

はじめに

高齢者の幸せ（福祉）はケア職者が握っている

私の前書「ケアワーカーの教育研修体系」（学文社 2004年9月）が世に出てから11年になります。そのときに、同じケアの仕事をしている親しい友人から「介護職のための研修本は売れないよ。なぜかという、介護施設は個人経営や家族経営の零細事業者が多くて職員教育を行う余裕がないんだよ」とそして「看護職はよく勉強するけど、介護職は自分で勉強する習慣が身につけていないんだ。だから本を読む人が少ないんだよ」と言われたことを思い出します。

それから11年、介護保険が定着し、高齢社会はますます進み、11年前に102万人（2004年 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」）だった高齢者介護の従事者は今や167～176万人（厚生労働省2015年推計）になろうとしています。さらにこれから増大し、10年後には237～249万人（厚生労働省2025年推計）になると予想されます。ケア職者の量的拡大を図ることはもちろんですが、質的充実も図らなければなりません。高齢者の幸せ（福祉）は、ケア職者が握っているのです。そこで、ケアの現場で教育研修を実践してきた者として、本書をケア現場の職員の皆さんに提案したいと思いました。

◆「介護離職ゼロ」の切り札に！◆

ところで昨今、政府は「一億総活躍社会」を提唱し、その柱の一つとして「介護離職ゼロ」を目標として設定しました。「介護離職ゼロ」とは、老親などの介護を行うために離職する労働者をゼロにするという意味ですが、もう一面では介護に従事している人の離職をゼロにするという意味も含まれています。なぜなら、5～10年後には、20～37万人の介護職者が不足すると予測されており、それが充足されなければ国民は安心して老親を介護施設などに委ねられないからです。つまり、「介護離職ゼロ」はケア職者の増員を前提としており、少なくとも現状のケア職者がリタイアすることを防がなければ達成できないのです。そのため、新卒・中途採用者を問わず、新しく入職してくる職員をいかに職場に定着させるかがポイントになります。そこでリアリティショックを緩和させ、ケア職の面白さや楽しさを味わって

もらうためには新人職員教育研修が必須になるのです。ケア職の醍醐味は、ケア対象者の生活の支援を行うことが、同時に自分の生活（人生）を豊かにすることに結びついていることです。そこが新卒・中途採用にかかわらず、人生に悩んだり、生きがいを探している人たちがケア職を目指す動機にもなっています。本書は、そのような人向けの支援を目的として作成されています。

◆まず、本書を使用して職員研修のスタートを◆

私は、ケアにかかわる人たちは、日々良いサービスを提供しようと一生懸命頑張っていると思うのです。そして、教育や研修の機会があれば勉強したいと真剣に思っていると信じています。本を読む人が少ないというのは事実かもしれませんが、それはそのような機会がないからだと思います。現場での教育研修をもっと増やしていくべきと考えます。

ケア施設の運営管理者にお願いしたいのは、本書を使って職員研修をスタートしていただきたいということです。すでに研修を行っている施設は、参考資料として本書を活用していただきたいのです。運営管理者は「人手不足で研修どころではないし、施設職員は毎日忙しく働いていて、そんな余裕はない」と言うでしょう。だからこそ研修の時間をつくってほしいのです。特に、新人職員（中途採用職員含む）には、ぜひ教育研修を行ってほしいのです。スタート時の教育がその人の将来の資質を決めることになり、将来の施設を担う人材にもなるのです。新人職員に自己啓発（勉強）の習慣がつくように指導してください。教育研修はすぐに目に見えて効果が上がらないことも多いのですが、「継続は力なり」をモットーに根気よく続けることがポイントです。その中で人材を発見し育成していくことが大切です。忙しい施設、人手が足りない施設ほど、本書を手に取り、現場で活用していただきたいと願います。

また、本書は、主として介護保険施設を対象としていますが、プログラムを選択すれば医療機関の新人教育研修にも十分利用できます。看護師やリハビリ職、さらにコ・メディカルの人たちが自己理解をとおして、他者との関係をつくっていく、いわゆる対人関係を強化していくプロセスが体験できます。ぜひ、ご活用ください。

◆教育・研修システムのレベルを把握して、改善・改革の手掛かりに◆

本書の構成は、最初に本書の使い方を、序章として、ケア施設の教育研修システムの実例を紹介し、その後に、新人職員の教育研修プログラムを4回（4月のオリ

エンターション研修と6月、10月、3月のフォローアップ研修)に分けて記述しています。各プログラムは「本編」と「配布資料編」に分けています。「本編」のセリフの部分が、いわゆる料理本でいう料理の進め方であり、「配布資料編」が材料の説明部分にあたります。そして、最後に付録として「介護保険施設・事業所のための教育研修システム診断」を収録しました。

まず、本書の使い方を理解した上で、第1章からの新人教育研修のプログラムに進んでください。付録にもトライして自らの施設の教育研修システムの現状のレベルを把握し、改善・改革の手掛かりにしてください。

なお、本書でいう「ケア職者」とは、具体的には、ケア施設（特養、老健、療養型病院、グループホーム、介護付き有料老人ホームなど）やケア事業所（居宅事業所、訪問事業所など）で働く介護職、看護職、相談職等の職員を指しています。本書の新人職員とは、新卒者を想定していますが、経験が少ない（あるいはない）中途採用者も対象としています。そして、ケア対象者は特養では入居者、老健では入所者、病院では患者と呼びますが、本書では「利用者」に統一しています。

本書は、月刊誌「介護人材Q&A」（産労総合研究所発行）での連載を1冊にまとめたものです。「介護人材Q&A」の連載の支援と本書の出版を推進していただいた編集長の小林時夫さん、編集部菅原昇さん、中村仁美さんに、そして、連載のきっかけをつくっていただいた片岡三和子さんにこの場を借りて感謝申し上げます。

また、教育研修プログラムに参加し、一緒につくり上げていただいた白梅会グループの職員の方々にも御礼申し上げます。ありがとうございました。

2015年12月

河内 正広

本書の特徴と使い方

～読む本から使える本へ～

テーマ：まずは、トライしてみよう

—誰でも・どこでも・すぐ使える—

教育研修が紹介されている従来の本では、その概要は書かれていても、具体的な進め方ややり方が示されていないので、それをそのまま使用することはできませんでした。

そこで本書では、10年間にわたって現場で行われてきた研修のやり方を紹介し、研修にすぐ使えるように、次のような特徴と使い方を設定しました。

- ① 研修担当者がレクチャーするセリフを設定しました。したがって、その言葉どおりに話せば誰でも講師ができます。
- ② パワーポイントを使わず、配付資料をテキストにすることで、研修の後でも新人職員が業務で参考にできるようにしています。
- ③ それぞれのプログラムに時間を設定していますので、現場でどのようにアレンジしても利用しやすくなっています。紹介されているプログラムをいろいろと組み合わせて、その現場に合わせた教育研修を試みてください。
- ④ 本書を使うことによって、研修担当者の訓練をすることができます。

【ぜひ使ってみて、あなたの職場の新人教育の充実を図ってください。】

まえがき

情報の伝達方法はインターネットが全盛の時代ですが、それでも書籍は、知識や技術を伝える媒体として今も重要です。

本書は誰でも（教育研修の専門家でなくても）、どこでも（施設でも事業所でも、規模に関係なく）、すぐに使えるのが特徴です。

最近、ノウハウ集やハウツーもの、あるいはチェックリストなど、すぐ使える便利な本が多く出版されて人気があります。チェックリストは、思考の整理や仕事の優先順位を決めるのに役立ちますし、ノウハウ集やハウツーものは、思考の道筋（方向性）を得るのに役立ちます。しかし、書かれていることを実践に移すには、思考のジャンプ、いわゆる応用力が必要になります。どのようなノウハウやハウツー、チェックリストでも、思考や抽象の具体化の作業が必要です。本を読んで「なるほど」と納得しても、それを「どのように使用するか」という思考の変換がいるのです。例えば、ケアマネジャーが利用者の問題点やニーズを把握してケアプランを作成するには、問題点やニーズという概念をプランという具体策に落とし込んでいく必要があります。そこには思考から具体化への演繹的応用が必要です。

本書のような教育研修の本にしても同じで、読む人が「なるほど」と思っても、それを現場で「どのようにすればよいのか」が分からなければ実践に移すことはできません。そこには専門性が必要になります。本書は、その思考のジャンプを省略し、そのまま実践できるように意図して作成しました。ケア現場で実践し、修正し、誰でもすぐに使えるように改良しています。

本書を使う場合は料理のレシピ本と同じように、まず、書かれていることをそのまま実践してみてください。

1. カワウチ流教育研修プログラム・レシピの内容

（1）教育研修の基本姿勢（理念）

カワウチ流の教育研修の基本理念は、次のように考えています。

『ケアの本質—生きることの意味—』（ゆみる出版）を書いたミルトン・メイヤロフはその中で、「一人の人格をケアするとは、最も深い意味で、その人が成長すること、自己実現することをたすけることである。（中略）他の人々をケアすることをとおして、他の人々に役立つことによって、その人は自分の真の意味を生きているのである」（p.13、p.15）と述べ、ケアにおけるケア対象者とケア提供者との相互の関係を重視し、ケアという行為をとおして共に成長することがケアの本質であるといいます。このような内容はケア職員の間では一般的共通認識とされていますが、現場で心に留めていかなければならないことは、ケアを観念的に捉えるので

はなく、ケアを実践しながら、その本質を自らが体験し、自らの肉や血にしていく作業が求められることです。私は、顔が見える人間相互の関係性をとおして、ケア対象者とケア提供者が共に「実存すること」「自分らしく生きること」をいかに実践するかがケアの本質と考えます。単に生活の糧を得るための手段や一方による他方の犠牲だけであるならば、それは「する側」「される側」双方にとって不毛なケアになります。血の通った人間が行うケアサービスはケア関係双方の成長を視点に入れることと考え、毎日の生活の中で実践することをとおして、お互いの人生が豊かになるという点を強調したいのです。このような考えに基づいて教育研修を行っています。(河内正広著『トータルケア』学文社 p.10)

(2) 教育研修プログラム・レシピの特徴

本書の特徴は、次のとおりです。

① 「本編」と「配布資料編」で構成されている

本書は、各章とも教育担当者 (Educator: 以下、E d と略す) のセリフ (レクチャーレジメ) である「本編」と、受講者に配布して研修を進めるための「配布資料編」に分かれています。「本編」は料理本でいう料理の仕方の説明であり、「配布資料」は料理の材料を表しています。両方が相まって誰でも・どこでも・すぐ使える内容になっています。

② 構成的である

以下のようにプログラムの構成 (時間・方法・手順) が決まっています。プログラムの内容に沿って行うことで教育研修効果を得られるようになっています。

- 時間を設定している
- 目的を事前に知らせる
- エクササイズ (演習) の方法と手順を指示する
- 必要に応じてデモンストレーション (見本) を行う

③ 目的や目標が明確である

プログラムの目的や目標が最初に示されており、それによって受講者の取り組み方がはっきりし、理解を促します。

④ 具体的である

プログラム・レシピとして、台本ができており、その台本どおりに行えば、研修の講師として未経験者でも実施できます。

⑤ E d の養成にも有効である

教育に慣れない人であっても、レシピどおりに行えば研修ができるため、E d の訓練としても有効です。

⑥ エクササイズを中心に行う