

お わ り に

「介護キャリア段位制度」は平成 24 年に制度化され、現在全国約 9,000 ヶ所の介護事業所・施設において、約 16,000 名の評価者(アセッサー)により、人材育成プログラムとして活用されている。本報告書では、介護キャリア段位制度の取り組み・未取り組みを問わず、介護サービス事業者の 2～3 年目の介護職員を対象とした OJT の実態に焦点を当て、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調査を行った。1 年目の介護職員に対する OJT 実施体制(実施率、教育研修担当配置、教育研修費等)と比較し、2～3 年目の介護職員に対しては整備状況が格段に下がり、課題と必要性は認識しながらも、計画的・継続的な OJT を通じた人材育成がされていないという実態が明らかとなった。

そもそも再現性のない介護サービスの評価方法として、従来の定性評価では、目標設定も PDCA による目標達成のプロセスも機能する術がないと言えよう。介護職員が、利用者の状態像に応じ、介護技術を提供するプロセスを評価する「介護キャリア段位制度」により、初めて介護技術を連動させた目標設定と OJT を通じた PDCA プロセスが構築され定着することが今回調査の比較分析からも明らかにされた。

制度導入から 5 年間に蓄積されたレベル認定データ分析からも、実際に計画的・継続的な OJT を通じ、技術評価項目ごとに定量的な技術の向上ぶりが見える化されることが示された。利用者の状態像と併せて技術評価の記録が集積することで、事業所のサービス種別・介護職員の経験年数に応じたレベル認定の傾向を踏まえた組織的・継続的・効果的な人材育成が可能となろう。また、本報告書で検討された認知症ケア項目ユニットは、個別の評価ユニットとして、現行の 148 評価項目とともに活用していくことを目指すが、個別ケアの手法を個別介護マニュアル等に集積・更新することから、一定の組織体制が備わっていることが前提となる。

介護キャリア段位制度を活用することで、介護技術の実践スキルに関しての共通言語が得られ、目標設定と OJT を通じた PDCA プロセスでの指標が提供されることとなるが、一方では、事業所・施設として自律的に OJT を通じた人材育成を図るには、サービスの質の担保と継続的な質の向上のための環境造りを促すガバナンス要件と人材育成者の設置要件等が課題として残されている。今後も引き続き、さまざまな関係者が主体的に議論を積み重ねながら仕組みを作っていく必要がある。

平成 29年3月

一般社団法人 シルバーサービス振興会