

(寄稿)

介護職員のキャリアアップへの仕組み

～キャリア段位制度と愛仁会・介護職員能力開発ガイドライン～

2015年度介護報酬改定は、2.27%減と9年ぶりのマイナス改定となった。この中には、介護職員処遇改善加算も含まれており、その加算分を除くと、実にマイナス4.48%となる。特に算定要件への対応など、小規模の介護事業者にとっては、大きな課題として残されたと感じているところも多いのではないだろうか。

その様な中、社会医療法人 愛仁会本部 介護福祉事業部長 坪 茂典氏に寄稿いただき、3つの法人からなる愛仁会グループ共通の介護職員のキャリアアップへの仕組みについてご紹介いただいた。

愛仁会グループでは、新卒から5年間程度かけて体系的なプログラムの中で、集合研修だけでなく、OJTでの実践的な研修を行い、その修了者に『ブランド・ケアワーカー』の称号を与えている。

また、新人から将来目指す方向性として、『介護管理者コース』『スペシャリストコース』『実践指導者コース』『ジェネラリストコース』の4つのコースを樹木に準えて『成長の木』として明確にしている。『ブランド・ケアワーカー』となった介護職員は、これらのコースの中から次の目標を定めキャリアアップを目指すことになる。

実際にプログラムの中では、「これまでできていないことが明確になった」「成長の木を見て自分の目標が明確になった」という声もあり、各職員が自身の成長を意識して、日々の業務に取り組んでいる様子を窺い知ることができる。

組織として質の高い仕事は、個人の専門的なスキルにより支えられている。またそのスキルは組織にとっても個人にとっても将来を支える財産であり、すべての事業者に通じる普遍的な価値と言える。人材の確保がますます困難になると叫ばれる中、成長を感じさせる組織づくりが一層重要になると考えられる。

それぞれの事業者固有の事情もあると思われるが、キャリアパスの基本的な考え方や各成長プロセスと必要なスキルの基本的な定義の共有化だけでも、有効ではないだろうか。その際、本稿が参考になれば幸いである。

(市川)

2015年4月13日

Healthcare note

(No. 15-04)

寄稿者名：
社会医療法人 愛仁会本部
介護福祉事業部長
坪 茂典

編集主幹：
野村ヘルスケア・
サポート&アドバイザー
市川 剛志

野村證券株式会社
金融公共公益法人部