

小規模チームのリーダー養成を目的にした 介護福祉士 ファーストステップ研修

介護現場における
介護職員キャリアアップ
研修体系の
普及・活用及び
資質向上との
連関に関する調査研究

介護福祉士の キャリアパスの 第一歩

目次

- ファーストステップ研修を受けて……………1P
- ファーストステップ研修で学んだこと……………3P
- ファーストステップ研修で職場はこう変わる……………4P
- ファーストステップ研修修了後のあり方……………5P
- みんなにも受けてもらいたいファーストステップ研修…6P
- キャリアパスシステムの構築……………7P
- 研修への職場の支援体制……………8P
- 「介護福祉士ファーストステップ研修」の概要……………9P

平成22年度 老人保健事業推進費等補助金
老人保健健康増進等事業

社団法人 日本介護福祉士会

ファーストステップ研修を受けて

ファーストステップ研修は、小規模チームのリーダーや初任者等の指導係となる、介護福祉士を養成することを目的としています。

ファーストステップ研修では、事前・事後課題やグループワーク等を通じた研修を行っています。その中で、「尊厳を支えるケア」を学び、日常のケアで実行できるようになります。また、リーダーとしての姿勢・態度や指導法等を身に付けることにより、他の介護職員の成長を促し、職場全体の介護の質を向上させることができるようになります。また、個々の受講者が持つ介護知識・技術を「根拠・理論」に基づいて再構築することにより、介護の対する視点が変化すると共に、新人等に対する指導もより効果的なものとなります。

こうしたファーストステップ研修を受けることにより、ファーストステップ研修修了者・事業所ともに介護の質の向上を図ることができます。

「何をすべきなのか、確認できた」

根拠・理論に基づいた 介護が学べた

●介護職歴10年 ユニットリーダー

ユニットリーダーの役職に就いて3年。これまでは右往左往していたけれど、研修を受けてからは、自分がどの位置にいて何をすべきなのかを確認できた。何か問題が生じたとき、まず原因を見極め、具体的な対策を見出す思考力は、すべての仕事につながっています。

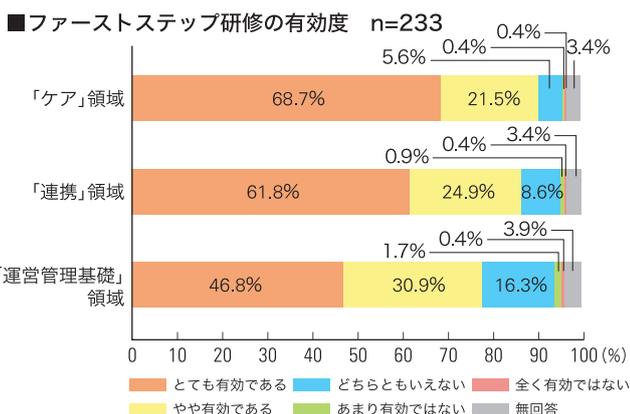
断片的な知識を体系化し 問題解決できる力がついた

●介護職歴9年 介護主任

特に「自職場の分析」「問題解決のための思考法」の講義によって、他の講義で得た知識を体系化し相互に結びつける考え方ができるようになった。さらに、数種類の討議法を学ぶことで問題解決などに役立っている。

ファーストステップ研修は有効だ

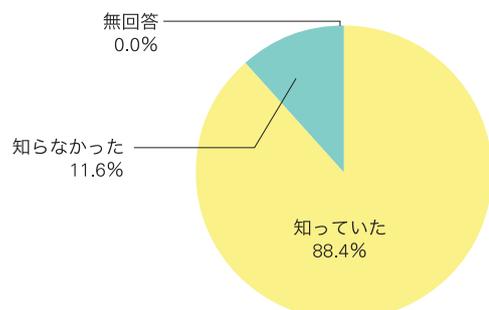
ファーストステップ研修の内容は、ファーストステップ研修修了者のいる施設の管理者から非常に高い評価を得ています。特に「ケア」領域において、有効度が高いと認められています。



ファーストステップ研修の認知度は高い

ファーストステップ研修修了者のいる施設の管理者に対する調査で、「調査以前にファーストステップ研修を知っていたか」との設問に対し、「知っていた」との回答が9割弱となりました。

■調査以前のファーストステップ研修への認知 n=233





大切な“気づき”が得られた

応用の基礎がここにある

●介護職歴9年 介護支援専門員

移動動作の方法や食事介助、入浴介助などがうまくなれさえすれば技術が上がると思うのは勘違いだった。まずは「尊厳を支える」という意識を大切にすることで、自ずと何をしなければいけないかが見えてくる。そこから介護技術は磨かれていくものだと思う。

●介護職歴18年 介護副主任

同じ思いを共有できる仲間がたくさんいると知り、前向きに介護と向き合えるようになった。そうすると、利用者の表面的に見える行動の裏に隠れた思いに気づけるようになり、落ち着いて受け止められるようになった。

周りの力を引き出しサポートすること

●介護職歴11年 生活相談員

まず利用者が持つ力(人格的変容ができる力・尊厳の力)に気づくことが大切だと知った。そして、その力を発揮していただくために、どのような手助けが必要なのかを考え、対応するようになった。また、発言だけでなく個別に書いてもらうという方法を用いることで、発言はしないが良い意見を持っている職員に気づくことができたとともに、職員が抱えている不安や問題が簡潔に明確化され、問題解決に大きく役立った。

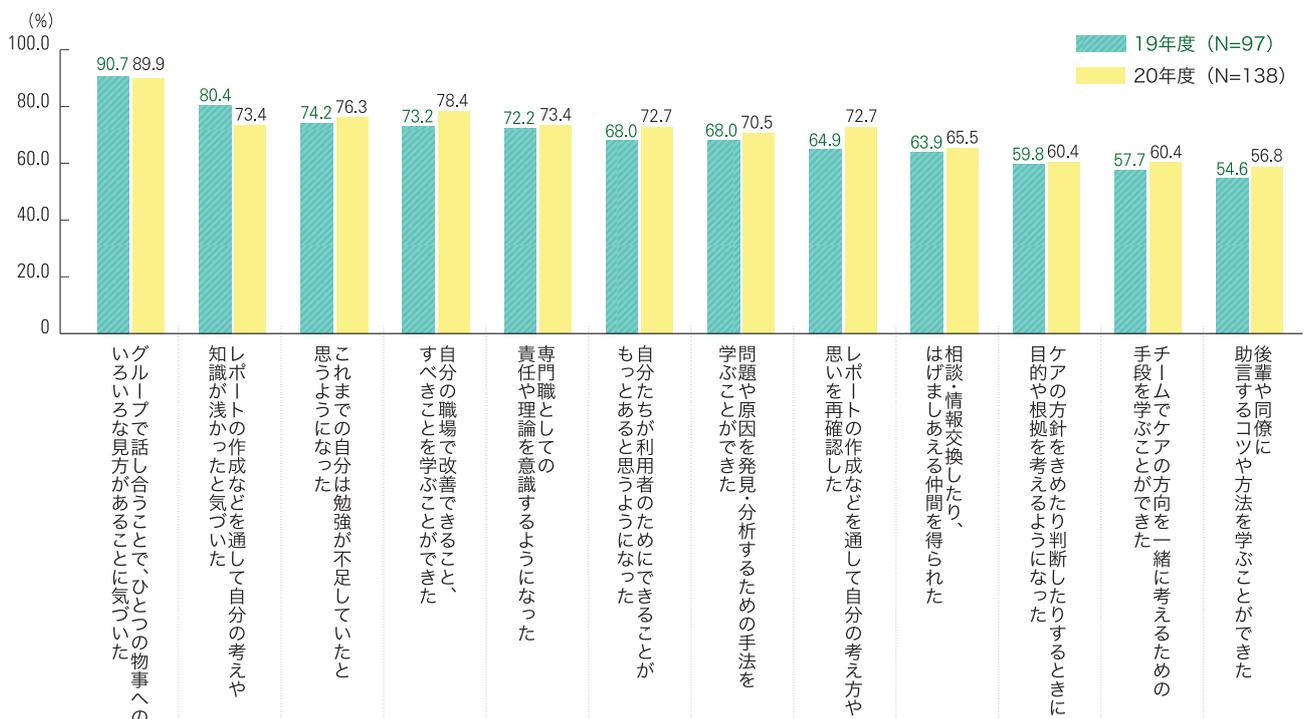
●介護職歴5年 介護職員

「答えはすべて相手が持っている」ということを学び、話を相手から引き出し、気づきを促すということがリーダーに必要なことだと理解できた。

これが、ファーストステップ研修で得られたこと

ファーストステップ研修修了者が「研修で得られた」と感じる主な内容は以下のグラフのようになっています。全体を通じて言えるのが、自分あるいは職場を客観視できるようになり、自信を持って仕事に取り組めるようになった修了者が多いことである。また、意識を新たにし、仕事に向っている様子が窺えます。

■ 研修で得られたこと



ファーストステップ研修で学んだこと

ファーストステップ研修の大きな特色は、総時間 200 時間のカリキュラムのうち、半分の 100 時間が事前・事後課題等にあてられていることです。また、グループワークを中心とした研修を実施することで、評価・展開の基準を定めた実践的な演習を行い、リーダーとして必要な能力をトレーニングするカリキュラムとなっています。



修了者の声

よりよい介護を実現するため必要不可欠な内容

●介護職歴11年 生活相談員

利用者やご家族から求められる介護を実現するための教育を行う時間、人材が不足していることを日々痛感しています。ファーストステップ研修は現場の立場に立った精査された研修で、私自身、介護の楽しさを再認識したとともに、実践においても多岐にわたり役立ちました。



修了者の声

伝えたい想いを言語化する訓練に

●介護職歴9年 介護主任

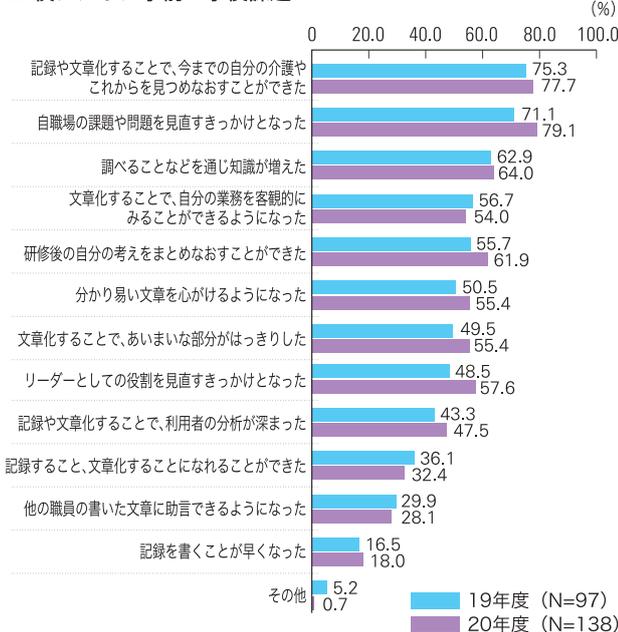
私自身、コミュニケーションで苦手意識を持っていたが、多数の事前・事後課題に取り組むことにより、より掘り下げた物事の見え方や伝え方などを身につけることができた。また、グループワークなどで様々な方々と話をする事により、会議などの場面で自分の考えをきちんと整理して発言できるようになった。

役に立った事前・事後課題

ファーストステップ研修では、事前課題として、自らの実践の課題や自職場の課題等の調査等を行うなどし、また事後課題として演習の後に、自職場での実践や課題等を実施し、その結果をまとめています。

こうした事前・事後課題により、「自分の介護やこれから見直すことができた。」「自職場の課題や問題を見直すきっかけになった。」という効果があります。

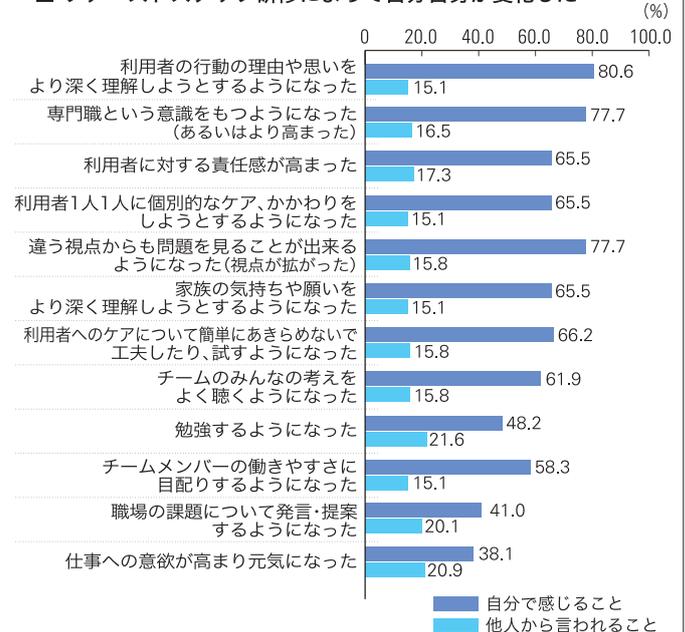
■ 役に立った事前・事後課題



ファーストステップ研修によって自分自身が進化した

ファーストステップ研修を受講した修了者の多くが、「利用者の行動の理由や思いをより深く理解しようとなった」、「専門職としての意識を持つようになった」、「違う視点からも問題を見ることができるようになった」と答えています。

■ ファーストステップ研修によって自分自身が変化した



ファーストステップ研修で職場はこう変わる

ファーストステップ研修は、小規模チームのリーダーの養成を目的としています。職場だけでは身に付けにくい「チームのまとめ役としてのリーダーシップ」「セーフティマネジメント」「問題解決のための思考法」などを学ぶことで、職場の意識を変え、新しい風を吹き込む役割を担える人間性が養われます。



研修者の声

職場の課題解決力が格段に上がった

●介護職歴11年 生活相談員

研修を受けた中で、仕事上すぐに役立つものは「問題解決の思考法」です。職員が抱えている不安や問題が簡潔に明確化され、問題解決に大きく役立ちました。

●介護職歴7年 ユニットリーダー

日々のケアの場面では、ケアに対する考えや意見を求められることも増えてきており、上司及び同僚からは今後の職場での活躍に期待されていると感じます。



管理者の声

リーダーとして、職場を引っ張っている

●次長

新人に対するリーダー役として、職場を牽引する場面も見られ、他の職員の信頼度も高まった。他の職員への良い刺激にもなっている。

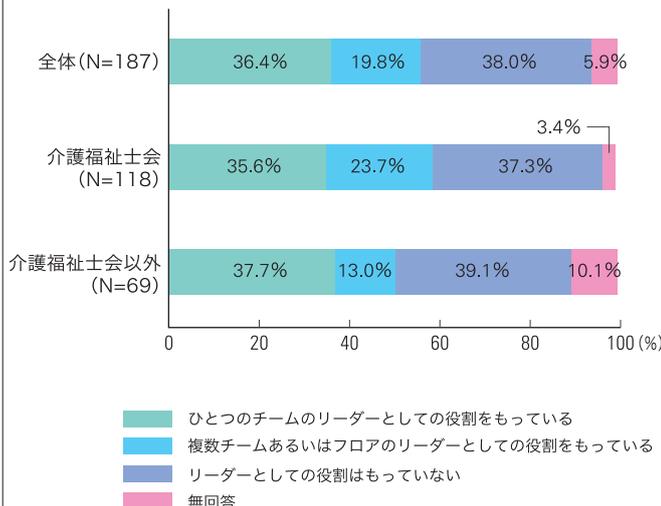
●介護総括マネージャー

リーダーとしての自分の立場を認識し、仕事に励んでいる。課題を発見し、原因分析から改善策の提案をしている。そのため、特に現場の後輩スタッフから信頼が得られ、目標(行動)の先輩とされるようになった。

修了者はリーダーとしての自覚が高い

ファーストステップ研修終了者の多くが、職場においてリーダーとしての資質を期待されています。調査では、ファーストステップ研修終了者の半数以上が、リーダーとしての役割を持っていると回答しています。

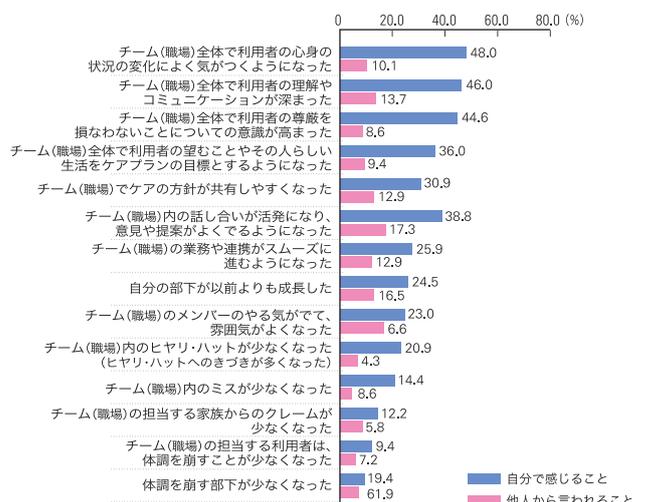
■ 修了者はリーダーとしての自覚が高い



ファーストステップ研修によってチームはこう変化した

「チーム全体で利用者の心身の状況の変化によく気がつくようになった」「チーム(職場)全体で利用者の尊厳を損なわないことについての意識が高まった」などの回答が多く、仕事の質を高める要因となっています。

■ ファーストステップ研修によってチームはこう変化した



ファーストステップ研修修了後のあり方

ファーストステップ研修の受講者の多くが、将来職場のリーダーや責任者になるといった目標を持っています。また、既に職場のリーダーとなっている人でスキルアップのためにファーストステップ研修を受講する介護福祉士もいます。

ファーストステップ研修は、介護福祉士のスキルアップ・キャリアアップのためのカリキュラムを用意しています。



修了者の声

人事考課の基準になり得る有意義な研修

●介護職歴7年 ユニットリーダー

今後の自分がどうあるべきか、これからどのように学んでいけばよいのかを模索する中で受講。修了後、職場を変えましたが半年でユニットリーダーに昇格。ファーストステップ研修の修了生ということが大きく評価されたのだと考えています。

●介護職歴9年 介護主任

受講者をフロア主任、ユニットリーダーへの登用など、介護スタッフのキャリアアップにつなげられている。



修了者の声

介護福祉士として、これからの目標が明確になった

●介護職歴7年 ユニットリーダー

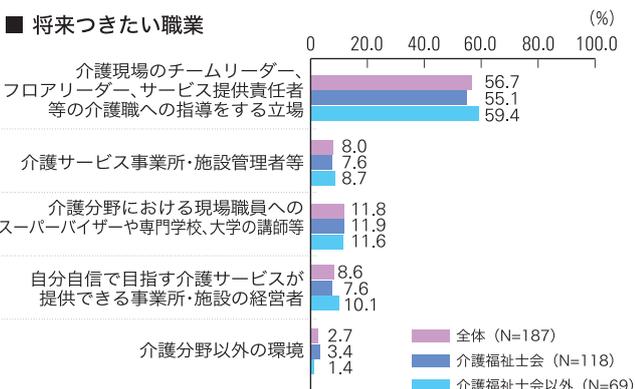
介護の仕事に就いて6年が経過しましたが、職場においては自分の介護福祉士としての力不足を感じる事が多く、また自分自身の現在そして今後の生活に対しての不安や戸惑いもありました。ファーストステップ研修を受講し介護福祉士としての専門性を高め、今後の自分がどうあるべきか、またどのように学びを深めていけばよいかをじっくり考えることができました。

●介護職歴10年 ユニットリーダー

すべての科目が“目からウロコ”の内容ばかり。上司からは、認知の専門知識を身につけ、認知症に対応できる専門家になるように勧められた。

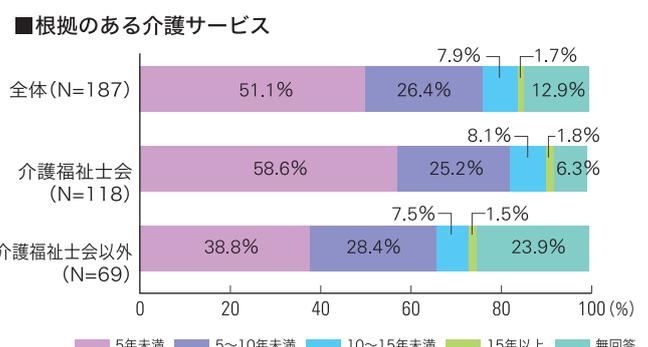
将来つきたい職務はこれだ

全体としてリーダーや責任者など指導する立場で力を発揮したいと希望する傾向が強く、そういった意味でもマネジメント力を磨くことのできるファーストステップ研修は有益です。



根拠のある介護サービスを提供する

ファーストステップ研修は資格取得後数年たった介護福祉士に対し、個々の受講者の実践経験を、介護の専門職としての根拠・理論を元に再構築し、職場に戻った際に、根拠のある介護サービスを提供できるようになることを目的としています。



みんなにも受けてもらいたいファーストステップ

ファーストステップ研修修了者の多くが、その有効性を認めています。その中で、多くの修了生が、自分と一緒に働く同僚がファーストステップ研修を受け、その同僚と協働して自らの職場の介護サービスの質を上げたいと考えています。

また、事業所の管理者からもファーストステップ研修修了者の働きや成長を認め、他の従業員にもファーストステップ研修を受けさせたいという声が上がりました。



修了者の声

受けてもらいたい ファーストステップ研修

●介護歴5年 介護職員

ファーストステップ研修を受講した人たちでさらにチームをつくり、職場の課題について中心となり課題解決をしていけたら、よりよい職場ができるのではないかと感じた。

●介護歴10年 実習指導者副主任

期間は長いですが、とても良い研修であり、職員全体のスキルアップにもつながるので、是非とも沢山の同僚がファーストステップ研修に参加し、終了後に職場内で学んできた事を発揮してもらいたい。

●介護歴9年 介護支援専門員

介護福祉士の根幹となり得る研修だと思うので、今後もファーストステップ研修から継続してステップアップしてゆける研修システムに期待できる。また、自分の視野も広がったと感じているので、受講をおすすめしたい。

●介護歴11年 生活相談員

自身も研修を受け、介護の楽しさを再確認したと共に実践においても多岐にわたり役立ちました。これらの事から、自己研鑽の為、よりよい介護を実現する為、是非同僚にもファーストステップ研修を受けたいと思いました。



管理者の声

受けさせたい ファーストステップ研修

●園長

ファーストステップ研修修了者は事前課題、事後課題を通して大きな学びがあり、視線が変化したように思う。その影響か、法人内でも参加したいとの声が自発的に出るようになった。また法人内の介護職員キャリアパスの仕組みにファーストステップ研修を位置づけ、示している。これからも、ファーストステップ研修を受けさせたい。

●次長

ファーストステップ研修修了者には、個人の資質向上とリーダーの育成の他、施設全体の介護のレベルアップを図ることを期待しています。今後もリーダーの育成のため受講を勧めたいと思っています。

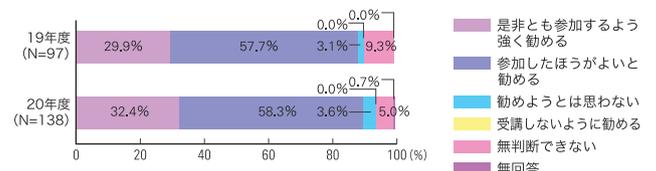
●事務課長

将来、施設の中心的立場に立って欲しい人材には是非受けて欲しい。

お勧め度は高い

アンケート調査では「他の職員にぜひ勧めたい」とする修了生が圧倒多数です。また、ヒアリング調査ではほぼ全ての修了者が同僚に勧めたいと答えています。

■お勧め度



キャリアパスシステムの第一歩

介護職を、介護福祉士が将来にわたって介護職で働き続けたいくなるような、魅力ある職場にするためには、介護福祉士が将来の展望を持てるようなキャリアパスシステムを構築していくことが必要です。また、施設・事業所においても介護の質を上げていくためには、日常業務の中核となる介護福祉士を養成することが必要です。

介護福祉士資格取得後の教育・研修体制等を整え、キャリアパスシステムを構築する中で、ファーストステップ研修はその第一歩となっています。



管理者の声

現場のリーダーとして任せられる人材

●介護総括マネージャー

ファーストステップ研修修了者にはリーダーとしての自分の立場を認識し、リーダーとしての行動をとろうとする傾向がみられる。課題を発見し、その改善にとりくむための行動、原因分析から改善策の提案をしたりしている。現場の後輩スタッフからの信頼を得、目標の先輩とされるようになった。

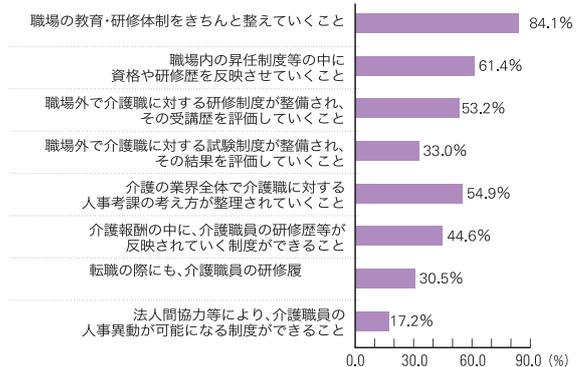
●介護主任

研修を修了した5名にリーダーを任せている。中でも3名については主任、フロア主任という役割で評価も高い。他のスタッフからも知識・技術ともに指導的役割としての認識を得ている。

キャリアパスシステムを確立させるために必要なこと

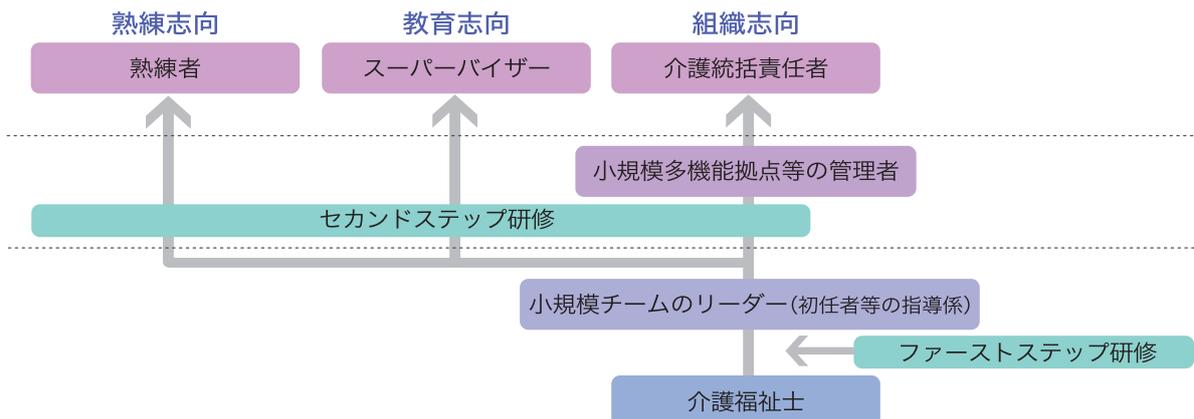
「職場内の教育・研修体制をきちんと整えていくこと」がキャリアパスシステムを確立させるために必要なこととして最も多くなっています。ファーストステップ研修はキャリアパスシステムの構築に資するものです。

■介護職員のキャリアパスシステムを確立させるために必要なこと n=233



キャリアパスのモデルケース

介護福祉士のキャリアパスでは、「組織志向」「教育志向」「熟練志向」の3つのパターンのキャリア形成モデルがあります。その際に、どのルートにおいても「小規模チームのリーダー・初任者等の指導係」の経験が必要と考えられています。ファーストステップ研修は、「小規模チームのリーダー・初任者等の指導係」を要請することを目的としており、介護福祉士のキャリア形成の第一歩を支える研修となっています。



研修への職場の支援体制

現在、介護現場において、多くの施設・事業所が介護福祉士の研修を重視しています。また、介護福祉士が研修を受ける際の支援を多くの施設・事業所が実施しており、介護福祉士が研修を受講しやすい環境が整いつつあります。



研修者の声

ファーストステップ研修を受講して

●介護職歴9年 介護主任

ファーストステップ研修はキャリアパスの必修項目と定められています。そのため、研修費、宿泊費は全部出していただいています。自分の他に、2人ファーストステップ研修を受けた同僚がいますが、3人で話し合っ、職場の会議の議事録を根拠のあるものにした結果、現場の介護の質の向上につながっています。



管理者の声

人材育成は重要な経営課題だ

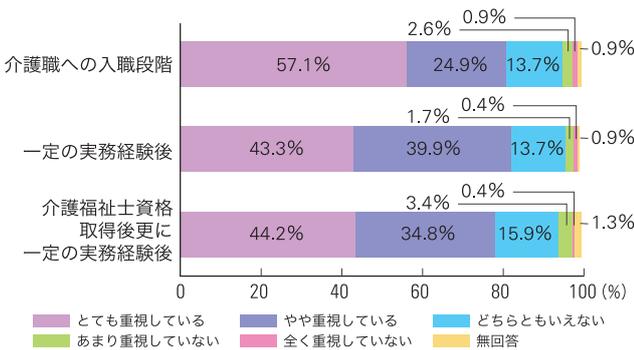
●相談員

私の所では、受講料は施設で出しています。また、勤務として受講できるような体制をとっています。ファーストステップ研修修了者の評価はとても高く、できれば全職員に受講させたいと考えています。

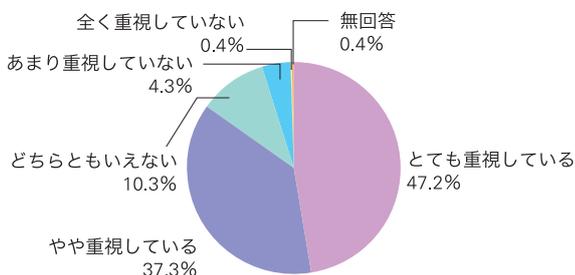
人材育成は重要だ

介護福祉士の人材育成を重要視する施設・事業所が多数あります。また、人材育成の手段としての研修も多くの施設・事業所に重視されています。

■施設・事業所の人材育成の重視度 n=233

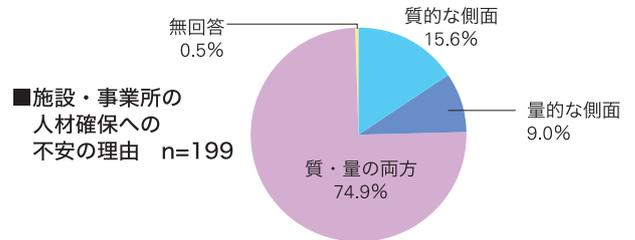


■施設・事業所の研修の位置づけ n=233



人材確保の課題

ファーストステップ研修修了者のいる施設の管理者に対する調査では、人材確保への不安の理由として「質・量の両方」を回答する割合が高くなっています。

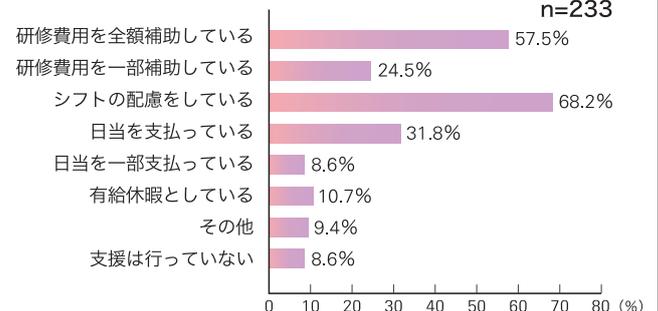


外部研修への意識は高い

外部研修に参加する際の支援の中身では「シフトの配慮をしている」、「研修費用を全額補助している」が多くなっています。

9割近い施設・事業所が外部研修への支援を行っており、研修への期待度が高いことがわかります。

■施設・事業所の職員への外部研修派遣に対する支援について n=233



「介護福祉士ファーストステップ研修」の概要

1. 研修の理念

- (1) 基礎的な業務に習熟した介護職員を対象として、的確な判断、対人理解に基づく、尊厳を支えるケアが実践でき、小規模チームのリーダーや初任者等の指導係として任用することを期待できるレベルの視点や技術を有する職員を養成する。
- (2) 小規模チームのリーダーや初任者等の指導係等への役割任用の有無にかかわらず、できるだけ多くの介護職員が受講し、資格取得ルートの違い、業種や各職場でのケア理念・実務環境の違いによる経験・能力の違いを補完し、ケアの理念、職業倫理、たゆみなく自己研鑽に向かう行動などの共通の能力基盤を確立するとともに、キャリアについての展望をもつことで早期の離職を防ぐ。
 - ① 実務のなかで実施してきたこと（実施できなかったこと）や自分自身のケアを振り返り、それを客観視し、言語化する機会を提供する。
 - ② キャリアの最初の節目で介護の仕事の深み、楽しさを改めて見つめなおすとともに、自らのキャリア形成について考える機会を提供する。
 - ③ これから小規模チームのリーダー等に任用されうる職員として、常に改善にむかって努力・工夫しようという姿勢や意欲をもち、これを裏付ける視点、知識、技術を習得する。

2. 対象

原則として介護福祉士資格取得後2年程度の実務経験をもつ者を対象とする。

3. 時間数

200時間とする（1時間を45分＝1時限とすることができる）。

4. カリキュラムの全体構成

領域	総時間	例示—考えられる科目構成と標準的な時間	
「ケア」領域	72時間	1. 利用者の全人性、尊厳の実践的理解と展開	16
		2. 介護職の倫理の実践的理解と展開	16
		3. コミュニケーション技術の応用的な展開	16
		4. ケア場面での気づきと助言	24
「連携」領域	48時間	5. 家族や地域の支援力の活用と強化	16
		6. 職種間連携の実践的展開	16
		7. 観察・記録の的確性とチームケアへの展開	16
「運営管理基礎」領域	80時間	8. チームのまとめ役としてのリーダーシップ	16
		9. セーフティマネジメント	16
		10. 問題解決のための思考法	16
		11. 介護職の健康・ストレスの管理	16
		12. 自職場の分析	16

5. 各領域の目的・行動目標

「ケア」領域	①目的	小規模チームのリーダー的な職員として、的確な判断、対人理解に基づく、尊厳を支えるケアが実践できるようになる。
	②行動目標	<p>(1) 豊かな人間観と、利用者への全人的、共感的、多面的な理解にたち、利用者の尊厳が保持された状態の実現にむけた実践の改善にチームで取り組むことができる。</p> <p>(2) 利用者の生活スタイル、生活経験、心理、社会関係、地域を含めた生活環境などを含めて、利用者の生活全体をとらえ、生活全体を支援する視点から職務にあたる。</p> <p>(3) 介護職としての倫理・価値及び、介護職の援助のあり方について理解したうえで、それが、医療サービス、家族や利用者本人の希望、あるいは制度との葛藤が起きる可能性や原因を理解し、適切な対応ができる。</p> <p>(4) 利用者、家族や職場内、他機関と適切なコミュニケーションをとり、信頼関係を醸成できる。</p> <p>(5) 利用者の表情、ふるまい、言葉、環境とのかかわりなどから、利用者の身体面・精神面・社会面の状況や変化に気づき、言語化できるとともに、利用者にとってのより望ましい状態の実現にむけてチームで取り組むことができる。</p> <p>(6) 適切な身体介護や非言語コミュニケーション(言葉かけ、視線、立ち位置など)のあり方を理解し、実行するとともに、後輩等に指導できる。</p>
「連携」領域	①目的	小規模チームのリーダー的な職員として、介護過程の適切な管理、他職種、家族、地域との連携によるチームケアが推進できるようになる。
	②行動目標	<p>(1) 利用者の生活全体を支える生活プランの視点にたち、アセスメント、介護計画の策定、援助内容や介護計画の評価が行える。</p> <p>(2) 介護サービスのなかでソーシャルワーク的な視点や関わりを行い、利用者や家族の自覚されていない/失っている希望や欲求を引き出すことができる。</p> <p>(3) 家族が安心できるような関わりを行い、家族と連携・協働して利用者の生活を支援することができる。</p> <p>(4) 利用者をもつ地域社会等における関係性やインフォーマルな社会資源を活用し、地域の中での生活の継続を支援することができる。</p> <p>(5) 介護職としての役割・視点に基づき、他職種と連携しチームケアを実践できる。</p> <p>(6) 介護過程に基づいた適正な記録によりチームケアが実践できる。</p>
「運営管理基礎」領域	①目的	小規模チームのリーダー的な職員として、サービス管理・運営管理の基礎となる知識や方法を学ぶ。
	②行動目標	<p>(1) チームのまとめ役としての役割・責任を自覚し、よりよいチームワークを展開できる。</p> <p>(2) 後輩等の働きがいや自主性、自律性を高め、適切なリーダーシップを発揮することができる。</p> <p>(3) より質の高いサービスとするために、限られた人員・財源・時間等の資源を効率的・効果的に活用しようとする姿勢をもち、常にチームの業務の見直しを行うことができる。</p> <p>(4) 業務を進める上でのリスクを多面的に評価し、ケアを展開することができる。セーフティマネジメントの方法を理解し、チームにおけるセーフティマネジメントを推進できる。事故等が発生した時にチームのまとめ役として適切に行動できる。</p> <p>(5) 適正な人事・労務・健康管理に関する知識をもち、チーム内の人事・労務・健康管理が適正に行われるために、管理職を補佐することができる。</p> <p>(6) 自分自身や後輩等に心身面の問題が発生した場合、チームのまとめ役として、適切に対応できる。</p> <p>(7) サービスのあり方や組織、経営について問題意識を持ち、業務改善を企画・提案し、具体的な取り組みが行える。</p> <p>(8) 多面的な視点、着眼点、発想から、職場の問題点・課題を分析し、解決に取り組むことができる。実践をまとめ、的確にプレゼンテーションできる。</p>

==== ファーストステップ研修を修了して ====

今後も、介護職として
働きたいと思った

介護福祉士の専門性、介護職
としての倫理観について意識し、
実践できるようになった

根拠・理論に基づいた
介護が学べた

後輩から
先輩として目標に
されるようになった

研修生同士の
ネットワークが
広がった

人前で話すのが
苦手という意識を
克服できた

会議で積極的に
発言できるようになった

リーダーとしての資質を
期待されるようになった

介護福祉士としての
これからの目標が明らかになった

受講していなかった職員も
関心を持つようになった

