

介護福祉士に必要な資質・能力を高めるための養成のあり方について

ルーテル学院大学 和田敏明

1. 問題意識

- 制度変更が激しく、介護技術やサービスシステムの革新も起きているなか、就業後の事業所における教育訓練や外部研修機関等による継続教育と、養成課程の関係をどのように考え、養成課程では何を習得させるべきか。
- 今後も多様な層から人材を確保するルートを維持しつつも、国家資格としての一定の水準を確保するため、養成課程＋国家試験という形で資格取得ルートを統一していくことが必要と考えるが、この際の原則や方策をどのように考えるか。
- カリキュラムを見直す際、基礎資格としての現行の知識・技術の水準を高度化させると考えるのか、内容は見直しつつ水準は維持すると考えるのか。養成課程の時間を延長する場合、盛り込む内容を増やすと考えるのか、それとも量的には同程度だが、より確実に習得させるために教育方法や時間を見直すと考えなのか。
↓ ↓
- 養成課程の知識が陳腐化しやすいことを考えると、養成課程にあまり盛り込みすぎると、就業後の継続教育によって知識・技術を段階的に習得し、更新していくことを基本に考えるべきではないか。
- 事業者側が養成課程に即戦力となる人材の供給を期待することは安易ではないか。例えば、看護職ではプリセプターがOJTで育て一人前にするのが基本。一人前にするのは事業者の役割と考えるべきではないか。
- 養成課程の高度化は理想的ではあるが、現時点での大幅な高度化のまえに、まず、無資格者、ヘルパー研修修了者などを介護職員基礎研修に移行させ、さらに、介護職の基礎資格を介護福祉士にしていくこと自体が大きな政策課題である。
- 以上の問題意識から、養成課程は、対人支援の専門職としての基礎・基本を習得することにあると位置づけるべきと考える。養成カリキュラム等を見直しにあたっては、基本的には現行の水準を引き上げるというよりも、より基礎・基本を徹底するという観点から、既存の内容で削減すべきものは削減し、教育方法上必要な時間は拡充することとしてはどうか。

2. 基礎・基本の徹底と教育方法

(1) 対人支援の専門職としての基礎となる理念

- 人間理解。生きることの理解、老いや障害の理解、死の理解。これらを本当に理解するには豊かな人生経験が必要であるが、敬して接する姿勢、利用者から学ぶ姿勢、できるだけ自分の身近な人と重ね我がこととして考える習慣を習得させる必要がある。

(2) 根拠に基づき専門的な行為をすることの重要性の理解及びそのための基本となる思考プロセスの習得

- 自立支援、尊厳の保持を実行するため、心身の状況、生活環境に応じてどのような介護を提供すべきかを考える思考プロセスと、説明できる力を習得させる。このため、介護実習及び演習において、経験すべきケースを定め（実習の経験目標として明確化する必要がある）、ケアプラン作成、実施、観察、記録化、評価、この過程でのケースに基づくディスカッションを通し、介護過程（PDCA）の考え方を徹底して学習させるべき。

(3) 記録

- 介護過程のトレーニングのなかで、介護目標にもとづき観察・記録するという思考を身につけさせ、介護過程及び専門的サービスとしてのアカウントビリティの根拠となる記録をかけるようにする基礎的な訓練を徹底すべき。

(4) ディスカッションの訓練

- 介護過程のトレーニングのなかで、なぜ自分はこのように判断したのか説明させ、ディスカッションさせる訓練を徹底すべき。この際、他職種とのディスカッションを行い、介護職としての価値・理念・倫理を言語化させるようにすべき。

(5) 介護技術

- 機械的に技術ができるようになることよりは、介護過程のなかで一つ一つの介護行為の意味、さまざまな状況下で何をすべきかを判断できるようにすることが、養成課程の役割としては重要（前述）。利用者にとっての安全、介護する側の負担軽減という意味で、正しい方法の基礎は習得すべきだが、実際に介護技術に習熟するのは、就業してより多くのケースに接するなかで習得できればよい（プリセプターが教育）。

(6) サービス提供に必要な仕組みの理解

- シフト編成、情報共有の仕組み、研修プログラム、セーフティマネジメントなど、サービスを運営し、質を高めるための組織的な仕組みや取り組みが行われていることは、理解させたほうがよいのではないか。

(7) 制度についての知識

- 制度については、単に仕組みだけを覚えさせても意味はない。実際に介護職員が制度の知識を活用して仕事をしなければいけない場面（例えば利用者からよくある質問への回答）を設定して、なぜ制度を覚えなければいけないか、利用者の目線にたってどのように制度を説明すべきかなどを演習などで教えることが重要。また、制度の枠組みのなかで仕事をすることが多く、制度によって仕事が規定されているので、制度の知識が重要だということを理解させること、制度改正が頻繁であるため自ら学びつづけ知識の入れ替えが重要であることを理解させることが重要。

3. 現在のカリキュラムの問題点と見直しの方向

(1) 問題点

- 介護は臨床的な知であり、実習と演習・講義とを往復し、養成されることが理想。この観点からすると次のような問題があるように思われる。
 - 看護師の養成カリキュラムと比較すると講義・演習・実習の連続性が乏しいのではないか。特に、講義の内容は社会福祉制度に関するものが多いように思われる。
 - 実習時間が短いのではないか。

(2) 見直しの方向

- 介護の実務場面にそった形でカリキュラムを再編すべき。具体的には、介護概論、介護実技、形態別介護技術の科目を基本として、他の講義課目をこれに溶け込ませる形で拡充し、講義・演習・実習を一体のものとすべき。これにより、実習と演習・講義を往復する形の教育方法とする。

- 制度施策については、養成課程において、制度の見方、実務のなかでの知識の活用場面に即した実践的な教育を行うことが必要である（このため演習と講義を一体的に展開する必要がある）が、制度の知識そのものは、自習が可能で、試験で評価することができるため、全体の時間数そのものは圧縮してもよいのではないか。
- 「人間とその生活の理解」は人間観等を養う点で重要と思われる。演習を中心にした教育方法・内容の検討が必要ではないか。

（3）教員や指導者養成のあり方

- 実習指導は、現場になるべく近いところで行われることが理想的であるが、現状では、介護福祉士養成施設の教員が巡回する形となっている。一定のサービス水準、指導体制を備えた施設・事業所を指定し（実習施設として指定する）、施設・事業所の指導者が指導することを検討すべきではないか。
- 養成課程における教育は臨床的であるべきであり、介護サービスの実務にかかわる介護福祉士等で、職員への指導・教育などの実務経験があるものが、養成課程の教員となることを本格的に推進する必要がある。現在、介護教員講習会が行われているが、現任研修体系の整備とあわせ、こうした実務者が、指導・教育の方法論について学べる段階的な研修を創設し、段階的に実習指導者、教員等となれる道筋をつくるべきである。

4. 資格取得ルートの見直しの方向

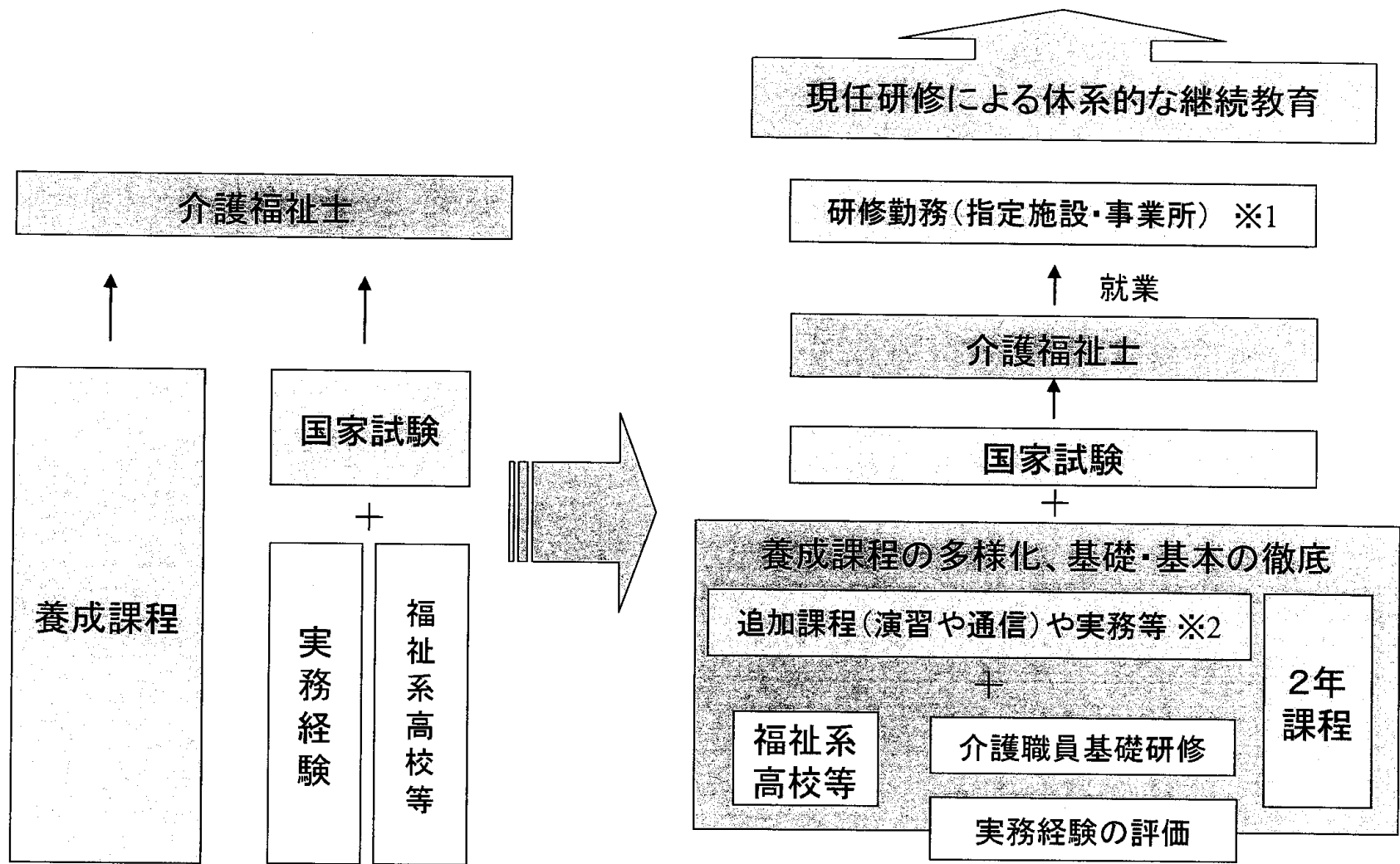
- 養成課程の基本は2年課程としておくことが現実的であり、このなかで、カリキュラムの精選・見なおしを図る必要がある。
- 試験がなく国家資格が取得できることは問題であり、試験は導入すべき。試験は養成課程で学ぶべき基礎・基本の習得度の確認を目的とすべき。
- 現行の実務+試験ルートは見直すこととなるが、労働力確保や労働力の質的な豊かさを考えると、さまざまな経験をもつ人が入ってくるルートは維持すべき。つまり、養成校+試験の形にする場合は養成課程の多様化が重要。
- 介護職員基礎研修、福祉系高等学校等は、養成課程の一種と位置づけたうえで、追加の課程や実務経験等により、受験資格が得られるルートを検討すべき。追加課程は、単純に不足時間を上乘せするのではなく、それぞれの課程内容を踏まえ、追加的な課程（演習や通信）、研修勤務、講習（介護技術講習会）、実務経験の評価などを組合せ、経済的・時間的な負担が少なく受験ができるようにすべき。この際、実務経験を評価した養成課程との接続のあり方も検討される必要がある。

- 実習の拡充は重要な課題であるが、これを大幅に拡充し養成年限を延ばすことは現実的ではない。当面、現行のカリキュラムを精選し2ヵ年の養成課程の枠内で実習時間を拡充することとあわせ、国家試験合格後に研修勤務（仮称。一定の要件を満たす施設・事業所で働きながら指導をうけ、基本介護技術等を習得する）を制度化することが考えられる。
- 社会的なサービスとして、エビデンスに基づく介護を推進し、実務のなかからエビデンスが提供されることの必要性を考えると、大卒・大学院で研究方法を学んだ人材が介護福祉士となり、介護の管理者となることを推進する必要がある。介護福祉士のカリキュラムの見直しにあわせて、社会福祉士のカリキュラム・資格取得方式も見直すなど、相互の資格をとりやすくするような方策が検討されてもよいのではないか。

5. その他

- 現任研修による体系的な継続教育が行われるようにする必要がある。
- F T A を考慮すると無資格でも介護職として就業できる状況を早急に改める必要がある。
- 介護についての研究を推進し、エビデンス等を蓄積するとともに、これを踏まえた教育・養成が行われるよう教育者等への研修を推進する必要がある。

資格取得ルート めざす方向性



※1...例えば6ヶ月、就業(賃金を支給される)しつつ研修を行うことが考えられる

※2...追加課程(養成施設での演習や通信)、研修勤務、講習、実務経験の評価等を組合せて検討する