

地域の介護人材育成に関するモデル調査研究事業

「初級 介護技術セミナー」から考察する介護福祉施設人材教育の在り方

The model research and study business regarding nursing talent rearing of area

"The beginners' class nursing technical seminar" empty ideal way
of the nursing welfare institution talent education which is considered

川角 真弓

Mayumi Kawasumi

〈摘要〉

本研究は、厚生労働省から介護福祉士養成施設協会が委託された「地域の介護人材育成に関するモデル調査研究事業」に基づいた研究である。この研究において、介護労働者としての経験が浅い、小規模施設で働いている者を対象に介護技術のセミナーを実施し、介護技術の向上と離職率の低下を目指した。また、介護福祉士養成校の卒業生に対しても、このセミナーの講師を担う事によって、介護福祉の職場での悩みや葛藤などがどのように変化するかを研究した。

〈キーワード〉 介護福祉施設 人材育成 卒後教育

I. はじめに

ユニットケアやグループホーム、小規模多機能施設というような小規模施設では、大規模施設における流れ作業的な介護ではなく、人間らしくその人らしい生活が支援されやすい。そのため、社会からのニーズも高まっている。コストなども大規模施設の建設では数十億円かかるのに対して、これらの小規模施設ではそれほどのコストもかからず建設できるため、小規模な法人でも事業に参入しやすいという特徴もあり、その数は増加の一途をたどっている。

社会的なニーズの高まりと事業所数の増加の一方で、介護現場は慢性的な人手不足であり、介護福祉士養成校の新卒者の就職状況を見ても、ほとんどの学生が雇用条件の安定した大規模な施設を有する法人を選択する傾向にある。

筆者は、介護技術講習会や介護実習における巡回指導などにおいて、小規模施設で就労

している介護労働者とかかわる機会があり、事業所間での介護労働者の介護に対する意識や知識、技術の違いを実感していた。また、特に小規模施設の介護労働者と大規模施設の介護労働者との意識や知識、技術の差異も感じていた。そのようななか、小規模施設の介護労働者から、教育を受ける機会や教育できる人材が不足している現状を窺う機会を得た。小規模施設では、新人教育のマニュアルが整備されていないところも多い。ともすると、間違っただけの方法が正しい方法として事業所内でまかり通ってしまいやすい現状である。間違っただけの方法を正しいと思い介護している介護労働者も多い。そのことは、介護労働者に不安を生み、離職へつながる可能性がある。

また、介護の現場は、特殊な世界であるとともに閉鎖的な傾向がある。小規模の施設ではさらに閉鎖的な環境は助長しやすく、質の高い介護への気付きの機会や相談をする場所や相手がいないことも大きな問題である。

卒業生の中には新人や実習生の指導をする立場にある者が何人かいる。彼らは、養成校で学んだ原理原則や介護理念と介護現場の現状の狭間で悩んでいる。モチベーションが低下し、介護の質の向上への取り組みができなくなっている者もいる。適切な相談機関や相談する場所も不足している。

1. 研究目的

- (1) 人材育成が困難な小規模事業所で介護に従事する介護職員の技術向上と意識向上を図ることを目的とする。
- (2) 補助講師として、養成校卒業生を起用し、卒後教育の一環とする。

2. 事業の期待される効果

- (1) 受講者
 - ①小規模事業者の意識・技術の向上による地域介護全体の質を向上することができる。
 - ②養成校の教員や専門教育を受けてきた卒業生との関わりにより、介護従事者の介護のやりがいや技術の向上による身体的負担軽減と離職率を低下することができる。
- (2) 養成校卒業生
 - ①指導する立場としての自覚を促し意識を高めるとともに、介護福祉士として介護現場の質の底上げについて意識をして行動できる。
 - ②セミナーを通して新しい技術を習得し、現在働いている施設介護の質向上につなげる。

3. 研究方法と内容

- (1) 受講の主な対象：小規模施設の介護職員で、介護職歴が1か月～3年未満の者
- (2) 講習会内容と方法
 - ①講習会は、気軽に参加しやすくするため1回完結型とした。

- 1 回目 平成 27 年 12 月 12 日（土） 13 時～17 時
- 2 回目 平成 28 年 1 月 9 日（土） 13 時～17 時
- 3 回目 平成 28 年 1 月 16 日（土） 13 時～17 時
- 4 回目 平成 28 年 1 月 30 日（土） 13 時～17 時

- ②小規模な講習とし、講師の目が届きやすく、きめ細やかな対応を目指した。
- ③講師は、本学講師と卒業生（現場経験概ね 5 年程度）の 2 名とした。
- ④講義内容は表 1 の通りである。

表 1 初級介護技術セミナー内容

日 時	内 容
13:00～14:00	介護に必要な倫理・態度
14:00～14:10	休憩
14:10～14:30	ボディメカニクスの原理と腰痛予防
14:30～16:30	移動・移乗 実技演習
16:30～16:40	休憩
16:40～17:00	グループワーク

4. 卒業生講師

(1) 選出方法

本学卒業生（介護福祉士取得）のうち、介護職の経験が概ね 5 年程度あり、雇用先で新人教育や実習生の指導を行っている者で、男性・女性と一人ずつ選出した。補助講師の雇用先についても、雇用先によって悩みや技術、知識に変化があると考え、特色の異なった介護福祉施設と療養型病床に勤めている者とした。

(2) 卒業生講師の役割

セミナー進行に関する業務はもちろんだが、特に以下の内容について依頼をした。

- ①座学について、「介護職に必要な倫理・態度」のなかの、「利用者の尊厳と人権の尊重」について 20 分程度で講義を行う。
- ②「移動・移乗 実技演習」においてデモンストレーションのモデルや実技指導を行う。
- ③「グループディスカッション」において、ディスカッションの進行役やアドバイスをを行う。

(3) 卒業生講師の基本的属性

表 2 補助講師（卒業生）の基本的属性（平成 27 年 11 月時点）

	A さん	B さん
性別	男性	女性
年齢	40 歳	28 歳
最高学歴	大学卒	短大卒
雇用先	特別養護老人ホーム（ユニット）	療養型病院
介護経験	5 年 10 カ月 アルバイト期間を含む 介護福祉士資格取得後 3 年 11 カ月	4 年 アルバイト期間を含む 介護福祉士資格取得後 3 年 11 カ月
担当セミナー	1 回目、3 回目	2 回目、4 回目

5. 研究評価の方法

(1) 受講者

セミナー終了後、アンケート調査を実施した。回収率 100%である。

(2) 補助講師（卒業生）

セミナー終了後、アンケート調査を実施した。回収率 100%である。また、ヒアリングを行った。

(3) 倫理的配慮については口頭および紙面で説明をした。

II. アンケート調査の結果

1. 受講者数及び属性

(1) 受講者数と男女の割合

セミナー全 4 回を通しての参加者数は 28 名。うち男性は 4 名、女性は 24 名であった。参加者の男女比については、女性が全体の 86%であった。

(2) 受講者の年齢階層

年齢階層別では、40 歳代が 11 名（41%）、50 歳代が 5 名（18%）、20 歳代が 4 名（15%）、10 歳代が 1 名（4%）であった。

(3) 受講者の介護職の経験年数

受講者の介護職の経験年数については、1 年以上 2 年未満、2 年以上 3 年未満が共に 6 名（22%）であった。続いて、1 カ月～3 カ月、7 カ月～9 カ月、3 年以上が 3 名（11%）となった。その他では、8 年以上の経験を有している者もあり、経験年数に差が生じる結果となった。セミナー毎の経験年数については、ばらつきがみられた。

(4) 受講者の勤務先

受講者の勤務先では、「グループホーム・小規模多機能施設」が 11 名（39%）、「障がい系施設」「有料系施設」が共に 4 名（14%）であった。

(5) 所有資格

受講者の所有している資格について、介護福祉士は 5 名（18%）、介護福祉士を取得していない者は 23 名（82%）であった。

介護福祉士の資格取得ルートについては、5 人中 3 名が介護福祉士養成校卒業、2 名が実務経験後国家試験合格となった。この結果については、募集時に SNS を使用したため、本学の卒業生の参加があった点があげられる。

2. 研修に参加した動機について（図-1）

研修に参加した動機について（複数回答）は、「介護技術をしっかり学びたいから」が 15 名、「職場から勧められた」が 13 名、「介護技術に自信がなかった」が 12 名、「介護技術の根拠を学びたいから」「移動・移乗が苦手だから」「介護に必要な態度に興味があった

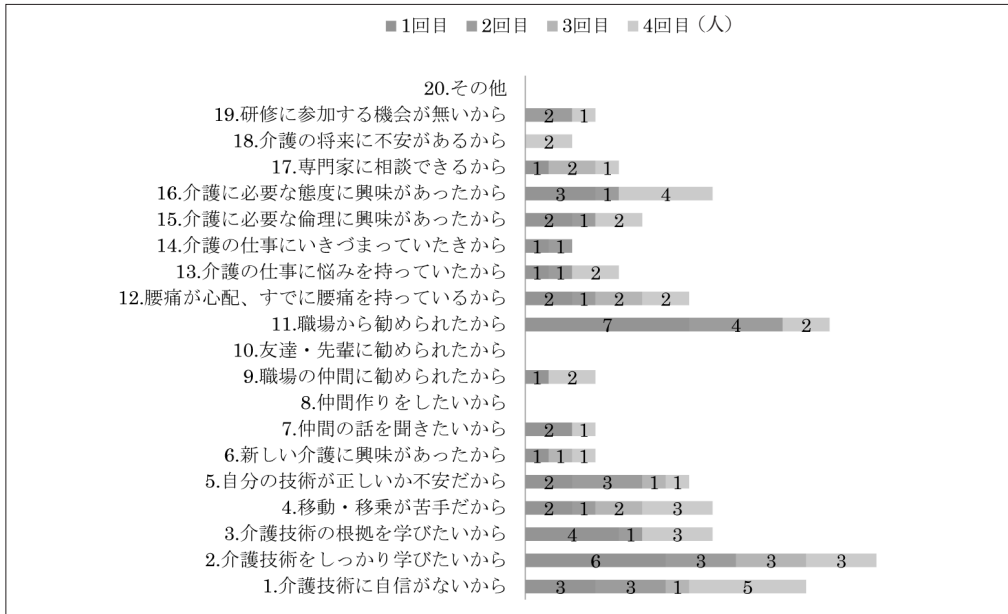


図-1 研修に参加した動機

から」が8名、「自分の技術が正しいか不安だったから」「腰痛が心配、すでに腰痛を持っているから」が7名であった。介護職として経験が浅い分、介護技術について不安があることが分かる。

Ⅲ. 研修内容に関する結果及び考察

1. 介護に必要な倫理・態度

研修内容の座学「介護に必要な倫理・態度」については、「満足」20名（71%）、「やや満足」5名（18%）と約9割の参加者が満足していると回答している。

自由記述（以下筆者要約）では、「利用者の人権や尊厳」を尊重する介護につながる事柄の理解が深まった、「基本的な姿勢や態度」を改めて再確認できた、「技術が学べて良かった」、「自分自身を見つめ直す」「自分の仕事を改善する」などの内容が技術されており、何らかの意識改善につながったように推察される。

2. ボディメカニクスの原理と腰痛予防

ボディメカニクスの原理と腰痛予防の内容について、「満足」が20名（71%）、「やや満足」が6名（21%）で、9割の参加者が何らかの形で満足していることがわかる。

自由記述（以下筆者要約）では、「腰痛予防」に関する知識について勉強になった、「体重移動（重心移動）」について理解できた、「それほど力を入れなくても」移動や移乗ができることを知った・驚いた、体の使い方がわかった、介助の根拠がわかったなどの記述が

された。ほとんどの受講者が、ボディメカニクスの活用方法や移動・移乗技術の根拠を知らないで介助にあたっていたことが推察される。

3. 移動・移乗実技演習

移動・移乗実技演習について、「満足」22名（78%）、「やや満足」2名（7%）と、約8割の受講者が何らかの形で満足していることがわかる。

また、自由記述（筆者要約）では福祉用具活用に関する内容が目立った。そのなかには、スライディングボードなど施設や事業所に置いてあるものの使用方法がわからず、今まで使用したことがなかった受講者や、存在すら知らなかった受講者も多くいた。福祉用具の体験を通して、使いやすさや身体への負荷の軽減についての驚きの記述が目立った。

さらに、この講習で初めて利用者役を体験し、今まで自らが行ってきた介護技術が利用者にとって「痛い」「怖い」「不快」なものだったかを体感できた、という記述もみられた。

以上のことにより、福祉用具活用の必要性の理解や、利用者主体の技術のあり方について理解が深まったと推察される。

4. グループディスカッション

グループディスカッションについて、「満足」20名（71%）、「やや満足」2名（7%）と約8割弱の受講者が何らかの形で満足していることがわかる。自由記述（筆者要約）からは、「他施設」「他の人の意見」「先生からのアドバイス」などが聞いて「勉強になった」「心が軽くなった」「そんな見方もあるのだと思った」等の建設的な意見が多くみられた。一人で悩んでいたことや、職場では聞きにくかった疑問点などがディスカッションを通して解決できたり、愚痴を言うことでストレスの発散につながったのではないかと推察される。

しかしその一方で、「普通」3名（11%）、「少し不満」1名（4%）と満足度の低い受講者が存在した。その原因として、自由記述（筆者要約）より「自分の思っていることが言えなかった。言いにくかった」と記述しており、続けて「介護に対する考え方が現場にいると自分主観で行っている気がし、耳が痛かった」と記述している。このことから、この参加者が発言したい内容が、ディスカッションにて主に他の受講者が発言していた「建設的」「ポジティブ」な内容とは異なる「ネガティブ」でどちらかという介護者主体の内容であるように思われたために、「思っていることが」正直に「言えなかった」「言いにくかった」のではないかと推察される。その「違和感」や「葛藤」なども話し合えるような環境づくりとアフターフォローをする必要があったと反省する。

5. 研修後の変化

(1) 技術の変化

セミナーに参加して、技術の変化の有無について、「変化があった」96%となり、受講者の9割以上の技術に変化があったことになる。自由記述（筆者要約）では、「移動・移乗が楽にできるようになった」という内容が多くあった。また、「知らない技術・新しい技術を知ることができた」という内容も多かった。

技術の習得に関しては、2時間という時間を充てたこと、少人数での演習であったため、1ベッド2人でじっくり何度も練習ができたこと、分からないところや上手くいかないときに、すぐに講師に声をかけて指導を受けられ、原因を解明できたことなどがあげられる。また、指導に際しても、同じ方法を教えるのではなく、介護者や利用者の体格の違い等に応じた、実践に即した内容であった事も結果につながったのではないかと考えられる。

(2) 知識の変化

知識の変化については、「変化があった」19名（68%）であり、約7割の参加者に変化があった。しかし、「変化はなかった」3名（11%）、「どちらともいえない」2名（7%）と約2割の受講者は知識について優位な変化がみられなかった。この要因として、座学に関しては基本を抑えることに重点を置いたため、経験年数が長い受講者については物足りないものとなった可能性がある。

しかし、自由記述（筆者要約）においては、移動・移乗、ボディメカニクスに関する記述が多くされており、この点についての知識の変化がみられたことがわかる。さらに、「介護に対する倫理、態度」「自立支援」「自己実現」「利用者の選択する権利」などについて初めて知った、考えた、といった記述もみられた。技術だけでなく、介護において重要な利用者の尊厳を守る態度や倫理なども理解を深めた受講者がいたことがわかるし、これまでそれらのことを知らなかったり、あまり考えたりしてこなかったということが明らかとなった。

(3) 気持ちの変化

気持ちの変化について、「変化があった」と回答したのは23名（82%）の受講者であった。具体的には、「新しい介護技術」を使いたい意気込み、「違った視点」や「関わり方」を知って良かったなどの建設的な意見があった。

特に、利用者との関わり方のなかには、施設で決められた統一的な関わり方があるのだが、利用者に介護を拒否されたり、上手く関われなかった場合、「こうあるべき」「こうしなければならない」という強迫観念にかられ、強制的な態度で利用者に関わってしまったという葛藤がディスカッション内でも多く語られていた。しかし、講師や他の受講者から様々な意見を聞くうちに、「決められた通りにいかない」のが介護という仕事の特徴であることや、「すべての課題がすっきり解決することはあり得ないのが生活」ということを知り、気持ちが楽になっていたようであった。自由記述（筆者要約）においても、

「前に進めそう」「気持ちが楽になった」「前向きになった」「意欲がでた」などの記述が多くみられた。

6. 介護の悩みなど

介護の悩みについては、自由記述の内容から分析すると「人間関係の難しさ」、「利用者との関わり方」、「人手不足」による理想の介護と現実の介護のギャップなどに分類できる。特に、介護職の経験が浅い場合、知識や技術の不足も相まって、多くのギャップや葛藤を抱えやすいと考えられる。

IV. 補助講師（卒業生）に対する事業結果と考察

1. 講師を引き受けた動機（図-2）

講師を引き受けた動機として、2人とも「講師の仕事に興味があった」「自分自身の勉強のため」「良い経験になるから」「介護労働者のスキル向上に興味があるから」であった。

2. 現在の役職や仕事内容、職場での立場（図-3）

介護職員として、一般的な介護業務に従事し、新人の教育を担っている中堅層

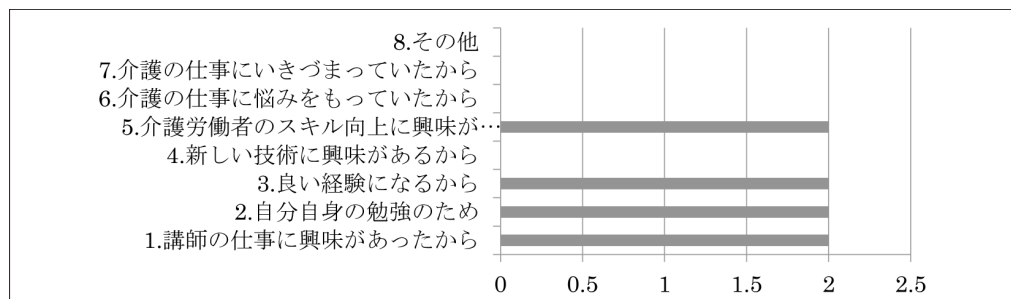


図-2 研修講師を引き受けた動機

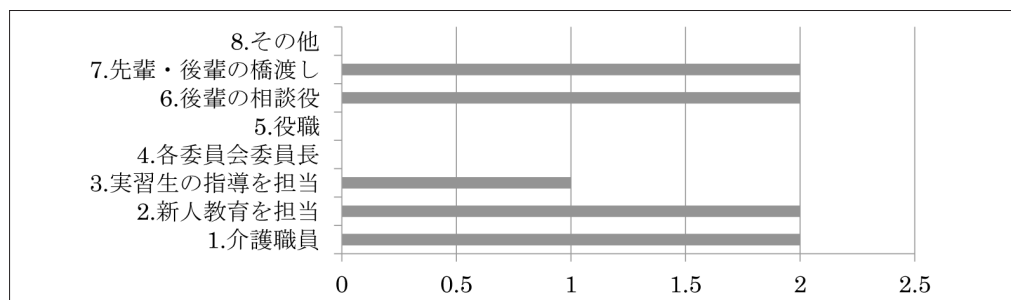


図-3 役職や仕事内容、職場での立場

である。そのため、後輩の相談を受けたり、先輩・後輩の橋渡しをしたりする役割を担っている。

3. 講師を務めて、仕事に対する姿勢や態度の変化

この質問については、2人とも「変化があった」と答えている。その変化の内容は以下の通りである。自身についての振り返りの機会となったり、勉強しようとする動機付けとなっている事が分かる。また、新人や後輩を指導する際に、「伝え方」「レベル」などを考えるようになったことが分かる。

【変化のあった具体的内容】

- ・実務の中で基本的な技術や知識について考える機会が減っていたが、今回セミナーを機に、初心に戻る事ができた。
- ・実務中に「このことを新人や他職員に伝えるにはどう伝えるか?」ということを考えながら仕事をするようになった。
- ・介護を始めたばかりの人たちの介護技術はどれ程のレベルであるのか知ることができ、新人と後輩に指導する際の基準となった。
- ・自身についても更なる知識向上のためにもっと学ぶことが多いと感じた。

4. 講師を務めて、知識の変化

知識の変化についての質問についても、2人とも「変化があった」と答えた。その具体的内容としては以下の通りである。それぞれが働く施設の特徴や環境なども影響していると考えられる。また、今回講義を依頼したテーマについて、教えるために学習を深めた結果である。

【変化があった具体的内容】

- ・自分が理解しているだけではなく、職員間や同じ職業の仲間と共有することが大切だと感じるようになった。
- ・抑制や虐待について今もっている知識と併せて、学習を通して学んだ部分もあり、再確認することができた。

5. 講師を務めて、気持ちの変化

気持ちの変化についても、2人とも「変化があった」と答えている。その具体的内容は以下の通りである。まずは、職員教育や指導をする際、業務中心であったことや介護の本質を伝えることの必要性についての「気付き」があった。人手不足と利用者の重度化により、今日この現場をどのように「回すか」が介護職の仕事の中核を占めており、介護の本質を見失いやすい、見えにくくなっている現状が見え隠れしている。

また、中堅職員として、ある程度の仕事は何でもできるようになり、現状の自分自身のあり方を見つめ直す時期でもあり、スキルアップや自身の向上についての気付きがあった。

【変化があった具体的内容】

- 職員育成にかかわることが今まで多かったが、今までは業務的な面を主に指導内容としていたが、これからは、根本的な理論や想いを中心に伝えていきたいと思う。
- (介護福祉士として) 仕事をして4年目が経過し、今後の自身の目標を再度見つけようと考えていた時であったので、今回の講師を行わせていただき、以前から興味を持っていた介護を伝える仕事についてもっと真剣に考えていきたいと思った。

6. 講師を務めて、介護実践内容の変化

介護の実践内容の変化についても、2人とも「変化があった」と答えている。グループディスカッション等で参加者から様々な相談や出来事を聞きアドバイスする立場となった時、自分自身の介護実践を振り返る契機となったのではないだろうか。また、その中で自らの介護観について再度検証したことがうかがわれる。

さらに、実践教育は、様々なケースが存在している。マニュアル通りの技術だけでなく、利用者・職員それぞれの相手の立場に立った指導の必要性とそれに必要なスキルについての気付きがあった。

【変化があった具体的内容】

- 自分の仕事の仕方、お年寄りとの関わり方を見直す機会になり、客観的な視点を持つことができた。
- 介護職員としてのこだわりとヒトとしてのこだわりのバランスを考えて仕事をするようになった。
- 個々で悩んでいる部分が違うので、個々に合った方法を自身も実践できるスキルを身に付け、指導することが大切であると学んだ。

7. 講師を務めた感想

以下の感想が書かれ、自身のスキル向上への意欲などにつながったと考えられる。

【記述内容】

- 休みの時間を使ってでも職場以外の場所での学ぶ機会を必要としている方はたくさんみえたことを実感して、心強くも思い、とても良い機会だったと思えた。
- 閉鎖的になりがちな職員教育という場面において、今回のセミナーは非常に有効だと感じた。

- ・今回講師という立場で話す機会をいただき、有難うございました。
- ・まだまだ伝え方が未熟で上手く話す事ができませんでしたが、自分の経験を踏まえながら介護について話すことは本当に楽しく良い経験になりました。
- ・これからもこのような機会に携わりたいと感じ、精進したいです。

8. 介護の仕事についての悩みごとなど

以下の記述がされた。介護現場において、「教育・指導」体制をどのようにしたら良いかという悩みや、下線部（1）のように就職先の特性において生じる悩みについての記述がされた。

特に、卒業生講師 B 氏は、担った講義「利用者の尊厳と人権の尊重」において、療養型病院における身体拘束の現状についての説明をしている。療養型病院においては、身体拘束が治療には欠かせない存在となっており、自身も必要な身体拘束を医療チームの一員として行っている。しかし、そのような状況においても、介護福祉士として患者の尊厳や人権をどのように保持していくのかについて日々葛藤し、身体拘束をはずせる時間・はずしても良い時間を見つけ出し実践しているという。学び目指す介護のあり方の狭間での強い葛藤がうかがえた。

【記述内容】

- ・事業の継続を心より期待しています。私個人としてはボランティアでよいので、こういった機会に参加させていただき、尽力させていただきたいとも思います。
- ・これからの介護は「職員の育成」が急務であり、うまくいくもいかないも、ここがポイントだと思います。
- ・業務の中の指導・教育ではまかないきれない部分を業界や地域でフォローすることは必要だと思います。
- ・今現在、新人教育にあたっている職員に知識や技術の不足があるケースは少なくないため、離職する新人職員も多いと思います。少しでもなくしていけたらよいと思います。
- ・貴重な人材を大切に育成できる業界・職員をつくる機会として、本事業は継続され、より大々的に展開されるべきだと思います。
- ・療養型病床における介護。終末期にできる介護とはどのようなことがあるか、日々接する中で考えていても難しい事も多いと感じます。

V. 効果測定とまとめ

1. 受講者への効果

本研究の目的の一つが、「人材育成が困難な小規模事業所で介護に従事する介護職員の

技術を向上し、意識の向上を図る」ことであった。

この目的の「介護職員の技術の向上」についての達成度については、受講者に対しては達成できたと考えられる。その理由として、まず、介護労働者の技術の向上であるが、アンケート結果によると「技術の変化」については「無回答」以外すべて受講者が「変化した」と答えている。また、自由記述でも、「腰に負担がかからなくなった」「大柄な利用者の介護方法が分かり、楽に介護できるようになった」「今までしていた介助がどんなに力が入っていたかに気付いた」「いままでやりにくかったことが楽にできるようになった」「スライディングボードやシートの使い方が分かった」などの記述より、今までの移動・移乗技術ではできなかったことができるようになったり、腰などに負担のかからない技術が習得できたと考えられる。

また、「意識の向上」についての達成度であるが、アンケート結果によると「気持ちの変化」について23名(82%)の参加者に変化がみられたことから、達成できたと考える。自由記述からも、「利用者の立場に立って介助する」「利用者別でもっと違った接し方がある」「自分の反省点を明確にでき改善点を見つける」「利用者に対する見方とふるまい方に変化があった」「もっと利用者さんに信頼されるように」など利用者主体の質の高い介護への意識に関する記述が多くみられた。また、「気持ち」に関しては、自由記述などで「気持ちが楽になった」「前向きになった」「安心できた」等の記述が目立った。本講習を経て、抱えていた葛藤や悩み、ストレスなどが軽減されたと考えられる。

これらのことにより、予測される効果の「介護従事者の介護のやりがいや技術向上による身体的負担軽減」について達成できた。しかし、共に掲げていた「離職率の低下」については、この活動が継続され、介護労働者の悩みや葛藤、ストレスに対して適宜手当てをする必要があり、今回の実践のみでは効果は確認することはできない。

予測される効果について、「小規模事業者の意識・技術の向上による地域介護全体の質を向上することができる」については、障がい系施設Cから8名もの参加があり、本事業で使用した配布資料をもとに、施設内にて研修を実施することになったと報告があった。また、グループホームDからは4名の参加があり、特にスライディングボードやスライディングシートの使用方法について施設内で勉強会を開きたいと依頼があり、今年度、通年で介護技術の講習会を施設内で開催し、確実に介護技術の向上などがみられている。このことから、少なくとも2施設に関しては、施設内において今回の事業内容が拡散したことになった。地域の底上げまでには至らなかったが、その第一歩を踏み出したのではないかと考える。今後、この2施設に関して継続調査を実施して、効果について検証する必要がある。

2. 卒業生講師への効果

卒業生講師については、「補助講師として養成校卒業生を起用し、卒後教育の一環とす

る」ことを目的とし、2点の予測される効果について提示した。そのうちの1つ、「指導する立場としての自覚を促し意識を高めるとともに、介護福祉士として介護現場の質の底上げについて意識をして行動することができる」について効果を検証する。

前述までの内容から、今回の事業で講師を務めたことにより、新人や後輩を指導する際に、より深く、それぞれに適した指導を実践するように意識が変化したことが分かる。このことにより、この予測された効果については達成されたと考えられる。

次の予測される効果として提示した「セミナーを通して新しい技術を習得し、現在働いている施設介護の質向上につなげる」については、今回の内容が「初級」であったことから、新しい技術の習得とはならず、この点については効果が得られなかったといえる。

3. まとめ

今回、「初級介護技術セミナー」の事業を実施し、当初の目標や予測される効果は、前述した通り、ある程度達成できた。

小規模施設では、技術を指導できる人材や機会が不足している施設が多く、福祉用具があっても使用方法を知らないケースがみられた。その介護技術の質についても施設によって大きく異なり、福祉用具の必要性を理解してもらえない場合も多く存在していることがわかった。

印象的な事例として「仮面」のような表情で受講していた受講者が、グループディスカッション時に悩みや葛藤など内に秘めていたものを吐き出し、講師や他者からいろいろなアドバイスを受けたあと、軟らかい表情へ変わった事例が2事例みられた。施設や本人周辺に、抱えている課題について適切に相談できる人材や機会がないことがわかった。

また、卒業生についても多くの悩みを抱えていることが分かった。特に、学んできた理想と介護現場の現実から生じるジレンマについて、おかれている立場や就職先の特性によって異なることが分かった。

介護現場は、人材不足である。様々な人材が介護を担っている。多くの利用者に質の高い生活を送っていただくためには、介護労働者自身の質の向上が急務である。人手不足により、業務が優先され、利用者の生活の質や利用者との関わりの時間が削られる、もしくはなおざりにされている。

介護の仕事は、人間関係を主とする仕事であり、製造業のように明確な答えがない分りにくい仕事である。介護には答えが複数存在し、そのことでスタッフ間の軋轢を生むこともあり、貴重な介護労働者が退職や転職を余儀なくされることもある。

介護を仕事として選んだ大切な人材が、安定して介護の仕事を継続できるように、身体負担の軽減と併せて、精神的なサポートが受けられる社会的な制度やシステムを構築する必要がある。

そして、離職者を減らすためにも、介護福祉士養成校(以下 養成校)は、卒業生が介護

福祉士の仕事を継続できるようなサポートをすることも役割の一つとして再認識し、卒後教育のあり方についても再考が必要である。

さらに、離職者を減らし、少しでも多くの介護労働者が、介護の本質を知り、質の高い実践ができるようにするためには、地域における養成校の役割は大きいと考える。養成校は、介護福祉士の養成や卒後教育に留まらず、地域の介護福祉教育の中核施設としての認識を持ち、周辺施設と連携を図ることが求められている。

参考文献

1. 加藤善昌「介護労働者の離職行動の抑制のために：内発的動機と企業内ソーシャル・キャピタルの重要性」『人間福祉研究』第8巻第1号、2015
2. 吉田和夫他「介護労働の特性と介護労働者の離職意向」『商大論集』63(3)、2012
3. 植北康嗣「介護労働環境整備と離職率の関係についての一考察」『四條畷学園短期大学紀要』43、2010
4. 浦秀美「介護福祉現場で働く介護福祉士養成施設校卒業生への卒後教育に関する研究」『長崎国際大学論叢』16、2016