

離島における福祉施設職員の研修の実態

—A島でのヒアリング調査からの考察—

○ 福岡県立大学 河野 高志 (6934)

中村 佐織 (京都府立大学・0503)

キーワード：離島、福祉施設職員、研修

1. 研究目的

近年、ソーシャルワークの領域では、社会福祉士や介護福祉士などの国家資格が設置されてから、専門職の質の担保とその向上やスキルアップの課題が多く取り上げられるようになった。その結果が資格の養成教育に始まり、スキルアップ研修の充実に結びついてきている。しかしこうした進展の一方で、「限界集落」や「離島」では、同じような研修を受ける機会すらなく、社会福祉の国家資格を有する者もほとんどいないのが現状である。また、先行研究をみる限り、「限界集落」に関するものが10本程度しかなく、「離島」にいたっては、高齢者ケアや在宅介護サービスに関する施策・制度というハード面の論文が数本あるのみである。それらは、「保険あってサービスなし」という困難状況の報告とそれを地域住民自らが支える相互扶助システムの評価が主なものであった。そこで本研究では、離島の福祉施設で働いているソーシャルワーカーに着目し、その人たちの研修状況を明らかにしたいと考えた。

2. 研究の視点および方法

具体的には、施設内での利用者への支援方法と展開を前提に、①これまでの研修やトレーニングの状況、②施設の姿勢も含めた研修環境、③職員自身の研修意識、④研修に対する独自の工夫や対応、⑤研修のできない要因と可能性、などの視点から離島における研修状況を考察していくこととした。

そして、A島の高齢者福祉施設の管理者1名を対象にヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査の実施に際して、まず当該福祉施設の業務内容や職員配置について聞き取りを行うことで職場環境や施設の規模などを把握した。そのうえで、職員研修の方法について半構造化面接法により聞き取りを行った。ヒアリング調査から得た結果の分析は、佐藤郁哉(2008)の質的分析法に依拠してMAXQDA 11を用いて行った。ヒアリング調査の結果から質的コーディングを行い、セグメントから抽出されたコードにもとづいてそれらのまとまりを表すサブカテゴリを整理していった。さらにサブカテゴリを検討し、離島の研修実態の構成要素となる内容をカテゴリとしてまとめた。

3. 倫理的配慮

調査を実施するにあたっては、ICレコーダーの使用と、研究目的の論文や学会発表等以外に聞き取り内容を用いないことを管理者に説明し、同意を得た。また、本研究の調査と公表は、一般社団法人日本社会福祉学会研究倫理指針にしたがって実施している。

4. 研究結果

ヒアリング調査から得た内容を分析すると、離島の福祉施設職員の研修実態に関する構造を①研修体制、②労働環境、③人材特性、④利便性（アクセシビリティ）の4つのカテゴリに分けることができた。

まず①研修体制は、a.研修の内容や対象職種、b.外部・内部を含む研修講師や主催者、c.施設内の研修実施主体から構成される。次に②労働環境は、a.研修を受講する際にハードルとなる勤務条件、b.資格やキャリア、出身（島内か島外か）などに関わる採用形態、c.職場での職員の指導方針から構成される。そして③人材特性は、a.新卒採用職員の出身や教育歴、現場とのギャップといった履歴情報、b.中途採用職員の出身や離島への移住理由、資格や経験、現場とのギャップといった履歴情報、c.離島での在職期間や退職が及ぼす研修への影響、人材定着への危機感といった離職問題から構成される。最後に④利便性（アクセシビリティ）は、a.離島と拠点本土との交通の問題や研修への影響といったアクセス条件、b.離島間での社会資源や情報の共有といった連携から構成される。

5. 考察

第一に①研修体制は、福祉施設の管理者がもつ職員のスキルアップに関する方針を反映している。これは、離島という条件をふまえつつも、施設・機関ごとに異なる内容から構成される自由度の高い要素であるといえるだろう。次に②労働環境と③人材特性は、施設の管理運営に関わる要素であり、研修の受講しやすさや職員の研修ニーズと関係するものといえる。これらは、研修に関わる重要な要素であるものの、施設・機関の管理運営そのものであり、法人の理念や経営方針によって違いが表れるものと考えられる。そして④利便性（アクセシビリティ）は、離島としての環境条件を表すものであり、研修の実施方法や頻度に大きな影響を与える要素である。具体的には、拠点となる本土との距離や交通手段、周辺の離島との関係性などの環境面の要素であり、施設・機関ごとの違いというよりは、地域の自然環境によって決まる部分が多い要素といえるだろう。

また、このような構造をふまえ、離島の福祉施設職員への効果的な研修のための課題を整理すると、①研修にかかる時間・費用の確保、②研修を推進する仕組みづくりや職場の雰囲気醸成、③部署ごとの研修頻度の調整、④スキルアップに対する職員の意識の把握、⑤環境条件への積極的な対応、の5点があげられる。