

# 認定介護福祉士達はなぜ養成研修で 介護職チームを意識できたのか

野田 由佳里<sup>1)</sup> 植田 裕太郎<sup>2)</sup>

1) 聖隷クリストファー大学社会福祉学部介護福祉学科

2) 群馬社会福祉専門学校

## How certified care workers became aware of care worker teams during training

Yukari NODA<sup>1)</sup>, Yutaro UEDA<sup>2)</sup>

1) Department of Social-Care Work, School of Social Work, Seirei Christopher University

2) Gunma Social Welfare College

### 抄録

本研究ノートは、認定介護福祉士を対象とした縦断研究の一部である。養成研修がカリキュラム目標や、資格取得者の変容から、認定介護福祉士養成が個人としての資質向上を目指すだけでなく、資格創設時の目的であった、介護職チームを牽引する意識づけや、人材確保のための役割を果たす発信力を習得する場になっていることを示した。

キーワード：認定介護福祉士、資格取得、介護職チーム

Key words : Certified care worker, Qualification acquisition, Care team

## I. はじめに

認定介護福祉士は、介護福祉士の上位資格として『一般社団法人 認定介護福祉士認証・認定機構』が2015年12月から認証・認定を開始した民間資格である。一般社団法人 認定介護福祉士認証・認定機構ホームページ（以下 認証・認定HPと表記する）<sup>1)</sup>によると、新たに45名（2022年10月登録）の認定介護福祉士が輩出されている。日本介護福祉士会は、「いずれ介護福祉士の1割が認定介護福祉士となるようにしたい」と方針を出しているが、現段階では100数名しか現存しないため、認定介護福祉士を対象とした研究は非常に少ない。

認定介護福祉士資格取得には、介護福祉士としての実務経験5年以上の条件に加え、600時間に及ぶ講習を受ける必要がある。各地の職能団体を中心に研修認証がなされているが、かねてからの人材不足に加え、新型コロナウイルス感染症対応に追われている介護現場からの研修参加は時間的にも厳しい面もあり、当初の養成計画は順調とは言えない。

しかし、自立支援や重度化防止、科学的情報介護LIFEに対応するための介護人材として活躍するには、介護福祉士養成における従来の養成カリキュラムでは網羅できない部分も多く、上位資格である認定介護福祉士への役割や期待は変わっていない。そこで本研究は、認定介護福祉士養成が、【介護職チーム】を重視し、対象となる人材を【介護職チームリーダー】としているが、資格取得者の行動変容（研修前、研修中、研修後）からその養成目的が成果につながっているかを明らかにすることを目的としている。

## II. 認定介護福祉士が創設された背景

利用者の増加に伴い、介護職としての能力や知識に幅のあるメンバーをチームリーダーとしてとりまとめ、サービスの質の向上のために人材育成に取り組むことが重要となった。また利用者に寄り添う専門職として、より広い視野をもった介護福祉士が必要になってきたため、介護人材確保の総合的・計画的な推進の中で、2025年に向けた介護人材にかかる需給推計が報告された。<sup>3)</sup>（参考図1）その中で、人材確保の旗印となった考え方が～「まんじゅう型」から「富士山型」への転換であった。（参考図2）それまでは、量的確保に基軸があった人材確保の中で「道を作ること」「長く働くことができる」労働環境・処遇の改善が重視されたが、今後は「山を高くする」「標高を高める」資質の向上が重視され、より専門性の高い人材として認定介護福祉士の資格が創設された<sup>3)</sup>。

認定介護福祉士は、居住・施設系サービスを問わず、多様な利用者・生活環境、サービス提供形態等に対応して、より質の高い介護実践や介護サービスマネジメント、介護と医療の連携強化、地域包括ケア等に対応するための考え方や知識、技術等を修得する。役割として、経験と修得した幅広い知識等を活用し、利用者、職場において『かかわる』『支援する』使命を担い、介護サービスマネージャーとして、介護職によるサービス提供チームへの関与が期待されている。具体的には、教育、指導、介護サービスマネジメントを行い、サービスの質向上を目指すものである。

そのため、受講条件として、

- ・実務経験5年以上
- ・介護職員を対象とした現任研修の100時間以上の研修歴

図1 2025年に向けた介護人材における需給推計（厚生労働省 報告）

### 2025年に向けた介護人材にかかる需給推計

- 都道府県推計に基づく介護人材の需給推計における需給ギャップは37.7万人（需要約253万人、供給約215万人）
- 都道府県においては、第6期介護保険事業支援計画に需給推計結果に基づく需給ギャップを埋める方策を位置付け、2025（平成37）年に向けた取組を実施。
- 国においては、今次常会に提出中の「社会福祉法等の一部を改正する法律案」による制度的対応や、都道府県が地域医療介護総合確保基金を活用して実施する具体的な取組などを含めた施策の全体像（「総合的な確保方策」）を取りまとめ、2025（平成37）年に向けた取組を総合的・計画的に推進。
- 3年1期の介護保険事業計画と併せたPDCAサイクルを確立し、必要に応じて施策を充実・改善。

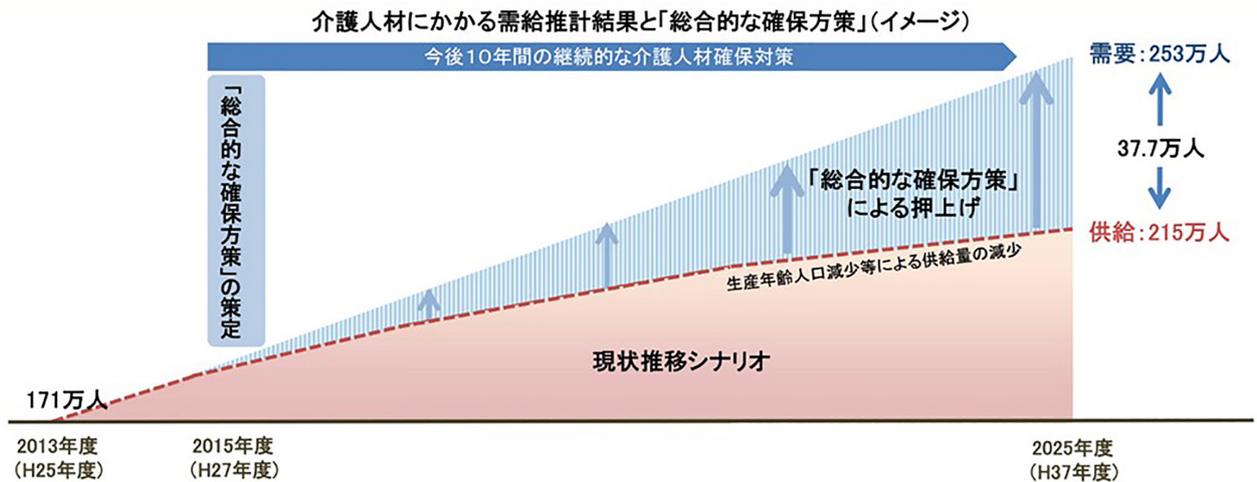
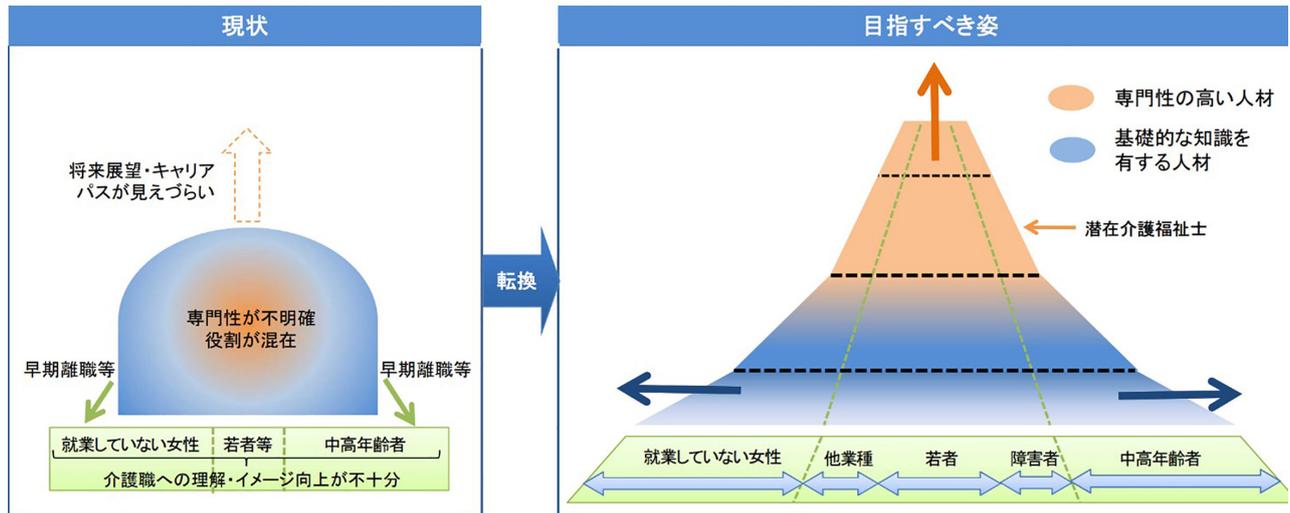


図2 「まんじゅう型」から「富士山型」へ

### 「総合的な確保方策」の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～



参入促進	1. すそ野を広げる	人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る
労働環境・処遇の改善	2. 道を作る	本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する
	3. 長く歩み続ける	いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る
資質の向上	4. 山を高くする	専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す
	5. 標高を定める	限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

- ・ 介護職の小チームのリーダーとしての実務経験などが前提とされた<sup>4)</sup>。ここで着目したいのが、【介護職によるサービス提供チーム】と【介護職の小チームのリーダー経験】<sup>5)</sup>の2点である。

### Ⅲ. 認定介護福祉士研修の概要

職能団体である介護福祉士会が描く研修体系では、ファーストステップ研修を終えてから2～3年を想定している。<sup>6)</sup> (参考図3)

研修内容として、カリキュラムでは、介護サービスの事業所内でのマネジメントや法令理解など、実践的な応用力を身につけることが目的とされ、地域包括ケアに対応した支援に対する内容が多く、医療との連携や地域介護の実践といったリーダーとしての指導力を獲得することが重要視されている。

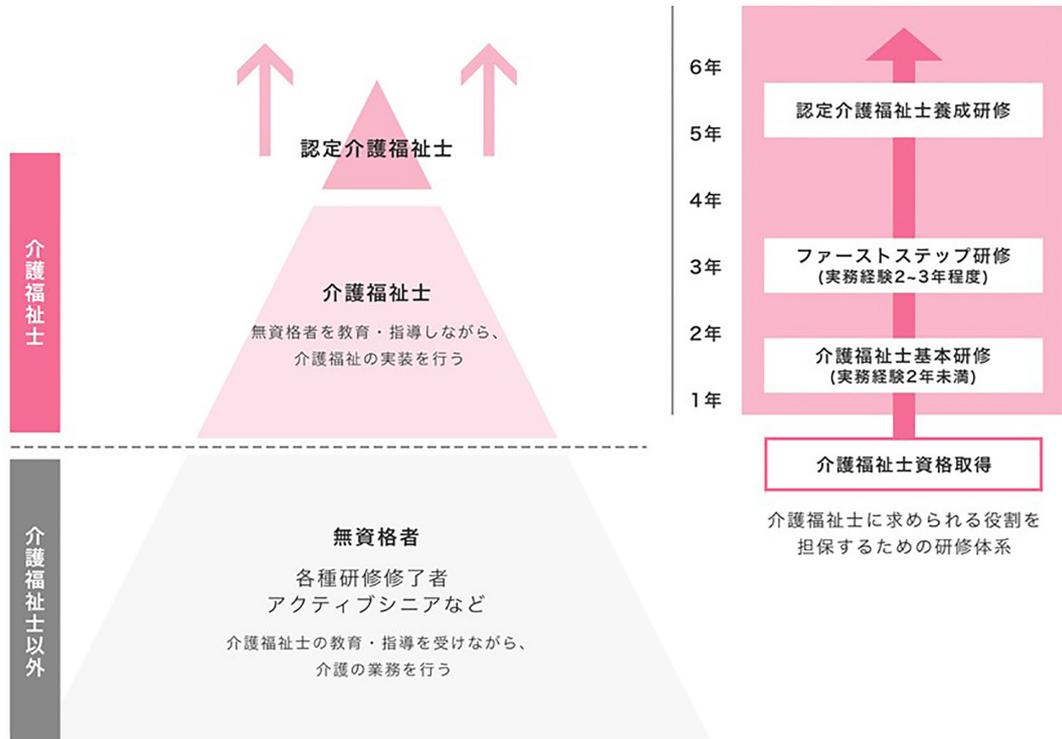
カリキュラム内容はⅠ類345時間に加え、Ⅱ

類255時間で構成されている。Ⅰ類のカリキュラムをまとめたものが表1である<sup>7)</sup>。

表1 研修カリキュラム

Ⅰ類 345時間	
認定介護福祉士概論	15
疾患・障害等のある人への生活支援・連携Ⅰ	30
疾患・障害等のある人への生活支援・連携Ⅱ	30
生活支援のための運動学	10
生活支援のためのリハビリテーションの知識	20
自立に向けた生活をするための支援の実践	30
福祉用具と住環境	30
認知症のある人への生活支援・連携	30
心理的支援の知識技術	30
地域生活の継続性と家族支援	30
認定介護福祉士としての介護実践の視点	30
個別介護計画作成と記録の演習	30
自職場事例を用いた演習	30

図3 介護福祉士会が描く研修体系



一方、Ⅱ類は、Ⅰ類で学んだ知識をもって、根拠に基づく自立に向けた介護実践の指導力を獲得するために、指導力や判断力、考える力、根拠をつくりだす力、創意工夫する力等の応用力を養成する内容となっている。生活支援の視点から、専門的な理論に基づいたチーム、サービス、人材マネジメントを実践し、利用者を中心とした地域づくり（地域マネジメント）に展開できる力を獲得することを目的としている。カリキュラムの中でも、【専門的な理論に基づいたチーム】【人材マネジメント】をもって【地域づくり】<sup>8)</sup>を期待された資格であることが示されている。

#### Ⅳ. 認定介護福祉士に関する論考

認定介護福祉士に関する論考は2011年から報告され<sup>9) 10) 11)</sup>、制度開始前は、教育内容や、教育の現状と課題を報告し<sup>12) 13)</sup>、制度創設以降も創設報告<sup>14)</sup>、必要性<sup>15)</sup>、制度構築<sup>16)</sup>と萌芽期ならではの報告や、モデル事業の資格取得者が「学び」や「取り組む姿勢」の維持の難しさ<sup>17) 18)</sup>を指摘している。研究者は認定介護福祉士養成研修を担当したことを契機に、2020年度から本研究に着手し、2021年度<sup>19)</sup>、2022年<sup>20)</sup>度と継続研究を行ってきている。2023年1月の段階でも、資格保有者が少ないことから、認定介護福祉士を対象とした研究は非常に少ない<sup>21) 22) 23)</sup>。研究者らが着目しているのは、認定介護福祉士養成研修の特徴を、研修中の様子として「受講生仲間とのコンフリクトを通し、一方で強く支え合いながらモチベーションの維持をしている」<sup>24)</sup>姿と、資格取得後には、「地域や、所属する組織の中で実践力を発揮している」姿である。これらのことから認定介護福祉士養成の中で、繰り返し問われる【介護職

チーム】と、【実践力】と【発信力】<sup>25)</sup>がいかに重視された研修であるかがわかる。

また資格取得者が「考え、つなげ、発信する」と認定介護福祉士の信条を、資格取得により自己有能感を増強させている報告<sup>26)</sup>もある。認定介護福祉士に対しては、「①介護職チームの統括責任者・マネージャー ②他職種との連携の中核となる役割 ③地域の介護力向上への働きかけなどの役割への期待」が示されている<sup>27)</sup>が、介護職チームのリーダーとして認定介護福祉士資格取得者らは「利用者のQOLの向上を考える専門職としての役割」<sup>28)</sup>「ケアの可視化はチーム行動には不可欠」<sup>29)</sup>「介護福祉士のキャリアモデルとしての存在」<sup>30)</sup>と「介護現場から飛び出した地域での活躍」<sup>31)</sup>等、認定介護福祉士に期待される役割や、活躍する場所やあるべき姿を自らの言葉で具体的な報告を行っている。言い換えるならば、資格取得者の報告から、認定介護福祉士養成課程において、【介護職チームリーダー】達が、【介護職チーム】をしっかりと認識していると捉えることができる。

#### Ⅴ. 資格取得者のインタビューから

筆者らは、2020年度の研究として、「認定介護福祉士資格取得者における資格取得後の変容：資格取得過程の体験に着目して」<sup>32)</sup>、2021年度の研究として、「認定介護福祉士資格取得者に期待される実践力～資格取得過程の体験に着目して～」<sup>33)</sup>を報告している。縦断研究として20名程度の認定介護福祉士資格取得者へのインタビューを行ってきた。

中でも、研修中には葛藤や躓きがあったものの、現場への還元や《地域への発信》をすることで、【認定介護福祉士としての自負】を認識

している。また認定介護福祉士としての資格の有用性や、受講生仲間という他者の存在が重要であったと捉えた<sup>34)</sup>。また学びの乖離や、コンフリクトの繰り返しの中で、《先人としての重責》を抱きつつ、《自己課題や今後の目標》を持ち、発信をしていきたいと考えている姿も印象的であった。

研究代表者はA県介護福祉士会が主催した認定介護福祉士研修の全プログラムの過程において、科目講師やファシリテーターとして受講生に伴走するような形で研修内容を俯瞰してきた。その中で、認定介護福祉士研修の中で多用されるグループワークの時間が、受講生にとっての外在化の時間となっていることに気づかされた。受講生自身に起きている経験や感覚を言葉にして語ることで、自らの介護実践を客観視できるようになっていく、言い換えれば、受講生同士がピアとなったスーパービジョンを実施し、援助関係を体験的に語る場が、経験値や思考力を伸長させている印象を抱いていた。

## VI. 研修の波及効果

前述してきたことを再掲する。創設時の背景から、【介護職によるサービス提供チーム】や対象となる人材を【介護職の小チームのリーダー経験】としてきたことや、資格取得者からは【介護職チーム】を意識しながら、【実践力】と【発信力】を持つことが【認定介護福祉士としての自負】に繋がることを明らかにしてきた。

認定介護福祉士のカリキュラムは、単に600時間という時間だけではなく、認定介護福祉士に求められるものは、

- ① 介護職チームにおけるケアのものさしの共有

- ② 個別ケアをする上で、生命に対して根拠をもって関わる知識の確実性と捉える。

従前の介護人材を対象にした研究では、経験則での対応に対してエビデンスを持つことが指摘されている。筆者らはこれまでの研究においても、介護人材の特徴を

- ① やり方を知らないから実践できない
- ② 継続の仕方を知らないから実践できないと指摘してきた<sup>35) 36)</sup>。2つの課題解決のためには、行動科学や、マネジメント理論をしっかりと理解する介護職リーダーの存在が不可欠だとも示してきた。認定介護福祉士養成研修の中では、課題解決として考えられる知識と技術に分けての設定や、介護職の特徴的な言動や傾向性を分析・分解して言語化する内容をカリキュラム設定している点に意義があると分析している。また就労しながらの研修は《モチベーションの維持》に苦心したという資格取得者の言葉があったが裏を返せば、言語化や外在化のトレーニングが何度も設定されていることが継続就労にも効果的な研修になっていることが推測される。

他にも研修は受講するだけでなく、科目認定のレポート提出や試験を受けることも義務づけられている。各科目に設定されるレポートや試験合格はスモールステップとして、達成感や自己効力感を高めることに繋がっていることが推察された。

## VII. おわりに

認定介護福祉士取得をした中邑 愛氏<sup>37)</sup>は、自職場事例を用いた演習の中で、メンター制度を取り上げ、目的を課題解決や悩みの解消を援助し、個人の成長をサポートとして、面談・相

談を重ねて行うこととし、波及効果を、職場環境への適応をサポートできることや、知識・スキルを獲得できると報告している。

また山畑晋也氏<sup>38)</sup>は、リフレーミング・ロールプレイング効果を用いた人材育成を取り上げ、波及効果を、意識の統一化、浄化作用、キャリアアップのモチベーション向上と報告している。

量的確保に基軸があった人材確保の中で認定介護福祉士には、労働環境・処遇の改善、資質の向上としてより専門性の高い人材<sup>39)</sup>としての成長があると捉えた。

2021年度研究においてインタビューの中では、“個人資格ではなく地域や組織の財産”と自分自身をも鼓舞する表現をされる有資格者が印象的であった。量的にも質的にも直面する問題が噴出している介護業界をどう牽引していくのか、今後も、認定介護福祉士を対象とした研究を継続的にも取り組んでいく所存である。

**謝辞：**本研究は聖隷クリストファー大学2022年度共同研究費（代表者 野田由佳里）の助成の一部を受けて実施された。

## 【引用文献】

- 1) 一般社団法人 認定介護福祉士認証・認定機構ホームページ（2023年1月9日検索）
- 2) 介護人材確保の総合的・計画的な推進 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～平成27年8月20日厚生労働省社会・援護局福祉基盤課 福祉人材確保対策室
- 3) 1) 再掲
- 4) 1) 再掲
- 5) 諏訪徹（2019）「認定介護福祉士 ～介護福祉士のキャリアパス～」ふれあいケア 25(6), pp30-31
- 6) 公益社団法人 日本介護福祉士会ホームページ（2023年1月9日検索）
- 7) 1) 再掲
- 8) 1) 再掲
- 9) 5) 再掲
- 10) 「認定介護福祉士等を提言(介護人材養成)」(2011) 週刊社会保障 65(2614), p9
- 11) 日本介護福祉士会（2012）「介護福祉士の専門性の向上のために：認定介護福祉士（仮称）制度の方向性について」月刊福祉 95(9), pp38-41
- 12) 「認定介護福祉士（仮称）制度の方向性について」（2012）介護福祉：介護専門職情報誌 (87), pp132-139
- 13) 太田貞司（2014）「介護人材育成講座（第134回）認定介護福祉士（仮称）教育の現状と課題（1）介護職チームのリーダーとしての役割」地域ケアリング 16(11), pp51-54
- 14) 本名靖（2014）「介護人材育成講座（第135回）認定介護福祉士（仮称）教育の現状と課題（2）明日の介護をリードする人材養成体系の構築」地域ケアリング 16(12), pp41-47
- 15) 太田貞司（2015）「『地域包括システム』と介護職のチームのリーダー：認定介護福祉士（仮称）の創設」日本在宅ケア学会誌 19(1), pp16-21
- 16) 内田千恵子（2015）「福祉の現場から 介護現場をマネジメントできる介護福祉士の必要性について：認定介護福祉士の養成」地域ケアリング 17(8), pp90-93
- 17) 石橋真二（2015）「認定介護福祉士制度構築に向けて」ふれあいケア 21(4) pp20-23
- 18) 八須祐一郎（2019）「個人の視点から 認定介護福祉士へのステップアップ」ふれあ

- いケア 25(6), pp25-27
- 19) 野田由佳里・植田祐太朗 (2021)「認定介護福祉士資格取得者における資格取得後の変容：資格取得過程の体験に着目して」聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要 19, pp77-88
- 20) 野田由佳里・植田祐太朗 (2022)「認定介護福祉士資格取得者に期待される実践力～資格取得過程の体験に着目して～」聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要 20, pp25-35
- 21) 19) 再掲
- 22) 20) 再掲
- 23) 阿部敦・隈直子・馬場敏彰 (2022)「認定介護福祉士制度の現状とその含意」九州ジャーナルオブソーシャルワーク (5), pp15-19
- 24) 19) 再掲
- 25) 20) 再掲
- 26) 資格のチカラ (2023年1月7日検索)  
<https://nursingplaza.com/qualification/qualification-1488/14>
- 27) 18) 再掲
- 28) 諏訪徹 (2021)「認定介護福祉士資格はなぜ必要なのか・何が期待されているか」地域ケアリング 23(5), pp12-17
- 29) 及川ゆりこ (2021)「認定介護福祉士の役割とこれから」地域ケアリング 23(5), pp6-11
- 30) 八須祐一郎 (2021)「ケアの可視化はチーム行動の原動力：知識に基づく実践展開の重要性について」地域ケアリング 23(5), pp18-23
- 31) 甲田孝子 (2021)「【認定介護福祉士の取り組み】介護福祉士が目指す姿」地域ケアリング 23(5), pp24-29
- 32) 19) 再掲
- 33) 20) 再掲
- 34) 31) 再掲
- 35) 19) 再掲
- 36) 20) 再掲
- 37) 中邑 愛 (2021)「令和2年度認定介護福祉士養成研修 自職場事例を用いた演習」レポート課題 \*掲載の許可を得ている
- 38) 山畑晋也 (2020)「20210211 認定介護福祉士 自職場事例を用いた演習」最終課題 \*掲載の許可を得ている
- 39) 太田貞司 (2020)「地域包括支援体制の基本的な考え方を知る」公益財団法人日本生命済生会『地域福祉研究』編集員会監修、黒田研二編『包括支援体制のいま』ミネルヴァ書房