

介護に求められる人材 —奈良県下の調査から—

Human Resources Required for Nursing Care

東 孝至
AZUMA Takayuki

介護福祉士養成校は「知識」や「技術」, 「対人コミュニケーション」, 「調整・統合能力」などの獲得に力を入れているが, 介護現場ではどのような介護人材を求め, 新人教育および人材育成を行っているのだろうか. そこには養成校と施設側の介護教育に対する違いがあるのか. 奈良県にある介護・障害児(者)施設の就職面接の担当者に対してパイロット調査を行った結果, 採用場面においては「知識」や「技術」よりも「対人コミュニケーション不足」や「指導を聞き入れることができない」といった面が重視されていることが分かった. さらに「元気があること」「行動力があること」といった, 養成側で獲得される能力とは別の側面が採用時に重視されることもあることを明らかにした.

キーワード: 知識, 技術, コミュニケーション, 調整・統合能力

Key Words: Knowledge of Nursing Care, Skill, Interpersonal Communication, Ability of Adjust

1. 介護現場で求められるもの

「社会福祉士及び介護福祉士法」によると介護福祉士は, 専門的知識及び技術をもって, 身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者を支える者として位置づけられている. しかしながら介護の現場をみると, 介護福祉士の資格を持たないで業務に従事する者が4割いるだけでなく, 介護福祉士とそれ以外の者とで明確に業務分担がされていないという現状がある¹⁾. この実態があるなかで, 介護の現場ではどのような人材が強く求められているのだろうか.

介護福祉士には, 2年以上の教育を受けることによって専門的なサービスを提供でき, 高度な知識や技術の研鑽, 豊かな感性と的確な判断力を培い, 深い洞察力を持ち介護現場で活躍することが求められている. 例えば介護福祉士養成校では, 介護福祉士が介護現場のリーダーとして担うべき役割として, ①高度な知識・技術を有する介護の実践者としての役割, ②介護技術の指導者としての役割, ③介護職のグループにおけるサービスをマネジメントする役割²⁾が必要だとされる. そのため養成カリキュラムにおいては, 「人間と社会」に240時間, 「介護」に1260時間, 「こころとからだのしくみ」に300時間, 「医療的ケア」に50時間の合計1850時間の教育養成時間が定められており, 指導・教育に力を入れている. 更に, 介護教員においても「介護教員講習会」修了者である事が義務付けられ, 300時間以上の講習が求められている. 加えて「社会福祉士及び介護福祉士法」に「社会福祉及び介護を取り巻く環境の変化による業務の内容の変化に適応するため, 相談援助又は介護等に関する知識及び技能の向上に努めなければならない」³⁾とあるように, 介護福祉士は知識や技術獲得のみならず, 相談援助のために必要な対人コミュニケーションの向上や情報の統合による対象者理解, そして知識や技能を向上するための自己研鑽を怠らないという責務が必要とされる. 介護福祉士を養成し介護の現場に人材を送り出す養成校側は, 介護現場に必要な人材として, 「知識」や「技術」, そして「コミュニケーション」や情報の統合のための「調整・統合能力」, 「自己研鑽」を重視して教育していることが分かるだろう.

しかし先に述べたとおり, 介護の現場では, 知識や技術等に関する教育を受けた介護福祉士以外の者も業務についているという現状がある. 介護の現場では, 「知識」, 「技術」, 「調整・統合能力」, 「コミュニケーション」, 「自己研鑽」といった能力はどれくらい重視されて

いるのか。これら以外に必要とされているものがあるとするれば、それは何か。そこで今回、①知識、②技術、③調整・統合能力、④コミュニケーション、⑤自己研鑽の5項目に着目し、介護現場における新人採用時と新人教育の場面を以下の2点について検討する。

今回注目するのは、採用場面および新人教育場面である。採用場面こそ介護現場で必要とする人材が現れるだろう。そして、新人教育場面ではそれぞれの施設が必要としている知識や技術等が見えてくる。その項目を探ることで介護現場が求めている人材が浮かび上がると考える。

それに加えて、介護福祉士以外の無資格者が同様の働きを求められる中で、そもそも、どのような人材が求められているのかを明らかにしたい。先の5項目とは違う指標として、柴田⁴⁾や佐藤⁵⁾の新人教育についての文献を参考に「知識」や「技術」といった、教育や場で重視されているものを敢えて外し、①向上心のある人、②行動力のある人、③人の話が聴ける人、④仲間を大切にできる人、⑤創造性がある人、⑥挨拶や謝れる人、⑦元気のある人という項目を設定し、関係性があるのかをみていく。

2. 方法

2-1 目的

本稿は、介護の現場でどのような人材が求められているのかを探ることを目的とする。とりわけ、採用場面および新人教育場面に注目し、介護福祉士に求められる①知識、②技術、③調整・統合能力、④コミュニケーション能力、⑤自己研鑽という5つを中心にみていく。加えて、介護福祉士の資格を持たないで業務につく者がいることも踏まえ、教育の現場で重視される知識や技術以外の項目、①向上心がある人、②行動力がある人、③人の話が聴ける人、④仲間を大切にできる人、⑤創造性がある人、⑥挨拶や謝れる人、⑦元気のある人を取り上げ、採用時に重視されるものは何かについてもみていきたい。

2-2 調査対象

奈良県下の入所施設199ヶ所^{注1)}に郵送法で配布し(回答率39.2%)、就職時の面接責任者に対して質問紙による調査を平成29年8月から10月の2ヶ月間に行った。郵送時には調査の目的とデータに関して個人情報保護に留意することを文章で通知し、質問紙の回答をもって同意とみなした。

なお、この調査は、今後の本格的な研究を進めていく上でどの項目が妥当なのかを考えるための基礎的資料を得るためのパイロット的なものである。調査対象施設を入所施設に限ったこと、奈良県に限る等地域性を考慮していないこと、サンプル上の欠点なども有しており、安易に一般化はできない。しかしその限界性を承知でデータを見る分には有益な示唆を含んでいると考える。

2-3 調査項目

今回は採用場面と新人教育場面を取り上げて調査を行う。具体的には施設が採用を希望しない人材、施設の新人教育、施設が求めている人材である。

(1) 施設が採用を希望しない人材

「施設が採用を希望しない人材」については、「就職にあたって、面接を行った結果、希望しない(したくない)人材について、該当する順番をカッコの中に数字を記入して下さい」という質問文で尋ねた。①知識、②技術、③調整・統合能力、④コミュニケーション能力、⑤自己研鑽という項目をそれぞれ、「知識不足」、「技術不足」、「指導を聞き入れることができない」、「対人コミュニケーション不足」、「向上心がない」という選択肢にして、番号を記入する形にした。

(2) 施設の新人教育

「施設の新人教育について」は、「貴施設の新人教育内容について、該当する番号に○をつけてください(複数回答可)」という質問文で尋ねた。項目と選択肢とが完全に一致していないが、できるだけ介護の現場で行われている内容を意識して選択肢を作成した。具体的には、①知識と②技術を選択肢「介護技術・知識」、①知識を選択肢「介

「介護保険制度や関係法令」、②技術を選択肢「安全対策（事故時の応急手当等）」、③調整・統合能力を「情報共有・記録・報告」および「事例検討」、④コミュニケーション能力を「接遇・マナー」に、⑤自己研鑽を「資格取得のための研修」として、調査を実施した。

(3) 施設が求めている人材

「施設が求めている人材」については、「面接を行う際に、希望する人材について、希望の順番をカッコの中に数字を記入してください」という質問文で尋ねた。施設が面接場面で採用を求めている人材として、③「コミュニケーション能力」を「人の話が聴ける人」、「挨拶や謝れる人」、⑤「自己研鑽」を＝「向上心のある人」とした。これらに該当しない選択肢は「仲間を大切にできる人」「行動力のある人」「創造性のある人」「元気のある人」である。これらの選択肢に優先順位をつけて記入する調査とした。

3. 結果

3-1 採用を希望しない人材

施設として採用をしたくないと思う人材について一番多かったのは、「対人コミュニケーションの不足」であり、53.5%であった。その次が「指導を聞き入れることができない」の35.9%で、この二つの項目で約9割を占めていた。反対に「知識不足」や「技術不足」は、4番と5番に占める割合が約8割を占めており、「知識」に関しては特に上位に位置づけられることなく採用においては下位に位置づけられていた。

この結果から、近年注目されている「コミュニケーション」は重視されているが、「知識」や「技術」は、採用時段階ではそれほど重視されていない傾向がみられたといえる（図1）。

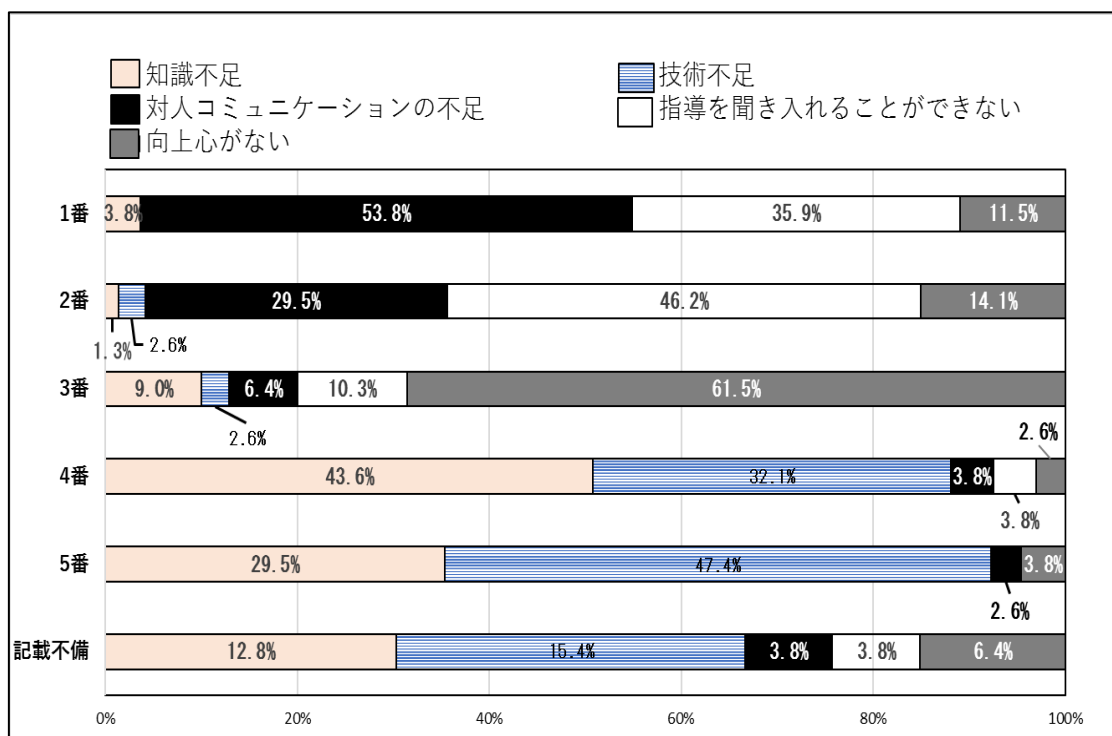


図1 採用を希望しない（したくない）人材

n=78

3-2 介護現場の新人教育

新人教育内容としては、「介護技術・知識」が88.5%と多い。次いで「接遇・マナー」(87.2%)、「情報共有・記録・報告」と続く（図2）。

面接で重視されていなかった技術や知識は、新人教育の場では必要とされていること、コミュニケーション能力や調整・統合能力も新人教育の場では必要とされていることが分かった。

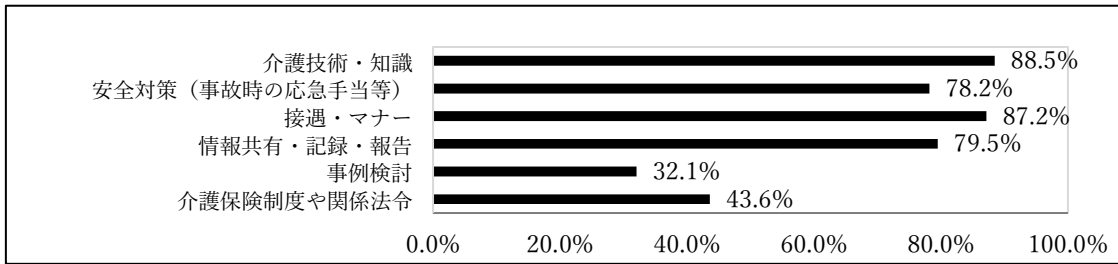


図2 新人教育内容 n=78（複数回答）

3-3 施設が求めている人材

施設が求めている人材に順位をつけて回答を得た結果、面接時に1番目に希望する人材は、「挨拶や謝れる人」が30.8%で、2番目に希望する人材は「人の話が聴ける人」であった（図3）。特筆すべきは「元気のある人」や「仲間を大切にできる人」という項目が多く選択されているということである。介護福祉士養成に必要な5つの項目に該当しないこれらの項目が選択されている点については検討の余地があると考えられる。

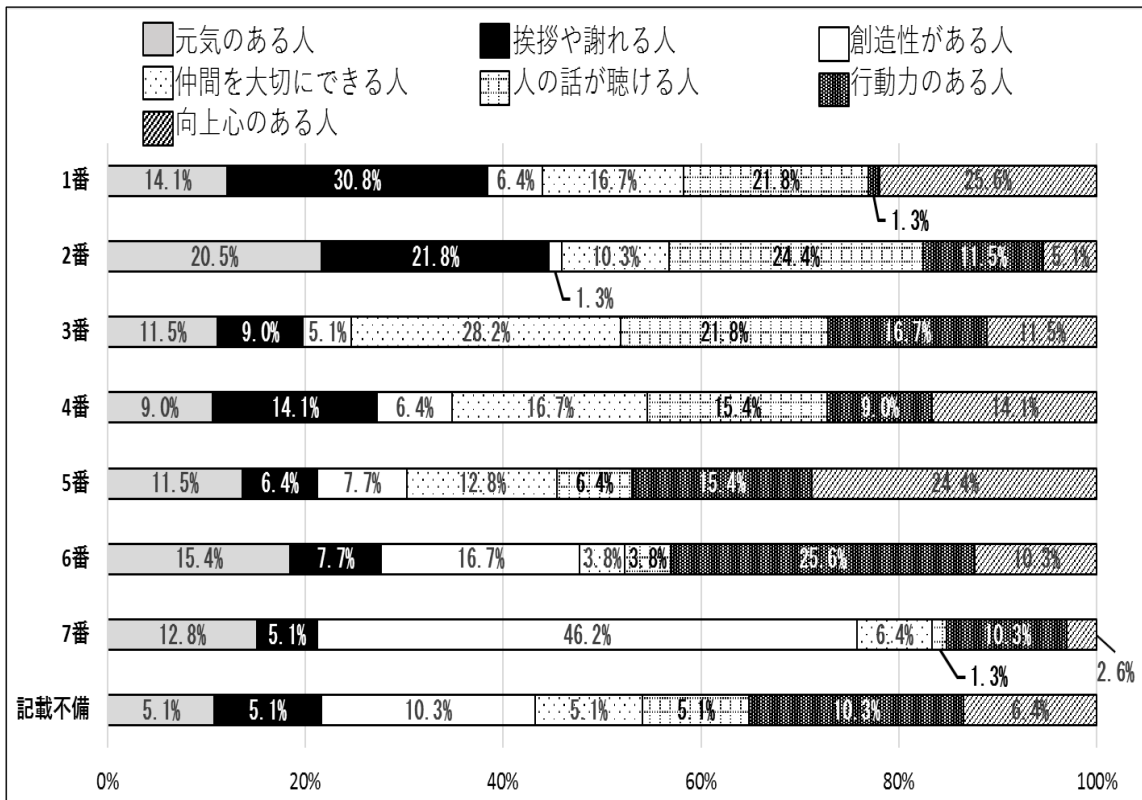


図3 面接時に希望する人材 n=78

4. 介護の現場で求められる人材

介護現場で求められている人材について「知識」や「技術」、「コミュニケーション」、「情報の統合」、「自己研鑽」という5項目に着目して分析をしてきた。教育現場で重視している「知識」や「技術」は面接採用現場では重視されず、「コミュニケーション」が重視されていることが分かった。

新人教育の中では「知識」や「技術」、「コミュニケーション」に重きを置かれることが分かった。「接遇・マナー」に関する項目が高いのはコミュニケーションを重要視している表れであると推測される。他方、「向上心がある人」といった「自己研鑽」に関する項目は低

かった。

5つの項目に該当しない、「元気のある人」といった項目も重要なものとして挙げられた。元気があるかどうかは、介護職員として持つべき役割を指すのか、本人の個性を指すのかは検討の余地があるが、いずれにしても教育の場では学びの対象となっていない項目である。採用の場ではコミュニケーションに関する項目が重視され、教育現場で培われた知識や技術の獲得については、測られない傾向があるといえる。

採用する側は、採用時に知識や技術を測らないということはどのようなことか。2つのことが推測される。ひとつは、資格の有無で、知識や技術の有無を判断しているという可能性である。もうひとつは、知識や技術を重視していないということである。

前者の可能性はそれほどないと考える。冒頭で述べたように、介護福祉士とそれ以外の者として明確に業務分担がされていないなかで、知識や技術に関する教育を受けていない者と受けている者とが同等に試験を受けるということ自体があり得ないことである。

知識や技術を重視していないということはどういうことか。例えば、保育士や幼稚園教諭の採用試験の場合、面接試験だけでなく、模擬保育や、ピアノや身体表現など「技術」を測るための試験が行われることが多い。しかし介護現場では、面接の際に介護技術や知識に関する試験がされないことがほとんどである。技術や知識は就職してからの「後付け」となっている。

今回の調査はパイロット調査であり介護現場を網羅してはいえるわけではない。また新人職員が就職してから受ける教育について資格の有無や期間を詳細に聞き取っていないことなど、今後の課題を残している。しかし、加藤は「養成校だけで教育課程の強化をしても現場とのギャップがあれば、学生は目標とする介護福祉士像には近づけない」⁶⁾と述べるように、養成側と現場がより近い関係になることに加えて、介護の技術や知識が重視されること、介護の専門性を高めるひとつになるといえるのではないか。

末尾に本研究にご協力いただいた介護・障害児(者)施設の面接担当者の方々をはじめ、ご協力いただいた職員の皆様に感謝いたします。

注釈

注1) 厚生労働省「介護人材と介護福祉士の在り方について(第5回福祉人材確保対策検討会(H26.9.2))」によれば、「主な介護保険サービスの平均要介護度と介護福祉士割合」において必ずしも、平均要介護度と介護職員に占める介護福祉士の割合に相関関係が見られないが、介護施設に介護福祉士の割合が多く就職している現状(在宅系サービス約30%に対して入所系サービスは約50%)⁷⁾を鑑みた結果、奈良県下の入所系施設である介護老人福祉施設97ヶ所、介護老人保健施設52ヶ所、地域密着型介護老人福祉施設7ヶ所、介護療養型医療施設7ヶ所、指定障害児施設5ヶ所、指定障害者入所施設31ヶ所に対して調査を行った。

引用・参考文献

- 1) 厚生労働省：「介護人材の確保について(第4回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会平成27年2月23日参考資料3)」, http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000075028.pdf (2018.1.15)
- 2) 厚生労働省：「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」, http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000179735.pdf (2018.1.15)
- 3) 日本介護福祉士会：「倫理綱領」, <http://www.jaccw.or.jp/about/rinri.php> (2018.1.24)
- 4) 柴田範子：「期待に胸を膨らませて入職した新人を育てる」, 『介護福祉：介護専門職情報誌』, 93, pp.7-11 (2014)
- 5) 佐藤寛子：「訪問介護事業における新入社員の育成」, 『介護福祉：介護専門職情報誌』, 93, pp.33-43 (2014)

- 6) 加藤友野：「介護福祉士の専門性に関する研究：「求められる介護福祉士像」から見る現状と課題」, 『総合福祉科学研究』, 3, p.117 (2012)
- 7) 厚生労働省：「介護人材と介護福祉士の在り方について（第5回福祉人材確保対策検討会（H26.9.2）資料」, <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/1.shiryo.pdf> (2018.1.24)