

選ばれる介護職の養成に向けて果たす役割

岡山県立津山高等技術専門学校 福祉ヘルパー科 主 査 小河 トシ
非常勤講師 井上美咲子

1. はじめに

2003年10月に内閣府が発表した「高齢者介護に関する世論調査」¹⁾ 結果によると、介護が必要となったとき「家族だけで介護してほしい」と回答した者の割合は前回調査（1995年）と比較して半減し、「ヘルパー中心で家族も」と回答した者の割合が増加している。この結果について厚生労働省は介護保険制度の導入により、介護サービスを受けること自体が一般化し、それへの抵抗が少なくなったと分析している。サービス提供の基本形態が〈措置〉から〈契約〉に変わって3年7ヵ月が経過した現在、保険料・利用料を自己負担することで、〈権利〉としてより質の高い介護サービスを自己選択するという意識が高まっている。このように、地域住民の介護サービスへの期待が高まる一方で、だれからも信頼される質の高い介護サービスを提供できる体制づくりは急務であるといえる。

本校福祉ヘルパー科においても、より質の高い介護職を養成するため、「目の前の利用者が“あなた自身”であっても、“その介護”で大丈夫ですか。利用者の笑顔が見えますか。」と訓練生自らに自問させながら、熱いうちに基本理念のある技術を習得できるように訓練内容を編成している。そして、われわれ指導員は今後も選ばれる介護職を養成し続けるためには何が必要か、また行政機関である本校が担うべき新たな役割は何かを、日々模索しているところである。本稿では、本校の訓練内容を紹介するとともに



写真1 本校全景

に今後の課題を明らかにしていきたい。

2. 本校の概況

本校は岡山県北部の拠点である津山市に位置している。当福祉ヘルパー科は平成8年度に新設された。それ以前は県立の高等技術専門学校が4校あるなかで、県南部にある岡山校でのみホームヘルパーの養成を行っていたが、高齢化率の上昇、社会資源の不足等の当地域の特性から、サービスのさらなる需要を見込んでのことであった。

福祉ヘルパー科の応募者は、開設当初から津山市内に限らず、岡山県北部全域から広く集まっている。平成15年10月現在、岡山県では、1級訪問介護員の養成施設数は11ヵ所（離転職者対象のもの6ヵ所）であり、2、3級のそれと比較して少なく、1級課程修了を目指す者にとっては狭き門となっているのが現状である。さらに本校は職業訓練として、6ヵ

表1 受験者数，入校者数等の状況 (H.11～H.15)

		定員	受験者数	入校者数	倍率	修了者数	就職者数	就職率
平成11年度	前期	16	37	16	2.3	16	15	93.7%
	後期	16	44	16	2.7	16	16	100.0%
平成12年度	前期	16	78	16	4.8	16	16	100.0%
	後期	16	33	16	2.0	16	16	100.0%
平成13年度	前期	20	46	19	2.3	19	18	94.4%
	後期	20	31	20	1.5	20	17	85.0%
平成14年度	前期	20	75	20	3.7	20	20	100.0%
	後期	20	67	20	3.3	20	20	100.0%
平成15年度	前期	20	78	20	3.9	20	18	90.0%
	後期	20	70	20	3.5	-	-	-

月の間に2級と1級を習得できるカリキュラム構成となっており、初めて訪問介護員の勉強を始めようとする者にとっては人気が高い。表1に最近の受験者と入校者等の動向をあげた。

3. 福祉ヘルパー科の訓練の概要

福祉ヘルパー科の訓練時間，内容等については表2のとおりである。

当科が訓練目標としているのは，訪問介護員に必要な知識・技術の習得，チームの一員として他職種と連携を図って業務に当たれる力の形成，介護のプロとしての自覚をもち，生涯，自分を高めていくことのできる資質を備えた人材の育成である。

3.1 福祉ヘルパー科の訓練内容

ここでは特に力を入れて取り組んでいる訓練内容を3点ほどあげて紹介する。

まず1点目は，実習の充実である。これは即戦力としての技術の向上と，保健医療福祉の連携において他分野を把握する目的で実施しているものである。具体的には厚生労働省が示す規定時間数（114h）の内容に加え，医療機関での実習，ならびに知的障害者福祉施設等での実習（94h）を本校独自のものとして位置づけている。特に医療機関の実習では，最新の医療現場を見学する機会を得るとともに，看護職の役割や視点に触れることで，改めて「看護と介護の境界」を学ぶ貴重な機会となっている。

次に2点目として，事例研究の実施である。これは理論と実践を統合するための1つの手段として行

表2 訓練内容および時間表 平成15年度 後期訓練（16期生）

		科目	時間数
普通 学 科		入校式	3
		オリエンテーション	7
		社会見学	7
		環境整備	7
		作品展示会	7
		終業式	1
		始業式	1
		就職相談	2
		修了式	3
		計	38
	専 門 学 科		福祉サービスの基本視点
		社会福祉の制度とサービス	12
		社会福祉関連の制度とサービス	28
		訪問介護に関する知識	10
		サービス利用者の理解	20
		介護に関する知識と方法	18
		介護の方法と技術	50
		家事援助に関する知識と方法	5
		相談援助とケア計画の方法	8
		チームケアとチームワーク	37
		関連領域の基礎知識2	18
	関連領域の基礎知識1	22	
	難病基礎課程Ⅱ	10	
	その他(訪問介護員研修基準外)	83	
	計	332	
実 技		共感的理解と基本的態度の形成	7
		基本介護技術	42
		訪問介護計画作成・記録・報告の技術	10
		レクリエーション体験実習	4
		ケアマネジメント技術	11
		指導技術と介護技術の向上	42
		困難事例等対応技術	35
		福祉用具の使用技術	7
	計	158	
実 習		介護実習	67
		訪問介護同行訪問	8
		在宅サービス提供現場見学	8
		痴呆性高齢者等処遇困難対応実習	48
		デイサービスセンター実習	16
		チームケアの実習	16
		訪問看護同行訪問	8
		在宅介護支援センター職員との同行訪問	8
		公的関係機関見学	8
	事例報告の検討	14	
	計	201	
		合計	729

っているもので，1級課程の痴呆性高齢者等処遇困難事例実習で受け持った利用者との6日間のかかわりを事例としている。訓練生は実習期間中に，受け持ちの利用者に対して情報収集，アセスメント，ケアプラン，個別援助計画の立案から実施，評価のプロセスを体験する。そして実習後には，各自が利用者とのかかわりの経過を客観的に振り返って分析し，それを論文の形式にまとめる（論文作成には，OA機器操作の技術習得も併せて校内のパソコンを使用している）。その後，校内で発表会を行い，質疑応答を繰り返しながら，訓練生全員の研究成果を全体で共



写真2 事例研究発表会



写真3 介護技術講座（講義）の風景

有するというものである。

この事例研究の成果は訓練生自らの体験（成功、失敗等）から出発し、文献等を活用しながら客観的に分析を行うなかで、自己の介護観、人間観を、漠然としたものから自分の言葉で語れる程度にまで構築できることである。ただ、与えられたカリキュラムをこなすのではなく、生み出す苦しみも味わいながら、自ら「わかった」と実感できるレベルにまで追究していくこと、この主体的な学習こそが自己研鑽の姿勢につながるものと信じている。

最後の3点目は、実践を伴った指導技術の力量形成である。本校では毎年、訓練内容を一般に広く周知する目的で、地域住民を対象にした「公開技能講座」を開講している。その一環として福祉ヘルパー科では「介護技術講座」を開催し、本来の目的に加えて訓練生の指導力の向上をねらいとしている。

講座の企画の段階では、訓練生は指導員とともに、テーマを検討し内容の組み立てを行っている。準備の段階では訓練生はグループに分かれて話し合いを繰り返し、担当箇所の知識・技術を深めながらパンフレット等の教材を作成する。当日は、20名程度の参加者を対象に、高齢者の身体・心、病気の特徴や廃用症候群による弊害、体位変換、移乗、食事介助、排泄等について講義と実技を交えて指導をしている。終了後は座談会として、講座に関する感想や質問、評価等を参加者と訓練生とが自由に話せる場を設けている。参加者からは「マンツーマンで親切に指導してもらい、わかりやすかった。」「一生懸命に学ぶ訓練生の姿勢がとても好印象だった。」等の感謝や激励の言葉をいただき、訓練生の励みや自信につなが



写真4 介護技術講座（実技指導）の風景

っている。

上記のような指導に必要な企画・準備・実施・評価の一連のプロセスを踏むことで、訓練生は今まで講義や実技で学んできたものを、再度自分のものとして獲得することとなる。さらに、人にわかりやすく伝えるためには、自分の知識や技術を確かなものにしておかなければならないことや、伝える技術が必要であることを実感する貴重な機会となっている。同時に、メンバーと互いに協力し合って知恵と工夫を凝らしながらグループワークを進めていくことで、想像以上の成果を挙げることができるという「チームの力」をそれぞれが実感している。

4. 実習受け入れ機関から寄せられる本校への期待

ここでは実習受け入れ機関から本校訓練に寄せる期待等、聞き取った内容を紹介する。

〈採用時の条件、求める人材について〉

○人間性豊かな人材、実践力のある人材を採用したい。

➡豊かな人間性と介護に対する意欲にあふれた人材を求めている。

➡将来的には介護福祉士を目指してほしい。

1級訪問介護員養成研修の修了者であっても、現場で実践を積み、国家資格を目指したいという意欲を応援したい。職場内でも介護福祉士の受験に向けてムードを高めている。

➡ある程度の実践力のある人材を求めている。なぜそのことをする必要があるのか、その理論（根拠）のうえに経験が積み重なればよいと思う。

○ヘルパーよりも介護福祉士を採用したい。

➡有資格者を雇用するほうが施設評価につながる。

➡国家資格なので将来的に責任のあるポジションを任せやすい。

➡介護福祉士の養成機関の特徴にもよるが、自ら考えて動ける人材を求めている。始めは即戦力にはなり得なくてもそれだけの基礎がある人を求めている。

〈本校の訓練に期待すること〉

○養成研修修了者への継続研修を実施してほしい。

➡現場では基礎技術の復習が実施しにくい。

新しい知識等の伝達講習はできるが、介護技術の向上に向けた研修は時間や準備等の関係で現場では難しい。

5. 本校の訓練における今後の課題

日ごろの訓練において重視していることを述べてきたが、今後も訓練内容や方法の評価、改善を繰り返しながら継続していくことが必要だと考えている。

ここでは、今、改めて訓練を振り返って感じることや実習受け入れ施設のご意見をもとに、本校の訓練における今後の課題および役割について考えてみる。

5.1 理念に基づいて考え行動できる能力の形成

訪問介護員等、専門職はプロとして、その資質の向上に努めなければならない。そのためには、自己研鑽は当然のこととして、教育の体系から考えると、基盤となる基礎の課程（人材の養成）とその上に積み重ねていく実践現場での現任教育の両者が、ともに重要であると考えられる。しかし、その認識の薄さを

一部の修了生の声から実感することがある。それは「現場では福祉ヘルパー科で学んだ基本が役に立たない。」というものである。確かに、その現場や利用者の個別性を踏まえたうえでの方法論の違いはあるだろうが、どれほど経験を積んでも、介護の本質ともいべき基盤となる考え方を失ってほしくない。なぜなら、根拠となる基本的な理論（理念）を喪失し、効率性ばかりを追求した介護は、利用者の尊厳どころか生命にも危険を及ぼしかねないからである。

そこで重要となってくるのが、その考え方の素地を形づくる基礎的教育（訓練）の内容・方法である。具体的には、なぜその介護の方法を選ぶのか（なぜその介護を行うのか）ということを利用者の尊厳等、本質的なところから徹底的に考えられるような組み立てを行わなければならないと考えている。これに関連して、介護福祉士の教育のあり方について、大川、石橋の両氏²⁾が次のように述べている。「技術や方法論ではなく、根本的な理念をきちんと理解していなければならない、基本的な考え方がわかっていないと方法論を間違ってしまう。」「なぜおむつを外さなければいけないのか、なぜ自分でトイレでできることが大事なのかという、その基本となるのは1人ひとりの人権を尊重することだ。」そして「その意味で、学生時代に介護とは何だ、人権とは何だということをお教え込むことが必要ではないか。」とも語っている。

福祉ヘルパー科においても前述のような訓練を行っているが、結局のところはこの考えに通じるものだと改めて確信している。この重要性を再認識したうえで、現場が求めていた「自ら考え動ける能力」や「根拠に基づく介護を展開できる能力」の形成に向けて、さらに訓練内容や方法を見直し、充実を図っていきたいと考えている。

5.2 資質の向上に向けた介護現場との連携

上記のとおり、理念や科学的根拠に基づいた介護を実践し続けるためにも、絶えず基本に立ち戻って考える姿勢は重要である。また多様なニーズに対応していくためにも、最新の知識等を習得することは

不可欠であり、現任教育が担う役割も大きい。しかし、現場の実情としては、医学的知識等を伝授する形での現任教育はある程度可能であっても、技術面のスキルアップをねらった研修の組み立ては困難だといわれている。そこで、実習受け入れ機関からの要望にもあったように、現任教育をサポートする意味で本校に寄せられる期待は大きい。特に県北部は、南部と比較してそのような社会資源に乏しいという特徴をもつ。加えて単なる「やり方」だけではなく、理念や科学的根拠に基づいた技術の基本を想起させ、再教育できるのは養成機関の強みである。また、行政機関として介護職の資質の向上に寄与する役割もあることから、平成16年度から現場の介護職を対象に継続研修を企画し、実施していく予定にしている。

さらに本校と介護現場をつなぐものとして、修了生の存在は大きい。現在も修了した先輩たちが後輩である現訓練生を訪ねて激励してくれている。先輩からは、この訓練期間を有効に活用し基本を確実に学んでおくこと、同期生や講師とのネットワークを大切にすること、現場では大変な業務も多いが利用者の温かい声や笑顔に支えられ大変にやりがいのある仕事であることを伝えてくれる。こうした先輩、後輩の縦のつながりを大切にすることで、本校の良さが引き継がれている。一方、指導員に向けては現場での様子や日々頑張っていること、反対に悩んでいることなどを話してくれる。そして指導員とのやりとりのなかで突破口を見いだしたり、あるいはこちらが具体的に助言や実技指導を行うこともある。修了生自身が現場で生き生きと介護を実践してくれることが本校の評価にもつながり、ひいては後輩の就職にも影響している。こうした修了生との1つひとつのつながりを大切につないでいくことも送り出す側の重要な使命だと認識している。

5.3 人間性豊かな介護職の育成

今、改めて課題としてあげられるものではないが、どの時代にも求められるのは豊かな感性をもつ、人間性豊かな介護職である。

訓練生は同期生や先輩、実習先での利用者等、多くの人々と出会い、その人が歩んできた生き様に触

れることで一回りも二回りも成長する。また、凝縮された半年間の訓練であるために、日常の生活自体が訓練生の人間的成長を促す契機ともなっている。われわれ指導員は、日々、この姿を見守りながら「笑顔」と「心」をキーワードに側面的にサポートしている。人と人との関係において実践される介護であるからこそ、そのことが非常に重要であると認識している。そして自ら微笑み、寄り添うことで利用者の笑顔を引き出し、心は必ず伝わり、利用者の心をも豊かにするものである。そのことを実感しながら、利用者がその人らしく、よりよい人生を歩む支援をしてほしいと願っている。

6. おわりに

今回、時代の要請を受け、本校がこの地域で担っていかなければならない役割と訓練における今後の課題を考えてきた。

改めて思うのは、半年間という短期間の訓練では、修了時の段階で名実揃ったプロを世に送り出すことは難しいということである。しかし、実践の場へ出てから自らの努力と経験によって芽吹き、生長（成長）できるよう、訓練期間中に「利用者の尊厳」を尊重した介護が実践できる可能性を秘めた種を植え付けなければならないと考えている。そして、現任教育では実践の場である介護現場と養成機関である本校が連携して介護職を育成していく仕組みを整えなければならない。

最後に、介護職は医学的知識の習得や身体介護、生活援助のプロとして多岐にわたる能力を求められており、その社会的地位の向上も望まれるところである。社会から信頼され、求められる介護職として育ち、礎を築いてくれることを願いながら本校の役割を果たしていきたい。われわれも「笑顔」と「心」に問いかけながら。

〈引用文献〉

- 1) 『高齢者介護に関する世論調査』、内閣府政府広報室。
<http://www.op.cao.go.jp/survey/h07/H07-09-07-07.html>
- 2) 大川弥生他：「対話で考えよう目標指向的介護」、『おはよう21』、12月号、p.72-73、2003年。