

# 介護施設における 人材の育成・確保に関する研究

---

立教大学コミュニティ福祉学部教授 橋本正明

# 政策提言

県内介護施設（特別養護老人ホーム）において新任介護職員の育成手法として、チューター指導システムによる育成を支援する具体的な施策を提言。

# I 研究の背景と目的

- ◆ 今日、高齢者介護に関わる課題として極めて重要なテーマ  
→ 人材の育成と確保

- ◆ 目的

- 介護施設での人材の育成と定着への方法について検証
- 以下の内容について調査研究を通し明らかにする

①県内特別養護老人ホームを対象として、現在就業中の者で過去3年間に採用された人材が、採用前にどの程度の介護・福祉の専門教育を受けているのか、介護人材の就業状況について施設アンケート調査を実施する。その上で、その職員が各施設での新任期間中にどのような育成プログラムを受けていたのか、新任期間中の育成プログラムの実態を明らかにする。

②次にいくつかの施設において、チューターシステムの人材育成に関する効果を測定する。効果として新任者の介護に対しての自覚、意欲、自信の涵養がはかられ、チューターシステムが中堅介護職のキャリアパスとしての機能を果たし、介護職の定着化意識が高まる事を検討する。

## Ⅱ 研究の方法

### 1. 埼玉県介護人材研究会の設置

実務家、有識者、県行政担当者、大学院生の計15名で構成する研究会を設置し、6回にわたって研究会を行った。

### 2. 郵送調査の実施

- ◆ 調査方法: 自記式アンケート調査(郵送)
    - ① 新任介護職員研修に関する実態調査(施設調査)
    - ② 新任介護職員研修に関する実態調査(介護職員調査)
  - ◆ 調査期間: 2010年7月～2010年9月
  - ◆ 調査対象: ① 埼玉県内特別養護老人ホーム(介護老人福祉施設) 268ヶ所  
② 上記施設の採用後2～3年目の正職介護職員 536名
- ※ 比較のため、チューターシステムを先駆的に行っている社会福祉法人至誠学舎立川の運営する特別養護老人ホーム2ヶ所及び、職員19名から別途回答を得た。

### 3. モデル調査の実施およびヒアリング調査

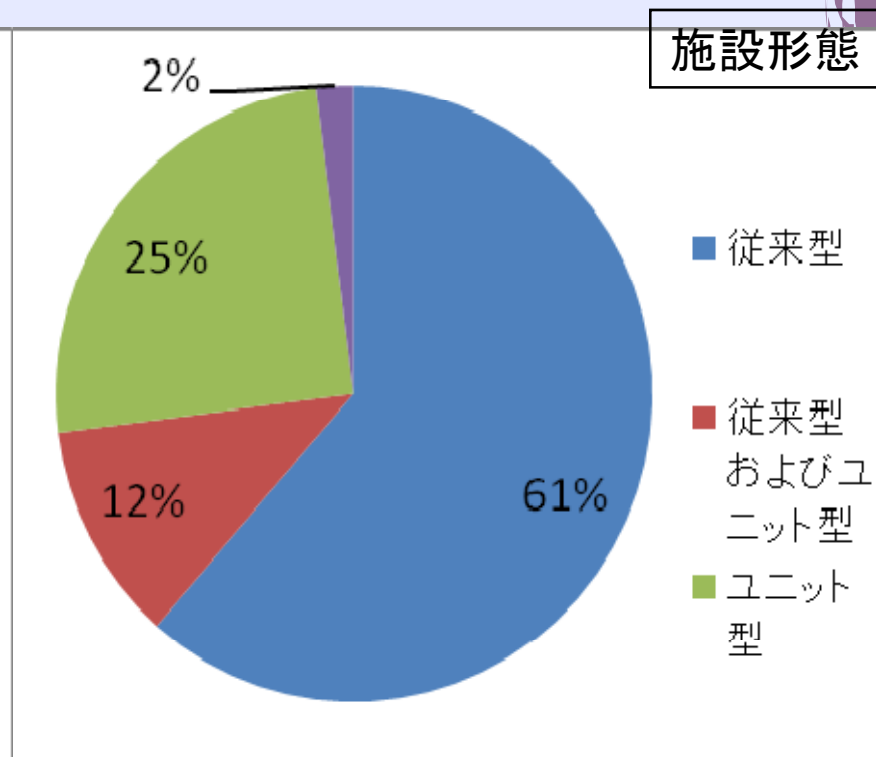
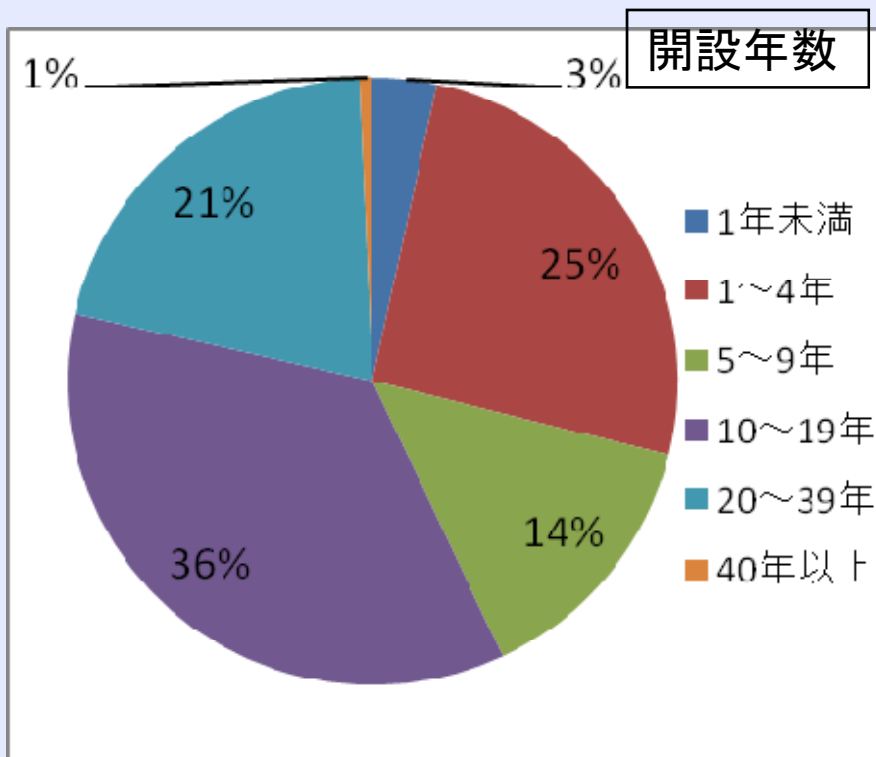
- ◆ 調査方法: 埼玉県内の特別養護老人ホームを対象に、チューターシステムを実施し、効果や改善点、課題等についてヒアリング調査を行った。
- ◆ 調査期間: 2010年9月～2010年12月
- ◆ 調査対象: 埼玉県内の特別養護老人ホーム 4ヶ所  
(介護人材研究会研究員の推薦により選定)

# Ⅲ 研究の概要

## 【有効回答】

- ①回収数150票、有効票149票(回収率56.0%、有効回答率55.6%)
- ②回収数269票、有効票263票(回収率50.2%、有効回答率49.1%)

## 【開設経過年数および施設形態】



## 【定員および入所者数】

### ◆ 定員

特養が平均79.91名 (n=149、min=22、max=200)

ショートが平均10.97名 (n=145)

### ◆ 入所者数

平均77.29名 (n=143)

### ◆ 定員規模別

「定員29名以下」定員の平均が21.5名、稼働率74.1%、「30～59名」「60～89名」「90名以上」は、いずれも稼働率95%を越えていた。

## 【介護職員について】

◆ 平均34.12名 (2010年4月現在、ショート含む、n=142)

◆ 正職員1人あたりの入所者数は平均2.61名 (n=142)

## 【2007年度の介護職の正職員採用者について】

### ◆ 正職員採用者数

1施設あたり平均9.69名 (n=129)

離職率平均39.2% (n=124)

### ◆ 新卒採用者数

平均2.8名 (n=131)、離職率は平均34.0% (n=92)

### ◆ 中途採用者数

平均7.29名 (n=129)、離職率平均44.4% (n=113)

### ◆ 仕事に対する意欲(5段階の自己評価のうち)

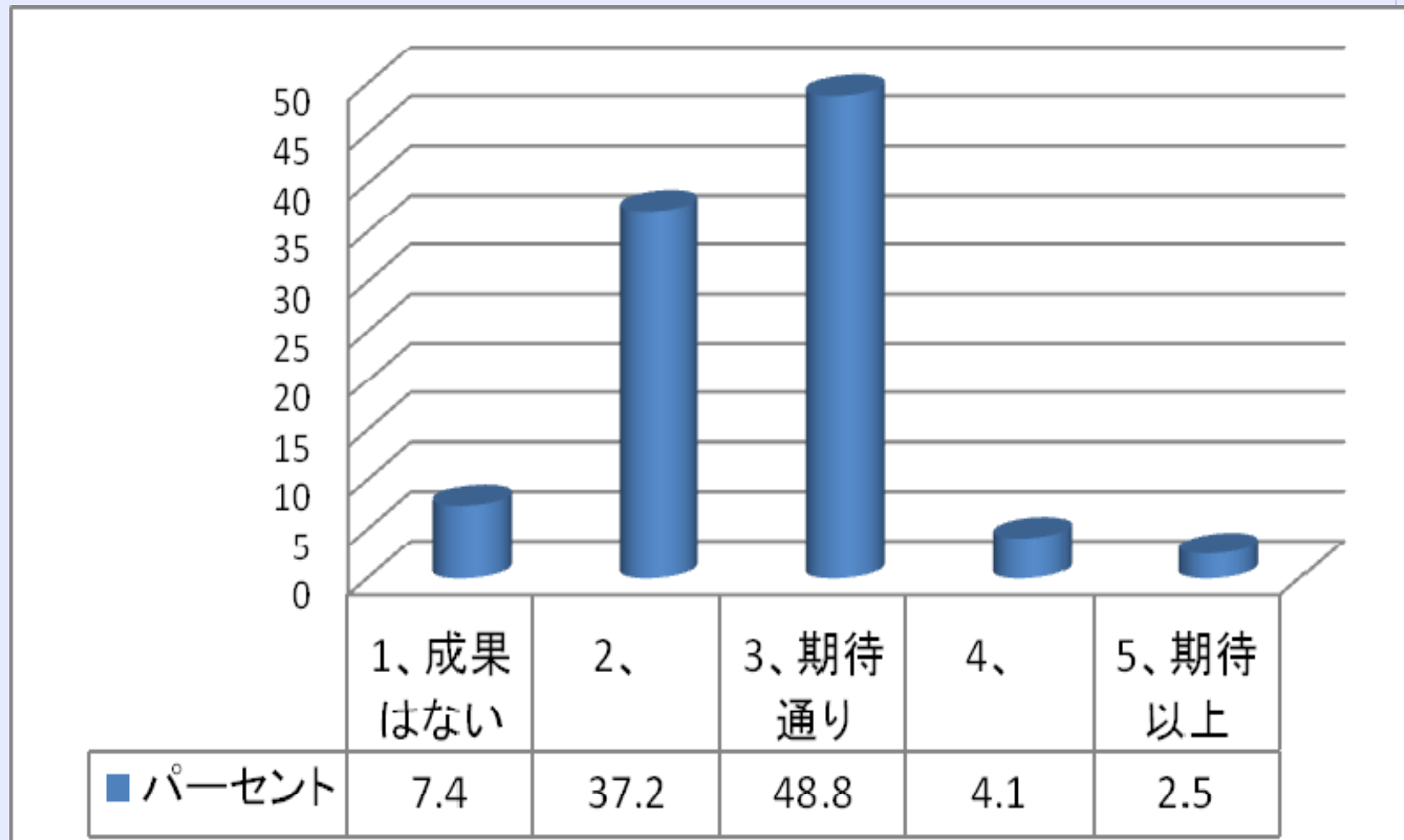
採用時－平均3.68 (n=260)、現在－平均3.60 (n=259)

### ◆ 退職理由

「他の施設・職業もみたい」(46.9%) > 「結婚・出産・育児」  
(44.6%) > 「低賃金」(42.2%) > 「職場の人間関係の問題」(32.2%)

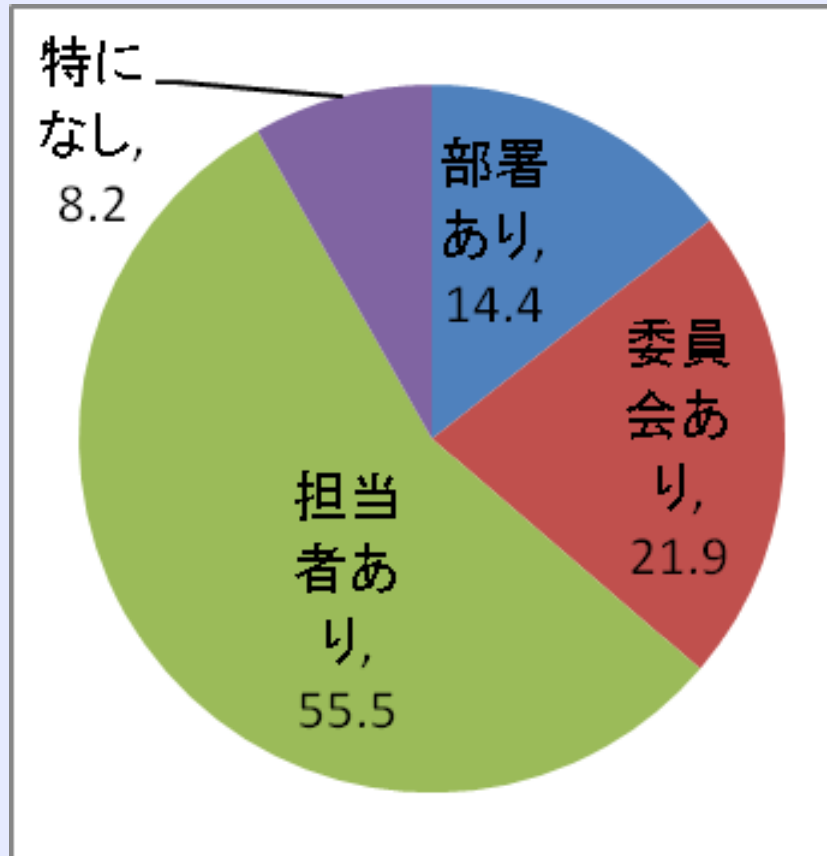
# IV 研究結果 1

## 【研修の効果】

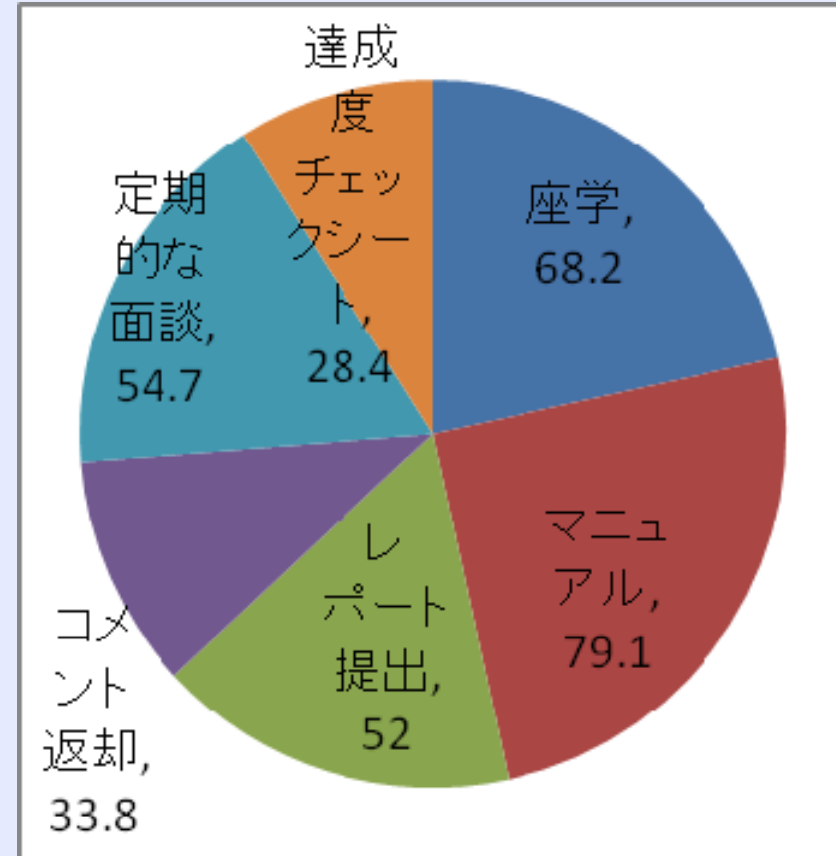


## 【新任介護職員への研修体系】

### 1. 研修の有無



### 2. 内部研修の方法



### 3. 研修期間(事前研修も含め)

「3ヶ月程度」(46.5%) > 「1ヶ月程度」(20.8%) > 「半年程度」(16.7%) > 「1年程度」(15.3%)の順。

## 【チューターによる指導システム】

### 1. チューターシステムの採用有無

	施設票	職員票
チューターシステムなし(県内特養)	86票	137票
チューターシステムあり(県内特養)	58票	96票
チューターシステムあり(至誠ホーム)	2票	19票

### 2. チューターシステム有無による内部研修の方法および内容の差異

	座学	マニュアル	チェックシート	レポート	コメント返却	面談・面接
チューターシステムなし	55	65	19	38	19	37
(県内特養)	-64.00%	-75.60%	-22.10%	-44.20%	-22.10%	-43.00%
チューターシステムあり	44	50	21	36	29	42
(県内特養)	-75.90%	-86.20%	-36.20%	-62.10%	-50.00%	(72.4%)

新任介護職員に対する研修成果の自己評価については、5段階評価のうちチューター制度を採用していない県内特養が平均2.42であるのに対し、チューター採用している県内特養は平均2.81と高かった( $t(116)=2.63$ ,  $p<.05$ )。

# V 研究結果ーモデル事業の概要

## 【モデル事業実施後の評価】

### 1. チューターシステムによる指導・育成について

コミュニケーションや会話が増え、お互いに仕事に対して積極性が生まれる傾向が見られた。

### 2. チェックリスト・チェックシートについて

チェックリストの妥当な構成との意見と詳細な構成が必要との意見があり、チェックシートは、自分の意見を明確に伝えやすいツールとの意見があった。

### 3. チューターシステム導入の条件整備について

時間外の作業が多すぎることで精神的負担が増えるので、フォローが必要、育成に時間と手間がかかるため、人員の補充が必要との意見などがあった。

### 4. 埼玉県に希望する支援策について

- ◆ スーパーバイザー及び支援者への研修を定期的に行う等の支援システム
- ◆ 人材育成のために必要な時間や労力に対する援助(金銭面)がほしい
- ◆ 手当があると良い。など

## 【チューターシステムのメリットとデメリット】

### 1. メリット

- ・職場内の横つながりのみならず、縦のコミュニケーションの促進に繋がる
- ・新任介護職員がもつ不安・悩み、思考を理解しやすくなる
- ・1対1の指導で丁寧な教育をすることが出来る。チューターには刺激になる。等

### 2. デメリット

- ・業務外の仕事が増え、手当ての面など経営者・管理者の負担に繋がる
- ・勤務(シフト)がペアで重なるように工夫しなければならない
- ・1対1の関係で相性が合わなかったり互いに求めることが違う場合に逃げ場がない。等

## 【チューターシステムの効果】

- ・新任介護職員と先輩介護職員のお互いが意識して育成・教育に取り組む様子が見られ、職場における人間関係の構築に良い影響がある
- ・チューターという新たな役割を与え、緊張感を引き締めることで事故やヒヤリハットの軽減に繋がる。また、役割を果たすことで自分自身の成長にも繋がる

## 【チューターシステムの改善点】

チューターをフォローするスーパーバイザーの指導・育成への研修等が必要

## VI 結論

- ◆「介護職員の教育・研修後の成果についての明確な評価基準の必要性」
- ◆「新任介護職員の教育・研修システムとしてのチューター制度の有効性」

# 指導するチューターシステムの概要

1. チューター指導システム

2. 具体的活用

3. チェック項目

- ◆ 援助の基礎課程
- ◆ 入居時の支援



御清聴ありがとうございます。