

介護福祉士の専門性に関する調査（その2） ～福祉施設介護職責任者聞き取り調査結果から～

本 間 美 幸* 八 卷 貴 穂* 佐 藤 郁 子*

要 約

本研究の目的は、介護福祉士の専門性意識とその関連要素を追求することで、介護福祉士の資質向上に寄与することである。前回、道内福祉施設介護職責任者を対象に専門性意識やその関連要因に関するアンケート調査を実施した。その結果をもとに、明らかになった専門性段階や関連要因について、協力が得られた10施設を対象に聞き取り調査を実施した。

その結果、介護福祉士の専門性は必要であるが、専門性段階は低いという意識であり、その理由として労働条件や待遇、社会的認知不足、介護福祉士の能力の不足や個人差、養成校における教育内容不足等が挙げられた。また、専門性向上への課題や要望としては専門性が低い理由としたことを改善することに期待する内容で、特に研修・教育体制の充実や継続に関する要望が多かった。

しかしながら現状としての研修・教育体制に関しては、特に介護福祉士独自での施設内研修や自己研鑽は活発にできない傾向があり、施設外研修に委ねる必要性も伺えた。そのような状況の中、専門職能団体としての日本介護福祉士会に研修体制や専門性向上に向けた

取り組みを期待し必要性を認識しつつも、入会状況は芳しい状況ではなかった。つまりこれは介護福祉士自らが専門性向上に向けた行動を起こすには至っていないと捉えることもできる。専門性向上のために介護福祉士が自ら学ぶ必要性、それを支え可能にする外的環境の整備の必要性を確認し、そこで、外的要因として我々介護福祉士養成校も介護福祉士会と一層連携を強化し、ともにそれを支えることを使命として確認した。

I. はじめに

介護福祉士資格制度から約20年が経過した今日、専門職として期待され、専門性指向が必要であるにもかかわらず、介護福祉士の周辺状況は多くの課題を抱えている。

筆者らはこれまで、介護実践にかかわる介護福祉士自身の専門性意識に着目し、介護福祉士の専門性意識との関連要因とその課題を明確にすることを目的に、本学介護福祉学科卒業生を対象としたアンケート調査を、さらに福祉施設介護職責任者を対象にアンケート調査を実施してきた。その結果から、介護福祉士の専門性の指向傾向、介護福祉士の専門性向上に向けての課題、研修・教育のあり方、日本介護福祉士会等について考察してきた。

*人間福祉学部介護福祉学科

キーワード：介護福祉士，専門性，研修体制，自己研鑽，日本介護福祉士会

本研究はこれまでの調査結果をもとに、介護福祉士の専門性とその関連要因の中から、主に専門性に必要な要素や業務、研修・教育体制、専門職能団体の3点に焦点を絞り、専門性に関連する要因の詳細とその課題を明らかにすることを目的とした。前回実施した量的調査から対象者を絞り、10名の道内福祉施設介護職責任者（介護福祉士有資格者）に聞き取り調査を実施した結果を以下報告する。

Ⅱ. 研究の視点及び方法

- ・調査期間：2008年3月17（月）～28日（金）
- ・調査対象：道内福祉施設介護職責任者（介護福祉士有資格者）10名

調査対象者選定にあたっては、2007年9～10月に実施したアンケート調査において、聞き取り調査の受け入れ可能であるとした介護職責任者で、地域性や日程、時間的に訪問調査が可能であること、本研究の目的に適った回答を得られた介護職責任者であることに配慮した。

・調査概要：専門性意識、専門性が生かされている業務、研修・教育体制、専門職能団体

についての意識

・聞き取り方法：調査対象者に、事前に前回の量的調査結果と今回の聞き取り調査の質問紙を郵送し、後日訪問し調査を実施した。1施設あたりの聞き取り調査の所要時間は約60～90分であった。

・倫理的配慮：本調査で用いた情報は研究目的以外には使用しないことを明記し、協力を依頼した。

Ⅲ. 調査結果

1. 回答者の属性に関する事項（表1）

今回の聞き取り調査対象者10名は、男性5名・女性5名である。年齢層は32～55歳と幅広いが、男女別で見ると、男性は32～46歳・女性は33～55歳であり、男性の年齢層が比較的若く30歳代に集中している。

勤務する施設種別は、特別養護老人ホームが6名、介護老人保健施設が3名、身体障害者療護施設が1名である。職名はまちまちであるが、介護職の責任者という役職にある。

現職の勤続年数は0.2～7.0年である。5年以上の方は3名で、7名は5年未満であった。

表1 調査対象者の属性

	性別	年齢	勤務施設種別	職名	現職の勤続年数
1	女性	42歳	介護老人保健施設	介護主任	6.0年
2	男性	46歳	特別養護老人ホーム	介護主任	1.0年
3	男性	36歳	特別養護老人ホーム	業務指導課長	4.0年
4	女性	38歳	特別養護老人ホーム	主任ケアワーカー	1.0年
5	男性	32歳	介護老人保健施設	介護主任	5.0年
6	女性	55歳	身体障害者療護施設	介護課長	3.0年
7	女性	34歳	特別養護老人ホーム	生活支援課長	0.2年
8	男性	33歳	特別養護老人ホーム	ケアマネジャー	2.0年
9	男性	32歳	介護老人保健施設	介護リーダー	0.5年
10	女性	52歳	特別養護老人ホーム	介護係長	7.0年

（表は聞き取り調査の実施順で作成した。データは平成20年3月（前回調査）時点のものである。）

2. 専門性段階を低いとする理由と専門性向上への今後の課題や要望について

前回の調査に関して今回の調査対象者10名では「介護福祉士に専門性が必要だと思いますか」の質問に対して、10名とも「はい」の回答であり、さらに現在おかれている介護福祉士の専門性の段階については「非常に高い、高い、低い、非常に低い」の4段階で、10名とも「低い」との回答だった。このような結果を踏まえ、専門性段階を低いとする理由と専門性向上への課題や要望を調査した。

専門性が低いとする理由としては「労働条件や待遇、社会的認知不足」が3名、「介護福祉士の能力の不足や個人差」が5名、「養成校における教育内容不足」が2名、「介護福祉士制度の課題」が2名だった。また、専門性向上への課題や要望としては専門性が低い理由としたことを改善することに期待する内容だったが、その方法として7名が研修充実や継続に関する要望であった。

3. 専門性が生かされていると思う業務について

前回の調査では、介護福祉士の専門性が生かされていると思う業務（身辺介護以外）については、家事援助や生活環境整備、生活指導や介護指導（利用者や家族に対して）、介護計画立案と評価、教育指導（実習生、後輩に対して）、介護業務日誌やケース記録の記入、ケアカンファレンス（ケース会議）の参加、社会生活維持拡大（外出付添い等）、関係機関との調整・連絡・打ち合わせ等、その他から複数回答を求めた。

その結果、専門性が生かされている業務と専門性意識との関連において、有意に高い傾

向にある項目はなかった。全体として「介護計画立案と評価」「生活指導・介護指導」と「教育指導」が多かった。今回の対象者10名においてもその回答状況をみると「介護計画立案と評価」との回答が8名、「生活指導・介護指導」が3名、「教育指導」が4名であった。

そこで、これらの上位3項目に関してその業務の詳細と専門性との関連理由について質問した。その結果、10名中8名が「介護計画立案・評価」を専門性に関連ある業務として選択し、その8名の施設の中で単独で介護職員が「介護計画立案・評価」を実施しているのは1施設のみであった。他の7施設はケアカンファレンスを通じてケアマネジャーや他職種と連携して行っている。「介護計画立案・評価」が専門性と関連あるとする理由については、利用者のADLを中心とした日常生活を捉えるアセスメント能力、意欲や能力を引き出す働きかけが介護過程実践やケアカンファレンスを通じて可能であり、それが専門性に繋がるとしている。

次に、実習生への「教育指導」については10名中4名が専門性に関連ある業務として挙げている。その理由としては実習生から学ぶこと、影響を受けることが多いこと、逆にその教育指導の機会に専門性を伝えていくことができる、利用者理解の整理となるというものだった。また教育指導は看護職員と連携はしているものの、介護職員が中心となり実施されている。

家族や利用者への「生活指導・介護指導」については3名が専門性に関連ある業務として挙げている。その実施状況としてはケアマネジャーと連携しつつ、介護職員が日常生活

における介護上のアドバイスを排泄ケア等を中心に家族や利用者に対して行っている。専門性との関連理由では指導には日常生活を捉える視点が必要であり、その指導には学びや責任を伴うからといったものだった。

4. 介護職員の研修・教育体制について

前回の調査で、「介護福祉士の専門性を高めるために必要な取り組み」について複数回答を求めたところ、「労働条件の整備」との回答が最も多く、次いで「介護福祉士としての実践力の強化」「介護福祉士の職業倫理の確立・強化」が上位を占めた。その中で「生涯教育・研修体制の充実」は第5位、「職場内における研修体制の充実」は第9位であった。そこで今回の調査では、施設内での研修体制の状況、施設外での研修状況、施設内での介護職員の教育システム、自己研鑽を支援するシステムについて、その現状と課題についての確認を目的に調査を実施した。

(1) 介護職員を対象とした施設内研修体制について

施設内での職員研修の実施状況としては、調査対象10施設で実施されていた。そのうち介護職員のみを対象とした研修を実施している施設は7施設であり、これらの研修は介護職員の雇用形態に関係なく実施されていた。

研修の立案・運営は介護職を中心に実施しているとの回答は4施設であり、その他の施設では、研修組織（各部署の職員参加による組織）や介護職以外の研修担当者により実施されている施設であった。アンケートや介護職員の会議等を通して意見集約し職員の希望に応じた研修内容を実施している施設は半数の5施設、研修終了後に参加者に研修内容に

対する評価を求めている施設は4施設であった。

また研修の実施頻度は月一回以上の実施は半数に止まっていた。

現在の施設内研修の課題としては、「研修時間の確保が困難である」「介護職員の研修に対するモチベーション維持の困難さ」「介護職員個人の能力により研修内容が日常の業務に反映されない」「研修内容のマンネリ化や有効な研修内容がみつけれられない」などが挙げられた。

介護職員の研修に対するモチベーションの低さが課題としてあげられている一方で、現行の研修が効果的に行われているとの意見もあった。この施設では介護職員の6～7名で構成した研修グループを組織し、それぞれがテーマを決め、各グループごとに勉強会を実施する。必要に応じて施設外の研修会などにも勤務の一環として参加することが可能である。この学習の成果を全介護職員に対して発表し、学びの共有を行うという形態をとっているという。研修テーマは、接遇や口腔ケア、認知症高齢者の理解、認知症学習療法、レクリエーションなどであり、勉強会の実施は各グループ年6回ほどである。

この研修体制は、介護職員が自ら学ぶ姿勢、自己研鑽の必要性から考えられたものであり、実施後1年半ほどでまだ十分な評価は行えてはいないが、各グループの勉強会の時間の確保という課題がある一方で、介護職員それぞれに自ら学ぶという姿勢が現れ、研修に意欲が見られ始めたと感じているという。また、研修グループメンバーそれぞれの協力の下、勉強会を運営実施し、成果の発表を行うというを通し、介護職員間の人間関係や、チー

ムワークの構築にも役立っており、今後も体制を整備しつつ継続したいとのことである。

介護職員のみ研修をその必要性を感じながらも実施できないという回答もあった。その理由としては、介護職員の変則勤務が挙げられている。この施設では、三交代勤務を導入した結果、介護職員のみ研修の実施が困難になったという。全介護職員の研修会への参加を保障するためには同一内容の研修会の複数回の実施が必要となるが、その時間の確保が困難との理由で、現在は実施していない。介護職員間では、介護業務上必要な知識や技術の研修（認知症ケアなど）を望む声もあるとのことである。

（２）介護職員を対象とした施設外研修について

施設外研修の参加状況については、社会福祉協議会主催のいわゆる制度研修への参加が中心である。研修への参加者は、施設長や事務長、相談員など介護職員以外の職員が選出するか、前述のメンバーと介護職責任者とが相談して決めることが多く、介護職責任者がその権限で選考する施設は1施設のみであった。制度研修への参加は、勤務扱いで、交通費や日当などが支給される。研修参加者は、復命書の提出のほか、施設内での研修報告会等での報告の機会があり、外部研修への参加が施設内の職員に還元されるシステムが全ての施設で整っていた。

制度研修以外の外部研修の機会としては、施設見学があげられた。調査時点では6施設が実施していた。見学内容としては、ユニットケア導入のための先進施設への見学や同一法人間の職員交流も含めた見学、地域の施設間の交流を意図した見学などである。以前は

施設見学を実施していたが、現在は実施していないとの回答もあり、その理由としては経済的な理由が挙げられた。

（３）介護職員教育システム（OJT）について

職員教育のシステムとしては、新任職員に対する教育研修はすべての施設で実施されていたが、中堅職員の教育研修は2施設のみ、リーダー職員や主任クラスの職員に対する教育研修は4施設で実施されていた。

1) 新人職員の教育について

新人職員教育については、各施設ともはじめに法人の理念や施設内各部署職員による講話などを中心とした研修会を実施している。その後の日常業務の研修体制としては、マンツーマンでの指導を実施している施設が多い。指導者は、主任・副主任クラスやユニットリーダーなどであり、新人教育研修のシステムとしてプリセプター制やチューター制度を実施していると回答した施設がそれぞれ1施設ずつあった。

2005年度からプリセプター制を実施している施設では、新人職員は入職後3ヶ月は月に一度、その後は3ヶ月ごとに一年間プリセプターとの面談を実施している。面談の際は新人職員が記載した面談用紙（目標の達成度やどのような介護者になりたいかなどを記入）や現状段階のチェック表を教育の素材として活用しているとのことである。

この施設では、現時点でのプリセプター制の課題として、プリセプターへの教育・指導が十分行えていないことを挙げている。プリセプターを担当する職員は、施設外のプリセプター講習会の参加や施設内でプリセプター同士の話し合いなどを行い新人職員に対する

指導育成の検討を行っている。しかし施設内ではプリセプターに対する面接方法などの指導を十分に行える職員がいないため、プリセプター自身への施設内での教育体制が整っていないとのことである。

チューター制度を実施していると回答のあった施設では、ユニットリーダーがチューターになり、新人職員教育を実施している。教育研修期間は一ヶ月で、週ごとにチューターが課題を立案する。課題の評価方法はチューターに任されており、日誌の記載や面談などを通して評価を実施しているとのことである。また一年間は、月に一度の頻度で新人職員とリーダー、課長、係長、主任との面談を実施している。このチューター制度自体の評価システムはまだ確立されていないが、制度は現段階まで内容の見直しなどを経て定着しつつある。しかし研修課題のマネリ化と個人の能力やユニットの違いによる新人職員の成長のばらつき解消などが、今後チューター制度の更なる浸透とともに課題となっているとのことであった。

一方、現行の新人職員教育をシステムとしては未整備であると捉えている施設もある。この施設ではユニットケアを実施しているが、新人職員は配属されたユニットで、ユニットリーダーから業務指導を受ける。しかし現在は教育のプログラムや評価システムが整っておらず、教育システムとして確立していないとのことである。この施設では以前にプリセプター制を導入したが、定着しなかった経緯もあり、新人職員の意欲低下や落ち込みをフォローする体制の整備も含め、教育研修のシステム化が必要であると考えているとのことである。

明確な評価システムを導入し、新人教育を行っている施設もある。この施設では入職3ヵ月後に筆記、実技試験を実施し、両試験に合格後夜勤業務に組み込まれるなど、到達目標を明確にしたステップアップ方式を導入している。筆記・実技試験に不合格の場合は、再試験を実施するとのことである。

2) 中堅職員に対する研修について

現在施設内で介護職員のみの中堅職員に対する教育プログラムを実施している施設はなく、実施していると回答を得られた2施設は、いずれも法人規模での教育研修プログラムとなっていた。

3) リーダー職員・主任職員研修について

実施していると回答を得られた4施設のうち、2施設は法人規模で実施している教育プログラムであった。施設内でのリーダー・主任職員研修としては、年に3回ほど外部講師を招いてユニットリーダー研修を実施している施設と、フロアの責任者を対象とした、主任・副主任育成研修があった。この育成研修は主任・副主任が指導者となり、主任・副主任候補者に対し日誌の記入、業務の組み立てを行うなどを通して育成研修を行っている。

4) 介護職員教育システム(OJT)の課題について

「新人職員の資質ややる気が低い」「教育時間の確保が困難」「到達段階チェックリストの作成・活用などの評価システムの整備」などが課題として挙げられた。また新人職員の教育を通して、「新人職員間のネットワークが形成される」、教育システムの整備が「離職防止の一助となる」との意見もあった。一方で新人職員に対する教育ばかりではなく、「2年目以降の職員に対する継続的な教育プ

プログラムが必要である」や「キャリアのある介護職員の研修が必要である」との課題も挙げられた。

(4) 自己研鑽を支援するシステムについて
施設が行っている介護職員の自己研鑽に対する支援としては、介護福祉士、社会福祉士、介護支援専門員などの資格取得のための支援が中心であった。支援内容としては、試験日の勤務日程の調整や、受験対策のための集中講義の実施がその中心であった。中には2回目までの受験料の施設負担や合格時の祝い金の支給など金銭的な支援を実施している施設もあった。

また資格取得以外の自己研鑽に対する支援としては、自主研修助成制度（1万円以内）の実施や施設外の研修会や学会等への参加について、申し出により必要と認められれば、勤務扱いとしての出席が可能となる、参加費が支給されるなどの支援を行っている施設もあった。この参加費の支給については、2006年度の実績で5例ほどであるが、施設の経済的な理由により減少傾向にあるという。

その他として、介護新聞の定期購読や図書の購入などにより、自己研鑽の支援が行われていたが、購入された図書は施設で管理され、自由に閲覧ができないという施設もあった。

(5) 介護職員教育・研修体制に関する意見

「職員間で研修参加についてのモチベーションに差がある」「研修を通して個々の考える力を育てることが課題」などの、介護職員個人の資質や能力の向上に関する意見や、研修により「職員一人ひとりに考える力がついた」と現在の研修体制を評価する意見もあった。

「研修会などへの参加は、視野が広がり、意識ややる気が高まる機会として有効であるた

め、参加しやすい研修会が多くあればいい」と、研修や教育・自己研鑽の必要性についての意見があった一方、「必要性は感じているが現状では十分な実施が困難である」「自発的な研修会などへの参加は、時間の確保や費用負担などで難しい」など、必要性を感じながらもそれを行うことへの課題も挙げられた。

「介護福祉士が専門職として認められるような研修システムの構築が必要である。介護福祉士が自己研鑽できる研修システムを介護福祉士会が中心となって行って欲しい」と、専門職としての介護福祉士の研修体制の確立を、その専門職能団体である介護福祉士会に期待する意見もあった。

5. 日本介護福祉士会について

日本介護福祉士会に関する質問項目は、3つの視点で構成した。参加および活動の状況・日本介護福祉士会に対する意識、専門職能団体の必要性への意識と組織率が低いことの要因について、日本介護福祉士会に期待すること、である。日本介護福祉士会に対する意識は、前回の調査の「日本介護福祉士会に対する意識について」の質問で、現会員と退会者を対象に、会の活動内容、都道府県支部の活動、会報などの情報提供、研修会の内容、研修会開催の頻度、会費の額の各項目で、「満足、やや満足、やや不満、不満」のいずれかを選択した回答について、その選択理由を調査した。

(1) 入会状況など（表2）

日本介護福祉士会の入会状況は、現会員5名、退会者4名、未加入者1名であった。個々の回答者の加入歴、参加・活動の状況、日本介護福祉士会に対する意識は表2の通りであ

表2 日本介護福祉士会の入会状況など

	入会区分	加入歴	参加・活動の状況	日本介護福祉士会に対する意識
1	現会員	11年間	・研修会参加 ・過去に支部役員、実技講習会の講師などを務めた	・特に学びたい研修会内容でない ・情報が適切な時期に届かない ・研修会などの年間計画を示してほしい ・会費が高い、加入の必要性を感じない
2	退会	10年間	・研修会参加 ・支部活動への協力	・情報が少ない、情報が伝わってこないことが不満
3	退会	1年	・加入以前に国家試験実技対策講座を受講した ・運営参加なし	・入会期間中を振り返り大きな不満はなかった
4	退会	10年	・研修への参加はしたが、その他はあまり印象がない	情報が少ない。そのため活動内容が判らない
5	現会員	3年	・入会以前から研修会の内容によって参加した ・運営参加なし	・支部活動の状況が見えない。全国規模では無理と思うが、北海道の支部活動や地区活動の様子が判ると良い。
6	退会	3年	・研修会不参加 ・運営参加なし	・研修会が介護保険制度が多く障害者関連が少ない ・活動内容がわからない ・出席しないものに会費納入は不要
7	現会員	7年	・研修会に年1回程度参加 ・運営参加なし	・研修会の開催頻度が低く、シフト勤務のため参加しづらい ・情報の発信が遅く、研修会申込みが間に合わない
8	未加入		・研修会不参加 ・運営参加なし	
9	現会員	5年	・研修会不参加 ・運営参加なし	・会報の内容が魅力的といえない ・札幌開催の研修が多く、勤務表決定後では参加できない
10	現会員	16年	・道内研修会には内容・日程により参加を心がけている ・過去に支部役員を務め、現在も支部活動に協力している	・会報などにより情報提供はあるが地方のため参加機会が限定される。地区活動の活性化を望む

る。

未加入者の入会しない理由は、会費負担が大きいことと現職の役割の比重が介護職以外にあることが挙げられた。また退会理由では、「入会していなければ得られない情報がない」「研修会内容が高齢者関連に偏っている」「研修会参加が困難なため」「入会当時は施設が会費負担をしていたが、それがなくなったため」「一度介護職を退職した際に退会し、再就職したが入会をしていない」との回答であった。

(2) 専門職能団体の必要性への意識と組織

率が低いことの要因について

専門職能団体の必要性については、8名が

必要、1名があった方が良い、1名が不要という回答であった。「不要」とした理由は「現状の活動内容では必要ない」との考えであった。

日本介護福祉士会の介護の専門性確立・介護福祉士の専門性向上・介護福祉士の待遇改善などへの貢献度の評価については、「社団法人化以降の活動は評価できる」「介護福祉士としての課題・取り組みの流れについての情報発信がされている」との肯定的な評価が2名である。6名は「現状では貢献できていない」「効果が見えない」との否定的な回答であった。なお、この6名の中に「本格的な活動が始まったばかりで、まだ力不足である」

との回答も含めた。2名は、情報不足などから「評価できない」との回答であった。

組織率の低さの要因としては、介護福祉士の専門職能団体への意識に関すること、会費に関することを挙げた回答者がそれぞれ3名あった。他に、「会報内容が判りにくい」「活動内容が伝わらない」という指摘や、研修会内容に偏りがあるとの意見があった。また、介護業務から離れている介護福祉士（潜在的介護福祉士）の多さも要因の一つとして挙げた。

介護福祉士の専門職能団体への意識に関することでは、医療・福祉の他の専門職能団体に比べると入会へのプレッシャーが低く、介護福祉士会の場合は「会員が未加入者を勧誘するという意識付けもない」との指摘があった。職場全体として、専門職能団体の必要性を周知することや情報提供をすることが必要であるという意見もある。現会員から「会員としてのメリット、現実的な貢献などが実感できないため、他の介護福祉士に入会を働きかけることができない。介護福祉士養成施設の教育カリキュラムの中でも専門職能団体の意義などを取り上げると効果的なのではないか」という意見があった。

会費については、介護福祉士の給与体系を考えると8,000円（年額）の会費が負担になっているのではないかとの指摘もあった。

情報提供に関しては、現会員からも、団体としての活動内容が判らないので会報の内容充実が必要であるとの意見があった。組織率向上のために会員以外への情報発信が必要という指摘もある。

研修会に関することでは、「高齢者介護に偏った内容から足が遠のく」「日常の介護業

務に活かせる実践的な研修内容を期待する」との意見があった。

（3）日本介護福祉士会に期待すること

日本介護福祉士会に期待することとして挙げた回答は、「社会への情報発信・アピール」「研修会内容について」「活動内容について」「組織運営について」に大別できる。

「社会への情報発信・アピール」では、介護福祉士が魅力的な職業であるというプラス指向の情報発信や、社会的な承認を得られるような働きかけを期待する意見が挙げた。

「研修会について」は、研修会情報が勤務シフト作成前に周知されるよう、情報発信の迅速化への要望があった。開催様式と研修会内容について、地方の介護福祉士も参加しやすいように、また、各施設種別に勤務する介護福祉士のニーズに応えるように、多様な開催様式と研修会内容を期待する意見があった。

「活動内容について」は、「介護福祉士は研究することが苦手な現場人が多いので、会の働きかけを通じて研究への道を拓くこと期待する」という意見や、「現場の声から福祉用具の開発をする」という積極的な提案があった。

「組織運営について」の期待では、現会員からより多くの提案が挙げた。介護福祉士の専門性を高める方策として、会が進める「生涯研修プログラム」が専門介護福祉士資格に反映することを期待する意見や、介護福祉士資格を更新制として更新講習を介護福祉士会が実施してはどうかという意見もある。

Ⅳ. 考 察

表1にあるように、今回の調査対象者の属性としては、比較的現職の勤続年数は浅く、

施設によっては介護職責任者以外の役割も兼務している対象者もいた。介護福祉士としての役割よりも介護支援専門員としての役割の比重が大きくなる傾向は、介護福祉士の専門性の向上には課題を残しているようにも思われる。

介護福祉士の専門性と関連のある業務に関する質問結果から、介護福祉士の専門性の捉え方としては、利用者のADLを中心とした日常生活を捉えるアセスメント能力、意欲や能力を引き出す介護過程の実践、介護計画立案・評価による自立支援や生活支援、理論や根拠に基づくサービス提供、といったことであつた。そのような専門性意識があり日々実践しているにも関わらず、現実として介護福祉士の専門性段階に関しては前回のアンケート調査でも伺えたように専門性の段階は低いという意識だつた。その理由として今回の聞き取り調査から「労働条件や待遇、社会的認知不足、介護福祉士制度の課題、養成校における教育内容不足」といった社会的環境に関する理由もさることながら、「介護福祉士一人ひとりの資質に関わることが伺えた。そしてこれらの点を改善することが、専門性向上に向けた取り組みとして求められており、特に今回の調査結果から着目すべきは、その改善方法として研修充実や継続に関する要望が多いということである。

しかしながら、今回の調査における介護職員を対象とした研修・教育体制に関して、施設内研修においては、その必要性を認識しつつ変則勤務等による理由から時間確保が難しい状況であり、研修内容の充実とともに課題となっている。またこの施設内研修はそこに

勤める介護職員対象の研修であるため、当然のことながら介護福祉士の専門性に特化した研修とはなっていない。施設外研修においても同様の傾向で、経験年数等に応じた介護職員に対する研修会等がその中心であり、必ずしも介護福祉士の専門性向上とは一致しない可能性もある。施設内での教育システムでは、新人教育の体制は比較的整備されてはいるものの施設間の差は大きく、また介護福祉士がその役割を担うことが期待される中堅職員やリーダー職員、主任クラス職員への教育研修体制の整備はまだ課題も多い状況のように思われる。自己研鑽に対する施設としての支援に関しても、資格取得目的が中心の内容であり、介護福祉士の資質の向上といった目的での支援体制は活発とは言い難い。

このような結果は、介護福祉士の専門性向上のためには、施設内における研修・教育のみに期待するのではなく、介護福祉士自らがその専門性向上のために積極的に自己研鑽する、その必要を示しているものと考えられる。

そこで、その役割が期待される日本介護福祉士会の必要性について、「不要」と回答した1名の理由は「現状の活動内容では必要ない」との意見であり、これは逆説的に必要性を認識していると考えられる。このように、調査対象者のほぼ全員がその必要性を認識しつつも、その介護職責任者自身も入会や活動に積極的であるとは言い難い状況である。その要因として、研修会へ参加できない現状と会費負担の重さがあることが伺えた。研修参加については、多くの介護福祉士は変則勤務であり、人員不足が常態化している現況で研修参加のための休暇は取りづらいことが考えられる。会費負担が未加入の理由とな

る背景として、介護福祉士の給与水準の低さがあるとの指摘であった。

日本介護福祉士会に期待することとして、待遇改善や社会的認知度を高める効果的な取り組み、介護福祉職の魅力を伝えるポジティブキャンペーンの実施をするなど専門職能団体として社会へ情報発信をすることへの期待が寄せられた。入会の有無は別にして、多くの介護福祉士が日本介護福祉士会の存在意義を認めているということであろう。しかし、日本介護福祉士会が専門職能団体として期待される役割を十分に果たすためには、第一に組織率を高めることが必要となるであろう。組織率を高め、専門職能団体として力をつけていかなければ介護福祉士の待遇問題や職場環境の改善は望めないことである。その上で、介護福祉士にとってなくてはならない組織となるためのシステムの構築が求められる。そのためにも、一人ひとりの介護福祉士が会員となることが重要であり、それは介護福祉士の自己研鑽の第一歩ともなるであろう。

日本介護福祉士会は、介護福祉士の専門性向上とともに研修受講を通してのキャリアアップを目的とする『生涯研修制度』を2007年度にスタートした。この研修制度の充実が介護福祉士の自己研鑽に大きく貢献することを期待したい。

以上のような結果から、全体的傾向として介護福祉士の専門性向上の意識は高いものの、勤務する施設での研修・教育体制のみではそれを充足させることは現実的には困難であり、介護福祉士としての自己研鑽の必要性が確認された。またその場所として、日本介護福祉士会の活動に期待を寄せ、その必要性について認識しつつも、一方で入会状況が芳しくな

いという現実もある。介護福祉士の専門性向上への個人の意識が高いならば、所属組織や日本介護福祉士会等に期待するのみではなく、個人としても自ら行動を起すことが必要であるということであろう。

2007年の社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律で、介護福祉士の定義規定の見直しとともに義務規定も見直された。その中で誠実義務、連携の強化と併せて、資質向上の責務が新たに示された。社会の福祉・介護ニーズに対応する知識技術の習得のための自己研鑽への積極的な取り組みこそ、介護福祉士の専門性には不可欠な要素となるのではないか。

しかし、専門性向上や自己研鑽をすべて介護福祉士個人の責任に帰してしまうことにも大きな不安要素がある。せっかく努力し磨いた資質や専門性であっても、日々の業務に追われ、介護実践における理想と現実の乖離や労働条件、待遇により、努力の継続が困難になってしまう可能性も無視できない。介護福祉士の専門性向上のためには、介護福祉士一人ひとりの自己研鑽への努力と、何よりそれを支え可能にする外的環境の整備が必要なのではないだろうか。

その外的環境のひとつとして、我々介護福祉士養成校も介護福祉士会とともに会員増加に向けた活動、研修体制の支援に積極的に関わる必要性を改めて確認した。2008年度から開始された「介護福祉士養成実習施設実習指導者特別研修会」は、日本介護福祉士会北海道支部と北海道介護福祉士養成施設協会の連携によって開催された。この研修会は、介護福祉士が介護実習指導者としてその専門性を向上させるためのよりよい自己研鑽の機会で

あると同時に、専門職能団体と介護福祉士養成校の協働の機会ともなった。この経験を生かし、両者が連携を一層強化し、介護福祉士の専門性向上のために更に協働するための方法論の検討が今後の課題となるであろう。

V. おわりに

介護福祉士の専門性向上に向けて、前回の調査をもとに今回の聞き取り調査が可能となったのは福祉現場の方々の好意的な協力があつたからに他ならない。一人ひとりの回答からは職員数不足、時間不足等から研修を実施しなくとも難しい状況の中で、専門性向上に向けて日夜努力をしている姿勢を伺うことができた。また、施設によっては研修・教育に関して積極的に取り組むことで介護福祉士の専門性の認識が高まる効果を上げている。そのような姿勢や取り組みを肝に銘じ、今後も養成校として期待される使命を果たしていきたいと考えている。

本調査にあたり御協力頂いた職員の方々に、また学内の諸先生方、関係者の方々にこの紙面を拝借して感謝の意を表する。

付 記

本研究は、2007年度人間福祉学部教育研究促進費の交付を受けて行ったものである。

参 考 文 献

- 1) 秋山智久著『社会福祉実践論』ミネルヴァ書房, 2001
- 2) 一番ヶ瀬康子・黒澤貞夫監修『介護福祉思想の探求』ミネルヴァ書房, 2006
- 3) 黒川昭登著『現代介護福祉論—ケアワークの専門性—』誠信書房, 1998
- 4) 田中安平著『介護の本質』インデックス出版, 2005
- 5) 成清美治著『新・ケアワーク論』学文社, 2003
- 6) 加藤仁著『介護の質に挑む人々』中央法規, 2007
- 7) 大和田猛編著『ソーシャルワークとケアワーク』中央法規, 2004

Specialties of certified care workers, based on an opinion survey
of managerial certified care workers at welfare institutions (Part 2)

Miyuki HONMA Takaho YAMAKI Ikuko SATO

ABSTRACT

Specialties of certified care workers and factors relevant to their profession were investigated in order to improve the qualifications of certified care workers. In the previous study, a questionnaire survey of the specialties and other relevant variables was conducted on management-level certified care workers working at welfare institutions in Hokkaido, Japan. Regarding the levels of specialties and other relevant variables, which were clarified based upon the previous results, the current opinion survey was conducted on 10 institutions, which agreed to cooperate with the study.

As a result, respondents indicated that having specialties as a certified care worker was necessary, but individual awareness of levels of specialties was low. Contributing factors to this result included labor conditions, treatment, lack of social cognition, lack of ability as a certified care worker, individual differences, and lack of educational instruction offered in training schools. Moreover, the upgrading of the low standards of certain specialties was suggested as a task or a request to improve specialties and especially, there were many requests to establish or continue well-developed training and educational systems.

However, because under the present circumstances, regarding training and educational systems, there was a tendency for certified care workers not to undertake training or self-training actively on their own, and as there was too little available inside the institutions, outside-institutional training was suggested. The Japan Association of Certified Care Workers was expected to establish training systems or to attempt to improve specialties as a special occupational organization. Consequently, they understood the necessity of improving specialties, although the association's membership was not very large. Thus, it can be assumed that certified care workers themselves do not realize they need to improve their own specialties. It was confirmed that it was necessary for care workers to learn more about how to improve their specialties, and at the same time it was necessary for us to organize outside environments to support their learning. Moreover, it was recognized that as a training school for certified care workers, which was an external factor, it was one of our missions to emphasize collaboration between such schools and the Japan Association of Certified Care Workers in order to insure that they support certified care workers.

Key words : certified care worker, specialties, system of on-the-job training, self-training, Japan Association of Certified Care Workers