

短 報

介護技術向上のための 職場内研修について ～特別養護老人ホーム旭川敬老園に おけるアンケートによる検討～

特別養護老人ホーム 旭川敬老園*

村上 真也・森 繁樹

キーワード 職員研修 アンケート

介護の質の確保と向上 介護技術

1. はじめに

介護保険実施後、ユニットケアの取り組みが進展し、個人の生活、暮らし方を尊重した介護が広がっている。高齢者介護研究会報告書「2015年の高齢者介護」では、これまで以上に、介護サービスを支える人材の質の確保と向上は重要な課題としている。

旭川敬老園では、事業計画の重点目標の一つとして、「新たな状況に対応した職員の資質向上」を挙げている。研修委員会を設置しており、毎年5月から3月まで、毎月異なるテーマについて職場内での職員研修の機会を設けている。

しかし、事故報告数は前年度と変わらず（事故報告数：H24年度75件、H25年度80件。）、また日常業務の中で研修による介護の変化を検証することは難しいため、事故件の多い月には研修が役に立っているのか疑問だという職員からの声が上がった。特にリハビリスタッフとして研修を行うテーマは残存機能を活かした介助方法など、介護技術に関するものが多く、その伝達に関して困難さを感じており、課題でもあった。

そこで①介護を行っている職員が必要と考える研修を知り、②より介護の現場で役に立つ研修を行いたいと考え、介護スタッフに対しアンケートの協力をお願いし、調査・検討を行った。

社会福祉法人旭川荘（理事長 末光 茂博士）

*特別養護老人ホーム

2. 調査方法

旭川敬老園で介護業務に携わる59名に対し、書面によりアンケートを依頼、実施した。

質問内容は以下の9点である。①勤務年数、②介護場面で困っていることがあるか、③介護の場面で困っている事を食事・移乗・ベッド上の移動・入浴・排泄・更衣・ポジショニング・喀痰吸引。その他それぞれ内容を記載する、④介護の中で必要と思う知識や技術、⑤これまで受けた職場内研修で役に立ったと思うものを自由記述する、⑥希望の研修があるか、⑦受講を希望する研修、⑧希望する研修の形式、⑨研修以外での学習方法のアイデア。

3. 結果

1) 勤務年数：

アンケートに答えたスタッフは59人中28人（回収率47.5%）であった。そのうち勤務年数がそれぞれ1～3年が4名、4～6年が9名、7～10年が6名、11～15年が6名、16～20年が0人、21年以上が1名、無記入2名であった。

2) 介護について困っていることはありますか：

「ある」と答えた人22名、「ない」と答えた人5名、無回答1名。「ない」と答えた人のうち3名が経験年数11～15年だった。

3) 困っている場面（自由記入）：

多い順に、①移乗介助17名（体の大きな方の移乗・体に力が入る方・体の一部が車椅子などに当たる・円背の方・痛みのある方・力を頼りに介助してしまう・介助機器の導入についてなど）、②ポジショニング15名（変形拘縮の強い方・褥瘡のできやすい方・車椅子座位のポジショニング・ずり落ちの危険性が高い方・正しい体位変換の行い方・それぞれの状態に合わせて柔軟にできる知識・職員によってやり方が違うなど）、③食事介助11名（よく咽る・口が開きにくい・飲み込みが悪い、時間が少なく自力摂取への働きかけが少ないなど）、④排泄介助8名（立位保持が不十分な方・拒否のある方・おしめの当て方の基本など）、⑤喀痰吸引8名（タッピングなど行っても排痰が難しい・痰が多く吸引の終わりが見えない・鼻の穴にチューブが入りにくく・知識技術を習得していないなど）。

ので実施の勇気が出ない・自己流に戻りつつあるなど)、⑥入浴介助 5名(不意に体を動かされる方・チェアインでの介助・中腰で腰が痛くなるなど)、⑦ベッド上の移動 4名(体を引っ張るので摩擦させてしまう・頭の方向へ移動させるときに自分の腰が痛いなど)、⑧更衣介助 3名(拘縮の強い方・内出血をしやすい方など)、⑨その他 2名(入居者がやりたい方法を尊重すると時間がかかるなど)。これら記入された場面の総数は75件であった。

4) 介護により知識や技術が必要と思う場面は何ですか(3つ選ぶ):

多い順に、①ポジショニング26名、②移乗介助17名、③喀痰吸引16名、④食事介助14名、⑤入浴介助 2名、⑥排泄介助 0名、更衣介助 0名、その他 0名であった。

5) これまで受けた園内研修で、特に役に立ったと思う研修は何ですか(自由記入):

多い順に、①移乗介助について10名、②ポジショニングについて 3名、③感染症について 3名、④紙下着について 3名、⑤認知症について 2名、⑥事故・ヒヤリハットについて 2名、⑦葬儀のマナー 2名、⑧介護利用者体験 1名、⑨トロミについて 1名、⑩柔軟体操 1名、⑪ターミナルケア(看取り) 1名、⑫マットの種類 1名であった。

移乗介助やポジショニング、認知症の研修については勤務年数の多少に関係なく挙げている。葬儀のマナー、下着については経験年数1~3、4~6年の職員が挙げていた。

6) 受講を希望する研修がありますか:

「ある」と答えた人15名、「ない」と答えた人6名、無回答7名。経験年数1~3年は4名中2名、11~15年では6名中5名が「ない」または「無回答」であった。

7) 希望する研修は何についてですか:

多い順に、①移乗介助(移乗介助機器の使用を含む) 3名、②認知症 3名、③ポジショニング 1名、④事例紹介 1名、⑤最期を迎えるために行うべきこと 1名、⑥他施設スタッフと情報交換 1名、⑦スキルアップの為の研修でもいい 1名、⑧同じ内容のものを繰り返し行う 1名などであった。

希望総数22件のうち勤務年数4~6年、7~10

年の職員が15件上げている。

8) どんな形式の研修を希望しますか(自由記入):

多い順に、①講義と実施練習 5名(入居者をモデルにしたポジショニングや食事介助についてなど)、②ビデオを見ながら事例検討 3名などであった。

7~10年、11~15年の中堅・ベテラン職員からは「なぜそうなるのか仕組み・理由を知りたい」、「認知症の人とのかかわり」などが挙がっていた。

9) 研修以外での学習方法のアイデアや希望はありますか:

多い順に、①実際の場面で一緒に介護することで学ぶ 3名、②図書・参考文献の紹介・貸出し 2名、③ミーティング時に意見交換・技術伝達、④空き時間にビデオを見るなどであった。

4. 考察

1) アンケート結果の考察

(1) アンケート回答数が半分以下だったことは残念であった。その理由として、「研修を受けても変わらない・意味がない。」「業務に忙殺されて余裕がない。」などが理由として考えられるが、いずれにしても全体的に考えると「主体的に自ら学ぶことの意欲」が低いのではないかと思われる。

(2) 困ることがない人は経験年数11~15年の人が多くいた。ベテラン職員は研修や経験から入居者が困ることの気づきと、介護技術や入居者への対応方法を知っていると思われる。

(3) 困る場面は、①食事中の咽や移乗介助時のあるたり、転落や褥瘡の危険がある姿勢保持、喀痰吸引に自信がないなど安全性が確保できにくい場面があること、②時間がかかること、③移乗・トイレ介助時に入居者を支えるために力が必要で介護者の負担が大きいこと、④介助をすることが入居者の負担になっていないか心配などが主な理由のようある。介護する側の困ることの内容が多かつたが、ベテランの中には入居者の怪我に繋がることや自分の技術に関することも挙がっていた。これらの事が学習意欲に繋がっていると考える。また、経験年数が1~3年目の人より4~6年・7~10年の人が多く多くの事項を挙げている。困ること

に対しての気づきはあるものの、解決方法の検討をすることが難しいとも言えるのではないだろうか。

(4) ポジショニング、移乗介助、喀痰吸引、食事介助に対して知識や技術が必要だと思う職員が多かったのは、設問3) 困る場面と一致している。怪我や命などに直結しているので安全性に不安があること、また介護技術がより必要なものだと思われる。介護に従事する職員の教育課程ではその考え方や介護技術について、参考書には詳しく記載されているものの、演習・実習が不足しているのではないかだろうか。特に吸引や身体機能・姿勢といった医学的知識を必要とする介護については、看護師やリハビリスタッフらに比べ、技術的な不安は大きいと思われる。

また、設問5)「特に役に立ったと思う研修」でも、経験年数の多少に関係なく、移乗介助、ポジショニング、感染症、認知症などが挙げられており、質問3)「困っている場面」・質問4)「必要だと思う知識・技術」で多かったものと一致している。

その他にも葬儀のマナーや紙下着についてなどについての研修も役に立ったと感じている。入居者に対し、より良いサービスを提供したいといった気持ちが伺える。また、取り組み方が自己流になってしまい、的確な方法で行えているか不安な気持ちが伺える。経験年数の少ない若い職員にとっては葬儀そのものの経験も少なく、戸惑うことも多いのではないだろうか。

(5) 回答した職員28名のうち22名が「困っている場面がある」、28名が「より知識・技術が必要である」と答えていたのに対し、希望する研修が「ある」と答えたのは15人であった。アンケートに答えた職員28名の53.5%である。介護に携わる職員59名の25.4%になる。サービスの質向上のための学習と何が必要か考えるという意識の低さを表しているものであろうか。

また、勤務年数が少ない職員とベテラン職員の研修希望が少ない。ベテラン職員の場合、経験を経ることで介護業務の中での気づきが多く、また問題点を解決する方法を考えることができると思われる。

(6) 介護職員の希望する研修は、経験年数7～10年の中堅職員では「なぜそうなるのか仕組みを知りたい」や「こんな人にはこんな声掛けをすると落ち着くのか」など具体的な内容が出ている。また、症例検討や意見交換などの研修方法の希望もある。

若い職員が技術・方法を知りたいと考えていることに対し、ベテラン職員は情報を得て自分で考え解決する方法を得たいと考えていると思われる。(7) 研修以外では「参考文献を読むこと」や「実際の場面で解決方法を学習したい」という意見がある。研修に決まった時間を取られず自分の空いた時間に楽手できる。実際の場面では入居者それぞれにより違った方法を具体的に知ることができ、わかりやすい。

2) 研修に対する考察

(1) 学習意欲の差

意欲があり、学習する準備のできている職員に対しては学習の場を提供する。準備のできていない職員に対しては、体験・知識による気づき、技術獲得・実施による成功体験による学習意欲の向上を図る場の提供が繰り返し必要と思われる。

(2) 経験による差

勤務年数の少ない職員は、気づき、問題解決方法のアイデアが少ない。中堅職員は気づくことは出来るが、問題解決方法のアイデアが少ない。ベテラン職員は現場で指導するためのスキルを必要とするなどが考えられる。

(3) 技術研修

職員側（研修を受ける側）からの希望が多かったのは、移乗介助やポジショニング、喀痰吸引、食事介助の研修である。安全性の確保と職員の負担軽減を希望していることが多い。技術を体験・体得することが必要である。介助方法は入居者一人ひとりによって違うものなので、応用的な技術の学習が求められている。そのため、学習の方法としては、現場の中でその都度アイデアや技術を伝えることが有効だと考えられる。

5. 研修方法の見直しに向けて

1) 職場内研修（集団研修）

知識と基本技術、症例報告などを行う。入居者それぞれ（症例別）に対して応用した介護方法を行えるよう、体験から得た情報、研修から得た知識・介護技術を関連して学習する。

入居者体験が良かったという職員がいたが、残念ながらそれが介護の場面で生きているかわからぬ。「大変だった」という感想だけで終わってしまっては介護に反映できない。その体験から、どのように工夫し、活かし、入居者が快適と思える介護をするか、その方法を会得する必要がある。大槻は、「身体機能の基本知識を学習することが業務における課題の発見と業務改善に意欲を喚起することにつながる」と述べている。

さらに大槻は「研修の成果が比較的早く著明に表れた事業所では、リーダー層の職員がケア技術の向上に関心が高く職員の人材育成に努力していた。」と述べている。伝達指導する職員のための、意識向上と評価・技術の向上を目的とした研修を行う。

2) 現場研修 (OJT)

現場の職務内で上司や先輩、リハスタッフによる伝達・指導を行う。介護技術については、基本的知識は集団研修を利用し、応用的具体的技術については現場で学習・伝達する。職員一人ひとりに対し、具体的にくり返し行えるので、意欲向上にもつながると考える。

3) これまでの研修を反復し、知識・技術を習得することが必要と思われる。

6. まとめ

今回書面によるアンケートを基に職場内研修について検討した。

サービスの向上を図るには向上しようとする意識と、「気づき」の為の知識が必要だと思う。例えば、ベテラン介護職員は、空気圧が不十分でマットがつぶれることを指摘したが、他の介護職員は気がつかない。もしくは気にならない。入居者の状態に关心を持ち、感じることのできる知識が必要である。

サービスの質を高め、入居者の生活の質を高めるため、介護職員の質の確保と向上に取り組みたい。

今回は書面によるアンケートだったため、記入さ

れた理由を読み取ることができないものもあった。今後も、職員同士意見交換をしながら、サービスの質の向上について検討していきたいと思う。

参考・引用文献

- 1) 高齢者介護研究会報告書、2015年の高齢者介護
- 2) 介護福祉士養成講座編集委員会、2009、新・介護福祉士講座「生活支援技術II」、中央法規出版
- 3) 永田理香、福祉の独自性における人材育成と「職場研修」導入の限界性についての検討、立教大学コミュニティ福祉学部紀要、第6号、(2004)
- 4) 三富道子、天野ゆかり、木林身江子、介護職員のスキルアップのための介護技術教育プログラム、静岡県立大学短期大学部研究紀要、第22号、2008
- 5) 大槻恵子、ケア技術向上のための現任職員研修の構成と研修内容の検討、文京学院大学人間学部研究紀要、Vol.8、No.1、2006