

## 高齢者福祉施設における中堅職員への継続研修の効果

－研修受講職員の行動変容を視点とした施設介護の質に対する試み－

### Effects of Continuous Training for Mid-career Employees in Welfare Facilities for the Elderly

－An attempt to improve the quality of facility nursing care based on the behavioral change of training staff－

川角 真弓

Mayumi Kawasumi

#### 〈摘要〉

高齢者福祉施設の中堅介護職員に対して、利用者主体の介護が提供できるようになることを目的とした継続研修を5か月間にわたり実施した。研修を受講した職員に対して実施したアンケートを分析した結果、「利用者主体の行動変容」が認められた。また、「実践共同体」の初期段階の形成が認められた。本論文では、継続研修による研修受講職員の行動変容から高齢者福祉施設の介護の質を高める実践方法の一つとして、継続研修の意義と行動変容を継続させるための仕組みについて述べる。

〈キーワード〉 高齢者福祉施設 継続研修 行動変容 研修転移 介護の質

#### I. はじめに

要支援者を含む要介護高齢者（以下 要介護高齢者）は、平成30年度高齢社会白書によると2016年には618.7万人となり、今後段階の世代が後期高齢者を迎える2025年には、約826万人になると試算されている。この膨大な要介護高齢者の介護と生活を支えるべく、我が国は地域ケアシステムを導入し、病院や高齢者福祉施設などにおける収容支援から地域での個別支援へと、より一層のパラダイムシフトを強固に進めている。しかし、前述の通り、未曾有の超高齢社会の到来と合わせて、現在の日本では、家族の小規模化、単身世帯の増加により、家族機能が十分機能できなくなっている。このような脆弱な家族機能では、今後、重度化した要介護高齢者を自宅や地域で支え続けることは難しくと言わざるを得ない。つまり、国の政策とは裏腹に、高齢者福祉施設に対するニーズは一層増加すると予測される。

しかし、年々高くなる高齢者福祉施設へのニーズに反して、高齢者福祉施設では、慢性

的な人員不足<sup>i</sup>と改善しない離職率の高さ<sup>ii</sup>、職員の質の低下<sup>iii</sup>など様々な課題を抱えており、瀕死の状況となっている。最近では、高齢者福祉施設の職員による虐待などの事件<sup>iv</sup>を見聞きする機会が増加した。

このような現状において、高齢者福祉施設の介護の質は、利用者の生命維持のための最低限の支援に留まらざるを得ない現状となってきている<sup>v</sup>。介護が本質的に目指すべき「人間としての尊厳を保ちその人らしく生活を支援する」という理念からはほど遠い状況となっている。

本研究は、前述した現状を打破し、本来介護が目指すべき理念、つまり、利用者主体の介護、「人間らしく尊厳を保ちその人らしい生活を支援する」介護を実現したいと考えた A 施設より依頼された研修において、主に中堅職員向けに実施した継続研修の結果について考察を加えたものである。

本研究の研究目的は、継続した研修を受けることで、研修を受講した職員（以後 受講職員）に研修効果として行動変容を視点とした変化が生じたか否か、また、その変化は、高齢者福祉施設の介護の質にどのような変化をもたらす可能性があるのを検討することである。

なお、本論文で使用する概念定義について、以下に示す。

「質の高い介護」とは、介護の理念である利用者主体の介護実践を指し、「人間としての尊厳を保ちその人らしい生活を支援する」こととする。

## II. 研究方法

### 1. 研究対象

高齢者福祉施設 A 施設（ユニット型）の中堅職員 11 名（研修当初 13 名途中 2 名退職、アンケート協力者 10 名）である。対象者はいずれも、各ユニットリーダー及びフロアーリーダー・主任による推薦で選出された。介護経験年数は、3 年から 10 年以上、年齢は 20 歳代から 50 歳代と幅広い。

### 2. 研究期間

平成 30 年 8 月～12 月

### 3. 研究方法

（1）実施した研修会（以下、レベルアップ研修会）の継続開催

研修目的は、利用者主体の介護実践が提供できるようになるとした。また、本研修会に参加した受講職員が研修効果を所属部署で発揮した場合、利用者主体の介護実践へのソフトチェンジがボトムアップ的に進むと仮説を立てた<sup>vi</sup>。実施内容は、①介護とは何か、②

不適切ケアとアンガーマネジメント、③その人らしいケア、④コミュニケーション技術、⑤介護過程、の全5回である。1回あたり3時間の研修を実施した。

## (2) アンケート調査

研修最終日に、受講職員に対してアンケート調査を実施した。

### ① アンケート実施人数 10名（回収率100%）

ただし、設問6の有効回答者数は8名、設問9の有効回答者数は9名である。

### ② アンケート実施日 平成30年12月12日、19日

### ③ 倫理的配慮として、個人が特定されないように配慮することと、本研究以外でのアンケート結果を使用しないことを口頭及びアンケート紙面にて説明し同意を得た。

## (3) 分析方法

アンケート結果と自由記述より、実施した研修効果が、どのように受講職員に影響をもたらしたかについて、因果関係を検証した。実施した研修効果については、以下の2点の評価尺度を用いた。①受講職員の行動変容の有無と行動受容段階モデル、②カークパトリックの4段階評価モデルである。

## Ⅲ. 研究結果

以下、アンケート結果について、本研究に関係の深い、設問4、5、6、8、9、11について報告をする。

### 1. 研修参加による自身の成長の実感について（有効回答者数10名）

設問4の「あなたはレベルアップ研修会に参加して、自身の成長を感じられましたか」については、10名中7名が成長を感じられたと回答している。

成長した理由としては、自由記述（表1）より、「利用者主体の介護や接し方を考えるようになった」ことや「（養成校などの）学校で学んでいたことを再度思い出す契機」となったことがあげられている。反面、「どちらともいえない」と回答した理由では、研修中は理解が深まったが、「業務中に実践できない」「時間がたつと忘れてしまう」などがあげられた。

表1 設問4の解答理由（原文通り）

成長を感じた理由	どちらともいえないとした理由
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 普段の利用者の方への接し方について改めて考えられるようになったから</li> <li>・ 考えて一人ひとりの介助をできるようになって</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 参加している最中は行なっている気になっている</li> <li>・ レベルアップした実感があるが、業務中に少し</li> </ul>

<p>きた</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・はじめの自分より、より利用者さんについて考えるようになった</li> <li>・利用者に対してこういう感じ方をしているのかも考えられた</li> <li>・ユニットに戻ると世界が変わったように利用者目線が違う</li> <li>・学校で習ったことを再度思い出すことができた</li> <li>・実践とか、学校で学んだことが復習でき、詳細が聞けた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・しか活かせていない気がする</li> <li>・理解している部分と理解していない部分がある気がする</li> <li>・研修が終わった直後は気をつけようと思うけど、少したつと教えてもらったことを忘れちゃう</li> </ul>
---	---

## 2. 研修後の行動変容（有効回答者数 10 名）

設問 5 では、「研修会に参加して、介護や仕事に対するの考えや思い、行動などで変化したことはありますか（複数回答）」という受講職員の行動変容についての設問とした。一番変容した点は、「利用者との関わりに関すること」で、10 名全員が変容したと回答している。

具体的な変容については、「利用者主体」の介護の在り方を考えるようになった内的変容と、「声掛け」「接し方」「介助方法」を変えた外的変容が見られた。

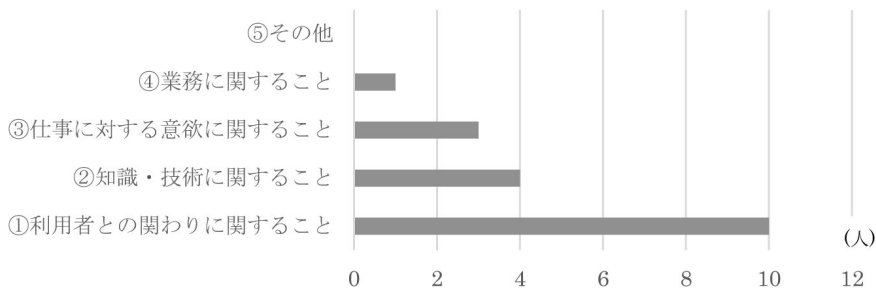


図 1 設問 5 行動変容について

表 2 設問 5 の各変化の具体的内容（原文通り）

変化項目	具体的な変化内容
①利用者との関わりに関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目線や行動</li> <li>・言動について工夫するようになった</li> <li>・声かけの仕方。一つ一つ聞き方を考えることができるようになった</li> <li>・一人ひとりの生きがい、役割を見つけられるように</li> <li>・QOL の向上を図るにはどう支援していけるか</li> <li>・ほめるなど、声かけの仕方に変化が見られる（利用者さんについて）</li> <li>・一人ひとりとして不安に思っていることがあるに決まっているし、何かしたいという思いをしっかりと聴くことが大切だと思って接することができた。</li> <li>・一番利用者に対する声かけや対応と介助方法に変化があり、教えてもらったことを活かしたり行なった。</li> <li>・自分の怒りを理解する事で、利用者様への対応が変わった</li> <li>・利用者様にやって頂いた事をほめると、とても喜んでくれた。</li> <li>・利用者主で考える</li> </ul>

②知識・技術に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以前習ったことを思い出す良い機会となり、深く考えることができた</li> <li>・自分がどういう支援、介助をすればいいのか考えたり、介護する意味を理解できるようになってきた。</li> <li>・利用者様を主体に考えたいと思いながら仕事をしています</li> </ul>
③仕事に対する意欲に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ただただ介護、仕事しているだけでなく、これからの事も考えながら仕事できるようになってきた。</li> <li>・もっと利用者さんの役に立ちたいと、その利用者さんと信頼関係を築きたい。</li> </ul>
④業務に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・責任を持ってやらなきゃいけないことをしっかりとやれる様になった。</li> </ul>

### 3. 研修内容の活用状況（有効回答者数8名）

設問6「研修会の内容が職場で活用できていますか」では、1名が「あまり活用できていない」、3名の受講職員が「活用できている」、4名の受講生が「まあまあ活用できている」と答えており、8名中7名（87%）の受講職員が何らかの形で、研修内容を現場で活用できていることがわかった。

それぞれの解答理由を分析すると、「考えて」「（利用者）見る目が変わった」「余裕が出た」「意識する」などの言葉が目立ち、受講職員が研修内容を活用していると感じる主な理由が内的変容であることが推察される。併せて、「考えて業務ができている」「（利用者主体ので）行えた」など外的変容についての記述が少ないことも分かった。

表3 設問6 研修内容の活用状況の根拠（原文通り）

活用度合	理 由
①活用できている理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今までより考えて業務ができている</li> <li>・学んだことを少しずつだけども見る目が変わって行なえた</li> </ul>
②まあまあ活用できている理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・前の自分より、今の自分の方が、利用者さんのために何が出来るか何をしたらその人の自信になるかとかもっと深く考えるようになった。</li> <li>・仕事内容が多く、忙しい時でも、少しだけ心に余裕が持てるようになった。また、利用者と関わる際に表情、声のトーンを意識するようになった。</li> <li>・学んだことで、たくさんのことに職場で気付けている</li> </ul>
③あまり活用できていない	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務に追われてしまい、余裕がなく、できていない</li> </ul>

### 4. 既存の研修と本研修の研修効果について

設問8では、既存の研修会とレベルアップ研修会では研修成果に違いがあったかについて質問をした。「違いはなかった」と「どちらともいえない」と回答した受講職員はそれぞれ1名であった。「研修効果に差がある」と回答した受講職員は8名であった。差があると答えた受講職員全員が、より優位にレベルアップ研修会で研修効果が得られたと回答した。

### 5. 具体的な研修成果（有効回答者数9名）

設問9では、「既存の研修会とレベルアップ研修会の研修成果の違い」について複数回答可という条件で質問をしている。研修の成果に差が出たと感じたのは「利用者に対する気持ちや見方の変化」が9名と最も多く、次いで「理解の深さ」「介助の根拠がわかる・考えるようになった」が5名という順になった。

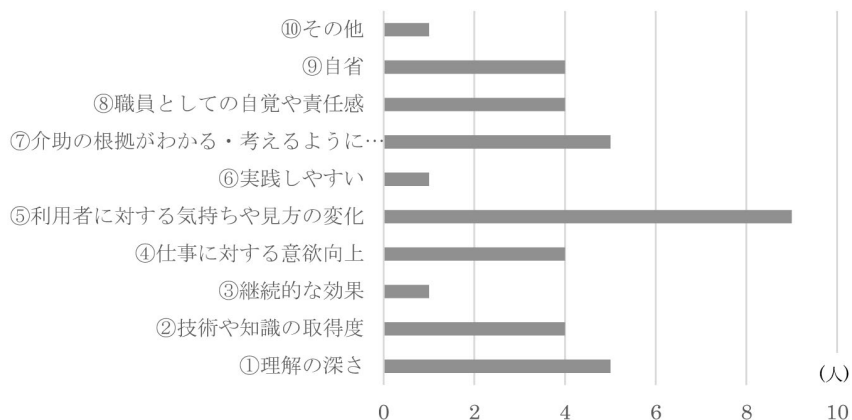


図2 差がでた具体的な研修成果

### 6. その他感想などの自由記述

設問11では、その他、感想等を自由記述で答えてもらった。類似した内容ごとにデータをカテゴリー化すると図3のようになった。最も多く見られたカテゴリーは、「研修成果をもっと生かしたい」であり、研修成果を所属している各部署において生かし切れていない現状が推察された。続いて多いカテゴリーは「研修が楽しかった」であった。研修は体験型で、フラットな雰囲気を中心としたこと、普段相談できない仕事の悩みや愚痴を第三者に打ち明ける機会ができたこと、知らない知識などを知る機会が得られたこと、他部署の職員と関わる契機となったことなどが要因として考えられる。

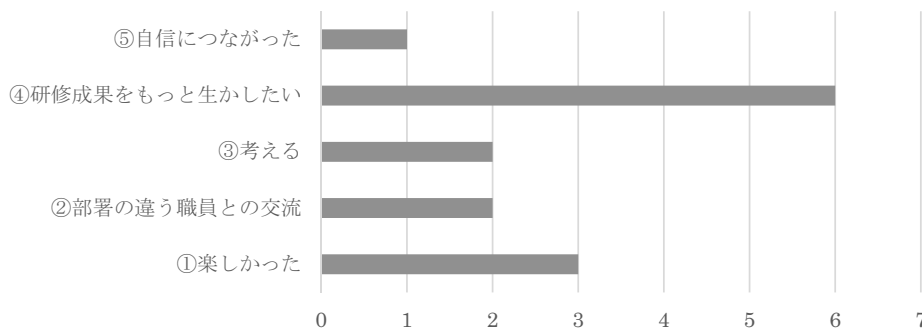


図3. その他感想等のカテゴリー分析

#### IV. アンケート結果の考察

上記のアンケート結果より以下、①行動変容、②研修効果、③実践共同体の初期形成の三点の視点に沿って考察をする。

##### 1. 受講職員の行動変容

###### (1) 行動変動① ～内的変容：利用者に対する気持ちの変化～

レベルアップ研修会を実施した結果、受講職員の変化として、「利用者に対する気持ち」が変化したことがあげられる。設問 10 での具体的な研修成果の違いについては、10 名中 9 名が「利用者に対する気持ちや見方の変化」と回答していることから推察できる。これは、本研修が目指していた「利用者主体」の介護へ、受講職員の内的変容が認められ、研修効果が生じた結果だと考えられる。

###### (2) 行動変容② ～外的変容：利用者への関わり方～

前述の行動変容①では、外部からはうかがい知れない内的変容が、受講職員に生じていたことが明らかとなったが、ここでは、特に外的変容に視点を置き考察を加える。設問 5 の行動変容の内容の結果として、「利用者との関わりに関すること」は 10 名中 10 名が変化したと答えている。設問 5 の具体的な変化の内容の自由記述では、利用者への「声掛け」「対応」「介助方法」などの外的変容の記述がある。以上 2 点の理由より、研修効果としてね、受講職員に外的な行動変容も認められたのである。

###### (3) 行動変容③ ～外的変容：研修内容の活用について～

次に、外的変容について、研修内容の活用に焦点を当て考察を加える。研修内容の活用については、有効回答数 8 名に対し 3 名が「活用できている」、4 名が「まあまあ活用できている」と回答しており、概ね研修内容が職場でも活用されていた。このことから、自覚的外的変容が受講職員にほぼ生じていたことが分かった。

###### (4) 行動変容段階モデル

行動変容段階モデルとは、禁煙や依存症などの治療のためにジェイムス・プロチャスカ<sup>vii</sup>が提唱したモデルである。このモデルと諏訪（2014）<sup>viii</sup>が提示した「各ステージで必要な援助とそのための技術」を利用し、アンケート実施時期における行動変容段階と研修効果継続に必要なアプローチについて考察する。

アンケート結果では、前述の通り、行動変容が認められている。設問 11 の「感想・自由記述」の分析では、「研修効果をもっと生かしたい」というカテゴリーが一番多く見られた。これらのことから、アンケート実施時の受講職員の行動変容段階としては、概ね段



階3の準備期と4の実行期に位置していたと考えられる。

諏訪は、保健健康支援の技術として、行動変容段階に応じて援助の内容が異なるとし、ステージごとに必要な援助内容を明確化した。図4は、諏訪の各ステージに必要な援助とそのための技術の関係図を基に、研修効果継続に必要な援助内容について、筆者が加筆した図である。

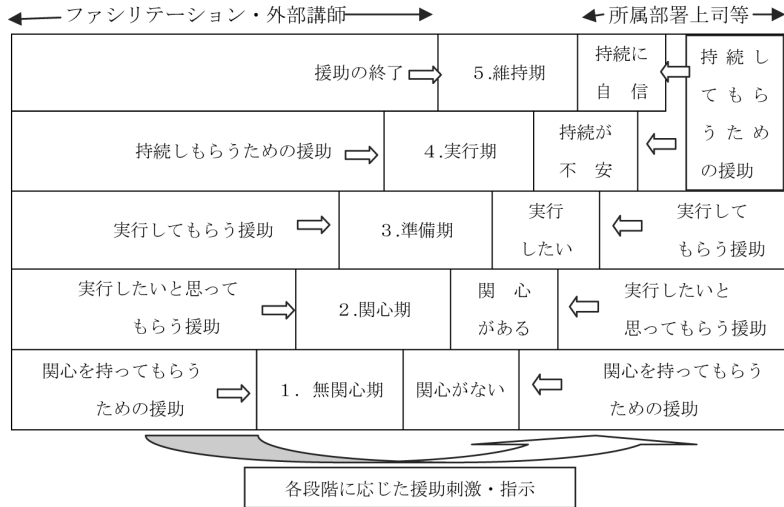


図4 行動変容段階モデルの各ステージにおける援助

出典：諏訪（2014）「各ステージに必要な援助とそのための技術」をもとに筆者作成

施設や組織で求められる研修効果である行動変容は、仕事の質的・量的向上を目指すものである。ゆえに、プラスの行動変容は一時的なものではなく継続的である必要がある。しかし、大方の研修は一時的に終了してしまう。研修終了後も、持続的に行動変容した状態を維持し続けるためには、上司や同僚などから行動変容について、プラスの評価や反応を得る、社会的強化子が必要となる。そのためには、図4のように、ファシリテーターと所属部署の上司からの援助が段階に応じて必要となる。研修を実施する組織の性質によっては、ファシリテーターは、研修生の所属部署の上司と連携、または上司自身への援助を展開することが求められる。

## 2. 研修効果

### (1) 自覚的研修効果

次に、受講職員の自覚的研修効果について検証する。

受講職員自身の成長感についての質問では、10名中7名が「成長を感じることができた」と回答しており、概ね研修効果を自覚していた。

「どちらともいえない」と回答した受講職員の理由としては、「業務中に活かしていない」



があげられており、成果は感じているが、研修を活かすことのできない環境的要因があることが示唆された。また、「どちらともいえない」と回答した受講職員では、「(研修内容を)理解した部分と理解していない部分がある」と答えた受講職員もおり、研修スピードと内容が受講職員の理解度に適していなかった可能性がある。さらに、「時間がたつと(研修内容を)忘れてしまう」という意見から、研修内容を定着させるためには、研修刺激をその後も継続して与え続けることが必要であることが示唆された。

#### (2) 研修効果と職員のやりがい・意欲との関係

次に、研修効果と「職員のやりがい・意欲の向上」について考察する。設問5では、10名中3名、設問9では有効回答者数9名中4名が、行動要因と研修効果について「意欲向上」と回答した。当初、意欲の向上は、利用者への気持ちやかかわりやの変数が変化するのに呼応して向上するものと考えていた。しかし、研修内容が職員の意欲向上に直結するためには、上司や同僚など他者から評価され、承認される、目に見えて利用者が自身の行った研修内容を踏まえた介護の提供でプラスに変化するなど、前述した「社会的強化子」とその援助体制が必要となる(図4参照)。今回の研修において、受講職員が所属している各部署において、社会的強化子の仕組みが欠いていた可能性が考えられる。

#### (3) 継続研修の効果

既存の研修とレベルアップ研修会の成果について対比した結果、有効回答数9名中7名が「レベルアップ研修会のほうが研修成果がある」と答えている。この結果の要因は、既存の研修が一回限りの研修に過ぎないのに対して、レベルアップ研修会は、概ね毎月1回程度、継続して研修を行い続けたことによると考えられる。多くの研修ケースの場合、研修内容実現への意欲は、研修当日は概ね保持されているが、その後減少をする(Hugues & Grant 2007<sup>ix</sup>)。このため、研修効果や行動変容を保持するためには、継続した研修実施や刺激の提供が必要である。

#### (4) カークパトリックの4段階評価による効果測定

次に、カークパトリックの4段階評価モデルに当てはめて、今回の研修成果を考察する。カークパトリックの4段階評価モデルとは、研修の効果測定方法で最も代表的なものである。1975年にドナルド・L・カークパトリックが提唱したもので、研修効果について、レベル1からレベル4の4段階(Reactions: 反応/Learning: 学習/Behavior: 行動/Results: 結果)で評価する理論である。

まず、レベル1の満足度についてであるが、設問4の「成長を感じられたか」が該当する。この質問については、前述したとおり10名中7名(70%)が成長を感じられたと答えていることから、ほぼ成果が得られたと考える。

次にレベル2の学修達成度についてである。これを考察する前に、本研修で受講職員に何を修得させたかったについて、改めて確認する。学修目標は、「利用者主体」の介護を考えることができることである。このレベルには、アンケートの設問9が該当する。設問9では、具体的な研修成果について質問しているが、有効回答者数9名中9名（100%）が「利用者に対する気持ちや見方の変化」が変化したと答えていることから、レベル2については達成したといえる。

レベル3の行動変容については、設問5が該当する。これについても、10名中10名（100%）が「利用者との関わり」が変化したと答えており、こちらも達成できたといえる。

表5 レベルアップ研修効果測定

レベル	定義名称	データ収集方法	調査結果	達成の有無※1
1	満足度	アンケート	設問4 成長を感じられた70%	○
2	学修達成度	アンケート	設問9 具体的な研修成果 利用者に対する気持ちや見方の変化 100%	○
3	行動変容	アンケート	設問5 利用者との関わり100%変化した	○
4	業績貢献度	アンケート	設問6 職場での活用状況 約87%が何らかの活用をしている	○
		上司へのインタビュー	・あまり変わらない（もう少し頑張ってくれれば良いのに） ・効果があった等	△

※1 ○：達成できた △：どちらともいえない ×：達成できていない

最後にレベル4である。こちらについては、受講職員自身の貢献度の評価をアンケート照らし合わせて分析すると合わせて、所属している部署のリーダーに簡易なインタビューを実施した。まず、受講職員自身の貢献度についてであるが、アンケートでは設問6が該当する。研修成果を職場で活用しているかについて、有効回答者8名中、3名が「活用できている」、4名が「まあまあ活用できている」と回答しており、7名（87%）が何らかの形で研修成果を職場で活用（発揮）できていることとなり、概ね達成できたと判断できる。これに対して、受講職員の所属長へのインタビュー結果では、「変わらない」という意見と「変化があって非常に良い」との意見に分かれたため、受講職員または、所属部署によって達成できたか否かの評価は分かれる結果となった。

### 3. 実践共同体の構築

実践共同体とは、「あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団（Wenger, McDermott &

Snyder, 2002<sup>\*</sup>) という意である。石山 (2018)<sup>vi</sup> によると、実践共同体では、管理者のいない互惠主義で開放的な雰囲気の中、ランチや雑談の中から業務に関する工夫を編み出すなどの効果があると指摘している。

レベルアップ研修会の参加者メンバー間においても、実践共同体まではいかないが、何らかの仲間意識が生まれ始めた共同体が形成されつつあると感じる。例えば、A 施設研修委員主催の研修会では、レベルアップ研修会趣向職員の女性メンバーが同じテーブルに固まって席をとっていた。この共同体は、まだ脆弱で、組織に有意義な意見が出しあえる建設的な実践共同体として成熟はしていない。しかし、意図的にメンバーに働きかけるような支援を継続すれば、石山が指摘するような組織にとってメリットのある「実践共同体」として成長するのではないかと考える。また、自分のユニットやフロアだけでない部署に悩み事などを相談できる存在ができることは、職員の精神的安定には欠かせないと考えられる。

## V. 結論

以上、約5か月間の継続した研修では、受講職員に次のような行動変容が認められた。①利用者への気持ちの変容「内的変容」、②利用者との関わりの変容「外的変容」が生じた。また、利用者との関わりだけではなく、③研修内容の活用「外的変容」も生じた。このことから、継続的な研修を実施することは、受講職員の行動変容を伴う教育的効果が得られるものと考えられる。

さらに、継続研修では、受講職員間において仲間意識が生じ、良いグループ形成がされつつあった。実際に、研修前は犬猿の仲だった受講職員同士が、研修後は、連携して業務にあたっていたとの報告を受けている。継続的な研修の実施によって、組織にとって有意義に働く「実践共同体」が構築できる初期段階であると推察される。ただし、これらの実践共同体は、脆弱で機能が十分発揮されないまま、継続研修は終了してしまった。今後、組織へ有意義な提案や水面下での意識改革を担うような実践共同体への成長は、理論に基づいた支援を継続的に行うことが必要である。

行動変容では、実行期まで段階をアップさせることができた。しかし、先にも述べた通り、行動変容の段階を維持期に至らし、また継続させていくためには、研修だけでは不十分であり、社会的強化子を受講職員が受け続ける必要がある。逆に、行動変容に対して、マイナスの社会的強化子を与えられた場合、研修効果と所属部署間で実施されている業務間に矛盾が生じ、受講職員が葛藤を抱え、退職する要因ともなりうる。

以上のことを踏まえ、行動変容とその効果持続のための、所属部署の上司たちによる支援やフォローアップの仕組みづくりや理論構築が必要不可欠である。

介護の質が組織全体で向上するためには、この行動変容が受講職員から他の職員へ転移

していくことが重要である。中原（2018）<sup>vii</sup> がまとめた最近の研修転移<sup>ix</sup>の学術的傾向では、カークパトリックの4段階評価において、行動変容が研修転移に重要な段階であるとしている。しかしながら、今回の研究において、受講職員の行動変容は高い割合で容易に生じた。もちろん、研修内容や受講職員の持つ特性によって行動変容が現れる経過時間や難易度は変化するため、その意味では重要な段階であるのは確かであるが、そうであってもむしろ、研修転移の課題は、その先、行動変容の維持と組織としての行動変容の拡散計画であるのだ。つまり、目指すべき介護の理念や実践が、各部署のリーダーや上司間で共有され、組織としてシステムを作り強固にプラスの行動変容の状態と研修転移を進めることが肝要である。

## VI. 今後の課題

継続的な研修を行うことは、研修効果が行動変容という形で現れることが今回の取り組みで明らかになったが、事例数が少ないことや、どのような研修内容でも同様の効果が得られるかという普遍性については更なる検証が必要である。また、慢性的な人員不足に陥っている介護現場において、毎回同様の職員を研修に出し続けることが物理的に困難な状況にある。

そして、一番の課題は、研修効果を受講職員が所属しているユニットや部署において転移させていけるかどうかということである。今回の研究では、研究対象を受講職員に絞って、行動変容などの研修効果を考察した。しかし、高齢者福祉施設の介護の質全体を引き上げていくためには、限られた職員が受けた研修効果を周囲の職員へ転移させて、施設全体が向上していく仕組みや方法、阻害因子や促進因子などの構造を明らかにしていくことが求められる。

### 注

- i 介護労働安定センターの2018年度介護労働実態調査によると、事業所の67%が「人材不足を感じている」と感じており、5年連続で人材不足を感じている結果となった。また、人材不足の理由として「採用困難」が89%。福祉医療機構（WAM）の「18年度介護人材に関する調査」によると、19年度新卒採用「なし」が53%となった。人材不足の影響で、13%の特別養護老人ホームが利用者の受け入れを制限していることも明らかとなった。
- ii 介護労働安定センターの2018年度介護労働実態調査によると、介護職員（訪問介護員を含む）離職率は、2017年度が16.2%、2018年度は15.4%であり、0.8ポイントほど低下している。しかし、全産業平均の離職率が14.9%であるため、5ポイントほど介護業界の離職率が高い。
- iii 中村敦彦（2013）『崩壊する介護現場』ベスト新書、阿部叶志（2019）『高齢者介護ビジネスの闇』幻冬舎など多数の著書により実態が明らかとなっている。
- iv 厚生労働省は2019年3月26日、2017年度の高齢者に対する虐待件数について、介護職員による虐待が510件（前年度比12.8%増）となり、2006年度に統計を取り始めて以来、

最多を更新したと発表した。職員による虐待は11年連続で増加している。

- v 前掲、中村、阿部の著書参考
- vi レベルアップ研修のほか、トップダウン式に利用者主体の介護にシフトチェンジするための研修を、主任やフロアリーダー、ユニットリーダーに対する「リーダー研修」という形式で同時開催したが、今回は紙幅の関係上研究対象に含まないこととした。
- vii 行動変容段階モデルとは、ジェイムス・プロチャスカが提唱したモデルで、健康教育などの現場で用いられる。1.無関心期:6カ月以内に行動変容に向けた行動を起こす意思がないとき、2.関心期 6カ月以内に行動変容に向けた行動を起こす意思があるとき、3.準備期:1カ月以内に行動変容に向けた行動を起こす意思があるとき、4.行動期:明確な行動変容が観察されるが、その継続がまだ6カ月未満である時期、5.維持期:明確な行動変容が観察され、その期間が6カ月以上続いている時期
- viii 諏訪茂樹 (2014)「ティーチングとコーチングによる健康支援」『日本保健医療行動科学会雑誌』 voi.28No.2,pp.86-89
- ix Hugues, P. O. & Grant, M. (2007) Learning and development outlook: Are we learning enough. Conferece Board du Canada.
- x Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W.M. (2002) Cultivating Communities of Practice. Boston: Harvard Business school Press.
- xi 石山恒貴 (2018)『越境的学習のメカニズム 実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・プロカーの実像』福村出版、p.11
- xii 中原敦他 (2018)『研修開発入門 研修転移の理論と実践』ダイヤモンド社、p.31
- xiii 研修転移とは、研修で学んだことが、仕事の現場で一般化され役立てられ、かつその効果が持続されることである

#### 参考文献

- 1) 阿部叶志 (2019)『高齢者介護ビジネスの闇』幻冬舎阿
- 2) 石山恒貴 (2018)『越境的学習のメカニズム』福村出版
- 3) 諏訪茂樹 (2014)「ティーチングとコーチングによる健康支援」『日本保健医療行動科学会雑誌』 voi.28No.2
- 4) 諏訪茂樹他 (2019)「行動変容ステージと支援技術」『日本保健医療行動科学会雑誌』 voi.34 No.1,pp.1-6
- 5) 中原敦他 (2018)『研修開発入門 研修転移の理論と実践』ダイヤモンド社
- 6) 中原敦編 (2017)『人材開発研究大全』東京大学出版会
- 7) 中村敦彦 (2013)『崩壊する介護現場』ベスト新書
- 8) 松本雄一 (2013)「実践共同体における学習と熟達化」『日本労働研究雑誌』 No.639, pp. 15-26
- 9) 米原あき (2014)「研修評価における「行動変容」への視点:「4レベルアプローチ」を手掛かりに」『国立教育政策研究所紀要第143集、pp.209-219
- 10) レイモンド・G・ミルテンバーガー (2006)『行動変容法入門』二瓶社
- 11) Hugues, P.O.&Grant,M. (2007) Learning and development outlook: Are we learning enough. Conferece Board du Canada.
- 12) Wenger,E.,McDermott,R.,&Snyder,W.M. (2002) Cultivating Communities of Practice. Boston: Harvard Business school Press.