



静岡県介護支援専門員キャリアラダー (評価表)を作成して

執筆▶ 榎木博之 静岡福祉大学 福祉心理学科 教授 (介護支援専門員研修向上委員会評価部会委員)

「ケアマネジメントの質の向上」が課題となり目標も提示されているが、その評価についてはあいまいな部分が多いため、明確にしてほしいと感じているケアマネジャーは少なくないのではないだろうか。静岡県は、ケアマネジメントの質を主観と客観、定性評価と数値評価で明確に評価し、その後、改善等のPDCAを回せる仕組みを作った。2号連続でその概要と実践についてお伝えする。

静岡県では介護支援専門員キャリアラダー(評価表)(以下、キャリアラダー)を作成し、2023年度から法定研修及び各事業所でスーパービジョンを行う際に活用することとなりました。本稿では、キャリアラダーを作成した経緯と、概要等を紹介いたします。キャリアラダーとは、「キャリア(経歴)」と「ラダー(はしご)」を組み合わせたもので、はしごを順番に登っていき、キャリアアップできるようにする指標のことになります。

キャリアラダー作成の経緯

介護支援専門員の資質向上を目指して、2018年度に「静岡県介護支援専門員研修向上委員会」を設置し、介護支援専門員の法定研修の評価・実施方法、介護支援専門員の育成支援・評価・専門性の向上のための対応策について検討してきました。そのなかの評価部会において、介護支援専門員

が日々のケアマネジメント実践を自己評価・他者評価を行うことのできる評価表(キャリアラダー)を作成することになりました。キャリアラダーを作成した目的は、2つあります。1つは、自己評価・他者評価を行うことで、ケアマネジメントを振り返り、自身の強みや弱みを知り、目標を明確にし、自己研鑽に努めること、2つ目は、県全体の介護支援専門員の現状と課題を把握し、今後の対策に活かすことになります。前者は介護支援専門員自身の自己覚知に、後者は県全体の介護支援専門員の力量がどのくらいなのか、何が課題なのかを明らかにし、県全体で行う研修等に反映させることで質の向上を図っていくことがねらいとなります。

評価部会においてキャリアラダー作成の検討を重ね、2022年度には介護支援専門員法定研修(専門研修Ⅰ・専門研修Ⅱ・主任介護支援専門員研修・主任介護支援専門員更新研修)の受講生を対象に自己評価を実施しました。

また、県内6事業所に協力を依頼し、事業所内で自己評価と上司の他者評価を踏まえて個別スーパービジョンを実施し、その効果をヒヤリングしていきました。そして2023年度にキャリアラダーを誰もが活用できるようにしました。

キャリアラダーの概要

キャリアラダーは厚生労働省「介護支援専門員専門研修ガイドライン(2016年11月。以下、ガイドライン)中の「研修全体の最終目標(アウトカム)」の最終目標の8項目を評価指標として評価基準の根拠を明確にし、そのなかの「介護保険制度の理解」を「社会保障制度の理解」、「コミュニケーション力」を「対人援助技術」に変更しました。近年、介護支援専門員に求められている業務内容・業務範囲に即していくためです。そして「社会保障制度の理解」「対人援助技術」「ケアマネジメ