

介護プロフェッショナル キャリア段位制度

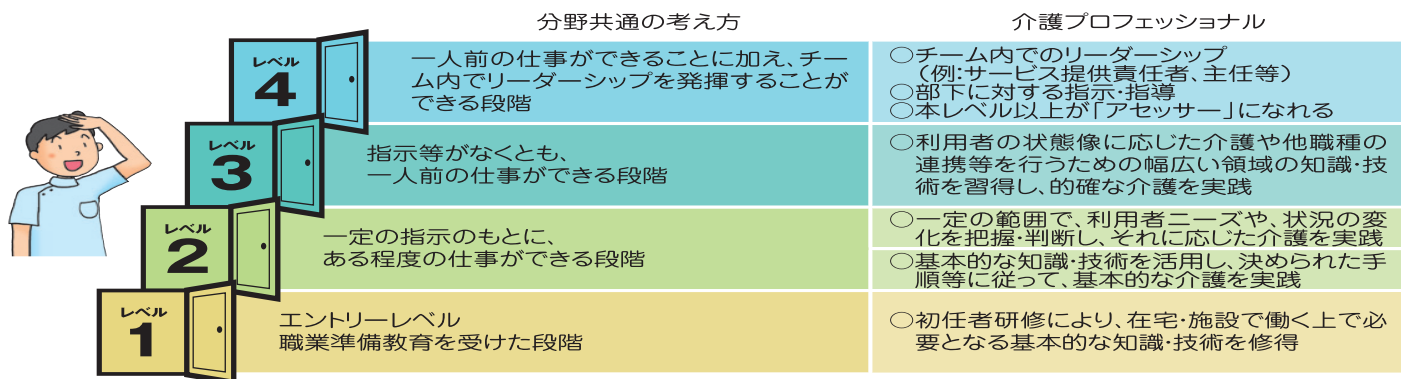
キャリア段位制度の概要



キャリア段位制度とは？

事業所や施設ごとに独自に行われている職業能力評価に、「キャリア段位制度」という共通のものさしを導入する事で、介護分野での人材育成・定着促進を目指します。

- これまでの資格制度で不足していた「実際にその現場で何ができるのか」という部分を補うため、「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面を評価します。
- 介護プロフェッショナルでは、レベル1からレベル4について基準をつくり、レベル認定を行います。
- 介護プロフェッショナルキャリア段位制度は、平成24年度に内閣府で創設された人材育成の仕組みです。



キャリア段位制度に取り組んで、事業所・職員にとって何が変わったの？

事業所

＜介護技術の標準化、指導方法・内容の標準化ができる＞

- 基準が明確なので、介護技術の標準化が図れた。
- 事業所・施設の指導の方法・内容が標準化できた。
- 計画的なOJTを通じて、職員の能力向上が図れた。

＜人事評価への活用、サービス水準をアピールできる＞

- 公平な能力評価、人事評価ができるようになった。
- 職員のやりがいを出し、定着率の向上につながった。
- 介護キャリア段位を取得した職員が多ければ、質の高いサービスを提供していることをアピールできる。

＜指導者・評価者としての効果＞

- 部下の教育の必要性、全体のレベルアップの必要性を意識するようになった。
- 指導者間の協力体制が深まった。
- 普段から利用者への対応、介助方法についての意見交換の機会が増え、結果的に質の向上に結び付いている。

職員

＜技術の再確認・スキルアップができる＞

- 介護技術の再確認ができた。
- 介護の慣れから自己流になっている技術を改善できた。
- 介護の目的、根拠の理解を深めた上で実務を行うようになった。

＜スキルアップへの意欲向上、自信につながる＞

- 自身の介護技術に自信が持てた。
- 専門職としての自覚がでて仕事に対する姿勢に変化がでた。
- レベル認定を受けて、更なる高みを目指したくなった。
- 記録を取ることが身につく、利用者の状態、必要とする介護を再考するきっかけになった。
- 皆の模範となり、他の職員は自分に不足していることが見えるようになった。

＜現場で何ができるかを証明できる＞

- 実践的スキルを現場の仕事を通じて評価できた。



一般社団法人シルバーサービス振興会

シルバーサービスの安心と信頼の証、シルバーマーク

レベル認定の申請



事業所・施設内で評価を行う「アセッサー(評価者)」とは？

職員を評価するには、アセッサーが必要です

介護キャリア段位制度による実践的スキルの評価を行うには、事業所・施設内で評価を行う「アセッサー」となる職員を選び、アセッサー講習を受講・修了していただく必要があります。

1 事業所・施設に複数人のアセッサーを配置することを推奨しています。それによりアセッサー同士での相互評価や、1人の被評価者に対し複数のアセッサーで評価を分担できるなど、効率的な内部評価が可能となります。



アセッサー講習を受講するためには要件があります

アセッサー講習を受講できる職員は、次の条件のうち一つを満たした方です。

要 件	
1	介護キャリア段位制度レベル4以上の者
2	介護福祉士として3年以上実務に従事した経験があり、かつ、介護福祉士実習指導者講習会を終了した者（介護福祉士養成実習施設実習指導者Ⅱの要件を満たす者）
3	実施試験に係る介護福祉士試験委員の要件に該当している者。具体的には、以下のいずれかに該当する者。
	① 介護福祉士、保健師、助産師又は看護師の資格を得た後10年以上実務に従事した経験等を有する者 ② 介護福祉士養成施設等（社会福祉士及び介護福祉士法第39条第1号から第3号までに規定する学校又は養成施設）において介護の領域の科目を5年以上教授又は指導した経験を有する者
4	介護福祉士、保健師、助産師又は看護師の資格を得た後5年以上実務に従事した経験等を有し、介護技術講習指導者養成講習を修了した者（介護技術講習指導者の要件を満たす者）
5	サービス提供責任者、主任等（チームやユニットを管理・運営し、部下に対して指導・助言を行う役職に就いている者）又は介護部門のリーダー（課長（係長）、フロアリーダー等）

アセッサー講習の受講～登録までの流れは次のとおりです

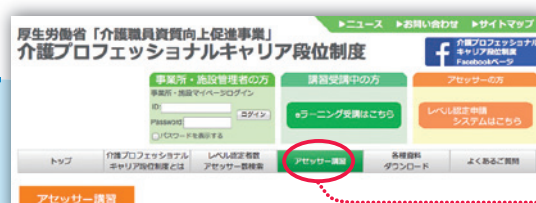


※原則、講習の受講を希望する事業所・施設の登録後、受講者の登録を行っていただきます。

受講申請は専用HPから

<http://careprofessional.org>

※HP上で申請受付後、必要書類提出について事務局からメールを送付します。



こちらをクリック



キャリア段位の「できる」と「わかる」の評価はどうやって行うの？

レベル認定は、「できる」と「わかる」の両面から行われます

できる (実践的スキル)	「アセッサー」が、介護職員の日頃の仕事の様子や業務の記録等を見て評価します
わかる (知識)	介護福祉士養成課程、介護初任者研修等の講義を修了したことで評価します

「できる(実践的スキル)」の評価基準

○評価基準は、次のような構成になっています。

大項目>中項目>小項目>チェック項目で構成

大項目	基本介護技術の評価	利用者視点での評価	地域包括ケアシステム &リーダーシップ
中項目	●入浴介助 ●食事介助 ●排泄介助 ●移乗・移動・体位変換 ●状況の変化に応じた対応 	●利用者・家族とのコミュニケーション ●介護過程の展開 ●感染症対策・衛生管理 ●事故発生防止 ●身体拘束廃止 ●終末期ケア 	●地域包括ケアシステム ●リーダーシップ 

○各中項目はいくつかの小項目で構成されており、小項目はさらに細かいチェック項目で構成されています。

「わかる(知識)」の評価基準

レベル認定を受けることができる職員は、次の「わかる(知識)」の評価基準を満たしている必要があります。

レベル	要件
レベル4	介護福祉士であること(国家試験合格) ※介護福祉士養成施設卒業者について、国家試験の義務付け前においては、介護福祉士養成課程修了によりレベル4とする
レベル3	介護福祉士養成課程又は実務者研修修了 ※介護職員基礎研修修了でも可
レベル2	レベル1と同様
レベル1	介護職員初任者研修修了 ※ホームヘルパー2級研修又は1級研修修了も含む。



キャリア段位制度のしくみとは？

介護事業所・施設

介護職員 (キャリア段位 取得希望者)



評価

アセッサー (評価者)



申請

認定

アセッサー
講習の受講

実施機関

(シルバーサービス振興会)

事務局



- アセッサー講習開催
- 申請審査
- データ管理 等

レベル認定 委員会



- 申請書類の確認・承認、
認定



国

(厚生労働省)



- 介護キャリア段位制度の
枠組みを構築(内閣府)
- 地域医療介護総合確保基
金の対象事業として推進

<キャリア段位制度への取組みの流れ>

- ①職員の評価を行うためには、事業所・施設内にアセッサー(評価者)を養成します(講習の受講・修了)。
- ②アセッサーは、業務を通じて職員の実践的スキルを評価します。
- ③評価を受けた職員はレベル認定委員会にレベル認定を申請し、認定を受けます。



●ご不明な点は事務局までお問い合わせください

一般社団法人 シルバーサービス振興会 TEL:03-5402-4882

〒105-0003 東京都港区西新橋3-25-33 NP御成門ビル6階
e-mail:careprofessional@espa.or.jp

電話受付(平日)10:00~12:00、13:00~18:00

介護プロフェッショナル
キャリア段位制度専用ホームページ

<http://careprofessional.org>