

「介護職員育成 100 日プログラム」 を用いた介護用語の知識の獲得に 関する報告書

平成 25 年 3 月 29 日

目次

—はじめに—

—報告要旨—

1. 目的
2. 実施期間と方法
3. 対象者
 - 1) 新人介護職員
 - 2) 現任介護職員
4. 結果
 - 1) 介護用語の成績変化
 - (1) 新人の変化 (全体)
 - (2) 新人の変化 (学歴別)
 - ①学歴ごとのグループ間比較
 - ②「高卒 A」と「高卒 B」の比較
 - ③理解度の低い介護用語と誤った解答の例
 - 2) DVD 及びテキストに対する新人職員の感想・評価
 - (1) 5 段階アンケートの結果から
 - (2) 新人職員の自由記述から
5. 考察
 - 1) 介護用語の理解度はなぜ上昇したか
 - 2) 介護用語に関する不安は解消したか
6. 今後の課題

「介護職員育成 100 日プログラム」 を用いた介護用語の知識の獲得に関する報告書

はじめに

「介護職員育成 100 日プログラム」(以下、100 日プログラムと略称)における介護用語学習のねらい。

100 日プログラムでは、新人職員に介護の専門知識を獲得させるために、『言葉で学ぶ!』DVD およびテキストを就業初期に配布し、用語の自主学習を促しています。介護用語を学習することで新人介護職員の業務に対する不安を早期に軽減し、業務に従事できるようになることがねらいです。

この DVD およびテキストには「施設見学」「介護施設の一日」「介護施設の基本用語」「移動」「食事」「入浴」「排泄」「姿勢と部位」「病気と症状」「制度と資格」の 10 領域に整理された介護用語 360 語が含まれています。これはピーエムシー(株)がこれまで 5 年間行ってきた在日外国人介護士教育の経験をベースにヘルパー 2 級テキスト等から基本的な用語を抽出して 3 年前に作成したものです。DVD およびテキストの内容は毎年内容の改善をはかっており、平成 23 年度には社団法人新潟県老人福祉施設協議会の特養・デイサービス会員企業 424 事業所を対象に行ったアンケート調査(114 事業所の回答)の内容を推敲し、改善を図っています。

今回、平成 23 年～24 年に実施した 100 日プログラム(20 法人 48 施設、対象新人 152 名)に伴う介護用語理解度調査の集計が終わりましたので、調査対象となった新人職員の介護用語に関する知識の獲得状況および介護用語プログラムに対する新人職員の評価についてお知らせ致します。

〈報告要旨〉

平成23年～24年の新人職員152名（中途40名、24年度新卒112名）に対して、介護用語学習のためのテキスト、DVDを配布し100日間の間にプログラム開始時、30日後、80日後の3回「360語の介護用語理解度調査」を実施しました。

その結果

I. 中途・新卒を含む新人職員の360語の介護用語理解度平均（67%→90%）は、現任介護職員の介護用語理解度平均（79%）を30日で上回る結果となりました。

II. 新人職員の学歴（高卒、福祉系専門学校卒、福祉系大学卒、その他大学卒）と介護用語理解度の関係については、①同じ新卒新人職員といっても、学歴によって知識の差が非常に大きいこと、②「福祉系専門学校卒」及び「福祉系大学卒」の新人職員は、就業初期の時点で現任職員以上の介護用語の知識が身につけていたこと、③プログラムの実施により全てのグループの介護用語理解度が80日にわたって上昇を続けたこと、がわかりました。

III. 介護の経験年数と介護用語理解度の関係から、①高卒の新人介護職員は初期の介護用語の理解度が特に低く、知識の学習が必要なこと、②現場での就業経験だけでは介護用語の知識の習熟度には限界があることがわかりました。

IV. 新人職員に限らず、現任介護職員の多くが、「認知症の中核症状」「廃用症候群」など、疾患に関する多くの介護用語が理解できていないことがわかりました。

V. 今回の介護用語プログラムについて、新人職員の多くが「言葉を知ることによって不安がなくなった」と述べていました。特にDVDについては「知識や業務の流れを映像として覚えることができる」部分が評価されていました。

また、これらの調査結果より、新人職員の介護用語の理解度が上昇した理由として、①教材の内容が新人職員に適していたこと、②教材の形態が新人職員に適していたこと、③スーパービジョンとコンサルティングの効果、の3つがあり、これらの要因によって新人職員の不安が軽減されたと考えました。

しかし、介護用語理解度調査の結果を学歴別に見ると、専門的な知識を既に学習している「福祉系専門学校」「福祉系大学」卒業の学生にとっては、用語の学習に対する評価は決して高いものではありませんでした。福祉系専門学校を卒業して就業してくる新人職員に対しては、①介護業界に就業してくる人材がたいへん多様であること、②基本的知識から学習する必要のある新人職員が少なくないこと、といった事実を認識してもらうことが必要です。その上で自身の知識・技術を活かして必要に応じて他の新人職員への適切なサポートを行い、早期のキャリアアップを目指してもらおうと同時に、改めて専門的な知識の確認や学習を行ってほしいと考えています。

1. 目的

- 1) 新人職員に対し、「介護用語を学ぶ」という具体的な目標を提供し、意欲を持って主体的に学び、知識を獲得することが出来る
- 2) 業務に必要な申し送りや記録を理解することが出来る
- 3) 介護用語を学ぶことで新人職員が持っている介護用語に関する不安を解消する

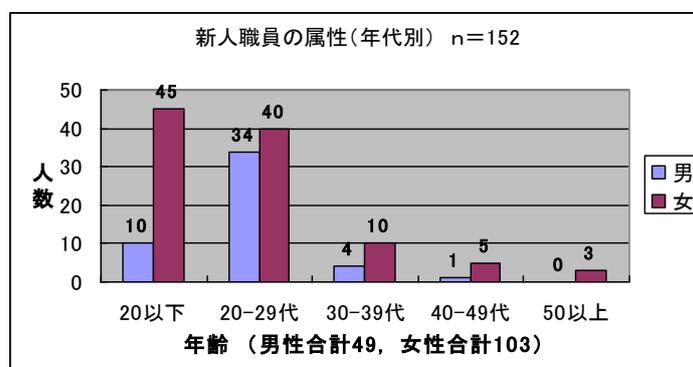
2. 実施期間と方法

100日プログラムの対象者（新人職員 152名）に対して、就業直後・就業30日後・就業80日後合計3回の介護用語理解度調査（自己申告チェック方式：○は簡単に説明できる、△は聞いたことがあるが説明できない、×は聞いたことがないをチェックする）を実施し、効果測定として、プログラム終了時に記述式アンケート、および5段階評価を行ってもらい、その結果を分析しました。また、比較の対象とするために、同じ介護用語理解度調査を現任介護職員に対しても実施しました。

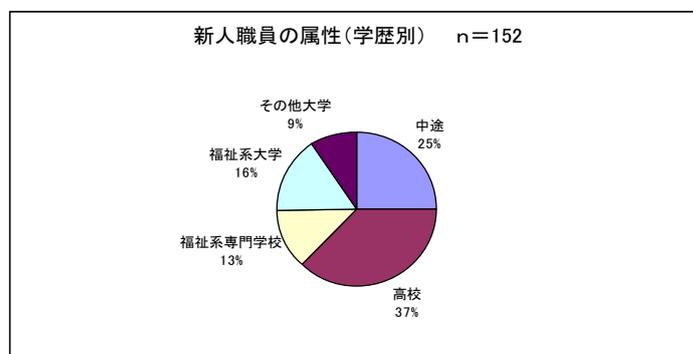
3. 対象者

- 1) 新人介護職員
152名
- 2) 現任介護職員
289名

〈表1〉調査対象者の属性（年代・男女別）～男女比は1：2 年齢は20代が最も多い～



〈表2〉調査対象者の属性（学歴別）～高卒が最も多い～



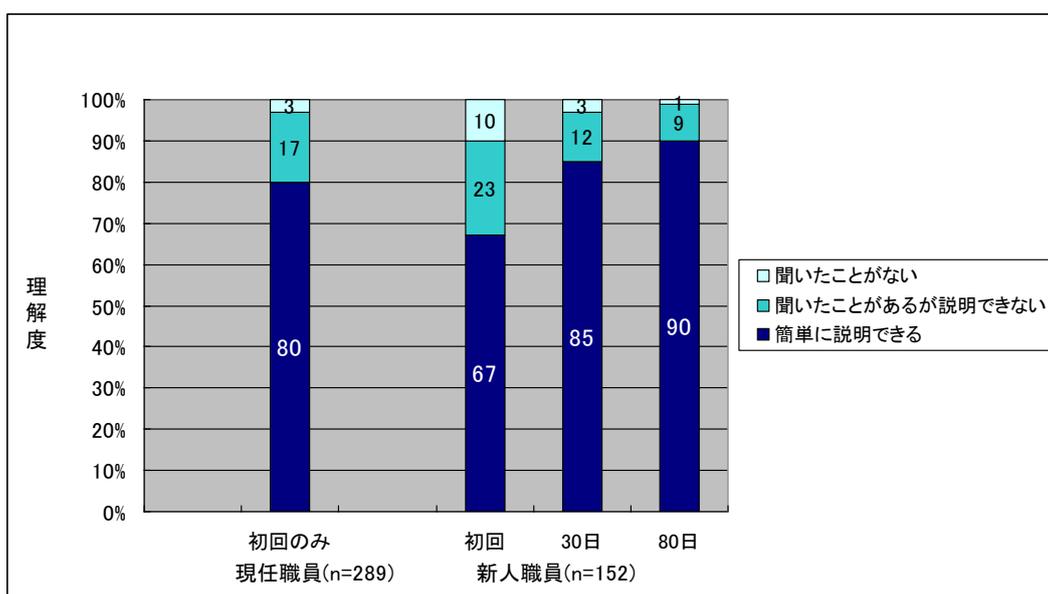
4. 結果（360語の介護用語理解度調査の結果から）

1) 介護用語の成績変化

(1) 新人の変化 (全体の平均)

新人職員に対しては、100 日間の間に合計 3 回「360 語の介護用語理解度調査 (自己申告チェック方式で○△×をつける: ○は簡単に説明できる、△は聞いたことがあるが説明できない、×は聞いたことがない)」を実施しました。(表 3)。その結果、新人職員の 360 語の介護用語理解度 (○の数) は、初回 67%から、90 日目には 90%まで上昇し、現任介護職員の介護用語理解度 (79%) を上回る結果となりました。

〈表 3〉 360 語の介護用語の理解成長度 (新人職員全体の平均)



(2) 新人の変化 (学歴別)

調査対象となった新人職員 152 名全体の介護用語の理解度変化については以上の通りです。

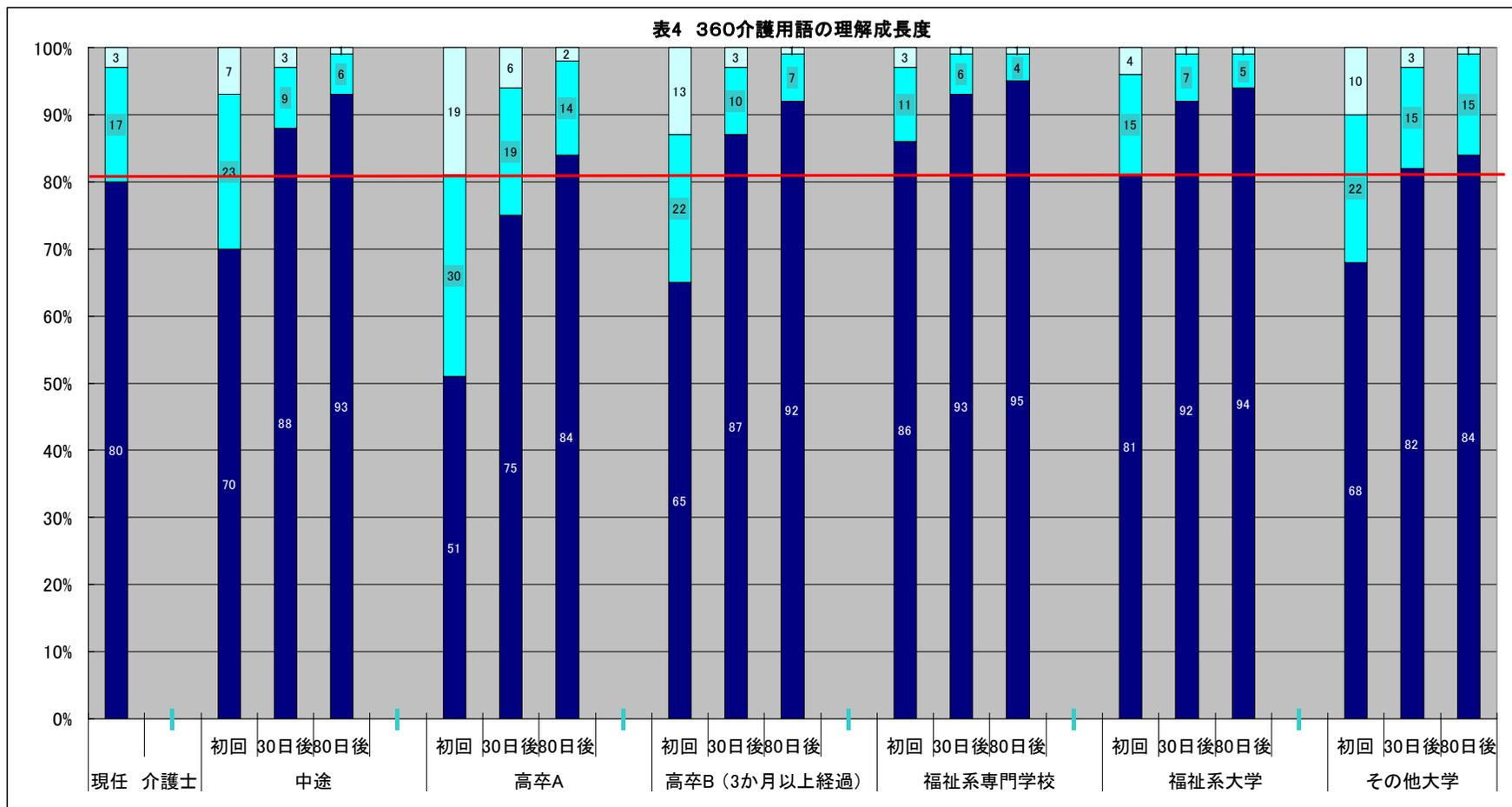
今回 100 日プログラムの対象となった新人職員 152 名の中には、介護経験が全くない人も居れば、大学や専門学校で介護や福祉の専門的知識を学んできた人もおり、就業時の経験や知識・技術の個人差が非常に大きいという特徴がありました。

そこで新人 152 名を学歴別に分類し、用語に関する知識の差がどの程度あるのかを確認しました¹。

¹調査結果の信頼度について

現任介護士に対する介護用語の理解度調査は、妥当性の確認のため 20 用語の記述式テストを実施し、その正答率を 360 語の介護用語理解度調査の結果と比較した。20 用語正答率は 47%、360 語の介護用語理解度は 48%とほぼ同じ結果となった。よってこの調査結果の信憑性が証明できるものとする。

〈表4〉 360語の介護用語の理解成長度（学歴別）



なお、学歴別の分類については、「中途（他業種からの就業）」、「高卒 A（高校卒業後就業し、就業後間もなく〈就業 3 か月以内〉プログラム開始）」「高卒 B（高校卒業後就業し、就業 3 か月以上経ってプログラム開始〈今回は平均 11 か月〉）」「専門学校卒（介護福祉士養成校を卒業）」「福祉系大学卒」「その他の大学卒」の 6 つにカテゴリーしています。

① 学歴ごとのグループ間比較

カテゴリー別に調査結果をみると、「福祉系専門学校卒」および「福祉系大学卒」の 2 グループは初回の調査結果が現任介護士レベルを既に上回っており、残り 4 つのグループ「中途」「高卒 A」「高卒 B」「その他大学」では現任介護士レベルを下回る結果となりました。2 回目の調査（30 日後）では「高卒 A」以外の 5 グループが現任介護士レベルを超えました（「高卒 A」は 3 回目調査（80 日後）で現任介護士レベルまで上昇しました）。

これらの結果より、

- a. 同じ新人職員といっても、学歴によって知識の差が非常に大きいこと
- b. 「福祉系専門学校卒」及び「福祉系大学卒」の新人職員は、就業初期の時点で現任職員以上の介護用語の知識が身につけていたことが分かりました。

② 「高卒 A」と「高卒 B」の比較

6 グループの中でも特に介護用語の初回理解度が低かったのが就業後間もなく 100 日プログラムを開始した「高卒 A」グループです。初回調査の結果は 51% で、新人全体の初回平均 67% を大きく下回っています。調査実施時に既に 11 ヶ月の就業経験のある「高卒 B」と比較すると、初回の調査では「高卒 A」が理解度 51%、「高卒 B」が 65% と就業経験の有無による差が出ているようです。

しかし、「高卒 A」の理解度は、2 回目の調査（30 日後）で 75% まで大きく上昇しています。教材を配布し、指導者から学習の必要性を繰り返し説明し、学んでもらった成果が現れていると考えられます。

一方、表 5 をみると、現任介護職員に対する 360 語理解度調査の結果から、介護経験が長くなるほど用語の理解度もゆるやかに上昇していることがわかります。しかし 36 月を過ぎても理解度は 85% 止まりであり、100 日プログラムを実施した新人職員の理解度（80 日目で平均 90%）を下回っています。ここから、現場経験の積み重ねだけでは、知識は身につかないということがわかります。高卒で介護職員となり、必要な学習を行わなかった場合には、介護の専門的な知識が極めて低い状態で就業を続けていくことが予想されます²。

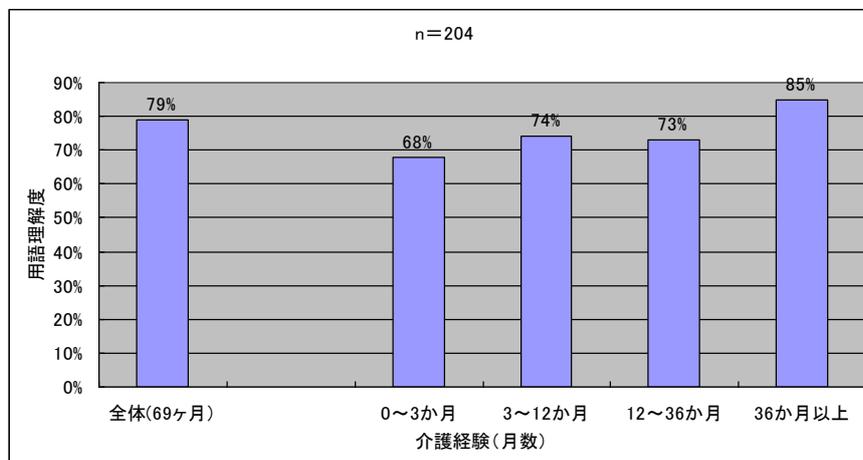
これらの結果より、

- a. 高卒の新人介護職員は特に介護用語の理解度が低く、知識の学習が必要なこと

²表 3 より現任介護士理解度平均 80% に対して高卒 B の平均は 65% と 15 ポイントも低い

b.現場での就業経験だけでは介護用語の知識は身につかないことが分かりました。

〈表 5〉 現任介護職員の介護用語理解度



③理解度の低い介護用語と誤った解答の例

「現任介護職員の 360 語のうち 20 語の介護用語の記述式テスト」結果の一部を以下〈表 6〉にまとめました。これを見ると、認知症や廃用症候群など、介護の仕事のために必要な基本的知識が意外に身につけていないケースが多いことが分かります。専門用語の中でも、特に疾患や症状など医療に関する用語の理解が出来ていない傾向があるようです。

〈表 6〉 現任介護職員に対する記述式テストより（一部抜粋）

問題	正解率	正答例	間違った解答の例
認知症の中核症状	41%	見当識障害、失行、失認	脳にすきまが出来る。
廃用症候群	33%	使わない心身機能機能が低下する	いらぬものが出せなくなる。
見当識障害	41%	時間、場所、人の判断が付かなくなる	目が悪くなること。
パーキンソン病	44%	ドパミンの不足、筋肉が硬くなる病気。 歩行や関節が困難になる病気。	認知症の一つ。脳が委縮する。
尖足	46%	足首と周辺の筋肉が伸びきった状態	足がむくむ。つまさき。

2) DVD 及びテキストに対する新人職員の感想・評価

(1) 5 段階アンケートの結果から

〈表7〉 新人職員の DVD 及びテキストに関する評価（新人職員全体）

カテゴリー	「言葉で学ぶ！」介護DVDシリーズはあなたにとって（新人にとって）いかがでしたか	平均値
DVD の内容	DVD 教材は役に立った	4.51
	DVD の内容は理解しやすかった	4.32
	DVD を興味を持って見た	3.97
	DVD を見る時間がとれた	3.53
業務に役立ったか	忘れていた言葉を確認出来た	4.51
	介助するときにDVDで聞いた言葉があったのでわかりやすかった	4.32
	申し送りで聞く言葉がわかるようになった	4.3
	言葉を知る事で不安がなくなった	4.23
	記録などの書類を読む時に役立った	4.2
	仕事に対して前向きになれた	4.12
	先輩からの指導の時、質問がしやすかった	4.11
	先輩たちの会話がわかり早く慣れた	4.02
DVD は何回みえましたか	10 回以上： 5 、7～9 回： 4 、4～6 回： 3 、1～3 回： 2 、0 回： 1	2.75

今回プログラムを実施した新人職員 152 名に対して、DVD 教材の評価を得るため、〈表7〉のように 13 項目のアンケート（5 段階・最高 5 点）を実施しました。

カテゴリ「DVD の内容」において最も評価の高かった項目は、「DVD は役に立った（4.51）」であり、最も評価の低かった項目は「DVD を見る時間がとれた（3.53）」でした。

もうひとつのカテゴリ「業務に役立ったか」において最も評価が高かった項目は「忘れていた言葉を確認できた（4.51）」であり、最も評価の低かった項目は「先輩たちの会話がわかり早く慣れた（4.02）」という結果になりました。

また、アンケート結果を学歴別に分類し、さらに就業 3 か月以内にプログラムを開始した「A グループ」と就業後 3 ヶ月以上経過してから（今回は平均 11 ヶ月）プログラムを開始した「B グループ」に分類し、グループごとに比較を行いました（表8・次項）。その結果、「その他大学」以外の全てのグループにおいて、A グループ（平均 3.95）よりも B グループ（平均 4.25）の方が DVD に対して高い評価をつけており、DVD 視聴回数においても B グループ（平均 2.97）が A グループ（平均 2.65）を上回っていました。この結果は、就業して 3 ヶ月以上経過しても尚知識の学習が必要であること、そして殆どの新人職員がこれを自覚して主体的に学習を行っていたことを示していると考えられます。学歴別では、「中途」グループが最も DVD を視聴していました。

〈表 8〉 新人職員の DVD 及びテキストに関する評価（学歴別・五段階評価）

	学 歴	中卒	中卒	高卒	高卒	専門	専門	大学	大学	A 平均	B 平均
		A	B	A	B	A	B	A	B		
DVD 教材	「言葉で学ぶ！」介護DVDシリーズはあなたにとって(新人にとって、施設にとって)いかがでしたか	4.1	4.5	4	4.3	3.9	4.1	3.8	4.1	3.95	4.25
DVD 内容に関する評価	DVD 教材は役にたった	4.7	4.8	4.4	4.8	4.4	4.5	4.3	4.2	4.45	4.57
	DVD の内容は理解しやすかった	4.2	4.7	4.1	4.6	4	4	4.4	4.6	4.17	4.47
	DVD を興味を持って見た	4.2	4.6	3.7	4.2	3.7	4	3.4	4	3.75	4.2
	DVD を見る時間がとれた	3.7	4.5	3.5	3.6	3.5	4	3.1	2.4	3.45	3.62
「業務に役立った」評価	忘れていた言葉を確認出来た	4.4	4.7	4.3	4.7	4.5	4	4.5	5	4.42	4.6
	介助するときにDVDで聞いた言葉があったのでわかりやすかった	4.3	4.5	4.2	4.6	3.9	4.5	4	4.6	4.1	4.55
	申し送りで聞く言葉がわかるようになった	4.2	4.5	4.2	4.3	3.9	5	4.1	4.2	4.5	4.5
	言葉を知ることによって不安がなくなった	4.3	4.4	4.1	4.3	4.1	4.5	3.8	4.4	4.07	4.4
	記録などの書類を読む時に役に立った	4.4	4.6	4.2	4.5	4.1	3.5	3.9	4.4	4.15	4.25
	仕事に対して前向きになれた	4	4.6	4.1	4.6	4	3.5	4	4.2	3.1	4.22
	先輩からの指導の時、質問がしやすかった	4	4.5	4	4.3	3.9	4.5	3.9	3.8	3.95	4.27
先輩たちの会話がわかり早く慣れた	3.8	4.3	3.8	4.3	3.9	4	3.9	4.2	3.85	4.2	
DVD は何回みえましたか	10 回以上： 5 、7～9 回： 4 、4～6 回： 3 、1～3 回： 2 、0 回： 1	3.1	3.2	2.7	2.9	2.4	3	2.4	2.8	2.65	2.97

〈表 9〉 新人職員・指導担当者・施設管理者の DVD 及びテキストに関する評価（自由記述）

中途	高卒	福祉系専門	福祉系大学	その他大学	指導担当者	施設管理者
話すきっかけになる	調べることができる	復習ができる	映像として覚える	現場をイメージできる	新人育成が早くなる	スムーズに仕事に慣れる
いつでも見ることができる	仕事になじみやすくなる	忘れていた用語の確認ができる	再確認できる	仕事にすぐなれる	早く業務を覚える	不安なく働ける
何回も見ることができる	勉強の仕方がわかる	何度も見れる	理解度調査表で自信につながる	とても強みになる	専門知識も増える	苦手意識や抵抗感をなくせる
振り返ることができる	たくさんわかるようになる	いつでもつかえる			用語の理解、再確認に役立つ	うる覚えの強化ができる
うる覚えの強化ができる	どの用語を知らないかわかる				自信につながる	絶対必要になる知識が自然な形で
自信につながる	知識がつく				業務の流れがわかる	はいる
知識がつく	不安がなくなる				楽に教えることができる	OJT の中で繰り返し確認できる
理解度調査表で確認できる	話しやすくなる				自ら学習できる	用語の伸び率が的確に認識できる
	しっかり理解することができる				用語を説明しなくても理解できる	早い時期の学びは理解が深まる
	わからない言葉がわかる					用語はわからないと仕事にならない
	自信をもって仕事ができる					現場で働ける人材が育成できる
	自信がついた					しっかりとした覚えるものさしがある
	教材購入の迷いがなくなった					専門用語を早い段階で習得できる
	何度も復習できる					新人の進捗が具体的になる
						今さら聞けない用語を深められる
						早期に自信を持たすことができる
						統一の教材によってベクトルが合わ せられる
						つまづきやすい専門用語がわかる

(2) 新人職員の自由記述から

ここでは、プログラム終了後に、新人職員・指導担当者・施設管理者に対して行った記述式アンケートのうち「プログラムを一言で表すと」という質問に対する返答を〈表9〉に整理しました。介護用語に関する記述が多く見られたのは、新人職員では「高卒」次いで「中途」のグループでした。「何度も復習できる」「いつでも見ることができる」「何回も見ることができる」など、教材を繰り返し使うことが介護用語の理解につながったという記述が見られます。

次に、「福祉系専門学校」「福祉系大学」では介護用語に関する評価は、多くは見られませんでした。就業前に介護福祉に関する知識を学習し、現場実習等も体験した上で就業しているこれらのグループについては、他のグループ程、学習の必要性は大きくないと言えるでしょう。

また、「福祉系大学」「その他大学」グループでは、やはり介護用語の評価に関する記述は少なく、「映像として覚える」「現場をイメージできる」など、DVDの評価に関する記述が多く見られます。このDVDにおいては、24年度版の改定の際、実際に介護施設で撮影を行い、施設の概要や業務の流れを分かりやすく説明した映像を加えています。DVDを見ることで、介護の知識だけでなく業務のおおまかなイメージを掴んでもらうことが出来たようです。

指導担当者からも、「専門知識も増える」「用語の理解、再確認に役立つ」など、介護用語に関する評価に加えて、「業務の流れがわかる」など、DVDによって視覚的に介護施設での業務の流れや施設の概要等を解説したことによる教育効果が評価されています。

施設管理者からは、「現場で使用する表現に特化されている」「早い時期の学びは理解が深まる」など教材の内容に関する評価や、「新人の進歩が具体的に」「用語の伸び率が的確に認識できる」など、研修効果の測定結果が分かりやすく示される部分に関しても評価されています。

5. 考察

1) 介護用語の理解度はなぜ上昇したか

ここでは、新人職員の用語理解度がなぜ向上したか、また新人職員はどの程度用語を理解できたか、そしてどんなグループが理解できたかなどを考察します。

ピーエムシーでは、以前より(22年度報告書参照)、用語理解度を5つのレベルに分類し、表面的な知識の獲得ではなく、より深く理解することが必要であると主張してきました。現在、100日プログラムの対象となる新人職員には、360用語を「簡単に説明できるようになる」という目標を持って学習を促しています。

今回新人職員152名にDVD及びテキストを渡し、介護用語理解度の調査を実施した結果、結果介護用語の理解度は新人職員の学歴を問わず80日にわたって上昇していました。

理解度が学歴を問わず上昇を続けた理由として以下のような理由が考えられます。

(1) 教材の内容が新人職員に適していた

①5段階評価〈表8〉：「DVDの内容は理解しやすかった」（新人全体の平均値4.25）

②自由記述〈表9〉より：「理解度調査表で確認できる」「たくさんわかるようになる」「しっかり理解することができる」などの記述が見られました。介護用語の理解度は、最終的に新人全体の平均が90%となっており、テキスト内容を「完全に理解する」ことを目指して学習できる適度な難易度であったと考えます。

また、「勉強の仕方がわかる」「教材購入の迷いがなくなった」等の記述は、新人職員に適した教材の紹介や学習方法・内容等の助言、指導の必要性を示していると考えられますが、「福祉系専門学校」「福祉系大学」出身の新人職員にとっては、多くの部分が既に学習済みであったためか、教材を評価する意見は多くはありませんでした。

(2) 教材の形態が新人職員に適していた

①5段階評価〈表8〉：「DVD教材は役に立った」（新人全体の平均値4.48）

②アンケートの自由記述〈表9〉より：「(DVDを)いつでも見ることができる」「映像として覚えることができる」「しっかり理解することができる」などの記述がみられました。

DVDは書籍等を眺めるよりもイメージが伝わりやすく、テキストだけを使用するよりも学習がしやすかったのではないかと考えました。

(3) スーパービジョンとコンサルティングの効果

プログラムの実施期間中に3回のアンケートおよび担当者ヒアリングを実施し、知識の獲得状況や業務に関する不安などについて新人職員と施設の指導担当者が1対1で話し合うヒアリング（スーパービジョン）の機会を設けました。また、期間中に2回のピーエムシー調査員のヒアリング（コンサルティング）も実施し、用語理解度の獲得状況を口頭で確認し、新人職員の主体的な学習に対する承認と、理解できていない部分の学習の継続を促しました。アンケートの自由記述においても、「ヒアリングを繰り返して受けることにより、確認することができる」という感想がありました。

新人職員の学習状況を担当者や第三者（ピーエムシー調査員）が定期的に確認し、学習の継続を促した事が、新人職員の主体的な学習を後押し、その結果介護用語の理解度が上昇を続けたのではないかと考えられます。

2) 介護用語に関する不安は解消したか

ここでは、教材使用によって新人職員の介護に対する意欲を引き出せたか、また業

務に関する不安が解消したかについて考察します。

①5段階評価〈表8〉：「言葉を知ることによって不安が無くなった」（新人全体の平均4.48）

②自由記述〈48施設検証資料〉より「専門用語や用具のことがわかるようになったのが一番良かった」「うろ覚えだった部分の強化につながり安心できた」「1日の流れなど介護のことを前もって知ることが出来るので自信につながる」「介護の知識のない新人が入社前に少しでも用語や接し方を勉強できたし、DVDもあったので、より不安を軽減できた」

①は、DVDに関する13項目のアンケートの中で、最も評価の高かった設問でした。介護用語の学習は〈表5〉で示したように介護経験を積むだけでは身につけにくく、就業後も継続して学習が必要である部分でもあります。就業3ヶ月以上の新人職員もDVDを数回視聴しており〈表7〉、介護用語を学習することの重要性が示唆されていると考えられます。

また、②の中では、用語を学ぶことが「目標の明確化」「自己覚知」につながったという意見が見られ、新人職員の用語に関する不安の解消に役立っていたことが分かりました。

しかし、新人職員が意欲を持って学習するためには、本人の主体的な努力だけでなく、周囲の承認が非常に重要な要素であると考えられます。今回のプログラムの実践において、新人職員から様々な意見を聞いてきましたが、指導担当者とのヒアリング（スーパービジョン）によって様々な不安が解消し、学習や業務に対する意欲が大きく向上したという意見が多く聞かれています³。

新人職員の「用語学習」に関しても、新人職員に適した教材を渡すだけでは不十分であり、指導担当者が面接時間を確保して学習状況を確認し、新人職員に対して承認を与え、残された課題を明確に意識させることが必要であると言えるでしょう。

また、指導担当者が新人職員と良いかわりを持ち、良いスーパービジョンを行っていくことは、新人職員に「気付き（自己覚知）」の機会を与えることになり、これが新人職員の成長につながると考えられます。

しかし、実際には今回調査を実施した48施設の中でも、「新人職員に対して十分な面接時間を設定することが難しい」という施設が多く、日々の業務に追われながら何とか時間をやりくりして面接時間を確保したという声が多く聞かれました。

指導担当者の負担軽減と、新人職員への手厚い支援をどう両立させていくか、という部分が、今後のプログラム改善の重要なポイントであるといえるでしょう。

6. 今後の課題

「100日プログラム」は12月現在で24年度のモニター実施が全て終了し、現在ピーエ

³ 平成24年度の「100日プログラム」全体の検証のなかで今後報告していく予定です。

ムシーでは 24 年度版プログラムの検証と 25 年度版作成に向けてプログラムの改善を検討しているところです。

今回の介護用語プログラムについて、新人職員の多くが「言葉を知ることによって不安がなくなった」と述べていました。特に DVD については「知識や業務の流れを映像として覚えることができる」部分が評価されていました。

しかし、介護用語理解度調査の結果を学歴別に見ると、専門的な知識を既に学習している「福祉系専門学校」「福祉系大学」卒業の学生にとっては、用語の学習に対する評価は決して高いものではありませんでした。専門的な知識を学習し、就業してくる新人職員については、

- ① 介護業界に就業してくる人材がたいへん多様であること、
- ② 基本的知識から学習する必要がある新人職員が少ないこと、

といった事実を認識してもらうことが必要です。その上で自身の知識・技術を活かして必要に応じて他の新人職員への適切なサポートを行い、早期のキャリアアップを目指してもらおうと同時に、改めて専門的な知識の確認や学習を行ってほしいと考えています。

次に、介護用語の理解度調査においては、理解の度合いを新人職員本人が自己申告でチェックするしくみになっていました。しかし、この形式では調査の信頼度に疑問があると考え、25 年度以降は自己申告での○△×の記入に加えて 20 用語の記述式テストを実施する方向でプログラムの変更を計画しています。記述式テストを実施することで介護用語の理解度がより確実にチェックできるようになり、新人職員の自己覚知も深まるのではないかと考えています。

また、このプログラム 2 番目の目的である「業務に必要な申し送りや記録を理解することが出来る」については、今回の調査結果からはその効果を測定することが出来ませんでした。25 年度版のプログラムでは、効果測定の方法を検討し、評価できるよう改善していきたいと考えております。

介護労働安定センターの調査では、介護現場では勤続 1 年未満の離職が多く、これに対する有効な定着策として、田島は「成長を実感できる教育の仕組み」を整備することが最も必要であると述べています⁴。

「100 日プログラム」も、新人職員自身が「成長を実感できる」プログラムを目指して今後一層の改善をはかっていきたいと考えています。

⁴『介護用語・事業所のための戦略的な採用と初期の定着促進の手引き』社会福祉法人 全国社会福祉協議会 中央人材福祉センター