

平成28年度文部科学省委託事業

「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」

介護分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による

潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業

成果報告書

平成29年3月

学校法人三幸学園

東京未来大学福祉保育専門学校

「成果報告書」刊行にあたって

実施委員長 昼間 一彦

平成 28 年度の文部科学省委託事業である「潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業」の成果報告書をお届けいたします。

介護という事業が成長分野の一つとして位置づけられ、介護分野を中心的に担う人材の育成が「中核的専門人材の戦略的推進事業」とされていることは、介護人材の教育・養成に携わる者として、その使命の重さを痛感するとともに、本事業を有為なものとするべく意を決するところでございます。

本学園では平成 26 年度及び平成 27 年度に保育分野にて委託事業実施の経験があることから、その轍を踏みつつ、本事業を実施して参りました。介護分野においては本年度がはじめての取り組みでしたが、先行して各分野で事業実施をされてきた皆様から多くの貴重なご示唆を賜りましたこと、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。また、実施委員の先生方並びに三幸グループ関係者におきましても、本取り組みに積極的に参画いただけたことで、一定の成果と平成 29 年度以降への大きな可能性を感じることができた次第です。

実施委員会において、潜在介護人材を顕在化させるためには、彼らの不安を取り除き、働くモチベーションを高める必要があるとの認識を共有し、「調査・検証チーム」「情報サイト構築チーム」「研修・教材チーム」という 3 つの分科会を立ち上げました。

「調査・検証チーム」ではアンケートの作成及び結果の分析を行いました。事業者及び潜在・顕在介護人材が持つ学習ニーズを把握するとともに、事業者と介護人材の認識のずれを検証いたしました。また実証講座実施の際には就労意欲への影響を調査し、教材の効果測定を行いました。「情報サイト構築チーム」では現場の職員にヒアリングを実施し、現職の職員に加え潜在化している介護人材にも介護の仕事に関心を持ってもらえるような素材を検討・掲載いたしました。「研修・教材チーム」では、学習ニーズ調査の結果を踏まえ、潜在介護人材向けの教材を開発いたしました。わかりやすく伝えることに加え、受講者の利便性を考慮し、e ラーニング形式を採用いたしました。

本報告書では事業全体の流れにのっとり、各分科会の成果を記載しております。この成果が介護業界で活かされることを願うとともに、事業を継続・発展させていけるようスタッフ一同、努めて参ります。また、介護人材を養成する各学校・スクールの皆様におかれましても、ご活用いただけることを心から願う次第でございます。

関係者各位におかれましては、今後ともご支援・ご協力賜りますようお願い申し上げますとともに、皆様方へのご挨拶とさせていただきます。

構成機関

構成機関（学校・団体・機関等）の名称		役割等	都道府県名
1	東京未来大学	開発・実証	東京都
2	札幌医療秘書福祉専門学校	実証	北海道
3	札幌スポーツ&メディカル専門学校	実証	北海道
4	仙台医療秘書福祉専門学校	実証	宮城県
5	仙台リゾート&スポーツ専門学校	実証	宮城県
6	東京医療秘書福祉専門学校	実証	東京都
7	東京リゾート&スポーツ専門学校	実証	東京都
8	横浜リゾート&スポーツ専門学校	実証	神奈川県
9	名古屋医療秘書福祉専門学校	実証	愛知県
10	名古屋リゾート&スポーツ専門学校	実証	愛知県
11	大阪医療秘書福祉専門学校	実証	大阪府
12	大阪リゾート&スポーツ専門学校	実証	大阪府
13	福岡医療秘書福祉専門学校	実証	福岡県
14	福岡リゾート&スポーツ専門学校	実証	福岡県
15	社会福祉法人 三幸福社会	実証・開発	東京都
16	株式会社日本教育クリエイト	実証・開発	東京都
17	帝京大学	実証	東京都
18	身延山大学	実証・開発	静岡県
19	社会福祉法人 善光会	開発	東京都
20	東京未来大学福祉保育専門学校	実証・開発・総括	東京都

事業責任者

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
昼間 一彦	学校法人三幸学園 理事長	総括	東京都

事務局

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発部 部長	総括	東京都
松島 周子	学校法人三幸学園 事業開発部	総括	東京都

実施委員

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
昼間 一彦	学校法人三幸学園 理事長	総括	東京都
松縄 和彦	社会福祉法人 三幸福社会 理事	実証・開発	東京都
味田 英	株式会社日本教育クリエイト 取締役	実証	東京都
高橋 一公	東京未来大学 モチベーション行動科学部教授	実証・開発	東京都
大西 和子	東京未来大学福祉保育専門学校 介護福祉科教務主任	実証・開発	東京都
小川 孝裕	東京未来大学福祉保育専門学校 副校長	実証・開発	東京都
前山 いづみ	東京未来大学エクステンションセンター 教務主任	実証・開発	東京都
藁科 智久	社会福祉法人 三幸福社会 総務部長	実証・開発	東京都
山村 豊	帝京大学教育学部 准教授	実証	東京都
檜木 博之	身延山大学仏教学部 准教授	開発	静岡県
西田 日出美	社会福祉法人 善光会 理事 最高経営責任者	開発	東京都
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発部 部長	総括	東京都
松島 周子	学校法人三幸学園 事業開発部	総括	東京都

分科会①「調査・検証チーム」

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
高橋 一公	東京未来大学 モチベーション行動科学部教授	総括	東京都
山村 豊	帝京大学教育学部 准教授	実証・開発	東京都
大西 和子	東京未来大学福祉保育専門学校 介護福祉科教務主任	実証	東京都
阿部 雅子	仙台医療秘書福祉専門学校 介護福祉科教務主任	実証・開発	宮城県
岡山 勝子	東京医療秘書福祉専門学校 介護福祉科教務主任	実証・開発	東京都
山口 和子	大阪医療秘書福祉専門学校 介護福祉科教務主任	実証・開発	大阪府
西川 聖子	福岡医療秘書福祉専門学校 介護福祉科教務主任	実証・開発	福岡県
松岡 寿樹	株式会社日本教育クリエイト マネージャー	実証・開発	東京都
久保 大輝	株式会社日本教育クリエイト リーダー	実証	東京都
藁科 智久	社会福祉法人 三幸福社会 総務部長	開発	東京都
西田 日出美	社会福祉法人 善光会 理事 最高経営責任者	開発	東京都
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発部 部長	総括	東京都
松島 周子	学校法人三幸学園 事業開発部	総括	東京都

分科会②「情報サイト構築チーム」

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
松縄 和彦	社会福祉法人 三幸福社会 理事	総括	東京都
味田 英	株式会社日本教育クリエイト 取締役	実証・開発	東京都
伊藤 義兼	株式会社日本教育クリエイト チーフマネージャー	実証	東京都
青柳 武史	株式会社日本教育クリエイト プロデューサー	実証・開発	東京都
藁科 智久	社会福祉法人 三幸福社会 総務部長	実証・開発	東京都

西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発部 マネージャー	実証・開発	東京都
松島 周子	学校法人三幸学園 事業開発部	実証・開発	東京都

分科会③「教材・研修チーム」

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
檜木 博之	身延山大学仏教学部 准教授	開発・検証	静岡県
大西 和子	東京未来大学福祉保育専門学校 介護福祉科 教務主任	開発	東京都
阿部 雅子	仙台医療秘書福祉専門学校 介護福祉科教務主任	開発	宮城県
岡山 勝子	東京医療秘書福祉専門学校 介護福祉科教務主任	開発	東京都
山口 和子	大阪医療秘書福祉専門学校 介護福祉科教務主任	開発	大阪府
西川 聖子	福岡医療秘書福祉専門学校 介護福祉科教務主任	開発	福岡県
前山 いづみ	東京未来大学エクステンションセンター 教務主任	開発	東京都
富澤 秀光	株式会社日本教育クリエイト チーフマネージャー	実証・開発	東京都
村瀬 麻衣	株式会社日本教育クリエイト プロデューサー	実証・開発	東京都
西田 日出美	社会福祉法人 善光会 理事 最高経営責任者	実証・開発	東京都
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発部 マネージャー	総括	東京都
松島 周子	学校法人三幸学園 事業開発部	総括	東京都

【目次】

事業概要	1
I. 平成 28 年度事業実施概要	2
II. 活動内容	3
III. 事業実施体制	4
IV. プロジェクトの流れに沿った報告	5
1. 学習ニーズ等把握アンケート	6
1.1 分科会①「調査・検証チーム」の概要	6
1.2 アンケートの調査方法	6
1.3 アンケートシステムの概要	10
1.4 アンケート結果	13
1.5 まとめ	34
2. 研修プログラムの開発	36
2.1 研修プログラムの概要	36
2.2 E ラーニングシステムの概要	41
2.3 学習の流れとシステムの仕様について	43
2.4 教材制作の進め方	48
3. 実証講座	50
3.1 実証講座の実施方法	50
3.2 実証講座の実施結果	52
3.3 東京都介護福祉士会会員による研修評価	61
3.4 α 版の改善について	72
4. 情報サイト構築	73
4.1 サイトの運営に関する提案	73
4.2 サイトのシステムに関する提案	74
4.3 サイトのコンテンツ案	79
4.4 コンテンツの作成	80
V. 事業成果	81
VI. 総括及び将来の展望	82
VII. 成果報告会当日資料	83

事業概要

I. 平成 28 年度事業実施概要

「介護人材不足の軽減」並びに「女性の活躍」ひいては「女性の社会進出」を目的とし、潜在介護人材の就労促進を目的に、研修プログラムの「開発」「実証講座の実施」「検証」を行うものである。開発に当たっては研修プログラムが幅広く利用されるよう汎用性が高いものを目指す。

(1) 研修プログラムの開発・検証

先述のアンケート調査の分析結果をもとに、事業者及び個人が希望する学習内容を抽出した。併せて、潜在・現職介護人材の就労意欲の傾向及びその向上に必要な要素を検討した。その結果、教材の水準は初任者研修に設定し、学びやすさの観点から e ラーニングを媒体とすることを決定した。潜在介護人材の就労に焦点を当て、的確で分かりやすい介護技術の習得を目指す講座の他、長期就労を視野に入れた介護職の心身の安全面に配慮した講座を開発した。開発した e ラーニング教材は「きらめくケア・ゼミ」（以下ケア・ゼミ）と名付けた。

検証では潜在介護人材として専門学校生及び教諭、及び現職介護人材として専門学校生の実習先・就職先の職員に協力いただいた。実証講座のアンケート結果を踏まえ、次年度の事業においては修正を加え、完成版の開発をめざす。

(2) 情報サイトの構築

潜在介護人材を研修プログラムに繋げるため、また潜在介護人材の介護業界へのバリアを減らすため、情報サイト「きらめくケア・ナビ」（以下ケア・ナビ）を開発した。ケア・ナビの目的はユーザーが肩に力を入れず介護の情報・知識を得られるコンテンツの掲載、また介護業界におけるキャリアパスを描きやすくなるコンテンツの提供である。今年度は分科会におけるコンテンツ内容の検討、アンケートの分析結果の精査及び社会福祉法人・三幸福社会職員へのインタビューを通じ、掲載するコンテンツ内容を決め、作成を開始した。次年度はコンテンツの充実とケア・ナビの公開、及びケア・ゼミへのユーザー誘導を開始する。

※ (1)(2) の事業成果を発表する場として、平成 29 年 1 月 27 日（金）に東京未来大学にて成果報告会を実施した。当日資料を報告書巻末に掲載する。

II. 活動内容

「I. 事業計画の概要」で述べた3分野において、今年度実施した具体的な活動内容は以下の通りである。

(1) 学習ニーズの把握調査実施

研修プログラム開発にあたり、希望する学習・研修内容に関する質問項目に加え、就労・業務に関する不安・負担を調査した。調査対象は介護に関する研修を修了した潜在・現職介護人材、及び介護事業管理者（以下、事業者）とした。調査項目の選定は分科会①「調査・検証チーム」が行い、調査実施は分科会②「情報サイト構築チーム」がその中心を担った。

(2) 研修プログラムの開発

(1)の調査結果をもとに、分科会③「研修・教材チーム」が中心となり、潜在介護人材を対象としたeラーニング研修を開発した。開発の際には、潜在介護人材・事業者を対象とした調査の結果を反映させた。

(3) 研修プログラムの検証

開発したeラーニング教材（α版と呼ぶ）の検証では、三幸学園グループ内の介護人材養成校の教員・在校生及び実習先・就職先に受講いただき、アンケートに回答いただいた。今後は回答を基に改善提案を固め、改善版（β版と呼ぶ）の作成、及び次年度以降の研修プログラム開発につなげる。

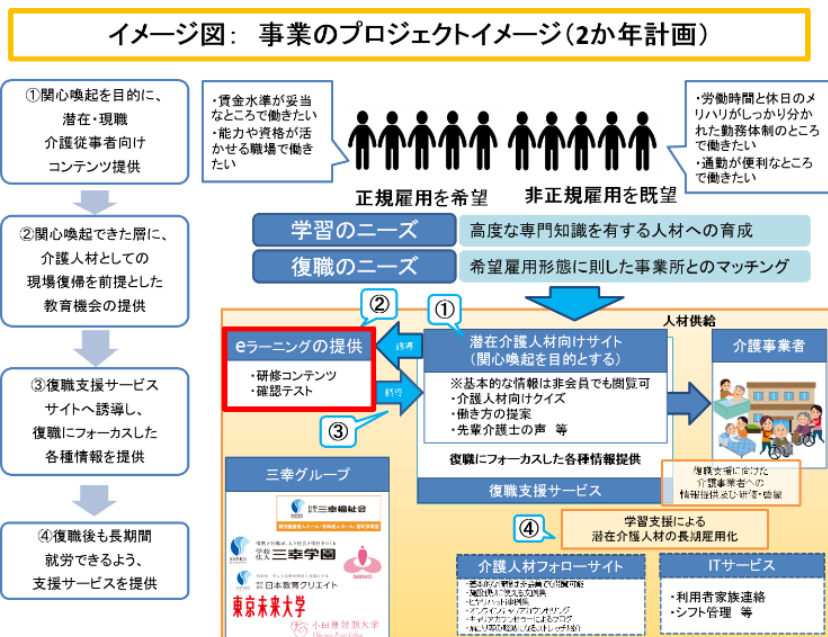
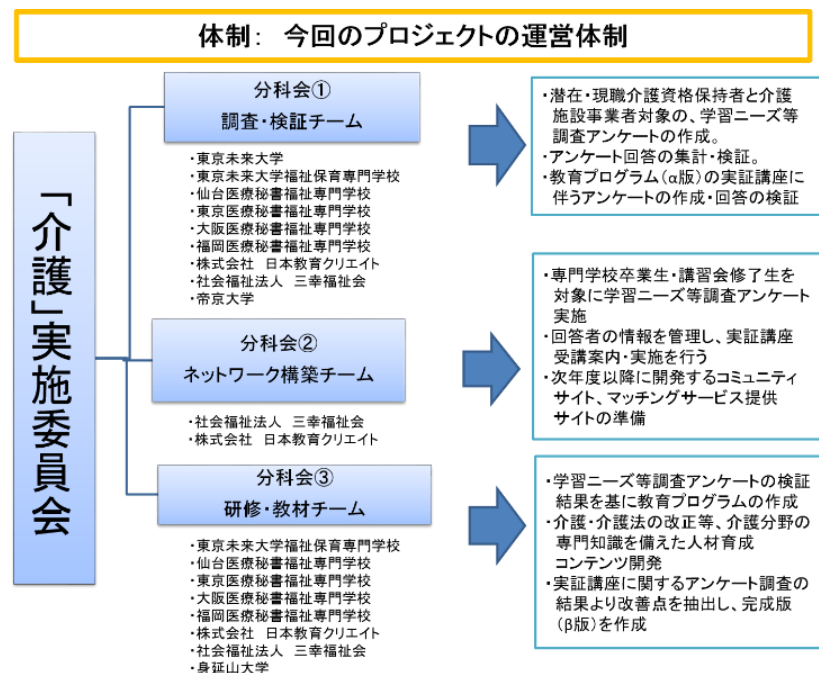
(4) 情報サイトのコンテンツの準備・構築

潜在介護人材の関心喚起を主な目的とし、介護情報サイトを構築、公開に向けたコンテンツ作成を行った。

III. 事業実施体制

本事業では、現在介護職から離れている介護資格保持者を、介護職に就業させることを目指す。平成 26 年度及び 27 年度の文科省委託事業である「潜在保育士の顕在化」事業の経験を活かし、①潜在・現職介護資格保持者と介護事業者へのニーズ調査実施、②e ラーニングサイト・教材の開発による学び直し、先進的な介護について学ぶ機会の提供、③介護資格保持者間のネットワーク構築を行う。

とくに③については a. 介護への関心喚起と効率的な業務遂行のノウハウ共有・情報提供サイト、b. 事業者と介護資格保持者のマッチングサイトのベースとなるものである。



プロジェクトの流れに沿った報告

1. 学習ニーズ等把握アンケート

1.1 分科会①「調査・検証チーム」の概要

分科会①「」では主に研修プログラム開発に向けた「調査」、調査結果の「分析」及び開発した研修プログラムの「実証」を行った。「調査」「実証」の主なスケジュールは以下の通りである。

実施内容	期間
【調査】調査項目選定	平成 28 年 6 月～7 月 12 日
【調査】アンケート調査実施	平成 28 年 8 月 26 日～9 月 16 日
【分析】調査結果分析	平成 28 年 9 月 20 日～10 月 5 日
【分析】調査結果共有	平成 28 年 10 月 5 日
【実証】実証講座アンケートの質問項目選定	平成 28 年 12 月～翌年 1 月 10 日
【実証】実証講座実施	平成 29 年 1 月 13 日～1 月 25 日
【分析】実証講座アンケートの回答分析	(1 回目) 平成 29 年 1 月 20 日 (2 回目) 平成 29 年 1 月 27 日

1.2 アンケート調査方法

(1) 調査目的

本事業の目的は、潜在介護人材の顕在化すなわち介護分野への復職及び就労支援プログラム開発に向けて、潜在介護人材および介護事業所管理者が必要とするサポートや教育支援プログラムについて探ることであった。

潜在的介護人材へサポートや教育支援は介護現場への復職は、新しい介護技術や知識に対する不安や現場へのモチベーションの影響を受けること考えられる。また、介護事業所管理者と復職希望者の齟齬を理解することも復職への不安軽減にもつながり介護人材の確保を促進させる可能性を秘めている。

そこで本調査では、介護人材の就労に対する不安やモチベーション、並びに介護人材と介護事業所管理者との比較において、復職支援を促進するための研修内容とサポートについて検討する。

(2) 調査対象

人材確保のすそ野を広げるという観点から、社会人を対象に介護に関する資格講座を開講する、三幸グループ内の日本教育クリエイトの研修修了生（以下、修了生）12,700 名を対象に、個人向けアンケートを実施した。

同様に日本教育クリエイトの研修実施実績を活用し、東京都・神奈川県内でつながりのある事業者 200 か所に、事業者向けアンケートへの協力を依頼した。

(3) 調査方法

修了生向け調査

三幸学園から調査ページの URL を記載した依頼はがきを郵送し、調査協力者に指定サイトにて回答を依頼する Web 調査の形式とした。尚、実際に郵送した依頼書は下に掲載した通りである。



修了生対象調査
依頼書（はがき・裏面）

事業者向け調査

郵便にて調査用紙を配布し、回答記入後返送を依頼する郵送調査の形式とした。

(4) 修了生向け（潜在介護人材向け）調査項目

1) 基本属性

基本属性として、年代、性別、最終学歴、家族構成、介護職経験、介護系資格の有無、就労時雇用形態、希望雇用形態、介護職系統、勤務年数、年収、仕事の継続意思をたずねた。

2) 達成動機（モチベーション）について

一般的な意欲・達成動機に関する項目である。個人特性としての心理的要因の測定をより精緻化するために、としての達成動機を示す項目として、堀野（1987）の達成動機の研究を参考に新たに作成した。達成動機は一般的には「社会的・文化的に価値があるとされたものを達成すること」とされているが、堀野の研究では、社会的・文化的価値のあるものを達成するという「競争的達成動機」と、個人の積極的価値に基づく「自己充實的達成動機」の2欲求の側面からとらえることを試みている。今回はこの「自己充實的達成動機」に着目して12項目からなる尺度を構成した。「あてはまる」から「あてはまらない」の5

件法にて回答を求めた。

3) 就職を希望する理由

就職・復職を希望する理由について職業観、介護観、生活上の必要性などの観点から 10 項目を作成し、「あてはまる」から「あてはまらない」の 5 件法にて回答を求めた。

4) 仕事・職場の状況

仕事・職場の状況について、仕事への自信、職場の理念、利用者との信頼関係、同僚とのコミュニケーション、待遇、雇用の保証などについて 15 項目を作成し、「あてはまる」から「あてはまらない」の 5 件法にて回答を求めた。

5) 仕事の負担（ストレス）

具体的な介護業務（夜勤、書類作成業務、介助業務、利用者支援業務など）で負担に感じているものについて 10 項目を作成し、「強く感じる」から「全く感じない」の 5 件法にて回答を求めた。

6) 全般的な負担感・不安感

仕事や家庭生活、人間関係など日常的に感じている負担や不安について 14 項目（「その他」は含まず）を作成し、「あてはまる」から「あてはまらない」の 5 件法にて回答を求めた。

7) 復職時の不安

離職者が復職するときに感じる不安について、離職期間の長さ、コミュニケーションに関する問題、体力、最新の知識、家族関係などの観点から 11 項目を作成し、「あてはまる」から「あてはまらない」の 5 件法で回答を求めた。

8) 介護にかかわる学習への意識

復職を考えた場合、必要とする学習内容について、介護技術、介護保険制度、コミュニケーションなどへの関心の程度を 10 項目から聴取した。回答は「とても関心がある」から「全く関心がない」までの 5 件法で求めた。

9) 必要とされるサポートについて

介護現場で働くうえで、介護技術研修や職場の課題解決法など必要と思われる研修やサポートについての 8 項目（「その他」は含まず）を作成し、「必要」から「必要ない」の 5 件法にて回答を求めた。

（５）介護事業所管理者向け（事業者向け）調査項目

1) 事業所特性

各事業所特性（職員数、収容者数、事業所形態など）および事業者（回答者）の年代、性別についてたずねた。

2) 求める人材について

事業所・管理者として求める人材の特性について 8 項目を作成し、介護技術、経営理念との一致、コミュニケーションなどの項目から、「非常にそう思う」から「まったくそう思わない」の 5 件法で回答を求めた。

3) 介護士が抱えるストレスについて

事業所・管理者として介護士が抱えると思われるストレスについて、健康上の問題、仕事量に関する問題、職場の介護観との相違、家族の問題、待遇などの観点から 18 項目を作成し、「あてはまる」から「全くあてはまらない」までの 5 件法にて回答を求めた。この項目は個人向け調査項目「4) 仕事・職場の状況」と対応する形で作成している。

4) 現場の介護士のストレス

事業所・管理者として介護士が具体的な介護業務（夜勤、書類作成業務、介助業務、利用者支援業務など）で負担に感じていると考えられるものについて 10 項目を作成し、「強く感じる」から「全く感じない」の 5 件法にて回答を求めた。この項目は個人向け調査項目「5) 仕事の負担（ストレス）」と対応する形で作成している。

5) 介護士入職時に希望する研修内容について

介護士の入職時に事業所・管理者として希望する研修について、介護技術、介護保険制度、コミュニケーションなど項目を通して必要性に関して 8 項目作成した。回答は「強く感じている」から「全く感じていない」までの 5 件法で求めた。この項目は個人向け調査項目「8) 介護にかかわる学習への意識」と対応する形で作成している。

6) 介護士の採用時（就職・復職時）に予想される不安について

離職期間のある介護士の採用（就職・復職）時に考えられる事業所・管理者としての不安について、離職期間の長さ、コミュニケーションに関する問題、体力、最新の知識、家族関係などの観点から 10 項目を作成し、「あてはまる」から「あてはまらない」の 5 件法で回答を求めた。この項目は個人向け調査項目「7) 復職時の不安」と対応する形で作成している。

1.3 アンケートシステムの概要

(1) 使用したシステム

本アンケートでは株式会社プロシーズの e ラーニングシステム Learning Ware（ラーニングウェア）のオープンアンケートの機能を使用している。オープンアンケート機能とは、事前にユーザー登録をせずとも、アンケート URL にアクセスしていただいたユーザが回答できるアンケートである。サイトへの仮登録を促し、アンケートに回答してもらうことで、e ラーニングへ誘導する目的もある。

(2) アンケート回答の手順

1) 以下の URL より仮登録画面にアクセスする。

[承諾し次へ進む]ボタンを押してメールアドレスを入力して仮登録を完了する。

URL : <https://www.learningware.jp/b-kaigo/form/>

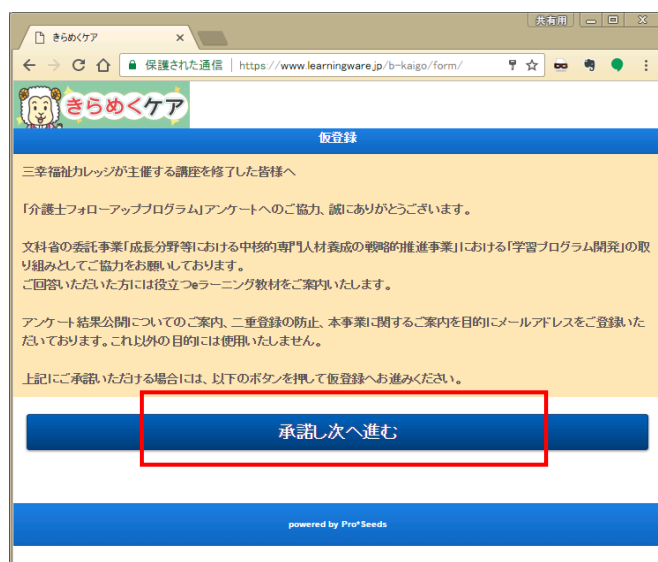


図 1（仮登録画面 1）

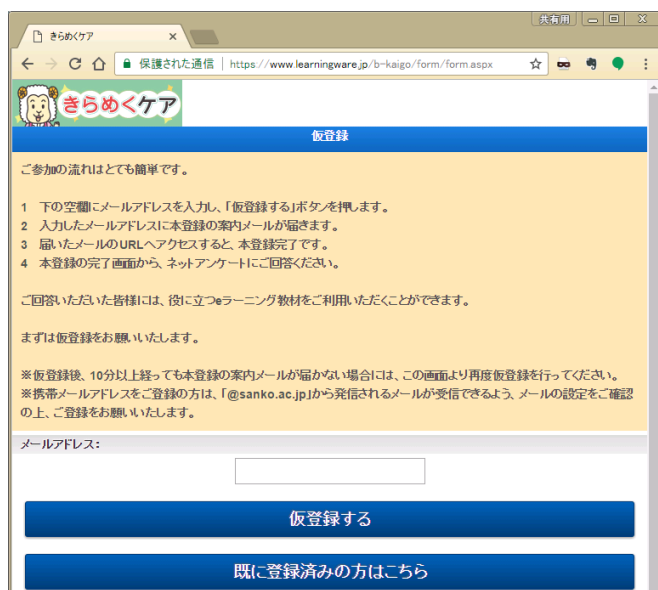


図 2（仮登録画面 2）



図 3
(仮登録完了画面)

- 2) 仮登録通知メールにされた本登録用 URL にアクセスして本登録を完了し、
[アンケートに回答する]ボタンを押して、アンケートに回答する。

本サービスに仮登録していただき誠にありがとうございます。

まだ本登録は完了していません。

以下のURLをクリックしていただくことで、本登録が完了します。
尚、1時間経過すると再度仮登録が必要となりますのでご注意くださいませ。

<https://www.learningware.jp/b-kaigo/form/reg.aspx?rid=MzU3NA==®ist=mail>

本登録が完了後、【介護士フォローアッププログラム】のログインIDとパスワードを
本メールアドレスに送信いたします。
eラーニングを受講する際にご利用ください。

この度は本サービスへのご登録、誠にありがとうございます。

図 4 (仮登録通知メール)

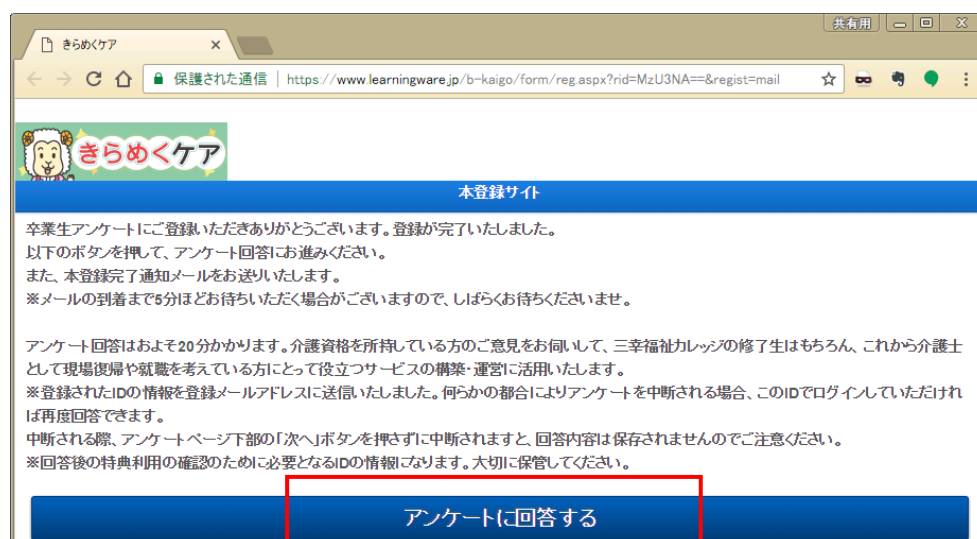


図 5 (本登録完了画面)

介護士フォローアッププログラム会員登録アンケートです。所要時間10分～20分程度です。恐れいますが、ご協力お願いいたします。

問1 **【必須】** あなたの年代についてお答えください。

- ☐ ～19歳まで
- ☐ 20代
- ☐ 30代
- ☐ 40代
- ☐ 50代
- ☐ 60代
- ☐ 70代
- ☐ 80代以上

問2 **【必須】** あなたの性別をお答えください。

- ☐ 男性
- ☐ 女性

問3 **【必須】** あなたの最終学歴をお答えください。

- ☐ 高等学校
- ☐ 高等専門学校
- ☐ 高等専門学校
- ☐ 専門学校(福祉分野)
- ☐ 専門学校(福祉分野以外)
- ☐ 短期大学(福祉分野)
- ☐ 短期大学(福祉分野以外)
- ☐ 4年制大学(福祉分野以外)
- ☐ その他 具(時)に
- ☐ 答えたくない

問4 **【必須】** 家族構成についてお尋ねします。あなたの同居している家族であてはまる方すべてをお選びください。

- ☐ 配偶者(夫または妻 あないは左記にあたる人)
- ☐ あなた自身の親
- ☐ 配偶者の親
- ☐ 祖父母
- ☐ 未就学児
- ☐ 小学生
- ☐ 中学生
- ☐ 大学・短大・大学院・専門学校生(大学浪人も含む)
- ☐ その他 具(時)に
- ☐ 同居家族はいない(一人暮らし)

問5 **【必須】** あなた自身の考え方についてお尋ねいたします。下記の項目についてどの程度あてはまるかを回答ください。

	あてはまる	ややあてはまる	どちらでもない	あまりあてはまらない	あてはまらない
いつも何か目標を持っている	☐	☐	☐	☐	☐
決められた仕事の中でも個性を活かしてやりたい	☐	☐	☐	☐	☐
人と競争することより、人とくらべることができないようなことをして自分をいかしたい	☐	☐	☐	☐	☐
ちょっとした工夫をすることが好きだ	☐	☐	☐	☐	☐
みんなに喜んでもらえるようなことをしたい	☐	☐	☐	☐	☐
何でも手がけた事は最善をつみたい	☐	☐	☐	☐	☐
何か小さなことでも自分にしかできないことをしてみたいと思う	☐	☐	☐	☐	☐
結果は気にしないで何かを一生懸命やってみたい	☐	☐	☐	☐	☐
いろんなことを学んで自分を深めたい	☐	☐	☐	☐	☐
今日一日何をしようかと考えることは多い	☐	☐	☐	☐	☐

図 6 (アンケート回答画面)

ご協力ありがとうございました。

[【トップページへ】](#)

powered by Pro*Seeds

図 7 (アンケート回答完了画面)

1.4 アンケート結果

(1) 回収状況および分析対象者

2016年8月26日～9月16日の間に調査を依頼し、研修修了生および事業者からそれぞれ下記のとおり回答が得られた。

1) 潜在介護人材（個人）

研修修了生 12,700 名に調査依頼のはがきを郵送し、310 名から回答が得られた。得られた回答の 310 名の内訳は、男性 108 名、女性 202 名であった。

年代の内訳は 20 代 10 名、30 代 22 名、40 代 131 名、50 代 117 名、60 代 25 名その他 5 名であり、40 代～50 代が全体の 80%を占めていた（表 1）。

表 1 年代別分布

年齢	～19歳	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代以上	合計
度数	4	10	22	131	117	25	0	1	310
%	1.29%	3.23%	7.10%	42.26%	37.74%	8.06%	0.00%	0.32%	100.00%

2) 事業所

200 か所に調査用紙を配布し、61 の事業者から回答が得られた。回答者の属性として男性が 35 名(57.4%)、女性が 26 名(42.6%)で、30 代～50 代が 52 名（85.25%）であった。また、事業所形態は施設系が 19 か所、居宅系が 30 か所であった。

(2) 修了生の基本属性と回答

1) 介護関係の資格取得状況（複数回答）

調査対象者（修了生）の介護関係の資格取得状況は表 2 のとおりである。実務者研修（ホームヘルパー1 級）が 117 名、介護職員初任者研修（ホームヘルパー2 級）が 242 名と多数を占めているが、国家資格である介護福祉士の取得者は 72 名にとどまっている。

表 2 潜在介護人材の取得資格

資格	介護福祉士	実務者研修 (ホームヘルパー1級)	介護職員初任者研修 (ホームヘルパー2級)	福祉用具専門相談員	移動介護従事者	社会福祉士 精神保健福祉士	ケアマネジャー	持っていない
度数	72	117	242	16	15	6	6	8
%	23.23%	37.74%	78.06%	5.16%	4.84%	1.94%	1.94%	2.58%

2) 現在の就労状況について

調査対象者の現在の就労状況について、「現在介護職に就いている」「介護職の経験があり、復職を検討している」「介護職の経験はないが、介護職への就職を希望している」「経

験の有無にかかわらず、介護職への就職（復職を含む）を希望しない」から 1 つ選択をしてもらった（表 3）。「現在介護職に就いている」「介護職の経験があり、復職を検討している」が合わせて約 80%と介護関係の就労経験があることが示されている。

表 3 現在の就労および就労希望（上段/下段 度数/%）

	～19歳	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代～	全体
現在介護職に就いている	3 0.97%	7 2.26%	14 4.52%	102 32.90%	81 26.13%	18 5.81%	0 0.00%	1 0.32%	226 72.90%
介護職の経験があり、復職を検討している	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	8 2.58%	12 3.87%	3 0.97%	0 0.00%	0 0.00%	23 7.42%
介護職の経験はないが、介護職への就職を希望している	0 0.00%	1 0.32%	3 0.97%	13 4.19%	12 3.87%	2 0.65%	0 0.00%	0 0.00%	31 10.00%
経験の有無にかかわらず、介護職への就職（復職を含む）	1 0.32%	2 0.65%	5 1.61%	8 2.58%	12 3.87%	2 0.65%	0 0.00%	0 0.00%	30 9.68%
合計	4 1.29%	10 3.23%	22 7.10%	131 42.26%	117 37.74%	25 8.06%	0 0.00%	1 0.32%	310 100.00%

3) 介護職としての勤務経験

介護職として勤務した年数について、「1 年未満」「1 年以上 3 年未満」「3 年以上 5 年未満」「5 年以上 10 年未満」「10 年以上 20 年未満」「20 年以上」から選択してもらった。その結果、5 年未満のものが 202 名（約 79%）であり介護経験が浅いものが多いことが示された（表 4）。

表 4 介護職としての経験年数

	～19歳	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80歳～	合計
1年未満	3 1.16%	5 1.94%	3 1.16%	26 10.08%	14 5.43%	5 1.94%	0 0.00%	1 0.39%	57 22.09%
1年以上3年未満	0 0.00%	1 0.39%	5 1.94%	29 11.24%	28 10.85%	3 1.16%	0 0.00%	0 0.00%	66 25.58%
3年以上5年未満	0 0.00%	1 0.39%	2 0.78%	38 14.73%	32 12.40%	6 2.33%	0 0.00%	0 0.00%	79 30.62%
5年以上10年未満	0 0.00%	1 0.39%	4 1.55%	17 6.59%	20 7.75%	7 2.71%	0 0.00%	0 0.00%	49 18.99%
10年以上20年未満	0 0.00%	0 0.00%	4 1.55%	1 0.39%	2 0.78%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	7 2.71%
合計	3 1.16%	8 3.10%	18 6.98%	111 43.02%	96 37.21%	21 8.14%	0 0.00%	1 0.39%	258 100.00%

4) 介護職への就労希望理由、就労理由について

介護職への就労希望理由または就労理由について表 5 の通りとなっている。特に「介護を通じて社会に貢献したい」「介護分野でのキャリアアップがしたい」「これまで資格取得を通して得てきた介護技術を生かしたい」において「あてはまる」「ややあてはまる」の割合が高くなっている。それに対し「知人が介護現場で生き生き働いているのを見て」「子育て等が落ち着き、時間に余裕ができた」「家庭の生活費の不足を補うため」においては「あてはまらない」の割合が高くなっている。

表5 介護職への就労希望理由、就労理由

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	合計
介護職が自分の適性職業である	56 19.86%	82 29.08%	114 40.43%	19 6.74%	11 3.90%	282 100.00%
介護を通じて社会に貢献したい	88 31.10%	110 38.87%	67 23.67%	10 3.53%	8 2.83%	283 100.00%
介護分野でのキャリアアップがしたい	113 39.93%	98 34.63%	51 18.02%	14 4.95%	7 2.47%	283 100.00%
これまで資格取得を通して得てきた介護技術を生かしたい	115 40.49%	108 38.03%	48 16.90%	4 1.41%	9 3.17%	284 100.00%
自分の介護親にあう介護施設にめぐりあえた	40 14.34%	55 19.71%	104 37.28%	25 8.96%	55 19.71%	279 100.00%
利用者とのコミュニケーションに自信がある	61 21.63%	97 34.40%	97 34.40%	19 6.74%	8 2.84%	282 100.00%
知人が介護現場で生き生き働いているのを見て	27 9.85%	53 19.34%	85 31.02%	38 13.87%	71 25.91%	274 100.00%
子育て等が落ち着き、時間に余裕ができた	44 16.42%	49 18.28%	38 14.18%	19 7.09%	118 44.03%	268 100.00%
家庭の生活費の不足を補うため	73 26.84%	70 25.74%	38 13.97%	18 6.62%	73 26.84%	272 100.00%
介護職員の募集条件が自分に合っていた	49 17.75%	84 30.43%	80 28.99%	23 8.33%	40 14.49%	276 100.00%

5) 仕事・職場の状況について

表6 仕事・職場の状況について

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	合計
仕事を続けていく自信がある(自信を持てる)	69 24.47%	92 32.62%	96 34.04%	19 6.74%	6 2.13%	282 100.00%
自身の成長が感じられる	69 24.38%	123 43.46%	67 23.67%	20 7.07%	4 1.41%	283 100.00%
仕事を通じ、利用者から信頼されている	62 22.06%	132 46.98%	77 27.40%	5 1.78%	5 1.78%	281 100.00%
仕事とプライベートのバランスが取れている	61 21.71%	67 23.84%	89 31.67%	32 11.39%	32 11.39%	281 100.00%
職場の掲げる理念に共感できる	46 16.43%	76 27.14%	105 37.50%	25 8.93%	28 10.00%	280 100.00%
業務に合わせた適切な人員配置がなされている	25 8.96%	32 11.47%	93 33.33%	63 22.58%	66 23.66%	279 100.00%
希望した時間配分で仕事ができる	59 21.15%	64 22.94%	67 24.01%	45 16.13%	44 15.77%	279 100.00%
業務中、同僚とコミュニケーションがとりやすい	66 23.40%	78 27.66%	82 29.08%	35 12.41%	21 7.45%	282 100.00%
同僚に個人的な相談を持ちかけることができる	54 19.22%	65 23.13%	67 23.84%	45 16.01%	50 17.79%	281 100.00%
仕事に見合った給与が支給されている	29 10.32%	41 14.59%	92 32.74%	52 18.51%	67 23.84%	281 100.00%
十分な休暇が与えられている	54 19.29%	73 26.07%	75 26.79%	31 11.07%	47 16.79%	280 100.00%
希望に合わせて休暇が取れている	78 27.76%	78 27.76%	55 19.57%	29 10.32%	41 14.59%	281 100.00%
管理者に認められている	47 16.73%	83 29.54%	105 37.37%	20 7.12%	26 9.25%	281 100.00%
職場への所属意識が感じられる	54 19.29%	75 26.79%	102 36.43%	25 8.93%	24 8.57%	280 100.00%
雇用が保証されている	59 21.07%	75 26.79%	95 33.93%	18 6.43%	33 11.79%	280 100.00%

現職者および介護現場での就労を希望する対象者（潜在介護人材）の仕事や職場の状況については表 6 の通りとなった。「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した割合が高かった項目は「仕事を続けていく自信がある（自信を持てる）」(61.09%)、「自身の成長が感じられる」(67.84%)、「仕事を通じ、利用者から信頼されている」(69.09%)であった。それに対して「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の割合が高かった項目は、「業務に合わせた適切な人員配置がなされている」(46.24%)、「仕事に見合った給与が支給されている」(42.35%)など労働環境に関するものであった。

6) 仕事の負担感について

介護業務に関する負担感については表 7 の通りとなった。「夜勤」において負担を「強く感じる」「やや強く感じる」の割合が他の項目と比較して高くなっている（46.78%）。それに続き「看取り」「喀痰吸引」「業務上の書類作成」と続いている。ただし介護における通常業務に対しても負担感が示されている。

表 7 仕事への負担感について

	強く感じる	やや強く感じる	どちらともない	あまり感じない	全く感じない	合計
夜勤	88 28.39%	57 18.39%	91 29.35%	23 7.42%	51 16.45%	310 100.00%
業務上の書類作成	51 16.45%	62 20.00%	109 35.16%	61 19.68%	27 8.71%	310 100.00%
利用者の外出支援	25 8.06%	32 10.32%	125 40.32%	81 26.13%	47 15.16%	310 100.00%
入浴介助	40 12.90%	75 24.19%	93 30.00%	72 23.23%	30 9.68%	310 100.00%
トイレ介助	32 10.32%	54 17.42%	108 34.84%	78 25.16%	38 12.26%	310 100.00%
食事介助	24 7.74%	43 13.87%	113 36.45%	84 27.10%	46 14.84%	310 100.00%
移動介助	31 10.00%	42 13.55%	108 34.84%	89 28.71%	40 12.90%	310 100.00%
看取り	77 24.84%	51 16.45%	107 34.52%	38 12.26%	37 11.94%	310 100.00%
喀痰吸引	66 21.29%	49 15.81%	129 41.61%	20 6.45%	46 14.84%	310 100.00%
投薬管理	43 13.87%	61 19.68%	117 37.74%	49 15.81%	40 12.90%	310 100.00%

7) 介護職経験者の不安について

介護職への就労を希望している、または既に就労している人（潜在介護人材）の就労時の不安については表 8 の通りであった。「健康上の問題」「業務量の多さ」「給与に対する不

満」において「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した割合が 50%を超えていた。また、「職場の人間関係」「時間外勤務」に対する不安も示されている。これらに対して「家族からの退職要請」や「子育ての負担」などに関する不安はさほど高くなく、今回の調査における復職希望者や現職者の家族環境を示すものと考えられる。

表 8 介護経験のある潜在介護人材の不安

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	合計
健康上の問題	57 21.84%	91 34.87%	63 24.14%	32 12.26%	18 6.90%	261 100.00%
仕事内容が自分の考えとは異なる	27 10.38%	58 22.31%	96 36.92%	51 19.62%	28 10.77%	260 100.00%
管理者からの低評価	32 12.45%	22 8.56%	100 38.91%	52 20.23%	51 19.84%	257 100.00%
業務量の多さ	64 24.52%	71 27.20%	73 27.97%	32 12.26%	21 8.05%	261 100.00%
不規則な勤務体系	45 17.31%	48 18.46%	77 29.62%	37 14.23%	53 20.38%	260 100.00%
家族の介護	31 12.40%	37 14.80%	52 20.80%	21 8.40%	109 43.60%	250 100.00%
職場の介護観との相違	43 16.54%	40 15.38%	98 37.69%	38 14.62%	41 15.77%	260 100.00%
家族からの退職要請	19 7.76%	17 6.94%	36 14.69%	22 8.98%	151 61.63%	245 100.00%
子育ての負担	18 7.35%	26 10.61%	33 13.47%	28 11.43%	140 57.14%	245 100.00%
給与に対する不満	78 30.00%	74 28.46%	50 19.23%	34 13.08%	24 9.23%	260 100.00%
職場の人間関係	53 20.46%	43 16.60%	70 27.03%	48 18.53%	45 17.37%	259 100.00%
利用者家族からの要求	34 13.18%	40 15.50%	77 29.84%	54 20.93%	53 20.54%	258 100.00%
利用者への対応	29 11.20%	50 19.31%	82 31.66%	53 20.46%	45 17.37%	259 100.00%
時間外勤務	53 20.78%	47 18.43%	53 20.78%	46 18.04%	56 21.96%	255 100.00%

8) 復職への不安について

離職者の復職への不安、現職者の復職時の不安については表 9 の通りであった。「離職期間の長さ」「同僚とのコミュニケーション」「自身の体力や健康問題」「最新の介護技術への適応」「介護にかかわる法律などの知識」において「あてはまる」「ややあてはまる」の割合が高い傾向がみられた。特に「自身の体力や健康問題」は 60%以上が不安を示しており、介護業務の身体的な負担感が強いことを示している。また、介護技術や新しい介護関係の法律などへの対応なども課題として示されている。また、周囲や職場に適切な相談相手がいないことも不安材料として示されている。

表 9 復職への不安

	あてはま る	ややあて はまる	どちらとも いえない	あまりあて はまらない	あてはまら ない	合計
離職期間の長さ	65 25.79%	61 24.21%	63 25.00%	16 6.35%	47 18.65%	252 100.00%
同僚とのコミュニケーション	66 25.68%	71 27.63%	59 22.96%	30 11.67%	31 12.06%	257 100.00%
利用者とのコミュニケーション	44 17.12%	64 24.90%	67 26.07%	45 17.51%	37 14.40%	257 100.00%
利用者家族とのコミュニケーション	46 17.90%	66 25.68%	70 27.24%	49 19.07%	26 10.12%	257 100.00%
自身の体力や健康問題	87 33.72%	82 31.78%	45 17.44%	24 9.30%	20 7.75%	258 100.00%
最新の介護技術への適応	67 26.07%	76 29.57%	71 27.63%	26 10.12%	17 6.61%	257 100.00%
介護に関わる法律などの知識	84 32.43%	62 23.94%	67 25.87%	24 9.27%	22 8.49%	259 100.00%
配偶者の同意	42 16.87%	21 8.43%	52 20.88%	38 15.26%	96 38.55%	249 100.00%
配偶者以外の家族の同意	33 13.15%	20 7.97%	61 24.30%	38 15.14%	99 39.44%	251 100.00%
適切な相談相手の不在	63 24.61%	50 19.53%	72 28.13%	29 11.33%	42 16.41%	256 100.00%
介護職への復職経験者からの体験談が聞けないこと	41 16.14%	45 17.72%	84 33.07%	31 12.20%	53 20.87%	254 100.00%

9) 就職・復職の際に学びたい内容について

表 10 就職・復職の際学びたい内容

	とても関 心がある	関心がある	どちらとも いえない	それほど関 心はない	まったく関 心がない	合計
レクリエーション・アクティビティ	74 27.51%	108 40.15%	50 18.59%	30 11.15%	7 2.60%	269 100.00%
生活リハビリ	89 33.21%	128 47.76%	41 15.30%	8 2.99%	2 0.75%	268 100.00%
介護保険制度について	89 33.09%	103 38.29%	59 21.93%	12 4.46%	6 2.23%	269 100.00%
社会が求める介護	74 27.51%	109 40.52%	72 26.77%	12 4.46%	2 0.74%	269 100.00%
介護技術	133 49.44%	104 38.66%	26 9.67%	4 1.49%	2 0.74%	269 100.00%
利用者の理解とコミュニケーション	106 39.41%	114 42.38%	37 13.75%	10 3.72%	2 0.74%	269 100.00%
介護計画	83 30.97%	114 42.54%	58 21.64%	11 4.10%	2 0.75%	268 100.00%
医療的ケア	84 31.34%	114 42.54%	53 19.78%	15 5.60%	2 0.75%	268 100.00%
介護リスクマネジメント	84 31.23%	115 42.75%	54 20.07%	12 4.46%	4 1.49%	269 100.00%
看取り	64 24.06%	103 38.72%	74 27.82%	16 6.02%	9 3.38%	266 100.00%

就職・復職時に学びたい内容については表 10 の通りであった。「生活リハビリ」「介護技術」「利用者とのコミュニケーション」については「とても関心がある」および「関心があ

る」とした者が 80%を超える高い関心を示している。いずれの項目においては関心を示している者が 60%を超えており、学習に対する意欲が示されていると考えられる。

10) 介護現場で働くうえで必要なサポートや研修について

復職を希望する希望潜在介護人材およびに現職者が介護現場で必要とするサポートや研修については表 11 の通りであった。「介護技術研修」については 70%以上が「必要」と回答し、現職者・潜在介護人材の別にかかわらず研修希望が多いことが示されている。また「コミュニケーション技法」に対するニーズも高いことが示されている。

表 11 介護現場で働くうえで必要なサポートや研修

	必要	やや必要	どちらとも いえない	やや必要 ない	必要ない	合計
介護技術研修	206 72.79%	56 19.79%	19 6.71%	2 0.71%	0 0.00%	283 100.00%
コミュニケーション技法	165 58.30%	77 27.21%	28 9.89%	11 3.89%	2 0.71%	283 100.00%
業務に関する相談体制	151 53.55%	84 29.79%	38 13.48%	6 2.13%	3 1.06%	282 100.00%
職場における課題解決の仕組み	159 56.18%	75 26.50%	39 13.78%	7 2.47%	3 1.06%	283 100.00%
利用者およびその家族からの苦情処理	154 54.61%	82 29.08%	37 13.12%	7 2.48%	2 0.71%	282 100.00%
自治体、行政との連携	135 48.04%	81 28.83%	56 19.93%	5 1.78%	4 1.42%	281 100.00%
介護業務に関する研修の実施	165 58.30%	85 30.04%	28 9.89%	3 1.06%	2 0.71%	283 100.00%
産休・育休、介護休の職場啓発	135 49.09%	65 23.64%	57 20.73%	9 3.27%	9 3.27%	275 100.00%

(3) 事業所および事業管理者の回答

1) 採用の際、望む人材について

表 12 採用の際、望む人材

	非常に そう思う	やや そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	全くそう 思わない	合計
介護護を通じた社会に貢献を目指す人材	25 40.98%	21 34.43%	14 22.95%	1 1.64%	0 0.00%	61 100.00%
介護分野でのキャリアアップを志望する人材	25 40.98%	22 36.07%	12 19.67%	2 3.28%	0 0.00%	61 100.00%
事業者が掲げる経営理念に合った介護観を持つ人材	35 57.38%	17 27.87%	9 14.75%	0 0.00%	0 0.00%	61 100.00%
介護技術に自信がある人材	10 16.39%	19 31.15%	20 32.79%	9 14.75%	3 4.92%	61 100.00%
利用者とのコミュニケーションに自信がある人材	30 50.00%	21 35.00%	7 11.67%	0 0.00%	2 3.33%	60 100.00%
職場で同僚とのコミュニケーションに自信がある人材	23 38.33%	27 45.00%	8 13.33%	0 0.00%	2 3.33%	60 100.00%
高齢者が好きな人材	25 40.98%	18 29.51%	16 26.23%	2 3.28%	0 0.00%	61 100.00%
介護福祉士の資格を有する人材	13 21.31%	18 29.51%	21 34.43%	6 9.84%	3 4.92%	61 100.00%

事業所および事業管理者が採用の際に望む人材については表 12 の通りであった。「事業者の掲げる経営理念に合った介護観を持つ人材」「利用者とのコミュニケーションに自信がある人材」において「非常にそう思う」のみで 50%を超える回答となっている。それに対して「介護技術に自信がある人材」に関しては「非常にそう思う」「ややそう思う」を合わせても 50%に満たず、事業所・事業管理者としては技術的な側面よりも、理念や介護観、対人コミュニケーションを重要視している傾向がみられる。

2) 現場の介護職が特にストレスや不安を感じると思うものについて

表 13 現場の介護職が特にストレスや不安を感じると思うもの

	あてはまる	やや当てはまる	どちらともいえない	あまり当てはまらない	全くあてはまらない	合計
けがや病気など健康上の問題	13 22.03%	18 30.51%	17 28.81%	8 13.56%	3 5.08%	59 100.00%
自分が思っていた仕事の内容との相違	14 22.95%	26 42.62%	10 16.39%	9 14.75%	2 3.28%	61 100.00%
仕事に対する上司からの低評価	3 5.08%	14 23.73%	19 32.20%	21 35.59%	2 3.39%	59 100.00%
仕事量の多さ	10 16.67%	20 33.33%	15 25.00%	11 18.33%	4 6.67%	60 100.00%
肉体的な負担	10 16.67%	23 38.33%	17 28.33%	8 13.33%	2 3.33%	60 100.00%
休日出勤や夜勤の多さ	2 3.33%	15 25.00%	18 30.00%	14 23.33%	11 18.33%	60 100.00%
介護を職業とすることの意欲喪失	7 11.67%	21 35.00%	19 31.67%	8 13.33%	5 8.33%	60 100.00%
他の職業への興味関心	6 9.84%	18 29.51%	17 27.87%	14 22.95%	6 9.84%	61 100.00%
職場の介護観との相違	9 15.00%	20 33.33%	21 35.00%	7 11.67%	3 5.00%	60 100.00%
自身の介護技術の問題	3 5.00%	10 16.67%	19 31.67%	26 43.33%	2 3.33%	60 100.00%
家族の介護	11 18.03%	18 29.51%	14 22.95%	13 21.31%	5 8.20%	61 100.00%
結婚	5 8.47%	12 20.34%	20 33.90%	13 22.03%	9 15.25%	59 100.00%
自身の妊娠（女性のみ）	10 16.67%	19 31.67%	13 21.67%	9 15.00%	9 15.00%	60 100.00%
子育て	8 13.33%	19 31.67%	18 30.00%	10 16.67%	5 8.33%	60 100.00%
支払われる給与の低さ	1 2.04%	21 42.86%	19 38.78%	6 12.24%	2 4.08%	49 100.00%
職場の同僚との人間関係	24 39.34%	22 36.07%	10 16.39%	3 4.92%	2 3.28%	61 100.00%
利用者家族からの厳しい要求	5 8.20%	7 11.48%	25 40.98%	17 27.87%	7 11.48%	61 100.00%
利用者対応の問題	4 6.56%	16 26.23%	21 34.43%	16 26.23%	4 6.56%	61 100.00%

事業所及び事業管理者が感じている現場の介護職がストレスについては表 13 の通りであった。「職場の同僚との対人関係」については「あてはまる」と回答したものだけで 40%弱と他のものと比べてその割合が多かった。「あてはまる」「ややあてはまる」を合わせて 5 割を超えるものとして、「けがや病気などの健康上の問題」「自分が思っていた仕事の内容との相違」「肉体的な不安」があげられる。それに対して「休日出勤や夜勤の多さ」「自身の介護技術の問題」をあげるものは 3 割に満たないことが示されている。

3) 現場の介護職が特にストレスや不安を感じると思われる業務について

事業所及び事業管理者が捉える介護職がストレスや不安を感じる業務については表 14 の通りであった。特に「業務上の書類作成」については「強く感じている」「やや強く感じている」を合わせたものが 70%を超えているのに対して、介護技術にかかわる日常業務についてはいずれもストレスや不安を感じられない傾向が示されている。ただし、「看取り」や「喀痰吸引」などは介護業務の中でもストレスや不安を生じやすいことも示されている。

表 14 現場の介護職が特にストレスや不安を感じると思われる業務

	強く 感じている	やや強く 感じている	どちらとも いえない	あまり 感じていない	全く 感じていない	合計
夜勤	7 12.28%	18 31.58%	14 24.56%	6 10.53%	12 21.05%	57 100.00%
業務上の書類作成	9 14.75%	34 55.74%	10 16.39%	5 8.20%	3 4.92%	61 100.00%
利用者の外出支援	0 0.00%	3 4.92%	25 40.98%	27 44.26%	6 9.84%	61 100.00%
入浴介助	1 1.64%	14 22.95%	30 49.18%	10 16.39%	6 9.84%	61 100.00%
トイレ介助	0 0.00%	9 14.75%	29 47.54%	19 31.15%	4 6.56%	61 100.00%
食事介助	1 1.64%	8 13.11%	29 47.54%	18 29.51%	5 8.20%	61 100.00%
移動介助	0 0.00%	10 16.39%	26 42.62%	21 34.43%	4 6.56%	61 100.00%
看取り	10 16.67%	17 28.33%	22 36.67%	7 11.67%	4 6.67%	60 100.00%
喀痰吸引	8 15.38%	9 17.31%	20 38.46%	9 17.31%	6 11.54%	52 100.00%
投薬	0 0.00%	15 25.86%	22 37.93%	16 27.59%	5 8.62%	58 100.00%

4) 介護職が入職する際、希望する研修内容について

事業所及び事業管理者が、介護職（潜在介護人材）の入職時に希望する研修については表 15 の通りである。「介護技術研修」や「コミュニケーション技法」はその必要性を 80%以上が「感じている」ことが示されている。また「業務に関する相談体制」や「職場の課題解決の仕組み」なども 60%以上が研修の必要性を示している。それらに対して「利用者およびその家族からの苦情処理」や「自治体、行政との連携」「産休、育休、介護休の職場

啓発」については「強く感じている」ものの割合が低いことが示されている。

表 15 介護職が入職する際、希望する研修内容

	強く 感じている	やや強く 感じている	どちらとも いえない	あまり 感じていない	全く 感じていない	合計
介護技術研修	23 37.70%	28 45.90%	9 14.75%	1 1.64%	0 0.00%	61 100.00%
コミュニケーション技法	21 34.43%	31 50.82%	7 11.48%	2 3.28%	0 0.00%	61 100.00%
業務に関する相談体制	18 29.51%	23 37.70%	18 29.51%	1 1.64%	1 1.64%	61 100.00%
職場における課題解決 の仕組み	20 32.79%	22 36.07%	17 27.87%	1 1.64%	1 1.64%	61 100.00%
利用者およびその家族 からの苦情処理	5 8.20%	24 39.34%	23 37.70%	8 13.11%	1 1.64%	61 100.00%
自治体、行政との連携	4 6.56%	13 21.31%	26 42.62%	14 22.95%	4 6.56%	61 100.00%
介護業務に関する研修 の実施	18 30.00%	30 50.00%	10 16.67%	1 1.67%	1 1.67%	60 100.00%
産休・育休、介護休の 職場啓発	1 1.64%	21 34.43%	30 49.18%	9 14.75%	0 0.00%	61 100.00%

5) 離職期間のある潜在介護人材が介護職に就職・復職する際に予測される不安について

事業所及び事業管理者がもつ離職期間のある介護士の就職・復職の際に予想される不安については表 16 の通りであった。「離職期間の長さ」「同僚とのコミュニケーション」「利用者とのコミュニケーション」などが「あてはまる」「ややあてはまる」に回答した割合が 50%を超えている。それに対して「最新の介護技術への対応」「介護に関わる法律の知識」に「あてはまる」と回答したものは 10%に満たないことが示されている。

表 16 離職期間のある潜在介護人材が介護職に就職・復職する際に予測される不安

	あてはまる	やや当て はまる	どちらとも いえない	あまり当て はまらない	全くあて はまらない	合計
離職期間の長さ	14 23.33%	17 28.33%	21 35.00%	3 5.00%	5 8.33%	60 100.00%
同僚とのコミュニケーション	16 26.23%	21 34.43%	14 22.95%	8 13.11%	2 3.28%	61 100.00%
利用者とのコミュニケーション	12 19.67%	20 32.79%	16 26.23%	11 18.03%	2 3.28%	61 100.00%
利用者家族とのコミュニケーション	8 13.33%	19 31.67%	22 36.67%	10 16.67%	1 1.67%	60 100.00%
自身の体力や健康問題適切な相談相 手の不在	5 8.20%	32 52.46%	21 34.43%	2 3.28%	1 1.64%	61 100.00%
介護職への復職経験者からの体験談 が聞けないこと	4 6.67%	14 23.33%	30 50.00%	10 16.67%	2 3.33%	60 100.00%
最新の介護技術への適応	5 8.62%	14 24.14%	32 55.17%	5 8.62%	2 3.45%	58 100.00%
介護に関わる法律などの知識	4 6.56%	20 32.79%	23 37.70%	11 18.03%	3 4.92%	61 100.00%
配偶者の同意	8 13.11%	20 32.79%	23 37.70%	7 11.48%	3 4.92%	61 100.00%
配偶者以外の家族の同意	7 11.48%	15 24.59%	28 45.90%	6 9.84%	5 8.20%	61 100.00%

(4) 介護従事者と事業所・事業管理者との回答比較

1) 介護現場において望まれる人材について

介護現場において望まれる人材について個人向け調査項目と事業者向け調査項目において内容的に共通するものについて比較を行った。比較にあったては「非常にそう思う」を5点、「ややそう思う」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまりそう思わない」を2点、「そう思わない」を1点とし、個人向け調査および事業者向け調査の評価値の平均を算出し比較を試みた。その結果、表17、図1の通りとなった。表中の項目については事業所向け項目を便宜的に使用している。

結果、「事業者が掲げる経営理念に合った人材」「利用者とのコミュニケーションに自信がある人材」において個人と事業所間に有意に差が見られた($t=11.18$ $df=112.47$ $p<0.0001$, $t=4.60$ $df=327$ $p<0.0004$)。このことから事業所においては「介護観」「コミュニケーション能力」に個人が考える以上に職員採用のポイントがおかれていることが示されている。

表17 介護現場において望まれる人材

項目	事業所			個人		
	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
介護を通じて社会に貢献を目指す人材	4.15	0.83	61	3.93	0.95	270
介護分野でのキャリアアップを志望する人材	4.15	0.85	61	4.07	0.99	271
事業者が掲げる経営理念に合った介護観を持つ人材	4.43	0.74	61	2.97	1.27	267
介護技術に自信がある人材	3.39	1.08	61	3.54	1.01	264
利用者とのコミュニケーションに自信がある人材	4.28	0.92	60	3.64	0.99	269

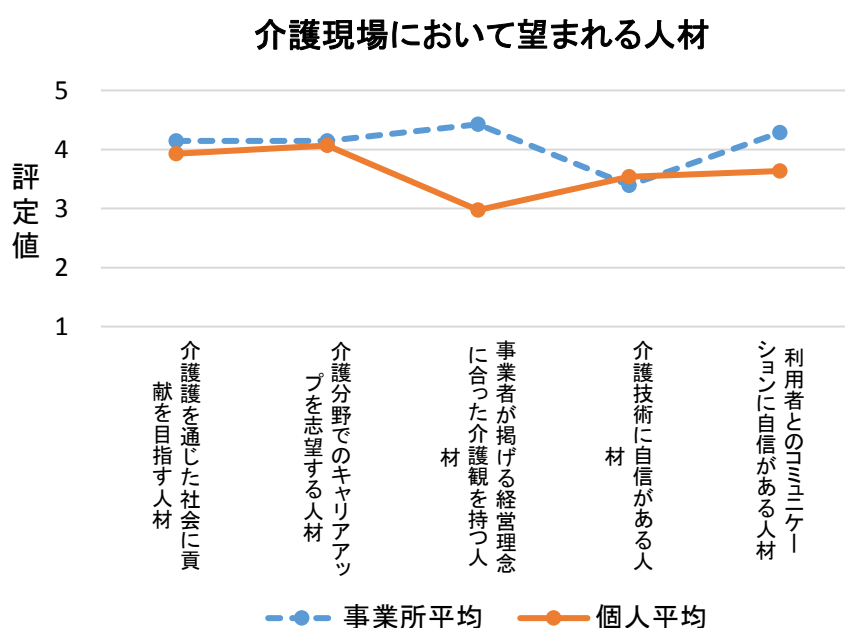


図1 事業所回答と個人回答の介護現場において望まれる人材の比較

2) 現場の介護士のストレスや不安について

現場の介護士のストレスや不安について、個人向け調査項目と事業者向け調査項目において内容的に共通するものについて比較を行った。その結果、表 18、図 2 の通りとなった。比較にあつたは「あてはまる」を 5 点、「ややあてはまる」を 4 点、「どちらともいえない」を 3 点、「あまりあてはまらない」を 2 点、「あてはまらない」を 1 点とし、個人向け調査および事業者向け調査の評価値の平均を算出し比較を試みた。

表 18 現場の介護士が特にストレスや不安を感じると思うもの

項目	事業所			個人		
	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
けがや病気など健康上の問題	3.51	1.14	59	3.52	1.14	250
自分が思っていた仕事の内容との相違	3.67	1.09	61	2.98	1.10	249
仕事に対する上司からの低評価	2.92	0.97	59	2.67	1.20	246
仕事量の多さ	3.35	1.16	60	3.45	1.22	250
休日出勤や夜勤の多さ	2.72	1.14	60	2.94	1.35	249
職場の介護観との相違	3.42	1.05	60	2.97	1.25	249
家族の介護	3.28	1.23	61	2.39	1.44	239
子育て	3.25	1.14	60	1.94	1.29	235
支払われる給与の低さ	3.61	1.04	60	3.55	1.29	250
職場の同僚との人間関係	4.03	1.03	61	2.99	1.36	249
利用者家族からの厳しい要求	2.77	1.07	61	2.76	1.28	248
利用者対応の問題	3.00	1.03	61	2.82	1.22	249

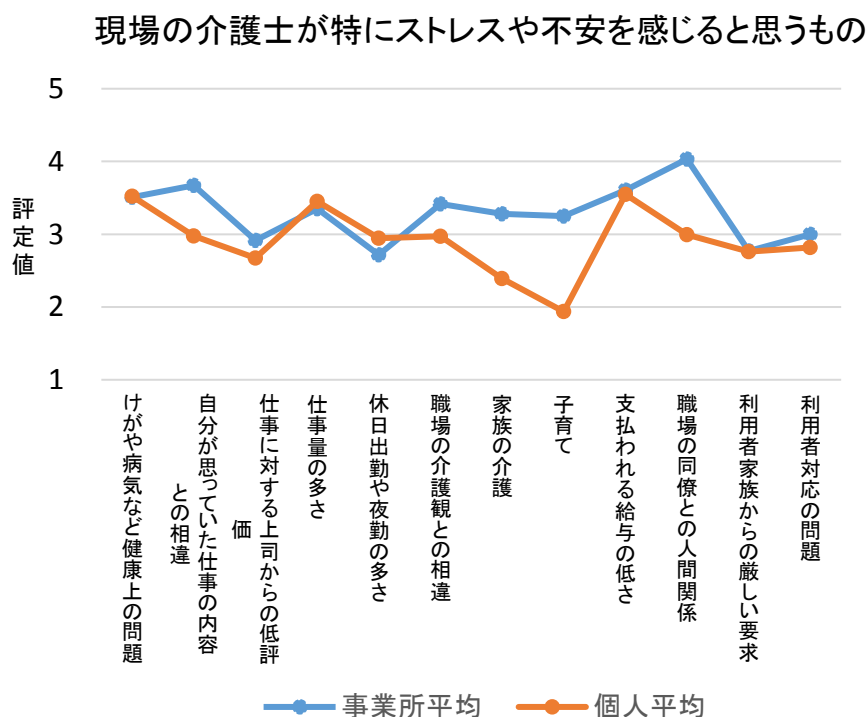


図 2 現場の介護士がストレスや不安を感じると思うもの

結果、「自分が思っていた仕事の内容との相違」($t=4.66$ $df=308$ $P<0.0001$)、「職場の介護観との相違」($t=2.81$ $df=307$ $p<0.0053$)、「家族の介護」($t=5.25$ $df=298$ $p<0.0001$)、「子育て」($t=8.10$ $df=293$ $p<0.0001$)、「職場の同僚との人間関係」($t=6.40$ $df=309$ $p<0.0001$)に有意差が見られた。いずれも事業者回答の方が高い値を示していた。介護職の個人的要因や職場でのコミュニケーションに事業者は懸念する傾向がみられるが、今回調査対象となった個人の年齢層が40代～50代が中心であることから、項目に挙げられたような「子育て」や「家族の介護」などの個人的要因への影響が少なかった可能性が考えられる。

3) 現場で介護士が特にストレスや不安を感じる業務について

現場で介護士がストレスや不安を感じる業務について、個人向け調査項目と事業者向け調査項目において内容的に共通するものについて比較を行った。その結果、表19、図3の通りとなった。比較にあたり「強く感じている」を5点、「やや強く感じている」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまり感じていない」を2点、「まったく感じていない」を1点とし、個人向け調査および事業者向け調査の評価値の平均を算出し比較を試みた。

表19 現場の介護士がストレスや不安を感じると思うもの

項目	事業所			個人		
	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
夜勤	3.04	1.336	57	3.27	1.39	275
業務上の書類作成	3.67	0.995	61	3.17	1.16	275
利用者の外出支援	2.41	0.739	61	2.66	1.07	275
入浴介助	2.90	0.926	61	3.03	1.16	275
トイレ介助	2.70	0.803	61	2.81	1.12	275
食事介助	2.70	0.863	61	2.68	1.09	275
移動介助	2.69	0.827	61	2.76	1.11	275
看取り	3.37	1.104	60	3.22	1.29	275
喀痰吸引	3.08	1.202	52	3.14	1.26	275
投薬	2.81	0.926	58	3.01	1.18	275

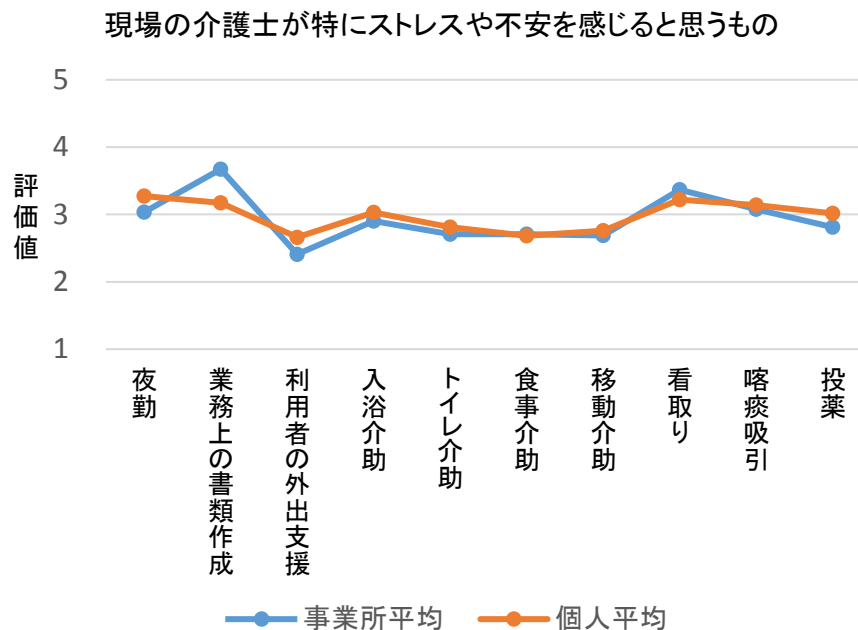


図3 現場の介護士が特にストレスや不安に感じているもの

その結果、「業務上の書類作成」において有意の差が見られ($t=3.33$ $df=334$ $p<0.001$)、事業所回答の方が不安を強く感じていることが示された。介護業務自体に対するストレスや不安については事業所と個人において大きな差は見られないが、事業所としては「業務上の書類作成」などの一般業務に不安を抱いていることがうかがえる。

4) 離職期間のある介護職が介護職に就職・復職する際に予測される不安について

離職期間のある介護職が介護職に就職・復職する際に予測される不安について、個人向け調査項目と事業者向け調査項目において内容的に共通するものについて比較を行った。その結果、表20、図4の通りとなった比較にあったては「あてはまる」を5点、「ややあてはまる」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点とし、個人向け調査および事業者向け調査の評価値の平均を算出し比較を試みた。

表 20 離職期間のある介護士が介護職に就職・復職する際に予測される不安

項目	事業所			個人		
	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
離職期間の長さ	3.53	1.16	60	2.88	1.71	275
同僚とのコミュニケーション	3.67	1.11	61	3.03	1.62	275
利用者とのコミュニケーション	3.48	1.10	61	3.08	1.28	246
利用者家族とのコミュニケーション	3.38	0.98	60	3.19	1.23	246
自身の体力や健康問題適切な相談相手の不在	3.62	0.76	61	3.72	1.24	247
介護職への復職経験者からの体験談が聞けないこと	3.13	0.89	60	2.92	1.32	243
最新の介護技術への適応	3.30	0.86	61	3.57	1.16	245
介護に関わる法律などの知識	3.18	0.97	61	3.60	1.25	247
配偶者の同意	3.38	1.02	61	2.45	1.45	237
配偶者以外の家族の同意	3.21	1.05	61	2.34	1.37	239

その結果、「離職期間の長さ」($t=3.61$ $df=333$ $p<0.0005$)、「同僚とのコミュニケーション」($t=3.68$ $df=334$ $p<0.0003$)、「利用者とのコミュニケーション」($t=2.47$ $df=305$ $p<0.015$)、「配偶者の同意」($t=5.52$ $df=296$ $p<0.0001$)、「配偶者以外の家族の同意」($t=5.31$ $df=298$ $p<0.0001$)において有意差が見られ、いずれも事業所の方が高い不安を持っていることが示された。また「最新の介護技術への適応」「介護に関わる法律などの知識」においても有意差が見られたが、いずれも個人の方が高い不安を持っていることが示された。

以上から、事業所は離職経験のある介護士の採用に当たって対人関係や家族関係に関する懸念を持つ傾向があるのに対して、個人においては介護技術や介護に関する知識という介護業務に直結するものに不安を持つ傾向があると推測される。

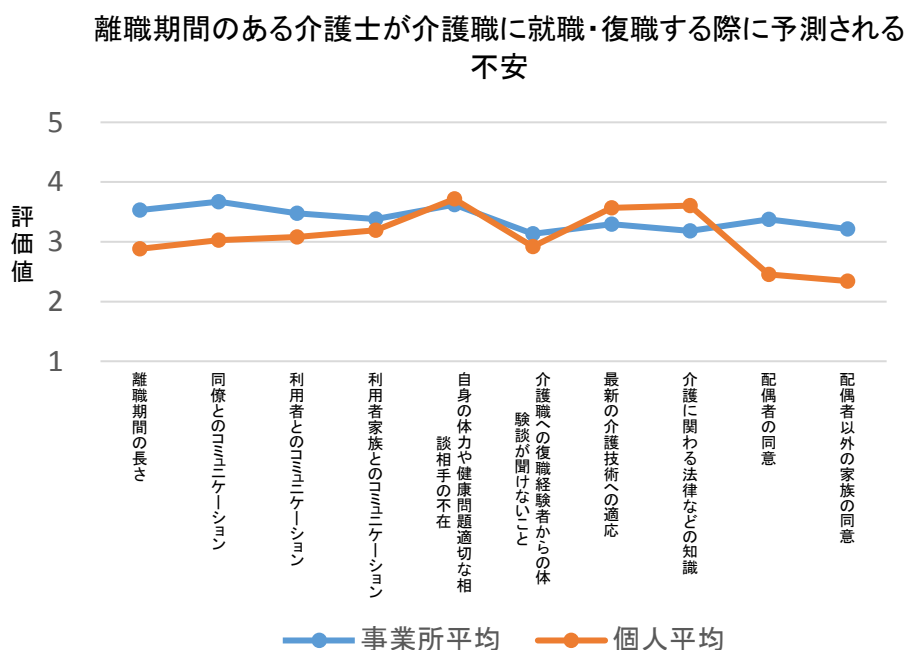


図 4 離職期間のある介護士が介護職に就職・復職する際に予測される不安

5) 介護現場で働くうえで必要なサポートや研修について

介護現場で働くうえで必要なサポートや研修について、個人向け調査項目と事業者向け調査項目において内容的に共通するものについて比較を行った。その結果、表 21、図 5 の通りとなった比較にあったては「必要」を 5 点、「やや必要」を 4 点、「どちらともいえない」を 3 点、「やや必要ない」を 2 点、「必要ない」を 1 点とし、個人向け調査および事業者向け調査の評価値の平均を算出し比較を試みた。

表 21 介護現場で働くうえで必要なサポートや研修

項目	事業所			個人		
	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
介護技術研修	4.20	0.75	61	4.66	0.63	271
コミュニケーション技法	4.16	0.76	61	4.39	0.87	271
業務に関する相談体制	3.92	0.90	61	4.33	0.87	270
職場における課題解決の仕組み	3.97	0.91	61	4.34	0.88	271
利用者およびその家族からの苦情処理	3.39	0.88	61	4.34	0.86	270
自治体、行政との連携	2.98	0.99	61	4.20	0.92	269
介護業務に関する研修の実施	4.05	0.83	60	4.45	0.77	271
産休・育休、介護休の職場啓発	3.23	0.72	61	4.12	1.07	263

結果、すべての項目において有意差あるいは有意差傾向が見られいずれも個人の回答の方がその必要性を示していた（「介護技術研修」($t=4.02$ $df=330$ $p<0.00035$)、「コミュニケーション技法」($t=1.76$ $df=330$ $p<0.079$)、「業務に関する相談体制」($t=3.10$ $df=329$ $P<0.0022$)、「職場における課題解決の仕組み」($t=2.81$ $df=330$ $p<0.0052$)、「利用者およびその家族からの苦情処理」($t=7.23$ $df=329$ $p<0.0001$)、「自治体、行政との連携」($t=8.91$ $df=328$ $p<0.0001$)、「介護業務に関する研修の実施」($t=3.18$ $df=329$ $p<0.0017$)、「産休、育休、介護休の職場啓発」($t=6.25$ $df=322$ $p<0.0001$))。いずれにおいても「介護技術」や「コミュニケーション」に関する研修ニーズの高さがうかがえる。

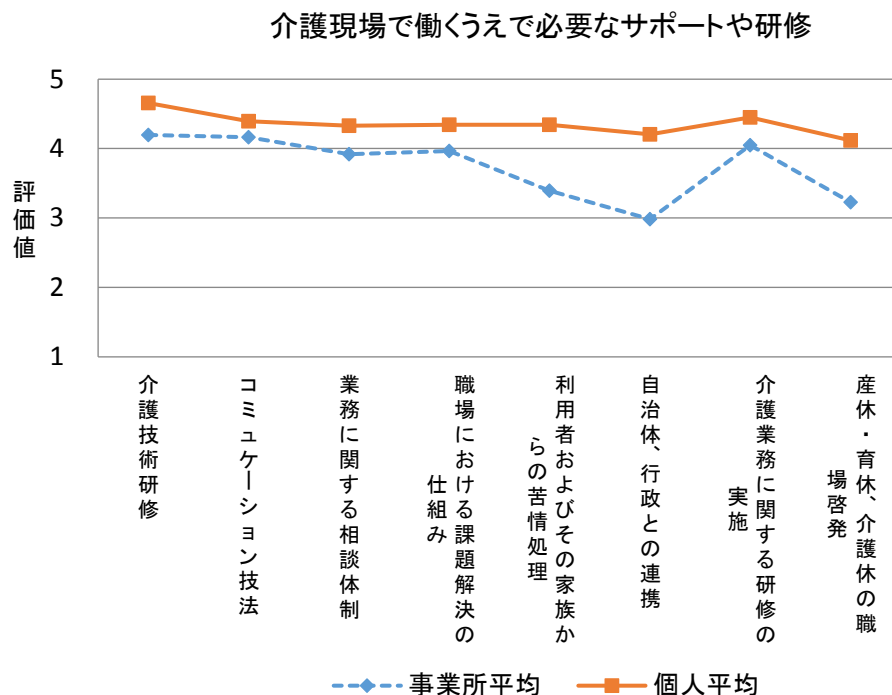


図5 介護現場で働くうえで必要なサポートや研修

(5) 達成動機（モチベーション）と希望研修の関係

1) 項目の詳細

就職（現職者を含む）または復職を希望する 310 名中 275 名（有効データ）の達成動機と就労希望理由や就労理由、介護現場で働くうえで必要なサポートや研修について検討を試みた。

前述の通り今回は、達成動機のうち「自己充實的達成動機」の側面に焦点をあて、研修やサポートニーズの高低と達成動機得点の関係から分析を試みている。今回使用した 12 項目は以下の通りである。

いつも何か目標を持っていたい

決められた仕事の中でも個性をいかしてやりたい

人と競争することより、人とくらべることができないようなことをして自分をいかしたい

ちょっとした工夫をすることが好きだ

みんなに喜んでもらえるすばらしいことをしたい

何でも手がけた事には最善をつくしたい

何か小さなことでも自分にしかできないことをしてみたいと思う

結果は気にしないで何かを一生懸命やってみたい

いろんなことを学んで自分を深めたい
 今日一日何をしようかと考えることはたのしい
 難しいことでも自分なりに努力してやってみようと思う
 こうゆうことがしたいなと考えるとわくわくする

集計については、「あてはまる」を5点、「ややあてはまる」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点とし、すべての項目の合計点を達成動機得点とした。

2) 達成動機（モチベーション）の基本統計量

達成動機（モチベーション）の基本統計量は表 22 の通りである。平均値は 49.01（標準偏差 6.65）であった。

表 22 達成動機の基本統計量

	度数	平均	標準偏差	最大値	最小値
達成動機	275	49.01	6.65	60	32

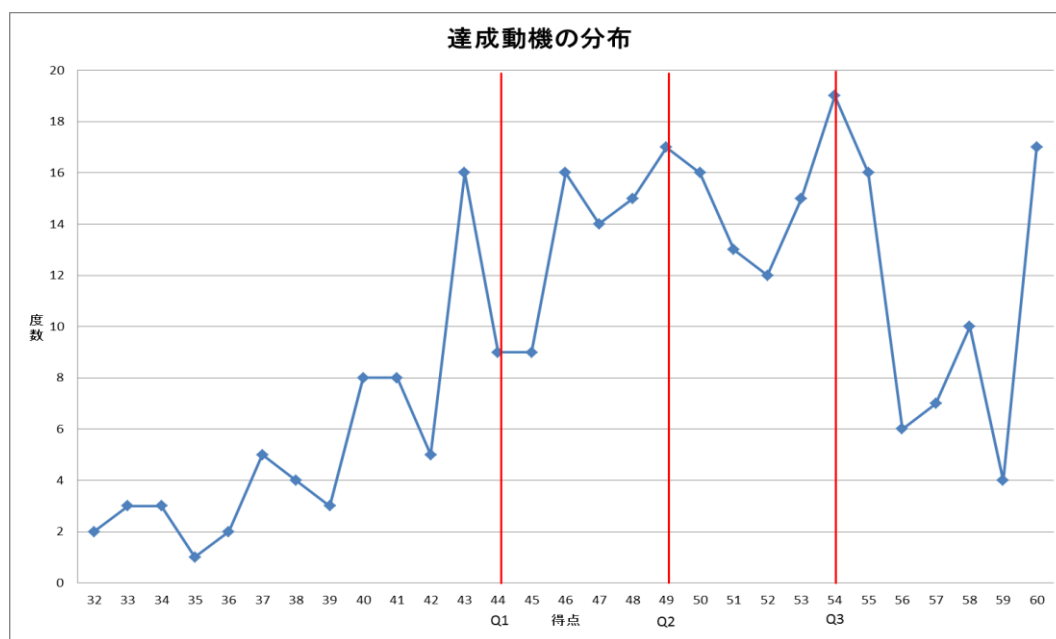


図 6 達成動機得点の分布

また、四分位偏差を用いて、達成動機の高低について3つのグループを設定した。得点が54点以上のものを高群（79名）、45～53点のものを中群（127名）、そして44点以下のものを低群（69名）とした。得点の分布状況は図6の通りである。また各群の平均値は表23の通りであった。

表 23 達成動機各群の統計量

	度数	平均	標準偏差
高群	79	52.02	4.40
中群	127	49.09	2.47
低群	69	40.12	3.45

3) 達成動機（モチベーション）と介護職への就労希望理由、就労理由の関係について
達成動機（モチベーション）と介護職への就労希望理由、就労理由の関係について、項目ごとに達成動機の高群・中群・低群別の統計量は表 23、図 7 の通りとなった。

表 23 達成動機別、介護職への就労希望理由、就労理由の平均値と標準偏差

		介護職が自分の適性職業である	介護を通じて社会に貢献したい	介護分野でのキャリアアップがしたい	これまで資格取得を通して得てきた介護技術を生かしたい	自分の介護観に合う介護施設にめぐりあえた	利用者とのコミュニケーションに自信がある	知人が介護現場で生き生き働いているのを見て	子育て等が落ち着き、時間に余裕ができた	家庭の生活費の不足を補うため	介護職員の募集条件が自分に合っていた
高群	平均	3.72	4.35	4.36	4.51	3.26	3.99	2.89	2.71	3.16	3.30
	標準偏差	1.18	0.98	1.04	0.88	1.51	0.93	1.33	1.70	1.67	1.44
	度数	79	78	78	78	76	78	75	73	75	76
中群	平均	3.61	3.90	4.09	4.11	3.02	3.66	2.72	2.58	3.09	3.36
	標準偏差	0.93	0.88	0.86	0.82	1.19	0.92	1.25	1.58	1.53	1.10
	度数	124	125	125	125	124	125	122	118	119	122
低群	平均	3.18	3.51	3.69	3.68	2.57	3.17	2.35	2.14	3.26	3.06
	標準偏差	0.83	0.86	1.04	1.04	1.02	1.00	1.27	1.34	1.54	1.32
	度数	67	68	68	68	67	66	65	65	66	66
全体	平均	3.54	3.93	4.07	4.12	2.97	3.64	2.68	2.51	3.15	3.27
	標準偏差	1.01	0.95	0.99	0.94	1.27	0.99	1.29	1.57	1.57	1.26
	度数	270	271	271	271	267	269	262	256	260	264

項目ごとに達成動機の高低による評定値の比較を行ったところ、「介護職が自分の適性職業である」($F=6.13$ $df=2,267$ $p<0.003$)、「介護を通じて社会に貢献したい」($F=15.58$ $df=2,268$ $p<0.000$)、「介護分野でのキャリアアップがしたい」($F=8.80$ $df=2,268$ $p<0.000$)、「これまで資格取得を通して得てきた介護技術を生かしたい」($F=15.86$ $df=2,268$ $p<0.000$)、「自分の介護観に合う介護施設にめぐりあえた」($F=5.64$ $df=2,264$ $p<0.004$)、「利用者とのコミュニケーションに自信がある」($F=13.67$ $df=2,266$ $p<0.000$)、「知人が介護現場で生き生き働いているのを見て」($F=3.21$ $df=2,259$ $p<0.042$)に有意差がみられた。また、Bonferroni 法による多重比較の結果、達成動機高群と低群間で有意差が見られたすべての項目で高群の方が「あてはまる」と感じていることが示されている。「子育て等が落ち着き、時間に余裕ができた」「家庭の生活費の不足を補うため」「介護職員の募集条件が自分に合っていた」では有意差は見られなかった。

このことから、介護職への就労希望理由、就労理由は達成動機（モチベーション）が高い方が自己実現や職業意識の向上に類する理由を挙げる傾向があることが示されている。しかし、時間的余裕や生活費の補充などの項目については達成動機の高低の影響は少ないことが考察できる。

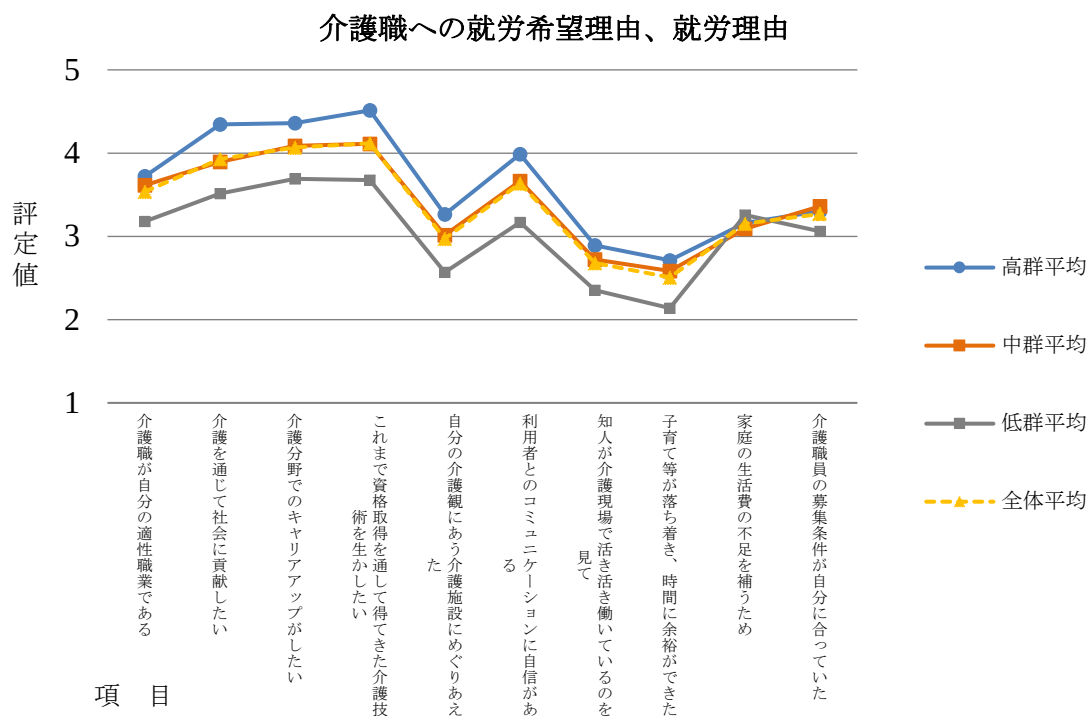


図7 介護職への就労希望理由、就労理由

4) 達成動機（モチベーション）と必要なサポートや研修の関係について

達成動機（モチベーション）と必要なサポートや研修との関係について、項目ごとに達成動機の高群・中群・低群別の統計量は表24、図8の通りとなった。

表24 達成動機別、必要なサポートや研修に関する平均値と標準偏差

		介護技術研修	コミュニケーション技法	業務に関する相談体制	職場における課題解決の仕組み	利用者およびその家族からの苦情処理	自治体、行政との連携	介護業務に関する研修の実施	産休・育休、介護休の職場啓発
高群	平均	4.92	4.66	4.66	4.65	4.67	4.56	4.73	4.39
	標準偏差	0.31	0.73	0.75	0.82	0.81	0.84	0.59	1.02
	度数	79	79	79	79	79	79	79	77
中群	平均	4.61	4.29	4.22	4.28	4.26	4.18	4.40	4.08
	標準偏差	0.68	0.94	0.92	0.91	0.84	0.86	0.82	1.01
	度数	125	125	124	125	124	124	125	120
低群	平均	4.43	4.28	4.15	4.10	4.12	3.83	4.21	3.88
	標準偏差	0.70	0.83	0.80	0.82	0.83	0.97	0.75	1.16
	度数	67	67	67	67	67	66	67	66
全体	平均	4.66	4.39	4.33	4.34	4.34	4.20	4.45	4.12
	標準偏差	0.63	0.87	0.87	0.88	0.86	0.92	0.77	1.07
	度数	271	271	270	271	270	269	271	263

また、項目ごとに達成動機の高低による評価値の比較を行ったところすべての項目において有意差がみられた（「介護技術研修」($F=12.75$ $df=2,268$ $p<0.000$)、「コミュニケーション

技法」($F=5.26$ $df=2,268$ $p<0.006$)、「業務に関する相談体制」($F=8.643$ $df=2,267$ $p<0.000$)、「職場における課題解決の仕組み」($F=5.77$ $df=2,268$ $p<0.001$)、「利用者およびその家族からの苦情処理」($F=6.368$ $df=2,267$ $p<0.000$)、「自治体、行政との連携」($F=9.50$ $df=2,266$ $p<0.000$)、「介護業務に関する研修の実施」($F=5.29$ $df=2,268$ $p<0.000$)、「産休、育休、介護休の職場啓発」($F=4.37$ $df=2,260$ $p<0.014$)。また、Bonferroni 法による多重比較の結果、すべての項目において達成動機高群は他の群に比べてその必要性を感じていることも示されている。低群と中群の比較においては「自治体、行政との連携」においてのみ有意差が示されている。

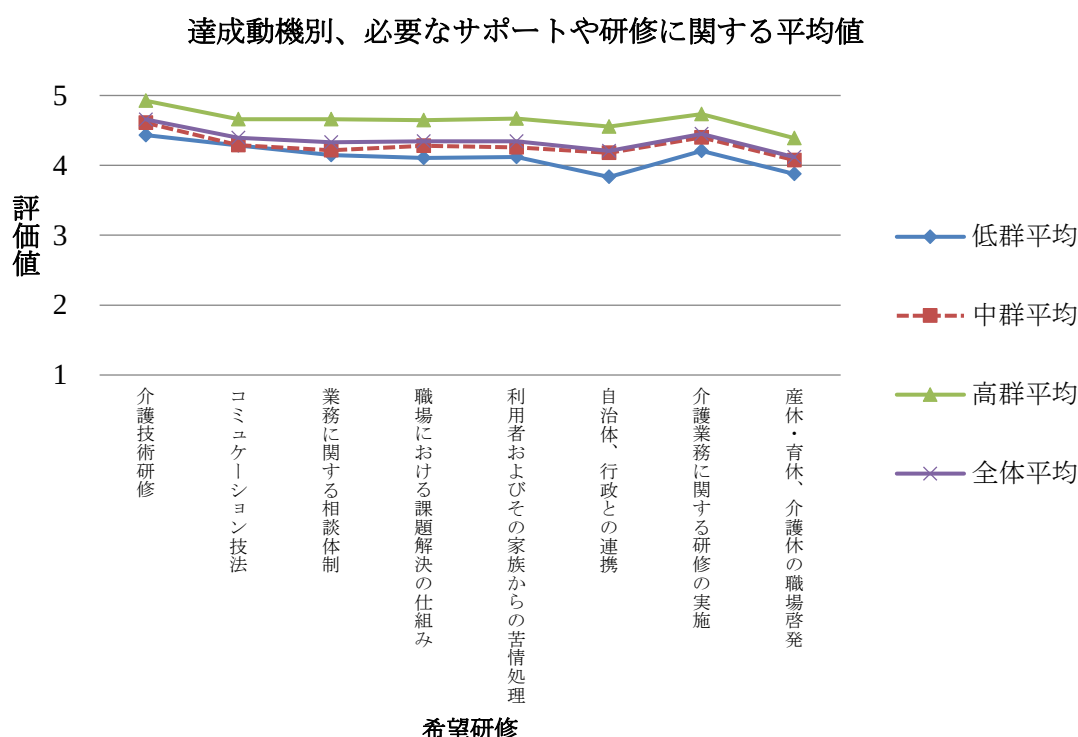


図 8 達成動機別、必要なサポートや研修に関する平均値

このことから、達成動機の高低によって必要なサポートや研修の必要性を感じることは違いがあり、特に達成動機高群の方がサポートや研修を積極的に望む傾向があることが示されている。

1.5 まとめ

本調査では、介護人材の就労に対する不安やモチベーション、並びに潜在・現職介護人材と介護事業所との比較において、復職支援を促進するための研修内容とサポートについて検討をおこなった。

修了生向け調査の結果、介護職への就労希望者および就労者は、介護を通してスキルアップや社会貢献を期待している傾向があるのに対して、多くの介護職希望者が職場におけるコミュニケーションスキルや最新の介護技術や知識に関して不安を持っていることが示されている。また復職の際には「生活リハビリ」「介護技術」「利用者とのコミュニケーション」などの研修やサポートを望み、介護職として働いていくうえで「介護技術研修」などの技術面での研修などを必要としていることも示された。

事業者向け調査において、採用の際望む人材として「経営理念合致した介護観」や「利用者とのコミュニケーション」を重視する傾向がみられた。また、介護業務において事業者の不安として「業務上の書類作成」や「職場内での人間関係」をあげる割合が高くなっている。事業所が入職時に望む研修においても「介護技術研修」とともに「コミュニケーション技法」の割合が高くなっていることから、事業所としては介護技術のみならず円滑な人間関係を構築できる人材に期待する傾向が示されている。

事業所向け調査と修了生向け調査の比較においては、それぞれに視点の置き方の違いが顕著となる結果が示されている。介護現場で望まれる人材として事業所では前述のとおり「事業者が掲げる経営理念に合った人材」「利用者とのコミュニケーションに自信がある人材」に重きを置く傾向があるのに対して、個人においては特に「事業者が掲げる経営理念に合った人材」に対する評価が低くなっている。これは個人においては「介護技術」など専門職としての技術的な側面を重視する傾向があるのに対して、事業所では「介護観」や「理念」を重視する傾向として両者の違いを示すものと思われる。同様の傾向がみられるものとして「復職時の不安」をあげることができる。これにおいても事業所では「コミュニケーション」や「家族環境」などを不安材料としあげているのに対して、個人では「介護技術」や「法律などの知識」など技術的側面や専門知識に関する不安をあげる傾向があるなど、両者の違いが明らかになっている。

業務上のストレスでは「業務上の書類作成」に乖離がみられた。個人としてもその重要性を認めているものの、事業所としては書類作成の重要性をそれ以上に認識しているものと考えられる。

介護現場で働くうえで必要なサポート・研修についてはすべてにおいて個人はその必要性をあげている。事業者においても「介護技術研修」や「コミュニケーション技法」についてはその必要性について示しているものと思われる。技術面での日々の研鑽については個人、事業所ともに異論は見られない。しかし、「自治体や行政との連携」や「産休、育休、介護休の職場啓発」については事業所の評価が他のものと比べて低い傾向がみられる。特

に「連携」については介護士に求められる業務内容と多少異なる可能性を示唆している。

個人要因としての達成動機（モチベーション）は学習内容への関心とも関係していることも今回の調査で明らかになっている。達成動機は職業意識やキャリアアップとの関係が示されており、達成動機の高低による研修等教育内容の多様化の可能性が示されたものと考えられる。

今後、高齢化が進み高齢者介護に深刻な状況が訪れる可能性を考えると、潜在介護士の再就職や支援や教育は大きな課題となっていく。特に必要とされる研修を提供するだけではなく、学び方や学習意欲に応じた教育内容の提供が求められる。今回の調査では事業者と個人との比較を通して具体的なニーズを顕在化に接近することができた。また、個人要因としての達成動機（モチベーション）の測定を通して提供する学習内容の難易度や領域に関する可能性も示されたと考えている。今後これらの結果を通して、個人要因と研修内容や教育内容の満足度の関係について検討することが課題である。

（６） 引用文献

堀野緑.(1987). 達成動機の構成因子の分析 ―達成動機概念の再検討― 教育心理学研究、35, 148-154.

永井隆雄 小野宗利.(2008). 介護職における離転職意思形成の分析 社会政策 1(1) 97-114.

小木曾加奈子 阿部隆春 安藤邑恵 平澤泰子. (2010). 介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満足度・転職・離職の要因 ―職務における 9 つの領域別満足度との関連を中心に― 社会福祉学 51(3) 103-118.

谷口弘一 福岡欣治.(2006). 対人関係と適応の心理学 ストレス対処の理論と実践 北大路書房

2. 研修プログラムの開発

2.1 研修プログラムの概要

事前アンケートにおいて、介護職が復職の際に感じる不安として多く挙げられたのは、「自身の体力や健康問題」、次いで「介護に関わる法律」「介護技術」「コミュニケーション（対利用者・家族、対職員）」であった。また、就職や復帰を考えた際に希望するものとしても「コミュニケーション」「介護技術」に多く回答が寄せられた。そのため、就労や復帰への意欲につながるためには、それらを中心とした研修プログラムを作成することに決定した。具体的な内容としては、介護従事者の安全を含めた介護リスクマネジメント、介護に関わる法律である介護保険、介護技術の提供に自信が持てるよう介護技術基礎編・応用編、コミュニケーションや介護技術提供の際に必要な対象理解、現在の介護施設で求められる医療的ケアや看取りの知識や技術、技術を支えるための知識としてのリハビリテーションやレクリエーション、介護計画である。その全体像は、下記のとおりである。

研修プログラム

講座① 介護職場復帰基礎	——	章①今社会が求める介護
	——	章②介護福祉士としての印象を高めるには
講座② レクリエーション・アクティビティ	——	章③意欲を引き出す活動作り
講座③ 自立を目指す介護	——	章④生活の中で行うリハビリテーション
	——	章⑤福祉用具
講座④ 介護保険	——	章⑥介護保険と介護福祉士
講座⑤ 介護計画	——	章⑦介護計画
講座⑥ 医療的ケア	——	章⑧介護福祉士が行う医療的ケア
講座⑦ 介護リスクマネジメント	——	章⑨介護における安全の確保
	——	章⑩介護従事者の安全
講座⑧ 対象理解	——	章⑪高齢者の特性に合わせた対応
	——	章⑫障がいの特性に合わせた対応
	——	章⑬認知症の特性に合わせた対応
講座⑨ コミュニケーション	——	章⑭介護におけるコミュニケーション
講座⑩ 介護技術 基礎編	——	章⑮ボディメカニクスを活用した移動・移乗の介護
	——	章⑯自立に向けた食事・排泄・入浴の介護
講座⑪ 介護技術 応用編	——	章⑰高齢者によくおこる異常（１）
	——	章⑱高齢者によくおこる異常（２）
	——	章⑲高齢者の薬
講座⑫ 看取り	——	章⑳穏やかで自然な最後のための看取りケア

介護の現場における介護保険の対象者は、生涯発達段階においては老年期というステージにある方がほとんどである。それぞれの生きてきた人生は十人十色であり、その生活歴もさまざまである。年齢層もまた幅広い。ひとくくりに高齢者といっても、60歳代は戦後生まれであるのに対し90歳代は大正生まれであり、ジェネレーションギャップは当然存在する。生活支援の専門家である介護職が、その方達の生活を彩ろうとするからこそ、コミュニケーションの難しさを感じるのではないだろうか。それに加えて、ひとりひとり抱える疾患や障がいは異なるため、さらに個別性に合わせた関わりが求められる。また、高齢期にあるということはその日の状態の変化も予測できないこともある。さらに認知症があれば、その時その時で対象者が変化することも少なくない。だからこそ、介護福祉士に求められるものは、理論に基づく基本知識をベースにした応用力である。

今回この研修において、どの部分をどの習得レベルで作成するかの設定が一番困難であった。介護福祉士といっても現場経験のみで取得したルートと養成施設ルートで大きく分かれるが、さらに、現場経験ルートでも初任者研修や実務者研修を修了しているか否かで異なり、養成施設卒業ルートにおいても、現場経験は実習しかないまま未就業となっている場合もある。

上記を踏まえ今回の教材開発では、潜在介護人材の復帰への不安が解消し積極的な就労意欲につながることを、また長期就労を視野に入れ介護従事者の心身の安全面を確保することを目的とした。それぞれの講座において、初任者研修を基本的な介護スキルと位置づけ、介護技術の基礎の復習となるもの、現場で多く見られる具体例へのアプローチ方法を中心としたものと、講座の内容により独自性を持たせたプログラム構成とした。それら全12講座20章を、さらに60のユニット（計5時間）とし、それぞれの学習目標をまとめたものが下記のとおりである。

章タイトル	No.	学習ユニットタイトル	学習目標
今 社会が 求める介護	1-1	尊厳を支える介護	利用者主体の考えに基づく支援が理解できる
	1-2	QOL を重視した介護	その人らしい生活支援の視点が理解できる。
	1-3	利用者・家族との 関係づくり	信頼関係構築の基礎としての関係づくりが 理解できる。
介護福祉士と しての 印象を 高めるには	2-1	援助者としての態度	関係づくりの基本として理解することで、適切な かかわりができるようになる。
	2-2	多職種連携	利用者主体の介護には多職種連携が必要である ことを理解する。
	2-3	介護実践に関連する諸制度	利用者に関わる主な制度を知り、介護実践に 役立てることが出来る。
意欲を 引き出す	3-1	レクの組み立て	レクリエーションの組み立て方を理解し実践に 役立てられるようになる。

活動作り	3-2	アクティビティの例	利用者個人への生活活性の例を知り、実践に役立てられるようになる。
	3-3	展開のコツ	楽しんで頂くコツが理解できる。
	3-4	サポートへのポイント	高齢者、片麻痺の方、車イスの方へのポイントを理解し、実践に役立てられるようになる。
生活の中で 行う リハビリ テーション	4-1	生活リハとは	生活行為全般を改善するという自立支援の考え方であることが理解できる。
	4-2	リハビリの役割と種類	ケアの中でリハビリが行われていることが理解できる。
	4-3	車いすに座る	臥位から座位、立位になるまでの動作が理解できる。
福祉用具	5-1	車いすの種類	用途別の車いすの種類がわかる。
	5-2	移動リフト	移動リフトの使用方法がわかる。
	5-3	歩行関連用具	自助具の種類目的がわかる。
介護保険と 介護福祉士	6-1	介護保険の基礎知識	介護保険における第1号被保険者と第2号被保険者が理解できる
	6-2	ケアマネジメント	要介護認定における要支援と要介護認定が理解できる。
	6-3	介護サービスの種類	サービスの種類が理解できる。
介護計画	7-1	介護計画の必要性	生活援助には介護計画が必要であることがわかる。
	7-2	利用者主体の介護計画の 実際	利用者主体の介護過程とは何か、実際の考え方がわかる。
	7-3	介護計画とチーム アプローチ	多職種協働におけるチームアプローチの中で、介護計画の役割を説明できる。
介護福祉士が 行う医療的 ケア	8-1	医療的ケア	介護福祉士が行う医療的ケアが説明できる。
	8-2	喀痰吸引	鼻腔・口腔・気管カニューレ内の吸引の必要性が理解できる。
	8-3	経鼻・経管栄養	経鼻・経管栄養の必要性が理解できる。
介護における 安全の確保	9-1	安全の確保	安全確保の知識を理解し、実践に役立てることができる。
	9-2	リスクマネジメント	リスク解消の知識を理解し、実践に役立てることができる。
	9-3	感染の対策	感染対策の知識を理解することで介護に役立てることができる。

介護従事者の安全	10-1	ストレスマネジメント	ストレス解消の必要性が理解できる。
	10-2	燃え尽き症候群	同僚として適切な対応がイメージでき、実際に役立てることができる。
	10-3	腰痛予防	腰痛予防のイメージができ、実際に役立てることができる。
高齢者の特性に合わせた対応	11-1	高齢者の症状の現れ方の特徴に合わせた対応	高齢者の症状の現れ方の特徴に合わせた対応が分かる。
	11-2	老化に伴うからだの機能の変化に合わせた対応	高齢者の老化に伴うからだの機能の変化の特徴に合わせた対応が分かる。
	11-3	高齢者の心理特性を踏まえた対応	高齢者の心理特性を踏まえた対応がわかる。
障がいの特性に合わせた対応	12-1	パーキンソン病の特性に応じた対応	パーキンソン病の特性に応じた対応が分かる。
	12-2	高次脳機能障害の理解とその対応	高次脳機能障害がどのような行動か理解し、その対応がわかる。
	12-3	障がいのある人の家族への支援	障がいがある人への家族への支援について理解できる。
認知症の特性に合わせた対応	13-1	認知症の人を取り巻く制度	認知症の人を取り巻く現在の制度を理解できる。
	13-2	認知症の人の生活理解	認知機能の変化が生活に及ぼす影響を理解し、生活を継続するためにはどのように環境を活かして関わっていったらよいのか説明できる。
	13-3	認知症の人へのかかわりの基本	認知症の人の心理的特性を踏まえた、基本的なかがわりが実践できる。
	13-4	回想法	回想法について理解し、認知症のケアに活かすことができる。
介護におけるコミュニケーション	14-1	対人援助におけるコミュニケーション	コミュニケーションの基本を理解し、関係づくりに役立てることができる。
	14-2	職場内（チーム）のコミュニケーション	チームケアに必要なコミュニケーションを理解し、役立てることができる。
	14-3	状態に応じたコミュニケーション	失語症の人とコミュニケーションができるようになる。
ボディメカニクスを活用した移動・移乗	15-1	自立に向けた体位変換と起き上がり	ベッド上における体位変換のポイントを理解し、実践できる。
	15-2	安全な立ち上がり	安全な立ち上がりのポイントを理解し、実践できる。

の介護	15-3	安全で的確な移乗介助	安全で的確な移乗のポイントを理解し、実践できる。
自立に向けた食事・排泄・入浴の介護	16-1	自立に向けた食事の介護	自立に向けた一般的な食事介助のポイントを理解し、実践できる。
	16-2	自立に向けた排泄の介護	自立に向けた一般的な排泄介助のポイントを理解し、実践できる。
	16-3	自立に向けた入浴の介護	自立に向けた一般的な入浴介助のポイントを理解し、実践できる。
高齢者によくおこる異常 (1)	17-1	嘔吐時の対応と観察	嘔吐している原因を考え行うべき観察と対応ができる。
	17-2	発熱時の対応と観察	発熱している原因を考え行うべき観察と対応ができる。
	17-3	便秘時の対応と観察	便秘をしている原因を考え行うべき観察と対応ができる。
高齢者によくおこる異常 (2)	18-1	むねが苦しい	普段から利用者の病気を知って胸が苦しいと訴えた時の観察と対応ができる。
	18-2	お腹が痛い	普段から利用者の病気を知ってお腹が痛いと訴えた時の観察と対応ができる。
	18-3	ころんってしまった	普段から転倒リスクを考え対応ができる。骨折・打撲等の観察と対応ができる。
高齢者の薬	19-1	薬の基礎知識(1)	薬の服薬で使用する言葉の意味が分かる。
	19-2	薬の基礎知識(2)	利用者が服薬している薬が理解できる。
穏やかで自然な最後のための看取りケア	20-1	看取りにおける介護職の役割	看取りにおける介護職の役割を理解し、心のケアを踏まえた対応ができる。
	20-2	家族に対する支援	家族の「死」を受容する段階を理解し、家族への支援の実感がわかる。

2.2 E ラーニングシステムの概要

(1) 使用したシステム

本研修で活用した株式会社プロシーズの e ラーニングシステム Learning Ware（ラーニングウェア）は、e ラーニングコンテンツの配信やその学習進捗管理だけでなく、集合研修出欠確認やレポート提出など、研修全般の管理が行え、学習者同士のコミュニケーションを促進する SNS 機能が搭載された学習管理システムである。



今回使用する Learning Ware の
PC 版画面



今回使用する Learning Ware の
スマートフォン版画面

(2) Learning Ware の主な機能一覧

1) 学習機能

機能分類	機能説明
登録	(ア) ログオフ時の連絡先の確保を目的にユーザーは登録が必要となる。 登録手順は以下の通り： ① メールアドレスの仮登録 ② ID、パスワード、本登録用 URL を記載したメールを受信 ③ 上記 URL にアクセスすることで本登録完了 (イ) 属性調査アンケート機能を搭載する。質問項目は 20 問程度を想定。 質問事項は分科会で作成する。

講義	- 掲載された講義の閲覧が可能（要無料登録）。 - 講義全体については、いずれの分野・ユニットからでも閲覧が可能。
アンケート	管理者が登録したアンケートに回答可能

2) 成績管理機能

機能分類	機能説明
講座進捗	講座の進捗状況をユーザー別に把握。
テスト	- ユーザーが受験したテストの詳細を管理。 - 受検日時・テスト結果の確認が可能。 ※テストについては次年度以降に作成する見込み。
レポート	提出されたレポートの評価・進捗を管理。コメントの入力可能。
ログイン状況	ログイン状況を管理（ログインした時間、受講環境の確認が可能）の装備。

3) 管理者からの情報発信・ユーザー管理機能

機能分類	機能説明
メール	学習者がログオフ時に閲覧できるよう、ユーザーにメールを送信することができる。ユーザー別送信・一括送信の選択可能。発信のタイミングも設定可能とする。
アナウンス	ログイン時のトップ画面に表示されるアナウンス文章を登録できる。
アンケート	- 回答方法は単数回答、複数選択、記述式等の設定が可能。 - 質問数は最大で 20 問程度を想定 - アンケートの回答結果を定期的にグラフ化 - 実証講座アンケートの場合、質問事項等は分科会で検討・作成する。
グループ管理	ユーザーをグループ分けし、グループごとに管理者を設定できる。

（３） Learning Ware 動作環境

クライアント

機能分類	機能説明
CPU	Celeron1GHz 以上、または Core Duo 1.66GHz 以上、または上記に相当以上の CPU

メモリ	256MB 以上推奨
ディスプレイ	画面の解像度：1024×768 ピクセル以上
OS	▼パソコン Windows Vista、7、8、8.1、10、Mac OS X ▼タブレット、スマートフォン iOS8 以上、Android4.4 以上
ブラウザ	▼パソコン Microsoft Internet Explorer 9 / 10 / 11 、Firefox(39.0)、Google Chrome(43.0) ▼タブレット、スマートフォン Safari(iOS のみ) Android 標準ブラウザ (Android4.4 のみ)、モバイル Chrome (Android5 のみ)

2.3 学習の流れとシステムの仕様について

(1) eラーニング受講手順



(2) 本登録から受講までの操作手順

以下、ログイン画面から講座受講までの画面を示した解説となる。

1) 登録完了時に配布された ID とパスワードで以下の URL よりログインする。

URL : <https://www.learningware.jp/b-kaigo/ps/Default.aspx>



図 8 (ログイン画面)



図 9 (トップページ画面)

- 2) 右上の[学習]アイコンを押して、受講する講座の[レッスンを受講する]を選択する。



図 10 (講座一覧画面)

3) [受講する]ボタンを押して教材を表示する。

The screenshot shows a web browser window with the URL `www.learningware.jp/b-kaigo/lesson/ListLessonUnit.aspx?UserLearningLessonID=MTYyMTM=`. The page title is 'きらめくケア' (Kiramuku Care). The main content area is titled '受講中の講座' (Lecture Being Taken) and displays the following information:

- 1. 介護現場獲得基礎** (1. Basic for Obtaining the Care Field)
- 学習進捗: 0%
- 学習回数: 0回
- 前回の学習: 未受講 (未受講)
- 受講期間: 2016年01月01日 ~ 2017年01月31日

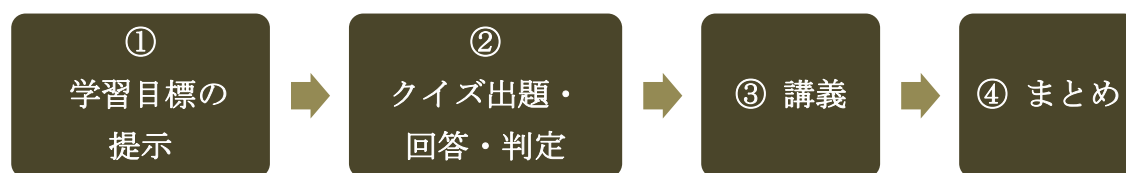
Below this, there is a section titled 'レッスン詳細' (Lesson Details) with a search bar and a table of lessons. The table has columns for '選択' (Select), 'タイプ' (Type), 'タイトル' (Title), and '内容' (Content).

選択	タイプ	タイトル	内容
受講する		1-1 尊厳を支える介護	
受講する		1-2 QOLを重視した介護	
受講する		1-3 利用者・家族との関係づくり	

At the bottom of the table, it says '2章 介護 福祉基礎(2): 介護福祉士としての印象を高めるには～'.

図 11 (講座詳細画面)

(4) 各ユニットの流れ



- 1) 本講座のキャラクターである、「ひつじさん」が受講内容の概要と学習目標を提示する。

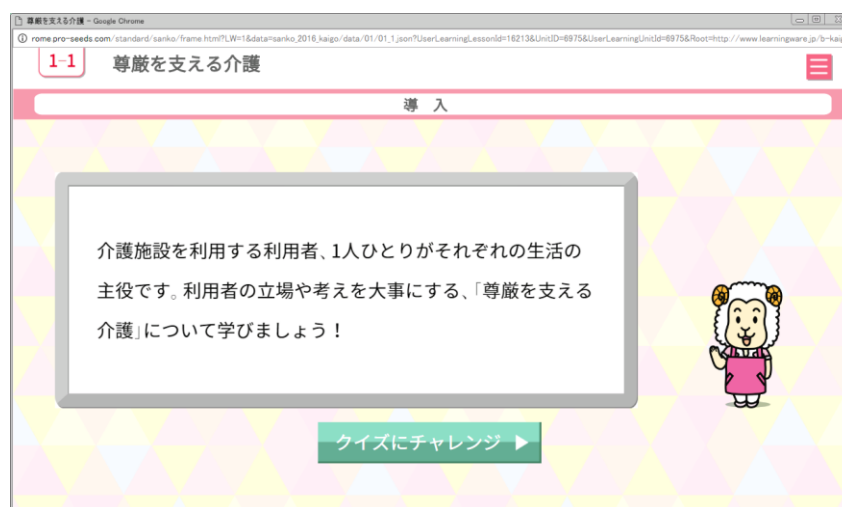


図 12(教材画面①)

- 2) 受講者の興味を引くため、単元の内容のクイズが出題される。問題の解答法は、問題に合わせて択一式、複数選択式などである。正答か誤答かを○×と音声、正答の選択肢で示す。動画を見てからクイズに答える形式のものもある。

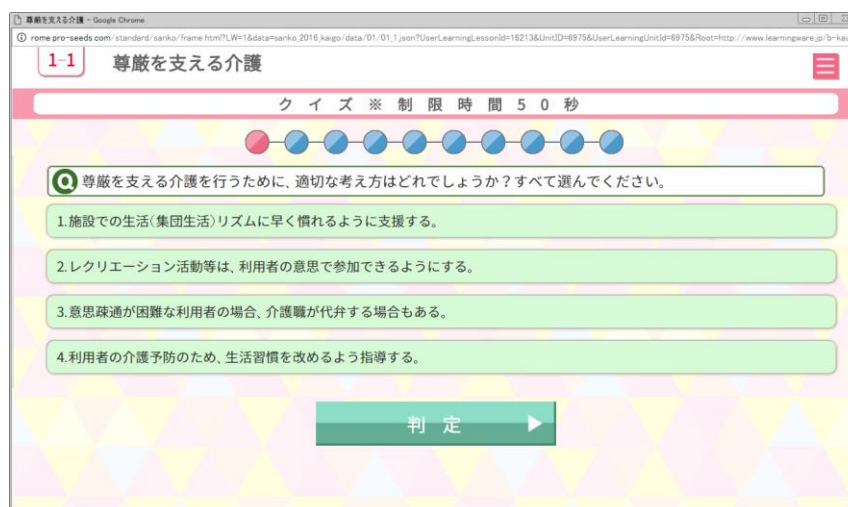


図 13 (教材画面②)

- 3) クイズが正答か誤答かにかかわらず、学習内容の講義動画を視聴し、受講者の理解を促す。動画の形式は、イラストを用いたものや実際の介護方法がわかる実写を用いたものを用意した。

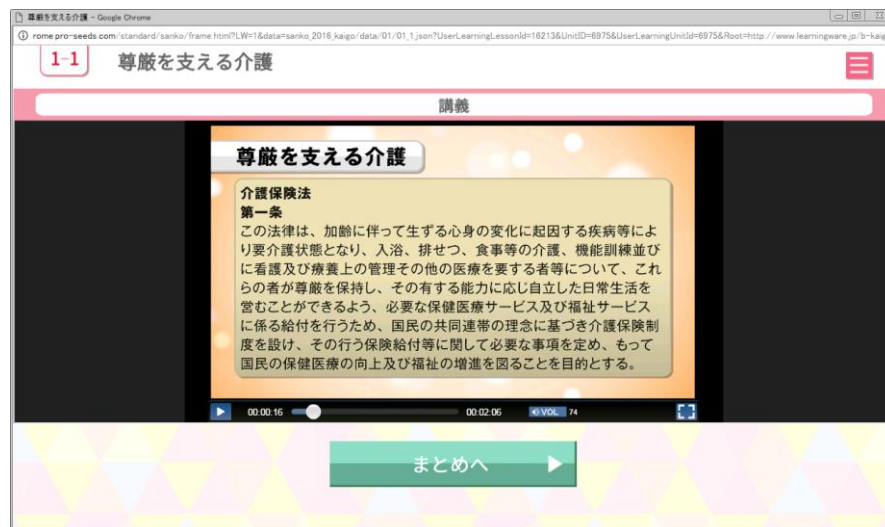


図 14 (教材画面③)

- 4) まとめとして解説の要旨を示す。

本講座の特徴として、「ひつじさん」が案内役を務める。「ひつじさん」の役割はナビゲーターである。冒頭とまとめシーン（学んだことの振り返り）の説明の際、教材の進行を行う。

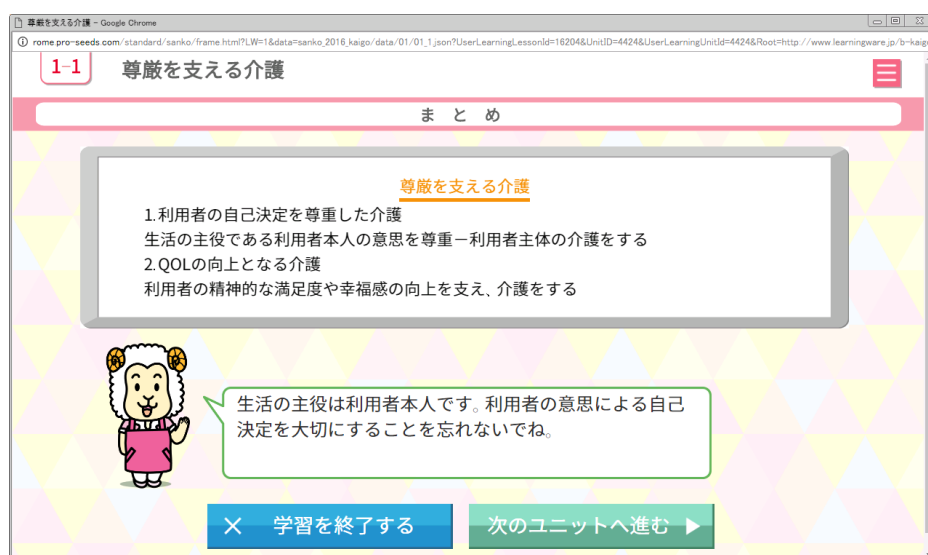


図 15 (教材画面④)

2.4 教材制作の進め方

■ 会議

会議名：分科会③第1回会議

日 時：2016年9月8日（木）

場 所：東京医療秘書福祉専門学校 12階 会議室

内 容：・開発する教材について予測される内容の検討・共有
・教材の作成方法の分類（撮影の有無など）

会議名：分科会③第2階会議

日 時：2016年11月17日（木）

場 所：東京医療秘書福祉専門学校 12階 会議室

内 容：・分科会①による学習ニーズ把握アンケートの分析結果共有
・講座内容確定
・絵コンテ作成の分担
・撮影実施教材の検討・確定

■ 教材内容の検討

期 間：2016年9月～10月

■ 絵コンテ作成

期 間：2016年11月

■ 動画撮影実施

期 間：2016年12月2日（火）10:00-18:00

場 所：社会福祉法人 三幸福社会 癒しの里南千住

内 容：下記参照

章タイトル	No.	学習ユニット タイトル	撮影内容
介護福祉士が行う 医療的ケア	8-2	喀痰吸引	看護師による喀痰吸引の手順実演
	8-3	経鼻、経管栄養	看護師による経鼻、経管栄養の 手順実演
ボディメカニクス を活用した 移動・移乗の介護	15-1	自立に向けた体 位変換と 起き上がり	現職介護職員による、ベッド上での 利用者の体位変換の手順実演

	15-2	安全な立ち上がり	現職介護職員による、利用者の安全な立ち上がりの手順実演
	15-3	安全で的確な移乗介助	現職介護職員による、利用者の移乗の手順実演
自立に向けた食事・排泄・入浴の介護	16-1	自立に向けた食事の介護	現職介護職員による、自立に向けた一般的な食事介助の実演
	16-2	自立に向けた排泄の介護	現職介護職員による、自立に向けた一般的な排泄介助の手順実演
	16-3	自立に向けた入浴の介護	現職介護職員による、自立に向けた一般的な入浴介助の手順実演

※三幸福社会に勤務する介護職員及び看護師に協力いただいた。

※撮影に用いた人形及び経過栄養用の器具は受託団体より提供。

その他の器具・機材は撮影場所である癒しの里の備品をお借りした。

■ e ラーニングサイト構築

完了日：2016 年 11 月

■ 動画編集

期 間：2016 年 12 月

■ e ラーニング視聴、実証講座準備

期 間：2016 年 12 月中旬～1 月

■ 教材の修正実施

期 間：2017 年 1 月 4 日～1 月 11 日

■ 実証講座実施

期 間：2017 年 1 月 13 日～1 月 27 日

3. 実証講座

3.1 実証講座の実施方法

(1) 目的

今年度開発した e ラーニング教材の有効性の指標として、受講者の就労意欲の向上をみることにした。加えて、受講のしやすさの向上に関する質問項目を検討し、実証講座用アンケートを分科会①が中心となり作成した。

(2) モニター対象

三幸学園グループにおける介護職養成校に協力を要請し、下記の方々に回答を依頼した。

東京都介護福祉士会	5 名
医療秘書福祉専門学校 介護福祉科 生徒・教諭	292 名
実習先・就職先職員	282 名

実証講座受講の依頼をした結果、398 名（回答率 68.7%）から回答を得られた。

(3) 実施方法

三幸学園が運営する医療秘書福祉専門学校の在校生及び教諭、及び生徒の実習先・就職先の各事業者に勤務する介護職の方 2 名程度に依頼した。尚受講においては開発した研修 12 講座 20 章（計 60 ユニット）の中から各人 1 章（2～4 ユニット）を割り当てた。

(4) 実証講座用アンケート調査項目

1) 基本属性

基本属性として、現在の就労状況及び保有資格について訊ねた。

2) e ラーニング教材の評価

開発した e ラーニング教材への評価として、受講時間の長さ、講義内容の理解のしやすさ、受講による介護の仕事への就労意欲の向上及び不安の軽減について訊ねた。いずれの質問項目も基本的に多肢選択式で訊ねた。

3) 受講時間帯・場所

受講した時間帯・場所について多肢選択式及び記述にて回答を求めた。

4) 今後希望する教材

教材の媒体や希望する研修内容について自由記述で訊ねた。

(5) アンケート

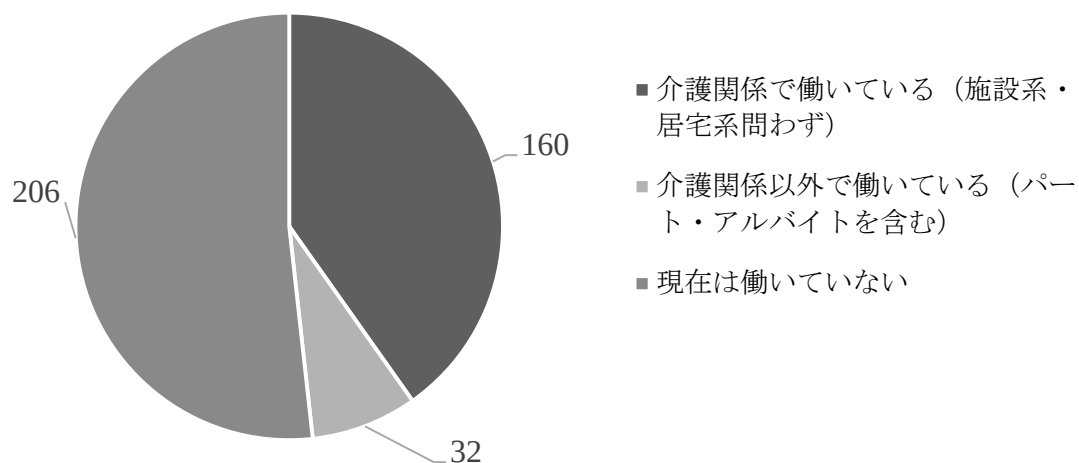
1) 【必須】現在働いていますか

介護関係で働いている（施設系・居宅系問わず）

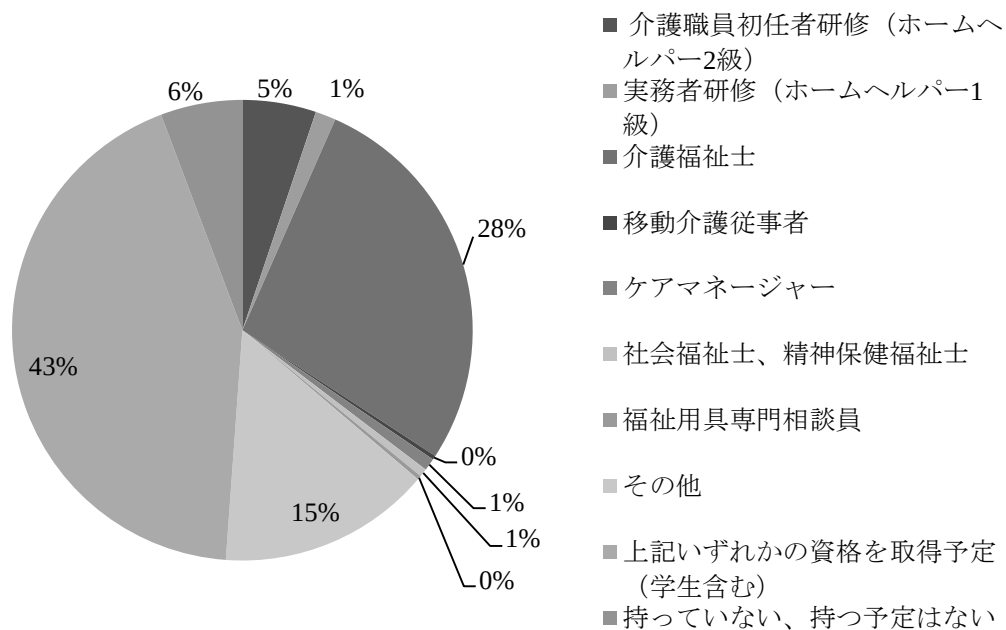
介護関係以外で働いている（パート・アルバイトを含む）

3.2 実証講座の実施結果

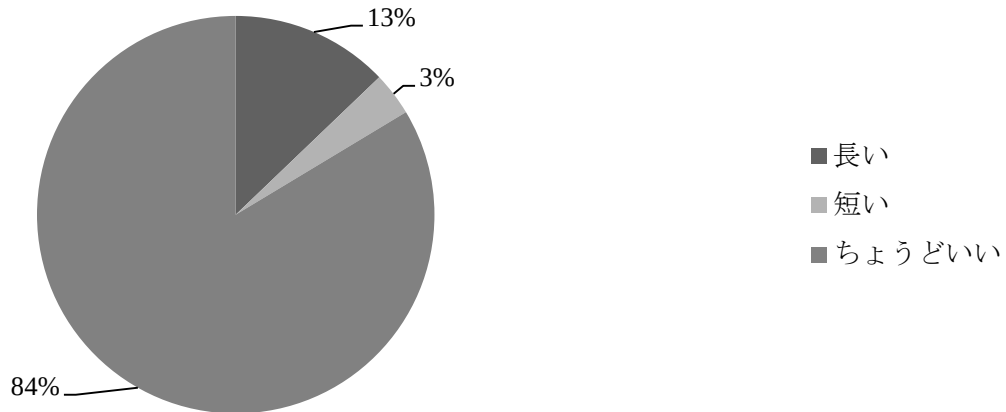
1) 現在働いていますか



2) あなたの保有する資格をすべて選んでください。



3) 教材の長さはいかがでしたか（一単元およそ 5 分）

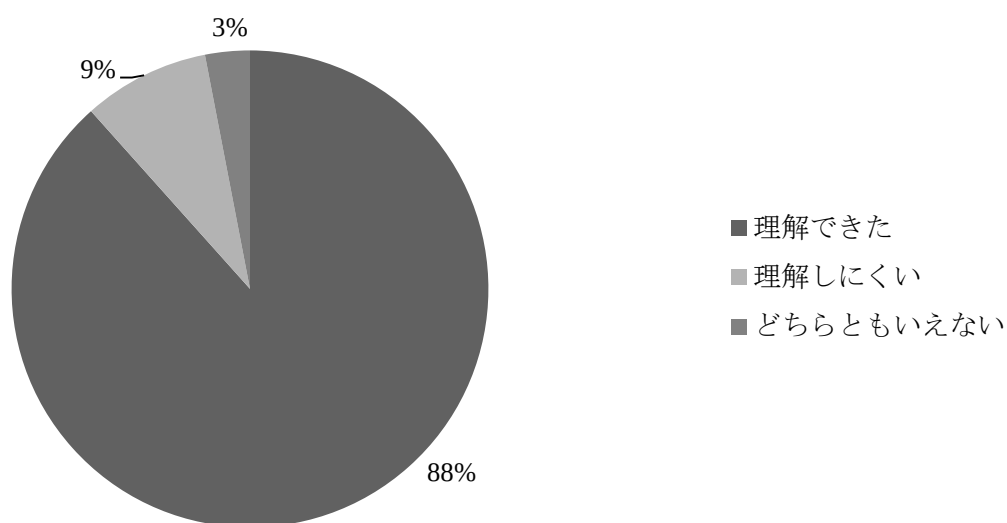


4) 問 2 で①長いもしくは②短いを選択された方にのみお尋ねします。
具体的にどれくらいの長さ（分）が適切だと思いますか。

No.	回答一覧（記述式回答の内容）
1	一律の時間ではなく、講義の重要度によって時間が違っていいと思います。
2	15 分くらい
3	8 分程度。クイズがもう 2～3 問あってもいいのでは
4	利用するシーンにもよると思いますが、3～4 分程度の講義は長く感じた。 適切な時間については、講義部分は 1 分程度が利用しやすいのではないかと感じました。
5	1 分
6	3 分。動画はわかりやすくしてほしい。説明が多くわかりにくい。
7	30 秒
8	考える時間も欲しいので、聞き流すだけでなく一拍おいてほしいと考えます。 6～8 分程あれば十分考えながら話を聞けると考えます。
9	3 分がベストだと思います。 人の集中力はその程度だとおもうので
10	10 分程度
11	もう少し短く
12	20 分
13	解説が詳しくて、良いのですが、長いとだんだんダレてくる。1 分程度で良いと思う。
14	4 分
15	2～3 分
16	1 分半

17	スマホでするには長さは気にならないが、深く学ぶには短いと感じた。
18	4分以上は少し長いかなと思いました。
19	5分
20	この短時間で介護計画について大事な点が足りているのかという不安は少しあります
21	まとめの時間は2分内がよいと思う
22	7～8分
23	時間が無い時に実施したのもあるが、あまり長くて早送りにしてやった。3分位が良い。

5) 教材の内容はいかがでしたか。



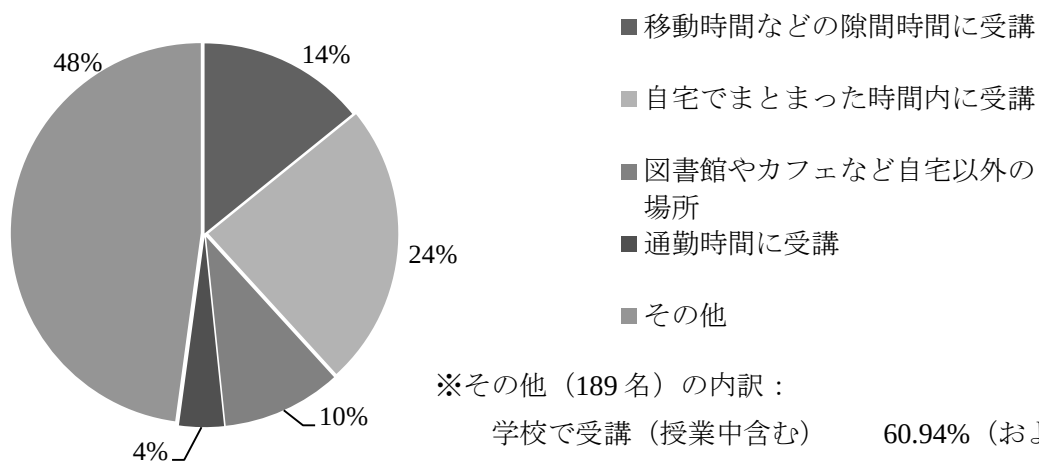
6) 問4で②理解しにくいもしくは③その他を選択された方のみにお尋ねします。

具体的にどの部分が理解しにくかったか等、ご意見をお知らせください。

No.	回答一覧（記述式回答の内容）
1	問題を理解するのに介護の知識があるのでそれをまず勉強する単位が必要だと思う。
2	教材の内容は理解しやすかったが、クイズ数が少なく感じた。
3	誤字・誤読
4	動画の説明。
5	文章が長い
6	パソコンで勉強しても脳に入っていない
7	説明の具体性、図による解説がなかったなど
8	普通に途中で止まったりして、なかなかやりづらかった、普通に学校に行った方が効率がいいと思った。
9	回線が止まりすぎ、入らないから

10	講義画面 13-1 はガイダンスと文字・絵の表示量のバランスが良く分かりやすかったです。ただ他の科目は聴覚からの情報量の多さに対して視覚からの情報量が少なく物足りなさを感じました。 また、画面の背景で丸い円がずっと動いているため私の場合は背景が気になり集中できませんでした。
11	聞きなれない言葉もあったように感じる。例えば、スーパーバイザーなど、その呼び名の意味がないまま進んでいたように思う。
12	福祉用具について受講しましたが、イラストだけではイメージしにくいところがありました。(特にリフトと車いす)イラストではなく、可能であれば写真の方がよいかと思います。またハンドル等の部位説明をしていましたが、イラスト(写真)のどの部分なのか説明があるとよいと思いました。またイラストの車いすにはフットレストがありませんでしたので、イラストならば描き足した方がよいと思います。 また全体的に噛み砕いた説明をされているのははじめて介護に触れる方にはわかりやすいかと思います。それにも関わらず、突然最後のまとめで説明を捲し上げているところがあり(リフトの項目)受講者のレベル合わせ安定していないのではと思いました。 自立歩行の項目について、福祉用具を使用しての歩行は自立歩行ではないのでしょうか。私の勉強不足であれば申し訳ありません。
13	質問内容が、わかりにくい
14	画面上の文字を読んでいる間もナレーションが流れているため、聞き取れない。
15	難しい書き方してあったから読むのにも時間がかかりわかりづらかった
16	淡々としていてわかりにくい

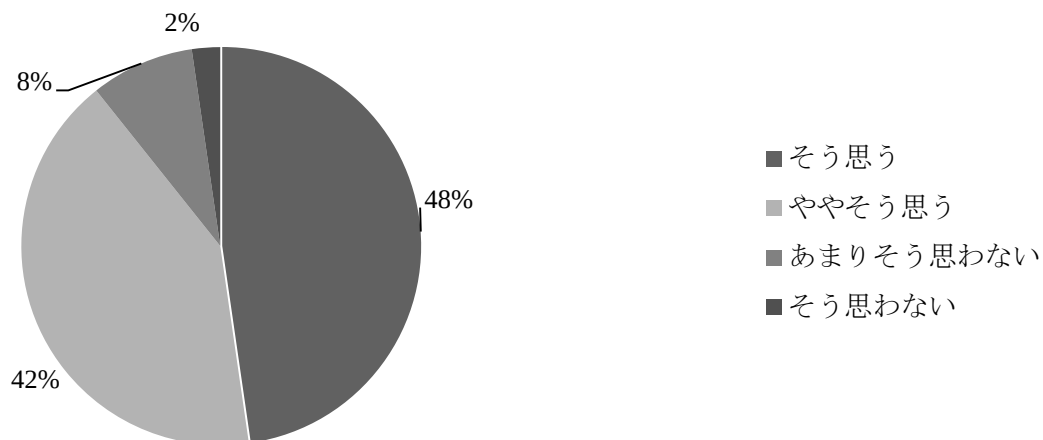
7) e ラーニング教材をいつ受講されたか教えてください。



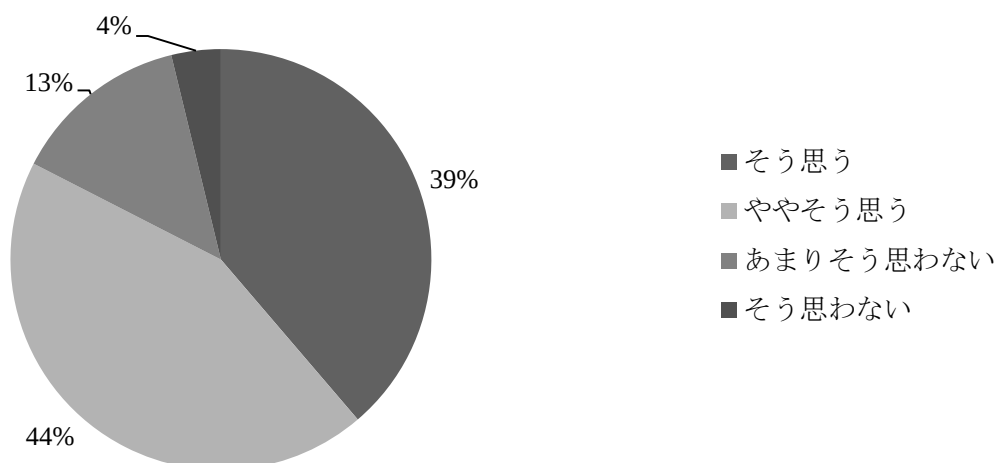
※その他（189 名）の内訳：

学校で受講（授業中含む）	60.94%（およそ 115 名）
勤務前後、休憩時間	10.63%（およそ 30 名）
勤務中のすき間時間	9.92%（およそ 18 名）

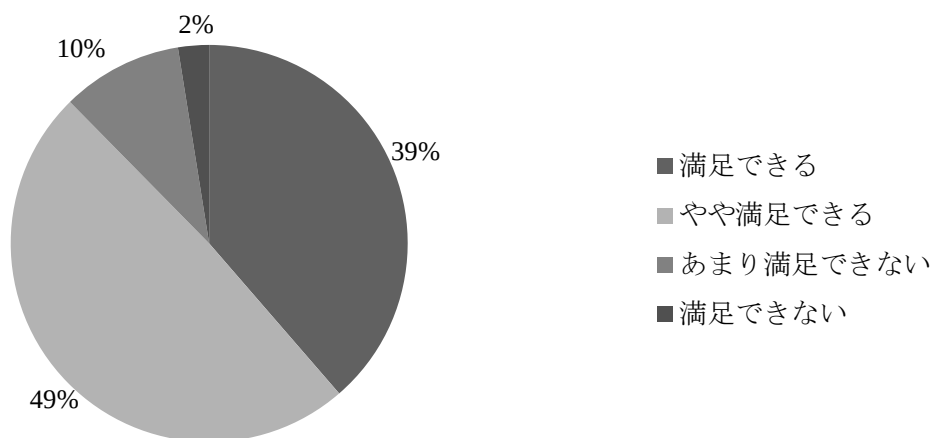
8) 教材を受講いただくことで、介護の仕事の意欲向上につながると感じますか。



9) 教材を受講いただくことで、介護の仕事に対する不安の軽減につながると感じますか。



10) 今回の教材は満足できるものでしたか。



11. 今後どのような教材があればよいと思いますか。具体的に教えて下さい。

No.	回答一覧（記述式回答の内容）
1	2人対応のトランスやタオルトランスのやり方
2	様々な介護場面でのテキストがあると、学生ばかりでなく、今後福祉を目指そうとする方には有効だと感じました。
3	接遇や認知症利用者との関わり方などの実践的な教材があると、現場に入ったときに応用できると思う
4	スマートフォン上のアプリがあると良いと思います。
5	画面を見なくても何度も聞き流す事で覚えられるようにすると良いと思います。
6	障害については、より幅広く障害を理解してもらえ、脳性まひ、筋ジストロフィー、ALS、脊髄損傷、頸椎損傷などの障害の基本的な身体状況や介助状況を知ることがきるものがあればいいのではないのでしょうか。
7	個人の介護技術の成長レベルに応じたレッスンであれば十分に参考になり得るか。 今後期待するテーマとしては、状況的に限定されている「看取り」以外に、日々の業務で行われる「食事」「排泄」「更衣」です。 特に「排泄」に関しては、密室内で行われる介助の為に、個人の技術の習熟度が測り辛く、個人差が表れ易くなるのが現状です。
8	今後の介護職は医療面での知識の向上も必要と考えられる為、医療面での基礎知識や観察、気づきの為に病気の症状などがあると良いかと思いました。
9	接遇やマナーに関する教材
10	医学的な知識が盛り込まれているもの。
11	介護福祉士としての倫理など、どういう気持ちで働くべきなのか教えてあげた方がよい。
12	健常者ではなく、片麻痺の方や高齢者の場合を含めた実践例
13	介護の深さややりがい伝わる教材。現場の介護職は医療的知識に弱いところがあるので、介護福祉士程度の専門的知識は、繰り返し積極的に入れ込むと良いのではないかと。たとえば、耳が聞こえにくくなるという箇所では、感音性難聴と伝音性難聴の違いなど。また、心理的特性の箇所では、一般論だけでなく、たとえば「センター方式やひもときシートが活用できる」「合わせて、"SOLER"やスピリチュアルケアなど、相談援助の技術を復習しましょう」など、より具体的・実践的な内容を付け加えることができれば、より充実すると感じた。
14	こころとからだのしくみと障害の理解がほしい
15	実技の様子をナレーションも交えて動画にする
16	ゲーム感覚でできるもの
17	初めて介護に関する学習をするのであれば、今回のような内容でよいと思いました。 実際に介護現場で働いている方を対象にすることがあれば、「介護計画」の実際の根拠と

	なる視点や記入例など具体的なものが役立つと思います。
18	国家試験対策問題
19	もっと介護のイメージを変えるものがあればなおいいと思いました。
20	冊子みたいのを作ってやったほうがいいと思う。
21	介護技術や知識だけではなく介護をする意味を教えていくべき。なぜ介護を必要とする人がいるのか、介護をしてもらいたいと思う家族がいるのか。介護の根本を解っていないと、考えていないと、現場に出た時に辛い一言で辞めてしまう。介護従事者による現場の声を知る事が離職率を下げる第一歩かと思う。ディスカッションをしているかのような DVD などがあれば面白いと思う。もちろん見ている人にも考えさせるような。正解はないが、考えるきっかけになるかと思う。
22	介護福祉士やケアマネ、社会福祉士など資格取得に向けたクイズ形式の教材
23	視覚と音で情報を学ぶ事は、参考書を読むより頭に入りやすいと考えます。そのため知識を得る場面ではこのままで十分通用すると考えます。しかし、社会常識、ルールやモラルが低下している昨今は聞き流して覚えるだけでなく、身につけ実行出来る内容であって欲しいと考えます。
24	覚えておくべきとことを一覧にしたもの。
25	3DS
26	図による解説があるもの
27	事例の問題が多いほうが具体的にどんな利用者の行動でそれに対する対応方法などが不安の軽減にはつながると考えます
28	法律
29	終末期に対しての要素が増えると良いのでは。
30	非言語コミュニケーション方
31	同じ介助でも反応が違う利用者で比較できるようにして欲しい。
32	介護職自身のメンタルケアに関する教材
33	体験談や事例などがあると、現任の介護職員も実感でき、現場にて役立つように思う。
34	やはりイラストでは分かりにくかったので、写真があると良いと思います。またせっかく動画で説明しているので、実際に福祉用具を使っているところ・身体介助を行っている動画などを載せてはどうでしょうか。
35	食事、咀嚼、嚥下、口腔ケア
36	ヒヤリハットなどの対応方法について
37	試験に準じた出題形式の問題
38	もう少し読みやすいフォントがいいです。
39	薬は、買薬などとの組み合わせなどの 相談をすることが必要なことなどの講義。

40	特養の実際の現場は、拘縮が進行していたり円背の強い方も多い。相手が肩に手をまわして下さる場面は少ない。そのような方の介助方法について学んでいただく教材があればいいと思う。
41	摂食障害、食事形態
42	どういう言葉が虐待にあたるのか。尊厳を守る声掛けがどういう言葉なのか。
43	体格の小さい人が体格の大きいご利用者の介助を行う動画が見れたら嬉しいです
44	支援のやり方、個別支援計画とはどのようなものなのかについて。
45	現場で働く人の生の声が聞ける教材。
46	国家試験を意識する生徒のことを考えるなら、複数回答はやめた方がいいかと思います。
47	英語
48	全体的なカリキュラムが見えない分コメントしにくいですが、教材での学習も大切ですが、学習とは別に、介護職を目指す方へは人生の先輩である高齢者の方々と関わっていく事をしっかりと考え、大変な業務の中にも楽しさがある事を現役施設職員の声を紹介したり、どんどん施設へ見学する時間が何より大切だと思っています。就職し、「こんな大変だとは思わなかった」という理由で退職されてしまう方が現実みえます。ならばせつかくお金を出して学校に行き、国家資格である介護福祉士を取得するのであれば、現場をしっかりと見ていただきたいと思います。知識だけある職員を高齢者は好まないと思います。気持ちに寄り添っていただける職員を高齢者は好みます。決められたカリキュラムがあるのは承知しています。ただ、人と関わる事の意味を知っていただくためにも、どうか「暖かく、感じのいい」介護職を育てていただきたいと思います。答えになっていないかもしれませんが、よい教材とは現場を見たり現場職員の声、現実を知る事ではないでしょうか。
49	ちょっとした隙間の時間に、介護の現場で必要となる知識や知っておくとい知識を学習、復習できる教材
50	今後欲しい教材としては、具体的に講師の方が出演して話しながらレクチャーしてもらえものがあれば嬉しいです(介護技術、口腔ケア、介護食など)。
51	施設の特性を詳しく知りたい（特養と老健、GH等の施設の違い、働くにあたって）
52	今回の内容が簡潔過ぎて、意欲向上・介護の仕事に関する不安の軽減等には繋がるのか疑問を感じた。より現場に添った内容の方がイメージつきやすいのでは。
53	ビデオを使用するのであれば、実実物を写したり人物でのロールプレイ等、実態に即したものがあるとよりいいと思いました。
54	身体介護について等
55	最新の情報を継続的に学習していきたいです。
56	大変わかりやすい内容でしたが、障害の特性に応じた介助方法についてももう少し具体的な場面での声掛けや援助方法の事例が多い方が再就職の際の不安軽減につながるように思いました。

57	認知症と精神疾患を持った利用者への対応方法
58	研修形式
59	DVD 教材
60	教科書で勉強したい
61	施設や在宅等、暮らし方や施設の種類によって利用される利用者の特徴をまとめた教材があると働く職場で活用しやすいと思いました。
62	ある程度の期間や、経験のある職員に対しては教材のような内容をどんどん後輩や他者、ご家族に伝えていかなければならないため、伝える事の要点や、どのようなことを伝えると、実際に介護現場にはいない方が安心できるかや、ご利用者様などの介護の対象者の方に対してどのような事が出来るかなどを見出せるような教材もあれば嬉しいです。 ・介護以外の他職種から見た介護側のある程度目指していること ・ご家族、地域のその他の方が行くとより良い介護に繋がっていくか ・現場にいる年数の経った介護士に対しての教材 ・現場に入ったばかりや、これから現場に立つ新人や学生向けの教材 があると、チームワークの向上に生かせる気がします！
63	緊急時における対応などがあればよいと思います。
64	在宅介護に関する事柄についてあったほうが良いと思う。

(7) まとめ

1) 教材の長さについて

- ・84%にのぼる受講者は受講時間に関して「ちょうどよい」と回答している。一方で一律の長さではなく、講義の内容によってはより長い教材であっても受け入れられる可能性を伺うことができる。
- ・受講のタイミングによってはより短い時間での教材が求められることがわかった。受講者の時間的余裕に合わせ、教材の時間が事前にわかるよう工夫が必要と思われる。

2) 内容理解について

- ・受講者の88%が「理解できた」と回答しているが、課題を多々指摘いただき、教材に対しての期待を伺うことができる。
- ・課題点は主に次の通りである：
クイズの正答が不明瞭、誤字・誤読、説明文の文章量、図・写真の不足、
難しい文言の使用、対象者のレベル設定の不安定さ、通信の不安定さ

3) 労意欲の向上について

今年度開発したeラーニング教材の有効性の指標として、就労意欲の向上を掲げていた。これを計測する質問項目「教材を受講いただくことで、介護の仕事の意欲向上につながると感じますか。」に対しては、受講者の90%が「そう思う」「ややそう思う」と回答した。また「教材を受講いただくことで、介護の仕事に対する不安の軽減につながると感じます」

か。」に対しては、受講者の 83%が「そう思う」「ややそう思う」と回答した。

4) 希望する教材について

- ・媒体については、教材アプリ、紙媒体のテキストを希望する意見が散見された。
- ・食事・排泄介助、移動・移乗介助については解説付きの動画を希望する声が多い。
- ・介護に対するイメージを変えるもの
- ・実践的な内容、現場の介護職の員の声を含めた教材
- ・介護職の方々を対象としたボディケア、メンタルケアを含むもの
- ・資格試験対策になるクイズ

5) 研修設計

- ・実証講座受講者の意見から、受講者に考えさせる機会

3.3 東京都介護福祉士会会員による研修評価

有識者による評価として、東京都介護福祉士会会員 5 名により、α 版研修教材に対する評価を頂いた。実証方法は下記の通りである。

協力者：公益社団法人 東京都介護福祉士会 会員 5 名

方 法：各協力者に 4 章ずつ受講いただき、アンケート回答を依頼。

いただいたアンケート回答を掲載する。

有識者向け 実証講座受講アンケート

A

※記入後、そのまま FAX いただければ幸いです。

FAX: 03-5840-8617

この度は、文部科学省委託「介護分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業」にご協力いただき、厚く御礼申し上げます。大変お手数ではございますが、以下のアンケートへのご協力をお願い申し上げます。

1. 東京都介護福祉士会における所属と役職をご教示賜りたく存じます。

所属： 東京都介護福祉士会

役職： 会員

2. 教材の長さはいかがでしたか（一単元およそ5分）

① 長い

② 短い

③ ちょうどいい

3. 教材の内容は理解できましたか。

① 理解できた

② 理解しにくい

③ どちらともいえない

4. 下記枠内の教材のうち、「潜在介護人材の顕在化」に有効だと感じられたもの上位3つお答えください。

- 1 章 今、社会が求める介護
- 2 章 介護福祉士としての印象を高めるには
- 3 章 意欲を引き出す活動作り
- 4 章 生活の中で行うリハビリテーション

1 番：（ 1 ） 章 2 番：（ 2 ） 章 3 番：（ 3 ） 章

5. 3でお答えいただいた教材について、有効だと感じられた理由をお聞かせください。

- 1 章の「援助者としての態度」の共感的理解の講義内容が適切でした。
- 2 章の介護福祉士の印象を高めるにはの内容も外せないポイントです。
- 3 章のレク講義は、再介技支援には欠かせないところです。

6. 下記枠内の教材のうち、「潜在介護人材の顕在化」のためには改善が必要だと感じられたものを3つお答えください。

- 1章 今、社会が求める介護
2章 介護福祉士としての印象を高めるには
3章 意欲を引き出す活動作り
4章 生活の中で行うリハビリテーション

1 番：(2) 章 2 番：() 章 3 番：() 章

7. 5でお答えいただいた教材について、改善の必要性を感じた理由をお聞かせください。

2章 2-3 介護実践に関する諸制度の中の講義映像中の、「虐待の種類」の解説文と音声と共にネグレスト介護放棄→ネグレクト介護放棄かと思いますが、いかがでしょうか。

8. 今回ご覧いただいた e ラーニングは平成 29 年度より潜在・顕在介護人材に提供していく予定です。三幸学園卒業生の登録、実習・就職先の事業者へおサービス紹介等で導入方法を検討しています。サービス提供にあたり、ご活用いただける場面等ございましたらご教示賜りたく存じます。

ご協力、誠にありがとうございました。

有識者向け 実証講座受講アンケート

B

※記入後、そのまま FAX いただければ幸いです。

FAX: 03-5840-8617

この度は、文部科学省委託「介護分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業」にご協力いただき、厚く御礼申し上げます。大変お手数ではございますが、以下のアンケートへのご協力をお願い申し上げます。

1. 東京都介護福祉士会における所属と役職をご教示賜りたく存じます。

所属： 東京都介護福祉士会

役職： 会員

2. 教材の長さはいかがでしたか（一単元およそ5分）

① 長い

② 短い

③ ちょうどいい

3. 教材の内容は理解できましたか。

① 理解できた

② 理解しにくい

③ どちらともいえない

4. 下記枠内の教材のうち、「潜在介護人材の顕在化」に有効だと感じられたもの上位3つお答えください。

5章 福祉用具

6章 介護保険と介護福祉士

7章 介護計画

8章 介護福祉士が行う医療的ケア

1番：(7) 章

2番：(8) 章

3番：(5) 章

5. 3でお答えいただいた教材について、有効だと感じられた理由をお聞かせください。

法改正の点が盛り込まれている点

6. 下記枠内の教材のうち、「潜在介護人材の顕在化」のためには改善が必要だと感じられたものを3つお答えください。

5章 福祉用具
6章 介護保険と介護福祉士
7章 介護計画
8章 介護福祉士が行う医療的ケア

1 番：() 章 2 番：() 章 3 番：() 章

7. 5でお答えいただいた教材について、改善の必要性を感じた理由をお聞かせください。

なし

8. 今回ご覧いただいたeラーニングは平成29年度より潜在・顕在介護人材に提供していく予定です。三幸学園卒業生の登録、実習・就職先の事業者へおサービス紹介等で導入方法を検討しています。サービス提供にあたり、ご活用いただける場面等ございましたらご教示賜りたく存じます。

ご協力、誠にありがとうございました。

有識者向け 実証講座受講アンケート

C

※記入後、そのまま FAX いただければ幸いです。

FAX: 03-5840-8617

この度は、文部科学省委託「介護分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業」にご協力いただき、厚く御礼申し上げます。大変お手数ではございますが、以下のアンケートへのご協力をお願い申し上げます。

1. 東京都介護福祉士会における所属と役職をご教示賜りたく存じます。

所属： 東京都介護福祉士会

役職： 会員

2. 教材の長さはいかがでしたか（一単元およそ5分）

① 長い

② 短い

③ ちょうどいい

3. 教材の内容は理解できましたか。

① 理解できた

② 理解しにくい

③ どちらともいえない

4. 下記枠内の教材のうち、「潜在介護人材の顕在化」に有効だと感じられたもの上位3つお答えください。

9章 介護における安全の確保

10章 介護従事者の安全の確保

11章 高齢者の特性に合わせた対応

12章 障がいの特性に合わせた対応

1番：(12) 章 2番：(11) 章 3番：(10) 章

5. 3でお答えいただいた教材について、有効だと感じられた理由をお聞かせください。

障がいの特性をピンポイントで「高次脳機能障害」としてピックアップされていたのがよかった

6. 下記枠内の教材のうち、「潜在介護人材の顕在化」のためには改善が必要だと感じられたものを3つお答えください。

9 章 介護における安全の確保
10 章 介護従事者の安全の確保
11 章 高齢者の特性に合わせた対応
12 章 障がいの特性に合わせた対応

1 番 : (11) 章 2 番 : (10) 章 3 番 : (12) 章

7. 5 でお答えいただいた教材について、改善の必要性を感じた理由をお聞かせください。

10 章 10-1 講義動画内「職場で取り組むストレス対策」3 つ目の項目の『指針』が重複
10 章 10-3 「腰痛予防」講義動画再生できず
11 章 11-1 「高齢者の～」講義動画「高齢者の疾患の症状の特徴」の解説の・痛みを感じにくい ・痛みの訴えが少ない の音声は二重音声に
11 章 11-2 講義動画の音声解説”口腔”が「こうこう」と音読。「こうくう」では？
12 章 12-1 講義動画の音声解説パーキンソンの4大徴候「しちょう」と音読。「ちょうこう」では。

8. 今回ご覧いただいたeラーニングは平成29年度より潜在・顕在介護人材に提供していく予定です。三幸学園卒業生の登録、実習・就職先の事業者へおサービス紹介等で導入方法を検討しています。サービス提供にあたり、ご活用いただける場面等ございましたらご教示賜りたく存じます。

誤字、誤用、誤植が多く、意味不明の記載・映像もみられ文字変換・音声変換も不適切であるため構成だけでは不十分であり、専門家による校閲等を必要とすると考えます。

ご協力、誠にありがとうございました。

有識者向け 実証講座受講アンケート

D

※記入後、そのまま FAX いただければ幸いです。

FAX: 03-5840-8617

この度は、文部科学省委託「介護分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業」にご協力いただき、厚く御礼申し上げます。大変お手数ではございますが、以下のアンケートへのご協力をお願い申し上げます。

1. 東京都介護福祉士会における所属と役職をご教示賜りたく存じます。

所属： 東京都介護福祉士会

役職： 会員

2. 教材の長さはいかがでしたか（一単元およそ5分）

① 長い

② 短い

③ ちょうどいい

3. 教材の内容は理解できましたか。

① 理解できた

② 理解しにくい

③ どちらともいえない

4. 下記枠内の教材のうち、「潜在介護人材の顕在化」に有効だと感じられたもの上位3つお答えください。

13 章 認知症の特性に合わせた対応

14 章 介護におけるコミュニケーション

15 章 ボディメカニクスを活用した移動・移乗の介護

16 章 自立に向けた食事・排泄・入浴の介護

1 番：(14) 章 2 番：(15) 章 3 番：(16) 章

5. 3でお答えいただいた教材について、有効だと感じられた理由をお聞かせください。

[]

6. 下記枠内の教材のうち、「潜在介護人材の顕在化」のためには改善が必要だと感じられたものを3つお答えください。

13章 認知症の特性に合わせた対応
14章 介護におけるコミュニケーション
15章 ボディメカニクスを活用した移動・移乗の介護
16章 自立に向けた食事・排泄・入浴の介護

1番：(15) 章 2番：(16) 章 3番：(13) 章

7. 5でお答えいただいた教材について、改善の必要性を感じた理由をお聞かせください。

14-1 クイズの3の問題文の3が二重表記に
15-1 講義動画内の介助映像仰→側→座の手順中、要介護者の体をコンパクトにし切れていない。足の部分。
15-2 クイズの問題文 ×解除 → ○介助
講義動画内、介助者の右足が要介護者の股に入ってしまった
浅い座位になっていない
まとめのひつじによる解説 ×ボディメカニズム → ○ボディメカニクス
15-3 講義動画内、浅く座っていない、足が要介護者の股に入っている、
要介助の立位体勢ができていない。
車イスへ歩行してしまっているなどなど
途方接近と足の位置が悪いため立位から車イスへ座る際利用者が
歩いてしまっている
16-3 まとめ ×～することでは → ○～することは

8. 今回ご覧いただいたeラーニングは平成29年度より潜在・顕在介護人材に提供していく予定です。三幸学園卒業生の登録、実習・就職先の事業者へおサービス紹介等で導入方法を検討しています。サービス提供にあたり、ご活用いただける場面等ございましたらご教示賜りたく存じます。

根拠に基づいた基本介護技術となっていないため、誤解を生み、
ひいては貴学全体の信用にも関わってしまうのではないかと存じます。

ご協力、誠にありがとうございました。

有識者向け 実証講座受講アンケート

E

※記入後、そのまま FAX いただければ幸いです。

FAX: 03-5840-8617

この度は、文部科学省委託「介護分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業」にご協力いただき、厚く御礼申し上げます。大変お手数ではございますが、以下のアンケートへのご協力をお願い申し上げます。

1. 東京都介護福祉士会における所属と役職をご教示賜りたく存じます。

所属： 東京都介護福祉士会

役職： 会員

2. 教材の長さはいかがでしたか（一単元およそ5分）

① 長い

② 短い

③ ちょうどいい

3. 教材の内容は理解できましたか。

① 理解できた

② 理解しにくい

③ どちらともいえない

4. 下記枠内の教材のうち、「潜在介護人材の顕在化」に有効だと感じられたもの上位3つお答えください。

17章 高齢者によくおこる異常（1）

18章 高齢者によくおこる異常（2）

19章 高齢者の薬

20章 穏やかで自然な最後のための看取りケア

1番：（ ）章 2番：（ ）章 3番：（ ）章

5. 3でお答えいただいた教材について、有効だと感じられた理由をお聞かせください。

無し

6. 下記枠内の教材のうち、「潜在介護人材の顕在化」のためには改善が必要だと感じられたものを3つお答えください。

17章 高齢者によくおこる異常 (1)
18章 高齢者によくおこる異常 (2)
19章 高齢者の薬
20章 穏やかで自然な最後のための看取りケア

全て

1番：() 章 2番：() 章 3番：() 章

7. 5でお答えいただいた教材について、改善の必要性を感じた理由をお聞かせください。

全て

例えば 17-2 まとめ ×「早く発熱状態を」 → ○「早期に」
18-3 講義 平衡感覚 ×「えいきん」 → ○「へいこう」
18-3 講義 円背 ×「えんぱい」 → ○「えんぱい」
18-3 まとめ 家や設備内外の整備へ
19-1 クイズ 問題文の内容が意味不明 文章がわかりづらい

8. 今回ご覧いただいたeラーニングは平成29年度より潜在・顕在介護人材に提供していく予定です。三幸学園卒業生の登録、実習・就職先の事業者へおサービス紹介等で導入方法を検討しています。サービス提供にあたり、ご活用いただける場面等ございましたらご教示賜りたく存じます。

- ・eラーニングの講義展開に問題点多数あり
根幹として、画面内容と音声解説のリンクが悪く脳内インプット委困難さを感じます。視聴覚教材及び教育の在り方としての再構築及び再構成・再校正の必要性を感じます。
- ・もう一点、システムの安定性がとても悪く、受講に時間がかかる。

ご協力、誠にありがとうございました。

3.4 α版の改善について

以上の実証講座による教材の評価を受け、次年度はα版の改善によるβ版の作成を行う。
尚、改善の方向性は下記の通りである。

(1) 教材の長さについて

- ・受講のタイミングによってはより短い時間での教材が求められることがわかった。
受講者の時間的余裕に合わせ、教材の時間が事前にわかるよう工夫が必要と思われる。

(2) 内容理解について

1) クイズの正答が不明瞭

受講者が選択肢から回答を選択し判定ボタンをクリックした後、回答が明示されるようシステムの動作を変更する。

2) 誤字・誤読

絵コンテの作成後の確認に加え、ナレーション収録前に再度原稿の読みを確認する。

3) 説明文の文章量及び図・写真の不足

文言での説明以外に図示する場面を増やし、受講者の理解の促進を図る。

4) 難しい文言の使用

対象者のレベル設定を再度見直し、用語の解説が別途必要と判断された場合には用語集など新たな教材の作成を検討する。

5) 通信の不安定さ

教材受講における通信量の軽減方法を検討・実施する。

(3) 就労意欲の向上について

現場の事例を多く扱うことで受講者が就業後のイメージを描きやすくなるよう工夫する。

(4) 希望する教材について

1) 媒体については、教材アプリ、紙媒体のテキストを希望する意見が散見された。

今後は紙媒体の教材の必要性や作成方法について改めて検討していく。

2) 介護に対するイメージを変えるもの、及び現場の介護職の員の声を含めた教材

上記については情報サイト「きらめくケア・ナビ」に掲載するコンテンツの活用を検討する。

3) 介護職の方々を対象としたボディケア、メンタルケアを含むもの

本項目については現場職員のみならず、事業者における管理的立場にいる職員の理解。働きかけが必要と推測される。今後管理的立場にいる職員向けの研修を作成する際に留意したい項目である。

4. 情報サイト構築

4.1 サイトの主旨・目的

(1) 目的

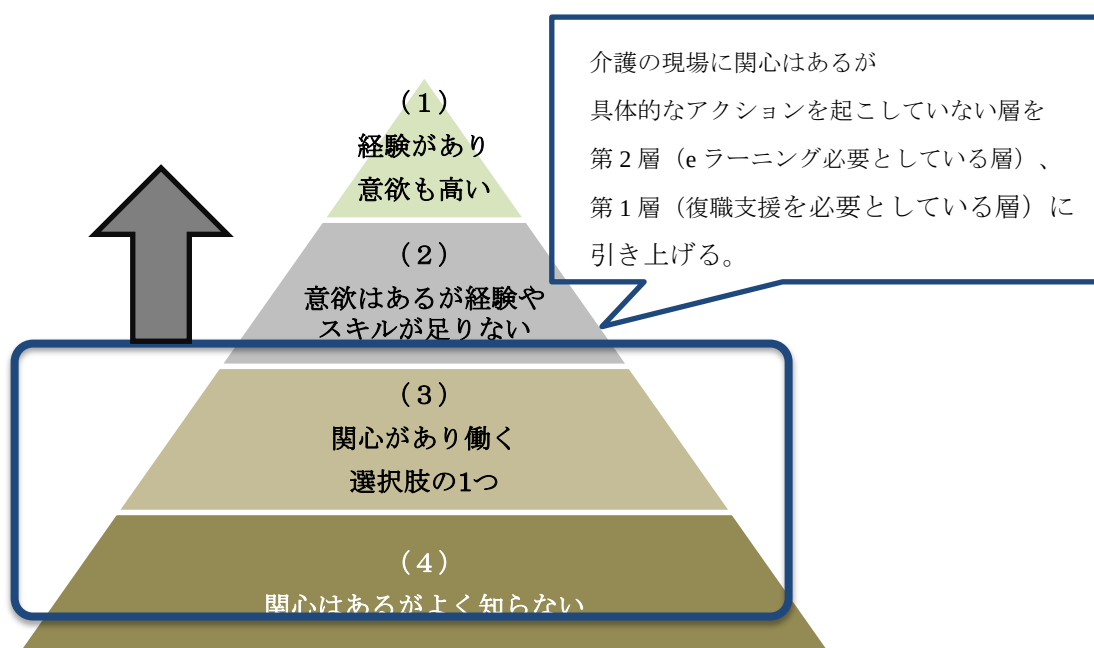
本サイト「きらめくケア・ナビ」(以降、ケア・ナビ)は、介護に対する関心喚起及び業務効率化の提案を目的としている。現職介護従事者によるロール・モデルの掲載、現職介護福祉士が感じるやりがい、介護関連のニュースなど、介護について知りたい情報が入手できるようなサイトを作成する。また現今の介護業界の流れを汲み、現在の所有資格からどのように介護分野の専門性を深めキャリアアップにつなげられるのかを提案するコンテンツも盛り込まれている。

(2) 対象となる人材と狙う効果

介護資格保有者の階層ごとに「継続的に」「徐々に」関心の喚起をすることで、就職・転職に対する障壁を軽減し職業紹介を行う。

第一義として、現在介護職に就労していない潜在介護人材に対し、①介護業界への関心を引き出すコンテンツの提供、②「きらめくケア・ゼミ」への接続として、介護におけるより初歩的な学習要素を含むコンテンツの提供、③就職・資格取得に関する情報の提供するものである。これらのコンテンツを通じ、学習者は肩に力を入れずに介護の知識に触れたり、介護業界の情報を得たりすることができる。

また副次的に現職の介護人材が日頃の業務を行う際に役立つコンテンツを掲載する。

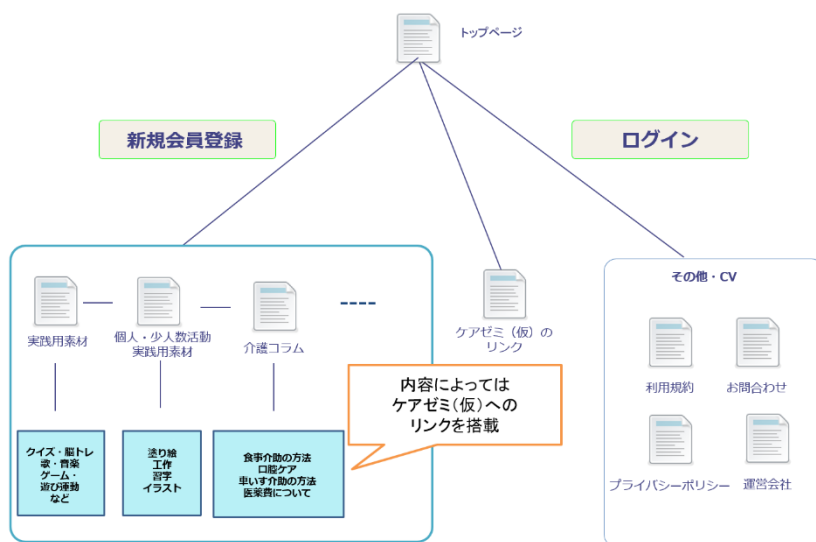


4.2 サイトのコンテンツとデザイン

ケア・ナビでユーザーに提供するコンテンツの構成やデザインは下図の通りである。

(1) 構成とデザイン

1) サイト全体の構成図



2) トップページ



3) 会員登録ページ

介護福祉士やケアマネジャーの仕事を支えるポータルサイト

ご利用規約 会員登録(無料) ログイン

ケアナビ HOME 読や体を動かすレクリエーションネタ集 創作・アート活動レクリエーション素材集 現場で使えるイラスト集 介護コラム

ケアナビHOME > 無料会員登録

新規会員登録(無料)

会員登録すると待ち時間なしで各種コンテンツを閲覧・ダウンロードすることができます。

会員登録済の方はこちらよりログインしてください

メールアドレス

パスワード

確認用パスワード

お名前

性別 ☐ 男性 ☒ 女性

生年月日

都道府県

新規会員登録画面

介護福祉士やケアマネジャーの仕事を支えるポータルサイト

ご利用規約 会員登録(無料) ログイン

ケアナビ HOME 読や体を動かすレクリエーションネタ集 創作・アート活動レクリエーション素材集 現場で使えるイラスト集 介護コラム

ケアナビHOME > ログイン

ログイン

メールアドレス

パスワード

☐ ログイン状態を保持する

パスワードを忘れた方はパスワード再設定を行ってください

ログイン画面

サイト内で提供するコンテンツは表示されるまでに 10 秒間の待ち時間を設けているが、会員登録をしたユーザーは待ち時間なしで、コンテンツの閲覧・無料ダウンロードをすることが可能になる。非会員ユーザーには、待ち時間の間に e ラーニング学習「きらめくケア・ゼミ」へのアクセス・登録の訴求を行い、サービス間の連携を強化している。



4) コンテンツページ

介護福祉士やケアマネジャーの仕事を支援するポータルサイト

ご利用規約 会員登録(無料) ログイン

HOME ゲーム クイズ・脳トレ 歌・音楽 遊び運動 コラム

ボディメカニクスを活用し安全に楽に車椅子へ移動

ご利用者さま、ご家族の方をベッドから車椅子に移動するためのノウハウです。身体への負担を最小限に抑えお互いの安全を重視し車椅子へ移動するための手順をお伝えします。

ベッドから車椅子への正しい移動方法

少しでも動ける場合は、なるべく自力で移動してもらうのが1番ですが、どうしても動くのが危険な場合は、介護者が車椅子への移動を手助けします。...

移動を行う前に

1. 移動する事を被介護者に伝えます。
2. 排泄の有無を確認し、済ませてもらいます。
3. 車椅子への移乗がしやすいように、ベッド付近を整理します。...

車椅子の設置

ベッドの側面に設置します、この時、被介護者がアームレストにつかまり易く、尚且つ移動する距離を短くするため、ベッドの側面に対し20～30度の角度をつけます。片麻痺のある被介護者の場合は、麻痺の無い側に設置してあげます。
※車椅子のストッパーがかかっているか、フットレストは上がっているかの確認をします。

ベッドから車椅子への移動の手順

1. 被介護者に、ベッドの端に足を下ろした状態で腰掛けてもらいます。
2. 被介護者の臀部を手前に引き、身体を前にずらし、両足が床につく様に浅く腰掛けてもらいます。
3. 車椅子を被介護者の方に引き寄せます。
※ストッパーとフットレストの確認を忘れずにします。
4. 介護者の肩につかまってもらい、立ち上がってもらいます。...

動画での解説は[こちら](#)(ケアゼミ(仮)の16-3「自立に向けた移乗の介助」へリンク)

(3) サービスサイトを通じ提供するコンテンツ

分野	項目	詳細内容	デジタル化の方法
実践用素材	クイズ・脳トレ (3 本)	利用者の関心に合わせて活用できるクイズ	・分科会で記事・項目作成、事業者によりワード又はエクセルファイルで提供 ・事業者による挿絵・音声データ・写真提供、及び記事と素材のオーサリング ※内容によってはケアゼミ（仮）の関連講座へのリンク機能追加
	歌・音楽 (5 種)	利用者の年代から歌唱や遊びなどの検索機能。回想法など、利用者と介護者とのコミュニケーションに役立つものとした。	
	ゲーム 遊び運動 (5 種)	利用者の身体状況や場所、参加者数の規模に応じてレクリエーションを検索できる。	
個人・少数人数活動実践用素材	塗り絵 (5 種)	印刷後、色鉛筆・ペンですぐに始められる塗り絵の台紙を提供。季節感あふれる各種台紙を掲載し、絵を描くことが苦手な利用者でも自身のペースで取り組める。	・分科会でテーマ設定 ・分科会で活用方法等について記事を作成、事業者によりワードファイルで提供 ・事業者による台紙・見本といたった素材の作成 ・いずれもオーサリング時にはダウンロード可能な形式で掲載すること。
	工作 (5 種)	季節の折り紙・壁画・紙工作など、現場スタッフが使える工作の提案及び実践要素の提供。	
	習字 (5 種)	習字の手本と併せ、きれいに書くためのポイントの解説も掲載。	
	イラスト (5 種)	介護現場で使えるイラストをダウンロード可能な状態で掲載。(例：介護士や利用者、介護施設、福祉用具、季節の素材など)	
介護コラム	転職ビフォー・アフター (1 本)	介護業界以外から入職した経歴を持つ方にスポットをあて、経験談や助言をインタビュー記事として掲載。介護業界への入職が不安な方、自信を持ってない方でも安心してチャレンジできる気持ちを持ってもらうことを目的とする。	・分科会で記事・項目作成、事業者によりワード又はエクセルファイルで納品 ・事業者による挿絵・写真の提供、及び記事とのオーサリング ※内容によってはケアゼミ

	業務に役立つ 知識 (3本)	「入浴介助の方法」、「ベッド介助の方法」、「食事介助の方法」、「車いす介助の方法」などテーマに沿った介助方法やポイント・注意点を文書と挿絵で掲載。	(仮) の関連講座へのリンク機能を追加する。
	介護事故・ ヒヤリハット 事例集 (1本)	介護業務における身近なヒヤリハットの事例をとりあげ、対応方法や予防策を紹介する。	

(4) 管理画面について

1) 管理者が利用できる機能

分類	説明
閲覧状況 確認	・管理者は本サイトへの訪問者数・記事の閲覧数及び訪問者の属性等を把握ができる。
コンテンツ 掲載	・管理者はコンテンツの作成・掲載ができる。 ・掲載時には、コンテンツを既存のカテゴリに分類できる。
メッセージ ウィンドウの 設定	・記事全体の閲覧において、ケアナビ(仮)への登録誘導の目的から、10秒程度の待ち時間を設ける。待ち時間の間はeラーニングへの無料登録及びケアナビ(仮)への登録を促すメッセージウィンドウを表示させる。

2) ユーザーが利用できる機能

分類	説明
無料登録	・登録時にはメールアドレス登録、パスワード設定、及び属性アンケートへの回答が必要となる。 ・属性調査アンケートについて、質問項目は5問程度を想定(氏名・性別・生年月日等)。質問事項は分科会で作成する。
コンテンツ 閲覧	・掲載されたコンテンツの閲覧が可能。 ただし記事全体の閲覧をするためには、ケアナビ(仮)への登録誘導の目的から、10秒程度の待ち時間を設ける。待ち時間の間はeラーニングへの無料登録及びケアナビ(仮)への登録を促すメッセージウィンドウが表示される。
ファイルの	・業務に使える記録・日誌等のテンプレートを無料でダウンロード可能

ダウンロード	ただし記事全体の閲覧をするためには、ケアナビ（仮）への登録誘導の目的から、10 秒程度の待ち時間を設ける。待ち時間の間は e ラーニングへの無料登録及びケアナビ（仮）への登録を促すメッセージウィンドウが表示される。
--------	---

（４）クライアントサイドの環境について

機能分類	機能説明
メモリ	256MB 以上推奨
ディスプレイ	画面の解像度：1240×768 ピクセル以上
OS	▼パソコン Windows Vista、7、8、8.1、10、Mac OS X ▼タブレット、スマートフォン iOS8 以上、Android4.4 以上
推奨ブラウザ	▼パソコン Microsoft Internet Explorer 9 / 10 / 11 、Firefox(39.0)、Google Chrome(43.0) ▼タブレット、スマートフォン Safari(iOS のみ) Android 標準ブラウザ (Android4.4 のみ)、モバイル Chrome (Android5 のみ)

4.3 サイトのコンテンツ案

（１）分科会における検討

■ 会議

会議名：分科会②第 1 回会議

日 時：2016 年 7 月 19 日（火）

場 所：東京こども専門学校 3 号館 3 階 203 教室

内 容：・年間スケジュールの共有

・コンテンツ作成の方向、及び対象とする層の検討

会議名：分科会②第 2 回会議

日 時：2016 年 12 月 9 日（金）

場 所：東京医療秘書福祉専門学校 12 階 会議室

内 容：・今年度作成するコンテンツ確定、分担

■ アンケートの分析結果共有

期 間：2016 年 11 月

4.4 コンテンツの作成

(1) 実践用素材

社会福祉法人・三幸福社会が運営する癒しの里・青戸において、デイサービスで実践している素材を提供いただいた。

(2) 個人・少人数活動実践素材

三幸福社会職員へのインタビューを実施し、現場の介護職員に役立つ素材を伺った。本項目については株式会社スパインラボに作成を依頼した。

(3) 介護コラム

1) 転職ビフォー・アフター

転職経験のある三幸福社会職員 2 名に対しインタビューを実施した。

2) 業務に役立つ知識

分科会①及び③に所属する専門学校教諭に記事執筆を依頼した。尚作成にあたり、きらめくケア・ゼミと関連の深い記事については都度リンクを張り、サイト間の連携を強化している。

事業成果

今年度実施した事業の主な事業成果は次の通りである。

(1) 学習ニーズの現状把握

介護に関する資格の研修修了生、及び介護事業者を対象に、希望する研修及び就労意欲、職場に対する意識等を調査した。これにより潜在介護人材の具体的な像を描くとともに、介護職員・事業者双方の業務やそれに伴う心理的負担意識の齟齬または符合を抽出することができた。

(2) eラーニング教材(α版)の開発・検証

先述の学習ニーズ把握アンケートの結果をうけ、教材の対象者と教材開発の方向性を確定し、eラーニング教材「きらめくケア・ゼミ」を開発した。潜在介護人材の就労に焦点を当て、身だしなみなどの接遇マナー、介護保険制度の改変、基礎編・応用編からなる具体的な介護技術の教授を目的とした教材を開発した。また長期就労を視野に、ボディメカニクスを活用した介助方法、燃え尽き症候群予防を取り上げることにより、介護従事者の心身の安全に配慮した教材を作成した。

検証においては潜在・現職介護人材およそ 600 名に協力いただき、うちおよそ 400 名から回答を得た。実証結果からは教材の構成・内容ともに質の向上が必要と判明した。今回の実証講座で得られた意見をもとに、今年度作成したプログラムの修正、及び次年度以降作成するプログラムの設計を行う。

(3) 関心喚起を目的とした情報サイトの開発・公開準備

「きらめくケア・ゼミ」での学習の導入として、「きらめくケア・ナビ」という情報サイトを開発した。情報サイト設置の第一義は、潜在介護人材に対する、介護業界への関心を引き出すコンテンツや介護におけるより初歩的な学習要素を含むコンテンツの提供、及び就職・資格取得に関する情報の提供を通じ、ユーザーが肩に力を入れずに介護の知識に触れ、介護業界の情報を得られる機会を設けることである。また副次的に、現職の介護人材が日頃の業務を行う際に役立つコンテンツを掲載する。

総括及び将来の展望

今年度の事業成果を踏まえ、次年度展開する事業は次の通りである。

(1) きらめくケア・ゼミ（α版）の修正による完成版（β版）の作成および公開

今年度開発及び実証講座を実施したα版について、受講者より修正箇所・改善点の意見を頂戴した。平成29年度には受講者からの指摘を踏まえて教材を修正し完成版（β版）を作成、実証講座を再度実施し、公開する。

(2) 管理者向けきらめくケア・ゼミの教材の発展

今年度開発した講座を潜在介護人材の検事化を目的とする観点から「ベーシック」と分類する。次年度は介護人材の長期就労を支援する目的に焦点を当て、介護事業所における管理的立場の職員を対象としたeラーニング教材を開発する。

この事業構想には、株式会社リクルートキャリアが行うプロジェクト『HELPMAN JAPAN』が実施した介護サービス業の従業員満足度についての調査がある。この調査結果によれば、勤続意欲と仕事に対する満足度は相関関係にあり、勤続意欲の向上には「技術・スキル研修」「技術・スキル以外の研修」双方の受講が効果的と報告されている。

また今年度事業置いても個人においては「介護技術」など専門職としての技術的な側面を重視する傾向があるのに対して、事業所では「介護観」や「理念」を重視する傾向として両者の違いを示すものと思われる。

このような介護職の意識と事業者の認識との齟齬があることから、事業者側の現場介護職への理解を促進するとともに、研修を実施しやすい環境を整備する必要性が伺える。

(3) きらめくケア・ナビのコンテンツ充実及び公開

潜在介護人材の関心喚起に加えより介護分野への就労の動機付けとなるようなキャリア相談コンテンツの設置、およびキャリアパスを描きやすいようロール・モデルの提示を進める。

成果報告会当日資料

成果報告会

平成28年度 文部科学省
「成長分野等における中核的専門人材養成等の
戦略的推進」事業

「潜在介護人材の顕在化及び長期就労支援事業」

学校法人三幸学園

次第

1. 理事長挨拶
2. 本年度の取り組み概要
3. フェーズ① アンケート作成 分科会①
4. フェーズ② 教材開発 分科会③
5. 研修プログラム～ダイジェスト版の視聴
6. フェーズ③ 実証講座 分科会①
7. フェーズ④ 情報サイト作成 分科会②
8. 今後の事業展開について
9. 識者評価1
10. 識者評価2
11. 質疑応答

1. 理事長挨拶

学校法人三幸学園
理事長 昼間一彦

2. 本年度の取り組み概要

学校法人三幸学園 事業開発部
部長 西條康介

事業実施の背景①

平成27年（2025年）の
介護人材の需要見込み数
253万人

介護福祉士
登録者数
108万6000人
（平成24年度現在）

介護人材の
供給見込み数
215万2000人

介護福祉士
従事者数
63万4000人
（平成24年度現在）

約37万人の
介護人材不足

約40%の
介護福祉士が
潜在化

→ 介護の資格を有する
人材を、介護業界に
呼び込めていない
現状

2025年に向けた介護人材の構造転換（イメージ）

介護分野への門戸を広く設け、
選出した潜在介護福祉士を
取り込めつつ、専門職としての
キャリアアップと長期就労を
目指す構造へ

→ 成熟産業に、多様な介護
形態・職種に即した研修が必要

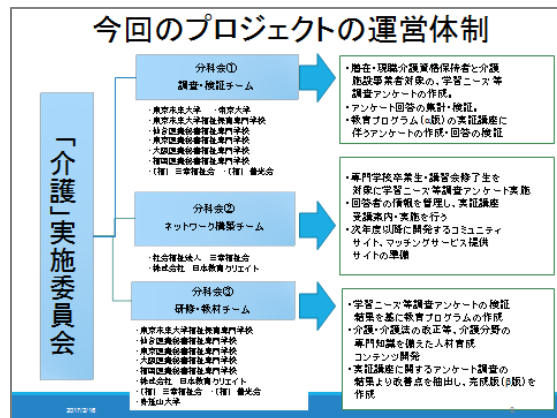
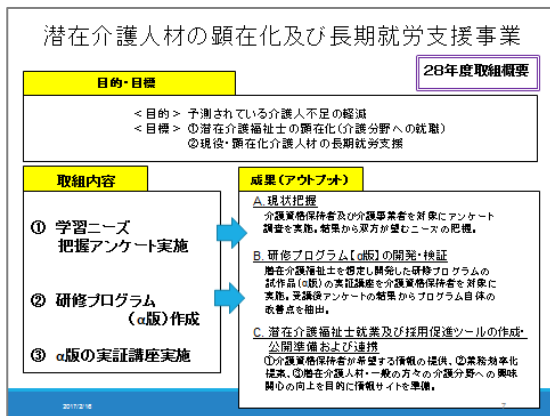
事業実施の背景②

文科省実証事業実施の支援

介護福祉士資格の取得が目標とする実証校を指定

実証校・視察の支援とノウハウの提供

本プロジェクトで直接アプローチ可能な
介護福祉士登録保持者
5,300名以上



個人向けアンケート (介護職への就労希望理由、就労理由)

個人向け調査項目

介護職への就労を希望する理由を挙げた下記の項目について、どの程度当てはまるかお答えください。

1. 介護職が自分の適性職業である
2. 介護を通じて社会に貢献したい
3. 介護分野でのキャリアアップがしたい
4. これまで資格取得を通して得てきた介護技術を生かしたい
5. 自分の介護観にある介護施設にめぐりあえた
6. 利用者とのコミュニケーションに自信がある
7. 知人が介護現場で働き活躍しているのを見て
8. 子育て等が落ち着き、時間に余裕ができた
9. 家庭の生活費の不足を補うため
10. 介護職員の募集条件が自分に合っていた

個人のアンケート結果 (介護職への就労希望理由、就労理由)

介護分野への高いモチベーションとキャリアアップ志向 → 長期就労の可能性
コミュニケーションに対する自信が就労意欲に影響
→ ストレスケアを行いつつ、長期的視点に立ったコミュニケーションスキル育成の必要

①現場の介護士が感じているストレスや不安 ～質問項目の対応～

個人向け調査項目

ご自身の状況に関する下記の項目について、どの程度の負担・不安を感じているかお答えください。

1. 健康上の問題
2. 仕事内容が自分の考えとは異なる
3. 管理者からの低評価
4. 業務量の多さ
5. 不規則な勤務体系
6. 家族の介護
7. 職場の介護観との相違
8. 家族からの遠距離要請
9. 子育ての負担
10. 給与に対する不満
11. 職場の人間関係
12. 利用者・家族からの要求
13. 利用者への対応
14. 時間外勤務

事業者向け調査項目

介護士が離職する理由についてお尋ねいたします。次のそれぞれの項目についてどの程度当てはまるかお答えください。

1. 給与や待遇など健康上の問題
2. 自分が思っていた仕事の内容との相違
3. 仕事に耐えられずからの退社希望
4. 仕事量の多さ
5. 施設経営の問題
6. 休日出勤や夜勤の多さ
7. 介護士職能と業務との相違
8. 職場の介護観との相違
9. 家族からの遠距離要請
10. 家族の介護観との相違
11. 家族の介護観との相違
12. 家族の介護観との相違
13. 家族の介護観との相違
14. 家族の介護観との相違
15. 家族の介護観との相違
16. 家族の介護観との相違
17. 家族の介護観との相違
18. 家族の介護観との相違

①現場の介護士が感じているストレスや不安 ～回答比較～

→ 同僚との人間関係＝コミュニケーションに対するストレス
→ 業務内容に関するイメージのすり合わせによるストレスケアの必要
→ 健康上の問題に対し、介護従事者のリスクマネジメントが必要

②現場の介護士が特にストレスや不安を感じる業務 ～質問項目の対応～

個人向け調査項目

下記の仕事について、どの程度の負担を感じているかお答えください。

1. 夜勤
2. 業務上の書類作成
3. 利用者の外出支援
4. 入浴介助
5. トイレ介助
6. 食事介助
7. 移動介助
8. 看取り
9. 喀痰吸引
10. 投薬管理

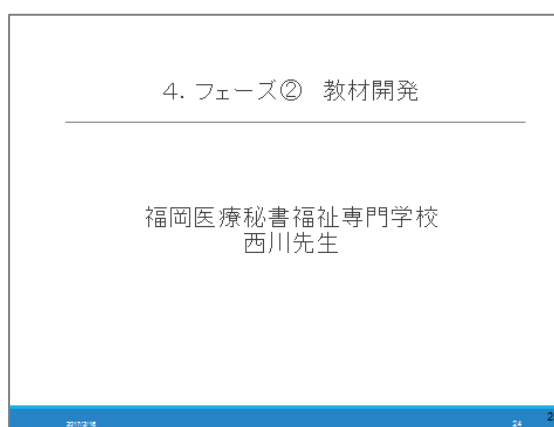
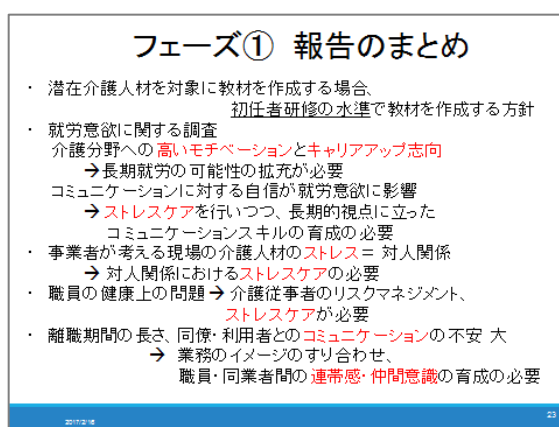
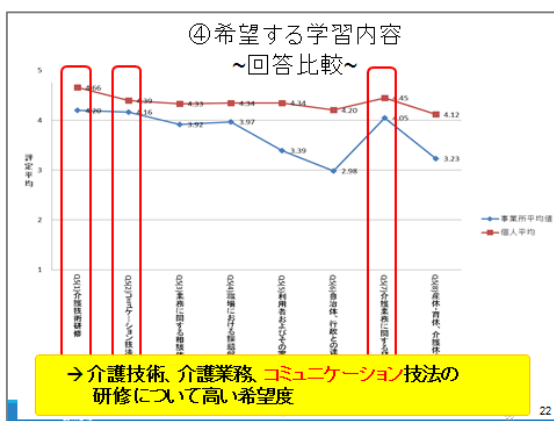
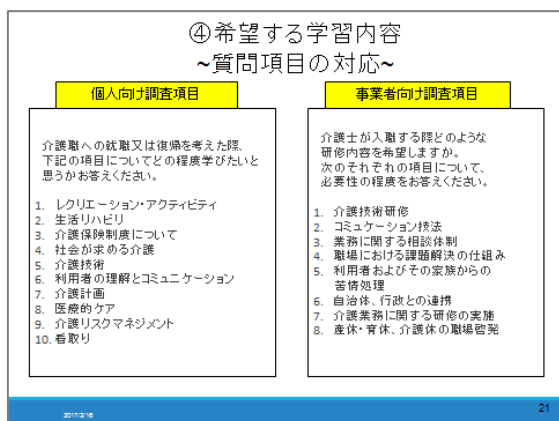
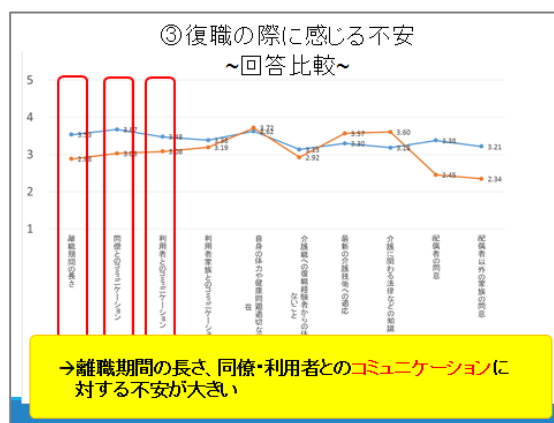
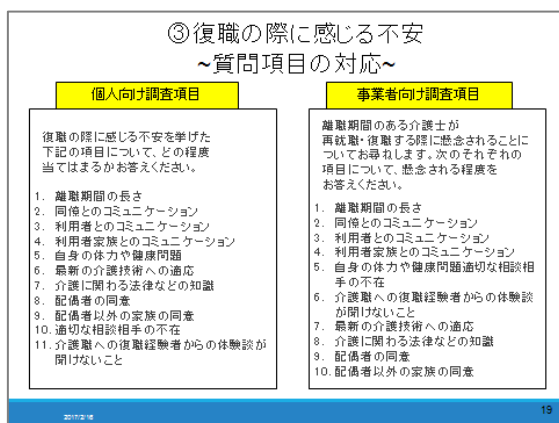
事業者向け調査項目

現場の介護士のストレス・不安の要因についてお尋ねします。次のそれぞれの項目についてどの程度のストレスや不安を感じていると懸念されるかお答えください。

1. 夜勤
2. 業務上の書類作成
3. 利用者の外出支援
4. 入浴介助
5. トイレ介助
6. 食事介助
7. 移動介助
8. 看取り
9. 喀痰吸引
10. 投薬管理

②現場の介護士が特にストレスや不安を感じる業務 ～回答比較～

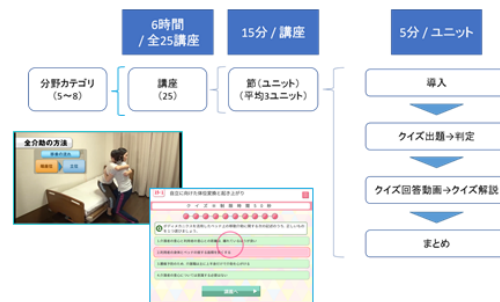
→ 利用者と接する介護業務においては、
医療的ケアである喀痰吸引、看取りは負担感 +



教材作成の方向性

- ・ 潜在介護人材を対象に教材を作成する場合、
初任者研修の水準で教材を作成する方針
- ・ 就労意欲に関する調査
コミュニケーションに対する自信が就労意欲に影響
→ **ストレスケア**を行いつつ、長期的視点に立った
コミュニケーションスキルの育成の必要
- ・ 事業者が考える現場の介護人材の**ストレス**＝対人関係
→ 対人関係における**ストレスケア**の必要
- ・ 職員の健康上の問題 → 介護従事者のリスクマネジメント、
ストレスケアが必要
- ・ 利用者と接する介護業務
→ 医療的ケアである喀痰吸引、看取りは負担 大
- ・ 離職期間の長さ、同僚・利用者との**コミュニケーション**の不安 大
→ 業務のイメージのすり合わせ、
職員間の**連帯感・仲間意識**の育成の必要

研修プログラムの開発と実証プロセス



今年度開発した研修プログラム

分野No.	講座タイトル	分野No.	講座タイトル
1	介護職場復帰基礎	7	介護リスクマネジメント
2	レクリエーション、 アクティビティ	8	対象理解
3	自立を目指す介護	9	コミュニケーション
4	介護保険	10	介護技術 基礎編
5	介護計画	11	介護技術 応用編
6	医療的ケア	12	看取り

アンケート結果を考慮した学習ユニット構成

講座タイトル	章タイトル	学習ユニットタイトル
医療的ケア	介護現場で学ぶ「医療的 ケア」	医療的ケア 喀痰吸引 処置・処置準備 鼻立に向けた特殊な体位に配慮しながら 安全な処置を実施
介護技術 基礎編	身体的ケアを要する 状態・状態の介護	高齢者の身体の状態の現れ方の特徴に 合わせた対応 変化に伴う対応の継続の 変化に合わせた対応 高齢者の心理特性を踏まえた対応 パーキンソン病の特性に合わせた対応 高次脳機能障害の特性に合わせた対応 障がいのある人の家族への支援 認知症の人を扱う場面・対応 認知症の人の生活環境 認知症の人への対応の連携 居宅内

イメージをつかみやすいよう、
看護師・介護職の実践を
撮影した動画を作成

コミュニケーション及び技術の
提供の際に必要な知識として、
高齢者・障がい・認知症の
各特性に合わせた
学習内容の作成

5. 研修プログラム ダイジェスト版の視聴

6. フェーズ③ 実証講座

東京未来大学福祉保育専門学校
大西先生

実証講座の実施概要

調査人数：約600名	
東京都介護福祉士会	5名
医療秘書福祉専門学校 介護福祉科 生徒・教諭	292名
実習先・就職先職員	282名

調査方法および実施期間

インターネット回答 2017年 1月19日～1月25日

調査項目

- ①属性
- ②モチベーション
- ③教材の評価(適正時間、理解のしやすさ、改善点)
- ④受講による就労意欲の向上

300名より回答(回答率50%) ※1/21(土)現在

2017年度

31

[illegible]

実証講座の結果②

研修の有効性の指標

就労意欲の向上がみられたか

教材を受講したことで、介護の仕事の意欲向上につながると
思いますか。

教材を受講したことで、介護の仕事に対する不安や心配に
つながると思いますか。

回答	人数
はい	152
いいえ	141
わからない	9

→ 89.8%の受講者が「そう思う」「ややそう思う」と回答

回答	人数
いいえ	127
はい	143
わからない	13

→ 82.8%の受講者が「そう思う」「ややそう思う」と回答

アンケート結果を考慮した学習ユニット構成

講座タイトル	単元タイトル	学習ユニットタイトル
国際時代	合同開催が許す「国際時代」	国際時代 経済的 政治的 社会的・価値的
国際経済基礎編	ボタニカル・カリスを使用した「発展・発展の発展」	自由と開けた社会・発展と成長をより 安全と安定をより 安全と発展・発展の発展
	英語教育の発展に 合わせた単位	英語教育の発展の発展の発展に 合わせた単位 英語教育の発展の発展の発展に 合わせた単位
社会経済	障がい者の社会に 合わせた単位	バーチャル空間の発展に合わせた単位 高度な知識・技能の発展に合わせた単位 障がいの有る人の社会への発展
	認知症の社会に 合わせた単位	認知症の社会への発展 認知症の社会への発展 認知症の社会への発展

イメージをつかみやすいよう、看護師・介護職の実例を撮影した動画を作成

コミュニケーション及び技術の提供の際に必要な知識として、高齢者・障がい・認知症の各特性に合わせた学習内容の作成

PAGE 22

実証講座の結果④

教材の長さはいかがでしたか。
(一単元およそ5分)

回答	割合	人数
長い	10%	31
短い	4.4%	14
ちょうどよい	83.6%	277

■ 長い ■ 短い ■ ちょうどよい

教材の内容はいかがでしたか。

回答	割合	人数
理解できた	87.2%	288
理解しにくい	11%	36
その他	1.8%	6

■ 理解できた ■ 理解しにくい ■ その他

2017/2/16

35

実証講座の結果⑤

今回の教材は満足できるものでしたか。

回答	人数
そう思う	127
ややそう思う	163
あまりそう思わない	30
そう思わない	10

■ そう思う
■ ややそう思う
■ あまりそう思わない
■ そう思わない

→ 87.8%の受講者が「そう思う」「ややそう思う」と回答

2017/3/16

36

フェーズ③ 報告のまとめ

実証結果を受けた改善の方向性

< 研修設計 >

- ・ 視覚から入る説明文が長い、説明の具体性、図による解説がない
- ・ クイズ事例に事前知識が必要
- ・ 画面の背景のデザインの問題
- ・ 教材の言葉遣いについて

→ レベル別・使用する文言をそろえる
→ 視覚から入る情報量の調整

< 研修内容 >

- ・ 受講者のレベル別があいまい(説明に用いる文言が難しい)
- ・ 試験に準じた出題形式の問題
- ・ 実践的な映像、実技
- ・ 医療の視点での講座
(人体図、病名に関する教材、終末期に関する詳細な内容)

< 媒体について >

- ・ 冊子・紙ベースでの教材を希望する声
- ・ フォントが読みづらい
- ・ 操作がしづらい

→ システムにおける
操作のしやすさの見直し
→ 紙媒体での教材作成の検討

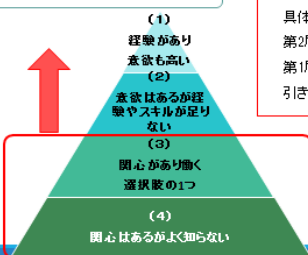
7. フェーズ④ 情報サイト作成

学校法人三幸学園 事業開発部
松島 周子

介護に関する情報サイトの構築

これらのコンテンツを通じ、学習者は肩に力を入れずに介護の知識に触れたり、介護業界の情報を得たりすることができる。また副次的に現場の介護人材が日々の業務を行う際に役立つコンテンツを掲載する。

介護に関する資格保持者の属性



介護の現場に関心はあるが
具体的なアクションを起こしていない層を
第2層(eラーニング必要としている層)、
第1層(復職支援を必要としている層)に
引き上げる。

コンテンツ作成の方向性

・ 就労意欲に関する調査

介護分野への **高いモチベーション**と
キャリアアップ志向

→ 長期就労の可能性の拡充が必要
コミュニケーションスキルの育成の必要

→ キャリアアップをサポートできる
コンテンツの作成
(例: キャリアアップ相談室、
資格取得の案内 など)

・ 職員の健康上の問題

→ 介護従事者のリスクマネジメント

ストレスケアが必要

→ 不安を共有できる、互いに
モチベーションを高められる
仲間・先輩づくりの必要
→ 安心感の醸成

・ 復職時: 離職期間の長さ、利用者とのコミュニケーションの不安

→ 業務のイメージのすり合わせ

職員・同業者間の **連帯感・仲間意識**の育成の必要

→ 仮想的介護士の保険制度を掲載 = ロールモデルの提供
→ 利用者とのコミュニケーションのきっかけとして実例を提供
→ 具体的な業務内容がわかるような情報提供

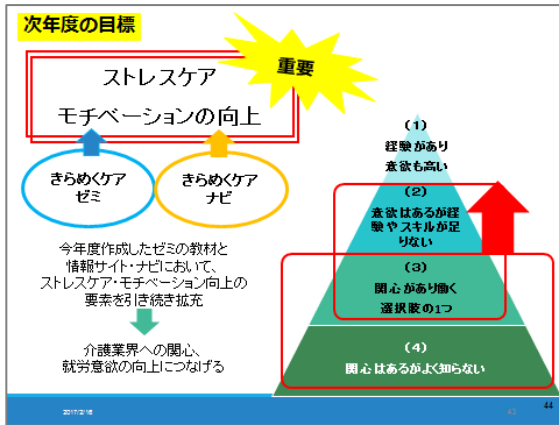
作成するコンテンツ



分野	項目
実用 教材	クイズ・脳トレ
	歌・音楽
	ゲーム・遊び運動
個人・少人数 活動支援用教材	塗り絵・工作
	習字・イラスト
介護 コラム	転職ビフォー・アフター
	業務に役立つ知識
	介護事故・ヒヤリハット事例集
キャリア 相談	キャリア相談室
	資格取得に関する情報提供

8. 今後の事業展開について

学校法人三幸学園 事業開発部
部長 西條康介



- 次年度の目標**
- 平成29年度
- 本年度開発した教育プログラム（α版）を改良した完成版（β版）を作成、4月より一般に無償で公開する。平成29年度事業終了時において300名定程度の利用者を想定している。
 - 平成29年度より関心喚起と業務効率化の情報提供を行うきらめくケアナビ（以降、ケアナビ）を開設する。ケアナビによる関心喚起、ケアゼミによる学習を行った受講者がどの程度就労に至ったかを計測するものである。
- 2017年度 45

9. 識者評価

明治学院大学
学長特別補佐 戦略担当
伊藤 健二 様

2017年度 46

10. 質疑応答

2017年度 48

平成 28 年度 文部科学省委託事業
成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業
介護分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による
潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業

成 果 報 告 書

平成 29 年 2 月 28 日印刷

学校法人三幸学園 東京未来大学福祉保育専門学校

〒120-0005
東京都足立区綾瀬 2-30-6