

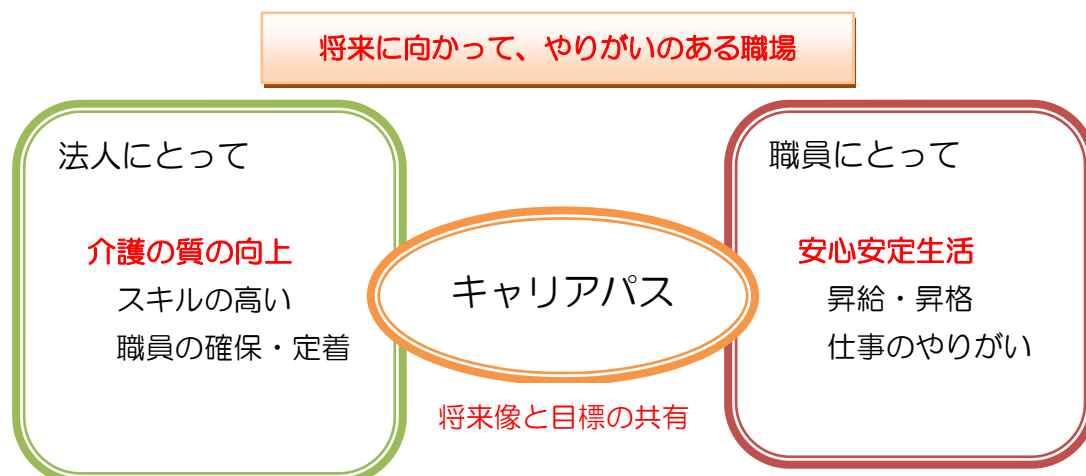
キャリアパスガイドライン（素案）

1. はじめに

- キャリアパスは各法人が自らの職員の確保・定着を図ることを目的に、職員一人ひとりが「やる気と誇り」を持って働くことができる職場づくりを行うためのものです。
- 職員にとってキャリアパスは「将来の道標」であり、現状における自分の経験や資格、スキルなどと3年先、5年先の将来像とを照らし合わせて、“将来この法人でどのような処遇となるかを示す根拠”となります。
- しかし、一法人一拠点施設の事業所では職位が限られているためにポストによるキャリアパスには自ずと限界があります。
- 全国老人福祉施設協議会では、介護職員がチームの一員として“やる気と誇り”をもって専門職の道を歩んでいくことを目的に、新人職員から管理・指導職員までのキャリアパスを検討しました。
- 本キャリアパスガイドラインを参考にされる法人においては、継続的に効果の検証をおこなっていただき、介護保険制度内事業体としてガバナンスを発揮できる「将来の道標」を描いていただきたいと切に願います。

2. キャリアパスとは

- 各法人の理念をもとに、求める人材像や教育方針が職員全体に理解されたうえで、介護職員が自ら将来像を描き、段階的に目標を設定するためのツールとなるものです。
- また、自ら描いた将来像を実現するために職員が主体的に学習すべきことや、それを支援するために法人が整備すべき研修体系等、各法人において職員一人ひとりのキャリアアップを通じた自己実現が可能となる道筋を示さなければなりません。
- このように、キャリアパスは、法人と職員の間での合意事項として、職員一人ひとりのキャリアアップの将来像と目標が示され、理解・認識されている事が最も重要となります。



3. キャリアパスの体系について

全国老人福祉施設協議会では、キャリアパスの体系を考えるに当たって、職員と法人間における認識を共有できる項目設定を重視しました。まず、各法人の理念をもとに、介護職員として望ましい人材像として「介護職員としてのあるべき基本指針(案)」を設定し、それに沿って道筋を示しています。このことを実現するための研修支援体制及びスキルアップの評価を含むキャリアパスの例を示します。

介護職員としてのあるべき基本指針（キャリアパス遂行のための相応しい知識・技術・価値観）（案）

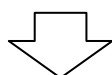
- ① 介護職員として自覚と責任ある行動ができる。
- ② 基本的人権を擁護し、自己決定を最大限尊重し、自立に向けた支援ができる。
- ③ 利用者の理解と利用者・家族との良好な人間関係の確立ができる。
- ④ 組織における役割・心構えの理解と適切な行動ができる。
- ⑤ 生涯にわたる主体的な自己学習の継続ができる。

4. 「キャリアパスの構成」(別表「概要図」参照)

(1) 経験年数および職位のイメージ

① 各ステップにおける経験年数のイメージ

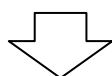
ステップ1	概ね1年程度
ステップ2	概ね1年～3年程度
ステップ3	概ね3年～5年程度



ステップ 4～6	概ね5年以上
-------------	--------

② 各ステップにおける職位のイメージ

ステップ1	初任者
ステップ2	現任者
ステップ3	リーダー



介護スペシャリストゾーン、管理・指導者ゾーン、地域連携・健康づくりゾーン

ステップ4	副主任、主任
ステップ5	管理職
ステップ6	施設長、管理者

(2) スキルのイメージ

スキルに関する目標・評価の構成要素を「社会力」「介護力」と分類します。

① 社会力

法人内における役割・心構えなど社会人・組織人として必要な力をいいます。

ステップ1	<p>良好な人間関係を築く基礎力を養う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会的常識が理解できる。 ・介護職員として自覚と責任ある行動ができる。 ・組織における役割・心構えを理解できる。
ステップ2	<p>利用者・職員に対して、良好な人間関係を保てる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的人権を擁護し、自己決定を最大限尊重し、自立に向けた支援ができる。 ・利用者の理解と利用者・家族との良好な人間関係の確立ができる。 ・組織における役割・心構えの理解したうえで適切な行動ができる。 ・帰属心をもってチームの一員として継続した協働ができる。
ステップ3	<p>組織人として自覚を持ち、初任者等の模範となる行動ができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会的に規範となる行動ができる。 ・組織における役割・心構えについての指導ができる。 ・リーダーシップを発揮して、チームを構成できる。

② 介護力

介護技術や福祉・介護の知識や利用者への支援に対する理解をしたうえで入所者の人権を尊重したアプローチができる力をいいます。

ステップ1	<p>指導を受けながら日常的な業務ができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護職員として基本に基づいた技術を習得できる。 ・利用者の安全を確保することができる。 ・職場に適応できる。
ステップ2	<p>自立して日常業務ができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護職員として自立した行動ができる。 ・利用者の人権を尊重し、かつ個別性を重視した業務ができる。 ・初任者等の相談をうけることができる。
ステップ3	<p>一般的介護知識・技術と職業倫理をもって、チームケアが形成できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・根拠をもった介護技術の提供ができ、初任者等への指導ができる。 ・介護業務の模範となることができる。 ・自身の目標・課題が明確であり、自己決定ができる。

(3) 情意（やる気、意欲）のイメージ

日常の職務行動を規律性、協調性、積極性、責任性の4つの観点で評価します。

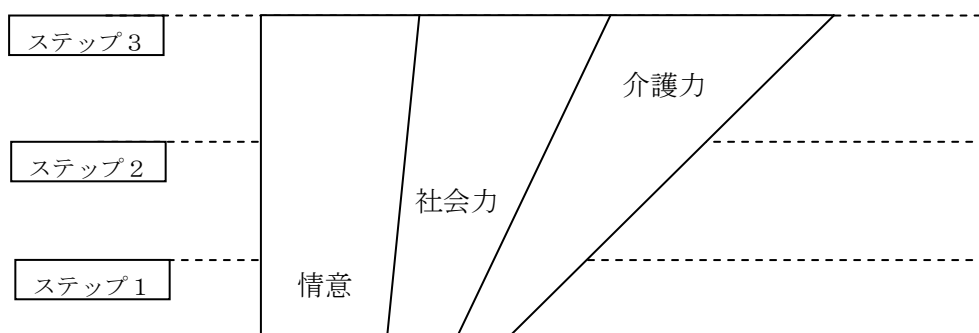
ステップ1	・積極性をもった行動ができる。
ステップ2	・規律性、協調性をもって業務を遂行できる。
ステップ3	・自らの役割、責任を遂行できる。 ・チームメンバーへ働きかけて、意欲を引き出すことができる。

(4) 着眼点のイメージ

(2)～(3)のうち、各ステップにおいて最も重視している項目を着眼点とします。

ステップ1	情意（やる気、意欲）
ステップ2	スキル・社会力
ステップ3	スキル・介護力

(着眼点のイメージ)



(5) 研修体系のイメージ

(2)～(3)を獲得・強化するために、各ステップで受けるべき研修を示します。

ステップ1	介護力や社会力を養う基礎的な研修 (例) 基礎的な介護技術の研修、社会人として基礎的な研修 等
ステップ2	介護力や社会力を養う発展的な研修 (例) 認知症ケアに関する研修／医学的知識に関する研修等 ／コミュニケーションに関する研修 等
ステップ3	介護力や社会力に関する専門的な研修 (例) より専門的な介護に関する研修／リーダーシップに関する研修 等

※ 介護職員と法人間において、(2)～(4)の構成要素を共有化するためのツールとして、ジョブカード等の項目を参考にして、各法人に合わせたチェック表等を用いることも有効と思われます。