

# 「介護プロフェッショナルキャリアア段位制度」を知ろう

## 最終回 介護技術向上のための取り組み——期中評価・期末評価

事業所・施設内で活動の基盤づくりと評価の準備が整ったら、評価者（アセッサー）は、スケジュールに沿ってスキル向上のための指導を行いつつ、期中評価・期末評価を行うこととなります。

今回は、この一連の流れについて、手順と留意事項をお伝えします。アセッサーと被評価者の負担を最小限にし、認定に必要な評価を効率よく進めるためにも、日常の業務の中で計画的に指導を行い、スキルの向上の状況を見ながら、随時、期中評価・期末評価につなげるのが重要です。

### 評価の開始

#### ● 期首評価

評価を始めるにあたり、まず被評価者に日頃の業務の状況を踏まえ、目指すレベルの自己評価を行ってもらいます。アセッサーはその評価項目に基づいて、被評価者の日頃のケアの状況を振り返り、客観的に評価を行います。これが期首評価です。キャリアア段位のチェック項目それぞれについて、できているか、できていないかを確認することが思わぬ気づきにつながります。

#### 期首評価の例

（アセッサーへのアンケートより）

・介護福祉士取得介護職経験10年のベテランにもかかわらず、レベル2①において「できる」となった項目は2割程度しかなかった。特に、声かけ、車いすの介助など、改めてこの時点で適切な

介護がされていないことの気づきが生まれた。

・新人ではあったが、レベル2①において「できる」となった項目は8割程度であった。意向確認の実施など細かい箇所について、できていない状況を確認した。

#### ● 目標設定面談

被評価者の自己評価、アセッサーの評価、面談シートをもとに、目標設定面談を行います。自己評価では「できる」としたが、評価者が「できない」とした項目については、特にその理由を説明することが大切です。

被評価者が目指す目標レベルと、評価として「できない」とした項目について、どのようにOJTを行い「できるようにする」のか、いつまでに「できるようにする」のかを検討し、OJT計画と評価期間（期末評価日）を定めます。

#### 目標設定面談の例

（アセッサーへのアンケートより）

・すでに2か月は1回、何でも相談できる面談の場があるため、それを利用して目標設定面談を実施した。

#### 目標レベル設定の例

（アセッサーへのアンケートより）

・経験年数6年ではあるが、基本介護技術が身につけていないと判断し、レベル2①とした。

#### 評価期間設定の例

（アセッサーへのアンケートより）

・すでにある教育研修システム、人事考課制度に合わせ、6か月とした。

### 評価の実施

#### ● OJT（期中評価）

期首評価で「できない」と評価した項目を中心に、設定した評価期間中に、OJTで具体的に説明を行いながら、「できない」から「できる」になるよう指導します。「一度できたから」「できる」とするのではなく、日常的に「できる」ようになったかを再度評価し、不安があればOJTを実施するというPDCAサイクルを行うことが重要です。

アセッサーによるチェック項目の判定方法は、現認記録確認ヒアリングの3つがあります。チェック項目

ごとに、この方法で判定するかは、期末評価票に記載してあります。

チェック項目を順番通りに評価する必要はなく、指導計画や介護現場の実情に合わせて、「評価できる項目」から評価することがポイントです。

#### 期中でのOJT・評価の例

（アセッサーへのアンケートより）

・期間をわざと空けて、できるかどうかをチヤクした。たとは、声かけをすくに忘れてしまい、何度も評価を行った。おかげで身についたようだ。

・アセッサー、被評価者双方で実施結果のメモをとっていった。

・次の現認のタイミングまで「できない」↓「できる」のレベルに引き上げるため、繰り返し練習した。

・細かな点に気づき、事業所に戻ってからのミーティングで指導。事業所ミーティングでは他の職員も参加し、情報共有を行った。（訪問介護事業所）

・項目によっては日頃の業務で扱わないもの例。車いす介助があり、事業所で事前に実技演習を行ってから、利用者宅で実施し、ミーティング指導した。（訪問介護事業所）

・項目ごとにOJTを実施し、一度「できる」となった項目について、連続して「できる」ようになったかを確認するため、ソフト・作業等を調整し、チェック日を2回設けた。



**芝田 浩正さん**  
介護老人保健施設  
創春館  
教育担当

\*平成25年度講習受講生、  
レベル2で1名の認定  
済み

① 評価開始までの取り組み

私は、キャリア段位制度の講習を終えた後、施設に取り入れ実施していく方向で、上司に制度を説明し、理解と協力をいただきました。現場職員には、制度について説明し、周知を図りました。

全体説明会を開催し、職員には、まず私を評価者として受け入れてもらうこと、また、キャリア段位制度における被評価者となり、評価を受けることの意義と効果を理解してもらうことに努めました。

全体説明会後に、棟にいる10数名の新任職員の中から被評価者を指名し、再度制度の概要と評価の詳しい手順を説明し、少しでも不安を解消して、積極的に取り組めるように対応しました。

② 期首評価で留意したこと

テキスト様式を用いて、評価者評価、自己評価、目標面談を行い、目標を設定とともに不安な事項についての確認も行いました。

③ 期中評価～期末評価での工夫と得られた効果

被評価者の仕事への気持ちの変化を観察し、必要に応じてアドバイスを行いました。目標達成に向けて、どこまで達成できているのか振り返りながら、計画的に実施できるように指導していききました。被評価者が不安に感じていた場面では、私が目の前で実際に行いました。

評価者一被評価者の時間が組めるのは夜勤です。夜勤のタイミングを活用して、評価、面談、指導を行いました。また、計画していた評価の内容や日時を必要に応じて変更しながら、現認での評価ができるように配慮しました。

選出した利用者への介護技術の内容をその都度、文章として記録に残すことで、被評価者がどこまで技術を習得したのかわかるようになり、自信につながったと思われます。キャリア段位の評価によって、お互いが質の高い介護を目指すようになり、記録を残すことで利用者様への理解が深まり、必要な介護を再認識できたと思います。



**曾根 淳子さん**  
株式会社 HCMアマミカ  
藤枝 介護センター  
所長・管理者

\*平成25年度講習受講生、  
レベル3で1名の認定済み

① 評価開始までの取り組み

訪問介護は、身体介護や生活支援などサービス内容がさまざまです。そして、施設とは違い、一人で訪問してサービスを提供するため、スキルの向上が大切です。その方法を模索していたところ、会社から事業所ごとに参加者を1名選定するようにとの薦めがあり、受講することになりました。

サービス提供責任者として、被評価者のスキルがどの程度向上したのかを知るいい機会だと思い、業務をこなしながら、評価を開始しました。在宅という介護現場では、新規依頼への対応や契約業務などと並行して行わなければならないため、訪問開始時の同行訪問などをとおして、日常的に提供している介護技術を確認することで、評価に取り組みました。

② 期首評価で留意したこと

- お客様は一人ひとり生活歴や環境が違うため、それらを理解できてこそ、質の高いサービスが行えると思います。
- 介護技術の基本ができていなければ、異常や異変に気づくことも遅れます。
- 被評価者やお客様が緊張しないように、いつもどおりの雰囲気で行います。被評価者に伝えたいことは、お客様宅を退室後に伝えるようにしています。

③ 期中評価～期末評価での工夫と得られた効果

訪問介護を多く持つ組織で、研修がしっかりしており、記録をとることについても徹底しています。もともと、被評価者とは平日頃から行動を共にしているため、スケジュール等も苦になりませんでした(55日で評価を完了)。

新規の初回訪問時、サービス内容に迷った際に、サービス提供責任者と同行し指導する上で、キャリア段位の評価項目はOJTツールとなるものがあることで、何をどうしたらいいのかわかりやすく、評価の項目に沿って、利用者に合わせて行うことができました。

被評価者が、どこまでできるのかを把握しやすいので、さらにレベルアップすることができると実感しています。

期末評価・期末面談

期中～期末評価の終了後、アセッサーおよび被評価者は、評価結果を個別に「期末評価票(評価者評価用)」「期末評価票(自己評価用)」にそれぞれ記載します。記載された評価項目が、期首に設定した目標レベルに達しているかについて、評価者と被評価者が期末面談を行います。

評価ならびに評価票記載に関しては、キャリア段位制度ホームページ(<https://careprofessional.org/>)の「各種資料閲覧」から、「内部評価に関するQ&A集」「期末評価票(評価者評価票)の記載例」等を参照してください。事業所施設内のアセッサーと相互に情報交換を行うこともお勧めします。

期末評価の結果、レベル認定基準に達した場合、被評価者は、レベル認定の申請を行います。前述「各種資料閲覧」の「レベル認定申請前チェックシート」を利用し、期末評価票の記載内容の適正性を事前確認することもポイントです。

期末評価の例(アンケートより)

・期中・期末というくりくりではなく、評価できたもの、日々も問題なくできるであろうという項目について期末評価完了としていった。ただし、期末評価に至るまでには何度も同行訪問し、事業所での指導も繰り返し行った。(訪問介護事業所)

・チェック項目について、流れの中で行えるかどうか介護行為として重要と感じ、たとえば、通常であれば着衣の選択について別の担当者が行うところを、あえて被評価者が対応できるように調整するなど、全ての流れを被評価者が行えるよう取り計らった。

キャリア段位制度が  
目指すもの

成長産業である介護分野での人材確保新規参入は、重要な課題として介護給付費分科会でも討議されており、「介護サービス情報の公表制度」における公表項目に、平成27年度より介護キャリア段位制度における「評価者」および「レベル認定者」数を追加するとされていること、また、国都道府県等は中期的に介護人材の確保にあたり、再生支援制度(基金)の活用による事業者の取り組みが促進される仕組みの構築が求められています。

キャリア段位制度は、在宅施設を問わず、共通のものさしで介護技術を「見える化」するものです。介護職員の介護の質が科学的に評価されることで、介護プロフェッショナルとして、介護職員のキャリアパスの確立とモチベーションにつながり、事業所施設としては介護サービスの質をアピールすることにつながります。

また実施していない事業所施設においては、ぜひ導入を検討してはいかがでしょうか。