

3-1				
主題	老人福祉センターにおける人材育成の取り組み			
副題	心（ホスピタリティ）・技（知識）・体（実績）、による評価制度の構築			
キーワード 1	人材育成	キーワード 2	マイスター制度	研究(実践)期間 36ヶ月

法人名・事業所名	社福) 奉優会 港区立白金台いきいきプラザ			
発表者(職種)	阿波連建世(施設責任者)、井上麻美(施設責任者)			
共同研究(実践)者	小林浩元(施設責任者)、二村啓子(施設責任者)、齋藤弥生(施設責任者)			

電話	03-3640-8651	FAX	03-3699-6744
----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	当法人では、指定管理者として元気高齢者が対象となる老人福祉センター等施設を 15 事業所運営しており、高齢者の生きがいづくり、健康づくり、地域コミュニティづくり、介護予防事業等のサービスを提供しています。
-------	--

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

介護福祉業界においては、介護プロフェッショナルキャリア段位制度が導入・運用され、介護職員の介護技術をはじめとした実践的スキル及び知識の評価が行われている。この人材育成の仕組みにより、サービスの向上はもとより、職員のモチベーションアップ、離職防止が図られている。

一方で、老人福祉センターは本制度の対象ではないため、それに代わる仕組みを構築する必要があると考えた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

キャリア段位制度に代わる仕組みとして「総合職マイスター制度」を独自に構築し、業務に必要な知識の習得、実践的スキルの獲得、老人福祉センター職員としての在り方を身に付けることで、利用者、職員及び法人、社会の3つの視点での便益をもたらしたい。

- ・利用者の視点（より良いサービスを受けたい。）
- ・職員及び法人の視点（より充実した仕事がしたい。）
- ・社会の視点（より社会的価値のある公共サービスを行いたい。）

《3. 具体的な取り組みの内容》

総合職マイスター制度では、老人福祉センター職員（総合職）に必要な3要素を設定し、各項目に沿った評価指標を用いて評価しました。

「心」はホスピタリティの向上を目的とし、筆記テストとロールプレイにて評価。

「技」は介護予防や地域福祉の向上等に必要な知識の習得を目的とし、筆記テストにて評価。

「体」は業務実績の評価を目的とし、担当事業の実施数を評価。

各項目で優秀な成績を修めた職員に、金銀銅の 3 段階で表彰した。

《4. 取り組みの結果》

平成 26 年度から 29 年度の 3 年間で、「心」68 人、「技」59 人、「体」54 人を表彰した（延べ人数）。本取り組みの目的である利用者、職員及び法人、社会の 3 つの視点での便益においては、利用者の視点、職員及び法人の視点においては良好な結果となったが、社会の視点においては、今後も継続的に取り組み、さらにブラッシュアップしていくことで、我々の仕事の価値を可視化させていきたい。

《5. 考察、まとめ》

本研究に取り組んできたことで、現場での人材育成が組織的かつ継続的にできるようになり、サービスレベルの向上につながった。また、評価基準が明確になったことで、老人福祉センター職員のあるべき姿を組織全体で共有できるようになった。今年度は、この評価結果が直接的に給与に反映させる仕組みに移行させるべく取り組んでいく予定である。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人（ご家族）に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

- ・内閣府「実践キャリア・アップ戦略 分野別パンフレット」
- ・公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査結果」

《8. 提案と発信》

老人福祉センターは超高齢化社会を迎えている日本において重要な役割を担っていると考えられている。しかし、現状ではその役割を果たせているとは言い難い。本研究においても、社会の視点における便益については、明確に示せていない。本研究を引き続き進め、そしてこの仕組みを法人外へ発信していくことを通して、老人福祉センターの公益的価値を高め、社会課題の解決に寄与していきたい。