

## 【ポスター発表】

**介護福祉士のキャリア形成プロセスにおける「新人指導」「研修」経験の意味  
ー能力開発を支える研修・スーパービジョンモデルの開発に向けてー**

○ 静岡県立大学短期大学部 鈴木俊文 (007520)

曾根允 (静岡県社会福祉協議会・007334) 田中千枝子 (日本福祉大学スーパービジョン研究センター・002208)

キーワード：介護福祉士 新人指導 研修活用

**1. 研究目的**

本研究は、①介護福祉士のキャリア形成過程における実務の現状と変容の実態を捉え、②これらをキャリア形成過程における経験的要素として類型化、プロセス化することにより、③介護福祉士のキャリア開発及びキャリア形成過程を支える研修やスーパービジョンのあり方について考察することを目的とする。近年、介護におけるニーズの多様化は目紛しさを増し、介護福祉士の実践領域や実践活動は多様化する一方である。これを受け介護人材育成のしくみづくりは、認定介護福祉士の創設やキャリア段位をはじめとする新たなキャリアパスの構築が提示されはじめた。このような情勢の基、介護福祉士はこうした教育機会をキャリア形成という目的で有機的に活用し、各々の実践をとおして各自の能力を高めるキャリア形成が期待されている。一方で、こうした教育機会をうまく活用し成長していくためには、それに必要な実践経験の蓄積や教育を受けるタイミングも重要である。以上を問題意識に、本研究では介護福祉士のキャリア形成プロセスにおける経験的要素を探索的に類型化し、この結果を根拠に今後のキャリアパス構築に向けた教育的課題と、それに対応した研修・スーパービジョンのあり方について考察する。

**2. 研究の視点および方法**

本研究では、実務の実態や特性を表す経験的要素を類型化することを目指した。その後、類型化した経験的要素を、外的・内的要因との「接触関係」から構造を捉えることにより、各期における経験的要素と教育的課題についての考察を行った。

(1) 対象：A県社会福祉協議会、介護福祉士会が主催した25年度研修受講者の内、8種別（特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、有料老人ホーム、障害者支援施設、通所介護、訪問介護、認知症グループホーム、小規模多機能）計27名（介護福祉士として介護現場での介護実践経験が10年以上の者）。

(2) 方法：以下の3段階で進めた。

第一研究：個別インタビューを実施し、それらを初任期・中堅期・ベテラン期の「時間軸」で区分し、Text Mining Studioを用いて量的な解析（特徴表現を抽出する係り受け・構文解析）を行った。

第二研究：修正版グラウンデッドセオリーアプローチ（以下M-GTA）を用いて、介護福祉士のキャリア形成プロセスの構造化をはかった。

第三研究：分析結果から、経験的要素を外的・内的要因との接触関係から考察し、キャリ

ア形成過程上、明らかになった教育的課題についての検討及び、これに対応した研修モデル・スーパービジョンのあり方について考察した。

### 3. 倫理的配慮

静岡県立大学研究倫理審査委員会の承認を得て行った（番号：26-45：2014年）。本研究の協力者には、調査主旨、協力が自由意思に基づくこと、個人情報保護、データ管理方法や公表方法等についての説明と同意を口頭と文書により行った。

### 4. 研究結果

第一研究では、インタビューデータの表現特性として、初任期は「資格取得」に関わる経験、中堅期は「新人指導」に関わる経験、ベテラン期には「業務管理・事業運営」に関わる経験が高値であることが明らかになった。第二研究では、M-G-T-Aで分析した結果、57個の経験概念が生成され、キャリア形成過程における内的・外的な接触関係を表す16のカテゴリーで収束した。この結果から、キャリア形成過程において初任期から中堅期における「新人指導」経験と、ベテラン期における「業務管理・事業運営」経験につながる「研修」活用経験が能力開発において重要な経験的要素となっていることが明らかになった。あわせて、これに対応した研修・スーパービジョン機会が不足している実態にあることが示唆され、第三研究でこれに対応した研修モデルとして「研修活用コーディネーター養成プログラム」を開発した。

### 5. 考察

#### （1）初任期から中堅期における新人指導経験と能力開発

第一に介護福祉士は、初任期における【介護技術・基本業務習得経験】をとおして獲得する〈言葉にできないなんとなくの違和感〉を、中堅期の【新人指導経験】と【リーダーシップ経験】により、言語化し能力獲得につなげるプロセスが存在している。これに対応するためには、実践の言語化をはかる研修やスーパービジョンが求められる。

#### （2）中堅期からベテラン期における研修活用と能力開発

研修活用は中堅期からベテラン期にかけて、受け身的な姿勢から能動的姿勢に変化していることが特徴である。ここでは【業務管理・事業運営経験】のスキルにつながる経験的要素が数多く存在し、この時期に獲得する課題の具体化や人材育成、研修活用のスキルが、ベテラン期のキャリア形成において重要な要素となっている。一方で〈職員間の温度差〉の存在や、計画性のない〈受講後のとりあえずの実践〉等、【プラトー現象の悪化要因】も存在し、これらの接触関係に対応した教育的関わりとしての研修やスーパービジョンが求められている。

尚、本研究は筆者らが2016年に発表した「介護福祉士のキャリア形成過程における実務の現状・変容に関する調査研究（日本介護福祉学会）」に第二・第三研究の結果及び考察を加えて発表するものである。