

# 専門職も技術を再確認

現場で正しい介護技術を発揮できるかどうかを測る「介護プロフェッショナル・キャリア段位制度」が少しずつ広がっている。介護技術の「見える化」で昇給や昇進の道筋が明確になれば、介護職のやりがいになり、ひいては人材確保につながる。東京都は平成27年度から、レベル認定者のいる事業所に補助金をつける。介護職確保になるか、注目されている。(佐藤好美)

## 介護のキャリア段位制度

「目新しさはなかった。ただ、今まで知識として分かっていたけど、声かけなどを省略しがちだった。手順を再確認できたし、改めて声かけも重要と分かり、ケアの仕方は前より丁寧になった」と言う。同制度は介護技術を客観的に測る仕組みで、平成24年度にスタートした。同時に、職場での実地訓練に使うことが期待されている。そのため、まずは事業所内で指導的立場の人が講習を受けて「評価者(アセッサー)」の資格を取得。評価者が、認定を受ける同僚を技術評価する。2人で評価書を作成し、実際にレベル認定は公益法人「シルバーサービス振興会」(東京都港区)が行う。



入所者に食事介助をする清原啓之さん  
—東京都足立区の老人保健施設「千寿の郷」

指導ができる人を一人ずつ確保したい」との考えで、54人が「評価者」の資格を得た。評価者は一人前の仕事ができる「レベル4相当」とされる。しかし、両法人では評価者にも認定を受けてもらう方針。技術の確認や定着の意味があるからだ。実は、清原さんも「評価者」の一人で、レベル認定を受けてパスした。すこやか福祉会で介護事業を担当する漆原沙織理事は、「法人の独自教材もあるが、キャリア段位制度の評価項目は具体的に分かりやすく、新人の技術指導には役立つと思う。ただ、認定には評価者と認定者が必要で、書類の記入も多く、負担が大きい。今後、認定を受ける人

を増やしていくかどうかは検討中です」と言う。検討の背景には、東京都がレベル認定者のいる事業所に、1人当たり月額50万円の補助を決めたこともある。東京都は補助金を介護職の賃金増や、介護職のキャリアパス導入などに使えるようにする方針。「レベル認定されれば転職の際もゼロからのスタートにならずに済む。本人のスキルアップにもなり、人材の定着やしていくかどうかは検討中です」と言う。漆原理事は「補助金が出れば、評価をした書類を作ったりの残業代に充てられる。ただ、賃金増は他職種とのバランスや都内の事業所職員に限るのかが考えると、難しい面もある。転職で資格を持ち運べるのは本人にはいいが、取得が大変なことを考えると、法人としては微妙です」と話している。

### 「技術が見える化できる」

キャリア段位制度を開発した兵庫県立大大学院の筒井孝子教授の話「これまで、介護人材の評価に当たって技術を測ろうとしても、手法がなかった。このため経験年数が長いとか、資格の有無などが評価の対象になってきた。だが、それは『技能』を評価するものさしとしては公平とは言えない。キャリア段位制度では、介護職がそのときに応じて、必要な相手に、必要な技術を提供できるかどうかを測っている。技術で『見える化』できるので、賃金に反映する経営者もいる。今後、そうした経営者が増えることも十分考えられる」

東京都足立区の老人保健施設「千寿の郷」の介護職で介護福祉士の清原啓之さん(33)は夕食どき、女性入所者の口元にスプーンを近づけ、「今日はカレーですよ。もう少し食べますか?」と声をかけた。清原さんは昨年夏、キャリア段位制度で「レベル2」の認定を受けた。基本的な知識・技術を使い、決められた手順で介護が実践できるレベルだ。

清原さんは「キャリア段位制度で求められる技術は、介護福祉士の資格を取るために習った内容が多

千寿の郷を運営する医療法人「健和会」と系列の社会福祉法人「すこやか福祉会」には約60の事業所があり、約900人の介護職がいる。「全事業所に、技術

## 人材育成、経営効果に結びつくか

キャリア段位制度には、148のチェック項目がある。現時点で最高位の

定期的な外部評価が義務づけられている。制度創設の背景には、深

者は全国に約8000人、レベル4では、終末期のケアやリダーシップも求められる。3月末時点で評価

刻な介護人材の不足がある。低賃金や高い離職率が問題になるが、厚生労働省の資料などによると、離職率が高いのは一部に集中する。全介護事業所の6割近くは、離職率が全産業平均(14.8%)並みの15%未

満にとどまる。一方、離職率が30%以上という事業所も20.9%に上る。3年間の離職者が職場の3分の1を上るところが2割もあることを意味する。こうした環境のなかで、

人材育成に熱心な事業所に経営上も良い効果が生まれるようにできるかどうか。介護技術の適切な評価がその一歩として定着する

## チェック項目は148

### ▶▶ キャリア段位制度のチェック項目(抜粋) ◀◀

- ▶ 衣服の着脱
  - 体調や気候に配慮しながら、利用者に好みの服を選んでもらったか
  - ボタンの取り外しなど、自力でできるところは自分で行うよう利用者に促したか
- ▶ 食事介助
  - 利用者の食べたいものを聞きながら介助したか
  - 利用者と同じ高さの目線で介助し、咀嚼して飲み込んだのを確認して次の食事を口に運んだか
  - 食事量や水分量を記録したか
- ▶ トイレ・ポータブルトイレでの排泄介助
  - 利用者の足底が床についているか、前屈姿勢が取れているかなど、座位の安定を確認したか
  - スポン、下着を下ろす丁寧さを得て、支えながら下ろしたか
- ▶ 認知症の人の突発・攻撃的行動などへの対応
  - 利用者を観察し、驚異や不安を感じさせないよう近づき、声をかけるなど対応し、利用者の行動や表情から不安や不快感などを軽減させることができたか
- ▶ 終末期ケア
  - 利用者・家族の看取りの場所の希望について把握しているか
  - 利用者の状態変化を正確に記録し、他職種と共有したか



人材育成に熱心な事業所に経営上も良い効果が生まれるようにできるかどうか。介護技術の適切な評価がその一歩として定着する



## 社会保障