

～OJT指導を通じて職員の介護技術の向上を目指す～

「介護キャリア段位制度」のご案内

全国の2,600を超える事業所が「介護キャリア段位制度」を導入し、介護職員のキャリアアップに向け、人材育成の取組みを実践しています！

介護キャリア段位制度とは

- 介護職員の確保、技術の向上、定着の促進を目的に平成24年度に内閣府で創設された介護現場における『人材育成のためのOJTツール』です。
- 全国共通の評価基準は、食事・排泄介助などの基本介護技術から、感染症対策や部下への技術指導などリーダー層の方に求められる介護技術で構成されています。
- 評価基準が明確であるため、職員のスキルを公平に評価することができます。
- 介護職員処遇改善加算におけるキャリアパス要件Ⅱに対応しています。

アセッサー（評価者）による現場でのOJT指導により、介護職員の技術を向上させ、スキルアップ、キャリアアップを図ります。

◆キャリア段位の技術レベル

レベル4

チーム内でのリーダーシップ
部下に対する指示・指導

レベル3

利用者の状態に応じた介護や他職種との連携等を行うための
幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践

レベル2

- ②一定の範囲で利用者のニーズや状況の変化を把握・判断しそれに応じた介護を実践
- ①基本的な知識・技術を活用し、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践



キャリア段位制度 取り組み事業者の声

- 客観的な評価の仕組みを取り入れたため、職員のやりがいやモチベーションのアップにつながりました。キャリアパス制度の導入で職員の定着率向上につながりました。
- 評価を通じてアセッサーと職員とのコミュニケーションが図られ、職員の良い点・可能性を発見する機会になりました。アセッサーの意識向上とともに、介護職員を指導できるスタッフとして育成されています。

キャリア段位制度に取り組んだ介護職員の声

- 今後、介護を行っていく中で、自分自身のレベルが確立される実感と更なる高みを目指したくなった。
- 「何ができれば評価してもらえるのか」、「何が達成されればキャリア・アップとなるか」が、示されやる気になった。

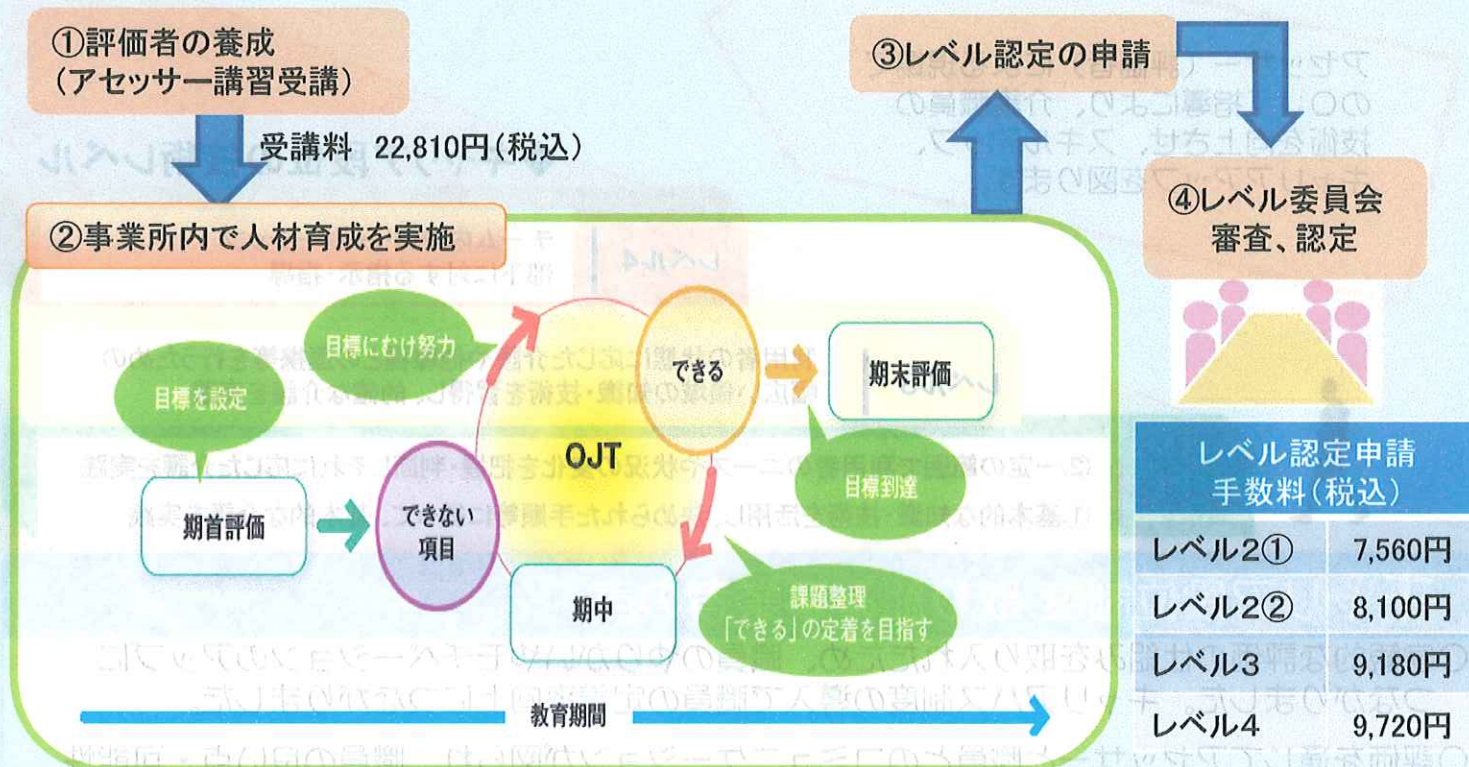
アセッサー（評価者）とは

- ・アセッサーとは事業所・施設内において職員の介護技術を評価・指導する人材です。
- ・これまでに全国で約23,000人のアセッサーが養成、登録されています。
- ・外国人技能実習制度の「介護職種」の試験評価者にはアセッサーの評価スキルが活用されています（試験評価者への登録は別途講習の受講が必要です）。

キャリア段位制度の導入の流れ

1.アセッサーを養成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所・施設でキャリア段位制度に取り組むことを決める。 ・ アセッサー(評価者)となる候補者を決めアセッサーを養成する。
2.内部評価(育成)を開始	<ul style="list-style-type: none"> ・ アセッサー(評価者)が評価を受ける被評価者と面談し、目標を設定し、評価・育成を開始する。
3.評価・育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 求められている技術を習得できるまで、繰り返し評価・育成を行う。 ・ 目標レベルの技術が出来るようになった後、認定の申請を行う。
4.レベル認定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有識者で構成するレベル認定委員会での審査の結果、レベル認定となった場合に介護キャリア段位制度の「レベル認定証」を取得する。

<キャリア段位制度のフロー図>



介護キャリア段位制度についての詳細は

介護キャリア段位制度ホームページをご参照ください。

<http://careprofessional.org>

介護キャリア段位

検索



受講料・手数料は
2019年6月時点。
今後、変更となる
場合があります。