

特別
レポート

「介護プロフェッショナルキャリア 段位制度」の概要と受講者の声

平成24年度から始まった「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」において、その根幹ともいえる「評価者（アセッサー）講習」が全国12会場で行われています。

今回は、この制度の概要をお伝えするとともに、アセッサー講習を受講された方の声を紹介します。

キャリア段位制度とは

企業や事業所・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ものです。エントリーレベルからトップ

図1 介護キャリア段位制度における評価の全体像

レベル	わかる(知識)	できる(実践的スキル)
7	認定介護福祉士(仮称)の検討を踏まえて、評価基準を検討(当面、レベル5~7の認定は実施しない)	
6		
5		
4	介護福祉士であること(国家試験合格) ※介護福祉士養成施設卒業者について、国家試験の義務づけ前においては、介護福祉士養成課程修了によりレベル4とする。	<ul style="list-style-type: none"> 「基本介護技術の評価」 「利用者視点での評価」 「地域包括ケアシステム&リーダーシップに関する評価」
3	介護福祉士養成課程又は実務者研修修了 ※介護職員基礎研修修了でも可	<ul style="list-style-type: none"> 「基本介護技術の評価」 「利用者視点での評価」
2	介護職員初任者研修修了* * ホームヘルパー2級又は1級研修修了も含む。	<p>レベル2②</p> <ul style="list-style-type: none"> 「基本介護技術の評価」 「利用者視点での評価の一部(感染症対策・衛生管理など)」 <p>レベル2①</p> <ul style="list-style-type: none"> 「基本介護技術の評価(状況の変化に応じた対応を除く)」 <p>*介護福祉士養成課程において、レベル2①の評価基準を用いた実習の実施を推進</p>
1		

* 色部分は、キャリア段位制度において独自に評価を行う部分

(注) あるレベルの「わかる(知識)」の要件を満たしている場合、より下位のレベルの「わかる(知識)」の要件も満たされることとする。

プロレベルまで、7段階のレベル認定を行います。介護プロフェッショナルでは、まずレベル1~4のレベル認定を行います。

既存の国家資格・研修制度である、介護福祉士の資格取得や実務者研修・介護職員初任者研修の修了等を通じて「わかる(知識)」を評価するとともに、「できる(実践的スキル)」を重点的に評価することとしています(図1)。

評価のしくみ

「できる」の評価基準は、「基本介護技術」「利用者視点」「地域包括ケアシステム&リーダーシップ」の3つの大項目に、中項目・小項目を設定し、簡素でわかりやすい148のチェック項目に集約しています。

この評価基準を用いて職員の「できる」の評価を行うため、事業所・施設内でアセッサーを選び、アセッサー講習を受講していただきます。

アセッサーは、職員の「できる」の度合いを評価し、目標のレベル認定

基準を職員と一緒に設定します。一定の評価期間で「できなかったこと」を「できるようにするための具体的な方策を職員と一緒に検討し、職員のスキルアップを職場の計画的なOJTを通して支援します。事業所・施設の介護技術をまさに「見える化」する役割といえます。

レベル認定の申請

キャリア段位の取得を希望する職員は、目標のレベル認定基準をクリアしたうえで、アセッサーによる評価結果とともに、所定の申請書類を事務局に提出し、レベル認定の申請を行います。事務局としてはシルバーサービス振興会が選定されています。申請されたレベル認定は、事務局が設置するレベル認定委員会において審査が行われ、レベルの認定が行われます(図2)。

制度の定着に向けて

平成24年度には、被災3県で326名のアセッサーが誕生し、現在

● 受講者の声 ●



横山 勝規さん
(希望の里
デイサービスセンター)

私は、介護職員に対する指導方法や行っている介護行為、記録が十分行えているのか、日々悩んでおりました。

そんな中、アセッサー講習のパンフレットに出会ったのです。内容はキャリア段位制度。実践的スキルに重点を置いた評価とその認定システムでした。その評価者を養成するのがアセッサー講習でした。

講習1日目に講師の先生から「内部評価を行うには、介護行為を証明する(根拠になる)記録が組織として十分に行われていることが必要」との話を聞き、2日目の講習を前に「私の事業所では厳しい」と思いました。しかし、最後まで講習を受けることで、介護職員として、事業所として、何ができていて、何ができていないのかを把握する絶好の機会でもあったと考えました。

2日目の講習までに出された課題のトライアル内部評価を、日々の業務をこなしながら、一つひとつの記録が本当に十分であるかを検証しながら、場合によっては様式を作り直し、より詳しく記録を行うことを意識しながら進めました。そんな苦労の末、2日間の講習を修了できたことはもちろん、それと同時に事業所として足りない部分の改善に役立ったことも大きな収穫となりました。

私は、キャリア段位制度を活用することで、介護職員のスキルを把握しながら、効果的な指導方法を明確にでき、より統制のとれた事業所とすることが可能と考えます。そして、介護業界全体の地位の底上げ、専門的技術力の証明となることと期待しております。



三澤 真由美さん
(介護老人保健施設
アットホームくずまき)

私は1月にアセッサーの資格を取得し、現在1名の内部評価をしています。

アセッサーの資格を取得した時は、資格を取得できた安心感と同時に、果たして自分にできるのだろうかという大きな不安がありました。

アセッサーとして一番大変だと思うことは、いつも一緒に働いている職員に対して客観的で公平な評価をしなければならず、評価した根拠を外部評価者に理解していただけるように簡潔にまとめなければならないことです。また、日々仕事をしながら行わなければならないことが多く、時間の確保や日程の調整にも悩みました。

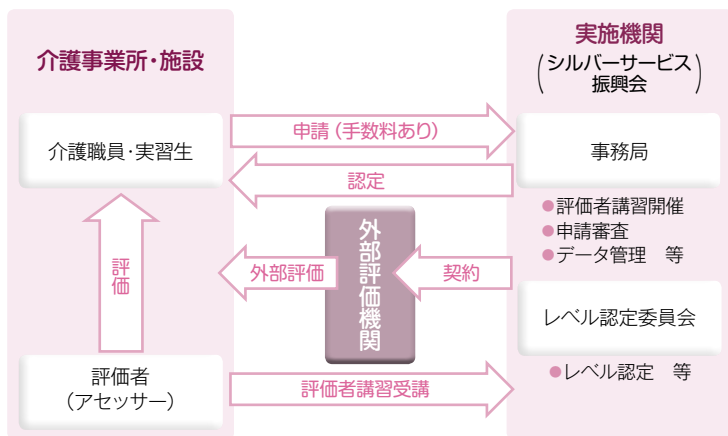
アセッサーの資格を取得して良かったと思うことは、何よりも自分のレベルアップにつながったことです。今までプリセプターとして新人教育を何度か行いましたが、指導の仕方が統一していないことが多く、介護の評価項目もあいまいで具体性に欠けていて、自分自身、指導をしていながらこれでいいのだろうか迷いながら行っていました。

今回、アセッサー講習を受講したことにより、介護の評価項目が具体的で、どのように指導すれば効率的なのかがわかりました。

現在は、アセッサーとして日々学びながら内部評価を行っています。シルバーサービス振興会の方の細やかなサポートもあり、最初に抱いていた不安もなくなりました。

まだまだ大変なこともあります。アセッサーとしてより良いOJT指導ができるように頑張っていきたいと思っております。

図2 評価・認定スキームの全体像



※申請手数料は、特定被災区域の介護事業所・施設に所属する認定申請者は3,400円、それ以外の認定申請者は6,900円(ともに税込)となっています。

制度の概要は、「介護プロフェッショナル」を検索、あるいは次のホームページをご参照ください。

<https://careprofessional.org/careproweb/jsp/>
<http://www.espa.or.jp/>

それぞれの事業所・施設で職員を対象に評価を実施中です。平成25年度は、被災地で先行的・重点的に実施しつつ、アセッサー講習には、日本全国から当初の定員(200名弱)を大幅に上回る3500名強からの参加を受け、制度の本格的な定着に向けて力強く歩み始めています。

平成25年度から、介護キャリア段位の導入支援策として、介護報酬のキャリア

パス要件への該当、申請手数料の負担に対する助成、ジョブ・カードへの反映等が、事業所・施設と職員の双方にとって利用可能となっております。

介護キャリア段位制度が定着することで、職員は自身の介護技術を見直し、やりがいや処遇改善の材料につながり、事業所・施設としてもサービス水準をアピールでき、地域での介護サービスの信頼性の向上と成長産業としての基盤整備につながるものとなるでしょう。