

主題	新人を育む介護技術の熟達度評価の成果と課題
副題	一介護の質の担保とキャリア形成一
キャリアパス	熟達度評価

研究期間	3ヶ月	事業所	社会福祉法人康和会 特別養護老人ホーム久我山園
発表者	嶋田晴美	アドバイザー	市橋奈緒美
共同研究者：上村美智留、横山久美			

電話	03-3309-3211	メール	
FAX	03-3326-6054	URL	http://kugayama-en.org

今回発表の事業所やサービスの紹介	世田谷区北烏山にある久我山園では、介護職の育成に力を入れています。特に、介護の質と利用者満足度は比例するため、一つひとつのケアの正確性や丁寧さについて、OJT（職場内教育）のみならず外部講師の招聘やOFF-JT（外部研修への参加）、資格取得に対しても機会の保証や助成を行っています。
------------------	---

《1. 研究前の状況と課題》

久我山園は、従来型の施設で築30年という歴史がありますが、退職金等の福利厚生や研修機会の充実により、職員の定着が安定していました（平成23年度は、離職率0）。

しかし、平成24年度に入り、女性職員のライフイベントが重なり、応援体制にも限界が生じてきました。特に、代替職員による非常勤職員の増加は、OJTをしても業務内容の定着性にバラツキが多くみられました。

先に著者らが行った研究では、過去に介護経験がある年齢の高い新任職員は、入社して3ヶ月を過ぎると、食事、排泄、入浴の介護技術に関しては、しっかりとケアが行っていました。一方で、自ら情報収集する力や発信力、他職員との情報交換をする力が弱く、職業人としてのコミュニケーション能力について、就職した時点から力を入れて教育する必要性が課題になりました¹⁾。

《2. 研究の目標と期待する成果・目的》

一口に職業人としてのコミュニケーション能力といっても多岐にわたりますが、入社した職員には、必ず身に付けてほしい能力です。したがって、独自に開発した熟達度評価表¹⁾のバージョンアップ（以下、熟達度評価表 Ver.2）を用いて着実な技術の定着を図りたいと思いました。

そこで、本研究の目的は、熟達度評価表 Ver.2 を使用することで、職員の成長過程や指導内容について明らかにし、その有用性について検討することにしました。

また、本研究の意義として、熟達度評価表 Ver.2 を用いることは、①介護職自身のケアの弱みや強みが明らかになり、教育上の資料や独り立ちのタイミングを逃さない、②施設内教育方法や技術定着のバラツキの是正、③社会のニーズに応えられる介護職の育成、が期待できるのではないかと思います。

《3. 具体的な取り組みの内容》

研究対象者は、平成 25 年 4 月に入職した介護職 4 名で、研究期間は、平成 25 年 4 月～6 月です。

研究方法は、熟達度評価表 Ver.2 を用いて、1 ヶ月毎に評価をしました。

熟達度評価表 Ver.2 の構成要素は、大分類；『規律』、『入浴』、『排泄』、『食事』、『移乗・移動』、『身だしなみ』、『居室管理』、『居室担当・ケアカンファレンス』、『マネジメント』、『モチベーション』の 10 項目、小項目；77 項目です。

分析方法は、小項目ごとに、「ひとりのできる」3 点、「一部補助」2 点、「できない」1 点、「未経験」0 点と配点し、自己評価と他者評価（指導者）で採点し、データベースの作成や分析は、Excel 統計を用いました。

なお、本研究では、前回課題になった『コミュニケーション能力＝規律』に焦点を当てました。『規律』は、＜挨拶＞、＜出勤時に申し送りを聴く＞、＜報告・連絡・相談＞、＜自分の手洗い＞、＜介護日誌の作成＞の 5 項目です。

《4. 取り組みの結果と考察》

入職後、1 ヶ月を経過した段階では、小項目 5 つの総合得点は、15 点満点中、自己評価で平均 11 点、通過率は 70%でした。また、他者評価も同様でした。

また、小項目別に分析してみると、＜挨拶＞、＜出勤時に申し送りを聴く＞、＜自分の手洗い＞では、それぞれ 3 点満点中、自己評価で平均 2.5 点、通過率は 83%でした。

しかし、＜報告・連絡・相談＞＜介護日誌の作成＞は、自己評価平均 1.7 点で、通過率は 58%に止まりました。さらに、他者評価では、＜自分の手洗い＞も 2.3 点で通過率 77%でした。

本研究の結果は、先行研究¹⁾と一致し、“コミュニケーションスキルは、重点教育が必要である”ということが明らかになりました。

《5. まとめ、結論》

入職後、1 ヶ月を過ぎると、『規律』の大項目では、7 割程度の成熟が認められ、新任職員の次なるステップの強みが明確になりました。一方で、＜報告・連絡・相談＞＜介護日誌の作成＞は、6 割弱と弱い部分もあり、職責としての『コミュニケーション＝規律』は、学びの積み上げが必要ということが示唆されました。

今後は、さらに細分化した項目にすることで、力が身に付くと思います。また、介護キャリア段位制度²⁾との整合性も、視野に入れて検討していきたいと考えています。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本研究は、研究協力者に、研究の趣旨、得られたデータは本研究以外や人事考課に使用しないこと、不利益を被ることはないこと、匿名性にすることを口頭で説明し、同意を得ました。

《7. 参考文献》

- 1) 嶋田晴美、上村美智留、市橋奈緒美：キャリアパスに連動した介護力を育む熟達度評価表の開発、せたがや福社区民学会第 4 回、平成 25 年 2 月 23 日、昭和女子大学、東京
- 2) 内閣府：平成 24 年度からキャリア段位制度がはじまります～国家戦略・プロフェッショナル検定～

《8. 提案と発信》

ケアの質を担保し続けることは、容易いことではありません。だからこそ、熟達度評価表を用いて、日々、専門職としての自分自信のケアを見直しする機会があれば、自信を得るだけでなく、介護を天職として誇りを持ちながら、続けていけることができると思います。

【メモ欄】