

A県における介護技術指導者育成の現状と課題

－介護職員指導技術研修会アンケート結果より－

畑本 英子¹⁾*・貝田 百合子²⁾

1) 新見公立短期大学地域福祉学科 2) 特別養護老人ホームますみ荘

(2015年11月18日受理)

A県人材センターが行っている介護職員指導技術研修会は、2025年問題を迎え高齢者の増加に伴い介護職の人材確保に向けて質の高い介護職員の人材育成を目指し、各施設、各地域で介護技術の指導を実施できる職員の養成を目的としている。受講者のアンケート結果、介護技術指導者の役割として次の4点が挙げられた。第1に、理論や技術指導の根拠を理解しておくことが重要であり、指導者自身が自己研鑽を重ねること。第2に、ポイントや根拠を伝えどれくらい伝わっているのか確認し、その人にあった指導や指導方法を考えること。第3に、指導技術はやって見せる・やらせて見せること。また、人は褒められることでより頑張ろうとする気持を理解し、日頃から話しやすい環境を作り信頼関係を築くこと。第4に、人材育成はひとりで抱え込まないで分かりやすいマニュアルを作成し職場全体で育てることだった。これらのことから介護技術指導には理論と方法・技術と倫理が不可欠であり、多様な介護ニーズに対応できる指導技術と柔軟性を持ちポイントを押さえた指導ができることが個々のニーズに対応できる人材育成につながるのではないかと考える。今後の課題は、研修会の内容が分かりにくいと感じた者や職場と研修はちがうので実践できないと感じている者があり、より分かりやすい研修内容にすることが職場での実践につながるのではないかと考えられる。(キーワード) 介護技術指導者, 自己研鑽, 信頼関係, 職場全体

はじめに

戦後生まれのいわゆる「団塊の世代(1947(昭和22)年～1949(昭和24)年生まれ)」が65歳以上となる2015年は、65歳以上人口が3,395万人、高齢化率は26.0%に達している。「団塊の世代」が75歳以上になる2025年には3,878万人となる見通しであり¹⁾、2025年問題を抱え介護を必要とする人への施策や人材確保が急務であり、介護福祉士資格取得に向けた介護技術習得制度等介護人材確保に関する様々な議論が行われている²⁾。要介護状態になっても高齢者に安心して生活していただくために、介護サービスを提供する介護職員の専門性の高度化や質の高い介護を提供できる指導者育成も不可欠と考えられる。A県社会福祉協議会福祉人材センター(以下、人材センター)は、介護職員の質の向上と人材確保に向けて、1995年誰にでも分かりやすい介護技術指導マニュアル(食事、入浴、排泄、移動、衣類着脱と安楽な体位、応急処置)を作成した³⁾。また、実技指導シナリオ集を作成するなど先駆的な取り組みを行い介護職の資質向上に努めた。2004年からは指導者の指導に着目し、現場の指導者を育てるための介護職員指導技術研修を行ってきた。介護技術指導者研修の受講対象者は現在役職を持っている(主任、リー

ダー等)。2年以内に指導の立場に就く予定のある者。施設内外で介護技術指導の研修を担当している者、または予定のある者に、介護技術指導の方法を学ぶことを目的に開催されている。開講当初は経験年数の長い指導者が多かったが最近では現場経験の少ない指導者の受講が増え、参加者の動機や求めてくるものが変化してきている。受講者アンケート結果を分析することは、今後の介護職員の人材育成に役立つと考えられる。

1. 目的

介護職員指導技術研修会に参加した受講者のアンケート結果から、今後の介護職員技術指導者の人材教育への示唆を得ることを目的とした。

2. 方法

1) 対象者: 2011年から2014年に介護職員指導技術研修(年3回開催 定員30名)に参加した延べ463名。

2) データー収集期間: 2011年12月～2014年1月

*連絡先: 畑本英子 新見公立短期大学地域福祉学科 718-8585 新見市西方1263-2

3) 調査方法：受講者に研修会終了後、無記名自己記入式アンケートを依頼し回収箱にて回収した。受講者が提出したアンケート内容をデータとして取り扱った。

4) 分析方法：内容分析の手法を用い分析した。記載されている内容を、一文一意味として切り取り、内容をコード化し抽出。一文章を一記録単位とした。次に個々の記録単位を類似性に沿ってカテゴリー化し、検討した。導き出したカテゴリー、サブカテゴリーについては、スーパーバイズを受信信頼性と妥当性の確保に努めた。

5) 調査内容：基本属性(所属機関・勤務年数), 参加動機, 研修会参加の目的, 内容の理解度, 職場内での研修会実施状況, 今後の希望する研修内容, 受講の感想等10項目。

3. 倫理的配慮

アンケートの使用については、目的、方法について口頭で説明し、無記名自己記入式アンケートへの協力を依頼した。提出は個人の自由意思であることを伝え、提出により同意を得たと取扱った。

4. 結果

463名に配布し、450名のアンケートの回収があり、回収率97.2%であった。

1) 基本属性

受講者の所属機関で最も多かったのは特別養護老人ホームで205名(45.5%)、次いで通所介護49名(10.8%)、障害者自立支援法に基づく施設38名(10.8%)、グループホーム35名(7.7%)、訪問介護22名(4.7%)、老人保健施設20名(4.4%)、市町村社協17名(3.7%)、小規模多機能居宅15名(3.3%)、軽費老人ホーム14名(3.1%)、有料老人ホーム13名(2.8%)、養護老人ホーム12名(2.6%)となっていた(図1)。

受講者の勤務年数では、5年から10年が最も多く192名(43.3%)、次いで10年から20年未満で115名(25.5%)、3年から5年未満80名(11.7%)、1年から3年未満53名(17.7%)、1年未満5名(1.1%)、20年以上5名(1.1%)であった(図2)。

受講者の参加動機については、2012年から2014年の3年間327名の回答結果、職場に勧められてが、最も多く283名(86.5%)、次いで自発的に参加37名(11.3%)、そ

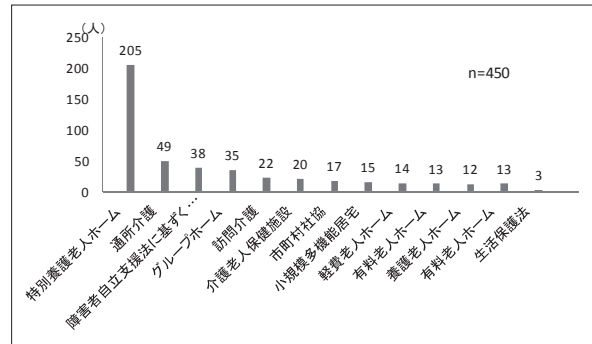


図1 所属機関

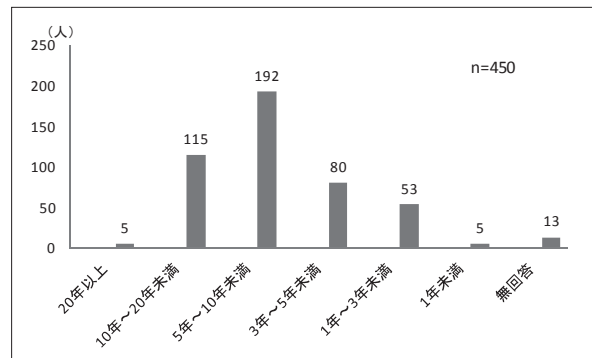


図2 勤務年数

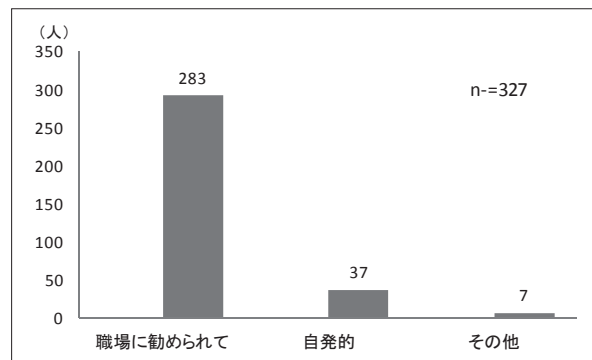


図3 参加動機

の他7名(2.1%)で職場に勧められての参加が多かった(図3)。

2) 研修の感想について

研修を受けての感想及び要望について自由記述を求めた。これらの自由記述の内容を一文一意味になるようにコード化した(表1)。以下の文中においてカテゴリー〔 〕, サブカテゴリー《 》, コードを< >で表記する。結果、931件のコードが注出され、これらをさらに類似性に沿って分類した。①指導者自身について、《勉強やスキルアップが必要》《指導者としての役割を知る》《気持ちを理解する》②指導技術について、《ポイントを分かりやすく伝える》《根拠と基礎を伝える》《その人に

A県における介護技術指導者育成の現状と課題

あった指導方法》《伝達できているか確認する》《時間管理が大切》③職場内指導について、《この研修を職場で実践》《指導方法を考える》《相談場面での対応》《職場全体で育てる》《信頼関係》④研修内容の感想・要望について、《他施設との交流・状況把握》《研修をもっとしてほしい》《研修が分かりにくい》《辞めたいと思ったが頑張る》《現場と研修は違う》について18のサブカテゴリーが抽出された。さらに大別すると4つの〔 〕：カテゴリー、①〔指導者自身について〕249、②〔指導技術について〕324、③〔職場内指導について〕274、④〔研修内容の要望・感想〕84抽出された。

その結果、①〔指導者自身について〕では、＜初心に振り返り基礎学習をしっかりと指導する事を学んだ＞＜自分が根拠を理解していないと伝わらない事が分かった＞などの、《勉強やスキルアップが必要》だった。＜指導者の役割や声かけの仕方が学べた＞＜伝えることの難し

さを実感できた＞ので、＜指導は自分流でなく理論に基づく指導が必要だと学んだ＞など《指導者としての役割を知る》ことだった。＜悪い所を指摘してしまうが、良い所を見つけることが重要＞やく褒められることで人はより頑張ろうとする》《気持ちを理解すること》であった。②〔指導技術について〕では、＜指導のポイントが明確で分かりやすいこと＞＜ポイントを押さえたアドバイスをする事＞など《ポイントを分かりやすく伝えること》だった。＜指導技術の基礎を理解していないと指導できない＞＜なんとなくではなく、どうしてそうなるのか根拠に基づいた指導が必要＞で《根拠と基礎を伝える》ことだった。＜一人一人にあった助言の方法を考える＞《その人にあった指導方法》だった。また、＜どれくらい伝わっているか把握する事が大切》《伝達できているか確認する》だった。指導は＜時間を最大限に活用することが理解できた》《時間管理が大切》であった。

表1 研修の感想

〔カテゴリー〕	《サブカテゴリー》	＜コード＞	自由記述
① 指導者自身について 249	勉強やスキルアップが必要	134	初心に振り返り基礎学習をしっかりと指導する事を学んだ 自信を持ち指導できるようにスキルアップする事が大切 自分が根拠や実技を理解していないと伝わらない事が分かった 指導の楽しさや難しさを知ることが出来た
	指導者としての役割を知る	58	指導者の役割や声かけの仕方が学べた 伝えることのむずかしさを実感できた 指導は自分流でなく理論に基づく指導が必要だと学んだ 自分の未熟さや弱点を知ることが出来た
	気持ちを理解する	57	悪い所を指摘してしまうが、良い所を見つけることが重要と感じた 褒められることで人はより頑張ろうとする 新人の気持ちを理解した指導方法を学んだ
② 指導技術について 324	ポイントを分かりやすく伝える	186	指導のポイントは明確で分かりやすいこと ポイントを押さえたアドバイスをする事
	根拠と基礎を伝える	56	指導技術の基礎を理解していないと指導できない 基礎と応用をしっかり伝える なんとなくではなく、どうしてそうなるのか根拠に基づいた指導が必要
	その人にあった指導方法	43	一人一人にあった助言の方法考える
	伝達できているか確認する	23	どれくらい伝わっているか把握する事が大切
	時間管理が大切	16	時間を最大限に活用する事が理解できた
③ 職場内指導について 274	この研修を職場で実践	140	職場に持ち帰り指導して行きたい 学んだことを職場で生かすこと。少しでも職場が変われば良いと思う 職場のマニュアルを再確認する・マニュアルを作成したい ケアで見逃していた点、感じていなかった点に気づくことが出来た
	指導方法を考える	42	やってみる・やらせてみる事が重要だと痛感した 不安な時の声かけが安心につながる事が理解できた 良いこと・悪いことが言える指導者になれるようにする
	相談場面での対応	35	日頃から話しやすい環境を作ることが必要だと感じた 相談内容を常に確認すること。自分勝手に判断しない事を学んだ
	職場全体で育てる	35	一人で抱えこまないこと 新人からの相談には、忙しくてもきちんと話を聞く 話しやすい環境を作ること
	信頼関係	22	信頼される上司になりたい
④ 研修の感想・要望 84	他施設の交流・状況把握	37	自他の施設の問題点等を話し合うことが出来た
	研修をもっとしてほしい	25	同じ悩みを持つ人達が一生懸命に取り組んでいる姿は励みになる 色々な研修があるが指導者を育てる研修は初めて良かった あっという間の2日だった。もっと研修日数を長くしてほしい
	研修が分かりにくい	17	参加者のレベルがまちまちなので分からない事がある もう少し説明してほしい 人数が多すぎる 一番緊張した研修で大変だった
	辞めたいと思ったが頑張る	3	指導者として辞めるか辞めないか悩んでいたので参加してよかった
	現場と研修は違う	2	現場と研修は違うので実践できない

③〔職場内指導について〕では、〈職場に持ち帰り指導して行きたい〉〈学んだことを職場で生かすこと。少しでも職場が変わればいいと思う〉〈職場のマニュアルを再確認する・マニュアルを作成したい〉だった。〈ケアで見逃していた点、感じていなかった点に気づくことができた〉〈この研修を職場で実践〉だった。〈やってみせる・やらせてみせることが重要だと痛感した〉〈不安な時の声かけが安心につながるが理解できた〉〈良いこと・悪いことが言える指導者になれるようにする〉など〈指導方法を考える〉こと。指導者は〈日頃から話しやすい環境を作ることが必要だと感じた〉〈相談内容を常に確認すること、自分勝手に判断しないことを学んだ〉が〈相談場面での対応〉だった。新人育成は〈一人で抱え込まない〉〈新人からの相談には、忙しくてもきちんと話を聞く〉〈話しやすい環境を作ること〉で、〈職場全体で育てる〉ことだった。また、〈信頼される上司になりたい〉〈信頼関係〉だった。④〔研修内容の感想・要望〕では、〈自他の施設の問題点等を話し合うことができた〉〈同じ悩みを持つ人達が一生懸命に取り組んでいる姿は励みになる〉など、〈他施設の交流・状況把握〉だった。〈色々な研修があるが指導者を育てる研修は初めてで良かった〉〈あつという間の2日間だった。もっと研修日数を長くしてほしい〉〈研修をもっとしてほしい〉だった。受講者の中で〈指導者として辞めるか辞めないか悩んでいたので参加してよかった〉と感じた者や、〈辞めたいと思ったが頑張る〉気持ちになった者もいた。しかし、〈参加者のレベルがまちまちなので分からない事がある〉の意見や〈もう少し説明してほしい〉〈人数が多すぎる〉〈一番緊張した研修で大変だった〉という〈研修が分かりにくい〉や〈現場と研修は違うので実践できない〉〈現場と研修は違う〉と感じている者があり、職場に持ち帰り実践する事の難しさがあつた。(表1)。

5. 考察

介護職員指導技術研修受講者のアンケート結果、所属機関でもっとも多かったのは特別養護老人ホーム。次いで通所介護、障害者自立支援法に基づく施設、グループホーム、訪問介護の順となつていた。受講者の勤務年数は、5年から10年が最も多く192人、次いで10年から20年未満で115人となつている。要因としては、介護保険制度施行以降の特別養護老人ホームが高齢者介護の自立から看取りまでの基本ケアを必要とする施設であり職員が最も多い職場⁴⁾であるのではないかと考えられる。受講者の参加動機は職場に勧められての希望も多く、2004年から年3回継続して行われている研修であり、研修内容が定着し参加者希望が多いのではないかと考えられる。参加者は自発的な人もいるが、多くは職場からの勧めであり

2025年に向けた介護人材需要見込みとして約253万人が必要⁵⁾とされており、職場が指導者の人材育成に力を入れていることが伺える。厚生労働省の今後の介護人材養成のあり方に関する検討報告書(2011)⁶⁾においても、介護福祉士資格取得後、幅広い知識・技術を身に付け、質の高い介護を行うことができる人材育成が必要であることが述べられており、指導者の人材育成について介護福祉士実習指導者講習会や介護技術講習指導者養成講習など様々な研修会が行われているが、人材センターの介護職員指導技術研修会は、現場の指導者を育てるための具体的な指導者の心得から技術のポイントや指導確認。指導の時間管理や指導者としてのOJT等を含む研修である。相談場面での研修では、本人の相談したいことを確認する技法や感情表現を言いかえるなどの相談援助技術の指導により、技法のみならず相談場面の対応を行うなど質の高い介護職員の人材育成を行い、多様な介護ニーズに対応できる現場の指導者育成を行っている。

受講者アンケートから、第1に指導者自身が、理論に基づく指導ができるように勉強やスキルアップが必要であり、指導者としての役割を知ることだった。悪い所ばかりを指摘してしまうが、良い所を見つけることや褒められることでより頑張ろうとする気持を理解した指導ができることであつた。

第2に指導技術について、介護は毎日行っている動作であるがいざ教えるとなると難しいが、指導のレベルが介護の質を左右するとも言えるので具体的に伝える必要がある⁷⁾。指導のポイントは明確で分かりやすいことであり、どうしてそうなるのかのポイントを押さえたアドバイスや根拠に基づいた指導をすること。理解度の確認や、やって見せる・やらせて見せることが重要であり、個別指導を行なうことであつた。

第3に職場内指導について、研修で学んだことを職場に持ち帰り生かすことや、職場のマニュアルを作成するなど、研修内容を職場で実践することで、職員のやる気を持続させる組織の改善やリーダーが変われば現場が変わる可能性があることであつた⁸⁾。信頼される上司になるために、日頃から話しやすい環境を作ることによって信頼関係を築くこと。また、相談場面では、相談者の気持ちを理解し、忙しくてもきちんと話を聞くことや話しやすい環境を作ること、相談内容に相違がないかを確認でき、問題解決におけるモチベーションがどのような状況にあるかを確認することが大切である。人材育成は一人で抱え込まないで、職場全体で育てることが重要であり、深い人間理解の観点から専門性が求められる⁹⁾。

第4に研修内容の感想・要望では、介護職員指導技術研修について今後も継続希望する者もいるが、分かりにくいと感じた者や、現場と研修はちがうので実践できないと感じている者があり、より分かりやすい内容にする

ことが課題ではないかと考えられる。2025年問題に向けて多様な介護ニーズに対応できる¹⁰⁾質の高い介護職員の人材育成には、介護技術指導者自身が根拠のある指導ができるように自己研鑽を重ね、受講者の心理を理解しポイントを押さえた指導ができることが介護職員の資質の向上につながり、要介護者の個々のニーズに対応できる人材育成につながるのではないかと考える。

謝辞

アンケートにご協力いただきました介護技術指導者研修受講者の皆さまを始め、A県社会福祉協議会福祉人材センターのご協力に心から感謝いたします。

文献

- 1) 厚生労働省：2015高齢化の現状。
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2015/zenbun/27pdf_index.html
- 2) 厚生労働省：介護保険制度の現状と今後の役割。
www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/dl/hoken.pdf
- 3) 岡山県社会福祉協議会・福祉人材センター・小笠原裕次（監）：介護技術指導マニュアル，中央法規，86-90，2010.
- 4) 厚生労働省：介護職員の推移と見直し。
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000056770.pdf
- 5) 厚生労働白書：2015高齢化の現状。
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2015/zenbun/27pdf_index.html
- 6) 今後の介護人材養成の在り方に関する検討報告書，2011.
- 7) 介護技術とは 第一法規（アクセス2015. 10. 15）。
www.daiichihoki.co.jp/dh/upload/trial/trial017954.pdf
- 8) 高口光子：介護リーダーの超技法，雲海書房，86-90，2010.
- 9) 岩間伸之：対人援助のための相談面接技術，中央法規，53-99，2010.
- 10) 森繁樹：介護の力，中央法規，30-45，2011.

