

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～

サンライフ寿

○小田 智美
今村百合子

はじめに

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化も進めている。このような現状の中、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。



目的

施設の現状を分析し「介護士キャリアラダー」を構築した。導入後の状況から今後の課題を明確にする

倫理的配慮

今回の報告で個人が特定されることはない。発表については、職員に口頭で説明し同意を得た





方法

- 1) 施設の概況から、介護士の育成上の課題を明確にする
- 2) 現状の分析結果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」導入後の課題を明確にする

ホームの概要

2023年8月末日 5

ホームの理念

私達は、一日
一日の「安
全・安心」を
確かに、やさ
しさと豊かな
人間性で心の
かよう相互信
頼を築きます

- ・ 類 型 : 介護付有料老人ホーム
- ・ 開 設 日 : 昭和55年12月1日
- ・ 居 室 数 : 131室
- ・ 入 居 者 数 : 145人 (男性53人、女性92人)
- ・ 平 均 年 齢 : 88歳 (男性86.8歳、女性88.7歳)
- ・ 要介護者数 : 68人 (要支援8人、要介護60人)
- ・ 平均介護度 : 2.35

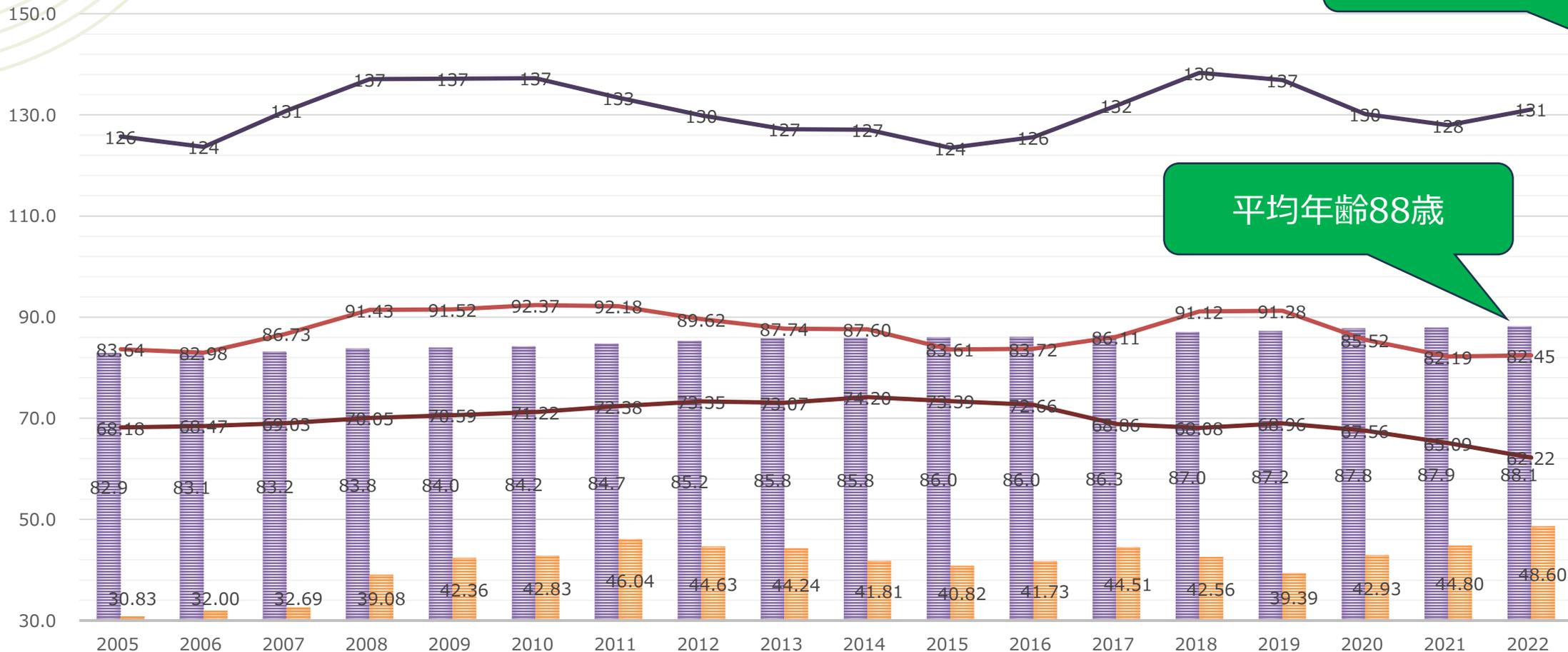
サンライフ寿 データ推移

2005年度～2022年度

平均稼働率 83%

平均年齢88歳

特定利用者の増加

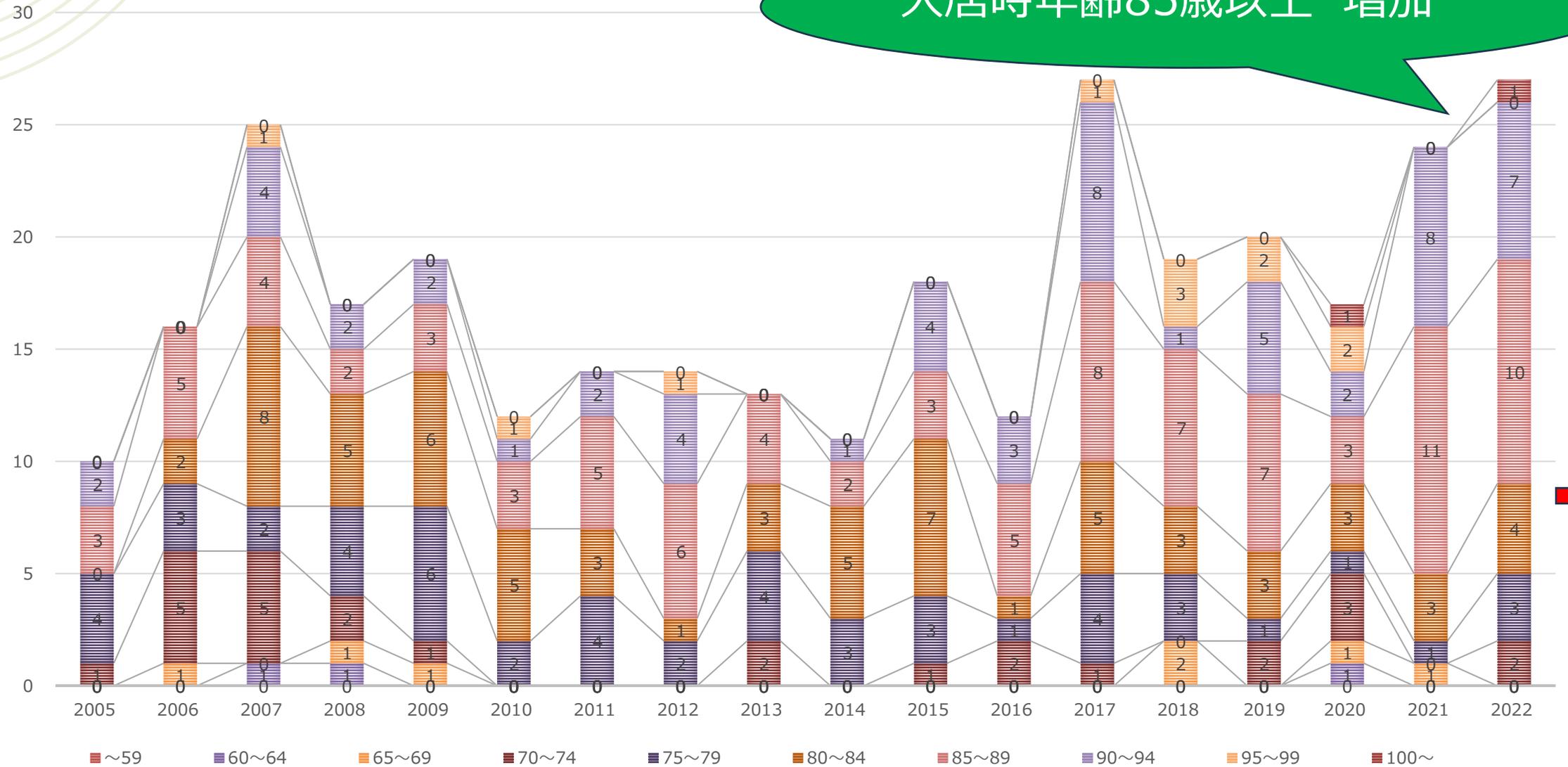


■ 平均年齢 (歳)
 ■ 特定利用率 (%)
 — 平均稼働率 (%)
 — 女性比率 (%)
 — 入居者数 (人)

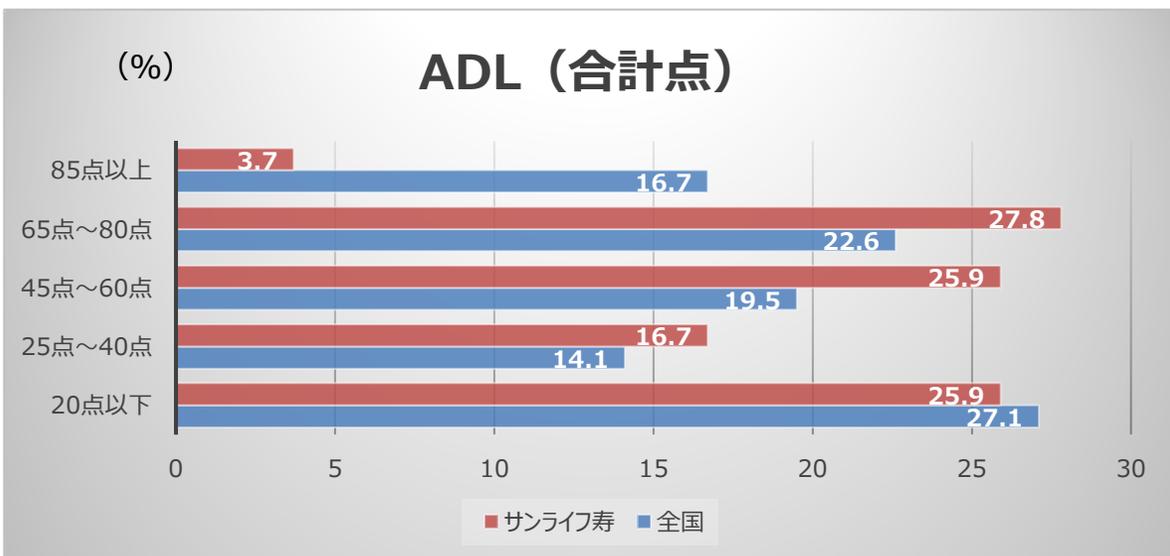
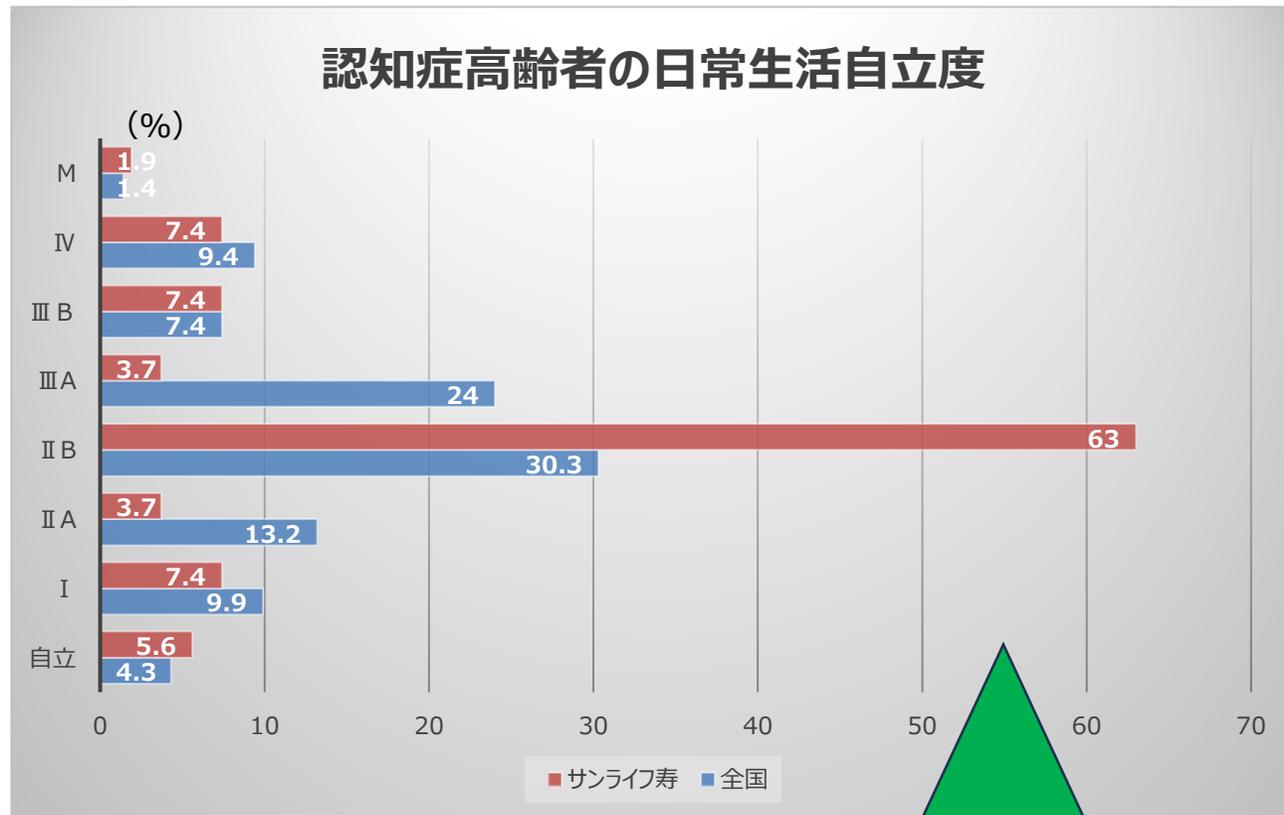
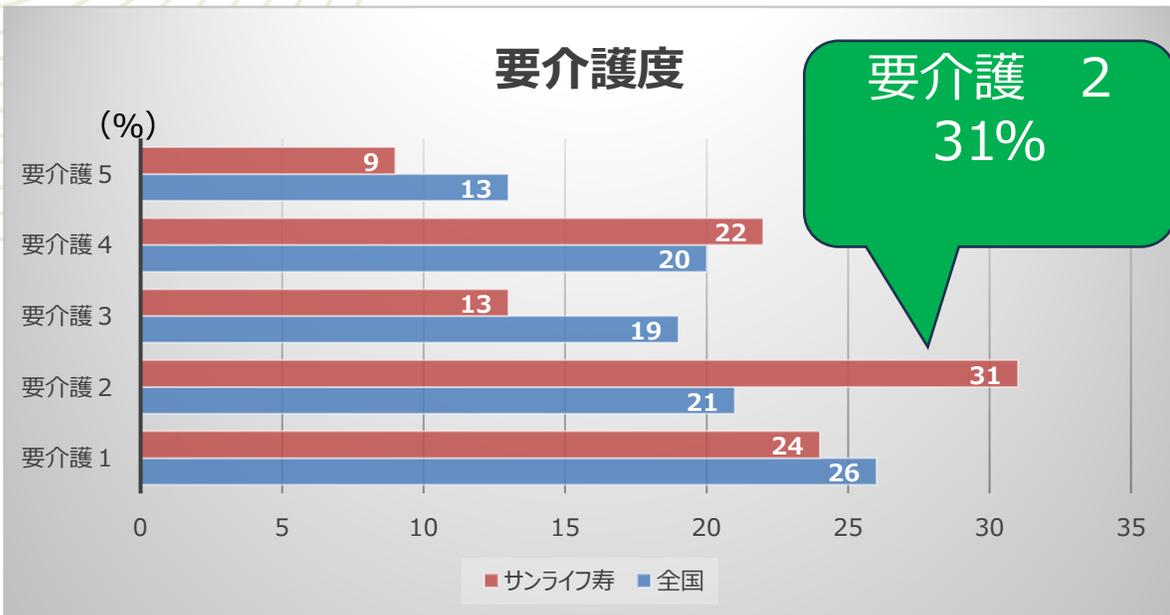
サンライフ寿 入居時年齢の推移

2005年度～2022年度

入居時年齢85歳以上 増加

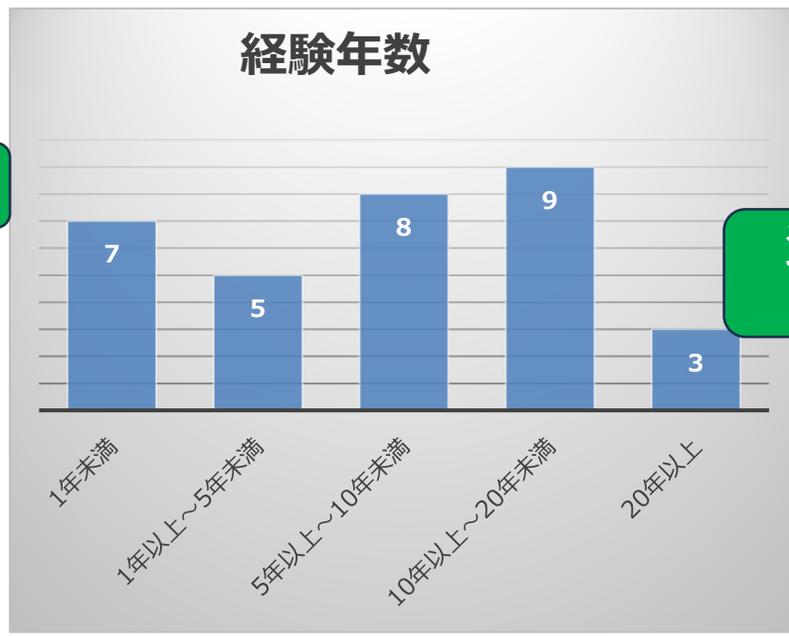
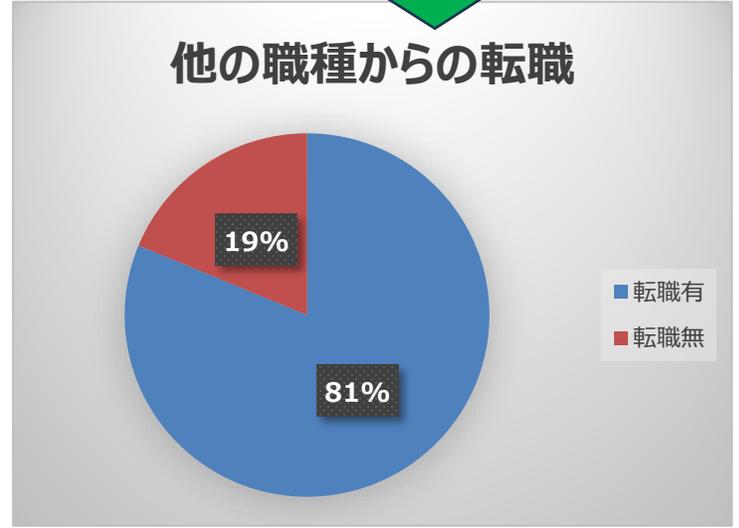
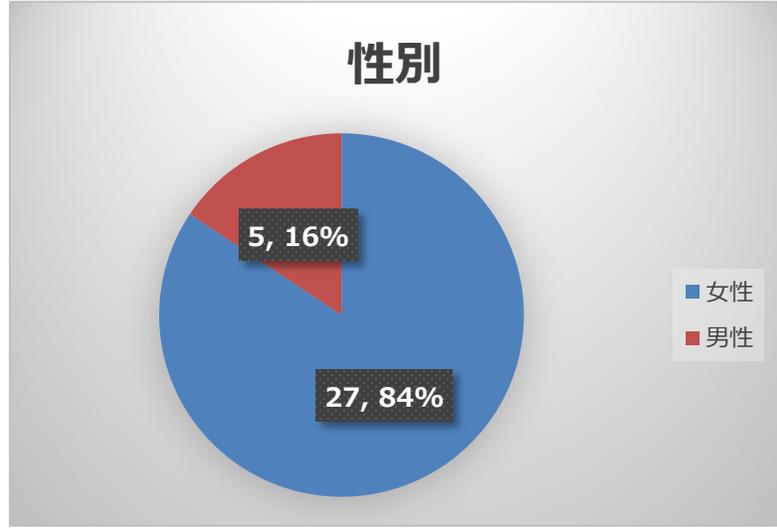
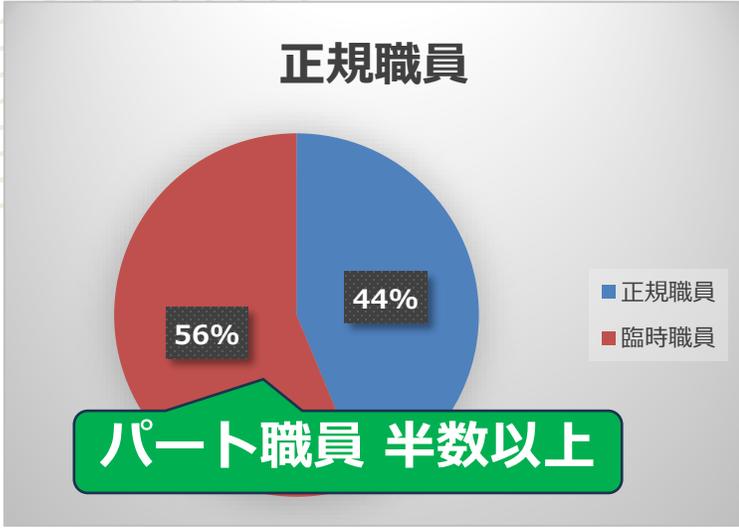


LIFE (科学的介護情報システム) フィードバック

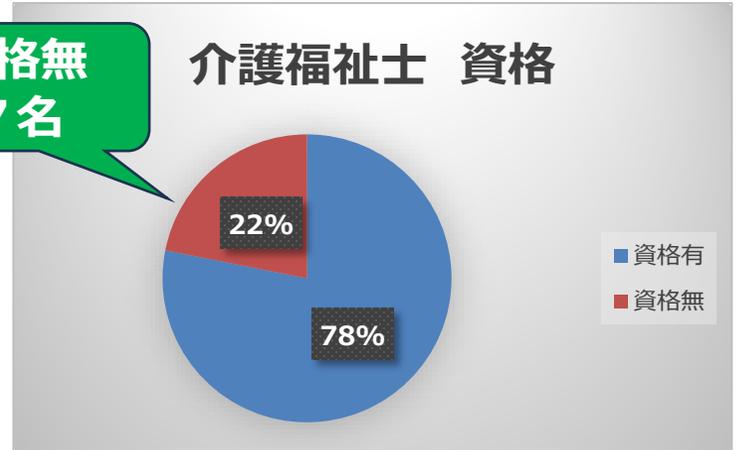


介護士の状況

転職者 81%
介護の基礎教育を受けた介護士 2名



転職前の職業
調理師
保母
事務職
栄養士 等





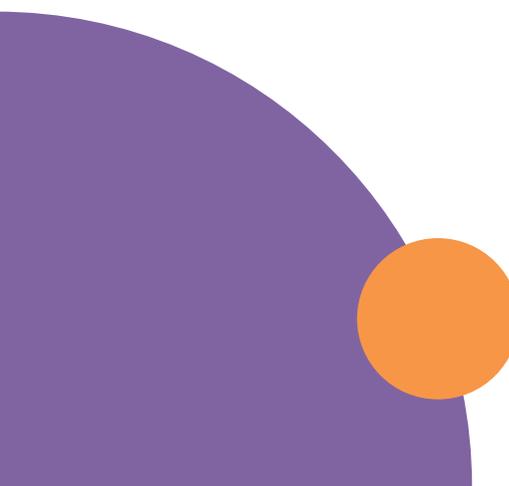
サンライフ寿の現状と課題

1. 入居時の高齢化、入居者の認知症発症も多い。
医療依存度も増し、介護士の知識、技術、
判断力が更に求められる。
2. 介護士の基礎知識の習得が曖昧であり、
介護の知識・技術の習得が不確実である。
根拠をもって介護ケアができるよう育成する
仕組みが必要である。
3. 成果、実績を可視化し、公平に評価できる
ようにしモチベーションの向上を図る。



「サンライフ寿 介護士キャリアラダー」の構築

既存のキャリアパスにラダーレベルを組み入れ教育システムを構築

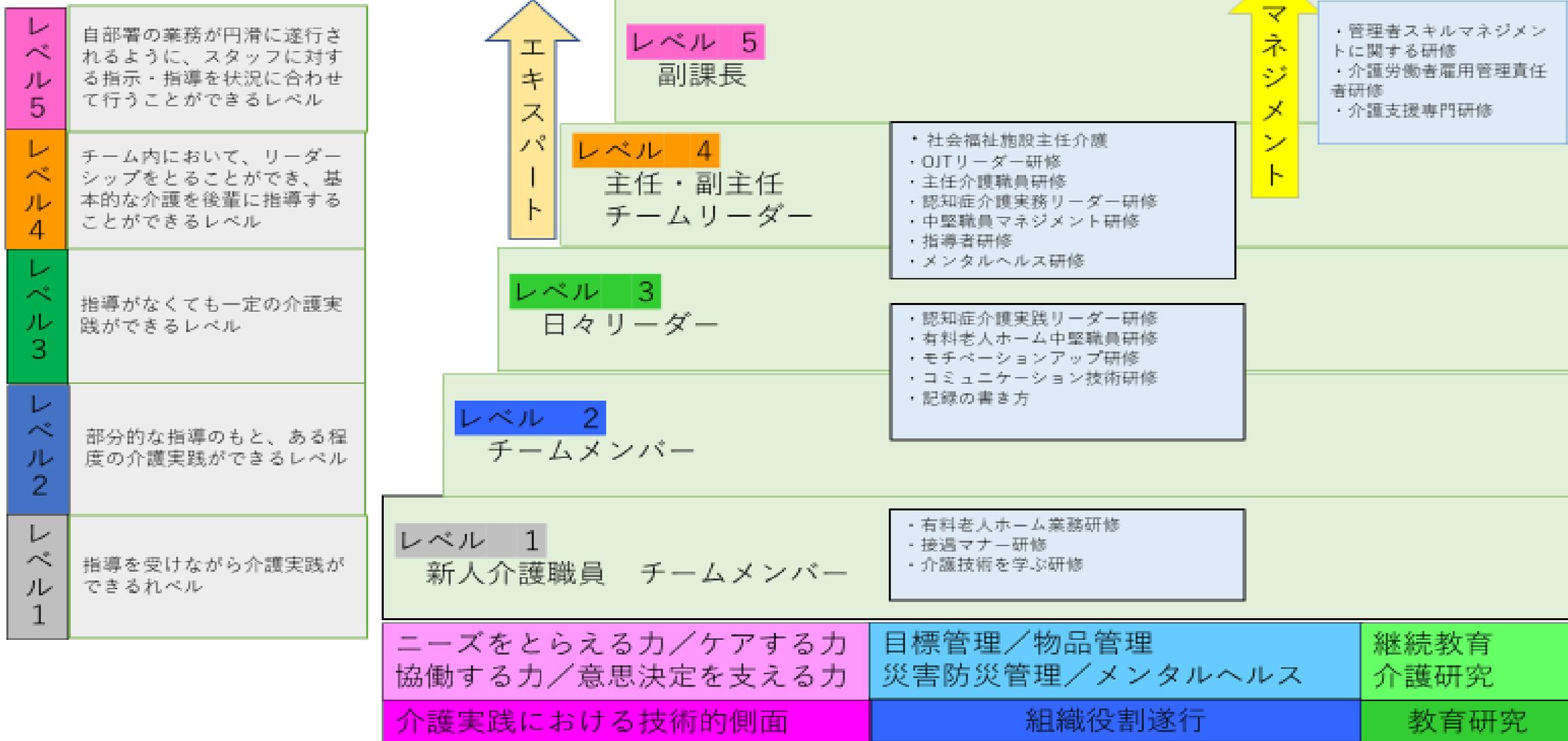


既存のキャリアパスに組み込んだラダーレベル

職層	等級	職員像	目安となる経験 役職	キャリア段位 (介護士ラダーレベル)		資格・免許	研 修
管理職	M 8	法人全体のマネジメント 事業所間の連携 対外的が業務	部長 副部長	ラダーレベル 管理者 職種間連携のキーパーソン		<ul style="list-style-type: none"> 介護支援専門員 介護福祉士 介護福祉士養成実習施設実習指導者 介護労働者雇用管理責任者研修 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">研修 他</div> <ul style="list-style-type: none"> 施設長研修（有料協） 管理者スキルマネジメントに関する研修 介護労働者雇用管理責任者研修 介護支援専門研修
	M 7	事業所全体の運営 チームマネジメント	課長				
中堅職	S 6	管理職補佐 部下指導の総括	副課長	レベル5	自部署の業務が円滑に遂行できるように、スタッフに対する指示・指導を状況に合わせて行うことができるレベル	<ul style="list-style-type: none"> 介護支援専門員 介護福祉士 介護福祉士養成実習施設実習指導者 	<ul style="list-style-type: none"> 社会福祉施設主任介護 OJTリーダー研修 主任介護職員研修
	S 5	介護福祉士 部下に対する指導・指示	主任	レベル4 (上級)	チーム内においてリーダーシップをとることができ、基本的な介護を後輩に指導することができるレベル	<ul style="list-style-type: none"> 社会福祉士 介護支援専門員 介護福祉士 介護職員 	<ul style="list-style-type: none"> 認知症介護実践リーダー研修 中堅職員マネジメント研修 指導者研修 メンタルヘルス研修
	S 4		副主任 6年～				
一般職	J1～J3	実務者研修・基礎研修終了 利用者の状態を把握して的確な介護ができる	4年～5年	レベル3 (中級)	指示がなくても、一定の介護実践ができるレベル	<ul style="list-style-type: none"> 社会福祉士 介護支援専門員 介護福祉士 介護職員 	<ul style="list-style-type: none"> 認知症介護実研修 有料老人ホーム中堅職員研修 モチベーションアップ研修 コミュニケーション技術研修 記録の書き方
		初任者研修 一定の範囲で利用者の状態を把握、決められた手順で介護ができる	2年～3年	レベル2	部分的な指導のもと、ある程度の介護実践ができるレベル	<ul style="list-style-type: none"> 介護支援相談員 介護福祉士 介護職員 	
		初任者研修 在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・自術の習得	0年～1年	レベル1 (初級)	指示を受けながら介護実践ができるレベル	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士 介護職員 生活相談員 ヘルパー2級 	<ul style="list-style-type: none"> 有料老人ホーム業務研修 接遇マナー研修 介護技術を学ぶ研修 (排泄・口腔・食事)

介護士キャリアラダー 概念図

介護士キャリアラダー 概念図



ラダー別 到達目標

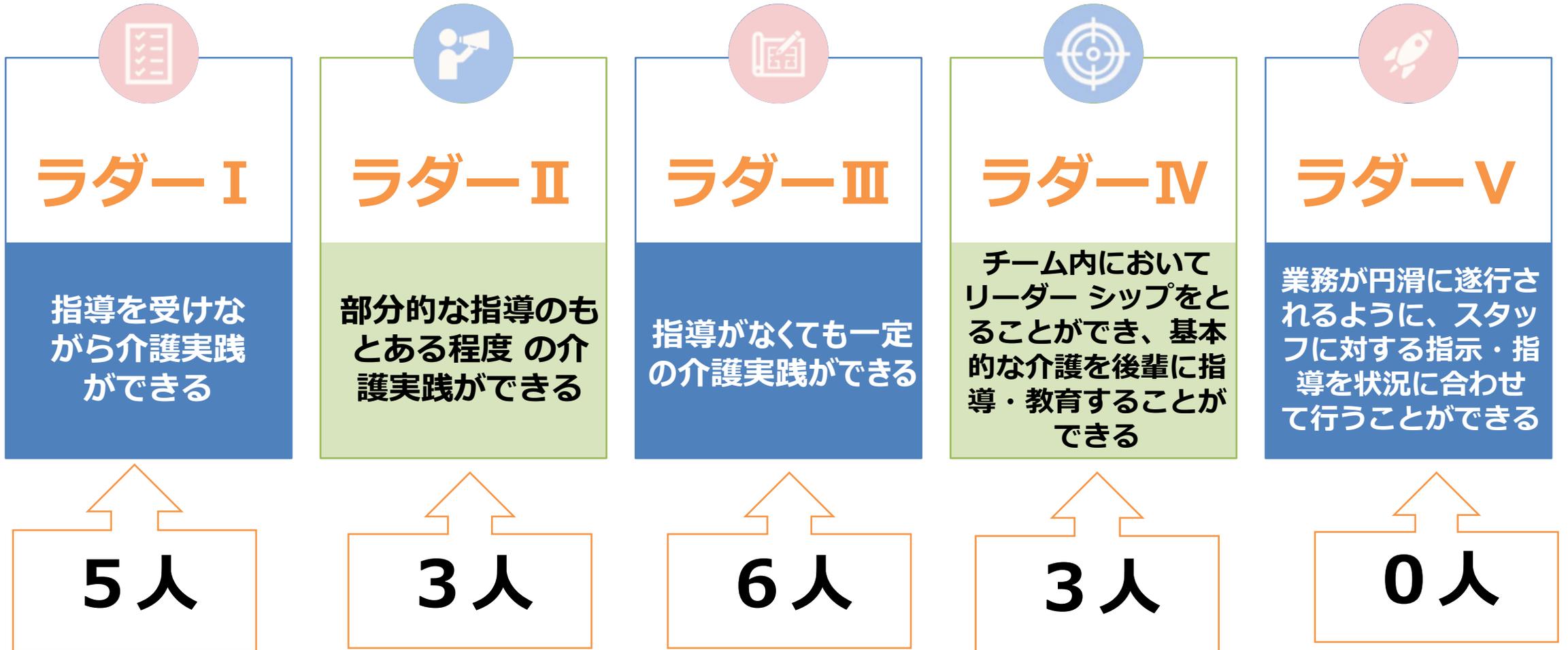
介護業務における技術的側面

組織役割遂行

教育・研究

介護士キャリアラダー		レベル別到達目標一覧				
ラダー	I	II	III	IV	V	
	指導を受けながら介護実践ができる	部分的な指導のもとある程度の介護実践ができる	指導がなくても一定の介護実践ができる	チーム内においてリーダーシップをとることができ、基本的な介護を後輩や学生に指導・教育することができる	自部署の業務が円滑に遂行されるように、タッグに対する指示・指導を状況に合わせて行うことができる	
介護実践における技術的側面	1. 指導を受けながら利用者とのコミュニケーションの重要性を理解することができる	1. 部分的な指示のもと利用者の個性をふまえたコミュニケーションが図ることができる	1. 利用者の個性をふまえたコミュニケーションが取れ、ニーズを捉えることができる	1. 利用者の個性をふまえたコミュニケーションが取れ、ニーズを捉えられるよう指導ができる	1. 利用者の個性をふまえたコミュニケーションが取れ、ニーズを捉えられているか評価できる	
	2. 介護過程についての基本的知識と必要性について理解ができる	2. 担当する利用者の介護過程の展開を部分的な指導を受けながら実践できる	2. 介護過程の展開について理解し実践できる	2. 介護過程の展開についての指導ができる	2. 介護過程の展開に対する評価ができる	
	3. フォロワーシップの重要性を理解し、指導を受けながら実践できる	3. フォロワーシップの重要性を理解し、部分的な指導を受けながら実践できる	3. フォロワーシップの重要性を理解し、実践できる	3. 介護実践の指導者として、地域や多職種と連携を図りながら介護実践をすることができる	3. 介護実践の評価者として、地域や多職種と連携を図りながら介護実践をすることができる	
	4. 指導を受けながら利用者や周囲の人々の思いや考えを知ることができる	4. 利用者や周囲の人々の思いや考えを、指導を受けながら介護実践に活かすことができる	4. 利用者や周囲の人々の思いや考えを確認し、介護実践に活かすことができる	4. 利用者や周囲の人々の意思決定プロセスに介護職の立場で参加し、適切な介護を実践できる	4. 適切な資源を積極的に活用し、利用者や周囲の人々の意思決定プロセスを支援できる	
到達目標	組織役割遂行	1. 組織の役割を知り、指導を受けながら責任の最も軽い、難易度の最も低い、軽微な組織の役割を果たす	1. 組織の一員としての役割が理解でき、指導を受けながら基準や手順を遵守した行動がとれる。	1. 所属する現場で、組織的役割が遂行できる。指導を受けなくても基準や手順を遵守した行動がとれる	1. 所属する現場で、日々の業務においてリーダーシップを図ることができる	1. 介護看護部や施設から求められる役割を遂行できる
		2. 介護チームでは簡単なルーティンの係の役割を遂行できる	2. 介護チームではルーティンの係の役割を遂行できる	2. 介護チームではルーティンの係の役割を遂行できる	2. 特殊なまたは、専門的な能力を必要とされる役割、または指導的な役割を所属長の指導を受けながら遂行できる	2. 所属部署の課題に対して具体的解決を図る
到達目標	教育・研究	1. 自己の課題を発見し、指導を受けながら学習に取り組むことができる	1. 自己の課題を明確化し、達成に向けた学習を主体的に取り組むことができる	1. 自己の課題を明確化し、達成に向けた学習を主体的に取り組むことができる	1. 自己の学習活動に主体的に取り組むとともに、後輩に対する指導的な役割を果たすことができる	1. 自己のキャリア開発に関して目指す方向に主体的に学習や研究に取り組み、教育的役割がとれる
					2. 自己のキャリア開発に関して目指す方向に支援を受けながら学習や研究に取り組み、後輩のロールモデルとなることができる	

キャリアラダー導入 ラダー別人数



昇格・資格取得・正規雇用

ダラー V

ラダー IV

昇格：副主任→主任 1名
資格取得：ケアマネジャー 1名

ラダー III

ラダー II

資格取得：介護福祉士 1名

ラダー I

雇用：臨時→正規 4名

研修・学習会等への参加

ラダー V

ラダー IV

リーダーシップ、マネジメント講座	1名
困難事例を解きほぐす研修	1名

ラダー III

認知症ケア基礎研修	2名
排泄ケア	1名
コミュニケーション	2名

ラダー II

認知症ケア基礎研修	1名
アクティビティ基礎研修	1名
喀痰吸引研修	1名
ストレスマネジメント	1名
若手社員等 フォローアップ研修	1名

ラダー I

記録の書き方	2人
認知症ケア基礎研修	2人
ポジショニング	2人
口腔ケア	2名

目標設定シート（実績評価）

No.	課題・問題点	目標の内容	達成計画・方法	中間振り返り（4～9月について）	期末振り返り（10～3月について）	意見、達成状況、評価 一次評価者 氏名()	意見、達成状況、評価 二次評価者 氏名()
	4月末までに行う（令和5年度は5月末まで）			10月に行う	3月に行う		
1 重点的に取り組む目標			達成計画/方法	中間評価	期末評価	目標設定時	目標設定時
						中間振り返り	中間振り返り
						期末振り返り	期末振り返り
						目標設定時	目標設定時
						中間振り返り	中間振り返り
						期末振り返り	期末振り返り
						目標設定時	目標設定時
						中間振り返り	中間振り返り
						期末振り返り	期末振り返り

今年度の事業計画の各部の基本方針と、各課の活動計画から、その計画を達成するために、自分が何をしたら良いか、何に取り組む必要があるかを考え、それを「1 重点的に取り組む目標」として設定



考察

キャリアアップへの 意欲が向上

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と考えられる。各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

実績、成果を可視化し 公平に評価

目標設定シート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、実績を公平に評価できる

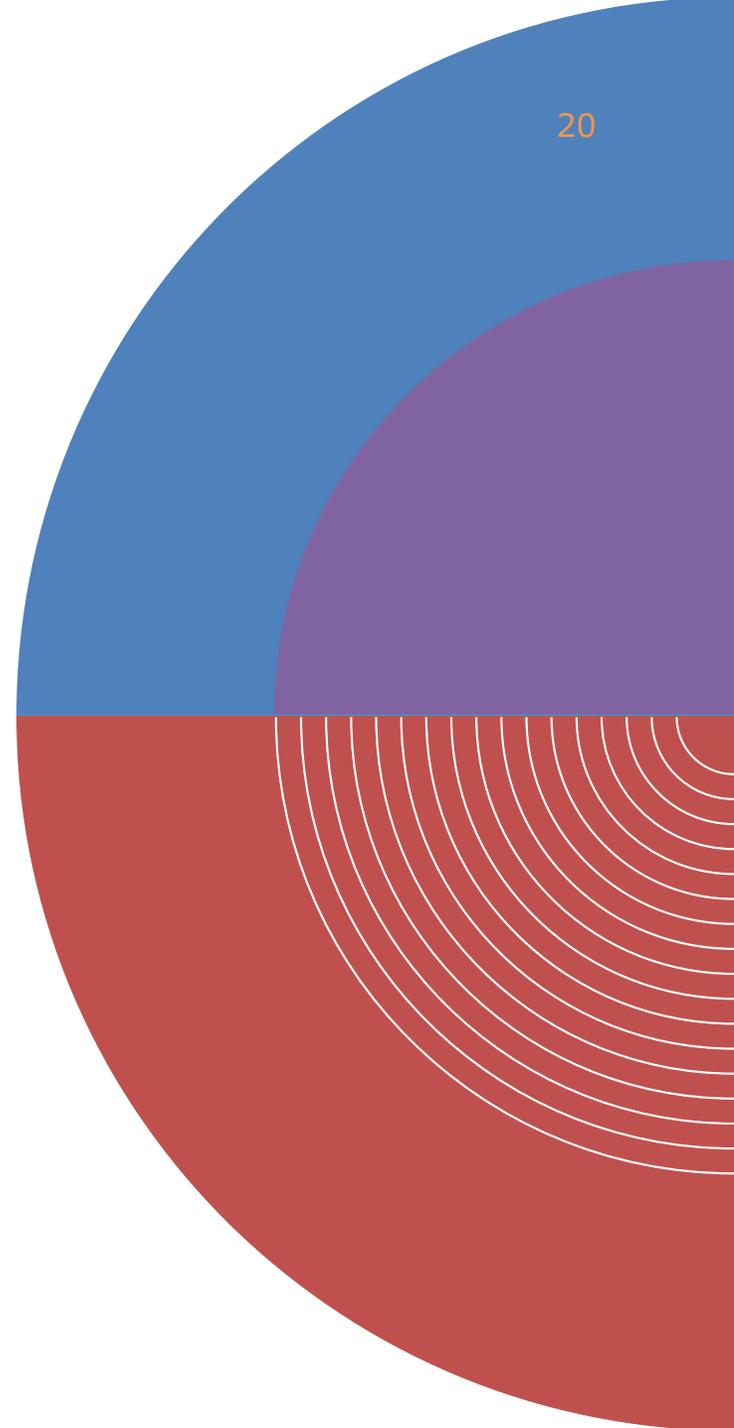
チームで成長を共有し 支援

先輩の指導が場当たりのでなく、チームで共有し、個々の成長に応じて支援できる。また相互にリスペクトし、成長の喜びを感じられる



今後の課題

1. 介護士キャリアラダーの理解を深め、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し合う
3. キャリアラダーを人事考課と紐づけ、適切に人事評価できる体系をつくる





まとめ

介護士のキャリアラダーは、体系的に教育支援する仕組みとして有効であり、チームで支え合うためのツールとなっている

だれひとり、「このままで良い」ということが無いよう公平に能力と実績の評価を行い、意欲的に働き続けられるよう支援していく

今後は、人事考課と紐づけ、人事査定の判断材料として適切な処遇を実現できるようにしていく

参考文献

- 1) 介護専門職の総合情報誌 おはよう21 2023 10
- 2) 介護職員の教育・人事考課 介護マネジメント
- 3) 介護マネジメントラダー運用手引き
社会福祉法人 採光会 あけぼの



ご清聴ありがとうございました