年以内3名を被評価者として選定した。
- 職員の向上心醸成型「手上げ方式」・職員の自主性を重視し、被評価者となる希望者を募り、選定した。
- 法人決定型「指名方式」・アセッサーが被評価者候補を数名選定し、法人トップが被評価者を決定した。

● 被評価者への説明

被評価者には、全体説明よりもさらに具体的に内容を伝えます。評価期間中、日常業務に加え、自己評価や面談、記録作成等、認定にかかわる業務を行うこととなります。高い意識を持つて評価を受けるためには、制度の意義に加え、本人にとつての意義やメリットを明確に伝え、目的を共有することが重要です。また、「被評価者手順書」期首評価票(自己評価用)を事前に配布し、評価の進め方、被評価者の自己評価の方法など、評価から認定までの流れを説明しましょう。

● 利用者の選定

原則として、「入浴・食事・排泄のいずれにも介護を必要とする利用者のうち、多くのチェック項目が評価できる、

要介護4程度以上の利用者」を選定します。あらかじめ数人を選んでおくと、効率よく評価を進められます。

評価期間は3か月が目安ですが、スケジュールがなかなか合わず、最長の評価期間である6か月に到達する事例も少なくありません。したがって、対象となりうる利用者を広い範囲で想定するとともに、利用者の状態を柔軟にとらえることや、必要に応じて途中で変更することも考慮します。

● スケジュールづくり

評価は、OJTの一環として計画的に進めることが重要です。被評価者のスキル向上を図るため、目標期間を定めるようにしましょう。基本介護技術の評価は、現認を行う必要があるため、アセッサーと被評価者が同じ場所にいる時間帯を設定する必要があります。日常業務の中で、評価や指導が円滑に進むようスケジュールを調整します。そのためには、進捗状況を把握でき、指導・評価の実施に活用できるシート等を作成するとよいでしょう。予定外の事が起こった場合は、随時スケジュールを見直しましょう。

今回は、スキル向上のための指導を行いながら、期中評価期末評価を進める際の手順と留意事項を紹介いたします。キャリア段位制度は、指導と評価を一体的に進めることがポイントです。