

キャリア形成訪問指導事業における実施状況と今後の課題

Present Conditions of Practice and Challenges on Visit Training Programs for Career
Development of Care Workers

丸山 順子 尾台 安子 福田 明
Junko MARUYAMA Yasuko ODAI Akira FUKUDA

要旨

国の福祉・介護分野への人材の定着と参入を促進するための取り組みを総合的に支援する潜在的有資格者等養成支援事業の一環として、本学科で今年度初めてキャリア形成訪問指導事業を計画し実施した。この事業は、教員が施設等を巡回・訪問して介護技術等に関する研修を行うことにより、施設等の職員のキャリアアップや資質向上及び定着を支援するものであり、2010年4月より同年12月31日までに計11施設・事業所に20回実施した。年度途中であるが、現場の要望に応え、施設のOJTとしての一環を担うことができたかということを検証して次年度につなげていく目的のために取り組んだ。研修参加者と教員から得られたアンケート調査により分析した結果として、施設・事業所全体の職員に対し、抱えている身近な課題を直接的・集中的に講義することで、課題に対しての学びや解決策が見出され、職員に満足する研修が提供できた。特に、事例検討を複数回行うことにより職員の意識が著しく変わって効果的であった。介護現場の要望に応え職員が満足するためには、研修の責任者との打ち合わせが必要であった。一方、教員の負担感は、準備期間から研修にかけて心身ともに多大なものであることがわかった。

【キーワード】 キャリア形成訪問指導事業 研修参加者の満足・学び・意識の変化

はじめに

高齢化がますます進展していく状況の中において、世帯構成の変化、ライフスタイルの多様化等により介護ニーズは増大し、介護福祉現場の人材不足は、深刻な状況を迎えることになる。マンパワーの問題が解決しないため、介護の仕事は無資格者でも行うことができるという状況の改善ができないままになっている。その中で、介護福祉士という専門資格をもつ者を増やすことと、現場の介護の質を高め処遇改善することが求められてきた。しかし、介護職の離職率は依然として高く、2008年では18.7%である。介護福祉人材の定着を図るための取り組みとしては、給与等の充実に次いで「職員の育成計画や研修の充実」が挙げられていた¹⁾。こうした中で厚生労働省は、質の高い人材の安定的確保が重要となっていることから、福祉・介護分野への人材の定着と参入を促進するための取り組みを総合的に支援し、福祉・介護人材の緊急的確保を図ることを目的として潜在的有資格者等養成支援事業を2009年度から2011年度まで展開する計画である。本学科においては2009年からこの事業に協力してきた。キャリアアップ支援研修と福祉・介護サービスチャレンジ教室は2年連続で行ってきた。この事業のもう一つとしてのキャリア形成訪問指導事業は、今回が初めて取り組む事業であり、国が示す研修の目的は、「養成施設の教員が、施設等を巡回・訪問して

介護技術等に関する研修を行うことにより、施設等の職員のキャリアアップや資質向上及び定着を支援する²⁾」というものである。この事業は、養成校の出前講座にあたるが、初年度の2009年には、県下の養成校4校、大学2校、6団体が取り組んでいる。出前講座は、学校のPRにもなり、地域社会に学校が貢献することになり、ひいては学生確保につながればよいと考えて導入を試みた。実際に取り組んでみると、教員の負担が想像以上であった。そこで、学校PRの効果はわからないが、地域社会の貢献として、各内容の研修が、現場の要望に応え、施設のOJTとしての一環を担うことができたかということを検証して次年度につなげていきたいと考えた。事業の中途ではあるが、受講生と教員から得られたアンケートにより、今後の課題について探ることを研究目的とし、分析・検討してみたので報告する。

1. 事業計画及び内容

研修計画を作成するにあたり、介護現場に必要な内容で本校の教員にできる内容であることを前提に学科会で話し合った。事例検討・事例研究法・ICFとケアプランは、利用者のケアに直接的な内容であり、介護現場では必要である内容と考え計画した。また、介護保険制度に関しては、介護職員として必要な基礎知識をもつために計画した。吸引に関する基礎知識は、2010年4月に「介護職員等によるた

んの吸引等の取り扱いについて」の通知³⁾を受けてその基礎知識と医療的ケアへの認識を明確にするために計画をした。これらの内容は、県のホームページに他の養成校や専門職団体の計画表と共に掲載され、パンフレットも作成された。各施設・事業所で

は、希望する研修内容の養成校・団体等に直接申し込み、日時・内容の打ち合わせを行い、実施する仕組みになっていた。

表 1. 2010 年度 キャリア形成訪問事業計画

	研 修 名	研 修 内 容	対象者	時間数
1	事例検討会	介護現場の困難事例等について検討する中で、利用者理解を図り、その解決策について考える	介護職員	2 時間
2	事例研究法 (5 回で 1 クール)	介護現場の事例を研究発表できるまで、まとめる。	介護職員	2 時間
3	吸引に関する基礎知識	吸引に関する解剖生理と手技の基本を学ぶ	介護職員	1～2 時間
4	介護保険制度の理解	将来、介護支援専門員（ケアマネジャー）を目指す人もいられると思われ、その際、必須となる介護保険制度について学ぶ	介護職員	2 時間
5	ICF とケアプラン	ICF の考えをケアプランに活かすことができる。	介護職員	2 時間

2. 事業の実施状況

2010 年度のキャリア形成訪問指導事業の実施状況として、2010 年 8 月 26 日の A 施設から始まり、2010 年 12 月 31 日までに計 11 施設・事業所（A 施設～K 事業所）で申し込みがあり働く職員を対象に行われた（表 2）。研修参加者は、10 名程度から 100 名程度までであり、職種も介護職員、介護支援専門員（ケアマネジャー）、看護職他、多職種に及んだ。今年度の事業は、2011 年 2 月まであと 6 施設・事業所の予定となっている。

11 施設・事業所のうち、最も多かったのは、特別養護老人ホームで 7 施設、次いでデイサービスが 3 事業所となった。介護老人保健施設、養護老人ホームはともに 1 施設であった。

これら対象施設に対して、本学介護福祉学科教員 4 名（a～d 教員）が訪問して、研修内容である「事例検討会」、「事例研究法」、「吸引に関する基礎知識」、「介護保険制度の理解」、「ICF とケアプラン」を研修内容として行った。それぞれの研修を実施回数でみると、「事例検討会」、6 施設・事業所の 6 回で最も多く、次いで、「吸引に関する基礎知識」が 3 施設・事業所で 4 回、「ICF とケアプラン」が 3 施設・事業所で 3 回、「介護保険制度の理解」が 2 施設・事業所で 2 回、「事例研究法」が 1 事業所で 5 回の合計 20 回であった。

研修形態は、講義がほとんどを占めた。ただし、その中身はパワーポイントを駆使した講義であったり、途中でグループワークを取り入れたり、ケアマネジャー試験に向けて作成したオリジナルの問題集を提示したりといったように、a～d 教員がそれぞ

れ施設・事業所の責任者との打ち合わせを行い工夫して行った。そのため、a～d 教員は、訪問指導事業の準備期間に数週間～1 ヶ月を要した。時間に換算して、1 回の準備に 50 時間を費やした教員もいる。訪問先の地域では、本学の地元である松本・塩尻市が計 5 か所で最も多かったものの、なかには長野市や軽井沢町、伊那市といった遠方まで訪問した。そのため、訪問指導事業 1 回あたりの所要時間は、2.5 時間から 6 時間と幅があった。また、2 施設・事業所は日中に行った研修であるが、9 施設・事業所については、研修時間が 17 時～21 時過ぎに及び、学内での講義を終えた後や実習巡回の間に都合をつけ訪問した。従って、帰宅も深夜に及ぶこともあった。

表 2 キャリア形成訪問指導事業の全体像

研修	実施日	施設名(種別)	住所	担当者	研修時間	職種・人数	研修形態	準備期間	当日の所要時間
事例検討	9/7 9/8	C施設 (特別養護老人ホーム)	伊那市	a 教員	18:30~20:30	介護職員 30・25 名	講義 グループワーク	3 週間 (約 50 時間)	11 時間 (2 回の合計)
	11/16	I施設 (介護老人保健施設)	松本市	c 教員	18:00~19:30	介護・看護 職員 20 名	講義	1 ヶ月	3.5 時間
	12/1	J事業所 (ディサービス)	佐久市	c 教員	18:00~20:00	介護職員等 40 名	講義	2 週間	6 時間
	12/17	B施設 (養護老人ホーム)	軽井沢 町	b 教員	18:15~20:15	介護職員等 24 名	講義	2 週間	6 時間
	12/21	I施設 (介護老人保健施設)	松本市	b 教員	18:15~20:15	介護・看護 職員 26 名	講義 グループワーク	2 週間	2 時間
事例研究	10/21 11/4. 18 12/1. 14	G事業所 (ディサービス)	長野市	a 教員	13:30~14:30	10 名×3回 7 名,6 名	グループワーク	2 週間 (約 30 時間)	20時間 (4時間×5 回)
吸引に関する基礎知識	8/26 9/9	A施設 (特別養護老人ホーム)	塩尻市・ 木曾	a 教員	14:00~16:00	介護職員 32・15 名	講義 実技	1 ヶ月 (約 30 時間)	5 時間(8 月) 6 時間(9 月)
	9/17	E施設 (特別養護老人ホーム)	佐久市	c 教員	17:00~19:00	介護職員 50 名	講義	1 ヶ月	6 時間
	10/28	H施設 (特別養護老人ホーム)	松本市	a 教員	18:30~20:30	介護職員等 90 名	講義	1 週間 (約 20 時間)	4 時間
介護保険制度の理解	10/19	F施設 (特別養護老人ホーム)	松本市	d 教員	18:00~20:00	中堅介護職 員 15 名	講義 個人ワーク	約 1 ヶ月	3.5 時間
	11/19	B施設 (養護老人ホーム)	軽井沢 町	d 教員	18:00~20:00	介護職員等 21 名	講義	1 ヶ月	6 時間
ICFとケアプラン	8/27	B施設 (養護老人ホーム)	軽井沢 町	b 教員	18:15~20:30	介護職員等 28 名	講義	3 週間	6 時間
	9/14	D施設 (特別養護老人ホーム)	松本市	b 教員	19:15~21:15	介護職員等 30 名	講義	1 週間	2.5 時間
	12/14	K事業所 (ディサービス、グループホーム)	辰野町	b 教員	18:15~20:15	介護職員等 16 名	講義 グループワーク	1 週間	2.5 時間

3. 事業への評価

1) 調査

(1) 調査対象者

- ①本事業を担当し、実施した教員4名
- ②実施した施設から、研修内容ごと1施設・事業所で無作為に抽出したところ、合計130名に依頼した。

(2) 調査方法；質問紙法で、研修会終了後に無記名で各自が提出、もしくは郵送とした。

(3) 倫理的配慮；アンケート用紙内に、個人を特定できないこと、統計的に処理し、本研究以外に使用しないことを説明し、協力は自由とすることを明記し、協力依頼をする。

(4) 質問内容

- ①教員に対して、受講生の反応、教員の負担感、自分にプラスになったこと、今後この事業に望むことである。
- ②施設・事業所に対して、研修から学んだ内容、満足度、意識の変化と変化の内容である。

(5) 分析法；集計と分析はExcelを用い統計処理をし、自由記載はKJ法を用いた。

2) 結果

(1) 教員の評価

対象者4名に対して、4名の返答があった。質問項目について以下のような結果になった。自由記載はカテゴリーを4つに分けることができた(表3)。

①教員が感じた受講生の反応

受講生の反応について、4段階の選択肢を設け、a～d教員がそれぞれ1つを選んで回答した。その結果、「まあまあ良かった」が10/14(71.4%)で最も多く、次いで「非常に良かった」が3/14(21.4%)、「あまり良くなかった」が1/14(7.1%)となった。

「目的を持って熱心に受講していた」では、<グループワークから、非常に多くの意見が出た><(研修の)回数を重ねるごとに自発的に発言し、積極的に討議ができた>等、受講生の主体的な参加があげられた。また、<真剣に聴いてくれた><熱心に聴いてくれた>等、受講生の聴く姿勢も評価に結び付いたと思われる。

逆に、少数の職員だと思われるが「勤務後のため

表3 教員の評価 (自由記載)

カテゴリー	数
教員が感じた受講生の反応	
目的を持って熱心に受講していた	8
勤務後のためか、なかには居眠りをする人もいた	7
教員の負担感	
行き帰りの時間がかかる	2
準備時間に時間がかかる	6
講習会内の時間と内容が満足できるものか不安	3
学内の授業・実習巡回との両立の大変さ	4
状況もわからないままの講義の大変さ	3
自分の経験のなさからくる大変さ	2
内容が多く負担が増す	1
回数が少ないと負担が減る	1
自分にプラスになったこと	
研修を通して自己研鑽できた	4
教員と現場スタッフとの情報交換・相互学習	6
現場スタッフとの関係形成の重要性と難しさ	3
今後この事業について望むこと	
現場スタッフの認識をプラスに変える必要性	2
現場と教育機関との連携強化の必要性	4
教員がもつ負担を解決・緩和する必要性	1
本事業に対する疑問	1

か、なかには居眠りをする人もいた」では、〈一部疲労感から〉という記述があるように、勤務後（ほとんど18:00以降）の研修が影響した可能性も考えられる。

②教員の負担感

教員の負担感について、4段階の選択肢を設け、a～d教員がそれぞれ1つを選んで回答した。その結果、「非常にあった」が13/14(92.9%)で最も多かった。これに「まあまああった」の1/14(7.1%)を加えると、いずれの研修においても、全教員が負担感を持っていたことになる。

その理由については、さらに8つに分かれた(表3)。「行き帰りの時間がかかる」では、〈(施設まで)距離的に遠く、授業を終えてから行くのは大変であった〉等があった。「準備時間に時間がかかる」「内容が多く負担が増す」では、〈一度訪問して、情報収集に努めたという負担もあった〉〈事前打ち合わせがあったので講義の準備の負担はあった。相手方の要望にいかにかたえるかという準備に時間がかかった〉等、準備に時間がかかり、時間を作らなければならない社会的な負担があった。

それらに加え、「学内の授業・実習巡回との両立の大変さ」もあった。「講習会内の時間と内容が満足できるものか不安」では、〈現場の実態もわからないまま手探り状態の講義となってしまう、精神的負担が大きかった〉〈初めての現場での事例検討会で、どのように進めていったらよいのか、私の経験で通用するのかという精神的負担があった〉等、知らない場所と人に対して、学内の授業とは違った不安があった。「状況もわからないままの講義の大変さ」では、〈施設の求めていることはこれでよいのか？どこが知りたいのか？〉等、現場で研修を行う戸惑いや精神的な負担感もみられた。

③自分にプラスになったこと

自分にプラスになったことについて、4段階の選択肢を設け、a～d教員がそれぞれ1つを選んで回答した。その結果、「まあまああった」が10/14(71.4%)で最も多く、次いで「非常にあった」の2/14(14.3%)となった。両者を合わせると、ほとんどの研修において教員は自分にプラスになったと感じたことになる。その一方で、「あまりなかった」という回答も2/14(14.3%)みられた。

自由記載は、さらに3つに分かれた(表2)。「研修を通して自己研鑽できた」では、〈新しい知識を自分でも学べた〉〈普段あまり見る機会を作れなかった本や雑誌に目を通すことができた〉等が多かった。「教員と現場スタッフとの情報交換・相互

学習」では、〈現場の人たちとの情報交換になる〉等があり、「現場スタッフとの関係形成の重要性と難しさ」では、〈現場の人たちとのつながりは大切であるが、受け入れ先の状態があまりにもなく、何のための出前講座であるかを感じた〉〈回数を重ねるたびに、私とスタッフとの関係も形成されてくるような気がした〉等、両極端の意見もあった。

④今後この事業に望むこと

自由記載は、さらに4つに分かれた(表2)。「現場スタッフの認識をプラスに変える必要性」では、〈1回だけでなく複数回行い、職員の気持ちの後押しができればよい〉〈困った人という認識から変われない限りは、良い介護ができる状態にならない。この関係を断ち切るために、いかに職員の認識を変えていくかが必要〉等、利用者をマイナス面だけでなくプラスの側面からもとらえていくというICFの考えに基づいた意見があった。「現場と教育機関との連携強化の必要性」では、〈事前打ち合わせがもっと密に行われると相手方の希望も生かされる〉等、特に施設との事前の連携強化の必要性がみられた。「教員がもつ負担を解決・緩和する必要性」では、〈長期休暇の時に限定して〉という負担軽減策が提案されていた。「本事業に対する疑問」では、〈本当にこの事業は必要なのか？〉等もあった。

(2) 受講生の反応

対象者130名に対して、115名の返答があり、回収率は88.5%であった。各研修内容での結果は以下の通りであった。

①吸引の基礎知識

「吸引の基礎知識」は3施設・事業所で4回行われた。研修会参加人数は約15名～約100名まで人数のばらつきがあった。研修時間は2時間であり、吸引機と模型を持参し実技を含む。人数が多い場合はパワーポイントを使用し、実技はできず説明にとどめた。アンケート調査を行ったのは1番多人数の研修会である。研修参加者は、会場の施設と周辺の施設の介護職員であった。事前に研修の責任者と今回の研修は、職員の方々に法律の変更に伴い、これから研修を行うのでこれまで行っている吸引の行為を問い直すことを目的に行うことを打ち合わせした。そこで、法律の内容、吸引に関連した解剖生理、吸引は最終手段としてその前に実施する対応、看護職との連携等をねらいとして行った。

研修内容の満足度は、大変満足18/85(21.2%)、まあまあ満足44/85(51.8%)、普通18/85(24.7%)、あまり満足ではない1/85(1.18%)であった(図3)。

学んだことや感想の自由記載は95項目、それをカテゴリー別に6項目に分けることができた(表4)。ねらいとした「知識が学べた」として法律の内容・基礎知識・解剖生理という学びは多いものの、「体制作りの必要性」「吸引は最終手段」「連携の必要性」という記載は少なかった。しかし、もっとも多い内容は、「実技を知りたい」であった。研修参加者は実際の実技に興味があり、実践的に役立つ研修内容をかなり期待していた。「日常行われている吸引の意識」の中には、<見よう見まねの実践><危険性を

を知らないで何気なく行っていた><苦痛を与えていたとは知らなかった>など現状に行われている吸引が解剖生理などの知識の元に行われず、何気なしに行われていた。「今後の思い」については<自分の行いを振り返る必要を感じた><やはり医療行為を介護員が行うのはどうかと思う><看護師も介護員が吸引するのが当たり前だと思っているので、看護師に自覚が欲しい><やはり医療行為を介護員が行うのはどうかと思う>等というねらいに即した記載があった。

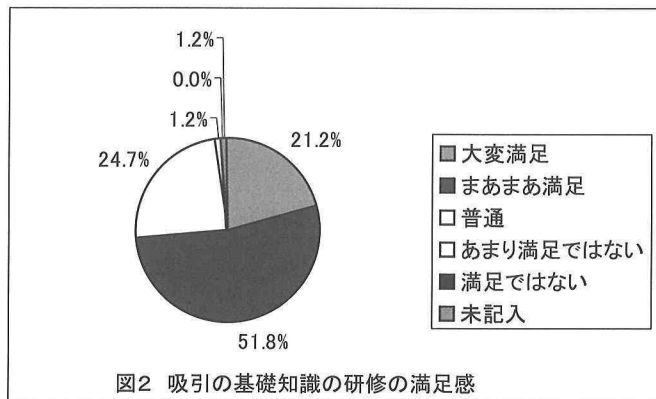
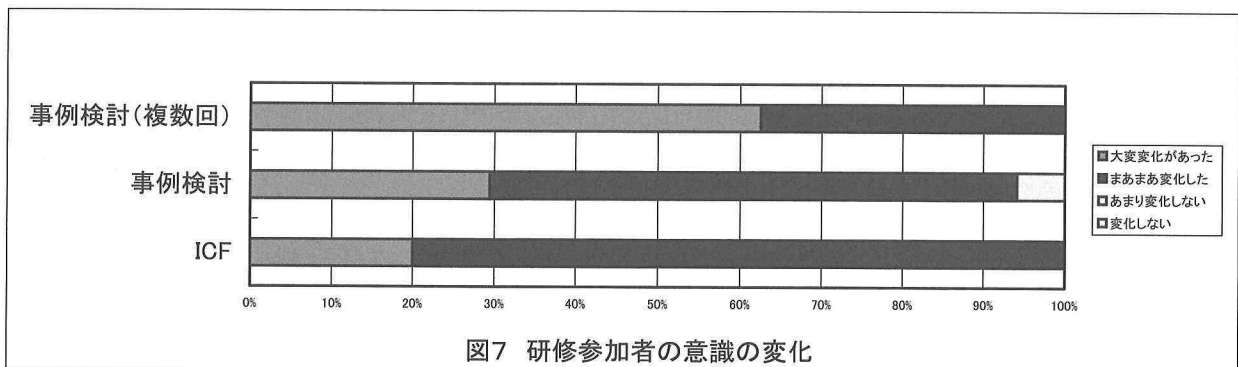
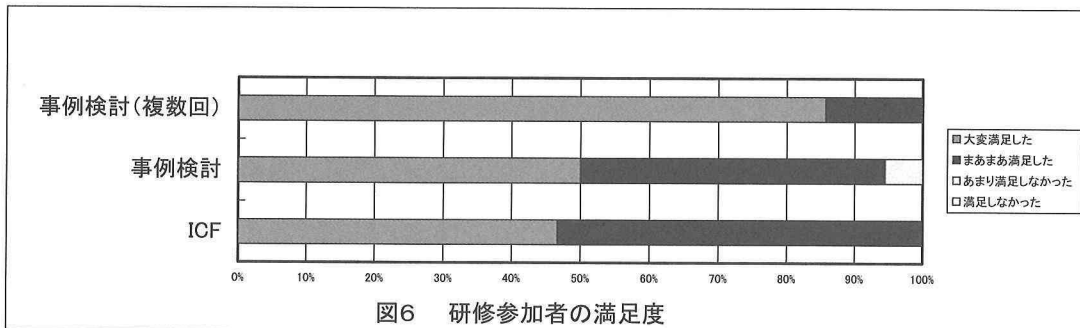
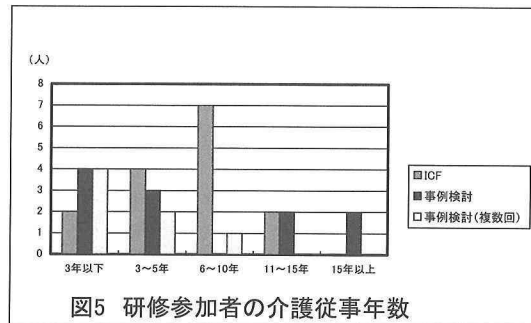
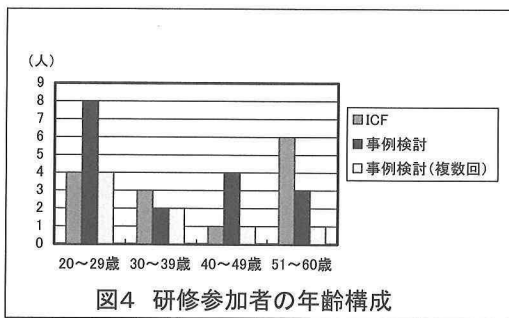
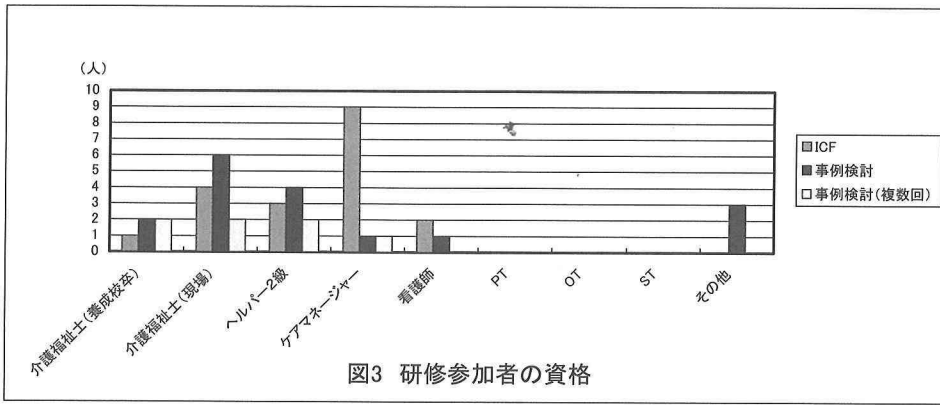


表4 吸引の基礎知識

ねらいに即した記載	ねらい以外の記載
<p>これからの思い (11)</p> <p>今までもしっかり行っていたが、再度見直す必要がある。</p> <p>介護員が吸引せず、看護師にしてもらいたい</p> <p>やはり医療行為を介護員が行うのはどうかと思う。</p> <p>看護師も介護員が吸引するのが当たり前だと思っているので、看護師に自覚が欲しい</p> <p>自分の行いを振り返る必要を感じた 他</p>	<p>日常行われている吸引への意識 (13)</p> <p>見よう見まねの実践だった (2)</p> <p>いつも苦痛を与えていることを反省した。(2)</p> <p>何気なく行っていたが、危険性も伴っていると知った (2)</p> <p>現場では行っているが、もっとしっかり勉強する必要がある (2)</p> <p>日頃、不明で興味がある事項なので、学べた他</p>
<p>知識が学べた (24)</p> <p>基礎知識が学べた (5)</p> <p>改めて知識として確認の意味では良かった (4)</p> <p>解剖生理が学習できた (4)</p> <p>痰の吸引をなるべくしないための予防策がわかった (4)</p> <p>国の方針、法的なことを知らなかったので勉強になった</p>	<p>実技を知りたい (15)</p> <p>実技をもっと教えて欲しい (11)</p> <p>改めて吸引機の取り扱いがわかった (2)</p> <p>施設内のミニ研修の時間で看護師の説明でよいと思った</p> <p>「うる覚えが一番怖い」が印象的。実技もやらないと結びつかない</p>
<p>体制作りの必要性 (4)</p> <p>体制作りの必要性</p> <p>国が求めている体制作りと手順作りが大切。</p> <p>安全であり自信をもって吸引が出来る体制作りが必要</p> <p>吸引は最終手段 (2)</p> <p>痰の吸引するために体制作りと吸引は最終手段と考えることが必要</p> <p>最終手段とし、予防策がいろいろあることを学んだ</p> <p>連携の必要性</p> <p>看護職との連携が必要であるが、実際介護に頼っていることが多く違うのだと改めて思った</p>	<p>研修環境 (18)</p> <p>(講師の態度)</p> <p>説明がわかりやすかった (8)</p> <p>わかり難かった 他</p> <p>(研修時間他)</p> <p>仕事の終わり2時間は大変 (3)</p> <p>もっと少人数で実技を交えて行いたかった。</p> <p>人が居すぎて会場が狭かった</p>



② ICF とケアプラン

「ICF とケアプラン」は3施設・事業所で3回行われた。そのうち、このアンケート調査を実施した施設は、研修参加者の15名中9名(60.0%)がケアマネージャーの資格を有しているの、ケアマネージャーで行われる研修も受講している(図3)。また、日頃ケアプランを作成する立場の人たちでもあることが特徴であった。そのために介護従事年数6~10年が7/15(46.7%)と多い、年齢も51歳~60

歳が6/15(42.9%)というように人生における経験、介護における経験も多い方々であった。そこで、改めて研修会を申し込んだのは、再認識と現状での視点の偏りを是正するねらいがあった(図4・5)。

この研修での満足度は、「大変満足」7/15(46.7%)、「まあまあ満足」8/15(53.3%)、「あまり満足ではない」と「満足ではない」はともに0%であった。意識の変化では「大変変化した」3/15(20.0%)、「まあまあ変化した」12/15(80.0%)、「あ

まり変化しない」と「変化しない」はともに0%であった(図6・7)。

学んだ内容、意識の変化した内容の自由記載は41項目、それをカテゴリー別に6項目に分けることができた(表5)。

この研修から「ICFの考え方とケアプランの活用」「アセスメント」「目標の立て方」などICFの理解した上で、「視点の変換」では、<できないこと、問

題点の視点からできることへの変換><マイナスからプラスになることを支援していかなければならないでは>等であった。「望む生活の視点」では、<意欲を引き出すこと><できる活動、している活動を日頃意識していなかった>等々の記載であった。「関わり」では、<利用者の意欲に働きかける問いかけをしていきたい><～したいということの日頃の利用者との関わりで広げること>等であった。

表5. ICFの基礎知識

<p>ICFの考え方とケアプランへの活用 (15)</p> <p>ICFの考え方 (9)</p> <p>プランの作成の仕方 (3)</p> <p>ICFの視点の見直しができた 他</p> <p>ICFの概念についてより具体的になった</p> <p>ICFの基本を再認識</p>	<p>アセスメント (6)</p> <p>アセスメントの重要性 (3)</p> <p>アセスメントの大切さ</p> <p>目標の立て方 (6)</p> <p>アセスメントをより細かくしていく</p> <p>目標を期間どおりで計画すること (2)</p>
<p>視点の変換 (6)</p> <p>できないこと、問題点の視点からできることへの変換</p> <p>マイナスからプラスになることを支援していかなければならない</p> <p>いかに利用者の視点に立てるか 他</p>	<p>望む生活の視点 (10)</p> <p>意欲を引き出すこと (5)</p> <p>できる活動、している活動を日頃意識していなかった</p> <p>意欲を高め生きていくことをご本人と一緒に考える</p> <p>望む生活を実現することを考えて生きたい</p> <p>利用者様の人生を豊かにし、生命の安定を図り、生命の安全を守るという役割が確認できた</p> <p>相手が何を望んでいるか深く掘り下げていきたい</p>
<p>関わり (6)</p> <p>利用者の意欲に働きかける問いかけをしていきたい</p> <p>本当に意欲に働きかける問いをしていなかったと思う。</p> <p>その人の意欲を引き出す関係作りが難しい 他</p>	

③事例検討

事例検討は、施設の中で行われる事例検討に参加し、困難な事例について検討することを主とした。実施してきた事例検討の内容では、責任者との打ち合わせの段階でねらいを絞っている。例えば「人権尊重にむけて」「チームの連携」「事例検討の仕方」「認知症への介護」「褥瘡への介護」等、事例検討することで職員の介護に対する姿勢を修正する研修内容になった。

この研修は5施設・事業所で6回行われ、全て夕方の研修であった。そのうち、アンケート調査した事業所は、施設、サービスなど複合になっているところであった。職員構成として、20～29歳8/18(47.1%)と多く、次いで40～49歳4/18(23.5%)であった(図4)。また、介護従事年数は、5年以下7/18(63.4%)、10年以上4/18(36.4%)と5年以下と10年以上の経験者との割合は、6:4であった(図5)。資格として、介護福祉士が8/18(47.1%)ヘルパー2級4/18(23.5%)であった。介護福祉士8名の内訳は、養成校出身2名と現場より資格を得た8名であった(図3)。

研修参加者の満足度は、「大変満足」9/18

(50.0%)、「まあまあ満足」8/18(44.4%)、「普通」1/18(5.9%)、「あまり満足ではない」0%であった(図6)。意識の変化では「大変変化した」5/18(29.4%)、「まあまあ変化した」11/18(67.7%)、「あまり変化しない」1/18(5.9%)、「変化しない」0%であった(図7)。

学んだ内容、意識の変化した内容の自由記載は41項目、それをカテゴリー6つに分けることができた(表6)。

「凝り固まった現実への自覚」として、<他人の考えていることが理解できた。いつの間にかマナー、決め付けになっていた><日頃、相手の思いよりも介護者の思いで関わっていることが多いと実感した><いつも決まった範囲でしか見ていなく、案が見えてこなかった>等を認識していた。「利用者の言動理解」として<皆で話すことにより、利用者の言葉の意味することを考えさせられた><事例提供者になって共感すること、それが大事であると学んだ><利用者の思っていることは何かということ>を深めた。「視点を変換」として<マイナスと捉えるのではなく、プラスとしてみよう><客観的な視点、新しい一面、可能性を見つける><見方を変

えると違った見方になる>等であった。「利用者に対する姿勢」として<利用者の気持ちを否定せずに受け入れることが大切である><その人に寄り添いながら介護する大切さを確認した><利用者主体として関わる>等々であった。支援の方向性の発見」として<出来ることに目を向けるとは実際どういうことか><先生のご意見を聞いたことにより新しい支

援方法が見えてきた><もう一度深く、本人と家族のことを考えることができた>等を見出し、「職員間の意見交換・コミュニケーションの重要性」として<いろいろな人の意見を聞くと解決していくことがあることを学んだ><事例検討がチームワークの向上になる><利用者チームとしてどう関わっていくかが学べた>等々を確認した。

表6. 事例検討による自由記載の分類

カテゴリー	記載内容	カテゴリー	記載内容
凝り固まった現実への自覚 (6)	他人の考えていることが理解できた。いつの間にかマンネリ、決め付けになっていた。 日頃、相手の思いよりも介護者の思いで関わっていることが多いと実感した。 いつも決まった範囲でしか見ていなく、案が見えてこなかった他	利用者の言動への理解 (3)	皆で話すことにより、利用者の言葉の意味することを考えさせられた。 事例提供者になって共感すること、それが大事であると学んだ 利用者の思っていることは何かということ
視点の変換 (7)	マイナスと捉えるのではなく、プラスとしてみていく客観的な視点、新しい一面、可能性を見つける見方を変えると違った見方になる。他	利用者に対する姿勢 (19)	利用者の気持ちを否定せずに受け入れることが大切である (4) その人に寄り添いながら介護する大切さを確認した (3) 自分の考えを押し付けない (2) 他
支援の方向性の発見 (11)	先生のご意見を聞いたことにより新しい支援方法が見えてきた。 もう一度深く、本人と家族のことを考えることができた いろいろな方法論があるのだと思った 他	職員間の意見交換・コミュニケーションの重要性 (8)	いろいろな人の意見を聞くと解決していくことがあることを学んだ 他の人の意見を聞いて良かった 事例検討がチームワークの向上になる 他

④事例研究法

事例研究法は、5回を1クールとして事例研究をまとめて発表することを内容とする。今回1事業所のみであったため、職場内のみとなった。その事例検討による成果について学会での発表参加が出来なかったために、3事例の検討を行った。初回に利用者の状況の理解し、援助方法を考えた。次の回は実施した状況と評価を行い、その後の回も再度評価を行うように継続して行った。従って、事例研究よりも事例検討に時間を入れたので事例検討での複数回行ったケースとしてアンケート調査を行った。そこで、以下はこの事例研究法は事例検討複数回ということにする。この事業所は、ディサービスであり日中の1時間を使い、5回に分けて行った。研修の参加者は、全員で7名であり、20歳代が4/8(50%)、30歳代が2/8(25%)であり大多数を占めている(図4)。介護従事年数も5年以下が6/8(75%)に及び若い人々であった(図5)。

研修参加者の満足度は、「大変満足」7/8(87.5%)、「まあまあ満足」1/8(12.5%)、「あま

り満足ではない」と「満足しない」とともに0%であった(図6)。意識の変化では「大変変化した」5/8(62.5%)、「まあまあ変化した」3/8(37.5%)、「あまり変化しない」と「変化しない」0%であった(図7)。

学んだ内容、意識の変化した内容の自由記載はのべ59項目、それをカテゴリーは10に分けることができた(表7)。

「視点の変換」として、「問題行動にとらわれない」<問題を遠ざけ、困ったこととして未解決にするのではなく、その人が何を望んでいるのかを知るために自分から積極的に向かって行くことが学べた><「他者にマイナスのことを多く与える人」というイメージが強かったのだが、「なぜそうなったのか」という考えながら接していくと利用者の良いところも見えて、そういった面を伸ばしていくことが大事>等々、「介護者目線から利用者目線に転換する」<出来なくなるといつてすぐあきらめるのではない。どうしたらまた出来るようになるのか工夫をしていくことを学んだ><以前は、スタッフの目線や推測

で一方的な考えで動いてしまっていたが、深く関わることでその方の本心が見えてきて、より近づけたケアができた>等実施したことの成果から記載があった。「視野を広げる」については「利用者の思いを生活歴、生活背景等からみる」「利用者に望む姿勢の変化」「利用者の言動・思いの変化を体験」「自分の気持ちの変化」「職員間の連携の変化」というように、実施することにより成果が実感できた内容

となった。

⑤介護保険制度の理解は、2回行った。いずれも少人数で行われた。2回のうち1回は今年度の試験に間に合う日程で行われたが、もう1回は試験後に行われた。質問紙によるアンケート調査は行われなかったが、研修参加者による感想の中で、1回では足りないこと、勉強になったこと等が言われた。

表7 事例検討（複数回）

<p>【視点の変換】</p> <p>問題行動に気をとらわれない（5）</p> <p>問題を遠ざけたり、困ったこととして未解決にするのではなく、その人が何を望んでいるのかを知るために自分から積極的に向かって行くことが学べた</p> <p>ケアしていく中で、対応が難しいと感じたときは、利用者さんがなぜそのようにするのだろうと自分の対応はどうであったかと振り返ることが次に発展していく</p> <p>「他者にマイナスのことを多く与える人」というイメージが強かったのだが、「なぜそうなったのか」という考えながら接していくと利用者の良いところも見えて、そういった面を伸ばしていくことが大事。</p> <p>介護者目線から利用者目線の転換をする（9）</p> <p>やめさせるのではなく、利用者にあった役割を見つけることによって気持ちも穏やかになれたのではないかと学んだ。</p> <p>介護サイドの目線でレクを提供するのではなく、利用者自身が何をしたいのか何をしているときに楽しいのかをしっかりと見極め行うことの大切さを学んだ</p> <p>出来なくなるというすぐあきらめるのではなく、どうしたらまた出来るようになるのか工夫をしていくことを学んだ</p> <p>その人を知ることによって以前より身近になり、より親しみをもって接することができた。見方を変えることで違った考え方も出来ると学べた</p>
<p>【視野を広げる】</p> <p>利用者の思いを生活歴、生活背景等からみる（11）</p> <p>利用者の家庭環境に問題があり、利用者には居やすい環境を作りたいと思った。もし、自分がその立場だったら、と考えると家には居場所がなく、他で心のよりどころを求めると思った。</p> <p>利用者の生活歴や家庭環境を考えることによってより深く理解し、考えの幅を広げることができた。</p> <p>生活歴を知り、性格も考えて改めて向き合うことで言動の一つ一つにも意味があるとわかった</p>
<p>利用者に望む姿勢の変化（10）</p> <p>何事も決め付けるのは良くないことに気づいた。一度決め付けると可能性に気づけなくなる。また、可能性を考え、試行錯誤していくことが大切だと思った</p> <p>役割の意味と役割を作るということで他利用者との関係を良い状態に保てたこと。</p> <p>暴言を吐き、他者にいやな思いをさせるというスタッフ目線のネガティブな発想から「家でストレスをここへ来て発散できる場所」という本人目線のポジティブな発想に変えられたことによって</p>
<p>利用者の言動・思いの変化を発見（20）</p> <p>利用者にとっての生きがいは何かを考えながら接していくと、利用者には表情の変化が見え、こういうことを忘れずに接していかなければならないと学んだ</p> <p>利用者の変化がわかりやすかった。今まで、イライラした気持ちが自分が必要とされていると思えることができ、「ありがとう」と感謝されると、行動も優しくなり、積極的に役割を持つていただくことにより、皆が感謝され、生活に張り合いができ、笑顔がみられるようになった。</p>

自分の気持ちの変化 (8)

始めは他利用者と同じ目線で見えていたが、研修を受けてみて、その方の背景を知った上で接してみると共感できることもあり、尊敬できるようになった。

利用者の喜びや悲しみについて、共感できずにいたと気づいた。

利用者一人ひとりに対しての想いがより深まった

職員間の連携の変化 (9)

今まで悩んでいたことが、スタッフ全員で解決に向かって取り組むようになり改善点も見えた

自分の考えだけでやろうとしていた部分があった。スタッフのいろいろな意見を出し合って教えあうことで自分だけでは気づけなかったことに気づくことができた

多人数で話し合いいろいろな意見を出し合うことにより、利用者に対しての理解や発見があったように思う

4. 考察

今年度初めてキャリア形成訪問事業を計画・実施して、実施内容・教員評価、研修参加者の反応より成果と課題について考察を行った。

1) キャリア形成訪問指導事業が施設・事業所にもたらす影響

各研修後の満足感や意識の変化があったということより、研修によって良かったと感じる参加者が多かった。また、各研修会の自由記載においても、具体的に満足する点・意識の変化につながった点などがあった。教員の評価でも、受講生の反応の自由記載において、ほとんどが熱心に研修を受けているという意見が多かった。一方、「吸引の基礎知識」においては、人数が多く実技が実際に行えなかったことでねらいと受講生のニーズが合致しなかったために自由記載では「実技を知りたかった」という不満な意見が多かった。これらのことから、研修参加者が満足や意識の変化をするためには、研修の責任者と研修会のねらいや内容の打ち合わせを綿密に行う必要がある。そして、研修参加者にも内容が周知されていると短い研修時間も有効と思えるような研修会となる。

そして、研修の形式は、講義・実技・グループワーク等を行った。それは、ねらいに応じて行われることでもあるが、自由記載によるとグループワークは有効的であった。研修参加者は、勤務先で行われるため研修に行くわずらわしさがなく、顔見知りであるために気軽さもあるため事例検討でのグループワークなどでは、職員が事例としての利用者がわかるために情報交換ができやすく、より現実的に研修が進められる。そして、皆が利用者に対しての共通認識ができ、利用者理解に対して視点の変換ができ、チームワークの重要性が実感できる。介護には、生涯にわたる自己教育力の育成が求められるが、それを高めるものとして「ささえあい（支持的風土）」があり、相互的に評価が行われる環境が必要となる⁴⁾。

このキャリア形成訪問指導事業は、施設・事業所の全員の職員に実施できるので、このような環境づくりの一助になると考える。

以上により事業所全体の職員に対し、抱えている身近な課題を直接的・集中的にできた。そのため、研修内容に対して満足度が高く、意識の変化につながっていると考えられる。

2) 各研修内容の特徴と課題

「ICFの基礎知識」については、施設・事業所職員がICFの考え方をを用いて実践しているかによって、ねらいがはじめて学ぶ基礎知識の習得であったり、知識の見直しにより現在を考えることであったり違ってくる。今回のアンケート対象者は、後者の見直しによって現状を振り返り、それぞれの意識を変化したと考える。限られた研修時間であるので、参加者の知識の程度により各々の研修のねらいを定め、内容を工夫していく必要がある。

「介護保険制度の理解」については、当初は介護職全般に介護保険の知識として講義できる研修という内容で計画した。しかし、施設・事業所の責任者との打ち合わせによりケアマネジャーの試験対策を行うことになった。2回ともケアマネジャーを目指す参加者であるために、受講生の目標が明らかになっているので、試験直前研修なのか、次回を見据えて行うのかによって研修時期や内容が異なってくると考える。そうすると、各研修の状況に応じて事前準備をしていかなければならないので、期間を設定し1回の研修とせずに複数回を計画し、研修内容を明らかにすると、事前準備する教員の負担が軽減されるのではないかと。さらに、施設・事業所毎に必要なのか、違った研修としていくのかこの研修の是非を検討していく必要がある。

「吸引に関する基礎知識」については、国が2010年4月より特別養護老人ホームに口腔内の吸引を容認する旨の通知を出していることより研修を計画し

た。そこで、今回は、その基礎知識として、知識をしつかりもつこと、あくまで吸引は最終手段でありその前の支援を十分施すこと、看護師を中心とした連携作りの必要性ということを研修内容とし、法律や解剖生理などの知識や危機感、自分たちが引き受ける吸引と介護の専門性について考えてもらうものとした上で実技も行いたかった。対象の研修責任者とそのような打ち合わせを行ってから研修を行った。アンケートの結果の自由記載では、そのねらいが十分伝わっているとは言い難かった。やはり、目の前の利用者に行く手技が気になるようで、実践力を求めるのが多かったという結果になっていた。この研修では、利用者が重度化した現状において日頃の介護

内容がますます医療的ケアが必要な状況を踏まえて行った経緯がある。介護の専門性と医療的ケアの捉え方という本質的なことを行うということは、今後、介護の専門介護福祉士⁵⁾やキャリアパス⁶⁾などの動向をみると必要な内容にもなっていくであろうと考える。研修の是非を考えることが必要になってくる。

「事例検討」に関しては、約30名以下で行った施設・事業所が多かった。研修参加者へのアンケート調査によると満足度も意識の変化も非常にあった研修内容である。困難事例の検討を通して、凝り固まった視点の現状があり、利用者理解を広い視野で行うことにより、介護者目線から利用者目線で考え、問

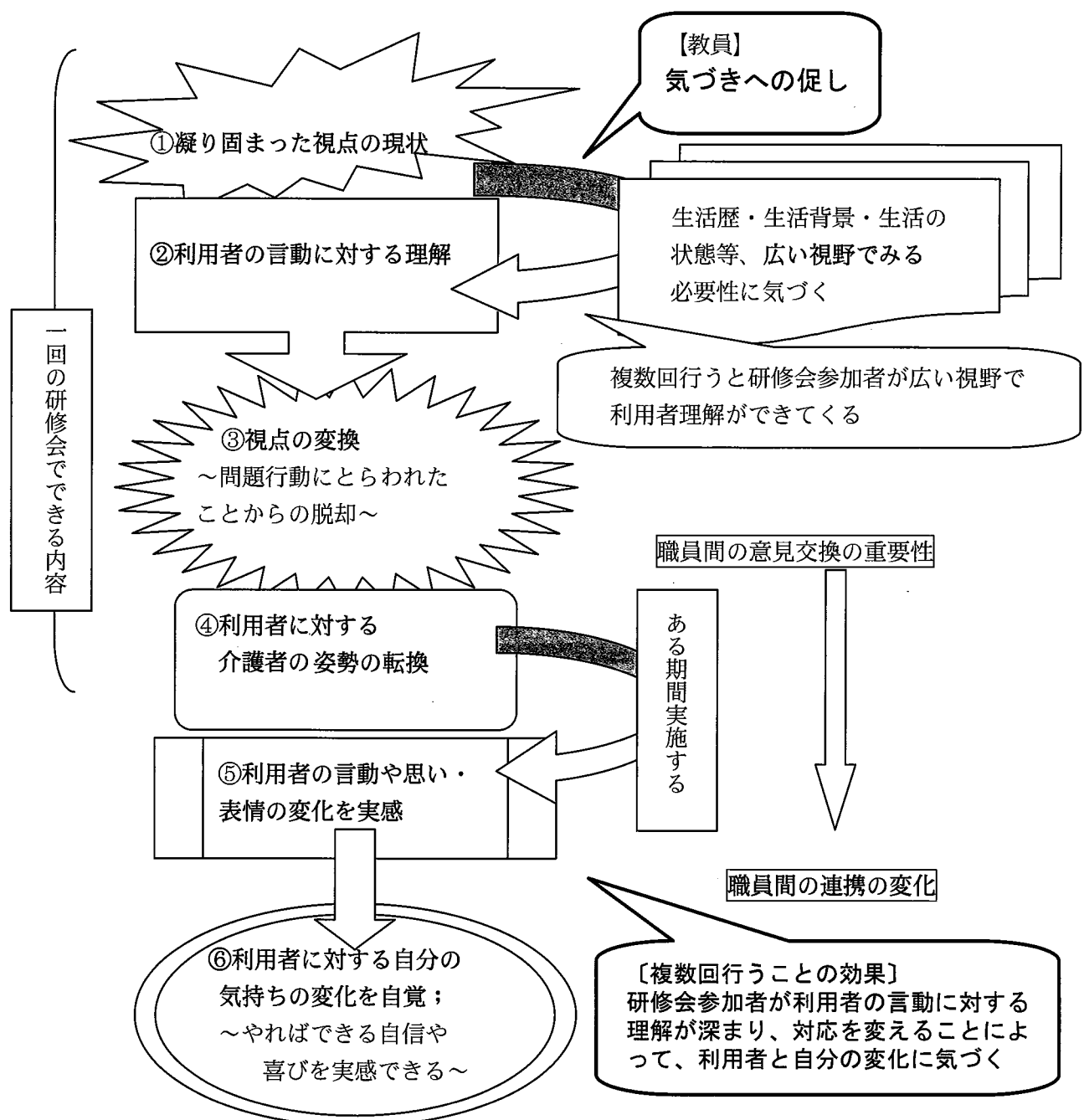


図8 事例検討会で得られる学び・意識変化 (丸山作成)

題行動にとらわれないことに気づき、どのように向き合えばよいか解る。そして、複数回行うことにより、利用者の望む姿勢に変化し、利用者の言動や思いが変化し、自分の気持ちの変化や職員間の連携が図れてくる過程について研修を通して実感できる機会が得られた。その体験から、視点を変えて利用者の現状を捕らえて介護するとプラスの成果になってくる(図8)。一方教員としても、数回行うことで、施設・事業所の職員と教員との研修を通じた関係形成やそのなかから生まれる相互学習の重要性が自覚できる。特に事例検討は、「教育現場と実践現場をつなぐ重要な役割を担っている⁷⁾」ため、事例検討会を通して教員が現場の職員の意識の変化や実践結果から学び得たことは多かったといえる。このように、教員が自ら成長したと思えるかどうかは、教員自身の新たな視点・知識の獲得の度合いだけでなく、施設・事業所の職員と教員との関係性とそれに伴う意識の変化に影響されると思われる。

さらに介護現場でのスーパーバイザーの必要性、時間が上手く作れない、カンファレンスの方法がわからないなどの課題も見えてきた。

以上のことから、事例検討会は介護現場の介護を振り返るよい機会といえる。そして、複数回行うことにより、職員が自分たちの介護を振り返り評価することで自信につながるということがわかった。スーパーバイザーとして検討会にのぞむ教員の度量、準備、時間的な点において負担であるが、相互学習する上で教員の能力向上についても役立つことがわかった。

3) 教員の負担の少ない研修計画への課題

2010年12月まで11施設・事業所の研修を行った。2011年3月までの今年度は、あと6施設・事業所が予定されている。研修会全体に対して、教員がかなりの負担を感じていた。その内容は「キャリア形成訪問指導事業の全体像」でもみたように、研修準備期間や当日の所要時間で相当な負担が各教員にあったが、社会的・身体的な負担に加え、精神的な負担も大きかった。また、事前準備では同じ研修内容でありながら、対象の施設・事業所のニーズに合わせた内容にするため同じ資料を使えない。特に、事例検討については、検討する内容の視点がまったく違う。そのため、事前準備の段階からかなりの時間が必要になった。社会的・身体的な負担を軽減するためには、複数の教員が協力して関わることで訪問件数を減らすといった方策が考えられる。ただし、その場合、複数の教員が関わるため、その分、教員同士の連携のために新たな時間の確保が必要になる。また、表3の自由記述「今後この事業について

望むこと」にもみられるように、「長期休暇の時に限定して行う」のも1つの案といえる。さらに、研修時間が夕方であるために、通常の勤務を行い、施設・事業所に行って研修し夜遅くに帰るといった身体的に厳しい状況であった。打ち合わせの段階で、施設の時間帯の調整や回数を増やすなど工夫をすることによって、身体的負担を減らしていく必要がある。

精神的な負担を軽減するためには、さまざまな方策が考えられる。例えば、施設が求めている研修についてわからなければ、表3の自由記述「今後この事業について望むこと」にもみられるように、「事前打ち合わせをもっと密に行う」等、施設と連絡をとりあい、教員自らの疑問を解決していく必要がある。

いずれにしても、今年度から始まった事業(研修)であるため、こうした課題について整理し、改善に向けて検討していく必要がある。

5. まとめ

国の福祉・介護分野への人材の定着と参入を促進するための取組を総合的に支援を行う潜在的有資格者等養成支援事業の一環として、今年度初めて計画したキャリア形成訪問指導事業について、受講生と教員から得られたアンケートにより、分析した結果は以下の通りであった。

- 1) キャリア形成訪問指導事業は、施設・事業所全体の職員に対し、抱えている身近な課題を直接的・集中的にでき、職員に満足する研修が提供できる。
- 2) 研修参加者に満足できる研修内容であった。特に事例検討を複数回行うことにより職員の意識が著しく変わって効果的であった。
- 3) 介護現場の要望に応え職員が満足するためには、研修の責任者との打ち合わせが必要である。
- 4) 教員の負担感は、準備期間から研修にかけて心身ともに多大なものであった。同じ研修でも、職場の要望が違うため訪問先によって内容を準備する負担、夕方の時間帯や遠い場所の研修という負担も大きい。今後、この事業を行う場合には負担を軽減できる策を講じる必要がある。

おわりに

今年度、キャリア形成訪問指導事業を通じて介護ニーズの増大に応えられる介護職員の育成は、教育システムの構築ができていない現在では深刻な事態であると感じた。介護現場との関わりは、養成教育を行う者として必要不可欠である。一方、新カリキュラム導入で学内での教育も大変な折、この事業の実

施は予想以上に負担が大きかった。

アンケートにご協力いただいた研修参加者と教員に感謝申し上げますと共に得られた課題に対して、今後役に立てていきたいと思っている。

引用文献

- 1) 平成 21 年版介護労働の現状 I : 介護労働安定センター 2009 年
- 2) 長野県福祉・介護人材確保対策事業実施要綱 2009 年
- 3) 厚生労働省：特別養護老人ホームにおけるたんの吸引等の取り扱いについて（通達）、2010。
- 4) 澤田信子：介護福祉人材に必要な自己教育力。介護福祉冬季号 N080, 7, 2010
- 5) 井上千鶴子：専門介護福祉士のあり方。日本介護福祉士養成施設協会 全国教職員研修会資料 p 29, 2010
- 6) 平田直之：全国社会福祉施設経営者協議会におけるキャリアパスの取組み状況。介護福祉冬季号 N080, 53, 2010
- 7) 埋橋孝文編：新しい福祉サービスの展開と人材育成。法律文化社, 132 (2009)。