

はじめに

介護サービスにおいては、介護人材の確保が喫緊の課題である中、介護事業者には人材の質の確保・向上、提供サービスの質の維持・向上もあわせ、「人材育成」の戦略的な展開が求められている。

介護職員のスキルの育成にあたっては、目標とする「技能」は明確になっているものの、それをどのように身に付けていくのか、そして現場の業務に活かせるようにしていくのかに関しては、介護事業者・事業所の自律的な人材育成の取組に任される。介護職員には、日々の業務の場で発揮していくための「実践力」を持ち合わせる事が求められる中、スキルの養成には、Off-JTのみならず、介護の現場での実践を伴う学習(=OJT:On the Job Training)にどのように取り組むかが重要となってくる。

当会が実施した先行調査結果(平成28年度「介護サービス事業者におけるOJTを通じた介護職員の人材育成のあり方に関する調査研究事業」)によると、介護サービス事業者においては、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、無形性、同時性の性質を有する介護サービスの評価方法として、従前のような定性評価だけでは、目標設定もPDCAによる目標達成のプロセスを機能させることも困難であるが、「介護キャリア段位制度」に示されるように、介護技術の実践スキルの可視化・明文化された「評価基準」が提示されることによって、漸く目標設定と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。また、OJT実践にあたっては、これらのツールを使いこなすための環境造りと、これを促すガバナンス要件の検討が課題となってくる。

そこで本事業では、平成29年「OJTを通じた介護職員の人材育成に関する調査研究事業」として、介護サービス事業者・事業所のOJT取組事例を調査し、OJTを組織内に仕組みとして取り込むための方策を整理し、事業所として自律的にOJTを通じた人材育成を図っていくための方策と、OJT取り込み支援方策の提案を行った。

また、検討に際しては、OJT取組のプロセスに着目し、「介護キャリア段位制度」取組事業所の登録データ・認定データ等の分析を行い、検討のための材料とした。

本事業の実施にあたっては、検討委員会委員長には筒井孝子氏(兵庫県立大学大学院経営研究科)に委員長としてご協力をいただき、また、委員会においては介護分野、人事管理等、各分野の専門の方々にも委員として参画いただいた。また、調査にあたっては、本制度に関わる介護事業所・施設の皆様にも多大な協力をいただいた。これらご協力いただいた皆様に、厚く御礼申し上げますとともに、本事業の成果、および介護現場における本事業成果を活用したOJTの実践が、介護技術力の定着を介し、着実かつ強固な力となり、組織力強化へと、その効果を発揮していくことを願いたい。

平成30年3月

一般社団法人 シルバーサービス振興会