

# e ラーニング 15 分研修導入による介護職員の研修参加に対する意識の変化について

## ～アンケート調査からの考察～

山口県介護福祉士会

刀祢志津子

### I. はじめに

私たち介護職員は、利用者に対し、質の高いサービスを提供することが求められている。施設職員として質の高いサービス提供を実現、維持するための方法のひとつとして各種研修会への参加が有効であると考えられている。佐藤は「研修を受けることによって、その習得した知識・技術を利用者はもちろんのこと、同僚、施設、地域へと還元することが可能となり、その結果として入所者等に対してもより専門的なサービス提供が期待される<sup>1)</sup>」と述べている。しかし近年、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、研修が中止になったり、人数制限や、対面研修からオンライン研修に変更になったりと研修のあり方が変化してきている。実際の介護現場でも、クラスターが発生したり、業務も多忙となり、介護職員も心身ともに疲弊している現状が見られている。日々の業務をこなすことで精一杯で、外部研修どころか内部研修さえ参加できない状況の中、介護職員教育の手段として、令和 5 年より e ラーニングを導入することになった。15 分研修というコンテンツがあり、病棟のタブレットだけでなく、スマホやパソコンからも視聴可能で、これを内部研修として取り入れることにした。15 分という時間が取り組みやすいと思われ、この 15 分研修を継続することにより、介護職員の研修に対するハードルも下がり、自己研鑽の意欲も高まるのではないかと考えた。今後の介護職員教育を考える上で、e ラーニング 15 分研修導入後の介護職員が研修についてどう感じているか、必要と思っているのか、その意識の変化について調べてみる必要があると思い、この研究に取り組むことにした。

### II. 研究目的

研修参加に対して職員がどう感じているのか、e ラーニング 15 分研修導入前と比較してその意識に変化があったかどうかについて、導入 6 か月後の意識調査により明らかにする。

### III. 研究方法

#### 1. 用語の定義

本研究で用いている、「介護職員」とは、直接的な介護業務（排泄、入浴、食事等）を行っている職員である。「アシスタント」とは直接的な介護業務は行わない、周辺業務を行っている職員である。

## 2. 研究対象者

当院看護部所属の介護保険施設である介護医療院と介護老人保健施設（以下、老健）の介護職員とアシスタントを対象に行った。

## 3. 研究方法

### 1) アンケート調査

eラーニング15分研修開始6か月後の介護職員の研修に対する意識調査として、アンケートを作成し、対象者に配布した。

アンケート内容は、基本属性、15分研修導入前の内部研修・外部研修への参加状況と理由、15分研修導入後の研修参加状況、理由、研修への気持ちについてアンケートを行った。

### 2) アンケート結果を比較分析する

15分研修導入前と比較して、6か月後の介護職員の研修に対する意識に変化があったかどうかを分析する。

### 3) 研究期間

2023年9月～2024年2月

## IV. 倫理的配慮

本研究について、慈生会倫理委員会の承認を得ている。また、アンケート実施に伴い、趣意書も配布し、このアンケートは強制ではないこと、個人を特定することもなく、無記名で行うこと、内容は研究のみに使用し、研究後アンケートは適切に破棄することを明記し、アンケート提出をもって、研究への同意とみなした。

## V. 結果

1. 回収率 18名/19名（94.7%）（介護医療院7名/7名、老健11名/12名、）

### 2. 勤務形態と職種

	勤務形態		職種	
	常勤	非常勤	介護職員	アシスタント
介護医療院	1人（14.3%）	6人（85.7%）	3人（42.9%）	4人（57.1%）
老健	8人（72.7%）	3人（27.3%）	10人（90.9%）	1人（9.1%）
全体	9人（50%）	9人（50%）	13人（72.2%）	5人（27.8%）

### 3. eラーニング15分研修導入前の内部研修参加状況について

内部研修には77.8%が参加できていた。参加できなかった理由としては、職員の人数が少なく参加できなかった、時間がなかった、コロナで研修が中止になったという意見があった。

#### 4. eラーニング 15分研修導入前の外部研修の参加状況について

11人(61.1%)の人が参加できていなかった。理由として、自分の公休で行きたくなかった(8人)、研修があることを知らなかった(4人)、時間がなかった(3人)、勤務が合わなかった(2人)、お金を払って参加したくなかった(2人)等の意見があった。自由記載に、「興味がないのもあるが、日々の勤務で疲労が蓄積しているのでは、そこまで頭と体が追い付かない」という意見もあった。

また、外部研修については、「会場まで行くのが面倒」「グループワークがない座学のみなら参加してもよい」「出張扱いなら参加してもよい」という意見もあった。

#### 5. eラーニング 15分研修導入後の研修参加状況について

##### 1) 法定研修の視聴について

毎月テーマを決め、ほぼ強制になっているので、視聴できている。

##### 2) 法定研修についての感想(17人)

視聴するのは良いがテストは嫌だ(13人)、15分なので視聴しやすい(12人)、内容はよいと思う(10人)、毎月あるので面倒くさい(7人)、法定研修は義務なので仕方ない(5人)等の意見があった。法定研修は視聴後テストも行っているため、視聴することよりテストが負担になっている。15分という時間が視聴を継続できている要因と思われる。

##### 3) 法定研修以外のフォローアップ研修の視聴について(2か月に1回、1コンテンツの視聴をお願いしている。15分研修以外のコンテンツでも可)

全体で5人(27.8%)が視聴できていない。老健は10人(90.9%)が1回以上視聴しているが、介護医療院では4人(57.1%)が視聴できておらず、4人中3人はアシスタントだった。視聴できなかった5人の理由は、時間がなかった(3人)、興味がなかった(1人)、視聴の方法がわからなかった(1人)だった。アシスタントや非常勤職員は半日勤務や隔日勤務等で、勤務時間中の視聴が難しい上に、介護医療院では自分でセッティングして視聴できる人が限られていることも大きな要因と思われる。

#### 6. eラーニング導入前と導入6か月後の研修に対する気持ち(前後の比較)

(5段階評価の平均点で表示している。①:そう思う、②:まあそう思う、③:どちらでもない、④:あまりそうは思わない、⑤:まったく思わない、の5段階で評価してもらっている)

##### 1) 研修に参加するのは有意義と思う

比較	全体			介護医療院			老健		
	全	介	ア	全	介	ア	全	介	ア
前	2.4	2.3	2.6	2.1	2.0	2.3	2.5	2.4	4.0
後	2.4	2.3	2.8	2.1	1.7	2.5	2.6	2.5	4.0

(全:全員、介:介護職員、ア:アシスタント)

\*老健のアシスタントは1名のため、個人の感想になる

2) 研修はスキルアップのために必要と思う。

比較	全体			介護医療院			老健		
	全	介	ア	全	介	ア	全	介	ア
前	1.9	1.8	2.2	1.9	1.7	2.0	2.0	1.9	3.0
後	2.1	2.2	2.0	1.6	1.7	1.5	2.5	2.3	4.0

3) 研修は介護職員にとって必要と思う

比較	全体			介護医療院			老健		
	全	介	ア	全	介	ア	全	介	ア
前	1.7	1.7	1.6	1.4	1.7	1.3	1.8	1.7	3.0
後	1.8	1.9	1.4	1.3	1.7	1.0	2.1	2.0	3.0

4) 研修に参加してもメリットを感じない、無意味だと思う。

比較	全体			介護医療院			老健		
	全	介	ア	全	介	ア	全	介	ア
前	3.9	3.8	4.0	4.0	3.7	4.3	3.8	3.9	3.0
後	3.6	3.7	3.4	4.1	4.3	4.0	3.3	3.5	1.0

\*介護医療院の介護職員の平均値が高くなっている。研修に参加して意味があると思うようになった職員が多いことがわかった。

5) 研修に参加しなくても自分にはすでに知識も技術もある。

比較	全体			介護医療院			老健		
	全	介	ア	全	介	ア	全	介	ア
前	4.1	4.0	4.2	4.1	3.7	4.5	4.0	4.1	3.0
後	4.2	4.1	4.6	4.3	4.0	4.5	4.2	4.1	5.0

6) 研修は参加したい人だけ参加すればよい。

比較	全体			介護医療院			老健		
	全	介	ア	全	介	ア	全	介	ア
前	2.9	3.1	2.6	3.1	3.3	3.0	2.8	3.0	1.0
後	3.3	3.5	3.0	3.6	4.3	3.0	3.2	3.2	3.0

\*介護医療院の介護職員の平均値が高くなっている。研修は参加したい人だけ参加すればいいとは思わない人が多くなったことがわかった。

7) 自由記載として、「この仕事をしてるので、知識も技術もあってもよいが、参加は自由」という意見があった。

#### 7. eラーニングと従来の研修を比較して

「eラーニングの方が家でも職場でも、スマホでもタブレットでも見れるのでよい」「今のeラーニングは15分程度なので参加しやすい」「15分なら良いがそれ以上長い研修は参加したくない」という意見が多かった。従来の研修とeラーニングを比較するとeラーニングの方がよいという意見だった。しかし、eラーニングの回数を増やすことや他の外部研修に参加することについては消極的だった。

## VI. 考察

eラーニング導入前の研修参加については、内部研修は7割参加できていたが、外部研修が参加できていなかった。研修が中止や延期になる、オンラインに変更になる、コロナの影響で人手不足となり勤務変更で参加ができなくなる等、コロナ禍の影響も大きいと思われる。さらに外部研修は、自分の公休で行きたくないという意見が多かった。日々の業務で疲弊しており、休みの日には体を休めたい、自分の公休を使ってまで研修に行きたくないという思いが強くあるように思う。会場まで行くのもお金を負担するのも消極的で、グループワークへの苦手意識もあり、研修参加意欲はあまり高くないことがうかがえた。研修に参加しやすい勤務体制・業務改善を考えていく必要があると思われる。また、研修があることを知らなかった人もいた。研修についての情報発信がうまくいってなかった。情報発信の方法を検討していく必要がある。ただ、非常勤職員やアシスタントは、業務内容や勤務時間が限られており、外部研修まで参加は難しいかもしれない。介護職員とアシスタントで研修内容を分けたり、外部研修にこだわらず内部研修を充実させていくことも考えていく必要があると思う。

法定研修については、視聴はできているが、テストが負担になっている。15分という時間なので視聴継続はできているが、義務なので仕方なく参加している状況とも言える。テストをなくし15分視聴するだけなら負担は減ると思われるが、テストがなくなると視聴態度も真剣さが違ってくると思うので、テストは必要と考えている。

法定研修以外の視聴は、老健はほぼ視聴できているが、介護医療院は半数以上視聴できていない。介護医療院は担当がセッティングして視聴しており、自分でセッティングできる人が限られているため、視聴できていないと思われる。視聴できていない4人中3人がアシスタントであり、直接的なケアに携わっていないため、研修内容からも視聴の必要性を感じていないのかもしれない。また、非常勤職員やアシスタントは、半日勤務等が多く、時間が限られており、勤務時間内の視聴が難しいことも要因と思われる。視聴方法の周知をもう少しきちんと行い、自分で操作できていれば結果は少し違ったかもしれない。老健と介護医療院の違いとしては、介護医療院はアシスタントが多いこと、看護職員が常にいるため、何かあっても看護職員の指示で動けること、それに対して、

老健は、介護福祉士が多数いること、介護職員同士の夜勤が多く、夜勤中は介護職員の判断で動かなければならないこと等があげられる。この違いも視聴の差になっているのではないかと感じている。

eラーニング導入6か月後の研修に対する気持ちとしては、全体的に、eラーニングは取り組みやすいが、今の15分という長さがちょうどよいと思っれていることがうかがえる。だが、15分より長い研修はあまり希望しておらず、他の研修参加やeラーニングの回数を増やすことにも消極的である。慢性的な人手不足と業務多忙・煩雑により、心身共に疲弊しており、公休は自分の心身を休めるために使いたいという気持ちも強い。しかし、導入前後の比較では、大きな変化はないが、研修の必要性や意義については少しだが良い方へ気持ちが寄ってきている。法定研修で15分研修をそのまま継続し、視聴が習慣化してくれば、今後の介護の質向上や意欲向上にもつながっていくのではないかと思う。15分研修というコンテンツを利用できたことで、研修の選択肢は増えている。会場へ行かなくては参加できなかった研修がスマホやタブレットでも視聴できることは、強みである。視聴しやすい環境を整える事、視聴方法を周知する事、勤務時間内で視聴できるように業務改善を行う事等を実践していくことで、今よりも視聴回数を増やすことは可能ではないかと思う。介護職員向け、アシスタント向けに研修の内容を分けることも必要と思う。心身ともに疲弊し、ストレスが溜まっている状況もあるので、ただ研修参加をすすめるだけでなく、ストレスマネジメント・メンタルヘルスについても共に行っていく必要がある。難しい研修でなく楽しい研修、聞くだけでなく興味を持って参加できる研修など、研修の内容についても考えていかななくてはいけない。新しい知識を得ることはケアの質を向上させるために必須である。質の高いサービスを提供することで、利用者の生活の質も向上できるし、自分自身の自信にもつながると考えている。

## VII. 結論

15分研修というeラーニングのコンテンツは、従来の研修と比較して、15分という長さから取り組みやすい研修だが、回数を増やすことや長時間になるもの、他の外部研修参加についてはまだ消極的な状況であることがわかった。しかし、研修の必要性や意義については少しではあるが良い方に気持ちが変化してきている。今後、研修の内容も検討し、視聴しやすい環境を整え、15分研修視聴が習慣になることで、意欲向上やケアの質向上も図っていただけるのではないかと期待している。

## VIII. 謝辞

本研究にご協力くださった皆様に感謝いたします。

#### 引用・参考文献

- 1) 佐藤博彦 「高齢者福祉施設における職員研修に関する一考察～介護職員研修に伴う現状と今後の課題～」 東北福祉大学研究紀要 第39巻 49-64
- 2) 富永敦子、向後千春 「eラーニングに関する実践的研究の進展と課題」教育心理学年報 第53集 2014、Vol.53、156-165
- 3) 古市孝義 「高齢者福祉における介護の質に関する一考察～介護の質に関する先行研究レビュー」 人間生活文化研究 2019、No.29、516-521
- 4) AI ケアラボ 「介護研修をeラーニングで行うメリット・デメリット」 2022.7.1  
<https://ai-carelab.tryt-group.co.jp/article-learning-of-caregiver-training>  
閲覧日 2023. 5.22
- 5) 花王プロフェッショナル業務改善ナビ コラム「介護施設に必要な研修とは？対象と目的を明確にして効果を得る」 本間義昭 2022. 11.22  
<https://pro.kao.com/jp/medical-kaigo/topics/business/20221122>  
閲覧日 2023. 5.22