

今後の介護人材養成の在り方に関する検討会提出資料

日本介護福祉士会における生涯研修の推進と
「介護福祉士ファーストステップ研修」

社団法人 日本介護福祉士会 会長 石橋 真二
平成22年10月29日

日本介護福祉士会における生涯研修体系の検討と推進

- 1999(平成11)年 「介護福祉士の生涯教育体系の提案」
- 2004(平成16)年 「介護福祉士における専門性のあり方と研修体系に関する研究」事業報告書
 - 日本介護福祉士会生涯研修制度として、共通コースとしての「基礎研修プログラムⅠ(初任者研修)」「基礎研修プログラムⅡ」「基礎研修プログラムⅢ(実務者レベル研修)」と、次のステップとしての「管理者」、「特定領域スペシャリスト」、「教育者・研究者」コースを体系づけ。
- 2006(平成18)年 生涯研修制度見直し(次頁図参照)
 - 全社協「介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究会」(委員長・堀田力さわやか福祉財団理事長)により議論された、介護職員の能力開発とキャリア開発を支援する研修体系のあり方の内容は、本会がこれまで提案してきた生涯研修体系に沿っており、本会の研修体系のなかファーストステップ研修・セカンドステップ研修を位置づけることとし、再整理を行った。
 - 上位研修等では、「(仮称)認定専門介護福祉士(認知症)」のモデル事業、「訪問介護サービス提供責任者研修」「介護実習指導者研修」等の実施、制度上の「認定・認証」の検討、他団体との連携(研修認定)等を検討・実施している。また、2007(平成19)年には、「生涯研修手帳」を発行して研修履歴とポイントの管理を行い、制度の普及に努めている。

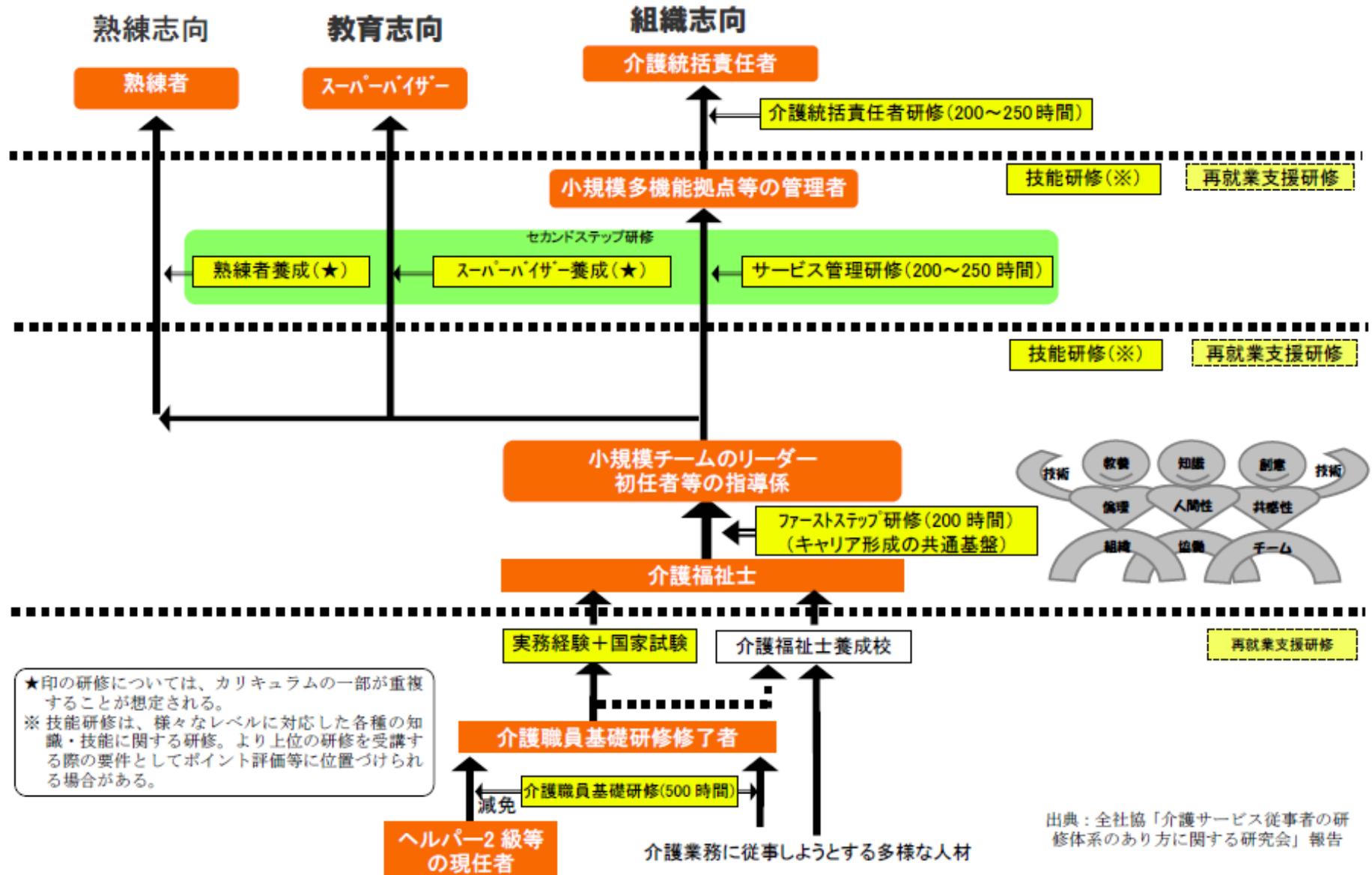
日本介護福祉士会における「介護福祉士ファーストステップ研修」の取り組み

- 平成18年度、静岡県支部で初の試行事業として取り組みを行い、その後、カリキュラムの再検討、講師養成など実施。
- 本会では、今年度も全国展開できるように普及促進に取り組んでいる。(平成21年度 17支部で実施)

	18年度	19年度	20年度	21年度
日本介護福祉士会支部	1	9	12	17
他団体(老施協支部等)		6	7	9
実施団体計	1	15	19	26

介護福祉士ファーストステップ研修の位置づけ

介護職員の養成研修体系とキャリアパス



「介護福祉士ファーストステップ研修」の概要

■「ファーストステップ研修」は、実務経験2年程度～（基礎的な業務に習熟した介護福祉士）の者を対象。的確な判断や対人理解に基づく「尊厳を支えるケア」が実践でき、小規模チームのリーダーや初任者等の指導係として任用されることを期待。そのための知識、技術、視点が学べる研修。

■「ファーストステップ研修」の意義

⇒介護職員としてスタートした時点での経験・能力の違いをこの研修で補完し、介護職員としての「共通の能力基盤」を確立する。

⇒仲間との学習を通し介護福祉士としてのキャリア形成について展望がもてるようにする。

⇒介護福祉士として働く誇りを確認し、早期の離職を防ぐことに貢献する。

ファーストステップ研修の枠組・特色

①3つの領域で構成され、「講義・演習」と「自職場課題」で構成。

「ケア」領域
(72時限)

「連携」領域
(48時限)

「運営管理基礎」領域
(80時限)

- ②研修内容は「ファーストステップ研修ガイドライン」に標準として「行動目標」「経験目標」「到達目標」「修了評価のポイント」を明示し、必要な知識、技術が提供され、実践者に役立つ。
- ③全国画一の内容ではなく研修実施機関の創意工夫が活かされる。
- ④研修時間200時限(1時限を45分とすることができる)のうち100時限(各領域の時限数の半分程度)を「自職場等課題」とし、「講義・演習」の事前、事後に自習課題等を設けることで、自職場の事例や諸課題等も用いた実践的な研修が可能。

3つの領域を研修し、得られる「知」

「ケア」領域 (72時限)

1. 利用者の全人性・尊厳の実践的理解と展開 (16)

2. 対人援助の倫理の実践的理解と展開 (16)

3. コミュニケーション技術の応用的な展開 (16)

4. ケア場面での気づきと助言 (24)

「連携」領域 (48時限)

5. 家族や地域の支援力の活用と強化 (16)

6. 職種間連携の実践的展開 (16)

7. 観察・記録の的確性とチームケアへの展開 (16)

「運営管理基礎」 領域(80時限)

8. 中堅職員としてのリーダーシップ (16)

9. セーフティマネジメント (16)

10. 問題解決のための思考法 (16)

11. 介護職員の健康・ストレスの管理 (16)

12. 自職場の分析 (16)

ファーストステップ研修が期待する研修の効果

キャリア形成・生涯学習促進の仕組み

- 講義・演習
- 受講者同士の学び
- 実践との循環
- 実践の省察ーふりかえり、自己評価、見直し

知の統合化

- 対人援助職としての「ものの捉え方」「思考枠組み」が形成される

エンパワメント

- 実践での躓きへの手当てができる
- 仕事の深みが発見できる
- 意欲・自信が維持、向上する
- 実践・学習課題を明確化できる

実践の「基盤となる力」の涵養

- 「観」や「信念」が形成される
- 粘り強く工夫・努力する姿勢を獲得する
- 言語化、記述力、指導力を獲得する
- 学び続ける習慣が身につく

実践行動の変容

- 的確に状況を理解し、判断、行動できる
- 他者に説明できる

介護保険制度とリンクしたキャリア支援

介護保険制度上の評価・位置づけの明確化によるキャリア形成のバックアップ(提案)

介護職員のキャリア形成支援の促進には、介護保険制度上の評価とつながることが重要です。それが「介護サービスの質の向上」「介護職員の労働環境の向上」をもたらします。

- 「個室・ユニットケア」を行う介護保険施設や「地域密着型サービス(認知症対応型生活介護、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護等)」の小チーム・ユニットごとに1名以上のファーストステップ研修修了者を常勤配置化に。
- ケアの個別化、小規模化を進め、質の向上を図る一環として、従来型の介護保険施設、通所系サービス、特定施設入所者生活介護などでも、ファーストステップ研修修了者をチームリーダーとして任用、常勤配置し、報酬上評価へ。
- 訪問介護事業のサービス提供責任者に、ファーストステップ研修修了者を常勤で配置し、報酬上評価へ。