

# ファーストステップ研修修了者追跡調査による 研修効果及び介護職チームのリーダー・ 中堅介護福祉士の役割に関する研究

野田 由佳里\* 太田 貞司\*\* 及川 ゆりこ\*\*\* 鈴木 俊文\*\*\*\*

\* 聖隷クリストファー大学

\*\* 京都女子大学

\*\*\* 静岡県介護福祉士会

\*\*\*\* 静岡県立大学短期大学部

## First Step By tracking survey of completed graduates A study on the effect of and the role of care worker team leader / mid care worker

Yukari NODA\* Teiji OTA\*\* Yuriko OIKAWA\*\*\* Toshifumi SUZUKI\*\*\*\*

\* Seirei Christopher University

\*\* Kyoto Women's University

\*\*\* Nursing home Iduterasu

\*\*\*\* University of Shizuoka, Junior College

キーワード：介護、介護職員、研修

Key words：Care, Care worker, Training

## 1. はじめに

2015年以降、介護人材不足に関する議論が行われ、介護職の中の介護福祉士の役割について問われている。『福祉人材確保対策検討委員会における議論の取りまとめ』<sup>1)</sup>では人材確保の方向性に関して6つの「基本的な考え方」と「11の方向性」を示した。また『2025年に向けた介護人材の確保～質と量の好循環の確立に向けて～』<sup>2)</sup>では「介護人材確保に向けた4つの基本的な考え方」、「介護人材確保の具体的な方策」、「介護人材確保方策を支える関係主体に求められる役割とその連携」を示した。これらは、介護人材の量的確保には、介護人材の「量と質の好循環」が重要だとし、同時にそれは、介護職チームのリーダーとして中堅の介護福祉士の役割の重要性を論じられ、その実態把握が必要とされている。なお、2015年11月には一般社団法人認定介護福祉士認証・認定機構が設立、共同研究者である太田も副理事長職に就任している。認定介護福祉士は介護職チームの主任クラスの現任者のリーダー研修を目的とし、養成研修制度が創設された。

「尊厳を支えるケア」の考え方<sup>3)</sup>や「介護福祉士を基本とした研修体系の見直し」<sup>4)</sup>の方向を受けて、全国社会福祉協議会が厚生労働省の補助を受けて設置した「介護サービス従事者の養成研修体系のあり方に関する研究会が提案した「介護職員の養成研修体系とキャリアパス」における本格的な現任研修のファーストレベル研修として「介護福祉士ファーストステップ研修」が位置づけられた。また、日本介護福祉士会の生涯研修体系にもそれが位置付けられた。

この従来のケアモデルを転換し「尊厳を支えるケア」を実行するための役割や能力を備えた

介護福祉士のキャリアアップならびに、小規模チームのリーダー養成等を目的に、2006年度から3年間、全国社会福祉協議会が「介護職員のキャリア開発支援システム普及促進モデル事業」を開始し、それをきっかけに日本介護福祉士会など全国の団体でファーストステップ研修が取り組まれてきた。研修対象者は、原則、介護福祉士資格取得後2年程度の実務経験者。「ケア」(72時間)、「連携」(48時間)、「運営管理基礎」(80時間)の3領域からなる。研修時間数計200時間(その他に、自職場等課題、通信学習100時間)。月1回・2回通学し6か月または1年で修了が原則である。2015年8月現在、全国の修了生は2807名である。A県は221名(ただしA県介護福祉士会集計は208名である。アンケート調査対象者は208名とする)で、B県298名、C県253名に次いで3番目に多い県である。

A県介護福祉士会主催ファーストステップ研修は2006度より行われ、全国でもっともはやく行われた県の一つである。

## 2. 研究方法

### (1) 目的

介護福祉士のキャリアアップを目的にしたA県介護福祉士会主催ファーストステップ研修が2007度より行われてきており、修了生が研修後、どのような業務経験、また事業所等でどのような役割や実践を行ったか、研修内容が介護職チームのリーダーとしてどのように役に立ったかについて調査し、研修効果を明らかにし、その結果を研修内容改善に資することを目的とした。

## (2) 対象と方法

- ・対象：一般社団法人 A 県介護福祉士会から紹介を受けたファーストステップ研修の修了生 208 名。
- ・方法：自記式質問紙調査 郵送法
- ・調査期間：2016 年 3 月 15 日～ 31 日。

## (3) 倫理的配慮

本調査は、聖隷クリストファー大学倫理委員会での倫理審査の承認を受け実施した（承認番号 15118）。

## 3. 結果及び分析

返信は 75 通あり、そのうち有効回答は 74 通（有効回答率 35.5%）。

### (1) 参加者属性（表 1-1）

参加者の性別は女性が約 8 割を占めていた。現在の年齢は 50 代の割合が最も高く 40 代以上が約 9 割を占めていた。介護福祉士取得時の年齢は 40 代の割合が最も高く 20 代から 50 代に分布していた。ファーストステップ研究受講を始めた時の年齢は 40 代の割合が最も高く 30 代から 50 代で約 9 割を占めていた。

表 1-1 属性

項目	カテゴリ	n	%
Q1 性別	女性	61	82.4%
	男性	13	17.6%
	無回答	0	0%
Q2 現在の年齢	20 歳代	0	0%
	30 歳代	9	12.2%
	40 歳代	19	25.7%
	50 歳代	25	33.8%
	60 歳以上	21	28.4%
	無回答	0	0%
Q3 介護福祉士取得時の年齢	20 歳代	14	18.9%
	30 歳代	17	23.0%
	40 歳代	30	40.5%
	50 歳代	11	14.9%
	60 歳以上	2	2.7%
	無回答	0	0%
Q5 ファーストステップ研修受講を始めた時の年齢	20 歳代	2	2.7%
	30 歳代	15	20.3%
	40 歳代	29	39.2%
	50 歳代	23	31.1%
	60 歳以上	4	5.4%
	無回答	1	1.4%

**(2) 研修受講理由と参加費用、研修開始時の気持ち (表 1-2)**

研修受講理由は「スキルアップのため積極的に研修に参加した」の選択率が最も高く 81.1%であった。参加費用は「自己負担」の割合が最も高く 73.0%であった。研修開始時の気持ち

は「仕事に前向きであった」の割合が最も高く 73.0%であった。

**(3) 現在の保有資格 (表 1-3)**

介護福祉士（保有率 100%）の他に保有率が 30% を超える資格は、ホームヘルパー 2 級が

表 1-2 研修の受講理由など

項目	カテゴリ	n	%
Q7 研修を受講した理由	スキルアップのため積極的に研修に参加した	60	81.1%
	施設長または上司から、研修に参加するよう要請された	10	13.5%
	法人・組織から社名として勤務日として研修に参加した	12	16.2%
	法人・組織から社名として参加したが、休日で参加した	4	5.4%
	実務者研修として読み替えを行った	5	6.8%
	その他	11	14.9%
	無回答	0	0%
Q8 研修の参加費用	費用は法人・組織が全額負担してくれた	17	23.0%
	費用は法人・組織が一部負担してくれた	3	4.1%
	費用は自己負担であった	54	73.0%
	その他	2	2.7%
Q9 研修受講を開始した時の気持ち	仕事に前向きであった	54	73.0%
	仕事に後ろ向きであった	14	18.9%
	どちららともいえない	6	8.1%
	その他	3	4.1%

表 1-3 現在の保有資格

項目	カテゴリ	n	%
Q10 現在の保有資格	介護福祉士	74	100%
	社会福祉士	7	9.5%
	看護師	0	0%
	保健師	0	0%
	保育士	5	6.8%
	介護支援専門員	39	52.7%
	主任介護支援専門員	6	8.1%
	認知症ケア専門士	8	10.8%
	栄養士・管理栄養士	2	2.7%
	社会福祉士主事	23	31.1%
	ホームヘルパー1 級	13	17.6%
	ホームヘルパー2 級	43	58.1%
	ホームヘルパー3 級	5	6.8%
	その他	10	13.5%

58.1%、介護支援専門員が 52.7%、社会福祉士  
主事が 31.1% であった。

印象に残っている科目で最も割合が高かったのは「ケア場面での気づきと助言」で 50%、  
今の仕事に役立っている科目で最も割合が高かったのは「ケア場面での気づきと助言」で  
59.5%、もう一度深く学んでみたい科目で最も

#### (4) 科目の評価と研修の効果

##### 1) 科目の評価 (表 2-1)

表 2-1 研修プログラム

項目	カテゴリ	n	%
印象に残っている	Q11(ア) 利用者の全人性, 尊厳の実践的理解と展開	26	35.1%
	Q11(イ) 介護職の倫理の実践的理解と展開	19	25.7%
	Q11(ウ) コミュニケーション技術の応用的な展開	23	31.1%
	Q11(エ) ケア場面での気づきと助言	37	50%
	Q11(オ) 家族や地域の支援力の活用と強化	18	24.3%
	Q11(カ) 職員間連携の実践的展開	18	24.3%
	Q11(キ) 観察・記録の的確性及びチームケアへの展開	26	35.1%
	Q11(ク) チームのまとめ役としてのリーダーシップ	18	24.3%
	Q11(ケ) セーフティマネジメント	16	21.6%
	Q11(コ) 問題解決のための思考法	28	37.8%
	Q11(サ) 介護職の健康・ストレスの管理	18	24.3%
	Q11(シ) 自職場の分析	27	36.5%
	今の仕事に役立っている	Q11(ア) 利用者の全人性, 尊厳の実践的理解と展開	36
Q11(イ) 介護職の倫理の実践的理解と展開		30	40.5%
Q11(ウ) コミュニケーション技術の応用的な展開		41	55.4%
Q11(エ) ケア場面での気づきと助言		44	59.5%
Q11(オ) 家族や地域の支援力の活用と強化		27	36.5%
Q11(カ) 職員間連携の実践的展開		32	43.2%
Q11(キ) 観察・記録の的確性及びチームケアへの展開		34	45.9%
Q11(ク) チームのまとめ役としてのリーダーシップ		34	45.9%
Q11(ケ) セーフティマネジメント		34	45.9%
Q11(コ) 問題解決のための思考法		40	54.1%
Q11(サ) 介護職の健康・ストレスの管理		32	43.2%
Q11(シ) 自職場の分析		31	41.9%
もう一度深く学んでみたい		Q11(ア) 利用者の全人性, 尊厳の実践的理解と展開	15
	Q11(イ) 介護職の倫理の実践的理解と展開	15	20.3%
	Q11(ウ) コミュニケーション技術の応用的な展開	21	28.4%
	Q11(エ) ケア場面での気づきと助言	13	17.6%
	Q11(オ) 家族や地域の支援力の活用と強化	25	33.8%
	Q11(カ) 職員間連携の実践的展開	18	24.3%
	Q11(キ) 観察・記録の的確性及びチームケアへの展開	21	28.4%
	Q11(ク) チームのまとめ役としてのリーダーシップ	17	23.0%
	Q11(ケ) セーフティマネジメント	17	23.0%
	Q11(コ) 問題解決のための思考法	18	24.3%
	Q11(サ) 介護職の健康・ストレスの管理	16	21.6%
	Q11(シ) 自職場の分析	18	24.3%

割合が高かったのは「家族や地域の支援力の活用と強化」で33.8%であった。

## 2) 研修受講後の自身の変化 (表 2-2、表 2-3)

研修受講後の自身の変化(自分で感じること)の上位5項目は、1位が「違う視点からも問題を見ることが出来るようになった」で74.3%、2位が「利用者の行動の理由や思いを深く理解しようとするようになった」で68.9%、3位が「利用者一人ひとりに個別的なケア、かかわりをするようになった」で62.2%、4位が「専門職という意識をもつようになった」で59.5%、5位が「家族の気持ちや願いをより深く理解しようとするようになった」で58.1%、であった。

研修受講後の自身の変化(他人から言われること)の上位5項目は、1位が「チームメンバーの働きやすさに目配りするようになった」「後輩等に助言することが上達した」で13.5%、3位が「利用者のケアについて簡単にあきらめないうで工夫するなど試すようになった」「専門職という意識をもつようになった」「仕事への意欲が高まり元気になった」で10.8%であった。

## 3) 研修受講後の職場の変化 (表 2-4)

研修受講後の職場の変化(自分で感じること)の上位5項目は、1位が「チーム全体で利用者の尊厳を損なわないことについての意識が高まった」で41.9%、2位が「チーム全体で利

表 2-2 受講生の自身の変化

項目	カテゴリ	n	%
Q12-1 研修受講後の自身の変化:自分で感じること	利用者に対する責任感が高まった	40	54.1%
	利用者の行動の理由や思いを深く理解しようとするようになった	51	68.9%
	利用者一人ひとりに個別的なケア、かかわりをするようになった	46	62.2%
	利用者のケアについて簡単にあきらめないうで工夫するなど試すようになった	39	52.7%
	家族の気持ちや願いをより深く理解しようとするようになった	43	58.1%
	専門職という意識をもつようになった	44	59.5%
	仕事への意欲が高まり元気になった	25	33.8%
	介護職としての仕事が面白くなった	26	35.1%
	文章を書くことが上達した	23	31.1%
	自分の考えを人に伝えることが上達した	20	27.0%
	提案をまとめることが上達した	17	23.0%
	問題に直面してもあわてなくなった	35	47.3%
	違う視点からも問題を見ることが出来るようになった	55	74.3%
	勉強するようになった	35	47.3%
	他の職場ではどうしているのか情報を探すようになった	26	35.1%
	話し合いで積極的に発言するようになった	20	27.0%
	職場の課題について発言・提案するようになった	33	44.6%
	チームの考えをよく聴くようになった	33	44.6%
	チームメンバーの働きやすさに目配りするようになった	36	48.6%
	後輩等に助言することが上達した	25	33.8%
	他職種への情報の伝え方・受け取り方が上達した	26	35.1%
	会議などで、話し合いを進めることが上達した	12	16.2%
	リーダーとして自信がでた	17	23.0%
該当なし	1	1.4%	

用者の望むことやその人らしい生活をケアプランの目標とするようになった」で39.2%、3位が「チーム全体で利用者の理解やコミュニケーションが深まった」で36.5%、4位が「チーム全体で利用者の心身の状況の変化に気づくようになった」で33.8%、5位が「チームの話し合いが活発になり、意見や提案がよくでるようになった」で28.4%であった。研修受講後の職場の変化（他人から言われること）の上位5項目は、1位が「チームのメンバーのやる気がでて、雰囲気よくなった」で16.2%、2位が「自分

の部下が以前よりも成長した」で13.5%、3位が「チームの話し合いが活発になり、意見や提案がよくでるようになった」で12.2%、4位が「チーム全体で利用者の尊厳を損なわないことについての意識が高まった」「チーム全体で利用者の尊厳を損なわないことについての意識が高まった」「チーム全体で利用者の心身の状況の変化に気づくようになった」「チームでケアの方針が共有しやすくなった」で10.8%であった。

表 2-3 研修後の変化（他者評価）

項目	カテゴリ	n	%	
Q12-2 研修受講後の自身の 変化・他人から言われること	利用者に対する責任感が高まった	5	6.8%	
	利用者の行動の理由や思いを深く理解しようようになった	5	6.8%	
	利用者一人ひとりに個別的なケア、かかわりをするようになった	7	9.5%	
	利用者のケアについて簡単にあきらめないで工夫するなど試すようになった	8	10.8%	
	家族の気持ちや願いをより深く理解しようようになった	5	6.8%	
	専門職という意識をもつようになった	8	10.8%	
	仕事への意欲が高まり元気になった	8	10.8%	
	介護職としての仕事が面白くなった	6	8.1%	
	文章を書くことが上達した	4	5.4%	
	自分の考えを人に伝えることが上達した	6	8.1%	
	提案をまとめることが上達した	4	5.4%	
	問題に直面してもあわてなくなった	5	6.8%	
	違う視点からも問題を見ることが出来るようになった	3	4.1%	
	勉強するようになった	5	6.8%	
	他の職場ではどうしているのか情報を探そうになった	3	4.1%	
	話し合いで積極的に発言するようになった	5	6.8%	
	職場の課題について発言・提案するようになった	6	8.1%	
	チームの考えをよく聴くようになった	8	10.8%	
	チームメンバーの働きやすさに目配りするようになった	10	13.5%	
	先輩等に助言することが上達した	10	13.5%	
	他職種への情報の伝え方・受け取り方が上達した	4	5.4%	
	会議などで、話し合いを進めることが上達した	3	4.1%	
	リーダーとして自信がでた	5	6.8%	
	該当なし		41	55.4%

表 2-4 職場の変化

項目	カテゴリ	n	%
Q13-1 研修受講後の職場の変化(自分で感じる)	チームの話し合いが活発になり、意見や提案がよくなるようになった	21	28.4%
	チーム全体で利用者の理解やコミュニケーションが深まった	27	36.5%
	チーム全体で利用者の望むことやその人らしい生活をケアプランの目標とするようになった	29	39.2%
	チーム全体で利用者の尊厳を損なわないことについての意識が高まった	31	41.9%
	チーム全体で利用者の心身の状況の変化に気づくようになった	25	33.8%
	チームでケアの方針が共有しやすくなった	19	25.7%
	チームのメンバーのやる気がでて、雰囲気がよくなった	14	18.9%
	チームの業務や連携がスムーズに進むようになった	19	25.7%
	チーム内のミスが少なくなった	10	13.5%
	チーム内のヒヤリ・ハットが少なくなった(ヒヤリ・ハットへの気づきが多くなった)	18	24.3%
	体調を崩す部下が少なくなった	8	10.8%
	自分の部下が以前よりも成長した	20	27.0%
	チームの担当する利用者は、体調を崩すことが少なくなった	10	13.5%
	チームの担当する家族からのクレームが少なくなった	15	20.3%
	Q13-2 研修受講後の職場の変化(他人から言われること)	チームの話し合いが活発になり、意見や提案がよくなるようになった	9
チーム全体で利用者の理解やコミュニケーションが深まった		8	10.8%
チーム全体で利用者の望むことやその人らしい生活をケアプランの目標とするようになった		7	9.5%
チーム全体で利用者の尊厳を損なわないことについての意識が高まった		8	10.8%
チーム全体で利用者の心身の状況の変化に気づくようになった		8	10.8%
チームでケアの方針が共有しやすくなった		8	10.8%
チームのメンバーのやる気がでて、雰囲気よくなくなった		12	16.2%
チームの業務や連携がスムーズに進むようになった		5	6.8%
チーム内のミスが少なくなった		2	2.7%
チーム内のヒヤリ・ハットが少なくなった(ヒヤリ・ハットへの気づきが多くなった)		5	6.8%
体調を崩す部下が少なくなった		1	1.4%
自分の部下が以前よりも成長した		10	13.5%
チームの担当する利用者は、体調を崩すことが少なくなった		2	2.7%
チームの担当する家族からのクレームが少なくなった		5	6.8%

(5) 受講生との関係 (表 3)

研修の受講生どうしの関係について最も割合が高かったのは「人脈作りとなった」が45.9%、また「初めて自分の職場以外と話し合う機会となった」が43.2%で拮抗していた。研修終了後の受講生どうしの関係は「今でも時々連絡をとりあっている」の割合が最も高く44.6%であった。

(6) 研修の推奨意向と評価 (表 4)

同僚や後輩への本研修の推奨について最も割合が高かったのは「是非とも参加するよう強

く勧める」「参加したほうがよいと勧める」の37.8%で合計8割弱の受講者が研修受講を勧めるとの回答であった。研修を受講したことの評価については「認知症実践リーダー研修などの受講免除してほしい(29.7%)」、「介護保険制度などの配置基準や報酬などに反映してほしい(28.4%)」といった意見が30%弱あった。

(7) 認定介護福祉士の取得意向 (表 5)

認定介護福祉士の取得意向について最も割合が高かったのは「取得したい」で44.6%であった。つぎが「わからない」で32.4%であった。



表3 受講生との関係性

項目	カテゴリ	n	%
Q15 研修の受講生どうしの関係	初めて介護について語り合う人と出会った	14	18.9%
	初めて自分の職場以外と話し合う機会となった	32	43.2%
	初めて介護の仕事について相談できる仲間と出会った	10	13.5%
	初めて介護福祉士の立場で介護の話ができる人と出会った	16	21.6%
	人脈作りとなった	34	45.9%
	同じ悩みを持つ人と出会った	27	36.5%
	特にない	6	8.1%
	その他	3	4.1%
	該当なし	2	2.7%
Q16 研修終了後の受講生どうしの関係	今でも時々連絡をとりあっている	33	44.6%
	あまり連絡をとりあっていないが、なにかあれば、相談できると思う	11	14.9%
	修了当時は、連絡したこともあるが、今は疎遠になっていて、相談できそうにもない	20	27.0%
	修了当時から、連絡をとることもないし、相談したいこともない	8	10.8%
	その他	4	5.4%
	無回答	3	4.1%

表4 研修の推奨 など

項目	カテゴリ	n	%
Q17 研修の推奨意向	是非とも参加するよう強く勧める	28	37.8%
	参加したほうがよいと勧める	28	37.8%
	勧めようとは思わない	2	2.7%
	受講しないように勧める	0	0%
	判断できない	11	14.9%
	無回答	5	6.8%
Q19 ファーストステップ研修を受講したことの評価	職場のなかで昇進・昇給などに反映してほしい	12	16.2%
	介護保険制度のなどの配置基準や報酬などに反映してほしい	21	28.4%
	認知症実践リーダー研修などの受講免除してほしい	22	29.7%
	その他	5	6.8%
	評価はとくに必要ない	9	12.2%
	無回答	5	6.8%

表5 認定介護福祉士

項目	カテゴリ	n	%
Q20 認定介護福祉士の取得意向	取得したい	33	44.6%
	取得したいとは思わない	11	14.9%
	わからない	24	32.4%
	無回答	6	8.1%

**(8) キャリアアップとの関係に関する評価 (表 6)**

キャリアアップについて「有効であった」の割合は 64.9% で最も高かった。研修後の職位・職責については「変化がなかった」の割合が最も高く 55.4% であった。「変化があった」の割合は 29.7% であった。

**(9) 研修受講前後の変化 (表 7-1、表 7-2)**

受講を始めた時の主な役職は介護職員の割合が最も高く 77.0% であった。職責はスタッフの割合が最も高く 31.6% であった。現在の主な職種は介護職員の割合が最も高く 54.1% であった。職責は主任・介護長、スタッフの割合が最も高く 25.0% であった。職場は受講時と同じ法人の割合が最も高く 64.9% であった。研修受講前後の給料の変化は「受講時より多くなった」が 41.9% で最も高く、「受講時と同じ」が 32.4% であった。

**(10) ファーストステップ研修の参加者行動に対する有効性**

本研修の研修受講後の自身および職場の各行動変化に対する有効性を「自分で感じたこと」と「他人から言われること」の回答率による相対評価によって分析した。研修受講後の自身の変化に関する分析結果を図 1 に示す。右上のエリアにプロットされた項目が自分で感じ、他人からの評価が高い項目である。このエリアにプロットされた項目は「3 利用者一人ひとりに個別的なケア、かかわりをするようになった」「4 利用者のケアについて簡単にあきらめないで工夫するなど試すようになった」「6 専門職という意識をもつようになった」「17 職場の課題について発言・提案するようになった」「18 チームの考えをよく聴くようになった」「19 チームメンバーの働きやすさに目配りするようになった」であった。

表 6 ファーストステップの有効性

項目	カテゴリ	n	%
Q21-1 ファーストステップ研修の有効性	有効であった	48	64.9%
	有効ではなかった	4	5.4%
	どちらともいえない	14	18.9%
	不明	1	1.4%
	その他	3	4.1%
	無回答	4	5.4%
Q21-2 ファーストステップ研修後の職位・職責の変化	変化があった	22	29.7%
	変化がなかった	41	55.4%
	その他	6	8.1%
	無回答	5	6.8%

研修受講後の職場の変化に関する分析結果を図1に示す。右上のエリアにプロットされた項目が自分で感じ、他人からの評価が高い項目である。このエリアにプロットされた項目は「1 チームの話し合いが活発になり、意見や提案がよくでるようになった」「2 チーム全体で利用者の理解やコミュニケーションが深まった」「3

チーム全体で利用者の望むことやその人らしい生活をケアプランの目標とするようになった」「4 チーム全体で利用者の尊厳を損なわないことについての意識が高まった」「5 チーム全体で利用者の心身の状況の変化に気づくようになった」「12 自分の部下が以前よりも成長した」であった。

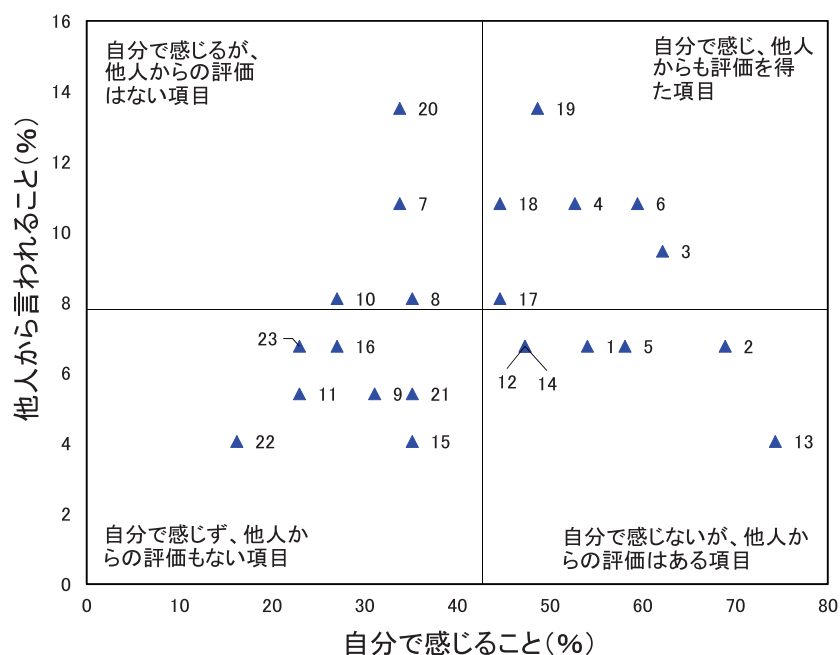
表 7-1

項目	カテゴリ	n	%
Q22 受講を始めた時の 主な職種	介護職員	57	77.0%
	主任・介護長	12	21.1%
	課長	3	5.3%
	係長	2	3.5%
	ユニットリーダー	8	14.0%
	「サ責」	3	5.3%
	「サビ管」	1	1.8%
	スタッフ	18	31.6%
	その他	1	1.8%
	無回答	9	15.8%
	介護支援専門員または生活相談員	11	14.9%
	その他	5	6.8%
	無回答	1	1.4%
	Q23 現在の主な職種	介護職員	40
主任・介護長		10	25.0%
課長		3	7.5%
係長		1	2.5%
ユニットリーダー		5	12.5%
「サ責」		2	5.0%
「サビ管」		0	0%
スタッフ		10	25.0%
その他		3	7.5%
無回答		6	15.0%
介護支援専門員または生活相談員		20	27.0%
施設長等		3	4.1%

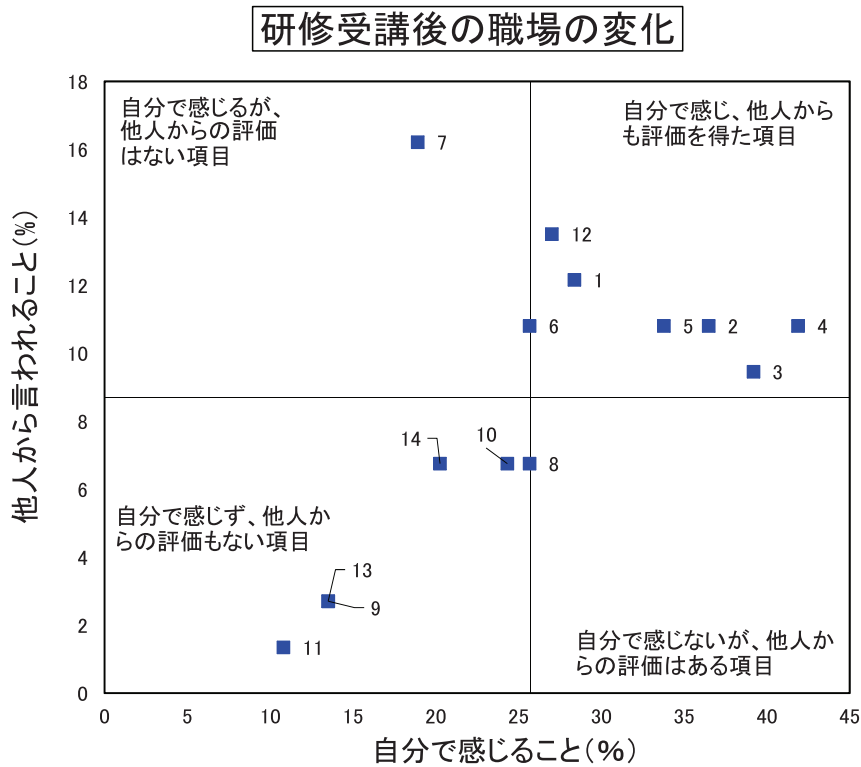
表 7-2 職場環境

項目	カテゴリ	n	%
Q24 職場について	受講時と同じ法人	48	64.9%
	受講時と違う法人	12	16.2%
	自ら介護関連の事業を立ち上げた	4	5.4%
	介護職として働いていなかったが、受講後に働き始めた	1	1.4%
	現在は介護の仕事を求職中	0	0%
	介護から離れ別の仕事をしている	0	0%
	現在は定年、病気、家庭の都合等の理由で働いていない	5	6.8%
	その他	2	2.7%
	無回答	2	2.7%
Q25 現在とファーストス トップ研修の受講時の 給料の変化	受講時より、多くなった	31	41.9%
	受講時と同じ	24	32.4%
	受講時より、少なくなった	12	16.2%
	無回答	7	9.5%

研修受講後の自身の変化



- |                                      |                              |
|--------------------------------------|------------------------------|
| 1 利用者に対する責任感が高まった                    | 13 違う視点からも問題を見ることが出来るようになった  |
| 2 利用者の行動の理由や思いを深く理解しようとなった           | 14 勉強するようになった                |
| 3 利用者一人ひとりに個別ケア、かわりをするようになった         | 15 他の職場ではどうしているのか情報を探そうとなった  |
| 4 利用者のケアについて簡単にあきらめなくて工夫するなど試すようになった | 16 話し合いで積極的に発言するようになった       |
| 5 家族の気持ちや願いをより深く理解しようとなった            | 17 職場の課題について発言・提案するようになった    |
| 6 専門職という意識をもつようになった                  | 18 チームの考えをよく聴くようになった         |
| 7 仕事への意欲が高まり元気になった                   | 19 チームメンバーの働きやすさに目配りするようになった |
| 8 介護職としての仕事が面白くなった                   | 20 後輩等に助言することが上達した           |
| 9 文章を書くことが上達した                       | 21 他職種への情報の伝え方・受け取り方が上達した    |
| 10 自分の考えを人に伝えることが上達した                | 22 会議などで、話し合いを進めることが上達した     |
| 11 提案をまとめることが上達した                    | 23 リーダーとして自信ができた             |
| 12 問題に直面してもあわてなくなった                  |                              |



- 1 チームの話し合いが活発になり、意見や提案がよくなるようになった
- 2 チーム全体で利用者の理解やコミュニケーションが深まった
- 3 チーム全体で利用者の望むことやその人らしい生活をケアプランの目標とするようになった
- 4 チーム全体で利用者の尊厳を損なわないことについての意識が高まった
- 5 チーム全体で利用者の心身の状況の変化に気づくようになった
- 6 チームでケアの方針が共有しやすくなった
- 7 チームのメンバーのやる気がでて、雰囲気よくなった
- 8 チームの業務や連携がスムーズに進むようになった
- 9 チーム内のミスが少なくなった
- 10 チーム内のヒヤ・ハットが少なくなった(ヒヤ・ハットへの気づきが多くなった)
- 11 体調を崩す部下が少なくなった
- 12 自分の部下が以前よりも成長した
- 13 チームの担当する利用者は、体調を崩すことが少なくなった
- 14 チームの担当する家族からのクレームが少なくなった

図 1

## 4. 考察

参加者がファーストステップ研修受講は始めた年齢は主に30代から50代のときであった(表1-1)。受講を始めたときの職種は介護職員が77.0%を占めていた(表7-1)。この結果から

本研修の受講者は30代から50代の介護職員が中心であった。

研修を受講した理由は「スキルアップのため積極的に研修に参加した」が81.1%と最も高く、一方「施設長または上司から、研修に参加するよう要請された」は13.5%であった(表1-2)。

参加者の多くは本研修に積極的かつ自主的に参加していたと考えられる。また、研究の効果については「有効であった」が64.9% (表6)、同僚への参加推奨については「是非とも参加するよう強く進める」「参加したほうがよいと勧める」の合計が75.6%であった (表4)。一方、参加の費用負担は自己負担が73.0%であった (表1-2)。本研修の有効性を鑑み今後、組織的な参加費用負担について検討が求められる。

研修の内容について、印象に残っていると今の仕事に役立っている科目で最も割合が高かったのは「ケア場面での気づきと助言」であった (表2-1)。本研修の強みとして「ケア場面での気づきと助言」のスキル習得に関する有効性をアピールできる。一方、もう一度深く学んでみたい科目で最も割合が高かったのは「家族や地域の支援力の活用と強化」であった (表2-1)。今後、当該スキルの学習方法に関する情報提供が期待される。

研修受講後の自身の変化(自分で感じること)で最も割合が高かったのは「違う視点からも問題を見ることが出来るようになった」(表2-2)、研修受講後の自身の変化(他人から言われること)で最も割合が高かったのは「チームメンバーの働きやすさに目配りするようになった」であった (表2-3)。研修の成果として参加者自身の視点の多角化とチームメンバーへの配慮向上に関する周囲からの評価が確認された。

研修受講後の職場の変化(自分で感じること)で最も割合が高かったのは「チーム全体で利用者の尊厳を損なわないことについての意識が高まった」(表2-4)、研修受講後の職場の変化(他人から言われること)最も割合が高かったのは「チームのメンバーのやる気がでて、雰囲気よくなった」であった (表2-4)。研修の職場に

対する効果として利用者に対する尊厳やチームメンバーのやる気の向上といった波及効果が確認できた。

他の受講者との関係については、本研修が「人脈作りとなった」が45.9%と最も高く、「初めて自分の職場以外と話し合う機会となった」についても43.2%という回答を得た (表3)。また研修終了後の受講者の関係については「今でも時々連絡をとりあっている」が44.6%と最も高く (表3)、本研修が日常、職場外のスタッフと知り合う機会が少ない参加者に対して人脈を広げる場として有効であることが示された。

## 5. おわりに

本調査報告を通して明らかとなったファーストステップ研修は

- ① キャリアアップ
- ② スキルアップ
- ③ 介護職チーム
- ④ 職場外のスタッフとの関係性作り

に有効と捉えることができた。

一方、研修課題として「チーム運営」「チームマネジメントが弱いことが示されている。今後の課題である。

またファーストステップや認定介護福祉士研修は社会的ニーズ以外にも、介護職自身の就労継続に有効であることが示唆された。個別ケアなど質の高いケアの要となる介護福祉士のあり方について、今後も検討していきたい。

最後になりますが本調査にご協力を頂きました75名の介護職員の皆様、郵送法調査にご尽力頂きましたA県介護福祉士会に感謝申し上げます。

### 参考・引用文献

- 1) 「福祉人材確保検討会」(2014)『福祉人材確保対策検討委員会における議論の取りまとめ』
- 2) 「社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門員会」(2015)『2025年に向けた介護人材の確保～質と量の好循環の確立に向けて～』
- 3) 厚生労働省(2003)「高齢者介護研究会」
- 4) 厚生労働省(2004)「社会保障審議会介護保険部会」
- 5) 秋葉都子(2011)「個別ケア実践マニュアルユニットケアで暮らしを作る」中央法規 P34