

介護職員の介護実践に関する研究

—介護福祉士養成課程を卒業した介護福祉士の勤務年数による比較—

タケダ ケイコ クゼ ジュンコ フジワラ ヒデコ ミズタニ
 武田 啓子*1 久世 淳子*1 藤原 秀子*2 水谷 なおみ*3
 ニワ ケイコ マセ ケイコ タカギ ナオミ
 丹羽 啓子*3 間瀬 敬子*1 高木 直美*4

目的 本研究は介護福祉士養成課程を卒業した介護福祉士資格を所持する介護職員を対象に勤務年数による介護実践能力を明らかにすることを目的とする。

方法 A県内の実習施設として登録されている特別養護老人ホーム、介護老人保健施設および障害者支援施設の計35施設に勤務する介護職員を対象に自記式質問紙調査を行った。対象者554名のうち介護福祉士養成課程を卒業した介護福祉士130名を分析対象とした。調査項目は性別、年齢、所持資格、勤務先の種別、勤務年数、雇用形態、職位の有無、および介護実践23項目を設定した。勤務年数について、5年未満、5年以上10年未満、10年以上を3群とし、3群間の差を確認するために、連続変数では一元配置分散分析および多重比較（Bonferroni法）による分析を、離散変数には χ^2 検定を用いて検討した。

結果 5年未満群は43名（33.1%）、5年以上10年未満群は36名（27.7%）、10年以上群は51名（39.2%）であった。介護実践23項目のうち、3群間で有意差が認められたのは「ケア提供者の中で中核的な役割を果たすことができる」など11項目（47.8%）であった。多重比較の結果では、「ケア提供者の中で中核的な役割を果たすことができる」について、3群間すべてに有意差が認められた。その他10項目について、5年未満群と5年以上10年未満群間では有意差はみられなかった。

結論 介護福祉士養成課程を卒業した介護職員の勤務年数5年未満群と5年以上10年未満群では有意差が認められたのは、1項目のみであった。介護福祉士養成課程を卒業することにより、勤務年数5年未満の介護職員も、介護実践力の基盤が育まれている状況を示した。勤務年数を経るごとに「ケア提供者の中で中核的な役割を果たすことができる」は向上し、勤務年数10年以上の介護職員は高い介護実践能力を示した。

キーワード 介護職員、介護実践、介護福祉士養成課程、介護福祉士、勤務年数

I 緒 言

わが国の高齢化率は年々増加しており、平成28年9月には27.3%となった¹⁾。また、平成28年9月末現在の要介護（要支援）認定者数は628.8万人²⁾と、介護保険制度創設当初（平成12年）のおよそ3倍に増加している。それに伴

い、介護の担い手となる介護職員数も平成12年には約55万人であったが、平成24年には約149万人と3倍近く増加するなど今後も高齢化が加速する中、介護人材の質的および量的な確保が喫緊の課題とされている³⁾。限られた人材で利用者の多様なニーズに対応するチームケアを実践するためには、チームリーダーの役割を担う

*1 日本福祉大学健康科学部教授 *2 同助教 *3 同准教授

*4 日本福祉大学中央福祉専門学校介護福祉科学科長

者が必要であるが、介護職の業務実施状況では介護福祉士とそれ以外の者で明確に業務分担されていないなど、介護人材の機能は明確にされていない⁴⁾。介護福祉士の国家資格取得の主なルートは、養成施設を卒業後に取得する養成施設ルート、実務3年以上を経験後、国家試験を受験する実務経験ルート、福祉系高校ルート、および経済連携協定(EPA)ルートがあり、各ルートによって教育内容および時間数が設定されている。また、介護福祉士以外にも介護職員初任者研修課程(130時間:ホームヘルパー2級に相当)修了者、無資格者など介護職員は様々な教育的背景を有する職員でチームを構成している。

そのような状況をかんがみて、厚生労働省は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、一定のキャリアを積んだ介護福祉士をチームリーダーとして育成する方向性を示した⁵⁾。その中では、チームリーダーが担うべき役割と求められる能力、育成内容として「高度な技術を有する介護の実践者としての役割」「介護技術の指導者としての役割」「介護職チーム内のサービスをマネジメントする役割」の3点をあげている。また、チームリーダーとして介護福祉士を位置づける場合、業務実施状況を踏まえて必要な介護福祉士としての業務経験年数は5年を目安とすることが考えられる、と述べている。しかし、橋本⁵⁾は介護職員を対象に「多職種(看護師、栄養士、理学療法士など)と連携を上手にとることができる」など8項目を介護実践力として検討した結果、勤務年数6年以上は6年未満よりも有意に高かったと報告している。この調査対象者のうち、介護福祉士の資格保持者は51名(44.0%)であり、介護福祉士養成課程を卒業した介護職員を対象とした介護人材の機能としての介護実践に関する報告はみあたらない。

そのため、本研究は介護福祉士養成課程を卒業した介護職員を対象に、勤務年数による介護実践力を検討することを目的とした。

Ⅱ 方 法

(1) 調査方法

A県内の実習施設として登録されている特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、障害者支援施設の計35施設に勤務する介護職員を対象に自記式質問紙調査を行った。調査期間は2017年9～12月であった。対象者554名のうち、介護福祉士養成課程を卒業した介護福祉士130名を分析対象とした。

(2) 調査項目

調査項目は性別、年齢、所持資格、勤務先の種別、勤務年数、正規および非正規の雇用形態、職位の有無、および介護実践23項目を設定した。本研究における介護実践は、2017年に厚生労働省⁶⁾が提示した「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」の内容を参考に、次のように設定した。カテゴリーは、今後の方向性に関する7項目(項目①～⑦)、およびチームリーダーが担うべき役割と求められる能力・育成内容に関する16項目(項目⑧～⑳)の2カテゴリーとした。今後の方向性には、チームリーダーに関する項目(項目①～④)、専門職としての評価と資質に関する項目(項目⑤・⑥)、およびキャリアに応じた役割に関する項目(項目⑦)の3サブカテゴリーを設定した。また、チームリーダーが担うべき役割と求められる能力・育成内容は、高度な技術を有する介護の実践者としての役割に関する6項目(項目⑧～⑬)、介護技術の指導者としての役割に関する4項目(項目⑭～⑰)、介護職チーム内のサービスをマネジメントする役割に関する6項目(項目⑱～㉓)から構成されている。これらの項目を「まったく当てはまらない:1点」～「とても良く当てはまる:4点」の4件法で測定した。

(3) 分析方法

勤務年数について、5年未満、5年以上10年未満、10年以上の3群とした。勤務年数3群の

差を確認するために、連続変数では一元配置分散分析および多重比較 (Bonferroni法) による分析を、離散変数には χ^2 検定を用いて検討した。統計学的解析はIBM SPSS 23.0 for Windowsを用い、検定の統計的有意水準は5%とした。

(4) 倫理的配慮

実施にあたり、研究の主旨および研究目的以外では使用しないことを口頭と文書で施設の長に説明し承諾を得た。対象者には、上記を調査票に明記し、提出をもって同意を確認した。調査票は個人を識別する情報を取り除き、新たに番号を付して匿名化し、対応表は作成しないよう配慮した。本研究は日本福祉大学倫理審査委員会の承諾 (2017年10月17日: 17-12) を得て実施した。

III 結 果

(1) 対象者の基本属性

勤務年数は1~23年であり、平均勤務年数±標準偏差は8.5±5.9年であった。勤務年数5年未満群は43名 (33.1%)、5年以上10年未満群は36名 (27.7%)、10年以上群は51名 (39.2%) であった (表1)。全数の平均年齢±標準偏差は29.9±6.8歳であり、女性は74名 (56.9%)、男性は56名 (43.1%) であった。勤務場所の種別について、特別養護老人ホームが73名 (56.2%)、

介護老人保健施設が41名 (31.5%)、障害者支援施設が16名 (12.3%) であった。正規職員は122名 (93.8%)、介護主任を有する職員は17名 (13.1%)、実習指導者は14名 (10.8%) であった。

勤務年数3群間を比較すると、性別、勤務場所の種別、および雇用形態に有意差はみられなかった ($p > 0.05$)。10年以上群は介護主任および実習指導者を有する職員が他の2群よりも有意に多かった ($p < 0.05$)。

(2) 介護実践

勤務年数3群の介護実践を一元配置分散分析で比較した。結果、カテゴリーの今後の方向性では、サブカテゴリーのチームリーダー4項目のうち、③チーム内の介護職に対する指導やフォローができる ($p < 0.05$)、④チームリーダーを担うことができる ($p < 0.001$) の2項目に有意差がみられた (表2)。多重比較の結果では、2項目ともに10年以上群が5年未満群よりも有意に高かった。サブカテゴリーの専門職としての評価と資質では2項目すべてに有意差がみられ、⑤ケア提供者の中で中核的な役割を果たすことができるは3群間すべてに有意差があり勤務年数が長いほど有意に高かった ($p < 0.01$)。⑥介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応することができる、では10年以上群は5年未満群よりも有意に高かった ($p < 0.01$)。

サブカテゴリーのキャリアに応じた役割の項目⑦では、10年以上群は5年以上10年未満群よりも有意に高かった ($p < 0.05$)。

カテゴリーのチームリーダーが担うべき役割と求められる能力・育成内容のうち、サブカテゴリーの高度な技術を有する介護の実践者の役割では、⑩症状や病状等に応じた介護等を遂行できる ($p < 0.01$) の1項目、サブカテゴリーの介護技術の指導者としての役割では、⑯後進を育成することができる ($p <$

表1 勤務年数3群における基本属性の比較

(単位 人 () 内%)

| | 全数 (n = 130) | 勤務年数 5年未満 (n = 43) | 5年以上 10年未満 (n = 36) | 10年以上 (n = 51) | p 値 |
|-----------|-----------------|--------------------------|---------------------------|-------------------|----------|
| 性別 | | | | | |
| 女性 | 74(56.9) | 26(60.5) | 20(55.6) | 28(54.9) | 0.847 |
| 男性 | 56(43.1) | 17(39.5) | 16(44.4) | 23(45.1) | |
| 勤務場所種別 | | | | | |
| 特別養護老人ホーム | 73(56.2) | 27(62.8) | 19(52.8) | 27(52.9) | 0.717 |
| 介護老人保健施設 | 41(31.5) | 13(30.2) | 12(33.3) | 16(31.4) | |
| 障害者支援施設 | 16(12.3) | 3(7.0) | 5(13.9) | 8(15.7) | |
| 雇用形態 | | | | | |
| 正規 | 122(93.8) | 42(97.7) | 34(94.4) | 46(90.2) | 0.318 |
| 職位 | | | | | |
| 介護主任 | 17(13.1) | 0(0.0) | 4(11.1) | 13(25.5) | 0.001** |
| 実習指導者 | 14(10.8) | 0(0.0) | 1(2.8) | 13(25.5) | 0.000*** |

注 **: $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$

表2 勤務年数3群における介護実践の比較

| カテゴリー | サブカテゴリー | 項目 | 全数 (n=130) | 1群 勤務年数 5年未満 (n=43) | 2群 5年以上 10年未満 (n=36) | 3群 10年以上 (n=51) | p値 | 多重比較 |
|--------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|---------------|------------------------------|-------------------------------|-----------------------|-------|-------------------------------|
| 今後の方向性 | チームリーダー | ①利用者の多様なニーズに対応できる | 2.76 | 2.70 | 2.72 | 2.84 | 0.433 | 1群<3群* 1群<3群*** |
| | | ②チームケアを推進できる | 2.85 | 2.81 | 2.75 | 2.94 | 0.334 | |
| | | ③チーム内の介護職に対する指導やフォローができる | 2.82 | 2.58 | 2.89 | 2.96 | 0.021 | |
| | | ④チームリーダーを担うことができる | 2.43 | 1.98 | 2.42 | 2.82 | 0.000 | |
| | 専門職としての評価と資質 | ⑤ケア提供者の中で中核的な役割を果たすことができる | 2.57 | 2.07 | 2.61 | 2.96 | 0.000 | 1群<2群** 1群<3群*** 2群<3群* |
| | | ⑥介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応することができる | 2.51 | 2.26 | 2.50 | 2.73 | 0.004 | 1群<3群** |
| | キャリアに応じた役割 | ⑦キャリアに応じた役割を担うことができる | 2.68 | 2.60 | 2.50 | 2.88 | 0.022 | 2群<3群* |
| チームリーダーが担うべき役割と求められる能力・育成内容 | 高度な技術を有する介護の実践者の役割 | ⑧利用者の心身の状況を観察ができる | 3.14 | 3.19 | 2.97 | 3.22 | 0.067 | 1群<3群** |
| | | ⑨利用者の状態に応じて適切な対応を判断できる | 2.95 | 2.81 | 2.97 | 3.04 | 0.145 | |
| | | ⑩症状や病状等に応じた介護等を遂行できる | 2.96 | 2.74 | 3.03 | 3.10 | 0.006 | |
| | | ⑪認知症や障害特性等に係る知識を個別支援に活かすことができる | 2.72 | 2.65 | 2.72 | 2.78 | 0.564 | |
| | | ⑫自らのケアの実践を振り返り、深化させるための実践研究ができる | 2.39 | 2.23 | 2.33 | 2.57 | 0.055 | |
| | | ⑬多職種と連携することができる | 3.15 | 3.19 | 3.06 | 3.20 | 0.582 | |
| | 介護技術の指導者としての役割 | ⑭エビデンス（根拠）に基づいた介護技術の指導・伝達ができる | 2.76 | 2.72 | 2.67 | 2.86 | 0.431 | 1群<3群* |
| | | ⑮個々の職員の能力や特性をアセスメントすることができる | 2.61 | 2.53 | 2.56 | 2.71 | 0.412 | |
| | | ⑯後進を育成することができる | 2.48 | 2.30 | 2.39 | 2.71 | 0.013 | |
| | 介護職チーム内のサービスをマネジメントする役割 | ⑰個々の介護職員の能力に応じた指導ができる | 2.42 | 2.26 | 2.42 | 2.57 | 0.077 | 1群<3群** 2群<3群* |
| | | ⑱介護計画等に沿った介護が提供されているか管理することができる | 2.41 | 2.19 | 2.25 | 2.71 | 0.001 | |
| | | ⑲チーム内の介護職に対して（フォローなど）マネジメントすることができる | 2.59 | 2.42 | 2.64 | 2.71 | 0.126 | |
| | | ⑳多職種と情報共有し、連携することができる | 3.08 | 3.09 | 3.08 | 3.06 | 0.968 | |
| ㉑チーム内のサービスの質を改善することができる | | 2.60 | 2.42 | 2.61 | 2.75 | 0.059 | | |
| ㉒人材マネジメントの方法を理解できる | 2.35 | 2.09 | 2.33 | 2.59 | 0.002 | 1群<3群** | | |
| ㉓チーム内のサービスの質を改善するための問題解決と分析の方法を理解できる | 2.52 | 2.28 | 2.56 | 2.71 | 0.011 | 1群<3群* | | |
| 介護実践合計 | | | 61.76 | 58.12 | 60.97 | 65.39 | 0.002 | 1群<3群** |

注 1) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

2) 調査項目を、まったく当てはまらない=1点、あまり当てはまらない=2点、やや当てはまる=3点、とても良く当てはまる=4点の4件法で測定した。

0.05) の1項目に有意差がみられ、ともに10年以上群は5年未満群よりも有意に高かった。サブカテゴリーの介護職チーム内のサービスをマネジメントする役割では、⑱介護計画等に沿った介護が提供されているか管理することができるについて、10年以上群は5年未満群および5年以上10年未満群よりも有意に高かった ($p < 0.05$)。㉒人材マネジメントの方法を理解できる ($p < 0.01$)、および㉓チーム内のサービス

の質を改善するための問題解決と分析の方法を理解できる ($p < 0.05$) について、10年以上群は5年未満群よりも有意に高かった。5年未満群と5年以上10年未満群における有意差はみられなかった。

Ⅳ 考 察

介護福祉士養成課程を卒業した介護職員の勤

務年数3群間における介護実践力に有意差がみられた項目は5割に満たなかった。以下、カテゴリーごとに考察したい。

カテゴリーの今後の方向性に関する7項目のうち、勤務年数3群間に有意差がみられなかったのは、チームリーダーに関する2項目であった。これらは、チームリーダーを担う基盤となるチームメンバーとしても必要とされる内容であると考えられる。サブカテゴリーの専門職としての評価と資質に関する項目「ケア提供者の中で中核的な役割を果たすことができる」は、唯一勤務年数3群間すべてに有意差がみられたことから、勤務年数を積み上げることで向上する内容といえる。佐藤ら⁷⁾は、特別養護老人ホームの介護職員366人を対象に不適切ケアの判断基準を調査した結果、勤務年数5年未満では、自分よりも経験値の高い人へ相談すること、勤務年数5年以上になると立場の置き換えや対象者の感情や表情を判断基準とし、勤務年数10年以上では「倫理綱領」といった基準も存在していた、と報告している。中核的な役割は抽象的なことばであり、その役割のひとつとなる判断基準は実践過程で養われ明確になることが推察できる。同様に、キャリアに応じた役割についても経験から影響を受ける内容のため、10年以上群が有意に向上していたと考えられる。

次に、カテゴリーのチームリーダーが担うべき役割と求められる能力・育成内容では、すべての項目に5年未満群と5年以上10年未満群間で有意差はみられなかった。サブカテゴリーの高度な技術を有する介護の実践者としての役割、および介護技術の指導者としての役割において、有意差がみられたのは各1項目であった。多職種と連携することができる、エビデンス（根拠）に基づいた介護技術の指導・伝達ができるなどに有意差がみられなかった理由として、本調査対象者の教育的背景があげられる。介護福祉士養成課程では、介護実習450時間を含むカリキュラムを編成し、より専門性の高い介護実践者の養成を目指している⁸⁾。卒業するまでに知識と技術を修得することから、5年未満群と5年以上10年未満群間に明確な差はなかった。

多職種連携に関する項目は平均点数もほぼ同じであった。これについては、平成19年度のカリキュラム改正時に、資格取得時の介護福祉士養成としての目標として設定された「利用者本位のサービスを提供するため、多職種協働によるチームアプローチの必要性を理解できる」「他の職種の役割を理解し、チームに参画する能力を養う」を学ぶことにより、多職種連携の視点を育んだと考えられる。しかし、高度な技術を有する介護の実践者の役割の中で5年未満群の点数が有意に低かった「症状や病状等に応じた介護等を遂行できる」については、平成19年のカリキュラム改正時に医学に関する授業時間が30時間削減されたことが修得度に影響していることも考えられる。ここから、介護福祉士養成課程のカリキュラムが少なからず、介護実践に影響する状況がうかがえる。介護福祉士養成課程を卒業した介護福祉士は、勤務年数5年未満と5年以上の介護職員で、ほとんど差はなかった。これは、介護福祉士の資格保持者を限定せず介護職員を対象とした先行研究⁵⁾と異なる結果となった。勤務年数の区分に違いがあることから単純比較は難しいが、各対象者の教育的背景の相違が関係していると推察できる。

介護福祉士養成課程を卒業することにより、勤務年数5年未満の介護職員も、介護実践力の基盤が育まれている状況を示した。今回の対象施設は実習施設であることから、一定の指導基準を満たしている介護職員からの波及効果も考えられる。しかし、勤務年数を経ることにより、新たにそれらの本質を理解することもあるため、一概に勤務年数5年未満の介護職員と5年以上10年未満の介護職員に差はないと断言し難い。その点についても今後詳細に検討する必要がある。対して、資格取得時の介護福祉士養成の目標に記載されていないサービスマネジメントでは、半数の項目に勤務年数間による有意差がみられ、10年以上の経験を積み上げることで、マネジメントに関する能力は向上した。厚生労働省⁹⁾は、介護福祉士養成課程の教育内容の見直しの観点として、専門職としての役割を發揮していくためのリーダーシップやフォロワーシッ

プについて学習内容を充実させるよう、チームマネジメント能力を養うための教育内容の拡充をあげている。八巻¹⁰⁾は、介護福祉専門職を対象にやりがい感に影響を及ぼす要因について勤務年数5年未満と5年以上を比較し、「経験年数を重ねた上で、リーダー的な立場となった中での職場でのチームワークの良さや、その結果として有効なチームワークが展開できること、介護福祉専門職として後進を指導・育成することなどで仕事のやりがい感を得る」と述べている。介護人材の体制を整え、チームマネジメント能力を育むことにより、介護福祉の専門職として介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応できる人材育成が期待できるといえよう。

本研究の限界として、介護実践としての項目設定、および介護実践に影響を及ぼす要因について検討していない点があげられる。今後は介護実践の構造、およびそれらの要因について詳細に検討することが課題である。

謝辞

本調査にご協力いただきました介護職員の皆様に感謝いたします。なお、本研究はJP16K04717における研究の一部である。記して感謝いたします。

文 献

- 1) 内閣府ホームページ. 平成29年版高齢社会白書(概要版). (http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/html/gaiyou/sl_1.html) 2017.12.1.
- 2) 厚生労働省ホームページ. 介護保険事業状況報告 平成28年9月分. (<http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyo/m16/1609.html>) 2017.12.1.
- 3) 厚生労働省ホームページ. 第1回福祉人材確保対策検討会 介護人材の確保について. (<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000047527.html>) 2015.4.1.
- 4) 厚生労働省ホームページ. 第8回福祉人材確保対策検討会 介護人材の機能とキャリアパスについて. (<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000145729.html>) 2017.4.1.
- 5) 橋本美香. 介護専門職自律性尺度作成－介護福祉士資格の有無と経験年数による比較－. 山形短期大学紀要 2010; 42: 89-101.
- 6) 厚生労働省ホームページ. 第10回福祉人材確保対策検討会 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/stf/shingi2/0000158085.html>) 2017.5.1.
- 7) 佐藤弥生, 佐々木千晶. 介護職員の「不適切ケア」の判断の拠り所－アンケートの自由記述の分析から－. 岩手県立大学社会福祉学部紀要 2016; 18: 11-21.
- 8) 厚生労働省ホームページ. 介護福祉士の養成カリキュラム等について. (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/dl/shakai-kaigo-yousei03.pdf>) 2017.4.1.
- 9) 厚生労働省ホームページ. 第13回福祉人材確保対策検討会 介護福祉士養成課程における教育内容の見直しについて (http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000194323_1.html) 2018.2.20.
- 10) 八巻貴穂. 介護福祉専門の仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因. 人間福祉研究 2013; 16: 27-36.