

第23回東日本事例研究オンライン研修会 発表概要シート

法人名	株式会社 サンライフ寿	施設名	介護付有料老人ホーム サンライフ寿
発表タイトル	だれ一人このままにしない、相互に支える介護士教育を目指す ～ 介護士キャリアラダーの導入 ～		
研究の目的	当施設は、2020年に介護士の離職率18.2%となり、全国平均を大きく上回った。しかし、チームリーダーの育成、風通しの良いチームづくりなど、働きやすい職場環境の改善に取り組み職務満足度は向上し2021年度の離職率は4.0%と低下した。近年30～40歳代の若年層の入職者も増えたが、介護士の平均年齢は53歳と高齢化となっている。現在、外国人材の検討、見守り機器の導入 ICT化の検討も進めている。このような現状の中、更に介護士の定着率、採用率を高めるため、人材教育を加味した専門性を発揮できる質の高い介護士の教育体制の構築が急務となり、介護士キャリアラダーを導入したため報告する。		
発表の概要	自施設の概要、課題から、施設の理念にそった相互に支え続けられる、質の高い介護士を育成するために構築した教育システム(サンライフ寿介護士キャリアラダー)を報告。導入後の状況と教育支援を効果的に継続していくための課題を考察する。		
研究方法	1) 施設の概要、介護士の状況を分析し介護士の育成上の課題を明確にする 2) 現状の分析結果、課題から、介護士の教育システム(介護士キャリアラダー)を構築する 3) 介護士キャリアラダー導入後の状況から今度の課題を考察する		
成果・結果	1) 介護士キャリアラダー導入 ラダーレベル別人数 :ラダーⅠ 5人、ラダーⅡ 3人、ラダーⅢ 6人、ラダーⅣ 3人、ラダーⅤ 0人 2) 実績評価のための「目標設定シート」の活用開始 3) 今年度の状況 (1)研修参加者 延べ20人(参加予定者含む) 昨年度 9名 (2)資格取得者 介護福祉士 1名 ケアマネ 1名 (資格取得予定者を含む) (3)昇格者 1名(副主任→主任) (4)臨時職員から正規職員への移行 4名 (5)採用者 2名、離職者 0名(2023年9月末時点)		
考察	1)一人ひとりのラダーを明確にしたことで、キャリアアップの意欲につながる。ラダーごとの評価項目があるため、統一して自己評価・他者評価ができる。 2) 新任者の業務の習得・成長状況が客観的に評価でき、体系的に教育する仕組みとして有効であり、意欲的に取り組める。 3) 先輩の指導が場当たり的でなく、計画的かつ体系的に行えるようになる。 4) 業績評価票を活用することにより、目標と行動計画、成果を可視化でき、成長を公平に評価できる。 5) 成果や実績をチームメンバー間で共有することで相互にリスペクトできる。 課題 1) 介護士キャリアラダーの理解を更に深め、効果的に活用できるようにする。 2) チーム力を更に高め、個々のメンバーの状況、成長段階を理解して支援を行う。 3) キャリアラダーを人事考課を紐づけ、適切に人事評価できる体系をつくる		

アピールポイント 伝えたいこと	<p>当施設は、「キャリアパス」で人事考課を継続してきました。しかし、毎年、同じシートで評価しており、介護士の能力評価、実績評価が公平にできていませんでした。やりがいを持って意欲的に働き続けられる職場となるためには、一人ひとりを尊重し、その能力や実績を公平に評価し、承認していくことが必要だと考えました。そうすることで魅力のある職場として、定着率・採用率の維持、向上が図れると思います。</p> <p>すでにダラー体制を導入している施設も多くあり、他施設の教育体制を参考にして、「サンライフ寿のキャリアラダー」を構築しました。まだまだ改良していく課題はありますが、外国人材の採用も視野に入れ、今後は更に効果的に活用できるシステムにしていきたいと考えています。</p>
--------------------	---