

a. 情報分析力

- 1) 対象からのあらゆる情報を把握する能力
- 2) 情報に対する機動力、善し悪しの判断能力
- 3) 情報の分析能力
- 4) 日常の中で聞き取って、考えて整理する能力

b. 合理的思考能力（正しい判断能力）

- 1) 状況により仕事に対する幅広い解釈能力
- 2) 真の優しさ（対象者のために厳しさと優しさを適切に活用すること）
- 3) 物事に対する柔軟な考え方

c. 自信

- 1) 自分の仕事、役割に対する見極め(技術、方法論を持っている)
- 2) 専門知識の保持
- 3) 予防的役割

d. 継続性

- 1) 求められたら結果を出せる能力
- 2) 求められるものより拡大し効果を出せる能力
- 3) 責任、誇り、信念を持って貫く結果を出すまで能力
- 4) 正当なことを表現する能力

e. 創造性

向上心と同様、自己啓発に関わる能力

- 1) 常に新しい思考を通してアイデアを創造し、表現する能力
- 2) 古いものを土台に新しいものを作り出す能力

f. 柔軟性

物事に対する捉え方、判断及び評価への柔軟性
対応の柔軟性、臨機応変な対応

g. 共感性

- 1) 他者の気持ちへの配慮
- 2) 日常生活の中での感性

h. 洞察力(物事・対象者に対する見極め)

- 1) 推定力、推測力
対象者の状況に関する情報の中から必要な情報を抜き出し、それらを十分検討し、情報の中から対象者の状況を予測し、推測する能力)
- 2) 想定力、想像力
対象に関する情報を深め状況を予測しつつ、客観的な情報を活用し、対象像を想定する能力

②基本姿勢・態度

人的支援に関わる専門職に対し要求される基本姿勢、態度

a. 専門性の自覚

- 1) 専門職としての役割の自覚(専門職として果たすべき役割への認識、検討し専門職としての発展性を図る)
- 2) 専門職としての自主性・自律性
- 3) 職業人としての自立

b. 責任感と誇り

専門職として自己が担う責任の遂行、及びそれを明確化し、期待される役割を完遂できる能力

- 1) 自分の仕事に誇りと信念を持って、結果を出すまで貫く姿勢
- 2) 自分の仕事に誇りを持って遂行し、それに伴う責任の範囲及び役割への十分な認識
- 3) 他専門職との協働における協力態勢の整備、及び役割分担と責任所在の明確化

c. 向上心

- 1) 常に上を向いて努力する姿勢
- 2) 自己発展を図るために自分を鞭打つ精神
- 3) 絶えまなく自分の仕事を見直して評価する姿勢

d. プロ意識

- 1) すべてのことにプロ意識を持って動く姿勢
- 2) 他のことから仕事に有益なものを得ようとする姿勢
- 3) プライベートなことと仕事を峻別する姿勢

e. プライバシーの尊重

- 1) 対象者のプライバシーに介入していることへの自覚とそれを考慮した支援
- 2) 権利擁護
対象者の権利擁護及び代弁性
- 3) 秘密厳守主義
職務上獲得した対象に関わる情報に対し、責任を負い、プライバシーを厳守

f. 社会啓発

- 1) 教育的側面
対象者及び地域に対する社会教育的側面の機能、役割
- 2) 社会啓発
現状に対する社会的理解の促進、社会的関心の向上等、社会に対し、対象者の状況を周知し、啓発していくための活動展開

(2) マネジメント能力

a. 客観的な評価能力

- 1) 自己の感情を介入させない指標を持つ
- 2) 常に中立的な立場をとる
- 3) 合理的な判断

b. 統合能力

- 1) 物事に対し個々及び総合的に捉える
- 2) マクロレベルでもミクロレベルでも捉える

c. リーダーシップ

- 1) 実践する能力
- 2) 行動力及び実行の技術
- 3) 同種専門職や対象者を率いる統率力

d. 自己管理

- 1) 切磋琢磨と自己評価
- 2) 常に万一のことに備える準備性
- 3) 自己投資を通じた自己発展

e. 調整力

- 1) 対象者のニーズを専門職に適切に伝達する能力
- 2) 対象者と専門職間の隔たりを補足する能力
- 3) 専門職間の問題を適切に解決・調整する能力

f. 専門職のサポート

- 1) 専門職が現状レベルで活動しやすい環境をつくる態度
- 2) 行政に対する専門職の地位向上のための働きかけ

g. サービス開発能力

- 1) 制度、システムへの関心の維持
- 2) システム・制度を維持、発展させるため人的・物的な周辺環境を活用する能力
- 3) 問題点を放置せず、その改善に努める実践力
- 4) 新しいサービスを開発する能力

考察および結論

身体障害者の自立と地域生活支援に関わる事業としては、①「障害者の明るいくらし」促進事業、②市町村障害者生活支援事業、③市町村障害者社会参加促進事業などが都道府県圏域、障害保健福祉圏域、市町村域において取り組まれているが、これらの事業はまだ体系的に行われてはらず、また、地域リハビリテーションのシステムも確立してはいないので、今回の研究成果を踏まえて、現状に立脚した専門職員、関連職員の養成研修体制のあり方を検討する必要がある。

今回の研究は、身体障害者の地域生活支援や地域リハビリテーション推進に携わる専門職員および関連職種職員を対象に実施されている養成研修の現状把握等を中心としたものであり、その養成研修を体系的なものとするためには、市町村域、障害保健福祉圏域および都道府県圏域それぞれのレベルで必要とされる専門性等を特定し、それに対応した養成研修プログラムを計画的、系統的に整備していく必要がある。特に市町村域で身体障害者サービスに携わる専門職員については、高齢者サービスとの一体的展開を前提とし、また、実践自習にウェイトを置いた養成研修システムの構築が期待される。

第3部

身体障害者各種関係施設における 専門職員の配置と養成研修

分担研究者 赤塚光子（東京都心身障害者福祉センター）
研究協力者 石渡和実（東洋英和女学院大学）
小川喜道（神奈川県総合リハビリテーションセンター）
舘 暁夫（職業能力開発大学校）
田中恵美子（日本女子大学大学院）

I はじめに

身体障害者更生援護施設は、昭和 24 年（1949 年）の身体障害者福祉法制定以後、順次その体系を整えてきた。施設数をみると、平成 8 年 10 月現在、肢体不自由者更生施設 41、視覚障害者更生施設 14、聴覚・言語障害者更生施設 3、内部障害者更生施設 6、身体障害者療護施設 285、重度身体障害者更生援護施設 71、身体障害者福祉ホーム 24、身体障害者授産施設 127、重度身体障害者授産施設 196 となっており、他に地域利用施設として身体障害者福祉センター、補装具製作施設、視聴覚障害者情報提供施設がある。施設数全体としては年々増加しており、特に身体障害者療護施設は待機者が多く、障害者プランにもその設置計画があげられている。

これらの施設は、施設種別により設置目的は異なるが、リハビリテーションサービスの提供、住まいの提供や介助などの直接的な生活支援提供、就労の機会の提供、自立や社会参加の促進など、それぞれの施設役割を果たすべく運営されている。ここで働く職員数は平成 8 年 10 月現在、専任・兼任職員を合わせて約 3 万人である。

しかし、各施設における職員の採用基準や、勤務について以後の、より望ましい利用者支援のための研修の実施状況がどのようになっているのか、その実態は明らかにされていない。社会福祉士、介護福祉士などの資格制度が導入されて久しい。資格を所持することが現場においてどのように評価されているのかも不明な点が多い。また昨今の社会福祉の抜本的な改革の動きは、施設運営はもとより職員の仕事のあり方についても見直しを迫っていくことが考えられる。このような中で、職員の勤務の状況や研修の実施状況、さまざまなサービス提供の現状や課題を把握し、同時に期待される職員像とその養成のあり方を明らかにしていくことは重要と考える。

本研究では、施設職員に必要な研修内容の整理や研修体制の整備に向けて、その実状を調査し、研修に関わる課題の整理を試みたい。なお、今回の研究においては身体障害者更生援護施設のうち、主として身体障害者療護施設を対象に調査を行うこととした。これは、身体障害者の重度・重複化傾向が進む中で、最も障害の程度の重い人たちを対象とした生活そのものを支える施設として位置づけられ、今後増設が期待されていることによる。ここから、施設種別を超えた共通課題を見い出すことができると考えている。

II 研究目的・方法・実施時期

1. 研究目的

この研究は、身体障害者各種関係施設におけるリハビリテーションサービスの提供や、自立や社会参加を支援するための専門職及び関連職種の研修実施状況を把握し、養成研修のあり方についての課題を明らかにすることを目的とする。

2. 研究方法

- (1) 行政及び職域団体等の身体障害者各種関係施設職員に対する養成研修実施状況を明らかにする。(第 1 部で報告)
- (2) 身体障害者施設における職員研修等の現状を聞き取り調査しあり方を検討する。施設種別では身体障害者療護施設を対象とする。ヒヤリングによる予備調査を行い、施設長、主任クラス職員（スーパーバイザー）、現場職員を対象とした質問項目を設定する。全国 6 か所の身体障害者療護施設を訪問し、同一項目での聞き取り調査を実施する。結果の分析には、KJ 法を用いる。

- (3)入所型施設利用経験者を対象にグループインタビューを実施し、職員研修等のあり方を検討する。身体障害者療護施設、身体障害者更生施設、身体障害者授産施設に入所し施設サービスを受けた経験があり、退所後地域で独立した生活を送っている肢体不自由者5名に協力を依頼する。グループインタビューの手法を用い、結果を分析する。
- (4)聞き取り調査及びグループインタビュー結果から、専門職等の養成研修における課題を整理する。

3. 実施時期

平成10年8月～平成11年3月

III 結果

1. 身体障害者療護施設聞き取り調査結果

【対象施設】

対象施設A、B、C、D、E、Fは、いずれも身体障害者療護施設である。これら施設は、利用者の自立や社会参加への支援、地域福祉における施設実践の取り組み、福祉オンブズマンの導入などそれぞれが先駆的な試みを行っている。今後の施設や職員のあり方を検討しながら実践をしている施設として協力を依頼した。施設長、主任クラス職員（スーパーバイザー）、現場職員からの聞き取りを行った。

【質問内容】

施設長

1. 職員の採用にあたって重視していること
学習歴、資格、資質、経験などについて、最低限の条件、望ましい条件
2. 職員の研修について心がけていること
3. 障害者の援助に関わる職員の専門性について
4. 福祉系大学卒業生、福祉系大学の教育内容についての評価。教育内容などについての要望
5. その他、研修に関する意見

主任クラス職員（スーパーバイザー）

1. 新たに配属された職員に対する研修
 - (1) 時間を設定した研修
 - ①新採用職員に対する研修
初任者への採用時の研修の組み立て
 - ②法人内部での異動の場合の研修の組み立て
 - ③研修の組み方について考えていること
 - (2) 業務に慣れるまでの研修
 - ①業務に慣れるまで（一人前の仕事を担当するまで）の研修の機会
 - ②上記の場合に求めている内容
 - (3) 業務を通じた研修
 - ①業務の中での研修の機会
 - ②上記の場合に求めていること

- (4) その他
 - ①主任として、心がけていること
 - ②福祉系大学卒業生、福祉系大学の教育内容についての評価
教育内容などについての要望
- 2. 勤務3～4年目以降の職員に対する研修
 - (1) 業務を通じた研修
 - ①業務の中での職員の資質の向上、均一化の機会のための研修の機会は
 - ②上記の場合に求めていること
 - (2) 業務外の研修
 - ①職員の資質向上のために、計画的に実施している職場内研修
研修への参加状況
 - ②職場外で行われる研修の活用
職員の参加の仕方
 - ③職員の自己研鑽に向けた意識づけ
 - ④勤務と研修の兼ね合い
出張の出し方、時間外での研修の仕方など
 - ⑤年間の研修予算
- 3. 特に長期に勤務している職員に対する研修
 - (1) 勤続年数の長い職員に対して、職務上配慮している点
- 4. 全般的な事柄
 - (1) 職員の研修に関して日頃感じていること
 - (2) 関係機関との勉強会、研究会のようなものは実施
 - (3) 資格制度（介護福祉士、社会福祉士など）が施設での援助に活かされているか
 - (4) 第三者の施設職員に対する影響
- 5. 障害者の援助に関わる職員の専門性について

現場職員（3～4年位勤務の職員および長期勤続職員）

- 1. 業務を行っていく上で必要な事柄について、どのような機会に勉強したか、あるいは勉強しているか
職場での研修やその他の場での研修についての状況
- 2. 仕事上困難なことがあったときの対処の仕方
- 3. 今、必要だと思われる知識や技術はどのようなことか
- 4. （介護福祉士あるいは社会福祉士などの資格所持者に）
資格取得にあたって学んだことで、特に役に立っている学習内容
- 5. 資格制度は必要だと思うか。必要だとしたら、それはどうしてか
- 6. 第三者が施設に入ることへの仕事へ影響
- 7. 障害者の援助に関わる職員としての専門性について

【結果】

施設長、主任クラス職員（スーパーバイザー）、現場職員の意見を、KJ法により分析した結果を示す。

施設長 ー施設運営における人事開発システムー

1. 採用

施設長が職員採用時に重視していることは、全体として資格、学歴よりも、それまでの人生経験や生活体験に基づく知識、人格や人間性であった。

その具体的な要素を抜き出すと、「やる気」「積極性」「目的意識」「気配り」「身体条件」「人間的なバランス」「個性」「ある程度の学力」「人格的素養」「質の良さ」「幅広い知識」「いわば雑学」「実用的才能」「特技」である。

新卒については資格を問うところが1か所あった。また、資格は後でも取れるものという施設もあり、資格所持を否定している訳ではない。

- ・ 重要なのは本人のやる気 (A)
- ・ 積極性を面接で見ている (B)
- ・ 採用のポイント〔目的意識、将来計画、気配り、身体条件〕 (C)
- ・ 人間的なバランスを面接で見ている (B)
- ・ 職員もいろいろな人がいて、個性を生かして生活していくのが理想的 (A)
- ・ 資格、学歴は問わない (ある程度の学力は必要) (C)
- ・ 採用時に学歴、資格、経験は問わない (A)
- ・ 指導的立場に立つのではなく、大人の人的人格を受容し、側面から援助する。そのため的人格的素養を持っていることが必要 (D)
- ・ 資格がなくても質の良い職員を優遇 (F)
- ・ 現場経験者は幅広い知識、経験、いわば雑学が入っている。現役にはそれが不足している。(F)
- ・ 新卒は資格を持って＝どのような勉強をしてきたのかを重視 (D)
- ・ (中途採用の人などは) 入ってきてから資格を取りたいなど、意欲のある人は採ってきたい。(D)
- ・ 介護福祉士より保母を採用したい。実用的才能 (音楽など) があるから (E)
- ・ 資格は後からついてくる。人物、特技、才能を見て採用 (E)
- ・ 体力。体を壊さないで長く勤めてもらう (D)

2. 職員に求めていること

(1) 人間として

職員が、一人の人間として自分の人生に目的をもち、自己実現に向けてその過程を前向きに取り組んでいくことが、利用者にとってよき職員であることにもつながっていく。

- ・ 目的を持って生きること (A)

(2) 職業人として

与えられた業務を責任をもって行うことが、職業人である施設職員には当然ながら必要とされる。しかし、それだけではなく、自分の夢や自分の意見があり、それと照らし合わせながら自分が分担している仕事の意味や課題などを把握している職員であることが求められている。

- ・ 役割に対する責任感を求めている (A)
- ・ 自分の考えをきちんと持って仕事に望む姿勢を求めている (A)
- ・ 自分の意見で夢を持って仕事ができるようにしてほしい (A)

(3) 施設で働く職員として

施設で働く職員として、援助を行うにあたって必要な知識、技術があることは必要なことであるが、それらが何のために必要なかが分かっている職員、つまり感性を備えている職員であることがより重視されている。

知識、技術の内容としては、人間理解、差違の理解、医学的知識、介護に関する知識・技術、個別の援助に必要なケアマネジメント技術などがある。

感性を言語化すると、利用者の人生経験、生き方を受け止めること、共感できること、それを実現するために何をしたらよいかを考え行動できること、となるのだろうか。従来良しとされてきた施設の慣習などにとらわれている職員にはできないことが、感性豊かな職員の場合、利用者の望みを実現するために可能なことを見つけだそうと努力し、利用者と一緒に喜んだり悲しんだりしながら新しいものを作り出していくことができる。

感性は何によって養われるかということについては、施設外の生活を知る、施設外の活動を行うことの重要性が指摘されている。

施設職員の専門性は、これらを総合したところにあるようである。

- ・医学的知識、援助技術的側面は必要だが、その専門的なものをひけらかすようなことをしてはいけない (D)
- ・前提の知識・技術は必要。ただそれにプラス感性がないと意味がない。知識がないなら感性だけはあってほしい。その逆はだめ (D)
- ・居住者が望んでいる事を実現するために何をしようかという風にストレートに課題に入っていける (福祉系ではない人) (D)
- ・その人のやる気、生活を切り盛りしていく力をつけるなどというものをバックアップしていくために、必要な知識というものは持っていないてはならない (D)
- ・望ましい介護者〔人についての知識、差異の理解、個別の援助技術、地域サービスの知識〕 (C)
- ・ケアマネジメント、アドミニストレーションができる人がほしい (E)
- ・自分の専門性 (包丁一本) を持って、どこでも仕事ができる人がほしい (E)
- ・専門性とは、価値観からプランニングサービスまで、一貫した武器 (包丁) を持っていること (E)
- ・その人の人生経験、思っていること、今後の生き方などを受けとって、その人の生き方をうまく共感しながら形作っていける援助者が専門職 (D)
- ・目立たないようであるが、外での活動を積極的にする人こそ望まれる (F)
- ・外の人々の生活を知ること、施設内の人々のこれからを考えることができる (F)
- ・自分の時間を使って、施設外で障害者の様々な活動に参加することが求められる (F)
- ・外での活動に積極的に関わっていくことが大事 (F)

3. 職員研修の実施

(1) 研修の実施状況

現場に入っただけですぐ活かせる知識や技術を見につけてくる新入職員はいない。従って研修が重要となるが、現在、施設職員を対象とした体系的な研修プログラムはない。

このような状況の中で、施設単位で研修を実施したり、外部の研修への派遣が行われている。しかし、施設全体も職員も業務に追われており、職員の研修参加体制をつくることや研修後のフォローアップを難しくしている。

- ・体系的な研修プログラムは全療協にもない (C)
- ・(医療系のように) 現場に入ってすぐ通用する技術というものを持っていない。業務をこなせる技術を身につけていない (D)
- ・研修後のフォローアップ、特にせず (C)
- ・園内研修しているが、出席者少ない (C)
- ・キャリアに伴った研修プログラム必要。予算より人手の確保が問題 (C)

(2) 求められる研修内容

職員にはまず、利用者一人ひとりが何を考え望んでいるのかをしっかりと受け止めて、その人にとって大事なことを判断し、主体性を尊重しながら援助する力を高めていくことが求められている。利用者の障害の重度化の中では、このための研修の場を用意することが必要とされている。

同時に、将来的には施設の事業展開に関わることでできる職員が期待されている。そのための研修内容として、今後の障害者福祉のあり方を考えるベースとしてわが国や諸外国の最新情報を得る研修、具体的に施設や福祉サービスのあり方を問うていく研修が必要であるとしている。

- ・一人一人の障害者に学んで、その人にとって何が大事なのかを判断していくことの積み重ねが大事 (D)
- ・重度化の中で、主体性を基本にしたケア→援助技術的側面が問われており、それに対する研修が必要 (D)
- ・将来的には園の事業展開に関わっていけるような力量を身につけてほしい (D)
- ・施設そのものの今後のあり方についてどうあるべきか、疑問を持つようなことができる研修が必要 (D)
- ・最新の情報(国、外国など)をつかんでもらうような研修 (D)
- ・仕事としての福祉サービスという位置付けを見なおせるような研修が必要 (D)

(3) 取り入れたい研修の実施方法

採用時には、施設の方針や援助体制の理解、援助の心構え、援助の仕方などを知り、仕事に入っていくことができるようになるための研修を組んでいる。

その後の研修には、実際の仕事と連動させた現場で鍛える研修(OJTなど)が重視され、これをそれ以外の研修が補っている。

OJTは、どの施設でも重視している。実践の中で学ぶことができるようさまざまな場面を研修の場と捉え、生かしている。口頭や文章による報告を利用した指導、援助の見直しなどを含む援助に関わる検討会議の設定、研究紀要発行の構想など、いずれも現場重視の研修といえる。それは、思いのレベルをいかに科学にすることということでもあり、そのために自分の仕事を客観視し、その内容を人に伝えられるものにする、個別援助の中で個別性と共通性をみいだすなど、専門職員が行う援助の意味を確かめ確立していこうとすることでもある。

仕事外の研修の設定では、共通テーマや今日的テーマが選ばれている。

施設によっては、研修担当者を決めるだけでなく、情報研修部門を設置して研修にあたっている。また、システム研修として入職後年次を定めて施設内外で研修を行っている

ところもある。

- ・ O J T を重視している (B)
- ・ 入職時に「心構えの研修」がある (C)
- ・ 研修では O J T が大事。実践で具体的な課題を解決し力をつける (E)
- ・ 必ずしも資格とは連動しない。現場で鍛えられていくことの方が大きい (D)
- ・ 専門性とは自分の仕事を客観的に書け、人前で発表できること (B)
- ・ 専門性は思いのレベルを科学にできるかが課題 (B)
- ・ 自分の介助のあり方を振りかえることができるような研修制度を必要としている (D)
- ・ 様々な場면을研修として生かしている (A)
- ・ 機能資格制度を法人内で作成している (B)
- ・ 職員研修は共通テーマや今日のテーマを選んで行っている (F)
- ・ 将来的には研修紀要を出したい (F)
- ・ 施設に情報研修部門を設置 (F)
- ・ 入職時に新人研修を 3 ～ 6 週間行う。一週目はオリエンテーションを中心に、園内の様子を知る。2 週目以降は直接介助に入る。先輩職員とチームを組んで介助に入り定期的に先輩と問題点や疑問点を話す時間をつくり、それに応じて以降の研修を作っていく (D)
- ・ システム研修として 3 年次、5 年次に、外部施設であるいは施設内で全員研修を行う (D)

(4) 第三者の導入

福祉オンブズマン、実習生、研修生、ボランティアなど、外部の人間の導入は、施設職員にとって日常の業務を振り返り、確認し、再検討する機会として研修ともいえる役割を果たしている。マンネリ化しがちな職員と利用者との関わりの中で起こりうる、無意識の人権侵害などを気づかせる上でも、第三者の導入は重要視されている。

- ・ 人権擁護委員会というものがある。第三者が問題解決まで責任を持って入ってこられるシステムにしなければ。そうなれば施設が変わっていけるだろう (D)
- ・ 実習生は自分たちが振りかえっていく、いいポイントになる。様々な目線を取り入れたい (D)
- ・ ボランティアと職員の共同作業がない。付き合いがストレートではない。もう少し見なおし、組織の中にボランティアを組み込んでいくということも考えたい。それによって様々な目線をもっと取り入れたい。これからは職員が減っていくことが予想されるので、地域の人にもっと関わってもらうことが必要になってくる。職員が外の人とちゃんと対応でき、仕事内容が外部の人からの評価に耐えうるものであるというのでなければ、これからの付き合いがうまくいかないだろう (D)

3. 任用 評価／考課

各施設の具体的な職員任用基準はあまり示されていない。職員の倫理性、職員は黒子に徹するなどの職員と利用者との関係性、具体的な課題からの学習態度など、施設長が期待する職員像はある。中間管理職はおかない、職員に上下関係はおかないとする施設がある一方で、人事考課を取り入れた施設もある。しかし、この人事考課も職員育成の一環に位置づけられている。この点は一般の民間企業と相違しており、福祉領域の特異性と言える。

- ・障害を持つ人に対する目線の持ち方が一番大事→援助者として黒子になる (D)
- ・介護職員は資格なしの横並び (C)
- ・最近まで施設長以下、職員には上下関係がなかった。施設長の仕事を補佐する必要が出てきたので、副施設長を2名置くことにしたが、基本的には中間管理職はほとんど存在しない (D)
- ・福祉の教育では具体的な課題から学んでいくこと。倫理規定などが大事 (E)
- ・人事考課を年一回行い、職員の考え方を知り、育成のポイントを見る場としている (B)

4. 資格制度

援助に関わる学習をし資格を取得したから施設現場ですぐに期待される役割が果たせるものではない、という点が共通して指摘された。学んだ理論が現場での体験に裏打ちされて始めて評価の対象となっている。

しかし、職員に資格取得を勧めたり、受験に際して配慮をしている施設もある。資格取得のために学習することで、援助者に必要な知識や技術を強化する点があることも見逃せない。しかし今は、資格取得が必要条件でもなければ、十分な条件ともいえないことは確かである。

- ・介護福祉士にも試験制度が必要 (F)
- ・資格取得は積極的に勧めている (F)
- ・資格を持っていても、現場での経験を積んでから、その資格を評価する (F)
- ・言葉では分かっている、何のために何の仕事をするのかが分かっていない (B)
- ・理論がストレートに援助に結びつくことはありえない。そのときに考え直すということができれば良い (D)
- ・資格取得を特に推進してはいない (D)
- ・介護福祉士の受験は自己研修として (C)

5. 大学等養成機関への期待

福祉系の養成機関においては、障害者理念や、援助にあたっての基本的な考え方は教えられており、それは大切なことではあるが言葉の上の理解にとどまっているというのが一致した見解である。障害のある人たちの生活についての現実的な理解が不足しているため、実感として受け入れるまでに至っていないことから、実習の充実も課題とされている。

「意欲」「情熱」、「アート」「哲学的なもの」「平たい感覚」などの言葉で示されているように、人間の生活を支えることを仕事とすることの重さや価値、障害の有無に関わらない人間の尊厳、障害があることで普通の生活ができにくくなっていることをおかしいと思う生活レベルでの感覚をどのように教えるか、養成機関の課題が提起されている。机上の学問ではなく、実践的な学問・教育が望まれている。

- ・福祉系の大学を出ても、技術は施設に入ってから、またしなおさなくてはならない。実習を充実される必要はある (D)
- ・人権とか権利擁護とか言っても実感が無い (現役学卒者) (F)
- ・当たり前の生活ということを普遍的にしていくこと。それを支えるという平たい感覚の福祉教育が必要 (D)

- ・基本として、人権侵害するような言葉遣いをしないなどの教育はされていて、それは評価できる。基本的理解のレベルがあって、それが現場で鍛えられていく素養になっている。(D)
- ・感性は今の大学教育・資格制度とも直結していない。アートの部分。哲学的なものが授業に組み込まれているのか(D)
- ・大学での勉強、研究者過ぎる。意欲、情熱のある人を望む(B)

主任クラス職員 ー望ましい施設職員研修を求めてー

1. 望ましい施設職員像

(1) 人間として

望ましい施設職員の基本的要素は、その職員の人間性にある。人間を大切にできる人か、自分が必要とされていることや自分ににできることを厭わずにできる人か、障害がある人と対等に、平等につきあえる人か、仲間となれるかなどというその職員自身の人間としての素養がまず問われている。

- ・ボランティアを大事にして欲しい(D)
- ・自分自身も、ボランティアを他施設でしている(D)
- ・ボランティア精神で、仲間として一緒に共同体みたいに住んでいるという感じ(D)
- ・対等・平等に接していく(D)

(2) 職業人として

(1)にある人間性の上に、職業人としての自覚が求められている。職業人であるということは、職業倫理を忘れず、組織集団の中で、自分の役割を責任を持って果たすことである。人間尊重、生命への深い配慮をもって仕事にのぞむこと、時には演技をしてでも明るくふるまわなければならないこともある。

また、常に初心に立ち返り、より良き援助のために努力を惜しまないことでもある。仕事には問題意識をもって取り組み、自分を動機付ける課題をもっていることでもある。仕事を楽しめる職業人が望まれている。

- ・施設では、演技してでも、明るく8時間をコミュニケーションにも努力する(E)
- ・命を預かっているという意識をもつ(E)
- ・問題意識を持つこと、仕事への動機付けが必要である(D)
- ・職員集団として集団のチームワークの中で、言葉を発せられない人にも毎日関わって自分の生活の場を作るということではないか(D)
- ・鉄は熱いうちに打て、挨拶・笑顔・質問が大事である(E)
- ・職業倫理が基本、人間尊重を重視した言葉かけ(E)
- ・マナーを解消するためにも、決め付けない。初心を忘れないように(E)
- ・自分が楽しんでいる。時間を気にしたりせずに楽しんで介護している。(D)

(3) 職員の資質として

① 共感性

個々の利用者の思いに近づくこと、利用者の気持ちに添った援助が行えること、共感で

きる職員であることが職員に求められる第一の資質である。

- ・ 共感を持てる職員たれ、感性に磨きをかけてほしい、相手の立場に立った介助、援助の重要性をさらに強調したい (D)
- ・ わけ隔てなく声をかける (D)
- ・ 傾聴、共感、受容が大事 (E)

②あるべき役割 (理念的な事柄、具体的な事柄)

あるべき役割を果たすためには、理念的な事柄を理解し、その理念を具体化した援助ができることが必要とされている。

理念的な事柄としては、ノーマリゼーション、自立生活、自己決定、人権擁護などをきちんと理解していることである。

具体的な援助にあたっては、利用者との関係性が重要となる。利用者の内面にあるものを重視し、それを聞き出せる関係がつかれること、そして職員の価値基準ではなく、利用者個々の進みたい道を利用者が切り開くことができるよう援助できることである。

利用者の願いはさまざまであり、中には自己主張ができてにくい人もいるし、施設慣れをしていたりして方向を見つけれずにいる人もいる。この多様性に応えていくのが専門職員の役割といえる。

施設は職員が主導権を取りやすい環境であり、利用者が主体であること、すなわちサービスの対象者であるという意識を今後もっと涵養すべきである。

- ・ 利用者の心の中を見抜けること、内面にあるものをみつけ、引き出していく (A)
- ・ 専門性の第一は利用者との関係性を適切に作れるかどうか (C)
- ・ その人の能力、進む道を促進していくのが専門職 (A)
- ・ 自分のことが言えない人、施設慣れしている人の力をどうやって高めていくかが役割 (A)
- ・ 一定の価値基準によらない、多様性に対応できるのが専門性 (B)
- ・ 介護・援助を通して信頼関係を築ける、相手を受容する、否定せず、受け止める (D)
- ・ 援助や介護に望ましい方向性はあるが、正解はない。利用者の意見から学ぶ (B)
- ・ 理念を理解し実現できること (ノーマリゼーション、IL、自己決定、人権など) (C)
- ・ 内面的なことかもしれないが、個々の職員が何を拾っていくか、利用者のきっかけ作りをすることではないだろうか (F)
- ・ 福祉はサービス業だが、結局、主導権を握るのは職員という特殊な社会である (E)
- ・ 職員に、入所者はお客様という意識が欠けている。サービス精神がない (E)
- ・ 自立、その人が生きていけるための援助が提供できることである (E)

③サービス提供者としての知識・技術

職員は、より適切なサービスを提供していくために確実な知識や技術を持っている必要がある。

それは、まず、個々の利用者の援助目標の設定やケアプログラム策定などができること、医学的知識もあり日常生活援助ができること、記録をきちんと取り、必要な場合は修正もできる知識や技術である。画一的な援助ではなく、対象者や時と場合に応じた柔軟な工夫ができる力も求められる。

また、援助のあり方について検証していくために新しい情報も入手する必要がある。

- ・創意工夫された援助ができる (D)
- ・必要なサービスに関する情報が提供できる (D)
- ・記録をきちんと取れること、目標設定、方法論、フィードバック、修正などの技術的な力も必要 (F)
- ・福祉の動向などを知っておかないと井の中の蛙になってしまう (A)
- ・個別援助体制で望んでいるので、ケアプログラムの策定、日常生活動作の指導、医学的知識がある生活指導員が望ましい (C)

(4)サービスの質

サービスの質の向上の目安として、「確実性」「安全性」「個別性」「公平性」があげられている。

- ・全体に配慮した介護 (B)
- ・介護業務への配慮の一つは確実性 (B)
- ・介護業務への配慮、安全性 (B)
- ・個々に応じた介護、援助ができるということ (D)

(5)伸びる職員

伸びる職員は、問題意識のある人といえる。

ボランティア経験がある人は、ボランティアという自由な立場で考える時間をもったという点で、また他の職業を経験していたり視野の広い人というのは、通常の社会の感覚、生活の感覚を身につけており、それとの対比において施設における仕事のあり方を考えることができるという点で、施設のあり方、援助のあり方に自分の視点、問題意識をもっている。

学生時代のバイト経験も、こうした点で貴重とされている。

- ・ボランティア経験者、問題意識のある人、自己犠牲の人、視野の広い人は生活員として育つ (C)
- ・学生時代、バイトを経験して実社会の流れを身につける (E)
- ・福祉の仕事は、専門家より転職組の方がよい (E)
- ・卒業したら一人前になっているということは、期待していない。出たからの問題意識が大事である (F)

また、大学教育等、福祉人材養成機関に対して厳しい指摘や要望が述べられている。

障害者や障害者福祉についての学問を修めたことで、専門家としてふるまうことが援助の妨げになることもあるという事実を真摯に受け止めなければならない。援助を必要としている人たちがどのような立場にあり、どのようなことを望んでいるのか、そのなまの生活や声を知ること、利用者の生活を支える援助者の役割や関わり方、実際に自分が行った援助の仕方がそれで良かったのかと問う姿勢こそ重要であると指摘された。

- ・福祉系大卒者の中に専門家づらす人がいる (C)
- ・大学には援助を受ける人の顔が見える教育を望む (B)

- ・大学には、常に～かもしれないという想定を含んだ教育を望む (B)
- ・大学では心構え的なところをもっとやってほしい (D)

(6)その他

職員採用にあたっては、学歴や知識ではなく、意欲があり、適性のある人が選考されている。また、経験的に、職員を育てるというより、育つ“いい人”を職員に選ぶことがより大事であるということも経験則として述べられた。

- ・対人援助の特殊な仕事で、育てるのは困難、いい人を選ぶことが大事 (C)
- ・生活員、寮母は専攻、学歴を問わずに採用 (C)
- ・年齢的には、三十代前半までの人がよい。意欲的 (C)

2. 望ましい施設職員研修

(1)研修の実施状況

①実状

研修は大切だと考え、若い職員には研修希望も多いようであるが、業務が優先であり、思うように時間が確保できない実状がある。施設で最も遅れているのが研修であるとの指摘もあった。

このような中で、職場内研修、外部の研修を活用し、いかに研修を組み職員を育てていくかが模索されている。

- ・若い人に研修希望が多い (C)
- ・施設で最も遅れているのが研修。体系化されていない (E)
- ・国内研修を活発に実施しているが、時間がとれず、職員が集まらない (C)
- ・研修出張は、業務に支障のない限りは、積極的に出すようにしている (F)
- ・行かせたいが、時間が取れない。新しい動き、情報を知りたい (E)
- ・新人研修は4～6週間。研修内容については研修担当の中に検討委員会が設けられており、2年間の検討の結果、本年度末に新しい新人研修体制がまとまる予定である (D)
- ・職場内研修はその時の業務に必要な内容を盛り込んで行い、赤十字の人や大学教授など外部者を招いて行う場合もある (D)

②ニーズ

個々への柔軟な対応を可能とする前提としてのマニュアル作成による援助の均等なレベルアップの試み、個々の職員の評価に基づく研修プログラムの必要性の指摘、サバティカルの検討など、研修ニーズは高い。

- ・サバティカルが話題になったことがある (C)
- ・介護マニュアルを作成中。これはシステムができれば壊そうと思っている (B)
- ・個々の職員の評価に基づく研修プログラムが必要 (C)

(2) 求められる研修

① 自己研鑽

ア、研鑽の仕方

通信教育、雑誌などから個人的に情報を得る、利用者との関わりの中で学ぶ、援助経験を通して学ぶ、同僚との情報交換などのさまざまな機会が自己研鑽の機会として利用されている。相互批判ができるようになることを目標としている施設もあった。

- ・ 相互批判ができるようにしたい (D)
- ・ 経験の中から、自分のものをつけていくことも大事 (F)
- ・ 利用者との関わりの中で学ぶ、通信教育、同僚との情報交換、雑誌よりの知識 (D)

イ、技術を確かにするための知識の習得

利用者が高齢化、重度化していく中で、医学・薬学に関する知識や福祉機器に対する最新の情報を取得する必要に迫られている。

- ・ 医学的知識、重度化に対応して。薬の知識 (D)
- ・ 最新の福祉機器に対する情報 (D)

② 施設に求められる研修内容

ア、職員の資質として

中堅職員として考える新しい職員に必要な研修は、多様であり重層的である。

安全な援助を提供するために急いで研修すべき課題として、医療面の知識の獲得がある。より適切なサービスを提供していくための課題としては、障害そのものについての知識や一人ひとりの要求をくみ取る援助の仕方がある。そして、毎日の業務を通して、自分の価値観を点検していくことが必要と考えている。

職員集団として仕事を進めていくことの理解や自分の仕事の意味づけができるようになってほしいとの期待がある。そしてもっと根底には、人間や生活についての深い洞察を期待している。

- ・ 1か月以内に、バイタル・チェックなど医療面の研修を行う。(F)
- ・ 業務を通じた研修で、価値観を点検してほしい (B)
- ・ 障害者福祉の中で自分の仕事の意味づけ (A)
- ・ 職員集団の進め方の理解することが大切 (B)
- ・ 慣れるまで、要求を表出できない人のそれをくみ取ることができるようにする事が必要 (A)
- ・ 人間や生活についての見方 (A)
- ・ 利用者一人ひとりに対応したサービスができるよう、障害そのものに対する知識を学ぶ (A)
- ・ もしできたら違う現場のどろどろしたところを見せたい。ドヤ街など (B)

イ、職業人として

職業人としての研修課題も多様である。

社会人としての常識や基本を身につける、実務能力の向上を図る、困難な課題に直面したときの課題解決能力を向上させる、など、どの職業にも共通する研修内容である。

しかし、人を援助するという施設職員の仕事は、一人ががんばることで成果が目に見える形や数字ですぐに表れてくるというものでもないが、一人の工夫や新しい試みを共通のものとすることで職員集団全体の力量のアップにも結びつくという面もある。日常的に自分の仕事をまとめて口頭や文章で報告する力をつけること、困難な課題を抱え込まず集団の力で解決の方向を目指すようにすることなども、研修課題として重視されている。

- ・自分の意見を集約し人前で話す、文章化することができるようにする (A)
- ・現場の業務上の困難に直結した問題を扱った研修が望まれる (A)
- ・業務の大変さへの対応ができることも大切 (B)
- ・新規採用者は、まず職業人として、社会人としての常識、基本を教える (A)
- ・実務能力の向上 (A)

(3) 取り入れたい研修の実施方法

研修の方法はさまざまに工夫されているが、職員個人をいかに育成するか、個々の職員への研修や研修的働きかけをいかに職員全体のものとして共有化するかという観点で実施されている。

個々の職員育成のための研修的働きかけとしては、利用者へのサービスという業務そのものを通じた指導、そのための意識的な業務割り当て、興味や取り組みたいことを尊重した自由に動ける場の設定、他施設での研修の実施などがある。

全体としての研修には、職員個人の研修成果を共有するための報告会、新しい情報入手するための研修などがある。

勤務年数に応じた研修のシステム化を図った施設もあるが、否応なく自分の業務のあり方を見直す機会となる。この研修において他施設での研修が行われているが、これは他を知らないことで、とかくたこつぽのような閉塞状況に陥ることを防ぐために効果をあげている。

- ・全体の研修で伸びるものではない。業務を通して、個々に指導していく (A)
- ・研修に行ったら、報告会をして成果を共有化する (E)
- ・興味、やりたいことを尊重し、自由にやらせる (A)
- ・さまざまな情報を伝え、その扱いは本人に任せ、動きやすいよう場を設定する (A)
- ・利用者本位のサービスの実践を具体的に学ぶ (A)
- ・他の施設と交換研修をしたい。外から自分の施設をみるようにすれば良い点も悪い点も見えてくると思う (F)
- ・業務の割り当てで意識づけを図っている。ある業務を割り当てたら、積極的に発言できるようになるなど (F)
- ・システム化研修を行っている。3年次、5年次の職員は他施設で研修するか、施設内でのこれまでの介護のやり方などをチェックし、フィードバックを行う。3日間。他施設としては自立生活センターや特別養護老人ホームなど (D)

(4) 第三者の導入

福祉オンブズマン、ボランティア、実習生。研修生などの第三者が施設に入ることに対

する評価は高いものがある。施設職員にとって、自分自身の仕事に向かう姿勢や仕事の仕方を見直すきっかけとなっている。見られているという緊張感が援助技術の向上につながっている。

日頃から注意はしていても、どこかで施設内部のみで通用する見方をしていることを払拭していくために欠かせない存在ととらえることができる。

オンブズマンによる研修の改善勧告があった施設があることは、重要視すべきである。

- ・ 人権擁護委員会、自分のあり方、介助、声がけの仕方など、人権を守っているかと常に自分自身を振り返る良いきっかけ (D)
- ・ 実習生、自分の教え方、介護のやり方を見られているので、気付かされるものがある。外から来た人の意見は重要 (D)
- ・ 緊張感が出る。技術の向上につながる (E)
- ・ ボランティアは潤滑油のようなもの。風を吹かせるもの (D)
- ・ オンブズマンを通して、利用者のなにげないところも振り返ることができる。日頃注意していても、どこかで施設内の見方をしてしまう (F)
- ・ オンブズマンに研修の改善を勧告されている (C)

(5) 資格制度

資格取得が即サービスの向上に結びついたり、サービスの質を保障するものとなっているようではなかった。しかし、取得に際して、職員は自己研鑽に励み、学習する。そのプロセスが学習に対する前向きな姿勢をつくり出すきっかけとなっている。

また、資格取得者であることが、自信や自覚をもたらしめている。

こうした点で、資格制度が、見直されようとしている動きもある。

- ・ 技術を身につけたい、知識を身につけたい、自分のために資格が必要 (D)
- ・ 資格に応じた園での待遇が必要 (D)
- ・ 資格があるからといってもサービス内容は変わらない (D)
- ・ 資格制度については、従来、消極的であったが改める必要があるかもしれない (C)
- ・ 言動を自覚し、信念を持てることが大きい (E)
- ・ 資格は自信になる、箔がつく (D)

〔現場職員〕 一望ましい施設職員研修を求めてー

1. ありがたい施設職員像

(1) 人間として

ありがたい施設職員像として勤務経験の浅い職員は、相手の立場を配慮すること、優しさやおもいやりなどをあげ、「人間らしく」関わりたいと思っている。

- ・ 自分であったらこうしてほしいと思っていることをしてあげるとのこと (E)
- ・ 人が相手の仕事なので、人間らしく、やさしさ（そればかりではないが）や思いやりを持って接していくことが必要だと思う (E)
- ・ 人間らしく、優しく、思いやりを持つ。「自分であったら」という姿勢で接すること (E)