

54. キャリアパスの実現に向けて！ -2 (報告書が言いたい事は)

2019年1月6日

今回のエッセイは、「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」(以下当該報告書)に記載されている内容と「介護人材キャリアパス全体像(イメージ)」について考え、厚生労働省が定義するリーダーのあるべき姿や現場でのキャリアパスの実現についての紐解きを行っていきます。

社会保障審議会福祉人材確保専門委員会の当該報告書 P7「介護職のリーダー」の定義は、

リーダーは、5人から10人程度の介護職で構成される小規模な単位のリーダー達に対して、介護過程の展開に係るスーパーバイス等を実施するということを考えると、3ユニット程度の規模を束ねるのは妥当ではないか

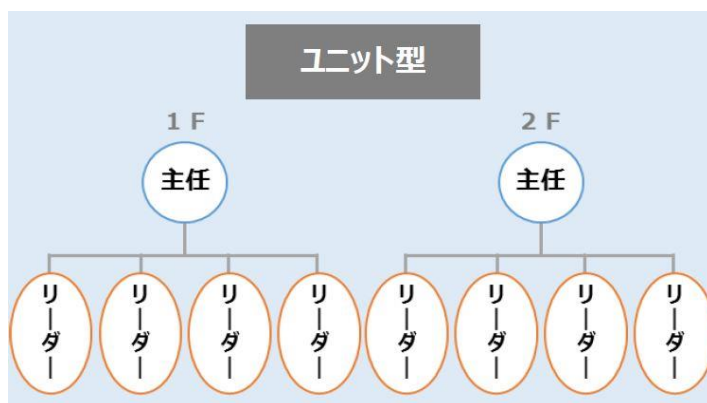
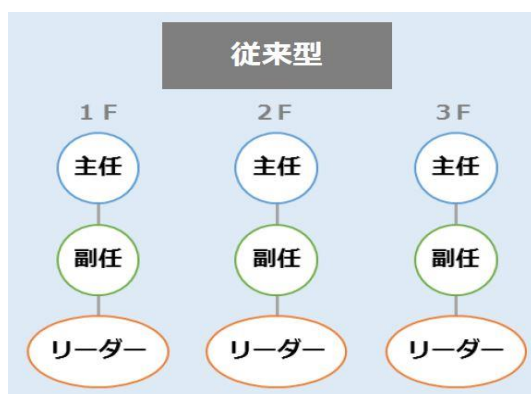
としています。

つまり、法人の役職・職位の「主任」が、当該報告書で定義される「リーダー」に位置しているようです。今後、概要や当該報告書でのリーダーを「主任」の意味あいでもって当エッセイでは考えていきます。

法人によって、いろいろな体制があると思いますが、一般的な特養の従来型、ユニット型での法人の役職・職位の事例です。

従来型 1フロア利用者 30~40人

ユニット型 1Y利用者 10人×4Y=40人



当該報告書の概要を下記に示し、求められるリーダー(主任)について考えていきます。

介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて(概要)					
現状・課題	平成29年10月4日 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会				
ポイント1	<p>○ 介護職の業務実施状況を見ると、介護福祉士とそれ以外の者で明確に業務分担はされていない。</p> <p>※ 小規模事業所では業務を分担できるほどの職員数がないこと、訪問系サービスでは1人での訪問となることから訪問時に複数の業務を実施する必要があること、通所系・施設系サービスでは業務のピークタイムが存在することから介護職員が総出で介護を提供する必要があること、に留意が必要</p> <p>○ 管理者の認識では、認知症の周辺症状のある利用者やターミナルケアが必要な利用者などへの対応、介護過程の展開におけるアセスメントや介護計画の作成・見直しなどの業務は介護福祉士が専門性をもって取り組むべきという認識が高い。</p> <p>○ また、介護職のリーダーについて、介護職の統合力や人材育成力などの能力が求められているものの、十分に発揮できていないと感じている管理者が多い。一方で、介護職の指導・育成や介護過程の展開等を重視している事業所では、リーダーの役割等を明確にし、キャリアパスへ反映するなどの取組を行っている。</p> <p>○ 介護分野への参入にあたって不安に感じていたことには、「非常時等への対応」、「介護保険制度等の理解」、「ケアの適切性」といったことが挙げられている。</p>				
ポイント2	<p>業務内容に応じた各人材層の役割・機能に着目するのではなく、利用者の多様なニーズに対応できるよう、介護職のグループによるケアを推進していく上で、介護人材に求められる機能や必要な能力等を明確にし、介護分野に参入した人材が意欲・能力に応じてキャリアアップを図り、各人材が期待される役割を担っていけるようにすべき。</p>				
ポイント3	<p>実現に向けた具体的な対応</p> <table border="1"> <tr> <td> <p>介護職のグループにおけるリーダーの育成</p> <p>○ 介護職がグループで提供する介護サービスの質や介護福祉士の社会的評価の向上に向け、一定のキャリア(5年程度の実務経験)を積んだ介護福祉士を介護職のグループにおけるリーダーとして育成。</p> </td> <td> <p>介護福祉士養成課程におけるカリキュラムの見直し</p> <p>○ 介護福祉の専門職として、介護職のグループの中で中核的な役割を果たし、認知症高齢者や高齢単身世帯等の増加などに伴う介護ニーズの複雑化・多様化・高度化等に対応できる介護福祉士を養成する必要。</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>介護人材のすそ野の拡大に向けた入門的研修の導入</p> <p>○ 介護未経験者の介護分野への参入きっかけを作るとともに、非常時の対応などの参入にあたって感じている不安を払拭し、多様な人材の参入を促進するため、入門的研修を導入。</p> </td> <td> <p>介護福祉士等による医療的ケアの実態の把握</p> <p>○ 医療との役割分担について、「医師・看護師等の働き方ビジョン検討会」の提案も踏まえ、利用者への喀痰吸引及び経管栄養の実施状況や研修体制の整備状況などの実態を調査。</p> </td> </tr> </table>	<p>介護職のグループにおけるリーダーの育成</p> <p>○ 介護職がグループで提供する介護サービスの質や介護福祉士の社会的評価の向上に向け、一定のキャリア(5年程度の実務経験)を積んだ介護福祉士を介護職のグループにおけるリーダーとして育成。</p>	<p>介護福祉士養成課程におけるカリキュラムの見直し</p> <p>○ 介護福祉の専門職として、介護職のグループの中で中核的な役割を果たし、認知症高齢者や高齢単身世帯等の増加などに伴う介護ニーズの複雑化・多様化・高度化等に対応できる介護福祉士を養成する必要。</p>	<p>介護人材のすそ野の拡大に向けた入門的研修の導入</p> <p>○ 介護未経験者の介護分野への参入きっかけを作るとともに、非常時の対応などの参入にあたって感じている不安を払拭し、多様な人材の参入を促進するため、入門的研修を導入。</p>	<p>介護福祉士等による医療的ケアの実態の把握</p> <p>○ 医療との役割分担について、「医師・看護師等の働き方ビジョン検討会」の提案も踏まえ、利用者への喀痰吸引及び経管栄養の実施状況や研修体制の整備状況などの実態を調査。</p>
<p>介護職のグループにおけるリーダーの育成</p> <p>○ 介護職がグループで提供する介護サービスの質や介護福祉士の社会的評価の向上に向け、一定のキャリア(5年程度の実務経験)を積んだ介護福祉士を介護職のグループにおけるリーダーとして育成。</p>	<p>介護福祉士養成課程におけるカリキュラムの見直し</p> <p>○ 介護福祉の専門職として、介護職のグループの中で中核的な役割を果たし、認知症高齢者や高齢単身世帯等の増加などに伴う介護ニーズの複雑化・多様化・高度化等に対応できる介護福祉士を養成する必要。</p>				
<p>介護人材のすそ野の拡大に向けた入門的研修の導入</p> <p>○ 介護未経験者の介護分野への参入きっかけを作るとともに、非常時の対応などの参入にあたって感じている不安を払拭し、多様な人材の参入を促進するため、入門的研修を導入。</p>	<p>介護福祉士等による医療的ケアの実態の把握</p> <p>○ 医療との役割分担について、「医師・看護師等の働き方ビジョン検討会」の提案も踏まえ、利用者への喀痰吸引及び経管栄養の実施状況や研修体制の整備状況などの実態を調査。</p>				

厚生労働省 社会保障審議会 平成29年10月4日報告書

ポイント1. 概要「現状・課題」の第3項の文章から

介護職のリーダー(主任)について、介護職の統合力や人材育成力などの能力が求められているものの、十分に発揮できていないと感じている管理者が多い。一方で、介護職の指導・育成や介護過程の展開等を重視している事業所では、リーダー(主任)の役割等を明確にし、キャリアパスへ反映するなどの取組を行っている。

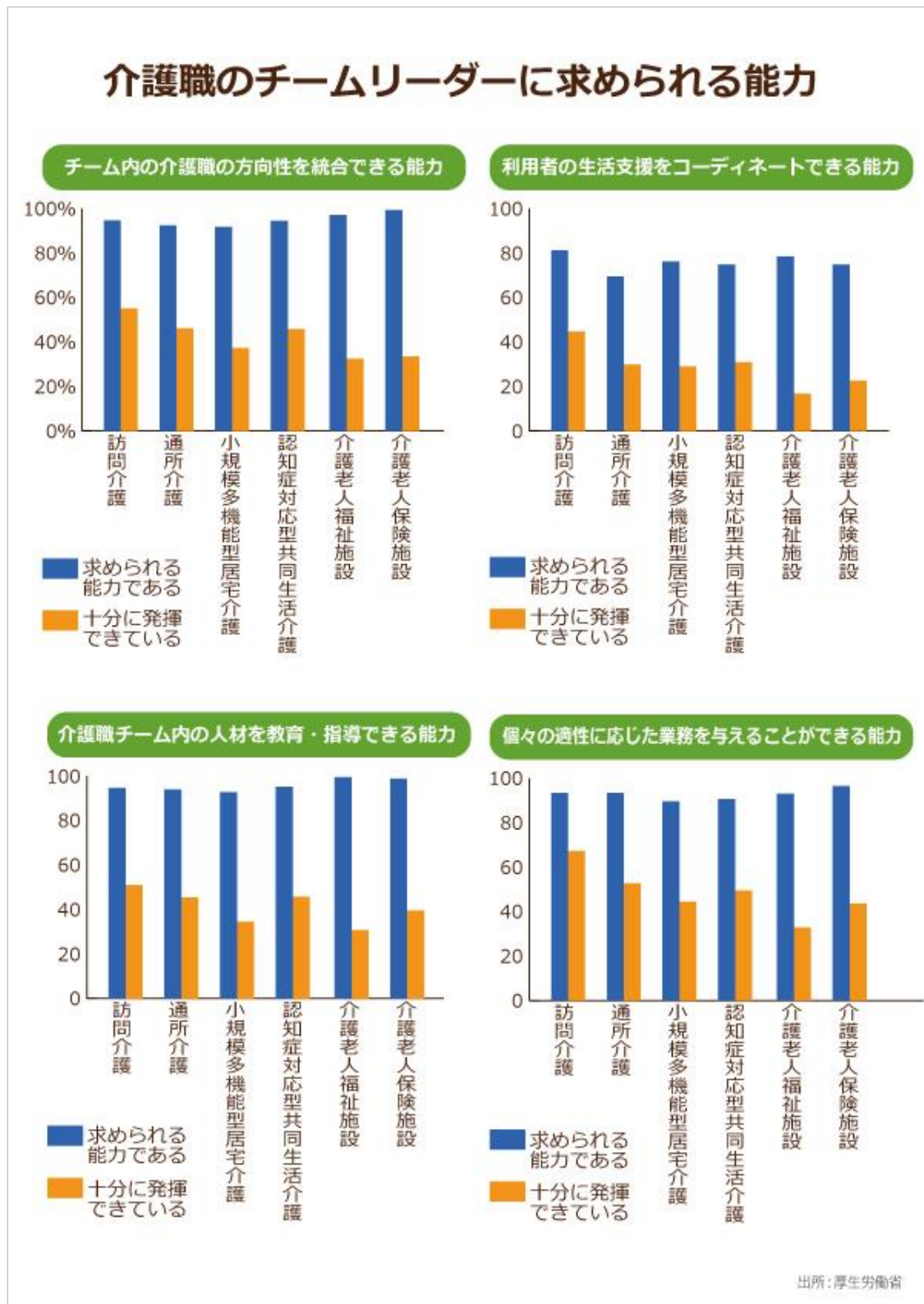
当該報告書から、リーダー(主任)の能力と役割について

- リーダー(主任)に求められる能力は、
 - チーム内の介護職の方向性を統合できる能力
 - 利用者の生活支援をコーディネートできる能力
 - 介護職チーム内の人材を教育・指導できる能力
 - 個々の適正に応じた業務を与えることができる能力
- リーダー(主任)が担うべき役割は、
 - 高度な技術を有する介護の実践者としての役割
 - 介護技術の指導者としての役割
 - 介護職チーム内のサービスをマネジメントする役割

“第 186 回介護福祉士資格の有無でキャリアが二分化!?無資格者からマネジメント職まで「介護職員のキャリアパス」を考察する”。みんなの介護ニュース。

<https://www.minnanokaigo.com/news/kaigogaku/no186/>

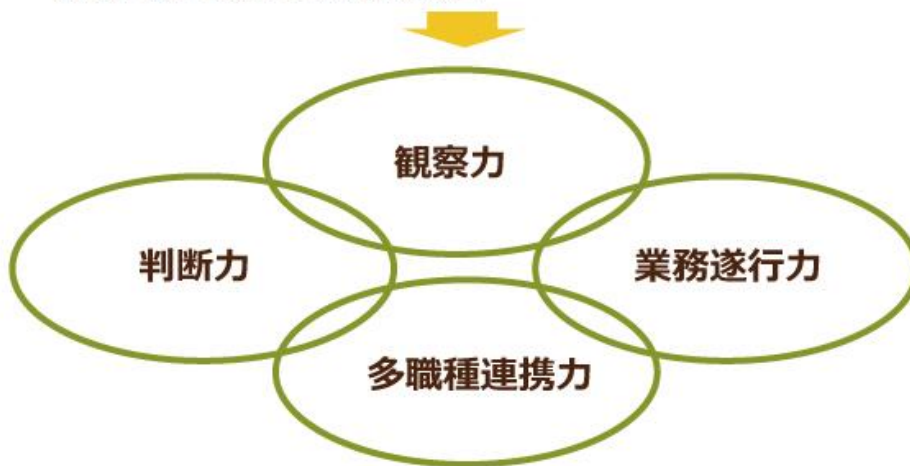
介護老人福祉施設でのリーダー(主任)の「求められる能力である」を十分に発揮できているとしている施設は2～3割で、7割～8割は発揮できていないとしています。



チームリーダーが担うべき役割と求められる能力

1. 高度な技術を有する介護の実践者としての役割

認知症の症状に応じた対応、医療の必要性が高い方への対応、終末期の方に対する看取りを含めた対応など



2. 介護技術の指導者としての役割

チーム内の介護職に対する自らが持っている介護技術の指導・伝達

介護職に対する指導力

3. 介護職チーム内のサービスをマネジメントする役割

介護過程の展開における介護実践の管理、チーム内の介護職のフォロー、他職種や他機関からの利用者に関する情報収集と情報共有



出所：厚生労働省

皆様、いかがですか。

現状の皆様の施設のリーダー(主任)は、担うべき役割を認識し、能力を発揮していますでしょうか。このようなリーダー(主任)がいれば、下位の副主任、リーダーも成長できますね。

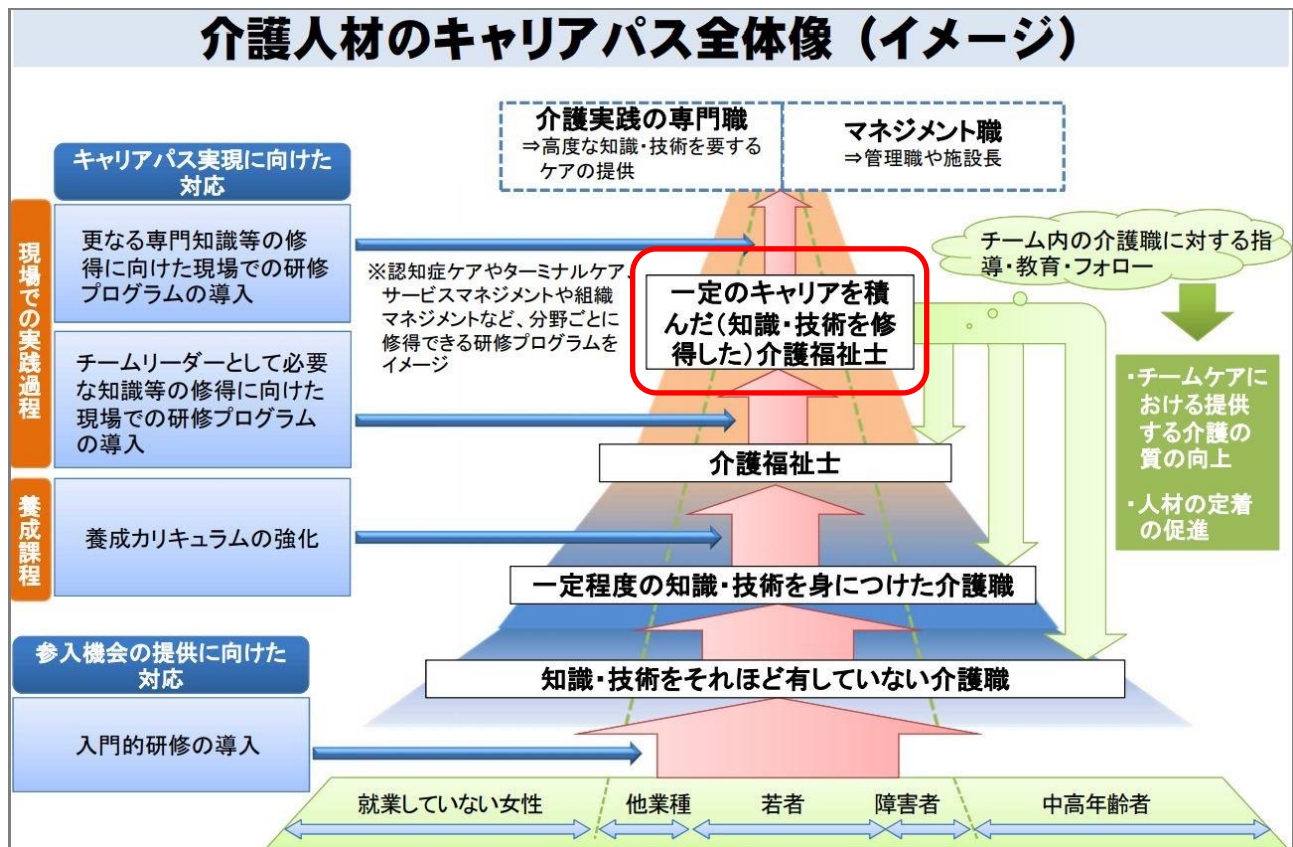
さて、次を考えていきましょう。

ポイント2. 概要「現状・課題」のまとめから

業務内容に応じた各人材層の役割・機能に着目するのではなく、利用者の多様なニーズに対応できるよう、介護職のグループによるケアを推進していく上で、介護人材に求められる機能や必要な能力等を明確にし、介護分野に参入した人材が意欲・能力に応じてキャリアアップを図り、各人材が期待される役割を担っていけるようにすべき。

つまり、介護分野に参入した人材が意欲・能力に応じてキャリアアップを図り、各人材が期待される役割を担っていけるために、上記まとめに伴う全体像が下記「介護人材のキャリアパス全体像（イメージ）」です。

この「介護人材のキャリアパス全体像（イメージ）」は、理想図です。
リーダー（**主任**）が、キーマンになっています。ここがポイントですね。



厚生労働省 第6回社会保障審議会福祉部会 平成28年10月5日資料

ポイント3. 概要「実現に向けた具体的な対応」から

介護職のグループにおけるリーダー(主任)の育成

介護職がグループで提供する介護サービスの質や介護福祉士の社会的評価の向上に向け、一定のキャリア（5年程度の実務経験）を積んだ介護福祉士を介護職のグループにおけるリーダー(主任)として育成。

ここで、「介護職のグループにおけるリーダー(主任)の育成」のグループについて、当該報告書P4を基に考えてみます。

(2) 実現すべき介護の提供体制

○ 今後、介護サービスの利用者がさらに増加していく中で、利用者のニーズは複雑化・多様化・高度化していくことが見込まれ、限られた人材で利用者のニーズに対応していくためには、それぞれの介護職の有する知識・技術を効果的・効率的に活用しつつ、介護職がグループで関わっていくことがますます重要になると考えられる。

○ 多職種によるチームケアの実践にあたり、介護職には、介護未経験者から介護福祉士まで多様な人材があり、それぞれの人材が有している知識・技術に応じて役割を担うこととなる。こうした中で、利用者の尊厳と自立の支援に向けて、利用者本位の介護の徹底と提供する介護サービスの質のたゆまぬ向上が求められ、グループ内の介護職に対する指導や助言、サービスが適切に提供されているかの管理など、人材及びサービスの質のマネジメントを担う者が必要である。

○ 介護分野における介護職として従事している介護福祉士は、平成27年10月時点で約78万人おり、介護職員の約4割を占める状況である（なお、平成27年9月時点の登録者は約140万人）。この介護福祉士の評価としては、介護報酬におけるサービス提供体制強化加算として、介護福祉士の配置割合が一定割合以上の状況の評価する加算が設けられており、資格を有する者が存在することそのものを評価していることから、介護福祉の専門職として担うべき役割がある。

○ こうしたことを踏まえると、利用者の多様なニーズに対応できるよう、介護職のグループによるケアを推進していくにあたっては、その中でリーダーの役割を担う者が必要であり、その役割を担うべき者としては、介護福祉士の中でも一定のキャリアを積んだ（知識・技術を修得した）介護福祉士が適当である。

簡単に言えば、利用者が増え、ニーズも複雑化・多様化・高度化していく中で、介護職員も多様化そして限られた人材で対応していくためには、今まで以上にグループを意識して、介護職みんなで頑張っていかなければならない。そのためには、グループのリーダーを育てなければならない。という事です。

この当該報告書では、まずは
グループを意識したリーダー(主任)を育てろ！ です。

ポイント1、2で、キーマンのリーダー(主任)が育っていないという事です。

また、リーダー**(主任)**が育っている施設は、「介護人材のキャリアパス全体像」に挑戦していくこととなります。

少し、紐解きをしてみました。

この当該報告書で言われるリーダーは、一般的には主任クラスのことでした。

次回は、どうリーダー **(主任)**、副任、リーダーを育成していくかを考えてみます。