

実務経験者の職場研修の実態と 介護技術講習会が受講生の意識変化に果たす役割

A report actual of training care workers.
The role a workshop achieves in a member of a class.

介護福祉学科 丸山 順子
Junko MARUYAMA

尾台 安子
Yasuko ODAI

要旨

本研究は、実務経験者の職場研修の実態を調査し、介護技術講習会が受講生の意識変化に果たす役割を考察する目的とする。実務経験者の介護福祉士国家資格取得の一環である介護技術講習会を行っている。実技経験者の新任研修は、2～3日職員がついて教えている体制が多く、一定の研修期間が計画的に行われているのは少ない。また、介護現場での研修会も計画的に実施できているところは少ない状況にある。その理由として、介護現場の人員不足や仕事の忙しさ、教育体制が整っていないなどである。しかし、研修会を計画的に行う機関もあり、内容や参加に工夫されている研修であることと、外部講師より内部で研修会を行う場合が多いことがわかった。

介護技術講習会では、受講生の満足度が高く、意識の変化がみられた。受講生が、この講習会で学び、意識の変化したことを介護現場で実践し、新任研修や研修会で教授することにより、さらなる介護の質が向上するのではないかと考える。

〈キーワード〉 実務経験者 新任研修 介護現場の研修会 介護技術講習会

はじめに

介護保険導入から7年余りが過ぎ、人々が介護サービスの利用を権利として認め、介護の需要や質が求められている。しかし、介護現場の労働環境の整備遅延により離職率は高く、慢性的に介護職の人材不足が生じている¹⁾。勤務状況が厳しい中、試行錯誤しながらより良い介護を求めて働く職員は多い。より良い介護を求めるための一つとして、介護福祉士の国家資格を得た実務経験者は約41万人(2008年)にも及ぶ。介護福祉士の国家資格取得方法は、介護の需要に追いつくため大きく2つに分けられた。その方法には、介護福祉士養成校を卒業することと、実務経験3年を経て国家試験の筆記と実技試験を合格することの2つの道がある。国は、平成17年度よりこの実務経験者の実技試験に代わり、介護技術講習会を導入した。介護技術講習会では、単に介護技術として手技の試験ではなく、ICFを用いた介護過程の理解と日ごろの介護実践は介護目標に向かっての援助であること、残存機能を活用し精神的自立・身体的自立を促す基礎的な介護技術の習得をねらいにしているものである。

平成18年の本学紀要に介護技術講習会受講生の意識調査を報告した²⁾。その中で今後希望する研修として、認知症への対応技術や褥瘡予防の知識、基本的介護技術等の研修が導き出されたが、

今回は、現場での新人研修および研修体制の実態を把握するとともに、介護技術講習会修了後の効果について探求した。

I 研究方法

1) 研究目的

介護現場での新人研修及び研修体制の実態把握と介護技術講習会の受講生の意識変化に果たす役割を考察する。

2) 研究方法

(1) 調査対象；平成19年度長野県介護技術講習会受講生 648名

(2) 調査方法；

平成19年度に長野県介護技術講習会の受講最終日に質問調査を行う。受講生は調査依頼した者が不在な場で回答し、提出する。質問調査内容は、講習会の効果や講習会に対する意見を11項目にわたり問うものである。

3) 分析方法

研究目的に即して、属性、満足度、意識の変化、新人研修体制、研修機会の項目を抽出し、エクセルで単純集計した。

4) 倫理上の配慮

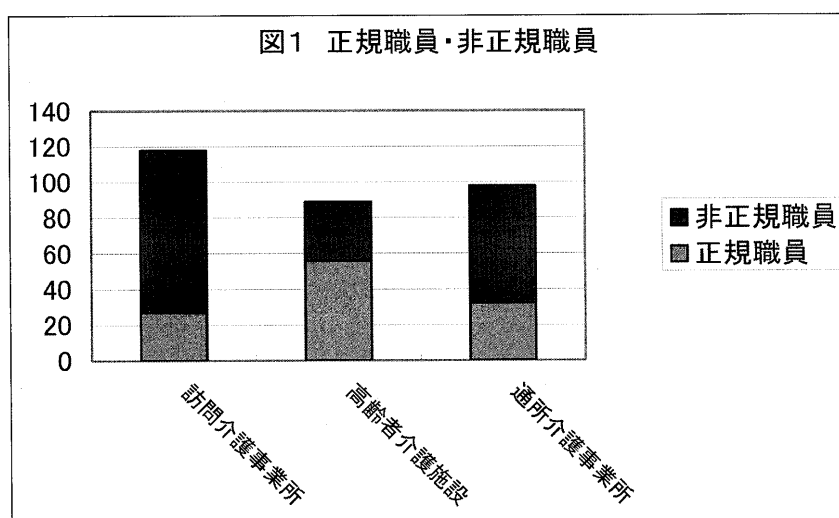
講習会での総合評価とは無関係であること、個人が特定にできないこと、本研究以外では使用しないことを説明し、調査協力は自由とした。

II 結果

長野県介護技術講習会の受講生648名のうち、調査回答者は444名であり、回答率は68.5%であった。

1) 受講生の特性

受講生の特性として、年齢構成は、30歳代20.3%、子育てが落ち着き、手に職を求める再就職の世代である²⁾40～60歳代で75.0%であった。介護職としての従事年数は、3～4年は51.6%の半数であった。また、5～6年は、20.5%であった。現在の所属先は、訪問介護事業所30.4%、通所介護事業所25.9%、特別養護老人ホーム16.9%、老人保健施設6.3%を示し、介護保険関連の職員がほとんどであった。雇用形態は、正規職員39.2%、非正規職員は51.1%であった。非正規職員は、嘱託職員やパート職員などをいう。訪問介護、通所介護事業所など在宅サービスには、非正規職員が多く、施設サービスは、正規職員の割合が多かった(図1)。

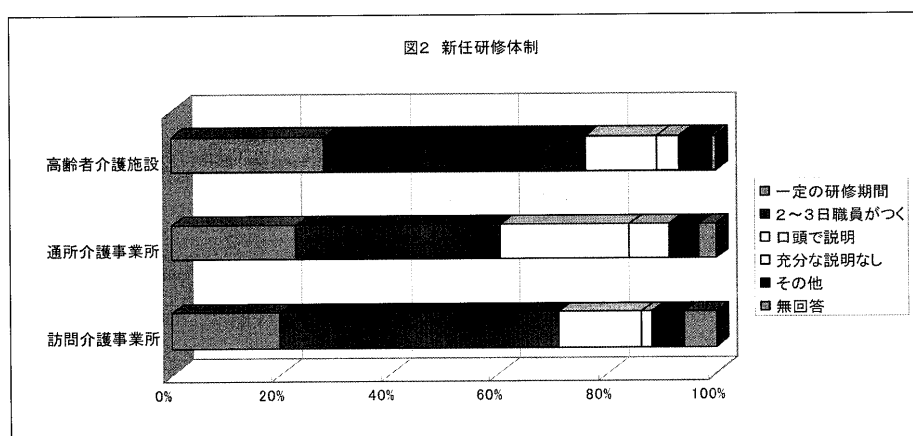


2) 職場研修の実態

職場研修の実態を比較検討するために、高齢者の介護を中心に、訪問介護事業所、通所介護事業所、高齢者介護施設（介護老人福祉施設と老人保健福祉施設をあわせたものを以下にいう）という分類して比較検討した。在宅サービスでは、訪問と通所に分け、施設サービスを加え、研修の実態にどのような特性があるのかを分析した。データの人数は、訪問介護事業所 135 名、通所介護事業所 115 名、高齢者介護施設 103 名である。

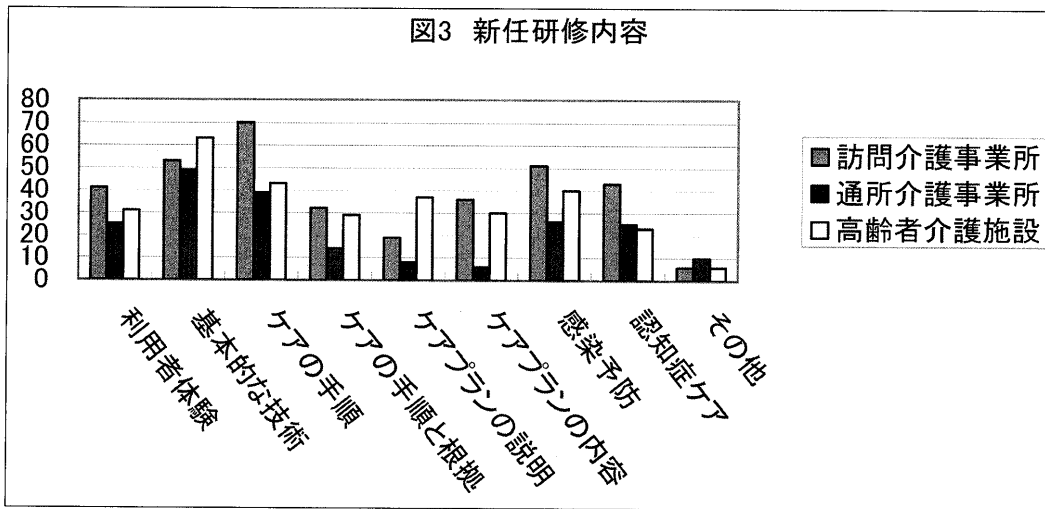
(1) 研修体制

職場に採用してからの新任研修は、2～3日間職員の直接指導を受けながら実施しているのが、訪問介護事業所 57.0%、高齢者介護施設 56.3% に対し、通所介護事業所 40.9% とやや低値を示した。一定の研修期間があり、研修が計画的に行われているのは、高齢者介護施設で 33.0%、通所介護事業所 25.2%、訪問介護事業所 22.2% であった。職員がつかずに、口頭のみでの説明だけであるのが、通所介護事業所の 26.1% で最も多かった。十分な説明もない場合は、通所介護事業所 7.8% であった（図2）。全体的に、新任研修は、2～3日間職員がつくのは 26.3%、一定の研修期間があるのは 51.6%、口頭のみでの説明だけであるのは 19.3%、十分な説明もないのは、4.8% であった。



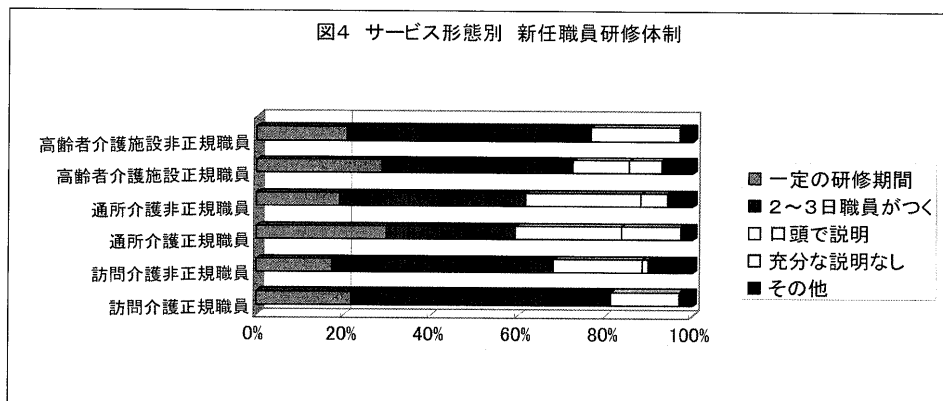
(2) 新人研修内容

新任研修の内容は、訪問介護事業所と高齢者介護施設ではケアの手順が多く、基本的な介護技術、感染予防、認知症ケアの順であった。通所介護事業所は、全体的に低値を示した。基本的な技術、ケアの手順、介護予防、認知症ケアの順であった。低値を示したのは、訪問介護事業所、通所介護事業所では、ケアプランの内容説明であり、高齢者介護施設では、認知症ケアであった（図3）。その結果、新人研修内容は、353名に対し、基礎的な介護技術 165名、ケアの手順 152名、感染症 117名、利用者体験 97名であった。

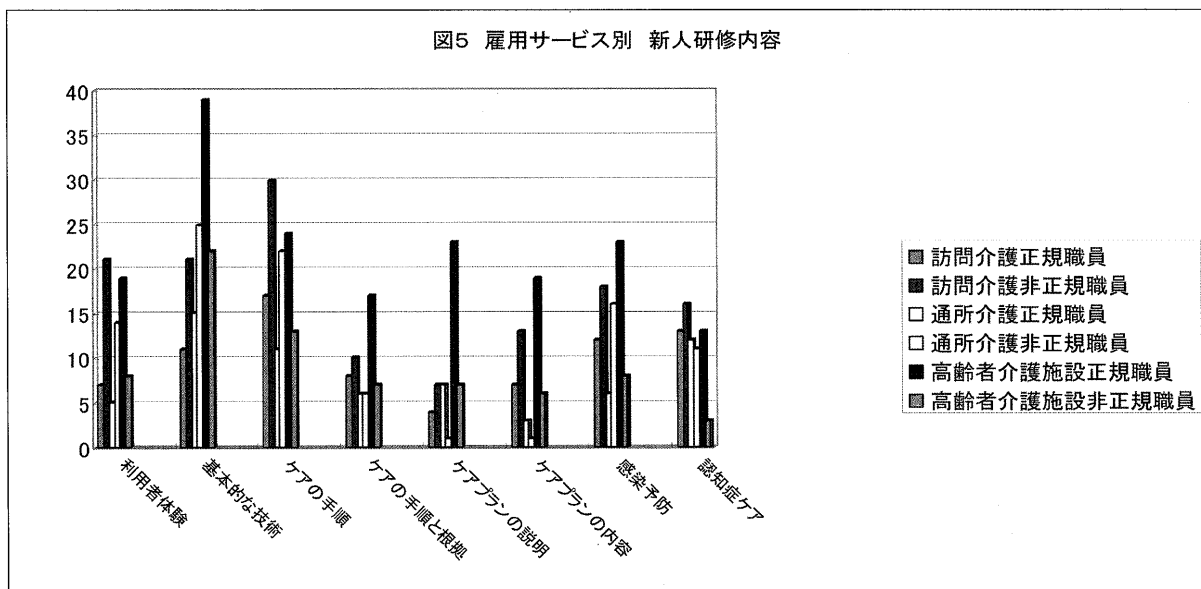


(3) 雇用形態の違いによる新人研修体制

各サービス形態による正規職員と非正規職員の新任職員の研修期間は、共通して正規職員の方が非正規職員よりも一定の期間がなされていた。そのために、非正規職員より2~3日職員が直接指導の割合が少なかった。非正規職員では、口頭での説明を受け介護にあたる割合が正規職員より多かった。通所介護事業所の非正規職員は、十分な説明なしに介護にあたる割合が多かった（図4）。

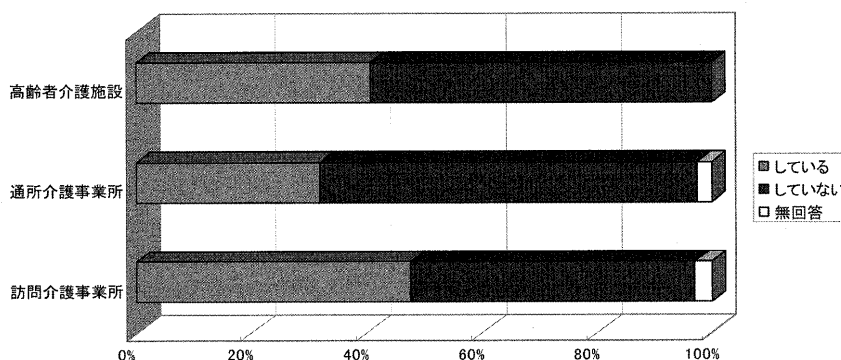


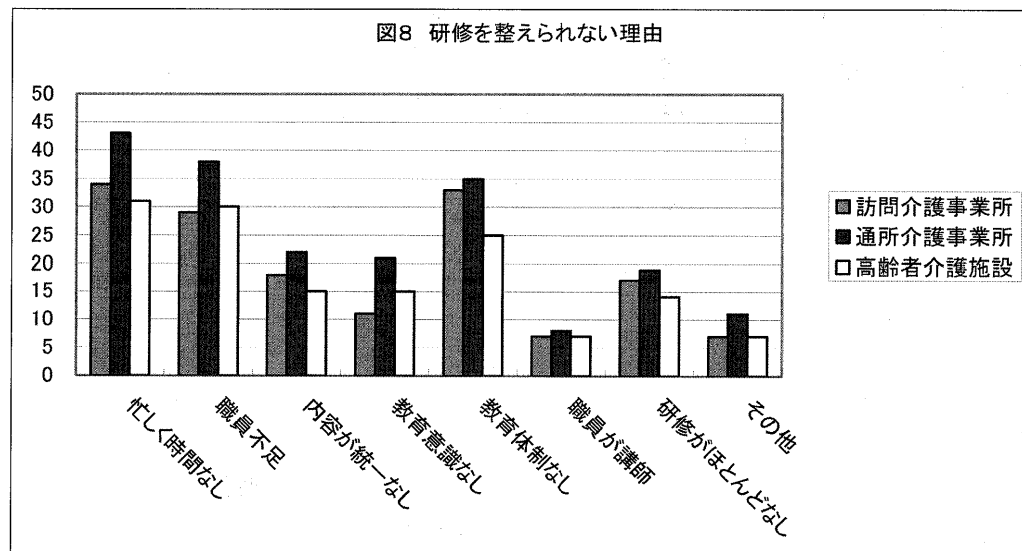
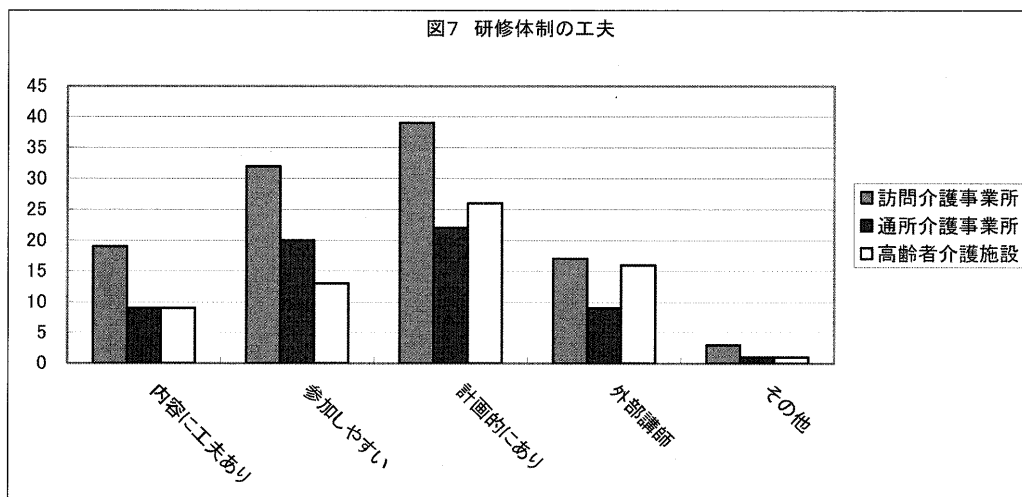
研修内容は、正規職員と非正規職員の内容はあまり差がない。訪問介護正規・非正規職員の場合は、ケアの手順が多かった。通所介護正規・非正規職員とも基本的な介護技術、ケアの手順が多かった。高齢者介護施設においてはケアプランの説明が多く、非正規職員の場合は、ケアの手順のみが多かった。非正規職員には、在宅サービス職員が多く、正規職員には、施設サービスの職員が多いことが影響されている（図5）。



日頃の介護の現場で研修への取り組みがなされていると思っているのは、訪問介護事業所で46.7%、通所介護事業所で32.2%、高齢者介護施設で39.8%であった（図6）。訪問介護事業所は非正規職員が多いため、他事業所より計画的で参加しやすく、内容が工夫している研修をくんでいることになる（図1・図7）。また、外部から講師を派遣するより、職場内で計画的に行っているものが多かった（図7）。研修が整わない理由については、職場が忙しく、職員不足のため研修ができない、研修体制がない、教育の意識がないなどが挙げられた。傾向として、3ヶ所同じであったが、通所介護事業所が他の2ヶ所を上回っている（図8）。

図6 サービス別職場研修の有無



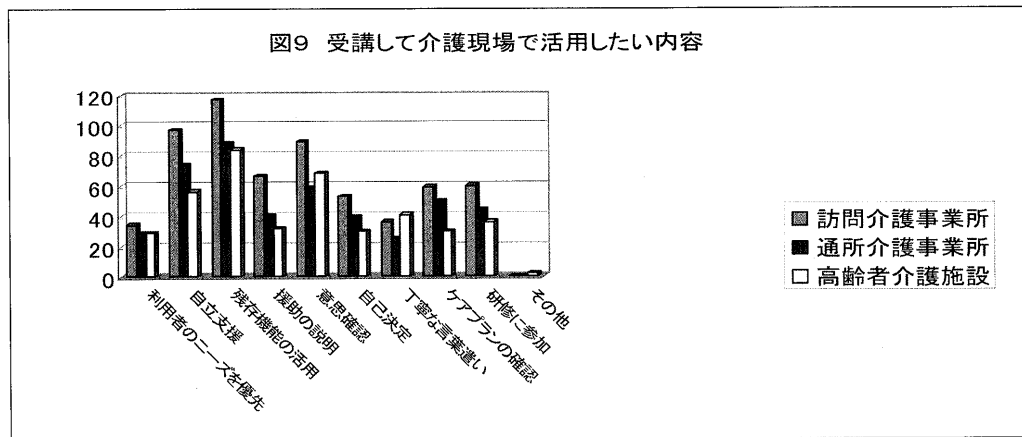


(2) 介護技術講習会受講後の意識の変化

介護技術講習会を受講しての自分の介護に対する意識の変化については、「大変あった」81.3%、「少しあった」15.1%であり、意識変化がなかった者は、わずかであった。毎年、受講した結果何らかの意識変化をきたしたものが96.4%であった。

その介護への意識の変化についての具体的内容としては、利用者主体の介護実践をしていかなければという回答が最多であり、毎日の介護実践が目標につながっていることを意識して介護実践していることであった。

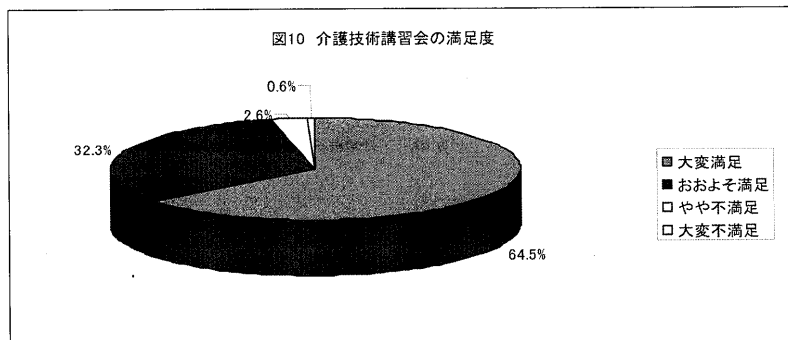
今後、日頃の介護に意識付けていくこととして、利用者主体、残存機能の活用、自立支援、意思確認が多く、介護技術講習会のねらいを達成した結果になった(図9)。



(3) 介護技術講習会の満足度

全体的にこの介護技術講習会を受講しての満足度は、「大変満足」59.9%、「おおよそ満足」34.2%、合わせて94.1%の受講生が満足感を得ている。不満足は、3.9%であった(図10)。

自由記載は、「大変満足」「おおよそ満足」と回答した中では「講師の先生方が丁寧・熱心・親切で、不安や疑問に気軽に質問できた。」が今年度も多かった。講義や演習は、どの会場も熱心に行われたことから受講生と指導者の気持ちの相乗効果だと思われる。



Ⅲ 考察

本研究は、介護現場での新任研修及び研修体制の実態把握と介護技術講習会の果たす役割を考察することを目的としている。質問紙自体が、本研究目的の内容のみでなく、介護技術講習会の効果と意見についての項目のために、研修の実態の質問項目に限界があり、詳しく実態を把握できない。また、対象が介護技術講習会の受講生という立場においての実態である。したがって、受講生の新任研修や研修の大枠にとどまったといえる。こうした限界を踏まえ、調査結果から、新任研修や研修の実態と介護技術講習会の効果について考察をする。

1. 新任研修の不十分さと介護教育

介護技術講習会における受講生は、概ね30～50歳の主婦層であり、介護現場で働きながら資格取得する人たちである。介護現場で働く条件はないが、最近ではヘルパー2級を習得したものが望ましいといわれている。しかし、ヘルパー2級教育では、130時間の基礎的な教育に限られる。ほぼ何も

知らない状態で介護現場に入り、2～3日職員に付いて、利用者のケアの手順を教えてもらうというのが一番多い状況であった。口頭で説明されたままで介護している状況も5人に1人の割合であった。

介護現場のサービス別でみると、各現場での特徴が現れた。まず、在宅サービスのなかで通所介護事業所では、口頭で説明され実際に知らないまま一人で介護することが多かった。施設の中で分らないければ職員に聞ける環境にあるからとも推察できる。しかし、そのような状況であると、分からないままで見よう見まねで行っても疑問を感じないようにになってしまうという危惧が生じる。訪問介護事業所では、2～3日間は同行訪問があるのが約6割、口頭で説明があるのみで一人で訪問するのが約2割近くを占めていた。十分な知識や経験のないうちに一人で訪問するという状況である。施設サービスとして、高齢者介護施設では、一定の期間計画的に研修期間があるのが約3割を超え、他と比較するとやや多かった。2～3日職員の直接指導により実施することをあわせると約7割以上が計画的に研修を受けるか、実際の介護の様子を見ながら説明を受け実施する状況にある。

雇用形態別にみると、正規職員と非正規職員では、2～3日職員が付くのは変わらないが、一定の研修期間と口頭での説明が非正規職員に多い傾向にあった。

このように新任研修は、総じて研修体制の未整備と研修内容の不十分な状態であった。その原因として、第1に介護現場では、慢性的に人員不足で、年中新任の職員が入ってくることにあると考える。慣れていない職員が多い中、介護に追われゆとりがなく、しっかりと計画的に職員教育を行い育てる体制にはなれないと考えられる。内田は職員の入れ替わりや年中慣れていない職員がいることでの仕事の不安定さや効率の悪さ、正規職員・非正規職員などの雇用形態の複雑化している現場の実態より、さらに職員教育ができないことによって職員の働く意欲の低下をまねくといっている³⁾。

第2に、人員不足により、即戦力が要求されるため、基本的な介護技術やケアの手順が理解できればとりあえず仕事ができる状態にあると考える。そうすると、一人ひとりの介護には、ケアプランを作成し介護目標があり根拠性のある介護を行っているという自覚に欠けてしまい介護の質の低下をきたすことになる。

第3に、受けた教育基盤の違いや雇用形態など複雑な条件により、画一された研修を組みにくいことにある。正規職員には、一定の研修期間がありケアプランについても説明がされていることが多く、非正規職員には、口頭での説明が多かったことより、雇用形態により若干違いがあった。また、サービス機関別では、通所介護事業所が、口頭での説明をうけて介護を行う場合が他機関と比較して多かった。

未整備で不十分な研修を行っている状況は、本人の不安の増強や慣れない職員と働く職員の負担感を増し、労働環境の悪化を招く危険性があると考えられる。橋本も、介護現場における厳しい状況のなか、育てるシステムの未整備は、熱意ある人材も現場で適切に育成することが困難で、人材として未開発のまま消耗させ、バーンアウトさせる危険性を人材確保と質の向上をはかる上で指摘している³⁾。

橋本は、介護現場は、本来、高齢者福祉事業を行う現場であり、人を育てる機関ではない。ある程度、介護の基本として基本的な人権尊重をはじめ価値観や倫理観、人間観や生活観をベースにした上での生活支援の技術がいるとし、介護教育の必要性を述べている。その上で、自らの施設では、新任教育としてチューター制度を取り入れて行っている⁴⁾。確かに、介護現場は、人を育てる専門の機関ではない。しかし、教育体系が違っても専門職として働ける制度が変わらない以上、介護現場として介護職員を育てていかなければならない状況にある。

2. 研修機会

介護現場における研修体制は、十分であるといい難い。しかし、忙しい業務の中で、少しでも計画的に参加しやすく、工夫をこらしている介護現場もあることがわかった。また、外部から講師を呼ぶより、自分たちで学ぶ機会をつくっているようである。職場での研修は、一番参加しやすく、現場の問題解決をしやすい方法であるため充実が求められるところである。一方、介護現場で、人員が不足していて忙しく、研修体制が不十分であるところもかなりあり、人材育成は課題である。

以前行った調査では、日頃、学習したいと思っているのは、認知症、ターミナルケア、失語症、褥瘡予防であり、介護を行う上での学習意欲は高い²⁾。しかし、研修できる機会は、かなり限られている。そこで外部の研修の機会を利用することを考えていくとよい。その1つには、介護の職能団体としての介護福祉士会や全社協などの団体による研修会がある。介護福祉士会は、介護福祉士になってからの会員制の会である。研修会も体系化され、計画的に行われている⁵⁾。しかし、会員でなくても研修会は、参加できるが費用が会員よりかかってしまうので、研修に対するバックアップを雇用主が行う必要がある。また、自主的な研修会もある。数年前より、本学科と介護福祉士会と立ち上げた「介護の質を高める会」には、介護福祉士資格がなくても参加できる研修会となっている。今では、定着し職場で誘い合い研修会に出席する人も多くなった。これらの研修会を活用し、介護現場の人材を育て、介護の質の向上により介護労働の魅力ややりがいなどの意欲の向上が、介護の人材確保につながり、労働環境の改善に至っていくと考えられる。内田も介護労働環境の改善のために、雇用主が教育するという意識でなく、自ら自主的な勉強会を開くことを促している²⁾。

3. 介護技術講習会の効果と果たす役割

介護現場では、養成校卒業生、実技試験を受けて国家資格を取得する人、介護技術講習会を経て国家資格を取得する人という3通りの介護福祉士が存在することになる。本来ならば養成教育一本にすべきところであるが、介護を取り巻く諸事情から実務経験からの道が残されている。介護従事者として3年間経過すると国家試験の受験資格が得られる。介護技術講習会は、その資格がある職員に基本的な介護技術として、介護目標達成の援助技術であることや意思確認、自立支援、根拠性のある技術を学び、国家資格としての介護技術の向上をめざすものである。

講習会終了時には、受講生のほとんどが講習会内容に非常に満足し、日頃の介護に対する意識変革を図ることができている。また、自立支援、残存機能の活用、意思確認など介護現場で意識して活用できるとして意欲的でもある。介護技術講習会を受けた各人が、意識の変革を起こし、介護現場でこの講習会の学びを実践したり、実践した内容を研修会で教授したりすることが、さらなる介護の質の向上につながると考える。介護技術講習会が果たす役割を長い目でみていくことが必要である。

IV 結論

介護技術講習会を受講した人に新任研修会、介護現場の研修会、介護技術講習会の受講しての意識変化と内容の調査を行い検討をした結果、介護現場の研修の実態と介護技術講習会の効用を示唆できた。

介護現場では、新任研修体制や内容が、未整備で確立されていない状況にある。特に、在宅サービス現場では、一定の計画的な研修期間なく、2～3日職員がついて教える形が多い、中には、口頭で説明されて介護する場合もある。

また、介護現場での研修会も計画的に実施されていない状況にある。その理由として、介護現場の人員不足や仕事の忙しさ、教育体制が整っていないなどである。

このように、きちんとした研修を受けることなく慣れない職員とその分をも働く職員の労働環境の悪化が、介護の魅力を下させ働く意欲の低下に結びつき、さらに労働環境の悪化につながると考える。その意味においても研修体制を築いていくことが重要になる。

また、研修会を計画的に行う機関もあり、内容に工夫されて、参加しやすく工夫されている企画となっている。外部講師より、内部で研修会を行う場合が多いことがわかった。

介護技術講習会での受講生の満足度が高く、意識の変化がみられた。受講生は、この介護技術講習会で学んだことや意識の変化したことを介護現場で実践し、研修会で教授することにより、さらなる介護の質が向上につながると考える。

おわりに

労働環境の未整備などにより介護職の離職率が高く、慢性的に介護職の人材不足が生じる介護現場では、次々と職員が入れ替わっている状況である。このような介護現場では、新任研修体制や研修も整わない状況が浮き彫りにされた。介護福祉士養成校の責務として託された介護技術講習会を開催する立場として、介護現場により良い介護が提供できるための研鑽をおこなう必要性を感じた。

最後に、この講習会開催にあたり、気持ちよく協力をいただいた各養成校の教員、介護福祉士会の方々、松本短期大学の教職員の皆様に感謝いたします。

参考文献・引用文献

- 1) 財団法人介護労働安定センター (2007)「データからみる 介護労働の実態」『月刊総合ケア』17 (5) 19 - 26
- 2) 丸山順子、尾台安子；介護技術講習会の意義と課題－受講生の意識調査より－；松本短期大学紀要 第15号 2006年 p 105～118
- 3) 内田知恵子；介護労働の環境の改善について－介護職員が労働環境を変えるために－；月刊総合ケア Vol.17 No.6 p 46～49
- 4) 橋本正明；介護人材の課題確保、育てる、生かす－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、2007年 p 83～123
- 5) 石橋真二；介護労働のやりがいを生むキャリアアップ制度の必要性と介護福祉士の資質の向上と専門性の確立のために；介護福祉No.66、2007年 p 50～57