

高齢者介護現場における介護職員の成長実感と関連要素

—勤続5年以上の職員へのインタビュー調査をもとに—

○ 立命館大学大学院 黒川 奈緒 (7091)

キーワード：高齢者介護 人材育成 専門職化

1. 研究目的

近年、高齢者介護を含む社会福祉分野において、利用者や家族の求める質の高いサービスを提供することが期待され、社会福祉労働者がもつ専門性そのものや専門家としての力量が問われてきている。対人援助に携わる専門職というのは一朝一夕に育つものではなく、長期に及ぶ高度で系統的な、そして内容豊かなカリキュラムと優れた指導者の教育によって支えられ、育つものである。特に、社会福祉の仕事は実践を重ね、職員が集団で研鑽を積み、経験を蓄積していく中で専門性を身につけ、向上させていくものだと考える。しかし、現実をみると特に介護現場においては、非正規雇用の増大や離職率の高さが問題となるなど、人材の定着や育成、専門性の維持・向上が課題となっている。

介護福祉職の育成に関しては、実習教育も含め、養成教育カリキュラムの観点から検討された研究成果の蓄積がある。さらに養成課程を修了し、入職した後の現任研修やキャリアパスの構築が注目されているが、介護福祉を担う職員たち自身が「専門職としての成長」をどう捉え、それをどのような出来事の中で実感しているのかという点に着目した研究は多くない。

そこで、本研究では「現場がもつ介護福祉専門職を育てる力」に着目し、介護職が研修やOJT、日々の利用者との関わり等、専門職として成長する過程にどのような要素が関連しているのかを明らかにすることを目的とした。

2. 研究の視点および方法

社会福祉の現場を離職する人の70%以上が勤続3年未満であり、特に高齢者介護の現場では勤続3年ほどで役職に就くといったケースも少なくない。そこで、本研究では勤続3年を過ぎ、専門職としての歩みを冷静に振り返ることができる勤続5年以上の介護職員を対象に設定した。女性にとって仕事の継続に関わる結婚や出産といったライフ・イベントも経験している場合が多いことから、そうした出来事と勤続との関連性、ライフ・イベントが仕事に与える影響も考察できると考えた。

本研究では、関西圏の社会福祉法人、株式会社から協力を得て、特別養護老人ホーム、通所介護事業所、小規模多機能型居宅介護事業所などの現場で高齢者介護に5年以上携わっている介護職17名を対象に聞き取り調査を行った。2名の調査員が半構造化面接の手法を用い、調査対象者の話に合わせて質問の順番や聞き方を変えていくという形をとった。聞き取り時間はおよそ1人1時間であった。調査項目については、①基本属性、②自分を「新人」だと思っていた時期、③入職時にできたこと・できなかったこと・困ったこと、④介護職として自己の成長につながったもの、⑤仕事への意識（やる気が出た、辞めなくなった等）が変化した時期とその変化の内容、⑥入職時から現在に至るまでの介護観、ケアに対する思いの変化等を設定した。

3. 倫理的配慮

調査の際、調査目的を施設の責任者とそれぞれの調査対象者に説明し、了承を得た。本調査で得たデータは厳重に保管し、不要になった場合は復元できない形で廃棄すること、また、調査結果の公表をする際には、本人や施設・事業所の名称が特定されないように慎重に行う旨を説明し、同意を得た。

4. 研究結果

まず、介護職員が自己の成長として捉えている内容は、「自らの実践、自分だけでなく同僚も含めてチームで行っているケアを客観的に見られるようになった」、「自分から率先していろいろな試みを提案できるようになった」、「一步先のことまで予見して行動ができるようになった」、「認知症などの疾患も含めて一人一人の利用者のことを理解し、それに合わせたケアができるようになった」等、日々の実践の中で業務に追われるだけでなく、ある種の余裕が生まれたことが挙げられた。また、「上司や利用者、家族に頼りにされるようになった」、「自分に対して拒否のあった利用者に受け入れられた」等、利用者や職員同士の間関係の中で肯定的な評価を得ることや、「役職に就いた」、「後輩や実習生の指導を任された」等、職員集団の中で役割を担うことによって成長を実感していることが明らかになった。

こうした成長に結びついた要素・きっかけとしては、利用者や家族・職員間での日々の関わりの他に、現任研修（特に認知症や医療ケアに関わるもの）やOJT、法人内外での事例検討・報告会、家族会との交流、自主的な学習活動（個人・集団）、ターミナルケアに携わったこと、毎年度の目標設定と自己評価など多様なものが挙げられた。

5. 考察

こうした成長の実感に加えて、「法人理念を理解し、それに基づく実践をしている職員」が存在することが、自らの実践の肯定的評価、仕事へのモチベーションの向上、継続意識につながっていた。また、介護福祉士の養成課程を修了して入職した者と、そうでない者の間には、後輩や実習生への指導という局面で差が生じていた。たとえば「介護過程」といった語を聞いたこともないような者にとっては、自分が指導者となることが養成課程における学習内容に間接的に触れるような機会となり、より主体的な学び、成長実感へとつながっていた。介護現場における実習生の受け入れは、職員の人材育成にとってもメリットの大きいものであることがわかる。

5年以上の長期に渡る勤務の中で、次第に利用者に対して多角的なアプローチができるようになったにも関わらず、ここ数年特に職員不足を理由にそれが実践できなくなっていることがストレス・離職への志向として語られている。職員の成長、専門性の向上とその発揮には、そうした人員配置などを含む労働条件・環境の整備・改善が前提として課題となるであろう。

※本研究は総合社会福祉研究所による助成を受けた「介護福祉専門職における現場の育成力に関する研究 一実習指導、現任研修、成長過程に着目して一」（代表 陳引弟）の一環として実施された調査である。