

「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」を知ろう

第1回 評価者(アセッサー)養成とレベル認定の現状

平成24年度から始まった内閣府「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」は、現在3年目を迎え、全国で約8000名の評価者(アセッサー)が養成されました。

今回から3回にわたって、この制度の現状や今後の展望などについてお伝えします。

今回は、制度の進捗状況とあわせて、介護事業所・施設でキャリア段位の取得を目指す方々に、すでに先駆者としてレベル認定をされたアセッサーや介護職の方々の様子を紹介します。

制度を支えるアセッサーの養成

2014年度のアセッサー講習



集合講習の様子

レベル認定の取り組み —その意義と効果

キャリア段位制度は、介護事業所・施設ごとにバラバラに行われている職業能力評価に、共通のものを導入するものです。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の要件で、「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。

キャリア段位制度の「できる」の評価基準は、簡素でわかりやすい148のチェック項目に集約されていることから、現場で実際に何ができるかを明確に証明できます。同時に、「できていないこと」を認識して現場で取り組むことから、スキル・やりがいの向上につながります。

介護職員として具体的な目標を持つて取り組めること、また、課題が明確化され、その課題を達成することが介護職員の自信とモチベーションの向上につながっています。

さらに、介護の現場で、利用者の状態に合わせた適切な介護技術かどうかを評価し、記録することから、

改めて適切な介護への気づき、見直しがなされ、記録の重要性が再認識されています。また、利用者視点でのケアへの気づきとなり、利用者満足度の向上にもつながっています。

こうした介護職員によるキャリア段位制度への取り組みにより、組織全体として介護の質を把握することが可能となり、組織の業務改善への気づきとなります。「現場で実際に何ができるか」を測る評価基準であるため、OJTツールとして積極的に活用でき、組織としての新たな目標を設定することで、組織力の向上にもつながるものです。

介護事業所・施設でのレベル認定の取り組み状況

OJTツールとしての活用を推進する観点から、目安となる評価期間(標準評価期間)としては、3~6か月と設定しています。また、適切な評価を担保する意味で、アセッサー1人当たりが評価する介護職員数の目安を、施設系では「5人程度」、訪問介護等では「3人程度」と設定しています。

現在、2700名を超える介護職員がレベル認定の取得に挑戦中

には、6月に全国で6000名を超える申し込みがありました。受講者は、事前学習・eラーニングを修了後、9月に開催された集合講習(全国19都道府県25会場)を受け、4488名の修了者が誕生しました。これにより、制度発足からの累計で、全国で約8000名のアセッサーが養成されたこととなります。

現在、2700名を超える介護職員がレベル認定の取得に挑戦中であり、全国36都道府県で合計130名のレベル認定者が誕生しています(26年10月末現在)。今回誕生したアセッサーの方々が、職場における先頭集団として新たに内部評価を開始するにあたり、これまでのレベル認定者と彼らを評価したアセッサーからの情報を取りまとめました。

●アセッサーの声●



菅原 甚五さん

(特別養護老人ホーム
福光園 園長)

① キャリア段位制度に取り組むことで期待した効果

これまで特段の教育訓練ツールがなく、新人教育にも座学研修を1日程度、立会い指導を行っているものの、その際利用する明確な基準がありませんでした。賞与に関する査定基準も設けられていませんが、介護技術に連動しているものではありません。

介護キャリア段位は、基準が明確なので、将来的に活用できると思います。

② レベル認定に至るまでに工夫した点

同一ユニットを対象に実施することを検討しましたが、「なぜ私だけ評価するの／しないの?」という声を意識し、4名一度に開始することとしました。

4名は、同一ユニットであるので、共通する利用者を担当しており、同じ利用者で評価ができます。そのため、効率よく実施できたと思います。

スタッフに制度の説明を行い、各自の自己評価から始め、スケジュールも作成しましたが、現認のタイミング調整に時間を要し、予定通りにはいきませんでした。

全員が介護福祉士のベースがあったため、現認項目の評価では技術的な苦労はなく、順調に評価が進みました。

期末評価の結果を文章化することには苦労しました。

キャリア段位は役に立つのだと意義を感じたから取り組み、やらなければならないという思いで評価完了につながったと思います。

③ 取り組んだことで得られた効果

被評価者は、できないこと、できることを確認することで、振り返りができました。認定をとることで、自覚につながったものと思います。

今後の展開としては、スタッフの自己評価として、評価基準を使っていくことを考えています。残りの5つのユニットリーダーには、アセッサーになることで、リーダーとしてのトレーニングになるものと思います。



乾 秀子さん

(あ・うんの心
ホームヘルパー
ステーション管理者)

① キャリア段位制度に取り組むことで期待した効果

当事業所は訪問介護を行っています。レベル認定により、介護職員個々の付加価値を高め、レベルに見合った待遇と報酬につなげることで、そして事業所の信頼性の向上につながることを期待しました。

訪問介護は、ご利用者と一対一のサービスであり、現場では自分以外には頼るものもないことから、介護技術の評価は大変重要です。個々人の介護技術の評価することで、介護職員の差別化と励みにつながることを期待しました。在宅での介護がより必要とされる中、在宅での質の高いサービスが評価されてしかるべきだと思います。

② レベル認定に至るまでに工夫した点

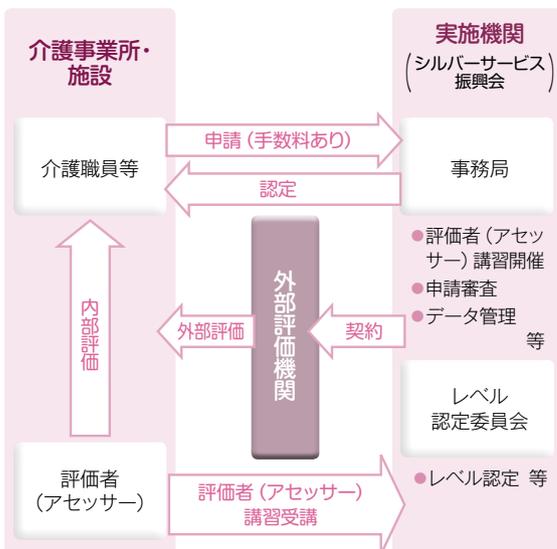
評価項目をすべて評価するのに時間がかかりました。一人の介護職員が全評価対象のご利用者を担当しているわけではありません。被評価者の担当に車いすに移乗する方がいなければシフトを変え、同行を行い、少しずつ前に進みました。書類等、評価に見合ったものがない場合は、ホームページ上のキャリア段位の記録様式も参考にしながら、新たに作成し、整えていきました。

日頃の業務で頻度の少ない、車いすでの介助やおむつ交換は、事業所で事前に練習してから、利用者宅で何度か実施したのち評価を行いました。ほとんどの業務はできており、基本の確認を現場で行い、事業所に戻ってからのミーティングで指導を行い、他の職員も参加し、情報共有を行いました。

③ 取り組んだことで得られた効果

介護職員の「気持ちの持ち方」が変わり、プライドにもつながったように思います。事業所としても、今まで揃っていなかった書類の書式が見直され、整えることができました。レベル認定者に対しては、給与査定に反映しており、スタッフ全員に段位をとらせ、時給に反映させたいと思っています。

図 評価・認定スキームの全体像



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/>

※本誌2013年12月号にも概要を掲載しています。

です。介護技術の評価は、実質的にはほぼ標準評価期間で完了しているものの、アセッサーとなってから介護事業所・施設内で評価を開始するに至るまでに時間を要し、また、実質的に評価を完了してから期末評価票への記載を完了するまでにも相応の時間を要しているのが現状です。

アセッサー1人当たりが評価する介護職員数も、ほとんどのアセッサーは1人の対象者から始めるのが実態です。一方、すでにレベル認定者を輩出した同一アセッサーによる2人目以降の内部評価も始まっていますが、すでにレベル認定者を輩出したアセッサーは、初めて内部評価に取り組むアセッサーよりも効率的に内部評価を進めることができます。

とができています。

期待される介護プロフェッショナルとしてアセッサーには大きく、①評価基準に照らして客観的な評価を行う、②OJT指導者として介護職員へ指導を行い、介護職員のスキルを向上させるといった二つの役割があります。

介護プロフェッショナルとして、介護技術の「見える化」を図り、キャリア段位制度を定着させることで、介護職員はやりがいやスキルアップのモチベーションにつながります。介護事業所施設としても介護サービスの質をアピールでき、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です。