

職場内における介護職員の新人研修に関する内容検討 — プリセプターシップに関する調査と特別養護老人ホームの取り組み事例から —

A study on rookie training for care-workers in the workplace

— From the case of Nursing Home for the elderly and research on Preceptor-ship —

齋藤 真木 福田 明
Maki SAITO Akira FUKUDA

要旨

要支援・要介護認定者が増加するなか、介護職の人材不足が深刻化している。そのことにより、現場の介護職員の疲弊や士気の低下が進み、やがては、利用者へのケアの質低下を招くことが懸念される。人材確保を強化していくための方策のひとつとして、4割以上の事業所が、「介護職員の研修を充実させてく」としているが、先行研究をみると、介護職員の研修については問題点ばかりがクローズアップされている。

そこで本研究は、介護職員の新人研修に着目し、研修を展開する際の示唆を得るため、次の3点の目的を設定した。第1に、プリセプターシップにおける新人介護職員とプリセプターの実態を把握して課題を検討する。第2に、自己覚知と感性練磨につながると思われる新人研修の取り組み事例を紹介し、その取り組みについて考察する。第3に、第1と第2から得られたことを通して介護職員に求められる新人研修の内容について検討する。

第1については、プリセプターシップに関して本学介護福祉学科卒業生にアンケートを実施するとともに、実際にプリセプターシップを採用している施設に訪問した際にいただいた資料等から検討した。第2については、自己覚知と感性練磨につながると思われる新人研修を展開している施設に訪問し、研修担当者への聞き取り調査を行うとともに、関係資料も参考にしながら事例としてまとめた。第1と第2から学び得た内容に基づき、新人研修について「三次元構造」で整理することができた。

Key Words : 介護職員 新人研修 プリセプターシップ 特別養護老人ホーム 取り組み事例

I. 背景

介護福祉士等介護職員^{注1)}(以下、介護職員)の早期離職問題は、「NHKスペシャルー介護の人材が逃げていく」(2007年3月11日放送)でもとりあげられた^{注2)}。『平成19年版 図でみる介護労働の実態』¹⁾には、2005年から2006年までの1年間に離職した介護職員の割合(離職率)が全体の20.3%(36,132人)を占める、との調査結果が報告されている。これは、全産業の平均16.2%より25%多い水準である。さらに、離職した介護職員の42.5%が1年未満で辞めてしまっている。

厚生労働省によると、要支援・要介護認定者は2004年の約410万人から2014年には最大で約640万人に増加する見込みである。その場合に必要な介護職員数は、最大で約160万人となる。2005年の介護職員数が約112万人であるため、新たに約50万人の介護職員が必要になる²⁾。要支援・要介護認定者が増加するなか、介護職の人材不足が一層深刻化すれば、介護職員の疲弊や士気の低下、利用者へのケアの質低下を招く恐れも大きい³⁾。

では、どのような方策があるのか。前述の調査結果によれば、「人材確保を強化していく上でも、4

割以上の事業所が研修を充実させていく」と回答している⁴⁾。介護職の人材確保・離職防止策の1つとして卒後教育・研修^{注3)}(以下、研修)が注目されている^{5) 6) 7) 8) 9)}。また、社会福祉士及び介護福祉士法では、介護福祉士の資質向上の責務が規定され¹⁰⁾、研修は介護職員の資質向上を図る上でも重要である^{11) 12)}。

にもかかわらず、先行研究をみると、介護職員の研修については問題点ばかりがクローズアップされている。例えば、介護職員の研修体系が不十分であること^{13) 14)}、研修の実施方法も一方的に知識を伝達する等¹⁵⁾、単発的・座学中心で能力向上に結びついていないこと¹⁶⁾、経験年数によらず、全職員に同一の内容を行うこと¹⁷⁾、が指摘されている。

介護職員の研修の不十分さが指摘されるなか、研修の体系化を試みたものに『ケアワーカーの教育研修体系』(河内2004)がある。河内は、介護職員の研修の問題点として、新人介護職員の教育担当者(プリセプター)の専任配置率が看護師のそれに比べて極端に低い点(特別養護老人ホーム13.9%に対し病院42.0%)を指摘した。その上で、病院勤務の看護師への調査結果を参考にしつつ、①プリセプ

ターシップ (preceptor-ship) 注4) の導入, ②感性教育 (自己覚知と感性練磨のための研修), ③事例研究の3領域から体系化を試みた¹⁸⁾.

特に①は, 看護師の研修で実施率が高く, 研究も多い^{19) 20) 21) 22)}. 同時に, 新人看護師の職場におけるリアリティショック (reality-shock) 注5) を緩和し, 早期離職を回避させる, との見解もみられる²³⁾. しかし, 新人介護職員への研修 (以下, 新人研修) では, 前述した教育担当者 (プリセプター) の専任配置率からもわかるとおり, プリセプターシップの実施率は低く, 一部の施設における取り組みにとどまっている²⁴⁾. 介護業界では, 介護老人保健施設から導入が始まり, 徐々に広がりを見せているものの, 看護業界のプリセプターシップに比べ, 施設・事業所によって取り組み内容に差があるように思われる. 例えば, 新人介護職員の職場環境への適応を重視する施設・事業所もあれば, 仕事遂行上の知識・技術の習得を重視する施設・事業所もある. あるいは, 支持的サポートに比重を置く施設・事業所もみられる.

いずれにしても, 介護職の資質向上に加え, 人材確保・離職防止策の1つとしても研修が注目されている. 特に早期離職防止の必要性を考えると, 新人研修が重要である. しかし, 介護職員の研修は発展途上の段階にあるとともに, 十分な根拠がないまま実施されてきたといえる. 特に新人研修については各施設で具体的にどのように実施しているのかもみえにくい. 現状では, 先行する看護師の新人研修を参考にしながら, 介護職の特性に応じた新人研修を検討している段階にあるといえよう.

II. 目的

本研究では, 河内 (2004) がその重要性を指摘した①プリセプターシップ, ②感性教育 (自己覚知と感性練磨のための研修), ③事例研究の3領域に着目しつつ, 新人研修を展開する際の示唆を得るため, 次の3点の目的を設定した. すわなち, 第1に, プリセプターシップにおける新人介護職員とプリセプターの実態を把握して課題を検討する. 第2に, 自己覚知と感性練磨につながると思われる新人研修の取り組み事例を紹介し, その取り組みについて考察する. 第3に, 第1と第2から得られたことを通して介護職員に求められる新人研修の内容について検討する.

III. 方法

1. 研究の焦点

日本介護福祉士会が指摘するように²⁵⁾, 同じ「介護職員」でも「新人」「中堅」「ベテラン」によって

能力は異なる. 例えば, 新人ほど入浴・排泄・食事等の技術面が重要だと考える傾向にあり, 経験を積むに従って, リーダーシップ等の管理的能力が求められる²⁶⁾. 本研究では, 新人介護職員への研修 (新人研修) に焦点をあてる.

2. 研究内容と方法

本研究は2本立て構成を中心とする. それぞれの内容と方法の概要は以下のとおりである. なお, 各調査の対象・方法の詳細については, 後述する.

1) プリセプターシップにおける新人介護職員とプリセプターの実態と課題

プリセプターシップに関して本学介護福祉学科卒業生にアンケートを実施するとともに, 実際にプリセプターシップを採用している施設に訪問した際にいただいた資料等から検討する.

2) B施設における新人研修の取り組み事例

自己覚知と感性練磨につながると思われる新人研修を展開している施設に訪問し, 研修担当者への聞き取り調査を行うとともに, 関係資料も参考にしながら事例としてまとめ, 検討する.

3. 倫理的配慮

倫理的配慮として, 各調査対象者に対して, 今後の研修や研究等のために用いること, 個人または施設名が特定できないよう留意することを説明し, 許可を得た人から回答してもらった. また, 聞き取り調査等の内容の公表についても, 事前に関係者に事実確認を行った上で公表の許可を得た.

IV. プリセプターシップにおける新人介護職員とプリセプターの実態と課題

1. プリセプターシップに関する新人介護福祉士へのアンケート

ここでは, 新人研修のなかでもプリセプターシップについて, 本学介護福祉学科平成23年度卒業生に行なったアンケート結果に基づき考えてみたい.

1) 対象と方法

2012年3月に本学介護福祉学科を卒業した人で, 同年8月に開催されたホームカミングデイに出席した36人 (女性23人・男性13人, 平均年齢23.2±7.4歳) を対象に「職場内における新人研修に関するアンケート」を行った. その結果, 有効回答数 (率) は36 (100%) であった.

現在, 介護職員として働いているのは36人中33人 (91.7%) だった. その就職先を表1に示す. 特別養護老人ホームと介護老人保健施設がともに33.3%で最も多く, 両者を合わせると7割近くを占めた.

表1 対象者の勤務先

種別	度数 (人)	割合 (%)
特別養護老人ホーム (介護老人福祉施設)	12	33.3
介護老人保健施設	12	33.3
認知症対応型共同生活介護	2	5.6
サービス付き高齢者向け住宅	2	5.6
障害者支援施設	1	2.8
通所介護	1	2.8
訪問介護事業所	1	2.8
有料老人ホーム	1	2.8
養護老人ホーム	1	2.8
その他	2	5.6
無回答	1	2.8

「その他」については回答がなく、不明である。

2) アンケートの結果

(1) 就職先の介護現場におけるプリセプターシップ導入の割合

現在、介護福祉士として働いている人のうち、新人研修のなかでプリセプターシップを導入していると回答した人は33人中19人(68.2%)であった。プリセプターシップを導入している種別としては、特別養護老人ホームと介護老人保健施設がともに12施設中8施設(66.7%)、サービス付き高齢者向け住宅が2施設中1施設(50.0%)、有料老人ホームと養護老人ホームがともに1施設中1施設(100%)であった。障害者支援施設、認知症対応型共同生活介護、通所介護、訪問介護等については、いずれも導入されていない。

(2) プリセプターの人数

まず、プリセプターシップを導入していると回答した新人介護福祉士19人に対して、何人のプリセプターが担当しているのかを回答してもらった(回答率100%)。その結果、「常に同じ人に指導を受ける」が19人中11人(57.9%)、「日によって異なる人に指導を受ける」が19人中8人(42.1%)であった。

次に、「日によって異なる人に指導を受ける」と回答した新人介護福祉士8人に、具体的に何人のプリセプターが担当しているかを尋ねた(回答率75.0%)。その結果、3人のプリセプターと4人のプリセプターと回答した人がともに6人中2人(33.3%)、6人のプリセプターと10人のプリセプターと回答した人がともに8人中1人(16.7%)であった。

(3) プリセプターシップの実施期間

プリセプターシップを導入していると回答した新人介護福祉士19人に対して、プリセプターから指導を受ける期間について尋ねた。その結果、19人中17人(回答率89.4%)が回答し、平均は6.0±4.5か月でバラツキがみられた。そのなかでは、3か月と12か月がともに17人中5人(29.4%)であった。

(4) プリセプターの保有資格と経験年数

プリセプターシップを導入していると回答した新人介護福祉士19人に対して、プリセプターが保有している資格を尋ねた。その結果、「介護福祉士」と回答したのは19人中18人(94.7%)で9割を超えたのに対して、「介護福祉士と無資格の介護職員」と回答したのは19人中1人(5.3%)しかいなかった。また、プリセプターの現在の職場での経験年数は0.5～9年とバラツキがみられた。

(5) プリセプターと新人介護福祉士との性別の組み合わせ

新人介護福祉士が女性(13人)の場合をみると、プリセプターが女性であるのは7人、男性であるのは3人、両方が3人となっていた。新人介護福祉士が男性(6人)の場合は、プリセプターが女性であるのは3人、男性であるのは2人、両方が1人であった。

3) アンケートに対する考察

一般的に、プリセプターシップはマンツーマンで行われるものであるが、施設・事業所の考え方や勤務体制等により違いがあるのだろう。アンケートの自由記述「あなたがプリセプターに望むことは何ですか」のなかには、「教える内容が職員によって違

うことがある」「教えることを統一してほしい」という記述があった。介護現場の業務には、その性質上細かくマニュアル化できない部分がほとんどであることから考えると、複数の職員から指導を受ける新人介護福祉士にとっては、どの先輩から教わった方法で介護したらよいか、混乱してしまう場合もあると考えられる。そのことから、やはりプリセプターは常に同じ人で、勤務日を一緒にし、やむを得ない場合は予め決まっていた補佐の人が代行するという形が望ましいと思われる。

また、プリセプターシップの実施期間について河内（2004）は、看護職では実施期間は1年間だが、介護職の場合は技術的な難易度からいってプリセプターシップの期間は半分程度の半年間でいいのではないかとした上で、在宅ケアのように個人の家に入るような場合には、多少延ばす必要があると指摘している²⁷⁾。職場の形態が多様化しきっている介護現場では、それぞれの事業所でふさわしいと思われる期間が設定されているのだろうが、短期間で終了しているところについては、「早くひとり立ちしてもらわなければ業務が回っていかない」という事情もあるかもしれない。

このように、プリセプターシップの期間は固定化されるものではなく、それぞれの職場の形態によってプリセプターシップの期間を変えていく必要がある。介護人材の確保が難しいなか、短期間でプリセプターシップを終了している施設・事業所は、早くひとり立ちしてもらわなければ業務が回っていかないという差し迫った事情もあるのかもしれない。ただし、同じ新人介護職員であっても、個々でみれば知識・技術に差があることから考えれば、本来であれば、プリセプターシップの期間も個々の新人介護職員の状況に応じて設定していくべきではなかろうか。

いずれにしても、介護の職場が多様化しきっているなか、今回の調査を参考にしつつ、プリセプターシップの期間については今後も検討の余地があると思わ

れる。

今回の調査では、同じ介護福祉士の資格を有する先輩がプリセプターを担っていることが明らかになったものの、その経験年数については0.5～9年とかなりのバラツキがあり、同性によるプリセプターシップも難しい状況が判明した。

しかし、河内（2004）によれば、プリセプターと新人とのペアリングの基準としては、学歴、資格、介護歴、勤務先、年齢、性別、出身地などを検討し、プリセプターになる人が上位者であることが必要とした上で、学歴はプリセプターが高学歴か同じ程度がよく、新人と同じ感性を持った入社3～5年の世代的共感ができるレベルの人で同性同士がよいと指摘している。また、介護職は看護職に比べて男性が多いが、ペアリングは同性同士にする必要性も述べている²⁸⁾。

こうした河内の指摘から考えれば、現状、新人介護職員とプリセプターとのペアリングについては、十分考慮されているとはいえない。人材不足という限られた状況のなかで、とりあえずプリセプターとなる人を決め、担当せざるを得ない場合が多いことも推察できる。また、新人介護職員にもプリセプターにも相性があるため、本来であれば、双方の希望も尊重するなかでペアリングを図ることも必要と思われる。

2. A施設の例—プリセプターの声を通して

プリセプターシップを採用しているA特別養護老人ホーム（以下、A施設）は、2012年度に長野県補助事業の1つである「キャリア形成訪問事業」^{注6)}で筆者の1人が訪問した施設でもある。

以下は、2012年8月3日の研修用にA施設から事前にいただいた資料や、以後2回の研修の内容から得られた主な結果をいくつか示していく。なお、記載内容が妥当か否かについては、A施設の管理者に直接メールで確認し、内容の公表等に関して許可を得た。

1) プリセプターの悩み

a 他の施設で介護職員としての経験がある新人介護職員が、プリセプターに相談をせずに暴走。利用者様に対して楽しみを奪うような不適切な発言をしてしまう。

b 新人介護職員はプリセプターよりかなり年上で、他の施設での介護経験もある。職場のルールを無視して自分勝手にケアを行い、方法もいい加減であるが、注意しても耳を貸さない。

c 新人職員の、いい加減なケアについて注意をすると、「こんなことは他の職員もみんなやっていますよ」と、正しくないこととわかっているにもかかわらず直そうとしない。

V. B施設における新人研修の取り組み事例

1. 対象施設の選定と概要

本調査の対象施設は、B特別養護老人ホーム（以下、B施設）である。研修には、施設外で受ける外部研修と施設内で実施する内部研修がある³²⁾。B施設では、新人介護職員等を対象にした独自の内部研修が展開されている。その内部研修について、筆者らは詳しい内容を把握したいと考えた。外部研修でなく内部研修に焦点化したのは、その施設が新人介護職員をどのように育成していきたいのか、その取り組み姿勢や特徴を把握しやすいと考えたからである³³⁾。

表2に、B施設の概要を示した。2000年の介護保険制度開始前に開所し、その後、特別養護老人ホーム以外の事業を展開する等、地域において高齢者ケアの中核的役割を担ってきた。離職率をみると4%前後で推移しており、2007年度が4.5%（全職員44人中2人）、介護職員の離職率とした場合が6.9%（29人中2人）であった。これらは、介護職員の離

職率の全国平均25.3%と比較すると、大幅に少ない³⁴⁾。年給（基本給＋夜勤手当＋賞与等）をみると、新卒介護職員の場合、約250万円となる。新卒に限定していないため単純に比較できないが、介護労働に従事する介護福祉士（平均年齢38.7歳）の平均年給291.2万円よりは少ない。これを地域別にみると、長野県が285.9万円で、県平均よりも少ない結果となった³⁵⁾。

2. 調査対象者と調査方法・内容

研修を担当または統括する立場にある職員への聞き取り調査を依頼することにした。その結果、聞き取り調査の対象者は、C施設長となった。C施設長は、開所当初からのスタッフで、生活相談員等を経て施設長となっている。2008年10月10日にC施設長に約60分の半構造化面接を行った。質問内容は、①介護職員への卒後教育・研修の内容、②目的と導入経過、③実施方法、④それを受けた新人介護職員等の評価・反応、⑤今後の課題等についてであ

表2 調査対象施設の概要

	B施設
種別	特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）
介護方針	「ゆっくり・いっしょ・わがまま」
他の事業内容	短期入所生活介護（定員10人） 通所介護 2箇所（定員25人/日） 宅老所 4箇所（定員8～13人/日） 訪問介護 3箇所 配食サービス 居宅介護支援事業所 介護なんでも相談室 グループホーム（定員8人） 生活支援ハウス（定員10人）
利用者の状況	定員50人 平均要介護度4.0
主な職員〔人〕	施設長〔1〕 事務職員〔2〕 生活相談員〔1〕 介護支援専門員〔2〕 介護職員〔29：正規職員27，非正規職員2〕 介護職員のうち約6割が介護福祉士有資格者 他はホームヘルパー2級有資格者等 その他、障害者を数名雇用している。 看護職員〔3：看護師1，准看護師2〕 管理栄養士〔1〕
福利厚生	出産・育児・介護休暇あり
記載内容と時期	2008年10月10日時点
調査対象者（資格）	C施設長（社会福祉士，介護支援専門員）

る。

以上から得られた結果に関係資料からの情報も加え、実践報告としてまとめた。その上で介護職員への研修を行うにあたっての示唆や課題について考察した。なお、記載内容が妥当か否かについて調査対象者に直接、郵送またはメールで確認したとともに、内容の公表等に関して許可を得た。

3. 3つの新人研修

B施設の新人研修は大きく「入職前研修」、「応対マナー研修」、「基礎研修」の3つがある。以下、順に紹介していく。

1) 介護職として働く上での基本を学ぶ「入職前研修」

入職前研修は、4月から入職予定の新人介護職員等に対し、3月末に2泊3日の合宿形式で他の法人と合同で行われる。他施設の新人職員と一緒に学ぶことで、適度の緊張感が得られる。また、相互交流の場にもなり、地域を支える仲間意識の醸成にも役立っている。さらに、1つの組織で研修を行うよりも講師陣の幅も広がる。「まさに自分たちの行っていることだけがすべてではなく、外に目を向けることも成長するために必要」(C施設長)といえる。入職前研修では、初日に、法人の理念や介護方針等の説明を受け、その後、介護実技演習とともに、メインともいえる「障害体験」を行うことになる。

(1) 「障害体験」とは何か

「障害体験」とは、実際に介護を受ける場面を設定し、介護職員等が障害のある利用者体験を行う研修である。具体的には、車椅子使用で片麻痺設定、寝たきりで施設では行わないが身体拘束される設定、おむつを使用する設定、ミキサー食を介助で食べる設定、鼻カニューラを入れる設定等が行われる。視覚障害体験や聴覚障害体験というように、小・中学校でも行われがちな体験だけでなく、実際、施設で生活する利用者の状況に即した体験を行う点に特徴がある。

(2) 「障害体験」の導入経緯

導入のきっかけとして、B施設開設当時の職員のなかから「質の高い介護を行いたい」「そのためにも、利用者の立場になって考える研修が必要ではないか」という意見があった。そこで、外部講師を招いて3日間の合宿研修のなかで「障害体験」を行った。具体的には、ベッドに約6時間自由を奪われた状態で寝ている寝たきり体験を経験した。当時を知る介護職員は、「少しの時間でもベッドから離れ、人間らしく、人と関わることの大切さを学んだ」「今まで当たり前に出ていたことが出来ないもどかし

さ、気にもしなかったことが気になり、精神的にも肉体的にも疲れた」と振り返る。

次年度以降も、この合宿研修は「新人研修」と名前を変えて残り、「障害体験」はそのなかで毎年恒例の研修プログラムとして重要な位置を占めるようになった。その理由は、「利用者の障害を負うことに伴う不便さや苦しさもさることながら、実際は人の世話になったり介護を受けたりすることに起因する利用者の敗北感や喪失感等のほうが相当大きいことを、新人介護職員等が自らの体験を通して事前に把握しておくことが大切」(C施設長)と考えたからである。

(3) 「障害体験」の効果

介護職員等の多くは、この「障害体験」を経験することで、介護技術はもとより「介護される側の気持ちになること」の大切さ等について身をもって感じるようになるという。そして「『自分がやられて嫌だという介護はやらない』という原点を思い起こす」(C施設長)ことにつながっている。さらに、この原点ともいえる考え方は、やがてB施設の介護方針である「ゆっくり・いっしょ・わがまま」へと発展した。この介護方針に基づき、介護職員等は、利用者一人ひとりの生活に合わせ、個々の利用者の生活を尊重していくために努力している。例えば、食事は利用者と一緒に、その人のペースを大切にしながら、1時間半近く時間をとる人もいる。入浴も1時間くらい時間をかける場合もある。こうした取り組みを通して、「『自分だったらどうしたいのか、自分だったらどうされたいのか』を介護職員個々が考えられるようになってきた」(C施設長)。つまり、介護職員の都合や職場の都合を優先しがちになることを戒められるようになった。

2) 生活の基本を学ぶ「応対マナー研修」

最近では、介護技術や「障害体験」以前の課題もある。例えば、「挨拶ができない」「お茶の出し方がわからない」「電話の対応ができない」「配膳の仕方がわからない」といった生活に関わる基本的な部分に欠ける新人介護職員もみられるようになった。しかし、「介護職員だからといって電話をとらなくてもよいわけではないし、家族がくればお茶を出すのは当たり前。もちろん配膳も間違わずに行ってほしい。自分はどんな配膳でもよいのかもしれないけれど、ご飯とお味噌汁を逆さにして置く逆さ膳は亡くなった人に出す方法。それをわかっている利用者はどのような思いをするのか」(C施設長)。現在では、こうした課題に対応するため、民間企業主催の応対マナー研修にも参加している。

3) 中途採用や介護・福祉分野以外の新人にも対応した「基礎研修」

基礎研修は、年度途中で採用されたり、介護や福祉に関する分野を学ぶ機会が少なかったりした新人介護職員を主な対象に行われる。「高齢者福祉論」「地域福祉論」等に基づき、介護・福祉に関する基礎的な理論を学ぶ。最近では、新人介護職員のなかでも、大学、短大、専門学校で本格的に介護や福祉を学び、介護福祉士国家資格を取得してくる人も珍しくない。その一方で、介護や福祉とは全く関係のない職業から転職してくる人もいる。この基礎研修のように、「すべての新人介護職員を画一的に扱うのではなく、介護や福祉分野以外の新人介護職員にも対応した研修が必要である」(C施設長)。

4. B施設の新人研修に対する考察

1) B施設の新人研修から引き出せる他施設等への示唆

本研究では、B施設における新人研修の取り組みを紹介した。ただし、施設の歴史や規模等の違いにより、B施設の新人研修を立場が異なる他施設等がそのまま取り入れることには注意が必要と思われる。しかしながら、新人研修を企画・実施する際に、B施設の取り組みから学ぶべき点はあると思われる。C施設長によれば、新人研修に対する不平不満の声は聞かれておらず、むしろ新人介護職員からは「満足している」との声が聞かれるという。以下では、B施設の新人研修から引き出せる他施設等への示唆を3点述べる。

(1) 利用者について身をもって考え・気づく機会の必要性

篠塚(2013)は、財団法人介護労働安定センターが2007～2011年度に実施した「事業所における介護労働実態調査」の結果を評価した³⁶⁾。その結果、新人研修については特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、介護療養型医療施設とも、「介護技術・知識」「接遇・マナー」「法人・事業所の経営理念・ケア方針」「感染症予防対策」「安全対策」の実施率が高く、身につけてもらいたい項目だから当然と評価する一方で、明確に加えてほしい研修項目として「人権尊重の意識や職業倫理」をあげている。篠塚(2013)は、その理由として人権や職業倫理の研修が行われているかどうか、この調査からでは明らかにならないとした上で、職業人としての人権尊重の意識や倫理のことは、採用時にきちんと意識づけするような研修が極めて大切と指摘している。

確かに介護技術・知識等の必要性を否定するつもりはない。しかし、そこに「人権尊重」や介護職としての「倫理」が伴わなければ、利用者との関係形

成に支障が生じ、結果的に利用者へのケアの質低下を招く。それだけに、「人権尊重」「倫理」等、言葉だけが先行しがちになるなか、B施設のように「障害体験」を通じて、新人介護職員自身が身をもって利用者のことを考え・気づく機会は重要といえる。さらに、「障害体験」からの気づきは、介護職員の都合を優先させるのではなく、利用者のことを第一義的に考えたケアの実践へと発展した点にも注目すべきと思われる。なぜなら、「障害体験」は、形式だけで終了してしまう新人研修ではなく、具体的な形として利用者へ還元できた新人研修だったからである。

(2) 互いに主体的に学び合う場の必要性

「障害体験」を通して気づいたことを発表したり、他の人に教えたりする機会があることは、新人介護職員に求められる、集団で議論する力、表現力、まとめて伝える力、仲間(他者)と共同する力の醸成を図ることにつながる³⁷⁾。先輩から一方的に教えてもらうというトップダウン方式ではなく、新人介護職員が主体となって学んだことを発揮できる機会の設定が必要といえよう。この考え方は、プリセプターシップにおいて、先輩から答えを教えられることに慣れてしまい、自分で考え、悩むというプロセスから答えを見つけられなくなってしまう新人介護職員にとっては大切である³⁸⁾。

(3) 新人介護職員の背景を考慮した研修プログラムの必要性

厚生労働省は、2025年を見据えた「安心と希望の介護ビジョン」をまとめている。そのなかの1つに「介護従事者にとっての安心と希望の実現」がある。さらにその中身をみると、「現場復帰に向けた研修の実施」や「介護未経験者の就業支援」等が示されている。その背景には、しばらく介護に従事していなかった人が抱きやすい復帰への不安や介護を学んだ経験のない人が抱く不安を取り除き、「介護職員として(再)就職してほしい」という人材確保・育成がある。その意味で、B施設の基礎研修では、中途採用者なかでも介護や福祉について学ぶ機会がなかった新人介護職員を対象としており、このビジョンを先取りした取り組みだったといえる。

新人介護職員を「新人」という枠で一括りにせず、介護福祉士養成校卒の新人なのか、他業種から転職した新人なのかといった新人介護職員の教育背景等も考慮する必要がある。その上で、それぞれの新人介護職員の実態に応じた新人研修をプログラム化していくことが求められる。

2) B施設における新人研修と雇用管理

現在、介護職員は在職期間が短くなり、求職者の減少も起きているとの指摘もあるなか³⁹⁾、驚くべきことに、B施設における介護職員の離職率は低い。つまり、B施設には、新人介護職員が辞めずに働き続けている理由があると考えられる。堀田(2008)は、ケアに対する不安を取り除き、介護職のやりがいや達成感を守ることができれば防げる離職もあるのではないかと指摘している⁴⁰⁾。B施設においても、合宿形式による入職前研修での仲間づくりや「障害体験」を通して学ぶ利用者への気づき、新人を一括りにせず、それぞれの弱みに応じた基礎研修の実施が、彼(女)らのやりがいや達成感につながっていると思われる。実際には、研修が介護職員の離職と直接どう関連するののかについては、まだ実証されていない⁴¹⁾。しかし、B施設の新人研修は、新人介護職員の早期離職防止という雇用管理の側面から考えても参考になると思われる。

3) B施設における新人研修の実施要因と今後の研究課題

B施設における新人研修が実施できた要因の1つとして、C施設長の考え方や力量が影響した可能性がある。そもそも新人研修に対しては、新人介護職員一人ひとりがさまざまな思いを抱いている。それだけに、個々の新人介護職員の意欲と力を引き出し、育てることが意図された研修が大切になると考える。その点、B施設では、定期的あるいは日々の勤務のなかで、新人介護職員の希望や感じていること、不安に思っていること等について施設長自らが話を聞く機会を設けているという。筆者らが実施した勤務校の卒業生への自記式質問票調査によれば、介護職員の職場環境が良好である要因の1つに「上司が(介護職員の)意見をよく聞いてくれること」と感じている人が多い⁴²⁾。

さらに、C施設長は、長年、生活相談員として利用者や介護職員と接する機会が密にあった。つまり、どのようなことを新人介護職員が求めているのかを理解しやすい立場にあったといえる。新人研修の効果を高める前提には、新人介護職員個々の希望や不安を吸い上げ、それを新人研修へと反映させる施設長を中心とする積極的な働きかけが必要であると思われる。

ただし、研修は組織のなかで展開されるため、施設長を対象とした本研究の場合、得られた情報に偏りが生じた可能性も否定できない。今後は、実際に研修を受ける立場にある新人介護職員の声も参考にしながら、新人研修に関する研究を推進していく必要がある。

VI. 介護職員に求められる新人研修の検討

図2に示すように、「プリセプターシップにおける新人介護職員とプリセプターの実態と課題」と「B施設における新人研修の取り組み事例」から学び得た内容に基づき、新人研修について「三次元構造」で整理した。

「三次元構造」とは、a:河内(2004)が体系化したプリセプターシップ、感性教育、事例研究の「3領域研修」、b:無資格者、ヘルパー、介護福祉士を対象とした「教育背景・資格別研修」、c:非正規職員、正規職員を対象とした「雇用形態別研修」から構成される。

新人研修における「三次元構造」は、新人介護職員が個々の状況に適した研修を選択し、段階的に確実にキャリアアップ^{注7)}を図りながら成長していくプロセスも視野に入れている。それだけに、a~cはどれも重要で密接な関係にもある。図2の「三次元構造」の枠が実線ではなく破線で記してあるのも、それぞれが固定的な研修としてではなく、三次元の各研修とも交互に浸透可能であることを示したかったからである⁴³⁾。例えば、介護福祉士とヘルパーの違いはあるにせよ、正規職員の新人として共通して必要な研修もある。

a~cのなかで、c「雇用形態別研修」については、今後、潜在的にも非正規職員から正規職員として介護労働を望む人々が増加することが考えられ⁴⁴⁾、重要になってくるとと思われる。『少子高齢社会の福祉・介護サービス職』(2008)で下山も、一定期間の研修や資格取得等を条件に、非正規職員が正規職員に転換可能なキャリアルートの創設の必要性を指摘している⁴⁵⁾。すでに、非正規職員を対象とした定期的な研修とともに段階的な評価をすることで、非正規職員を正規職員へと繋げる取り組みを展開している事業所もある⁴⁶⁾。ただし、すべての新人非正規職員が正規職員となることを希望しているとは限らない。したがって、新人非正規職員の場合にも、やはり個々の必要に応じた柔軟性のある研修が求められる。

図2の下部には「テーマ別研修」を示す。個々人が、どのような知識・技術等を学びたいか、あるいはどのような知識・技術等を身につける必要があるかによって内容が異なる研修である。例えば、終末期ケア、ケアプラン、使用頻度の高い薬に関する知識、ユニットケア、認知症ケアがあげられる。実際に新人研修を展開する際は、「三次元構造」に「テーマ別研修」をリンクさせて検討することが望まれる。

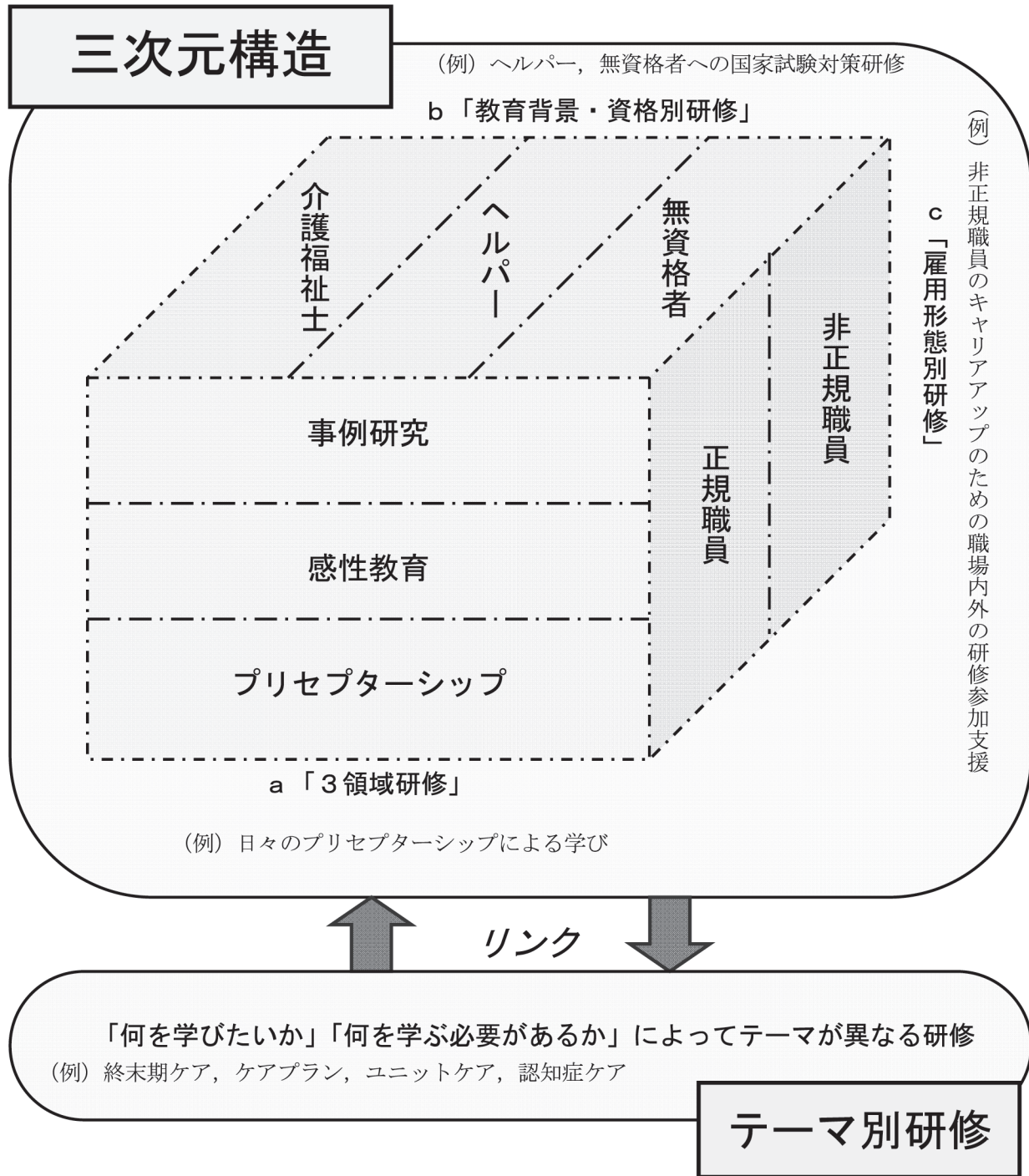


図2 介護職員の新人研修における「三次元構造」と「テーマ別研修」の全体像

謝辞 本研究にご協力いただきました卒業生の皆様，施設関係者の皆様に対して，心から深くお礼申し上げます。

注

注1) 介護職員には，介護福祉士以外に，ホームヘルパー（1級～3級），無資格で介護労働に従事している人（以下，無資格者）も含む。ただし，介護保険法改正において今後，介護ニーズに対応する介護職員は原則介護福祉士となる等その方向性が示されている（阪野貢・飛永高秀：人材養成供給機関。エンサイクロペディア社会福祉学，607，

中央法規，2007 参照）。

注2) この放送を通して，介護の職場が深刻な人手不足に見舞われている状況を全国に訴えかけることになった。放送では，グループホーム勤務の介護福祉士3年目の男性職員等，介護職員が次々と職場を去っていく現状が取材をもとに紹介された。

注3) 本研究でいう卒後教育・研修には2つの意味が存在する。1つは，介護福祉士養成校卒業後の介護福祉士への教育と研修という意味である。もう1つは，広く介護職員の研修を意味する。「研修はまた教育研修とも呼ばれ，教育の一つである」とされており，教育・研修を単に研修と称

す場合もある。したがって、本研究では、基本的には「卒業教育・研修」を用いるが、引用文献や前後の文章の脈絡を考慮して単に「研修」と表現する場合もある。なお、あえて教育と研修をわけるならば、教育は、主として知識付与の過程で理解・記憶・判断に関するものの育成を、研修は受講者を主体においたもので、本人が研鑽し習得するものを意味する（渡部章・渡部博子：組織内教育研修「成功」バイブル、14－15、日総研、2004参照）。

- 注4) プリセプターシップとは、先輩職員（プリセプター）が新人職員（プリセプティ）とペアを組み、育成計画に基づき、マンツーマンで教育・指導を展開する体制を意味する（吉富美佐江・野本百合子・鈴木美和ほか：新人看護師の指導体制としてのプリセプターシップに関する研究の動向、看護教育学研究、14（1）：66、2005参照）。日本の看護業界では1990年代に入って普及してきており、ほとんどの規模の大きな病院では定着している。
- 注5) リアリティショックとは、現実が理想とかけ離れていることに衝撃を受け、困惑した状態である（久保江里・前田ひとみ・山田美幸ほか：新人看護師の仕事に対する予想とのギャップと対処の実態、南九州看護研究誌、5（1）：45、2007参照）。
- 注6) 「キャリア形成訪問指導事業」とは、福祉・介護従事者のキャリアアップを支援するため、介護福祉士養成校の教員等が講師として福祉・介護事業所に派遣され、そこで研修を行うものである。
- 注7) キャリアアップとは、漠然と職業経験を積むということではなく、職務等を通じて新たな可能性を切り拓き、経験や能力の幅を広げながら自らの目標を達成していくという積極的な意味でのキャリア開発を意味する（全国社会福祉協議会：福祉職員研修テキスト基礎編、94、2000参照）。

文 献

- 野寺康幸：図で見る介護労働の実態－平成18年9月実施の介護労働実態調査結果から、介護労働安定センター（2007）。
- 渡邊将史：少子・高齢社会における福祉人材確保、立法と調査、274：12（2007）。
- 田島誠一：介護職の労働環境の課題と展望を考える、月刊総合ケア、17（5）：17－18（2007）。
- 福祉新聞社：キャリアに応じた待遇に－福祉人材確保指針改定、1、福祉新聞（2007. 8. 13）。
- 佐藤博樹・大木栄一・堀田聰子：ヘルパーの能力開発と雇用管理－職場定着と能力発揮に向けて、勁草書房（2006）。
- 全国社会福祉協議会：介護サービス従事者の研修体系のあり方について＜最終まとめ＞（2006）。
- 全国社会福祉協議会：福祉人材の確保のために－今後の関係者の取り組みにむけた課題提起（2007. 6. 21）。
- 堀田聰子：訪問介護員の定着促進に向けて－離職の現状と介護職の意識を手がかりに、月刊福祉、11月号：29－32（2007）。
- 宮田伸朗：卒業教育の充実による人材育成、月刊福祉、11月号：33－35（2007）。
- 厚生労働省社会・援護局：社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律案について、4（2007）。
- 大塩まゆみ・福富昌城・宮路博編：ホームヘルプサービスのこれから、（大塩まゆみ・福富昌城・宮路博編）ホームヘルパーのためのスーパービジョン－よりよいサービスの提供をめざして、160、ミネルヴァ書房（2002）。
- 橋本正明：介護人材の課題 確保、育てる、活かす－新任介護職員指導育成チューターシステムを踏まえて、介護福祉、No.66：85（2007）。
- 石橋真二：はじめに、（日本介護福祉士会編）介護福祉士初任者のための実践ガイドライン、中央法規（2007）。
- 本名靖：専門介護福祉士・高度専門介護福祉士の養成について、（小林光俊編）専門介護福祉士の展望－次世代の新しい介護福祉士の必要性、146、北隆館（2006）。
- 生保里恵子・堀田かおり・小林聖恵：介護老人福祉施設における職員の研修体制の現状－アンケート及び聞き取り調査より、帯広大谷短期大学紀要、41：75（2004）。
- 泉佳代子・川廷宗之：介護職の自己啓発に関する一考察、大妻女子大学人間関係学部紀要、7：174－175（2005）。
- 水野敬生：介護のプロを育てる－人材養成職員研修の今（第11回）階層別、職種別に重点をおいた職員研修の取り組み、ふれあいケア、13（3）：57（2007）。
- 河内正弘：ケアワーカーの教育研修体系－プリセプターシップ・感性教育・事例研究、学文社（2004）。
- 吉富美佐江・野本百合子・鈴木美和ほか：新人看護師の指導体制としてのプリセプターシップに関する研究の動向、看護教育学研究、14（1）：66（2005）。
- 横山登喜代・菊池真由美・尾上裕子ほか：新人指導を担当したスタッフのプリセプター支援に対する意識と行動－新人指導案を使用して－、第37回日本看護学会論文集－看護教育、197－199（2006）。
- 川瀬淑子・仲下真紀子・橋本望ほか：プリセプター・プリセプティの成長過程の分析、第37回日本看護学会論文集－看護教育、200－202（2006）。
- 巽なぎさ・福山麻里：プリセプターシップを支援する看護師の心理面の調査、第37回日本看護学会論文集－看護教育、203－205（2006）。
- 河内正弘：ケアワーカーの教育研修体系－プリセプターシップ・感性教育・事例研究、学文社、66（2004）。
- 橋本正明：介護人材の課題 確保、育てる、活かす－新任介護職員指導育成チューターシステムを踏まえて、介護福祉、No.66：85（2007）。
- 日本介護福祉士会ほか：専門職団体の生涯研修体系、月刊福祉、7月号：42（2004）。
- 河内正弘：ケアワーカーの教育研修体系－プリセプターシッ

- ブ・感性教育・事例研究, 学文社, 3 (2004).
- 27) 河内正弘: ケアワーカーの教育研修体系ープリセプターシップ・感性教育・事例研究, 学文社, 90 (2004).
- 28) 河内正弘: ケアワーカーの教育研修体系ープリセプターシップ・感性教育・事例研究, 学文社, 70, 90 (2004).
- 29) 工藤のり子・長根祐子・吉本芙美ほか: 高齢者施設での新人職員教育における成果と課題, 介護福祉教育, 15 (1): 80 (2010).
- 30) 永井則子: プリセプターシップの理解と実践ー新人ナースの教育法, 日本看護協会出版, 40 (2012).
- 31) 落合克能・野方円: OJTを効果的に行うためのプリセプターシップー組織に必要な人材を育てるシステムづくり, 介護人材Q & A, 8 (84): 25 - 26 (2011).
- 32) 岡田耕一郎・岡田浩子: だから職員が辞めていくー施設介護マネジメントの失敗に学ぶ, 64, 環境新聞社 (2008).
- 33) 橋本正明: 介護人材の課題 確保, 育てる, 活かすー新任介護職員指導育成チューターシステムを踏まえて, 介護福祉, No.66: 65 (2007).
- 34) 介護労働安定センター: 平成 19 年度介護労働実態調査結果についてー事業所における介護労働実態調査, 介護労働安定センター (2008)
- 35) 介護労働安定センター: 介護施設の雇用管理と労働者意識ー平成 19 年度介護施設雇用管理実態調査, 309, 介護労働安定センター (2008)
- 36) 篠塚功: 介護 3 施設の 5 年間の訪問介護・介護職員の教育・研修の状況の推移を見る, 介護人材 Q & A, 10 (101): 31 (2013).
- 37) 岡本晴美・中村公三・新井康友ほか: 次世代を育てる福祉教育ー福祉現場におけるインタビュー調査から, 総合社会福祉研究, 第 32 号: 60 (2008).
- 38) 篠崎人理・土森美由紀: お年寄りと向き合い, 自分自身と向かい合うーきのごグループでの新人研修の試み, ふれあいケア, 13 (3): 24 (2008).
- 39) 岡本晴美・中村公三・新井康友ほか: 次世代を育てる福祉教育ー福祉現場におけるインタビュー調査から, 総合社会福祉研究, 第 32 号: 52 (2008).
- 40) 堀田聡子: 介護労働市場と介護保険事業に従事する介護職の実態, (上野千鶴子・大熊由紀子・大沢真理ほか編) ケアその思想と実践② ケアすること, 92, 岩波書店 (2008).
- 41) 福田明: 介護職員の研修に関する文献調査ー到達点と課題, 介護福祉学, 15 (2) (2008).
- 42) 尾台安子・福田明・村山くみほか: 卒業生の動向と介護労働継続意思に関する基礎的研究, 松本短期大学研究紀要, 17: 116 (2008).
- 43) 佐藤豊道: 社会福祉と社会福祉援助活動 (ソーシャルワーク), (岡本民雄監修) 社会福祉援助技術論 (上), 4 - 5, 川島書店 (2004).
- 44) 篠崎良勝: 介護労働学入門ーケア・ハラスメントの実態をとおして, 23, 一橋出版 (2008).
- 45) 下山昭夫: 福祉・介護サービス職の職場定着対策, 少子高齢社会の福祉・介護サービス職, 185, 学文社 (2008).
- 46) 沖藤典子・石川彪・柴田範子ほか: 介護職の労働環境と未来像を考える, 月刊総合ケア, 17 (6): 32 (2007).