

本学卒業生の介護現場における研修の実態と課題

The Current State of On-the-Job Training for Nursing Care
Graduates of Toyama College

西 井 啓 子

NISHII Keiko

要旨

本学卒業生を対象に介護現場における研修の実態を明らかにし、今後の卒後教育を含む研修の在り方について検討することを目的とした。

調査内容は、就業状況、職場内研修の実施の有無、年間職場内研修実施回数、職場内研修実施内容（自由記述）、職場内研修参加の有無、職場内研修参加内容、外部研修受講の有無、外部研修受講回数、外部研修の受講内容（自由記述）、資格取得への意欲の有無、資格取得を目指す資格、資格取得のための学校への希望の有無である。128人（回収率12.3%）を分析対象とした。

職場内研修会の実施があった者は約9割、年間職場内研修実施回数の平均は約9回、実施された研修内容は多いものに介護技術、接遇、感染予防、認知症ケア、医療的ケアなどであり、権利擁護、法令遵守などは皆無に等しかった。職場内研修への参加は、96%とほぼ全員が何らかの研修に参加していた。職場外研修受講の有った者は6割であり、受講回数の平均は1回であった。資格取得への意欲の有る者は約4割であり、目指す資格の種類は、ケアマネージャーが7割程度も占めていた。

今後は単にスキルを高める研修だけではなく、個別ケアの実践能力を高めるために、介護過程やマネジメント、生活支援技術を統合するという平成21年度からの新たな介護福祉士養成教育の教育課程を介護の現場において具体化した形での研修が重要である。

はじめに

高齢社会における多様化・高度化する介護・福祉のニーズに対応すべく、人材の確保と資質の向上が求められている。

2007（平成19）年度に改正された「社会福祉士及び介護福祉士法」では、介護の定義規定の見直しや自己研鑽の義務づけ、介護福祉士の資格取得方法の一元化など、質的向上に向けての施策がスタートし、2011（平成23）年4月の入学生から国家試験が導入さ

れる予定であった。

ところが、地域によっては人材が不足している等の課題があり、実務経験ルートの養成教育と養成施設養成校への国家試験の導入が3年延期となった。また、以前から審議されていた介護職員等によるたんの吸引等が介護業務に組み込まれることとなり新たな研修制度が行われる予定である。

利用者・家族が安心・安全な介護サービスの提供を受けるためには、介護職員の質の向上や安心して働き続けることのできる環境整備が重要である。介護福祉を取り巻く状況の変化は、施設・事業所における研修の必要性を示唆するものであり、一施設・事業所にとどまらず、全体の問題として総合的に捉えていかなければならないことである。

福祉の職場における研修については、1992（平成4）年に福祉人材法の成立が発端となっている。法律の制定後に生涯研修の体系に関する調査が行われ、福祉職員生涯研修としての研修体系が整えられたのである。福祉介護の現場における研修の特長は、職務を通じての研修（On the Job Training）、職務を離れての研修（Off the Job Training）、自己啓発援助制度（Self Development System）の3つである。これら3つの研修形態が有機的に連携し、よりよい介護サービスの提供となることが、研修の本来の意味である。

平成21年度の介護報酬改定では、介護従事者の専門性への評価・定着の観点として、「研修」「有資格者（介護福祉士等）」「3年以上の勤続年数」が上げられている。そのためには、研修を核として、資格取得のための研修や研修をとおして職場への定着が図られ、それが働き続ける証しとして勤続年数につながるように、好循環の成果がもたらされるように取り組む必要がある。

関ら¹⁾が行った卒後教育に関する調査において、本学卒業生は本学主催の卒後教育の必要性を認めてはいたが、勤務体制の厳しさや休日の確保などの課題により積極的に参加するまでには至っていないことが明らかになった。また、卒後教育が「必要でない」「どちらでもない」という理由に、「施設内の研修が充実している」「毎日の業務が日々研修である」と回答した者は2割強であった。

「介護職員研修等実施状況調査の結果」²⁾によると、平成21年度に内部研修を1回以上実施している施設は97.4%であった。最頻値として、回数は12回、総実施時間数（全体）は12時間、内部研修の実施時間数（受講者1人当たり時間数）は1時間であった。介護労働安定センターが平成21年7月に実施した「介護労働者の研修ニーズ調査（介護労働者アンケート調査）」³⁾では、社内研修の参加割合は60.6%、社外研修では50.5%であった。

そこで、本学卒業生を対象に介護現場における研修の実態を明らかにし、今後の卒後教育を含む研修の在り方について検討することを目的とした。

方法

1．調査対象

平成10年3月に卒業した本学科の1期生から平成21年3月に卒業した12期生まで1,096名のうち、現住所が確認されていないものを除く1,049人に調査票を配布し、128人（回収率12.2%）から回答を得た。

2．調査方法

質問紙調査票は、卒業生の現住所に郵送し一定期間留め置いた後、返信用封筒にて回収した。アンケート調査期間は平成22年12月20日～平成23年1月10日までとした。

調査内容は、就業状況、職場内研修の実施の有無、年間職場内研修実施回数、職場内研修実施内容、職場内研修参加の有無、職場内研修参加内容、外部研修受講の有無、外部研修受講回数、外部研修の受講内容、資格取得への意欲の有無、資格取得を目指す資格、資格取得のための学校への希望の有無の12項目とした。

アンケートの回答にあたっては、平成22年4月から平成23年3月までの1年間とし、予定のものも含むものとして依頼した。

職場内研修の実施の有無では、職場全体として計画されているもの及び所属する部署のもの全てを含むこととした。職場内研修実施内容並びに外部研修の受講内容については、具体的なテーマを例示（接遇、認知症の病気に関すること等）し、自由記述とした。職場内研修参加内容は、職場内研修実施内容に記載されたものに印を付けることとした。資格取得を目指す資格では、介護支援専門員（ケアマネジャー）、社会福祉士、精神保健福祉士、看護師、保育士、介護教員、公務員の中から選択をすることとした。

3．分析対象及び方法

分析対象者は、回答のあった128人（回収率12.2%）を分析対象とした。

統計ソフトは、SPSS12.0 J for Windowsを用い、質問項目毎に各々の割合を単純に集計した。回数については、5～6回と範囲で記載されている場合は多い方を、月に1回という場合には12回を乗して得た数字を各々採用した。

自由記述で記載された職場内・職場外研修内容は、「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会 介護職員研修等実施状況調査」²⁾で、研修内容として使用された17項目に置き換え分析した。「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」では、内部研修の実施内容では「資格取得」を除く16項目としているが、本研究では外部研修の有無も問うているので、新規採用職員・中堅職員以上の質問内容に含まれている「資格取得」を入れた17項目とした。（表1）

以後、17項目を本研究では、（ ）内に記載したとおりに略して表記する。

表1. 「介護職員研修等実施状況調査」²⁾で研修内容として使用された17項目(略記)

1. 接遇に関する研修 (接遇)
2. 介護技術(自立に向けた食事、入浴、排泄、家事等の介護)に関する研修 (介護技術)
3. 介護過程(介護のアセスメントや、介護計画等)やケアマネジメントに関する研修 (介護過程)
4. 訪問介護やデイサービスなど個別のサービスに関する研修 (個別サービス)
5. 認知症ケアに関する研修 (認知症ケア)
6. コミュニケーション技術に関する研修 (コミュニケーション技術)
7. ターミナルケアに関する研修 (ターミナルケア)
8. 介護事故等リスクマネジメント、苦情対応に関する研修 (介護事故・苦情)
9. 医療的ケアに関する研修 (医療的ケア)
10. 感染予防に関する研修 (感染予防)
11. 困難事例の対応に関する研修 (困難事例)
12. 社会保障・社会福祉制度に関する研修 (社会保障・福祉制度)
13. 権利擁護、成年後見制度に関する研修 (権利擁護)
14. マネジメント(人材育成や運営管理等)に関する研修 (マネジメント)
15. 法令の遵守に関する研修 (法令遵守)
16. 資格取得のための研修 (資格取得)
17. その他

4. 倫理的配慮

倫理的配慮として、事業所や個人が特定されないように、調査票は各々個人宛に郵送し、返信は無記名とした。また、アンケートの返信をもって調査協力に同意を得たものとして実施した。

結果

1. 分析対象者の就業状況

分析対象者の就業状況は、在宅サービス20人(15.6%)、施設サービス62人(48.4%)、地域密着型10人(7.8%)、一般企業介護以外の職種15人(11.7%)、専業主婦・子育て13人(10.2%)、産休中・育児休暇中6人(4.7%)であった。(表2)

表 2 . 卒業生の就業状況

	単位：人 (%)
在宅サービス（デイサービス、訪問介護）	20 (15.6)
施設サービス（特養、老健、障害、病院等）	62 (48.4)
地域密着型（グループホーム含む）	10 (7.8)
一般企業介護以外の職種	15 (11.7)
専業主婦・子育て	13 (10.2)
産休中・育児休暇中	6 (4.7)
求職中	2 (1.6)
合計	128 (100)

2 . 職場内研修会実施の有無

在宅サービス、施設サービス、地域密着型サービスに従事する92人において、職場内研修会の実施があった者は79人（85.9%）であった。

表 3 . 職場内研修会実施の有無 単位：人 (%)

	有り	無し	NA	計
職場研修会実施	79 (85.9)	11 (12.0)	2 (2.2)	92 (100)

介護職就労施設・事業所における

3 . 年間職場内研修実施回数

年間職場内研修実施回数は、最小3回から最大48回、平均は9.39回、最も多い回数は12回であった。

表 4 . 年間職場研修実施回数の平均

	単位：回
平均値	9.39
最小値	3
最大値	48
中央値	9
標準偏差	6.083
最頻値	12

介護職就業事業所において職場研修会有りと回答のあった79人における

4 . 職場内研修内容

介護職就業事業所において職場内研修会有ると回答した79人における実施された

職場内研修内容は、多い順に、介護技術56人（70.9%）、接遇36人（45.6%）、感染予防37人（46.8%）、認知症30人（38.0%）、医療的ケア25人（31.6%）、その他30人（38.0%）であった。一方、法令遵守・資格取得は、各々0人（0.0%）であった。

表5．職場研修内容毎の実施割合 単位：人（%）

研修内容 項目	有り	無し
接遇	36 (45.6)	43 (54.4)
介護技術	56 (70.9)	23 (29.1)
介護過程	9 (11.4)	70 (88.6)
個別サービス	1 (1.3)	78 (98.7)
認知症	30 (38.0)	49 (62.0)
コミュニケーション技術	10 (12.7)	69 (87.3)
ターミナルケア	12 (15.2)	67 (84.8)
介護事故・苦情	16 (20.3)	63 (79.7)
医療的ケア	25 (31.6)	54 (68.4)
感染予防	37 (46.8)	42 (53.2)
困難事例	2 (2.5)	77 (97.5)
社会保障・福祉制度	1 (1.3)	78 (98.7)
権利擁護	1 (1.3)	78 (98.7)
マネジメント	5 (6.3)	74 (93.7)
法令遵守	0 (0.0)	79 (100)
資格取得	0 (0.0)	79 (100)
その他	30 (38.0)	49 (62.0)

介護職就業事業所において職場研修会有りと回答のあった79人における

その他の研修内容では、身体拘束、緊急時の対応、個別ケア、研修報告会、交通安全、外部からの講師を招いての研修、ストレス、消防（避難方法）、危険を予知するための研修、福祉で働くことの意義、施設環境作り、倫理、高齢者虐待防止、安全対策、アンチエイジング、メンタルヘルス、オンコール、Aデイサービスの理念などであった。

5．職場内研修参加の有無

職場内研修会が実施されていた79人の内、研修会へ参加した者の割合は75人（94.9%）であった。

表 6 . 職場研修会参加の有無 単位：人（％）

	有り	無し	計
職場研修会参加	75 (94.9)	4 (5.1)	79 (100)

介護職就業事業所において職場研修会有りと回答のあった79人における

6 . 職場内研修実施内容毎の参加割合

職場内研修内容毎の参加人数割合は、接遇26人（72.2%）、介護技術43人（76.8%）、介護過程7人（77.8%）、個別サービス1人（100%）、認知症22人（73.3%）、コミュニケーション技術8人（80.0%）、ターミナルケア7人（58.3%）、介護事故・苦情14人（87.5%）、医療的ケア14人（56.0%）、感染予防31人（83.8%）、困難事例1人（50.0%）、社会保障・福祉制度1人（100%）、権利擁護1人（100%）、マネジメント2人（40.0%）、法令遵守0人（0.0%）、資格取得0人（0.0%）、その他26人（86.7%）であった。

表 7 . 職場研修内容実施に占める内容毎の参加割合 単位：人（％）

	研修への参加者数	職場内研修実施 人数 n
接遇	26 (72.2)	36
介護技術	43 (76.8)	56
介護過程	7 (77.8)	9
個別サービス	1 (100)	1
認知症	22 (73.3)	30
コミュニケーション技術	8 (80.0)	10
ターミナルケア	7 (58.3)	12
介護事故・苦情	14 (87.5)	16
医療的ケア	14 (56.0)	25
感染予防	31 (83.8)	37
困難事例	1 (50.0)	2
社会保障・福祉制度	1 (100)	1
権利擁護	1 (100)	1
マネジメント	2 (40.0)	5
法令遵守	0 (0.0)	0
資格取得	0 (0.0)	0
その他	26 (86.7)	30

介護職就業事業所において職場研修会参加有りと回答のあった75人における

7. 外部研修受講の有無

職場外研修受講の有った者は在宅サービス、施設サービス、地域密着型サービスに従事する92人の内57人（62.0%）であった。

表8. 外部研修受講の有無 単位：人（%）

	有り	無し	計
外部研修受講	57 (62.0)	35 (38.0)	92 (100)

介護職就業施設・事業所における

8. 外部研修受講の回数

年間の職場外研修受講回数の平均は、1.72回であった。

表9. 年間職場外研修実施回数の平均

	単位：回
平均値	1.72
最小値	1
最大値	5
中央値	1
標準偏差	1.048
最頻値	1

介護職就業事業所において職場外研修会有りと回答のあった57人における

9. 外部研修の受講内容

外部研修内容毎に受講の有った者は介護技術16人（28.1%）、認知症ケア13人（22.8%）、マネジメント9人（15.8%）の順が多かった。一方、待遇・介護過程・医療的ケア・困難事例・社会保障/福祉制度・権利擁護・法令遵守・資格取得各々0人（0.0%）、その他28人（49.1%）であった。

表10．外部研修受講割合 単位：人（％）

	有り	無し
接遇	0 (0.0)	57 (100)
介護技術	16 (28.1)	41 (71.9)
介護過程	0 (0.0)	57 (100)
個別サービス	1 (1.8)	56 (98.2)
認知症ケア	13 (22.8)	44 (77.2)
コミュニケーション技術	3 (5.3)	54 (94.7)
ターミナルケア	1 (1.8)	56 (98.2)
介護事故・苦情	2 (3.5)	55 (96.5)
医療的ケア	0 (0.0)	57 (100)
感染予防	2 (3.5)	55 (96.5)
困難事例	0 (0.0)	57 (100)
社会保障・福祉制度	0 (0.0)	57 (100)
権利擁護	0 (0.0)	57 (100)
マネジメント	9 (15.8)	48 (84.2)
法令遵守	0 (0.0)	57 (100)
資格取得	0 (0.0)	57 (100)
その他	28 (49.1)	29 (50.9)

介護職就業事業所において外部研修受講有りと回答のあった57人における

ここでも、研修内容がその他として分類された者が28人（49.1％）と多かったため、その他の研修内容にも注目し、その他の研修内容を抽出した。

その他の内容は、新人研修、中堅職員研修、老人福祉施設・介護老人保健施設大会、東海北陸ブロック研修、部会、ユニット富山型デイ職員研修、認定調査員研修、支援相談員スキルアップ研修、介護力向上講習、発達障害研修、ケアマネ研修、認知症管理者研修、R4に関する研修、小規模多機能型居宅介護研修であった。

10．資格取得への意欲の有無

表11．資格取得への意欲 単位：人（％）

	有り	無し	未記入	計
資格取得	54 (42.2)	65 (50.8)	9 (7.0)	128 (100)

11. 資格取得を目指す資格の内容

表12. 各資格取得の内容 単位：人（％）

資格種別	有り	無し
社会福祉士	9 (16.7)	45 (83.3)
精神保健福祉士	2 (3.7)	52 (96.3)
看護師	1 (1.9)	53 (98.1)
保育士	0 (0.0)	54 (100)
ケアマネジャー	37 (68.5)	17 (31.5)
介護教員	1 (1.9)	53 (98.1)
公務員	0 (0.0)	54 (100)
その他	8 (14.8)	46 (85.2)

資格取得意欲有り54人における

12. 資格取得のための学校への希望の有無

資格取得のために本学に卒業生が支援を求めている割合は、20人（37.1％）であった。

表13. 資格取得のための学校への希望の有無 単位：人（％）

	有り	無し	未記入	計
学校への希望	20 (37.1)	33 (61.1)	1 (1.9)	54 (100)

考察

介護職就労施設・事業所に従事する92人のうち、職場内研修会が実施されていた割合は79人（85.9％）であった。介護労働安定センターが2009（平成21）年7月に実施した「介護労働者の研修ニーズ調査」³⁾では社内研修の参加割合は60.6％、「介護職員研修等実施状況調査の結果」²⁾では97.4％であった。本研究におけるアンケートの回答にあたっては、研修の実施に関して、平成22年4月から平成23年3月までの1年間に実施されたもの（予定も含む）であること、職場全体として計画されているもの及び所属する部署のもの全てを含むこととした。この設問は計画実施の有無であり参加を問うものではないので、実施率が8割は低い結果といえる。佐藤⁴⁾は、研修は企業が従業員に対して提供する「能力開発機会の提供」と表現し、「企業は、市場環境や技術構造の変化に迅速に適応していくためには、事業分野や提供する財やサービスを変化し続けることが求められており、その変革によって仕事の内容や構成が変化することになり、同時にそのことは従業員に求められる職業能力を変えることになる」と、能力開発機会を提供することの必要性を強調している。介護職員の早期離職防止、定着・促進や質の向上のために

も研修は不可欠である。

年間職場内研修実施回数は、最小3回から最大48回、平均は9.39回、最も多い回数は12回であった。少なくとも毎月1回は何らかの形で研修の機会が準備されていることになる。また、職場内研修会への参加は、9割強とほぼ全員が参加していた。関ら¹⁾が行った卒後教育に関する調査において、本学が主催する卒後教育の必要性は認めているものの、「休みが取れない」「勤務が合わない」「予定がとれない」「仕事が忙しい」という時間的なことと、「休みの時ぐらいは仕事のことを考えたくない」「仕事を休んでまで研修に参加する気になれない」など疲労感が蓄積されている状況があることが分かった。したがって、施設・事業者が職場内研修体制をどのように捉え、組織的に取り組んでいくかは、利用者・家族へのより良い介護サービスを提供する上で、また、広くは福祉社会としての責務がそれぞれのトップには求められているものと理解できる。研修体制のしくみを如何に施設・事業者が主体的に取り組むか、今後の大きな課題である。

職場内での研修内容は、具体的なテーマを自由記述とし、得た回答を「介護職員研修等実施状況調査」²⁾で研修内容として使用された17項目に分類した。介護技術が6割と最も多く、接遇、感染予防が半数ちかくであった。介護過程やマネジメント、困難事例などは1割以下であり、法令遵守・資格取得は、1人もいなかった。このことから、介護現場での職場内研修では、日常の介護実践に求められる介護技術を中心に計画が行われていることが分かった。また、接遇が職場内研修の半数を占めることは、対人援助職の基本として当然ではあるが、しかし、社会人としてのマナーのレベルに終始しているとすれば、接遇から専門職業人として求められるコミュニケーション能力の向上へと内容の転換を図るべきである。もちろん、新規卒者への採用時研修では社会人としてのマナーの必要性を否定するものではない。今後は地域包括ケアの推進者として、介護技術、接遇、感染予防、医療的ケアといった介護に関する専門的知識・技術の習得に留まらず、法令遵守、社会保障・福祉制度、権利擁護という社会に関する理解が必要である。そのためには、2009(平成21)年度から開始された新カリキュラムのねらいである人間と社会に関する領域、介護に関する領域、こころとからだのしくみに関する領域という3つの領域で学んだ知識・技術・倫理を一人の要介護者に統合して、個別ケアの実践能力を高めるといった研修が重要である。2007(平成19)年度の「社会福祉士及び介護福祉士法」の改正で、介護福祉士養成教育が見直しをされた。明確になったことは、資格取得時の介護福祉士の到達レベルと資格取得後の到達目標を区分したことである。したがって、研修体系を構築する上では、これらの到達目標を目指して下位目標と研修内容・項目が明示されなければならない。

職場内研修の参加割合が8割を超えている内容は、介護過程、感染予防、介護事故・苦情であった。7割程度は、接遇、介護技術、認知症ケア、コミュニケーション技術であった。参加の割合が高いということは、介護現場における研修ニーズの一つとみることができるといえる。今後は、職場内研修においても、画一的な研修内容から、新規研修、中堅

職員、保有資格別など、職員の研修ニーズに応じた階層別、テーマ別、目的別といった個別研修プログラムが求められる時代となる。その場合、職場内研修と職場外研修が一体的に一人の職員のキャリアアップを目指していくうえでの個別生涯研修体系につながるような仕組みにすることが重要である。

一方、職場外での研修に受講の有った者は6割である。受講回数の平均は1.72、最頻値は1、最大値は5であった。職場外研修の内容は、介護技術と認知症ケアは変わらないが、マネジメントが1割強であった。職場外研修内容も「介護職員研修等実施状況調査の結果」²⁾の17項目に分類したが、その他の内容が半数近くを占めることとなった。その内訳は、新人研修、中堅職員研修、老人福祉施設・介護老人保健施設大会、東海北陸ブロック研修、部会、ユニット富山型デイ職員研修、認定調査員研修、支援相談員スキルアップ研修、介護力向上講習、発達障害研修、ケアマネ研修、認知症管理者研修、R4に関する研修、小規模多機能型居宅介護研修であった。これらのことから、職場外研修では、階層別、テーマ別への研修に参加をしていること、また、所属する組織団体あるいは職能団体等が主催する研修会に参加していることが分かった。しかし、職場外研修の参加に当たっては、研修会場までの移動距離、研修の機会の均等化、研修参加に伴う職員の補充など抱える課題は大きい。

資格取得への意欲は半数近くのもものが回答している。そして、目指す資格としては介護支援専門員が7割近くにあがった。

今後の課題

本学卒業生を対象に介護現場における職場内外の研修の実施回数、研修内容、参加に関するアンケート調査より、今後の卒後教育を含む研修の在り方に関する課題として、以下の3点を見出すことができた。今後も引き続き調査研究を継続していきたい。

1. 介護福祉士の義務である「資質向上の責務」を実行していくためには、学習者の主体性を引き出すプログラムが必要である。現在の職場外研修では、テーマによっては参加者の主体性を引き出す展開が取り入れられているが、グループワークをとおして学んだそれらの手法が職場内の研修に活用していくためにはどのような研修プログラムが効果的なのか、また自己研鑽の意識を育て継続していくための要素は何かを調査する必要がある。

2. 今回の調査は、本学卒業生を対象に実施したものであり、回収率も12.2%と低い。また、職場内外における研修内容と回数及び参加の割合を調査したもので、実態の全容とはいい難い。介護現場においては、多様な人材が採用され、日々介護業務を実践している。したがって、それぞれの介護職員の背景と必要とされる研修ニーズを明らかにする必要がある。

3. 職務を通じての研修(On the Job Training)がどのように行われているのか、その効果はどうかなどを明らかにする必要がある。

引用・参考文献

- 1) 関好博他「学科卒業生に対する卒後教育のあり方」富山短期大学紀要46 2011
- 2) <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/06/s0628-7.html> 第3回今後の介護人材養成の在り方に関する検討会 議事次第資料1-1 2011年10月30日
- 3) <http://www.kaigo-center.or.jp/report/h20-carria-finrpt.html>介護労働者の研修ニーズ調査結果(介護労働者アンケート調査結果) 2011年10月30日
- 4) 佐藤博樹「働くことと学ぶこと」ミネルヴァ書房 2010
- 5) 大塚則弘「人材育成術」日本経営協会総合研究所 1994

(平成23年10月31日受付、平成23年11月11日受理)

