

## ■ 9. 第6段階：介護老人保健施設介護技術6（第14週） ■

### ●時間数

35時間

### ●到達目標

- ・評価において追指導がある場合、その意味を理解するとともに追指導を受けた項目を習得する。
- ・OJT実施期間を振り返って、自ら不足を感じる技能、技能、技術の復習

### ●課題

- ・追指導のある場合は、追指導と評価を行う。
- ・OJT実施期間を振り返って、みずから不足と感じている技能、技術の復習  
長期間にわたった訓練を終えることになる。

### ●移動・リハビリ

- ・OJT実施期間を振り返ってのフォローアップ

### ●栄養と食事

- ・OJT実施期間を振り返ってのフォローアップ

### ●排泄

- ・OJT実施期間を振り返ってのフォローアップ

### ●更衣・整容介助

- ・OJT実施期間を振り返ってのフォローアップ

### ●入浴の意義・方法

- ・OJT実施期間を振り返ってのフォローアップ

### ●レクリエーション・集団リハ

- ・OJT実施期間を振り返ってのフォローアップ

### ●記録

- ・OJT実施期間を振り返ってのフォローアップ

### ●訓練方法

- ・指導者が中心になってフォローアップを行う

## 第4章 実践型人材養成システム介護老人保健施設介護職

### 養成コース能力評価マニュアル

#### 1. 能力評価票について

能力評価票の一例として、内閣府が「人材育成戦略」の観点から作成したジョブ・カードが挙げられる（38頁参照）。

ジョブ・カードは総括表、職務経歴、学習歴・訓練歴、免許・取得資格、キャリアシート、評価シートで構成されるツールである。ジョブ・カード制度では職業能力形成プログラム（施設が実施主体の「有期実習型訓練」、実践型人材養成システム」と教育訓練機関または施設が実施主体の「日本版デュアルシステム（委託型）」、「企業実習先行型訓練システム（仕事おためし訓練コース）」の4種類）と呼ばれる「施設における実習（OJT）」と「教育訓練機関等での座学（OFF-JT）」を組み合わせた実践的な職業訓練を行い、介護の担い手の育成をする。ジョブ・カードの「評価シート」は、この職業訓練時において施設がその評価をする際に使用する。

ジョブ・カード制度を活用することで、施設は国からキャリア形成促進助成金と呼ばれる助成を受けることができる。助成制度を利用する際に必要とされる「公的書類の一部」として「評価シート」は使用できるため、本事業においては平成20年度から評価票を変更し、能力評価票はジョブ・カードの「評価シート」を採用している。

#### 2. 評価にあたっての留意点

実践型人材養成システム介護老人保健施設介護職養成コースの能力評価は、「実践型人材養成システム 介護老人保健施設介護職養成コース OJT実施の手引き」の38頁の評価票によって行うが、介護サービスは、モノを作るとかプログラムを作成するといった形が残るものではないので、評価の方法は訓練担当者の観察による評価方法を採用している。

観察による評価であるので、評価者は次の点に留意されたい。

今回の訓練生は、基本的に新卒者を対象としたことから、評価の際は、社会人経験がないということを念頭におく。

チームケアの職場であることから、訓練にかかわる他の職員からも、評価に対し意見を聴取する。

OJTの実施中、追指導を要する（苦手な）項目があらかじめ確認できる場合は、評価時でなくとも、前もって重点的に指導を行う。

### 3. 評価票による評価

評価票による評価にあたっては、「職務遂行のための基準」として記載された職務行動を基準として、このような職務行動がとられたか否かを判定の基準としてA B Cの3段階で評価する。

評価は、「中間評価」と「修了評価」の2回を行い、それぞれ「自己評価」と「施設評価」の両方を行う。

### 4. 能力評価のポイント

#### (1) 「職務遂行のための基本的能力」欄の評価

- ・ 職業に就くにあたって求められる共通的な能力であり、日常の職務行動から評価することとなる。
- ・ 具体的な判定は「職務遂行のための基準」に掲げた項目ごとに行う。評価を行う時点の直近の職務行動に照らして、「職務遂行のための基準」に掲げた項目が職務行動として身につけていると判断できる場合、判定は「B：大体できている」または「A：常にできている」となる。「職務遂行のための基準」に掲げた職務行動に関して、常に（おおむね80%程度以上）当該職務行動が見られるまたは当該基準より質の高い職務行動が見られる場合、判定は「A：常にできている」となる。「職務遂行のための基準」に掲げた職務行動が見られない場合または見られても頻度が低い（おおむね20%未満）場合、判定は「C：評価しない」となる。
- ・ 新卒者の場合、社会人としてどのようなことが評価になるのかわからない場合があるので、訓練開始時に施設の規則やルールを説明するとともに、必要があれば、接遇では「介護福祉スタッフのマナー基本テキスト」（日本能率協会マネジメントセンター発行）等の新人研修用の書籍をテキストとして利用し、施設として規範を示した後に評価を行うことが望ましい。

#### (2) 「技能・技術に関する能力 - 基本的事項」欄の評価

- ・ 職務の遂行にあたって必要な能力のうち基本的、汎用的、共通的な能力であり、基本的スキルや取り組み姿勢についての「職務遂行のための基準」である。評価を行う時点は直近の時点であり、その時点までの訓練成果を判定することとする。
- ・ 具体的な判定については「職務遂行のための基本的能力」欄の評価を参照。
- ・ 全老健編集の「介護老人保健施設で働くあなたに入門編」（厚生科学研究所発行）などを用い、基本用語等の知識習得状況について、定期的に確認を行う。

#### (3) 「技能・技術に関する能力 - 専門的事項」欄の評価

- ・ 職務の遂行にあたって必要な能力のうち専門的な能力であり、訓練職務ごとに設定される能力についての「職務遂行のための基準」である。評価を行う時点は直近の時点であり、その時点までの訓練成果を判定することとする。

- ・ 具体的な判定については「職務遂行のための基本的能力」欄の評価を参照。
- ・ 履修形態が、一連の業務を指導を受けながら単独で実施する「標準作業」なのか、一連の業務を指導を受けながら共同で実施する「共同作業」なのか、一部の作業を体験的に実施する「体験作業」なのか、業務の準備・後片づけといった「補助業務」なのかといった点に留意し、評価を行う。

## 第5章 実践型人材養成システムにこれから取り組む方々のために

### 1. 実践型人材養成システムの注意点

平成20年度実践型人材養成システム普及のための地域モデル事業を実施し、その反省点を踏まえ、次頁以降にモデルカリキュラムおよび申請様式の記載のひな形を例示した。

カリキュラム上で見直すべき大きな問題となったことは、4月採用の新人職員が1週間足らずでヘルパー2級のOFF-JTに出してしまったことにある。

施設との人間関係ができないうえに、慣れない環境での1ヵ月間の研修で、携帯電話を使いフォローアップを試みた施設もあったが、現実的には脱落者を出してしまった。この反省に立ち、このあとに示す申請書類等のモデル様式では、1ヵ月間は施設でのOJTを実施し5月にヘルパー2級のOFF-JT等の配慮を行った。このほか、OFF-JT部分をシンプルにするため、カリキュラム上、全老健が行うOFF-JT部分10時間は割愛している。

また、制度上やむを得ない部分もあるが、対象を15歳以上35歳未満としているため、希望者がいても年齢制限ではねられるケースがあったが、これは巻末に記載する同じジョブ・カードを使った「有期実習型訓練制度」の6ヵ月版を併用することにより、年齢制限の問題はかなりの緩和が期待できる。

カリキュラムとは直接関連しないが、参加施設からは一様に訓練生はメンタル的な部分で弱いのではないかと指摘があり、訓練生を受け入れていく際、「介護従事者のストレス対策BOOK」(介護労働安定センター発行)等のメンタルケアの図書を参考にメンタルケアの体制を整えておく必要があるだろう。

### 2. 実践型人材養成システムにおける課題

実践型人材養成システムの唯一の課題として残るのが、「ヘルパー2級のOFF-JT教育機関」の確保である。モデル事業では介護労働安定センターに「ヘルパー2級のOFF-JT」をお願いした。本来、ヘルパー2級が取得できる教育機関であればどこでも、「ヘルパー2級のOFF-JT教育機関」となり得る。

しかしながら、教育機関側としては一定数の人数が集まらなければ採算が合わないため、最低人数の確保をOJTを実施する施設に求めることとなる。およそ20人が最低人数といわれているが、これを一施設で確保することは難しい。

実践型人材養成システムはOFF-JTを教育機関に依頼することが前提となるため、この人数を集めることが、OJTを実施する施設にとって実践型人材養成システムに取り組む際の最大のネックとなっている。いまのところ、実践型人材養成システムを採用する施設どうしが協力し合って、人数をまとめるというのが現実的選択肢となっている。

### 3. 今後に向けて

今現時点で、少子高齢化の進行を阻む有効なすべはなく、介護福祉士養成校も定員割れの一途をたどっており、みずからの手で介護職員の養成をしていかなければならなくなることは間違いない。

実践型人材養成システムで課題となっている「ヘルパー2級のOFF-JT」については、今回のモデル事業参加施設からも通信教育での承認を求める声があるとともに、通信教育が承認されれば、ほぼ事業所の意思だけで実践型人材養成システムを導入することが可能になるので、今後、実践型人材養成システムの普及のために制度が緩和されることを望みたい。

このあとに掲載している、申請関係のモデル様式は厚生労働省に確認済みのものである。ぜひ、提携教育機関を見つけていただき、助成金があるうちに、みずからの介護職員養成システムをつくり上げて、理想のケアを提供することのできる体制づくりをお願いするしだいである。

#### 参考

厚生労働大臣による認定を受けた実践型人材育成システムによる訓練を実施する事業主が受給できるキャリア形成促進助成金（訓練等支援給付金）

- ア OJTの実施時間に応じ、1人1時間当たり600円を支給。
- イ OFF-JTについて事業主が支払った賃金および訓練経費について助成。  
（助成率：中小企業4分の3、大企業3分の2）
- ウ ジョブ・カード制度による職業能力の評価を実施する場合、1人当たり4,880円を支給。
- エ 対象者に対して、キャリア・コンサルティングを受けさせる事業主について
  - ・外部機関等へ委託した場合、委託費等の2分の1を助成
  - ・企業内にキャリア・コンサルタントを配置した場合、15万円を支給
  - ・キャリア・コンサルティング実施期間中に支払った賃金について助成（助成率：中小企業2分の1、大企業3分の1）

各種書類

## OJT日誌

介護老人保健施設

実習年月日	平成 年 月 日( )	開始時刻	終了時刻
		休憩時間帯	
OJT時間(基準)	7 時間	正味実習時間	
OJT記録(開始から終了までの時間帯ごとの実習内容を記録すること)			
時 間	実習内容等	評 価 ・ 考 察	
		氏名 _____ 印	
OJT指導者より			
指導者氏名 _____ 印			