

社会福祉法人やながせ福祉会における介護職員の能力開発のねらい

社会福祉法人やながせ福祉会における介護職員は、職業人としての自覚のもとに高齢者福祉施設が担う支援、並びにケアの質（スキル）の向上、いち社会人としての資質の向上、倫理観を常に推進し、充実したサービスを提供するため、支援実践能力の向上を目指した努力・自己研鑽が求められる。

その努力・自己研鑽に行うにあたり、以下の6点の能力が求められている。

- 1 相手をいたわり、思いやる人間性と高い倫理観など介護職員として、自覚と責任ある行動能力
- 2 多角的なアセスメントの視点を持ち、科学的根拠に基づく支援の展開能力
- 3 利用者の主体性と自己実現を意識し、基本的人権を擁護しつつ、選択に基づく自己決定を最大限尊重した自律を目指した支援の展開能力
- 4 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適応能力
- 5 ケア実践における研究的姿勢など主体的な自己学習と業務改善能力
- 6 帰属意識を持ち、組織における役割・心構えの理解と地域及び社会に貢献できる姿勢などの的確な行動能力

社会福祉法人やながせ福祉会における能力開発支援体制と役割

1 能力開発の支援

(1) 施設長

施設長はその責任において、介護職員全体の能力開発が効果的に行われるようにするとともに、介護職員個々に合わせた資質の向上（スキルアップ）及びキャリアパスへと発展させる。

(2) 主任・生活相談員・ユニットリーダー

施設長の方針のもと、系統的な育成の企画・実践・評価を行う。また、自己評価の集計結果を参考にしつつ、集合研修を計画し、現場育成と統合できる育成方法を企画・実践・評価する。

2 現場における育成支援

「共に学ぶ」の姿勢のもとに、先輩介護職員全員が、日々、行っているケアの実践の場面を通して、後輩介護職員に助言・育成にあたる。

(1) 主任・ユニットリーダー

ケアを実践する現場の責任者として、常に到達状況を把握し、育成体制の充実を図る。また、各個人のニーズや生活に合わせた資質の向上（スキルアップ）及びキャリアパスへの動機付けの役割を担う。

また、新任介護職員の最も身近な相談者の役割を担うとともに日々、行っているケアの実践の場面において、助言・育成を行いつつ、新任職員や現任職員の役割モデルになるように努める。

(2) 現任介護職員

主任やユニットリーダーに協力し、報告・連絡・相談体制を意識しつつ、その指示に沿って、育成のための中核的役割を担う。

(3) 看護師・生活相談員・介護支援専門員・管理栄養士

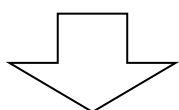
自らが行っているケアの実践モデルを示すとともに常に後輩介護職員への助言・育成にあたる。

社会福祉法人やながせ福社会におけるキャリアパスの構成

1 経験年数及び職位

(1) 各ステップにおける経験年数

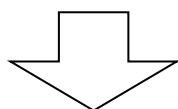
ステップ1	概ね1年程度
ステップ2	概ね1年～3年程度
ステップ3	概ね3年～5年程度



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

(2) 各ステップにおける職位

ステップ1	初任者
ステップ2	現任者
ステップ3	中堅・上級者



ステップ4	主任、ユニットリーダー
ステップ5	管理職
ステップ6	副施設長、施設長

2 スキル

スキルに関する目標・評価の構成要素を「社会力」と「ケア力」に分類する。

(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

ステップ1	良好な人間関係を築く基礎力を養う。 <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	利用者・職員に対して、良好な人間関係を保てる。 <ul style="list-style-type: none">・基本的な人権を擁護し、選択に基づく自己決定を最大限尊重し、自律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・心構えを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	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。 <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) ケア力

ケア技術や福祉・ケアの知識や利用者への支援を理解したうえで利用者の人権を尊重したアプローチに必要な力

ステップ1	助言を受けながら日常的な業務ができる。 <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	自立して日常業務ができる。 <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。・初任者等の相談を受けることができる。
ステップ3	一般的ケア知識・技術と職業倫理をもって、チームケアが形成できる。 <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。・ケア業務の規範となることができる。・自身の目標、課題が明確であり、自己決定できる。

3 情意（やる気、意欲）

日常の職務行動を規律性、協調性、積極性、責任性の4つの観点での評価

ステップ1	・ 責任性を持った行動できる・
ステップ2	・ 規律性、協調性を持って、業務が遂行できる。
ステップ3	・ 自らの役割、責任を遂行できる。 ・ チームメンバーへの働きかけ、意欲を引き出すことができる。

4 着眼点のイメージ

2と3のうち、各ステップにおいて最も重視している項目に着眼する。

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

5 研修体系

2と3を獲得、強化するために、各ステップで受けるべき研修。

ステップ1	社会力やケア力を養う基礎的な研修 ・ 基礎的なケア技術研修、社会人として基礎的な研修等
ステップ2	社会力やケア力を養う発展的な研修 ・ 認知症ケアに関する研修、医学的知識に関する研修、コミュニケーションに関する研修等
ステップ3	社会力やケア力を養う専門的な研修 ・ より専門的なケアに関する研修、リーダーシップに関する研修等