

【ポスターセッション】

介護職員間で実施する「ケア」の概念についての研修方法に関する研究  
ーユニットリーダーのユニットメンバーに援助の価値を伝える工夫と困難さー

○ 椋山女学園大学 氏名 種橋 征子 (会員番号 5861)

キーワード：ユニットリーダー ケア 援助の価値

### 1. 研究目的

本研究の目的は、「ケア」の概念を介護職員が理解し、利用者の援助に際しての基盤となる価値として内在化させることを目的とした、介護職員同士で行える「ケア」概念についての研修方法を開発することである。

本報告は、この研究の第1報として、上記の研修を行う際にファシリテーターを担うと想定するユニットリーダー（以下、リーダー）のファシリテート方法を検討する手掛かりを得るために、日頃から行っている援助の価値を伝える工夫やその困難さを明らかにしたものである。

### 2. 研究の視点および方法

本研究では、「ケア」の概念の研修方法とその課題を考察するために2013年に実施した経験学習をモデルとした「ケア」の概念の研修プログラムを、新たにある社会福祉法人の2つの介護老人福祉施設（A・B）のリーダーを対象に再試行し、2013年度調査で明らかになった課題（種橋2014）の検証を行った（調査期間：2016年6月～2017年4月）。

本報告で用いたデータは、①研修プログラムの一環として実施した「援助の価値をどう伝えているかについてのワークショップ」（A施設：2017年2月27日・B施設：2016年12月19日実施）でのリーダーの語り、②ワークショップのファシリテーターを担当したリーダーの上司である主任職員と行った「研修プログラムの振り返り」（A施設：2017年3月6日・B施設：同年4月6日実施）での、リーダーの悩み（自分の経験も含む）や取り巻く状況など、リーダーのことについて話された語りである。

### 3. 倫理的配慮

調査対象者に対し、調査結果は学会報告や研修、論文の形で公表するが、ワークショップでの語りやアンケート等の記述内容、基本属性については個人を特定できないようにすること、研究以外の目的に使用しないこと、調査は途中でやめることができること、ICレコーダーで録音した内容は研究終了後に破棄することを説明し同意書に署名してもらった。

### 4. 研究結果

**援助の価値を伝えるために工夫していること**として、介護の根拠や記録された状況での思いを尋ね、振り返りを行うことや、個々のユニットメンバー（以下、メンバー）に応じた伝え方を変える、「利用者の立場であったら」と問いかけたり、若いメンバーには利用者の生きてきた時代背景を伝えたりしていることなどが挙げられた。**心がけていること**として、適切な対応をしたメンバーを評価し、自信につなげたり、話しやすい雰囲気を作った

り、利用者対応に対するメンバーの辛さを受け止めたりしている。一方で、**価値を伝える難しさ**として、メンバーに伝えても時間が経過すると介護に反映されなくなるため、伝える続ける必要性を感じたり、尊厳に関する研修は日頃の介護にどう繋がっているのか話がないため、理解したいと思っても介護に繋がらないことが語られた。さらに、**悩み事**として、業務のしんどさを訴えるメンバーに正論をぶつけても反発されたり、メンバーに対して言わなければいけないことが言えていないなど、メンバーの訴えに応えたり、方針を伝えられないこと、メンバーのしんどさも理解できるため、リーダーである自分も業務を優先させてしまうことなど、援助の価値を伝え、実践につなげることの難しさが挙げられた。

## 5. 考察

リーダーは、メンバーの適切な支援を評価し、良いところを取り上げ支えたり、利用者対応での辛さを受け止め、話しやすい関係を築こうとするなど、メンバーを一人の人として認め、自信や安心感を与えようと気遣っていた（ケアしている）。その一方で、業務のしんどさを訴えるメンバーに対し、援助の価値や方針を伝えられない悩みも挙げられ、メンバーに対する遠慮の姿勢もうかがえた。

このことは、ユニット型特養では、一つ一つの組織規模が小さく、そこに所属する職員間の人間関係に影響しやすいため、リーダーは本来の目的である高齢者の支援より、組織内の人間関係の維持に気を配りすぎているのではないかという引野ら（2016）の指摘を裏付けるものと捉えられる。

こういったリーダーの姿勢の背景について、主任職員は施設における人材不足の問題を挙げ、業務の負担から「ただの理想だ」と反発するメンバーにリーダーを向き合わせることに心苦しさと、援助の質の低下は仕事へのモチベーションの低下を招くため、質は低下させたくないという葛藤を語っており、労働負荷の高まっている介護現場において援助の価値を伝え実践する難しさが示された。

しかし、別の主任職員は、自身も理想論だと反発することもあった援助の価値を繰り返し研修で学ぼうちに確信に変わり、リーダーとしてやっていけるという自信を獲得した経験から、メンバーの指導に悩むリーダーの気持ちが痛いほどわかると語っている。この主任職員の語りから、メンバーの指導に対するリーダーの負担を軽減するためには、リーダー自身が援助の価値を信念として内在化することで自信をつけること、メンバーにも繰り返し援助の価値を説明し、それを実践することが、利用者にとっても自信や安心に繋がり、職員の負担軽減、モチベーションの向上に繋がることを示し、実感してもらうことが必要であると考えられる。そのためにも、メンバーとともに利用者に向き合うと同時にメンバーに対し援助の方向性や模範となる姿を示さなくてはならないリーダーを支え、援助の価値を実践可能なものとする、主任職や施設長など管理職員の意志と組織づくりが必要であるとともに、「ケア」の概念を含め、援助の価値についてわかりやすく、実践につなげられる研修方法の確立が急がれる。