

【ポスター発表】

介護福祉士のキャリア開発を指向した職場内研修に関する検討

○ 岡山県立大学 佐藤 ゆかり (4746)

香川 幸次郎 (関西福祉大学・2432)

キーワード：介護福祉士，職場内研修 (OJT)，初任者教育

1. 研究目的

介護福祉士の職務内容が「心身の状態に応じた介護」と改訂され、対象者の人間理解やニーズの的確な把握に基づいた介護過程を展開できる介護福祉士の安定的な確保が求められている。介護福祉士には職能団体による生涯研修カリキュラムが整備され職場外研修が提供されているが、人手不足の問題も相まって参加が限られ、自己啓発や職務の遂行を通して行う教育訓練活動 (On the job training : OJT) が能力向上の機会の大半を占める。OJT や職場内研修は各組織で任意運用されており、その全体像は明らかにされていない。また、小規模事業所では育成活動が機能していない場合も多く、各自ないしは各組織の自助努力に拠っているため、自身のキャリアイメージを描き難いという課題が指摘されている。先行研究において、研修参加者は仕事満足感および継続意向が高いことや、パフォーマンスマネジメントを用いた OJT の有効性など報告が散見される。筆者らは先の研究において、離職状況が殊に深刻な初任介護福祉士に対し、少人数もしくは個別の体制で重点的に研修を行うことが職務満足および継続意向につながる結果を得たが、職場内研修体制や内容に関する研究は緒についたばかりである。

以上を踏まえ本研究は、質の高いケアを継続的に提供するための方略策定に資する基礎資料及び効果的な研修体系確立への根拠を得ることをねらいに、介護福祉士における職場内研修体制および内容の実態を把握し、職場外研修との連動を検討することを目的とした。

2. 研究方法

A 県介護福祉士会に所属する介護福祉士全数 1083 名を対象に自記式質問紙調査を実施した。調査内容は、年齢、所属機関、資格取得後年数、職場内研修体制 (研修組織の有無、職能段階別の研修の実施、少人数もしくは個別の新任者研修の実施)、研修内容等とした。

解析は、まず研修体制の現状について、 χ^2 検定を用い施設・在宅群間比較を行った。次いで、研修内容について内容分析を行い、資格取得後年数により設定した初任者層 (3 年未満)、中堅層① (3-5 年)、中堅層② (6-10 年)、管理・指導層 (11 年以上) の 4 群ならびに施設・在宅群の傾向を比較した。さらに、職場外研修の機会である介護福祉士ファーストステップ研修との相互補完性について検討した。統計解析には SPSS 18.0 J for Windows を用いた。

3. 倫理的配慮

調査と研究の趣旨および参加・不参加に伴う一切の不利益が生じないことを説明し、同

意が得られた者からのみ調査票を回収した。

4. 研究結果

回答は 566 名から得られた。平均年齢は 38.0 ± 11.7 歳 (19~72 歳)、資格取得後年数は、3 年未満が 132 名 (23.3%)、3 年~5 年が 148 名 (26.1%)、6 年~10 年が 173 名 (30.3%)、11 年以上が 113 名 (20.0%) であった。所属機関は、介護老人福祉施設が最も多く 188 名 (32.2%)、介護老人保健施設が 108 名 (19.1%)、在宅機関ではグループホームが最も多く 29 名 (5.1%) であった。

研修体制について、施設・在宅群別にクロス集計を行った。研修組織があると回答した者は、施設群では 415 名 (88.5%)、在宅群では 66 名 (78.6%) であった ($\chi^2=6.18$, $p=0.02$)。職能段階別に体系化された研修が実施されていると回答した者は、それぞれ 324 名 (69.2%)、49 名 (59.0%) ($\chi^2=3.35$, $p=0.08$)、新任者教育が個別あるいは少人数で実施されていると回答した者は 366 名 (78.0%)、49 名 (58.3%) であった ($\chi^2=14.77$, $p<0.00$)。

職場内研修の内容は、初任者層では、介護技術、個別ケア、認知症、緊急時の対応、医療・感染症が抽出された。中堅層①では、介護技術、個別ケア、認知症、緊急時対応、医療・感染症、接遇・マナー、防災、リスクマネジメント、理念・倫理、法制度等が行われていた。中堅層②では、介護技術、個別ケア、認知症、緊急時対応、医療・感染症、接遇・マナー、リスクマネジメント、倫理、法制度、困難ケースの事例検討等が挙げられた。管理・指導層では、介護技術、個別ケア、認知症、緊急時対応、医療・感染症、接遇・マナー、リスクマネジメント、倫理、法制度等に加え、言語聴覚士による口腔ケアや栄養士による栄養指導等、他専門職からの講義が含まれていた。施設・在宅群を比較すると、在宅群には倫理や法制度といった回答がみられなかった。また、講師を招いた講義等は施設群のみで実施されていた。

5. 考察

介護福祉士における職場内研修内容は、資格取得後年数により傾向に違いがみられた。施設群では経験年数が向上するにつれ高度な内容が提供されている一方、在宅機関の 4 割で階層別の研修は実施されておらず、施設群に比して中堅層②や管理・指導層に対する研修内容が希薄であることが把握された。介護福祉士の生涯研修制度には、介護福祉士ファーストステップ研修やセカンドステップ研修等が位置づけられている。OJT と職場外研修は相互補完しながらキャリア形成に役立てられるものであるが、職場外研修が整備されるなか OTJ には複数の課題が確認された。特に、初任者に対する継続的教育的配慮やサポートによるキャリア開発支援が職場定着を促進するとの先行研究成果を踏まえるならば、個別・少人数での教育体制整備は喫緊の課題と言える。研修内容として、倫理や法制度、家族や地域支援の視点、チームケアの展開、リーダーシップやマネジメント等については職場外研修により補足することが求められよう。本研究は、平成 22 年度科学研究費補助金の助成 (22730435) を受け実施した内容の一部である。