



キャリア段位制度が平成 24 年度より東北 3 県で始まっています。

キャリア段位制度が初動を開始。中心機関となる事務局はシルバーサービス振興会に。

今まで内閣府が中心に制度づくりをすすめていた「介護プロフェッショナルのキャリア段位制度」。CB-TAGニュースレターでは昨年の8月に本制度についてのご案内をさせていただきましたが、いよいよ具体的な実践フェーズに進むにあたり、その中心機関(事務局)として一般社団法人シルバーサービス振興会が選定されました。今後、ジワジワと実施エリアを拡げ、2020年度までには全国で13万人の段位認定者を輩出することが目標とされているこのキャリア段位制度。今回のニュースレターではその東北3県の動きとそれらに対する他県の介護事業者の心構えについてご紹介いたします。

アセッサー講習の内容と受講要件。

昨年末から募集が開始され、2013年より具体的に開始となったアセッサー講習。

1月には福島県・宮城県・岩手県の各県で講習が開催され、その翌月の2月、3県の間中に位置する仙台で再度の講習が開催されました。

テキストの分厚さは、資料編まで含めて約180ページ。介護キャリア段位制度の概要説明や導入の背景、アセッサーの役割、「出来る(実践的スキル)」の評価ポイント、本制度を活用したOJTの進め方などについて詳しく解説されています。特に「出来る」の評価ポイントは、アセッサーによる評価のバラつきをおさえることを目的に、3つの大項目、13の中項目、41の小項目、148のチェック項目がある中で、特にチェック項目について、判断に迷う可能性のある場合のポイント等について解説が加えられています。参考になる部分も多いと思いますので、是非、テキストに目を通してみることをお奨めします。

大項目	中項目	小項目	チェック項目数
I 基本介護技術 の評価	1. 入浴介助	1 入浴前の確認ができる	2
		2 衣服の着脱ができる	5
		3 洗体ができる	4
		4 清拭ができる	3
	2. 食事介助	1 食事前の準備を行うことができる	6
		2 食事介助ができる	5
		3 口腔ケアができる	4
	3. 排泄介助	1 排泄の準備を行うことができる	3
		2 トイレ(ポータブルトイレ)での排泄介助ができる	6
		3 おむつ交換を行うことができる	4
	4. 移乗・移動・体位 変換	1 起居の介助ができる	4
		2 一部介助が必要な利用者の車いすへの移乗ができる	4
		3 全介助が必要な利用者の車いすへの移乗ができる	5
		4 杖歩行の介助ができる	3
		5 体位変換ができる	4
5. 状況の変化に応 じた対応	1 咳やむせこみに対応ができる	3	
	2 便・尿の異常に対応ができる	4	
	3 皮膚の異常に対応ができる	4	
	4 認知症の方がいつもと違う行動を行った場合に対応できる	3	

大項目	中項目	小項目	チェック項目数
II 利用者 視点で の評価	1. 利用者・家族との コミュニケーション	1 相談・苦情対応ができる	5
		2 利用者特性に応じたコミュニケーションができる	6
	2. 介護過程の展開	1 利用者に関する情報を収集できる	3
		2 個別介護計画を立案できる	4
		3 個別介護計画に基づく支援の実施・モニタリングができる	4
		4 個別介護計画の評価ができる	3
	3. 感染症対策・衛生 管理	1 感染症予防対策ができる	4
		2 感染症発生時に対応できる	2
	4. 事故発生防止	1 ヒヤリハットの根拠を持っている	3
		2 事故発生時の対応ができる	4
		3 事故報告書を作成できる	2
	5. 身体拘束廃止	1 身体拘束廃止に向けた対応ができる	3
2 身体拘束を行わざるを得ない場合の手続きができる		2	
6. 終末期ケア	1 終末期の利用者や家族の状況を把握できる	3	
	2 終末期に医療機関または医療職との連携ができる	3	

大項目	中項目	小項目	チェック項目数
III 地域包 括ケアシ ステム& リーダー シップ	1. 地域包括ケアシ テム	1 地域内の社会資源との情報共有	3
		2 地域内の社会資源との業務協力	2
		3 地域内の関係職種との交流	2
		4 地域包括ケアの管理業務	2
2. リーダーシップ	1 現場で適切な技術指導ができる	5	
	2 部下の業務支援を適切に行っている	5	
		3 評価者として適切に評価できる	2

また、アセッサー要件は次の4つとなっています。

1. 介護福祉士として3年以上実務に従事した経験があり、かつ、介護福祉士実習指導者講習会を修了した者（介護福祉士養成実習施設実習指導者Ⅱの要件を満たす者）
2. 介護福祉士等の資格を得た後10年以上実務に従事した経験等を有する者（実技試験に係る介護福祉士試験委員の要件を満たす者。具体的要件は下記を参照。）
 - ・指定養成施設等において介護領域の科目を5年以上教授又は指導した経験を有する者
 - ・介護福祉士、保健師、助産師又は看護師の資格を得た後10年以上実務に従事した経験を有する者
 - ・厚生労働大臣が前二号に掲げる者と同等以上の知識及び経験を有すると認めた者
3. 介護福祉士等の資格を得た後5年以上実務に従事した経験等を有し、介護技術講習指導者養成講習を修了した者（介護技術講習指導者の指導者の要件を満たす者）
4. サービス提供責任者、主任等（チームやユニットを管理・運営し、部下に対して指導・助言を行う役職に就いている者）又は介護部門のリーダー（課長（係長）、フロアリーダー等

我々CB-TAGとして、特に注目しているのは4つ目の要件です。この要件であれば、どの事業所にも該当者が必ず出てきます。これは、キャリア段位制度の拡大、浸透を開始するにあたり、まずはアセッサーの「量」を確保することで、制度導入に弾みをつけていきたい、という国側の意思の表れではないでしょうか。

自県でキャリア段位制度が始まった時には？～介護経営者の心構えと事前準備～

前述の通り、平成25年度以降も導入対象となる都道府県が順次増えていくことが計画されています。ご利用者やご家族に自社のサービスレベルを分かりやすく説明できたり、職員の働きがいに貢献する可能性等も考えると、本制度は決して深慮なく無視していい類のものではない、というのが我々の見解です。介護事業者の中には既にキャリアパスや人事評価制度を自ら導入しているところも少なくありません。そのような会社は、是非、それらと今回のキャリア段位制度を比較・照合し、「自社の姿勢も反映されていて、将来的にはキャリア段位制の導入もスムーズに進められる」ような、包括的なキャリアパス・人事評価制度づくりに着手してみても如何でしょうか？また、まだ自社でキャリアパス等の人事制度づくりに着手出来ていない、という会社がある場合には、キャリア段位制度を骨格として導入を検討してみても宜しいかと思えます。「人事制度の導入まではちょっとなあ、」と思う場合には、まずは、今回のキャリア段位制度の評価基準をOJTとして活用することを検討してみてもいいかもしれません。いずれにせよ、自県で導入が開始された際に「寝耳に水」と慌てふためくことがないように、事前の情報収集と自社での活用イメージについて頭を整理しておいた方が良いでしょう。

我々CB-TAGとしても、今後、上記を含め、介護経営に有益な情報が入り次第、皆様へ発信させていただきますし、有益な対応策等があれば積極的にご提案をさせていただくようにしてまいります。

※キャリア段位制度について詳しく知りたい方はこちら⇒<https://careprofessional.org/careproweb/jsp/>

CB-TAG 神戸中央支部インフォメーション