

本事業における検討結果

第1部 介護職員へのOJTを通じた人材育成のあり方の検討

1. 介護職員へのOJTを通じた人材育成の取組み実態調査

アンケート調査を通じて、OJTを通じた人材育成の取組みの実態、中でも2～3年目の介護職員を対象としたOJTの実態に着目し調査を行い、OJTを組織的・継続的・効果的に取り組むための方策等についての検討を行った。

調査結果からは、①1年目介護職員のOJT実施体制（実施率、教育研修担当配置、教育修費等）と比較し、2年目以降の介護職員OJTは実施されなくなる傾向にあることが読み取れた。②介護職員キャリア・パスの整備については、6割以上が整備されておらず、人事評価制度整備も過半以上が整備されていないとの回答であった。また、2～3年目の職員に対するOJTの実施として、③OJTの目標設定が51.4%、OJT指導計画の策定は30.9%と、人材育成フレームワークが機能していない傾向にあることが明らかとなった。2～3年目介護職員のOJTの課題として、④職員自身の介護技術のばらつき、指導担当者の指導力のばらつき、実施手順が不明瞭であること、目的の不明確さが課題として多くなっており、これらを解決していくツールの提供が求められるといえる。

介護キャリア段位制度取組事業所／未取組事業所の比較分析では、①介護キャリア段位制度に取り組む事業所は、継続的OJT実施がされる傾向にあること、②介護キャリア段位制取組事業所では、OJTを通じた人材育成のPDCAプロセスが構築され、定着化している傾向が示され、キャリア段位制度の活用は、計画的OJTの実現に有用なツールであることがアンケート結果からも示された。

2. 介護職員へのOJTを通じた人材育成の取組み事例

OJTを通じた介護職員の人材育成取組み実態として、事業所ヒアリングを行い、OJTの効果的効率的な実施方法についての検討を行った。ヒアリング事例から読み取れた特徴として、①介護職員のキャリア・パスを明示しており、階層別研修に力を入れている、②介護技術評価基準を活用して、OJTを行っている、③介護キャリア段位制度の枠組みを活用して、実施手順を整備し、計画的な実施から、課題点分析－改善の視点につながるよう、取り組んでいること、④OJTの取組みを、単発化・孤立化させないように、組織において重層的なチェック・確認が機能するように、工夫をしていること、⑤人事評価制度と連動させ、評価と人材育成を一体として捉え、OJTを行っていること、⑥法人・事業所内にスーパーバイザーを配置し、取組みの支援を行っていることが指摘できる。また、OJTを組織的・継続的に実施するにあたっては、⑦法人・事業所規模に関わらず、小規模事業者でも導入実例が

示されていること、そしてケアの場面では、⑧利用者状態に応じた介護の提供を行うための視点（状態観察の視点、課題分析の視点、改善の視点）が定着するように、介護技術評価項目を用いて、OJTに取り組んでいること、このような中でも、2～3年目以降の介護職員や、中堅職員のOJTは課題であり、強化すべき点として認識されていることなどが確認された。

3. 介護技術 OJT 推進に向けた支援方策の検討

OJT 実態調査（アンケート）結果からは、入職後2～3年目の介護職員に対するOJTの有用性を期待しつつも、OJT実施体制の構築は不十分であり、効果的なOJTの実施の仕方、指導者養成、OJTツールである介護キャリア段位の活用方法に関する支援のニーズがあることが読み取れた。ヒアリングからは、総合的なコンサルテーションへのニーズに加え、OJT指導者養成に関する支援として、OJTの実施プロセスの各段階の習得支援、介護キャリア段位制度を用いたOJTの活用に関する研修支援などがニーズとしてあげられ、アンケート結果と重なるニーズがあげられた。

また、介護キャリア段位制度に関しての取組み推進につながる支援としては、外部支援事例を踏まえた検討を検討委員会で行い、アセッサーの再教育に関する支援として、OJT Off - JTの往還型研修を通じた評価標準化に向けた支援策の提案がなされた。

4. 介護キャリア段位制度レベル認定データ分析による OJT を通じた介護職員の 人材育成の効果について

介護キャリア段位制度のレベル認定データ（2,186件）について属性分析を行い、OJTのプロセスにおける資質向上の状況分析として、期首評価 - 期末評価比較分析を行った（認定データ中635件を対象）。レベル認定者の介護職員の経験年数分析からは、①認定者は、1年目の新人職員から10年以上のベテラン職員まで幅広く、また、キャリア段位のレベルに応じた経験年数分布となっていることが示された。このことは、本制度におけるレベル認定の取組みを介護事業所にて取り入れ、活用することで、介護職員の計画的・継続的なOJTを通じた人材育成の形成が可能となることを示しているといえる。

また、②介護キャリア段位制度は、様々なサービス種別に対応しており、かつ種別ごとに認定レベルの傾向があることが読み取れた。このことは、本制度がサービス種別にみられる人材のニーズのそれぞれに応じて、OJTツールとして活用可能であることを示すもの、といえる。

資質向上分析からは、期首において「できない」とされた介護技術が、OJTを介し「できる」ようになった割合が64.4%であり、中でもレベル2②以上の認定では、約7割の者が、いずれかの介護技術を「できない」⇒「できる」に引き上げていることが明らかとなった。

また、技術評価項目のうち、「認知症の方への対応」「介護過程の展開」「終末期ケア」「地

域包括ケアシステムの取組み」といった項目において、3割以上の者が「できない」⇒「できる」へと技術向上の結果を出している。これらの背景には、①繰り返しのトレーニングによる「できる」への転換【資質の向上】、②業務として携わってこなかった技術に対してのOJTを介しての「できる」への転換【専門性の確立】、③「できているだろう」と認識されてきた技術について、OJTを介した再確認による、「できる」への矯正【技術の再確認】など、各介護技術の着実な定着と向上に向けた活用がされているもの、と読み取ることができ、介護キャリア段位制度を用いたOJTの取組みが、人材育成の重要なプロセスを経る機会を作り出していることが、本分析からも読み取れた。

第2部 認知症介護技術評価項目WGにおける検討

介護キャリア段位制度の介護技術評価項目を踏まえつつ、認知症に係わる介護技術項目として、経年に渡り検討を重ねてきた項目案につき、検証調査等を行い、認知症介護技術評価項目案 Ver.6 として取りまとめを行った。開発された評価項目は、介護キャリア段位制度における「認知症ケア項目のセット（仮称：認知症ケア項目ユニット）」として、現行の148評価項目とともに、活用していくことを目指す。