2023 年度 福祉助成金（研究助成）完了報告書　提出用

公益財団法人 橋本財団
理事長 橋本 俊明 様

2024 年 5 月 26 日

ふりがな	おおてまえだいがく　　もとさんようがくえんだいがく			
大学 研究機関名	大手前大学　　（元山陽学園大学）			
代表者名	役職名	客員教授	氏名	笹谷　孝子
連絡先	住所	兵庫県西宮市御茶屋別町 6－42		
	TEL	0798 - 34 - 6331（代）		
	E-mail	sasatani@otemae.ac.jp		
	URL	https://www.otemae.ac.jp/		
助成額	1,550,000 円			
研究要旨	岡山県内高齢者介護施設を対象に、看護職と介護職の人材育成上の課題とニーズを調査した。また、両職種の人材育成システムの開発を目指して介入研究（以下；研修）を実施した。 2019 年から山陽学園大学研究倫理審査委員会の承認を得て研究を開始した。まず、調査研究として、岡山県内の介護老人保健施設 85 施設と介護医療院 11 施設の施設管理者 96 名に調査票を送付した。7 施設から返信を受け取った（回収率 7%）。回答者は看護職 5 名と福祉職 2 名。施設内訳は、老人介護保健施設 5 件と介護医療院 2 件、規模は 18 名～100 名であった。目標管理制度は 4 施設・介護プロフェッショナルキャリア段位制度(以下；段位制度)は 2 施設が導入、看護職の JNA(Japanese Nursing Association；日本看護協会)ラダー制度は全施設未導入であった。研究結果から、調査施設においては、人材育成システムの導入率が低く、人材育成が課題であることが明らかになった。 さらに、研究協力が得られた天神会グループの看護職と介護職を対象に 2020 年から 2021 年にリモートによる研修を計 4 回、2023 年に看護職を対象に対面で 2 回研修を実施した。			
研究の目的	急激な高齢化の進展による医療や介護の需要増大が問題視されており、地域包括ケアシステムによる地域住民にとって切れ目のない医療・福祉サービスの提供が求められている。一方で、少子化から看護と介護は同様に人材確保と定着促進が喫緊の課題であり、量から質の時代を迎えている。そのため、看護職と介護職が誇りを持って、いきいきとその能力を発揮して働くことができる職場の環境整備と両専門職のキャリア形成支援が求められている。しかし、特に高齢者介護施設では、教育支援人材の不足や時間的制約によって人材育成が不十分であることが指摘されている。 そこで、医療依存度が高く比較的看護職が多く勤務している介護老人保健施設および介護医療院（以下：施設）に勤務する看護職と介護職を対象とした、ケアの質向上のための人材育成システムの開発に取り組む必要があると考えた。 本研究目的は、岡山県内施設に勤務する看護職と介護職を対象に、人材育成上の課題とニーズを明らかにする。さらに、研究結果を踏まえて、人材育成システムの開発を目指して介入研究（以下；研修）を実施し、その効果を検証することである。			
研究の 実施方法	2019 年 11 月に山陽学園大学研究倫理審査の承認を得て、2020 年 1 月～2 月にかけて介護老人保健施設 85 施設および介護医療院 11 施設計 96 施設の施設代表者宛に調査票と介入研究(研修)協力依頼の書類を送付した。7 施設から調査票を受け取った(回収率 7%)。このうち、5 施設から研修実施の協力が得られた。 けれども、新型コロナウィルス感染症拡大の影響を受け、研修が実施できたのは 1 施設だけであった。研究協力が得られた介護老人保健施設を有する『天神会グループ』の職員を対象にリモートによる研修を 2020 年から 2021 年にかけて計 4 回実施した。 2022 年になって、他 4 施設に再度研究協力を依頼するため、研究期間の延長を要請し、承認された。しかし、新型コロナウィルス感染症終息の見通しがたたず、結局、他施設においては研修実施には至らなかった。そこで、さらに 1 年間の研究期間の延長を要請し、承認された。 2023 年には、新たに研究協力施設を模索したが、協力施設は見つからなかった。そのため、再度天神会グループに研究協力の継続を依頼し、看護職を対象にした対面での研修を 2 回実施した。			

研究の成果	まず、医療依存度が高く比較的看護職が多く勤務している高齢者介護施設を対象に、人材育成上の課題とニーズを明らかにすることを目的に調査研究を実施した。岡山県内介護老人保健施設 85 施設と介護医療院 11 施設の施設管理者 96 名に調査票を送付した。7 施設から返信を受け取った（回収率 7%）。回答者は看護職 5 名と福祉職 2 名。施設内訳は、老人介護保健施設 5 件と介護医療院 2 件で、規模は 18 名～100 名であった。目標管理制度は 4 施設、介護職の段位制度は 2 施設が導入しており、看護職の JNA ラダー制度は全施設未導入であった。これらの結果から、高齢者介護施設においては人材育成システムの導入率が低く、人材育成が今後の課題であることが明らかになった。 さらに、研究協力が得られた天神会グループの看護職と介護職を対象に 2020 年から 2021 年にかけてリモートによる研修を計 4 回実施した、その結果から、人材育成システムの活用を継続して支援する必要性が明らかになった。そこで、2023 年には看護職を対象に対面でのポートフォリオを活用した研修を 2 回実施し、肯定的な評価が得られた。研修実施は人材育成への成果が期待できる結果であった。
研究の成果の公表状況 今後の公表予定について	2020 年 9 月 26 日・27 日開催予定の『第 62 回全日本病院学会 in 岡山』にて発表を予定し、演題登録したが、新型コロナウィルス感染症拡大により、本学会は開催中止となった。しかし、2021 年 7 月 15 日～30 日に第 23 回日本医療マネジメント学会学術総会において「岡山県内高齢者介護施設における人材育成システム導入状況と人材育成上の課題」と「介護老人保健施設における人材育成を目指した研修の実施とその評価」の 2 演題を発表した。 また、調査研究結果は、山陽看護学会誌に「岡山県内高齢者介護施設における人材育成システム導入状況と人材育成上の課題」と題して研究論文を投稿し、2021 年 3 月 31 日発行の本誌に掲載された。 2021 年 8 月 21 日～22 日に『第 62 回全日本病院学会 in 岡山』において、天神会グループの看護職と介護職を対象に実施した研修の評価をまとめ「介護老人保健施設における人材育成システム構築を目指した研修の評価」と題して発表した。 さらに、本研究で得られた研究成果については、2024 年 11 月 9 日開催の岡山県看護学会（於：岡山県看護会館）において、大学研究者と天神会研修担当者との共同研究として演題を登録した結果、受理されて発表を予定している。

＊2024 年 5 月 31 日締切です。必要事項を入力のうえ Word ファイルをメールにてご提出ください。

A 福祉施設における人材育成システム導入の検討

～ポートフォリオを活用した目標発表研修の効果～

キーワード：福祉施設　人材育成システム　ポートフォリオ　目標発表研修

○原真紀子[1)]　上野瑞子[2)]　塩谷由加江[3)]　久我原朋子[4)]　笹谷孝子[5)]

1）社会福祉法人天神会 天神介護老人保健施設　2）川崎医療福祉大学

3）山陽学園大学 4）岐阜大学　5）大手前大学

Ⅰ．はじめに

医療や介護は対人サービスであり、これらの提供体制の整備には、質の高い人材を確保していくことが求められている[1)]。しかし、昨今の人材不足において、質の高い人材確保は困難であるため、職員の人材育成が必要である。そこで、人材育成のための研修体制を整備していくことが不可欠ある。そして職員が誇りを持ち、いきいきとその能力を発揮して働くことができる職場の環境整備とキャリアアップ支援が求められている。しかし、福祉施設は、教育を支援する人材の不足や時間的制約によって支援が不十分であることが指摘されている[2)]。また、先行研究によると、目標管理制度、ラダー制度(以下;ラダー)や介護プロフェッショナルキャリア段位制度(以下；段位制度)、ポートフォリオといった人材育成システムの導入率が低く、質向上に向けた人材育成が今後の課題である[3)]。さらに、平成 29 年度高齢者ケア施設で働く看護職の実態調査報告書によると、高齢者ケア施設における研修環境は半数が整っていないと回答していた。また、「看護職が少ない」や「仕事が忙しい」などの理由で看護職対象の施設外研修への参加ができていなかった[4)]。本実践報告では、橋本財団の研究助成を受けた『福祉施設に勤務する看護職と介護職を対象としたケアの質向上のための新たな人材育成システムの開発』に関する研究の一環である人材育成システム導入のために実施した目標発表研修の効果について報告する。

Ⅱ．実践内容

2020 年 1 月に、共同研究者から施設代表者宛の人材育成状況調査票と研修協力依頼書類を受け取り、調査票と研究協力同意書を返送した。新型コロナウィルス感染症拡大の影響を受け、2020 年から 2021 年にかけて、リモートによる研修を受講希望の職員を対象に 4 回実施した。2023 年には、再度研究への協力依頼を受け、看護職リーダーを対象にした対面での研修を 2 回実施した。いずれも講師は共同研究者である大学教員が担当した。各約 1 時間で実施し、4 回目を除き研修評価アンケートに回答し、共同研究者に送付した。4 回目はグループインタビューによる研修評価が実施された。

人材育成システムでは、ポートフォリオを活用した目標発表をグループで実施する研修によって、目標管理制度、ラダーや段位制度、ポートフォリオの 3 つの人材育成システムの導入と定着を目指す。

毎回の研修テーマは、「介護施設における看護職のキャリア開発」としたが、1 回目から 3 回目までは、看護職の他、研修受講を希望した他職種も参加した。しかし、再度研究協力依頼を受けた 4 回目から 6 回目は、勤務時間内での実施とし、他職種の参加は要請せず、各施設の看護職リーダーのみが参加した。研修内容は、1 回目は講師による人材育成システムの解説が主な内容で、2 回目は、人材育成システムの活用方法の説明と参加者による個人育成計画シートの目標を発表した。3 回目は、社会福祉法人の人財育成指針を基に、キャリア・デザインを考える研修を行った。4 回目は、個人育成計画シートの活用状況と目標管理面接方法、評価面接におけるポートフォリオ活用方法に関する研修、5 回目と 6 回目は、ポートフォリオを活用しながら各自が目標を発表した。

Ⅲ．倫理的配慮

研修は、2019 年 11 月に山陽学園大学研究倫理審査の承認を得て実施された。研修協力に当たっては、研修実施に関する説明書、研究協力へのお願い、同意書および同意撤回書を受け取り、同意書に署名し

て返送した。研修後の評価アンケートは個人が特定されない配慮がなされ、無記名での提出であった。

Ⅳ．結果

研修は1回目30名、2回目25名、3回目24名、4回目8名、5回目4名、6回目6名が参加し、評価アンケート回収率は1回目91%、2回目96%、3回目100%であった。3回の評価結果を平均すると、研修が有意義であった91%、満足は79%、理解できたは88%であった。また、「研修は今後の職務に活かせる」「ポートフォリオを今後活用していきたい」と86%が回答していた。4回目のグループインタビューでも「目標を発表することで振り返りができ、達成感が得られる」「他人の発表を聞くことは今後の参考になる」「発表を聞き、刺激を受ける」といった前向きな意見が聞かれた。研修最終回後には研修担当者に非構造化インタビューを行った結果「今まで、看護職と介護職が一緒に研修を受けることがなかったが、介護職の管理者には、リーダーシップを発揮できる人材が少ないこともあり、人材育成について学んで欲しかった」「研修での学びを得て、介護職の底上げがしたかった」といった意見が聞かれた。さらに、研修に参加したことで「目標管理は難しい印象があったが、個人育成計画シートをポートフォリオに入れることで、指導しやすくなり、人材育成ツールとして活用していきたい」「ポートフォリオの活用は看護管理者の理解次第ではあるが、人材育成に役立つ」との評価が得られた。

Ⅴ．考察

研修担当者の意見としても聞かれたが、A福祉施設の看護職と介護職を対象に実施した6回に渡る研修は、人材育成への成果が期待できる結果が得られたと考える。つまり、A福祉施設が取り組んでいる目標管理制度である個人育成計画シートをより実効性のある人材育成システムとして定着させ、運用していくためのツールとして、手軽に作成できるポートフォリオを活用した目標発表研修が役立つと考える。目標管理制度は、多くの医療・介護施設で導入されているものの、効果的な目標管理面接は実施されておらず、活用が不十分な施設が大半を占めているとの報告もある[5)]。A福祉施設においても十分に活用できていない現状であったため、看護職と介護職が一緒に目標発表研修を受講することで、意識して目標達成を目指すようになった。また、発表を通してグループでリフレクションすることで、職種を超えて実践の振り返りの機会が得られ、学びが深められた。同時に、研修への参加によって承認し合う場を得ることで、互いに専門職の自覚が高められ、やりがいや達成感を得て、成長に繋がると考える。

Ⅵ．今度の課題

今後は法人組織全体で能力評価制度であるラダーや段位制度の導入を検討していきたい。そして、人材育成システムの１つであるポートフォリオを活用した目標発表研修も継続して取り組んでいきたい。

引用文献

１）厚生労働省：2025 年に向けた介護人材の確保～量と質の好循環の確立に向けて～,社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会, 平成 27 年 2 月 25 日 https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan.pdf（2020年12月10日閲覧）

２）堀田聡子:医療・介護人材の確保と育成について,医療介護福祉政策研究フォーラム,2016. https://www.okayama.med.or.jp/activity/files/chiikihoukatuiryo/h27_houkoku1-5.pdf（2020年12月10日閲覧）

３）笹谷孝子,塩谷由加江,久我原朋子,上野瑞子:岡山県内高齢者介護施設における人材育成システム導入状況と人材育成上の課題,山陽看護学研究会誌,11巻1号,pp9-18,2021.

４）公益社団法人岡山県看護協会看護師職能委員会:平成29年度高齢者ケア施設で働く看護職の実態調査報告書,2018.https://www.nurse.okayama.okayama.jp/（2018年3月30日閲覧）

５）笹谷孝子:中堅看護師の看護実践能力と関連する因子の検討,山陽看護学研究会誌,9巻1号,pp13-22,2019.